

FOOT LOCKER, INC.

업무 행동
강령





목차

Mary Dillon의 메시지	3	팀워크	11	재무 건전성	22
		생산적인 근무 환경 조성	12	재무 건전성 유지 및 사기 방지	23
		개인 데이터 보호	13	내부자 거래 방지	24
우리의 핵심 가치	4	회사 자산 보호 및 기밀 유지	14		
		책임감 있는 커뮤니케이션	15		
강령 소개	6	주인의식 및 투명성	16	지역사회 봉사	25
강령 소개	7	이해 상충 방지	17	훌륭한 기업 시민의식 실천	26
협력	8	선물 및 접대 수락	19	정치 과정 참여	27
우리의 Locker Room	10	벤더 및 제3자 관계 보호	20	뇌물수수 및 부패 방지	28
				경쟁법 준수	29
				규정 준수	30
				면제 및 승인	31
				인증 리소스	32



Mary Dillon의 메시지

Foot Locker Inc.의 비전은 스니커즈 문화로 연결된 포용적인 글로벌 커뮤니티에 영감을 불어넣고 통합하는 것입니다. 우리의 사업 목표를 달성한다는 것은 우리의 핵심 가치에 부합하는 방식으로 함께 협력한다는 것을 의미합니다.

우리는 서로에게 그리고 우리가 서비스를 제공하는 다양한 이해관계자를 위해 **업무행동강령**에 따라 신뢰와 존중을 바탕으로 최고 수준의 윤리 기준에 기반을 둔 문화를 유지할 책임이 있습니다.

우리가 무엇을 하는지와 마찬가지로 중요한 것은 우리가 그 무엇을 어떻게 하는가입니다. 모든 팀원은 업무행동강령을 숙지하고, 우리가 서로를 이끌고 협력하는 방법을 이해하고 옹호해야 합니다.

업무행동강령이 발생할 수 있는 모든 문제를 다루지는 않지만, 항상 옳은 일을 하기 위해 행동하고 결정을 내리는 방법에 대한 기대치를 제시합니다.

질문이 있거나 위반이 의심되는 경우, 이를 보고하는 것은 귀하의 책임이며 보고할 수 있는 안전한 환경에 있다는 것을 알아야 합니다. 비즈니스 리더, 인사 비즈니스 파트너, 업무행동강령 핫라인 또는 강령에 명기된 기타 리소스 중 하나에 연락을 취할 수 있습니다.

우리는 일상 업무에서 행동강령을 실천함으로써 보다 포용적인 문화를 조성하고 우리의 정체성을 형성하는 비전과 가치를 실천합니다. Foot Locker, Inc.

Mary Dillon
사장 겸 CEO



리더십

존중, 영감, 개발 및 권한 부여

정직성

정직하고 윤리적이며
뒤통수 행등

우리의 핵심 가치

팀워크

협력, 신뢰, 지원, 헌신

서비스

내부 및 외부 고객에게
탁월함 제공

혁신

사업에 관심을 가져서 새로운
아이디어 개시 및 육성

목적 가지고 리드하기

우리는 직원이 가진 힘을 위해 헌신하고, 핵심 가치를 수용하면서 비전을 성공적으로 수행하는 데 도움이 되는 모든 사람의 열정을 믿습니다. 협력적인 업무 환경에서 우리는 모든 팀원을 리더로 생각합니다.

귀하가 개별 기여자이든 팀을 이끌든, 리더십은 **귀하로부터 시작됩니다!** 우리의 리더십 속성은 우리 각자에 대해 다음과 같은 기대를 설정합니다.



변화 리더십 육성하기

- ▶ 변화의 동인이 되기
- ▶ 열린 태도 갖기
- ▶ 모호함 속에서도 번영하기
- ▶ 변화 과정에서 사람들을 돕기



성과 주도하기

- ▶ 효율성 향상시키기
- ▶ 하이퍼 협업을 통해 결과 내기
- ▶ 자신과 다른 사람들에게 책임 묻기
- ▶ 실수로부터 배우기



고객에게 집중하기

- ▶ 내부 및 외부 고객의 기대를 뛰어넘기 위해 노력하기
- ▶ 고객의 관심사와 니즈에 대해 적극적으로 파악하기
- ▶ 우리의 목적을 이해하고 공감하기
- ▶ 팀원 존중하기



인재 개발하기

- ▶ 다양한 관점 수용하기
- ▶ 교육하고 코치하기
- ▶ 피드백 주고 받기
- ▶ 개발 추진하기



미래에 집중하기

- ▶ 전략을 실행으로 전환하기
- ▶ 비즈니스 발전 이끌기
- ▶ 현상 유지에 도전하기
- ▶ 공동의 목적을 설정하고 신뢰 형성하기

강령 소개

강령 소개

강령 소개	7
협력	8
우리의 Locker Room	10



강령 소개

Foot Locker, Inc.에서 우리는 열정과 목적을 가지고 리더십을 발휘하며 모든 팀원이 우리 사업과 평판에 영향을 미치는 결정을 내릴 수 있도록 권한을 부여합니다. 우리의 업무행동강령은 내부 가이드북 역할을 합니다. 이는 높은 수준의 정직성과 윤리의식을 바탕으로 업무에 임하고 서로, 고객, 사업 파트너, 경쟁사에게 리더십을 발휘하는 방법을 제시합니다. 당사의 강령 및 지원 정책은 모든 임원, 기업 임원 및 기타 팀원, 이사회를 포함한 전 세계 모든 팀에 적용됩니다.

우리는 일어날 수 있는 모든 일에 대비하기 위해 최선을 다하지만, 어떤 어려움이 발생할지 알 수는 없습니다.

우리는 상황을 평가하고 민첩성을 유지해야 합니다. 우리는 최선의 판단과 상식을 동원해 불확실한 상황, 모호함, 진화하는 업무 환경을 헤쳐나가야 합니다.

“할 수 있나요? 해야 할까요?” 프레임워크: 단지 우리가 무언가를 할 수 있다는 이유만으로 해야 할까요?의 일환으로 다음의 질문을 자문해 보십시오.

나의 행동이 Foot Locker의 가치 및 사업 전략과 일치하는가?

그 행동이 옳다는 “느낌”이 드는가?

높은 수준의 정직성과 윤리를 가지고 업무를 수행하고 있는가?

내 결정에 자부심을 갖고 결과를 책임질 수 있는가?

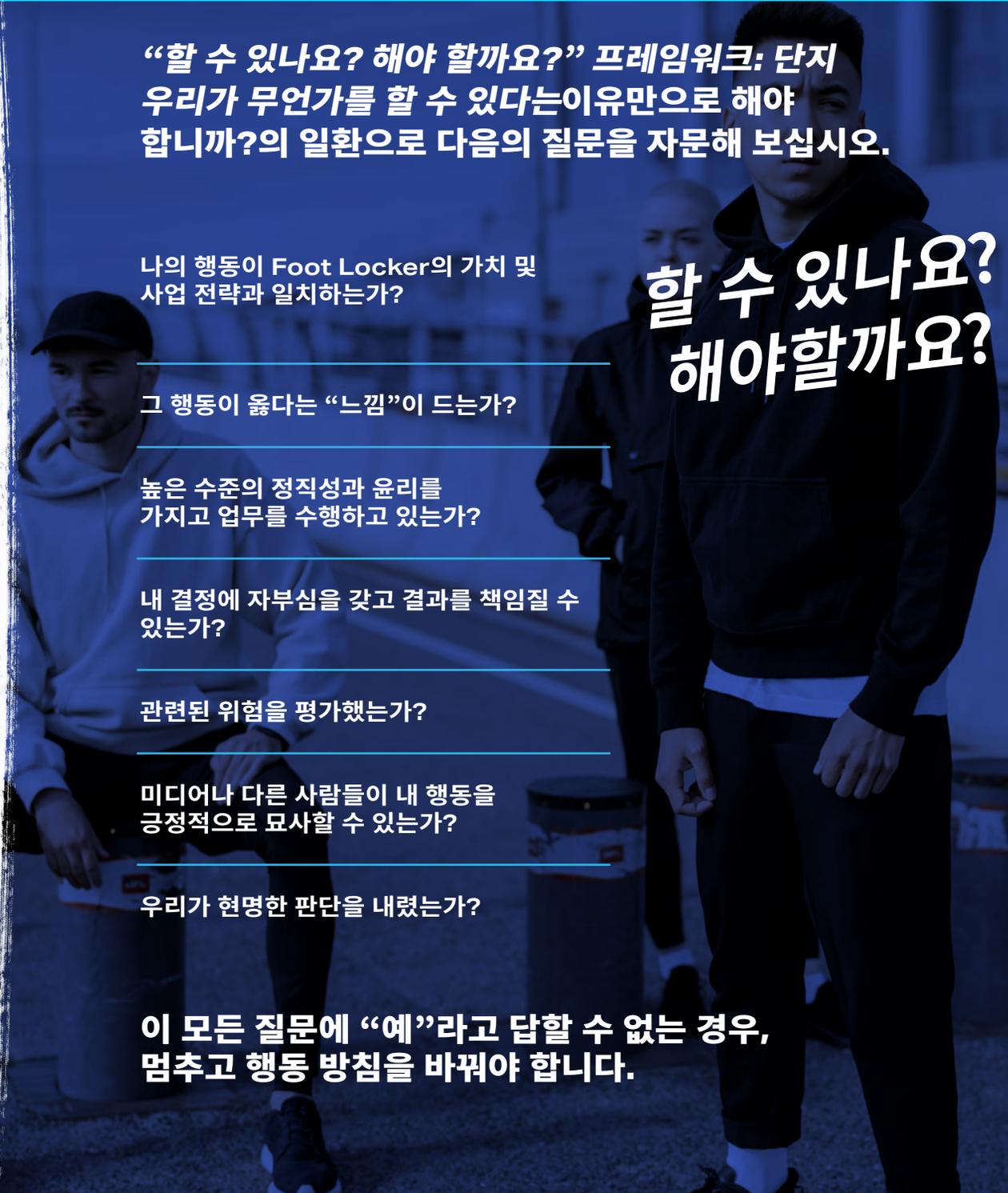
관련된 위험을 평가했는가?

