



# 글로벌 직원 행동 강령

LEVI STRAUSS & CO.

# LEVI STRAUSS & CO.에서 우리는 옳은 일을 하는 것에 자부심을 얻습니다.

## 강령 준수하기

우리는 다양성, 형평성, 포용, 존중, 책임감, 옳은 일을 하는 데 전념하는 환경을 조성하기 위해 노력합니다. 성장을 촉진하기 위해 우리가 하는 모든 일은 최고 수준의 윤리와 정직, 성실성에 따라 이루어져야 합니다.

전 세계에서 사업을 수행할 때 우리가 취하는 모든 조치는 이러한 높은 기준을 준수해야 하며 이 행동 강령(이하 “강령”), LS&Co.의 정책과 절차, 모든 관련 법률, 규정을 준수해야 합니다. 전 세계 모든 LS&Co. 임직원, 이사, 서비스 제공업체, 임시 직원 및 계약자는 본 강령과 LS&Co.의 정책 및 절차를 검토, 이해 및 준수할 책임이 있습니다.

이러한 책임 외에도 LS&Co. 관리자 및 감독자는 다음과 같은 책임도 갖습니다.

- 롤모델로서 행동하고 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 편안하게 질문하고 우려 사항을 제기할 수 있는 환경 조성하기.
- 강령 및 관련 LS&Co. 정책에 대해 팀원들을 정기적으로 교육하기.
- 직원들에게 지침 제공하기.
- 직원이 제기한 문제나 우려 사항을 윤리 및 규정 준수, 법무 또는 인사 부서에 적시에 보고하기.

본 강령의 기대치는 원격 근무, 사무실 근무, 비즈니스 미팅이나 고객 행사 참석, LS&Co.를 대신하는 기타 활동을 수행 등에 상관없이 전 세계적으로 적용됩니다. 본 강령과 LS&Co. 정책, 현지 법률 및 규정 간 차이가 있을 시 윤리 행동의 더 높은 기준을 설정하고 더 엄격한 법적 요건인 규정을 적용해야 합니다.



# 목차

## 4

### 강령 활용 및 조언 받기

- 4 용기내어 소신껏 발언하기
  - 4 어떻게 우려 사항을 신고할 수 있습니까?
  - 4 보복 금지
  - 5 위반 및 조사
  - 5 징계 조치

## 6

### 합법적, 윤리적으로 외부 관계자와 거래하기

- 8 뇌물수수 금지 및 부패방지법
  - 8 뇌물이란?
  - 8 공무원과의 상호작용
  - 8 식사, 접대, 선물
- 10 무역 통제 및 제재
- 11 자금 세탁 및 관련 활동
- 11 외부 당사자와 주고받는 금전적 할인
- 11 경쟁법 및 경쟁사 거래
- 11 이해 상충
- 13 이사회 서비스
- 13 커뮤니케이션

## 14

### 직장에서 합법적이고 윤리적으로 행동하기

- 15 차별
- 15 괴롭힘
- 17 편애
- 17 다양성, 형평성 및 포용
- 17 안전
- 17 직장 내 폭력
- 17 불법 약물, 대마초 및 알코올

## 18

### 자산 및 재산 보호

- 19 여행, 식사 및 접대 비용
- 20 직원 할인
- 20 제품 샘플
- 20 지적재산권
- 21 정확한 기록
- 21 기록 보존

## 22

### 기밀 및 개인 정보 보호

- 23 기밀 및 독점 정보
- 23 소셜 미디어
- 24 내부자 거래
  - 24 중요 미공개 정보
  - 24 거래 기간
- 25 개인 정보 보호
- 25 정보 시스템의 적절한 사용

## 26

### 원칙을 통한 이익 실현

- 27 환경 및 지속 가능성
- 27 인권 및 공정 노동
- 27 자선 기부
- 27 정치 활동

## 28

### 기대에 부응하는 서비스

## 29

### 부록

- 29 글로벌 직원 행동 강령 개정
- 29 정책 허브

# 강령 활용 및 조언 받기

자신의 행동이나 타인의 행동의 행동 강령 준수 여부가 의심되면 다음 사항을 고려해 보십시오.

- 자신의 행동이 공개되는 것에 거리낌이 없습니까?
- 해당 행동이 합법적입니까?
- 행동 강령 또는 정책에서 명시적으로 허용됩니까?
- 합리적입니까? 다음을 고려해 보십시오.
  - 회사의 전략 및 목표와 일치합니까?
  - 우리의 가치와 일치합니까?
  - 올바르다는 ‘느낌’이 듭니까? 여기에는 상사나 다른 동료의 귀하에게 한 요청과 관련하여 귀하가 가질 수 있는 모든 망설임을 포함합니다.

이러한 질문 중 하나라도 “아니오”라고 답하거나 답변을 잘 모르겠으면 윤리 및 규정 준수, 법무 또는 인사 담당자에게 문의하여 질문이나 우려 사항을 파악할 수 있도록 하십시오.

## 용기내어 소신껏 발언하기

우리 모두는 정직하고 성실하며 본 강령과 LS&Co. 정책 및 관련 법률과 규정을 완전히 준수하여 업무를 수행할 의무가 있습니다. 의심되는 위반 또는 위법 행위의 혐의를 알게 되면 즉시 이러한 우려 사항을 신고해야 합니다.

## 어떻게 우려 사항을 신고할 수 있습니까?

다음과 같은 옵션이 있습니다.



관리자에게 직접 문의하거나 윤리 및 규정 준수 ([ethicscompliance@levi.com](mailto:ethicscompliance@levi.com)), 법무 또는 인사 부서에 문의합니다.



당사 [Reportline 사이트](#)로 문제를 신고합니다.



Reportline에 1-800-405-8953번으로 전화합니다.(미국 또는 캐나다 외 지역에서 전화하는 경우 [Threads](#)의 무료 국가 액세스 코드 참조.)

참고: Reportline은 현지 법률에 따라 허용되는 경우 익명 신고가 가능합니다.

## 보복 금지

소신껏 말하기 위해 용기가 필요합니다. LS&Co.는 선의로 우려를 제기하거나 위법 행위 가능성을 신고한 사람에 대한 보복을 엄격히 금지합니다. 보복은 불리한 조치, 업무 감소, 부정적 성과 평가, 괴롭힘, 강등, 해고 등 다양한 방식으로 발생할 수 있습니다.

어떤 유형이든 보복을 당했다고 생각되면 즉시 윤리 및 규정 준수, 법무 또는 인사 부서에 신고해야 합니다.

## 위반 및 조사

LS&Co.는 잠재적 위반에 대한 모든 신고를 심각하게 받아들이고 모든 신뢰할 수 있는 주장을 검토 및 조사하기 위해 최선을 다합니다. 요청을 받은 경우 내부 조사 과정에서 완전하고 진실되게 협조해야 합니다. 또한 본 강령 또는 당사의 정책, 계약의 내용 일체는 귀하가 법률 위반 행위를 해당 정부 또는 규제 기관에 신고하거나 법률 위반, 조사, 정부 조사 또는 조사와 관련하여 해당 기관에 협조하거나 정보를 제공하는 것을 금지 또는 제한하지 않습니다.

**Q:** 의심 또는 우려 사항, 불법 행위를 신고하려면 신원을 밝혀야 하나요?

**A:** 아니요, Ethics Reportline을 통해 익명으로 우려 사항을 신고할 수 있습니다. Reportline은 독립적인 제3자에 의해 관리되며 누구나 신원을 밝히지 않고도 우려 사항을 신고할 수 있습니다.

**Q:** 한 동료가 상사가 불법적인 비용이 포함된 경비 보고서를 제출하도록 요청했다고 말했습니다. 저는 관여하지 않았고 증거도 보지 못했습니다. 이 문제를 신고할 의무가 있습니까?

**A:** 네. 목격자가 아니었거나 세부 사항을 잘 모르는 경우에도 행동 강령 위반의 가능성이 있는 사건을 신고하는 것은 귀하의 책임입니다. 신고하면 당사가 적절하게 조사할 수 있습니다. 귀하는 LS&Co.와 직원들이 정직하게 행동할 수 있도록 하기 위해 역할을 수행하는 것입니다.

