

Nos normes

Nos marques

 **berghaus**


canterbury



ENDURA 



Kickers*

LACOSTE 

FITCO
ACTIVERETAIL

mitre

Red or Dead

SEAVEES

speedo 

Nous créons une famille
de marques que le monde
pourra aimer génération
après génération

Le respect des personnes et de l'environnement est depuis longtemps au cœur de notre entreprise. Nous nous efforçons de faire ce qui est bien, plutôt que de choisir la facilité, et de prendre toutes nos décisions de manière à avoir la conscience tranquille.

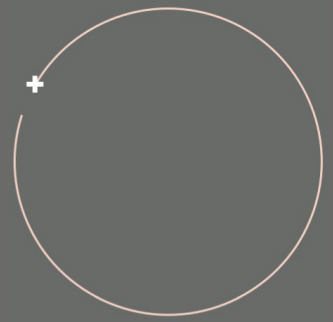
L'objectif de nos normes est d'explicitier ce que cela signifie en termes d'actions pratiques. Une bonne gouvernance, une gestion efficace des risques et un respect strict de la loi et de la réglementation sont essentiels pour nous assurer de continuer à gérer notre entreprise de la bonne manière.

Nous attendons de notre personnel et de nos partenaires, qu'il s'agisse des distributeurs, titulaires de licence, fournisseurs ou affiliés avec lesquels nous travaillons, qu'ils adoptent nos normes et les mettent en œuvre ou qu'ils aient édicté des politiques reflétant des normes équivalentes ou similaires.

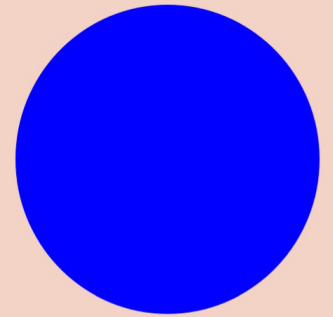
Chez Pentland Brands, nous nous attachons à la manière dont nous pouvons être une entreprise positive. Notre stratégie pour être une entreprise positive décrit notre engagement à agir en faveur des personnes et de notre planète.

Quatre principes guident nos employés, encourageant chacun d'entre eux à non seulement produire un excellent travail, mais à le faire de la bonne manière :

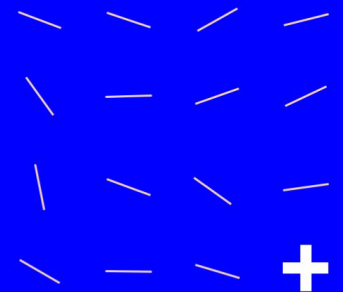
- + *Le succès est une affaire d'équipe* : Nos forces individuelles sont amplifiées lorsque nous travaillons en équipe et que nous partageons nos compétences au service d'une ambition partagée.
- + *Avec clarté et courage* : Motivés par des ambitions claires, nous les poursuivons avec audace et sans dévier.
- + *Le mieux est notre norme* : Créer, apprendre, nous améliorer, toujours progresser dans ce que nous faisons est notre leitmotiv au quotidien.
- + *En toute bonne conscience* : Une réputation se mérite. Nous sommes convaincus qu'il faut faire ce qui est bien, plutôt que de choisir la facilité, en tant qu'individus comme au niveau de l'organisation dans son ensemble.



Le mieux est
notre norme



Avec clarté
et courage



En toute bonne
conscience



Le succès est une
affaire d'équipe

Notre engagement et notre approche :

L'objectif de nos équipes de direction est d'assurer le succès durable et à long terme de notre entreprise. Les principes directeurs de notre entreprise sont la bonne gouvernance d'entreprise, la transparence, la responsabilité et une conduite éthique.

Notre approche de la gouvernance d'entreprise comporte trois volets :

- **La prévention** : créer et entretenir une culture qui promeut nos principes. Nous nous efforçons d'établir une bonne gestion des risques en mettant en œuvre des politiques, des procédures, des formations et des communications ainsi qu'en offrant des conseils et un soutien.
- **La détection** : instaurer des contrôles, des examens et donner la possibilité de s'exprimer.
- **La réactivité** : affronter les problèmes rapidement, et les résoudre de manière efficace et appropriée.

