

グローバル従業員行動規範

LEVI STRAUSS & CO.



リーバイ・ストラウス&カンパニーは正しい行いを誇りとしています。

行動規範の実践

当社はダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）、尊重と責任、そして正しい行いを約束する環境を作るために尽力します。成長を促進するために私たちが行うすべてのことは、最高水準の倫理性、正直さ、誠実さを持って行われなければなりません。

グローバルに事業を展開する際に私たちが取るすべての行動は、この高い基準を遵守し、この行動規範（「行動規範」）、LS&Co.の規程と手続き、そして適用されるすべての法律と規制を遵守して行われなければなりません。世界中のすべてのLS&Co.の従業員（役員を含む）、取締役、サービス提供者、臨時社員、契約社員は、本行動規範とLS&Co.の規程と手続きをレビューし、理解し、遵守する責任があります。

この責任に加え、LS&Co.のマネージャーとスーパーバイザーは以下の責任を負います。

- ・ 従業員が気軽に質問をし、報復を恐れることなく懸念を表明できる環境の醸成にあたって模範を示します。
- ・ 行動規範と適用されるLS&Co.規程についてチームメンバーを定期的にトレーニングします。
- ・ 従業員へガイダンスを提供する時間を作ります。
- ・ 従業員が提起した問題や懸念を、倫理コンプライアンス部門、法務部、または人事部に適時に報告します。

本行動規範における期待事項は、リモートとオフィスのどちらで勤務する場合も、会議や顧客イベントに参加する場合も、LS&Co.を代表してその他の活動を行う場合も適用されます。本行動規範とLS&Co.規程、および現地の法律と規則の間に差異がある場合、より高い基準の倫理的行動を求め、より厳格な法的要件を設定する規則を適用しなくてはなりません。



目次

4

行動規範を使用し助言を求める

- 4 勇気を持って問題提起する
 - 4 懸念の報告方法
 - 4 報復の禁止
- 5 違反と調査
- 5 懲戒措置

6

社外組織と合法的かつ倫理的に取引を行う

- 8 贈収賄禁止および腐敗行為防止法
 - 8 賄賂とは？
 - 8 公務員とのやり取り
 - 8 会食、接待、贈答品
- 10 貿易規制と制裁
- 11 資金洗浄と関連活動
- 11 社外組織との間で授受される金銭的料金
- 11 競争法と競合他社との接し方
- 11 利益相反
- 13 社外の取締役（理事）の仕事
- 13 広報

14

職場における合法的かつ倫理的な行動

- 15 差別
- 15 ハラスメント
- 17 情実
- 17 多様性、公平性、包摂性
- 17 安全
- 17 職場の暴力
- 17 違法ドラッグ、マリファナ、アルコール

18

資産と財産の保護

- 19 旅費・会食・接待費
- 20 従業員割引
- 20 商品サンプル
- 20 知的財産
- 21 正確な記録
- 21 記録の保管

22

機密情報と個人情報の保護

- 23 機密専有情報
- 23 ソーシャルメディア
- 24 インサイダー取引
 - 24 重要な未公開情報
 - 24 取引期間
- 25 個人情報の保護
- 25 情報システムの適切な利用

26

原則を通して利益を実現する

- 27 環境と持続性可能性
- 27 人権と公正な労働
- 27 慈善寄付
- 27 政治的活動

28

期待に応える

29

付録

- 29 グローバル従業員行動規範の改訂
- 29 規程ハブ



行動規範を使用し 助言を求める

自分の行動や他人の行動が行動規範を遵守しているかどうか疑問がある場合は、以下について考えてみてください。

- ・ 自分の行動が公にされても不都合を感じませんか？
- ・ それは合法的な行為ですか？
- ・ それは当社の行動規範または規程によって明示的に許可されていますか？
- ・ それは道理にかなっていますか？以下について考えてみてください。
 - ・ それは、会社の戦略や目標と一致していますか？
 - ・ それは当社の価値観と一致していますか？
 - ・ それは「正しい」ことだと感じますか？これには、上司や同僚からの要請に対しあなたが感じるためらいも含まれます。

これらの質問に対する回答が「いいえ」の場合や、回答がわからない場合は、上司や倫理コンプライアンス部門、法務部、または人事部に相談してあなたの疑問や懸念の解決の道を見つけてください。

勇気を持って問題提起する

私たちは皆、正直さと誠実さを持って、また、本行動規範とLS&Co.規程を完全に遵守してビジネスを遂行する義務を負います。違反の疑いや不正行為の申立てに気づいた場合は、すみやかに懸念を報告しなくてはなりません。

懸念の報告方法

いくつかの方法があります。



上司に直接話すか、倫理コンプライアンス部門 (ethicscompliance@levi.com)、法務部、または人事部に連絡しましょう。



当社[レポートラインのサイト](#)で問題を報告しましょう。



レポートライン1-800-405-8953にお電話ください。(米国またはカナダ国外から電話する場合は、[スレッド](#)上で無料通話用の国のアクセスコードを見つけてください。)

注：現地法で許可される場合、レポートラインでは匿名の報告もできます。

報復の禁止

問題提起には勇気が必要です。LS&Co.は誠意を持って懸念を提起したり不正行為の可能性を報告した人に対する報復を厳格に禁じています。報復は、不利な仕事や仕事の減少、低い業績評価、ハラスメント、降格、解雇など、さまざまな形で発生します。

何らかの種類の報復を受けていると考える場合、そのことを直ちに倫理コンプライアンス部門、法務部、または人事部に報告すべきです。

違反と調査

LS&Co.は違反の可能性についてのすべての報告を真剣に受け止め、信頼できるすべての主張の検討と調査を約束します。求められた場合、あなたは内部調査に全面的かつ誠実に協力しなくてはなりません。また、本行動規範、当社の規程または契約のいかなる内容も、あなたが法律違反について管轄の政府当局または規制組織に報告することや、法律違反、捜査、政府による査察または照会に関連して、あなたが当該組織へ協力または情報提供することを禁止または制限することを意味していません。

質問：疑いや懸念、不正行為を報告するには、自分の名前を明かさなくてはなりませんか？

回答：いいえ。あなたは倫理レポートライン経由で匿名で懸念を報告できます。レポートラインは独立した第三者により管理されているため、誰でも匿名で懸念を報告することができます。

質問：ある同僚が、彼の上司から、不正な費用を含む経費報告書を提出するよう指示されたと私に話しました。私は関与しておらず、証拠も見ていません。私はこの問題を報告する義務はありますか？

回答：はい。行動規範違反の可能性のあるインシデントを報告することはあなたの責任です。あなたが証人ではなく、詳細をよく知らない場合でも、これは変わりません。あなたが報告すれば、私たちは適切に調査することができます。LS&Co.と当社従業員による誠実な行動を確保するために、あなたはあなたの役割を果たすことになります。

懲戒措置

本行動規範、LS&Co.規程、および適用されるすべての法と規則への違反、および違反隠匿の試みは、最大で解雇を含む懲戒措置に帰結する場合があります。状況によっては、あなたの行為に対し司法当局があなたに罰金を科したり、あなたやLS&Co.への刑事罰を科す結果となる場合もあります。そのため、本行動規範に定めた規則と制限に常に従うことが重要です。

質問：私は以前、自分の上司に関する問題について問題を提起しました。匿名で報告したにもかかわらず、私が報告したことが知られているようで、それ以降、私に対する扱いが変わりました。私をチームランチに誘うことをやめ、戦略的プロジェクトへの私の参加もなくなりました。このようなことは許されますか？

