



Code de
déontologie et
de conduite
professionnelle
de Nordson

Table des matières

3 Notre Code

- 3 Appliquer notre Code
- 3 Connaître et respecter toutes les règles, lois et réglementations applicables
- 4 Conséquences de la violation du Code
- 4 Nos superviseurs et responsables sont les « Maîtres » de notre Code

5 Obtenir de l'aide et signaler des infractions

- 5 Obtenir des conseils, poser des questions et soulever des préoccupations
- 6 Assistance en ligne des rapports anonymes
- 6 Politique de non-représailles
- 6 Gérer les rapports et les enquêtes

7 Nos collègues

- 7 Diversité et respect sur le lieu de travail
- 8 Confidentialité sur le lieu de travail
- 9 Sécurité sur le lieu de travail
- 9 Drogues et alcool sur le lieu de travail

10 Nos clients, fournisseurs et concurrents

- 10 Lois anti-corruption
- 12 Conformité import/export
- 12 Conflits d'intérêts
- 15 Lois antitrust/sur la concurrence
- 16 Équité
- 16 Relations avec les clients
- 17 Qualité et sécurité des produits

18 Nos actionnaires

- 18 Déclaration de situation financière
- 19 Tenue des registres
- 19 Conformité aux audits et enquêtes gouvernementales
- 19 Délits d'initiés
- 20 Protection et possession des actifs et des informations
- 21 Usage adéquat des actifs de la société
- 21 Parler d'une voix

22 Nos communautés

- 22 Contributions politiques et caritatives
- 22 Protection environnementale

23 Index des coordonnées

24 Formulaire de reconnaissance

N.B.: tout au long de ce Code, nous utiliserons parfois les termes « société », « nous » et « notre » dans le but de nous référer à Nordson Corporation et aux activités de ses filiales, ainsi qu'à ses directeurs, responsables et employés.

Politiques citées dans le présent Code

Le présent Code utilise l'italique pour citer différentes politiques et lignes directrices de Nordson. Ces documents se trouvent sur l'Intranet de l'entreprise à l'aide de la fonction recherche du site. Si vous n'avez pas accès à l'Intranet, demandez une copie de la politique citée à votre superviseur ou responsable.

Cher(ère) collègue de Nordson

L'essence même de notre Code de déontologie et de conduite professionnelle est définie dans l'Objectif de la Société Nordson :



Nordson Corporation attache une attention toute particulière à son dynamisme et à son adaptation constante à l'échelle mondiale, dans le cadre de la déontologie et du développement de la citoyenneté, de la croissance et de la production de richesses pour nos clients, nos employés, nos actionnaires et notre communauté.

À ce titre, notre code reflète l'engagement ferme de nos fondateurs à traiter toutes les circonscriptions avec honnêteté et intégrité. Nos valeurs – Intégrité, Excellence, Passion pour nos clients, Énergie et Respect des personnes – sont basées sur cet engagement, et reflètent les normes de comportement que nous devrions nous efforcer à respecter dans tous les aspects du fonctionnement de notre entreprise au nom de Nordson.

Notre Code de déontologie et de conduite professionnelle révisé, que nous nommons notre « Code » dans ce document, fournit les conseils de base nécessaires pour comprendre nos responsabilités lors des activités commerciales et dans la prise de bonnes décisions au nom de Nordson. Ce code doit nous aider à considérer la manière dont nos actions individuelles affectent l'intégrité et la crédibilité de Nordson en tant que société, et nous éviter toute situation susceptible de mener à des actions illégales ou inadéquates.

En tant que société internationale, Nordson exerce ses activités dans de nombreux pays aux lois, cultures et pratiques différentes et qui évoluent régulièrement. Il est essentiel qu'à tout moment, nous restions intègres et que nous respections les lois et réglementations qui régissent nos activités mondiales. Notre engagement à adopter un comportement éthique exige que nous établissions des normes au-delà des conditions légales minimum ou des pratiques communes de certaines régions. Cet engagement ne saurait être compromis.

Je vous invite à poser des questions si vous avez des doutes sur la validité de vos actions ou de celles d'un collègue en accord avec le Code. Aucun employé de Nordson ne subira de représailles pour un rapport en toute bonne foi. Les questions ou les rapports de violation éthiques peuvent être soumis auprès des contacts communiqués à la fin de ce Code. Connaître notre Code et s'y conformer, c'est l'essence même du succès constant de Nordson. En comprenant mieux les attentes de Nordson, nous continuons à faire les bons choix.

Cordialement,

Michael F. Hilton
Président-Directeur Général



Notre Code

Appliquer notre Code

Le Code de déontologie et de conduite professionnelle de Nordson (notre « Code ») est un guide de référence dont le but est de nous aider à prendre des décisions commerciales éthiques et adéquates. Notre Code est là pour nous guider vers la décision éthique lorsqu'il est difficile de définir la bonne marche à suivre. Il aborde quelques-uns des dilemmes éthiques les plus communs que nous pouvons affronter, et fournit des ressources utiles pour trouver une meilleure orientation et pour signaler nos inquiétudes.

Notre Code s'applique à tous les directeurs, responsables et employés de Nordson. En tous lieux où nous nous trouvons de par le monde, chacun de nous a pour devoir de satisfaire aux normes établies dans notre Code. Nous nous attendons également à ce que les représentants, les agents, les fournisseurs et les consultants de Nordson respectent des normes similaires chaque fois qu'ils agissent en notre nom.

Nous avons comme obligation commune d'exercer une activité commerciale honnête, éthique et légale, seule garante d'excellents résultats à l'échelle mondiale.

Connaître et respecter toutes les règles, lois et réglementations applicables

En tant qu'organisation internationale, nous devons rester au fait des variations des lois et réglementations d'un pays à l'autre. Nous devons suivre et nous familiariser avec les diverses lois et réglementations locales qui s'appliquent dans le cas de notre travail.

Nordson étant une société cotée en bourse aux États-Unis, nous devons impérativement respecter les lois américaines, quel que soit le pays où nous sommes implantés. En cas de divergence entre la loi américaine et la loi locale ou l'usage, prenez conseil auprès d'un de nos juristes du service juridique avant toute action.

DANS CETTE SECTION

Appliquer notre Code

Connaître et respecter toutes les règles, lois et réglementations applicables

Conséquences de la violation du Code

Nos superviseurs et responsables sont les « Maîtres » de notre Code

Si nous sommes censés connaître les directives de nos emplois, la plupart d'entre nous ne se doivent pas d'être un expert juridique. Lors de toute situation où vous doutez de la marche à suivre, contactez en premier lieu un des juristes de notre service juridique de Nordson.

Conséquences de la violation du Code

Toute infraction à notre Code pourra donner lieu à des actions disciplinaires, conformément aux lois et réglementations locales, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat. Selon la sévérité de l'incident, les individus impliqués peuvent également courir le risque de poursuites pour infractions civiles ou pénales. Il est important de garder à l'esprit que certains types de mauvaise conduite peuvent également rendre Nordson sujet à des responsabilités civiles et/ou pénales.

Nos superviseurs et responsables sont les « Maîtres » de notre Code

Les superviseurs et responsables de Nordson ont pour devoir supplémentaire d'agir comme modèles et maîtres de notre Code. En tant que leaders, ils assument la responsabilité de s'assurer que les employés qu'ils supervisent agissent conformément au Code dont ils sont familiers. Ainsi, nous superviseurs et responsables doivent veiller à ce que les employés de leurs groupes comprennent bien le Code et contrôler la conformité des décisions commerciales des employés par rapport au Code. Nous devons tous - employés, responsables et directeurs - assumer nos responsabilités tout au long de l'année, comme le souligne notre Code.

De plus, les superviseurs et les responsables doivent offrir un lieu de travail où les employés se sentent à l'aise pour poser des questions ou soulever des inquiétudes. Nordson ne tolère aucune mesure de représailles contre nulle personne, et s'attend à ce que nos responsables respectent cet engagement. Les superviseurs ou les responsables ne doivent jamais user ni tolérer des représailles contre tout employé faisant un rapport en toute bonne foi. Faire un rapport « en toute bonne foi » signifie qu'une personne, au meilleur de ses connaissances, a donné un compte-rendu honnête, précis et complet.



