

KÜRESEL ÇALIŞAN DAVRANIŞ KURALLARI

LEVI STRAUSS & CO.

LEVI STRAUSS & CO.'DA, DOĞRU ŞEYİ YAPMAKLA GURUR DUYUYORUZ.

KURALLARI YAŞAMAK

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık, saygı, hesap verebilirlik ve doğru olanı yapma konularında kararlı bir ortam yaratmayı hedefliyoruz. Büyümeyi teşvik etmek için yaptığımız her şey, en yüksek etik, dürüstlük ve bütünlük standartlarına uygun olarak yapılmalıdır.

Küresel olarak iş yaparken aldığımız her eylem bu yüksek standartlara uygun olmalı ve bu Davranış Kuralı ("Kurallar"), LS&Co. politikaları ve prosedürleri ile tüm geçerli yasa ve düzenlemelere uymalıdır. Tüm LS&Co. çalışanları (yöneticiler dahil), direktörler, hizmet sağlayıcılar, geçici çalışanlar ve yükleniciler, bu Kuralları ve LS&Co.'nun politikalarını ve prosedürlerini gözden geçirme, anlama ve bunlara uyma sorumluluğuna sahiptirler.

Bu sorumluluğa ek olarak, LS&Co. yöneticileri ve denetçileri ayrıca şunlardan sorumludur:

- Rol model olarak hareket etmek ve çalışanların sorular sormaktan ve endişelerini dile getirmekten çekinmeden, misilleme korkusu olmadan kendilerini rahat hissettikleri bir ortam yaratmak.
- Ekip üyelerini düzenli olarak Kuralları ve geçerli LS&Co. politikalarını eğitmek.
- Çalışanlara rehberlik sağlamak için kendilerini erişilebilir kılmak.
- Bir çalışan tarafından dile getirilen herhangi bir sorun veya endişeyi zamanında Etik ve Uyum, Hukuk veya İnsan Kaynakları'na bildirmek.

Bu Kurallar içerisindeki beklentiler, ister uzaktan çalışıyor olun, ister ofiste olun, ister bir iş toplantısına veya müşteri etkinliğine katılıyor olun, ister LS&Co. adına herhangi bir başka faaliyet gerçekleştiriyor olun, küresel olarak geçerlidir. Bu Kurallar, LS&Co. politikaları ve yerel yasa ve düzenlemeler arasında bir fark varsa, daha yüksek etik davranış standardını belirleyen ve daha sıkı yasal gereklilikleri karşılayan kuralı uygulamalısınız.



İÇİNDEKİLER

4 KURALLARI KULLANMA VE TAVSİYE ALMA

- 4 CESARET GÖSTERME VE SESİNİZİ DUYURMA
 - 4 Bir Endişeyi Nasıl Bildirim?
 - 4 Misilleme Yapmama
 - 5 İhlaller ve Soruşturmalar
 - 5 Disiplin Cezası

6 ŞİRKET DIŞINDAKİ TARAFLARLA YASAL VE ETİK İŞ YAPMAK

- 8 RÜŞVETLE VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE YASALARI
 - 8 Rüşvet Nedir?
 - 8 Hükümet Yetkilileri ile Etkileşimler
 - 8 Yemekler, Eğlence ve Hediyeler
- 10 İŞLEM YAPMA KONTROLÜ VE YAPTIRIMLAR
- 11 PARA AKLAMA VE İLGİLİ FAALİYETLER
- 11 ŞİRKET DIŞINDAKİ TARAFLARA VEYA DIŞ TARAFLARDAN MALİ İNDİRİMLER
- 11 REKABET YASALARI VE RAKİPLERLE İŞ YAPMA
- 11 ÇIKAR ÇATIŞMALARI
- 13 YÖNETİM KURULU HİZMETİ
- 13 İLETİŞİM

14 İŞ YERİNDE YASAL VE ETİK DAVRANIŞ

- 15 AYRIMCILIK
- 15 TACİZ
- 17 KAYIRMACILIK
- 17 ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK
- 17 GÜVENLİK
- 17 İŞ YERİNDE ŞİDDET
- 17 YASADIŞI UYUŞTURUCULAR, ESRAR VE ALKOL

18 VARLIKLARI VE MÜLKÜ KORUMA

- 19 SEYAHAT, YEMEK VE EĞLENCE MASRAFLARI
- 20 ÇALIŞAN İNDİRİMİ
- 20 ÜRÜN NUMUNELERİ
- 20 FIKRI MÜLKİYET
- 21 DOĞRU KAYITLAR
- 21 KAYITLARIN SAKLANMASI

22 GİZLİ VE KİŞİSEL BİLGİLERİN KORUNMASI

- 23 GİZLİ BİLGİLER VE MÜLKİYET BİLGİLERİ
- 23 SOSYAL MEDYA
- 24 İÇERİDEN BİLGİ TİCARETİ
 - 24 Önemli Kamuya Açıklanmamış Bilgi
 - 24 Alım Satım Pencereleeri
- 25 KİŞİSEL BİLGİLERİN KORUNMASI
- 25 BİLGİ SİSTEMLERİNİN UYGUN KULLANIMI

26 İLKELERLE KÂR SAĞLAMA

- 27 ÇEVRE VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
- 27 İNSAN HAKLARI VE ADIL ÇALIŞMA
- 27 HAYIR AMAÇLI BAĞIŞLAR
- 27 SİYASİ FAALİYETLER

28 BEKLENTİLERİ KARŞILAMA

29 EK

- 29 KÜRESEL ÇALIŞAN DAVRANIŞ KURALINDA DEĞİŞİKLİKLER
- 29 POLİTİKA MERKEZİ

KURALLARI KULLANMA VE TAVSİYE ALMA

Eylemlerinizin veya başkalarının eylemlerinin Kurallara uygun olup olmadığını sorguluyorsanız, aşağıdakileri göz önünde bulundurun:

- Eylemlerinizin kamuoyuna duyurulması sizi rahatsız eder mi?
- Yapılan işlem yasal mı?
- Bu duruma, Kurallarımızda veya politikalarımızda açıkça izin veriliyor mu?
- Mantıklı geliyor mu? Aşağıdakileri göz önünde bulundurun:
 - Şirketin stratejileri ve hedefleriyle uyumlu mu?
 - Değerlerimizle örtüşüyor mu?
 - Doğru “hissettiriyor” mu? Bu, bir üstünüzün veya başka bir meslektaşınızın sizden yaptığı bir taleple ilgili yaşayabileceğiniz herhangi bir tereddüdü de içerir.

Bu sorulardan herhangi birine “Hayır” cevabını veriyorsanız veya cevabınızdan emin değilseniz, sorularınızı veya endişelerinizi gidermede yardım almak için yöneticinize, Etik ve Uyum, Hukuk veya İnsan Kaynakları departmanlarına ulaşın.

CESARET GÖSTERME VE SESİNİZİ DUYURMA

Hepimizin, işlerin dürüstlük, bütünlük ve bu Kurallar, LS&Co. politikaları ve yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere tam uyum içinde yürütülmesini sağlama yükümlülüğümüz bulunmaktadır. Şüpheli bir ihlalden veya uygunsuz davranış iddiasından haberdar olursanız, endişenizi derhal bildirmelisiniz.

Bir Endişeyi Nasıl Bildirimim?

Birkaç seçeneğiniz var:



Yöneticinizle doğrudan görüşün veya Etik ve Uyum (ethicscompliance@levi.com), Hukuk veya İnsan Kaynakları departmanına ulaşın.



Sorunu [Reportline sitemiz](#) üzerinden bildirin.



1-800-405-8953 numaralı telefondan Reportline'i arayın. (ABD veya Kanada dışından arıyorsanız, [Threads](#)'deki ücretsiz ülke erişim kodlarına bakın.)

Not: Yerel yasalar izin verdiği takdirde, Reportline anonim raporlamaya olanak tanır.

Misilleme Yapmama

Sesinizi duyurmak cesaret ister. LS&Co., iyi niyetle endişelerini dile getiren veya olası uygunsuz davranışları bildiren kişilere karşı misilleme yapılmasını kesinlikle yasaklamaktadır. Misilleme, olumsuz veya azaltılmış görevlendirmeler, olumsuz performans değerlendirmeleri, taciz, görevden alma, işten çıkarma ve daha fazlası dahil olmak üzere birçok şekilde gerçekleştirilebilir.

Herhangi bir şekilde misillemeye maruz kaldığınızı düşünüyorsanız, bunu derhal Etik ve Uyum, Hukuk veya İnsan Kaynakları birimlerine bildirmelisiniz.

İhlaller ve Soruşturmalar

LS&Co., olası ihlallere ilişkin tüm bildirimleri ciddiye alır ve tüm güvenilir iddiaları incelemeye ve araştırmaya kendini adanmıştır. Sizden talep edilmesi halinde, iç soruşturma sırasında tam ve doğru bir şekilde işbirliği yapmalısınız. Ayrıca, bu Kurallar veya politikalarımızdaki herhangi bir şey, size herhangi bir hukuki ihlali uygun bir hükümet veya düzenleyici kuruluşa bildirmenizi veya herhangi bir hukuki ihlal, soruşturma, hükümet denetimi veya sorgulama ile ilgili olarak böyle bir kuruluşla işbirliği yapmanızı veya bilgi sağlamanızı engellemek veya kısıtlamak amacıyla değildir.

S: Herhangi bir şüphe, endişe veya yanlışlığı bildirmek istersem kendimi tanıtmam gerekir mi?

