



《人权与工作条件守则》

Pollmann International

亲爱的员工们,

Pollmann International 非常重视其社会责任。遵守人权和公平的工作条件是我们公司文化的核心组成部分。

Pollmann International 的管理层已签署了本《人权与工作条件守则》。守则参考了主要的国际人权和工作条件标准, 如《联合国工商业与人权指导原则》和经合组织《跨国公司行为准则》。

本守则阐明了我们公司如何促进人权和良好的工作条件, 并落实国际劳工组织 (ILO) 的核心劳动标准。主要内容包括对所有员工一视同仁、工作场所的健康与安全权利, 以及对员工、客户和供应商的个人数据的保护。

本守则适用于 Pollmann International GmbH、Pollmann Austria GmbH、Pollmann Werkzeugbau GmbH、MAXXOM Automation GmbH、Pollmann CZ s.r.o.、珀尔曼机电(昆山)有限公司和 Pollmann de México S.A. de C.V. 的员工和供应商。通过此守则, 为我们公司的长期成功保驾护航。

诚挚的



Robert Stubenberger
COO Pollmann International



Helmut Rössl-Grobbauer
Director People & Culture
Pollmann International,
Compliance



Markus Pollmann
Owner Pollmann International

目录

1.引言	4
1.1.基础内容	4
1.2. Pollmann International 《人权与工作条件守则》的目标	4
2.Pollmann International 致力于促进人权和良好的工作条件	5
2.1.禁止童工	5
2.2.禁止强迫劳动	5
2.3.道德招聘	5
2.4.结社自由与集体谈判权	5
2.5.防止歧视	5
2.6.多样性、公平与包容	6
2.7.妇女权利	6
2.8.少数群体和原住民权利	6
2.9.工作中的健康与安全权	6
2.10.私人或公共安全力量的使用	6
2.11.薪酬	6
2.12.工作时间	7
2.13.培训	7
2.14.隐私权——个人数据保护	7
2.15.Pollmann International 驻地附近社区的权利	7
2.16.土地、森林和水资源权利以及强制迁离	7
3.与业务伙伴的关系	8
3.1.供应商	8
4.Pollmann International 人权和工作条件守则的实施	9
4.1.责任	9
4.2.审查和定期报告	9
4.3.评审和对话	9
4.4.问题和建议的处理	9
结论	9

1.引言

1.1.基础内容

Pollmann International 已将负责任、可持续和合法合规的行为作为企业价值观的基本原则，并将其牢牢地嵌入到公司战略中。通过对生态和社会责任的严肃承诺，Pollmann International 为确保公司长期成功奠定了坚实的基础。

我们重申我们对维护国际公认人权的承诺。本《Pollmann International 人权与工作条件守则》、包括 Pollmann International 行为守则的修订版本扩展了该主题的现有声明。Pollmann 集团认为防止侵犯人权是其自我认知的核心部分和首要目标。在人权方面，Pollmann International 的责任集中在作为商业企业能够发挥影响的领域和行动范围内。

人权是保护所有人尊严和平等的基本标准。它们属于每个人，是普遍的、不可剥夺的、不可分割的。这一定义可在《国际人权法案》中找到。Pollmann 集团的行动遵循以下国际标准：

- 国际劳工组织 (ILO) 《关于工作中基本原则与权利的宣言》 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work),
- 联合国《工商业与人权指导原则》 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights),
- 经合组织《跨国公司行为准则》 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),
- 《联合国全球契约的十项原则》

此外，我们还遵循以下原则：

- AIAG & Drive Sustainability 《汽车行业增强供应链可持续发展绩效指导原则》 (Automotive Industry Guiding Principles to Enhance Sustainability Performance in the Supply Chain)
- AIAG & Drive Sustainability 《汽车行业可持续性实务指南》 (Automotive Sustainability Practical Guidance)

1.2. Pollmann International 《人权与工作条件守则》的目标

本守则定义并阐述了 Pollmann International 如何在其业务活动中促进人权并实施国际劳工组织 (ILO) 的核心劳动标准。它在 Pollmann International 全球范围内的所有驻地和业务领域适用。

Pollmann 集团包括以下公司：

- Pollmann International GmbH (PINT)
- Pollmann Austria GmbH (PAT)
- Pollmann Werkzeugbau GmbH
- MAXXOM Automation GmbH
- Pollmann CZ s.r.o.
- 珀尔曼机电（昆山）有限公司
- Pollmann de México S.A. de C.V.

