

La valeur de l'intégrité

Code d'éthique et de conduite des affaires



spectris



Note : Dans ce document, la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle n'est utilisée que pour alléger le texte et en faciliter la compréhension.





Le message du Directeur général de Spectris	02	Cadeaux et marques d'hospitalité	50
Le message du président	04	Concurrence loyale	54
L'engagement envers nos valeurs	06	Contrôles commerciaux	59
Travailler avec notre Code	10	Travailler avec les actifs de la société	62
Nos responsabilités	14	Actifs corporels et fonds de la société	64
Obtenir de l'aide et des conseils et s'exprimer	16	Exactitude des rapports et présentations professionnelles ...	66
Sanctions disciplinaires	18	Propriété intellectuelle	68
Traitement des problèmes et absence de représailles	19	Travailler avec les informations	70
Certification	20	Informations confidentielles et privées	72
Le Guide de prise de décision de Spectris	21	Informations internes et échanges de titres	74
Travailler ensemble	26	Communications externes	76
Équité devant l'emploi et diversité	28	Informations personnelles	79
Respect mutuel	30	Systèmes informatiques	81
Santé, sécurité et bien-être au travail	32	Travailler avec nos communautés	83
Droits humains	34	Activités caritatives et dans les communautés	85
Conflits d'intérêt	36	Contributions ou activités politiques	87
Travailler avec des partenaires et		Respect de l'environnement	88
d'autres acteurs	38	Comment s'impliquer	90
Qualité et sécurité des produits	40	Politiques, conseils supplémentaires	
Travailler avec des tiers	42	et coordonnées	91
Nos fournisseurs	45	Service d'assistance de Spectris	92
Lutte contre les pots-de-vin et la corruption	47		



Le message du Directeur général de Spectris

Chers collègues,

Chez Spectris, nous partageons plusieurs objectifs à long terme :

- » Être le fournisseur préféré d'entreprises visant à améliorer leur performance.
- » Générer une forte valeur ajoutée sur le long terme pour nos clients et nos actionnaires.
- » Créer une culture basée sur la performance à travers l'ensemble de nos sociétés d'exploitation et devenir leader sur nos marchés privilégiés.
- » Être une société pour laquelle nous sommes fiers de travailler, où nous nous sentons valorisés, motivés et capables d'exploiter tout notre potentiel.

Afin d'atteindre nos objectifs, nous devons nous engager pour nos valeurs et mener nos activités en accord avec ces dernières, la plus importante de ces valeurs étant l'intégrité

absolue. Une culture fondée sur l'intégrité est essentielle à la concrétisation de nos aspirations stratégiques. Elle nous est également indispensable pour instaurer un environnement professionnel dans lequel nous pouvons tous être fiers de ce que nous faisons. L'absence d'intégrité et le comportement contraire à l'éthique qui en découle auront l'effet inverse : ils nuiront à notre entreprise et aux communautés dans lesquelles nous travaillons.

Nos valeurs sont présentées dans ce Code d'éthique et de conduite des affaires. Vous nous avez fait savoir par l'intermédiaire des responsables de l'éthique les valeurs que vous souhaitez voir reflétées dans ce Code. Votre contribution à notre démarche d'engagement prouve que vous reconnaissez la valeur de l'intégrité dans toutes nos activités commerciales. Elle témoigne également de votre engagement à être des employés de Spectris responsables et respectueux de l'éthique. Je suis fier de votre engagement collectif.

Votre Code définit les principes et les attentes relatifs au comportement que nous devons suivre. Le Code ne peut cependant pas couvrir toutes les situations ou dilemmes auxquels vous serez confronté en tant qu'employé. C'est pourquoi, si vous avez besoin d'éclaircissements au sujet d'un problème, vous devez demander des conseils supplémentaires.

En tant que société, nous souhaitons réussir, mais la manière dont nous réussissons est également d'une extrême importance pour nous. Notre réussite doit reposer sur un véritable engagement en faveur de nos valeurs.



John Ellypsio





Le message du président

Cher collègue,

Depuis plus de 60 ans des clients à travers du monde ont fait confiance à HBM en tant que partenaire fiable. Leur confiance est basée sur la qualité, l'excellente performance et la valeur de nos produits et services et encore plus sur notre intégrité absolue, notre fiabilité et notre engagement auprès de nos clients.

Nos valeurs sont la source pour la ligne conductrice de comportement. Elles constituent la base de notre code d'éthique et de conduite des affaires qui définit les principes, les standards et la façon dont nous devons agir. Il donne des repères et offre des conseils moyennant des exemples : Comment nous travaillons avec nos clients, avec nos partenaires et la Société, avec

des collègues et employés, mais aussi la façon dont nous traitons les informations, les biens du Groupe, les ressources et l'environnement. Il est évident que cela ne peut couvrir toutes les situations et les conflits personnels possibles. Si vous avez un doute de ce que vous devez faire, veuillez-vous adresser à votre supérieur hiérarchique, au service du personnel ou à votre Chargé d'éthique pour obtenir du conseil.

HBM est un Groupe mondial. Nous avons des expériences personnelles et professionnelles, des avis, objectifs personnels et environnements culturels différents. Cependant, ce que nous avons en commun, c'est l'engagement clair de travailler selon nos valeurs et nos normes éthiques.

Notre responsabilité commune à agir avec honnêteté et intégrité n'est pas seulement une nécessité pour des raisons éthiques. Nous sommes fortement convaincus qu'un tel comportement est aussi la seule base stable de notre succès économique durable.

Andreas





L'engagement envers nos valeurs

06

CONTENUS





L'engagement envers nos valeurs

Nos valeurs, et ce qu'elles impliquent pour nous, soutiennent la manière dont nous travaillons. Elles guident notre prise de décision et façonnent notre culture.



Nous nous engageons à :

Intégrité absolue

- » Toujours agir avec honnêteté et transparence dans tout ce que nous faisons.
- » Faire ce qu'il faut même si cela implique de perdre des affaires.
- » Tenir nos promesses et nos engagements.
- » Traiter nos employés et nos partenaires commerciaux avec impartialité et respect.



Autonomie

- » Créer une culture d'entreprenariat dans laquelle les employés peuvent prendre des initiatives et réussir.
- » Stimuler nos employés pour qu'ils progressent et concrétisent leur potentiel maximum individuellement et collectivement.
- » Faire confiance à nos employés pour qu'ils assument leurs responsabilités personnelles et apprennent de leurs expériences.

Orientation client

- » Travailler en étroite collaboration avec nos clients pour améliorer leur productivité et leurs performances.
- » Écouter les difficultés des clients et anticiper activement leurs besoins futurs.
- » Respecter nos engagements pour satisfaire les besoins de nos clients.



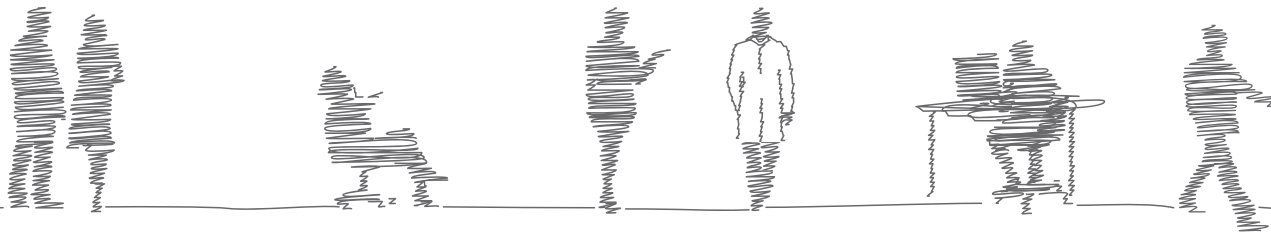


Innovation incessante

- » Améliorer sans cesse nos produits, services et procédures commerciales.
- » Trouver en permanence des moyens d'améliorer les performances personnelles, les performances des clients et des produits pour générer une valeur maximale.
- » Remettre en question le statu quo.

Performances élevées

- » Générer une rentabilité élevée et régulière pour nos actionnaires.
- » Mener nos activités selon les règles les plus rigoureuses par rapport aux engagements que nous prenons en interne les uns par rapport aux autres et en externe par rapport à nos clients.
- » Développer des activités solides qui soient les meilleures de leur catégorie.
- » Agir dans l'urgence sans transiger avec la qualité, la sécurité, l'environnement et notre intégrité.



Travailler avec notre Code



Travailler avec notre Code

La philosophie de fonctionnement de notre Groupe suppose que nous accordions notre confiance et suffisamment de pouvoir à nos sociétés d'exploitation pour qu'elles puissent gérer leurs activités en toute indépendance et de façon audacieuse.

Nos activités et nos produits sont variés et commercialisés sur différents marchés d'utilisateurs finaux dans le monde.

Nos employés apportent l'**innovation**, l'excellence technique permettant des **performances élevées** et l'**attention portée aux clients** qui fait de chacune de nos sociétés d'exploitation un leader de l'industrie.

Nous intégrons les différents points de vue, compétences, expériences, nationalités et cultures qui sont les nôtres.

Chez Spectris, nous sommes néanmoins unis dans notre engagement envers une **intégrité absolue** qui assoit notre philosophie de fonctionnement et accroît notre diversité dans nos activités et parmi nos employés. Nos valeurs éthiques sont partagées et elles constituent la base de notre succès collectif.

Notre Code d'éthique et de conduite des affaires repose sur nos valeurs. Il définit les principes et règles que nous devons respecter dans notre travail et l'exercice de nos activités. Il donne des conseils, des idées et des recommandations pratiques sur la manière dont nous devons travailler ensemble, avec nos partenaires et d'autres acteurs, avec les actifs et les informations de la société, et dans nos communautés.



L'**autonomie** contribue à notre réussite. À titre personnel, nous sommes incités à assumer les responsabilités personnelles liées à notre poste ainsi qu'à émettre des jugements critiques et à prendre des décisions. Nous devons cependant également reconnaître que nous ne pouvons pas toujours avoir la réponse. Les dilemmes éthiques sont souvent difficiles à comprendre et à résoudre. Dans ce Code, nous indiquons les personnes à qui vous pouvez vous adresser pour obtenir de l'aide et des conseils, et où vous pouvez trouver des informations plus précises.

Le Code définit également l'engagement de Spectris à avoir une culture ouverte, transparente et dans laquelle les représailles ne sont pas autorisées.

Nous avons tous un rôle à jouer pour nous assurer que nous faisons ce qu'il faut dans l'exercice de nos fonctions. Les idées, principes et règles définis dans notre Code s'appliquent par conséquent :

- » À nos employés quels que soient leur fonction, leur rôle ou leur ancienneté.
- » À Spectris plc et à toutes ses filiales (collectivement « le Groupe »).
- » À tous nos partenaires commerciaux.



Spectris est une entreprise internationale. À ce titre, nous devons être attentifs aux usages locaux et respecter les lois qui s'appliquent dans les pays dans lesquels nous menons nos activités. Dans le cas où nos principes, règles ou conseils, définis dans ce Code et dans les autres politiques de notre Groupe, sont en contradiction avec une loi locale applicable, nous devons suivre la règle la plus stricte, et veiller à ce que les dispositions des lois locales soient respectées. Nous appliquons les mêmes règles de conduite quel que soit l'endroit où nous menons nos activités.

