



H.B. Fuller

Connecting what matters.™

**Raggiungere il successo
nel modo giusto**
Codice di Condotta Aziendale

CARI DIPENDENTI,

agire con integrità e fare la cosa giusta in qualsiasi circostanza è un aspetto fondamentale della filosofia di H.B. Fuller secondo cui il successo deve essere raggiunto nel modo giusto. Il nostro impegno incondizionato verso il mantenimento dei più elevati standard in termini di etica, responsabilità sociale e d'impresa e governance è alla base del nostro successo e ci consente di attirare i migliori clienti, i migliori fornitori e i migliori dipendenti.

Come azienda leader, che opera a livello globale, abbiamo il dovere di rispettare un'ampia gamma di leggi e normative in vigore nei diversi Paesi in cui svolgiamo la nostra attività e mantenere sempre gli standard più elevati ci aiuta a garantire tale conformità a prescindere dalla sede in cui ci troviamo.

La forza del nostro impegno corrisponde a quella dei dipendenti che lo supportano. Le nostre azioni quotidiane ci definiscono come azienda e pertanto ognuno di noi deve assumersi la responsabilità di rispettare il Codice di Condotta Aziendale. Il Codice illustra i nostri principi, sintetizza le nostre politiche globali e offre un quadro di riferimento nelle situazioni in cui ci troviamo a prendere decisioni di natura etica.

Conto su di voi affinché contribuiate a tutelare e rafforzare la reputazione della nostra azienda mettendo in pratica i nostri valori e impegnandovi a rispettare gli standard elevati previsti dal Codice sia oggi che in futuro.

Cordiali saluti,



Celeste Mastin
Presidente e CEO



Celeste Mastin
Presidente e CEO

Sommario

RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Introduzione al nostro Codice di Condotta Aziendale	4
Raggiungere il successo come team	6
Le nostre responsabilità	6
Le responsabilità di leader e dirigenti	6
Fare sentire la propria voce, segnalare i problemi e ottenere aiuto	7
Prendere le decisioni nel modo giusto	8

PROMUOVERE L'ESSENZA DEL CORAGGIO

Combattere la corruzione	10
Offrire e ricevere regali	11
Evitare i conflitti di interesse	12
Proteggere le risorse e le informazioni aziendali	13
Comprendere e gestire il commercio internazionale	14
Concentrarsi su qualità e tutela dell'ambiente	15

INCORAGGIARE IL POTERE DELLA COLLABORAZIONE

Mantenere un ambiente di lavoro professionale	17
Creare una cultura basata su diversità e integrazione	18
Tutelare i diritti umani	19
Garantire la salute e la sicurezza	20
Interagire con i social media	21
Media e inchieste pubbliche	22
Supportare la comunità	23

INCARNARE LO SPIRITO DEL SUCCESSO

Operare con integrità	25
Proteggere le informazioni riservate	26
Tutelare i dati personali	27
Rispettare le leggi antitrust	28
Raccogliere le informazioni sulla concorrenza in modo corretto	29
Rispettare le leggi sull'insider trading	30
Gestire i documenti in modo corretto	31

Introduzione al nostro Codice di Condotta Aziendale

In H.B. Fuller, ci impegniamo a sviluppare e produrre soluzioni che aiutino i nostri clienti a superare le sfide più difficili in termini di prodotti adesivi. I nostri clienti non si accontentano di ricevere nuove soluzioni, ma desiderano anche interagire con un'azienda che raggiunge i propri obiettivi in modo corretto e soddisfare queste aspettative significa gestire la nostra attività commerciale con la massima integrità.

Che cosa significa raggiungere il successo nel modo giusto? Ecco alcuni esempi:

- Sviluppare soluzioni all'avanguardia che aiutino i clienti a migliorare i rispettivi prodotti e servizi
- Svolgere la nostra attività commerciale concentrandoci su qualità, tutela dell'ambiente e sostenibilità
- Investire in iniziative didattiche a favore di scienza, tecnologia, ingegneria e matematica e in programmi per lo sviluppo della leadership per i più giovani
- Trattare i colleghi con rispetto
- Rispettare le leggi in vigore in tutte le comunità in cui operiamo
- Utilizzare i social media in modo responsabile e appropriato

Raggiungere il successo nel modo giusto non è un principio che si applica solo alle iniziative globali dell'azienda. Il nostro obiettivo quotidiano in qualità di dipendenti dovrebbe essere raggiungere il successo nel modo giusto, in ogni interazione con i clienti, i colleghi e le comunità.

Questo Codice è stato creato per aiutarci a raggiungere il successo nel modo giusto e vuole essere una guida, un manuale di istruzioni e un punto di riferimento per tutti i dipendenti di H.B. Fuller. Pertanto, ci aspettiamo che lo legiate, lo studiate e lo usiate come riferimento in caso di necessità.

Il Codice definisce gli standard generali stabiliti dalla direzione e dal Consiglio di amministrazione di H.B. Fuller affinché disciplinino la gestione dell'attività aziendale a livello mondiale. Al fine di garantire la conformità a tali standard, l'azienda ha inoltre definito una serie di Politiche globali dettagliate. Unità aziendali, sedi geografiche e gruppi funzionali diversi possono adottare altre politiche specifiche in base alle necessità, a patto che siano sempre in linea con il Codice e le Politiche globali. Le Politiche globali vengono approvate dal Comitato per la conformità e l'etica aziendale e sono menzionate nel presente documento. Potete consultarle accedendo a Collaborate o alla home page del nostro [Ethics Portal](#) nella sezione dedicata a etica e conformità.

Le violazioni del Codice o delle Politiche globali comportano l'adozione di misure disciplinari da parte dell'azienda, inclusa la risoluzione del rapporto di lavoro.



Introduzione al nostro Codice di Condotta Aziendale

I NOSTRI VALORI

Promuoviamo un insieme di valori condivisi che guidano il nostro operato al fine di garantire che il nostro successo sia in linea con una visione orientata alla creazione di un mondo migliore.

Ecco ciò in cui crediamo:

L'ESSENZA DEL CORAGGIO IL POTERE DELLA COLLABORAZIONE LO SPIRITO DEL SUCCESSO

- Valorizzando la leadership, agendo con integrità e assumendoci la responsabilità delle nostre azioni, promuoviamo l'**essenza del coraggio**.
- Valorizzando i diversi punti di vista, background ed esperienze dei nostri team globali, promuoviamo il **potere della collaborazione**.
- Scegliendo consapevolmente e quotidianamente di eccellere, lavorando sempre con passione e creatività e impegnandoci per favorire un'innovazione etica e corretta, incarniamo lo **spirito del successo**.

Mettere in pratica questi valori fondamentali ci aiuta a essere più concreti, coerenti e cooperativi come azienda, a concentrarci sulla nostra mission e a raggiungere il successo, nonché a garantire prodotti eccezionali ai nostri clienti e risultati ottimali ai nostri azionisti.

Il Codice è suddiviso in tre sezioni. *"Promuovere l'essenza del coraggio"* tratta argomenti legati ai concetti di integrità e responsabilità personale, tra cui corruzione e tangenti, conflitti di interesse e tutela ambientale. *"Incoraggiare il potere della collaborazione"* tratta argomenti associati ai rapporti tra colleghi, tra cui prevenzione di molestie e discriminazione, creazione di un ambiente basato su diversità e integrazione e gestione dei social media. *"Incarnare lo spirito del successo"* tratta argomenti legati alla correttezza delle procedure aziendali, ad esempio la protezione dei dati, la conservazione dei documenti e l'insider trading.

In ciascuna sezione, apprenderete:

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Una breve dichiarazione che sintetizza l'essenza del nostro approccio all'argomento in questione.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Una spiegazione del perché agire secondo i valori e i principi definiti nel Codice è importante per i partner, la reputazione e il successo a lungo termine di H.B. Fuller.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Una guida pratica per mettere in pratica i valori dell'azienda. A seconda dei casi, troverete anche uno scenario con domande e risposte il cui scopo è applicare il Codice a situazioni della vita reale.



Raggiungere il successo come team

Abbiamo costruito la nostra reputazione su valori come affidabilità e fiducia e ogni giorno riconfermiamo tale fiducia assicurandoci che le nostre azioni siano sempre in linea con i valori, i principi e le politiche dell'azienda, secondo quanto stabilito dal Codice.