回答：いいえ。許されません。もしあなたの上司がこのような行動を取り、それが問題提起をしたためだとあなたが考えるなら、それは報復の可能性があります。LS&Co.は誠意を持って問題提起した人に対する報復を一切許容しません。この行動についてあなたは報告すべきです。

私たちは、当社とビジネスパートナーとのやり取りがもたらす法的、財務上、および評判上の結果について考慮しなくてはなりません。このコミットメントの一環として、LS&Co.は、すべての法と規制を遵守し、LS&Co.がそれに基づき経営する原則と同じ倫理的原則に価値を置く、名声あるビジネスパートナーとのみ取引します。これらの原則は当社の[サプライヤー行動規範](#)に定められています。ビジネスパートナーと仕事をする時は以下に注意する必要があります。

- ・ 違法、不正、または詐欺的な行為を避ける。
- ・ すべてのビジネスパートナーに対し正直で公正、かつ客観的に接する。

- ・ 当社の商品およびサービスに関し、正直かつ率直な姿勢を維持する。
- ・ 適切な購買および調達方法に従い、メリットに基づきビジネスパートナーを選択し、決して利益相反に基づき選択しない。

上記に加え、評判の悪いビジネスパートナーとの契約により生じる腐敗行為やその他のリスクからLS&Co.を守るため、ビジネスパートナーに対し適切な身元調査を確実に実施しなくてはなりません。詳細は、付録の[贈収賄禁止・腐敗行為防止規程](#)に記載される第三者デューデリジェンスプロセスを参照してください。

質問：私のチームは過去10年間、同じ販売代理店と取引しています。現在、販売代理店契約の更新手続きを行っています。この場合も第三者デューデリジェンスによる承認は必要でしょうか？

回答：はい。第三者デューデリジェンスは、すべての新規の第三者取引先、ならびに新しい契約プロセスを通じてその契約の更新または延長を行うすべての既存の第三者取引先について行う必要があります。これは以前に倫理コンプライアンス部門による審査が行われたか否かに関わらず必要となります。

質問：当社のために小さな仕事を行う新しい業者と契約したいと考えています。契約総額は5万米ドル未満です。この業者についても倫理コンプライアンス部門による検討が必要ですか？

回答：はい。契約金額に関わらず、すべての第三者取引先について倫理コンプライアンス部門による検討が必要です。賄賂禁止、腐敗行為防止、および制裁についての規制には、取引に実質性があるとみなされる最低金額が設定されていません。

質問：新規の第三者取引先について倫理コンプライアンス部門より承認を得た場合は、追加のアクションなしにその第三者取引先と契約しても良い、ということの意味はありますか？

回答：いいえ。まず、倫理コンプライアンス部門がリスク軽減措置として、実施を求めたアクションがないか再度チェックする必要があります。また、第三者取引先のタイプにより必要となることのある、その他の契約前プロセスの遵守を確認する必要もあります（例：契約の審査と承認、[プライバシー影響評価](#)、[業者セキュリティ評価](#)等）。

贈収賄禁止および腐敗行為防止法

LS&Co.は、あらゆる形態の贈収賄と汚職を禁止しています。米国外国腐敗行為防止法（FCPA）および英国贈収賄法を含む、贈収賄禁止および腐敗行為防止法は、通常、すべてのLS&Co.従業員と世界中の事業に適用されます。贈収賄禁止および腐敗行為防止法は国により異なりますが、LS&Co.におけるルールはシンプルです。

- ・ 公務員とビジネスパートナーを含む、すべての人に対し、支払い、支払の承認、申し出、約束、または賄賂もしくは支払の周旋を決して行ってはなりません。
- ・ 決して賄賂を要求したり受け取ってはなりません。
- ・ あなたまたはLS&Co.の代理である第三者や代理人を使用した賄賂の授受を決して行ってはなりません。

同僚または第三者が、不当な影響力を及ぼしている場合、贈収賄、腐敗行為、またはあなたが正しくないと感じることを行っていると考える場合は、直ちに、倫理コンプライアンス部門または法務チームに連絡してください。

賄賂とは？

賄賂はさまざまな形態をとり得ます。これには、金銭、キックバック、寄付、契約や雇用の機会、贈答品、会食、接待、旅行、特別な便宜、またはその他の有価物を、以下の不正な目的のために授受することが含まれます。

- ・ 決定に影響を与える。
- ・ 契約を取るまたは維持する。
- ・ 事業許可その他の免許を取得する。
- ・ 政府の監査、査察、その他の決定の結果に影響を与える。

LS&Co.は、円滑化のための支払いも禁止しています。これは通常、通関手続きを迅速化させるなどの定型の政府手続きを迅速化するための公務員に対する現金の支払いです。

公務員とのやり取り

グローバル企業である当社では、事業を行う地域の公務員とやり取りする必要が頻繁に生じます。しかし、公務員が関与してくる場合、誠意ある従業員でさえ賄賂防止法に抵触することがあるため、公務員とのやり取りには、特別な注意が必要となります。

以下は、公務員とみなされる可能性のある例です。

- ・ ランクに関わらず、外国政府の役人または職員。
- ・ 病院や大学など、政府所有または政府運営の企業の従業員。
- ・ 外国の政治家、政党、公職候補者。
- ・ 上記の人々の家族または代理人。

上記の基準のいずれかに当てはまる個人との接触が予測される場合は、上記の禁止事項に従わねばならず、当社の[贈収賄禁止・腐敗行為防止規程](#)に精通しておく必要があります。

会食、接待、贈答品

LS&Co.は、当社の顧客、サプライヤー、その他のビジネスパートナーとの良好な業務関係と信用を重視しています。それらは当社の成功に欠かせないものだからです。会食や接待はこれらの関係性強化において重要な役割を果たし得ると認識しています。当社はこれらの慣行を尊重していますが、そのために、法と当社規程を遵守するという当社のコミットメントを無効化することがないように注意しなくてはなりません。

会食、歓待、その他の接待は決して、契約の取得または維持、あるいは意思決定に影響を与えようという意図を持って授受してはいけません。また、不適切な意図があるように思われる状況も避けるべきです。

一般に贈答品は許容されません。適用上の例外については[グローバル旅費・会食接待費・贈答品費規程](#)を参照してください。規程の範囲外となる要請は、倫理コンプライアンス部門の承認が必要となります。

公務員との会食および接待は当社の[贈収賄禁止・腐敗行為防止規程](#)により許容されません。例外についての要請は、倫理コンプライアンス部門の承認が必要となります。

質問：当社の業者の1社が、私のチームをイベントに招待し、そのイベントにはディナーと飲み物、スポーツイベントが含まれます。これは賄賂とみなされる可能性がありますか？

回答：はい、賄賂と見なされる可能性があります。しかし他の要因も検討する必要がありますでしょう。たとえば、この業者はLS&Co.の入札プロセスに参加していますか？そのイベントでビジネスについての話し合いは行われる予定ですか？ゲスト1名あたりのイベントの価額はいくらかですか？などの要因です。この問題について詳細を話し合うため倫理コンプライアンス部門に連絡してください。

質問：海外でビジネス上重要な会議があり、渡航のために査証が必要となります。通常の査証取得手続きを行うだけの時間がありません。旅行代理店は、別途非公式手数料を支払うことで、この手続きを早めることが可能だと言います。時間が重要なため、これを進めても良いのでしょうか？

回答：いいえ、手続きを進めてはいけません。その料金が領事館の公式の手数料でないならば、それは円滑化のための支払である可能性が高く、賄賂とみなされます。あなたが出張に行けなくなるリスクを冒してでも、どのような状況においても、これを支払うことはできません。

