



全球員工行為守則

LEVI STRAUSS & CO.

在 Levi Strauss & Co.， 我們正確行事， 對此深感自豪。

實踐行為守則

我們致力締造一個秉持多元、公平和包容、尊重、問責以及正確行事的環境。我們為推動成長的一舉一動，均須遵循最高的道德、誠實和正直準則。

我們在世界各地營運業務時採取的所有行動，均須符合這些高準則，並且必須遵守本行為守則（「守則」）、LS&Co.政策和程序，以及所有適用的法律和規例。所有 LS&Co.世界各地的員工（包括管理階層）、董事、服務提供者、臨時員工和承辦商有責任審查、理解和遵循本守則，以及 LS&Co. 的政策和程序。

除了這項責任之外，LS&Co.經理和主管也有責任：

- 以身作側，並創造一個讓員工可以放心提問和提出疑慮，而無須擔心遭受報復的環境。
- 定期對團隊成員進行關於本守則和適用的 LS&Co. 政策之培訓。
- 隨時能夠為員工提供指引。
- 及時向道德與合規部、法務部或人力資源部報告員工提出的任何問題或疑慮。

本守則中的要求適用於全球各地，無論您是遠距工作還是於辦公室工作、參加商務會議或客戶活動，或代表 LS&Co. 進行任何其他活動。如果本守則、LS&Co. 政策和當地法律和規例之間存在差異，您必須應用制定較高道德行為標準、且較嚴格的法律要求之規則。



目錄

4

應用守則及尋求建議

- 4 勇於發聲
 - 4 如何舉報疑慮？
 - 4 禁止報復
- 5 違規與調查
- 5 紀律處分

6

與外部各方合法並合乎道德地營運業務

- 8 反賄賂與反貪污法
 - 8 什麼是賄賂？
 - 8 與政府官員打交道
 - 8 餐飲、款待與禮品
- 10 貿易管制與制裁
- 11 洗錢與相關活動
- 11 給予或來自外部各方的金錢優惠
- 11 競爭法和與競爭對手打交道
- 11 利益衝突
- 13 參與董事會工作
- 13 通訊

14

在職場遵守法律和道德規範

- 15 歧視
- 15 騷擾
- 17 偏袒
- 17 多元、平等及包容
- 17 安全
- 17 職場暴力
- 17 非法藥物、大麻與酒精

18

保護資產和財產

- 19 差旅、餐飲與款待費用
- 20 員工折扣
- 20 產品樣本
- 20 知識產權
- 21 準確記錄
- 21 記錄保存

22

保護機密和個人資訊

- 23 機密與專有資訊
- 23 社交媒體
- 24 內幕交易
 - 24 重大非公開資訊
 - 24 交易窗口
- 25 保護個人資訊
- 25 適當使用資訊系統

26

按原則實現利潤

- 27 環保與可持續發展
- 27 人權與公平勞動
- 27 慈善捐款
- 27 政治活動

28

實現期望

29

附錄

- 29 全球員工行為守則修訂
- 29 政策中心



應用守則及尋求建議

如果您不確定您或其他人的行為是否符合本守則，可考慮以下因素：

- 您願意公開您的行為嗎？
- 這行為合法嗎？
- 我們的守則或政策是否明確允許？
- 這合乎常理嗎？考慮以下因素：
 - 這與公司的策略和目標一致嗎？
 - 它符合我們的價值觀嗎？
 - 這感覺「對」嗎？這包括當您上司或其他同事向您提出請求時，您可能存在的任何猶豫。

如果您對以上任何問題的答案是「否」，或者您不確定答案，請聯絡您的經理、道德與合規部、法務部或人力資源部，尋求協助解決您的問題或疑慮。

勇於發聲

我們都有義務確保誠實正直地進行業務，並完全遵循本守則、LS&Co. 政策以及適用的法律和規例。如果您發現涉嫌違規或不當行為指控，必須立即提出疑慮。

如何舉報疑慮？

您可選擇以下方法：



直接與您的經理對話或聯絡道德與合規部（ethicscompliance@levi.com）、法務部或人力資源部。



在我們的[舉報熱線網站](#)上報告問題。



請撥打舉報熱線 1-800-405-8953。（如果您從美國或加拿大境外撥打電話，請參閱[Threads](#) 上的免費國家/地區接入代碼。）

請注意：如果當地法律允許，可以使用舉報熱線進行匿名舉報。

禁止報復

發聲需要勇氣。LS&Co. 嚴禁對任何善意提出疑慮或報告可能不當行為的人士進行報復。報復可能以多種方式發生，包括不利或減少的工作分配、不利的表現評估、騷擾、降職、解僱等。

如果您認為自己受到任何形式的報復，應立即向道德與合規部、法務部或人力資源部舉報。

違規與調查

LS&Co. 嚴肅對待所有關於潛在違規行為的報告，並致力審核和調查所有可信的指控。如被要求，您必須在內部調查期間充分地真誠合作。此外，本準則或我們的任何政策或協議中的任何內容均無意禁止或限制您向任何適當的政府或監管實體舉報任何違法行為，或限制您與任何此類實體合作或向任何此類實體提供與此相關的資訊。

問：如果我想舉報任何懷疑、疑慮或不當行為，我是否必須表明身份？

答：不，您可以透過道德舉報熱線匿名舉報任何疑慮。舉報熱線由獨立第三方管理，任何人都可以在不透露身份的情況下舉報疑慮。

問：有位同事告訴我，他的主管要求他提交一份包括非正規費用的支出報告。我沒有參與，也沒有看到證據。我是否有義務對此作出舉報？

答：是。您有責任舉報任何可能違反本守則的事件，即使您不是目擊者或不確定其中細節。當您舉報後，我們就可以進行適當的調查。您正在盡自己的一份力來確保 LS&Co. 和我們的員工正直行事。

