

Verdien av integritet

Retningslinjer for forretningsetikk



spectris







Konsernsjefens budskap	02	Gaver og bevertning	50
Melding fra administrerende direktør	04	Rettferdig konkurranse	54
Overholdelse av våre verdier	06	Handelskontroll	59
Arbeid med våre retningslinjer	10	Arbeid med selskapets aktiva	62
Våre ansvarsområder	14	Fysiske aktiva og selskapsmidler	64
Få hjelp og råd, å snakke ut	16	Nøyaktig fremstilling av forretningsdokumenter	66
Disiplinærtiltak	18	Åndsverk	68
Ta opp saker, ingen represalier	19	Arbeid med informasjon	70
Sertifisering	20	Konfidensiell og fortrolig informasjon	72
Spectris' beslutningsguide	21	Innsideinformasjon og aksjehandel	74
Samarbeid	26	Ekstern kommunikasjon	76
Rettferdig ansettelse og mangfold	28	Personopplysninger	79
Respekt for hverandre	30	IT - systemer	81
Helse, sikkerhet og trivsel på jobben	32	Arbeid i lokalsamfunnet	83
Menneskerettigheter	34	Veldedighet og samfunnsaktiviteter	85
Interessekonflikter	36	Politiske bidrag og aktiviteter	87
Arbeid med partnere og		Respekt for miljøet	88
andre interessenter	38	Hvordan du kan engasjere deg	90
Produktkvalitet og -sikkerhet	40	Retningslinjer, ytterligere veiledning	
Arbeid med tredjeparter	42	og kontaktinformasjon	91
Våre leverandører	45	Spectris Hotline	92
Bestiktelser og korrupsjon	47		



Konsernsjefens budskap

Kjære kolleger

Vi hos Spectris har en rekke langsiktige mål:

- » Være førstevalget for produktivetsforbedrende selskaper
- » Levere enestående langsiktige verdier for kunder og aksjonærer
- » Skape en ytelsesdrevet kultur i alle driftsselskapene, og bli ledere på våre utvalgte markeder
- » Å være et selskap vi er stolte av å jobbe for, hvor vi føler oss verdsatt, motivert og med mulighet til å få utløp for hele potensialet vårt.

For å kunne oppnå målene våre, må vi forplikte oss til og handle i henhold til våre verdier, hvorav den viktigste er absolutt integritet. En kultur basert på integritet er grunnlaget for å oppnå våre strategiske mål og for å skape et arbeidsmiljø hvor vi alle kan være stolte av det vi gjør. Manglende integritet og derav resulterende uetisk atferd vil medføre det motsatte - nemlig skade selskapet og lokalsamfunnene vi jobber i.

Våre verdier beskrives i disse retningslinjer for forretningsetikk. Dere har fortalt oss gjennom etikkrepresentanten hva dere ønsker å ha med i retningslinjene. Deres bidrag til prosessen viser at dere anerkjenner verdien av integritet i arbeidet og viser at dere ønsker å være ansvarlige og etiske Spectris-medarbeidere. Jeg er stolt av det kollektive engasjementet.

Retningslinjene beskriver prinsippene og de forventede atferdsstandardene vi må følge. Retningslinjene kan imidlertid ikke dekke alle situasjoner eller dilemmaer du som medarbeider kan stå overfor. Ytterligere råd bør søkes dersom en sak er uklar.

Vi ønsker alle å være et fremgangsrikt selskap, men hvordan vi oppnår suksess er også svært viktig. Vår suksess må baseres på din forpliktelse til våre verdier.

John Alving





Melding fra administrerende direktør

Kjære kolleger

I over 60 år har kunder over hele verden satt sin lit til HBM som en pålitelig partner. Deres tillit er basert på kvalitet, enestående ytelse, samt verdien på produktene og tjenestene våre, og enda mer på vår absolutte integritet, pålitelighet og forpliktelser overfor kunden.

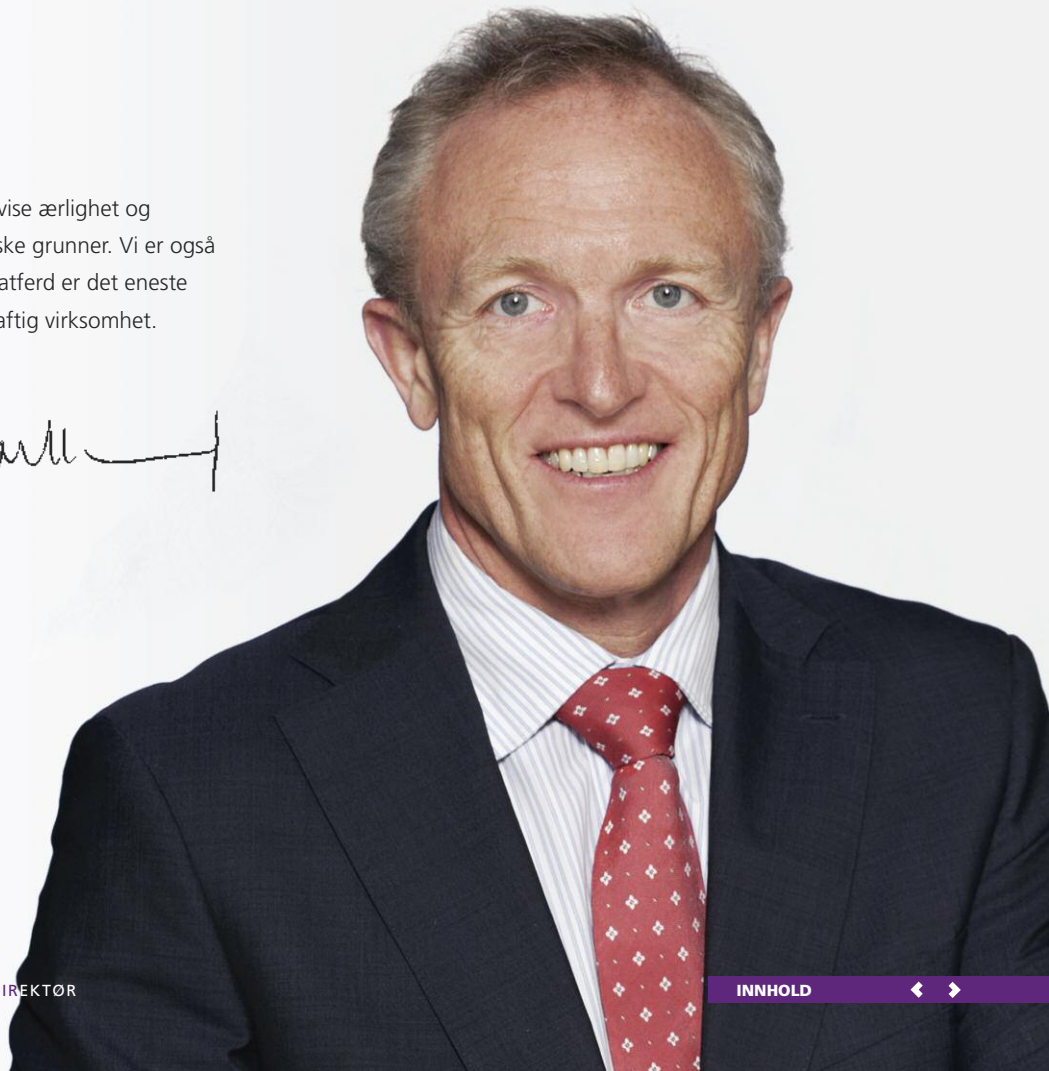
Våre verdier rettleider vår atferd. De danner grunnlaget for våre retningslinjer for forretningsetikk, som beskriver prinsippene, standardene og måten vi skal oppføre oss på. De inneholder rettleidning og gir råd ved hjelp av

eksempler: Hvordan vi samarbeider med kunder, partnere og lokalsamfunnet samt med kolleger og ansatte, men også hvordan vi behandler informasjon, selskapets aktiva, ressurser og miljøet. De kan selvfølgelig ikke dekke alle mulige situasjoner og personlige konflikter. Hvis du ikke er sikker på hva du skal gjøre, må du spørre nærmeste leder, HR-avdelingen eller etikkrepresentanten.

HBM er en global bedrift. Vi har forskjellige individuelle og faglige erfaringer, ideer, personlige mål og kulturelle bakgrunner. Det vi imidlertid har felles, er den klare forpliktelsen overfor våre verdier og etiske standarder.

Vår kollektive forpliktelse til å utvise ærlighet og integritet kreves ikke bare av etiske grunner. Vi er også fullstendig overbevist om at slik atferd er det eneste solide grunnlaget for en bærekraftig virksomhet.

Andreas





Forpliktelse til våre verdier



Forpliktelse til våre verdier

Våre verdier og det de betyr for oss danner grunnlaget for måten vi jobber på, veileder oss når vi tar beslutninger og former kulturen.



Vi forplikter oss til:

Absolutt integritet

- » Alltid handle ærlig og med åpenhet i alt vi gjør
- » Gjøre det rette selv om det betyr tap av kunder
- » Overholde løfter og forpliktelser
- » Behandle medarbeidere og forretningspartnere rettferdig og med respekt.



Myndighet

- » Skape en selvstendighetskultur hvor medarbeidere kan ta initiativ og lykkes
- » Utfordre medarbeiderne til å utvikle seg og nå sitt høyeste potensial både individuelt og kollektivt
- » Stole på at medarbeiderne tar personlig ansvar og lærer av sine erfaringer.

Kundefokus

- » Samarbeide med kundene for å styrke deres produktivitet og ytelse
- » Lytte til kundens utfordringer og aktivt forutse fremtidige krav
- » Levere i henhold til kundenes behov.





Kontinuerlig utvikling

- » Stadig forbedre produkter, tjenester og forretningsprosesser
- » Alltid finne måter vi kan forbedre personlige prestasjoner og kunde- og produktytelse på for å skape maksimal verdi
- » Utfordre status quo.

Høy ytelse

- » Leverer sterk og bærekraftig verdi for aksjonærene
- » Prestere etter de høyeste standarder i det vi leverer internt til hverandre og eksternt til kundene
- » Utvikle robuste virksomheter som ligger helt i toppen
- » Handle raskt uten å gå på akkord med kvalitet, sikkerhet, miljø eller vår integritet.



Arbeid med retningslinjene



Arbeid med retningslinjene

Gruppens driftsfilosofi betyr at driftsselskapene våre har tillit og styrke til å styre virksomhetene sine uavhengig og selvstendig.

Våre virksomheter og produkter er varierte, og leveres til forskjellige sluttbrukermarkeder over hele verden.

Våre medarbeidere står for **innovasjonen**, de tekniske ferdighetene som gir **høy ytelse** og **kundefokuset** som gjør hvert av driftsselskapene til en bransjeleder.

Vi verdsetter våre allsidige ferdigheter, erfaringer, perspektiver, nasjonaliteter og kulturer.

