



Codice Etico e di Condotta Aziendale

Indice dei contenuti

3 Il nostro Codice

- 3 Applicazione del Codice
- 3 Conoscenza e rispetto di tutte le regole, le leggi e i regolamenti pertinenti
- 4 Conseguenze della violazione del Codice
- 4 I nostri supervisori e responsabili sono i “difensori” del nostro Codice

5 Ottenere assistenza e segnalare violazioni

- 5 Ottenere consulenza, porre domande e segnalare possibili violazioni
- 6 Helpline per effettuare segnalazioni in forma anonima
- 6 Politica contro le ritorsioni
- 6 Gestione delle segnalazioni e delle indagini

7 I nostri colleghi

- 7 Diversità e rispetto in ambito lavorativo
- 8 Privacy in ambiente di lavoro
- 9 Sicurezza in ambiente di lavoro
- 9 Uso di sostanze stupefacenti e alcolici in ambiente di lavoro

10 I nostri clienti, fornitori e concorrenti

- 10 Leggi in materia di corruzione
- 12 Conformità alle normative su importazioni/esportazioni
- 12 Conflitti di interessi
- 15 Leggi in materia di antitrust e concorrenza
- 16 Onestà negli affari
- 16 Onestà nei confronti dei clienti
- 17 Qualità e sicurezza dei prodotti

18 I nostri azionisti

- 18 Relazioni finanziarie e divulgazione di informazioni
- 19 Conservazione dei documenti
- 19 Conformità ai requisiti in materia di audit e indagini governative
- 19 Insider trading
- 20 Tutela dei beni e delle informazioni e relative responsabilità
- 21 Uso corretto dei beni della Società
- 21 Coerenza nelle comunicazioni

22 Le nostre comunità

- 22 Contributi politici e a scopo benefico
- 22 Tutela dell'ambiente

23 Indice dei contatti

24 Dichiarazione di presa visione

Nota: all'interno del presente Codice, i termini “Società”, “noi” e “nostro/a/i/e” si riferiscono a Nordson Corporation e alle sue società controllate, nonché ai rispettivi amministratori, funzionari e dipendenti.

Politiche citate nel Codice

Il presente Codice utilizza il corsivo all'interno del testo per fare riferimento a varie politiche e linee guida di Nordson. Questi documenti possono essere consultati sull'intranet aziendale utilizzando la funzione di ricerca del sito. In caso di impossibilità ad accedere al sito intranet, è possibile rivolgersi al proprio supervisore o responsabile per ottenere una copia di tali politiche.

Caro dipendente Nordson,

lo spirito del nostro Codice Etico e di Condotta Aziendale è riassunto dalla Missione Aziendale di Nordson:



Nordson Corporation si impegna a essere un'organizzazione di rilievo e in continua evoluzione a livello mondiale, in grado di crescere e di produrre ricchezza per i nostri clienti, dipendenti, azionisti e per le nostre comunità, nel rispetto dei principi etici e di una cittadinanza d'impresa consapevole.

Pertanto, il nostro codice riflette chiaramente la visione e i valori dei nostri fondatori, basati sull'incessante impegno a trattare chiunque con onestà e integrità. I nostri Valori—Integrità, Eccellenza, Dedizione nei confronti dei clienti, Energia e Rispetto per il prossimo—derivano dallo stesso impegno e sintetizzano la condotta che ognuno di noi deve fare il possibile per tenere sempre, in ogni circostanza in cui conduciamo affari per conto di Nordson.

La nuova versione del nostro Codice Etico e di Condotta Aziendale, di seguito denominato semplicemente "Codice", fornisce le linee guida di base necessarie alla comprensione delle nostre responsabilità in termini di conduzione d'affari e a prendere le decisioni giuste per conto di Nordson. Il Codice dovrebbe aiutarci a valutare l'impatto del nostro comportamento individuale sull'integrità e la credibilità di Nordson come azienda e ad evitare situazioni che potrebbero innescare azioni improprie o illegali.

In veste di società globale, Nordson opera in molti paesi caratterizzati da leggi, culture e pratiche in continua evoluzione e differenti. Il nostro dovere consiste nel mantenere costantemente una condotta all'insegna dell'integrità, improntata al pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti che governano la nostra attività in tutto il mondo. Il nostro impegno per una condotta etica ci richiede di osservare standard superiori agli effettivi requisiti legali o addirittura alle pratiche considerate comuni in determinate aree geografiche. Questo impegno non deve mai venir meno.

Vi esorto a porre domande qualora non siate certi della legittimità delle vostre azioni o di quelle di un collega rispetto al Codice. Nessun dipendente Nordson subirà mai alcuna ritorsione per aver effettuato una segnalazione in buona fede. Eventuali domande o segnalazioni relative a violazioni di tipo etico possono essere sottoposte utilizzando i contatti riportati in calce al presente Codice. Conoscere il nostro Codice e rispettarlo è essenziale per la continuità del successo di Nordson. Comprendendo al meglio le aspettative di Nordson, saremo in grado di continuare a fare le scelte giuste.

Cordialmente,

Michael F. Hilton
Presidente e CEO



Il nostro Codice

Applicazione del Codice

Il Codice Etico e di Condotta Aziendale di Nordson (il nostro “Codice”) è una guida di riferimento essenziale per prendere decisioni etiche e appropriate in ambito commerciale e affaristico. Il nostro Codice ci guiderà nella direzione più giusta dal punto di vista etico quando non sarà così facile scegliere la condotta più adeguata da osservare. Il documento affronta alcuni dei dilemmi etici più comuni, fornendo utili risorse presso le quali ogni dipendente potrà ottenere assistenza e segnalare le proprie preoccupazioni.

Il nostro Codice è valido per tutti gli amministratori, funzionari e dipendenti di Nordson. Indipendentemente dalla nostra area geografica, tutti noi abbiamo il dovere di soddisfare gli standard stabiliti dal nostro Codice. Anche i rappresentanti, gli agenti, i fornitori e i consulenti di Nordson sono tenuti al rispetto di standard equivalenti nello svolgimento di mansioni per nostro conto.

Condividiamo il dovere di condurre i nostri affari in maniera onesta, etica e lecita, al fine di poter continuare a ottenere risultati eccellenti su scala globale.

Conoscenza e rispetto di tutte le regole, le leggi e i regolamenti pertinenti

In veste di membri di un’organizzazione internazionale, è nostro dovere essere consapevoli del fatto che leggi e regolamenti variano da un paese all’altro. Dobbiamo pertanto conoscere e rispettare le diverse leggi pertinenti alla nostra attività a livello locale.

Nordson è una società quotata in borsa con sede negli Stati Uniti; è pertanto essenziale che rispettiamo le leggi statunitensi, indipendentemente dall’area geografica in cui ci troviamo. In caso di discrepanze tra le leggi statunitensi e le leggi o gli usi di un altro paese, è necessario consultare uno degli avvocati del nostro Dipartimento Legale prima di agire.

IN QUESTA SEZIONE

Applicazione del Codice

Conoscenza e rispetto di tutte le regole, le leggi e i regolamenti pertinenti

Conseguenze della violazione del Codice

I nostri supervisor e responsabili sono i “difensori” del nostro Codice

Ognuno di noi è tenuto a conoscere le linee guida di carattere generale riguardanti la nostra attività; tuttavia, la maggior parte di noi non ha il dovere di essere esperto in materia di legge. In qualsiasi situazione in cui non si è certi della giusta condotta da tenere, è opportuno contattare come prima cosa uno degli avvocati del Dipartimento Legale di Nordson.

Conseguenze della violazione del Codice

Qualsiasi violazione del Codice può essere soggetta ad azioni disciplinari, conformemente alle leggi e ai regolamenti locali, che possono arrivare a includere il licenziamento. A seconda della gravità dell'accaduto, gli individui coinvolti possono essere perseguibili a livello civile o penale. È importante tenere presente che alcune violazioni delle norme di condotta possono determinare la responsabilità civile e/o penale di Nordson.

I nostri supervisori e responsabili sono i “difensori” del nostro Codice

I supervisori e responsabili di Nordson hanno l'ulteriore dovere di tenere una condotta esemplare e di garantire il rispetto del nostro Codice. In quanto figure dirigenziali, essi hanno la responsabilità di garantire la conoscenza e il rispetto del Codice da parte dei dipendenti da loro supervisionati. I nostri supervisori e responsabili hanno pertanto il dovere di garantire la comprensione del Codice da parte dei dipendenti del proprio gruppo, nonché di monitorare le decisioni dei propri dipendenti, assicurandosi che siano conformi alle disposizioni del Codice. Ogni dipendente, funzionario e amministratore ha il dovere di certificare la correttezza della propria condotta, così come illustrata all'interno del Codice, con frequenza annuale.

