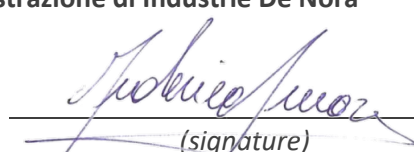




# Codice Etico

Codice:	Versione 03 (Ottobre 2023) – Approvazione del Consiglio di Amministrazione del 03/10/2023
Finalità:	<b>Descrivere i principi etici e orientare il comportamento del personale di De Nora e di chiunque agisca internamente ed esternamente per conto o in nome dell'azienda, specificando i nostri valori, i comportamenti attesi, il nostro impegno e le azioni a sostegno della loro realizzazione.</b>
Cosa devo fare	<b>Assicurare l'osservanza del Codice Etico, comportandosi di conseguenza e adottando le opportune azioni nel caso in cui lo stesso non venga applicato.</b>
Sponsor	DN Chairman
Responsabile del contenuto	HR – Organization
Altre funzioni impattate	Tutte le persone giuridiche e funzioni di De Nora
Riferimenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Leggi, regolamenti, disposizioni statutarie, atti o decisioni giudiziarie o amministrative rilevanti e applicabili alle materie oggetto del presente Codice, inclusi ma non limitati a diritti umani e del lavoro, responsabilità aziendale, obblighi contabili, concorrenza commerciale, antifrode, licenze e diritti d'autore, sia internazionali che dei Paesi in cui De Nora opera.</i></li> <li>• <i>Decreto Legislativo 231/2001</i></li> <li>• <i>Policy Globale DN.GPL.93.22 –Whistleblowing</i></li> <li>• <i>Policy Globale DN.GPL.100.23 –Anticorruption</i></li> </ul>
Documenti abrogati	Il precedente Codice Etico
Ambito di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutte le persone giuridiche e il personale di De Nora</li> <li>• Terze parti associate a o che agiscono per conto di DN o per promuovere i suoi interessi commerciali</li> </ul>
Distribuzione	Tutto il personale e Terze parti
Approvatore	<p><b>In nome del Consiglio di Amministrazione di Industrie De Nora</b></p> <p>Federico De Nora Chairman</p>  <p>(signature)</p>

Distribution: All Personnel and Third Parties

## Indice

<b>Lettera dal CEO</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Finalità e Ambito di applicazione</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Principi Etici</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Visione, Missione, Scopo e Valori Aziendali</b> .....	<b>4</b>
<b>4. ESG (Environmental, Social, Governance)</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1 Social</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1.1 Salute &amp; Sicurezza e Benessere</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1.2 Diversità, Equità, e Inclusione (DEI)</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1.3 Supporto alle Comunità Locali</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1.4 Integrità e comportamento etico nei rapporti con gli stakeholder interni ed esterni</b> .....	<b>6</b>
<b>4.2 Environment</b> .....	<b>8</b>
<b>4.3 Governance</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Protezione dei dati e dei beni aziendali</b> .....	<b>10</b>
<b>6. Implementazione e Controllo</b> .....	<b>10</b>
<b>6.1 Implementazione</b> .....	<b>10</b>
<b>6.2 Comitato Etico</b> .....	<b>11</b>
<b>6.3 Whistleblowing</b> .....	<b>11</b>
<b>6.4 Sanzioni</b> .....	<b>11</b>
<b>7. Registro delle revisioni</b> .....	<b>11</b>

## Acronimi e Definizioni

**BoD** = Board of Directors/Consiglio di Amministrazione

**CoE**= Code of Ethics/Codice Etico

**C.L.E.A.R.E.R.** = Connected Leadership Empowering Actions and Rules for Effective Remote Working

**DEI**= Diversity, Equity, Inclusion/Diversità, Equità, Inclusione

**DN** = De Nora (ovvero Industrie De Nora Spa e tutte le sue controllate dirette e indirette in Italia e all'estero, qui denominate "DN" o "la società")

**DPO**= Data Protection Officer/ Responsabile della Protezione dei dati

**E4E**= Each for Equal

**ESG**= Environmental, Social, Governance

**HR** = Human Resources/Risorse Umane

**H&S**= Health & Safety/ Salute e Sicurezza

**ICRMS** = Internal Control Risk Management System/Sistema di Gestione dei Rischi per il Controllo Interno

**RPT** = Related Parties Transactions/Operazioni Parti Correlate

## Lettera dal CEO

Cari colleghi,

Fin dalla nostra nascita più di 100 anni fa, De Nora è impegnata nella crescita sostenibile e nell'eccellenza attraverso la continua scoperta e l'innovazione, contribuendo al progresso della scienza e dell'umanità.