미디어나 다른 사람들이 내 행동을 긍정적으로 묘사할 수 있는가?

우리가 현명한 판단을 내렸는가?

이 모든 질문에 “예”라고 답할 수 없는 경우, 멈추고 행동 방침을 바꿔야 합니다.

**할 수 있나요?
해야 할까요?**



협력

우리는 협업을 수용합니다. 우리는 팀으로서 전략을 세우고, 팀으로서 실행하며, 팀으로서 난관을 극복합니다. 우리의 강령은 우리에게 도전이 될 수 있는 많은 영역을 다루지만, 우리가 직면할 수 있는 모든 윤리적 딜레마를 다루지는 못합니다. 도전 과제나 윤리적 딜레마에 직면했을 때, 다른 사람들에게 조언을 구하거나 우려를 제기해야 합니다. 우리는 이처럼 전례 없는 시기에 하나로 모여 협력을 통해 조직의 성공을 이끌어 냅니다. 도움이 필요한 경우, 질문에 답변하고 지침을 제공할 준비가 되어 있는 **Locker Room 리소스** 중 한 곳에 연락을 취해야 합니다.

우려를 제기하면 회사가 이를 진지하게 받아들이고 조사할 것이라고 믿어도 됩니다. 조사 결과 부정행위가 드러난 경우, 회사는 상황을 시정하기 위한 조치를 취하고, 강령, 법률 또는 회사 정책을 위반한 사람에 대해 해고가 포함될 수 있는 적절한 징계 조치를 취할 것입니다.

보고하기

우리 모두는 회사 정책, 강령 또는 법률 위반이 발생했다고 생각하거나 의심되는 경우, 우려를 보고할 책임이 있습니다. 위반 사실을 알게 된 경우, **보고하십시오**. 위반이 의심되는 경우, **보고하십시오**. 모든 사실을 알지 못하거나 우리가 잘못된 행동을 당한 대상이 아니더라도, 우리는 회사에 이러한 우려를 보고할 의무가 있습니다. 알려진 또는 의심되는 위반을 보고하지 않는 것도 당사의 강령 또는 법률 위반으로 간주될 수 있습니다.



내 상관의 행동이 강령 위반인지 확실하지는 않지만, 감사관이나 언론이 알게 되면 회사에 좋지 않은 영향을 미칠 수 있습니다. 보고해야 할 것 같지만, 보고를 하거나 내가 잘못 알고 있는 것이었다면 어떤 일이 일어날지 걱정됩니다. 문제를 제기하고 문제가 발생할 위험을 감수해야 합니까?



예. 우리는 강령 또는 법률을 위반하거나 위반한 것으로 보일 수 있는 우려를 제기할 의무가 있습니다. **보복에 대한 무관용 원칙**을 지키겠다는 회사의 약속 귀하가 선의의 우려를 제기할 때 귀하를 보호합니다. 선의는 귀하가 옳아야 한다는 것이 아니라 그저 귀하의 우려에 대해 정직하다는 것을 의미합니다.



**문제를
제기하세요!**

전화하세요!

업무행동강령 핫라인은 독립적인 제3자가 관리하며, 주 7일, 하루 24시간 다양한 언어로 이용 가능합니다. 현지 법률이 허용하는 경우 익명으로 핫라인에 우려를 보고할 때 수 있습니다.

Locker Room 리소스

- ▶ **직속 관리자**
- ▶ **경영진의 다른 구성원**
- ▶ **인사팀 직원**
- ▶ **회사 법률 고문:**
 - ▶ **우편 주소:** 330 West 34th Street, New York, New York 10001
 - ▶ **이메일:** counsel@footlocker.com
- ▶ **회사 감사 위원회:**
 - ▶ **우편 주소:** c/o General Counsel 330 West 34th Street, New York, New York 10001
 - ▶ 우려를 “기밀”이라고 표시된 밀봉된 봉투에 넣습니다. 귀하의 우려 사항은 법률 고문이 검토하고 감사 위원회에 전달할 것입니다.
 - ▶ 기밀을 유지하며 우려를 감사 위원회에 직접 전달하기를 원하는 경우, 이를 “감사 위원회 의장”에게 전달되는 내부 밀봉 봉투에 동봉하면 법률 고문이 이를 미개봉 상태로 위원회 의장에게 전달할 것입니다.
- ▶ **업무행동강령 핫라인 :**
 - ▶ **전화:** 1-866-839-5112(미국 및 캐나다)
 - ▶ **웹사이트:** <http://footlocker.ethicspoint.com> (해외 리소스의 경우)
- ▶ **People Solutions 핫라인 :**
 - ▶ **전화:** 1-800-324-7496





팀워크

팀워크

생산적인 근무 환경 조성	12
개인 데이터 보호	13
회사 자산 보호 및 기밀 유지	14
책임감 있는 커뮤니케이션	15

생산적인 근무 환경 조성

우리의 목적 실천: 우리의 DIB 가치

우리는 모든 팀원이 강한 공동체 의식을 느끼고 고유하게 가치 있고 참여한다고 느끼는 다양성, 포용 및 소속감("DIB") 문화를 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리 모두가 차별, 괴롭힘, 따돌림, 불법 약물, 부적절하거나 과도한 알코올 사용 또는 불쾌하거나 적대적인 환경을 조성할 수 있는 여타 행동이 없는 상호 존중의 근무 환경을 보존할 책임이 있습니다.

적대적인 업무 환경

적대적인 업무 환경은 우리 모두를 약화시키고 우리의 핵심 가치에 반합니다. 우리는 위협적이거나 협박적인 행동, 외설적이거나 불쾌한 몸짓, 불쾌한 언어나 욕설, 보호 대상 집단을 대상으로 한 모멸적이거나 폭력적인 발언, 비방 또는 농담, 또는 신체적, 언어적, 서면 또는 시각적인 그 외 괴롭히거나 차별적인 행동을 하지 않습니다.

차별 금지

차별이라는 용어를 사용할 때, 우리는 일반적으로 개인의 특성으로 인해 누군가를 다르게 대하는 것을 말합니다.

모든 고용 관련 결정은 인종, 민족, 피부색, 종교, 출신 국가, 성별, 성 정체성 또는 표현, 성적 지향, 연령, 결혼 여부, 신체적 또는 정신적 장애 또는 법률에 따라 보호되는 기타 범주에 근거하지 않고, 오직 실적만을 기준으로 이루어져야 합니다.



안전한 직장 내 행동

팀원은 회사가 후원하는 행사에서 또는 우리가 회사를 대표하는 장소에서 알코올이 제공되는 경우 현명한 판단을 내려야 합니다. 우리는 매장이나 시설에서 또는 회사를 대신하여 업무를 수행하는 동안 불법 약물을 사용하거나 소지, 제조 또는 배포해서는 안 됩니다. 회사 정책은 팀원의 업무 수행이나 안전 또는 타인의 안전을 저해하지 않는 범위 내에서 해당 법률에 따라 법적으로 처벌될 수 있는 약물의 적절한 사용은 금지하지 않습니다. 우리는 폭력 행위, 외설적이거나 모욕적이거나 위협적인 언어 또는 제스처를 직접, 우편, 이메일 또는 소셜 미디어를 통해 사용하는 등 위협적인 방식으로 행동해서는 안 됩니다. investors.footlocker-inc.com/safety 에서 확인할 수 있는 글로벌 산업 보건 및 안전 방침을 참조하십시오.