Oltre a ciò, i supervisori e i responsabili sono tenuti a mantenere un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di porre domande o di effettuare segnalazioni. Nordson non tollera alcuna forma di ritorsione ai danni di chicchessia e pretende dai propri leader il massimo impegno in tal senso. È dovere di ogni supervisore o responsabile evitare sempre di esercitare o di tollerare qualsiasi tipo di ritorsione nei confronti dei dipendenti che effettuano segnalazioni in buona fede. Effettuare una segnalazione “in buona fede” significa riportare un fatto in maniera onesta, accurata e completa, in base alle informazioni di cui si è effettivamente a conoscenza.



I principi del Codice etico di Nordson derivano direttamente dalle convinzioni del nostro fondatore Walter Nord (a sinistra) e dei suoi figli Eric (al centro) ed Evan (a destra). Fin dall'inizio, i Nord hanno enfatizzato che il nostro successo poteva verificarsi solo “operando nel quadro del comportamento etico e della cittadinanza illuminata”.



Ottenere assistenza e segnalare violazioni

Ottenere consulenza, porre domande e segnalare possibili violazioni

Benché il nostro Codice cerchi di affrontare il maggior numero possibile di situazioni di natura legale ed etica che possono verificarsi nel corso della normale attività lavorativa, è probabile che in alcuni casi la soluzione non appaia immediata. In questi casi, è opportuno usufruire delle risorse della Società per ottenere consulenza. Chiunque desideri ottenere consulenza o effettuare una segnalazione deve, come prima cosa, discutere il problema col proprio immediato supervisore o responsabile. In alternativa, è possibile contattare una delle risorse elencate alla sezione Indice dei contatti, fra cui la nostra Helpline esterna.

Abbiamo la responsabilità di segnalare immediatamente qualsiasi violazione o sospetta violazione del Codice. Nel sottoporre le proprie preoccupazioni o un'avvenuta violazione all'attenzione della dirigenza, i dipendenti aiutano Nordson a osservare gli standard legali ed etici più rigorosi.

IN QUESTA SEZIONE

Ottenere consulenza, porre domande e segnalare possibili violazioni

Helpline per effettuare segnalazioni in forma anonima

Politica contro le ritorsioni

Gestione delle segnalazioni e delle indagini

Helpline per effettuare segnalazioni in forma anonima

Quando le leggi locali lo consentono, è possibile effettuare segnalazioni in forma anonima contattando la nostra Helpline esterna. È opportuno tenere presente che le segnalazioni anonime possono limitare la capacità della società di condurre indagini esaustive. I dipendenti sono pertanto incoraggiati a fornire informazioni dettagliate, anche in merito alla propria identità, nell'effettuare una segnalazione. Tutte le segnalazioni saranno mantenute nel più stretto riserbo, nel rispetto delle leggi e nella misura consentita con riferimento al completamento delle indagini.

La nostra Helpline esterna

La Helpline esterna è una risorsa gestita da terzi attraverso la quale i dipendenti possono sottoporre domande, dubbi o segnalare violazioni, sia telefonicamente sia online. I dipendenti che si rivolgono alla Helpline hanno la possibilità di mantenere il completo anonimato, ove consentito dalle leggi locali. La risorsa è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e, se necessario, si avvale di interpreti che parlano la lingua dei dipendenti. La Helpline è gestita da una società indipendente, che assiste Nordson nella risoluzione dei problemi segnalati dai dipendenti. In caso di dubbi relativi alla figura alla quale rivolgersi o qualora si desideri effettuare una segnalazione e ci si senta a disagio a rivolgersi agli altri contatti, è possibile contattare la Helpline chiamando uno dei numeri verdi elencati alla sezione Indice dei contatti, oppure visitando il sito www.nordson.ethicspoint.com

Gestione delle segnalazioni da parte della Helpline esterna

Quando un dipendente contatta la Helpline esterna, le informazioni fornite vengono mantenute nel più stretto riserbo, nella misura consentita. Un esperto elaborerà una sintesi dettagliata della segnalazione, inoltrandola poi a un team Nordson preposto alla risoluzione dei problemi di natura etica, che la esaminerà, definendo le misure necessarie per la sua risoluzione. In seguito alla segnalazione, il dipendente riceverà un codice che gli consentirà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

Politica contro le ritorsioni

Per promuovere una cultura che favorisca la libera discussione e segnalazione di problematiche concernenti le nostre pratiche aziendali, è importante che ognuno di noi si impegni a scoraggiare l'uso di prassi aziendali illecite o non etiche. Non è pertanto consentito alcun atto di ritorsione in seguito alla richiesta di consulenza o alla segnalazione in buona fede di violazioni, sia effettive sia presunte.

I dipendenti che agiscono a danno di altri dipendenti in seguito a una segnalazione potranno essere soggetti a sanzioni disciplinari, conformemente alle leggi e ai regolamenti locali, che possono arrivare a includere il licenziamento.

Gestione delle segnalazioni e delle indagini

Nordson effettua indagini tempestive ed esaustive su tutte le segnalazioni ricevute, senza pregiudizio alcuno. La nostra Società adotterà misure correttive o disciplinari adeguate ogni volta che lo riterrà necessario. È possibile che ai dipendenti sia richiesto di partecipare a indagini relative a segnalazioni di cattiva condotta. La collaborazione dei dipendenti è essenziale al fine della risoluzione delle problematiche segnalate.



I nostri colleghi

Diversità e rispetto in ambito lavorativo

Ci impegniamo a trattare i nostri colleghi con rispetto, dignità e lealtà. L'osservanza di questi principi rende migliore il nostro ambiente di lavoro, garantendoci un afflusso continuo e diversificato di talenti, competenze ed esperienze professionali. Questi aspetti favoriscono il nostro successo.

Nordson si impegna a garantire la presenza di un ambiente di lavoro positivo, in cui i dipendenti sono trattati equamente. Ognuno di noi è pertanto tenuto a basare le proprie decisioni in ambito lavorativo esclusivamente sulle qualifiche professionali, indipendentemente dalle caratteristiche tutelate dalla legge, quali razza, etnia, origine nazionale, religione, sesso, età, stato civile, disabilità fisica o mentale, stato di veterano, cittadinanza, identità ed espressione di genere oppure orientamento sessuale. Consultate la *dichiarazione sulla Politica di Azione Affermativa e la Politica di Pari Opportunità d'Impiego* per maggiori informazioni.

Per essere positivo, un ambiente di lavoro dev'essere completamente esente da episodi di molestie. Benché la definizione legale del termine "molestie" possa variare a seconda del paese, la nostra Società intende per "molestie" qualsiasi forma di condotta sgradita nei confronti di un'altra persona, che possa creare un clima lavorativo intimidatorio, ostile o offensivo. È importante tenere presente che le molestie possono essere di tipo verbale o fisico, avvenire in forma parlata o scritta, di persona o attraverso altri mezzi, fra cui la posta elettronica. Inoltre, le molestie sessuali non sono le uniche ad essere considerate inappropriate. I comportamenti potenzialmente offensivi comprendono avance sessuali, insulti razziali o commenti o battute di tipo denigratorio su argomenti quali razza, religione ed etnia. La nostra Società non tollera alcuna forma di condotta di questo tipo, indipendentemente dalla sua perseguibilità legale nel paese in cui essa si verifica.

IN QUESTA SEZIONE

Diversità e rispetto in ambito lavorativo

Privacy in ambiente di lavoro

Sicurezza in ambiente di lavoro

Uso di sostanze stupefacenti e alcolici
in ambiente di lavoro

Pratiche di assunzione eque

In linea col nostro impegno al rispetto del prossimo, sosteniamo i diritti umani in tutte le nostre sedi. Nordson osserva scrupolosamente le leggi in materia di salario e orari di lavoro, garantendo l'adozione di pratiche di assunzione eque a beneficio dei nostri dipendenti di tutto il mondo. Oltre a ciò, la società non si avvale di lavoro minorile o forzato e non conduce affari con fornitori o con organizzazioni che non rispettano i medesimi principi, in base alle informazioni a sua disposizione. Consultare la *Politica contro la schiavitù e il traffico di esseri umani* per maggiori informazioni.

Privacy in ambiente di lavoro

In veste di dipendenti, spesso dobbiamo fornire dati sensibili o d'identificazione personale ai nostri colleghi, ad esempio i nostri contatti o i dati relativi al nostro stipendio o ai nostri benefit. È nostra responsabilità tutelare e rispettare i dati personali privati dei nostri colleghi ai sensi di tutte le leggi pertinenti, fra cui le leggi locali in materia di privacy e tutela dei dati. Tutti i dipendenti il cui lavoro prevede l'accesso a questo tipo di dati riservati devono prestare particolare attenzione, tutelandoli e utilizzandoli esclusivamente ai fini dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative. Consultare la *Politica generale sulla sicurezza dei dati personali* di Nordson per maggiori informazioni.

