



道德准则



目录

页码

执行董事长致辞

1.	前言.....	3
2.	适用对象及适用范围.....	3
3.	道德原则.....	3
3.1	合法、忠诚、诚实与公平.....	3
3.2	信息的透明性、可靠性和完整性.....	4
3.3	信息保密.....	4
3.4	尊重个人.....	4
3.5	公正与平等机会.....	5
3.6	公平竞争.....	5
3.7	安全、环境保护与可持续发展.....	5
4.	行为规范.....	5
4.1	人力资源.....	5
4.1.1	忠诚.....	5
4.1.2	人员选聘与发展.....	5
4.1.3	安全、健康与环境.....	6
4.1.4	利益冲突.....	6
4.1.5	送礼与招待.....	7
4.2	股东、市场与传播机构.....	7
4.3	客户.....	8
4.4	供应商.....	8
4.4.1	供应商选择.....	8
4.4.2	合同关系.....	9
4.5	政治组织、工会组织和非营利组织.....	9
4.6	出口管制与制裁合规.....	10
4.6.1	反贿赂与反腐败.....	10
4.6.2	禁止行为.....	10
4.6.3	可能与公职人员接触的第三方销售代表、 代理商、经销商、分销商或其他中介.....	11
4.6.4	疏通费或加速费.....	11
4.6.5	公职人员的差旅和住宿费用.....	12
4.7	内部控制系统.....	12
4.8	适用对象的义务.....	13
5.	实施方式.....	13
5.1	监督机构.....	13
5.2	沟通与培训.....	14
5.3	违反本准则.....	14

合规性	道德准则			
修订版 04	类别 C4	日期 2026年7月	部门 人力资源部和法务部	

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

执行董事长致辞

“Prima Industrie 是一家面向国际市场的工业公司，近年来实现了大幅增长，并在全球范围内开展业务。

此增长使我们的业务运营在地域和立法层面变得更加复杂，因此要求我们采用更为详尽的行为标准，以有效应对新的和不断发展的法定要求。

为应对这些挑战，我们正在更新《道德准则》，以反映这种复杂性，并进一步强调 Prima Industrie 的价值观。

更新后的 Prima Industrie 《道德准则》的首要目标，是促进公司的合规和可持续增长，同时鼓励对多样性的理解和尊重，并建立真正的诚信文化。

Prima Industrie 的董事、管理层、员工以及所有在意大利境内外与集团合作的人员均必须遵守《道德准则》。同样重要的是，《道德准则》所体现的合规与诚信文化对于我们的声誉至关重要，并进而关系到我们的持续增长。

感谢您遵守《道德准则》，并为我们的持续增长与成功作出贡献。”

执行董事长

工程师 Gianfranco Carbonato

合规性		道德准则					
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月	部门	人力资源部和法务部
类别: C1: 部门保密/department reserved		C2: 仅限内部/internal only		C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only		C4: 非保密/unreserved	

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

1. 前言

Prima Power 集团（以下简称“Prima Power”）按照本《道德准则》（以下简称“本准则”）所规定的原则和行为标准开展其活动。

Prima Power 的所有活动均在完全遵守法律的情况下开展，并在公平竞争的框架内，坚持诚实、诚信、公平和善意，尊重客户、董事、员工、股东、商业和金融合作伙伴以及 Prima Power 所在社区的合法利益。

因此，所有在全球范围内为 Prima Power 或其任何子公司工作的人员，无一例外，均须在履行其职责和责任时遵守并贯彻这些原则。认为自己的行为是为了 Prima Power 的利益，绝不能成为违反这些原则的行为的正当理由。

基于上述原因，特制定本准则。适用对象（定义见下文）遵守本准则，对于 Prima Power 的顺利运营、可靠性和声誉具有根本重要性，而这些都是取得成功的关键因素。

