



Pentland Group plc

Codes de conduite et principes généraux du Groupe

Group Business Standards Policies



Sommair

Code de conduite professionnelle du Groupe

Code de l'emploi du Groupe

Code de l'emploi destiné aux fournisseurs

Politique environnementale du Groupe

Pour les besoins de ces Codes, "Groupe" implique les entreprises qui sont à 100% ou majoritairement détenues par Pentland Group plc ou ses filiales et sur lesquelles nous exerçons un contrôle de gestion direct. Quant aux entreprises pour lesquelles Pentland Group possède un intérêt matériel mais n'exerce pas de contrôle de gestion, et quant aux entreprises fonctionnant aux États-Unis, nous devons faire notre possible pour demander conformité, lorsqu'il est opportun, avec ces Codes à l'entreprise qui convient.

Code de conduite professionnelle du Groupe

Approuvé par le conseil d'administration le 18 juin 2001

1. Introduction

1.1 Pentland Group est un groupe de sociétés appartenant à une famille. Nos valeurs reposent par conséquent sur la famille. Nous estimons que toutes nos activités doivent être basées sur l'honnêteté, l'équité et le respect des autres, de leur dignité et de leurs droits. Le présent code explique ce que cela signifie en termes pratiques. Il indique clairement les règles de conduite sur lesquelles nous nous fondons pour gérer l'organisation. Nous requérons de tous les directeurs et employés du Groupe qu'ils appliquent les mêmes principes lorsqu'ils traitent avec d'autres personnes et sociétés.

1.2 Quel est notre objectif ?

Nos activités ont pour but de créer de la valeur pour nos actionnaires en développant et en commercialisant des produits qui allient qualité, renom, performances, style et valeur et en les vendant à nos clients à un prix raisonnable.

Pour créer une valeur de marché à long terme, nous devons mettre en œuvre notre vision, qui consiste à développer un portefeuille des meilleures marques et sociétés dans leur domaine d'activités, en mettant l'accent sur l'honnêteté, l'équité et le respect des autres et de l'environnement.

Pour que notre entreprise puisse continuer à croître et à prospérer, nous devons établir de plus en plus de partenariats avec nos clients et nos fournisseurs. Ces partenariats doivent être basés sur la confiance mutuelle, et pour obtenir la confiance de nos partenaires, nous devons respecter les principes décrits dans le présent document.

1.3 Responsabilités diverses

Nos actions ont un impact sur différentes catégories de personnes et de sociétés envers lesquels nous avons des responsabilités. Celles-ci incluent nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos autres partenaires commerciaux (tels que nos détenteurs de licences, nos distributeurs et nos partenaires en participation) ainsi que la communauté en général, sans mentionner bien sûr nos actionnaires, les propriétaires de l'entreprise, envers qui nous avons le devoir de protéger leur investissement et de leur garantir un retour approprié.

1.4 Statut du présent code

Ce code a un statut prépondérant en ce qui concerne nos principes de conduite. Tous les contrats conclus par les sociétés du Groupe doivent être compatibles avec ce code. Si ce n'est pas le cas, les sociétés sont exhortées à agir en accord avec les règles de ce code plutôt que d'accepter un niveau inférieur dicté par ces contrats.

Dans le cadre de leurs activités, les sociétés du Groupe doivent observer les règles de conduite définies ci-dessous.

Règles de conduite

2. Envers nos employés

Nos employés sont notre atout principal. Notre réussite dépend entièrement de leurs talents et de leur enthousiasme.

