

Il valore dell'integrità

Codice etico aziendale



spectris

Brüel & Kjær 





Messaggio dell'amministratore delegato	02	Doni e ospitalità	50
Messaggio del Direttore Operativo	04	Concorrenza leale	54
Impegno per i nostri valori	06	Controlli sui commerci	59
Lavorare con il nostro codice	10	Lavorare con i beni societari	62
Le nostre responsabilità	14	Beni fisici e fondi aziendali	64
Richieste di assistenza, consigli e segnalazioni	16	Precisione di documenti e dichiarazioni aziendali	66
Provvedimenti disciplinari	18	Proprietà intellettuale	68
Gestione delle segnalazioni e divieto di ritorsioni	19	Lavorare con le informazioni	70
Certificazione	20	Informazioni riservate e proprietarie	72
La Guida alle Decisioni di Spectris	21	Informazioni interne e transazioni azionarie	74
Lavorare insieme	26	Comunicazioni esterne	76
Pari opportunità di impiego e diversità	28	Informazioni personali	79
Rispetto reciproco	30	Sistemi informatici	81
Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro	32	Lavorare nelle nostre comunità	83
Diritti umani	34	Attività di beneficenza e a favore della comunità	85
Conflitti di interessi	36	Contributi o attività politiche	87
Lavorare con partner e altre parti interessate	38	Rispetto per l'ambiente	88
Qualità e sicurezza dei prodotti	40	Come farsi coinvolgere	90
Lavorare con terzi	42	Politiche, altre istruzioni e	
I nostri fornitori	45	informazioni di contatto	91
Anti-corruzione	47	Hotline di Spectris	92



Messaggio dell'amministratore delegato

Cari colleghi,

noi di Spectris ci siamo prefissati una serie di obiettivi a lungo termine:

- » essere il soggetto preferenziale per le imprese che potenziano la produttività altrui
- » trasmettere un valore superiore nel lungo termine per i nostri clienti e azionisti
- » creare una cultura basata sull'eccellenza operativa in tutte le nostre società e divenire leader nei mercati selezionati dal gruppo.
- » essere una società per cui siamo orgogliosi di lavorare, in cui ci sentiamo valorizzati, motivati e in grado di realizzare appieno le nostre potenzialità.

Per poter realizzare i nostri obiettivi, dobbiamo impegnarci per i nostri valori e operare in linea con gli stessi, primo fra tutti l'integrità assoluta. Una cultura basata sull'integrità è fondamentale per realizzare le nostre aspirazioni strategiche e per creare un ambiente aziendale in cui tutti possiamo essere fieri di ciò che facciamo. La mancanza di integrità e il comportamento contrario all'etica che ne consegue producono l'effetto contrario: danneggiano la nostra società e le comunità in cui operiamo.

I nostri valori sono illustrati in questo Codice etico aziendale. Voi, attraverso i vostri Consiglierei per l'Etica, ci avete comunicato ciò che volete vedere riportato in questo Codice. Il vostro contributo per il nostro processo di coinvolgimento dimostra che sapete riconoscere il valore dell'integrità in tutte le nostre transazioni commerciali ed è prova della dedizione con cui intendete essere persone responsabili ed etiche. Sono fiero del vostro impegno collettivo.

Il vostro Codice fissa i principi e gli standard comportamentali che tutti dobbiamo rispettare. Tuttavia, il Codice non può prevedere ogni situazione o dilemma che potreste dover affrontare come dipendenti, pertanto, se una questione non vi è chiara, dovete richiedere ulteriori consigli.

La nostra intenzione è essere una società di successo, ma anche il modo in cui raggiungeremo questo successo è estremamente importante per tutti noi. Il nostro successo deve basarsi su un vero impegno per i nostri valori.

John Elia





Messaggio del Direttore Operativo

Cari colleghi,

per poter realizzare i nostri obiettivi, dobbiamo impegnarci per i nostri valori e operare in base agli stessi. Una cultura aperta ed etica è fondamentale per realizzare le nostre aspirazioni strategiche e per creare un luogo in cui tutti noi possiamo essere fieri di ciò che facciamo e di lavorare.

Brüel & Kjær Sound & Vibration è una società straordinaria con una solida reputazione nel settore, guadagnata grazie a molti decenni di lavoro focalizzato e dedicato. Tutti noi abbiamo l'obbligo di tutelare il nostro forte marchio e la nostra solida reputazione. Per questo motivo, continueremo a approfondire i nostri sforzi per essere certi di agire in modo etico in tutto ciò che facciamo. Un comportamento contrario all'etica avrebbe invece conseguenze negative: danneggerebbe la nostra società e le comunità in cui operiamo.

Noi manterremo i nostri elevati standard etici riconoscendo il valore dell'integrità in tutte le nostre trattative commerciali e dimostrando il nostro impegno di persone responsabili, etiche, in una parola persone Brüel & Kjær Sound & Vibration. Personalmente, sono orgoglioso di ciò che abbiamo realizzato grazie al nostro impegno collettivo.

Il nostro Codice etico aziendale fissa i principi e gli standard comportamentali che siamo tenuti a seguire. Tuttavia, il Codice non può prevedere ogni situazione o dilemma che potreste dover affrontare come dipendenti, pertanto, se una questione non vi è chiara, dovete chiedere ulteriori consigli.

Noi vogliamo mantenerci un'azienda di successo, ma il modo in cui lo facciamo è della massima importanza per noi tutti. Il nostro successo dipende dal vivere e dall'operare in conformità con i nostri valori.

L. Ramer





Impegno per i nostri valori



Impegno per i nostri valori

I nostri valori e il significato che essi rivestono per noi supportano il nostro modo di lavorare, guidano il nostro processo decisionale e delineano la nostra cultura.



Noi ci impegniamo per:

Integrità assoluta

- » agendo sempre all'insegna di onestà e trasparenza in tutto ciò che facciamo
- » facendo la cosa giusta anche se ciò significa perdere un'opportunità commerciale
- » tenendo fede alle nostre promesse e ai nostri impegni
- » trattando le nostre persone e i nostri partner commerciali con lealtà, equità e rispetto.



Empowerment (autonomia decisionale)

- » creando una cultura imprenditoriale in cui le persone possono prendere l'iniziativa ed avere successo
- » stimolando le nostre persone a crescere e a realizzare il loro massimo potenziale a livello individuale e collettivo
- » dando fiducia alle nostre persone affinché si assumano responsabilità e apprendano dalle loro esperienze.

Orientamento al cliente

- » collaborando con i nostri clienti per potenziare la loro produttività e le loro performances
- » ascoltando le difficoltà dei clienti e prevedendo attivamente le loro future esigenze
- » rispettando i nostri impegni di soddisfare le necessità dei clienti.





Innovazione dinamica

- » migliorando costantemente prodotti, servizi e processi aziendali
- » trovando sempre modi per migliorare le prestazioni personali, dei clienti e dei prodotti al fine di realizzare il massimo valore
- » mettendo in discussione lo status quo.

Rendimento elevato

- » garantendo ai nostri azionisti un valore solido e sostenibile
- » tenendo fede agli impegni che prendiamo internamente, l'uno verso l'altro, ed esternamente nei confronti dei nostri clienti, operando nel rispetto dei massimi standard
- » sviluppando attività solide di primo livello nel proprio settore
- » agendo con solerzia senza compromettere qualità, sicurezza, ambiente e la nostra integrità.



Lavorare con il nostro codice



Lavorare con il nostro codice

La filosofia operativa del nostro Gruppo prevede che le nostre società godano della nostra fiducia e gestiscano le proprie attività in modo indipendente ed imprenditoriale.

Le nostre attività e i nostri prodotti sono diversi e servono finali diverse tipologie di utenti in tutto il mondo.

Il nostro personale garantisce l'**innovazione**, l'eccellenza tecnica per un **Rendimento elevato** e l'**orientamento al cliente**, tre qualità che fanno di ogni società operativa un leader del settore.

Noi accogliamo le nostre diverse competenze, esperienze, prospettive, nazionalità e culture.

Tuttavia, noi di Spectris siamo uniti nel nostro impegno nei confronti dell' **integrità assoluta** che appoggia la nostra filosofia operativa e la nostra diversità nell'attività e nelle persone. I nostri valori etici sono condivisi e costituiscono la base del nostro successo collettivo.

Il nostro Codice etico aziendale si basa sui nostri valori e illustra i principi e gli standard all'insegna dei quali operiamo e conduciamo la nostra attività. Esso contiene istruzioni, ispirazione e consigli pratici su come dobbiamo lavorare insieme con i nostri partner e con le altre parti interessate, con i beni e le informazioni societarie e nelle nostre comunità.



L' empowerment (autonomia decisionale) ci consente di arrivare al successo. In quanto individui, siamo incoraggiati ad assumerci la responsabilità personale dei nostri ruoli e ci viene data fiducia nel formulare giudizi e nel prendere decisioni critiche, ma dobbiamo anche riconoscere che non sempre abbiamo la risposta. I dilemmi etici sono spesso di difficile interpretazione e soluzione. In questo Codice, spieghiamo a chi rivolgersi per richiedere assistenza e consigli e dove è possibile ottenere informazioni più dettagliate.

Il Codice illustra anche l'impegno di Spectris per una cultura aperta, trasparente e senza ritorsioni.

Tutti noi siamo tenuti a fare la cosa giusta nel nostro lavoro. Di conseguenza, le idee, i principi e gli standard contenuti nel nostro Codice si applicano a:

- » dipendenti, indipendentemente dalla funzione, dal ruolo o dall'anzianità professionale
- » Spectris plc e a tutte le sue società controllate (collettivamente "il Gruppo")
- » tutti i nostri partner commerciali.



Spectris è un'attività globale e dobbiamo essere sensibili alle consuetudini locali rispettando le leggi vigenti nei paesi in cui operiamo. Qualora i nostri principi, i nostri standard i nostri consigli, presenti in questo Codice e nelle altre politiche del Gruppo, siano in contrasto con eventuali leggi locali applicabili, dobbiamo rispettare lo standard più alto e fare in modo che siano osservati gli obblighi previsti dalle leggi locali. Noi applichiamo gli stessi standard di condotta ovunque operiamo.

Il presente Codice, datato 2012, sostituisce il precedente Codice etico aziendale di Spectris plc pubblicato nel 2009. Esso deve essere rispettato unitamente alle politiche e alle procedure contenute nel Manuale del Gruppo Spectris e alle varie politiche e istruzioni del Gruppo. Se riteniamo che vi sia un contrasto tra uno o più degli obblighi contenuti in questo Codice e queste politiche, dobbiamo portare il problema all'attenzione della nostra dirigenza locale, del Company Secretary di Spectris plc o del Group Deputy Secretary.



