

Der Wert der Integrität

Kodex der Unternehmensethik



spectris

Brüel & Kjær 





Vorwort des CEO	02
Nachricht des Geschäftsführers	04
Unseren Werten verpflichtet	06
Der Umgang mit unserem Kodex	10
Unsere Verantwortung	14
Sich Rat und Hilfe holen, Bedenken äußern	16
Arbeitsrechtliche Maßnahmen	18
Bedenken äußern und Schutz vor	
Vergeltungsmaßnahmen	19
Bestätigung	20
Der Spectris-Leitfaden zur Entscheidungsfindung	21
Zusammenarbeit	26
Faire Beschäftigung und Vielfalt	28
Einander respektieren	30
Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz	32
Menschenrechte	34
Interessenkonflikte	36
Die Arbeit mit Partnern und anderen	
Interessengruppen	38
Produktqualität und -sicherheit	40
Die Arbeit mit Dritten	42
Unsere Lieferanten	45

Anti-Bestechung und -Korruption	47
Geschenke und Bewirtungen	50
Fairer Wettbewerb	54
Handelskontrollen	59
Der Umgang mit Firmenvermögen	62
Physisches Vermögen und Finanzmittel	64
Richtigkeit von Geschäftsbüchern und Angaben	66
Geistiges Eigentum	68
Der Umgang mit Informationen	70
Vertrauliche und firmeneigene Informationen	72
Insiderinformationen und Aktienhandel	74
Kommunikation mit Dritten	76
Personenbezogene Daten	79
IT-Systeme	81
Der Umgang mit dem Umfeld unserer Standorte	83
Wohltätige Zwecke und Engagement im Umfeld	85
Politische Spenden und politisches Engagement	87
Respekt für die Umwelt	88
Einsatz zeigen	90
Richtlinien, weitere Hilfestellung	
und Kontaktdaten	91
Spectris-Hotline	92



Vorwort des CEO

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

wir verfolgen bei Spectris eine Reihe langfristiger Ziele:

- » Wir möchten der Partner der Wahl bei Projekten zur Produktivitätsverbesserung sein.
- » Wir möchten unseren Kunden und Aktionären langfristig einen überragenden Mehrwert liefern.
- » Wir möchten in all unseren operativen Gesellschaften eine leistungsgeprägte Kultur schaffen und in unseren Märkten zum Marktführer aufsteigen.
- » Wir möchten ein Unternehmen sein, das wir mit Stolz unseren Arbeitgeber nennen können, von dem wir uns geschätzt und motiviert fühlen und bei dem wir unser volles Potenzial entfalten können.

Um unsere Ziele zu erreichen, müssen wir uns unseren Werten – vor allem absoluter Integrität – verschreiben und entsprechend handeln. Eine Unternehmenskultur, die auf Integrität aufbaut, ist zur Verwirklichung unserer strategischen Vorhaben und zur Schaffung eines Geschäftsumfelds, in dem wir alle stolz auf unsere Arbeit sein können, unerlässlich. Mit einem Mangel an Integrität und dem daraus folgenden unethischen Verhalten erreichen wir genau das Gegenteil: Wir schaden unserem Unternehmen und unserem Umfeld, in dem wir arbeiten.

Dieser Kodex der Unternehmensethik verkörpert unsere Werte. Sie haben uns über Ihre Ethikbeauftragten wissen lassen, welche Aspekte in diesen Kodex einfließen sollten. Ihr Beitrag beweist, dass Ihnen bewusst ist, welchen Wert die Integrität in unserer gesamten Geschäftstätigkeit hat, und zeigt, wie sehr Sie sich dafür einsetzen, als Spectris-Mitarbeiterin oder -Mitarbeiter verantwortungsbewusst und

ethisch zu handeln. Ich bin stolz auf Ihr Engagement. Ihr Kodex legt die Prinzipien und Verhaltensstandards fest, die wir erfüllen müssen. Der Kodex kann jedoch nicht jede Situation und jedes Dilemma, denen Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter womöglich einmal gegenüberstehen, abdecken. Sie sollten sich deshalb weitere Hilfestellung holen, wenn Sie sich einer Sache nicht sicher sind.

Wir möchten als Unternehmen erfolgreich sein. Uns allen ist jedoch auch wichtig, wie wir diesen Erfolg erlangen. Unser Erfolg muss auf einem echten Engagement für unsere Werte beruhen.

John Elvinger





Nachricht des Geschäftsführers

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

um unsere Ziele zu erreichen, müssen wir uns unseren Werten verpflichten und entsprechend handeln. Um unsere strategischen Ziele zu erreichen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir alle stolz darauf sein können, was wir tun und wo wir arbeiten, ist eine offene und ethische Unternehmenskultur unerlässlich.

Brüel & Kjær Sound & Vibration ist ein großartiges Unternehmen mit einem soliden Ruf, den wir vielen Jahrzehnten konzentrierter und engagierter Arbeit verdanken. Wir sind alle dazu verpflichtet, unsere starke Marke und unseren Ruf zu schützen. Deshalb werden wir uns weiterhin dafür einsetzen, sicherzustellen, dass wir in allem, was wir tun, ethisch handeln. Ein unethisches Verhalten hat immer negative Auswirkungen – es schadet unserem Unternehmen und dem Umfeld, in dem wir arbeiten.

Wir werden unsere hohen ethischen Standards beibehalten und uns stets bewusst sein, welchen Wert Integrität für unser unternehmerisches Handeln hat, sowie uns dafür einsetzen, verantwortungsbewusste, ethisch handelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Brüel & Kjær Sound & Vibration zu sein. Ich bin stolz auf das, was wir gemeinsam erreicht haben.

Unser Kodex der Unternehmensethik legt die Prinzipien und Verhaltensstandards fest, die wir erfüllen müssen. Der Kodex kann jedoch nicht jede Situation und jedes Dilemma, denen Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter womöglich einmal gegenüberstehen, abdecken. Sie sollten sich deshalb weitere Hilfestellung holen, wenn Sie sich einer Sache nicht sicher sind.

Wir möchten natürlich weiterhin ein erfolgreiches Unternehmen sein, aber es ist uns allen extrem wichtig, wie wir diesen Erfolg erreichen. Unser Erfolg hängt davon ab, ob wir unseren Werten entsprechend leben und arbeiten.

L. Ramm





Unseren Werten verpflichtet



Unseren Werten verpflichtet

Unsere Werte, und was sie für uns bedeuten, bilden die Grundlage unserer Arbeitsweise, sind der Leitfaden für unsere Entscheidungen und formen unsere Unternehmenskultur.



Dies sind die Werte, denen wir uns verpflichtet haben:

Absolute Integrität

- » bei allem, was wir tun, stets ehrlich und nachvollziehbar handeln
- » das Richtige tun, auch wenn wir dadurch einen Auftrag verlieren
- » unsere Versprechen und Verpflichtungen einhalten
- » unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner mit Fairness und Respekt behandeln.



Übertragung von Verantwortung

- » Schaffung einer Unternehmenskultur, in der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Initiative ergreifen und erfolgreich sein können
- » unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herausfordern, sodass sie, sowohl einzeln als auch in der Gemeinschaft, wachsen und ihr volles Potenzial entfalten können
- » unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertrauen, Eigenverantwortung zu zeigen, die Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen und aus ihren Erfahrungen zu lernen.

Kundenorientierung

- » Hand in Hand mit unseren Kunden arbeiten, um ihre Produktivität und Leistung zu verbessern
- » zuhören, welchen Herausforderungen unsere Kunden gegenüberstehen, und ihre zukünftigen Bedürfnisse vorzeitig erkennen
- » unsere Verpflichtungen, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, einhalten.





Ständige Innovation

- » unsere Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse ständig verbessern
- » ständig neue Wege finden, um unsere persönliche, die Produkt- sowie die Leistung unserer Kunden zu verbessern, um maximalen Mehrwert zu schaffen
- » den aktuellen Stand in Frage stellen.

Spitzenleistung

- » einen starken und nachhaltigen Mehrwert für unsere Aktionäre schaffen
- » bei der Erfüllung sowohl unserer gegenseitigen als auch unserer Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden die höchsten Standards ansetzen
- » robuste, erstklassige Geschäfte aufbauen
- » rasch handeln, ohne dabei Qualität, Sicherheit, Umweltschutz und unsere Integrität zu vernachlässigen.



Der Umgang mit unserem Kodex



Der Umgang mit unserem Kodex

Die Spectris-Geschäftsphilosophie lautet, dass wir unseren operativen Gesellschaften vertrauen und sie in die Lage versetzen, bei ihrer Geschäftstätigkeit unabhängig und mit unternehmerischem Denken vorzugehen.

Unsere Geschäftsfelder und Produkte sind vielfältig und bedienen verschiedene Märkte in aller Welt.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten **Innovation**, technische Exzellenz für **Spitzenleistung** und **Kundenorientierung**, die jede operative Gesellschaft zu einem Branchenführer machen.

Wir schätzen unsere verschiedenen Fähigkeiten, Erfahrungen, Ansichten, Nationalitäten und Kulturen.

Unserer Verpflichtung zu **absoluter Integrität**, die unsere Geschäftsphilosophie und die Vielfalt unserer Geschäftsfelder sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstreicht, sind wir bei Spectris jedoch alle gleichermaßen verpflichtet. Unsere ethischen Werte werden von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geteilt und bilden die Basis unseres gemeinsamen Erfolgs.

Unser Kodex der Unternehmensethik basiert auf unseren Werten und legt die Prinzipien und Standards fest, nach denen wir arbeiten und geschäftstätig sind. Er ist unsere Leitlinie, Inspiration und praktischer Ratgeber dafür, wie wir mit unseren Partnern und anderen Interessengruppen zusammenarbeiten, mit dem Firmenvermögen und Informationen umgehen und in unserem Umfeld auftreten.



Die **Übertragung von Verantwortung** ist eine Triebfeder unseres Erfolgs. Wir werden dazu ermutigt, für unsere Aufgaben persönlich Verantwortung zu übernehmen, und uns wird zugetraut, wesentliche Urteile und Entscheidungen selbst zu treffen. Doch wir müssen auch ehrlich erkennen, dass wir vielleicht nicht immer die Antwort wissen. Ethische Dilemmas sind oft schwer zu durchschauen und zu lösen. In diesem Kodex erklären wir stets, an wen Sie sich wenden können, um Rat oder Hilfe oder detailliertere Informationen zu erhalten.

Der Kodex legt auch Spectris' Verpflichtung zu einer offenen und transparenten Unternehmenskultur fest, in der niemand, der seine Bedenken äußert, Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten hat.

Es ist die Aufgabe jedes Einzelnen, sicherzustellen, dass wir bei unserer Arbeit das Richtige tun. Deshalb gelten die Ideen, Prinzipien und Standards, die in diesem Kodex beschrieben werden, für:

- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ungeachtet ihrer Funktion, Stellung oder der Länge der Betriebszugehörigkeit
- » Spectris plc und alle ihre Tochtergesellschaften (gemeinsam „der Konzern“)
- » alle unsere Geschäftspartner.



Spectris ist weltweit aktiv und wir müssen deshalb Sensibilität für die lokalen Gepflogenheiten zeigen und uns an die Gesetze halten, die in den Ländern, in denen wir arbeiten, gelten. Wenn unsere Prinzipien, Standards und Leitlinien, die in diesem Kodex und in anderen Konzernrichtlinien dargelegt werden, mit einem lokalen Gesetz in Konflikt stehen, müssen wir dem höheren Standard folgen und sicherstellen, dass wir die Bestimmungen der lokalen Gesetze befolgen. Egal wo wir geschäftlich tätig sind, wir handeln stets nach denselben Verhaltensstandards.

Dieser Kodex ersetzt in der Ausgabe von 2012 den früheren Kodex der Unternehmensethik der Spectris plc aus dem Jahr 2009. Er sollte gemeinsam mit den Richtlinien und Verfahren in den Spectris-Konzernrichtlinien und den verschiedenen Einzelrichtlinien und -Leitfäden des Konzerns eingehalten werden. Wenn wir glauben, dass ein Konflikt zwischen den Bestimmungen dieses Kodex und anderen Richtlinien besteht, sollten wir dies mit unserer lokalen Geschäftsführung, dem Company Secretary oder dem Group Deputy Secretary der Spectris plc. besprechen.



Unsere Verantwortung

Von jedem Einzelnen von uns wird erwartet, dass er ethisch vorbildlich handelt, die Werte, die den anhaltenden Erfolg unseres Unternehmens fördern, vorlebt und unseren Ruf schützt. Dies gilt über alle Stellungen hinweg, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für Vorgesetzte, Vorstände und Geschäftspartner. Deshalb ...

... sind wir alle persönlich dafür verantwortlich:

- » unseren Kodex, die Werte, Prinzipien und Verhaltensweisen, die von uns erwartet werden und die für unsere Arbeit erforderlich sind, zu verstehen
- » sicherzustellen, dass unser Verhalten den in diesem Kodex festgelegten Standards entspricht
- » alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften einzuhalten
- » uns Hilfe zu holen, wenn wir unsicher sind, wie die korrekte Vorgehensweise in einer bestimmten Situation aussieht
- » unsere Bedenken zu äußern, wenn wir ein Fehlverhalten vermuten.

