

当社の基準

当社のブランド

 berghaus®


canterbury

ellesse®

ENDURA® 


KangaROOS

Kickers®*

LACOSTE  **

FITCO
ACTIVERETAIL

mitre®

Red or Dead®

SEAVEES

speedo® 

世代を超えて世界に愛される
ブランドファミリーの構築

人と環境を尊重することは、長い間当社ビジネスの中心になってきました。当社は、容易なことではなく正しいことを行うよう努め、良心に従ってすべてを決定します。

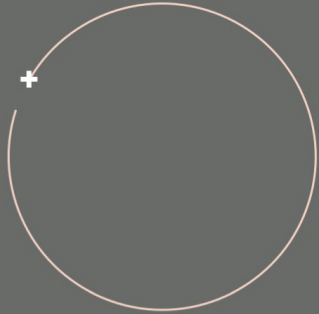
当社の基準では、実際の行動の観点から見た際に、この基準が意味するものを明確に説明しています。優れたガバナンス、効果的なリスク管理、強固な法規制の遵守は、ビジネスを正しい方法で継続するために不可欠です。

当社は、従業員および当社が提携するディストリビューター、ライセンサー、サプライヤー、関連会社などのパートナー企業が、当社の基準を採用して実行すること、あるいは同等または類似の基準を反映した独自のポリシーを持つことを求めています。

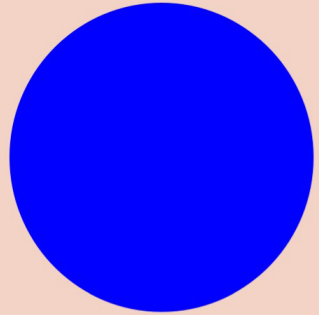
Pentland Brandsでは、前向きなビジネスの運営に焦点を当てています。ポジティブ・ビジネス戦略は、人と地球のために行動を起こすという私たちのコミットメントを示しています。

当社の従業員は4つの原則によって導かれ、すべての従業員は優れた仕事をするだけでなく、正しい方法で行うよう奨励されています：

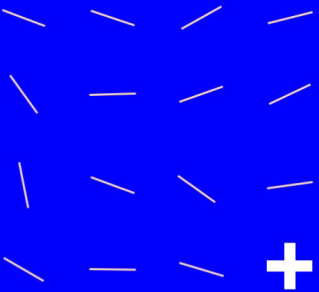
- + **成功はチームプレーです：**チームとして協力し、スキルを共有し、野心を共有するとき、個々の長所が増幅されます。
- + **明快さと勇気をもつ：**目標を明確にし、大胆かつ直接的に追求していきます。
- + **基準としての優位性：**当社は常に、創造し、学び、改善を重ね、業務のさらなる向上を目指しています。
- + **良心に従う：**評判は勝ち得るものです。当社は、個人としても組織としても、容易なことではなく正しいことをすることの重要性を信じています。



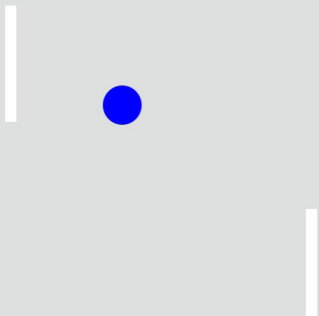
基準としての
優位性



明快さと
勇気をもつ



良心に従う



成功はチーム
プレーです

当社のコミットメントと アプローチ:

当社の経営陣は、事業の長期的かつ持続的な成功の達成に注力しています。当社はまた、事業者として優れたコーポレート・ガバナンス、透明性、説明責任、倫理的行動を指針としています。

当社のコーポレート・ガバナンスは3つの考えに基づいています:

- **防止:** 当社の原則を推進する文化を創造し、維持します。ポリシー、手順、トレーニング、コミュニケーションを導入し、アドバイスやサポートを提供することで、優れたリスクマネジメントを確立するよう努めます。
- **発見:** コントロール、レビュー、意見を述べる機会を取り入れます。
- **対応:** 早急に問題に取り組み、効果的かつ適切に修正します。

A) 人

これらの基準は、適用される雇用法を遵守するためだけでなく、当社の文化に貢献するためにも重要です。これにより従業員は、自身の会社が従業員をすべての活動の中心に置いていることを理解することができます。従業員との強固な関係により、当社のビジネスは世界のあらゆる場所で競合他社を上回り、より長期に存続することができます。