Le nostre responsabilità

Ciascuno di noi è tenuto a dimostrare una leadership etica, a vivere all'insegna dei valori che promuovono il successo continuo della nostra società e a proteggerne la reputazione. Ciò si applica a tutti in ugual modo indipendentemente dai ruoli, sia che siamo dipendenti, responsabili, direttori o partner commerciali. Pertanto,

tutti noi siamo personalmente tenuti a:

- » comprendere il nostro Codice, i valori, i principi e i comportamenti che ci si attende da noi e necessari per svolgere il nostro lavoro
- » fare in modo che il nostro comportamento sia in linea con gli standard riportati nel nostro Codice
- » rispettare tutte le leggi e le normative applicabili
- » richiedere consigli quando non siamo certi della giusta linea di condotta
- » effettuare segnalazioni se veniamo a conoscenza di sospetti atti illeciti.

Se dirigiamo persone, siamo inoltre tenuti a:

- » creare e promuovere una cultura in cui i membri del nostro team si sentano in grado e fiduciosi di farsi avanti e segnalare problemi etici
- » non trascurare domande e dubbi prendendoli in esame in modo tempestivo e adeguato
- » fare da modello, essere di esempio e dimostrare alti livelli di integrità in ogni momento
- » fare in modo che il nostro team comprenda che i risultati aziendali non sono mai più importanti della nostra integrità
- » fare in modo che il Codice venga consegnato a tutti i membri del nostro team e che essi lo comprendano.

I nostri partner commerciali sono tenuti a:

- » conoscere e rispettare i nostri standard etici e garantire che lo facciano anche tutti quelli a cui essi affidano incarichi per nostro conto.



Spectris e le nostre società operative si impegnano a:

- » offrire formazione e risorse in modo che le nostre persone abbiano gli strumenti per riconoscere e affrontare i problemi etici
- » non chiedere mai di violare il nostro Codice, o di agire in modo contrario ai nostri valori, alle nostre leggi o normative (ad esempio, per raggiungere obiettivi o per assicurarsi affari o per altre ragioni)
- » mettere a disposizione canali di comunicazione aperti che consentano di segnalare dubbi e di gestire gli stessi in modo adeguato
- » intervenire quando si verifica una violazione del nostro Codice
- » fare in modo che nessuno subisca ritorsioni per aver segnalato una sospetta condotta impropria in buona fede.





Richieste di assistenza e consigli e segnalazioni

Noi ci impegniamo per creare e mantenere un ambiente in cui ognuno di noi può ricevere consigli e porre domande sulla condotta aziendale e su questioni etiche. Talvolta possiamo trovarci ad affrontare dilemmi etici che non sappiamo come risolvere e necessitiamo di consigli specifici. In molti casi sarà opportuno parlare con il nostro responsabile o con il nostro Consigliere per l'Etica. In altri casi può essere consigliabile rivolgersi agli esperti dell'argomento.

Le violazioni gravi del Codice devono essere segnalate al Presidente di una società operativa, al Company Secretary di Spectris plc o al Responsabile dell'Audit interno oppure mediante la hotline di Spectris.

I dilemmi etici e i dubbi o le domande riguardo all'applicazione del nostro Codice possono essere inoltre segnalati e discussi con il Company Secretary di Spectris plc o con il Group Deputy Secretary.

Il nostro Codice non può essere esaustivo e illustrare ogni standard legale o etico richiesto. Pertanto, se non siamo certi sul da farsi, dobbiamo chiedere consiglio. Se, per qualsiasi motivo, non vi sentite a vostro agio effettuando segnalazioni attraverso i canali a disposizione, oppure se avete effettuato segnalazioni o siete stati testimoni o avete subito un comportamento non etico e tali segnalazioni, secondo voi, non sono state correttamente gestite, potete rivolgervi alla hotline di Spectris. La hotline di Spectris viene gestita da terzi indipendenti che inoltrano le segnalazioni al rappresentante competente di Spectris plc.



Nello spirito della nostra cultura aperta e trasparente, preferiamo che le segnalazioni vengano effettuate in modo esplicito, con l'indicazione di nominativi e recapiti, così da poter svolgere un'indagine approfondita. Noi compiremo ogni sforzo per mantenere tali informazioni riservate e per renderle note solo a coloro che sono specificamente coinvolti nell'indagine su ciò che è stato segnalato. Comunque, in alcuni casi, noi accettiamo che le segnalazioni avvengano in forma anonima.

La hotline di Spectris è accessibile tramite i numeri riportati sul retro di questo Codice, oppure all'indirizzo:
www.spectrishotline.com





Provvedimenti disciplinari

Se, nonostante il nostro impegno per l'integrità, un dipendente non agisce secondo i nostri valori o non rispetta il nostro Codice, le politiche e le procedure del Gruppo e/o le leggi e le normative applicabili, esso sarà soggetto a provvedimenti disciplinari. L'entità di eventuali sanzioni disciplinari dipende dalle circostanze della violazione, ma può arrivare al licenziamento e alla denuncia alle autorità. Le sanzioni disciplinari verranno applicate in modo coerente con le politiche e le prassi del Gruppo, come pure nel rispetto delle leggi in materia.





Gestione delle segnalazioni e divieto di ritorsioni

Spectris è risoluta nella gestione delle segnalazioni effettuate in buona fede. In buona fede significa fornire tutte le informazioni che si ritengono vere su una questione. Spectris indagherà su tutte le segnalazioni effettuate e, ove riscontri che si è verificata una violazione, adotterà provvedimenti correttivi per risolvere la situazione.

Spectris prende molto seriamente tutte le denunce di ritorsioni, rappresaglie o trattamento lesivo in seguito a segnalazioni di problemi etici, denuncia di sospetta condotta impropria in buona fede o per aver prestato aiuto nel corso di un'indagine. Per questo motivo, Spectris adotterà provvedimenti correttivi nei confronti di chiunque risulti aver compiuto ritorsioni contro un'altra persona, indipendentemente dalla sua posizione. Chiunque compia ritorsioni o rappresaglie può incorrere in sanzioni disciplinari, che possono comportare anche il licenziamento.



Certificazione

Ciascuno di noi è tenuto a confermare di aver letto e compreso il nostro Codice e che lo rispetterà. Inoltre, ogni anno alcuni dirigenti dei livelli superiori devono dichiarare di aver segnalato eventuali violazioni del Codice di cui sono venuti a conoscenza.





La Guida alle Decisioni di Spectris

A volte a tutti noi può capitare di dover prendere decisioni di fronte alle quali la risposta "giusta" non è evidente (un dilemma etico), o di fronte a cui conosciamo la risposta giusta, ma è difficile trovare il coraggio o i mezzi per intervenire (una difficoltà etica).

Un dilemma sorge quando siamo di fronte a valori o a regole in conflitto, cosa che rende difficile stabilire la scelta "giusta" (ad esempio, onestà rispetto a lealtà). Una difficoltà emerge quando la linea di condotta corretta è chiara, ma non è certo se la persona abbia la forza o i mezzi per mettere in pratica tale decisione.

Per prima cosa, dobbiamo accettare che ci troviamo di fronte a un dilemma o a una difficoltà. Una volta ammesso ciò, è importante che ci fermiamo a pensare chiaramente ai problemi e che troviamo la determinazione per fare ciò che riteniamo giusto, facendo in modo di condividere punti di vista e lezioni.

La Guida alle Decisioni è stata studiata come semplice strumento per aiutare coloro che si trovano di fronte a dilemmi o a difficoltà etiche. La Guida contiene una semplice serie di domande che forniscono aiuto durante il processo decisionale. Essa consente anche di organizzare i colloqui con i nostri colleghi.



Mi trovo di fronte a un dilemma o a una difficoltà etica? In caso di risposta affermativa...



Fermati, pensa, abbi coraggio, condividi...



Potete esaminare le domande in qualsiasi ordine e non c'è una domanda che sia necessariamente considerata più importante di un'altra. Anche se questo esercizio non vuole rallentare il nostro processo decisionale, fate in modo (voi e gli altri con cui potreste dover prendere la decisione) di prendere attentamente in considerazione ogni punto. Questa Guida sarà utile solo se riconoscerete e risolverete con onestà le difficoltà e i dilemmi presentati. Essa ha lo scopo di aiutarci a riconoscere il valore dell'integrità negli affari e sottolinea l'importanza di prendere decisioni all'insegna dell'integrità.

Quanto segue spiega più dettagliatamente in che modo la Guida alle Decisioni può aiutarci a **fermarci, pensare, avere coraggio e condividere.**

Ho a disposizione tutti i fatti?

- » Ho a disposizione tutti i fatti o le informazioni che mi servono per prendere una decisione equa e obiettiva?
- » Ci sono fattori che potrebbero annebbiare la capacità di giudizio mia o delle altre persone coinvolte?
- » Sono stati verificati eventuali fatti controversi?



Quali dei nostri valori ed elementi del Codice si applicano in questo caso?

- » Cosa mi mette a disagio riguardo a questa decisione e perché?
- » Quali dei nostri valori sono chiamati in causa in questa decisione e in che modo quest'ultima è in linea con essi?
- » Ho chiare le parti del nostro Codice inerenti a questa decisione?

Ho preso in considerazione opzioni alternative e loro vantaggi?

- » Ho pensato in modo creativo? Chi altri può aiutarmi?
- » Chi trae vantaggio da questa decisione?
- » Su chi potrebbero ricadere effetti negativi dovuti a questa decisione?

Sono un buon esempio?

Questo che impressione darebbe agli altri?

- » Incarno il ruolo di leader etico?
- » La mia intuizione cosa mi dice che è importante in questo caso?
- » Che impatto avrebbe la mia azione se fosse nota o discussa da tutti?
- » Come potrebbero reagire gli altri se ne sentissero parlare dalla stampa o dai social media? Cosa significherebbe per i clienti e i fornitori strategici e per altri partner commerciali?

Ho consultato le persone giuste?

- » Ho raccolto i consigli e le opinioni giuste per prendere la decisione migliore? Ho spiegato il problema con onestà?
- » So chi sarà interessato da questa decisione?
- » Ho il potere di prenderla?
- » Sono state informate le persone giuste della mia decisione?



È legale?

- » So se la decisione ha implicazioni legali, comprese convenzioni internazionali? A chi posso chiederlo?
- » Sono stati presi in considerazione tutti gli impegni rilevanti, ad esempio ambiente, comunità, salute e sicurezza (anche se non sono legalmente vincolanti)?
- » Anche se so che è legale, ho comunque considerato attentamente tutte le altre domande? (Riconoscere che spesso lo standard di condotta che ci prefissiamo alla Spectris potrebbe essere più alto dello standard legale minimo).

Non dobbiamo mai sentire l'esigenza di operare scelte difficili da soli. Questo Codice, il vostro Consigliere per l'Etica e tutti i vostri colleghi sono a disposizione per offrirvi assistenza e consigli.

Lavorare insieme

26

CONTENUTI





Lavorare insieme

Noi rappresentiamo la risorsa più importante della nostra società. Noi offriamo innovazione, impegno rivolto all'orientamento al cliente e Rendimento elevato che trasformano le buone idee e intenzioni in successo. È fondamentale che i nostri ambienti di lavoro siano luoghi inclusivi e rispettosi dove ci sentiamo valorizzati. La nostra lealtà nei confronti delle nostre persone significa che ci trattiamo reciprocamente con dignità e rispetto.





