



全球员工行为准则

LEVI STRAUSS & CO.

在 Levi Strauss & Co., 我们为自己能正确行事而 感到自豪。

践行《准则》

我们努力营造一种致力于多元、公平、包容、尊重、负责和正确行事的环境。我们为推动增长所做的一切都必须遵循最高的道德、诚实和诚信标准。

我们在全球开展业务时采取的每项行动都必须遵循这些高标准，并且必须遵循本《行为准则》（“《准则》”）、LS&Co. 政策和程序以及所有适用的法律法规。全球各地所有 LS&Co. 员工（包括高级职员）、董事、服务提供商、临时雇员和承包商均有责任查看、理解和遵守本《准则》以及 LS&Co. 的政策和程序。

除此职责外，LS&Co. 的经理和主管还有责任：

- 以身作则，并营造一种员工可以放心提问和提出疑虑而不必担心遭到报复的环境。
- 定期向团队成员开展有关《准则》和可适用的LS&Co. 政策的培训。
- 随时为员工提供指导。
- 及时向道德与合规部、法务部或人力资源部报告员工提出的任何问题或疑虑。

本《准则》所述的期望在全球范围内适用，无论您是远程工作还是在办公室工作、参加商务会谈还是客户活动，亦或是代表 LS&Co. 开展任何其他活动。如果本《准则》、LS&Co. 政策和当地法律法规之间存在差异，则以规定了更高道德行为标准且属于更严格的法律要求的规则为准。



目录

4

运用《准则》和寻求建议

- 4 鼓起勇气和勇于直言
 - 4 我如何报告疑虑？
 - 4 不报复
- 5 违规行为和调查
- 5 纪律处分

6

以合法且合乎道德的方式与外部各方进行业务往来

- 8 反贿赂和反腐败法
 - 8 什么是贿赂？
 - 8 与政府官员互动
 - 8 餐饮、招待和礼品
- 10 贸易管制和制裁
- 11 洗钱和相关活动
- 11 向外部各方提供或从外部各方获得金钱优惠
- 11 竞争法以及与竞争对手打交道
- 11 利益冲突
- 13 董事会服务
- 13 通讯

14

以合法且合乎道德的方式在职场中行事

- 15 歧视
- 15 骚扰
- 17 偏袒
- 17 多元、公平与包容
- 17 安全
- 17 工作场所暴力
- 17 违禁药品、大麻和酒精

18

保护资产和财产

- 19 差旅、餐饮和招待费
- 20 员工折扣
- 20 产品样品
- 20 知识产权
- 21 准确记录
- 21 记录保留

22

保护机密信息和个人信息

- 23 机密和专有信息
- 23 社交媒体
- 24 内幕交易
 - 24 重大非公开信息
 - 24 交易窗口
- 25 个人信息保护
- 25 妥善使用信息系统

26

秉持原则实现利润

- 27 环境与可持续发展
- 27 人权与公平劳动
- 27 慈善捐赠
- 27 政治活动

28

实现期望

29

附录

- 29 《全球员工行为准则》修订
- 29 政策中心



运用《准则》和寻求建议

如果对自己的行为或他人的行为是否符合本《准则》有疑问，请思考以下问题：

- 如果自己的行为被公开，您是否会感到舒服？
- 该行为合法吗？
- 我们的《准则》或政策是否明确允许该行为？
- 该行为合乎情理吗？请思考下列问题：
 - 该行为是否与公司的战略和目标一致？
 - 该行为是否符合我们的价值观？
 - 该行为是否“令人感觉”正确？这包括您可能对上司或其他同事提出的要求存有的任何疑虑。

如果您对其中任何一个问题的回答为“否”，或者您不确定答案，请向您的经理、道德与合规部、法务部或人力资源部寻求帮助，以便解决您的问题或疑虑。

鼓起勇气和勇于直言

我们所有人都有义务确保以诚实、诚信的方式开展业务，并且业务开展方式完全遵循本《准则》、LS&Co. 政策以及适用的法律法规。如果您获知涉嫌违规的行为或不当行为指控，您必须立即报告您的疑虑。

我如何报告疑虑？

您有几个选择：



直接向您的经理反映，或者联系道德与合规部（ethicscompliance@levi.com）、法务部或人力资源部。



在我们的 [Reportline 网站](#)上报告此问题。



拨打 Reportline 热线电话 1-800-405-8953。（如果您在除了美国和加拿大以外的国家/地区拨打此热线电话，请参阅 [Threads](#) 上的免费国家/地区接入代码。）

注意：如果当地法律允许，Reportline 允许匿名举报。

不报复

勇于直言需要勇气。LS&Co. 严禁对任何善意提出疑虑或举报可能的不当行为的人进行报复。报复有多种表现形式，包括不利或减少分配工作任务、恶意绩效评估、骚扰、降职、解雇等等。

如果您认为自己遭受了任何类型的报复，您应立即向道德与合规部、法务部或人力资源部门报告。

违规行为和调查

LS&Co. 严肃对待所有针对潜在违规行为的报告，并致力于审查和调查所有可信的指控。您必须应要求在内部调查期间充分如实地配合。此外，本《准则》或我们的任何政策或协议所含的任何内容均不意在禁止或限制您向任何适当的政府或监管实体举报任何违法行为，或就违法行为、调查、政府检查或问询与任何此类实体进行合作或向此类实体提供信息。

问：如果我想举报任何疑虑、问题或不当行为，我是否必须表明自己的身份？

答：否，您可以通过 Ethics Reportline 匿名地举报任何问题。Reportline 由独立的第三方管理。任何人都可以在不表明身份的情况下通过 Reportline 举报问题。

