



Verhaltenskodex und Geschäftsgrundsatz



UNSERE VERPFLICHTUNGEN IN DER PRAXIS

Inhaltsverzeichnis

3 Eine Nachricht von unserem CEO

4 Unser Wertefundament

5 Unser Kodex

- 6 Anwendung unseres Kodex
 - 7 Kennen und Befolgen aller geltenden Regeln, Gesetze und Regelungen
 - 8 Unsere Verantwortlichkeiten
 - 8 Unsere Vorgesetzten und Manager*innen sind „Meister“ unseres Kodex
-

9 Hilfestellung und Meldung von Verstößen

- 9 Hilfestellung, Stellen von Fragen und Melden von Anliegen
- 9 Anonyme Melde-Hotline
- 9 Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen
- 9 Bearbeitung von Meldungen und Untersuchungen

10 Unsere geehrten Mitarbeiter*innen

- 11 Vielseitigkeit und Respekt am Arbeitsplatz
 - 13 Datenschutz am Arbeitsplatz
 - 14 Sicherheit am Arbeitsplatz
 - 15 Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz
-

16 Unsere Kunden, Zulieferer und Konkurrenten

- 17 Anti-Korruptionsgesetze
- 18 Import-/Exportkonformität
- 19 Interessenkonflikte
- 21 Kartell-/Wettbewerbsgesetze
- 22 Ehrliche Handlungsweise
- 23 Verantwortungsvolles Sourcing
- 24 Umgang mit dem Kunden
- 25 Produktqualität und -sicherheit

26 Unsere Gesellschafter

- 27 Aufzeichnungen, Finanzberichterstattung und Offenlegung
 - 28 Einklang mit Buchprüfungen und staatlichen Untersuchungen
 - 29 Insiderhandel
 - 30 Schutz und Eigentum von Informationen
 - 31 Angemessene Nutzung von Gesellschaftsvermögen
 - 33 Mit einer Stimme sprechen
-

34 Unsere Gemeinden

- 35 Unternehmensbürgerschaft
 - 35 Persönliches politisches Engagement und Wohltätigkeit
 - 36 Umweltschutz
-

37 Kontaktdatenverzeichnis

38 Empfangsbestätigung

Eine Nachricht von unserem CEO

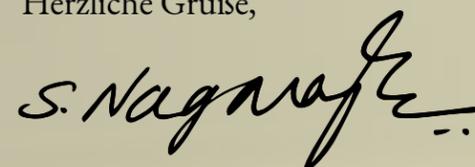
Als globaler Marktführer im Bereich der Präzisionstechnologie bauten wir unsere Reputation auf, indem wir fortschrittliche Lösungen liefern, die den Erfolg unserer Kunden ermöglichen. Mit über 80 Jahren Erfahrung in der Entwicklung von innovativen Produkten sind wir gut für erstklassiges Wachstum aufgestellt, während wir weiterhin sinnvolle Verbindung untereinander und zu unseren Kunden aufbauen.

Wir sind froh, dass Sie uns auf dieser Reise begleiten, und bitten Sie, in diesem Rahmen einige Dinge zu bedenken. Für uns beginnt alles mit unserem Wertefundament. Unsere Kunden und Gemeinden verlassen sich darauf, dass wir unser Geschäft mit Integrität, Respekt gegenüber Menschen, Leidenschaft für den Kunden, Energie und Höchstleistung führen, und benötigen Ihre Hilfe, um diesem Versprechen nachzukommen. Unser Verhaltenskodex und Geschäftsgrundsatz („Kodex“) kann dabei helfen.

Wir haben den Kodex als Leitfaden entwickelt, um Ihnen dabei zu helfen, gewöhnliche Herausforderungen bei Ihrer Arbeit zu bewältigen. Lesen Sie ihn und beziehen Sie sich regelmäßig darauf. Da es unmöglich ist, jede Situation vorherzusehen, werden Sie im Rahmen des Kodex identifizierte Ansprechpartner finden, an die Sie sich wenden können, sollten Sie weitere Hilfe benötigen. Falls Sie sich jemals in einer Situation wiederfinden, die nicht mit diesem Kodex oder [unseren Werten](#) vereinbar ist, ziehen Sie es bitte in Betracht, das Problem mit Ihrem/Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten oder Manager*in zu besprechen. Falls dies keine Option ist, können Sie sich an jemanden anderen im Management wenden oder einen der Ansprechpartner im Abschnitt [Kontaktdaten](#) dieses Kodex kontaktieren, einschließlich unserer externen [Hotline](#). Wir müssen alles geben, um sicherzustellen, dass Nordson auch weiterhin mit äußerster Integrität operieren kann.

Ich und die gesamte leitende Geschäftsführung verpflichten uns, mit Ihnen zusammenzuarbeiten, um unsere starke Reputation auch in Zukunft zu bewahren. Bitte wenden Sie sich mit jeglichen Fragen an uns und vielen Dank im Voraus für Ihre Kooperation und Ihr Engagement.

Herzliche Grüße,



Sundaram Nagarajan
Präsident und CEO

Unser Wertefundament

4



Unsere Werte – die Grundsätze, nach denen wir handeln – bilden das Fundament aller Nordson-Betriebe. Indem wir diese Werte in jeden Aspekt unseres Geschäfts integrieren, stellen wir das Beste für uns und unsere Mitwirkenden sicher.

INTEGRITÄT

- Wir sind ehrlich im Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen, Kunden, Aktionären, den Medien und uns selbst.
- Wir werden tun, was richtig ist.
- Wir werden unsere Standards nicht kompromittieren.

RESPEKT GEGENÜBER MENSCHEN

- Unsere Angestellten arbeiten mit einem Nordson-Mindset, sind bescheiden, selbstbewusst und transparent.
- Wir streben danach, eine integrative Umgebung zu schaffen, die durch diverse Standpunkte bereichert wird.
- Die Sicherheit wird nicht kompromittiert.
- Wir investieren in unsere Gemeinden.

LEIDENSCHAFT FÜR DEN KUNDEN

- Qualität und Dienstleistung müssen an erster Stelle stehen.
- Wir erwarten mehr von uns selbst, als es unsere Kunden tun.
- Wir ermutigen zu raschen Experimenten und bahnbrechenden Ideen, um den Erfolg des Kunden zu ermöglichen.
- Wir sind stolz auf unser „Eng am Kunden“-Modell, mit dem die besten Gelegenheiten innerhalb differenzierter Märkte und Technologien identifiziert werden.

ENERGIE

- Wir gehen Herausforderungen mit der Einstellung „Nach vorne blicken und angehen“ an.
- Enthusiasmus gibt das Arbeitstempo vor.
- Wir kümmern uns ... Nachlässigkeit ist schlimmer als unser schlimmster Mitbewerber.

HÖCHSTLEISTUNG

- Wir erwarten das Allerbeste von unserem Management, unseren Kolleg*innen und uns selbst.
- Wir fordern und geben kontinuierliches Feedback zur Leistung, um uns damit verbessern und wachsen zu können.



Unser Kodex

IN DIESEM ABSCHNITT

- 6 Anwendung unseres Kodex
 - 7 Kennen und Befolgen aller geltenden Regeln, Gesetze und Regelungen
 - 8 Unsere Verantwortlichkeiten
 - 8 Unsere Vorgesetzten und Manager*innen sind „Meister“ unseres Kodex
-





Anwendung unseres Kodex

Warum haben wir einen Kodex?

Der Nordson Verhaltenskodex und Geschäftsgrundsatz (unser „Kodex“) ist ein Referenzleitfaden, der uns dabei helfen soll, ethisch vertretbare und angemessene Geschäftsentscheidungen basierend auf [unseren Werten](#) zu treffen. Unser Kodex soll uns die aus ethischer Sicht vertretbarste Richtung weisen, falls es nicht so einfach ist, den richtigen Handlungsverlauf zu bestimmen. Er behandelt einige der gängigen ethischen Dilemmas, in die wir geraten können, und nennt hilfreiche Ansprechpartner für weitere Hilfestellungen und für die Meldung unserer Anliegen.

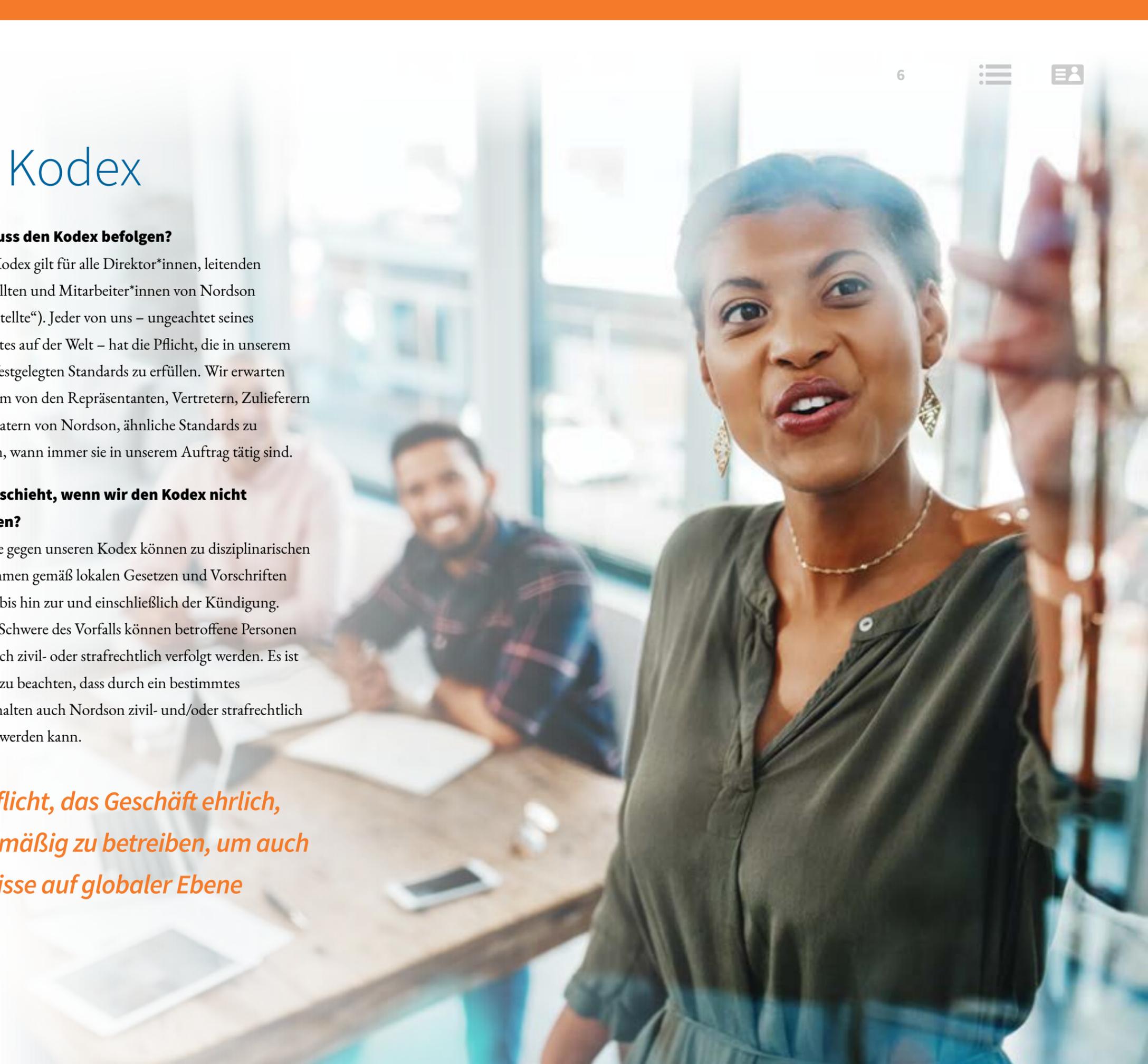
Wer muss den Kodex befolgen?

Unser Kodex gilt für alle Direktor*innen, leitenden Angestellten und Mitarbeiter*innen von Nordson („Angestellte“). Jeder von uns – ungeachtet seines Standortes auf der Welt – hat die Pflicht, die in unserem Kodex festgelegten Standards zu erfüllen. Wir erwarten außerdem von den Repräsentanten, Vertretern, Zulieferern und Beratern von Nordson, ähnliche Standards zu befolgen, wann immer sie in unserem Auftrag tätig sind.

Was geschieht, wenn wir den Kodex nicht befolgen?

Verstöße gegen unseren Kodex können zu disziplinarischen Maßnahmen gemäß lokalen Gesetzen und Vorschriften führen, bis hin zur und einschließlich der Kündigung. Je nach Schwere des Vorfalls können betroffene Personen u. U. auch zivil- oder strafrechtlich verfolgt werden. Es ist wichtig zu beachten, dass durch ein bestimmtes Fehlverhalten auch Nordson zivil- und/oder strafrechtlich belangt werden kann.

Es ist unsere gemeinsame Pflicht, das Geschäft ehrlich, ethisch vertretbar und rechtmäßig zu betreiben, um auch weiterhin exzellente Ergebnisse auf globaler Ebene erzielen zu können.





Kennen und Befolgen aller geltenden Regeln, Gesetze und Vorschriften

Als internationales Unternehmen müssen wir uns bewusst sein, dass Gesetze und Vorschriften von Land zu Land variieren. Wir müssen mit den verschiedenen lokalen und für unsere Tätigkeit geltenden Gesetze und Vorschriften vertraut sein und diese befolgen.

Da Nordson ein börsennotiertes Unternehmen mit Sitz in den Vereinigten Staaten ist, ist es entscheidend, dass wir das US-Recht befolgen, ungeachtet dessen, wo wir uns befinden. Sollte es Widersprüchlichkeiten zwischen dem US-Recht und lokalen Gesetzen oder Bräuchen geben, wenden Sie sich für Rat an die Rechtsanwälte der [Rechtsabteilung](#), bevor Sie handeln. Obwohl von uns erwartet wird, allgemein mit den für unsere Tätigkeit geltenden Richtlinien vertraut zu sein, müssen die meisten von uns keine Rechtsexperten sein.

Sie sind ein wichtiges Mitglied des Nordson-Teams und als solches wird von Ihnen erwartet, dass Sie diesen Kodex annehmen und sich und Ihre Kolleg*innen für unsere hohen ethischen Standards verpflichten.

GUTE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Es ist nicht immer einfach, die richtige Entscheidung zu treffen. Der folgende Ethik-Check kann dabei behilflich sein. Falls Sie jemals unsicher sein sollten, ob eine Handlung angemessen ist, stellen Sie sich folgende Fragen:



Es ist immer angemessen – in jeder Situation und unter allen Umständen – um Hilfe zu bitten. Kontaktieren Sie Ihren Supervisor/ Ihre*n Manager*in, um Hilfe zu erhalten, oder wenden Sie sich an einen der im [Kontaktdatenverzeichnis](#) dieses Kodex aufgeführten Ansprechpartner.