Attenersi ai nostri principi e valori etici è l'unico modo che conosciamo per perseguire il successo.

Il nostro Codice Etico, promosso e firmato dal nostro Presidente Federico De Nora a nome del Consiglio di Amministrazione, è la stella polare dei comportamenti di tutti noi, fornendo una chiara direzione ad ogni decisione che prendiamo e ad ogni azione che intraprendiamo.

È il riferimento quotidiano a quei principi e valori che dimostra il nostro impegno per la responsabilità sociale e la sostenibilità dell'azienda, dal momento che noi siamo dalla parte della: scienza come catalizzatore di vita, cultura dell'integrità, equità, e trasparenza.

Il nostro obiettivo è rendere il mondo un posto migliore promuovendo lo sviluppo continuo delle persone, sostenendo le nostre comunità e minimizzando l'impatto ambientale.

Insieme, possiamo fare la differenza e stabilire nuovi parametri di riferimento per la leadership etica nel nostro settore e oltre.

Paolo Dellachà  
*Chief Executive Officer*

## 1. Finalità e Ambito di applicazione

Il presente Codice Etico (CoE) descrive i principi e i valori etici di De Nora e intende guidare chiunque abbia un rapporto di lavoro o interagisca con l'azienda, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo, come direttori apicali e non, manager, impiegati, tecnici industriali, lavoratori interinali e terzi quali ad es. fornitori, clienti, analisti di mercato, appaltatori, revisori esterni, agenti e distributori, ecc.

Il pieno rispetto del CoE è obbligatorio per coloro che lavorano o operano per conto di DN. È fondamentale per la reputazione di DN, la quale è a sua volta un fattore cruciale per il nostro successo.

DN rispetta tutte le leggi, le regole e i regolamenti applicabili nei paesi in cui essa opera.

DN persegue il mantenimento di uno standard globale coerente di condotta etica e comportamentale, pur rispettando le culture e pratiche commerciali dei paesi e delle comunità con cui interagisce.

Tutti i documenti organizzativi aziendali e locali, come le politiche, i processi, i manuali, ecc. implementano coerentemente i principi enunciati nel CoE. In caso di conflitto o ambiguità, prevale il CoE.

## 2. Principi Etici

DN è una multinazionale italiana, quotata alla Borsa Euronext di Milano, con oltre 100 anni di gloriosa storia costruita adottando la resilienza ("*durantes vincunt*") fin dalle sue origini. È specializzata in elettrochimica ed è leader nelle tecnologie sostenibili e nell'emergente industria dell'idrogeno verde.

Fin dalla nascita, DN ha contribuito positivamente al genere umano attraverso il progresso della scienza e non solo.

Mettendo le nostre conoscenze scientifiche al servizio dell'umanità affrontiamo l'etica in modo olistico e coerente, mirando a prenderci cura dell'ambiente e della natura e a promuovere il benessere e la prosperità degli individui e della società.

Tutto il personale e i portatori d'interesse di DN devono attenersi alla più specchiata condotta d'affari e agire in buona fede e nel migliore interesse della società, che sostiene:

- *la scienza come catalizzatore di vita;*
- *la trasparenza e coerenza;*
- *l'integrità e l'equità;*
- *il rispetto reciproco e il valore della diversità.*

## 3. Visione, Missione, Scopo e Valori Aziendali

In linea con i nostri:

- **Visione:** "*Valorizzare i talenti disponibili come catalizzatori di un futuro sostenibile*"
- **Missione:** "*Agilità e tecnologie verdi per la creazione di valore*", e
- **Scopo:** "*dar forza alla collaborazione e padroneggiare la resilienza*",

Abbiamo un'identità forte ed unica, basata sui nostri valori ed espressa dalle seguenti parole chiave:

- **Sostenibilità:** C'è un solo pianeta per tutti noi. Che si parli di tecnologie o di persone, siamo concentrati a fornire e mantenere un business sostenibile e persone soddisfatte, entrambe in grado performare e dare valore a lungo termine.
- **Agilità:** Incentiviamo una mentalità orientata a mettere in moto le cose rapidamente, collaborando con i clienti attraverso frequenti interazioni, e poi rifinando, determinati fino alla consegna. Nel farlo, favoriamo l'approccio *learning by doing*, accettando l'idea che si impari con l'esperienza. Scoraggiamo attivamente il formalismo, ove non necessario: meno è meglio. Perseguiamo la chiarezza in ogni comunicazione e ci responsabilizziamo a rendere le cose più chiare (CLEARER),

facendo tutto il necessario per superare la complessità e garantire la comprensione e il coinvolgimento di tutti.