Pari opportunità di impiego e diversità

I nostri principi

Attraverso le nostre azioni dimostriamo l'impegno di Spectris e delle nostre società operative per le pari opportunità di impiego. Nel contesto della nostra cultura del rispetto, siamo convinti che le persone di provenienze e di punti di vista diversi aggiungono creatività alla società e incoraggiamo la diversità sul luogo di lavoro. Noi ci impegniamo a offrire pari opportunità di reclutamento, impiego, formazione e sviluppo e promozione indipendentemente da razza, colore della pelle, religione o credo, origine nazionale, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, stato civile, invalidità o stato di guerra.

Ciò significa che noi:

- » prendiamo decisioni relative ad assunzione, retribuzione, benefit, promozioni e altre questioni connesse all'impiego in base all'esperienza, alle prestazioni e alle capacità dell'individuo e alle esigenze aziendali
- » quando reclutiamo o gestiamo le persone, non prendiamo decisioni in base a fattori che esulano dalla capacità della persona di svolgere il lavoro
- » ci battiamo per un luogo di lavoro positivo dove i dipendenti vengono premiati e ricompensati per i loro sforzi e per i loro contributi unici.



D Dirigo un piccolo team di cui è recentemente entrato a far parte un nuovo dipendente di origine etnica diversa. Uno dei membri storici del team si lamenta continuamente della qualità del lavoro del nuovo dipendente e dei suoi modi strani. Il dipendente pensa inoltre che il nuovo assunto sia in combutta con altri dipendenti della stessa origine, in quanto li vede sempre insieme. Cosa devo fare?

R Per prima cosa parla con il dipendente storico delle sue osservazioni e dei suoi dubbi. La discriminazione nei confronti di un altro dipendente per qualsiasi motivo è inaccettabile. Entrambi i dipendenti possono necessitare di formazione sulla collaborazione con persone di culture e di provenienze diverse. Rivolgiti all'ufficio risorse umane locale per una consulenza esperta.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: rispetto

EMPOWERMENT (AUTONOMIA DECISIONALE):

lavoro di squadra collettivo



Rispetto reciproco

I nostri principi

Noi dimostriamo rispetto per i nostri colleghi e non ci comportiamo mai in modo scorretto nei loro confronti. Un ambiente di lavoro positivo, aperto e inclusivo è un luogo in cui ci sentiamo rispettati e a nostro agio insieme.

Ciò significa che noi:

- » ascoltiamo gli altri e teniamo in considerazione le loro opinioni e i loro pareri quando i loro punti di vista divergono dai nostri
- » non teniamo condotte che potrebbero essere considerate irrispettose, intimidatorie, aggressive, umilianti, violente o moleste, né compiamo alcuna forma di molestia sessuale
- » non trattiamo male i nostri colleghi a causa di informazioni personali di cui siamo venuti a conoscenza a seguito del nostro lavoro.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico o all'ufficio risorse umane

Maggiori informazioni: la vostra politica aziendale sull'impiego o il manuale delle risorse umane della vostra società



D Il mio responsabile è di cattivo umore sul lavoro e lo evito tutto il giorno. Mi stavo preparando ad andare a casa dopo il lavoro quando l'ho visto che urlava e inveiva contro un collega. Il suo comportamento non mi riguarda direttamente. Cosa devo fare?

R Il comportamento del tuo responsabile è inaccettabile. Non è mai appropriato urlare o inveire contro un collega. Se non te la senti di parlare direttamente con il tuo responsabile, parla con un altro, rivolgiti al tuo ufficio risorse umane o a un dirigente dell'unità.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: rispetto



Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro

I nostri principi

Il nostro benessere è la cosa più importante. Questo è il motivo per cui noi promuoviamo salute e sicurezza nel nostro lavoro quotidiano. Noi siamo responsabili della creazione e della promozione di un luogo di lavoro in cui i dipendenti si sentano sicuri e protetti dai pericoli.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, al team delle strutture aziendali o al personale addetto a salute e sicurezza

Maggiori informazioni: La politica su salute e sicurezza di Spectris plc, la politica su veicoli e guidatori, la vostra politica aziendale su salute e sicurezza ed eventuali istruzioni specifiche sull'uso delle apparecchiature

Ciò significa che noi:

- » conosciamo e rispettiamo tutte le leggi, le normative e le politiche aziendali sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro
- » partecipiamo a sedute di formazione sulla sicurezza
- » usiamo le attrezzature di protezione, i dispositivi di sicurezza e le tenute da lavoro previste
- » ci facciamo avanti e avvisiamo i nostri responsabili di eventuali situazioni non salubri o non sicure che abbiamo riscontrato
- » ci assicuriamo che tutti i partner commerciali o gli appaltatori che lavorano presso le nostre sedi osservino le procedure di sicurezza
- » non facciamo mai uso di sostanze stupefacenti né siamo sotto il loro effetto nei locali aziendali o durante l'orario di lavoro



- » non siamo mai sotto l'effetto di alcool o di sostanze stupefacenti e non ne facciamo uso quando ci troviamo nella linea o nella struttura di produzione dell'azienda o di un cliente
- » durante l'orario di lavoro consumiamo alcool solo quando ciò è appropriato e con moderazione
- » rispettiamo le raccomandazioni dei produttori farmaceutici relativamente all'utilizzo di apparecchiature o veicoli durante l'assunzione di farmaci
- » facciamo raccomandazioni fondamentali su salute e sicurezza in tutte le nostre attività professionali.

D Il mio responsabile mi ricorda costantemente l'importanza di indossare attrezzature di sicurezza come indicato nei cartelli esposti. Tuttavia, ogni volta che mostra il laboratorio a qualcuno, né lui, né i suoi ospiti indossano mai occhiali o tappi per le orecchie di sicurezza. Devo segnalarlo?

R Sì. Le regole sulle attrezzature protettive si applicano a tutti e servono a proteggere tutti noi. Devi segnalare la questione al tuo responsabile; in alternativa, rivolgiti a un altro responsabile o al rappresentante di salute e sicurezza o delle risorse umane.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: fare la cosa giusta

EMPOWERMENT (AUTONOMIA DECISIONALE):

responsabilità e responsabilizzazione personale

RENDIMENTO ELEVATO: agire senza compromettere la sicurezza



Diritti umani

I nostri principi

Spectris adotta gli standard dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale ovunque essa opera. La politica aziendale sui diritti umani è in linea con i Principi dei Diritti Umani, come stabilito nelle Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Tale politica contiene standard che noi applichiamo nei nostri rapporti con dipendenti, partner commerciali e con le comunità in cui operiamo, come pure illustra la condotta da tenere in relazione a: diritti e

opportunità di impiego, divieto di molestie sul luogo di lavoro, sostegno ai disabili, divieto di utilizzo di lavoro coatto o minorile, libertà di associazione, contrattazione collettiva, pratiche ambientali e condizioni sicure di lavoro. Tutti noi siamo tenuti a promuovere e a proteggere diritti umani e libertà.

Potete rivolgervi: al vostro principale o all'ufficio risorse umane

Maggiori informazioni: La politica sui diritti umani di Spectris plc e la vostra politica aziendale sui diritti umani o politica correlata



Ciò significa che noi:

- » rispettiamo sempre i diritti umani di coloro con cui lavoriamo ed entriamo in contatto in quanto dipendenti di Spectris
- » rispettiamo le leggi applicabili sulla libertà di associazione dei dipendenti o di stipulare contratti collettivi senza timore di discriminazioni
- » non ci avvaliamo di lavoro coatto o minorile e non collaboriamo con partner che se ne servono
- » paghiamo stipendi e benefit che soddisfano o superano i requisiti minimi nazionali e rispettiamo le normative in materia di orario di lavoro, ove applicabili
- » mettiamo i nostri partner a conoscenza della nostra politica sui diritti umani e li invitiamo ad adottare standard simili.

D Faccio parte dell'ufficio acquisti/approvigionamenti. Durante una visita alla sede di uno dei nostri contraenti, mi sono accorto che diversi suoi dipendenti sembravano molto giovani e in età scolare. Nessuno di questi giovani dipendenti è mai presente nelle nostre sedi. È una cosa di cui mi devo preoccupare io?

R Sì. Devi parlare con l'appaltatore per ottenere maggiori informazioni e chiarire la situazione. Noi di Spectris non giustificiamo il lavoro minorile e ci aspettiamo che i nostri appaltatori e gli altri fornitori adottino gli stessi standard.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: lealtà



Conflitti di interessi

I nostri principi

Noi dobbiamo dimostrare lealtà nei confronti della nostra società e dei nostri colleghi evitando qualsiasi interesse personale o familiare che possa spingerci ad agire contro i migliori interessi della società.

Nel nostro lavoro, siamo tenuti a garantire che le attività personali non siano in contrasto con i nostri obblighi professionali o con la lealtà nei confronti della società e dei nostri colleghi. Talvolta, un interesse personale può essere in conflitto con la nostra responsabilità nei confronti della società. Tali contrasti possono sorgere in diverse forme e noi abbiamo il dovere di valutare attentamente le situazioni in cui la nostra lealtà può essere divergente, gestendole in maniera appropriata. Tali

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all'ufficio risorse umane, all'ufficio legale, al Consigliere per l'Etica o all'Ufficio legale del Gruppo Spectris

situazioni possono essere: impiego e affiliazioni esterne, coinvolgimento in attività commerciali o assunzione del ruolo di amministratore presso uno dei clienti, fornitori o concorrenti della società, detenzione o acquisizione di un interesse finanziario personale in un concorrente, un cliente o un fornitore (eccetto la detenzione di partecipazioni o titoli quotati in una borsa riconosciuta), oppure collaborazione diretta con un familiare o con qualcuno con cui abbiamo un rapporto personale. Noi saremo aperti e trasparenti su tutti i potenziali conflitti di interessi e ne parleremo con il nostro principale.

Ciò significa che noi:

» evitiamo le situazioni in cui i nostri interessi personali possono essere in contrasto con quelli delle nostre società operative o possono incidere negativamente sui nostri colleghi



- » comunichiamo sempre tutti i conflitti di interessi effettivi o potenziali al nostro principale o al Consigliere per l'Etica e facciamo in modo che essi vengano approvati e registrati per iscritto nel registro dei conflitti
- » non prestiamo personalmente servizi a concorrenti o a potenziali concorrenti, clienti o fornitori
- » non affidiamo deliberatamente incarichi a un'impresa di proprietà di un dipendente o controllata da un dipendente della nostra società o dalla sua famiglia senza aver prima ottenuto l'autorizzazione e l'approvazione per farlo.

D Lavoro per l'ufficio risorse umane. Esaminando alcune candidature a posti di lavoro, ho notato somiglianze tra i nominativi e i recapiti di uno dei candidati e uno dei direttori della nostra società. Il direttore, che si occuperà della fase dei colloqui, non ha indicato sua figlia tra i candidati. Possiamo inserirla nella fase dei colloqui?