2.2 Nous nous engageons à :

- Respecter les droits de l'homme de tous les employés (nous avons publié un document distinct intitulé Code de l'emploi du Groupe).
- Fournir un bon environnement de travail protégeant la santé et la sécurité des personnes (nous avons publié un document distinct et plus détaillé intitulé Code de respect des normes de santé et de sécurité du Groupe).
- Fournir des salaires compétitifs et autres bénéfices sociaux.
- Fournir des contrats de travail dont les termes confèrent de façon équitable des avantages et des responsabilités mutuelles à l'employeur et à l'employé.
- Encourager le développement personnel et la meilleure exploitation possible des talents individuels.
- Sélectionner, former et encourager les employés équitablement, en fonction de leur mérite et en offrant les mêmes opportunités à tous.
- Ne pas pratiquer de discrimination envers nos employés ou des employés potentiels ayant trait à la race, à la couleur de peau, à la religion, à la nationalité, à l'origine ethnique, à l'opinion politique, à l'orientation sexuelle, à la situation familiale, au sexe, à l'âge, au handicap ou au statut d'employé à temps partiel ou à durée déterminée.
- Garantir un environnement de travail dans lequel il n'existe aucune forme de harcèlement ni d'intimidation.
- Diriger les personnes avec respect et considération, en les informant régulièrement de leurs résultats.
- Nous assurer que les procédures disciplinaires sont documentées, justes et clairement indiquées.
- Tenir tous les employés informés des changements, tendances et développements qui ont lieu au sein du Groupe.
- Ne pas demander aux employés d'effectuer des actions illégales ou immorales ou qui vont à l'encontre des règles de tout corps professionnel reconnu dont ils font partie.
- Encourager les employés à signaler toute faute grave ou manquement à ce code dont ils peuvent être témoins au sein du Groupe.
- Respecter le droit des employés de faire partie de toute organisation représentative légale de leur choix ou de choisir de ne faire partie d'aucune association.
- Respecter les droits des employés de prendre part à toute activité civique (œuvre de bienfaisance, conseil d'établissement éducatif ou candidature à une élection pour un poste

public) et de pratiquer leur religion selon leurs propres croyances, à condition qu'elles soient en accord avec leur contrat d'emploi.

- Ne pas chercher à offrir aux employés des contrats temporaires ou à durée déterminée de façon à éviter de leur faire bénéficier de la protection de l'emploi, de la sécurité sociale ou des avantages sociaux auxquels ils ont droit.

3. Envers nos clients

3.1 Pour que nous puissions maintenir notre réussite, nous devons attirer de nouveaux clients et conserver nos clients actuels par le biais de partenariats.

3.2 **Nous nous engageons à :**

- Fournir des produits et des services qui offrent aux consommateurs un haut niveau de qualité, de fonctionnement, de style, de sécurité et de respect de l'environnement.
- Etablir des relations commerciales mutuellement avantageuses et tout faire pour respecter l'esprit et la lettre de nos engagements contractuels.
- Faire en sorte que tous nos accords soient le plus clair possible pour éviter toute ambiguïté en ce qui concerne notre responsabilité et ce que nous attendons de nos clients.
- Nous assurer que tout problème ayant trait à la qualité ou au fonctionnement de nos produits soit résolu rapidement et avec le minimum de désagréments pour nos clients et nos consommateurs.
- Ne pas chercher à conclure de ventes ou à obtenir d'autres profits commerciaux par le biais de pots-de-vin ou autres rémunérations douteuses. Nous nous engageons à ne verser aucune somme d'argent aux employés de nos clients ni de ministères ou agences gouvernementaux dans le but d'en tirer un profit commercial.
- Prendre toutes les mesures possibles raisonnables pour éviter la vente de contrefaçons de nos produits.

4. Envers nos fournisseurs

4.1 La réussite d'une entreprise dépend de plus en plus de l'efficacité et de la fiabilité de sa chaîne d'approvisionnement. Il est par conséquent important d'établir des partenariats interdépendants avec nos fournisseurs.

4.2 **Nous nous engageons à :**

- Chercher à développer des partenariats mutuellement avantageux avec nos fournisseurs.
- Respecter l'esprit ainsi que la lettre des contrats que nous concluons avec nos fournisseurs, sans tirer avantage des erreurs non intentionnelles.
- Faire en sorte que tous nos accords soient le plus clair possible pour éviter toute ambiguïté en ce qui concerne notre responsabilité et ce que nous attendons de nos fournisseurs.
- N'établir des relations commerciales avec des fournisseurs que s'ils embrassent et respectent notre code de conduite professionnelle, en particulier nos règles sur l'emploi,

ainsi que notre politique de protection de la santé et de la sécurité et de respect de l'environnement.

- convenir de termes de paiement clairs avec nos fournisseurs et nous assurer que nous effectuons nos paiements à temps selon ces mêmes termes, sans nous dérober sous des prétextes techniques.
- Encourager l'honnêteté et l'intégrité dans tous les aspects de nos transactions avec nos fournisseurs et ne tolérer aucune tentative de corruption par le biais de pots-de-vin ou de présents faits à nos employés ou à nos agents ou à des membres de leur famille.
- Ne pas établir de relations commerciales avec les personnes ou les entreprises pour lesquelles nous avons des raisons de croire qu'elles risquent d'être impliquées dans des activités illégales ou immorales.

