

Levi Strauss & Co.
ワールドワイド・コード・オブ・ビジネス・コンダクト
[2019 年度更新]

Levi Strauss & Co.では、自らが正しいことを行うことを誇りにしています。

それは、我々が事業を行っている全ての国の法律に従うことを意味します。それ以上に、誠実な行動で、社会的な責任を果たし、世界中で首尾一貫して倫理基準に従うことによって、自らの価値観を守り続けることを意味します。

このワールドワイド・コード・オブ・ビジネス・コンダクト(この「コード」)は、取締役、役員、従業員、およびその他LS&Co.関係者全員を想定した基本的な行動規範の概要です。会社として成功するためには模範的な企業市民であることがきわめて重要であり、「理念を通じての利益」という事業に対する我々のアプローチの基本理念です。

実際に求められているのは、日々何かを決定することだけではなく、異例の事柄あるいは疑わしい事柄を見聞きした場合に懸念を示すことを自らの義務とすることです。疑問や懸念を抱いた場合や、どうすべきかに疑問を感じた場合、上司に質問するか、あるいは人事または法務部に報告しなくてはなりません。また、倫理コンプライアンスレポートラインに連絡することもできます。

正しいことを行うという約束が守られていることに感謝します。

誠実に働く方法とは

法律、規則、規定を順守

我々がどのように事業を行うかという起点は法律に従うことにあります。商品の製造・出荷・販促、および販売をどのように行うかということから我々がお互いをどのように扱うかまで、我々の業務全体のあらゆる側面に対して法律は影響を及ぼします。我々一人ひとりが、事業が展開されている場所の法律を尊重し、その法律に従う義務があります。それは全ての国の全ての法律を詳細に知っていなくてはならないという意味ではありません。一般的に、

- 法律がワールドワイド・コード・オブ・ビジネス・コンダクトに相反する内容である場合は法律を遵守しなければなりません。
- 地域の慣習が我々のコードに相反する内容である場合、コードに従わなければなりません。

何に従うべきかという疑問が生じた場合、上司に尋ねるか、倫理およびコンプライアンスチーム、人事または法務部に連絡を取らなくてはなりません。米国国内または外国の法律、規則、規定に違反することによって、LS&Co.のみならずあなたも民事罰・刑罰が問われる場合があります。

賄賂禁止および汚職防止

事業を行うためのアプローチは、倫理的であり、オープンであり、そして正直であるべきです。我々は賄賂の授受や、我々が営業を行ったり、商品の販売や供給が行われたりする場所での汚職を見逃しません。

我々は以下の行為を行いません

- 国家公務員や私人に対して、当該個人が我々に有利な行動をするよう不適切な影響を及ぼす可能性のあるものを許可したり、支払ったり、その提供を約束したり申し出たりすること。
- 我々に代わってこういった支払い、約束、または申し出を行うことを第三者に要求するまたは許可すること。
- 国家公務員や私人から賄賂を受けとること。

賄賂禁止および汚職防止に関する方針を遵守しなかったことによって、最高で解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。また、罰金または服役のリスクを冒すことにもなります。さらなるガイダンスについては、法務部またはグローバル倫理およびコンプライアンスチームにご連絡ください。

利益相反

個人の私的な利益が会社の利益となんらかの理由で衝突したときに利益相反が生じます。LS&Co.に勤務している一方で、競争相手のために仕事を行う場合に、最も顕著に利益相反が生じます。LS&Co.チームのメンバーであるということは、自分自身の利益ではなく会社の規則に則った利益を優先する義務があることを意味します。すなわち、最高コンプライアンス責任者または法務部長の同意を得ないで、会社の情報や自分の地位を利用して得た機会を個人的に利用してはいけません。

LS&Co.に代わって、またはLS&Co.の利益のために業務を行う場合を除き、顧客、サプライヤー、貸主、顧問、または競争相手と直接的または間接的なビジネス関係を持つことを避ける必要があります。また、LS&Co.の社員である間に、LS&Co.と直接的または間接的に競合したり、第三者がLS&Co.と競合するのを支援したりしてなりません。利益相反は常にはっきり目に見えて現れるわけではありません。疑問がある場合や相反の可能

性に気づいた場合は、グローバル倫理およびコンプライアンスチーム、上司、人事、または法務部に連絡してください。

執行役員および取締役の利益相反

LS&Co.は、わが社の執行役員および取締役による利益相反を律する証券法を順守しなくてはなりません。結果的に、証券取引委員会に公開(SEC)に提出する公的書類において開示が必要な行動や関係もあります。これはしばしば「関連当事者取引」と呼ばれ、あらかじめLS&Co.の取締役会(指名、ガバナンス、コーポレートシチズンシップ委員)による事前承認が必要です。詳細については、我々の*関係者取引承認方針*を参照してください。