괴롭힘 금지

괴롭힘에는 누군가의 업무 수행을 방해하거나 불쾌감, 위협 또는 적대적인 근무 환경을 조성하는 모든 행위가 포함될 수 있습니다. 우리는 공정하고 합법적인 정책과 관행을 적용하고 모든 형태의 괴롭힘과 차별이 없는 직장을 유지하기 위해 최선을 다합니다. 성희롱은 절대 용납되지 않습니다. 성희롱에는 원치 않는 성적 접근, 성적 호의 요구, 또는 성적 성격의 시각적, 언어적 또는 신체적 행위가 고용의 조건 또는 조건이 되거나 그러한 행위에 대한 복종 또는 거부가 개인에게 영향을 미치는 고용 결정의 근거로 사용되는 경우, 또는 그러한 행위가 팀원의 업무 수행을 부당하게 방해하거나 위협적, 적대적 또는 불쾌한 근무 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 경우 등이 포함됩니다.

당사의 정책 위반 사례를 알고 있는 경우, 잊지 말고 당사의 **Locker Room 리소스** 중 한 곳에 **보고** 하십시오.

개인 데이터 보호

우리는 팀원, 고객 및 신뢰를 바탕으로 당사를 신뢰하는 사람들의 개인정보를 보호하기 위해 적절한 조치를 취하기 위해 최선을 다합니다. 정직성에 대한 우리의 약속에 따라 우리 모두는 이 정보를 취급할 때 주의를 기울여야 합니다.

당사는 팀원, 후보자, 고객, 벤더 및 사업 파트너에 대한 특정 개인정보를 수집, 처리 및 공유합니다. 당사는 이 정보에 적용되는 개인정보 보호 및 데이터 보호법을 준수합니다.

개인 데이터 보호

- ▶ 당사가 수집, 저장, 전송, 공유 또는 기타 방식으로 처리하는 개인 데이터를 보호합니다.
- ▶ 개인 데이터는 보안 네트워크 아키텍처로 보호되는 시스템 또는 물리적으로 안전한 구역에만 저장합니다.
- ▶ 개인 데이터 또는 회사 장비가 분실하거나 도난당했을 수 있는 모든 상황을 위험 관리 및 정보 보안 부서뿐만 아니라 **Locker Room** 리소스에 보고하십시오.
- ▶ 고객, 후보자, 팀원 및 기타 개인들의 개인 데이터를 처리할 때 투명성을 약속합니다.
- ▶ 적절한 계약 조건이 마련될 수 있도록 당사의 개인정보 보호, 법무 및 계약 팀과 협력합니다.
- ▶ 자세한 내용은 **MyLockerRoom**에 있는 **정보 보안 정책** 및 **데이터 보호 정책**을 참조하십시오.

#투명성

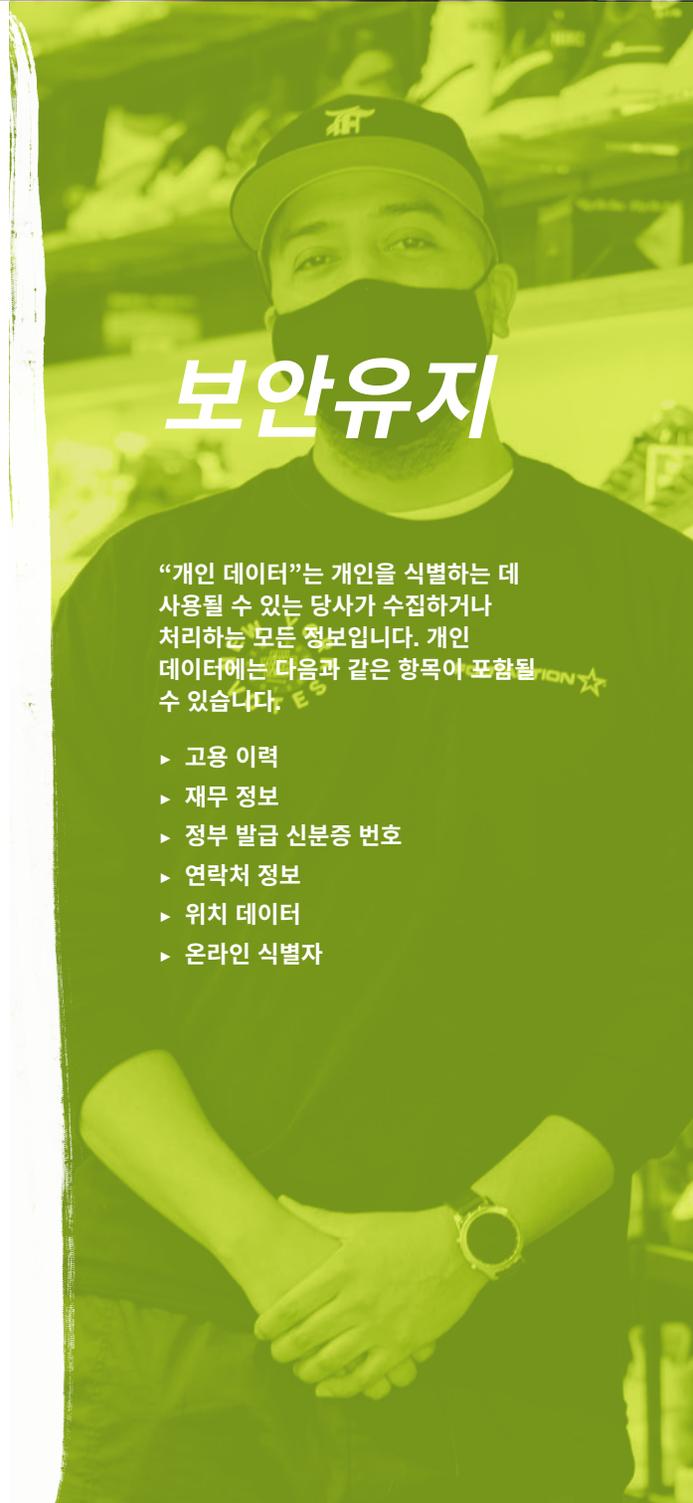
우리는 회사 자산을 사용할 때 개인정보 보호를 기대할 수 없으며, 당사는 법이 허용하는 바에 따라 모든 시스템의 정보를 모니터링하고, 제 3자와 협력하여 자산을 보호하고, 부적절한 웹사이트에 대한 접근을 차단할 권리를 보유함을 이해합니다.



보안유지

“개인 데이터”는 개인을 식별하는 데 사용될 수 있는 당사가 수집하거나 처리하는 모든 정보입니다. 개인 데이터에는 다음과 같은 항목이 포함될 수 있습니다.

- ▶ 고용 이력
- ▶ 재무 정보
- ▶ 정부 발급 신분증 번호
- ▶ 연락처 정보
- ▶ 위치 데이터
- ▶ 온라인 식별자



회사 자산 보호 및 기밀 유지

회사 자산

우리는 회사 자산으로 둘러싸여 있으며 회사 자산을 위탁받습니다. 우리는 이러한 자산을 적절한 업무 목적으로 사용하고 분실이나 도난, 손상, 낭비 또는 오용으로부터 보호해야 합니다. 사이버 공격 또는 피싱 이메일, 사기, 절도 또는 회사 자산의 오용이 의심되는 경우 보고하십시오. 때로 우리는 업무 시간 동안 개인 용도로 컴퓨터 또는 전화와 같은 기타 회사 자산을 사용해야 할 수 있는데, 이는 그 사용이 제한적이고 업무에 방해가 되거나 업무의 질에 영향을 미치지 않는 경우에 허용됩니다. 자세한 내용은 회사의 **정보 보안 정책**을 참조하십시오.



우리 관리자는 완전히 새로운 플래그십 스토어 컨셉을 도입하여 전국 주요 시장에 첫 번째 매장을 오픈할 예정이라고 발표했습니다. 저는 소셜 미디어에 이 흥미로운 뉴스를 게시했는데 혹시나 강령을 위반한 것은 아닌지 궁금합니다.



예, 그럴 것 같습니다. 컨셉 스토어 및 주요 시장에 대한 정보는 지정된 회사 대변인만 공개할 수 있는 기밀 정보입니다. 소셜 미디어를 통해 이 기밀 정보를 공개하는 것은 다른 법률 및 규정에도 위반될 수 있습니다.

기밀유지

회사 소유의 독점 또는 기밀 정보, 당사와 거래하는 사람들 소유의 독점 또는 기밀 정보, 그리고 고객 및 팀원에 관한 정보는 매우 귀중한 자산이므로 우리는 이를 신중하게 취급해야 합니다. 우리는 이 정보와 기타 비공개 정보를 기밀로 간주해야 하며, 구두, 전자적(소셜 미디어 등), 서면 또는 사진 등 어떤 방식으로든 무단 공개되지 않도록 정보를 보호하는 조치를 취해야 합니다. 기밀 정보를 회사 구내 또는 개인 기기에서 가져가거나 회사 외부에 저장해서는 안 됩니다. 팀원은 기밀 정보를 수신할 권한이 없는 사람과 기밀 정보를 공유해서는 안 됩니다. 어떤 이유로든 고용이 종료되면 모든 기밀 정보를 회사에 반환해야 합니다. 자세한 내용은 **MyLockerRoom**에 있는 **정보 보안 정책** 및 **내부자 거래 정책**을 참조하십시오.