Le nostre responsabilità

Vogliamo avere successo, ma nel modo giusto. In linea generale, raggiungere il successo nel modo giusto significa che i dipendenti hanno i seguenti obblighi:

- Trattare tutti (colleghi, partner, clienti, funzionari pubblici e membri della comunità) con cortesia e rispetto.
- Agire sempre con integrità.
- Concentrarsi sul cliente.
- Assumersi la responsabilità delle proprie azioni e decisioni.
- Rispettare la legge e le politiche aziendali.
- Utilizzare il buon senso.
- Fare domande e chiedere consiglio in caso di dubbi.
- Segnalare violazioni o condotte inappropriate qualora ne vengano a conoscenza.

Le responsabilità di leader e dirigenti

Questo Codice si applica a tutti i dipendenti di H.B. Fuller. Tuttavia leader e dirigenti hanno le seguenti responsabilità aggiuntive:

- Definire aspettative chiare per i membri del team.
- Fornire regolarmente ai dipendenti feedback sui rispettivi progressi e prestazioni lavorative.
- Promuovere un ambiente di lavoro salubre, accogliente e positivo.
- Dare il buon esempio agendo nel rispetto dei valori, dei principi e della mission dell'azienda.
- Incoraggiare i dipendenti a fare sentire la propria voce in caso di problemi o dubbi. Affrontare tali dubbi o problemi con serietà, assicurandosi che siano gestiti in maniera adeguata e tempestiva.
- Formare i nuovi dipendenti in maniera adeguata e in base alle politiche e al Codice aziendale.
- Rappresentare il primo punto di contatto per i dipendenti che hanno bisogno di assistenza, consigli o supporto.
- Identificare e affrontare eventuali problemi legati a etica e conformità in base a quanto stabilito nel Codice.
- Segnalare le questioni di etica e conformità importanti all'Ufficio Legale di H.B. Fuller attraverso [HBFPath](#).



Fare sentire la propria voce, segnalare i problemi e ottenere aiuto

La trasparenza è un aspetto chiave della nostra cultura aziendale e il nostro obiettivo è essere quanto più aperti e trasparenti possibile anche nelle interazioni tra colleghi.

Raggiungere il successo nel modo giusto significa parlare apertamente delle questioni che ci preoccupano. Se notate qualcosa che potrebbe violare le disposizioni del Codice o che sembra semplicemente scorretta, non rimanete in silenzio, ma fate sentire la vostra voce! Esistono numerose risorse a vostra disposizione.

COME POSSO CHIEDERE ASSISTENZA?

Una cultura aziendale trasparente implica che un problema potenziale possa essere identificato, segnalato e gestito prima di trasformarsi in un problema effettivo. Se notate qualcosa che vi preoccupa, rivolgetevi al vostro diretto superiore. Con il vostro aiuto, potrà affrontare la questione in base all'autorità conferitagli dal suo ruolo o consigliarvi come agire in prima persona.

COME POSSO SEGNALARE UN PROBLEMA?

Non avete la responsabilità di risolvere qualsiasi tipo di problema. Che si tratti di una violazione di natura etica, un problema di sicurezza, un episodio di molestie o una domanda relativa all'interpretazione di una politica aziendale, H.B. Fuller prende sul serio tutte le vostre segnalazioni. Per qualsiasi domanda o problema, rivolgetevi a una delle seguenti risorse:

- Il vostro superiore o responsabile
- L'Ufficio Risorse Umane
- Ufficio Legale
- HBFPath (la helpline per i dipendenti riservata e sicura). Potete accedervi chiamando il numero 1-877-HBF-PATH (1-877-423-7284), da Stati Uniti e Canada (per i numeri da chiamare in altri paesi consultate l'[elenco internazionale](#) di numeri/le istruzioni telefoniche) o via Internet, visitando la pagina hbfp.path.ethicspoint.com. Salvo diversamente stabilito dalle leggi in vigore, le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima.
- Il responsabile del Comitato di revisione del Consiglio di amministrazione, scrivendo al seguente indirizzo: Audit Committee of the Board of Directors c/o the Office of the Corporate Secretary, 1200 Willow Lake Boulevard, St. Paul, MN 55110, USA.

COSA SUCCEDERÀ UNA VOLTA CHE HO INVIATO UNA SEGNALAZIONE?

Quando effettuate una segnalazione, l'azienda condurrà un'indagine in maniera tempestiva e accurata per valutare se i sospetti sono reali, se il problema è effettivo e quali azioni bisogna eventualmente intraprendere per porvi rimedio. I risultati degli accertamenti e i consigli al riguardo saranno trasmessi tempestivamente alla direzione, al Comitato per la conformità e l'etica aziendale e/o al Consiglio di amministrazione, a seconda dei casi.

CHE COSA SUCCEDERÀ SE VIENE ACCERTATA UNA VIOLAZIONE?

Se l'azienda dovesse accertare una condotta contraria al Codice, alle Politiche globali o alla legge applicabile, adotterà le misure disciplinari o correttive appropriate, secondo necessità. Il dipendente autore della segnalazione sarà informato una volta conclusa l'indagine.

SONO TUTELATO CONTRO LE RITORSIONI?

Certamente. I dipendenti che effettuano segnalazioni in buona fede non saranno soggetti ad alcuna forma di ritorsione o minaccia. Qualsiasi dirigente, funzionario o dipendente che, a seguito della segnalazione in buona fede di una violazione effettiva o sospetta, minacci o intraprenda atti di ritorsione nei confronti di un altro dipendente sarà soggetto ad azioni disciplinari, fino alla possibile risoluzione del rapporto di lavoro.

L'azienda si impegna per mantenere un livello di riservatezza adeguato, in linea con le necessità associate al corretto svolgimento delle indagini.

Prendere le decisioni nel modo giusto

Il Codice, le Politiche globali e i nostri valori rappresentano una guida per molte delle decisioni che vi troverete ad affrontare durante lo svolgimento delle vostre mansioni quotidiane. Tuttavia, in caso di dubbi su come comportarvi, utilizzate queste tre linee guida per stabilire quale sia il miglior modo di procedere.



H.B. Fuller vanta una lunga tradizione di integrità nella conduzione della propria attività. I clienti di tutto il mondo ci considerano un'azienda che agisce in modo etico e noi ricompensiamo la loro fiducia svolgendo le nostre operazioni in modo onesto, evitando corruzione e tangenti e mettendo il successo dell'azienda e dei suoi clienti davanti al nostro interesse personale. Ci impegniamo inoltre a produrre prodotti sicuri e di alta qualità che riducano al minimo l'impatto ambientale.

Questa sezione spiega come i dipendenti di H.B. Fuller abbiano l'obbligo di agire con integrità, assumersi le responsabilità delle proprie azioni e rispettare i valori aziendali.



Combattere la corruzione

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Che si tratti di interagire con partner, clienti o con autorità governative, la nostra azienda conduce i propri affari esclusivamente sulla base del merito, a prescindere dal paese in cui opera. Ciò significa che dobbiamo evitare anche la semplice apparenza di corruzione.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Il nostro impegno a favore di trasparenza, onestà e giustizia ci assicura la fiducia da parte dei nostri clienti e dei governi che disciplinano la nostra attività. Evitare tangenti e corruzione ci permette di preservare la nostra reputazione come partner commerciale che agisce in modo etico, nonché di crescere e prosperare come azienda.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Promuoviamo l'essenza del coraggio quando:

- Ci rifiutiamo di offrire, consentire o accettare tangenti, tra cui:
 - tangenti associate a funzionari pubblici e ai rispettivi collaboratori o familiari;
 - tangenti associate a partner commerciali, ad esempio "bustarelle" o altri accordi illeciti con clienti o fornitori (la cosiddetta "corruzione commerciale").
- Comprendiamo che la corruzione può assumere molte forme diverse (regali, donazioni di beneficenza, contributi politici, viaggi, eventi di intrattenimento, sconti, opportunità di investimento, ecc.) e non abbassiamo mai la guardia al riguardo.
- Ci rifiutiamo di interagire con terze parti che potrebbero utilizzare le risorse aziendali per pagare una tangente o per perpetrare altri atti illeciti per conto dell'azienda.
- Ci rifiutiamo di utilizzare i cosiddetti "pagamenti di facilitazione", ovvero pagamenti a favore di funzionari pubblici e offerti in cambio di azioni governative di routine.
- Registriamo in modo accurato, esauriente e onesto tutte le transazioni dell'azienda.
- Evitiamo qualsiasi atto o comportamento che possa creare anche la semplice apparenza di scorrettezza.
- Intratteniamo rapporti sociali onesti e trasparenti con partner e clienti.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di pratiche corrotte](#)
- [Politica globale in materia di completezza e accuratezza dei registri e delle comunicazioni aziendali](#)



PAGARE PER OTTENERE UN DOCUMENTO?

