

# Værdien af integritet

Forretningsetiske Principper



spectris

Brüel & Kjær 





<b>Meddelelse fra Chief Executive</b> .....	02	Gaver og repræsentation .....	50
<b>Meddelelse fra den administrerende direktør</b> ...	04	Fair konkurrence .....	54
<b>Forpligtelsen over for vores værdier</b> .....	06	Handelskontrol .....	59
<b>At arbejde med vores</b>		<b>At arbejde med virksomhedsaktiver</b> .....	62
<b>forretningsetiske principper</b> .....	10	Fysiske aktiver og virksomhedsmidler .....	64
Vores ansvar .....	14	Nøjagtighed i forretningsoplysninger	
Få hjælp og rådgivning, og sig din mening .....	16	og tilkendegivelser .....	66
Disciplinære sanktioner .....	18	Immaterielle rettigheder .....	68
Håndtering af problemer og sanktioner .....	19	<b>At arbejde med information</b> .....	70
Certificering .....	20	Fortrolige og beskyttede oplysninger .....	72
Spectris Beslutningsguide .....	21	Insiderviden og aktiehandel .....	74
<b>Samarbejde</b> .....	26	Ekstern kommunikation .....	76
Fair ansættelsesforhold og mangfoldighed .....	28	Personlige oplysninger .....	79
Gensidig respekt .....	30	It-systemer .....	81
Sundhed, sikkerhed og trivsel på arbejdspladsen .....	32	<b>At arbejde i vores samfund</b> .....	83
Menneskerettigheder .....	34	Velgørenhed og samfundsaktiviteter .....	85
Interessekonflikter .....	36	Politiske bidrag eller aktiviteter .....	87
<b>Samarbejde med partnere og andre interessenter</b> .....	38	Respekt for miljøet .....	88
Produktkvalitet og -sikkerhed .....	40	<b>Sådan bliver du involveret</b> .....	90
Samarbejde med tredjeparter .....	42	<b>Politikker, yderligere vejledning og</b>	
Vores leverandører .....	45	<b>kontaktoplysninger</b> .....	91
Bestikkelse og korruption .....	47	<b>Spectris hotline</b> .....	92



# Meddelelse fra Chief Executive

Kære kolleger

Hos Spectris har vi adskillige langsigtede mål:

- » at blive den foretrukne ejer af produktivitetsforbedrende virksomheder
- » at levere den bedste værdi på lang sigt til vores kunder og aktionærer
- » at skabe en præstationsdrevet kultur på tværs af alle vores driftsselskaber og blive førende på vores valgte markeder
- » at være en virksomhed, som vi er stolte af at være ansat i, hvor vi føler os værdsat, motiverede og i stand til at opnå vores fulde potentiale.

For at nå vores mål, skal vi forpligte os til og arbejde i overensstemmelse med vores værdier, og den første blandt disse er ubegrænset integritet. En kultur grundlagt på integritet er nøglen til at opfylde vores strategiske ambitioner og skabe et forretningsmiljø, hvor vi alle kan være stolte af det, vi beskæftiger os med. Mangel på integritet og den deraf følgende uetiske adfærd vil have den modsatte virkning – skade vores virksomhed og de samfund, vi arbejder i.

Vores værdier fremgår af disse Forretningsetiske Principper. Gennem vores Ethics Officers har I fortalt os, hvad I gerne vil se afspejlet i disse principper. Jeres bidrag til vores forpligtelsesproces demonstrerer, at I anerkender værdien af integritet i alle vores forretningsforhold og viser jeres dedikation til at være ansvarlige, etiske Spectris-medarbejdere. Jeg er stolt af jeres kollektive, dedikerede indsats.

Disse principper fastlægger de principper og forventede adfærdsstandarder, som vi skal følge. Principperne kan imidlertid ikke dække enhver situation eller ethvert dilemma, som I vil stå overfor som medarbejdere, så I bør søge yderligere vejledning, hvis der er noget, I er i tvivl om.

Vi ønsker at være en succesrig virksomhed, men hvordan vi opnår vores succes, er også yderst vigtigt for os alle. Vores succes skal være baseret på en ægte forpligtelse over for vores værdier.

*John Elkington*





# Meddelelse fra den administrerende direktør

Kære kolleger

For at nå vores mål skal vi forpligte os til og handle i overensstemmelse med vores værdier. En udadvendt og etisk kultur er afgørende for at nå vores strategiske mål og skabe en arbejdsplads, vi alle kan være stolte af.

Brüel & Kjær Sound & Vibration er en fantastisk virksomhed med et solidt ry i branchen takket være årtiers målrettet arbejde. Vi har alle en forpligtelse til at beskytte vores stærke brand og gode omdømme. Det er derfor, vi fortsat vil bestræbe os på at sikre, at vi handler etisk i alt, hvad vi foretager os. Uetisk adfærd vil have en negativ virkning - skade vores virksomhed i de samfund vi arbejder i.

Vi vil opretholde vores høje etiske standarder ved at anerkende værdien af integritet i alle vores forretningsanliggender og vise vores forpligtelse til at være ansvarlige, etiske Brüel & Kjær Sound & Vibration medarbejdere. Personligt er jeg stolt af, hvad vi har opnået gennem vores fælles dedikerede indsats.

Vores Forretningsetiske Principper indeholder de forventede adfærdsstandarder, som vi skal følge. Principperne kan imidlertid ikke dække enhver situation eller ethvert dilemma, som I vil stå overfor som medarbejdere, så I bør søge yderligere vejledning, hvis der er noget, I er i tvivl om.

Vi ønsker fortsat at være en succesrig virksomhed, men den måde, hvorpå vi opnår vores succes, er yderst vigtig for os alle sammen. Vores succes er afhængig af, at vi lever og arbejder i overensstemmelse med vores værdier.

L. Rasmussen





# Forpligtelse over for vores værdier





# Forpligtelse over for vores værdier

Vores værdier, og hvad de betyder for os, underbygger den måde, vi arbejder på, leder vores beslutningstagning og former vores kultur.



Vi forpligter os til:

## Ubegrænset integritet

- » altid at være ærlige og tydelige i alt, hvad vi foretager os
- » at gøre det rigtige, selv hvis det betyder tab af omsætning
- » at holde vores løfter og overholde vores forpligtelser
- » at behandle vores medarbejdere og samarbejdspartnere ordentligt og med respekt.



## Tillid og selvbestemmelse

- » at skabe en handlekraftig kultur, hvor medarbejdere tager initiativ og får succes
- » at udfordre vores medarbejdere til at udvikle sig og nå deres højeste potentiale individuelt og i fællesskab
- » at have tillid til, at vores medarbejdere påtager sig et personligt ejerskab og ansvar og lærer af deres erfaringer.

## Kundefokus

- » at samarbejde med vores kunder for at styrke deres produktivitet og resultater
- » at lytte til kundernes udfordringer og forudse deres fremtidige behov
- » at leve op til vores løfter overfor vores kunder.





## Kompromisløs innovation

- » at levere et højt afkast og blivende værdi til vores aktionærer
- » til stadighed at forbedre produkter, serviceydelser og forretningsprocesser
- » konstant at finde måder til at forbedre produkter og ydelser samt personlige og kundemæssige resultater for at skabe maksimal værdi
- » at udfordre status quo.

## Toppræstation

- » at leve op til de højeste standarder for vores interne forpligtelser over for hinanden, og vores eksterne forpligtelser over for vores kunder
- » at udvikle robuste forretningsområder, der er i verdensklasse
- » at handle omgående uden at gå på kompromis med kvalitet, sikkerhed, miljø og vores integritet.



# At arbejde med vores forretningsetiske principper

A close-up photograph of a woman with blonde hair tied back, wearing a light blue lab coat. She is looking through the eyepieces of a white and black compound microscope. Her hands are holding the microscope. The background is blurred, showing a laboratory setting.



# At arbejde med vores forretningsetiske principper

Den filosofi, der driver vores koncern, betyder, at vores driftsselskaber er betroede og bemyndigede til at styre deres virksomheder på en uafhængig og dynamisk måde.

Vores virksomheder og produkter er forskelligartede og betjener forskellige slutbrugermarkeder verden over.

Vores medarbejdere leverer den **innovation**, den fremragende tekniske kunnen, der fører til **toppræstationer** og det **kundefokus**, der gør hvert enkelt driftsselskab førende i deres branche.

Vi værdsætter vores forskellige færdigheder, erfaringer, perspektiver, nationaliteter og kulturer.

Hos Spectris er vi imidlertid forenet i vores forpligtelse til **ubegrænset integritet**, som underbygger vores arbejdsfilosofi og vores mangfoldighed, hvad angår virksomheden og medarbejdere. Vi er fælles om vores etiske værdier, og de danner grundlaget for vores kollektive succes.

Vores Forretningsetiske Principper er baserede på vores værdier og fastlægger de principper og standarder, som vi arbejder og driver vores virksomhed efter. Den giver vejledning, inspiration og praktiske råd om, hvordan vi skal arbejde sammen med vores partnere og andre interessenter, med virksomhedsaktiver og -information og i vores samfund.



**Tillid og selvbestemmelse** hjælper med at skabe vores succes. Som enkeltpersoner opfordres vi til at tage personligt ansvar for vores arbejde, og det overlades til os at foretage afgørende vurderinger og beslutninger. Vi må dog også indse, at vi muligvis ikke altid har svaret. Ethiske dilemmaer er ofte vanskelige at fortolke og løse. Gennem alle disse principper forklarer vi, hvem man kan opsøge for hjælp og rådgivning, eller hvorfra der kan rekvireres mere detaljerede oplysninger.

Principperne fastlægger også Spectris' forpligtelse til en åben, transperant og ikke-gengældelses kultur.

Vi har alle en rolle i at sikre, at vi gør det rigtige, når vi arbejder. Derfor gælder de idéer, principper og standarder, som er fastlagt i vores principper for:

- » medarbejdere, uanset jobfunktion, stilling eller anciennitet
- » Spectris plc og alle dets datterselskaber (samlet "Koncernen")
- » alle vores samarbejdspartnere.



Spectris er en global virksomhed, og vi skal være forstående over for lokale skikke og overholde de love, der gælder i de lande, hvor vi opererer. Hvor vores principper, standarder eller vejledning, som fastlagt i disse principper og i vores andre koncernpolitikker, er i strid med gældende lokale love, skal vi følge den højere standard og sikre, at den lokale lovgivning overholdes. Vi gør de samme adfærdsstandarder gældende overalt, hvor vi driver forretning.

Disse Principper, dateret 2012, erstatter de tidligere Spectris plc Forretningsetiske Principper der blev offentliggjort i 2009. De skal følges sammen med de politikker og procedurer, der er fastlagt i Spectris Group Manual og de forskellige koncernpolitikker og -vejledninger. Hvis vi mener, der er en konflikt mellem nogen af kravene i disse principper og politikker, skal vi tage det op med vores lokale ledelse, Spectris plc Company Secretary eller Group Deputy Secretary.



## Vores ansvar

Vi forventes hver især at udvise etisk lederskab og leve efter de værdier, der fremmer vores virksomheds fortsatte succes og beskytter dens omdømme. Dette gælder for alle uanset vores stilling, hvad enten vi er medarbejdere, ledere, direktører eller samarbejdspartnere.