贈答および利益相反

誤った理解を避けるため、従業員は、報酬の支払い、贈与、貸付け、またはその他の便宜をLS&Co.との取引をしている、あるいは取引を望む者から受け取ったり、あるいはその者に対して行ってはなりません。この一般規則に対する例外は、*グローバルな贈答、興行方針*に概略が記されています。倫理・コンプライアンスチームおよび法務部は追加指導を行うことができます。

家族に関する利益相反

LS&Co.はファミリービジネスとしてスタートした会社であり、我々はこの結びつきに誇りを持っています。同族家族はLS&Co.で、また同一の場所で働くことができます。しかし、その場合、利益相反や偏愛あるいはそういった様子が伺えることさえないようにすることが重要です。親族、家庭におけるパートナー、またはその他の重要な関係にある者を採用、管理、昇進、異動、あるいはその者に対して仕事の割り振りを行うことは避けるべきです。

- このような状況において、地方の法務部または人事部から前もって書面による承認を得る必要があります。大切なのは、自身の家族の一員と業務を行ったりLS&Co.のために商品またはサービスを購入したりしないということです。自分または家族の一員が管理、所有、あるいはその他の重要な役割を担う業務についても同様のことが当てはまります。
- こういった取引に従事することを望む場合、LS&Co.の最高コンプライアンス責任者または法務部長の書面による事前の承認が必要です。親族と経営する会社を所有する場合、その他の取引と同様な扱いが必要です。優先的に待遇している様子が伺えるようことは避けることが大切です。

社外雇用

副業や個人事業を始める前に、上司による書面による承認を得る必要があります。法務および人事部と協議を行う必要があります。一旦承認を得たら、社外雇用によって、LS&Co.に対する実績や責任が妨げられてはなりません。また、LS&Co.の同僚に頼ったり、自身の事業の目的で会社の資産や所有物を使用したりしてはなりません。どんな場合であっても、LS&Co.での雇用中に、LS&Co.のサプライヤー、顧客、販売業者、卸売業者、競合企業、または金貸業者などのために作業を行ったり、彼らから報酬を得たりすることはできません。

講演料

地域への貢献のため、専門組織や地域のグループに対して講演を行う場合があります。利益相反が無く、準備に必要な会社での時間、資源または資産が妥当である限り、従業員が対応することが奨励されます。組織への貢献が認められた場合、少額の謝礼が支払われます。これは報酬として提供されてはなりません。全ての講演料は非営利団体に寄付することができるよう、LS&Co.に引き渡されなければなりません。

自由かつ公正な競争

LS&Co.が事業を展開するほとんどの国には、自由かつ公正な競争を奨励し保護するために制定された法律があります。これらの法律は多くの場合「独占禁止法」、「競合法」または「消費者保護法」と呼ばれています。これらの法律は、以下を含め、我々の小売店との関係を規定しています。

- ・料金設定
- ・割引
- ・与信条件
- ・プロモーション手当
- ・独占販売権
- ・フランチャイズ関係
- ・ライセンス関係
- ・競合製品の扱いに関する制限
- ・関係の終了
- ・販売区域の割り当てまたは契約
- ・反競争的行為による独占または独占未遂

これらの法律によってLS&Co.と競合企業の関係は通常かなり厳しく管理されています。一般的には、競合企業との交流は制限すべきです。競合企業と会うときは、価格、販売条件、顧客およびサプライヤーについて論じることを避ける必要があります。

LS&Co.は、これらの法律を遵守することによって、顧客や会社にとって最善の利益を保護するよう努めています。独占禁止法違反をすると、特に会社の評判の点で大きな打撃を受けることになります。特定の違反行為に対しては、刑罰、罰金・損害賠償請求の可能性などがあることを知っててください(一定の事情によってその額が3倍になる可能性もあり得ます)。

これらの法律はかなり複雑なため、疑問が生じたらすぐ法務部に問い合わせてください。

競合企業と共に業種団体に活動することは問題ありません。

業種団体には、アメリカ・アパレル・フットウェア協会(AAFA)、アメリカ・ファッション産業協会(USFIA)、欧州ブランド衣料品連合(EBCA)などのグループが含まれます。

組織が認められるかどうかについては法務部に問い合わせてください。自由かつ公正な競争に関するコードの規定も依然として自身の参加に適用されることに留意してください。

公正取引および競合情報

我々は、競合状態を維持し、公正かつ誠実に競争に打ち勝つよう努めています。非倫理的または不法な商習慣によるものではなく、製品の優れた品質によって競合企業より優位に立つ必要があります。

不適切な手段で競合企業から機密情報または専有情報を取得したり、取引上の秘密を占有したりすることは禁止します。さらに、情報の要求が我々の事業を推進したいという意欲に刺激されたものであったとしても、現在または以前の従業員に類似の情報を求めることも許されません。このような情報が誤って入手された場合や、競合企業の情報集めの合法性について疑問がある場合は、法務部に相談する必要があります。