C: Hayır, Etik Bildirim Hattı aracılığıyla herhangi bir endişenizi anonim olarak bildirebilirsiniz. Reportline, bağımsız bir üçüncü tarafça yönetilir ve herkesin kimliğini açıklamadan endişelerini bildirmesine olanak sağlar.

S: Bir meslektaşım, amirinin kendisinden kurallara aykırı harcamalar içeren bir masraf raporu sunmasını istediğini söyledi. Benim bir ilgim yoktu, bir kanıt da görmedim. Bu konuyu bildirme yükümlülüğüm var mı?

C: Evet. Tanık olmasanız veya ayrıntılardan emin olmasanız bile, Kuralların ihlali olabilecek herhangi bir olayı bildirmek sizin sorumluluğunuzdadır. Bunu bildirdiğinizde, gerekli soruşturmayı yapabiliriz. LS&Co. ve çalışanlarımızın dürüstlikle hareket etmesini sağlamak için üzerinize düşeni yapıyorsunuz.

Disiplin Cezası

Bu Kuralların, LS&Co. politikalarının ve tüm geçerli yasa ve yönetmeliklerin ihlal edilmesi ve ihlallerin gizlenmeye çalışılması, istihdamınızın feshedilmesine kadar varan disiplin işlemleriyle sonuçlanabilir. Bazı durumlarda, eylemleriniz yasal makamların size ve/veya LS&Co.'ya para cezası veya cezai yaptırımlar uygulamasına da yol açabilir. Bu nedenle, bu Kurallar'da belirtilen kurallara ve kısıtlamalara her zaman uymak önemlidir.

S: Daha önce yöneticimle ilgili bir konu hakkında konuşmuştum. Bunu anonim olarak yapmış olmama rağmen, sanırım benim olduğumu biliyorlar ve o zamandan beri bana farklı davranıyorlar. Beni ekip ögle yemeklerine davet etmeyi ve stratejik projelere dahil etmeyi bıraktılar. Bunu yapabilirler mi?

C: Hayır yapamazlar. Eğer yöneticiniz bu şekilde davranıyorsa ve bunun sebebinin konuştuğunuz için olduğunu düşünüyorsanız, bu bir misilleme olabilir. LS&Co. iyi niyetle konuşan hiç kimseye karşı misilleme yapılmasına müsamaha göstermez. Bu davranışı bildirmelisiniz.

ŞİRKET DIŞINDAKİ TARAFLARLA YASAL VE ETİK İŞ YAPMAK



İş ortaklarımızla olan etkileşimlerimizin yasal, finansal ve itibar açısından sonuçlarını göz önünde bulundurmaliyiz. Bu taahhüdün bir parçası olarak LS&Co. yalnızca tüm yasa ve düzenlemelere uygun hareket eden ve LS&Co.'nun faaliyet gösterdiği aynı etik ilkelere değer veren saygın iş ortaklarıyla çalışacaktır. Bu ilkeler [Tedarikçi Davranış Kuralları](#)'mızda belirtilmiştir. İş ortaklarımızla çalışırken şunları yapmalısınız:

- Her türlü yasadışı, haksız veya aldatıcı uygulamadan kaçının.
- Tüm iş ortaklarımıza dürüst, adil ve objektif davranın.
- Ürünlerimiz ve hizmetlerimiz konusunda

dürüst ve açık sözlü olun.

- Uygun tedarik ve kaynak yönetimini izleyin. İş ortaklarınızı çıkar çatışması gözeterek değil, liyakat esasına göre seçin.

Yukarıdakilere ek olarak, LS&Co.'yu itibarsız iş ortaklarıyla çalışmaktan kaynaklanan yolsuzluk ve diğer risklerden korumak için iş ortaklarımızın uygun geçmiş kontrollerinden geçtiğinden emin olmalısınız. Daha fazla bilgi için lütfen [Rüşvetle Mücadele / Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#)'nın ekinde yer alan üçüncü taraf durum tespit sürecini inceleyin.

S: Ekibim 10 yıldır aynı distribütörle çalışıyor. Şu anda dağıtım sözleşmesinin yenilenmesi sürecindeyiz. Üçüncü taraf durum tespiti onayı hala gerekli mi?

C: Evet, Etik ve Uyum tarafından daha önce incelenmiş olsun veya olmasın, sözleşmelerini yenilemek veya uzatmak isteyen tüm yeni üçüncü taraflar ve mevcut tüm üçüncü taraflar için üçüncü taraf durum tespiti zorunludur.

S: Yeni bir üçüncü taraf için Etik ve Uyum onayı alırsam, bu, başka bir işlem yapmadan o üçüncü tarafla ilişki kurabileceğim anlamına mı gelir?

C: Hayır. Öncelikle Etik ve Uyum biriminin sizden istediği herhangi bir hafifletici eylemin olup olmadığını iki kez kontrol etmeniz gerekir. Ayrıca, söz konusu üçüncü taraf türü için gerekli olabilecek diğer ön sözleşme süreçlerine uyduğunuzdan da emin olmalısınız (örneğin, yasal sözleşme incelemesi/onayı, [Gizlilik Etki Değerlendirmesi](#), [Tedarikçi Güvenlik Değerlendirmesi](#), vb.).

S: Bizim adımıza bazı küçük işleri yapacak yeni bir satıcıyla anlaşmayı düşünüyoruz ve sözleşmenin toplam değeri 50.000 ABD dolarının altında. Bu satıcının hala Etik ve Uyum tarafından incelenmesi gerekiyor mu?

C: Evet. Sözleşmenin parasal değeri ne olursa olsun, tüm üçüncü tarafların Etik ve Uyum tarafından incelenmesi gerekmektedir. Rüşvetle mücadele, yolsuzlukla mücadele ve yaptırım düzenlemelerinde asgari maddiyat eşikleri belirlenmemiştir.

RÜŞVETLE VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE YASALARI

LS&Co. her türlü rüşvet ve yolsuzluğu yasaklar. ABD Yurtdışı Yolsuzluk Uygulamaları Yasası (FCPA) ve İngiltere Rüşvet Yasası dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere rüşvetle ve yolsuzlukla mücadele yasaları, genel olarak LS&Co.'nun dünya genelindeki tüm çalışanları ve operasyonları için geçerlidir. Rüşvet ve yolsuzluk yasaları her ülkede farklılık gösterse de LS&Co.'daki kurallar basittir:

- Hiçbir zaman bir devlet görevlisine veya iş ortağına rüşvet veya ödeme yapmamalı, buna izin vermemeli, teklif etmemeli veya söz vermemeli veya kolaylaştırmamalısınız.
- Hiçbir zaman rüşvet talep etmemeli veya almalısınız.
- Rüşvet vermek veya almak için asla kendi adınıza veya LS&Co. adına üçüncü bir kişiyi veya temsilciyi kullanmamalısınız.

Bir meslektaşınızın veya üçüncü bir şahsın uygunsuz bir şekilde etki altında bırakıldığını, rüşvet verdiğini veya yolsuz bir davranışta bulunduğunu düşünüyorsanız veya bir şeylerin doğru olmadığını düşünüyorsanız, derhal Etik ve Uyum veya Hukuk ekibiyle iletişime geçin.

Rüşvet Nedir?

Rüşvet birçok şekilde olabilir ve aşağıdaki uygunsuz amaçlar için para, rüşvet, bağış, iş veya istihdam fırsatları, hediyeler, yemekler, eğlence, seyahat, özel iyilikler, faydalar veya başka herhangi bir değerli şeyin verilmesi veya alınmasını içerebilir:

- Bir kararı etkilemek.
- İş elde etmek veya elde tutmak.
- İşletme izni veya başka bir lisans almak.
- Bir devlet denetiminin, incelemesinin veya kararının sonucunu etkilemek.

LS&Co. ayrıca, genellikle gümrükten ithalatı hızlandırmak gibi rutin hükümet eylemlerini hızlandırmak için hükümet yetkililerine sağlanan nakit ödemeler olan kolaylaştırma ödemelerinin yapılmasını da yasaklamaktadır.

Hükümet Yetkilileri ile Etkileşimler

Küresel bir şirket olarak, faaliyet gösterdiğimiz yerlerde sıklıkla hükümet yetkilileriyle etkileşime

girmemiz gerekiyor; ancak bu etkileşimler sırasında ekstra dikkatli olmalıyız; çünkü en iyi niyetli çalışanlar bile, devlet yetkilileri söz konusu olduğunda rüşvet karşılığı yasalarla karşı karşıya kalabilir.

Hükümet görevlisi olarak kabul edilebilecek kişilere dair örnekler şunlardır:

- Rütbesi ne olursa olsun, yabancı bir hükümetin herhangi bir memuru veya çalışanı.
- Hükümet mülkiyetindeki veya hükümet kontrolündeki işletmelerde çalışanlar, örneğin bir hastane veya üniversite.
- Yabancı politikacılar, siyasi partiler veya kamu görevine aday olan kişiler.
- Yukarıdakilerin bir aile üyesi veya temsilcisi.

Yukarıdaki kriterlere uyan bireylerle etkileşimde bulunmanız bekleniyorsa, yukarıda belirtilen yasaklara uymalısınız ve [Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamız](#) hakkında bilgi edinmelisiniz.

Yemekler, Eğlence ve Hediyeler

LS&Co.'da, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer iş ortaklarımızla başarılı çalışma ilişkilerini ve iyi niyeti değerli buluyoruz çünkü bunlar başarımız için hayati öneme sahiptir. İş yemeklerinin ve/veya eğlencenin bu ilişkileri güçlendirmede önemli bir rol oynayabileceğini kabul ediyoruz. Bu uygulamalara saygı gösterirken, yasalara ve politikalarımıza uyma taahhüdümüzün önüne geçmemelerine dikkat etmeliyiz.