本《Pollmann International 人权与工作条件守则》着重于公司及其员工密切相关的议题。适用对象主要是：

- 员工
- 供应商

本《Pollmann International 人权与工作条件守则》强调并强化了尊重人权的承诺。它扩展了现有的 Pollmann International 行为守则以及公司内部的所有其他原则、指南和指令。此守则应根据不同地点和市场的适用法律法规实施，并将文化的多样性纳入考量之中。如果国家立法限制了 Pollmann International 《人权与工作条件守则》的某些方面的实施，公司将努力在既定的法律框架内最大程度地维护人权。

2. Pollmann International 致力于促进人权和良好的工作条件

在接下来的章节中，将更详细地解释与人权和工作条件相关的核心重点。

Pollmann 集团对员工的人权抱有深切的尊重，并致力于超越适用的工作条件标准。在 Pollmann International 内部的合作以相互尊重为特征，这些价值观体现在 Pollmann International 的企业战略中。它们决定了全球员工的行为和态度，并包括如诚实、公平和忠诚等原则。Pollmann International 的管理层积极践行这些价值观并将其落实到日常管理中，发挥着至关重要的榜样作用。

2.1. 禁止童工

Pollmann International 不接受任何形式的童工。

儿童不应因从事有报酬的工作而阻碍继续接受教育和个人发展。必须尊重他们的尊严，并保护他们的健康和安全。根据国际劳工组织的核心劳动标准，Pollmann International 遵守最低工作年龄规定，并明确拒绝任何形式的童工。

2.2. 禁止强迫劳动

Pollmann International 不接受任何形式的强迫或强制劳动。

我们严格拒绝在业务活动中使用任何形式的强迫劳动或非法强制劳动，符合国际劳工组织的核心劳动标准。我们在任何情况下都不会接受现代奴役，包括人口贩运。

2.3. 道德招聘

禁止向潜在员工发出错误的工作内容信息或向他们收取招聘费用。禁止没收、销毁、隐瞒或拒绝员工获取其护照及其他政府签发的身份证件。

在开始建立雇佣关系时，员工必须收到一份用他们能够理解的语言撰写的书面合同或雇佣通知书。该文件应如实、清晰地规定他们的权利和责任。

2.4. 结社自由与集体谈判权

Pollmann International 尊重所有员工成立员工代表机构并通过谈判来规范工作条件的权利。

Pollmann International 的企业文化特点是与各员工代表机构建立信任和建设性的合作。即使在有争议的讨论中，目标始终是为公司和员工的利益而保持可持续的合作。员工是否加入工会或员工代表机构不会影响其待遇。在没有员工代表机构的驻地，Pollmann International 鼓励员工与公司之间的定期对话。

2.5. 防止歧视

我们公司政策的核心原则是平等对待所有员工。

在 Pollmann International 坚决不容忍对员工的歧视和骚扰。任何人不得因性别、肤色、国籍、信仰、政治或其他观点、种族背景、年龄、身体或心理障碍、性取向或其他受当地法律保护的特征（如属于少数民族、怀孕或退伍军人身份）而受到歧视、偏袒或骚扰。

我们致力于克服以往受歧视性做法或其他不利因素影响的政府方案。

2.6.多样性、公平与包容

Pollmann International 重视尊重多样性、公平和包容的企业与工作文化。多样性应在各级得到重视和鼓励，以便每个人都能充分发挥潜力并做出贡献。

2.7.妇女权利

Pollmann International 遵守联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》(CEDAW) 中规定的妇女权利，并期望其商业伙伴也遵守这些行为规范。坚决不容忍对妇女歧视和差别待遇。

