

Standar Kita

Pentland Brands plc



The logo for Berghaus, featuring a stylized square icon with a diagonal line and the brand name "berghaus" in a lowercase, sans-serif font.The logo for Canterbury, featuring a stylized, circular emblem with three curved segments and the brand name "canterbury" in a lowercase, sans-serif font.The logo for KangaROOS, featuring a silhouette of a kangaroo in mid-leap and the brand name "KangaROOS" in a bold, uppercase, sans-serif font.The logo for Mitre Prostar, featuring the brand name "mitre" in a lowercase, sans-serif font with a stylized eye-like shape above the 'e', and "PROSTAR" in a bold, uppercase, sans-serif font inside a rectangular box.The logo for Boxfresh, featuring a stylized icon of three vertical bars of varying heights and the brand name "Boxfresh" in a bold, uppercase, sans-serif font.The logo for Ellesse Italia, featuring a stylized, circular emblem with a central dot and the brand name "ellesse" in a lowercase, sans-serif font, with "ITALIA" in a smaller, uppercase, sans-serif font below it.The logo for Lacoste, featuring a silhouette of a crocodile and the brand name "LACOSTE" in a bold, uppercase, sans-serif font.The logo for Speedo, featuring the brand name "speedo" in a lowercase, sans-serif font and a stylized swimmer icon to the right.The logo for Brasher, featuring the brand name "brasher" in a lowercase, sans-serif font and a stylized shoe icon to the right.The logo for Kickers, featuring the brand name "Kickers" in a bold, uppercase, sans-serif font.The logo for Red or Dead, featuring the brand name "Red or Dead" in a lowercase, serif font.The logo for Ted Baker London, featuring the brand name "TED BAKER" in a bold, uppercase, serif font, with "LONDON" in a smaller, uppercase, serif font below it.

**Membangun rumpun merek
yang dicintai dunia dari
generasi ke generasi**

* Penerima Lisensi Alas Kaki

Sebagai sebuah bisnis keluarga dan keluarga bisnis, nilai-nilai kita adalah nilai-nilai kekeluargaan yang tangguh. Hal ini menunjukkan bahwa kita menerapkan nilai kejujuran, keadilan, rasa hormat, dan kerja keras dalam menjalankan bisnis.

Standar kita bertujuan untuk memperjelas maknanya dalam hal perilaku bisnis. Tata kelola yang baik, manajemen risiko yang efektif, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang kuat sangat penting untuk memastikan agar kita selalu melakukan usaha dengan cara yang benar.

Kita berharap mitra kita, baik para distributor, pemegang lisensi, pemasok atau afiliasi yang bekerja sama dengan kita, dapat memberlakukan dan menerapkan Standar kita atau memiliki kebijakan sendiri yang mencerminkan standar yang setara atau serupa.

Kita meyakini bahwa:

Perusahaan yang berperilaku secara etis lebih sukses secara finansial dan akan tetap bertahan.

Reputasi kita selalu mencerminkan realitas kita.

Pikiran sehat dan pertimbangan yang matang tak ternilai harganya.

Sejarah Pentland ditandai oleh budaya kita – Kreativitas, Semangat, Keberanian, dan Selalu Belajar – serta menjunjung tinggi etika dan integritas yang didukung oleh nilai-nilai kekeluargaan. Begitu juga dengan masa depan kita.



Komitmen dan pendekatan kita:

Kepemimpinan tim kita berfokus pada pencapaian keberhasilan jangka panjang yang berkelanjutan dari usaha kita dan berkomitmen terhadap tata kelola perusahaan yang baik, yang dipandu oleh prinsip-prinsip utama transparansi, pertanggungjawaban, dan perilaku etis.

Pendekatan kita terhadap tata kelola perusahaan memiliki tiga inti utama:

- **Cegah:** menciptakan dan mempertahankan budaya yang mendorong nilai-nilai kita. Kita berusaha untuk membangun manajemen risiko yang baik dengan menerapkan kebijakan, prosedur, pelatihan, dan komunikasi serta menawarkan saran dan dukungan.
- **Deteksi:** menerapkan pengawasan, tinjauan, dan kesempatan untuk berbicara.
- **Respon:** menghadapi masalah dengan cepat dan mengatasinya secara efektif dan tepat.