Yemekler, eğlence ve/veya diğer misafirperverlikler asla iş elde etmek veya sürdürmek, ya da bir kararı etkilemek amacıyla verilmemeli veya alınmamalıdır. Yanlış niyet izlenimi yaratabilecek durumlardan da kaçınmalıyız.

Genel olarak, hediyelere izin verilmez. Herhangi bir istisna için [Küresel Seyahat, Yemekler, Eğlence ve Hediyeler Politikası](#)'na başvurunuz. Politika kapsamındaki taleplerin dışında kalan herhangi bir talep, Etik ve Uyum tarafından onaylanmalıdır.

Devlet yetkilileriyle yapılan yemekler ve eğlenceler, [Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamız](#) gereğince yasaktır. İstisna taleplerinin tamamı Etik ve Uyum tarafından onaylanmalıdır.

S: Bir tedarikçimiz, ekibimi bir akşam yemeği, içki ve spor etkinliği içeren bir etkinliğe davet etti. Bu bir rüşvet olarak değerlendirilebilir mi?

C: Evet, olabilir, ancak diğer faktörleri de göz önünde bulundurmamız gerekir. Örneğin, tedarikçi LS&Co. ile ihale sürecinde mi? Etkinlikte iş konuları tartışılacak mı? Etkinliğin her bir misafir için değeri nedir? Lütfen konuyu daha ayrıntılı görüşmek için Etik ve Uyum ile iletişime geçin.

S: Yurt dışında iş açısından kritik bir toplantım var ve seyahat etmek için vizeye ihtiyacım olacak. Standart vize sürecini geçmek için yeterli zamanım yok. Seyahat ajansı, hızlandırılmış bir süreç için ayrı, gizli bir ücret ödemeyi öneriyor. Zaman hassasiyetini göz önünde bulundurarak devam edebilir miyim?

S: ABD dışındaki yeni bir mağaza için izinleri yöneten bir danışman, 40.000 USD'lik bir ön ödeme talep etti. Paranın, "izin sürecinin sorunsuz ilerlemesini sağlamak" için gerekli olduğunu söylüyor. Endişelenmeli miyim?

C: Evet. Daha fazla bilgi edinmeniz gerekiyor. 40.000 USD tam olarak ne için kullanılıyor? İş gerekçesi mantıklı ve yasal mı? Para kime gönderilecek? LS&Co., paranın rüşvet olarak kullanılmadığından emin olmalıdır. Bu konuyu Etik ve Uyum veya Hukuk ekibiyle gündeme getirin.

C: Hayır. Eğer ücret resmi bir konsolosluk ücreti değilse, büyük ihtimalle bir kolaylaştırma ödemesi olup, rüşvet olarak değerlendirilir. Her durumda ödenemez, hatta bir iş seyahatini kaçırma riski olsa bile.

İŞLEM YAPMA KONTROLÜ VE YAPTIRIMLAR

Küresel bir şirket olarak, LS&Co. ürünlerini dünya genelinde ve birçok sınırı aşarak teslim eder. Küresel olarak faaliyet göstermek, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin ticaret kontrol yasalarına tabi olduğumuz anlamına gelir. LS&Co., bu yasalara tam uyumu taahhüt eder, bunlar arasında şunlar bulunmaktadır:

- İhracat kontrolü, işlem yapma kısıtlamaları, işlem yapma ambargoları ve ekonomik yaptırımlar (Yabancı Varlıklar Kontrol Ofisi, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler ile mevcut yaptırımlar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) gibi, LS&Co.'nun belirli ülkeler, bireyler veya kuruluşlarla iş faaliyetlerinde bulunmasını sınırlandıran veya yasaklayan düzenlemeler.
- ABD hükümeti tarafından onaylanmamış veya yaptırıma tabi olmayan uluslararası bir boykota katılmayı veya işbirliği yapmayı

yasaklayan anti-boykot yasaları.

- LS&Co. ve iş ortaklarının, ürünleri ve teknik verileri sınırları aşmadan önce gümrük vergilerini ödemesini ve/veya belirli lisanslar, izinler veya diğer belgeleri temin etmesini gerektiren diğer ithalat veya ihracat yasaları.

Ürünleri nereden satın alacağınız veya satacağınız ve/veya kiminle çalışacağınız hakkında kararlar vermekten sorumluysanız veya sınır ötesi iş işlemleriyle başka bir şekilde ilgileniyorsanız, Ekonomik ve Ticaret Yaptırımları Uyum Politikamız hakkında bilgi edinmelisiniz. Tüm üçüncü tarafların sürekli olarak taranması gerektiğini ve belirli ülkeler, kuruluşlar veya bireylerle iş yapma konusunda kısıtlamalar veya sınırlamalar olabileceğini bilmelisiniz. Ticaret kontrol yasaları ve anti-boykot yasaları son derece karmaşıktır. Yasaklanmış bir iş faaliyetiyle ilgilenip ilgilenmediğinizle ilgili herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa veya bir boykotla ilgili talep aldıysanız, Etik ve Uyum veya Hukuk ekibiyle iletişime geçmelisiniz.

S: Yalnızca ABD'de hizmet verecek bir tedarikçi ile çalışmak istiyoruz. Yaptırımlar konusunda bir endişe var mı?

C: Evet, olabilir. Yaptırımlar, dünyadaki herhangi bir tüzel varlığa uygulanabilir, eğer bu tüzel varlıklar bir veya daha fazla kısıtlı tüzel varlık tarafından (doğrudan veya dolaylı olarak) çoğunluk hissesine sahipse; bu, çoğunlukla veya yalnızca ABD'de faaliyet gösteren ABD tüzel varlıklarını da içerebilir. Ayrıca, eğer tedarikçi yaptırım uygulanmış tüzel varlıklarla işlem yaparsa, bu durum bizi de ihlallere maruz bırakabilir.

S: Amerika Birleşik Devletleri hükümeti ile aynı yaptırımlara sahip olmayan bir ülkede yaşıyorum (örneğin, ülkem Rusya ve İran gibi ülkelerle iş yapmayı yasaklamıyor). Bu, ABD yaptırımlarına uymamız gerekmeyeceği anlamına mı geliyor?

C: Hayır, ABD merkezli bir şirket olarak, iş yaptığımız her yerde ABD yaptırımlarına uymamız gerekmektedir. Tüm ofislerimiz, yan kuruluşlarımız ve iştiraklerimiz bu gerekliliklere uymalıdır.

PARA AKLAMA VE İLGİLİ FAALİYETLER

LS&Co., herhangi bir şekil ve türde para aklama, terörizmin finansmanı veya diğer yasadışı ya da uygunsuz amaçlar için finansmanı yasaklamaktadır.

"Para aklama", bir bireyin veya kuruluşun suçlardan elde edilen gelirleri gizlemeye çalışması ve bu gelirlerin yasal görünmesini sağlamasıdır. Genellikle, bu gelirler bir veya daha fazla örtülü şirket ve offshore banka hesapları aracılığıyla aktarılır, böylece gelirlerin gerçek kaynağı ve hedefi gizlenir. Bir iş ortağınızın yasadışı veya şüpheli faaliyetlerde bulunduğundan şüpheleniyorsanız, Etik ve Uyum veya Hukuk ekibiyle iletişime geçin.

ŞİRKET DIŞINDAKİ TARAFLARA VERİLEN VEYA ŞİRKET DIŞINDAKİ TARAFLARDAN ALINAN MALİ İMTİYAZLAR

İndirimler, komisyonlar, ücretler veya diğer mali kolaylıklar piyasa koşullarına dayalı, taraflar arasında bağımsız olarak gerçekleştirilmiş, uygun yetkilendirilmiş, yazılı bir sözleşme çerçevesinde şeffaf olmalı ve hiçbir tarafa usulsüz bir kişisel avantaj sağlamamalıdır.

REKABET YASALARI VE RAKİPLERLE İŞ YAPMA

LS&Co.'nun faaliyet gösterdiği ülkelerin çoğunda serbest ve adil rekabeti teşvik eden ve koruyan yasalar bulunmaktadır. Bunlar genellikle rekabet karşıtı, rekabet veya tüketici koruma yasaları olarak adlandırılırlar. Perakendecilerle olan ilişkilerimizi düzenlerler, bunlar arasında:

- Fiyatlandırma uygulamaları
- İndirimler
- Kredi koşulları
- Tanıtım destekleri
- Özel dağıtım anlaşmaları
- Franchise ilişkileri
- Lisans sahibi ilişkileri

- Rakip ürünleri taşıma kısıtlamaları
- İlişkilerin sonlandırılması
- Bölgelerin veya kontratların tahsisleri
- Rekabet karşıtı davranışlarla tekel oluşturma veya tekel oluşturma girişimleri

Ayrıca, genellikle oldukça sıkı bir şekilde, LS&Co. ile rakiplerimiz arasındaki ilişkileri de düzenlerler. Rakiplerinizle irtibatınızı sınırlandırmalısınız. Rakiplerinizle görüştüğünüzde fiyatlar, satış şartları ve koşulları, müşteriler veya tedarikçiler hakkında konuşmaktan kaçınmalısınız.

LS&Co. bu yasalara uyararak tüketicilerimizin ve şirketimizin çıkarlarını korumaya kendini adanmıştır. Antitröst yasalarını ihlal etmenin sonuçları, özellikle kurumsal itibarımız açısından ağırdır. Lütfen belirli türdeki ihlallerin cezai yaptırımlar, olası para cezaları ve tazminatlar (bazı durumlarda üç katına çıkabilir) gibi sonuçları olabileceğini unutmayın. Bu yasalar oldukça karmaşık olabileceğinden, sorularınız ortaya çıktığında Hukuk departmanını devreye soktuğunuzdan emin olun.

