

# 행동 강령

—  
*FAIR PLAY, EVERY DAY*  
—





### “중요한 것은 페어플레이를 계속하는 것입니다!”

우리는 르네 라코스테(René Lacoste)의 스포츠 슬로건을 우리의 비즈니스 및 행동의 규칙으로 만들고 있습니다. 본 행동강령의 규칙을 LACOSTE 그룹의 모든 직원들과 이해관계자들에게 적용하여 책임, 과감, 협력, 존중의 가치와 윤리 및 법률을 지키며 함께 나아가고자 합니다.

행동 강령은 우리의 내부 정책 및 지침을 보완할 수 있지만, 발생할 수 있는 모든 상황을 예측하거나 해결하기 위한 내용을 담고 있지는 않습니다.

포함된 원칙과 권고 사항은, 우리의 행동에 우리 회사의 성공의 기반이 된 스포츠 정신 및 페어플레이 정신이 깃들여 있어야 함을 보여주고 있습니다.

하나의 브랜드, 하나의 목소리, 하나의 팀.

**Thierry Guibert**  
CEO

## 목차

01 — 소통 및 행동: 우리 모두 관심을 가져야 합니다!	03
02 — 집행위원회의 윤리 약속	04
03 — 규칙 준수	06
부정 척결	07
해택 및 선물	07
이해 상충	08
협력회사 이용	09
04 — 회사 및 브랜드 보호	10
회사 자원 사용	11
브랜드 및 기밀정보 보호	12
위조 척결	13
05 — 사람 존중	14
모든 형태의 차별, 괴롭힘, 폭력에 대한 무관용	15
표현의 자유 및 회사 외부에서의 발언	16
근무 환경/위생 및 안전	17
06 — 환경 보호	18

# 01

## 소통 및 행동: 우리 모두 관심을 가져야 합니다!



이 강령에 명시된 규칙이 귀하 또는 다른 직원에게 어떻게 적용되는지에 관해 확신이 없는 경우, 해당 팀장 또는 인사팀에 문의해 주십시오. 📩

이 강령에 대한 위법 행위 또는 위반, 특히 부정, 불공정 경쟁, 불법 행위 또는 브랜드 자료의 침해 행위를 인식하게 되는 모든 직원들은, 해당 팀장 및 인사팀에 알릴 것을 강력히 권장하는 바입니다.

상기 내용 및 관련된 모든 사례는 의무사항이 아닌 권고사항으로 해석되어야 합니다.

이 강령에 대한 부정행위 또는 위반을 보고하는 직원은, 의도적인 거짓 보고 및 다른 직원을 해할 의지로 보고한 경우를 제외하고는, 어떠한 경우에도 부당한 대우를 받지 않을 것입니다.

# 02



## 집행위원회 윤리 약속



LACOSTE는 높은 윤리 원칙 내에서 활동을 전개하기 위해 항상 최선을 다하고 있습니다. LACOSTE는, LACOSTE 및 파트너의 국가 법률에 준거하여 본 행동 강령의 규칙을 따를 것을 직원에게 요구하며 또한 그러한 파트너를 존중합니다. LACOSTE 행동강령은, 직원, 직간접적인 비즈니스 파트너를 위한 (협력회사, 라이선스 및 유통회사) 행동 규칙을 포함하고 있습니다.

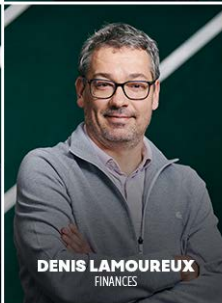
이 강령은 윤리적, 사회적 및 환경적 차원에 적용됩니다. 이러한 규칙들을 준수하는 것은 우리 기업 문화의 기초가 되며, 이를 통해 이해 관계자들이 우리를 신뢰할 수 있게 될 것입니다.

우리가 다른 경제 주체들에게 우리 브랜드 및 모델에 대한 권리를 인정받기 원하는 것처럼, 우리는 모든 상황에서 모든 해당 법률, 기준 및 규정을 존중해야 합니다.