A) Karyawan

Standar ini penting bukan hanya karena perusahaan harus mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi juga karena berkontribusi terhadap budaya kita. Hal ini bertujuan untuk memastikan karyawan kita mengetahui bahwa mereka berada di sebuah perusahaan yang mengutamakan mereka dan kepentingan mereka. Hubungan baik yang kita bentuk bersama karyawan memungkinkan usaha kita menjadi unggul dan bertahan lebih lama dibandingkan pesaing kita.

1. Kita menyadari bahwa merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik untuk

bekerja dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting.

2. Kita membuat keputusan tentang merekrut, mempekerjakan, kompensasi, pengembangan, dan promosi atas dasar kemampuan, keterampilan, pengalaman, perilaku, potensi, dan kinerja.
3. Kita menghargai keragaman dan berjanji untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap karyawan atau calon karyawan atas dasar ras, warna kulit, agama, kebangsaan, asal etnis, pendapat politik, orientasi seksual, status perkawinan, jenis kelamin, usia, kecacatan, atau status paruh waktu.
4. Kita menawarkan peluang yang cocok dan sesuai untuk pelatihan dan pengembangan yang profesional guna mendukung pencapaian potensi karyawan.
5. Kita selalu berupaya untuk memberikan penghasilan dan tunjangan kerja lainnya yang bersaing, dengan ketentuan yang adil dan dilindungi dengan kontrak yang adil.
6. Kita selalu berupaya untuk merekrut orang-orang yang memiliki dan akan menjunjung tinggi Standar dan nilai-nilai kita.
7. Kita menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendukung hubungan yang loyal dan kolaboratif di antara tim kita.
8. Kita berusaha untuk memperlakukan semua orang secara adil dengan martabat, kejujuran, dan rasa hormat, sehingga menciptakan suatu lingkungan yang membuat orang merasa dihargai.
9. Kita mendorong karyawan untuk menunjukkan kreativitas, kewirausahaan, dan inisiatif.

10. Kita menyediakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan.

11. Kita menghormati hak-hak karyawan untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinan mereka sendiri (dengan memperhatikan hak orang lain) dan mendorong mereka untuk berperan dalam aktivitas kewarganegaraan dan kegiatan amal.

12. Kita tidak menoleransi diskriminasi, intimidasi atau pelecehan, dan akan selalu menentang perilaku tersebut dengan cepat. Kita mendorong dan memberdayakan karyawan untuk berani berbicara tentang perilaku yang mengkhawatirkan mereka, tanpa rasa takut akan adanya pembalasan.

13. Kita memiliki kebijakan untuk tidak menoleransi setiap tindak kekerasan di tempat kerja, dan melarang setiap tindakan yang dapat menyebabkan orang lain merasa terancam atau tidak aman.

14. Kita tidak mengizinkan karyawan untuk bekerja di bawah pengaruh alkohol atau obat-obatan terlarang.

15. Kita menghormati hak privasi karyawan dengan menggunakan, memelihara, dan mentransfer data pribadi berdasarkan standar perlindungan data yang sesuai.

B) Pelanggan

1. Kita memperoleh dan mempertahankan pelanggan dengan cara membina hubungan baik dengan mereka. Kita berkomitmen untuk bersikap jujur dan etis serta selalu menepati janji-janji kita.

2. Kita berusaha untuk menyediakan produk dan layanan yang menawarkan

nilai yang baik dari segi harga, kualitas, kinerja dan model kepada pelanggan. Oleh karena itu kita harus berkomitmen untuk selalu melakukan perbaikan dan inovasi.

3. Kita memberikan informasi yang jelas dan jujur tentang produk dan layanan kita kepada pelanggan.

4. Kita menghormati hak privasi pelanggan dan akan selalu memperlakukan informasi yang mereka berikan kepada kita dengan hati-hati dan menjaga kerahasiaannya.

5. Kita memahami tanggung jawab kita untuk mengiklankan produk dan layanan kita secara bertanggung jawab dan terpercaya.

6. Kita berusaha untuk memastikan bahwa setiap masalah kualitas atau kinerja yang terjadi pada produk atau layanan kita ditangani segera dengan meminimalkan ketidaknyamanan pelanggan.

7. Kita mengambil tindakan yang wajar dan praktis untuk mencegah pemalsuan produk kita di pasaran.

C) Mitra

1. Kita menyadari bahwa mitra kita, baik distributor, pemegang lisensi, pemasok, atau afiliasi yang bekerja dengan kita, memiliki pengaruh penting terhadap tingkat keberhasilan yang ingin kita capai dalam usaha kita.