Unsere Verantwortlichkeiten

Der Kodex liefert Informationen zu spezifischen Themen, die uns auf unterschiedliche Weise betreffen. Ungeachtet unserer Rolle haben wir jedoch alle folgende Verantwortungen:

- Jährliche Bestätigung, dass wir unseren Verantwortlichkeiten gemäß unserem Kodex nachgekommen sind.
- Aufrechterhaltung [unserer Werte](#) und Befolgung des Kodex, unserer Richtlinien und aller geltenden Gesetze, Regelungen und Vorschriften.
- Nutzung des gesunden Menschenverstands –integres und ehrliches Handeln.
- Ein Anliegen [ansprechen](#), wenn wir Kenntnis eines Verstoßes gegen unseren Kodex erlangen oder diesen vermuten.
- Hilfe suchen, wenn wir Fragen oder Anliegen in Bezug auf den Kodex haben.
- Kooperation bei Untersuchungen und zugelassenen Informationsanfragen.

Unsere Vorgesetzten und Manager*innen sind „Meister“ unseres Kodex

Unsere Vorgesetzten und Manager*innen haben die zusätzliche Pflicht, als Vorbilder und Meister unseres Kodex zu agieren. Als Führungskraft:

- Stellen sie sicher, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter*innen mit unserem Kodex vertraut sind und dementsprechend handeln.
- Stellen sie sicher, dass der Kodex von den Mitarbeiter*innen ihrer Gruppen verstanden wurde.
- Überwachen sie die Geschäftsentscheidungen von Mitarbeiter*innen, um die Einhaltung des Kodex sicherzustellen.
- Schaffen sie einen Arbeitsplatz, an dem sich Mitarbeiter*innen wohl fühlen, wenn sie Fragen stellen oder Anliegen vorbringen.

- Treffen sie niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter*innen, die einen Vorfall in gutem Glauben melden, oder tolerieren diese. Einen Vorfall „in gutem Glauben“ zu melden bedeutet, dass eine Person nach bestem Wissen und Gewissen einen ehrlichen, genauen und vollständigen Bericht erstattet.



Nordsons Gründer von links nach rechts: Walter G. Nord, Eric Nord und Evan Nord

Seit Nordsons Gründung betonten unsere Gründer (siehe Abbildung), dass unser Erfolg nur möglich sei, wenn wir „im Rahmen eines ethisch vertretbaren Verhaltens und eines aufgeklärten, gesellschaftspolitischen Engagements tätig sind“.



Hilfestellung und Meldung von Verstößen

Obwohl unser Kodex versucht, viele gängigen rechtlichen und ethischen Szenarien, die im üblichen Geschäftsbetrieb eintreten können, abzudecken, mag es dennoch Momente geben, in denen wir nicht sicher sind, wie die vorliegende Situation zu lösen ist. Verwenden Sie in diesen Situationen die Ressourcen des Unternehmens, auf die im gesamten Kodex verwiesen wird.

WENN SIE HILFE SUCHEN ODER EIN ANLIEGEN VORBRINGEN:

1. Besprechen Sie das Problem zuerst mit Ihrem/Ihrer direkten Supervisor*in oder Manager*in.
2. Falls Ihr*e unmittelbare Supervisor*in oder Manager*in keine Option ist, können Sie sich an ein anderes Mitglied des Managements wenden.
3. Sie können auch einen der im [Kontaktlistenverzeichnis](#) dieses Kodex aufgeführten Ansprechpartner kontaktieren, unter anderem:

- Externe Hotline
- Global Trade Compliance Group
- Ethics and Compliance Officer
- Rechtsabteilung
- Abteilung Corporate Communications
- Abteilung Human Resources

Wir sind dafür verantwortlich, jegliche Anliegen oder Verstöße gegen den Kodex umgehend zu melden. Indem Sie die Geschäftsleitung auf Anliegen oder Verstöße aufmerksam machen, helfen Sie dabei sicherzustellen, dass Nordson die strengsten, ethisch-moralisch vertretbaren und rechtlichen Standards erfüllt.

ANONYME MELDE-HOTLINE

Wenn es die lokale Gesetzgebung zulässt, können Sie ein Anliegen anonym über die externe [Hotline](#) melden. Bitte beachten Sie, dass eine anonyme Meldung unsere Fähigkeit zur Durchführung einer gründlichen Untersuchung einschränken kann. Daher ermutigen wir Sie, bei Ihrer Meldung detaillierte Informationen, einschließlich Ihrer Identität, zur Verfügung zu stellen. Alle Meldungen werden, soweit gesetzlich vorgeschrieben und für den Abschluss einer Untersuchung erforderlich, vertraulich behandelt.

Was ist die externe Hotline?

Die externe [Hotline](#) ist eine Drittquelle, die genutzt werden kann, um telefonisch oder online Fragen oder Anliegen vorzubringen oder einen Verstoß zu melden. Bei Nutzung der [Hotline](#) haben Sie die Möglichkeit, vollkommen anonym zu bleiben, sofern dies per lokalem Recht erlaubt ist. Diese Quelle ist rund um die Uhr erreichbar und bietet bei Anfrage den Dienst eines Dolmetschers, der der lokalen Sprache mächtig ist. Die [Hotline](#) wird von einem unabhängigen Unternehmen betrieben, das Nordson bei der Bearbeitung Ihrer Anliegen unterstützt. Wenn Sie nicht sicher sind, an wen Sie Ihre Fragen richten sollen, oder eine Meldung übermitteln und keinen der anderen Kontakte nutzen möchten, können Sie die [Hotline](#) nutzen, indem Sie eine der im [Kontaktinformationsverzeichnis](#) aufgeführten, lokalen und gebührenfreien Rufnummern kontaktieren, oder [online](#).

Was geschieht, wenn ich die externe Hotline kontaktiere?

Ein Experte erstellt eine detaillierte Zusammenfassung Ihres Berichts und leitet diese an ein dafür vorgesehenes Team von Nordson weiter, welches sie überprüft, beantwortet und löst. Nachdem Sie einen Bericht erstattet haben, erhalten Sie eine Verfolgungsnummer, um den Status Ihrer Meldung nachverfolgen zu können.

Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen

Um eine Kultur zu fördern, in der wir uns wohl fühlen, Anliegen zu unseren Geschäftsmethoden vorzubringen und zu besprechen, ist es wichtig, dass sich jeder von uns dazu verpflichtet, illegalen oder unethischen Geschäftsmethoden entgegenzutreten. Daher sind Vergeltungsmaßnahmen, die aus der Bitte um Hilfe oder aus einer Meldung aus gutem Glauben von bekannten oder vermeintlichen Verstößen hervorgehen, verboten.

Jede*r Mitarbeiter*in, der/die irgendeine Maßnahme gegen eine*n anderen Mitarbeiter*in trifft, weil diese*r eine Meldung übermittelte, wird disziplinarischen Maßnahmen unterworfen, bis hin zur und einschließlich der Kündigung.

Bearbeitung von Meldungen und Untersuchungen

Nordson untersucht alle Meldungen umgehend, gründlich und ohne Vorurteil. Unser Unternehmen trifft bei Bedarf angemessene Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen. Sie werden möglicherweise gebeten, sich an der Untersuchung eines gemeldeten Fehlverhaltens zu beteiligen. Ihre Mitarbeit ist erforderlich, um sicherzustellen, dass jegliches gemeldete Fehlverhalten gelöst wird. Alle von Ihnen zur Verfügung gestellten Informationen werden vertraulich behandelt, soweit gesetzlich möglich. Sie werden gelegentlich gebeten, an einer internen Untersuchung mitzuwirken, die durch oder im Auftrag des Unternehmens durchgeführt wird. In diesem Fall erwarten wir von Ihnen, dass Sie bei dieser Untersuchung gänzlich kooperieren.



Unsere geehrten Mitarbeiter*innen

IN DIESEM ABSCHNITT

- 11 Vielseitigkeit und Respekt am Arbeitsplatz
 - 13 Datenschutz am Arbeitsplatz
 - 14 Sicherheit am Arbeitsplatz
 - 15 Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz
-





Vielseitigkeit und Respekt am Arbeitsplatz

Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns, unsere Kolleg*innen respektvoll, würdevoll und fair zu behandeln. Dies hilft uns dabei, eine Vielzahl von Talenten, Stärken und Hintergründen zu finden, die unseren gemeinsamen Erfolg unterstützen und fördern.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir produzieren, vertreiben, importieren und verkaufen unsere Produkte und Geräte mit Hinblick auf die Sicherheit und Zufriedenheit unserer Kunden. Dies ist der Grund:

Nordson verpflichtet sich, ein positives Arbeitsumfeld zu kultivieren, in dem alle Mitarbeiter*innen fair behandelt werden.



Affirmative Action
Grundsatzerklärung
MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH



Richtlinie zur
beruflichen
Chancengleichheit
MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH

Wir fördern Chancengleichheit.

Wir verpflichten uns, sicherzustellen, dass jeder ungeachtet seiner Rasse, Religion oder sonstiger Eigenschaften, die gesetzlich geschützt sind, eine faire Chance erhält, bei Nordson erfolgreich zu sein und zu werden. Dies bedeutet, dass wir auf die Einstellung von Mitarbeiter*innen bezogene Entscheidungen auf wichtige Punkte basieren – wie z. B. Leistung, Qualifikationen und individuelle Verdienste.

Wir betrachten die Ausarbeitung von Unternehmensrichtlinien und -programmen darüber hinaus ganzheitlich – wobei wir nicht nur die Vielfalt unserer Teams, sondern auch die informellen Bräuche und täglichen Verhaltensweisen unserer Angestellten berücksichtigen, um eine gleichberechtigte und integrative Kultur zu schaffen.

GESETZLICH GESCHÜTZTE MERKMALE:

- Rasse
- Nationale Herkunft
- Geschlecht
- Familienstand
- Veteranenstatus
- Geschlechtsidentität und -ausdruck
- Körperliche oder geistige Behinderung
- Hautfarbe
- Religion
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Staatsbürgerschaft



Richtlinie gegen
Menschenhandel und
Sklaverei
MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH

Wir lernen, wie wir Belästigung erkennen können.

Ein positives Arbeitsumfeld ist frei von Belästigungen. Wenn wir wissen, wie man Belästigung erkennt, können wir helfen, dieser ein Ende zu setzen. Beispiele für Belästigungen:

- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche
- Rassistische Verunglimpfungen
- Witze oder negative Kommentare über geschützte Eigenschaften

Nordson toleriert kein beleidigendes Verhalten. Ungeachtet dessen, ob eine Handlung gegen lokales Recht verstößt, muss sie direkt [gemeldet](#) werden, sobald sie gegen [unsere Werte](#) verstößt.

BELÄSTIGUNG:

Eine unerwünschte Verhaltensweise gegenüber einer anderen Person, die ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft. Diese kann verbal oder körperlich, gesprochen oder geschrieben, persönlich oder über elektronische Kommunikationswege, sexuell oder nicht-sexuell sein.

Wir befolgen faire Einstellungsmethoden.

Im Rahmen unserer Verpflichtung zum Respekt gegenüber Menschen stehen wir gegen alle Formen der Verletzungen der Menschenrechte ein. Insbesondere:

- Entsprechen wir allen geltenden Lohn- und Arbeitszeitgesetzen.

- Melden wir alle unsicheren Arbeitsbedingungen.
- Nehmen wir niemals unrechtmäßige Kinder- oder Zwangsarbeit in Anspruch.
- Bekämpfen wir den Menschenhandel, wobei wir immer:
 - Durch den/die Angestellte bezahlte Gebühren jeglicher Art in Verbindung mit dem Einstellungsverfahren ablehnen.
 - Umgehend alle übermittelten Ausweisdokumente (z. B. Reisepässe) an Angestellte zurückgeben, um eine unangemessene Einschränkung der Reisefreiheit oder sonstiger Gelegenheiten zu vermeiden.
- Überwachen wir Zulieferer und arbeiten wir niemals wissentlich mit Personen oder Organisationen zusammen, die an Verletzungen von Menschenrechten beteiligt sind.
- [Sprechen](#) wir alle Anliegen an, falls wir den Verdacht haben, dass ein*e Angestellte*r oder Zulieferer an der Verletzung von Menschenrechten beteiligt ist.

DURCH ANGESTELLTE BEZAHLTE GEBÜHREN:

Kann eine*n Angestellten oder potenzielle*n Angestellte*n für die Schuldknechtschaft anfällig machen. Eine Schuldknechtschaft besteht, wenn eine Person gezwungen wird, eine Schuld abzarbeiten, und im Wesentlichen in die Irre geführt und dazu gebracht wird, gegen eine geringe oder keine Bezahlung zu arbeiten.



Vielseitigkeit und Respekt am Arbeitsplatz (Fortsetzung)

Leben gemäß **DEM KODEX**

F: Ein*e Kolleg*in hat mir anvertraut, dass er/sie eine*n Kolleg*in dabei beobachtete, wie er/sie Pornos auf einem Unternehmensgerät schaute. Ich habe meine*n Kolleg*in ermutigt, die Situation zu melden, ihm/ihr ist es aber zu unangenehm, diesbezüglich zu handeln. Was soll ich tun?

A: Falls Ihr*e Kolleg*in Angst davor hat, einen Vorfall zu melden, sollten Sie diesen Vorfall Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder der Personalabteilung melden. Nordson ermutigt jeden von uns, jegliche Verstöße gegen unseren Kodex, gegen den Unternehmensgrundsatz oder das Gesetz zu melden. Durch Meldung dieses Vorfalls wird die angemessene Nutzung von Unternehmensgeräten sichergestellt und eine respektvolle Arbeitsumgebung gefördert.

F: Mein Supervisor verliert häufig die Nerven und schreit, wenn er glaubt, wir hätten etwas falsch gemacht. Ist dies bereits Belästigung?

A: Ungeachtet dessen, ob es eine Belästigung darstellt oder nicht, die Situation erzeugt ein unangenehmes Arbeitsumfeld und verstößt gegen [unsere Werte](#) und unsere Verpflichtung, einen respektvollen Arbeitsplatz zu bewahren. Melden Sie diesen Vorfall umgehend einer anderen Person im Management oder einem der Ansprechpartner im [Kontaktdatenverzeichnis](#) unseres Kodex.

F: Ein*e Kolleg*in leitete eine Story weiter, in der sich über eine bestimmte ethnische Gruppe lustig gemacht wird. Ich fühle mich davon nicht angegriffen, ich denke jedoch, dass einige meiner Kolleg*innen die Story möglicherweise nicht so lustig finden. Was soll ich tun?

A: Eine Geschichte, die sich über bestimmte Nationalitäten, Rassen oder Ethnizitäten lustig macht, ist potenziell anstößig und unangebracht – selbst, wenn einige Mitarbeiter*innen sie „harmlos“ und amüsant finden. Sie sollten die Geschichte nicht Ihren Kolleg*innen weitererzählen, um sicherzugehen, dass niemand dadurch angegriffen wird. Darüber hinaus sollten Sie dem/der Erzähler*in empfehlen, solche Geschichten nicht weiterzuerzählen, da sich einige Mitarbeiter*innen dadurch angegriffen fühlen könnten. Sie sollten den Vorfall außerdem Ihrem/Ihrer Supervisor*in, Manager*in oder einem der Ansprechpartner im [Kontaktdatenverzeichnis](#) unseres Kodex melden.

F: Ich wurde eingeteilt, eng mit einem/einer Kolleg*in zusammenzuarbeiten, der/die mir gegenüber in der Vergangenheit sexuell aufreizende Kommentare machte. In seiner/ihrer Gegenwart fühle ich mich derart unwohl, dass sich dies auf meine Konzentration auswirkt. Was soll ich tun?

