

Wartość uczciwości

Kodeks etyki biznesowej



spectris

Brüel & Kjær 





Przesłanie od Dyrektora Generalnego	02	Działania zapobiegające łapówkarstwu i korupcji	47
Wiadomość od dyrektora zarządzającego	04	Upominki i gościnność	50
Oddanie naszym wartościom	06	Uczciwa konkurencja	54
Praca zgodnie z naszym kodeksem	10	Kontrola handlu	59
Nasze obowiązki	14	Praca z aktywami firmy	62
Szukanie pomocy i rady oraz wyrażanie swojej opinii	16	Aktywa materialne i fundusze firmowe	64
Postępowanie dyscyplinarne	18	Dokładność w dokumentacji firmowej	
Radzenie sobie z obawami i niedziałanie w odwecie	19	oraz oświadczeniach	66
Certyfikacja	20	Własność intelektualna	68
Wskazówki dotyczące podejmowania		Praca z informacjami	70
decyzji Spectris	21	Informacje poufne i zastrzeżone	72
Praca wspólna	26	Informacje wewnętrzne i handel akcjami	74
Uczciwa polityka zatrudnienia i różnorodności	28	Komunikacja zewnętrzna	76
Wzajemny szacunek	30	Dane osobiste	79
Bezpieczeństwo, higiena pracy i dobre		Systemy IT	81
samopoczucie w miejscu pracy	32	Praca z naszymi społecznościami	83
Prawa człowieka	34	Działalność charytatywna i na rzecz społeczności	85
Konflikty interesów	36	Działalność i wsparcie działalności politycznej	87
Praca ze współnikami i innymi udziałowcami	38	Szacunek dla środowiska	88
Jakość i bezpieczeństwo produktów	40	Jak się zaangażować	90
Praca ze stronami trzecimi	42	Polityki, dalsze porady i dane kontaktowe	91
Nasi dostawcy	45	Gorąca linia Spectris	92



Przesłanie od dyrektora generalnego

Drodzy Współpracownicy,

Spectris posiada kilka długoterminowych celów:

- » być właścicielem marki najczęściej wybieranej przez firmy zwiększające wydajność
- » dostarczać naszym klientom i udziałowcom najlepszą wartość w długiej perspektywie czasowej
- » stworzyć kulturę opartą na osiągnięciach we wszystkich naszych spółkach operacyjnych i zostać liderem na naszych wybranych rynkach
- » być firmą, dla której będziemy pracować z dumą, gdzie będziemy czuć się doceniani, zmotywowani i gdzie będziemy mogli w pełni wykorzystać nasz potencjał.

Aby osiągnąć nasze cele, musimy zaangażować się i działać zgodnie z naszymi wartościami, z których najważniejsza jest uczciwość. Kultura oparta na uczciwości jest kluczowa dla zrealizowania naszych strategicznych dążeń oraz dla stworzenia środowiska biznesowego, w którym wszyscy możemy być dumni z tego, co robimy. Brak uczciwości i wynikające z niego zachowania nieetyczne dadzą skutek odwrotny, tym samym powodując szkody dla naszej firmy i społeczności, w których pracujemy.

Nasze wartości przedstawione są w niniejszym Kodeksie etyki biznesowej. Przez naszych specjalistów ds. etyki przekazaliście nam to, co waszym zdaniem powinno znaleźć się w tym kodeksie. Wasze zaangażowanie pokazuje, że dostrzegacie wartość uczciwości we wszystkich naszych kontaktach biznesowych i dowodzi Waszego poświęcenia w celu zostania odpowiedzialnymi pracownikami Spectris, działającymi zgodnie z etyką. Jestem dumny z naszego wspólnego wysiłku.

Ten kodeks wyznacza zasady i oczekiwane standardy zachowania, których musimy wszyscy przestrzegać. Jednakże kodeks nie jest w stanie opisać każdej możliwej sytuacji lub dylematu, przed którym staniecie jako pracownicy, dlatego powinniście korzystać z dodatkowych porad, jeżeli problem jest niejasny.

Chcemy osiągać sukcesy jako firma, lecz to, jak je osiągamy, jest również niezwykle ważne dla nas wszystkich. Nasz sukces musi się opierać na prawdziwym oddaniu naszym wartościom.

John Elkington





Wiadomość od dyrektora zarządzającego

Drogie koleżanki i drodzy koledzy!

Aby osiągnąć nasze cele musimy przestrzegać naszych wartości i działać zgodnie z nimi. Otwarta i etyczna kultura ma fundamentalne znaczenie dla realizacji naszych strategicznych dążeń i stworzenia miejsca, w którym wszyscy możemy być dumni z tego, co robimy i gdzie pracujemy.

Brüel & Kjær Sound & Vibration cieszy się solidną reputacją w branży dzięki wielu dziesięcioleciom skoncentrowanej i oddanej pracy. Wszyscy mamy obowiązek dbać o naszą silną markę i reputację. Dlatego będziemy kontynuować nasze wysiłki, aby zapewnić etyczne działanie we wszystkim co robimy. Nieetyczne zachowanie będzie miało niekorzystny wpływ – zaszkodzi naszej firmie i społecznościom, w których pracujemy.

Będziemy utrzymywać nasze wysokie standardy etyczne, kierując się uczciwością we wszystkich kontaktach biznesowych i postępując jak odpowiedzialni i etyczni pracownicy firmy Brüel & Kjær Sound & Vibration. Osobiście jestem dumny z tego, co osiągnęliśmy dzięki naszemu wspólnemu zaangażowaniu.

Nasz Kodeks etyki biznesowej określa zasady i oczekiwane standardy zachowań, których musimy przestrzegać. Jednakże Kodeks nie obejmuje wszystkich sytuacji czy dylematów, którym będziecie musieli stawić czoła jako pracownicy, dlatego w przypadku wątpliwości należy szukać dodatkowej pomocy.

Stale pragniemy być dobrze prosperującą firmą, ale sposób, w jaki osiągamy nasz sukces, jest niezwykle ważny dla nas wszystkich. Nasz sukces zależy od tego, czy kierujemy się i postępujemy zgodnie z naszymi wartościami.

L. Ramm





Oddanie naszym wartościom



Oddanie naszym wartościom

Nasze wartości i to, co one dla nas oznaczają, są podstawą tego, jak pracujemy, podejmujemy nasze decyzje oraz jak kształtujemy naszą kulturę.



Jesteśmy oddani niniejszym wartościom:

Bezwarunkowa uczciwość

- » działanie zawsze w sposób szczerzy i przejrzysty, we wszystkim co robimy
- » robienie tego, co jest właściwe, nawet jeśli oznacza to utratę zysków
- » dotrzymywanie naszych obietnic i zobowiązań
- » traktowanie naszych pracowników i partnerów biznesowych sprawiedliwie i z szacunkiem.



Upoważnianie

- » tworzenie kultury biznesowej, w której każdy może podjąć inicjatywę i osiągnąć sukces
- » tworzenie wyzwań dla naszych pracowników w zakresie rozwoju i wykorzystywania w pełni ich indywidualnego i zbiorowego potencjału
- » pokładanie zaufania w naszych pracownikach w zakresie ich osobistej własności i odpowiedzialności oraz uczenie się z ich doświadczeń.

Ukierunkowanie na klienta

- » współpraca partnerska z naszymi klientami w celu zwiększenia ich wydajności i osiągnięć
- » poznawanie wyzwań, przed którymi stają nasi klienci i przewidywanie ich przyszłych wymagań
- » wypełnianie naszych zobowiązań w celu spełnienia potrzeb klienta.



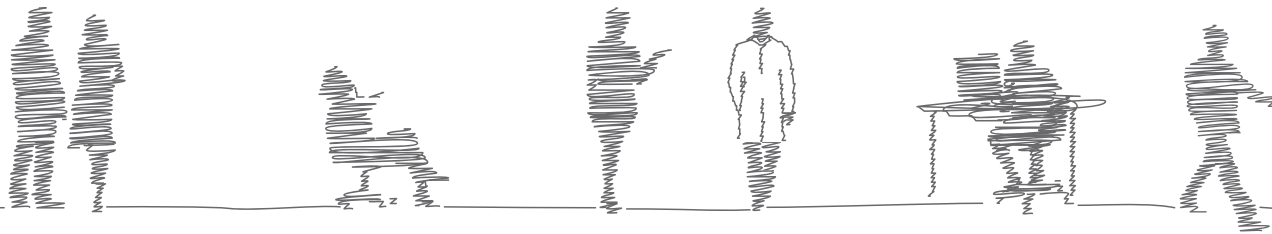


Ciągła innowacja

- » ciągle ulepszanie naszych produktów, usług oraz procesów biznesowych
- » ciągle poszukiwanie dróg do poprawy osiągnięć osobistych, osiągnięć klientów oraz osiągnięć produktu w celu uzyskania najwyższej wartości
- » kwestionowanie stanu obecnego.

Wysokie osiągnięcia

- » dostarczanie stabilnej, wysokiej wartości naszym udziałowcom
- » osiąganie najwyższych standardów przy zobowiązaniach, które podejmujemy wewnętrznie wobec siebie nawzajem oraz zewnętrznie wobec naszych klientów
- » stworzenie prężnego biznesu, najlepszego w swojej klasie
- » szybkie działanie, które nie powoduje jednocześnie obniżenia jakości, bezpieczeństwa, naszej uczciwości lub szkód dla środowiska.



Praca zgodnie z naszym kodeksem



Praca zgodnie z naszym kodeksem

Filozofia działania w naszej grupie oznacza, że nasze spółki operacyjne obdarzone są zaufaniem i upoważnione do zarządzania biznesem w sposób niezależny i przedsiębiorczy.

Nasze branże i produkty są zróżnicowane i obsługują różnych użytkowników końcowych na całym świecie.

Nasi pracownicy zapewniają **innowacyjność**, doskonałość techniczną w celu zagwarantowania **wysokich osiągnięć** oraz **ukierunkowanie na klienta**, które pomagają każdej z naszych spółek operacyjnych zostać liderem w branży.

Doceniamy nasze różne umiejętności, doświadczenia, perspektywy, narodowości i kultury.

Jesteśmy jednak zjednoczeni w Spectris w naszym oddaniu **całkowitej uczciwości**, na której opiera się nasza filozofia działania oraz różnorodność biznesowa wśród naszych pracowników. Nasze wartości etyczne są wspólne i tworzą podstawę naszego zbiorowego sukcesu.

Nasz kodeks wartości etycznych oparty jest na naszych wartościach i zasadach oraz standardach, zgodnie z którymi pracujemy i prowadzimy naszą działalność. Dostarcza on porad, inspiracji oraz praktycznych wskazówek odnośnie tego, jak powinniśmy razem pracować oraz tego, jak pracować z naszymi współnikami i innymi udziałowcami, z aktywami firmy i informacjami, a także w ramach naszych społeczności.



Upoważnianie pozwala nam osiągać sukces. Jako jednostki jesteśmy zachęcani do podejmowania osobistej odpowiedzialności za wykonywane przez nas funkcje, dodatkowo powierza nam się dokonywanie kluczowej oceny oraz podejmowanie kluczowych decyzji, jednakże musimy także dostrzegać, że nie zawsze będziemy mieli na wszystko odpowiedź. Dylematy etyczne są często trudne do zinterpretowania i rozwiązania. W tym kodeksie wyjaśniamy, do kogo można zwrócić się o pomoc i poradę, oraz gdzie można zdobyć bardziej szczegółowe informacje.

Kodeks ten wytycza otwartą, przejrzystą kulturę Spectris, gdzie nie stosuje się odwetu.

Wszyscy musimy mieć swoją rolę w zapewnianiu, że robimy to, co jest właściwe w trakcie pracy. W związku z tym pomysły, zasady oraz standardy zawarte w tym kodeksie odnoszą się do:

- » pracowników, bez względu na ich stanowisko, funkcję lub starszeństwo
- » Spectris S.A. oraz jej spółek zależnych (wspólnie nazywanych „Grupą”)
- » wszystkich naszych partnerów biznesowych.



Spectris jest firmą o zasięgu globalnym i musimy być wrażliwi na lokalne zwyczaje oraz przestrzegać przepisów, obowiązujących w krajach, w których działamy. Jeżeli zasady, standardy i porady wskazane w tym kodeksie lub w innych strategiach grupy nie zgadzają się z obowiązującymi przepisami lokalnymi, musimy działać zgodnie z wyższym standardem i upewnić się, że spełnione są wymagania lokalnego prawa. Gdziekolwiek działamy, stosujemy takie same standardy postępowania.