- D:** Sto lavorando a un progetto in un paese straniero. Ho bisogno di un permesso governativo speciale per visitare diversi siti, ma la burocrazia di questo paese è notoriamente lenta. Il funzionario con cui sono in contatto mi ha detto che se accetto di versargli una "tassa di elaborazione", si assicurerà di accelerare il processo. Si tratta di un pagamento appropriato?
- R:** No. Pagare un funzionario pubblico per accelerare o svolgere una procedura amministrativa di routine (ad esempio l'emissione di un permesso o una licenza, l'elaborazione di documenti e visti o la fornitura di servizi governativi) equivale a effettuare un "pagamento di facilitazione". Questi pagamenti sono vietati dal Codice, dalla Politica globale in materia di tangenti e corruzione e, in alcuni paesi, addirittura dalla legge.



Offrire e ricevere regali

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Nell'ambito del nostro impegno a favore dell'integrità e della lotta alla corruzione, abbiamo l'obbligo di garantire che qualsiasi scambio di regali o forme di intrattenimento e qualsiasi donazione di beneficenza avvenga in modo legittimo, documentato e secondo i limiti previsti dalle corrette pratiche commerciali e dalla legge.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Se da una parte riconosciamo e apprezziamo l'importanza dello scambio di doni a livello sociale e culturale, dall'altra ci impegniamo a condurre gli affari sulla base dei nostri meriti e ci opponiamo fermamente a qualsiasi forma di corruzione, tangente o altri accordi illeciti. Al fine di evitare anche il semplice sospetto di corruzione nelle interazioni con clienti e funzionari pubblici, non accettiamo né offriamo mai regali che non siano di valore modesto.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Promuoviamo l'essenza del coraggio quando:

- Non dimentichiamo che, per la legge, anche eventi di intrattenimento e pasti sono regali e ci assicuriamo di offrirli e accettarli solo quando sono di valore modesto.
- Offriamo pasti, forme di intrattenimento e regali solo se associati a scopi aziendali legittimi (ad esempio, in occasione di un incontro di lavoro) e ci asteniamo dall'utilizzarli per cercare di influenzare le decisioni riguardanti l'azienda.
- Ci asteniamo dall'offrire o dall'accettare regali che non siano di valore modesto (ad esempio, una tazza con il logo dell'azienda) senza aver prima ricevuto l'approvazione da parte di un membro del Comitato esecutivo o da un suo rappresentante.
- Ci asteniamo dall'offrire qualsiasi regalo che abbia lo scopo di influenzare un funzionario pubblico.
- Riportiamo debitamente tutti i regali nelle note spese.
- Ci asteniamo dall'offrire in dono denaro, carte prepagate o buoni regalo.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di regali e forme di intrattenimento](#)
- [Politica globale in materia di completezza e accuratezza dei registri e delle comunicazioni aziendali](#)



OFFERTA DI REGALI

- D:** Sto lavorando con un cliente in Giappone, dove scambiarsi regali all'inizio di una riunione è un'usanza consolidata. Non voglio violare le politiche aziendali, ma allo stesso tempo non voglio offendere il mio cliente. Posso portare una piccola cesta con specialità alimentari alle riunioni?
- R:** Sì, perché il regalo ha un valore modesto e viene offerto per uno scopo aziendale legittimo. Ricordate tuttavia che tutti i regali devono essere debitamente riportati nelle note spese.

Evitare i conflitti di interesse

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

L'integrità è importante e un modo per metterla in pratica è evitare i conflitti di interesse, comprese le situazioni in cui il vantaggio personale potrebbe interferire con gli interessi dell'azienda.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Mettendo i nostri interessi davanti a quelli dell'azienda, corriamo il rischio di compromettere la nostra reputazione di integrità e di incorrere in azioni disciplinari (compreso il licenziamento) o problemi legali.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Promuoviamo l'essenza del coraggio quando:

- Ci asteniamo dall'intraprendere impegni commerciali o dal possedere proprietà in circostanze che potrebbero creare un conflitto di interessi con l'azienda, tra cui la sottoscrizione di accordi commerciali con amici o familiari per conto dell'azienda.
- Trattiamo tutti i clienti e i partner commerciali allo stesso modo, senza favoritismi nei confronti di amici e familiari o di altri individui con cui intratteniamo rapporti personali.
- Ci asteniamo dall'instaurare rapporti personali con clienti o partner dell'azienda.
- Evitiamo qualsiasi situazione che implichi anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi.



INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di conflitti di interesse](#)

Proteggere le risorse e le informazioni aziendali

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Tuteliamo le risorse aziendali perché sono alla base del nostro futuro. Ci aiutano a servire meglio i clienti e a creare valore per i nostri azionisti.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Le risorse aziendali sono il frutto del duro lavoro svolto da tutti i nostri dipendenti in passato e nel presente. Pertanto, al fine di garantire la redditività e la crescita sostenibile dell'azienda, dobbiamo tutelarle e utilizzarle in maniera corretta.

CHE COSA SI INTENDE PER RISORSE AZIENDALI?

- Le *risorse fisiche* includono articoli di cancelleria, arredamento, macchinari di produzione, sostanze chimiche, apparecchiature di magazzino e telefoni cellulari ma anche il terreno su cui sorgono le nostre strutture, le sedi aziendali e gli impianti di produzione.
- Le *risorse informative* comprendono tutti i dati contenuti nei nostri file e nei nostri server. Queste informazioni sono importanti per lo svolgimento della nostra attività e per garantire la crescita continua dell'azienda.
- Le *risorse intangibili* comprendono la nostra reputazione, nonché idee, invenzioni, proprietà intellettuale, formule, progetti, brevetti, marchi commerciali, copyright e segreti commerciali. Queste risorse ci aiutano a promuovere l'innovazione e il miglioramento continuo.
- Le *risorse finanziarie* comprendono la liquidità e qualsiasi altro bene convertibile in denaro, tra cui azioni, obbligazioni, mutui e depositi.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Promuoviamo l'essenza del coraggio quando:

- Adottiamo tutte le misure necessarie per garantire che le risorse aziendali non vengano danneggiate, utilizzate in maniera scorretta, sprecate, smarrite o rubate.
- Utilizziamo in maniera corretta le informazioni, i sistemi di comunicazione e tutti i dati elettronici che archiviamo, elaboriamo e trasmettiamo.
- Gestiamo i fondi aziendali in modo onesto e responsabile e in conformità alle politiche aziendali.
- Segnaliamo tempestivamente eventuali casi di utilizzo improprio o spreco delle risorse aziendali.
- Non rimuoviamo le risorse aziendali dalle nostre strutture per farne un uso personale.

PRINCIPI DI SICUREZZA INFORMATICA

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente qualsiasi incidente legato alla sicurezza informatica.

- Siete responsabili di tutelare la vostra sicurezza online così come di salvaguardare gli interessi di H.B. Fuller e di prevenire la violazione dei dati aziendali.
- Prestate sempre particolare attenzione quando utilizzate reti e connessioni Wi-Fi non aziendali.
- Proteggete le vostre credenziali di accesso e le vostre password.
- Esaminate con attenzione le email inviate e ricevute.
- Ricordate che il vostro telefono cellulare può essere oggetto di attacchi informatici.

Per maggiori informazioni sulla sicurezza informatica o se sospettate una possibile minaccia al riguardo, accedete alla pagina del supporto IT su Collaborate all'indirizzo <https://collaborate.hbfuller.com/informationtechnology/default2.aspx> o contattate l'Help desk informatico.



INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di salvaguardia/uso improprio delle risorse aziendali](#)

Comprendere e gestire il commercio internazionale

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

H.B. Fuller è un'azienda che opera a livello globale in oltre 40 paesi e i suoi dipendenti devono gestire quotidianamente un complesso sistema di leggi in materia di commercio internazionale. Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi in materia di importazioni, esportazioni, sicurezza della catena di approvvigionamento e anti-boicottaggio.

PERCHÉ È IMPORTANTE

La conformità alle leggi sul commercio internazionale è fondamentale per poter operare in tutto il mondo. Quando osserviamo le leggi sulla circolazione delle merci e la condivisione della tecnologia al di là dei confini nazionali, ci manteniamo in buoni rapporti con i governi dei Paesi in cui operiamo e questo ci permette di far crescere il nostro business in un mercato globale competitivo.



INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di conformità commerciale](#)

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Promuoviamo l'essenza del coraggio quando:

- Rispettiamo tutte le leggi in materia di importazione ed esportazione:
 - presentando tutti i documenti richiesti presso le autorità doganali;
 - dichiarando la corretta classificazione, il valore e il paese di origine;
 - pagando tutti i dazi, le tasse e gli oneri applicabili; e
 - mantenendo registri accurati e completi di quanto sopra.
- Rispettiamo tutte le sanzioni e gli embarghi imposti dal governo degli Stati Uniti a determinati paesi o entità.
- Evitiamo di utilizzare agenti o intermediari per aggirare le restrizioni commerciali.
- Ci rifiutiamo di fare affari con individui, gruppi o entità segnalati come terroristi, narcotrafficienti o altro dal governo degli Stati Uniti o da qualsiasi altro governo le cui leggi si applicano alle attività commerciali dell'azienda.
- Rispettiamo tutte le norme della U.S. Export Administration relative ai prodotti a "doppio uso" con possibili applicazioni militari, così come la Normativa internazionale sul traffico di armi (International Traffic in Arms Regulations, ITAR) e tutte le leggi simili applicabili.
- Ci asteniamo dal sostenere o partecipare a boicottaggi non supportati dagli Stati Uniti. Le leggi in materia di boicottaggio prevedono numerose restrizioni in termini di azioni e accordi, come il rifiuto di fare affari e la fornitura di informazioni relative al boicottaggio. Tali leggi prevedono inoltre requisiti di segnalazione.

Come individui, promuoviamo l'essenza del coraggio quando:

- Ci rivolgiamo al Global Trade Compliance Director (GTCD) dell'azienda prima di intraprendere una transazione internazionale in modo che possa identificare e risolvere eventuali i problemi di conformità commerciale.
- Coordiniamo con il GTCD qualsiasi applicazione destinata a un programma di sicurezza della catena di approvvigionamento sponsorizzato dal governo.
- Inoltriamo al GTCD tutta la corrispondenza con le autorità in materia di importazione ed esportazione.



Sommario



Risorse

Concentrarsi su qualità e tutela dell'ambiente

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Per ogni nuovo prodotto che creiamo, il nostro obiettivo è che sia innovativo, ecologico e, soprattutto, sicuro.

PERCHÉ È IMPORTANTE

I nostri clienti utilizzano le nostre soluzioni innovative nel campo degli adesivi e dei sigillanti per costruire un'ampia gamma di prodotti. Pertanto, ai fini del nostro successo commerciale, è fondamentale che i nostri prodotti siano di alta qualità e creati in modo sicuro.



INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di leggi su ambiente, salute e sicurezza](#)

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Promuoviamo l'essenza del coraggio quando crediamo che la sicurezza sia un valore più importante di ogni altra cosa e quando rispettiamo questi nove principi:

- Tutti gli infortuni e le malattie professionali possono essere prevenuti.
- Tutti i problemi operativi possono essere controllati.
- La direzione è responsabile.
- Le persone sono l'elemento più importante del programma di salute e sicurezza.
- La sicurezza è una condizione per l'impiego.
- È necessario formare accuratamente tutti i dipendenti affinché lavorino in sicurezza.
- Occorre condurre regolarmente revisioni interne.
- Tutte le carenze devono essere corrette tempestivamente.
- La sicurezza fuori dal posto di lavoro è una parte importante delle iniziative a favore della sicurezza.

Promuoviamo l'essenza del coraggio quando ci prendiamo il tempo per far bene le cose, la prima volta e ogni volta:

- Soddisfacendo e superando i requisiti dei clienti.
- Riducendo e prevenendo i rischi fino a eliminare ogni difetto.
- Segnalando eventuali incidenti sul luogo di lavoro che possano avere ripercussioni ambientali.
- Rispettando le normative nazionali, statali e locali in materia di ambiente, salute e sicurezza.
- Mantenendo registri accurati e completi della conformità alle norme in materia di ambiente, salute e sicurezza.

In H.B. Fuller, attribuiamo un grande valore alla collaborazione e crediamo che lavorare insieme produca risultati migliori per i nostri clienti. Ecco perché lavoriamo ogni giorno con i nostri clienti per sviluppare soluzioni innovative che li aiutino ad affrontare le loro sfide.

Lo stesso spirito di collaborazione si estende al modo in cui ci trattiamo reciprocamente come membri del team aziendale. Quando ci rispettiamo a vicenda e diamo valore alle opinioni, al background e ai punti di vista diversi dei nostri colleghi, creiamo un ambiente che promuove idee innovative.

Non si tratta solo di buone maniere, ma anche di buoni affari: lavoriamo meglio quando lavoriamo insieme.

Questa sezione del Codice fornisce indicazioni su come creare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e collaborativo, in cui la voce e il benessere di tutti i dipendenti possono essere apprezzati e valorizzati.



Mantenere un ambiente di lavoro professionale

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Tutti meritano di ricevere un trattamento onesto e corretto sul lavoro. Ecco perché ci impegniamo a fondo per creare un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro per tutti i dipendenti e per garantire che siano trattati con rispetto e dignità e siano liberi da discriminazioni o molestie, in particolare quelle basate su sesso, identità di genere, razza, etnia, orientamento sessuale, stato civile, disabilità fisica o mentale, età, stato di ex-combattente, religione, origine nazionale o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Appreziamo i nostri dipendenti e ci sentiamo in dovere di fornire loro un ambiente di lavoro in cui si sentono valorizzati. Ci impegniamo a creare un luogo di lavoro caratterizzato da una cultura del rispetto, della fiducia e della sicurezza, poiché è la cosa giusta da fare.

Il linguaggio discriminatorio, le molestie sessuali e il bullismo non sono solo spiacevoli, ma anche indicatori di un ambiente di lavoro improduttivo. Un dipendente che non si sente sicuro e rispettato sul lavoro ha difficoltà a impegnarsi e a essere efficace e produttivo.

Quando sentono che i loro contributi sono apprezzati, che possono lavorare con tranquillità e fidarsi dei colleghi, sicuri del rispetto dei propri confini personali e della propria sicurezza, i dipendenti possono concentrarsi sul proprio lavoro e contribuire al successo dell'azienda.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incoraggiamo il potere della collaborazione quando:

- Rispettiamo il contributo di tutti i nostri colleghi e cerchiamo attivamente di ascoltare e comprendere i loro punti di vista.
- Evitiamo di usare un linguaggio dispregiativo, sessista, razzista, classista, discriminatorio o omofobico sul posto di lavoro.
- Manteniamo rapporti cordiali e professionali con i nostri colleghi.
- Ascoltiamo in modo attivo.
- Rispettiamo lo spazio e i confini personali dei nostri colleghi.
- Trattiamo gli altri con correttezza.
- Contrastiamo attivamente, ma con rispetto, qualsiasi caso di discriminazione, molestia o bullismo che ci troviamo ad affrontare e segnaliamo i comportamenti offensivi ai superiori o alle Risorse Umane, se necessario.
- Manteniamo un ambiente di lavoro privo di sostanze stupefacenti e alcoliche.



