

行为准则 2026





目录

	页码
1 CEO 寄语	4
2 负责任的业务行为	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	24
11 公平竞争	26
12 财务及非财务问责制及透明度	28
13 保护公司信息	30
14 资料隐私	32
15 可持续发展、我们的利益相关者和我们的社区	33
16 其他商业道德与合规工具	36
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 140 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》是阐明 Yara 公司定位的重要资料之一，将指导我们根据公司价值观应对这些挑战。通过预先阐明我们需要遵守的规则，我们就能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。

这不只是为了保证我们获得经营许可。在我看来，我们的《行为准则》是实现我们战略的基础组成部分。

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，并在情况不符合我们的高标准时直言不讳。

我们的行为准则是这一信念的坚实基础。它不仅适用于我、我们的集团执行委员会、董事会，也适用于公司的每一位成员，应该在我们每一天的工作中贯彻落实。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。

Svein Tore Holsether
总裁兼首席执行官





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。

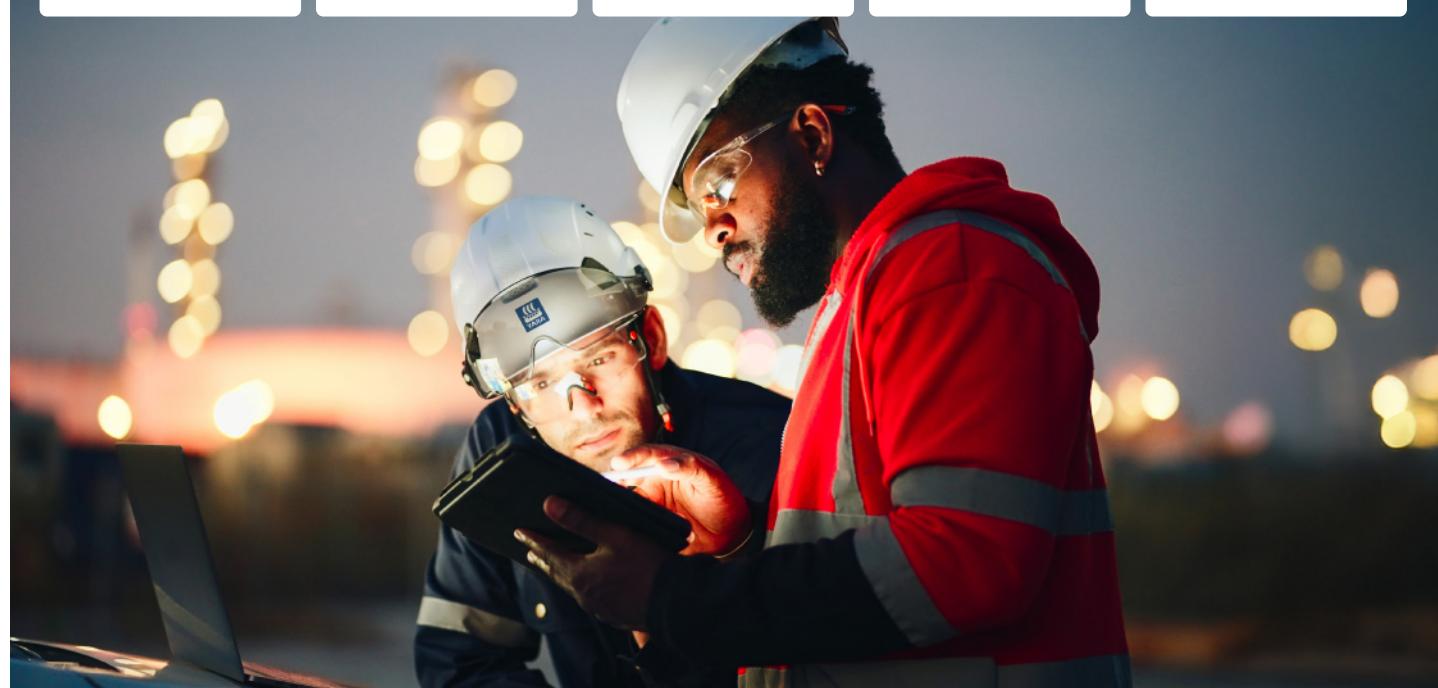
在这项事业中,“知识的增长”弥足重要。它是我们的定位、我们的业务以及业务经营初衷的重要组成部分。它不断推动着我们以可持续的方式解决当代全球重大难题。

“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。

Yara“合规计划”的 15 个要素如下所示:

1 文化和基调是最高准绳	2 风险管理/定期开展基于风险的审核	3 合规组织/适当监督、独立性和资源	4 合规政策和程序	5 对关键合规领域(财务和会计)的内部控制
6 培训和沟通	7 合规咨询和指导	8 举报/内部报告	9 调查	10 激励机制与严明纪律
11 业务合作伙伴尽职调查	12 企业并购尽职调查	13 收购后“合规计划”的实施	14 合同管理	15 监控和测试 “合规计划”实施的有效性





2.2 年度《行为准则》

《行为准则》每年发布一次。本《行为准则 2026》自 2026 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，包括与之前版本相比的任何变更。

目前我们在商业道德和合规 Pulse 页面以及 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 Yara¹ 所有员工，而不论全职、兼职、长期还是临时员工。它同样适用于董事会成员。

Yara 要求其所有业务合作伙伴² 在各自日常运营工作中遵从类似于《行为准则》的所述原则。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³。

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 不容忍任何违反《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，情节严重者可终止雇佣关系。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，或对 Yara 造成损害（Yara 有权索赔），此类行为或将使当事人面临民事和刑事诉讼。

如果直线经理或主管发布的指令违反了《行为准则》、Yara 的政策和流程或法律和法规，则拒绝遵守指令并不会导致任何形式的惩罚、报复或纪律处分，即使此类拒绝可能导致 Yara 的经济损失。有关如何寻求指导或举报问题的更多信息，请参见第 3 节“寻求指导及举报问题”。

