



مدونة قواعد السلوك العالمية للموظفين

LEVI STRAUSS & CO.

في LEVI STRAUSS & CO، نفخر بأنفسنا بأننا نركّز على فعل الصواب.

تطبيق مدونة قواعد السلوك

نسعى جاهدين لإيجاد بيئة ملتزمة بالتنوّع، والإنصاف، والشمولية، والاحترام، والمساءلة، والقيام بما هو صحيح. ويجب أن يتم كل ما نقوم به لتحقيق النمو بأعلى معايير الأخلاق، والصدق، والنزاهة.

يجب أن يلتزم كل إجراء نتّخذه خلال القيام بأعمالنا على مستوى العالم بهذه المعايير العالية، وأن يمثل لمدونة قواعد السلوك هذه ("المدونة")، وسياسات وإجراءات شركة LS&Co، بالإضافة إلى جميع القوانين واللوائح المطبّقة. جميع موظفي شركة LS&Co (بما في ذلك المسؤولين)، والمديرين، ومُقدّمي الخدمات، والموظفين المؤقتين والمتعاقدين في جميع أنحاء العالم مسؤولون عن مراجعة هذه المدونة وسياسات وإجراءات شركة LS&Co، وفهمها، والامتثال لها.

بالإضافة إلى هذا المسؤولية، فإن المديرين والمشرفين في شركة LS&Co مسؤولون أيضًا عن:

- أن يكونوا قدوة وخلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالراحة لطرح الأسئلة وإثارة المخاوف دون الخوف من الانتقام.
 - تدريب أعضاء الفريق بانتظام حول المدونة والسياسات المطبّقة لشركة LS&Co.
 - إتاحة أنفسهم لتقديم الإرشاد للموظفين.
 - الإبلاغ عن أي مشكلات أو مخاوف يُثيرها الموظف في الوقت المناسب إلى قسم الأخلاقيات والامتثال، أو قسم الشؤون القانونية، أو قسم الموارد البشرية.
- تُطبّق التوقعات الواردة في هذه المدونة عالميًا، بغض النظر عما إذا كنت تعمل عن بُعد أو في المكتب، أو تُشارك في اجتماع عمل أو فعالية للعملاء، أو تقوم بأي نشاط آخر نيابةً عن شركة LS&Co. وفي حالة وجود اختلاف بين هذه المدونة، وسياسات شركة LS&Co، والقوانين واللوائح المحلية، يجب عليك تطبيق القاعدة التي تُحدّد أعلى معيار للسلوك الأخلاقي والأكثر صرامةً من الناحية القانونية.



المحتويات

4	استخدام المدونة وطلب المشورة
4	التحلي بالشجاعة والإفصاح
4	كيف يمكنني الإبلاغ عن مشكلة أو مخاوف؟
4	عدم الانتقام
5	الانتهاكات والتحقيقات
5	الإجراءات التأديبية
6	ممارسة الأعمال بشكل قانوني وأخلاقي مع الأطراف الخارجية
8	قوانين مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد
8	ما هي الرشوة؟
8	التعاملات مع المسؤولين الحكوميين
8	وجبات الطعام، ووسائل الترفيه، والهدايا
10	الرقابة على التجارة والعقوبات
11	غسل الأموال والأنشطة ذات الصلة
11	التنازلات المالية إلى أو من الأطراف الخارجية
11	قوانين المنافسة والتعامل مع المنافسين
11	تضارب المصالح
13	عضوية مجلس الإدارة
13	الاتصالات
14	العمل بشكل قانوني وأخلاقي في مكان العمل
15	التمييز
15	المضايقة
17	المحاباة
17	التنوع، والإنصاف، والشمولية
17	السلامة
17	العنف في مكان العمل
17	العقاقير القانونية، والماريجوانا، والكحول
18	حماية الأصول والممتلكات
19	نفقات السفر، والوجبات، والترفيه
20	خصم الموظف
20	عينات المنتجات
20	الملكية الفكرية
21	دقة السجلات
21	الاحتفاظ بالسجلات
22	حماية المعلومات السرية والشخصية
23	المعلومات السرية والخاصة
23	وسائل التواصل الاجتماعي
24	التداول بناءً على معلومات داخلية
24	المعلومات الجوهرية غير المعلنة
24	فترات التداول
25	حماية المعلومات الشخصية
25	الاستخدام الملائم لأنظمة المعلومات
26	تحقيق الأرباح من خلال المبادئ
27	البيئة والاستدامة
27	حقوق الإنسان والعمل العادل
27	التبرعات الخيرية
27	الأنشطة السياسية
28	إنجاز التوقعات
29	الملحق
29	تعديلات على مدونة قواعد السلوك العالمية للموظفين
29	مركز السياسات

استخدام المدونة وطلب المشورة

كيف يمكنني الإبلاغ عن مشكلة أو مخاوف؟

توجد عدة خيارات متاحة لك:

تواصل مباشرة مع مديرك أو تواصل مع فريق الأخلاقيات والامتثال (ethicscompliance@levi.com)، أو قسم الشؤون القانونية أو الموارد البشرية.

أبلغ عن المشكلة عبر [موقع خط الإبلاغ](#).

اتصل على خط الإبلاغ 1-800-405-8953. (إذا كنت تتصل من خارج الولايات المتحدة أو كندا، فيرجى الرجوع إلى رموز الوصول المجانية للدول على الشبكة الداخلية [Threads](#)).

ملاحظة: خط الإبلاغ يسمح بالإبلاغ المجهول الهوية إذا سمح به القانون المحلي.

عدم الانتقام

الإفصاح يتطلب الشجاعة. تمنع شركة LS&Co. بشكل صارم الانتقام ضد أي شخص يُثير مخاوف أو يُبلغ عن سوء سلوك مُحتمل بخس نية. يمكن أن يحدث الانتقام بطرق عديدة، بما في ذلك المهام غير المُواتية أو المُخفّضة، وتقييم الأداء السلبي، والمضايقة، وخفض درجة الوظيفة، والفصل من العمل وغير ذلك الكثير.

إذا كنت تعتقد أنك تعرّضت لانتقام من أي نوع، فيجب عليك الإبلاغ عن ذلك فوراً إلى قسم الأخلاقيات والامتثال، أو قسم الشؤون القانونية، أو قسم الموارد البشرية.

إذا كنت تتساءل عما إذا كانت تصرفاتك وأفعالك أو أفعال الآخرين تتوافق مع المدونة، فيجب مراعاة ما يلي:

- هل ستكون مُرتاحاً لظهور أفعالك للعلن؟
- هل الإجراء قانوني؟
- هل هذا الفعل تسمح به المدونة أو السياسات لدينا؟
- هل القيام بهذا الفعل منطقي؟ يجب مراعاة ما يلي:
- هل الفعل يتوافق مع استراتيجيات الشركة وأهدافها؟
- هل الفعل يتماشى مع قيمنا؟
- هل يبدو "الفعل" صحيحاً؟ ويشمل ذلك أي تردد قد يكون لديك بشأن طلب وجه إليك من قبل مدير أو زميل عمل.

إذا أجبت بكلمة "لا" على أي من هذه الأسئلة أو إذا كنت غير مُتأكد من الإجابة، فيرجى الاتصال بمديرك، أو قسم الأخلاقيات والامتثال، أو قسم الشؤون القانونية، أو قسم الموارد البشرية للحصول على المساعدة في الإجابة عن أسئلتك أو استفساراتك.

التحلي بالشجاعة والإفصاح

علينا جميعاً أن نضمن أن يتم إدارة الأعمال بأمانة، وصدق، وامتثال تام لهذه المدونة، وسياسات LS&Co.، والقوانين واللوائح المعمول بها. إذا علمت بانتهاك مُحتمل أو ادّعاء سوء سلوك، فيجب عليك الإبلاغ عن مخاوفك على الفور.

الانتهاكات والتحقيقات

تتعامل LS&Co. مع جميع تقارير المخالفات المُحتملة بجدية، وهي ملتزمة بمراجعة جميع الادعاءات الموثوقة والتحقيق فيها. إذا طُلب منك ذلك، فيجب عليك التعاون بشكل كامل وصادق خلال التحقيق الداخلي. بالإضافة إلى ذلك، لا يُقصد بأي شيء في هذه المدونة أو أي من سياساتنا أو اتفاقاتنا حظر أو تقييد حقك في الإبلاغ عن أي مخالفة للقانون إلى أي جهة حكومية أو تنظيمية مناسبة، أو التعاون مع أي كيان من هذا القبيل أو تقديم معلومات إليه فيما يتعلّق بأي مخالفة قانونية، أو تحقيق، أو تنفيذ حكومي، أو استفسار.

الإجراءات التأديبية

يُمكن أن يؤدي انتهاك هذه المدونة أو سياسات شركة LS&Co. أو أي قوانين ولوائح سارية - ومحاولات إخفاء الانتهاكات - إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى حد إنهاء العمل. وفي بعض الحالات، قد تؤدي أفعالك أيضًا إلى فرض السلطات القانونية غرامات أو عقوبات جنائية عليك و/أو على شركة LS&Co. لذلك، من المهم اتباع القواعد والقيود المُحددة في هذه المدونة في جميع الأوقات.

س: هل يجب عليّ الكشف عن هويتي إذا أردتُ الإبلاغ عن أي شكوك، أو مخاوف، أو مخالفات؟

ج: لا، يمكنك الإبلاغ عن أي مخاوف بشكل مجهول الهوية عبر خط الإبلاغ عن الأخلاقيات. يُدير خط الإبلاغ طرف ثالث مستقل ويُتيح لأي شخص الإبلاغ عن المخاوف دون الكشف عن هويته.