2. Kita bertanggung jawab dan bersikap etis terhadap mitra kita.

3. Kita berkomitmen untuk memulai dan mempertahankan hubungan yang kuat, adil, dan setia dengan mitra, demi mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan.

4. Kita mengevaluasi secara menyeluruh perusahaan calon mitra dengan cermat sesuai kebutuhan usaha sebelum kita memulai bekerja sama dengan mereka. Evaluasi ini meliputi kualitas, pelayanan, jaminan pasokan, reputasi, biaya, inovasi, dan keberlanjutan.

5. Kita memberi tahu mitra Pentland tentang etika, integritas, Pedoman Standar Kerja untuk Pemasok, dan prinsip-prinsip lingkungan dan mengharapkan mereka untuk mematuhi hal yang terkait dengannya. Semua produsen yang memproduksi produk Pentland, secara langsung maupun tidak langsung (melalui penerima lisensi, agen, atau hubungan sub-kontrak yang dinyatakan dan disetujui), harus mematuhi Pedoman Standar Kerja untuk Pemasok.

6. Kita menetapkan syarat-syarat pembayaran yang jelas dengan pemasok dan menghormati kewajiban kita sesuai dengan syarat-syarat tersebut.

7. Kita menekankan kejujuran dan integritas dalam semua aspek bisnis kita dengan pemasok dan tidak menoleransi adanya upaya untuk memperoleh usaha dari kita dengan cara memberikan pembayaran, hiburan, atau hadiah kepada karyawan kita atau agen atau anggota keluarganya.

D) Pedoman Standar Kerja untuk Pemasok

Kita berkomitmen terhadap perdagangan yang etis. Pedoman Standar Kerja untuk Pemasok mencerminkan kesepakatan pedoman dasar Inisiatif Perdagangan yang

Etis (Ethical Trading Initiative, ETI) dan konvensi Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organisation, ILO). Pedoman ini menetapkan standar minimum yang harus dilampai jika memungkinkan. Dalam penerapannya, para pemasok harus mematuhi hukum yang berlaku secara nasional dan hukum lainnya dan, jika ketentuan hukum serta Pedoman ini membahas pokok bahasan yang sama, menerapkan ketentuan yang mengutamakan perlindungan pekerja.

1. Membayar upah yang layak

1.1. Upah dan tunjangan yang dibayarkan untuk satu minggu kerja standar berada pada atau di atas tingkat minimum nasional atau tingkat standar industri, dengan nilai yang lebih tinggi. Dalam hal apa pun, upah selalu cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar dan penghasilan untuk belajar kebutuhan lainnya.

1.2. Semua pekerja, sebelum mulai bekerja, diberikan informasi tertulis dan dapat dipahami mengenai dasar dan perhitungan upah serta semua potongan dari upah mereka. Kemudian, setiap kali mereka dibayar, karyawan diberi keterangan secara tertulis tentang upah mereka untuk periode pembayaran yang bersangkutan.

1.3. Tidak ada pemotongan dari upah sebagai akibat dari tindakan disipliner, begitu juga dengan pemotongan lain yang dibuat tanpa izin tertulis yang jelas dari pekerja yang bersangkutan, kecuali jika diwajibkan oleh hukum.

2. Jam kerja tidak berlebihan

2.1. Jam kerja harus sesuai dengan hukum nasional, perjanjian bersama, dan ketentuan 2.2 sampai 2.6 di bawah

ini, mana pun yang lebih mengutamakan perlindungan bagi pekerja. Ketentuan 2.2 sampai 2.6 didasarkan pada standar perburuhan internasional.

2.2. Jam kerja, tidak termasuk lembur, harus dijelaskan dalam kontrak, dan tidak akan melebihi 48 jam per minggu.*

2.3. Semua lembur harus bersifat sukarela. Lembur harus dilakukan secara bertanggung jawab, dengan mempertimbangkan semua hal berikut: tingkat, frekuensi, dan jam kerja masing-masing pekerja dan tenaga kerja secara keseluruhan. Lembur tidak boleh digunakan untuk menggantikan pekerjaan rutin. Lembur harus selalu diberi kompensasi pada tingkat premium, yang direkomendasikan untuk tidak kurang dari 125% dari tarif upah reguler.

2.4. Total jam kerja dalam jangka waktu 7 hari tidak akan melebihi 60 jam, kecuali tercakup dalam ketentuan 2.5 di bawah ini.