问：一位同事告诉我，他的主管要求他提交一份包含不合理开支的费用报告。我没有牵涉此事，也没有看到证据。我是否有义务举报这个问题？

答：是。您有责任举报任何可能违反本《准则》的事件——即使您并未亲眼看到或不确定细节。如果您举报，我们就可以妥善进行调查。您正在尽自己的一份力量来确保 LS&Co. 及其员工诚信行事。

纪律处分

如果违反本《准则》、LS&Co. 政策及所有适用法律法规以及试图掩盖违规行为，则可能会导致纪律处分，严重者会导致终止雇佣关系。在某些情况下，您的行为也可能导致司法机关对您和/或 LS&Co. 处以罚款或刑事处罚。因此，务必始终遵守本《准则》中规定的规则和限制。

问：我之前曾针对一个涉及我经理的问题发表过意见。尽管我当时是匿名地谈论，但我认为他们知道是我举报的，并且从那时起就一直对我进行区别对待。他们不再邀请我参加团队午餐，也不再让我参与战略性项目。他们可以这样做吗？

答：否，他们不可以。如果您的经理表现出这种行为，并且您认为原因是您勇于直言，那么这可能属于报复。LS&Co. 绝不容忍对任何善意直言的人进行报复。您应该就这种行为进行举报。

以合法且合乎道德的方式与外部各方进行业务往来



我们必须考虑与业务伙伴进行互动所带来的法律、财务和声誉后果。作为此项承诺的一部分，LS&Co. 将仅与信誉良好、遵守所有法律法规且重视 LS&Co. 所遵循的道德原则的业务伙伴合作。这些原则详见《[供应商行为准则](#)》。与业务伙伴合作时，您必须：

- 避免任何非法、不公平或欺骗性行为。
- 诚实、公平、客观地对待所有业务伙伴。
- 对于我们的产品和服务保持坦诚。
- 遵循适当的采购规程。择优选择业务伙伴，绝不要因为利益冲突而选择业务伙伴。

除上述要求外，您还必须确保我们的业务合作伙伴接受适当的背景调查，以保护 LS&Co. 免受腐败以及与声名狼藉的业务伙伴打交道产生的其他风险。如需了解更多信息，请参阅《[反贿赂/反腐败政策](#)》附录所述的第三方尽职调查流程。

问：过去 10 年里，我的团队一直与同一个分销商合作。我们目前正在进行分销协议的续签流程。是否仍需要获得第三方尽职调查批准？

答：是，所有新的第三方和所有正在进行新的签约流程以续签或延长合同的现有第三方都需要进行第三方尽职调查，无论他们此前是否曾经由道德与合规部进行审查。

问：我们正在寻找新的供应商为我们执行一些小任务，其合同总价值不到 50,000 美元。该供应商是否仍需要由道德与合规部进行审查？

答：是。无论合同金额是多少，所有第三方都需要由道德与合规部进行审查。反贿赂、反腐败和制裁法规并未设定最低实质性门槛。

问：如果我获得了道德与合规部对新第三方的批准，这是否意味着我不须采取任何进一步行动即可与该第三方打交道？

答：否。您需要再三核实道德与合规部是否已要求您先采取任何缓解措施。此外，您还应确保已遵守其他适用于该类第三方的接洽前流程（例如，[法律合同审查/批准](#)、[隐私影响评估](#)、[供应商安全评估](#)等）。

反贿赂和反腐败法

LS&Co. 禁止一切形式的贿赂和腐败。反贿赂和反腐败法律，包括但不限于美国《反海外腐败法》(FCPA) 和英国《反贿赂法案》，通常适用于全球各地所有 LS&Co. 员工和业务。虽然反贿赂和反腐败法因国家/地区而异，但 LS&Co. 遵循的规则很简单：

- 您绝不可向任何人（包括政府官员或业务伙伴）支付、授权、提供或承诺支付或协助支付贿赂或款项。
- 您绝不可索要或收受贿赂。
- 您绝不可利用第三方或代理人来代表您本人或 LS&Co. 支付或收受贿赂。

如果您认为同事或第三方可能正在不正当地影响、贿赂或参与任何腐败行为，或者如果您觉得事情不对劲，请立即联系道德与合规部或法务团队。

什么是贿赂？

贿赂有多种形式，包括出于不正当目的提供或收受金钱、回扣、捐赠、商业或就业机会、礼品、餐饮、招待、旅行、特殊恩惠、福利或任何其他有价值物：

- 影响决策。
- 获得或保留业务。
- 取得经营许可或者其他证照。
- 影响政府审计、检查或决策的结果。

LS&Co. 还禁止支付通融费。通融费通常是向政府官员提供的现金，以加快例行的政府行为，例如加快进口货物通关。

与政府官员互动

作为一家全球性公司，我们经常需要与我们运营所在地的政府官员互动，但在这些互动过程中我们必须格外小心，因为当涉及到政府官员时，即使是怀有良好意图的员工也可能会违反反贿赂法。

以下是可能被视为政府官员的人员示例：

- 任何外国政府官员或雇员，无论级别如何。
- 国有企业或政府控制的企业（如医院或大学）的员工。
- 外国政客、政党或候选人。
- 上述人员的家庭成员或代理人。

如果您希望与符合上述任何标准的个人互动，则您必须遵守上述禁令，并熟悉我们的[《反贿赂/反腐败政策》](#)。

餐饮、招待和礼品

在 LS&Co.，我们重视与客户、供应商和其他业务伙伴之间的成功工作关系和良好信誉，因为这对我们的成功至关重要。我们认识到商务宴请和/或招待对于加强这些关系发挥着重要作用。虽然我们尊重这些惯例，但我们必须小心，不要让它们凌驾于我们遵守法律和政策的承诺之上。