Vi har derfor alle et personligt ansvar for at:

- » forstå vores forretningsetiske principper og de værdier, de principper og den adfærd, der forventes af os, og som er nødvendig for vores job
- » sikre, at vores adfærd stemmer overens med de standarder, der er fastlagt i vores principper
- » overholde alle gældende love og bestemmelser
- » søge vejledning, når vi er i tvivl om den rette fremgangsmåde
- » bringe det frem, hvis vi får mistanke om eventuelle overtrædelser.

Hvis vi leder medarbejdere, har vi et yderligere ansvar for at:

- » skabe og udvikle en kultur, hvor medlemmerne af vores team føler sig i stand til og er trygge ved at sige deres mening og bringe etiske problemstillinger op
- » engagere sig i og følge op på spørgsmål og problemer i tide og på en passende måde
- » være et forbillede, vise et godt eksempel og udvise integritet på højt niveau til hver en tid
- » sørge for, at vores team forstår, at forretningsresultater aldrig er vigtigere end vores integritet
- » sørge for, at de forretningsetiske principper udleveres til alle i vores team, og at de forstår dem.

Vores samarbejdspartnere har ansvar for at:

- » kende til og overholde vores etiske standarder samt sikre, at alle, som de engagerer på vores vegne, gør det samme.





Spectris og vores driftsselskaber er forpligtede til:

- » at stille undervisning og ressourcer til rådighed, så vores medarbejdere er i stand til at genkende og tackle etiske problemer
- » aldrig at bede os om at overtræde vores forretningsetiske principper eller at handle på en måde, der er i uoverensstemmelse med vores værdier, love eller bestemmelser (for eksempel for at nå mål eller sikre omsætning eller af enhver anden grund)
- » at stille åbne kommunikationskanaler til rådighed, der gør det muligt at fremkomme med sine betænkeligheder og behandle dem på behørig vis
- » at skride til handling, hvis der sker et brud på vores forretningsetiske principper
- » at sikre, at ingen udsættes for sanktioner efter i god tro at have rapporteret mistanke om ureglementeret adfærd.





## Få hjælp og rådgivning, og sig din mening

Vi er forpligtet til at skabe og opretholde et miljø, hvor vi hver især kan få rådgivning og stille spørgsmål til forretningsadfærd og etiske problemer. Vi vil sommetider stå over for etiske dilemmaer, som vi ikke er sikre på, hvordan vi løser, og som vi behøver specifik vejledning til. I mange tilfælde vil det være passende at tale med vores leder eller vores udpegede Ethics Officer. I andre tilfælde kan det være tilrådeligt at rådføre sig med eksperter inden for de relevante områder.

Alvorlige overtrædelser af de forretningsetiske principper skal rapporteres til direktøren for et driftsselskab, Spectris plc Company Secretary, Head of Internal Audit eller via Spectris Hotline.

Etiske dilemmaer og problemer eller spørgsmål om anvendelsen af vores forretningsetiske principper kan også bringes op og diskuteres med Spectris plc Company Secretary eller Group Deputy Secretary.

Vores forretningsetiske principper kan ikke være udtømmende eller fastlægge alle nødvendige juridiske eller etiske standarder. Derfor skal vi søge rådgivning, hvis der er noget, vi er i tvivl om. Hvis du af en eller anden grund er utryk ved at bringe problemer op via de tilgængelige kanaler, eller hvis du har bragt problemer op eller været vidne til eller har oplevet uetisk adfærd, og disse problemer efter din mening ikke er blevet løst på en tilfredsstillende måde, kan disse indberettes til Spectris Hotline. Spectris Hotline administreres af en uafhængig tredjepart, som vil fremsende indberetninger til den relevante Spectris plc repræsentant.



I overensstemmelse med vores åbne og gennemsigtige kultur foretrækker vi, at indberetninger foregår åbent med navn og kontaktoplysninger, så der kan foretages en gennemgribende undersøgelse. Vi vil gøre os alle bestræbelser på at holde disse oplysninger fortrolige og kun lade dem, der er specifikt involveret i undersøgelsen af problemer, kende til dem. Vi accepterer også, at det i nogle tilfælde må foretrækkes at foretage en anonym indberetning.

Spectris Hotline er tilgængelig på de numre, der er anført bagerst i disse principper eller på:

**[www.spectrishotline.com](http://www.spectrishotline.com)**





## Disciplinære sanktioner

Hvis en medarbejder, på trods af vores forpligtelse til integritet, undlader at leve op til vores værdier eller overholde vores principper, koncernpolitikker og -procedurer og/eller gældende love og bestemmelser, vil vedkommende blive underlagt en disciplinær sanktion. Omfanget af en disciplinær sanktion vil afhænge af omstændighederne for overtrædelsen, men kan resultere i opsigelse og anmeldelse til myndighederne. Disciplinære sanktioner vil blive udført på en måde, der er i overensstemmelse med koncernens politikker og praksisser såvel som relevante love.





## Håndtering af problemer og sanktioner

Spectris er resolut, når det drejer sig om at håndtere alle problemer, der er blevet indberettet i god tro. God tro betyder at give alle oplysninger vedrørende et problem og være af den opfattelse, at det er sandt. Spectris vil undersøge alle indberettede sager og, hvor en overtrædelse har fundet sted, foretage de nødvendige handlinger for at løse problemet.

Spectris ser meget alvorligt på enhver påstand om sanktioner, repressalier eller forskelsbehandling overfor nogen som har fremdraget et etisk problem, indberettet mulig upassende adfærd i god tro eller ydet assistance i en undersøgelse. Derfor vil Spectris tage de nødvendige skridt mod alle, der har gengældt sig på en anden person, uanset vedkommendes stilling. Alle, som tager del i gengældelsesaktioner eller repressalier, kan forvente at blive udsat for sanktioner, hvilket i yderste konsekvens kan resultere i afskedigelse.



# Certificering

Vi skal hver især bekræfte, at vi har læst og forstået vores forretningsetiske principper, og at vi vil overholde dem. Derudover skal visse seniorledere hvert år at bekræfte, at de har indberettet alle overtrædelser af de forretningsetiske principper, som de har fået kendskab til.





# Spectris Beslutningsguide

En gang imellem kan vi alle komme til at stå i en situation, hvor det "rigtige" svar ikke er indlysende (et etisk dilemma), eller hvor vi kender det rigtige svar, men finder det vanskeligt at finde modet eller måden til at handle herefter (en etisk udfordring).

Et dilemma opstår, når vi har modstridende interesser eller regler, hvilket gør det vanskeligt at beslutte sig for det "rigtige" valg (for eksempel ærlighed kontra loyalitet). Det er en udfordring, når den rigtige fremgangsmåde er åbenbar, men det er usikkert, om den pågældende har styrken eller midlerne til at gennemføre beslutningen.

Først skal vi acceptere, at vi står over for et dilemma eller en udfordring. Når vi erkender dette, er det vigtigt, at vi tager os tid til at stoppe op og gennemtænke problemerne, finde beslutsomheden til at handle ud fra det, vi mener er rigtigt og sikre, at vi deler vores synspunkter, og hvad vi måtte have lært med andre.

Beslutningsguiden er blevet udfærdiget som et enkelt redskab til at hjælpe dem, der står over for etiske dilemmaer eller udfordringer. Guiden indeholder et simpelt sæt af spørgsmål som hjælp til beslutningsprocessen. Den vil også hjælpe med at strukturere drøftelser med vores kolleger.



## Står jeg over for et etisk dilemma eller en etisk udfordring? Hvis det er tilfældet...



**stop op, tænk dig om, vær modig, tal med andre...**





Du kan gennemgå spørgsmålene i vilkårlig rækkefølge, og intet spørgsmål bliver nødvendigvis anset for at være vigtigere end et andet. Selvom denne øvelse ikke er beregnet til at gøre vores beslutningstagning langsommere, skal du sørge for, at du (og alle andre som du eventuelt træffer beslutningen med i fællesskab) nøje overvejer alle punkter. Denne Guide vil kun hjælpe, hvis du er ærlig med hensyn til at anerkende og arbejde med de fremlagte udfordringer og dilemmaer. Den er beregnet til at hjælpe os med at anerkende værdien af integritet i virksomheden og understreger vigtigheden af at træffe beslutninger med tanke på integritet.

I det følgende er der flere oplysninger om, hvordan Beslutningsguiden kan hjælpe os med at **stoppe op, tænke os om**, være **modige** og **dele med andre**.

### Har jeg alle fakta?

- » Har jeg alle de fakta eller oplysninger, jeg har brug for, til at træffe en fair og objektiv beslutning?
- » Er der nogen faktorer, der kan påvirke min eller andre involverede personers dømmekraft?
- » Er alle kontroversielle fakta blevet tilstrækkeligt verificerede?



### **Hvilke af vores værdier og elementer af de forretningsetiske principper gælder her?**

- » Hvad er det, der gør mig ilde til mode ved denne beslutning, og hvorfor?
- » Hvilke af vores værdier er relevante for denne beslutning, og hvordan passer min beslutning til disse?
- » Forstår jeg hvilke dele af vores forretningsetiske principper, der er relevante for denne beslutning?

### **Har jeg overvejet alternative muligheder og deres fordele?**

- » Har jeg tænkt kreativt? Hvem kan ellers hjælpe?
- » Hvem gavner denne beslutning?
- » Hvem kunne blive negativt påvirket af denne beslutning?

### **Sætter jeg et godt eksempel?**

#### **Hvordan vil andre se dette?**

- » Lever jeg op til rollen som en etisk leder?
- » Hvad er vigtigt her ifølge min intuition?
- » Hvilken virkning ville det have, hvis min handling blev almindeligt kendt og diskuteret?
- » Hvordan ville andre eventuelt reagere, hvis de hørte om det via pressen eller sociale medier? Hvad ville det betyde for nøglekunder, leverandører og andre samarbejdspartnere?

### **Har jeg spurgt de rette personer til råds?**

- » Har jeg fået de bedste råd og vejledning til at kunne træffe den bedste beslutning? Har min forklaring af problemet været ærlig?
- » Ved jeg, hvem der vil blive påvirket af denne beslutning?
- » Har jeg bemyndigelse til at træffe den?
- » Er de rette personer blevet informeret om min beslutning?



### Er det lovligt?

- » Ved jeg, om der er nogen juridiske implikationer her, heriblandt internationale konventioner? Hvem kan jeg spørge?
- » Er alle relevante forpligtelser blevet overvejet, f.eks. miljø, samfund, sundhed og sikkerhed (selvom de ikke er juridisk bindende)?
- » Hvis jeg ved, at det er lovligt, har jeg da stadig overvejet alle de andre spørgsmål omhyggeligt? (Vær opmærksom på, at den adfærdsstandard, som vi selv sætter hos Spectris, ofte kan være højere end den lovmæssige minimumsstandard).

Vi bør aldrig føle det nødvendigt at træffe vanskelige beslutninger alene. Disse forretningsetiske principper, din Ethics Officer og alle dine kolleger er her for at give dig støtte og vejledning.

