




# Ethikkodex

Code:	Ausgabe 03 (Oktober 2023) - Genehmigung durch BoD am 03.10.23
Zweck	Dieser Ethikkodex beschreibt die ethischen Grundsätze von De Nora, erläutert Richtlinien für das Verhalten der Mitarbeiter und aller Personen, die intern und extern im Namen des Unternehmens tätig sind. Er legt unsere Werte, die von uns erwarteten Verhaltensweisen sowie unsere Unternehmensziele und die Maßnahmen, die wir zum Erreichen dieser Ziele ergreifen, fest.
Was muss ich tun	Wir erwarten die strikte Beachtung des Ethikkodex und die Einhaltung der in ihm festgelegten Richtlinien sowie das Ergreifen geeigneter Maßnahmen, falls der Kodex nicht beachtet wird.
Auftraggeber	DN Chairman
Haupt-Inhaltseigentümer	HR – Organisation
Andere betroffene Funktionsbereiche	Alle Organisationseinheiten und Arbeitsbereiche von De Nora
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Gesetze, Vorschriften, gesetzlichen Regelungen, Justiz- oder Verwaltungsakte oder in Bezug auf den Inhalt dieses Kodex maßgeblichen und anwendbaren Entscheidungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Unternehmensverantwortung, Buchhaltungspflichten, geschäftlichen Wettbewerb, Korruptions- und Betrugsbekämpfung, Lizenzen und Urheberrecht, sowohl auf internationaler Ebene als auch in denjenigen Ländern, in denen De Nora tätig ist.</li> <li>• <i>Italienisches Gesetzesdekret 231/2001</i></li> <li>• <i>DN.GPL.93.22 – Globale Whistleblowing-Richtlinie</i></li> <li>• <i>DN.GPL.100.23 – Globale Antikorruptions-Richtlinie</i></li> </ul>
Ersetzte Dokumente	Vorherige Ethikkodexe
Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Organisationseinheiten und Mitarbeiter von De Nora</li> <li>• Drittparteien, die mit De Nora in Verbindung stehen oder im Namen von De Nora im Rahmen der geschäftlichen Interessen des Unternehmens handeln</li> </ul>
Verteiler	Alle Mitarbeiter und Drittparteien
Genehmigende Person	<p><b>Im Namen des Board of Directors von De Nora</b></p> <p>Federico De Nora Chairman</p>  <p>(Unterschrift)</p>

Verteiler: Alle Mitarbeiter und Drittparteien

## Inhalt

<b>Vorwort der Unternehmensleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Zweck und Anwendungsbereich</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Ethische Grundsätze</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Vision, Mission, Ziel und Unternehmenswerte</b> .....	<b>4</b>
<b>4. ESG (Environmental, Social and Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensleitung)</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1 Soziales</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1.1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1.2 DEI (Diversity, Equity and Inclusion – Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion)</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1.3 Unterstützung des lokalen Gemeinwesens</b> .....	<b>7</b>
<b>4.1.4 Integrität und ethisches Verhalten beim Umgang mit internen und externen Interessengruppen</b> .....	<b>7</b>
<b>4.2 Umwelt</b> .....	<b>9</b>
<b>4.3 Governance – Unternehmensleitung</b> .....	<b>10</b>
<b>5. Schutz von Daten und Vermögenswerten des Unternehmens</b> .....	<b>11</b>
<b>6. Umsetzung und Kontrolle</b> .....	<b>11</b>
<b>6.1 Umsetzung</b> .....	<b>12</b>
<b>6.2 Ethikkommission</b> .....	<b>12</b>
<b>6.3 Whistleblowing</b> .....	<b>12</b>
<b>6.4 Sanktionen</b> .....	<b>12</b>
<b>7. Änderungsprotokoll</b> .....	<b>13</b>

## Abkürzungen und Definitionen

**BoD** = Board of Directors; **CoE** = Code of Ethics (Ethikkodex); **C.L.E.A.R.E.R.** = Connected Leadership Empowering Actions and Rules for Effective Remote Working (Vernetzte Führung zur Stärkung von Maßnahmen und Regeln zur sinnvollen Gestaltung von Telearbeit); **DEI** = Diversity, Equity, Inclusion (Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion); **DN** = De Nora (d. h. Industrie De Nora Spa und alle direkten und indirekten Tochtergesellschaften in Italien und im Ausland, bezeichnet als „DN“ oder „das Unternehmen“); **DPO** = Data Protection Officer (Datenschutzbeauftragter); **E4E** = Each for Equal (Alle für Gleichberechtigung); **ESG** = Environmental, Social, Governance (Umwelt, Soziales und Governance/Unternehmensleitung); **HR** = Human Resources (Personalabteilung); **H&S** = Health & Safety (Gesundheit & Sicherheit); **ICRMS** = Internal Control Risk Management System (Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem); **RPT** = Related Parties Transactions (Transaktionen von verbundenen Parteien).