紀律處分

違反本準則、LS&Co. 政策以及所有適用的法律和規例，以及試圖隱瞞違規行為，均可能會受紀律處分，嚴重者包括解僱。在某些情況下，您的行為亦可能導致法律當局對您和/或 LS&Co. 處以罰款或刑事處罰。因此，您必須時刻遵循本守則中制訂的規則和限制。

問：我之前曾提詢過涉及我經理的問題。雖然我以匿名方式進行，但我認為他們知道那是我，並且從那時起就一直以不同的態度對待我。他們不再邀請我參加團隊午餐，也不讓我參與策略性工作項目。他們可以這樣做嗎？

答：不，他們不可以。如果您的經理有這樣的行為，而您認為這是因為您曾發聲，這可能是報復。LS&Co. 不容許對任何善意發聲的人進行報復。您應該舉報此行為。

與外部各方合法且合乎道德地進行業務



我們與業務夥伴交流時，必須考慮其中帶來的法律、財務和聲譽後果。為秉守這項承諾，LS&Co. 只會與信譽良好的業務夥伴合作，這些合作夥伴須遵循所有法律和規例，並且重視與 LS&Co. 業務所遵循的相同道德原則。這些原則載於我們的[供應商行為守則之中](#)。與我們的業務夥伴合作時，您必須：

- 避免任何非法、不公平或欺騙行為。
- 誠實、公平、客觀地對待所有業務夥伴。

- 以誠實及正直的態度展示我們的產品和服務。
- 遵循適當的採購和尋源程序根據優點而非利益衝突來選擇業務夥伴。

除上述內容外，您亦必須確保我們的業務夥伴經過恰當的背景調查，以保護 LS&Co. 免受貪污影響，以及其他因與信譽不良業務夥伴打交道而產生的風險。如需了解更多資訊，請查看[反賄賂/反貪污政策](#)附錄中的第三方盡職審查流程。

問：我的團隊在過去 10 年間一直與同一間經銷商合作。我們現正在辦理續簽分銷協議的過程。是否仍需獲取第三方盡職審查批准？

答：是的，所有新的第三方和所有為續約或延長合約而在洽商新合約流程的現有第三方，均需要進行第三方盡職審查，無論他們之前曾否通過道德與合規部審核。

問：如果我收到新第三方的道德與合規部批准，這是否表示我可以與該第三方合作而無需採取其他行動？

答：不。您需要仔細確認道德與合規部有否要求您首先採取任何緩解舉動。您亦應確保已遵守此類第三方可能需要的其他預先參與流程（例如法律合約審核/批准、[私隱影響評估](#)、[供應商安全評估](#)等）。

問：我們正在尋找一間新的供應商來為我們處理一些小工作，合約總價值不到 50,000 美元。這供應商是否仍需要接受道德與合規審查？

答：是。所有第三方，無論合約的金錢價值如何，都需要接受道德與合規部的審查。反賄賂、反貪污和制裁規例沒有設定最低重要性門檻。

反賄賂與反貪污法

LS&Co. 禁止一切形式的賄賂和貪污。反賄賂與反貪污法律，包括但不限於美國《反海外貪污法》(FCPA) 和英國《反賄賂法》，一般適用於 LS&Co. 全球各地的所有員工及業務。雖然每個國家/地區的反賄賂與反貪污法律各有不同，但 LS&Co. 的規則非常簡單：

- 您絕不能向任何人（包括政府官員或業務夥伴）支付、授權、提議或承諾支付或協助賄賂或付款。
- 您絕不能索取或收受賄賂。
- 您絕不能使用第三方或代理人代表您或 LS&Co. 行賄或受賄。

如果您認為同事或第三方可能不當地影響、賄賂或參與任何貪污行為，或感到有些不對勁，請立即聯絡道德與合規團隊或法務團隊。

什麼是賄賂？

賄賂可以採取多種方式進行，包括為以下不當目的給予或接受金錢、回佣、捐贈、商務或就業機會、禮品、餐飲、款待、差旅、特別恩惠、福利或任何其他有價物品：

- 影響決策。
- 贏取或挽留業務。
- 獲取營業許可證或其他牌照。
- 影響政府審計、檢查或決定的結果。

LS&Co. 也禁止支付疏通費，疏通費通常是向政府官員提供的現金，以加快政府的日常運作，例如加快海關進口程序。

與政府官員打交道

作為一間跨國公司，我們經常需要與營運所在地的政府官員打交道，但在這些互動過程中我們必須格外謹慎，因為當涉及政府官員時，即使員工懷有善意，也可能觸犯反賄賂法。

以下人士是可能被視為政府官員的例子：

- 外國政府的任何官員或員工，無論級別如何。
- 由政府擁有或政府控制的企業（例如醫院或大學）的員工。
- 外國政客、政黨或公職候選人。
- 上述人士的家庭成員或代理人。

如果您希望與符合上述任何條件的人士交流，您必須遵守上述禁令，並熟悉我們的[反賄賂/反貪污政策](#)。

餐飲、款待與禮品

在 LS&Co.，我們重視與客戶、供應商和其他業務夥伴建立成功的工作關係及商譽，因為這些對我們的成功極之重要。我們理解商務宴請和/或款待對加強這些關係非常重要。雖然我們尊重這些做法，但我們必須小心，不要讓它們凌駕於我們遵守的法律和政策之上。