Belirli bir ticaret örgütüne katılımınızın kabul edilebilir olup olmadığı konusunda sorularınız varsa Hukuk departmanı ile iletişime geçin.

ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Etik, dürüst ve şeffaf bir şirket olarak faaliyet gösterebilmek için çıkar çatışmalarından kaçınmak şarttır. LS&Co.'da çalışırken, kişisel çıkarlarınızın ve ilişkilerinizin LS&Co.'ya karşı olan profesyonel yükümlülüklerinizle çatışmamasını veya çatışmaya girmemesi gibi görünmemesini sağlamalısınız. Ekibin bir üyesi olmak, kendi çıkarlarınızı değil, şirketin meşru çıkarlarını ilerletme göreviniz olduğu anlamına gelir.

Çıkar çatışması birçok biçimde ortaya çıkabilir, ancak kişisel faaliyetleriniz ve ilişkileriniz LS&Co.'nun en iyi çıkarları doğrultusunda hareket etme yeteneğinize müdahale ettiğinde veya müdahale ediyor gibi görüldüğünde ortaya çıkar. Örnekler şunlardır:

- LS&Co.'da çalışırken başka bir şirketin çalışanı, yöneticisi veya müdürü olarak görev yapmak (İnsan Kaynakları, Hukuk veya Etik ve Uyum tarafından onaylanmadığı sürece).
- Bir rakip, tedarikçi, satıcı veya müşteri ile kişisel veya finansal ilişki içinde olmak. Bir çalışanın yukarıda belirtilen taraflardan

birinde mali çıkarı varsa, bu çıkar önemsiz düzeyde olmalıdır (%5'ten fazla olmamalıdır).

- LS&Co.'nun bir rakibi, tedarikçisi, satıcısı veya müşterisi için danışman olarak çalışmak.
- LS&Co.'daki pozisyonunuz nedeniyle farkına vardığınız fırsatlardan veya bilgilerden kişisel olarak yararlanmak.
- Aile üyelerinden biriyle veya aile üyelerinden birinin kişisel mali çıkarı olduğu herhangi bir işletmeyle çalışmak veya iş yapmak.
- Şirket saatleri içerisinde veya LS&Co. kaynakları ile LS&Co. dışı iş faaliyetlerini yürütmek.
- Bir yönetici veya astla romantik ilişki içinde olmak.

Lütfen kurumsal çalışanların LS&Co. tedarikçisi, müşterisi, hizmet sağlayıcısı, satıcısı, dağıtıcısı, rakibi veya borç vereni için çalışamayacağını veya

bunlardan herhangi bir tazminat alamayacağını unutmayın. Ancak, perakende veya dağıtım merkezi çalışanlarına, çıkar çatışması olmaması koşuluyla, dışarıdaki istihdam konusunda esneklik tanınabilir. Perakende veya dağıtım merkezi çalışanları, başka bir dış işe başlamadan önce İnsan Kaynakları'na danışmalıdır.

Olası çıkar çatışmaları derhal yöneticinize ve çözüm için Etik ve Uyum veya Hukuk ekibine bildirmelisiniz. İyi haber şu ki, pek çok çatışma yalnızca ifşa edillerek azaltılabilir.

Çıkar çatışmaları ve açıklama süreci hakkında ek rehberlik için lütfen [Çıkar Çatışmaları](#) sayfamıza ve Threads'deki [Çıkar Çatışması Açıklama Formu](#)'muza bakın.

S: Ortağım LS&Co. için büyük bir sözleşmeye teklif veren bir şirkette çalışıyor. Bu bir çıkar çatışması olabilir mi?

C: Bu, duruma göre değişir. Çıkar çatışmaları, sizin ve iş ortağınızın sahip olduğu roller de dahil olmak üzere çeşitli faktörlere göre değerlendirilmelidir. Şüphemiz varsa, Etik ve Uyum ile iletişime geçmelisiniz.

S: Meslektaşım kendi online şapka işini kurmak istiyor. Bunu yapabilir mi?

C: Herhangi bir dış iş, kendi işiniz de dahil olmak üzere, yöneticinizin ve İnsan Kaynakları, Etik ve Uyum veya Hukuk ekiplerinin onayını gerektirir. Ayrıca, önerilen iş bir rakip olarak değerlendirilebilecekse, bu başka bir çıkar çatışması oluşturur. Meslektaşınız kendi işini kurmadan önce bilgi almalıdır.

YÖNETİM KURULU HİZMETİ

Kâr amacı gütmeyen yönetim kurulları: Sizi, yaşadığınız toplumlarda iyi şeyler yapmaya teşvik ediyoruz. Bir danışma veya kâr amacı gütmeyen yönetim kurulunda görev almaya izin verilir, ancak çıkar çatışması olmamalı ve iş sorumluluklarınızı veya LS&Co.'ya olan bağlılığınızı engellememelidir. Kâr amacı gütmeyen bir yönetim kurulu üyesi olarak, LS&Co.'yu temsilen hareket edemez veya LS&Co.'yu temsil ediyormuş gibi görünemezsiniz. Bir kâr amacı gütmeyen yönetim kurulunda görev alıp almayacağınızdan emin değilseniz, Etik ve Uyum ile iletişime geçin.

Kâr amacı güden yönetim kurulları: Yönetici liderlik ekibi (ELT) üyeleri, bir seferde yalnızca bir kâr amacı güden organizasyonun yönetim kurulunda görev alabilirler ve herhangi bir kâr amacı güden yönetim kurulunda görev almadan önce (ücretli veya ücretsiz) genel danışman ve genel müdürden önceden onay almak zorundadırlar. Hiçbir LS&Co. çalışanı, herhangi bir LS&Co. rakibinin, müşterisinin, tedarikçisinin, satıcısının, dağıtıcısının, yüklenicisinin, lisans sahibinin veya temsilcisinin yönetim kurulunda veya danışma kurulunda, genel danışman veya uyum yetkilisi önceden incelemeyen ve onaylamadan görev alamaz. Yönetim kurulu başkanı, herhangi bir dış kâr amacı güden yönetim kurulunda görev almak için LS&Co. yönetim kurulundan önceden onay almalıdır. ELT dışındaki çalışanlar, kâr amacı güden bir yönetim kurulunda görev almak istediklerinde, Etik ve Uyum'da danışmalı ve yöneticilerinden onay almalıdırlar. Kâr amacı güden bir yönetim kurulu üyesi olarak, LS&Co.'yu temsilen hareket edemez veya LS&Co.'yu temsil ediyormuş gibi görünemezsiniz.

Yönetim kurulu hizmeti hakkında daha fazla rehberlik için, Threads'teki [Çıkar Çatışması](#) sayfasında bulunan [Danışma Kurulu Kılavuzları](#)'na bakın veya Etik ve Uyum veya Hukuk ekibiyle iletişime geçin.

İLETİŞİM

Bir halka açık şirket olarak, tüm dış mesajların doğru, kesin ve tutarlı olması için tek bir sesle konuşmamız kritik öneme sahiptir. Bunun sağlanmasını temin etmek için, yalnızca belirlenen sözcüler LS&Co.'yu temsilen konuşabilir.

Açıkça yetkilendirilmedikçe, LS&Co., işimiz veya operasyonlarımız hakkında veya herhangi bir LS&Co. çalışanı hakkında kamuya açıklama yapamazsınız veya sorulara yanıt veremezsiniz. Bu kısıtlama aşağıdakiler için geçerlidir:

- Tüm kanallardaki geleneksel medya.
- Konuşma etkinlikleri.
- Kişisel ve profesyonel sosyal medya hesapları.
- Kitaplar, makaleler veya diğer yayımlanmış veriler.
- Bloglar ve diğer çevrimiçi içerik platformları.
- Yatırımcılardan ve analistlerden gelen bilgi talepleri de dahil olmak üzere, "resmi" veya "resmi olmayan" bilgi talepleri.

Bilgi talebi için sizinle iletişime geçilirse, talebi medya yardım hattımıza yönlendirin (newsmediarequests@levi.com). Daha fazla rehberlik için [Küresel Medya Politikamıza](#) başvurun.



İŞYERİNDE YASAL VE ETİK DAVRANMA

Her bireyi kapsayıcı, çeşitliliğe sahip ve saygılı bir iş yeri ortamı oluşturmayı hedefliyoruz. Her türlü ayrımcılık, taciz, misilleme veya adaletsiz ya da tehlikeli davranışa sıfır toleransımız vardır.

AYRIMCILIK

Hiçbir çalışanın ayrımcılığa uğramasına tolerans göstermeyiz. Her çalışanın, aşağıdaki nedenlerle ayrımcılıktan arındırılmış adil bir iş ortamına hakkı vardır:

- Irk, renk, inanç, din
- Milliyet, vatandaşlık
- Yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği
- Medeni durum
- Zihinsel veya fiziksel engel
- Yerel yasalarla korunan diğer bireysel nitelik veya durum

Şüpheli ayrımcılığı hemen yöneticinize veya İnsan Kaynakları temsilcinize bildirmelisiniz.