A) Nos employés

Ces normes sont importantes, non seulement pour nous permettre de nous conformer aux lois du travail applicables, mais aussi parce qu'elles contribuent à notre culture. Cette attitude garantit que nos employés savent qu'ils appartiennent à une entreprise qui les place au cœur de toutes ses actions. Les relations que nous établissons avec nos employés permettront à notre entreprise d'exceller et de surpasser nos concurrents aux quatre coins du monde.

1. Nous sommes conscients que l'embauche et le maintien en poste des meilleurs éléments au sein de notre entreprise sont d'une importance cruciale.
2. Nous basons nos décisions en matière de recrutement, d'embauche, de récompense, de développement et de promotion sur les capacités, les compétences, l'expérience, le comportement, le potentiel et les performances.
3. Nous préconisons un environnement diversifié et inclusif pour nos employés, en les traitant tous sur un pied d'égalité, avec respect et en veillant à préserver leur dignité. Nous célébrons une culture diversifiée et inclusive au sein de laquelle chacun est accueilli de manière positive, soutenu et encouragé à s'épanouir. Les principes de diversité et d'inclusion (D&I) jouent un rôle fondamental dans la façon dont nous gérons notre entreprise.
4. Nous offrons des opportunités de formation et de développement professionnel adaptées et appropriées afin d'accompagner nos collaborateurs dans la réalisation de leur potentiel et de développer notre entreprise.
5. Nous cherchons à attirer, retenir, motiver et récompenser nos employés en établissant et en faisant évoluer un programme de salaire et d'avantages sociaux compétitif et approprié, tout en gardant à l'esprit notre responsabilité financière envers nos actionnaires. Nous avons mis en place un cadre égalitaire au niveau mondial afin de garantir l'équité et la cohérence pour tous nos postes.
6. Nous visons toujours à recruter des personnes qui partagent et respecteront nos normes et principes.
7. Nous offrons un environnement de travail inclusif qui favorise des méthodes de travail collaboratives au sein de nos équipes.
8. Nous nous efforçons de traiter tout le monde de manière équitable, avec dignité, honnêteté et respect, ce qui nous permet de créer un environnement où les gens se sentent valorisés.
9. Nos quatre principes fondamentaux promeuvent le travail d'équipe, l'ambition, l'amélioration continue et l'intégrité.
10. Nous fournissons et préservons des environnements de travail sûrs et sains pour tous nos employés.
11. Nous respectons le droit de nos employés de pratiquer leur religion et leur foi conformément à leurs croyances personnelles.
12. Nous encourageons nos employés à jouer leur rôle pour changer la donne à l'intérieur et à l'extérieur de notre organisation, afin de soutenir nos clients, nos consommateurs et nos communautés.
13. Nous ne tolérons pas la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement, et prendrons les mesures nécessaires pour mettre un terme à de tels comportements. Nous encourageons les employés à dénoncer les comportements qu'ils estiment préoccupants et leur donnons les moyens de le faire sans crainte de représailles.
14. Nous appliquons une politique de tolérance zéro sur la violence au travail et interdisons tout acte qui pourrait conduire un tiers à se sentir menacé ou en danger.
15. Nous n'autorisons pas nos employés à travailler sous l'influence de l'alcool ou de substances illicites.
16. Nous respectons les droits à la vie privée de nos employés en utilisant, conservant et transférant leurs données à caractère personnel conformément aux normes de protection des données appropriées.

B) Nos clients

1. Nous gagnons et fidélisons nos clients en établissant des relations solides et durables. Nous nous engageons à adopter une approche honnête et éthique fondée sur la détermination à tenir nos promesses.
2. Nous nous efforçons de fournir des produits et services qui offrent un bon rapport qualité-prix, de performance et de style à nos clients. Nous nous engageons à nous améliorer et innover en permanence afin d'optimiser la qualité de nos produits.
3. Nous fournissons à nos clients des informations claires et honnêtes sur nos produits et services.
4. Nous respectons les droits à la vie privée des clients et traiterons toujours les informations qu'ils nous fournissent avec le plus grand soin et en toute confidentialité, conformément aux normes de protection des données appropriées.
5. Nous sommes conscients de notre responsabilité de promouvoir nos produits et services de manière responsable et honnête.
6. Nous nous efforçons de faire en sorte que tout problème de qualité ou de performance affectant l'un de nos produits ou services soit traité rapidement et en limitant les inconvénients pour nos clients.
7. Nous prenons toutes les mesures raisonnables et réalisables pour empêcher la commercialisation de contrefaçons de nos produits.