س: سبق ليّ أن أبلغت عن مشكلة تتعلق بمديري. وعلى الرغم من أنني فعلت ذلك بشكل مجهول، أعتقد أنه يعرف أنني من قام بذلك وقد تعامل معي بشكل مختلف منذ ذلك الحين. لقد توقفت عن دعوتي لتناول الغداء مع الفريق وإشراكي في المشروعات الاستراتيجية. هل يمكنه فعل ذلك؟

ج: لا، لا يمكنه ذلك. إذا كان مديرك يتصرف بهذه الطريقة وكنت تعتقد أن ذلك بسبب أنك قمت بالإبلاغ، فهذا انتقام. لا تتسامح شركة LS&Co. مع الانتقام ضد أي شخص قام بالإبلاغ عن سلوك مخالف. يجب عليك الإبلاغ عن هذا السلوك.

س: قال ليّ زميل أن رئيسه طلب منه تقديم تقرير مصاريف يحتوي على مصاريف غير مشروعة. لم أكن مشاركًا ولم أر أي دليل. هل ألتزم بالإبلاغ عن هذه المشكلة؟

ج: نعم. يقع على عاتقك مسؤولية الإبلاغ عن أي حادث قد يشكّل انتهاكًا لمدونة السلوك، حتى إذا لم تكن شاهدًا أو لست متأكدًا من التفاصيل. عندما تقوم بالإبلاغ عن مشكلة، يمكننا بعد ذلك إجراء التحقيق المناسب. أنت تقوم بدورك لضمان أن تتصرّف شركة LS&Co. وموظفينا بالنزاهة.

ممارسة الأعمال بشكل قانوني وأخلاقي مع الأطراف الخارجية



• اتّباع الإجراءات السليمة للشراء والتوريد عند الاقتضاء
اختيار الشركاء التجاريين بناءً على الجدارة وليس بسبب
تضارب المصالح.

بالإضافة إلى ما سبق، يجب التأكد من خضوع شركائنا التجاريين
للتحقيقات الخلفية المناسبة لحماية شركة LS&Co من الفساد والمخاطر
الأخرى الناشئة عن التعامل مع الشركاء التجاريين ذوي السمعة السيئة.
ولمزيد من المعلومات، يُرجى مراجعة عملية العناية الواجبة للأطراف
الثالثة الواردة في ملحق سياسة مكافحة الرشوة/مكافحة الفساد.

يجب علينا مراعاة العواقب القانونية والمالية وعواقب السمعة لتعاملاتنا مع
الشركاء التجاريين. وكجزء من هذا الالتزام، ستتعامل شركة LS&Co
فقط مع الشركاء التجاريين ذوي السمعة الطيبة الذين يقومون بأعمالهم
وفقاً لجميع القوانين واللوائح، والذين يُقدِّرون نفس المبادئ الأخلاقية التي
تعمل بموجبها شركة LS&Co. وترد هذه المبادئ في مدونة قواعد
سلوك الموردين لدينا. عند العمل مع شركائنا التجاريين، يجب عليك:

- تجنّب أي ممارسات غير قانونية، أو غير عادلة، أو خادعة.
- التعامل مع جميع الشركاء التجاريين بأمانة، ونزاهة،
وموضوعية.
- التحلّي بالصدق والصراحة بشأن منتجاتنا وخدماتنا.

س: نحن نتطلّع إلى التعاقد مع بائع جديد لإنجاز
بعض الأعمال البسيطة لنا، والقيمة الإجمالية
للعقد أقل من 50,000 دولار أمريكي. هل لا
يزال من الضروري مراجعة هذا البائع من قبل
قسم الأخلاقيات والامتثال؟

ج: نعم. يجب مراجعة جميع
الأطراف الثالثة، بغض النظر عن
القيمة المالية للعقد، من قبل قسم
الأخلاقيات والامتثال. لا تُحدّد
لوائح مكافحة الرشوة، ومكافحة
الفساد، والعقوبات الحدود الدنيا
للأمور المادية.

س: يعمل فريقنا مع نفس المورّع منذ السنوات
العشر الماضية. نحن الآن نجري عملية تجديد
اتفاقية التوزيع. هل لا تزال موافقة العناية الواجبة
للأطراف الثالثة مطلوبة؟

ج: نعم، العناية الواجبة للأطراف الثالثة مطلوبة لجميع
الأطراف الثالثة الجديدة وجميع الأطراف الثالثة الحالية
التي تخضع لعملية تعاقد جديدة لتجديد أو تمديد عقودها،
بغض النظر عما إذا كانت قد تمت مراجعتها سابقاً من قبل
قسم الأخلاقيات والامتثال.

س: إذا تلقّيت موافقة قسم الأخلاقيات
والامتثال لطرف ثالث جديد، فهل يعني ذلك
أنه يمكنني التعامل مع هذا الطرف الثالث دون
اتخاذ أي إجراءات أخرى؟

ج: لا. يجب عليك إعادة التحقّق من وجود أي إجراءات تخفيفية طلب منك قسم الأخلاقيات والامتثال تنفيذها أولاً.
كما يجب عليك التأكد من الامتثال للعمليات الأخرى التي قد تكون مطلوبة مسبقاً لهذا النوع من الطرف الثالث (مثل
مراجعة/موافقة العقد القانوني، وتقييم تأثير الخصوصية، وتقييم أمن البائع، إلخ).

قوانين مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد

تحظر شركة LS&Co. جميع أشكال الرشوة والفساد. وتُنطبق قوانين مكافحة الرشوة والفساد، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة (FCPA) الأمريكي وقانون مكافحة الرشوة البريطاني، بشكل عام على جميع موظفي وعمليات شركة LS&Co. حول العالم. وعلى الرغم من اختلاف قوانين مكافحة الرشوة والفساد في كل بلد، إلا أن القواعد في شركة LS&Co. بسيطة:

- يجب ألا تدفع، أو تُوافق، أو تعرض، أو تجد بتقديم أو تسهيل رشوة أو دفع لأي شخص، بما في ذلك مسؤول حكومي أو شريك تجاري.
- يجب ألا تطلب أو تتلقَى رشوة.
- يجب ألا تستخدم طرفًا ثالثًا أو وكيلًا نيابةً عنك أو نيابةً عن الشركة لدفع أو تلقَى رشوة.

إذا كنت تشك في قيام زميل عمل أو طرف ثالث بالتأثير غير المشروع، أو الرشوة، أو المشاركة في أي سلوك فاسد، أو إذا كان هناك أمر ما يُثير الشكوك، فيرجى التواصل فوراً مع قسم الأخلاقيات والامتثال أو فريق الشؤون القانونية.

ما هي الرشوة؟

يمكن أن تتخذ الرشوة أشكالاً عديدة، تشمل تقديم أو تلقَى المال، أو الرشوة، أو التبرعات، أو فرص العمل أو الأعمال، أو الهدايا، أو الوجبات، أو الترفيه، أو السفر، أو الخدمات الخاصة، أو المزاي أو أي شيء آخر ذي قيمة لغرض غير مشروع من أجل:

- التأثير على قرار.
- الحصول على الأعمال أو الاحتفاظ بها.
- الحصول على رخصة تجارية أو ترخيص آخر.
- التأثير على نتيجة تدقيق، أو فحص، أو قرار حكومي.

تحظر شركة LS&Co. أيضاً دفع مبالغ التسهيل، والتي عادةً ما تكون مدفوعات نقدية تُقدّم لمسؤولي الحكومة لتسريع الإجراءات الحكومية الروتينية مثل تسريع الاستيراد من خلال الجمارك.

التعاملات مع المسؤولين الحكوميين

بصفتنا شركة عالمية، غالباً ما نحتاج إلى التعامل مع المسؤولين الحكوميين في الأماكن التي نعمل فيها، ولكن يجب أن نكون حذرين للغاية خلال هذه التعاملات لأن حتى الموظفين ذوي النوايا الحسنة يمكن أن ينتهكوا قوانين مكافحة الرشوة عندما يكون المسؤولون الحكوميون متورطين.

فيما يلي أمثلة للأشخاص الذين يمكن اعتبارهم مسؤولين حكوميين:

- أي مسؤول أو موظف في حكومة أجنبية، بغض النظر عن منصبه.
- موظفو الشركات المملوكة للدولة أو التي تُسيطر عليها الحكومة، مثل المستشفى أو الجامعة.
- السياسيون الأجانب، والأحزاب السياسية، أو المرشحون للمنصب.
- أحد أفراد الأسرة أو وكيل لأي مما سبق.

إذا كنت تتوقع التعامل مع أفراد تنطبق عليهم أيًا من المعايير المذكورة أعلاه، فيجب عليك الالتزام بالمحظورات المذكورة أعلاه والرجوع إلى [سياستنا لمكافحة الرشوة/مكافحة الفساد](#).

وجبات الطعام، ووسائل الترفيه، والهدايا

في شركة LS&Co.، تُقدّر علاقات العمل الناجحة وحسن النية مع عملائنا، والموردين، وشركاء الأعمال الآخرين لأنها حيوية لنجاحنا. ونذكر أن وجبات الطعام و/أو الترفيه من أجل العمل يمكن أن تؤدي دوراً مهماً في تعزيز هذه العلاقات. بينما نحترم هذه الممارسات، يجب أن نكون حذرين من السماح لها بتجاوز التزامنا بالامتثال للقانون وسياساتنا.

لا يجب تقديم أو قبول الوجبات، أو الترفيه، و/أو الضيافة الأخرى بأي شكل من الأشكال بهدف الحصول على أو الاحتفاظ بالأعمال التجارية أو التأثير على أي قرار. كما يجب تجنب الظروف التي من شأنها أن تخلق حتى مظهر النية غير السليمة.

