

# มาตรฐาน ของเรา

# แบรนด์ของเรา

 berghaus

  
canterbury

ellesse

ENDURA 

  
KangaROOS

Kickers\*

LACOSTE  \*\*

**FITCO**  
ACTIVERETAIL

mitre

Red or Dead

SEAVEES

speedo 

สร้างครอบครัวของแบรนด์  
เพื่อให้โลกรัก จากรุ่นสู่รุ่น

# การเคารพให้เกียรติผู้คนและสิ่ง แวดล้อมคือหัวใจของธุรกิจของเรา ที่มีมาอย่างยาวนาน เราพยายาม ทำสิ่งที่ถูกต้อง ไม่มั่งง่าย และ ตัดสินใจทุกเรื่องด้วยจิตสำนึกที่ดี

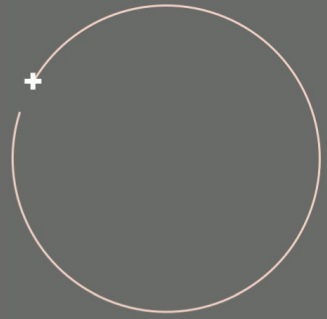
มาตรฐานของเรามีจุดมุ่งหมายเพื่อทำเรื่องนี้ให้ชัดเจนใน  
แง่ของพฤติกรรมเชิงปฏิบัติ การปกครองที่ดี การจัดการ  
ความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบ  
ข้อบังคับและกฎหมายอย่างเคร่งครัดนั้นเป็นสิ่งจำเป็นใน  
การทำให้มั่นใจว่าเราดำเนินธุรกิจในวิธีที่ถูกต้อง

เราคาดหวังให้พนักงานและพันธมิตรของเรา ไม่ว่าจะเป็น  
ผู้จัดจำหน่าย ผู้รับใบอนุญาต ซัพพลายเออร์ หรือบริษัทใน  
เครือที่เราทำงานด้วยก็ตาม ปรับและนำมาตรฐานของเรา  
มาใช้ หรือมีนโยบายของตนเองที่มีมาตรฐานที่เทียบเท่า  
หรือใกล้เคียงกัน

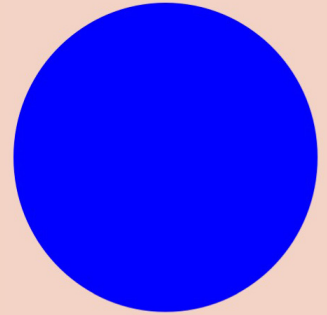
ที่แบรนด์ Pentland เรามุ่งเน้นที่วิธีการที่เราสามารถเป็นธุรกิจเชิง  
บวก กลยุทธ์ทางธุรกิจเชิงบวกของเราได้แสดงถึงความมุ่งมั่นที่  
จะดำเนินการเพื่อผู้คนและโลกของเรา

พนักงานของเราทำงานโดยใช้หลักการสี่ประการเป็นแนวทาง ซึ่ง  
สนับสนุนให้ทุกคนไม่เพียงแต่ทำงานอย่างดีเยี่ยมเท่านั้น แต่ทำ  
ในวิธีที่ถูกต้องด้วย

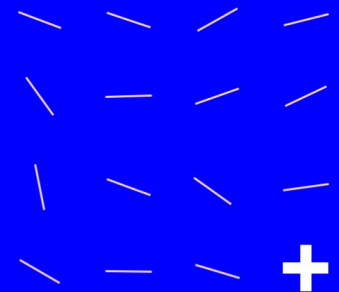
- + **ความสำเร็จคือการทำงานร่วมกันเป็นทีม:** กำลังของคน  
หนึ่งคนจะเพิ่มขึ้นเมื่อเราทำงานกันเป็นทีม แบ่งปันทักษะ  
และมีอุดมการณ์เดียวกัน
- + **มีความชัดเจนและกล้าหาญ:** มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน และ  
กล้าที่จะไขว่คว้าอย่างตรงไปตรงมา
- + **มาตรฐานคือการทำให้ดีขึ้น:** สร้างสรรค์ เรียนรู้ ปรับปรุง  
และทำให้ดีขึ้นคือภารกิจที่เราทำเป็นประจำ
- + **ด้วยจิตสำนึกที่ดี:** การได้มาซึ่งชื่อเสียงที่ดี เราเชื่อในการ  
ทำสิ่งที่ถูกต้อง ไม่มั่งง่าย ทั้งในฐานะส่วนตัวและในฐานะ  
องค์กร