質問：米国外の新店舗の営業許可を扱うコンサルタントが、報酬として4万ドルを要求してきました。彼は「許可の円滑な処理を確実にするため」にこの金額が必要である、と言います。これについて懸念はありますか？

回答：はい。さらに詳しく把握する必要があります。その4万米ドルは具体的には何に使われるのでしょうか？その取引は、正当かつ論理的かつ合法的なものですか？そのお金は誰に送られるのでしょうか？LS&Co.はその金額が賄賂として使用されないことを確認しなければなりません。この問題を倫理コンプライアンス部門または法務チームに提起してください。

貿易規制と制裁

グローバル企業であるLS&Co.は、多くの国境を超えて、その商品を世界中に届けています。グローバルに経営することは、経営を行う国の貿易規制法の適用を受けることを意味します。LS&Co.は以下を含むこれらの法律の全面的な遵守を約束しています。

- ・ LS&Co.が特定の国、個人、または組織とビジネス活動を行うことを制限または禁止する、輸出規制、取引制限、禁輸措置、経済制裁（外国資産管理局、EUおよび国連が科す制裁を含むがこれに限りません）。
- ・ 米国政府が承認または制裁していない国際的ボイコットに企業が参加または協力することを禁止する反ボイコット法。
- ・ LS&Co.およびそのビジネスパートナーに、商品および技術データを国境を超えて移動させる前に、関税を支払ったり、特定の認可、許可、その他の文書を取得することを求めるその他の輸出入法。

質問：米国内でのみサービスを提供している業者と契約したいと考えています。制裁に関する懸念はありますか？

回答：おそらく、必要です。1社以上の規制対象組織によって（直接的または間接的に）過半数を所有されている組織は、世界中のどこに所在していても、制裁が適用される場合があります。これはほとんどあるいは完全に米国内のみで活動している米国企業にも当てはまります。また、当社の業者が制裁対象組織と取引していると、そのことにより当社は違反することになりかねません。

当社がどこで商品を売買するか、または誰と取引するかについての意思決定を行う責任を担っている場合、あるいはそれ以外の形で国境を超えるビジネス取引に関与している場合、あなたは当社の経済貿易制裁遵守規程をよく理解しておくなくてはなりません。すべての第三者取引先は継続的なスクリーニングが必要であること、また、特定の国、組織、または個人とのビジネス取引に関する禁止や制限があり得ることに注意してください。貿易規制法および反ボイコット法は非常に複雑です。あなたが、禁止されている取引を行っているのではないか、という疑問や懸念がある場合や、ボイコット関連の要請を受けた場合は、倫理コンプライアンス部門または法務チームに連絡してください。

質問：私が本拠を置く国は米国政府と同じ制裁を行っていません（例：私の国ではロシアやイランなどの国との取引制限はありません）。この場合、米国による制裁への遵守は必要ありませんか？

回答：必要です。米国に本社を置く企業である当社は、事業を行うすべての場所で米国による制裁を遵守しなくてはなりません。当社のすべての事務所、子会社、および関連会社もこれらの要件に従わなくてはなりません。

資金洗浄と関連活動

LS&Co.はあらゆる形態の資金洗浄、テロへの資金提供、その他の違法または不正な目的のための資金提供を禁止しています。

「資金洗浄」は、個人または組織が、犯罪からの収益を隠し、それらの収益を正当なものであるかのように見せる試みです。通常、これらの収益は、1社以上のダミー会社と、外国の銀行口座を通して、収益の本当の出所と行先を隠します。ビジネスパートナーが違法または疑わしい活動に従事していることを疑う場合、倫理コンプライアンス部門または法務チームに連絡してください。

社外組織との間で授受される金銭的料金

割引、コミッション、手数料、その他の金銭的料金は、市場主導の、独立当事者間の公正な取引に基づく、適切な承認を得た、書面による契約に記載された、透明なものであるべきで、いずれかの当事者の不当な個人的利益のためのものではありません。

競争法と競合他社との接し方

LS&Co.が事業を行うほとんどの国では、自由で公正な競争を奨励し保護するための法律が定められています。これらの法律は、独占禁止法、競争法、消費者保護法などと呼ばれます。これらの法律は以下を含め、当社の小売業者との関係を規制しています。

- ・ 価格設定方法。
- ・ 割引。
- ・ 信用条件。
- ・ 販促助成金。
- ・ 一手販売権。
- ・ フランチャイズ加盟店との関係。
- ・ ライセンサーとの関係。
- ・ 競合商品取扱の制限。
- ・ 取引関係の打ち切り。
- ・ 地域または契約の割当。
- ・ 非競争的行為による独占または独占の試み。

これらの法律は、LS&Co.と当社の競合他社との間の関係も、通常、極めて厳しく統制します。競合他社との接触は限定するべきです。競合他社に会うときは、価格、販売条件、顧客およびサプライヤーについての会話は避けるべきです。

LS&Co.はこれらの法律に従うことにより当社の消費者および当社の最善の利益を保護することを約束しています。独占禁止法違反の結果は、特に当社の評判に関して厳しいものとなります。一部の種類の違反の結果、刑事罰、罰金、および損害賠償（状況によっては3倍賠償となり得る）につながる可能性があることに注意してください。これらの法律は極めて複雑であるため、問題が生じた場合は必ずできるだけ早く法務部の参画を得てください。

特定の業界団体への参加が許容されるか否かについての質問は、法務部に問い合わせてください。

利益相反

倫理的で正直で透明な企業として、利益相反を避けることは、不可欠です。LS&Co.において勤務する限り、あなたの個人的利害と関係性はLS&Co.に対する職業上の義務と相反してはならず、相反するよう見えることも許されません。チームの一員であることは、あなた自身の利益ではなく、会社の正当な利益を推進する義務を負うことを意味します。

利益相反はさまざまな形態を取りますが、あなたの個人的活動および関係性が、LS&Co.の最善の利益のために行動するあなたの能力と抵触する、あるいは抵触しているように見える場合に利益相反が生じます。例として以下が挙げられます。

- ・ LS&Co.に雇用されている間に、別の会社の従業員、役員、または取締役として業務を行うこと（人事部、法務部、または倫理コンプライアンス部門によって承認されている場合を除く）。
- ・ 競合他社、サプライヤー、業者、または顧客と個人的または金銭的な関係を持つこと。従業員が上記の当事者の1つと金銭的利害を有する場合、その持分はデミニミス（僅少なもの）（5%以下）でなくてはなりません。
- ・ LS&Co.の競合他社、サプライヤー、業者または顧客のコンサルタントとして働くこと。
- ・ LS&Co.における自分の立場のおかげで入手した機会または情報を個人的便宜のために利用すること。
- ・ 家族と、または家族が個人的に金銭的利害を持つ企業と、取引または仕事をする事。
- ・ 勤務時間中にあるいはLS&Co.のリソースを使用してLS&Co.以外の活動を行うこと。
- ・ 上司または部下と恋愛関係を持つこと。

当社の従業員は、LS&Co.のサプライヤー、顧客、サービス提供者、業者、販売代理店、競合他社または融資元で働いたり、それらの企業から報酬を得たりできないことに注意してください。しかし、販売または流通センターの従業員は、利益相反がないことを条件に社外雇用について自由を与えられ

る場合があります。販売または流通センターの従業員は、社外雇用にあたる前に人事部と相談する必要があります。

潜在的な利益相反は、直ちに上司および倫理コンプライアンス部門または法務チームに開示し解決を図らなくてはなりません。良い点は、多くの相反は単にそれらを開示するだけで軽減することができるという点です。