5. Envers la communauté en général

5.1 Nous croyons que les entreprises ont des obligations et des devoirs envers toute la communauté.

5.2 **Nous nous engageons à :**

- Nous conformer totalement à toutes les lois et règlements de chaque pays dans lequel nous effectuons des activités.
- Tenter de minimiser les effets néfastes de nos activités sur l'environnement et sur les ressources naturelles de la Terre (nous avons publié un document distinct intitulé Politique environnementale du Groupe).
- Ne pas verser de paiements à des partis politiques ni prendre part à des activités politiques, bien que nous nous réservions le droit de soulever des questions qui ont un impact sur nos intérêts commerciaux légitimes auprès des gouvernements et des organisations politiques.
- Encourager nos employés à être plus impliqués dans les activités de la communauté.
- Soutenir les organisations et les activités caritatives et communautaires sérieuses.

6. Autres points importants

6.1 Concurrence

Nous croyons qu'une économie de marché libre est l'environnement le plus propice aux activités commerciales. Nous nous engageons à :

- Mener une concurrence énergique mais loyale sur les marchés sur lesquels nous opérons.
- Ne pas tenter de restreindre la compétition en effectuant un blocage des prix ou en participant à des cartels.
- Ne pas tenter d'obtenir des informations confidentielles sur nos concurrents par des moyens sournois.
- Respecter les droits de la propriété intellectuelle.

6.2 Questions financières

Toutes les transactions effectuées par l'une des entreprises du Groupe sont documentées et connues de tous et sont reflétées de manière exacte dans les comptes de la société selon des procédures de comptabilité établies ; elles peuvent également être soumises à des audits internes et externes.

6.3 Confidentialité

Nous prenons soin de protéger la confidentialité des informations que nous détenons sur nos employés et nos partenaires commerciaux. De telles informations sont uniquement mises à la disposition des personnes qui en ont besoin pour effectuer leur travail.

6.4 Communication et acceptation des principes

- Nous avons l'intention de développer et de mettre en œuvre des programmes qui permettront à tous les employés actuels et futurs de connaître et de comprendre nos règles de conduite et ce que l'on attend d'eux.
- Il est nécessaire que nos cadres supérieurs fassent au moins une fois par an un rapport sur leur situation en matière de conformité à nos règles de conduite et des mesures qu'ils ont prises pour communiquer ces règles à tous les employés et surveiller leur application.

Code de l'emploi du Groupe

Approuvé par le conseil d'administration le 18 juin 2001

1. Principe

La société et ses actionnaires estiment que toutes les activités du Groupe doivent être basées sur l'honnêteté, l'équité et le respect des autres, de leur dignité et de leurs droits.

2. Politique

2.1 Nos employés

Notre politique est de respecter et de protéger la santé, la sécurité et les droits du travail de toutes les personnes travaillant pour les entreprises de notre Groupe. Nous faisons tout pour nous conformer à toutes les lois et règlements sur l'emploi applicables dans chaque pays dans lequel nous sommes présents. En outre, nous avons établi notre propre code de conduite professionnelle et notre objectif est d'offrir les meilleures conditions d'emploi offertes dans le pays concerné.

2.2 Les fabricants de nos produits

Nos produits, qui portent généralement notre marque de fabrication, sont fabriqués par des centaines de différentes entreprises qui emploient elles-mêmes probablement des centaines de personnes dans plusieurs pays, pour la plupart en Europe et en Asie. Nous avons pour politique de ne travailler qu'avec des fournisseurs qui adoptent et mettent en pratique nos principes et qui pratiquent des politiques reflétant les mêmes principes.

Nos fournisseurs ont eux-mêmes des fournisseurs qui sont à leur tour approvisionnés par d'autres sociétés. Il serait impossible pour nous de contrôler les conditions de travail de toutes les personnes contribuant de quelque manière que ce soit à la chaîne aboutissant à nos produits. Par conséquent, notre politique s'adresse principalement à nos fournisseurs directs tout en les encourageant à appliquer eux-mêmes ces principes à leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Pour que nos sociétés restent compétitives sur le marché, il est nécessaire de fabriquer les produits là où leur coût de production est moindre, à condition que la qualité et les spécifications techniques requises soient respectées. En conséquence, un grand nombre de nos produits sont fabriqués dans des pays où les salaires sont relativement bas. En revanche, tous nos fournisseurs se doivent de traiter correctement leurs employés, en accord avec nos principes ainsi qu'à un niveau acceptable sur le plan international.