Ten kodeks z 2012 r. zastąpi poprzedni kodeks etyki biznesowej Spectris S.A. z 2009 roku. Powinien być przestrzegany razem ze strategiami i procedurami opisanymi w Podręczniku Grupy Spectris oraz innymi strategiami i poradami Grupy. Jeżeli istnieje konflikt między jakimikolwiek wymaganiami tego kodeksu oraz tymi strategiami, powinniśmy zgłosić to lokalnemu kierownictwu, Sekretarzowi Spectris S.A. lub Zastępcy Sekretarza Grupy.



Nasze obowiązki

Od każdego z nas oczekuje się wykazania się etycznym przywództwem, działania zgodnie z zasadami promującymi ciągły sukces naszej firmy i chroniącymi jej reputację. Niniejsze stwierdzenie odnosi się do wszystkich, bez względu na ich stanowisko, niezależnie od tego, czy są pracownikami, menedżerami, dyrektorami czy partnerami biznesowymi. Dlatego też

jesteśmy osobiście odpowiedzialni za:

- » zrozumienie naszego kodeksu, wartości, zasad oraz zachowań, jakich się od nas oczekuje i jakie wymagane są w naszej pracy
- » zapewnienie, że nasze zachowanie zgodne jest ze standardami opisanymi w naszym kodeksie
- » działanie zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami
- » uzyskanie porady, kiedy nie jesteśmy pewni, jak mamy się zachować
- » zgłoszenie naszych obaw, jeżeli wiemy o wykroczeniu lub podejrzewamy, że ma ono miejsce.

Osoby zarządzające pracownikami są dodatkowo odpowiedzialne za:

- » stworzenie i rozwijanie kultury, w której członkowie naszego zespołu czują, że mogą bez obaw podzielić się swoimi obawami i podnieść kwestie etyczne
- » angażowanie się oraz śledzenie przebiegu zgłoszonych pytań oraz obaw na czas i w odpowiedni sposób
- » bycie wzorami do naśladowania, stanowienie przykładu i wykazywanie wysokiego poziomu uczciwości w każdym momencie
- » sprawdzanie, czy nasz zespół rozumie, że rezultaty biznesowe nigdy nie są ważniejsze niż nasza uczciwość
- » sprawdzanie, czy każdy w naszym zespole otrzymał ten kodeks i że wszyscy go zrozumieli.

Nasi partnerzy biznesowi są odpowiedzialni za:

- » bycie świadomymi naszych standardów etycznych oraz stanie na ich straży, a także upewnianie się, że podobnie postępuje każdy, z kim kontaktują się w naszym imieniu.



Spectris oraz nasze spółki operacyjne zobowiązane są:

- » do organizowania szkolenia oraz dostarczania materiałów, pozwalających naszym pracownikom poznać oraz rozwiązywać problemy etyczne
- » do nieproszenia nas nigdy o złamanie zasad naszego kodeksu lub postępowanie w sposób niezgodny z naszymi zasadami, przepisami i regulacjami (np. osiągnięcie celów, zawieranie umów lub wszelkie inne działania)
- » do zapewniania otwartych kanałów komunikacji, pozwalających zgłaszać obawy oraz odpowiednio się nimi zajmować
- » do podejmowania działania, kiedy odnotowane zostanie złamanie zasad kodeksu
- » do upewnienia się, że nikt nie jest przedmiotem odwetu za zgłoszenie w dobrej wierze podejrzanego nieodpowiedniego zachowania.





Szukanie pomocy i rady oraz wyrażanie swojej opinii

Jesteśmy oddani idei tworzenia i utrzymywania środowiska, w którym każdy z nas może uzyskać radę i zgłosić pytania dotyczące zachowań biznesowych lub problemów etycznych. Czasami staniemy wobec dylematów etycznych i nie będziemy pewni jak je rozwiązać, w związku z czym będziemy potrzebowali specjalnej porady. W wielu przypadkach odpowiednią osobą do zgłoszenia tego problemu będzie menedżer lub wyznaczony specjalista ds. etyki. W innych przypadkach bardziej wskazane może być skonsultowanie się z ekspertami w danej dziedzinie.

Poważne naruszenia zasad kodeksu muszą być zgłoszone prezesowi spółki operacyjnej, sekretarzowi Spectris S.A., dyrektorowi działu audytu wewnętrznego lub przez gorącą linię Spectris.

Dylematy i obawy etyczne oraz pytania o zastosowanie naszego kodeksu mogą również być zgłaszane i omawiane z Sekretarzem spółki Spectris S.A. lub Zastępcą Sekretarza Grupy.

Niniejszy kodeks nie zawiera wszystkich możliwych scenariuszy i nie opisuje każdego wymaganego standardu prawnego i etycznego. Dlatego, jeżeli jakieś kwestie są dla nas niejasne, musimy szukać porady. Jeżeli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się komfortowo, zgłaszając swoje obawy poprzez dostępne kanały, lub jeżeli obawy, które zgłosiłeś, lub zachowania nieetyczne, których byłeś świadkiem lub doświadczyłeś, nie zostały Twoim zdaniem prawidłowo rozpatrzone, możesz zgłosić je przez gorącą linię Spectris. Gorąca linia Spectris zarządzana jest przez niezależną stronę, która przekaze raporty odpowiedniemu przedstawicielowi Spectris S.A.



W duchu otwartej i przejrzystej kultury organizacyjnej preferujemy raporty zgłaszane otwarcie, zawierające imię oraz dane kontaktowe, które pozwolą nam na przeprowadzenie pełnego dochodzenia. Dołożymy wszelkich starań, by podane informacje pozostały poufne i były udostępniane jedynie osobom zaangażowanym w dochodzenie związane ze zgłoszonymi obawami. Rozumiemy również, że w niektórych przypadkach lepiej złożyć raport anonimowo.

Gorąca linia Spectris dostępna jest pod numerami podanymi na odwrocie tego kodeksu, oraz na stronie: **www.spectrishotline.com**





Postępowanie dyscyplinarne

Jeżeli pomimo naszego oddania uczciwości pracownik nie będzie działał zgodnie z naszymi wartościami lub postępował zgodnie z naszym kodeksem, zasadami grupy oraz procedurami i/lub obowiązującymi przepisami prawnymi i regulacjami, wobec takiej osoby zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne. Zakres postępowania dyscyplinarnego będzie zależał od okoliczności, w jakich doszło do naruszenia, lecz może oznaczać zwolnienie oraz zgłoszenie do właściwych organów. Czynność dyscyplinarna musi być wykonana zgodnie z zasadami grupy oraz praktykami, a także odpowiednimi przepisami prawnymi.





Radzenie sobie z obawami i niedziałanie w odwecie

Spectris w sposób zdecydowany radzi sobie z wszelkimi obawami zgłoszonymi w dobrej wierze. Dobra wiara oznacza dostarczenie wszelkich informacji dotyczących obaw oraz wiarę w to, że są one prawdziwe. Spectris przeprowadzi dochodzenia odnośnie każdego zgłoszonego problemu i, jeżeli doszło do złamania zasad kodeksu, podejmie działania korekcyjne w celu rozwiązania problemu.

Spectris bardzo poważnie traktuje wszelkie próby działań odwetowych lub krzywdzące traktowanie wynikające ze zgłoszenia obaw etycznych, złożenia w dobrej wierze raportu na temat podejrzanego nieodpowiedniego zachowania oraz pomocy w dochodzeniu. Z tego powodu Spectris podejmie działania korekcyjne wobec osób, które podjęły próby działań odwetowych w stosunku do innej osoby, bez względu na ich stanowisko. Każda osoba podejmująca działania odwetowe może spodziewać się czynności dyscyplinarnych, które mogą oznaczać wszelkie czynności, w tym również zwolnienie.



Certyfikacja

Od każdego z nas wymaga się potwierdzenia, że przeczytaliśmy i zrozumieliśmy kodeks i że będziemy działać zgodnie z jego zasadami. Dodatkowo co roku menedżerowie wyższego stopnia będą musieli uzyskać certyfikaty potwierdzające, że zgłosili oni wszelkie naruszenia zasad kodeksu, które zostały im zgłoszone.





Wskazówki dotyczące podejmowania decyzji Spectris

Od czasu do czasu każdy z nas może znaleźć się w sytuacji w której „właściwa” odpowiedź nie będzie oczywista (dylemat etyczny) lub kiedy znamy właściwą odpowiedź, lecz zdobycie się na odwagę lub zdobycie środków, by działać w zgodzie z nią może być trudne (wyzwanie etyczne).

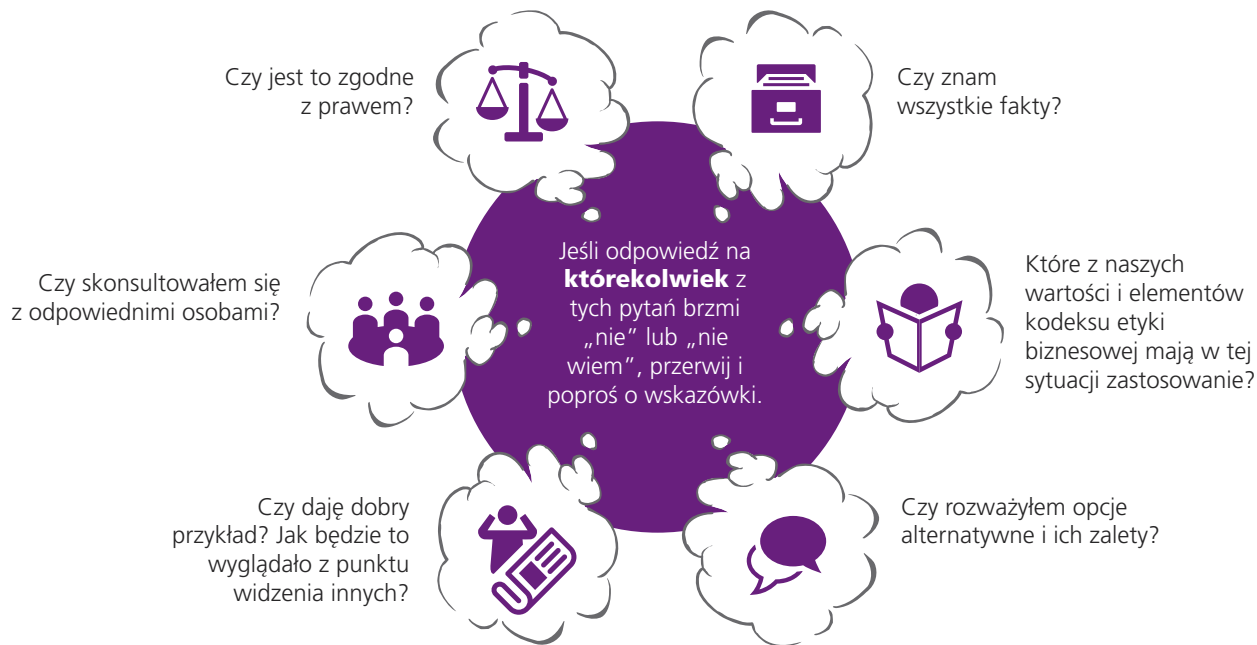
Dylemat powstaje, kiedy występują współzawodniczące wartości i zasady, co utrudnia dokonanie „właściwego” wyboru (np. szczerość lub lojalność). Wyzwanie występuje w sytuacji, kiedy właściwy kierunek działania jest jasny, lecz to, czy dana osoba będzie miała siłę i środki by wprowadzić tę decyzję w życie, nie jest pewne.

Po pierwsze musimy zaakceptować to, że stoimy przed dylematem lub wyzwaniem etycznym. Po zaakceptowaniu tego faktu, należy zatrzymać się, pomyśleć jasno o problemie, znaleźć determinację do tego, by postąpić tak jak uważamy za właściwe oraz upewnić się, że podzielimy się swoimi opiniami i wyciągniętymi wnioskami.

Poradnik dotyczący decyzji został stworzony jako pomoc dla tych, którzy stoją przed dylematami i wyzwaniami etycznymi. Poradnik zawiera prosty zestaw pytań, pomagający w podjęciu decyzji. Pomoże również zorganizować dyskusję z naszymi współpracownikami.



Czy stoję przed dylematem lub wyzwaniem etycznym? Jeżeli tak...



zatrzymaj się, pomyśl, miej odwagę, zgłoś...



Możesz przejść przez zestaw pytań w dowolnej kolejności, żadne konkretne pytanie nie jest uważane za bardziej istotne od innych. Choć to ćwiczenie nie ma na celu spowolnienia procesu podejmowania decyzji, upewnij się, że dokładnie przemyślałeś każdy punkt, oraz że równie dokładnie przemyśleli go inni, którzy podejmują decyzję razem z Tobą. Ten poradnik pomoże Ci podjąć decyzję tylko wtedy, jeżeli będziesz szczerzy w rozpoznawaniu i rozpracowywaniu zaprezentowanych dylematów i wyzwań. Celem tego poradnika jest przedstawienie wartości uczciwości w biznesie oraz podkreślenie znaczenia podejmowania decyzji kierowanych uczciwością.

