



Pentland Group plc

GRUPPENPOLITIK STANDARDS FÜR DAS GESCHÄFTSGEBAREN

Group Business Standards Policies



INHALT

ABSCHNITT 1 GRUPPENKODEX FÜR DAS GESCHÄFTSGEBAREN

ABSCHNITT 2 GRUPPENPOLITIK - BESCHÄFTIGUNGSSTANDARDS

ABSCHNITT 3 GRUPPENKODEX - BESCHÄFTIGUNGSSTANDARDS FÜR ZULIEFERER

ABSCHNITT 4 GRUPPENUMWELTPOLITIK

Im Sinne dieser Kodices bedeutet "Gruppe" jene Unternehmen, die im Allein- oder Mehrheitsbesitz der Pentland Group plc oder ihrer Tochtergesellschaften sind oder über die wir direkte Führungskontrolle ausüben. In Bezug auf Unternehmen, an denen die Pentland Group eine wesentliche Beteiligung besitzt, doch über die sie keine Führungskontrolle ausübt, und auf Unternehmen, die in den USA aktiv sind, werden wir uns ggf. nach Kräften um die Einhaltung dieser Kodices durch das jeweilige Unternehmen bemühen.

GRUPPENPOLITIK - STANDARDS FÜR DAS GESCHÄFTSGEBAREN

ABSCHNITT 1

GRUPPENKODEX FÜR DAS GESCHÄFTSGEBAREN

Am 18. Juni 2001 vom Vorstand der Pentland Group genehmigt

1. Einleitung

1.1 Pentland Group ist eine Gruppe von Unternehmen in Familienbesitz. Unsere Werte sind traditionelle Werte. Wir sind der Ansicht, dass Geschäfte aufrichtig, fair und mit Respekt gegenüber Menschen, ihrer Würde und ihren Rechten geführt werden sollten. Dieser Kodex soll deutlich machen, was dies für praktisches Verhalten bedeutet. Er legt die Verhaltensmaßstäbe dar, nach denen wir die Organisation zu verwalten versuchen. Wir erwarten und verlangen, dass alle Manager und Mitarbeiter der Gruppe dieselben Standards bei ihren Interaktionen mit anderen Personen und Organisationen anwenden.

1.2 Warum betätigen wir uns geschäftlich?

Wir sind geschäftlich tätig, um den Wert für unsere Anteilseigner zu steigern, indem wir Produkte von Qualität, Ruf, Leistung, Stil und Wert entwickeln und vermarkten und sie zu fairen Bedingungen an unsere Kunden verkaufen.

Um langfristigen, nachhaltigen Wert für Anteilseigner aufzubauen, müssen wir unsere Vision implementieren, ein Portfolio branchenführender Namen und Unternehmen zu entwickeln. Dies werden wir aufrichtig, fair sowie mit Respekt gegenüber Menschen und der natürlichen Umwelt tun.

Um weiterhin zu wachsen und Erfolg zu haben, müssen wir immer mehr Partnerschaften mit unseren Kunden und Zulieferern aufbauen. Solche Partnerschaften müssen auf gegenseitigem Vertrauen beruhen, und wir gewinnen das Vertrauen unserer Partner, indem wir gemäß den Prinzipien arbeiten, die in diesem Dokument ausgeführt werden.

1.3 Anteilseigner

Es gibt verschiedene Personen und Organisationen, die durch unsere Aktivitäten beeinflusst werden und gegenüber denen wir Verantwortung besitzen. Dazu gehören unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Zulieferer, andere Geschäftspartner (wie Lizenznehmer, Vertreiber und Joint Venture-Partner) und die Allgemeinheit. Diese kommen natürlich hinzu zu unseren Anteilseignern, den Eigentümern des Unternehmens, gegenüber denen wir dafür verantwortlich sind, ihre Anlagen zu schützen und sicherzustellen, dass sie eine angemessene Rendite erhalten.

1.4 Status dieses Kodex

Dieser Kodex besitzt vorrangigen Status bei der Bestimmung der Standards unseres Geschäftsgebarens. Alle Verträge, die von Unternehmen der Gruppe eingegangen werden, sollten ihm entsprechen. Sollte es irgendwelche Widersprüche geben, wird von Unternehmen der Gruppe verlangt, sich gemäß den Standards dieses Kodex zu verhalten, statt gemäß minderen Standards, die in solchen Verträgen niedergelegt wurden.