A: Sie sollten sich in Bezug auf diese Situation am besten an die Personalabteilung wenden. Falls Sie sich dabei unwohl fühlen, können Sie auch versuchen, direkt mit Ihrem/Ihrer Kolleg*in zu sprechen. Andernfalls sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Supervisor*in, Manager*in oder einem der Ansprechpartner im [Kontaktdatenverzeichnis](#) unseres Kodex.





Datenschutz am Arbeitsplatz

Unsere Verpflichtung

Wir respektieren und schützen personenbezogene Daten.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Als Angestellte müssen wir regelmäßig personenbezogene Daten bereitstellen oder erhalten wir personenbezogene Daten. Im Umgang damit:

Respektieren wir Datenschutzrechte.

Ob bei der Sammlung, Verwendung, Verarbeitung, Speicherung oder Offenlegung von personenbezogenen Daten, wir verstehen, was diese sind, wir befolgen die Datenschutzgesetze und -richtlinien, die für unsere Rollen und Standorte gelten.

Wir teilen diese nur, falls angemessen

Wir verwenden personenbezogene Daten nur soweit erforderlich, um unsere beruflichen Aufgaben auszuüben, und wir teilen sie ausschließlich mit Dritten, wenn diese eine geschäftliche Notwendigkeit haben, diese zu kennen.

PERSONENBEZOGENE DATEN:

Alles, womit eine Person, unmittelbar oder mittelbar, identifiziert werden kann. Einige Beispiele sind:

- Name
- Adresse
- E-Mail-Adresse
- IP-Adresse
- Telefonnummer
- Kreditkartendaten
- Gesundheitsinformationen
- Biometrische Daten
- Standortdaten
- Mitarbeiternummer

Sollten Sie nicht sicher sein, ob etwas eine „personenbezogene Information“ ist, dann behandeln Sie diese als solche und wenden Sie sich an Ihre*n Supervisor*in oder Manager*in, um weitere Anweisungen einzuholen.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ein Bericht, den ich im Fotokopierer fand, enthält Personaldaten, einschließlich Gehaltsinformationen unseres Teams. Ich möchte niemanden in Schwierigkeiten bringen, ich glaube aber nicht, dass es richtig ist, diese Art von personenbezogenen Daten für alle sichtbar liegen zu lassen. Was soll ich tun?

A: Sie sollten den Bericht umgehend der Personalabteilung zurückbringen und Ihre Entdeckung und Maßnahmen melden. Der Schutz der Vertraulichkeit und Privatsphäre liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter*innen. Wer auch immer die Unterlagen im Kopierer zurückließ, wird über seine/ihre Pflicht aufgeklärt werden, die Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten zu schützen.



Allgemeine
Datenschutzrichtlinie
MEHR ERFAHREN





Sicherheit am Arbeitsplatz

Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für jeden bei Nordson zu schaffen.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Um unserer Verpflichtung zur Sicherheit nachzukommen:

Schützen wir uns und andere.

Entsprechen wir allen Sicherheitsgesetzen und -Vorschriften sowie den von Nordson implementierten Sicherheitsmethoden und -verfahren. Wir machen uns zudem mit Nordsons Sicherheitsmanagementsystem vertraut und melden umgehend alle unsicheren oder gefährlichen Bedingungen oder Methoden.

Verhindern und melden wir Gewalt am Arbeitsplatz.

Als Teil unserer Verpflichtung zu Sicherheit am Arbeitsplatz tolerieren wir keine Gewalthandlungen oder -androhungen von einem/einer oder gegen eine*n unserer Kolleg*innen. Hierzu gehören Handgreiflichkeiten sowie verbale und körperliche Einschüchterungen oder Bedrohungen. Wenn Sie von irgendeinem bedrohenden Verhalten oder von tatsächlicher potenzieller Gewalt wissen, sollten Sie dies umgehend melden.

WARNHINWEISE, DIE ZU GEWALT AM ARBEITSPLATZ FÜHREN KÖNNEN:

- Plötzliche, dauerhafte Beschwerden
- Schlechte Beziehungen zu Kolleg*innen
- Paranoides Verhalten
- Körperliche Zeichen der Verwirrung wie Eilen, Geschrei oder Gekreische

Leben gemäß **DEM KODEX**

- F:** An der Tür zu unserem Gebäude steht eine Person, die behauptet, ihren Arbeitsausweis vergessen zu haben und nicht reinzukommen. Sie scheint ehrlich zu sein und ich habe das Gefühl, sie zuvor bereits im Gebäude gesehen zu haben. Ist es in Ordnung, ihr dabei zu helfen, indem ich die Tür dieses eine Mal öffne?
- A:** Nein, wenn eine Person in das Gebäude gelassen wird, auch eine*n andere*n Nordson Mitarbeiter*in, ohne bestätigen zu lassen, dass sie ordnungsgemäß befugt ist, sich in unserem Gebäude aufzuhalten, könnte dies zu Sicherheitsproblemen führen. Ihre Priorität ist es, die Sicherheit unserer Einrichtungen und aller darin befindlichen Personen zu schützen. Falls die Person behauptet, ein*e Nordson Mitarbeiter*in oder anderweitig Zutrittsbefugt zu sein, fragen Sie nach dem Namen und finden Sie jemanden, der bestätigen kann, dass die Person das Gebäude betreten darf.
- F:** Wird von Auftragnehmern und Geschäftspartnern erwartet, dass sie die gleichen Sicherheitsrichtlinien und -verfahren wie Mitarbeiter*innen befolgen?
- A:** Auf jeden Fall. Supervisor*innen sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Auftragnehmer und Geschäftspartner verstehen, dass sie unsere hohen Standards sowie zusätzliche durch das Unternehmen vorgegebene Anforderungen befolgen müssen.
- F:** Ich habe einige Methoden in meinem Bereich festgestellt, die nicht sicher zu sein scheinen. Mit wem kann ich darüber sprechen? Ich bin neu hier und ich möchte nicht als Unruhestifter*in betrachtet werden.
- A:** Besprechen Sie Ihre Bedenken mit Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in. Es mag sehr gute Gründe für diese Methoden geben, es ist jedoch wichtig, zu bedenken, dass das Ansprechen von Bedenken bei Nordson niemals als Unruhestifterei betrachtet wird. Dies ist einfach nur verantwortungsbewusst. Falls Ihre Bedenken nicht durch Benachrichtigung Ihres/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in gelöst werden, kontaktieren Sie einen der anderen Ansprechpartner im [Kontaktdatenverzeichnis](#) unseres Kodex.



Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz

Unsere Verpflichtung

Wir bringen unser bestes Ich zur Arbeit.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Um dabei zu helfen, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen:

Arbeiten wir niemals unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol.

Der Konsum von illegalen Drogen oder Alkohol bei der Arbeit gefährdet die Sicherheit aller Mitarbeiter*innen und ist verboten. Mit begrenzten Ausnahmen für Alkohol, der im Rahmen von durch das Unternehmen geförderten sozialen Veranstaltungen ausgeschrieben wird und erlaubt ist, lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, diese Substanzen von unserem Arbeitsplatz zu verbannen.

Selbst Medikamente können unsere Fähigkeit beeinträchtigen, sicher zu arbeiten. Vergewissern Sie sich also, dass alle rezeptfreien oder verschreibungspflichtigen Arzneimittel sicher in unseren Berufen eingenommen werden können und ordnungsgemäß, wie verschrieben, eingenommen werden.

ILLEGALE ARZNEIMITTEL:

Kontrollierte Substanzen, die entweder nicht legal erhältlich sind oder für den illegalen Konsum beschafft wurden. Hierzu gehören verschreibungspflichtige Medikamente, die einer anderen Person verschrieben wurden, oder deren Konsum die vorgeschriebene Dosierung übersteigt.

Wir bitten um Hilfe, wenn wir sie benötigen.

Wenn Sie ein Problem mit dem Missbrauch von Substanzen haben und freiwillig auf uns zukommen, wird Nordson sein Bestes tun, um Ihnen anhand von Empfehlungen und Rehabilitationsmaßnahmen zu helfen.



Richtlinie zu einem drogenfreien Arbeitsplatz / Alkohol- und Drogentests

MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ein*e Kolleg*in scheint unter dem Einfluss von Drogen zu stehen. Ich mache mir Sorgen, dass er/sie zu einem Sicherheitsrisiko werden kann und sich oder andere verletzt. Was soll ich tun?

A: Sie haben jedes Recht, besorgt zu sein. Sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in oder einem der Ansprechpartner im [Kontaktlistenverzeichnis](#) unseres Kodex. Jeder bei der Arbeit, der durch Alkohol oder Drogen beeinträchtigt ist, stellt ein Sicherheitsrisiko dar. Es müssen umgehend Maßnahmen getroffen werden, um das Problem anzugehen.

F: Mein*e Kolleg*in erwähnte, dass er/sie das verschreibungspflichtige Migränemedikament des/der Partner*in nimmt, um schlimme Kopfschmerzen zu lindern. Er/Sie nahm bereits in der Vergangenheit ähnliche Medikamente. Ist dies etwas, das gemeldet werden sollte?

A: Ja. Die Arbeitsplatzrichtlinie verbietet die Einnahme von verschreibungspflichtigen Medikamenten, die einer anderen Person verschrieben wurden. Sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in oder einem der Ansprechpartner im [Kontaktlistenverzeichnis](#) unseres Kodex, um weitere Schritte zu erörtern.

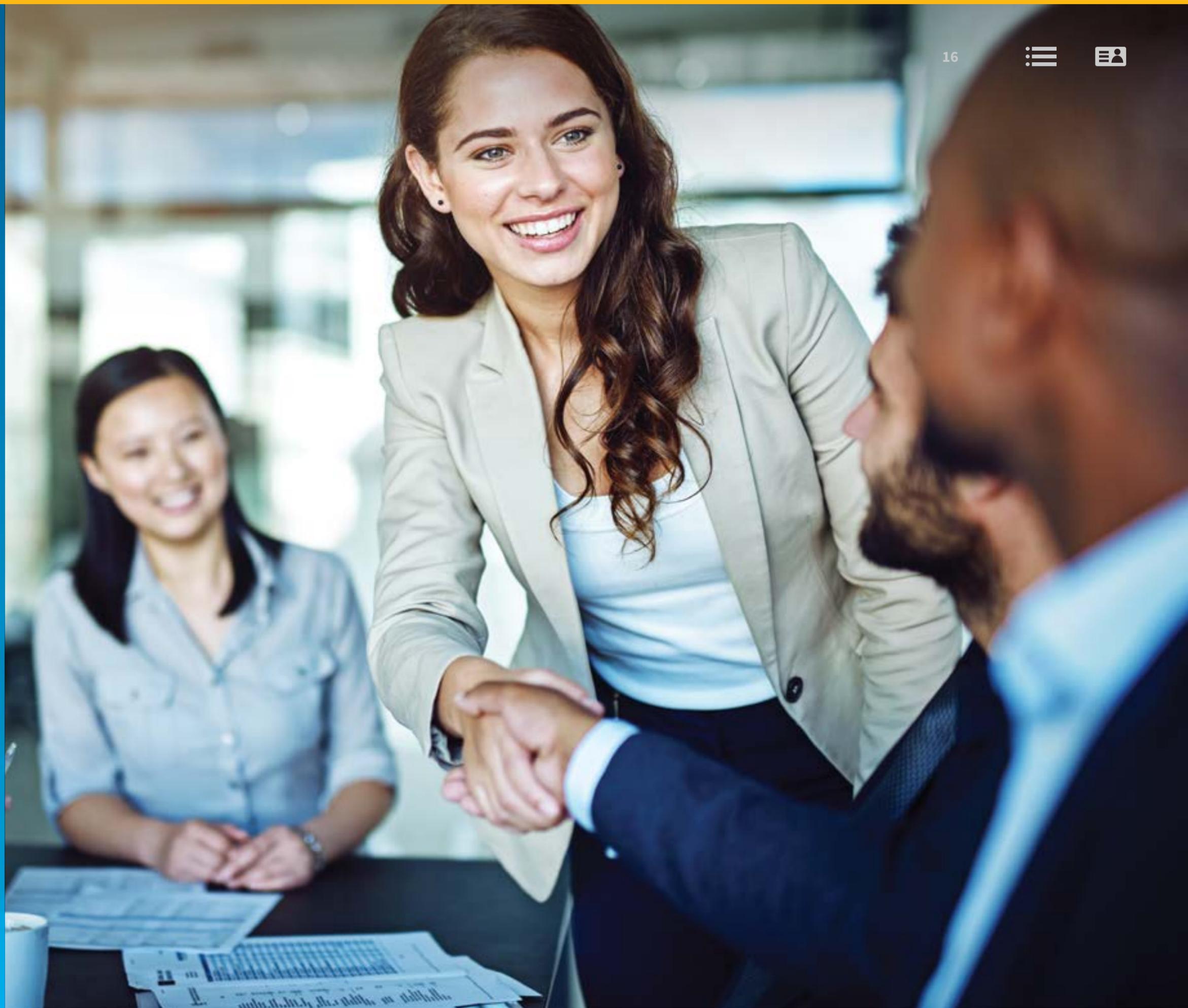




Unsere Kunden, Zulieferer und Konkurrenten

IN DIESEM ABSCHNITT

- 17 Anti-Korruptionsgesetze
 - 18 Import-/Exportkonformität
 - 19 Interessenkonflikte
 - 21 Kartell-/Wettbewerbsgesetze
 - 22 Ehrliche Handlungsweise
 - 23 Verantwortungsvolles Sourcing
 - 24 Umgang mit dem Kunden
 - 25 Produktqualität und -sicherheit
-





Anti-Korruptionsgesetze

Unsere Verpflichtung

Wir verdienen uns die Loyalität unserer Kunden anhand unserer Produkte und Mitarbeiter*innen und nicht durch Korruption.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Unsere Präsenz in unzähligen Ländern weltweit erfordert die Bewahrung unserer Integrität und die Einhaltung der höchsten ethischen Standards, ungeachtet unseres Standorts. Hierzu:

Befolgen wir Anti-Korruptionsgesetze.

Wir befolgen alle Gesetze, einschließlich des U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), des UK Bribery Act und der Konvention der Vereinten Nationen gegen Korruption – in jeder Gerichtsbarkeit, in der wir tätig sind.

Um diesen Gesetzen und dem Grundsatz von Nordson nachkommen zu können, ist es jedem von uns – einschließlich der Repräsentant*innen unseres Unternehmens – untersagt:

- Etwas von Wert anzubieten, um ein Geschäft zu erhalten oder zu behalten;
- Unzulässige Zahlungen über eine Drittpartei vorzunehmen;
- Unternehmenskapital oder Vermögenswerte des Unternehmens zu nutzen, um andere durch Bestechung und anhand von Schmiergeldern zu beeinflussen.

Wir wissen, wie der Tatbestand der Korruption zu identifizieren ist.

Wir vermeiden den Tatbestand der Korruption, indem wir zuerst wissen, wie man diese identifiziert. Der Tatbestand der Korruption umfasst jeglichen Machtmissbrauch zum persönlichen Vorteil, wie **Bestechungen** und **Schmiergelder**.