1. 当社では、優秀な人材の採用と維持が極めて重要であると認識しています。
2. 能力、スキル、経験、行動、可能性、業績に基づいて、採用、雇用、報酬、開発、昇進に関する決定を行います。
3. すべての人に敬意と尊厳をもって平等に接し、従業員にとって多様で包括的な環境を擁護します。すべての人が歓迎され、サポートされ、成功を奨励される、多様で包括的な文化を称賛します。ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)は、当社がビジネスを行う上で非常に重要です。
4. 従業員が潜在能力を発揮し、ビジネスの成長をサポートするために、トレーニングや専門的な開発に適切な機会を提供します。
5. 当社は、株主に対する財務上の責任を念頭に置きつつ、適切かつ水準以上の給与および福利厚生プログラムを確立・維持することにより、従業員を惹きつけ、維持し、意欲を高め、報いることを目指しています。当社では、職務間の公平性と一貫性を確保するために、グローバルなレベリングフレームワークを導入しています。
6. 当社の基準と原則を共有し、それを支持する人材の採用を常に目指しています。
7. チーム間の協力的な作業方法を促進する包括的な職場環境を提供します。
8. すべての人を公平に、尊厳を持って、正直に、そして尊敬の念を持って扱い、人々が自身の価値を感じられるような環境づくりに努めています。
9. 4つの原則は、チームワーク、向上心、継続的な改善、そして誠実さを促進します。
10. すべての従業員に安全で健康的な職場環境を提供し、それを維持します。
11. 人々が自らの信念に基づいて宗教や信仰を信じる権利を尊重します。
12. カスタマー、消費者、地域社会を支援するために、当社内外で違いを生み出すための役割を果たすことを従業員に奨励しています。
13. 差別、いじめ、ハラスメントを容認せず、そのような行為を排除するための措置を講じます。従業員が報復を恐れることなく、自身にとって重要な行動について発言することを奨励し、権限を与えます。
14. 職場内暴力についてゼロトレランスポリシーを採用しており、人が脅迫されたり安全でないと感じたりする可能性のある行為を禁止しています。
15. 従業員がアルコールや違法薬物の影響下での作業は禁止されています。
16. 当社は、適切なデータ保護基準に従って個人データを使用、維持、および転送することにより、従業員のプライバシー権を尊重します。

B) 顧客

1. 強力で長期的な関係を構築することにより、顧客を獲得し、維持します。約束を果たすために、誠実で倫理的なアプローチをとる最大限の努力をします。
2. 価格、品質、性能、種類において顧客に優れた価値をもたらす製品とサービスの提供に努めています。製品を最高のものにするために、継続的な改善と革新に取り組んでいます。
3. 顧客に対し、当社の製品とサービスに関する明確で正確な情報を提供します。
4. 顧客のプライバシーの権利を尊重し、適切なデータ保護基準に従って、顧客から提供された情報を常に細心の注意と機密性をもって取り扱います。
5. 責任ある誠実な方法で製品やサービスを宣伝する責任を理解しています。
6. 当社の製品またはサービスに品質または性能の問題が発生した場合は、顧客の不便を最小限に抑えて迅速に対処します。
7. 当社製品の偽造品の販売を防ぐために、すべての合理的で実行可能な措置を講じています。

C) パートナー

1. 当社は、パートナーがディストリビューター、ライセンス、サプライヤー、または当社が提携する関連会社であるかどうかにかかわらず、当社の事業の成功レベルに大きな影響を与えることを認識しています。
2. パートナーに対して、責任を持って倫理的に行動します。
3. パートナーとの強力で公平かつ忠実な関係を維持し、相互に有益なパートナーシップを構築することを約束します。
4. パートナー企業との関係に着手する前に、一連のビジネス要件に照らしてパートナー企業を徹底的に評価します。ビジネス要件には、品質、サービス、供給の保証、評判、コスト、革新性、持続可能性が含まれます。

5. パートナーには当社の基準、行動規範、および環境原則を伝え、それらの遵守を求めます。当社の製品を直接的または間接的に（ライセンス、エージェント、または宣言および承認された下請け関係を介して）製造するすべての製造業者は、当社の行動規範に準拠しなければなりません。
6. サプライヤーとの明確な支払い条件を確立し、それらの条件に従って義務を遂行します。
7. 当社は、サプライヤーとのビジネスのあらゆる側面において正直さと誠実さを求めており、当社の従業員、代理人、またはその家族に対する金銭の支払いや豪華なもてなし、贈り物によって、当社との取引を得ようとする行為を容認しません。

