



Knowledge grows

# 行为准则

2022 年





# 目录

	页码
1 CEO 寄语	4
2 负责的业务行为	5
3 寻求指导和举报问题	9
4 员工	12
5 人权和劳工权利	15
6 欺诈	17
7 我们的反腐败政策	18
8 利益冲突	20
9 款待、礼品及费用	22
10 与业务合作伙伴的合作	25
11 公平竞争	27
12 财务问责制	29
13 保护公司信息	31
14 资料隐私	33
15 可持续发展，我们的利益相关者和我们的社区	34
16 其他商业道德和合规工具	37
17 术语表	38





# 1 CEO 寄语

亲爱的同事们，

我们在 60 个国家/地区开展业务，并向 150 多个国家/地区销售产品，有时我们会发现自己面临道德挑战。本《行为准则》是 Yara 公司的重要组成部分，将指导我们根据公司价值观应对这些挑战。预先阐明我们所需要遵守的规则，能够让我们快速一致地采取行动。我们不会选择走捷径，因为只有通过正当方式取得的成功才值得庆贺。

这不仅意味着我们的经营许可得到保障。对我而言，我们的《行为准则》是履行尽职尽责地哺育世界和保护地球这一使命的基础之一。

我们致力于尽自己的一份力量在 2030 年之前满足《巴黎协定》的相关要求，为此，我们从大局出发，始终牢记“人、地球、繁荣”的使命。我们的目标是为所有员工营造安全而多元化的文化。与同事、业务合作伙伴、业务所在当地社区以及整个社会之间的协作为我们的抱负奠定了坚实的基础。我们一直坚持诚实做人，诚信做事，从而培养出彼此间的信任。我们致力于始终做出正确的决策，并勇于指出未能达到我们所制定的高标准的情况。

我们的行为准则是这一信仰的坚实基础。它不仅适用于我、我们的管理团队、董事会，也适用于公司的每一位成员，应该每天贯彻执行到我们的工作中。通过分享知识，我们将能更好地理解我们的职业道德标准。在执行标准方面，我们决不会妥协让步。

总裁兼首席执行官  
Svein Tore Holsether

# 2 负责任的业务行为

## 2.1 合规计划

Yara 的使命是尽职尽责地哺育世界和保护地球。我们的愿景是建立一个团结协作的社会，一个没有饥饿的世界，一个备受珍视的地球。

在这项事业中，“知识的增长”弥足重要。它是我们的定位、我们的业务以及业务动因的重要组成部分。它不断推动着我们以可持续的方式解决当代全球重大难题。

“合规计划”是我们为实现这一目标所采用方式的重要组成部分。保持和提升 Yara 的良好声誉以及获得公众的信任才能推动公司继续取得成功。

这份《行为准则》可确保“合规计划”的具体实施，表达了我们的承诺：积极推动创新解决方案，同时履行负责的业务行为。

“合规计划”的 15 个要素如下所示：



## 2.2 年度《行为准则》

《行为准则》每年发布一次。本《行为准则 2022》自 2022 年 1 月 1 日起生效。

您有责任确保自己熟悉《行为准则》中的内容，包括不同于之前版本的内容。

目前我们在商业道德和合规 Pulse 页面以及 [www.yara.com](http://www.yara.com) 网站提供超过 15 种语言版本的《行为准则》。

## 2.3 《行为准则》适用对象

《行为准则》适用于 Yara<sup>1</sup> 所有员工，而不论全职、兼职、长期抑或临时员工。它同样适用于董事会成员。

Yara 要求其所有业务合作伙伴<sup>2</sup> 在各自日常运营工作中遵从与《行为准则》所示相似的原则。他们还需要遵守《Yara 业务合作伙伴行为准则》内阐明的原则。以中介身份代表 Yara 开展工作的业务合作伙伴还需遵从另外的要求<sup>3</sup>。

顾问和承包商均被视为《行为准则》中的业务合作伙伴。相关合同中规定了对此类人员的要求。

## 2.4 组织公正

Yara 拒绝容忍任何违反《行为准则》明文规定或精神、Yara 政策及流程或法律法规的行为。任何此类行为都可能导致纪律处分，直至并包括终止雇佣关系。所有纪律处分都秉持合理合法和错罚相当原则，并且符合 Yara 督导机制中的“惩处政策”以及当地法律法规。

如有违规行为，例如违反了当地法律或法规，或有要求 Yara 赔偿损失的情况，此类行为或将使当事人面临民事和刑事诉讼。

拒绝听从直线经理或主管有违《行为准则》、Yara 政策及流程或法律法规不会导致任何惩罚、报复或处分，即使拒绝听从指令会让 Yara 蒙受财产损失也是如此。

有关如何寻求指导或举报问题的更多信息，请参见“3 寻求指导及举报问题”章节。

<sup>1</sup> “Yara” 代指 Yara International ASA、其子公司及联营实体

<sup>2</sup> 参见“10 与业务合作伙伴的合作”章节中的定义

<sup>3</sup> 参见“10.1 中介：代表 Yara 开展工作”章节中的定义



## 2.5 遵守法律、条例及法规

Yara 承诺遵守业务经营所在国家/地区的所有适用法律、条例及法规。Yara 在全球 60 多个国家/地区开展业务并设有办事处，文化差异可能会影响我们的决策方式。尽管如此，在作出决策时，您有义务遵从最严格的标准，无论是当地或国际法律法规、Yara 政策及流程或《行为准则》。请谨记，合法的事情并不一定合乎道德标准。

## 2.6 员工职责

作为 Yara 的员工，人人共担以下责任：

- 遵守所有 Yara 的政策和流程及当地法律和法规。
- 阅读并遵守《行为准则》，将其阐述的原则与您的个人行为及您代表 Yara 开展业务的方式相结合。
- 如果对业务决策有疑问，您有权利及责任寻求指导。
- 您有义务尽快举报您善意地认为违反或可能违反《行为准则》、法律和法规以及严重违反 Yara 的政策和流程的任何行为。各项现有流程和做法如违反上述任何规定也要上报。
- 参加并积极参与商业道德及合规培训及活动。
- 配合内部审查。

## 2.7 经理的其他责任

如果您是一名经理，除了履行适用所有员工的基本责任外，您还需要额外肩负其他一些责任。责任如下：

- 始终以身作则，坚持《行为准则》所述的最高标准，并始终宣扬这些准则。
- 为将《行为准则》与直接下属日常工作相结合提供支持。
- 鼓励直接下属提出疑点和问题，营造开放互信的企业文化。
- 支持和保护善意举报问题或违规行为的个人。必须抱着高度诚信及职业精神处理此类情况。您也有权利和责任，在必要时了解如何处理这类举报。
- 绝不对善意举报问题的任何个人施以报复，也绝不允许此类情况发生。
- 监督《行为准则》的合规情况，确保您的下属完成一切所需培训。

## 2.8 Yara 的责任

作为一家实体企业，Yara 有责任：

- 为经营行为设定最高级别的诚信标准，通过《行为准则》向员工传达这些标准。
- 为所有员工提供必要的培训及工具，应对工作中可能会面临的所有道德或合规问题。
- 确保以保密、负责任的原则处理违规行为举报，对任何举报的审核做到不偏不倚、勤于查证。

- 确保对报复善意举报零容忍。
- 为所有员工营造安全且多样化的工作场所。
- 不断努力提升公司治理水平和企业文化内涵。

## 2.9 制定合乎道德标准的企业决策流程

合乎道德标准的决策是我们践行 Yara 价值观的基础所在。如果您发现自己面临艰难的决策或道德困境，应在制定决策时应用以下框架：





## 3 寻求指导及举报问题

### 3.1 如何寻求指导

您有权利也有责任就您不确定的任何业务决策寻求指导。“我不知道”不是作出不符《行为准则》决策的合理辩驳。

您的第一联系人应始终是您的直线经理。

另外，您也可以联系以下支持职能部门：

- 有关商业道德或合规问题，请发送电子邮件至 [ethics@yara.com](mailto:ethics@yara.com) 直接联系商业道德和合规部门，或者通过您的区域合规经理 (RCM) 转达疑虑。RCM 联系信息见商业道德和合规 Pulse 页面。
- 有关人力资源相关问题，您可以联系当地或公司级别的人力资源部门，具体取决于问题的性质。

- 有关惩处、竞争法、资料私隐及与业务合作伙伴的合同措辞等法律事宜，请联系法务部门。
- 有关健康、环境、安全、质量或安全性问题，可以联系 HESQ 部门。

请记住，商业道德和合规部门不能替您作出业务决策。所有业务决定最终归属于业务线。商业道德和合规部门能够也将会在决策过程中支持您，在必要时为您提供指导及额外资源。

## 3.2 如何举报问题

举报应该尽快进行。您举报违规行为的第一联系人应该是您的直线经理。您也可以直接联系商业道德和合规部门，具体视事件性质而定。在以下情况可以这样做：

- 当您怀疑您的直线经理有不当行为时，
- 当您的直线经理没有充分跟进您向他/她报告的事项时，
- 在不当行为涉及高级/行政管理层时，
- 当您担心报复，或者
- 当另一个支持部门对您举报事件的处理方式就是问题本身时。