利益相反と開示プロセスについての追加のガイダンスは当社の[利益相反](#)のページと[スレッド上の利益相反開示フォーム](#)を参照してください。

質問：私のパートナーはLS&Co.との大きな契約に入札中の会社で働いています。これは利益相反になりますか？

回答：場合により異なります。利益相反はさまざまな要因に基づき評価されます。あなたおよびあなたのパートナーそれぞれの役職も要因に含まれます。不明な場合は倫理コンプライアンス部門にお問い合わせください。

質問：私の同僚は彼自身の事業として帽子を販売するオンラインビジネスを始めたいと考えています。彼はこの事業を行うことができますか？

回答：すべての社外雇用は、自営業も含め、自分の上司と、人事部、倫理コンプライアンス部門または法務チームの承認が必要です。さらに提案した企業が競合他社と見なされ得る場合、別の利益相反も生じます。あなたの同僚は自身の事業を開始する前にガイダンスを求めるべきです。

社外の取締役（理事）の仕事

非営利団体の理事：当社はコミュニティにおける善行を奨励しています。非営利団体の顧問や理事を務めることは、利益相反がなく、LS&Co.における職務の遂行やコミットメントに支障がない限り許容されます。ただし非営利組織の理事会メンバーとして、あなたはLS&Co.を代表して、あるいは代表するように見える形で行動することはできません。非営利組織の理事を務めることができるかどうか不明な場合は倫理コンプライアンス部門に問い合わせてください。

営利組織の取締役：エグゼクティブリーダーシップチーム（ELT）のメンバーは、同時期に営利組織の取締役の職を1つ兼任することが許可されていますが、営利組織の取締役（報酬の有無を問わず）に就くことに同意する前に、法務顧問と最高経営責任者の事前承認を取得しなければなりません。LS&Co.の従業員は、法務顧問または最高コンプライアンス責任者の事前の審査と承認を得ることなく、LS&Co.の競合他社、顧客、サプライヤー、業者、販売代理店、契約業者、ライセンサー、または代理店の取締役会または諮問委員会の仕事をするには、LS&Co.の取締役会から事前の承認を得なければなりません。営利組織の取締役に就くことを希望する非ELT従業員は、倫理コンプライアンス部門および上司に相談し承認を得る必要があります。ただし営利組織の取締役会メンバーとして、あなたはLS&Co.を代表して、あるいは代表するように見える形で行動することはできません。

社外の取締役（理事）の仕事についての詳しいガイダンスはスレッドの[利益相反](#)のページ上の[諮問委員会ガイドライン](#)を参照するか、倫理コンプライアンス部門または法務チームに問い合わせてください。

広報

株式公開企業である当社では、私たちの発言に一貫性を持たせることにより、社外へ向けたすべてのメッセージを、信頼できる正確かつ一貫したものにするには、極めて重要です。これを確実にするため、指名された広報担当者のみが、LS&Co.を代表して話すことが可能となります。

明示的に承認を得ない限り、あなたはLS&Co.および当社の事業や経営、あるいはLS&Co.従業員に関する公式の発言を行ったり、質問に回答することはできません。この制限は以下に適用されます。

- すべてのチャンネルの従来メディア。
- 講演の仕事。
- 個人用または職業上のソーシャルメディアアカウント。
- 書籍、記事、その他の公開データ。
- ブログまたはその他のオンラインコンテンツプラットフォーム。
- 投資家およびアナリストからの要請を含めたすべての「公開」または「非公開」情報要請。

情報を求める連絡を受けた場合、その問い合わせを当社メディアホットライン (newsmediarequests@levi.com) に回してください。追加のガイダンスは当社の[グローバルメディア規程](#)を参照してください。



A woman with long brown hair, wearing a blue and white plaid shirt, is working in a clothing factory. She is focused on her task, with her hands on a piece of fabric. The background shows a rack of clothes and a bright light source.

職場における合法的かつ倫理的な行動

当社は包摂的で多様性があり、すべての人を尊重する職場の醸成に努力しています。当社はあらゆる種類の差別、ハラスメント、報復、不正または危険な行為を一切許さない姿勢を貫いています。

差別

当社は従業員によるいかなる種類の差別も許容しません。すべての従業員は、以下に基づく差別のない公正な職場環境への権利を有します。

- ・ 人種、肌の色、信念、宗教。
- ・ 出身国、市民権。
- ・ 年齢、性別、性的指向、性自認。
- ・ 婚姻状態。
- ・ 精神的または身体的障害。
- ・ 現地法に基づき保護されている個人のその他の属性またはステータス。

あらゆる差別の疑いについて、直ちに上司または人事担当者に報告すべきです。

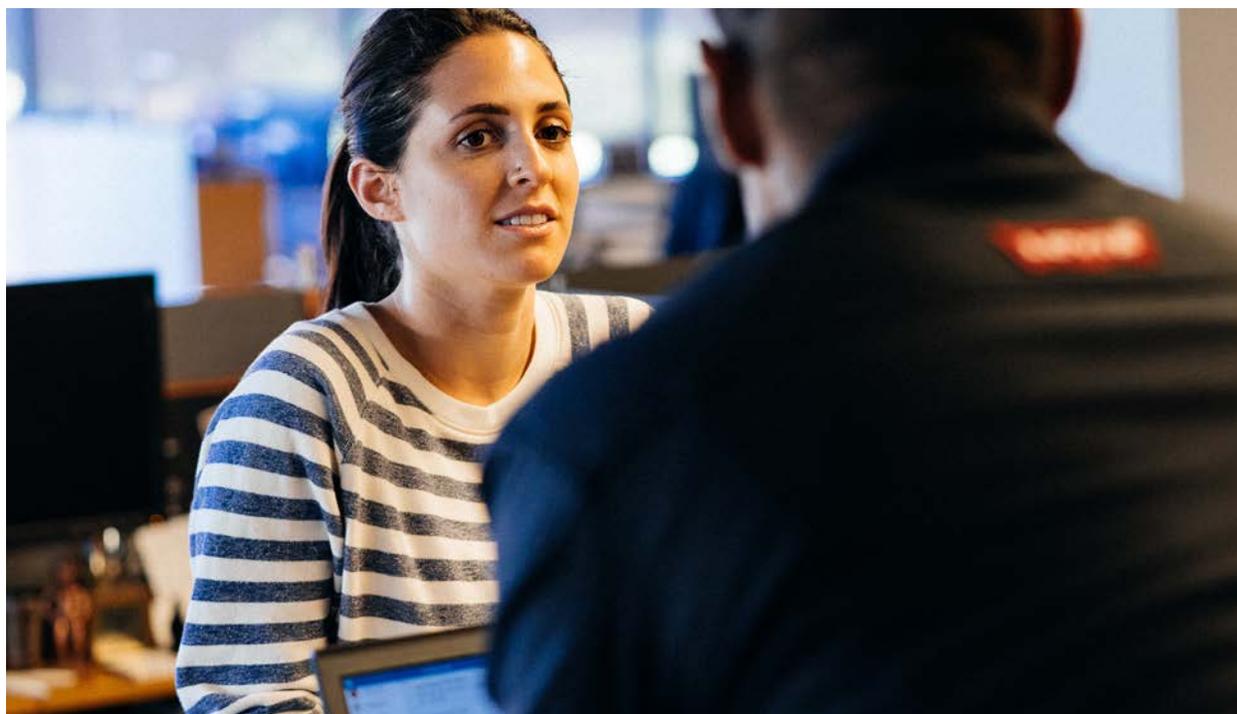
ハラスメント

当社はいかなる種類のハラスメントも許容しません。これには、その人の保護対象の個人的性質に基づき、威嚇する、不快にさせる、または敵意を示す、好ましくない発言、しぐさ、