## 징계 조치

본 강령과 LS&Co. 정책 및 모든 관련 법률, 규정을 위반하고 위반 사항 은폐를 시도할 시 해고를 포함한 징계 조치가 내려질 수 있습니다. 경우에 따라 귀하의 행위로 인해 법률 당국이 귀하 및/또는 LS&Co.에 벌금이나 형사 처벌을 부과할 수도 있습니다. 따라서 본 강령에 명시된 규칙과 제한 사항을 항상 준수해야 합니다.

**Q:** 이전에 관리자와 관련된 문제에 대해 말한 적이 있습니다. 익명으로 신고했으나 사람들이 신고자가 저였다는 걸 알고 그 이후로 저를 다르게 대하고 있는 것 같습니다. 사람들은 저를 팀 회식에 초대하거나 전략적 프로젝트에 저를 참여시키지 않고 있습니다. 이런 행동이 올바른 것입니까?

**A:** 아니요, 그래선 안됩니다. 만약 당신의 관리자가 이런 행동을 하는 것이 당신이 신고했기 때문이라고 생각한다면, 이는 보복으로 볼 수 있습니다. LS&Co.는 선의로 신고한 사람에 대한 보복을 용납하지 않습니다. 이 행동을 신고해야 합니다.

# 합법적, 윤리적으로 외부 관계자와 거래하기



우리는 비즈니스 파트너와의 상호작용이 법적 및 재정적 결과와 평판에 미치는 영향을 고려해야 합니다. 이러한 약속의 일환으로 LS&Co.는 모든 법률 및 규정을 준수하고 LS&Co.가 운영하는 것과 동일한 윤리 원칙을 소중히 여기는 평판이 좋은 비즈니스 파트너에 한하여 협력합니다. 이러한 원칙은 [공급업체 행동 강령](#)에 명시되어 있습니다. 비즈니스 파트너와 협력할 때는 다음 사항을 수행해야 합니다.

- 불법적, 불공정, 기만적인 행위를 피합니다.
- 모든 비즈니스 파트너를 정직하고 공정하며 객관적으로 대합니다.
- 우리의 제품과 서비스에 대해 정직하고 솔직하게 말합니다.

- 적절한 조달 및 소싱을 따라 이해 상충이 아닌 실적에 따라 비즈니스 파트너를 선택합니다.

위의 내용 이외에도 평판이 좋지 않은 비즈니스 파트너와의 거래로 인해 발생하는 부패 및 기타 위험으로부터 LS&Co.를 보호하기 위해 비즈니스 파트너는 적절한 배경 조사를 받아야 합니다. 자세한 내용은 [뇌물수수 금지/부패방지 정책](#) 부록의 제3자 실사 절차를 검토합니다.

**Q:** 우리 팀은 지난 10년 동안 같은 유통업체와 함께 일해 왔습니다. 현재 유통 계약 갱신 절차가 진행 중입니다. 제3자 실사 승인이 여전히 필요합니까?

**A:** 예. 이전에 윤리 및 규정 준수의 검토를 받았는지 여부에 관계없이 계약의 갱신 또는 연장 시 새로운 계약 절차를 거치는 모든 신규 및 기존 제3자에 대해서는 제3자 실사가 필요합니다.

**Q:** 회사는 몇 가지 사소한 업무를 대신 수행할 새로운 협력업체를 찾고 있으며 총 계약 금액은 \$50,000 USD 미만입니다. 이 협력업체는 그래도 윤리 및 규정 준수의 검토를 받아야 합니까?

**A:** 네. 계약의 금전적 가치와 무관하게 모든 제3자는 윤리 및 규정 준수의 검토를 받아야 합니다. 뇌물수수 금지 및 부패 방지, 제재 규정은 최소 중요성 기준이 없습니다.

**Q:** 신규 제3자에 대한 윤리 및 규정 준수 승인을 받으면 추가 조치 없이 해당 제3자를 고용할 수 있습니까?

**A:** 아니요. 윤리 및 규정 준수 팀에서 요청한 완화 조치가 있는지 우선 확인해야 합니다. 또한 해당 유형의 제3자에게 필요할 수 있는 기타 사전 참여 프로세스(예: 법적 계약 검토/승인, [개인정보 영향 평가](#), [공급업체 보안 평가](#) 등)를 준수했는지 확인해야 합니다.

## 뇌물수수 금지 및 부패방지법

LS&Co.는 모든 형태의 뇌물수수 및 부패를 금지합니다. 미국 해외부패방지법(FCPA) 및 영국 뇌물수수법을 포함하되 이에 국한되지 않는 뇌물수수 금지 및 부패방지법은 일반적으로 전 세계 모든 LS&Co. 직원 및 사업장에 적용됩니다. 뇌물수수 및 부패에 관한 법률은 국가별로 다르나 LS&Co.의 규칙은 간단합니다.

- 공무원 또는 비즈니스 파트너를 포함해 누구에게도 뇌물 또는 금전을 지급, 승인, 제안 또는 제공하겠다고 약속해서는 안 됩니다.
- 절대 뇌물을 요구하거나 수수해서는 안 됩니다.
- 귀하를 대신하거나 LS&Co.를 대신하는 제3자나 대리인을 이용해 뇌물을 제공 또는 수수해서는 절대 안 됩니다.

동료나 제3자가 부적절하게 영향을 주거나 뇌물수수 또는 부패 행위에 관여하고 있다고 생각되거나 무언가가 옳지 않다고 생각되면 즉시 윤리 및 규정 준수 또는 법무 팀에 문의하십시오.

### 뇌물이란?

뇌물은 여러 형태가 있을 수 있으며, 다음과 같은 부적절한 목적으로 금전, 리베이트, 기부금, 사업 또는 고용 기회, 선물, 식사, 접대, 여행, 특별 혜택, 혜택 또는 기타 가치물을 제공 또는 수수하는 것을 포함할 수 있습니다.

- 결정에 영향 미치기.
- 사업의 취득 또는 유지.
- 사업의 허가 또는 기타 라이선스 취득.
- 정부 감사, 검사 또는 결정의 결과에 영향 미치기.

LS&Co.는 또한 세관을 통한 수입 신속 처리 등 일상적인 정부 조치를 가속화하기 위해 일반적으로 공무원에게 현금으로 지급되는 급행료의 지급을 금지합니다.

### 공무원과의 상호작용

글로벌 기업으로서 당사는 사업을 운영하는 곳에서 공무원과 상호작용해야 하는 경우가 많습니다. 그러나 이러한 상호작용 중에는 각별한 주의를 기울여야 합니다. 공무원이 개입하면 아무리 좋은 의도를 가진 직원이라도 뇌물수수 방지법을 위반할 수 있기 때문입니다.

다음은 공무원으로 간주될 수 있는 사람들의 예입니다.

- 직급 무관 외국 정부의 모든 임직원.
- 병원 또는 대학교 등 정부 소유 또는 정부 통제 기업 직원.
- 외국 정치인, 정당 또는 공직 후보자.
- 상기 인물의 가족 구성원 또는 대리인.

위의 기준 중 하나라도 일치하는 개인과 교류하게 되는 경우 위에 명시된 금지 사항을 준수하고 당사의 [뇌물수수 금지/부패 방지 정책](#)을 숙지해야 합니다.

### 식사, 접대, 선물

LS&Co.에서는 고객, 공급업체 및 기타 비즈니스 파트너와의 성공적인 업무 관계와 친선이 성공에 필수적이기에 이를 중요하게 생각합니다. 우리는 사업상 식사 및/또는 접대가 이러한 관계를 강화하는 데 중요한 역할을 할 수 있음을 인지합니다. 우리는 이러한 관행을 존중하되, 관행이 법률과 정책을 준수한다는 우리의 약속을 어기지 않도록 주의해야 합니다.

식사, 접대 및/또는 기타 향응은 사업을 영위 또는 유지하거나 결정에 영향을 미치려는 의도로 제공하거나 받아선 안 됩니다. 또한 부적절한 의도로 보일 수 있는 상황도 피해야 합니다.

일반적으로 선물은 허용되지 않습니다. 예외 사항은 [글로벌 여행, 식사, 접대 및 선물 정책](#)을 참조하십시오. 정책 외 모든 요청은 윤리 및 규정 준수의 승인을 받아야 합니다.