員工不得以獲取或挽留業務、或影響決策為目的，提供或接受餐飲、款待和/或其他款待。我們也應該避免即使只是看似有不正當意圖的情況。

一般來說，我們不允許禮品的使用。請參閱[全球差旅、餐飲、款待與禮品政策](#)，查詢任何例外的情況。任何超出政策範圍的請求都必須得到道德與合規部的批准。

根據我們的[反賄賂/反貪污政策](#)，員工不可與政府官員一起享用餐飲及款待。任何例外請求必須獲得道德與合規部的批准。

問：其中一位供應商邀請我的團隊參加一項活動，其中包括晚餐、飲料和體育賽事。這會被視為賄賂嗎？

答：是可以的，但我們需要考慮其他因素。例如，供應商是否正在與 LS&Co. 進行投標？活動中會討論業務嗎？每位客人的活動價值是多少？請聯絡道德與合規部以更深入討論此問題。

問：我在海外參加一個很重要的業務會議，需要簽證才能出行。我沒有足夠的時間完成標準簽證流程。旅行社提到如要加快處理，須另外支付一筆附加費用。鑑於急切的時間需要，我可以按要求進行嗎？

問：一位負責處理美國境外新店許可的顧問要求支付 40,000 美元的預付款。他表示，需要這筆錢來「確保許可流程能順利進行」。我應感到有問題嗎？

答：不。如果該費用不是官方領事費，則很可能是疏通費，並被視為賄賂。在任何情況下都不應支付，即使您冒著錯過商務差旅的風險。

答：是。您需要了解更多細節。這 40,000 美元實際會用作什麼用途？商業理由是否合乎邏輯、合法？這筆錢會寄給誰？LS&Co. 必須確保這些錢不會被用作賄賂。向道德與合規或法務團隊提出此問題。

貿易管制與制裁

作為一間環球業務公司，LS&Co. 的產品售至世界各地，並跨越許多國界。在全球營運表示我們必須遵循營運所在國家/地區的貿易管制法律。LS&Co. 致力完全遵守這些法律，包括：

- 限制或禁止 LS&Co. 與某些國家/地區、個人或實體從事商業活動的出口管制、貿易限制、貿易禁運和經濟制裁（包括但不限於外國資產控制辦事處、歐盟和聯合國實施的任何制裁）。
- 反抵制法禁止公司參與或配合未經美國政府批准、或受制裁的國際抵制活動。

問：我們想聘請一間僅在美國提供服務的美國供應商。這在制裁方面是否有問題？

答：是的，可能有。制裁可能適用於世界任何地方的任何實體，只要該實體由一個或多個受限制實體（直接或間接）擁有多數股權；這可能包括主要或專門在美國活躍營運的美國實體。

- 其他出入口法律要求 LS&Co. 及其業務夥伴在跨境轉移產品和科技資料之前，須繳納關稅和/或取得特定許可證、牌照或其他文件。

如果您的職責是決定我們在何處購買或銷售產品、和/或我們與何人合作，或者如果您以其他方式參與跨境業務交易，您必須熟悉我們的經濟和貿易制裁合規政策。請注意，所有第三方都需要持續篩選，並與某些國家/地區、實體或個人進行業務時，可能受到管制或限制。貿易管制法和反抵制法極為複雜。如果您對自己可能從事禁止的業務存有任何疑問或疑慮，或收到與抵制相關的請求，您應該聯絡道德與合規或法務團隊。

問：我所在的國家/地區沒有與美國政府相同的制裁（例如，我國不禁止與俄羅斯和伊朗等國家/地區進行業務交往）。這是表示我們不需要遵守美國的制裁？

答：不，作為一間總部位於美國的公司，我們在營運業務的任何地方都必須遵守美國的制裁。我們所有的辦事處、子公司和附屬機構都必須遵守這些要求。

洗錢與相關活動

LS&Co. 禁止任何形式的洗錢、恐怖主義融資、或任何其他用作不法或非法目的的融資。

「洗錢」是指個人或組織試圖透過使犯罪收益看似合法的行為，來隱藏這些收益。通常，這些收益會透過一個或多個空殼公司和離岸銀行帳戶轉移，以隱藏收益的真實來源和目的地。如果您懷疑業務夥伴從事非法或可疑活動，請聯絡道德與合規或法務團隊。

給予或來自外部各方的金錢優惠

折扣、佣金、費用或任何其他金錢優惠應以市場為導向，並以公平交易為本，具備適當的授權，作為透明的書面協議內容，並且不得為任何一方帶來任何不當的個人利益。

競爭法和與競爭對手打交道

LS&Co. 經營業務的大部份國家/地區，均制定有旨在鼓勵和保護自由公平競爭的法律。它們通常被稱為反壟斷法、競爭法或消費者保護法。它們規範我們與零售商的關係，包括：

- 定價慣例
- 折扣優惠
- 信用條款
- 宣傳津貼
- 獨家經銷權
- 加盟商關係
- 被授權者關係
- 攜帶競爭產品之限制
- 終止關係

- 領土或合約分配
- 透過反競爭行為進行壟斷或企圖壟斷

這些通常亦非常嚴格地監管 LS&Co. 與我們競爭對手之間的關係。您應該與競爭對手保持有限接觸。當您與競爭對手會面時，應避免討論價格、銷售條款和細則、客戶或供應商。

LS&Co. 致力透過遵循這些法律來保護消費者和公司的最大利益。違反反壟斷法的後果非常嚴重，特別是在我們的企業聲譽方面。請注意，某些類型的違規行為後果包括刑事處罰、潛在罰款和損害賠償（在某些情況下可能多達三倍）。由於這些法律可能相當複雜，因此一旦出現問題，請務必立即聯絡法務部。