LS&Co.は、顧客やパートナー、販売業者、代理店、および我々の役割の中で接触するその他の人物を含むすべての第三者と公正に取引を行うことを期待しています。

この取引には、調達および販売関連の全ての活動が含まれます。米国連邦取引委員会(FTC)は、事業を行う上で不公平な方法による競争、または不公平もしくは詐欺的な行為は違法であると指摘しています。

Levi Strauss & Co.の企業機会

LS&Co.における職位の結果として提示された、または自身が見出したLS&Co.の機会を個人的に利用することはできません。私的に得た事業情報の利用を試みて、その情報に基づいて行動した場合、内部情報に基づいて不適切に行動したとみなされる可能性があります。

LS&Co.の一連の事業に直接関連する投資または外部での事業機会への著しい参加は、予め法務部の事前承認を受ける必要があります。不正で個人的な金銭的利益を得るために社内における立場を使ったり、内部情報を用いたりしてはならず、またいかなる方法でも会社と競合してはなりません。

LS&Co.の株式(例えば、ファンド)の所持者である事業体のパートナーまたは従業員でもあるLS&Co.の取締役は取引の可能性(すなわち、投資取引)に関する知識を得るため、LS&Co.の最善の利益に関して、分別をわきまえ、かつ誠意をもって行動をする必要があります。

環境および持続可能性

理念を通じての利益を実現するということは、一部には、環境に与える影響を最小限にとどめること、および我々の製品を作る人々の幸福感を促進することに貢献することを意味しています。我々の持続可能性に関するイニシアチブは、費用やリスクを削減しつつ、成長およびブランドエクイティを支援しています。

これらは我々にとっての競争上の優位性です。これらのイニシアチブをサポート、推奨、および進展させることは従業員全員の義務です。

委員会業務

非営利団体: 自らのコミュニティに貢献することを推奨します。諮問委員または非営利団体の委員を務めることは、自身の仕事の義務や責任に支障がない限り、LS&Co.にとって問題はありません。委員会メンバーとして、LS&Co.の代表者として行動したり、またはLS&Co.を代表するよう見えたりしてはいけません。

営利団体: グローバル・リーダーシップ・チーム (GLT) のメンバーは、一度に1つの営利組織の委員に就くことを許可されていますが、営利団体の委員に就くことに合意する前に(報酬の有無を問わず)、法務部長および最高経営責任者の承認を前もって受けなければなりません。LS&Co.の従業員は、法務部長または最高コンプライアンス責任者の事前承認を受けずに、LS&Co.の競合企業、顧客、サプライヤー、販売業者、卸売業者、請負業者、販売免許の所有者、または代理人の取締役会または諮問委員会に就くことはできません。最高経営責任者は、外部営利団体の委員を務めることに対して、LS&Co.の取締役会の事前承認を受けなければなりません。

委員会業務についてさらなる指針が必要な場合は、グローバル倫理およびコンプライアンスチーム、または法務部にご連絡ください。

互いに連携して仕事をする方法

多様性を歓迎し奨励してきたLevi Strauss & Co.の長い歴史

我々のコアバリュー：**独創性、誠実性、勇気、共感**

差別の禁止

我々は、従業員によるいかなる差別も容認しません。全ての従業員は、下記に基づく差別の無い公平な作業環境を与えられる権利があります。

- 人種、肌の色、信条、宗教
- 国籍、市民権
- 年齢、性別、性的指向、性自認
- 婚姻関係の有無
- 心身障害
- 地方の法律の下保護されるべきその他の個別の属性または地位

差別が疑われる場合は、直ちに上司または人事部の担当者に報告する必要があります。

ハラスメントの禁止

コアバリューのうちの3つである誠実性、勇気および共感、ハラスメントの禁止と一致するものです。

我々は、いかなるハラスメントも容認しません。ハラスメントには、個人の人種、肌の色、国籍、祖先、宗教、信条、心身障害、婚姻関係の有無、病状、性的指向、性自認、年齢、または国、連邦、州、もしくは地方の法律によって保護されるべきその他の基本的事項が含まれます。何らかのハラスメントを行うことにより、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となります。

ここでは、ハラスメントとはどのようなものかという例をいくつか挙げます。

- 望まれても歓迎されてもない性的関係を迫ったり、性交渉と交換に従業員に利益の提供を行ったりすること。
- 流し目を送ったり、じろじろ見たり、性的なジェスチャーをしたり、性的なことをほのめかす対象物や写真を表示させたりするなどの視覚に訴える歓迎されていない行為。
- 脅しや、軽蔑、侮辱、中傷、冗談、あるいは電子メールなどの歓迎されない言葉や書面によるコメント。
- 強制わいせつなど歓迎されない身体的行為、望まれない接触や通常の動きの妨害。
- 報告されたことに対する仕返しやハラスメントを報告すると脅すこと。