In der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit wird von Unternehmen der Gruppe erwartet, die im Folgenden ausgeführten Verhaltensstandards zu erfüllen.

Verhaltensstandards

2. Gegenüber Mitarbeitern

2.1 Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Unser fortgesetzter Erfolg hängt gänzlich davon ab, uns ihre Talente und Begeisterung zu Nutze zu machen.

2.2 Zu diesem Zweck **werden wir**:

- die Menschenrechte all unserer Mitarbeiter respektieren (dazu ist ein separates Dokument "Gruppenpolitik - Beschäftigungsstandards" ausgestellt worden).
- für gute, sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sorgen (dazu ist ein separates und detaillierteres Dokument "Gruppenpolitik - Arbeitsschutz" ausgestellt worden).
- für wettbewerbsfähige Löhne und andere Leistungen sorgen.
- faire Anstellungsverhältnisse durch Arbeitsverträge bieten, die in gerechter Weise wechselseitige Rechte und Pflichten an Arbeitgeber und Arbeitnehmer übertragen.
- die Entwicklung und den besten Einsatz der Mitarbeitertalente fördern.
- Mitarbeiter fair und nach Verdienst auswählen, ausbilden sowie befördern, mit gleichen Chancen für alle.
- keinen Mitarbeiter oder potentiellen Mitarbeiter aufgrund von Rasse, Farbe, Religion, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischer Einstellung, sexueller Orientierung, Familienstand, Geschlecht, Alter, Behinderung oder Status als Teilzeitkraft oder Mitarbeiter mit zeitlich begrenztem Arbeitsvertrag diskriminieren.
- für ein Arbeitsumfeld sorgen, das frei von belästigender und schikanöser Behandlung ist.
- Menschen mit Rücksicht und Respekt managen und Rückmeldung zu ihrer Leistung geben.
- sicherstellen, dass Disziplinarmaßnahmen fair und offen dokumentiert werden.
- alle Mitarbeiter über Veränderungen, Trends und Entwicklungen innerhalb der Gruppe auf dem Laufenden halten.
- keinen Mitarbeiter bitten, etwas zu tun, das ungesetzlich oder unmoralisch ist oder nicht den Standards irgendeines anerkannten Berufsverbandes entspricht, denen er angehört.
- Mitarbeiter ermutigen, alle Vorfälle von Vergehen oder Verletzungen dieses Kodex zu melden, derer sie sich irgendwo innerhalb der Gruppe bewusst werden.
- die Rechte der Mitarbeiter respektieren, sich einer gesetzmäßigen Vertretungsorganisation ihrer Wahl anzuschließen oder sich gegen die Mitgliedschaft in einer solchen Organisation zu entscheiden.

- die Rechte der Mitarbeiter respektieren, sich an staatsbürgerlichen Aktivitäten zu beteiligen (wie Wohltätigkeitsarbeit, als Elternbeirat einer Schule oder als Kandidat bei Wahlen für ein öffentliches Amt) und ihre Religion gemäß ihres Glaubens auszuüben, vorbehaltlich der Erfüllung ihrer Arbeitsverträge.
- nicht danach streben, Personen auf der Basis von Gelegenheitsarbeit, befristeter oder anderer Arbeit anzustellen, um zu vermeiden, ihnen Arbeitsschutz-, Sozial- oder andere normale betriebliche Versorgungsleistungen gewähren zu müssen.

3. Gegenüber Kunden

3.1 Um weiterhin erfolgreich zu sein, müssen wir Kunden gewinnen und uns erhalten, indem wir Partnerschaften mit ihnen aufbauen.

3.2 Zu diesem Zweck **werden wir**:

- Produkte und Services liefern, die Verbrauchern guten Wert in Bezug auf Preis, Qualität, Leistung, Stil, Sicherheit und Umweltverträglichkeit bieten.
- wechselseitig vorteilhafte Geschäftsbeziehungen etablieren und uns darum bemühen, das Wesen sowie den Buchstaben unserer vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen oder zu übertreffen.
- nach Klarheit in all unseren Vereinbarungen streben, indem wir versuchen, jede Mehrdeutigkeit dahingehend zu vermeiden, was wir uns zu tun verpflichten und was wir von unseren Kunden erwarten.
- sicherstellen, dass alle Qualitäts- oder Leistungsprobleme, die bei unseren Produkten auftreten, rasch angegangen werden, mit den geringsten Unannehmlichkeiten für unsere Kunden und Verbraucher.
- nicht danach streben, Verkaufs- oder andere Geschäftsvorteile zu gewinnen, indem Bestechungsgelder oder andere zweifelhafte Anreize gegeben werden. Wir werden keine Zahlungen an Mitarbeiter von Kunden oder Regierungsbehörden oder -agenturen vornehmen, um wirtschaftliche Vorteile zu erlangen.
- alle angemessenen praktischen Maßnahmen ergreifen, um zu verhindern, dass Fälschungen unserer Produkte vermarktet werden.