Hos Spectris forenes vi imidlertid i vår forpliktelse til **absolutt integritet**, som danner grunnlaget for vår driftsfilosofi og mangfold i virksomheter og medarbeidere. Våre etiske verdier formidles og danner grunnlaget for vår kollektive suksess.

Våre retningslinjer for forretningsetikk er basert på våre verdier, og beskriver prinsippene og standardene vi arbeider og driver etter. De gir rettledning, inspirasjon og praktiske råd om hvordan vi skal jobbe med partnere og interessenter, med selskapets aktive og informasjon samt i lokalsamfunnet.



Selvstendighet bidrar til å drive frem suksess. Som enkeltpersoner oppmuntres vi til å ta personlig ansvar for rollene våre, og blir betrodd til å ta kritiske beslutninger, men vi må også erkjenne at vi kanskje ikke alltid har svaret. Etske dilemmaer er ofte vanskelige å tolke og løse. I disse retningslinjene forklarer vi hvor du kan få hjelp og råd, eller hvor du finner mer detaljert informasjon.

Retningslinjene beskriver også Spectris' løfte om en åpen kultur uten frykt for represalier.

Vi har alle et ansvar for å gjøre de rette tingene i arbeidet vårt. Derfor gjelder ideene, prinsippene og standardene i retningslinjene våre for:

- » Alle ansatte, uansett stilling, rolle eller ansiennitet
- » Spectris plc og alle deres datterselskaper (samlet kalt "gruppen")
- » Alle forretningspartnerne våre.



Spectris er en global virksomhet, og vi må være vare overfor lokale sedvaner og følge lovene som gjelder i landene vi driver i. Dersom våre prinsipper, standarder og rettledninger beskrevet i disse retningslinjene og andre grupperegulverk er i strid med gjeldende lokale lover, må vi følge høyere standarder og påse at lokale lovbestemte krav oppfylles. Vi anvender de samme atferdsstandardene uansett hvor vi driver.

Disse retningslinjene, datert 2012, erstatter de foregående retningslinjene for forretningsetikk for Spectris pls, utstedt i 2009. De skal følges i samsvar med retningslinjer og prosedyrer beskrevet i Spectris-gruppens manual, samt diverse grupperetningslinjer og -veiledninger. Hvis vi tror at noen av kravene i disse retningslinjene strider mot noen av disse regelverkene, må dette tas opp med den lokale ledelsen, Spectris pls styresekretær eller gruppens visesekretær.



Våre ansvarsområder

Det forventes at hver og en av oss utviser etisk ledelse, etterlever verdier som fremmer selskapets kontinuerlige suksess og verner om vårt omdømme. Dette gjelder uansett hvilke roller vi har, enten vi er medarbeidere, ledere, styremedlemmer eller forretningspartnere.

Derfor

har vi alle ansvar for å:

- » Forstå retningslinjene, verdiene, prinsippene og atferden som forventes og kreves av oss i jobben
- » Påse at vår atferd er i samsvar med standardene beskrevet i retningslinjene
- » Overholde alle gjeldende lover og forskrifter
- » Søke råd når vi er usikre på hva vi bør gjøre
- » Si ifra hvis vi får mistanke om forseelser.

Hvis vi har underordnede, har vi i tillegg ansvar for å:

- » Skape og fremme en kultur hvor medlemmer av gruppen føler at de kan si sin mening og ta opp etiske problemer
- » Engasjere oss i og følge opp spørsmål og problemer på en betimelig og hensiktsmessig måte
- » Være rollemodeller, gå foran med et godt eksempel og utvise høyest mulig integritet til enhver tid
- » Påse at gruppene forstår at forretningsresultater aldri er viktigere enn integriteten
- » Sørge for at retningslinjene formidles til alle i gruppen, og at de forstår dem.

Våre forretningspartnere er ansvarlige for å:

- » være bevisste på og overholde våre etiske standarder, og sørge for at alle de engasjerer på våre vegne, gjør det samme.



Spectris og våre driftsselskaper forplikter seg til å:

- » Sørge for opplæring og ressurser slik at medarbeiderne blir i stand til å gjenkjenne og takle etiske problemer
- » Aldri be oss om å bryte retningslinjene eller handle i uoverensstemmelse med våre verdier, lover eller forskrifter (f.eks. for å oppnå mål eller vinne kontrakter eller andre grunner)
- » Ha åpne kommunikasjonskanaler slik at problemer kan tas opp og behandles på en hensiktsmessig måte
- » Handle når det skjer et brudd på retningslinjene
- » Påse at ingen blir pålagt represalier for å rapportere en mistenkt forseelse i god tro.





Få hjelp og råd, å snakke ut

Vi forplikter oss til å skape og opprettholde et miljø hvor hver av oss kan få råd og ta opp spørsmål om forretningsatferd og etiske problemer. Av og til står vi overfor dilemmaer vi ikke er sikre på hvordan vi løser, og som krever spesifikk rettleiding. I mange tilfeller er det hensiktsmessig å snakke med nærmeste leder eller etikkrepresentanten. I andre tilfeller kan det være tilrådelig å henvende seg til eksperter på det aktuelle temaet.

Alvorlige brudd på retningslinjene må rapporteres til en leder i et av driftsselskapene, Spectris plcs styresekretær eller en ansvarlig for internrevisjonen eller via Spectris Hotline.

Etiske dilemmaer og problemer eller spørsmål om anvendelsen av retningslinjene kan også tas opp og diskuteres med Spectris plcs styresekretær eller gruppens visesekretær.

Retningslinjene kan ikke dekke alle situasjoner og beskrive alle juridiske eller etiske standarder. Vi må derfor søke råd når noe er uklart. Hvis du av en eller annen grunn ikke er komfortabel med å ta opp saker via tjenestevei eller hvis du har tatt opp problemer eller bevitnet eller opplevd uetisk standard som etter din mening ikke har blitt tilstrekkelig behandlet, kan disse rapporteres via Spectris Hotline. Spectris Hotline administreres av en uavhengig tredjepart som videresender rapporter til en egnet representant for Spectris plc.



I samsvar med vår åpne kultur, foretrekker vi at rapporter avgis med navn og kontaktopplysninger slik at det kan utføres en full etterforskning. Vi gjør alt vi kan for å holde disse opplysningene konfidensielle og bare kjent for dem som deltar i etterforskningen. Vi har forståelse for at det i enkelte tilfeller kan være hensiktsmessig med anonym rapportering

Spectris Hotline kan nås på numrene som er oppgitt på baksiden av disse retningslinjene eller på:

www.spectrishotline.com





Disiplinærtiltak

Hvis en medarbeider på tross av vår integritetsforpliktelse ikke lever opp til våre verdier eller ikke overholder retningslinjene, grupperegelverk og -prosedyrer og/eller gjeldende lover og forskrifter, vil den personen bli underlagt disiplinærtiltak. Omfanget av disiplinærtiltakene avhenger av omstendighetene rundt bruddet, men kan omfatte oppsigelse og anmeldelse. Disiplinærtiltak pålegges i samsvar med grupperegelverk og -praksis samt relevante lover.





Ta opp saker, ingen represalier

Spectris er fast bestemt på å behandle alle saker som tas opp i god tro. God tro betyr å oppgi alle relevante opplysninger om saken og være av den tro at de er sanne. Spectris etterforsker alle rapporterte saker og gjennomfører tiltak for å løse situasjonen hvis det foreligger brudd.

Spectris ser svært alvorlig på alle påstander om represalier eller hevnaksjoner mot noen som tar opp et etisk problem, rapporterer en mistenkt forseelse i god tro eller bidrar til en etterforskning. Av denne grunn gjennomfører Spectris også tiltak mot dem som anvender represalier eller hevnaksjoner mot andre, uansett stilling. Alle som deltar i represalier eller hevnaksjoner, må forventes å bli utsatt for disiplinærtiltak, som kan inkludere oppsigelse.



Sertifisering

Hver og en av oss må bekrefte at vi har lest og forstått retningslinjene, og at vi skal følge dem. I tillegg må visse toppledere hvert år bekrefte at de har rapportert alle brudd på retningslinjene de har blitt gjort oppmerksomme på.





Spectris' beslutningsveiledning

Noen ganger kan vi alle stå overfor beslutninger hvor det "rette" svaret ikke er åpenbart (et etisk dilemma) eller hvor vi vet svaret, men det kan være vanskelig å finne mot eller mulighet til å gjennomføre det (en etisk utfordring).

Et dilemma oppstår når vi har motstridende verdier eller regler som gjør det vanskelig å bestemme hva som er det "rette" valget (f.eks. ærlighet i forhold til lojalitet). En utfordring oppstår når det rette svaret er klart, men det er usikkert om personen har styrke eller mulighet til å gjennomføre beslutningen.

Først må vi akseptere at vi står overfor et dilemma eller en utfordring. Når vi erkjenner dette, er det viktig at vi tar oss tid til å stoppe opp og tenke nøye gjennom problemene, finne styrke til å gjøre det vi mener er rett og sørge for at vi formidler perspektiver og eventuelle lærdommer.

Beslutningsveiledningen er ment å være et enkelt verktøy for dem som står overfor etiske dilemmaer eller utfordringer.

Veiledningen inneholder enkle spørsmål som kan bidra til beslutningstakingen. Den kan også være med på å strukturere diskusjoner med kolleger.



Står jeg overfor et etisk dilemma eller en utfordring? I så tilfelle ...



Stopp, tenk deg om, vær modig, del med andre ...



Du kan gå gjennom spørsmålene i tilfeldig rekkefølge, og ingen av spørsmålene er nødvendigvis viktigere enn andre. Selv om denne øvelsen ikke har til hensikt å bremse beslutningstakingen, må du (og andre som eventuelt tar beslutningen sammen med deg) vurdere hvert punkt nøye. Denne veiledningen hjelper bare hvis du går ærlig gjennom utfordringene og dilemmaene som presenteres. Hensikten er at den skal hjelpe oss med å verdsette integritet og understreke hvor viktig det er å ta beslutninger basert på integritet.

Følgende beskriver i mer detalj hvordan beslutningsveiledningen kan hjelpe oss med å **stoppe opp, tenke oss om**, være **modige** og **dele med andre**.

Har jeg alle fakta?

- » Har jeg alle fakta eller opplysninger jeg trenger for å ta en rettferdig og objektiv beslutning?
- » Kan enkelte faktorer forstyrre min eller andres objektivitet?
- » Er eventuelle omstridte faktorer tilstrekkelig verifiserte?



Hvilke av våre verdier og elementer i retningslinjene gjelder her?

- » Hva gjør meg ukomfortabel med denne beslutningen og hvorfor?
- » Hvilke av våre verdier er relevante for denne beslutningen, og hvordan retter min beslutning seg etter dem?
- » Vet jeg sikkert hvilke av retningslinjene som gjelder for denne beslutningen?