[뇌물수수 금지/부패방지 정책](#)에 따라 공무원과의 식사 및 접대는 허용되지 않습니다. 모든 예외 요청은 윤리 및 규정 준수의 승인을 받아야 합니다.

**Q:** 협력업체 중 한 곳이 저녁 식사, 음료 및 스포츠 행사가 포함된 이벤트에 팀을 초대했습니다. 이것이 뇌물로 간주됩니까?

**A:** 네, 가능합니다. 하지만 다른 요인을 고려해야 합니다. 예를 들어, 협력업체가 LS&Co.와 입찰 절차를 진행 중입니까? 이벤트에서 비즈니스에 대해 논의할 예정입니까? 손님당 이벤트의 가치는 얼마나 됩니까? 윤리 및 규정 준수에 문의하여 문제에 대해 더 자세히 논의하시기 바랍니다.

**Q:** 해외에서 사업상 중요한 미팅이 있는데 출장을 위해 비자가 필요합니다. 표준 비자 절차를 밟을 시간이 충분하지 않습니다. 여행사는 신속한 절차를 위해 별도의 현장 수수료를 지불하면 된다고 언급합니다. 시간이 촉박하므로 계속 진행해도 됩니까?

**A:** 아니요. 공식 영사 수임료가 아닌 경우, 급행료일 가능성이 높으며 이는 뇌물로 간주됩니다. 출장을 놓칠 위험이 있더라도 어떤 상황에서도 지불해선 안됩니다.

**Q:** 미국 외 지역의 신규 매장 허가를 담당하는 컨설턴트가 40,000달러의 보증금을 요청했습니다. 그는 “허가 절차가 순조롭게 진행되도록 하려면 돈이 필요하다”고 말합니다. 우려할 사항입니까?

**A:** 네. 더 많은 사항에 대한 이해가 필요합니다. 40,000달러가 구체적으로 어디에 사용되는 것입니까? 사업적 근거가 논리적이고 합법적입니까? 자금은 누구에게 송금됩니까? LS&Co.는 자금이 뇌물로 사용되지 않도록 해야 합니다. 윤리 및 규정 준수 또는 법무 팀에 이 문제를 제기하십시오.

## 무역 통제 및 제재

글로벌 기업인 LS&Co.는 전 세계 및 여러 국가로 국경을 넘어 제품을 제공합니다. 글로벌 사업을 운영한다는 것은 당사가 사업을 운영하는 국가의 무역 통제법의 적용을 받는다는 의미이기도 합니다. LS&Co.는 다음을 포함해 이러한 법률을 완전히 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

- LS&Co.가 특정 국가, 개인 또는 단체와의 비즈니스 활동에 참여하는 것을 제한하거나 금지하는 수출 통제, 무역 제한, 무역 금지 및 경제 제재 조치(해외 자산 통제국, EU 및 UN과 함께 시행하고 있는 제재를 포함하되 이에 국한되지 않음).
- 미국 정부가 승인 또는 허가하지 않은 국제 보이콧에 기업이 참여하거나 협력하는 것을 금지하는 보이콧 금지법.

- LS&Co. 및 그 비즈니스 파트너가 제품 및 기술 데이터를 해외로 이전하기 전 관세를 지불하고/하거나 특정 라이선스, 허가 또는 기타 문서를 취득하도록 요구하는 기타 수입 또는 수출법.

당사의 제품을 구매 또는 판매할 위치 및/또는 협력 대상을 결정할 책임이 있거나 해외 비즈니스 거래에 관여하는 경우, 당사의 경제 및 무역 제재 준수 정책을 숙지해야 합니다. 모든 제3자는 지속적인 심사를 받아야 하며, 특정 국가, 단체, 개인과의 비즈니스 수행에 관해 규제 또는 제한이 있을 수 있음에 유의합니다. 무역 통제법 및 보이콧 금지법은 매우 복잡합니다. 금지된 사업에 관여할 가능성이 있다는 의문 또는 우려가 있거나 보이콧 관련 요청을 받은 경우 윤리 및 규정 준수 또는 법무 팀에 문의해야 합니다.

**Q:** 미국에서만 서비스를 수행하는 미국 내 협력업체를 고용하고자 합니다. 제재와 관련하여 우려되는 사항이 있습니까?

**A:** 예, 그럴 수 있습니다. 하나 이상의 제재 대상 법인이 과반수를 직간접적으로 소유하고 있는 경우, 전 세계 어디든 모든 법인에 제재가 적용될 수 있으며, 여기에는 주로 또는 독점적으로 미국에서 활동하는 미국 법인도 포함될 수 있습니다. 또한 협력업체가 제재 대상 법인과 거래할 경우 당사가 위반 행위에 노출될 수 있습니다.

**Q:** 저는 미국 정부와 동일한 제재를 부과하지 않는 국가에 거주하고 있습니다(예: 우리나라는 러시아 및 이란과 같은 국가와의 거래를 금지하지 않습니다). 이는 미국 제재를 준수할 필요가 없다는 뜻입니까?

**A:** 아니요, 미국에 본사를 둔 기업으로서 사업을 수행하는 모든 곳에서 미국의 제재를 준수해야 합니다. 당사의 모든 사무소, 자회사 및 계열사는 이러한 요구 사항을 준수해야 합니다.

## 자금 세탁 및 관련 활동

LS&Co.는 모든 형태의 자금 세탁, 테러 자금 조달 또는 불법 또는 부정한 목적을 위한 기타 자금 조달을 금지합니다.

“자금 세탁”은 개인 또는 조직이 범죄 수익을 합법적으로 보이게 하여 숨기려고 하는 행위를 말합니다. 일반적으로 이러한 수익금은 수익금의 실제 출처와 목적지를 숨기기 위해 한 개 이상의 페이퍼 컴퍼니 및 해외 은행 계좌를 통해 유입됩니다. 비즈니스 파트너가 불법적이거나 의심스러운 활동에 연루되어 있다고 의심되는 경우 윤리 및 규정 준수 또는 법무 팀에 문의하십시오.

## 외부 당사자와 주고받는 금전적 할인

할인, 사례, 수수료 또는 기타 금전적 할인은 시장 중심이어야 하며, 공정 거래를 기반으로 하고, 적절한 승인을 받고, 서면 계약의 일부로서 투명해야 하며, 일체 당사자에게 부당한 개인적 이익을 가져다주지 않아야 합니다.

## 경쟁법 및 경쟁사 거래

LS&Co.가 운영되는 대부분의 국가에는 자유롭고 공정한 경쟁을 장려하고 보호하는 법률이 있습니다. 이는 종종 독점금지법, 경쟁법 또는 소비자 보호법이라고 합니다. 다음과 같은 소매업체와의 관계를 규제합니다.

- 가격 책정 관행
- 할인
- 신용 조건
- 프로모션 수단
- 독점 판매권
- 프랜차이즈 관계
- 라이선스 관계
- 경쟁 제품 운반 제한
- 관계 종료
- 지역 또는 계약 할당
- 독점 또는 반경쟁 행위를 통한 독점 시도

또한 이는 LS&Co.와 경쟁사 간의 관계에도 일반적으로 매우 엄격하게 적용됩니다. 경쟁사와의 접촉을 제한해야 합니다. 경쟁사와 만날 때는 가격, 판매 조건, 고객 또는 공급업체에 대해

논의하는 것을 피해야 합니다.

LS&Co.는 이러한 법률을 준수하여 소비자 및 회사의 이익을 보호하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 독점 금지법 위반으로 인한 결과는 심각하며, 이는 특히 기업 평판 측면에서 더욱 그러합니다. 특정 유형의 위반에 대한 결과에는 형사 처벌, 잠재적 벌금 및 손해 배상(특정 상황에서는 3배로 늘어날 수 있음)이 포함된다는 점을 유의해야 합니다. 이러한 법률은 매우 복잡할 수 있으므로 의문이 발생하는 즉시 법무 부서에 문의해야 합니다.

특정 무역 단체에 대한 참여 허용 여부에 대한 질문이 있는 경우 법무 부서에 문의하십시오.

## 이해 상충

윤리적이고 정직하며 투명하게 회사를 운영하려면 이해 상충을 피하는 것이 필수적입니다. LS&Co.에서 근무하는 동안 개인의 이익과 관계가 LS&Co.에 대한 직업적 의무와 상충되거나 충돌하는 것처럼 보이지 않도록 해야 합니다. 팀의 일원이 된다는 것은 자신의 이익이 아니라 회사의 정당한 이익을 증진할 의무가 있음을 의미합니다.