Ce Code, en date de 2012, remplace le précédent Code d'éthique et de conduite des affaires de Spectris plc publié en 2009. Il doit être respecté conjointement avec les politiques et procédures définies dans le Manuel du Groupe Spectris et les divers politiques et conseils du Groupe. Si nous pensons qu'il existe un conflit entre l'une des dispositions de ce Code et ces politiques, nous devons informer de ce problème les membres de la direction locale, le Secrétaire général de Spectris plc ou le Secrétaire général adjoint.



Nos responsabilités

Il est demandé à chacun d'entre nous de se positionner comme des leaders en matière d'éthique et d'incarner les valeurs qui favorisent la réussite constante de notre société et protègent sa réputation. Ces exigences s'appliquent à nous tous indépendamment de notre poste, que nous soyons employé, responsable, directeur ou partenaire commercial. C'est pourquoi

nous avons tous la responsabilité à titre personnel de :

- » Comprendre notre Code, les valeurs, les principes et les comportements qui sont attendus de notre part et qui sont obligatoires dans le cadre de notre travail.
- » Veiller à ce que notre comportement soit en accord avec les règles définies dans notre Code.
- » Respecter toutes les lois et réglementations applicables.
- » Demander des conseils quand nous ne sommes pas certains de la bonne marche à suivre.
- » Signaler les problèmes si nous découvrons une conduite supposée déplacée.

Si nous encadrons des employés, nous avons également les responsabilités suivantes :

- » Instaurer et favoriser une culture dans laquelle les membres de notre équipe se sentent en confiance et à même de s'exprimer et de poser des problèmes d'éthique.
- » S'occuper des questions et problèmes et les traiter correctement et en temps voulu.
- » Être un modèle, diriger par l'exemple et faire preuve d'un haut niveau d'intégrité et ce, en permanence.
- » Nous assurer que notre équipe ait conscience que les résultats commerciaux ne sont en aucun cas plus importants que notre intégrité.
- » Veiller à ce que le Code soit fourni à toutes les personnes de notre équipe et qu'il soit compris de toutes.

Nos partenaires commerciaux ont la responsabilité de :

- » Connaître et être à la hauteur de nos règles éthiques, et s'assurer que toute personne qu'ils engagent en notre nom fasse de même.



Spectris et ses sociétés d'exploitation s'engagent à :

- » Fournir la formation et les moyens nécessaires pour que nos employés soient armés pour reconnaître et traiter les questions d'éthique.
- » Ne jamais nous demander d'enfreindre notre Code, ou d'agir d'une manière qui soit incompatible avec nos valeurs, les lois et réglementations (par exemple, pour atteindre des objectifs, remporter des contrats ou pour toute autre raison).
- » Fournir des canaux de communication ouverts permettant de soulever des problèmes et de les traiter correctement.
- » Prendre des mesures en cas d'infraction de notre Code.
- » Veiller à ce qu'aucune personne ne soit soumise à des représailles pour avoir signalé de bonne foi une conduite suspectée illégale.





Obtenir de l'aide et des conseils et s'exprimer

Nous sommes engagés à instaurer et à maintenir un environnement dans lequel chacun d'entre nous peut obtenir des conseils et poser des questions sur la conduite professionnelle et les questions d'éthique. Nous sommes parfois confrontés à des dilemmes éthiques que nous ne sommes pas certains de savoir résoudre et pour lesquels nous avons besoin de conseils précis. Dans de nombreux cas, il convient d'en parler avec notre responsable ou la personne désignée comme le chargé d'éthique. Dans d'autres cas, il est conseillé de consulter des experts compétents.

Les violations graves du Code doivent être signalées au président d'une société d'exploitation, au Secrétaire général de Spectris plc ou au responsable de l'audit interne, ou par l'intermédiaire du service d'assistance de Spectris.

Les dilemmes, problèmes ou questions d'éthique relatifs à l'application de notre Code peuvent également être posés et discutés avec le Secrétaire général de Spectris plc ou le Secrétaire général adjoint.

Notre Code ne saurait être exhaustif. Il ne peut pas non plus énoncer toutes les règles juridiques ou éthiques obligatoires. En cas de doute, nous devons donc demander conseil. Si, pour quelque raison que ce soit, vous pouvez difficilement aborder des problèmes par le biais des moyens existants, ou si vous avez soulevé des problèmes, si vous avez été témoin ou avez rencontré un comportement contraire à l'éthique et que ces problèmes, à vos yeux, n'ont pas été correctement traités, vous pouvez les signaler au service d'assistance de Spectris. Le service d'assistance de Spectris est géré par un tiers indépendant qui transmet les signalements au représentant compétent de Spectris plc.



Dans l'esprit de notre culture ouverte et transparente, nous préférons que les personnes effectuent les signalements ouvertement en indiquant leurs nom et coordonnées. Cela permet de mener une enquête approfondie. Nous faisons tout notre possible pour préserver la confidentialité de ces informations et ne les communiquer qu'aux personnes participant directement à l'enquête diligentée. Nous admettons également que, dans certains cas, il est parfois préférable de faire des signalements anonymes.

Le service d'assistance de Spectris peut être contacté aux numéros figurant dans la liste au verso de ce Code ou à l'adresse suivante :

www.spectrishotline.com





Sanctions disciplinaires

Si, malgré notre engagement envers l'intégrité, un employé ne se montre pas à la hauteur de nos valeurs ou s'il ne se conforme pas à notre Code, aux politiques et procédures du Groupe et/ou aux lois et réglementations applicables, il s'expose à des sanctions disciplinaires. L'ampleur des sanctions disciplinaires dépendra des circonstances de la violation mais ces sanctions peuvent comprendre le licenciement et un signalement aux autorités. Les sanctions disciplinaires seront appliquées en cohérence avec les politiques et pratiques du Groupe ainsi qu'avec les lois correspondantes.





Traitement des problèmes et absence de représailles

Spectris est déterminé à traiter tous les problèmes signalés de bonne foi. La bonne foi implique de fournir toutes les informations relatives à un problème et de considérer que ces informations sont vraies. Spectris étudiera toute affaire signalée et, en cas de violation, la société prendra des mesures correctives pour résoudre la situation.

Spectris prend très au sérieux toute plainte pour représailles, mesures de rétorsion ou traitement défavorable à la suite de tout signalement d'un problème d'éthique, d'une conduite illégale suspectée signalée de bonne foi ou en cas d'aide apportée à une enquête. Pour cette raison, Spectris prendra des mesures correctives à l'encontre de tout employé ayant exercé des représailles à l'encontre d'une autre personne et ce, quel que soit son poste. Toute personne exerçant des représailles ou des mesures de rétorsion peut s'attendre à faire l'objet de mesures disciplinaires. Ces dernières peuvent inclure des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.



Certification

Chacun d'entre nous doit confirmer qu'il a lu et compris notre Code et qu'il le respectera. Par ailleurs, chaque année, certains cadres supérieurs sont tenus de certifier qu'ils ont signalé toutes les violations du Code dont ils ont eu connaissance.





Le Guide de décision de Spectris

Il peut nous arriver d'être confrontés à des décisions pour lesquelles la « bonne » réponse n'est pas évidente (un dilemme éthique). Nous pouvons aussi connaître la bonne réponse, mais il nous est difficile de trouver le courage ou les moyens d'agir (une difficulté éthique).

Un dilemme survient quand des valeurs ou règles s'opposent et qu'il nous est alors difficile de faire le bon choix (par exemple, l'honnêteté par opposition à la loyauté). Une difficulté survient quand la démarche à suivre est claire mais qu'il n'est pas certain que la personne ait la force ou les moyens de prendre cette décision.

Tout d'abord, nous devons admettre que nous sommes confrontés à un dilemme ou une difficulté. Une fois que nous l'avons admis, il est important que nous prenions du temps pour nous arrêter, pour bien réfléchir au problème, pour trouver la détermination pour respecter ce que nous pensons être correct et pour nous assurer que nous partageons nos points de vue et toutes les leçons que nous avons apprises.

Le Guide de prise de décision a été conçu comme un outil simple destiné à aider les employés confrontés à des dilemmes ou difficultés éthiques. Le Guide contient une simple série de questions pour nous aider dans notre processus de prise de décision. Il nous aidera également à structurer les discussions avec nos collègues.



Suis-je confronté à un dilemme ou une difficulté éthique ? Si c'est le cas...



Arrêtez-vous, réfléchissez, soyez courageux, communiquez...



Vous pouvez étudier les questions dans n'importe quel ordre. Aucune question n'est nécessairement considérée comme plus importante qu'une autre. Cet exercice n'est pas destiné à ralentir notre prise de décision mais assurez-vous (et toute autre personne avec qui vous pouvez prendre la décision) d'étudier attentivement chaque point. Ce Guide ne sera utile que si vous avez l'honnêteté d'identifier et d'étudier les difficultés et les dilemmes présentés. Il est destiné à nous aider à reconnaître la valeur de l'intégrité dans les affaires. Il souligne combien il est important de prendre des décisions en gardant à l'esprit la valeur de l'intégrité.

Les points suivants donnent plus de détails sur la manière dont le Guide de prise de décision peut nous aider à **nous arrêter, réfléchir**, être **courageux** et **parler**.

Ai-je tous les faits en ma possession ?

- » Ai-je tous les faits ou toutes les informations dont j'ai besoin pour prendre une décision juste et objective ?
- » Des éléments pourraient-ils brouiller mon jugement ou celui des autres personnes impliquées ?
- » Est-ce que les faits discutables ont été bien vérifiés ?



Quels valeurs et éléments du Code s'appliquent ici ?

- » Qu'est-ce qui me gêne à propos de cette décision, et pourquoi ?
- » Parmi nos valeurs, lesquelles ont un rapport avec cette décision et en quoi ma décision est-elle en accord avec nos valeurs ?
- » Est-ce que je sais clairement quelles parties de notre Code ont un rapport avec cette décision ?

Ai-je envisagé d'autres options et leurs avantages ?

- » Est-ce que j'ai réfléchi de manière créative ? Qui d'autre peut m'aider ?
- » Qui profite de cette décision ?
- » Qui pourrait être affecté de façon négative par cette décision ?

Est-ce que je montre le bon exemple ?

Comment est-ce que cela serait perçu par les autres ?

- » Est-ce que j'incarne le rôle d'un leader éthique ?
- » Dans ce cas et d'après mon intuition, qu'est-ce qui est important ?
- » Quel serait l'impact si mon action était connue ou discutée par tous ?
- » Comment les autres personnes réagiraient-elles si elles en entendaient parler dans la presse ou les médias sociaux ? Qu'est-ce que cela impliquerait pour nos principaux clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux ?



Ai-je consulté les bonnes personnes ?

- » Ai-je recueilli les conseils et opinions qu'il fallait pour prendre la meilleure décision ? Est-ce que je suis honnête lorsque j'explique le problème ?
- » Est-ce que je sais qui sera affecté par cette décision ?
- » Est-ce que j'ai l'autorité me permettant d'agir ainsi ?
- » Est-ce que les bonnes personnes ont été informées de ma décision ?