- **Collaborazione:** Crediamo e sperimentiamo ogni giorno che  $1+1 > 2$  dal momento che mettiamo la diversità dei nostri talenti al servizio di una causa comune. Superiamo i nostri limiti individuali perché siamo più forti come squadra.
- **Fare la differenza:** La passione per ciò che facciamo è comune a ogni persona in DN. Crediamo nella diffusione della leadership e dell'empowerment delle persone, dando a tutti la possibilità di fare la differenza.

Questi valori sono incorporati in una People Strategy continuativa, attraverso la quale DN implementa e controlla azioni volte a valorizzare il fattore più importante per la sua crescita e il suo successo: le persone.

## 4. ESG (Environmental, Social, Governance)

Sin dall'inizio, il progresso attraverso la scienza è stata una guida nella nostra quotidianità, e nel corso degli anni il nostro Gruppo è stato sempre più impegnato in un percorso di sviluppo sostenibile.

DN definisce ed esegue un piano per sviluppare e fornire "tecnologie sostenibili" volte a minimizzare il suo impatto sull'ambiente.

La sostenibilità in DN si estende oltre le questioni ambientali ed economiche, influisce sull'ambito sociale attraverso la promozione e la diffusione di una cultura aziendale basata su comportamenti virtuosi nei confronti del nostro personale, delle comunità locali e dei portatori d'interessi esterni. Il tutto gestito attraverso una governance forte e in linea con le migliori pratiche internazionali.

Questo Codice parte dal fattore *Social* all'interno del concetto ESG per sottolineare la centralità delle persone in cui crediamo.

### 4.1 Social

DN:

- Garantisce la salvaguardia dei diritti umani e del lavoro. Proibiamo rigorosamente l'uso del lavoro minorile e della schiavitù in qualsiasi forma all'interno della nostra organizzazione e in tutta la nostra catena di fornitura.
- Promuove un ambiente di lavoro positivo in cui ogni forma di molestia, intesa come comportamento che causi sofferenza mentale o emotiva, compresi contatti indesiderati, insulti, minacce o linguaggio offensivo (es. molestie sessuali, mobbing, ritorsioni, discriminazione, ecc.) non è tollerato ed è combattuto.

#### 4.1.1 Salute & Sicurezza e Benessere

Salute e sicurezza (H&S) sono un requisito fondamentale per la nostra crescita sostenibile.

Ogni comportamento che le metta a rischio (ad es. abuso di alcol o droghe, ecc.) non è tollerato.

Perseguiamo una cultura della "sicurezza prima di tutto" che va oltre la prevenzione di incidenti e malattie, attraverso piani e azioni che includono ma non si limitano a certificazioni, eventi di sensibilizzazione, formazione, comunicazione, ecc.

Il principio guida per i nostri piani e azioni è che "*La sicurezza inizia da te*". Ciò significa che la sicurezza è responsabilità di tutti: tutti i dipendenti e i partner che interagiscono con DN devono essere in prima linea, promuovere una cultura della salute e della sicurezza e agire di conseguenza.

DN presta particolare attenzione all'H&S, compreso il benessere fisico e mentale del proprio personale sia:

- Sul *luogo di lavoro*, creando un ambiente positivo e applicando protocolli di sicurezza volti a prevenire situazioni di rischio di lesioni e malattie professionali.
- Nel *lavoro a distanza*, perseguendo il benessere attraverso programmi dedicati, tra i quali politiche e formazione, come la CLEARER (Connected Leadership Empowering Actions and Rules for Effective Remote Working), e altre politiche volte ad aumentare la flessibilità e la sinergia positiva tra lavoro e vita privata.

#### 4.1.2 Diversità, Equità, e Inclusione (DEI)

Data la nostra presenza in 4 continenti, DN per natura promuove una cultura di inclusione che valorizza diverse prospettive culturali, costumi e tradizioni, creando un ambiente inclusivo e rispettoso in cui ogni dipendente si sente a casa, apprezzato, responsabilizzato e sostenuto.