R Sua figlia può candidarsi al posto di lavoro se questo è stato pubblicizzato all'esterno. Il direttore deve dichiarare che sua figlia si è candidata alla posizione e deve escludersi dalla fase del colloquio e dell'assunzione. I criteri usati per valutare l'idoneità di tutti i candidati a qualsiasi ruolo presso Spectris sono esclusivamente meritocratici. Se la figlia ottiene il posto, suo padre non deve occuparsi della sua supervisione né di fissarne la retribuzione. Si deve prestare attenzione all'impressione che l'assunzione della figlia darebbe ai colleghi. Verifica le norme locali sul nepotismo.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, trasparenza, lealtà

A man with dark hair, wearing a white lab coat over a light-colored striped shirt and clear safety glasses, is looking off to the side. He is in a laboratory setting, with a blurred background showing various pieces of equipment and a white glove visible on the left.

Lavorare con partner e altre parti interessate



Lavorare con partner e altre parti interessate

Noi riteniamo che i nostri partner ci scelgano per collaborare non solo grazie all'innovazione e alla qualità dei nostri prodotti e servizi, ma anche per via degli elevati standard di integrità che dimostriamo. La reputazione della nostra società consiste essenzialmente nel modo in cui collaboriamo con gli altri, la fiducia che generiamo e gli impegni che manteniamo. Le nostre interazioni e conversazioni quotidiane con i nostri clienti, fornitori e con gli altri partner commerciali fanno la differenza per il nostro successo. Noi nominiamo unicamente partner noti per aver svolto un'adeguata procedura di due diligence.

Noi rispettiamo le comunità e i governi delle comunità in cui operiamo. Noi non prendiamo scorciatoie, ma conduciamo la nostra attività nel rispetto di tutte le leggi e le normative in materia e gli standard applicabili. Quando le leggi sono meno restrittive dei nostri standard, noi ci atteniamo ai nostri standard più elevati.



Qualità e sicurezza dei prodotti

I nostri principi

Noi ci impegniamo a garantire la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti in ogni fase, dalla progettazione alla produzione, dalle vendite e dalle commesse fino all'assistenza post-vendita. Nei confronti dei nostri clienti noi abbiamo il dovere di fornire prodotti e servizi che corrispondano a quanto promesso e ai loro requisiti, offrendo un buon valore e prodotti di qualità, affidabilità e sicurezza costanti.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, allo sviluppo prodotti, ai team addetti alla verifica della qualità e della sicurezza o all'ufficio legale, oppure all'Ufficio legale del Gruppo Spectris

Ciò significa che noi:

- » rispettiamo tutte le leggi e le normative in materia di qualità e sicurezza dei prodotti
- » comprendiamo le specifiche contrattuali o altri obblighi che la nostra società deve rispettare al fine di soddisfare i requisiti dei nostri clienti, compresi quelli nei nostri diversi mercati finali
- » osserviamo piani e procedure rigorose in fatto di qualità dei prodotti, come i test di verifica della qualità, senza compromessi
- » garantiamo elevati standard di servizio post-vendita e poniamo tempestivamente rimedio ai problemi di qualità o di sicurezza dei prodotti segnalati dai nostri clienti
- » segnaliamo immediatamente qualsiasi problema di qualità o sicurezza di cui veniamo a conoscenza al nostro principale o al team per la verifica della qualità o della sicurezza.



D Sono un tecnico, faccio parte del team di produzione della mia società e ho il compito di completare la spedizione di un prodotto entro una scadenza molto breve. Devo svolgere il test di verifica della qualità del prodotto, ma se lo faccio la spedizione partirà in ritardo. Sono messo sotto pressione dal mio supervisore perché devo rispettare la scadenza e sto valutando la possibilità di saltare i test. Nessuno dei miei prodotti ha mai fallito un test e sono sicuro che anche questo verrebbe superato. Posso saltare la fase di test?

R No - il rispetto rigoroso delle nostre procedure di test non è facoltativo. Nonostante la pressione, non è accettabile saltare il test. Prima devi parlarne con il tuo supervisore. Se non sei soddisfatto della risposta, spiega a un altro membro del team dirigente che il test deve essere completato e che ciò potrebbe causare un ritardo della spedizione. Noi di Spectris non prendiamo mai scorciatoie quando si tratta di qualità o sicurezza.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: trasparenza, fare la cosa giusta

ORIENTAMENTO AL CLIENTE: rispetto dei nostri impegni

RENDIMENTO ELEVATO: agire senza compromettere la qualità e la sicurezza



Lavorare con terzi

I nostri principi

Noi ci avvaliamo di diverse terze parti, quali agenti, contraenti, consulenti e altri rappresentanti, per servire e talvolta rappresentare il Gruppo. Queste parti ci aiutano a creare rapporti con altri partner e, in alcuni casi, agiscono per conto o in rappresentanza del Gruppo. Pertanto, è fondamentale che comprendano i nostri

standard e il nostro approccio alla conduzione dell'attività. Al fine di proteggere il Gruppo dal coinvolgimento involontario in pratiche illegali o di corruzione, disponiamo di politiche e processi atti a garantire l'accurata scelta dei nostri partner commerciali.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all'ufficio legale, al team addetto alle vendite o allo sviluppo aziendale, all'Ufficio legale del Gruppo Spectris e al Company Secretary di Spectris plc.

Maggiori informazioni: Anti-corruzione e il Manuale del Gruppo Spectris plc - Controllo dell'esposizione legale e la due diligence di terzi



Ciò significa che noi:

- » svolgiamo una equilibrata ma accurata procedura di due diligence sui potenziali partner, affidando incarichi solo a quelli che soddisfano i nostri standard etici
- » informiamo i potenziali partner delle aspettative della società relative alla modalità in cui conducono l'attività per nostro conto
- » ci assicuriamo di stipulare accordi standard (descritti al paragrafo del Manuale del Gruppo "Controllo dell'Esposizione Legale") prima che tali terzi prestino servizi o agiscano per conto della società
- » effettuiamo pagamenti a terzi solo a condizioni ragionevoli dal punto di vista commerciale e in linea con la prassi del mercato e la legge
- » impariamo a riconoscere e a rendere noti segnali di pericolo che possono indicare il mancato rispetto dei nostri standard da parte di terzi
- » forniamo ai nostri collaboratori e fornitori il nostro Codice, chiedendo la conferma del ricevimento e l'accettazione dello stesso, se del caso, e mettiamo a disposizione corsi di formazione anti-corruzione o di altro tipo che si rendano necessari
- » non ci avvaliamo di terzi per lo svolgimento di attività commerciali inappropriate o illegali.



D Ho lavorato per diversi mesi con un agente che si è rivelato fondamentale per presentarci a nuovi clienti. La settimana scorsa ha presentato una parcella che conteneva ingenti importi per intrattenimenti. Gli ho detto che erano eccessivi e lui mi ha presentato una nuova fattura con la sola dicitura "onorario per consulenza". Si tratta di una persona molto influente. Dobbiamo pagare la parcella e basta?

R No. Siamo tenuti a verificare che gli agenti e altri terzi che lavorano per nostro conto rispettino i nostri standard e la legge. Questo pagamento deve essere controllato dalla dirigenza locale per verificarne la correttezza.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, fare la cosa giusta



I nostri fornitori

I nostri principi

Sappiamo che il nostro successo dipende da rapporti con i fornitori che si basano sulla fiducia e sui vantaggi reciproci. Ciò significa che noi gestiamo questi rapporti con rispetto, onestà e integrità, qualunque sia l'entità della transazione o la durata del nostro rapporto, e che noi retribuiamo i nostri fornitori nel rispetto dei nostri obblighi contrattuali e legali.

Noi comprendiamo inoltre che la nostra strategia di esternalizzazione delle attività di produzione non strategiche non ci solleva dalla responsabilità dell'integrità etica di tali prodotti o dall'impatto ambientale dei nostri fornitori. Per questo motivo, i nostri fornitori sono tenuti a rispettare i nostri standard relativi a diritti umani, condizioni di lavoro, salute, sicurezza e ambiente.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico o all'ufficio approvvigionamenti o a quello legale, oppure all'Ufficio legale del Gruppo Spectris

Maggiori informazioni: Diritti umani e la vostra politica aziendale sugli approvvigionamenti



Ciò significa che noi:

- » offriamo ai nostri fornitori pari e aperte opportunità di presentare offerte e aggiudicarsi contratti nel rispetto dei nostri criteri di selezione, facendo in modo che vengano scelti in base alle loro qualità
- » comunichiamo in modo aperto e sincero con i nostri fornitori
- » teniamo fede ai nostri accordi e impegni con i fornitori
- » mettiamo i nostri fornitori a conoscenza dei principi contenuti in questo Codice e degli standard che ci aspettiamo da loro.

D Sono il responsabile degli acquisti presso la mia società e durante la visita alla fabbrica di un fornitore osservo una serie di pratiche di lavoro non sicure. Sembra che le sostanze chimiche non vengano smaltite correttamente. Cosa devo fare?

R Devi segnalare la situazione e parlarne con il fornitore, chiedendogli di migliorare le sue pratiche di salute, sicurezza e ambientali. Se il fornitore adotta pratiche non sicure, potrebbe compromettere la qualità dei prodotti che ci fornisce. Se il fornitore non migliora, potresti dover prendere in considerazione la conclusione del rapporto e devi chiedere consiglio al tuo responsabile o all'ufficio legale.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: fare la cosa giusta

RENDIMENTO ELEVATO: agire senza compromettere la sicurezza e l'ambiente



Anti-corruzione

I nostri principi

Noi concludiamo transazioni commerciali sulla base dell'eccellenza dei nostri prodotti e servizi e lavoriamo sodo per tutelare l'integrità dei nostri prodotti. Noi ci impegniamo a concludere transazioni commerciali in modo etico e abbiamo una politica di tolleranza zero rispetto alla corruzione. Noi non perseguiamo opportunità commerciali che comportino per noi o per altre società del

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all'ufficio legale, al Consigliere per l'Etica, all'Ufficio legale del Gruppo Spectris e al Company Secretary di Spectris plc

Maggiori informazioni: Lavorare con terzi, Lavorare nelle nostre comunità e il Manuale del Gruppo Spectris plc - Controllo dell'esposizione legale e due diligence di terzi

Gruppo il coinvolgimento in pratiche contrarie all'etica o illecite e non accettiamo affari se comportano l'offerta o l'accettazione di bustarelle o tangenti.

Noi rispettiamo le leggi in materia di corruzione dei paesi in cui operiamo. Noi incarichiamo unicamente terzi che possano dimostrare il loro rispetto dei principi del nostro Codice e di condurre l'attività all'insegna di elevati standard di integrità. La corruzione compromette i nostri valori fondamentali di innovazione costante e di elevato rendimento.



Ciò significa che noi:

- » ci comportiamo in modo etico e non scambiamo mai oggetti di valore che potrebbero essere considerati un incentivo illecito per un'azione commerciale
- » ci chiediamo sempre se la decisione o l'azione che stiamo per intraprendere potrebbe dare l'impressione di essere impropria o di compromettere l'integrità o la reputazione nostra o del Gruppo
- » non offriamo, forniamo o accettiamo oggetti di valore destinati ad essere o che potrebbero dare l'impressione di essere un tentativo volto a influenzare una decisione commerciale: ciò può essere un pagamento, un dono, un favore, un'offerta di lavoro o altro vantaggio, compresi intrattenimenti e ospitalità
- » non offriamo, diamo o accettiamo nessuna forma di "bustarella" volta a facilitare una transazione commerciale: una bustarella può essere un bonus, un incentivo, un oggetto di valore, un dono o un tipo di intrattenimento mascherato, potenzialmente offerta da un cliente o da altra parte
- » non effettuiamo pagamenti di "facilitazione", tangenti a funzionari governativi al fine di accelerare le pratiche di sdoganamento di alcuni articoli o di ottenere in tempi più rapidi un'autorizzazione obbligatoria
- » non ricorriamo ad agenti, appaltatori o ad altri rappresentanti aziendali per effettuare pagamenti o per far pervenire oggetti di valore vietati dalla nostra società.