Les principes édictés dans le Code d'éthique de Nordson sont directement inspirés des croyances de notre fondateur Walter Nord (à gauche) et de ses fils Eric (au milieu) et Evan (à droite). Dès le début, la famille Nord a souligné que notre succès ne pouvait se concrétiser qu'en « fonctionnant au sein d'un cadre de conduite éthique et de citoyenneté éclairée ».



Obtenir de l'aide et signaler des infractions

Obtenir des conseils, poser des questions et soulever des préoccupations.

Si notre Code s'efforce d'envisager de nombreuses situations et aspects éthiques que vous pouvez retrouver au cours d'une opération commerciale, il est possible que vous ne sachiez pas comment régler une situation donnée. Auquel cas, nous vous recommandons de faire appel aux ressources de la société comme référence. Si vous demandez conseil ou cherchez à exprimer des doutes, discutez du problème en premier lieu avec votre superviseur ou responsable immédiat. Cependant, vous pouvez également contacter une des personnes listées dans l'Index des coordonnées, y compris l'assistance en ligne externe.

Nous avons pour responsabilité de signaler immédiatement tout doute ou toute infraction au Code. En portant vos doutes ou les infractions au Code à l'attention de la direction, vous aidez Nordson à respecter les normes légales et éthiques les plus strictes.

DANS CETTE SECTION

Obtenir des conseils, poser des questions et soulever des préoccupations

Assistance en ligne des rapports anonymes

Politique de non-représailles

Gérer les rapports et les enquêtes

Assistance en ligne des rapports anonymes

Là où les lois locales le permettent, vous pouvez faire un rapport anonyme en contactant l'assistance en ligne externe. Notez cependant que l'anonymat d'un rapport peut limiter notre capacité à conduire une enquête approfondie. Ainsi, lors d'un rapport, vous êtes encouragé(e) à fournir des informations détaillées, y compris votre identité. Tous les rapports seront tenus confidentiels dans la mesure requise par la loi et nécessaire pour achever une enquête.

Qu'est-ce que l'assistance en ligne externe ?

L'assistance en ligne externe est une ressource tierce que vous pouvez utiliser par téléphone ou sur le Web pour soumettre toute question ou doute, ou bien pour signaler une infraction. Lorsque vous utilisez l'assistance en ligne externe, vous avez l'option de rester totalement anonyme, lorsque ceci est conforme aux lois locales. Cette ressource est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et elle peut, si nécessaire, mettre à votre disposition des interprètes qui parlent la langue locale. L'assistance en ligne externe est gérée par une entreprise indépendante qui aide Nordson à résoudre vos problèmes. Si vous ne savez pas où poser vos questions, si vous voulez soumettre un rapport et si vous ne vous sentez pas d'utiliser un des autres contacts, vous pouvez contacter l'assistance en ligne externe en appelant un des numéros verts locaux listés dans l'index des coordonnées, ou sur le Web à l'adresse www.nordson.ethicspoint.com.

Que se passe-t-il lorsque je contacte l'assistance en ligne externe ?

Lorsque vous contactez l'assistance en ligne externe, toutes les informations que vous fournissez sont traitées en toute confidentialité, dans la mesure où cela est légalement possible. Un spécialiste fera un résumé détaillé de votre rapport et le transmettra à un membre d'équipe Nordson affecté au traitement de l'éthique pour étude, réponse et résolution. Suite à votre rapport, vous recevrez un numéro de suivi qui vous permettra d'en vérifier le statut.

Politique de non-représailles

En vue de promouvoir une culture où il est aisé de soulever et de discuter des problèmes relatifs à nos pratiques commerciales, nous devons tous nous engager à décourager les pratiques commerciales illégales et malhonnêtes. Ainsi, toute mesure de représailles, suite à une demande de conseil ou un rapport en toute bonne foi signalant des infractions commises ou suspectées, est interdite.

Tout employé qui entreprendra une action contre un autre employé pour faire un rapport pourra être sujet à une action disciplinaire, conformément aux lois et réglementations locales, allant jusqu'à un licenciement.

Gérer les rapports et les enquêtes

Nordson étudie tous les rapports dans leur intégralité et sans parti pris, dans les plus brefs délais. Notre société prendra les mesures disciplinaires ou correctionnelles appropriées dès que nécessaire. Votre participation à une enquête suite à un signalement de conduite inadéquate peut être requise. Votre coopération est nécessaire afin d'assurer que tout rapport de conduite inadéquate soit pris en charge.



Nos collègues

Diversité et respect sur le lieu de travail

Nous nous engageons à traiter nos collègues avec respect, dignité, et égalité. Ces principes contribuent à améliorer notre lieu de travail. Ainsi, nous attirons une variété de talents, de qualités et d'origines. Ces caractéristiques promeuvent notre succès.

Nordson s'engage à cultiver un environnement de travail positif où les employés sont traités sur un pied d'égalité. Nous devons par conséquent baser toutes nos décisions liées à l'emploi sur les qualifications, sans prendre en compte les caractéristiques protégées par la loi, telles que l'origine, la couleur de peau, la nationalité, la religion, le sexe, l'âge, le statut marital, le handicap physique ou mental, le statut de vétéran, la citoyenneté et l'identité sexuelle et son expression. Consultez la *Déclaration de la politique de discrimination positive* et la *Politique sur l'égalité des chances face à l'emploi* de Nordson pour obtenir plus d'informations.

Un environnement de travail positif est également un environnement libre de tout harcèlement. Bien que les définitions légales du harcèlement diffèrent selon le pays, le « harcèlement » dans notre société inclut tout contact indésirable envers une autre personne qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou choquant. Il est important de noter que le harcèlement peut être verbal ou physique, oral ou écrit, en personne ou par d'autres moyens, tels que l'e-mail. De plus, le harcèlement, lorsqu'il est inapproprié, n'est pas forcément de nature sexuelle. Les comportements potentiellement agressifs incluent les avances sexuelles, les propos raciaux ou les commentaires négatifs et les plaisanteries douteuses sur des sujets tels que l'origine, la religion ou l'ethnicité. Notre société ne tolérera aucune conduite similaire, que l'allégation pour harcèlement soit passible de poursuites ou non au regard des lois locales du pays dans lequel vous exercez une activité.

DANS CETTE SECTION

Diversité et respect sur le lieu de travail

Confidentialité sur le lieu de travail

Sécurité sur le lieu de travail

Drogues et alcool sur le lieu de travail

Égalité des chances dans l'emploi

Dans le cadre de nos engagements à respecter les autres, nous défendons les droits de l'Homme dans toutes nos opérations. Nordson respecte toutes les lois applicables sur les salaires et les horaires de travail, garantie de pratiques d'emploi égales reconnues au sein de notre main-d'œuvre internationale. De plus, nous ne faisons aucunement appel à l'emploi forcé ni aux enfants, et n'entreprenons sciemment aucune activité commerciale avec tout fournisseur ou autre partenaire commercial qui agirait autrement.

Consultez la *Politique contre le trafic d'êtres humains et l'esclavage* de Nordson pour obtenir plus d'informations.

Confidentialité sur le lieu de travail

En tant qu'employés, nous devons fréquemment fournir des données sensibles ou personnelles à nos collègues, telles que nos coordonnées ou des informations sur les rémunérations ou les bénéfices.

Incarner le Code

Q: Une collègue m'a confié que son superviseur la harcelait et l'avait attouchée de manière inappropriée lors d'une réunion. Ce n'était pas la première fois. J'ai encouragé ma collègue à signaler la situation, mais elle a peur de perdre son travail par cette action. Que dois-je faire ?

R: **Tout d'abord, suggérez à votre collègue d'informer son superviseur que ces attouchements ne sont pas consentants. Si le comportement ne cesse pas et que votre collègue a peur de signaler l'incident, vous devez alors signaler la situation à votre superviseur au service des ressources humaines. Nordson encourage tous ses employés à signaler toute violation du Code, de la politique de la société et de la loi. Le rapport de cet incident pourra aider d'autres collègues se trouvant dans la même situation. Si vous êtes superviseur ou responsable et qu'un employé vous révèle une situation similaire, vous êtes légalement contraint à signaler l'incident.**

Q: Mon superviseur a récemment annoncé qu'il décalerait la date de nos réunions d'équipe le vendredi à midi. Je lui ai expliqué que je dois prier pendant ma pause déjeuner à midi tous les jours. Mon superviseur m'a dit que si je ne pouvais assister aux réunions puisque « Votre Dieu est tellement important », je ne pourrais pas bénéficier d'une promotion. Je me sens blessé(e) et impuissant(e). Que dois-je faire ?