您也可以直接向人力资源部、法务部或 HESQ 举报。

请注意，您可以举报可疑的违规事件，意味着您不需要掌握所有事实或完全确认违规。如果您有理由担心某人采取了不当的行动，就可以举报问题。举报问题的唯一条件是，您是出于善意而举报，并完全真诚讲述自己所知或所怀疑的一切。

“善意”举报意味着您提供所有已知并认为真实的信息，即使匿名也是如此。您可以举报可疑事件，即使最终未获证实，也还是善意举报。如果有人故意假报事实（即声称已知事实是假的），当事人将面临纪律处分。

如果您对不当行为有忧虑，但认为公司已经掌握情况，在决定不举报问题前，鼓励您就公司掌握情况进行澄清。

如果您想要举报问题，可以使用以下可用渠道之一：

- [ethics@yara.com](mailto:ethics@yara.com)
- 您的区域合规经理
- 商业道德热线的呼叫功能
- 商业道德热线提供的网页表单

您的举报将被完全保密，商业道德和合规部门在收到您的举报后，会向您发送确认函。如果您选择通过商业道德热线举报问题，则将能够通过热线以匿名方式与商业道德和合规部门沟通并提供更多信息。

有关举报后调查流程的更多信息，请参见 Yara 督导机制中的“内部调查程序”。

## 3.3 匿名举报

商业道德热线全年无休并提供超过 50 种语言服务，您可以随时通过热线匿名举报问题。在某些国家/地区，该号码是免费的本地电话号码。有关如何通过商业道德热线举报的详细说明，请参见 Pulse 页面和 [www.yara.com](http://www.yara.com) 网站。

通过商业道德热线举报问题时，您将收到一个参考代码，即能以匿名方式与商业道德和合规部门进行沟通。

但我们鼓励举报者与我们分享个人联系信息。这样能够确保举报的问题得到更迅速、更准确的处理。所有举报都将以完全保密的方式处理，无论匿名与否或通过何种渠道。



寻求指导



商业道德热线



商业道德和合规  
Pulse 页面



[ethics@yara.com](mailto:ethics@yara.com)

### 3.4 禁止报复

Yara 不会容忍任何针对善意举报真实或可疑违规事件的个人进行报复的行为。此规定同样适用于拒绝执行违反《行为准则》、Yara 的政策及流程或法律法规的命令的个人。挪威法律以及其他多国法律保护善意举报不当行为的个人。法律规定，对举报者实行报复是违法行为，应当受到惩罚。

报复是非常严重的恶行，杜绝此类行为是商业道德和合规部门的首要任务。我们跟进举报后的情况，确保不出现正式或非正式的报复行为。报复可能指因员工报告问题而产生或导致的对其不利的做法、行为或不作为，例如：

- 威胁、骚扰、歧视、社会排斥或其他不公平行为
- 警告、工作任务变更、职位调整或降级
- 停职、解雇、开除或纪律处分

如果您担心遭到报复，我们建议您直接向商业道德和合规部门举报，或通过商业道德热线匿名举报。人人都应放心、安全地说出自己的疑虑。



# 4 员工

## 4.1 包容、负责的工作场所

Yara 相信多样化、包容的工作环境能让员工感受到因其独特性而受到重视，同时也能说出心声以帮助实现业务发展。因此，我们期待每位员工每时每刻都对同事、同事的想法及业务合作伙伴表现出尊重。我们还鼓励员工以坚定且非攻击性的方式反对不恰当的语言、主张和行为。

您有权利及责任，在有需要时就这些问题寻求指导；您的第一联系人应始终是您的直线经理。请参见“3 寻求指导及举报问题”章节了解更多信息。



## 平等机会

Yara 致力于提供机会平等的工作环境，根据个人能力、经验、成绩和潜能进行聘用并予以发展机会。我们充分考虑每个人的不同起点，以确保所有人都能获得公正的结果（公平）。

我们不允许出现因为国籍、工会成员、种族、人种、宗教信仰、年龄、性别（包括孕妇）、性取向、性别认同、婚姻状况、退伍军人身份、HIV 状况、心理或身体能力等因素（以及本清单中未详尽列举的其他因素）而歧视一个或一类人的情况。

在符合当地法律或国际标准的情况下，我们会向弱势群体提供特殊保护、辅助及帮助。

## 骚扰

Yara 绝不容忍任何形式的骚扰。

Yara 致力于提供无骚扰的工作环境。尽管骚扰的法律定义可能不尽相同，但 Yara 认定的骚扰包括可导致以下后果的针对他人的任何形式的不受欢迎的行为，

- 营造充满敌意、令人生畏、羞辱他人、有辱人格或冒犯性的工作环境，给他人尊严或心理造成负面影响。
- 无理由影响或扰乱他人工作绩效或雇佣机会。

骚扰可以是一个手势，也可以是言语、身体、视觉、书面或两性上的滋扰。可能是一次侵犯，也可能是多次滋扰。

## 性骚扰

Yara 绝不容忍任何形式的性骚扰。

性骚扰包括不受欢迎的性挑逗、要求性慰藉及其他任何性方面的言语、肉体、书面或视觉骚扰。

## 暴力

Yara 绝不容忍任何形式的暴力。

## 个人行为

在您代表 Yara 时，您必须始终对同事、Yara 业务合作伙伴及与您互动的任何人展现出专业、负责的态度。

不得到访或参与任何给 Yara 形象带来负面影响的场所或活动。此规定尤其适用于开展 Yara 业务时，进行性交易及为自己或他人购买性服务。所有行为必须始终遵守当地法律。

请谨记，在正常工作时间以外因公出差的时候，您仍然代表着 Yara。

## 药物及酒精政策

在工作时间内、Yara 场所中及代表 Yara 开展业务时，或者在常规工作时间外参加由 Yara 赞助的任何社交场合时，均不可受到酒精等迷醉药物的影响。

但是，应当当地习俗及所处场合需要可饮适量酒水。评判举动是否合理、恰当应以对以上规则最严厉的解读为基础。此例外情况绝不允许您驾驶、操作机器或代表 Yara 开展业务。

这甚至适用于由医生开处方的迷醉药物。

在饮酒时，不得鼓动他人以有损自身或 Yara 形象的方式饮酒或作出不当行为，使他人身陷险境或造成不适或冒犯。

## 4.2 安全至上

所有伤害都是可以预防的。“安全至上”(Safe by Choice)的行事理念是我们确保未来安全无虞的一大利器。

我们要求任何人都不得对 Yara 员工或业务合作伙伴的健康、安全或环境做妥协。最高的“健康、安全、环境”(HSE)和安全标准是我们的“经营许可”。我们的相关培训计划、要求和指标能够动态反映并缓解危险变动和风险变动。

### 健康与安全

您必须承诺，将安全及健康工作环境作为我们的头等大事。有鉴于此，我们在经营过程中遵循所有适用健康、安全、环境的法规以及 Yara 的政策与流程。我们不断改善 HSE 标准，以便超过行业标准及当地法规要求。

Yara 要求每一个身处我司工作场所的人，包括员工、承包商及访客，都能遵守我们的 HSE 政策和要求。承包商应向其员工提供相关定期培训和证书，并根据 Yara 的要求和标准行事。

必须立即上报任何事故、险兆事件以及可能的不安全状况，以便采取相应措施解决问题，避免将来造成伤害。

为提升透明度，Yara 会继续将健康与安全统计数据公之于众。我们孜孜不倦地按照这条要求努力，这就是我们所说的“安全至上”工作方式。

### 环境

作为一家全球性的公司，我们意识到自己的影响力并肩负责任，以求在我们的运营活动及产品的整个生命周期中保护环境。我们根据监管合规要求和利益相关者的期望，在业务流程中考虑环境风险。我们监控和管理我们的运营活动，以规避风险及最大程度地降低风险。我们把防范不利影响置于缓解或补救措施之上。

我们致力于实现出色的环境保护绩效，并努力推广行业领先的标准。我们根据 Yara 的战略设定环境保护目标，这表明我们在持续改善方面恪守承诺。

我们对内、对外定期公开讨论我们的环境保护绩效、管理方法及目标。我们向客户、投资者、当地社区和利益相关者提供环境保护信息，并确保自身以正确的方式承担环境保护责任。

### 安全性

安全性意味着保护我们的员工、环境、资产和商誉免受蓄意伤害。安全风险随时间和地点的不同而不同，每位员工都应了解当地的风险，并帮助预防和减轻风险，保护我们的工作场所和公司。大多数安全威胁和风险是可控的，换言之安全风险可以控制或减少，但不会消失。Yara 是“关于安全与人权问题的自愿原则”倡议的成员之一，持续关注和监控全球性、区域性和地方性的安全局势，了解和实施多项有助于预防和减轻风险的措施。