安全

LS&Co.には、すべての従業員の安全や幸福を守るための規則があります。下記を行うことはあなたの責任です。

- ✓ 健康や安全に関する規則や方針に従うこと。
- ✓ 事故、傷害、および安全でない設備、慣習または状況を報告すること。
- ✓ 作業活動に注意を払う。
- ✓ 安全でない労働条件を直ちに監督者に報告すること。

職場における暴力

Levi Strauss & Co.では、仕事中および会社の代表者として従業員が出張する際の従業員の安全とセキュリティは常に最優先事項です。職場における暴力を含む外部および内部の両方の脅威に対して全ての従業員および請負業者の安全が確保されるよう、あらゆる努力が行われます。

職場における暴力は、従業員や請負業者の安全を脅かす行為として、またはLS&Co.の資産に損害を及ぼす行為として定義されます。職場における暴力には、次のものが含まれる場合があります。

- 身体への暴行
- 脅し(直接的および間接的の両方)
- ハラスメント
- 威嚇
- いじめ
- ストーカー行為
- 職場にまで影響を及ぼす家庭内暴力

あなたは、職場における暴力を防ぐための最初で最高の防御線です。早めに知らせることがきわめて重要です。これらの行為を目撃したり、職場における暴力の脅威の可能性に気付いたりした場合、直ちに上司、人事、またはグローバルセキュリティに警告してください。我々は、職場における暴力や脅迫行動を許しません。

このような行為を行った場合、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となります。

違法薬物とアルコール

(医療従事者によって専門的に処方されたものでない限り)違法薬物を仕事中に所持、譲渡、売買、または使用してはなりません。仕事中あるいは企業の主催行事におけるアルコールの不許可の使用や過剰消費もまた禁止されています。

人事情報

従業員の個人情報、例えば、報酬、業績、自宅住所、および電話番号は慎重を要し、高い機密性が求められます。権限がなければ、いずれの従業員の個人情報も取り扱い、保管、または共有することはできません。これらのうちいずれかを行うと、会社の方針に違反することになり、地方または国際的なプライバシー規定に違反する可能性もあります。

従業員の個人情報の管理について疑問や懸念事項がある場合、人事部および法務部に相談してください。

不正行為の可能性およびコード関連の懸念事項の報告

あなたは、このコードを生活に持ち込み、倫理的業務文化を活性化させ、このコードの要素を業務のやり方に取り入れるにあたり、重要な役割を果たしています。事業に関する倫理的な懸念やこのコードの違反の可能性に気付いた場合、または特定の状況における最善の一連の行動について疑問がある場合は、上司、倫理およびコンプライアンス・チーム、人事部または法務部と相談してください。

- 内部的に問題点を挙げたりや質問を行ったりすることに抵抗がある場合は、**LS&Co.の倫理およびコンプライアンス・レポートライン**に連絡することができます。電話やオンラインによってレポートラインを使用して、(法律で許可されている場合)懸念事項を報告することができます。

LS&Co.は、誠意をもって行われた不正行為疑惑の報告に対する報復を容認しません。

- このコードに関連する内部調査や他の事業倫理問題などに関して全面的に協力することが期待されています。

詳細については、myHR、このコード、および我々の **会計・監査公益通報者保護方針**を参照してください。

報復禁止

わが社は、全てのレベルの従業員が、このコードへの違反、ハラスメント、差別、または業務の倫理に関わる懸念事項を挙げることを奨励します。LS&Co.は、誠意をもって不正行為の可能性を報告する従業員に対して報復を行うことを禁止しています。申し立てが内部的に調査されるときは、調査に全面的に協力しなければなりません。

懲戒処分

このコードは、我々の価値観に従って業務を行う助けとなります。全ての取締役、役員、およびその他の従業員全員が、会社に勤務している間はこれらの基準を遵守し、これに従うことが求められます。LS&Co.は、このコードあるいはその他の会社の方針に違反した従業員に対して適切な措置をとります。懲戒処分には多くの形態があり、解雇を含むこともあります。

我々の資産の保護方法

LS&Co.の資産には有形（建造物、設備、供給品およびサンプル）および無形（データ、電子通信および財務情報）の両方があります。これら全ての資産は注意深く丁寧に扱う必要があります。コードのこのセクションには、全ての形態の会社の資産について会社が従業員に期待することが記載されています。

データ保護およびプライバシー

LS&Co.は、我々が消費者、顧客、サプライヤーおよびその他の第三者から収集する、またはそれらについて保存する個人識別情報（PII）およびその他の機密情報の保護に取り組んでいます。