Als Führungskräfte sind wir darüber hinaus dafür verantwortlich:

- » eine Unternehmenskultur zu schaffen und zu fördern, in der die Mitglieder unseres Teams in der Lage und selbstsicher genug sind, Bedenken zu äußern und ethische Probleme anzusprechen
- » auf alle Fragen und Bedenken zeitnah und angemessen einzugehen und ihnen nachzugehen
- » ein Vorbild zu sein, ein gutes Beispiel abzugeben und jederzeit ein hohes Niveau an Integrität zu zeigen
- » sicherzustellen, dass unser Team versteht, dass Geschäftsergebnisse niemals wichtiger sind als unsere Integrität
- » sicherzustellen, dass der Kodex jedem Einzelnen in unserem Team zur Verfügung gestellt wird und dass jeder ihn versteht.

Unsere Geschäftspartner sind dafür verantwortlich:

- » unsere ethischen Standards zu kennen und einzuhalten sowie sicherzustellen, dass jeder, der in ihrem Namen mit uns zusammenarbeitet, dies ebenfalls tut.



Spectris und unsere operativen Gesellschaften sind dafür verantwortlich:

- » Schulungen und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, sodass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sind, ethische Probleme zu erkennen und mit ihnen umzugehen
- » uns nie aufzufordern, den Kodex zu verletzen oder auf eine Art und Weise zu handeln, die unseren Werten oder einem Gesetz oder einer Vorschrift widerspricht (zum Beispiel, um Ziele zu erreichen, einen Abschluss zu erlangen oder aus anderen Gründen)
- » die Kommunikationskanäle offen zu halten, damit Bedenken geäußert werden können und angemessen mit ihnen umgegangen werden kann
- » einzugreifen, wenn der Kodex verletzt wird
- » sicherzustellen, dass gegen niemanden, der in gutem Glauben ein vermutetes Fehlverhalten berichtet hat, Vergeltungsmaßnahmen verübt werden.





Sich Rat und Hilfe holen, Bedenken äußern

Wir haben uns verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in dem jeder Einzelne von uns im Hinblick auf das Geschäftsgebaren und ethische Angelegenheiten Rat suchen und Fragen stellen kann.

Wir alle sehen uns manchmal einem ethischen Dilemma gegenüber, bei dem wir nicht sicher sind, wie wir damit umgehen sollen, und benötigen Hilfestellung. Oft ist es dann angemessen, mit unserem Vorgesetzten oder unserem jeweiligen Ethikbeauftragten zu sprechen. In anderen Fällen mag es besser sein, die Experten für das jeweilige Thema anzusprechen.

Schwerwiegende Verstöße gegen den Kodex müssen dem Präsidenten der operativen Gesellschaft, dem Company Secretary oder dem Leiter der Innenrevision der Spectris plc oder über die Spectris-Hotline mitgeteilt werden.

Ethische Dilemmas sowie Bedenken oder Fragen zur Anwendung des Kodex können auch mit dem Company Secretary oder dem Group Deputy Secretary der Spectris plc besprochen werden.

Unser Kodex kann nicht jedes einzelne Detail abdecken und jeden erforderlichen rechtlichen oder ethischen Standard festsetzen. Deshalb müssen wir uns Rat holen, wenn uns etwas nicht klar ist. Ist es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm, Ihre Bedenken über die verfügbaren Kanäle zu äußern, oder wenn Sie dies bereits getan oder ein unethisches Verhalten beobachtet oder erlebt haben und Ihrer Meinung nach auf Ihre Mitteilung hin nicht angemessen gehandelt wurde, können Sie dies über die Spectris-Hotline melden. Die Spectris-Hotline wird von einem unabhängigen externen Anbieter betrieben, welcher die Benachrichtigungen an den zuständigen Vertreter von Spectris plc weiterleitet.



Da wir uns eine offene und transparente Unternehmenskultur wünschen, bevorzugen wir es, wenn Berichte offen unter Angabe von Namen und Kontaktdaten gemacht werden, sodass eine vollständige Untersuchung erfolgen kann. Wir tun alles, um diese Informationen vertraulich zu behandeln und nur denjenigen offenzulegen, die sie kennen müssen, um die jeweilige Untersuchung durchzuführen. Wir akzeptieren auch, dass es Umstände geben kann, in denen es jemand vorzieht, anonym Bericht zu erstatten.

Sie finden die Telefonnummern, unter denen Sie die Spectris-Hotline erreichen, am Ende dieses Kodex oder unter **www.spectrishotline.com**





Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Versäumt es eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, trotz unserer Verpflichtung zu Integrität, unsere Werte zu erfüllen und diesen Kodex, die Konzernrichtlinien und -verfahren und/oder anwendbaren Gesetze und Vorschriften einzuhalten, werden wir gegen diese Person arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten. Die Schwere dieser arbeitsrechtlichen Maßnahmen hängt von den Umständen des Verstoßes ab, sie können jedoch bis zur Kündigung und Benachrichtigung der Behörden reichen.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen werden im Einklang mit den Konzernrichtlinien und -verfahren sowie den maßgeblichen Gesetzen durchgeführt.





Bedenken äußern und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Spectris besteht darauf, dass alle Bedenken in gutem Glauben geäußert werden. Guter Glaube bedeutet, dass man alle Informationen über das Problem zur Verfügung stellt und überzeugt ist, dass diese Informationen korrekt sind. Spectris wird allen Berichten nachgehen und, wenn ein Verstoß stattgefunden hat, entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen, um die Situation zu bereinigen.

Spectris nimmt alle Berichte über Vergeltungsmaßnahmen, Repressalien oder benachteiligende Behandlungen, die sich aus der Meldung ethischer Bedenken, eines vermuteten Fehlverhaltens in gutem Glauben oder der Mitarbeit an einer Untersuchung ergeben, sehr ernst. Aus diesem Grund leitet Spectris entsprechende Gegenmaßnahmen gegen jeden ein, der gegen eine andere Person zu Vergeltungsmaßnahmen greift, ungeachtet seiner oder ihrer Position. Jeder, der sich an Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien beteiligt, hat mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu rechnen, die bis zur Kündigung reichen können.



Bestätigung

Jeder von uns muss bestätigen, dass er diesen Kodex gelesen und verstanden hat und ihn einhalten wird. Darüber hinaus müssen jedes Jahr bestimmte verantwortliche Führungskräfte bestätigen, dass sie alle Verstöße gegen den Kodex, die ihnen berichtet oder bekannt wurden, gemeldet haben.





Der Spectris-Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Wir alle stehen von Zeit zu Zeit Entscheidungen gegenüber, bei denen die „richtige“ Antwort nicht sofort erkennbar ist (ein ethisches Dilemma) oder bei denen wir die richtige Antwort kennen, es uns jedoch schwerfällt, den Mut oder die Mittel zum Handeln zu finden (eine ethische Herausforderung).

Ein Dilemma entsteht, wenn wir uns widerstreitenden Werten oder Regeln gegenübersehen, die es uns schwer machen, die „richtige“ Wahl zu treffen (zum Beispiel Ehrlichkeit vs. Loyalität). Eine Herausforderung ergibt sich, wenn der korrekte Weg zwar eindeutig ist, es aber ungewiss ist, ob der Einzelne die Kraft oder die Mittel hat, diese Entscheidung umzusetzen.

Zunächst müssen wir akzeptieren, dass wir es mit einem Dilemma oder einer Herausforderung zu tun haben. Haben wir dies erkannt, ist es wichtig, innezuhalten, über die Angelegenheit klar nachzudenken, die Entscheidungskraft zu finden, so zu handeln, wie wir es für richtig halten, und sicherzustellen, dass wir anderen unsere Ansichten und Erfahrungen mitteilen.

Der Leitfaden zur Entscheidungsfindung wurde als einfaches Hilfsmittel erstellt, um diejenigen zu unterstützen, die einem ethischen Dilemma oder einer ethischen Herausforderung gegenüberstehen.

Der Leitfaden umfasst eine Reihe einfacher Fragen, die Ihnen bei Ihrem Entscheidungsfindungsprozess helfen sollen. Er hilft auch dabei, Gespräche mit Kolleginnen oder Kollegen zu strukturieren.



Stehe ich einem ethischen Dilemma oder einer ethischen Herausforderung gegenüber? Wenn ja ...



Innehalten, nachdenken, mutig sein, mitteilen ...



... können Sie die Fragen in einer beliebigen Reihenfolge durcharbeiten. Keine Frage ist notwendigerweise wichtiger als eine andere. Auch wenn diese Übung unsere Entscheidungsfindung nicht verzögern soll, stellen Sie sicher, dass Sie (und alle anderen, mit denen Sie die Entscheidung gemeinsam fällen) jeden Punkt sorgfältig überdenken. Dieser Leitfaden hilft nur dann, wenn Sie die vorgestellten Dilemmas und Herausforderungen ehrlich anerkennen und durcharbeiten. Er soll uns helfen, den Wert von Integrität im Geschäftsleben zu erkennen, und unterstreicht, wie wichtig es ist, die Integrität bei der Entscheidungsfindung nicht aus den Augen zu verlieren.

Im Nachfolgenden finden Sie mehr Details dazu, wie der Leitfaden zur Entscheidungsfindung helfen kann, **innezuhalten, nachzudenken, mutig** zu sein und die Ergebnisse anderen **mitzuteilen**.

Habe ich alle Fakten?

- » Habe ich alle Fakten oder Informationen, die ich brauche, um eine faire und objektive Entscheidung zu treffen?
- » Gibt es irgendwelche Faktoren, die mein Urteilsvermögen oder das anderer Beteiligter womöglich trüben?
- » Wurden alle strittigen Fakten angemessen verifiziert?



Welche unserer Werte und Elemente des Kodex finden hier Anwendung?

- » Was macht diese Entscheidung so unangenehm für mich und warum?
- » Welche unserer Werte sind für diese Entscheidung relevant und wie steht meine Entscheidung mit ihnen in Einklang?
- » Bin ich mir im Klaren darüber, welche Teile des Kodex für diese Entscheidung relevant sind?

Habe ich Alternativen und ihre Vorteile bedacht?

- » Waren meine Überlegungen kreativ? Wer kann mir sonst noch helfen?
- » Wer profitiert von dieser Entscheidung?
- » Wer ist von dieser Entscheidung eventuell nachteilig betroffen?

Gebe ich ein gutes Beispiel?

Wie werden andere dies wahrnehmen?

- » Bin ich ein ethisches Vorbild?
- » Was empfinde ich hier rein intuitiv als wichtig?
- » Welche Auswirkungen hätte es, wenn mein Handeln allgemein bekannt und diskutiert würde?
- » Wie würden andere reagieren, wenn sie in der Presse oder in sozialen Medien davon erfahren würden? Was bedeutet die Entscheidung für wichtige Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner?

Habe ich mit den richtigen Personen gesprochen?

- » Habe ich die richtigen Ratschläge und Meinungen eingeholt, um die beste Entscheidung treffen zu können? War ich bei der Erklärung des Problems ehrlich?
- » Weiß ich, wer von dieser Entscheidung betroffen sein wird?
- » Bin ich berechtigt, sie zu treffen?
- » Wurden die richtigen Personen über meine Entscheidung informiert?



Ist sie legal?

- » Weiß ich, ob die Entscheidung irgendwelche Gesetze, einschließlich internationaler Konventionen, berührt?
Wen kann ich fragen?
- » Wurden alle relevanten Verpflichtungen beachtet, z. B. Umwelt, Umfeld, Gesundheit und Sicherheit (auch wenn es nicht gesetzlich vorgeschrieben ist)?
- » Wenn ich weiß, dass die Entscheidung gesetzeskonform ist, habe ich trotzdem alle anderen Fragen sorgfältig beachtet? (Beachten Sie, dass der Verhaltensstandard, den wir uns bei Spectris setzen, womöglich höher ist als der gesetzliche Mindeststandard.)

Wir sollten nie das Gefühl haben, wichtige Entscheidungen ganz allein treffen zu müssen. Dieser Kodex, Ihr Ethikbeauftragter und alle Ihre Kolleginnen und Kollegen sind da, um Ihnen Rat und Unterstützung zu geben.

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 bright, out-of-focus office interior with large windows.

Zusammenarbeit



Zusammenarbeit

Wir sind das höchste Gut unseres Unternehmens. Wir liefern die Innovation, das Engagement für Kundenorientierung und die Spitzenleistung, die gute Ideen und Absichten in Erfolg verwandeln. Es ist unerlässlich, dass wir in einem Umfeld arbeiten können, in dem niemand ausgegrenzt wird und sich jeder respektiert und geschätzt fühlt. Fairness gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedeutet, dass wir einander mit Würde und Respekt behandeln.