行動、または行為が含まれます。保護対象の個人的性質には、その人の人種、肌の色、出身国、家系、宗教、信念、身体的もしくは精神的障害、婚姻状態、健康状態、性的指向、性自認、年齢、あるいは連邦、州もしくは現地の法律により保護されるその他の要素に関連する行為が含まれます。何らかの種類のハラスメントを行うことは、最大で解雇を含む懲戒措置の対象となります。

以下にハラスメントの実際の例を挙げます。

- ・ 望まれていない不快な性的な誘いかけ、または性的な関係の見返りとしての雇用上の便宜の申し出。
- ・ 好ましくない視覚的行為：流し目、凝視、性的なしぐさ、性的なほのめかしとなる物または写真の表示など。
- ・ 好ましくない口頭または書面によるコメント：脅し、悪口、侮辱、中傷、冗談、またはメールなど。
- ・ 好ましくない身体的行為：暴行、迷惑な接触、通常の動きのブロックなど。
- ・ 報告に対する報復または、ハラスメントを報告する脅し。



質問：うちのストアマネージャーは、異なる出身背景を持つ人々を「それらの」人々と呼び、彼女と同じ出身背景を持つと彼女が考えている人たちに対する態度とは異なる扱いをしています。私はどうすべきですか？

回答：LS&Co.はいかなる種類の差別的な行為も許容しません。これは当社の価値観と行動規範に対する明らかな違反行為です。人事部または倫理コンプライアンス部門に相談すべきです。あなたは、会社の目となり耳となる必要があります。自分の名前を明かすことに不都合を感じる場合は、レポートライン経由で匿名で問題を報告することもできます。

質問：同僚への身体的接触はハラスメントとみなされる場合があることを理解しました。それでは、受け入れられる身体的接触と受け入れられない身体的接触の間の線引きがどこにあるかを知るにはどうすればよいでしょう？

う点です。対話の文脈について考えてください。その身体的接触は、ビジネス環境における日々の通常のやり取りの一部として、通常受け入れられていますか？あなたが迷惑な身体的接触を受けた側であり、その接触を適切な行為とはみなしていないことを気軽に表明できるならば、問題を提起し、境界を設定しましょう。問題提起を気軽に行うことができない場合は人事部または倫理コンプライアンスチームに連絡してください。私たちはあなたのパートナーとして状況打開を助けるためにここにいます。

質問：不適切な言葉により同僚を不快にさせていないことを確認するにはどうすれば良いですか？

回答：人はそれぞれの個人的経験、文化、出身背景により、何が不適切な言語であり、何がそうではないかについて解釈の仕方が異なります。最良の方法は、ニュートラルな言葉を使用し、人をカテゴリーに分けるような言葉を使用しないことです。自分が使用する言葉と、それが人々をどのような気持ちにさせるかに心を配り、性的なコメントやほのめかし、その他の野卑な言葉や差別的な言葉を避けてください。

回答：ビジネスの場では、身体的接触は不適切であるとみなされる場合があることに注意すべきです。あなたが始めた身体的接触またはあなたが行った身体的接触が迷惑なものであったことに気づいたら、そのような行為をやめ、必要であれば、その環境における取決めを行うと良いでしょう。さらに意識して欲しいことは、受け入れ可能とみなされる内容は、人により、また文化により異なるという点です。

情実

情実とは、ある従業員が、業務実績ではなく、個人的つながりの結果、有利な待遇を受けることを言います。職場における情実は受け入れられません。すべての従業員は公平に扱われなければなりません。

多様性、公平性、包摂性

LS&Co.は、さまざまな背景を持つ人々が、自分の声を聴いてもらえること、自分の貢献が歓迎され喜ばれることに確信を持てる職場づくりを約束しています。当社の目標は、私たちが生活し仕事をする地域の消費者とコミュニティの多様性のすべてを反映させた組織を作ることです。多様性を持つほど企業は強くなることがわかっているためです。

当社は、有意義なプログラム、強力な規程と指針となる原則を通して多様性、公平性、包摂性 (DE&I) の推進に注力しています。当社は、当社の文化とプロセスにDE&Iを組み込むことにより、帰属意識を生み、当社の真の意味での競争上の優位性を創造できると考えます。当社は、役職、部門、言語、国を超えた深い帰属意識があり、表明、心理的安全性、社会的責任へのコミットメントを共有する文化の醸成に努力しています。

当社の努力は、当社の役員から第1線の社員まで全体をカバーします。当社のアプローチは継続的なものであり、戦略、粘り強さ、長期的コミットメントを要求します。オリジナリティ、エンパシー、誠実さ、勇気という当社の価値観とその遂行に導かれる形で、当社は、LS&Co.を従業員に選ばれる企業へと、またあらゆる背景をもつ人々のための包摂的で革新的なブランドコレクションにするために継続的に取り組んでいます。

安全

LS&Co.はすべての従業員の安全と福祉を保護するための規則を定めています。あなたには以下の責任があります。

- ・ これらの健康と安全のための規則と規程に従うこと。
- ・ 事故、ケガ、危険な機器、慣行、状態について報告すること。
- ・ すべての作業活動において注意を払うこと。
- ・ 危険な作業状態について直ちに監督者に報告すること。

職場の暴力

職場における、また業務上の移動中における、従業員の安全とセキュリティは、LS&Co.において常に第1の優先事項です。すべての従業員と契約社員が、社内外両方の脅威から安全であることを確保するためのあらゆる努力が行われます。職場における暴力も脅威に含まれます。職場における暴力は、当社の従業員または契約社員の安全を脅かす行為、またはLS&Co.の財産を損なう行為と定義されます。職場における暴力には以下が含まれる場合があります。

- ・ 身体的暴行。
- ・ 威嚇 (直接的間接的)。
- ・ ハラスメント。
- ・ 脅迫。
- ・ 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。

職場における暴力の抑止に関しては、あなたが最良かつ最初の防衛線です。早期の通知が不可欠です。これらの行為を目にした場合、あるいは、職場における暴力の脅しの可能性に気づいた時点で直ちに、上司、人事部、またはグローバルセキュリティ (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com) へ通報してください。当社は職場における暴力や脅しを許しません。この種の行為を行った人は、最大で解雇を含む懲戒措置の対象となります。米国勤務の場合は、[職場における武器](#) についての当社規程も参照してください。

違法ドラッグ、マリファナ、アルコール

職場にいる間、LS&Co.規程が禁止している物質の所持、譲渡、売買、または使用 (医療従事者によって専門的に処方された場合を除く) は許されません。従業員は、違法ドラッグ、マリファナ、アルコールの影響下でない、職務に適した状態で出社する必要があります。業務中におけるアルコールの無許可の摂取や会社主催イベントにおける過度のアルコール摂取も禁止されています。



資産と財産の保護

私たちは全員、LS&Co.の資産を保護する責任があります。これには、デジタル資産、金融資産、物理的資産、ならびに知的財産や有形の財産も含まれます。LS&Co.の資産および財産は、厳密なビジネス目的にのみ使用されるべきものです。当社の資産および財産を、非倫理的または違法な目的のため、または個人的利得のために不正に利用することは厳しく禁止されます。

この責任の一環として、あなたは、詐欺、不正使用、廃棄、および盗難に対する保護も行わなくてはなりません。

- ・ 詐欺とは、金銭的または個人的利得をもたらす意図による、不正なまたは犯罪的な騙しの行為です。詐欺的な行為に関与してはなりません。詐欺的な行為が疑われる場合は倫理コンプライアンス部門に報告してください。
- ・ 会社資金の不正使用や無駄を防ぎ、コーポレートクレジットカードはLS&Co.の以下のコーポレートカード規程に従って使用してください。[コーポレートカード経費精算規程 \(米国とカナダ\)](#)、[コーポレートカード規程 \(LSA\)](#)、[コーポレートカード規程 \(LSE\)](#)。