Nous avons établi un code de l'emploi destiné aux fournisseurs, qui édicte clairement la façon dont ils doivent traiter leurs employés. Ce code inclut les principes suivants :

- les employeurs doivent fournir des salaires décents,
- les heures de travail ne doivent pas être excessives,
- les conditions de travail doivent respecter les normes de sécurité et d'hygiène,
- l'emploi des enfants n'est pas autorisé,
- aucune personne ne doit être employée contre son gré,
- aucune discrimination ne doit être pratiquée,
- aucun traitement brutal ou inhumain ne doit être infligé,
- la liberté d'association doit être respectée,
- les employeurs doivent offrir des emplois réguliers.

Ce code reflète le code de base de l'ETI (Ethical Trading Initiative) et est en accord avec les conventions et recommandations appropriées de l'ILO (International Labour Organisation).

3. Mise en œuvre

3.1 Nos employés

Le personnel de direction local de chaque pays où les sociétés du Groupe sont présentes doit, dans la mesure du possible et dans le contexte des lois et des règlements en vigueur, s'assurer que la main-d'œuvre est employée selon des termes qui reflètent les principes indiqués plus haut. Les responsables des ressources humaines de toutes les sociétés du Groupe sont sous les ordres du directeur des ressources humaines du Groupe et doivent lui signaler toute activité allant à l'encontre des principes du Groupe.

3.2 Les employés de nos fournisseurs

Dans certains cas, l'histoire, les traditions, la culture et parfois même la loi de beaucoup de pays où nos produits sont fabriqués ne permettent pas à nos fournisseurs de se conformer facilement à court terme à notre politique de l'emploi.

Dans de telles circonstances, notre approche consiste à continuer à travailler avec ces fournisseurs en introduisant progressivement une amélioration des conditions de travail plutôt que de refuser de travailler avec eux. Nous ne mettons un terme à nos relations avec eux que s'ils refusent de coopérer avec nous dans la mise en œuvre d'un programme d'amélioration.

Un grand nombre des difficultés que nous rencontrons sont endémiques dans certains pays, régions ou communautés. Nous travaillons souvent sur un plan local ou international en partenariat avec d'autres organisations, pour tenter de résoudre ces problèmes. Il peut s'agir de sociétés qui partagent le même domaine d'activité que nous, de sociétés industrielles locales ou d'organisations d'aide sociale locales et internationales, telles que des œuvres de bienfaisance ou autres organisations non gouvernementales. Nous sommes en particulier membre de l'ETI (Ethical Trading Initiative), qui est une association d'entreprises, d'organisations non gouvernementales et d'organisations syndicales internationales qui a pour but d'améliorer les conditions de l'emploi à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Chaque entreprise du Groupe est responsable de ses propres fournisseurs en ce qui concerne la mise en œuvre de notre politique. Le département chargé des codes de conduite du Groupe comprend une petite équipe centrale de spécialistes qui est là pour offrir des services de conseil, de formation et d'assistance, aider à coordonner les programmes au sein du Groupe et organiser notre participation à des projets en coopération avec d'autres organisations. Il suit également de près les progrès effectués par les sociétés du Groupe et est sous les ordres direct du conseil d'administration.

Code de l'emploi destiné aux fournisseurs

Approuvé par le conseil d'administration le 18 juin 2001

Le présent code édicte des règles de conduite qu'il est recommandé de surpasser chaque fois que c'est possible. Pour appliquer ce code, nos fournisseurs doivent se conformer aux législations nationales ou autres lois applicables et, lorsque la loi et le présent code traitent du même sujet, appliquer les dispositions qui offrent la plus grande protection aux ouvriers.