4. Gegenüber Zulieferern

4.1 Eine effiziente und verlässliche Versorgungskette wird zu einem immer wichtigeren Faktor des geschäftlichen Erfolgs. Dazu sind enge, wechselseitig abhängige Partnerschaften mit unseren Zulieferern nötig.

4.2 Zu diesem Zweck **werden wir**:

- uns darum bemühen, wechselseitig vorteilhafte Partnerschaften mit Zulieferern zu entwickeln.
- das Wesen sowie den Buchstaben unserer Verträge mit Zulieferern erfüllen und unbeabsichtigte Fehler nicht ausnutzen.

- nach Klarheit in all unseren Vereinbarungen streben, indem wir versuchen, jede Mehrdeutigkeit dahingehend zu vermeiden, was wir uns zu tun verpflichten und was wir von unseren Zulieferern erwarten.
- mit Zulieferern Geschäfte entwickeln auf der Basis, dass sie unseren Kodex für das Geschäftsgebaren, insbesondere unsere Beschäftigungsstandards, Arbeitsschutz- und Umweltpolitik, übernehmen und erfüllen.
- klare Zahlungsbedingungen mit unseren Zulieferern vereinbaren und sicherstellen, dass wir sie rechtzeitig gemäß dieser Bedingungen bezahlen und Zahlungen nicht unter technischen Vorwänden vermeiden.
- in allen Aspekten unserer Geschäfte mit Zulieferern auf Aufrichtigkeit und Integrität bestehen und keinen Versuch tolerieren, aufgrund von Zahlungen oder Geschenken an unsere Mitarbeiter oder Vertreter oder deren Familienmitglieder von uns Aufträge zu erhalten .
- keine geschäftlichen Beziehungen mit Personen oder Organisationen etablieren, von denen wir Grund haben anzunehmen, dass sie in ungesetzliches oder standeswidriges Geschäftsgebaren verwickelt sind.

5. Gegenüber der Allgemeinheit

5.1 Wir sind der Überzeugung, dass Geschäftsorganisationen die Pflicht haben, gute Unternehmensbürger zu sein.

5.2 Zu diesem Zweck **werden wir**:

- die Anforderungen aller Gesetze und Bestimmungen jedes Landes voll erfüllen, in dem wir geschäftlich tätig sind.
- versuchen, alle negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen der Erde zu minimieren (dazu ist ein separates Dokument "Gruppenumweltpolitik" ausgestellt worden).
- keine Zahlungen an politische Parteien leisten oder uns irgendwie an Parteipolitik beteiligen, obwohl wir uns das Recht vorbehalten, Angelegenheiten bei Regierungen und politischen Organisationen zur Sprache zu bringen, die unsere rechtmäßigen Geschäftsinteressen beeinflussen.
- unsere Mitarbeiter ermutigen, an Gemeinschaftsaktivitäten teilzunehmen.
- interessante, relevante Wohltätigkeits- und Gemeinschaftsorganisationen und Aktivitäten unterstützen.

6. Weitere Angelegenheiten

6.1 Wettbewerb

Wir glauben an eine freie und faire Marktwirtschaft als die angemessenste Umgebung für Unternehmen. Daher werden wir:

- energisch, doch fair am Wettbewerb auf den Märkten teilnehmen, auf denen wir operieren.
- nicht versuchen, den Wettbewerb durch Preisabsprachen oder Teilnahme an Kartellen zu beschränken.
- nicht versuchen, auf hinterhältige Weise vertrauliche Informationen über Konkurrenten zu erhalten.
- die Rechte anderer Personen auf geistiges Eigentum respektieren.

6.2 Finanzielle Angelegenheiten

Alle Transaktionen eines Unternehmens der Gruppe sind offen und vollständig dokumentiert und werden in den Abschlüssen des Unternehmens akkurat gemäß anerkannten Verfahren der Rechnungslegung reflektiert und unterliegen internen und externen Prüfungen.