如果您不確定是否可以參與某個特定貿易組織，請聯絡法務部。

利益衝突

對一間合乎道德、誠實和透明的公司來說，營運中必須要避免利益衝突的情況。在 LS&Co. 工作期間，您必須確保您的個人利益和關係與您對 LS&Co. 的專業義務不會發生衝突，即使只是看似衝突的情況。作為團隊的一員，表示您有責任促進公司的合法利益，而非您自己的利益。

利益衝突能以多種形式發生，但當您的個人活動和關係干擾或似乎干擾到您為 LS&Co. 的最佳利益行事的能力時，就會出現利益衝突。其中例子包括：

- 在 LS&Co. 任職期間擔任另一間公司的員工、高級人員或董事（除非得到人力資源部、法務部或道德與合規部批准）。
- 與競爭對手、供應商、銷售商或客戶有個人或財務關係。如果員工在上述各方之一持有經濟利益，該利益必須為最低限度（不超過 5%）。

- 擔任 LS&Co. 競爭對手、供應商、提供者或客戶的顧問。
- 利用您因在 LS&Co. 的職位而知悉到的機會或資訊。
- 與家庭成員、或與家庭成員擁有個人經濟利益的任何企業合作或進行業務。
- 在公司時間或利用 LS&Co. 資源進行非 LS&Co. 工作活動。
- 與主管或部屬處於戀愛關係。

請注意，公司員工不得為 LS&Co. 供應商、客戶、服務提供者、銷售商、經銷商、競爭對手或貨方工作，也不得從上述各方獲得任何報酬。然而，在沒有利益衝突的情況下，零售或配送中心員工可以享有在外受僱的自由。零售或配送中心員工在從事其他在外工作之前，須諮詢人力資源部。

如有潛在衝突，必須立即向您的主管以及道德與合規或法務團隊披露，以尋求解決。好消息是，很多衝突可以透過披露來緩解。

有關利益衝突和披露流程的更多指引，請參閱我們的[利益衝突](#)頁面和 Threads 上的[利益衝突披露表](#)。

問：我的合夥人在一間正在競投 LS&Co. 一份大合約的公司工作。這可能是利益衝突嗎？

答：這視乎情況而定。應根據各種因素評估利益衝突，包括您和您的合作夥伴各自擔任的角色。如有疑問，您應聯絡道德與合規部。

問：我的同事想開辦自己的網上帽子業務。他可以這樣做嗎？

答：任何在外受僱，包括您自己的企業，都需要您的經理以及人力資源、道德與合規或法務團隊的批准。此外，如果擬議的業務可以被視為競爭對手，那就會帶來另一項利益衝突。您的同事在開辦自己的事業之前，應尋求相關指引。

參與董事會工作

非牟利組織董事會：我們鼓勵您在社區中行善。在不存在利益衝突且不影響您的職責或對 LS&Co. 的承諾之情況下，您可以擔任顧問或任職非牟利組織董事會。身為非牟利組織董事會成員，您不得代表或看似代表 LS&Co. 行事。如果您不確定是否可以在非牟利組織董事會任職，請聯絡道德與合規部。

牟利組織董事會：執行領導團隊 (ELT) 的成員一次只能在牟利組織的一個董事會任職，並且在同意於任何牟利董事會任職之前（不論有薪或無薪），必須獲得總法律顧問和行政總裁的事先批准。未經總法律顧問或合規總監事先審查和批准，任何 LS&Co. 員工不得在任何 LS&Co. 競爭對手、客戶、供應商、銷售商、分銷商、承辦商、被許可者或代理人的董事會或顧問委員會中任職。行政總裁須事先獲得 LS&Co. 董事會的批准，才能在任何外部牟利組織董事會任職。希望在牟利組織董事會任職的非 ELT 員工，必須諮詢道德與合規部及其經理並獲得其批准。身為牟利組織董事會成員，您不得代表或看似代表 LS&Co. 行事。

有關參與董事會工作的更多指引，請參閱 Threads [利益衝突](#) 頁面上的 [諮詢委員會指引](#)，或聯絡道德與合規或法務團隊。

通訊

作為一間上市公司，我們務必上下一心，以真誠、準確和一致的態度傳達任何外部訊息。為確保做到此點，只有指定的發言人才能代表 LS&Co. 發言。

除非您獲得明確的授權，否則您不得發表公開聲明或回應有關 LS&Co.、我們的業務或營運或任何 LS&Co. 員工的提問。此限制適用於：

- 所有渠道的傳統媒體。
- 演講活動。
- 個人和專業社交媒體帳戶。
- 書籍、文章或其他已發表之數據。
- 網誌和其他網上內容平台。
- 任何「公開」或「非公開」的資訊請求，包括來自投資者和分析師的資訊請求。

如果有人聯絡您查詢資訊，請轉介他們直接撥打我們的媒體熱線 (newsmediarequests@levi.com)。請參閱我們的 [全球媒體政策](#) 以了解更多指引。



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 a blurred view of a factory floor with other workers and machinery.

