

工作
独立
尊重

行为规范

关系
保护

行为规范

CEO 致辞	2
关于本行为规范	3
内容	3
范围	3
我们的 4 个价值观	4
人本	4
创新	4
独立	4
国际	4

CEO 致辞



亲爱的同仁，

在不断变化的全球经济和社会环境中，波克兰致力于采用强劲增长战略。

波克兰努力维护并加强客户、股东、合作伙伴和员工对我们的信任，竭力为未来成功做出贡献。

我们的公司基于一系列基本价值观的核心而构建，这些价值观将我们所有人团结在一起，并且是我们实现和谐和可持续增长目标的基础。

本行为规范旨在重申这些价值观，并解释我们工作关系中的基本行动原则，以便让每个人受益。

它将帮助我们做出正确决定：定期促进我们对内部和外部关系质量的意识。

宣扬集团价值观、尊重原则及其产生的榜样将是每个集团实体管理成员责无旁贷的责任。

无论你工作于哪个国家，我需要你们每个人宣扬本行为规范，并在任何情况下按照其原则行事。

Laurent Bataille

董事长兼首席执行官

我们的 5 项行动原则	5
尊重同事	6
培养业务合作伙伴的信任	8
保持独立	10
实现资产增长	12
成为负责任的公民	14
我们的组织	16
道德与合规	16
联系人	17
COO 的重要声明	17

关于本行为规范

内容

本行为规范定义了供我们的员工、客户、供应商和利益相关者使用的波克兰核心价值观和主要行动原则。

其还旨在提醒每位员工自己应表现出的行为。作为波克兰真正的指导手册，行为规范是所有内部规程和规定在道德和合规方面的基础。

它特别涵盖了人权、劳动法、贿赂、竞争、可持续发展和保密管理。

最后，行为规范指定了波克兰为此目的建立的组织。

范围

波克兰行为规范适用于波克兰 SAS 及其所有分布和子公司。

波克兰期望每位员工都能践行其价值观和原则，并遵守其中载明的规定。员工在加入集团时或之后任何时间都必须以书面形式正式确认其承诺。

经理在人员践行本行为规范方面发挥着特殊的作用。他们必须体现其价值观，尊重其规定并在团队中宣扬。

请注意，本行为规范中载明的行动原则基于法律或监管要求。本规范构成了我们内部条例的部分强制性条款。

违反这些规定可能会被依据当地法律和惯例受到处罚。

行动原则并非旨在详尽无遗，只是涵盖基本主题。

有关增补内容，可能在未来通过公司政策中的更具体规定（例如，集团 IT 章程、旅行政策、企业社会责任政策、质量政策、人力资源政策...）或当地相关法规进一步增补。这些规定和条例在任何情况下都不会与行为规范的基本原则相抵触。

这一版本的规范自 2018 年 10 月 1 日起生效。

我们的 4 个价值观

波克兰以 4 个强大而持久的价值观为基础，它们构成了其文化的重要组成部分。行为规范定义了根据这些价值观指导我们集团活动的原则。



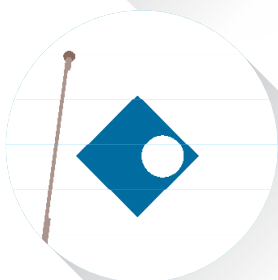
人本

员工是波克兰的重要资产。我们始终知道员工充分发挥潜力和发展技能的重要性。我们想要被员工视为首选雇主。“辅助”原则指引我们在工作场所中大力倡导自力更生、自担责任和责任制（请参见第7页）。长久以来，波克兰在培训和安全方面大力投入。



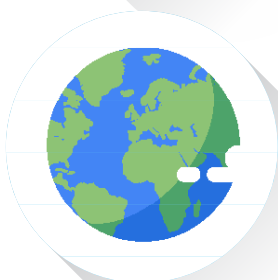
创新

创新深藏于波克兰的基因中。这是我们销售与企业价值长期增长的关键。创新让我们每个人都引以为豪，也是创新成就了波克兰集团的领先地位和差异化。我们的品牌标志“推动未来价值”真正定义了波克兰的精髓，以及我们努力通过为客户提供独一无二的高附加值解决方案，成为传动领域全球专家的承诺。自创建以来，波克兰已提交了 350 多项专利申请。



独立

独立是波克兰的一大优势。由于其忠实的股东（其中包括许多员工）基础，凭借着对业务、市场和客户的深入了解，公司得以建立一个长期的战略愿景。我们现在并将继续作为家族企业运营，以雄心壮志和关怀备至为管理目标，致力于开创未来，努力追求卓越运营。