Poniższe informacje opisują bardziej szczegółowo, jak poradnik dotyczący podejmowania decyzji może nam pomóc **zatrzymać się, pomyśleć**, mieć **odwagę** oraz **podzielić się opiniami**.

Czy znam wszystkie fakty?

- » Czy znam wszystkie fakty i mam wszystkie informacje, aby podjąć sprawiedliwą i obiektywną decyzję?
- » Czy jakieś czynniki mogą zaciemniać moją ocenę sytuacji lub innych osób zaangażowanych?
- » Czy wszelkie kontrowersyjne fakty zostały należycie zweryfikowane?



Które z naszych wartości i elementów kodeksu mają w tej sytuacji zastosowanie?

- » Co sprawia, że nie czuję się komfortowo, podejmując tę decyzję i dlaczego?
- » Które z naszych wartości mają odniesienie do tej decyzji i jak moja decyzja odnosi się do nich?
- » Czy mam pewność, które części kodeksu mają zastosowanie do tej decyzji?

Czy rozważyłem opcje alternatywne i ich zalety?

- » Czy przemyślałem to kreatywnie? Kto inny mógłby mi pomóc?
- » Kto zyska na tej decyzji?
- » Na kogo ta decyzja może niekorzystnie wpłynąć?

Czy daję dobry przykład?

Jak będzie to wyglądało z punktu widzenia innych?

- » Czy moje działania czynią mnie liderem etycznym?
- » Co moja intuicja wskazuje mi jako ważne elementy w tej sprawie?
- » Jaki byłby wpływ przedstawienia moich działań szerokiej publiczności i poddania ich pod publiczną debatę?
- » Jak mogą zareagować inni, jeżeli dowiedzą się o tym z prasy lub mediów społecznościowych? Co oznaczałoby to dla kluczowych klientów, dostawców oraz innych partnerów biznesowych?

Czy skonsultowałem się z odpowiednimi osobami?

- » Czy zebrałem właściwe porady i opinie, które pozwolą mi podjąć najlepszą decyzję? Czy szczerze opisałem problem?
- » Czy wiem, kto poniesie konsekwencje tej decyzji?
- » Czy jestem upoważniony do podjęcia tej decyzji?
- » Czy o mojej decyzji poinformowano właściwe osoby?



Czy jest to zgodne z prawem?

- » Czy wiem, czy będzie ona miała konsekwencje prawne, w tym wynikające z konwencji międzynarodowych? Kogo mogę zapytać?
- » Czy wzięto pod uwagę wszelkie odpowiednie zobowiązania, np. związane z ochroną środowiska, społecznością, bezpieczeństwem i higieną pracy (nawet jeżeli nie jest to prawnie wymagane)?
- » Jeżeli wiem, że wszystko jest zgodne z prawem, czy dokładnie przemyślałem wszystkie inne pytania? (Zauważ, że często standard zachowania, który sami stawiamy sobie w Spectris może być wyższy, niż wymagany prawnie jako minimum.)

Nie powinniśmy nigdy czuć, że trudne decyzje musimy podejmować sami. Niniejszy kodeks, Twój specjalista ds. etyki i wszyscy Twoi współpracownicy gotowi są zaoferować Ci wsparcie i poradę.

Praca wspólna

26

SPIS TREŚCI





Praca wspólna

Jesteśmy najważniejszymi aktywami firmy. Zapewniamy innowacyjność, oddanie zasadzie orientacji na klienta oraz wysokie wyniki, które przekształcają dobre pomysły i zamiary w sukces. Kluczowe jest, by nasze środowiska pracy zapewniały, że każdy będzie czuł się ich częścią oraz gwarantowały atmosferę szacunku, gdzie każdy czuje się doceniany. Sprawiedliwość wobec naszych pracowników oznacza, że okazujemy sobie wzajemnie godność i szacunek.





Uczciwa polityka zatrudnienia i różnorodności

Nasze zasady

Nasze działania pokazują Spectris i naszym spółkom operacyjnym nasze oddanie polityce sprawiedliwości w możliwościach zatrudnienia. W ramach naszej kultury szacunku wierzymy, że ludzie z różnych środowisk i posiadający różne opinie zwiększają poziom kreatywności w firmie i wspieramy ideę różnorodności w miejscu pracy. Jesteśmy oddani idei zapewniania równych szans w rekrutacji, zatrudnianiu, szkoleniu oraz rozwoju i awansach, bez względu na rasę, kolor skóry, religię i przekonania, narodowość, płeć, orientację seksualną, wiek, stan cywilny lub życie w związku partnerskim, niepełnosprawność lub status weterana wojackowego.

Oznacza to, że będziemy:

- » podejmować decyzje o zatrudnieniu, wynagrodzeniu, dodatkach, awansach oraz innych kwestiach związanych z zatrudnieniem na podstawie doświadczeń, wyników oraz umiejętności danej osoby oraz potrzeb firmy
- » unikać podejmowania decyzji podczas procesu rekrutacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o czynniki niezwiązane z umiejętnością wykonania zadania przez daną osobę
- » dokładać wszelkich starań, by stworzyć pozytywne miejsce pracy, gdzie pracownicy są wyróżniani i nagradzani za swoje wysiłki i wyjątkowy wkład.



P Jestem menedżerem małego zespołu i niedawno dołączył do nas nowy pracownik pochodzący z innego środowiska. Jeden z wieloletnich członków zespołu wciąż skarży się na jakość pracy nowego pracownika i jego dziwne zwyczaje. Uważa także, że nowy pracownik musi być w zmwowie z innymi pracownikami z tego samego środowiska, gdyż ciągle trzymają się oni razem. Co powinienem zrobić?

O Po pierwsze porozmawiaj z wieloletnim pracownikiem o jego obserwacjach i obawach. Dyskryminacja drugiego pracownika z jakichkolwiek przyczyn jest niedopuszczalna. Obaj pracownicy mogą wymagać szkolenia na temat pracy z przedstawicielami innych kultur i środowisk. Skonsultuj się ze swoim działem HR w celu uzyskania specjalistycznej porady.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szacunek

UPOWAŻNIANIE: wspólna praca zespołowa



Wzajemny szacunek

Nasze zasady

Szanujemy naszych współpracowników i nigdy nie zachowujemy się w stosunku do nich niestosownie. Pozytywne, otwarte środowisko pracy, którego każdy czuje się częścią, jest środowiskiem, w którym okazujemy sobie wzajemny szacunek i czujemy się ze sobą komfortowo.

Oznacza to, że będziemy:

- » słuchać innych i cenić ich opinie oraz wkład, nawet jeżeli ich opinie różnią się od naszych
- » unikać udziału w zachowaniach, które mogłyby być uznane za obraźliwe, zastraszające, agresywne, upokarzające, brutalne lub nękające, w tym we wszelkich formach molestowania seksualnego
- » unikać traktowania naszych współpracowników niekorzystnie z powodu danych personalnych, do których mamy dostęp w związku z naszym stanowiskiem.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym lub działem HR

Więcej informacji: polityka zatrudnienia firmy lub podręcznik dotyczący zasobów ludzkich



P Mój menedżer jest w złym humorze w pracy i unikam go przez cały dzień. Przygotowuję się do pójścia do domu po pracy, kiedy widzę, jak krzyczy i wyzywa mojego współpracownika. Jego zachowanie nie ma na mnie bezpośredniego wpływu. Co powinienem zrobić?

O Zachowanie Twojego menedżera jest niedopuszczalne. Krzyczenie i wyzywanie współpracowników nigdy nie jest odpowiednim zachowaniem. Jeżeli krępujesz się porozmawiaj o tym bezpośrednio z menedżerem, porozmawiaj z innym menedżerem, działem HR lub innym liderem w firmie.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szacunek



Bezpieczeństwo, higiena pracy i dobre samopoczucie w miejscu pracy

Nasze zasady

Dobre samopoczucie jest najważniejsze. Dlatego promujemy bezpieczeństwo i higienę pracy w naszej codziennej pracy. Jesteśmy odpowiedzialni za tworzenie i promowanie miejsca pracy, w którym wszyscy pracownicy czują się bezpieczni i chronieni przed krzywdą.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, zespołem zakładu firmy oraz pracownikami działu BHP

Więcej informacji: Polityka BHP Spectris S.A., polityka dotycząca pojazdów i kierowców, polityka BHP Twojej firmy oraz wszelkie specjalne instrukcje użycia wyposażenia

Oznacza to, że będziemy:

- » znać wszystkie prawa, regulacje i polityki firmy, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegać ich
- » uczęszczać na szkolenia w zakresie bezpieczeństwa
- » używać wyposażenia ochronnego, narzędzi i ubrań ochronnych, jeżeli takie są wymagania pracy
- » wyrażać swoje obawy i zgłaszać menedżerom wszelkie sytuacje naruszające zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie napotkamy
- » upewniać się, że nasi partnerzy biznesowi i wykonawcy pracujący w naszych zakładach stosują się do procedur bezpieczeństwa
- » unikać używania w pracy, przychodzenia do pracy, bądź przebywania na terenie firmy pod wpływem narkotyków



- » unikać bycia pod wpływem lub spożywania alkoholu lub narkotyków, przebywając na obszarze linii produkcyjnej lub zakładu firmy lub klienta
- » spożywać alkohol na terenie firmy tylko wtedy, jeżeli jest to wskazane i zawsze z umiarem
- » stosować się do zaleceń farmaceutycznych producenta dotyczących obsługi urządzeń i prowadzenia pojazdów po przyjęciu leków
- » mieć szczególny wzgląd na bezpieczeństwo i higienę wszystkich działań podejmowanych w pracy.

P Mój menedżer wciąż przypomina mi, jak ważne jest noszenie wyposażenia ochronnego opisanego na widocznych znakach. Jednak kiedy on oprowadza ludzi po laboratorium, ani on, ani jego goście nie noszą okularów ochronnych ani zatyczek do uszu. Czy powinienem to zgłosić?

O Tak. Zasady dotyczące wyposażenia ochronnego dotyczą wszystkich i są po to, by zapewnić nam bezpieczeństwo. Powinieneś porozmawiać o tym ze swoim menedżerem, lub skonsultować się z innym menedżerem lub przedstawicielem ds. bezpieczeństwa lub HR.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: robienie tego, co jest właściwe

UPOWAŻNIANIE: osobista własność i odpowiedzialność

WYSOKIE OSIĄGNIĘCIA: działanie niepowodujące

zmniejszenia bezpieczeństwa



Prawa człowieka

Nasze zasady

Spectris stosuje standardy praw człowieka uznane międzynarodowo, gdziekolwiek prowadzi działalność. Polityka praw człowieka firmy zgodna jest z Zasadami Praw Człowieka określonymi przez podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization). Niniejsza polityka określa standardy, które stosujemy w naszych relacjach z pracownikami, partnerami biznesowymi oraz społecznościami, w których działamy, jak również

oczekiwane zachowania dotyczące: praw zatrudnienia i możliwości, zakazu molestowania w pracy, wsparcia dla osób niepełnosprawnych, nie zmuszania do pracy i nie zatrudniania dzieci, wolności zrzeszania, układów zbiorowych, ochrony środowiska oraz bezpiecznych warunków pracy. Wszyscy mamy obowiązek promowania i chronienia praw człowieka i wolności.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym lub działem HR

Więcej informacji: Polityka Spectris S.A. dotycząca praw człowieka oraz polityka Twojej firmy dotycząca praw człowieka lub powiązana polityka



Oznacza to, że będziemy:

- » zawsze respektować prawa człowieka tych, którzy z nami pracują i z którymi się kontaktujemy jako pracownicy Spectris
- » stosować się do obowiązujących praw pracowników dotyczących wolności zrzeszeń oraz układów zbiorowych, bez obaw o dyskryminację
- » unikać zmuszania do pracy lub zatrudniania dzieci oraz zachęcać partnerów do podobnego działania
- » wypłacać pensje i dodatki, równe lub przekraczające wymogi pensji minimalnej oraz stosować się do regulacji dotyczących czasu pracy (jeżeli dotyczy)
- » uświadamiać naszych partnerów w sprawach praw człowieka i zachęcać ich do wprowadzania podobnych standardów.

P Pracuję w dziale zaopatrzenia. Podczas jednej z wizyt w zakładzie wykonawcy zauważyłem, że kilku ich pracowników było bardzo młodych, w wieku szkolnym. Żaden z tych młodych pracowników nie pojawia się nigdy na terenie naszego zakładu. Czy jest to mój problem?