在職場合法及合乎 道德地行事

我們致力營造一個包容、多元化和尊重所有人的工作環境。我們對任何類型的歧視、騷擾、報復或不公平或不安全行為採取零容忍態度。

歧視

我們不容忍任何員工作出任何形式的歧視。每位員工都有權利享受公平的工作環境，且不因以下各項而遭受歧視：

- 種族、膚色、信仰、宗教
- 國籍、公民身份
- 年齡、性別、性取向、性別認同
- 婚姻狀況
- 身心殘障
- 受當地法律保護的其他個人屬性或身份

您應立即向您的經理或人力資源代表報告任何可疑的歧視行為。

騷擾

我們不容許任何形式的騷擾，包括任何不受歡迎的評論、行為、行動，或因受保護之個人特徵而進行恐嚇、冒犯或表現出敵意的行為。這包括與個人的種族、膚色、國籍、血統、宗教、信仰、身心殘障、婚姻狀況、健康狀況、性取向、性別認同、年齡，或任何其他受聯邦、州或地方法律保護之依據有關的任何行為。作出任何形式的騷擾都會受到紀律處分，嚴重者包括解僱。

以下是騷擾的一些例子：

- 令人討厭和不受歡迎的性冒犯，或提供僱用優待以換取性好處。
- 不受歡迎的視覺行為，例如斜視、凝視、作出性暗示，或展示性暗示的物體或圖像。
- 不受歡迎的口頭或書面評論，例如威脅、謾罵、侮辱、誹謗、笑話或電郵。
- 不受歡迎的身體行為，例如攻擊、不必要的觸摸或阻礙正常活動。
- 對舉報或威脅舉報騷擾行為的報復。



問：我的商店經理將來自其他背景的人稱為「那些」人，而她對待他們的態度，與對她認為擁有相同背景的人不同。我應怎樣做？

答：LS&Co.不容忍任何形式的歧視行為。這明顯違反我們的價值觀和守則。您應該聯絡人力資源部或道德與合規部。我們需要您作我們的耳目。如果您不願意透露自己的身份，可以透過舉報熱線匿名舉報問題。

問：我理解與同事的身體接觸可能被視為騷擾，那麼我們如何知道可接受和不可接受身體接觸的界線在哪裡？

體接觸的接受者，並且願意表達您不認為此類接觸屬恰當行為，便須勇於發聲並設定界限。如有人不願意發聲，可聯絡人力資源或道德與合規團隊，我們會隨時與您合作，並幫助您應對這種情況。

問：我怎能確保我不會用不恰當的語言冒犯任何同事？

答：人會根據自己的個人經驗、文化和背景，對什麼是恰當和不恰當的語言作出不同的解釋。最好的方法是使用中性的語言，不要將人分類。留意您的措辭及它們予人的感受，並避免性評論和影射，以及其他粗俗或歧視語言。

答：您應該留意，在商務環境中的身體接觸可能會被視為不恰當。如果您認為您可能發起或您參與的身體接觸不受歡迎，最好停止此等行為，並在需要時為該環境制定協議做法。此外須注意，可接受的內容可能因人而異、因文化而異。須考慮該接觸的背景情況。該身體接觸是否一般被視為商業環境中日常互動的一部份？如果您是不受歡迎的身

偏袒

當員工因為個人關係而非工作表現而受到優惠待遇時，就會出現偏袒。職場中的偏袒行為是不可接受的；所有員工都必須受到公平對待。

多元、平等及包容

在 LS&Co.，我們致力創造一個讓各種人都相信他們的聲音被聽取、他們的貢獻會受到重視及表揚的工作環境。我們的目標是建立一個能夠反映消費者及我們生活與工作的社區中所有多樣性的組織，因為我們知道越多元化的公司就越強大。

我們致力透過有意義的計劃、穩健的政策和指引原則來推進多元化、公平和包容性 (DE&I)。我們相信，將 DE&I 融入我們的文化和流程，可為我們的公司帶來歸屬感和真正的競爭優勢。我們努力培養一種超越任何角色、業務職能、語言或國家/地區，且富強烈歸屬感的文化，並共同致力持守代表性、心理安全和社會責任。

我們的努力從我們的行政管理層一直伸延至我們的前線。這是我們持續不息的旅程，需要策略、堅毅精神與長期承諾。我們遵循創意、同理心、正直、勇氣和表現等公司價值觀的導向，不斷努力讓 LS&Co. 成為各行各業人士的首選雇主，以及一系列包容而創新的品牌。

安全

LS&Co. 制定了保護所有員工安全和福祉的規則。您有責任：

- 遵守這些健康和 safety 規則和政策；
- 報告事故、傷害和不安全的設備、做法或情況；
- 以謹慎態度處理所有工作活動；
- 立即向您的主管報告任何不安全的工作環境。

職場暴力

在 LS&Co.，您在工作及代表公司出差時的安全，是我們時刻放在首位的考慮因素。我們盡力確保每位員工和承辦商免受外部和內部威脅，包括職場暴力。職場暴力被定義為威脅我們員工或承辦商安全，或損害 LS&Co. 財產的任何行為。職場暴力可能包括：

- 身體攻擊
- 威脅（直接和間接）
- 騷擾
- 恐嚇
- 欺凌
- 跟蹤
- 蔓延至職場的家庭暴力

在預防職場暴力方面，您是第一道也是最好的防線。必須要及早通知。如果您目睹任何這些行為或意識到職場可能存在暴力威脅，請立即通知您的經理、人力資源部或全球安全部 (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com)。我們不允許職場暴力或威脅行為。如果您參與此類行為，您將受到紀律處分，嚴重者包括解僱。如果您在美國，請另參閱我們的[職場武器](#)政策。

非法藥物、大麻與酒精

當您在工作時，您不得擁有、轉讓、購買、出售或使用（除非醫療保健提供者專業規定）任何 LS&Co. [政策](#) 規定的違禁物質。員工應以適合工作的狀態上班，且不得受到非法藥物、大麻或酒精的任何不利影響。我們也禁止在工作期間或公司贊助的活動中，未經授權使用或過量飲酒。



保護資產和財產

我們都有責任保護 LS&Co. 的資產，包括數碼資產、金融資產和實體資產，以及知識和實體產權。LS&Co. 資產和財產只能用作商業用途。我們嚴禁出於不道德或非法目的或謀取個人利益，而不當使用我們的資產和財產。

