

20  
23

发布 2023  
全球举报政策



<b>代码:</b> GPL.93.22	<b>发布:</b> 02 (10.23) — 董事会 2023 年 10 月 3 日审批
<b>目的</b>	说明如何提交、接收、分析和处理任何与可能的不当行为有关的举报, 以及如何确保对举报人的保护。
<b>我应该做什么</b>	如果观察到实际或潜在违反我们的道德规范、内部政策和程序、法律法规的情况, 阅读本政策并按照要求实施, 且不得违反与本政策相冲突的任何具体当地法律或当地政策。
<b>倡议者</b>	首席法务官
<b>关键内容所有者</b>	迪诺拉合规经理与内部审计总监
<b>其他相关职能</b>	所有职能
<b>参考</b>	道德规范
<b>被取代的文件</b>	无
<b>适用于</b>	所有迪诺拉法人实体及第三方
<b>发放对象</b>	所有人员及第三方
<b>批准</b>	代表 <i>Industrie De Nora</i> 董事会签字 Paolo Dellachà  首席执行官 

## 内容

1. 背景和主要原则 .....	4
2. 谁有权举报 .....	4
3. 可举报什么 .....	4
4. 匿名与保密 .....	4
5. 举报人的保护 .....	4
6. 如何举报 .....	5
7. 如何处理举报 .....	6
8. 文件存储 .....	7
9. 制裁 .....	7
10. 数据保护 .....	8

发放: 所有人员及第三方

11. 沟通和培训 .....	8
12. 变更记录 .....	8

### 缩写和定义

- **违约** = 在业务过程中损害迪诺拉的公共利益或诚信并构成第 3 条所述行为的行为或疏忽。
- **道德准则** = 描述迪诺拉员工以及代表公司或以公司名义在内部和外部活动的人员的道德原则和行为的文件，具体说明价值观、预期行为、承诺和对待他们的行为。
- **迪诺拉** = Industrie De Nora SpA
- **道德委员会** = 一个跨职能的内部机构，促进和传播道德规范所载的原则
- **协调人** = 可以在举报过程中协助举报人的任何人员（迪诺拉外部或内部人员），并通过工作关系与举报人联系。例如，任何协助和支持举报人准备报告、告知政策等的同事。
- **集团或迪诺拉集团** = 迪诺拉及其所有子公司
- **法律实体** = 法律实体
- **第 231 号法令** = 意大利第 231/2001 号法令的组织、管理和控制模式
- **政策** = 全球举报政策
- **接收人** = 负责管理收到的报告的内部部门/职能部门。
- **报告** = 口头或书面通报有关违反行为的资料，包括对已经发生的或根据证据可能发生的违反行为有充分根据的怀疑，以及关于旨在隐瞒这种违反行为的行为证据。
- **举报人** = 提交报告的第 2 条所述的任何自然人。
- **被举报人** = 违约行为人或被指控的人。
- **子公司** = Industrie De Nora S.p.A 直接或间接控制的任何实体。
- **监督机构** = 根据意大利第 231/2001 号法令任命的机构，以核实 231 法令的有效性并监督其执行情况。
- **举报渠道** = 本集团确定的举报违规信息的渠道



## 1. 背景和主要原则

迪诺拉集团坚定致力于基于道德行为和良好的公司治理开展业务，基于举报人已了解的准确和相符的事实，对在工作中实际或潜在违反（包括合理怀疑违反了）《道德规范》、内部政策和法律法规进行举报的人员提供高度保护。

Industrie De Nora S.p.A.董事会于 2022 年 10 月批准了原始政策，并始终参与后续版本的审批。各子公司将在第一次有效会议上通过董事会决议（如果相应公司的管理体系未设董事会，则通过相应的机构/职能/职责）采用该政策中包含的原则和规定。