就与意大利第 231/01 号法令相关的情况而言，本准则是 Prima Industrie S.p.A. 所采用的组织模式的必要组成部分。

2. 适用对象及适用范围

本准则适用于 Prima Power 的所有董事、员工、合作伙伴和协作人员，以及所有直接或间接、长期或临时与 Prima Power 建立关系，并在该关系中为实现其目标而开展合作的人员（以下统称“适用对象”）。

鉴于此，Prima Power 承诺：

- 向所有受本准则要求约束的各方传播本准则；
- 正确解释本准则的内容；
- 提供有助于本准则实施的工具；
- 采取必要措施，以：
 - 开展审计并监督本准则的实施；以及
 - 在发生违规行为时实施适当处罚。

本准则由董事会批准。对本准则的任何修改和/或补充均须经董事会批准，并及时向适用对象公布。

3. 道德原则

3.1 合法、忠诚、诚实与公平

Prima Power 在遵守所有适用的法律、法规和职业道德标准的前提下开展经营活动。追求公司利益绝不能成为全部或部分违反合法、诚实和公平原则的行为的正当理由。Prima Power 与利益相关方之间的关系以公平、合作、忠诚和相互尊重的原则及行为为基础。

合规性	道德准则						
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月	部门	人力资源部和法务部
类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved							

Prima Power 将采取适当措施，确保适用对象接受并践行本准则所规定的原则和程序。

Prima Power 开展经营活动时致力于避免和防止涉及利益冲突的情况。当适用对象追求 Prima Power 使命之外的利益时，可能产生利益冲突，例如，以损害 Prima Power 为代价，利用商业机会谋取个人利益。

3.2 信息的透明性、可靠性和完整性

Prima Power 承诺以透明、可靠和完整的方式，向所有利益相关方提供有关其自身经济状况、财务状况及发展前景的信息，不偏袒任何利益集团或个人。

Prima Power 还承诺向股东、新闻媒体及相关部门提供有关公司管理和会计管理重大事项的准确信息。

特别是在会计信息的可信度方面，所有会计记录都必须真实、准确和完整。每位员工都必须共同努力，确保 Prima Power 的交易得到正确、及时的反映，且其可信性不存疑义。为此，每一项会计记录都必须将适当的支持性文件归档保存，以便能够充分重建相关业务并核实会计处理是否正确。

3.3 信息保密

Prima Power 已制定相关程序，以确保其所掌握信息的保密性，并确保遵守有关个人数据的法律法规，同时禁止通过非法手段获取机密信息。

本准则的适用对象不得将机密信息用于与 Prima Power 业务无关的目的。

3.4 尊重个人

Prima Power 尊重个人在身体和文化方面的完整性，并尊重个人与他人之间的关系。Prima Power 确保工作条件安全并尊重个人尊严。Prima Power 承诺为其工作人员提供符合现行法律规定的劳动合同。

Prima Power 不容忍旨在迫使他人实施违法或违反本准则行为的要求或威胁，也不容忍任何损害他人道德观念、个人信念和个人偏好的行为。

Prima Power 禁止在内部和外部工作关系中发生骚扰行为，例如：

- 营造具有恐吓性或敌意、或会孤立个人或员工群体的工作环境；
- 无正当理由干扰他人所从事的工作；
- 仅出于个人竞争原因阻碍他人的工作；
- 对职业和事业发展设置无正当理由的障碍；
- 性骚扰；
- 使用不恰当、不雅或冒犯性的语言；以及
- 发表可能冒犯他人的不当评论。

所有员工都必须共同努力，维持相互尊重每个人的尊严、荣誉和声誉的氛围。

合规性	道德准则			
修订版 04	类别 C4	日期 2026年7月	部门 人力资源部和法务部	
类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved				

