pollmann INTERNATIONAL

“成就企业的伟大不在于规则，
而是践行规则的人。”

CODE OF CONDUCT – 我们的工作方式

Robert 和 Markus Pollmann

我们未来的价值

我们，*Robert* 和 *Markus Pollmann*，希望将公司稳定传承给第5代。为此，我们启动了一个新发展阶段。

我们已将企业日常运营的职责交由经验丰富的专业管理团队，以此保障集团在国际市场的稳健发展。在重大战略决策上，我们始终与管理团队保持充分沟通，而整个家族始终坚守最终责任。这样的安排为新一代接班人创造了良好条件，既能让年轻一代从容愉悦地接棒，又能以创新思维持续推动企业可持续发展。

秉持家族价值观引领企业准则:

我们在家庭中秉持的准则也同样应适用于企业。信任、尊重与责任，是所有工作场所人际交往的核心准则。我们致力于以互敬互爱的方式对待每一位员工。

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。这种差异化优势使我们在客户市场与人才竞争中保持恒久吸引力。

经济自主权是经营自由的根基。通过稳定提升经营效益筑牢发展基石，以长期稳健的资金流动性构建最佳危机防火墙。

相较于扩大企业规模或增设分支机构，我们更注重品质升级。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，关键在于持续巩固五大基地的长效盈利能力。

珀尔曼家族始终与企业保持伙伴式协作关系，衷心祝愿管理层在品牌发展之路上再创辉煌。

此致

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135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，灵活性的优势也确保我们能快速响应市场需求。我们通过与客户携手构建战略联盟，从而实现双赢目的。

01. 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。

02. 综合全面

工艺创新解决方案的全面服务提供商。

03. 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。

04. 资源整合

工艺创新依赖于诚信可靠的商业合作伙伴关系。

05. 激励前进

共创热情铸就文化认同与学习动能。

06. 持续发展

投资非消耗，而是增长引擎。

07. 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。我们每个人，都有责任了解和遵循本准则所设定的价值规范和标准，如若公司制度存有疑义，应通过主动沟通与及时反馈澄清解惑。若发现潜在违规行为或明确违反准则情形，须立即向合规部门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。其卓越成就根植于对员工与客户的诚信为本、尊重为先、公平处事、忠诚相待。这份信任，我们始终以行动赢得。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，珀尔曼承诺恪守机会均等原则，营造零歧视职场生态，严禁任何基于国籍、性别、年龄、残障、宗教、种族等法定禁止事由的歧视言行或骚扰行为。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，筑牢团队信任基石。

02 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，无论文件载体形式（纸质/电子/卷宗），则在销毁任何文件之前，应向高级管理层咨询。珀尔曼不容忍任何类型的欺骗行为，必要时珀尔曼将协同第三方审计机构及监管部门开展联合稽查。

03 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。

04 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工作环境。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。我们将任何安全、安保、健康或者环境问题，报告给相关内部责任人。如果此责任人未能解决问题，我们将联系其直接上级。如最终无法解决，将汇报给合规部门。

05 知识产权

我们要保护和尊重公司的财产，包括版权，商标和专利等知识产权。

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，其载体介质涵盖互联网平台、电子邮件系统、影像资料、产品实体、品牌标识、工艺流程等全维度领域，无论纸质文档或电子数据形式均构成法定保护客体。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，都要立刻报告给合规部门进行调查。员工无论在职或离职，凡存续期间存在非法使用/披露企业知识产权行为——无论动机如何——将面临纪律处分、民事追责及刑事问责三重惩戒机制。

06 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。

07 国际贸易

我们遵循所有国际贸易法。如果有问题，我们要向合规部门寻求建议。

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内，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合规部门。

08 机密和专有信息

我们不向第三方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。

珀尔曼作为业界标杆企业。员工可能会时不时接触到记者和其他媒体成员。为确保对外发声统一及企业权威性，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，任何人都不得发布新闻稿。

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。这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，应立刻全部披露给合规部门。

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，甚至终止雇佣关系，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容忍的，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，请立刻通知合规部门，以便让公司展开调查。对报告歧视或骚扰事件的任何员工，公司禁止任何类型的报复。

13 药物滥用

禁止在工作场所饮酒或使用毒品。

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，否则将会被终止雇佣关系。

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，应向合规部门寻求建议。

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），员工必须向合规部门寻求建议。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。未经合规部门批准，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，员工必须向合规部门寻求建议。

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，我们应向合规部门报告。

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，向合规部门提出。

17 检举违规行为或疑似违规行为

我们要向直属上级或合规部门，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以及《人权和工作条件准则》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上级。如果上级部门不做答复，或者如果在特殊情况下认为报告给此人是不恰当的，则员工应联系合规部门或人力资源部。

联系合规部门：
https://pollmann.integrity.complylog.com

信息、资源和责任

HELMUT RÖSSL-GROBBAUER
Director People & Culture Pollmann International
合规官

KATHARINA AMMER
Director Legal Pollmann International
合规官

审查和决定是否违反本行为准则

联系合规部门：
https://pollmann.integrity.complylog.com

POLLMANN INTERNATIONAL GMBH
Raabser Straße 1 / A-3822 Karlstein / Austria
Tel.: +43 2844 223-0 / office@pollmann.at
www.pollmann.at

This Code applies equally to all locations.

GL-PINT-HR-013 // Release G // 14.04.2026