

20
25

第四版

2025 年 5 月

道德规范



DE NORA



道德规范

代码:	第 4 版 (2025 年 5 月) —— 董事会2025年5月13日审批
目的	本规范通过明确迪诺拉的价值观、预期行为、我们的承诺和对他方的行动, 旨在描述道德规范并指导迪诺拉员工, 以及任何他方基于任何原因为实现集团目标和目的所做出贡献的行为。
必须做到的事情	确保严格遵守道德规范, 并在未能遵守规范的情况下采取相应行动或适当措施。
发起人	迪诺拉主席
主要内容所有	PORSCH 人力资源部
其余影响的职能部门	所有迪诺拉法人实体和职能部门
参考文献	<ul style="list-style-type: none"> • 相关法律、法规和法定条款。 • 意大利第231/2001号法令 • DN.GPL.93.22 - 全球举报政策 • DN.GPL.100.23 - 全球反腐败政策
代替文件	旧版道德规范
适用范围	<ul style="list-style-type: none"> • 所有迪诺拉法人实体和员工 • 任何他方因任何原因为实现集团目标和目的做出贡献的行为。
分发	迪诺拉全体员工及以第三方
审批人	<div>迪诺拉董事会代表</div> <div> <div>Federico De Nora</div> <div>主席</div> </div> <div>  <div>(签名)</div> </div>

分发: 迪诺拉全体员工以及第三方

目录

领导致函..... 3

1. 目的和适用范围..... 4

2. 道德原则..... 4

3. 愿景 使命 目标和企业价值观..... 4

4. ESG (环境、社会和公司治理) 5

4.1 社会..... 5

4.1.1 健康、安全与福利..... 5

4.1.2 多元、公平与包容 (DEI) 6

4.1.3 支持当地社区..... 6

4.1.4 与内外部利益相关方合作时的诚实与道德行为 6

4.2 环境..... 8

4.3 治理..... 9

5. 保护数据安全和公司资产..... 10

6. 执行和管控..... 10

6.1 实施..... 10

6.2 道德委员会..... 11

6.3 举报..... 11

6.4 制裁..... 11

7. 变更记录..... 11

缩略语及定义

BoD = 董事会;

CoE= 道德规范;

C.L.E.A.R.E.R. = 互联领导力赋能行动和高效远程工作规则;

DEI= 多元、公平与包容;

DN or the Company = 迪诺拉意大利总部, 简称“迪诺拉”或“本公司”;

DPO=数据保护官;

E4E=人人平等;

ESG=环境、社会和公司治理;


Group or DN Group =迪诺拉总部及其所有的直接和间接附属公司, 简称集团或迪诺拉集团。

P.Or.S.C.H. =管理人员, 组织, 社交及员工幸福的部门, 原称人力资源部。

H&S=健康与安全;

ICRMS=内部管控与风险管理系统;

RPT=关联方交易。

	第四版- 2025 年 5 月	第3页, 共 11 页
	道德规范	

领导致函

亲爱的同事们,

自成立一百多年以来, 迪诺拉基于持续创新和科学探索的推动, 坚持追求卓越和可持续发展, 从而脱颖而出。我们致力于开发对人类和地球有积极影响的技术来促进进步。

我们的道德规范由我们主席 Federico De Nora 代表董事会发起并签署, 它是我们每个人行为的指引方针, 这不仅仅是一套规则, 而是定义我们是谁以及我们如何运作的集体承诺。它是我们的道德灯塔, 帮助我们做出负责任的决定并追求可持续的成功。

道德规范代表了我们身份的基础和将员工、合作者、供应商和利益相关者团结在一起的共同纽带, 使我们能够共同创新和塑造未来


我邀请您仔细阅读这份文件, 并在日常工作中将其作为参考点。我坚信, 对可持续发展的承诺不仅仅是一种道德选择, 更是一个非凡的机会。基于诚信的创新, 意味着我们专注于正确的事情, 支持人员的发展, 尊重我们所处的各个社区, 基于科学作为生命催化剂的一致准则, 尽量减少我们的环境影响。

我为我们共同取得的里程碑感到自豪, 并相信我们将继续通过设定新的道德领导标准来有所作为。感谢您的承诺和奉献, 我们可以应对未来的挑战, 创造一个更美好的世界。

Paolo Dellachà

首席执行官

分发: 迪诺拉全体员工以及第三方

	第四版- 2025 年 5 月	第4页, 共 11 页
	道德规范	

1. 目的和适用范围

本道德规范（CoE）阐述了迪诺拉的道德规范和价值观，旨在在道德规范方面指导任何直接或间接、永久或暂时与迪诺拉集团建立工作关系与合作关系的对象，包括首席执行官、总监、经理、雇员、一线生产人员、临时员工和第三方，如供应商、客户、市场分析师、承包商、外部审计师、代理商和分销商等。