3.5 公正与平等机会

Prima Power 禁止基于年龄、性别、性取向、健康状况、种族、国籍、政治和工会观点或宗教信仰的歧视。

3.6 公平竞争

Prima Power 认识到，公平竞争对于企业和市场的发展至关重要。所有业务活动都必须遵守适用的反垄断、公平竞争、竞争性投标及类似法律。

3.7 安全、环境保护与可持续发展

Prima Power 遵守环境法律，并按照可持续发展原则开展活动。

Prima Power 致力于保障适用对象的安全和健康，采取法律规定的所有措施，并推动旨在改善环境条件和安全水平的举措。

4. 行为规范

4.1 人力资源

4.1.1 忠诚

Prima Power 承认：

- 员工/合作伙伴和协作人员实现其自身职业目标的重要性；以及
- 与员工/合作伙伴和协作人员建立并维持以忠诚和相互信任为基础的关系的重要性。

因此，Prima Power 承诺公平对待所有员工、合作伙伴和协作人员，并同样要求他们按照其劳动合同/合作合同中承担的义务及本准则的规定提供服务。

员工/合作伙伴和协作人员不得在工作时间之外以及 Prima Power 与客户和供应商之间现有商业协议之外，为客户和供应商提供服务。

4.1.2 人员选聘与发展

人员招聘通过比较候选人的资质与 Prima Power 的期望和需求进行，并遵循公正及为所有相关方提供平等机会的原则。

即使在开始工作之前，潜在员工/协作人员也应获得有关工作任务和部门特点、当地法规和工资，以及与个人健康和安全风险管理有关的规定和行为的全面信息。所有这些均旨在促进透明度。

所有人员均应根据适用法律通过正式劳动合同聘用。禁止任何形式的非法歧视。

合规性	道德准则			
修订版 04	类别 C4	日期 2026年7月	部门 人力资源部和法务部	
类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved				

所有有关人力资源管理和发展的决定，包括获得不同职位或角色的机会，均应以能力和业绩为依据。

鉴于 **Prima Power** 管理层的层级关系，权力必须以公平和适当的方式行使，并避免任何滥用。利用自身职位要求他人给予个人好处，或要求他人实施任何构成违反本准则的行为，均属于滥用权力。

应通过提供激励措施促进人力资源的发展和成长。因此，相关部门（人力资源部和管理层）必须：

- 在招聘、录用、培训、薪酬和管理员工或合作伙伴及协作人员时，不得实施任何非法歧视；
- 营造一个个人特征不会导致歧视的工作环境；以及
- 在所有与员工或协作人员有关的决定中始终保持专业，并以绩效和能力为依据作出决定。

员工以及合作伙伴和协作人员的隐私按照相关法律予以保护，并通过规定所接收信息及其处理和保存方式的运营标准加以保障。禁止调查个人的政治、工会和宗教观点、性偏好、个人爱好及私人事务。

4.1.3 安全、健康与环境

Prima Power 致力于确保工作环境符合现行健康与安全法规，同时促进负责任的行为。**Prima Power** 还致力于管理和预防与所有员工以及合作伙伴和协作人员的健康与安全有关的风险。

所有员工、合作伙伴和协作人员均须严格遵守有关健康、安全和环境的规则与义务，并必须遵守内部程序和规定要求采取的所有措施，以保护自身及他人的安全。

员工以及合作伙伴和协作人员在其职责范围内，必须参与风险预防、环境保护以及对自身、同事和其他人员的健康与安全保护工作。

4.1.4 利益冲突

Prima Power 的每一位董事/员工/协作人员均应避免所有可能与 **Prima Power** 产生利益冲突的情形和活动。这包括可能妨碍其以 **Prima Power** 的最佳利益为出发点、完全遵守本准则并作出公正决定的情形。他们还必须避免利用 **Prima Power** 的资产或商业机会谋取个人利益。

任何可能构成或引发利益冲突的情形，均必须由相关董事/员工/协作人员及时报告给其经理或 **Prima Power** 代表，或报告给 **Prima Industrie S.p.A.** 的监督机构。特别是，**Prima Power** 的所有董事、员工、合作伙伴和协作人员都必须避免个人及家庭商业活动与其在 **Prima Power** 所担任角色之间发生利益冲突。