- ・ すべての取引が当社の[決裁権限規程](#)に定められた決裁権限の範囲内で適切に承認されるようにします。
- ・ [従業員割引 - 米国・カナダ](#)または[EU従業員割引](#)に定められるとおり、自国の従業員割引を不正使用しないでください。地域の割引規程については、現地の人事部または上司に問い合わせてください。
- ・ 商品サンプルは、正当なビジネス目的にのみ使用し、紛失、損傷、盗難、不正使用、または廃棄処分から保護してください。
- ・ LS&Co. 離職時は、有形無形を問わず、すべてのLS&Co.の財産および資産を返却してください。
- ・ 正確な記録を保管し、当社の[記録情報管理規程](#)に従ってください。

旅費・会食・接待費

LS&Co.は必要な出張と妥当な会食および／または接待費について、従業員への払い戻しを行います。

経費が正当なものか否か不明な場合は、[グローバル旅費・会食接待費・贈答品費規程](#)を参照するか、上司に尋ねるか、あるいはMbxCorpCard@levi.comに問い合わせてください。契約社員は当社の[契約社員出張費規程](#)に従う必要があります。

業務関連の経費はすべて文書化する必要があります。これには航空料金、地上交通費、会食費、ホテル／宿泊費等が含まれます。文書には以下を正確に記述、または含める必要があります。

- ・ 費用の性質とビジネス上の目的。
- ・ 日付、場所、参加者（参加者全員をリスト）。
- ・ 会食費の明細が記載されたレシート。
- ・ ホテル宿泊については、最初と最後のページのみではなく、領収書全体。

注：すべてのマネージャーは直属の部下の経費をレビューし承認する責任があります。

質問：上司からチームディナーの料金を私のコーポレートカードで支払うよう指示されました。私はその指示についてよくわかりませんでした。上司の指示通りにしました。これは問題ありませんか？

回答：いいえ。あなたが上司の指示に従わざるを得ないと感じたことは理解できます。しかし、あなたとあなたの上司は両者とも、当社規程に従う義務があり、当社規程は、最も上席にある従業員が会食費を支払うべきであると定めています。また、このシナリオはあなたの上司に不正行為を行う隙を提供します。なぜなら、上司は自分自身の費用を承認することになり、監督者がいないためです。

質問：私の同僚は、経費承認を彼らの管理アシスタントに委任しています。これは問題ありませんか？

回答：いいえ。各マネージャーは、チームメンバーから提出された経費の審査と検証を行う責任があります。

従業員割引

多くの国で従業員は、従業員特典としてLS&Co.商品の従業員割引を利用できます。この割引は乱用すべきものではありません。割引で購入した商品を再販し、従業員割引による利益を得ようとする試みは、この特典の喪失する結果を招くことや、最大で解雇を含む懲戒措置の対象となることがあります。従業員割引の許容される利用法とは何かを理解することは、あなたの責任です。質問または懸念がある場合は[従業員割引 - 米国・カナダ](#)または[EU従業員割引](#)を参照するか、現地人事部または上司に現地の割引規程についての詳細情報を尋ねてください。

質問：私の地域のアシスタントストアマネージャーは、サイドビジネスを始め、従業員割引を使用してLevi's®商品を購入し、利益を乗せてオンラインで再販していると聞きました。これは問題ありませんか？

回答：いいえ。それは従業員割引の不正利用だけではなく、競合ビジネスを保有することについての会社規程に違反しています。そのアシスタントストアマネージャーは、Levi's®における雇用を利用して、大幅に割引された商品を調達し、サイドビジネスで再販することにより、不当な利益を受け取っています。

商品サンプル

商品サンプルは、正当なビジネス目的にのみ使用する必要があります。事前承認を得ずに、商品サンプルをLS&Co.以外の目的のために取得または使用した場合は、その価額に関わらず、会社財産の窃盗とみなされ、最大で解雇を含む懲戒措置の対象となります。さらに、従業員には民事または刑事の罰金または罰則が科せられます。

知的財産

LS&Co.によって、またはLS&Co.雇用期間中にあなたによって発明、作成、または開発された、当事業に関連するまたは役立つすべての知的財産と、少しでも当社の時間とリソースを使用して開発されたすべての知的財産は、会社の財産であり、しばしば機密情報です。他のLS&Co.資産と同様に、当社の知的財産は当事業に関連して、またLS&Co.のためにのみ使用することができます。

このような知的財産の例には、発明、処方、プロセス、商品、顧客リスト、プログラム、特許、商標、著作権、企業秘密、専門知識、ドメイン名、アイデア、発見、改善が含まれます。LS&Co.の知的財産を、適切な法的保護および書面化を行わずに使用または共有することはできません。

さらに以下の場合、機密専有情報は、LS&Co.の企業秘密として保有される場合があります。

- ・ 企業秘密保護の対象となる主題事項に関係している場合。これには処方、柄、編集、プログラム、装置、方法、手法またはプロセスが含まれます。
- ・ 秘密であり、かつ一般に知られていない、あるいは確認できないため、商業的に価値がある場合、かつ
- ・ LS&Co.がその情報を開示から保護するための合理的な手順を取った場合。

知的財産に関する質問は、法務チームのメンバーに問い合わせてください。

正確な記録

完全かつ正確な帳簿と記録は、法的に求められており、LS&Co.の事業を管理し、当社の財務報告および開示事項の正確性と完全性を維持するために不可欠です。

「帳簿と記録」とは、財務会計のみでなく、LS&Co.によって作成、生成または管理されたすべての記録を意味し、これには請求書、発注書、契約書、給与書類、安全環境報告、規制当局への提出書類が含まれます。

たとえばあなたが経費報告書や出勤シートを提出する際など、あなたがビジネス記録の作成に寄与する際、あなたは提出する情報の正直さと正確さに責任を負います。

情報を隠したり、LS&Co.の帳簿または記録に虚偽報告をする試みは重大な違反となります。これには以下が含まれます。

- ・ 注文または支払日付の記録を遅らせること。
- ・ 取引について不正確または誤解を招く情報を報告すること。
- ・ 品質報告書、データその他の会社文書を偽造すること。