无法达到内部安全要求和外部法律安全规范可能招致员工受伤、设备损毁、生产或信息损失或违反法律要求，最坏的情况可能付出生命。

我们的员工是 Yara 检测潜在威胁的第一道防线。

### 应急响应

应急准备及应急响应将减少相关事件对我们员工、环境、资产以及声誉的影响。在紧急事件发生最初的几分钟或几小时所采取的行动十分关键。及时通知员工撤离、躲避或进行封锁能够挽救生命。公司内部的快速示警能够调动资源，并确保协调各种力量以降低损失。呼叫公共应急服务，并提供完整且准确的信息，将有利于调度员派遣适当的响应人员和设备。接受过意外事件培训的员工能够挽救生命。

应急准备和应急响应旨在减少危机对人员、环境、资产及公司商誉的影响。Yara 相关活动中的负责人应当在危机当中负起责任。

所有紧急状况都应尽可能在组织最低层级进行处理。但与此同时，如有需要，应使用公司安全和应急响应组织的帮助，他们将确保最佳的合作。在此情况下，Yara 公司危机值班经理是一个重要的体系，能确保在全公司进行快速动员。

# 5 人权和劳工权利

Yara 承诺在自身的经营活动中以及供应链中，尊重国际认可的各项人权。我们支持“联合国全球契约”、“联合国商业及人权指导原则”、“经合组织跨国企业指南”、“国际人权公约”以及国际劳工组织 (ILO) 的核心公约。我们根据全球报告倡议 (GRI) 的要求进行报告，公开展示我们在人权领域的进步成果。

我们不断致力于在我们组织中，在与供应商、承包商和其他业务伙伴的合作中，以及在受我们运营影响的社区中支持并实施上述原则。

Yara 致力于采取各项计划来应对特定行业暴露的人权问题，并监管经营活动可能产生的影响。我们希望我们的员工对自身经营活动和业务合作伙伴的相关人权风险保持高度认知。应该立即根据“3 寻求指导及举报问题”章节举报问题。我们的员工、当地社区以及利益相关者提出的所有疑虑都将得到及时、保密及专业的处理。

除了第 4 章节所述的安全、没有歧视的包容性工作场所之外，Yara 还关注以下人权：

## 社区参与和申诉

Yara 与当地社区和利益相关者就与我们的业务和整个价值链相关的人权问题进行沟通交流。在我们的运营过程中，我们旨在为我们的员工及运营所在社区的经济和人文发展作出贡献。我们将评估运营对人权产生的实际和潜在影响，并与可能会受到影响的人进行沟通，为其提供适当的补救，这包括有效的申诉机制。我们致力于通过开放透明的途径管理申诉，若内部及外部利益相关者在我们运营或供应链中发现任何意外事件，我们鼓励他们提交申诉。

## 原住民和资源利用

我们的运营活动不应妨碍原住民行使其传统权利。原住民有知情权，而且我们在作出有可能对其造成影响的决策时需要征得他们的同意。

某些资源对当地社区生活或原住民的生存十分重要，因此 Yara 持谨慎态度，以避免增加对这些资源的需求。在我们的生产实施及矿业项目所在土地由社区及原住民传统拥有或使用的情况下，我们将尊重他们对这些土地和水资源所拥有的权利及利益。

## 童工

依据 ILO 的建议，Yara 不允许在运营中雇佣 15 岁以下儿童。为未满 15 岁的学徒等职位设立专项计划，包括额外监管。任何情况下，雇佣都不得损害儿童受教育、获发展的权利或整体健康状况。

## 强迫劳动

依据 ILO 提供的定义，我们不会在经营活动中采用任何形式的强迫劳工。Yara 认为人们有权自主选择雇佣关系，不应受到任何威胁。

## 同工同酬

Yara 坚持员工薪酬与实际工作对等，而不受个人信仰或任何个人特征影响。员工、顾问或承包商的个人薪酬仅因职位、绩效和能力而异。所有薪酬都应符合国家最低工资的要求。

此外，Yara 还积极拥护国内外有关工作时长和休息时间的法律规定。

## 结社自由和集体谈判权

Yara 承认并尊重结社自由和集体谈判权。在当地法律对此类权利有限制的国家/地区经营时，我们会遵循当地实际状况采取缓解措施。例如，鼓励独立集会，员工可以选拔成员组成代表委员会，与管理层讨论工作相关事宜。

## 贩卖人口

由于贩卖人口违反了基本人权，Yara 毫无保留地谴责任何相关活动。

## 我们的业务合作伙伴

在《Yara 业务合作伙伴行为准则》中，我们指出了在人权和商业道德方面对业务合作伙伴的要求。该文件明确规定要遵守国际标准及国家法律，表明我们对安全、健康工作场所的要求、无非法歧视的机会平等、反对强制劳动或采用童工的坚定立场以及尊重员工的结社自由及集体谈判权。

## 已查明的人权风险

现已确定，Yara 的业务活动对人权产生负面影响的风险主要与为 Yara 提供服务的合同劳工有关，特别是在体力劳动与高温条件相结合的情况下。

Yara 致力于纠正各种负面影响，并对其发展情况进行持续的监控，同时对相关国际和国家法规保持持续关注。

# 6 欺诈

欺诈定义为对剥夺他人财产或通过欺骗或其他不正当手段规避程序的任何故意行为或不作为。

欺诈可能包括但不限于：

- 内部和外部威胁；
- 任何资金或资产转移；
- 窃取；
- 任何形式的腐败行为（包括疏通费）；
- 财务报表篡改；
- 未举报违反法律、法规或 Yara 流程的行为。

Yara 对欺诈持零容忍政策，我们主动打击任何形式的欺诈行为，采取措施识别并减少活动中的欺诈风险。我们承认欺诈是腐败等其他违规行为的犯罪手段。

请参见“12 财务问责制”章节和“13 保护公司信息”章节。



# 7

## 我们的反腐败政策

Yara 对任何形式的腐败都持零容忍政策。

透明国际组织将腐败定义为“滥用被授予的权力以谋取私利”。另一种描述方式是“选择将个人利益凌驾于职业利益之上”。挪威法律对此的定义是“利用职权获得不当得利”。

总体而言，如果一项利益能够影响或被视为能够影响收受者作出客观业务决策的能力，它就被视为不当利益。不当利益无需驱使收受者以某种方式行事，只要有可能被认定为影响收受者及被视为不正当就足够认定为不当利益。值得注意的是，提供不当利益的行为与收受不当利益的行为应受到相同对待。

不当利益包括现金、贵重或频繁赠与的礼品、经常性、奢侈的旅游及参加运动或文化活动等款待。收受此类不当利益的人员可能是当事人，也可能是当事人的亲友。其他例子更为间接，例如低息贷款、承诺未来雇佣、“走后门”或“偏袒”等。贿赂和疏通费是腐败，而利益冲突、送礼、款待及费用则可能构成或导致腐败，视情况而定。

Yara 总部位于挪威，所有员工都必须遵守挪威反腐败法及当地法律。挪威反腐败法适用于私营部门及公共部门。根据该法律，影响力交易也是腐败的一种。向某人提供或索要不当利益，使其干预第三方的行动，就发生了影响力交易。

作为一家公司，即使没有个人因为过错受到惩罚，但 Yara 可能会因违反法律而遭到起诉。Yara 或面临的其他后果包括民事责任、业务流失及声誉受损。与腐败行为有关的个人可能需要担负民事或刑事责任。

您有权利及责任，在有需要时就这些问题寻求指导；您的第一联系人应始终是您的直线经理。请参见“3 寻求指导及举报问题”章节。您还可以查阅《Yara 商业道德和合规承诺》，这是一份深度阐述 Yara 合规计划及反腐败工作的文件。您可以在商业道德和合规 Pulse 页面找到该文件的链接。



## 7.1 疏通费

为及时完成某项例行工作而支付的现金或实物付款，通常称为疏通费或“通融费”。这些都是收受者原本就有义务执行的工作，可能包括处理文件和签发许可证。报酬面值与当地经济水平相关。

您绝不应代表 Yara 支付疏通费。无论报酬是直接还是间接由业务合作伙伴提供，以现金还是实物形式，此规则都适用。

如果有人向您索要疏通费，您必须坚决反对。Yara 愿意付出额外的时间、资金及努力来避免类似的报酬。

根据《行为准则》中的所有政策，遵守该政策绝不危及任何人的健康、安全或安全性。

所有索要疏通费的请求都必须使用商业道德和合规 Pulse 页面上的疏通费申报表立即上报。即使未进行付款，也需要上报所有请求。



# 8 利益冲突

当个人利益影响或可能影响 Yara 的利益时，便会产生利益冲突。处理实际、潜在或感知到的利益冲突，关键在于开放及透明，三种情况都应做相应处理。感知到的利益冲突意味着不了解实际关系或情况的个人可能将其解读为冲突。