Har jeg vurdert alternativer og deres fordeler?

- » Har jeg tenkt kreativt? Hvem andre kan hjelpe?
- » Hvem drar nytte av denne beslutningen?
- » Hvem kan påvirkes negativt av denne beslutningen?

Går jeg foran med et godt eksempel?

Hvordan vil dette se ut for andre?

- » Oppfører jeg meg som en etisk leder?
- » Hva sier magefølelsen om hva som er viktig her?
- » Hva blir betydningen av handlingen min hvis den blir kjent og diskutert?
- » Hvordan kan andre komme til å reagere hvis de hører om den gjennom pressen eller sosiale medier? Hva betyr det for faste kunder, leverandører og andre forretningspartnere?

Har jeg rådført meg med de riktige personene?

- » Har jeg innhentet nok råd og meninger til å ta en best mulig beslutning? Har jeg forklart problemet åpent og ærlig?
- » Vet jeg hvem som kommer til å bli påvirket av denne beslutningen?
- » Har jeg myndighet til å ta den?
- » Har de rette personene blitt informert om beslutningen min?



Er den lovlig?

- » Vet jeg om den medfører juridiske implikasjoner, herunder iht. internasjonale konvensjoner? Hvem kan jeg spørre?
- » Har alle relevante implikasjoner blitt vurdert, f.eks. miljø, lokalsamfunn, helse og sikkerhet (selv om det ikke er juridisk bindende)?
- » Selv om jeg vet at det er lovlig, har jeg likevel vurdert de andre spørsmålene nøye? (Husk at ofte er standardene vi setter for oss selv i Spectris høyere enn minste juridiske krav.)

Vi bør aldri føle behovet for å ta vanskelige beslutninger alene. Disse retningslinjene, etikkrepresentanten og alle kollegene dine er her for å støtte og veilede deg.

A close-up portrait of a young man with short brown hair and a light beard, smiling warmly. He is wearing a light blue button-down shirt. The background is a bright, out-of-focus office setting with windows.

Samarbeid



Samarbeid

Vi er selskapets største verdi. Vi leverer innovasjon, kundefokus og høy ytelse som gjør gode ideer og intensjoner om til suksess. Det er helt vesentlig at arbeidsmiljøet er et inkluderende og respektfullt sted hvor vi verdsettes. Rettferdighet mot andre betyr at vi behandler hverandre med verdighet og respekt.





Rettferdig sysselsetting og mangfold

Våre prinsipper

Gjennom våre handlinger viser vi Spectris' og våre driftsselskaper sin forpliktelse til rettferdighet i forhold til ansettelsesmuligheter. Som en del av vår profil hvor respekt er et nøkkelord mener vi at personer med varierte bakgrunner og perspektiver tilfører kreativitet til selskapet, og vi oppfordrer til mangfold på arbeidsplassen. Vi forplikter oss til lik behandling i rekruttering, ansettelse, opplæring, utvikling og forfremmelse, uavhengig av rase, farge, religion eller trosretning, nasjonalitet, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell legning, alder, sivilstatus, handikapp eller militær veteranstatus.

Dette betyr at vi:

- » Tar beslutninger om ansettelse, lønn, goder, forfremmelser og andre ansettelsesrelaterte saker basert på personens erfaring, ytelse og ferdigheter samt selskapets behov
- » Ikke tar beslutninger når vi rekrutterer eller administrerer personer basert på faktorer som ikke er relevante for personens evne til å gjøre jobben
- » Streber etter en positiv arbeidsplass hvor medarbeidere anerkjennes og belønnes for innsats og unike bidrag.



Sp Jeg leder en liten gruppe, og vi har nettopp ansatt en ny medarbeider av en annen etnisk bakgrunn. Ett av de mangeårige gruppemedlemmene klager stadig over kvaliteten på den nyansattes arbeid og den merkelige oppførselen hans. Han tror også at den nyansatte sammensverger seg med andre medarbeidere fra samme bakgrunn fordi han stadig ser dem sammen. Hva skal jeg gjøre?

Sv Snakk først med den etablerte medarbeideren om hans observasjoner og bekymringer. Diskriminering mot andre ansatte på et hvilket som helst grunnlag er uakseptabelt. Begge medarbeidere trenger kanskje opplæring i hvordan de samarbeider med folk fra forskjellige kulturer og bakgrunner. Søk ekspertråd hos ditt lokale HR-team.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Respekt

MYNDIGHET: Kollektivt lagarbeid



Respekt for hverandre

Våre prinsipper

Vi respekterer våre kolleger og oppfører oss aldri upassende mot dem. Et positivt, åpent og inkluderende arbeidsmiljø er et sted hvor vi føler oss respektert og komfortable med hverandre.

Dette betyr at vi:

- » Lytter til andre og verdsetter deres meninger og innspill, selv når de har ulike syn enn oss
- » Ikke utfører noen handlinger som kan anses for å være respektløse, truende, aggressive, ydmykende, voldelige eller trakasserende, herunder alle former for seksuell trakassering
- » Ikke behandler kollegene våre dårlig på grunn av personlig informasjon vi kan kjenne til ut fra jobben.

Du kan snakke med: Din linjeleder eller HR-team

Mer informasjon: Bedriftens ansettelsesregler eller personalhåndbok



Sp Lederen min er i dårlig humør på jobb, og jeg unngår ham hele dagen. Når jeg skal gå hjem etter jobben, ser jeg at han kjefter på og banner til en kollega. Oppførselen hans har ingen direkte innvirkning på meg. Hva skal jeg gjøre?

Sv Lederens oppførsel er uakseptabel. Man skal aldri kjeft på eller banne til en kollega. Hvis det er vanskelig å snakke direkte med lederen din, kan du ta det opp med en annen leder eller HR-teamet.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Respekt



Helse, sikkerhet og trivsel på jobben

Våre prinsipper

Vår velferd kommer først. Derfor fremmer vi helse og sikkerhet i vårt daglige arbeid. Vi er ansvarlige for å skape og fremme en arbeidsplass hvor alle medarbeiderne føler seg trygge og beskyttet.

Du kan snakke med: Din linjeleder, forvaltningsavdelingen eller HMS-gruppen

Mer informasjon: Spectris plcs Health and Safety Policy (HMS-regelverk), Vehicle and Driver Policy, (kjøretøy- og sjåførregler), selskapets helse- og sikkerhetspolitikk samt spesifikke utstyrsanvisninger

Dette betyr at vi:

- » Kjenner og følger alle lover, forskrifter og selskapets retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet
- » Deltar på sikkerhetsopplæring
- » Bruker påkrevd verneutstyr, sikkerhetsanretninger og verneklær
- » Melder fra til lederne om eventuelle farlige eller utrygge situasjoner
- » Påser at alle forretningspartnere eller kontraktører som jobber på anleggene våre følger sikkerhetsprosedyrene
- » Aldri bruker eller er påvirket av rusmidler på selskapets eiendom eller i arbeidstiden
- » Aldri er påvirket av, inntar alkohol eller andre ulovlige rusmidler på selskapets eller kunders anlegg eller produksjonslinjer



- » Kun inntar alkohol i forretningsammenheng når det er passende og i moderasjon
- » Følger medisinske anbefalinger ved bruk av utstyr eller kjøretøy når man tar medisiner
- » Tar hensyn til helse, miljø og sikkerhet i alle arbeidsaktiviteter.

Sp Min leder minner meg stadig på hvor viktig det er å bruke verneutstyr som angitt på skiltene. Men når han viser folk rundt i laboratoriet, bruker verken han eller gjestene vernebriller eller ørepropper. Burde jeg si ifra om dette?

Sv Ja. Reglene for verneutstyr gjelder for alle og skal beskytte oss. Du bør ta opp dette med lederen, eller en annen leder, HMS-ansvarlige eller HR-teamet.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Gjøre det rette

TILRETTELEGGING: Personlig eierskap og ansvar

HØY YTELSE: Handle uten å gå på akkord med sikkerhet



Menneskerettigheter

Våre prinsipper

Spectris anvender internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder overalt hvor de driver. Bedriftens menneskerettighetsregler samsvarer med menneskerettighetsprinsippene beskrevet i den internasjonale arbeiderbevegelsens kjernekonvensjoner. Dette regelverket beskriver standardene vi anvender i kontakt med medarbeidere, forretningspartnere og lokalsamfunnene vi driver i, samt forventet atferd for: Ansettelsesrettigheter og -muligheter, ingen

trakassering på arbeidsplassen, støtte for handikappede, ingen tvungen arbeidskraft eller barnarbeidere, organisasjonsrett, kollektive forhandlinger, miljøtiltak og trygge arbeidsforhold. Vi har alle et ansvar for å fremme og beskytte menneskerettigheter og -friheter.

Du kan snakke med: Din linjeleder eller HR-team.

Mer informasjon: Spectris plcs Human Rights Policy (menneskerettighetsregler) samt selskapets menneskerettighetsregler eller lignende.



Dette betyr at vi:

- » Alltid respekterer menneskerettighetene til dem vi jobber sammen med og kommer i kontakt med som Spectris-ansatte
- » Overholder gjeldende lover om medarbeideres frihet til organisering eller kollektiv forhandling uten frykt for diskriminering
- » Ikke bruker tvungen arbeidskraft eller barnarbeidere, eller engasjerer partnere som gjør det
- » Utbetaler lønn og goder som oppfyller eller overgår nasjonale minimumsstandarder, og retter oss etter eventuelle arbeidstidsreguleringer
- » Gjør våre partnere oppmerksomme på våre menneskerettighetsregler og oppfordre dem til å anvende lignende standarder

Sp Jeg jobber i innkjøpsteamet. Ved et besøk på en av våre kontraktørers anlegg, la jeg merke til at en rekke av medarbeiderne deres virket veldig unge og i skolealder. Ingen av disse arbeiderne er noensinne på våre anlegg. Er dette min sak?

Sv Ja. Du bør snakke med kontraktøren for å få mer informasjon og klarlegge situasjonen. Vi hos Spectris tolererer ikke barnarbeid, og forventer at våre kontraktører og andre leverandører har samme standarder.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Rettferdighet



Interessekonflikter

Våre prinsipper

Vi må utvise lojalitet overfor selskapet og våre kolleger ved å unngå personlige interesser eller familieinteresser som kan medføre at vi handler mot selskapets beste.