## Vorwort der Unternehmensleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit unserer Gründung vor über 100 Jahren setzt sich De Nora für nachhaltiges Wachstum und Exzellenz ein. Durch kontinuierliche Entdeckungen und Innovationen tragen wir zum Fortschritt der Wissenschaft und Menschheit bei.

Nur durch Wahrung unserer ethischen Grundsätze und Werte können wir unseren Weg weiterhin erfolgreich fortsetzen.

Unser Ethikkodex, der von unserem Chairman Federico De Nora im Namen des Board of Directors beauftragt und unterzeichnet wurde, ist richtungsweisend für das Verhalten jedes Einzelnen von uns und stellt eine klare Orientierung für all unsere Entscheidungen und Handlungen dar.

Er fungiert als tägliche Referenz für die Grundsätze und Werte, die mit unserem Engagement für *soziale Verantwortung* und *Nachhaltigkeit* verbunden sind und zeigt, dass wir für *Wissenschaft als Lebenskatalysator* sowie eine *Kultur der Integrität, Fairness und Transparenz* stehen.

Wir wollen die Welt zu einem besseren Ort machen, indem wir die Entwicklung von Menschen fördern, unser gesellschaftliches Umfeld unterstützen und die Auswirkungen auf die Umwelt geringhalten.

Zusammen können wir etwas Entscheidendes bewirken und neue Standards für ethisches Führungsverhalten in unserer Branche und darüber hinaussetzen.

Paolo Dellachà  
*Chief Executive Officer*

## 1. Zweck und Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex (CoE) beschreibt De Noras ethische Grundsätze und Werte und gilt als Richtlinie für diejenigen, die direkt oder indirekt, dauerhaft oder vorübergehend mit dem Unternehmen in Verbindung stehen oder interagieren, wie z.B. Chief Officers, Directors, Führungskräfte, Angestellte, Facharbeiter, Leiharbeiter und Dritte, z.B. Lieferanten, Kunden, Marktanalysten, Auftragnehmer, externe Wirtschaftsprüfer, Vertreter, Händler usw.

Die vollständige Einhaltung des CoE ist für diejenigen, die für DN arbeiten oder im Namen von DN handeln, verpflichtend. Der CoE ist für die Reputation von DN von zentraler Bedeutung und stellt somit einen wichtigen Faktor für den Erfolg des Unternehmens dar.

DN hält sich an alle Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen, die in den Ländern gelten, in denen DN tätig ist.

DN strebt nach einem einheitlichen globalen Standard für ethisches Handeln und Verhalten und respektiert dabei die Kulturen und Geschäftspraktiken der Länder und Menschen, mit denen das Unternehmen interagiert.

Alle unternehmensweiten und lokalen Organisationsdokumente wie Richtlinien, Prozessbeschreibungen, Handbücher usw. setzen die im CoE festgelegten Grundsätze kohärent um. Im Falle von Konflikten oder Unklarheiten hat der CoE Vorrang.

## 2. Ethische Grundsätze

DN ist ein an der Mailänder Euronext-Börse notiertes, italienisches multinationales Unternehmen, das auf eine mehr als 100-jährige erfolgreiche Geschichte zurückblickt, die seit ihren Anfängen auf Resilienz beruht („*durantes vincunt*“). Das Unternehmen ist auf Elektrochemie spezialisiert und gilt als ein Marktführer im Bereich nachhaltige Technologien und der an Bedeutung gewinnenden grünen Wasserstoffindustrie.

Seit seiner Gründung hat DN durch wissenschaftlichen Fortschritt und andere Dinge einen positiven Beitrag für die Menschheit erbracht.

Indem wir unser wissenschaftliches Know-how in den Dienst der Menschheit stellen, verfolgen wir einen umfassenden ethischen Ansatz, der darauf abzielt, die Umwelt und die Natur zu schützen und das Wohlergehen und Wachstum des Einzelnen und der Gesellschaft zu fördern.

Alle Mitarbeiter und Interessenvertreter von DN müssen ein einwandfreies Geschäftsgebaren an den Tag legen, in gutem Glauben und im besten Interesse des Unternehmens handeln und für Folgendes einstehen:

- *Wissenschaft als Lebenskatalysator;*
- *Transparenz und Kohärenz;*
- *Integrität und Fairness;*
- *Gegenseitiger Respekt und den Wert der Vielfalt.*

## 3. Vision, Mission, Ziel und Unternehmenswerte

Der Verhaltenskodex steht im Einklang mit:

- unserer **Vision:** „*Vorhandene Talente als Katalysator für eine nachhaltige Zukunft nutzen*“;
- unserer **Mission:** „*Agilität und grüne Technologien zur Wertschöpfung*“, und

- unserem **Ziel**: „Zusammenarbeit stärken und Meister in Resilienz werden“.

