

A person's hands are shown folding a stack of dark blue denim shirts. The shirts are folded neatly, showing the collar and button details. The person is wearing a dark long-sleeved shirt and a gold bracelet. In the background, there are shelves with more clothing items, including a red Levi's logo. The overall scene is a retail store setting.

จรรยาบรรณธุรกิจ สำหรับพนักงานทั่วโลก

LEVI STRAUSS & CO.

ที่ LEVI STRAUSS & CO. เราภาคภูมิใจในการทำใน สิ่งที่ถูกต้อง

ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

เรามุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความหลากหลาย ความเท่าเทียมกัน การยอมรับ ความแตกต่าง ความเคารพ ความรับผิดชอบ และการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทุกสิ่งที่เราทำที่มีเป้าหมายเพื่อผลักดันการเติบโตจะต้องดำเนินการอย่างมีมาตรฐานในด้านจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความสุจริตในระดับสูงสุด

การกระทำแต่ละครั้งที่เราดำเนินการในระหว่างการดำเนินธุรกิจทั่วโลกจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานในระดับสูงเหล่านี้ และต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานทั่วโลก ("จรรยาบรรณธุรกิจ") ตลอดจนนโยบายและระเบียบปฏิบัติของ LS&Co. กฎหมายและกฎระเบียบทั้งหมดที่ใช้บังคับ พนักงานทุกคนของ LS&Co. (รวมถึงเจ้าหน้าที่) กรรมการ ผู้ให้บริการ พนักงานชั่วคราว และผู้รับจ้างทั่วโลกมีความรับผิดชอบในการทบทวน ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจนี้ รวมถึงนโยบายและระเบียบปฏิบัติของ LS&Co.

นอกเหนือจากความรับผิดชอบนี้ LS&Co. ผู้จัดการและหัวหน้างานยังรับผิดชอบในเรื่อง:

- ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างและทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะถามคำถามและแจ้งข้อกังวลโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้เอาคืน
- ฝึกอบรมสมาชิกในทีมอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายของ LS&Co. ที่เกี่ยวข้อง
- ความพร้อมในการให้คำแนะนำแก่พนักงาน
- การรายงานปัญหาหรือข้อกังวลใดๆ ที่พนักงานแจ้งในเวลาที่เหมาะสมต่อฝ่ายจริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ความคาดหวังภายในจรรยาบรรณธุรกิจนี้มีผลบังคับใช้ทั่วโลก ไม่ว่าคุณจะทำงานจากทางไกลหรือในสำนักงาน เข้าร่วมการประชุมทางธุรกิจหรืองานกิจกรรมกับลูกค้า หรือดำเนินกิจกรรมอื่นใดในนามของ LS&Co. หากมีความแตกต่างระหว่างจรรยาบรรณธุรกิจนี้ กับนโยบายของ LS&Co. ตลอดจนกฎหมายและกฎระเบียบในท้องถิ่น คุณต้องยึดตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่มีจริยธรรมที่สูงกว่าและข้อกำหนดของกฎหมายที่เข้มงวดกว่า



สารบัญ

4

การใช้จรรยาบรรณธุรกิจและการขอคำแนะนำ

- 4 มีความกล้าหาญและแจ้งข้อกังวล
- 4 ฉันจะรายงานข้อกังวลได้อย่างไร
- 4 การไม่ตอบโต้เอาคืน
- 5 การละเมิดและการสืบสวน
- 5 การลงโทษทางวินัย

6

การทำธุรกิจกับบุคคลภายนอกอย่างถูกกฎหมายและจริยธรรม

- 8 กฎหมายป้องกันการติดสินบนและการป้องกันการทุจริต
- 8 สินบนคืออะไร
- 8 ปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 8 มีอาหาร การเลี้ยงรับรอง และของกำนัล
- 10 การควบคุมการค้าและการควาบาตร
- 11 การฟอกเงินและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 11 การให้สิทธิทางการเงินแก่หรือจากบุคคลภายนอก
- 11 กฎหมายการแข่งขันและการติดต่อกับคู่แข่ง
- 11 ผลประโยชน์ทับซ้อน
- 13 การทำหน้าที่คณะกรรมการ
- 13 การประชาสัมพันธ์

14

การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

- 15 การเลือกปฏิบัติ
- 15 การล่วงละเมิด
- 17 การเล่นพรรคเล่นพวก
- 17 ความหลากหลาย ความเท่าเทียมกัน และการยอมรับความแตกต่าง
- 17 ความปลอดภัย
- 17 ความรุนแรงในที่ทำงาน
- 17 ยาที่ผิดกฎหมาย กัญชา และแอลกอฮอล์

18

การปกป้องสินทรัพย์และทรัพย์สิน

- 19 ค่าเดินทาง ค่าอาหาร และการเลี้ยงรับรอง
- 20 ส่วนลดสำหรับพนักงาน
- 20 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์
- 20 ทรัพย์สินทางปัญญา
- 21 การลงบันทึกอย่างถูกต้อง
- 21 การเก็บรักษาบันทึก

22

การปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับและข้อมูลส่วนบุคคล

- 23 ข้อมูลที่เป็นความลับและเป็นกรรมสิทธิ์
- 23 โซเชียลมีเดีย
- 24 การซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน
- 24 ข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ
- 24 ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำการซื้อขาย
- 25 การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
- 25 การใช้ระบบสารสนเทศอย่างเหมาะสม

26

ได้รับผลกำไรผ่านหลักการ

- 27 สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน
- 27 สิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เป็นธรรม
- 27 การบริจาคเพื่อการกุศล
- 27 กิจกรรมทางการเมือง

28

การปฏิบัติตามความคาดหวัง

29

ภาคผนวก

- 29 การแก้ไขจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานทั่วโลก
- 29 ศูนย์กลางนโยบาย

การใช้จรรยาบรรณ ธุรกิจและการขอคำ แนะนำ

หากคุณสงสัยว่าการกระทำของคุณหรือของบุคคลอื่นเป็นไปตามจรรยาบรรณธุรกิจหรือไม่ ให้พิจารณาถึงเรื่องต่อไปนี้:

- คุณจะสบายใจหรือไม่หากบุคคลอื่นทราบถึงการกระทำของคุณ
- การดำเนินการถูกกฎหมายหรือไม่
- ได้รับอนุญาตอย่างชัดเจนตามจรรยาบรรณธุรกิจหรือนโยบายของเราหรือไม่
- มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ พิจารณาข้อต่อไปนี้:
 - สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทหรือไม่
 - มีความสอดคล้องกับค่านิยมของเราหรือไม่
 - “รู้สึก” ว่าถูกต้องหรือไม่ รวมถึงความลังเลใดๆ ที่คุณอาจมีเกี่ยวกับสิ่งที่ขอให้คุณทำโดยผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

หากคำตอบของคุณสำหรับคำถามเหล่านี้ คือ “ไม่” หรือหาก你不แน่ใจในคำตอบ โปรดติดต่อผู้จัดการของคุณ ฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขอความช่วยเหลือในการตอบคำถามหรือข้อกังวลของคุณ

มีความกล้าหาญและแจ้งข้อกังวล

ทุกคนมีความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายของ LS&Co. และกฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้บังคับอย่างครบถ้วน หากคุณตระหนักว่ามีเรื่องที่น่าสงสัยเกี่ยวกับการละเมิดหรืออาจจะเป็นการประพฤติมิชอบ คุณต้องรายงานข้อกังวลของคุณทันที

ฉันจะรายงานข้อกังวลได้อย่างไร

คุณมีหลายทางเลือก:



ปรึกษากับผู้จัดการของคุณโดยตรงหรือติดต่อฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (ethicscompliance@levi.com) ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล



รายงานปัญหาบน [เว็บไซต์ Reportline](#) ของเรา



สามารถโทรติดต่อ Reportline ได้ที่หมายเลข 1-800-405-8953 (หากคุณโทรจากนอกสหรัฐอเมริกาหรือแคนาดา โปรดดูรหัสการโทรฟรีสำหรับแต่ละประเทศที่ [Threads](#))

หมายเหตุ: Reportline อนุญาตให้สามารถรายงานได้โดยไม่ระบุชื่อหากกฎหมายในท้องถิ่นอนุญาต

การไม่ตอบโต้เอาคืน

การแจ้งข้อกังวลต้องใช้ความกล้า LS&Co. ห้ามไม่ให้มีการตอบโต้เอาคืนต่อบุคคลใดๆ ที่แจ้งข้อกังวลหรือรายงานการประพฤติมิชอบโดยสุจริตใจ การตอบโต้เอาคืนสามารถเกิดขึ้นได้หลายวิธี ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานที่ไม่ส่งผลดีหรือลดงานลง การประเมินประสิทธิภาพที่เป็นปฏิปักษ์ การคุกคามลดตำแหน่ง การเลิกจ้าง และอื่นๆ

หากคุณเชื่อว่าคุณตกอยู่ภายใต้การตอบโต้เอาคืนทุกรูปแบบ คุณควรรายงานเรื่องนี้ ต่อฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลทันที

การละเมิดและการสืบสวน

LS&Co. ให้ความสำคัญกับรายงานทั้งหมดเกี่ยวกับการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นอย่างจริงจัง และมุ่งมั่นที่จะสอบสวนและสอบสวนข้อกล่าวหาที่น่าเชื่อถือทั้งหมด หากได้รับการขอ คุณต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และเป็นข้อเท็จจริงในระหว่างการสอบสวนภายใน นอกจากนี้ ไม่มีส่วนใดในจรรยาบรรณธุรกิจนี้ หรือนโยบายหรือข้อตกลงใดๆ ของเราที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะห้ามหรือจำกัดไม่ให้คุณรายงานการละเมิดกฎหมายใดๆ ต่อหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลที่เหมาะสม หรือจากการให้ความร่วมมือหรือให้ข้อมูลแก่หน่วยงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดกฎหมาย การสอบสวน การตรวจสอบ หรือการสอบถามของรัฐบาล

ถาม: ฉันต้องระบุตัวตนหรือไม่หากต้องการรายงานข้อสงสัย ข้อกังวล หรือการกระทำผิดใดๆ

ตอบ: ไม่ คุณสามารถรายงานข้อกังวลใดๆ ได้โดยไม่เปิดเผยตัวตนผ่านทาง Reportline เกี่ยวกับจริยธรรม Reportline บริหารโดยบุคคลที่สามที่เป็นอิสระ และช่วยให้ทุกคนสามารถรายงานข้อกังวลได้โดยไม่ต้องระบุตัวตน

ถาม: เพื่อนร่วมงานบอกฉันว่าหัวหน้าของเขาขอให้เขาส่งรายงานค่าใช้จ่ายที่มีค่าใช้จ่ายที่ผิดกฎหมาย ฉันไม่ได้เกี่ยวข้อง และฉันไม่เห็นหลักฐาน ฉันมีหน้าที่ต้องรายงานปัญหานี้หรือไม่

ตอบ: ใช่ ถือเป็นความรับผิดชอบของคุณในการรายงานเหตุการณ์ใดๆ ที่อาจเป็นการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจ แม้ว่าคุณจะไม่ใช่พยานหรือไม่แน่ใจในรายละเอียดก็ตาม เมื่อคุณรายงานปัญหา เราจะสามารถตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม คุณกำลังทำหน้าที่ในส่วนของคุณเพื่อให้มั่นใจว่า LS&Co. และพนักงานของเราปฏิบัติตามด้วยความซื่อสัตย์