Vivere il Codice

D: Una collega mi ha confidato di essere vittima di molestie da parte del suo supervisore che durante una riunione l'ha toccata in maniera inappropriata. Non era la prima volta che si comportava così. Ho esortato la mia collega a segnalare l'accaduto, ma lei teme di perdere il lavoro se lo farà. Come devo comportarmi?

R: **Per prima cosa, è bene suggerire alla propria collega di dire al suo supervisore che la sua condotta non è gradita. Se la situazione non cambia e se la collega non si sente a proprio agio a segnalare l'accaduto, è necessario riportare la situazione al proprio supervisore o al reparto Risorse Umane. Nordson incoraggia ognuno di noi a riportare qualsiasi violazione del nostro Codice, della politica della Società o della legge. In questo caso, la segnalazione dell'accaduto potrebbe essere d'aiuto ad altri colleghi in situazioni simili. I supervisori o responsabili che ricevono segnalazioni analoghe hanno l'obbligo legale di riportare l'accaduto.**

D: Il mio supervisore ha recentemente annunciato che le riunioni del mio team si terranno ogni venerdì, a mezzogiorno. Gli ho spiegato che ogni giorno a mezzogiorno devo pregare durante la pausa pranzo. Il mio supervisore mi ha risposto che, non potendo partecipare agli incontri, visto che "il tuo Dio è così importante", non sarò preso in considerazione per eventuali promozioni. Mi sento offeso e non so come reagire. Come devo comportarmi?

R: **In questo caso i commenti del supervisore devono essere riportati immediatamente al proprio rappresentante delle Risorse Umane. I commenti del supervisore sono di natura offensiva e saranno adottate misure disciplinari adeguate, indipendentemente dal fatto che tali commenti siano sanzionati dalla legge o meno.**

D: Ho sentito una barzelletta che prende di mira un determinato gruppo etnico. La barzelletta non mi offende, tuttavia ritengo che alcuni dei miei colleghi non la troverebbero affatto divertente. Come devo comportarmi?

R: **Le barzellette che deridono persone di una determinata razza, nazionalità o etnia sono potenzialmente offensive e inappropriate, anche se alcuni dipendenti possono trovarle divertenti e "innocue". È opportuno evitare di ripetere la barzelletta ai colleghi per non rischiare di offendere qualcuno. Inoltre, se ci si sente a proprio agio nel farlo, è bene suggerire al collega in questione di non raccontare simili barzellette, poiché alcuni colleghi potrebbero trovarle offensive. È poi necessario riportare l'accaduto al proprio responsabile o a un'altra risorsa.**

D: Per un incarico che mi è stato assegnato devo lavorare a stretto contatto con un collega che in passato ha fatto commenti a sfondo sessuale su di me. Mi mette così a disagio che non riesco a concentrarmi. Come devo comportarmi?

R: **La cosa migliore da fare sarebbe riferire la situazione alle Risorse umane. Se non crea disagio, se ne dovrebbe parlare direttamente al proprio collega o supervisore, anche se, data la specifica situazione, sarebbe comprensibile se si scegliesse di non farlo.**

Sicurezza in ambiente di lavoro

La nostra Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti. In linea con questo impegno, ognuno di noi deve ritenersi responsabile dell'osservanza delle leggi e dei regolamenti in materia di sicurezza, nonché delle pratiche e delle procedure di sicurezza implementate da Nordson. Qualsiasi condizione o pratica a rischio o non sicura dev'essere riportata immediatamente. Ogni dipendente è inoltre tenuto a prendere dimestichezza col *Sistema di gestione della sicurezza* di Nordson.

Alla luce del nostro impegno per la sicurezza in ambiente di lavoro, non tolleriamo alcun atteggiamento intimidatorio o violento fra dipendenti. Tali atti includono sia gli episodi di violenza fisica sia le espressioni verbali di tipo intimidatorio o minaccioso. Chiunque sia a conoscenza di episodi di comportamento intimidatorio o violento, effettivo o presunto, è tenuto a segnalarli prontamente. Consultare la *Politica su Sicurezza, salute e ambiente* di Nordson per maggiori informazioni.

Uso di sostanze stupefacenti e alcolici in ambiente di lavoro

La Società ha adottato una *politica contro l'uso di sostanze stupefacenti e alcolici in ambiente di lavoro*. Nordson farà del suo meglio per aiutare i dipendenti che dichiarano spontaneamente di avere problemi relativi all'uso di sostanze stupefacenti, fornendo loro assistenza attraverso programmi di riabilitazione e indirizzandoli a strutture adeguate. Se si ritiene che un collega sia sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o alcolici durante il lavoro, è necessario informare immediatamente il proprio supervisore o rappresentante Risorse Umane. Consultare la *Politica* per maggiori informazioni

Vivere il Codice

D: Sono stato recentemente promosso a una nuova posizione in uno dei nostri stabilimenti produttivi. Il mio supervisore mi ha chiesto di iniziare subito a lavorare, benché io non abbia ricevuto alcun addestramento relativo ai macchinari che dovrò usare. Posso iniziare a usare le apparecchiature senza aver ricevuto una formazione adeguata?

R: **No. Una formazione adeguata è fondamentale, in linea col nostro impegno per la prevenzione di incidenti e infortuni sul lavoro. I dipendenti devono evitare di utilizzare apparecchiature per le quali non hanno ricevuto una formazione specifica. Al contrario, devono informare il proprio supervisore riferendogli di non essere in possesso della formazione adeguata.**

D: Il mio supervisore mi ha chiesto di non riportare un infortunio non grave recentemente verificatosi al lavoro. In seguito all'infortunio non ho perso ore di lavoro; inoltre, le prestazioni del mio team saranno premiate se il nostro tasso di infortuni risulterà diminuito. Faccio bene a non segnalare l'accaduto?

R: **No, è un atteggiamento da evitare sempre. In apparenza, esiste un conflitto fra gli incentivi economici e la necessità di riportare gli infortuni e le malattie professionali. Tutti gli infortuni sul lavoro devono essere riportati, indipendentemente dalla loro gravità. Il monitoraggio degli infortuni, compresi quelli in cui non si sono verificate lesioni gravi o non sono state perse ore di lavoro, consente alla società di individuare fattori che potrebbero causare incidenti più gravi.**

I nostri clienti, fornitori e concorrenti

Leggi in materia di corruzione

La nostra presenza in numerosi paesi del mondo richiede il mantenimento della nostra integrità mediante l'osservanza degli standard etici più elevati, ovunque operiamo. Questo significa attenersi alle diverse leggi in materia di corruzione, fra cui lo U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) statunitense, lo UK Bribery Act del Regno Unito e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, indipendentemente dal paese in cui ci troviamo. Al fine di rispettare queste leggi e la politica di Nordson, a ognuno di noi, compresi i rappresentanti della Società, è proibito:

- **Offrire beni di valore a funzionari governativi per instaurare o mantenere rapporti d'affari**
- **Effettuare pagamenti impropri attraverso terzi**
- **Utilizzare fondi o beni della società per influenzare altre persone mediante corruzione.**

La "corruzione" consiste nell'offerta di beni di valore, con l'intento di influenzare le azioni o le decisioni di un funzionario governativo, ottenere un lavoro o qualsiasi altro vantaggio improprio. Non solo la corruzione è illegale in molti paesi, ma è anche una pratica deleteria per le comunità in cui operiamo. Ecco perché è sempre necessario evitare di corrompere o di tentare di corrompere i funzionari governativi.

IN QUESTA SEZIONE

Leggi in materia di corruzione

Conformità alle normative su importazioni/esportazioni

Conflitti di interessi

Leggi in materia di antitrust e concorrenza

Onestà negli affari

Onestà nei confronti dei clienti

Qualità e sicurezza dei prodotti

È bene tenere presente che, in alcuni paesi, rientrano nella categoria dei funzionari governativi:

- **I funzionari, dipendenti e agenti di enti governativi nazionali, regionali o locali**
- **I dipendenti di enti militari**
- **I membri dei settori esecutivo, legislativo e giudiziario di governi nazionali, regionali o locali**
- **I candidati a cariche politiche, i partiti politici e i funzionari di partito**
- **I dipendenti di governi nazionali, regionali o locali, oltre alle attività commerciali o ad altre organizzazioni da essi controllate**

Siamo inoltre tenuti a evitare qualsiasi forma di corruzione commerciale. La “corruzione commerciale” consiste nell’offerta di denaro o altri beni a clienti privati, fornitori o ai relativi dipendenti, con l’intento di instaurare o di consolidare una relazione commerciale. Nordson proibisce inoltre il versamento di pagamenti impropri ad opera di terzi per nostro conto.

La società ha adottato una simile politica di tolleranza zero per le “tangenti”. Ciò significa che non è consentito effettuare o ricevere pagamenti come compensi per la partecipazione a un accordo d'affari.