TACİZ

Herhangi bir türde tacizi, istenmeyen yorumları, davranışları, eylemleri veya kişi korkutmayı, rahatsız etmeyi veya korunan kişisel özelliklere dayalı düşmanlık gösterme şeklindeki davranışları kesinlikle hoş görmeyiz. Bu, bir kişinin ırkı, rengi,

ulusal kökeni, soyadı, dini, inancı, fiziksel veya zihinsel engelliliği, medeni durumu, sağlık durumu, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, yaşı veya federal, eyalet ya da yerel yasalar tarafından korunan herhangi bir diğer temel ile ilgili davranışları içerir. Her türlü tacizde bulunmak disiplin cezasına, işten çıkarılmaya kadar varabilecek sonuçlara yol açacaktır.

Tacizin nasıl görünebileceğine dair bazı örnekler şunlardır:

- İstenmeyen ve hoş karşılanmayan cinsel tacizler veya cinsel hizmetler karşılığında istihdam avantajları teklif etme.
- Hoş karşılanmayan görsel davranışlar, örneğin dik dik bakma, uzun uzun bakma, cinsel jestler yapma veya cinsel içerikli nesneler ya da resimler gösterme.
- Hoş karşılanmayan sözlü veya yazılı yorumlar, örneğin tehditler, hakaretler, küfürler, aşağılayıcı ifadeler, şakalar veya e-postalar.
- Hoş karşılanmayan fiziksel davranışlar, örneğin saldırı, istenmeyen temas veya normal hareketi engelleme.
- Tacizi bildirme veya bildireceğini tehdit etme nedeniyle misilleme.



S: Mağaza müdürüm, farklı kökenlerden gelen insanlara “şu” kişiler diye hitap ediyor ve onlara, kendi kökeninden olduğunu düşündüğü kişilere kıyasla farklı muamele ediyor. Ne yapmalıyım?

C: LS&Co. ayrımcılık içeren hiç bir davranışı tolere etmez. Bu, değerlerimizin ve kurallarımızın açık bir ihlalidir. İnsan Kaynakları veya Etik ve Uyum birimine ulaşmanız gerekir. Sizin bizim gözümüz ve kulağımız olmanızı istiyoruz. Kimliğinizi açıklama konusunda kendinizi rahat hissetmiyorsanız, sorunları Reportline aracılığıyla isimsiz olarak bildirebilirsiniz.

S: Fiziksel temasın meslektaşlarla taciz olarak kabul edilebileceğini anlıyorum, peki bir kişi kabul edilebilir ve kabul edilemez fiziksel temas arasındaki sınırı nasıl belirleyebilir?

Etkileşimin içeriğini göz önünde bulundurun. Fiziksel temas genellikle bir iş ortamındaki normal günlük etkileşimlerin bir parçası olarak mı kabul ediliyor? Hoş karşılanmayan fiziksel temasa maruz kalıyorsanız ve bu teması uygun bir davranış olarak görmediğinizi çekinmeden ifade edebiliyorsanız, sesinizi duyurun ve sınırlarınızı belirleyin. Sesini duyurmaktan rahatsız olanlar için, durumu yönetmenize yardımcı olmak üzere İnsan Kaynakları veya Etik ve Uyum ekipleriyle iletişime geçmenizi öneririz. Biz burada sizinle birlikte çalışmak ve durumu çözmenize yardımcı olmak için bulunuyoruz.

S: Uygunsuz dil kullanarak herhangi bir meslektaşı gücendirmemeyi nasıl garanti edebilirim?

C: İnsanlar, kişisel deneyimlerine, kültürlerine ve geçmişlerine bağlı olarak neyin uygun, neyin uygunsuz dil olduğunu farklı şekilde yorumlayabilirler. En iyisi, nötr ve insanları kategorilere ayırmayan bir dil kullanmaktır. Kullandığınız kelimelere ve bu kelimelerin insanları nasıl hissettirdiğine dikkat edin ve cinsel yorumlardan ve ima yollu sözlerden, ayrıca diğer kötü veya ayrımcı dil kullanımlarından kaçının.

C: Bir iş ortamında fiziksel temasın uygunsuz olarak algılanabileceğini unutmayın. Yaptığınız ya da size yapılan fiziksel temasın hoş karşılanmadığını düşünüyorsanız, bu tür davranışları durdurmak ve gerekirse o ortam için protokoller oluşturmak en iyisidir. Ayrıca, neyin kabul edilebilir olduğunun kişiden kişiye ve kültürden kültüre değişebileceğini lütfen unutmayın.

KAYIRMACILIK

Kayırmacılık, bir çalışanın iş performansının değil, kişisel bağlantısının bir sonucu olarak ayrıcalıklı muamele görmesi durumunda ortaya çıkar. İş yerinde adam kayırmacılık kabul edilemez; tüm çalışanlara adil davranılmalıdır.

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK

LS&Co.'da, hayatın her kesiminden insanların seslerinin duyulacağı ve katkılarının hoş bir şekilde karşılanıp kutlanacağına dair güven duyacakları bir iş yeri yaratmaya kararlıyız. Amacımız, tüketicilerimizin ve yaşadığımız, çalıştığımız toplulukların tam çeşitliliğini yansıtan bir organizasyon inşa etmektir, çünkü daha çeşitli bir şirketin daha güçlü bir şirket olduğunu biliyoruz.

Anlamli programlar, güçlü politikalar ve kılavuz ilkeler aracılığıyla çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı (DE&I) ilerletmeye odaklanıyoruz. DE&I'ı kültürümüze ve süreçlerimize entegre etmenin, şirketimiz için aidiyet duygusu ve gerçek bir rekabet avantajı yaratacağına inanıyoruz. Herhangi bir rolü, işlevi, dili veya ülkeyi aşan, temsiliyet, psikolojik güvenlik ve sosyal sorumluluk taahhüdünü paylaşan derin bir aidiyet duygusunun olduğu bir kültürü beslemeye çalışıyoruz.

Çabalarımız üst düzey yöneticilerimizden ön saflara kadar uzanıyor. Yolculuğumuz süregelen şekildedir ve strateji, azim ve uzun vadeli bağlılık gerektirir. Şirketimizin özgünlük, empati, dürüstlük, cesaret ve performans değerlerinden yola çıkarak, LS&Co.'yu her kesimden insan için tercih edilen bir işveren ve kapsayıcı ve yenilikçi markalar koleksiyonu haline getirmek için sürekli çalışıyoruz.

GÜVENLİK

LS&Co.'nun tüm çalışanların güvenliğini ve refahını korumak için kuralları vardır. Aşağıdakiler sizin sorumluluğunuzdadır:

- Bu sağlık ve güvenlik kurallarına ve politikalarına uymak;
- Kazaları, yaralanmaları ve güvenli olmayan ekipman, uygulama veya koşulları bildirmek;
- Tüm iş faaliyetlerinizde dikkatli olmak; ve
- Güvenli olmayan çalışma koşullarını derhal amirimize bildirmek.

İŞ YERİNDE ŞİDDET

LS&Co.'da, şirketimiz adına çalışırken ve seyahat ederken sizin güvenliğiniz ve emniyetiniz her zaman en büyük önceliğimizdir. Her çalışanın ve yüklenicinin iş yerinde şiddet de dahil olmak üzere hem iç hem de dış tehditlere karşı güvende olmasını sağlamak için her türlü çaba gösterilmektedir. İş yerinde şiddet, çalışanlarımızın veya yüklenicilerimizin güvenliğini tehdit eden veya LS&Co. malına zarar veren her türlü eylem olarak tanımlanır. İş yerinde şiddet şunları içerebilir:

- Fiziksel saldırı
- Tehditler (hem doğrudan hem de dolaylı)
- Taciz
- Gözdağı verme
- Zorbalık
- Takip etme
- İş yerine de yansıyan aile içi şiddet

İş yerinde şiddeti önleme konusunda ilk ve en iyi savunma hattı sizsiniz. Erken bildirim önemlidir. Bu davranışlardan herhangi birine tanık olursanız veya iş yerinde olası şiddet tehditlerinden haberdar olursanız, derhal yöneticinizi, İnsan Kaynaklarınızı veya Küresel Güvenliği (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com) bilgilendirin. İş yerinde şiddete veya tehdit edici davranışlara izin vermiyoruz. Bu tür davranışlarda bulunmanız halinde, iş akdinizin feshedilmesine kadar varan disiplin cezalarına tabi tutulacaksınız. Eğer ABD'deyseniz lütfen [İş yerinde Silahlar](#) politikamıza da bakın.

YASADIŞI UYUŞTURUCULAR, ESRAR VE ALKOL

LS&Co. [Politika](#)'sı uyarınca, isteyken herhangi bir yasaklı maddeyi (bir sağlık hizmeti sağlayıcısı tarafından profesyonel olarak reçete edilmediği sürece) bulunduramaz, başkasına veremez, satın alamaz, satamaz veya kullanamazsınız. Çalışanlar, göreve uygun bir şekilde ve yasadışı ilaçların, esrarın veya alkolün olumsuz etkilerinden uzak bir durumda işe gelmelidir. Çalışma esnasında veya şirket tarafından düzenlenen etkinliklerde izinsiz alkol kullanımı veya aşırı alkol tüketimi de yasaktır.

VARLIKLARIN VE MÜLKÜN KORUNMASI

Hepimiz LS&Co.'nun dijital, finansal ve fiziksel varlıklarını, ayrıca fikri ve fiziksel mülkiyetini içeren varlıklarını korumaktan sorumluyuz. LS&Co.'nun varlıkları ve mülkleri kesinlikle ticari amaçlarla kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Varlıklarımızın ve mülkümüzün etik olmayan veya yasa dışı amaçlarla veya kişisel çıkar sağlamak amacıyla uygunsuz kullanımı kesinlikle yasaktır.