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。

¹ “Yara”代指 Yara International ASA、其子公司、联营实体及 Yara 控制的实体

² 参见第 10 节“与业务合作伙伴的合作”中的定义

³ 参见第 10.1 节“中介：代表 Yara 开展工作”中的定义





2.6 员工职责

作为 Yara 的员工, 每个人都要承担以下责任:

- 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。
- 如果您的直线经理或主管的指示违反了《行为准则》、任何 Yara 政策、程序或法律法规, 您有权提出质疑。
- 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认为违反或可能违反《行为准则》、法律法规及违反 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, 也应该予以上报。
- 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, 您还需要额外承担其他一些责任。其中包括:

- 始终以身作则, 遵循 Yara《领导行为》, 坚持《行为准则》所述的最高标准, 并始终倡导这些准则。
- 为将《行为准则》与直接下属日常工作相结合提供支持。
- 鼓励您的直接下属提出问题与疑虑, 营造开放、互信且具备心理安全感的文化氛围。
- 通过实际行动证明“畅所欲言是安全的”, 以此提升团队的心理安全感。具体做法包括不带偏见地倾听、认真处理各类关切, 以及认可那些真诚指出问题的员工。
- 支持和保护善意举报问题或违规行为的个人。必须抱着高度诚信的态度、保密原则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

Yara 致力于营造开放且具备心理安全感的文化氛围。在此氛围中,员工能够充满信心和安心地发声,反映道德关切、不当行为或不合规问题。我们深知,心理安全感(即员工无需担心负面后果,可放心表达关切的状态)是尽早发现合规风险并对其进行有效管理的关键。

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。
- 为所有员工商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业务决策或困境,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 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们报告的事项时,
- 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门、法务部门或 HESQ 举报。

请注意,您可以举报疑似违规事件,也就是说,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。您可以出于善意举报可疑事件,即使您的怀疑最终未获证实,您仍属于善意举报。如果有人故意谎报事实(即报告其明知不实的信息),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。

如果您想向“商业道德和合规部门”举报问题,可通过以下任一可用渠道:

- 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 75 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 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,以便您能够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



YaraEthics 应用
程序



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。我们已经实施了一项报复行为监测计划, 通过主动监测可能会在举报了不当道德行为或可能违反《行为准则》的行为后发生的报复行径, 来为非匿名报告人提供额外保护。

报复指因员工举报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、变更岗位或责任或工作条件, 或其他不公正行为
- 不公平的绩效评估、奖金、加薪, 或设定不切实际的期望/关键绩效指标
- 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 致力于打造多元、公平的工作环境, 让每一位成员都能感受到归属感和自身价值。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。请参见第 3 节“寻求指导及举报问题”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给予发展机会。我们认可并考量员工的不同处境, 以此确保对所有人的公平待遇(公平性)。

我们不允许基于国籍或血统、政治观点、工会会员身份、民族、种族、社会出身、宗教、年龄、性别(包括怀孕)、性取向、残疾、性别认同、退伍军人身份、艾滋病毒感染状态等因素的歧视, 请注意, 这份列表并非详尽无遗。

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一切他人不接受的行为:

- 营造充满敌意、令人生畏、备感羞辱、失礼或冒犯的工作环境, 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、视觉或书面滋扰。尽管骚扰通常表现为反复或持续的行为, 但即使是单次让您感到不适的事件, 也不应当忽视。我们鼓励您向表现出此类行为的个人说出自己的感受和所受到的影响, 尝试以此解决问题。

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。此规定尤其针对在开展 Yara 业务时, 进行性交易及为自己或他人购买性服务的行为。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。

药物和酒精政策

在工作时间内, 在 Yara 公司场所及代表 Yara 开展业务时, 或者在 Yara 于非工作时间赞助的任何活动中, 均不得在药物或酒精影响下出席。

但是, 应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。此例外情况下, 您也不得在药物或酒精影响下驾驶、操作机器或代表 Yara 开展业务。

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

Safe by Choice 是我们在全公司范围内开展的安全文化建设计划, 旨在营造基于价值观且可持续的 HESQ 文化, 从而实现零伤害的最终目标。我们追求的文化是所有个人和集体都有责任照顾好自己和彼此的文化, 能够助力我们在所做的一切事务中实现更高的质量、更多的所有权、更高的



参与度和更高的一致性。

我们承诺通过 Yara HESQ 政策实现卓越的绩效目标, 进而为我们的经营许可提供保障。我们希望成为行业中最优秀、最安全的公司。

所有经理都有明确的责任确保其部门在这些框架内运营。

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。这包括心理健康和福祉计划。因此, 我们在经营过程中遵循所有适用的健康与安全法规及 Yara 的政策和流程。我们不断改善“健康及安全”标准, 即使它已经超过行业标准机当地法规要求。

Yara 要求所有管理者创造有利条件, 保障作业安全, 并将职业健康与安全风险、化工与流程安全风险降至合理的低水平。我们要求并期待每一个身处我司工作场所的人士, 包括员工、承包商及访客, 都遵守我们的“健康及安全”政策和要求。承包商应确保其员工拥有相关能力和资质, 并根据 Yara 的要求和标准行事。

如发生任何事故、险兆事件及潜在的不安全状况, 必须立即上报并开展调查, 以便采取相应措施解决问题, 并分享经验教训, 避免将来再次发生。

我们严格遵循上述要求, 这就是我们所说的“安全至上”工作方式。为提升透明度, Yara 会将健康与安全统计数据公之于众。

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起责任, 力求在我们的运营活动及整个价值链中保护环境。

我们根据当前及未来的监管合规要求和利益相关者的期望, 在业务流程中纳入环境风险考量。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。

我们致力于实现出色的环境保护绩效, 并努力推广行业领先的环保标准。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、资产和商誉免受伤害。安全性的目标是增加公司的抗风险能力, 以降低自身的脆弱性和提高风险管理能力。安全风险随时间和地点而异。每位员工都应了解当地风险, 并帮助预防和降低风险, 以保护我们的员工、工作场所环境和公司。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, 但未必会完全消失。

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。具有风险意识的员工是建立这种防御的一项具有成本效益的投资。