بشكل عام، لا يُسمح بالهدايا. يُرجى الرجوع إلى [السياسة العالمية للسفر، والوجبات، والترفيه، والهدايا](#) لمعرفة أي استثناءات. يجب الموافقة على أي طلبات خارج السياسة من قبل قسم الأخلاقيات والامتثال.

لا يُسمح بتقديم الوجبات وسبل الترفيه إلى المسؤولين الحكوميين وفقاً لـ [سياستنا لمكافحة الرشوة/مكافحة الفساد](#). يجب الموافقة على أي طلبات للاستثناءات من قبل قسم الأخلاقيات والامتثال.

س: أحد بائعينا دعانا لحضور فعالية تتضمن عشاء ومشروبات وحدث رياضي. هل يمكن اعتبار ذلك رشوة؟

س: عندي لقاء عمل مهم جدًا في خارج البلد وأحتاج إلى تأشيرة للسفر. ليس لدي الوقت الكافي للقيام بإجراءات اعتيادية للحصول على التأشيرة. وتذكر وكالة سفر تتحصل على رسوم إضافية منفصلة لتسريع عملية الحصول على التأشيرة. هل يمكنني المتابعة نظرًا لضيق الوقت؟

ج: نعم، يمكن ذلك، ولكن علينا مراعاة عوامل أخرى. على سبيل المثال، هل البائع مشارك في عملية المناقصة مع شركة LS&Co.؟ هل سيتم مناقشة الأعمال خلال الفعالية؟ ما قيمة الفعالية لكل ضيف؟ يُرجى الاتصال بقسم الأخلاقيات والامتثال لمناقشة الأمر بمزيد من التفاصيل.

س: طلب استشاري مسؤول عن إجراءات تراخيص متجر جديد خارج الولايات المتحدة دفعة مُقدّمة قدرها 40,000 دولار أمريكي. ويقول إن هذا المال ضروري "لضمان سير عملية الترخيص بسلاسة". هل يجب أن أقلق؟

ج: لا. إذا لم تكن الرسوم رسوم قنصلية رسمية، فمن المرجح أنها دفعة تسهيل وتُعتبر رشوة. ولا يمكن دفعها تحت أي ظرف من الظروف، حتى لو كنت تُخاطر بفقدان رحلة عمل.

ج: نعم. تحتاج إلى فهم المزيد. ما الغرض المُحدّد من استخدام 40,000 دولار أمريكي؟ هل الأساس للأعمال منطقي وقانوني؟ إلى من سيتم إرسال الأموال؟ يجب أن تتأكد شركة LS&Co. من أن الأموال لن تُستخدم كرشوة. ويجب إبلاغ فريق الأخلاقيات والامتثال أو فريق الشؤون القانونية بهذه المسألة.

الرقابة على التجارة والعقوبات

تقوم LS&Co. كشركة عالمية، بتوزيع منتجاتها في جميع أنحاء العالم وعبر العديد من الحدود. إن ممارسة العمل عالميًا يعني أننا يخضعون لقوانين الرقابة على التجارة في البلدان التي نعمل فيها. نلتزم شركة LS&Co. بالامتثال الكامل لهذه القوانين، بما في ذلك:

• ضوابط التصدير، والقيود التجارية، والحصار التجاري، والعقوبات الاقتصادية (بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر أي عقوبات مفروضة من قبل مكتب مراقبة الأصول الأجنبية والاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة) التي تحد من أو تمنع شركة LS&Co. من الانخراط في أنشطة تجارية مع بلدان، أو أفراد، أو كيانات مُعَيَّنة.

• قوانين مكافحة المقاطعة التي تحظر على الشركات المشاركة في أو التعاون مع مقاطعة دولية لم تتم الموافقة عليها أو فرضها من قبل الحكومة الأمريكية.

• قوانين الاستيراد أو التصدير الأخرى التي تتطلب من شركة LS&Co. وشركائها التجاريين دفع الرسوم و/أو الحصول على تراخيص، أو تصاريح، أو وثائق مُحددة قبل نقل المنتجات والبيانات التقنية عبر الحدود.

إذا كنت مسؤولاً عن اتخاذ القرارات بشأن مكان شراء أو بيع المنتجات و/أو من نتعامل معه، أو إذا كنت مشاركاً بأي شكل آخر في المعاملات التجارية عبر الحدود، فيجب عليك الرجوع إلى سياسة الامتثال للقوانين الاقتصادية والعقوبات التجارية. ويرجى العلم أن جميع الأطراف الثالثة تتطلب فحصاً مستمراً، وقد تكون هناك قيود أو محظورات تتعلق بالتعامل التجاري مع بعض البلدان، أو الكيانات، أو الأفراد. إن قوانين الضوابط التجارية وقوانين مكافحة المقاطعة معقدة للغاية. وإذا كانت لديك أي أسئلة أو مخاوف بشأن احتمال الانخراط في أعمال ممنوعة، أو إذا تُلقيت طلباً مُتعلقاً بالمقاطعة، فيجب عليك الاتصال بفريق الأخلاقيات والامتثال أو فريق الشؤون القانونية.

س: أنا مُقيم في بلد لا يفرض نفس العقوبات التي تفرضها الحكومة الأمريكية (على سبيل المثال، بلدي لا يمنع التعامل التجاري مع دول مثل روسيا وإيران). هل يعني ذلك أننا لسنا مُلزمين بالامتثال للعقوبات الأمريكية؟

س: نريد التعاقد مع بائع في الولايات المتحدة يقوم بتقديم الخدمات داخل الولايات المتحدة فقط. هل هناك مخاوف بشأن العقوبات؟

ج: لا، بصفتنا شركة مقرها الولايات المتحدة، يجب أن نلتزم بالعقوبات الأمريكية في كل مكان نُجري فيه أعمالنا. ويجب على جميع مكاتبنا والشركات التابعة لنا الالتزام بهذه المتطلبات.

ج: قد تكون هناك عقوبات. قد تُطبّق العقوبات على أي كيان في أي مكان في العالم إذا كان مملوكاً بأغلبية الأسهم (بشكل مباشر أو غير مباشر) بواسطة كيان واحد أو أكثر من الكيانات المحظورة؛ وهذا قد يشمل الكيانات الأمريكية العاملة بشكل رئيسي أو حصري في الولايات المتحدة. علاوة على ذلك، إذا تعاملت البائع مع كيانات مفروضة عليها عقوبات، فقد يُعرّضنا ذلك أيضاً لانتهاكات.

غسل الأموال والأنشطة ذات الصلة

تمنع شركة LS&Co. أي شكل من أشكال غسل الأموال، أو تمويل الإرهاب، أو أي تمويل آخر لأغراض غير قانونية أو غير مشروعة.

إن "غسل الأموال" هو عندما يُحاول فرد أو مؤسسة إخفاء عائدات الجريمة من خلال جعل هذه العائدات تبدو مشروعة. عادةً ما يتم تمرير هذه العائدات من خلال شركة وهمية واحدة أو أكثر وحسابات مصرفية خارجية لإخفاء الأصل الحقيقي للعائدات ووجهتها. إذا كنت تشك في أن أحد شركاء العمل يُشارك في نشاط غير قانوني أو مشبوه، فيُرجى الاتصال بفريق الأخلاقيات والامتثال أو الشؤون القانونية.

التنازلات المالية إلى أو من الأطراف الخارجية

يجب أن تكون الخصومات، والعمولات، والرسوم أو أي تنازل مالي آخر مدفوعة بالسوق، وقائمة على المعاملات المستقلة، ولديها الإذن المناسب، وأن تكون شفافة كجزء من اتفاقية مكتوبة ويجب ألا تُؤدى إلى أي فائدة شخصية غير مُبررة لأي طرف.

قوانين المنافسة والتعامل مع المنافسين

معظم الدول التي تعمل فيها شركة LS&Co. لديها قوانين تهدف إلى تشجيع وحماية المنافسة الحرة والنزيهة. وغالبًا ما تسمى هذه القوانين بقوانين مكافحة الاحتكار أو المنافسة أو حماية المستهلك. وهي تُنظم علاقاتنا مع تجار التجزئة، بما في ذلك:

- ممارسات التسعير
- الخصومات
- شروط الانتماء
- البدلات الترويجية
- التوزيع الحصري
- علاقات الامتياز
- علاقات المُرخّص لهم
- القيود على حمل المنتجات المنافسة
- إنهاء العلاقات
- تخصيص الأقاليم أو العقود

- الاحتكارات أو مُحاولات الاحتكار من خلال الممارسات المناهضة للمنافسة

كما تُنظّم هذه القوانين أيضًا العلاقات بين شركة LS&Co. ومنافسينا، وعادةً ما يكون ذلك بصرامة شديدة. يجب عليك الحدّ من الاتصال بالمنافسين. وعندما تجتمع مع أحد المنافسين، يجب تجنب مناقشة الأسعار، والشروط والأحكام الخاصة بالمبيعات والعلاء أو المُوردين.

تلتزم شركة LS&Co. بحماية مصالح المستهلكين والشركة من خلال الامتثال لهذه القوانين. وإن عواقب انتهاك قوانين مكافحة الاحتكار شديدة، خاصةً فيما يتعلّق بسُمعنا المؤسسية. يُرجى العلم أن عواقب بعض أنواع الانتهاكات تشمل العقوبات الجنائية، والغرامات المُدتملة، والتعويض عن الأضرار (التي يمكن أن تزيد إلى ثلاثة أضعاف في بعض الحالات). ونظرًا لأن هذه القوانين قد تكون مُعقّدة للغاية، فاحرص على إشراك قسم الشؤون القانونية بمجرد ظهور أي استفسارات أو مخاوف.