Bu sorumluluğun bir parçası olarak, dolandırıcılığa, kötüye kullanıma, israfa ve hırsızlığa karşı koruma sağlamalısınız:

- Dolandırıcılık, maddi veya kişisel kazanç elde etmek amacıyla yapılan haksız veya suç teşkil eden bir aldatmacadır. Sahtekarlık içeren davranışlarda bulunmayın ve şüpheli herhangi bir sahtekarlığı Etik ve Uyum birimine bildirin;
- Şirket fonlarının kötüye kullanılmasından veya israfından kaçının ve kurumsal kredi kartlarını LS&Co.'nun Kurumsal Kart Politikalarına uygun şekilde kullanın: [Kurumsal Kart Gider Geri Ödeme Politikası](#)

(ABD ve Kanada), [Kurumsal Kart Politikası \(LSA\)](#), [Kurumsal Kart Politikası \(LSE\)](#);

- Tüm işlemlerin uygun şekilde yetkilendirildiğinden ve [İmza Yetkilendirme Politikamızda](#) belirtilen yetki sınırları dahilinde olduğundan emin olun;
- [Çalışan İndirimi - ABD ve Kanada](#) veya [AB Çalışan İndirimi](#)'nde belirtildiği gibi ülkeniz için geçerli olan çalışan indirimi kötüye kullanmayın. Lütfen yerel indirim politikanız için yerel İnsan Kaynakları departmanınıza veya yöneticinize başvurun;
- Ürün numunelerinin yalnızca meşru iş amaçları için kullanılmasını ve kaybolmaya, hasara, hırsızlığa, yetkisiz kullanıma veya imhaya karşı korunmasını sağlayın;
- LS&Co.'daki istihdamınız sona erdiğinde LS&Co.'ya ait olan tüm maddi ve maddi olmayan mal ve varlıkları iade edin; ve
- Doğru kayıtlar tutun ve [Kayıt ve Bilgi Yönetimi Politikamızı](#) izleyin.

SEYAHAT, YEMEK VE EĞLENCE MASRAFLARI

LS&Co., çalışanlarına gerekli iş seyahatleri ve makul yemek ve/veya eğlence masrafları için geri ödeme sağlar.

Bir harcamanın meşru olup olmadığından emin değilseniz, [Küresel Seyahat, Yemek, Eğlence ve Hediye Politikası](#)'na bakın, yöneticinize sorun veya MbxCorpCard@levi.com adresine başvurun. Yükleniciler, [Yükleniciler İçin Seyahat Politikamıza](#) uymalıdır.

İşletmenizle ilgili tüm masrafları belgelemelisiniz; bunlara uçak bileti, kara taşımacılığı, yemek, otel/

konaklama vb. dahil olabilir. Belgeler aşağıdakileri doğru bir şekilde tanımlamalı veya içermelidir:

- Giderin niteliği ve iş amacı.
- Tarih, yer ve kimlerin katıldığı (tüm katılımcıları listeleyin).
- İş yemeklerine ait detaylı fiş.
- Otel konaklamalarına ait tüm otel folyoları, sadece ilk ve son sayfalar değil.

NOT: Tüm yöneticiler, kendilerine doğrudan bağlı çalışanların harcamalarını incelemek ve onaylamakla yükümlüdür.

S: Yöneticim benden şirket kartımla bir ekip yemeğinin parasını ödememi istedi. Talep konusunda emin değildim ama yöneticimin istediğini yaptım. Bu doğru bir davranış mı?

C: Hayır. Yöneticinizin isteğine uymak zorunda hissetmeniz anlaşılabilir bir durumdur. Ancak hem sizin hem de yöneticinizin politikalarımıza uyma görevi vardır ve politikamız yemek ücretini en kıdemli çalışanın ödemesi gerektiğini belirtir. Ayrıca bu senaryo, yöneticinizin kendi masraflarını herhangi bir denetim olmaksızın onaylaması nedeniyle, yöneticinizin uygunsuz davranışlarda bulunması için bir fırsat penceresi yaratır.

S: Meslektaşım, gider onaylarını yönetici asistanına devrediyor. Bu doğru bir davranış mı?

C: Hayır, her yönetici, ekibi adına gönderilen harcamaları incelemek ve doğrulamaktan sorumludur.

ÇALIŞAN İNDİRİMİ

Birçok ülkede, çalışanlara istihdam ayrıcalığı olarak LS&Co. ürünlerinde indirim imkânı tanınıyor. Bu indirimin suistimal edilmemesi gerekir. İndirimli satın alımlarınızı yeniden satmaya ve dolayısıyla çalışan indiriminden kâr elde etmeye yönelik her türlü girişim, bu ayrıcalığın kaybına ve/veya işten çıkarılmaya kadar varan disiplin cezalarına yol açabilir. Çalışan indiriminin kabul edilebilir şekilde kullanımının ne olduğunu anlamak sizin sorumluluğunuzdadır. Herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa lütfen [Çalışan İndirimi - ABD ve Kanada](#) veya [AB Çalışan İndirimi](#)'ne bakın veya yerel indirim politikanız hakkında daha fazla bilgi için yerel İnsan Kaynakları'na veya yöneticinize danışın.

S: Mağazamın müdür yardımcısının yan iş kurduğunu ve çalışan indirimini kullanarak Levi's® ürünlerini satın aldığını, bunları da üstüne fiyat koyup internet üzerinden sattığını duydum. Bu doğru bir davranış mı?

C: Hayır. Bu sadece çalışan indirimini kötüye kullanmakla kalmaz, aynı zamanda şirket politikasının rekabet eden bir iş yerine sahip olmak kısmına da aykırıdır. Yardımcı mağaza müdürü, Levi's® ile olan iş ilişkisini kullanarak çok indirimli ürünler temin ederek bu ürünleri yan işinde yeniden satarak usulsüz bir avantaj sağlıyor.

ÜRÜN NUMUNELERİ

Ürün numuneleri yalnızca meşru ticari amaçlar için kullanılmalıdır. LS&Co. dışındaki herhangi bir amaçla herhangi bir değerdeki ürün numunesinin önceden izin alınmadan alınması veya kullanılması, şirket malının çalınması olarak değerlendirilecek ve işten çıkarma dahil olmak üzere disiplin işlemlerine yol açabilecektir. Ayrıca çalışanlar hukuki veya cezai para cezalarına veya yaptırımlara tabi tutulabilirler.

FIKRI MÜLKİYET

LS&Co. tarafından veya LS&Co.'da çalıştığınız süre boyunca sizin tarafınızdan icat edilen, yaratılan veya geliştirilen, işimizle ilgili veya işimiz için yararlı olan ya da zamanımızın veya kaynaklarımızın herhangi bir miktarını kullanarak geliştirilen tüm fikri mülkiyet, şirket malıdır ve genellikle gizlidir. Diğer LS&Co. varlıklarına benzer şekilde, fikri mülkiyetimiz yalnızca işimizle bağlantılı olarak ve LS&Co.'nun yararına kullanılabilir.

Bu tür fikri mülkiyet örnekleri arasında icatlar,

formüller, süreçler, ürünler, müşteri listeleri, programlar, patentler, ticari markalar, telif hakları, ticari sırlar, uzmanlıklar, alan adları, fikirler, keşifler ve iyileştirmeler yer alır. Uygun yasal korumalar ve belgeler mevcut olmadan LS&Co.'nun fikri mülkiyetini kullanamaz veya paylaşamazsınız.

Ek olarak, aşağıdaki durumlarda bazı gizli ve tescilli bilgiler LS&Co. ticari sırrı olarak saklanabilir:

- Bir formül, desen, derleme, program, cihaz, yöntem, teknik veya süreç dahil olmak üzere ticari sır korumasına uygun olan bir konuyu ilgilendiriyorsa;
- Sır olmalarından dolayı ticari açıdan değerlendirilirse ve kamuoyu tarafından genel olarak bilinmiyor veya öğrenilemiyorlarsa; ve
- LS&Co. bilgilerin ifşa edilmesini önlemek için makul adımlar atıyorsa.

Fikri mülkiyetle ilgili herhangi bir sorunuz varsa lütfen Hukuk ekibimizin bir üyesiyle iletişime geçin.

DOĞRU KAYITLAR

Tam ve doğru defter ve kayıtlar, LS&Co.'nun işini yönetmek ve mali raporlama ve açıklamalarımızın doğruluğunu ve bütünlüğünü korumak için yasal olarak gerekli ve zorunludur.

“Defterler ve kayıtlar” yalnızca finansal hesapları değil aynı zamanda LS&Co. tarafından hazırlanan, oluşturulan veya tutulan tüm kayıtları ifade eder; örneğin faturalar, satın alma emirleri, sözleşmeler, bordro belgeleri, güvenlik ve çevre raporları ve düzenleyici dosyalar.

İş kayıtlarının oluşturulmasına katkıda bulunduğunuzda (örneğin bir masraf raporu veya zaman çizelgesi gönderdiğinizde), gönderdiğiniz bilgilerin dürüstlüğünden ve doğruluğundan siz sorumlusunuz.

LS&Co.'nun defter veya kayıtlarındaki bilgileri gizleme veya yanlış beyan etme girişimi ciddi bir ihlaldir. Buna şunlar dahildir:

- Bir siparişin veya ödemenin tarihinin kaydedilmesinin geciktirilmesi.
- Bir işlem hakkında yanlış veya yanıltıcı bilgi verilmesi.
- Kalite raporlarını, verileri veya diğer şirket dokümanlarının tahrif edilmesi.