绝不可为了获取或保留业务或影响决策而提供或接受餐饮、招待和/或其他款待。我们还应该避免那些会产生不正当意图表象的情况。

通常情况下，不允许提供和接受礼品。如需了解任何例外情况，请参阅[《全球旅行、餐饮、招待和礼品政策》](#)。任何超出本政策范围的请求均须经过道德与合规部的批准。

我们的[《反贿赂/反腐败政策》](#)规定，不允许与政府官员一起进餐和娱乐。任何例外请求均须经过道德与合规部的批准。

问：我们的一个供应商邀请我的团队参加一场活动，其中包括餐饮和一场体育赛事。这可能被视为贿赂吗？

答：是，可以，但我们需要考虑其他因素。例如，供应商是否正在参与 LS&Co. 项目的竞标？活动中会讨论业务吗？每位嘉宾获得的活动价值是多少？请联系道德与合规部，以便更详细地讨论此事。

问：我要在海外参加一场重要的业务会议，需要签证才能出行。我没有足够的时间去完成标准的签证程序。旅行社提到，若要加快办理，需单独支付额外费用。鉴于时间敏感性，我是否可以继续？

问：一位负责美国境外一家新店许可证事宜的顾问要求支付 40,000 美元的预付款。他说，需要这笔钱来“确保许可证办理流程顺利进行”。我是否应该感到担心？

答：是。您需要了解更多信息。这 40,000 美元具体用来做什么？商业理由是否合乎逻辑且合法？这笔钱将汇给谁？LS&Co. 必须确保这笔钱不会用来行贿。向道德与合规部或法务团队提出此问题。

答：否。如果这笔费用不是官方领事费，那么它很可能是通融费，并且会被视为贿赂。在任何情况下都不能支付，即使您冒着错过商务旅行的风险也不例外。

贸易管制和制裁

作为一家全球性公司，LS&Co. 的产品销往世界各地，跨越国界。全球运营意味着我们受运营所在国家/地区的贸易管制法律的约束。LS&Co. 致力于全面遵守这些法律，包括：

- 限制或禁止 LS&Co. 与某些国家/地区、个人或实体开展商业活动的出口管制、贸易限制、贸易禁运和经济制裁（包括但不限于美国海外资产控制办公室、欧盟和联合国实施的任何制裁）。
- 禁止各公司参与或配合进行未经美国政府批准或认可的国际抵制的反抵制法。
- 其他要求 LS&Co. 及其业务伙伴在跨境转移产品和技术数据之前缴纳关税和/或获得特定许可、批文或其他文件的进出口法律。

如果您负责决定我们在何处购买或销售产品和/或与谁合作，或者如果您以其他方式参与跨境商业交易，那么您务必熟悉我们的《经济和贸易制裁合规政策》。请注意所有第三方都需要受到持续审查，并且与某些国家/地区、实体或个人开展业务可能会受到限制。贸易管制法和反抵制法极其复杂。如果您有任何疑问或者担心自己可能正在从事被禁止的业务，或者如果您收到了与抵制相关的请求，则您应联系道德与合规部或法务团队。

问：我们想在美国聘请一家只在美国提供服务的供应商。是否存在与制裁相关的疑虑？

答：是，可能存在。制裁可能是用于世界上任何地方的任何实体，只要其多数股权（直接或间接）由受制裁实体所拥有；这可能包括主要或专门在美国开展业务的美国实体。此外，如果供应商与受制裁实体进行交易，这也可能会使我们面临违规风险。

问：我所在的国家/地区没有美国政府所实施的制裁（例如，我所在的国家/地区并不禁止与俄罗斯和伊朗等国家进行业务往来）。这是否意味着我们不需要遵守美国制裁？

答：否，作为一家总部位于美国的公司，在我们开展业务所在的任何地方，我们都必须遵守美国制裁。我们所有的办事处、子公司和附属公司都必须遵循这些要求。

洗钱和相关活动

LS&Co. 禁止任何形式的洗钱、恐怖主义融资或任何其他用于非法或不正当目的的资助。

“洗钱”是指个人或组织试图通过使犯罪所得看起来合法来隐藏这些犯罪所得的行为。通常，这些犯罪所得通过一个或多个空壳公司和离岸银行账户转移，以隐藏这些犯罪所得的真实来源和去向。如果您怀疑业务伙伴从事非法或可疑活动，请联系道德与合规部或法务团队。

向外部各方提供或从外部各方获得金钱优惠

折扣、佣金、费用或任何其他金钱优惠都应以市场为导向，基于公平交易，经过适当的授权，作为书面协议的一部分透明化，并且不得给任何一方带来任何不当的个人利益。

竞争法以及与竞争对手打交道

LS&Co. 运营所在的大多数国家/地区都制定了旨在鼓励和保护自由公平竞争的法律。此类法律通常称为反垄断法、竞争法或消费者保护法。它们规范着我们与零售商之间的关系，包括：

- 定价惯例
- 折扣
- 信贷条款
- 促销津贴
- 独家经销权
- 特许经营商关系
- 被许可人关系
- 限制售卖竞品
- 关系终止
- 地域或合同的分配
- 通过反竞争行为实现垄断或试图实现垄断

此类法律也管辖（通常十分严格地管辖）LS&Co. 与竞争对手之间的关系。您应该限制与竞争对手的接洽。当您与竞争对手会面时，您应避免讨论价格、销售条款和条件、客户或供应商。

LS&Co. 致力于通过遵守这些法律来保护我们的消费者和公司的最佳利益。违反反垄断法的后果是严重的，尤其是对我们公司声誉而言。请注意，某些类型的违规行为的后果包括刑事处罚、潜在罚款和损害赔偿（在某些情况下可能相当于三倍）。由于这些法律可能相当复杂，因此一旦遇到问题，请务必立即联系法务部。

