



CODE OF CONDUCT – 我们的工作模式





Robert 和 Markus Pollmann

我们未来的价值

我们，*Robert* 和 *Markus Pollmann*，想要把一家稳定的公司传承给第5代。这就是为什么我们已经启动了一个新发展阶段的原因。

我们将经营责任交到一支经验丰富的管理团队的手上，从而确保我们的国际企业能够健康成长。我们已经跟这支管理团队协调一切至关重要的战略决定，同时肩负着一个家族责任。因此，我们很高兴地给下一代这个机会去接管公司，并不断发展公司。

我们的价值观塑造未来规则：

对我们家族适用的规则，也适用于公司。诚实、公平和忠诚，决定了我们在每个公司场所如何沟通。我们确保全体员工之间的交流，都是建立在尊重和正念的基础上。

凭借机械和机电组件领域的专业知识，珀尔曼国际被视为工艺创新的优胜者。这个特点给客户和雇主带来持续的吸引力。经济独立是创业自由的基础。我们想要通过公司的稳定发展和成功，捍卫这项自由。因为具有长期偿债能力，是应对经济危机的最佳保障。

比规模扩大或数量增加更加重要的是质量的提升。我们想要为全体员工提供一个安全且令人满意的工作场所。为了实现这个目标，我们必须确保我们的每一家工厂都能取得长远意义上的成功。

我们，珀尔曼家族，将跟公司保持密切联系。我们希望管理团队尽全力发展公司品牌。

此致敬礼

Markus Pollmann

Robert Pollmann

我们，珀尔曼

我们是一家国际化家族企业，在汽车行业有着超过125年的创新经验。我们的产品类型足以满足全球客户的需求。同时，我们的快速反应可以创造出更好的解决方案。我们以合作联盟的形式，跟我们的客户联系在一起，从而实现双赢目的。

强大技术

金属与塑料相结合的复合材料组件的最佳合作伙伴。

综合全面

工艺创新解决方案的全面服务提供商。

完美卓越

我们将质量跟灵活性以及供应商可靠性结合在一起。

资源整合

工艺创新依赖于诚信可靠的商业合作伙伴关系。

激励前进

认同和激情均以创造的乐趣为基础。

持续发展

投资不仅仅是花费，还是成功的关键。

全球策略

奥地利卡尔斯泰茵是我们的研发中心。我们所在的位置，让我们能够更加接近客户。



可持续发展



商业活动



信息与安全



工作场所中的行为



合规性

本准则的范畴和应用

为遵循本准则，我们首先要理解本准则。

本行为准则适用于珀尔曼的全体员工，以及以珀尔曼的名义去行事的代表人。我们中的每个人，都有责任了解和遵循本准则所设定的价值和标准，并在我们对公司的任何政策不确定时，提出问题。如果对是否符合这些标准有疑虑，或者如果意识到存在违反本准则的行为，我们应该就如何实施本准则方面，向高级管理层或人力资源部寻求建议。



01 企业文化和以身作则

我们为实现我们的价值观而奋斗，管理层人员是我们的榜样。

珀尔曼是一家国际化的家族企业。他在商业上的成功，来自于我们员工、客户和其他股东赢得的信任、诚实、尊敬、公平、忠诚和自信。我们通过信守诺言，诚实、诚信和质量来赢得信誉，从而实现公司目标。珀尔曼是一家提供平等就业机会的雇主，珀尔曼承诺提供一个没有任何类型的歧视或骚扰行为的工作场所，包括但不限于基于国籍、性别、年龄、残疾、宗教、种族，或者法律禁止的任何其他理由，做出任何评论、行为或行动。所有员工都有责任通过他们的行动，证明本准则的重要性。管理者应负责清楚且直接地传达行为要求，并负责及时解决员工提出的关于道德伦理方面的疑虑和问题。每个级别的领导人都须以身作则，在各个级别上承担责任，这样能强化团队。



② 公司资产和财务健全

当建立、实施和处理文件时，我们要以专业负责的态度去行事。

公司取得成功的基础在于：公司的资产，以及专业的会计和记账程序。作为正常业务过程的一部分，我们按照所有内部政策和指南的要求，以及所有法律法规的要求，建立、实施和处理公司文件。如果受到法律诉讼或政府调查，则在销毁任何文件之前，应向高级管理层咨询，不管文件是以什么格式来保存或存储（纸张、文件、电子档）。珀尔曼不容忍任何类型的欺骗行为，必要时珀尔曼会跟调查方或官员合作。