이해 상충은 다양한 형태가 될 수 있으나 개인의 활동 및 관계가 LS&Co.의 최선의 이익을 위해 행동하는 능력을 방해하거나 방해하는 것처럼 보일 때 발생합니다. 예시:

- LS&Co.에 고용된 기간 동안 다른 회사의 직원, 임원 또는 이사로 재직.(인사, 법무 또는 윤리 및 규정 준수 승인을 받은 경우 제외).
- 경쟁사, 공급업체, 협력업체 또는 고객과 개인적 또는 재정적 관계를 맺는 경우. 직원이 앞서 언급한 당사자 중 한 명에 대하여 금전적 이해관계가 있는 경우, 해당 이해관계는 최소한(5%)이어야 합니다.
- LS&Co.의 경쟁사, 공급업체, 협력업체 또는 고객의 컨설턴트로 근무.
- LS&Co.에서의 직위로 인해 알게 된 기회 또는 정보를 개인적으로 활용.
- 가족 구성원 또는 가족 구성원이 개인적인 금전적 이해관계를 갖고 있는 사업체와 함께 일하거나 사업을 수행하는 행위.
- 회사 근무 시간 중 또는 LS&Co. 자원을 이용하여 LS&Co. 외 업무 활동을 수행하는 행위.
- 상사 또는 부하 직원과 연인 관계에 있는 경우.

기업 직원은 LS&Co. 공급업체, 고객, 서비스 제공업체, 협력업체, 유통업체, 경쟁사 또는 대출 기관에서 일하거나 보상을 받을 수 없음을 유의해야 합니다. 단, 소매 또는 유통 센터 직원에게는 이해 상충이 없는 한 외부 고용에 대한 자유가 주어질 수 있습니다. 소매 또는 유통 센터 직원은 기타 외부 직무를 맡기 전 인사 부서와 상의해야 합니다.

잠재적 상충은 즉시 상사와 윤리 및 규정 준수 또는 법무 팀에 공개하여 해결해야 합니다. 좋은 소식은 많은 상충은 공개하는 것만으로도 완화할 수 있다는 것입니다.

이해 상충 및 공개 절차에 대한 추가 지침은 Threads에서 당사의 [이해 상충](#) 페이지 및 [이해 상충 공개 양식](#)을 참조합니다.

**Q:** 파트너가 LS&Co.와 대규모 계약을 체결하는 회사에서 일하고 있습니다. 이것이 이해 상충에 해당할 수 있습니까?

**A:** 상황에 따라 다릅니다. 이해 상충은 귀하와 파트너가 맡은 각각의 역할을 비롯한 여러 요소를 기반으로 평가해야 합니다. 의심스러운 경우 윤리 및 규정 준수에 문의해야 합니다.

**Q:** 동료가 온라인 모자 사업을 시작하고 싶어합니다. 해도 됩니까?

**A:** 사업체 운영을 포함한 모든 외부 고용은 직속 관리자와 인사, 윤리 및 규정 준수 또는 법무 팀의 승인이 필요합니다. 또한 제안받은 사업체가 경쟁업체로 간주될 수 있는 경우 또 다른 이해 상충이 발생합니다. 동료는 자신의 사업을 시작하기 전 조언을 구해야 합니다.

## 이사회 서비스

**비영리 이사회:** 회사는 귀하가 지역사회에서 선한 일을 하도록 격려합니다. 이해 상충이 없고 LS&Co.에 대한 귀하의 직무 책임, 업무 집중에 방해되지 않는 한 자문위원회나 비영리 이사회에서 활동할 수 있습니다. 비영리 이사회의 일원으로서 귀하는 LS&Co.를 대리하거나 LS&Co.를 대표하는 것처럼 보여선 안됩니다. 비영리 이사회 활동 가능 여부가 불확실할 경우 윤리 및 규정 준수에 문의하십시오.

**영리 이사회:** 경영 리더십 팀(ELT)구성원은 한 번에 영리 조직 한 곳의 이사회에서 활동할 수 있으며, 영리 이사회에서의 활동을 동의하기 전 법률 고문 및 최고경영자의 사전 승인을 받아야 합니다(보상 유무 무관). LS&Co. 직원은 법률 고문 또는 최고 규정 준수 책임자의 사전 검토 및 승인 없이는 LS&Co.의 경쟁사, 고객, 공급업체, 협력업체, 유통업체, 계약업체, 사용자 또는 대리인의 이사회 또는 자문위원회에서 활동할 수 없습니다. 최고경영자는 외부 영리 이사회에서 활동하려면 LS&Co. 이사회로부터 사전 승인을 받아야 합니다. 영리 이사회에서 활동하고자 하는 비 ELT 직원은 윤리 및 규정 준수 및 직속 관리자와 상의 후 승인을 받아야 합니다. 영리 이사회의 일원으로서 귀하는 LS&Co.를 대리하거나 LS&Co.를 대표하는 것처럼 보여선 안됩니다.

이사회 서비스에 대한 자세한 지침은 [자문위원회 지침](#)을 Threads의 [이해 상충](#) 페이지에서 참조하거나 윤리 및 규정 준수 또는 법무 팀에 문의합니다.

## 커뮤니케이션


상장 기업으로서 회사는 모든 외부 메시지를 진실되고 정확하며 일관되도록 한 목소리로 말하는 것이 중요합니다. 이를 보장하기 위해 지정된 대변인에 한하여 LS&Co.를 대신해 발언할 수 있습니다.

명시적으로 권한을 부여받지 않는 한, 귀하는 LS&Co., 당사의 사업, 운영 또는 LS&Co. 직원에 관한 공개 발언을 하거나 질의에 응답할 수 없습니다. 이 제한은 다음에 적용됩니다.

- 모든 채널을 아우르는 기존 매체.
- 연설 참여.
- 개인 및 전문 소셜 미디어 계정.
- 책, 기사 또는 기타 출판 데이터.
- 블로그 및 기타 온라인 콘텐츠 플랫폼.
- 투자자와 분석가를 포함한 모든 “공식” 또는 “비공식” 정보 요청.

정보에 대한 문의를 받는 경우, 미디어 핫라인 ([newsmediarequests@levi.com](mailto:newsmediarequests@levi.com))으로 문의하시기 바랍니다. 자세한 지침은 [글로벌 미디어 정책](#)을 참조하십시오.



A woman with long brown hair, wearing a blue denim shirt, is focused on her work in a factory. She is handling a piece of blue and white plaid fabric. In the background, there are racks of various plaid shirts. The scene is lit with warm, industrial-style lighting.

## 직장에서 합법적이고 윤리적으로 행동하기

우리는 포용적이고 다양성이 있고 모든 사람을 존중하는 직장을 조성하기 위해 노력합니다. 우리는 모든 유형의 차별, 괴롭힘, 보복 또는 불공정하거나 안전하지 않은 행동을 절대 용납하지 않습니다.

## 차별

우리는 직원에 의한 차별 일체를 용납하지 않습니다. 모든 직원은 다음과 같은 이유에 근거한 차별이 없는 공정한 근무 환경을 누릴 권리를 보유합니다.

- 인종, 피부색, 신념, 종교
- 출신 국가, 시민권
- 나이, 성별, 성적 지향, 성 정체성
- 결혼 상태
- 정신적 또는 신체적 장애
- 현지 법률에 따라 보호되는 기타 개인의 특성 또는 지위

차별이 의심되는 경우 즉시 관리자 또는 인사 담당자에게 신고해야 합니다.

## 괴롭힘

당사는 개인의 보호받는 개인적 특성을 근거로 하여 위협하거나 불쾌감을 주거나 적대감을 나타내는 원치 않는 발언, 행동, 조치 또는 행동을 포함하여 어떠한 종류의

괴롭힘도 용납하지 않습니다. 여기에는 개인의 인종, 피부색, 출신 국가, 혈통, 종교, 신념, 신체적 또는 정신적 장애, 결혼 여부, 건강 상태, 성적 지향, 성 정체성, 연령 또는 연방, 주 또는 현지 법률의 보호를 받는 기타 근거와 관련된 모든 행위를 포함합니다. 어떠한 종류의 괴롭힘을 저지를 경우 해고를 포함한 징계 조치가 내려집니다.