C) Nos partenaires

1. Nous sommes conscients que nos partenaires, qu'il s'agisse des distributeurs, licenciés, fournisseurs ou affiliés avec lesquels nous travaillons, exercent une influence significative sur le niveau de succès de nos activités.
2. Nous adoptons un comportement responsable et éthique envers nos partenaires.
3. Nous nous engageons à nouer et à entretenir des relations solides, équitables et loyales avec nos partenaires, en développant des partenariats mutuellement avantageux.
4. Nous évaluons soigneusement les entreprises partenaires potentielles en prenant en considération un éventail d'exigences commerciales avant de nous engager dans une relation avec elles. Ces exigences

comprennent la qualité, le service, la garantie d'approvisionnement, la réputation, le coût, l'innovation et la durabilité.

5. Nous informons nos partenaires de nos normes, de notre code de conduite et de nos principes environnementaux ainsi que du fait que nous attendons d'eux qu'ils s'y conforment le cas échéant. Tous les fabricants de nos produits, qu'ils interviennent de manière directe ou indirecte (via un licencié, un mandataire ou des relations de sous-traitance déclarées et approuvées), doivent se conformer à notre code de conduite.
6. Nous établissons des conditions de paiement claires avec nos fournisseurs et honorons nos obligations conformément à ces conditions.
7. Nous insistons sur l'honnêteté et l'intégrité dans tous les aspects de nos activités avec les fournisseurs et ne tolérons aucune tentative d'obtenir des contrats avec notre entreprise par le biais de paiements, de marques d'hospitalité généreuses ou de cadeaux à nos employés, agents ou membres de leur famille.

D) Notre code de conduite

Pour que notre entreprise soit positive, il incombe à l'ensemble de notre organisation de travailler de manière éthique, transparente et durable. En nous concentrant sur notre impact, nous avons créé une stratégie qui nous permettra d'obtenir des résultats plus rapidement, tous ensemble.

Nous sommes déterminés à faire du commerce de manière éthique. Notre code de conduite reflète le code de base de l'Ethical Trading Initiative (Initiative pour le commerce éthique (ETI)) et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ce code stipule des normes minimales qui doivent être dépassées dans la mesure du possible. En l'appliquant, les fournisseurs doivent se conformer à la législation nationale et aux autres lois applicables et, lorsque les dispositions de la loi et du présent code traitent du même sujet, appliquer la disposition qui accorde le plus haut degré de protection aux travailleurs.

1. Nos employés choisissent librement de travailler

- 1.1 Nous n'avons pas recours au travail forcé, asservi ou involontaire en prison.
- 1.2 Nos travailleurs ne sont pas tenus d'effectuer des « dépôts », de remettre leurs documents d'identité ni aucune autre garantie auprès de leur employeur et sont libres de quitter leur employeur au terme d'un préavis raisonnable.

2. La liberté d'association et le droit de négociation collective doivent être respectés

- 2.1 Tous nos travailleurs ont le droit d'adhérer ou de former des syndicats de leur choix et de négocier collectivement. Ils ont également le droit de choisir de ne pas adhérer à un syndicat.
- 2.2 Nous attendons de notre fournisseur qu'il adopte une attitude ouverte envers les activités des syndicats et leur recrutement de membres.
- 2.3 Les représentants de nos travailleurs ne sont pas victimes de discrimination et sont autorisés à accéder au lieu de travail pour exercer leurs fonctions de représentation.
- 2.4 Si les droits à la liberté d'association et à la négociation collective sont limités par la loi, l'employeur soutient le développement de moyens parallèles d'association et de négociation libres et indépendantes pour les travailleurs.

3. Des conditions de travail sûres et hygiéniques doivent être assurées

- 3.1 Un environnement de travail sûr et hygiénique, tenant compte des connaissances actuelles de l'industrie et de tout danger spécifique, doit être fourni. Des mesures appropriées doivent être prises pour prévenir les accidents et les préjudices à la santé résultant de, associés ou survenant au cours du travail, en minimisant, dans la mesure du possible, les sources de dangers inhérents à l'environnement de travail.
- 3.2 Les travailleurs doivent recevoir une formation régulière et consignée en matière de santé et de sécurité, et cette formation doit être répétée pour les nouveaux travailleurs ou ceux affectés à un poste différent.
- 3.3 L'accès à des toilettes propres et à de l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour le stockage des aliments doit être fourni.
- 3.4 Lorsque des logements sont fournis, ils doivent être propres, sûrs et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.
- 3.5 L'entreprise qui respecte le code doit déléguer la responsabilité de la santé et de la sécurité à un représentant de la direction.