R: **Vous devez signaler les propos de votre superviseur auprès de votre représentant des ressources humaines immédiatement. Que les propos de votre superviseur constituent ou non une discrimination illégale, ils sont choquants et doivent être pris en compte de manière appropriée.**

Q: J'ai entendu quelqu'un raconter une blague se moquant d'un certain groupe ethnique. Je ne suis pas personnellement offensé(e) par l'histoire. Pourtant, je pense que certains de mes collègues l'ont mal prise. Que dois-je faire ?

R: **Une blague qui se moque d'un groupe ethnique, racial ou national spécifique est potentiellement offensante et inappropriée même si certains employés la trouvent anodine et amusante. Vous ne devriez pas répéter l'histoire à vos collègues pour être sûr(e) de ne choquer personne. De plus, si cela vous est possible, vous devriez suggérer à cette personne de ne pas raconter de telles blagues puisque certains employés pourraient se sentir offensés. Vous devriez également signaler l'incident à votre responsable ou à une autre personne.**

Q: Je dois travailler en étroite collaboration avec un collègue qui m'a fait des remarques suggestives à caractère sexuel par le passé. Je suis tellement mal à l'aise que je n'arrive pas à me concentrer. Que dois-je faire ?

R: **La meilleure chose à faire serait d'informer les ressources humaines de cette situation. Si vous vous en sentez capable, vous devriez parler directement à votre collègue ou à votre superviseur. Cependant, dans vos cas, un refus de votre part serait tout à fait compréhensible.**

Nous avons pour responsabilité de protéger et de respecter les informations personnelles de nos employés en accord avec les lois applicables, y compris les lois relatives à la confidentialité locale et à la protection des données. Si votre travail exige l'accès à ce type d'informations confidentielles, vous devez impérativement les protéger et à les utiliser uniquement dans la mesure nécessaire à la conduite de vos activités. Consultez la *Politique de confidentialité générale* de Nordson pour obtenir plus d'informations.

Sécurité sur le lieu de travail

Notre société s'est engagée à maintenir des conditions de travail sécurisées et saines pour chacun d'entre nous. Afin de respecter cet engagement, nous devons tous respecter les lois et les règles de sécurité, ainsi que les pratiques et les procédures de sécurité mises en place par Nordson. Vous devez signaler immédiatement toutes conditions ou pratiques dangereuses ou risquées. De plus, nous devons tous nous familiariser avec le Système de gestion de la sécurité de Nordson.

Dans le cadre de notre engagement à sécuriser notre lieu de travail, nous ne tolérons aucun acte ni aucune menace de violence par ou envers nos employés. Cela inclut les rapprochements physiques ainsi que l'intimidation ou la menace verbale. Si vous avez connaissance d'un comportement menaçant ou d'une violence potentielle ou prouvée, signalez-la immédiatement. Consultez la *Politique relative à la sécurité, à la santé et à l'environnement* de Nordson pour obtenir plus d'informations.

Drogues et alcool sur le lieu de travail

Nous avons adopté une *Politique du lieu de travail exempt de drogues avec dépistage des drogues et alcools*. Si vous êtes confronté(e) à un problème d'abus de substances et faites une démarche volontaire auprès de nous, Nordson fera de son mieux pour vous aider par le biais d'orientations et de services de désintoxication. Si vous pensez qu'un collègue est sous l'influence de drogues ou d'alcool au travail, informez immédiatement votre superviseur ou votre représentant des ressources humaines. Consultez la *politique* pour obtenir plus d'informations.

Incarner le Code

Q: Je viens juste d'obtenir une promotion pour un nouveau poste dans l'une de nos usines de fabrication. Mon superviseur m'a demandé de commencer le travail immédiatement, alors que je n'ai pas été formé(e) à la machine que je suis censé(e) utiliser. Puis-je utiliser cet équipement avant de recevoir une formation adéquate ?

R: **Non. Une formation adéquate est primordiale selon notre engagement à prévenir tout accident et blessure sur le lieu de travail. Ne vous servez pas d'un équipement si vous n'avez pas été dûment formé(e). Informez votre superviseur de votre manque de formation.**

Q: Mon superviseur me demande de ne pas signaler une blessure légère survenue récemment au travail. Je n'ai pas été absent(e) à la suite de l'incident et la récompense pour les performances de mon équipe est jugée sur la baisse du taux d'incident. Ai-je le droit de ne pas la signaler ?

R: **Non, c'est interdit. Il y a un conflit apparent entre l'incitation financière et l'exigence de signaler toutes les maladies et accidents liés au travail. Vous devez signaler toutes les blessures liées au travail, quelle qu'en soit la gravité. Le suivi des dommages corporels, y compris ceux qui n'ont entraîné aucune blessure grave ni absence au travail, nous aidera à déceler les routines susceptibles d'engendrer des incidents plus graves.**

Nos clients, fournisseurs et concurrents

Lois anti-corruption

Notre présence dans de nombreux pays du globe nous oblige à conserver notre intégrité en adhérant aux règles déontologiques les plus strictes, quelle que soit notre implantation. Ceci implique les diverses lois-anti-corruption dans toutes les juridictions où nous exerçons, y compris la loi américaine intitulée Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), la loi britannique intitulée UK Bribery Act et la Convention des Nations Unies contre la corruption. Afin de respecter ces lois et la politique de Nordson, il nous est tous, y compris les représentants de notre société, interdit de :

- **Offrir un présent de valeur à un fonctionnaire du gouvernement pour obtenir ou maintenir un échange commercial.**
- **Faire des paiements inadéquats par l'usage d'une tierce partie.**
- **Utiliser les fonds ou les actifs de la société pour influencer d'autres personnes par le biais de pots-de-vin.**

Un « pot-de-vin » est un présent de valeur donné dans le but d'influencer les actions ou décisions d'un fonctionnaire du gouvernement, d'obtenir des résultats commerciaux ou tout autre avantage inapproprié. La corruption n'est pas seulement contraire à la loi dans beaucoup de lieux, mais elle détruit également les communautés dans lesquelles nous sommes actifs.

DANS CETTE SECTION

Lois anti-corruption

Conformité à l'import/export

Conflits d'intérêts

Lois antitrust/sur la concurrence

Équité

Traiter avec les clients

Qualité et sécurité des produits

Pour ces raisons, nous ne devons jamais corrompre ou essayer de corrompre un fonctionnaire. Gardez à l'esprit que dans certains pays, les fonctionnaires incluent :

- **Les officiers, agents, et employés des gouvernements nationaux, régionaux et locaux.**
- **Le personnel militaire.**
- **Les membres des branches exécutives, législatives et judiciaires des gouvernements nationaux, régionaux et locaux.**
- **Les candidats aux élections, partis politique et agents des partis politiques.**
- **Les employés, entreprises commerciales et autres entreprises contrôlées par les gouvernements nationaux, régionaux ou locaux.**

De plus, nous ne devons jamais entreprendre nulle forme de « corruption commerciale ». La corruption commerciale est l'acte d'offrir un pot-de-vin à des clients, fournisseurs privés ou à toute personne travaillant à leur compte avec l'intention d'obtenir ou de conserver un marché. Il nous est également interdit de permettre à un tiers de nous faire des paiements indus.

De la même manière, nous avons adopté une politique de tolérance zéro pour les « pots-de-vin sous forme d'argent ». Cela signifie que nous ne pouvons ni faire ni accepter des paiements comme compensation pour prendre part à un échange commercial.

Faciliter les paiements

Dans certaines circonstances très limitées, le versement rare de petites sommes à des employés du gouvernement visant à régler les affaires de routine n'est pas considéré comme de la corruption. Cependant, la distinction est souvent difficile à faire, alors, en cas de doutes, contactez un des juristes du service juridique. De même, si vous recevez une demande de paiement de la part d'un fonctionnaire, avisez immédiatement le service juridique.