我们认识到，利益冲突可能导致腐败，因此我们决心减轻 Yara 业务中的所有利益冲突。我们或会要求您避嫌，不参与任何与实际或潜在利益冲突相关的决策流程。

利益冲突形式多种多样。利益冲突可能与家庭成员有关（“亲属”包括您的配偶、恋人、父母、子女、兄弟姐妹、表亲兄弟姐妹、侄子（外甥）、侄女（外甥女）、姑妈（伯母/舅妈）、叔伯、（外）祖父母、（外）孙子（女）和姻亲）或“密友”（密友包括各种非家庭成员之间建立的个人关系，例如邻居、前同事、大学和学校时期的校友等）。“密友”互动的例子包括广泛流行的庆祝生日、节假日或婚礼，在各自家人陪伴或缺席的情况下共同度假，身为对方子女的教父或教母，抑或赠送数额巨大的礼金。

以下是可能引发实际、潜在或感知到的利益冲突的一些情形。

- 如果管理或雇佣亲属或密友。
- 如果您与亲属或密友之间可能存在职责分工。当任务分配给两个或多个人以增加控制时，存在职责分工。例如，一人负责授权付款，而另一人负责执行付款。
- 如果您的亲属或密友为业务合作伙伴或竞争对手工作或提供服务。
- 如果您的亲属或密友与 Yara 业务合作伙伴或竞争对手之前有直接或间接的重要财务利益瓜葛。
- 如果您在没有 Yara 的书面许可的情况下，担任盈利性公司的董事会成员。
- 如果您在公司外维系有另外的雇佣关系，该职位的利益影响您在 Yara 的履职能力。

您有权利和责任就利益冲突寻求指导；您的第一联系人应始终是您的直线经理。详情请参见“3 寻求指导及举报问题”章节。

要问自己的问题如下：

- 您是否有亲属或密友在 Yara 工作，或正在应聘 Yara 的职位？
- 您、您的任何亲属或密友是否受雇于 Yara 业务合作伙伴或竞争对手？
- 您本人是否（或者您是否知悉您的任何亲属或密友）在 Yara 业务合作伙伴或竞争对手中拥有经济利益？
- 您是否在此类合作伙伴或竞争对手中担任任何职位，或您是否正在考虑提供任何有偿的顾问服务（如担任董事会成员、从事自由职业等）
- 您是否对 Yara 可能使用或与之竞争的任何产品或工具拥有任何许可证或所有权？

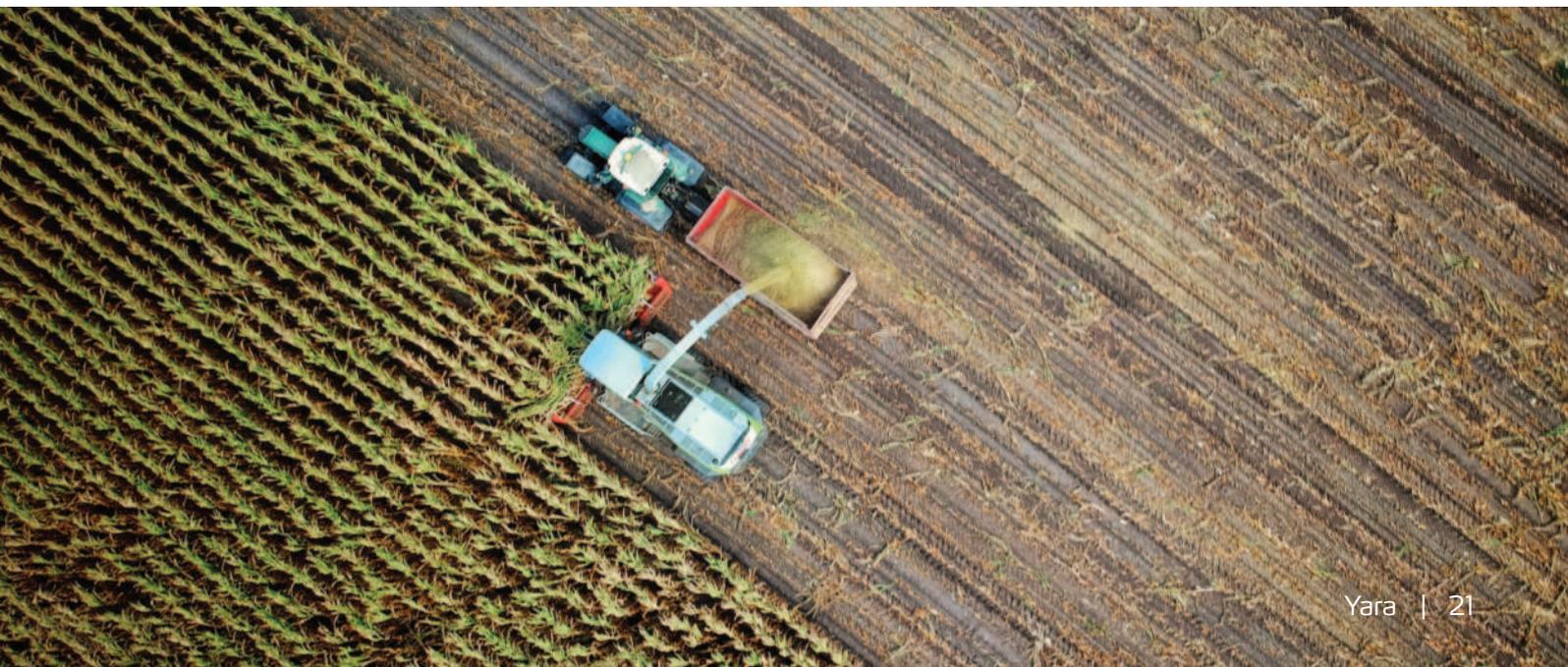
## 员工间恋爱关系

Yara 了解，员工间可能会发展出恋爱关系。但是，我们也认识到这种关系可能会影响他人的工作环境，使得工作中更容易产生误解、利益冲突甚至是欺诈。如果您和同事现为恋爱关系，请特别注意有关利益冲突方面的规则。如果您对恋爱关系有担忧，我们鼓励您询问直线经理的意见。

对于上下级之间或同一团队内同事间发生恋爱关系，职级最高者必须告诉直线经理，并作出友善的调整。

必须审慎处理所有上报的恋爱关系。

所有利益冲突都必须使用商业道德和合规 Pulse 页面上提供的利益冲突申报表进行申报。



# 9

## 款待、礼品及费用

在 Yara，我们不主张提供或收受礼品。

禁止提供可能影响或被认为会影响商业交易结果的款待、礼品及费用，它们可能是变相的贿赂。业务决策必须始终基于客观判断及对 Yara 的忠诚，而不是基于对个人的忠诚或一己偏好。

必须始终审慎决断，Yara 诚信商誉须是您作决断的终极方针。在款待、费用和礼品方面应保证公开性和透明性，它们应该反映 Yara 的价值观、商业目的和场合。所有礼品和款待都必须准确记录在 Yara 的账簿和记录中。

Yara 禁止提供及收受以下款待、礼品及费用：

- 在各方间制造或看似制造不当影响；
- 过分或频繁提供及接受款待、礼品及费用；
- 给予参与合同谈判、投标或竞争性招标流程的各方；
- 图取回报（为了达成某种目的的赠与）；
- 私下给予，以免上报；
- 与当地法律、法规、文化或习俗不符；
- 被视为不当；
- 具有金钱性质，如现金、贷款、礼品卡、代金券、预付信用卡等。

您有权利及责任就这些问题寻求指导；您的第一联系人应始终是您的直线经理。请参见“3 寻求指导及举报问题”章节。

## 9.1 款待

在 Yara，我们区分以下形式的款待：

- 业务宴请及款待
- 业务款待
- 非业务款待

### 业务宴请及款待

为了发展或巩固业务关系而宴请及接待业务合作伙伴或其他外界各方的行为通常会被视为与业务相关且可以接受。请注意，级别最高的人员应该支付这类场合的费用。请记得查阅本章节开头的受禁款待指导。

### 业务款待

所有商务款待均必须与业务相关。业务相关活动包括：参加交易会、会议、培训课程或工厂视察。无论是提供还是接受业务款待都必须预先获得您的直线经理的书面批复。请参见“商务旅行”章节的其他指导原则，了解如何处理差旅及住宿费用。

### 非业务款待

运动会、音乐会及其他文化活动可能不被视作与业务相关的款待。在此类场合谈论公事不足以让它成为业务相关活动。

## 9.2 礼品

Yara 的主要立场是，我们不主张提供或收受礼品。

您应该事先让业务合作伙伴了解这一政策，以避免陷入拒收他人好意的尴尬情形，或对方期待收到礼品，您却没有准备。Yara 鼓励每位员工提醒相关业务合作伙伴这条礼品政策，特别是当地节假日临近时。