Wir verfügen über eine starke und einzigartige Identität, die auf unseren Werten beruht und durch folgende Schlüsselbegriffe zum Ausdruck gebracht wird:

- **Nachhaltigkeit**: Es gibt nur einen Planeten für uns alle. Unabhängig davon, ob es um Technologien oder Menschen geht, besteht unser Ziel darin, nachhaltige geschäftliche Leistungen bereitzustellen und für die Zufriedenheit der Menschen zu sorgen, beides Faktoren, die langfristig für Leistung sorgen und Werte schaffen.
- **Agilität**: Wir fördern die Mentalität, Dinge schnell auf den Weg zu bringen, mit Kunden durch häufige Interaktionen zusammenzuarbeiten und im Anschluss die Feinheiten vorzunehmen und den Prozess bis zur Lieferung weiter voranzutreiben. Dabei befürworten wir den Ansatz „Learning by doing“ und akzeptieren, dass wir aus Erfahrung lernen. Formalismus lehnen wir, dort wo er nicht gebraucht wird, bewusst ab: Weniger ist mehr. Wir streben nach *Klarheit* in jeder Kommunikation und übernehmen die Verantwortung dafür, die Dinge klarer (*CLEARER*) zu machen. Daher tun wir alles Nötige, um Komplexität zu überwinden und sicherzustellen, dass alle verstehen, worum es geht, und ihren Teil beitragen.
- **Zusammenarbeit**: Wir glauben und erleben jeden Tag, dass  $1+1>2$  ist, wenn wir unsere unterschiedlichen Talente in den Dienst einer gemeinsamen Sache stellen. Wir überwinden unsere individuellen Grenzen, weil wir als Team stärker sind.
- **Einen Unterschied bewirken**: Die Leidenschaft, für das was wir tun, ist allen bei DN gemeinsam. Wir glauben daran, dass viele Mitarbeiter gute Führungsqualitäten entwickeln und an ihren Aufgaben wachsen können, und geben allen die Chance, etwas zu bewirken.

Diese Werte kommen in einer sich fortlaufend entwickelnden *Personalstrategie* zum Ausdruck, mit der DN Maßnahmen umsetzt und steuert, die darauf abzielen, den wichtigsten Faktor für das Wachstum und den Erfolg unseres Unternehmens wertzuschätzen: unsere Mitarbeiter.

## 4. ESG (Environmental, Social and Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensleitung)

Seit unseren Anfängen ist Fortschritt durch Wissenschaft ein Leitmotiv unseres täglichen Handelns, und im Laufe der Jahre hat sich unser Konzern mehr und mehr für eine nachhaltige Entwicklung eingesetzt.

Um die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, erstellen wir bei DN einen Plan zur Entwicklung und Bereitstellung „nachhaltiger Technologien“ und setzen diesen um.

Aber Nachhaltigkeit erstreckt sich bei DN nicht nur auf die Themen Umwelt und Wirtschaft. Nachhaltigkeit wirkt sich auch auf unser soziales Umfeld aus: Sie fördert und verbreitet eine Unternehmenskultur, die auf korrektem Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitern, dem lokalen Gemeinwesen und externen Interessengruppen beruht. Über all dem steht eine solide Unternehmensleitung, die sich an international bewährten Verfahrensweisen orientiert.

Dieser Kodex geht vom sozialen Faktor im Rahmen des ESG-Konzepts aus und unterstreicht damit unsere Überzeugung, dass der **Mensch im Mittelpunkt** steht.

### 4.1 Soziales

DN:

- garantiert den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte. Wir verbieten strikt den Einsatz von Kinderarbeit und Sklaverei in jeglicher Form innerhalb unseres Unternehmens und in unserer gesamten Lieferkette;

- fördert ein positives Arbeitsumfeld, in dem alle Formen von Belästigung, d.h. Verhaltensweisen, die seelisches oder emotionales Leid verursachen, einschließlich unerwünschter Kontakte, Beschimpfungen, Drohungen oder beleidigender Ausdrucksweisen (z.B. sexuelle Belästigung, Mobbing, Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung usw.), nicht toleriert und bekämpft werden.

#### 4.1.1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Gesundheit und Sicherheit (Health and Safety, H&S) ist eine Grundvoraussetzung für nachhaltiges Wachstum.

Verhaltensweisen, die ein Risiko für die Gesundheit und Sicherheit darstellen (z.B. Missbrauch von Alkohol oder Drogen usw.) werden nicht toleriert.