1. Les employeurs doivent offrir des salaires décents

- 1.1 Les salaires et avantages correspondant à une semaine de travail standard doivent respecter ou dépasser le niveau minimal légal national ou ceux pratiqués par l'industrie, selon le niveau qui est le plus élevé. Dans tous les cas, les salaires doivent être suffisants pour répondre aux besoins de base des ouvriers et fournir un revenu raisonnable.
- 1.2 Avant d'entrer dans leurs fonctions, tous les ouvriers reçoivent des informations écrites et compréhensibles sur la base et le calcul de leur salaire et de toute déduction effectuée sur celui-ci. En outre, chaque fois qu'ils sont payés, le détail de leur salaire pour la période concernée leur est fourni.
- 1.3 Aucune déduction n'est effectuée des salaires par mesure disciplinaire ni sans l'autorisation expresse écrite de la personne concernée, sauf si la loi l'exige.

2. Les heures de travail ne doivent pas être excessives

- 2.1 Les horaires de travail doivent être conformes aux lois nationales ou aux normes pratiquées dans l'industrie, selon ce qui offre la plus grande protection. Les ouvriers ne sont en aucun cas obligés de travailler régulièrement plus de quarante-huit heures par semaine.
- 2.2 Les heures supplémentaires doivent être effectuées avec le consentement de l'employé, ne pas dépasser douze heures par semaine, ne pas être requises de façon répétée et doivent toujours être payées à un taux supérieur.
- 2.3 Les employés ont droit à au moins un jour de repos en moyenne par semaine.

3. Les conditions de travail doivent respecter les normes de sécurité et d'hygiène

- 3.1 Le travail doit être fourni dans des conditions de sécurité et d'hygiène, sauf danger spécifique intrinsèque à une fonction donnée. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les dangers pour la santé résultant de, associés à ou se produisant dans le cadre du travail, en minimisant, autant que faire se peut, les causes de danger dans l'environnement de travail.
- 3.2 Les ouvriers reçoivent une formation sur les normes de santé et de sécurité lors de leur recrutement puis à des intervalles réguliers. D'autres formations doivent être fournies aux employés qui changent de postes et sont exposés à de nouveaux risques.
- 3.3 Les ouvriers doivent avoir accès à des installations sanitaires propres et à de l'eau potable. Si nécessaire, un équipement hygiénique doit également être fourni pour la conservation de produits alimentaires.

3.4 Lorsque des logements sont fournis, ceux-ci doivent être propres et sans danger et répondre aux besoins de base des ouvriers.

3.5 La responsabilité des questions de santé et de sécurité est assignée à un cadre supérieur.

4. L'emploi des enfants n'est pas autorisé

4.1 Aucun enfant ne doit être employé.

4.2 Si un cas d'emploi d'enfants est signalé dans l'industrie et la région du fournisseur, le fournisseur doit initier ou participer à un programme visant à offrir aux enfants concernés un niveau d'éducation de qualité jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge minimal de travail.

4.3 Aucune personne âgée de moins de dix-huit ans ne doit être employée la nuit ou dans des conditions de travail dangereuses.

4.4 Dans le présent code, le terme « enfant » signifie toute personne de moins de quinze ans d'âge, sauf si la loi nationale ou locale stipule un âge minimal pour quitter l'école ou d'admission à l'emploi plus grand, auquel cas l'âge le plus grand est appliqué. Le terme « emploi de enfants » signifie tout travail effectué par un enfant ou une jeune personne, sauf si cela est considéré comme acceptable selon la convention ILO sur l'âge minimum de 1973 (C138).

5. Aucune personne ne doit être employée contre son gré

5.1 Aucun emploi ne doit être forcé ou faire appel à une main-d'œuvre des prisons.

5.2 Les ouvriers ne sont pas obligés de déposer une caution, leurs papiers d'identité ou toute autre garantie auprès de leur employeur et sont libres de quitter leur emploi après une période de préavis raisonnable.

6. Aucune discrimination ne doit être pratiquée

6.1 Aucune discrimination ne doit être pratiquée en matière de recrutement, de salaires, d'accès à des formations, de promotions, de terminaison des contrats et de mise à la retraite, en fonction de la race, de la classe sociale, de la nationalité, de la religion, de l'âge, du handicap, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de l'appartenance à un syndicat, de l'affiliation politique ou de tout autre aspect non lié à la capacité d'une personne à effectuer correctement son travail.

7. Aucun traitement brutal ou inhumain ne doit être infligé

7.1 Aucune violence physique, mesure de discipline, insulte verbale, menace de violence physique, sexuelle ou toute autre forme d'intimidation ou de persécution n'est autorisée ni pratiquée.