Pagamenti agevolanti

In alcuni rari casi, effettuare un pagamento occasionale, di entità ridotta, a favore di dipendenti governativi, allo scopo di velocizzare il disbrigo di pratiche ordinarie, non è considerato un atto di corruzione. Tuttavia, la linea di demarcazione fra lecito e illecito è spesso alquanto labile; in caso di incertezze è pertanto opportuno consultare uno degli avvocati del Dipartimento Legale. Inoltre, se si ricevono richieste di pagamento da funzionari governativi, è necessario informare immediatamente il Dipartimento Legale.

Le leggi in materia di corruzione sono complesse, e le conseguenze della loro violazione sono gravi. Per questo motivo, i dipendenti sono tenuti a evitare qualsiasi offerta interpretabile come pagamento o omaggio illecito.

I pagamenti consentiti dalle leggi in materia di corruzione, ad esempio le ragionevoli spese di viaggio di un funzionario governativo in visita presso uno dei nostri stabilimenti per assistere al collaudo di un’apparecchiatura, devono essere accuratamente riportati nei nostri registri contabili.

Vivere il Codice

D: Presto riceveremo la visita di alcuni funzionari governativi che intrattengono rapporti d'affari con Nordson e che saranno nostri ospiti a pranzo. Questo rappresenta una violazione dell'FCPA o di altre leggi in materia di corruzione?

R: **Se di entità ragionevole, il costo di un normale pranzo di lavoro con un funzionario governativo non è generalmente proibito dall'FCPA né dalle leggi locali. Tuttavia, è necessario ottenere l'autorizzazione del proprio supervisore o responsabile prima di organizzare il pranzo. Il supervisore o responsabile, insieme al Dipartimento Legale, possono aiutare a individuare i casi che possono apparire come episodi di corruzione.**

D: Nordson ha avuto difficoltà a consolidare la propria attività in alcuni paesi. Di recente, ho conosciuto un agente che può aiutare la nostra Società a espandere la propria attività in uno di questi paesi. Posso avvalermi dei servizi di quest'agente per conto della Società?

R: **Sì, è possibile, ma soltanto dopo che la Società avrà effettuato un controllo sulle attività precedenti dell'agente, in linea con la propria politica di due diligence. È necessario contattare uno degli avvocati del Dipartimento Legale e ottenere un modulo, che l'agente dovrà compilare. Prima di stipulare qualsiasi contratto è necessario completare il modulo. È bene tenere presente che la stessa procedura di controllo è prevista anche per i nuovi distributori e rappresentanti vendite.**

Conformità alle normative su importazioni/esportazioni

Essendo una società globale, con sedi e clienti in ogni parte del mondo, dobbiamo osservare le leggi e i regolamenti commerciali di ognuno dei paesi all'interno dei quali operiamo, nonché le restrizioni commerciali previste dal governo statunitense. In caso contrario, rischiamo di compromettere la nostra possibilità di esportare beni nel mondo.

Le leggi statunitensi in materia di controllo delle esportazioni sono alquanto rigorose e non consentono l'esportazione di beni a determinati gruppi di persone, società e paesi. I divieti relativi all'esportazione sono validi sia per Nordson che per le sue società controllate e i suoi distributori a livello internazionale. È importante ricordare che il termine "esportazione" si riferisce ai prodotti e alle apparecchiature che produciamo, ma anche alle nostre tecnologie e alle informazioni in nostro possesso.

In caso di domande sulla conformità alle normative su importazione/esportazione, inviare un'e-mail a tradecompliance@nordson.com

Nordson aderisce inoltre alle leggi statunitensi contro il boicottaggio, che vietano la partecipazione a pratiche commerciali restrittive o a iniziative di boicottaggio non autorizzate. A prescindere dalla località in cui ci si trova, la legislazione statunitense proibisce di rifiutarsi, o di accettare di rifiutarsi, di avviare rapporti commerciali con:

- **un paese boicottato o i suoi cittadini**
- **un'azienda boicottata o inserita in una lista nera**

Inoltre, non ci è mai consentito certificare che un'entità non è inserita in una lista nera o fornire informazioni concernenti le attività di un'azienda con un paese boicottato o con un'azienda inserita in una lista nera o dati che riguardano razza, religione, sesso o origine nazionale del personale.

È nostro dovere riportare al governo statunitense qualsiasi richiesta di partecipazione a iniziative di boicottaggio non autorizzate. Pertanto, chiunque ritenga di aver ricevuto una richiesta di partecipazione a iniziative di boicottaggio o abbia domande da porre in merito deve rivolgersi al nostro Dipartimento Legale.

Per eventuali richieste di assistenza in merito all'esportazione di prodotti Nordson, è necessario contattare il gruppo Conformità commerciale globale all'indirizzo tradecompliance@nordson.com. È possibile reperire ulteriori informazioni sul nostro *Programma di conformità delle esportazioni* all'interno del sito intranet Nordson.

Vivere il Codice

D: Un cliente estero si rifiuta di fornire informazioni esaustive sull'utente finale del prodotto, necessarie all'osservanza dei regolamenti sull'esportazione vigenti nel mio paese. Posso procedere senza queste informazioni?

R: **No. È opportuno spiegare al cliente che tali informazioni sono necessarie al rispetto dei regolamenti in materia di controllo delle esportazioni. Qualora non sia possibile ottenere le informazioni necessarie dal cliente, contattare il gruppo Conformità commerciale globale per ottenere assistenza.**

Conflitti d'interessi

Ognuno di noi deve evitare i conflitti d'interessi. Esiste un "conflitto d'interessi" quando gli interessi personali o familiari di un individuo interferiscono con la sua capacità di prendere decisioni per conto di Nordson con buon senso e obiettività. I dipendenti a conoscenza di un potenziale conflitto d'interessi sono tenuti a informare il proprio supervisore o responsabile.

Le sezioni seguenti approfondiscono ulteriormente alcuni esempi comuni di conflitto d'interessi.

Intrattenimenti e omaggi

Lo scambio di omaggi e intrattenimenti è una pratica comune per il consolidamento e il miglioramento delle relazioni d'affari. Tuttavia, l'uso di intrattenimenti o omaggi per influenzare una decisione affaristica dà luogo a un conflitto d'interessi (e può costituire violazione delle leggi in materia di corruzione, discusse in precedenza). Il buon senso e la moderazione sono il metro di giudizio migliore per l'offerta o l'accettazione di omaggi di qualsiasi natura. Un omaggio non è mai consentito se proibito dalla legge, oppure se inteso o interpretabile come tentativo di influenzare il destinatario in modo improprio. Non sono inoltre consentiti i doni sotto forma di somme in denaro o equivalenti.

È opportuno attenersi a queste semplici linee guida sugli omaggi e sulle gratifiche:

- **Mai offrire né accettare omaggi o gratifiche se il loro scopo finale è quello di ricevere un trattamento di favore in cambio.**
- **Gli omaggi e le gratifiche offerti o ricevuti devono essere consentiti da tutte le leggi pertinenti, valide sia per chi offre sia per chi riceve.**
- **Il valore dell'omaggio o della gratifica dev'essere quello di un omaggio o di una gratifica tipicamente offerti in ambito affaristico e conforme alle pratiche normalmente in uso nell'area geografica in questione.**

Le regole riguardanti l'offerta di omaggi, favori e intrattenimenti a funzionari governativi sono ancora più rigorose di quelle illustrate nella presente sezione. Per ulteriori informazioni, è possibile consultare la sezione "Leggi in materia di corruzione" del nostro Codice.

Vivere il Codice

D: Il mio progetto di marketing si è classificato primo in un concorso sponsorizzato da un'associazione commerciale e mi è stato assegnato un premio in denaro. Posso accettare il premio?

R: **No. Nordson è naturalmente orgogliosa del risultato; tuttavia, l'accettazione del premio in denaro creerebbe un conflitto d'interessi. Ai singoli non è consentito ottenere ulteriori benefici economici rispetto al normale compenso per i progetti professionali completati in veste di dipendenti Nordson. In questi casi, è necessario contattare il Coordinatore Etica e Conformità per destinare il premio in maniera adeguata. Fra le possibili opzioni figurano l'allocazione dei fondi a un evento sponsorizzato dalla società o dal proprio reparto, oppure la donazione in beneficenza. È inoltre necessario informare il proprio supervisore o responsabile in merito all'assegnazione del premio e all'utilizzo dei fondi.**

D: Un fornitore che collabora con noi da tempo mi ha inviato un buono per un pasto al mio ristorante preferito. Posso accettare l'omaggio?

R: **No. Non è possibile accettare il regalo perché si tratta di un buono omaggio. Indipendentemente dal valore in denaro, Nordson non consente l'offerta o l'accettazione di omaggi sotto forma di somme in denaro o di equivalenti (come buoni omaggio o assegni).**

D: Il presidente di una società fornitrice mi ha offerto quattro biglietti per una partita i cui posti erano esauriti da mesi. Né il presidente né altri rappresentanti del fornitore parteciperanno all'evento con me. Posso andare alla partita con la mia famiglia o devo invitare dei colleghi?