Wir verfolgen eine Kultur, in der „Sicherheit ganz oben“ steht und nicht nur die Prävention von Unfällen und Krankheiten umfasst, sondern Pläne und Maßnahmen wie Zertifizierungen, Sensibilisierungsveranstaltungen, Schulungen, Kommunikation usw. im Vordergrund stehen.

Grundlegend für unsere Pläne und Maßnahmen ist der Leitsatz „Sicherheit beginnt bei Dir!“ Das bedeutet, dass jeder Einzelne verantwortlich für Sicherheit ist: Alle Mitarbeiter und Partner, die mit DN interagieren, müssen an vorderster Stelle mitwirken und durch ihr Handeln eine Kultur der Gesundheit und Sicherheit fördern.

DN legt besonderen Wert auf die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter und auf deren körperliches und seelisches Wohlergehen. Dies gilt gleichermaßen in den folgenden beiden Bereichen:

- am *Arbeitsplatz vor Ort*: Schaffung eines positiven Umfelds und Anwendung von Sicherheitsprotokollen, mit deren Hilfe Risikosituationen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermieden werden;
- bei der *Telearbeit*: Förderung des Wohlergehens durch spezielle Programme, einschließlich Maßnahmen und Schulungen, wie z.B. *CLEARER* (Vernetzte Führung zur Stärkung von Maßnahmen und Regeln zur sinnvollen Gestaltung von Telearbeit) und andere Maßnahmen zur Erhöhung der Flexibilität und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

#### 4.1.2 DEI (Diversity, Equity and Inclusion – Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion)

Aufgrund unserer Präsenz auf vier Kontinenten fördert DN naturgemäß eine integrative Kultur, in der unterschiedliche kulturelle Sichtweisen, Gewohnheiten und Traditionen wertgeschätzt werden und ein integratives und respektvolles Umfeld entsteht, in dem sich alle Mitarbeiter wohlfühlen, d.h. wertgeschätzt, bestärkt und unterstützt werden.

DN lehnt jegliche Diskriminierung, z.B. aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller oder politischer Orientierung, Gesundheitszustand, ethnischer Herkunft, Nationalität sowie religiöser oder kultureller Überzeugung ab und verpflichtet sich zum Schutz der DEI-Werte durch eine Kultur der Fairness und Transparenz in allen Personalverwaltungsprozessen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Recruiting und Einstellung, Jobrotation und berufliche Mobilität, Leistungs- und Kompetenzbewertung, Gehaltsüberprüfung, Beförderung, Karriereplanung).

DN entwickelt proaktiv Maßnahmen für mehr Chancengleichheit, insbesondere familienfreundliche Regelungen.

Der E4E-Ausschuss (Alle für Gleichberechtigung) steht allen Kollegen offen, die sich freiwillig engagieren und einbringen möchten. Er steht in direkter Verbindung mit dem Chief HR Officer und wird den Bereich DEI bei DN nach den höchsten Standards ausrichten.

### 4.1.3 Unterstützung des lokalen Gemeinwesens

Wir unterstützen die Lebensqualität und die sozioökonomische Entwicklung des lokalen Gemeinwesens in den Ländern, in denen wir tätig sind, indem wir die kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte aller respektieren und zu ihrer Weiterentwicklung beitragen. Wir verpflichten uns unter anderem zu Folgendem:

- Aufbau von unterstützenden Beziehungen und Partnerschaften mit Schulen und Universitäten;
- Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen, Städten, Gemeinden und Organisationen, die im sozialen Bereich tätig sind oder humanitäre Projekte in verschiedenen Teilen der Welt finanzieren;
- Aufbau von Partnerschaften mit Museen aus den Bereichen Kunst und Wissenschaft.

### 4.1.4 Integrität und ethisches Verhalten beim Umgang mit internen und externen Interessengruppen

Alle Mitarbeiter von DN handeln bei der Erfüllung ihrer Pflichten in gutem Glauben und im besten Interesse des Unternehmens. Sie ziehen keinen Vorteil aus den Geschäftsmöglichkeiten des Unternehmens und nutzen Vermögenswerte, Daten, Informationen, ihre Position oder das Netzwerk des Unternehmens nicht zu ihrem persönlichen Vorteil und Gewinn. Bei unseren Interaktionen mit anderen, insbesondere bei der Nutzung sozialer Medien, werden wir stets die Reputation des Unternehmens schützen und uns an geltende Unternehmensvorschriften zur Verwendung des Firmenlogos, der Marke und des Images halten.