如果您对自己是否可参加某个贸易组织存在疑问，请联系法务部。

利益冲突

避免利益冲突对于作为一家合乎道德、诚实和透明的公司运营至关重要。在 LS&Co. 工作期间，您必须确保您的个人利益和关系不会与您对 LS&Co. 的职业义务发生冲突，也不会出现冲突的表象。作为团队的一员，您有责任为公司谋求合法利益，而不是为自己牟利。

利益冲突有多种表现形式，但当您的个人活动和关系干扰或看似干扰您以 LS&Co. 的最佳利益行事的能力时，就会出现利益冲突。示例包括：

- 在 LS&Co. 就职期间，担任其他公司的员工、高级职员或董事（除非获得人力资源部、法务部或道德与合规部批准）。
- 与竞争对手、供应商、供货商或客户有个人或经济关系。如果员工在上述其中一方拥有经济利益，则该利益必须是最低限度（不超过 5%）。
- 担任 LS&Co. 的竞争对手、供应商、供货商或客户的顾问一职。
- 利用您在 LS&Co. 任职期间所获知的机会或信息为自己牟利。
- 与家庭成员进行合作或业务往来，或与家庭成员有个人经济利益的任何企业进行合作或业务往来。

- 在工作时间或利用 LS&Co. 资源开展非 LS&Co. 工作活动。
- 与上司或下属有恋爱关系。

请注意，公司员工不得为 LS&Co. 的供应商、客户、服务提供商、供货商、分销商、竞争对手或贷款人工作，亦不得从他们获得任何报酬。然而，只要不存在利益冲突，零售或配送中心的员工可以享有外部兼职方面的自由。零售或配送中心的员工在外部兼职之前应咨询人力资源部。

必须立即向您的主管、道德与合规部或法务团队披露潜在冲突，以寻求解决。值得庆幸的是，许多冲突只需公开就能得到缓解。

如需了解有关利益冲突和披露流程的更多指导，请参阅 Threads 上的[利益冲突](#)页面和[《利益冲突披露表》](#)。

问：我的伴侣在一家公司工作，该公司正在竞标 LS&Co. 的一份大合同。这是否存在利益冲突？

答：这取决于具体情况。利益冲突应根据多种因素进行评估，包括您和您的伴侣各自担任的角色。如有疑问，您应联系道德与合规部。

问：我的同事想开办自己的网上帽子业务。他可以这样做吗？

答：任何外部兼职（包括开办您自己的业务）都需要经过经理、人力资源部、道德与合规部或法务团队的批准。此外，如果拟议的业务被视为竞争对手，那么又会带来另一种利益冲突。您的同事应在开办自己的业务之前寻求指导。

董事会服务

非营利董事会：我们鼓励您为社区做好事。您可以担任顾问或非营利董事，但前提是不存在利益冲突且不影响您的工作职责或您对 LS&Co. 的承诺。作为非营利董事会成员，您不得代表 LS&Co. 或看似代表其行事。如果您不确定自己是否可以在非营利组织董事会任职，请联系道德与合规部。

营利组织董事会：执行领导团队 (ELT) 的成员每次只能在一个营利性组织的董事会任职，并且必须在同意在任何营利组织董事会（有偿或无偿）任职之前先获得总法律顾问和首席执行官的批准。在未提前经过总法律顾问或首席执行官批准的审查和批准的情况下，LS&Co. 员工不得担任任何 LS&Co. 竞争对手、客户、供应商、供货商、分销商、承包商、被许可人或代理商的董事会或顾问委员会成员。首席执行官如果想担任任何外部营利组织董事一职，必须事先获得 LS&Co. 董事会的批准。非 ELT 员工如果想在营利组织董事会任职，必须咨询其经理和道德与合规部，并获得其批准。作为营利组织董事会的成员，您不得代表 LS&Co. 行事或看似代表 LS&Co. 行事。

有关董事会服务的更多指导，请参阅 Threads 上“[利益冲突](#)”页面上的[咨询委员会指南](#)，或联系道德与合规部或法务团队。

通讯

作为一家上市公司，我们必须统一口径，确保所有对外消息真实、准确、一致。为确保这一点，只有指定发言人才能代表 LS&Co. 发言。

除非获得明确授权，否则您不得发表公开声明或回应有关 LS&Co.、我们的业务或运营或任何 LS&Co. 员工的问询。此限制适用于：

- 所有渠道的传统媒体。
- 演讲活动。
- 社交媒体个人账户和专业账户。
- 书籍、文章或其他已发布的数据。
- 博客和其他在线内容平台。
- 任何“有记录”或“无记录”的信息请求，包括来自投资者和分析师的信息请求。

如果有人向您了解信息，请把该问询转至我们的媒体热线 (newsmediarequests@levi.com)。请参阅我们的[《全球媒体政策》](#)以获取更多指导。



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.