但是，Yara 理解在某些文化中或在特别的场合之下，馈赠礼品是商务文化自然、合理的一部分。在合理的礼品馈赠情况下，以下规则适用：

## 礼品价值限额

自主决策	0-75 美元
申报表	75 美元以上

金额限制适用于每人单份礼品。

各国/地区可自行制定低于以上标准的自主决策限制。在这种情况下，适用最低限额。请咨询直线经理，了解本国的金额限制。

同时请查阅本章节开始部分关于受禁礼品的指导。

## 自主决策

在没有直线经理预先批复的情况下，您可以接受或赠出价值低于 75 美元的礼品（包括非业务款待）。请谨记此金额仅供参考，始终应按照国家/地区的较低限额以及受禁礼品的限额而定。

要问自己的问题如下：

- 礼品或款待是否在法律允许范围内？
- 您提供的礼品或款待是否符合收受者的政策？
- 礼品或款待是否会给人留下影响不当的想法？

## 申报表

不应与任何业务合作伙伴或其他外界各方有价值超过 75 美元的礼品和非业务款待往来。

但是，我们认为会有一些情况，出于业务需求，礼尚往来是正当的。在这种极少见的情况下，您需要获得您的直线经理的书面批复，并且必须提交商业道德和合规部门的“礼品及款待申报表”。

请注意，接受 75 美元以上的礼品，收受者不得保留此礼品，即使他们出于业务需求或文化顾虑已接受该礼品也是如此。应礼貌地拒绝，并将其归还或与同事分享。如果无法做到这一点，必须将礼品捐赠给慈善机构。

“礼品及款待申报表”见商业道德和合规 Pulse 页面，附有填写表格的其他指导。

## 其他类型的礼品

- 赢得由业务合作伙伴或其他各方经营的彩票奖金属于礼品。
- 此政策不涵盖 Yara 赠与其员工的礼品。
- 此政策不涵盖员工间互赠的礼品，但我们强烈建议要格外小心、保持透明度并听从直线经理的建议。



## 9.3 商务旅行

商务旅行不可制造或看似会制造不当影响或不当利益。应采用最严厉的解读，决不可过度或频繁。

### 收受

在 Yara，公司会支付员工的因公差旅及住宿费用。

### 提供

我们认为会有一些情况，出于业务需求，为业务合作伙伴或其他人支付差旅费用是正当的。在这种情况下，必须先提交商业道德和合规部门的“礼品及款待申报表”，才能提供此类费用的支付。这在 Yara 支付与访问 Yara 生产工厂、研发中心或其他设施相关的差旅费时也适用。

### 分摊费用

在一些场合共乘交通工具很合理，如出租车拼车或前往偏远场所。在这种情况下，我们甚至建议分摊费用。

### 配偶

配偶可以与 Yara 员工一同进行商务旅行，但所有相关费用需私人承担，不由 Yara 或其他外部相关方承担，且不影响履行业务职责。必须书面知会直线经理。

即使遇到特殊情况，我们为业务合作伙伴或另一外部相关方支付差旅及住宿费用，Yara 也不会为员工配偶支付相关费用。

如果是 Yara 为业务合作伙伴支付差旅费，您必须填写“礼品及款待申报表”。

## 9.4 向公职人员提供礼品

公职人员是指：

- 以全职或兼职身份受雇于或代表国家、地区或当地政府的任何人员；
- 以全职或兼职身份受雇于或代表政府所有或管理的公司或其他实体的任何人员；
- 公共国际组织（如联合国、欧盟、世界银行和其他国际发展组织）的员工或代理人；
- 政党、政党官员、公职人员候选人；
- 以及任何以公职身份就职于或代表政府机关或实体的其他人员，包括担任立法、行政或司法职务的个人及军人和警察。

在为公职人员或其亲属提供礼品、款待及费用或接受其礼品、款待及费用（例如日津贴等）时一定要格外小心。不得为公职人员提供或赠与礼品或款待，以取得许可证、准许或其他便利。

但在有些情况下，为公职人员支付差旅及其他开销是正当的。例如，Yara 有时会为公职人员出于正当原因走访工厂或实验室支付差旅费用。

在为任何公职人员提供礼品、款待、费用或旅行前，必须先寻求商业道德和合规部门的指导。

## 9.5 费用

所有业务费用都必须透明、获批、合理并符合适用政策。它们必须准确记录在我们的账簿和记录中。

# 10 与业务合作伙伴的合作

仅确保自身运营符合道德、合规还不够。作为一家全球性的公司，Yara 的形象还会受到业务合作伙伴行为的影响，而且我们有责任在价值链内部施加合理影响。Yara 坚定致力于成为负责、可持续价值链的一部分，并将继续努力改善系统及流程，以达成此目标。

我们要求所有业务合作伙伴遵守所有相关法律及法规，以及《Yara 业务合作伙伴行为准则》（商业道德和合规 Pulse 页面和 [www.yara.com](http://www.yara.com) 网站提供超过 20 种语言版本）。这意味着他们在某些核心领域（如反腐败、人权、劳工环境、可持续性、商业道德及合规性）必须按照国际认可及接受的标准开展业务。Yara 承诺只与满足这些要求的合作伙伴建立业务关系，他们未能满足以上要求可能会导致终止业务关系。

如需在与业务合作伙伴的合同中加入合规条款，请联系法务部门获得指导。

## 10.1 中介：代表 Yara 开展工作

任何代表 Yara 经营业务的业务合作伙伴都被视为代理或中介。但是，他们可能还有许多其他名称，例如顾问、承包商、代理商、经销商、经纪人等。

挪威反腐败法适用于所有代表 Yara 工作的企业及个人，而无论国籍或在何处开展业务。这意味着 Yara 有可能要对中介的行为负责。这同时也意味着，这些公司或个人是具有高风险的业务合作伙伴，需要格外小心。中介必须在合同中书面同意遵守与《Yara 业务合作伙伴行为准则》相同或更高的标准。

## 10.2 合资企业

在合资企业或 Yara 有控制权的合作关系中，Yara 的标准应该在最大程度上适用。如果 Yara 没有控制权，双方应商定并记录约定的标准及审计权，最好明示于合资企业协议中。

## 10.3 诚信尽职调查

Yara 的诚信尽职调查 (IDD) 程序要求，在与任何新的业务合作伙伴达成协议或交易之前，必须先对业务合作伙伴的诚信进行评估。

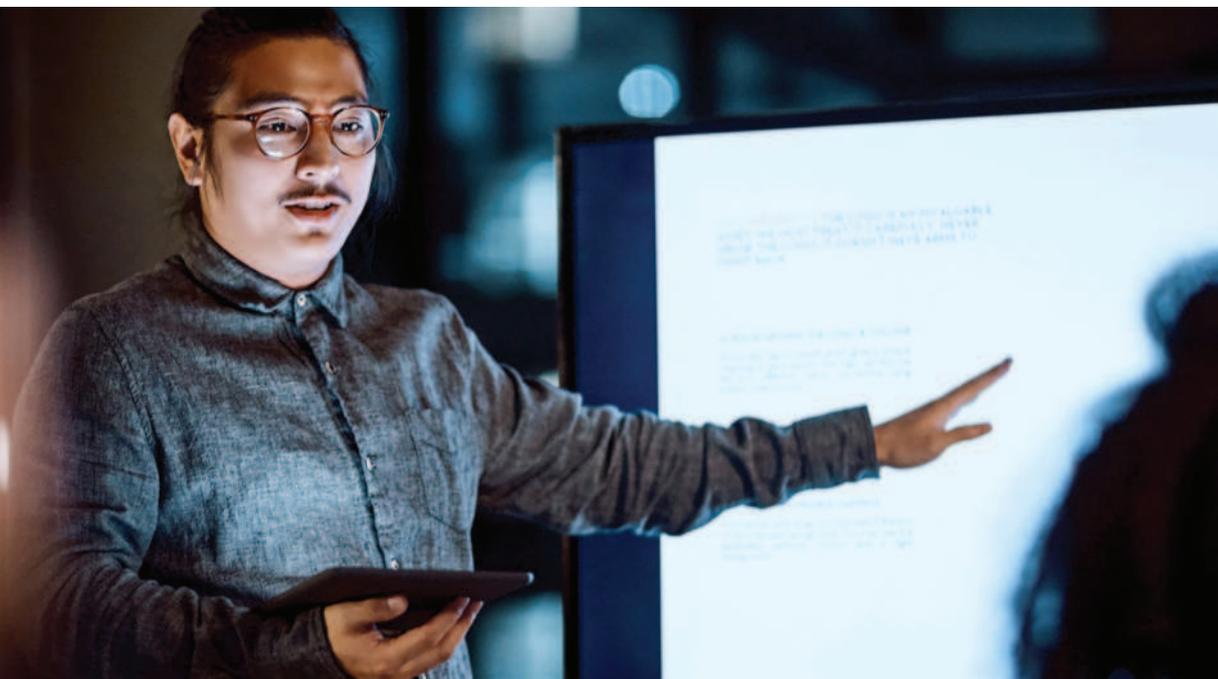
IDD 程序包含在 Yara 督导机制中，关于流程的其他指导以及何时执行 IDD 请参见商业道德和合规 Pulse 页面。所有员工都有责任遵守并了解 IDD 流程。