A portrait of a young man with short brown hair and a light beard, smiling warmly at the camera. He is wearing a light blue button-down shirt. The background is a soft-focus office interior with windows.

# Samarbejde



# Samarbejde

Vi er vores virksomheds største aktiv. Vi leverer innovationen, forpligtelsen til kundefokus og toppræstationen, der gør gode idéer og intentioner til succes. Det er afgørende, at vores arbejdsmiljøer er rummelige og respektfulde steder, hvor vi bliver værdsat. Vores fairness over for vores medarbejdere betyder, at vi behandler hinanden med værdighed og respekt.





# Fair ansættelsesforhold og mangfoldighed

## Vores principper

Gennem vores handlinger viser vi Spectris' og vores driftsselskabers forpligtelse til ligestilling i ansættelsessituationer. Som en del af vores kultur, der er præget af respekt mener vi, at medarbejdere med forskellige baggrunde og holdinger tilføjer kreativitet til virksomheden, og vi opfordrer til mangfoldighed på arbejdspladsen. Vi forpligter os til ligestilling inden for rekruttering, ansættelse, undervisning og udvikling samt forfremmelse uanset race, farve, religion eller tro, nationalitet, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, alder, civil status, handicap eller militær veteranstatus.

## Dette betyder, at vi vil:

- » træffe beslutninger om ansættelse, løn, personalegoder, forfremmelser og andre ansættelsesrelaterede forhold baseret på en persons erfaringer, præstationer og færdigheder samt virksomhedens behov
- » ikke træffe beslutninger baseret på faktorer, som er irrelevante for en persons evne til at udføre jobbet, når vi rekrutterer eller leder medarbejdere
- » vil stræbe efter en positiv arbejdsplads, hvor medarbejdere anerkendes og belønnes for deres indsats og unikke bidrag.



**Sp** Jeg står i spidsen for et lille team, og vi har for nylig fået en ny medarbejder med en anden etnisk baggrund. En af de erfarne medarbejdere klager konstant over kvaliteten af den nye medarbejders arbejde og hans underlige væremåde. Han tror endvidere, at den nye medarbejder er i ledtog med andre medarbejdere med samme baggrund, da han konstant ser dem sammen. Hvad skal jeg gøre?

**Sv** Tal først med den erfarne medarbejder vedrørende hans observationer og problemer. Diskrimination mod en anden medarbejder er uacceptabel, uanset årsag. Begge medarbejdere kan have behov for undervisning i at arbejde med personer fra forskellige kulturer og baggrunde. Bed dit lokale HR-team om kvalificeret rådgivning.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Respekt

TILLID OG SELVBESTEMMELSE: Kollektivt teamwork



# Gensidig respekt

## Vores principper

Vi udviser respekt for vores kolleger og handler aldrig på upassende vis over for dem. Et positivt, åbent og rummeligt arbejdsmiljø er et, hvor vi føler os respekterede og trygge ved hinanden.

## Dette betyder, at vi vil:

- » lytte til andre og værdsætte deres holdninger og bidrag, også selvom deres holdninger afviger fra vores egne
- » ikke deltage i adfærd, der kan anses for respektløs, intimiderende, aggressiv, ydmygende, voldelig eller chikanerende, herunder enhver form for sexchikane
- » ikke behandle vores kolleger upassende på grund af personlige oplysninger, som vi har kendskab til i kraft af vores stilling.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder eller HR-teamet

**Yderligere oplysninger:** Din virksomheds ansættelsespolitik eller personalehåndbog





**Sp** Min leder er i dårligt humør på arbejdet, og jeg undgår ham hele dagen. Jeg er ved at tage hjem efter en dag på arbejdet, da jeg ser ham råbe og bande ad en kollega. Hans adfærd påvirker ikke mig direkte. Hvad skal jeg gøre?

**Sv** Din leders adfærd er uacceptabel. Det er aldrig passende at råbe eller bande ad en kollega. Hvis du finder det ubehageligt at tale med din leder direkte, kan du tale med en anden leder, dit HR-team eller enhver leder i virksomheden.

---

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Respekt



# Sundhed, sikkerhed og trivsel på arbejdspladsen

## Vores principper

Vores trivsel kommer først. Det er derfor, vi fremmer sundhed og sikkerhed i vores daglige arbejde. Vi er ansvarlige for at skabe og fremme en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig sikre og beskyttede.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, virksomhedens tekniske team eller sundheds- og sikkerhedspersonale

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc Sundheds- og sikkerhedspolitik, Kørselspolitik, din virksomheds sundheds- og sikkerhedspolitik og alle specifikke anvisninger for brug af udstyr

## Dette betyder, at vi vil:

- » kende og følge alle love, bestemmelser og virksomhedspolitikker om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen
- » deltage i sikkerhedsuddannelse
- » bruge beskyttelsesudstyr, sikkerhedsanordninger og arbejdsbeklædning som påkrævet
- » sige til og gøre vores ledere opmærksomme på alle farlige eller usikre situationer, som vi støder på
- » sikre, at alle samarbejdspartnere eller entreprenører, der arbejder på vores arbejdsplads, følger sikkerhedsprocedurerne
- » aldrig indtage eller være under indflydelse af ulovlige stoffer på virksomheden eller i forretningsøjemed
- » aldrig være påvirket af eller indtage alkohol eller ulovlige stoffer, når vi befinder os på virksomhedens eller en kundes produktionslinje eller anlæg
- » kun indtage alkohol i forbindelse med virksomhedsøjemed, hvor det er passende og med måde



- » overholde medicinalproducentens anbefalinger med hensyn til betjening af udstyr og køretøjer ved brug af medicin
- » foretage vigtige sundheds- og sikkerhedsovervejelser i alle vores arbejdsaktiviteter.

**Sp** Min leder minder mig konstant om, hvor vigtigt det er at være iført sikkerhedsudstyr i overensstemmelse med de viste skilte. Men hver gang han viser folk rundt på laboratoriet, er hverken han eller hans gæster nogensinde iført sikkerhedsbriller eller ørepropper. Skal jeg gøre opmærksom på dette?

**Sv** Ja. Reglerne vedrørende beskyttelsesudstyr gælder for alle, og de eksisterer af hensyn til alles sikkerhed. Du bør rejse dette med din leder eller spørge en anden leder eller rådføre dig med sundheds- og sikkerheds- eller HR-repræsentanten.

---

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: At gøre det rigtige

TILLID OG SELVBESTEMMELSE: Personligt ejerskab og ansvar

TOPPRÆSTATION: At handle uden at gå på kompromis med sikkerheden



# Menneskerettigheder

## Vores principper

Spectris anvender internationalt anerkendte menneskerettighedsstandarder, overalt hvor vi driver virksomhed. Virksomhedens menneskerettighedspolitik er i overensstemmelse med menneskerettighedsprincipperne, som fremsat i den Internationale Arbejdsorganisations kernekonventioner. Denne politik fastlægger de standarder, vi anvender i vores forhold til medarbejdere, samarbejdspartnere og de samfund, vi arbejder i, samt den forventede adfærd vedrørende:

Ansættelsesrettigheder og -muligheder, chikane på arbejdspladsen, støtte til handicappede personer, brug af tvungen eller børnearbejdskraft, foreningsfrihed, overenskomstforhandlinger, miljøpraksis og sikre arbejdsforhold. Vi har alle et ansvar for at fremme og beskytte menneskerettigheder og frihed.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder eller HR-teamet

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc

Menneskerettighedspolitik og din virksomheds menneskerettighedspolitik eller relateret politik



### Dette betyder, at vi vil:

- » altid respektere menneskerettighederne for de personer, som vi arbejder sammen med og kommer i kontakt med som Spectris-medarbejdere
- » overholde gældende love vedrørende medarbejderes foreningsfrihed og frihed til overenskomstforhandlinger uden frygt for diskrimination
- » ikke bruge tvungen arbejdskraft eller børnearbejdskraft eller engagere os med nogen partnere, som gør det
- » betale lønninger og have personalegoder, som opfylder eller overstiger nationale minimumskrav og overholde bestemmelser for arbejdstid, hvor det er relevant
- » gøre vores partnere opmærksomme på vores menneskerettighedspolitik og opfordre dem til at indføre lignende standarder.

**Sp** Jeg arbejder i indkøbsteamet. Under et besøg på en af vores leverandørers faciliteter lagde jeg mærke til, at flere af deres medarbejdere forekom meget unge og i skolealderen. Ingen af disse unge medarbejdere er nogensinde på vores områder. Er det mit problem?

**Sv** Ja. Du bør tale med leverandøren for at få yderligere oplysninger og afklare situationen. Hos Spectris accepterer vi ikke børnearbejdskraft, og vi forventer, at alle leverandører har de samme standarder.

### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Fairness



# Interessekonflikter

## Vores principper

Vi skal udvise loyalitet over for vores virksomhed og kolleger ved at undgå enhver form for personlige eller familieinteresser, der kan medføre, at vi handler imod virksomhedens bedste interesser.

Som en del af vores job har vi ansvar for at sikre, at personlige aktiviteter ikke strider mod vores professionelle pligter eller loyaliteten over for virksomheden og vores kolleger. En personlig interesse kan indimellem være i modstrid med vores ansvar over for virksomheden. Sådanne konflikter kan opstå på flere måder, og vi har pligt til omhyggeligt at overveje de situationer, hvor vores loyalitet kan blive splittet og håndtere dem på passende vis. Disse kan omfatte: Ekstern ansættelse og tilknytningsforhold, deltagelse i

forretningsaktiviteter eller som bestyrelsesmedlem hos en af virksomhedens kunder, leverandører eller konkurrenter, at have eller få personlig økonomisk interesse i en konkurrent, kunde eller leverandør (bortset fra at have aktier eller værdipapirer, der er noteret på en anerkendt børs) eller at samarbejde direkte med et familiemedlem eller en person, som vi har et personligt forhold til. Vi vil være åbne og gennemskelige omkring alle potentielle interessekonflikter og diskutere dem med vores nærmeste leder.

## Dette betyder, at vi vil:

- » undgå situationer, hvor vores personlige interesser kan være i strid med vores driftsvirksomheds interesser eller påvirke vores kolleger negativt
- » altid fremlægge alle interessekonflikter eller potentielle interessekonflikter over for vores nærmeste leder eller Ethics Officer og sikre, at disse er godkendt og registreret skriftligt i konfliktregistret

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, HR-teamet, det juridiske team, Ethics Officer eller Spectris Group Legal



- » ikke personligt yde nogen form for service til en konkurrent eller potentiel konkurrent, kunde eller leverandør
- » ikke bevidst drive forretning med et firma, der er ejet eller bestyres af en medarbejder i vores virksomhed eller dennes familie, uden først at indhente tilladelse og godkendelse til det.

**Sp** Jeg arbejder i HR. Da jeg gennemgik nogle jobansøgninger, lagde jeg mærke til nogle ligheder mellem navnene og adresseoplysningerne på en af ansøgerne og en af vores direktører. Direktøren, som vil være involveret i interviewprocessen, har ikke angivet, at hans datter er ansøgt. Kan vi inkludere hende i interviewprocessen?