O Tak. Powinieneś porozmawiać z wykonawcą, żeby, zdobyć więcej informacji i wyjaśnić sytuację. W Spectris nie akceptujemy zatrudniania dzieci i oczekujemy, że nasi wykonawcy oraz dostawcy będą działali zgodnie z takimi samymi standardami.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: sprawiedliwość



Konflikty interesów

Nasze zasady

Musimy wykazać lojalność wobec naszej firmy i współpracowników poprzez unikanie wszelkich interesów osobistych i rodzinnych, które mogłyby doprowadzić do działania niezgodnego z interesem firmy.

Częścią naszej pracy jest obowiązek upewnienia się, że działalność osobista nie stoi w konflikcie z naszymi obowiązkami profesjonalnymi lub lojalnością wobec firmy i współpracowników. Czasami nasz interes osobisty może się różnić od naszych obowiązków wobec firmy. Tego typu konflikty mogą powstać w wielu sytuacjach i mamy obowiązek rozważyć dokładnie każdą okoliczność, w której lojalność może być podzielona i odpowiednio je rozwiązać. Takie

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem HR, działem prawnym, specjalistą ds. etyki lub działem prawnym Spectris

sytuacje mogą wystąpić w przypadku: zatrudnienia i przynależności poza firmą lub występowania jako dyrektor u klienta firmy, dostawcy lub konkurencji, posiadania i nabywania osobistych udziałów finansowych u konkurenta, klienta lub dostawcy (poza posiadaniem akcji i zastawów wymienionych na uznawanej giełdzie), pracy bezpośrednio dla członka rodziny lub osoby, z którą łączy nas osobisty związek. W przypadku potencjalnych konfliktów interesów musimy działać otwarcie i przejrzysto oraz rozmawiać o nich z menedżerem liniowym.

Oznacza to, że będziemy:

- » unikać sytuacji, w których prywatny interes może być w konflikcie z interesem naszych spółek operacyjnych i negatywnie wpływać na naszych współpracowników



- » zawsze informować o wszelkich konfliktach interesów lub potencjalnych konfliktach interesów menedżera liniowego lub specjalisty ds. etyki i upewniać się, że są one zatwierdzone i zarejestrowane w formie pisemnej w rejestrze konfliktów
- » unikać wykonywania osobiście wszelkich usług dla konkurenta lub potencjalnego konkurenta, klienta lub dostawcy
- » unikać przekazywania świadomie zleceń firmie, której właścicielem lub osobą nadzorującą jest pracownik naszej firmy lub członek jego rodziny, bez wcześniejszego uzyskania na to zgody.

P Pracuję w dziale HR. Przeglądając aplikacje zauważyłem podobieństwo nazwisk i adresów jednego z aplikantów i jednego z dyrektorów firmy. Dyrektor, który będzie członkiem komisji przeprowadzającej rozmowy o pracę nie zgłosił, że jego córka będzie aplikować na to stanowisko. Czy możemy zaprosić ją na rozmowę?

O Jego córka może aplikować na stanowisko, jeżeli było ono ogłaszane publicznie. Dyrektor musi poinformować, że jego córka aplikuje na stanowisko i wykluczyć się z komisji przeprowadzającej rozmowy w sprawie pracy. Kryteria wykorzystywane do oceny przydatności kandydatów na wszelkie stanowiska w Spectris oparte są wyłącznie na kwalifikacjach. Jeżeli córka zdobędzie pracę, jej ojciec nie powinien mieć udziału w nadzorowaniu jej pracy ani decydowaniu o jej wynagrodzeniu. Należy zwrócić uwagę na to, jak zatrudnienie córki może być postrzegane przez współpracowników. Sprawdź lokalne przepisy dotyczące nepotyzmu.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerość, przejrzystość, sprawiedliwość

Praca ze wspólnikami i innymi udziałowcami



Praca ze współnikami i innymi udziałowcami

Wierzymy, że nasi partnerzy wybierają współpracę z nami nie tylko z powodu innowacyjności i jakości naszych produktów i usług, lecz także z powodu wysokich standardów uczciwości, które prezentujemy. Reputacja naszej firmy wynika z tego jak pracujemy z innymi, zaufania, które wypracowujemy i zobowiązań, których dotrzymujemy. Nasze codzienne interakcje i rozmowy z klientami, dostawcami i innymi partnerami biznesowymi robią różnicę w naszym sukcesie. Podejmujemy współpracę tylko z partnerami, których reputację sprawdziliśmy z należytą starannością.

Szanujemy społeczności i władze tych społeczności, w których prowadzimy działalność. Nie idziemy na skróty i prowadzimy działalność w zgodzie z wszelkimi obowiązującymi przepisami prawnymi, regulacjami i odpowiednimi standardami. W miejscach, gdzie przepisy są mniej restrykcyjne niż nasze standardy, działamy zgodnie z wyższym standardem.



Jakość i bezpieczeństwo produktów

Nasze zasady

Dokładamy starań, by zapewnić jakość i bezpieczeństwo naszych produktów na każdym etapie – od fazy projektu po produkcję, od sprzedaży i wprowadzenia do użytku, do fazy wsparcia po sprzedaży. W ramach dostarczenia produktów i usług, które odpowiadają naszym obietnicom i ich wymaganiom, mamy wobec naszych klientów obowiązek zagwarantowania dobrej jakości i ciągłych osiągnięć w zakresie działania produktu, jakości, niezawodności i bezpieczeństwa.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem rozwoju produktu, zespołem ds. jakości oraz zapewnienia bezpieczeństwa lub działem prawnym Spectris

Oznacza to, że będziemy:

- » działać zgodnie z wszelkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami w sprawie jakości i bezpieczeństwa produktów
- » rozumieć specyfikacje kontraktu i inne wymagania, które nasza firma musi spełnić, by spełnić wymagania klienta, w tym te występujące na rynkach innych użytkowników końcowych
- » stosować się bez kompromisów do surowych norm jakości produktu oraz procedur, w tym dotyczących sprawdzania jakości
- » gwarantować wysoką jakość obsługi po sprzedaży i szybkie zadośćuczynienie, kiedy jakość lub bezpieczeństwo produktu są kwestionowane przez klienta
- » niezwłocznie informować menedżera liniowego lub dział jakości lub dział zapewnienia bezpieczeństwa o wszelkich problemach związanych z jakością lub bezpieczeństwem, które napotkamy.



P Jestem technikiem w zespole produkcyjnym mojej firmy i powierzono mi zakończenie wysyłki produktu w bardzo krótkim terminie. Muszę wykonać testy zapewniające o jakości produktu, lecz jeśli to zrobię, wysyłka będzie opóźniona. Mój przełożony wywiera na mnie presję, by zdążyć w terminie i dlatego rozważam ominięcie testów. Wszystkie wcześniejsze produkty przeszły testy pozytywnie i jestem przekonany, że i tym razem spełniłyby wymogi. Czy mogę ominąć testy?

O Nie, ścisłe przestrzeganie procedur testowania nie jest opcjonalne. Bez względu na presję czasu, niewykonanie testów nie jest akceptowalne. Powinieneś najpierw porozmawiać ze swoim przełożonym. Jeżeli będzie to skomplikowane, wyjaśnij innemu członkowi kierownictwa, że testy muszą być przeprowadzone i może to spowodować opóźnienie wysyłki. W Spectris nie działamy na skróty w zakresie jakości i bezpieczeństwa.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: przejrzystość, robienie tego co właściwe

ORIENTACJA NA KLIENTA: wypełnianie naszych zobowiązań

WYSOKIE OSIĄGNIĘCIA: działanie niepowodujące obniżenia jakości i bezpieczeństwa



Praca ze stronami trzecimi

Nasze zasady

Korzystamy z usług wielu stron trzecich: agentów, wykonawców, konsultantów i innych przedstawicieli, w zakresie obsługi, a czasem również reprezentowania naszej grupy. Strony te pomagają nam budować relacje z innymi partnerami i w niektórych przypadkach działają w naszym imieniu lub reprezentują grupę. Jest więc konieczne, by rozumiały nasze standardy i podejście do prowadzenia biznesu. W celu ochrony grupy przed

nieumyślnym zaangażowaniem w praktyki korupcyjne lub niezgodne z prawem, opracowaliśmy zasady i procesy, zapewniające dokładną selekcję naszych partnerów biznesowych.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem prawnym, działem sprzedaży lub rozwoju biznesu, działem prawnym Spectris oraz sekretarzem spółki Spectris S.A.

Więcej informacji: Podręcznik dotyczący przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji Spectris S.A. – polityka kontroli odpowiedzialności prawnej oraz polityka należytej staranności osób trzecich



Oznacza to, że będziemy:

- » działać z proporcjonalną, lecz dokładną należytą starannością względem naszych potencjalnych partnerów, podejmując współpracę jedynie z tymi, którzy spełniają nasze standardy etyczne
- » informować potencjalnych partnerów biznesowych o wymaganiach firmy odnośnie tego, jak będą prowadzić działalność w naszym imieniu
- » upewniać się, że standardowe formularze umów (opisane w sekcji o Kontroli odpowiedzialności prawnej podręcznika grupy) zostaną podpisane przed wykonaniem usług lub działaniem w imieniu firmy przez strony trzecie
- » dokonywać płatności stronom jedynie na warunkach uzasadnionych ekonomicznie, zgodnych z praktyką rynkową oraz prawem
- » uczyć się rozpoznawać i zgłaszać sygnały ostrzegające, mogące wskazywać na możliwość niespełniania naszych standardów przez osoby trzecie
- » przekazywać stronom trzecim kopię naszego kodeksu, prosząc o potwierdzenie otrzymania i zrozumienia jeżeli zajdzie taka potrzeba, oraz zapewniać szkolenie w zakresie przeciwdziałania łapówkarstwu, bądź inne, jeżeli zajdzie taka konieczność
- » unikać wykorzystywania stron trzecich do działalności niewłaściwej lub niezgodnej z prawem



P Korzystałem z usług agenta przez kilka miesięcy, był on bardzo przydatny w przedstawianiu nas nowym klientom. W ostatnim tygodniu przedstawił nam rachunek, w który wliczona była duża kwota na cele rozrywkowe. Powiedziałem mu, że kwota jest za wysoka, a on wrócił potem z nową fakturą, która opisana była po prostu jako opłaty za usługi konsultanta. Jest on bardzo wpływową osobą. Czy powinniśmy po prostu zapłacić rachunek?

O Nie. Mamy obowiązek upewnić się, że agenci i inne strony, które działają w naszym imieniu stosują się do naszych standardów i respektują prawo. Płatność musi zostać sprawdzona przez lokalne kierownictwo, żeby upewnić się, że kwota jest właściwa.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerść, robienie tego, co jest właściwe



Nasi dostawcy

Nasze zasady

Wiemy, że nasz sukces zależy od relacji z naszymi dostawcami, które oparte są na zaufaniu i wzajemnym wynagradzaniu. Oznacza to, że zarządzamy tymi relacjami z szacunkiem, szczerością i uczciwością, bez względu na wielkość transakcji lub długość współpracy i że płacimy naszym dostawcom zgodnie z naszymi obowiązkami wynikającymi z kontraktów i z prawa.

Wiemy również, że nasza strategia zlecania na zewnątrz dodatkowej produkcji nie zwalnia nas z obowiązku sprawdzania uczciwości etycznej naszych dostawców oraz wpływu tych produktów na środowisko. Dlatego oczekujemy, że nasi dostawcy będą przestrzegać naszych standardów w zakresie praw człowieka, warunków pracy, oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem zaopatrzenia, działem prawnym lub działem prawnym Spectris

Więcej informacji: Polityka dotycząca praw człowieka oraz polityka zaopatrzenia Twojej firmy



Oznacza to, że będziemy:

- » zapewniać równe i otwarte możliwości dla wszystkich naszych dostawców, by ubiegać się o i zdobywać kontrakty zgodnie z naszymi kryteriami selekcji zapewniającymi, że dostawcy wybierani są na podstawie swoich zasług
- » komunikować się z dostawcami w sposób otwarty i szczerzy
- » respektować nasze umowy i zobowiązania wobec naszych dostawców
- » informować naszych dostawców o zasadach opisanych w tym kodeksie oraz standardach, jakich od nich oczekujemy.

P Jestem menedżerem ds. zakupów w swojej firmie i podczas wizyty w fabryce dostawcy zauważyłem szereg niebezpiecznych praktyk, które stosują w pracy. Wygląda na to, że nie usuwają substancji chemicznych w odpowiedni sposób. Co powinienem zrobić?