Som en del av jobben, er det vårt ansvar at personlige aktiviteter ikke strider mot faglige plikter eller lojaliteten overfor selskapet og kollegene. Av og til kan en personlig interesse avvike fra vårt ansvar overfor selskapet. Slike konflikter kan oppstå på en rekke måter, og vi har plikt til å vurdere grundig situasjoner hvor lojaliteten kan splittes ved å takle dem på en hensiktsmessig måte. Dette kan omfatte: Ekstern ansettelse og tilknytning, engasjement i forretningsaktiviteter hos eller styremedlemskap hos en

Du kan snakke med: Din linjeleder, HR-teamet, juridisk avdeling, etikkrepresentanten eller Spectris-gruppens juridiske team

av selskapenes kunder, leverandører eller konkurrenter, personlig økonomisk interesse hos en konkurrent, kunde eller leverandører (med unntak av aksjer eller verdipapirer på en anerkjent børs) eller direkte samarbeid med et familiemedlem eller noen man har et personlig forhold til. Vi skal være åpne og ærlige om alle potensielle interessekonflikter, og diskutere dem med linjelederen vår.

Dette betyr at vi:

- » Unngår situasjoner hvor personlig interesse kan stride imot våre driftsselskapers interesser eller ha negativ innvirkning på våre kolleger
- » Alltid avdekke interessekonflikter eller potensielle interessekonflikter til linjelederen eller etikkrepresentanten, og påse at disse godkjennes og registreres skriftlig i konfliktregisteret



- » Ikke personlig utføre tjenester for en konkurrent eller potensiell konkurrent, kunde eller leverandør
- » Ikke bevisst handle med et selskap som eies eller kontrolleres av en medarbeider i vårt selskap eller deres familie uten først å få godkjenning for det.

Sp Jeg jobber i HR. Da jeg gikk gjennom noen jobbsøknader, la jeg merke til likheter mellom navn og adresse på en av søkerne som en av selskapets ledere. Lederen, som skal delta i intervjuene, har ikke fortalt at datteren hans er en av søkerne. Kan vi kalle henne inn til intervju?

Sv Datteren hans kan søke på jobben hvis den ble utlyst eksternt. Lederen må avdekke at datteren har søkt på jobben og erklære seg inhabil i ansettelsesprosessen. Kriteriene som brukes til å vurdere alle kandidatene til stillinger i Spectris, baseres kun på kvalifikasjoner. Hvis datteren får jobben, bør ikke faren bli nærmeste leder eller ta beslutninger om lønnsnivå. Det bør vurderes hvordan datterens ansettelse kan oppfattes av kolleger. Sjekk lokale regler for nepotisme.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, transparens, rettferdighet

A man with dark hair, wearing safety glasses and a light-colored checkered shirt, is looking intently at something off-camera. He is in a laboratory or industrial setting, with various pieces of equipment and a control panel visible in the background. The lighting is bright, highlighting his face and the details of his clothing.

Arbeide med partnere og andre interessenter



Arbeide med partnere og andre interessenter

Vi tror at våre partnere velger å samarbeide med oss ikke bare på grunn av innovasjonen og kvaliteten på produktene og tjenestene våre, men også på grunn av de høye integritetsstandardene vi utviser. Bedriftens omdømme skapes av hvordan vi samarbeider med andre, tilliten vi utvikler og forpliktelsene vi overholder. Våre daglige samhandlinger og diskusjoner med kunder, leverandører og andre forretningspartnere gjør at vi lykkes. Vi velger kun partnere vi vet er vel ansette etter å ha utført passende due diligence.

Vi respekterer lokalsamfunnene vi driver i samt deres myndigheter. Vi tar ingen snarveier, men handler i samsvar med alle gjeldende lover, forskrifter og standarder. Der lovene er mindre restriktive enn våre egne standarder, følger vi våre høyere standarder.



Produktkvalitet og -sikkerhet

Våre prinsipper

Vi forplikter oss til kvalitet og sikkerhet på produktene våre på alle stadier fra design til produksjon, fra salg og bestilling til mersalg og service. Vi har plikt overfor kundene til å levere produkter og tjenester som samsvarer med våre løfter og deres krav - levere gode verdier og konsekvent høy ytelse, kvalitet, pålitelighet og sikkerhet på produktene.

Dette betyr at vi:

- » Overholder alle relevante lover og forskrifter for produktkvalitet og -sikkerhet
- » Forstår kontraktfestede spesifikasjoner eller andre krav selskapet må oppfylle for å oppfylle kundenes krav, herunder de som finnes i de forskjellige sluttbrukermarkedene
- » Følger strenge planer og prosedyrer for produktkvalitet, herunder kvalitetssikringstester uten kompromisser
- » Leverer mersalg og service av høy standard og reagere umiddelbart hvis kundene klager på produktkvaliteten eller -sikkerheten
- » Umiddelbart rapporterer alle kvalitets- eller sikkerhetsproblemer vi blir klar over til linjeleder eller kvalitets- eller sikkerhetsavdelingen.

Du kan snakke med: Din linjeleder, produktutvikling, kvalitets- og sikkerhetsavdelingen, juridisk avdeling eller Spectris-gruppens juridiske team



Sp Jeg er tekniker i selskapets produksjonsavdeling, og har i oppgave å klargjøre en produktforsendelse med stram tidsfrist. Jeg må utføre produktkvalitetstesting, men hvis jeg gjør det, blir forsendelsen forsinket. Jeg er under press fra lederen om å klare tidsfristen, og vurderer å hoppe over testene. Produktene mine har alltid bestått tester før, og jeg er sikker på at testingen blir vellykket. Kan jeg hoppe over testingen?

Sv Nei. Den strenge overholdelsen av testprosedyrene våre er obligatorisk. Uansett tidspress er det uakseptabelt å hoppe over testingen. Du bør snakke med nærmeste leder først. Hvis det er vanskelig, må du forklare til et annet medlem av ledergruppen at testingen må gjennomføres, og at dette kan medføre en forsinket forsendelse. Hos Spectris tar vi aldri snarveier når det gjelder kvalitet eller sikkerhet.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Transparens, gjøre det rette

KUNDEFOKUS: Leverer i henhold til lovnader

HØY YTELSE: Handle uten å gå på akkord med kvalitet og sikkerhet



Arbeid med tredjeparter

Våre prinsipper

Vi bruker forskjellige tredjeparter - agenter, kontraktører, konsulenter og andre representanter - som leverer til og av og til representerer gruppen. Disse partene hjelper oss med å opprette forhold til andre partnere, og handler i enkelte tilfeller på vegne av eller representerer gruppen.

Det er derfor helt vesentlig at de forstår våre standarder og måten vi driver på. For å kunne beskytte gruppen mot å uforvarende bli innblandet i ulovlige eller korruperte praksiser, har vi etablert retningslinjer og prosesser for grundig utvelgning av forretningspartnere.

Du kan snakke med: Din linjeleder, juridisk avdeling, salgs- eller forretningsutviklingsavdelingen, Spectris-gruppens juridiske team og Spectris plcs styresekretær

Mer informasjon: Bestikkelse og korrupsjon og Spectris-gruppens manual - Kontroll av juridisk eksponering og Retningslinjer for tilbørlig aktsomhet av tredjeparter



Dette betyr at vi:

- » Utfører grundige undersøkelser av potensielle partnere ut fra forholdene, og kun engasjerer dem som oppfyller våre etiske standarder
 - » Informerer potensielle partnere om selskapets forventninger til hvordan de handler på våre vegne
 - » Kontrollerer at standardavtaler (angitt under kontroll av juridisk eksponering i gruppens manual) inngås før tredjeparter leverer tjenester eller handler på selskapets vegne
 - » Kun betaler tredjeparter iht. kommersielt rimelige vilkår og på linje med markedspraksis og lovverk
 - » Lærer å gjenkjenne og rapportere faresignaler som kan tyde på at en tredjepart ikke overholder standardene våre
- » Leverer ut retningslinjene våre til tredjeparter, ber om bekreftelse på mottak og forståelse der det kreves og sørger for opplæring om bestiktelser og andre nødvendige saker
 - » Ikke bruker tredjeparter til å utføre utilbørlige handler eller ulovlige aktiviteter.



Sp Jeg har jobbet sammen med en agent i en rekke måneder, og han har vært sentral i å introdusere oss for nye klienter. Forrige uke leverte han fakturaen sin, som inkluderte store beløp for underholdning. Jeg sa at det ikke kunne dekkes, og han kom tilbake med en ny faktura hvor det bare står konsulentonorar. Han er svært innflytelsesrik. Skal vi bare betale regningen?

Sv Nei. Vi har ansvaret for å kontrollere at agenter og andre tredjeparter som jobber på våre vegne overholder våre standarder og følger loven. Denne fakturaen må gjennomgås av den lokale ledelsen for å kontrollere at den er riktig.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, gjøre det rette



Våre leverandører

Våre prinsipper

Vi vet at vår suksess avhenger av leverandørforhold som er bygget på tillit og gjensidige resultater. Dette betyr at vi behandler disse forholdene med respekt, ærlighet og integritet uansett størrelse på transaksjonen eller lengden på forholdet, og at vi betaler leverandørene i henhold til kontraktfestede og lovbestemte forpliktelser.

Vi erkjenner også at vår strategi for bortsetting av noe av produksjonen ikke fritar oss for ansvaret for den etiske integriteten til produktene eller leverandørens miljøpåvirkning. Vi forventer derfor at våre leverandører overholder våre standarder med henblikk på menneskerettigheter, arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet.

Du kan snakke med: Din linjeleder eller salgs- eller juridisk avdeling eller Spectris-gruppens juridiske team

Mer informasjon: Menneskerettigheter og selskapets innkjøpspolitikk



Dette betyr at vi:

- » Tilbyr likeverdige og åpne muligheter for at våre leverandører kan gi tilbud på og vinne kontrakter i overensstemmelse med våre utvelgelseskriterier som gjør at leverandører velges ut på grunnlag av kvalifikasjoner
- » Kommuniserer åpent og ærlig med våre leverandører
- » Overholder avtaler og forpliktelser overfor leverandørene
- » Gjør leverandørene oppmerksomme på prinsippene i disse retningslinjene og standardene vi forventer av dem.

Sp Jeg er innkjøpssjef i bedriften, og ved et besøk på fabrikken til en av våre leverandører legger jeg merke til en rekke usikre arbeidsforhold. Det ser ut til at kjemikalier ikke blir korrekt avhendet. Hva skal jeg gjøre?

Sv Du må tilkjenne din bekymring og ta dette opp med leverandøren, og be dem utbedre HMS-praksisen. Dersom leverandøren har usikre arbeidsforhold kan dette gå utover kvaliteten på produktene de leverer oss. Det kan være aktuelt å avslutte samarbeidet med leverandøren, så sant de ikke utbedrer forholdene, og du bør rådføre deg med din overordnede eller juridisk team.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Gjøre det rette

HØY YTELSE: Handle uten å gå på akkord med sikkerhet og miljø



Bestikkelser og korrupsjon

Våre prinsipper

Vi handler på grunnlag av våre unike produkter og tjenester, og jobber hardt for å beskytte vår produktintegritet. Vi forplikter oss til å handle på en etisk måte, og har en nulltoleransepolitikk for bestikkelser. Vi søker ikke å oppnå handler som krever at vi eller noen selskaper i gruppen må engasjere seg i

Du kan snakke med: Din linjeleder, juridisk avdeling, etikkrepresentanten, Spectris-gruppens juridiske team og Spectris plcs styresekretær

Mer informasjon: Working with third parties, (jobbe med tredjeparter), Working within our communities (jobbe i lokalsamfunnet) og Spectris-gruppens manual - Control of Legal Exposures and Third Party Due Diligence Policy (kontroll av juridisk eksponering og retningslinjer for tilbørlig aktsomhet av tredjeparter)

uetisk eller ulovlig praksis, og aksepterer heller ingen handler hvis det krever at vi gir eller mottar bestikkelser eller returkommisjon.