Est-ce légal ?

- » Est-ce que je sais s'il y a des conséquences juridiques dans ce cas, y compris des conventions internationales ? À qui puis-je demander ?
- » Tous les engagements concernés ont-ils été pris en compte, par exemple, l'environnement, la communauté, la santé et la sécurité (même s'ils ne sont pas contraignants du point de vue juridique) ?

- » Si je sais que c'est légal, est-ce que j'ai quand même étudié attentivement toutes les autres questions ? (Nous devons reconnaître que la règle de conduite que nous définissons chez Spectris peut souvent s'avérer être plus stricte que la règle légale minimale.)

Nous ne devrions jamais éprouver le besoin de faire des choix difficiles tout seul. Ce Code, votre chargé d'éthique et tous vos collègues sont là pour vous fournir de l'aide et des conseils.

Travailler ensemble



Travailler ensemble

Nous sommes l'actif le plus précieux de notre société. Nous apportons l'innovation, l'engagement envers l'attention portée aux clients et la forte performance qui transforment de bonnes idées et de bonnes intentions en réussite. Il est primordial que nos environnements professionnels soient des lieux d'intégration et de respect dans lesquels nous sommes valorisés. Notre impartialité envers les personnes implique que nous nous traitions avec dignité et respect.





Équité devant l'emploi et diversité

Nos principes

À travers nos actions, nous démontrons l'engagement de Spectris et de nos sociétés d'exploitation à être justes en termes d'emploi. Dans le cadre de notre culture du respect, nous pensons que les personnes ayant des origines et opinions diverses apportent de la créativité à l'entreprise. De même, nous favorisons la diversité sur le lieu de travail. Nous sommes engagés à offrir l'égalité des chances au niveau du recrutement, de l'emploi, de la formation et du perfectionnement, et de la promotion et ce, indépendamment de la race, de la couleur, de la religion ou des croyances, de la nationalité, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation familiale ou du statut du partenaire civil, du handicap ou du statut d'ancien combattant.

Cela signifie que nous devons :

- » Prendre les décisions relatives au recrutement, à la rémunération, aux avantages sociaux promotions et aux autres sujets liés à l'emploi en nous basant sur l'expérience, les performances et les capacités des personnes et sur les besoins de la société.
- » Ne pas prendre de décisions, quand nous recrutons ou gérons des personnes, fondées sur des éléments qui n'ont pas de rapport avec la capacité d'une personne à effectuer le travail.
- » Nous efforcer d'instaurer un lieu de travail positif dans lequel les employés sont reconnus et récompensés pour leur travail et leurs contributions remarquables.



Q Je gère une petite équipe et un nouvel employé issu d'une ethnie différente l'a récemment intégré. L'un des anciens membres de l'équipe se plaint constamment de la qualité du travail du nouvel employé et de ses manières étranges. Il pense également que le nouvel employé doit être de connivence avec d'autres employés ayant les mêmes origines car il les voit tout le temps ensemble. Que dois-je faire ?

R Tout d'abord, parlez avec votre ancien employé de ses observations et de ses inquiétudes. La discrimination à l'encontre d'un autre employé pour quelque motif que ce soit est inacceptable. Il peut être nécessaire de dispenser aux employés une formation destinée à les aider à travailler avec des personnes de cultures et d'origines différentes. Consultez votre service des ressources humaines pour obtenir des conseils spécialisés.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : respect

AUTONOMIE : travail d'équipe collectif





Respect mutuel

Nos principes

Nous témoignons du respect pour nos collègues et n'agissons jamais envers eux de manière inadaptée. Un environnement de travail ouvert, positif et propice à l'intégration est un environnement où nous nous sentons respectés et à l'aise avec l'autre.

Cela signifie que nous devons :

- » Écouter les autres et valoriser leurs opinions et leurs contributions même quand leurs opinions diffèrent des nôtres.
- » Ne pas nous livrer à une conduite susceptible d'être considérée comme irrespectueuse, intimidante, agressive, humiliante, violente ou du harcèlement, notamment du harcèlement sexuel sous n'importe quelle forme.
- » Ne pas traiter nos collègues de manière défavorable en raison d'informations personnelles dont nous avons connaissance en raison de nos fonctions.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique ou à votre service RH

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : la politique de l'emploi de votre société ou le manuel des ressources humaines



Q Mon responsable est de mauvaise humeur au travail et je passe ma journée à l'éviter. En fin de journée, je m'apprête à rentrer chez moi quand je l'entends crier et injurier un collègue. Son comportement ne me touche pas directement. Que dois-je faire ?

R Le comportement de votre responsable est inacceptable. Il n'est en aucun cas normal de crier ou d'injurier un collègue. Si vous êtes gêné à l'idée de parler directement avec votre responsable, adressez-vous à un autre responsable, à votre service des ressources humaines ou n'importe quel dirigeant de l'entreprise.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : respect



Santé, sécurité et bien-être au travail

Nos principes

Notre bien-être est prioritaire. C'est la raison pour laquelle nous promovons la santé et la sécurité dans notre travail quotidien. Nous avons la responsabilité de créer et de promouvoir un lieu de travail dans lequel tous les employés se sentent en sécurité et protégés contre les risques.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, au service en charge des installations ou au service en charge de la santé et de la sécurité de votre société

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : la politique relative à la santé et la sécurité de Spectris plc, la politique relative aux véhicules et à leurs conducteurs, la politique relative à la santé et la sécurité de votre société et toutes les consignes spécifiques à l'utilisation des équipements

Cela signifie que nous devons :

- » Connaître et respecter toutes les lois, réglementations et politiques d'entreprise relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.
- » Assister aux sessions de formation à la sécurité.
- » Utiliser des équipements, des vêtements et dispositifs de protection pour le travail comme le règlement l'exige.
- » Nous exprimer et avertir nos responsables de toute situation non conforme en matière de santé et de sécurité que nous rencontrons.
- » Veiller à ce que tous nos partenaires commerciaux et sous-traitants travaillant sur nos sites respectent les procédures de sécurité.
- » Ne pas utiliser ou ne pas être sous l'influence de drogues illégales dans l'enceinte de la société ou dans le cadre de notre travail.



- » Ne jamais être sous l'influence ni ne jamais consommer d'alcool ou de drogues illégales lorsque nous travaillons sur une installation ou une ligne de fabrication d'un client ou de notre société.
- » Ne consommer de l'alcool dans le cadre professionnel que si cela est adapté et avec modération.
- » Respecter les recommandations du fabricant des médicaments que nous prenons en cas de conduite d'équipement ou de véhicule.
- » Considérer les questions relatives à la santé et la sécurité comme étant des points essentiels dans toutes nos activités professionnelles.

Q Mon responsable me rappelle en permanence combien il est important de porter les équipements de protection comme l'indiquent les panneaux d'affichage. Toutefois, quand il fait visiter le laboratoire, ni lui ni ses invités ne portent les lunettes de protection ou les bouchons d'oreille. Dois-je signaler ce comportement ?

R Oui. Les règles sur les équipements de protection s'appliquent à tous et ont pour vocation de nous protéger. Vous devez signaler ce comportement à votre responsable. Vous pouvez également consulter un autre responsable ou un représentant de la santé et de la sécurité ou des RH.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : faire ce qui est juste de faire

AUTONOMIE : responsabilité personnelle

PERFORMANCES ÉLEVÉES : agir sans transiger avec la sécurité



Droits humains

Nos principes

Spectris adopte les règles relatives aux droits humains reconnues internationalement et ce, quel que soit l'endroit où elle mène ses activités. La politique relative aux droits humains est en accord avec les Principes des droits humains définis dans les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Cette politique définit les règles que nous appliquons dans nos relations avec nos employés, nos partenaires commerciaux et les communautés dans lesquelles nous menons nos activités.

Elle énonce également la conduite attendue liée aux droits à l'emploi et aux opportunités professionnelles, à un lieu de travail sans harcèlement, à l'aide pour les personnes handicapées, au non recours au travail forcé ou au travail des enfants, à la liberté d'association, aux négociations collectives, aux pratiques environnementales et à des conditions de travail sûres. Nous avons tous la responsabilité de promouvoir et de défendre les droits humains et les libertés.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique ou à votre service des ressources humaines

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : la politique relative aux droits de l'homme de Spectris plc et la politique relative aux droits de l'homme de votre société ou autre politique liée



Cela signifie que nous devons :

- » Toujours respecter les droits humains des personnes avec lesquelles nous travaillons et avec lesquelles nous entrons en contact en tant qu'employés de Spectris.
- » Respecter toutes les lois applicables concernant la liberté qu'ont les employés de se syndiquer ou de négocier collectivement sans crainte de discrimination.
- » Ne pas avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants ni n'inciter un partenaire à y avoir recours.
- » Verser des salaires et des avantages qui satisfont aux dispositions minimales nationales, ou les excèdent, et, le cas échéant, respecter les réglementations relatives aux horaires de travail.
- » Sensibiliser nos partenaires à notre politique relative aux droits de l'homme et les inciter à adopter des règles comparables.

Q Je travaille au service d'approvisionnement. Au cours d'une visite des locaux de l'un de nos sous-traitants, j'ai remarqué qu'un certain nombre de ses employés semblaient très jeunes et d'âge scolaire. Aucun employé jeune n'est présent sur nos sites. Est-ce que cela me regarde ?

R Oui. Vous devez parler avec le sous-traitant pour obtenir de plus amples informations et éclaircir la situation. Chez Spectris, nous ne tolérons pas le travail des enfants et nous attendons de nos sous-traitants et de nos autres fournisseurs qu'ils aient les mêmes règles.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : équité



Conflits d'intérêts

Nos principes

Nous devons faire preuve de loyauté envers notre société et nos collègues en évitant tout intérêt personnel ou familial susceptible de nous amener à agir à l'encontre des intérêts de la société.

Dans le cadre de notre travail, nous avons la responsabilité de nous assurer que nos activités personnelles ne sont pas en contradiction avec nos obligations professionnelles ou notre loyauté envers la société et nos collègues. Il arrive parfois qu'un intérêt personnel aille à l'encontre des responsabilités que nous avons à l'égard de la société. Ces conflits peuvent survenir de différentes manières et nous avons le devoir d'étudier attentivement les situations dans

lesquelles notre loyauté peut être divisée et de les gérer de manière adaptée. Ces situations peuvent survenir dans les cas suivants : emplois et affiliations extérieures ; participation à des activités commerciales ou exercice de la fonction de directeur chez l'un des clients de la société, l'un de ses fournisseurs ou l'un de ses concurrents ; possession ou acquisition d'un intérêt financier personnel chez un concurrent, un client ou un fournisseur (à l'exception de la détention d'actions ou de titres cotés sur une bourse officielle) ; ou travail direct avec un membre de notre famille ou une personne avec laquelle nous avons une relation personnelle. Nous serons ouverts et transparents pour aborder les conflits d'intérêts potentiels et en parlerons avec notre supérieur hiérarchique.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service des RH, à votre service juridique, au responsable de l'éthique ou au service juridique du Groupe Spectris

Cela signifie que nous devons :

- » Éviter les situations dans lesquelles nos intérêts personnels pourraient être en contradiction avec ceux de nos sociétés d'exploitation ou avoir un impact négatif sur nos collègues.