O Możesz zgłosić swoje obawy i porozmawiać o tej sprawie z dostawcą, a także poprosić go o poprawę stosowanych praktyk BHP i ochrony środowiska. Jeżeli dostawca stosuje niebezpieczne praktyki, może to niekorzystnie wpłynąć na jakość produktu, który nam dostarcza. Możesz być zmuszony rozważyć zakończenie stosunków z dostawcą w razie braku poprawy; powinieneś również zasięgnąć porady u swojego menedżera lub w dziale prawnym.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: robienie tego, co jest właściwe
WYSOKIE OSIĄGNIĘCIA: działanie niepowodujące zagrożeń dla bezpieczeństwa i środowiska



Działania zapobiegające łapówkarstwu i korupcji

Nasze zasady

Prowadzimy działalność opartą na wysokiej jakości naszych produktów i usług i ciężko pracujemy na utrzymanie uczciwości w zakresie naszych produktów. Jesteśmy oddani idei prowadzenia działalności w sposób etyczny, z wykorzystaniem polityki „zero tolerancji” w stosunku do łapówek. Nie prowadzimy działalności, która wymagałaby od nas lub od którejkolwiek firmy

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem prawnym, specjalistą ds. etyki, działem prawnym Spectris oraz sekretarzem Spectris S.A.

Więcej informacji: Zasady dotyczące: pracy z osobami trzecimi, pracy z naszymi społecznościami oraz podręcznik Spectris S.A. – polityka kontroli odpowiedzialności prawnej oraz polityka należytej staranności osób trzecich

w grupie zaangażowania się w nieetyczne lub nielegalne praktyki i nie podejmujemy współpracy, jeżeli wymaga to od nas wręczenia lub przyjęcia łapówki.

Przestrzegamy odpowiednich przepisów dotyczących łapówek i korupcji w krajach, w których prowadzimy działalność. Korzystamy jedynie z usług osób trzecich, które wykażą, że stosują się do zasad naszego kodeksu i prowadzą działalność o wysokim standardzie uczciwości. Łapówkarstwo podważa również nasze podstawowe wartości ciągłej innowacyjności i wysokich osiągnięć.



Oznacza to, że będziemy:

- » działać etycznie i nigdy nie będziemy wymieniać żadnych wartościowych dóbr, które mogłyby zostać uznane za niewłaściwą zachętę do podjęcia decyzji biznesowej
- » zawsze zadawać sobie pytanie, czy decyzja lub działanie, które zamierzamy podjąć, mogą wydać się nieodpowiednie lub narazić na szwank uczciwość lub reputację grupy lub naszą własną
- » unikać oferowania, wręczania i akceptowania wszelkich wartościowych dóbr, które były w zamierzeniu lub mogą być postrzegane jako próba wpłynięcia na decyzję biznesową: może to być płatność, podarunek, przysługa, oferta pracy lub inny dodatek, w tym dodatek na rozrywkę i gościnność
- » unikać oferowania, wręczania i akceptowania wszelkich form łapówek związanych z ułatwianiem transakcji biznesowych: łapówką może być bonus, dodatek motywacyjny, wartościowy przedmiot, zamaskowany prezent lub forma rozrywki, potencjalnie pochodząca od klienta lub strony trzeciej
- » unikać dokonywania jakichkolwiek płatności „ułatwiających” lub „usprawniających” działanie urzędników państwowych, w celu przyspieszenia przejścia procedur celnych produktów lub szybszego uzyskania wymaganego pozwolenia
- » unikać korzystania z usług agentów i innych przedstawicieli firmy w celu dokonywania jakichkolwiek płatności lub przekazywania jakichkolwiek innych wartościowych rzeczy, których przekazywania zabrania nasza firma.



PŻeby podpisać umowę z klientem, oferuję klientowi płatność w gotówce. Płatność dokonywana jest z moich prywatnych funduszy i nie otrzymuję potem zwrotu pieniędzy od firmy. Czy jest to nieodpowiednie?

OJest to całkowicie niedopuszczalne i potencjalne konsekwencje za tego typu płatności mogą być poważne, zarówno dla Ciebie, jak i dla firmy. Nie jest istotne, że pieniądze pochodzą z osobistego źródła. W Spectris nigdy nie dajemy łapówek, ani bezpośrednio, ani przez osoby trzecie.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerść, przejrzystość, robienie tego, co jest właściwe, bezstronność



Upominki i gościnność

Nasze zasady

Wymieniamy jedynie odpowiednie upominki, formy rozrywki i gościnności, jeżeli jest to dozwolone i tylko w celu zacieśniania relacji biznesowych – nigdy jako zachętę do niewłaściwego działania. Dostrzegamy to, że w odpowiednich okolicznościach wymiana drobnych upominków, form rozrywki i niektórych innych rodzajów gościnności może pomóc nam stworzyć lub wzmocnić relacje z naszymi partnerami biznesowymi.

Niewielki upominek może posłużyć jako wyraz dobrej woli: obiad biznesowy może dać możliwość, by poznać lepiej klienta lub dostawcę, lecz nieodpowiedni upominek może zasugerować dążenie do wywarcia nieodpowiedniego wpływu w transakcji biznesowej i wskazywać na próbę prowadzenia działalności z użyciem nielegalnych taktyk.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem prawnym i specjalistą ds. etyki

Więcej informacji: polityka Twojej firmy w sprawie upominków, rozrywki i gościnności w zakresie informacji o limitach wartości upominków oraz związanych z nimi standardach



Limity wartości pieniężnej upominków oraz związane z tym standardy opisane są w zasadach indywidualnych firm i należy ich zawsze przestrzegać. Należy prowadzić rejestry służące do zapisywania upominków i form gościnności, zarówno tych, które zostały zaakceptowane, jak i tych, które zostały odrzucone.





Oznacza to, że będziemy:

- » unikać oferowania, wręczania i akceptowania upominków, które nie są zgodne z zasadami naszych firm
- » unikać przyjmowania upominku o nominalnej/skromnej wartości bez uprzedniej pisemnej zgody menedżera liniowego/kierownika wyższego stopnia: do przedmiotów o wartości nominalnej należą także wręczone okazjonalnie tanie długopisy, breloczki czy podkładki pod mysz
- » unikać oferowania, wręczania i przyjmowania upominków w postaci gotówkowej lub odpowiedników pieniężnych, takich jak bony upominkowe lub kupony
- » unikać oferowania, wręczania i przyjmowania form rozrywek, które nie mają celu biznesowego lub gdzie gospodarz jest nieobecny, np. biletów na wydarzenie
- » unikać oferowania, wręczania i przyjmowania form luksusowych lub kosztownych rozrywek, bez zgody naszego menedżera liniowego/kierownika wyższego stopnia, np. wejściówek na ważne wydarzenie sportowe
- » unikać oferowania, wręczania i przyjmowania upominków, form rozrywek lub gościnności oraz innych wartościowych rzeczy, które są niezgodne z prawem lub zasadami organizacyjnymi osób obdarowywanych
- » unikać oferowania, wręczania i przyjmowania upominków, form rozrywek lub gościnności oraz innych wartościowych rzeczy, które nie są zwyczajowo przyjęte w danym kraju lub branży
- » unikać oferowania, wręczania i przyjmowania upominków, form rozrywek lub gościnności oraz innych wartościowych rzeczy, które mogłyby być postrzegane jako próba wywarcia wpływu na decyzje biznesowe.



P Nasz kurier i ja kibicujemy tej samej drużynie piłkarskiej i często, kiedy przyjeżdża on do naszych biur, rozmawiamy o piłce nożnej. Podczas jednej z wizyt wręczył mi niewielkie pudełko ciastek. Przy dzisiejszej dostawie zaoferował mi cztery bilety premium na mecz naszej drużyny w finałach. Bardzo chciałbym zobaczyć mecz z moimi znajomymi. Czy mogę przyjąć bilety?

O Przyjęcie okazjonalnego pudełka ciastek może być w porządku, jednakże bilety na wydarzenie sportowe mogą być uznane za luksusowe i nie są akceptowane. Przeczytaj politykę Twojej firmy dotyczącą upominków i form gościnności oraz uzyskaj zgodę menedżera liniowego przed przyjęciem upominku lub formy gościnności, która ma większą wartość.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerłość, przejrzystość, robienie tego co właściwe



Uczciwa konkurencja

Nasze zasady

Jesteśmy oddani idei energicznej i uczciwej konkurencji i wierzymy, że te cele mogą być osiągnięte jednocześnie. Zawsze będziemy postępować etycznie w rywalizacji biznesowej oraz przy rozdzielaniu zleceń dostawcom. Nasze standardy pomagają nam zapewnić, że grupa bierze udział w sprawiedliwej konkurencji na wszystkich swoich rynkach, a także, że konkuruje energicznie w celu zapewnienia najlepszej obsługi naszych klientów. Będziemy działać zgodnie z wszelkimi przepisami dotyczącymi konkurencji i znać i stosować się do standardów firmy w zakresie konkurencji.

Jeżeli Twoja praca związana jest z marketingiem, sprzedażą, polityką cenową lub kontraktami, musisz rozumieć związane z nią zasady dotyczące konkurencji. Przepisy prawne na każdym z rynków są różne i w niektórych krajach przepisy dotyczące konkurencji dotyczą jedynie działalności i osób spoza własnego rynku

Radzenie sobie z konkurencją

Oznacza to, że będziemy:

- » upewniać się, że firma nigdy nie bierze udziału w ugodach lub porozumieniach z potencjalnym lub obecnym konkurentem, które mają na celu wytworzenie lub mogą sugerować nieuczciwą konkurencję
- » unikać omawiania polityki cenowej, udziałów w rynku oraz planów produkcji/wydajności z konkurencją
- » niezwłocznie opuszczać spotkanie, jeżeli taki temat zostałby na nim podniesiony w obecności konkurencji, informując, że naszym zdaniem dyskusowanie o tym jest niestosowane, po czym bezzwłocznie zgłosić zdarzenie do naszych działów prawnych
- » konsultować się z naszym działem prawnym lub działem prawnym Spectris przed rozpoczęciem rozmów lub komunikacji z konkurencją w sprawie umów partnerskich, takich jak joint venture



- » upewniać się, że właściwe fakty na temat każdej sytuacji z udziałem konkurencji są przekazane kierownictwu wyższego szczebla lub działowi prawnemu, w celu zapewnienia wypracowania właściwego rozwiązania
- » unikać zezwalania lub pomagania firmie w uczestnictwie w działaniach ukierunkowanych na eliminację konkurencji lub innego rodzaju nieuczciwą konkurencję
- » unikać dyskredytowania konkurencji, jej produktów i usług, w szczególności poprzez komentarze, które nie mają poparcia w dowodach, oraz upewniać się, że wszelkie porównania produktów oparte są o rzeczywiste dane, dział marketingu konkurenta lub komunikację
- » zawsze szukać porady u naszego działu prawnego lub działu prawnego grupy, odnośnie rygorystycznych zasad w zakresie praktyk ograniczających
- » brać udział we wszelkich szkoleniach na temat przepisów dotyczących konkurencji.





Zbieranie informacji o konkurencji

Oznacza to, że będziemy:

- » zdobywać informacje na temat rynku konkurencji jedynie z odpowiednich źródeł publicznych, takich jak: gazety, ogólnodostępne materiały marketingowe konkurencji, rozmowy z klientami, obserwacja produktów i usług konkurencji dostępnych na rynku oraz raportów rynkowych na temat segmentów przemysłowych z cenionych źródeł
- » unikać korzystania z informacji w celu ułatwiania firmie kradzieży, szpiegostwa lub innej tajnej lub nielegalnej działalności
- » unikać przyjmowania poufnych informacji bezpośrednio od konkurencji, chyba że są one częścią specjalnego projektu i umowa dotycząca przekazania informacji została zaakceptowana przez nasz dział prawny lub dział prawny grupy
- » unikać wykorzystywania poufnych informacji lub danych z poprzednich miejsc zatrudnienia i unikać namawiania kogokolwiek do takiego działania
- » konsultować się z naszym działem prawnym przed użyciem jakichkolwiek informacji od konkurencji, oznaczonych jako poufne, np. „tylko do użytku wewnętrznego” lub „poufne w ramach firmy”
- » unikać korzystania z usług agenta, konsultanta lub strony trzeciej w celu zdobycia informacji na temat konkurencji, chyba że są częścią specjalnego projektu i umowa dotycząca przekazania informacji została zaakceptowana przez nasz dział prawny lub dział prawny grupy.



Praca z klientami i dostawcami

Oznacza to, że będziemy:

- » unikać angażowania się w dyskusje, ugody lub porozumienia z potencjalnym lub obecnym klientem, dystrybutorem, dostawcą lub inną stroną trzecią, mające na celu ograniczenie lub wyeliminowanie konkurencji, które spowodują ograniczenie lub wyeliminowanie konkurencji, lub mogą sugerować nieuczciwą konkurencję.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem ds. umów, działem zaopatrzenia, działem rozwoju biznesu i działem prawnym, specjalistą ds. etyki lub działem prawnym Spectris

Więcej informacji: Przewodnik grupy Spectris S.A. – konkurencja i polityka antymonopolowa





P Moja firma i główny konkurent biorą udział w przetargu na otrzymanie kontraktu od ważnego klienta. Współpracownik, który niedawno dołączył do naszej firmy po okresie pracy u konkurenta twierdzi, że robił notatki na temat wszystkich propozycji złożonych przez konkurenta, kiedy miał dostęp do danych i proponuje, że może mi je przynieść do wglądu. Informacje te mogą być przydatne w procesie składania ofert. Czy mogę wykorzystać te informacje?