Faire Beschäftigung und Vielfalt

Unsere Prinzipien

Durch unser Handeln demonstrieren wir das Engagement von Spectris und unseren operativen Gesellschaften für faire Beschäftigungsmöglichkeiten. Es gehört zu unserer Unternehmenskultur des Respekts, dass wir davon überzeugt sind, dass Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Ansichten das Unternehmen kreativer machen, und wir ermutigen Vielfalt am Arbeitsplatz. Wir verpflichten uns, Menschen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, nationalen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtszugehörigkeit, sexuellen Orientierung, ihres Alters, Familienstands, einer Behinderung oder früheren Beschäftigung bei den Streitkräften die gleichen Anstellungs-, Beschäftigungs-, Schulungs- und Weiterbildungs- sowie Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

Dies bedeutet, dass wir:

- » Entscheidungen hinsichtlich Anstellung, Bezahlung, Zusatzleistungen, Beförderungen oder anderen Angelegenheiten bezüglich des Beschäftigungsverhältnisses ausschließlich aufgrund der Erfahrung, Leistung und Fähigkeiten der jeweiligen Person sowie der Bedürfnisse des Unternehmens treffen
- » uns bei Entscheidungen zur Anstellung einer Person oder zur Mitarbeiterführung nicht von Faktoren leiten lassen, die nichts mit der Eignung einer Person für eine Stelle zu tun haben
- » an einem positiven Arbeitsklima arbeiten, in dem die Leistung und der einzigartige Beitrag jeder Mitarbeiterin oder jedes Mitarbeiters anerkannt und belohnt werden.



F Ich leite ein kleines Team, zu dem kürzlich ein neuer Mitarbeiter mit einem anderen ethnischen Hintergrund gestoßen ist. Eines der erfahrenen Teammitglieder beklagt sich ständig über die Qualität der Arbeit des neuen Mitarbeiters und seine ungewöhnlichen Angewohnheiten. Er glaubt außerdem, dass der neue Mitarbeiter mit anderen Angestellten mit demselben Hintergrund gemeinsame Sache macht, da er diese ständig zusammen sieht. Wie soll ich vorgehen?

A Sprechen Sie als Erstes mit dem langjährigen Mitarbeiter über seine Beobachtungen und Bedenken. Diskriminierung anderer Mitarbeiter, aus welchem Grund auch immer, ist nicht akzeptabel. Womöglich benötigen beide Mitarbeiter eine Schulung zur Arbeit mit Menschen aus verschiedenen Kulturen und Hintergründen. Sprechen Sie mit Ihrer lokalen Personalabteilung, um fachliche Hilfestellung zu erhalten.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Respekt

ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTUNG: gemeinsame Teamarbeit



Einander respektieren

Unsere Prinzipien

Wir begegnen unseren Kolleginnen und Kollegen mit Respekt und verhalten uns ihnen gegenüber nie unangemessen. In einem offenen, positiven Arbeitsumfeld, das niemanden ausschließt, fühlen wir uns respektiert und wohl.

Dies bedeutet, dass wir:

- » anderen zuhören und ihre Meinung und ihren Input schätzen, auch wenn sie anderer Ansicht sind als wir
- » uns allen Handlungen enthalten, die als respektlos, einschüchternd, aggressiv, demütigend, gewalttätig oder belästigend – auch sexuell belästigend in jedweder Form – ausgelegt werden könnten
- » unsere Kolleginnen und Kollegen nicht aufgrund persönlicher Informationen, in die wir im Zuge unserer Arbeit eingeweiht werden, anders behandeln.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter oder die Personalabteilung

Weitere Informationen: die Beschäftigungsrichtlinie oder das Personalhandbuch Ihres Unternehmens



F Mein Vorgesetzter hat bei der Arbeit schlechte Laune und ich gehe ihm den ganzen Tag aus dem Weg. Ich bin gerade dabei, Feierabend zu machen, als ich sehe, wie er einen Kollegen anschreit und beschimpft. Sein Verhalten betrifft mich nicht direkt. Wie soll ich vorgehen?

A Das Verhalten Ihres Vorgesetzten ist nicht akzeptabel. Es ist niemals angemessen, einen Kollegen anzuschreien oder zu beschimpfen. Wenn es Ihnen unangenehm ist, Ihren Vorgesetzten direkt anzusprechen, wenden Sie sich an einen anderen Vorgesetzten, Ihre Personalabteilung oder einen anderen Verantwortlichen im Unternehmen.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Respekt



Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz

Unsere Prinzipien

Unser Wohlergehen hat oberste Priorität. Deshalb fördern wir Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsalltag. Wir sind dafür verantwortlich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher und vor Schaden geschützt fühlen können.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, das Facilities Management Ihres Unternehmens oder der Gesundheits- und Arbeitsschutz

Weitere Informationen: Spectris-Richtlinie zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Kraftfahrzeug- und Fahrerrichtlinie, die Richtlinie zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit Ihres Unternehmens sowie die spezifischen Sicherheitsanweisungen von Maschinen

Dies bedeutet, dass wir:

- » alle Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien zu Gesundheit und Arbeitssicherheit kennen und befolgen
- » Sicherheitsschulungen besuchen
- » falls erforderlich bei der Arbeit Schutzausrüstung, -geräte und -kleidung verwenden
- » nicht wegsehen und unsere Vorgesetzten darauf aufmerksam machen, wenn wir ungesunde oder unsichere Situationen erleben
- » sicherstellen, dass alle Geschäftspartner oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an unseren Standorten arbeiten, die Sicherheitsvorschriften einhalten
- » niemals auf dem Firmengrundstück oder während der Arbeit illegale Drogen konsumieren oder unter ihrem Einfluss stehen



- » niemals unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen stehen oder selbige konsumieren, wenn wir uns an einer unserer Fertigungslinien oder Produktionsstätten oder der eines Kunden befinden.
- » Alkohol während der Arbeitszeit nur wenn angemessen und in geringem Umfang konsumieren.
- » uns, wenn wir Medikamente einnehmen, an die Empfehlungen des Herstellers hinsichtlich des Bedienens von Maschinen oder des Führens von Kraftfahrzeugen halten
- » Gesundheit und Sicherheit bei unserer gesamten Arbeit immer einen wichtigen Standpunkt einräumen.

F Mein Vorgesetzter erinnert mich ständig daran, wie wichtig es ist, die Schutzausrüstung zu tragen, welche die jeweiligen Hinweisschilder anzeigen. Wenn er jedoch Besucher durch das Labor führt, tragen weder er noch die Gäste Sicherheitsbrillen oder Ohrstöpsel. Sollte ich ihn darauf hinweisen?

A Ja. Die Regeln für Schutzausrüstung gelten für jedermann und sollen uns alle schützen. Sie sollten dies gegenüber Ihrem Vorgesetzten ansprechen. Wenden Sie sich andernfalls an einen anderen Vorgesetzten, an den Gesundheits- und Arbeitsschutz oder die Personalabteilung.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: das Richtige tun

ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTUNG:

Eigenverantwortung und Rechenschaftspflicht

SPITZENLEISTUNG: Handeln, ohne bei der Sicherheit

Kompromisse einzugehen



Menschenrechte

Unsere Prinzipien

Spectris beachtet bei seiner gesamten Geschäftstätigkeit die anerkannten internationalen Menschenrechtsstandards. Die Menschenrechtsrichtlinie des Unternehmens steht im Einklang mit den in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Menschenrechtsprinzipien. Diese Richtlinie legt fest, welchen Standard wir im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern und dem Umfeld, in dem wir tätig sind, pflegen, sowie das Verhalten, das wir im

Hinblick auf die folgenden Punkte erwarten:
Arbeitnehmerrechte und Beschäftigungsmöglichkeiten,
kein Mobbing am Arbeitsplatz, Unterstützung Behinderter,
Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit,
Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen,
Umweltschutzverfahren und sichere Arbeitsbedingungen.
Wir sind alle für die Förderung und den Schutz der Menschenrechte und der persönlichen Freiheit verantwortlich.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter oder die Personalabteilung

Weitere Informationen: Spectris-Menschenrechtsrichtlinie und die Menschenrechts- oder eine ähnliche Richtlinie Ihres Unternehmens



Dies bedeutet, dass wir:

- » die Menschenrechte derjenigen, mit denen wir arbeiten und als Spectris-Mitarbeiterinnen oder -Mitarbeiter zusammentreffen, stets respektieren
- » die anwendbaren Gesetze zur Vereinigungsfreiheit von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern und zu Tarifverhandlungen ohne Angst vor Diskriminierung einhalten
- » keine Zwangs- und Kinderarbeiter einsetzen und nicht mit Partnern arbeiten, die dies tun
- » Gehälter und Zusatzleistungen zahlen, welche die nationalen Mindestanforderungen erfüllen oder übersteigen, und uns gegebenenfalls an Arbeitszeitvorschriften halten
- » unsere Partner über unsere Menschenrechtsrichtlinie informieren und sie ermutigen, ähnliche Standards zu schaffen.

F Ich arbeite im Einkauf. Während eines Besuchs am Standort eines Auftragnehmers ist mir aufgefallen, dass einige seiner Mitarbeiter sehr jung und noch schulpflichtig zu sein schienen. Keiner dieser Jugendlichen betritt jemals unseren Standort. Ist das mein Problem?

A Ja. Sie sollten mit dem Auftragnehmer sprechen, um mehr Informationen zu erhalten und die Situation zu klären. Kinderarbeit wird bei Spectris nicht geduldet und wir erwarten dieselben Standards von unseren Auftragnehmern und anderen Lieferanten.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Fairness



Interessenkonflikte

Unsere Prinzipien

Wir müssen zeigen, dass wir unserem Unternehmen und unseren Kolleginnen oder Kollegen gegenüber loyal sind, indem wir alle persönlichen und familiären Interessenkonflikte vermeiden, die dazu führen könnten, dass wir entgegen den ureigenen Interessen des Unternehmens handeln.

Wir sind bei unserer täglichen Arbeit dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass persönliche Aktivitäten mit unseren beruflichen Pflichten und der Loyalität gegenüber dem Unternehmen und unseren Kolleginnen oder Kollegen nicht im Konflikt stehen. Gelegentlich mag unser persönliches Interesse nicht mit unserer Verantwortung gegenüber dem Unternehmen übereinstimmen. Solche Konflikte können auf verschiedene Art und Weise entstehen und wir sind verpflichtet, in Situationen, in

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, der Ethikbeauftragte oder die Spectris-Rechtsabteilung

denen unsere Loyalität zerrissen ist, sorgfältig abzuwägen, um angemessen mit ihnen umzugehen. Dazu können gehören: Beschäftigung bei und Verbindungen mit anderen Unternehmen, Geschäftstätigkeit mit oder Arbeit als Vorstand für einen unserer Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber, Halten oder Erwerben einer Beteiligung an einem unserer Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten (außer dem Halten von Aktien oder Wertpapieren, die an einer anerkannten Börse gehandelt werden) oder die direkte Zusammenarbeit mit einem Familienmitglied oder einer Person, zu der wir eine persönliche Beziehung haben. Wir gehen mit potenziellen Interessenkonflikten offen und transparent um und besprechen sie mit unserem unmittelbaren Vorgesetzten.

Dies bedeutet, dass wir:

- » Situationen meiden, in denen unsere persönlichen Interessen in einen Konflikt mit denen unserer operativen Gesellschaften geraten oder sich auf unsere Kolleginnen oder Kollegen negativ auswirken könnten



- » alle Interessenkonflikte oder potenziellen Interessenkonflikte unseren unmittelbaren Vorgesetzten oder Ethikbeauftragten offenlegen und sicherstellen, dass diese genehmigt sind und im Konfliktregister eingetragen werden.
- » gegenüber einem Wettbewerber oder potenziellen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten nicht persönlich Dienstleistungen erbringen
- » nicht wissentlich Aufträge an Unternehmen vergeben, die sich im Eigentum oder unter der Kontrolle einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters unseres Unternehmens oder eines Familienmitglieds befinden, ohne dies zunächst freigeben und genehmigen zu lassen.

F Ich arbeite in der Personalabteilung. Bei der Überprüfung einiger Bewerbungen sind mir Ähnlichkeiten zwischen dem Namen und der Adresse einer der Bewerberinnen und eines unserer Vorstände aufgefallen. Das Vorstandsmitglied wird am Vorstellungsgespräch teilnehmen und hat nicht mitgeteilt, dass seine Tochter unter den Bewerbern ist. Können wir sie zum Vorstellungsgespräch einladen?

A Seine Tochter kann sich für die Stelle bewerben, wenn diese extern ausgeschrieben wurde. Das Vorstandsmitglied muss melden, dass sich seine Tochter für die Stelle beworben hat und sich selbst aus dem Vorstellungs- und Anstellungsverfahren zurückziehen. Die Kriterien, ob ein Bewerber für eine Stelle bei Spectris geeignet ist, basieren ausschließlich auf der Leistung. Bekommt die Tochter die Stelle, sollte ihr Vater ihr gegenüber nicht in einer Führungsposition stehen oder über ihr Gehalt entscheiden. Es sollte auch bedacht werden, wie die Einstellung der Tochter von den Kollegen aufgenommen werden könnte. Überprüfen Sie auch Ihre lokalen Vorschriften zur Vetternwirtschaft.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, Transparenz, Fairness



Die Arbeit mit Partnern und anderen Interessengruppen



Die Arbeit mit Partnern und anderen Interessengruppen

Wir glauben, dass unsere Partner nicht nur aufgrund der Innovation und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen mit uns zusammenarbeiten, sondern aufgrund des hohen Niveaus an Integrität, das wir vorleben. Der Ruf unseres Unternehmens hängt davon ab, wie wir mit anderen zusammenarbeiten, von dem Vertrauen, das wir gewinnen und den Verpflichtungen, die wir einhalten. Unser täglicher Umgang und die Gespräche mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern machen für unseren Erfolg den Unterschied. Wir arbeiten nur mit Partnern zusammen, von deren Seriosität wir uns durch eine angemessene Unternehmensbewertung (Due-Diligence-Prüfung) überzeugt haben.