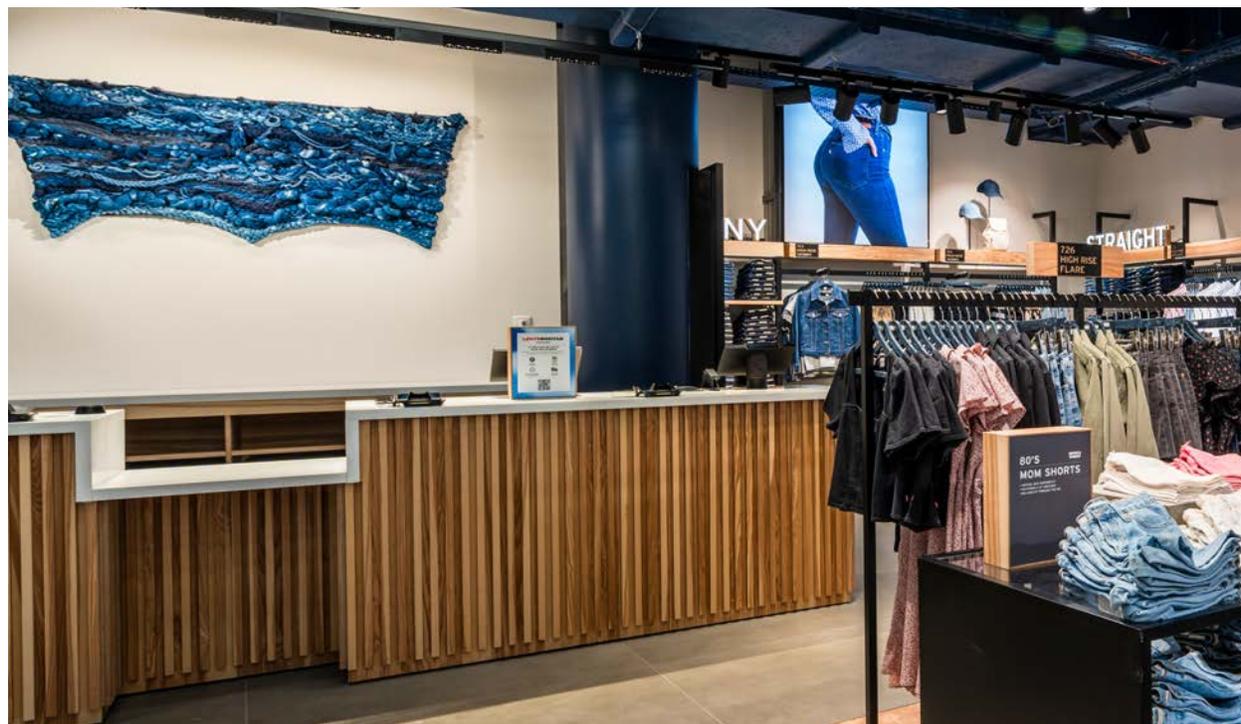
ルールは明確です。すべての記録と報告は、完全、公正、正確、適時なものであり、誤解を招かないものでなくてはなりません。例外はありません。

記録の保管

すべての取引記録も当社の[記録情報管理規程](#)に従って保管し処分しなくてはなりません。

実際の、危惧される、または合理的に予見される訴訟、捜査、監査、または行政手続きに関連して一定の文書または記録を保管するよう指示された場合、LS&Co.の取引記録の保管期間は適用されません。この義務の遵守はきわめて重要です。リーガルホールドに関連するまたはその対象となった文書の破棄、改ざん、または隠匿は、たとえそれが不慮の事故により行われた場合も、LS&Co.とあなた自身が民事および刑事責任に問われる危険があります。

特定の文書またはその保管期間について不明な場合は、文書を保持し、追加のガイダンスを得るため、記録情報管理規程を参照し法務部に相談してください。





機密情報と個人 情報の保護

LS&Co.の従業員は、機密専有情報であるLS&Co.についての情報にアクセスまたは使用する場合があります、あるいは個人情報を知る場合があります。あなたはすべてのLS&Co.情報を注意と慎重さを持って扱う責任があります。これには、当社の事業、従業員、消費者、顧客、サプライヤー、その他の第三者に関し当社が収集、開発、または保持する情報が含まれます。

機密専有情報

LS&Co.の機密情報を事前承認なしに社外に開示してはなりません。一般公開されていないLS&Co.の情報は、機密情報とされる場合があります、これには買収計画、新発売や設計などの商品情報、販売および価格設定情報、原材料を特定するまたはその調達元の情報、ネットワークIPアドレス等が含まれます。

ます。機密情報の不適切な使用には、それをChatGPTまたは類似の生成AIプラットフォームなどの公の大規模な言語モデルで使用または入力することが含まれます。

データとAIの利用についてのガイダンスは当社の[データおよびAIガイドライン](#)および当社の[データおよびAI運用原則](#)を参照してください。

質問：年間事業計画、主要顧客インサイトおよび財務業績について話し合うため、賑わっている喫茶店に来るよう同僚に誘われました。これは問題ありませんか？

回答：その会話のトピックには機密情報が含まれると思われるため、この情報を公の場で話し合うことは賢い選択ではないでしょう。このミーティングをプライベートな場所へ移動して行うことを提案します。

ソーシャルメディア

ブログやツイート、または投稿への書き込みは、瞬時に世界中の読者に読まれる可能性があります。世界中の数百万の人々に接続するこの力は、友人、家族、同僚、顧客、消費者とのコミュニケーションにおいて、会社としてまた個人として、責任ある行動を取る義務を私たちに負わせます。ソーシャルメディアは強力なツールであり、不測の事態を防ぐため、私たちは注意してこれを扱う必要があります。

LS&Co.の従業員として、ソーシャルメディア上であなたが話す言葉は、プラスの影響もマイナスの影響も持ち得ます。LS&Co.に対するあなたの責任は、オフィスを離れば終わるわけではありません。私たちの多くは仕事以外でもソ

シャルメディアを使用します。個人的な行動においてもなお、私たちは皆、当社の機密専有情報とLS&Co.のグローバルな会社の名声を保護する必要があります。ソーシャルメディアまたはその他のウェブベースのメッセージアプリケーションを使用する際は、正しい判断力を働かせ、個人的な責任を果たすことを期待します。

追加情報は当社の[ソーシャルメディア規程](#)を参照してください。

インサイダー取引

LS&Co.についての重要な未公開情報を知っている時にLS&Co.の有価証券(株式、制限付き株式ユニット、ストックオプション、または株式増価受益権を含む)を売買することは、非倫理的であるだけでなく、法律にも反しており、あなたとLS&Co.に重大な民事上および刑事上の罰則が科される結果となり得ます。この規則はすべての従業員に適用され、LS&Co.の事業に関するすべての重要な未公開情報が当てはまります。LS&Co.またはその他の会社についての重要な未公開情報を所持した上でLS&Co.またはその他の会社(顧客およびサプライヤーを含む)の有価証券を取引することは、厳しく禁じられています。あなた自身が取引しない場合も、LS&Co.またはその他の会社に関する重要な未公開情報を家族や友人を含む他の人に伝えることも同様に禁止されています。ヒントに基づきまたは重要な未公開情報を所持した上で、有価証券を取引する家族を含む個人は、法律に違反しており、民事上および刑事上の罰則の対象となります。従業員は、当社におけるその立場や重要な未公開情報を不適切な個人的金銭的利得のために利用してはなりません。

重要な未公開情報

重要な未公開情報とは、まだ一般公開されていない情報で、合理的な人間がある会社の証券を売買または保持するか否かを決定する上で重要であると考えらるであろうすべての情報を指します。これにはLS&Co.についての情報、ならびに、当社のビジネスパートナーまたは競合他社などのその他の会社の情報が含まれます。重要な未公開情報の例には以下が含まれます。

- ・ 未公開の収益予測、収益見込み、または収益結果。
- ・ 買収、売却、または組織再構成。
- ・ 経営陣の変更。
- ・ 今後の商品の発売または商品のイノベーション。
- ・ 重要顧客もしくは契約の獲得または喪失。
- ・ 係争中または予想される訴訟または規制措置。

詳細は当社の[インサイダー取引規程](#)を参照してください。

質問：私のチームは昨年、成功している新規小売業者との極秘での買収交渉にあたりました。買収が公開される数日前、私の同僚はそのニュースを彼女の兄に伝え、彼はその小売業者の株式を購入しました。彼女の開示は許容されますか？

回答：いいえ。あなたの同僚は買収のニュースを兄に伝えるべきではありませんでした。なぜならこれは機密の重要な未公開情報と考えられるからです。さらに、彼女の兄はこのヒントに基づき取引を行ったため、同僚とその兄は、インサイダー取引を行ったことになり、民事上および刑事上の罰則の対象となります。あなたの同僚が、自分の兄が株式の購入を事業として行ったことを知っていたか否かは重要ではありません。彼女は引き続き責任を問われます。