Vi overholder relevant lovgivning om bestikkelser og korrupsjon i landene vi driver i. Vi velger kun tredjeparter som viser at de overholder prinsippene i retningslinjene våre og utfører forretninger med høy integritet. Bestikkelser undergraver også kjerneverdiene våre om rastløs innovasjon og høy ytelse.



Dette betyr at vi:

- » Er etiske i våre handlinger og aldri utveksler noe av verdi som kan anses for å være upassende incitamenter for en forretningshandling
- » Alltid spør oss selv om beslutningen eller handlingen vi står overfor kan virke upassende eller kompromittere gruppens eller vår personlige integritet eller vårt omdømme
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot noe av verdi som har til hensikt eller som kan oppfattes som å influere på en forretningsbeslutning. Dette kan være en utbetaling, gave, tjeneste, et jobbtillbud eller andre goder, herunder underholdning og gjestfrihet
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot noen former for returkommisjon knyttet til tilrettelegging av en forretningsstransaksjon. En returprovisjon kan være en bonus, et incitament, noe av verdi, en skjult gave eller form for underholdning potensielt fra en kunde eller en annen part
- » Ikke gir tilretteleggingsbetalinger eller "smøring" til statstjenestemenn for å få produkter gjennom toll eller for å få en tillatelse raskere
- » Ikke bruker agenter, kontraktører eller selskapsrepresentanter til å utbetale penger eller gi noe annet av verdi som selskapet ikke tillater.



Sp For å kunne få en avtale med en kunde, tilbød jeg et kontantbeløp. Beløpet er fra mine personlige midler, og jeg krever ikke pengene tilbake fra selskapet. Er det noe galt med dette?

Sv Dette er fullstendig uakseptabelt, og de potensielle konsekvensene for slik utbetaling kan være alvorlige for deg og selskapet. Det er irrelevant at utbetalingen gjøres personlig. Vi hos Spectris betaler aldri bestikkelser, verken direkte eller gjennom tredjeparter.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, transparens, gjøre det rette, rettferdighet



Gaver og gjestfrihet

Våre prinsipper

Vi utveksler kun passende gaver, representasjon og annen gjestfrihet der det tillates, for å bygge opp et forretningsforhold, aldri som incitament for utilbørlig atferd. Vi erkjenner at under egnede forhold kan utveksling av beskjedne gaver, underholdning eller visse andre former for gjestfrihet bidra til å styrke forholdet til forretningspartnerne våre.

En liten gave kan være tegn på godvilje, en middag kan gi mulighet til å bli bedre kjent med en kunde eller en leverandør, men en upassende gave kan antyde utilbørlig innflytelse i forretningstransaksjoner og forsøk på å handle ved bruk av ulovlig taktikk.

Du kan snakke med: Din linjeleder, juridisk avdeling og etikkrepresentanten

Mer informasjon: Bedriftens retningslinjer for gaver, underholdning og gjestfrihet for valutagrenser for gaver og tilknyttede standarder



Valutagrenser for gaver og tilknyttede standarder er oppgitt i selskapenes individuelle retningslinjer, og skal respekteres til enhver tid. Gaver og gjestfrihet, enten de tas imot eller avslås, bør registreres.





Dette betyr at vi:

- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot en gave som ikke er i samsvar med selskapets retningslinjer
- » Ikke tar imot en gave av større enn nominell/beskjeden verdi uten skriftlig forhåndsgodkjenning fra linjeleder/toppleder. Produkter av nominell verdi kan være en billig penn, nøkkelring eller musematte
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot pengegaver eller lignende, som f.eks. gavekort eller kuponger
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot underholdning som ikke har forretningsformål eller som verten ikke er til stede på, f.eks. billetter til et arrangement
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot underholdning som er overdådig eller kostbar uten linjeleders/toppleders godkjenning, f.eks. plasser på et større idrettsarrangement
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot gaver, underholdning, gjestfrihet eller noe annet av verdi som er ulovlig eller som strider mot mottakerens organisasjonsregler
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot gaver, underholdning, gjestfrihet eller noe annet av verdi som ikke er sedvane eller passende i landet eller bransjen
- » Ikke tilbyr, gir eller tar imot gaver, underholdning, gjestfrihet eller noe annet av verdi som kan anses for å være et forsøk på å influere på en beslutning.



Sp Budet vårt og jeg heier på samme fotballag, og vi diskuterer ofte fotball når han kommer på kontoret. Én gang han var innom, ga han meg en liten kakeboks. På dagens runde ga han meg fire gode billetter til lagets finalekamp. Jeg vil gjerne se kampen med vennene mine. Kan jeg ta imot billettene?

Sv Du kan ta imot en kakeboks av og til, men billetter til et idrettsarrangement anses for å være overdådig og uakseptabelt. Se selskapets retningslinjer for gaver og gjestfrihet, og innhent godkjenning fra linjeleder før du tar imot gaver eller gjestfrihet som ikke er av beskjedne verdi.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, transparens, gjøre det rette



Rettferdig konkurranse

Våre prinsipper

Vi forplikter oss til sterk og rettferdig konkurranse, og mener disse målene kan oppnås samtidig. Vi oppfører oss alltid på en etisk riktig måte når vi konkurrerer om og tildeler forretninger til leverandører. Ved bruk av våre standarder konkurrerer gruppen på en rettskaffen måte på alle markeder, og konkurrerer samtidig aggressivt for å tjene kundene på best mulig måte. Vi overholder alle konkurranselover, og retter oss etter selskapets standarder for rettferdig konkurranse..

Hvis du jobber med markedsføring, prissetting eller kontrakter, må du forstå konkurransereglene knyttet til arbeidet. Lovene i alle markedene våre varierer, og i enkelte land er det konkurranselover for aktiviteter og personer utenfor hjemmemarkedet

Forhold til konkurrenter

Dette betyr at vi:

- » Aldri inngår en selskapsavtale eller -forståelse med en potensiell eller aktuell konkurrent som er ment å skape eller sannsynligvis kan innebære utilbørlig konkurranse
- » Avstår fra å diskutere prissetting, markedsandeler og produksjon-/ytelsesplaner med konkurrenter
- » Umiddelbart ber oss unnskyldt hvis noen slike temaer blir tatt opp i et møte med konkurrenter, erklærer at vi mener at diskusjonen er utilbørlig og umiddelbart rapporterer saken til juridisk avdeling
- » Rådfører oss med juridisk avdeling eller gruppens juridiske team før vi diskuterer eller kommuniserer med en konkurrent om partnerskap, som f.eks. en joint venture



- » Påser at de spesifikke fakta om hver konkurransesituasjon rapporteres til en toppleder eller juridisk avdeling slik at det blir satt i verk en riktig løsning
- » Aldri tillater eller hjelper selskapet med å engasjere seg i handlinger som har til hensikt å drive ut konkurrenter eller på andre måter konkurrerer på utilbørlige måter
- » Ikke kritiserer konkurrenter, deres produkter eller tjenester spesifikt uten at det er underbygd, og påser at alle produktsammenligninger er baserte på faktiske data eller konkurrentenes markedsføring eller kommunikasjon
- » Alltid søker råd hos juridisk avdeling eller gruppens juridiske rådgiver om de strenge kravene for restriktiv praksis
- » Deltar i eventuell opplæring i konkurranselovgivning.





Innhente informasjon om konkurrent

Dette betyr at vi:

- » Kun innhenter informasjon om konkurransemarkedet fra anerkjente offentlige kilder som aviser, konkurrentens offentliggjorte markedsføringsmateriell, diskusjoner med kunder, observasjoner av konkurrentens produkter og tjenester som er tilgjengelige på markedet samt markedsrapporter om bransjesegmenter fra pålitelige kilder
- » Ikke innhenter informasjon for å hjelpe selskapet ved bruk av tyveri, spionasje eller annen fordekt eller ulovlig atferd
- » Aldri tar imot konfidensiell informasjon direkte fra en konkurrent med mindre den er del av et bestemt prosjekt og avtale om mottak av informasjonen er godkjent av juridisk avdeling eller gruppens juridiske team
- » Ikke bruker konfidensiell informasjon eller data fra tidligere jobber eller oppfordrer andre til å gjøre det
- » Sjekker med juridisk avdeling før bruk av konkurrenters informasjon som er merket "konfidensielt" eller "kun for internt bruk"
- » Aldri bruker en agent, konsulent eller tredjepart til å innhente konfidensiell informasjon direkte fra en konkurrent med mindre den er del av et bestemt prosjekt og avtale om mottak av informasjonen er godkjent av juridisk avdeling eller gruppens juridiske team.



Håndtering av kunder og leverandører

Dette betyr at vi:

- » Ikke blander selskapet inn diskusjoner, forståelser eller avtaler med potensielle eller eksisterende kunder, distributører, leverandører eller andre tredjeparter med den hensikt å begrense eller eliminere konkurranse, som vil komme til å begrense eller eliminere konkurranse eller sannsynligvis antyder utilbørlig konkurranse.

Du kan snakke med: Din linjeleder, kontraktsteam, innkjøpsteamet, forretningsutviklingsavdelingen og juridisk avdeling, etikkrepresentanten eller Spectris-gruppens juridiske team

Mer informasjon: Spectris plc-gruppens manual - overholdelse av antitrust og konkurransesikrende lovverk





Sp Mitt selskap og en større konkurrent legger begge inn anbud på en kontrakt med en stor kunde. En kollega som nylig begynte i selskapet etter å ha jobbet for en konkurrent, sier at han lagret notater om alle konkurrentenes anbud da han hadde tilgang til dataene, og tilbyr meg å se dem. Informasjonen kan være nyttig i anbudsprosessen vår. Er det greit å bruke informasjonen?

Sv Nei. Informasjonen er eiendomsbeskyttet hos konkurrenten og skal ikke brukes. Du bør ikke oppfordre kolleger til å lagre eller bruke konfidensiell informasjon innhentet fra andre jobber, og du kan kun bruke informasjon om konkurrenter som er offentlig tilgjengelig.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, transparens, rettferdighet



Handelskontroll

Våre prinsipper

De fleste land vi handler med regulerer transport av produkter, tjenester og data over grensene, og vi overholder alle lover og forskrifter som styrer import og eksport av produktene våre, herunder tollkontroll, tollfrihet, embargoer pålagt land eller selskaper, restriksjoner på sluttbruk og krav til antiboikott. Vi støtter selskapets ansvar for handel på tvers av grensene, og følger kravene til eksport, videreeksport og import i landene vi driver i.