— LACOSTE 및 우리의 파트너가 준수해야 하는 사항:

- 세계 인권 선언;
- 직장에서의 기본적인 권리에 관한 국제노동기구(ILO) 선언;
- 경제협력개발기구(OECD) 가이드 라인;
- 유엔 글로벌콤팩트.

— EXECUTIVE COMMITTEE



# 03



**규칙 준수**



## 부정 척결

---

모든 형태의 부정은 경기의 규칙을 왜곡합니다.

지금부터 직원들은 공적이거나 사적인 자리에서 직접 또는 중개인을 통한 제 3 자와의 비즈니스 관계 설립 또는 관계 유지의 목적으로 개인적 혜택 또는 금융적 혜택을 제공하거나 약속해서는 안됩니다. 동일한 방식으로, 직원들은 제 3자를 위한 특혜대우에 대한 대가로 이러한 혜택을 받아들일 수 없습니다.

또한, 직원들은 이러한 행위의 (또는 행위 시도의) 인상을 줄 수 있거나, 또는 그러한 측면에서 의심을 야기할 수 있는 활동 또는 행동을 삼가야 합니다.

제 3 자의 결정에 영향을 줄 목표로 부적절한 혜택을 부여하는 것은, 형사고발의 결과뿐 아니라 직원의 충성 의무에 대한 위반으로 여겨질 수 있습니다.

부적절한 혜택이란, 수혜자에게 유리하게 작용 할 수 있는 모든 요소들을 말합니다. (예: 친구 나 친척에 대한 고용 계약 또는 서비스 계약 제안)

## 혜택 및 선물

---

경기는 가장 잘 한 사람이 우승할 수 있도록, 각 경쟁의 규칙에 따라 진행되어야 합니다.

부적절하거나 비윤리적인 기준에 근거하여 비즈니스 결정이 이루어 질 수 없습니다. 이러한 이 유로 그룹 직원 및 직원들의 직계 가족 구성원들은 LACOSTE와 상업 관계를 유지 또는 착수하고 자 하는 사람들에게 선물이나 초대 제공, 이를 모색하거나 (이들로부터) 수락해서는 안됩니다.

비즈니스 상황에 의해 선물이나 초대의 교환이 요구되는 상황에서는, 어떤 방식으로든 의사 결정에 영향을 주지 않는 상식 선에서 이루어 져야 합니다.

일반적으로, 다음 선물 및 초대에 대한 제공 및 수락은 엄격하게 금지되어 있습니다:

- €50를 초과하는 선물 (또는 이에 상응하는);
- €100를 초과하는 본업 이외의 활동에 초대 (또는 이에 상응하는);
- 현금 선물 또는 이에 상응하는 (상품권);
- 이 강령의 다른 규칙들을 위반하는 초대.

상기 규칙에 위배되는 사항 발생 시에는 해당 팀장의 승인을 받아야 합니다.

## 이해 상충

### — 고용

평등과 차별 금지 원칙에 따라, 직원의 파트너, 배우자 및 친인척은 그들의 자격, 업적, 기술 및 경험에 근거해서만 LACOSTE 그룹 내에서 직원으로 고용 - 또는 협력 업체나 외부 컨설턴트로 선정될 수 있습니다.

### — 본업 이외의 활동

직원의 본업 이외의 활동은, 직접 또는 간접적으로 LACOSTE의 활동(개발, 디자인, 생산 또는 패션 제품의 판매)과 경쟁하거나, LACOSTE 명성에 대한 위험을 야기하거나, 또는 LACOSTE와의 이해 상충을 발생시키지 말아야 합니다.

이해 상충이 생길 수도 있는 경우에, 직원은 반드시 상사에게 이를 알려야 합니다.

### — 그룹 비즈니스 기회

충성의 원칙을 존중하여, 직원은 회사와 경쟁하지 말아야 합니다.

또한, 직원들은 회사가 명시적으로 해당 사업에 대한 회사의 이익을 주장할 권리를 포기하지 않는 한, 자신의 업무상의 계약 실행으로 알게 된 비즈니스 기회를 통해 개인적인 이익을 얻지 말아야 합니다.