取引期間

LS&Co.におけるあなたの役職により、あるいは、機密のLS&Co.情報へのあなたのアクセスにより、あなたは事前承認要件または、LS&Co.有価証券の取引禁止期間の対象となる場合があります。取引が許可されるか否かについて不明な場合は、当社の[インサイダー取引規程](#)および[停止期間カレンダー](#)を参照するか、法務チームのメンバーに問い合わせてください。

個人情報の保護

個人情報は、個人を特定可能なすべての情報を指します。これには、氏名、生年月日、住所、電話番号、社会保険番号や国のID番号などの政府発行の身分証明書番号などが含まれます。IPアドレスや注文履歴、購入設定など、明白さがやや低いデータも含まれる場合があります。

個人情報を扱うプロジェクトは、当社の[プライバシーポリシー](#)および[手続き](#)に沿って管理しなくてはなりません。あなた

は、個人情報の認識方法と適切な取扱方法を理解し、懸念を適切に報告することが期待されます。人種、民族、宗教上の信念、健康状態、性的指向、報酬、業績レビューなどのより機微性の高い個人情報は、さらに細かな注意を払って扱う必要があります。

質問があればプライバシーチームまでご連絡ください。

質問：現地のイベント会社が、パーティへ招待する目的で私のチームメンバーの氏名と住所を私に尋ねてきました。この情報をイベント会社に提供してもかまいませんか？

回答：いいえ、LS&Co.の従業員に関する個人情報の共有は会社規程に反します。

情報システムの適切な利用

電子通信システム（コンピュータ、モバイルデバイス、電話、Eメール、汎用インターネットアクセスなど）およびそれらのシステム経由で送受信または保管されるすべての情報および通信は、業務目的のため従業員へ提供されています。LS&Co.システムの時折の個人的利用は許可されますが、かかる利用はLS&Co.のビジネスを中断させたり、LS&Co.へ有害となったり、従業員の業績に影響を与えてはなりません。

あなたは、LS&Co.システムを、事故によるまたは不正なアクセスから保護し、すべてのシステムのパスワードの機密性を維持し、当社のシステムおよび情報セキュリティに関するすべての規程を遵守することが期待されます。

LS&Co.の資産と名声、ならびにユーザーを保護するため、当社は、適用法を遵守した上で、情報およびコンピュータを監視、アクセス、削除または記録する権利を留保します。これには、LS&Co.システム上で受信、閲覧、または保存された個人的EメールならびにLS&Co.システム上または経由して行われた利用および活動（インターネット閲覧を含む）が含まれます。つまり、このような情報、通信、または活動に関し、プライバシーを期待すべきではありません。会社の通信システム上に含まれるデータに関するあなたのプライバシーの権利は、現地法に従って保護されます。詳細は現地のプライバシーリーダーに相談してください。

原則を通して利益 を実現する

ビジネス業績と責任ある社会的行動は共存し
得ます。

当社は、原則を通して利益を実現することにより、
当社ブランドの成長と強化を推進します。

環境と持続性可能性

原則を通して利益を生み出すことは、部分的には、当社が環境に与える影響を最小化し、当社商品を作る人々の福祉を育てることを意味します。当社の持続可能性イニシアティブは、成長とブランド価値を支えると同時に、費用とリスクを低下させます。これらは当社にとって競争上の優位性です。これらのイニシアティブを支持し、奨励し、推進することはすべての従業員の責任です。

人権と公正な労働

LS&Co.はすべての人の基本的人権を尊重し、世界中の従業員に公正で公平な賃金を提供します。このコミットメントの一環として、LS&Co.は従業員の結社の自由と団体交渉の権利を認めます。LS&Co.は児童労働と強制労働の使用、および人身売買を禁止し、この禁止はLS&Co.のすべてのビジネスパートナーにも適用されます。目撃したら報告しなければなりません。それは私たちの責務です。

慈善寄付

慈善寄付は、会社を代表して行われるものであり、コミュニティ担当部門および倫理コンプライアンス部門の審査と承認が必要となります。ガイダンスとして[贈収賄禁止・腐敗行為防止規程](#)を参照してください。慈善寄付は、現金の寄付、会社とし

ての後援、またはその他の現物寄付のいずれの形態を取る場合も、賄賂または腐敗行為のリスクやそのように見える危険を避けるため、倫理コンプライアンス部門の明示的な書面による許可なしに、決して、政治組織、政治家、または、政治家に関係またはつながる組織に対して行ってはなりません。さらに、LS&Co.は、保護対象クラスを理由に差別を行う組織に対する寄付を行いません。

政治的活動

当社はすべての従業員に、政治的また社会的にアクティブな市民となることを奨励しています。政治的活動に自分の自由時間を使ったり、個人のお金やその他の個人的リソースを寄付することは、完全にあなた次第です。しかし、忘れてはならない点は、当社はあなたの関与を奨励してはいますが、LS&Co.におけるあなたの立場を利用して、チームメンバーに政治献金を行わせたり、特定の候補者を支援／反対するイベントに参加するよう圧力をかけることはできない、という点です。また、政治的活動への個人的な支持は、個人の時間と個人のリソースを使用して行わなくてはならず、業務時間や会社のリソースや資産を使って行うことはできません。またLS&Co.施設内で政治的な資料を掲載したり配布することは禁止されています。政治的なプロセスに従事する場合は、政治的活動や寄付に適用される法および規則を遵守しなくてはなりません。また、LS&Co.があなたの個人的な政治的活動を後援または支持していることを示唆するような形でLS&Co.の名称を使用することはできません。

質問：私の上司は、現地候補者の資金集めイベントを開催しており、私たちのチームを参加するよう招きました。これは問題ありませんか？

回答：問題です。あなたの上司はその立場を利用してあなたのチームへの参加に影響力を行使していると言えます。さらに、彼女は仕事用のEメールを使用して、非LS&Co.活動に従業員を勧誘しています。あなたの上司が情熱的な活動を続けることはかまいませんが、LS&Co.の規程に沿って行う必要があります。



期待に応える

この行動規範に書かれた価値観、期待事項、実践的ガイダンスは、LS&Co.が従業員にどのような行動を期待するかについての基本を構成しています。しかし、行動規範を実際に実践する方法は、あなた方それぞれに任されています。

本行動規範に加え、スレッドには追加の規程や手続きを含めた、より実践的なリソースがあります。これらをレビューし、理解し、従わなくてはなりません。直面したすべての状況において、どのように行動すべきかを常に知っていることは簡単なことではありません。質問があれば当社の倫理コンプライアンスチームがお手伝いします。また現地の人事部や法務

チームに気軽に連絡し、支援やガイダンスを求めてください。最後に、LS&Co.レポートライン経由で、いつでも質問をしたり、行動規範への違反の疑いを報告することができます。

LS&Co.の成功は、従業員が、倫理的に行動し、不明確な状況について質問を行い、不正があれば問題提起することに依存しています。LS&Co.とその従業員ならではの、すばらしさを大切にする前向きな職場環境を一緒に維持していきましょう。

付録

グローバル従業員行動規範の改訂

グローバル従業員行動規範の改訂は、随時、任意の理由で行われる場合があります。

規程ハブ

スレッド上には[規程ハブ](#)があります。詳細はスレッドを参照してください。販売スタッフは、販売に関する追加の規程を見るため、Yoobic上でアプリダッシュボードページをチェックする必要があります。質問または懸念事項がある場合は、主題事項の適切な責任者に連絡し、追加情報を得てください。





LEVI STRAUSS & CO.