DN rifiuta qualsiasi discriminazione basata, ad esempio, su età, genere, orientamento sessuale o politico, stato di salute, razza, nazionalità, credenze religiose o culturali, e si impegna a salvaguardare la DEI perseguendo una cultura di equità e trasparenza in tutti i processi di gestione delle persone (compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il reclutamento, l'assunzione, la rotazione la mobilità interne, la valutazione delle prestazioni e delle competenze, le revisioni salariali, le promozioni, la gestione delle carriere).

DN sviluppa in modo proattivo azioni a favore delle pari opportunità e in particolare politiche a favore della famiglia.

Il Comitato E4E (*Each for Equal*), aperto alla partecipazione di qualsivoglia collega che desideri contribuire, in diretto collegamento con il *Chief HR Officer*, mira a elevare DN verso i migliori standard DEI.

#### 4.1.3 Supporto alle Comunità Locali

Sosteniamo la qualità della vita e lo sviluppo socioeconomico delle comunità locali dei paesi in cui operiamo, rispettando i diritti culturali, economici e sociali di tutti e contribuendo al loro sviluppo. Tra le altre cose ci impegniamo a:

- stabilire rapporti di supporto e partnership con scuole e università,
- supportare associazioni senza scopo di lucro, municipalità e organizzazioni che operano nel settore sociale o finanziano progetti umanitari in varie parti del mondo,
- collaborare con musei d'arte e scienza.

#### 4.1.4 Integrità e comportamento etico nei rapporti con gli stakeholder interni ed esterni

Tutto il personale DN deve agire in buona fede e nel miglior interesse dell'azienda nell'espletamento dei propri compiti, evitando di sfruttare a proprio vantaggio e profitto opportunità d'affari o beni, dati, informazioni aziendali, nonché la propria posizione o il network dell'azienda. Siamo sempre tenuti alla tutela della reputazione aziendale nell'interazione con chiunque e in particolare, nell'uso dei social media, rispettando le regole aziendali applicabili relative all'uso del logo, del brand e dell'immagine aziendale.

DN svolge la sua attività con integrità, trasparenza, correttezza, lealtà e onestà e nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti, standard e linee guida internazionali applicabili, promuovendo una cultura di "tolleranza zero" contro la corruzione e contro qualsiasi atto di frode (ad es. false dichiarazioni, omissioni nel rivelare informazioni, abuso di posizioni fiduciarie con l'intento di ottenere un guadagno o causare una perdita o esporre qualcun altro al rischio di conseguirla). Tra le altre azioni, abbiamo adottato la Policy Globale *GPL.100.23 - Anti-Corruption*.

Perseguiamo elevati standard di professionalità nei rapporti coi portatori d'interessi interni ed esterni per stabilire relazioni a lungo termine.

Indipendentemente dalla natura degli stakeholder, dobbiamo sempre:

- Applicare le seguenti regole comportamentali:
  - dare l'esempio e dimostrare con parole e azioni il pieno impegno nei confronti del CoE e le coerenti politiche di implementazione adottate dalla società,
  - rispettare le culture locali,
  - prevenire l'uso di sistemi economici e finanziari ai fini del riciclaggio di denaro o del finanziamento del terrorismo.
  
- Evitare:
  - conflitti di interessi (qualsiasi situazione in cui interessi aziendali, finanziari, familiari, politici o personali potrebbero interferire con il giudizio delle persone nello svolgimento dei loro doveri verso l'organizzazione).
  - comportamenti offensivi, sia verbali, che fisici o gestuali,
  - divulgazione di informazioni riservate a meno che la divulgazione non sia richiesta dalle leggi e dai regolamenti applicabili,
  - abuso di autorità.

Inoltre, verranno applicate regole specifiche a seconda del tipo di stakeholder con cui interagiamo:

#### a. Stakeholders interni

In linea con il valore della *Collaborazione*, quando interagiamo con i **colleghi** incoraggiamo:

- intelligenza collettiva e lavoro di squadra,
- relazioni positive,
- la fedele applicazione dei valori DN nelle interazioni quotidiane.