보안유지

개인적인 용도로 회사 자산을 사용할 때는 항상 현명한 판단력과 상식을 발휘해야 하며, 회사, 고객, 우리 자신 또는 팀원을 난처하게 할 수 있는 방식으로 이를 사용해서는 안 됩니다.

“회사 자산”에는 다음이 포함됩니다.

- ▶ 장비
- ▶ 상품
- ▶ 컴퓨터
- ▶ 회사에서 지급한 장치
- ▶ 시설
- ▶ 자금, 장부 및 기록

독점 또는 기밀 정보는 대중에게 공개되지 않는 회사 또는 제3자 정보입니다. 이 정보가 공개될 경우 경쟁사에 가치 있는 정보가 되거나 회사 브랜드, 고객, 팀원, 주주 또는 사업 파트너에게 해가 될 수 있습니다. 독점 또는 기밀 정보의 예로는 영업 비밀, 사업 전략, 마케팅 계획, 신제품 출시 및 재무 정보가 있습니다. 팀원의 명시적인 동의 없이 팀원의 개인정보를 공개해서는 안 됩니다.

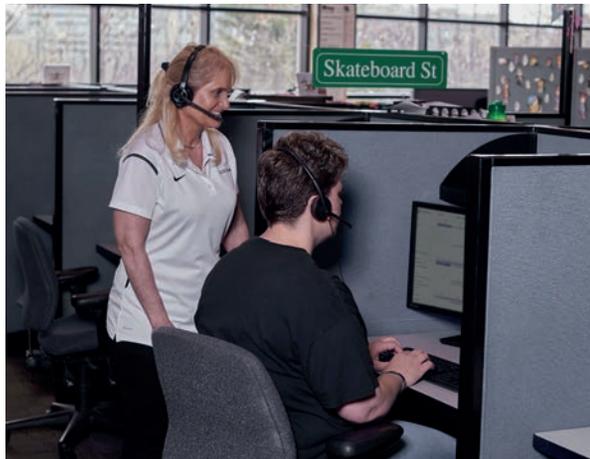
옴니디지털 감각

우리는 원격 근무 시에도 회사 자산의 기밀 유지와 보호는 반드시 기억해야 할 사명임을 이해합니다.

책임감 있는 커뮤니케이션

정직하고 정확한 정보

디지털 연결의 시대에 우리의 고객, 주주 및 사업 파트너는 정직하고 정확한 회사 및 회사에 관한 커뮤니케이션에 의존합니다. 상장 기업으로서 당사는 특정 SEC 규정에 따라 사업 및 재무 정보를 공유해야 할 추가적인 의무가 있습니다. 소셜 미디어, 미디어, 광고, 금융 커뮤니티, 일반 대중 등 Foot Locker 비즈니스에 관한 모든 커뮤니케이션은 당사 커뮤니케이션 팀 또는 투자자 관계 팀에서 수행해야 합니다. 고위 경영진이 그렇게 하도록 특별히 승인하지 않는 한, 우리는 소셜 미디어에서 회사를 대표하거나 대표하는 것처럼 보여서는 안 됩니다. 우리는 각자가 모든 형태의 소셜 미디어에 게시하는 콘텐츠에 대해 개인적으로 책임을 지며 책임감 있는 방식으로 소셜 미디어를 사용해야 함을 인정합니다.



해야 할 일

- ✓ 언론이나 대중이 회사 또는 그 브랜드, 팀원 또는 주주에 대한 정보를 요청하거나 회사와의 관계를 홍보하고자 하는 외부 당사자/벤더와 관련된 문의를 하는 경우, 당사의 **언론 관계 프로토콜**을 따라야 합니다.
- ✓ 상식을 동원하고 게시하는 콘텐츠에 대해 책임을 지며 **소셜 미디어 정책**을 따라야 합니다.
- ✓ 온라인에서 말하는 내용이 회사의 사업과 평판에 영향을 미칠 수 있음을 이해해야 합니다. **소셜 미디어 정책** 및 **언론 관계 정책**은 **MyLockerRoom**에서 확인할 수 있습니다.
- ✓ 마케팅 캠페인에서 회사를 적절하게 대표하고 브랜드와 이미지를 보호하기 위해 책임을 다해야 합니다.
- ✓ 전문가답게 행동하고, 회사 또는 우리와 거래하는 사람들에 관한 기밀 정보를 소셜 미디어에서 논의하거나 공유하지 말아야 합니다.

하지 말아야 할 일

- ✗ 소셜 미디어 또는 커뮤니케이션 플랫폼을 사용하여 회사, 상관, 팀원, 고객 또는 공급업체에 대한 악의적이거나 저속하거나 외설적이거나 위협적이거나 괴롭히는 발언, 사진, 동영상 또는 오디오를 게시하는 행위.
- ✗ 자신을 회사의 대변인으로 밝히거나 회사를 대변한다고 암시하는 행위(예: 회사 로고 사용).
- ✗ 증권, 개인정보 보호 및 기타 관련 법률을 위반하는 방식으로 회사 또는 회사의 제품, 재무 또는 사업 전략 또는 계획에 대한 기밀, 독점, 비공개 정보를 배포, 논의 또는 공개하는 행위. **MyLockerRoom**에서 **내부자 거래 정책**을 참조하십시오.



주인의식 및 투명성

주인의식 및 투명성

이해 상충 방지	18
선물 및 접대 수락	19
벤더 및 제3자 관계보호	20

이해 상충 방지

우리는 회사의 최선의 이익을 위해 행동하고 실제 또는 잠재적 이해 상충을 야기하거나 야기하는 것처럼 보일 수 있는 상황을 피함으로써 정직성과 리더십을 발휘합니다.

건전한 재량 발휘하기

회사 외부에서 수행하는 모든 개인적 활동은 회사에 대한 우리의 충성심과는 무관해야 하며, 회사에 최선의 이익이 되는 것과 경쟁해서는 안 됩니다.

이해상충

이해 상충은 우리의 개인적, 재정적 또는 가족의 이익이나 관계(또는 가족 구성원의 이익이나 관계)가 객관적이고 회사의 최선의 이익을 위해 행동하는 우리의 능력을 방해하거나 방해하는 것처럼 보일 때 존재합니다. 우리의 행동이나 업무상 결정은 개인적 이득이나 이익에 대한 고려에 의해 영향을 받아서는 안 됩니다. 이해 상충은 언제든지 발생할 수 있으며, 회사뿐 아니라 우리 자신의 평판에도 상당한 해를 끼칠 수 있습니다. 이해 상충이 있는 것처럼 보이기만 해도 귀하의 평판과 회사의 이미지를 해칠 수 있습니다.

해야 할 일

- ✓ 업무상의 결정이 항상 독립적인 판단과 재량을 반영하고 회사의 최선의 이익에 기반하도록 보장해야 합니다.
- ✓ 이해 상충은 가족 구성원의 행동, 고용 또는 투자의 결과로도 발생할 수 있음을 이해해야 합니다.
- ✓ 이해 상충에 해당할 수 있는 사안에 대해 모든 가족 구성원에게 정보를 요청하고 이를 법무 부서에 서면으로 공개해야 합니다.
- ✓ 회사와 관련된 사업 거래에 대한 직간접적인 개인적 이해관계를 법무 팀에 공개해야 합니다.
- ✓ 부업을 포함한 외부 사업 활동에 관여하기 전에 법률 고문의 서면 승인을 구해야 합니다.

하지 말아야 할 일

- ✗ 부업을 포함한 외부 활동을 수행하기 위해 회사 자산, 직위 또는 영향력을 남용하는 행위.
- ✗ 사업 관계를 이용하여 개인적 이익을 도모하거나 개인적 이익을 얻는 행위.
- ✗ 회사와 거래하거나 거래하고자 하는 벤더, 회사로부터 부동산 또는 동산을 구매, 판매 또는 임대하는 일체의 법인, 또는 경쟁사에 “실질적인 재정적 이해관계”를 갖는 행위. “실질적인 재정적 이해관계”는 개인의 상황에 따라 다르지만 일반적으로 귀하가 법인의 임원, 이사, 파트너, 소유주 또는 직원이거나 상장 회사의 1% 이상의 지분을 가지고 있는 경우를 포함합니다.
- ✗ 자신의 직위를 이용하여 회사 또는 그 사업에 해를 끼칠 수 있는 방식으로 구매, 계약 또는 임대와 관련된 상업적 거래에 영향을 미치는 행위.
- ✗ 귀하 또는 귀하의 감독 하에 있는 팀원이 회사의 소매점, 카탈로그 또는 온라인에서 판매되는 상품을 구매할 책임이 있는 경우, 뮤추얼 펀드를 제외하고 회사의 주요 상품 벤더에 대한 주식을 소유하거나 기타 재정적 이해관계를 갖는 행위.



우리 팀은 여러 매장을 리모델링할 계약업체를 선정하는 중입니다. 제 남편은 고려 중인 회사 중 한 곳에서 파트너로 일하고 있습니다. 이것은 이해 상충입니까?