6.3 Vertraulichkeit

Wir werden uns bemühen, die Vertraulichkeit der Informationen zu schützen, die wir über Mitarbeiter und unsere Geschäftspartner besitzen. Solche Informationen werden nur solchen Personen verfügbar gemacht, die diese für ihre Arbeit benötigen.

6.4 Verständnis und Erfüllung

Wir werden Programme entwickeln und implementieren, um alle gegenwärtigen und künftigen Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, über unsere Normen des Geschäftsgebarens und das von ihnen erwartete Verhalten informiert zu sein und diese zu verstehen.

Wir werden von all unseren leitenden Angestellten fordern, mindestens einmal im Jahr Bericht abzulegen über ihre Erfüllung unserer Normen des Geschäftsgebarens und die Maßnahmen, die sie unternommen haben, um diese Normen allen Mitarbeitern zu vermitteln und ihre Anwendung zu überwachen.

ABSCHNITT 2

GRUPPENPOLITIK – BESCHÄFTIGUNGSSTANDARDS

Am 18. Juni 2001 vom Vorstand der Pentland Group genehmigt

1. Prinzip

Das Unternehmen und seine Anteilseigner sind der Überzeugung, dass Geschäfte aufrichtig, fair und mit Respekt gegenüber Menschen, ihrer Würde und ihren Rechten geführt werden sollten.

2. Politik

2.1 Unsere Mitarbeiter

Es ist unsere Politik, dass die Personen, die für ein Unternehmen der Gruppe arbeiten, sowie ihre Gesundheit, Sicherheit und Rechte am Arbeitsplatz respektiert und geschützt werden sollten. Wir bemühen uns, alle relevanten Arbeitsgesetze und -bestimmungen in jedem Land zu erfüllen, in dem wir operieren. Darüber hinaus folgen wir unserem eigenen Geschäftsgebarenskodex, und wir streben danach, den besten Beschäftigungspraktiken des jeweiligen Landes gleichzukommen.

2.2 Personen, die unsere Produkte herstellen

Unsere Produkte, von denen die meisten unsere Markennamen tragen, werden von Hunderten verschiedener Zuliefererorganisationen gefertigt, die wahrscheinlich Hunderttausende von Menschen in zahlreichen Ländern beschäftigen, zumeist in Europa und Asien. Es ist unsere Politik, nur mit Zulieferern geschäftlich zusammenzuarbeiten, die unsere Standards übernehmen und implementieren oder eine eigene Politik besitzen, die die gleichen Standards widerspiegeln.

All unsere Zulieferer haben ihrerseits eigene Zulieferer, die wiederum von anderen versorgt werden. Es wäre uns unmöglich, die Beschäftigungsstandards der riesigen Zahl von Personen zu kontrollieren, die auf irgendeine Weise zu dem beitragen, was letztendlich eines unserer Produkte wird. Daher richten wir unsere Politik primär an unsere direkten Zulieferer und ermutigen sie, diese dann auf ihre eigenen Versorgungsketten anzuwenden.

Damit unsere Unternehmen auf dem Markt wettbewerbsfähig sind und bleiben, müssen sie ihre Waren dort produzieren lassen, wo sie zu den niedrigsten Gesamtkosten und nach unseren vorgeschriebenen Qualitäts- und technischen Spezifikationen hergestellt werden können. Dies bedeutet, dass viele Produkte in Ländern gefertigt werden, in denen die Löhne im Vergleich niedrig sind. Dennoch sollten Zulieferer ihre Arbeiter angemessen behandeln, gemäß unseren - und international anerkannten - Standards.

Wir haben einen Kodex der Beschäftigungsstandards für Zulieferer entwickelt. Dieser legt dar, wie unsere Zulieferer ihre Angestellten behandeln sollten, und der Kodex fordert, dass:

- auskömmliche Löhne gezahlt werden,
- die Arbeitszeit nicht übermäßig ist,
- Arbeitsbedingungen sicher und hygienisch sind,
- keine Kinderarbeit genutzt wird,
- die Arbeit von den Angestellten frei gewählt wird,
- keine Diskriminierung stattfindet,
- keine harte oder inhumane Behandlung geduldet wird,
- die Vereinigungsfreiheit respektiert wird,
- für geregelte Beschäftigung gesorgt wird.

