



Pentland Group plc
Comprese le società di Pentland Brands

CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE DEL GRUPPO

Group Business Standards Policies



Codice di condotta aziendale del Gruppo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Pentland Group il 18 giugno 2001

1. Introduzione

1.1 Pentland Group è un gruppo di società a proprietà familiare e i nostri valori sono i valori della famiglia. Riteniamo che si debba operare con onestà, correttezza e nel rispetto delle persone, della loro dignità e dei loro diritti. Scopo del presente codice è quello di chiarire cosa ciò significhi in termini pratici, illustrando gli standard comportamentali in base ai quali ci impegniamo a gestire l'azienda. Chiediamo e ci aspettiamo che tutti i dirigenti e i dipendenti del Gruppo adottino i medesimi standard nell'interagire con altri soggetti e organizzazioni.

1.2 Per quali motivi operiamo?

Il nostro operato ha lo scopo di creare valore aziendale (*shareholder value*) sviluppando e commercializzando prodotti di qualità, reputazione, prestazione, stile e valore e vendendoli ai nostri clienti secondo modalità corrette.

Per creare un valore aziendale sostenibile a lungo termine, occorre implementare la nostra visione al fine di sviluppare un portafoglio di marchi e attività leader nella categoria. Nel fare questo, agiremo con onestà e correttezza e nel rispetto delle persone e dell'ambiente.

Per continuare a crescere e prosperare sarà sempre più necessario instaurare rapporti di collaborazione con i nostri clienti e fornitori. Queste partnership devono basarsi sulla fiducia reciproca e per conquistare la fiducia dei nostri partner dovremo operare secondo i principi sanciti nel presente documento.

1.3 Principali soggetti interessati

Sono numerose le categorie di persone e le organizzazioni su cui si riflettono le nostre azioni e verso le quali abbiamo delle responsabilità. Tra queste i nostri dipendenti, clienti, fornitori, altri collaboratori (ad esempio licenziatari, distributori e partner di joint venture), nonché la comunità in cui operiamo. Questi soggetti si aggiungono, ovviamente, ai nostri azionisti, i proprietari dell'azienda, verso i quali abbiamo la responsabilità di proteggere i relativi investimenti e di assicurarne il rendimento.

1.4 Status del Codice

Al presente Codice è stato conferito un ruolo prevalente nel disciplinare gli standard del nostro comportamento aziendale. Tutti i contratti stipulati dalle società del Gruppo devono essere conformi a tale Codice. In presenza di contraddittorietà, le società del Gruppo sono tenute ad agire in base alle norme del Codice e non secondo gli eventuali standard inferiori contenuti in tali contratti.

Nello svolgimento delle nostre attività, le società del Gruppo dovranno osservare gli standard di condotta illustrati di seguito.

Standard comportamentali

2. Nei confronti dei dipendenti

2.1 I dipendenti sono il nostro bene più prezioso. La continuità del nostro successo dipende interamente dalla capacità di valorizzarne il talento e l'entusiasmo.

2.2 Dovremo quindi:

- Rispettare i diritti umani di tutti i dipendenti (un apposito documento che descrive la Politica del Gruppo sugli standard lavorativi è stato redatto separatamente).
- Offrire condizioni di lavoro buone, sicure e salubri (un documento più dettagliato sulla Politica del Gruppo in materia di sicurezza e salute è stato redatto separatamente).
- Offrire guadagni competitivi e altre indennità lavorative.
- Offrire termini di impiego corretti tramite contratti di lavoro che conferiscano in maniera equa benefici e responsabilità reciproci per datore di lavoro e dipendente.
- Promuovere lo sviluppo e la valorizzazione dei talenti delle persone.
- Selezionare, formare e promuovere in maniera equa i dipendenti, sulla base del merito, dando pari opportunità a tutti.
- Evitare discriminazioni tra i dipendenti o potenziali dipendenti per motivi di sesso, razza, colore, religione, nazionalità, origine etnica, pensiero politico, preferenze sessuali, stato civile, sesso, età, handicap, o condizione di lavoro part-time o a tempo indeterminato.
- Garantire un ambiente lavorativo esente da molestie e prevaricazioni.
- Gestire le persone con considerazione e rispetto, fornendo un feedback sulle loro prestazioni.
- Garantire che le procedure disciplinari siano documentate, corrette e trasparenti.
- Tenere informati tutti i dipendenti in merito a cambiamenti, andamenti e sviluppi all'interno del Gruppo.
- Evitare di chiedere a qualsiasi dipendente di agire in maniera illegale o immorale o in contrasto con le norme di qualsiasi associazione professionale riconosciuta a cui appartenga.
- Incoraggiare i dipendenti a segnalare eventuali illeciti o violazioni del presente Codice di cui vengano a conoscenza all'interno del Gruppo.
- Rispettare i diritti dei dipendenti di aderire a qualsiasi organizzazione rappresentativa legittima ovvero la facoltà di scegliere di non aderirvi.
- Rispettare i diritti dei dipendenti di partecipare ad attività civiche (quali le attività di beneficenza, la funzione di amministratore scolastico e la candidatura a cariche pubbliche) nonché di praticare la propria religione secondo il proprio credo, pur nel rispetto dei relativi contratti di lavoro.
- Non tentare di assumere personale con contratti casuali, a tempo determinato o altri sistemi finalizzati a evitare di garantire tutela lavorativa, contributi previdenziali o altre indennità normalmente previste per il dipendente.