إذا كانت لديك أسئلة حول ما إذا كانت مشاركتك في مؤسسة تجارية مُعيّنة مقبولة، فيُرجى الاتصال بقسم الشؤون القانونية.

تضارب المصالح

يُعد تجنب تضارب المصالح أمرًا أساسيًا للعمل كشركة أخلاقية صادقة وشفافة. خلال العمل في شركة LS&Co.، يجب عليك التأكد من أن مصالحك وعلاقاتك الشخصية لا تتعارض، أو حتى تبدو مُتعارضة، مع التزاماتك المهنية تجاه شركة LS&Co. إن كونك عضوًا في الفريق يعني أن لديك واجبًا في النهوض بمصالح الشركة المشروعة، وليس مصالحك الشخصية.

يمكن أن يتخذ تضارب المصالح أشكالاً عديدة، ولكنه يحدث عندما تتداخل أنشطتك وعلاقاتك الشخصية مع قدرتك على التصرف بأفضل ما يخدم مصالح شركة LS&Co. أو يبدو أنها تتداخل معها. تشمل الأمثلة ما يلي:

- العمل كموظف، أو مسؤول، أو مدير لشركة أخرى في أثناء العمل لدى شركة LS&Co. (ما لم يتم الموافقة عليه من قِبل قسم الموارد البشرية، أو قسم الشؤون القانونية، أو قسم الأخلاقيات والامتثال).
- إنشاء علاقة شخصية أو مالية مع منافس، أو مُورّد، أو بائع، أو عميل. إذا كان للموظف مصلحة مالية في أحد الأطراف المذكورة، فيجب أن تكون هذه المصلحة ضئيلة (لا تزيد عن 5%).
- العمل كاستشاري لدى منافس، أو مُورّد، أو بائع، أو عميل لشركة LS&Co.

- الاستفادة الشخصية من الفرص أو المعلومات التي تتعرف عليها بسبب منصبك في شركة LS&Co.
- العمل أو ممارسة الأعمال مع أحد أفراد العائلة أو مع أي شركة لأحد أفراد العائلة مصلحة مالية شخصية فيها.
- القيام بأنشطة عمل لا تتعلق بشركة LS&Co. خلال وقت العمل أو باستخدام موارد الشركة.
- العلاقة العاطفية مع المدير أو المروّس.

يُرجى العلم أن موظفي الشركة غير مسموح لهم بالعمل أو تلقّي أي تعويض من مُورّد، أو عميل، أو مُزوّد خدمة، أو بائع، أو مُوزّع، أو منافس، أو مُقرض لشركة LS&Co. ومع ذلك، يجوز منح موظفي التجزئة أو مراكز التوزيع بعض المرونة فيما يتعلق بالعمل الخارجي

بشرط عدم وجود تضارب في المصالح. ويجب على موظفي التجزئة أو مراكز التوزيع استشارة قسم الموارد البشرية قبل تولي أي عمل خارجي آخر.

يجب الإفصاح عن أي تضارب مُحتمل في المصالح على الفور لمديرك وفريق الأخلاقيات والامتثال أو فريق الشؤون القانونية لحله. والخبر الجيد هو أنه يمكن التخفيف من العديد من أشكال تضارب المصالح بمجرد الإفصاح عنها.

للحصول على مزيد من الإرشادات حول تضارب المصالح وعملية الإفصاح، يُرجى الرجوع إلى صفحة [تضارب المصالح](#) ونموذج الإفصاح [عن تضارب المصالح](#) على الشبكة الداخلية Threads.

س: يُريد زميلي أن يبدأ عمله الخاص على الإنترنت لبيع القبعات. هل يستطيع فعل ذلك؟

ج: أي عمل خارجي، بما في ذلك عملك الخاص، يحتاج إلى موافقة مديرك وفرق الموارد البشرية، والأخلاقيات والامتثال، أو الشؤون القانونية. بالإضافة إلى ذلك، إذا كان من الممكن اعتبار العمل المقترح منافساً، فإن ذلك يشكل تضارباً آخر في المصالح. يجب على زميلك طلب الاستشارة قبل بدء عمله الخاص.

س: تعمل زوجتي/يعمل زوجي في شركة تُقدّم عرضاً لمناقصة كبرى مع شركة LS&Co. هل يمكن أن يُمثّل ذلك تضارباً في المصالح؟

ج: يتوقف الأمر على عدة عوامل. يجب تقييم تضارب المصالح بناءً على عدة عوامل، بما في ذلك المناصب التي يشغلها كل منك/منك وزوجتك/زوجك. ويجب عليك الاتصال بقسم الأخلاقيات والامتثال في حالة الشك.

عضوية مجلس الإدارة

لمزيد من الإرشاد حول العمل في مجلس إدارة أي مؤسسة، يُرجى الرجوع إلى إرشادات المجلس الاستشاري على صفحة تضارب المصالح على الشبكة الداخلية Threads، أو الاتصال بفريق الأخلاقيات والامتثال أو الشؤون القانونية.

الاتصالات

بصفتنا شركة مدرجة في البورصة، من الأهمية بمكان أن نتحدث بصوت واحد حتى تكون جميع الرسائل الخارجية صادقة ودقيقة ومتسقة. ولضمان ذلك، يمكن فقط للمتحدثين الرسميين التحدث باسم شركة LS&Co.

ما لم يُسمح لك صراحةً بذلك، لا يجوز لك إصدار بيانات عامة أو الرد على استفسارات بشأن شركة LS&Co، أو أعمالها، أو عملياتها، أو أي موظف في LS&Co. ينطبق هذا القيد على:

- وسائل الإعلام التقليدية عبر جميع القنوات.
- المشاركات في الحديث.
- حسابات وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية والمهنية.
- الكتب والمقالات والبيانات المنشورة الأخرى.
- المدونات ومنصات المحتوى عبر الإنترنت الأخرى.
- أي طلبات للحصول على معلومات "في السجل" أو "خارج السجل"، بما في ذلك من المستثمرين والمحللين.

إذا تم الاتصال بك للحصول على معلومات، فيجب توجيه الاستفسار إلى الخط الساخن الخاص بوسائل الإعلام (newsmediarequests@levi.com). يُرجى الرجوع إلى السياسة العالمية لوسائل الإعلام لمزيد من الإرشادات.

مجالس إدارة المؤسسات غير الربحية: نحن نشجع على فعل الخير في مجتمعاتنا. يُسمح بالعمل في مجلس استشاري أو مجلس مؤسسة غير ربحية، بشرط عدم وجود تضارب مصالح، وعدم التدخل في مسؤوليات العمل أو الالتزام بشركة LS&Co. وكعضو في مجلس إدارة مؤسسة غير ربحية، لا يجوز التصرف نيابة عن شركة LS&Co أو الظهور كممثل لها. إذا كنت غير متأكد مما إذا كان بإمكانك العمل في مجلس إدارة مؤسسة غير ربحية، فاتصل بقسم الأخلاقيات والامتثال.

بالنسبة إلى مجالس إدارات المؤسسات الربحية: يُسمح لأعضاء فريق القيادة التنفيذية (ELT) بالعمل في مجلس إدارة واحد فقط لمؤسسة ربحية في كل مرة، ويجب الحصول على موافقة مسبقة من المستشار العام والرئيس التنفيذي قبل الموافقة على العمل في أي مجلس إدارة مؤسسة ربحية (باجر أو بدون اجر). لا يجوز لأي موظف في LS&Co العمل في مجلس إدارة أو مجلس استشاري لأي منافس، أو عميل، أو مورد، أو بائع، أو مؤرّع، أو مقاول، أو مُرخّص، أو وكيل لشركة LS&Co دون المراجعة والموافقة المسبقة من المستشار العام أو مدير الامتثال. يجب على الرئيس التنفيذي الحصول على موافقة مسبقة من مجلس إدارة شركة LS&Co للعمل في أي مجلس إدارة مؤسسة ربحية أخرى. يجب على الموظفين غير المنتمين لفريق القيادة التنفيذية الراغبين في العمل في مجلس إدارة مؤسسة ربحية استشارة قسم الأخلاقيات والامتثال ومديرهم للحصول على موافقتهم. كعضو في مجلس إدارة مؤسسة ربحية، لا يجوز لك التصرف نيابة عن شركة LS&Co أو الظهور كممثل عنها.

A woman with long brown hair is working on a plaid shirt in a factory setting. She is wearing a grey long-sleeved shirt and is focused on her work. The background shows other clothing items hanging on racks.

العمل بشكل قانوني وأخلاقي في مكان العمل

ندسعى جاهدين لتعزيز بيئة عمل شاملة ومُتنوّعة تحترم جميع الأفراد. ونُطبق الشركة سياسة عدم التسامح مطلقاً مع أي نوع من التمييز، أو المضايقة، أو الانتقام، أو السلوك غير العادل أو غير الآمن.

التمييز

لا نسمح بأي نوع من التمييز من قبل أي موظف. ولكل موظف الحق في بيئة عمل عادلة خالية من التمييز على أساس:

المحمية للشخص. ويشمل ذلك أي سلوك يتعلق بالعرق، أو اللون، أو الأصل القومي، أو الانساب، أو الدين، أو المعتقد، أو الإعاقة الجسدية أو العقلية، أو الحالة الزوجية، أو الحالة الطبية، أو التوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو العمر، أو أي أساس آخر محمي بموجب القانون الفيدرالي، أو الخاص بالولاية، أو المحلي. إن ارتكاب أي نوع من المضايقة سيؤدي إلى إجراءات تأديبية تصل إلى حد الفصل من العمل.