在此，您其中的責任是必須防止詐欺、濫用、浪費和盜竊：

- 詐欺是一種目的為獲取經濟或個人利益的不法或刑事欺騙行為。不要從事欺詐行為，並向道德與合規部報告任何可疑的欺詐行為；
- 避免濫用或浪費公司資金，並根據 LS&Co. 的公司卡政策使用公司信用卡：[公司卡費用報銷政策（美國和加拿大）](#)、[公司卡政策（LSA）](#)、[公司卡政策（LSE）](#)；
- 確保所有交易均經過適當授權，並在我們[簽名授權政策](#)中規定的授權限制內；

- 切勿濫用您所在國家/地區的員工折扣，如[員工折扣 - 美國和加拿大](#)或[歐盟員工折扣](#)中所述。請諮詢當地人力資源部或您的經理，以了解您當地的折扣政策；
- 確保產品樣本只用作合法商業用途，並防止遺失、損壞、竊盜、未經授權的使用或處置；
- 在您與 LS&Co. 的僱傭關係結束時，歸還 LS&Co. 的所有有形和無形財產和資產；和
- 保管準確的記錄並遵循我們的[記錄和資訊管理政策](#)。

差旅、餐飲與款待費用

LS&Co. 向員工支付必要的商務差旅報銷費用，以及合理的餐飲和/或款待費用。

如果您不確定某項費用是否合規，請參閱[全球差旅、餐飲、款待與禮品政策](#)、詢問您的經理，或聯絡MbxCorpCard@levi.com。承辦商須遵循我們的[承辦商差旅政策](#)。

您必須記錄所有與業務相關的費用；這可能包括機票、地面交通、餐飲、酒店/住宿等。此文件必須準確描述或包括以下內容：

- 費用的性質和業務原因。
- 日期、地點和出席人士（列出所有與會者）。
- 商務宴請的明細收據。
- 酒店住宿的整個酒店資料頁，而非只是第一頁和最後一頁。

請注意：所有經理都有責任審核和批准其直屬員工的費用。

問：經理要求我用公司卡支付團隊晚餐費用。我對這個請求感到不太確定，但我按照經理的要求做了。這樣做可以嗎？

答：不。您覺得有必要遵守經理的要求，這是可以理解的。但是，您和您的經理都有責任遵守我們的政策，並且我們的政策規定，須由最高層級的員工來應支付餐費。此外，這種情況給了您經理進行不當行為的機會，因為他們將在沒有任何監督的情況下，同樣批准自己的費用。

問：我的同事委派了他們的行政助理處理費用審批。這樣做可以嗎？

答：不可以，每位經理都有責任審核和驗證代表其團隊提交的費用。

員工折扣

在很多國家/地區，員工可以享用 LS&Co. 產品折扣，作為受僱的優惠。員工不可以濫用此折扣。任何試圖轉售您的折扣商品，並因此從員工折扣中獲利的行為，都可能導致您喪失此特權和/或遭受紀律處分，嚴重者包括解僱。您有責任了解可接受的員工折扣使用方式。如您有任何問題或疑慮，請參閱[員工折扣 – 美國及加拿大](#)或[歐盟員工折扣](#)，或諮詢當地人力資源部或您的經理，以了解更多有關當地折扣政策的資訊。

問：我聽說我所在位置的助理商店經理開始從事副業，並利用員工折扣購買 Levi's® 產品，並在網上進行標價及轉售。這樣做可以嗎？

答：不。這不僅是濫用員工折扣，而且擁有競爭性業務也違反公司政策。助理商店經理利用其在 Levi's® 的工作機會採購高折扣產品，並在其副業中轉售，從而獲取不正當利益。

產品樣本

產品樣本只能用作合法的商業用途。未經事先授權，為非 LS&Co. 用途獲取或使用任何有價值的產品樣本，將被視為盜竊公司財產，並可能會導致紀律處分，嚴重者包括解僱。此外，員工可能會受到民事或刑事罰款或處罰。

此類知識產權的例子包括發明、配方、工藝、產品、客戶名單、程序、專利、商標、版權、商業機密、專業知識、域名、想法、發現和改進。如果沒有適當的法律保護和文件，您不得使用或分享 LS&Co. 的知識產權。

此外，在以下情況下，某些機密和專有資訊可能會被視為 LS&Co. 商業機密：

- 涉及符合商業機密保護條件的客體，包括公式、圖案、彙編、程序、設備、方法、技術或流程；
- 擁有商業價值，因為它是一個秘密，不為公眾所知或無法確定；
- LS&Co. 採取合理措施保護資訊免於外洩。

如果您有任何與知識產權相關的問題，請聯絡法務團隊成員。

知識產權

由 LS&Co. 或您在 LS&Co. 工作期間發明、創造或研發、與我們業務相關或對我們業務有用、或使用我們的時間或資源研發的所有知識產權，均屬公司財產，並且通常為機密資訊。與 LS&Co. 的其他資產類似，我們的知識產權只能用於與我們業務相關、且為 LS&Co. 利益的用途。

準確記錄

完整、準確的帳簿和記錄為法律要求，對管理 LS&Co. 的業務與管理我們財務報告和披露的準確性和完整性非常重要。

「帳簿和記錄」不但指財務帳目，亦指 LS&Co. 準備、產生或維持的所有記錄，例如發票、採購訂單、協議、工資文件、安全和環境報告以及監管備案。

當您參與建立業務記錄時（例如提交費用報告或時間表時），您應對所提交資訊的誠實性和準確性負責。

任何試圖在 LS&Co. 的帳簿或記錄中隱瞞或誤報資訊的行為，均屬嚴重違規行為。這包括：

- 延遲記錄訂單或付款日期。
- 報告有關交易的不準確或誤導性資訊。
- 偽造品質報告、數據或其他公司文件。

規則很明確：所有記錄和報告必須完整、公平、準確、及時且不具誤導性。沒有例外情況。

記錄保存

所有業務記錄也必須根據我們的[記錄和資訊管理政策](#)保存和處置。

如果您被指示保留某些與實際、威脅或合理可預見的訴訟、調查、審計或行政程序相關的文件或記錄，LS&Co. 的業務記錄保留期限則不適用。您務必要遵守此義務，因為銷毀、更改或隱藏相關文件或受法律保留的文件（即使是無意）可能會令 LS&Co. 和您承擔民事和刑事責任。