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。为应对风险而开展的准备与预防工作, 是实现有效响应的关键。同样地, 在紧急事件发生最初的几分钟或几小时所采取的行动是成功响应的关键。及时向现场和场外人员发出警告, 让他们安全停工、撤离并采取可能的避难措施, 将可以挽救生命。Yara 工作场所的快速警报将调动训练有素的资源, 确保公共应急服务部门派出合适的应急人员和设备。Yara 的员工接受过处理重大事件的相关培训, 这有助于挽救生命。

应急准备和应急响应旨在减少危机对人员、环境、资产及公司声誉的影响。

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 公司危机值班经理应确保在全公司进行快速动员。

质量管理

Yara 已通过 ISO 9001、14001、45001 和 50001 等国际标准认证。相关单位已通过饲料及食品标准认证。所有 Yara 化肥业务(包括商业活动)均已获得行业相关产品管理认证。



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”(OECD)、“国际人权公约”以及国际劳工组织 (ILO) 的核心公约。我们根据《企业可持续发展报告指令》(CSRD) 的要求进行报告, 公开展示我们在人权领域的进步成果。

我们不断致力于在组织内部、与供应商、承包商及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影响保持高度认知。应该立即根据第 3 节“寻求指导及举报问题”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进行及时、保密及专业的处理。

除了第 4 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。在我们的运营过程当中, 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。

根据国际劳工组织 (ILO) 的要求, 在与原住民进行磋商时应采用真诚的态度和适合情况的形式, 目标是就拟议的措施达成共识或征得同意。

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。若在我们的业务中发现使用童工的情况, Yara 将与当地社区和非政府组织合作, 提供适当的在职培训或赞助教育机会, 帮助童工从就业过渡到教育。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。

现代奴隶制

依据 ILO(国际劳工组织)的定义, Yara 谴责我们的员工队伍和价值链中一切形式的贩卖人口、非自愿劳动或强迫劳工。我们不允许求职者和工人为确保获得 Yara 的工作而支付任何招聘费用或相关费用, 也不会扣留工人的个人证件或限制工人的行动自由。Yara 认为, 工作关系应自由选择, 不受任何形式的直接或间接胁迫或威胁, 或以任何其他方式剥削弱势工人。

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。所有报酬均应符合国家最低工资标准要求, Yara 承诺向所有员工支付维持基本生活的工资。此外, Yara 坚持国内外有关工作时长和休息时间的法律规定。

结社自由及劳资谈判权利

Yara 承认并尊重结社自由和劳资谈判权利。在对此类权利有限制的国家/地区运营时, 我们会遵循当地实际状况采取缓解措施。Yara 鼓励各级管理者, 在设有工会、职工代表会或其他类似机构的地区, 主动与这些机构开展沟通。如果所在地区暂无此类机构, 我们鼓励开展独立集会, 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。您可以在劳工关系 Pulse 页面获取更多信息。

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劳资谈判权利。

第 10 节“与业务合作伙伴的合作”描述的诚信尽职调查流程包括了上述人权考虑因素。此外, 聚焦人权的尽职调查在我们的供应链中以基于风险的方法开展。

已识别的潜在不利人权影响

Yara 的业务活动对人权产生负面影响的已识别风险, 主要与为 Yara 提供服务的合同劳工有关, 特别是在高温条件下从事体力劳动的情况。

Yara 承诺对任何不利影响进行整改, 并持续关注国际及各国法规的动态变化。



6) 欺诈

欺诈定义为任何通过欺骗或其他不正当手段剥夺他人财产或规避程序的故意行为或不作为。

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)；
- 财务或非财务报表篡改；
- 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。

请参见第 12 节 ”财务及非财务问责制及透明度”和第 13 节“保护公司信息”。





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”。另一种描述方式就是选择个人利益凌驾于职业利益之上。挪威法律对此的定义是“利用职权获得不当利益”。

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就已足够。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。贿赂和疏通费属于腐败的类型,而利益冲突、送礼、款待及费用则可能构成或导致腐败(具体视情况而定)。

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。请参见第 3 节“寻求指导及举报问题”。

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 页面和 www.yara.com 找到该文件的链接。





7.1 疏通费

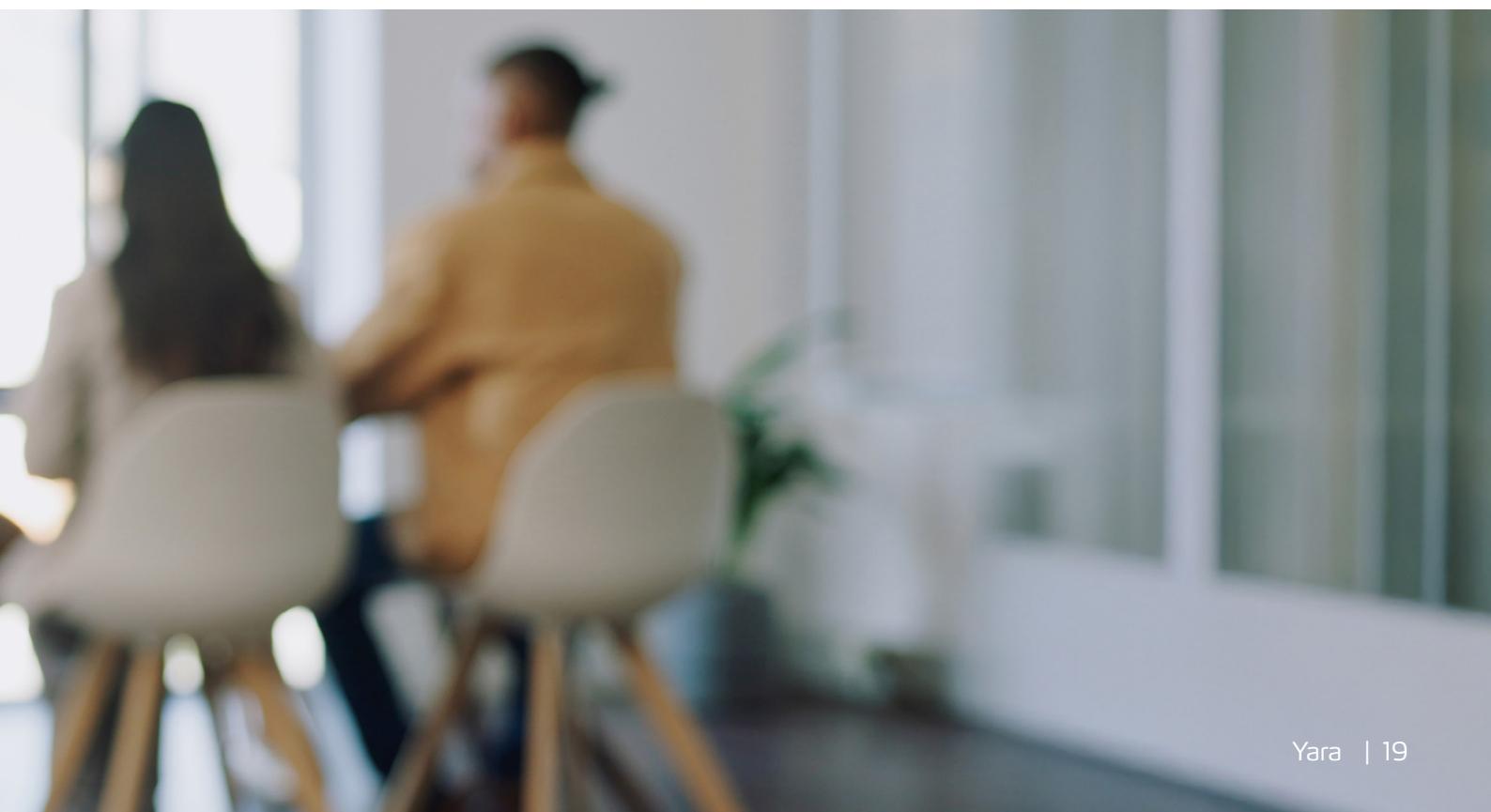
为及时完成某项例行工作而支付的现金或实物付款，通常称为疏通费或“通融费”。这些都是收受者原本就有义务执行的工作，可能包括处理文件和签发许可证。报酬面值与当地经济水平相关。