BESTECHUNGEN:

Kann alles von Wert sein, das angeboten wird, um eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen, ein Geschäft zu erhalten oder zu bewahren, oder sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen.

NULL-TOLERANZ-POLITIK BEI SCHMIERGELDERN:

Dies bedeutet, dass wir keine Zahlungen als Vergütung für die Beteiligung an einer Geschäftsvereinbarung akzeptieren oder machen dürfen.

Wir unterscheiden zwischen Gefälligkeitszahlungen.

Unter gewissen, sehr eingeschränkten Umständen werden kleine, unregelmäßige Zahlungen an Regierungsmitarbeiter*innen zur Beschleunigung von routinemäßigen Angelegenheiten nicht als Bestechung angesehen.

Die Unterscheidung ist jedoch häufig sehr schwierig, weshalb Sie sich bei Zweifel an die [Rechtsabteilung](#) wenden sollten.

Sollten Sie zudem eine Zahlungsanfrage von einem/einer Regierungsbeamt*in erhalten, so setzen Sie umgehend die [Rechtsabteilung](#) darüber in Kenntnis.

Wir vermeiden sogar, das etwas als unlauter erscheint.

Anti-Korruptionsgesetze sind komplex und die Konsequenzen für Verstöße gegen diese Gesetze sind schwerwiegend. Wir vermeiden jegliche Aktivität, die als unangemessene Zahlung oder Geschenk dargelegt werden könnte, auch wenn sie dies nicht ist.

Wir führen genaue und vollständige Aufzeichnungen.

Jegliche Zahlung, die gemäß diesen Anti-Korruptions- und Schmiergeldgesetzen zugelassen ist – wie angemessene Reisekosten für eine*n Regierungsbeamt*in für den Besuch einer unserer Einrichtungen, um den Testlauf einer unserer Anlagen zu besichtigen – muss akkurat in unseren Buchhaltungsunterlagen verzeichnet werden.

ZU REGIERUNGSBEAMT*INNEN ZÄHLEN UNTER ANDEREM:

- Beamt*innen, Mitarbeiter*innen und Agent*innen von nationalen, regionalen oder lokalen Regierungen
- Militärpersonal
- Mitglieder der Exekutiven, Legislativen und Judikativen von nationalen, regionalen oder lokalen Regierungen
- Kandidat*innen für ein politisches Amt, politische Parteien und Beamt*innen von politischen Parteien
- Mitarbeiter*innen, Handelsunternehmen oder sonstige Konzerne, die im Besitz oder unter der Kontrolle von nationalen regionalen oder lokalen Regierungen stehen

Leben gemäß DEM KODEX

F: Einer unserer Zulieferer versah seine letzte Rechnung mit einem Zusatzposten mit der Bezeichnung „Sonderzahlungen“. Ist dies etwas, das angezeigt werden sollte?

A: Auf jeden Fall. Dies kann zwar eine legitime Ausgabe sein, wir benötigen jedoch weitere Einzelheiten, um sicherzugehen. Sobald Sie mehr wissen, und falls Sie Bedenken zur Rechtmäßigkeit dieser Ausgaben haben, sprechen Sie diese direkt bei Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in oder einem der Ansprechpartner im [Kontaktdatenverzeichnis](#) unseres Kodex an.

F: Ich habe kürzlich einen Antrag auf eine Genehmigung gestellt. Ich habe anschließend erfahren, dass die zuständige Behörde diese über die Feiertage bearbeiten wird – einem Zeitraum, in dem ich allen meinen Kontakten Obstkörbe schenke. Wäre es in Ordnung, dieser Behörde ebenfalls einen Korb zu schicken?

A: Nein. Die Regeln dessen, was wir Regierungsbeamt*innen und sogar ihren Angehörigen schenken oder anbieten können, sind sehr streng. Bevor Sie irgendetwas von Wert anbieten, lesen Sie unsere Richtlinie und holen Sie die jeweilige Genehmigung ein. Obwohl dies nicht die Absicht ist, könnte Ihr Geschenk als Bestechung gedeutet werden.



Import-/Exportkonformität

Unsere Verpflichtung

Wir führen ein integriertes Unternehmen, da unsere Produkte und Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt unterwegs sind.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir exportieren und importieren Produkte und Informationen in Länder rund um den Globus und wissen, dass unsere Fähigkeit, unser Geschäft international führen zu können, ein Privileg und kein Recht ist. Um dieses Privileg zu pflegen:

Respektieren wir nationale und internationale Vorschriften.

Da wir ein globales Unternehmen mit Betrieben und Kunden weltweit sind, müssen wir die Handelsgesetze und -vorschriften eines jeden Landes, in dem wir tätig sind, befolgen, sowie geltende und von der US-Regierung auferlegte Handelsbeschränkungen.

Die Ausfuhrkontrollgesetze in den Vereinigten Staaten und anderen Gerichtsbarkeiten, in denen wir geschäftlich tätig sind, sind sehr streng. Sie verbieten es Nordson, unseren internationalen Tochterunternehmen und unseren Vertriebshändlern, an bestimmte Personen, Unternehmen und Länder zu verkaufen. Es ist wichtig, dass wir diese Gesetze aufmerksam befolgen.

Verstöße gegen Exportgesetze können zu zivil- und strafrechtlichen Strafen für das Unternehmen und sogar strafrechtlichen Strafen für einzelne Mitarbeiter*innen führen. Wir riskieren darüber hinaus, unsere Exportprivilegien zu verlieren.

Jede*r Mitarbeiter*in spielt eine Rolle im Bereich der Handelskonformität – falls Sie Bedenken haben, dass eine Transaktion möglicherweise gegen Ausfuhrkontrollgesetze verstößt, kontaktieren Sie die [Global Trade Compliance Group](#) für weitere Anweisungen. Gängige Red Flags, nach denen Sie Ausschau halten sollten, sind unter anderem:

- Produktkapazitäten, die nicht zum Geschäftsbereich des Kunden passen.
- Als Bestimmungsort des Produkts ist eine Speditionsfirma angegeben.
- Der Name oder die Anschrift des Kunden stimmen mit einem Namen oder einer Anschrift auf einer Liste sanktionierter/abgelehnter Parteien überein oder ähnelt diesen.

EXPORTE:

Ein Export umfasst die Produkte und Geräte, die wir herstellen, sowie unsere Software, Technologie und Daten. Selbst die Vermittlung von Informationen oder Technologie während eines Telefongesprächs, eines Rundgangs durch eine Einrichtung oder während eines Kundenbesuchs kann als Export betrachtet werden.

- Ein Kunde möchte Ersatzteile kaufen, hat jedoch nie das entsprechende Nordson Produkt oder System erworben.
- Ein Kunde verlangt ein Verpackungs- oder Frachtdokument, das ungenaue, irreführende oder widersprüchliche Informationen enthält.

Wir befolgen Anti-Boycott-Gesetze.

Nordson befolgt zudem US- und sonstige globale Anti-Boycott-Gesetze, falls zutreffend. Diese Gesetze verbieten es uns, uns an restriktiven Handelsmethoden oder nicht-sanktionierten Boykotten zu beteiligen.

Falls wir eine Anfrage zur Teilnahme an einem nicht-sanktionierten Boykott erhalten, befolgen wir geltende behördliche Meldepflichten. Sollten Sie der Ansicht sein, eine Boykottanfrage erhalten zu haben oder Fragen zu Boykottaktivitäten haben, so kontaktieren Sie bitte unsere [Rechtsabteilung](#).

Wir ersuchen um Rat, falls nötig.

Wann immer wir Hilfe benötigen, um zu bestimmen, ob wir ein Nordson Produkt versenden können, kontaktieren wir die [Global Trade Compliance Group](#). Informationen zu unserem Export-Compliance-Programm finden Sie in unserem Intranet.

RED FLAGS:

Eine Red Flag bedeutet nicht, dass es zu einem Verstoß kam oder kommen wird, rechtfertigt in der Regel jedoch, weitere Anweisungen von der [Global Trade Compliance Group](#) und/oder der [Rechtsabteilung](#) einzuholen.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Was soll ich tun, wenn ich eine Anfrage von einer Person erhalten habe, die in einem Land geführt wird, gegen das derzeit eine Sanktion oder ein Embargo durch die US-Regierung besteht?

A: Reagieren Sie nicht darauf und leiten Sie die Anfrage bitte an die [Global Trade Compliance Group](#) weiter. Handelssanktionen sind kompliziert und können uns eine breite Reihe von Transaktionen (einschließlich Vertrieb, Marketing, Einkauf, Schulungen, mündlicher oder schriftlicher Kommunikation, Telefongespräche und E-Mails) mit sanktionierten Einheiten und Personen sowie Personen und Einheiten in diesen Ländern verbieten.

F: Ein internationaler Kunde weigert sich, vollständige Informationen über den Endbenutzer des Produktes zur Verfügung zu stellen, die ich benötige, um die Konformität mit den Ausführungsregelungen in meinem Land zu bewerten. Kann ich ohne diese Informationen fortfahren?

A: Nein. Erklären Sie dem Kunden, dass diese Informationen benötigt werden, um Ausfuhrkontrollregelungen zu erfüllen. Wenn Sie diese Informationen nicht von dem Kunden einholen können, kontaktieren Sie die [Global Trade Compliance Group](#), um weitere Hilfe zu erhalten.



Interessenkonflikte

Unsere Verpflichtung

Wir lassen niemals zu, dass persönliche Interessen oder Beziehungen unser Urteilsvermögen bei der Arbeit beeinträchtigen.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir haben alle die Pflicht, Interessenkonflikte zu vermeiden, selbst vermeintliche Konflikte, da diese unserer Organisation schaden können. Dies ist der Grund:

Wir befolgen Unternehmensrichtlinien beim Austausch von Geschenken und sonstigen Gefälligkeiten.

Der Austausch von Gefälligkeiten zwischen Unternehmen kann einen Firmenwert schaffen. Es kann jedoch zu einem Konflikt kommen, wenn der Austausch unangemessen ist. Bedenken Sie folgende Tipps:

- Tauschen Sie niemals ein Geschenk oder eine andere Gefälligkeit aus, wenn:
 - Dies gesetzlich verboten ist; oder
 - Hierdurch eine darauffolgende Sonderbehandlung erwartet wird.
- Vermeiden Sie alles, das den/die Empfänger*in unangemessen beeinflussen soll oder diesen Eindruck vermitteln könnte.
- Sie müssen wissen, dass Geschenke in Form von Bargeld oder einem Gegenwert (z. B. eine Geschenkkarte) niemals erlaubt sind.

- Der Wert der ausgetauschten Gefälligkeit muss als bescheiden und üblich betrachtet werden.

EIN INTERESSENKONFLIKT:

Wenn sich ein persönliches oder familiäres Interesse störend auf unsere Fähigkeiten auswirkt, genaue oder objektive Geschäftsentscheidungen im Namen des Unternehmens zu treffen.

Bedenken Sie, dass Regeln, welche Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen gegenüber einem/einer öffentlichen Regierungsbeamt*in festlegen, viel strenger sind, als die in diesem Kapitel behandelten Regeln. Sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in, bevor Sie einem/einer Regierungsbeamt*in etwas von Wert schenken.

Wir berücksichtigen externe finanzielle Interessen.

Es ist zulässig, finanzielle Interessen an irgendeinem börsennotierten Unternehmen zu verfolgen, selbst wenn dieses Unternehmen ein Konkurrent, Kunde oder Zulieferer von Nordson ist.

Es ist jedoch wichtig, bedeutende direkte Investitionen zu vermeiden. Ein solches Interesse könnte unsere Geschäftsentscheidungen beeinflussen – oder zumindest diesen Eindruck erwecken. Falls Sie bereits eine bedeutende Investition in ein Unternehmen getätigt haben, sprechen Sie umgehend mit der [Rechtsabteilung](#) darüber.

BEDEUTENDE INVESTITION:

Alles über 1 % der ausstehenden Anteile an einem börsennotierten Unternehmen.

Wir untersuchen externe Beschäftigungsgelegenheiten.

Eine externe Beschäftigung oder ein externes Geschäftsinteresse können gelegentlich zu einem Interessenkonflikt führen oder sich negativ auf unsere Verpflichtungen gegenüber Nordson auswirken. Um unser Unternehmen zu schützen:

- Nehmen Sie niemals eine externe Stelle bei einem unserer Zulieferer, Geschäftspartner oder Mitbewerber an.
- Verwenden Sie niemals Unternehmensressourcen, um Arbeit für ein anderes Unternehmen zu erbringen.
- Holen Sie die schriftliche Genehmigung durch die [Rechtsabteilung](#) ein, bevor Sie in einem Unternehmensvorstand oder als Treuhänder*in oder leitende*r Angestellte*r eines anderen Unternehmens als Nordson tätig werden.

Wir vermeiden unangemessene, persönliche Vorteile.

Wenn jemand bei Nordson oder ein Mitglied seiner/ihrer unmittelbaren Familie aufgrund seiner/ihrer Position bei Nordson persönliche Vorteile genießt, gilt dies als unangemessen. Beispiele für unangemessene, persönliche Vorteile sind unter anderem Geschenke oder Darlehen von einer Einheit, mit der wir Geschäfte machen.

Wir vermeiden, solche Vorteile zu akzeptieren, da dies gegen [unsere Werte](#), unseren Kodex, unseren Unternehmensgrundsatz und das Gesetz verstoßen würde.

Wir lassen nicht zu, dass persönliche Beziehungen Geschäftsentscheidungen beeinflussen.

Um Konflikte – oder auch nur den Anschein eines Konflikts – zu vermeiden, werden unmittelbare Familienmitglieder niemals als direkt und indirekt unterstellte Mitarbeiter*innen eingeteilt. Sollten Sie von einer solchen Situation erfahren, melden Sie dies Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in melden.

Dementsprechend wird Nordson niemals Geschäfte mit einem Familienmitglied oder einem Unternehmen machen, in dem ein Familienmitglied als Partner*in, Direktor*in oder leitende*r Angestellte*r tätig ist, ohne dies zuerst mit unserem/unserer Supervisor*in oder Manager*in besprochen zu haben. Möglicherweise ist darüber hinaus auch die Genehmigung der [Rechtsabteilung](#) erforderlich.

UNMITTELBARE FAMILIENMITGLIEDER:

Ehepartner*in, Kinder, Stiefkinder, Eltern, Stiefeltern, Geschwister, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin und sonstige Mitglieder Ihres Haushalts.

Wir legen potenzielle Konflikte sofort offen.

Wann immer Kenntnis über einen potenziellen Konflikt erlangt wird, legen wir dies unserem/unser Supervisor*in oder Manager*in offen, um weitere Hilfe und Anweisungen zu erhalten.



Interessenkonflikte (Fortsetzung)

Leben gemäß **DEM KODEX**

F: Einer unserer Kunden ist erkrankt und benötigt Hilfe bei seinen Krankenhausrechnungen. Unsere Beziehung besteht bereits so lange, dass ich mich schrecklich fühlen würde, wenn ich nichts dazu beitragen würde. Wäre das in Ordnung?