D) 行動規範

ポジティブ・ビジネスとは、倫理的で透明性のある、持続的な業務が組織全体の責任であることを意味します。インパクトに焦点を当てることで、より迅速に、共に成果を上げることができる戦略を構築しました。

当社は倫理的な取引をお約束します。当社の行動規範は、倫理取引イニシアチブ(ETI)の基本規範と国際労働機関(ILO)の慣習を反映しています。この規範は、可能な限り満たすべき最低基準を提供しています。これを適用する際、サプライヤーは国内法およびその他の適用法を遵守する必要があります。法律の規定とこの規範が同じ主題に対応している場合は、労働者により大きな保護を与える規定を適用してください。

1. 雇用の自由な選択

- 1.1 当社では、強制的、拘束的、または非自発的な囚人労働は行われていません。
- 1.2 労働者は、「預り金」、身分証明書、またはその他の担保を雇用主に提出する必要はなく、合理的な通知の後に自由に離職することができます。

2. 結社の自由と団体交渉の権利の尊重

- 2.1 すべての労働者は、自ら選択した労働組合に加入または組合を結成し、団体交渉を行う権利を有します。また、労働組合に加入しない権利も持っています。
- 2.2 サプライヤーは、労働組合の活動やその組合員の募集に対して、オープンな姿勢を取ります。
- 2.3 代表労働者は差別を受けず、代表者としての責務を果たすために職場への立ち入りが許可されています。
- 2.4 結社の自由および団体交渉の権利が法律によって制限されている場合、雇用者は、労働者の自由で独立した結社および交渉のための手段を並行して開発することを支持します。

3. 安全で衛生的な労働環境

- 3.1 業界および特定の危険に関する一般的な知識を念頭に置いて、安全で衛生的な作業環境を提供しなければなりません。作業環境に内在する危険因子を合理的に実行可能な範囲で最小限に抑えることにより、作業に起因および関連する、または作業中に発生する事故や健康被害を防ぐための適切な措置を講じる必要があります。
- 3.2 労働者は、定期的な安全衛生トレーニングを受け、その記録を残し、新規労働者または再配置された労働者に対してそのようなトレーニングを繰り返し提供します。
- 3.3 清潔なトイレ設備と飲料水へのアクセス、および必要に応じて食品保管用の衛生設備を提供します。
- 3.4 宿泊施設が提供される場合は、清潔で安全であり、労働者の基本的なニーズを満たすものでなければなりません。
- 3.5 規範を遵守する企業は、安全衛生に対する責任を上級管理職に委ねます。

4. 児童労働の禁止

- 4.1 児童労働の新規採用は行いません。
- 4.2 企業は、児童労働を行っていることが判明した児童が労働年齢に達するまで、高品質の教育を受けられる方針やプログラムを開発またはプログラムに参加し、それに貢献します。
- 4.3 18歳未満の児童および若者を、夜間の作業または危険な状況での作業のために雇用してはなりません。
- 4.4 これらの方針と手順は、関連するILO基準の規定に準拠するものとしします。
- 4.5 この規範では、国または地方の法律で義務教育の学卒年齢または最低就労年齢が規定されている場合を除き、「児童」とは15歳未満の児童を意味し、規定されている場合は年齢の高い方を適用します。「児童労働」とは、児童または若者によるあらゆる労働を意味します。

5. 生活賃金の支払い

- 5.1 生活賃金とは、労働者が自分自身とその家族の基本的なニーズを満たすために必要な最低限の収入であり、ある程度の自由裁量所得を含みます。これは、法定労働時間内(残業なしなど)の労働賃金です。

標準的な週の労働に対して支払われる賃金と手当は、最低でも、国の法的基準または業界のベンチマーク基準のいずれか高い方を満たしています。いずれの場合も、賃金は基本的なニーズを満たし、ある程度の自由裁量所得を含まなければなりません。
- 5.2 すべての労働者には、雇用開始前に、支払期間の賃金の詳細について、理解できる情報を書面にて提供します。
- 5.3 懲戒処分としての賃金からの控除は、関係する労働者の明示的な許可なしに認められず、国内法で規定されていない賃金からの控除も認められません。すべての懲戒処分は記録しなければなりません。