電子的にアクセスされた情報や保管された情報を含め、PIIを含む事業記録を常時安全に保持し、そのデータを承認された事業目的のみに利用することが求められています。

全ての従業員は、PIIの収集、保管、転送、および利用に適用される法律に精通していなければなりません。これには、自分が働いている国の全ての適用される地方のプライバシーおよびデータ保護に関する法律および規定を理解して従うこと、およびPIIの転送に国際的に適用されるルールを順守することなどが含まれています。

PIIについての詳細は、情報安全ポータル上で見つけることができます。

我々の資産-PIIとは？

PII（個人識別情報）は、下記を含む、個人（顧客、消費者、従業員、またはサプライヤー）を識別できる情報です。

- 名前
- 生年月日
- 事業所または個人の住所
- 事業所または個人の電話番号
- クレジットカード番号
- 国民識別番号

機密保持

最も重要な資産の一つは我々の専有情報と機密情報です。LS&Co.の従業員は、機密で専有の、または一般に公開されていないLS&Co.に関する情報を知ることがあります。全ての情報を注意深く慎重に扱う義務があります。

一般規則として、LS&Co.が収集、保管または生み出した全ての情報が機密扱いであり、事前の承認が無い限り社外の誰に対しても機密情報を開示してはなりません。この機密情報には、他にも多数あるものの、企業秘密、財務情報、販売計画、顧客情報、および社内報告や電子メールなどが含まれます。

電子通信

電話、電子メール、インスタントメッセージ、インターネットおよびソーシャルメディアなどのデジタルコミュニケーションが日常生活を通じて繰り返されています。我々はこれらが無くては事業を行うことはできません。そのため、こういったツールを道徳に則りかつ責任をもって合法的なビジネス活動に利用することがより重要になります。

事業通信は意図するしないにかかわらず公の場に曝すことになるので、誤解される恐れのある不正確もしくは誇張された文面、軽蔑的な意見、または不適切な人や会社の描写をすることは避けてください。これは、電子メール、社内メモ、正式な報告書に適用され、デジタル形式か紙形式かを問いません。

コンピュータースクリーン上の映像や印刷物は他人の目に触れることを忘れてはいけません。他人が不快、または嫌がらせと解釈する可能性のある画像は決して表示してはいけません。デジタルコミュニケーションは、差別やハラスメントに対する我々の方針に違反する軽蔑的なコメントをしたり、またはコンテンツを送ったりするために使用してはなりません。

個人的使用

我々は、情報システムの個人的使用はいくらかの限定された範囲に留めるよう求められていることは理解しています。しかし、それは合理的な最低限度に留めるべきです。会社の設備やデジタル通信を、不法な、倫理に反する、またはこのコードもしくは会社の方針に別の方法で反する活動に使用することはできません。

LS&Co.の情報システム上の個人データも全ての会社の方針の対象であることを忘れてはなりません。これは、例えば、次のような内容を送信または転送するためにLS&Co.の情報システムを使用することはできないということを示します。

- 差別およびハラスメントに対応するものを含む会社の方針に違反する内容。
- 誤解を招く、不誠実なまたは別の方法で不適切である内容。

会社は、インターネットの利用や電子メールのボイスメールメッセージ、またはインスタント・メッセージ(IM)システムを常時監視しているわけではありません。しかしながら、我々は全ての適用される法律や規定に適合する一部の環境においてそれを行う権利を保有しています。

電子メールおよびインスタントメッセージ

電子メールとインスタントメッセージは、適切に利用する限り、チームのメンバー、ビジネスパートナーおよび世界中の顧客的と連絡をとるための、便利で迅速かつ効果的な方法です。しかし、無責任で、不注意で、皮肉的、軽蔑的または無神経な発言が内容から取り出され、個人や会社に対して使用される可能性があります。これも、名誉棄損またはハラスメントであると見なされる可能性もあります。

南北アメリカ(LSA)およびアジア、中東、アフリカ(AMA)に居住する従業員

従業員が所有するLS&Co.のデジタルコミュニケーションアカウント(電子メールおよびインスタントメッセージ用)は、会社の業務を行い、生産性の向上を図るためのものです。現地法に従って、会社の電子メールシステム上で送受信されるデジタルコミュニケーションはLS&Co.の所有物です。従業員は、会社のデジタルコミュニケーションシステム上に含まれる文書、住所、または通信文のプライバシーに対する権利を持たず、システム上の情報は個人的な「機密情報」ではありません。

ヨーロッパ(LSE)に居住する従業員

従業員が所有するLS&Co.のデジタルコミュニケーションアカウント(電子メールおよびインスタントメッセージ用)は、会社の業務を行い、生産性の向上を図るためのものです。現地法に従って、会社のシステム上で送受信される通信はLS&Co.の所有物です。会社の通信システム上に含まれる文書、住所、または通信文のプライバシーに対する従業員の権利は現地法に従って保護されています。