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，此规则均适用。

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



当个人利益或活动对您的判断力与客观性造成影响或看似造成影响，进而有损或看似有损于 Yara 的利益时，便会产生利益冲突。

要处理实际、潜在或看似利益冲突，关键在于秉持开放和透明原则，此三种情况均需予以适当申报和管理。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。当您参与涉及实际或潜在利益冲突的决策过程时，您应寻求指导并采取建议的风险缓解措施。

利益冲突可能以多种形式出现，包括涉及家庭成员或亲密朋友的情况：

- 家庭成员包括配偶、情侣、父母、子女、兄弟姐妹、表亲、侄儿、侄女、叔伯姑姨、祖父母、孙子孙女及姻亲。
- “亲密朋友”涵盖各类非亲属私人关系，如邻居、前同事、大学校友、同学等。

例如，您可能与其共同庆祝生日、节日或婚礼、一同度假，为其担任教父/教母，或向其赠与大额礼金。

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。

- 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员以增加控制时，则存在职责分工；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，而这些工作或服务与您在 Yara 的职责直接相关。
- 如果您的亲属或密友在 Yara 业务合作伙伴或竞争对手手中直接或间接拥有重大经济利益，且可能影响与 Yara 的业务关系。
- 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;您的第一联系人始终是您的直线经理。详情请参见第 3 节“寻求指导及举报问题”。

要问自己的问题:

- 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重大经济利益?
- 除了在 Yara 工作, 您是否还担任任何职位或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。

员工间恋爱关系, 与其他利益冲突类型一样, 也需要遵循公开透明的准则。因此:

- 无论处于何种上下级关系或团队架构, 所有员工间恋爱关系均须汇报。
- 如果上下级之间或同一团队的同事间发生恋爱关系, 职级更高者必须向其直线经理汇报, 以便其作出善意的调整(如变更上下级), 从而降低风险。
- 如果您有疑虑, 可向直线经理寻求指导。

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与合规 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

Yara 的主要原则是, 我们不提倡提供或收受礼品。
Yara 禁止提供及收受以下款待、礼品及费用:

- 在各区间制造或看似制造不当影响;
- 与业务无关, 且无助于建立或加强业务关系。
- 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。

款待、费用和礼品应始终保持公开透明, 并反映 Yara 的价值观、商业目的和场合。您不应接受与您的业务无关的款待。无论是提供还是接受款待都必须预先获得您的直线经理的书面批复。

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。

不应与任何业务合作伙伴或其他外界各方有价值超过 75 美元的礼品和款待往来。但是, 若出于商业目的, 在特殊情况下需要提供价值超过 75 美元的礼品或款待, 或支付业务合作伙伴的差旅费, 您需要获得直线经理的书面批准。而且在提供或支付此类费用之前, 您必须提交道德与合规部《礼品与款待申报表》。

在以下情况下, 您必须填写商业道德和合规 Pulse 页面上的《礼品与款待申报表》:

- 出于业务原因, 需要提供或接受价值超过 75 美元的礼品和款待。
- Yara 在考虑支付业务合作伙伴的差旅费。
- Yara 打算向公职人员提供任何礼品或款待