فيما يلي بعض الأمثلة على المضايقة:

- التحرش الجنسي غير المرغوب فيه أو غير المُرحّب به، أو تقديم مزايا وظيفية مقابل خدمات جنسية.
- السلوك المرئي غير المرغوب فيه مثل التحديق، أو إلقاء النظرات المُشينّة، أو القيام بإيماءات جنسية، أو عرض أشياء أو صور ذات دلالات جنسية.
- التعليقات اللفظية أو المكتوبة غير المرغوب فيها مثل التهديدات، أو الألقاب المهينة، أو الإهانات، أو الشتائم، أو النكات، أو رسائل البريد الإلكتروني.
- السلوك البدني غير المرغوب فيه مثل الاعتداء، أو اللمس غير المرغوب فيه، أو عرقلة الحركة الطبيعية.
- الانتقام للإبلاغ عن المضايقة أو التهديد بالإبلاغ عنها.

• العرق، أو اللون، أو المعتقد، أو الدين

• الأصل القومي أو الجنسية

• العمر، أو الجنس، أو التوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية

• الحالة الاجتماعية

• الإعاقة العقلية أو الجسدية

• أي سمات أو حالة فردية أخرى محمية بموجب القانون المحلي

يجب عليك الإبلاغ عن أي تمييز يُشتبه فيه على الفور إلى مديرك أو ممثّل الموارد البشرية.

المضايقة

لا نسمح بأي شكل من أشكال المضايقة، بما في ذلك التعليقات أو السلوكيات أو الأفعال أو التصرفات غير المرغوب فيها التي تثير الخوف أو الإهانة أو تدل على العداء بناءً على السمات الشخصية



س: كيف يمكنني التأكد من عدم إهانة أي زميل بلغة غير مناسبة؟

ج: يختلف تفسير ما هو وما ليس لغة غير مناسبة من شخص لآخر بناءً على تجاربه الشخصية وثقافته وخلفيته. وأفضل شيء هو استخدام لغة محايدة لا تصنف الأشخاص. ويجب الانتباه للكلمات التي تستخدمها وكيف تجعل الناس يشعرون، وتجنب التعليقات الجنسية والتلميحات، وكذلك أي لغة بذئية أو عنصرية.

س: تتعامل مديرتي مع الأشخاص من خلفيات مختلفة بطريقة مختلفة عن أولئك الذين تعتبرهم من نفس خلفيتها، فهي تصفهم بـ "هؤلاء الأشخاص". ما الذي يجب عليّ فعله؟

ج: لا تتسامح شركة LS&Co. مع أي شكل من أشكال السلوك التمييزي. هذا انتهاك واضح لقيمنا ومدونة سلوكنا. ويجب عليك التواصل مع قسم الموارد البشرية أو قسم الأخلاقيات والامتثال. نحتاج منك أن تكون عيوننا وأذاننا. إذا كنت لا تشعر بالراحة في الكشف عن هويتك، فيمكنك الإبلاغ عن المشكلات بشكل مجهول الهوية عبر خط الإبلاغ.

ج: يجب أن تكون مُدرِّكًا أن الاتصال الجسدي قد يُنظر إليه على أنه غير مناسب في بيئة العمل. إذا شعرت أن الاتصال الجسدي الذي قد تباشره أو الذي قمت به غير مرغوب فيه، فمن الأفضل وقف مثل هذا السلوك، وإذا لزم الأمر، وضع بروتوكولات لذلك البيئة. بالإضافة إلى ذلك، يُرجى العلم بأن ما يعتبر مقبولاً قد يختلف من شخص لآخر ومن ثقافة إلى أخرى. ضع في اعتبارك سياق التعامل. هل يتم قبول الاتصال الجسدي بشكل عام كجزء من التعاملات اليومية العادية في بيئة العمل؟ إذا كنت متلقيًا لاتصال جسدي غير مرغوب فيه وكنت مرتاحًا للتعبير عن عدم اعتبارك للاتصال سلوكًا مناسبًا، فابلق عن ذلك وضع حدودًا. بالنسبة لأولئك الذين لا يشعرون بالراحة للإبلاغ، يُرجى التواصل مع فرق الموارد البشرية أو الأخلاقيات والامتثال حيث نحن هنا للشراكة معك والمُساعدة في التعامل مع الموقف.

س: أتفهم أن الاتصال الجسدي مع الزملاء يمكن اعتباره تحرشًا، فكيف يعرف الشخص أين الخط الفاصل بين الاتصال الجسدي المقبول وغير المقبول؟

المحابة

المحابة هي منح موظف معاملة تفضيلية بناءً على علاقته الشخصية وليس أدائه الوظيفي. المحابة في مكان العمل غير مقبولة؛ يجب معاملة جميع الموظفين بشكل عادل.

التنوع، والإنصاف، والشمولية

في شركة LS&Co، نحن ملتزمون بخلق بيئة عمل يشغل فيها الأشخاص من جميع مناحي الحياة بالثقة بأن أصواتهم ستُسمع وأن مساهماتهم سيُرحب ويُحتفى بها. إن هدفنا هو بناء مؤسسة تعكس التنوع الكامل لعملائنا والمجتمعات التي نعيش ونعمل فيها لأننا نعلم أن الشركة الأكثر تنوعاً هي شركة أقوى.

نحن نركز على تعزيز التنوع، والإنصاف، والشمولية (DE&I) من خلال برامج هادفة، وسياسات قوية، ومبادئ توجيهية. ونحن نؤمن بأن دمج التنوع، والإنصاف، والشمولية في ثقافتنا وعملياتنا يخلق شعوراً بالانتماء وميزة تنافسية حقيقية لشركتنا. نحن نسعى إلى إرساء ثقافة تسود فيها روح الانتماء العميق الذي يتجاوز أي دور، أو وظيفة تجارية، أو لغة، أو بلد وتتشارك في الالتزام بالتمثيل، والأمان النفسي، والمسؤولية الاجتماعية.

تمتد جهودنا من قادتنا التنفيذين إلى خطوطنا الأمامية. ورحلتنا مستمرة وتتطلب استراتيجيات، وإصرار، والتزام طويل الأمد. ومن خلال الاسترشاد بقيم شركتنا الأصلية، والتعاطف، والنزاهة، والشجاعة، والأداء، نعمل باستمرار لجعل شركة LS&Co جهة عمل مفضلة ومجموعة من العلامات التجارية الشاملة والمبتكرة للأشخاص من جميع مناحي الحياة.

السلامة

لدي شركة LS&Co قواعد لحماية سلامة ورفاهية جميع الموظفين. وتقع على عاتقك مسؤولية:

- الالتزام بقواعد وسياسات الصحة والسلامة؛ و
- الإبلاغ عن الحوادث، والإصابات، والمعدات والممارسات أو الظروف غير الآمنة؛ و
- ممارسة الحذر في جميع أنشطة العمل؛ و
- الإبلاغ عن أي ظروف عمل غير آمنة إلى المشرف على الفور.

العنف في مكان العمل

في شركة LS&Co، سلامتك وأمنك خلال العمل وفي أثناء السفر نيابةً عن الشركة هو دائماً أولويتنا القصوى. نحن نبذل كل جهد ممكن لضمان سلامة كل موظف ومتعاقد من التهديدات الخارجية والداخلية، بما في ذلك العنف في مكان العمل. يُعرّف العنف في مكان العمل بأنه أي إجراء يُهدد سلامة موظفينا أو المتعاقدين أو يتسبب في أضرار لممتلكات شركة LS&Co. قد يشمل العنف في مكان العمل:

- الاعتداء الجسدي
- التهديدات (المباشرة وغير المباشرة)
- المضايقة
- التخويف
- التنمر
- المُطاردة
- العنف المنزلي الذي ينتقل إلى مكان العمل

أنت الخط الدفاعي الأول والأفضل عندما يتعلق الأمر بمنع العنف في مكان العمل. الإبلاغ المبكر ضروري. إذا شهدت أيًا من هذه السلوكيات أو أصبحت على علم بتهديداتٍ مُحتملة بالعنف في مكان العمل، فأبلغ مديرك، أو قسم الموارد البشرية أو الأمن العالمي على الفور (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com). لا نتسامح مع العنف أو السلوكيات المهددة في مكان العمل. إذا انخرطت في هذا النوع من السلوك، فسوف تخضع لإجراء تأديبي، بما في ذلك الفصل من العمل. إذا كنت في الولايات المتحدة، فيرجى الرجوع أيضًا إلى سياستنا حول [الأسلحة في مكان العمل](#).

العقاقير القانونية، والماريجوانا، والكحول

عندما تكون في العمل، لا يجوز لك حيازة، أو نقل، أو شراء، أو بيع، أو استخدام أي مادة محظورة (ما لم يصفها مقدم الرعاية الصحية على الصعيد المهني) وفقًا لسياسة شركة LS&Co. يجب أن يذهب الموظفون إلى العمل في مظهر لائق للعمل ولا تبدو عليهم أي آثار ضارة للعقاقير غير القانونية أو الماريجوانا أو الكحول. كما يُحظر استخدام الكحول غير المصرح به أو الاستهلاك المفرط له خلال العمل أو في الفعاليات التي ترعاها الشركة.