A: Einem Kunden etwas im Wert von über 100 US\$ anzubieten ist in der Regel nicht erlaubt und könnte als Interessenkonflikt angesehen werden. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um zu besprechen, ob es andere Möglichkeiten gibt, Ihre Unterstützung zu zeigen.

F: Ich ziehe einen großen Kauf von einem Verkäufer in Betracht und ich weiß, dass das Unternehmen meines Schwagers eine sehr gute Option wäre. Würde dies ein Problem darstellen?

A: Ja. Wir lassen niemals zu, dass unsere Geschäftsentscheidungen durch persönliche Beziehungen beeinflusst werden, oder dieser Eindruck entsteht. Obwohl Sie möglicherweise einen legitimen geschäftlichen Grund dafür haben, mit dem Unternehmen Ihres Schwagers zusammenarbeiten zu wollen, würde diese Entscheidung als unangemessen erscheinen und muss daher vermieden werden.

F: Ich würde gerne eine Teilzeitstelle am Wochenende annehmen. Es hat nichts mit meiner Arbeit bei Nordson zu tun und es wäre nur für ein paar Monate. Würde dies einen Konflikt darstellen?

A: Wahrscheinlich nicht. Es ist von Faktoren wie die Art der Arbeit und den erforderlichen Arbeitszeiten abhängig. Sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in, bevor Sie die Stelle annehmen, um sicherzugehen, dass es keinen Konflikt gibt.

F: Ich habe kürzlich persönlich einen Teil eines Unternehmens erworben, das ein Zulieferer von Nordson ist, und ich bin besorgt, dass Nordson dies nicht genehmigen wird. Um einen Interessenkonflikt zu vermeiden, könnte ich meine Interessen an diesem Unternehmen auf den Namen meines Bruders übertragen?

A: Nein. Wenn Sie direkt von diesem Interesse profitieren, dann ist der Konflikt eindeutig vorhanden, ungeachtet dessen, auf wessen Namen das Interesse an dem Unternehmen läuft. Zweitens erstreckt sich unsere Richtlinie auf Eigentümerschaften durch Verwandte und Familienmitglieder. Dies bedeutet, dass der Interessenskonflikt auch dann bestehen würde und dem Ethics and Compliance Officer gemeldet werden muss.





Kartell-/Wettbewerbsgesetze

Unsere Verpflichtung

Wir erhalten Geschäfte aufgrund unserer großartigen Produkte – und nicht durch unfaire Geschäftspraktiken.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wettbewerbsgesetze variieren von Land zu Land, haben jedoch einen gemeinsamen Zweck: Den Schutz und die Bewahrung eines freien Marktes, der hochwertige Waren und Dienstleistungen zu fairen Preisen bietet. Um diese Gesetze zu befolgen (manchmal als „Antitrust“- , „Monopol“- oder „Kartell“-Gesetze bezeichnet), wann immer wir Geschäfte machen:

Vermeiden wir unangemessene Geschäftsgespräche.

Da wir Antitrustgesetze befolgen, werden wir niemals:

- Preisfestsetzungen oder preisbezogene Informationen mit unseren Mitbewerbern absprechen, auch nicht im Rahmen einer gewöhnlichen Unterhaltung.
- Eine Vereinbarung mit einem Mitbewerber treffen, um Märkte, Kunden oder Gebiete aufzuteilen.
- Den Boykott von Kunden, Zulieferern oder Mitbewerbern besprechen.

Wenn ein Mitbewerber Sie in eines dieser Gespräche verwickelt, sollten Sie die Unterhaltung umgehend abbrechen und dies sofort Ihrem/Ihrer Supervisor*in oder Manager*in melden. Selbst der Anschein einer geheimen Verabredung kann ein erhebliches Risiko für Nordson darstellen.

Abspraken mit Vertriebsunternehmen und Vertriebsvertreter*innen in Bezug auf die Aufteilung von Märkten, Kunden, Gebieten, Produktlinien oder Ähnlichem können zu Antitrust-/Wettbewerbsproblemen führen, wie auch Absprachen mit Vertriebsunternehmen oder Kunden in Bezug auf Mindest- und Höchstwiederverkaufspreise. Obwohl es Möglichkeiten gibt, solche Absprachen legal zu treffen, können sie auch zu zivil- und strafrechtlichen Strafen führen, wenn sie nicht richtig ausgeführt oder implementiert werden. Es ist wichtig, die [Rechtsabteilung](#) zu kontaktieren, sollten diese Themen aufkommen.

Wir nehmen verantwortungsbewusst an Handelsmessen teil.

Viele von uns nehmen regelmäßig an Messen und Meetings von Handelsverbänden teil. Hierdurch haben wir Kontakt zu Vertretern unserer Mitbewerber und besteht ein größeres Risiko von unangemessenen Geschäftsgesprächen. Die beste Möglichkeit, hierbei Probleme zu vermeiden, besteht darin, sich aus jeglichen Gesprächen zu halten, die nicht den Richtlinien in diesem Abschnitt entsprechen.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ich war beim Treffen eines Handelsverbands anwesend, als zwei unserer Mitbewerber ihre geringen Profitmargen besprachen und sich über niedrige Rabatte beschwerten. Ich habe nichts gesagt, doch einige Wochen später erhöhten beide Konkurrenzunternehmen ihre Preise. Hätte ich bei dem Meeting einschreiten sollen?

A: Eine Behörde könnte zu dem Schluss kommen, dass jeder bei dem Treffen – ob sie nun an dem Gespräch beteiligt waren oder nicht – stillschweigend einer Preisfestsetzung zustimmten, auch wenn es niemals eine ausdrückliche Vereinbarung gab. Falls Sie sich in einer solchen Situation wiederfinden, sagen Sie, dass das Gespräch Ihrer Meinung nach nicht angemessen ist, verlassen Sie das Treffen und kontaktieren Sie umgehend die Rechtsabteilung.



Richtlinien zur Einhaltung der Gesetze und Vorschriften zu unlauterem Wettbewerb

MEHR ERFAHREN



Ehrliche Handlungsweise

Unsere Verpflichtung

Wir befolgen jeder Zeit die Standards einer ehrlichen Handlungsweise.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Unser geschäftliches Verhalten muss stets von unserer Integrität geleitet werden. Beim Verkauf oder der Vermarktung unserer Produkte:

Wir stellen ausschließlich ehrliche und genaue Informationen bereit.

Wir müssen die Vorteile wahrheitsgetreu und einwandfrei ansprechen, wenn wir unsere Produkte, Dienstleistungen und Preise besprechen. Wir müssen zudem falsche oder irreführende Aussagen über unsere Mitbewerber oder ihre Produkte vermeiden.

Wir sammeln Competitive Intelligence auf die richtige Weise.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist es von entscheidender Bedeutung, über die Geschäftsmethoden unserer Mitbewerber Bescheid zu wissen. Wir dürfen jedoch niemals unrechtmäßig oder auf ethisch nicht vertretbare Weise an diese Informationen gelangen. Stattdessen nutzen wir den gesunden Menschenverstand und angemessene Methoden wie die Recherche anhand von öffentlich verfügbaren Materialien (z. B. Online-Artikel) und das Ersuchen von Kundenfeedback – nicht durch Bestechung von Mitbewerbern oder das Ausfragen von neuen Mitarbeiter*innen über ehemalige Arbeitgeber.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ich führe diese Woche einige Einstellungsgespräche und habe viele Fragen an einen Bewerber, der für einen Mitbewerber arbeitete. Ich würde ihn gerne zu den Marketingstrategien seines ehemaligen Arbeitgebers befragen. Da der Bewerber nicht mehr für den Mitbewerber arbeitet, wäre dies in Ordnung?

A: Nein. Es ist nicht angemessen, wenn Informationen über einen Mitbewerber über eine*n ehemalige*n Mitarbeiter*in gesammelt werden. Halten Sie sich an öffentlich verfügbare Ressourcen und stellen Sie lediglich Fragen, die sich auf ihre Qualifikationen für die Stelle beziehen.



Nordsons Write
Smart-Programm
MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH



Verantwortungsvolles Sourcing

Unsere Verpflichtung

Wir arbeiten lediglich mit Verkäufern, Zulieferern und anderen Geschäftspartnern zusammen, die unsere hohen Standards erfüllen.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Die Drittparteien, die mit uns oder in unserem Auftrag arbeiten – unsere „Geschäftspartner“ – werden häufig als Spiegelbild unseres Unternehmens angesehen. Unter bestimmten Umständen können wir sogar für ihre Handlungen verantwortlich gemacht werden. Aus diesem Grund arbeiten wir lediglich mit jenen zusammen, die sich zur gleichen Integrität verpflichten. Dies bedeutet:

Wir führen Due Diligence durch.

Bei der Auswahl von Geschäftspartnern unterziehen wir diese einer gründlichen Überprüfung. Hierzu gehören:

- Prüfung von Handelsregistereinträgen
- Überprüfung von Handelsakkreditierungen
- Prüfung öffentlicher Unterlagen
- Hinzuziehen von Artikeln aus den Nachrichten
- Internetrecherche
- Gespräch mit ehemaligen Kunden

Anschließend treffen wir eine Entscheidung auf Grundlage von **objektiven Kriterien**, die im Laufe der

Due-Diligence-Phase identifiziert wurden, und nicht von persönlicher Befangenheit.

BEISPIELE FÜR OBJEKTIVE KRITERIEN SIND UNTER ANDEREM:

- Werte
- Erfahrung
- Verfügbarkeit
- Qualität
- Reputation
- Kosten
- Angebote
- Zuverlässigkeit

Wir arbeiten mit unseren Geschäftspartnern zusammen.

Sobald wir die richtige Entscheidung über eine Zusammenarbeit getroffen haben, ist es wichtig, dass wir:

- Erwartungen aufstellen, damit sie wissen, dass eine ehrliche und ethische Zusammenarbeit erwartet wird.
- Sicherstellen, dass sie diesen Kodex, unseren [Verhaltenskodex für Zulieferer](#), unsere Richtlinien und alle geltenden Gesetze prüfen.
- Alle Vertragsbedingungen schriftlich festhalten.
- Sie eng überwachen, um auf Zeichen eines potenziellen Fehlverhaltens zu achten.
- Anzeichen eines möglichen Fehlverhaltens [ansprechen](#).

Wir beschaffen konfliktfreie Mineralien.

Einnahmen aus Konfliktmineralien wurden mit der Finanzierung von Gruppierungen in Verbindung gebracht, die an extremen Gewalttaten und Abscheulichkeiten gegen Menschenrechte beteiligt sind. Wir arbeiten eng mit Lieferanten von Rohstoffen, Teilen und Komponenten zusammen und kommunizieren unsere Erwartung, dass Verkäufer, Zulieferer und sonstige Geschäftspartner alle geltenden Gesetze, einschließlich Gesetze in Bezug auf die Bereitstellung von [konfliktfreien Mineralien](#), befolgen.

ANZEICHEN EINES MÖGLICHEN FEHLVERHALTENS SIND UNTER ANDEREM, WENN EIN GESCHÄFTSPARTNER:

- Eine ungewöhnlich große Zahlung erhält
- Eine Provision verlangt, bevor er eine Dienstleistung erbringt
- Eine Barzahlung verlangt
- Bittet, dass eine Zahlung an eine andere Einheit getätigt wird
- Sich weigert, Einzelheiten zu Ausgaben bereitzustellen



Richtlinie zu
Konfliktmineralien
MEHR ERFAHREN

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ich habe eine Spesenabrechnung geprüft und eine große Zahlung an einen Geschäftspartner festgestellt. Wir würden für die erbrachten Dienstleistungen normalerweise nicht so viel bezahlen. Was soll ich tun?

A: Jegliche Zahlung an einen Geschäftspartner, die übertrieben zu sein scheint, sollte in Frage gestellt werden. Suchen Sie nach einer unterstützenden Dokumentation und sprechen Sie mit der Person, welche die Abrechnung erstellt hat, um weitere Informationen zu erhalten. Falls die Zahlung noch immer unangemessen erscheint, wenden Sie sich an Ihre*n Supervisor*in, Manager*in oder einen Ansprechpartner im [Kontaktatenverzeichnis](#) unseres Kodex.



Umgang mit dem Kunden

Unsere Verpflichtung

Wir arbeiten daran, das Vertrauen unserer Kunden zu kultivieren.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir liefern sichere, hochwertige Produkte, welche die Erwartungen unserer Kunden übertreffen. Hierzu:

Ermutigen wir zur kontinuierlichen und offenen Kommunikation.

Eine effektive Kommunikation ist maßgeblich. Sie hilft uns, die Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen und die Vorgaben unserer gegenseitigen Verträge zu erfüllen.

Wir respektieren die Vertraulichkeit.

Nordson pflegt eine Unternehmenskultur der Kundenvertraulichkeit. Dies bedeutet, dass wir alle nicht-öffentlichen Informationen, die wir von einem Kunden erhalten (oder über einen Kunden oder sein Unternehmen, seine Produktionsbetriebe oder Produkte erfahren), als vertrauliche Kundeninformationen behandeln müssen, selbst wenn es keine geltende Vertraulichkeitserklärung gibt.

Wir teilen diese Informationen nur mit jenen innerhalb von Nordson, die diese Informationen kennen müssen, um eine zugeteilte Aufgabe im Rahmen des Kundenprojekts auszuführen.

Darüber hinaus behandeln wir die Identität des Kunden und unsere Beziehung zu ihm als vertrauliche

Informationen und besprechen diese Informationen niemals mit anderen Kunden oder Drittparteien, sofern der Kunde die Tatsache, dass er Nordson Produkte nutzt, nicht öffentlich gemacht hat.

Wir berücksichtigen wichtige Richtlinien.

Im Umgang mit dem Kunden werden wir niemals:

- Ohne vorherige Genehmigung der [Rechtsabteilung](#) auf das Gebiet, den Kunden oder den Endbenutzer bezogene Einschränkungen, hinsichtlich der Fähigkeit des Kunden unsere Produkte weiterzuverkaufen, auferlegen.
- Ohne vorherige Genehmigung der [Rechtsabteilung](#) versuchen, einen Kunden dazu zu bringen, einem der folgenden Punkte zuzustimmen:
 - Seinen gesamten Bedarf an einem bestimmten Produkt ausschließlich über uns zu decken;
 - Exklusiv mit Nordson zu handeln;
 - Keine Konkurrenzprodukte zu kaufen.
- Einen Kunden auffordern, ein Produkt zu kaufen, als Bedingung für den Verkauf unsererseits eines anderen Produktes an den Kunden.
- In Konkurrenz zueinanderstehenden Kunden unterschiedliche Preise, Nachlässe, Rabatte oder sonstige Verkaufsbedingungen für das gleiche oder ein ähnliches Produkt anbieten. Die einzigen Ausnahmen sind, wenn:

- Dies erforderlich ist, um mit den von unseren Mitbewerbern angebotenen Preisen mithalten zu können;
- Kunden im Rahmen eines Mengenrabatt-Programms kaufen.
- Es gibt einige andere geschäftlichen Rechtfertigungen oder legalen Gründe hierfür.

Falls Sie nicht sicher sind, wie Sie bei einem dieser Probleme fortfahren sollen, wenden Sie sich bitte an unsere [Rechtsabteilung](#).

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ich bin dabei, die Preise für einige unserer Produkte festzulegen, und möchte dabei die Marktpreise berücksichtigen. Ist das in Ordnung?