이는 잠재적 이해 상충입니다. 즉시 상사와 법률 고문에게 이 관계를 공개해야 하며, 이 프로젝트의 벤더 선정 과정에서 자신을 제외시켜야 합니다. 회사 내 다른 사람들이 이 업체와 계약하기로 결정하는 경우, 법률 고문에게 강령에 따른 면제를 요청해야 합니다.



제 10대 아들이 최근 벤더 중 한 곳으로부터 일자리를 제안받았습니다. 아들의 고용과 관련하여 제가 해야 할 일이 있습니까?



예. 당사의 이해 상충 정책은 가족 구성원에게도 적용됩니다. 벤더의 직원으로서 귀하의 아들은 이제

해당 벤더에 “실질적인 재정적 이해관계”를 가지고 있습니다. 이 관계를 공개하고 법률 고문에게 본 강령에 따른 면제를 요청해야 합니다.



방금 제 처남이 당사의 임대 회사 중 한 곳에 고용되어 있다는 사실을 알게 되었습니다. 저는 처남과 같은 집에 살지 않습니다. 이를 공개해야 합니까?



예. 잠재적 이해 상충을 확인하기 위해 함께 살지 않는 가족 구성원에게 정보를 요청할 필요는 없지만, 이제 처남의 고용 관계를 알게 되었으므로 이를 공개해야 합니다. 함께 살고 있는 가족 구성원의 경우, 그들에게 잠재적 이해 상충에 관한 정보를 요청해야 합니다.



선물 및 접대 수락

정직함으로 관계 구축

선물 및 향응 또는 접대 제공은 사업 파트너와 관계를 구축하는 좋은 방법이지만, 사업 판단에 영향을 미치거나, 객관성을 훼손하거나, 의무감을 조성할 수 있는 선물과 접대는 주고받지 않도록 주의해야 합니다.

적절한 행동 방침을 잘 모르는 경우, 당사의 정책을 따르고 **Locker Room 리소스**에서 지침을 얻으십시오.



규칙에 따라 알고 있는 사항

- ▶ 현금 또는 현금 등가물을 주거나 받지 않습니다.
- ▶ 선물 또는 향응이나 접대를 요청하지 않습니다.
- ▶ 가족 구성원에게 제공되는 선물 및 접대는 우리에게 제공되는 선물 및 접대로 간주될 수 있음을 이해합니다.
- ▶ 직속 상관 또는 **Locker Room 리소스**가 알고 있고 이를 승인한 경우에만 “제품 착용 테스트” 또는 “제품 시딩 (seeding)”을 위해 벤더로부터 상품을 수락합니다.
- ▶ “제품 착용 테스트” 또는 “제품 시딩(seeding)”에 참여할 때 규모, 비용 또는 빈도가 과하지 않게 함으로써 무결성을 입증합니다.
- ▶ 타당한 업무상 목적이 있고, 우리 사업에서 관련적이며, 특별한 의미가 없는 업무 관련 기능 및 활동에 참여합니다.
- ▶ 벤더가 후원하는 출장에 대한 지침 및 필수 승인은 **MyLockerRoom**의 **출장 정책**을 참조하십시오.



벤더 중 한 곳에서 월드컵 입장권을 주겠다고 제안했습니다. 제가 교통비를 지불하는 경우 이 티켓을 수락해도 됩니까?



어떤 이벤트 참석에 대한 초대를 수락하는 것은 귀하의 참여가 규모, 비용 또는 빈도 면에서 과도하지 않은 한 허용됩니다. 그러나, 여러 월드컵 경기를 관람하는 티켓은 해당 지역에서 진행되더라도 과도할 수 있으므로 벤더가 제공하는 티켓을 수락해서는 안 됩니다. 강령에서 요구하지는 않지만, 회사는 이해 상충으로 보이는 상황을 피하기 위해 티켓 비용을 벤더에게 상환하는 것을 선호합니다.

벤더 및 제3자 관계 보호



높은 기준에 대한 약속

우리는 벤더 및 제3자 제공업체를 선정하고 이들과 상호작용하는 데 있어서 객관적이어야 합니다. 우리는 우리의 높은 기준을 충족하거나 초과하는 상품과 서비스를 제공하는 벤더 및 제3자와 사업을 진행하기 위해 최선을 다합니다. 우리가 벤더 또는 제3자를 선정하거나 벤더 또는 이들로부터 구매하는 일에 관여하는 경우, 개인적 이해관계에 기반하거나 그렇게 보이는 결정을 피해야 합니다.



한 벤더가 보낸 미화 150달러가 넘는 명절 선물 바꾸니가 방금 배달되었습니다. 우리가 받아도 되는 것인가요? 아니면 돌려줘야 하나요?



명절 선물 바꾸니는 일반적으로 우리가 받을 수 있는 선물의 유형입니다. 그러나 이 상황에서는 가치가 명목 한도를 초과하므로 다른 팀원들과 공유할 수 있도록 일반 구역에 두어야 합니다.

선물을 받아도 됩니까?

때로 "명목상 가치"의 선물을 주고 받을 수 있습니다. 명목상 가치는 미화 150달러(또는 현지 통화로 이에 상응하는 금액) 이하로 정의됩니다. 뇌물이나 리베이트로 인식될 수 있거나 사업 결정에 영향을 미치려는 의도가 있거나 사업적 이익에 대한 대가로 선물이나 접대를 주거나 받는 것을 피해야 합니다.

가치에 관계없이 선물을 주거나 받기 전에 스스로에게 다음과 같이 질문해야 합니다.

- ▶ 이 선물 또는 접대가 업무 논의에 영향을 미치기 위한 것인가?
- ▶ 요청한 선물인가?
- ▶ 이 사람 또는 회사로부터 선물을 자주 주고받았는가?
- ▶ 교환을 통해 특별 대우나 호의를 받을 수 있는가?

이러한 질문 중 어느 하나라도 답변이 “예”라면 선물을 받아서는 안 됩니다. 각 질문에 대한 답변이 “아니요”인 경우, 명목상의 선물은 받아도 됩니다.



해야 할 일

- ✓ 장점 및 비즈니스 관련 기준에 따라서만 공급업체 및 기타 사업 파트너를 선정해야 합니다.
- ✓ 모든 지급에 대해 완전하고 정확한 문서를 제공하고, 유사한 서비스에 대해 부과되는 정상 요금과 일치하는지 확인해야 합니다.
- ✓ 회사와 거래하거나 거래하고자 하는 벤더 또는 제3자의 서비스를 개인적으로 사용하거나 상품을 구매할 때 특히 주의해야 합니다.
- ✓ 벤더 또는 기타 사업 파트너로부터 개인적 용도로 구매하는 일체의 서비스 또는 상품에 대해 항상 적정 가치(통상적이고 일반적으로 대중에게 부과되는 가치)를 지불해야 합니다.
- ✓ 회사 벤더 또는 사업 파트너로부터 미화 5,000달러(또는 현지 통화로 이에 상응하는 금액)를 초과하는 상품 또는 서비스를 구매하기 전에 법률 고문의 승인을 구해야 합니다.

하지 말아야 할 일

- ✗ 가족 구성원이 실질적인 재정적 이해관계를 가지고 있는(예: 가족 구성원이 벤더에 고용된 직원) 벤더 또는 사업 파트너 선정에 참여하는 행위.
- ✗ 금전적 가치 이상의 선물 또는 사업 결정에 영향을 미치거나 영향을 미치는 것으로 보일 수 있는 선물을 받는 행위.



제가 함께 일하는 벤더 중 한 곳이 2일간의 컨퍼런스에 저를 초대했고 제 등록비, 여행 및 숙박 비용을 지불하겠다고 제안했습니다. 벤더가 컨퍼런스의 후원사입니다. 벤더의 초대를 수락해도 됩니까?



벤처가 컨퍼런스를 후원하고 있으므로 컨퍼런스에 참석할 수 있습니다. 그러나 여행 및 숙박 비용은 회사가 지불해야 합니다. 이를 법률 고문에게 공개해야 합니다.

재무건전성

재무 건전성

재무 건전성 유지 및 사기 방지

23

내부자 거래 방지

24

재무 건전성 유지 및 사기 방지

우리는 재무 보고의 무결성을 유지하고 사기를 방지하기 위해 최선을 다합니다. 사기의 예로는 수표 또는 기타 문서의 위조 또는 변경, 자금 또는 기타 자산의 유용, 자금, 재고 또는 금융 거래의 취급 또는 보고에 대한 부적절한 행위, 절도 또는 부정 행위, 기록, 재고, 기구 또는 장비의 파기 또는 분실 등이 있습니다.

재무 건전성

Foot Locker의 재무제표 및 업무 기록은 모든 거래를 정직하고 정확하게 반영해야 합니다. 회사는 정확한 재무 보고를 보장하기 위해 특별히 설계된 프로세스와 통제 장치를 갖추고 있습니다. 우리 모두는 회사의 내부 통제를 따르고 그러한 통제를 위반하는 모든 상황을 보고할 책임이 있습니다.