**Sv** Hans datter kan søge jobbet, hvis det er blevet opslået eksternt. Direktøren skal angive, at hans datter har ansøgt om jobbet og udelukke sig selv fra interview- og ansættelsesprocessen. De kriterier, der bruges til at vurdere alle kandidaters egnethed til en stilling hos Spectris, er udelukkende baserede på kvalifikationer. Hvis datteren får jobbet, bør hendes far ikke være involveret i at føre tilsyn med hende eller fastsætte hendes løn. Der skal tages hensyn til, hvordan datterens ansættelse kunne opfattes af kolleger. Undersøg de lokale regler vedrørende nepotisme.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, gennemsigtighed, fairness

A man with dark hair, wearing a white lab coat over a light-colored striped shirt and clear safety glasses, is looking intently at a control panel. The control panel is filled with various buttons, switches, and small displays. The background is slightly blurred, showing more of the control panel and some equipment. The overall tone is professional and focused.

# Samarbejde med partnere og andre interessenter





# Samarbejde med partnere og andre interessenter

Vi tror, at vores partnere vælger at samarbejde med os ikke alene på grund af innovationen og kvaliteten af vores produkter og serviceydelser, men også på grund af de høje standarder, vi udviser for integritet. Vores virksomheds omdømme afhænger af, hvordan vi samarbejder med andre, den gensidige tillid, vi udvikler, og de forpligtelser, vi opfylder. Vores daglige samspil og kommunikation med vores kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere gør en forskel for vores succes. Vi vil kun vælge samarbejdspartnere, som vi ved, er velrenommerede efter at have foretaget en passende due diligence.

Vi respekterer de samfund og regeringerne i de samfund, hvor vi arbejder. Vi skyder ingen genveje, men driver vores forretning i overensstemmelse med alle relevante love, bestemmelser og gældende standarder. Hvor lovene er mindre restriktive end vores egne standarder, følger vi vores egne højere standarder.



# Produktkvalitet og -sikkerhed

## Vores principper

Vi forpligter os til at garantere kvaliteten og sikkerheden af vores produkter i alle faser – fra design til produktion, fra salg og bestilling til eftersalgsservice. Vi har en forpligtelse over for vores kunder til at levere produkter og serviceydelser, der opfylder vores løfter og deres krav – at yde god værdi og konsekvent levere produkter af kvalitet, som er pålidelige og sikre.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, teamene for produktudvikling, kvalitets- eller sikkerhedssikring eller det juridiske team eller Spectris Group Legal

## Dette betyder, at vi vil:

- » overholde alle relevante love og bestemmelser for produktkvalitet og -sikkerhed
- » forstå kontraktlige specifikationer eller andre krav, som vores virksomhed skal opfylde for at imødekomme vores kunders behov, herunder dem, der eksisterer på vores forskellige slutbrugermarkeder
- » følge stringente planer og procedurer for produktkvalitet, herunder kvalitetssikringstests, uden at gå på kompromis
- » yde høje standarder for eftersalgsservice og omgående rette op på det, når vores kunder bringer produktkvalitets- eller sikkerhedsproblemer op
- » omgående rapportere alle kvalitets- eller sikkerhedsproblemer, som vi får kendskab til, til vores nærmeste leder eller teamet for kvalitets- eller sikkerhedssikring.



**Sp** Jeg arbejder som tekniker i min virksomheds produktionsteam, og jeg har til opgave at gennemføre en produktforsendelse med en stram deadline. Jeg skal udføre sikringstests af produktkvaliteten, men hvis jeg gør det, vil forsendelsen blive forsinket. Jeg er under pres fra min leder om at overholde deadline, og jeg overvejer derfor at springe testen over. Alle mine produkter har indtil videre bestået testen, og jeg er sikker på, at testen ville være vellykket. Kan jeg springe denne test over?

**Sv** Nej, den strenge overholdelse af vores testprocedurer er ikke valgfri. Til trods for tidspresset er det ikke acceptabelt at springe testen over. Du skal først tale med din tilsynsførende. Hvis dette viser sig at være penibelt, kan du forklare et andet medlem af ledelsen, at testen skal gennemføres, og at dette kan bevirke en forsinkelse af forsendelsen. Hos Spectris tager vi aldrig genveje, når det drejer sig om kvalitet eller sikkerhed.

---

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Gennemsigtighed, at gøre det rigtige

KUNDEFOKUS: At opfylde vores forpligtelser

TOPPRÆSTATION: At handle uden at gå på kompromis med kvalitet og sikkerhed



# Samarbejde med tredjeparter

## Vores principper

Vi bruger forskellige tredjeparter – agenter, entreprenører, konsulenter og andre repræsentanter – til at betjene og sommetider repræsentere koncernen. Disse parter hjælper os med at skabe relationer til andre partnere og handler i visse tilfælde på vegne af eller repræsenterer koncernen. Derfor er det bydende nødvendigt, at de forstår vores

standarder og tilgang til at drive virksomhed. For at beskytte koncernen mod uforvarende at blive involveret i ulovlige eller korrupte praksisser har vi politikker og processer på plads for at sikre et omhyggeligt valg af vores samarbejdspartnere.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, juridisk team, salgsteam eller forretningsudviklingsteam, Spectris Group Legal og Spectris plc Company Secretary

**Yderligere oplysninger:** Bestikkelse og korruption samt Spectris plc Group Manual – Kontrol af juridisk eksponering og Politikken om due diligence for tredjeparter



### **Dette betyder, at vi vil:**

- » udføre forholdsmeæssig, men grundig due diligence af potentielle partnere, og vi engagerer kun dem, der opfylder vores etiske standarder
- » informere potentielle partnere om virksomhedens forventninger angående, hvordan de driver virksomhed på vores vegne
- » sikre, at der indgås standardaftaler (som anført i afsnittet Kontrol med juridisk eksponering i Group Manual), før tredjeparter leverer serviceydelser eller handler på vegne af virksomheden
- » kun foretage betalinger til tredjeparter på kommercielt rimelige vilkår og i overensstemmelse med markedspraksis og -love
- » lære at genkende og indberette faresignaler, der kan være tegn på, at tredjeparter undlader at overholde vores standarder
- » udlevere vores forretningsetiske principper til tredjeparter og bede om bekræftelse på modtagelsen og forståelsen, hvor det er nødvendigt, og sørge for undervisning i anti-korruption eller anden nødvendig uddannelse
- » ikke bruge tredjeparter til at udføre upassende forretninger eller ulovlige aktiviteter.



**Sp** Jeg har arbejdet med en agent i flere måneder, og han har været medvirkende til at få os introduceret til nye kunder. I sidste uge sendte han en regning, som indeholdt store beløb til repræsentation. Jeg fortalte ham, at regningen var usædvanligt høj, og han er kommet tilbage med en ny faktura, der kun anfører konsulent fees. Han er en meget indflydelsesrig person. Skal vi bare betale regningen?

**Sv** Nej. Vi har et ansvar for at sikre, at agenter og andre tredjeparter, som arbejder på vores vegne, overholder vores standarder og følger loven. Denne betaling skal kontrolleres af den lokale ledelse for at sikre, at den er korrekt.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, at gøre det rigtige



# Vores leverandører

## Vores principper

Vi ved, at vores succes afhænger af vores leverandørrelationer, der bygger på tillid og samarbejde. Det betyder, at vi behandler disse forhold med respekt, ærlighed og integritet, uanset størrelsen på transaktionen eller varigheden af vores forhold, og at vi betaler vores leverandører i overensstemmelse med vores kontraktmæssige og juridiske forpligtelser.

Vi anerkender også, at vores strategi med at outsource mindre vitale dele af produktionen ikke fratager os vores ansvar for produkternes etiske integritet eller vores leverandørers miljøpåvirkning. Derfor forventer vi, at vores leverandører overholder vores standarder angående menneskerettigheder, arbejdsforhold, sundhed, sikkerhed og miljøet.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, indkøbsteam eller juridisk team eller Spectris Group Legal

**Yderligere oplysninger:** Menneskerettigheder og din virksomheds indkøbspolitik



### Dette betyder, at vi vil:

- » give lige og åbne muligheder for vores leverandører til at komme med tilbud og vinde kontrakter i overensstemmelse med vores udvælgelseskriterier, der sikrer, at leverandører vælges ud fra kvalifikationer
- » kommunikere åbent og ærligt med vores leverandører
- » overholde vores aftaler med og forpligtelser over for vores leverandører
- » gøre vores leverandører opmærksomme på vores principper og de standarder, vi forventer af dem.

**Sp** Jeg er indkøbsleder i mit firma, og under et besøg på en leverandørs fabrik bemærkede jeg en række fremgangsmåder, der ikke opfylder vores sikkerhedsregler. Det lader til, at de ikke bortskaffer deres kemikalier i henhold til forskrifterne. Hvad skal jeg gøre?

**Sv** Du skal tale med leverandøren om dine observationer og bede dem om at forbedre deres sundheds-, sikkerheds- og miljømæssige praksisser. Hvis leverandøren anvender praksisser, der ikke er sikre, kan det påvirke kvaliteten af de produkter, som de leverer til os. Du kan blive nødt til at overveje at afslutte samarbejdet med den pågældende leverandør, hvis der ikke sker forbedringer, og du bør søge råd hos din leder eller det juridiske team.

### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: At gøre det rigtige

TOPPRÆSTATION: At handle uden at gå på kompromis med sikkerhed og miljø





# Bestikkelse og korruption

## Vores principper

Vi driver forretning på basis af vores fremragende produkter og tjenesteydelser og arbejder ihærdigt på at beskytte vores produktintegritet. Vi forpligter os til at drive forretning på en etisk måde og har en nul tolerance-politik overfor bestikkelse. Vi indgår ikke i forretningsmæssige dispositioner, der kræver, at vi eller nogen koncernselskaber deltager i uetiske eller ulovlige praksisser, og vi vil ikke acceptere forretningsmæssige

dispositioner, hvis det indebærer at give eller modtage bestikkelse eller returkommission.

Vi overholder gældende lovgivning for bestikkelse og korruption i de lande, hvor vi arbejder. Vi udnævner kun tredjeparter, som kan demonstrere, at de overholder vores principper og driver virksomhed med høj standard for integritet. Bestikkelse underminerer desuden vores kerneværdier om konstant og vedvarende innovation og toppræstation.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, juridisk team, Ethics Officer, Spectris Group Legal og Spectris plc Company Secretary

**Yderligere oplysninger:** Samarbejde med tredjeparter, Arbejde i vores samfund og Spectris plc Group Manual – Kontrol med juridisk eksponering og politiken om due diligence for tredjeparter



### **Dette betyder, at vi vil:**

- » være etiske i vores handlinger og aldrig udveksle noget af værdi, der kunne anses som et upassende incitament for en forretningsaktivitet
- » altid spørge os selv, om den beslutning eller handling, vi står overfor at udføre, kunne opfattes som upassende adfærd eller kompromittere koncernens eller vores personlige integritet eller omdømme
- » ikke tilbyde, levere eller acceptere noget af værdi, der er beregnet som eller kan blive opfattet som et forsøg på at påvirke en forretningsbeslutning; dette kunne være en betaling, gave, tjeneste, jobtilbud eller anden fordel, herunder repræsentation
- » ikke tilbyde, give eller acceptere nogen form for "returkommission", der er forbundet med fremme af en forretningstransaktion; en returkommission kunne være en bonus, et incitament, en ting af værdi, en kamufleret gave eller form for repræsentation, potentielt fra en kunde eller anden part
- » ikke komme med nogen "tilskyndende", "smørende" eller "fremskyndende" betalinger til statsembeds mænd for at få varer gennem tolden eller for at indhente en nødvendig tilladelse hurtigere
- » ikke bruge en agent, entreprenør eller anden virksomhedsrepræsentant til at foretage en betaling eller levere noget af værdi, som vores virksomhed ikke tillader.