DN führt seine Geschäfte mit Integrität, Transparenz, Fairness, Loyalität und Ehrlichkeit und in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen, Verordnungen, internationalen Standards und Richtlinien und fördert eine „Null-Toleranz“-Kultur in Bezug auf Korruption sowie jede Art von Betrug (z.B. Falschdarstellung, Zurückhalten von Informationen, Missbrauch einer Vertrauensstellung mit der Absicht, einen Gewinn zu erzielen oder einen Verlust zu verursachen oder eine andere Person dem Risiko eines Verlustes auszusetzen). Neben anderen Maßnahmen haben wir die GPL.100.23 - *Globale Antikorruptions-Richtlinie* verabschiedet.

In den Beziehungen zu internen und externen Interessengruppen verfolgen wir hohe professionelle Standards, um langfristige Beziehungen aufzubauen.

Ungeachtet der Art der Interessengruppe beachten wir stets Folgendes:

- Anwendung folgender Verhaltensregeln:
  - mit gutem Beispiel vorangehen und sich durch Worte und Taten für den CoE und die kohärente Anwendung von Unternehmensrichtlinien einsetzen;
  - Respektieren der Kulturen vor Ort;
  - Verhindern der Nutzung von Wirtschafts- und Finanzsystemen zu Zwecken der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung.
- Verhindern von Folgendem:
  - Interessenkonflikte (jede Situation, in der geschäftliche, finanzielle, familiäre, politische oder persönliche Interessen das Urteilsvermögen von Personen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für das Unternehmen beeinträchtigen könnten);
  - beleidigendes Verhalten, sei es verbal, körperlich oder durch Gesten;

- Offenlegung vertraulicher Informationen, es sei denn, die Offenlegung ist durch die anwendbaren Gesetze und Vorschriften vorgeschrieben;
- Missbrauch von Autorität.

Darüber hinaus kommen, je nach Art der Interessengruppe, mit der wir es zu tun haben, besondere Regeln zur Anwendung:

### a. Interne Interessengruppen

Im Hinblick auf den Wert *Zusammenarbeit* wird im Umgang mit **Kollegen** Folgendes als positiv erachtet:

- Schwarmintelligenz und Teamarbeit;
- positive Beziehungen;
- leben der Werte von DN bei der täglichen Zusammenarbeit.

### b. Externe Interessengruppen

#### ▪ Aktionäre und der Markt

In Übereinstimmung mit bewährten Verhaltensweisen für börsennotierte italienische Unternehmen hat DN eine Richtlinie verabschiedet, die Vorgaben für die Beziehungen zu den wichtigsten Interessengruppen des Konzerns enthält. Diese Richtlinie schreibt die Einhaltung folgender Grundsätze im Umgang mit Aktionären und dem Markt vor:

- Transparenz
- Klarheit
- Termintreue
- Gleichbehandlung und gleicher Zugang zu Informationen
- Compliance

Zu vermeiden sind alle Formen von ungerechtfertigten selektiven Informationen unter Beachtung der geltenden Bestimmungen über den Umgang mit wichtigen Informationen und Insiderwissen.

Wir werden Folgendes tun:

- jede Maßnahme, Entscheidung oder jeden anderen relevanten Umstand, der wesentliche Auswirkungen auf die Investitionen der Aktionäre haben könnte, kommunizieren, auch über die Unternehmenswebsite und andere soziale Medien;
  - ordnungsgemäß mit kursrelevanten Informationen umgehen.
- #### ▪ Öffentliche Stellen
- DN:
- achtet bei der Kommunikation mit Behörden auf Transparenz und Ehrlichkeit, liefert genaue und vollständige Informationen, verhindert Falschdarstellungen oder das Zurückhalten wichtiger Fakten und korrigiert umgehend Fehler oder Ungenauigkeiten;
  - vermeidet unzulässige Einflussnahme oder Zusammenarbeit mit Behörden, einschließlich Verzicht auf Bestechung, Schmiergeldzahlungen und/oder jegliche Handlungen, die die Objektivität und Fairness des Entscheidungsprozesses beeinträchtigen könnten.
- #### ▪ Kunden
- DN:
- setzt seinen Geschäftserfolg fort, indem wir unseren Kunden qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Bedingungen anbieten und dabei die Regeln zum Schutz eines fairen Wettbewerbs beachten;