8. La liberté d'association et le droit à une convention collective de travail sont respectés

8.1 Tous les ouvriers ont le droit de former ou de faire partie du syndicat de leur choix et de négocier une convention collective de travail. Ils sont également libres de choisir de ne pas faire partie d'un syndicat.

- 8.2 L'employeur ne doit pas avoir d'opinions arrêtées sur les activités des syndicats et le recrutement de leurs membres.
- 8.3 Les représentants des membres de syndicats ne doivent pas être soumis à une discrimination et sont autorisés à accéder au lieu de travail pour effectuer leurs fonctions représentatives.
- 8.4 Si les droits de la liberté d'association et de convention collective de travail sont restreints par la loi, l'employeur doit soutenir la création de moyens parallèles encourageant la liberté d'association et de convention des travailleurs.

9. L'employeur doit fournir des emplois réguliers

- 9.1 Les emplois doivent autant que possible respecter les types de contrat établis par les législations et les usages nationaux.
- 9.2 L'employeur ne doit pas tenter de se soustraire à ses obligations normales sous la législation et les règlements du travail et de la sécurité sociale en remplaçant les contrats de travail réguliers par des arrangements tels que l'utilisation de main-d'œuvre temporaire, la sous-traitance, le télétravail, les programmes d'apprentissage n'ayant aucune réelle intention de transmettre un savoir ou de fournir un emploi régulier ou encore par l'utilisation excessive de contrats à durée déterminée.

Politique environnementale du Groupe

Approuvée par le conseil d'administration le 11 novembre 2000

1. Introduction

Pentland Group plc et ses filiales considèrent que les questions relatives à l'environnement jouent un rôle clé dans notre effort pour promouvoir l'établissement de normes à un niveau internationales et permettre un développement continu.

Nous sommes conscients que nos activités commerciales affectent l'environnement naturel de plusieurs manières, c'est pourquoi nous aspirons, au travers de processus d'amélioration continus, à minimiser les effets adverses sur l'environnement et sur les ressources naturelles de la Terre, tout en préservant la santé et la sécurité de nos employés et du public.

2. Nous nous efforcerons de :

- **Respecter ou dépasser les conditions législatives applicables.** Lorsque celles-ci s'avèrent inadéquates, nous établirons nos propres règles en accord avec nos critères moraux et de respect de l'environnement.
- **Développer et mettre en place une série de procédures** visant à surveiller, contrôler et examiner les impacts majeurs que nous avons sur l'environnement (système de gestion de l'environnement) et la mettre à jour chaque fois que c'est nécessaire.
- **Encourager nos fournisseurs industriels** à reconnaître leurs responsabilités en matière de respect de l'environnement, leur offrir notre soutien, des formations et des conseils pour les aider à mettre en place une politique de santé et sécurité de l'environnement.
- **Offrir des conditions de travail offrant un maximum de sécurité** à nos employés en les encourageant à identifier les domaines d'amélioration possible et en leur fournissant des formations si besoin est.
- **Concevoir et fabriquer** nos produits en tenant compte de l'environnement et tendre vers une utilisation de plus en plus importante de matériaux et de processus appropriés.
- **Réduire progressivement** l'impact de nos produits et de nos activités sur l'environnement.
- **Communiquer notre politique** ainsi que nos progrès au plus grand nombre de personnes possible et, lorsque cela est approprié, partager et propager librement les techniques utilisées pour améliorer la situation de l'environnement.
- **Nous efforcer d'informer** les utilisateurs finaux de la façon d'utiliser et de détruire ou jeter nos produits et leur emballage de manière responsable.
- **Protéger les communautés locales et plus larges** contre les dommages sur l'environnement résultant de nos activités en offrant notre soutien à des projets communautaires dans les régions où nous opérons.



Pentland Group plc

Lakeside

Squires Lane

Londres N3 2QL

Angleterre

Tél. : +44 (0)20 8346 2600

Télécopie : +44 (0)20 8346 2700

www.pentland.com

e-mail: groupbusinessstandards@pentland.com

Pentland Group est membre fondateur de l'ETI (Ethical Trading Initiative), membre de l'IBLF (International Business Leaders' Forum) et signataire du Global Compact des Nations Unies.