#### b. Stakeholders esterni

##### ▪ Azionisti e mercato

In linea con le migliori pratiche per le società italiane quotate, DN ha adottato una politica di ingaggio per la gestione del rapporto con gli stakeholder rilevanti del Gruppo, che richiede il rispetto dei seguenti principi nei rapporti con gli azionisti e il mercato:

- trasparenza
- chiarezza
- tempestività
- parità di trattamento e accesso alle informazioni
- conformità,

evitando qualsiasi forma di ingiustificata selezione delle informazioni, conformemente alle disposizioni in vigore sulla gestione delle informazioni pertinenti e privilegiate.

Noi dobbiamo:

- comunicare qualsiasi azione, decisione o altra circostanza pertinente che potrebbe avere un impatto materiale sui loro investimenti, anche tramite il sito web aziendale e altri social media.
- gestire correttamente le informazioni che potrebbero influenzare il valore dell'azione.

##### ▪ Autorità pubbliche

DN:

- mantiene la trasparenza e l'onestà in tutte le comunicazioni con le autorità pubbliche, fornendo informazioni accurate e complete, evitando di travisare o nascondere fatti rilevanti e affrontando prontamente ogni eventuale errore o inesattezza.
- evita influenze o contatti impropri con le autorità pubbliche, compreso l'astensione da corruzione, tangenti e/o ogni azione che potrebbe compromettere l'obiettività e correttezza del processo decisionale.

#### ▪ **Clienti**

DN:

- persegue il suo successo commerciale offrendo ai propri clienti prodotti e servizi di qualità in condizioni di concorrenza nel rispetto delle norme che tutelano la concorrenza leale.
- rispetta e richiede il rispetto delle condizioni contenute nei contratti, soddisfacendo le ragionevoli esigenze e aspettative dei clienti.
- fornisce informazioni accurate ed esaustive su prodotti e servizi e si impegna a una comunicazione veritiera e trasparente in modo che i clienti possano prendere decisioni informate.

#### ▪ **Fornitori e altre collaborazioni esterne**

Per quanto riguarda l'approvvigionamento e, in generale, la fornitura di beni e/o servizi e di collaborazioni esterne, inclusi ma non limitati a consulenti, rappresentanti di vendita ecc., DN:

- si astiene dal farsi coinvolgere in qualsiasi tipo di attività illegale, direttamente o indirettamente attraverso rappresentanti di vendita o consulenti.
- adotta una selezione equa e trasparente dei fornitori, utilizzando l'integrità aziendale come standard per i criteri di selezione e di appalto.
- garantisce che gli appalti siano aggiudicati solo in conformità con le normative applicabili e sulla base di valide motivazioni commerciali.
- adotta pratiche volte a sviluppare fornitori e partner commerciali e migliorare i suoi prodotti e servizi, rispettando i termini di pagamento concordati nei contratti.
- documenta per iscritto tutti gli accordi con rappresentanti di vendita, distributori, fornitori ecc.

Tra le altre azioni, DN ha adottato un Codice Etico dei Fornitori per regolare i rapporti con i propri partner e fornitori e si impegna a monitorare e controllare che rispettino adeguati standard etici in tutti i paesi in cui operano.

#### ▪ **Concorrenti**

DN:

- svolge le sue attività nel rispetto delle leggi sulla concorrenza, promuovendo l'integrità e la concorrenza leale tra tutte le parti.
- si astiene dal praticare attività anticoncorrenziali o che possano falsare la concorrenza.

## 4.2 Environment

DN, come parte integrante dei suoi valori e della sua strategia, si impegna a migliorare costantemente le sue prestazioni ambientali e a verificare l'accuratezza dei sistemi di gestione in conformità alla legislazione applicabile e agli standard internazionali.

L'azienda promuove investimenti in soluzioni volte a mitigare i cambiamenti climatici, sia attraverso lo sviluppo di prodotti per guidare la transizione verso l'energia verde sia attraverso il miglioramento delle sue



operazioni e della catena del valore. Siamo impegnati a contribuire agli obiettivi globali di decarbonizzazione e "net-zero", in particolare attraverso lo sviluppo e l'adozione di tecnologie e processi innovativi per ridurre il consumo di energia e materie prime, ridurre la quantità di rifiuti che generiamo, applicare principi di circolarità nel modo in cui gestiamo i materiali, ridurre le emissioni (gas serra, inquinamento atmosferico, contaminazione dell'acqua, ecc.).