มาตรฐานคือ  
การทำให้ดีขึ้น



มีความชัดเจน  
และกล้าหาญ



ด้วยจิตสำนึกที่ดี



ความสำเร็จคือการทำงานร่วมกันเป็นทีม 3

## ความมุ่งมั่นของเราและวิธีการปฏิบัติ:

ทีมผู้นำของเรามุ่งเน้นที่การบรรลุผลในระยะยาว ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในธุรกิจของเรา ในฐานะธุรกิจ เราดำเนินการโดยมีการปกครององค์กรที่ดี มีความโปร่งใส มีความน่าเชื่อถือ และมีหลักจริยธรรมเป็นแนวทาง

### วิธีการปฏิบัติของเราเพื่อการปกครององค์กรมีสามส่วน:

- **ป้องกัน:** สร้างและรักษาวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหลักการของเรา เราพยายามสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีโดยการปรับใช้นโยบาย ขั้นตอน การฝึกอบรม และการสื่อสาร และโดยการนำเสนอคำแนะนำและการสนับสนุน
- **ชั้นนำ:** แนะนำการควบคุม ทบทวน และโอกาสในการเสนอความคิด
- **ตอบสนอง:** เผชิญหน้ากับปัญหาอย่างว่องไวและแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

## ก) พนักงาน

มาตรฐานเหล่านี้มีความสำคัญ ไม่เพียงแต่การปฏิบัติตามกฎหมายที่มีผลบังคับใช้เท่านั้น แต่ยังเป็นเพราะมาตรฐานเหล่านี้มีส่วนในการสร้างวัฒนธรรมของเรา เพื่อให้มั่นใจไว้ว่าพนักงานของเราว่า พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ถือว่าพวกเขาเป็นหัวใจของทุกสิ่ง ความสัมพันธ์ที่เราสร้างขึ้นกับพนักงานจะช่วยให้ธุรกิจของเราเกิดผลที่ดีกว่าและคงทนกว่าคู่แข่งของเราในทุกมุมโลก

1. เราตระหนักว่าการว่าจ้างและการรักษาพนักงานที่ดีที่สุดให้ทำงานภายในบริษัทของเรานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง
2. เราทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการสรรหา การว่าจ้าง การให้รางวัล การพัฒนา และการเลื่อนขั้นโดยพิจารณาความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ พฤติกรรม ศักยภาพ และผลงาน
3. เราเป็นแชมป์ด้านสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและไม่แบ่งแยกสำหรับพนักงานของเรา ปฏิบัติต่อพนักงานทั้งหมดอย่างเท่าเทียม ด้วยการเคารพและการให้เกียรติ เรายกย่องวัฒนธรรมที่หลากหลายและไม่แบ่งแยก ซึ่งทุกคนได้รับการต้อนรับ สนับสนุน และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and inclusion หรือ D&I) มีความสำคัญยิ่งในวิธีการดำเนินธุรกิจของเรา

4. เรานำเสนอโอกาสที่เหมาะสมและสมควรสำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านอาชีพเพื่อสนับสนุนพนักงานของเราให้มีศักยภาพและสร้างธุรกิจของเราให้เติบโต
5. เราพยายามสร้างแรงจูงใจ รักษา กระตุ้น และให้รางวัลแก่พนักงานของเราโดยการจ่ายและรักษาเงินเดือนและโปรแกรมสวัสดิการที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจในการแข่งขันได้ ในขณะที่ยังคงรักษาความน่าสนใจต่อความรับผิดชอบด้านการเงินของเราแก่ผู้ถือหุ้นของเรา เรามีขอบข่ายการทำงานระดับโลกเพื่อให้มั่นใจว่ามีความยุติธรรมและสอดคล้องกันในทุกบทบาทของเรา
6. เรามุ่งเน้นเพื่อสรรหาพนักงานที่จะร่วมใช้และรักษามาตรฐานและหลักการของเรา
7. เราจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แบ่งแยก ส่งเสริมวิธีการทำงานที่ร่วมมือกันภายในทีมของเรา
8. เราพยายามที่จะปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรม ด้วยศักดิ์ศรี ความจริงใจ และการเคารพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า
9. หลักการสี่ประการของเราส่งเสริมการทำงานด้วยกันเป็นทีม มีอุดมการณ์ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณธรรม
10. เราจัดเตรียมและรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะสำหรับพนักงานทุกคน
11. เราเคารพต่อสิทธิของพนักงานของเราในการปฏิบัติตามศาสนาและความศรัทธาของพวกเขาตามความเชื่อส่วนตัว
12. เราสนับสนุนให้พนักงานทำหน้าที่ของตนในการสร้างความแตกต่างภายในและภายนอกองค์กรของเรา เพื่อสนับสนุนลูกค้า ผู้บริโภค และชุมชนของเรา
13. เราไม่ทนต่อการเลือกปฏิบัติ การรังแกหรือการข่มขู่ และจะดำเนินการเพื่อนำพฤติกรรมดังกล่าวออกไป เราสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานแจ้งรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พวกเขากังวล โดยไม่กลัวต่อการตอบโต้
14. เรามีนโยบายความอดทนเท่ากับศูนย์ต่อการละเมิดในสถานที่ทำงาน และห้ามการดำเนินการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดบุคคลอื่นรู้สึกว่าคุณคุกคามหรือไม่ปลอดภัย
15. เราไม่อนุญาตให้พนักงานทำงานภายใต้ฤทธิ์แอลกอฮอล์หรือยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย
16. เราเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน โดยการใช้ การรักษา และการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลที่เหมาะสม

