

我們的準則

我們的品牌

 **berghaus**


canterbury

ellesse

ENDURA 


KangaROOS

Kickers*

LACOSTE  **

FITCO
ACTIVERETAIL

mitre

Red or Dead

SEAVEES

speedo 

建立為世所愛，
代代相傳的品牌家族

尊重人們、尊重環境，這一直都是我們企業的核心價值。我們卯足全力做正確的事，而非容易事，而我們的決定都建立於良知之上。

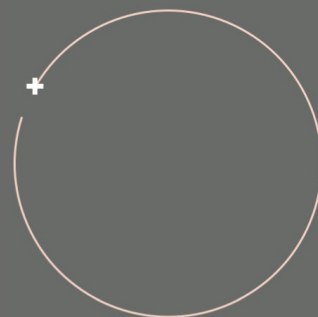
我們的準則旨在闡明實際行為的意義。良好的管理制度，有效率的風險管理，健全的法律、法規遵循，這些是確保企業不斷地在做正確的事的必要條件。

我們期望我們的員工以及我們的合作夥伴，不論是經銷商、持照人、供應商或與我們一起共事的隸屬機構能夠採用並實行我們的準則，又或是採用自家公司與我們準則相似的方針。

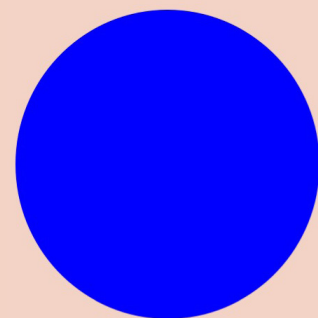
在Pantland Brands，我們著重於如何成為正向企業。我們的正向企業策略許下了對員工以及地球的行動承諾。

我們的員工遵守以下四大守則，而這些守則鼓勵大家不僅把工作做好，同時也要做正確的事：

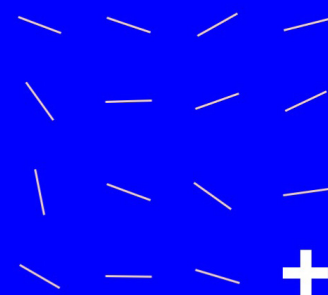
- + **成功為團隊合作**：當團隊合作時，個人的能力會被看重，透過共同志向分享能力。
- + **清晰有膽量**：雄心勃勃，並大膽直接地追求。
- + **精益求精**：創造、學習、改進。在我們的業務範疇內精益求精是我們企業的行事風格。
- + **良知**：聲望是打造出來的，不論是個人或是組織，我們確信於做正確的事，而非容易事。



精益求精



清晰有膽量



良知



成功為團
隊合作

我們的承諾與實行：

我們的領導團隊專注於幫企業達到長期、永續的成果。身為企業，我們由良好的團體管理制度、透明化、責信以及道德準則所領導。

我們實行團體管理制度的方法有三：

- **預防：**創造並維護能夠推廣我們準則的文化。我們致力透過實行策略、常規、訓練、溝通以及提供意見及幫助，來建立良好的風險管理制度。
- **探測：**採用控制、審核以及機會提供發聲機會。
- **回應：**快速地正視問題，並有效、合適地解決問題。

壹、人員

這些準則十分重要，不僅僅是遵守相關勞動法律，同時也是因為它們對我們文化的貢獻。這也確保我們的員工知道他們身處於一個時時刻刻將員工擺在心中的公司。我們與員工直接的關係能確保企業能夠超越世上其他競爭者，並且永存。

- 一、 我們認為在公司內聘用及保留最佳人才十分重要。
- 二、 我們透過能力、技巧、經驗、行為舉止、潛力以及工作效能來決定人才招聘、聘用、獎勵、發展及升職。
- 三、 我們為我們的員工捍衛多元和包容的工作環境，以尊重及有尊嚴的方式對所有員工一視同仁。我們慶祝一個大家都備受歡迎、支持，以及鼓勵大家成長茁壯，多元和包容的工作環境。多元和包容是我們企業運作重要的一環。
- 四、 我們提供合適、恰當的訓練機會以及專業的發展，好讓我們的員工能發展潛能並提升企業價值。
- 五、 我們透過建立與維護一個合適、有競爭力薪水和福利政策的計劃，追求吸引、保留、激勵和獎勵員工，同時注意著維持我們對股東的經濟責任。我們有著國際級體系來確保各式角色間的公平性及一致性。
- 六、 我們不斷追求招募能夠尊重及遵守我們準則及原則的員工。
- 七、 我們提供有包容性的工作環境，提倡各式與不同團隊合作的方式。
- 八、 我們致力於以有尊嚴、誠實和尊重的方式，公平對待每個人，以創造人們有著價值感的環境。
- 九、 我們四個主要準則提倡團隊合作、野心、持續改善和誠信。
- 十、 我們為所有員工提供並維護一個安全、健康的工作環境。
- 十一、 我們尊重員工宗教信仰及個人信仰的權利。
- 十二、 我們鼓勵員工在不論是公司內部，又或是外部，皆扮演改變者的角色，並支持我們的顧客、消費者還有社群。
- 十三、 我們不容許歧視、霸凌或騷擾，並會對相關案件採取移除行動。我們鼓勵並給與員工對他們所感到擔憂的事發聲的權力，並且不許擔心後顧之憂。
- 十四、 我們對工作暴力有著零容忍，並且禁止任何會讓另一人感到被威脅或不安全的舉動。
- 十五、 我們不允許我們的員工在工作時受到任何酒精或非法藥品的影響。
- 十六、 我們透過使用、維護及調動個人資料相關的資料保護準則來尊重員工的隱私權。