괴롭힘의 형태를 보여주는 몇 가지 예시는 다음과 같습니다.

- 원치 않으며 달갑지 않은 성적 접근 또는 성적 호의에 대한 대가로 고용 혜택을 제공하는 행위.
- 결눈질, 응시, 성적인 제스처, 선정적인 물건이나 그림을 보여주는 등 원치 않는 시각적 행위.
- 위협, 욕설, 모욕, 비방, 농담, 이메일 등 달갑지 않은 구두 발언 또는 서면 의견.
- 폭행, 원치 않는 접촉 또는 정상적인 움직임 차단과 같은 달갑지 않은 신체적 행위.
- 괴롭힘을 신고하거나 신고하겠다고 위협한 것에 대한 보복.



**Q:** 매장 관리자가 다른 배경을 가진 사람들을 “그” 사람들이라고 부르며, 자신과 같은 배경을 가지고 있다고 생각하는 사람들과 다르게 취급합니다. 어떻게 해야 할까요?

**A:** LS&Co.는 어떠한 종류의 차별적 행위도 용납하지 않습니다. 이는 당사의 가치 및 규범에 대한 명백한 위반입니다. 인사부 또는 윤리 및 규정 준수에 문의해야 합니다. 회사의 눈과 귀가 되어줄 귀하가 필요합니다. 신원 공개가 불편할 경우 Reportline을 통해 익명으로 문제를 신고할 수 있습니다.

**Q:** 동료와의 신체 접촉은 괴롭힘으로 간주될 수 있다는 점을 이해합니다. 그렇다면 허용되는 신체 접촉과 허용되지 않는 신체 접촉의 경계를 어떻게 알 수 있습니까?

일부로 수용됩니까? 원치 않는 신체 접촉을 받았고 그러한 접촉이 적절한 행동이 아니라 여길 시 이를 표현하는 것에 거리낌이 없다면, 소신있게 발언하고 경계를 정하십시오. 문제를 제기하는 것에 불편을 느낄 경우 인사 또는 윤리 및 규정 준수 팀에 문의하시기 바랍니다. 저희가 귀하와 협력하고 상황을 파악하는 데 도움을 드릴 수 있습니다.

**Q:** 부적절한 언어로 동료의 기분을 상하게 하지 않도록 하려면 어떻게 해야 할까요?

**A:** 사람들은 자신의 개인적 경험, 문화, 배경에 따라 부적절하고 부적절하지 않은 언어를 다르게 해석합니다. 가장 좋은 방법은 중립적이고 사람들을 분류하지 않는 언어를 사용하는 것입니다. 자신이 사용하는 단어와 그 단어가 사람들에게 어떤 느낌을 줄 지 염두에 두고, 성적 표현, 풍자, 기타 경멸적, 차별적 언어의 사용을 피하십시오.

**A:** 비즈니스 환경에서는 신체 접촉이 부적절하게 인식될 수 있음을 염두에 두어야 합니다. 자신이 시작한 신체 접촉이나 관여한 신체 접촉이 부적절하다 생각될 경우 해당 행동을 중단하고 필요 시 환경에 맞는 프로토콜을 수립하는 것이 가장 좋습니다. 또한 허용될 것으로 간주되는 사항은 개인별로, 문화별로 다를 수 있음을 유의합니다. 상호작용의 맥락을 고려하십시오. 신체 접촉이 일반적으로 비즈니스 환경에서 일상적 상호작용의

## 편애

편애는 직원이 업무 성과가 아닌 개인적 인맥의 결과로 특별대우를 받을 때 발생합니다. 직장에서 편애는 용납되지 않습니다. 모든 직원은 공정하게 대우해야 합니다.

## 다양성, 형평성 및 포용

LS&Co.는 각계각층의 사람들이 자신의 목소리를 경청되고 기여가 환영받으며 인정받을 것이라는 확신을 가질 수 있는 직장을 만들기 위해 최선을 다하고 있습니다. 당사의 목표는 소비자와 우리가 생활하고 일하는 지역사회의 다양성을 모두 반영하는 조직을 만드는 것입니다. 높은 다양성을 가진 회사가 더 강력한 회사라는 것을 우리는 알고 있기 때문입니다.

우리는 의미있는 프로그램과 강력한 정책 및 지침 원칙을 통해 다양성, 형평성 및 포용(DE&I)을 증진하는 데 중점을 두고 있습니다. 우리는 DE&I를 우리의 문화와 프로세스에 포함시킴으로써 소속감을 고취시키고 회사의 진정한 경쟁 우위를 확보할 수 있다고 믿습니다. 우리는 역할, 업무 기능, 언어 또는 국가를 초월하고 대표성, 심리적 안정 및 사회적 책임에 대한 약속을 공유하는 깊이있는 소속감을 가진 문화를 조성하기 위해 노력합니다.

우리의 노력은 경영진에서 일선까지 뻗어나갑니다. 우리의 여정은 지속적이며 전략과 끈기, 장기적 헌신을 요구합니다. 독창성, 공감, 성실, 용기, 성과라는 회사의 가치를 바탕으로 LS&Co.를 최고의 고용주이자 각계각층의 사람들을 위한 포용적이고 혁신적인 브랜드 컬렉션으로 만들기 위해 우리는 지속적으로 노력하고 있습니다.

## 안전

LS&Co.는 모든 직원의 안전과 복지를 보호하기 위한 규칙을 마련했습니다. 귀하의 책임은 다음과 같습니다.

- 이러한 건강 및 안전 규칙과 정책을 준수하고,
- 사고, 부상, 안전하지 않은 장비, 관행 또는 여건을 신고하고,
- 모든 업무 활동에서 주의를 기울이고,
- 안전하지 않은 근무 환경 발견 시 즉시 상사에게 보고합니다.

## 직장 내 폭력

LS&Co.에서는 근무 중 및 회사를 대신해 여행 할 때 귀하의 안전과 보안을 항상 최우선으로 생각합니다. 모든 직원 및 계약자가 직장 내 폭력을 포함한 내외부 위협으로부터 안전하도록 모든 노력을 기울입니다. 직장 내 폭력은 직원 또는 계약자의 안전을 위협하거나 LS&Co. 재산에 피해를 주는 모든 행위로 정의됩니다. 직장 내 폭력에는 다음이 포함될 수 있습니다.

- 신체적 폭행
- 위협(직간접적 모두)
- 괴롭힘
- 협박
- 따돌림
- 스토킹
- 직장 내부로 확산되는 가정 폭력

직장 내 폭력 예방에 관한 최우선, 최고의 방어선은 바로 귀하입니다. 반드시 조기에 이를 알려야 합니다. 이러한 행동을 목격하거나 직장 내에서 발생할 수 있는 폭력 위협을 알게 되면 직속 관리자, 인사부 또는 글로벌 보안 ([mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com](mailto:mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com))에 즉시 알려십시오. 당사는 직장 내 폭력 또는 위협적 행동을 허용하지 않습니다. 이러한 행동에 연루될 경우 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다. 미국 내에서 근무할 경우, [직장 내 무기](#) 관련 정책도 참조해야 합니다.

## 불법 약물, 대마초 및 알코올

직장에 있을 때는 LS&Co. 정책에 따라 금지된 물질을 소지, 양도, 구매, 판매 또는 사용할 수 없습니다(의료 서비스 제공자가 전문적으로 처방하지 않는 한). 직원은 업무에 적합하며 불법 약물, 대마초 또는 알코올의 부작용이 없는 상태로 출근해야 합니다. 근무 중 또는 회사 후원 행사에서 알코올을 무단으로 사용하거나 과도하게 섭취하는 것 또한 금지입니다.



## 자산 및 재산 보호

우리는 모두 디지털, 금융, 물리적 자산 뿐만 아니라 지적, 물리적 자산을 포함하는 LS&Co.의 자산을 보호할 책임이 있습니다. LS&Co.의 자산 및 재산은 업무 목적으로만 사용할 수 있습니다. 당사의 자산과 재산을 비윤리적이거나 불법적 목적 또는 개인적 이익을 위해 부적절하게 사용하는 것은 엄격히 금지됩니다.