迪诺拉集团全体人员及所有业务代表必须全面遵守道德规范。这对迪诺拉的声誉至关重要，是我们获得成功的关键因素。

迪诺拉遵守其业务涉及国家适用的所有法律、法规和规章。

迪诺拉奉行全球统一的道德和行为标准，同时尊重合作国家和社区的文化和商业惯例。

所有企业和地方组织文件，如政策、流程、手册等，均应与道德规范中规定的原则保持一致。道德规范也适用于出现争议的场景。

2. 道德原则

迪诺拉是一家意大利跨国企业，于泛欧米兰证券交易所上市，自成立以来，凭借“韧性”（“durantes vincunt”）建立了 100 多年的辉煌历史。它专注于电化学，水处理，是可持续技术和新兴绿氢产业的领导者。

自创立以来，迪诺拉不断实现科学进步，在多个方面为人类做出了积极贡献。迪诺拉利用科学知识，全面处理道德问题，旨在保护环境和自然，推动实现个人和社会的福利与繁荣。

所有迪诺拉人员和第三方均须保持纯粹的商业行为，行事应立足于诚信和公司的最佳利益：

- 科学是生命的催化剂；
- 透明度和一致性；
- 诚信和公平；
- 相互尊重，重视多元价值观。

3. 愿景，使命，目标，雇主价值主张，和企业价值观

按照我们的：

- **愿景：**“以迪诺拉人才团队进行催化加速实现可持续发展的未来”
- **使命：**“通过打造敏捷型组织，开发绿色可持续性技术来创造价值”，以及
- **目标：**“赋能团队协作，加强团队韧性”，
- **雇主价值主张：**开辟令人惊讶的道路

我们拥有以价值观为基础的强大而独特的身份认同：

分发：迪诺拉全体员工以及第三方

- **有所作为：**迪诺拉的每个人都对自己的工作饱含热情。我们相信广泛的领导力、赋予员工权力，让每个人都有机会有所作为并追求他们的梦想。
- **持续进步：**我们相信能够改变未来的想法的力量。我们提倡一个在各个层面上激励和重视创新的环境。我们通过经验学习，和不同同事的持续互动成长，并采用实践和非正式的方法。
- **责任感：**责任意味着许多事情：首先，面对挑战不退缩，而是积极应对。无论我们谈论的是技术还是人员，我们都负责提供可持续发展的业务，并保持员工满意度，能够表现并创造价值。
- **团队精神：**我们始终坚信并实践“1+1>2”，因为我们将多样化的才能置于共同事业的服务之中。我们克服个人的局限，因为我们作为一个团队更强大，取得更好的结果。
- **自我发现：**迪诺拉的每个人都被鼓励挑战现状并重新定义可能性，书写自己的个人和职业故事，推动他们的旅程直到发现和实现最真实的自己。
- **时间意识：**我们认为生活和工作不是对立的，而是协同的组成部分。它们融合在一起，因为工作是我们生活中有意义的一部分。我们给予人们自我组织和无缝整合私人生活和工作的机会，从而到完美的组合。

这些价值观体现在滚动式的人才战略中，通过人才战略，迪诺拉得以实施和管控各种行动，尤其重视发展和成功的最重要因素：我们的员工。

4. ESG (环境、社会和公司治理)

自创立以来，迪诺拉一直以科学进步引领日常工作，多年来日益专注于可持续发展。

迪诺拉制定并实施了一项开发和提供“可持续发展技术”的计划，旨在将对环境的影响最小化。

迪诺拉的可持续发展不仅局限于环境 and 经济方面，通过推广和传播其对员工、当地社区和外部利益相关方良性行为的集团公司的企业文化，可持续发展将首先影响社会领域。所有这些做法都符合国际上最有力和最佳的治理方法进行管理。

因此我们的理念从 ESG 中的社会因素出发，我们坚信**以人为本**。

4.1 社会


迪诺拉：

- 确保人权和劳工权利保障。我们严禁在公司内部和整个供应链中使用任何形式的童工，强迫劳动和奴役，并在整个价值链中倡导同样的原则。
- 促进积极的工作环境，对任何形式的骚扰或歧视零容忍并将坚决打击，包括造成精神或情感痛苦的行为，包括不必要的接触、侮辱、威胁或攻击性语言（如性骚扰、围殴、报复、歧视等）。