MOLESTIE

D: Ho parlato più volte con il mio superiore in merito al fatto che è solito urlarmi contro sia in privato sia di fronte ai colleghi. Non sono l'unica persona che si sente sminuita dal suo atteggiamento. Come devo comportarmi?

R: Nessun dipendente dovrebbe essere costretto a lavorare in un ambiente intimidatorio. In questi casi, occorre contattare un rappresentante delle Risorse Umane o [HBFPath](#), la helpline aziendale per le questioni etiche.

CONSUMO DI ALCOL

D: Posso bere una bevanda alcolica prima del mio turno di lavoro se non mi trovo all'interno delle proprietà aziendali?

R: No. I dipendenti non possono essere sotto l'effetto di alcol e droghe (a eccezioni di farmaci prescritti da un medico) mentre lavorano. Tuttavia, bere un bicchiere di vino a cena, una volta tornati a casa dopo il lavoro, non costituisce una violazione di questo Codice.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di trattamento equo](#)
- [Politica globale in materia di alcol e droghe](#)



Sommario



Risorse

Creare una cultura basata su diversità e integrazione

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Proprio come i nostri clienti in tutto il mondo, i nostri dipendenti provengono da una grande varietà di background. Ci sforziamo di creare e mantenere una cultura dell'inclusione e del rispetto in cui le diverse voci dei nostri dipendenti siano riconosciute e apprezzate.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Riteniamo che i team più efficaci siano quelli che possono contare su una varietà di voci e prospettive. Crediamo anche che il lavoro di squadra sia possibile solo quando ogni membro del team si sente rispettato e ascoltato. Nella nostra ricerca di soluzioni innovative e all'avanguardia per i nostri clienti, è importante promuovere un ambiente in cui la voce di ogni dipendente sia apprezzata e valorizzata. Siamo convinti che la diversità nel nostro team favorisca nuove idee, ci aiuti a risolvere i problemi e ci permetta di entrare meglio in contatto con la nostra base clienti globale.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incoraggiamo il potere della collaborazione quando:

- Trattiamo colleghi, partner e clienti con gentilezza e rispetto.
- Selezioniamo, assumiamo, formiamo e promuoviamo i dipendenti sulla base del principio di pari opportunità.
- Ci asteniamo dal ricorrere a un linguaggio dispregiativo o discriminatorio, così come ad atti dispregiativi o discriminatori sul posto di lavoro.
- Manteniamo un ambiente di lavoro sano, rispettoso e aperto.
- Rispettiamo i punti di vista, il background e le esperienze dei nostri colleghi.



INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di trattamento equo](#)

Tutelare i diritti umani

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

H.B. Fuller si impegna a condurre i propri affari in modo etico in ogni angolo del pianeta. La tutela dei diritti umani nei paesi in cui operiamo è una delle nostre priorità e riflette il nostro impegno di lunga data per migliorare la vita delle persone di tutto il mondo.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Come datore di lavoro che opera a livello globale, abbiamo l'opportunità di sostenere la dignità, l'autonomia e la retribuzione equa per i nostri dipendenti e i dipendenti dei nostri fornitori.

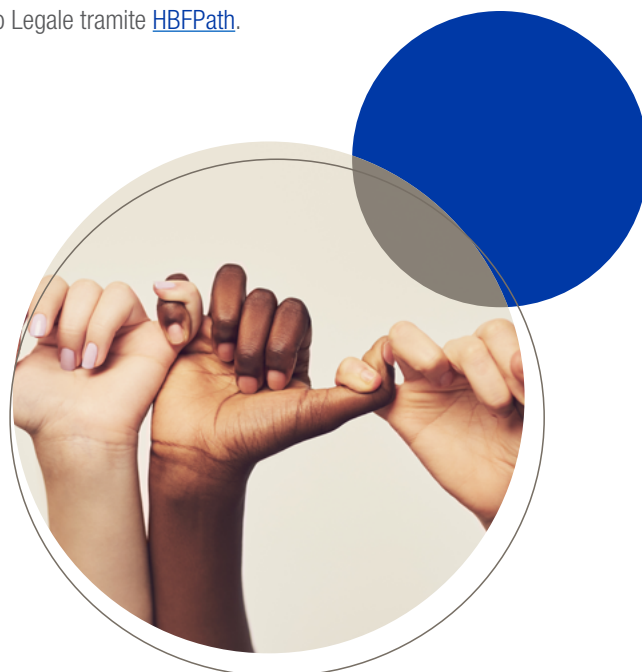
CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incoraggiamo il potere della collaborazione quando:

- Ci asteniamo dall'assumere persone al di sotto dei 18 anni, a meno che il lavoratore non faccia parte di un programma di apprendistato autorizzato dallo Stato.
- Rispettiamo il diritto dei dipendenti a formare sindacati e associazioni o a richiedere consulenza legale da parte di terzi.
- Rispettiamo tutte le leggi locali in materia di retribuzioni, straordinari e prestazioni legali nei paesi in cui operiamo.
- Ci rifiutiamo di fare affari con qualsiasi azienda sospettata di utilizzare lavoro forzato, manodopera vincolata o lavoro carcerario.
- Segnaliamo ogni sospetto di violazione ai sensi di questa sezione o della Politica globale in materia di trattamento equo a un superiore, alle Risorse Umane o all'Ufficio Legale tramite [HBFPath](#).

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di trattamento equo](#)



Garantire la salute e la sicurezza

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Garantire la sicurezza dei dipendenti è una priorità assoluta dell'azienda. In laboratorio o in ufficio, abbiamo il dovere di assicurare a tutti un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

PERCHÉ È IMPORTANTE

I nostri dipendenti lavorano in una grande varietà di ambienti, alcuni decisamente più pericolosi di altri. Ma nessuna mansione lavorativa è talmente importante da giustificare un rischio per la nostra salute o quella degli altri. Quando sappiamo che la nostra sicurezza è garantita, possiamo concentrarci sulla fornitura di soluzioni innovative per i nostri clienti.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incoraggiamo il potere della collaborazione quando:

- Rispettiamo tutti gli standard di sicurezza stabiliti dal reparto Ambiente, Salute e Sicurezza, dalle normative federali e statali, dagli enti normativi del settore e dai laboratori in cui svolgiamo attività di ricerca.
- Forniamo ai nuovi dipendenti una formazione adeguata in materia di norme e procedure di sicurezza.
- Evitiamo di assumere rischi inutili o di chiedere ad altri di farlo.
- Eseguiamo interventi di manutenzione frequenti su attrezzature e impianti.
- Segnaliamo immediatamente le situazioni di pericolo e la potenziale esposizione a sostanze chimiche.
- Collaboriamo a qualsiasi indagine, richiesta di informazioni o revisione da parte di agenzie di regolamentazione federali o statali.
- Segnaliamo immediatamente infortuni e malattie a un superiore.
- Manteniamo registri aggiornati, completi e accurati di ispezioni, revisioni e incidenti.
- Riconosciamo che la sicurezza è una condizione per l'impiego.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di leggi su ambiente, salute e sicurezza](#)



Interagire con i social media

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

I social media fanno parte della nostra quotidianità e riconosciamo il diritto di tutti i dipendenti di utilizzarli nella loro vita personale e lavorativa.