Wir respektieren das Umfeld, in dem wir arbeiten, und die jeweiligen Regierungen. Wir wählen keine Abkürzungen, sondern halten in unserer Geschäftstätigkeit alle relevanten Gesetze, Vorschriften und anwendbaren Normen ein. Wenn ein Gesetz weniger streng ist als unsere eigenen Standards, halten wir uns an unsere höheren Standards.



Produktqualität und -sicherheit

Unsere Prinzipien

Wir setzen uns für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit unserer Produkte in jeder Prozessphase ein – vom Entwurf bis zur Herstellung, vom Vertrieb und der Übergabe bis zum Kundendienst. Wir sind unseren Kunden gegenüber verpflichtet, Produkte und Dienstleistungen zu liefern, die unsere Versprechen und ihre Anforderungen erfüllen, d. h., die einen guten Mehrwert liefern und stets alle Ansprüche an Leistung, Qualität, Zuverlässigkeit und Sicherheit erfüllen.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, die Produktentwicklung, Abteilung für Qualitätssicherung und Sicherheit, Rechtsabteilung oder Spectris-Rechtsabteilung

Dies bedeutet, dass wir:

- » alle maßgeblichen Gesetze und Vorschriften zur Produktqualität und -sicherheit einhalten
- » die vertraglichen Spezifikationen und anderen Anforderungen verstehen, die unser Unternehmen einhalten muss, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, einschließlich derer, die in unseren verschiedenen Endmärkten gelten
- » strenge Produktqualitätspläne und -verfahren, einschließlich Qualitätssicherungstests, ohne Kompromisse einhalten
- » einen hohen Kundendienststandard bieten und prompt Abhilfe schaffen, wenn ein Kunde Qualitäts- oder Sicherheitsprobleme bei einem Produkt meldet
- » alle Qualitäts- und Sicherheitsprobleme, von denen wir erfahren, unseren unmittelbaren Vorgesetzten oder der Abteilung für Qualitätssicherung und Sicherheit melden.



F Ich bin ein Techniker in der Fertigung meines Unternehmens und habe den Auftrag, eine Bestellung mit einer knappen Lieferzeit zu bearbeiten. Ich muss den Qualitätssicherungstest durchführen, aber wenn ich dies tue, verzögert sich der Versand. Mein Vorgesetzter setzt mich unter Druck, die Frist einzuhalten, und ich überlege, ob ich die Tests auslassen soll. Bis jetzt hat noch keines meiner Produkte bei einem Test versagt und ich bin sicher, dass die Tests erfolgreich verlaufen würden. Kann ich die Tests auslassen?

A Nein – die strenge Einhaltung unserer Testverfahren steht nicht zur Debatte. Ungeachtet des Zeitdrucks ist es nicht akzeptabel, die Tests auszulassen. Sie sollten zunächst mit Ihrem Vorgesetzten sprechen. Erweist sich dies als schwierig, erklären Sie einem anderen Mitglied der Geschäftsführung, dass die Tests durchgeführt werden müssen und dass dies zu einer Lieferverzögerung führen könnte. Wir bei Spectris machen in Sachen Qualität und Sicherheit keine Abstriche.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Transparenz, das Richtige tun

KUNDENORIENTIERUNG: unsere Verpflichtungen einhalten

SPITZENLEISTUNG: Handeln, ohne bei Qualität und Sicherheit Kompromisse einzugehen



Die Arbeit mit Dritten

Unsere Prinzipien

Wir arbeiten mit verschiedenen Dritten zusammen – Vertretern, Auftragnehmern, Beratern und anderen Bevollmächtigten –, die den Konzern unterstützen und ihn manchmal vertreten. Diese Parteien unterstützen uns dabei, Beziehungen mit anderen Geschäftspartnern einzugehen, und handeln in einigen Fällen im Namen des Konzerns und

vertreten ihn. Es ist deshalb unerlässlich, dass sie unsere Standards und unseren geschäftlichen Ansatz verstehen. Um zu vermeiden, dass der Konzern unabsichtlich in illegale oder korrupte Machenschaften verstrickt wird, verfügen wir über Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen, dass Geschäftspartner sorgfältig ausgewählt werden.

Ansprechpartner: Ihr Vorgesetzter, Rechtsabteilung, Vertrieb oder Abteilung für Business Development, Spectris-Rechtsabteilung oder Company Secretary der Spectris plc

Weitere Informationen: Anti-Bestechungs und -Korruptionsrichtlinie und Spectris-Konzernrichtlinien – Richtlinie zum Schutz vor rechtlichen Risiken und Richtlinie zu Unternehmensbewertungen (Due Diligence)



Dies bedeutet, dass wir:

- » potenzielle Geschäftspartner einer verhältnismäßigen, aber gründlichen Unternehmensbewertung (Due-Diligence-Prüfung) unterziehen und nur diejenigen engagieren, die unsere ethischen Standards erfüllen
- » potenzielle Partner über die Erwartungen des Unternehmens hinsichtlich der Art und Weise, wie sie in unserem Namen geschäftlich tätig sind, informieren
- » sicherstellen, dass Dritte Standardverträge mit uns unterzeichnen (festgelegt im Abschnitt zum Schutz vor rechtlichen Risiken in den Spectris-Konzernrichtlinien), ehe sie Dienstleistungen für uns erbringen oder in unserem Namen handeln
- » nur solche Zahlungen an Dritte leisten, die wirtschaftlich gerechtfertigt sowie marktüblich und gesetzeskonform sind
- » lernen, Warnzeichen, die darauf hinweisen könnten, dass ein Dritter unsere Standards nicht erfüllt, zu erkennen und zu melden
- » Dritten unseren Kodex zukommen lassen, sie gegebenenfalls bitten, den Empfang und das Verstehen des Kodex zu bestätigen, sowie Anti-Bestechungs- und andere Schulungen durchführen
- » nicht Dritte dazu missbrauchen, unangemessene Geschäfte oder illegale Aktivitäten zu tätigen.



F Ich arbeite seit einigen Monaten mit einem Vertreter zusammen und er war entscheidend daran beteiligt, uns neuen Kunden vorzustellen. Letzte Woche hat er seine Rechnung vorgelegt, in der er hohe Kosten für Unterhaltung und Bewirtung abrechnet. Ich erklärte ihm, dass diese zu hoch seien und er stellte eine neue Rechnung aus, die nur „Beratungskosten“ ausweist. Er ist sehr einflussreich. Sollten wir die Rechnung einfach bezahlen?

A Nein. Wir sind verpflichtet, sicherzustellen, dass Vertreter und andere Dritte, die für uns arbeiten, unsere Standards einhalten und das Gesetz achten. Diese Zahlung muss von der örtlichen Geschäftsleitung überprüft werden, um festzustellen, ob sie zulässig ist.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, das Richtige tun



Unsere Lieferanten

Unsere Prinzipien

Wir wissen, dass unser Erfolg auf Lieferantenbeziehungen beruht, die auf Vertrauen und gegenseitiger Anerkennung aufbauen. Dies bedeutet, dass wir in diesen Beziehungen mit Respekt, Ehrlichkeit und Integrität auftreten, egal wie umfangreich die Transaktion oder wie langjährig die Beziehung ist, und dass wir bei der Bezahlung unserer Lieferanten unsere vertraglichen und rechtlichen Pflichten erfüllen.

Wir erkennen auch an, dass wir eine Strategie verfolgen, nach der wir nichtessenzielle Fertigungsschritte ausgliedern, dass dies uns aber nicht von der Verantwortung für die ethische Integrität dieser Produkte oder des Umwelteinflusses unserer Lieferanten enthebt. Wir erwarten deshalb, dass unsere Lieferanten unsere Standards in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz einhalten.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, der Einkauf oder die Rechtsabteilung oder die Spectris-Rechtsabteilung

Weitere Informationen: Menschenrechtsrichtlinie und Beschaffungsrichtlinie Ihres Unternehmens



Dies bedeutet, dass wir:

- » unseren Lieferanten stets die gleichen und offenen Möglichkeiten bieten, sich an Ausschreibungen zu beteiligen und Aufträge zu erhalten, wobei wir unsere Auswahlkriterien einhalten und sicherstellen, dass Lieferanten aufgrund ihrer Leistungen ausgewählt werden
- » mit unseren Lieferanten offen und ehrlich kommunizieren
- » unsere Vereinbarungen und Verpflichtungen gegenüber unseren Lieferanten erfüllen
- » unsere Lieferanten über die Prinzipien in diesem Kodex und die Standards, die wir von ihnen erwarten, informieren.

F Ich bin der Einkaufsleiter meines Unternehmens und habe beim Besuch einer Fabrik eines Lieferanten eine Reihe unsicherer Arbeitsverfahren bemerkt. Es sieht so aus, als würden Chemikalien nicht ordnungsgemäß entsorgt. Wie soll ich vorgehen?

A Sie müssen Ihre Bedenken vorbringen, die Angelegenheit mit dem Lieferanten besprechen und ihn bitten, seine Verfahren in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu verbessern. Wendet ein Lieferant unsichere Verfahren an, könnte sich dies auch auf die Qualität der Produkte auswirken, die er uns liefert. Sollte der Lieferant seine Verfahren nicht verbessern, werden Sie darüber nachdenken müssen, die Geschäftsbeziehung mit ihm zu beenden, und Sie sollten sich Rat bei Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung holen.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: das Richtige tun

SPITZENLEISTUNG: handeln, ohne bei der Sicherheit und im Umweltschutz Kompromisse einzugehen



Anti-Bestechung und -Korruption

Unsere Prinzipien

Unsere Geschäftstätigkeit beruht auf der Exzellenz unserer Produkte und Dienstleistungen sowie harter Arbeit zum Schutz der Produktintegrität. Wir haben uns verpflichtet, unsere Geschäftstätigkeit auf ethische Art und Weise auszuführen, und wir folgen in Sachen Bestechung einem Null-Toleranz-Grundsatz. Wir tätigen keine Geschäfte, die dazu führen, dass wir uns bzw. ein Konzernunternehmen sich an unethischen oder illegalen Praktiken beteiligen müssen bzw. muss, und wir nehmen keine Aufträge an,

wenn wir dazu eine Bestechung oder eine Rückvergütung (Kick-back) annehmen oder zahlen müssen.

Wir halten uns an die geltenden Bestechungs- und Korruptionsgesetze der Länder, in denen wir tätig sind. Wir arbeiten nur mit Dritten, die nachweisen können, dass sie sich an die Prinzipien unseres Kodex halten und bei der Arbeit ein hohes Niveau an Integrität wahren. Bestechungen untergraben auch unsere wichtigen Werte der ständigen Innovation und Spitzenleistung.

Ansprechpartner: Ihr Vorgesetzter, Rechtsabteilung, Ethikbeauftragter, Spectris-Rechtsabteilung oder Company Secretary der Spectris plc

Weitere Informationen: „Die Arbeit mit Dritten“, „Der Umgang mit dem Umfeld unserer Standorte“ sowie die Spectris-Konzernrichtlinien – Schutz vor rechtlichen Risiken und Richtlinie zu Unternehmensbewertungen (Due Diligence)



Dies bedeutet, dass wir:

- » ethisch handeln und niemals eine geldwerte Zuwendung gewähren, die als unangemessener Anreiz für eine geschäftliche Handlung angesehen werden könnte
- » uns stets fragen, ob die Entscheidung oder die Handlung, die wir gerade treffen/ausführen, unangemessen wirken könnte oder unsere Integrität oder unseren Ruf bzw. die Integrität oder den Ruf des Konzerns schädigen könnte
- » keine geldwerte Zuwendung, die eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen soll oder so aufgefasst werden könnte, anbieten, bereitstellen oder annehmen; bei geldwerten Zuwendungen kann es sich um Zahlungen, Geschenke, Gefallen, Stellenangebote und andere Leistungen handeln, einschließlich Unterhaltungen und Bewirtungen
- » keinerlei Rückvergütung (Kick-back), die an die Ermöglichung einer Transaktion gebunden ist, anbieten, gewähren oder annehmen; bei einer Rückvergütung kann es sich um einen Bonus, einen Anreiz, einen wertvollen Gegenstand, ein verdecktes Geschenk oder eine Form der Unterhaltung und Bewirtung, womöglich durch einen Kunden oder Dritten, handeln
- » keine Schmiergeldzahlungen oder Zahlungen zur Verfahrensbeschleunigung an Regierungsvertreter zahlen, z. B. damit diese Waren durch den Zoll lassen oder eine erforderliche Genehmigung schneller ausstellen
- » keinen Vertreter, Auftragnehmer oder einen anderen Unternehmensvertreter dazu nutzen, eine Zahlung oder geldwerte Zuwendung, die unser Unternehmen nicht gestattet, zu übergeben.