ソーシャルメディア

ブログ、ツイート、または投稿などでの発言は、一瞬で世界中の閲覧者に届けられます。世界中の数百万の人々とつながるこのパワーは、我々が友人、家族、同僚、顧客、および消費者と連絡をとる際に会社や個人として責任ある行動をするという義務を伴います。ソーシャルメディアはパワフルな道具であり、意図しない結果を招かぬよう取扱いには注意が必要です。

LS&Co.の従業員として、ソーシャルメディアで発言したことは、ポジティブにもネガティブにも会社に影響を及ぼす可能性があります。LS&Co.に対する従業員の責任は会社を退出する時点で終わるわけではありません。我々の多くが仕事以外でソーシャルメディアを利用します。個人的な目的で利用している場合でさえ、我々全員が会社の機密情報、専有情報、およびLS&Co.のグローバル企業としての評判を守る必要があります。

ソーシャルメディアやその他のウェブベースのメッセージング・アプリケーションを利用するときは常に適切な判断を行い、自らの責任を果たすことが求められます。詳細については [ソーシャルメディアに関する方針](#)を参照してください。

物的資産

すべての従業員は、デジタル・金融・物的資産、知的財産、および機密情報などを含む我々の資産を保護する責任を負っています。これには、適切な承認や書面無しに資産の貸し付け、売却、寄与が確実に行われなようにすることが含まれています。窃盗、不注意、浪費などは、我々の事業の成功に直接的な影響を及ぼします。

詐欺、窃盗、損失、損傷、または誤用などが疑われる事象があれば、上司、グローバル・セキュリティ・チーム、または倫理コンプライアンスレポートラインに報告しなくてはなりません。

コンピューターおよびその他の機器

会社の業務を行うために会社の機器を使用することが求められていますが、個人的な業務を行う必要が生じる場合があることも我々は理解しています。この私的な使用は、差別やハラスメント関連のものを含め、限定的なものであり、LS&Co.の方針に準拠するものでなければなりません。委託された会社の機器を管理し、責任をもって使用することが求められています。

LS&Co.の機器を自宅や会社外で使用する場合、自分の所有物と同じように盗難や損傷から守るよう注意する必要があります。LS&Co.を退職する際は、会社所有の資産や機器全てをすぐに返却しなくてはなりません。

製品サンプル

製品サンプルは会社の貴重な資産であり、合法的な業務目的に限り使用されるべきです。サンプルは、LS&Co.の事務所、サプライヤーの倉庫、小売店舗、もしくは顧客の敷地内に保管されるか、または寄付金用に蓄えておくかを問わず、損失、損傷、窃盗、サボタージュ、または不許可の使用もしくは処分から保護する必要があります。

事前承認を受けずに個人使用の目的で価値あるサンプル品を持ち出しあるいは使用することは、会社の財産を窃盗したとみなされ、最高で解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。また、現地法に従って、民事または刑事の罰金や罰則に処せられることもあります。

情報システム

コンピューター、ボイスメール、電子メール、およびインターネットアクセスを含むLS&Co.の情報システムは、このコードと適用される全ての会社の方針と一致する事業目的で使用されるべきです。(ネットワークを含む)LS&Co.の情報システムにアクセスできる場合は、これらのシステムへの無断アクセスを防ぐために必要な予防措置を取る義務があります。これには、パスワードやその他の入力手段を保護することが含まれます。社内や社外の誰かとパスワードを共有してはなりません。

ソフトウェアおよびネットワークのセキュリティ

会社の業務を行うために従業員が使用する全てのソフトウェアは、まず第一に情報技術部が承認し、許可する必要があります。会社、自宅、または出張中にかかわらず、会社の業務や個人使用のために(海賊版ソフトウェアなど)不正にコピーされたソフトウェアを決して作成または使用してはなりません。こういった行為によって、自分やLS&Co.がウイルス、ネットワークの安全リスク、およびその他の法的責任に晒される可能性があります。

記録管理

LS&Co.の各関連事業は、現地法が適用される独自の記録保管方針を所有しています。これらの現地の方針に従って、事業記録を常に保管または破棄する必要があります。会社が訴訟もしくは政府の法的手続きの過程にある、またはその可能性があると感じるに足る理由があるときに文書やその他の記録を変更、破棄、裁断、または隠匿すると、深刻な法律上の結果をもたらす可能性があります。会社関係の訴訟や内部・外部の調査に関わる場合、文書の保管および法的な記録保持に関する疑問は法務部に相談してください。

金銭の扱い方

法人クレジットカード

一般的には、法人クレジットカードは、次のような業務関連の経費のみに使用することができます。

- ・ケータリングを含む出張および接待など。
- ・備品、予約購読、郵便料金、クーリエサービス、および印刷などの営業経費。
- ・花や賞品などの表彰経費(従業員表彰に関する方針を参照してください)。
- ・修理、部品、整備、燃料などを含む社用車に対する経費。