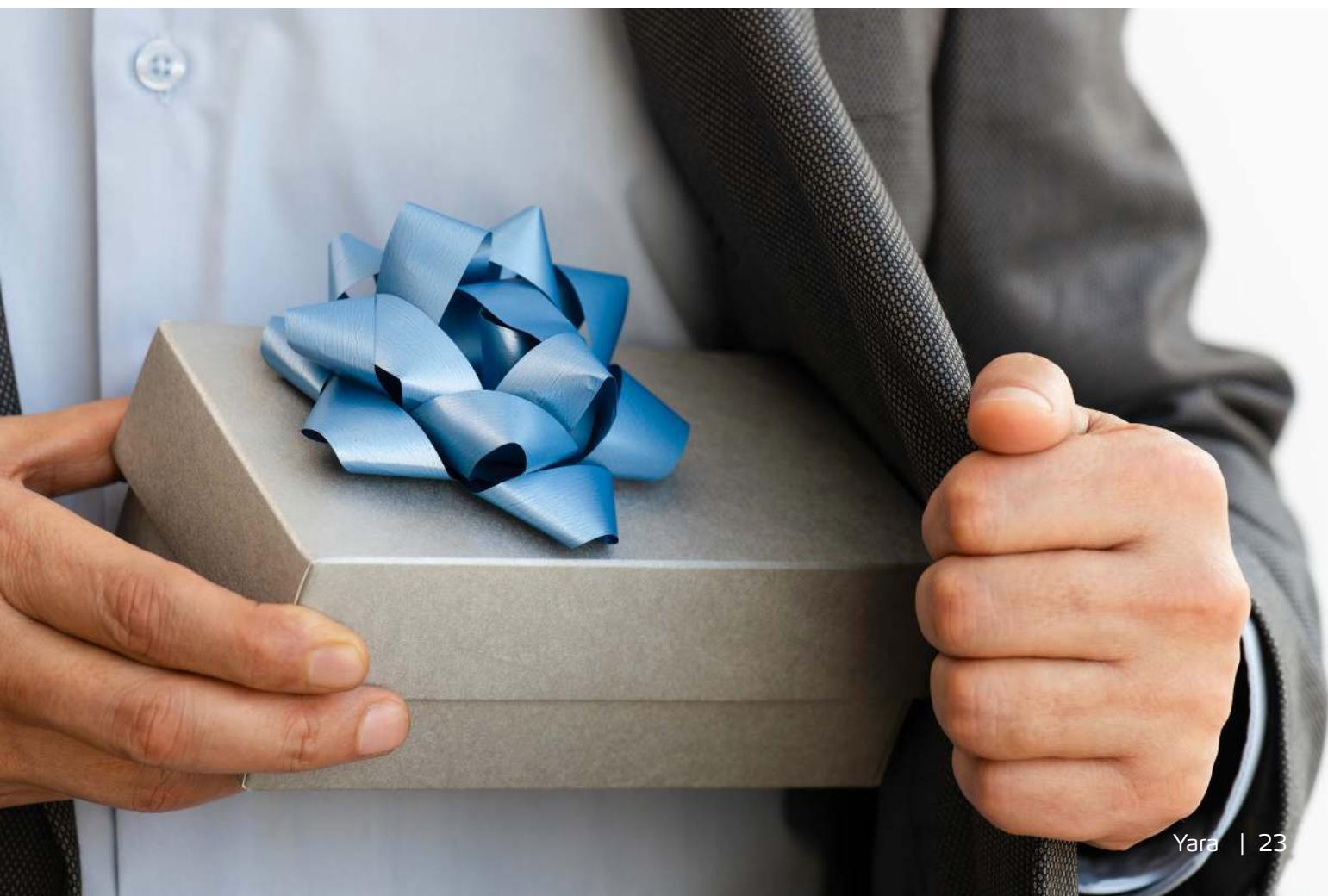


在为公职人员或其亲属提供礼品、款待及费用或接受其礼品、款待及费用(例如日津贴等)时一定要格外小心。不得向公职人员提供或赠与礼品或款待,以取得执照、许可证或其他便利。

在 Yara, 公司会支付员工的因公差旅及住宿费用。即使在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的特殊情况下, Yara 也只在极少数情况下为员工配偶支付相关费用。

礼品、款待和费用都必须准确记录在 Yara 的账簿和记录中。

如需进一步指导并了解现实案例, 请参阅商业道德和合规 Pulse 页面上的“礼品与款待指南”, 或咨询您的直线经理。





10) 与业务合作伙伴的合作

仅确保自身运营符合道德与合规还不够。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》(该准则已翻译成20多种语言, 可于商业道德与合规 Pulse 页面及 Yara 官网 www.yara.com 查询)。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 展开工作

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 合资企业和合作伙伴

Yara 的标准应尽最大可能应用于 Yara 拥有多数股权的所有实体。在 Yara 作为少数股东的实体中，双方应商定并明文记录议定的标准及审计权。至于合资企业实体，则应在合资企业协议中加以记录。

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 监督机制中，而关于流程的其他指导及何时执行 IDD，请参见商业道德与合规 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，请立即联系财资和保险部门或者商业道德和合规部门。

10.5 制裁

制裁是指国家或多边机构针对特定政府、法人实体、团体或个人实施的限制措施，是作为外交政策手段、旨在响应国际（部分情况下为国内）关切的举措。违反制裁可能导致严厉处罚（包括罚款与监禁），同时还可能损害 Yara 的声誉。

Yara 承诺遵守在我们经营业务的国家/地区不时生效的、所有适用的国家和国际金融、贸易和其他制裁条例。鉴于 Yara 在欧洲市场拥有广泛的生产、销售和服务，其政策规定须遵守挪威以及欧盟通过的制裁。

美国的制裁也会影响到 Yara，并可能适用于拟议业务活动与美国之间存在任何关联的情况，包括涉及美元、美国人、美国公司或美国银行的情况。此外，Yara 还必须遵守其业务所在国家/地区可能实施的其他地方制裁条例。

每个 Yara 部门都有责任确保其开展的活动符合适用的制裁法规，尤其是遵循 Yara 的制裁合规流程。遵守第 10.3 节规定的《Yara 诚信尽职调查流程》(IDD 流程)，是 Yara 制裁合规程序的核心环节。Yara 各业务单元须严格遵守 IDD 流程，尤其是要对新业务伙伴或潜在业务伙伴开展初始风险评估。若知晓或怀疑业务伙伴、或拟建立的业务关系存在任何制裁合规问题，须立即上报法务部门。

针对从制裁角度被视为“高风险”或“极高风险”的国家/地区，除非依据《Yara 制裁合规流程》规定，经相关区域/职能首席财务官 (CFO) 及执行副总裁 (EVP) 批准、完成详细的制裁风险评估，否则 Yara 各业务单元不得在这些国家/地区开展任何业务活动。

制裁规避是指故意寻找方法逃避或绕过现有制裁的行为，通常涉及使用欺骗手段，以便就受制裁的个人、国家或产品继续开展贸易。在大多数制裁制度下，试图规避制裁是非法的，Yara 也不会容忍此类行为。