حماية الأصول والممتلكات

- التأكد من الحصول على إذن مناسب لجميع المعاملات وأنها ضمن حدود الإذن المحددة في [سياسة تفويض التفويض](#) لدينا؛
- عدم إساءة استخدام خصم الموظف لبلدك، كما هو موضح في [خصم الموظف - الولايات المتحدة وكندا](#) أو [خصم الموظف في الاتحاد الأوروبي](#). يُرجى الرجوع إلى قسم الموارد البشرية المحلي أو مديرك للاطلاع على سياسة الخصم المحلية؛
- التأكد من استخدام عينات المنتجات لأغراض تجارية مشروعة فقط وحمايتها من الضياع، أو التلف، أو السرقة، أو الاستخدام غير المصرح به أو التخلّص منها؛
- إرجاع جميع ممتلكات وأصول شركة LS&Co، المادية وغير المادية، عند انتهاء عملك مع LS&Co. و
- الحفاظ على سجلات دقيقة واتباع [سياسة إدارة السجلات والمعلومات](#) لدينا.

نحن جميعًا مسؤولون عن حماية أصول شركة LS&Co، والتي تشمل الأصول الرقمية، والمالية، والمادية، وكذلك الملكية الفكرية والمادية. وإن أصول وممتلكات شركة LS&Co مخصصة للاستخدام التجاري فقط. ويُحظر منع استخدام أصولنا وممتلكاتنا لأغراض غير أخلاقية أو غير قانونية، أو لتحقيق مكاسب شخصية بشكل صارم.

كجزء من هذه المسؤولية، يجب عليك حماية الشركة من الاحتيال، وإساءة الاستخدام، والتبذير، والسرقة:

- الاحتيال هو خداع مشبوه أو جنائي يهدف إلى تحقيق مكسب مالي أو شخصي، ولا تُشارك في أي سلوك احتيالي وأبلغ عن أي سلوك احتيالي مُشتبه به إلى قسم الأخلاقيات والامتثال؛
- تجنّب إساءة استخدام أو إهدار أموال الشركة، واستخدام بطاقات الائتمان للشركة وفقًا لسياسات بطاقات الشركة الخاصة بشركة LS&Co: [سياسة تعويض مصروفات بطاقات الشركة \(الولايات المتحدة وكندا\)](#)، و [سياسة بطاقات الشركة \(LSA\)](#)، و [سياسة بطاقات الشركة \(LSE\)](#)؛

نفقات السفر، والوجبات، والترفيه

- طبيعة المصروف والغرض المرتبط بالعمل.
- التاريخ، والموقع، ومن كان حاضراً (يجب إدراج جميع الحاضرين).
- إيصالات مُفصلة للوجبات المرتبطة بالعمل.
- كشف حساب الفندق بالكامل لإقامات الفنادق، وليس فقط الصفحات الأولى والأخيرة.

ملاحظة: جميع المديرين مسؤولون عن مراجعة مصروفات الموظفين التابعين لهم مباشرة والموافقة عليها.

تمنح شركة LS&Co. تعويضاً للموظفين عن مصروفات السفر الضروري ووجبات الطعام المعقولة و/أو الترفيه المتعلقة بالعمل.

إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كانت المصروفات مشروعة، فراجع [السياسة العالمية للسفر، والوجبات، والترفيه، والهدايا](#)، أو اسأل مديرك، أو تواصل من خلال MbxCorpCard@levi.com. يجب على المتعاقدين اتباع سياسة السفر الخاصة بالمتعاقدين.

يجب عليك توثيق جميع النفقات المتعلقة بالأعمال؛ وقد يتضمن ذلك أجره السفر، والنقل البري، والوجبات، والإقامة في الفندق/المبيت، وما إلى ذلك. ويجب أن يصف المستند بدقة أو يتضمن ما يلي:

س: طلب منّي المدير أن أدفع ثمن عشاء الفريق باستخدام بطاقة الشركة. كنت متشككًا في الطلب، لكنني فعلت ما طلبه المدير. هل هذا الأمر مقبول؟

ج: لا، من المفهوم أنك شعرت بالضغط للالتزام بطلب مديرك. ومع ذلك، إنه يتعين عليك وعلى مديرك اتباع سياساتنا، وتنص سياساتنا على أن الموظف الأعلى رتبة يجب أن يدفع ثمن الوجبة. بالإضافة إلى ذلك، يُوفّر هذا السيناريو فرصة لسوء السلوك من جانب مديرك لأنه سيوافق على مصاريفه الخاصة دون أي رقابة.

س: يُفوض زميلي مساعدته الإداري بالتصديق على المصروفات. هل هذا الأمر مقبول؟

ج: لا، كل مدير مسؤول عن مراجعة واعتماد المصروفات المُقدّمة بالنيابة عن فريقه.

خضم الموظف

في العديد من البلدان، يُمنح الموظفون حق الحصول على خصم على منتجات LS&Co. كأحد امتيازات العمل. لا يجب إساءة استخدام هذا الخصم. وإن أي محاولة لإعادة بيع مشترياتك المُخفضة وبالتالي الاستفادة من خصم الموظف يمكن أن تؤدي إلى فقدان هذا الامتياز و/أو تأديب يصل إلى الفصل من العمل. ويقع على عاتقك مسؤولية فهم ما يُعتبر استخدامًا مقبولاً لخصم الموظف. إذا كانت لديك أي أسئلة أو مخاوف، فيُرجى الرجوع إلى [سياسة خصم الموظف – الولايات المتحدة وكندا](#) أو [خصم الموظف في الاتحاد الأوروبي](#)، أو الرجوع إلى قسم الموارد البشرية المحلي أو مديرك للاطلاع على سياسة الخصم المحلية.

س: سمعتُ أن مساعد مدير المتجر في موقعي بدأ عملاً جانبيًا ويستخدم خصم الموظف لشراء منتجات Levi's® لزيادة سعرها وإعادة بيعها عبر الإنترنت. هل هذا الأمر مقبول؟

ج: لا. هذا ليس فقط إساءة لاستخدام خصم الموظف، بل إنه مُخالف لقواعد الشركة بشأن امتلاك عمل منافس. يحصل مساعد مدير المتجر على فائدة غير مُستحقة باستخدام وظيفته في Levi's® للحصول على منتجات بخصم كبير لإعادة بيعها في عمله الجانبي.

عينات المنتجات

يجب عدم استخدام أي من عينات المنتجات إلا لأغراض العمل المشروعة. وإن أخذ أو استخدام عينات المنتجات بأي قيمة لأي غرض غير مُتعلق بشركة LS&Co. دون إذن مسبق سيُعتبر سرقة لمنتجات الشركة وقد يؤدي إلى إجراء تأديبي، يصل إلى الفصل من العمل. وبالإضافة إلى ذلك، قد يكون الموظفون عُرضة للغرامات أو العقوبات المدنية أو الجنائية.

الملكية الفكرية

جميع الحقوق الفكرية المُختصرة، أو المُبتكرة، أو المُطورة من قبل LS&Co. أو من قبلك خلال فترة عملك لدى شركة LS&Co. والتي تتعلّق بأعمالنا أو مُفيدة لها، أو تم تطويرها باستخدام أي قدر من وقتنا أو مواردنا، هي ملكية للشركة وغالبًا ما تكون سرية. وعلى غرار الأصول الأخرى لشركة LS&Co، لا يجوز استخدام الملكية الفكرية للشركة إلا فيما يتعلّق بأعمالنا ولصالح LS&Co.

وتشمل أمثلة هذه الملكية الفكرية الاختراعات، والتركيبات، والعمليات، والمنتجات، وقوائم العملاء، والبرامج وبراءات الاختراع، والعلامات التجارية، وحقوق النشر، والأسرار التجارية، والخبرة، وأسماء النطاق، والأفكار، والاكتشافات والتحسينات. ويجب ألا تستخدم أو تُشارك الملكية الفكرية لشركة LS&Co دون وجود الحماية القانونية والتوثيق المُناسبين.

بالإضافة إلى ذلك، قد يتم الاحتفاظ ببعض المعلومات السرية والملكية كسر تجاري لشركة LS&Co. إذا كانت:

- تتعلّق بموضوع مُوهل لحماية السر التجاري، بما في ذلك التركيبة، أو النمط، أو التجميع، أو البرنامج، أو الجهاز، أو الأسلوب، أو التقنية، أو العملية؛ و
- لها قيمة تجارية لأنها سرية وليست معروفة أو قابلة للتحديد للجمهور بشكل عام؛ و
- تتخذ شركة LS&Co. خطوات معقولة لحماية المعلومات من الكشف عنها.

يُرجى الاتصال بأحد أعضاء فريق الشؤون القانونية إذا كان لديك أي أسئلة تتعلّق بالملكية الفكرية.

دقة السجلات

الدفاتر والسجلات الكاملة والدقيقة مطلوبة قانونيًا، وهي ضرورية لإدارة أعمال شركة LS&Co. والحفاظ على دقة وسلامة التقارير والإفصاحات المالية.

لا يقتصر مصطلح "الدفاتر والسجلات" على الحسابات المالية فقط، بل يشمل أيضًا جميع السجلات التي أعدتها، أو أنشأتها، أو احتفظت بها شركة LS&Co.، مثل الفواتير، وأوامر الشراء، والاتفاقيات، ووثائق الرواتب، والتقارير الأمنية والبيئية، والملفات التنظيمية.

عندما تساهم في إنشاء سجلات الأعمال، مثل تقديم تقرير مصروفات أو كشف حضور وغياب، فإنك مسؤول عن صدق ودقة المعلومات التي تُقدّمها.

تُعد أي محاولة لإخفاء أو تحريف المعلومات في دفاتر أو سجلات شركة LS&Co. انتهاكًا خطيرًا. ويشمل ذلك:

- تأخير تسجيل تاريخ الطلب أو المدفوعات.
- الإبلاغ عن معلومات غير دقيقة أو مُضلّلة حول المعاملة.
- تزوير تقارير الجودة، أو البيانات أو المُستندات الأخرى للشركة.