3. Nei confronti dei clienti

3.1 Per continuare ad avere successo, dobbiamo acquisire e mantenere i clienti instaurando con loro dei rapporti di partnership.

3.2 Dovremo quindi:

- Fornire prodotti e servizi che per i consumatori siano convenienti in termini di prezzo, qualità, prestazioni, stile, sicurezza e impatto ambientale.
- Instaurare rapporti di business reciprocamente vantaggiosi puntando a soddisfare o superare, nello spirito così come nella lettera, i nostri impegni contrattuali.

- Ricercare la chiarezza in tutti i nostri accordi, tentando di evitare qualsiasi ambiguità circa i nostri impegni e le nostre aspettative nei confronti dei clienti.
- Assicurare che qualsiasi problema qualitativo o prestazionale riscontrato nei nostri prodotti sia gestito con sollecitudine e con il minimo disagio per i nostri clienti e consumatori.
- Evitare di perseguire vendite o altri vantaggi commerciali mediante pratiche di corruzione o altri incentivi di dubbia natura. Non saranno effettuati pagamenti a qualsiasi dipendente di clienti oppure di enti o agenzie pubbliche allo scopo di ottenere vantaggi commerciali.
- Adottare ogni ragionevole misura praticabile allo scopo di prevenire la commercializzazione di nostri prodotti falsificati.

4. Nei confronti dei fornitori

4.1 Una catena distributiva efficiente e affidabile rappresenta un fattore chiave di crescente importanza per il successo di un'azienda e richiede una stretta e interdipendente partnership con i nostri fornitori.

4.2 Dovremo quindi:

- Puntare a sviluppare partnership reciprocamente vantaggiose con i fornitori.
- Rispettare lo spirito nonché la lettera dei contratti stipulati con i fornitori, evitando di approfittare di eventuali errori involontari.
- Ricercare la chiarezza in tutti i nostri accordi, tentando di evitare qualsiasi ambiguità circa i nostri impegni e le nostre aspettative nei confronti dei fornitori.
- Intrattenere relazioni d'affari con i fornitori sulla base della loro adesione e conformità al nostro Codice di condotta aziendale, soprattutto per quanto riguarda le nostre politiche in materia di norme sul lavoro, ambiente, sicurezza e salute.
- Concordare chiare condizioni di pagamento con i nostri fornitori e assicurare la puntualità dei pagamenti in base a dette condizioni, evitando di trovare pretesti tecnici per non riconoscere quanto dovuto.
- Insistere sull'onestà e sull'integrità in tutti gli aspetti della nostra collaborazione con i fornitori, senza tollerare eventuali tentativi di procurarsi lavoro mediante versamenti o regalie ai nostri dipendenti o agenti o relativi familiari.
- Escludere rapporti di lavoro con persone od organizzazioni che abbiamo motivo di ritenere coinvolte in attività illegali o non conformi all'etica.