Kural açıktır: Tüm kayıtlar ve raporlamalar eksiksiz, adil, doğru, zamanında olmalı ve yanıltıcı olmamalıdır. İstisna yok.

KAYITLARIN SAKLANMASI

Tüm ticari kayıtlar ayrıca [Kayıt ve Bilgi Yönetimi Politikamıza](#) uygun olarak tutulmalı ve imha edilmelidir.

LS&Co.'nun ticari kayıtlara ilişkin saklama süreleri, gerçek, tehdit edici veya makul ölçüde öngörülebilir bir dava, soruşturma, denetim veya idari işlemle ilgili belirli belgeleri veya kayıtları saklamanız yönünde talimat almanız durumunda geçerli değildir. Bu yükümlülüğe uymanız kritik öneme sahiptir, çünkü ilgili veya yasal olarak askıya alınmış bir belgenin, yanlışlıkla dahi olsa imha edilmesi, değiştirilmesi veya gizlenmesi, LS&Co.'yu ve sizi hukuki ve cezai sorumluluğa maruz bırakabilir.

Belirli bir belge veya saklama süresi konusunda emin değilseniz, belgeyi saklayın ve daha fazla bilgi almak için Kayıt ve Bilgi Yönetimi Politikası ve Hukuk ekibine danışın.





GİZLİ VE KİŞİSEL BİLGİLERİN KORUNMASI

LS&Co. çalışanı olarak, LS&Co. hakkında gizli ve özel olan bilgilere erişebilir veya bunları kullanabilir ya da kişisel bilgilere erişebilirsiniz. LS&Co.'ya ait tüm bilgileri dikkatli ve özenli bir şekilde ele almak sizin sorumluluğunuzdadır. Bunlar, işletmemiz, çalışanlarımız, tüketicilerimiz, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer üçüncü taraflarla ilgili olarak topladığımız, geliştirdiğimiz veya muhafaza ettiğimiz bilgileri içerir.

GIZLI BİLGİLER VE MÜLKİYET BİLGİLERİ

LS&Co.'nun gizli bilgilerini önceden onay almadan şirket dışındaki hiç kimseyle paylaşmamalısınız. LS&Co. hakkında kamuoyuna açıklanmamış her türlü bilgi, satın alma veya birleşme planları, lansmanlar veya tasarımlar gibi ürün bilgileri, satış ve fiyatlandırma bilgileri, hammaddelerin

kimliği veya kaynağı, ağ IP adresleri vb. dahil olmak üzere gizli kabul edilebilir. Gizli bilgilerin uygunsuz kullanımı, bu bilgilerin ChatGPT veya benzeri üretken yapay zeka platformları gibi kamuya açık büyük dil modellerine girilmesi veya bu modellerin kullanılması anlamına gelir.

Veri ve Yapay Zeka kullanımına ilişkin kılavuzluk için [Veri ve Yapay Zeka İlkelerimize](#) ve [Veri ve Yapay Zeka İşletme İlkelerimize](#) bakın.

S: Meslektaşım beni bu yılın iş planını, önemli müşteri görüşlerini ve finansal performansı görüşmek üzere kalabalık bir kahve dükkanında buluşmaya davet etti. Bu doğru bir davranış mı?

C: Bu konuşma konusu gizli bilgileri de içeriyor gibi görünüyor, dolayısıyla bu bilgileri kamuya açık bir yerde tartışmak akıllıca olmayacaktır. Bu toplantıyı özel bir yere taşımanızı öneririz.

SOSYAL MEDYA

Bir kişinin blogda, tweette veya gönderide yazdığı bir şey dakikalar içinde küresel bir kitleye ulaşabiliyor. Dünya çapında milyonlarca insanla bağlantı kurma gücü, bir şirket ve bireyler olarak arkadaşlarımızla, ailemizle, iş arkadaşlarımızla, müşterilerimizle ve tüketicilerimizle iletişim kurarken sorumlu davranmamız konusunda bize bir yükümlülük getiriyor. Sosyal medya güçlü bir araçtır ve istenmeyen sonuçlardan kaçınmak için dikkatli davranmalıyız.

Bir LS&Co. çalışanı olarak sosyal medyada söyledikleriniz şirketimizi olumlu veya olumsuz

etkileyebilir. LS&Co.'ya karşı sorumluluğunuz ofisten ayrıldığınızda sona ermez. Çoğumuz sosyal medyayı iş dışında da kullanıyoruz; bu kişisel uğraşlarımızda bile, kurumsal gizli ve tescilli bilgilerimizi ve LS&Co.'nun küresel kurumsal itibarını korumamız gerekiyor. Sosyal medyayı veya diğer web tabanlı mesajlaşma uygulamalarını kullandığınızda sağduyulu olmanızı ve kişisel sorumluluk almanızı bekliyoruz.

Daha fazla bilgi için [Sosyal Medya Politikamızı](#) inceleyin.

İÇERİDEN BİLGİ TİCARETİ

LS&Co. hakkında önemli, kamuya açık olmayan bilgilere sahip olduğunuzda LS&Co. menkul kıymetlerini (hisse senedi, kısıtlı hisse senedi birimleri, hisse senedi opsiyonları veya hisse senediyle ödenen değer artış hakları dahil) satın almak veya satmak yalnızca etik dışı olmakla kalmaz, aynı zamanda yasaya da aykırıdır ve sizin ve LS&Co. için ciddi hukuki ve cezai yaptırımlara yol açabilir. Bu kural tüm çalışanlar için geçerlidir ve LS&Co.'nun işiyle ilgili tüm önemli, kamuya açık olmayan bilgileri kapsar. LS&Co.'nun veya herhangi bir diğer şirketin (müşteriler ve tedarikçiler dahil) menkul kıymetleriyle işlem yapmak, her iki kuruluş hakkında da önemli, kamuya açık olmayan bilgilere sahipken kesinlikle yasaktır; aynı şekilde, kendiniz işlem yapmasanız bile, aile üyeleri ve arkadaşlar dahil olmak üzere diğer kişileri LS&Co. veya herhangi bir diğer şirketle ilgili önemli, kamuya açık olmayan bilgiler hakkında bilgilendirmeniz de yasaktır. Aile üyeleri de dahil olmak üzere, bir ihbar üzerine hareket eden veya önemli, kamuya açık olmayan bilgilere sahip olan kişiler yasayı ihlal ediyor ve kendilerini hukuki ve cezai yaptırımlara tabi tutuyor olabilirler. Bizdeki konumunuzu veya herhangi bir önemli, kamuya açık olmayan bilgiyi uygunsuz kişisel mali kazanç sağlamak için kullanamazsınız.

Önemli Kamuya Açık Olmayan Bilgiler

Önemli kamuya açık olmayan bilgi, kamuya açıklanmamış ve makul bir kişinin bir şirketin menkul kıymetlerini satın alma, satma veya tutma konusunda karar verirken önemli olarak değerlendireceği her türlü bilgidir. Bunlara LS&Co. hakkındaki bilgilerin yanı sıra iş ortaklarımız ve rakiplerimiz gibi diğer şirketler hakkındaki bilgiler de dahildir. Önemli, kamuya açık olmayan bilgilere örnek olarak şunlar verilebilir:

- Yayımlanmamış kazanç tahminleri, tahminleri veya sonuçları.
- Satın almalar, elden çıkarmalar veya yeniden yapılanmalar.
- Yönetim değişiklikleri.
- Yaklaşan ürün lansmanları veya ürün yenilikleri.
- Önemli müşterilerin veya sözleşmelerin kazanılması veya kaybedilmesi.
- Bekleyen veya tehdit altında olan davalar veya düzenleyici işlemler.

Daha fazla bilgi için lütfen [İçeriden Bilgi Ticareti Politikamızı](#) gözden geçirin.

S: Ekibim son bir yılı, başarılı bir yeni perakendecinin son derece gizli bir şekilde satın alınması için müzakereler yaparak geçirdi. Satın alma kamuoyuna açıklanmadan birkaç gün önce, meslektaşım haberi kardeşiyle paylaştı ve o da perakendecinin hisselerini satın aldı. Onun bunu söylemesi doğru bir davranış mıydı?

C: Hayır. Meslektaşınızın, satın alma haberini kardeşiyle paylaşmaması gerekirdi çünkü bu, gizli ve maddi öneme sahip, kamuya açık olmayan bir bilgi olarak kabul edilir. Ayrıca, kardeşi bu bilgiye dayanarak işlem yaptığı için, meslektaşınız ve kardeşi içeriden bilgi ticareti yapmış olurlar ve hukuki ve cezai yaptırımlara tabi olabilirler. Meslektaşınızın kardeşinin işletmede hisse satın alacağını bilip bilmediği fark etmez. Yine de sorumludur.

Alım Satım Pencereleeri

LS&Co.'daki rolünüze veya LS&Co.'ya ait gizli bilgilere erişiminize bağlı olarak, ön izin gereksinimlerine veya LS&Co. menkul kıymetleriyle işlem yapmanızın kısıtlanacağı zaman dilimlerine tabi olabilirsiniz. Bir işlemin izin verilip verilmediğinden şüphe ediyorsanız, lütfen [İçeriden Bilgi Ticareti Politikamıza](#) ve [Yasak Dönemler takvimimize](#) bakın veya Hukuk ekibinin bir üyesiyle iletişime geçin.

KİŞİSEL BİLGİLERİN KORUNMASI

Kişisel bilgi, bir bireyi tanımlayabilecek her türlü bilgidir. Bu, isim, doğum tarihi, adres, telefon numarası ve Sosyal Güvenlik Numarası veya ulusal kimlik numarası gibi devlet tarafından verilen kimlik bilgileri gibi verileri içerir. Bu ayrıca IP adresi, sipariş geçmişi veya satın alma tercihleri gibi daha az belirgin verileri de içerebilir.