Les lois anti-corruption sont complexes, et les conséquences de leur violation sont graves. Pour cette raison, évitez toute activité susceptible d'être considérée comme paiement indu ou cadeau.

Tous les paiements permis selon ces lois anti-corruption – tels que des frais de transport raisonnables d'un fonctionnaire visitant l'un de nos locaux dans le but d'assister à un test de notre équipement – doivent être enregistrés avec précision dans notre comptabilité.

Incarner le Code

Q: J'ai prévu de payer l'addition de fonctionnaires étrangers impliqués dans un marché commercial avec Nordson lors d'un déjeuner d'affaires. Ai-je violé le FCPA ou d'autres lois anti-corruption ?

R: **Le FCPA ou toute autre loi locale n'interdit aucunement de payer un prix raisonnable pour un déjeuner d'affaires standard. Cependant, vous devez recevoir une autorisation préalable de la part de votre superviseur avant d'organiser un tel événement. Votre superviseur, ainsi que le service juridique, peuvent vous aider à déterminer les éléments susceptibles de constituer une forme de corruption.**

Q: Il a été difficile pour Nordson d'établir des marchés dans plusieurs pays. J'ai récemment rencontré un agent qui peut aider notre société à obtenir un marché dans l'un de ces pays. Puis-je prendre contact avec cet agent au nom de la société ?

R: **Ceci est autorisé, mais avant toute action, vous devez procéder préalablement à une vérification des antécédents de l'agent, comme preuve de notre diligence. Contactez un des juristes du service juridique pour obtenir un formulaire à donner à l'agent potentiel. Ce formulaire doit être complété avant toute signature d'un accord. Gardez à l'esprit que cette vérification des antécédents est également nécessaire pour les nouveaux représentants de commerce et distributeurs.**

Conformité à l'import/export

Si nous sommes une entreprise mondiale et que nos opérations et nos clients sont dispersés à travers le monde, nous devons suivre les lois et réglementations commerciales dans chaque pays où nous sommes actifs, et nous devons également appliquer les restrictions commerciales imposées par le gouvernement américain. En cas de non-respect, nous risquons de perdre le privilège des exportations dans le monde.

Les lois sur le contrôle des exportations aux États-Unis sont très strictes, et interdisent les ventes à l'exportation pour certains groupes de personnes, sociétés et pays. Ces interdictions d'exportation s'appliquent à Nordson, à nos filiales internationales et à nos distributeurs. Gardez à l'esprit qu'une « exportation » inclut les produits et équipements que nous fabriquons, ainsi que notre technologie et nos informations.

Nordson adhère également aux lois américaines anti-boycott qui nous interdisent de participer à des pratiques commerciales restrictives et à des boycotts non approuvés. Quelle que soit notre position géographique, la législation américaine nous interdit de refuser ou d'accepter de refuser de faire affaire avec :

- **Un pays boycotté ou ses ressortissants**
- **Une entreprise boycottée ou figurant sur la liste noire**

De plus, nous ne devons jamais certifier qu'une entité ne figure pas sur la liste noire ou fournir des informations sur les activités d'une entreprise avec un pays boycotté ou une entreprise figurant sur la liste noire ou sur l'origine, la religion, le genre ou la nationalité du personnel.

Nous devons signaler au gouvernement américain toute demande de participation à un boycott illégal. Ainsi, si vous croyez avoir reçu une demande de boycott ou si vous avez des questions sur les activités de boycott, vous devez absolument en informer le service juridique.

N'hésitez pas à contacter le Groupe de conformité au commerce international à l'adresse tradecompliance@nordson.com si vous avez besoin d'aide pour déterminer si vous pouvez ou non expédier un produit Nordson. Vous trouverez des informations sur notre *programme de conformité des exportations* sur l'Intranet de Nordson.

Incarner le Code

Q: Un client international refuse de fournir la totalité des informations sur le consommateur final du produit dont j'ai besoin pour évaluer la conformité aux réglementations d'exportation dans mon pays. Puis-je procéder sans ces informations ?

R: **Non. Expliquez au client que ces informations sont nécessaires aux réglementations relatives au contrôle des exportations. Si vous ne parvenez pas à obtenir ces informations du client, contactez alors le Groupe de conformité au commerce international qui vous aidera.**

Conflits d'intérêts

Nous avons tous pour devoir d'éviter tout « conflit d'intérêts ». Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un intérêt personnel ou familial interfère avec nos aptitudes à prendre des décisions commerciales sensées ou des objectifs pour le compte de Nordson. Si vous êtes conscient(e) d'un conflit potentiel, signalez-le à votre superviseur ou responsable.

Les sections suivantes fournissent des orientations pour les situations de conflit d'intérêts les plus récurrentes.

Divertissement et cadeaux

Le divertissement et les cadeaux représentent un aspect courant dans l'encouragement de relations commerciales et le développement du soutien corporatif. Cependant, il y a conflit d'intérêts d'utiliser le divertissement ou les cadeaux dans le but d'influencer une décision commerciale (et cela peut également violer les politiques de corruption mentionnées ci-dessus).

Nous vous rappelons de faire preuve de jugement et de modération lorsque vous acceptez ou donnez des cadeaux de toute sorte. Un cadeau n'est jamais permis s'il est interdit par la loi ou destiné ou est en mesure d'influencer son bénéficiaire de manière inappropriée. Un cadeau sous la forme d'argent liquide ou d'équivalent n'est jamais autorisé.

Il vaut mieux de suivre ces conseils relatifs aux cadeaux d'affaires, gratifications et primes :

- **Les cadeaux, gratifications ou primes ne devraient ni être donnés ni reçus s'il existe une attente de traitement privilégié par la suite.**
- **Les cadeaux, gratifications ou primes destinés à être donnés ou reçus sont autorisés selon toutes les lois applicables qui régissent le donateur et le bénéficiaire.**
- **La valeur du cadeau, de la gratification ou de la prime est décidée en fonction de la valeur type des cadeaux, gratifications ou primes de cette région.**

Gardez à l'esprit que les lois encadrant le don de cadeaux, faveurs et le divertissement pour tout fonctionnaire public sont bien plus strictes que celles établies dans cette section. Merci de vous référer à la section « Lois Anti-corruption » de notre Code pour plus d'informations.

Incarner le Code

Q: Mon projet de marketing a gagné le premier prix lors d'une compétition sponsorisée par une association commerciale, et j'ai reçu un prix sous forme d'argent liquide. Puis-je garder ce prix en argent ?

R: **Non. Si Nordson est fière de votre réalisation, l'acceptation du prix en argent créerait un conflit d'intérêts. Pour tous les projets réalisés en tant qu'employés de Nordson, nous ne devrions pas percevoir d'autres bénéfices financiers en dehors de notre rémunération habituelle. Contactez le Coordinateur de la déontologie et de la conformité pour connaître la meilleure manière de faire usage de votre prix. Parmi les options figurent le versement de fonds pour un événement sponsorisé par une société ou un département ou par un don à une association caritative. Vous devez également informer votre superviseur ou responsable de votre prix et de la manière dont les fonds ont été utilisés.**

Q: Un fournisseur de longue date m'a envoyé une carte-cadeau valable dans mon restaurant favori. Puis-je accepter son cadeau ?

R: **Non. Il ne faut pas l'accepter car il se présente sous la forme d'une carte-cadeau. Quel que soit le montant, Nordson interdit toute offre ou réception d'argent ou d'équivalents tels que les cartes-cadeaux ou les chèques.**

Q: Le directeur d'un fournisseur m'a offert quatre places pour un championnat de sport professionnel qui est complet depuis des mois. Je ne serai ni accompagné(e) du président ni d'un autre représentant du fournisseur lors de cet événement. Puis-je y emmener ma famille ou dois-je inviter des collègues ?