5. Nei confronti della comunità

5.1 Riteniamo che ogni organizzazione aziendale abbia l'obbligo di comportarsi da buon *corporate citizen*.

5.2 Dovremo quindi:

- Rispettare pienamente i requisiti di tutte le leggi e normative di ciascun paese in cui operiamo.
- Impegnarci a minimizzare eventuali effetti negativi delle nostre attività sull'ambiente e sulle risorse naturali della terra (un apposito documento sulla Politica ambientale del Gruppo è stato redatto separatamente).
- Evitare qualsiasi pagamento a partiti politici o qualsiasi coinvolgimento nelle politiche dei partiti, pur riservandoci il diritto di sollevare presso i governi e le organizzazioni politiche le problematiche che riguardano i nostri legittimi interessi commerciali.
- Incoraggiare i nostri dipendenti a partecipare alle attività della comunità.
- Sostenere organizzazioni e attività comunitarie e benefiche utili.

6. Altri aspetti

6.1 Concorrenza

Crediamo in un'economia di mercato libera e giusta quale ambiente più appropriato per operare. Pertanto dovremo:

- Competere in maniera decisa ma corretta sui mercati in cui operiamo.
- Evitare di limitare la concorrenza fissando i prezzi o partecipando a cartelli.
- Evitare di procurarsi con mezzi subdoli informazioni riservate sulla concorrenza.
- Rispettare i diritti di proprietà intellettuale altrui.

6.2 Questioni finanziarie

Tutte le transazioni effettuate da qualunque società del Gruppo dovranno essere trasparenti, interamente documentate e riportate con accuratezza nei resoconti della società in conformità alle procedure contabili previste e saranno soggette a verifiche interne ed esterne.

6.3 Riservatezza

Ci impegniamo a mantenere la riservatezza delle informazioni in nostro possesso riguardanti i dipendenti e i nostri partner commerciali. Tali informazioni saranno rese disponibili esclusivamente a coloro che ne avranno necessità per svolgere il proprio lavoro.

6.4 Comprensione e conformità

- Svilupperemo e metteremo in atto programmi volti a consentire a tutti i dipendenti presenti e futuri di conoscere e comprendere le nostre norme di condotta aziendale e il comportamento che viene loro richiesto.
- Richiederemo a tutti i nostri dirigenti senior di relazionare almeno una volta all'anno in merito alla propria osservanza dei nostri standard di condotta aziendale e in merito alle misure predisposte per divulgare tali standard presso tutti i dipendenti nonché per monitorarne l'applicazione.

Politica del Gruppo sugli standard lavorativi

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Pentland Group il 18 giugno 2001

1. Principio

La Società e i suoi azionisti ritengono che si debba operare con onestà, correttezza e nel rispetto delle persone, della loro dignità e dei loro diritti.

2. Politica

2.1 I nostri dipendenti

E' nostra politica fare in modo che i dipendenti delle società del Gruppo, nonché la loro salute, sicurezza e i loro diritti sul lavoro, siano rispettati e tutelati. E' nostro impegno osservare tutte le leggi e le normative sul lavoro in vigore in ciascun paese in cui operiamo. In aggiunta, ci atteniamo al nostro Codice di condotta aziendale e aspiriamo ad adeguarci alle migliori pratiche lavorative esistenti nel paese di volta in volta interessato.

2.2 Le persone che realizzano i nostri prodotti

I nostri prodotti, la maggior parte dei quali porta i nostri marchi, sono fabbricati da centinaia di diversi fornitori alle cui dipendenze lavorano probabilmente centinaia di migliaia di persone in numerosi paesi, soprattutto in Europa e Asia. E' nostra politica lavorare esclusivamente con quei fornitori che adottano e implementano i nostri standard o che dispongono di politiche proprie improntate sugli stessi standard.

Tutti i nostri fornitori hanno i propri fornitori e questi sono a loro volta forniti da altri. Sarebbe impossibile per noi controllare le condizioni di lavoro della vastità di persone che in qualche modo contribuiscono al processo di realizzazione dei nostri prodotti finali. Pertanto, indirizziamo la nostra politica principalmente ai fornitori diretti, incoraggiandoli ad applicare, a loro volta, tale politica alle proprie catene distributive.

Perché siano e rimangano competitive sul mercato, le nostre attività devono fare produrre le merci in luoghi dove possano essere realizzate a fronte del minore costo complessivo, in conformità alle nostre specifiche tecniche e ai livelli qualitativi richiesti. Ciò significa che molti prodotti sono realizzati in paesi caratterizzati da salari relativamente bassi. Ciononostante, i fornitori devono trattare in maniera adeguata i propri lavoratori, attenendosi ai nostri standard e a quelli riconosciuti a livello internazionale.