Ci sforziamo di controllare e migliorare continuamente le nostre prestazioni ambientali attraverso la creazione e la comunicazione di sistemi di gestione ambientale strutturati, centrati su:

- analisi e valutazioni regolari e approfondite degli impatti reali e potenziali sull'ambiente causati dalle nostre *Operations*.
- definizione di monitoraggio e azioni per migliorare continuamente le nostre prestazioni ambientali.
- garantire che tutti i dipendenti siano consapevoli dell'impatto delle nostre azioni sull'ambiente, di cosa fare e non fare per garantire impatti minimi e di come tutti possono contribuire a rendere i nostri processi e prodotti più ecologici.

DN incoraggia una distribuzione delle responsabilità ambientali in tutta l'organizzazione e audit da parte di fornitori indipendenti per identificare eventuali non conformità, definendo KPI globali e specifici per sito per dimostrare l'impegno dell'azienda.

### 4.3 Governance

DN persegue lo sviluppo sostenibile anche tenendo conto degli interessi dei suoi attuali e futuri stakeholder e azionisti, attraverso un *Sistema di Corporate Governance* accompagnato da una serie di politiche interne, strutturata per riflettere le migliori pratiche di Responsabilità Sociale applicabili in tutti i Paesi in cui DN opera, i principi delineati nel *Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.*, nonché le normative e i regolamenti in materia di Aziende Quotate Italiane.

Il *Sistema di Corporate Governance* si basa su:

- l'insieme di valori definiti, riconosciuti, condivisi e stabiliti nel presente Codice e nelle politiche aziendali.
- il ruolo centrale degli organi amministrativi e di controllo.
- l'efficacia e trasparenza delle decisioni di gestione.
- il monitoraggio attento e diligente delle operazioni con parti correlate.
- il contributo effettivo di organismi specifici che monitorano i fattori ESG e lo sviluppo sostenibile.

Per garantire la coerenza tra le strategie e l'esecuzione, la Governance del Gruppo prevede un sistema di regole interne che definiscono:

- *Separazione dei compiti*:
  - le persone responsabili della presa di decisione, dell'autorizzazione e dell'esecuzione delle operazioni aziendali sono accuratamente identificate, per stabilire la necessaria separazione dei compiti e i controlli.
  - le persone responsabili della firma dei documenti sono responsabili di accertarne la correttezza. Viene inoltre garantita la tracciabilità di ogni decisione, per garantire la trasparenza del processo decisionale, delle persone responsabili e dell'accesso ai dati pertinenti.
- *Bilanciamento tra gestione e controllo*: il processo decisionale è suddiviso in varie fasi che coinvolgono parti diverse, per distribuire i poteri decisionali e le attività di controllo in modo equilibrato.
- *Trasparenza e accuratezza contabile* di tutti i registri delle transazioni commerciali, conformemente alle leggi applicabili e ai principi contabili generalmente accettati adottati dal DN. Qualsiasi comportamento che potrebbe influire negativamente sulla trasparenza, veridicità e tracciabilità delle informazioni all'interno del bilancio DN è severamente vietato.

La struttura di Governance di DN è composta da organi interni responsabili del processo decisionale e della supervisione e da organismi incaricati di controllare l'impatto della gestione sull'organizzazione.

La descrizione dettagliata della struttura di Governance è contenuta nella *Relazione sulla Corporate Governance e gli Assetti Proprietari* ("*Relazione sulla Corporate Governance*") pubblicata annualmente.

DN ha istituito funzioni aziendali interne come ulteriori linee di difesa che supportano la gestione operativa, e detengono la proprietà e gestione quotidiana dei rischi e dei controlli:

- *Internal Audit*, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, è responsabile delle attività di controllo, prepara il piano di audit e attiva audit individuali per verificare che l'ICRMS sia operativo, adeguato e coerente con gli orientamenti definiti dal CdA e propone opportune azioni di miglioramento.
- *Compliance*, che supporta la difesa e il monitoraggio dell'etica aziendale garantendo che DN sia conforme a leggi, regole e regolamenti esterni.

## 5. Protezione dei dati e dei beni aziendali

La protezione del patrimonio aziendale, sia fisico che immateriale (ad es. informazioni, dati), gestito dall'organizzazione è fondamentale per garantire la continuità del business.