## 2. 谁有权举报

迪诺拉集团鼓励员工和第三方通过口头或书面报告及时提出关于实际或潜在违规行为的问题。

下列人员有权举报：

- 公司管理机构成员（股东大会、董事会、法定审计委员会等）；
- 所有人员，包括工业技术临时工和正式工和在职工工、前雇员、临时工、在终止雇佣关系前或招聘期间知悉相关情况的工作申请人，以及学徒和实习生；
- 供应商，在承包商、分包商、客户、顾问和其他业务伙伴的监督和管理下工作的人员。

## 3. 可举报什么

举报的主题可包括以下任何实际或潜在的违反行为：

- 举报人可以关注基于准确和一致的道德准则、内部政策、法律和法规；
- 适用的欧盟法律<sup>1</sup>；
- 231 号法令，适用于集团意大利法人实体。

报告应详细，并提供尽可能多的证据，以便对事件进行适当评价，并提供充分的反馈。

---

<sup>1</sup> 涉及以下情形：

- 涉及以下领域的欧盟行为范围内的违规行为（一）公共采购；（二）金融服务、产品和服务，以及防止洗钱和恐怖主义融资；（三）产品安全性和合规性；（四）交通安全；（五）保护环境；（六）辐射防护与核安全；（七）食品和饲料安全、动物健康和福利；（八）公共卫生；（九）消费者保护；（十）隐私和个人数据保护，以及网络和信息系统安全；
- 影响欧盟财政利益的违规行为；
- 涉及内部市场的违规行为。
- 阻碍欧盟立法中上述领域中规定的目标或宗旨的行为或举动。

发放：所有人员及第三方

只要出发点是善意的，如果存在基于事实的有效且合理的怀疑，即可举报潜在的违规或问题。根据举报时的情况及所掌握的信息，举报人应有合理理由相信所举报的事项是真实的。非善意的举报可能导致纪律处分。

反之，任何形式的不满，例如对设施、职责责任、工作或薪酬条件的不满，认为工具或系统效率低下等，都不在本政策的范围内，不构成可接受的举报事项。这些类型的问题应该直接传达给具体的职能主管和/或 HR。

## 4. 匿名与保密

必须始终保证匿名和保密。在整个举报过程的管理中，集团致力于保护举报人和在举报过程中协助举报人的个人，如协调人以及与举报人有关的个人，如同事/家庭成员和/或同一工作环境中的人员的身份。同时，将确保报告中所载的所有信息的匿名性和保密性，包括可能提及的人员的身份。

任何旨在非法揭露举报人身份的行为，或提供可能推断出举报人身份信息的行为，都被认为违反了本政策，并可能导致对违规行为人采取相应纪律处分。

只有在国家机关进行调查或执行司法程序时，包括为了保障有关人员的辩护权，在法律规定有必要和适当义务的情况下，才可披露举报人的身份和任何其他信息。

## 5. 举报人的保护

迪诺拉集团确保举报人免受因直接或间接善意的举报而引起的任何形式的骚扰、报复或歧视。严禁对举报人或与其有关联的人员/实体采取任何报复或歧视行为。

向举报人提供的保护还扩展到：

- 协调人；
- 与举报人有私人或工作关系的个人；
- 在同一环境工作的同事；
- 举报人所有或为其工作的实体。

为使集团能够更好地提供约定的保护内容，举报人应遵循本政策中提供的指导方针。

我们欢迎所有基于合理信念而善意提出的举报，即使根据调查结果，该事件后来被证明是并无根据的。

另一方面，迪诺拉对以诋毁、诽谤或对当事人造成损害为唯一目的而提交的恶意举报采取零容忍态度。此外，如举报人发生了违规行为，集团不会向举报人提供任何保护。对任何恶意作出虚假、毫无根据或投机取巧的举报的人将采取适当的纪律和/或法律措施。