Abbiamo messo a punto un Codice di standard lavorativi per i fornitori che indica a questi ultimi le modalità di trattamento dei dipendenti. Il Codice impone che:

- Si applichino i salari minimi,
- L'orario di lavoro non sia eccessivo,
- Le condizioni di lavoro siano sicure e igieniche,
- Non si utilizzi lavoro minorile,
- Il lavoro sia liberamente scelto dai dipendenti,
- Non venga praticata alcuna discriminazione,
- Non vi siano trattamenti crudeli o disumani,
- Si rispetti la libertà di associazione,
- Si fornisca lavoro regolare

L'intero Codice riflette il Codice Base della Ethical Trading Initiative (ETI, iniziativa commerciale etica) ed è conforme alle convenzioni e raccomandazioni in materia previste dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

3. Implementazione

3.1 I nostri dipendenti

I responsabili locali in ciascuno dei paesi in cui le società del Gruppo svolgono le proprie attività devono, per quanto consentito dal contesto legislativo e normativo locale, assicurare che i propri dipendenti lavorino in condizioni conformi agli standard del Gruppo illustrati sopra. I responsabili delle risorse umane in tutte le società del Gruppo hanno una responsabilità funzionale nei confronti del Direttore Risorse Umane del Gruppo e sono tenuti a riferire al medesimo qualsiasi pratica di impiego non conforme agli standard previsti dalla politica del Gruppo.

3.2 I dipendenti dei nostri fornitori

In molti dei paesi in cui vengono realizzati i nostri prodotti, la storia, le tradizioni, la cultura e, in taluni casi, persino la legislazione, rendono difficile ai nostri fornitori rispettare pienamente nel breve termine la nostra politica.

In tali circostanze, il nostro approccio consiste nel collaborare con i fornitori allo scopo di migliorare progressivamente le condizioni dei loro lavoratori, anziché ignorare la questione. Solitamente, qualora il fornitore manchi di cooperare con noi nell'implementare un programma di miglioramento, si provvede a interrompere il rapporto di collaborazione con lo stesso.

Molte delle difficoltà che incontriamo sono endemiche ai paesi, alle regioni o alle comunità. Spesso lavoriamo in collaborazione con altre organizzazioni, a livello locale e internazionale, per tentare di risolvere tali problematiche. Queste organizzazioni possono comprendere altre società che operano nel nostro campo di attività, organizzazioni di settore locali e organizzazioni di assistenza locali e internazionali, ad esempio enti di beneficenza e altre organizzazioni non governative. In particolare, noi abbiamo aderito alla Ethical Trading Initiative (ETI, Iniziativa commerciale etica), un'alleanza di società, organizzazioni non governative e associazioni sindacali internazionali impegnate nel miglioramento delle condizioni di lavoro all'interno delle catene distributive globali.

Ogni società del Gruppo è responsabile dell'implementazione della nostra politica nei confronti dei propri fornitori. La divisione Standard Operativi del Gruppo, un piccolo team centrale di specialisti, offre consulenza, training e assistenza, aiuta a coordinare i programmi all'interno del Gruppo e organizza la partecipazione a progetti cooperativi con altre organizzazioni. Si occupa inoltre di monitorare i progressi compiuti dalle società del Gruppo, riferendo poi al Consiglio di Amministrazione

Codice del Gruppo sugli standard lavorativi per i fornitori

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Pentland Group il 18 giugno 2001

Il presente Codice indica gli standard minimi da osservare e, laddove possibile, superare. Nell'applicare il Codice, i fornitori dovranno rispettare le leggi nazionali e le altre normative in materia e, qualora le disposizioni di legge e il presente Codice trattino la stessa materia, applicare la norma che assicuri ai lavoratori la maggiore tutela.

1. Applicazione dei salari minimi

- 1.1 I salari e le indennità riconosciuti per una settimana di lavoro standard dovranno corrispondere a ovvero superare i livelli minimi prescritti dalle leggi nazionali o i livelli di riferimento del settore, a seconda di quelli più alti. I salari dovranno essere, ad ogni modo, sempre sufficienti a soddisfare le necessità di base dei dipendenti e a fornire un reddito discrezionale.
- 1.2 Prima dell'assunzione, tutti i dipendenti dovranno ricevere informazioni comprensibili e in forma scritta circa la paga base e le modalità di calcolo del salario e delle eventuali trattenute. Successivamente, in occasione di ogni retribuzione, dovranno ricevere i dettagli scritti del proprio salario per il periodo di paga interessato.
- 1.3 Non sarà consentito effettuare detrazioni dai salari a titolo di misura disciplinare, né applicare altre trattenute senza espresso consenso scritto del dipendente interessato, fatto salvo quanto prescritto dalla legge.