## 10.4 境外司法辖区

涉及境外司法辖区的交易可能会因管辖受限让 Yara 面临额外风险。此类风险可能来自对于业务合作伙伴公司结构加强的公众及监管审查，以及洗钱或逃税相关规则的不合规性。

业务合作伙伴涉及境外司法辖区也许存在合法且有效的原因。但是，遇到在此类区域具有实体、银行账户或其他活动的业务合作伙伴时，需要格外小心。

如果您对境外司法辖区有任何疑问，请立即联系 Finance, Treasury and Insurance 部门或者商业道德和合规部门。



# 11 公平竞争

Yara 有着严厉的政策，在开展业务时必须完全遵守所有适用竞争法及规章。

员工有责任熟悉相关竞争法律法规，并在开展日常业务时充分遵守这些法律法规。如果您对这些法律的内容或范畴或者任何相关业务活动有任何疑问或疑虑，您必须咨询您的直线经理或法务部门以获得清晰的了解。

## 11.1 竞争法要求

为确保您遵守竞争法，请务必：

- 当竞争者谈及内部或商业敏感问题时（例如，定价战略、返利、意图关闭或扩建厂房等），保持警觉。如果谈及此类话题，请立即停止参与对话，并将事件上报给直线经理或法务部门。
- 绝不参与任何不当对话，无论是书面、电子还是口头形式。书面沟通可能会呈上法院。
- 熟悉 Pulse 上提供的《Yara 竞争合规手册》及《黎明突袭手册》，包括与当地市场相关的其他流程和指导工作表。此外，Yara 学习平台上提供相关电子学习课程。

公平竞争委员会不接受以缺乏了解为借口，并且违反竞争条款可能会导致纪律处分。请注意，Yara 公司任何人均没有权限发出违反这些法律法规的指令或指示。

## 11.2 纵向约束

纵向约束的常见示例包括：

- 转销价格维护 — 规定分销商转销已购产品的最低或最高价格。
- 地域限制 — 限制分销商可转销已购产品的地理区域。
- 独家经营 — 说服买家只经营 Yara 的产品。
- 捆绑合同或捆绑 — 购买其他产品或服务才能获得指定产品。

## 11.3 价格合谋

价格合谋的一些示例包括：

- 价格修补及定价策略 — 以同样价格、类似条件销售相同产品或服务。
- 销售量或产量 — 在市场内生产或销售一定（有限）数量的产品。
- 划分地域 — 协定不打入对方的市场以减少在协定地域或针对某类客户的竞争。
- 操纵投标 — 参与欺诈，各方在拍卖会中出假竞价。

您必须确保不参与明示或暗示的价格合谋。这包括分享那些可能影响竞争者未来市场行为的所有类型的信息。即使闲聊以上任何事务都可能会违反竞争法的规定。Yara 可能会因此类行为而遭到重罚，涉事个人也可能面临罚款和/或服刑以及纪律处分。

## 11.4 市场支配地位

如果在您所处的市场上，公平竞争委员认为 Yara 占据主导地位（显示市场份额超过 40-50%），而您的职责涉及销售、营销或采购活动，那么您必须确保 Yara 避免开展一些可能会被认定为滥用职权的活动，例如忠诚折扣和掠夺性定价等。

## 11.5 兼并与收购

法务部门必须始终介入兼并与收购或合资企业事宜，以防止任何回避竞争或违反兼并管制通知要求的做法。



# 12 财务问责制



## 12.1 财务问责制及透明度

作为一家业内领先的上市公司，Yara 有责任与股东以及政府管理机构与公众展开及时、完整、准确的沟通。Yara 的财务记录应该完整、公正、准确并易于理解。

所有记录都应依据适用法律、法规、相关会计准则及 Yara 内部政策进行编制。另外，无论您在何处任职，Yara 必须遵守挪威证券交易所 (Oslo Børs) 以及《挪威公司治理操作守则》的规定。需依据中央要求充分、有效及高效执行与财务报告相关的内部管控流程，包括恰当职责分工及权利委派。

人人皆有责任确保归档的财务报告及上交内容完整、公正、准确、及时且易于理解。业务线必须负责确保所有业务记录（发票、账单、差旅及娱乐费用报告、工资单、服务记录、报表等）都得到及时、准确地编制。考虑到 Yara 的集成业务模式，需要在职能部门和业务部门之间进行广泛的协作。财务报告反映了业务发生状况，公司的账簿和记录应准确、完整地反映您所参与的所有商业交易。任何人都不得创建或参与创建误导性或不完整的记录。

尤其是在领导层判断及假设影响上报数据，关键绩效指标以财务结果为依据的情况下，这点非常重要。Yara 要求所有参与财务会计及报告工作的员工展现必要的专业客观性及批判性。

Yara 与内部及外部审计人员的沟通及合作应保持公开、诚实和完整。审计过程中出现的任何问题或疑虑都应得到妥善处理及解决。

应立即上报任何涉嫌或实际财务或运营误报等不当行为。故意干预或调整财务记录以求得所要结果将被视作欺诈。

有关更多信息，请参见 ICFR 框架及 Yara 会计原则。

## 12.2 内幕交易

Yara 是一家上市公司。因此，如果您掌握有市场不知情的内幕信息，公开信息后将对金融票据或相关金融票据的价值产生重大影响，您就不能买卖 Yara 或其他企业的股票或其他金融票据。您也不能建议他人采取类似行动。

重大、非公开披露的信息有可能是积极的，也可能是消极的。可被归为内幕信息的例子有尚未公开的财务报表、兼并或收购的信息、大型资产剥离、股息政策变更或行政管理层的变更。

如果您对掌握的信息是否算内幕信息存有任何疑问，请咨询 Investor Relations 部门或法务部门。

不得向任何 Yara 外部人员披露任何内幕信息，包括您的亲友。同时还应避免与并非因业务需要掌握此类信息的同事讨论内幕信息。法律要求 Yara 留存一份可以接触到内幕信息的人员的名单，并使用 IT 系统 InsiderLog 遵守此要求。如果您持有内部信息，您需要登录此系统并在收到通知后尽快完成必填字段的填写。

依据我们经营的许多国家/地区的证券法，参与内幕交易是非法的。违反相关法律的涉事人员将面临民事和/或刑事处罚。

## 12.3 洗钱

大部分犯罪行为旨在为犯罪个人或团体牟利。洗钱即处理这些犯罪收入，以掩饰其非法来源。

洗钱在挪威及其他大部分国家都是非法举动。Yara 不允许洗钱并积极采取防范措施，避免不明智地参与到此类行动中。

## 12.4 资金

无论是开展业务、商务旅行或款待业务合作伙伴，使用 Yara 资金时您都有义务保持节俭。您必须负责任地使用这些资金，并且仅用于公务活动。我们每个人都有责任确保 Yara 的资金用途适当并受到监管，以避免滥用和盗窃。



# 13 保护公司信息

我们的公司、业务合作伙伴及利益相关者依赖我们保护 Yara 的资产。我们负责时刻保障这些资产的安全，包括有形资产（如供货、产品、设备及资金）及知识产权。

## 13.1 机密信息及绝密信息

我们必须共同努力，防止未经授权的内部及外部人员获取 Yara 的机密信息。一般而言，机密信息及绝密信息是指对 Yara 及其员工或业务合作伙伴极为敏感的非公开信息。未经授权的信息披露可能会对 Yara 及其合作伙伴带来不利影响。其中包括战略信息，如商业计划、营销及销售信息、合同、产品开发计划、兼并与收购信息、临时报告及设计与工程规范。未经授权披露此类信息可能会对 Yara 业务或声誉带来伤害，还可能影响 Yara 或其合作伙伴的股价。因此，我们必须遵守要求，维护此类信息的机密性，经授权或法律要求披露除外。

有关更多信息，请参见《信息处理政策》。

为防止未经授权的访问 Yara 内部信息，您作为 Yara 员工应该：

- 注意自己所处的场所并留意是否有人会听到您的讲话。避免在飞机、火车或电梯间等公共场所谈论非公开的 Yara 信息。在参加电话会议时，也应采取类似的谨慎态度，因为在这种情况下，很难控制电话的实际参与者是谁。
- 保持适度的文档控制，确保信息储存和分发时得到合理保护。
- 未经授权转发 Yara 电子邮件是违反保密原则的。这包括转发到您自己的私人电子邮箱。
- 确保在分享机密信息前，适用的机密性协议已就位。
- 确保您安全地将含有机密信息的物理文档扔在安全垃圾箱内或粉碎处理。
- 不要通过社交媒体或外部渠道分享 Yara 敏感信息。
- 请勿将 Yara 敏感信息存储在未经授权的外部云存储和服务上。
- 必须使用 IT 提供的信息保护工具 (Azure Information Protection) 或确保敏感信息绝不会无人看管，借此保护储存在外部储存设备中的敏感信息免遭未经授权的访问。这不仅包括台式电脑和笔记本电脑，还包括 USB 插盘、外置硬盘以及智能手机。