**Sp** For at sikre en handel med en kunde tilbyder jeg kunden en kontant betaling. Betalingen kommer fra mine personlige midler, og jeg beder ikke virksomheden om pengene. Er der noget forkert ved det?

**Sv** Dette er totalt uacceptabelt, og den potentielle konsekvens ved at tilbyde sådan en betaling kunne blive alvorlig for dig og virksomheden. Det er irrelevant, at betalingen foretages af dig personligt. Hos Spectris betaler vi aldrig bestikkelser, hverken direkte eller gennem tredjeparter.

---

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, gennemsigtighed, at gøre det rigtige, fairness



# Gaver og repræsentation

## Vores principper

Vi udveksler kun passende gaver og repræsentation, hvor det er tilladt, og for at styrke et forretningsforhold – aldrig som et incitament til upassende adfærd. Vi anerkender, at under passende omstændigheder kan udveksling af beskedne gaver eller visse andre former for repræsentation hjælpe os med at etablere eller styrke forholdet til vores samarbejdspartnere.

En lille gave kan være en goodwill-gestus; for eksempel kan en forretningsmiddag være en mulighed for at lære en kunde eller en leverandør bedre at kende, men en upassende gave kan indikere utilbørlig indflydelse på forretningstransaktioner og være tegn på forsøg på at drive forretning ved brug af ulovlig taktik.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, juridisk team og Ethics Officer

**Yderligere oplysninger:** Din virksomheds politik for gaver og repræsentation med lokale grænser for værdi af gaver og relaterede standarder



Grænsebeløb for gaver og relaterede standarder udstikkes i vores virksomheders individuelle politikker, og de skal til enhver tid respekteres. Der bør føres registre til fortegnelser af gaver og repræsentation, hvad enten de bliver accepteret eller afvist.





### **Dette betyder, at vi vil:**

- » ikke tilbyde, give eller acceptere en gave, der ikke er i overensstemmelse med vores virksomhedspolitikker
- » ikke acceptere en gave, der overstiger en nominel/beskeden værdi uden forudgående skriftlig godkendelse fra vores nærmeste leder/topleder: ting af nominel værdi omfatter f.eks. en billig kuglepen, nøglering eller musemåtte
- » ikke tilbyde, give eller acceptere en gave bestående af kontanter eller tilsvarende, såsom gavekort eller værdikuponer
- » ikke tilbyde, give eller acceptere repræsentation, der ikke har noget forretningsformål, eller hvor værten ikke er til stede, for eksempel gratis billetter til et arrangement
- » ikke tilbyde, give eller acceptere repræsentation, der er overdådig eller dyr uden vores leders/topleders godkendelse, for eksempel deltagelse i en stor sportsbegivenhed
- » ikke tilbyde, give eller acceptere en gave, repræsentation eller noget andet af værdi, som er ulovligt eller går imod modtagerens virksomhedspolitikker
- » ikke tilbyde, give eller acceptere en gave, repræsentation eller noget andet af værdi, der ikke er kutyme eller passende i landet eller branchen
- » ikke tilbyde, give eller acceptere en gave, repræsentation eller noget andet af værdi, der kunne anses som et forsøg på at påvirke forretningsbeslutninger.



**Sp** Vores kurér og jeg er fans af det samme fodboldhold og drøfter ofte fodbold, når han besøger vores kontor. Under et af sine besøg gav han mig en lille æske småkager. På sin leveringsrunde i dag gav han mig fire VIP-billetter til vores fodboldhold i finalen. Jeg kunne virkelig godt tænke mig at se kampen med mine venner. Kan jeg acceptere billetterne?

**Sv** Det kan være i orden ind imellem at acceptere en æske småkager, men billetter til en sportsbegivenhed ville blive anset for overdådigt og er ikke acceptabelt. Se din virksomheds politik om gaver og repræsentation, og søg godkendelse fra din nærmeste leder, inden du accepterer en gave eller repræsentation, som ikke er af beskeden værdi.

---

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, gennemsigtighed, at gøre det rigtige



# Fair konkurrence

## Vores principper

Vi forpligter os til aktiv og fair konkurrence, og vi mener, at disse mål kan opnås samtidigt. Vi vil altid have en etisk adfærd, når vi konkurrerer i forretningslivet og handler med leverandører. Vores standarder hjælper os med at sikre, at koncernen konkurrerer retfærdigt på alle sine markeder samt konkurrerer aggressivt for bedst at tjene vores kunder. Vi følger alle konkurrencelove samt kender og overholder virksomhedens standarder vedrørende fair konkurrence.

---

Hvis du beskæftiger dig med marketing, salg, prisfastsættelse eller kontrakter, skal du forstå konkurrencereglerne i forbindelse med dit arbejde. Lovene på alle vores markeder varierer, og i nogle lande gælder konkurrencelove for aktiviteter og personer uden for deres hjemmemarked

## Forholdet til konkurrenter

### Dette betyder, at vi vil:

- » aldrig lade virksomheden indgå en aftale eller forståelse med en potentiel eller nuværende konkurrent, der har til hensigt at skabe eller sandsynligvis vil indikere unfair konkurrence
- » afholde os fra at drøfte prisfastsættelse, markedsandele og produktionsplaner med konkurrenter
- » omgående trække os tilbage, hvis sådanne emner opstår under et møde, der involverer konkurrenter, og meddele, at vi mener, diskussionen er upassende og omgående rapportere sagen til vores juridiske team
- » rådføre os med vores juridiske team eller Group Legal, inden vi deltager i drøftelser eller kommunikation med en konkurrent om en partneraftale, såsom et joint venture





- » sikre os, at de specifikke fakta for enhver konkurrencesituation præsenteres for en topleder eller vores juridiske team for at sikre, at der kan træffes en korrekt beslutning
- » aldrig lade eller hjælpe virksomheden med at deltage i en handling, der har til hensigt at uddrive konkurrenter eller på anden måde konkurrere på unfair vis
- » ikke miskreditere konkurrenter, deres produkter eller serviceydelser, især med kommentarer, der ikke kan underbygges og sikre, at alle produktsammenligninger er baserede på faktuelle data eller konkurrenters marketing eller kommunikation
- » altid søge rådgivning fra vores juridiske team eller Group Legal vedrørende de stringente regler om restriktive praksisser
- » deltage i uddannelse vedrørende konkurrencelovgivning.





## Indsamling af konkurrentoplysninger

### **Dette betyder, at vi vil:**

- » kun indhente oplysninger om det konkurrerende marked fra behørigt offentlige kilder såsom aviser, en konkurrents offentligt tilgængelige marketingmateriale, drøftelser med kunder, iagttagelser af konkurrenters produkter og serviceydelser på markedet og markedsrapporter om branchesegmenter fra pålidelige kilder
- » ikke opsøge informationer for at hjælpe virksomheden gennem tyveri, spionage eller anden hemmelig eller ulovlig adfærd
- » aldrig acceptere fortrolige oplysninger direkte fra en konkurrent, med mindre det er del af et specifikt projekt, og aftalen om modtagelse af oplysningerne er blevet godkendt af vores juridiske team eller Group Legal
- » ikke bruge fortrolige oplysninger eller data fra tidligere job eller opfordre andre til dette
- » forhøre os hos vores juridiske team, inden vi anvender nogen konkurrentoplysninger, der er mærket som fortrolige, såsom "Kun til internt brug" eller "Virksomhedsfortrolig"
- » aldrig bruge en agent, konsulent eller anden tredjepart til at skaffe konkurrentoplysninger, med mindre de er del af et specifikt projekt, og aftalen om modtagelse af oplysningerne er blevet godkendt af vores juridiske team eller Group Legal.



## Forholdet til kunder og leverandører

### **Dette betyder, at vi vil:**

- » ikke lade virksomheden indgå i nogen diskussion, forståelse eller aftale med en potentiel eller eksisterende kunde, distributør, leverandør eller anden tredjepart, der har til hensigt at begrænse eller eliminere konkurrencen, vil have den virkning at begrænse eller eliminere konkurrencen eller sandsynligvis vil indikere unfair konkurrence.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, kontraktteam, indkøbsteam, forretningsudviklingsteam og juridisk team, Ethics Officer eller Spectris Group Legal

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc Group Manual – Konkurrence- og anti-trust-politik





**Sp** Min virksomhed og en stor konkurrent byder begge på en kontrakt til en stor kunde. En kollega, som for nylig er blevet ansat i virksomheden efter at have arbejdet hos en konkurrent siger, at han gemte notater om alle vores konkurrents tilbud, da han havde adgang til dataene, og han tilbyder at tage notaterne med på arbejde, så jeg kan se dem. Oplysningerne kunne hjælpe os i vores proces med at komme med et tilbud. Er det o.k. at bruge oplysningerne?

**Sv** Nej. Oplysningerne tilhører konkurrenten og må ikke bruges. Du bør ikke tilskynde kolleger til at gemme eller bruge fortrolige oplysninger, der er skaffet fra andre job, og du kan kun bruge oplysninger om konkurrenter, der er offentliggjort.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, gennemsigtighed, fairness



# Handelskontrol

## Vores principper

De fleste lande, hvor vi driver virksomhed, regulerer produkters, serviceydelsers og datas bevægelser på tværs af landegrænser, og vi overholder alle love og bestemmelser, der regulerer importen og eksporten af vores produkter, herunder told, skat, toldfrit salg, landes og virksomheders handelsforbud, kristiske slutbrugere og krav om antiboykot. Vi støtter virksomhedens ansvar i forbindelse med handel på tværs af landegrænser, og vi følger kravene til eksport, reeksport og import, der er fastlagt af de lande, hvor vi handler.

---

Hvis du på nogen måde er involveret i at flytte produkter, serviceydelser eller oplysninger ind og ud af virksomheden, skal du sørge for, at du kender virksomhedens politikker og procedurer samt de relaterede lovmæssige krav. Det er vigtigt, at alle medarbejdere kender de nødvendige trin på forhånd for at undgå problemer under eller efter den reelle flytning af materialer

Vores virksomhedsstandarder gælder også for agenter og repræsentanter, der handler på vegne af virksomheden eller optræder på dens vegne.