## 6. 如何举报

举报应由举报人提交，或标明身份或匿名，通过迪诺拉集团设置的专用渠道发送。举报渠道保证对举报方和第 4 段中所指的举报中可能提及的人员的身份予以保密。

迪诺拉集团建立了多种沟通渠道，以使举报过程更加便利。可通过下列各渠道举报：

- 举报平台：这是一个外部 IT 平台，提供多种语言，可通过我们的门户网站和公司网站访问 (<https://denora.integrityline.com/>)。
- 普通信件寄至：迪诺拉内部审计总监和合规经理, Via Leonardo Bistolfi 35, 20134 Milan (Italy)<sup>2</sup>；
- 电子邮件：[whistleblowing@denora.com](mailto:whistleblowing@denora.com)；

强烈建议使用举报平台，原因如下：

- 该平台由第三方独立机构提供；
- 访问举报平台采用“不记录”政策，以防止意图保持匿名的人被识别：公司的 IT 系统无法识别对门户网站的访问点（IP 地址），即使访问是通过连接到公司网络的计算机进行的；
- 提供一份多语言的专用书面调查表，以便对举报的主要事实进行详细说明；
- 此外，该平台还提供了一种记录语音信息的软件，能使语音无法识别出身份；
- 举报人将有权选择披露个人资料或保持匿名；
- 在任何情况下，平台都将提供唯一的识别码，以监控举报的状态并与接收方进行对话。

举报人可要求与接收者面对面会议。在获得举报人同意的情况下，该会议也可通过视频或音频会议进行。

因意大利集团总部受意大利第 231/2001 号法令管辖，该政策不能避免向监管机构提供信息。在任何情况下，所有与违反第 231 号法令相关的举报都将与监管机构共享，配合相关调查。

在任何情况下，违反法律或条例的行为也可以直接向任何政府机构/实体或公共当局举报（例如意大利 ANAC），且无需迪诺拉或其下属公司事先授权。

---

<sup>2</sup> 对于意大利集团总部，ANAC 的“关于举报违反欧盟法律行为和举报违反国家监管规定人员的保护指南”要求，通过普通信件寄送的举报，举报人应在第一个信封中放入其身份资料及其身份证明文件副本，在第二个信封中放入举报内容；两个信封必须放在第三个信封里，信封外面写上“请勿打开—机密—举报报告”。

## 7. 如何处理举报

### 内部举报

对所有举报都将予以适当考虑。在与当地政策无冲突的情况下，迪诺拉内部审计总监和迪诺拉合规经理作为接收方负责接收举报。任何员工或第三方通过上述渠道之外的方式收到举报，强烈建议其通过上述举报渠道及时将信息转发给接收方。此外，如果当地法律允许或要求使用当地渠道，该地相关负责人应在不与当地要求冲突的情况下，在开始调查前知会上述接收方并与其协调。

接收方对收到的举报进行审查和分类，并与道德委员会对接，该委员会是一个跨职能的内部机构，由迪诺拉董事长、迪诺拉首席人力资源官和迪诺拉首席法务官和根据管理举报的需求邀请的最高管理层成员（例如首席执行官、总经理和/或公司职能部门负责人）组成。

**如果作为报告主题事项的实际或潜在的违规涉及任一接收方或者任一道德委员会的成员，该成员将被排除在整个程序之外。**

### 初步评估

在初步评估阶段，接收方：

- 对举报事实进行一般性评估、以便与道德委员会对接，决定该事项是否在范围内；
- 核实举报人提供的信息是否足够准确和完整，以进行彻底的调查。如果举报不够详细，接收方将要求举报人在可行的情况下提供额外的信息，如果未能提供进一步的细节，则不会采取进一步行动；
- 在 **7 天**内向举报人提供第一次反馈。

与本政策范围内事项无关的举报将被转发给负责处理该事项的特定职责方。

明显毫无根据的举报将被转交给迪诺拉首席人力资源官，以评估该举报的唯一目的是否为损害声誉，或是否对被举报的个人和/或公司造成伤害，以便启动任何适当的行动。

### 调查阶段

根据具体情况，道德委员会在充分考虑接收方的建议后，可决定将调查任务分配给内部审计总监、合规经理或其他有资质的公司或当地员工或第三方（如法律顾问、外部审计师、会计师、欺诈调查人员、信息技术专家等）。在任何情况下，将始终保证保密。