이러한 책임의 일환으로 사기, 오용, 낭비 및 도난으로부터 보호해야 합니다.

- 사기는 금전적 또는 개인적 이득을 취하기 위한 부당하거나 범죄적인 속임수에 해당합니다. 사기 행위에 가담하지 말고 의심되는 사기 행위는 윤리 및 규정 준수에 신고하십시오.
- 회사 자금의 오용 또는 낭비를 피하고 LS&Co.의 법인 카드 정책을 준수하며 법인 카드를 사용하십시오. [법인 카드 비용 환급 정책\(미국 및 캐나다\)](#), [법인 카드 정책\(LSA\)](#), [법인 카드 정책\(LSE\)](#).

- 모든 거래가 적절히 승인되고 당사의 [서명 승인 정책](#)에 명시된 승인 한도 내에 있는지 확인합니다.
- [직원 할인 정책 - 미국 및 캐나다](#) 또는 [EU 직원 할인 정책](#)에 설명한 바와 같이 해당 국가의 직원 할인을 오용해선 안됩니다. 현지 할인 정책은 현지 인사부 또는 직속 관리자에게 문의하십시오.
- 제품 샘플이 정당한 업무상 목적으로만 사용되고 분실, 손상, 도난, 무단 사용 또는 폐기로부터 보호되는지 확인하십시오.
- LS&Co.에서의 고용 종료 시 모든 LS&Co. 재산과 자산(물리적 및 무형)을 반환해야 합니다.
- 정확한 기록을 유지하고 당사의 [기록 및 정보 관리 정책](#)을 준수합니다.

## 여행, 식사 및 접대 비용

LS&Co.는 직원에게 필요한 출장 및 합리적인 식사 및/또는 접대 비용을 상환합니다.

경비의 정당성 여부가 불확실할 경우, [글로벌 여행, 식사, 접대 및 선물 정책](#)을 참조하고 직속 관리자에게 문의하거나 [MbxCorpCard@levi.com](mailto:MbxCorpCard@levi.com)으로 문의합니다. 계약자는 [계약자 대상 여행 정책](#)을 준수해야 합니다.

모든 비즈니스 관련 비용을 문서화해야 합니다. 여기에는 항공료, 지상 교통비, 식사, 호텔/숙박 등이 포함될 수 있습니다. 문서는 다음 사항을 정확하게 설명 또는 포함해야 합니다.

경비의 성격 및 업무상 이유.

- 날짜, 장소 및 참석자(전체 참석자 기재).
- 업무상 식사에 대한 항목별 영수증.
- 첫 페이지 및 마지막 페이지 뿐만이 아닌 호텔 숙박에 대한 전체 호텔 명세서.

**참고: 모든 관리자는 직속 부하 직원의 경비를 검토하고 승인할 책임이 있습니다.**

**Q:** 관리자가 법인 카드로 팀 저녁 식사 비용을 지불하도록 요청했습니다. 이러한 요청에 대해 확신이 서지 않았지만 관리자가 요청한 대로 했습니다. 괜찮습니까?

**A:** 아니요. 관리자의 요청을 들어야 한다는 강박을 느낀 것은 이해할 수 있습니다. 그러나 귀하와 귀하의 관리자 모두 당사의 정책을 준수할 의무가 있으며, 당사 정책에 따르면 식사 비용은 최고 선임 직원이 결제해야 합니다. 또한 이 시나리오의 경우 관리자가 아무런 감독 없이 자신의 비용을 승인하기 때문에 관리자를 대신해 불법 행위를 할 수 있는 기회를 제공하게 됩니다.

**Q:** 제 동료가 행정 비서에게 경비 승인을 위임했습니다. 괜찮습니까?

**A:** 아니요. 각 관리자는 팀을 대신하여 제출한 경비를 검토하고 검증할 책임이 있습니다.

## 직원 할인

많은 국가에서 직원들은 고용의 특권으로 LS&Co. 제품 할인을 받을 수 있습니다. 이 할인은 남용되어서는 안 됩니다. 할인 구매 상품을 재판매하여 직원 할인으로 이익을 얻으려고 할 경우 이러한 특권의 상실 및/또는 해고를 포함한 징계를 받을 수 있습니다. 직원 할인의 허용 가능한 사용에 대한 이해는 귀하의 책임입니다. 질문 또는 우려 사항이 있을 경우 [직원 할인 정책 - 미국 및 캐나다](#) 또는 [EU 직원 할인 정책](#)을 참조하거나 현지 할인 정책에 대해 현지 인사부 또는 직속 관리자에게 자세한 사항을 문의할 수 있습니다.

**Q:** 제가 있는 곳의 매장 부관리자가 부업을 시작해 직원을 통해 Levi's® 제품을 구매하고 온라인으로 가격을 올려 판매하고 있다고 들었습니다. 괜찮습니까?

**A:** 아니요. 이는 직원 할인 남용에 해당할 뿐 아니라 경쟁력 있는 비즈니스를 소유하는 것은 회사 정책에 위배됩니다. 매장 부관리자는 부업에서 재판매할 제품을 대폭 할인된 가격으로 조달하기 위해 Levi's®에서 근무하며 부당한 이익을 취하고 있습니다.

## 제품 샘플

제품 샘플은 정당한 업무 용도로만 사용해야 합니다. 사전 승인 없이 LS&Co. 이외의 용도로 가치가 있는 제품 샘플을 취득하거나 사용하는 것은 회사 재산의 절도로 간주되며 최고 해고를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다. 또한 직원은 민형사상의 벌금 또는 처벌을 받을 수 있습니다.

## 지적재산권

LS&Co.에서 또는 LS&Co.에 재직하는 동안 귀하가 당사의 사업과 관련되거나 사업에 유용하거나 당사의 시간이나 자원을 사용하여 발명, 창작 또는 개발한 모든 지적 재산은 회사 자산이며 경우에 따라 기밀로 유지됩니다. 기타 LS&Co. 자산과 마찬가지로 당사의 지적 재산은 당사의 사업과 관련해 LS&Co.의 이익을 위해서만 사용될 수 있습니다.

이러한 지적 재산의 예로는 발명, 공식, 프로세스, 제품, 고객 목록, 프로그램, 특허, 상표, 저작권, 영업 비밀, 전문 지식, 도메인명, 아이디어, 발견 및 개선 사항이 있습니다. 적절한 법적 보호 및 문서 없이 LS&Co.의 지적 재산을 사용하거나 공유해서는 안 됩니다.

또한 다음과 같은 경우 일부 기밀 및 독점 정보는 LS&Co. 영업 비밀로 보관될 수 있습니다.

- 공식, 패턴, 편집물, 프로그램, 장치, 방법, 기법 또는 프로세스를 포함해 영업 비밀 보호 대상이 되는 주제와 관련된 경우.
- 비밀이며 대중에게 일반적으로 알려지거나 확인할 수 없어 상업적으로 가치가 있는 경우.
- LS&Co.이 정보가 공개되지 않도록 보호하기 위해 합리적인 조치를 취하는 경우.

지적 재산 관련 질문이 있는 경우 법무 팀에게 문의하십시오.

## 정확한 기록

완전하고 정확한 장부와 기록은 법률상으로 요구되는 동시에 LS&Co.의 사업을 관리하고 재무 보고 및 공시의 정확성과 무결성을 유지하는 데 필수입니다.

“장부 및 기록”은 재무 계정 뿐만 아니라 송장, 구매 주문서, 계약서, 급여 문서, 안전 및 환경 보고서, 규제 서류 등 LS&Co.에서 작성, 생성, 관리하는 모든 기록을 의미합니다.

경비 보고서 또는 시간 기록표 제출 등 비즈니스 기록 작성에 기여할 때 제출하는 정보의 정직성과 정확성에 대한 책임은 귀하에게 있습니다.

LS&Co.의 장부 또는 기록에 있는 정보를 은폐 또는 허위 기재하려는 모든 시도는 심각한 위반에 해당합니다. 여기에는 다음과 같은 사항이 포함됩니다.

- 주문 또는 결제 날짜 기록 지연.
- 거래에 관한 부정확하거나 오해의 소지가 있는 정보 보고.
- 품질 보고서, 데이터 또는 기타 회사 문서 위조.