**以合法且合乎道德的方式
在职场中行事**

我们努力营造一种包容、多元、尊重所有人的工作环境。我们不容忍任何类型的歧视、骚扰、报复或不公平或不安全行为。

歧视

我们不容忍任何员工进行任何形式的歧视。每位员工都有权享有不会因以下原因受到歧视的公平工作环境：

- 种族、肤色、信仰或宗教
- 民族起源或公民身份
- 年龄、性别、性取向或性别认同
- 婚姻状况
- 精神或身体残疾
- 受当地法律保护的其他个人属性或身份

应该立即向您的经理或人力资源代表报告任何可疑的歧视。

骚扰

我们不容忍任何形式的骚扰，包括任何基于个人受保护的个人信息特征而进行的恐吓、冒犯或表现出敌意的不受欢迎的评论、行为、动作或举止。这包括与个人的种族、肤色、民族起源、血统、宗教、信仰、身体或精神残疾、婚姻状况、病况、性取向、性别认同、年龄或依据联邦、州或地方法律保护的任何其他情况有关的任何行为。任何形式的骚扰都将受到纪律处分，严重者会导致终止雇佣关系。

以下是一些骚扰的例子：

- 不想要或不受欢迎的性挑逗，或提供就业福利以换取性利益。
- 不受欢迎的视觉行为，如色眯眯地看、盯着看、做出性手势或展示具有性暗示的物品或图片。
- 不受欢迎的口头或书面评论，如威胁、辱骂、侮辱、诽谤、开玩笑或电子邮件。
- 不受欢迎的身体行为，如攻击、不必要的触摸或阻碍正常活动。
- 因举报或威胁举报骚扰而进行报复。



问：我的店长将具有其他背景的人称为“那些”人，并对他们采取与她认为与她有相同背景的人不同的待遇。我该怎么办？

答：LS&Co. 不容忍任何形式的歧视。这明显违反了我们的价值观和《准则》。您应联系人力资源部或道德与合规部。我们需要您为我们眼观六路、耳听八方。如果您不愿意透露自己的身份，您可以通过 Reportline 匿名地举报问题。

问：我理解与同事的身体接触可能会被视为骚扰，那么一个人如何知道可接受的身体接触和不可接受的身体接触之间的界限在哪里？

为这种接触是不恰当的行为，请勇于直言并设定界限。如果您不便直言，请联系人力资源部或道德与合规团队。我们将与您合作，帮助您应对此情况。

问：我怎样才能确保自己不会因不当言语而冒犯任何同事？

答：人们会根据自己的个人经历、文化和背景，以不同的方式解读对什么是适当的言论和什么是不适当的言论。最好的做法是使用中性的语言，不要将人归入不同类别。注意您使用的词语以及它们给别人带来的感受，避免使用性评论和影射，以及其他不当或歧视性的语言。

答：您应该注意，在商业环境中身体接触可能会被视为不恰当行为。如果您认为您可能发起的身体接触或您进行的身体接触不受欢迎，最好停止这种行为，并且在必要时为该环境确立规程。此外，请注意，对于不同人、不同文化而言，可接受的行为可能有所不同。请考虑互动的背景。在商业环境中，身体接触通常是否被接受为日常正常互动的一部分？如果您遭受了不受欢迎的身体接触，并且愿意表达您认

偏袒

偏袒是指员工因其个人关系而不是其工作表现而获得优待。工作场所中的偏袒是不可接受的；所有员工都必须得到公平对待。

多元、公平与包容

LS&Co. 致力于营造这样一种工作场所：不同背景的员工的心声都会得到倾听，并且他们的贡献会受到欢迎和赞扬。我们的目标是建立一个能够反映我们的消费者以及我们生活和工作所在的社区的多元化的组织，因为我们深知，公司越多元化，就越强大。

我们专注于通过有意义的计划、强有力的政策和指导原则来促进多元、公平和包容 (DE&I)。我们认为，将 DE&I 融入我们的文化和流程会为我们公司创造一种归属感和真正的竞争优势。我们努力培育一种文化，这种文化具有超越任何职位、业务职能、语言或国家/地区的深刻归属感，并可促进代表性、心理安全和社会责任。

我们的努力从高层领导延伸到一线员工。我们的征程是持续的，需要战略、毅力和长期承诺。在独创、同理心、诚信、勇气和绩效等公司价值观的指导下，我们不断努力将 LS&Co. 打造成不同背景人士的首选雇主以及包容创新品牌的缔造者。

安全

LS&Co. 制定了各项规则来保护所有员工的安全和福祉。您有责任：

- 遵守这些健康与安全规则和政策；
- 报告事故、工伤和不安全的设备、做法或条件；
- 在所有工作活动中保持谨慎；
- 立即向您的主管报告任何不安全的工作条件。

工作场所暴力

在 LS&Co.，您在工作中以及代表公司进行差旅时的安全始终是我们的首要任务。我们尽一切努力确保每位员工和承包商免受外部和内部威胁（包括工作场所暴力）。工作场所暴力是指任何威胁我们员工或承包商安全或对 LS&Co. 财产造成损害的行为。工作场所暴力可包括：

- 人身攻击
- （直接和间接）威胁
- 骚扰
- 恐吓
- 欺凌
- 跟踪
- 蔓延至职场的家庭暴力

在预防职场暴力方面，您是第一道防线并且也是最好的防线。及早通知至关重要。如果您目睹任何上述行为或意识到工作场所可能存在暴力威胁，请立即通知您的经理、人力资源部或全球安全部

(mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com)。

我们不允许工作场所暴力或威胁行为。如果您实施此类行为，您将受到纪律处分，严重者会导致终止雇佣关系。如果您在美国，还请参阅我们关于[《工作场所中的武器》](#)政策。

违禁药品、大麻和酒精

LS&Co. [政策规定](#)，在工作期间，您不得持有、转让、购买、出售或使用（除非由医疗保健提供者专业地开具处方）任何违禁物质。员工上班时应身体健康，且未受到违禁药品、大麻或酒精的任何不良影响。严禁在工作期间或公司赞助的活动中未经授权饮酒或过量饮酒。



保护资产和财产

我们都有责任保护 LS&Co. 的资产，包括数字化资产、金融资产和实物资产以及知识产权和有形财产。LS&Co. 的资产和财产仅用于业务目的。严禁为了不道德或非法的目的，或为了谋取私利，不当使用我们的资产和财产。