4.1.5 送礼与招待

Prima Power 对赠送和接受礼品及招待制定了具体标准和程序。**Prima Power** 要求其供应商限制或取消向员工赠送礼品的做法。

合规性	道德准则			
修订版 04	类别 C4	日期 2026年7月	部门 人力资源部和法务部	
类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved				

不得赠送或接受任何超出正常商业惯例、旨在获得优待，或可能被合理解释为获取非法或不当好处手段的任何形式的礼品或招待。

仅允许赠送价值有限的礼品。不得赠送现金或现金等价物。仅当招待符合当地正常和惯常的商业惯例时，方可允许。

所有员工均须遵守其各自子公司制定的更为严格的当地礼品和招待政策或限额，但在任何情况下均不得违反本准则中的原则。

涉及公职人员的礼品原则上禁止。任何此类礼品均须事先以书面形式获得首席合规官批准，或在指定当地贸易合规官的情况下，由当地贸易合规官批准。“公职人员”包括以下所有人员：

- 联邦、州或地方政府官员或雇员；
- 政府机构（包括政府所有或控制的实体）的官员或雇员（在某些国家，我们的一些客户可能属于此类政府机构，通常称为“国有企业”（State Owned Enterprises, “SOE”））；
- 公共国际组织的雇员；
- 政党官员；
- 王室成员；以及
- 公职候选人。

总而言之，除公职人员外，在符合以下条件时，可以赠送或接受礼品：

- 符合本准则、任何适用的当地政策以及所有法律；
- 对当地而言合理且符合惯例；
- 不冒犯接受者的感受；
- 不损害任何一方的诚信或声誉；
- 不会被公正的观察者理解为旨在获取不当利益；以及
- 不影响任何一方的决策自主性、判断独立性或公正性（例如，在供应商遴选过程中接受供应商的礼品是不适当的）。

收到本准则所禁止的礼品或招待的人员，必须通知其经理，由经理决定是否需要咨询 Prima Industrie S.p.A. 的监督机构，或在其他情况下咨询集团人力资源职能部门。

4.2 股东、市场与传播机构

Prima Power 的主要目标之一，是通过实施旨在长期取得令人满意经济业绩的产业政策，提高股东投资的价值。

Prima Power 致力于创造条件，使股东能够广泛且在充分知情的情况下参与其权限范围内的决策，同时促进信息的平等获取和完整性，并保护股东利益。

Prima Power 认识到媒体在市场中发挥的作用，并同意与这些机构合作，以支持其及时、完整和透明地向公众披露信息。

Prima Power 还通过组织与分析师、机构投资者和金融界代表的正式会议，确保向股东和金融市场提供必要的信息。

合规性	道德准则				
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月
		部门	人力资源部和法务部		

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

Prima Power 承诺向外界传达真实、透明的信息。机密信息按照适当的内部程序进行处理，而可能影响受监管市场上股票价值的信息（股价敏感信息）的披露，则根据现行法规，通过由 Prima Power 管理层负责管理的适当公告进行。

负责传播工作的公司部门承担指导和协调职能，以确保在涉及 Prima Power 的相关事项上，以一致且明确的方式表达 Prima Power 的立场。

基于企业经营活动及其成果应与负责任的商业行为密切相关这一理念，Prima Power 的广告宣传必须真实、准确。

4.3 客户

客户是 Prima Power 最重要的资产之一。Prima Power 通过在具有竞争力的条件下依法提供优质产品和服务（包括遵守旨在保护公平竞争和安全的规则）来履行其使命。

Prima Power 以灵活、尊重且符合专业关系要求的方式对待客户。

Prima Power 的员工、合作伙伴和协作人员须：

- 在合同规定的范围内，以高效、礼貌且及时的方式提供高质量的产品和服务，满足客户的合理期望和需求；
- 在必要时，并按照 Prima Power 政策要求的方式和格式，提供有关所提供产品和服务的准确、全面信息，使客户能够作出知情决定；
- 在广告或其他传播中遵守真实性原则；以及
- 除法律要求外，不得向第三方披露任何有关客户的信息。