貳、顧客

- 一、 我們透過建立穩健、永續的關係來贏得並維持與顧客之間的關係。我們致力於以誠實、有道德的方式來實現承諾。
- 二、 我們竭盡所能地在價格、品質、表現和風格上給顧客最好的產品與服務。我們致力於持續進步，並不斷創新，好讓我們的產品能以最佳狀況示人。
- 三、 我們提供顧客關於我們產品及服務最清楚、最誠實的資訊。
- 四、 我們尊重顧客的隱私權，並會根據相關資料保護準則，以最高嚴密的方式來保護顧客所提供的資訊。
- 五、 我們瞭解行銷我們的產品及資訊的責任，並會以有責任及真誠的方式為之。
- 六、 我們致力於迅速著手處理任何產品及服務的品質或工作表現問題，以達到對顧客最小影響。
- 七、 我們以合理、可行的手段來預防行銷任何仿冒品。

參、夥伴

- 一、 我們確保我們的合作夥伴，不論是經銷商、持照人、供應商或隸屬機構，在我們成功的路上都獲會得實質的利益。
- 二、 我們以負責任、有道德的方式對待我們的合作夥伴。
- 三、 我們致力於創造及維護與合作夥伴之間公平並忠誠的關係，並發展雙方得利的合作關係。

- 四、 我們在與任何潛在合作公司建立合作關係前，都會以業務要求對其進行全面評估。包含品質、服務、供應保證、名聲、支出、創新及永續性。
- 五、 我們推薦我們的準則、行為守則和環境原則給合作夥伴，並期望他們在合宜的情況下遵守。所有製造我們產品的製造商，不論是直接或間接（透過持照人、代理人或公開且經核准的發包商等關係），都必須遵守我們的行為準則。
- 六、 我們與供應商建立清楚的支付條款，並且信守我們在條款內的義務。
- 七、 我們堅持企業與供應商之間全方面的誠實與誠信，並不容許任何企圖以金錢、賄賂或禮品等方式收買我們的員工、代理人或相關親戚以取得合作關係。

肆、行為準則

正向企業代表公司的責任為以合乎道德、透明及永續的方式進行業務。為著重於影響力，我們已經建造一個能夠讓我們更快一起達標的策略。

我們致力於道德交易。我們的行為準則合乎道德交易聯盟 (ETI) 的標準準則，以及國際勞工組織 (ILO) 的常規。該準則提供了最低限度的準則。為實行之，供應商必須遵守國家法規以及其餘相關法律，並且在該份準則與相關法律相互呼應時，應該以對員工最有利益的準則為主。

一、 就業選擇自由

- (一)、 零使用強迫、聯合或非自願監獄勞工。
- (二)、 勞工不需存放「保證金」、身分證明文件或任何抵押品給他們的雇主，並在提出合理的離職申請後得以離職。

二、 組織自由及尊重合作磋商權利

- (一)、 所有的勞工都有加入或創造自己選擇的工會，以及合作磋商的權利。他們也擁有選擇不加入任何工會的權利。
- (二)、 供應商對工會的活動，以及他們的成員募集抱持開放的態度。
- (三)、 勞工代理人不被歧視，並且有權進入工作環境以做他們的代理工作。
- (四)、 若組織自由及合作磋商的權利被法律所限制，雇主需以相似的手段支持勞工自由、獨立地組織及磋商。