2.5. Jam kerja dapat melebihi 60 jam dalam jangka waktu 7 hari mana pun hanya pada keadaan luar biasa jika semua hal berikut terpenuhi:

- diperbolehkan oleh hukum nasional;
- diperbolehkan oleh kesepakatan bersama yang secara bebas dinegosiasikan dengan organisasi pekerja yang mewakili porsi signifikan dari tenaga kerja;
- perlindungan yang tepat diambil untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja; dan
- perusahaan dapat menunjukkan bahwa terjadi keadaan luar biasa seperti banyaknya produksi tak terduga, kecelakaan, atau keadaan darurat.

2.6. Pekerja harus diberi minimal satu hari libur dalam setiap periode 7 hari atau, jika diperbolehkan oleh hukum nasional, 2 hari libur dalam setiap periode 14 hari.

*Standar internasional merekomendasikan pengurangan jam kerja normal secara bertahap, sampai 40 jam per minggu, tanpa adanya pemotongan upah pekerja per jam.

3. Kondisi kerja yang aman dan higienis

3.1. Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan higienis, tergantung pada bahaya spesifik yang menjadi sifat pekerjaan tersebut. Langkah-langkah yang memadai diambil untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan kerugian kesehatan yang timbul dari, sehubungan dengan, atau terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan meminimalkan sebisa mungkin penyebab bahaya di lingkungan kerja.

3.2. Pekerja menerima pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja saat perekrutan, dan secara berkala selama menjadi karyawan. Pelatihan tambahan diberikan kepada pekerja yang beralih ke pekerjaan dengan paparan risiko yang berbeda.

3.3. Karyawan diberi akses fasilitas toilet bersih dan air layak minum. Fasilitas higienis untuk penyimpanan makanan juga disediakan jika perlu.

3.4. Jika disediakan akomodasi, kondisinya harus bersih dan aman dan memenuhi kebutuhan dasar pekerja.

3.5. Tanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan diserahkan kepada manajer senior.

4. Tidak diperbolehkan adanya pekerja anak

4.1. Tidak ada perekrutan pekerja anak.

4.2. Jika ditemukan adanya pekerja anak dalam industri pemasok dan daerah terkait, pemasok harus memulai atau berpartisipasi dalam sebuah program untuk mengalihkan anak-anak yang terlibat sebagai pekerja anak ke dalam pendidikan yang berkualitas sampai mereka tidak lagi tergolong dalam usia anak-anak.

4.3. Tidak ada pekerja berusia di bawah delapan belas tahun yang dipekerjakan pada malam hari atau dalam pekerjaan dan kondisi yang berbahaya.

4.4. Dalam Peraturan ini, “anak” berarti siapa pun yang berusia di bawah lima belas tahun, kecuali hukum setempat atau nasional menetapkan usia wajib sekolah yang lebih tinggi atau usia kerja minimum, dalam hal ini usia yang lebih tua akan berlaku; dan “pekerja anak” berarti pekerjaan yang dilakukan oleh seorang anak atau orang yang masih kecil, kecuali dianggap dapat diterima berdasarkan Konvensi Usia Minimum ILO 1973 (C138).

5. Pekerjaan dipilih secara bebas

5.1. Tidak ada pekerja narapidana yang dipekerjakan secara paksa, terikat, atau tidak sukarela.

5.2. Pekerja tidak perlu memberikan uang jaminan, surat-surat identitas, atau metode keamanan lainnya kepada perusahaan mereka dan bebas untuk meninggalkan pekerjaan mereka setelah memberikan pemberitahuan yang wajar.

6. Tidak ada diskriminasi

6.1. Tidak ada diskriminasi dalam perekrutan, upah, akses pelatihan, promosi, penghentian kerja, atau pensiun, berdasarkan ras, kasta, asal kebangsaan, agama, usia, cacat tubuh, jenis kelamin, orientasi seksual, status perkawinan, keanggotaan serikat, afiliasi politik, atau hal lainnya yang tidak berhubungan dengan kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

7. Tidak ada perlakuan kasar atau perlakuan yang tidak manusiawi

7.1. Kekerasan fisik atau tindakan disiplin fisik, pelecehan verbal, ancaman kekerasan fisik, pelecehan seksual, dan bentuk-bentuk intimidasi lainnya tidak diizinkan dan tidak boleh dilakukan.

8. Kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan tawar-menawar ketenagakerjaan bersama dihormati

8.1. Semua pekerja memiliki hak untuk bergabung atau membentuk serikat buruh yang mereka pilih sendiri dan untuk mengajukan tawar-menawar ketenagakerjaan bersama. Mereka juga memiliki hak untuk tidak bergabung dengan serikat buruh.

8.2. Pemasok mengambil sikap terbuka terhadap aktivitas serikat buruh dan perekrutan anggota.

8.3. Perwakilan pekerja tidak didiskriminasikan dan diperbolehkan mengakses tempat kerja untuk melaksanakan fungsi perwakilan mereka.

8.4. Jika hak atas kebebasan berserikat dan melakukan tawar-menawar ketenagakerjaan bersama dibatasi oleh hukum, perusahaan mendukung

pembangunan sarana sejenis untuk memberikan kebebasan berserikat dan melakukan tawar-menawar ketenagakerjaan bagi pekerja.

9. Pekerjaan reguler disediakan

9.1. Sebisa mungkin, pekerjaan dilakukan atas dasar hubungan pekerjaan reguler yang ditetapkan melalui hukum dan praktik nasional.

9.2. Pemasok tidak berusaha untuk menghindari kewajiban normal pengusaha kepada karyawan berdasarkan hukum dan peraturan tenaga kerja atau jaminan sosial dengan cara mengubah hubungan pekerjaan reguler dengan pengaturan seperti: kontrak frilens, sub-kontrak, kerja di rumah, skema magang tanpa maksud yang nyata untuk menanamkan keterampilan atau memberikan pekerjaan reguler, atau berlebihan dalam menggunakan kontrak kerja jangka waktu tetap.

10. Tidak diizinkan melakukan subkontrak yang tidak sah

10.1. Subkontraktor dalam rantai pasokan harus diumumkan dan disetujui secara tertulis oleh perusahaan sebelum mengajukan pesanan. Semua transaksi dengan subkontraktor harus sesuai dengan ketentuan perjanjian lisensi dan distribusi dengan mitra.

10.2. Semua subkontraktor yang diumumkan dan disetujui harus mematuhi Pedoman Standar Kerja untuk Pemasok.

E) Lingkungan

Kelangkaan sumber daya alam semakin menjadi masalah global. Kegiatan kita memengaruhi lingkungan alam melalui

berbagai cara, dan kita sebisa mungkin, harus mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampak ini. Kita menyadari bahwa mengurangi dampak terhadap lingkungan merupakan tantangan, tetapi hal itu penting bagi kita.

1. Kita berkomitmen untuk sebisa mungkin menjadi pengguna sumber daya yang efisien dan wajar dan mematuhi undang-undang lingkungan yang relevan.

2. Kita mengoperasikan fasilitas, termasuk kantor, pusat distribusi, dan toko eceran, secara efisien sehubungan dengan energi, air dan limbah. Untuk setiap fasilitas kita, kita bertekad untuk:

- Menggunakan energi secara lebih efisien untuk mengurangi emisi karbon dioksida, mengurangi biaya, membatasi risiko kelangkaan energi, dan memastikan bahwa kita lebih siap untuk merespon peraturan baru.
- Mengurangi penggunaan air dan membatasi risiko kelangkaan air di masa mendatang.
- Mengurangi jumlah limbah yang dihasilkan, dan sebisa mungkin mendaur ulangnya.

3. Kita membatasi penggunaan angkutan udara untuk mengangkut produk dengan tujuan mengurangi emisi karbon dioksida.

4. Kita mencari cara untuk merancang dan memproduksi produk dengan memperhatikan aspek lingkungan, serta menggunakan bahan dan kemasan yang lebih ramah lingkungan.

5. Kita mengelola pemakaian zat yang dibatasi penggunaannya dalam pembuatan produk, dan mematuhi peraturan yang relevan.

6. Kita mendorong pemasok untuk meningkatkan efisiensi lingkungan dari fasilitas produksi mereka, dan khususnya mengurangi penggunaan energi dan air serta mengurangi limbah.

7. Kita mencari peluang untuk meningkatkan proporsi produk dan layanan ramah lingkungan yang lebih baik.

8. Kita menyadari bahwa masa depan merek dan produk kita memerlukan upaya-upaya inovatif dan kreatif untuk melestarikan dan menghargai sumber daya alam.