R: **In realtà, questo omaggio non può essere accettato: se il dipendente si recasse alla partita con la sua famiglia, l'omaggio non apparirebbe giustificato dal punto di vista professionale. Inoltre, l'invito è assolutamente da rifiutare se il fornitore si aspetta di ricevere in cambio un trattamento di favore nella prossima transazione commerciale. Ciononostante, se il rifiuto dell'omaggio può risultare offensivo o maleducato in base alla cultura di chi lo offre, è possibile accettarlo, a condizione di consegnarlo poi a Nordson, che lo devolverà a scopo benefico. Se il fornitore avesse invitato il dipendente ad andare alla partita con lui, il dipendente avrebbe potuto accettare, a condizione che il fornitore non avesse intenzione di ricevere in cambio un trattamento di favore all'interno di una transazione commerciale.**

Interessi finanziari esterni

È senz'altro ammissibile avere interessi economici relativi a società quotate in borsa, anche se tali società sono concorrenti, clienti o fornitrici di Nordson. Tuttavia, un investimento diretto non dovrebbe essere di entità tale (superiore all'1% delle azioni in circolazione della società quotata in borsa) da influenzare, o da dare la ragionevole impressione di influenzare, il nostro giudizio nelle questioni che riguardano la società. I dipendenti che hanno effettuato notevoli investimenti in società quotate devono sottoporre la questione all'attenzione di uno degli avvocati del Dipartimento Legale.

Opportunità di lavoro esterne

I dipendenti Nordson non possono avere alcun impiego esterno o detenere interessi commerciali esterni che possano creare un conflitto d'interessi o interferire con i propri doveri nei confronti di Nordson. Un dipendente che opera per Nordson non può accettare un impiego esterno presso società fornitrici, partner commerciali o società concorrenti di Nordson. Inoltre, non è consentito utilizzare le risorse di Nordson o l'orario di lavoro presso Nordson per svolgere lavori per altre società.

Prestare servizio presso il Consiglio di Amministrazione di un'altra società o rivestire il ruolo di amministratore fiduciario o funzionario per un'altra società è consentito soltanto previa autorizzazione scritta del Dipartimento Legale.

Vantaggi personali impropri

Un conflitto d'interessi può verificarsi anche quando un amministratore, un funzionario, un dipendente o uno dei suoi familiari stretti ricevono vantaggi personali impropri in virtù della propria posizione o della posizione del proprio familiare in Nordson. Tali vantaggi comprendono omaggi o prestiti da un ente o da una persona con i quali Nordson conduce affari.

È necessario evitare di accettare qualsiasi vantaggio di questo tipo: accettarlo significherebbe violare il nostro Codice, la politica della Società e la legge.

Relazioni personali

Può verificarsi un conflitto di interessi, effettivo o apparente, anche se le nostre relazioni personali influenzano le nostre decisioni professionali. In virtù di ciò, ai dipendenti Nordson non è consentito supervisionare familiari stretti né fare loro da referenti indiretti. Per "familiari stretti" si intendono coniugi, figli, figli acquisiti, genitori, genitori acquisiti, fratelli e sorelle, suoceri e qualsiasi altro membro del proprio nucleo familiare. Se ci si accorge dell'esistenza di una simile situazione, è necessario segnalarla al proprio supervisore o responsabile.

Allo stesso modo, non è consentito coinvolgere Nordson in una relazione professionale con un proprio familiare o con una società nella quale un proprio familiare riveste il ruolo di direttore o funzionario, senza prima discuterne le implicazioni col proprio supervisore o responsabile. È possibile inoltre che sia richiesta l'autorizzazione del Dipartimento Legale.

Vivere il Codice

D: Ho recentemente acquistato una quota di una società fornitrice di Nordson, e temo che Nordson non approvi questo acquisto. Per evitare un conflitto d'interessi, posso intestare le azioni della società a mio fratello?

R: **No. Se il dipendente, un suo familiare o un suo parente beneficiario direttamente degli interessi, esiste un evidente conflitto, indipendentemente dall'intestazione delle azioni. Inoltre, la nostra Politica si estende alle partecipazioni detenute da parenti e familiari. Ciò significa che il conflitto d'interessi continuerebbe a esistere, pertanto dev'essere comunicato al Coordinatore Etica e Conformità.**

D: Il mio secondo lavoro richiede il contatto telefonico regolare con i clienti. È accettabile che durante le pause telefoni o invii messaggi di posta elettronica ai miei clienti dalla mia scrivania?

R: **No. È accettabile utilizzare occasionalmente le risorse di Nordson, come la posta elettronica e i telefoni, a scopo personale, ad esempio per chiamare un amico e mettersi velocemente d'accordo per vedersi a pranzo. Al contrario, non è mai ammissibile utilizzare i telefoni o la posta elettronica di Nordson per svolgere un secondo lavoro.**

Leggi in materia di antitrust e concorrenza

Le leggi in materia di concorrenza a livello mondiale sono accomunate dallo stesso scopo: tutelare e preservare un mercato libero, che garantisca ai clienti beni e servizi di qualità al giusto prezzo. Ognuno di noi è tenuto a rispettare queste leggi (note come leggi in materia di “antitrust,” “monopolio” o “cartelli”) in tutti i paesi nei quali operiamo.

Esistono alcune situazioni da evitare onde garantire il rispetto di queste leggi. Si deve evitare ad esempio di discutere i prezzi o informazioni relative ai prezzi con le nostre società concorrenti, anche nelle conversazioni informali. Non è consentito stipulare accordi per la suddivisione della clientela, dei mercati o delle aree geografiche con nessuna organizzazione con la quale si conducono affari. Inoltre è proibito discutere in merito al boicottaggio di clienti, fornitori o società concorrenti. Se un concorrente intraprende qualsiasi conversazione di questo tipo, è opportuno interrompere immediatamente la conversazione e riportare prontamente l'accaduto al proprio supervisore o responsabile. Anche la sola apparenza di collusione può costituire un notevole rischio per Nordson.

Spesso molti di noi sono membri di associazioni di categoria. In tale veste, entriamo in contatto con rappresentanti della nostra concorrenza. È bene ricordare che le leggi a tutela della concorrenza leale si applicano anche alla nostra condotta all'interno delle associazioni di categoria. Durante le riunioni delle associazioni di categoria potremmo conoscere i nostri concorrenti. Questa situazione implica il rischio di affrontare discussioni inappropriate durante la normale interazione sociale. Il modo migliore per evitare problemi consiste nell'attenersi alle linee guida di questa sezione durante la partecipazione a fiere commerciali o riunioni.

Per maggiori informazioni consultare le *Linee guida per l'osservanza delle leggi e dei regolamenti in materia di concorrenza*.

Vivere il Codice

D: Parlavo con un'amica che lavora per una società concorrente e lei mi ha lasciato intendere che se Nordson aumentasse il prezzo di un determinato prodotto, anche la sua società imporrebbe lo stesso prezzo per un prodotto analogo. Come dovrei risponderle?

R: **In questo caso, si dovrebbe rispondere che la discussione d'affari in corso è inappropriata, quindi riportare l'accaduto al proprio supervisore o responsabile e a un membro del Dipartimento Legale. Se un dipendente accettasse un simile accordo, risulterebbe colpevole di accordi illeciti sui prezzi. Gli accordi sui prezzi violano le leggi a tutela della concorrenza leale e possono portare a gravi conseguenze, sia per il diretto responsabile sia per Nordson.**

D: Durante una conferenza di settore, ho pranzato con alcuni rappresentanti vendite di diverse società concorrenti. Uno di loro ha suggerito: “Se ci dividessimo le aree geografiche sarebbe meglio per tutti.” È una buona idea?

R: **No. Il rappresentante vendite suggerisce una suddivisione del mercato, che può costituire violazione delle leggi a tutela della concorrenza leale. In questi casi ci si deve allontanare immediatamente, in modo da non lasciare dubbio alcuno sul proprio disaccordo in merito alla discussione. Inoltre, è necessario presentare prima possibile un resoconto scritto dell'accaduto, specificando di essersi allontanati dal gruppo e dalla conversazione, al proprio supervisore o responsabile e a un membro del Dipartimento Legale.**

Onestà negli affari

È essenziale che la nostra società segua costantemente gli standard di onestà negli affari. Ciò significa che la nostra condotta professionale dev'essere sempre improntata all'integrità. Questo è particolarmente importante per i dipendenti che si occupano di vendite o marketing: essi sono tenuti a fornire esclusivamente informazioni oneste e precise nell'illustrare i vantaggi dei prodotti Nordson.

Di conseguenza, quando discutiamo dei nostri prodotti, servizi e prezzi, dobbiamo farlo in maniera veritiera e accurata. Questo significa anche che non dobbiamo mai fare affermazioni false o fuorvianti sulle società concorrenti o sui loro prodotti.