F Um einen Abschluss mit einem Kunden zu erreichen, biete ich dem Kunden eine Barzahlung an. Die Zahlung stammt aus meinem persönlichen Vermögen und ich fordere das Geld nicht vom Unternehmen zurück. Ist irgendetwas falsch daran?

A Dies ist absolut inakzeptabel und die möglichen Folgen einer solchen Zahlung könnten für Sie und das Unternehmen schwerwiegend sein. Es ist dabei irrelevant, dass Sie die Zahlung persönlich leisten. Spectris zahlt keine Bestechungen, weder direkt noch über Dritte.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, Transparenz, das Richtige tun, Fairness



Geschenke und Bewirtungen

Unsere Prinzipien

Wir gewähren nur angemessene Geschenke, Unterhaltungen und andere Bewirtungen, wenn dies erlaubt ist, und nur zum Aufbau einer Geschäftsbeziehung, nie als Anreiz für ein unzulässiges Verhalten. Wir erkennen an, dass uns unter bestimmten Umständen der Austausch von Geschenken, einer Unterhaltung und Bewirtung helfen kann, eine Beziehung mit unseren Geschäftspartnern aufzubauen oder zu stärken.

Ein kleines Geschenk kann ein Zeichen des Wohlwollens sein, ein Geschäftsessen kann eine Gelegenheit bieten, einen Kunden oder Lieferanten besser kennenzulernen, doch ein unangemessenes Geschenk kann eine unzulässige Einflussnahme in einen geschäftlichen Vorgang andeuten und auf einen Versuch hinweisen, bei der Geschäftstätigkeit unzulässige Tricks anzuwenden.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, die Rechtsabteilung und der Ethikbeauftragte

Weitere Informationen: die Richtlinien Ihres Unternehmens zu den lokal geltenden Grenzbeträgen für Geschenke, Unterhaltungen und Bewirtungen sowie ähnliche Standards



Welche Grenzen in den einzelnen Währungen für Geschenke gelten sowie die damit verbundenen Standards, finden Sie in den einzelnen Richtlinien des Unternehmens. Diese sind jederzeit einzuhalten. Es sollten Aufzeichnungen über Geschenke und Bewirtungen geführt werden, egal ob diese angenommen oder abgelehnt wurden.





Dies bedeutet, dass wir:

- » keine Geschenke anbieten, überreichen oder annehmen, die unseren Unternehmensrichtlinien widersprechen
- » kein Geschenk annehmen, dessen Wert einen geringen/bescheidenen Wert übersteigt, ohne die vorherige schriftliche Genehmigung unseres unmittelbaren Vorgesetzten/eines hochrangigen leitenden Angestellten einzuholen; Gegenstände von geringem Wert sind z. B. preisgünstige Kugelschreiber, Schlüsselanhänger oder Mauspads
- » kein Bargeschenk oder geldwertes Geschenk wie Geschenkkarten oder Gutscheine anbieten, überreichen oder annehmen
- » keine Unterhaltung und Bewirtung anbieten, gewähren oder annehmen, die keinen geschäftlichen Zweck erfüllen oder bei denen der Gastgeber selbst nicht anwesend ist (z. B. geschenkte Eintrittskarten für eine Veranstaltung)
- » keine Unterhaltung und Bewirtung anbieten, gewähren oder annehmen, die verschwenderisch oder kostspielig sind (z. B. Teilnahme an einer wichtigen Sportveranstaltung), ohne die Genehmigung des unmittelbaren Vorgesetzten/eines hochrangigen leitenden Angestellten einzuholen
- » keine Geschenke, Unterhaltungen oder Bewirtungen oder anderen geldwerten Zuwendungen anbieten, gewähren oder annehmen, die illegal sind oder gegen die Richtlinien des Empfängers verstoßen
- » keine Geschenke, Unterhaltungen oder Bewirtungen oder anderen geldwerten Zuwendungen anbieten, gewähren oder annehmen, die in dem jeweiligen Land oder der jeweiligen Branche nicht üblich oder angemessen sind
- » keine Geschenke, Unterhaltungen oder Bewirtungen oder anderen geldwerten Zuwendungen anbieten, gewähren oder annehmen, die als Versuch der Einflussnahme auf geschäftliche Entscheidungen angesehen werden könnten.



F Unser Kurierfahrer und ich sind Fans des gleichen Fußballteams und sprechen oft über Fußball, wenn er in unserem Büro ist. Bei einem seiner Besuche schenkte er mir eine kleine Schachtel mit Keksen. Bei der heutigen Lieferung überreichte er mir vier Eintrittskarten für Tribünenplätze für das Endspiel mit unserem Fußballteam. Ich würde mir das Spiel wirklich sehr gerne mit meinen Freunden ansehen. Darf ich die Eintrittskarten annehmen?

A Gelegentlich einige Kekse anzunehmen, mag in Ordnung sein, Eintrittskarten für eine Sportveranstaltung würden jedoch als verschwenderisch gelten und sind nicht akzeptabel. Sehen Sie in der Geschenke- und Bewirtschaftungsrichtlinie Ihres Unternehmens nach und holen Sie die Genehmigung Ihres unmittelbaren Vorgesetzten ein, ehe Sie Geschenke oder Bewirtungen annehmen, die einen bescheidenen Wert übersteigen.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, Transparenz, das Richtige tun



Fairer Wettbewerb

Unsere Prinzipien

Wir sind einem lebhaften und fairen Wettbewerb verpflichtet und meinen, dass sich diese Ziele nicht gegenseitig ausschließen. Wir verhalten uns stets ethisch korrekt, wenn wir uns um einen Auftrag bewerben und Aufträge an Lieferanten vergeben. Unsere Standards helfen, sicherzustellen, dass der Konzern auf allen seinen Märkten stets als fairer Konkurrent auftritt und gleichzeitig einen aggressiven Wettbewerb führt, um das Beste für unsere Kunden herauszuholen. Wir befolgen alle Wettbewerbsgesetze, kennen die Unternehmensstandards zum fairen Wettbewerb und halten diese ein.

Wenn Sie mit Marketing, Vertrieb, Preisbildung oder Verträgen zu tun haben, müssen Sie die Wettbewerbsvorschriften kennen, die für Ihre Arbeit relevant sind. Diese Gesetze sind in jedem unserer Märkte unterschiedlich und in einigen Ländern gelten die Wettbewerbsgesetze auch für Handlungen und Personen außerhalb des Heimatmarktes.

Der Umgang mit Wettbewerbern

Dies bedeutet, dass wir:

- » niemals Verträge oder Übereinkünfte mit einem potenziellen oder aktuellen Wettbewerber schließen, die für unfairen Wettbewerb sorgen sollen oder dies andeuten könnten
- » mit unseren Wettbewerbern nicht über Preispolitik, Marktanteile und Produktions-/Kapazitätspläne sprechen
- » umgehend eingreifen, wenn solche Themen in einer Besprechung mit Wettbewerbern angesprochen werden, und erklären, dass wir finden, dass dieses Gespräch unangemessen ist; wir melden die Angelegenheit sofort an unsere Rechtsabteilung



- » zunächst den Rat unserer Rechtsabteilung oder der Spectris-Rechtsabteilung einholen, ehe wir mit einem Wettbewerber über ein Partnerschaftsabkommen, z. B. ein Joint Venture, sprechen oder kommunizieren
- » sicherstellen, dass eine Führungskraft oder unsere Rechtsabteilung alle spezifischen Fakten über jede Wettbewerbssituation erhält, um zu gewährleisten, dass eine angemessene Lösung gefunden werden kann
- » niemals zulassen oder dazu beitragen, dass sich das Unternehmen an Handlungen beteiligt, die einen Wettbewerber vom Markt verdrängen sollen, oder dass das Unternehmen anderweitig unfairen Wettbewerb betreibt
- » Wettbewerber, ihre Produkte und Dienstleistungen nicht herabsetzen, insbesondere nicht durch Bemerkungen, die nicht beweisbar sind, und sicherstellen, dass alle Produktvergleiche auf Fakten oder dem Marketing oder der Kommunikation des Wettbewerbers beruhen
- » stets den Rat unserer Rechtsabteilung oder der Spectris-Rechtsabteilung einholen, wenn es um die strengen Regeln zu wettbewerbseinschränkenden Handlungen geht
- » an allen Schulungen zum Wettbewerbsrecht teilnehmen.



Erheben von Wettbewerberinformationen

Dies bedeutet, dass wir:

- » Informationen über die Wettbewerber auf einem Markt nur aus öffentlich zugänglichen Quellen sammeln; dazu zählen: Zeitungen, das öffentlich zugängliche Marketingmaterial eines Wettbewerbers, Kundengespräche, Inaugenscheinnahmen von Produkten und Dienstleistungen von Wettbewerbern auf dem Markt und Marktberichte zu Branchensegmenten aus seriösen Quellen
- » Informationen zur Unterstützung des Unternehmens nicht durch Diebstahl, Spionage und andere verdeckte und illegale Handlungen erlangen
- » niemals vertrauliche Informationen direkt von einem Wettbewerber annehmen, außer im Rahmen eines spezifischen Projekts und wenn die Vereinbarung über die Annahme der Informationen von unserer Rechtsabteilung oder der Spectris-Rechtsabteilung genehmigt wurde
- » keine vertraulichen Informationen oder Daten von früheren Arbeitsstellen nutzen und andere nicht ermutigen, dies zu tun
- » uns bei unserer Rechtsabteilung rückversichern, ehe wir Wettbewerberinformationen nutzen, die als vertraulich gekennzeichnet sind (z. B. durch Aufschriften wie „Nur zum internen Gebrauch“ oder „Vertraulich“)
- » niemals einen Vertreter, Berater oder anderen Dritten benutzen, um an Informationen von einem Wettbewerber zu gelangen, außer im Rahmen eines spezifischen Projekts und wenn die Vereinbarung über die Annahme der Informationen von unserer Rechtsabteilung oder der Spectris-Rechtsabteilung genehmigt wurde.



Der Umgang mit Kunden und Lieferanten

Dies bedeutet, dass wir:

- » das Unternehmen nicht an Gesprächen beteiligen oder für es Vereinbarungen oder Verträge mit einem potenziellen oder aktuellen Kunden, Händler, Lieferanten oder anderen Dritten abschließen, die den Wettbewerb einschränken oder ausschließen sollen, den Effekt einer Wettbewerbsbeschränkung oder eines Wettbewerbsausschlusses haben oder womöglich den Eindruck des unfairen Wettbewerbs erwecken.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, die Vertragsabteilung, der Einkauf, die Business-Development- oder Rechtsabteilung, der Ethikbeauftragte oder die Spectris-Rechtsabteilung

Weitere Informationen: Spectris-Konzernrichtlinien – Richtlinie über die Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellvorschriften.





F Mein Unternehmen und ein wichtiger Wettbewerber bewerben sich beide um einen Auftrag von einem bedeutenden Kunden. Ein Kollege, der erst kürzlich in unserem Unternehmen angefangen und vorher für einen Wettbewerber gearbeitet hat, sagt, er habe sich Notizen zu den Angeboten all unserer Wettbewerber gemacht, als er Zugang zu den Daten hatte. Er hat angeboten, die Notizen mitzubringen, damit ich mir sie ansehen kann. Die Informationen könnten für die Ausschreibung hilfreich sein. Ist es in Ordnung, die Informationen zu nutzen?

A Nein. Die Informationen gehören dem Wettbewerber und dürfen nicht verwendet werden. Sie sollten Kollegen nicht dazu ermutigen, vertrauliche Informationen zu behalten oder zu nutzen, die sie an anderen Arbeitsstellen erhalten haben, und Sie dürfen nur solche Informationen über Wettbewerber verwenden, die öffentlich zugänglich sind.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, Transparenz, Fairness



Handelskontrollen

Unsere Prinzipien

Die meisten Länder, in denen wir geschäftlich aktiv sind, regulieren den Fluss von Waren, Dienstleistungen und Daten über ihre Landesgrenzen und wir halten diese Gesetze und Vorschriften, die den Import und Export von Waren regeln, ein, einschließlich der Vorschriften zu Zöllen, Steuern, zollfreien Verkäufen, Embargos gegen Länder und Unternehmen, Nutzungseinschränkungen und Anti-Boykott-Bestimmungen. Wir unterstützen die

Verantwortung des Unternehmens für den grenzüberschreitenden Handel und halten uns an die Export-, Reexport- und Importbestimmungen der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Unsere Unternehmensstandards gelten auch für Vertreter und andere Bevollmächtigte, die für das Unternehmen geschäftlich tätig sind oder in seinem Namen handeln.

Falls Sie in irgendeiner Weise mit der Übermittlung von Produkten, Dienstleistungen und Informationen an das Unternehmen oder aus dem Unternehmen betraut sind, stellen Sie sicher, dass Sie die Unternehmensrichtlinien und -verfahren und die damit verbundenen gesetzlichen Bestimmungen kennen. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Schritte, die nötig sind, um Probleme während der tatsächlichen Übermittlung von Material zu vermeiden, im Voraus kennen.