R: **En réalité, vous ne pouvez pas accepter le cadeau. Il semblerait n'y avoir aucun but commercial si vous et votre famille assistez seuls à l'événement. De plus, vous ne devriez pas accepter l'invitation car vous devrez accorder un privilège au fournisseur en retour lors d'une future transaction commerciale. Cependant, s'il est mal venu de refuser l'offre selon la culture du donateur, le cadeau peut être accepté tout en sachant qu'il doit être remis à Nordson à des fins caritatives. Si le fournisseur assiste à l'événement et vous y invite, vous pouvez accepter l'invitation tant qu'il reste conscient qu'il ne sera favorisé en aucun cas lors d'une future transaction.**

Au-delà des intérêts financiers

Il est parfaitement acceptable d'avoir des intérêts financiers dans toute société cotée en bourse, même si ladite société est un concurrent, client ou fournisseur de Nordson. Cependant, l'investissement direct ne doit pas être trop important (supérieur à 1 % des actions en circulation de la société cotée en bourse) afin de ne pas influencer, ou sembler influencer de manière raisonnable, notre jugement des questions d'entreprise. Si vous possédez déjà un fort investissement dans une telle société, informez-en l'un des juristes du service juridique.

Au-delà des opportunités d'emploi

Nous ne pouvons participer à aucun intérêt commercial ni emploi si celui-ci mène à un conflit d'intérêts ou interfère avec nos fonctions chez Nordson. En tant qu'employé chez Nordson, nous ne pouvons accepter une fonction externe chez une société fournisseur, partenaire commercial ou concurrent de Nordson. De plus, il nous est interdit d'utiliser les ressources de Nordson ou de consacrer du temps dédié à notre travail pour effectuer une tâche pour une autre société.

De plus, toute position au conseil d'administration, comme fiduciaire ou membre de toute société autre que Nordson exige l'accord écrit préalable du service juridique.

Avantages personnels illégitimes

Un conflit d'intérêts peut également avoir lieu lorsqu'un directeur, un membre, un employé ou un membre de sa famille immédiate reçoit des avantages personnels illégitimes grâce à sa position chez Nordson. De tels avantages incluent les cadeaux et prêts d'une personne avec qui Nordson collabore commercialement. Nous devons éviter d'accepter tout avantage, car cela représente une infraction à notre Code, notre politique et à la loi.

Relations personnelles

Un conflit d'intérêts, ou sa moindre apparence, pourrait également avoir lieu si nous acceptons que les relations personnelles influencent les décisions commerciales. Pour cette raison, il nous est interdit de superviser les membres de famille immédiats et ces derniers ne doivent pas relever indirectement de nous.

Les « Membres de famille immédiats » incluent les époux, enfants, enfants par alliance, parents, beaux-parents, frères et sœurs, la belle famille et tout membre de votre foyer. Si vous êtes conscients d'une telle situation, avisez votre superviseur ou responsable.

De la même manière, vous ne pouvez pas engager Nordson dans une relation commerciale avec un membre de votre famille ou avec une société au sein de laquelle un membre de votre famille est partenaire, directeur ou membre, sans avoir discuté au préalable des implications avec votre superviseur ou responsable. L'autorisation du service juridique sera également nécessaire.

Incarner le Code

Q: J'ai récemment acquis une partie d'une société qui exerce comme fournisseur pour Nordson, et je me demande si Nordson approuvera. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, puis-je placer mes intérêts au nom de mon frère ?

R: **Non. Si vous ou un membre de votre famille bénéficie directement des intérêts, il y a alors un conflit très clair quel que soit le nom sous lequel ces intérêts sont placés. Cela signifie que le conflit d'intérêts existe toujours et qu'il doit être signalé auprès du Coordinateur de la déontologie et de la conformité.**

Q: J'ai un second travail qui demande un suivi régulier par téléphone avec mes clients. Est-il acceptable que je passe des appels ou envoie des e-mails à ces clients depuis mon bureau durant ma pause déjeuner ?

R: **Non. S'il est légitime d'utiliser les ressources de Nordson, notamment les communications par e-mail ou par téléphone pour des besoins personnels occasionnels, comme un bref appel à un ami pour organiser un déjeuner, il est interdit d'utiliser les téléphones ou la messagerie de Nordson pour effectuer des tâches dans le cadre d'un travail externe.**

Lois antitrust/sur la concurrence

Nordson s'efforce d'être le leader dans toutes ses activités, mais uniquement de manière équitable. Les lois sur la concurrence varient selon le pays, mais elles partagent un but commun : protéger et préserver un marché libre qui fournit des biens de haute qualité et des services aux clients à prix raisonnable. Chacun de nous doit se plier à ces lois (parfois appelées lois « antitrust », « anti-monopole » et « anticartel ») quel que soit le pays où nous opérons.

Nous devons éviter un certain nombre de situations afin de nous conformer à ces lois. Nous ne devons pas discuter des prix ou des informations liées au prix avec nos concurrents, même lors d'une conversation informelle. Nous ne pouvons jamais conclure un accord avec un partenaire dans le but de diviser les marchés, clients et territoires. De plus, nous ne devons jamais discuter d'un boycott des clients, fournisseurs et concurrents. Si un concurrent engage une discussion de ce type avec vous, vous devez mettre un terme immédiat à la conversation et le signaler immédiatement à votre superviseur ou responsable. La simple apparence de collusion peut poser un risque important pour Nordson.

Nous sommes nombreux à participer activement à des associations commerciales. Par cette action, nous sommes en contact avec des représentants de nos concurrents. Gardez à l'esprit que les lois sur la concurrence loyale s'appliquent à la manière dont nous nous conduisons en matière d'association commerciale. Nous sommes amenés à faire plus ample connaissance avec nos concurrents lors des rencontres d'association commerciale, où il existe un risque que l'interaction sociale mène à des discussions commerciales inappropriées. Le meilleur moyen d'éviter les problèmes est de suivre les conseils de cette section lorsque vous participez à des salons professionnels ou des réunions commerciales.

Pour plus d'informations, reportez-vous à nos *Lignes directrices sur le respect des lois et des réglementations sur la concurrence déloyale* de Nordson.

Incarner le Code

Q: Alors que je parlais à une amie qui travaille pour un concurrent, elle a insinué que si je pouvais faire en sorte que Nordson augmente le prix d'un certain produit, elle s'assurerait que son entreprise facture le même prix pour un produit similaire. Que dois-je répondre à ça ?

R: **Dites à votre amie que ce n'est pas une discussion professionnelle correcte et signalez immédiatement la conversation à votre superviseur ou responsable ou à un membre du service juridique. Si vous aviez accepté cet accord, vous auriez été coupable de fixation des prix. La fixation des prix viole les lois sur la concurrence loyale et peut avoir de lourdes conséquences pour vous et Nordson.**

Q: Lors d'un congrès industriel, je déjeunais avec un groupe de représentants commerciaux de divers concurrents. L'un d'entre eux a suggéré l'idée suivante : « Nous aurions de meilleurs résultats si nous nous répartissions les territoires ». Est-ce une bonne idée ?

R: **Non. Ce commercial suggère une répartition des marchés, ce qui s'avère être une violation des lois sur la concurrence loyale. Vous devez non seulement décliner la proposition mais aussi le faire d'une façon ne laissant aucun doute sur votre objection à toute discussion. De plus, vous devez envoyer un compte-rendu écrit de l'incident et de votre départ des conversations et du groupe à votre superviseur ou responsable et à un membre du service juridique aussitôt que possible.**

Équité

Il est important de respecter les normes d'équité à tout moment. Cela signifie que notre conduite professionnelle doit toujours être guidée par notre intégrité. Il est particulièrement important pour ceux d'entre nous qui sont impliqués dans la vente ou la commercialisation de fournir des informations exactes et réelles lorsque nous représentons les avantages des produits de Nordson.

Ainsi, lorsque nous discutons de nos produits, services et prix, nous devons nous exprimer avec fidélité et précision. Cela signifie aussi que nous n'avons jamais de propos erronés ni trompeurs lorsque nous mentionnons nos concurrents ou leurs produits.

Pour rester compétitifs, nous devons connaître les pratiques commerciales de nos concurrents en nous procurant des informations de manière légale et honnête. Par exemple, il nous est interdit d'engager l'employé d'un concurrent dans le seul but d'obtenir des informations confidentielles. Il ne faut pas oublier que les employés ont signé des accords de confidentialité auxquels ils doivent se soumettre. Par conséquent, nous ne devons pas les encourager à divulguer des informations sur leur précédent employeur. Cependant, nous pouvons nous renseigner sur notre concurrent par tous les moyens disponibles auprès du public.

Pour nous aider à comprendre l'importance d'une communication honnête et précise, reportez-vous au programme *Write Smart* de Nordson, disponible sur la page Intranet de la Gouvernance d'entreprise.