## ข) ลูกค้า

1. เราได้รับและรักษาลูกค้าโดยการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวที่แข็งแกร่ง เรามุ่งมั่นที่จะใช้วิธีการที่จริงใจ มีจริยธรรมในการส่งมอบสัญญาของเรา
2. เราพยายามจัดเตรียมผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าแก่ลูกค้า ในด้านราคา คุณภาพ ผลงาน และรูปแบบ เรามุ่งมั่นที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของเราเป็นผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด
3. เราจัดหาข้อมูลที่ชัดเจนและเชื่อถือได้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของเราแก่ลูกค้า
4. เราเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและจะปฏิบัติตามต่อข้อมูลที่พวกเขาให้แก่เราด้วยความระมัดระวังและรักษาเป็นความลับอย่างยิ่งยวด ตามมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลที่เหมาะสม
5. เราเข้าใจหน้าที่ของเราในการโฆษณาผลิตภัณฑ์และบริการของเราในลักษณะที่มีความรับผิดชอบและตามความจริง
6. เราพยายามทำให้แน่ใจว่าปัญหาด้านคุณภาพหรือผลงานใด ๆ ที่เกิดขึ้นในผลิตภัณฑ์หรือบริการของเราจะได้รับการดำเนินการโดยทันที เพื่อลดความไม่สะดวกที่เกิดขึ้นต่อลูกค้าของเราให้น้อยที่สุด
7. เราใช้มาตรการที่สมเหตุสมผลและที่ปฏิบัติได้ทั้งหมดเพื่อป้องกันการปลอมแปลงผลิตภัณฑ์ของเราจากวางตลาด

## ค) พันธมิตร

1. เราตระหนักว่าพันธมิตรของเรา ไม่ว่าจะพวกเขาจะเป็นผู้จัดจำหน่าย ผู้รับใบอนุญาต ซัพพลายเออร์ หรือบริษัทในเครือที่เราทำงานด้วยก็ตาม มีผลผลิตสำคัญที่ประสบความสำเร็จในระดับเดียวกันกับธุรกิจของเรา
2. เราปฏิบัติตามพันธมิตรของเราอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม
3. เรามุ่งมั่นเพื่อริเริ่มและรักษาความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งที่เที่ยงตรง และสอดคล้องกับพันธมิตร พัฒนาความสัมพันธ์ของพันธมิตรที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน
4. เราประเมินบริษัทของพันธมิตรที่คาดหวังอย่างละเอียดในเรื่องข้อกำหนดทางธุรกิจที่กำหนดไว้ก่อนที่เราจะ

เริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับพวกเขา ซึ่ง ได้แก่ คุณภาพ บริการ ความแน่นอนของการจัดหาสินค้า ชื่อเสียง ต้นทุน นวัตกรรม และความยั่งยืน