三、 工作條件安全衛生

- (一)、 安全及衛生的工作環境為必要，且須謹記關於工業及任何特定危害物的普遍知識。必須在合理並可行的範圍內，盡量減少在工作環境中固有的危害原因，並且有足夠的措施來預防任何與由工作引起、於工作期間，或與工作有關等意外及健康傷害。
- (二)、 勞工必須定期接受健康及安全訓練並保留相關紀錄，且新聘或重新分配工作後必須再次訓練。
- (三)、 必須提供乾淨的如廁環境及飲用水，若有需求，食物儲藏設備也必須提供。
- (四)、 若有提供宿舍，空間必須乾淨、安全，且需合乎勞工的基本需求。
- (五)、 遵守該準則的公司必須將健康及安全的責任分派給資深管理人員。

四、 不允許童工

- (一)、 不該聘用新童工。
- (二)、 公司應發展或參加，並貢獻給提供任何正在工作的孩童轉換的政策或計畫，好讓孩童能夠受到良好的教育直至成年為止。
- (三)、 18歲以下的孩童及青少年不該於夜間或危險環境工作。
- (四)、 這些政策及施行應遵從相關國際勞工組織 (ILO) 標準。
- (五)、 在該準則內，「孩童」意指任何15歲以下人士，除非國家或當地法律訂定更高的國民義務教育年限，或最低的工作年紀，在該情況下，最高的年紀需為標準。而「童工」意指任何由孩童或青少年所做之工作。

五、 給付最低薪資

- (一)、 最低薪資是勞工為自己及家人生活的最低必須所得，包含可支配所得。這必須是在合法工作限制時數之內的所得 (例不包含加班)。

每週薪資及利益所得需至少與國家法律標準或產業基準一致，較高者為主。不論任何情況，薪資永遠都需符合基本需求，並且需提供額外可支配所得。
- (二)、 就職前，雇主需提供勞工關於工作薪資條件的書面資訊，並且需易理解。同時也需提供關於每次支薪的時程。
- (三)、 若未經有關勞工的許可，任何懲戒性扣薪皆不被允許，也不得從國家法律未規定的工資中扣除任何款項。所有的懲戒處分皆須有所紀錄。

六、 工作時數上限

(一)、 工作時數必須遵守國家法律、共同協議和下列第(二)點及第(三)點，以提供勞工最大保護力的為主。

第(二)點之第(六)點建立於國際勞工基準之上。

(二)、 工作時數應紀於合約之上，並且不超過每週48小時，加班時數除外。*

(三)、 加工時數應出於勞工個人意願。加班原因應有所限度，以下事項需納入考量：個人及整體工作團隊的加班範圍、頻率以及工作時數。此舉不得用於代替正常聘用人才。加班費應以較高的費率計算，建議費率為不少於一般薪資的125%。

(四)、 七日內的總工時不該超過60個小時，除了第(五)項所述之情況以外。

(五)、 在下列特殊情況下，七日內總工時得以超過60個小時：

- 國家法律准許；
- 於工作環境內，經主要勞工代表組織協商後達成的共同協議允許；
- 有採取合適的保護措施以保障勞工的健康與安全，並且
- 雇主能夠證明例外情況，諸如意料外的生產高峰期、意外或緊急情況。

(六)、 勞工在七日內須有一日休息日，或是在國家法律允許的情況下，十四日內有兩日休息日。

七、 歧視零容忍

(一)、 在聘用、賠償、訓練、升職、離職或退休時，不受種族、種姓、國籍、宗教、年齡、殘疾、性別、婚姻狀態、性向、工會會員或政治傾向所影響。

八、 正規聘雇關係

(一)、 每一個潛在工作都必須建立於實質的聘雇關係之上，並且需依循國家法律及慣例。

(二)、 對受勞工或社會保障法律和法規保護的、建立在正規聘雇關係之上的對僱員的優惠，不能透過使用勞動合約、外包合約或者家庭代工的安排，或者透過不想真正傳授技術或提供正規聘雇關係的學徒項目來取消，任何類似優惠待遇也不能透過過度使用固定期限的聘雇合約來取消。

九、 零辱罵或不人道對待

(一)、 禁止人身虐待或懲處、人身虐待威脅、性騷擾或其他騷擾、言語攻擊或其餘任何形式之恐嚇。

(二)、 公司應提供勞工機密申訴機制的途徑。

十、 不允許無授權外包

(一)、 在發包前，我們供應鏈的外包廠商必須經我們以書面方式核准。任何與該類型外包廠商的交易必須合乎與合作夥伴的相關持照人、製造商及分配規定。我們准許經我們供應商認可的家庭代工，並且由我們的家庭代工政策所規範。

(二)、 所有公開並准許的發包廠商必須遵守我們的行為準則。

(三)、 管理發包、家庭代工和外部處理的系統跟程序應妥善安排。

五、環境

尊重地球是我們公司長久以來的企業核心。與正向企業策略並行，我們致力於減少我們運作及製造時對環境所造成的影響。我們設立了一個達到永續發展的目標，並且在公司內部創造了實際、真實的改變，讓我們一起踏下正向的環境足跡。