규칙은 명확합니다. 모든 기록과 보고는 완전하고, 공정하며, 정확하고, 시의 적절하고, 오해의 소지가 없어야 합니다. 예외는 없습니다.

## 기록 보존

또한 모든 비즈니스 기록은 당사의 [기록 및 정보 관리 정책](#)에 따라 보관 및 폐기되어야 합니다.

LS&Co.의 비즈니스 기록 보존 기간은 실제, 위협적인 또는 합리적으로 예측 가능한 소송, 조사, 감사 또는 행정 절차와 관련된 특정 문서 또는 기록을 보관하라는 지시를 받은 경우에는 적용되지 않습니다. 관련 문서 또는 증거 보존 대상인 문서를 부주의로 인한 경우라도 파기, 변경 또는 은폐하는 경우 LS&Co.과 귀하가 민형사상 책임에 노출될 수 있으므로 이 의무를 반드시 준수해야 합니다.

특정 문서나 보존 기간에 대해 잘 모르는 경우 문서를 보관하고 기록 및 정보 관리 정책을 참조하고 법무 팀에 문의하여 자세한 지침을 받으십시오.





# 기밀 및 개인 정보 보호

LS&Co.의 직원으로서 귀하는 LS&Co.에 관한 기밀 및 독점 정보를 사용하거나 이에 접근할 수 있으며, 개인정보에 대한 권한을 가질 수도 있습니다. 모든 LS&Co. 정보를 주의와 신중을 기울여서 취급하는 것은 귀하의 책임입니다. 여기에는 당사의 비즈니스, 직원, 소비자, 고객, 공급업체 및 기타 제3자와 관련하여 수집, 개발 또는 유지 관리하는 정보가 포함됩니다.

정보의 부적절한 사용에는 이를 ChatGPT 또는 유사 생성형 AI 플랫폼과 같은 대규모 공개 언어 모델에 사용하거나 입력하는 것을 포함합니다.

데이터 및 AI 사용에 대한 지침은 [데이터 및 AI 지침](#)과 [데이터 및 AI 운영 원칙](#)을 참조하십시오.

## 기밀 및 독점 정보

LS&Co.의 기밀 정보를 사전 승인 없이 일체의 회사 외부인에게 공개해서는 안 됩니다. 인수 합병 계획, 출시 또는 디자인 등 제품 정보, 판매 및 가격 정보, 원자재의 신원 또는 출처, 네트워크 IP 주소 등을 포함해 일반 대중에게 공개되지 않은 LS&Co.에 대한 모든 정보는 기밀로 간주될 수 있습니다. 기밀

**Q:** 동료가 인파가 많은 카페에서 만나 올해의 사업 계획과 주요 고객 인사이트, 재무 성과에 대해 논의할 것을 권유했습니다. 괜찮습니까?

**A:** 이 대화 주제에는 기밀 정보가 포함될 가능성이 있어 공공 장소에서 이를 논의하는 것은 현명하지 않습니다. 이 회의를 비공개 장소로 옮기는 것이 좋습니다.

## 소셜 미디어

누군가 블로그, 트윗 또는 게시물에 작성한 내용은 몇 분 만에 전 세계 시청자에게 도달할 수 있습니다. 전 세계 수백만 명의 사람들과 소통할 수 있는 이러한 힘은 회사와 개인으로서 친구, 가족, 동료, 고객 및 소비자와 소통할 때 책임감 있게 행동해야 할 의무가 있음을 의미합니다. 소셜 미디어는 강력한 도구이므로 의도하지 않은 결과가 발생하지 않도록 주의해서 다루어야 합니다.

LS&Co. 직원으로서 소셜 미디어에서 말하는 내용은 회사에 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 수 있습니다. LS&Co.에 대한 귀하의 책임은 퇴근 시에도 끝나지 않습니다. 우리 중 많은 사람들이 업무 외적으로 소셜 미디어를 사용합니다. 이러한 개인적인 활동에서도 우리 모두는 기업 기밀 및 독점 정보와 LS&Co.의 글로벌 기업 평판을 보호해야 합니다. 소셜 미디어 또는 기타 웹 기반 메시지 애플리케이션을 사용할 때에는 항상 현명하게 판단을 내리고 개인적인 책임을 다하기를 기대합니다. 자세한 내용은 [소셜 미디어 정책](#)을 참조하십시오.

## 내부자 거래

LS&Co.의 중요 미공개 정보를 알고 있을 때 LS&Co. 증권(주식, 양도 제한 조건부 주식, 스톡옵션 또는 주식결산보상권 포함)을 매수 또는 매도하는 것은 비윤리적일 뿐만 아니라 법에 위배되며 귀하와 LS&Co.에 심각한 민형사 처벌을 초래할 수 있습니다. 이 규칙은 모든 직원에게 적용되며 LS&Co. 비즈니스에 관한 모든 중요 미공개 정보와 관련됩니다. LS&Co. 또는 다른 회사에 관한 중요 미공개 정보를 소유한 상태에서 LS&Co. 증권 또는 다른 회사(고객 및 공급업체 포함)의 증권을 거래하는 행위는 엄격히 금지됩니다. 가족, 친구 등 다른 사람에게 LS&Co. 또는 다른 회사에 관한 중요 미공개 정보를 알리는 행위는 직접 거래하지 않더라도 동일하게 적용됩니다. 가족 구성원을 포함한 개인이 제보에 따라 행동하거나 중요 미공개 정보를 소유한 채로 증권을 거래하는 경우 법률 위반이며 민형사상 처벌을 받을 수 있습니다. 귀하는 당사에서의 직위 또는 기타 중요 미공개 정보를 부당한 개인적 금전적 이익을 위해 사용할 수 없습니다.

### 중요 미공개 정보

중요 미공개 정보란 일반에 공개되지 않은 정보로서 합리적인 사람이 회사 증권의 매수, 매도, 보유 여부를 결정할 때 중요하게 생각하는 정보입니다. 여기에는 LS&Co.에 대한 정보 뿐만 아니라 비즈니스 파트너 및 경쟁사와 같은 다른 회사에 대한 정보를 포함합니다. 중요 미공개 정보의 예시는 다음과 같습니다.

- 미공개 수익 예측, 추정치 또는 결과.
- 인수, 매각 또는 구조조정.
- 경영진 교체.
- 예정된 제품 출시 또는 제품 혁신.
- 중요 고객 또는 계약의 이익 또는 손실.
- 계류 중이거나 위협의 대상이 되는 소송 또는 규제 조치.

자세한 내용은 [내부자 거래 정책](#)을 검토하십시오.

**Q:** 우리 팀은 지난 한 해를 번창하는 새로운 소매업체의 인수를 비밀리에 협상하는 데 보냈습니다. 이러한 인수가 대중에게 공개되기 며칠 전, 제 동료가 남동생에게 이 소식을 전했고 그는 해당 소매업체의 주식을 매입했습니다. 그녀의 공개는 괜찮은 것입니까?

**A:** 아니요. 동료는 인수 소식을 남동생에게 공개해선 안 됩니다. 이는 기밀이고 중요 미공개 정보로 간주되기 때문입니다. 또한 해당 동료의 남동생이 이 정보를 바탕으로 거래를 했기 때문에 동료와 남동생은 내부자 거래를 저질렀고 민형사상의 처벌을 받을 수 있습니다. 동료가 자신의 남동생이 해당 사업체의 주식을 구매 여부를 인지했는가는 중요하지 않습니다. 그 동료에게 여전히 책임이 있습니다.

### 거래 기간

LS&Co.에서 맡은 직무 또는 LS&Co.의 기밀 정보에 대한 액세스 권한에 따라 사전 승인 요건 또는 LS&Co. 증권 거래의 기간 제한이 적용될 수 있습니다. 거래 허용 여부가 불확실할 경우, 당사의 [내부자 거래 정책](#) 및 [블랙아웃 기간 캘린더](#)를 참조하거나 법무 팀에게 문의하십시오.

## 개인 정보 보호

개인정보는 개인을 식별할 수 있는 정보 일체입니다. 여기에는 이름, 생년월일, 주소, 전화번호, 정부 발행 신분증(예: 사회보장번호 또는 주민등록번호)과 같은 데이터가 포함됩니다. 또한 IP 주소, 주문 내역, 구매 선호도와 같이 명확하지 않은 데이터도 포함될 수 있습니다.