PERCHÉ È IMPORTANTE

In un mondo sempre più connesso, il confine tra il lavoro e la vita personale è diventato labile. I social media sono uno strumento estremamente efficace in termini di espressione personale e marketing, ma presentano anche dei rischi per un'azienda che opera nell'economia globale. Attenersi a una serie di linee guida chiare può aiutare i dipendenti a utilizzare i social media senza compromettere la reputazione, le relazioni o il successo commerciale dell'azienda.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incoraggiamo il potere della collaborazione quando:

- Utilizziamo i nostri account di social media personali in modo responsabile, etico e appropriato, con la consapevolezza che anche contenuti privati possono riflettersi su H.B. Fuller come azienda.
- Ci identifichiamo come dipendenti dell'azienda e chiariamo che le nostre opinioni sono espresse a titolo personale tutte le volte che commentiamo argomenti riguardanti H.B. Fuller. In tal caso, è bene aggiungere una chiara dichiarazione di non responsabilità, come "I post su questo sito rappresentano la mia opinione personale e non riflettono necessariamente le posizioni, le strategie o le opinioni di H.B. Fuller".
- Evitiamo di pubblicare sui nostri account personali qualsiasi informazione riservata o proprietaria relativa all'azienda, ai suoi partner e ai suoi clienti.
- Rispettiamo le leggi in materia di copyright, uso corretto, divulgazione finanziaria e altre leggi applicabili.
- Ci asteniamo dall'utilizzare il logo aziendale senza l'esplicito consenso dell'azienda.
- Ci asteniamo dal citare o fare riferimento a clienti, fornitori o partner aziendali senza la loro esplicita approvazione.
- Ci asteniamo dal prendere parte a speculazioni o dicerie online riguardanti l'azienda.
- Usiamo il buon senso. In caso di dubbi, prima di pubblicare un contenuto, è bene chiedere consiglio a un superiore.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di completezza e accuratezza dei registri e delle comunicazioni aziendali](#)



DUBBI SU TWITTER

D: Sono un utente di Twitter piuttosto attivo. Lo uso principalmente per seguire le novità e gli sviluppi commerciali nel settore di un paio dei miei maggiori clienti. Recentemente, ho notato che hanno iniziato a circolare alcune voci false su H.B. Fuller. Voglio sistemare le cose parlando della mia esperienza e menzionando il mio ruolo all'interno dell'azienda. Posso farlo?

R: Non senza un'esplicita autorizzazione. Questo tipo di problemi deve essere affrontato dal Global Communications team dell'azienda e non da un singolo dipendente che agisce di propria iniziativa. È ammirevole che un dipendente voglia difendere l'azienda da false accuse, ma la cosa migliore da fare in questo caso è segnalare l'accaduto al reparto Global Communications.



Sommario



Risorse

Media e inchieste pubbliche

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

In qualità di azienda che opera a livello globale, H.B. Fuller crede nell'utilizzo del potere dei media per promuovere i nostri obiettivi di azienda produttrice dei migliori adesivi al mondo. Apportiamo un grande contributo nel mondo e vogliamo che la gente lo sappia.

I membri del team Global Communications sono esperti in pubbliche relazioni che lavorano a stretto contatto con le nostre sedi per promuovere l'azienda in tutto il mondo.

PERCHÉ È IMPORTANTE

La nostra reputazione di leader innovativo nel settore degli adesivi è rafforzata da ogni notizia positiva sui nostri prodotti, sui clienti e sugli sviluppi che apportiamo al settore. Tuttavia, la nostra immagine può essere offuscata da informazioni o notizie false o inaccurate ed è per questo motivo che, piuttosto che affidare i rapporti con i media ai singoli dipendenti, ci avvaliamo di un team di esperti in comunicazione per gestire le nostre relazioni pubbliche e le apparizioni sui media.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Solo i portavoce aziendali autorizzati possono parlare con i media. Gli altri dipendenti sono autorizzati a farlo solo dopo aver ricevuto l'esplicita autorizzazione del reparto Global Communications.

Incoraggiamo il potere della collaborazione quando:

- Inoltriamo tutte le richieste da parte dei media al **Global Communications team**.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di completezza e accuratezza dei registri e delle comunicazioni aziendali](#)
- [Politica aziendale sulla divulgazione](#)



Supportare la comunità

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

H.B. Fuller si impegna a fondo per garantire che le comunità in cui viviamo e lavoriamo continuino a prosperare. Attribuiamo grande importanza alle nostre comunità e ci impegniamo a sostenerle attraverso iniziative di sostenibilità, donazioni aziendali e attività di volontariato dei dipendenti.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Abbiamo una responsabilità nei confronti delle comunità in cui operiamo e uno dei modi in cui le sosteniamo è investire in iniziative didattiche a favore di scienza, tecnologia, ingegneria e matematica e in programmi per lo sviluppo della leadership per i più giovani. In questo modo, inviamo un chiaro segnale del nostro impegno.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incoraggiamo il potere della collaborazione quando:

- Ci preoccupiamo delle comunità in cui viviamo e lavoriamo.
- Investiamo nella leadership giovanile e nella formazione scientifica, tecnologica, ingegneristica e matematica.
- Incoraggiamo e informiamo i dipendenti circa le opportunità di volontariato in tutto il mondo.
- Collaboriamo con le organizzazioni no profit per fare la differenza per le generazioni future.



Ci occupiamo di risolvere i problemi. I nostri clienti e partner globali sanno che quando si rivolgono a noi possono aspettarsi soluzioni creative e innovative per i problemi che ci sottopongono.

Il nostro team altamente qualificato è stato scelto appositamente per la sua creatività, la sua intelligenza e la sua eccellenza. Tutti i nostri dipendenti, dai tecnici di laboratorio ai rappresentanti del servizio clienti, dagli ingegneri agli agenti di vendita, dimostrano di possedere le qualità che apprezziamo come azienda: intraprendenza, leadership e visione.

Ogni giorno, scegliamo di eccellere come azienda, infondendo passione e creatività nel nostro lavoro ed è per questo che le persone vogliono lavorare con noi. Questa sezione spiega come H.B. Fuller incarna lo spirito del successo, sia a livello aziendale che individuale.



Operare con integrità

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Negli anni, H.B. Fuller si è costruita una solida reputazione di integrità e trasparenza. Al fine di onorare tale eredità, ci impegniamo a gestire con onestà e correttezza tutti i nostri rapporti con clienti, partner commerciali e autorità di regolamentazione.

PERCHÉ È IMPORTANTE

I rapporti sono importanti. Guadagnandoci la fiducia di clienti e autorità di regolamentazione contribuiamo a creare rapporti commerciali più solidi.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incarniamo lo spirito del successo quando:

- Siamo onesti e diretti con i nostri clienti.
- Stabiliamo aspettative chiare con clienti e partner e completiamo il lavoro in modo efficiente e puntuale.
- Rispettiamo tutte le normative, le ispezioni e le indagini da parte dei governi e degli organismi di regolamentazione.
- Commercializziamo i nostri prodotti in maniera onesta davanti ai clienti, ai partner e al grande pubblico.
- Ci sforziamo di incarnare uno spirito di apertura e trasparenza.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di concorrenza leale e raccolta di informazioni sulla concorrenza](#)



Proteggere le informazioni riservate

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

In qualità di leader globale nel settore degli adesivi, gestiamo dati preziosi e segreti commerciali relativi alle ricerche che conduciamo e alle nostre procedure. Quando proteggiamo la proprietà intellettuale dell'azienda, salvaguardiamo ciò che è alla base del nostro vantaggio competitivo.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Il continuo successo nello sviluppo di nuovi prodotti e servizi, nell'attrarre nuovi clienti e nel mantenere il nostro vantaggio competitivo dipende dalla tutela delle informazioni e dei dati riservati dell'azienda.



CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incarniamo lo spirito del successo quando:

- Condividiamo le informazioni riservate e proprietarie solo con i dipendenti autorizzati che hanno una legittima necessità di accedervi. Le informazioni aziendali riservate comprendono:
 - Informazioni proprietarie, come formule chimiche e processi di produzione
 - Segreti commerciali, marchi e altri diritti di proprietà intellettuale
 - Informazioni e proiezioni finanziarie (prezzi compresi) non pubbliche
 - Piani di nuovi prodotti e marketing
 - Elenchi di clienti e fornitori
 - Informazioni su nuove idee e attività di ricerca e sviluppo
 - Processi di produzione
 - Informazioni sui processi di approvvigionamento
 - Informazioni relative a potenziali acquisizioni, investimenti e cession
 - Pareri legali e produzione non divulgabile degli avvocati
- Proteggiamo documenti, dati e dispositivi con misure fisiche efficaci, nonché mediante password e crittografia.
- Evitiamo di discutere di questioni riservate in luoghi pubblici, come ascensori, treni e ristoranti.
- Non rendiamo visibili ad altri informazioni riservate (ad esempio lavorando su un computer portatile durante un volo in aereo o accedendo a una rete Wi-Fi non protetta).
- Ci assicuriamo che solo le persone autorizzate accedano alle strutture aziendali.

- Accompagniamo tutti i visitatori e non lasciamo che accedano alle aree riservate.
- Segnaliamo tutte le potenziali violazioni, in modo che possano essere gestite tempestivamente e in modo adeguato.