- 一、 我們致力於在合理可行的範圍內盡量節約資源，並遵守相關環境法規。
- 二、 我們在能源、水資源及廢棄物方面有效地運行設施，包含辦公室、分配中心及零售店面。在每個設施，我們的目標為：
 - 更有效地使用能源以減少二氧化碳排放量、減少支出、限制暴露於能源匱乏的風險，並確保我們對新規定以做足準備；
 - 減少水用量，與此同時也減少未來水資源缺乏的風險；
 - 減少垃圾量並盡可能地回收。
- 三、 我們限制空運量以減少二氧化碳排放量。
- 四、 我們尋找設計和製造環境友善產品的方法，並改以使用對環境更為友善的材料及包裝。
- 五、 我們管理產品生產時所用之管控物質的行為，並遵循相關法規。
- 六、 我們鼓勵供應商改善他們製造設施內的環境友善度，特別是減少能源支出、水資源支出以及廢棄物處理。
- 七、 我們追求增加環境友善產品及服務的用量。

八、 我們認同為長期經營企業及產品生命，為保存及尊重天然資源，創新及投入心力為必要的。

九、 我們支持有價值的相關慈善和社區組織和活動。

陸、企業運作模式

我們相信著重於誠信及正直為公司得以成功且長存的重要角色。這是我們做事以及我們與員工、顧客、合作夥伴關係的特點。

一、 風險

- (一)、 我們理解一個好的合作管理體系的關鍵成分是風險辨認、評估和管理。施行定期監督關鍵風險為必要，並將重大的新風險回報給適當級別的管理階層。
- (二)、 我們母公司的內部審計組織定期評估風險管理的內部控制效率。

二、 道德及誠信

- (一)、 我們不容許不誠實、不道德或任何腐敗行為。
- (二)、 我們永遠不會故意透過不誠實、詐欺或欺騙來取得利益。
- (三)、 我們永遠不會故意允許使用公司的金錢或資源來進行欺騙或詐欺。

三、 反賄賂及反貪污

- (一)、 我們永遠不容許給出或收受賄賂或不當財產，並且永遠不會直接或經由第三方參與任何貪污行為。
- (二)、 我們的反賄賂及反貪污政策規範了我們，以及與我們共事人員的責任，以遵守及維持我們企業的行事態度。同時也為那些替我們工作的人提供處理反賄賂及反貪污問題的資訊及指引。

四、 稅務

- (一)、 我們每年都會在官方網站上發布 Pentland Group 及其英國子公司之英國稅務策略。請洽 pentlandgroup.com/corporate-governance。
- (二)、 我們永遠不容忍或直接或經由第三方參與逃漏稅之行為。
- (三)、 我們致力於以納稅人的身分，還有我們與員工、顧客以及角色的關係，遵守所有相關法規，包含在《2017年英國經濟犯罪法》第三章之公司企業未防範協助逃漏稅之刑責。

五、 禮物及招待

- (一)、 我們的禮物及招待引導設立了我們在禮物及招待上的立場，在業界內合法、公正並合適。

六、 利益衝突

- (一)、 我們要求我們的員工注意不要讓自己陷入任何有可能讓自己利益與公司利益相互衝突的情況之中。
- (二)、 我們要求我們的員工在工作時必須考慮到公司，並在有任何疑慮時洽詢上層主管。

七、 競爭

- (一)、 我們相信公開公正的競爭，並且僅透過公正合法的手段來尋求競爭優勢。
- (二)、 我們避免與第三方交換非公開或其他敏感資料，除非有合適的協議背書。
- (三)、 我們不會透過秘密手段取得關於競爭對手的機密資訊。

- (四)、 我們提供資源來教育及告知我們員工遵守競爭相關法律的重要性，包含政策、指引及訓練，並且幫助他們理解如何預防、監測及回應任何潛在挑戰。

八、 智慧財產

- (一)、 智慧財產是我們的核心資產，因此永遠被妥善使用及保存。這包含了商標、設計、徽標、版權及專利。
- (二)、 第三方僅在經由正式授權及適當協議後才能使用我們的智慧財產。

九、 資訊科技

- (一)、 我們要求我們的員工有責任地使用他們的公司電子郵件、網路以及社群軟體帳號，並且保護公司管理及企業資訊系統的安全。

建立為世所愛，
代代相傳的品牌家族



@pentlandbrands @pentlandjobs



facebook.com/PentlandBrands

www.pentlandbrands.com