- hält sich an vertraglich vereinbarte Bedingungen und fordert diese Einhaltung auch von der anderen Seite, um berechnigte Bedürfnisse und Erwartungen von Kunden zu erfüllen;
  - stellt genaue und umfangreiche Informationen über Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung und verpflichtet sich zu einer wahrheitsgemäßen und transparenten Kommunikation, damit Kunden sachkundige Entscheidungen treffen können.
- **Lieferanten und andere externe Partner**
- Bei der Beschaffung und der Lieferung von Waren und/oder Dienstleistungen im Allgemeinen sowie im Kontakt mit externen Partnern, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Berater, Handelsvertreter usw., gilt Folgendes:
- DN beteiligt sich nicht an illegalen Aktivitäten jeglicher Art, egal ob direkt oder indirekt durch Handelsvertreter oder Berater.
  - Die Auswahl von Lieferanten erfolgt fair und transparent, wobei die geschäftliche Integrität als Maßstab für Auswahl- und Vertragskriterien gilt.
  - DN stellt sicher, dass Aufträge nur im Einklang mit geltenden Rechtsvorschriften und bei tatsächlichen geschäftlichen Notwendigkeiten vergeben werden.
  - DN legt Praktiken zur Weiterentwicklung von Lieferanten und Geschäftspartnern und zur Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen fest und hält die in Verträgen vereinbarten Zahlungsbedingungen ein.
  - Alle Vereinbarungen mit Handelsvertretern, Händlern, Lieferanten usw. werden schriftlich dokumentiert.

Neben anderen Maßnahmen hat DN einen Ethikkodex für Lieferanten verabschiedet, um Regeln für die Beziehungen zu seinen Partnern und Lieferanten festzulegen. Darüber hinaus verpflichtet DN sich, zu prüfen und zu kontrollieren, dass seine Partner und Lieferanten in allen Ländern, in denen sie tätig sind, angemessene ethische Standards einhalten.

▪ **Wettbewerber**

DN:

- führt seine Geschäfte unter Einhaltung der Wettbewerbsgesetze und fördert Integrität und fairen Wettbewerb zwischen allen Parteien;
- beteiligt sich nicht an wettbewerbswidrigen Praktiken oder an Aktivitäten, die den Wettbewerb verzerren könnten.

## 4.2 Umwelt

Ein wesentlicher Bestandteil der Werte und der Strategie von DN besteht in der Verpflichtung des Unternehmens zur fortlaufenden Verbesserung seiner Umwelleistung und zur Überprüfung der Genauigkeit der Managementsysteme gemäß den geltenden Rechtsvorschriften und internationalen Standards.

Das Unternehmen fördert Investitionen in Lösungen zur Eindämmung des Klimawandels, sowohl durch die Entwicklung von Produkten, die den Übergang zu grüner Energie vorantreiben, als auch durch Verbesserungen in den Betriebsabläufen und der Wertschöpfungskette. Wir verpflichten uns, einen Beitrag zu den globalen Zielen der Dekarbonisierung und des „Netto-Null“-Ziels zu leisten, insbesondere durch die Entwicklung und Einführung innovativer Technologien und Verfahren zur Verringerung des Energie- und Rohstoffverbrauchs, zur Reduzierung der von uns erzeugten Abfallmenge, zur Anwendung der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft bei der Bewirtschaftung von Materialien und zur Verringerung von Emissionen (Treibhausgase, Luft- und Wasserverschmutzung usw.).

Wir sind bestrebt, unsere Umwelleistungen zu kontrollieren und fortlaufend zu verbessern, indem wir strukturierte Umweltmanagementsysteme einrichten und verbreiten, die sich auf Folgendes konzentrieren:

Verteiler: Alle Mitarbeiter und Drittparteien

- regelmäßige und gründliche Analyse und Bewertung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt;
- Festlegung von Überwachungs- und sonstigen Maßnahmen zur fortlaufenden Verbesserung unserer Umweltleistung;
- Sicherstellen, dass sich alle Mitarbeiter der Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt bewusst sind und dass sie wissen, was zu tun und zu lassen ist, um diese Auswirkungen so gering wie möglich zu halten, und wie jeder dazu beitragen kann, unsere Prozesse und Produkte umweltfreundlicher zu gestalten.

DN fördert eine Verteilung der Umweltverantwortung innerhalb des gesamten Unternehmens und unterstützt Audits durch unabhängige Zulieferer, um eventuelle Mängel aufzudecken und globale und standortspezifische KPIs festzulegen, mit denen das Engagement des Unternehmens belegt werden kann.

### 4.3 Governance – Unternehmensleitung

DN verfolgt eine nachhaltige Entwicklung, bei der auch die Interessen der derzeitigen und zukünftigen Interessengruppen und Aktionäre des Unternehmens berücksichtigt werden. Dies geschieht mithilfe eines *Corporate Governance Systems*, das von einer Reihe interner Richtlinien begleitet wird. Diese Richtlinien enthalten die bewährten Verfahrensweisen der sozialen Unternehmensverantwortung, die in allen Ländern gilt, in denen DN tätig ist, sowie die Grundsätze, die im *Corporate Governance Code der Borsa Italiana S.p.A.* und in den Gesetzen und Vorschriften für börsennotierte italienische Unternehmen festgelegt sind.