Kişisel bilgileri içeren projeler [Gizlilik Politikalarımız](#) ve [Prosedürlerimiz](#) doğrultusunda yönetilmelidir.

Kişisel bilgileri nasıl tanıyacağınız ve düzgün bir şekilde nasıl yöneteceğinizi anlamanız ve herhangi bir endişeyi derhal bildirmeniz sizden beklenen davranışlardır. Irk, etnik köken, dini inançlar, sağlık durumları, cinsiyet tercihi, maaş, performans değerlendirmeleri gibi daha hassas kişisel bilgiler, daha fazla özenle ele alınmalıdır.

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen Gizlilik ekibine danışın.

S: Bir yerel etkinlik şirketi, ekibimin üyelerinin isimlerini ve adreslerini, onları bir partiye davet etmek için istedi. Bu bilgiyi etkinlik şirketine vermek doğru bir davranış mı?

C: Hayır. LS&Co. çalışanlarına ait kişisel bilgileri paylaşmak, şirket politikasını ihlal eder.

BİLGİ SİSTEMLERİNİN UYGUN KULLANIMI

Elektronik iletişim sistemleri – bilgisayarlar, mobil cihazlar, sunucular, telefonlar, e-posta ve genel internet erişimi gibi – ve bu sistemler aracılığıyla gönderilen, alınan veya depolanan tüm bilgi ve iletişimler, çalışanlara iş amaçları için sunulmuştur. LS&Co. sistemlerinin zaman zaman kişisel kullanımına izin verilir, ancak bu kullanım LS&Co.'nun işini aksatmamalı, LS&Co.'ya zarar vermemeli veya bir çalışanın performansını etkilememelidir.

LS&Co. sistemlerini kazara veya yetkisiz erişimden korumanız, tüm sistemler için şifrelerin gizliliğini sağlamanız ve sistemlerimiz ve bilgi güvenliği ile ilgili tüm politikalara uymanız beklenir.

LS&Co.'nun varlıklarını ve itibarını korumak, kullanıcıları korumak amacıyla, geçerli yasalar çerçevesinde, LS&Co. sistemlerinde alınan, görüntülenen veya kaydedilen kişisel e-postalar dahil olmak üzere bilgi ve iletişimleri izleme, erişim sağlama, gözden geçirme, silme ve kaydetme hakkını saklı tutarız. Ayrıca, LS&Co. sistemleri üzerindeki veya aracılığıyla yapılan kullanımınızı ve etkinliklerinizi (internet taraması dahil) de izleme hakkını saklı tutarız. Bu nedenle, bu tür bilgi, iletişim veya etkinliklerle ilgili herhangi bir gizlilik beklentiniz olmamalıdır. Şirketin iletişim sistemlerinde bulunan verilerle ilgili gizlilik hakkınız yerel yasa çerçevesinde korunmaktadır; daha fazla bilgi için yerel gizlilik yetkilinizle iletişime geçin.

İLKELER ARACILIĞIYLA KÂR SAĞLAMAK

İŞ PERFORMANSI VE SORUMLU SOSYAL
DAVRANIŞ BİR ARADA VAR OLABİLİR.

İLKELERİMİZ ARACILIĞIYLA KÂR
SAĞLAYARAK BÜYÜMEYİ SAĞLIYOR
VE MARKAMIZI GÜÇLENDİRİYORUZ.

ÇEVRE VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

İlkeler aracılığıyla kâr sağlamanın bir parçası, çevre üzerindeki etkimizi en aza indirmek ve ürünlerimizi üreten insanların refahını desteklemektir. Sürdürülebilirlik girişimlerimiz, maliyetleri ve riskleri azaltırken büyümeyi ve marka değerini destekliyor. Bunlar bizim için bir rekabet avantajıdır. Her çalışanın bu girişimleri desteklemesi, teşvik etmesi ve ilerletmesi sorumluluğu vardır.

İNSAN HAKLARI VE ADIL ÇALIŞMA

LS&Co., tüm insanların temel insan haklarına saygı gösterir ve dünya genelindeki çalışanlara adil ve eşit ücretler sağlamaya kararlıdır. Bu kararlılığın bir parçası olarak, LS&Co. çalışanların dernek kurma ve toplu pazarlık yapma haklarını tanır. LS&Co., çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığını yasaklar ve bu yasak, tüm LS&Co. iş ortaklarını kapsar. Bir şey görürseniz, mutlaka bir şey söyleyin – bu bizim görevimizdir.

HAYIR AMAÇLI BAĞIŞLAR

Şirket adına yapılan hayır kurumlarına bağışlar, Topluluk İşleri ve Etik ve Uyum tarafından incelenmeli ve onaylanmalıdır. Yardım için [Rüşvetle Mücadele/Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#)'na başvurun. Para bağışı, kurumsal sponsorluk veya

herhangi bir aynı yardım şeklinde olsun, hayır kurumlarına yapılan bağışlar, etik ve uyumdan açık ve yazılı onay alınmadan siyasi bir organizasyona, politikacıya veya politikacı ile ilişkili veya bağlantılı herhangi bir organizasyona yapılmamalıdır. Bu, rüşvet ve yolsuzluk riskini veya görünümünü önlemek içindir. Ayrıca, LS&Co. korunan sınıflara dayalı ayrımcılık yapan herhangi bir organizasyona bağışta bulunmayacaktır.

SIYASI FAALİYETLER

Tüm çalışanları, siyasi ve sosyal olarak aktif vatandaşlar olmaya teşvik ediyoruz. Boş zamanınızı, paranızı veya diğer kişisel kaynaklarınızı siyasi faaliyetlere ayırma kararı tamamen size bağlıdır. Ancak, katılımınızı teşvik etsek de, LS&Co.'daki pozisyonunuzu, ekip üyelerini siyasi katkılarda bulunmaya, etkinliklere katılmaya veya belirli adayları desteklemeye/karşı çıkmaya zorlamak için kullanmamalısınız. Ayrıca, siyasi faaliyetlere kişisel desteğiniz, kişisel zamanınızda ve kişisel kaynaklarınızla yapılmalıdır; iş saatlerinde veya şirket kaynakları ya da varlıkları kullanarak yapılmamalıdır. Ayrıca, çalışanların LS&Co. mülkiyetinde olan bir yerde siyasi materyalleri paylaşmaları veya dağıtmaları yasaktır. Siyasi süreçlere katılırken, siyasi faaliyetler ve katkılarla ilgili yasalar ve düzenlemelere uymalısınız. LS&Co.'nun adını, şirketin kişisel siyasi faaliyetlerinizi desteklediğini veya onayladığını öne sürecek şekilde kullanamazsınız.

S: Yöneticim yerel bir aday için bir bağış toplama etkinliği düzenliyor ve ekibimizi davet etti. Bu doğru bir davranış mı?

C: Hayır. Yöneticinizin pozisyonunu, ekibinizin katılımını etkilemek için kullanıyor olduğu ileri sürülebilir. Ayrıca, iş e-posta adresini, bir LS&Co. dışı etkinlik için bir çalışandan talepte bulunmak amacıyla kullanıyor. Yöneticiniz, ihtiraslı bir şekilde çalışmayı devam ettirmelidir ancak bunu LS&Co. politikalarıyla uyumlu şekilde yapmalıdır.



BEKLENTİLERİ KARŞILAMA

Bu Kurallar'daki değerler, beklentiler ve pratik yardım, LS&Co.'nun çalışanlarının kendilerini nasıl davranmasını beklediğinin temelini oluşturur. Ancak, Kurallar'ı hayata geçirmek her birinizin sorumluluğundadır.

Kurallar'a ek olarak, Threads'te gözden geçirmeniz, anlamanız ve uymanız gereken ek politikalar ve prosedürler de dahil olmak üzere birçok pratik kaynak bulunmaktadır. Karşılaştığınız her durumda ne yapmanız gerektiğini her zaman bilmek kolay olmayabilir. Herhangi bir sorunuz varsa, Etik & Uyum ekibimiz size yardımcı olmaya

hazırdır. Ayrıca, yardım ve kılavuzluk için yerel İnsan Kaynakları ve Hukuk ekibi üyeleriyle iletişime geçmekten de çekinmemelisiniz. Son olarak, her zaman sorular sorabilir veya Kurallar'ın ihlal edildiğini düşündüğünüz durumları LS&Co. Reportline aracılığıyla bildirebilirsiniz.

LS&Co.'nun başarısı, çalışanların etik davranmalarına, belirsiz durumlarda soru sormalarına ve bir şeyler yanlış gittiğinde seslerini duyurmalarına bağlıdır. Birlikte, LS&Co.'nun ve çalışanlarının özel olan her şeyini kutlayan olumlu bir iş ortamını sürdürebiliriz.

EK

Küresel Çalışan Davranış Kuralında Değişiklikler

Küresel Çalışan Davranış Kuralları'nda değişiklikler herhangi bir zamanda, herhangi bir nedenle yapılabilir.

Politika Merkezi

Lütfen Threads'te bir [Politika Merkezi](#) olduğunu unutmayın; daha fazla bilgi için Threads'e başvurun. Perakende çalışanları ayrıca, Perakende ile ilgili ek politikalar için Yoobic'teki Uygulamalar Gösterge Tablosu sayfasını da kontrol etmelidir. Herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa, lütfen daha fazla bilgi için ilgili konu sahibine ulaşın.





LEVI STRAUSS & CO.