القاعدة واضحة: يجب أن تكون جميع السجلات والتقارير كاملة، وعادلة، ودقيقة، وفي الوقت المناسب وغير مُضلّلة. ولا توجد استثناءات.

الاحتفاظ بالسجلات

يجب أيضًا الاحتفاظ بجميع سجلات الأعمال والتخلص منها وفقًا لسياسة إدارة السجلات والمعلومات لدينا.

لا تنطبق فترات الاحتفاظ بسجلات أعمال شركة LS&Co. إذا تم توجيهك للاحتفاظ ببعض المُستندات أو السجلات ذات الصلة بدعوى قضائية، أو تحقيق، أو تدقيق، أو إجراء إداري فعلي، أو مُهَدَد، أو يمكن التنبؤ به بشكل معقول. إن امتثالك لهذا الالتزام أمرٌ بالغ الأهمية حيث إن إتلاف، أو تغيير، أو إخفاء أي مُستند ذي صلة أو خاضع للاحتفاظ القانوني، حتى لو كان عن غير قصد، يمكن أن يُعرّض شركة LS&Co. ويُعرّضك للمسؤولية المدنية والجنائية.

إذا كنت غير مُتأكد من مُستند أو فترة احتفاظ مُعيّنة، فاحتفظ بالمُستند وطالع سياسة إدارة السجلات والمعلومات واستشر فريق الشؤون القانونية للحصول على مزيد من التوجيه.





حماية المعلومات السرية والشخصية

ويشمل الاستخدام غير السليم للمعلومات السرية استخدامها أو إدخالها في نماذج اللغات الكبيرة العامة مثل ChatGPT أو منصات الذكاء الاصطناعي التوليدية المماثلة.

للحصول على إرشادات حول استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي، يُرجى الرجوع إلى [مبادئ توجيه البيانات والذكاء الاصطناعي ومبادئ تشغيل البيانات والذكاء الاصطناعي](#).

بصفتك موظفًا في شركة LS&Co، قد تستخدم أو يكون لديك حق الوصول إلى معلومات سرية وخاصة عن شركة LS&Co، أو قد تكون على علم بمعلومات شخصية. وتقع على عاتقك مسؤولية التعامل مع جميع معلومات شركة LS&Co بعناية واحتياط. ويتضمن ذلك المعلومات التي نجعلها، أو ننشئها، أو نحافظ عليها فيما يتعلق بأعمالنا، والموظفين، والمستهلكين، والعملاء، والموردين، وأطراف ثالثة أخرى.

المعلومات السرية والخاصة

يجب ألا تكشف عن أي معلومات سرية خاصة بشركة LS&Co لأي شخص خارج الشركة بدون موافقة مسبقة. ويمكن اعتبار أي معلومات حول شركة LS&Co لم يتم نشرها للجمهور بصفة عامة معلومات سرية، بما في ذلك خطط الاستحواذ أو الدمج، ومعلومات المنتج مثل الإطلاقات أو التصميمات، ومعلومات المبيعات والأسعار، وهوية أو مصدر المواد الخام، وعناوين IP الخاصة بالشبكة، وما إلى ذلك.

س: دعاني زميلي للقاء في مقهى مزدحم من أجل مناقشة خطة العمل لهذا العام، ورؤى العملاء الرئيسية، والأداء المالي. هل هذا الأمر مقبول؟

ج: يبدو أن هذا الموضوع يتضمن معلومات سرية، لذلك لن يكون من الحكمة مناقشة هذه المعلومات في مكان عام. وننصح عليك نقل هذا الاجتماع إلى مكان خاص.

السرية والملكية للشركة وسُمعة شركة LS&Co العالمية. لذا، نتوقع منك استخدام التقدير السليم وممارسة المسؤولية الشخصية كلما استخدمت وسائل التواصل الاجتماعي أو تطبيقات المراسلة الأخرى القائمة على الويب.

لمزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى [سياسة وسائل التواصل الاجتماعي](#) الخاصة بالشركة.

وسائل التواصل الاجتماعي

إن ما يكتبه الشخص في مدونة، أو تغريدة، أو منشور يمكن أن يصل إلى جمهور من أرجاء العالم في دقائق. تمثل هذه القدرة على التواصل مع ملايين الأشخاص حول العالم التزامًا علينا كشركة وأفراد بالتصرف بمسؤولية عند التواصل مع أصدقائنا، وعائلتنا، وزملائنا، وعملائنا، ومستهلكينا. تُعد وسائل التواصل الاجتماعي أداة قوية، ونحتاج إلى التعامل معها بحذر لتجنب العواقب غير المقصودة.

بصفتك موظفًا في شركة LS&Co، فإن ما تقوله على وسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن يؤثر إيجابًا أو سلبيًا على شركتنا. وتعد مسؤوليتك تجاه شركة LS&Co لا تنتهي عند مغادرة المكتب. الكثير منا يستخدم وسائل التواصل الاجتماعي خارج العمل، حتى في هذه الأنشطة الشخصية، ونحن جميعًا بحاجة إلى حماية المعلومات

التداول بناءً على معلومات داخلية

إن شراء أو بيع الأوراق المالية الخاصة بشركة LS&Co. (بما في ذلك الأسهم، أو وحدات الأسهم المُقيّدة، أو خيارات الأسهم أو حقوق تقدير الأسهم المستقرة) عندما تكون لديك معلومات غير عامة وجوهرية عن شركة LS&Co. ليس فقط أمرًا غير أخلاقي، بل أيضًا مخالف للقانون ويمكن أن يؤدي إلى عقوبات مدنية وجنائية شديدة عليك وعلى شركة LS&Co. تنطبق هذه القاعدة على جميع الموظفين وترتبط بجميع المعلومات غير العامة والجوهرية عن أعمال شركة LS&Co. ويُمنع منّا بالتداول في الأوراق المالية الخاصة بشركة LS&Co. أو أي شركة أخرى (بما في ذلك العملاء والمُوردين) في أثناء حيازة معلومات غير عامة وجوهرية عن أي من الكيانين؛ كما يحظر إبلاغ أشخاص آخرين، بما في ذلك أفراد الأسرة والأصدقاء، بمعلومات غير عامة وجوهرية بشأن شركة LS&Co. أو أي شركة أخرى، حتى لو لم تُفهم بالتداول بنفسك. وقد ينتهك الأفراد، بما في ذلك أفراد الأسرة، الذين يتداولون في الأوراق المالية خلال العمل بناءً على نصيحة أو حيازة معلومات غير عامة وجوهرية القانون ويخضعون لعقوبات مدنية وجنائية. لا يجوز لك استخدام منصبك في الشركة أو أي معلومات غير عامة وجوهرية لتحقيق مكاسب مالية شخصية غير مشروعة.

المعلومات الجوهرية غير المُعلنة

المعلومات الجوهرية غير المُعلنة هي أي معلومات لم يتم الكشف عنها للجمهور والتي يعتبر الشخص العاقل أنها مهمة عند اتخاذ قرار بشراء أو بيع، أو الاحتفاظ بأوراق مالية لشركة ما. ويتضمن هذا معلومات حول شركة LS&Co.، بالإضافة إلى معلومات حول شركات أخرى مثل شركائنا التجاريين والمنافسين. تشمل أمثلة المعلومات الجوهرية غير المُعلنة ما يلي:

- توقعات، أو تقديرات، أو نتائج الأرباح غير المنشورة.
- عمليات الاستحواذ، أو التصفية، أو إعادة الهيكلة.
- تغييرات الإدارة.
- إطلاق المنتجات الجديدة أو ابتكارات المنتجات القادمة.
- كسب أو خسارة عملاء أو عقود مهمة.
- الدعاوى القضائية أو الإجراءات التنظيمية المُعلّقة أو المُهددة.

لمزيد من المعلومات، يُرجى الاطلاع على [التداول بناءً على معلومات داخلية](#) لدى الشركة.

س: قضى فريقى العام الماضي في التفاوض على صفقة استحواذ شديدة السرية لتاجر تجزئة جديد واعد. وقبل أيام قليلة من الإعلان عن الصفقة للجمهور، شاركت زميلتي الأخبار مع شقيقها، وقام هو بشراء أسهم في التاجر. هل كان كشفها عن المعلومات مقبولاً؟

ج: لا. لا ينبغي على زميلتك أن تكشف أخبار الاستحواذ لأخيها لأنها تُعتبر معلومات سرية وجوهرية غير مُعلنة. بالإضافة إلى ذلك، لأن أخاها تداول بناءً على هذه المعلومة، فإن زميلتك وأخاها ارتكبا جريمة التداول بناءً على معلومات داخلية ويخضعان لعقوبات مدنية وجنائية. ولا يهم ما إذا كانت زميلتك تعرف أن أخاها سيشترى أسهماً في الشركة. فهي لا تزال مسؤولة.

فترات التداول

قد تخضع لمتطلبات الموافقة المُسبقة أو فترات تقييد من التداول في أسهم شركة LS&Co. وذلك بناءً على دورك في الشركة أو إمكانية وصولك إلى معلومات سرية عنها. وفي حال وجود أي شك حول إمكانية إجراء معاملة ما، يُرجى الرجوع إلى [سياسة التداول بناءً على معلومات داخلية وجدول فترات حظر التداول](#)، أو التواصل مع أحد أعضاء فريق الشؤون القانونية.

حماية المعلومات الشخصية

يجب إدارة المشروعات المُتضمّنة معلوماتٍ شخصية وفقاً لسياسات وإجراءات الخصوصية لدى الشركة. ونتوقع منك أن تفهم كيفية التعرّف على المعلومات الشخصية ومعالجتها بشكل صحيح، والإبلاغ عن أي مخاوف على الفور. يجب التعامل مع المعلومات الشخصية الأكثر حساسية، مثل العرق، والإثنية، والمعتقدات الدينية، والظروف الطبية، والتفضيل الجندساني، والتعويض، وتقييم الأداء، وما إلى ذلك، بعناية أكبر.