Affinché la nostra società continui ad essere competitiva, è essenziale che tutti noi siamo a conoscenza delle pratiche commerciali dei nostri concorrenti; tuttavia, non dobbiamo ottenere tali informazioni in maniera illegale o non etica. Ad esempio, non è consentito assumere un ex dipendente di una società concorrente per ottenere informazioni riservate. Dobbiamo inoltre tenere conto del fatto che i nuovi dipendenti potrebbero aver stipulato accordi di riservatezza vincolanti; non dovremmo pertanto incoraggiarli a divulgare informazioni sui loro precedenti datori di lavoro, così come non dovremmo offrire denaro a un rappresentante della concorrenza o tentare di corromperlo per ricevere informazioni. Possiamo tuttavia reperire informazioni sui nostri concorrenti attraverso i mezzi comunemente disponibili al pubblico.

Per un supporto alla comprensione dell'importanza di una comunicazione onesta e accurata, consultare il programma "Write Smart" di Norton, disponibile sulla pagina intranet di Corporate Governance.

Onestà nei confronti dei clienti

È per noi fondamentale coltivare continuamente la fiducia dei nostri clienti. Possiamo fare ciò fornendo prodotti sicuri, di qualità elevata, che superino le loro aspettative. A tale scopo, incoraggiamo una comunicazione aperta e continua con i clienti, al fine di comprendere le loro esigenze.

Vivere il Codice

D: Non ci è consentito screditare i prodotti delle nostre società concorrenti. Possiamo però far notare le differenze fra i loro e i nostri prodotti, spiegando perché i nostri sono migliori?

R: **Sì. Spiegare ai nostri clienti o ad altre persone perché riteniamo che le caratteristiche e le prestazioni dei nostri prodotti siano migliori di quelle dei prodotti della concorrenza è una pratica accettabile ed è esattamente ciò che dovremmo fare. Tuttavia, non è accettabile fare affermazioni non comprovate sui prodotti dei nostri concorrenti, oppure definirli "spazzatura" o "pericolosi". Dobbiamo invece concentrarci sui dati e addurre motivazioni basate sui fatti nell'illustrare la qualità superiore dei nostri prodotti**

La cultura aziendale di Nordson è improntata alla riservatezza.

Ciò significa che i dipendenti di Nordson hanno l'obbligo di trattare come confidenziali tutte le informazioni non note al pubblico che ricevono da un cliente o di cui vengono a conoscenza, i dati relativi alla sua attività, i suoi stabilimenti o i suoi prodotti, anche se non è stato sottoscritto alcun accordo di non divulgazione.

È vietato ai nostri dipendenti rivelare ai colleghi dati riservati di un cliente oppure discuterne con chiunque. Tali informazioni possono comunque essere condivise con i colleghi che abbiano la necessità di esserne informati perché coinvolti professionalmente in un progetto che riguarda il cliente.

Inoltre, salvo il caso in cui il cliente abbia reso pubblico il fatto che utilizza prodotti Nordson, consideriamo informazioni riservate la sua identità e il nostro rapporto commerciale e non ne discutiamo con altri clienti o terze parti.

Nel trattare con i nostri clienti, è importante evitare quanto segue:

- **Imporre restrizioni territoriali relative alla rivendita o all'uso finale, con conseguenze sulla rivendita dei nostri prodotti da parte dei clienti, senza previa approvazione del Dipartimento Legale**
- **Tentare di stipulare contratti che implicino l'acquisto esclusivo di determinati prodotti presso Nordson, un rapporto commerciale esclusivo con Nordson o l'impegno a non acquistare prodotti della concorrenza, salvo previa consultazione con uno degli avvocati del Dipartimento Legale e sua approvazione**
- **Chiedere a un cliente di acquistare un prodotto per ottenere il diritto di acquistare un altro prodotto**
- **Offrire a clienti in concorrenza tra di loro prezzi, sconti e riduzioni diversi o altri termini di vendita per lo stesso prodotto o per prodotti analoghi, a meno che non sia necessario farlo per adeguare i nostri prezzi a quelli dei nostri concorrenti, in caso di acquisto di grandi quantità di prodotti per le quali sono previsti sconti o per qualsiasi altra valida motivazione commerciale**

Restando in tema di prezzi, possiamo senz'altro definire i nostri prezzi per i nostri prodotti e le nostre apparecchiature, oppure eguagliare i prezzi della concorrenza. Tuttavia, non è mai consentito offrire lo stesso prodotto a un prezzo diverso a clienti in concorrenza fra loro senza una ragione lecita per farlo. In una situazione simile, in caso di dubbi sulla condotta da tenere, è opportuno rivolgersi al Dipartimento Legale.

Qualità e sicurezza dei prodotti

In qualità di leader del settore, Nordson si impegna a garantire la sicurezza e la qualità dei suoi prodotti e delle sue apparecchiature. La sicurezza, l'affidabilità e la qualità superiore delle apparecchiature offerte ai nostri clienti sono fondamentali per la nostra reputazione e il nostro successo a lungo termine. Siamo quindi tenuti a rispettare tutte le leggi e le normative riguardanti la sicurezza dei prodotti, nonché a segnalare qualsiasi problematica concernente la sicurezza di prodotti e apparecchiature, indipendentemente dalla sua entità.

Vivere il Codice

D: Lavoro presso uno dei nostri stabilimenti produttivi e mi occupo della costruzione di apparecchiature per adesivi hot melt. Oggi ho notato che i dispositivi di fissaggio che utilizziamo sembrano realizzati con un metallo di qualità inferiore rispetto a quelli usati abitualmente. Devo segnalare il problema?

R: **Sì, la situazione dev'essere immediatamente segnalata al proprio supervisore o responsabile. Le specifiche relative a un componente possono essere soggette a modifiche; a volte, però, è possibile che i componenti siano di qualità inferiore per via di un errore di spedizione o di altra natura. Un simile evento può influire sulla qualità e sulla sicurezza dei nostri prodotti, esporre i nostri clienti e dipendenti a un rischio e compromettere la reputazione di Nordson.**

I nostri azionisti

Relazioni finanziarie e divulgazione di informazioni

Come società ad azionariato diffuso, è importante che manteniamo registri accurati, che riflettano la nostra situazione finanziaria in maniera esauriente e onesta. La responsabilità di mantenere registri contabili accurati è condivisa da ognuno di noi. Possiamo dare il nostro contributo verificando la precisione e la correttezza di ogni voce, finanziaria o di altra natura, da noi inserita nei registri della Società.

Alcune figure professionali di Nordson, nella fattispecie il CEO, il Chief Financial Officer, i direttori finanziari senior e il personale dei reparti finanze e contabilità, sono tenuti a osservare standard di eccellenza addirittura superiori. Essi devono essere infatti a conoscenza delle pratiche contabili della Società, nonché delle leggi e delle normative finanziarie vigenti, e rispettarle rigorosamente. Inoltre, queste figure hanno la responsabilità di verificare la completezza, l'onestà, l'accuratezza e la chiarezza delle informazioni da noi divulgate nei nostri documenti finanziari pubblici. I nostri direttori finanziari senior si occupano inoltre di:

- **Collaborare alla manutenzione e alla valutazione dei controlli e delle procedure interni, di modo che le relazioni e i documenti pubblici di Nordson soddisfino i requisiti di legge e le normative pertinenti**
- **Riportare tempestivamente al Chief Financial Officer, al Coordinatore Etica e Conformità, alla Helpline esterna e/o al Presidente del Comitato Auditing eventuali lacune o inefficienze che possano pregiudicare le nostre relazioni e i nostri documenti pubblici**
- **Interagire onestamente e apertamente con gli addetti alla preparazione dei nostri bilanci e con i nostri revisori esterni**

IN QUESTA SEZIONE

Relazioni finanziarie e divulgazione di informazioni

Conservazione dei documenti

Conformità ai requisiti in materia di audit e indagini

Insider trading

Tutela dei beni e delle informazioni e relative responsabilità

Uso corretto dei beni della Società

Coerenza nelle comunicazioni

- **Verificare che i dipendenti responsabili delle funzioni contabili o di auditing finanziario conoscano e rispettino i principi pertinenti**

Per preservare la nostra reputazione in termini di relazioni finanziarie, ognuno di noi deve segnalare eventuali violazioni di natura contabile o relative alle relazioni di cui è a conoscenza.

Vivere il Codice

D: Durante una trasferta di lavoro, ho offerto la cena a un amico. Siamo andati a un ristorante a prezzi modici. Il conto era superiore a quello che sarebbe stato se avessi cenato da solo, ma non esoso. Posso presentare un resoconto spese per il rimborso della cena?

R: **No. La Società rimborserà le spese relative alla cena del dipendente, ma non quelle per la cena dell'amico. Presentare una richiesta di rimborso per l'intera somma è un atto disonesto e costituisce violazione del nostro Codice e della politica della Società.**

Conservazione dei documenti

La conservazione adeguata dei documenti è di vitale importanza per garantire il rispetto dei testi *Politica per la conservazione dei documenti* e *Programma di conservazione dei documenti*. Essi illustrano le modalità di corretta identificazione, archiviazione, tutela e smaltimento dei documenti della Società.