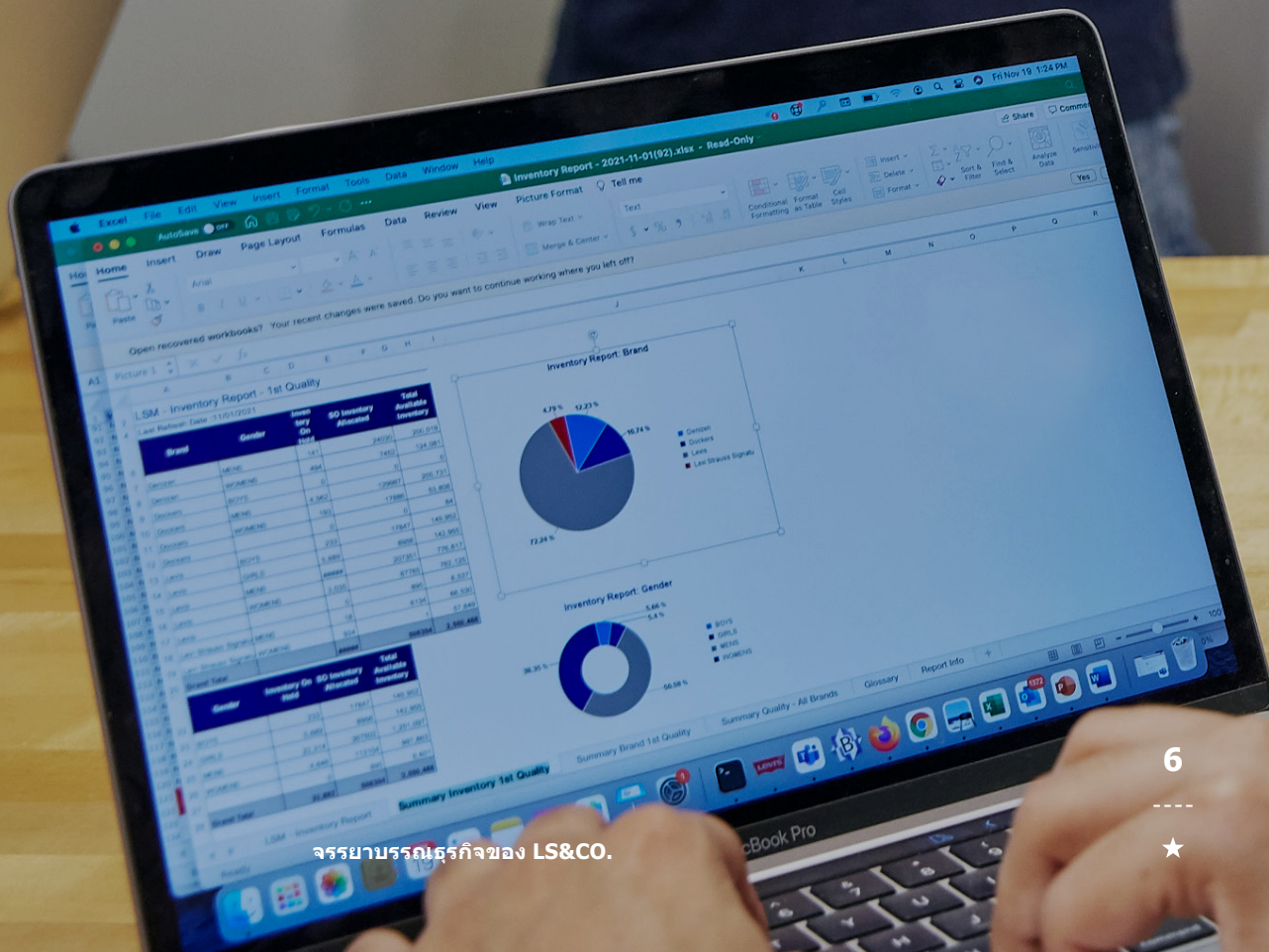
การลงโทษทางวินัย

การละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจนี้ นโยบายของ LS&Co. และกฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้บังคับทั้งหมด และความพยายามป้องกันการละเมิด อาจส่งผลให้ต้องถูกลงโทษทางวินัยโดยมีโทษสูงสุดรวมไปถึงการเลิกจ้างงานคุณ ในบางกรณี การกระทำของคุณอาจส่งผลให้หน่วยงานทางกฎหมายกำหนดค่าปรับหรือโทษทางอาญาต่อคุณและ/หรือ LS&Co. ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อจำกัดที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจนี้ ตลอดเวลา

ถาม: ก่อนหน้านั้นฉันได้พูดถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการของฉัน แม้ว่าฉันจะทำโดยไม่เปิดเผยตัวตน แต่ฉันคิดว่าพวกเขารู้ว่าเป็นฉันและปฏิบัติต่อฉันไม่เหมือนเดิมตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา พวกเขาหยุดชวนฉันไปทานอาหารกลางวัน และไม่ให้ฉันไปมีส่วนร่วมในโครงการเชิงกลยุทธ์ พวกเขาสามารถทำเช่นนี้ได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ พวกเขาทำไม่ได้ หากผู้จัดการของคุณมีพฤติกรรมเช่นนี้และคุณเชื่อว่าเป็นเพราะคุณได้แจ้งข้อกังวล นี่อาจเป็นการตอบโต้เอาคืน LS&Co. ไม่ยอมให้มีการตอบโต้เอาคืนใครก็ตามที่พูดด้วยความสุจริตใจ คุณควรรายงานพฤติกรรมนี้

**ดำเนินธุรกิจกับบุคคล
ภายนอกอย่างถูกกฎหมาย
และมีจริยธรรม**



เราต้องพิจารณาผลทางกฎหมาย การเงิน และชื่อเสียงจากการมีปฏิสัมพันธ์กับพันธมิตรธุรกิจ LS&Co. เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นนี้ และจะทำงานร่วมกับพันธมิตรธุรกิจที่มีชื่อเสียงซึ่งปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบทั้งหมดเท่านั้น และให้ความสำคัญกับหลักการที่มีจริยธรรมเช่นเดียวกับที่ LS&Co. ดำเนินกิจการภายใต้หลักการดังกล่าว หลักการเหล่านี้ได้กำหนดไว้ใน [จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์ของเรา](#) เมื่อทำงานร่วมกับพันธมิตรธุรกิจของเรา คุณต้อง:

- หลีกเลี่ยงการกระทำที่ผิดกฎหมาย ไม่ยุติธรรม หรือหลอกลวง
- ปฏิบัติต่อพันธมิตรธุรกิจทุกรายด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นกลาง

- มีความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของเรา
- ปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดซื้อ จัดจ้างและการจัดหาที่เหมาะสม คัดเลือกพันธมิตรธุรกิจโดยพิจารณาจากคุณธรรมและไม่ใช่เพราะผลประโยชน์ทับซ้อน

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น คุณต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพันธมิตรธุรกิจของเราได้รับการตรวจสอบประวัติที่เหมาะสมเพื่อปกป้อง LS&Co. จากการทุจริตและความเสี่ยงอื่นๆ ที่เกิดจากการว่าจ้างพันธมิตรธุรกิจที่ไม่น่าเชื่อถือ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดูที่กระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของบุคคลที่สามที่อยู่ในภาคผนวกของ [นโยบายป้องกันการติดสินบน / ป้องกันการทุจริต](#)

ถาม: ทีมของฉันทำงานร่วมกับผู้ขายรายเดียวมาเป็นเวลากว่า 10 ปี ขณะนี้เรากำลังดำเนินการตามขั้นตอนการต่ออายุ ข้อตกลงการจัดจำหน่าย ยังจำเป็นต้องได้รับการอนุมัติในการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของบุคคลที่สามอยู่หรือไม่

ถาม: เรากำลังสรรหาว่าจ้างผู้ขายรายใหม่เพื่อดำเนินงานเล็กๆ น้อยๆ ให้กับเรา และมูลค่ารวมของสัญญาต่ำกว่า 50,000 ดอลลาร์สหรัฐ ผู้ขายรายนี้ยังต้องได้รับการตรวจสอบโดยฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือไม่

ตอบ: ใช่ บุคคลที่สามรายใหม่และบุคคลที่สามในปัจจุบันทั้งหมดซึ่งกำลังเข้าสู่กระบวนการทำสัญญาใหม่จำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของบุคคลที่สามเพื่อต่ออายุหรือขยายสัญญา โดยไม่คำนึงว่าพวกเขาจะได้รับการตรวจสอบโดยฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบแล้วหรือไม่ก็ตาม

ตอบ: ใช่ บุคคลที่สามทั้งหมดจะต้องได้รับการตรวจสอบโดยฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยไม่คำนึงถึงมูลค่าทางการเงินของสัญญา กฎระเบียบการป้องกันการติดสินบน การป้องกันการทุจริต และการคว่ำบาตรไม่ได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่มีนัยสำคัญ

ถาม: หากฉันได้รับการอนุมัติจากฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบสำหรับบุคคลที่สามรายใหม่นั้นหมายความว่าฉันสามารถว่าจ้างบุคคลที่สามนั้นได้โดยไม่ต้องดำเนินการใดๆ เพิ่มเติมหรือไม่

ตอบ: ไม่ คุณต้องทำการตรวจสอบอีกครั้งว่ามีการดำเนินการบรรเทาใดๆ ที่ฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบขอให้คุณดำเนินการก่อนหรือไม่ คุณควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณได้ปฏิบัติตามกระบวนการก่อนการว่าจ้างอื่นๆ ที่อาจจำเป็นสำหรับบุคคลที่สามประเภทนั้น (เช่น การตรวจสอบ/อนุมัติสัญญาตามกฎหมาย [การประเมินผลกระทบความเป็นส่วนตัว](#) [การประเมินความปลอดภัยของผู้ขาย](#) ฯลฯ)

กฎหมายป้องกันการติดสินบนและการป้องกันการทุจริต

LS&Co. ห้ามไม่ให้มีการติดสินบนและการทุจริตทุกรูปแบบ กฎหมายป้องกันการติดสินบนและการป้องกันการทุจริต รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงกฎหมายป้องกันการทุจริตในต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (FCPA) และกฎหมายป้องกันการติดสินบนของสหราชอาณาจักร โดยทั่วไปจะมีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคนและการดำเนินงานทั่วโลกของ LS&Co. ถึงแม้ว่ากฎหมายเกี่ยวกับการติดสินบนและการทุจริตจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ แต่ LS&Co. มีกฎเกณฑ์ต่างๆ:

- คุณต้องไม่จ่าย อนุญาต เสนอ หรือสัญญาว่าจะจ่าย หรืออำนวยความสะดวกในการติดสินบนหรือการจ่ายเงินให้กับบุคคลใดๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหุ้นส่วนธุรกิจ
- คุณต้องไม่เรียกรับหรือรับสินบน
- คุณต้องไม่ใช้บุคคลที่สามหรือตัวแทนในนามของคุณหรือในนามของ LS&Co. เพื่อทำการจ่ายหรือรับเงินสินบน

หากคุณเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่สามอาจมีอิทธิพลอย่างไม่เหมาะสม ติดสินบน หรือมีส่วนร่วมในพฤติกรรมกรทุจริตใดๆ หรือหากรู้สึกมีบางสิ่งที่ไม่ถูกต้อง โปรดติดต่อทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายทันที

การติดสินบนคืออะไร

การติดสินบนอาจมีหลายรูปแบบและอาจรวมไปถึงการให้หรือรับเงิน เงินใต้โต๊ะ การบริจาคร โอกาสทางธุรกิจหรือการจ้างงาน ของกำนัล อาหาร การเลี้ยงรับรอง การเดินทาง การให้ความช่วยเหลือพิเศษ ผลประโยชน์ หรือสิ่งอื่นใดที่มีมูลค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ไม่เหมาะสมของ:

- มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
- การได้มาหรือการรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ
- การได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหรือใบอนุญาตอื่น
- มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการตรวจสอบ การสอบสวน หรือการตัดสินใจของรัฐบาล

LS&Co. ยังห้ามมิให้จ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งโดยปกติจะเป็นการจ่ายเงินสดให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเร่งรัดการดำเนินการตามปกติของรัฐบาล เช่น การเร่งการนำเข้าผ่านทางศุลกากร

ปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในฐานะบริษัทระดับโลก เรามักจะจำเป็นต้องโต้ตอบกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศที่เราดำเนินธุรกิจ แต่เรา

ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ เนื่องจากแม้แต่พนักงานที่มีเจตนาดีที่สุดก็สามารถฝ่าฝืนกฎหมายป้องกันการติดสินบนได้เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของบุคคลที่อาจถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ:

- เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดๆ
- พนักงานของธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือควบคุมโดยรัฐบาล เช่น โรงพยาบาลหรือมหาวิทยาลัย
- นักการเมืองต่างประเทศ พรรคการเมือง หรือผู้สมัครรับตำแหน่ง
- สมาชิกในครอบครัวหรือตัวแทนของบุคคลดังกล่าวข้างต้น

หากคุณคาดหวังที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใดๆ ที่ตรงกับเกณฑ์ข้างต้น คุณต้องปฏิบัติตามข้อห้ามที่กำหนดไว้ข้างต้นและศึกษาทำความเข้าใจ [นโยบายป้องกันการติดสินบน / ป้องกันการทุจริต](#) ของเรา

มีอาหาร การเลี้ยงรับรอง และของกำนัล

ที่ LS&Co. เราให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและความปรารถนาดีกับลูกค้า ชักพลาเยอร์ และพันธมิตรธุรกิจอื่นๆ ของเรา เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อความสำเร็จของเรา เราตระหนักดีว่าการเลี้ยงอาหารเพื่อธุรกิจและ/หรือการเลี้ยงรับรองสามารถมีบทบาทสำคัญในการกระชับความสัมพันธ์เหล่านี้ ถึงแม้ว่าเราจะเคารพแนวปฏิบัติเหล่านี้ แต่เราต้องระวังไม่ให้สิ่งเหล่านั้นนำมาแทนที่ความมุ่งมั่นของเราในการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของเรา

ต้องไม่มีการเลี้ยงหรือรับเลี้ยง มีอาหาร การเลี้ยงรับรอง และ/หรือการต้อนรับอื่นๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ได้มาหรือรักษาการทำธุรกิจ หรือเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ เราควรหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจทำให้เข้าใจว่าดูเหมือนว่าจะมีเจตนาที่ไม่เหมาะสมด้วย

โดยทั่วไป ไม่อนุญาตให้มอบของกำนัล โปรดดูที่ [นโยบายการเดินทาง มีอาหาร การเลี้ยงรับรอง และของกำนัลทั่วโลก](#) สำหรับข้อยกเว้นใดๆ ค่าขอใดๆ ที่อยู่นอกเหนือนโยบายจะต้องได้รับการอนุมัติจากฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ไม่อนุญาตให้รับประทานอาหารและการเลี้ยงรับรองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม [นโยบายการป้องกันการติดสินบน/การป้องกันการทุจริต](#) ค่าขอยกเว้นใดๆ จะต้องได้รับการอนุมัติจากฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ถาม: ผู้ขายรายหนึ่งของเราได้
เชิญทีมของฉันเข้าการจัดร่วมงาน
ที่มีการเลี้ยงอาหารเย็น เครื่อง
ดื่ม และกิจกรรมกีฬา เรื่องนี้ถือว่า
เป็นการติดสินบนหรือไม่

ตอบ: ใช่ สามารถ
ทำได้ แต่เราจะ
ต้องพิจารณาปัจจัย
อื่นๆ ด้วย เช่น ผู้
ขายรายนั้นอยู่ใน
ขั้นตอนการประมูล
กับ LS&Co. หรือไม่
ภายในงานจะมีการ
พูดคุยเรื่องธุรกิจ
หรือไม่ มูลค่าของ
งานต่อแขกอยู่ที่
เท่าใด โปรดติดต่อ
ฝ่ายจริยธรรมและ
การปฏิบัติตามกฎ
ระเบียบเพื่อหารือ
เกี่ยวกับเรื่องนี้โดย
ละเอียด

ถาม: ที่ปรึกษาที่ดูแลในเรื่องใบ
อนุญาตสำหรับร้านค้าแห่งใหม่นอก
สหรัฐอเมริกาได้ขอเงินค่าดำเนินการ
จำนวน 40,000 ดอลลาร์สหรัฐ เขา
บอกว่าจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อ “ให้
แน่ใจว่ากระบวนการขอใบอนุญาตจะ
เป็นไปอย่างราบรื่น” ฉันควรจะกังวลใน
เรื่องนี้หรือไม่

ตอบ: ใช่ คุณต้องมีความเข้าใจมากขึ้น
เงินจำนวน 40,000 ดอลลาร์สหรัฐ จะ
ถูกใช้เพื่ออะไรโดยเฉพาะ มีเหตุผลทาง
ธุรกิจและถูกกฎหมายหรือไม่ เงินจำนวน
ดังกล่าวจะถูกส่งให้กับใคร LS&Co. ต้อง
แน่ใจว่าเงินจะไม่ถูกใช้เป็นการติดสินบน
แจ้งปัญหานี้กับทีมจริยธรรมและการปฏิบัติ
ตามกฎหมาย

ถาม: ฉันมีการประชุมธุรกิจที่สำคัญ
ในต่างประเทศ และจะต้องขอวีซ่าเพื่อ
เดินทาง ฉันมีเวลาไม่เพียงพอที่จะ
ดำเนินขั้นตอนการขอวีซ่ามาตรฐาน
ตัวแทนการเดินทางได้ระบุถึงการจ่าย
ค่าธรรมเนียมแยกต่างหากสำหรับ
กระบวนการเร่งด่วน ฉันสามารถดำเนิน
การต่อโดยคำนึงถึงเวลาได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ หากค่า
ธรรมเนียมดังกล่าว
ไม่ใช่ค่าธรรมเนียม
กงสุลอย่างเป็นทางการ ก็มักจะ
เป็นการจ่ายเงิน
เพื่ออำนวยความสะดวก
และถือ
เป็นการติดสินบน
ไม่สามารถชำระเงิน
ได้ไม่ว่ากรณีใดๆ
แม้ว่าคุณจะเสี่ยง
ต่อการพลาดการ
เดินทางเพื่อธุรกิจ
ก็ตาม

การควบคุมการค้าและการคว่ำบาตร

ในฐานะบริษัทระดับโลก LS&Co. ทำการจัดส่งผลิตภัณฑ์ไปยังทั่วโลกและข้ามพรมแดนหลายประเทศ การดำเนินงานทั่วโลกหมายความว่าเราอยู่ภายใต้กฎหมายการควบคุมการค้าของประเทศที่เราดำเนินธุรกิจ LS&Co. มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายเหล่านี้อย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึง:

- การควบคุมการส่งออก ข้อจำกัดทางการค้า การคว่ำบาตรทางการค้า และการลงโทษทางเศรษฐกิจ (รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการคว่ำบาตรใดๆ ที่กำหนดโดยสำนักงานควบคุมทรัพย์สินต่างประเทศ สหภาพยุโรป และสหประชาชาติ) ที่จำกัดหรือห้ามไม่ให้ LS&Co. มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางธุรกิจกับบางประเทศ บุคคล หรือนิติบุคคล
- กฎหมายต่อต้านการคว่ำบาตรที่ห้ามไม่ให้บริษัท เข้าร่วมหรือให้ความร่วมมือกับการคว่ำบาตรระหว่างประเทศที่ไม่ได้รับการอนุมัติหรือคว่ำบาตรจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา

- กฎหมายนำเข้าหรือส่งออกอื่นๆ ที่กำหนดให้ LS&Co. และพันธมิตรธุรกิจจะต้องชำระภาษีและ/หรือขอรับใบอนุญาต การอนุญาต หรือเอกสารอื่นๆ โดยเฉพาะก่อนที่จะถ่ายโอนผลิตภัณฑ์และข้อมูลทางเทคนิค ข้ามพรมแดน

หากคุณมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับสถานที่ที่เราซื้อหรือขายผลิตภัณฑ์ และ/หรือใครที่เราร่วมงานด้วย หรือหากคุณมีส่วนร่วมในธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจข้ามพรมแดน สิ่งสำคัญก็คือคุณต้องมีความเข้าใจนโยบายการปฏิบัติตามมาตรการลงโทษทางเศรษฐกิจและการค้า โปรดทราบว่าบุคคลที่สามทั้งหมดจำเป็นต้องได้รับการคัดกรองอย่างต่อเนื่อง และอาจมีข้อห้ามหรือข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจกับบางประเทศ นิติบุคคล หรือบุคคลบางราย กฎหมายควบคุมการค้าและกฎหมายต่อต้านการคว่ำบาตรมีความซับซ้อนอย่างยิ่ง หากคุณมีข้อสงสัยหรือข้อกังวลใดๆ ว่าคุณอาจมีส่วนร่วมในธุรกรรมที่ต้องห้าม หรือหากคุณได้รับคำขอที่เกี่ยวข้องกับการคว่ำบาตร คุณควรติดต่อทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมาย

ถาม: เราต้องการว่าจ้างผู้ชายในสหรัฐอเมริกาที่จะดำเนินการให้บริการในสหรัฐอเมริกาเท่านั้น มีข้อกังวลเกี่ยวกับการคว่ำบาตรหรือไม่

ตอบ: ใช่ อาจจะมีก็ได้ การลงโทษอาจมีผลบังคับใช้กับนิติบุคคลใดๆ ในโลก หากนิติบุคคลเหล่านั้นเป็นเจ้าของเสียงส่วนใหญ่ (ทางตรงหรือทางอ้อม) ในนิติบุคคลที่ถูกจำกัดตั้งแต่หนึ่งแห่งขึ้นไป ซึ่งอาจรวมไปถึงนิติบุคคลของสหรัฐอเมริกาที่ส่วนใหญ่ดำเนินงานอยู่ในหรือเฉพาะในสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้ หากผู้ชายทำธุรกรรมกับนิติบุคคลที่ถูกคว่ำบาตร ก็อาจทำให้เราละเมิดไปด้วยได้เช่นกัน

ถาม: ฉันพักอาศัยอยู่ในประเทศที่ไม่มีการคว่ำบาตรเช่นเดียวกับรัฐบาลสหรัฐอเมริกา (เช่น ประเทศของจีนไม่ได้ห้ามทำธุรกิจกับประเทศต่างๆ เช่น รัสเซียและอิหร่าน) นั่นหมายความว่าเราไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการคว่ำบาตรของสหรัฐอเมริกาใช่หรือไม่

ตอบ: ไม่ ในฐานะบริษัทที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ในสหรัฐ เราต้องปฏิบัติตามมาตรการคว่ำบาตรของสหรัฐอเมริกาในทุกแห่งที่เราดำเนินธุรกิจ สำนักงาน บริษัทสาขา และบริษัทในเครือของเราทั้งหมดต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้

การฟอกเงินและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

LS&Co. ห้ามทำการฟอกเงิน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย หรือการจัดหาเงินทุนอื่นใดเพื่อวัตถุประสงค์ที่ผิดกฎหมายหรือผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ

“การฟอกเงิน” คือเมื่อบุคคลหรือองค์กรพยายามที่จะซ่อนรายได้จากการก่ออาชญากรรมโดยทำให้รายได้เหล่านั้นดูถูกต้องตามกฎหมาย โดยทั่วไป รายได้เหล่านี้ จะถูกส่งผ่านบริษัทที่มีเพียงชื่อตั้งแต่หนึ่งแห่งขึ้นไปและมีบัญชีธนาคารในต่างประเทศ เพื่อซ่อนต้นทางและปลายทางที่แท้จริงของรายได้ หากคุณสงสัยว่าพันธมิตรธุรกิจมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือนำส่งส่วย โปรดติดต่อทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมาย

การให้สิทธิ ทางการเงินแก่หรือจากบุคคลภายนอก

ราคา ส่วนลด ค่าคอมมิชชัน ค่าธรรมเนียม หรือการให้สิทธิทางการเงินอื่นๆ ทั้งหมดควรขับเคลื่อนโดยตลาด มีมูลค่าตลาดที่ยุติธรรม โดยอิงตามธุรกรรมที่เป็นอิสระ ได้รับอนุญาตอย่างเหมาะสม โปร่งใสโดยเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร และจะต้องไม่ส่งผลใดๆ ให้เกิดผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่ไม่เหมาะสมแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

กฎหมายการแข่งขันและการติดต่อกับคู่แข่ง

ในประเทศส่วนใหญ่ที่ LS&Co. การดำเนินงานจะมีกฎหมายที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อส่งเสริมและปกป้องการแข่งขันอย่างเสรีและยุติธรรม ซึ่งมักจะเรียกว่ากฎหมายป้องกันการผูกขาด การแข่งขัน หรือการคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายดังกล่าวจะกำกับควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างเรากับผู้ค้าปลีก รวมถึง:

- แนวปฏิบัติด้านการกำหนดราคา
- การลดราคา
- เงื่อนไขการให้เครดิต
- เงินสนับสนุนการส่งเสริมการขาย
- ตัวแทนจำหน่ายแต่เพียงผู้เดียว
- ความสัมพันธ์ในการทำแฟรนไชส์
- ความสัมพันธ์กับผู้ได้รับใบอนุญาต
- ข้อจำกัดในการผูกพันผลิตภัณฑ์ของคู่แข่ง
- การยุติความสัมพันธ์

- การแบ่งเขตหรือการทำสัญญา
- การผูกขาดหรือพยายามผูกขาดด้วยพฤติกรรมต่อต้านการแข่งขัน

กฎหมายดังกล่าว ซึ่งโดยปกติจะค่อนข้างมีความเข้มงวด ยังกำกับควบคุมความสัมพันธ์ระหว่าง LS&Co. และคู่แข่งของเราอีกด้วย คุณควรจำกัดการติดต่อกับคู่แข่ง เมื่อคุณพบปะกับคู่แข่ง คุณควรหลีกเลี่ยงการพูดคุยเรื่องราคา ข้อกำหนดและเงื่อนไขการขาย ลูกค้า หรือซัพพลายเออร์

LS&Co. มุ่งมั่นที่จะปกป้องผลประโยชน์สูงสุดของผู้บริโภคและบริษัทของเราโดยปฏิบัติตามกฎหมายเหล่านี้ การละเมิดกฎหมายป้องกันการผูกขาดมีโทษที่รุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของชื่อเสียงขององค์กรของเรา อย่างไรก็ตามผลที่ตามมาของการละเมิดบางประเภทรวมไปถึง การลงโทษทางอาญา อาจจะมีค่าปรับและค่าเสียหายเกิดขึ้น (ซึ่งอาจสูงถึงสามเท่าในบางกรณี) เนื่องจากกฎหมายเหล่านี้ค่อนข้างซับซ้อน โปรดตรวจสอบแน่ใจว่าได้สอบถามฝ่ายกฎหมายทันทีที่มีข้อสงสัย

หากคุณมีข้อสงสัยว่าการเข้าร่วมในองค์กรการค้านั้นเป็นที่ยอมรับหรือไม่ โปรดติดต่อฝ่ายกฎหมาย

ผลประโยชน์ทับซ้อน

การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนถือมีความสำคัญในการดำเนินงานในฐานะบริษัทที่มีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และโปร่งใส ในขณะที่ทำงานที่ LS&Co. คุณต้องแน่ใจว่าผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัวของคุณจะไม่ทับซ้อนกัน หรือแม้แต่ดูเหมือนจะทับซ้อนกับภาระผูกพันในอาชีพที่คุณมีต่อ LS&Co. การเป็นสมาชิกในทีมหมายความว่าคุณมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาผลประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของบริษัท ไม่ใช่ผลประโยชน์ส่วนตัวของคุณเอง

ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ แต่เกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมส่วนตัวและความสัมพันธ์ของคุณมีอิทธิพลหรือดูเหมือนจะมีอิทธิพลต่อความสามารถของคุณในการดำเนินการเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ LS&Co. ตัวอย่างรวมไปถึง:

- เจ้าหน้าที่หรือกรรมการที่ทำหน้าที่เป็นพนักงานของบริษัทอื่นในขณะที่เป็นลูกจ้างของ LS&Co. (เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล กฎหมายหรือจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ)
- มีความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือทางการเงินกับคู่แข่ง ซัพพลายเออร์ ผู้ขาย หรือลูกค้า หากพนักงานมีส่วนได้เสียทางการเงินในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งข้างต้น ผลประโยชน์ดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อยกเว้นตามกฎหมาย (ไม่เกิน 5%)
- ทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับคู่แข่ง ซัพพลายเออร์ ผู้จำหน่าย หรือลูกค้าของ LS&Co.

- ใช้ประโยชน์จากโอกาสหรือข้อมูลที่คุณทราบเนื่องจากตำแหน่งของคุณที่ LS&Co.
- ทำงานหรือดำเนินธุรกิจกับสมาชิกในครอบครัวหรือกับธุรกิจใดๆ ที่สมาชิกในครอบครัวมีผลประโยชน์ทางการเงินส่วนบุคคล
- ดำเนินกิจกรรมการทำงานที่ไม่ใช่ของ LS&Co. ในเวลาว่างบริษัทหรือใช้ทรัพยากรของ LS&Co.
- มีความสัมพันธ์เชิงคู่สวากับหัวหน้างานหรือลูกน้อง

โปรดทราบว่าพนักงานของบริษัทอาจไม่ได้ทำงานหรือได้รับค่าตอบแทนใดๆ จากซัพพลายเออร์ ลูกค้า ผู้ให้บริการ ผู้จำหน่าย ผู้จัดจำหน่าย คู่แข่ง หรือผู้ให้ทุนของ LS&Co. แต่

อย่างไรก็ตาม พนักงานร้านค้าปลีกหรือศูนย์กระจายสินค้าอาจมีอิสระเกี่ยวกับการจ้างงานภายนอก หากไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน พนักงานร้านค้าปลีกหรือศูนย์กระจายสินค้าควรปรึกษากับฝ่ายทรัพยากรบุคคลก่อนรับงานภายนอก

จะต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นต่อหัวหน้างานของคุณและต่อทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหานั้นที่ ขาวดีก็คือผลประโยชน์ทับซ้อนหลายๆ อย่างสามารถบรรเทาปัญหาได้ง่ายๆ ด้วยการเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์ทับซ้อนเหล่านั้น

สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและกระบวนการเปิดเผยข้อมูล โปรดดูที่หน้า [ผลประโยชน์ทับซ้อน](#) ของเราและ [แบบฟอร์มการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน](#) บน Threads

ถาม: หุ่นส่วนของฉันทำงานในบริษัทที่กำลังประมูลสัญญาขนาดใหญ่กับ LS&Co. เรื่องนี้อาจเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่

ตอบ: ขึ้นอยู่กับกรณี การประเมินผลประโยชน์ทับซ้อนควรพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ รวมถึงบทบาทที่เกี่ยวข้องที่คุณและหุ่นส่วนของคุณถือครอง หากมีข้อสงสัยคุณควรติดต่อฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ถาม: เพื่อนร่วมงานของฉันต้องการเริ่มต้นธุรกิจหมวกออนไลน์ของตัวเอง เขาสามารถทำได้หรือไม่

ตอบ: การจ้างงานภายนอกใดๆ รวมถึงธุรกิจของคุณเอง จะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้จัดการของคุณและทีมทรัพยากรบุคคลและจริยธรรมและงานปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมาย นอกจากนี้ หากธุรกิจที่ระบุได้รับการพิจารณาว่าเป็นคู่แข่ง ก็จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย เพื่อนร่วมงานของคุณควรขอคำแนะนำก่อนเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง

การทำหน้าที่คณะกรรมการ

คณะกรรมการที่ไม่แสวงหากำไร: เราสนับสนุนให้คุณทำความดีในชุมชนของคุณ อนุญาตให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการที่ไม่แสวงหากำไรได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และไม่รบกวนความรับผิดชอบในงานของคุณหรือความมุ่งมั่นของคุณต่อ LS&Co. ในฐานะสมาชิกของคณะกรรมการที่ไม่หวังผลกำไร คุณไม่สามารถกระทำการในนามของหรือดูเหมือนเป็นตัวแทนของ LS&Co. ได้ หากคุณไม่แน่ใจว่าคุณสามารถทำหน้าที่ในคณะกรรมการที่ไม่แสวงหากำไรได้หรือไม่ โปรดติดต่อฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

คณะกรรมการที่ไม่แสวงหาผลกำไร: สมาชิกของทีมผู้นำผู้บริหาร (ELT) ได้รับอนุญาตให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการขององค์กรที่แสวงหาผลกำไรได้ครั้งละหนึ่งองค์กร และต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจากที่ปรึกษาทั่วไปและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ก่อนที่จะตกลงที่จะทำหน้าที่ในคณะกรรมการที่แสวงหาผลกำไรใดๆ (โดยมีหรือไม่มีค่าตอบแทน) พนักงานของ LS&Co. ต้องไม่ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ปรึกษาใดๆ ที่เป็นคู่แข่ง ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ผู้ขาย ผู้จัดการฝ่าย ผู้รับจ้าง ผู้ได้รับใบอนุญาต หรือตัวแทนของ LS&Co. โดยไม่ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติล่วงหน้าจากที่ปรึกษาทั่วไปหรือประธานเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจากคณะกรรมการของ LS&Co. สำหรับการทำหน้าที่ในคณะกรรมการที่แสวงหาผลกำไรภายนอก พนักงานที่ไม่ใช่ ELT ที่ต้องการทำงานในคณะกรรมการที่แสวงหาผลกำไรจะต้องปรึกษาและได้รับการอนุมัติจากฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบและผู้จัดการของตนเอง ในฐานะสมาชิกของคณะกรรมการที่แสวงหาผลกำไร คุณไม่สามารถกระทำการในนามของหรือดูเหมือนเป็นตัวแทนของ LS&Co.

สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำหน้าที่คณะกรรมการโปรดดูที่ [แนวปฏิบัติสำหรับคณะกรรมการที่ปรึกษา](#) ในหน้า [ผลประโยชน์ทับซ้อน](#) ใน Threads หรือติดต่อทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือทีมกฎหมาย

การประชาสัมพันธ์

ในฐานะบริษัทที่มีหุ้นซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ จำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องมีเพียงการเผยแพร่เดียวเพื่อให้ข้อความแก่ภายนอกทั้งหมดที่เป็นความจริง ถูกต้อง และสอดคล้องกัน เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นกรณีนี้ เฉพาะโฆษกที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นที่สามารถพูดในนามของ LS&Co. ได้

เว้นแต่จะได้รับอนุญาตอย่างชัดเจนให้ดำเนินการได้ คุณจะไม่ต้องไม่แถลงต่อสาธารณะหรือตอบคำถามเกี่ยวกับ LS&Co. ธุรกิจหรือการดำเนินงานของเรา หรือพนักงานใดๆ ของ LS&Co. ข้อจำกัดนี้ มีผลบังคับใช้กับ:

- สื่อแบบดั้งเดิมทุกช่องทาง
- การมีส่วนร่วมในการสนทนา
- บัญชีโซเชียลมีเดียส่วนตัวและทางอาชีพ
- หนังสือ บทความ หรือข้อมูลที่ตีพิมพ์อื่นๆ
- บล็อกและแพลตฟอร์มเนื้อหาออนไลน์อื่นๆ
- การขอข้อมูลใดๆ ที่ "อยู่ในบันทึก" หรือ "ไม่อยู่ในบันทึก" รวมถึงจากนักลงทุนและนักวิเคราะห์

หากคุณได้รับการติดต่อเพื่อสอบถามข้อมูล โปรดสอบถามโดยตรงไปที่สายด่วนในการตอบคำถามสื่อของเรา (newsmediarequests@levi.com) โปรดดูที่ [นโยบายเกี่ยวกับสื่อทั่วโลก](#) ของเราสำหรับคำแนะนำเพิ่มเติม



A woman with long brown hair is working on a plaid shirt in a garment factory. She is wearing a grey long-sleeved shirt and is focused on her work. The background shows other workers and clothing racks, slightly out of focus.