我们还有义务保护客户及业务合作伙伴托予的机密信息。除非获得明确授权或应法律要求，否则不得与外方分享合作伙伴或客户信息。

## 13.2 知识产权

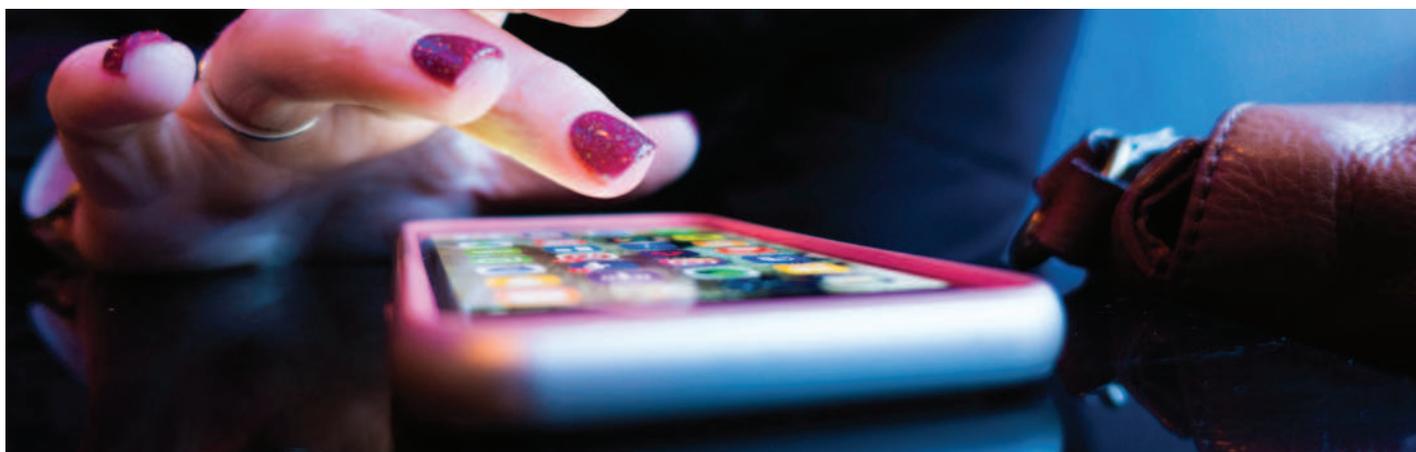
Yara 的知识产权 (IP) 是我们最宝贵的资产之一。Yara 的知识产权包括 Yara 拥有的任何商业创意或信息，如独特产品或方法论及专有信息。这包括我们的贸易机密、专业知识、专利、商标及受版权保护的资料。请注意 Yara 对您受雇期间构思或开发的所有知识产权保留所有权（此类活动与 Yara 工作有联系或相关时）。

您必须同时尊重 Yara 及其他各方的知识产权。这意味着您必须遵守管辖 Yara 及其业务合作伙伴的知识产权的所有适用法律。除此以外，您必须尊重与使用免费软件或共享软件相关的权利。

## 13.3 电子设备

尽管 Yara 承认公司电脑及其他 IT 设备偶尔可用于私人用途，但此类设备应用于工作。

- 使用公司电脑和 IT 系统登录社交媒体或娱乐服务时要格外小心。
- 不要在 Yara 设备上安装未经授权的软件，也不要不要在 Yara 设备上在线播放或存储盗版音乐或其他类型的数字娱乐作品。
- 避免使用 Yara 电子邮箱和密码注册外部论坛，或代表 Yara，除非您的行为获得授权。
- 在任何时间和地点（家、办公室、旅行期间），为了保护 Yara 设备及所存储的信息，请勿共享密码或允许未经授权的各方（包括家人）对其进行访问。
- 熟练掌握防止 Yara 电子信息遭到窃取（网络钓鱼）的各种方法。



# 14

## 资料隐私

我们都必须致力于保护我们同事、客户、供应商和业务合作伙伴的隐私和个人资料。因此，所有负责处理或管理个人资料的 Yara 员工都务必了解适用的要求。

Yara 已实施以下资料隐私政策以及相关程序和准则，这些内容规定了 Yara 应如何处理和内部保存个人资料的框架：

- 针对员工资料以及客户、供应商和业务合作伙伴资料的 Yara 资料隐私政策实施；以及
- 针对员工资料以及客户、供应商和业务合作伙伴资料的 Yara 英国资料隐私政策。

所有 Yara 员工都必须遵守这些政策。违反 Yara 资料隐私政策可能会导致纪律处分，直至并包括终止雇佣关系。

### 什么是个人资料？

个人资料是指与已确定身份或可确定身份的个人相关、可单独使用或与其他信息一起使用来联系到、找到个人或确定个人身份的所有信息。员工或客户的姓名/名称、电话号码和电子邮件地址是个人资料的典型示例，还有绩效考核、薪资信息、工时、用户档案及与个人使用 IT 资源相关的电子活动日志。

公司相关信息本身并不属于个人资料。但是，公司代表（例如客户代表）的联系信息属于个人资料，因此必须妥善处理。如果个人是专营商，该个人的联系信息、姓名和购买模式均属于个人资料，因此必须严格遵守规定。有关个人资料内容的更多示例，请参见 Pulse 资料隐私页面。

### 如何处理个人资料？

处理其他人员的个人资料时，您必须遵守 Yara 资料隐私政策以及相关程序和准则来保护和限制未经授权的访问，从而防止意外泄露。在此类情况下，“处理”是指对个人资料的任何操作或使用，例如注册、收集、储存、修改、擦除、泄露或提供个人资料。请注意，在某些责任范围内，如 HR、IT、采购和农业解决方案等，您必须遵循特定程序来处理个人资料。

关于隐私和个人资料的一个主要原则是，个人资料只能用于指定的、明确的合法目的。这意味着，您作为 Yara 员工只有在达成目的所必需的情况下才能收集、使用或以其他方式处理个人资料。这些目的必须经 Yara 活动客观证明为合法目的。另一项重要原则是尽量减少资料。收集的个人资料量切勿超出实际所需量，且应设定保留期限，并确保在保留期后删除个人资料。

由于数字化和信息通常存在高价值，而且从 2018 年 5 月开始施行欧盟数据保护条例（GDPR，通用数据保护条例），以合法方式处理和保护个人资料显得尤为重要。未遵守 GDPR 的组织可能面临高额罚款，高达全球年营业额的 4% 或 2000 万欧元，而且声誉也会受损。因此，处理个人资料的员工必须遵守适用的条例。

有关如何处理个人资料的更多信息，请访问 Pulse 资料隐私页面，或者联系 Head of Data Privacy 或 Regional Data Privacy Coordinator。



# 15 可持续发展，我们的利益 相关者和我们的社区

## 15.1 可持续发展

在实现我们的使命和愿景方面，Yara 更新了公司战略，包括成为未来作物营养公司的远大抱负。当前的气候和自然界危机频发，全球农业产业不断变化，竞争日益激烈，消费者对食品价值链的影响增加，在这样的背景下，我们设立了这个远大目标。

Yara 有两个战略重点：加速运营卓越性以及扩大我们的业务范围和服务范围。在这些优先事项下，我们致力于采取重大措施来提高绩效。

我们必须率先引领开发可持续农业的实践，推动氢经济的发展，并在自身运营中变得更具可持续性。我们必须开拓新的可扩展模型，以便与更多农民和客户分享我们的知识。

我们将努力超越竞争对手，专注于卓越运营和一流的安全绩效，寻找创新方法使知识转变为利润，为农民和产业客户提供支持。

我们已经宣布，到 2050 年实现在整个价值链中保持气候友好的宏伟目标。为实现这一目标，我们将利用我们的领导地位来制定行业标准，并采用我们的硝酸盐肥料产品支持更可持续的农作物营养解决方案。我们积极参与制订肥料工业的减排目标。我们相信可持续性和价值创造是相辅相成的。因此，Yara 不断创新以实现目标，即选择成为解决方案。

## 15.2 赞助

赞助是一种价值交换，即 Yara 为某个活动提供资金，而该活动应能支持 Yara 的使命和愿景，从而获得特定且明确的回报。我们赞助的所有活动必须符合我们的使命和愿景。此外，我们还为那些支持我们的历史发展或者支持我们所服务地区经济发展的机构或活动提供赞助。

赞助应是基于双方之间的正式协议，并被视为一种市场营销和定位工具。请注意，Yara 不会为个人提供支持。

Yara 的所有赞助都必须符合我们的使命和愿景，并且还应：

- 建立品牌意识
- 推进我们的使命和愿景
- 支持我们的历史和传统
- 促进多元化和包容性
- 反映我们作为当地社区重要贡献者的角色
- 增强客户关系
- 支持促进当地经济的团体和协会
- 实现支持我们为全球供粮和保护地球使命的本地计划。