D Per assicurarmi un accordo con un cliente, gli ho offerto un pagamento in contanti. Il pagamento è stato effettuato con i miei fondi personali e non chiedo denaro alla società. Ho fatto qualcosa di sbagliato?

R Ciò è assolutamente inaccettabile e le potenziali conseguenze dell'effettuazione di tale pagamento possono essere gravi per te e per la società. Il fatto che il pagamento venga effettuato personalmente è irrilevante. Noi di Spectris non paghiamo bustarelle, né direttamente né attraverso terzi.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, trasparenza, fare la cosa giusta, lealtà



Doni e ospitalità

I nostri principi

Noi scambiamo solo doni, intrattenimenti e altre forme di ospitalità ove consentito e al fine di creare un rapporto commerciale, mai come incentivo per una condotta impropria. Sappiamo bene che, in circostanze appropriate, lo scambio di doni, intrattenimenti o di altre forme di ospitalità di modesta entità può aiutarci a costruire o a consolidare i rapporti con i nostri partner commerciali.

Un dono di piccola entità può costituire un gesto di amicizia; una cena di lavoro può rappresentare un'opportunità per conoscere meglio un cliente o un fornitore, ma un dono inappropriato può dare l'impressione di voler esercitare un'influenza impropria in transazioni commerciali e indicare tentativi di condurre gli affari con tattiche illecite.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all'ufficio legale e al Consigliere per l'Etica

Maggiori informazioni: le vostre politiche aziendali in materia di doni, intrattenimenti e ospitalità per i limiti locali di valore dei doni e per gli standard correlati



I limiti di valore dei doni e gli standard correlati sono riportati nelle politiche delle nostre società e devono essere rispettati in ogni momento. Devono essere tenuti registri per l'annotazione di doni e ospitalità, accettati o respinti.





Ciò significa che noi:

- » non offriamo, forniamo o accettiamo doni non conformi alle nostre politiche aziendali
- » non accettiamo doni superiori a un valore nominale/modesto senza la preventiva autorizzazione scritta del nostro principale/direttore di livello superiore: con "oggetti di valore nominale" si intendono l'occasionale penna, il portachiavi o il tappetino per mouse di basso valore commerciale
- » non offriamo, forniamo o accettiamo doni o equivalenti di contanti o denaro, ad esempio gift-card o voucher
- » non offriamo, forniamo o accettiamo intrattenimenti privi di scopo aziendale o in cui l'ospite è assente: ad esempio, biglietti omaggio per un evento
- » non offriamo, forniamo o accettiamo intrattenimenti di notevole entità o costo senza l'approvazione del nostro principale/direttore di livello superiore: ad esempio, assistere a un importante evento sportivo
- » non offriamo, forniamo o accettiamo doni, intrattenimenti, ospitalità o altri oggetti di valore illegali o contrari alle politiche societarie del destinatario
- » non offriamo, forniamo o accettiamo doni, intrattenimenti, ospitalità o altri oggetti di valore non abituali o non appropriati nel paese o nel settore
- » non offriamo, forniamo o accettiamo doni, intrattenimenti, ospitalità o altri oggetti di valore che potrebbero essere considerati un tentativo di influenzare decisioni commerciali.



D Il nostro corriere ed io siamo tifosi della stessa squadra di calcio e spesso parliamo di calcio quando viene nei nostri uffici. Durante una delle sue visite, mi ha regalato una piccola scatola di biscotti. In occasione della consegna di oggi mi ha regalato quattro biglietti di tribuna per vedere la nostra squadra nelle finali. Mi piacerebbe molto vedere la partita con i miei amici. Posso accettare questi biglietti?

R Non c'è niente di male ad accettare occasionalmente una scatola di biscotti, ma il dono di biglietti per un evento sportivo può essere considerato eccessivo e non accettabile. Fai riferimento alla tua politica aziendale su Doni e ospitalità e richiedi l'autorizzazione del tuo responsabile gerarchico prima di accettare doni o ospitalità che non sono di valore modesto.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, trasparenza, fare la cosa giusta



Concorrenza leale

I nostri principi

Noi ci impegniamo per una concorrenza determinata e leale e siamo convinti che tali obiettivi si possano realizzare allo stesso tempo. Noi ci comporteremo sempre in modo etico quando saremo in concorrenza per affari e quando dovremo svolgere transazioni commerciali con i fornitori. I nostri standard ci consentono di garantire che il Gruppo concorre lealmente in tutti i suoi mercati e che lo fa in maniera determinata per servire meglio i nostri clienti. Noi rispettiamo tutte le leggi sulla concorrenza e conosciamo e osserviamo gli standard aziendali in materia di concorrenza leale.

Se vi occupate di marketing, vendite, prezzi o contratti, dovete conoscere le norme sulla concorrenza che interessano il vostro lavoro. Le leggi di ciascuno dei nostri mercati sono diverse e in alcuni paesi si applicano leggi sulla concorrenza ad attività e singoli al di fuori del loro mercato nazionale

Trattative con concorrenti

Ciò significa che noi:

- » non stipuliamo mai accordi o intese tra la società e un concorrente effettivo o potenziale destinati a creare o che possono dare l'impressione di concorrenza sleale
- » ci asteniamo dal parlare di prezzi, quote di mercato e piani di produzione con i concorrenti
- » abbandoniamo immediatamente la riunione se durante la stessa emergono tali argomenti con concorrenti, dichiarando che noi riteniamo che la conversazione sia inappropriata e segnalando subito la questione ai nostri team legali
- » consultiamo il nostro ufficio legale o il Legale del Gruppo prima di avviare colloqui o comunicazioni con un concorrente su un accordo di collaborazione quale una joint venture



- » verifichiamo che a un direttore di livello superiore o al nostro ufficio legale pervengano i fatti specifici di ogni situazione inerente alla concorrenza al fine di garantire la corretta risoluzione della stessa
- » non permettiamo né facciamo in modo che la società compia azioni che hanno l'intento di escludere concorrenti o di concorrere in altro modo sleale
- » non denigriamo i concorrenti, i loro prodotti o servizi, in particolare con affermazioni che non possono essere dimostrate, e facciamo in modo che tutti i confronti tra prodotti si basino su dati di fatto o sul marketing o sulle comunicazioni dei concorrenti
- » chiediamo sempre consulenza al nostro ufficio legale o al Legale del Gruppo in relazione a norme rigorose o a prassi restrittive
- » partecipiamo a tutti i corsi di formazione sulla legge in materia di concorrenza.





Raccolta di informazioni sulla concorrenza

Ciò significa che noi:

- » acquisiamo unicamente informazioni sul mercato competitivo da corrette fonti pubbliche come giornali, materiali di marketing di un concorrente disponibili al pubblico; colloqui con i clienti; osservazioni sui prodotti e sui servizi dei concorrenti disponibili sul mercato e relazioni di mercato su segmenti industriali provenienti da fonti rispettabili
- » non accediamo a informazioni per aiutare la società mediante furto, spionaggio o altro comportamento occulto o illecito
- » non accettiamo informazioni riservate direttamente da un concorrente, a meno che esse non facciano parte di un progetto specifico e che l'accordo di ricevimento delle informazioni non sia stato approvato dal nostro ufficio legale o dal Legale del Gruppo
- » non ci avvaliamo di informazioni o di dati riservati di precedenti lavori né incoraggiamo altri a farlo
- » chiediamo conferma ai nostri team legali prima di avvalerci di informazioni della concorrenza contrassegnate come riservate, ad esempio con le diciture "Solo per uso interno" e "Riservato alla Società"
- » non ci avvaliamo mai di agenti, consulenti o di altri terzi al fine di ottenere informazioni sulla concorrenza, a meno che esse non facciano parte di un progetto specifico e che l'accordo di ricevimento delle informazioni non sia stato approvato dal nostro ufficio legale o dal Legale del Gruppo.



Trattative con clienti e fornitori

Ciò significa che noi:

- » non ci addentriamo mai in conversazioni, non avviamo intese o accordi tra la società e un cliente, un distributore, un fornitore o altra terza parte effettiva o potenziale tesi a ridurre o a eliminare la concorrenza, che abbiano l'effetto di ridurre o di eliminare la concorrenza o che possano dare l'impressione di concorrenza sleale.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, agli addetti ai contratti, all'ufficio acquisti/approvigionamenti, al team addetto allo sviluppo aziendale e all'ufficio legale, al Consigliere per l'Etica o all'Ufficio legale del Gruppo Spectris

Maggiori informazioni: il Manuale del Gruppo Spectris
- La politica sulla concorrenza e sulla conformità antitrust





D Sia la mia società, sia un concorrente di rilievo stanno presentando un'offerta per un contratto con un cliente importante. Un collega che è entrato recentemente a far parte della società dopo aver lavorato per un concorrente sostiene di aver conservato appunti di tutte le offerte del nostro concorrente quando aveva accesso ai dati e si è detto disposto di farmi vedere questi appunti. Queste informazioni potrebbero risultare utili per il nostro processo di offerta. È accettabile utilizzarle?

R No. Le informazioni appartengono al concorrente e non devono essere usate. Non devi incoraggiare i colleghi a conservare o a utilizzare informazioni riservate acquisite grazie a impieghi precedenti e tu puoi usare esclusivamente informazioni sui concorrenti che siano di dominio pubblico.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, trasparenza, lealtà



Controlli sui commerci

I nostri principi

La maggior parte dei paesi in cui eseguiamo transazioni commerciali regolamentano la movimentazione di prodotti, servizi e dati nei loro confini e noi rispettiamo tutte le leggi e le normative a regolamentazione di importazione ed esportazione dei nostri prodotti, tra cui: obblighi doganali, fiscali, vendite in regime duty free, embarghi di paesi e società, utilizzi finali sottoposti a restrizioni e obblighi anti-boicottaggio. Noi sosteniamo le responsabilità aziendali relative agli

scambi commerciali oltre i confini e rispettiamo gli obblighi in materia di esportazioni, riesportazioni e importazioni stabilite dai paesi in cui eseguiamo transazioni commerciali.

I nostri standard aziendali si applicano anche ad agenti e ad altri rappresentanti che eseguono transazioni per la società o che agiscono per suo conto.