### **Dette betyder, at vi vil:**

- » overholde alle gældende love og bestemmelser for import og eksport samt skaffe de relevante autorisationer til importen og eksporten af varer, teknologi og informationer
- » aldrig støtte eller deltage i nogen aktivitet, som vi ved, er i strid med bestemmelser for told, eksport eller import, såsom at fejlmærke eller vurdere værdien af produkter for lavt ved afsendelse eller på dokumenter, skjule forsendelsers endelige destinationer eller levere produkter og serviceydelser uden en eksportlicens, når en sådan kræves
- » følge virksomhedens politikker og procedurer, hver gang vi håndterer varer, teknologi eller data, der vil blive overført til eller som er blevet modtaget fra personer uden for virksomheden
- » sørge for, at vi er bekendte med restriktioner på serviceydelser og teknisk assistance til visse virksomheder, personer og lande, hvor det er relevant for vores job
- » deltage i relevante eksportundervisningsprogrammer hos Spectris.

---

**Du kan tale med:** Din virksomheds eksportkontrolmedarbejder, juridisk team eller Spectris eksportkontrolkonsulent

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc Group Manual – Politikken for eksportkontroloverholdelse og din virksomheds manual for overholdelse af eksportkontrol



**Sp** Mit team modtager en anmodning om et tilbud fra en potentiel kunde til brug på deres medicinalfabrik. I løbet af salgsprocessen finder vi ud af, at kunden bliver finansieret af narkokarteller og findes på listen over embargoede virksomheder. Kunden hævder at have handlet med vores konkurrenter og siger, at de kan hjælpe med at skaffe den relevante eksportlicens. Kan vi fortsætte med handelen?

**Sv** Nej. Vores principper fremsætter, at vi overholder gældende love og bestemmelser for import og eksport, og vi handler ikke med nogen, der findes på listen over embargoede virksomheder. Overtrædelse af disse love kunne udsætte virksomheden for juridiske sanktioner og skade vores omdømme i alvorlig grad. Forhør dig hos din eksportkontrolchef, inden nogen varer eller serviceydelser leveres.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: At gøre det rigtige

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

# At arbejde med virksomhedsaktiver





# At arbejde med virksomhedsaktiver

Hvor effektivt vi forvalter vores aktiver udgør forskellen mellem en mindre succesrig virksomhed og en fremragende virksomhed. Vores aktionærer stoler på, at vi bruger virksomhedens aktiver fornuftigt, hvilket ansporer os til at bruge disse aktiver på effektiv og behørig vis for bedst at tjene os alle hos Spectris.





# Fysiske aktiver og virksomhedsmidler

## Vores principper

Virksomhedens fysiske aktiver består af anlæg, udstyr, beholdninger, råmaterialer og færdigvarer på lager, eller varer, som afventer afsendelse til en kunde.

Virksomhedsmidler vil som regel omfatte kontanter, kontantækvivalenter, virksomhedens kreditkort, fakturaer og anden dokumentation, der repræsenterer pengetransaktioner.

Vi skal opnå den bedste værdi fra alle vores aktiver ved at anvende dem korrekt og ved at beskytte dem mod misbrug, tab eller uhensigtsmæssig destruering. Vi anvender den samme forsigtighedsstandard, hvad enten det drejer sig om dyrt maskineri/udstyr eller kontorartikler.

Denne standard gælder ligeledes for de aktiver i vores varetægt, som tilhører vores kunder eller samarbejdspartnere.



### Dette betyder, at vi vil:

- » anvende virksomheds- og tredjepartsaktiver, som vi er blevet betroet, med omhu og kun til autoriserede formål
- » ikke anvende virksomhedsaktiver til personlig brug eller fjerne dem fra virksomhedens anlæg uden tilladelse
- » ikke bortskaffe større aktiver, såsom udstyr eller råmaterialer, uden tilladelse
- » ikke forsøge at opnå personlig fortjeneste fra brugen eller salget af virksomhedsaktiver
- » kun anvende virksomhedsmidler til forretningsformål og sikre, at alle transaktioner bliver korrekt registrerede
- » sikre, at alle betalinger til tredjeparter er behørig
- » være opmærksomme på tegn, der kan indikere upassende aktiviteter, såsom betalingsvilkår, der overtræder kontrakter, eller betalinger til andre modtagere eller steder end det registrerede navn.

**Sp** Min søn har brug for at udskrive sin naturfagsopgave på fem sider, og jeg tilbyder at udskrive den for ham på mit arbejde. Hans opgave vinder skolens Naturfagspris, og han har brug for 100 kopier af opgaven på fem sider. Kan jeg udskrive dem på arbejdet?

**Sv** Udskrivning af et kort personligt dokument som en engangsforeteelse kan være i orden. Udskrivning af et meget længere dokument er imidlertid upassende. Virksomhedsaktiver må kun bruges til forretningsformål og ikke til personlig brug.

### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed

TOPPRÆSTATION: At leve op til de højeste standarder



# Nøjagtighed i forretningsoplysninger og -tilkendegivelser

## Vores principper

Det er afgørende, at vores regnskaber og virksomhedsoptegnelser til enhver tid giver et klart og nøjagtigt billede af vores driftsaktiviteter og handelsposition. Der skal føres nøjagtige og komplette optegnelser over al forretningsaktivitet foretaget af vores virksomheder, og årsrapporter skal udarbejdes i overensstemmelse med gældende juridiske, tekniske og professionelle standarder. Vi skal sikre, at virksomheden helt og holdent overholder alle gældende bestemmelser vedrørende skatteangivelse, import- og eksportafgifter, hvidvaskningsregler, valutakontrol og lignende.

Aktionærer, kunder, tilsynsmyndigheder og andre interessenter stoler på, at virksomheden offentliggør nøjagtige oplysninger om vores driftsaktiviteter og produkter. Vores forpligtelse til integritet kræver, at vi gør præcist det.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, virksomhedens finansteam, Ethics Officer eller Spectris plc finansteam

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc Groups Manual for regnskab og politikker og din virksomheds politikker

**Dette betyder, at vi vil:**

- » opbevare dokumenter og optegnelser i overensstemmelse med gældende standarder
- » rapportere økonomiske oplysninger i overensstemmelse med Spectris Group Manual
- » udvise integritet, når vi indsender eller godkender udgiftsopgørelser i overensstemmelse med virksomhedens politikker
- » ikke bevidst foretage en falsk eller vildledende indførsel i nogen økonomiske eller ikke-økonomiske optegnelser eller rapporter
- » præsentere nøjagtige egenskaber og ydeevne for virksomhedens produkter og serviceydelser
- » omgående rapportere alle anmodninger om forfalskning af optegnelser
- » søge øjeblikkelig vejledning som reaktion på ethvert forslag om, at forfaldne skatter eller afgifter kunne undgås ved at underdeklarere værdier eller ved betalinger i fremmed valuta eller i udenlandske jurisdiktioner.

**Sp** Jeg bemærker på min lønseddel, at der i stedet for at blive fratrukket fem dages ferie, som jeg for nylig afviklede, fra min feriesaldo, er der blevet tilføjet fem dage. Da det ikke er min fejl, er jeg fristet til ikke at nævne det og tage de fem ekstra dage. Kan jeg tie stille?

**Sv** Absolut ikke. Du skal rapportere fejlen til dit HR-team, dit personalegodeteam eller lønningsteam. Det er irrelevant, at det ikke er din fejl, og du er forpligtet til at korrigere fejlen. Du er ansvarlig for at sikre, at alle optegnelser, herunder dem, der vedrører ferie og tidsregistrering, er korrekte. Din tid har værdi for virksomheden, og du har pligt til at beskytte den.

**HVILKE VÆRDIER?**

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, at gøre det rigtige  
TILLID OG SELVBESTEMMELSE: Personligt ejerskab og ansvar



# Immaterielle rettigheder

## Vores principper

Virksomhedens immaterielle rettigheder består af opfindelser og andre unikke værker eller materialer, som virksomheden kan beskytte gennem patenter, varemærker eller copyrights. Lige så vigtige er følsomme virksomhedsoplysninger, der giver os en konkurrencefordel, såsom forretningshemmeligheder, som vi skal beskytte mod uautoriseret offentliggørelse.

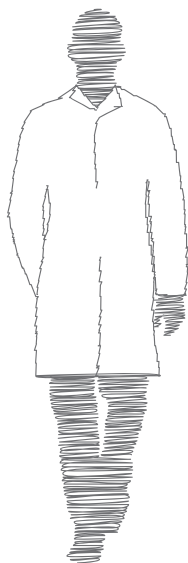
---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, din vicedirektør/direktør, der er ansvarlig for immaterielle rettigheder, juridisk team, Ethics Officer eller Spectris plc Company Secretary

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc Groups Manual for immaterielle rettigheder og din virksomheds politikker

## Dette betyder, at vi vil:

- » beskytte alle virksomhedens immaterielle rettigheder ved at erklære dem for fortrolige
- » informere vores leder, når vi udvikler opfindelser, viden eller andre oplysninger, så virksomheden kan beslutte, om og hvordan vi bedst kan beskytte dem
- » sikre, at tredjeparters immaterielle rettigheder benyttes på lovlig vis med ejerens samtykke og indføres i virksomhedens projekter eller systemer på en måde, der ikke beskadiger vores systemer eller udsætter os for erstatningsansvar
- » kun bruge tredjeparters immaterielle rettigheder i overensstemmelse med licensbetingelserne.



**Sp** Jeg deltager i en reception efter en handelsmesse og overhører en kollega tale om et nyt produkt, han er ved at udvikle. Produktet har mange innovative funktioner, der er unikke for vores virksomhed. En person lader til at være særligt interesseret. Hvad skal jeg gøre?

**Sv** Din kollega kan uforvarende afsløre fortrolige, immaterielle rettigheder, der tilhører virksomheden. Grib ind på en professionel måde, stop samtalen, og forklar din kollega hvorfor.

---

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: At gøre det rigtige

TILLID OG SELVBESTEMMELSE: Personligt ejerskab og ansvar

# At arbejde med information

70

INDHOLD







# At arbejde med information

Den forretningsinformation vi arbejder med, er afgørende for vores succes. Den indeholder vigtig viden til at hjælpe os med at betjene vores kunder og konkurrere på en effektiv måde. Det er derfor, al forretningsinformation, der tilhører eller deles med virksomheden, skal beskyttes og bruges på behørig vis. Når andre betror os deres information, skal den også anvendes på en fornuftig og forsigtig måde for at få det størst mulige udbytte af den.