5. เราแนะนำมาตรฐานของเรา หลักจริยธรรม และหลักการด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พันธมิตรของเรา ซึ่งเราคาดหวังให้พวกเขาปฏิบัติตามเมื่อมีความเกี่ยวข้อง ผู้ผลิตทั้งหมดที่ผลิตสินค้าของเรา ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม (ผ่านทางผู้รับใบอนุญาต ตัวแทน หรือความสัมพันธ์การรับเหมาช่วงที่มีการประกาศหรืออนุมัติ) ต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา
6. เราสร้างข้อกำหนดการชำระเงินที่ชัดเจนกับซัพพลายเออร์และรักษาข้อผูกพันของเราตามข้อกำหนดเหล่านั้น
7. เรายินยัดในความซื่อสัตย์และคุณธรรมของธุรกิจในทุกด้านของเรากับซัพพลายเออร์ และไม่ทนต่อความพยายามใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งธุรกิจจากเราโดยการจ่ายเงิน การเลี้ยงรับรองหรือของขวัญที่ฟุ่มเฟือยแก่พนักงานของเรา ตัวแทน หรือสมาชิกครอบครัวของพวกเขา

## ง) หลักจริยธรรม

ธุรกิจที่เป็นบวกหมายถึงการทำงานอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และยั่งยืน คือความรับผิดชอบต่อองค์กรของเราทั้งองค์กร โดยการมุ่งเน้นที่ผลกระทบ เราได้สร้างกลยุทธ์ที่จะช่วยให้เราบรรลุผลร่วมกันได้เร็วขึ้น

เรามุ่งมั่นที่จะทำการค้าอย่างมีจริยธรรม หลักจริยธรรมของเราสะท้อนถึงการริเริ่มการค้าขายอย่างมีจริยธรรม (ETI) โดยอาศัยหลักจริยธรรมและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หลักจริยธรรมนี้มีมาตรฐานขั้นต่ำที่ควรทำให้มากกว่านี้เมื่อเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ ซัพพลายเออร์ต้องปฏิบัติตามกฎหมายระดับประเทศและกฎหมายที่มีผลบังคับใช้อื่น ๆ และเมื่อขอบทบัญญัติของกฎหมายและหลักจริยธรรมนี้กล่าวถึงเรื่องเดียวกัน ให้ใช้บทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองที่มากกว่าแก่คนงาน

### 1. การว่าจ้างเป็นการเลือกอย่างเสรี

- 1.1 ไม่ใช่แรงงานที่ถูกบังคับ ผูกมัด หรือกักขังโดยไม่สมัครใจ
- 1.2 คนงานไม่จำเป็นต้องมอบ "คำมัดจำ" เอกสารแสดงตัวตน หรือของค่าประกันอื่น ๆ แก่นายจ้างของตน และคนงานมีเสรีภาพที่จะลาออกจกนายจ้างของตน หลังจากที่มีการแจ้งให้ทราบอย่างสมเหตุสมผล

## 2. เคารพต่อเสรีภาพของสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

- 2.1 คนงานทั้งหมดมีสิทธิในการเลือกเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงานด้วยตนเอง และเพื่อร่วมเจรจาต่อรอง นอกจากนี้พวกเขายังมีสิทธิในการเลือกไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานอีกด้วย
- 2.2 ชัฟฟลายเออร์ปรับใช้ทัศนคติเปิดกว้างต่อกิจกรรมของสหภาพแรงงานและการรับสมัครสมาชิกของตน
- 2.3 ตัวแทนของคนงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติและได้รับอนุญาตให้เข้าถึงสถานที่ทำงานเพื่อดำเนินการในส่วนงานของตัวแทนของตน
- 2.4 หากสิทธิในการมีเสรีภาพของสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองถูกจำกัดโดยกฎหมาย ให้พนักงานสนับสนุนการพัฒนาในลักษณะคู่ขนานสำหรับสมาคมและการเจรจาต่อรองที่เป็นอิสระและเสรีของคนงาน

## 3. สภาพการทำงานสะอาดและปลอดภัย

- 3.1 ควรมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย ให้คำนึงถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและอันตรายที่เจาะจงต่าง ๆ ให้ใช้ขั้นตอนที่เพียงพอเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่อสุขภาพซึ่งเป็นผลมาจาก เกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน โดยการลดต้นเหตุของอันตรายที่มีอยู่ตามปกติวิธีในสภาพแวดล้อมการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 3.2 คนงานควรได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างเป็นประจำและมีการบันทึกไว้ และการอบรมดังกล่าวควรทำซ้ำสำหรับคนงานใหม่หรือคนงานที่ได้รับมอบหมายงานอีกครั้ง
- 3.3 ควรจัดเตรียมให้มีห้องสุขาที่สะอาด และน้ำดื่ม และพื้นที่สะอาดสำหรับจัดเก็บอาหาร
- 3.4 หากมีที่พักจัดเตรียมให้ ต้องสะอาด ปลอดภัย และตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของคนงาน
- 3.5 บริษัทที่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมควรมอบหมายหน้าที่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่ตัวแทนบริหารจัดการอาวุโส