- » Toujours signaler un conflit d'intérêts ou un conflit d'intérêts potentiel à notre supérieur hiérarchique ou au chargé d'éthique et veiller à ce que ces conflits d'intérêts soient approuvés et enregistrés par écrit dans le registre des conflits.
- » Ne fournir à titre personnel aucun service que ce soit à un concurrent, à un concurrent potentiel, à un client ou à un fournisseur.
- » Ne pas faire affaire en connaissance de cause avec une société détenue ou contrôlée par un employé de notre société ou par sa famille sans obtenir au préalable l'autorisation de procéder ainsi.

Q Je travaille aux RH. J'étudie des dossiers de candidature et je remarque des similitudes entre les nom et adresse de l'un des candidats avec ceux de l'un des directeurs de la société. Le directeur, qui participera aux entretiens, n'a pas indiqué que sa fille était candidate. Pouvons-nous l'inclure dans la procédure de sélection ?

R Sa fille peut postuler à ce poste s'il a été publié à l'extérieur. Le directeur doit indiquer que sa fille a postulé pour ce poste et qu'il s'exclut de la procédure de sélection et d'embauche. Le critère utilisé pour évaluer les aptitudes des candidats à un poste chez Spectris repose uniquement sur le mérite. Si sa fille obtient le poste, le père ne devra pas l'encadrer ou décider de son salaire. Il convient de faire attention à la manière dont l'embauche de la fille pourrait être perçue par les collègues. Vérifiez les règles locales s'appliquant au népotisme.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, transparence, impartialité

A man with dark hair, wearing a white lab coat over a light-colored checkered shirt and clear safety glasses, is looking off to the side. The background is a blurred laboratory setting with various pieces of equipment and a sink.

Travailler avec des partenaires et d'autres acteurs



Travailler avec des partenaires et d'autres acteurs

Nous pensons que nos partenaires choisissent de travailler avec nous non seulement pour le côté innovant et la qualité de nos produits et services mais également en raison des niveaux élevés d'intégrité que nous affichons. La réputation de notre société découle de la manière dont nous travaillons avec les autres, c'est-à-dire, la confiance que nous établissons avec eux et les engagements que nous tenons envers eux. Nos relations et nos discussions quotidiennes avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux font la différence dans notre réussite. Nous ne nommerons que des partenaires dont nous nous connaissons la bonne réputation grâce à des vérifications préalables adaptées.

Nous respectons les communautés et les gouvernements des communautés dans lesquelles nous menons nos activités. Nous n'allons pas à la simplicité et menons nos activités en accord avec les lois, les réglementations et les normes applicables. Quand les lois sont moins restrictives que nos règles, nous respectons nos règles qui sont plus strictes.



Qualité et sécurité des produits

Nos principes

Nous nous engageons à garantir la qualité et la sécurité de nos produits à toutes les étapes : conception, fabrication, commercialisation et service après-vente. Nous avons le devoir envers nos clients de fournir des produits et des services qui correspondent à nos promesses et à leurs exigences : fournir des produits de qualité et tenir nos engagements en matière de performances, de qualité, de fiabilité et de sécurité des produits.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service en charge du développement des produits, à votre service de l'assurance de la sécurité, à votre service en charge de la qualité, à votre service juridique ou au service juridique du Groupe Spectris

Cela signifie que nous devons :

- » Respecter toutes les lois et réglementations relatives à la qualité et à la sécurité des produits.
- » Connaître les spécifications contractuelles et les autres obligations que notre société doit respecter pour répondre aux exigences de nos clients, y compris celles qui existent sur nos différents marchés des utilisateurs finaux.
- » Respecter rigoureusement les programmes et procédures relatifs à la qualité des produits, notamment les essais d'assurance qualité, sans faire de compromis.
- » Fournir des règles strictes pour le service après-vente et corriger rapidement les problèmes relatifs à la qualité ou à la sécurité d'un produit signalés par nos clients.
- » Signaler immédiatement à notre supérieur hiérarchique ou au service de l'assurance qualité tout problème relatif à la qualité ou à la sécurité dont nous avons connaissance.



Q Je suis technicien au service fabrication de ma société. Je suis chargé d'expédier les produits dans un délai très serré. Je dois effectuer les essais d'assurance qualité pour le produit mais si je le fais, l'expédition sera retardée. Je subis la pression de mon supérieur qui veut que je respecte le délai et j'envisage de ne pas faire les essais. Aucun de mes produits n'a jamais échoué aux essais et je suis certain que les essais seraient concluants. Est-ce que je peux ne pas procéder aux essais ?

R Non. Le respect strict de nos procédures d'essais n'est pas une option. Malgré l'urgence, il est inacceptable de ne pas faire les essais. Vous devez d'abord en parler avec votre supérieur. Si cela s'avère délicat, expliquez à un autre membre de l'équipe de direction que les essais doivent être effectués et que cela pourrait entraîner un retard d'expédition. Chez Spectris, nous ne prenons pas de raccourcis en matière de qualité et de sécurité.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : transparence, faire ce qu'il faut faire
ATTENTION PORTÉE AUX CLIENTS : tenir nos engagements
PERFORMANCES ÉLEVÉES : agir sans transiger avec la qualité et la sécurité



Travailler avec des tiers

Nos principes

Nous avons recours à divers tiers (agents, sous-traitants, consultants et autres représentants) pour servir et parfois représenter le Groupe. Ces parties nous aident à établir des relations avec d'autres partenaires et dans certains cas elles agissent au nom du Groupe ou le représentent. Il est donc impératif qu'elles connaissent les règles et la démarche

professionnelles qui sont les nôtres. Afin d'éviter que le Groupe ne soit involontairement impliqué dans des pratiques illégales ou de corruption, nous avons mis en place des politiques et des procédures destinées à assurer une sélection rigoureuse de nos partenaires commerciaux.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service juridique, à votre service commercial ou à votre service en charge du développement des produits, au service juridique du Groupe Spectris et au secrétaire général de Spectris plc

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : Lutte contre la corruption et les pots-de-vin et le Manuel du Groupe Spectris plc ; Maîtrise des risques juridiques et la politique relative aux vérifications préalables des tiers



Cela signifie que nous devons :

- » Effectuer des vérifications préalables bien proportionnées à la situation mais approfondies sur des partenaires potentiels, en n'engageant que ceux qui répondent à nos critères éthiques.
 - » Informer nos partenaires potentiels des attentes de la société sur la manière dont ils mèneront leurs activités en notre nom.
 - » Nous assurer que les contrats standards (présentés dans la rubrique Maîtrise des risques juridiques du Manuel du Groupe) soient signés avant que des tiers ne fournissent des services ou n'agissent au nom de la société.
 - » Effectuer des paiements à des tiers uniquement selon des conditions commerciales raisonnables et en accord avec la loi et la pratique du marché.
- » Apprendre à reconnaître et à signaler les signaux d'alerte susceptibles d'indiquer le non-respect de nos règles par un tiers.
 - » Faire parvenir aux tiers notre Code, en demandant qu'ils en accusent réception et qu'ils confirment l'avoir compris, le cas échéant, et dispenser des formations sur la lutte contre la corruption et toute autre formation nécessaire.
 - » Ne pas avoir recours à des tiers pour effectuer des activités illégales ou abusives.



Q Je travaille avec un agent depuis plusieurs mois et il a joué un rôle important en nous présentant à de nouveaux clients. La semaine dernière, il m'a présenté sa facture qui comprenait d'importants montants en rapport avec des sorties. Je lui ai dit que c'était excessif. Il est revenu avec une nouvelle facture dans laquelle apparaissaient uniquement des honoraires de conseil. C'est une personne qui a beaucoup d'influence. Dois-je lui payer cette facture ?

R Non. Nous avons la responsabilité de veiller à ce que les agents et les autres tiers qui travaillent en notre nom respectent nos règles et obéissent à la loi. Ce paiement doit être contrôlé par la direction locale pour s'assurer qu'il est correct.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, faire ce qu'il faut



Nos fournisseurs

Nos principes

Nous savons que notre succès dépend des relations que nous avons avec les fournisseurs. Ces relations sont basées sur la confiance et des avantages réciproques. Cela implique pour nous de gérer ces relations avec respect, honnêteté et intégrité quelle que soit l'importance de la transaction ou la durée de notre relation. Nous devons également payer nos fournisseurs en respectant nos obligations contractuelles et légales.

Nous reconnaissons également que notre stratégie qui

consiste à externaliser notre production non stratégique ne supprime pas les responsabilités que nous avons envers l'intégrité éthique de ces produits ou de l'impact environnemental de nos fournisseurs. Nous attendons donc de nos fournisseurs qu'ils respectent nos règles relatives aux droits humains, aux conditions de travail, à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service de l'approvisionnement, à votre service juridique ou au service juridique du Groupe Spectris

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :
les droits de l'homme et la politique relative à l'approvisionnement de votre société



Cela signifie que nous devons :

- » Offrir l'égalité des chances à nos fournisseurs pour qu'ils fassent des offres et remportent des contrats conformément à nos critères de sélection en nous assurant de sélectionner nos fournisseurs au mérite.
- » Communiquer ouvertement et honnêtement avec nos fournisseurs.
- » Honorer nos accords et engagements envers nos fournisseurs.
- » Sensibiliser nos fournisseurs aux principes de ce Code et aux normes que nous attendons d'eux.

Q Je suis responsable des achats dans ma société. Au cours d'une visite de l'usine d'un fournisseur, j'ai observé certaines pratiques de travail dangereuses. Il semble que les produits chimiques ne soient pas éliminés correctement. Que dois-je faire ?

R Vous devez soulever ces problèmes et discuter de la question avec le fournisseur. Vous devez également lui demander d'améliorer ses pratiques relatives à la santé, la sécurité et l'environnement. Si le fournisseur a recours à des pratiques dangereuses, cela peut affecter la qualité des produits qu'il nous fournit. Il se peut que vous ayez à envisager de mettre un terme à votre relation avec ce fournisseur s'il ne s'améliore pas. Vous devez demander conseil à votre responsable ou à l'équipe juridique.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : faire ce qu'il faut

PERFORMANCES ÉLEVÉES : agir sans transiger avec la sécurité et l'environnement



Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Nos principes

Nos activités reposent sur l'excellence de nos produits et de nos services. Nous travaillons intensément pour protéger l'intégrité de nos produits. Nous sommes engagés à mener notre activité en respectant l'éthique et à avoir une politique de tolérance zéro en matière de corruption. Nous ne menons pas d'activités qui nous obligeraient, ou qui obligeraient

l'une des sociétés du Groupe, à nous engager dans des pratiques contraires à l'éthique ou illégales. De même, nous n'accepterons pas une affaire si elle impose de donner ou de recevoir un pot-de-vin ou un dessous de table.