作为此责任的一部分，您必须防止欺诈、滥用、浪费和盗窃：

- 欺诈是一种旨在获取经济或个人利益的错误或刑事欺骗行为。请勿参与欺诈行为，并向道德与合规部报告任何疑似欺诈行为；
- 避免滥用或浪费公司资金，并按照 LS&Co.《公司卡政策》使用公司信用卡：[《公司卡费用报销政策》（美国和加拿大）](#)、[《公司卡政策》\(LSA\)](#)、[《公司卡政策》\(LSE\)](#)；
- 确保所有交易都得到妥善授权，并在我们的[《签名授权政策》](#)规定的授权限度内；
- 请勿滥用您所在国家/地区的员工折扣，如[美国和加拿大员工折扣](#)或[欧盟员工折扣](#)所概述。请咨询当地人力资源部或您的经理，了解当地的折扣政策；
- 确保产品样品仅用于合法商业目的，并防止丢失、损坏、被盗、未经授权的使用或处置；
- 在您与 LS&Co. 的雇佣关系结束时，归还所有 LS&Co. (有形和无形资产) 财产和资产；并且
- 保持准确的记录并遵守我们的[《记录和信息管理政策》](#)。

差旅、餐饮和招待费

LS&Co. 为员工提供必要的商务旅行和合理的餐饮和/或招待费用报销。

如果您不确定某项费用是否合理，请参阅《[全球旅行、餐饮、招待和礼品政策](#)》，询问您的经理，或联系 MbxCorpCard@levi.com。承包商应遵守我们的《[承包商差旅政策](#)》。

您必须记录所有与业务相关的费用；这可能包括机票、地面交通、餐饮、酒店/住宿等费用。文件必须准确描述或包括以下内容：

费用性质和业务理由。

- 日期、地点和出席人员（列出所有出席人员）。
- 商务餐费的明细收据。
- 酒店住宿的完整账单，而不仅仅是第一页和最后一页。

注意：所有经理有责任审查和批准其直接下属的费用。

问：我的经理要求我用公司卡支付团队晚餐的费用。我对这个请求感到不确定，但我按照经理的要求做了。是否可以这样做？

答：否。您觉得必须遵从经理的要求，这是可以理解的。但是，您和您的经理都有义务遵守我们的政策。我们的政策规定职级最高的员工应该支付餐费。此外，这种情况也为代表您的经理实施不当行为提供了机会，因为他们将在不受任何监督的情况下批准自己的费用。

问：我的同事将费用审批委托给其行政助理。是否可以这样做？

答：否，每位经理都有责任审查并验证代表其团队提交的费用。

员工折扣

在许多国家/地区，员工有权享受 LS&Co. 产品的折扣，作为雇佣特权。此折扣不得滥用。任何试图转售折扣商品并从员工折扣中获利的行为都可能会导致丧失此特权和/或受到纪律处分，严重者会导致解雇。您有责任了解员工折扣的可接受使用是怎样的。如果您有任何疑问或顾虑，请参阅[《美国和加拿大员工折扣》](#)或[《欧盟员工折扣》](#)，或咨询当地人力资源部或您的经理以获取更多有关当地折扣政策的信息。

问：我听说我所在地点的门店经理助理开始了副业，他正在利用员工折扣购买 Levi's® 产品，然后加价在网上转售。是否可以这样做？

答：不可以。这不仅是对员工折扣的滥用，而且也违反了公司关于拥有竞争性业务的政策。这位门店经理助理利用其在 Levi's® 的工作机会采购大幅折扣的产品并在副业中转售，从而获取了不当利益。

产品样品

产品样品应仅用于合理商业目的。未经事先授权而拿走任何有价值的产品样品或把其用于非 LS&Co. 用途，都将被视为盗窃公司财产，可能会导致纪律处分，严重者会导致解雇。此外，员工还可能受到民事或刑事处罚或处罚。

此类知识产权的示例包括发明、配方、工艺、产品、客户名单、程序、专利、商标、版权、商业秘密、专业知识、域名、创意、发现和改进。未经适当的法律保护和未取得文件许可，您不得使用或分享 LS&Co. 的知识产权。

此外，在下列情况下，部分机密信息和专有信息可能会被视为 LS&Co. 商业秘密：

- 涉及符合商业秘密保护资格的主题，包括配方、图案、汇编、程序、设备、方法、技术或者工艺；
- 具有商业价值，因为它是一个秘密，并且不为公众所知或公众无法查明；并且
- LS&Co. 采取合理措施保护信息免遭泄露。

如果您有任何与知识产权相关的疑问，请联系法务团队成员。

知识产权

LS&Co. 或您在 LS&Co. 工作期间发明、创造或开发的所有知识产权，如果涉及我们的业务或者对我们的业务有用或者是您在 LS&Co. 工作时间或使用 LS&Co. 资源开发出来的，则均属于公司财产，并且通常是保密的。与 LS&Co. 的其他资产类似，我们的知识产权只能用于与我们的业务相关且有利于 LS&Co. 的用途。

准确记录

完整准确的账簿和记录是法律所要求的，对于管理 LS&Co. 的业务以及维护我们财务报告和披露的准确性和完整性至关重要。

“账簿和记录”不仅指财务账户，还指 LS&Co. 编制、生成或维护的所有记录，例如发票、采购订单、协议、工资单、安全和环境报告以及监管文件。

当您参与创建业务记录时（例如，当您提交费用报告或工时表时），您有责任确保您提交的信息真实准确。

任何试图隐瞒或虚假陈述 LS&Co. 账簿或记录中信息的行为均属严重违法行为。其中包括：

- 延迟记录订单日期或付款日期。
- 报告不准确或误导性的交易信息。
- 伪造质检报告、数据或公司其他文件。

此规则很明确：所有记录和报告必须完整、公正、准确、及时且不具误导性。没有例外。

记录保留

所有业务记录还必须按照我们的《[记录和信息管理政策](#)》进行保存和处置。

如果您被指示保留与实际、威胁或合理可预见的诉讼、调查、审计或行政程序相关的某些文件或记录，则 LS&Co. 的业务记录保留期不适用。您对此义务的遵守至关重要，因为即使是无意地销毁、更改或隐藏相关或受合法保留的文件，也可能导致 LS&Co. 和您承担民事和刑事责任。