4.4 供应商

4.4.1 供应商选择

应选择认同本准则所规定价值观和原则，并能够为 Prima Power 提供最大竞争优势的供应商。

供应商的选择及采购条件的确定，应基于对质量、价格以及提供并保证达到所要求的性能、质量和安全保障水平的货物和服务之能力进行客观评估。选择过程应公平、公正地进行，并为潜在供应商提供平等机会。

选择供应商时应考虑以下标准：

- 供应商的专业能力、合规文化和经验；
- 是否具备并有适当文件证明的相关资源，包括财务能力、运营能力、相关技能和专业知识、专有技术等；以及
- 是否具备适当的质量、安全和环境保护体系。

合规性	道德准则						
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月	部门	人力资源部和法务部
类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal only C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved							

4.4.2 合同关系

Prima Power 要求其供应商、外部合作伙伴及协作人员遵守本准则，并将此视为建立和维持业务关系的一项至关重要的事项。每一位供应商、贸易合作伙伴或外部顾问都必须了解本准则，并同意将遵守相关承诺作为合同的一部分（或遵守供应商自身准则中实质相似的要求）。

在货物和服务采购合同中，**Prima Power** 的员工、合作伙伴和协作人员须：

- 在选择供应商时，采用当地现行政程序所规定的评估标准，并以客观、透明的方式加以应用；
- 允许任何具备必要资质者参与竞争；
- 在选择候选方时采用客观且有文件记录的标准；
- 根据合同的范围和性质确保充分竞争；
- 遵守合同中规定的条件；以及
- 要求供应商遵守本准则所规定的行为原则（或遵守供应商自身准则中实质相似的要求）。

与供应商签订合同以及管理相关业务关系，必须以清晰和透明的原则为基础。

为确保采购过程最大程度的透明度和效率，**Prima Power** 承诺预先安排：

- 对所作决定进行适当记录；以及
- 按照法律规定的期限保存相关信息，包括正式的征求建议书（如适用）和合同文件。

4.5 政治组织、工会组织和非营利组织

除依照具体法规应缴纳的款项外，**Prima Power** 不以任何形式直接或间接向政党或工会性质的党派、运动、委员会和组织，或其代表及候选人提供资助。

Prima Power 支持旨在促进社会改善、与其业务相一致且能够长期持续开展的慈善活动。

4.6 出口管制与制裁合规

Prima Power 致力于全面遵守其经营所在地所有适用的出口管制法律和制裁规定。这包括《欧盟条例（EU）2021/821》、美国《出口管理条例》（“EAR”）、《国际武器贸易条例》（“ITAR”）、由美国财政部外国资产控制办公室（“OFAC”）负责实施的制裁规定，以及任何其他适用的出口管制法律。

违反此类规定既属违法，也违反 **Prima Power** 的政策；实施本政策所禁止的行为，可能使您和 **Prima Power** 面临严厉的刑事和民事处罚。

所有 **Prima Power** 人员都将严格遵守 **Prima Power** 出口管制和经济制裁政策与程序的要求。如对自身角色或责任有任何疑问，请向首席合规官咨询，或在已指定当地贸易合规官的情况下，向当地贸易合规官寻求指导。

合规性	道德准则				
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月
部门		人力资源部和法务部			
类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved					

4.7 反贿赂与反腐败

Prima Power 致力于遵守最高道德标准，并全面遵守其经营所在地所有反腐败和反贿赂法律。这包括意大利第 231/01 号法令、美国《反海外腐败法》（“FCPA”）以及所有其他适用的反腐败法律。支付或收受贿赂，或参与任何贿赂安排，既属违法，也违反 Prima Power 的政策。实施本政策所禁止的行为，可能使您和 Prima Power 面临严厉的刑事和民事处罚。