如需进一步了解 Yara 的制裁合规流程以及哪些国家/地区从制裁角度来看属于“高”和“极端”风险地区，请访问 Yara Pulse 上的制裁合规页面。有关制裁法规的任何问题，请咨询法务部门。

确保您熟悉并遵守 Yara 的制裁合规流程，尤其是在涉及与 Yara 从制裁角度定义为“高”或“极端”风险的国家/地区开展潜在业务活动时。



11) 公平竞争



Yara 的政策严格规定, 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, 公平竞争委员会可能认定 Yara 具有市场支配地位(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, 以防任何反竞争行为或违反兼并控制申报要求的行为。





12) 财务及非财务问责制及透明度



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、政府监管机构和公众进行及时、完整、准确的沟通。Yara 的财务记录应该完整、公正、准确、及时且易于理解。

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、有效且高效实施与财务报告相关的内部管控流程,包括恰当的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职业怀疑精神。

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真实的财务或运营误报或不当行为。请参见第 3.2 节“如何举报问题”。故意干预或调整财务记录以求得所要结果将被视作欺诈。

如需了解更多信息,请参考《财务报告内部控制框架》及 Yara 的《国际财务报告准则 (IFRS) 会计政策》。



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, 而该信息公开后将对金融工具或相关金融工具的价格产生重大影响, 那么您不能买卖 Yara 或其他企业的股票或其他金融工具。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、兼并或收购消息、大规模投资或撤资、股息政策变更或行政管理层变更。

如果您对掌握的信息是否算内幕信息存有任何疑问, 请咨询投资者关系部门或法务部门。

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。如果您掌握有内幕信息, 您需要登录此系统并在收到通知后尽快填写必填字段。

参与内幕交易是非法的。涉事违法人员将面临民事和/或刑事处罚。

12.3 洗钱

洗钱是指犯罪分子试图隐瞒通过犯罪行为获取的收益的行为。洗钱可能包括通过银行及其他商业机构转移资金, 以实现对资金的使用, 同时不暴露产生这些资金的非法活动。

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。您必须确保不会参与洗钱活动, 任何可疑的洗钱企图都应举报给商业道德和合规部门。

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, 并且仅用于商务目的。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。

12.5 非财务问责制及透明度

受到联合国可持续发展目标和《巴黎协定》的启发, Yara 的使命是尽职尽责地哺育世界和保护地球。我们致力提供细致透明的可持续发展报告。

依据全球标准, Yara 会寻求外部确证, 以确保其报告符合《企业可持续发展报告指令》(CSRD)。所有报告工作均须完全遵守适用法律、法规、相关准则及 Yara 内部政策进行编制。各业务线须承担相应责任, 确保所有非财务报告编制准确、提交及时, 并依据适用政策接受相应的内部控制管理。

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发生的非财务误报或不当行为。故意干预或调整非财务记录以求得所要结果的行为, 将被视作欺诈。

有关更多信息, 请参考可持续性治理、内部控制以及各项指标的相关政策和流程。



13) 保护公司信息

我们的公司、业务合作伙伴及股东依赖我们保护 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

我们必须一同努力,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》。

为防止未经授权的个人访问 Yara 信息,您作为 Yara 员工应该:

- 保护 Yara 用户账户,从不与任何人通过电话共享或直接共享访问详情(密码或其他身份验证信息)。
- 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。
- 不要通过非托管服务、社交媒体或外部渠道分享 Yara 敏感信息。在使用免费在线服务(如翻译工具、人工智能聊天机器人(如 ChatGPT)、云存储和软件即服务(SaaS)等服务)之前,始终确保您移除了 Yara 的敏感数据和个人资料。
- 确保定期检查并限制访问或删除不需要的 Yara 个人云存储(如 OneDrive)和团队共享内容(如 SharePoint/Teams)中的信息。
- 不仅在 Yara 工作期间要注意保密,在结束雇佣关系后依然需要保密。
- 对于储存在内部或外部存储设备中的敏感信息,使用数字技术部提供的信息保护工具(Azure Information Protection/Sensitivity 标签)或确保此类信息绝不会无人看管,来进行分类并保护它们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 U 盘、外置硬盘及智能手机。

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,否则不得与外部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、手机及其他 IT 设备偶尔可用于私人用途, 但公司提供此类设备的目的是用于工作用途。

- 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。
- 不得在 Yara IT 系统、您的 Yara 配发设备或打算用于访问 Yara 数据的个人设备上安装未经授权的软件。
- 不得使用归公司所有的电子设备访问违反当地法律和/或 Yara 价值观的违规内容。
- 不得在 Yara IT 系统、您的 Yara 配发设备或打算用于访问 Yara 数据或系统的个人设备上托管、在线播放、下载或存储盗版软件、音乐或其他类型的数字娱乐内容。严禁使用 Yara IT 系统和设备进行加密货币挖矿。
- 避免使用您的 Yara 电子邮箱注册外部论坛或代表 Yara, 除非您的行为获得授权。您使用的密码应具有唯一性, 请勿将 Yara 电子邮箱账户的密码用于非 Yara 账户。

- 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, 请勿与未经授权的各方(包括家人)共享这些设备及其中存储的信息, 也不要允许此类未经授权的各方使用这些设备或访问这些信息。
- 一旦收到更换的电子设备后请确保将电脑或移动设备等电子设备归还给当地 IT 部门。不得将设备交给家人或朋友, 或将老旧/过时的设备存放在抽屉或其他存储位置。例外情况须由当地人力资源部或国家/地区法律负责人 (CLR) 在当地 IT 部门的支持下处理。在此类情况下, 当地 IT 部门必须确保所有公司信息和工具均已通过获批准的工具安全删除
- 您有责任保护电子设备, 以防物理损坏、被盗或存储在设备中的 Yara 数据丢失。
- 熟知如何防止窃取 Yara 电子信息的企图(例如, 打开我们称为“网络钓鱼”的可疑邮件里的链接或附件, 处理要求您分享密码的来路不明的电话或运行他们指导下载的任何软件), 并尽快向 Yara 全球服务台报告任何此类企图。