IL MIO AMICO CHIMICO

- D:** Un mio amico ed ex collega universitario lavora come chimico presso una grande azienda farmaceutica. È molto interessato al settore degli adesivi e mi ha chiesto informazioni su un particolare processo che stiamo testando nel laboratorio in cui lavoro. Sono sicuro che questo interesse è semplicemente frutto della sua curiosità. Posso parlargli di ciò che stiamo facendo?
- R:** No. Anche se vi fidate del vostro amico, e anche se non sembra che la vostra ricerca possa influenzare la sua, il vostro lavoro per H.B. Fuller è riservato e rivelare i dettagli del vostro lavoro equivarrebbe a divulgare un segreto commerciale. Inoltre non potete sapere con sicurezza ciò che il vostro amico intende fare con le informazioni una volta venutone a conoscenza, né con chi le condividerà. La cosa giusta da fare è dirgli che non potete divulgare questo tipo di informazioni.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di informazioni riservate, segreti commerciali ed etichettatura](#)



Tutelare i dati personali

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Tuteliamo la privacy, la riservatezza e la sicurezza delle nostre informazioni di identificazione personale e di altri dati privati sensibili.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Al fine di gestire la nostra attività, rispettare i requisiti legali e amministrare i benefit, è necessario che l'azienda raccolga, memorizzi, utilizzi e condivida alcune informazioni di identificazione personale. Trattiamo questi dati solo in conformità alla nostra Politica globale sulla privacy e alle leggi applicabili sulla privacy dei dati, che sono state create per proteggere le informazioni dalla divulgazione impropria.

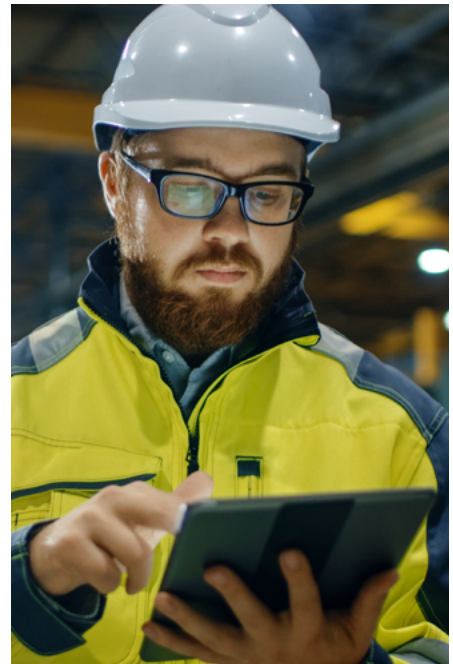
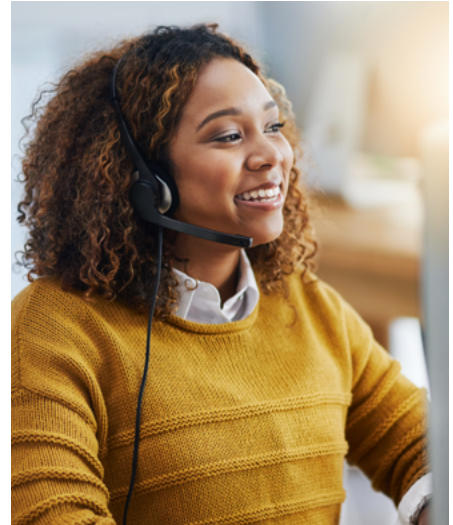
CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incarniamo lo spirito del successo quando:

- Rispettiamo tutte le leggi sulla privacy e sulla protezione dei dati che si applicano alla nostra attività.
- Raccogliamo e utilizziamo i dati personali dei dipendenti e dei clienti solo per soddisfare i requisiti di legge o per garantire l'efficacia delle operazioni commerciali.
- Adottiamo le misure necessarie per proteggere adeguatamente i dati personali a cui abbiamo bisogno di accedere nel corso del nostro lavoro.
- Non condividiamo i dati personali con nessuno, all'interno o all'esterno dell'azienda, senza esplicita autorizzazione, se non al fine di supportare le operazioni commerciali.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale sulla privacy](#)



Rispettare le leggi antitrust

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

Le leggi antitrust, spesso chiamate "leggi sulla concorrenza" al di fuori degli Stati Uniti, garantiscono una concorrenza leale tra le aziende e contribuiscono a prevenire i monopoli. Al fine di dimostrarsi un buon cittadino di impresa, H.B. Fuller si impegna a rispettare tutte le leggi antitrust o sulla concorrenza in vigore nei paesi in cui opera.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Ciò che ci rende un'azienda di successo sono i nostri prodotti, l'innovazione e un servizio clienti eccellente e non condotte di mercato inappropriate. La nostra reputazione si basa da sempre sulla nostra integrità: competiamo lealmente per il business dei nostri clienti e quando vinciamo, vinciamo nel modo giusto. Le leggi antitrust sono complesse e le violazioni possono comportare risarcimenti per danni importanti, sanzioni onerose e procedimenti penali per l'individuo ed H.B. Fuller.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incarniamo lo spirito del successo quando:

- Rispettiamo tutte le leggi sulla concorrenza in vigore nei paesi in cui operiamo.
- Consultiamo l'Ufficio Legale in caso di dubbi riguardanti le leggi sulla concorrenza e la loro interpretazione, se necessario.
- Ci rifiutiamo di stringere accordi di cooperazione con la concorrenza in materia di:
 - Prezzi dei prodotti
 - Limitazione della produzione
 - Territori di vendita e spartizioni di clienti o di progetti particolari
 - Boicottaggio di potenziali clienti, distributori o fornitori
- Evitiamo qualsiasi comportamento che possa creare l'apparenza di una cospirazione volta a limitare la concorrenza.
- Evitiamo di incontrare i concorrenti se non dietro esplicita autorizzazione da parte di un superiore e dopo aver consultato l'Ufficio Legale.
- Esaminiamo e verifichiamo periodicamente l'appartenenza a organizzazioni di categoria.
- Ci rifiutiamo di discutere di prezzi o piani per i prezzi futuri con un concorrente.
- Segnaliamo eventuali violazioni delle leggi sulla concorrenza internamente, rivolgendoci a un superiore, all'Ufficio Legale o utilizzando [HBFPath](#), la helpline aziendale per le questioni etiche.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di leggi antitrust e sulla concorrenza](#)



INFORMAZIONI SUI PREZZI

- D:** Cosa devo fare se, dopo aver annunciato un aumento dei prezzi ai clienti, ricevo una chiamata da un concorrente che vuole confermare tali aumenti?
- R:** Dovete dire al concorrente che discutere di prezzi è contro la politica aziendale. Non dovete né confermare, né negare, né discutere in altro modo l'aumento. Infine, dovete annotare la conversazione e inviarne una copia all'Ufficio Legale.
- D:** Posso utilizzare il listino prezzi di un concorrente che mi è stato inviato da uno dei nostri clienti o distributori?
- R:** Non c'è nulla di male nel ricevere un listino prezzi dai clienti o dai distributori. Essere consapevoli della concorrenza sul mercato è una buona prassi commerciale. Tuttavia, è anche una buona idea annotare sul listino la data in cui l'avete ricevuto e da chi l'avete ricevuto per evitare qualsiasi possibilità di confusione. Se ricevete un listino prezzi direttamente dalla concorrenza, restituitelo accompagnato da una lettera in cui dichiarate che ricevere listini prezzi dai concorrenti è contrario alla politica aziendale. Ricordatevi di mettere in copia l'Ufficio Legale nella lettera e di non conservare il listino tra i vostri file.
- D:** Ho ricevuto una chiamata da un ex dipendente dell'azienda che, diversi anni fa, è andato a lavorare per un concorrente. Mi ha invitato a pranzo per parlare dei "vecchi tempi" in azienda. Quali argomenti devo evitare di discutere?
- R:** Naturalmente non c'è niente di male nel rivedersi con un ex collega. Tuttavia, ricordate di evitare di discutere qualsiasi informazione riservata o di natura concorrenziale, inclusi clienti, prodotti o prezzi dei prodotti.