4.1.1 健康、安全与福利

健康与安全 (H&S) 是我们可持续发展的基本要求。

分发：迪诺拉全体员工以及第三方

	第四版- 2025 年 5 月	第6页, 共 11 页
	道德规范	

对任何在工作活动期间或工作场所内危及健康与安全的行为（如酗酒或吸毒等）零容忍。

采取的相关计划和举措包括但不限于认证、提高意识活动、培训、交流等，不仅能够预防事故和疾病的发生，也确保奉行“安全第一”的文化理念。我们的行动指南是“安全从你开始”。这意味着安全是每个人的责任：所有员工及与迪诺拉相关合作伙伴都必须首当其冲，培养健康和安全的文化，并采取相应行动。

迪诺拉特别关注健康与安全，包括身体和心理健康两方面：

- 在工作场所，创造积极的环境，实施旨在预防职业伤害和疾病风险的安全规定；
- 对于远程工作，通过了包括政策和培训在内的专门计划，如 C. L. E. A. R. E. R（互联领导力赋能行动和高效远程工作规则），以及其他旨在提高灵活性和工作生活融合度的政策，不断增进员工福祉。

4.1.2 多元、公平与包容 (DEI)

鉴于我们业务遍布四大洲，迪诺拉提倡包容的文化，重视不同的文化观点、习俗和传统，创造一个包容和尊重的环境，让每位员工都感到舒适，即受到重视、授权和支持。

迪诺拉拒绝任何基于年龄、性别、性取向或政治倾向、健康状况、种族、国籍、宗教或文化信仰等的歧视，并致力于通过在所有人员管理流程（包括但不限于招聘、录用、轮岗和流动、绩效和能力评估、薪酬审查、晋升、职业管理）中追求公平和透明，以追求多元、公平与包容。

迪诺拉积极采取行动，特别是家庭友好政策，以促进机会平等。

人人平等委员会对每一位希望自愿参与并做出贡献的同事开放，并且与首席人力资源官和 DEI 总监直接联系，旨在将迪诺拉提升到多元、公平与包容的理想水平。

4.1.3 支持当地社区

我们在开展业务的国家维持当地社区的生活质量和社会经济发展，尊重他们的文化、经济和社会权力，并为他们的发展做出贡献。除其他事项外，我们还致力于：

- 与学校和大学建立支持关系和伙伴关系；
- 支持世界各地从事社会领域工作或资助人道主义项目的非营利协会、市政当局和组织；
- 与艺术和科学博物馆合作。

4.1.4 与内外部利益相关方合作时的诚实与道德行为

所有迪诺拉人员在履行职责时都应秉持诚信和集团利益最大化行事，避免利用公司商机或利用公司资产、数据、信息、角色或网络谋取个人利益和收益。在与人互动时，我们需始终维护集团声誉，特别是在使用社交媒体时，遵守使用迪诺拉徽标，品牌和形象相关的公司规定。

分发：迪诺拉全体员工以及第三方

迪诺拉以正直、透明、公平、忠诚和诚实的态度开展业务，遵守所有适用法律、法规、国际标准和准则，提倡对任何腐败和欺诈行为“零容忍”的文化（如虚假陈述、未披露信息、滥用信任地位以图获利或造成损失或使他人面临损失风险）。

在与内外部利益相关方建立长期关系时，我们追求高标准的专业精神。

无论利益相关方的性质如何，我们都应：

- 遵守以下行为准则：
 - 以身作则，通过言行表明对本道德规范和集团采取的统一部署政策的全面承诺。
 - 尊重当地文化。
 - 防止利用经济和金融系统进行洗钱或恐怖主义融资。
- 避免：
 - 利益冲突（商业、财务、家庭、政治或个人利益可能干扰我们在确保集团最佳利益下做出公正决断，或一般情况下干扰我们完全履行职能和责任）；
 - 冒犯行为，无论是口头的、身体的还是手势的；
 - 披露保密信息，除非适用法律法规要求披露；
 - 滥用职权。