13.4 数字道德和负责任的技术使用

Yara 致力于以合乎商业道德的方式来使用包括人工智能 (AI) 在内的数字技术。由于认识到 AI 对商业道德的重大影响, 因此我们优先考虑数据隐私和安全性。我们期望员工以负责任的方式使用技术, 并坚持我们的诚信和透明标准。我们的社交媒体程序强调专业性、保护 Yara 的声誉和以负责任的方式管理数字足迹。我们努力确保我们的数字实践符合我们的核心价值观和道德原则。



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 已实施资料隐私政策及相关程序和准则，这些内容规定了 Yara 应如何处理和保护个人资料的框架。

所有 Yara 员工都必须遵守本政策和相关程序。违反 Yara 资料隐私政策可能会导致纪律处分，最高处分包括终止雇佣关系。

什么是个人资料？

个人资料包含与已识别身份或可识别身份的个人相关的任何信息。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。此外，还有绩效考核、薪资信息、工时、用户档案，以及与个人使用 IT 资源或个人购买信息相关的电子活动日志。

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？

处理他人的个人资料时，您必须遵守 Yara 资料隐私政策及相关程序和准则。

在此类情况下，“处理”是指对个人资料的使用（从收集和注册到披露和删除）。请注意，在某些责任范围内，如 HR、IT 和采购等，您必须遵循特定程序来处理个人资料。

请注意：

- 个人资料仅可作指定、明确及合法的用途，除非有严格需要，否则不得收集或以其他方式处理此类资料。
- 务必为个人资料设定明确的保留期限，并确保在保留期限后将其删除。

由于数字化程度的提高和信息量的增加，以合法的方式处理和保护个人资料从未如此重要。未遵守 GDPR 的组织不但会蒙受声誉损失，还可能面临高额罚款。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

Yara 致力于将可持续发展标准融入我们的运营和业务关系中。我们的目标是在环境、社会和治理 (ESG) 方面实现并保持高标准的可持续发展绩效，确保我们的价值创造符合人类和地球的可持续发展原则。

为实现这一目标，我们致力于将全球公认的框架纳入我们的运营和管理体系，包括第 5 节中列出的人权和劳工权利国际标准。我们承诺遵守联合国全球契约组织的十项原则，而且 Yara 支持联合国可持续发展目标、《巴黎协定》的目标及《昆明-蒙特利尔全球生物多样性框架》的目标。

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、愿景和目标，从而给 Yara 带来特定且明确的回报。我们赞助的所有活动必须符合我们的使命、愿景和目标。此外，我们还赞助支持我们所服务地区的机构或活动。

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

Yara 的所有赞助都必须符合我们的使命、愿景和目标，并且还应：

- 建立品牌意识
- 推进我们的使命、愿景和目标
- 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
- 支持我们以负责任的方式为全球供粮和保护地球使命的本地倡议。

在实施赞助的过程中，我们应通过宣传推广、重要演讲或活动日程中包含的演示来提高 Yara 品牌知名度。

本地级别的赞助由工作场所、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行政管理团队批复。

公司或全球级别的赞助以实现 Yara 的战略使命、愿景和目标为目的。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企业定位部门，并且必须获得相关行政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。
- 确保资助不是在负责监管 Yara 业务或对 Yara 业务拥有影响力的公职人员(或其亲属)的指示下发放或使其受益。
- 确保资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 上公司赞助页面中提供的赞助注册表进行申报。

¹ 相关定义请参见第 9.4 节“向公职人员提供礼品”



15.3 捐赠

捐赠通常是不求任何回报的一次性付款或资助。Yara 所作的所有捐赠均应根据既定权限矩阵获得批准，并根据内部政策对受赠方进行诚信尽职调查。

捐赠仅可面向合法、信誉良好的机构，且该机构的活动须与 Yara 的宗旨及价值观相符。严禁将捐赠用于获取商业利益、获取许可证或影响决策。

为确保合规和维护 Yara 的公众声誉，应将捐赠控制在最低限度内，并主要为应对紧急情况进行捐赠。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

如对捐赠事宜有任何疑问，请参考道德和合规 Pulse 页面上的指导，或联系您的区域合规经理。

15.4 政治宣传和游说

Yara 明白，在相关的行业事项上，我们必须表明立场。与政府决策者和其他利益相关者（如媒体、民间团体、部门协会和国际机构）的主动接触应以透明且公开的方式进行。这包括此类接触的频率、目标和内容的透明度，即使此类接触的目的只是为了分享信息。许多国家/地区要求在官方透明度登记册中记录与官员的接触和宣传方面的支出。

您不得与公职人员讨论政策事宜或代表 Yara 参与政治活动，但依据当地法律、适用地方政策及经过与国家/地区法定代表人和 Yara 企业事务部门协调的行为除外。

如有任何疑问，请联系直线经理、企业事务部门或商业道德和合规部门。

Yara 可能会聘请说客代表其行事。Yara 聘请的说客必须始终向与其有往来的公职人员、管理机构或组织披露其代表 Yara。说客被视为中介，须根据我们的 IDD 程序，对其工作展开 IDD 调查（请查阅第 10.1 节“中介：代表 Yara 开展工作”）。

企业事务部门应全面监督 Yara 的所有游说工作。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。

15.5 政治活动及资助

Yara 鼓励所有员工自愿行使个人权利，参与政治流程。但是，您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资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。Yara 力求根据我们的价值观（如人权、国际法治、对可持续发展目标的承诺（SDG）、《巴黎协定》和《昆明-蒙特利尔生物多样性协定》），在政治领域分享我们的知识和影响力。公司不会与那些主动破坏这些原则和目标的政党或其他非政府组织合作。

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。

在代表 Yara 时，员工应始终保持无党派立场，即使是在与利益相关者、客户和媒体的非正式交谈中也应如此。Yara 可以就政治问题公开表态，但此类沟通应谨慎进行，以避免给人留下党派偏见的印象。Yara 的立场必须基于议题，而不是建立在支持政党或政客的基础上。Yara 的公开立场必须与 Yara 的使命、愿景和价值观紧密相连。Yara 在与 Yara 业务和知识相关的领域拥有最有力的发言权。

