

我们的标准

我们的品牌

 **berghaus**


canterbury

 **ellesse**

ENDURA 


KangaROOS

Kickers*

LACOSTE  **

FITCO
ACTIVERETAIL

mitre

Red or Dead

SEAVEES

speedo 

为世界建立一个品牌家族，
以得到世代的爱戴

长期以来, 尊重员工与环境一直是
我们工作的核心。我们努力做正
确的事情, 而不是轻松的事情, 在
做任何决定的时候依靠的是良知。

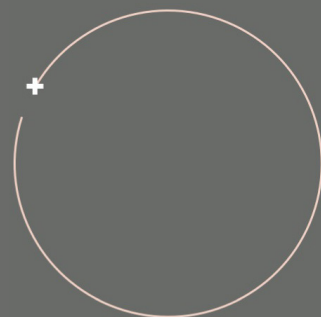
《我们的标准》旨在从实际行为的层面阐明这究竟意
味着什么。良好的治理、有效的风险管理以及对法律
和法规的坚定执行对于确保我们一如既往地以正确
的方式开展业务是至关重要的。

我们希望我们的员工和合作伙伴都采用和实施我们
的标准或者能反映与该标准相同或相似的自己的政
策, 无论这些合作伙伴是分销商、被许可方、供应商
还是与我们合作的分支机构。

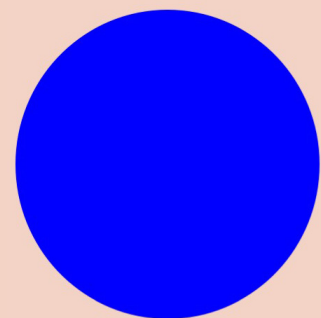
在Pentland Brands, 我们力求把自己打造成一个
积极的企业。我们的“积极企业”战略概述了我们为
人类和地球而努力采取的行动。

我们的员工遵循四项原则, 这些原则不仅鼓励每个
员工把工作做好, 而且要以正确的方式去做:

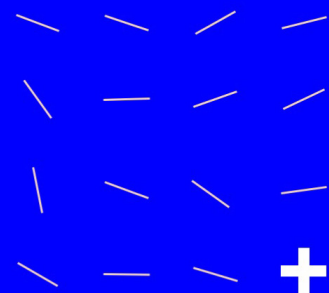
- + **获得成功需要团队的合作:** 当我们作为团队进
行合作, 共享技能并志同道合之时, 我们的个人
力量就会得到增强。
- + **目标明确且勇气十足:** 目标明确, 雄心勃勃, 并
以大胆而直接的方式去追求。
- + **高标准严要求:** 创造、学习、改善; 精益求精是我
们一贯坚持的原则。
- + **出于良知:** 声誉是赢得的; 我们坚信, 无论是作
为个人还是作为组织都要做正确的事情, 而不
是轻松的事情。



高标准严要求



目标明确且
勇气十足



出于良知



获得成功需要
团队的合作

我们的付出与方法：

我们的领导团队致力于让我们的企业实现长期且可持续的成功。作为一家企业，我们以良好的公司治理、透明度、问责制和道德行为为指导。

我们对公司的治理表现在三个方面：

- **防患于未然：**创建并维护一种促进我们的原则的文化。我们通过实施政策、程序、培训和沟通并提供建议和支持努力建立良好的风险管理制度。
- **发现问题：**引入控制、审查和发表意见的机会。
- **做出反应：**快速处理问题并对其进行有效和适当的补救。

A) 员工

这些标准很重要，不仅是为了遵守有关劳工法，而且还因为它们对我们的文化有着不可或缺的作用。这可以确保我们的员工知道他们属于一家公司，而该公司把他们置于工作的核心位置。我们与员工建立的关系使得我们的企业在世界各地的竞争对手中表现非凡，力压群雄。