Traiter avec les clients

Nous devons impérativement continuer de cultiver la confiance de nos clients. À cet effet, nous devons fournir des produits sûrs et de haute qualité qui dépassent les attentes de nos consommateurs. Dans ce but, nous encourageons une communication ouverte et constante afin de comprendre les besoins de nos consommateurs. Il est également essentiel que nous respections les spécificités des contrats entre Nordson et ses clients.

Incarner le Code

Q: Nous ne sommes pas censés dénigrer les produits de nos concurrents. Sommes-nous autorisés à montrer les différences avec nos produits et les raisons pour lesquelles nos produits sont meilleurs ?

R: **Oui. Vous pouvez faire valoir auprès des clients ou autres les raisons qui nous poussent à croire que les caractéristiques et les performances de nos produits sont meilleures que celles des produits de nos concurrents. C'est ce que nous devons faire. Cependant, il n'est pas acceptable de faire des déclarations non fondées sur les produits de nos concurrents et de les associer à des concepts tels que « camelote » et « dangereux ». En lieu et place, nous devons nous concentrer sur les données et utiliser des arguments factuels expliquant la supériorité de nos produits.**

Nordson a une culture de confidentialité à l'égard du client.

Cela signifie que les employés de Nordson doivent traiter toutes les informations non publiques que nous recevons d'un client, ou connaissons sur un client, son entreprise, ses opérations de fabrication ou ses produits, comme des informations confidentielles du client, même si aucun accord de confidentialité est en vigueur.

Les employés ne doivent pas divulguer les informations confidentielles du client aux autres employés, ou en discuter avec quiconque, excepté pour les employés qui ont besoin d'en avoir connaissance en raison de leur travail sur le projet du client.

De plus, nous traitons l'identité du client et le fait que Nordson lui fournisse ses produits comme des informations confidentielles, sauf si le client a publiquement déclaré qu'il utilisait des produits Nordson. Nous ne discutons pas de ces informations avec d'autres clients ou tiers.

Lorsque nous traitons avec des clients, nous ne devons en aucun cas :

- **Imposer des restrictions territoriales, de clientèle ou d'utilisation finale concernant l'aptitude du client à revendre nos produits sans le consentement préalable du service juridique.**
- **Tenter d'inciter le client à s'approvisionner pour la totalité de ses besoins d'un produit spécifique uniquement fabriqué par Nordson, à traiter exclusivement avec Nordson ou à ne pas acheter des produits concurrents — sauf si vous avez préalablement consulté un des juristes du service juridique et obtenu son accord.**
- **Exiger d'un client qu'il achète un produit à condition de vendre au client un autre produit.**
- **Offrir des prix, remises, rabais ou autres services similaires d'une valeur différente par rapport aux concurrents — à moins que cela ne soit nécessaire pour s'aligner sur les prix de nos concurrents, que les clients achètent sous le tarif préférentiel lié au volume, ou qu'il y ait une autre justification commerciale pour une telle action.**

Lorsque l'on parle du prix, nous pouvons fixer les prix pour nos produits et équipements, ou nous aligner sur les prix de nos concurrents. Cependant, nous ne pouvons pas donner différents prix pour les mêmes produits à des clients qui se font concurrence sans raison légale. Si vous êtes amenés à une telle situation et que vous doutez de la marche à suivre, consultez notre service juridique.

Qualité et sécurité des produits

En tant que leader de l'industrie, Nordson se consacre à l'assurance de la sécurité et de la qualité de ses produits et équipements. Notre succès constant repose sur la fourniture d'équipements sûrs, fiables et de haute qualité à nos clients. Nous devons suivre toutes les lois applicables et les réglementations relatives à la sécurité des produits, et nous devons signaler toute inquiétude liée à la sécurité d'un produit ou d'un équipement, quelle que soit la gravité du problème.

Incarner le Code

Q: Je suis employé(e) dans l'une de vos usines de fabrication ; je construis des équipements pour adhésifs thermofusibles. En temps normal, il est spécifié d'utiliser une attache particulière. Cependant, j'ai remarqué aujourd'hui que les attaches utilisées semblaient être faites d'un métal de qualité inférieur, ce qui m'a étonné. Devrais-je le signaler ?

R: **Oui, vous devriez signaler immédiatement la situation à votre superviseur ou responsable. S'il arrive que les spécificités d'un composant changent, il y a des chances que nous utilisions malencontreusement les mauvais éléments à cause d'une erreur de livraison ou autre. Un tel événement peut affecter la qualité et la sécurité de nos produits et même mettre en danger nos clients ou employés, ainsi que la réputation de Nordson.**

Nos actionnaires

Déclaration de situation financière

En tant qu'entreprise publique, nous devons impérativement maintenir des comptes précis qui donnent une image honnête et exhaustive de notre statut financier. Il nous appartient à tous de maintenir des compte-rendus fidèles. Nous pouvons le faire en vérifiant toutes les données que nous entrons dans les dossiers de la société – financiers ou autres- à des fins de précision et de complétude.

Certains employés de Nordson, à savoir le Président-Directeur Général, le Directeur Financier, les gestionnaires financiers ainsi que tout le personnel financiers et comptables, sont élevés à un niveau supérieur d'excellence. Ces employés doivent connaître les pratiques comptables, les lois et réglementations financières de la société et s'y conformer. De plus, ils doivent s'assurer que les informations contenues dans les renseignements financiers publics sont complètes, adéquates, précises et compréhensibles. Nos gestionnaires financiers doivent également :

- **Contribuer à maintenir et à évaluer les contrôles et procédures internes afin que les rapports et les divulgations de Nordson respectent les exigences des lois et réglementations applicables.**
- **Signaler immédiatement au Directeur Financier, au Coordinateur de la déontologie et de la conformité, à l'Assistance en ligne externe et/ou au président du Comité d'audit toute incohérence ou erreur susceptible nuire à nos rapports et informations publiques**
- **Interagir de manière honnête et ouverte avec les personnes qui établissent nos rapports financiers et avec nos auditeurs externes.**
- **S'assurer que les employés qui assument des fonctions de comptabilité ou de finance aient connaissance de ces principes et les respectent.**

DANS CETTE SECTION

Déclaration de situation financière

Tenue des registres

Conformité aux audits et enquêtes gouvernementales

Délits d'initiés

Protection et possession des actifs et des informations

Usage adéquat des actifs de la société

Parler d'une voix

Dans le but de conserver notre réputation en matière de rapports financiers, nous devons tous signaler toute infraction comptable ou de rapport qui vient à notre attention.

Incarner le Code

Q: Lorsque j'étais en déplacement commercial, j'ai offert un repas à un ami pour une somme raisonnable au restaurant. L'addition était plus élevée qu'un repas normal pour une personne mais certainement pas salée. Puis-je indiquer ce repas sur ma fiche de remboursement des frais ?

R: **Non. La société remboursera les frais de votre dîner mais pas ceux de votre ami. L'inscription de cette information sur votre fiche de dépenses est malhonnête et constitue une infraction à notre Code et à la politique de notre société.**

Tenue des registres

Il est de la plus haute importance de maintenir nos registres de manière adéquate en se conformant à la *Politique de tenue des registres et au calendrier de conservation des registres*. Cette politique décrit les étapes que nous devons suivre pour identifier, réserver, protéger et rendre disponibles les documents et les registres de la société.

Conformité aux audits et enquêtes gouvernementales

Si vous apprenez que vos registres sont nécessaires dans le cadre d'un procès, d'un audit ou d'une enquête en cours ou possible, il est important de prendre le plus grand soin à la conservation de ces registres. Auquel cas, vous ne devez ni détruire ni modifier les documents relatifs à cette demande. En cas de doute sur la validité de cette demande, contactez l'un des avocats du service juridique, afin que nous puissions coopérer avec la direction, les auditeurs et les enquêteurs gouvernementaux en relation avec un audit ou rapport de la société.

Si une personne, du gouvernement ou autre, demande des informations relatives à une enquête en cours sur notre société ou un collègue, vous devez demander conseil auprès d'un des juristes de notre service juridique avant de fournir une quelconque information.