为践行承诺，我们应通过宣传公司、重要演讲或活动日程中包含的演示来提高品牌知名度。

本地级别的赞助由工地、工厂、国家/地区经理或同级别官员批复。

区域或全球工厂级别的赞助由相关区域或高层管理团队批复。

公司或全球级别的赞助是以实现 Yara 的战略雄心以及使命和愿景为目标。公司赞助也可能是拥有地域扩张的潜力，并具有全球覆盖或影响力。公司赞助应始终涉及 Brand & Corporate Positioning 部门，并且必须获得相关高层管理团队的支持和批准。

作出社区投资、赞助或奖学金发放决定的个人或群体需对流程及结果的诚信度负责。包括以下各方面责任：

- 确保资助不构成贿赂或腐败，也不会给人留下如此形象。
- 确保没有实际、潜在或感知到的利益冲突。
- 通过定期管理和监督捐助，确保问责制及透明度，以及资金的使用情况。
- 确保资助不是在监管 Yara 业务或对 Yara 业务有影响的公职人员<sup>1</sup>（或其亲属）的指示下发放或使其受益。
- 确保捐助完全符合适用的诚信尽职调查流程。

所有赞助必须使用 Pulse 提供的赞助注册表进行申报。

## 15.3 捐赠

捐赠通常是不求任何回报的一次性付款或捐助。Yara 所作的捐赠均应根据既定权限矩阵获得批准。

从营销角度来看，捐赠应保持在绝对最低水平，主要在发生突发事件时开展。不得向以下对象提供捐赠：

- 当前或潜在业务合作伙伴的实体
- 个人

如对捐赠有任何疑问，请联系您的区域合规经理。

## 15.4 游说

Yara 了解，在影响我们利益相关者的事件上，我们必须表明立场。为此，Yara 会雇佣说客代表公司行事，但说客必须向政府官员、管理机构或与之互动的组织表明自己代表 Yara。说客被视为中介，并且根据我们的 IDD 程序，其工作受到 IDD 工作规范的约束（请查阅“10.1 中介：代表 Yara 开展工作”章节）。

游说者需遵从严格的规则，并且 Corporate Affairs 部门应当对 Yara 聘请的所有游说行为进行充分监督。与我们维持雇佣关系的所有说客均必须遵守一切适用法律及法规。

<sup>1</sup> 相关定义请参见“9.4 向公职人员提供礼品”章节

## 15.5 政治活动及捐助

Yara 鼓励所有员工自愿行使个人权利，参与政治流程。但是必须利用个人时间及资源开展个人政治活动。同时必须确保个人政治追求与捐助不会造成利益冲突。

Yara 不向政党或个人政客提供礼品、捐赠或其他支持。

不可将公司资金或资产直接用于资助任何政党，也不可用于资助任何担任或谋求担任公职的个人，或其他政治、宗教或意识形态实体。另外，不得与公职人员讨论政治事务或代表 Yara 参与政治活动，但依据当地法律、适用地方政策以及经过与企业传讯部门和 Corporate Affairs 部门协调的行为除外。

如有任何疑问，请联系直线经理、Corporate Affairs 部门或商业道德和合规部门。

## 15.6 向公众宣传 Yara

Yara 必须一致、权威地向公众发声，这一点至关重要。因此，只有官方授权的发言人才能代表 Yara 向任何媒体或投资分析人发表意见。这在 Yara 督导机制的信息披露政策中有描述。

## 15.7 社交媒体上的个人行为

员工因私使用社交媒体指南包含在“社交媒体程序”中，可在 Yara 督导机制中获取。另请参阅社交媒体手册，获取有关如何正确有效地使用社交媒体的信息和提示。Pulse 提供社交媒体手册，可在企业传讯部门的 Corporate Functions 下获取。



# 16

## 其他商业道德及合规工具

还有一些其他工具可帮助做出正确的决策。

### 16.1 商业道德和合规 Pulse 页面

访问商业道德和合规 Pulse 页面，了解本文档所涉及的大部分主题的详细信息。

### 16.2 电子学习课程

完成 Yara 的交互式《行为准则》电子学习课程。此课程可在 Yara 学习平台上观看，包括有关本文档所涉及大部分主题的实用建议。所有参与 Yara 学习的员工都必须完成本课程，任职每两年均需参加一次。本课程涵盖各类主题，包括诚信尽职调查、人权、业务合作伙伴、腐败、个人行为、疏通费、礼品和款待。

### 16.3 参与商业道德及合规培训课程

商业道德和合规部门开设有度身定制、交互式、面对面的培训课程，每年有数千员工参与其中。如果您收到听课邀请，请将之视作强制要求，务必尽量到场听课。

欢迎您向区域合规经理或直接向商业道德和合规部门索要与您部门相关的培训课程。

### 16.4 指导工作表

指导工作表提供了关于《行为准则》中所选主题的详细实用建议。其中包括：

- 疏通费
- 利益冲突
- 代理及中介
- 公职人员
- 合同管理
- 合乎道德标准的决策

有关上述主题的指导工作表可在商业道德和合规 Pulse 页面获取（仅提供英文版）。

# 17 术语表

## 报复

因员工举报问题而产生或导致的任何不利做法、行为或不作为。

## 诚信尽职调查

对潜在和现有的业务合作伙伴的诚信度展开调查的流程。

## 腐败

滥用委托权力谋取私利，并利用职权取得不当优势。

## 个人资料

与已确定身份或可确定身份的个人相关、可单独使用或与其他信息一起使用来联系到、找到个人或确定个人身份的所有信息。

## 公职人员

受全国性、地区性或当地政府、政府拥有或控制的实体雇用或代表其行事的任何人员；公共国际组织的员工或代理；政党、政党官员以及公职候选人；担任公职、为或代表政府机构或实体行事的其他任何人（包括担任立法、行政或司法职位的人员）以及军事机构和警方的成员。

## 合资企业

两个或多个当事方之间的合同业务承诺。

## 机密信息

对 Yara 及其员工或业务合作伙伴极为敏感的非公开信息。

## 价格合谋

价格合谋是两家或多家竞争者间达成的协议或某种形式的共识，旨在限制竞争以获取不公平优势。通常而言，这是公司间的协定（或“共识”），又称为“卡特尔”协定，旨在分裂市场、设定价格或限制生产。

## 境外司法辖区

境外司法辖区是指当局对税务或其他方面的监管可能受限的区域。

## 捐赠

不求任何回报的一次性付款或捐助。

## 利益冲突

当个人利益影响或可能影响 Yara 的利益时，便会产生利益冲突。

## 内幕交易

利用有关于公司的重大非公开信息，买卖上市公司的股票或其他证券。

## 欺诈

为剥夺他人财产或通过欺骗或其他不正当手段规避程序的任何故意行为或不作为。

## 骚扰

针对他人的任何形式的不受欢迎的行为，该行为营造充满敌意、令人生畏、羞辱他人、有辱人格或冒犯性的工作环境，给他人尊严或心理造成负面影响。

## 疏通费

为及时完成某项例行工作而支付的现金或实物付款。这些都是收受者原本就有义务执行的工作，可能包括处理文件和签发许可证。报酬面值与当地经济水平相关。

## 洗钱

通过金融系统转移犯罪所得以掩盖其性质。

## 业务合作伙伴

与我们有业务往来的任何人，包括但不限于：供应商、客户、分销商、代理、中介、转销商、顾问、承包商、联营公司、说客或合资企业伙伴。

## 游说

目的在于影响公共和政府政策、各级政府官员的行动或决定的合法程序。

## 赞助

一种价值交换，为某个能帮助您获得特定且明确回报的活动提供资金。

## 知识产权

由脑力或智力劳动衍生而来的财产（如创意、发明或流程），或者与此相关的应用程序、权利或注册。

## 中介

中介是指代表 Yara 行事的公司或个人。中介的示例包括顾问、承包商、代理商、经销商、经纪人或分销商等。

## 纵向约束

纵向约束是指对制造或分销链中不同层级运营的公司间贸易安排的一种约束。这些协议通常存在限制条件，在此条件下公司以购买、销售或转销产品及服务。

图片：Yara、Getty Images 和 Unsplash；Marvin Meyer、Annie Spratt、Arum、Benjamin Lizardo、Charles Deluvio、Crew、Gregory Hayes、Janko Ferlic、John Mark Strange、Kira auf der Heide、Maizan Daniswara、Marvin Meyer、Remi Walle、Mauro Mora、Rob Hampson、Robert Bye 和 YouXVentures。

Yara International ASA  
Drammensveien 131  
N-0277 Oslo  
Norway  
电话：+47 24 15 70 00  
传真：+47 24 15 70 01

© 2022 Yara。保留所有权利。

2022 年 1 月