2. Orario di lavoro non eccessivo

- 2.1 L'orario di lavoro dovrà essere conforme alle leggi nazionali o agli standard di riferimento del settore, a seconda di quello che offre la maggiore tutela. Ai lavoratori non potrà, comunque, essere richiesto di effettuare più di quarantotto ore di lavoro regolare alla settimana.
- 2.2 Il lavoro straordinario dovrà essere volontario, non dovrà superare le dodici ore alla settimana, non potrà essere richiesto regolarmente e sarà sempre retribuito secondo una tariffa maggiore.
- 2.3 I dipendenti avranno diritto, in media, ad almeno un giorno di riposo alla settimana.

3. Condizioni di lavoro sicure e igieniche

- 3.1 L'ambiente di lavoro dovrà essere sicuro e igienico, fatti salvi i pericoli specifici intrinseci al tipo di lavoro svolto. Dovranno essere adottate misure idonee a prevenire infortuni e danni alla salute causati da o collegati all'attività lavorativa o che si verifichino durante la stessa, minimizzando, in misura ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo nell'ambiente di lavoro.
- 3.2 All'assunzione e successivamente a intervalli regolari, i dipendenti saranno sottoposti a un programma di addestramento sulla salute e la sicurezza. Un ulteriore addestramento sarà impartito ai dipendenti che passeranno a mansioni esposte a rischi di natura differente.
- 3.3 I dipendenti dovranno avere accesso a servizi igienici puliti e all'uso di acqua potabile. Saranno inoltre messe a disposizione strutture igieniche per riporre eventualmente generi alimentari.
- 3.4 Nel caso in cui venga fornito alloggio, questo dovrà essere pulito e sicuro e conforme alle necessità di base dei dipendenti.
- 3.5 La responsabilità delle condizioni di salute e sicurezza sarà assegnata a un responsabile senior.

4. Divieto di impiego di lavoro minorile

- 4.1 Non sarà consentito l'impiego di lavoro minorile.
- 4.2 Qualora si rilevasse l'impiego di minori nel settore e nella regione del fornitore, questi dovrà avviare o partecipare a un programma di trasferimento dei minori impiegati in lavoro minorile verso strutture scolastiche di qualità fino al raggiungimento dell'età minima di ammissione al lavoro.
- 4.3 I minori di 18 anni non potranno essere assegnati a lavoro notturno oppure impiegati in condizioni lavorative o mansioni pericolose.
- 4.4 Nel presente Codice, per "minore" si intende chiunque abbia meno di 15 anni, a meno che la legislazione nazionale o locale prescriva un periodo di istruzione obbligatoria più lungo o un'età lavorativa minima più alta, nel qual caso si applicherà l'età superiore; inoltre, per "lavoro minorile" si intende qualsiasi lavoro svolto da bambini o ragazzi, fatto salvo quanto ritenuto accettabile ai sensi della Convenzione OIL sull'età minima lavorativa del 1973 (C138).

5. Libera scelta del lavoro

- 5.1 E' vietato l'uso di lavoro forzato, ottenuto per mezzo di prigionia, obbligatorio o involontario.
- 5.2 I dipendenti non saranno tenuti a depositare versamenti, documenti di identità o qualsiasi altro valore presso il proprio datore di lavoro e saranno liberi di lasciare il proprio posto di lavoro previo ragionevole preavviso.

6. Nessuna discriminazione

- 6.1 Non verrà praticata alcuna discriminazione in ambito di assunzione, retribuzione, accesso a formazione, promozione, fine rapporto o pensionamento, sulla base di razza, casta, nazionalità, religione, età, handicap, sesso, preferenze sessuali stato civile, appartenenza ad associazioni sindacali, affiliazioni politiche o per qualunque altra considerazione che non riguardi la capacità dell'individuo di svolgere il proprio lavoro.