4. Il ne doit pas y avoir de recours au travail des enfants

- 4.1 Aucun nouvel enfant ne doit être recruté.

4.2 Les entreprises doivent développer ou participer et contribuer à des politiques et des programmes qui prévoient la transition de tout enfant reconnu comme exécutant du travail d'enfant pour lui permettre d'avoir accès à une éducation de qualité et de la poursuivre jusqu'à ce qu'il ne soit plus un enfant.

4.3 Les enfants et adolescents de moins de 18 ans ne doivent pas travailler la nuit ou dans des conditions dangereuses.

4.4 Ces politiques et procédures doivent être conformes aux dispositions des normes pertinentes de l'OIT.

4.5 Aux fins du présent Code, le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 15 ans, sauf si la législation nationale ou locale stipule une obligation de scolarité jusqu'à un âge plus élevé ou un âge minimum de travail, auquel cas l'âge le plus élevé s'applique. L'expression « travail des enfants » désigne tout travail effectué par un enfant ou un adolescent.

5. Les travailleurs doivent percevoir des salaires leur permettant d'assurer leur subsistance

5.1 Un salaire décent est le revenu minimum nécessaire à un travailleur pour subvenir à ses besoins essentiels ainsi qu'à ceux de sa famille, y compris un revenu discrétionnaire. Cette rémunération devrait correspondre aux limites légales d'heures de travail (c'est-à-dire ne pas inclure les heures supplémentaires).

Les salaires et avantages sociaux versés pour une semaine de travail normale doivent, au minimum, satisfaire aux normes juridiques nationales ou aux normes de référence de l'industrie, selon la plus élevée des deux. En tout état de cause, les salaires devraient toujours être suffisants pour répondre aux besoins de base du travailleur et lui fournir un revenu discrétionnaire.

5.2 Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions de travail en matière de salaire avant leur entrée en fonction et sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée chaque fois qu'ils sont payés.

5.3 Les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées et aucune retenue sur salaire non prévue par la législation nationale ne peut être autorisée sans l'accord express du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être consignées.

6. Le nombre d'heures de travail ne doit pas être excessif

- 6.1** Le nombre d'heures de travail doit être conforme aux lois nationales, aux conventions collectives et aux dispositions des paragraphes 6.2 à 6.6 ci-dessous, selon celle qui offre la plus haut degré de protection aux travailleurs. Les sous-clauses 6.2 à 6.6 sont basées sur les normes internationales du travail.
- 6.2** Le nombre d'heures de travail, hors heures supplémentaires, doit être stipulé par le contrat et ne doit pas excéder 48 heures par semaine.*
- 6.3** Toutes les heures supplémentaires doivent être effectuées sur la base du volontariat. Le recours aux heures supplémentaires doit être exercé de manière responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : son importance, sa fréquence et le nombre d'heures travaillées par chaque travailleur et la main-d'œuvre dans son ensemble. Elles ne doivent pas être utilisées pour se substituer à un emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré et il est recommandé que celui-ci ne soit pas inférieur à 125 % du taux de rémunération normal.
- 6.4** Le nombre total d'heures travaillées au cours d'une période de sept jours ne doit pas excéder 60 heures, sauf lorsque cela est couvert par la clause 6.5 ci-dessous.
- 6.5** Le nombre d'heures de travail ne peut excéder 60 heures par période de sept jours que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque toutes les conditions énumérées ci-dessous sont remplies :
- heures supplémentaires autorisées par la législation nationale ;
 - heures supplémentaires autorisées par une convention collective librement négociée avec une organisation syndicale représentant une partie importante de la main-d'œuvre ;
 - des garanties appropriées ont été prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
 - l'employeur peut apporter la preuve que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, telles que des pics de production imprévus, des accidents ou des urgences.
- 6.6** Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de sept jours ou, lorsque la législation nationale l'autorise, de deux jours de congé par période de 14 jours.

7. Aucune discrimination ne doit être pratiquée

- 7.1** Il ne doit pas y avoir de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la

formation, de promotion, de licenciement ou de retraite fondée sur la race, la caste, l'origine nationale, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou l'affiliation politique.