Nous respectons la législation relative à la corruption des pays dans lesquels nous menons nos activités. Nous ne nommerons que des tiers à même de prouver qu'ils respectent les principes de notre Code et mènent leurs activités avec des règles strictes en matière d'intégrité. La corruption ébranle également nos valeurs fondamentales, celles d'une innovation incessante et de performances élevées.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service juridique, à votre responsable de l'éthique, au service juridique du Groupe Spectris et au secrétaire général de Spectris plc

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :

Travailler avec des tiers, Travailler dans nos communautés et le Manuel du Groupe Spectris plc - Maîtrise des risques juridiques et la politique relative aux vérifications préalables des tiers



Cela signifie que nous devons :

- » Agir conformément à l'éthique et ne jamais échanger quoi que ce soit de valeur qui pourrait être considéré comme une incitation inopportune à mener des activités commerciales.
- » Toujours nous demander si la décision ou l'action que nous sommes sur le point de prendre pourrait donner l'apparence d'une irrégularité ou compromettre notre intégrité ou notre réputation ou celles du Groupe.
- » Ne pas proposer, fournir ou accepter quoique ce se soit de valeur qui soit destiné ou qui puisse être perçu comme une tentative d'influencer une décision commerciale : cela peut être un paiement, un cadeau, une faveur, une offre de travail, ou tout autre avantage comme une invitation et une marque d'hospitalité.
- » Ne pas proposer, fournir ou accepter une quelconque forme de pot-de-vin destinée à faciliter une transaction commerciale : un pot-de-vin peut être un bonus, une prime ou un bien de valeur, un cadeau dissimulé, ou une invitation quelconque, potentiellement d'un client ou d'une autre partie.
- » Ne pas effectuer de paiement « de facilitation », de graissage de patte » ou « d'accélération » à des fonctionnaires d'État dans le but de dédouaner des articles ou d'obtenir plus rapidement un permis obligatoire.
- » Ne pas utiliser un agent, un sous-traitant ou un représentant d'une autre société pour effectuer un paiement ou pour fournir quoi que ce soit de valeur que notre société n'autorise pas.



Q Afin de conclure un contrat avec un client, je propose à ce dernier un paiement en espèces. J'effectuerai ce paiement sur mes fonds personnels et je ne demande pas la somme à la société. Est-ce que cela pose un problème ?

R Cela est tout à fait inacceptable et un tel paiement peut avoir de graves conséquences pour vous et la société. Le fait que vous fassiez ce paiement à titre personnel ne change rien. Chez Spectris, nous ne versons jamais de pot-de-vin soit directement, soit par l'intermédiaire de tiers.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, transparence, faire ce qu'il faut faire, impartialité



Cadeaux et marques d'hospitalité

Nos principes

Nous n'échangeons de cadeaux, d'invitations et d'autres marques d'hospitalité appropriés que lorsque cela est permis et dans le but d'instaurer une relation commerciale, et jamais dans le but d'inciter à avoir une conduite inadaptée. Nous reconnaissons que dans des circonstances adaptées, échanger des cadeaux, des invitations et certaines autres marques d'hospitalité d'une valeur modeste peut nous aider à instaurer ou renforcer des relations avec nos partenaires commerciaux.

Un petit cadeau peut être un geste de bonne volonté ; un repas d'affaire peut donner l'opportunité de mieux connaître un client ou un fournisseur, mais un cadeau inapproprié peut suggérer une influence abusive dans des transactions commerciales et indiquer qu'il y a une tentative de conduire les affaires en utilisant des tactiques illicites.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service juridique, à votre responsable de l'éthique

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : les politiques de votre société relatives aux cadeaux, aux invitations et aux marques d'hospitalité pour connaître les limites en devise locales des cadeaux et les règles afférentes



Les limites en devises des cadeaux et les règles afférentes figurent dans les politiques individuelles de notre société et elles doivent être respectées en permanence. Des registres pour noter les cadeaux et les marques d'hospitalité, qu'ils aient été acceptés ou refusés, doivent être tenus.





Cela signifie que nous devons :

- » Ne pas proposer, donner ni accepter un cadeau qui ne soit pas conforme aux politiques de notre société.
- » Ne pas accepter un cadeau d'une valeur plus que symbolique ou modeste sans l'accord écrit préalable de notre supérieur hiérarchique/cadre supérieur : des articles de valeur symbolique comprennent un stylo, un porte-clés ou un tapis de souris bon marché.
- » Ne pas proposer, donner ni accepter de cadeau en équivalent monétaire ou quasi-espèces, comme des cartes cadeaux ou des bons.
- » Ne pas proposer, donner ni accepter d'invitation qui ne soit pas à finalité commerciale ou à laquelle l'hôte n'assiste pas, par exemple, des billets offerts pour une manifestation.
- » Ne pas proposer, donner ni accepter d'invitation qui soit somptueuse ou de prix sans l'accord de notre supérieur hiérarchique/cadre supérieur, par exemple, présence à une importante manifestation sportive.
- » Ne pas proposer, donner ni accepter de cadeau, d'invitation, de marque d'hospitalité ou quoi que ce soit d'autre de valeur qui soit illégal ou contraire aux politiques organisationnelles du bénéficiaire.
- » Ne pas proposer, donner ni accepter de cadeau, d'invitation, de marque d'hospitalité ou quoi que ce soit d'autre de valeur qui ne soit pas habituel ou adapté au pays ou au secteur d'activité.
- » Ne pas proposer, donner ni accepter de cadeau, d'invitation, de marque d'hospitalité ou quoi que ce soit d'autre de valeur susceptible d'être perçu comme une tentative d'influencer des décisions commerciales.



Q Notre coursier et moi-même soutenons la même équipe de football. Quand il vient dans nos bureaux, nous parlons souvent foot. Au cours de l'une de ses visites, il m'a donné une petite boîte de gâteaux. Au cours de la tournée d'aujourd'hui, il m'a offert quatre places bien situées pour assister à la finale de notre équipe de football. J'aimerais vraiment voir ce match avec mes amis. Puis-je accepter les billets ?

R Accepter la boîte de gâteaux occasionnelle ne pose pas de problème. En revanche, des billets pour une manifestation sportive pourraient être considérés comme très généreux et ne sont pas acceptables. Référez-vous à la politique de votre société relative aux cadeaux et marque d'hospitalité et demandez l'accord de votre supérieur hiérarchique avant d'accepter un cadeau ou une marque d'hospitalité dont la valeur n'est pas modeste.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, transparence, faire ce qu'il faut faire



Concurrence loyale

Nos principes

Nous sommes engagés à pratiquer une concurrence loyale et dynamique et nous pensons que ces deux objectifs peuvent être atteints simultanément. Nous nous comportons en permanence de façon éthique lorsque nous nous battons avec la concurrence pour remporter des marchés et nous faisons affaire avec des fournisseurs. Nos règles contribuent à garantir que le Groupe se bat contre la concurrence de manière loyale sur tous ses marchés et qu'il se bat également énergiquement pour mieux servir nos clients. Nous respectons toutes les lois sur la concurrence.

Si vous participez au marketing, aux ventes, à la tarification ou aux contrats, vous devez connaître les règles sur la concurrence concernant votre travail. Les lois sur chacun de nos marchés varient et dans certains pays, les lois sur la concurrence s'appliquent aux activités et aux personnes en dehors de leur marché local

Nous connaissons et respectons les règles de la société relatives à la concurrence loyale.

Traiter avec des concurrents

Cela signifie que nous devons :

- » Ne jamais engager la société dans des accords ou des ententes avec un concurrent actuel ou potentiel qui a l'intention d'instaurer ou qui pourrait proposer une concurrence déloyale.
- » Nous abstenir d'évoquer nos tarifications, nos parts de marché et nos programmes de production avec les concurrents.
- » Nous retirer immédiatement si de tels sujets sont abordés dans une réunion avec des concurrents, en précisant que cette discussion est déplacée. Nous devons immédiatement signaler l'affaire à nos services juridiques.



- » Consulter notre service juridique ou le service juridique du Groupe avant d'entamer des discussions ou des communications avec un concurrent sur un accord de partenariat tel qu'une coentreprise.
- » Nous assurer que les faits précis concernant chaque cas de concurrence soient transmis à un cadre supérieur ou à notre service juridique afin de nous assurer qu'une résolution correcte soit définie.
- » Ne jamais autoriser ou aider la société à s'engager dans une action avec l'intention de chasser les concurrents ou de se battre irrégulièrement d'une quelconque autre manière.
- » Ne pas dénigrer nos concurrents, leurs produits ou services en particulier en faisant des commentaires qui ne peuvent pas être prouvés, et nous assurer que toutes les comparaisons des produits soient basées sur des données factuelles ou sur le marketing ou les communications des concurrents.
- » Toujours demander conseil à notre service juridique ou au service juridique du Groupe au sujet des règles strictes sur les pratiques restrictives.
- » Participer à des formations sur les lois relatives à la concurrence.



Rassembler des informations sur la concurrence

Cela signifie que nous devons :

- » Uniquement obtenir des informations sur les marchés des concurrents à partir de sources publiques établies, tels que les journaux, un document marketing du concurrent disponible pour le grand public, des discussions avec des clients, des observations sur les produits et services des concurrents disponibles sur le marché, et des rapports commerciaux sur les segments industriels provenant de sources réputées.
- » Ne pas avoir accès à des informations pour aider la société par le biais d'un vol, d'espionnage ou de tout autre comportement dissimulé ou illégal.
- » Ne jamais accepter d'informations confidentielles provenant directement d'un concurrent à moins que cela n'entre dans le cadre d'un projet précis et que l'accord pour recevoir ces informations ait été donné par notre service juridique ou le service juridique du Groupe.
- » Ne pas utiliser d'informations ou de données confidentielles provenant de postes occupés précédemment ou inciter quiconque à procéder ainsi.
- » Vérifier auprès des services juridiques avant d'utiliser des informations sur les concurrents qui sont marquées comme étant confidentielles, comme « Uniquement à usage interne » ou « Informations confidentielles appartenant à la société ».
- » Ne jamais utiliser un agent, un consultant ou un autre tiers pour obtenir des informations sur un concurrent à moins que cela n'entre dans le cadre d'un projet précis et que l'obtention des informations ait été approuvée par notre service juridique ou le service juridique du Groupe.



Traiter avec des clients et des fournisseurs

Cela signifie que nous devons :

- » Ne pas engager la société dans des discussions, accords ou ententes avec un client actuel ou potentiel, un distributeur ou un autre tiers destinés à restreindre ou à supprimer la concurrence, qui auront pour effet de restreindre ou de supprimer la concurrence ou de probablement suggérer une concurrence déloyale.

Vous pouvez vous adresser : à votre responsable hiérarchique, à votre service en charge des contrats, à votre service de l'approvisionnement, à votre service en charge du développement des produits, votre responsable de l'éthique ou au service juridique du Groupe Spectris

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : le Manuel du Groupe Spectris plc - La politique relative à la conformité aux lois anti-trust et sur la concurrence





Q Ma société et un important concurrent soumettons des offres pour un contrat avec un client important. Un collègue qui a récemment intégré la société après avoir travaillé chez un concurrent dit qu'il a conservé des notes sur toutes les propositions des concurrents et ce, alors qu'il avait accès aux données. Il propose d'apporter ses notes et de me les montrer. Ces informations pourraient être utiles dans notre procédure de réponse à l'appel d'offres. Est-ce acceptable d'utiliser ces informations ?