Dies bedeutet, dass wir:

- » alle anwendbaren Import- und Exportgesetze und -vorschriften einhalten und die erforderlichen Genehmigungen für den Import und Export von Waren, Technologie und Informationen einholen
- » uns niemals an Aktivitäten beteiligen, von denen wir wissen, dass sie Zoll-, Export- oder Importvorschriften verletzen; dazu zählen: die falsche Kennzeichnung oder

Ansprechpartner: der für Exportkontrollen zuständige Compliance Officer Ihres Unternehmens, Ihre Rechtsabteilung oder der Export Control Advisor der Spectris plc

Weitere Informationen: Konzernrichtlinien der Spectris plc – Richtlinie über die Einhaltung von Exportkontrollvorschriften sowie die Richtlinien über die Einhaltung von Exportkontrollvorschriften Ihres Unternehmens.

zu geringe Bewertung von Produkten auf Frachtbriefen und Unterlagen, die Verschleierung des endgültigen Bestimmungsorts einer Lieferung oder die Lieferung von Waren und Dienstleistungen ohne Ausfuhrgenehmigung, wenn eine solche erforderlich wäre

- » die Unternehmensrichtlinien und -verfahren stets einhalten, wenn wir Waren, Technologie oder Daten handhaben, die an eine Person außerhalb des Unternehmens verschickt werden oder die wir von einer solchen Person erhalten haben
- » sicherstellen, dass wir die für unsere Arbeit relevanten Einschränkungen über die Erbringung von Dienstleistungen und technischer Unterstützung gegenüber bestimmten Unternehmen, Personen oder Ländern kennen
- » an angemessenen Schulungsprogrammen zum Thema Export von Spectris teilnehmen.



F Mein Team erhält eine Angebotsanfrage von einem potenziellen Kunden für eine Anwendung in seinem Arzneimittelwerk. Während des Verkaufsprozesses erfahren wir, dass der Kunde von Drogenkartellen finanziert wird und auf der Embargoliste steht. Der Kunde behauptet, bereits mit unseren Wettbewerbern zusammengearbeitet zu haben, und erklärt, helfen zu können, die erforderliche Ausfuhrgenehmigung zu erhalten. Können wir mit dem Verkauf fortfahren?

A Nein. Unser Kodex besagt, dass wir alle geltenden Import- und Exportgesetze und -vorschriften einhalten und mit niemandem, der auf der Embargoliste steht, Geschäfte machen. Ein Verstoß gegen diese Gesetze könnte zu rechtlichen Sanktionen gegen das Unternehmen führen und unseren Ruf schwer schädigen. Halten Sie mit Ihrem Exportkontrollmanager Rücksprache, ehe irgendwelche Waren oder Dienstleistungen geliefert werden.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: das Richtige tun

A close-up portrait of a young woman with dark, curly hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a white lab coat. In the background, another person wearing a blue hard hat and a white lab coat is visible but out of focus.

Der Umgang mit Firmenvermögen



Der Umgang mit Firmenvermögen

Ob wir ein einigermaßen erfolgreiches oder ein extrem erfolgreiches Unternehmen sind, kann davon abhängen, wie effektiv wir mit unserem Firmenvermögen umgehen. Unsere Aktionäre verlassen sich darauf, dass wir mit dem Firmenvermögen sorgsam umgehen, und ermutigen uns, dieses Vermögen zum Wohle aller bei Spectris effektiv und angemessen einzusetzen.





Physisches Vermögen und Finanzmittel

Unsere Prinzipien

Das physische Vermögen des Unternehmens besteht aus Betriebsanlagen, Ausstattung, Lagerbeständen, Rohmaterialien und Fertigprodukten am Lager oder vor der Versendung an einen Kunden. Zu den Finanzmitteln des Unternehmens gehören in der Regel Zahlungsmittel, Zahlungsmitteläquivalente, Firmenkreditkarten, Rechnungen und andere Dokumente, welche die Übertragung von Finanzmitteln repräsentieren.

Wir müssen das Bestmögliche aus unserem gesamten Vermögen herausholen, indem wir es angemessen verwenden und vor Missbrauch, Verlust und unzulässiger Vernichtung schützen. Wir lassen stets das gleiche Maß an Sorgfalt walten, egal ob es sich um teure Maschinen oder Ausstattungen oder um Büromaterial handelt.

Dieser Standard gilt gleichermaßen für die Vermögenswerte unserer Kunden und Geschäftspartner, die sich in unserer Obhut befinden.

Dies bedeutet, dass wir:

- » das Vermögen des Unternehmens sowie Dritter, das uns anvertraut wurde, sorgsam und nur zu dem vorbestimmten Zweck einsetzen
- » Vermögenswerte des Unternehmens nicht ohne angemessene Genehmigung für unsere eigenen Zwecke verwenden oder sie vom Firmengelände entfernen
- » wertvolle Vermögenswerte, wie Ausstattungsgegenstände oder Rohmaterialien, nicht ohne Genehmigung entsorgen
- » nicht versuchen, einen persönlichen Vorteil aus der Nutzung oder dem Verkauf von Firmenvermögen zu schlagen



- » die Finanzmittel des Unternehmens nur für geschäftliche Zwecke verwenden und sicherstellen, dass alle Transaktionen ordnungsgemäß aufgezeichnet werden
- » sicherstellen, dass alle Zahlungen an Dritte zulässig sind
- » nach Anzeichen für eine mögliche unzulässige Nutzung Ausschau halten; dazu zählen vertragswidrige Zahlungsbedingungen oder Zahlungen an Empfänger oder Orte, die nicht den Angaben in den Unterlagen entsprechen.

F Mein Sohn muss seinen fünfseitigen wissenschaftlichen Aufsatz ausdrucken und ich habe angeboten, dies auf der Arbeit für ihn zu machen. Er gewinnt mit seinem Aufsatz den Wissenschaftswettbewerb seiner Schule und benötigt nun 100 Kopien seines fünfseitigen Aufsatzes. Kann ich diese auf der Arbeit drucken?

A Einmalig ein persönliches Dokument zu drucken, kann in Ordnung sein. Ein sehr viel längeres Dokument zu drucken, ist jedoch nicht zulässig. Das Firmenvermögen darf nur für geschäftliche, nicht für persönliche Zwecke verwendet werden.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit

SPITZENLEISTUNG: einen nachhaltigen Wert liefern



Richtigkeit von Geschäftsbüchern und Angaben

Unsere Prinzipien

Es ist unerlässlich, dass unsere Bücher sowie Finanz- und Unternehmensunterlagen jederzeit ein klares und korrektes Bild unserer Geschäftstätigkeit und Handelsposition zeigen. Alle Geschäfte, die unsere Unternehmen tätigen, müssen korrekt und vollständig aufgezeichnet werden und der Jahresabschluss muss im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen sowie technischen und professionellen Standards erstellt werden. Wir müssen sicherstellen, dass das Unternehmen alle anwendbaren Vorschriften bezüglich Steuererklärungen, Import- und Exportzöllen, Geldwäsche, Devisenkontrollen und ähnlichen Aspekten einhält.

Aktionäre, Kunden, Regulierungsbehörden und andere Interessengruppen verlassen sich darauf, dass das Unternehmen korrekte Informationen zu seiner Geschäftstätigkeit und seinen Produkten bereitstellt. Unsere Verpflichtung zur Integrität verlangt nicht weniger von uns.

Ansprechpartner: Ihr Vorgesetzter, Finanzabteilung des Unternehmens, der Ethikbeauftragte und die Spectris-Finanzabteilung

Weitere Informationen: Spectris-Buchhaltungsrichtlinien und die Richtlinien Ihres Unternehmens

Dies bedeutet, dass wir:

- » Unterlagen und Aufzeichnungen gemäß den anwendbaren Standards vorhalten
- » Finanzinformationen im Einklang mit den Spectris-Konzernrichtlinien aufzeichnen
- » bei der Einreichung und Genehmigung von Auslagenabrechnungen im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien integer handeln
- » nicht wissentlich falsche oder irreführende Einträge in Finanz- oder andere Unterlagen und -aufzeichnungen vornehmen
- » die Merkmale und Leistung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens korrekt darstellen
- » Aufforderungen, Aufzeichnungen zu fälschen, umgehend melden
- » uns umgehend Hilfe suchen, wenn uns der Vorschlag unterbreitet wird, dass wir fällige Steuern oder Zölle vermeiden könnten, indem wir zu geringe Werte oder Zahlungen in Fremdwährungen oder ausländischen rechtlichen Zuständigkeitsbereichen angeben.

F Auf meiner Gehaltsabrechnung bemerke ich, dass bei meinem verbleibenden Urlaub die fünf Tage, die ich kürzlich genommen habe, nicht abgezogen, sondern hinzugefügt wurden. Da dies nicht mein Fehler ist, bin ich versucht, dies nicht zu erwähnen und die fünf Extratage anzunehmen. Darf ich dies tun?

A Absolut nicht. Sie müssen den Fehler Ihrer Personalabteilung oder der Lohnbuchhaltung melden. Es spielt keine Rolle, dass Sie keinen Fehler gemacht haben. Sie haben die Pflicht, den Fehler zu berichtigen. Sie sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass alle Aufzeichnungen, einschließlich des Urlaubsanspruchs und der geleisteten Arbeitszeit, korrekt sind. Ihre Zeit ist für das Unternehmen wertvoll und Sie haben die Pflicht, sie zu schützen.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, das Richtige tun
 ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTUNG:
 Eigenverantwortung und Rechenschaftspflicht



Geistiges Eigentum

Unsere Prinzipien

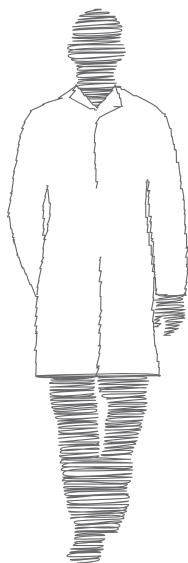
Das geistige Eigentum des Unternehmens besteht aus Innovationen und anderen einzigartigen Werken, die das Unternehmen patent-, marken- oder urheberrechtlich schützen lassen kann. Gleichmaßen wichtig sind sensible Unternehmensinformationen, die uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen; darunter fallen zum Beispiel Betriebsgeheimnisse, die wir vor einer unerlaubten Offenlegung schützen müssen.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, Ihr für geistiges Eigentum zuständige Vizepräsident/Vorstand, die Rechtsabteilung, der Ethikbeauftragte oder der Company Secretary der Spectris plc

Weitere Informationen: Spectris-Konzernrichtlinien – geistiges Eigentum und die Richtlinien Ihres Unternehmens

Dies bedeutet, dass wir:

- » das gesamte geistige Eigentum des Unternehmens durch Geheimhaltung schützen
- » unseren Vorgesetzten informieren, wenn wir Innovationen, Wissen oder andere Informationen entwickeln, sodass das Unternehmen entscheiden kann, ob und wie dies geschützt werden soll
- » sicherstellen, dass das geistige Eigentum Dritter rechtmäßig und mit Zustimmung des Eigentümers erworben wird und in die Projekte oder Systeme des Unternehmens auf eine Art und Weise integriert wird, die unsere Systeme nicht beschädigt und uns nicht haftbar macht
- » das geistige Eigentum Dritter nur gemäß den Nutzungslizenzen verwenden.



F Am Ende einer Messe besuche ich einen Empfang und bekomme mit, wie ein Kollege über ein neues Produkt spricht, an dem er arbeitet. In dieses Produkt fließen viele einzigartige Innovationen unseres Unternehmens ein. Eine Person scheint besonders daran interessiert zu sein. Wie soll ich vorgehen?

A Ihr Kollege könnte unabsichtlich vertrauliches geistiges Eigentum, das dem Unternehmen gehört, preisgeben. Greifen Sie auf professionelle Art und Weise ein, unterbrechen Sie das Gespräch und erklären Sie Ihrem Kollegen, warum.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: das Richtige tun

ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTUNG:

Eigenverantwortung und Rechenschaftspflicht

Der Umgang mit Informationen

70

INHALT





Der Umgang mit Informationen

Die geschäftlichen Informationen, mit denen wir arbeiten, sind entscheidend für unseren Erfolg. Wir erlangen dadurch das Wissen, das wir benötigen, um unseren Kunden zu dienen und im Wettbewerb zu bestehen. Deshalb sind alle geschäftlichen Informationen, die dem Unternehmen gehören oder die es nutzen darf, geschützt und angemessen zu verwenden. Wenn andere uns ihre Informationen anvertrauen, müssen wir auch diese umsichtig und vorsichtig nutzen, um den größtmöglichen Wert aus ihnen zu ziehen.