# Fortrolige og beskyttede oplysninger

## Vores principper

Alle oplysninger, som vi ikke offentliggør, kan anses som virksomhedens fortrolige og beskyttede oplysninger og skal beskyttes. Vores kunder, leverandører og andre kan også dele deres fortrolige oplysninger med os. Vi har pligt til kun at gøre passende brug af information, der tilhører andre, heriblandt kunder, andre samarbejdspartnere og informationsejere, inklusive konkurrenter.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, juridisk team, Ethics Officer eller Spectris Group Legal

**Yderligere oplysninger:** Indsamling af konkurrentoplysninger

## Dette betyder, at vi vil:

- » hvor det er relevant, indgå fortrolighedsaftaler og bruge fortrolige oplysninger i overensstemmelse med vilkårene for disse aftaler
- » kun anvende fortrolige oplysninger til forretningsformål, beskytte dem mod upassende offentliggørelse eller misbrug og kun bortskaffe dem i overensstemmelse med virksomhedens procedurer
- » kun offentliggøre oplysninger til enkeltpersoner med et forretningsbehov eller en tilladelse, afhængigt af oplysningernes følsomme karakter
- » kun offentliggøre tredjeparters fortrolige oplysninger med deres tilladelse
- » kun opbevare eller bortskaffe tredjeparters fortrolige oplysninger i overensstemmelse med vilkårene for den relevante fortrolighedsaftale



- » bruge tredjeparters immaterielle rettigheder, såsom copyrightbeskyttede artikler, varemærkenavne og andre oplysninger, der kræver en licens, ifølge retningslinjer og restriktioner for passende brug
- » sikre, at produkter og forretningspraksisser ikke overtræder patenter, fortrolighed, varemærker eller andre rettigheder tilhørende konkurrenter eller andre tredjeparter
- » anerkende, at alle diskussioner, der finder sted mellem os og en tredjepart, kan være lige så fortrolige som alle oplysninger, der overdrages til os under fortrolighedsaftalen eller under disse diskussioner.

**Sp** Jeg har arbejdet på et nyt kundeprojekt, der gør omfattende brug af en leverandørs teknologi. Kunden, som har underskrevet en fortrolighedsaftale med os, beder om at se specifikationer vedrørende ydeevnen af leverandørens komponenter. Er det tilrådeligt at udlevere specifikationer, der vedrører dette projekt?

**Sv** Selvom der findes en fortrolighedsaftale mellem kunden og din virksomhed, betyder det ikke, at du har ret til at dele leverandørens fortrolige oplysninger uden dennes samtykke. Du skal drøfte dette med din leder eller det juridiske team.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, fairness over for vores samarbejdspartnere



# Insiderviden og aktiehandel

## Vores principper

Insiderviden refererer til vigtige fortrolige oplysninger om Spectris, der ikke er blevet offentliggjort, og som, hvis de blev kendt, kunne påvirke en investors beslutning om at købe eller sælge aktier. Disse oplysninger kan omfatte: Virksomhedernes indtjening, potentielle overtagelser, der afventer store produktlanceringer, adgang til nye markeder eller omstruktureringer. Insiderviden omfatter de vigtige, fortrolige oplysninger tilhørende både vores virksomhed og forretningspartnere, som vi samarbejder med.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, juridisk team, Ethics Officer eller Spectris Group Secretarial

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc Groups Manual – Principper for aktiehandel

Køb eller salg af aktier på grundlag af insiderviden er en strafbar handling i Storbritannien, USA og mange andre lande.

## Dette betyder, at vi vil:

- » beskytte insiderviden og kun videregive den til dem, der har brug for den til at udføre deres job, eller som er bemyndiget til at modtage den
- » aldrig bruge insiderviden som grundlag for at handle med Spectris' eller andre virksomheders aktier
- » søge Spectris plc Company Secretarys samtykke inden aktiehandel
- » aldrig videregive insiderviden til andre, som kan bruge den som grundlag for aktiehandel.



**Sp** Min svigerfar har ejet aktier i Spectris i mange år. Han ringede til mig for nylig og spurgte, om han skulle købe flere aktier eller sælge dem, han har. Jeg ved, at vi står over for at offentliggøre overtagelsen af en virksomhed, som kunne påvirke aktieprisen. Hvad skal jeg gøre?

**Sv** Hvis du har oplysninger, som ikke er generelt tilgængelige for offentligheden, og som potentielt kunne påvirke aktieprisen eller påvirke investorers beslutninger, kan du være i besiddelse af insiderviden. Udlevér aldrig insiderviden til andre, selv ikke til nær familie, da den kan blive brugt som grundlag for aktiehandel, og de juridiske sanktioner for misbrug af insiderviden kan være strenge.

---

#### **HVILKE VÆRDIER?**

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, gennemsigtighed, at gøre det rigtige

TILLID OG SELVBESTEMMELSE: At have tiltro til vores medarbejdere



# Ekstern kommunikation

## Vores principper

Vores omdømme er vigtigt. Mange parter har en interesse i koncernens aktiviteter, herunder investorer, tilsynsmyndigheder, lokalsamfund, pressen, potentielle kunder og leverandører samt andre. Vi skal kommunikere med dem med en klar, ensartet og præcis stemme. Alle eksterne parter behandles på en ligefrem måde for at sikre, at intet af det, vi siger, er bevidst unøjagtigt eller vildledende.

Vi forventes at konkurrere på en energisk og effektiv måde, men aldrig på en unfair måde. Derfor er alle salgs-, marketing- og annonceringsaktiviteter baseret på ærlighed. Vores forpligtelse til ærlighed og gennemsigtighed kræver det.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, virksomhedens kommunikationspersonale, en topleder eller Spectris plc Group Communications Manager

**Yderligere oplysninger:** Din virksomheds politik for kommunikation med udefrakommende parter



### **Dette betyder, at vi vil:**

- » kun udlevere oplysninger om virksomhedens aktiviteter til udefrakommende parter, hvis vi har bemyndigelse til det
- » videregende alle anmodninger om oplysninger, som vi ikke er autoriseret til at udlevere, til vores leder eller driftsvirksomhedens kommunikationspersonale eller juridiske team
- » meddele tilsynsmyndigheder, der kontakter os, at virksomheden ønsker at hjælpe, og at vi er pålagt at videregende anmodningen til den relevante person inden for virksomheden
- » altid udvise forsigtighed og sund dømmekraft, når vi taler om Spectris, vores driftsvirksomheder eller individuelle medarbejdere, især på sociale medier, og afholde os fra at offentliggøre eller rapportere interne samtaler eller rapporter, som er fortrolige for vores virksomhed
- » være ansvarlige i forbindelse med brug af online sociale netværk, og hvis vi identificerer os selv som Spectris-medarbejdere, skal vi sikre, at vores profil er overensstemmende med den måde, vi ønsker at præsentere os selv over for vores kolleger og kunder, og at alt indhold, som vi offentliggør, afspejler vores værdier
- » sikre, at alle vores annoncerings- og marketingspåstande er nøjagtige, kan underbygges og aldrig vildleder kunder om vores produkter og serviceydelser
- » sørge for, at alle vores marketing- og reklamematerialer, heriblandt handelsmesseprøver, ikke indeholder tekniske oplysninger, der er undergivet gældende eksportkontrol love
- » ikke nævne eller henvise til kunder, partnere eller leverandører uden deres forudgående tilladelse.



**Sp** Da jeg er på vej ud af kontoret, henvender en journalist sig til mig og beder mig om at kommentere nyhederne om, at Spectris er i gang med at overtage en ny virksomhed i City. Jeg har for nylig hørt rygter om dette. Kan jeg drøfte dette med journalisten?

**Sv** Nej. Afvis høfligt at kommentere, og ret spørgsmålet til den person, som er ansvarlig for ekstern kommunikation i din virksomhed.

---

#### **HVILKE VÆRDIER?**

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Fairness over for vores forretningspartnere





# Personlige oplysninger

## Vores principper

Spectris indsamler oplysninger om og fra medarbejdere til legale virksomhedsformål, såsom for at kunne yde personalegoder og andre serviceydelser. Vi forpligter os til at beskytte personaleoplysninger og sørge for, at alle personlige data bruges og opbevares på passende vis. Vores kultur, der er baseret på respekt, betyder, at vi ikke misbruger personlige oplysninger, der er i vores besiddelse.

Visse regioner og lande, såsom EU, begrænser, hvordan personlige oplysninger kan bevares, bruges og overføres på tværs af landegrænser. Vi respekterer og retter os efter disse restriktioner.

## Dette betyder, at vi vil:

- » sikre, at oplysninger i vores besiddelse kun bliver brugt til legale virksomhedsformål
- » kun udlevere personlige oplysninger til andre, der har krav på dem til at udføre deres job, og som er bemyndigede til at modtage dem.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, HR-team, juridisk team, Ethics Officer eller Spectris Group Legal

**Yderligere oplysninger:** Gensidig respekt, din virksomheds ansættelsespolitikker, personaleafdeling og databeskyttelsespolitikker



**Sp** Jeg bemærker, at en kollega har efterladt nogle CV'er på sit skrivebord med en note, der siger "blandt favoritterne". En god ven i virksomheden har søgt om overførsel, og jeg er glad for at se, at hun nu er blandt favoritterne. Jeg sender hende omgående en sms med de gode nyheder. Er dette et problem?

**Sv** Ja. Det var forkert af dig at læse de fortrolige oplysninger på din kollegas skrivebord, og du har ikke ret til at informere din ven om resultatet af udvælgelsesprocessen. Fortrolige oplysninger og personlige data må kun bruges i passende forretningsammenhæng. Din kollega har også et ansvar for at beskytte fortrolige oplysninger, som er i hendes varetægt.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET:

Fairness over for vores medarbejdere

TILLID OG SELVBESTEMMELSE: Personligt ejerskab og ansvar



# It-systemer

## Vores principper

Vi opretholder integriteten af vores it-ressourcer, bruger dem med omtanke og i overensstemmelse med virksomhedens procedurer og beskytter dem mod upassende brug og skade. Vores it-systemer, software og data er vigtige redskaber til at varetage vores virksomhed. Deres fysiske integritet og sikkerhed er afgørende for vores driftsaktiviteter og hjælper os med at betjene vores kunder på en effektiv måde. Informationsteknologi omfatter alle netværk, computere, software, telefoner, personlige digitale enheder, data samt system- og internetadgang.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, IT-afdelingen, Ethics Officer eller Spectris Group Legal

**Yderligere oplysninger:** Din virksomheds it-politikker

## Dette betyder, at vi vil:

- » overholde alle gældende procedurer til at beskytte vores it-systemer mod uautoriseret adgang eller brug, herunder desktop- og bærbare computere
- » bruge passende sikkerhedsforanstaltninger til at begrænse adgang til virksomhedens it-systemer, såsom adgangskoder og tilhørende log-ins
- » forhindre andre i at opnå adgang til vores it-systemer uden tilladelse
- » ikke introducere ikke-godkendt, uautoriseret eller potentielt skadeligt software i vores systemer
- » kun bruge disse systemer til godkendte virksomhedsformål, og begrænse personlig anvendelse til et minimum
- » ikke bruge virksomhedens computere på en upassende måde, for eksempel til at besøge websteder for pornografi eller gambling.



**Sp** En af mine kolleger lader til at tilbringe en stor del af sin tid på sociale netværk. Når en tilsynsførende går forbi, skifter hun altid skærm. Hun er en god ven, og jeg ønsker ikke at fornærme hende. Hvad kan jeg gøre?

**Sv** Din ven risikerer at få problemer, hvis hun tilbringer alt for megen tid på personlige websteder. Ikke alene spilder hun tid, hun bruger også virksomhedsaktiver på en upassende måde. Prøv at tale direkte med hende om det, mens du peger, at hendes aktiviteter er blevet bemærket. Hvis hendes adfærd fortsætter, skal du rapportere det til hendes chef.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Ærlighed, at gøre det rigtige

# At arbejde i vores samfund



# At arbejde i vores samfund

Vi tager vores ansvar som virksomhed alvorligt. Vi anerkender, at vores sociale ansvar også omfatter de samfund, hvor vi driver virksomhed, og at vi har pligt til at beskytte vores miljø.