만일 개인적인 이익을 위해, 직원이 회사에 이익이 될 가능성이 있는 아이디어, 특허 또는 비즈니스 기회를 개발하고자 하는 경우, 해당 직원은 자신의 팀장에게 알려야 하며, 해당 팀장은 회사의 이익을 보호하기 위한 회사의 의도를 직원에게 알려주어야 합니다.



## 협력회사 이용

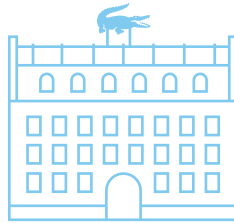
---

€ 30,000를 초과하는 (또는 이에 상응하는 현지 통화) 서비스 협력 회사 또는 외부 컨설턴트에 대한 사용 결정은, 사전 입찰을 조건으로 합니다. 협력회사는 행동강령 규칙에 따라 선택됩니다. 입찰 대상 기업과의 협의 및 협상에 방해가 되지 않도록, 경쟁사 이름, 가격, 경쟁 제안 또는 예산에 관한 정보는 이 회사들에게 직간접적으로 전달할 수 없습니다. 이와 마찬가지로, 입찰에 유리하거나 불리한 의견은 입찰이 진행되는 동안 전달될 수 없습니다.

따라서, 직원의 파트너, 배우자 및 친인척은 전적으로 그들의 자격, 업적, 기술 및 경험에 근거해서만 LACOSTE 그룹의 협력회사 또는 외부 컨설턴트로 선정될 수 있습니다.

비즈니스 상황에 의해 선물이나 초대 교환이 요구되는 상황에서는, 어떤 방식으로든 의사 결정에 영향을 주지 않는 상식 선에서 이루어져야 합니다. 🐦

# 04



## 회사 및 브랜드 보호 —

# 회사 자원 사용

## — 자산 및 자원

각 직원은 그룹의 자산 및 자원(건물, 기술 장비 및 도구, 컴퓨터, 전화기 등)을 본업의 목적에 따라 사용해야 합니다. 분해, 개조, 사기 시도, 도난 등을 방지하는 것은 모든 사람들의 책임입니다.

개인 목적을 위한 임시적이며 합리적인 사용(도구, 사무용 소프트웨어, 통신 등)은, 법률의 테두리 안에서, 관리자의 감독 및 승인 하에 허용될 수 있습니다.

## — 인터넷

인터넷은 반드시 그룹 IT 현장\* 및 현지에서 정의된 규칙(이메일 및 내부 네트워크 포함)에 따라 사용되어야 합니다.

현장은 다음 금지사항을 지정하고 있습니다:

- 개인 (데이트), 음란, 또는 게임 캐릭터 사이트 보기;
- 체인 메시지에 참여;
- 외설적이거나 명예를 훼손하는 내용, 또는 지적 재산을 위반하는 정보나 문서를 보기, 전송 또는 저장.



\* 그룹 IT 현장은 LACOSTE 인트라넷 포털에서 찾아보실 수 있습니다.

## 브랜드 및 기밀정보 보호

진실하게 일한다는 것은, 브랜드, LACOSTE의 무형 자산, 명성 및 회사의 기밀정보를 포함하는 LACOSTE의 무형 자산을 보호하는 것을 의미하기도 합니다. 🐬

### — 기밀유지의 의무

각 직원은, 자신의 위치에서, 새로운 모델과 제품, 사업 또는 전략적 계획, 재무 정보, 조직도 및 회사 조직에 관련된 기타 자료 등 회사 소유의 기밀정보를 보호할 책임이 있습니다.

기밀에 대한 존중은, 비즈니스 관계(*파트너, 공급업체, 컨설턴트, 고객*)를 유지하는 타사에 전송되거나 타사에 의해 공유된 기밀정보까지 해당합니다. 때로는 고객 데이터(*CRM*) 보호와 같은 법적 의무도 있을 수 있습니다. 이 점은 퇴사를 하는 직원에게도 해당 됩니다.

일반적으로 회사의 브랜드 이미지를 유지하기 위해, 각 직원은 브랜드의 명성에 대한 해로울 수 있는 공개적 발언과 기타 행동을 자제해야 합니다.