Våre selskapsstandarder gjelder også for agenter eller representanter som handler for selskapet eller på våre vegne.

Hvis du er involvert i transport av produkter, tjenester eller informasjon inn til og ut av selskapet, må du kjenne selskapets retningslinjer og prosedyrer, samt tilknyttede lovbestemte krav. Det er viktig at alle medarbeidere på forhånd kjenner til alle de obligatoriske trinnene for å unngå problemer i løpet av eller etter den faktiske materielltransporten



Dette betyr at vi:

- » Overholder alle gjeldende import- og eksportlover og -forskrifter og innhenter nødvendige tillatelser for import og eksport av varer, teknologi og informasjon
- » Aldri støtter eller deltar i aktiviteter vi vet bryter toll-, eksport- eller importlover, f.eks. ved å feilmerke eller undervurdere produkter i manifeste eller dokumenter, skjule det endelige bestemmelsesstedet til forsendelser eller levere produkter og tjenester uten eksportlisens når dette er påkrevd
- » Følger selskapets retningslinjer og prosedyrer når vi behandler varer, teknologi eller data som skal overføres til eller har blitt mottatt fra personer utenfor selskapet
- » Kjenner til restriksjoner på levering av tjenester og teknisk assistanse til visse selskaper, personer og land, når det er relevant for jobben
- » Tar del i eksportopplæring hos Spectris.

Du kan snakke med: Selskapets ansvarlige for eksportregulering, juridisk avdeling eller Spectris' rådgiver for eksportregulering

Mer informasjon: Spectris-gruppens manual - Export Controls Compliance Policy (retningslinjer for eksportregulering og selskapets håndbok for eksportregulering).



Sp Gruppen min får en forespørsel om anbud fra en potensiell kunde for bruk på det farmasøytiske anlegget deres. I løpet av salgsprosessen finner vi ut at kunden finansieres av narkotikakarteller og er på listen over forbudte parter. Kunden hevder å ha handlet med konkurrentene våre, og sier de kan hjelpe til med å innhente den nødvendige eksportlisensen. Kan vi gå videre med salget?

Sv Nei. Retningslinjene våre angir at vi overholder gjeldende import- og eksportlover og -forskrifter, og handler ikke med noen på listen over forbudte parter. Brudd på disse lovene kan medføre juridiske sanksjoner for selskapet, og skade vårt omdømme kraftig. Forhør deg med lederen for eksportregulering før varer eller tjenester leveres.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Gjøre det rette

A close-up portrait of a young woman with dark, curly hair, smiling warmly. She is wearing a white lab coat. In the background, a blurred figure of a person in a white lab coat and a blue cap is visible, suggesting a medical or laboratory setting.

Arbeide med selskapets aktiva



Arbeide med selskapets aktiva

Hvor effektivt vi administrerer verdiene våre kan være forskjellen på et marginalt fremgangsrikt selskap og et toppselskap. Aksjonærene våre stoler på at vi gjør mest mulig ut av selskapets verdier og at vi bruker dem effektivt og formålstjenlig til alles beste.





Fysiske eiendeler og selskapsmidler

Våre prinsipper

Selskapets fysiske eiendeler består av anlegg, utstyr, rekvisita, råmateriale og ferdigvarer på lager eller i påvente av utsending til kunder. Selskapsmidler omfatter vanligvis kontanter eller lignende, kredittkort som tilhører selskapet, fakturaer og annen dokumentasjon som representerer pengetransaksjoner.

Vi må hente ut mest mulig verdi fra alle aktivaene våre ved å bruke dem riktig og beskytte dem mot misbruk, tap eller utilbørlige skader. Samme standard gjelder uansett om det er dyre maskiner eller utstyr eller kontorrekvisita.

Disse standardene gjelder også for eiendeler vi har i vår besittelse som tilhører kunder eller forretningspartnere.

Dette betyr at vi:

- » Bruker selskapets og tredjeparters eiendeler vi har i vår besittelse med varsomhet og kun for godkjente formål
- » Ikke bruker selskapets aktiva til personlig bruk eller fjerner dem fra arbeidsstedet uten godkjenning
- » Ikke kasserer større eiendeler, f.eks. utstyr eller råmaterialer uten godkjenning
- » Ikke forsøker å oppnå personlig vinning ut fra bruk eller salg av selskapets aktiva



- » Kun bruker selskapsmidler til forretningsformål, og kontrollerer at alle transaksjoner registreres
- » Påser at alle utbetalinger til tredjeparter er korrekte
- » Er på vakt overfor tegn på utilbørlig atferd, f.eks. betalingsvilkår som bryter kontrakter eller utbetalinger til andre mottakere eller steder enn det som er registrert.

Sp Sønnen min må skrive ut en naturfagrapport på fem sider, og jeg tilbød meg å skrive den ut for ham på jobben. Rapporten hans vant skolens naturfagkonkurranse, og han trenger 100 kopier av rapporten på fem sider. Kan jeg skrive ut disse på jobben?

Sv Utskrift av et kort personlig dokument kan være greit en gang i mellom. Utskrift av et mye lengre dokument er imidlertid upassende. Selskapets eiendeler skal kun brukes til forretningsformål, ikke til personlig bruk.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet

HØY YTELSE: Levere bærekraftig verdi



Nøyaktig fremstilling av forretningsdokumenter

Våre prinsipper

Det er helt vesentlig at våre regnskaper og registre viser et klart og nøyaktig bilde av vår drift og handelsposisjon til enhver tid. Nøyaktige og fullstendige registre over all handel som utføres av selskapene våre må opprettholdes, og økonomidokumenter må utarbeides i samsvar med gjeldende lovbestemte, tekniske og faglige standarder. Vi må påse at selskapet full og helt overholder alle gjeldende forskrifter for skattemeldinger, import- og eksportavgifter, hvitvasking, utenlandsk valutakontroll og lignende.

Aksjonærer, kunder, regulerende organer og andre interessenter setter sin lit til at selskapet formidler nøyaktig informasjon om driften og produktene. Vår forpliktelse overfor integritet krever at dette er en selvfølge.

Du kan snakke med: Din linjeleder, selskapets økonomiavdeling, etikkrepresentanten eller Spectris plcs økonomiavdeling

Mer informasjon: Spectris plcs Group Accounting and Policies Manual (håndbok for regnskap og regelverk), samt selskapets retningslinjer



Dette betyr at vi:

- » Oppbevarer dokumenter og registre i samsvar med gjeldende standarder
- » Rapporterer økonomisk informasjon i samsvar med Spectris-gruppens manual
- » Utviser integritet ved innsending eller godkjenning av kostnadskrav i samsvar med selskapets retningslinjer
- » Ikke bevisst foretar en falsk eller villedende oppføring i noen økonomiske eller ikke-økonomiske dokumenter eller rapporter
- » Gir nøyaktige fremstillinger av egenskapene og ytelsen til selskapets produkter og tjenester
- » Umiddelbart rapporterer forespørsler om å forfalske oppføringer
- » Umiddelbart søker rettledning som tilsvar på forslag om at skatter eller avgifter kan unngås ved å undervurdere verdier eller utbetalinger i utenlandsk valuta eller utenlandske jurisdiksjoner

Sp Jeg ser på lønnslisten min at i stedet for å få trukket fra fem feriedager, har jeg fått tillagt fem dager. Da det ikke er min feil, er jeg fristet til å ikke nevne det og ta fem ekstra fridager. Kan jeg la være å si ifra?

Sv Absolutt ikke. Du må rapportere feilen til personal- eller lønnsavdelingen. Det spiller ingen rolle at det ikke er din feil. Du har plikt til å korrigere den. Du er ansvarlig for at alle oppføringer, inkludert feriedager og timelister er korrekte. Tiden din er verdifull for selskapet, og du har plikt til å beskytte den.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, gjøre det rette
TILRETTELEGGING: Personlig eierskap og ansvar



Åndsverk

Våre prinsipper

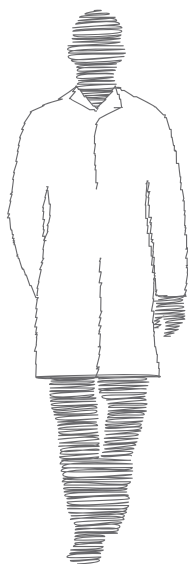
Selskapets opphavsrett består av innovasjoner og andre unike arbeider eller unikt materiell som selskapet kan beskytte ved hjelp av patenter, varemerker eller opphavsrettigheter. Like viktig er sensitiv selskapsinformasjon som gir oss konkurransefortrinn, f.eks. selskaphemmeligheter vi må beskytte mot uautorisert avdekking.

Du kan snakke med: Din linjeleder, ansvarlig leder for åndsverksrettigheter, juridisk avdeling, etikkrepresentanten eller Spectris plcs styresekretær

Mer informasjon: Spectris-gruppens manual - Intellectual Property (åndsverk), samt selskapets retningslinjer

Dette betyr at vi:

- » Verner om alt av selskapets opphavsrett ved å tildele konfidensialitet
- » Informerer lederen når vi utvikler innovasjoner, kunnskap eller annen informasjon, slik at selskapet kan bestemme om og hvordan den skal beskyttes
- » Påser at tredjeparters opphavsrett innhentes på lovlig vis og med eiers samtykke, samt at de innføres i selskapets prosjekter eller systemer på en måte som ikke skader systemene våre eller utsetter oss for erstatningsansvar
- » Kun bruker tredjeparters opphavsrett i samsvar med tilhørende lisenser.



Sp Jeg er på mottakelsen etter en fagmesse og overhører en kollega snakke om et nytt produkt han jobber med. Produktet har mange innovasjoner som er unike for selskapet. Én person virker spesielt interessert. Hva skal jeg gjøre?

Sv Kollegaen din kan uforvarende avdekke konfidensiell opphavsrett som tilhører selskapet. Avbryt på en saklig måte, stans samtalen og forklar kollegaen hvorfor.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Gjøre det rette

TILRETTELEGGING: Personlig eierskap og ansvar

Arbeid med informasjon

70

INNHold





Arbeid med informasjon

Forretningsinformasjonen vi arbeider med er helt sentral for vår suksess. Den gir oss viktige kunnskaper om hvordan vi best kan tjene kundene og konkurrere på en effektiv måte. Det er derfor all forretningsinformasjon som tilhører eller deles med selskapet beskyttes og brukes formålstjenlig. Når andre betror oss sin informasjon, må den også brukes klokt og forsiktig for å få mest mulig ut av den.