4.7.1 禁止行为

本准则以及各项反腐败法律均禁止以腐败目的，直接或间接提议给予、给予、收受、承诺给予、授权给予或支付任何有价值之物，以影响他人或获取不当利益。

需要注意，此项禁止行为包含以下几个重要方面：

- 提出或承诺不当付款，即使最终并未实际支付，也可能违反反贿赂法律。事实上，为促成贿赂而采取任何行动，均违反法律和本准则。
- 任何有价值之物都可能被用作贿赂——不仅仅是金钱或现金。例如，如果出于腐败目的，即为了不当地影响商业决策，提供礼品或招待、进行政治或慈善捐款、支付旅行费用，甚至聘用某人的亲属，都可能被视为贿赂。
- 直接和间接贿赂均被禁止。如果您知道或有理由知道您向另一方支付的款项将被用于行贿，即使并非由您直接支付贿赂款项，也不影响其性质。例如，如果您知道或有理由知道销售代理会使用部分佣金行贿，则不得向该销售代理支付佣金。

禁止通过贿赂获取任何形式的不当利益。这可以包括为以下目的支付的贿赂：

- 促使某人购买 Prima Power 的产品（有时称为回扣，或在竞争性采购情况下称为串标）；
- 获得许可证、许可或其他监管批准；
- 减少关税或税款；或
- 规避法律或法规（例如检查）。

无论在商业业务还是政府业务中，贿赂均被禁止。换言之，反贿赂禁令并不限于涉及公职人员的情形（关于哪些人员可能构成公职人员，请参见上文中的广义定义）。但是，某些法律对于涉及公职人员的贿赂规定了特别严厉的处罚。与公职人员打交道时，必须格外谨慎，并牢记，所有涉及公职人员的礼品或招待，都必须事先获得首席合规官或当地贸易合规官（如已任命）的批准。

4.7.2 可能与公职人员接触的第三方销售代表、代理商、经销商、分销商或其他中介

对于将参与销售流程，或可能因 Prima Power 业务而与公职人员互动的第三方所签订的任何协议或合同，均必须事先获得首席合规官或当地贸易合规官批准。这包括向第三方支付佣金的协议。第三方可能带来重大的腐败和贿赂风险，Prima Power 将根据具体情况采取适当措施降低该等风险。

合规性	道德准则				
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月
部门		人力资源部和法务部			

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

将参与销售流程的第三方包括:

- 销售代表或代理商;
- 经销商; 以及
- 分销商。

可能因 Prima Power 业务而与公职人员互动的第三方包括:

- 协助取得许可、执照或监管批准的顾问;
- 海关代理和货运代理; 以及
- 说客或其他政治或政府联络人员。

首席合规官或当地贸易合规官将确保对第三方开展尽职调查, 并确保合同中包含适当的反腐败条款及其他条款, 以保护 Prima Power。

4.7.3 疏通费或加速费

疏通费或便利费 / 疏通费或便利费, 是指为了加快或确保公职人员履行例行政府行为而支付的款项。禁止此类付款。

例行政府行为, 是指公职人员通常且经常实施的以下事项:

- 获取开展业务所需的许可证、执照或其他官方文件;
- 办理政府文件, 例如签证和工作指令;
- 提供警察保护、邮件收取和投递, 或安排与合同履行有关的检查, 或安排与货物跨境运输有关的检查;
- 提供电话服务、电力和供水, 装卸货物, 或保护易腐产品或商品免于变质; 或
- 类似行为。

如果公职人员要求支付疏通费, 而若不立即支付该款项将对您本人或他人的安全造成迫在眉睫的风险, 则支付该款项不构成违反本准则。此后您必须尽快联系首席合规官并报告该事件。此项有限例外仅适用于人身安全受到威胁的情形; 单纯的经济威胁, 例如公职人员声称如不支付非法款项便拒绝授予合同或许可, 并不是支付本准则所禁止款项的正当理由。相反, 应立即向首席合规官报告此类情况。