무단 사용 또는 기밀정보나 개인정보의 공개는 해고에 이르는 징계 조치의 원인이 될 수 있습니다.

### — 지적 재산권

브랜드가 타사가 소유한 지적 재산권 때문에 발생하는 클레임을 방지하기 위해, 브랜드의 시각적 정체성(*브랜딩, 제품 디자인, 광고 및 기업 커뮤니케이션*)과 관련된 부서에서 근무하고 있는 직원들은 어떠한 공식적인 공포를 하기 앞서 특허부서의 사전 승인을 받아야 합니다.

## 위조 척결

---

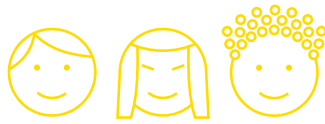
우리 브랜드가 전세계적으로 유명해짐에 따라, 점차적으로 위조 문제에 직면하고 있습니다. 모든 직원은(직원, 파트너 및 협력회사) 위조 상품의 구매 및 판매 거부 및 이런 불법적인 거래에 대한 지원 거부를 통해 위조 척결에 최선을 다해야 합니다. 온라인을 포함한 우리 브랜드의 모든 무단 사용 및 불법 판매 사례 발생 시 특허부서의 메일주소 [counterfeit@lacoste.com](mailto:counterfeit@lacoste.com)으로 보고해야 합니다.

우리 브랜드가 전세계적으로 유명해짐에 따라, 점차적으로 위조 문제에 직면하고 있습니다. 📧



우리 브랜드의 무단 사용 적발 시 메일 주소 [counterfeit@lacoste.com](mailto:counterfeit@lacoste.com)으로 보고해야 합니다.

# 05



**사람 존중**



# 모든 형태의 차별, 괴롭힘, 폭력에 대한 무관용

LACOSTE 직원 및 그 파트너들은 존중과 품위로 대우 받아야 합니다.

## — 차별

업무 분담, 급여, 혜택, 승진, 징계, 해고, 강제 퇴직 등 고용에 대한 결정은, 피부색, 나이, 성별, 성적 취향, 신체 조건, 건강 상태, 노동 조합이나 정치 활동, 종교, 가족 상태, 임신 상태, 출생 국가 또는 민족, 국적, 신체적 또는 정신적 장애 및 군복무 유무를 근거로 결정되거나, 위법 유무에 의해 결정되어서는 안됩니다.

## — 도덕적 또는 성적 괴롭힘

LACOSTE는 심리적 또는 성적 괴롭힘이 없는 업무환경을 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 모든 직원들은 불쾌감, 상처, 모욕을 주거나, 고립시키는 행위 또는 업무 실수를 강제로 유발하게 하는 행위를 하지 않고, 동료 및 파트너를 존중해야 합니다. 마찬가지로, 성희롱(성적 괴롭힘)은 내부적으로든 또한 업무상 접촉이던 간에 용납되지 않습니다. 따라서, 모든 유형의 행동(부적절한 제스처, 원치 않는 신체적 접촉, 이메일, 메모, 초대 또는 성적 권유)은 어떠한 경우에도 허용되지 않습니다.

성희롱(성적 괴롭힘)은 남성 및 여성 모두에게 영향을 줄 수 있습니다.

## — 폭력

직원, 자산 또는 회사에 대한 어떠한 물리적 폭력(협박, 괴롭힘 및/또는 강압 포함) 또는 폭력의 위험도 용납되지 않습니다. 여기에는 적대적인 근무 환경을 만드는 협박적이거나 모욕적인 성향의 행위가 포함됩니다.

## — 징계 절차

모든 징계 조치는, 관계자에게 명확하게 이해할 수 있는 방법으로 설명하여, 서면으로 정의되어야 합니다.

## 표현의 자유 및 회사 외부에서의 발언

LACOSTE 그룹은, 회사 내부 및 외부에서의 표현의 자유에 대한 직원들의 권리를 존중 하고 장려합니다.