此外，应根据对应利益相关方类型适用特定的规则：

a. 内部利益相关方

根据“协作”的价值观，在与**同事**打交道时，我们鼓励：

- 集体智慧和团队精神；
- 积极的合作关系；
- 在日常互动中践行迪诺拉价值观。


b. 外部利益相关方

▪ 对待股东和金融社区

根据意大利上市公司的最佳实践，迪诺拉制订了一项政策用以管理与股东和金融社区的对话，该政策要求在与股东和金融社区打交道时遵守以下原则：

- 透明；
- 清晰；
- 及时；
- 平等对待，获取信息；
- 合规；

分发：迪诺拉全体员工以及第三方

	第四版- 2025 年 5 月	第8页, 共 11 页
	道德规范	

遵守管理有关信息和内幕资料的现行规定，避免任何形式的不合理的选择性信息。

▪ 公共机构

迪诺拉：

- 在与政府当局的所有沟通中保持透明，提供准确和完整的信息，避免歪曲或隐瞒相关事实，并及时纠正任何错误或不准确的信息；
- 避免不当影响或与公共当局接触，包括避免贿赂、回扣和/或任何可能损害决策过程客观性和公正性的行为。

▪ 对待客户

迪诺拉：

- 在公平竞争的前提下，根据竞争的实际情况为客户提供高质量的产品和服务，推动商业成功；
- 确保遵守合同条款，满足合理的客户需求和期望；
- 提供准确详尽的产品和服务信息，在交流中提供真实透明的信息，以便客户做出明智的决策。

▪ 对待供应商和其他外部合作

在采购方面，一般而言，对于货物和/或服务供应商、外部合作伙伴（包括但不限于顾问、代理等），迪诺拉：

- 避免通过销售代表或顾问直接或间接参与任何形式的非法活动；
- 根据商业诚信的标准选择和签订合同，采用公平透明的方式选择供应商；
- 确保仅根据符合适用法律和有效的业务理由授予合同；
- 采用的具体实践行动应有利于供应商和业务合作伙伴的发展、能够促进提升产品和服务，包括遵守合同中的付款条件；
- 以书面形式记录与销售代表、分销商、供应商等的所有工作安排。

除此之外，迪诺拉还通过了供应商道德规范来规范与合作伙伴和供应商的合作，致力于监督和管控合作伙伴和供应商在所有业务所在国遵守对应的道德标准。

▪ 对待竞争对手

迪诺拉：

- 在开展业务时遵守竞争法，提倡自由和公平竞争；
- 不参与反竞争活动或可能影响竞争的活动。

4.2 环境

迪诺拉致力于不断提高环境效益，同时根据适用法律和国际标准验证管理系统的准确性，这是迪诺拉价值观和战略中不可分割的一部分。

分发：迪诺拉全体员工以及第三方

集团通过开发产品推动绿色能源转型以及改善其运营和价值链，旨在促进缓解气候变化解决方案的投资。我们致力于为实现“碳中和”和“净零”的全球目标做贡献，特别是通过开发和采用创新技术和工艺来减少能源和原材料的消耗，减少我们产生的废物量，管理材料时应用循环原则，减少排放（温室气体，空气污染，水污染等）。

我们努力控制和持续改善我们的环境绩效，通过建立和沟通结构化的环境管理体系，集中在：

- 定期彻底分析和评估我们的运营对环境造成的实际和潜在影响；
- 通过监测和行动，以持续改善我们的环保表现；
- 确保所有员工都意识到我们的行为对环境的影响，什么该做，什么不该做，将对环境的影响最小化，以及每个人都能为流程和产品更加环保做出贡献。

迪诺拉鼓励在整个组织中分配环境责任，并由独立供应商进行审核，明确不符合项，定义全球和特定地点的关键绩效指标，以证明集团的承诺。

4.3 治理

迪诺拉在追求可持续发展的同时，还考虑到其当前和未来利益相关方和股东的利益，通过公司治理体系和一系列内部政策，结构化地反映了迪诺拉在所有运营国家适用的公司治理最佳实践，以及意大利证券交易所（Borsa Italiana）推广的公司治理守则中概述的原则和意大利上市公司相关的法律法规。


公司治理体系的基础是：

- 本规范和公司政策中定义、认可、共享和确立的一整套价值观和制度；
- 行政和监管机构的关键作用；
- 管理决策的有效性和透明度；
- 仔细监督利益相关方的交易；
- 有效贡献于监控 ESG 因素和可持续发展的特定机构（ESG 指导委员会和 ESG 加速器实验室）。

为确保战略与行动的一致性，集团治理包括一套内部规则系统，其中规定：

- 职责分离：
 - 慎重确定负责决策、授权和执行公司运营任务的工作人员，以建立必要的职责分工和管控制度；
 - 负责签署文件的人员有责任确保文件的准确性。还应确保每项决策的可追溯性，促进决策过程、负责人和相关数据获取途径透明化；
- 平衡管理与管控：将决策过程分解为涉及不同方面的不同阶段，平衡分配决策权；
- 根据适用法律和迪诺拉采用的公认会计标准，确保所有商业交易记录的透明度和会计准确性。严禁任何可能对迪诺拉财务报表透明度、真实性和可追溯性产生不利影响的行为。