## 4. ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก

- 4.1 ต้องไม่สรรหาคนงานใหม่ที่เป็นแรงงานเด็ก

- 4.2 บริษัทควรพัฒนาหรือมีส่วนร่วม และสนับสนุนนโยบายและโปรแกรมที่จัดเตรียมเพื่อการโยกย้ายเด็กคนใดที่พบว่าเป็นแรงงานเด็ก เพื่อช่วยให้เด็กสามารถเข้าเรียนหรือกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจนกระทั่งพ้นสภาวะการเป็นเด็ก
- 4.3 เด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องไม่ถูกว่าจ้างเพื่อทำงานในเวลากลางคืนหรือสภาพที่อันตราย
- 4.4 นโยบายและขั้นตอนเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับบทบัญญัติของมาตรฐาน ILO ที่เกี่ยวข้อง
- 4.5 ในหลักจริยธรรมนี้ "เด็ก" หมายถึงบุคคลใด ๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ยกเว้นกฎหมายระดับประเทศหรือท้องถิ่นกำหนดเงื่อนไขอายุการจบการศึกษาภาคบังคับหรืออายุการทำงานขั้นต่ำที่สูงกว่า ซึ่งในกรณีที่มีผลบังคับใช้ อายุที่สูงกว่านั้น "แรงงานเด็ก" หมายถึงงานใด ๆ ที่ทำโดยเด็กหรือเยาวชน

## 5. มีการจ่ายค่าครองชีพ

- 5.1 ค่าครองชีพคือรายได้ขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับคนงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของตนและครอบครัว รวมถึงรายได้บางส่วนหลังหักค่าใช้จ่าย ซึ่งควรได้มาระหว่างชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำตามกฎหมาย (กล่าวคือ ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา)  
  
มีการจ่ายค่าแรงและสวัสดิการสำหรับสัปดาห์การทำงานมาตรฐาน ขั้นต่ำตามมาตรฐานกฎหมายระดับประเทศ หรือมาตรฐานเกณฑ์อุตสาหกรรม ตามข้อใดก็ตามที่มีมูลค่าสูงกว่า ในกรณีใด ๆ ก็ตาม ค่าแรงควรเพียงพอต่อการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและเพื่อให้มีรายได้บางส่วนหลังหักค่าใช้จ่าย
- 5.2 คนงานทั้งหมดต้องได้รับข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเข้าใจได้เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานของตนในด้านค่าแรงก่อนที่พวกเขาจะได้รับการว่าจ้าง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับค่าแรงในเรื่องของช่วงเวลาการจ่ายเงินที่พวกเขาจะได้รับเงินแต่ละครั้ง
- 5.3 ไม่อนุญาตให้มีการหักเงินจากค่าแรงในลักษณะที่เป็นมาตรการในการลงวินัย หรือไม่อนุญาตให้มีการหักเงินใด ๆ จากค่าแรงตามกฎหมายระดับประเทศโดยไม่มี การอนุญาตอย่างชัดแจ้งของคนงาน มาตรการการลงวินัยทั้งหมดควรมีการบันทึกไว้



## 6. ต้องทำงานไม่เกินชั่วโมงการทำงาน

6.1 ชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามกฎหมายระดับประเทศ ข้อตกลงร่วม และบทบัญญัติของข้อ 6.2 ถึง 6.6 ด้านล่าง โดยใช้ข้อใดก็ตามที่ให้ความคุ้มครองสูงสุดแก่คนงาน

ข้อย่อย 6.2 ถึง 6.6 อ้างอิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

6.2 ชั่วโมงการทำงาน ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา จะต้องระบุไว้ในสัญญา และจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์\*

6.3 การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดควรเป็นไปโดยสมัครใจ การทำงานล่วงเวลาควรดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ โดยพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้ทั้งหมด: ขอบเขต ความถี่ และชั่วโมงที่คนงานแต่ละคนทำงาน และแรงงานโดยรวม จะต้องไม่ใช้การทำงานล่วงเวลาเพื่อแทนที่การจ้างงานปกติ การทำงานล่วงเวลาควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่พิเศษ ซึ่งแนะนำว่าต้องไม่น้อยกว่า 125% ของอัตราค่าจ้างปกติ