การดำเนินการตาม กฎหมายและอย่างมี จริยธรรมในสถานที่ทำงาน

เรามุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสถานที่ทำงานที่ยอมรับความแตกต่าง มีความหลากหลาย และให้ความเคารพต่อทุกคน เราไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การตอบโต้เอาคืน หรือพฤติกรรมที่ไม่ยุติธรรมหรือไม่ปลอดภัยทุกประเภท

การเลือกปฏิบัติ

เราไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติใดๆ ที่พนักงานคนใดก็ตามเป็นผู้กระทำ พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจาก:

- เชื้อชาติ สีผิว ความเชื่อ ศาสนา
- ขาดก่าเน็ด สัญชาติ
- อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ
- สถานภาพการสมรส
- ความพิการทางจิตหรือทางร่างกาย
- คุณลักษณะหรือสถานะส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายท้องถิ่น

คุณควรรายงานข้อสงสัยใดๆ ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้จัดการของคุณหรือตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลของคุณทันที

การล่วงละเมิด

เราไม่ยอมรับการคุกคามใดๆ รวมถึงความคิดเห็น พฤติกรรม การกระทำ หรือการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่เป็นการข่มขู่ คุกคาม หรือแสดงความเกลียดชังเนื่องจากลักษณะ

ส่วนบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองของบุคคล ซึ่งรวมถึงการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ สีผิว ขาดก่าเน็ด บรรพบุรุษ ศาสนา ความเชื่อ ความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ สถานภาพการสมรส สภาพทางการแพทย์ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ อายุหรือพื้นฐานอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของรัฐบาลกลาง รัฐ หรือท้องถิ่น การล่วงละเมิดใดๆ จะต้องได้รับการลงโทษทางวินัย และอาจจะถึงขั้นเลิกจ้าง

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างบางส่วนที่เป็นลักษณะของการคุกคาม:

- การล่วงเกินทางเพศที่ไม่พึงประสงค์และไม่เหมาะสมหรือการเสนอผลประโยชน์ในการจ้างงานเพื่อแลกกับการได้เป็นคนโปรดปรานในทางเพศ
- พฤติกรรมทางการมองที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การขยาด การจ้องมอง การแสดงท่าทางทางเพศ หรือการแสดงวัตถุหรือรูปภาพที่มีการขึ้นทางเพศ
- การแสดงความคิดเห็นทางวาจาหรือลายลักษณ์อักษรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การข่มขู่ คำหยาบคาย คำสบประมาท คำด่า เรื่องตลก หรือทางอีเมล
- พฤติกรรมทางกายที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การทำร้ายร่างกาย การสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์ หรือกีดขวางการเคลื่อนที่ตามปกติ
- การตอบโต้เอาคืนการรายงานหรือการขู่ว่าจะรายงานที่เป็นการคุกคาม



ถาม: ผู้จัดการร้านของฉันเรียกผู้คนจากภูมิหลังอื่นว่าเป็น “คนเหล่านั้น” และปฏิบัติต่อพวกเขาแตกต่างไปจากคนที่เธอมองว่ามีภูมิหลังเดียวกัน ฉันควรจะทำอย่างไร

ตอบ: LS&Co. ไม่ยอมให้เกิดพฤติกรรม การเลือกปฏิบัติใดๆ ทั้งสิ้น นี่เป็นการละเมิด ค่านิยมและจรรยาบรรณธุรกิจของเราอย่าง ชัดเจน คุณควรติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เราต้องการให้คุณเป็นหูเป็นตาให้กับเรา หาก你不สะดวกใจที่จะเปิดเผยตัวตน คุณสามารถรายงานปัญหาได้โดยไม่เปิดเผยตัว ผ่านทาง Reportline

ถาม: ฉันเข้าใจว่าการสัมผัสทางร่างกายกับเพื่อนร่วมงานอาจถือ เป็นการคุกคาม ดังนั้นบุคคลจะรู้ได้อย่างไรว่าจุดไหนเกี่ยวกับการ สัมผัสทางร่างกายที่ยอมรับได้และที่ ยอมรับไม่ได้

บริบทของการมีปฏิสัมพันธ์ โดยทั่วไปการสัมผัสทางร่างกายได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วน หนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ตามปกติในแต่ละวันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจหรือไม่ หาก คุณเป็นผู้ได้รับการสัมผัสทางร่างกายที่ไม่พึงประสงค์ และสบายใจที่จะแสดงออกว่าคุณ ไม่ได้มองว่าการสัมผัสดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ควรแจ้งข้อกังวลและกำหนด ขอบเขต สำหรับผู้ที่ไม่สะดวกใจที่จะพูด โปรดติดต่อทีมทรัพยากรบุคคลหรือจริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบซึ่งเราพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับคุณและช่วยให้ผ่าน สถานการณ์ไปได้

ถาม: ฉันจะแน่ใจได้อย่างไร ว่าฉันจะไม่ทำให้เพื่อนร่วมงาน รู้สึกไม่พอใจกับภาษาที่ไม่ เหมาะสม

ตอบ: ผู้คนจะตีความสิ่งที่ เป็นและไม่เป็น ภาษาที่ไม่เหมาะสมแตกต่างกันไปตาม ประสบการณ์ส่วนตัว วัฒนธรรม และภูมิ หลังของตนเอง สิ่งที่ดีที่สุดที่ควรทำก็ คือใช้ภาษาที่เป็นกลางและไม่แบ่งแยก บุคคลออกเป็นหมวดหมู่ คำนึงถึงคำพูดที่ คุณใช้และวิธีที่ทำให้บุคคลอื่นรู้สึก และ หลีกเลี่ยงความคิดเห็นทางเพศและการ เสียดสี รวมถึงภาษาที่หยาบคายหรือ เลือกปฏิบัติอื่นๆ

ตอบ: คุณควรระลึกเสมอว่าการสัมผัส ทางร่างกายอาจถูกมองว่าไม่เหมาะสมใน บริยากาศทางธุรกิจ หากคุณรับรู้ว่าคุณ อาจเป็นผู้เริ่มต้นการสัมผัสทางร่างกาย หรือการสัมผัสทางร่างกายที่คุณมีส่วนร่วม นั้นไม่เป็นที่พึงปรารถนา วิธีที่ดีที่สุดคือให้ หยุดพฤติกรรมดังกล่าว และหากจำเป็น ให้กำหนดระเบียบปฏิบัติสำหรับสภาพ แวดล้อมดังกล่าว นอกจากนี้ โปรดทราบ ว่าสิ่งที่ถือว่ายอมรับได้อาจแตกต่างกันไป ในแต่ละคนและแต่ละวัฒนธรรม พิจารณา

การเล่นพรรคเล่นพวก

การเล่นพรรคเล่นพวกเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงาน การเล่นพรรคเล่นพวกในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ความหลากหลาย ความเท่าเทียมกัน และการยอมรับความแตกต่าง

ที่ LS&Co. เรามุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดสถานที่ทำงานที่ผู้คนจากทุกสาขาอาชีพรู้สึกมั่นใจว่าเสียงของพวกเขาจะได้รับการรับฟัง และการมีส่วนร่วมของพวกเขาจะได้รับการต้อนรับและสนับสนุน เรามีเป้าหมายที่จะการทำให้เกิดองค์กรที่สะท้อนถึงความหลากหลายของผู้บริโภคและชุมชนที่เราพักอาศัยและทำงาน เนื่องจากเรารู้ว่าบริษัทที่มีความหลากหลายมากขึ้นจะเป็นบริษัทที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

เรามุ่งมั่นไปที่การพัฒนาความหลากหลาย ความเท่าเทียมกัน และการยอมรับความแตกต่าง (DE&I) ผ่านโครงการที่มีความหมาย นโยบายที่ชัดเจน และหลักการชี้ว่า เราเชื่อว่าการฝัง DE&I เข้าไปในวัฒนธรรมและกระบวนการของเราจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างแท้จริงสำหรับบริษัทของเรา เรามุ่งมั่นที่จะส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีความรู้สึกถึงถึงการเป็นเจ้าของซึ่งอยู่เหนือบทบาท หน้าที่ทำธุรกิจ ภาษาหรือประเทศ และมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการเป็นตัวแทน ความปลอดภัยทางจิตวิทยา และความรับผิดชอบต่อสังคม

ความพยายามของเราเริ่มจากผู้นำฝ่ายบริหารไปจนถึงพนักงานหน้างานของเรา การเดินทางของเราดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและต้องใช้กลยุทธ์ ความมุ่งมั่น และความมุ่งมั่นในระยะยาว ด้วยค่านิยมของบริษัทของเราในด้านความคิดริเริ่ม ความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ และประสิทธิภาพ เราทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ LS&Co. เป็นนายจ้างที่ดีที่สุดและเป็นแบรนด์ที่ยอมรับความแตกต่างและมีความสร้างสรรค์สำหรับผู้คนจากทุกสาขาอาชีพ

ความปลอดภัย

LS&Co. มีกฎเกณฑ์ในการรักษาความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของพนักงานทุกคน คุณมีความรับผิดชอบดังนี้:

- ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายสุขอนามัยและความปลอดภัยเหล่านี้
- รายงานอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอุปกรณ์ การปฏิบัติ หรือสภาวะที่ไม่ปลอดภัย
- ใช้ความระมัดระวังในทุกกิจกรรมการทำงานของคุณ และ
- รายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยต่อหัวหน้างานของคุณทันที

ความรุนแรงในที่ทำงาน

ที่ LS&Co. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของคุณในขณะที่ทำงานและขณะเดินทางในนามของบริษัทถือเป็นความสำคัญสูงสุดของเราเสมอ เราใช้ความพยายามในทุกวิถีทางเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานและผู้รับจ้างทุกคนจะมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายใน รวมถึงความรุนแรงในที่ทำงาน ความรุนแรงในสถานที่ทำงานหมายถึงการกระทำใดๆ ที่คุกคามต่อความปลอดภัยของพนักงานหรือผู้รับจ้างของเรา หรือทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของ LS&Co. ความรุนแรงในที่ทำงานอาจรวมถึง:

- การทำร้ายร่างกาย
- การข่มขู่ (ทั้งทางตรงและทางอ้อม)
- การล่วงละเมิด
- การทำให้อับอาย
- การกลั่นแกล้ง
- สะกดรอยตาม
- ความรุนแรงในครอบครัวที่ลุกลามไปสู่ที่ทำงาน

คุณเป็นแนวป้องกันแรกและดีที่สุดเมื่อต้องป้องกันความรุนแรงในที่ทำงาน การแจ้งเตือนตั้งแต่เนิ่นๆมีความสำคัญ หากคุณพบเห็นพฤติกรรมใดๆ เหล่านี้ หรือตระหนักถึงการคุกคามที่อาจเกิดความรุนแรงในที่ทำงาน ให้แจ้งต่อผู้จัดการของคุณ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายรักษาความปลอดภัยทั่วโลกทันที (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com) เราไม่อนุญาตให้มีการความรุนแรงหรือพฤติกรรมคุกคามในที่ทำงาน หากคุณมีส่วนร่วมในพฤติกรรมประเภทนี้ คุณจะได้รับการลงโทษทางวินัย ในระดับสูงสุด ซึ่งรวมไปถึงการเลิกจ้าง หากคุณพำนักอยู่ในสหรัฐอเมริกา โปรดดูนโยบายของเราเกี่ยวกับ [การพกพาอาวุธมาในที่ทำงาน](#)