6. 過度にならない労働時間

- 6.1 労働時間は、国内法、労働協約、および以下の6.2から6.6の規定のいずれかのうち労働者の保護を強化する規定に準拠しなければなりません。
- 6.2項から6.6項は、国際労働基準に基づいています。
- 6.2 残業を除く労働時間は、契約により定められ、週48時間を超えてはなりません*。
- 6.3 すべての残業は自発的に行うものとし、時間外労働は、個々の労働者および労働者全体の労働範囲、頻度、および時間をすべて考慮した上で、責任を持って行い、通常の雇用に代わるものとして時間外労働を行うことはできません。時間外労働は常に割増賃金で補償されるものとし、通常の賃金の125%以上が推奨されます。
- 6.4 以下の6.5項でカバーされている場合を除き、7日間の総労働時間は60時間を超えてはなりません。
- 6.5 労働時間は、以下のすべてが満たされる例外的な状況においてのみ、7日間で60時間を超えることができます：
- 国内法で許可されている；
 - 労働者の大部分を代表する労働者組織と自由に交渉された労働協約によって許可されている；
 - 労働者の健康と安全を守るための適切な保護措置が取られている；および
 - 雇用者が、予期せぬ生産ピーク、事故、緊急事態などの例外的な状況が適用されることを証明できる。
- 6.6 労働者には、7日ごとに少なくとも1日、または国内法で許可されている場合は14日ごとに2日休みが与えられるものとし、

7. 差別なし

- 7.1 人種、カースト、国籍、宗教、年齢、障害、性別、配偶者の有無、性的指向、組合への加入、政治的所屬に基づいて、雇用、報酬、研修への参加、昇進、解雇、退職などを差別することはありません。

8. 正規雇用の提供

- 8.1 実行される作業は可能な限り、国内法および慣行を通じて確立された認められた雇用関係に基づいて行われます。
- 8.2 通常の雇用関係から生じる労働または社会保障の法律および規制に基づく従業員への義務は、労働のみの契約、下請け、または在宅勤務の取り決めによって、またはスキルや正規雇用を提供する意図がない場合の見習い制度によって回避されることはありません。また有期雇用契約の過度な使用によってそのような義務を回避することもできません。

9. 過酷または非人道的な扱いの禁止

- 9.1 身体的な虐待や懲罰、身体的虐待の脅し、性的その他のハラスメント、言葉による虐待やその他の形態の脅迫は禁止されています。
- 9.2 企業は、すべての労働者に対して、機密の苦情処理システムへのアクセスを提供しなければなりません。

10. 許可されていない下請け仕事の禁止

- 10.1 当社のサプライチェーン内の下請け業者に対しては、作業の発注前に当社が書面で指定し、承認しなければなりません。このような下請け業者とのすべての取引は、ライセンシーの条件、パートナーとの製造および流通契約に準拠しなければなりません。サプライヤーが指定し、在宅勤務ポリシーのガイダンスに従って管理されている場合、在宅勤務を許可します。
- 10.2 指定および承認されたすべての下請け業者は、当社の行動規範に準拠しなければなりません。
- 10.3 下請け、在宅勤務、外部処理を管理するためのシステムとプロセスを導入しなければなりません。

E) 環境

地球を尊重することは長い間当社のビジネスの中心となってきました。当社は、ポジティブ・ビジネス戦略を取り入れ、事業や資材による環境への影響削減に取り組んでいます。組織全体で真に明確な改善を行い、環境フットプリントにプラスの影響を与えるためにサステナビリティに的を絞ったアプローチを取っています。

1. 合理的に実行可能な限り資源を効率的に利用し、関連する環境法を遵守します。
2. エネルギー、水、廃棄物において、オフィス、物流センター、小売店などの施設を効率的に運営します。それぞれの施設において、以下を目指します：
 - 二酸化炭素排出量を削減し、コストを削減し、エネルギー不足のリスクへの暴露を制限するためにエネルギーをより効率的に使用し、新規制への対応に備えます；
 - 水の使用量を減らすことで将来の水不足からのリスクを制限し；および
 - 廃棄物の発生を減らし、実行可能な限りリサイクルします。
3. 二酸化炭素排出量を削減するため、製品輸送への航空貨物の使用を制限します。
4. 環境に配慮した製品を設計および製造する方法を模索し、環境に対してより持続可能な材料とパッケージの使用に移行します。
5. 製品の製造における制限物質の使用を管理し、関連法律を遵守しています。
6. サプライヤーには、製造施設の環境効率を向上させ、特にエネルギー使用量、水使用量、廃棄物の削減を奨励します。
7. 環境に配慮した製品やサービスの購入比率を高める機会を詮索します。
8. ブランドや製品の長期的な未来のため、天然資源を保護・尊重するための革新的かつ創造的な取り組みの必要性を認識しています。