Yara 支持民主和人权的立场非常明确。在极端政党和/或反民主政党获得支持的市场中采取行动前，需先对当地局势进行评估。此类评估应包括与 Yara 拥有会员资格的商界或行业联合会进行对话。反应不应包括投票建议或党派偏见。



15.6 向公众宣传 Yara

Yara 必须采取一致且权威的方式向公众发声, 这一点至关重要, 有助于建立并维护公司声誉、巩固与关键利益相关方的关系, 同时降低与各类事件及问题相关的风险。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。有关发言人职责与授权的详情, 可查阅 Yara 督导机制中的信息披露政策。如果您对媒体请求和向公众宣传 Yara 有任何疑问或疑虑, 请联系企业传讯部门或投资者关系部门。

15.7 社交媒体上的个人行为

Yara 鼓励员工参与线上互动。员工通过参与社交媒体互动, 可作为品牌大使, 助力提升 Yara 的声誉与品牌影响力、扩大传播范围、为公司网站引流, 并推广公司产品。员工使用社交媒体的指南包含在“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指导和提示。Pulse 提供社交媒体手册, 可在企业传讯部门的 Corporate Functions 下获取。

15.8 宣传和使用绿色/环保声明

Yara 致力于以负责任且合规的方式, 在开展运营的所有市场中宣传我们的产品和解决方案对可持续发展和环境的影响。绿色声明或环保声明是指在市场营销中使用的声明、信息、符号、图像、认证计划等, 可能给人留下产品、服务或其他供应品具有环保特性, 或企业特别关注环保事务的印象。必须避免使用我们无法证实的绿色或环保声明, 即所谓的“漂绿”。

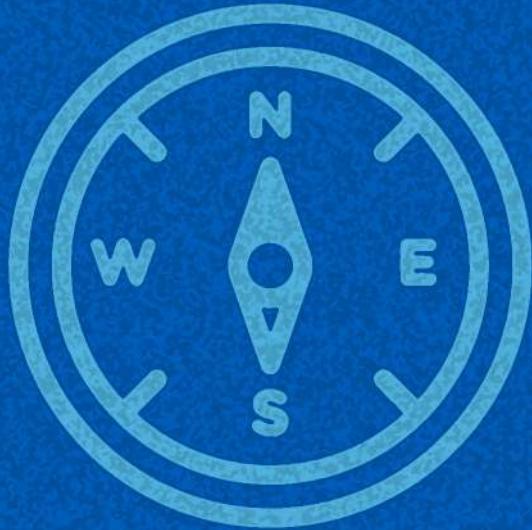
我们的承诺涵盖所有类型的市场营销和宣传材料, 如网页、社交媒体、宣传册、新闻稿、产品包装、口头声明、报告等。在提出关于 Yara 总体气候目标的声明时, 要非常谨慎。只有在 Yara 有明确、具体的计划来实现目标的情况下, 才可使用此类声明, 而且声明必须尽可能使用具体的措辞表述。

由于不同司法管辖区可能存在差异, 而且指令和法律也可能随时间而改变, 因此负责宣传绿色或环保声明的 Yara 员工应遵守全球准则, 并寻求当地法律建议。Yara 督导机制中提供了绿色声明准则。





16) 其他商业道德与合规工具



还有一些其他工具可帮助做出正确的决策。

16.1 商业道德与合规 Pulse 页面

访问商业道德与合规 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 参与商业道德与合规培训课程

商业道德和合规部门开设有量身定制、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:

- 礼品和款待
- 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
- 捐赠

有关上述主题的指导工作表(仅提供英文版)可在商业道德和合规 Pulse 页面和 YaraEthics 应用程序中获取。



16.5 YaraEthics 应用程序

YaraEthics 应用程序提供 9 种语言, 供所有员工使用, 您可在移动设备上按需查阅合规指导和相关内容。远程工作时, 您可以轻松访问:

- Yara 的《行为准则》袖珍指南
- 商业道德热线
- 来自 Yara PeoplePath 的合规在线学习内容
- 利益冲突、礼品和款待、疏通费相关申报表
- 微观学习、指导表和问答

该应用程序可固定在您的 Teams 中, 随时可在您手机上使用。您可以在商业道德和合规 Pulse 页面找到有关如何访问该应用程序的信息。



17) 术语表

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。

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。

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。

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。

腐败

滥用受托权力谋取私利,并借由职权获取不当利益。

捐赠

不求任何回报的一次性付款或捐助。

费用

在礼品与款待政策中,费用是指赠送礼品与提供款待所产生的成本。

疏通费

为及时完成某项例行事务而支付的现金或实物款项。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。

欺诈

任何旨在剥夺他人财产,或通过欺骗及其他不正当手段规避程序的故意行为或不作为。

礼品

礼品是为表达感谢与外部交换的有价物品,它既不是对所提供的商品或服务的付款,也不是款待。

款待

为建立、维护或加强业务关系而给予或接受。业务宴请和款待、社交或体育活动邀请及商务旅行均属于款待的范畴。

内幕交易

利用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。

诚信尽职调查

对潜在和现有业务合作伙伴的诚信度进行调查的流程。

知识产权

由脑力或智力劳动衍生的财产(如创意、发明或流程),或者与此相关的申请、权利或注册项。

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。

合资企业

两个或多个当事方之间的合同性质的商业合作。



游说

旨在影响公共和政府政策以及各级政府官员的行动或决定的合法程序。

洗钱

通过金融系统转移犯罪所得以掩盖其性质。

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

个人资料

指与已识别或可识别的个人相关联的任何信息, 该信息可单独使用或与其他信息结合使用, 以联系、定位或以其他方式识别个人。

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、为政府机构或实体行事或代表其行事的其他任何人(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。

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。

赞助

一种价值交换, 即为一项能带来具体明确回报的活动提供资金支持。

纵向约束

纵向约束是指对在制造或分销链不同层级运营的公司之间贸易安排的一种限制。这些协议通常限制此类公司购买、销售或转售产品和服务的条件。

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

© 2026 Yara。保留所有权利。