如果您不確定特定文件或保留期限，須保留該文件並諮詢記錄和資訊管理政策及法務團隊，以獲取更多指引。





保護機密和個人資訊

作為 LS&Co. 的員工，您可以使用或存取有關 LS&Co. 的機密和專有資訊，您也可能會知道個人資料。您有責任謹慎對待所有 LS&Co. 資訊。這包括由我們收集、開發或管理有關我們業務、員工、消費者、客戶、供應商和其他第三方的資訊。

機密與專有資訊

未經事先批准，您不得向公司外部的任何人士披露 LS&Co. 的機密資訊。有關任何尚未向公眾發佈的 LS&Co. 資訊可能被視為機密，包括收購或合併計劃、產品資訊（例如發佈或設計）、銷售和定價資訊、原材料的辨別或來源、網絡 IP 位

址等。機密資訊的不當使用包括使用或將其輸入公共大型語言模型，如 ChatGPT 或類似的生成式人工智能平台。

有關數據和人工智能使用的指引，請參閱我們的[數據和人工智能指引](#)及[數據和人工智能操作原則](#)。

問：我的同事邀請我在一間繁忙的咖啡店見面，討論今年的業務計劃、關鍵客戶見解和財務表現。這樣做可以嗎？

答：這個話題似乎涉及機密訊息，所以在公共場所討論這些資訊並不明智。我們建議您移至私人地點進行此會議。

社交媒體

一個人在網誌、推文或貼文中所寫的內容，可以在短短幾分鐘內遍及全球的受眾。這種與全球數以百萬計的人建立聯繫的能力，令我們在公司和個人的層面上，均有義務在與朋友、家人、同事、客戶和消費者溝通時負責任地行事。社群媒體是一個強大的工具，我們需要謹慎地處理，以避免意想不到的後果。

作為 LS&Co. 員工，您在社群媒體上所說的話，會對我們公司產生正面或負面的影響。即使您離開辦公室，您對 LS&Co. 的責任並沒有結束。我們很多人都在工作之外使用社交媒體；即使在這些個人活動中，我們也需要保護我們的公司機密和專有資訊，以及 LS&Co. 的全球企業聲譽。我們希望您在使用社交媒體或其他網絡基礎的訊息應用程式時，能夠作出良好的判斷並履行個人責任。

欲了解更多資訊，請參閱我們的[社交媒體政策](#)。

內幕交易

當您知道有關 LS&Co. 的重大非公開資訊時，購買或出售 LS&Co. 證券（包括股票、限制性股票單位、股票選擇權或以股票結算的增值權）不但屬不道德，而且違法，可能會為您和 LS&Co. 帶來嚴厲的民事和刑事處罰。此規則適用於所有員工，並涉及有關 LS&Co. 業務的所有重大非公開資訊。我們嚴禁在掌握有關任何實體的重大非公開資訊時進行 LS&Co. 證券或任何其他公司（包括客戶和供應商）的證券交易；這亦適用於向其他人（包括親友）通報有關 LS&Co. 或任何其他公司的重大非公開資訊，即使您自己不進行交易亦然。個人（包括家庭成員）如因掌握提示而進行證券交易或掌握重大非公開資訊時，可能違反法律並受到民事和刑事處罰。您不得利用您在我們公司的職位或任何重大非公開資訊，來獲取不正當的個人經濟利益。

重大非公開資訊

重大非公開資訊是指未向公眾公開，且理性人在決定是否購買、出售或持有公司證券時認為重要的任何資訊。這包括有關 LS&Co. 的資訊，以及有關其他公司（例如我們的業務夥伴和競爭對手）的資訊。重大非公開資訊的例子包括：

- 未公佈的獲利預測、估計或結果。
- 收購、剝離或重組。
- 管理階層的變動。
- 即將推出的產品或產品創新。
- 贏取或損失重要客戶或合約。
- 未決或威脅的訴訟或監管行動。

如需了解更多資訊，請查閱我們的[內幕交易政策](#)。

問：去年，我的團隊一直在商議一個高度機密的項目，要收購一間發展迅速的新零售商。在收購項目向公眾披露的前幾天，我的同事與她的兄弟分享了這個消息，他購買了該零售商的股票。她的披露合宜嗎？

答：不。您的同事不應該向她的兄弟透露收購消息，因為這被視為機密和重大非公開資訊。此外，由於她的兄弟根據此提示進行交易，因此您的同事和她的兄弟均觸犯內幕交易行為，並將受到民事和刑事處罰。您的同事是否知道她的兄弟會買進該公司的股票並不重要。她仍須承擔責任。

交易窗口

視乎您在 LS&Co. 的職責或您對 LS&Co. 機密資訊的存取權限，您可能會受到預先授權要求的限制，或受到進行 LS&Co. 證券交易時間限制的約束。如果您不確定交易是否允許，請參閱我們的[內幕交易政策](#)及[封鎖期日曆](#)，或聯絡法務團隊的成員。