O Nie. Informacje te są informacjami zastrzeżonymi konkurenta i nie wolno z nich skorzystać. Nie powinieś zachęcać swoich współpracowników, by przechowywali i wykorzystywali poufne informacje zdobyte w poprzednich miejscach pracy. Możesz wykorzystać jedynie informacje o konkurencji, które są publicznie dostępne.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerłość, przejrzystość, sprawiedliwość



Kontrola handlu

Nasze zasady

Większość krajów, w których prowadzimy działalność, reguluje zasady handlu produktami, usługami i danymi wewnątrz ich granic. Stosujemy się do wszystkich tych ustaw i przepisów regulujących import oraz eksport produktów, w tym dotyczących: cel, podatków, sprzedaży bezcłowej oraz ograniczeń państwowych oraz dla firm, końcowych ograniczeń wykorzystania oraz wymagań przeciwdziałających bojkotowaniu. Wspieramy zobowiązania firmy w ramach handlu

międzynarodowego i stosujemy się do wymagań w zakresie eksportu, ponownego eksportu oraz importu, wyznaczonych przez kraje, w których prowadzimy działalność.

Standardy naszej firmy obowiązują również agentów i innych przedstawicieli prowadzących działalność dla firmy lub w jej imieniu.

Jeżeli Twoja praca związana jest w jakikolwiek sposób z handlem produktami, usługami lub danymi (sprzedażą i nabywaniem), upewnij się, że znasz polityki i procedury firmy dotyczące powiązanych wymagań regulujących. Bardzo ważne jest, by wszyscy pracownicy znali z wyprzedzeniem kroki, jakie należy podjąć w celu uniknięcia problemów w trakcie lub po zakończeniu procesu sprzedaży lub nabywania materiałów



Oznacza to, że będziemy:

- » stosować się do wszelkich obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie importu i eksportu, oraz zdobyć wymagane upoważnienia do importu i eksportu dóbr, technologii oraz informacji
- » unikać wspierania i brania udziału w działalności, która zgodnie z naszą wiedzą może łamać regulacje dotyczące cel, eksportu lub importu, takiej jak: niewłaściwe znakowanie lub wycenianie produktów w trakcie transportu lub w dokumentacji, ukrywanie

Możesz porozmawiać z: specjalistą ds. zgodności narzędzi kontroli eksportu w Twojej firmie, działem prawnym lub doradcą ds. kontroli eksportu Spectris

Więcej informacji: Przewodnik grupy Spectris – polityka zgodności narzędzi kontroli eksportu oraz przewodnik dotyczący zgodności narzędzi kontroli eksportu Twojej firmy.

- końcowego miejsca przeznaczenia wysyłek lub oferowanie produktów i usług bez licencji eksportowej, jeżeli taka jest wymagana
- » stosować się do polityk i procedur firmy zawsze kiedy pracujemy z produktami, technologią lub danymi, które mają zostać przekazane, lub zostały otrzymane od osób spoza firmy
- » upewniać się, że znamy ograniczenia dotyczące oferowania usług oraz wsparcia technicznego dla niektórych firm, osób i krajów, w przypadku, gdy wymaga tego nasza praca
- » brać udział w odpowiednich programach szkoleniowych Spectris na temat eksportu.



P Mój zespół otrzymał prośbę o wycenę od potencjalnego klienta, którą chce wykorzystać w swojej fabryce farmaceutycznej. Podczas procesu sprzedaży dowiedzieliśmy się, że działalność klienta finansuje kartel farmaceutyczny i znajduje się on na czarnej liście kontrahentów. Klient twierdzi, że współpracował z naszą konkurencją i że mogą oni pomóc w zdobyciu odpowiedniej licencji eksportowej. Czy możemy kontynuować proces sprzedaży?

O Nie. Zgodnie z naszym kodeksem musimy stosować się do obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie importu i eksportu i nie współpracujemy z nikim, kto znajduje się na czarnej liście kontrahentów. Złamanie tych praw mogłoby narazić firmę na sankcje prawne i poważnie zaszkodzić naszej reputacji. Skonsultuj się z menedżerem ds. narzędzi kontroli eksportu przed przekazaniem jakichkolwiek dóbr bądź usług.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: robienie tego, co jest właściwe



Praca z aktywami firmy



Praca z aktywami firmy

To, jak efektywnie zarządzamy naszymi aktywami, może stanowić różnicę między firmą osiągnącą sukcesy oraz wybitną firmą. Nasi akcjonariusze liczą na to, że będziemy mądrze wykorzystywać aktywa firmy, mobilizując nas do wykorzystania aktywów w sposób efektywny i właściwy dla dobra nas wszystkich w Spectris.





Aktywa materialne i fundusze firmowe

Nasze zasady

Aktywa materialne firmy składają się z obiektów, wyposażenia, zapasów, surowców i skończonych produktów w magazynie lub oczekujących na wysyłkę do klienta. Fundusze firmy oznaczają zazwyczaj gotówkę, odpowiedniki gotówki, firmowe karty kredytowe, faktury i inne dokumenty przedstawiające transakcje pieniężne.

Musimy osiągać najwyższą wartość naszych aktywów poprzez używanie ich we właściwy sposób oraz chronienie ich przed niewłaściwym wykorzystaniem, utratą lub zniszczeniem w wyniku niewłaściwego działania. Stosujemy ten sam standard dbałości bez względu na to, czy dotyczy drogich maszyn lub wyposażenia, czy też wyposażenia biura.

Standard ten obejmuje w równym stopniu te aktywa pod naszą opieką, które należą do naszych klientów i partnerów biznesowych.

Oznacza to, że będziemy:

- » używać powierzonych nam aktywów firmy oraz stron trzecich z dbałością i jedynie w zaaprobowanych celach
- » unikać używania aktywów firmy do celów prywatnych i wynoszenia ich poza obiekty firmy bez uzyskania odpowiedniej zgody
- » unikać pozbywania się ważnych aktywów, takich jak wyposażenie czy surowce, bez autoryzacji
- » unikać starania się o uzyskanie osobistego zysku ze sprzedaży aktywów firmy
- » korzystać z funduszy firmy jedynie do celów biznesowych i upewniać się, że wszystkie transakcje są właściwie rejestrowane



- » upewniać się, że wszystkie płatności dla stron trzecich są właściwe
- » uważnie wypatrywać znaków, które mogą sugerować niewłaściwe użycie, takich jak warunki płatności niezgodne z kontraktami lub płatności do odbiorców lub lokalizacji innych niż wskazane w rejestrach.

P Mój syn musi wydrukować pięciostronicowy raport na zajęcia, zaoferowałem więc, że wydrukuję go w pracy. Jego raport wygrał szkolną nagrodę naukową i teraz syn potrzebuje 100 kopii swojego pięciostronicowego raportu. Czy mogę wydrukować je w pracy?

O Jednorazowe wydrukowanie krótkiego osobistego dokumentu jest w porządku. Jednakże drukowanie dużo dłuższych dokumentów jest nieodpowiednie. Aktywów firmy należy używać jedynie w celach biznesowych, a nie prywatnych.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerość

WYSOKIE OSIĄGNIĘCIA: dostarczanie zrównoważonej wartości



Dokładność w dokumentacji firmowej oraz oświadczeniach

Nasze zasady

Niezmiennie ważne jest, by księgi finansowe i dotyczące firmy oraz rejestry zawsze pokazywały jasny i dokładny obraz operacji i pozycji terminowych. Dokładne i kompletne rejestry wszelkiej działalności naszej firmy muszą być utrzymywane, a oświadczenia finansowe przygotowywane zgodnie z obowiązującymi standardami prawnymi, technicznymi oraz profesjonalnymi. Musimy zapewnić, że firma całkowicie stosuje się do wszelkich obowiązujących regulacji dotyczących: deklaracji podatkowych, obowiązków w zakresie importu i eksportu, prania brudnych pieniędzy, kontroli wymiany waluty itp.

Akcjonariusze, klienci, organy regulujące oraz inni udziałowcy liczą na to, że firma dostarczy dokładnych informacji na temat swojej działalności i produktów. Naszym obowiązkiem wynikającym z potrzeby uczciwości jest spełnienie tych wymagań.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem finansowym firmy, specjalistą ds. etyki lub działem finansowym Spectris S.A.

Więcej informacji: Przewodnik grupy Spectris dotyczący polityk i księgowości, oraz polityki Twojej firmy

Oznacza to, że będziemy:

- » przechowywać dokumenty i rejestry zgodnie z odpowiednimi standardami
- » rejestrować informacje finansowe zgodnie z przewodnikiem grupy Spectris
- » wykazywać uczciwość przy składaniu lub akceptowaniu wniosków o uznanie wydatków zgodnie z politykami firmy
- » unikać wpisywania świadomie nieprawdziwych lub zwodniczych informacji do wszelkich rejestrów i raportów finansowych i niefinansowych
- » dokładnie opisywać charakterystykę i wyniki produktów i usług firmy
- » niezwłocznie informować o wszelkich próbach o sfałszowanie rejestrów
- » szukać niezwłocznie porady w odpowiedzi na wszelkie sugestie, że można uniknąć podatków i cel poprzez deklarowanie niższych wartości lub płatności w walucie obcej lub innych jurysdykcjach.

P Zauważyłem, że w moim rejestrze zatrudnienia, zamiast odjąć pięć dni urlopu, które wziąłem ostatnio z bilansu dni wolnych, dodano pięć dni. Nie jest to mój błąd, mam więc ochotę nie informować o tym i wykorzystać dodatkowe pięć dni urlopu. Czy mogę to przemilczeć?

O Zdecydowanie nie. Musisz zgłosić błąd działowi HR, zespołowi odpowiedzialnemu za dodatki lub listy płac. Nieważne jest to, czy Ty popełniłeś błąd czy nie, masz obowiązek skorygować to nieporozumienie. Masz obowiązek upewnić się, że wszelkie rejestry, w tym te dotyczące urlopów i czasu pracy, są poprawne. Twój czas jest wartością dla firmy i masz obowiązek go chronić.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerść, robienie tego, co jest właściwe

UPOWAŻNIANIE: osobista własność i odpowiedzialność



Własność intelektualna

Nasze zasady

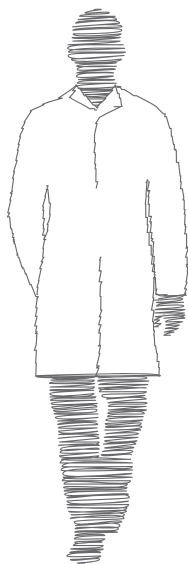
Na własność intelektualną firmy składają się innowacje i inne unikalne projekty lub materiały, które firma chroni poprzez patenty, znaki towarowe i prawa autorskie. Równie ważne są poufne informacje firmy, które zapewniają nam przewagę konkurencyjną, takie jak: tajemnice handlowe, które musimy chronić przed nieautoryzowanym ujawnieniem.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, wiceprezesem/dyrektorem odpowiedzialnym za własność intelektualną, działem prawnym, specjalistą ds. etyki oraz sekretarzem firmy Spectris S.A.

Więcej informacji: Przewodnik grupy Spectris S.A. – własność intelektualna oraz zasady Twojej firmy

Oznacza to, że będziemy:

- » chronić wszelką własność intelektualną firmy poprzez określenie jej poufności
- » informować naszego menedżera, kiedy wypracowujemy innowację, wiedzę lub inne informacje, tak by firma mogła określić czy i jak je chronić
- » upewniać się, że własność intelektualna stron trzecich zdobywana jest legalnymi kanałami, za zgodą właściciela i jest używana w projektach i systemach firmy w sposób, który nie niszczy naszych systemów i nie naraża nas na sankcje
- » używać własności intelektualnej stron trzecich jedynie zgodnie z licencjami odpowiedniego wykorzystania.



P W trakcie przyjęcia na koniec wystawy handlowej usłyszałem, jak współpracownik rozmawiał o nowym produkcie, nad którym pracuje. Produkt posiada wiele innowacji, charakterystycznych dla naszej firmy. Pewna osoba zdaje się być tym szczególnie zainteresowana. Co powinienem zrobić?