개인정보와 관련된 프로젝트는 당사의 [개인정보 보호정책 및 절차](#)에 따라 관리되어야 합니다. 당사는 귀하가 개인정보를

인식하고 적절하게 취급하는 방법을 이해하고 우려 사항이 있을 시 이를 즉시 보고할 것을 기대합니다. 인종, 민족, 종교적 신념, 건강 상태, 성별 선호도, 보상, 성과 검토 등 같은 보다 민감한 개인정보는 더욱 주의를 기울여 취급해야 합니다.

질문이 있는 경우 개인정보 보호 팀에 문의하십시오.

**Q:** 현지 이벤트 회사에서 팀원들을 파티에 초대하기 위해 팀원들의 이름과 주소를 문의했습니다. 이 정보를 이벤트 회사에 제공해도 괜찮습니까?

**A:** 아니요. LS&Co. 직원에 대한 개인정보를 공유하는 것은 회사 정책에 위배됩니다.

## 정보 시스템의 적절한 사용

컴퓨터, 모바일 기기, 서버, 전화, 이메일 및 일반 인터넷 액세스와 같은 전자 통신 시스템과 이러한 시스템을 통해 전송, 수신 또는 저장된 모든 정보 및 커뮤니케이션은 직원이 업무 목적으로 사용할 수 있습니다. 간혹 LS&Co. 시스템을 개인적으로 사용하는 것은 허용되나, 그러한 사용은 LS&Co.의 업무에 지장을 주거나 LS&Co.에 해를 끼치거나 직원의 성과에 영향을 미쳐서는 안됩니다.

LS&Co. 시스템을 우발적 또는 무단 액세스로부터 보호하고, 모든 시스템의 암호를 기밀로 유지하며, 시스템과 정보 보안 관련 모든 정책을 준수해야 합니다.

LS&Co.의 자산과 평판 및 사용자 보호를 위해 당사는 관련 법률에 따라 LS&Co. 시스템에서 수신, 열람 또는 저장한 개인 이메일과 LS&Co. 시스템에서 또는 LS&Co. 시스템을 통한 귀하의 사용 및 활동(인터넷 검색 포함)을 모니터링, 액세스, 검토, 삭제 및 기록할 권리를 보유하고 있습니다. 따라서 귀하는 그러한 정보, 통신 또는 활동과 관련하여 개인정보 보호를 기대해서는 안됩니다. 회사의 통신 시스템에 포함된 데이터와 관련된 개인정보 보호 권리는 현지 법률에 따라 보호되며, 자세한 내용은 현지 개인정보 보호 책임자에게 문의하십시오.

# 원칙을 통한 이익 실현

비즈니스 성과와 책임있는 사회적 행동은  
공존할 수 있습니다.

당사는 원칙을 통한 수익 실현을 통해 성장을  
주도하고 브랜드를 강화합니다.



## 환경 및 지속 가능성

원칙을 통해 수익을 창출한다는 것은 환경에 미치는 영향을 최소화하고 제품을 만드는 사람들의 복지를 증진하는 것을 의미합니다. 당사의 지속가능성 이니셔티브는 비용과 위험을 줄이면서 성장과 브랜드 가치를 지원합니다. 이러한 가치들은 우리의 경쟁 우위에 해당합니다. 이러한 이니셔티브를 지원, 장려 및 발전시키는 것은 모든 직원의 책임입니다.

## 인권 및 공정 노동

LS&Co.은 모든 사람의 기본 인권을 존중하며 전 세계 직원에게 공정하고 공평한 임금을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 이러한 약속의 일환으로 LS&Co.은 직원의 결사 및 단체 교섭의 자유에 대한 권리를 인정합니다. LS&Co.은 아동 노동, 강제 노동 및 인신매매의 이용을 금지하며, 이 금지는 LS&Co.의 모든 비즈니스 파트너에게 적용됩니다. 무언가를 목격할 때 즉시 말해야 합니다. 이는 우리의 의무입니다.

## 자선 기부

회사를 대신하여 기부한 자선 기부금은 커뮤니티 업무 부서와 윤리 및 규정 준수 부서의 검토와 승인을 받아야 합니다.

뇌물수수 금지/부패방지 정책을 지침으로 참조하십시오. 현금 기부, 기업 후원 또는 기타 현물 혜택의 형태를 불문하고, 뇌물 및 부패의 위험이나 문제 제기를 방지하기 위해 윤리 및 규정 준수 부서의 명시적인 서면 승인 없이는 정치 단체, 정치인 또는 정치인과 관련이 있는 조직에 자선 기부를 해서는 안 됩니다. 또한 LS&Co.은 보호 계층을 이유로 차별하는 단체에 기부하지 않습니다.

## 정치 활동

우리는 모든 직원이 정치적, 사회적으로 활동적인 시민이 될 것을 권장합니다. 자유 시간을 할애하거나 금전 또는 기타 개인 자원을 정치 활동에 기부하는 결정은 전적으로 귀하에게 달려 있습니다. 단, 참여를 권장하되 LS&Co.에서의 직위를 이용하여 팀원들에게 정치적 기여, 행사 참여, 특정 후보자의 지지/반대를 하도록 압력을 가할 수는 없습니다. 또한 정치 활동에 대한 개인적 지원은 근무 시간이나 회사 자원 또는 자산을 사용하는 것이 아닌 개인 시간과 자원을 사용하여 이루어져야 합니다. 그리고 직원은 LS&Co. 구내에서 정치적 자료를 게시하거나 배포하는 것도 금지됩니다. 정치 절차에 참여할 때에는 정치 활동 및 기부금에 관한 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 또한 회사가 개인의 정치 활동을 후원하거나 지지한다는 것을 암시하는 방식으로 LS&Co.의 이름을 사용해서는 안 됩니다.

**Q:** 제 관리자가 지역 후보자를 위한 기금 모금 행사를 주최하고 있는데 우리 팀을 초대했습니다. 괜찮습니까?

**A:** 아니요. 관리자가 자신의 직위를 이용해 팀의 참여에 영향을 미치고 있다는 주장이 제기될 수 있습니다. 또한 그녀는 업무용 이메일을 사용해 LS&Co. 이외의 활동을 목적으로 직원을 모집하고 있습니다. 관리자는 LS&Co. 정책을 준수하면서 관심있는 업무를 계속해야 합니다.



## 기대에 부응하는 서비스

본 강령의 가치, 기대치 및 실용적 지침은 LS&Co.가 직원들이 스스로 행동하기를 기대하는 방식의 기초를 형성합니다. 그러나 강령이 실제 역할을 하도록 하는 것은 직원 각자의 몫입니다.

강령 외에도 Threads에는 검토, 숙지 및 준수해야 하는 추가 정책 및 절차를 포함해 더 많은 실용적인 자료가 있습니다. 발생하는 모든 상황에서 대처 방안을 아는 것은 항상 쉬운 것이 아니라는 점을 잘 알고 있습니다. 궁금한 점이 있으면 윤리 및 규정 준수 팀에서 도움을 드릴 준비가 되어 있습니다. 또한 현지 인사팀 및 법무 팀에게 문의하여 도움과 안내를

받는 것도 부담을 갖지 마십시오. 마지막으로, 언제든지 LS&Co. Reportline을 통해 행동 강령 위반으로 의심되는 사항에 대해 질문하거나 신고할 수 있습니다.

LS&Co.의 성공은 직원들이 윤리적으로 행동하고, 불분명한 상황에서 질문하고, 일이 잘못되었을 때 소신껏 발언하는 데에 달려 있습니다. 우리는 함께 LS&Co.과 그 직원들의 특별한 점을 모두 기념하는 긍정적인 근무 환경을 만들어갈 수 있습니다.

## 부록

### 글로벌 직원 행동 강령 개정

글로벌 직원 행동 강령은 이유와 시기를 마련하고 개정될 수 있습니다.

### 정책 허브

Threads에 [정책 허브](#)가 있음을 인지하고 자세한 사항은 Threads를 참조하십시오. 소매 직원은 Yoobit의 앱 대시보드 페이지에서 소매와 관련된 추가 정책도 확인해야 합니다. 질문 또는 우려 사항이 있는 경우 해당 주제의 담당자에게 문의하여 추가 정보를 얻으십시오.





**LEVI STRAUSS & CO.**