法人カードが発行されている場合、カードで支払われたサービスや全ての購入に対して責任を負うこととなります。これには、支払い、遅延料、金融諸費用、および罰金などが含まれます。個人の経費に法人カードを使用することはできません。法人カードの濫用または不適切な使用は、最高で解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。

詳細については、法人カード方針を参照してください。

出張および接待／経費

会社は、必要な出張および妥当な接待費用を従業員に払い戻します。経費が合法かどうか不明な場合、上司に尋ねるか、地方の財務担当者に相談するか、またはMbxCorpCard@levi.comにメッセージを送ってください。

業務関連経費の全てを文書で記録する必要があり、これには、航空運賃、地上交通費、食事代、宿泊費などが含まれる場合があります。文書には、次のことが正確に記載されている、または含まれていなければなりません。

- ・ 経費の性質および業務の理由
- ・ 日付、場所および出席者(全ての出席者を列記)
- ・ 仕事がらみの食事の領収明細書。
- ・ 最初と最後のページだけでなく、ホテルの宿泊に関するホテル全体のフォリオ。

詳細については、グローバル出張および経費の方針を参照してください。

経費報告書の提出に関する3つのヒント

1. すべての費用報告書を速やかに提出してください。あまり長く放置すると、払戻しができなくなる場合があります。あり、所有する法人カードに遅延金や金融諸経費が発生します。
2. 領収書の添付してください。
3. 補足書類が判読可能か確認してください。

あなたが管理者／監督者である場合、承認を行う前に添付の領収書に沿って費用報告を正確に読み、審査することはあなたの義務です。

会計実務

株主、貸主、および監督機関に対する我々の最も重要な責務の一つは、全ての金融取引が会社の帳簿書類や記録に完全かつ正確に記録されていることを確認することです。この義務は、法的および倫理的な課題として我々が真剣に取り組むものです。

不正や誤解を招くような記載をすること、または適切な補足文書や承認無く、記録の無い資金、資産、および支払いなどを受けることは、誰にも認められていません。財務チーム、経理・財務担当者または独立監査役から関連情報を不適切に強要、操作または隠匿しようと試みることも禁止されています。

適切に詳細を記載してLS&Co.の全ての帳簿、記録、決算報告書および財務諸表を保持し、会社の取引を正確に反映させます。これらの文書は、現地の税や会計の要件および慣習、適用される法律要件、および社内システムおよび開示制御に厳密に適合している必要があります。

公式届出事項および報告書

我々は、SECに対して提出する定期的および最新の報告書の準備をする際に、会計ならびにその他の業務および会社の記録に依存します。証券に関する法律は、これらの報告書によって、完全、公正、正確、時機を得た理解可能な開示が行われており、我々の財政状態や業務が公正に表明されていることを求めています。これらの公的報告書の作成をサポートするにあたって、データを収集、提供、または分析する従業員は、資産公開が正確かつ透明であるよう確保する必要があります。これらの基準からの逸脱に気付いた場合、従業員は上司、法務部、取締役会の監査委員会、または倫理およびコンプライアンスチームに速やかに報告する義務があります。

詳細については、[会計・監査公益通報者保護方針](#)を参照してください。

インサイダー取引

あなたは、公開されていないLS&Co.の業績についての情報にアクセスすることができます場合があります。この情報には、投資者が、我々の株式、社債、またはその他の証券を評価する際に重要だと考えるあるいは考える可能性のある金融またはその他の情報が含まれる可能性があります。これを「内部情報」といいます。

内部情報に基づいて証券取引を行ったり、誰かに内部情報を提供し、その人がその情報を使って取引を行ったりする場合、アメリカの有価証券法や他国の法律の重大な違反となる可能性があります。これは世界のどこに住んでいるか、または取引の大きさに関係なく真実です。サプライヤーに関する重大な非公開情報へアクセスできたり、そのサプライヤーの証券を売買したりする場合にも法律の問題が生じる可能性があります。

内部情報やインサイダー取引についての疑問は法務部に連絡してください。詳細については [内部取引に関する方針](#)を参照してください。

LS&Co.と競合あるいは取引する企業への投資

顧客、サプライヤー、または競合企業の株式を購入したり、それらに投資をしたりしたい場合、その投資によってLS&Co.に対する自身の義務を損なわないか、利益相反が生じないかを確認する必要があります。次のことを検討する必要があります。

- 投資の規模と性質。
- 投資を希望する会社からLS&Co.が商品やサービスを購入しているかどうかを含む、LS&Co.とその他の企業との関係性。
- 他社に関連するLS&Co.の機密情報へのアクセス。
- 投資を希望する会社に関連するLS&Co.の決定に影響を及ぼすあなたの能力。