# Velgørenhed og samfundsaktiviteter

## Vores principper

Vores virksomheder yder støtte og assistance til lokale velgørende organisationer ved at deltage i en række aktiviteter og uddannelsesinitiativer for at hjælpe deres lokalsamfund. Vi opfordrer vores medarbejdere til at bidrage til valgørenhed og værdige formål i deres samfund på en ansvarlig måde.

---

**Du kan tale med:** Din nærmeste leder, HR-team, juridisk team, kommunikationsteam eller Ethics Officer

**Yderligere oplysninger:** Bestikkelse og korruption, Spectris plc Group Manual – Oversigt over authorisationsgrænser og din virksomheds politik for valgørenhed og samfundsstøtte

Alle virksomhedsmidler, der går til valgørenhed og samfundsformål, skal være godkendt, og der skal gøres nøje rede for dem i overensstemmelse med vores driftsvirksomheders politikker.

## Dette betyder, at vi vil:

- » indhente tilladelse, inden vi melder os frivilligt til valgørenhed eller samfundsaktiviteter på vegne af vores virksomheder
- » sikre, at der gøres rede for virksomhedsmidler, som er afsat til valgørenhed eller samfundsformål, i overensstemmelse med vores virksomhedsretningslinjer
- » sørge for, at alle velgørende donationer eller sponsorater på £10.000 eller derover først godkendes af Business Group Director og Spectris plc Group Finance Director som anvist i Grænser for uddelegerede myndigheder i Spectris Group Manual



- » udvise forsigtighed, når vi foretager donationer på vegne af virksomheden, og sørge for, at donationer er passende og proportionale og ikke kan opfattes som en upassende betaling eller bestikkelse
- » sørge for, at alt frivilligt arbejde, som vi forpligter os til i vores fritid, ikke er i strid med vores arbejde.

**Sp** Indkøbschefen for en stor virksomhed indvilliger i at give mig deres første ordre, men han forventer, at jeg giver en donation på £200 til hans foretrukne lokale sportsvelgørenhed for unge mennesker. Vores virksomhed finansierer aktivt lokale velgørende organisationer. Vil de samme regler gælde for denne donation? Svar ønskes.

**Sv** Du skal ikke foretage donationen. Mens vi er forpligtet til at støtte lokalsamfund og velgørende organisationer, kan en donation foretaget under disse forhold blive opfattet som en upassende betaling eller en bestikkelse. Du bedes drøfte sagen med din leder eller det juridiske team.

#### HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: At gøre det rigtige, fairness





# Politiske bidrag eller aktiviteter

## Vores principper

Det er virksomhedens politik, at donationer eller ydelse af støtte i naturalier til politiske partier eller kampagner er forbudt.

## Dette betyder, at vi vil:

- » ikke bruge virksomhedens midler, anlæg eller andre aktiver til at yde bidrag eller donationer til politiske kandidater, partier eller formål
- » ikke bruge vores arbejdstid på at deltage i aktiviteter, der støtter politiske formål
- » sørge for, at vores personlige aktiviteter og bidrag til politiske interesser ikke involverer vores virksomhed.

**Sp** Et teammedlem er aktiv i lokalpolitik og har besluttet sig for at stille op til kommunalvalget. Denne aktivitet vil ikke påvirke hans arbejdstid. Han hænger plakater med sig selv og sit politiske parti op i personalekantinen og andre områder. Ingen af disse er områder, som offentligheden ser. Er det OK?

**Sv** Hvad en medarbejder foretager sig i fritiden er op til den enkelte person. Det er imidlertid uacceptabelt at hænge politiske plakater op på arbejdspladsen. Vore principper er absolut utvetydige på dette punkt: Sørg for, at vores personlige aktiviteter og bidrag til politiske interesser ikke involverer virksomheden.

---

## HVILKE VÆRDIER?

UBEGRÆNSET INTEGRITET: Fairness

TILLID OG SELVBESTEMMELSE: Personligt ansvar



# Respekt for miljøet

## Vores principper

Vi forpligter os til at drive vores forretning på en måde, som beskytter miljøet. Som ansvarlige ledere arbejder vi ihærdigt på at minimere den negative påvirkning, vores arbejde kan have på de samfund, hvor vi arbejder. Vi tager den løbende reducere af vores miljøpåvirkning alvorligt ved at bevare og beskytte naturlige ressourcer og administrere vores energi- og vandbrug.

## Dette betyder, at vi vil:

- » overholde alle gældende miljølove og -bestemmelser samt stræbe efter den bedste praksis inden for alle vores aktiviteter
- » administrere vores ressourcer for at minimere brugen af råmaterialer, bortskaffe affald på behørig vis, reducere skadelige udledninger og fremme energibesparelse og genbrug
- » sikre, at vores leverandørers og samarbejdspartneres energibesparelse og genbrug administreres ud fra standarder, der er acceptable for koncernen
- » overholde alle koncernens og driftsvirksomhedernes retningslinjer.

---

**Du kan tale med:** Bygningsvedligeholdelse eller din driftsdirektør

**Yderligere oplysninger:** Spectris plc Group Manual – Miljøpolitik eller din virksomheds miljøpolitik



**Sp** To kolleger bortskaffer spildolie ned i et afløb.  
De forklarer, at de ikke har plads til at opbevare den, og at den ikke er giftig. Er dette acceptabelt?

**Sv** Nej. Du skal bede dem om at stoppe med det samme og få et rengøringsteam involveret. Spectris har klare regler vedrørende bortskaffelse af affald, og disse må ikke ignoreres. Hvis de nægter at samarbejde, skal du rapportere sagen til din leder eller en anden topleder. Spectris kunne blive udsat for en undersøgelse fra den relevante miljømyndighed, hvilket kan føre til sanktioner og muligvis skade vores omdømme.

---

#### **HVILKE VÆRDIER?**

UBEGRÆNSET INTEGRITET: At gøre det rigtige

TOPPRÆSTATION: At handle uden at det går ud over miljøet



# Sådan bliver du involveret

Din Ethics Officer kan give dig yderligere oplysninger om etisk ledelse i din driftsvirksomhed eller på tværs af koncernen, herunder hvordan du kan blive involveret i initiativer vedrørende forpligtelse og oplysningsvirksomhed eller komme med idéer til, hvordan vores principper og etiske program kan blive forbedret.

Og fortæl os succeshistorierne

Disse principper gentager løbende at det er vores ansvar at sige til, når vi har betænkeligheder eller mistanke om, at overtrædelse af principperne har fundet sted. Når det er sagt, så er der mange af os, der hver dag på tværs af koncernen anerkender værdien af integritet og at gøre det rigtige, mens vi arbejder, så vi vil også gerne høre succeshistorierne.

Hvis du får kendskab til eksempler på enestående etisk ledelse fra andres side, bedes du informere din Ethics Officer.





# Politikker, yderligere vejledning og kontaktoplysninger

Der henvises til flere af Spectris plc Group's politikker og procedurer hele vejen gennem disse principper som kilder til yderligere oplysninger og vejledning til etiske problemer. Disse er anført nedenfor:

## **Samarbejde**

Sundheds- og sikkerhedspolitik

Menneskerettighedspolitik

## **Samarbejde med partnere og andre interessenter**

Politik for kontrol med juridisk eksponering

Due diligence politik for tredjeparter

Konkurrence og anti-trust politik

Politik for overholdelse af eksportkontrol

## **At arbejde med virksomhedsaktiver**

Manual for koncernens regnskabspolitik

Immaterielle rettigheder

## **At arbejde med information**

Regler for aktiehandel

## **At arbejde i vores samfund**

Oversigt over authorisationsgrænser

Miljøpolitik

---

**Kontaktoplysninger** for Spectris Company Secretary, Group Deputy Secretary og Head of Internal Audit er som følger:

Telefon: +44(0)1784 470470

E-mail: [ethics@spectris.com](mailto:ethics@spectris.com)

Spectris plc

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



# Spectris hotline

Hvad enten vi ønsker at gøre opmærksom på problemer eller indberette overtrædelser af principperne, er der i dette dokument vejledning til, hvem du kan tale med om yderligere rådgivning og support. Du kan også indberette overtrædelser af principperne eller gøre opmærksom på problemer via Spectris Hotline på:

[www.spectrishotline.com](http://www.spectrishotline.com)

eller på følgende numre:





<b>Australien</b>	1-800-339276
<b>Østrig</b>	0800-291870
<b>Belgien</b>	0800-77004
<b>Brasilien</b>	0800-8911667
<b>Canada</b> (engelsk)	1-877-310-0383
<b>Canada</b> (fransk)	1-855-350-9393
<b>Kina</b> (sydlig)	10-800-120-1239
<b>Kina</b> (nordlig)	10-800-712-1239
<b>Tjekkiet</b>	800-142-550
<b>Danmark</b>	80-882809
<b>Finland</b>	0800-1-14945
<b>Frankrig</b>	0800-902500
<b>Tyskland</b>	0800-1016582
<b>Hongkong</b>	800-964214
<b>Ungarn</b>	06-800-17199
<b>Indien</b>	000-800-100-1071
<b>Italien</b>	800-786 907
<b>Japan</b> (engelsk)	0066-33-112505
automatisk prompt på japansk	00531-121520
<b>Mexico</b> (spansk)	001-800-840-7907

<b>Mexico</b> (engelsk)	001-866-737-6850
<b>Holland</b>	0800-0226174
<b>Norge</b>	800-15654
<b>Polen</b>	0-0800-1211571
<b>Portugal</b>	8008-12499
<b>Rumænien</b>	0808-03-4288
ved klartonen tryk	877-310-0383
<b>Singapore</b>	800-1204201
<b>Sydafrika</b>	080-09-92604
<b>Sydkorea</b> (engelsk)	00-308-110-480
alternativ mulighed (engelsk)	00-798-11-009-8084
automatisk prompt på koreansk	00-798-14-800-6599
<b>Spanien</b>	900-991498
<b>Sverige</b>	020-79-8789
<b>Schweiz</b>	0800-562907
<b>Taiwan</b>	00801-13-7956
<b>UAE (Forenede Arabiske Emirater)</b>	8000-021
ved klartonen tryk	877-310-0383
<b>UK (Storbritannien)</b>	0800-032-8483
<b>USA (Amerika)</b>	1-877-310-0383

Disse numre er også tilgængelige på Spectris Hotline-webstedet.



# Spectris plc

Spectris udvikler og markedsfører produktivitetsforstærkende instrumentering og industriel styring. Spectris er noteret på Londons børser, er godkendt til medlemskab af FTSE4 Good Index for socialt ansvarlige virksomheder og er abonnent på Institute of Business Ethics.





## In-line instrumentering

**BETA LaserMike**  
Measured by Commitment

 **Brüel & Kjær Vibro**

  
RAISING YOUR PRODUCTIVITY

 **FUSION UV**  
SYSTEMS, INC.



**SERVOMEX** 

## Analyse af materialer







## Industriel styring

**MICROSCAN.**

**red ipn**



## Test og måling

**Brüel & Kjær** 