R Non. Ces informations sont privées et appartiennent au concurrent. Elles ne doivent pas être utilisées. Vous ne devez pas inciter vos collègues à garder ou à utiliser des informations confidentielles qu'ils ont obtenues à d'autres postes. Vous ne pouvez utiliser que les informations sur les concurrents qui sont dans le domaine public.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, transparence, impartialité



Contrôles commerciaux

Nos principes

Dans la plupart des pays dans lesquels nous conduisons nos affaires, les mouvements des produits, services et données au-delà des frontières sont réglementés. Nous respectons toutes les lois et réglementations régissant l'importation et l'exportation de nos produits, notamment : les douanes, les taxes, les ventes hors taxe, les embargos des pays et des sociétés, les utilisations finales restreintes et les obligations anti-boycott. Nous respectons les responsabilités de la société en matière de commerce international et suivons les

dispositions relatives à l'exportation, la réexportation et l'importation définies par les pays dans lesquels nous menons nos activités.

Les règles de notre société s'appliquent également aux agents et autres représentants qui mènent des activités pour la société ou qui agissent en son nom.

Si vous participez d'une quelconque manière aux mouvements des produits, services ou informations entrant ou sortant de l'entreprise, assurez-vous de bien connaître les politiques et procédures de la société et les exigences réglementaires correspondantes. Il est important que tous les employés connaissent à l'avance les mesures obligatoires afin d'éviter tout problème pendant ou après les mouvements du matériel



Cela signifie que nous devons :

- » Respecter toutes les lois applicables relatives aux importations et exportations et obtenir les autorisations correspondantes pour l'importation et l'exportation des biens, de la technologie et des informations.
- » Ne jamais soutenir ou participer à une activité dont nous savons qu'elle viole les réglementations relatives aux importations, exportations, douanes, tels que :

Vous pouvez vous adresser : à votre responsable en charge de la conformité des contrôles des exportations, à votre service juridique ou au conseiller en matière de contrôles des exportations de Spectris

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :

le Manuel du Groupe Spectris plc - La politique relative aux contrôles des exportations et le Manuel de conformité des contrôles des exportations de votre société

étiquetage erroné, sous-évaluation des produits à l'expédition ou dans les documents, dissimulation de la destination finale des expéditions, ou fourniture de produits et services sans une licence d'exportation si celle-ci est obligatoire.

- » Respecter les politiques et procédures de la société lorsque nous traitons des biens, une technologie ou des données qui seront transférés ou qui ont été reçus de personnes en dehors de la société.
- » Nous assurer que nous connaissons les restrictions sur la fourniture de services et d'assistance technique à certaines sociétés, personnes et certains pays, si nous sommes concernés dans le cadre de nos fonctions.
- » Participer aux programmes de formation à l'exportation adéquats chez Spectris.



Q Mon équipe reçoit une demande de devis d'un client potentiel. Les produits seront utilisés dans son usine pharmaceutique. Au cours du processus de vente, nous apprenons que le client est financé par des cartels de la drogue et qu'il figure sur la liste noire. Le client prétend avoir fait affaire avec nos concurrents et dit qu'ils pourraient l'aider à obtenir la licence d'exportation concernée. Pouvons-nous continuer la vente ?

R Non. Notre Code stipule que nous respectons les lois et réglementations relatives aux exportations et aux importations applicables. Nous ne traitons pas avec une personne figurant sur la liste noire. La violation de ces lois peut exposer la société à des sanctions juridiques et nuire gravement à notre réputation. Vérifiez auprès de votre responsable en charge des contrôles des exportations avant de fournir des marchandises ou des services.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : faire ce qu'il faut



Travailler avec les actifs de la société



Travailler avec les actifs de la société

Une gestion efficace des actifs peut faire la différence entre une société plutôt prospère et une société exceptionnelle. Nos actionnaires comptent sur nous pour utiliser à bon escient l'actif de la société. Ils nous incitent à utiliser efficacement et correctement ces actifs afin de satisfaire au mieux tous les employés de Spectris.





Actifs corporels et fonds de la société

Nos principes

Les actifs corporels de la société comprennent les installations, équipements, fournitures, matières premières ainsi que les marchandises en stock ou en attente d'expédition à un client. Les fonds de la société comprennent généralement les liquidités, les équivalents de trésorerie, les cartes de crédit de la société, les factures et les autres documents qui représentent les transactions de fonds.

Nous devons obtenir la meilleure valeur de nos actifs en les utilisant correctement et en les protégeant d'un mauvais usage, d'une perte ou d'une destruction inadaptée. Nous appliquons la même règle de conduite que ce soit pour une machine ou un équipement coûteux ou des fournitures de bureau.

Cette règle s'applique de la même façon à ces actifs qui nous sont confiés et qui appartiennent à nos clients ou partenaires commerciaux.

Cela signifie que nous devons :

- » Utiliser avec soin et uniquement aux fins autorisées des actifs de la société et ceux appartenant à des tiers et qu'ils nous ont confiés.
- » Ne pas utiliser les actifs de la société pour un usage personnel ou les retirer des installations de la société sans l'autorisation correspondante.
- » Ne pas éliminer les actifs importants tels que des équipements ou des matières premières, sans autorisation.
- » Ne pas chercher à tirer un gain personnel de l'utilisation ou de la vente des biens de la société.
- » Utiliser uniquement les fonds de la société à des fins commerciales et nous assurer que toutes les transactions soient correctement enregistrées.



- » Nous assurer que tous les paiements à des tiers soient corrects.
- » Nous montrer vigilants quant aux signaux susceptibles d'indiquer des tentatives d'irrégularités, comme des conditions de paiement qui violent des contrats ou des paiements à des bénéficiaires ou des sites différents du nom figurant dans le dossier.

Q Mon fils doit imprimer son rapport de science de cinq pages. Je lui propose de lui imprimer au travail. Son rapport a remporté le prix des sciences de l'école. Il a besoin de 100 exemplaires de son rapport de cinq pages. Puis-je les imprimer au travail ?

R Imprimer à titre exceptionnel un document personnel court peut être acceptable. En revanche, imprimer un document plus long est abusif. Les biens de la société ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles et non pas pour un usage personnel.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté

PERFORMANCES ÉLEVÉES : générer une valeur durable



Exactitude des rapports et présentations professionnels

Nos principes

Il est essentiel que nos registres et rapports financiers et d'entreprise donnent en permanence une image claire et précise de nos opérations et de notre situation commerciale. Des rapports exacts et complets de toutes les activités menées par nos sociétés doivent être tenus. Les déclarations financières doivent quant à elles être préparées conformément aux règles juridiques, techniques et professionnelles applicables. Nous devons veiller à ce que la société respecte intégralement toutes les

règlementations applicables relatives aux déclarations fiscales, aux taxes sur les importations et les exportations, au blanchiment d'argent, au contrôle des changes et autres points similaires.

Nos actionnaires, nos clients, les organismes de réglementation et les autres acteurs comptent sur la société pour fournir des informations exactes sur nos opérations et nos produits. Notre engagement envers l'intégrité n'exige pas moins de notre part.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, au service financier de votre société, à votre responsable de l'éthique ou au service financier de Spectris plc

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : le Manuel des politiques et de la comptabilité du Groupe Spectris plc et les politiques de votre société



Cela signifie que nous devons :

- » Conserver les documents et les dossiers conformément aux normes applicables.
- » déclarer les informations financières en accord avec le Manuel du Groupe Spectris.
- » Faire preuve d'intégrité lorsque nous soumettons ou approuvons des demandes de remboursement de frais en accord avec les politiques de la société.
- » Ne pas faire sciemment d'entrée fausse ou mensongère dans des dossiers ou rapports financiers ou non financiers.
- » Présenter avec exactitude les caractéristiques et les performances des produits et services de la société.
- » Signaler immédiatement toute demande pour falsifier des dossiers.
- » Demander immédiatement des conseils pour répondre à toute suggestion selon laquelle des taxes ou des droits de douane pourraient être évités en sous-déclarant des valeurs ou des paiements en devises étrangères ou dans des juridictions étrangères.

Q Je remarque que dans ma fiche de paie, au lieu de déduire cinq jours de congé que j'ai pris dernièrement sur mon solde de congé, cinq jours ont été ajoutés. Comme cette erreur n'est pas de mon fait, je suis tenté de ne pas la mentionner et de prendre cinq jours supplémentaires. Est-ce que je peux me taire ?

R Certainement pas. Vous devez signaler l'erreur à votre service des RH, ou à l'équipe responsable des prestations ou de la paie. Peu importe que vous n'ayez pas fait l'erreur, vous avez le devoir de la corriger. Vous avez la responsabilité de vous assurer que tous les dossiers, notamment ceux relatifs à l'enregistrement des congés et aux horaires, soient corrects. Votre temps est précieux pour la société et il est de votre devoir de le protéger.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, faire ce qu'il faut

AUTONOMIE : responsabilité personnelle



Propriété intellectuelle

Nos principes

La propriété intellectuelle de la société comprend les innovations et autres travaux et matériel uniques que la société peut protéger au moyen de brevets, marques déposées ou droits d'auteur. Les informations confidentielles de la société qui nous donnent un avantage concurrentiel sont tout aussi importantes, telles que les secrets commerciaux que nous devons protéger contre toute divulgation non autorisée.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre vice-président ou au directeur en charge de la propriété intellectuelle, à votre service juridique, à votre responsable de l'éthique ou au secrétaire général de Spectris plc

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :

le Manuel du Groupe Spectris plc - Propriété intellectuelle et les politiques de votre société

Cela signifie que nous devons :

- » Protéger toute la propriété intellectuelle de la société en indiquant sa confidentialité.
- » Informer notre responsable quand nous développons des innovations, connaissances ou autres informations, afin que la société puisse définir si elles doivent être protégées et comment.
- » Nous assurer que la propriété intellectuelle des tiers est obtenue légitimement avec le consentement du propriétaire et est introduite dans les projets ou systèmes de la société d'une manière qui ne nuit pas à nos systèmes ou qui ne nous expose pas à des poursuites.
- » Utiliser la propriété intellectuelle des tiers uniquement en accord avec les bonnes licences d'utilisation.



Q Je suis à une réception à la fin d'un salon professionnel et j'entends par hasard un collègue parler d'un nouveau produit sur lequel il travaille. Le produit comprend plusieurs innovations propres à notre entreprise. Une personne semble être particulièrement intéressée. Que dois-je faire ?

R Votre collègue peut par inadvertance révéler des propriétés intellectuelles confidentielles appartenant à la société. Intervenez d'une manière professionnelle, arrêtez la conversation et expliquez à votre collègue pourquoi.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : faire ce qu'il faut

AUTONOMIE : responsabilité personnelle

Travailler avec les informations

70

CONTENUS





Travailler avec les informations

Les informations commerciales avec lesquelles nous travaillons sont vitales pour notre réussite. Elles nous fournissent des connaissances importantes pour nous aider à servir nos clients et à rivaliser efficacement contre nos concurrents. C'est pourquoi toutes les informations commerciales appartenant à la société ou communiquées à celle-ci sont protégées et utilisées à bon escient. Quand d'autres nous confient leurs informations, ces dernières doivent également être utilisées judicieusement et avec précaution pour en tirer le meilleur profit.