Sommario



Risorse

Raccogliere le informazioni sulla concorrenza in modo corretto

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

In qualità di azienda che opera in un'economia globale altamente competitiva, dobbiamo poter contare su una conoscenza dettagliata dei mercati, dei clienti e della concorrenza. Tuttavia, il desiderio di raccogliere più informazioni possibili sulla nostra posizione all'interno del mercato non deve mai farci perdere di vista i nostri principi guida: integrità, onestà e correttezza.

PERCHÉ È IMPORTANTE

La nostra reputazione di integrità è un bene che ci siamo guadagnati lavorando duramente e che non dobbiamo compromettere lasciandoci coinvolgere in accordi illegali o attività di spionaggio industriale. Quando raccogliamo informazioni su concorrenti, fornitori e clienti in modo lecito e onesto, contribuiamo a creare un'atmosfera di fiducia, a mantenere buoni rapporti con i governi delle giurisdizioni in cui operiamo e a garantire il rispetto dei nostri obblighi nei confronti di clienti e azionisti.

CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incarniamo lo spirito del successo quando:

- Accettiamo di ricevere informazioni sulla concorrenza solo se riteniamo che siano state raccolte mediante mezzi legali.
- Accettiamo di ricevere informazioni sulla concorrenza solo se riteniamo che ottenerle e utilizzarle sia lecito.
- Ci asteniamo dall'accettare o utilizzare informazioni di un concorrente qualora siano riservate o di proprietà.
- Ci asteniamo dal fare quanto segue per ottenere l'accesso alle informazioni di un concorrente:
 - Dichiarare una falsa identità
 - Intraprendere attività di spionaggio o intercettazione elettronica
 - Rubare e/o accedere in modo illecito a una proprietà
 - Chiedere a un dipendente di violare un accordo di riservatezza con un datore di lavoro attuale o precedente
- Ci rifiutiamo di rivelare a qualsiasi dipendente di H.B. Fuller le informazioni di proprietà o riservate di un precedente datore di lavoro.
- Chiediamo consiglio a un superiore, alle Risorse Umane o all'Ufficio Legale se non siamo sicuri di un'informazione sulla concorrenza o del modo in cui è stata ottenuta.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di concorrenza leale e raccolta di informazioni sulla concorrenza](#)



UN NUOVO DIPENDENTE CON UNA STORIA DA RACCONTARE

- D:** Sono stato assunto da poco. In passato ho lavorato per un'importante azienda della concorrenza e sono al corrente di informazioni relative all'attività che potrebbero contribuire significativamente alla crescita della nostra azienda. Posso condividere queste informazioni con il mio superiore?
- R:** Dipende. Si tratta di informazioni riservate o segreti commerciali del vostro precedente datore di lavoro? In questo caso, rivelare le informazioni alla nostra azienda costituirebbe una violazione del Codice e della politica aziendale e potrebbe esporre H.B. Fuller al rischio di azioni legali da parte dell'azienda concorrente. Se invece si tratta di informazioni di pubblico dominio o non riservate, potreste essere autorizzati a condividerle. In ogni caso, rivolgetevi al vostro superiore o all'Ufficio Legale prima di procedere.



Sommario



Risorse

Rispettare le leggi sull'insider trading

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

H.B. Fuller si impegna a condurre i propri affari in modo etico e responsabile. Non prendiamo parte ad attività di insider trading né tolleriamo tale pratica e desideriamo evitare anche solo l'apparenza di scorrettezza.

PERCHÉ È IMPORTANTE

L'insider trading è illegale e può comportare multe onerose e persino pene detentive. Inoltre, cosa ancora più importante, è una pratica contraria alla nostra identità di partner commerciale che agisce in modo etico. I nostri clienti, azionisti e partner confidano nel fatto che la nostra azienda conduca la propria attività in modo etico e legale e, quando evitiamo pratiche illecite come l'insider trading, non facciamo altro che ricompensare tale fiducia.



CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incarniamo lo spirito del successo quando:

- Ci asteniamo dal vendere i titoli dell'azienda sulla base di informazioni rilevanti non di dominio pubblico, vale a dire notizie di cui il pubblico non è a conoscenza e che gli investitori valuterebbero all'atto della compravendita dei titoli o che potrebbero influenzare l'andamento del mercato. Alcuni esempi di informazioni che potrebbero essere considerate "rilevanti" comprendono:
 - Informazioni finanziarie sull'azienda in generale o su una divisione strategica dell'azienda, un importante sviluppo di prodotto, una potenziale acquisizione o fusione
 - Previsioni degli utili o piani per l'ingresso in una nuova linea di attività
 - La perdita di un importante dirigente o uno sviluppo esterno che potrebbe avere un effetto significativo sull'azienda o sulle sue operazioni
- Evitiamo di consigliare ad altri di acquistare o vendere i titoli aziendali sulla base di informazioni rilevanti e non di dominio pubblico apprese attraverso il nostro lavoro presso l'azienda.
- Ci asteniamo dall'acquistare, vendere o consigliare ad altri di acquistare o vendere i titoli di altre aziende sulla base di informazioni non di dominio pubblico di cui siamo venuti a conoscenza lavorando per la nostra azienda.
- Consideriamo i nostri titoli aziendali come un investimento a lungo termine ed evitiamo qualsiasi attività (come la vendita allo scoperto) che possa creare l'apparenza di speculazione.

PERIODI DI NEGOZIAZIONE

I funzionari esecutivi, i direttori e i dipendenti designati dall'Ufficio Legale aziendale (e i loro familiari più prossimi) possono acquistare o vendere azioni dell'azienda solo durante determinati periodi di negoziazione. Tali individui devono inoltre inviare una notifica all'Ufficio Legale aziendale prima di effettuare qualsiasi operazione riguardante i titoli aziendali.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di negoziazione dei titoli aziendali](#)

DOMANDE
E
RISPOSTE

PERIODI DI NEGOZIAZIONE

- D:** Come faccio a sapere se sono soggetto all'obbligo di rispettare i periodi di negoziazione?
- R:** Se non ricevete nessuna email dell'Ufficio Legale in merito alle date dei periodi di negoziazione, significa che non fate parte dell'elenco di persone che devono rispettare tali periodi.



Sommario



Risorse

Gestire i documenti in modo corretto

COME METTIAMO IN PRATICA I NOSTRI VALORI

La corretta gestione di registri e documenti è un aspetto molto importante per la nostra azienda. Al fine di garantire operazioni regolari, efficienti e conformi alla legge, i dipendenti devono mantenere registri accurati, dettagliati e affidabili delle transazioni e delle attività aziendali.

PERCHÉ È IMPORTANTE

Il funzionamento quotidiano della nostra azienda dipende da una gestione accurata, veritiera e affidabile di registri e documenti. Una documentazione accurata consente di prendere decisioni aziendali informate e pianificare le strategie per il futuro in modo efficace. Inoltre, ci consente di garantire la conformità alle normative globali.



CHE COSA SIGNIFICA RAGGIUNGERE IL SUCCESSO NEL MODO GIUSTO

Incarniamo lo spirito del successo quando:

- Ci assicuriamo che tutte le registrazioni aziendali siano accurate, tempestive e complete.
- Ci asteniamo dall'inserire informazioni false, incomplete o artificiose nei registri dell'azienda.
- Registriamo le transazioni secondo i principi contabili generalmente accettati.
- Eseguiamo tutte le transazioni con l'autorizzazione della direzione.
- Conserviamo e smaltiamo tutti i documenti in conformità alla Politica globale in materia di gestione di documenti e informazioni e al Programma di conservazione dei documenti dell'azienda.
- Distruggiamo documenti e informazioni in uno dei tre modi seguenti:
 - Triturazione (per i documenti cartacei)
 - Polverizzazione (per i computer e i dispositivi di archiviazione elettronica)
 - Cancellazione definitiva (per le informazioni elettroniche)
- Conserviamo tutte le informazioni relative a reclami e controversie riguardanti H.B. Fuller.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

- [Politica globale in materia di completezza e accuratezza dei registri e delle comunicazioni aziendali](#)



H.B. Fuller Company
1200 Willow Lake Boulevard
St. Paul, MN 55110
Stati Uniti
www.hbfuller.com