Conformità ai requisiti in materia di audit e indagini governative

I dipendenti ai quali viene richiesto di fornire documenti lavorativi necessari nell'ambito di un procedimento legale attuale o futuro sono tenuti a prestare la massima attenzione nel conservare tali documenti. In simili casi, non è consentito distruggere né alterare i documenti richiesti.

In caso di dubbi relativi alla necessità di conservare documenti in una situazione analoga, è possibile contattare uno degli avvocati del Dipartimento Legale, per consentirci di collaborare con la dirigenza, coi revisori e con i responsabili delle indagini governative in caso di audit o revisioni effettuati all'interno della nostra Società. Le richieste di informazioni da parte di dipendenti governativi o altri soggetti nell'ambito di un'indagine sulla nostra Società o su un collega non possono essere soddisfatte se non previa consultazione con uno degli avvocati del Dipartimento Legale.

In casi come questi, i dipendenti sono tenuti a fornire informazioni precise e complete, evitando di occultare o falsificare informazioni commerciali, di cercare di influenzare o di fuorviare gli addetti alle indagini e di esortare altri a tenere una condotta impropria. Ognuna di queste azioni costituisce una violazione punibile a norma di legge e può essere sanzionata col licenziamento, conformemente alle leggi e ai regolamenti locali, oppure esporre la Società al rischio di un procedimento legale.

Insider trading

Durante il normale svolgimento del nostro lavoro presso Nordson, possiamo entrare in possesso di informazioni materiali di natura non pubblica riguardanti la Società o altre società con le quali abbiamo rapporti d'affari. È fatto divieto a ognuno di noi di utilizzare tali informazioni per prendere decisioni riguardanti la compravendita di titoli azionari, al fine di trarne un profitto personale, perché sarebbe considerato "insider trading". Per informazioni "materiali" si intendono le informazioni che un investitore riterrebbe ragionevolmente importanti ai fini della scelta di comprare, vendere o conservare i propri titoli azionari della Società. Per informazioni "non pubbliche" si intendono invece le informazioni non ancora rese pubbliche mediante comunicato stampa, comunicato relativo agli utili societari o presentazione di un modulo 8-K alla Securities and Exchange Commission. Di seguito alcuni esempi di informazioni materiali, di natura non pubblica:

- **Notizie relative a fusioni o acquisizioni**
- **Rapporti trimestrali o di fine anno sulle vendite e sugli utili**

- **Notizie relative a notevoli transazioni di vendita di beni**
- **Informazioni relative a un frazionamento azionario non previsto**
- **Avvicendamenti all'interno della dirigenza senior**
- **Notizie importanti sullo sviluppo di nuovi prodotti o tecnologie**

Le leggi in materia di insider trading proibiscono inoltre le cosiddette “soffiate”, ovvero la divulgazione di informazioni materiali di natura non pubblica ad altre persone che possano utilizzare tali informazioni per la compravendita di titoli azionari. Per evitare che ciò avvenga, è necessario non divulgare questo tipo di informazioni, che siano relative a Nordson o a un'altra società, a persone non appartenenti a Nordson, come amici e familiari. Si sconsiglia inoltre di discutere di tali informazioni con i colleghi, a meno che non vi sia necessità di farlo per scopi professionali.

L'insider trading e la divulgazione di informazioni materiali all'esterno costituiscono violazione del nostro Codice e delle leggi statunitensi in materia di compravendita azionaria. In caso di domande o dubbi riguardanti l'insider trading o la divulgazione di informazioni materiali all'esterno, è necessario contattare il Dipartimento Legale per ottenere consulenza e consultare la *Politica riguardante la compravendita di azioni ordinarie*.

Tutela dei beni e delle informazioni e relative responsabilità

Siamo tenuti alla tutela dei beni di Nordson, che comprendono i suoi beni fisici, le informazioni di sua proprietà e la sua proprietà intellettuale.

I beni fisici di Nordson comprendono apparecchiature, sedi, materiali, fondi societari, documenti ed elementi analoghi. Dobbiamo impegnarci a utilizzare tali beni in maniera adeguata. Le “informazioni di proprietà della Società” comprendono brevetti, dati relativi a costi e prezzi, documenti finanziari e segreti commerciali. È nostro dovere tutelare allo stesso modo il materiale riservato dei nostri fornitori, delle nostre società concorrenti e dei nostri clienti.

Si tratta di un aspetto cruciale per il nostro successo a lungo termine e per raggiungere prestazioni finanziarie superiori in veste di organizzazione globale. Le informazioni di proprietà della Società sono uno dei beni più preziosi di Nordson.

Prevenire la divulgazione inavvertita delle informazioni riservate e di proprietà della Società è una responsabilità condivisa.

Consultare il *Programma per la sicurezza delle informazioni* per maggiori dettagli.

Vivere il Codice

D: Il mio portatile contiene un gran numero di informazioni finanziarie riservate. Se quando esco dal lavoro lo porto con me, ma non vado direttamente a casa, come devo comportarmi?

R: **In questo caso è bene portare il computer con sé e non lasciarlo in macchina, dove qualcuno potrebbe sottrarlo. È nostro dovere salvaguardare le informazioni riservate della società in nostro possesso a prescindere dal fatto che in alcuni momenti questo possa sembrare scomodo.**

Consultare il *Programma per la sicurezza delle informazioni* e le *Politiche sulle tecnologie informatiche di Nordson* per maggiori dettagli sulla sicurezza dei portatili e di altri dispositivi informatici.

D: Un collega di un'altra società mi ha consigliato un video di formazione alla produzione, che il suo team ha trovato particolarmente utile. Vorrei mostrarlo al mio team, ma si tratta di un video costoso e il mio budget non è sufficiente. Posso prenderlo in prestito e farne una copia?

R: **No. I video, proprio come i documenti scritti, sono generalmente protetti da copyright. Ciò significa che non è consentito farne copie; addirittura, in alcuni casi, non è consentito prendere in prestito il video e riprodurlo senza l'autorizzazione del titolare del copyright. In questo caso, l'unica soluzione lecita consiste nell'acquistare una copia autorizzata del video.**

Uso corretto dei beni della Società

Utilizziamo principalmente i beni di proprietà di Nordson per scopi lavorativi. Nonostante l'uso limitato di Internet e di altri mezzi di comunicazione elettronici a scopo personale sia consentito, esso non deve interferire con i nostri obblighi professionali.

I dispositivi di comunicazione elettronica della Società non devono mai essere utilizzati in modo improprio o non etico, o che possa costituire molestia. Tali dispositivi comprendono computer, computer portatili, smartphone, telefoni cellulari e altri dispositivi analoghi. Tra gli esempi di uso improprio di questi dispositivi figurano l'invio di messaggi sessualmente espliciti o offensivi, la visualizzazione di materiali osceni o offensivi, l'uso di espressioni volgari, discriminanti o denigratorie o l'uso di un linguaggio intimidatorio o violento.

Quando si utilizzano gli strumenti o i dispositivi di telecomunicazione forniti dalla Società, come ad esempio la posta vocale, le comunicazioni effettuate o ricevute non sono da ritenersi private. Nordson non sottopone le comunicazioni elettroniche dei dipendenti a monitoraggio continuo; tuttavia, la Società si riserva il diritto di farlo, qualora lo ritenga opportuno. La nostra *Politica sui sistemi di comunicazione elettronica ("ECS")* fornisce linee guida sull'uso appropriato dei sistemi informatici, di rete e di altri dispositivi elettronici.

Social media e social networking

Durante l'orario di lavoro, l'uso dei siti di social networking è previsto soltanto per scopi lavorativi legittimi come indicato all'interno della *Politica sui social network*. Inoltre, cosa ancora più importante, non è consentito pubblicare alcun contenuto che possa essere ritenuto di natura molesta o discriminatoria, rivelare informazioni riservate sulle pratiche di Nordson o menzionare clienti, partner commerciali o fornitori senza prima ottenerne il consenso. Il reparto Comunicazioni societarie cura l'immagine della Società su siti di social networking come Facebook, Twitter e LinkedIn; tutte le comunicazioni e le dichiarazioni ufficiali devono essere gestite esclusivamente dal team Comunicazioni societarie o da figure interne alle unità operative della Società da esso designate.

Coerenza nelle comunicazioni

È importante che le comunicazioni riguardanti Nordson siano accurate e coerenti. Soltanto i portavoce designati possono occuparsi delle comunicazioni al pubblico per conto di Nordson. Qualsiasi richiesta di informazioni da parte della stampa, degli investitori o degli analisti azionari dev'essere inoltrata al reparto Comunicazioni societarie.