A: Ja, das dürfte in Ordnung sein. In Bezug auf die Preisfestsetzung dürfen wir natürlich die Preise für unsere Produkte und Geräte festlegen, oder sie den Preisen unserer Mitbewerber anpassen. Wir möchten einfach nur alles vermeiden, das unseren Kunden gegenüber unfair wäre, wie das Anbieten von unterschiedlichen Preisen für Kunden, die im Wettbewerb zueinanderstehen.

F: Ich hoffe, in diesem Quartal einen Umsatzrekord aufstellen zu können. Wäre es in Ordnung, von einem unserer Kunden den Kauf eines Produktes zu verlangen, das er nicht angefordert hat, als Bedingung für einen von ihm geplanten Kauf? Ich weiß, dass die beiden Produkte für ihn einen großartigen Nutzen hätten.

A: Sie können das andere Produkt anbieten, Sie müssen jedoch sicherstellen, dass der Kunde weiß, dass dieser zusätzliche Kauf optional und nicht bedingt ist. Von einem Kunden zu verlangen, Produkte zu kaufen, die er möglicherweise nicht wünscht oder benötigt, ist nicht die Art und Weise, wie wir Geschäfte machen.



Produktqualität und -sicherheit

Unsere Verpflichtung

Als Branchenführer verpflichten wir uns zur Gewährleistung der Sicherheit und Qualität unserer Produkte und Geräte.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir produzieren, vertreiben, importieren und verkaufen unsere Produkte und Geräte mit Hinblick auf die Sicherheit und Zufriedenheit unserer Kunden. Dies ist der Grund:

Wir bestehen auf Qualität und Sicherheit.

Unseren Kunden sichere, zuverlässige und hochwertige Geräte zu liefern ist entscheidend für unsere Reputation und unseren anhaltenden Erfolg. Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Produktsicherheit, weshalb wir Produkte liefern, auf die sich unsere Kunden verlassen können, und einen Namen bieten, dem sie vertrauen können.

Wir melden, was wir finden.

Es ist die Aufgabe eines/einer jeden Angestellten bei Nordson, sicherzustellen, dass hergestellte Produkte den erforderlichen Spezifikationen entsprechen, und es ist wichtig, sicherzustellen, dass unsere Produkte und Anlagen für unsere Kunden sicher sind. Aus diesem Grund melden wir alle Anliegen in Bezug auf die Produkt- oder Gerätesicherheit, ungeachtet der Schwere.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ich habe kürzlich festgestellt, dass einer der von uns mit einem medizinischen Bauteil durchgeführten Tests weiter hinten in der Produktionslinie wiederholt wird. Ich würde den ersten Test gerne überspringen, um die Auslieferung zu beschleunigen. Wäre das in Ordnung?

A: Nein. Das Überspringen eines erforderlichen Tests ist niemals in Ordnung. Falls Sie Ideen haben, um den Vorgang zu beschleunigen, teilen Sie diese mit. Solange Ihre Ideen jedoch nicht genehmigt wurden, führen Sie alle erforderlichen Tests durch. Andernfalls riskieren Sie die Sicherheit unserer Kunden.

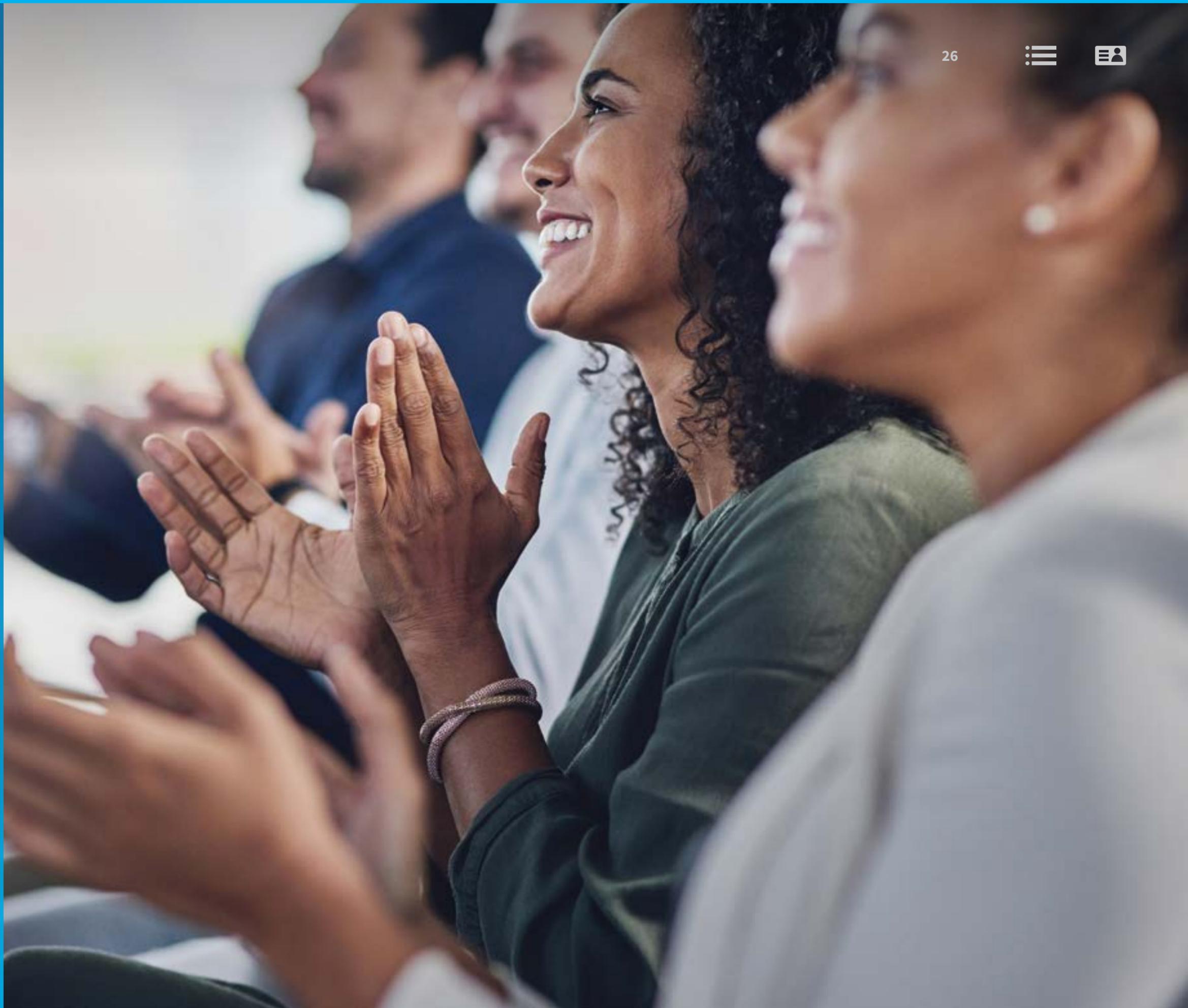




Unsere Gesellschafter

IN DIESEM ABSCHNITT

- 27 Aufzeichnungen,
Finanzberichterstattung
und Offenlegung
 - 28 Einklang mit Buchprüfungen und
staatlichen Untersuchungen
 - 29 Insiderhandel
 - 30 Schutz und Eigentum von
Informationen
 - 31 Angemessene Nutzung von
Gesellschaftsvermögen
 - 33 Mit einer Stimme sprechen
-





Aufzeichnungen, Finanzberichterstattung und Offenlegung

Unsere Verpflichtung

Wir stellen sicher, dass unsere Bücher und Aufzeichnungen den Finanzstatus unseres Unternehmens genau widerspiegeln.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Als öffentliches Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir einwandfreie Unterlagen führen, die ein genaues und ehrliches Bild unseres Finanzstatus liefern. Hierfür trägt jeder eine Verantwortung. Dies ist der Grund:

Wir bestehen auf Genauigkeit und Integrität.

Wir pflegen eine wahrheitsgemäße Buchführung, indem wir jeden Eintrag in die Unternehmensbücher – ob finanzieller oder sonstiger Natur – auf Genauigkeit und Vollständigkeit überprüfen. Zudem:

- Stellen wir sicher, dass unsere Aufzeichnungen ordnungsgemäß und gemäß Datenaufbewahrungsrichtlinien- und zeitplänen geführt werden.
- Achten Sie auf Betrug, Unehrlichkeit und sonstige verdächtige Aktivitäten.
- Lassen Sie sich niemals unter Druck setzen, eine Aufzeichnung zu fälschen oder etwas Unrechtmäßiges oder Unethisches zu unternehmen.

BEISPIELE FÜR AUFZEICHNUNGEN SIND UNTER ANDEREM:

- Ausgaben
- Rechnungen
- Auftragsbestätigungen
- Lohnabrechnungen
- Steuerunterlagen
- Leistungsansprüche

Wir erwarten von bestimmten Mitarbeiter*innen einen höheren Standard.

Von bestimmten Mitarbeiter*innen wird erwartet, dass sie mit den Buchhaltungsmethoden des Unternehmens und den Finanzgesetzen und -vorschriften vertraut sind und diese befolgen. Darüber hinaus müssen sie sicherstellen, dass die in unseren öffentlichen Finanzauskünften enthaltenen Informationen vollständig, angemessen, fehlerfrei und verständlich sind.

Von unseren leitenden Mitarbeiter*innen der Finanzabteilung wird außerdem erwartet, dass sie:

- Helfen, interne Kontrollen und Abläufe aufrechtzuerhalten und zu bewerten, sodass unsere Berichte und Auskünfte die Anforderungen geltender Gesetze und Vorschriften erfüllen.
- Jegliche Lücken oder Unwirtschaftlichkeiten, die unsere öffentlichen Bekanntgaben oder Berichte beeinträchtigen können, umgehend dem Chief Financial Officer, dem

Ethics and Compliance Officer, der Hotline und/oder dem/der Vorsitzenden des Prüfungsausschusses melden.

- Offen und ehrlich mit jenen Personen, die unsere Geschäftsberichte vorbereiten, und mit unseren externen Buchprüfern interagieren.
- Sicherstellen, dass Mitarbeiter*innen, die eine Funktion im Bereich der Buchhaltung oder Finanzberichterstattung ausüben, diese Grundsätze kennen und befolgen.

Um unser Ansehen in Bezug auf die Finanzberichterstattung zu pflegen, muss jeder von uns jeden bekannten Verstoß im Rahmen der Buchhaltung oder Finanzberichterstattung [melden](#).

BESTIMMTE MITARBEITER*INNEN:

Personen, von denen in Sachen Finanzberichterstattung und Veröffentlichung ein höherer Standard erwartet wird. Zu diesen gehören:

- Chief Executive Officer
- Chief Financial Officer
- Leitende Finanzmanager*innen
- Alle Finanz- und Buchhaltungsmitarbeiter*innen

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ein*e Kolleg*in erzählte mir, dass er/sie die Abgabe einer Spesenabrechnung möglicherweise verschieben sollte, da sein/ihr Team das Budget für diesen Monat bereits überschritten hat. Das scheint nicht richtig zu sein. Was soll ich tun?

A: Erinnern Sie ihn/sie an die Regeln und nachverfolgen Sie den Fall, um sicherzustellen, dass die Abrechnung ordnungsgemäß eingereicht wurde. Genaue Aufzeichnungen sind wichtiger als die Einhaltung eines Budgets. Es wird ihnen leichter fallen, ein überzogenes Budget zu erklären als eine Lüge.



Richtlinie zur Aufzeichnungsaufbewahrung und Zeitplan

MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH



Einklang mit Buchprüfungen und behördlichen Untersuchungen

Unsere Verpflichtung

Wir reagieren angemessen auf zugelassene Prüfungen und behördliche Untersuchungen.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir fühlen uns privilegiert, dass so viele Kunden unseren Produkten und Anlagen vertrauen und sich darauf verlassen. Eine wichtige Komponente, um dieses Vertrauen zu bewahren, ist sicherzustellen, dass wir bei der Zusammenarbeit bei Prüfungen und Untersuchungen transparent und konform sind. Dies ist der Grund:

Wir speichern unsere Unterlagen.

Falls wir darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass unsere Aufzeichnungen für ein laufendes oder mögliches Rechtsverfahren benötigt werden, stellen wir mit absoluter Sorgfalt sicher, dass diese Aufzeichnungen bewahrt werden – wobei keine Dokumente jemals vernichtet oder abgeändert werden, die für diese Anfrage von Relevanz sind.

Wenn Sie unsicher sind, ob eine solche Mitteilung zulässig ist, wenden Sie sich an einen der Rechtsanwälte der [Rechtsabteilung](#). Diese sind gut gerüstet, um jegliche Fragen hierzu zu beantworten. Sie können auch vollständig auf jegliche Anforderungen von Regierungsbeamten reagieren, weshalb Sie alle behördlichen Anfragen weiterleiten sollten.

Wir reagieren wahrheitsgetreu.

Falls Sie jemals direkt von der Rechtsabteilung gebeten werden, bei der Antwort auf eine Anfrage behilflich zu sein, sagen Sie die Wahrheit. Wir stellen genaue und vollständige Informationen bereit und verschleiern oder fälschen niemals Geschäftsinformationen oder versuchen, eine*n Ermittler*in zu beeinflussen oder irrezuführen. Wir ermutigen zudem niemals Andere, sich unangemessen zu verhalten.

Alle Handlungen, die eine Prüfung oder Untersuchung behindern oder zu behindern versuchen, können strafbare Vergehen sein und zur Kündigung gemäß lokalen Gesetzen und Vorschriften führen oder das Unternehmen der Gefahr einer strafrechtlichen Klage aussetzen.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ein*e Regierungsbeamt*in machte eine unangekündigte Prüfung an meinem Standort. Ich habe ihn/sie höflich und professionell begrüßt und anschließend die Rechtsabteilung kontaktiert, damit diese weiterhelfen konnte. War dies die richtige Vorgehensweise?

A: Ja. Wir kooperieren immer mit behördlichen Inspektionen, Untersuchungen und Informationsanfragen. Die Beamten an die [Rechtsabteilung](#) zu verweisen, war die beste Vorgehensweise.



Insiderhandel

Unsere Verpflichtung

Wir handeln niemals auf Grundlage von wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen und geben niemals Tipps an Dritte, damit diese auf deren Grundlage handeln können.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir setzen uns für die Förderung des Vertrauens auf dem Markt und die Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu Informationen ein – wodurch jeder eine faire Chance erhält, in unser Unternehmen zu investieren. Dies ist der Grund:

Wir handeln niemals auf Grundlage von wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen.

Im Laufe des normalen Betriebs von Nordson stoßen wir möglicherweise auf Informationen, die Folgendes sind:

- **Wesentlich** – dies bedeutet, dass sie den Preis eines Wertpapiers (häufig Aktien) eines Unternehmens beeinflussen würden; und
- **Nicht-öffentlich** – dies bedeutet, dass sie noch nicht für die Öffentlichkeit freigegeben wurden.

Wir dürfen diese Informationen nicht verwenden, um Entscheidungen über den Kauf oder Verkauf von Aktien für einen finanziellen Vorteil zu nutzen. Dies ist eine Form des Insiderhandels – eine illegale Methode, die schwere Folgen haben kann.