Se vi occupate in qualsiasi modo di movimentazione di prodotti, servizi o informazioni in ingresso e in uscita dalla società, dovete conoscere le politiche e le procedure della società e gli obblighi correlati. È importante che tutti i dipendenti conoscano in anticipo le fasi previste per evitare problemi durante o dopo l'effettiva movimentazione di materiali



Ciò significa che noi:

- » rispettiamo tutte le leggi e le normative in materia di importazioni ed esportazioni e otteniamo le autorizzazioni relative a importazione ed esportazione di beni, tecnologia e informazioni
- » non sosteniamo né prendiamo mai parte ad attività sapendo che violano le normative doganali, in materia di esportazione o importazione quali: etichettatura errata o sottovalutazione dei prodotti

Potete rivolgervi: al funzionario per la conformità dei controlli delle esportazioni della vostra società, al vostro ufficio legale o al Consulente per i Controlli delle Esportazioni di Spectris

Maggiori informazioni: il Manuale del Gruppo Spectris plc - La politica sulla conformità dei controlli delle esportazioni e il vostro Manuale aziendale sulla conformità dei controlli delle esportazioni.

in spedizione o dei documenti; occultamento della destinazione finale delle spedizioni o fornitura di prodotti e servizi senza licenza di esportazione quando essa è necessaria

- » rispettiamo le politiche e le procedure aziendali ogni volta che trattiamo beni, tecnologia o dati che verranno trasferiti a, o che sono stati ricevuti da, persone esterne alla società
- » facciamo in modo di avere dimestichezza con le restrizioni sulla prestazione di servizi e di assistenza tecnica a determinate società, individui e paesi, se pertinenti al nostro lavoro
- » partecipiamo ad idonei programmi di formazione sulle esportazioni presso Spectris.



D Il mio team ha ricevuto la richiesta di un preventivo da un potenziale cliente per una sua sede farmaceutica. Durante il processo di vendita, apprendiamo che il cliente viene finanziato da cartelli farmaceutici presenti su liste di restrizione. Il cliente sostiene di aver eseguito transazioni commerciali con i nostri concorrenti e dice che questi possono aiutarci ad ottenere la licenza necessaria per l'esportazione. Possiamo procedere con la vendita?

R No. Il nostro Codice precisa che noi rispettiamo tutte le leggi e le normative applicabili in materia di importazioni ed esportazioni e che non eseguiamo transazioni commerciali con soggetti presenti su liste di restrizione. La violazione di tali leggi potrebbe rendere la società passibile di sanzioni legali e potrebbe danneggiare gravemente la nostra reputazione. Prima della fornitura di beni o servizi, chiedi conferma al tuo responsabile dei controlli sulle esportazioni.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: fare la cosa giusta

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

Lavorare con i beni societari



Lavorare con i beni societari

L'efficienza con la quale gestiamo i nostri beni può fare la differenza tra una società di successo limitato e una grande società. I nostri azionisti contano sul fatto che noi facciamo un uso saggio dei beni societari, spronandoci ad usarli in modo efficiente e corretto per servire meglio tutti noi di Spectris.





Beni fisici e fondi aziendali

I nostri principi

I beni materiali della società consistono in strutture, apparecchiature, forniture, materie prime e prodotti finiti presenti in magazzino o in attesa di essere spediti a un cliente. I fondi aziendali solitamente comprendono liquidità, equivalenti di denaro contante, carte di credito aziendali, fatture e altra documentazione che comprova transazioni di fondi.

Noi dobbiamo ottenere il massimo valore da tutti i nostri beni usandoli correttamente e tutelandoli da uso improprio, perdita o distruzione impropria. Noi applichiamo lo stesso standard di diligenza, sia che si tratti di macchinari o apparecchiature costose, sia che si tratti di forniture per ufficio.

Questo standard si applica parimenti ai beni sotto la nostra custodia che appartengono ai nostri clienti o partner commerciali.

Ciò significa che noi:

- » usiamo con cura i beni aziendali e quelli di terzi che ci sono stati affidati e solo per scopi autorizzati
- » non usiamo beni aziendali per uso personale, né li rimuoviamo dalle strutture societari senza l'autorizzazione del caso
- » non eliminiamo i beni più importanti, come apparecchiature o materie prime, senza autorizzazione
- » non cerchiamo di trarre vantaggio personale dall'uso o dalla vendita di beni aziendali
- » utilizziamo i fondi societari unicamente per scopi aziendali e verifichiamo che tutte le transazioni siano correttamente registrate



- » verificiamo che tutti i pagamenti effettuati a terzi siano corretti
- » siamo attenti ai segnali che possono indicare tentativi impropri, ad esempio condizioni di pagamento che violano i contratti o pagamenti a beneficiari diversi o in località che differiscono da quelli presenti in archivio.

D Mio figlio deve stampare una relazione di scienze di cinque pagine e mi sono offerto di stampargliela sul luogo di lavoro. La sua relazione ha vinto il Premio di Scienze dell'Istituto e gliene servono 100 copie. Posso stamparle al lavoro?

R Stampare eccezionalmente un breve documento personale può essere accettabile. Tuttavia, stampare un documento molto più lungo è inappropriato. I beni della società possono essere usati solo per scopi aziendali, non per uso personale.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà

RENDIMENTO ELEVATO: garantire un valore sostenibile



Precisione di documenti e dichiarazioni aziendali

I nostri principi

È fondamentale che i nostri registri e documenti finanziari e societari riportino in ogni momento un quadro chiaro e preciso delle nostre operazioni e della nostra situazione commerciale. Devono essere tenuti documenti precisi e completi di tutte le transazioni eseguite dalle nostre società e bilanci stilati in conformità con gli standard applicabili legali, tecnici e professionali. Dobbiamo fare in modo che la società sia pienamente conforme con tutte le normative applicabili

relative a dichiarazioni fiscali, obblighi relativi a importazioni ed esportazioni, riciclaggio di denaro, controlli sulle valute estere e simili.

Azionisti, clienti, enti di regolamentazione e altre parti interessate contano sul fatto che la società fornisca informazioni precise sulle sue operazioni e sui suoi prodotti. Il nostro impegno per l'integrità non ci richiede di fare null'altro.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, al team finanziario della società, al Consigliere per l'Etica o al team finanziario di Spectris plc

Maggiori informazioni: il Manuale di contabilità e sulle politiche del Gruppo Spectris plc e le vostre politiche aziendali



Ciò significa che noi:

- » conserviamo documenti e registri in linea con gli standard applicabili
- » registriamo le informazioni finanziarie in linea con il Manuale del Gruppo Spectris
- » dimostriamo integrità nella presentazione o nell'approvazione di richieste di rimborso spese in linea con le politiche aziendali
- » non inseriamo deliberatamente dati falsi o fuorvianti in registri o documenti finanziari o non finanziari
- » dichiariamo con precisione le caratteristiche e le prestazioni dei prodotti e dei servizi della società
- » segnaliamo immediatamente qualsiasi richiesta di falsificazione di documenti
- » richiediamo consigli immediate in risposta a suggerimenti in base ai quali imposte o dazi dovuti si potrebbero evitare mediante una dichiarazione inferiore dei valori o pagamenti in valute o in giurisdizioni estere.

D Ho notato che nella mia busta paga, invece di sottrarre cinque giorni di ferie che ho preso di recente dal totale di quelli che mi spettavano, sono stati aggiunti cinque giorni. Dal momento che non si tratta di un mio errore, sono tentato di non segnalarlo e di godere dei cinque giorni extra. Posso stare zitto?

R Assolutamente no. Devi segnalare l'errore al tuo ufficio risorse umane, a quello addetto ai benefit o alla busta paga. È irrilevante il fatto che non sia stato tu a commettere l'errore e hai l'obbligo di correggerlo. Hai tu la responsabilità di verificare che tutti i documenti, compresi quelli relativi alle ferie e alla registrazione del tempo, siano corretti. Il tuo tempo è prezioso per la società e hai l'obbligo di tutelarlo.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, fare la cosa giusta

EMPOWERMENT (AUTONOMIA DECISIONALE): responsabilità e responsabilizzazione personale



Proprietà intellettuale

I nostri principi

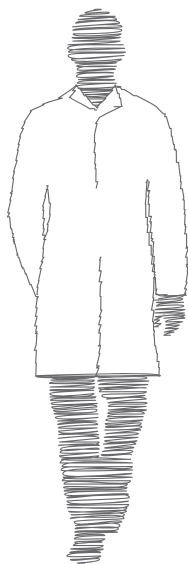
La proprietà intellettuale della società consiste di innovazioni e altre opere o materiali unici che la società è in grado di tutelare attraverso brevetti, marchi commerciali o diritti di copyright. Altrettanta importanza hanno le informazioni sensibili della società, che ci garantiscono un vantaggio competitivo, come segreti commerciali che devono essere tutelati da divulgazione non autorizzata.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, al vostro Vicepresidente/Direttore responsabile della PI, all'ufficio legale, al Consigliere per l'Etica o al Company Secretary del Gruppo Spectris

Maggiori informazioni: il Manuale del Gruppo Spectris plc - Proprietà intellettuale e le vostre politiche aziendali

Ciò significa che noi:

- » proteggiamo tutta la proprietà intellettuale della società indicandone la riservatezza
- » informiamo il nostro responsabile quando sviluppiamo innovazioni, conoscenze o altre informazioni, in modo che la società possa stabilire se e come proteggerle
- » otteniamo legalmente la proprietà intellettuale di terzi con il consenso del titolare e facciamo in modo che essa venga inserita nei progetti o nei sistemi aziendali così da non danneggiare gli stessi o da renderci civilmente responsabili
- » usiamo la proprietà intellettuale di terzi unicamente secondo le licenze per il suo uso corretto.



D Mi trovo a un ricevimento al termine di una fiera e sento che un collega parla di un nuovo prodotto a cui sta lavorando. Il prodotto contiene molte innovazioni esclusive della nostra impresa. Un soggetto sembra particolarmente interessato. Cosa devo fare?

R Il tuo collega potrebbe inavvertitamente rivelare proprietà intellettuale riservata appartenente alla società. Intervieni in modo professionale, interrompi la conversazione e spiegane il motivo al tuo collega.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: fare la cosa giusta

AUTONOMIA DECISIONALE: responsabilità e responsabilizzazione personale

Lavorare con le informazioni

70

CONTENUTI





Lavorare con le informazioni

Le informazioni commerciali con cui lavoriamo sono fondamentali per il nostro successo. Esse ci forniscono infatti importanti conoscenze che ci consentono di servire i nostri clienti e di essere validi concorrenti. Per questo tutte le informazioni commerciali che appartengono o che sono condivise con la società sono tutelate e usate correttamente. Quando altri soggetti ci affidano le loro informazioni, anche queste devono essere usate in modo saggio e attento per trarne il massimo valore possibile.