1. 我们意识到，聘用最优秀的人才并留住他们在公司工作是至关重要的。
2. 我们根据员工的能力、技能、经验、行为、潜力和绩效来决定对他们的招聘、雇用、奖励、培养和晋升。
3. 我们努力为我们的员工创建一个多元化和包容性的环境，以尊重但又不失尊严的方式，公平地对待每一个人。我们为这个多元化和包容性的文化感到自豪，每个人都可以在得到欢迎、支持和鼓励的过程中茁壮成长。多元化和包容性(D&I)是我们经营我们的企业的关键。
4. 为了支持我们的员工发挥潜能并发展我们的企业，我们为员工提供合适与适当的培训和专业发展机会。
5. 在牢记我们对股东的财务责任的同时，我们通过建立和维持适当的且具有竞争力的薪资和福利计划来吸引、留住、激励和奖励我们的员工。在全球范围内我们拥有一个水准测量框架，以确保我们各个职位之间的公平性和一致性。
6. 我们始终努力招募那些认同并坚持我们的标准和原则的人员。
7. 我们提供一个包容性的工作环境，为我们的团队展开协作创造条件。
8. 我们努力以不失尊严、诚实和尊重的态度公平对待每个人，从而创造一个让大家感到珍视的环境。
9. 我们的四项原则促进团队合作、志存高远、持续改进和诚信至上。
10. 我们为所有员工提供并维持安全和健康的工作环境。
11. 我们尊重我们的员工根据自己的认知选择宗教和信仰的权利。
12. 我们鼓励员工在组织内部和外部发挥自己的作用，以支持我们的客户、消费者和社区。
13. 我们不容忍歧视、欺凌或骚扰，并会采取行动消除此类行为。我们允许并鼓励员工大胆表达令他们担心的行为，而不必担心受到报复。
14. 对工作场所的暴力行为，我们采取零容忍政策；我们禁止任何可能导致他人感受到威胁或不安全的行为。
15. 我们不允许员工在酒精或非法药物的影响下工作。
16. 我们尊重员工的隐私权，在使用、维护和传输个人数据时会遵守有关数据保护的标准。

B) 客户

1. 我们通过建立牢固和持久的关系来赢得并留住客户。我们不遗余力地采取诚实和合乎道德的方法来兑现我们的承诺。
2. 对于我们提供的产品和服务,无论在价格和质量方面,还是在性能和样式方面,我们都力求让客户感到物有所值,价格合理。为了让我们的产品达到极致,我们致力于持续改进和创新。
3. 对于我们产品和服务,我们向客户提供明确和诚实的信息。
4. 我们尊重客户的隐私权,并将始终根据有关数据保护的标准,以最大程度的谨慎和保密方式,处理客户提供给我们的信息。
5. 在对我们的产品和服务进行宣传时,我们了解我们的责任,我们必须以负责任和讲诚实的方式而为之。
6. 我们努力确保及时处理我们产品或服务中出现的任何质量或性能问题,并最大限度减少因此为我们的客户带来的不便。
7. 我们采取一切合理且可行的措施来防止我们产品的仿制品进入市场。

C) 合作伙伴

1. 我们认识到,我们的合作伙伴的成功与我们的企业取得的成功是息息相关的,无论它们是分销商、被许可方、供应商还是与我们合作的分支机构。
2. 我们与合作伙伴的相处是负责任的,也是注重道德良知的。
3. 我们致力于与合作伙伴建立并维持牢固、公平和忠诚的关系,与其发展互惠互利的伙伴关系。

4. 在与潜在的合作伙伴公司建立关系之前,我们会根据一系列业务要求对其进行全面评估。这些要求包括质量、服务、供应保证、声誉、成本、创新和可持续性。
5. 我们将《我们的标准》、《行为准则》和环境原则告知合作伙伴,并希望它们尽可能遵守这些标准。所有直接或间接(通过被许可方、代理商或经申报并得到批准的分包商)生产我们产品的制造商,都必须遵守我们的《行为准则》。
6. 我们与供应商建立明确的付款条件,并根据这些条件履行我们的义务。
7. 在与供应商进行交易的各个方面,我们都非常注重诚实和诚信,并且不容忍任何通过给我们的员工、代理商或其家人付款、奢侈款待或送礼以便从我们这里获得业务的任何企图。