규칙에 따라 알고 있는 사항

- ▶ 모든 비즈니스 거래에 대해 완전하고 정확하며 시기 적절한 기록과 계정을 유지합니다.
- ▶ 자산, 부채, 수익 및 비용을 기록할 때 적절한 증빙 문서를 제공하고 정보를 허위 진술하거나 누락하지 않습니다.
- ▶ 근무시간 기록표, 송장 또는 경비 보고서의 오류와 같이 부정확한 문서가 있는지 살펴봅니다.

- ▶ 회사의 장부, 기록 또는 시스템에 알려진 또는 의심되는 허위 진술, 오해의 소지가 있는 기입 항목이나 중대한 누락을 보고합니다.
- ▶ 모든 내부 및 외부 감사관, 회계사 및 감사 프로세스와 협력하고, 감사 또는 재무제표 검토 결과에 오해를 불러일으키거나 부적절하게 영향을 미치지 않습니다.
- ▶ 회사의 공개에 관한 내부 보고 절차를 따릅니다.
- ▶ 질문이나 우려를 **Locker Room 리소스**에 문의하거나 뉴욕의 최고 재무 책임자 또는 최고 회계 책임자에게 직접 제기합니다.

해야 할 일



- ✓ 내부자 거래법을 위반하면 해고, 민사 책임 및 형사 기소를 포함하여 회사와 관련된 개인 모두에게 심각한 결과를 초래할 수 있음을 이해합니다.
- ✓ **MyLockerRoom**에 있는 **내부자 거래 정책**을 검토하고 숙지합니다.

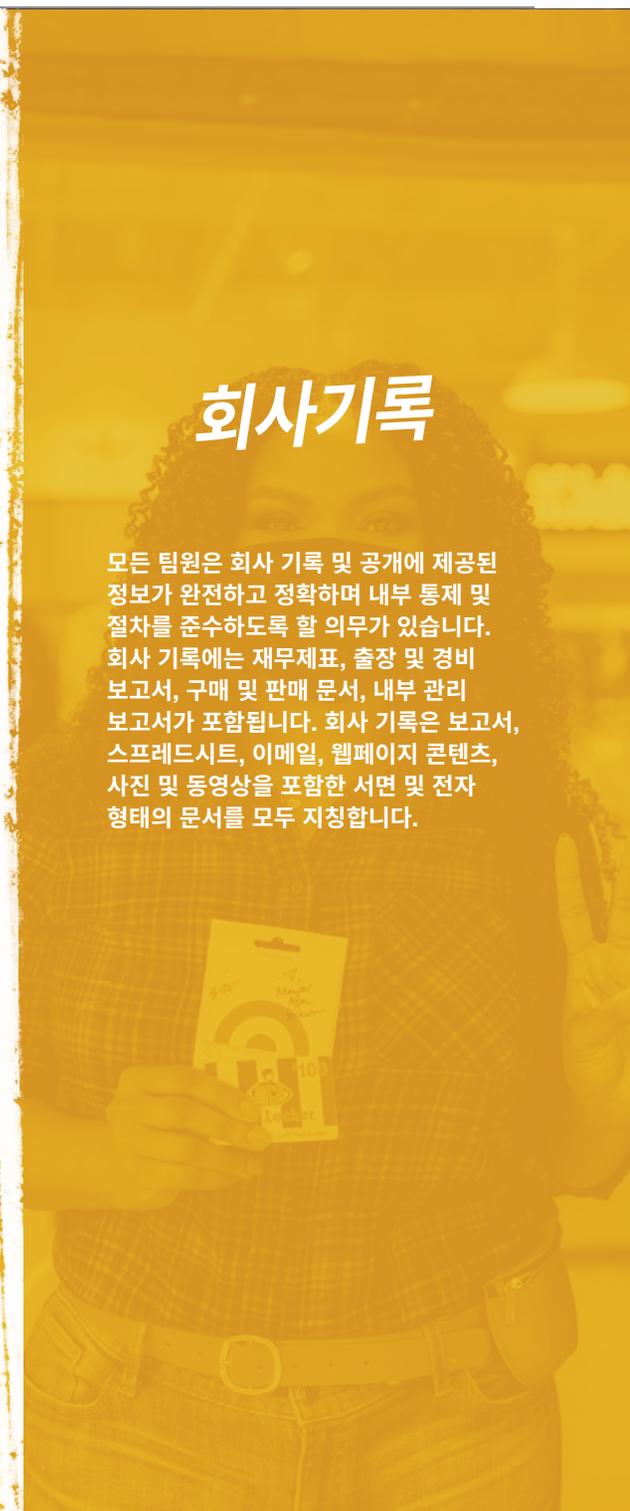
하지 말아야 할 일



- ✗ 미공개 중요 정보를 가지고 있는 경우 주식 또는 증권을 거래하는 행위.
- ✗ 미공개 중요 정보를 바탕으로 다른 사람에게 "팁"을 공유하거나 제공하는 행위.

회사기록

모든 팀원은 회사 기록 및 공개에 제공된 정보가 완전하고 정확하며 내부 통제 및 절차를 준수하도록 할 의무가 있습니다. 회사 기록에는 재무제표, 출장 및 경비 보고서, 구매 및 판매 문서, 내부 관리 보고서가 포함됩니다. 회사 기록은 보고서, 스프레드시트, 이메일, 웹페이지 콘텐츠, 사진 및 동영상을 포함한 서면 및 전자 형태의 문서를 모두 지칭합니다.



내부자 거래 방지

업무 과정에서 우리는 회사, 고객, 벤더, 파트너, 경쟁사, 우리가 거래하는 회사, 우리와 거래하고자 하는 회사, 또는 우리가 거래 협상을 하고 있을 수 있는 회사에 대한 "중요한 미공개" 정보에 노출될 수 있습니다. 일반적으로 어떤 회사에 대한 미공개 중요 정보를 알고 있는 상태에서 해당 회사의 주식 또는 기타 증권 거래에 관여하거나 이 정보를 타인에게 제공하는 것은 불법입니다.

내부자 거래 금지 정책은 MyLockerRoom에서 확인할 수 있습니다.

#정직성

이사회 구성원, 임원 및 기타 제한된 개인 등 특정 개인에게는 주식 거래에 대한 특별 제한이 적용됩니다. 일반적으로, 이들은 회사의 분기별 수익이 공개된 후 “거래허용기간(open window)” 동안에만 회사 주식을 거래할 수 있습니다. 이 기간은 실적 발표 후 영업일 기준 1일 후에 시작됩니다. 질문이 있는 경우 내부자 거래 금지 정책을 참조하거나 회사 법률 고문과 상의하십시오.



내부자 거래의 실제 사례를 들 수 있습니까?

예를 들어, 재무 통제 컨퍼런스에서 한 팀원이 회사가 분기 수익 기대치를 능가할 것이라는 사실을 알게 되었고 이 사실을 아버지에게 알렸습니다. 그 후 아버지는 회사 주식을 매입했습니다. 수익이 발표된 후 주가가 상승하고 아버지가 주식을 매각했습니다. 팀원과 아버지 모두 법률을 위반한 것으로 밝혀질 가능성이 높습니다.



회사가 판매하는 상품을 구매할 책임이 있는 경우, 귀하 또는 귀하와 함께 거주하는 가족 구성원이 회사의 상품 공급업체의 주식을 소유할 수 있습니까?

아니요. 우리 매장, 카탈로그 또는 온라인에서 판매되는 상품의 구매를 담당하고 있는 경우, 당사자와 그 가족 구성원은 당사 상품 벤더 중 어느 곳의 주식을 소유하거나 어느 곳과도 재정적 이해관계를 가질 수 없습니다.



자료미공개정보

“미공개 중요 정보”는 합리적인 투자자가 거래 여부를 결정할 때 중요하다고 간주할 만한 대중에게 공개되지 않은 모든 정보를 말합니다. 여기에는 당사 주식 가격에 합리적으로 영향을 미칠 수 있는 모든 정보가 포함됩니다. 가능한 중요 정보의 예에는 다음이 포함되나 이에 국한되지 않습니다.

- ▶ 매출 및/또는 수익 결과
- ▶ 예상 매출 결과보다 상당히 높거나 낮은 결과
- ▶ 배당금 또는 주식 분할 조치
- ▶ 상당한 사업의 인수 또는 처분을 포함한 전략적 계획
- ▶ 신제품 라인 또는 주요 벤더 획득 또는 상실
- ▶ 고위 경영진 교체
- ▶ 인수
- ▶ 벤더 또는 기타 제3자 관계의 체결 또는 종료

지역사회 를 위한 봉사

지역사회 봉사

훌륭한 기업 시민의식 실천	26
정치 과정 참여	27
뇌물수수 및 부패 방지	28
경쟁법 준수	29

훌륭한 기업 시민의식 실천

우리는 우리가 살고 일하는 곳에서 변화를 만들기 위해 노력합니다. 우리는 의미 있고 긍정적인 영향력을 창출하기 위한 노력의 일환으로 커뮤니티에 대한 봉사에 열정을 쏟고 있습니다.