在就业中提供平等机会。男女工作同工同酬。

2.8.少数群体和原住民权利

我们尊重少数群体和原住民的权利，并在我们的业务活动中予以考虑。**Pollmann International** 遵循以下原则：

- 国际劳工组织关于独立国家的《土著和部落人民公约》(ILO 第 169 号公约)
- 联合国《原住民权利宣言》(Declaration on the Rights of Indigenous People)。

2.9.工作中的健康与安全权

Pollmann International 的首要任务之一是保护和促进员工的健康。

公司严格遵守全球适用的职业健康与安全法律，并通过实施额外的标准来提高工作安全性。有效的管理体系和认证的应用使我们能够定期审查有关工作安全以及人体工学工作场所设计的相关法规，以减少事故风险。

还有负责责任的领导层履行其在 **Pollmann International** 工作安全法规要求下的义务，确保员工定期接受与工作场所相关的健康和安全教育。这些领导层也会定期接受培训。此外，公司还实施健康管理项目，积极促进员工的身体和心理健康。

Pollmann International 采取适当的保护措施，确保全球各地员工和访客的安全。基于场地的风险分析，适当的措施将根据适用法律实施。

2.10.私人或公共安全力量的使用

仅在不妨碍结社和结盟自由的情况下，允许商业伙伴聘用安全人员。禁止安全人员对他使用酷刑、暴力或其他不人道和有辱人格的行为。

禁止安全人员对员工或外部人员的不法行为。**Pollmann International** 努力确保安全服务提供商合同中包含尊重人权的条款，并在必要时为其提供咨询或培训。

2.11.薪酬

Pollmann International 为其员工提供具有竞争力的、与绩效相关的薪酬，并附加其他福利。

Pollmann International 在内部和外部基准上公平地给予员工报酬。统一的原则构成了全球平衡的薪酬

体系的基础。在适用的情况下，薪酬将尊重并遵守相关经济部门的法定最低工资或最低标准。公司还致力于确保员工的整体薪酬待遇（包含薪酬和附加福利）在劳动力市场上具有吸引力。

在 **Pollmann International** 的所有驻地，绩效和工作成果是薪酬的决定性标准。公司将依据当地政策，根据员工的个人或集体绩效支付报酬。

2.12.工作时间

Pollmann International 至少遵守现行的国家工作时间规定。此外，公司内部的工作时间原则设定了休息时间、休闲时间和假期的适用方针，原则上支持全球各子公司制定自己的工作时间方针。

工作时间和休息安排衡量了业务需求和员工个人需求，这些安排基于公认的工作科学标准，包括生理和心理负荷系数。

Pollmann International 积极致力于员工的工作与生活平衡。公司提供多种工作时间模式，并提供咨询服务，帮助员工在不同职业和生活阶段实现平衡。**Pollmann International** 的每个驻地可根据区域和国家特定情况制定个性化措施。

2.13.培训

Pollmann International 重视员工的长期工作能力。公司在招聘新员工时，会考虑其个人能力并进行相应的培养和提高。公司通过前瞻性的培训和继续教育计划，投资于员工的技能和才能，以确保长期高工作效率和就业能力。这不仅包括专业技能，还包括个人发展。根据这一原则，所有员工都有平等机会参加培训。

2.14.隐私权——个人数据保护

Pollmann International 实施高标准的数据保护措施，以保护员工、客户和供应商在其个人数据使用方面的隐私权。原则上公司遵循德国和欧洲的数据保护标准，确保全球所有 **Pollmann** 集团公司的隐私权得到最大限度的尊重。

现代信息技术的应用和日益增长的数字化网络可能对日常业务中处理个人数据带来巨大挑战。**Pollmann International** 致力于确保这些数据的使用符合法律规定，尽量减少对隐私的影响，保护每个人的权利。包括访问、纠正、封锁或删除数据的权利。

2.15.Pollmann International 驻地附近社区的权利

Pollmann International 尊重所有驻地的当地社区的人权，这些社区可能受到 **Pollmann International** 业务活动的影响。此外，公司在土地准备、建设和运营过程中，尽量减少对当地居民的影响。公司会进行环境和社会分析，如水资源供应、交通条件和排放量等因素。在所有驻地，**Pollmann International** 重视环保和资源高效利用的流程和程序，尽量减少对当地居民的负面影响。