Informazioni riservate e proprietarie

I nostri principi

Tutte le informazioni che non rendiamo pubbliche si possono considerare riservate e proprietarie della società e devono essere protette. I nostri clienti, i fornitori e altri possono inoltre condividere con noi certe loro informazioni riservate e proprietarie. Noi abbiamo l'obbligo di fare un uso corretto delle informazioni che appartengono ad altri, come clienti, altri partner commerciali e titolari di informazioni, compresi i concorrenti.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all' legale ufficio legale, al Consigliere per l'etica o all'Ufficio legale del Gruppo Spectris

Maggiori informazioni: Raccolta di informazioni sulla concorrenza

Ciò significa che noi:

- » se opportuno, stipuliamo accordi di riservatezza o di non divulgazione e usiamo le informazioni riservate secondo le condizioni di tali accordi
- » usiamo le informazioni riservate solo per scopi aziendali, le proteggiamo da divulgazione o uso improprio e le eliminiamo unicamente come previsto dalle procedure aziendali
- » comunichiamo informazioni esclusivamente a soggetti che hanno l'esigenza o l'autorizzazione aziendale per venirne a conoscenza, a seconda della loro natura sensibile
- » divulghiamo le informazioni riservate di terzi solo con l'autorizzazione di questi
- » conserviamo o eliminiamo le informazioni riservate di terzi unicamente secondo le condizioni del relativo accordo di riservatezza



- » ci avvaliamo della proprietà intellettuale di terzi, ad esempio di articoli protetti da copyright, denominazioni commerciali o altre informazioni che richiedono una licenza, in base alle linee guida e alle limitazioni sull'uso corretto
- » verifichiamo che prodotti e prassi aziendali non violino il brevetto, la riservatezza, il marchio commerciale o altri diritti dei concorrenti o di altre terze parti
- » riconosciamo che eventuali conversazioni che hanno luogo tra noi e una terza parte possono essere riservate quanto le informazioni che ci vengono comunicate in base all'accordo di riservatezza o durante tali conversazioni.

D Ho lavorato a un progetto di un nuovo cliente in cui si fa un grande uso di una tecnologia del fornitore. Il cliente, che ha firmato con noi un accordo di non divulgazione, ci chiede di vedere delle specifiche relative alle prestazioni dei componenti del fornitore. È consigliabile inviare le specifiche relative al progetto?

R Anche se esiste un accordo di non divulgazione tra il cliente e la tua società, ciò non significa che hai il diritto di comunicare informazioni riservate del fornitore senza il suo consenso. Devi parlarne con il tuo responsabile o con il l'ufficio legale.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, lealtà nei confronti dei nostri partner commerciali



Informazioni interne e transazioni azionarie

I nostri principi

Le informazioni interne sono importanti informazioni riservate su Spectris che non sono state rese pubbliche e, se conosciute, potrebbero influenzare la decisione di un investitore di acquistare o vendere azioni. Tali informazioni possono comprendere: ricavi societari, potenziali acquisizioni subordinate a lanci di prodotti di rilievo, ingresso in nuovi mercati o ristrutturazioni. Le informazioni interne comprendono importanti

informazioni riservate sia della nostra società, sia dei partner commerciali con cui lavoriamo. Nel Regno Unito, negli Stati Uniti e in molti altri paesi l'acquisto o la vendita di azioni sulla base di informazioni interne costituisce reato penale.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all'ufficio legale, al Consigliere per l'etica o al Company Secretary del Gruppo Spectris

Maggiori informazioni: il Manuale del Gruppo Spectris plc - Il codice per l'esecuzione di transazioni azionarie



Ciò significa che noi:

- » proteggiamo le informazioni interne e le comunichiamo solo a chi deve venirne a conoscenza per svolgere il proprio lavoro o a chi è autorizzato a riceverle
- » non ci avvaliamo mai di informazioni interne come base per eseguire transazioni in azioni di Spectris o di altre società
- » chiediamo il consenso del Company Secretary di Spectris plc prima di eseguire transazioni
- » non forniamo mai informazioni interne ad altri che potrebbero usarle come base per eseguire transazioni.

D Mio suocero detiene azioni di Spectris da molti anni. Recentemente mi ha chiamato chiedendomi se deve acquistarne altre o vendere quelle che possiede. So che stiamo per annunciare l'acquisizione di un'attività che potrebbe influenzare il prezzo delle azioni. Cosa devo fare?

R Se hai informazioni non di dominio pubblico che potrebbero influenzare il prezzo delle azioni o le decisioni degli investitori, forse sei in possesso di informazioni interne. Non comunicare mai informazioni interne ad altri, neppure ai familiari più prossimi, poiché esse potrebbero essere usate come base per eseguire transazioni e le sanzioni legali per l'uso improprio di informazioni interne possono essere severe.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, trasparenza, fare la cosa giusta

EMPOWERMENT (AUTONOMIA DECISIONALE): diamo fiducia alle nostre persone



Comunicazioni esterne

I nostri principi

La nostra reputazione è importante. Molte parti detengono interessi nelle attività del Gruppo: investitori, enti di regolamentazione, comunità locali, stampa, potenziali clienti e fornitori e altri. Noi dobbiamo comunicare con loro in modo chiaro, uniforme e preciso. Noi trattiamo con tutte le parti esterne in modo diretto per garantire che nulla di ciò che diciamo sia intenzionalmente impreciso o fuorviante.

Noi siamo tenuti a concorrere con determinazione ed efficacia ma mai in modo sleale. Pertanto, l'onestà è alla base di tutte le attività di vendita, marketing e pubblicità. Lo richiede il nostro impegno per l'onestà e la trasparenza.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, al personale addetto alle comunicazioni aziendali, a un esecutivo di livello superiore o al Responsabile delle Comunicazioni del Gruppo Spectris plc

Maggiori informazioni: la vostra politica aziendale sulle comunicazioni con le parti esterne



Ciò significa che noi:

- » forniamo alle parti esterne informazioni sulle operazioni aziendali solo se siamo autorizzati a farlo
- » inoltriamo qualsiasi richiesta di informazioni che non siamo autorizzati a fornire al nostro responsabile o al personale addetto alle comunicazioni della società operativa oppure all'ufficio legale
- » dichiariamo agli enti di regolamentazione che ci contattano che la società desidera essere di aiuto e che siamo tenuti a inoltrare la richiesta alla persona competente della società
- » usiamo sempre attenzione e buon senso quando parliamo di Spectris, delle nostre società operative o dei singoli dipendenti, in particolare sui social media, astenendoci dal pubblicare o dal riportare conversazioni o relazioni interne riservate della società
- » accettiamo le responsabilità imposte dai social network online e sappiamo che, se ci identifichiamo come dipendenti Spectris, dobbiamo essere certi che il nostro profilo sia coerente con il modo in cui vogliamo presentarci ai nostri colleghi e clienti e che tutti i contenuti che pubblichiamo rispecchino i nostri valori
- » verifichiamo che tutti i nostri slogan pubblicitari e di marketing siano precisi, basati sui fatti e mai fuorvianti nei confronti dei clienti relativamente ai nostri prodotti e servizi
- » facciamo in modo che nessuno dei nostri materiali di marketing e promozionali, compresi i campioni fieristici, contenga informazioni tecniche controllate per l'esportazione in base alle leggi applicabili
- » non citiamo né facciamo riferimento a clienti, partner o fornitori senza la loro preventiva autorizzazione.



D Mentre mi reco in ufficio, un giornalista mi si avvicina e mi chiede di commentare la notizia secondo cui Spectris sta acquisendo una nuova attività in città. Recentemente, ho sentito voci in questo senso. Posso parlarne con il giornalista?

R No. Rifiuta educatamente di commentare e invia la domanda alla persona responsabile delle comunicazioni esterne della tua società.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: lealtà nei confronti dei nostri partner commerciali



Informazioni personali

I nostri principi

Spectris raccoglie informazioni sui e dai dipendenti per legittimi scopi aziendali, ad esempio per l'offerta di benefit e altri servizi. Noi ci impegniamo a mantenere protette le informazioni dei dipendenti e a garantire che tutti i dati personali vengano usati e archiviati in modo corretto. La nostra cultura del rispetto implica che noi non usiamo in modo improprio le informazioni personali in nostro possesso.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all'ufficio risorse umane, all'ufficio legale, al Consigliere per l'Etica o all'Ufficio legale del Gruppo Spectris

Maggiori informazioni: Rispetto reciproco, le vostre politiche aziendali sull'impiego, le politiche delle risorse umane e sulla protezione dei dati

Alcune regioni e alcuni paesi, tra cui l'Unione Europea, limitano le modalità in cui è possibile conservare, usare e trasferire oltre confine le informazioni personali. Noi rispettiamo e osserviamo queste limitazioni.

Ciò significa che noi:

- » verifichiamo che le informazioni in nostro possesso vengano utilizzate esclusivamente per legittimi scopi aziendali
- » forniamo informazioni personali solo ad altre persone che ne hanno bisogno per svolgere il loro lavoro e sono autorizzate ad averle.



D Ho notato che una collega ha lasciato alcuni CV sulla sua scrivania con una nota che dice "selezionati". Una mia amica nella società ha fatto domanda di trasferimento e sono contento di vedere che è tra i selezionati. Le mando subito un SMS con la buona notizia. È un problema?

R Sì. Hai fatto male a leggere le informazioni riservate sulla scrivania della tua collega e non è stato giusto da parte tua informare la tua amica dell'esito della procedura di selezione. Informazioni riservate e dati personali devono essere usati esclusivamente nel contesto aziendale appropriato. Anche la tua collega ha il compito di proteggere le informazioni riservate che le sono state affidate.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: lealtà nei confronti delle nostre persone
EMPOWERMENT (AUTONOMIA DECISIONALE):
responsabilità e responsabilizzazione personale



Sistemi informatici

I nostri principi

Noi preserviamo l'integrità delle nostre risorse informatiche, le usiamo con attenzione e in base alle procedure aziendali e le tuteliamo da uso improprio e danni. I nostri sistemi informatici, i software e i dati sono strumenti importanti per la gestione della nostra attività. La loro integrità e sicurezza fisica sono fondamentali per le nostre operazioni e ci permettono di servire i nostri clienti in modo efficiente ed efficace. Con "tecnologia informatica" si intendono tutte le reti, i computer, i software, i telefoni, i dispositivi digitali personali, l'accesso a dati, a sistemi e a Internet.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, al dipartimento informatico, al Consigliere per l'Etica o al Dipartimento IT del Gruppo Spectris

Maggiori informazioni: le vostre politiche aziendali informatiche

Ciò significa che noi:

- » rispettiamo tutte le procedure richieste per proteggere i nostri sistemi informatici da accesso o uso improprio, compresi i computer desktop e portatili
- » ci avvaliamo di misure adeguate di sicurezza per limitare l'accesso ai sistemi informatici aziendali, come password e login
- » impediamo ad altri di accedere ai nostri sistemi informatici senza autorizzazione
- » non installiamo nei nostri sistemi software non approvato, senza licenza o potenzialmente pericoloso
- » usiamo questi sistemi esclusivamente per scopi aziendali approvati, limitando al minimo l'uso personale
- » non usiamo i computer aziendali in modo scorretto, ad esempio per accedere a siti pornografici o di scommesse.



D Una delle mie colleghe sembra trascorrere la maggior parte del tempo sui social network. Quando passa un supervisore, lei cambia sempre la schermata. Si tratta di una buona amica e non voglio causarle problemi. Cosa posso fare?