인종간의 불평등 근절

우리는 교육 및 경제 개발 선도(Leader in Education and Economic Development, “LEED”) 이니셔티브를 통해 흑인 인력과 지역사회를 지원하여 인종간의 불평등에 맞서 싸우기 위해 최선을 다합니다.



공정한 고용 관행

우리는 최저 임금, 휴식 시간 및 최대 근로 시간을 정한 모든 관련 법률을 전적으로 존중합니다.



책임

우리는 벤더와 제3자가 이러한 기준을 지키고 모든 법률을 준수할 것을 기대합니다.



인권

우리는 모든 사업 운영과 시설에서 인권을 지키고 아동 착취, 체벌, 학대 또는 비자발적 노역 등의 지표가 있는지 감시합니다. 글로벌 인권 선언문은 investors.footlocker-inc.com/humanrights에서 참조하십시오.



자선 기부

우리는 팀원들에게 자선 기부를 요청할 때 신중을 기하고 압력을 주지 않으며, 벤더에는 절대 요청하지 않습니다. 우리는 Foot Locker Foundation이 지원하는 다양한 자원봉사 및 자선 활동과 프로젝트를 통해 지역사회에 참여하기 위해 노력하고 있습니다.

정치 과정 참여

정치 과정에 참여할 때는 항상 직무와 분리된 활동을 해야 하며, 자신의 시간에 자신의 자원으로 활동해야 한다는 점을 분명히 해야 합니다.

정치적 매개변수

회사는 회사의 정치 활동에 적용되는 모든 로비 관련 법률 및 규정을 준수합니다. 우리는 회사를 대신하여 모든 국가의 정당, 정치 활동 위원회, 정치 후보자 또는 공직 보유자에게 어떠한 기부도 하지 않습니다.

해야 할 일 ✓

- ✓ 우리의 정치 활동에서 전문적으로 행동해야 합니다.
- ✓ 개인적인 시간에만 우리 자신의 자원을 가지고 정치 활동에 참여해야 합니다.
- ✓ 다른 개인과 조직이 근무 시간 동안 또는 회사 구내에서 정치적 기부를 요청하지 말아야 합니다.
- ✓ 법률 고문의 허가를 받은 경우 조직에 대한 특정 기부가 허용된다는 점을 이해해야 합니다. 예를 들어, 회사는 일반적으로 소매 산업 또는 재계에 중요한 문제와 관련된 옹호 활동에 참여하는 것을 주요 목적으로 하는 여러 무역 협회(예: RILA)의 회원입니다.

하지 말아야 할 일 ✗

- ✗ 이사, 임원, 팀원, 벤더 또는 우리가 함께 사업을 수행하는 회사에게 기부를 요청합니다.
- ✗ 회사를 대신하여 정당, 정치 활동 위원회, 정치 후보자 또는 공직자에게 기부하는 행위.
- ✗ 우리가 할 수 있는 개인적인 정치 기부금에 대해 회사로부터 상환을 요구하는 행위.
- ✗ 개인 시간에 참여한 모든 정치 활동이 회사에서 기인한 것으로 돌리는 행위.



뇌물수수 및 부패 방지

뇌물수수 및 부패 방지

우리는 뇌물수수 및 부패를 금지하는 모든 법률을 준수하면서 공정하고 윤리적으로 사업을 수행합니다. 보이는 모습도 중요하다는 점을 염두에 두고, 부적절함을 암시할 수 있는 행위에도 절대 관여해서는 안 됩니다.

항상 뇌물수수 및 부패로 간주될 수 있거나 그렇게 보일 수 있는 행동을 피해야 합니다. 이는 현지 관습이나 개인이나 단체, 정부 또는 공무원과 함께 일하고 있는지 여부에 관계없이 적용됩니다. 전 세계에는 사업 거래에서 뇌물수수를 금지하는 많은 법률이 있으며, 우리는 미국 해외부패방지법, 영국 뇌물수수법, 이탈리아 법률 231/01 등을 포함한 이러한 법률을 준수해야 합니다. 법률 및 회사 정책은 당사를 대신하여 일하는 팀원 또는 제3자가 어떤 형태로든 뇌물 또는 리베이트를 제공하거나 받는 행위를 엄격히 금지합니다. 뇌물수수는 우리 회사와 연루된 개인에게 심각한 결과를 초래할 수 있으며, 여기에는 무거운 벌금, 과태료 및 징역형이 포함될 수 있습니다.

부패 방지법은 유리한 사업 결정을 위해 가치 있는 것을 제공하는 행위를 금지합니다. 이러한 법률은 뇌물을 제안하는 것뿐만 아니라 뇌물을 수수, 약속 또는 제공하는 것도 금지합니다. 귀하는 당사의 정책에 따라 윤리적으로 업무를 수행할 책임이 있습니다.

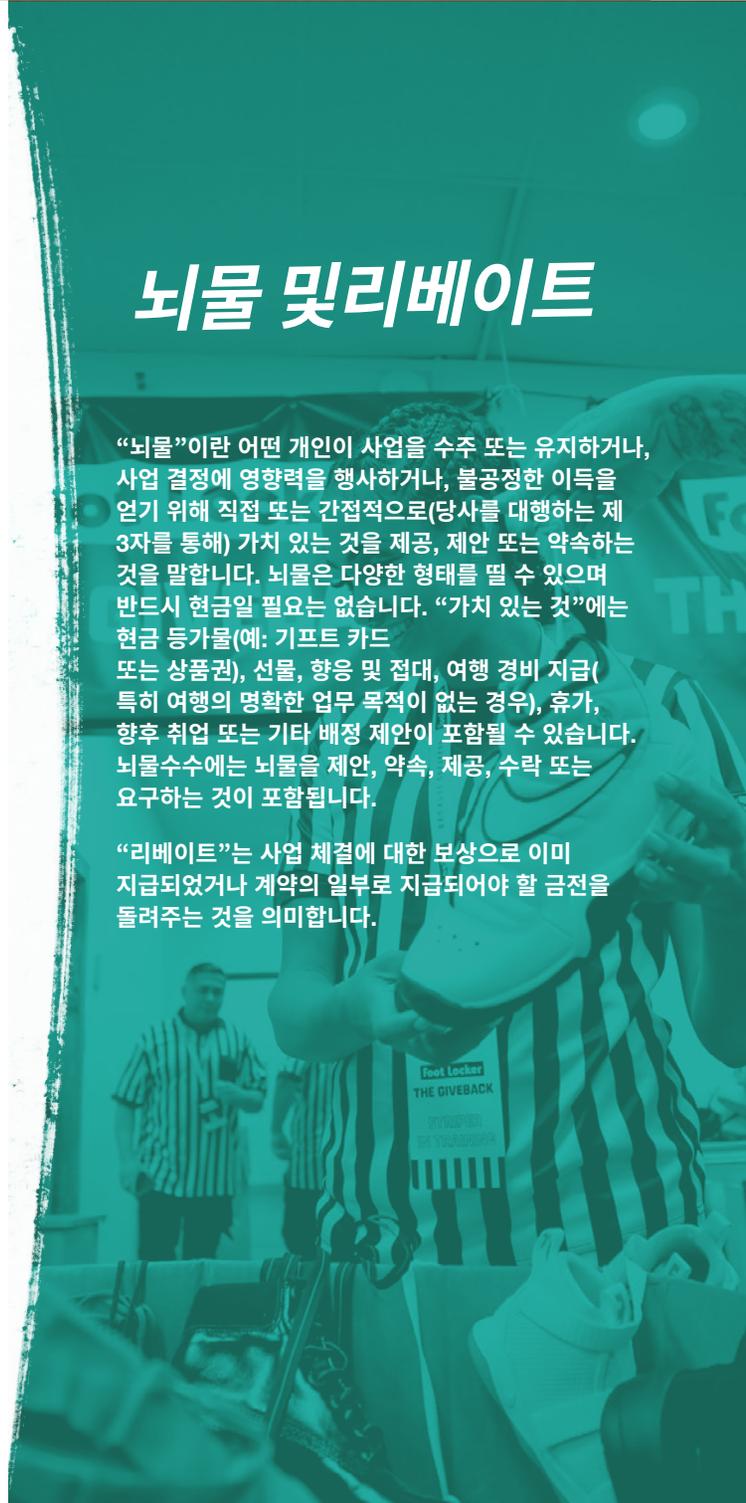
규칙에 따라 알고 있는 사항

- ▶ 가치 있는 것을 수락, 제안, 약속 또는 승인하는 것이 사업 결정을 부적절하게 확보하거나 영향을 미칠 수 있는 방법이거나 그렇게 보일 수 있는 상황을 피합니다.
- ▶ “접대 및 향응”은 합법적이고, 가치 및 빈도가 합리적이어야 하며, 항상 타당한 업무상의 목적이 있어야 한다는 사실을 알고 있어야 합니다.
- ▶ 잠재적 부패 또는 사기에 주의하고 상황이 불분명한 경우 질문을 하십시오.
- ▶ **MyLockerRoom**에 있는 **부패방지 정책**에 따라 리더십을 발휘하고, 잠재적인 부패 행동을 즉시 **Locker Room 리소스**에 보고합니다.
- ▶ 우리가 제3자의 행동에 대해 책임을 져야 할 수 있고 우리가 직접 할 수 없는 행위를 제3자가 하도록 허용하지 않는다는 점을 이해합니다.