2.16.土地、森林和水资源权利以及强制迁离

在获得、开发或使用土地、森林和水资源时，禁止强制搬迁或非法剥夺土地、森林和水资源。

3.与业务伙伴的关系

Pollmann 集团要求其业务伙伴尊重和遵守人权，特别是国际劳工组织的核心劳动标准、《联合国工商业与人权指导原则》和《联合国全球契约》的原则。我们积极推动这些原则在整个价值链上的实施和遵守。

3.1.供应商

Pollmann 集团期望其供应商在其业务活动中尊重人权。对于 Pollmann International 来说，供应商履行社会责任至关重要，特别是遵守国际劳工组织的核心劳动标准。这是发展长期业务关系不可或缺的基础。

作为一家全球性公司，Pollmann International 与广泛的供应商网络合作。随着采购的国际化 and 供应链的日益复杂，直接或间接涉及人权侵犯的风险增加。为了促进供应商网络遵守社会标准，Pollmann International 参与跨行业的倡议和网络。

Pollmann International 的一般业务条款和国际采购条款要求供应商尊重人权，特别是国际劳工组织的《关于工作中基本原则与权利的宣言》。此外，鼓励他们例如与自己的供应商达成可持续发展原则协议，适当地要求自己的供应商履行这一义务。

除禁止童工和强迫劳动、禁止歧视和确保结社自由外，供应商还必须遵守健康和工作安全标准，并确保适当的工作条件。

人权的遵守是选择供应商过程中的决定性标准。Pollmann 采购团队将跟踪潜在的标准违反行为。如有必要，将启动升级流程，并与供应商共同制定纠正措施计划。如果供应商未能采取有效的纠正措施，最终可能导致 Pollmann International 终止与其的业务关系。

4. Pollmann International 人权和工作条件守则的实施

Pollmann 集团在实施其人权规范时，遵循《联合国工商业与人权指导原则》的规定。人权是 Pollmann International 企业文化的组成部分，在运营管理流程和重要投资决策中发挥重要作用。

Pollmann International 的人权和工作条件规范向所有员工传达。

4.1. 责任

领导层负责在其各自的职责范围内实施 Pollmann International 的人权守则。

各领导层有责任向员工解释本守则的内容和重要性，并在日常业务中指导和支持他们落实守则中的原则。此外，领导层在履行其领导职责时必须考虑人权守则的要求。这关系到例如对待员工的方式或公司决策的依据。如果发现可能侵犯人权的迹象，领导层有责任认真和及时地处理这些问题。

所有员工有义务尊重 Pollmann International 的人权守则，并在其职业行为中遵循守则中的原则。

如果员工注意到可能侵犯人权的迹象，他们可以告知其直属领导或通过以下联系方式寻求帮助。所有问题和建议都将严格保密。合规团队将调查这些建议，并在必要时采取适当的纠正措施。从而尽可能及早解决问题，防止对受影响者造成更大伤害。

4.2. 审查和定期报告

Pollmann International 的管理层将定期报告有关人权和工作条件规范实施情况。

4.3. 评审和对话

本守则与 Pollmann International 相关部门和外部利益相关者合作制定。由于企业在尊重人权方面不断面临挑战，Pollmann 集团承诺定期审查其人权标准，确保其始终有效和保持最新。Pollmann International 将密切关注周围环境的重要变化，并在必要时调整内部流程。此外，公司还承诺将对其在人权方面的立场进行自我反省。

4.4. 问题和建议的处理

所有问题和建议将由合规团队处理。有时会涉及相关部门或外部利益相关者。合规团队审查被报告的问题，并采取必要的措施。

如果审查结果表明 Pollmann International 直接或间接导致或促成了违反行为，将立即采取适当的纠正措施。员工若违反本守则中的人权原则，可能会根据当地法律承担劳动法相关后果。

可以通过以下网站报告任何可能的违法行为和不当行为：<https://pollmann.integrity.complylog.com>

结论

Pollmann International 《人权与工作条件守则》自签署之日起生效。此守则不能作为个人或第三方的权利主张依据。此守则的德文版为唯一具有法律效力的版本。