9. Kita mendukung kegiatan amal, organisasi, dan kegiatan komunitas yang relevan dan bermanfaat.

F) Cara Kita Menjalankan Bisnis

Kita percaya bahwa fokus pada kejujuran dan integritas berperan penting dalam kesuksesan dan keberlangsungan kita sebagai sebuah perusahaan. Ini adalah ciri dari perilaku kita dalam segala hal yang kita lakukan dan memengaruhi serta membentuk setiap aspek hubungan kita dengan karyawan, pelanggan, dan mitra kita.

1. Risiko

1.1. Kita memahami bahwa komponen utama dari tata kelola perusahaan yang baik adalah identifikasi, manajemen, dan pemantauan risiko.

1.2. Kita membuat laporan risiko perusahaan yang menetapkan prioritas tata kelola Pentland dan poin-poin tindakan untuk tahun berjalan.

2. Etika dan Integritas

2.1. Kita tidak akan menoleransi perilaku tidak jujur, tidak etis atau korup. Perusahaan memiliki Kebijakan Etika dan Integritas yang menetapkan tanggung jawab kita, dan orang-orang yang bekerja untuk kita, dalam mengamati dan menegakkan cara kita dalam menjalankan bisnis. Hal ini juga memberikan informasi dan panduan kepada mereka yang bekerja untuk kita tentang cara menangani masalah etika dan integritas.

2.2. Kita tidak akan pernah berusaha mendapatkan keuntungan dengan cara yang tidak jujur, curang, atau dengan membuat klaim palsu.

2.3. Kita tidak akan pernah dengan sengaja membiarkan uang atau sumber daya perusahaan digunakan untuk penipuan atau kecurangan.

3. Penyuaian

3.1. Kita tidak akan menoleransi pemberian atau penerimaan suap atau pembayaran yang tidak wajar dan tidak akan pernah berpartisipasi dalam setiap jenis kegiatan korupsi, secara langsung atau melalui pihak ketiga.

3.2. Kita berkomitmen untuk mematuhi semua peraturan yang relevan seperti UU Penyuaian Inggris tahun 2010 dan UU Praktik Korupsi Luar Negeri Amerika Serikat tahun 1977.

4. Hadiah dan Hiburan

4.1. Kebijakan Etika dan Integritas kita mencakup kebijakan tentang hadiah dan hiburan yang legal, wajar, dan layak untuk industri kita.

5. Konflik Kepentingan

5.1. Kita meminta karyawan untuk sangat berhati-hati agar tidak melibatkan diri dalam sesuatu yang dapat menimbulkan konflik antara kepentingan pribadi mereka dan kepentingan perusahaan.

5.2. Kita meminta karyawan untuk mengutamakan kewajiban mereka terhadap perusahaan dan jika ragu, berkonsultasi dengan petugas senior yang tepat. Setiap konflik kepentingan didokumentasikan dan harus disetujui.

6. Persaingan

6.1. Kita percaya pada persaingan terbuka dan adil, dan hanya mencari keunggulan kompetitif melalui cara-cara yang adil dan taat hukum.

6.2. Kita menahan diri dari saling bertukar informasi non-publik atau yang bersifat sensitif lainnya dengan pihak ketiga kecuali yang dinyatakan dalam perjanjian yang sesuai.

6.3. Kita tidak akan berusaha untuk mendapatkan informasi rahasia tentang pesaing dengan cara yang curang.

6.4. Kita menyediakan sumber daya dan pelatihan untuk mendidik dan menginformasikan kepada karyawan

kita tentang pentingnya mengikuti peraturan tentang persaingan yang relevan dan berlaku, dan membantu mereka dalam memahami cara mencegah, mendeteksi, dan merespon tantangan yang mungkin muncul.

7. Kekayaan Intelektual

7.1. Kekayaan intelektual adalah salah satu aset utama kita, dan dengan demikian, akan selalu digunakan dan dilindungi dengan baik. Kekayaan intelektual meliputi merek dagang, desain, logo, hak cipta, dan paten.

7.2. Pihak ketiga hanya akan diizinkan untuk menggunakan kekayaan intelektual kita dengan otorisasi dan perjanjian yang tepat.

8. Teknologi Informasi

8.1. Kita meminta karyawan untuk menggunakan email perusahaan, Internet, dan akun media sosial mereka secara bertanggung jawab dan melindungi keamanan manajemen dan sistem informasi bisnis perusahaan.

**Membangun rumpun merek
yang dicintai dunia dari
generasi ke generasi**

www.pentland.com



[@pentlandbrands](https://twitter.com/pentlandbrands) [@pentlandjobs](https://twitter.com/pentlandjobs)



facebook.com/PentlandBrands