R La tua amica rischia di finire nei guai se passa troppo tempo su siti personali. Non solo perde tempo, ma usa anche i beni societari in modo scorretto. Cerca di parlarle direttamente, spiegandole che le sue attività sono state notate. Se persiste nel suo comportamento, devi segnalarlo al suo responsabile.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: onestà, fare la cosa giusta

Lavorare nelle nostre comunità





Lavorare nelle nostre comunità

Quali cittadini d'impresa, noi prendiamo le nostre responsabilità seriamente. Noi sappiamo che le nostre responsabilità sociali si estendono alle comunità in cui operiamo e che abbiamo l'obbligo di proteggere il nostro ambiente.





Attività di beneficenza e a favore della comunità

I nostri principi

Le nostre società offrono sostegno e assistenza agli enti di beneficenza locali, partecipando a molte attività e iniziative formative a supporto delle comunità locali. Noi incoraggiamo le nostre persone a contribuire in modo responsabile nelle loro comunità a cause benefiche e meritevoli.

Potete rivolgervi: al vostro responsabile gerarchico, all'ufficio risorse umane, all'ufficio legale, al team addetto alle comunicazioni o al Consigliere per l'Etica

Maggiori informazioni: Anti-corruzione, Manuale del Gruppo Spectris plc - Limiti di autorità delegata e la vostra politica aziendale sul sostegno a scopo benefico e alle comunità

Tutti i fondi aziendali destinati a cause di beneficenza e comunitarie devono essere autorizzati e adeguatamente rendicontati in linea con le nostre politiche delle società operative.

Ciò significa che noi:

- » chiediamo l'autorizzazione prima di prestare opera di volontariato per attività di beneficenza o comunitarie per conto delle nostre società
- » verifichiamo che i fondi aziendali destinati a cause di beneficenza o comunitarie vengano rendicontati e che essi siano in linea con le nostre linee guida societarie
- » verifichiamo che tutte le donazioni o le sponsorizzazioni di beneficenza pari o superiori a 10.000€ vengano preventivamente approvate dal Direttore del Gruppo Aziendale e dal Direttore Finanziario del Gruppo Spectris plc, come indicato nei Limiti di Autorità Delegata all'interno del Manuale del Gruppo Spectris



- » usiamo cautela quando effettuiamo donazioni per conto della società, verificando che esse siano appropriate e proporzionate e che non diano l'impressione di essere un pagamento improprio o una bustarella
- » ci accertiamo che eventuali opere di volontariato per cui ci impegniamo personalmente non siano in contrasto con il nostro lavoro.

D Il responsabile degli acquisti di una grande società accetta di assegnarmi il loro primo ordinativo, chiedendomi di effettuare una donazione di 200 £ al suo ente di beneficenza sportivo giovanile preferito. La nostra società finanzia attivamente gli enti di beneficenza locali. A questa donazione si applicano le stesse regole? Fatemi sapere.

R Non dovresti effettuare la donazione. Anche se ci impegniamo a sostenere le comunità e gli enti di beneficenza locali, effettuare una donazione a queste condizioni potrebbe essere considerato un pagamento improprio o una bustarella. Devi parlarne con il tuo responsabile o con il team legale.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: fare la cosa giusta, lealtà



Contributi o attività politiche

I nostri principi

La politica della società vieta le donazioni o le offerte di servizi a favore di partiti o campagne politiche.

Ciò significa che noi:

- » non usiamo fondi, strutture o altri beni aziendali per effettuare contributi o donazioni a favore di candidati, partiti o cause politiche
- » non ci dedichiamo ad attività a supporto di iniziative politiche durante il nostro orario di lavoro
- » facciamo in modo che le nostre attività politiche e i contributi a favore di interessi politici non coinvolgano la nostra società.

D Un membro del team si dedica attivamente alla politica locale e ha deciso di candidarsi a una carica. Tale attività non influisce sul suo orario di lavoro. Il collega affigge manifesti per sé e per il suo partito nella mensa del personale e in altre aree. Nessuno di questi compare in aree aperte al pubblico. È accettabile tutto questo?

R Il modo in cui un dipendente impiega il suo tempo libero è affar suo. Tuttavia, è inaccettabile che vengano affissi manifesti di propaganda politica nei locali della società. Il nostro Codice è molto chiaro su questo punto: dobbiamo fare in modo che le nostre attività personali e le donazioni a organi politici non diano l'impressione del coinvolgimento della società.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: lealtà

EMPOWERMENT (AUTONOMIA DECISIONALE):

responsabilizzazione personale



Rispetto per l'ambiente

I nostri principi

Noi ci adoperiamo per svolgere le nostre attività in modo da proteggere l'ambiente. Quali amministratori responsabili, lavoriamo sodo per ridurre al minimo qualsiasi impatto negativo che il nostro operato può avere sulle comunità in cui lavoriamo. Noi prendiamo molto seriamente la costante riduzione del nostro impatto ambientale, preservando e proteggendo le risorse naturali e amministrando il nostro fabbisogno energetico e idrico.

Potete rivolgervi: al vostro Responsabile delle Strutture o al Direttore delle Operazioni

Maggiori informazioni: il Manuale del Gruppo Spectris plc - La politica ambientale oppure la vostra politica ambientale aziendale

Ciò significa che noi:

- » rispettiamo tutte le leggi e le normative ambientali applicabili e ci adoperiamo perché vengano adottate le migliori prassi in tutte le nostre attività
- » gestiamo le nostre risorse in modo da ridurre al minimo l'utilizzo di materie prime, da smaltire correttamente gli scarti, da ridurre le emissioni nocive e da promuovere conservazione e riciclaggio dell'energia
- » assicuriamo ai nostri fornitori e partner commerciali che il loro impatto ambientale è gestito in base a standard accettabili per il Gruppo
- » rispettiamo tutte le linee guida del Gruppo o delle società operative.



D Due colleghi stanno smaltendo olio di scarto in un tombino. Mi spiegano che non hanno un posto dove immagazzinarlo e che non è tossico. È accettabile tutto questo?

R No. Devi chiedere loro di smettere immediatamente e di far intervenire un team per le pulizie. Spectris ha regole chiare in materia di smaltimento dei rifiuti, che non devono essere ignorate. Se si rifiutano di collaborare, devi segnalare la cosa al tuo responsabile o a un altro responsabile di livello superiore. Spectris potrebbe essere passibile di indagini da parte dell'ente ambientale competente, cosa che potrebbe comportare sanzioni e danneggiare la nostra reputazione.

QUALI VALORI?

INTEGRITÀ ASSOLUTA: fare la cosa giusta

RENDIMENTO ELEVATO: agire senza compromettere l'ambiente



Come farsi coinvolgere

Il vostro Consigliere per l'Etica può fornirvi maggiori informazioni sulla leadership etica nella vostra società operativa o all'interno del Gruppo, e consigliarvi anche come potete farvi coinvolgere in iniziative di partecipazione e sensibilizzazione, oppure come presentare idee sul miglioramento del nostro Codice e del Programma Etico.

Raccontateci anche le storie positive

Questo Codice ribadisce costantemente che abbiamo la responsabilità di farci avanti in caso di dubbi o sospetti che si siano verificate violazioni del Codice. Ciò detto, ogni giorno molti di noi all'interno del Gruppo riconoscono il valore dell'integrità e fanno la cosa giusta durante il lavoro, per questo vogliamo conoscere anche le storie positive.

Se venite a conoscenza di esempi di eccezionale leadership etica da parte di altre persone, raccontatelo al vostro Consigliere per l'Etica.





Politiche, altre istruzioni e informazioni di contatto

In questo Codice viene fatto riferimento a molte politiche e procedure del Gruppo Spectris plc quali fonti di ulteriori informazioni e consigli su questioni etiche. Esse sono riportate di seguito:

Lavorare insieme

Politica su salute e sicurezza

Politica sui diritti umani

Lavorare con partner e altre parti interessate

Politica sul controllo dell'esposizione legale

Politica sulla due diligence dei terzi

Politica sulla concorrenza e sulla conformità antitrust

Politica sulla conformità dei controlli sulle esportazioni

Lavorare con i beni societari

Manuale di contabilità e sulle politiche del Gruppo

Proprietà intellettuale

Lavorare con le informazioni

Codice per l'esecuzione di transazioni azionarie

Lavorare nelle nostre comunità

Limiti di autorità delegata

Politica ambientale

I recapiti del Company Secretary di Spectris, del Group Deputy Secretary e del Responsabile dell'Audit interno di Spectris sono i seguenti:

Telefono: +44(0)1784 470470

Indirizzo: ethics@spectris.com

Spectris plc

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



Hotline di Spectris

In questo documento sono riportati i nominativi delle persone a cui rivolgersi per richiedere ulteriore assistenza e supporto in caso di segnalazione di dubbi o denuncia di violazioni del Codice. Potete segnalare le violazioni del Codice o i vostri dubbi anche attraverso la hotline di Spectris su:

www.spectrishotline.com

o contattando i seguenti numeri:





Australia	1-800-339276
Austria	0800-291870
Belgio	0800-77004
Brazil	0800-8911667
Canada (inglese)	1-877-310-0383
Canada (francese)	1-855-350-9393
Cina (meridionale)	10-800-120-1239
Cina (settentrionale)	10-800-712-1239
Repubblica Ceca	800-142-550
Danimarca	80-882809
Finlandia	0800-1-14945
Francia	0800-902500
Germania	0800-1016582
Hong Kong	800-964214
Ungheria	06-800-17199
India	000-800-100-1071
Italia	800-786 907
Giappone (inglese)	0066-33-112505
annuncio automatico in giapponese	00531-121520
Messico (spagnolo)	001-800-840-7907

Messico (inglese)	001-866-737-6850
Paesi Bassi	0800-0226174
Norvegia	800-15654
Polonia	0-0800-1211571
Portogallo	8008-12499
Romania	0808-03-4288
all'annuncio digitale	877-310-0383
Singapore	800-1204201
Sudafrica	080-09-92604
Corea del Sud (inglese)	00-308-110-480
seconda opzione (inglese)	00-798-11-009-8084
annuncio automatico in coreano	00-798-14-800-6599
Spagna	900-991498
Svezia	020-79-8789
Svizzera	0800-562907
Taiwan	00801-13-7956
EAU (Emirati Arabi Uniti)	8000-021
all'annuncio digitale	877-310-0383
UK (Regno Unito)	0800-032-8483
USA (Stati Uniti d'America)	1-877-310-0383

uesti numeri sono disponibili anche sul sito web della hotline di Spectris.



Spectris plc

Spectris sviluppa e commercializza strumentazione e controlli per il potenziamento della produttività. Spectris è quotata alla Borsa di Londra, ha ricevuto l'approvazione per essere ammessa nell'Indice FTSE4Good delle società socialmente responsabili ed è membro dell'Institute of Business Ethics.



Strumentazione in linea

BETA LaserMike
Measured by Commitment

 **Brüel & Kjær Vibro**


RAISING YOUR PRODUCTIVITY

 **FUSION UV**
SYSTEMS, INC.



SERVOMEX 

Analisi dei materiali


Malvern

 **PANalytical**

 **PARTICLE**
MEASURING
SYSTEMS

Controlli industriali

MICROSCAN.

red ipn

 **OMEGA**

Test e misurazioni

Brüel & Kjær 