Inoltre, i dipendenti invitati a parlare per conto di Nordson o riguardo qualsiasi aspetto della nostra attività possono farlo soltanto previa autorizzazione del proprio responsabile. Non è consentito tentare di parlare pubblicamente di Nordson senza autorizzazione o senza un'adeguata preparazione.

La *Politica sulle comunicazioni pubbliche* di Nordson ha lo scopo di aiutarci a evitare di esporre Nordson, le sue società controllate e noi stessi a responsabilità legali gravi, evitando inoltre di danneggiare il nostro marchio e la nostra reputazione.

Vivere il Codice

D: Una giornalista mi ha chiesto di rilasciare un commento relativo al mio lavoro. So già come risponderle. Posso farlo?

R: **No. È necessario evitare di rispondere alle domande della stampa e attendere l'autorizzazione della Società. In caso di dubbi in merito alle dichiarazioni da rilasciare, rivolgersi al reparto Comunicazioni societarie..**

Le nostre comunità

Contributi politici e a scopo benefico

Siamo incoraggiati a partecipare attivamente alla vita delle nostre comunità. Tuttavia, ai dipendenti non è consentito rappresentare Nordson in occasione di eventi politici, sociali o a scopo benefico, se non previa autorizzazione del proprio supervisore o responsabile. A meno che l'evento in questione non sia sponsorizzato da Nordson, la partecipazione ad attività di questo tipo deve avvenire a spese del dipendente, che dovrà dedicarvi il suo tempo libero, senza interferire coi propri doveri in ambito lavorativo.

Tutela dell'ambiente

Crediamo nel rispetto dell'ambiente, ovunque conduciamo la nostra attività. Ciò significa operare in maniera responsabile dal punto di vista ambientale, utilizzando le risorse energetiche con accortezza e osservando le leggi, le normative e i requisiti pertinenti in materia di permessi. Per i dipendenti le cui mansioni prevedono decisioni relative alla conformità ambientale, la conoscenza delle diverse e complesse leggi e normative pertinenti è fondamentale. In caso di dubbi riguardo a particolari procedure ambientali inerenti alle proprie mansioni, i dipendenti possono consultare la *Politica sulla sicurezza, sulla salute e sull'ambiente*.

Vivere il Codice

D: Durante una dimostrazione di laboratorio sull'uso di prodotti liquidi di un cliente, ho versato accidentalmente del liquido sul pavimento del laboratorio. Come devo comportarmi?

R: **È necessario segnalare l'accaduto al proprio supervisore o responsabile non appena possibile e consultare immediatamente la scheda di sicurezza del materiale per provvedere alla pulizia adottando le misure adeguate. Non è ammissibile pensare che qualcun altro provvederà a pulire, o che si tratta di un incidente trascurabile. Il versamento di liquidi può determinare un grave rischio: è pertanto necessario segnalarlo immediatamente.**

IN QUESTA SEZIONE

Contributi politici e a scopo benefico

Tutela dell'ambiente



Indice dei contatti

HELPLINE ESTERNA

Navex Global

Riservato. Disponibile 24 ore al giorno, sette giorni alla settimana.

Stati Uniti: 1.888.391.3196

Altri paesi: www.nordson.ethicspoint.com

Segnalazione su web: www.nordson.ethicspoint.com

FUNZIONARIO RESPONSABILE DI ETICA E CONFORMITÀ

Gina Beredo

Vice responsabile dell'area legale e Vice segretario

Funzionario responsabile di Etica e Conformità

440.414.5499

Gina.Beredo@nordson.com

COMUNICAZIONI AZIENDALI E RELAZIONI CON GLI INVESTITORI

Jim Jaye

Direttore senior, Comunicazioni aziendali e Relazioni con gli Investitori

440.414.5639

Jim.Jaye@nordson.com

CONFORMITÀ COMMERCIALE GLOBALE

John Dillon

Vice presidente, Gestione della catena di distribuzione

440.985.4275

John.Dillon@nordson.com

Mary White

Informazioni sulle esportazioni

Responsabile conformità commerciale globale

440.985-4509

Mary.White@nordson.com

Bachlien Scanlan

Informazioni sulle esportazioni

Esperto commerciale e doganale

440.985.4542

Bachlien.Scanlan@nordson.com

Letitia Skalsky

Informazioni sulle importazioni

Esperto conformità commerciale

440.985.4653

Letitia.Skalsky@nordson.com

Barbara Kantola

Conformità prodotti Responsabile, Ambiente, salute e sicurezza

440.985.4203

Barbara.Kantola@nordson.com

DIPARTIMENTO LEGALE

Diritto generico

Robert Veillette

Vice presidente, Responsabile dell'area legale e Segretario

440.414.5184

Robert.Veillette@nordson.com

Gina Beredo

Vice responsabile dell'area legale e Vice segretario

440.414.5499

Gina.Beredo@nordson.com

Proprietà intellettuale

Brad Leaheey

Assistente dell'area legale - Proprietà intellettuale e Vice segretario

440.414.5387

JB.Leaheey@nordson.com

Ed Wasp

Legale senior responsabile dei brevetti

440.414.5411

Edmund.Wasp@nordson.com

Ray Slattery

SLegale senior responsabile dei brevetti

440.414.5632

Raymond.Slattery@nordson.com

RISORSE UMANE

Contattare il rappresentante locale.

Dichiarazione di presa visione

Firmando il presente modulo, dichiaro di aver ricevuto una copia del Codice Etico e di Condotta Aziendale di Nordson (il "Codice"). Dichiaro di essere a conoscenza del fatto che ciascun dipendente, amministratore, agente, consulente e lavoratore a contratto di Nordson è responsabile della conoscenza e dell'osservanza dei principi e degli standard del presente Codice.

Riconosco altresì che il presente Codice è stato concepito per fornire una visione d'insieme delle politiche della nostra Società e che non necessariamente riflette in maniera esaustiva il contenuto di tali politiche e pratiche, vigenti in un determinato arco di tempo. Riconosco le mie responsabilità con riferimento alle linee guida ivi illustrate, che comprendono l'obbligo di riferire eventuali domande e dubbi, di segnalare all'organizzazione qualsiasi sospetta violazione delle linee guida e di collaborare in caso di indagini, qualora mi sia richiesto di farlo.

Infine, dichiaro di essere a conoscenza del fatto che la mancata osservanza del Codice è punibile con misure disciplinari, conformemente alle leggi e ai regolamenti locali, che possono arrivare a comprendere il licenziamento.

NOME E COGNOME (IN STAMPATELLO)

DATA

FIRMA

Deroghe al nostro Codice

Il presente Codice è valido per tutti gli amministratori, funzionari e dipendenti di Nordson. Nel caso eccezionale in cui si applichi una deroga a una disposizione del Codice, ciò avviene soltanto attraverso una procedura specifica. Qualsiasi deroga al presente Codice a favore dei membri del Consiglio di Amministratore o dei funzionari esecutivi dev'essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. Tutte le altre deroghe devono essere approvate in forma scritta dal Responsabile dell'area legale. In caso di approvazione di una deroga, Nordson provvederà a divulgarla tempestivamente, ai sensi delle leggi o dei regolamenti del mercato azionario.

Firmare il Modulo di conferma della pagina precedente e restituirlo alle Risorse umane di Nordson.



Noi siamo Nordson

eccellenza



rispetto per le persone



energia



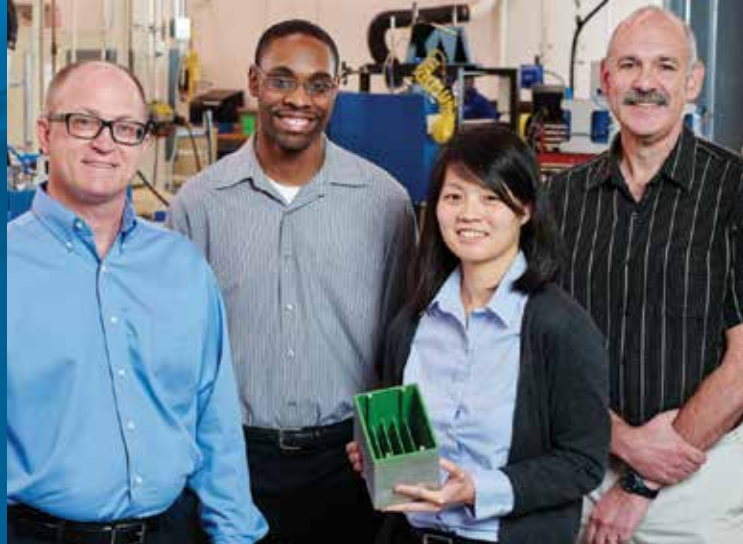
integrità



passione per i clienti



Nordson



Helpline esterna - Navex Global

Riservato. Disponibile 24 ore al giorno, sette giorni alla settimana.

Stati Uniti:

1.888.391.3196

Altri paesi:

www.nordson.ethicspoint.com

Segnalazione su web:

www.nordson.ethicspoint.com