Konfidensiell og fortrolig informasjon

Våre prinsipper

All informasjon som vi ikke offentliggjør, kan anses å være konfidensiell og fortrolig, og må beskyttes. Våre kunder, leverandører og andre kan også komme til å dele konfidensiell og fortrolig informasjon med oss. Vi har plikt til å gjøre hensiktsmessig nytte av informasjon som tilhører andre, herunder kunder, andre forretningspartnere og informasjonseiere, inkludert konkurrenter.

Dette betyr at vi:

- » Når det er formålstjenlig, inngår konfidensialitetsavtaler eller avtaler om hemmeligholdelse, og bruker konfidensiell informasjon i samsvar med vilkårene i disse avtalene
- » Kun bruker konfidensiell informasjon til forretningsformål, beskytter den mot utilbørlig avdekking eller misbruk og kun kasserer den i samsvar med selskapets prosedyrer
- » Kun avdekker informasjon til personer med faglig behov eller autorisasjon, avhengig av informasjonens følsomme natur
- » Kun avdekker konfidensiell tredjepartsinformasjon med tredjepartens tillatelse

Du kan snakke med: Din linjeleder, juridisk avdeling, etikkrepresentanten eller Spectris-gruppens juridiske team

Mer informasjon: Innhente konkurranseinformasjon



- » Kun oppbevarer eller kasserer konfidensiell tredjepartsinformasjon i samsvar med vilkårene i den aktuelle konfidensialitetsavtalen
- » Bruker tredjeparters opphavsrett, f.eks. opphavsrettighetsbeskyttede artikler, varemerkenavn og annen informasjon som krever lisens, i henhold til gjeldende retningslinjer og restriksjoner
- » Påser at produkter og forretningspraksis ikke krenker konkurrenters eller andre tredjeparters patenter, konfidensialitet, varemerker eller andre rettigheter
- » Forstår at diskusjoner som finner sted mellom oss og en tredjepart, kan være like konfidensielle som informasjon vi får etter en konfidensialitetsavtale eller i løpet av slike diskusjoner.

Sp Jeg har jobbet med et nytt kundeprosjekt som medfører omfattende bruk av en leverandørs teknologi. Kunden, som har signert en avtale om hemmeligholdelse med oss, ber om å få se spesifikasjoner tilknyttet ytelsen av leverandørens komponenter. Er det tilrådelig å sende over spesifikasjoner tilknyttet dette prosjektet?

Sv Selv om en avtale om hemmeligholdelse er inngått mellom kunden og ditt selskap, betyr ikke det at du har rett til å dele leverandørens konfidensielle informasjon uten deres samtykke. Du bør diskutere dette med nærmeste leder eller juridisk avdeling.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, rettferdighet overfor forretningspartnere



Innsideinformasjon og aksjehandel

Våre prinsipper

Innsideinformasjon er viktig konfidensiell informasjon om Spectris som ikke er offentliggjort og som hvis den blir kjent, kan virke inn på en investors beslutning om å kjøpe eller selge aksjer. Slik informasjon kan være: Konserninntekter, potensielle oppkjøp i påvente av større produktlanseringer, inntreden på nye markeder eller omstruktureringer. Innsideinformasjon omfatter den viktige, konfidensielle informasjonen både til selskapet og forretningspartnere vi samarbeider med.

Kjøp eller salg av aksjer på grunnlag av innsideinformasjon er straffbart både i Storbritannia, USA og mange andre land.

Du kan snakke med: Din linjeleder, juridisk avdeling, etikkrepresentanten eller Spectris-gruppens sekretær

Mer informasjon: Spectris-gruppens manual - Share Dealing Code (retningslinjer for aksjehandel)



Dette betyr at vi:

- » Verner om innsideinformasjon og kun deler den med dem som trenger den i jobben eller er autoriserte til å motta den
- » Aldri bruker innsideinformasjon som grunnlag for aksjehandel i Spectris eller andre selskaper
- » Ber om tillatelse fra Spectris plcs styresekretær før en eventuell aksjehandel
- » Aldri deler innsideinformasjon med andre som kan bruke den som grunnlag for aksjehandel.

Sp Svigerfaren min har hatt aksjer i Spectris i mange år. Han ringte meg nylig og spurte om han burde kjøpe flere aksjer eller selge andelen sin. Jeg vet at vi er i ferd med å annonsere et oppkjøp som kan virke inn på aksjeprisen. Hva skal jeg gjøre?

Sv Hvis du har informasjon som ikke er generelt tilgjengelig for offentligheten og som potensielt kan innvirke på aksjeprisen eller influere på investorers beslutninger, kan du inneha innsideinformasjon. Gi aldri ut innsideinformasjon til andre, selv ikke nærmeste familie, da den kan brukes som grunnlag for aksjehandel, og juridiske sanksjoner for misbruk av innsideinformasjon kan være alvorlige.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, transparens, gjøre det rette

MYNDIGHET: Stole på medarbeidere



Ekstern kommunikasjon

Våre prinsipper

Vårt omdømme er viktig. Mange parter har interesser i gruppens aktiviteter - investorer, regulatorer, lokalsamfunn, pressen, potensielle kunder, leverandører m.fl. Vi må kommunisere med dem på en klar, entydig og nøyaktig måte. Alle eksterne parter behandles direkte og likefremt, slik at ingenting vi sier bevisst er unøyaktig eller villedende.

Det forventes at vi konkurrerer hardt og effektivt, men aldri urettvist. Ærlighet er derfor grunnlaget for alle salgs-, markedsførings- og annonseringsaktiviteter. Vår forpliktelse overfor ærlighet og åpenhet krever det.

Du kan snakke med: Din linjeleder, kommunikasjonsavdelingen, en topplerer eller Spectris plcs kommunikasjonsleder

Mer informasjon: Selskapets retningslinjer for kommunikasjon med eksterne parter



Dette betyr at vi:

- » Kun gir eksterne parter informasjon om selskapet hvis vi er autoriserte til det
- » Videre sender alle forespørslers om informasjon vi ikke er autoriserte til å gi ut til leder eller driftsselskapets kommunikasjonsavdeling eller juridisk avdeling
- » Formidler til regulerende organer som kontakter oss, at selskapet ønsker å være til hjelp og at vi har plikt til å videre sende forespørselen til den rette medarbeideren
- » Alltid utviser varsomhet og godt skjønn når vi snakker om Spectris, våre driftsselskaper og individuelle medarbeidere, særlig i sosiale medier, å avstå fra å offentliggjøre eller rapportere interne samtaler eller rapporter som er konfidensielle
- » Tar ansvar i sosiale nettverk på Internett, og hvis vi identifiserer oss som Spectris-ansatte, påser vi at profilen vår er i samsvar med måten vi ønsker å presentere oss overfor kolleger og kunder, og at alt innhold vi offentliggjør gjenspeiler våre verdier
- » Kontrollerer at alle påstander i annonser og markedsføring er nøyaktige, kan underbygges og aldri villeder kunden om produktene og tjenestene våre
- » Kontrollerer at alt annonse- og markedsføringsmaterieill, herunder rettferdig handel ikke inneholder teknisk informasjon regulert for eksport av gjeldende lover
- » Ikke siterer eller henviser til kunder, partnere eller leverandører uten forhåndsgodkjenning.



Sp På vei ut av kontoret blir jeg stoppet av en journalist som ber meg kommentere nyheten om at Spectris kjøper opp en ny virksomhet i byen. Jeg har hørt rykter om dette. Kan jeg diskutere dette med journalisten?

Sv Nei. Avslå høflig, og rett spørsmålet til selskapets ansvarlige for ekstern kommunikasjon.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Rettferdighet overfor forretningspartnere



Personopplysninger

Våre prinsipper

Spectris samler inn opplysninger om og fra medarbeidere for legitime forretningsformål, f.eks. for utbetaling av lønn og andre goder. Vi forplikter oss til å beskytte medarbeideropplysninger og til at alle personopplysninger brukes og lagres som de skal. Siden vår profil er tuftet på respekt betyr det at vi ikke misbruker personlig informasjon i vår besittelse.

Visse områder og land, f.eks. EU-land, begrenser hvordan personlig informasjon kan oppbevares, brukes og overføres over grensene. Vi respekterer og overholder disse begrensningene.

Dette betyr at vi:

- » Påser at opplysninger i vår besittelse kun brukes til legitime forretningsformål
- » Kun gir ut personlig informasjon til dem som behøver dem for å kunne utføre jobben sin og er autoriserte til å få dem.

Du kan snakke med: Din linjeleder, HR-teamet, juridisk avdeling, etikkrepresentanten eller Spectris-gruppens juridiske team

Mer informasjon: Respekt for hverandre, selskapets retningslinjer for ansettelse, personal- og datavernpolitikk



Sp Jeg ser at en kollega har lagt igjen noen CV-er på pulten med en lapp der det står "finalister". En god venn i selskapet har søkt om overføring, og jeg er glad for å se at hun er blant finalistene. Jeg tekster henne straks de gode nyhetene. Er dette et problem?

Sv Ja. Det var galt av deg å lese den konfidensielle informasjonen på kollegaens pult, og å informere vennen din om resultatet av behandlingen. Konfidensiell informasjon og personopplysninger må kun brukes i formålstjenlig forretningsammenheng. Kollegaen din har også ansvar for å beskytte konfidensiell informasjon i sin besittelse.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Rettferdighet overfor medarbeiderne

TILRETTELEGGING: Personlig eierskap og ansvar



IT - systemer

Våre prinsipper

Vi opprettholder integriteten til våre IT - systemer, bruker dem med varsomhet og i samsvar med selskapets prosedyrer og beskytter dem mot utilbørlig bruk og skader. Våre It - systemer, vår programvare og våre data er viktige verktøy for administrasjon av selskapet. Deres fysiske integritet og sikkerhet er kritisk for driften, og bidrar til at vi kan tjene kundene på en effektiv måte. Informasjonsteknologi omfatter alle nettverk, datamaskiner, programmer, telefoner, personlige digitale enheter, data og systemer, samt internettilgang.

Du kan snakke med: Din linjeleder, IT-avdelingen, den etikkrepresentanten eller Spectris-gruppens IT-ansvarlige

Mer informasjon: Bedriftens IT-retningslinjer

Dette betyr at vi:

- » Retter oss etter alle obligatoriske prosedyrer for beskyttelse av informasjonsteknologisystemene mot urettmessig tilgang eller bruk, herunder stasjonære og bærbare datamaskiner
- » Bruker formålstjenlig sikkerhet til å begrense tilgang til selskapets IT - systemer, f.eks. passord og innloggingsopplysninger
- » Forhindrer at andre får tilgang til våre IT - systemer uten autorisasjon
- » Ikke innfører programvare som ikke er godkjent, ikke lisensiert og som potensielt kan være skadelig for systemene våre
- » Kun bruker disse systemene til godkjente forretningsformål og begrenser personlig bruk til et minimum
- » Ikke bruker selskapets datamaskiner utilbørlig, f.eks. til å gå til nettsted for pornografi eller gambling.