保護個人資訊

個人資訊是指任何能夠識別個人身份的資訊。這包括姓名、出生日期、地址、電話號碼和政府頒發的身份證明（例如社會安全號碼或國民身份證號碼）等資料。這亦可能包括不太明顯的數據，例如 IP 位址、過往訂單記錄或購買偏好。

涉及個人資訊的項目必須按照我們的[私隱政策及程序](#)管理。我們希望您了解如何識別和正確處理個人訊息，並及時報告任何問題。較敏感的個人資訊，如種族、民族、宗教信仰、醫療狀況、性別偏好、薪酬、表現評估等，應更加謹慎對待。

如有任何疑問，請諮詢私隱團隊。

問：當地一間活動規劃公司向我查詢團隊成員的姓名和地址，以便邀請他們參加聚會。可以將此資訊提供給活動規劃公司嗎？

答：不。分享 LS&Co. 員工的個人資訊違反公司政策。

適當使用資訊系統

電子通訊系統（例如電腦、流動裝置、伺服器、電話、電郵和一般網絡存取）以及透過這些系統發送、接收或儲存的所有資訊和通訊，均可供員工用作商業用途。我們允許偶爾使用 LS&Co. 系統作個人用途，但此類使用不得干擾 LS&Co. 的業務、損害 LS&Co. 或影響員工的表現。

您應保護 LS&Co. 系統免遭意外或未經授權的存取，維護所有系統密碼的機密性，並遵守與我們系統和資訊安全相關的所有政策。

為了保護 LS&Co. 的資產和聲譽以及用戶，我們保留根據適用法律監控、存取、審查、刪除和記錄資訊和通訊的權利，包括在 LS&Co. 系統上接收、檢視或儲存的個人電郵，或您透過 LS&Co. 系統進行的使用及活動（包括網絡瀏覽）。因此，您不應期望此類資訊、通訊或活動有任何私隱度。您在公司通訊系統中資料的私隱權受到當地法律的保護；請諮詢您當地的私隱主管以了解更多資訊。

按原則實現利潤

業務表現和負責任的社會行為可以共存。

我們根據原則實現利潤，從而推動增長並強化我們的品牌。



環保與可持續發展

按原則實現利潤，其中部份表示儘量減少我們對環境的影響，並促進我們產品製造者的福祉。我們的可持續發展計劃支援增長和品牌資產，同時降低成本和風險。這對我們來說是一項競爭優勢。每位員工都有責任支持、鼓勵和推動這些措施。

人權與公平勞動

LS&Co. 尊重所有人的基本人權，並致力為全球員工提供公平合理的薪資。作為這項承諾的一部份，LS&Co. 承認員工結社的自由及進行集體談判的權利。LS&Co. 禁止使用童工、強迫勞動和人口販運，這項禁令適用於所有 LS&Co. 業務夥伴。如有懷疑，立即揚聲。我們責無旁貸。

慈善捐款

代表公司進行的慈善捐贈必須經過社區事務部和道德與合規部的審查和批准。請參閱[反賄賂/反貪污政策](#)以了解相關指引。未經道德與合規部明確的書面批准，不得向任何政治組織、政客或與政客有關聯的組織進行慈善捐贈，無論是現金捐贈、企業贊助或任何其他實物形式進行，從而避免賄賂和貪污的風險或出現。此外，LS&Co. 不會捐款給任何歧視受保護階層人士的組織。

政治活動

我們鼓勵所有員工成為政治和社會活躍的公民。將您的空餘時間、金錢或其他個人資源投入政界活動，完全是您的個人決定。但請記住，雖然我們鼓勵您參與，但您不得利用您在 LS&Co. 的職位向團隊成員施壓，要求他們作出政治捐款、參加活動或支持/反對特定候選人。此外，您對政治活動的個人支持必須在您的個人時間和個人資源下進行，而非在工作時間或使用公司資源或資產。此外，我們禁止員工在 LS&Co. 物業上張貼或散佈政治資料。參與政治活動時，您必須遵守有關政治活動和捐款的法律和規例。您也不得以暗示我們公司贊助或認可您個人政治活動的方式，使用 LS&Co. 的名稱。

問：我的經理正在為當地候選人舉辦籌款活動，並邀請我們的團隊參加。這樣做可以嗎？

答：不。有人可能會說，您的經理正在利用她的職位來影響您的團隊參與。此外，她也使用工作電郵招攬員工參加非 LS&Co. 活動。您的經理應繼續熱切地追求她的理想，但當中必須符合 LS&Co. 的政策。



實現期望

本守則中的價值觀、期望和實踐指引制定了 LS&Co. 期望員工行事方式的基礎。然而，仍有賴您們各人將本守則付諸實行。

除了本守則之外，亦可以在 Threads 上尋找更多實用資源，包括您必須查看、理解和遵循的其他政策和程序。我們理解，要在每種情況下確知怎樣做並不容易。如果您有疑問，我們的道德與合規團隊樂意隨時協助您。您也應該放心地

向當地的人力資源和法務團隊成員尋求幫助和指引。最後，您可以隨時透過 LS&Co. 舉報熱線提出問題，或舉報涉嫌違反本準則的行為。

LS&Co. 的成功取決於員工的道德行為、在不確定情況下提出詢問，以及在發生問題時勇於發聲。我們可以共同維持一個正向的工作環境，展現 LS&Co. 及其員工的出眾之處。

附錄

全球員工行為守則修訂

全球員工行為守則可隨時以任何理由進行修訂。

政策中心

請注意，Threads 配備有 [政策中心](#)，請參閱 Threads 以了解更多資訊。零售員工也應檢閱 Yoobic 上的應用程式主控板頁面，以了解與零售相關的其他政策。如果您有問題或疑慮，請聯絡相應的主題所有者，以了解更多資訊。





LEVI STRAUSS & CO.