O Twój współpracownik mógł nieświadomie ujawnić poufną informację na temat własności intelektualnej firmy. Zainterweniuj w sposób profesjonalny, przerwij rozmowę i wyjaśnij współpracownikowi dlaczego.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: robienie tego, co jest właściwe

UPOWAŻNIANIE: osobista własność i odpowiedzialność

Praca z informacjami

70

SPIS TREŚCI





Praca z informacjami

Informacja biznesowa, z którą pracujemy, jest kluczowa dla naszego sukcesu. Dostarcza ważnej wiedzy, pozwalającej nam obsługiwać naszych klientów i konkurować efektywnie na rynku. Dlatego wszelkie informacje biznesowe należące do lub będące w posiadaniu firmy są chronione i muszą być odpowiednio wykorzystywane. Kiedy inni powierzają nam swoje informacje, muszą one być wykorzystywane mądrze i ostrożnie, by uzyskać dzięki nim najwyższą wartość.





Informacje poufne i zastrzeżone

Nasze zasady

Wszelkie informacje, których nie podajemy do wiadomości publicznej, mogą być uważane za poufne i zastrzeżone informacje firmy i jako takie muszą być chronione. Nasi klienci, dostawcy i inni mogą podzielić się z nami poufnymi i zastrzeżonymi informacjami. Mamy obowiązek używać informacji należących do innych, w tym klientów, innych partnerów biznesowych i posiadaczy informacji, w tym konkurencji, we właściwy sposób.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem prawnym, specjalistą ds. etyki lub działem prawnym Spectris

Więcej informacji: Zbieranie informacji o konkurencji

Oznacza to, że będziemy:

- » kiedy wymaga tego sytuacja, podpisywać umowy o poufności i nieujawnianiu informacji i wykorzystywać poufne informacje zgodnie z warunkami tych umów
- » wykorzystywać poufne informacje jedynie do celów biznesowych, chronić je przed niewłaściwym ujawnieniem lub użyciem i pozbywać się ich zgodnie z procedurami firmy
- » ujawniać informacje innym osobom jedynie wtedy, jeżeli zajdzie potrzeba biznesowa lub uzyskano autoryzację, w zależności od tego, jak bardzo są one wrażliwe
- » ujawniać informacje stronom trzecim jedynie po uzyskaniu zgody
- » przechowywać i pozbywać się poufnych informacji stronom trzecim zgodnie z warunkami odpowiednich umów o poufności



- » wykorzystywać własność intelektualną stron trzecich, taką jak artykuły chronione prawem autorskim, nazwy znaków towarowych i inne informacje wymagające otrzymania licencji, zgodnie z odpowiednimi wskazówkami i ograniczeniami
- » upewniać się, że produkty i praktyki związane z biznesem nie naruszają patentów, poufności, znaków handlowych i innych praw konkurencji lub innych stron trzecich
- » rozumieć, że wszelkie rozmowy między nami a stroną trzecią mogą być poufne, podobnie jak informacje przekazywane nam zgodnie z umową o poufności lub w trakcie tych rozmów.

P Pracowałem nad nowym projektem klienta, w którym szeroko wykorzystuje się technologie dostawcy. Klient, który podpisał z nami umowę o nieujawnianiu informacji, chce zobaczyć specyfikacje odnoszące się do wyników komponentów dostawcy. Czy przesłanie specyfikacji dotyczących tego projektu jest wskazane?

O Nawet jeżeli podpisano umowę o nieujawnianiu informacji pomiędzy klientem i Twoją firmą, nie oznacza to, że masz prawo przekazywać poufne informacje dostawcy bez ich zgody. Powinieneś omówić to ze swoim menedżerem liniowym lub działem prawnym.

JAKIE WARTOŚCI?

BEZWZGLĘDNA UCZCIWOŚĆ: szczerść, sprawiedliwość w stosunku do naszych partnerów biznesowych



Informacje wewnętrzne i handel akcjami

Nasze zasady

Informacje wewnętrzne dotyczą ważnych poufnych informacji o Spectris, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, i jeżeli są znane, mogą wpłynąć na decyzje inwestorów o zakupie lub sprzedaży akcji. Do takich informacji należą: zarobki spółki, potencjalne przejęcia, trwające procesy wprowadzania na rynek nowych ważnych produktów, wchodzenie na nowe rynki lub rekonstrukcje. Informacje wewnętrzne to ważne, poufne informacje zarówno o firmie, jak

i o partnerach biznesowych, dla których pracujemy. Kupno i sprzedaż akcji na podstawie informacji wewnętrznych jest przestępstwem ściganym na podstawie kodeksu karnego w Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych i wielu innych krajach.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem prawnym, specjalistą ds. etyki lub sekretarzem grupy Spectris

Więcej informacji: Przewodnik grupy Spectris S.A. – kodeks handlu akcjami



Oznacza to, że będziemy:

- » chronić informacje wewnętrzne i ujawniać je jedynie osobom, które potrzebują ich w swojej pracy lub są autoryzowane do ich posiadania
- » unikać używania informacji wewnętrznych w handlu akcjami Spectris lub innych firm
- » uzyskiwać zgodę sekretarza spółki Spectris S.A. przed rozpoczęciem handlu
- » unikać ujawniania informacji wewnętrznych osobom, które mogą wykorzystać je w handlu.

P Mój teść posiadał akcje Spectris przez wiele lat. Zadzwoił do mnie niedawno i zapytał czy powinien kupić więcej akcji czy sprzedać te, które posiada. Wiem, że wkrótce przekażemy oświadczenie o przejęciu firmy, które może wpłynąć na cenę akcji. Co powinienem zrobić?

O Jeżeli posiadasz informację, która nie jest powszechnie dostępna i może potencjalnie wpłynąć na cenę akcji lub decyzje inwestorów, możesz posiadać tzw. informacje wewnętrzne. Nigdy nie ujawniaj informacji wewnętrznych innym, nawet bliskiej rodzinie, gdyż może to stać się podstawą wyciągnięcia sankcji handlowych i prawnych w związku z nadużyciem informacji wewnętrznych, które mogą być poważne.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerłość, przejrzystość,

robienie tego, co jest właściwe

UPOWAŻNIANIE: ufanie pracownikom



Komunikacja zewnętrzna

Nasze zasady

Nasza reputacja jest ważna. Wiele stron zainteresowanych jest działalnością grupy: inwestorzy, organy regulujące, lokalne społeczności, prasa, potencjalni klienci, dostawcy i inni. Musimy komunikować się z nimi w sposób jasny, jednolity oraz dokładny. Ze wszystkimi stronami zewnętrznymi komunikujemy się w sposób bezpośredni, by zapewnić, że nic, co powiemy, nie będzie świadomie niedokładne lub mylące.

Oczekuje się od nas działania energicznego i skutecznego, lecz zawsze sprawiedliwego. Dlatego szczerść jest podstawą sprzedaży, marketingu i działań reklamowych. Wymaga tego nasze oddanie idei szczerści i przejrzystości.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem ds. komunikacji, kierownictwem wyższego szczebla oraz menedżerem ds. komunikacji grupy Spectris S.A.

Więcej informacji: polityka Twojej firmy dotycząca komunikacji ze stronami zewnętrznymi



Oznacza to, że będziemy:

- » przekazywać stronom informacje na temat działalności firmy tylko wtedy, jeżeli jesteśmy do tego uprawnieni
- » przekazywać wszelkie zapytania o informacje, których nie możemy udzielić, do naszego menedżera lub pracowników spółki operacyjnej lub działu prawnego
- » informować organy regulujące, które skontaktują się z nami, że nasza firma jest chętna do współpracy i że jesteśmy zobligowani przekazać ich zapytanie do odpowiedniej osoby w firmie
- » zawsze stosować ostrożność i dobrą ocenę sytuacji w rozmowach na temat Spectris, naszych spółek operacyjnych lub pracowników, w szczególności w kanałach mediów społecznościowych, oraz unikać publikowania lub informowania o wewnętrznych rozmowach lub raportach, które są tajne wewnątrz naszej firmy
- » akceptować obowiązki wynikające z użytkowania internetowych portali społecznościowych, a skoro określamy się mianem pracowników Spectris, musimy dołożyć starań, by nasz profil był zgodny z tym, jak chcemy się zaprezentować naszym współpracownikom i klientom, oraz by wszelkie informacje, które publikujemy, odzwierciedlały nasze wartości
- » upewniać się, że wszelkie nasze stwierdzenia w materiałach reklamowych i marketingowych są dokładne, poparte faktami i nie zwodzą naszych klientów odnoście naszych produktów i usług
- » upewniać się, że wszystkie nasze materiały marketingowe i promocyjne, w tym próbki na wystawy handlowe, nie zawierają informacji technicznych regulowanych przez odpowiednie przepisy eksportowe
- » unikać cytowania i podawania nazw klientów, partnerów lub dostawców bez ich wcześniejszej zgody.



P Gdy wychodziłem z biura podszedł do mnie dziennikarz, który zapytał czy mógłbym skomentować informacje o tym, że Spectris przejmie nową firmę w City. Niedawno słyszałem sugerujące to plotki. Czy mogę porozmawiać o tym z dziennikarzem?

O Nie. Grzecznie odmów komentarza i skieruj go do osoby odpowiedzialnej za komunikację zewnętrzne w Twojej firmie.

JAKIE WARTOŚCI?

BEZWZGLĘDNA UCZCIWOŚĆ: sprawiedliwość w stosunku do naszych partnerów biznesowych



Dane osobiste

Nasze zasady

Spectris zbiera informacje o pracownikach i od pracowników w związku z uzasadnionymi celami biznesowymi, takimi jak przyznawanie dodatków i inne usługi. Dokładamy starań w celu zapewnienia, że informacje o naszych pracownikach są bezpieczne i upewniamy się, że wszelkie dane personalne są odpowiednio wykorzystywane i przechowywane. Nasza kultura szacunku oznacza, że nie używamy w sposób niewłaściwy informacji będących w naszym posiadaniu.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem HR, działem prawnym, specjalistą ds. etyki lub działem prawnym Spectris

Więcej informacji: Szacunek do siebie nawzajem, zasad Twojej firmy, praw człowieka oraz zasad dotyczących ochrony danych

Niektóre regiony i kraje, takie jak kraje Unii Europejskiej, ograniczają to, jak informacje osobiste mogą być przechowywane, wykorzystywane i przesyłane pomiędzy krajami. Szanujemy to i stosujemy się do tych ograniczeń.

Oznacza to, że będziemy:

- » upewniać się, że posiadane informacje są wykorzystywane jedynie w uzasadnionych celach biznesowych
- » udostępniać informacje osobiste jedynie osobom, które potrzebują ich do wykonywania swojej pracy i są upoważnione do ich posiadania.



P Zauważyłem, że współpracownik zostawił na biurku kilka CV opisanych jako „lista kandydatów branych pod uwagę”. Moja dobra znajoma z firmy aplikowała o przeniesienie i cieszę się, że znalazła się na liście. Wysłałem jej od razu SMS z dobrą wiadomością. Czy jest to problem?

O Tak. Nie powinieneś być czytać poufnych informacji na biurku współpracownika i było to niewłaściwe, że przekazałeś znajomej informacje o rezultatach procesu wyboru kandydatów. Poufne informacje i dane personalne muszą być wykorzystywane jedynie w odpowiednim kontekście biznesowym. Twój współpracownik również ma obowiązek chronić we własnym interesie poufne informacje.

JAKIE WARTOŚCI?

BEZWZGLĘDNA UCZCIWOŚĆ: sprawiedliwość w stosunku do naszych pracowników

UPOWAŻNIANIE: osobista własność i odpowiedzialność



Systemy IT

Nasze zasady

Dbamy o uczciwość w zakresie naszych zasobów IT, wykorzystujemy je w sposób ostrożny i zgodny z procedurami firmy, oraz chronimy je przed niewłaściwym wykorzystaniem oraz możliwością narażenia na szkodę. Nasze systemy IT, programy i dane są ważnymi narzędziami w zarządzaniu naszą firmą. Integralność fizyczna i bezpieczeństwo są kluczowe w naszym działaniu i pomagają nam obsługiwać klientów w skuteczny i wydajny sposób. Do technologii informatycznych (IT) należą sieci, komputery, programy, telefony, personalne urządzenia cyfrowe, dane i systemy i dostęp do Internetu.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem IT, specjalistą ds. etyki lub działem IT grupy Spectris

Więcej informacji: zasady Twojej firmy dotyczące IT

Oznacza to, że będziemy:

- » działać zgodnie z wszelkimi wymaganymi procedurami oraz chronić systemy IT, w tym komputery stacjonarne i laptopy, przed niewłaściwym użyciem
- » działać zgodnie z wszelkimi wymaganymi procedurami oraz chronić systemy IT, w tym komputery stacjonarne i laptopy, przed niewłaściwym użyciem
- » zapobiegać uzyskaniu dostępu do systemów IT bez upoważnienia
- » unikać instalowania niezatwierdzonych, nielicencjonowanych i potencjalnie szkodliwych programów na naszych systemach
- » używać systemów przeznaczonych jedynie do celów biznesowych, ograniczając osobiste wykorzystanie do minimum
- » unikać używania firmowych komputerów w sposób niewłaściwy, np. do oglądania pornografii lub korzystania z serwisów do gier hazardowych.