يُرجى استشارة فريق الخصوصية إذا كانت لديك أي استفسارات.

المعلومات الشخصية هي أي معلومات يمكن استخدامها لمعرفة هوية فرد. وهذا يشمل بيانات مثل الاسم، وتاريخ الميلاد، والعنوان، ورقم الهاتف، ووثائق التعريف الصادرة من الحكومة مثل رقم الضمان الاجتماعي أو رقم الهوية الوطني. وقد تشمل أيضاً بيانات أقل وضوحاً مثل عنوان IP، وسجل الطلبات، أو تفضيلات الشراء.

س: طلبتُ منّي شركة محلية لتنظيم المناسبات أسماء وعناوين أعضاء فريقتي لدعوتهم إلى حفل. هل يجوز إعطاء هذه المعلومات لشركة تنظيم المناسبات؟

ج: لا. يُعدُّ مشاركة المعلومات الشخصية عن موظفي شركة LS&Co. انتهاكاً لسياسة الشركة.

الاستخدام الملائم لأنظمة المعلومات

على أنظمة LS&Co، وكذلك استخدامك للأنظمة وأنشطتك (بما في ذلك تصفُّح الإنترنت) على أو من خلال أنظمة LS&Co. وبالتالي، يجب ألا يكون لديك أي توقُّع للخصوصية فيما يتعلّق بأي من هذه المعلومات، أو الاتصالات، أو الأنشطة. ويتم حماية حقك في الخصوصية فيما يتعلّق بالبيانات الموجودة على أنظمة الاتصال الخاصة بالشركة وفقاً للقانون المحلي؛ ويُرجى استشارة مسؤول الخصوصية المحلي للحصول على مزيد من المعلومات.

تُتاح أنظمة الاتصال الإلكترونية - مثل أجهزة الكمبيوتر، والأجهزة المحمولة، والخوادم، والهواتف، والبريد الإلكتروني، والإنترنت العام - جميع المعلومات والاتصالات المُرسلة، أو المُستلمة، أو المُخزّنة من خلال هذه الأنظمة للموظفين للأغراض التجارية. يُسمح باستخدام أنظمة شركة LS&Co للاستخدام الشخصي العرضي، ولكن يجب ألا يُؤثّر هذا الاستخدام على أعمال شركة LS&Co، أو يضرّ بها، أو يُؤثّر على أداء الموظف.

يُتوقع منك حماية أنظمة شركة LS&Co من الوصول العرضي أو غير المُصرّح به، والحفاظ على سرية كلمات المرور لجميع الأنظمة، والامتثال لجميع السياسات المُتعلّقة بأنظمتنا وأمن المعلومات.

لحماية أصول شركة LS&Co، وسُمعتها، وكذلك المستخدمين، فإننا نحفظ بالحق، وفقاً للقانون المُطبّق، بمُراقبة المعلومات والاتصالات، والوصول إليها، ومراجعتها، وحذفها، وتسجيلها، بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني الشخصية المُستلمة، أو المُشاهدة، أو المحفوظة

تحقيق الأرباح من خلال المبادئ

إن الأداء التجاري والسلوك الاجتماعي المسؤول
يكملان بعضهما البعض.

نحن ندفع النمو ونُعزّز علامتنا التجارية من خلال
تحقيق الأرباح وفقًا لمبادئنا.

البيئة والاستدامة

إن جزء من تحقيق الأرباح من خلال المبادئ يعني تقليل تأثيرنا على البيئة وتعزيز رفاهية الأشخاص الذين يُصنعون منتجاتنا. حيث تدعم مبادراتنا المُستدامة النمو والمُعمعة التجارية مع تقليل التكاليف والمخاطر. وإنها ميزة تنافسية لنا. وإن من مسؤولية كل موظف دعم هذه المُبادرات، وتشجيعها، وتعزيزها.

حقوق الإنسان والعمل العادل

تحتزم شركة LS&Co. حقوق الإنسان الأساسية للجميع، وهي مُلتزمة بتقديم أجور عادلة ومُنصفة للموظفين حول العالم. وكجزء من هذا الالتزام، تعترف شركة LS&Co. بحقوق الموظفين في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي. وتحظر شركة LS&Co. استخدام عمل الأطفال، والعمل القسري، والاتجار بالبشر، ويمتد هذا الحظر إلى جميع شركاء أعمال LS&Co. كُن إيجابيًا وأبلغ عن السلوكيات الخاطئة، فهذا واجبنا جميعًا.

التبرعات الخيرية

يجب مُراجعة واعتماد التبرعات الخيرية المُقدّمة بالذبيابة عن الشركة من قبل قسم الشؤون المجتمعية والأخلاقيات والامتثال. يُرجى الرجوع إلى [سياسة مكافحة الرشوة/مكافحة الفساد](#) للحصول على التوجيه. ويجب ألا يتم تقديم التبرعات الخيرية، سواءً أكانت تبرع نقدي، أو رعاية مؤسسية، أو أي فائدة عينية أخرى، لأي منظمة سياسية، أو سياسي، أو منظمة تابعة أو مرتبطة بـسياسي لتجنّب خطر أو مظهر الرشوة والفساد. بالإضافة إلى ذلك، لن تتبرّع شركة LS&Co. لأي منظمة تُمارس التمييز على أساس فئة محمية.

الأنشطة السياسية

نحن نُشجّع جميع الموظفين على أن يكونوا مواطنين نشطاء سياسيًا واجتماعيًا. وإن قرار تكريس وقت فراغك، أو المساهمة المالية، أو الموارد الشخصية الأخرى للأنشطة السياسية يعود إليك بالكامل. ومع ذلك، يُرجى تذكّر أنه بينما نُشجّع مشاركتك، لا يجوز لك استخدام منصبتك في شركة LS&Co. لمُمارسة الضغط على أعضاء الفريق لإجراء تَبَرّعات سياسية، أو المشاركة في الفعاليات، أو دعم/معارضة مرشّحين مُعيّنين. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم دعمك الشخصي للأنشطة السياسية في وقت فراغك وبمواردك الشخصية، وليس خلال مواعيد العمل أو باستخدام موارد الشركة أو أصولها. ويُحظر أيضًا على الموظفين نشر أو توزيع مواد سياسية في مباني شركة LS&Co. وعند المُشاركة في العملية السياسية، يجب عليك الامتثال للقوانين واللوائح التي تحكم النشاط السياسي والتبرّعات. كما لا يجوز لك استخدام اسم شركة LS&Co. بطريقة تُوجي بأن الشركة ترعى أو تُؤيّد أنشطتك السياسية الشخصية.

س: يعمل مديري على تنظيم حفل جمع تبرّعات لمرشّح محلي، وقد دعاني فريقه لحضور الحفل. هل هذا الأمر مقبول؟

ج: لا، يمكن القول إن مديرك يستخدم منصبه للتأثير على مُشاركة فريقك. بالإضافة إلى ذلك، فهو يستخدم بريده الإلكتروني الخاص بالعمل لحثّ موظف للقيام بنشاط غير تابع لشركة LS&Co. يجب على مديرك الاستمرار في العمل الشغوف ولكن القيام بذلك يكون بما يتماشى مع سياسة شركة LS&Co.



إنجاز التوقعات

القانونية المحليين للحصول على المساعدة والإرشاد. أخيرًا، يمكنك دائمًا طرح الأسئلة أو الإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها للمدونة عبر خط الإبلاغ الخاص بشركة LS&Co.

يعتمد نجاح شركة LS&Co. على تصرف الموظفين بأخلاقيات عالية، وطرح الأسئلة في المواقف غير الواضحة، والتحدث عندما تسوء الأمور. يمكننا معًا الحفاظ على بيئة عمل إيجابية تحتفي بكل ما هو خاص بشركة LS&Co. وموظفيها.

تشكل القيم، والتوقعات، والإرشادات العملية الواردة في هذه المدونة الأساس لكيفية توقع شركة LS&Co. من موظفيها التصرف. ومع ذلك، الأمر متروك لكل واحد منكم لإحياء وتطبيق هذه المدونة.

بالإضافة إلى المدونة، هناك العديد من الموارد العملية الأخرى التي يمكن العثور عليها على الشبكة الداخلية Threads، بما في ذلك السياسات والإجراءات الإضافية التي يجب عليك مراجعتها، وفهمها، واتباعها. نحن نؤكد أنه ليس من السهل دائمًا معرفة ما يجب فعله في كل موقف نواجهه. لذا، إن فريق الأخلاقيات والامتثال لدينا على استعداد للمساعدة إذا كانت لديك أي أسئلة. كما يجب أن تشعر أيضًا بالراحة في التواصل مع أعضاء فريق الموارد البشرية والشؤون

الملحق

تعديلات على مدونة قواعد السلوك العالمية للموظفين

يمكن تعديل مدونة قواعد السلوك العالمية للموظفين في أي وقت ولأي سبب.

مركز السياسات

يُرجى العلم أن مركز السياسات متوفر على الشبكة الداخلية Threads، لذا يُرجى الرجوع إلى الشبكة الداخلية Threads لمزيد من المعلومات. كما يجب على موظفي التجزئة مراجعة صفحة لوحة التطبيقات على Yoobic للاطلاع على السياسات الإضافية المتعلقة بالتجزئة. وفي حال وجود أي استفسار أو مشكلة، يُرجى التواصل مع مالك الموضوع المناسب لمزيد من المعلومات.



LEVI STRAUSS & CO.