Das *Corporate Governance System* basiert auf Folgendem:

- einer Reihe von Werten, die durch diesen Kodex und die Unternehmensrichtlinien festgelegt, anerkannt, verbreitet und umgesetzt werden;
- der zentralen Rolle der Verwaltungs- und Kontrollorgane;
- Effektivität und Transparenz von Entscheidungen der Unternehmensleitung;
- sorgfältigen und gewissenhaften Überwachungen der Transaktionen von mit dem Unternehmen in Beziehung stehenden Parteien;
- wirkungsvollen Beiträgen spezifischer Gremien, die ESG-Faktoren und nachhaltige Entwicklung überwachen.

Damit Strategien kohärent umgesetzt werden können, umfasst die Unternehmensleitung des Konzerns ein System interner Regeln:

- *Funktionstrennung:*
  - Personen, die mit Entscheidungsprozessen sowie der Genehmigung und Ausführung von Arbeitsabläufen betraut sind, werden sorgfältig ermittelt, um die notwendigen Funktionstrennungen und Kontrollen zu gewährleisten.
  - Mitarbeiter, die für die Unterzeichnung von Dokumenten verantwortlich sind, müssen deren Korrektheit überprüfen. Darüber hinaus muss die Nachvollziehbarkeit jeder Entscheidung sichergestellt werden, damit hinsichtlich des Entscheidungsprozesses, der verantwortlichen Personen und des Zugriffs auf relevante Daten Transparenz gewährleistet ist.
- *Ausgewogenes Verhältnis zwischen Unternehmensführung und Kontrolle:* Der Entscheidungsprozess ist in verschiedene Phasen unterteilt, an denen verschiedene Parteien beteiligt sind, um die Entscheidungsbefugnisse und Kontrolltätigkeiten ausgewogen zu verteilen.
- *Transparenz und buchhalterische Korrektheit* aller Geschäftsvorgänge in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen und den von DN angenommenen allgemein anerkannten Rechnungslegungsstandards. Jedes Verhalten, das sich negativ auf die Transparenz, die Richtigkeit und die Nachvollziehbarkeit der Informationen in den Finanzabschlüssen von DN auswirken könnte, ist strengstens untersagt.

Die Governance-Struktur von DN besteht aus internen Organen, die für den Entscheidungsprozess und die Überwachung zuständig sind, sowie aus Organen, die den Einfluss der Unternehmensleitung auf das Unternehmen kontrollieren.

Die detaillierte Beschreibung der Governance-Struktur ist im *Bericht über die Corporate Governance und die Eigentümerstruktur* („Corporate-Governance-Bericht“) enthalten, der jährlich veröffentlicht wird.

DN hat unternehmensinterne Funktionen als weitere „Schutzwälle“ eingerichtet. Diese unterstützen das operative Management, das die tägliche Verantwortung für Risiken und Kontrollen trägt und diese verwaltet:

- Die *Innenrevision* ist direkt dem BoD unterstellt und für die Kontrollaktivitäten, die Erstellung des Auditplans und die Durchführung einzelner Audits zuständig. Sie prüft, ob das ICRMS funktionsfähig und angemessen ist und mit den vom BoD festgelegten Leitlinien übereinstimmt, und schlägt geeignete Verbesserungsmaßnahmen vor.
- Die *Compliance* unterstützt die Verteidigung und Überwachung der Geschäftsethik von DN und stellt sicher, dass DN sich an externe Gesetze, Regeln und Vorschriften hält.

## 5. Schutz von Daten und Vermögenswerten des Unternehmens

Der Schutz der vom Unternehmen verwalteten materiellen und immateriellen Vermögenswerte (z.B. Informationen, Daten) ist der Schlüssel zur Gewährleistung der Geschäftskontinuität.

Unser Erfolg hängt weitgehend von der Integrität, der Verfügbarkeit und der angemessenen Nutzung aller Systeme und Ressourcen des Unternehmens ab, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Know-how, Informationen und Daten. In diesem Zusammenhang ist jeder dafür verantwortlich, ein Nachaußendringen derartiger Ressourcen zu verhindern, sofern dies dem Unternehmen schaden könnte.

### a. Vertrauliche Informationen

DN untersagt die Verbreitung von vertraulichen Informationen innerhalb und außerhalb des Unternehmens ohne vorherige Genehmigung.

Die externe Nutzung von Firmendaten und Firmenwissen, z.B. bei Kongressen und Vorlesungen sowie in akademischen Publikationen, Büchern und Zeitschriften usw., muss streng geprüft und im Voraus je nach Art der Informationen durch die zuständige Unternehmensfunktion (z. B. den Investor Relator für Finanzen) genehmigt werden.