7. Nessun trattamento crudele o disumano

- 7.1 Non sono consentiti e non verranno praticati l'abuso o la disciplina fisica, l'abuso verbale, la minaccia di abuso fisico, molestie sessuali e di altro tipo e altre forme di intimidazione.

8. Rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

- 8.1 Tutti i dipendenti avranno il diritto di aderire o di formare associazioni sindacali a propria scelta e di effettuare contrattazioni collettive. Allo stesso modo, avranno la facoltà di scegliere di non aderire ad alcuna associazione sindacale.
- 8.2 Il fornitore dovrà adottare un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacali e del loro reclutamento di iscritti.
- 8.3 I rappresentanti dei lavoratori non dovranno subire alcuna discriminazione e saranno autorizzati ad accedere al posto di lavoro per svolgere le proprie funzioni rappresentative.
- 8.4 Qualora i diritti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva dovessero essere limitati per legge, il datore di lavoro sosterrà lo sviluppo di strumenti paralleli per la libera e indipendente associazione e contrattazione dei lavoratori.

9. Lavoro regolare

- 9.1 Per quanto possibile, il lavoro dovrà svolgersi sulla base del regolare rapporto lavorativo stabilito dalle leggi e dalle consuetudini nazionali.
- 9.2 Il fornitore non dovrà tentare di sottrarsi ai normali obblighi che le leggi e le normative in materia di lavoro o previdenza sociale prevedono per il datore di lavoro nei confronti dei dipendenti sostituendo il rapporto di lavoro regolare con soluzioni quali: somministrazione di mera manodopera, subfornitura di manodopera, lavoro domiciliare, programmi di apprendistato senza alcun reale intento di impartire competenze o di offrire un posto di lavoro regolare, o eccessivo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato.

Politica ambientale del Gruppo

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Pentland Group in data 11 novembre 2000

Introduzione

Pentland Group e le sue controllate, compreso il Gruppo Pentland, ritengono che le problematiche ambientali rappresentino un elemento determinante del nostro impegno teso a raggiungere standard di primo ordine e uno sviluppo sostenibile.

Riconoscendo che le nostre attività si riflettono in svariati modi sull'ambiente naturale, ci prefiggiamo, attraverso il continuo miglioramento, di ridurre al minimo gli effetti negativi sull'ambiente e sulle risorse naturali della terra, salvaguardando al tempo stesso la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti e della comunità.

Pertanto ci impegneremo a:

- Rispettare o superare i requisiti legislativi in materia. Laddove questi dovessero essere inadeguati, provvederemo a fissare dei nostri standard in linea con i nostri criteri etici e ambientali.
- Sviluppare e implementare una serie di procedure volte a monitorare, controllare e verificare l'entità del nostro impatto sull'ambiente (un Sistema di gestione ambientale, ovvero EMS), aggiornandole all'occorrenza.
- Incoraggiare i fornitori produttori a riconoscere le proprie responsabilità ambientali, offrendo sostegno, addestramento e consulenza per aiutarli ad attuare politiche e pratiche di salute e sicurezza compatibili con l'ambiente.
- Garantire condizioni di lavoro sicure per i nostri dipendenti, invitandoli a suggerire possibili miglioramenti e offrendo programmi di addestramento, laddove necessario.
- Progettare e realizzare i nostri prodotti nel rispetto dell'ambiente, ricorrendo sempre più all'impiego di materiali e processi adeguati.
- Ridurre progressivamente l'impatto ambientale causato dai nostri prodotti e dalle nostre attività.
- Diffondere la nostra politica e i risultati conseguiti e, laddove opportuno, condividere liberamente e divulgare le tecniche utilizzate per migliorare le prestazioni nei confronti dell'ambiente.
- Adoperarci per informare gli utenti finali dei nostri prodotti su come utilizzare ed eliminare in maniera responsabile i prodotti e i relativi confezionamenti.
- Proteggere le comunità locali e più ampie dai danni ambientali o dai disagi risultanti dalle nostre attività, offrendo supporto a iniziative comunitarie presso le località in cui operiamo.



Pentland Group plc
Lakeside
Squires Lane
Londra N3 2QL
Inghilterra
Tel: +44 (0)20 8346 2600
Fax: +44 (0)20 8346 2700

www.pentland.com
email: groupbusinessstandards@pentland.com

Pentland Group è membro fondatore della "Ethical Trading Initiative", Membro dell'International Business Leaders' Forum e firmatario della UN Global Compact.