8. Un emploi régulier doit être fourni

- 8.1** Dans toute la mesure du possible, le travail effectué doit être basé sur une relation de travail reconnue et établie par la législation et la pratique nationales.
- 8.2** L'employeur ne doit pas se dérober à ses obligations envers les employés en vertu des lois et règlements du travail ou de la sécurité sociale découlant de la relation de travail régulière par le recours à des contrats de travail, de la sous-traitance ou du travail à domicile uniquement, ou par le biais de programmes d'apprentissage sans intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, et aucune obligation de ce type ne peut être contournée par le recours excessif à des contrats de travail à durée déterminée.

9. Aucun traitement cruel ou inhumain n'est autorisé

- 9.1** Le recours à la violence ou aux punitions physiques, à la menace de violence physique, au harcèlement sexuel ou autre ainsi que la violence verbale ou autres formes d'intimidation est proscrit.
- 9.2** Les entreprises doivent donner accès à un mécanisme de réclamation confidentiel à tous les travailleurs.

10. Le recours à la sous-traitance non autorisée n'est pas permis

- 10.1** Les sous-traitants de notre chaîne d'approvisionnement doivent être déclarés et recevoir une approbation de notre part par écrit avant toute commande passée avec eux. Toutes les transactions avec ces sous-traitants doivent être conformes aux conditions du licencié, ainsi qu'aux accords de fabrication et de distribution avec nos partenaires. Nous autorisons le travail à domicile lorsqu'il est déclaré par nos fournisseurs et géré conformément aux directives de notre politique de travail à domicile.
- 10.2** Tous les sous-traitants déclarés et approuvés doivent se conformer à notre code de conduite.
- 10.3** Des systèmes et des processus doivent être mis en place pour gérer la sous-traitance, le travail à domicile et le traitement externe.

E) Environnement

Le respect de notre planète est depuis longtemps au cœur de notre entreprise. Conformément à notre stratégie pour être une entreprise positive, nous nous engageons à réduire l'impact environnemental de nos activités et de nos matériaux. Nous avons adopté une approche ciblée de la durabilité pour apporter des améliorations réelles et tangibles dans l'ensemble de notre organisation, ce qui nous permet d'avoir une empreinte environnementale positive.

1. Nous nous engageons à être aussi économes en ressources que raisonnablement possible et nous nous conformons à la législation environnementale en vigueur.
2. Nous exploitons des installations, y compris nos bureaux, centres de distribution et magasins de détail, de manière efficace en matière d'énergie, d'eau et de déchets. Pour chacune de nos installations, nous visons à :
 - utiliser l'énergie plus efficacement afin de réduire nos émissions de dioxyde de carbone et nos coûts, limiter notre exposition aux risques de pénurie d'énergie, et nous assurer d'être mieux préparés à répondre aux nouvelles réglementations ;
 - réduire notre consommation d'eau et, ce faisant, limiter les risques de future pénurie d'eau ; et
 - réduire la quantité de déchets que nous produisons et recycler autant que possible.
3. Nous limitons la mesure dans laquelle nous utilisons le fret aérien pour transporter des produits, afin de réduire nos émissions de dioxyde de carbone.
4. Nous recherchons des moyens de concevoir et de fabriquer des produits en tenant compte de l'environnement, en nous orientant vers l'utilisation de matériaux et d'emballages plus respectueux de l'environnement.
5. Nous gérons notre utilisation de substances réglementées dans la fabrication de produits et nous nous conformons à la législation en vigueur.
6. Nous encourageons les fournisseurs à améliorer l'efficacité environnementale de leurs installations de fabrication, et plus particulièrement à réduire leur consommation d'énergie, leur consommation d'eau et leur production de déchets.
7. Nous recherchons des opportunités pour augmenter la proportion de produits et services écologiques que nous achetons.

8. Nous sommes conscients que l'avenir à long terme de nos marques et produits nécessite des efforts innovants et créatifs pour préserver et respecter les ressources naturelles.
9. Nous soutenons les organisations et les activités caritatives et communautaires pertinentes qui en valent la peine.

F) Notre façon de faire des affaires

Nous sommes convaincus que l'accent que nous mettons sur l'honnêteté et l'intégrité a joué un rôle central dans notre succès et notre longévité en tant qu'entreprise. Il s'agit d'une caractéristique de notre comportement qui se retrouve dans toutes nos actions, et qui affecte et façonne tous les aspects de notre relation avec nos employés, nos clients et nos partenaires.