Vertrauliche und firmeneigene Informationen

Unsere Prinzipien

Alle Informationen, die wir nicht der Öffentlichkeit zugänglich machen, gelten als vertraulich und als Eigentum des Unternehmens und müssen geschützt werden. Auch unsere Kunden, Lieferanten und andere vertrauen uns womöglich ihre vertraulichen und firmeneigenen Informationen an. Wir sind verpflichtet, Informationen, die anderen – einschließlich Kunden, anderen Geschäftspartnern und Eigentümern von Informationen, darunter Wettbewerbern – gehören, ordnungsgemäß zu nutzen.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, Rechtsabteilung, Ethikbeauftragter oder die Spectris-Rechtsabteilung

Weitere Informationen: Erheben von Wettbewerberinformationen

Dies bedeutet, dass wir:

- » gegebenenfalls Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungsvereinbarungen schließen und vertrauliche Informationen nur gemäß den Bestimmungen dieser Vereinbarungen nutzen
- » vertrauliche Informationen nur zu geschäftlichen Zwecken nutzen, sie vor unzulässiger Offenlegung oder Missbrauch schützen und sie nur im Einklang mit den im Unternehmen geltenden Verfahren vernichten
- » Informationen, in Abhängigkeit von ihrem Vertraulichkeitsstatus, nur solchen Personen offenlegen, die sie aus geschäftlichen Gründen benötigen oder dazu berechtigt sind
- » die vertraulichen Informationen Dritter nur mit deren Genehmigung offenlegen



- » die vertraulichen Informationen Dritter nur gemäß den Bestimmungen der maßgeblichen Vertraulichkeitsvereinbarung aufbewahren oder vernichten
- » das geistige Eigentum Dritter – wie urheberrechtlich geschützte Artikel, Markenzeichen und andere Informationen, für die eine Lizenz erforderlich ist – nur nach den Richtlinien und Einschränkungen für eine zulässige Nutzung verwenden
- » sicherstellen, dass unsere Produkte und Geschäftspraktiken nicht die Patente, Vertraulichkeit, Markenzeichen oder anderen Rechte von Wettbewerbern oder anderen Dritten verletzen
- » anerkennen, dass alle Gespräche, die wir mit Dritten führen, womöglich ebenso vertraulich sind wie Informationen, die uns im Zuge einer Vertraulichkeitsvereinbarung oder im Verlauf eines solchen Gesprächs zugehen.

F Ich arbeite seit einiger Zeit an einem neuen Kundenprojekt, für das wir umfassend die Technologie eines Lieferanten nutzen. Der Kunde, der eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet hat, bittet darum, die Spezifikationen über die Leistung der Bauteile des Lieferanten sehen zu dürfen. Ist es ratsam, Spezifikationen, die mit diesem Projekt zusammenhängen, weiterzuleiten?

A Auch wenn wir mit dem Kunden eine Vertraulichkeitsvereinbarung geschlossen haben, bedeutet dies nicht, dass Sie berechtigt sind, die vertraulichen Informationen des Lieferanten ohne dessen Zustimmung weiterzuleiten. Sie sollten dies mit Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung besprechen.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, Fairness gegenüber unseren Geschäftspartnern



Insiderinformationen und Aktienhandel

Unsere Prinzipien

Insiderinformationen sind wichtige vertrauliche Informationen über Spectris, die nicht veröffentlicht wurden und die die Entscheidung eines Anlegers, Aktien zu kaufen oder zu verkaufen, beeinflussen könnten, wenn sie bekannt werden würden. Dazu gehören Informationen über: Umsätze, potenzielle Übernahmen, die Einführung wichtiger Produkte, die Erschließung neuer Märkte oder Umstrukturierungen. Insiderinformationen enthalten wichtige, vertrauliche Informationen sowohl über unser

Unternehmen als auch die Geschäftspartner, mit denen wir arbeiten. Der Kauf oder Verkauf von Aktien aufgrund von Insiderinformationen ist in Großbritannien, den USA und vielen anderen Ländern eine Straftat.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, Rechtsabteilung, Ethikbeauftragter, Spectris-Hauptverwaltung

Weitere Informationen: Spectris-Konzernrichtlinien – Kodex zum Aktienhandel



Dies bedeutet, dass wir:

- » Insiderinformationen schützen und sie nur denjenigen bereitstellen, die sie für ihre Arbeit benötigen und zu deren Empfang berechtigt sind
- » niemals aufgrund von Insiderinformationen mit Spectris- oder anderen Aktien handeln
- » vor einem Aktienhandel die Genehmigung des Company Secretary der Spectris plc einholen
- » Insiderinformationen niemals an andere weiterleiten, die auf dieser Basis mit Aktien handeln könnten.

F Mein Schwiegervater hält schon seit vielen Jahren Spectris-Aktien. Kürzlich rief er mich an und fragte, ob er mehr Aktien kaufen oder lieber seinen Bestand abstoßen solle. Ich weiß, dass wir demnächst eine Übernahme bekannt geben werden, die wahrscheinlich den Aktienkurs beeinflussen wird. Wie soll ich vorgehen?

A Wenn Sie über Informationen verfügen, die nicht allgemein bekannt sind und eventuell den Aktienkurs oder die Entscheidung eines Anlegers beeinflussen, handelt es sich dabei womöglich um Insiderinformationen. Geben Sie niemals Insiderinformationen an andere weiter, auch nicht an enge Angehörige, da sie der Anlass für Aktienkäufe oder -verkäufe sein könnten und die rechtlichen Strafen für den Missbrauch von Insiderinformationen schwerwiegend sein können.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, Transparenz, das Richtige tun

ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTUNG: Vertrauen in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Kommunikation mit Dritten

Unsere Prinzipien

Unser Ruf ist wichtig. Viele Parteien haben ein Interesse an den Aktivitäten des Konzerns – Anleger, Regulierungsbehörden, Kommunen, die Presse, potenzielle Kunden und Lieferanten und andere. Die Kommunikation gegenüber diesen Gruppen muss klar, einheitlich und korrekt sein. Wir sind im Umgang mit externen Gruppen stets geradlinig, um sicherzustellen, dass wir nicht absichtlich etwas Falsches oder Irreführendes sagen.

Von uns wird erwartet, dass wir einen lebhaften und effektiven Wettbewerb führen, der aber nicht unfair sein darf. Deshalb ist Ehrlichkeit die Basis für alle unsere Verkaufs-, Marketing- und Werbemaßnahmen. Unsere Verpflichtung zu Ehrlichkeit und Transparenz verlangt nicht weniger.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, Kommunikationsabteilung des Unternehmens, hochrangige leitende Angestellte oder der Spectris-Kommunikationsleiter

Weitere Informationen: Ihre Unternehmensrichtlinie zur Kommunikation mit Dritten



Dies bedeutet, dass wir:

- » Außenstehenden nur dann Informationen über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens zukommen lassen, wenn wir dazu berechtigt sind
- » alle Anfragen nach Informationen, die wir nicht selbst weitergeben dürfen, an unseren Vorgesetzten oder die Kommunikations- oder Rechtsabteilung der operativen Gesellschaft weiterleiten
- » Regulierungsbehörden, die uns kontaktieren, versichern, dass das Unternehmen eine konstruktive Zusammenarbeit wünscht und dass wir die Anfrage an die zuständige Stelle im Unternehmen weiterleiten müssen
- » nie die gebotene Sorgfalt oder unseren guten Menschenverstand außer Acht lassen, wenn wir über Spectris, unsere operativen Gesellschaften oder einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen, insbesondere in sozialen Medien, und niemals vertrauliche interne Gespräche oder Aufzeichnungen veröffentlichen oder darüber berichten
- » im Umgang mit sozialen Onlinenetzwerken verantwortungsbewusst handeln und, wenn wir uns als Spectris-Mitarbeiterin oder -Mitarbeiter zu erkennen geben, unser Profil so gestalten, wie wir uns Kolleginnen oder Kollegen und Kunden präsentieren möchten, sowie nur Inhalte veröffentlichen, die unsere Werte widerspiegeln
- » sicherstellen, dass alle unsere Werbe- und Marketingbotschaften korrekt sind, nachgewiesen werden können und den Kunden über unsere Produkte und Dienstleistungen nicht in die Irre führen
- » sicherstellen, dass unser Marketing- und Werbematerial – einschließlich Messemuster – keine technischen Informationen enthält, die unter die Exportkontrolle der anwendbaren Gesetze fallen
- » Kunden, Partner und Lieferanten nicht ohne deren Zustimmung zitieren oder als Referenz angeben.



F Auf meinem Weg aus dem Büro spricht mich ein Journalist an, der mich um einen Kommentar zur Nachricht, dass Spectris ein neues Unternehmen in der Stadt übernimmt, bittet. Ich habe kürzlich diesbezüglich Gerüchte gehört. Darf ich darüber mit dem Journalisten sprechen?

A Nein. Lehnen Sie es höflich ab, einen Kommentar abzugeben und verweisen Sie die Frage an die Person, die in Ihrem Unternehmen für die Kommunikation mit Dritten zuständig ist.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Fairness gegenüber unseren Geschäftspartnern



Personenbezogene Daten

Unsere Prinzipien

Spectris erhebt für zulässige geschäftliche Zwecke – wie zur Bereitstellung von Zusatz- und anderen Leistungen – Daten über und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben uns verpflichtet, diese Mitarbeiterdaten zu schützen und sicherzustellen, dass alle personenbezogenen Daten ordnungsgemäß genutzt und gespeichert werden. Unsere Unternehmenskultur des Respekts verbietet es uns, personenbezogene Daten, die sich in unserem Besitz befinden, zu missbrauchen.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, der Ethikbeauftragte oder die Spectris-Rechtsabteilung

Weitere Informationen: Respekt für andere, Beschäftigungsrichtlinien Ihres Unternehmens, Personal- und Datenschutzrichtlinien

Manche Regionen und Länder, wie die Europäische Union, beschränken die Art und Weise, wie personenbezogene Daten gespeichert, genutzt und über Landesgrenzen hinweg übermittelt werden dürfen. Wir respektieren diese Einschränkungen und halten sie ein.

Dies bedeutet, dass wir:

- » sicherstellen, dass die in unserem Besitz befindlichen Daten nur zu rechtmäßigen geschäftlichen Zwecken verwendet werden
- » personenbezogene Daten nur an Dritte weiterleiten, die sie benötigen, um ihre Arbeit zu erledigen, und die berechtigt sind, sie zu erhalten.



F Ich habe bemerkt, dass eine Kollegin einige Lebensläufe, die als „engere Auswahl“ gekennzeichnet waren, auf ihrem Schreibtisch liegen gelassen hat. Eine gute Freundin im Unternehmen hat sich um eine Versetzung beworben und ich freue mich, zu sehen, dass sie es in die engere Auswahl geschafft hat. Ich schicke ihr sofort eine SMS mit den guten Neuigkeiten. Ist das ein Problem?

A Ja. Sie hätten die vertraulichen Informationen auf dem Schreibtisch Ihrer Kollegin nicht lesen dürfen und Sie hätten Ihre Freundin nicht über das Ergebnis des Auswahlverfahrens informieren dürfen. Vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten dürfen nur in einem zulässigen geschäftlichen Kontext verwendet werden. Ihre Kollegin ist außerdem dazu verpflichtet, vertrauliche Informationen, die sich in ihrer Obhut befinden, zu schützen.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Fairness gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTUNG:
Eigenverantwortung und Rechenschaftspflicht



IT-Systeme

Unsere Prinzipien

Wir erhalten die Integrität unserer IT-Ressourcen aufrecht, nutzen sie mit Sorgfalt und gemäß den Unternehmensrichtlinien und schützen sie vor unzulässigem Gebrauch und Schaden. Unsere IT-Systeme, Software und Daten sind wichtige Instrumente für unsere tägliche Geschäftstätigkeit. Ihre physische Integrität und Sicherheit sind für unsere Geschäftstätigkeit entscheidend und helfen uns, unseren Kunden effektiv und effizient zu dienen. Zu unserer Informationstechnologie gehören Netzwerke, Computer, Software, Telefone, persönliche digitale Geräte, Daten, Systeme und Internetzugänge.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, IT-Abteilung, Ethikbeauftragter, Spectris-IT-Abteilung

Weitere Informationen: die IT-Richtlinien Ihres Unternehmens

Dies bedeutet, dass wir:

- » alle geforderten Verfahren zum Schutz unserer IT-Systeme – einschließlich Computer und Notebooks – vor unerlaubten Zugriffen und Nutzungen erfüllen
- » angemessene Sicherungsmaßnahmen wie Passwörter und zulässige Benutzernamen verwenden, um den Zugang zu den IT-Systemen des Unternehmens zu verhindern
- » verhindern, dass andere unsere IT-Systeme ohne Genehmigung verwenden
- » keine ungenehmigte, unlizenzierte oder möglicherweise schädliche Software in unsere Systeme einführen
- » diese Systeme nur für zulässige geschäftliche Zwecke verwenden und die persönliche Nutzung auf ein Minimum beschränken
- » Computer des Unternehmens nicht zu unangemessenen Zwecken verwenden, z. B., um auf Pornografie oder Glücksspielseiten zuzugreifen.



F Eine meiner Kolleginnen scheint viel Zeit in sozialen Netzwerken zu verbringen. Wenn ein Vorgesetzter vorbeikommt, ruft sie schnell einen anderen Bildschirm auf. Sie ist eine gute Freundin und ich möchte ihr keine Schwierigkeiten machen. Wie kann ich vorgehen?