D) 行为准则

积极的企业意味着讲道德、透明和可持续的工作是我们整个组织的责任。通过关注影响,我们创建了一项战略,该战略使我们能够齐心协力并更快地取得成果。

我们坚持进行符合道德的贸易。我们的《行为准则》反映了《道德贸易倡议》(ETI)的基本准则和国际劳工组织(ILO)的公约。该《准则》仅提供了最低标准,在需要时可以被超越。在应用该《准则》时,供应商必须遵守国内法律和其他适用法律,若出现法律规定与本《准则》针对同一主题的情况,应适用为工人提供更大保护的规定。

1. 在此就业是自由选择的

- 1.1 本企业没有使用强迫的、受约束的或非自愿性的监狱劳动。
- 1.2 工人无须向其雇主缴纳“押金”、身份证件或其他任何保证金,并可在合理通知雇主后自由离开。

2. 员工的结社自由和集体谈判权得到尊重

- 2.1 所有工人都有权参加或组建自己选择的工会并进行集体谈判。他们也有权选择不参加工会。
- 2.2 供应商对工会的活动及其对成员的招募持开放态度。
- 2.3 工人代表不受歧视，并被允许进入工作场所执行其代表的职能。
- 2.4 如果结社自由和集体谈判的权利受到法律的限制，为了工人的自由和独立的结社和谈判权力，雇主支持开发并行的方法。

3. 工作条件是安全和卫生的

- 3.1 本企业提供一个安全和卫生的工作环境，考虑到了行业的基本常识和任何特殊危害。本企业将采取适当措施，在合理可行的范围内，通过尽量减少在工作环境中固有的危害，防止因工作引起或与工作有关或在工作过程中发生的事故和人体伤害。
- 3.2 工人将接受定期且有记录的健康和安全培训，对于新招聘的或重新分配的工人，该培训将重复进行。
- 3.3 本企业提供清洁的卫生间和饮用水，并在条件允许的情况下，提供用于存放食物的卫生设施。
- 3.4 在提供住宿的情况下，宿舍应干净、安全并能满足工人的基本需求。
- 3.5 执行《准则》的公司应将健康和安全责任分配给高级管理层的代表。

4. 不得使用童工

- 4.1 新招募时不得招收童工。

- 4.2 公司应制定或参与制定政策和计划，并为该政策和计划做出贡献，为正在从事童工的任何儿童完成过渡提供条件，以使该儿童能够参加并继续接受优质教育，直到不再是儿童为止。
- 4.3 不得雇佣18岁以下的儿童和青少年在晚间或危险条件下工作。
- 4.4 这些政策和程序应符合国际劳工组织颁布的有关标准的规定。
- 4.5 在本《准则》中，“儿童”是指15岁以下的任何人，除非本国或地方法律规定更高的法定离校年龄或最低的工作年龄，在这种情况下，应采用较高的年龄；“童工”是指儿童或年轻人从事的任何工作。

5. 支付工人的生活工资

- 5.1 生活工资是满足工人本人及其家庭的基本需求所需的最低收入，包括一些可自由支配的收入。该收入应该在法律规定的工作时间内（即无需加班）获得。

一个标准工作周支付的工资和福利应至少满足国家法律标准或行业基准标准，若两者之间有差别，则以较高者为准。无论如何，工资应始终足以满足基本需求并提供一定的可支配收入。

- 5.2 雇主应向所有工人提供书面和易于理解的信息，对他们开始工作之前与工资有关的就业条件进行说明，另外，在每次支付工资时还需对相关支付期内发放工资的细节予以说明。
- 5.3 未经工人的明确许可，工资不得作为纪律处分措施被扣除，国家法律未规定的工资中的任何款项也不得被扣除。所有纪律处分措施均应记录在案。