提案された投資がこのコードに違反するかどうかについて疑問がある場合、法務部に確認する必要があります。

貸付け

取締役、役員または従業員に対するLS&Co.による資金の貸付けは、法的および契約上の制限の対象となります。いくつかの場合において、貸付けは単に違法となります。取締役、役員または従業員に対するLS&Co.による貸付けは、最高人事責任者および最高財務責任者による書面での承認を受ける必要があります。

署名の承認

特定の従業員は、会社に代わって契約書、小切手、その他の契約書に署名をする権限があります。詳細については、グローバルまたは地域の監査役に連絡するか、*グローバル金融に関する方針*を参照してください。

他者と連携して仕事をする方法

他者との関係は信頼と透明性にに基づきます。

サプライヤー

LS&Co.のサプライヤーは我々の成功にとって非常に重要です。LS&Co.外部の誰かとサプライヤーの業績について、そのサプライヤーの許可無く論じてはいけません。サプライヤーは、次の2つの状況を除いて、LS&Co.の競合企業に対して自身の商品またはサービスを自由に販売することができます。

- LS&Co.の仕様に合わせて設計、組立てまたは開発された場合。
- LS&Co.とサプライヤーが独占権と機密性に関して特定の合意をしている場合。

コンサルタント、独立請負業者、およびその他のサービス提供会社

LS&Co.は、サービスを提供し、会社を代表して行動するコンサルタント、独立請負業者およびその他の第三者と契約します。これらの関係は、適正かつ合法であり、文書化されなければなりません。コミッション、手数料、ディスカウントは、必ず合意書に記載され、LS&Co.に提供されるサービスの価値を反映しなければなりません。これらの合計は当該業界において妥当でかつ慣習的な金額を超えてはなりません。

コンサルタント、独立請負業者、およびその他の第三者の行動はLS&Co.に影響を及ぼすため、それらの人々はこのコードを知っているはずであり、*グローバルな賄賂禁止および汚職禁止に関する方針*に記載される賄賂を禁止した通り、企業の方針に従うことに合意するはずで

財務開示および通信

LS&Co.は、決算結果をSECおよびその他の当局に提出する書類、ならびに一般の投資家向け電話会議やメディアリリースにおいて開示します。最高財務責任者や経理・財務担当者の事前承認を受けずに、すでに公知となっているデータ以外の財務情報を開示すべきではありません。これは、機密性を保持し、アメリカおよび他の地域で適用される証券法を順守するために重要です。

メディアや金融アナリストのコミュニティーに情報伝達を行うことができる人物については特定の方針があります。金融アナリストからの電話は全て、サンフランシスコの企業財務部の投資関係部門にまわしてください。

メディア関係

アイコン的ブランドを持つ業界のリーダーとして、LS&Co.は、世界中で広範囲にわたりメディアで報道されています。そのため、会社の評判を守ることが重要です。メディアからの電話に対応したりメディアのインタビューに答えたりする前に、地域内のコミュニケーションの専門家に常時相談が必要です。

詳細については、*グローバルメディアのガイドライン*を参照してください。

政治献金、政治活動、およびロビー活動

LS&Co.は、社会問題に関して取ってきた会社の立場を誇りにしていますが、会社が個人的な政治活動のスポンサーになったり支持したりすることを示唆するような形で、従業員がLS&Co.の名前を使うことはできません。また、LS&Co.における自らの地位を利用して、政治献金を行うように同僚に圧力をかけたり、特定の候補者を支持または反対したりしてもなりません。

企業市民として、LS&Co.は、ロビー活動に関連する厳密な報告要件を順守しています。総務部のグローバル・ポリシー擁護チームは、外部のロビーストやロビー活動事務所の保持を含み、会社に代わってロビー活動を承認する必要があります。さらに一般的には、対政府活動チームの事前承認が無ければ、政治目的でLS&Co.のリソースを使用することはできません。

LS&Co.の倫理コンプライアンスレポートライン

倫理コンプライアンスレポートラインは、違法行為または非倫理的な事業の慣習の可能性について秘密および匿名*で報告および問い合わせをする方法です。望まない場合は、名乗る必要はありません。

1-800-405-8953 無料、年中無休、24時間対応。アメリカ合衆国以外の地域では他の番号が利用できます。会社のイントラネットのスレッドで、無料の国別アクセスコードを見つけてください。

従業員がオンラインで懸念を提起する場合は、スレッド上のリンクを見つけるか、次のURLを使用することができます。

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/48291/index.html>

ワールドワイド・コード・オブ・ビジネス・コンダクトの権利放棄

執行役員または取締役についてこのコードを権利放棄する場合は、LS&Co.の取締役会による承認が必要であり、適用される法律、規則、および規定で義務付けられる通りに株主に対して開示されます。

ワールドワイド・コード・オブ・ビジネス・コンダクトの修正

我々は、このコードや我々の方針を継続的に検討し更新しています。我々は、いかなる理由でも、いつでもこのコードを修正することができます。