Informations confidentielles et privées

Nos principes

Toute information que nous ne rendons pas publique peut être considérée comme une information confidentielle et privée et doit être protégée. Nos clients, fournisseurs, etc., peuvent aussi partager avec nous leurs informations confidentielles et privées. Nous avons le devoir de faire bon usage des informations appartenant aux autres, notamment nos clients, d'autres partenaires commerciaux et les propriétaires des informations, dont les concurrents.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service juridique, à votre responsable de l'éthique ou au service juridique du Groupe Spectris

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :

Rassembler des informations sur la concurrence

Cela signifie que nous devons :

- » Le cas échéant, signer des accords de confidentialité ou de non divulgation et utiliser les informations confidentielles conformément aux termes de ces accords.
- » N'utiliser les informations confidentielles qu'à des fins commerciales, les protéger de toute divulgation ou usage non conforme et les détruire uniquement conformément aux procédures de la société.
- » Divulguer ces informations uniquement aux personnes qui en ont besoin dans le cadre de leurs fonctions ou ayant une autorisation, en fonction de la sensibilité de leur nature.
- » Divulguer les informations confidentielles des tiers uniquement avec leur autorisation.
- » Conserver ou détruire les informations confidentielles des tiers uniquement selon les termes de l'accord de confidentialité concerné.



- » Utiliser les propriétés intellectuelles des tiers, telles que les articles soumis au droit d'auteur, les noms de marque déposée et autre information pour lesquelles nous devons obtenir une licence, conformément aux directives et instructions relatives à une utilisation conforme.
- » Nous assurer que les produits et les pratiques commerciales n'enfreignent pas le brevet, la confidentialité, la marque déposée ou d'autres droits des concurrents ou de tiers.
- » Reconnaître que toute discussion se tenant entre nous et un tiers peut être confidentielle au même titre que toutes les informations nous sont communiquées en respectant l'accord de confidentialité ou au cours de ces discussions.

Q Je travaille sur le projet d'un nouveau client qui fait une utilisation importante de la technologie d'un fournisseur. Le client a signé un accord de confidentialité avec nous. Il demande à voir les spécifications qui ont trait aux performances des composants du fournisseur. Est-il judicieux d'envoyer les spécifications qui se rapportent à ce projet ?

R Même si un accord de confidentialité existe entre le client et votre société, cela ne veut pas dire que vous avez le droit de communiquer des informations confidentielles du fournisseur sans son consentement. Vous devez en parler avec votre responsable ou votre service juridique.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, loyauté envers nos partenaires commerciaux



Informations internes et échanges de titres

Nos principes

Les informations internes font référence à d'importantes informations confidentielles sur Spectris qui n'ont pas été rendues publiques et qui, si elles étaient connues, pourraient influencer la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre des actions. Ces informations peuvent comprendre : les bénéfices de l'entreprise, des acquisitions potentielles dans l'attente de lancements prévus de produits importants, une entrée sur de nouveaux marchés, ou des restructurations. Les informations internes comprennent les informations confidentielles importantes

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service juridique, à votre responsable de l'éthique ou au secrétariat du Groupe Spectris

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : le Manuel du Groupe Spectris plc - Le Code relatif aux échanges de titres

de notre société et des partenaires commerciaux avec lesquels nous travaillons. L'achat ou la vente d'actions sur la base d'informations internes est une infraction pénale au Royaume-Uni, aux États-Unis et dans plusieurs autres pays.

Cela signifie que nous devons :

- » Protéger les informations internes et les fournir uniquement aux personnes qui en ont besoin dans le cadre de leur travail ou qui sont autorisées à les avoir.
- » Ne jamais utiliser des informations internes pour échanger des actions de Spectris ou d'autres sociétés.
- » Demander l'accord du Secrétaire général de Spectris plc avant d'échanger des titres.
- » Ne jamais fournir des informations internes à d'autres personnes susceptibles de les utiliser pour échanger des titres.



Q Mon beau-père détient des actions de Spectris depuis de nombreuses années. Récemment, il m'a téléphoné pour me demander s'il devait acheter d'autres actions ou vendre celles qu'il possédait. Je sais que nous sommes sur le point d'annoncer l'acquisition d'une entreprise, achat qui pourrait avoir un effet sur la cote des actions. Que dois-je faire ?

R Si vous possédez des informations qui ne sont généralement pas accessibles au public et qui pourraient éventuellement affecter la cote des actions ou influencer les décisions des investisseurs, il se peut que vous déteniez des informations internes. Ne fournissez jamais d'informations internes aux autres, même à votre famille proche, car elles peuvent être utilisées pour échanger des titres et les sanctions pénales pour une utilisation indue d'informations internes peuvent être sévères.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, transparence, faire ce qu'il faut

AUTONOMIE : faire confiance à nos employés



Communications externes

Nos principes

Notre réputation est importante. De nombreuses parties ont un intérêt dans les activités du Groupe : les investisseurs, les organismes de réglementation, les communautés locales, la presse, les clients potentiels, les fournisseurs, etc. Notre communication avec eux doit être claire, unifiée et exacte. Toutes les parties externes sont traitées de manière directe afin de nous assurer que rien de ce que nous disons ne soit délibérément inexact ou trompeur.

Il nous est demandé de rivaliser avec nos concurrents énergiquement et efficacement mais jamais de façon irrégulière. C'est pourquoi l'honnêteté est à la base de toutes nos ventes, nos activités marketing et publicitaires. Notre engagement en faveur de l'honnêteté et de la transparence l'exige.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, au service de communication de votre société, à un cadre supérieur ou au responsable de la communication du Groupe Spectris plc

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : la politique de votre société relative aux communications destinées aux parties externes



Cela signifie que nous devons :

- » Uniquement fournir aux parties externes des informations sur les opérations de la société si nous sommes autorisés à le faire.
- » Transmettre toutes les demandes d'information que nous ne sommes pas autorisés à traiter à notre responsable ou au service en charge de la communication ou au service juridique de notre société d'exploitation.
- » Avertir les organismes de régulation qui nous contactent que la société veut les aider et que nous sommes tenus de transmettre la demande à la personne concernée au sein de la société.
- » Faire toujours preuve d'attention et de discernement lorsque nous parlons de Spectris, de nos sociétés d'exploitation ou des employés en particulier sur les canaux des médias sociaux, et nous abstenir de publier ou de mentionner des conversations ou des rapports internes qui sont confidentiels au sein de notre société.
- » Accepter les responsabilités des réseaux sociaux en ligne, et si nous nous identifions en tant qu'employé de Spectris, nous devons veiller à ce que notre profil soit cohérent avec la façon dont souhaitons nous présenter à nos collègues et nos clients et à ce que tout contenu que nous publions reflète nos valeurs.
- » Nous assurer que toutes nos publicités et nos déclarations marketing soient exactes, puissent être prouvées et ne trompent jamais les clients sur nos produits et services.
- » Nous assurer que tous les documents marketing et promotionnels, y compris les échantillons pour les salons commerciaux, ne contiennent pas d'informations techniques contrôlées pour l'exportation par les lois applicables.
- » Ne pas citer ou faire référence à des clients, partenaires ou fournisseurs sans leur accord préalable.



Q En sortant du bureau, je suis abordé par un journaliste. Celui-ci me demande de commenter la nouvelle selon laquelle Spectris serait en train d'acquérir une nouvelle entreprise dans la City. J'ai dernièrement entendu des rumeurs à ce propos. Puis-je en parler avec le journaliste ?

R Non. Déclinez poliment toute demande de commentaire et transmettez la question à la personne responsable de la communication externe dans votre société.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : loyauté envers nos partenaires commerciaux



Informations personnelles

Nos principes

Spectris collecte des informations sur ses employés à des fins professionnelles légitimes, comme pour verser des prestations et effectuer d'autres services. Nous sommes engagés à protéger les informations de nos employés et à veiller à ce que toutes les données personnelles soient utilisées et conservées de manière adaptée. Notre culture du respect implique que nous ne fassions pas un mauvais usage des informations personnelles en notre possession.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service des RH, à votre service juridique, au responsable de l'éthique ou au service juridique du Groupe Spectris

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :

Respect mutuel, les politiques d'emploi de votre société, les ressources humaines et les politiques relatives à la protection des données

Certaines régions et pays, comme l'Union européenne, restreignent la conservation, l'utilisation et le transfert des informations personnelles au-delà des frontières. Nous respectons ces restrictions.

Cela signifie que nous devons :

- » Nous assurer que les informations en notre possession soient uniquement utilisées à des fins commerciales légitimes.
- » Uniquement transmettre des informations personnelles aux personnes qui en ont besoin pour effectuer leur travail et qui sont autorisées à les avoir.



Q Je remarque qu'une collègue a laissé des CV sur son bureau avec une note indiquant « candidats pré-sélectionnés ». L'une de mes amies dans la société a postulé pour une mutation et je suis heureux de voir qu'elle figure parmi les candidats pré-sélectionnés. Tout de suite, je lui envoie par SMS la bonne nouvelle. Est-ce que cela pose un problème ?

R Oui. Vous avez eu tort de lire les informations confidentielles sur le bureau de votre collègue et vous n'êtes pas en droit d'informer votre amie du résultat de la procédure de présélection. Les informations confidentielles et les données personnelles doivent uniquement être utilisées dans le contexte professionnel prévu. Votre collègue a également la responsabilité de protéger les informations confidentielles qui lui sont confiées.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : loyauté envers nos employés

AUTONOMIE : responsabilité personnelle



Systèmes informatiques

Nos principes

Nous conservons l'intégrité de nos ressources informatiques, les utilisons avec soin et en conformité avec les procédures de la société et les protégeons de tout usage non conforme et de tout dommage. Nos systèmes informatiques, logiciels et données informatiques sont d'importants outils pour la gestion de notre entreprise. Leur intégrité physique et leur sécurité sont essentielles pour nos opérations et nous aident à satisfaire nos clients avec une plus grande efficacité. Les technologies de l'information comprennent tous les réseaux, ordinateurs, logiciels, téléphones, assistants électroniques de poche, données, systèmes et accès à Internet.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service informatique, au responsable de l'éthique ou au service informatique du Groupe Spectris

Pour obtenir de plus amples informations, consultez : les politiques informatiques de votre société

Cela signifie que nous devons :

- » Respecter toutes les procédures obligatoires pour protéger nos systèmes informatiques d'un accès ou d'une utilisation abusive y compris les ordinateurs de bureau et portables.
- » Utiliser des mesures de sécurité adaptées pour restreindre l'accès aux systèmes informatiques de la société, comme des mots de passe et des identifiants corrects.
- » empêcher d'autres personnes d'accéder à nos systèmes informatiques sans autorisation.
- » Ne pas introduire de logiciel non approuvé, sans licence, ou potentiellement malveillant dans nos systèmes.
- » Utiliser ces systèmes uniquement à des fins d'activités professionnelles autorisées, en limitant l'utilisation personnelle au minimum.
- » Ne pas utiliser les ordinateurs de la société de manière inadaptée, par exemple pour accéder à des sites de jeux d'argent ou de pornographie.