6. 工作时间不得过长

6.1 工作时间必须遵守国家法律、集体协议以及以下6.2至6.6的规定,若相互之间有差异,则适用对工人提供更多保护的规定。

第6.2至6.6条依据国际劳工标准制定。

6.2 除加班时间外,工作时间应由合同规定,每周不得超过48小时。*

6.3 所有的加班应为自愿。雇主应负责任地使用加班时间,并应考虑以下所有因素:工人个人以及整个劳动团体的工作强度、频率和时间。雇主不得用加班来代替固定的雇佣。加班工作始终应以溢价率补偿,建议其不低于正常工资的125%。

6.4 任何七天的总工作时间不得超过60小时,下文第6.5条另有规定的除外。

6.5 只有在满足以下所有条件的特殊情况下,任何七天时间内的工作时间方能超过60小时:

- 此事为国家法律所允许;
- 与代表绝大部分劳动力的工人组织自由谈判而达成的集体协议允许此事;
- 已采取适当的保护措施以保护工人的健康和安​​全;而且
- 雇主可以证明确实有特殊情况存在,例如意外的生产高峰、事故或紧急情况。

6.6 每七天应给工人至少一天的休息时间,或者在国家法律允许的情况下,应每十四天给工人两天的休息时间。

7. 不得有歧视行为

7.1 在雇用、补偿、获得培训、晋升、解雇或退休方面,不得有基于种族、种姓、国籍、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、工会会员身份或政治背景方面的歧视。

8. 提供正常工作

8.1 在所有情况下,有可能进行的工作必须符合国家法律和惯例建立的公认的雇佣关系。

8.2 雇主不应通过使用纯劳动合同、分包合同或在家中工作的安排或通过没有真正意图传授技能或为其提供定期就业的学徒计划逃避根据劳动或社会保障法规因定期雇佣关系而产生的雇主对雇员的义务,亦不得通过过度使用定期的雇用合同逃避此类义务。

9. 不得粗暴或不人道地对待员工

9.1 禁止对员工进行身体虐待或纪律处分,或以身体虐待相威胁,或进行性骚扰和其他骚扰,以及进行口头虐待或其他形式的恐吓。

9.2 公司应为所有工人提供使用机密申诉机制的渠道。

10. 禁止未经授权的分包

10.1 在给我们的供应链中的分包商下达任何订单之前,必须先以书面形式对该承包商予以申报并得到我们的批准。与此类分包商的所有交易都必须遵守被许可方的条款,以及与合作伙伴签订的制造和分销协议。在我们的供应商予以声明并根据我们的家中工作政策指导进行管理的情况下,我们允许在家中作业。

10.2 所有进行申报并得到批准的分包商都必须遵守我们的《行为准则》。

10.3 应建立系统和流程对分包、在家中工作和外部加工进行管理。

E) 环境

长期以来, 尊重我们的地球一直是我们企业的核心。根据我们的“积极企业”战略, 我们一直致力于减少运营和材料对环境的影响。我们采用了有针对性的可持续性方法, 以在整个组织范围内进行真实和具体的改善, 从而使我们能够在环境方面留下积极的足迹。

1. 我们不遗余力地在合理可行的范围内尽量节约资源, 并遵守相关的环境法规。
2. 在能源、用水和废物处理方面, 我们有效利用运营设施, 包括我们的办公室、分销中心和零售商店。对于我们的每个设施, 我们力求做到以下几点:
 - 更有效地利用能源, 以减少我们的二氧化碳排放量, 降低成本, 减少人类所面临的能源稀缺的风险, 并确保我们为迎接新法规的出台做好更充分的准备;
 - 减少用水, 并以此来减少未来水资源短缺的风险; 以及
 - 减少废物的产生量并尽可能地做好对废物的回收。
3. 我们尽量减少使用航空手段进行产品运输, 以减少二氧化碳的排放。
4. 在设计和制造产品时, 我们力求考虑到环境, 并朝着使用更具环境可持续性的材料和包装的方向发展。
5. 在产品的生产过程中, 我们控制对限制物品的使用并遵守相关法律。
6. 我们鼓励供应商提高其制造设施的环境效率, 特别是减少能源和水的使用以及废物的产生。
7. 我们寻找机会增加购买环保产品和服务的比例。