Der vollständige Kodex reflektiert den Basiskodex der ETI (Ethical Trading Initiative/Ethischen Geschäftsinitiative) und entspricht den relevanten Vereinbarungen und Empfehlungen der ILO (International Labour Organisation/des Weltarbeitsamtes).

3. Implementierung

3.1 Unsere Mitarbeiter

Das regionale Management in jedem der Länder, in denen die Gruppenunternehmen tätig sind, sollte, soweit im Rahmen regionaler Gesetze und Bestimmungen möglich, dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter zu Bedingungen beschäftigt werden, die die oben angeführten Standards der Gruppe widerspiegeln. Personalmanager in allen Gruppenunternehmen besitzen gegenüber dem Personaldirektor der Gruppe eine funktionale Verantwortung und sind dafür zuständig, ihm über alle Beschäftigungspraktiken Bericht abzulegen, die den Standards der Gruppenpolitik nicht Genüge tun.

3.2 Die Mitarbeiter unserer Zulieferer

In vielen Ländern, in denen unsere Produkte gefertigt werden, ist es aufgrund der Geschichte, Traditionen, Kultur und mitunter selbst der Gesetze für unsere Zulieferer kurzfristig schwierig, unsere Politik voll zu erfüllen.

In solchen Fällen ist es unsere Philosophie, mit Zulieferern zusammenzuarbeiten, um die Bedingungen für ihre Arbeiter schrittweise zu verbessern, statt diesem Problem aus dem Weg zu gehen. Gewöhnlich beenden wir unsere Beziehungen zu einem Zulieferer nur dann, wenn dieser nicht mit uns an der Implementierung eines Verbesserungsprogramms zusammenarbeitet.

Zahlreiche Schwierigkeiten, auf die wir stoßen, sind endemisch in Ländern, Regionen oder Gemeinschaften. Wir arbeiten häufig partnerschaftlich mit anderen Organisationen, lokal und international, zusammen, um diese Probleme anzugehen. Zu solchen Organisationen können andere Unternehmen in unserem Tätigkeitsfeld, Industrieorganisationen vor Ort und regionale sowie internationale soziale Hilfswerke wie karitative Verbände und andere nichtstaatliche Organisationen gehören. Im Besonderen sind wir Mitglied der ETI (Ethical Trading Initiative/Ethischen Geschäftsinitiative), eines Verbands von Unternehmen, nichtstaatlichen Organisationen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen, der dafür arbeitet, die Arbeitsbedingungen in globalen Versorgungsketten zu verbessern.

Jedes Unternehmen der Gruppe ist verantwortlich für die Implementierung der Politik in Bezug auf seine eigenen Zulieferer. Die Abteilung Gruppen-Geschäftsstandards, ein kleines zentrales Team von Fachleuten, bietet Beratung, Training und Unterstützung, hilft bei der Koordinierung von Programmen über die gesamte Gruppe und arrangiert Teilnahme an kooperativen Projekten mit anderen Organisationen. Sie überwacht außerdem den Fortschritt der Gruppenunternehmen und ist dem Vorstand unterstellt.

ABSCHNITT 3

GRUPPENKODEX - BESCHÄFTIGUNGSSTANDARDS FÜR ZULIEFERER

Am 18. Juni 2001 vom Vorstand der Pentland Group genehmigt

Dieser Kodex legt Mindestbedingungen fest, die wo möglich überschritten werden sollten. Bei seiner Anwendung müssen Zulieferer nationale und andere anwendbare Gesetze befolgen und, falls die gesetzlichen Bestimmungen und dieser Kodex dasselbe Thema behandeln, die Bestimmung anwenden, die den Arbeitern den größeren Schutz gewährt.

1. Auskömmliche Löhne werden gezahlt

- 1.1 Der Lohn und die Versorgungsleistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt werden, liegen auf oder über der nationalen gesetzlichen Mindesthöhe oder auf vergleichbarer Branchenhöhe, je nach dem, welcher Betrag höher ist. In jedem Fall sind die Löhne immer ausreichend, um Grundbedürfnisse zu befriedigen und ein gewisses verfügbares Einkommen zu bieten.
- 1.2 Alle Arbeiter erhalten vor Beginn ihrer Beschäftigung schriftliche und verständliche Informationen über die Grundlage und Berechnung ihres Lohns und aller Abzüge, die von diesem gemacht werden. Anschließend erhalten Arbeiter jedesmal, wenn sie bezahlt werden, schriftliche Details zu ihrem Lohn für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum.
- 1.3 Es werden keine Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen gemacht, noch werden irgendwelche anderen Abzüge vorgenommen ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung des betroffenen Arbeiters, außer dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