Il nostro successo dipende in gran parte dall'integrità, dalla disponibilità e dall'uso appropriato di tutti i sistemi e le risorse aziendali, inclusi ma non limitati a know-how, informazioni e dati: tutti sono responsabili di evitare perdite che potrebbero danneggiare l'azienda.

### a. Informazioni confidenziali

DN vieta la diffusione di informazioni riservate all'interno e all'esterno dell'organizzazione senza previa autorizzazione.

L'uso esterno delle informazioni e del know-how di DN in attività quali congressi, conferenze, pubblicazioni accademiche, libri, riviste, ecc. deve essere rigorosamente controllato e preventivamente autorizzato dalla corretta funzione aziendale in base al tipo di informazione (ad es. Investor Relator per i dati finanziari).

### b. Privacy e protezione dei dati

DN protegge i dati dei dipendenti applicando tutte le misure previste da leggi e regolamenti in materia di privacy e protezione dei dati e ha nominato un *Data Protection Officer* (DPO), responsabile della progettazione e del monitoraggio del programma di protezione dei dati, nel rispetto delle normative specifiche.

Per aumentare la sicurezza e l'efficienza nella gestione e protezione dei dati personali e aziendali, DN ha adottato un sistema di *Cyber Security Governance* e ha istituito la funzione *Corporate Cyber Security e ICT Operations*, fornendo tra le altre una adeguata formazione a tutti i dipendenti sull'argomento.

## 6. Implementazione e Controllo

DN si impegna ad attuare il presente Codice adottando strategie, processi e strumenti aziendali coerenti, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'istituzione di un Comitato Etico, il monitoraggio attraverso audit interni e adeguati sistemi di Governance e di Controllo Interno.

In qualità di società italiana, DN ha adottato il *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* ai sensi del D.Lgs 231/2001.

### 6.1 Implementazione

Questo CoE ha efficacia immediata. È opportunamente divulgato con l'emissione sul Portale aziendale e sul sito web e formalmente adottato in tutte le Società di DN, raccomandandone l'osservanza e il rispetto.

DN si impegna al suo costante monitoraggio e revisione periodica.

Per prevenire il rischio di non conformità al presente Codice, DN fornisce a tutto il personale una formazione dedicata e una comunicazione adeguata.

## 6.2 Comitato Etico

DN ha istituito un Comitato Etico con l'obiettivo di promuovere e diffondere i principi inseriti nel CoE, garantendone l'applicazione attraverso specifici strumenti di controllo.

Si tratta di un organismo interno interfunzionale composto dal *DN Chairman*, e dai *Chief Officer HR e Legal*, che può coinvolgere i membri del top management (come i *Chief Officer, General Manager* e/o le persone responsabili di una funzione aziendale) per diffondere l'impegno all'etica aziendale o per essere coinvolti nei casi segnalati di cattiva condotta.

## 6.3 Whistleblowing

DN ha adottato una Policy Globale *GPL.93.22 - Whistleblowing* che descrive la procedura da seguire in caso di violazione, in un contesto lavorativo, del CoE, delle policy interne, delle leggi e dei regolamenti, che potrebbero essere segnalati in forma anonima attraverso i canali dedicati implementati.

Tale policy garantisce la riservatezza e l'anonimato del messaggio segnalato e del mittente, nonché delle persone eventualmente menzionate.

DN protegge l'informatore da qualsiasi atto discriminatorio e/o di ritorsione derivante dalle segnalazioni di violazione da esso fornite.

## 6.4 Sanzioni

Il rispetto del CoE è una parte essenziale degli obblighi contrattuali di tutto il personale di DN, che deve accettare il CoE in forma esplicita.

Il personale che viola il Codice sarà soggetto a sanzioni disciplinari che, nei casi più gravi, possono includere la cessazione del rapporto di lavoro.

DN promuove inoltre la conoscenza e l'obbedienza del Codice in tutta la sua filiera. DN dichiara nei contratti il riconoscimento del Codice e l'obbligo di tutti i suoi fornitori e partner commerciali del rispetto dei principi in esso contenuti. In caso di inosservanza, sono imposti adeguati rimedi contrattuali, a seconda dei casi.

## 7. Registro delle revisioni

Versione	Descrizione della modifica / motivazione della modifica	Capitoli interessati
1 (2015)	Prima versione	Tutti
2 (2017)	Aggiornamento del template, lievi modifiche redazionali	Tutti
3 (2023)	Revisione massiva	Tutti