6.4 ชั่วโมงที่ทำงานทั้งหมดในช่วงเวลาเจ็ดวันไม่ควรเกิน 60 ชั่วโมง เว้นแต่เมื่อครอบคลุมอยู่ในข้อ 6.5 ด้านล่าง

6.5 ชั่วโมงการทำงานอาจเกิน 60 ชั่วโมงในช่วงเวลาเจ็ดวันใด ๆ เฉพาะในสถานการณ์ยกเว้นที่เป็นไปตามเงื่อนไขทั้งหมดดังต่อไปนี้:

- ได้รับอนุญาตจากกฎหมายระดับประเทศ
- ได้รับอนุญาตจากข้อตกลงร่วมที่เจรจาอย่างเสรีกับองค์กรของคนงานซึ่งเป็นตัวแทนส่วนสำคัญของแรงงาน
- มีการรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสมเพื่อคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน และ
- พนักงานสามารถให้เหตุผลต่อการทำงานในสถานการณ์ยกเว้น เช่น ช่วงการผลิตที่มีความต้องการมาก อุบัติเหตุหรือเหตุฉุกเฉิน

6.6 คนงานควรได้รับวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกช่วงเวลาเจ็ดวัน หรือสองวันในทุกช่วงเวลา 14 วัน เมื่ออนุญาตตามกฎหมาย

## 7. ไม่เลือกปฏิบัติ

7.1 ไม่มี การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การให้ค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนขั้น การยุติการจ้าง

งาน หรือการเกษียณอายุ โดยอ้างอิงจากเชื้อสาย ชนชั้นชาติกำเนิด ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ เพศ สถานะสมรส รสนิยมทางเพศ สมาชิกภาพของสหภาพ หรือการเข้าร่วมทางการเมือง

## 8. มีการจ้างงานเป็นประจำ

8.1 การดำเนินงานจนถึงขอบเขตทั้งหมดที่เป็นไปได้ ต้องขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ได้รับการยอมรับที่ประกอบขึ้นจากแนวปฏิบัติและกฎหมายระดับประเทศ

8.2 จะต้องไม่เสี่ยงข้อผูกพันต่อพนักงานภายใต้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานและการรักษาความปลอดภัยทางสังคมที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานเป็นประจำ ผ่านทางการจ้างเหมาเฉพาะแรงงาน การรับเหมาช่วง หรือการจัดให้ทำงานจากบ้าน หรือผ่านทางแผนการฝึกงาน ที่ไม่มีเจตนาแท้จริงในการสอนทักษะหรือให้การจ้างงานเป็นประจำ หรือจะต้องไม่เสี่ยงข้อผูกพันใด ๆ ดังกล่าว ผ่านทางการใช้สัญญาจ้างงานแบบกำหนดเวลา มากเกินความจำเป็น

## 9. ไม่อนุญาตให้มีการปฏิบัติที่หยาบคายหรือขาดมนุษยธรรม

9.1 ห้ามการล่วงละเมิดทางร่างกายหรือการลงวินัย การปฏิบัติที่เป็นการล่วงละเมิดทางร่างกาย การคุกคามทางเพศหรืออื่น ๆ และการล่วงละเมิดทางวาจา หรือรูปแบบการข่มขู่อื่น ๆ

9.2 บริษัทควรจัดให้คนงานทั้งหมดสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่เป็นความลับ

## 10. ไม่อนุญาตให้มีการรับเหมาช่วง

10.1 ผู้รับเหมาช่วงภายในซัพพลายเชนของเราต้องผ่านการประกาศและอนุมัติจากเราเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนที่จะวางคำสั่งซื้อใด ๆ กับพวกเขา การดำเนินการทั้งหมดกับผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของใบอนุญาต ข้อตกลงการผลิต และการจัดจำหน่ายกับพันธมิตร เราอนุญาตการทำงานจากบ้านเมื่อมีการประกาศจากซัพพลายเออร์ของเราและบริหารจัดการตามคำแนะนำในนโยบายการทำงานจากบ้านของเรา

10.2 ผู้รับเหมาช่วงที่ผ่านการประกาศและอนุมัติทั้งหมดต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา

10.3 จะต้องมียุทธศาสตร์และกระบวนการสำหรับบริหารการรับเหมาช่วง การทำงานจากบ้าน และการประมวลผลภายนอก