WESENTLICHE, NICHT-ÖFFENTLICHE INFORMATIONEN UMFASSEN:

- Neuigkeiten über Fusionen oder Übernahmen
- Quartals- oder Jahresberichte
- Neuigkeiten über einen erheblichen Verkauf von Vermögenswerten
- Ein unangekündigter Aktiensplit
- Änderungen in der leitenden Geschäftsführung
- Nennenswerte neue Produkte oder Entwicklungen

Wir vermeiden das „Tipping“ auf wesentliche, nicht-öffentliche Informationen.

Insiderhandelsgesetze verbieten außerdem das „Tipping“ oder das Bereitstellen von wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen für Dritte, die diese Informationen für den Handel von Aktien verwenden.

Um dies zu verhindern, dürfen wir diese wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen – ungeachtet dessen, ob sie sich auf Nordson oder ein anderes Unternehmen beziehen – nicht gegenüber anderen außerhalb von Nordson, einschließlich Freunde oder Familienmitglieder, veröffentlichen. Sie müssen außerdem vermeiden, diese Informationen mit Kolleg*innen zu besprechen, sofern hierfür kein Geschäftszweck besteht.

Insiderhandel und Tipping stellen nicht nur Verstöße gegen unseren Kodex dar, sondern auch gegen die Wertpapiergesetze der Vereinigten Staaten. Sollten Sie Fragen oder Anliegen in Bezug auf Insiderhandel oder Tipping-Aktivitäten haben, kontaktieren Sie die [Rechtsabteilung](#), um weitere Hilfe zu erhalten.

INFORMATIONEN KÖNNEN UNTER ANDEREM WIE FOLGT VERÖFFENTLICHT WERDEN:

- Pressemitteilungen
- Ergebnismeldungen
- Abgabe eines 8-K-Formulars bei der Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde



Richtlinie zu Insiderhandel
MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ich beabsichtige, einige zusätzliche Anteile von einem Geschäftspartner zu kaufen, ich habe heute aber gehört, dass eine größere Veränderung in ihrer leitenden Geschäftsführung bevorsteht. Ich bin mir nicht sicher, ob diese Information bereits öffentlich gemacht wurde. Kann ich die Aktien kaufen, da ich dies ja bereits geplant hatte, bevor ich die Neuigkeiten erfahren habe?

A: Dass Sie die Absicht zum Kauf hatten, bevor Sie die Neuigkeiten erfahren haben, ist hier irrelevant. Neuigkeiten über eine Veränderung in der leitenden Geschäftsführung sind wesentliche Informationen – es ist wichtig, dass Sie herausfinden, ob die Informationen öffentlich gemacht wurden. Ersuchen Sie um Hilfe und sehen Sie von einem Handel ab, sofern Sie nicht sicher sind.

F: Mein Team arbeitet derzeit mit einem Kunden aus dem medizinischen Bereich am Entwurf und der Entwicklung von medizinischen Geräten. Wir haben kürzlich erfahren, dass der Kunde die behördliche Genehmigung für ein neues Gerät oder Produkt erhalten wird. Wäre es in Ordnung, Aktien basierend auf diesen Informationen zu kaufen, da dies nichts mit Nordson zu tun hat?

A: Nein. Diese Informationen gelten noch immer als wesentliche, nicht-öffentliche Informationen, ungeachtet dessen, auf welches Unternehmen sie sich beziehen. Sie dürfen nicht auf Grundlage dieser Informationen handeln, sofern und bis diese nicht öffentlich gemacht wurden.



Schutz und Eigentum von Informationen

Unsere Verpflichtung

Wir verstehen den Wert der geschützten und vertraulichen Informationen in unserem Besitz und unsere Verantwortung, diese zu schützen.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir müssen alle unseren Beitrag leisten, um Nordsons geschützte und vertrauliche Informationen zu schützen. Als Unternehmen:

Wir wissen, welche Informationen von Nordson vertraulich behandelt werden müssen.

Hierzu gehören:

- Geistiges Eigentum wie z. B. unsere Ideen, kreative Arbeiten, Entwürfe und Knowhow, die eine wesentliche Investition unserer Zeit und Ressourcen darstellen und zu immateriellen Vermögensgegenständen wie Handelsmarken, Handelsgeheimnissen, Patenten und Urheberrechten führen.
- Geschützte Geschäftsinformationen über unser Unternehmen wie Geschäftspläne, Marketingstrategien und Kundenlisten.
- Geschützte technische Informationen über unsere aktuellen Produkte, Prozesse oder Dienstleistungen, oder über jene, die sich derzeit in Entwicklung befinden.

- Finanzdaten in Bezug auf die Leistung unseres Unternehmens, einschließlich Budgets und Prognosen.
- Alle Informationen – ob geschäftlich oder technisch – die nicht öffentlich sind.
- Alle Informationen, die unser Unternehmen nicht mit Mitbewerbern oder Kunden teilen möchte.

Wir möchten sicherstellen, dass unsere vertraulichen Informationen nicht fälschlicherweise veröffentlicht werden.

Unsere geschützten Informationen sind einer der wertvollsten Vermögenswerte unseres Unternehmens. Wir haben alle die Verantwortung:

- Unsere Klassifizierungsstandards und Aufzeichnungsaufbewahrungsrichtlinien zu befolgen.
- Vertrauliche Informationen nur mit jenen zu teilen, bei denen eine geschäftliche Notwendigkeit besteht, diese Informationen zu kennen.
- Gespräche über vertrauliche Informationen an öffentlichen Orten zu vermeiden.

Wir respektieren die vertraulichen Informationen von Zulieferern, Mitbewerbern und Kunden.

Wir erkennen an, dass sich unsere Verantwortung, vertrauliche Informationen vor Missbrauch und Veröffentlichung zu schützen, auch auf alle Informationen erstreckt, die andere Unternehmen an uns weiterleiten. Nutzung von Projekt- und Kunden-Codenamen, falls vorhanden.

Leben gemäß **DEM KODEX**

F: Letzte Woche hatten einige unserer Ingenieure aus dem medizinischen Bereich ein Brainstorming mit einem Kunden. Es wurden Unmengen an Ideen von beiden Seiten vorgebracht und ich glaube, dass eine davon erneut heute Morgen in einem Meeting mit einem anderen Kunden genutzt wurde. Stellt dies ein Problem dar?

A: Vielleicht. Falls die Idee ursprünglich von dem Kunden letzte Woche vorgeschlagen worden war, dann könnte dies als dessen geistiges Eigentum betrachtet werden. Falls dies Ihrer Meinung nach der Fall ist, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um weitere Schritte zu besprechen. Sprechen Sie anschließend mit Ihrem Team darüber, wie wichtig es ist, den Überblick über Ideen zu behalten und Kundeneingaben zu ehren.

F: Ein*e ehemalige*r Mitarbeiter*in bat mich um Kopien von Material, an dem wir gemeinsam arbeiteten, als er/sie noch bei Nordson tätig war. Ich habe auch entdeckt, dass er/sie bereits viel Material und viele Daten von Nordson in Druckform und im digitalen Format besitzt. Was soll ich tun?

A: Geben Sie ihm/ihr nicht die gewünschten Informationen. Diese sind möglicherweise vertraulich. Er/Sie verstieß gegen unsere Richtlinien, als er unsere Informationen mitnahm, als er/sie Nordson verließ, und es könnten weitere Probleme aufkommen, wenn er/sie die Informationen genutzt oder gegenüber Dritten preisgab. Die Verpflichtung, vertrauliche Informationen zu schützen, gilt sowohl während als auch nach dem Beschäftigungsverhältnis. Sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Supervisor*in, Manager*in oder einem der Ansprechpartner im [Kontaktdatenverzeichnis](#) dieses Kodex. Sie werden entscheiden, welche Maßnahmen notwendig sind, um unsere Information in diesem Fall zu schützen.



Datensicherheitsprogramm
MEHR ERFAHREN



Angemessene Nutzung von Unternehmenswerten

Unsere Verpflichtung

Wir nutzen **Unternehmenswerte** – alles, was wir besitzen oder nutzen, um unser Geschäft zu führen – verantwortungsbewusst und so, dass es vor Verschwendung und Missbrauch geschützt ist.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Im Allgemeinen ist unsere Nutzung der Assets von Nordson für Geschäftszwecke vorgesehen, weshalb wir Folgendes berücksichtigen:

Wir schützen physische Vermögenswerte.

Wir achten darauf, physische Vermögenswerte vor Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen, und nutzen Sie auf eine Art und Weise, die sich positiv auf Nordson und unsere Kunden widerspiegelt.

Wir nutzen niemals vom Unternehmen ausgegebene elektronische Kommunikationsgeräte wie Laptops und Smartphones für unsachgemäße oder ethische nicht vertretbare Zwecke, die eine Belästigung darstellen könnten, einschließlich:

- Kommunikation von sexuell anstößigen oder beleidigenden Äußerungen
- Wiedergabe von obszönem oder beleidigendem Material

- Verwendung von Obszönitäten, diskriminierenden oder verleumderischen Kommentaren
- Bedrohung oder ausfällige Wortwahl

Wir nutzen elektronische Vermögenswerte auf angemessene Art und Weise.

Obwohl uns die eingeschränkte private Nutzung des Internets und anderer elektronischer Kommunikationsmittel erlaubt ist, lassen wir nicht zu, dass sich dies negativ auf unsere Arbeit auswirkt.

Bei der Nutzung von Geräten oder Telekommunikationsmitteln, die vom Unternehmen ausgegeben wurden, wie zum Beispiel Voicemail, verstehen wir, dass die damit gesendeten oder empfangenen Daten nicht privat sind. Obwohl Nordson die elektronische Kommunikationsaktivität seiner Angestellten möglicherweise nicht durchgehend überwacht, behält es sich das Recht hierfür vor.

ZU DEN PHYSISCHEN ASSETS GEHÖREN:

- Computer
- Büromaterial
- Telefone
- Einrichtungsgegenstände

ZU DEN ELEKTRONISCHEN ASSETS GEHÖREN:

- Internetzugang
- E-Mails
- Server
- Voicemails

Wir schützen uns vor Cyberattacken.

Ungeachtet dessen, wie stark unsere Systemschutzmaßnahmen sind, wir müssen alle wachsam sein und den gesunden Menschenverstand nutzen, um Cyberattacken zu verhindern. Beispiele hierfür sind unter anderem:

- Phishing – E-Mails, die den Nutzer auffordern, auf einen Link zu klicken und seine personenbezogenen Daten einzugeben
- Malware – ein Code, der Daten stehlen oder etwas auf einem Computer zerstören kann (z. B. Trojaner, Viren und Würmer)
- Ransomware – Malware, die eine schädliche Aktivität androht (z. B. Veröffentlichung von personenbezogenen Daten), sofern kein Lösegeld bezahlt wird

Achten Sie auf die gängigsten bösartigen Bedrohungen für unsere Netzwerke und nutzen Sie Best Practices, wie der Einsatz von starken Passwörtern. Klicken Sie niemals auf Links und laden Sie keine Anhänge von unbekanntem Absendern herunter.

Wir nutzen Social Media auf verantwortungsbewusste Weise.

Während der Arbeitszeiten dürfen wir soziale Netzwerke nur für legitime Geschäftszwecke nutzen.

Unsere Beiträge müssen auch zu jeder Zeit verantwortungsvoll sein:

- Wenn wir Beiträge über Nordson veröffentlichen, geben wir unsere Beziehung zu unserem Unternehmen preis und kennzeichnen alle Beiträge als persönlich und rein privat.
- Wir vermeiden Beiträge, die zu einem unangemessenen Schaden für Nordson Mitarbeiter*innen führen kann (z. B. kriminelle Beiträge oder belästigendes oder diskriminierendes Verhalten).
- Wir enthüllen niemals geschützte und/oder vertrauliche Informationen über Nordsons Geschäftspraktiken oder Verweise auf einen unserer Kunden oder Geschäftspartner ohne ihr Einverständnis.
- Wir achten auf Beiträge, in denen wir von Dritten markiert wurden, und ändern unsere Social-Media-Einstellungen so, dass wir Markierungen zuerst genehmigen müssen.

Wir verstehen, dass die [Abteilung Corporate Communications](#) eine Präsenz in den sozialen Medien wie Facebook, Twitter und LinkedIn pflegt, und wir stellen sicher, dass offizielle Erklärungen oder Beiträge an ihre Teams oder Bevollmächtigten weitergeleitet – und ausschließlich von ihnen gehandhabt werden.



Angemessene Nutzung von Unternehmenswerten (Fortsetzung)

Leben gemäß **DEM KODEX**

F: Ich habe ein Online-Grußkarten-Geschäft, welches ich in der Regel am Wochenende von Zuhause aus betreibe. Kann ich tagsüber, wenn ich frühzeitig mit dem Mittagessen fertig bin, meinen Nordson Computer nutzen, um Bestellungen vom Vortag zu bearbeiten?

A: Nein. Unsere Richtlinien verbieten es Ihnen, andere Geschäfte auf unseren digitalen Systemen auszuführen. Betreiben Sie Ihr Geschäft von Zuhause aus und nutzen Sie dafür Ihre eigenen digitalen Systeme.

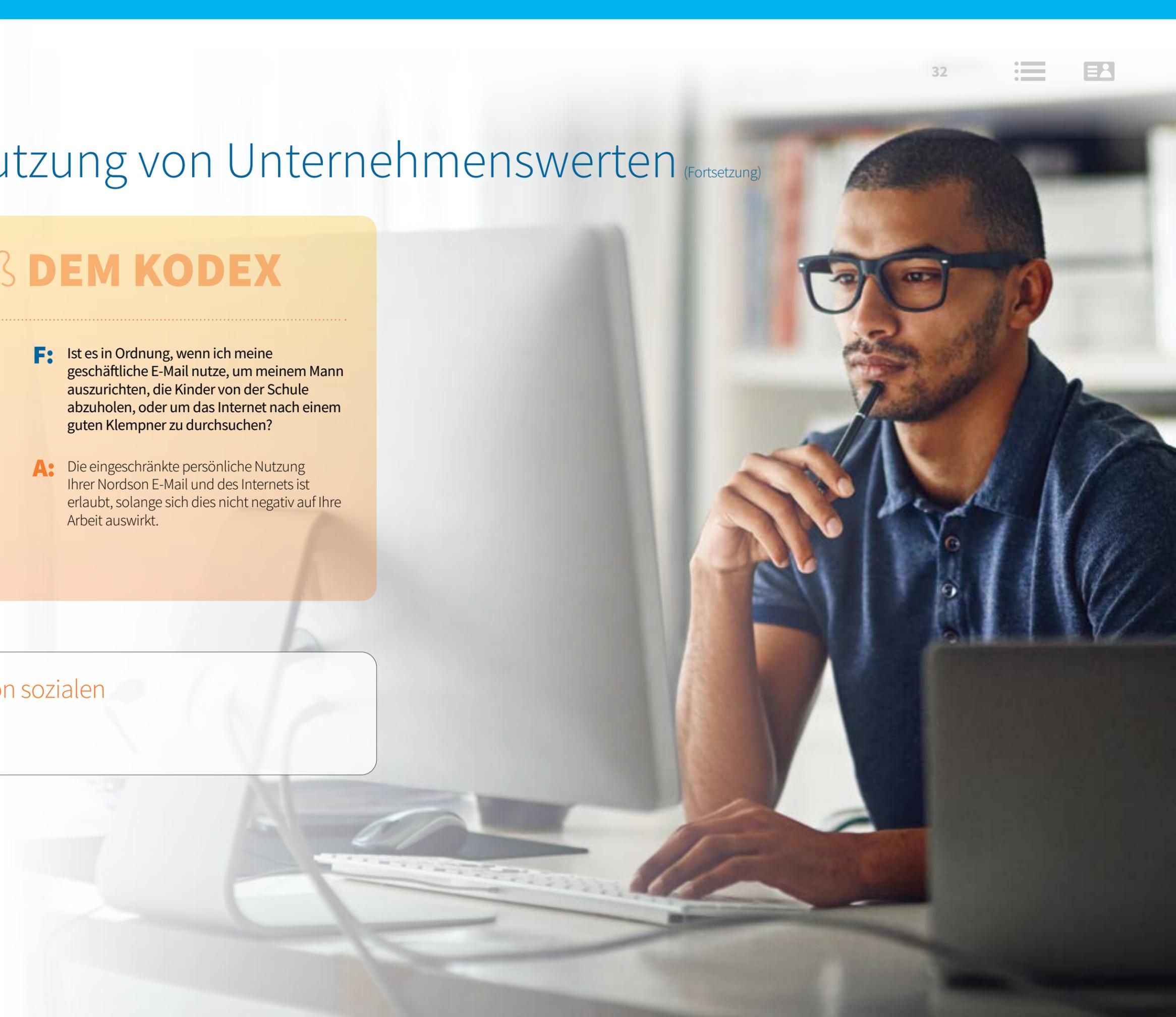
F: Ist es in Ordnung, wenn ich meine geschäftliche E-Mail nutze, um meinem Mann auszurichten, die Kinder von der Schule abzuholen, oder um das Internet nach einem guten Klempner zu durchsuchen?