Sp En av kollegene mine synes å bruke mesteparten av tiden på sosiale nettverk. Når en leder går forbi, bytter hun alltid skjermbilde. Hun er en god venn, og jeg vil ikke skape splid. Hva kan jeg gjøre?

Sv Vennen din risikerer å få problemer hvis hun tilbringer mye tid på personlige nettsteder. Ikke bare kaster hun bort tid, men bruker også selskapets aktiva på en utilbørlig måte. Prøv å snakke med henne om dette direkte, og påpek at aktivitetene hennes har blitt lagt merke til. Hvis dette fortsetter, må du rapportere henne til lederen.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Ærlighet, gjøre det rette

Arbeide i lokalsamfunnet

83

INNHOLD





Arbeide i lokalsamfunnet

Som bedriftsborgere tar vi vårt ansvar alvorlig. Vi erkjenner at vårt sosiale ansvar omfatter lokalsamfunnene vi opererer i, og at vi har plikt til å beskytte miljøet.





Veldedighet og samfunnsaktiviteter

Våre prinsipper

Våre selskaper gir støtte og hjelp til lokal veldedighet, og deltar i en rekke aktiviteter og utdanningsinitiativer i lokalsamfunnet. Vi oppmuntrer medarbeiderne til å bidra til veldedige og verdige saker i lokalsamfunnet på en ansvarlig måte.

Du kan snakke med: Din linjeleder, HR-teamet, juridisk avdeling, kommunikasjonsavdelingen eller etikkrepresentanten

Mer informasjon: Anti-bribery and corruption, (bestikkelser og korrupsjon), Spectris-gruppens manual - Delegated Authorities Limits (delegerte myndighetsgrenser) samt selskapets retningslinjer for veldedig og lokal støtte

Alle selskapsmidler som gis til veldedige og lokale formål, må autoriseres og redegjøres for i samsvar med driftsselskapets retningslinjer.

Dette betyr at vi:

- » Ber om tillatelse før vi jobber frivillig for veldedige eller lokale formål på vegne av selskapet
- » Påser at selskapsmidler som er avsatt til veldedige eller lokale formål, redegjøres for og samsvarer med selskapets retningslinjer
- » Påser at alle veldedige donasjoner eller sponsorbeløp over £ 10 000 først godkjennes av selskapsgruppetederen og Spectris plcs økonomisjef, som angitt under Delegerte myndighetsgrenser i Spectris-gruppens manual



- » Utviser varsomhet når det doneres på vegne av selskapet, kontrollerer at donasjoner er tilbørlige og proporsjonale og ikke virker som upassende utbetalinger eller bestiktelser
- » Påser at alt frivillig arbeid vi forplikter oss til på personlig basis ikke går ut over arbeidet.

Sp Innkjøpssjefen for et stort selskap gir meg min første ordre, men forventer at jeg donerer £ 200 til et lokalt idrettslag. Vårt selskap sponser aktivt lokale aktiviteter. Gjelder de samme reglene for denne donasjonen? Hva skal jeg gjøre?

Sv Du bør ikke donere beløpet. Selv om vi støtter lokale aktiviteter og veldedigheter, kan en donasjon på slike vilkår anses for å være en utilbørlig utbetaling eller en bestikkelse. Du bør diskutere saken med nærmeste leder eller juridisk avdeling.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Gjøre det rette, rettferdighet



Politiske bidrag og aktiviteter

Våre prinsipper

Det er selskapets politikk at donasjoner eller annen støtte til politiske partier eller kampanjer er forbudt.

Dette betyr at vi:

- » Ikke bruker selskapets midler, eiendom eller andre eiendeler til å gi bidrag eller donasjoner til politiske kandidater, partier eller saker
- » Ikke bruker arbeidstiden til engasjement i politiske aktiviteter
- » Påser at personlige politiske aktiviteter og bidrag ikke innvirker på selskapet.

Sp En medarbeider er aktiv i lokalpolitikken og har bestemt seg for å stille til valg. Denne aktiviteten kommer ikke til å innvirke på arbeidstiden. Han har hengt opp plakater av seg selv og partiet sitt i kantinen og i andre områder. Ingen befinner seg i offentlige områder. Er dette greit?

Sv Hva medarbeidere gjør på fritiden er opp til dem. Det er imidlertid ikke akseptabelt å henge opp politiske plakater på arbeidsplassen. Våre retningslinjer er klare på dette punktet: Påse at personlige politiske aktiviteter og interesser ikke antyder at selskapet er involvert.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Rettferdighet

MYNDIGHET: Personlig eierskap



Respekt for miljøet

Våre prinsipper

Vi forplikter oss til å utføre virksomheten vår på en måte som verner om miljøet. Som ansvarlige borgere jobber vi hardt for at arbeidet vårt skal ha minst mulig negativ innvirkning på lokalsamfunnene vi driver i. Vi tar kontinuerlig reduksjon i miljøinnvirkning på alvor, vi bevarer og beskytter naturressurser og begrenser energi- og vannforbruk.

Dette betyr at vi:

- » Overholder alle gjeldende miljøvernlover og -forskrifter, og streber etter best mulig praksis i alle aktiviteter
- » Bruker ressursene våre slik at vi minimerer materialforbruk, avhender avfall på riktig måte, reduserer skadelige utslipp og fremmer energisparing og resirkulering
- » Forsikrer leverandører og forretningspartnere om at deres miljøinnvirkning behandles etter standarder gruppen kan akseptere
- » Overholder alle gruppens og driftsselskapets retningslinjer.

Du kan snakke med: Bygnings- eller driftsleder

Mer informasjon: Spectris-gruppens manual - Environmental Policy (miljøpolitikk) eller selskapets miljøpolitikk



Sp To kolleger tømmer spillolje i et avløp. De forklarer at de ikke har noe sted å oppbevare den, og at den ikke er giftig. Er dette akseptabelt?

Sv Nei. Du må be dem stoppe umiddelbart og tilkalle en rengjøringsgruppe. Spectris har klare regler for avfallsavhandling, og disse må følges. Hvis de nekter å samarbeide, må du rapportere dette til lederen eller en annen topplerer. Spectris kan bli etterforsket av det relevante miljøvernbyrået, bli pålagt sanksjoner og muligens få omdømmet vårt svekket.

HVILKE VERDIER?

ABSOLUTT INTEGRITET: Gjøre det rette

HØY YTELSE: Handle uten å gå på akkord med miljøet



Hvordan du kan engasjere deg

Etikkrepresentanten kan gi deg mer informasjon om etisk ledelse i ditt driftsselskap eller i gruppen, herunder hvordan du involverer deg i engasjements- og bevissthetsinitiativer eller kommer med ideer om hvordan retningslinjene og etikkprogrammet kan forbedres.

Og fortell oss de gode historiene

Disse retningslinjene gjentar vårt ansvar for å snakke ut når vi har problemer eller mistenker brudd på retningslinjene. Men hver dag anerkjenner likevel mange av oss verdien av integritet og gjør det rette i jobben, så vi vil høre gode historier også.

Hvis du vet om enestående eksempler på etisk ledelse, ber vi deg fortelle det til etikkrepresentanten.





Retningslinjer, ytterligere veiledning og kontaktinformasjon

Det er henvist til en rekke retningslinjer og prosedyrer for Spectris-gruppen i disse retningslinjene som kilder og ytterligere informasjon og rettledning for etiske spørsmål. Disse er oppført nedenfor:

Samarbeid

HMS-retningslinjer

Retningslinjer for menneskerettigheter

Jobbe med partnere og andre interessenter

Retningslinjer for kontroll av juridisk eksponering

Retningslinjer for due diligence av tredjeparter

Overholdelse av antitrust og konkurransesikrende lover

Retningslinjer for eksportregulering

Arbeid med selskapets aktiva

Håndbok for gruppens regnskapsregler

Åndsverk

Arbeid med informasjon

Retningslinjer for aksjehandel

Arbeid i lokalsamfunnet

Delegerte myndighetsgrenser

Miljøvernpolitikk

Kontaktopplysninger for Spectris' styresekretær, gruppens visesekretær og ansvarlig for internrevisjon er som følger:

Telefon: +44(0)1784 470470

E-post: ethics@spectris.com

Spectris plc

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



Spectris Hotline

Enten du vil ta opp saker eller rapportere brudd på retningslinjene, finner du opplysninger om hvem du kan snakke med og rådføre deg med i dette dokumentet. Du kan også ta opp saker eller rapportere brudd på retningslinjene via Spectris Hotline på:

www.spectrishotline.com

eller på følgende numre:





Australia	1-800-339276
Østerrike	0800-291870
Belgia	0800-77004
Brasil	0800-8911667
Canada (engelsk)	1-877-310-0383
Canada (fransk)	1-855-350-9393
Kina (sørlige)	10-800-120-1239
Kina (nordlige)	10-800-712-1239
Tsjekkia	800-142-550
Danmark	80-882809
Finland	0800-1-14945
Frankrike	0800-902500
Frankrike	0800-1016582
Hong Kong	800-964214
Ungarn	06-800-17199
India	000-800-100-1071
Italia	800-786 907
Japan (engelsk)	0066-33-112505
automatisk melding på japansk	00531-121520
Mexico (spansk)	001-800-840-7907

Mexico (engelsk)	001-866-737-6850
Nederland	0800-0226174
Norge	800-15654
Polen	0-0800-1211571
Portugal	8008-12499
Romania	0808-03-4288
ved melding, ring	877-310-0383
Singapore	800-1204201
Sør-Afrika	080-09-92604
Sør-Korea (engelsk)	00-308-110-480
andre alternativ (engelsk)	00-798-11-009-8084
automatisk melding på koreansk	00-798-14-800-6599
Spania	900-991498
Sverige	020-79-8789
Sveits	0800-562907
Taiwan	00801-13-7956
FAE (Forente arabiske emirater)	8000-021
ved melding, ring	877-310-0383
Storbritannia	0800-032-8483
USA	1-877-310-0383

Disse numrene er også tilgjengelige på nettstedet til Spectris Hotline.



Spectris plc

Spectris utvikler og markedsfører produktivitetsforbedrende instrumenter og kontrollmekanismer. Spectris er oppført på London-børsen, er godkjent for medlemskap i FTSE4Good Index of socially-responsible companies (indeks for sosialt ansvarlige selskaper) og abonnerer på Institute of Business Ethics (instituttet for forretningsetikk).



In-line-instrumenter

BETA LaserMike
Measured by Commitment

 **Brüel & Kjær Vibro**


RAISING YOUR PRODUCTIVITY

 **FUSION UV**
SYSTEMS, INC.



SERVOMEX 

Materialanalyse


Malvern

 **PANalytical**

 **PARTICLE**
MEASURING
SYSTEMS

Industrikontrollmekanismer

MICROSCAN.

red Ipn

 **OMEGA**

Testing og måling

Brüel & Kjær 