## จ) สิ่งแวดล้อม

การคำนึงถึงโลกของเราคือหัวใจของธุรกิจของเรามีมาอย่างยาวนาน เรามุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการปฏิบัติงานและวัสดุของเรา โดยสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจเชิงบวก เรามีเป้าหมายในการสร้างความยั่งยืนเพื่อทำให้การปรับปรุงทั่วทั้งองค์กรของเราเป็นจริง จับต้องได้ ซึ่งช่วยให้เรารักษาสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

1. เรามุ่งมั่นที่จะใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเท่าที่จะสามารถทำได้ และเราปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง
2. เราใช้สถานที่อำนวยความสะดวก รวมถึงสำนักงาน ศูนย์กระจายสินค้า และร้านค้าปลีกของเรา อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงพลังงาน น้ำ และของเสียสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกของเราแต่ละอย่าง เรามีเป้าหมายเพื่อ:
  - ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ของเรา ลดต้นทุน ลดการเผชิญความเสี่ยงจากการขาดแคลนพลังงาน และทำให้มั่นใจว่าเราได้เตรียมตัวดีขึ้นเพื่อตอบสนองต่อระเบียบข้อบังคับใหม่
  - ลดการใช้น้ำ และจากการกระทำดังกล่าว ช่วยลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนนํ้าในอนาคต และ
  - ลดปริมาณการเกิดของเสียและรีไซเคิลให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. เราจำกัดขอบเขตที่เราใช้เครื่องปั้นดินเผาเพื่อลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์
4. เรามองหาวิธีการออกแบบและผลิตสินค้าโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม มุ่งไปสู่การใช้วัสดุและบรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
5. เราบริหารจัดการใช้สารต้องห้ามในการผลิตสินค้า และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
6. เราสนับสนุนให้ซัพพลายเออร์ปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่การผลิตของพวกเขา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดการใช้พลังงาน การใช้น้ำ และของเสีย
7. เรามองหาโอกาสเพื่อเพิ่มส่วนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้นในผลิตภัณฑ์และบริการที่เราซื้อ

8. เราตระหนักว่าขนาดระยะเวลาของแบรนด์และผลิตภัณฑ์ของเราจำเป็นต้องมีนวัตกรรมและความสร้างสรรค์เพื่ออนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
9. เราสนับสนุนองค์กรและกิจกรรมชุมชนและการกุศลที่มีคุณค่า

## ฉ) วิธีการทำธุรกิจของเรา

เราเชื่อว่าความมุ่งมั่นของเราในด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรมมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จและความยั่งยืนของเราในฐานะบริษัท ซึ่งเป็นเครื่องหมายของพฤติกรรมของเราในทุกสิ่งที่เราทำ และมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของเรากับพนักงานของเรา ลูกค้าของเรา และพันธมิตรของเราในทุกด้าน

### 1. ความเสี่ยง

- 1.1 เราเข้าใจว่าองค์ประกอบสำคัญของการปกครององค์กรที่ดีคือการระบุ การประเมิน และการจัดการความเสี่ยง ดำเนินการตรวจสอบความเสี่ยงสำคัญเป็นประจำ พร้อมกับเน้นความเสี่ยงใหม่ที่มีนัยสำคัญลงในระดับการจัดการที่เหมาะสม
- 1.2 ส่วนงานตรวจสอบภายในกลุ่ม (Group Internal Audit) ของบริษัทแม่ของเราจะตรวจสอบประสิทธิภาพของการควบคุมภายในเพื่อจัดการความเสี่ยงเป็นประจำ

### 2. จริยธรรมและคุณธรรม

- 2.1 เราจะไม่ทนต่อพฤติกรรมที่ไม่ซื่อสัตย์ ไม่มีจริยธรรมหรือทุจริต
- 2.2 เราจะไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยการกระทำอย่างไม่ซื่อสัตย์หรือฉ้อโกง หรือทำการร้องเรียนเท็จโดยเจตนา
- 2.3 เราจะไม่อนุญาตให้ใช้เงินหรือทรัพยากรของบริษัทเพื่อการล่อลวงหรือฉ้อโกงโดยเจตนา

### 3. การต่อต้านการติดสินบนและการทุจริต

- 3.1 เราจะไม่ทนต่อการให้หรือการรับสินบนหรือการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสม และเราจะไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการทุจริตใด ๆ โดยตรงหรือผ่านทางบุคคลที่สาม



3.2 นโยบายการต่อต้านการติดสินบนและการทุจริตของเรา ได้กำหนดหน้าที่ของเรา และผู้ที่ทำงานให้กับเรา ให้ปฏิบัติตามและรักษาวิธีการทำธุรกิจของเรา นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับ ประเด็นการต่อต้านการติดสินบนและการทุจริต สำหรับผู้ที่ทำงานให้กับเรา