ยาที่ผิดกฎหมาย กัญชา และแอลกอฮอล์

ขณะที่คุณอยู่ในที่ทำงาน คุณจะต้องไม่ครอบครอง โอน ซื้อมา หรือใช้ (เว้นแต่จะเป็นข้อกำหนดโดยมีอาชีพโดยผู้ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพ) สารต้องห้ามใดๆ ตาม [นโยบาย](#) ของ LS&Co. พนักงานควรรายงานการทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ และไม่มีผลข้างเคียงจากยาเสพติด กัญชา หรือแอลกอฮอล์ที่ผิดกฎหมาย ห้ามใช้แอลกอฮอล์โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือดื่มมากเกินไปในระหว่างการทำงานหรือในงานที่บริษัทสนับสนุน

การปกป้องสินทรัพย์และ ทรัพย์สิน

ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการปกป้องทรัพย์สินของ LS&Co. ซึ่งรวมถึงสินทรัพย์ดิจิทัล ทางการเงิน และทางกายภาพ ตลอดจนทรัพย์สินทางปัญญาและทางกายภาพ สินทรัพย์และทรัพย์สินของ LS&Co. มีจุดประสงค์เพื่อใช้ในวัตถุประสงค์ทางธุรกิจอย่างเคร่งครัด การใช้สินทรัพย์และทรัพย์สินของเราอย่างไม่เหมาะสมเพื่อวัตถุประสงค์ที่ผิดจรรยาบรรณหรือผิดกฎหมาย หรือเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นสิ่งต้องห้ามโดยเด็ดขาด

คุณต้องป้องกันการฉ้อโกง การใช้งานในทางที่ผิด การสูญเปล่า และการโจรกรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบนี้ :

- การฉ้อโกงเป็นการหลอกลวงโดยมีขอบหรือทางอาญาโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ทางการเงินหรือส่วนตัว อย่างมีส่วนร่วมในพฤติกรรมฉ้อโกงและรายงานพฤติกรรมที่น่าสงสัยต่อฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- หลีกเลี่ยงการใช้เงินของบริษัทในทางที่ผิดหรือสิ้นเปลือง และใช้บัตรเครดิตองค์กรตามนโยบายบัตรเครดิตองค์กรของ LS&Co.: [นโยบายการเบิกค้ำเงิน](#) [ค่าใช้จ่ายบัตรองค์กร \(สหรัฐอเมริกาและแคนาดา\)](#) [นโยบายบัตรเครดิตองค์กร \(LSA\)](#) [นโยบายบัตรเครดิตองค์กร \(LSE\)](#)

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าธุรกรรมทั้งหมดได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้องและอยู่ภายในขอบเขตการอนุญาตที่กำหนดไว้ใน [นโยบายการอนุญาตด้วยการลงลายมือชื่อ](#) ของเรา
- อย่าใช้ส่วนลดสำหรับพนักงานสำหรับประเทศของคุณในทางมิชอบ ดังที่ระบุไว้ในนโยบาย [ส่วนลดสำหรับพนักงาน - สหรัฐอเมริกาและแคนาดา](#) หรือนโยบาย [ส่วนลดสำหรับพนักงานในสหภาพยุโรป](#) โปรดปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่หรือผู้จัดการของคุณสำหรับนโยบายส่วนลดในพื้นที่ของคุณ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าตัวอย่างผลิตภัณฑ์ถูกนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น และได้รับการป้องกันการสูญหาย ความเสียหาย การโจรกรรม การใช้หรือการกำจัดโดยไม่ได้รับอนุญาต
- ส่งคืนสินทรัพย์และทรัพย์สิน LS&Co. ทั้งหมด ทั้งทางกายภาพและไม่มีตัวตน เมื่อสิ้นสุดการจ้างงานระหว่างคุณกับ LS&Co. และ
- ลงบันทึกอย่างถูกต้องและปฏิบัติตาม [นโยบายการจัดการบันทึกและข้อมูล](#) ของเรา

ค่าเดินทาง ค่าอาหาร และการเลี้ยงรับรอง

LS&Co. คืนเงินให้กับพนักงานสำหรับการเดินทางเพื่อธุรกิจที่จำเป็นและอาหารที่และ/หรือค่าการเลี้ยงรับรองเหมาะสม

หากคุณไม่แน่ใจว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ โปรดดูที่ [นโยบายการเดินทาง อาหาร การเลี้ยงรับรอง และของกำนัลทั่วโลก](#) สอบถามผู้จัดการของคุณ หรือติดต่อ MbxCorpCard@levi.com ผู้รับจ้างควรปฏิบัติตาม [นโยบายการเดินทางสำหรับผู้รับจ้าง](#) ของเรา

คุณต้องจัดทำเอกสารค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทั้งหมด ซึ่งอาจรวมไปถึงค่าตัวเครื่องบิน ค่าเดินทางภาคพื้นดิน

อาหาร โรงแรม/ที่พัก ฯลฯ เอกสารจะต้องมีคำอธิบายอย่างถูกต้องหรือมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ :

- ลักษณะของค่าใช้จ่ายและเหตุผลทางธุรกิจ
- วันที่ สถานที่ และบุคคลที่เข้าร่วม (ระบุผู้เข้าร่วมทั้งหมด)
- ใบเสร็จรับเงินแยกรายการสำหรับมื้ออาหารเพื่อธุรกิจ
- รายละเอียดของโรงแรมทั้งหมดที่ทำการเข้าพักในโรงแรม ไม่ใช่แค่เพียงหน้าแรกและหน้าสุดท้าย

บันทึก: ผู้จัดการทุกคนมีความรับผิดชอบในการตรวจสอบและอนุมัติค่าใช้จ่ายของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

ถาม: ผู้จัดการของฉันขอให้ฉันจ่ายค่าอาหารค่าให้กับทีมด้วยบัตรเครดิตบริษัท ฉันไม่แน่ใจเกี่ยวกับค่าขอ แต่ฉันทำตามที่ผู้จัดการสั่ง เรื่องนี้ทำได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ เป็นที่เข้าใจได้ว่าคุณรู้สึกว่าคุณจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้จัดการของคุณ อย่างไรก็ตาม ทั้งคุณและผู้จัดการของคุณมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของเรา และนโยบายของเราระบุว่าพนักงานที่มีความอาวุโสที่สุดควรจ่ายค่าอาหาร นอกจากนี้ สถานการณ์นี้ยังเปิดโอกาสให้เกิดการประหลาดใจในนามของผู้จัดการของคุณ เนื่องจากพวกเขาจะอนุมัติค่าใช้จ่ายของตนเองโดยไม่มีการกำกับดูแลใดๆ

ถาม: เพื่อนร่วมงานของฉันมอบหมายการอนุมัติค่าใช้จ่ายให้กับผู้ช่วยฝ่ายธุรการของพวกเขา เรื่องนี้ทำได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ ผู้จัดการแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการทบทวนและตรวจสอบค่าใช้จ่ายที่ส่งมาในนามของทีมของตน

ส่วนลดสำหรับพนักงาน

ในหลายประเทศ พนักงานจะได้รับสิทธิรับส่วนลดจากผลิตภัณฑ์ของ LS&Co. ซึ่งเป็นสิทธิพิเศษในการจ้างงาน ส่วนลดนี้ไม่ควรนำไปใช้ในทางที่ผิด ส่วนลดนี้ไม่ควรนำไปใช้ในทางที่ผิด ความพยายามใดๆ ที่จะขายต่อการซื้อที่คุณได้รับส่วนลดและผลกำไรจากส่วนลดสำหรับพนักงานอาจส่งผลให้สูญเสียสิทธิพิเศษนี้ และ/หรือผิดวินัย โดยมีโทษสูงสุดซึ่งรวมไปถึงการเลิกจ้าง คุณมีความรับผิดชอบในการทำความเข้าใจว่าสิ่งใดที่ถือว่าการใช้ส่วนลดสำหรับพนักงานที่ยอมรับได้ หากคุณมีข้อสงสัยหรือข้อกังวลใดๆ โปรดดูที่นโยบาย [ส่วนลดสำหรับพนักงาน – สหรัฐอเมริกาและแคนาดา](#) หรือนโยบาย [ส่วนลดสำหรับพนักงานในสหภาพยุโรป](#) หรือติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่หรือผู้จัดการของคุณ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายส่วนลดในพื้นที่ของคุณ

ถาม: ฉันได้ยินมาว่าผู้ช่วยผู้จัดการร้านประจำสาขาของ ฉันได้เริ่มต้นการทำธุรกิจเสริม และใช้ส่วนลดสำหรับพนักงานของเขาในการซื้อผลิตภัณฑ์ Levi's® ที่เขาขายในราคาที่สูงขึ้นทางออนไลน์ เรื่องนี้ทำได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ เรื่องนี้ไม่เพียงแต่จะเป็นการละเมิดส่วนลดสำหรับพนักงานเท่านั้น แต่ยังขัดต่อนโยบายของบริษัทในการเป็นเจ้าของธุรกิจที่มีการแข่งขันอีกด้วย ผู้ช่วยผู้จัดการร้านได้รับประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจากการจ้างงานโดย Levi's® ด้วยการจัดหาผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนลดสูงเพื่อนำไปจำหน่ายต่อในธุรกิจเสริมของตนเอง

ตัวอย่างผลิตภัณฑ์

ควรใช้ตัวอย่างผลิตภัณฑ์เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น การนำไปหรือใช้ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าใดก็ตามสำหรับการใช้งานที่ไม่ใช่ของ LS&Co. โดยไม่ได้รับอนุญาตล่วงหน้า จะถือเป็นการโจรกรรมทรัพย์สินของบริษัท และอาจส่งผลให้ได้รับการลงโทษทางวินัย โดยมีโทษสูงสุดรวมไปถึงการเลิกจ้าง นอกจากนี้ พนักงานยังอาจถูกปรับหรือได้รับการลงโทษทางแพ่งหรือทางอาญา

ทรัพย์สินทางปัญญา

ทรัพย์สินทางปัญญาทั้งหมดที่คิดค้น สร้าง หรือพัฒนาโดย LS&Co. หรือโดยคุณในระหว่างการทำงานให้กับ LS&Co. ที่เกี่ยวข้องกับหรือเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของเรา หรือได้รับการพัฒนาโดยใช้เวลาหรือทรัพยากรใดๆ ของเรา ถือเป็นทรัพย์สินของบริษัทและมักจะเป็นความลับ เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่นๆ ของ LS&Co. ทรัพย์สินทางปัญญาของเราสามารถใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของเราและเพื่อประโยชน์ของ LS&Co. เท่านั้น

ตัวอย่างของทรัพย์สินทางปัญญาดังกล่าวรวมไปถึง การประดิษฐ์ สูตร กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ รายชื่อลูกค้า โปรแกรม

สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ลิขสิทธิ์ ความลับทางการค้า ความเชี่ยวชาญ ชื่อโดเมน แนวคิด การค้นพบ และการปรับปรุง คุณต้องไม่ใช้หรือแบ่งปันทรัพย์สินทางปัญญาของ LS&Co. โดยไม่มีการคุ้มครองทางกฎหมายและมีเอกสารประกอบที่เหมาะสม

นอกจากนี้ ข้อมูลที่เป็นความลับและเป็นกรรมสิทธิ์บางส่วน อาจจะเป็นความลับทางการค้าของ LS&Co. หาก:

- มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่มีสิทธิ์ได้รับการคุ้มครองความลับทางการค้า ซึ่งรวมถึงสูตร รูปแบบ การรวบรวม โปรแกรม อุปกรณ์ วิธีการ เทคนิค หรือกระบวนการ
- มีคุณค่าในเชิงพาณิชย์เนื่องจากเป็นความลับและไม่ใช่ที่รู้จักโดยทั่วไปหรือสามารถตรวจสอบได้ต่อสาธารณะ และ
- LS&Co. ดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อปกป้องข้อมูลไม่ให้เกิดการเปิดเผย

โปรดติดต่อสมาชิกของทีมกฎหมายหากคุณมีข้อสงสัยใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา

การลงบันทึกอย่างถูกต้อง

การลงบัญชีและบันทึกอย่างครบถ้วนและถูกต้องเป็นข้อกำหนดของกฎหมายและมีความจำเป็นต่อการบริหารธุรกิจของ LS&Co. และการรักษาความถูกต้องและครบถ้วนของการรายงานทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูลของเรา

“การลงบัญชีและบันทึก” ไม่เพียงแต่หมายถึงบัญชีทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบันทึกทั้งหมดที่จัดเตรียม สร้างขึ้น หรือดูแลรักษาโดย LS&Co. เช่น ใบแจ้งหนี้ ใบสั่งซื้อ ข้อตกลง เอกสารเงินเดือน รายงานความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และการยื่นตามกฎหมาย

เมื่อคุณมีส่วนร่วมในการจัดทำบันทึกทางธุรกิจ เช่น เมื่อคุณส่งรายงานค่าใช้จ่ายหรือใบบันทึกเวลา คุณจะต้องรับผิดชอบต่อความซื่อสัตย์และความถูกต้องของข้อมูลที่คุณส่ง

ความพยายามที่จะปกปิดหรือให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องในบัญชีหรือบันทึกของ LS&Co. ถือเป็นการละเมิดที่ร้ายแรง ซึ่งรวมถึง:

- การเลือกการลงบันทึกวันที่สั่งซื้อหรือชำระเงิน
- การรายงานข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือทำให้เข้าใจผิดเกี่ยวกับธุรกรรม
- การปลอมแปลงรายงานเกี่ยวกับคุณภาพ ข้อมูล หรือเอกสารอื่นๆ ของบริษัท

กฎหมายชัดเจน: บันทึกและการรายงานทั้งหมดจะต้องครบถ้วน ยุติธรรม ถูกต้อง ทันเวลา และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ไม่มีข้อยกเว้น

การเก็บรักษานบันทึก

บันทึกทางธุรกิจทั้งหมดจะต้องได้รับการจัดเก็บและกำจัดตาม [นโยบายการจัดการบันทึกและข้อมูล](#) ของเรา

ระยะเวลาการเก็บรักษานบันทึกทางธุรกิจของ LS&Co. จะไม่มีผลบังคับใช้หากคุณสามารถอ้างให้เก็บรักษาเอกสารหรือบันทึกบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับคดีความ การสอบสวน การตรวจสอบ หรือการดำเนินการด้านการบริหารที่เกิดขึ้นจริง อาจถูกคุกคาม หรือคาดการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผล การปฏิบัติตามภาระผูกพันของคุณมีความสำคัญ เนื่องจากการทำลาย การเปลี่ยนแปลง หรือการปกปิดเอกสารที่เกี่ยวข้อง แม้จะไม่ได้ตั้งใจของหรืออยู่ภายใต้การเก็บรักษาเพื่อต่อสู้ก็อาจทำให้ LS&Co. ได้รับความเสียหายได้ และคุณต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา

หาก你不แน่ใจเกี่ยวกับเอกสารหรือระยะเวลาการเก็บรักษา ให้เก็บเอกสารนั้นไว้และตรวจสอบกับนโยบายการจัดการบันทึกและข้อมูลและทีมกฎหมายเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม





การปกป้องข้อมูล ที่เป็นความลับและ ข้อมูลส่วนบุคคล

ในฐานะพนักงานของ LS&Co. คุณสามารถใช้หรือเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ LS&Co. ที่เป็นความลับและเป็นกรรมสิทธิ์ หรือที่อาจมีความเป็นส่วนตัวในข้อมูลส่วนบุคคลได้ คุณมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อข้อมูลทั้งหมดของ LS&Co. ด้วยความเอาใจใส่และระมัดระวัง ซึ่งรวมถึงข้อมูลที่เราเก็บรวบรวมพัฒนา หรือรักษาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ พนักงาน ผู้บริโภค ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และบุคคลที่สามอื่นๆ ของเรา

ข้อมูลที่เป็นความลับและเป็นกรรมสิทธิ์

คุณต้องไม่เปิดเผย LS&Co. ข้อมูลความลับแก่บุคคลภายนอกบริษัทโดยไม่ได้รับการอนุมัติล่วงหน้า ข้อมูลใดๆ เกี่ยวกับ LS&Co. ที่ไม่ได้เผยแพร่ต่อสาธารณะอาจจะเป็นความ

ลับ ซึ่งรวมไปถึงแผนการเข้าซื้อกิจการหรือการควบรวมกิจการ ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เช่น การเปิดตัวหรือการออกแบบ ข้อมูลการขายและราคา ข้อมูลประจำตัวหรือแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ที่อยู่ IP ของเครือข่าย ฯลฯ การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับอย่างไม่เหมาะสม ซึ่งรวมถึง การใช้หรือเข้าสู่โมเดลภาษาสาธารณะขนาดใหญ่ เช่น ChatGPT หรือแพลตฟอร์ม AI ช่วยสร้างที่คล้ายกัน

สำหรับคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลและ AI โปรดดูที่ [แนวทางเกี่ยวกับข้อมูลและ AI](#) ของเราและ [หลักการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูลและ AI](#) ของเรา

ถาม: เพื่อนร่วมงานของฉันเชิญฉันมาพบกันที่ร้านกาแฟที่มีผู้คนพลุกพล่านเพื่อหารือเกี่ยวกับแผนธุรกิจในปีนี้ ข้อมูลเชิงลึกของลูกค้าที่สำคัญ และผลการดำเนินงานทางการเงิน เรื่องนี้ทำได้หรือไม่

ตอบ: ดูเหมือนว่าหัวข้อการสนทนานี้จะมีข้อมูลที่เป็นความลับ ดังนั้นจึงไม่ควรที่จะหารือเกี่ยวกับข้อมูลนี้ในที่สาธารณะ เราแนะนำให้คุยเกี่ยวกับการประชุมนี้ไปยังสถานที่ที่มีความเป็นส่วนตัว

โซเซียลมีเดีย

สิ่งที่บุคคลเขียนในบล็อก ทวิต หรือโพสต์ สามารถเข้าถึงผู้ชมทั่วโลกได้ภายในไม่กี่นาที พลังในการเชื่อมต่อกับผู้คนนับล้านทั่วโลกถือเป็นภาระหน้าที่ของเราในฐานะบริษัทและในฐานะปัจเจกบุคคลในการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบเมื่อเราสื่อสารกับเพื่อน ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้บริโภค โซเซียลมีเดียเป็นเครื่องมือที่ทรงพลัง และเราจำเป็นต้องปฏิบัติตามเครื่องมือนี้ด้วยความระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาโดยไม่ตั้งใจ

ในฐานะพนักงานของ LS&Co. สิ่งที่คุณพูดบนโซเซียลมีเดียสามารถส่งผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบริษัทของเราได้ ความ

รับผิดชอบของคุณต่อ LS&Co. ไม่ได้สิ้นสุดเพียงเฉพาะเมื่อคุณออกจากสำนักงานเท่านั้น พวกเราหลายคนใช้โซเซียลมีเดียนอกที่ทำงาน แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว ทุกคนก็จำเป็นต้องปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับและกรรมสิทธิ์ ขององค์กรของเรา และชื่อเสียงองค์กรระดับโลกของ LS&Co. เราคาดหวังให้คุณใช้วิจารณญาณที่ดีและมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลเมื่อใดก็ตามที่คุณใช้โซเซียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันการรับส่งข้อความบนเว็บอื่นๆ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดูที่ [นโยบายโซเซียลมีเดีย](#) ของเรา

การซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน

การซื้อขายหรือการขาย LS&Co. หลักทรัพย์ (รวมถึงหุ้น หน่วยหุ้น มีการจำกัด สิทธิ ซื้อหุ้นหรือสิทธิ ในการชำระราคาหุ้น) เมื่อคุณทราบข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ LS&Co. ที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะไม่เพียงแต่จะผิดจรรยาบรรณเท่านั้น แต่ยังขัดต่อกฎหมายอีกด้วย และอาจส่งผลให้คุณและ LS&Co. ได้รับโทษทางแพ่งและทางอาญาอย่างรุนแรง กฎนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคนและเกี่ยวข้องกับข้อมูลสำคัญทั้งหมดเกี่ยวกับธุรกิจของ LS&Co. ที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ การซื้อขายหลักทรัพย์ของ LS&Co. (รวมถึงหุ้น หน่วยหุ้น มีการจำกัด สิทธิ ซื้อหุ้นหรือสิทธิ ในการชำระราคาหุ้น) หรือหลักทรัพย์ของบริษัทอื่น (รวมถึงของลูกค้าและซัพพลายเออร์) ในขณะที่ครอบครองข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเกี่ยวกับนิติบุคคลใดนิติบุคคลหนึ่งเป็นสิ่งต้องห้ามและผิดกฎหมาย นอกจากนี้ การแจ้งให้บุคคลอื่น รวมถึงสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนทราบเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเกี่ยวกับ LS&Co. หรือบริษัทอื่นใดถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายด้วย แม้ว่าคุณจะได้ไม่ทำการซื้อขายด้วยตัวเองก็ตาม บุคคลรวมถึงสมาชิกในครอบครัวที่ซื้อขายหลักทรัพย์โดยการทำตามคำแนะนำหรือมีข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะอาจจะผิดกฎหมายและต้องได้รับโทษทั้งทางแพ่งและทางอาญา คุณไม่สามารถใช้ตำแหน่งของคุณในบริษัทของเราหรือข้อมูลสำคัญใดๆ ที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเพื่อผลประโยชน์ทางการเงินส่วนบุคคลที่ไม่เหมาะสม

ข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ

ข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะคือข้อมูลใดๆ ที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะและบุคคลหนึ่งๆ มีเหตุผลที่จะพิจารณาว่ามีความสำคัญเมื่อตัดสินใจว่าจะซื้อ ขาย หรือถือหลักทรัพย์ของบริษัท ซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับ LS&Co. ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทอื่นๆ เช่น พันธมิตรธุรกิจและคู่แข่งของเรา ตัวอย่างของข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะรวมไปถึง:

- การคาดการณ์รายได้ การประมาณการ หรือผลลัพธ์ที่ยังไม่ได้เผยแพร่
- การซื้อกิจการ การขายกิจการ หรือการปรับโครงสร้างใหม่
- การเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหาร
- การเปิดตัวผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น
- การได้รับหรือสูญเสียลูกค้าหรือสัญญาที่สำคัญ
- การดำเนินคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาคดีตัดสินหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือการดำเนินการด้านกฎระเบียบ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดูที่ [นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน](#) ของเรา

ถาม: ทีมของฉันได้ทำการเจรจา การซื้อกิจการของผู้ค้าปลีกรายใหม่ที่กำลังเติบโตอย่างมีความลับในปีที่ผ่านมา เพียงไม่กี่วันก่อนที่จะเปิดเผยข้อมูลการซื้อกิจการต่อสาธารณะ เพื่อนร่วมงานของฉันได้เล่าเรื่องนี้ให้กับพี่ชายของเธอฟัง และเขาก็ซื้อหุ้นในบริษัทค้าปลีกรายดังกล่าว การเปิดเผยของเขาทำได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ เพื่อนร่วมงานของคุณไม่ควรเปิดเผยข่าวการเข้าซื้อกิจการให้พี่ชายของเธอทราบ เนื่องจากถือเป็นข้อมูลลับและข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ นอกจากนี้ เนื่องจากพี่ชายของเธอได้ทำการซื้อขายตามข้อมูลลับนี้ เพื่อนร่วมงานของคุณและพี่ชายของเธอจึงได้กระทำการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในและต้องได้รับโทษทางแพ่งและทางอาญา ไม่สำคัญว่าเพื่อนร่วมงานของคุณจะรู้หรือไม่ว่าพี่ชายของเธอจะซื้อหุ้นในธุรกิจดังกล่าวหรือไม่ เธอยังคงต้องรับผิดชอบ

ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำการซื้อขาย

ขึ้นอยู่กับบทบาทของคุณที่ LS&Co. หรือการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความลับของ LS&Co. คุณอาจอยู่ภายใต้ข้อกำหนดก่อนระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของ LS&Co. หากคุณสงสัยว่าธุรกรรมได้รับอนุญาตหรือไม่ โปรดดูที่ [นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน](#) ของเรา และ [ปฏิทินช่วงเวลาห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์](#) หรือติดต่อสมาชิกในทีมกฎหมาย

การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลคือข้อมูลใดๆ ที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ ซึ่งรวมถึงข้อมูลอย่างเช่น ชื่อ วันเกิด ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และบัตรประจำตัวที่ออกโดยหน่วยงานราชการ เช่น หมายเลขประกันสังคม หรือเลขประจำตัวประชาชน นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงข้อมูลที่ไม่ชัดเจน เช่น ที่อยู่ IP ประวัติการสั่งซื้อ หรือการตั้งค่าการซื้อ

โครงการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องได้รับการจัดการตาม [นโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว](#) ของเรา เราคาดหวังให้คุณเข้าใจว่าจะตระหนักถึงและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมอย่างไร และรายงานข้อกังวลใดๆ ได้ทันที ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อนมากขึ้น เช่น เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ความเชื่อทางศาสนา สถานะทางการแพทย์ การกำหนดลักษณะทางเพศ ค่าตอบแทน การทบทวนผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ ควรได้รับการปฏิบัติด้วยความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น

โปรดปรึกษาทีมความเป็นส่วนตัวหากคุณมีข้อสงสัยใดๆ

ถาม: บริษัทจัดงานในพื้นที่แห่งหนึ่งขอชื่อและที่อยู่ของสมาชิกในทีมจากฉันเพื่อเชิญพวกเขาเข้าร่วมงานปาร์ตี้ สามารถให้ข้อมูลนี้แก่บริษัทจัดงานนี้ได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ การแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับพนักงานของ LS&Co. เป็นการฝ่าฝืนนโยบายของบริษัท

การใช้ระบบสารสนเทศอย่างเหมาะสม

จะมีการจัดเตรียมระบบการประชาสัมพันธ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เคลื่อนที่ เซิร์ฟเวอร์ โทรศัพท์ อีเมล และการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตทั่วไป และข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ทั้งหมดที่ส่ง รับ หรือจัดเก็บผ่านระบบเหล่านั้นให้กับพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ อนุญาตให้ใช้ระบบของ LS&Co. เป็นส่วนตัวเป็นครั้งคราวได้ แต่การใช้ดังกล่าวจะต้องไม่รบกวนธุรกิจของ LS&Co. และเป็นอันตรายต่อ LS&Co. หรือกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

คุณได้รับการคาดหวังให้ปกป้องระบบของ LS&Co. จำกัดจากการเข้าถึงโดยไม่ตั้งใจหรือไม่ได้รับอนุญาต เพื่อรักษาความลับของรหัสผ่านสำหรับทุกระบบ และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับระบบและความปลอดภัยของข้อมูลของเรา

เพื่อปกป้องทรัพย์สินและชื่อเสียง รวมถึงผู้ใช้ของ LS&Co. เราขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ใช้บังคับ ในการตรวจสอบ เข้าถึง ตรวจสอบ ลบ และบันทึกข้อมูลและการสื่อสาร รวมถึงอีเมลส่วนตัวที่ได้รับ ดู หรือบันทึกในระบบของ LS&Co. ตลอดจนการใช้งานและกิจกรรมของคุณ (รวมถึงการท่องอินเทอร์เน็ต) บนหรือผ่านทางระบบของ LS&Co. ดังนั้นคุณไม่ควรคาดหวังความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูล การสื่อสารหรือกิจกรรมใดๆ ดังกล่าว สิทธิในความเป็นส่วนตัวของคุณเกี่ยวกับข้อมูลในปัจจุบันในระบบการสื่อสารของบริษัทได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายท้องถิ่น โปรดปรึกษากับหัวหน้าฝ่ายความเป็นส่วนตัวในพื้นที่ของคุณสำหรับข้อมูลเพิ่มเติม

ได้รับผลกำไรผ่าน หลักการ

ประสิทธิภาพในการทำธุรกิจและความรับผิดชอบ
ต่อสังคมสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้

เราผลักดันการเติบโตและเสริมความ
แข็งแกร่งให้กับแบรนด์ของเราด้วยการได้รับ
ผลกำไรผ่านหลักการ

สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน

ส่วนหนึ่งของการสร้างผลกำไรผ่านหลักการหมายถึงการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้มีต่ำที่สุด และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของผู้คนที่สร้างผลิตภัณฑ์ของเรา โครงการริเริ่มด้านความยั่งยืนของเราสนับสนุนการเติบโตและความเท่าเทียมกันของแบรนด์ ในขณะเดียวกันก็ช่วยลดต้นทุนและความเสี่ยงโครงการดังกล่าวถือเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับเรา พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาความคิดริเริ่มเหล่านี้

สิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เป็นธรรม

LS&Co. เคารพในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของทุกคน และมุ่งมั่นที่จะให้ค่าจ้างที่ยุติธรรมและเสมอภาคแก่พนักงานทั่วโลก ในส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นนี้ LS&Co. ได้ตระหนักถึงสิทธิ์ของพนักงานที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน LS&Co. ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ และข้อห้ามนี้ครอบคลุมไปถึงพันธมิตรธุรกิจทั้งหมดของ LS&Co. พบเห็นอะไร ให้พูดออกมา มันเป็นหน้าที่ของเรา

การบริจาคเพื่อการกุศล

การบริจาคเพื่อการกุศลที่ทำในนามของบริษัทจะต้องได้รับการตรวจสอบและอนุมัติโดยฝ่ายกิจการชุมชนและจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โปรดดูที่ [นโยบายป้องกันการดัดสินบน](#) / [ป้องกันการทุจริต](#) สำหรับคำแนะนำ การบริจาคเพื่อ

การกุศลไม่ว่าจะในรูปแบบของการบริจาคเงินสด การสนับสนุนองค์กร หรือผลประโยชน์อื่นใด จะต้องไม่มอบให้กับองค์กรทางการเมือง นักการเมือง หรือองค์กรใดๆ ที่มีความเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับนักการเมือง โดยไม่ได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนจากฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือถูกตีความว่าเป็นการดัดสินบนและการทุจริต นอกจากนี้ LS&Co. จะไม่บริจาคให้กับองค์กรใดๆ ที่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของชนชั้นที่ได้รับการคุ้มครอง

กิจกรรมทางการเมือง

เราสนับสนุนให้พนักงานทุกคนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นทางการเมืองและสังคม การตัดสินใจที่รวดเร็ว บริจาคเงินหรือทรัพยากรส่วนตัวอื่นๆ ให้กับกิจกรรมทางการเมืองนั้นขึ้นอยู่กับคุณทั้งหมด อย่างไรก็ตาม โปรดอย่าลืมว่าแม้เราจะสนับสนุนให้คุณมีส่วนร่วม แต่คุณไม่สามารถใช้ตำแหน่งของคุณที่ LS&Co. เพื่อกดดันสมาชิกในทีมให้สนับสนุนทางการเมือง เข้าร่วมกิจกรรม หรือสนับสนุน/ต่อต้านผู้สมัครคนใดคนหนึ่งได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองเป็นส่วนตัวจะต้องกระทำในเวลาส่วนตัวและทรัพยากรส่วนบุคคลไม่ใช่ในช่วงเวลาทำงานหรือใช้ทรัพยากรหรือทรัพย์สินของบริษัท นอกจากนี้ ห้ามมิให้พนักงานโพสต์หรือแจกจ่ายสื่อทางการเมืองบนทรัพย์สินของ LS&Co. เมื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง คุณต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ควบคุมกิจกรรมทางการเมืองและการสนับสนุน นอกจากนี้ คุณยังไม่สามารถใช้ชื่อของ LS&Co. ในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทสนับสนุนหรือรับรองกิจกรรมทางการเมืองส่วนบุคคลของคุณ

ถาม: ผู้จัดการของฉันกำลังจัดงานระดมทุนสำหรับผู้สมัครในพื้นที่และได้เชิญทีมของเราให้เข้าร่วม เรื่องนี้ทำได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ อาจโต้แย้งได้ว่าผู้จัดการของคุณกำลังใช้ตำแหน่งของเธอเพื่อโน้มน้าวการมีส่วนร่วมของทีมของคุณ นอกจากนี้ เธอยังใช้อีเมลที่ทำงานเพื่อชักชวนพนักงานที่ไม่ใช่กิจกรรมของ LS&Co. ผู้จัดการของคุณควรรักษาความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานต่อไป แต่ต้องสอดคล้องกับนโยบายของ LS&Co.



การปฏิบัติตามความ คาดหวัง

ค่านิยม ความคาดหวัง และแนวปฏิบัติที่พบในจรรยาบรรณธุรกิจนี้ ถือเป็นพื้นฐานของวิธีที่ LS&Co. คาดหวังให้พนักงานมีความประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตาม ทุกอย่างขึ้นอยู่กับทุกคนที่จะทำให้จรรยาบรรณธุรกิจนี้ เป็นจริงขึ้นได้

นอกจากจรรยาบรรณธุรกิจแล้ว ยังมีแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์อีกมากมายที่สามารถพบได้ใน Threads รวมถึงนโยบายและระเบียบปฏิบัติเพิ่มเติมที่คุณต้องตรวจสอบทำความเข้าใจ และปฏิบัติตาม เราตระหนักดีว่าไม่ใช่เรื่องง่ายเสมอไปที่จะรู้ว่าต้องทำอะไรในทุกสถานการณ์ที่คุณเผชิญ ทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของเราพร้อมที่จะ

ช่วยเหลือหากคุณมีข้อสงสัย คุณควรรู้สึกสบายใจที่จะติดต่อกับสมาชิกทีมทรัพยากรบุคคลและกฎหมายในพื้นที่ของคุณ เพื่อขอความช่วยเหลือและคำแนะนำ สุดท้าย คุณอาจสามารถสอบถามหรือรายงานการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจที่น่าสงสัยผ่านทาง Reportline ของ LS&Co. ได้ตลอดเวลา

ความสำเร็จของ LS&Co. ขึ้นอยู่กับพนักงานที่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม การถามคำถามในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน และการแจ้งเมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ด้วยการร่วมมือกันเราจะสามารถรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกเพื่อเฉลิมฉลองทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ LS&Co. และพนักงานของบริษัท

ภาคผนวก

การแก้ไขจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานทั่วโลก

การแก้ไขจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานทั่วโลกอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

ศูนย์กลางนโยบาย

โปรดทราบว่า **ศูนย์กลางนโยบาย** บน Threads โปรดดูที่ Threads สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม พนักงานร้านค้าปลีกควรตรวจสอบหน้า Apps Dashboard บน Yoobic เพื่อดูนโยบายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการค้าปลีก หากคุณมีข้อสงสัยหรือข้อกังวล โปรดติดต่อเจ้าของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม





LEVI STRAUSS & CO.