P Jedna z moich współpracownic wydaje się spędzać większość czasu na portalach społecznościowych. Kiedy przełożony przechodzi koło niej, zawsze wyłącza ekran. Jest moją dobrą znajomą i nie chcę jej urazić. Co mogę zrobić?

O Twoja znajoma ryzykuje, że będzie miała kłopoty, jeżeli spędza zbyt dużo czasu na stronach wykorzystywanych w celach osobistych. Nie tylko traci ona czas, lecz także nieprawidłowo korzysta z aktywów firmy. Spróbuj porozmawiać z nią bezpośrednio, informując ją o tym, że jej zachowanie zostało zauważone. Jeżeli będzie kontynuować takie zachowanie, musisz zgłosić to menedżerowi.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: szczerść, robienie tego, co jest właściwe

Praca z naszymi społecznościami



Praca z naszymi społecznościami

Jako przedstawiciele biznesu traktujemy nasze obowiązki poważnie. Rozumiemy, że nasze obowiązki społeczne rozciągają się na społeczności, w których działamy i że mamy obowiązek chronić środowisko naturalne.





Działalność charytatywna i na rzecz społeczności

Nasze zasady

Nasza firma oferuje wsparcie i pomoc dla lokalnych organizacji charytatywnych, uczestniczących w wielu działaniach i inicjatywach edukacyjnych pomagających lokalnym społecznościom. Zachęcamy naszych pracowników do włączania się w znaczące inicjatywy charytatywne w swoich społecznościach w odpowiedzialny sposób.

Możesz porozmawiać z: menedżerem liniowym, działem HR, działem prawnym, działem ds. komunikacji lub specjalistą ds. etyki

Więcej informacji: Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji, przewodnik grupy Spectris S.A. – limity wyznaczonych organów i polityki Twojej firmy dotyczące wsparcia dla organizacji charytatywnych i społeczności

Fundusze naszej firmy, przekazywane na cele charytatywne i społecznościowe, muszą zostać zaaprobowane i właściwie rozliczone zgodnie z politykami operacyjnymi firmy.

Oznacza to, że będziemy:

- » występować o pozwolenie przed zgłoszeniem się jako wolontariusz w działaniach charytatywnych lub na rzecz społeczności w imieniu naszych firm
- » upewniać się, że fundusze firmy przeznaczone na cele charytatywne i społecznościowe rozliczone są zgodnie z wytycznymi firmy
- » upewniać się, że wszelkie datki na rzecz organizacji charytatywnych lub mecenat opiewający na kwotę większą niż 10 000 funtów muszą najpierw zostać zaaprobowane przez dyrektora grupy biznesowej, dyrektora finansowego Spectris S.A. zgodnie z limitami wyznaczonych organów, opisanymi w przewodniku grupy Spectris



- » przekazywać datki w imieniu firmy z ostrożnością, upewniając się, że datki są odpowiednie i proporcjonalne i nie sprawiają wrażenia, że są niewłaściwą płatnością lub łapówką
- » upewniać się, że wszelki wolontariat, jakiego się podejmujemy w ramach naszych osobistych zobowiązań, nie będzie w konflikcie z naszą pracą.

P Menedżer ds. zakupów w dużej firmie zgodził się przekazać mi pierwsze zamówienie i oczekuje, że przekażę datek w wysokości 200 funtów na rzecz jego ulubionej lokalnej organizacji charytatywnej, zajmującej się sportem dla młodych. Nasza firma aktywnie finansuje lokalne organizacje charytatywne. Czy te same zasady będą dotyczyć tego datku? Proszę o radę.

O Nie powinienś przekazywać datku. Choć jesteśmy oddani idei wspierania lokalnych społeczności i organizacji charytatywnych, przekazanie datku na tych warunkach mogłoby być uznane za niewłaściwą płatność lub łapówkę. Powinieneś omówić tę sprawę ze swoim menedżerem lub działem prawnym.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: robienie tego, co jest właściwe, sprawiedliwość



Działalność i wsparcie działalności politycznej

Nasze zasady

Zgodnie z polityką firmy, datki i działalność wspierająca na rzecz partii politycznych są niedozwolone.

Oznacza to, że będziemy:

- » unikać wykorzystywania funduszy, zakładów i innych aktywów firmy w celu wpłacenia składki lub datku na rzecz kandydata, partii lub celu politycznego
- » unikać wykorzystywania czasu pracy do angażowania się w czynności wspierające działalność polityczną
- » upewniać się, że osobista działalność i zaangażowanie na rzecz przekonań politycznych nie wpływają na naszą firmę.

P Członek zespołu działa aktywnie w lokalnej polityce i zdecydował się ubiegać o lokalny urząd. Nie będzie miało to wpływu na jego czas pracy. Rozwiesza plakaty swoje i swojej partii w stołówce firmowej i innych obszarach. Żadne z nich nie są obszarami widocznymi publicznie. Czy to jest w porządku?

O To co pracownik robi w swoim własnym czasie, jest jego decyzją. Rozwieszanie plakatów na terenie zakładów firmy jest jednak niedopuszczalne. Nasz kodeks jest bardzo jasny w tym zakresie: „upewnij się, że osobista działalność i zaangażowanie na rzecz przekonań politycznych nie sugerują udziału naszej firmy”.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZCIWOŚĆ: sprawiedliwość

UPOWAŻNIENIE: osobista odpowiedzialność



Szacunek dla środowiska

Nasze zasady

Jesteśmy oddani idei prowadzenia działalności w sposób, który chroni środowisko naturalne. Jako odpowiedzialni zarządcy, pracujemy ciężko, by zminimalizować wpływ naszej działalności na społeczności, w których działamy. Poważnie traktujemy ciągle zmniejszanie wpływu naszej działalności na środowisko, zachowanie i ochronę zasobów naturalnych i zarządzanie naszym zużyciem energii i wody.

Możesz porozmawiać z: menedżerem zakładów lub dyrektorem operacyjnym

Więcej informacji: Przewodnik grupy Spectris S.A. – polityka w zakresie ochrony środowiska oraz polityka w zakresie ochrony środowiska Twojej firmy

Oznacza to, że będziemy:

- » stosować się do wszelkich obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie ochrony środowiska i dążyć do najlepszych praktyk we wszystkich naszych działaniach
- » zarządzać naszymi zasobami w sposób minimalizujący zużycie surowców, odpowiednio utylizować odpady, minimalizować szkodliwe emisje oraz promować oszczędzanie energii i recycling
- » zapewniać naszych dostawców i partnerów biznesowych, że wpływ na środowisko jest kontrolowany zgodnie ze standardami akceptowanymi przez grupę
- » stosować się do wszelkich wytycznych grupy i spółek operacyjnych.



P Dwóch współpracowników wlewało zużyty olej do rury kanalizacyjnej. Wyjaśnili, że nie mieli miejsca, by go przechowywać i że nie jest toksyczny. Czy to jest w porządku?

O NNie. Powinieneś poprosić ich, by natychmiast przestali i zaangażować ekipę czyszczącą. Spectris posiada jasne reguły dotyczące utylizacji odpadów i nie należy ich ignorować. Jeżeli odmówią współpracy, musisz zgłosić tę sprawę swojemu menedżerowi lub innemu menedżerowi wyższego szczebla. Spectris może stać się obiektem dochodzenia prowadzonego przez odpowiednią agencję ochrony środowiska, prowadzącego do sankcji i potencjalnego narażenia na szkodę naszej reputacji.

JAKIE WARTOŚCI?

CAŁKOWITA UCZLIWOŚĆ: robienie tego, co jest właściwe
WYSOKIE OSIĄGNIĘCIA: działanie nienarażające na szkodę środowiska



Jak się zaangażować

Twój specjalista ds. etyki może udzielić Ci więcej informacji na temat etycznego przywództwa w spółkach operacyjnych oraz w grupie, w tym na temat tego, jak zaangażować się w inicjatywy uświadamiające i włączające oraz podzielić się pomysłami na temat tego, jak można ulepszyć nasz kodeks etyki.

Opowiedz nam pozytywne historie

Ten kodeks stale podkreśla nasz obowiązek dzielenia się informacją, jeżeli mamy obawy lub podejrzewamy naruszenia zasad kodeksu. Jednocześnie każdego dnia wielu z nas w całej grupie działa zgodnie z wartością uczciwości i robi to, co jest właściwe w trakcie pracy, dlatego chcemy usłyszeć również pozytywne historie.

Jeżeli zauważysz przykłady wybitnie etycznego przywództwa, poinformuj o nich swojego specjalistę ds. etyki.





Zasady, dalsze porady i dane kontaktowe

Kilka strategii i procedur Spectris S.A. obowiązujących w grupie wspomniano w tym kodeksie jako źródła dodatkowej informacji oraz porady w sprawach etyki. Są one wymienione poniżej:

Praca wspólna

Bezpieczeństwo i higiena pracy
Polityka praw człowieka

Praca ze współnikami i innymi udziałowcami

Polityka kontroli odpowiedzialności prawnej
Polityka należytej staranności osób trzecich
Polityka konkurencji oraz zgodności z ustawą antymonopolową
Polityka zgodności z narzędziami kontroli eksportu

Praca z aktywami firmy

Podręcznik zasad księgowości grupy
Własność intelektualna

Praca z informacjami

Kodeks handlu akcjami

Praca z naszymi społecznościami

Limity pełnomocnionych urzędów
Polityka ochrony środowiska

Dane kontaktowe sekretarza firmy Spectris, zastępcy sekretarza grupy oraz dyrektora audytu wewnętrznego znajdują się poniżej:

Telefon: +44(0)1784 470470

E-mail: ethics@spectris.com

Spectris plc

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



Gorąca linia Spectris

Jeśli chcesz podzielić się swoimi obawami lub zgłosić naruszenie zasad kodeksu, wskazówki dotyczące tego, do kogo możesz się zwrócić po dalszą poradę, zawarte są w tym dokumencie. Możesz także zgłosić naruszenie tego kodeksu lub podzielić się swoimi obawami przez Gorącą linię Spectris:

www.spectrishotline.com

pod poniższymi numerami:





Australia	1-800-339276
Austria	0800-291870
Belgia	0800-77004
Brazylia	0800-8911667
Kanada (angielski)	1-877-310-0383
Kanada (francuski)	1-855-350-9393
Chiny (południowe)	10-800-120-1239
Chiny (północne)	10-800-712-1239
Czechy	800-142-550
Dania	80-882809
Finlandia	0800-1-14945
Francja	0800-902500
Niemcy	0800-1016582
Hong Kong	800-964214
Węgry	06-800-17199
Indie	000-800-100-1071
Włochy	800-786 907
Japonia (angielski)	0066-33-112505
autoinstrukcje po japońsku	00531-121520
Meksyk (hiszpański)	001-800-840-7907
Meksyk (angielski)	001-866-737-6850

Holandia	0800-0226174
Norwegia	800-15654
Polska	0-0800-1211571
Portugalia	8008-12499
Rumunia	0808-03-4288
wykręć numer po usłyszeniu instrukcji	877-310-0383
Singapur	800-1204201
RPA	080-09-92604
Korea Południowa (angielski)	00-308-110-480
druga opcja (angielski)	00-798-11-009-8084
autoinstrukcje po koreańsku	00-798-14-800-6599
Hiszpania	900-991498
Szwecja	020-79-8789
Szwajcaria	0800-562907
Tajwan	00801-13-7956
ZEА (Zjednoczone Emiraty Arabskie)	8000-021
wykręć numer po usłyszeniu instrukcji	877-310-0383
UK (Wielka Brytania)	0800-032-8483
USA (Stany Zjednoczone Ameryki Północnej)	1-877-310-0383

Numery telefonów dostępne są również na stronie internetowej gorącej linii Spectris.



Spectris S.A.

Spectris tworzy oraz sprzedaje oprzyrządowanie i narzędzia kontroli zwiększające wydajność. Spectris obecna jest na giełdzie w Londynie (London Stock Exchange), jest zaaprobowanym członkiem zestawienia FTSE4Good – firm wykazujących odpowiedzialność społeczną oraz należy do Instytutu Etyki Biznesowej (Institute of Business Ethics).



Oprządkowanie

szeregowe



Analiza materiałów



Kontrola przemysłowa



Testy i pomiary