9. 価値のある関連慈善団体やコミュニティの組織や活動を支援します。

F) 当社のビジネスのあり方

正直で誠実な姿勢を重視することが、企業としての成功と長寿において中心的役割を果たしていると考えています。これは、当社が行うすべての活動の特徴であり、当社の社員、顧客、パートナーとの関係のあらゆる側面に影響を与え、形作っています。

1. リスク

- 1.1 当社は、優れたコーポレート・ガバナンスの重要な要素は、リスクの特定、評価、管理であると理解しています。主要なリスクは定期的にモニタリングし、新しい重大なリスクについては適切なレベルの経営陣に通知します。

- 1.2 親会社のグループ内部監査部門が、リスクを管理するための内部統制の有効性を定期的に検証しています。

2. 倫理と誠実さ

- 2.1 不誠実、非倫理的、腐敗的な行動は容認しません。
- 2.2 当社は、不誠実な行動や詐欺的な行為、あるいは虚偽の主張をすることで、故意に利益を得ようとすることはありません。

- 2.3 会社の資金や資源が、故意に偽装や詐欺に使用されることを認めることは決してありません。

3. 贈収賄および汚職防止

- 3.1 賄賂や不適切な支払いの授受を決して容認せず、いかなる種類の腐敗行為にも、直接または第三者を通じて関与することはありません。

- 3.2 当社の贈収賄・汚職防止ポリシーは、当社のビジネス手法の遵守および維持において、当社および当社従業員の責任範囲を定めています。また、当社の従業員に対し、贈収賄防止および汚職防止の問題への対処方法についての情報と指針を提供します。

4. 税金

- 4.1 当社は、Pentland Groupとその英国子会社の英国税務戦略を毎年ウェブサイトで公開しています。pentlandgroup.com/corporate-governanceでご覧いただけます。
- 4.2 当社は、直接または第三者を介して、脱税を容認したり、それに加担したりすることはありません。
- 4.3 納税者として、また、従業員、お客様、パートナーとの関係において、2017年英国刑事財政法第3部に基づく「脱税促進行為防止懈怠」という法人犯罪を含め、関連するすべての法律を遵守することを約束します。

5. 贈答品と接待

- 5.1 当社の「贈答品と接待の手引き」は、贈答品と接待に関する当社の見解を示したもので、合法的かつ公正であり、当社の業界に適しています。

6. 利益相反

- 6.1 当社は、従業員の個人的な利益と会社の利益との間に矛盾が生じる行為に関与しないよう、細心の注意を払うよう従業員に求めています。
- 6.2 従業員には、会社に対する注意義務を考慮し、疑問がある場合は適切な上級管理者に相談するよう求めています。

7. 競合

- 7.1 当社はオープンで公正な競合を信じ、公正かつ合法的な手段によってのみ競争上の優位性を求めます。
- 7.2 適切な契約がない限り、未公開情報やその他の機密情報を第三者と交換することはありません。
- 7.3 当社は、不正な手段で競合他社の機密情報を得ることはありません。

- 7.4 ポリシー、ガイダンス、トレーニングなどのリソースを提供することで、適用される関連競争法を遵守することの重要性を社員に教育・周知し、潜在的な課題を予防・検出・対応する方法を理解するサポートを支援します。

8. 知的財産

- 8.1 知的財産は、当社の中核的な資産のひとつであり、常に適切に使用され、保護されます。これには、トレードマーク、デザイン、ロゴ、著作権、特許が含まれます。
- 8.2 第三者は、適切な許可と適切な契約がある場合に限り、当社の知的財産を使用できます。

9. 情報技術

- 9.1 従業員には、会社の電子メール、インターネット、ソーシャルメディアのアカウントを責任を持って使用し、会社の経営・業務情報システムのセキュリティを守ることを求めます。

世代を超えて世界に愛される ブランドファミリーの構築



@pentlandbrands @pentlandjobs



facebook.com/PentlandBrands

www.pentlandbrands.com

© Pentland Group plc 2014.無断転載を禁じます。