Dans de tels cas, il vous faudra fournir des informations complètes et précises. Vous ne devez jamais cacher ou falsifier des informations commerciales ou tenter d'influencer ou d'induire en erreur un enquêteur, de même que vous ne devez encourager personne à un comportement incorrect. Toutes ces actions pourront être considérées comme un délit punissable qui peut mener à un licenciement, conformément aux lois et réglementations locales, et exposer la société à des poursuites pénales.

Délit d'initié

Il est possible que durant notre activité professionnelle chez Nordson nous soyons en possession de documents et d'informations privées sur notre société ou d'autres entreprises avec lesquelles nous collaborons. Nous devons éviter d'utiliser ces informations pour la prise de décisions relatives à l'achat ou à la vente de marchandises à des fins d'avantages financiers, ce qui est considéré comme un délit d'initié. Les informations sont dites « importantes » si un investisseur raisonnable les considère comme capitales dans la détermination d'un achat, d'une vente ou de la tenue des sûretés de cette société. Les informations sont dites « privées » si elles ne sont pas révélées publiquement par le biais d'un communiqué de presse, d'une publication des résultats ou de l'archivage du formulaire 8-K par la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (Securities and Exchange Commission). Voici quelques exemples d'informations importantes et privées :

- **Nouvelles de fusions ou acquisitions.**
- **Rapports des chiffres d'affaires et bénéfices trimestriels.**
- **Rapport d'une vente importante d'actifs.**
- **Fractionnement non annoncé d'actions.**
- **Changements au sein de la direction.**
- **Nouveaux produits ou développements notables.**

Les lois sur le délit d'initié interdisent la « communication d'informations privilégiées » et le passage de biens et d'informations non publiques à une autre personne utilisant ces informations pour l'achat ou la vente de marchandises. Pour empêcher cela, vous ne devez divulguer ce type d'informations – que cela s'applique à Nordson ou à une autre société – à personne en dehors de l'entreprise Nordson y compris vos amis et les membres de votre famille. Vous devez également éviter de discuter de ces informations avec des collègues à moins que les affaires que vous traitez s'y réfèrent.

Le délit d'initié et la communication d'informations privilégiées constituent des infractions à notre Code et aux lois américaines sur les valeurs mobilières. Si vous avez des questions concernant le délit d'initié ou la communication d'informations privilégiées, faites-vous conseiller auprès du service juridique et consultez la *Politique relative à la négociation des actions ordinaires de Nordson*.

Protection et possession des actifs et des informations

Nous devons tous protéger les actifs de Nordson, y compris ses propriétés physiques, intellectuelles et ses informations confidentielles.

Les actifs physiques de Nordson incluent notre équipement, nos locaux, outils de travail, fonds de la société, documents et autres.

Nous devons également utiliser ces actifs de manière adéquate.

Les « informations exclusives » incluent les brevets, prix et coûts, les documents financiers et les secrets commerciaux. De la même manière, nous devons également respecter les informations confidentielles de nos fournisseurs, concurrents et clients.

Ceci est nécessaire au maintien de notre succès et de notre performance financière élevée en tant qu'organisation mondiale. Nos informations exclusives font partie des actifs les plus précieux de la société. Nous devons tous nous assurer que les informations confidentielles et exclusives ne sont pas divulguées par erreur.

Consultez le *Programme de sécurité des informations* de Nordson pour obtenir plus d'informations.

Incarner le Code

Q: Mon ordinateur stocke une grande quantité d'informations confidentielles. Si je décide d'emporter mon ordinateur à la maison et que je dois faire un arrêt après le travail, que dois-je faire de mon ordinateur ?

R: **Apportez votre ordinateur avec vous. Ne le laissez pas dans votre voiture où il risque d'être volé. Nous devons protéger toutes les informations confidentielles de la société que nous possédons. Que ce soit pratique ou non au moment de l'action.**

Consultez le Programme de sécurité des informations et les Politiques sur les technologies de l'information pour obtenir plus d'informations sur la sécurité des ordinateurs portables et autres technologies de l'information.

Q: Un collègue d'une autre entreprise a suggéré une vidéo de formation à la production qu'il a jugée très utile à son équipe. J'aimerais la montrer à mon équipe mais elle coûte cher et je n'en ai pas les moyens. Puis-je emprunter cette vidéo et en faire une copie ?

R: **Non. Au même titre que les supports écrits, les supports vidéos sont généralement protégés par des droits d'auteur. Cela signifie qu'ils ne peuvent être copiés et qu'il est parfois condamnable d'emprunter la vidéo et de la diffuser sans l'autorisation préalable du titulaire des droits d'auteur. Si vous souhaitez montrer le programme à votre équipe, vous devez acheter une copie légale de la vidéo.**

Usage adéquat des actifs de la société

En général, nous utilisons les actifs de Nordson à des fins commerciales. Si nous sommes autorisés à faire un usage personnel d'Internet et des autres communications électroniques, cela ne doit pas perturber nos fonctions.

Nous ne devons jamais utiliser des moyens de communication fournis par la société dans un but inadapté ou malhonnête susceptible de constituer un harcèlement. Ceci inclut les ordinateurs, les smartphones, les téléphones portables et autres appareils similaires. Le mauvais usage de ces appareils inclut la communication de propos blessants ou sexuellement explicites, le visionnage de contenus obscènes ou choquants, les propos profanes, discriminatoires ou dérogatoires, ainsi que le langage abusif et la menace verbale.

Lorsque vous utilisez les appareils ou les outils de télécommunication fournis par la société, vous ne devez pas vous attendre à ce que les informations que vous envoyez ou recevez sont privées. Même si Nordson ne surveille pas constamment les communications électroniques de ses employés, la société se réserve tout de même ce droit. Notre *Politique des systèmes de communication électroniques* (« SCE ») fournit la marche à suivre et les conseils pour une utilisation adéquate de nos systèmes informatiques, réseau et autres équipements électroniques.

Médias et réseaux sociaux

Pendant les heures de travail, nous pouvons utiliser les réseaux sociaux dans le seul et légitime but de contribuer à l'activité d'entreprise, conformément à la *Politique sur les réseaux sociaux*. Qui plus est, nous ne devons jamais poster de propos pouvant être considérés comme du harcèlement ou une discrimination, révéler toute information confidentielle sur les pratiques commerciales de Nordson ou toute référence à nos clients, partenaires commerciaux ou fournisseurs sans leur consentement. Le service des communications d'entreprise maintient une présence sur les réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter et LinkedIn.

Tout communiqué officiel ou message sera traité par notre équipe chargée des communications d'entreprise ou par ses représentants au sein des unités de Nordson.

Parler d'une Voix

Pour que les communications de Nordson soient détaillées et cohérentes, seuls les porte-paroles attitrés sont habilités à communiquer avec le public au nom de Nordson. Toute demande médiatique de la part des investisseurs ou des analystes des valeurs mobilières devra être transmise à notre service des communications d'entreprise.

De plus, si vous êtes invité(e) à parler au nom de Nordson, ou de tout aspect de notre activité, vous ne serez autorisé(e) qu'avec l'accord préalable de votre responsable. Ne tentez jamais de parler publiquement de Nordson si vous n'y êtes pas autorisé(e) ou si vous n'avez pas été formé(e) à cet effet.

La *Politique des communications publiques* de Nordson vise à nous aider à éviter toute responsabilité considérable pour Nordson, ses filiales et nous-mêmes et à éviter tout dommage envers notre marque et notre réputation.

Incarner le Code

Q: Une journaliste m'a demandé de commenter mon travail. Je connais la réponse à sa question. Puis-je lui dire ce qu'elle veut savoir ?

R: **Non. Vous ne devez répondre à aucune question posée par les journalistes sauf si la société vous y autorise. Si vous avez des questions concernant votre réponse, contactez le service des communications d'entreprise.**

Nos communautés

Contributions politiques et caritatives

Nous sommes encouragés à jouer un rôle de citoyen actif. Cependant, il est important que nous ne représentions jamais Nordson lors de tout événement politique, civique ou caritatif sans le consentement préalable de notre superviseur ou responsable. À moins que Nordson ne sponsorise l'événement, la participation à ces types d'activités doit être prise sur votre temps libre et à vos frais, et ne devrait pas interférer avec vos fonctions.