2. Arbeitszeit ist nicht übermäßig

- 2.1 Die Arbeitszeit entspricht nationalen Gesetzen oder vergleichbaren Branchenstandards, je nachdem, welche den höheren Schutz gewähren. Arbeiter müssen in jedem Fall ständig nicht länger als achtundvierzig Stunden pro Woche arbeiten.
- 2.2 Überstunden sind freiwillig, überschreiten nicht zwölf Stunden pro Woche, werden nicht ständig verlangt und werden immer zum Höchstarif bezahlt.
- 2.3 Arbeiter haben das Recht auf durchschnittlich mindestens einen freien Tag pro Woche.

3. Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

- 3.1 Es wird für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld gesorgt, vorbehaltlich aller spezifischen Gefahren, die mit der Arbeit verbunden sind. Es werden angemessene Maßnahmen getroffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich aus der Arbeit ergeben oder mit ihr verbunden sind oder im Laufe der Beschäftigung auftreten, indem soweit wie praktisch möglich die Ursachen für Gefährdungen im Arbeitsumfeld auf ein Minimum reduziert werden.

- 3.2 Arbeiter erhalten bei ihrer Einstellung ein Arbeitsschutztraining und anschließend in regelmäßigen Abständen. Weiteres Training erfolgt für Arbeiter, die auf Arbeitsplätze wechseln, die andersartigen Risiken ausgesetzt sind.
- 3.3 Arbeiter haben Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und Trinkwasser. Hygienische Einrichtungen zur Lagerung von Lebensmitteln werden, wo angemessen, bereitgestellt.
- 3.4 Wenn Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, ist diese sauber und sicher und erfüllt die Grundbedürfnisse der Arbeiter.
- 3.5 Verantwortung für Arbeitsschutz wird einem leitenden Angestellten zugeteilt.

4. Es wird keine Kinderarbeit genutzt

- 4.1 Es wird keine Kinderarbeit angeworben.
- 4.2 Wenn in der Branche und Region des Zulieferers Vorfälle von Kinderarbeit identifiziert werden, soll der Zulieferer ein Programm in die Wege leiten oder daran teilnehmen, alle in Kinderarbeit verwickelten Kinder einer qualitativ hochwertigen Ausbildung zuzuführen, bis sie keine Kinder mehr sind.
- 4.3 Niemand unter achtzehn Jahren wird nachts oder bei gefährlichen Arbeiten oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.
- 4.4 In diesem Kodex bedeutet "Kind" jede Person unter fünfzehn Jahren, außer nationales oder regionales Recht legt ein höheres Pflichtschulabgangs- oder Mindesterwerbsfähigenalter fest, in welchem Fall das höhere Alter anzuwenden ist; und "Kinderarbeit" bedeutet jede Arbeit eines Kindes oder einer jungen Person, außer diese wird gemäß den Bestimmungen der ILO Mindestalterkonvention von 1973 (C138) als akzeptabel betrachtet.

5. Arbeit ist frei gewählt

- 5.1 Es wird keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefangenearbeit eingesetzt.
- 5.2 Es wird von Arbeitern nicht verlangt, Anzahlungen, Ausweispapiere oder andere Sicherheiten bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen, und sie sind berechtigt, ihre Anstellung nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

6. Es wird keine Diskriminierung praktiziert

- 6.1 Es gibt keine Diskriminierung bei Anstellung, Lohn, Zugang zu Training, Beförderung, Entlassung oder Rente auf der Grundlage von Rasse, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Zugehörigkeit oder auf einer anderen Basis, die nichts mit der Fähigkeit zu tun hat, die Arbeit durchzuführen.

7. Es gibt keine harte oder inhumane Behandlung

- 7.1 Physischer Missbrauch oder physische Disziplinierung, Beschimpfung, die Androhung physischen Missbrauchs, sexueller oder anderer Belästigung oder andere Formen der Einschüchterung werden nicht geduldet und nicht praktiziert.

8. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifvertragsverhandlungen werden respektiert

- 8.1 Alle Arbeiter haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu bilden und Tarifvertragsverhandlungen zu führen. Sie haben außerdem das Recht zu wählen, keiner Gewerkschaft beizutreten.
- 8.2 Der Zulieferer zeigt eine offene Einstellung gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und ihrer Mitgliedswerbung.
- 8.3 Arbeitnehmervertreter müssen keine Diskriminierung erdulden und erhalten Zugang zum Arbeitsplatz, um ihre Vertreterfunktionen erfüllen zu können.
- 8.4 Falls Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifvertragsverhandlungen gesetzlich beschränkt sind, unterstützt der Arbeitgeber die Entwicklung entsprechender Mittel für die freie und unabhängige Vereinigungs- und Verhandlungsfähigkeit der Arbeiter.

9. Es wird für geregelte Beschäftigung gesorgt

- 9.1 Soweit möglich wird Arbeit auf der Basis des geregelten Beschäftigungsverhältnisses geleistet, das durch nationale Gesetze und Praktiken festgelegt ist.
- 9.2 Der Zulieferer unternimmt keinen Versuch, die normalen Pflichten eines Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern gemäß Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und Bestimmungen zu umgehen, indem er das geregelte Beschäftigungsverhältnis durch Regelungen ersetzt wie: Beschäftigung Selbstständiger, Untervergabe, Heimarbeit, Lehrlingsprogramme, die nicht wirklich das Ziel haben, Fähigkeiten zu vermitteln oder geregelte Beschäftigung zu schaffen, oder übermäßigen Einsatz befristeter Arbeitsverträge.

ABSCHNITT 4

GRUPPENUMWELTPOLITIK

Am 11. November 2000 vom Vorstand der Pentland Group genehmigt

Einführung

Die Pentland Group und ihre Tochtergesellschaften, einschließlich der Pentland Brands, betrachten Umweltfragen als einen einflussreichen Faktor bei unserer Kampagne für Standards von Weltklasse und für nachhaltige Entwicklung.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass unsere geschäftlichen Aktivitäten die natürliche Umwelt auf verschiedene Art und Weise beeinflussen. Durch fortgesetzte Verbesserung zielen wir darauf ab, die negativen Auswirkungen auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen auf ein Minimum zu reduzieren und dabei gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit zu schützen.

Wir werden uns darum bemühen:

- **die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen oder zu übertreffen.** Falls diese unzureichend sind, werden wir unsere eigenen Standards setzen, die unsere umweltpolitischen und ethischen Kriterien erfüllen.
- **einen Verfahrenssatz zu entwickeln und zu implementieren,** um unsere merklichen Auswirkungen auf die Umwelt zu überwachen, zu kontrollieren und zu prüfen (ein Umweltmanagementsystem oder UMS), sowie dies bei Bedarf zu aktualisieren.
- **unsere produzierenden Zulieferer zu ermutigen,** ihre Verantwortung für die Umwelt anzuerkennen, indem wir ihnen Unterstützung, Training und Beratung zur Verfügung stellen, so dass sie vernünftige Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen und -praktiken implementieren können.
- **für sichere Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter zu sorgen,** indem wir sie ermutigen, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren, und ihnen bei Bedarf Training anbieten.
- **unsere Produkte mit Rücksicht auf die Umwelt zu entwerfen und zu fertigen,** indem wir uns auf einen verstärkten Einsatz geeigneter Materialien und Verfahren verlegen.
- **die Auswirkungen auf die Umwelt immer weiter zu reduzieren,** die sich durch unsere Produkte und Tätigkeiten ergeben.
- **unsere Politik und Leistungen weit bekannt zu machen** und, wo angemessen, andere frei an den Techniken teilhaben zu lassen, die genutzt werden, um die Umweltleistung zu verbessern, und diese zu verbreiten.
- **alles zu unternehmen, die Endverbraucher unserer Produkte darüber zu informieren,** wie die Produkte und ihre Verpackung verantwortungsbewusst benutzt und entsorgt werden.
- **örtliche und weitere Gemeinschaften vor Umweltschäden und -beeinträchtigung zu schützen,** die aus unseren Aktivitäten entstehen, indem wir Gemeinschaftsprojekte an den Orten unterstützen, an denen wir operieren.



Pentland Group plc
Lakeside
Squires Lane
London N3 2QL
England
Tel.: +44 (0)20 8346 2600
Fax: +44 (0)20 8346 2700
www.pentland.com
E-Mail: groupbusinessstandards@pentland.com

Pentland Group ist ein Gründungsmitglied der Ethical Trading Initiative, Mitglied des International Business Leaders' Forum und ein Unterzeichner des UN Global Compact.

© Pentland Group plc 2007