뇌물 및 리베이트

“뇌물”이란 어떤 개인이 사업을 수주 또는 유지하거나, 사업 결정에 영향력을 행사하거나, 불공정한 이득을 얻기 위해 직접 또는 간접적으로(당사를 대행하는 제3자를 통해) 가치 있는 것을 제공, 제안 또는 약속하는 것을 말합니다. 뇌물은 다양한 형태를 띌 수 있으며 반드시 현금일 필요는 없습니다. “가치 있는 것”에는 현금 등가물(예: 기프트 카드 또는 상품권), 선물, 향응 및 접대, 여행 경비 지급(특히 여행의 명확한 업무 목적이 없는 경우), 휴가, 향후 취업 또는 기타 배정 제안이 포함될 수 있습니다. 뇌물수수에는 뇌물을 제안, 약속, 제공, 수락 또는 요구하는 것이 포함됩니다.

“리베이트”는 사업 체결에 대한 보상으로 이미 지급되었거나 계약의 일부로 지급되어야 할 금전을 돌려주는 것을 의미합니다.



경쟁법 준수

우리는 우리의 목적을 달성하고 오직 공정하고 개방적인 시장을 지원하는 방식으로만 경쟁하며 기업 간의 경쟁을 촉진합니다. 특정 행위가 경쟁을 감소시키거나 제한하는 경우, 이는 독점금지법 위반으로 간주될 수 있습니다. 이와 같이 금지 행동에는 회사와 실제 또는 잠재적 경쟁사 또는 벤더 간의 논의, 계약 및 비공식적 합의가 포함됩니다. 우리는 벤더, 경쟁사 및 고객과 공정하게 거래해야 하며 항상 우리가 판매하는 제품을 진실되게 대표해야 합니다.

공정 경쟁

우리가 사업을 수행하는 국가들은 일반적으로 경쟁을 방해하는 가격 또는 시장 할당에 관한 경쟁사들 간의 사업 논의, 관행, 계약, 합의를 금지하는 경쟁법 또는 “독점금지” 법을 가지고 있습니다. 우리는 시장 내 경쟁에 적용되는 모든 법률과 규정을 준수합니다.

기억할 사항

- ▶ 경쟁사에 당사의 가격, 가격 정책, 비용, 마케팅 또는 전략적 계획을 공개하지 않습니다.
- ▶ 회사가 구매하거나 판매할 상품 또는 서비스에 대한 할인 또는 프로모션과 같은 가격 또는 기타 판매 조건을 두고 담합하지 않습니다.
- ▶ 벤더 또는 경쟁사에 대해 허위 진술을 하거나 그들이 판매하는 제품을 비방하지 않습니다.
- ▶ 경쟁 제품, 서비스 또는 벤더의 고객, 시장 또는 지역을 분할하거나 할당하는 데 동의하지 않습니다.
- ▶ 특정 시장, 고객, 벤더, 상품 또는 서비스에 대한 보이콧에 참여하지 않습니다.
- ▶ 제안된 행동 방침이 경쟁을 제거할 것이라고 알려거나 암시하지 않습니다.

보고하세요!

위의 사례 중 어느 하나라도 발생한 것을 알게 되는 경우, **Locker Room 리소스** 또는 법률 고문에게 알리시기 바랍니다.

#정직성

무역 협회는 업계 동향을 논의하기 위한 귀중한 포럼입니다. 이러한 협회에 참여하는 경우, 경쟁법 또는 독점금지법을 위반하거나 위반하는 것처럼 보이는 일체의 행위를 피하기 위해 신중을 기해야 합니다. 위에서 설명한 금지된 행위가 무역 협회 회의를 참여함으로써 발생했다는 이유로 합법이 되지는 않습니다.



한 벤더가 우리가 주문을 늘리면 제품에 대해 동일한 가격을 경쟁사에 주지 않겠다고 약속합니다. 이 제안을 수락할 수 있습니까?



아니요. 벤더가 경쟁사에 제품을 공급하는 가격에 대해 벤더와 합의하지 말아야 합니다.



당사의 벤더 중 한 곳이 신학기를 위한 신제품 출시를 앞두고 있습니다. 저는 벤더가 경쟁사 중 한 곳에 출시 제품을 판매하는 경우 벤더와의 구매 주문을 줄일 것이라고 말하고 싶습니다. 이렇게 해도 됩니까?



아니요. 구매 수량을 벤더의 경쟁사 판매 결정과 연결지어서는 안 됩니다. 이는 독점금지법/반경쟁법을 위반하는 행위입니다.



규정 준수

규정 준수

면제 및 승인

31

인증 리소스

32

면제 및 승인

일부 제한적인 경우에 한해 회사는 본 강령에 따른 면제 요청을 고려할 수 있습니다. 면제는 특별하고 정상 참작이 가능한 상황에서만 허용되며 법률 고문이 승인합니다. 임원 및 이사에 대한 면제는 이사회와 감사 위원회만 승인할 수 있습니다. 임원 또는 이사에게 승인된 모든 면제는 회사 웹사이트에 공개됩니다.

법률 고문의 승인이 필요한 행동의 예는 다음과 같습니다.

공급업체의 개인적 사용

개인적인 목적으로, 상품 또는 서비스의 적정 가치가 미화 5,000달러(또는 현지 통화로 이에 상응하는 금액)를 초과할 때 당사와 거래하거나 거래하고자 하는 개인 또는 법인의 서비스를 이용하거나 상품을 구매하는 행위.

외부 사업 활동

파트타임 또는 프리랜서로 다른 비즈니스에 참여하는 등 외부 사업 활동에 참여하는 팀원.

자선 기부

Foot Locker Foundation이 후원하는 활동(예: “On Our Feet”)을 제외하고, 벤더에 자선 기부를 요청하거나 이 목적을 위해 다른 사람에게 벤더 목록을 제공하는 행위.

정치적 기부

회사를 대신하여 입법, 규제 또는 유사한 공공 정책 사안을 지원하는 것을 주요 목적으로 하는 조직에 기부하는 행위

회사에 대한 공개

본 강령에는 다음과 같은 사항을 회사에 공개해야 하는 기타 조항이 있습니다.

- ▶ **제3자에 대한 재정적 이해관계:** 귀하 또는 가족 구성원이 당사와 거래하거나 거래하고자 하거나 당사와 경쟁하는 법인에 “실질적인 재정적 이해관계”가 있는 경우, 이 사실을 법률 고문에게 공개해야 합니다.
- ▶ **뇌물:** 누군가가 뇌물을 제공하는 경우, 이 사실을 즉시 법률 고문에게 보고해야 합니다.
- ▶ **독점금지/반경쟁:** 경쟁사 또는 공급업체가 독점금지 문제를 야기할 수 있는 주제를 제기하는 경우, 논의를 종료하고 법률 고문에게 문의해야 합니다.

법률 고문은 counsel@footlocker.com으로 이메일을 통해 연락할 수 있습니다.



저는 지역 학군에서 파트타임으로 일하고 싶습니다. 이 파트타임 자리를 수락해도 됩니까?



상황에 따라 다릅니다. 이렇게 제안 받은 외부 사업 활동은 직속 상관과 법률 고문에게 공개해야 합니다. 이 일자리가 귀하의 직무에 방해가 되지 않고 귀하가 회사의 기밀 유지 정책을 따른다면, 귀하는 해당 자리를 수락할 수 있으며, 법률 고문은 강령에 따라 필요한 승인을 제공할 것입니다. 회사의 소모품, 컴퓨터 또는 기타 자산은 외부 사업 활동에 사용할 수 없습니다.

업무행동강령 인증서

인증

온보딩의 일환으로 매년 업무행동강령에 대한 귀하의 약속을 확인해 달라는 요청을 받게 될 것입니다. 또한, 이해 상충의 공개를 포함하여 보고되지 않은 강령 위반에 대해 알지 못한다는 사실을 확인하라는 요청도 받게 됩니다.

정책

본 강령에 언급된 정책은 다음과 같습니다.

- 부패방지 정책
- 데이터 보호 정책
- 정보 보안 정책
- 출장 정책
- 내부자 거래 금지 정책
- 언론 관계 정책
- 소셜 미디어 정책

이러한 정책은 MyLockerRoom에서 액세스할 수 있습니다.

<https://footlocker.sharepoint.com/sites/MyLockerRoom>

리소스

Locker Room 리소스(10 페이지)

추가 리소스

- ▶ 제3자에 대한 재정적 이해관계
HRServices@footlocker.com 법률 고문.
- ▶ 투자자 관계
IR@footlocker.com
- ▶ 홍보 부서
MediaRelations@footlocker.com
- ▶ 기술 서비스 데스크
Technology.Services@footlocker.com
- ▶ 손실 방지
Technology.Services@footlocker.com