### b. Datensicherheit und Datenschutz

DN schützt die Daten seiner Mitarbeiter durch Anwendung aller Maßnahmen, die in den Gesetzen und Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit vorgesehen sind, und hat einen *Datenschutzbeauftragten* (Data Protection Officer, DPO) ernannt, der für die Entwicklung und Überwachung des Datenschutzprogramms in Übereinstimmung mit den spezifischen Vorschriften verantwortlich ist.

Um die Sicherheit und Effizienz bei der Verwaltung und dem Schutz von persönlichen Daten und Unternehmensdaten zu erhöhen, hat DN ein *Cyber Security Governance System* eingeführt und eine Unternehmensfunktion für *Cybersicherheit und IKT-Operationen* eingerichtet, die alle Mitarbeiter zu diesem Thema schult.

## 6. Umsetzung und Kontrolle

DN verpflichtet sich, diesen Kodex durch die Einführung kohärenter Unternehmensstrategien, Prozesse und Instrumente, einschließlich, aber nicht beschränkt auf der Einrichtung einer Ethikkommission, der Überwachung durch interne Audits sowie angemessene Governance- und interne Kontrollsysteme, umzusetzen.

Als italienisches Unternehmen hat DN das *Organisations-, Management- und Kontrollmodell* gemäß dem italienischen Gesetzesdekret 231/2001 angenommen.

## 6.1 Umsetzung

Dieser Verhaltenskodex tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Er wird auf dem Unternehmensportal und der Website veröffentlicht und in allen Organisationseinheiten von DN formell angenommen, wobei auf seine Beachtung und Einhaltung hingewiesen wird.

DN verpflichtet sich zur fortlaufenden Überwachung und regelmäßigen Überprüfung des Kodex.

Um dem Risiko der Nichteinhaltung dieses Kodex vorzubeugen, bietet DN allen Mitarbeitern entsprechende Schulungen und Möglichkeiten zum Austausch an.

## 6.2 Ethikkommission

DN hat eine Ethikkommission eingerichtet, deren Aufgabe es ist, die im CoE enthaltenen Grundsätze zu fördern und zu verbreiten und ihre Anwendung durch spezifische Kontrollinstrumente sicherzustellen.

Hierbei handelt es sich um ein funktionsübergreifendes internes Organ, das sich aus dem *DN Chairman*, dem *DN Chief HR Officer* und dem *DN Chief Legal Officer* zusammensetzt und das Mitglieder der Führungsspitze (d.h. Chief Officers, General Managers und/oder die für eine Unternehmensfunktion verantwortlichen Personen) miteinbeziehen kann. Aufgabe des Ausschusses ist es, die Verpflichtung zur Geschäftsethik allen Mitarbeitern bekannt zu machen und im Falle eines gemeldeten Fehlverhaltens einzugreifen.

## 6.3 Whistleblowing

Die von DN verabschiedete GPL.93.22 - *Globale Whistleblowing-Richtlinie* beschreibt die Vorgehensweise, die bei arbeitsbezogenen Verstößen gegen den CoE, interne Richtlinien, Gesetze und Vorschriften zu befolgen ist, und erläutert, wie Verstöße über die dafür eingerichteten Kanäle anonym gemeldet werden können.

Die Vorgehensweise gewährleistet die Vertraulichkeit und Anonymität der gemeldeten Nachricht und ihres Absenders und der in der Nachricht eventuell erwähnten Personen.

DN schützt den Hinweisgeber vor diskriminierenden Handlungen und/oder Vergeltungsmaßnahmen, die sich aus den von ihm gemeldeten Verstößen ergeben könnten.

## 6.4 Sanktionen

Die Beachtung des CoE ist ein wesentlicher Teil der vertraglichen Verpflichtungen aller Mitarbeiter von DN, die den CoE ausdrücklich akzeptieren müssen.

Mitarbeiter, die gegen den Kodex verstoßen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen, zu denen in sehr schwerwiegenden Fällen auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehört.

DN sorgt dafür, dass auch Unternehmen, die zur Lieferkette von DN gehören, den Kodex kennen und beachten. DN wird in Verträgen auf die Anerkennung des Kodex und auf die für alle Lieferanten und Geschäftspartner geltende Verpflichtung zur Beachtung der im Kodex enthaltenen Grundsätze hinweisen. Im Falle einer Nichteinhaltung kommen entsprechende vertraglich festgelegte Maßnahmen zum Einsatz.

## 7. Änderungsprotokoll

Version	Änderungsbeschreibung/-grund	Betroffene Kapitel
1 (2015)	Erste Version	Alle
2 (2017)	Aktualisierung der Vorlage, kleinere Änderungen im Wortlaut	Alle
3 (2023)	Umfassende Überarbeitung	Alle