Protection environnementale

Nous sommes convaincus de devoir respecter l'environnement, quel que soit le lieu de notre activité. Cela signifie mener notre activité de manière responsable sur le plan environnemental par la consommation maîtrisée d'énergie et la conformité aux lois, réglementations et permis exigés applicables. Si votre travail consiste à prendre des décisions concernant le respect de l'environnement, il est capital de connaître les diverses lois et réglementations qui ont un effet sur les tâches de votre travail. Si vous doutez d'un processus spécifique relatif à vos devoirs environnementaux, reportez-vous à notre *Politique relative à la sécurité, à la santé et à l'environnement*.

Incarner le Code

Q: Alors que je manipulais les produits liquides d'un client lors d'une démonstration en laboratoire, j'ai accidentellement renversé une partie du liquide sur le sol du laboratoire. Que dois-je faire ?

R: **Vous devez signaler l'incident à votre superviseur ou responsable aussitôt que possible et consulter immédiatement le manuel de sécurité afin de déterminer les mesures de nettoyage adéquates. Vous ne devez en aucun cas penser qu'une autre personne s'en occupera et qu'un accident est trop mineur pour causer le moindre souci. La fuite peut constituer une menace sérieuse, il est donc vital de la signaler immédiatement.**

DANS CETTE SECTION

Contributions politiques et caritatives

Protection environnementale

Index des coordonnées

ASSISTANCE EN LIGNE EXTERNE

Navex Global

Confidentiel. Disponible 24 heures sur 24, sept jour par semaine.

Etats-Unis : 1.888.391.3196

Autres pays : www.nordson.ethicspoint.com

Signalement sur internet : www.nordson.ethicspoint.com

RESPONSABLE DE L'ÉTHIQUE ET DE LA CONFORMITÉ

Gina Beredo

Directrice juridique adjointe et secrétaire adjointe

Responsable de l'éthique et de la conformité

440.414.5499

Gina.Beredo@nordson.com

COMMUNICATIONS ET RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Jim Jaye

Directeur, communications et relations avec les investisseurs

440.414.5639

Jim.Jaye@nordson.com

GRUPE DE CONFORMITÉ AU COMMERCE INTERNATIONAL

John Dillon

Vice-président, gestion de la chaîne d'approvisionnement

440.985.4275

John.Dillon@nordson.com

Mary White

Questions relatives à l'exportation

Responsable de la conformité au commerce international

440.985-4509

Mary.White@nordson.com

Bachlien Scanlan

Questions relatives à l'exportation

Spécialiste des douanes et du commerce

440.985.4542

Bachlien.Scanlan@nordson.com

Letitia Skalsky

Questions relatives à l'importation

Spécialiste de la conformité au commerce international

440.985.4653

Letitia.Skalsky@nordson.com

Barbara Kantola

Conformité des produits Responsable Santé, sécurité et environnement

440.985.4203

Barbara.Kantola@nordson.com

SERVICE JURIDIQUE

Droit commun

Robert Veillette

Vice-président, avocat général et secrétaire

440.414.5184

Robert.Veillette@nordson.com

Gina Beredo

Directrice juridique adjointe et secrétaire adjointe

440.414.5499

Gina.Beredo@nordson.com

Propriété intellectuelle

Brad Leaheey

Avocat général adjoint – Fournisseur d'informations et secrétaire adjoint

440.414.5387

JB.Leaheey@nordson.com

Ed Wasp

Avocat spécialiste des brevets

440.414.5411

Edmund.Wasp@nordson.com

Ray Slattery

Avocat spécialiste des brevets

440.414.5632

Raymond.Slattery@nordson.com

RESSOURCES HUMAINES

Contactez votre représentant local.

Formulaire de reconnaissance

En signant ci-dessous, j'accuse réception de ma copie du Code de déontologie et de conduite professionnelle de Nordson (« Code »). Je comprends que tout employé, directeur, agent, consultant et agent contractuel est tenu responsable de la connaissance et du respect des principes et des normes de ce Code.

D'autre part, je reconnais que ce Code entend donner un aperçu général des politiques de notre société et qu'il ne représente pas nécessairement toutes ces politiques et pratiques en vigueur à un moment donné. Je comprends mes responsabilités vis-à-vis des directives, ce qui inclut l'obligation de ma part à soulever des questions et des doutes en signalant à la société toute infraction suspectée aux directives et en coopérant aux investigations si on me le demande.

Enfin, je reconnais que le non-respect du Code peut mener à des actions disciplinaires, conformément aux lois et réglementations locales, voire même au licenciement.

NOM (MAJUSCULES)

DATE

SIGNATURE

Dérogations à notre Code

Le présent Code de conduite s'applique à tous les directeurs, agents et employés de Nordson. Dans les rares cas où une condition du Code est dérogée, elle ne sera effectuée que par l'usage de procédures spécifiques. Toute dérogation du Code pour les membres du conseil d'administration ou les directeurs exécutifs doit être approuvée par le conseil d'administration. Les autres dérogations doivent obtenir l'approbation écrite du conseil général. Si une telle dérogation est accordée, Nordson la divulguera immédiatement, comme cela est exigé par la loi ou par les réglementations sur les valeurs mobilières.

Veillez signer le formulaire d'Accusé de réception sur la page précédente et le renvoyer au service des Ressources Humaines de Nordson.



NOUS SOMMES NORDSON

excellence



respect d'autrui



énergie



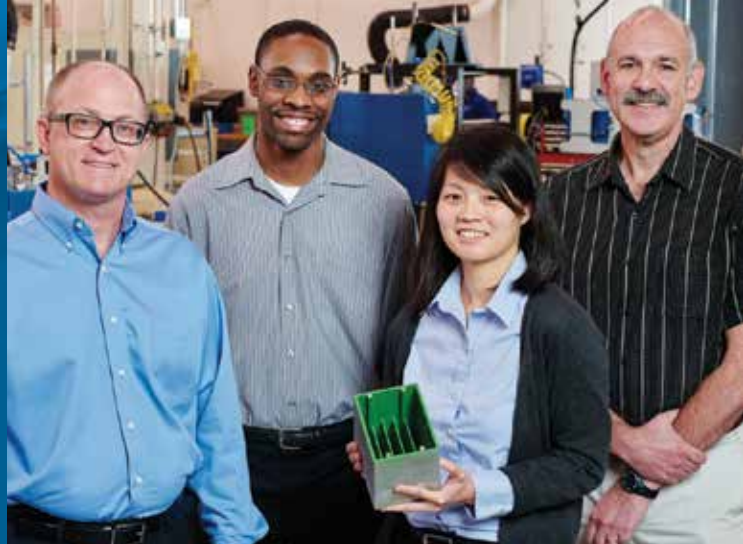
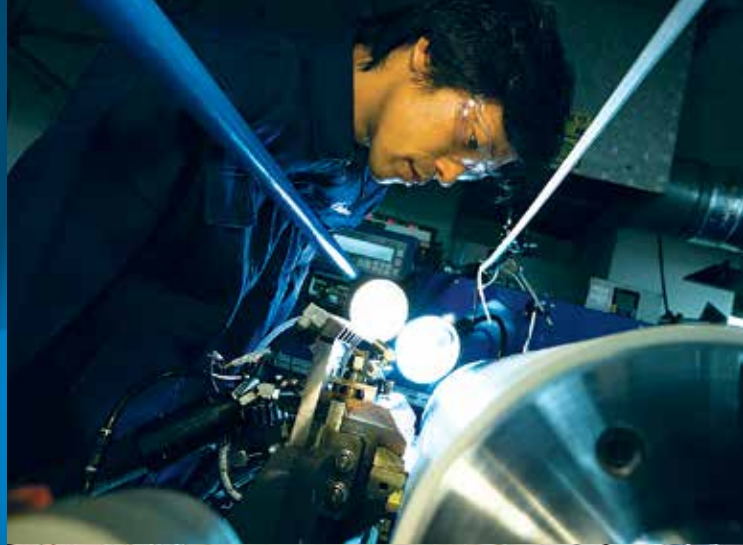
intégrité



passion du client



 Nordson



Assistance en ligne externe - Navex Global

Confidentiel. Disponible 24 heures sur 24, sept jour par semaine.

Etats-Unis :

1.888.391.3196

Autres pays :

www.nordson.ethicspoint.com

Signalement sur internet :

www.nordson.ethicspoint.com