## 4. ภาษี

4.1 เราเผยแพร่กลยุทธ์ภาษีสหราชอาณาจักรของ Pentland Group และสำนักงานสาขาสหราชอาณาจักร ของกลุ่มบริษัทบนเว็บไซต์ของเรา ซึ่งสามารถดูได้ที่ [pentlandgroup.com/corporate-governance](http://pentlandgroup.com/corporate-governance)

4.2 เราจะไม่ทนต่อหรือมีส่วนร่วมในการหลีกเลี่ยงภาษี ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านทางบุคคลที่สาม

4.3 เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งในฐานะผู้จ่ายภาษีและในความสัมพันธ์ของเรา กับ พนักงานของเรา ลูกค้าของเรา และพันธมิตรของเรา รวมถึง การกระทำผิดขององค์กรว่าด้วยการไม่ปกป้อง องค์กรจากการหลีกเลี่ยงภาษี ภายใต้ วรรค 3 ของพระราชบัญญัติอาชญากรรมทางการเงิน ปี 2017 ของสหราชอาณาจักร

## 5. ของขวัญและการเลี้ยงรับรอง

5.1 คู่มือของขวัญและการเลี้ยงรับรองของเรา กำหนดจุดยืนของเราในเรื่องของขวัญและการเลี้ยงรับรอง ซึ่งจะ ต้อง ถูกกฎหมาย ยุติธรรม และเหมาะสมต่ออุตสาหกรรมของเรา

## 6. ผลประโยชน์ทับซ้อน

6.1 เรากำหนดให้พนักงานของเราระมัดระวังอย่างยิ่งที่จะ ไม่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิด ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของพวกเขา และผลประโยชน์ของบริษัท

6.2 เรากำหนดให้พนักงานของเราพิจารณาหน้าที่ของตนใน การดูแลรักษาบริษัท และปรึกษากับผู้จัดการอาวุโสที่ เหมาะสมหากมีความสงสัย

## 7. การแข่งขัน

7.1 เราเชื่อในการแข่งขันแบบเปิดและยุติธรรม และ แสวงหาผลประโยชน์ที่แข่งขันได้ผ่านทางลักษณะที่ถูก กฎหมายและยุติธรรม

7.2 เรายับยั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อ สาธารณะหรือข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอื่น ๆ กับ บุคคลที่สาม ยกเว้นจะครอบคลุมอยู่ภายใต้ข้อตกลงที่ เหมาะสม

7.3 เราจะไม่แสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับ เกี่ยวกับคู่แข่งด้วยลักษณะที่ซ่อนเร้น

7.4 เรามีทรัพยากร รวมถึงนโยบาย คำแนะนำ และการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้และข้อมูลแก่พนักงานของเราเกี่ยวกับ ความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขัน ที่มีผลบังคับใช้และที่เกี่ยวข้อง และช่วยเหลือพวกเขา ให้เข้าใจวิธีการป้องกัน ตรวจสอบ และตอบสนองต่อ ความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น

## 8. ทรัพย์สินทางปัญญา

8.1 ทรัพย์สินทางปัญญาเป็นหนึ่งในสินทรัพย์หลักของเรา ดังนั้น ให้ใช้และปกป้องอย่างเหมาะสมเสมอ ซึ่งรวมถึง เครื่องหมายการค้า การออกแบบ โลโก้ ลิขสิทธิ์ และ สิทธิบัตร

8.2 บุคคลที่สามจะได้รับอนุญาตให้ใช้ทรัพย์สินทางปัญญา ของเราเมื่อได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องและมีข้อตกลงที่ เหมาะสม

## 9. เทคโนโลยีข้อมูล

9.1 เรากำหนดให้พนักงานของเราใช้อีเมลบริษัท อินเทอร์เน็ต และบัญชีโซเชียลมีเดียของพวกเขาอย่าง มีความรับผิดชอบและรักษาความปลอดภัยของระบบ ข้อมูลธุรกิจและการบริหารจัดการของบริษัท

สร้างครอบครัวของแบรนด์  
เพื่อให้โลกรัก  
จากรุ่นสู่รุ่น



@pentlandbrands @pentlandjobs



facebook.com/PentlandBrands

[www.pentlandbrands.com](http://www.pentlandbrands.com)

© Pentland Group plc 2014 สงวนลิขสิทธิ์