4.7.4 公职人员的差旅和住宿费用

作为 Prima Power 正常业务运营的一部分, 在某些情况下, 为与市场推广或合同履行相关的客户支付合理且真实的差旅和住宿费用可能是适当的。在某些情况下, 客户可能是代表政府实体或政府最终用户的公职人员。

任何关于为公职人员支付差旅和住宿费用的约定, 或签订要求报销此类费用的合同, 都必须事先获得首席合规官或当地贸易合规官的批准, 由其确认相关支出:

合规性	道德准则				
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月
部门		人力资源部和法务部			

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

- 合理且真实（即符合当地适用的差旅、餐饮和住宿费用限额，且确为实际发生的费用）；
- 与以下事项之一直接相关：
 - 产品或服务的推广、演示或说明；或
 - 合同的签署或履行；
- 不会全部或部分用于报销无关的附带旅行、度假、观光行程等费用；
- 仅限于公职人员或由相应政府实体指定的其他人员；
- 已与政府实体以书面形式明确约定；
- 直接支付给服务提供方或政府实体；
- 符合所涉国家的法律法规，并遵守任何适用的报告义务；以及
- 在其他方面符合本准则。

4.8 内部控制系统

Prima Power 旨在倡导这样一种文化：认识到审计的作用，并形成支持审计流程的思维方式，因为 Prima Power 相信，这些审计可以为提高 Prima Power 的效率和法规合规水平作出积极贡献。

内部审计对于指导、管理和核查 Prima Power 的活动是必要且有益的，其目的在于确保：

- 遵守法律和程序；
- 遵守 Prima Power 的政策及相关规定；
- Prima Power 运营的有效性和效率；
- 保护 Prima Power 的资产；
- 信息和会计系统的完整性与可靠性；以及
- 对公司风险进行适当管理。

实施并确保有效内部审计体系的责任由组织各层级共同承担；因此，所有员工均应在其职责范围内负责支持审计体系的正常运行。每位员工均应对其所控制范围内的 Prima Power 资产（有形及无形）负责。任何员工均不得当使用 Prima Power 的资产和资源，也不得允许他人这样做。

4.9 适用对象的义务

任何以任何形式为 Prima Power 开展活动的员工/协作人员或实体，均须了解并遵守本准则中所载的规则，以及适用于其职责范围内所开展活动的法律法规。

每位员工/协作人员还必须在建立劳动关系时明确接受因本准则而产生的各项承诺，并随后同意对本准则作出的任何相关修改或补充。

员工/合作伙伴和协作人员还须：

合规性	道德准则				
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月
部门		人力资源部和法务部			

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

- 不实施违反本准则所载规则和原则的行为;
- 如需要就本准则获得澄清, 应咨询其主管、部门负责人、合规官或监督机构;
- 对于直接获知或由他人报告的任何可能违规信息, 以及任何要求或强迫其实施违规行为的情况, 应立即实名向其主管、部门负责人、合规官或监督机构报告;
- 与负责调查可能违规行为的部门合作;
- 向其在工作活动范围内所联系的所有第三方充分说明本准则的存在, 以及本准则对外部各方规定的承诺和义务;
- 要求遵守与其活动直接相关的义务;
- 如第三方未履行其遵守本准则规则的义务, 应采取适当的内部措施, 并在获得授权的情况下采取外部措施。

Prima Power 的每位管理人员 (董事、经理、高级管理人员、公司管理人员及分支机构经理) 均有义务:

- 通过自身行为为他人树立榜样;
- 向其负责管理的人员强调, 遵守本准则是每个人工作中不可或缺的一部分;
- 监督本准则在其责任范围内得到正确实施;
- 根据具体情况, 及时采取适当的纠正措施; 以及
- 防止任何形式的报复行为。

5. 实施方式

5.1 监督机构

Prima Industrie S.p.A. 的监督机构 (Organismo di Vigilanza, OdV) 有权独立开展工作, 负责监督意大利第 231/01 号法令所规定的公司组织、管理和控制模式的运行及合规情况, 并负责监督该模式的更新。