그러나, 일반적으로 또한 충성의 의무 차원에서, 모든 직원은 LACOSTE 이미지를 손상 시킬 수 있는 공개적인 의견 발언을 자제해야 합니다.

### — 발언 및 소셜미디어

외부에서 그룹, 자회사 또는 주주에 대해 발언할 경우, 그룹 및 브랜드의 이익을 보호하기 위하여 다음과 같은 규칙을 준수하여야 합니다:

- 공보담당 부서의 직원들만 공식 또는 비공식 정보에 대한 외부의 요청에 응답할 수 있습니다. LACOSTE에 대한 모든 공식발표는 다음 주소로 이메일을 보내어 동 부서의 승인을 받아야 합니다: [pcollet@lacoste.com](mailto:pcollet@lacoste.com)
- 그룹 직원은 LACOSTE를 대신하여 정보를 전달하거나 소셜미디어 또는 전통적인 미디어 활동에 참여할 권한이 없습니다. 회사의 소셜미디어 또는 전통적인 미디어 참여는, 통상 부서에 의해 관리됩니다.
- 어떠한 그룹 직원도 직위나 진술로 LACOSTE에 관계하거나 제휴할 수 없습니다.

### — 본업 이외의 활동

LACOSTE는, 정치, 사회, 종교 활동, 연합 또는 시민 성향의 대외 활동에 대한 각 사람의 개별적 참여 의사를 존중합니다.

- 해당 직원은, 본업 이외의 활동에서, 그들이 LACOSTE 또는 그 이익을 대표하지 않는다는 것을 명확히 해야 합니다.
- 이러한 활동은 전적으로 회사 외부에서 근무시간 이외에 진행되어야 하며, 해당 직원은 LACOSTE 그룹의 멤버임을 언급하지 않아야 합니다.
- 해당 활동들은, 직접 또는 간접적으로 LACOSTE의 활동들과 (개발, 디자인, 생산 또는 패션 제품의 판매) 경쟁하거나, LACOSTE 명성에 대한 위협을 야기하거나, 또는 LACOSTE와의 이해 상충을 발생시키지 말아야 합니다.

일부 국가는 정당 또는 후보자에 대한 기업의 공헌을 금지할 수 있으므로, 정치, 종교 또는 무역 기관에 대한 우리 회사의 참여는 현지 법률을 준수해야 하고 또한 LACOSTE CEO에게 (이에 대해) 사전 보고해야 합니다.



## 근무 환경/위생 및 안전

---

LACOSTE는 업무와 직접적인 또는 업무와 관련된 사고 및 질병을 방지할 목적으로, 직원 및 이해 관계자들에게 건강하고 안전한 근무 환경을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 어떠한 LACOSTE 직원 및 파트너도, 위험하거나 자신의 건강을 손상시킬 수 있는 상황(직장 내부 및 외부 모두)에 노출되어서는 안 됩니다.

각 사람은 우리의 업무에 적용되는 법률과 규칙을 존중해야 합니다. 마찬가지로, 직접 및 간접적인 협력회사들은 건강과 안전에 대한 해당 규칙을 반드시 준수해야 합니다. 이러한 맥락에서, 이들은 LACOSTE 협력회사 행동강령의 지침에 서명하고 이를 준수해야 합니다.

어떠한 LACOSTE 직원 및 파트너도, 위험하거나 자신의 건강을 손상시킬 수 있는 상황(직장 내부 및 외부 모두)에 노출되어서는 안 됩니다. 🐦

# 06

## 환경 보호



LACOSTE 및 파트너들은 그들의 해당 국가의 적용되는 환경보호 관련 법률과 규정을 준수해야 합니다. 🦋

우리 행동의 결과로 인해 대기 오염, 토양, 환경 및 건강에 미치는 영향을 최소화하기 위해, 우리는 모든 예방책 및 정책을 통해 환경 문제를 고려해야 합니다. 모든 사람은 환경을 존중하는 기술의 사용과 개발에 초점을 둘 것을 동의하여야 합니다.

행동강령은 LACOSTE 인트라넷 포털과  
[www.lacoste.com](http://www.lacoste.com)에서,  
9개의 언어로 찾아보실 수 있습니다.