③ 遵纪守法

我们都有责任了解和遵循本准则。

珀尔曼对诚信的承诺，以尊重和遵守我们开展业务所在国家的所有相关法律、法规和规则开始。而且，珀尔曼的所有员工、代表人，和以珀尔曼的名义行事的所有人，都必须了解公司的内部政策，以及每个特定职位所适用的法律、法规和制度。如果我们不确定所采取的行动是否符合法律或珀尔曼政策的要求，员工都需要寻求专家建议。所有员工都有责任规避违法行为，并及时指出潜在违法行为。不了解法律、法规和制度，不能成为理由。

④ 安全、健康和环境保护

我们致力于实现一个健康和安全的工作环境。

珀尔曼承诺并致力于维持一个安全和健康的环境。我们坚持遵循安全方面的相关法律、法规、质量标准、及相关实践要求。每一位员工都要按照职责所要求的最大限度，并根据所掌握的知识、能力和经验，对工作场所的安全、安保、健康和环境保护，承担个人责任。任何安全、安保、健康或环境问题都应报告给高级管理层，不得无故拖延。



⑤ 知识产权

我们要保护和尊重公司的财产，包括知识产权，例如版权、商标和专利。

公司的知识财产，受到合法的知识产权保护。员工必须保护公司的有形资产，并确保有效使用。公司的知识产权以各种数据和媒体形式存在，例如在互联网、在电子邮件系统、及作为图片或书面文件以产品、商标名称和技术工艺的形式，不管是否以电子或纸张形式进行记录。一般来讲，每一位员工的工作成果和相关知识产权，例如版权、商标权和专利权，都属于珀尔曼的财产。发现任何可疑的欺骗、恶意破坏或盗窃事件时，都要立刻报告给高级管理层进行调查。而且，员工在任职期间，或无论因何种原因与公司结束雇佣关系，员工未经批准擅自使用或披露公司的知识财产，都会受到纪律处分，或导致公司追究员工民事或刑事责任。

⑥ 竞争

我们在市场上进行公平竞争，我们的成功归功于品质。

珀尔曼致力于发展充满活力的、遵守职业道德的、公平的竞争。我们的竞争地位，是依赖于我们唯一的商务成功因素，及我们的创新产品、服务、质量、可靠性和公平合理性。我们将制定独立的定价和市场营销决策。我们不会因珀尔曼销售产品和服务而要求不当付款或酬金。我们不会通过任何不正当的方式，从竞争对手的前任员工或现任员工，获取或设法获取竞争对手的商业秘密、专有或机密信息。任何员工都不得以不正当的方式，通过操纵、歪曲重大事实，或故意执行不正当的业务实践，利用任何客户、供应商、供货商或其他员工为自己牟利。简而言之，所有员工都必须遵守关于公平竞争和反竞争商业实践的所有法律。

⑦ 国际贸易

我们遵循所有国际贸易法。如果有问题，我们要向高级管理层寻求建议。

很多国家都对国际贸易进行管制。这些贸易法律和法规，适用于货物、软件和技术的所有进口、出口和再出口，以及国际金融交易。在公司经营所在的所有司法管辖区中，公司都将遵循所有进出口法律。由于国际贸易法存在复杂性，所以在遇到任何问题时员工都必须联系高级管理层。



08 机密和专有信息

我们不向外人提供任何机密或非公开信息。

公司致力于保护资料安全，禁止非授权访问、披露、修改或销毁资料。保护公司的机密信息，以及我们的客户和业务合作伙伴交托给我们的非公开信息，对珀尔曼取得业务成功至关重要。

机密和专有信息，包括定价、财务数据、客户信息、工艺、市场营销计划、研发、产品设计等方面的资料。未经正式授权，或没有恰当的业务目的，我们不能披露公司的机密信息和非公开信息。无论员工在职或因任何原因离职，所有员工都有义务保护和维护公司的机密信息和非公开信息。

09 媒体访问

我们只能按照高级管理层的要求，向媒体提供信息。

在我们地区，珀尔曼是一家受尊敬的公司。员工可能会时不时接触到记者和其他媒体成员。为确保我们用同一个声音说话，以及提供关于公司的准确信息，所有媒体的询问都要转给高级管理层。未经事先咨询高级管理层，任何人都不可以发布新闻稿。

10 伪造信息

在提供信息时，不管是口头信息还是书面信息，我们都要诚实。

员工绝对不能伪造信息，不管是口头信息，还是书面信息。项规定包括但不限于省略或伪造关于入职申请、简历或考勤卡的信息，以及任何其他公司文件或记录。错误绝不能被掩盖，应立刻全部披露给高级管理层。