在调查过程中，举报人将会通过举报平台或在可行的情况下使用其他渠道，以最全面的方式获得有关调查状态/结果的信息。另一方面，在不影响调查的情况下，被举报者也将会被告知举报内容。

发放：所有人员及第三方

在任何情况下，都会在不**超过三个月**的合理时限内向举报人提供反馈。

## 结果阶段

调查完成后，工作人员将会准备一份报告提交给道德委员会，以确定举报的真实性或有效性，并对发生的不当行为确定适当的措施，包括纪律措施。道德委员会将在充分考虑报告的结果后，作出此类决定。

道德委员会将确保对根据调查结果所采取的任何措施的执行情况进行监督。

最后，接收方每六个月（或在紧急情况下立即）向 Industrie De Nora S.p.A 的控制风险和 ESG 委员会起草一份摘要，说明所收到的举报类型和分析结果。

## 8. 文件存储

接收者必须确保整个过程的可追溯性，并以数字或物理存档形式保存所有相关文档。

所有文件必须保留至妥善管理报告所需的时间，并且在任何情况下，从调查结果发出之日起不超过 5 年。

电子文档必须存储在由访问凭证保护的存储库中（主要存储系统将是在线举报平台），只有接收方或明确授权方知道。纸质文件存档于迪诺拉内部审计部门办公室。

如果报告是口头提出的或在面对面会议期间提出的，在获得举报人同意的情况下，应录音或通过会议纪要进行记录。在这种情况下，举报人可以通过签署会议纪要来核实、纠正和确认会议内容。

## 9. 制裁

有效、适度和劝阻性的制裁可适用于：

- 被报告人，如果报告内容被评估为真实可靠；
- 举报人，如果属于恶意举报；
- 接收方或任何违反政策中制定的保护原则或阻碍或试图阻碍报告的人员。

核查违法行为后采取的措施由公司和/或地方人力资源部管理，并得到公司和/或地方法律部门的支持，采用相称原则，以及违法行为与制裁之间的相互关系标准，并在任何情况下遵守现行适用立法的既定方法。



## 10. 数据保护

对于在管理举报时获取的举报人和其他有关主体的个人数据（可能包括特别数据，例如适合显示种族和民族出身、宗教、哲学信仰、政治见解、对政党的依附程度、工会以及与健康和性取向有关数据），将根据个人数据保护适用法规的规定进行处理，并仅限于核实举报的有效性和对其进行管理所必需的数据。

个人数据的处理将由 Industrie De Nora S.p.A 和举报中涉及的子公司进行，其唯一目的是执行本政策中规定的程序，从而正确管理所收到的举报，并在充分尊重保密、基本权利和自由以及有关人员尊严的情况下履行法律法规的义务。

在旨在核实举报有效性的过程中，将采取一切必要措施保护数据，以防止意外或非法的破坏、丢失和未经授权的披露。

此外，与举报有关的文件将以纸质和电子格式储存，储存期限不超过正确完成本政策规定的程序所必需的期限。

最后，我们理解，适用的个人数据保护法律赋予当事方权利的行使（其身份识别参照同一法律）可能会受到限制，具体涉及到该权利的行使可能对举报方的保密和身份造成实际、具体和有效的损害。

## 11. 沟通和培训

沟通和培训是本政策有效实施和执行的基本要素。对此，迪诺拉承诺确保举报人了解本政策中包含的规定，并向所有员工提供最新的关于举报政策的强制性培训。

## 12. 变更记录

发布	变更说明 / 变更原因	相关章节
1 (10.2022)	首次发布 (董事会 2022 年 10 月审批)	
2 (10.2023)	• 审核报告内容列表。	3
	• 将保护和保密范围扩大到与举报人有关的个人。	5
	• 道德委员会成员更新。	6
	• 新的章节包括详细的文件存储。	8
	• 新的章节包括纪律处分的细节。	9