迪诺拉治理框架由内部控制机构组成，内部管控机构负责决策并监督管理层对组织的影响。

	第四版- 2025 年 5 月	第10页, 共 11 页
	道德规范	

关于治理结构的详细说明载于每年公布的公司治理和所有权结构报告（“公司治理报告”）。

迪诺拉设立了协助日常管理控制的内部职能机构，及作为公司治理系统深层防线的内部运营管理部门：

- 内部审计部门，直接向董事会报告，负责控制活动、编制审计计划和启动单项审计、核实内部管控和风险管理系统的运行情况、充分性和是否符合董事会确定的指导方针，同时提出适当的改进措施。
风险管理向首席执行官汇报，负责协调公司各级的企业风险管理方法，并向高层管理人员传达其主要成果、优先事项和目标。
- 合规部门，为迪诺拉商业道德的维护和监督提供支持，确保迪诺拉遵守外部法律、法规和规章。

5. 保护数据安全和公司资产

保护组织管理的集团资产，包括有形资产和无形资产（如信息和数据），是确保业务连续性的关键。

我们的成功在很大程度上取决于集团所有的系统和资源（包括但不限于专有技术、信息和数据）的完整性、可用性和是否合理使用。

a. 机密信息

迪诺拉禁止未经事先授权在组织内外传播机密信息。

要在大会、讲座、学术出版物、书籍、杂志等活动中对外使用迪诺拉的信息和技术机密，必须事先经过严格的检查，同时根据信息种类获得公司相关职能部门（如财务信息的投资者关系部）进行授权。

b. 个人数据和数据保护

迪诺拉根据隐私和数据保护相关的法律法规规定，采取所有措施保护员工数据，设立了数据保护官（DPO），负责根据具体法规规划和监督数据保护计划。

为提高个人和公司数据管理与保护的安全性和效率，迪诺拉采用了网络安全治理系统，设立了网络安全和信息通信技术运营部门，此外，还为所有员工提供有关该主题的培训。

6. 执行和管控

迪诺拉认真执行本规范中规定的原则，实施协调一致的公司战略、流程和工具，包括但不限于建立道德委员会，通过内部审计和适当治理与内部管控系统进行监督。

作为一家意大利公司，迪诺拉根据意大利颁布的第 231/2001 号法令采用组织、治理和管控模式。

6.1 实施

本道德规范即时生效。本规范将在公司门户网站和网站上适当发布，同时所有迪诺拉法人实体中正式实行，建议严格遵守和尊重本规范。

为防止出现不遵守本规范的风险，迪诺拉为所有人员提供专门培训和适当的沟通渠道。

分发：迪诺拉全体员工以及第三方

6.2 道德委员会

迪诺拉成立了道德委员会，旨在推广和宣传道德规范中包含的原则，确保其运行和实施。道德委员会促进诚信文化，并执行监督和监控的职能，以确保正确实施举报程序，并确保业务活动符合道德原则、适用的法律和公司政策。

道德委员会是跨职能部门的内部机构，由迪诺拉主席、迪诺拉首席人力资源官和迪诺拉首席法务官组成，如需必要或恰当时可邀请最高管理层成员加入（例如首席执行官、总经理和/或负责公司某项职能的个人）。

6.3 举报

迪诺拉采用 GPL.93.22 - 全球举报政策，该政策描述了在工作相关背景下出现任何违反道德规范、内部政策、法律和法规的情况时应遵循的程序，可通过公司的专门渠道进行匿名举报。

该政策确保所举报信息和发件人以及最终提及人员的保密性和匿名性。

迪诺拉应保护举报人免受因其提供的违规报告而产生的任何歧视和/或报复行为。

6.4 制裁

遵守道德规范是迪诺拉所有人员合同义务的重要组成部分，全体人员均需明确接受道德规范。

违反规范的人员将受到纪律处分，情节最严重者甚至会面临解雇。

迪诺拉还将推广规范，促进相关人员了解和遵守规范。迪诺拉应在合同中注明规范的存在，所有供应商和业务合作伙伴均具备遵守规范所载原则的义务。如果出现违规情况，应酌情采取适当的合同制裁措施。

7. 变更记录

版本	变更说明/变更理由	相关章节
1 (2015)	第一版	所有
2 (2017)	模板更新，略微修改措辞	所有
3 (2023)	大规模审查	所有
4 (2025)	公司价值观的更新以及措辞修改	所有

分发：迪诺拉全体员工以及第三方