A Ihre Freundin riskiert, in Schwierigkeiten zu geraten, wenn sie übermäßig viel Zeit auf persönlichen Seiten verbringt. Sie verschwendet dadurch nicht nur Zeit, sie nutzt auch Firmeneigentum auf unzulässige Art und Weise. Versuchen Sie, sie direkt darauf anzusprechen, und teilen Sie ihr mit, dass ihre Aktivitäten bemerkt wurden. Ändert sie ihr Verhalten nicht, müssen Sie sie ihrem Vorgesetzten melden.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Ehrlichkeit, das Richtige tun

Der Umgang mit dem Umfeld unserer Standorte





Der Umgang mit dem Umfeld unserer Standorte

Wir nehmen unsere Verantwortungen als Unternehmen sehr ernst. Wir sind uns bewusst, dass sich unsere soziale Verantwortung auf das Umfeld erstreckt, in dem wir tätig sind, und dass wir verpflichtet sind, die Umwelt zu schützen.





Wohltätige Zwecke und Engagement im Umfeld

Unsere Prinzipien

Unsere Unternehmen unterstützen und helfen lokalen Wohltätigkeitsorganisationen und beteiligen sich an einer Reihe von Aktivitäten und Bildungsinitiativen, um ihr lokales Umfeld zu unterstützen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich verantwortungsbewusst an wohltätigen und wertvollen Initiativen in ihrem Umfeld zu beteiligen.

Ansprechpartner: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, Personalabteilung, Rechtsabteilung, Kommunikationsabteilung, Ethikbeauftragter

Weitere Informationen: Anti-Bestechung und -Korruption, Spectris-Konzernrichtlinien – Freigabegrenzen und die Richtlinien Ihres Unternehmens zum Engagement für wohltätige Zwecke und in den Gemeinden

Die Nutzung von Finanzmitteln des Unternehmens für wohltätige Zwecke oder Gemeindeaktivitäten muss genehmigt und ordnungsgemäß entsprechend den Richtlinien der operativen Gesellschaft aufgezeichnet werden.

Dies bedeutet, dass wir:

- » erst die Erlaubnis einholen, ehe wir uns im Namen unseres Unternehmens für wohltätige Zwecke oder im Umfeld engagieren
- » sicherstellen, dass Finanzmittel des Unternehmens, die für wohltätige Zwecke oder ein Engagement im Umfeld bereitgestellt werden, gemäß den Unternehmensrichtlinien aufgezeichnet werden
- » sicherstellen, dass alle Spenden oder Sponsorschaften von 10.000 £ oder mehr durch den betrieblichen und Finanzvorstand des Konzerns gemäß den Freigabegrenzen in den Spectris-Konzernrichtlinien genehmigt werden



- » vorsichtig vorgehen, wenn wir Spenden im Namen des Unternehmens tätigen, und sicherstellen, dass Spenden angemessen und verhältnismäßig sind und nicht den Anschein erwecken, dass es sich um eine unzulässige Zahlung oder eine Bestechung handelt
- » sicherstellen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten, die wir in unserer Freizeit übernehmen, nicht mit unserer Arbeit in Konflikt stehen.

F Der Einkaufsleiter eines großen Unternehmens hat sich bereit erklärt, uns einen ersten Auftrag zu geben und erwartet, dass ich 200 £ an seinen lokalen Lieblingsjugendsportverein spende. Unser Unternehmen steuert aktiv Geld zu lokalen wohltätigen Zwecken bei. Gelten dieselben Regeln für diese Spende? Wie soll ich vorgehen?

A Sie sollten das Geld nicht spenden. Wir unterstützen lokale Gemeinden und Wohltätigkeitsorganisationen gerne. Eine Spende, die aufgrund der beschriebenen Bedingungen gemacht wird, könnte jedoch als unzulässige Zahlung oder Bestechung interpretiert werden. Sie sollten diese Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung besprechen.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: das Richtige tun, Fairness



Politische Spenden und politisches Engagement

Unsere Prinzipien

Unsere Unternehmensrichtlinien verbieten politische Spenden und jedwede Unterstützung politischer Parteien oder Kampagnen.

Dies bedeutet, dass wir:

- » die Finanzmittel, Betriebsanlagen oder anderen Vermögenswerte des Unternehmens nicht für Spenden an Kandidaten für politische Ämter, an Parteien oder zu politischen Zwecken nutzen
- » während unserer Arbeitszeit keine politischen Ziele unterstützen
- » sicherstellen, dass unsere persönlichen Aktivitäten und Spenden zu politischen Zwecken nicht das Unternehmen miteinbeziehen.

F Ein Teammitglied engagiert sich in der lokalen Politik und hat sich entschlossen, sich um ein öffentliches Amt in der Gemeinde zu bewerben. Diese Tätigkeit wird sich nicht auf seine Arbeitszeit auswirken. Er hängt Plakate von sich selbst und der politischen Partei in der Kantine und anderen Bereichen auf. Keiner dieser Bereiche ist öffentlich zugänglich. Ist das in Ordnung?

A Was ein Mitarbeiter in seiner Freizeit tut, geht nur ihn etwas an. Es ist jedoch nicht akzeptabel, dass Wahlplakate auf dem Firmengelände aufgehängt werden. Unser Kodex ist in dieser Hinsicht eindeutig: Wir stellen sicher, dass unsere persönlichen Aktivitäten und Spenden für politische Ziele nicht den Eindruck erwecken, dass das Unternehmen daran beteiligt ist.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: Fairness

ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTUNG: persönliche Rechenschaftspflicht



Respekt für die Umwelt

Unsere Prinzipien

Wir setzen uns dafür ein, unsere Geschäftstätigkeit auf eine umweltfreundliche Art und Weise auszuführen. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen arbeiten wir hart daran, die negativen Folgen zu minimieren, die unsere Arbeit womöglich für das Umfeld hat, in dem wir tätig sind. Wir nehmen die stetige Reduzierung unseres Umwelteinflusses sehr ernst, schützen und erhalten natürliche Ressourcen und nutzen Energie und Wasser effizient.

Ansprechpartner: Ihr Facilities Management oder der Produktionsleiter

Weitere Informationen: Spectris-Konzernrichtlinien – Umweltschutzrichtlinie oder die Umweltschutzrichtlinie Ihres Unternehmens

Dies bedeutet, dass wir:

- » uns an alle anwendbaren Umweltschutzgesetze und -vorschriften halten und bei all unseren Aktivitäten eine vorbildliche Praxis anstreben
- » Ressourcen nicht unkontrolliert nutzen, um den Rohmaterialverbrauch zu minimieren, Abfälle ordnungsgemäß entsorgen, schädliche Emissionen reduzieren und uns für Energieeinsparung und Recycling einsetzen
- » unsere Lieferanten und Geschäftspartner sicherstellen lassen, dass auf ihren Umwelteinfluss die für den Konzern annehmbaren Standards Anwendung finden
- » uns an alle Leitlinien des Konzerns oder unserer operativen Gesellschaft halten.



F Zwei Kollegen gießen Altöl einfach in einen Abfluss. Sie erklären, es gäbe keinen Ort, an dem sie es lagern könnten und es sei nicht toxisch. Ist dies akzeptabel?

A Nein. Sie sollten sie auffordern, unverzüglich aufzuhören und ein Reinigungsteam hinzuzuziehen. Spectris hat klare Regeln, was die Entsorgung von Abfällen angeht, und diese dürfen nicht ignoriert werden. Zeigen sich die Kollegen nicht kooperativ, müssen Sie die Angelegenheit Ihrem Vorgesetzten oder einer anderen hochrangigen Führungskraft melden. Ein solches Vorgehen könnte eine Untersuchung der zuständigen Umweltschutzbehörde nach sich ziehen, die zu Sanktionen und einer Schädigung unseres Rufs führen könnte.

WELCHE WERTE?

ABSOLUTE INTEGRITÄT: das Richtige tun

SPITZENLEISTUNG: Handeln, ohne die Umwelt zu schädigen



Einsatz zeigen

Von Ihrem Ethikbeauftragten erhalten Sie weitere Informationen über ein ethisch vorbildliches Verhalten in Ihrer operativen Gesellschaft oder dem ganzen Konzern sowie dazu, wie Sie sich an Initiativen zur Einbindung und für ein stärkeres Bewusstsein beteiligen oder eigene Ideen zur Verbesserung unseres Ethikkodex einbringen können.

Erzählen Sie uns Ihre Erfolgsgeschichte

Dieser Kodex betont stets, dass wir nicht schweigen dürfen, wenn wir Bedenken haben oder vermuten, dass gegen den Kodex verstoßen wurde. Natürlich beachten viele von uns im gesamten Konzern täglich den Wert der Integrität und tun bei ihrer Arbeit stets das Richtige. Deshalb wollen wir auch die Erfolgsgeschichten hören.

Wenn Sie Beispiele für eine herausragende ethische Vorbildfunktion bei anderen erleben, lassen Sie dies Ihren Ethikbeauftragten wissen.





Richtlinien, weitere Hilfestellung und Kontaktdaten

In diesem Kodex beziehen wir uns immer wieder auf eine Reihe von konzernweiten Richtlinien und Verfahren, in denen Sie zusätzliche Informationen und Hilfestellung zu ethischen Fragen finden. Dabei handelt es sich um folgende Richtlinien:

Zusammenarbeit

Richtlinie zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
Menschenrechtsrichtlinie

Die Arbeit mit Partnern und anderen Interessengruppen

Richtlinie zum Schutz vor rechtlichen Risiken
Richtlinie über Unternehmensbewertungen (Due Diligence)
Richtlinie über die Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellvorschriften
Richtlinie über die Einhaltung von Exportkontrollvorschriften

Der Umgang mit Informationen

Kodex zum Aktienhandel

Der Umgang mit Firmenvermögen

Spectris-Buchhaltungsrichtlinien
Geistiges Eigentum

Der Umgang mit dem Umfeld unserer Standorte

Freigabegrenzen
Umweltschutzrichtlinie

Kontaktdaten des Company Secretary, des Group Deputy Secretary und des Leiters der Innenrevision bei Spectris:

Telefon: +44(0)1784 470470

E-Mail: ethics@spectris.com

Spectris plc

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



Spectris-Hotline

Egal ob Sie Ihre Bedenken mitteilen oder einen Verstoß gegen diesen Kodex melden möchten, Sie finden in diesem gesamten Dokument immer wieder Hinweise, an wen Sie sich zwecks weiterer Hilfestellung und Rat wenden können. Sie können Verstöße gegen den Kodex oder Ihre Bedenken auch über die Spectris-Hotline melden unter:

www.spectrishotline.com

oder unter einer der folgenden Telefonnummern:





Australien	1-800-339276
Österreich	0800-291870
Belgien	0800-77004
Brasilien	0800-8911667
Kanada (Englisch)	1-877-310-0383
Kanada (Französisch)	1-855-350-9393
China (Südchina)	10-800-120-1239
China (Nordchina)	10-800-712-1239
Tschechische Republik	800-142-550
Dänemark	80-882809
Finnland	0800-1-14945
Frankreich	0800-902500
Deutschland	0800-1016582
Hongkong	800-964214
Ungarn	06-800-17199
Indien	000-800-100-1071
Italien	800-786 907
Japan (Englisch)	0066-33-112505
automatische Eingabeaufforderung	
auf Japanisch	00531-121520
Mexiko (Spanisch)	001-800-840-7907

Mexiko (Englisch)	001-866-737-6850
Niederlande	0800-0226174
Norwegen	800-15654
Polen	0-0800-1211571
Portugal	8008-12499
Rumänien	0808-03-4288
bei Aufforderung wählen Sie	877-310-0383
Singapur	800-1204201
Südafrika	080-09-92604
Südkorea (Englisch)	00-308-110-480
zweite Möglichkeit (Englisch)	00-798-11-009-8084
automatische Eingabeaufforderung	
auf Koreanisch	00-798-14-800-6599
Spanien	900-991498
Schweden	020-79-8789
Schweiz	0800-562907
Taiwan	00801-13-7956
VAE (Vereinigte Arabische Emirate)	8000-021
bei Aufforderung wählen Sie	877-310-0383
GB (Vereinigtes Königreich)	0800-032-8483
USA (Vereinigte Staaten von Amerika)	1-877-310-0383

Sie finden diese Telefonnummern auch auf der Webseite der Spectris-Hotline.



Spectris plc

Spectris entwickelt und vermarktet Instrumente und Steuerungen für die Produktivitätsverbesserung. Spectris ist an der London Stock Exchange notiert, gehört zum FTSE4Good-Index für sozial verantwortliche Unternehmen und arbeitet mit dem Institute of Business Ethics zusammen.



In-Line-Messgeräte

BETA LaserMike
Measured by Commitment

 **Brüel & Kjær Vibro**


RAISING YOUR PRODUCTIVITY

 **FUSION UV**
SYSTEMS, INC.



SERVOMEX 

Materialanalyse



 **pAnalytical**

 **PARTICLE**
MEASURING
SYSTEMS

Industrielle Steuerungen

MICROSCAN.

red ipn

 **OMEGA®**

Testen & Messen

Brüel & Kjær 