如果您不确定某个特定文件或保留期，请保留该文件并参阅《记录和信息管理政策》和咨询法务团队以获取更多指导。





保护机密信息和 个人信息

作为 LS&Co. 的员工，您可能会使用或有权访问有关 LS&Co. 的机密和专有信息，或者您可能知晓个人信息。您有责任小心谨慎地对待所有 LS&Co. 信息。这包括我们收集、开发或维护的与我们的业务、员工、消费者、客户、供应商和其他第三方相关的信息。

机密和专有信息

未经事先批准，您不得向公司以外的任何人披露 LS&Co. 的机密信息。任何有关 LS&Co. 的尚未向公众发布的信息都可

能被视为机密信息，包括收购或合并计划、产品信息（例如发布或设计）、销售和定价信息、原材料的标识或来源、网络 IP 地址等。机密信息的不当使用包括将其用于或输入到公共大型语言模型（如 ChatGPT 或类似的生成式 AI 平台）。

有关数据和 AI 的使用的指导，请参阅我们的[《数据和人工智能指南》](#)和我们的[《数据和人工智能操作原则》](#)。

问：我的同事邀请我到一家繁忙的咖啡店见面，以讨论今年的业务计划、关键客户见解和财务业绩。是否可以这样做？

答：听起来这个话题涉及机密信息，因此在公共场合讨论这些信息是不明智的。我们建议您将此会议移至私密地点。

社交媒体

人们在博客、推文或帖子中写的内容可在几分钟内传达给全球受众。这种与全球各地数百万人建立联系的能力要求我们在工作和生活中在与朋友、家人、同事、客户和消费者沟通时以负责任的方式行事。社交媒体是一种强大的工具，我们需要谨慎对待它，以避免产生意想不到的后果。

作为 LS&Co. 的员工，您在社交媒体上的言论可能会对我们公司产生积极或消极的影响。您下班后，您对 LS&Co. 的责

任并未结束。我们中的许多人在工作之外使用社交媒体；即使在这些个人爱好中，我们都需要保护我们的公司机密和专有信息以及 LS&Co. 的全球企业声誉。我们期望您在使用社交媒体或其他基于 Web 的消息应用程序时能够运用良好的判断力并肩负起个人责任。

如需了解更多信息，请参阅我们的[《社交媒体政策》](#)。

内幕交易

在掌握有关 LS&Co. 的重大非公开信息的情况下，交易 LS&Co. 证券（包括股票、限制性股票单位、股票期权或以股票结算的增值权）不仅是不道德的，而且是违法的，并可能导致您和 LS&Co. 受到严重的民事和刑事处罚。此规则适用于所有员工，并涉及有关 LS&Co. 业务的所有重大非公开信息。在掌握有关任何实体的重大非公开信息的情况下，交易 LS&Co. 证券或任何其他公司（包括客户和供应商）的证券是严格禁止的行为。向其他人（包括家人和朋友）告知有关 LS&Co. 或任何其他公司的重大非公开信息也是严格禁止的行为，即使您自己不进行交易。个人（包括家庭成员）根据内幕消息或在掌握重大非公开信息的情况下进行证券交易，可能会违反法律并受到民事和刑事处罚。您不得利用职务便利或任何重大非公开信息来获取不正当的个人经济利益。

重大非公开信息

重大非公开信息是指任何尚未向公众公开的并且一个合理的人在决定是否购买、出售或持有某公司证券时会认为该信息是重要的信息。包括有关 LS&Co. 的信息，以及有关其他公司（例如我们的业务伙伴和竞争对手）的信息。重大非公开信息的示例包括：

- 未公布的盈利预测、估计或结果。
- 收购、剥离或重组。
- 管理层变动。
- 即将发布的产品或产品创新。
- 获得或失去重要客户或合同。
- 未决或可能进行的诉讼或监管行动。

如需了解更多信息，请参阅我们的[《内幕交易政策》](#)。

问：去年，我的团队一直在就一项高度机密的收购进行谈判，收购对象是一家蓬勃发展的新零售商。在收购消息公开前的几天，我的同事将这个信息告诉了她的兄弟，她的兄弟就购买了这家零售商的股票。她是否可以这样披露信息？

答：不可以。您的同事不应向她的兄弟透露收购消息，因为这被视为机密且重大非公开信息。此外，由于她的兄弟根据此消息进行交易，您的同事及其兄弟已犯有内幕交易罪，并将受到民事和刑事处罚。您的同事是否知道她的兄弟会购买该公司的股票并不重要。她仍然要承担责任。

交易窗口

根据您在 LS&Co. 的职务或您对 LS&Co. 机密信息的访问权限，您可能需要遵守预先批准要求或在一定时期内被限制交易 LS&Co. 证券。如果您对某项交易是否被允许存在疑问，请参阅我们的[《内幕交易政策》](#)和[《禁售期日历》](#)，或联系法务团队成员。

个人信息保护

个人信息是指任何能够识别个人身份的信息。这包括姓名、出生日期、地址、电话号码以及政府颁发的身份证明（如社会安全号码或国民身份证号码）等数据。它还可能包括不太明显的信息，如 IP 地址、订单历史记录或购物喜好。