⑪ 公司财产的使用

公司提供的电脑、电话、打印机和其他所有设备只用于经授权的工
作用途。

一般来讲，珀尔曼不允许将公司设备，例如电脑、打印机和其他装
置，用于外部业务或者任何个人活动。为了保护珀尔曼网络及其员
工的利益，珀尔曼保留对公司发放给员工的电子设备上的所有数据
和信息，进行监督或审查的权利。使用公司提供的电子设备时，不
要期待有隐私权可言。珀尔曼不容忍将公司的资源，用于建立、访
问、储存、打印、索取或发送任何具有骚扰、威胁、辱骂、性暴露
或其他攻击性质的资料。未经授权，员工擅自使用任何公司设备会
受到纪律处分，最高包括终止雇佣关系，并且在司法管辖权限内，
公司有权追究员工民事或刑事责任。

⑫ 骚扰

工作场所中出现骚扰行为是不可接受的，必须立刻上报。

公司不容忍任何类型骚扰行为，包括性骚扰。公司将
及时全面调查所有骚扰指控。如果任何员工成为骚扰
的受害人，或者发现骚扰他人行为，请立刻通知高级
管理层，以便让公司展开调查。对报告歧视或骚扰事
件的任何员工，公司不接受任何形式的报复。

⑬ 药物滥用

禁止在工作场所中饮酒或使用毒品。

公司承诺维护一个拒绝毒品和非法用药的工作环
境。严厉禁止在受毒品、管制药品或酒精作用的影
响下进入公司场所，严厉禁止在公司场所内非法使
用、销售或购买毒品、管制药品或酒精，否则这将
成为终止雇佣关系的理由。



⑭ 礼品、业务酬金和贿赂

我们不会为了取得商业优势而行贿或受贿。如果有疑问，应向主管寻求建议。

在给予或接受礼品时，公司鼓励员工以良好的判断、谨慎和节制的态度面对。交换合理的礼品和邀请，一般是可以接受的。但是，绝对不能用这些来影响任何商业决定，不能以此建立不公平的商业合作，违反珀尔曼或其客户的任何法律、法规或政策。绝对不能提供或接受对珀尔曼的名声造成困扰或不良影响的礼品。针对任何不恰当的礼品（不管是给予还是接受），员工必须向高级管理层寻求建议。所有交易都必须准确记录，绝对不能出于加快业务目的，而向任何政府官员行贿。未经高级管理层批准，不能代表公司进行捐赠。

⑮ 利益冲突

我们做客观、公平的决定，并维护公司的利益。

在履行职责时，珀尔曼的员工必须避免任何有可能会影响其作出客观公正决定的关系或活动。当员工的个人利益，以任何方式干扰公司的合法利益，或者看起来有矛盾时，就会存在利益冲突。在任何情况下，我们都希望我们的员工保持中立，确保他们的判断不会受到个人或家庭利益的影响。员工不得使用公司的财产或信息，直接或间接侵占属于公司的商业机遇，不得以权谋私，直接或间接跟公司竞争。当任何活动、交易或关系可能会产生利益冲突时，员工必须向高级管理层寻求建议。

⑯ 洗黑钱

我们不跟犯罪组织开展业务。如果怀疑存在洗黑钱的行为，我们应向管理层报告。

公司只跟声誉良好、业务合法、资金来源合法的组织开展业务。很多国家的法律都禁止接受来自犯罪活动的资金。如果员工怀疑存在洗黑钱的行为，必须在继续开展业务活动之前，向高级管理层提出。

17 检举违规行为或疑似违规行为

我们要向管理层或人力资源部，报告违反法律或本准则的行为。

每一名员工都有义务报告违反本准则的行为、不道德的行为、违反法律法规或政策的行为。我们鼓励所有员工遵守本行为准则，我们鼓励大家将任何违规行为或不道德的行为报告给高级管理层。如果高级管理层不做答复，或者如果在特殊情况下认为报告给此人是不恰当的，则员工应联系更高一级管理层或人力资源部 (compliances@pollmann.cn)。

信息、资源和责任

HERBERT AUER

珀尔曼国际首席执行官

EWALD MIKSCHKE

珀尔曼中国首席执行官

对本行为准则的审查和决定

LYNN WU

珀尔曼中国人力资源部经理

就围绕本行为准则的决定，监督、建议和支持管理层。

compliances@pollmann.cn



● 珀尔曼机电（昆山）有限公司
中国江苏省昆山市张浦镇横贯泾路656号电话:
+86 512 5700-3688 / office@pollmann.cn
www.pollmann.at

Release A // 01.01.2017