鉴于《道德准则》本身也适用于犯罪预防, 并与组织及管理模式一并适用且被该模式引用, 因此监督机构还负责以下事项:

- 监督本准则的实施, 但以其构成组织及管理模式必要组成部分的范围为限; 更广泛而言, 通过具体的合规计划, 并通过审查内部和外部利益相关方提交的任何潜在违规报告, 监督与预防意大利第 231/01 号法令所涵盖犯罪可能相关的原则和行为;
- 定期向董事会报告所开展活动的结果, 并在其权限范围内指出任何重大违反本准则的行为;
- 就修订或制定政策和程序提出建议, 以确保遵守本准则; 以及
- 必要时提出定期审查本准则, 并在适当时建议进行更新。

对于集团其他公司, 以及本准则中与意大利第 231/01 号法令和组织及管理模式无关的部分, 负责实施本准则的职能部门为集团人力资源部。

合规性	道德准则				
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月
部门		人力资源部和法务部			

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

监督机构与人力资源部门之间有关《道德准则》的信息流转，由组织模式直接规定，或由专门程序和/或监督机构的内部规定进行管理。

5.2 沟通与培训

本准则通过具体且可追溯的沟通方式传达给所有内部和外部适用对象。本准则发布于网站 www.primapower.com。

为确保对本准则的正确理解，人力资源部按照监督机构的任何指示，制定并实施定期沟通/培训计划，旨在提高对本准则所载道德原则和标准的认识。

5.3 违反本准则

违反本准则可能导致纪律处分，包括解除劳动关系，并可能要求赔偿所遭受的损失。

在任何情况下，希望为 Prima Power 的利益行事都不能成为违反本准则原则之行为的正当理由。

相关方必须以书面形式且非匿名地报告任何违反或涉嫌违反本准则的行为：

- 对于 Prima Industrie S.p.A.，向监督机构报告；
- 对于其他公司，向集团人力资源职能部门报告；

上述机构将对报告进行分析，并在必要时分别与报告人及涉嫌违规责任人进行访谈。

如果接收报告的机构（监督机构或集团人力资源部）确认，所收到的报告属于另一机构单独负责或共同负责的事项，则应按照本准则第 5.1 段的规定及时通知另一机构。

涉嫌违反本准则的情况应报告至以下电子邮箱：

- odv@primapower.com，用于与 Prima Industrie S.p.A. 有关的报告；
- compliancehelpline@primapower.com，用于任何报告。

根据欧盟第 2019/1937 号指令，Prima Power 已建立内部举报渠道，可通过公司网站 www.primapower.com 访问。

在可能的范围内，并在适用时遵守举报相关法规的前提下，报告人的身份将予以保密，但法律要求披露或为适当完成调查所必需的情况除外。

监督机构（如已设立）或集团人力资源职能部门将把报告情况及任何认为必要的建议传达给董事会。如果相关违规行为涉及董事会的一名或多名成员或首席执行官，则必须向作为合议机构的董事会和审计委员会报告。

合规性	道德准则						
修订版	04	类别	C4	日期	2026年7月	部门	人力资源部和法务部

类别: C1: 部门保密/department reserved C2: 仅限内部/internal C3: 仅限 Prima Power 集团内部/internal PP group only C4: 非保密/unreserved

相关机构随后将确定并实施应采取的措施，并将其调查结果报告给监督机构（如已设立）或集团人力资源职能部门。

Prima Power 的内部审查程序和处罚实施，独立于任何正在进行的刑事诉讼。

对违反本准则行为的处罚，可以从口头训诫直至解除劳动关系，并可能包括为追偿损失而采取法律行动，或采取其他适当措施。处罚将根据全部具体情况确定，包括：

- 行为的故意程度，或疏忽、鲁莽或能力不足的程度；
- 员工以往的行为，包括此前受到的纪律处分；
- 员工的职责；以及
- 任何其他相关情况。