8. 我们认识到, 为了保护和尊重自然资源, 我们的品牌和产品的长远未来需要在创新和创造方面多加努力。

9. 我们支持有价值的相关的慈善和社区组织以及有关活动。

F) 我们的经营之道

我们相信, 我们对诚实和诚信的关注对于我们公司的成功和经久不衰来说发挥了核心作用。这是我们在所有行为中的一种标志, 影响并构成了我们与员工、客户和合作伙伴之间关系的各个方面。

1. 风险

1.1 我们了解, 对公司进行良好治理的一个关键要素是对风险的识别、评估和管理。我们对关键风险进行定期监控, 让新出现的重大风险得到相应管理层的重视。

1.2 我们的母公司的“集团内部审计”职能会定期审查内部控制措施的有效性以进行风险管理。

2. 道德与诚信

2.1 我们不容忍不诚实、不道德或腐败的行为。

2.2 我们绝不故意通过不诚实或欺诈行为或提出虚假主张以谋求好处。

2.3 我们绝不故意允许将公司的资金或资源用于欺骗或欺诈。

3. 反贿赂与反腐败

3.1 我们绝不容忍收受贿赂或不当付款, 也绝不直接或通过第三方参与任何形式的腐败活动。

3.2 我们的反贿赂和反腐败政策规定了我们以及为我们工作的人员的责任, 以共同遵守和维护我们的经营之道。该政策还为为我们工作的人员提供了有关处理反贿赂和反腐败事宜的信息和指导。

4. 税务

- 4.1 我们每年都会在我们的网站上为Pentland Group企业集团及其英国子公司发布英国税务策略。该信息可在下列网站找到：pentlandgroup.com/corporate-governance。
- 4.2 我们绝不容忍逃税行为，也不会直接或通过第三方参与逃税。
- 4.3 无论是以纳税人的身份，还是在与我们的员工、客户和合作伙伴进行合作的过程中，我们都致力于遵守所有相关立法，包括根据《2017年英国刑事财务法》第三部分规定的“公司未能防止偷税漏税的违法行为”。

5. 礼品与款待

- 5.1 我们的《礼品与款待》指南确定了我们在礼品与款待问题上的立场，该指南是合法和公平的，而且适合我们的企业。

6. 利益的冲突

- 6.1 我们要求员工格外谨慎，避免参与任何可能导致其个人利益与公司利益之间发生冲突的事宜。
- 6.2 我们要求员工为了公司的利益需谨慎行事的责任，并在有疑问时咨询适当的高级经理。

7. 竞争

- 7.1 我们相信公开和公平的竞争，并且仅通过公平和合法的手段谋求竞争优势。
- 7.2 除非有适当的协议支持，否则我们不与第三方交换非公开或其他敏感信息。
- 7.3 我们不会试图通过不正当手段获取竞争对手的机密信息。

- 7.4 我们提供包括政策、指导和培训在内的资源，以教育和告知我们的员工遵守相关和适用的竞争法规的重要性，并帮助他们了解如何预防、发现和应对潜在的挑战。

8. 知识产权

- 8.1 知识产权是我们的核心资产的一部分，因此，我们将始终正确地使用并保护我们的知识产权。这包括商标、设计、徽标、版权和专利。
- 8.2 仅在获得适当授权并签订适当协议的情况下，第三方方可使用我们的知识产权。

9. 信息技术

- 9.1 我们要求员工负责任地使用其公司的电子邮件、互联网和社交媒体帐户，并保护公司的管理和业务信息系统的安全。

为世界建立一个品牌家族，
以得到世世代代的爱戴



@pentlandbrands @pentlandjobs



facebook.com/PentlandBrands

www.pentlandbrands.com