1. Risques

- 1.1 Nous sommes conscients qu'un élément clé d'une bonne gouvernance d'entreprise est l'identification, l'évaluation et la gestion des risques. Nous effectuons un suivi régulier des principaux risques, ce qui nous permet de mettre en évidence de nouveaux risques importants aux niveaux de direction appropriés.
- 1.2 La fonction d'audit interne du groupe de notre société mère examine régulièrement l'efficacité de nos contrôles internes pour gérer les risques.

2. Éthique et intégrité

- 2.1 Nous ne tolérerons aucun comportement malhonnête, contraire à l'éthique ou corrompu.
- 2.2 Nous ne chercherons jamais sciemment à obtenir un avantage en agissant de manière malhonnête ou frauduleuse, ou en faisant de fausses déclarations.
- 2.3 Nous n'autoriserons jamais sciemment l'utilisation de l'argent ou des ressources de l'entreprise à des fins de tromperie ou de fraude.

3. Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

- 3.1 Nous ne tolérerons jamais le don ou la réception de pots-de-vin ou de paiements inappropriés et nous ne participerons jamais à aucun type d'activité de corruption, de manière directe ou par l'intermédiaire de tiers.

3.2 Notre politique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption définit nos responsabilités, ainsi que celles des personnes qui travaillent pour nous, qui se doivent d'observer et de respecter notre façon de faire des affaires. Elle fournit également des informations et des conseils à ceux qui travaillent pour nous sur la manière de traiter les problèmes liés à la lutte contre les pots-de-vin et la corruption.

4. Fiscalité

4.1 Nous publions chaque année notre stratégie fiscale britannique pour Pentland Group et ses filiales britanniques sur notre site Web. Celle-ci est disponible à l'adresse pentlandgroup.com/corporate-governance.

4.2 Nous ne tolérerons pas l'évasion fiscale et n'y participerons pas, que ce soit de manière directe ou par l'intermédiaire de tiers.

4.3 Nous nous engageons à respecter toutes les lois pertinentes à la fois en tant que contribuable et dans nos relations avec notre personnel, nos clients et nos partenaires, y compris les infractions commerciales ayant trait à la non-prévention de la facilitation de l'évasion fiscale en vertu de la partie 3 de la loi britannique de 2017 sur le financement d'activités criminelles.

5. Cadeaux et marques d'hospitalité

5.1 Notre directive relative aux cadeaux et aux marques d'hospitalité expose notre position sur les cadeaux et les marques d'hospitalité, ce qui est légal, juste et adapté dans notre secteur.

6. Conflits d'intérêt

6.1 Nous demandons à nos employés de prêter une grande attention à ne pas s'impliquer dans une quelconque activité susceptible de donner lieu à un conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de l'entreprise.

6.2 Nous demandons à nos employés de prendre en compte leur devoir de diligence envers l'entreprise et de consulter un cadre supérieur compétent en cas de doute.

7. Concurrence

7.1 Nous croyons en une concurrence ouverte et loyale, et ne recherchons à obtenir un avantage concurrentiel que par des moyens justes et légaux.

7.2 Nous nous abstenons d'échanger des informations non publiques ou d'autres informations sensibles avec des tiers à moins que cela ne soit couvert par des accords appropriés.

7.3 Nous ne chercherons pas à obtenir des informations confidentielles relatives à nos concurrents par des moyens sournois.

7.4 Nous fournissons des ressources, y compris une politique, des conseils et une formation, pour éduquer et informer nos employés sur l'importance d'adhérer à la législation pertinente et applicable sur la concurrence, et les aider à comprendre comment prévenir les défis potentiels, les détecter et y répondre.

8. Propriété intellectuelle

8.1 La propriété intellectuelle est l'un de nos principaux atouts et, en tant que telle, sera toujours correctement utilisée et protégée. Elle comprend les marques, les designs, les logos, les droits d'auteur et les brevets.

8.2 Les tiers ne seront autorisés à utiliser notre propriété intellectuelle qu'avec une autorisation et un accord en bonne et due forme.

9. Technologies de l'information

9.1 Nous demandons à nos employés d'utiliser leur adresse électronique, leurs comptes Internet et de réseaux sociaux professionnels de manière responsable et de protéger la sécurité des systèmes d'information de gestion et d'activité de l'entreprise.

Nous créons une famille
de marques que le monde
pourra aimer génération
après génération



@pentlandbrands @pentlandjobs



facebook.com/PentlandBrands

www.pentlandbrands.com

© Pentland Group plc 2014. Tous droits réservés.


Pentland