涉及个人信息的项目必须按照我们的[《隐私政策和程序》](#)进行管理。我们希望您了解如何识别和妥善处理个人信息并及时报告任何问题。种族、民族、宗教信仰、医疗情况、性别偏好、薪酬、绩效评估等更敏感的个人信息应该得到更加谨慎的对待。

如果您有任何疑问，请咨询隐私团队。

问：当地一家活动公司向我索要我团队成员的姓名和地址，以便邀请他们参加聚会。我是否可以把这些信息提供给该活动公司？

答：不可以。分享 LS&Co. 员工的个人信息会违反公司政策。

妥善使用信息系统

电子通信系统（例如计算机、移动设备、服务器、电话、电子邮件和一般互联网接入）以及通过这些系统发送、接收或存储的所有信息和通信均可供员工用于业务目的。允许偶尔出于个人目的使用 LS&Co. 系统，但是此类使用不得干扰 LS&Co. 的业务、损害 LS&Co. 或影响员工的绩效。

您应保护 LS&Co. 系统免受意外或未经授权的访问，从而对所有系统的密码进行保密，并遵守所有与我们的系统和信息安全有关的政策。

为了保护 LS&Co. 的资产和声誉以及用户，我们保留根据适用法律监控、访问、审查、删除和记录信息和通信，包括在 LS&Co. 系统上收到、查看或保存的个人电子邮件，以及您在 LS&Co. 系统上或通过 LS&Co. 系统进行的使用和活动（包括互联网浏览）的权利。因此，您对于任何此类信息、通信或活动的隐私性抱有期望。您对公司通信系统中包含的数据享有的隐私权受到当地法律的保护；请咨询当地的隐私负责人以获取更多信息。

秉持原则实现利润

经营业绩和负责任的社会行为可以共存。

我们秉持原则实现利润，以推动增长并加强我们的品牌。

环境与可持续发展

秉持原则实现利润的一部分意味着尽量减少我们对环境的影响并促进那些生产我们产品的人们的福祉。我们的可持续发展计划支持增长和品牌资产，同时降低成本和风险。它们对于我们来说是一项竞争优势。每位员工都有责任支持、鼓励和推进这些举措。

人权与公平劳动

LS&Co. 尊重所有人的基本人权，并致力于为全球各地员工提供公平合理的工资。作为此承诺的一部分，LS&Co. 承认员工的结社自由和集体谈判权利。LS&Co. 禁止使用童工、强迫劳动和人口贩运，此项禁令适用于所有 LS&Co. 业务伙伴。如果您看到不正常现象，请及时报告——这是我们的职责。

慈善捐赠

代表公司进行的慈善捐赠必须经过社区事务部和道德与合规部的审查和批准。请参阅《[反贿赂/反腐败政策](#)》以获取指导。未经道德与合规部的明确书面批准，绝不能向任何政治

组织、政客或与政客有附属关系或有关联的组织进行慈善捐赠，无论是现金捐赠、企业赞助还是其他任何实物利益，以避免贿赂和腐败的风险或表象。此外，LS&Co. 不会向任何基于受保护阶层而进行歧视的组织捐款。

政治活动

我们鼓励所有员工成为积极参与政治和社会活动的公民。是否将你的空闲时间、金钱或其他个人资源用于政治活动完全取决于您。然而，请记住，虽然我们鼓励您参与，但您不得利用您在 LS&Co. 的职位向团队成员施压，要求他们进行政治捐赠、参加活动或支持/反对特定候选人。此外，您个人对政治活动的支持必须通过利用您的个人时间和个人资源进行，而不得利用工作时间或使用公司资源或资产进行。此外，员工不得在 LS&Co. 的物业内张贴或分发政治材料。在参与政治活动时，您必须遵守有关政治活动和捐赠的法律法规。您也不得以任何会暗示公司赞助或支持您的个人政治活动达的方式使用 LS&Co. 名称。

问：我的经理正在为当地一位候选人举办筹款活动，并已邀请我们的团队参加。是否可以这样做？

答：否。可以辩称，您的经理正在利用职务之便来影响您团队的参与。此外，她还在使用工作邮件招募员工参与非 LS&Co. 活动。您的经理应该继续保持热情的工作，但要符合 LS&Co. 的政策。



实现预期

本《准则》中的价值观、期望和实操指南构成了 LS&Co. 员工行为规范的基础。然而，要想践行《准则》，就需要每位员工的努力。

除了《准则》之外，还可以在 Threads 上找到更多实用资源，包括您必须查看、了解和遵循的其他政策和程序。我们认识到，在您遇到的每种情况下，并不总是能够轻易地知道该做什么。如果您有任何疑问，我们的道德与合规团队随时为您提供帮助。您还可以放心地联系当地的人力资源部和法务部团队成员，以寻求帮助和指导。最后，您随时可以通过 LS&Co. Reportline 进行询问或举报疑似违反本《准则》的行为。

LS&Co. 的成功依赖于员工以合乎道德的方式行事、在不明朗的情况下提问以及在出现问题时勇于直言。我们齐心协力，就能够共同维持积极的工作环境，弘扬 LS&Co. 及其员工的一切特别之处。

附录

《全球员工行为准则》修订

我们可能会随时出于任何理由对《全球员工行为准则》进行修订。

政策中心

请注意，Threads 上有一个[政策中心](#)。请参阅 Threads 了解更多信息。零售员工还应查看 Yoobic 上的应用程序仪表板页面，了解与零售相关的其他政策。如果您有任何疑问或疑虑，请联系相应的主题所有者，以获取更多信息。





LEVI STRAUSS & CO.