Q L'une de mes collègues semble passer le plus clair de son temps sur des réseaux sociaux. Quand un supérieur passe devant elle, elle change toujours d'écran. C'est une très bonne amie et je ne veux pas lui faire du tort. Que dois-je faire ?

R Votre amie risque d'avoir des ennuis si elle passe beaucoup trop de temps sur des sites personnels. Non seulement elle perd son temps, mais elle utilise aussi abusivement les actifs de la société. Essayez de parler avec elle en lui signalant que ses activités ont été remarquées. Si son comportement persiste, vous devez le signaler à son responsable.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : honnêteté, faire ce qu'il faut

Travailler avec nos communautés





Travailler avec nos communautés

En tant qu'entreprise citoyenne, nous prenons nos responsabilités au sérieux. Nous reconnaissons que nos responsabilités sociales vont au-delà des communautés dans lesquelles nous menons nos activités et que nous avons le devoir de protéger notre environnement.





Activités caritatives et dans les communautés

Nos principes

Nos sociétés apportent un soutien et une assistance aux œuvres caritatives locales en prenant part à diverses activités et initiatives à vocation éducative venant en aide à leur communauté locale. Nous incitons nos employés à contribuer aux causes caritatives et aux causes dignes d'intérêt dans leur communauté et ce, de manière responsable.

Vous pouvez vous adresser : à votre supérieur hiérarchique, à votre service des ressources humaines, à votre service juridique, à votre service de la communication ou à votre chargé d'éthique

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption, le Manuel du Groupe Spectris plc - Les limites fixées pour les pouvoirs délégués et la politique de votre société relative au soutien des œuvres caritatives et des communautés

Tous les fonds de la société destinés à des causes caritatives et des communautés doivent être autorisés et comptabilisés correctement en accord avec les politiques de notre société d'exploitation.

Cela signifie que nous devons :

- » Demander la permission avant de devenir bénévole pour des activités caritatives ou de la communauté au nom de notre société.
- » Nous assurer que les fonds de la société réservés aux causes caritatives ou de la communauté sont comptabilisés et conformes aux directives de notre société.
- » Veiller à ce que les dons ou les financements caritatifs de 10 000 GBP ou plus soient d'abord approuvés par le directeur du Groupe des sociétés et le directeur financier du Groupe Spectris plc conformément aux limites fixées pour les pouvoirs délégués dans le Manuel du Groupe Spectris.



- » Être prudents lorsque nous faisons des dons au nom de la société, en nous assurant que les dons soient appropriés et proportionnés et qu'ils ne donnent pas l'apparence d'être un paiement indu ou un pot-de-vin.
- » Nous assurer que tout travail de bénévolat auquel nous nous engageons à titre personnel ne soit pas en contradiction avec notre travail.

Q Le responsable des achats d'une importante société accepte de me passer sa première commande en comptant que je fasse un don de 200 GBP à son club de sport local à but non lucratif pour les jeunes. Notre société finance activement des œuvres caritatives locales. Est-ce que les mêmes règles s'appliqueront à ce don ? Merci de m'informer.

R Vous ne devez pas faire ce don. Nous sommes certes engagés à soutenir des communautés et des œuvres caritatives locales, mais faire un don dans ces conditions pourrait être perçu comme un paiement indu ou un pot-de-vin. Vous devez parler de cette affaire avec votre responsable ou votre service juridique.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : faire ce qu'il faut, impartialité



Contributions ou activités politiques

Nos principes

Selon la politique de la société, faire des dons ou apporter un soutien en nature aux partis politiques ou à des campagnes politiques est interdit.

Cela signifie que nous devons :

- » Ne pas utiliser les fonds, les installations ou autres actifs de la société pour des contributions ou dons à des fins politiques, y compris pour des candidats, partis et causes politiques.
- » Ne pas utiliser notre temps de travail pour nous livrer à des activités qui encouragent des réalisations politiques.
- » Nous assurer que nos activités et contributions personnelles à des intérêts politiques n'impliquent pas notre société.

Q Un membre de mon équipe est actif dans la politique locale. Il a décidé de se porter candidat pour une fonction locale. Cette activité n'aura pas d'impact sur son temps de travail. Il appose des affiches de lui et de son parti politique à la cantine du personnel et dans d'autres endroits. Aucune de ces affiches n'est dans des zones ouvertes au public. Est-ce acceptable ?

R Ce que fait un employé sur son temps personnel lui appartient. Il est cependant inacceptable que des affiches politiques soient apposées dans les locaux professionnels. Notre Code est très clair sur ce point : nous assurer que nos activités et contributions à titre personnel à des intérêts politiques n'insinuent pas une implication de la société.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : impartialité

AUTONOMIE : responsabilité personnelle



Respect de l'environnement

Nos principes

Nous sommes engagés à mener nos activités d'une manière qui protège l'environnement. En tant qu'entreprise responsable, nous travaillons intensément pour minimiser tout impact négatif que notre travail peut avoir sur les communautés dans lesquelles nous menons nos activités. Nous prenons la réduction continue de notre impact environnemental au sérieux en préservant et protégeant les ressources naturelles et en gérant l'utilisation que nous faisons de l'énergie et de l'eau.

Vous pouvez vous adresser : à votre responsable des installations ou à votre directeur de l'exploitation

Pour obtenir de plus amples informations, consultez :

le Manuel du Groupe Spectris plc - Politique environnementale et la politique environnementale de votre société

Cela signifie que nous devons :

- » Respecter toutes les lois et réglementations environnementales applicables et nous efforcer d'atteindre la meilleure pratique dans toutes nos activités.
- » Gérer nos ressources pour minimiser l'usage des matières premières, éliminer les déchets correctement, réduire les émissions nocives et promouvoir la préservation de l'énergie et le recyclage.
- » Nous assurer que nos fournisseurs et partenaires commerciaux gèrent leur impact environnemental selon des règles acceptables pour le Groupe.
- » Respecter toutes les directives du Groupe et des sociétés d'exploitation.



Q Deux collègues jettent de l'huile usagée dans une canalisation. Ils expliquent qu'ils n'ont pas de place pour la stocker et que ce n'est pas toxique. Est-ce acceptable ?

R Non. Vous devez leur demander d'arrêter immédiatement et demander au service de nettoyage d'intervenir. Spectris a des règles claires concernant l'élimination des déchets et ces règles ne doivent pas être ignorées. Si vos collègues refusent de coopérer, vous devez signaler cette affaire à votre responsable ou à un autre cadre supérieur. Spectris pourrait faire l'objet d'une enquête de l'agence environnementale concernée, ce qui pourrait entraîner des sanctions et éventuellement nuire à notre réputation.

QUELLES VALEURS ?

INTÉGRITÉ ABSOLUE : faire ce qu'il faut

PERFORMANCES ÉLEVÉES : agir sans compromettre l'environnement





Comment s'impliquer

Votre chargé d'éthique peut vous fournir de plus amples informations sur le leadership éthique dans votre société d'exploitation ou au sein du Groupe, y compris sur la manière de vous impliquer dans l'engagement et des actions de sensibilisation ou de donner des idées sur la manière dont notre Code et le programme d'éthique peuvent être améliorés.

Et racontez-nous vos réussites

Ce Code redit notre responsabilité de nous exprimer quand nous avons des problèmes ou quand nous nous doutons que des violations du Code ont eu lieu. Cela étant, chacun d'entre nous dans notre Groupe reconnaît la valeur de l'intégrité et fait ce qu'il faut dans son travail, alors nous souhaitons également connaître vos réussites.

Si vous avez connaissance d'exemples de leadership éthique remarquable d'autres personnes, veuillez en informer votre chargé d'éthique.





Politiques, conseils supplémentaires et coordonnées

Il est fait référence à plusieurs politiques et procédures qui s'appliquent au Groupe Spectris plc dans ce Code et ce, en tant que sources d'informations et de conseils supplémentaires pour les questions d'éthique. En voici la liste :

Travailler ensemble

Politique relative à la santé et à la sécurité

Politique relative aux droits humains

Travailler avec des partenaires et d'autres acteurs

Politique relative au contrôle des risques juridiques

Politique relative aux vérifications des tierces personnes

Politique relative à la conformité aux lois anti-trust et sur la concurrence

Politique relative à la conformité des contrôles des exportations

Travailler avec les informations

Code relatif aux échanges de titres

Travailler avec les actifs de la société

Manuel des politiques comptables du Groupe

Propriété intellectuelle

Travailler avec nos communautés

Limites fixées pour les pouvoirs délégués

Politique environnementale

Les coordonnées du Secrétaire général de Spectris plc, du Secrétaire général adjoint et du Responsable de l'audit interne sont les suivantes :

Téléphone : +44(0)1784 470470

Courriel : ethics@spectris.com

Spectris plc

Heritage House, Church Road, Egham,
Surrey, TW20 9QD, England



Le service d'assistance de Spectris

Que vous souhaitiez signaler des problèmes ou des violations du Code, des conseils sur la personne à qui vous adresser pour obtenir de plus amples conseils et de l'aide sont donnés dans ce document. Vous pouvez également signaler des violations du Code ou des problèmes par l'intermédiaire du service d'assistance de Spectris au :

www.spectrishotline.com

ou en appelant les numéros suivants :





Australie	1-800-339276
Autriche	0800-291870
Belgique	0800-77004
Brésil	0800-8911667
Canada (anglais)	1-877-310-0383
Canada (français)	1-855-350-9393
Chine (Sud)	10-800-120-1239
Chine (Nord)	10-800-712-1239
République Tchèque	800-142-550
Danemark	80-882809
Finlande	0800-1-14945
France	0800-902500
Allemagne	0800-1016582
Hong Kong	800-964214
Hongrie	06-800-17199
Inde	000-800-100-1071
Italie	800-786 907
Japon (anglais)	0066-33-112505
message automatique en japonais	00531-121520
Mexique (espagnol)	001-800-840-7907

Mexique (anglais)	001-866-737-6850
Pays-Bas	0800-0226174
Norvège	800-15654
Pologne	0-0800-1211571
Portugal	8008-12499
Roumanie	0808-03-4288
au message, composez	877-310-0383
Singapour	800-1204201
Afrique du Sud	080-09-92604
Corée du Sud (anglais)	00-308-110-480
deuxième option (anglais)	00-798-11-009-8084
message automatique en coréen	00-798-14-800-6599
Espagne	900-991498
Suède	020-79-8789
Suisse	0800-562907
Taiwan	00801-13-7956
EAU (Émirats arabes unis)	8000-021
au message, composez	877-310-0383
Royaume-Uni	0800-032-8483
États-Unis d'Amérique	1-877-310-0383

Ces numéros se trouvent également sur le site Web du service d'assistance de Spectris.



Spectris plc

Spectris développe et commercialise des contrôles et des instrumentations destinés à améliorer la productivité. Spectris est cotée à la bourse de Londres. Elle figure dans l'indice de responsabilité sociale des sociétés FTSE4Good et est adhérente de l'Institute of Business Ethics.



Instrumentation en ligne



Analyse des matériaux



Contrôles industriels



Essais et mesures