A: Die eingeschränkte persönliche Nutzung Ihrer Nordson E-Mail und des Internets ist erlaubt, solange sich dies nicht negativ auf Ihre Arbeit auswirkt.



Richtlinie zur Nutzung von sozialen Netzwerken

MEHR ERFAHREN





Mit einer Stimme sprechen

Unsere Verpflichtung

Wir arbeiten daran, eine eindeutige, einheitliche Botschaft im Namen unseres Unternehmens zu vermitteln.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Alles, was wir über Nordson kommunizieren, kann sich auf unsere Reputation, Kolleg*innen und Marken auswirken. Dies ist der Grund:

Wir lassen Nordson für sich selbst sprechen.

Damit die Kommunikation über Nordson einwandfrei und einheitlich ist, dürfen lediglich bestimmte Sprecher*innen im Namen von Nordson mit der Öffentlichkeit sprechen. Jegliche Medienfragen oder –allgemeine Anfragen von Investoren oder Wertpapieranalysten sind umgehend an unsere [Abteilung Corporate Communications](#) weiterzuleiten.

Wir holen zuerst die Genehmigung ein.

Sollten wir eingeladen worden sein, im Namen von Nordson Bezug auf einen Aspekt unseres Geschäfts zu sprechen, dürfen wir dies nur mit der vorherigen Genehmigung unseres/unserer Manager*in. Wir sprechen niemals öffentlich über Nordson, wenn wir nicht dazu befugt oder geschult worden sind.

Wir kennen unsere Rechte.

Nichts in unserem Kodex oder in unseren Richtlinien soll unsere Rechte beeinträchtigen oder einschränken, oder darf auf diese Weise ausgelegt werden. Basierend auf Nordsons Befolgung der Gesetze, welche die Rechte von Mitarbeiter*innen schützen, wissen wir, dass wir öffentlich über Dinge von öffentlichem Interesse sprechen dürfen und uns an geschützten, abgestimmten Aktivitäten in Bezug auf die allgemeinen Geschäftsbedingungen unseres Arbeitsverhältnisses beteiligen dürfen.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Jemand postete eine Behauptung über Nordson in einem sozialen Online-Netzwerk, die meines Wissens nach falsch ist. Ich glaube, dass es wichtig ist, dass wir diesen Fehler korrigieren. Ist es in Ordnung, wenn ich mich darum kümmere und eine Antwort poste?

A: Obwohl es verführerisch sein kann, die Informationen zu korrigieren und sich auf den Verfasser des Beitrags einzulassen, sollten Sie stattdessen die Abteilung Corporate Communications kontaktieren und ihnen die notwendigen Schritte überlassen.



Richtlinie zur öffentlichen Kommunikation

[MEHR ERFAHREN](#)



Unsere Gemeinden

IN DIESEM ABSCHNITT

- 35 Unternehmensbürgerschaft
 - 35 Persönliches politisches Engagement und Wohltätigkeit
 - 36 Umweltschutz
-





Unternehmensbürgerschaft

Unsere Verpflichtung

Wir streben danach, einen positiven Einfluss auf die Gemeinden um uns herum zu haben

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Jeder von uns hat die Macht, etwas zu bewirken. Und wenn wir unsere Zeit, unser Talent und unsere Ressourcen zusammenlegen, können wir es weit bringen.

Dies ist der Grund:

Wir investieren bereits lange und stolz in die Gemeinden, in denen unsere Mitarbeiter*innen leben und arbeiten.

Wir sind fest der Ansicht, dass es in unserer Verantwortung als Unternehmensbürger liegt, unseren Erfolg mit unseren Gemeinden zu teilen. Aus diesem Grund spenden wir jedes Jahr 5 % unserer US-Umsätze vor Steuern für wohltätige Zwecke. Mit wachsendem Unternehmen schaffen wir weiterhin jedes Jahr einen positiven Einfluss auf mehr Menschen durch ehrenamtliche Tätigkeiten, Spenden, Stipendien und mehr.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter*innen, auf eine Art und Weise zu geben, die persönlich von Bedeutung ist.

Wir bieten Gelegenheiten, sich im Rahmen von sechs Community Engagement-Programmen, die gemeinsam The Nordson Impact bilden, zu beteiligen. Zu diesen Programmen gehören:

- Die Nordson Corporation Foundation, die Spenden für gemeinnützige Organisation in den Vereinigten Staaten gewährt
- Time 'n Talent, für freiwillige Beiträge von Mitarbeiter*innen weltweit

- A Time to Give, unsere alljährliche Spendenkampagne für Angestellte
- Nordson BUILDS-Stipendien, mit denen lokale College-Student*innen unterstützt werden
- Matching Gifts, bei dem die Spenden von Nordson-Mitarbeiter*innen oder Pensionären an gemeinnützige Organisationen in den Vereinigten Staaten verdoppelt werden
- Nordsons Corporate Donations, die Programme weltweit unterstützen, die außerhalb des Anwendungsbereichs der Nordson Corporation Foundation fallen

Leben gemäß
DEM KODEX

F: Ich habe eine Freiwilligenorganisation gefunden, die mir wirklich gefällt. Ich engagiere mich tatsächlich freiwillig eine Stunde pro Woche. Wird dieser Aufwand und Einsatz von Nordson unterstützt?

A: Auf jeden Fall. Unsere Angestellten leisten jedes Jahr tausende Stunden freiwilliger Arbeit und wir könnten nicht stolzer darauf sein. Um unsere Unterstützung zu zeigen, bieten wir eine Dollars for Doers-Spende in Höhe von 500 US\$ für jede Organisation, für die ein*e Mitarbeiter*in 40 Stunden pro Jahr freiwillige Arbeit leistet.

Persönliches politisches Engagement und Wohltätigkeit

Unsere Verpflichtung

Wir werden ermutigt, aktive Bürger unserer Gemeinden zu sein.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Die Mitwirkung am politischen Leben gehört zu einem guten Bürger und produktiven Mitglied der Gesellschaft. Um dies auf verantwortungsbewusste Weise zu machen:

Betrachten wir Politik als Privatangelegenheit.

Es ist wichtig, dass wir Nordson niemals ohne die vorherige Genehmigung unseres/unserer Supervisor*in oder Manager*in bei einer politischen, Gemeinde- oder Wohltätigkeitsveranstaltung vertreten. Sofern Nordson die Veranstaltung nicht sponsort, muss die Teilnahme an dieser Art von Aktivität in unserer Freizeit und auf eigene Kosten stattfinden und sie darf sich nicht negativ auf unsere beruflichen Pflichten auswirken.

Leben gemäß
DEM KODEX

F: Ich habe eine*n gute*n Freund*in, der/ die für ein politisches Amt kandidiert und mich fragte, ob ich ihm/ihr bei einer Wahlveranstaltung außerhalb meiner Arbeitszeiten meine Unterstützung geben würde. Ist dies ein Problem?

A: Nein, das dürfte in Ordnung sein. Sie sollten jedoch deutlich machen, dass Ihre Unterstützung Ihre persönliche Angelegenheit ist und dass Sie nicht im Namen von Nordson sprechen. Falls die Wahlveranstaltung oder eine andere Kampagne während der Arbeitszeiten stattfindet, achten Sie darauf, Urlaub zu nehmen.

 **Unsere Politikrichtlinie**
MEHR ERFAHREN



Umweltschutz

Unsere Verpflichtung

Wir respektieren die Umwelt, wo auch immer wir geschäftlich tätig sind.

Unsere Verpflichtung in der Praxis

Wir führen unser Geschäft auf umweltbewusste Weise. Insbesondere gilt:

Wir kennen das Gesetz.

Sollten wir im Rahmen unserer Tätigkeit umweltgerechte Entscheidungen treffen müssen, so ist es wichtig, dass wir mit den verschiedenen Gesetzen und Vorschriften vertraut sind, die sich auf die Aufgaben in diesem Beruf auswirken. Falls wir hinsichtlich eines bestimmten Vorgangs in Bezug auf unsere Umweltpflichten nicht sicher sind, prüfen wir unsere Richtlinien und wenden wir uns an eine*n Supervisor*in oder Manager*in, um weitere Hilfe zu erhalten.

Wir minimieren unseren umwelttechnischen Fußabdruck.

Möglichkeiten zum Schutz der Umwelt:

- Identifizierung von Best Practices zur Verringerung von Emissionen und von Abfällen und zur Verbesserung der effizienten Nutzung aller Ressourcen, einschließlich Wasser, Energie und Kraftstoff.

- Sicherstellen, dass alle Abfallprodukte, Gefahrenstoffe und sonstigen ähnlichen Stoffe gemäß unseren Richtlinien und geltendem Recht gelagert, gehandhabt und entsorgt werden.
- Umgehende Meldung der unsicheren Handhabung von Abfallprodukten an eine*n Supervisor*in oder Manager*in.

Leben gemäß DEM KODEX

F: Ich habe kürzlich erfahren, dass einer unserer Lagercontainer einen Designfehler hat, der dazu führen könnte, dass umweltschädliche Flüssigkeiten auslaufen. Was soll ich tun?

A: Sie sollten dies [ansprechen](#). Wann immer Sie von einer Methode erfahren, die sich negativ auf die Umwelt auswirken könnte, kontaktieren Sie Ihre*n Supervisor*in oder Manager*in oder nutzen Sie eine der anderen Quellen im [Kontaktdatenverzeichnis](#) unseres Kodex.



Richtlinie zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

MEHR ERFAHREN

INTERNE VERBINDUNG ERFORDERLICH



Kontaktdatenverzeichnis

Externe Hotline

NAVEX Global

Vertraulich und rund um die Uhr erreichbar.

Vereinigte Staaten: 1.888.391.3196

Andere Länder und Meldung über das Internet:

www.nordson.ethicspoint.com

Rechtsabteilung

Jennifer McDonough

Executive Vice President,
General Counsel und Secretary
440.414.5022

Jennifer.McDonough@nordson.com

Susan Warner

Senior Corporate Counsel
440.414.5232

Susan.Warner@nordson.com

Arthi Tirey

Chief Intellectual Property Counsel
440.414.5741

Arthi.Tirey@nordson.com

Ethics and Compliance Officer

Jennifer McDonough

Executive Vice President,
General Counsel und Secretary
440.414.5022

Jennifer.McDonough@nordson.com

Personalabteilung

Bitte kontaktieren Sie Ihre*n Vertreter*in vor Ort oder gehen Sie auf [myHR](#) über NordNet oder über einen Kiosk an Ihrem Arbeitsplatz.

Investor Relations und Corporate Communications

Lara Mahoney

Vice President,
Investor Relations und Corporate Communications
440.204.9985

Lara.Mahoney@nordson.com

Global Trade Compliance

Manda Bennett

Manager
Global Trade Compliance, Freight and Logistics
440.985.4877

Manda.Bennett@nordson.com

Environmental, Health and Safety

Bob McCory

440.985.4652

Bob.McCory@nordson.com

Supply Chain Management

Dan Vassel

Director
Supply Chain Management, Global Advanced Technology
760.985.4560

Daniel.Vassel@nordson.com

Empfangsbestätigung

Mit meiner nachfolgenden Unterschrift bestätige ich, dass ich meine Kopie des Verhaltenskodex und Geschäftsgrundsatzes von Nordson („Kodex“) erhalten habe. Ich verstehe, dass jede*r Mitarbeiter*in, Direktor*in, Vertreter*in, Berater*in und Auftragnehmer von Nordson die Verantwortung trägt, die Grundsätze und Standards dieses Kodex zu kennen und zu befolgen.

Ich erkenne zudem an und erkläre mich einverstanden, dass dieser Kodex eine allgemeine Übersicht der Richtlinien unseres Unternehmens bieten soll und nicht unbedingt all jene Richtlinien und Methoden darstellt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt gelten. Ich verstehe meine Verantwortlichkeiten in Hinsicht auf die Leitlinien, zu denen die Verpflichtung meinerseits zählt, Fragen und Anliegen vorzubringen, dem Unternehmen jeglichen vermeintlichen Verstoß gegen die Leitlinien zu melden und bei Untersuchungen zu kooperieren, wenn ich dazu aufgefordert werde.

Abschließend verstehe ich, dass die Nichtbefolgung dieses Kodex zu einer disziplinarischen Maßnahme gemäß lokalen Gesetzen und Vorschriften, bis hin zur und einschließlich der Kündigung, führen kann.

Name (Bitte in Druckbuchstaben)

Unterschrift

Datum

AUSSCHLÜSSE IN BEZUG AUF UNSEREN KODEX:

Dieser Verhaltenskodex und Geschäftsgrundsatz wurde für alle Direktor*innen, leitenden Angestellten und Mitarbeiter*innen von Nordson verfasst. Im ungewöhnlichen Fall, dass eine Bestimmung dieses Kodex ausgeschlossen werden sollte, darf dies nur anhand von spezifischen Abläufen erfolgen. Jeglicher Ausschluss dieses Kodex in Bezug auf Vorstandsmitglieder oder leitende Angestellte ist vom Vorstand zu bewilligen. Alle anderen Ausschlüsse müssen schriftlich vom General Counsel genehmigt worden sein. Sollte ein solcher Ausschluss bewilligt worden sein, wird dieser umgehend von Nordson gemäß Gesetzen oder Wertpapierregelungen veröffentlicht.