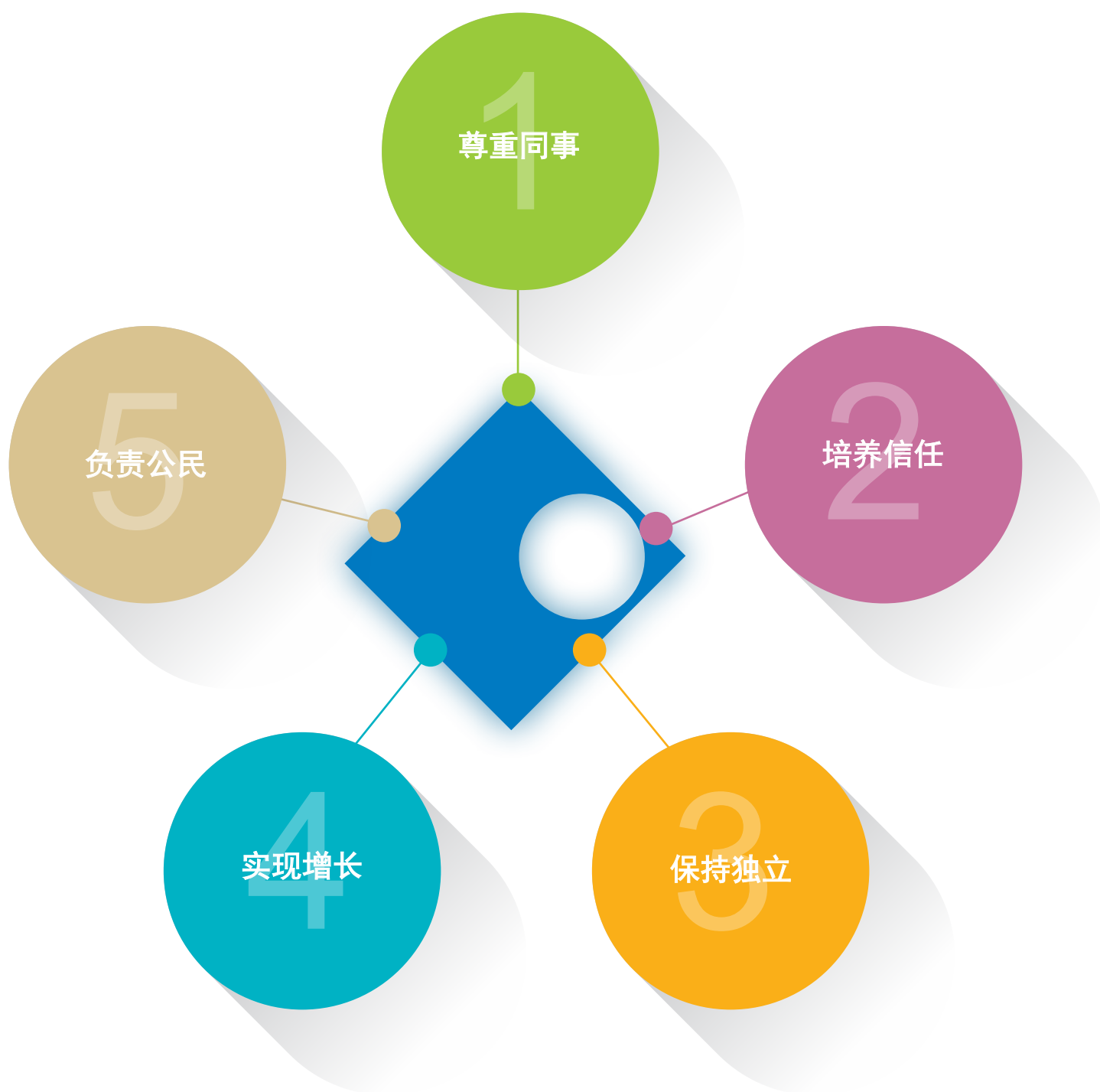


国际

我们的历史也是一段国际与世界文化的历史，这从 1926 年波克兰创立伊始便已开始。我们进军国际市场对于我们作为全球专家的战略部署至关重要。为发展国际业务，我们建立了一个高效的网络，接近我们的客户，开发了旨在简化工作与决策的 IT 系统和工具。我们奉行全球传播政策，让遍布全球的每个实体都参与进来。

我们的 5 项行动原则

无论位于世界任何地方，波克兰致力于管理其活动时，严格遵守适用的国际、国内和地方法律法规。



1 尊重同事

员工关系

波克兰集团旗下公司致力于对拥有同等技能的员工奉行平等机会政策，而不论其种族或宗教背景、观点、国籍、年龄、性别或残疾。

该政策适用于从招聘到晋升的职业关系的每一阶段，以及选择培训主题，分配报酬和福利。

波克兰集团旗下公司致力于尊重员工并尊重其隐私。

波克兰通过为员工提供培训计划、评估其绩效以及评价其对集团业绩的贡献，来鼓励员工技能与才能的发展。

为实现共同利益，每位员工都应在日常工作中表现出积极的态度、团结精神和“内部创业”主动性。



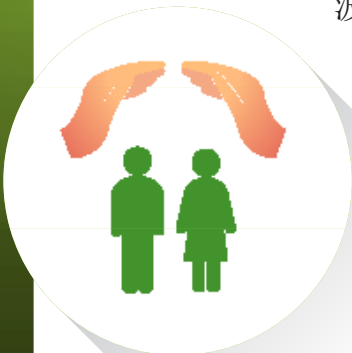
工作场所中保护健康，促进安全

波克兰集团旗下公司将遵守各种措施和规程，预防对员工健康与安全的风险。

还必须定期监督和审查这些措施以确保其持久有效。

对于维护健康和预防工作场所事故，所有经理和员工都肩负着特殊的责任。他们应注意设备的设计、操作和正常运行，以便减少员工风险。

在波克兰集团所有现场工作的全部分包商应承诺遵守公司的健康与安全政策及其所在国家的所有现行法律。



保护个人数据及 正确使用数字工具

波克兰致力于遵守与保护员工或其他第三方数据相关的法律。

每位员工还必须遵守有关正确使用公司配发的 IT 和通信工具的规定，特别是集团 IT 章程的条款。



在信任、赋权和义务 之间保持平衡

在销售和制造子公司网络中，波克兰委托当地管理人员每天做出运营决策。

因此，波克兰希望经理对其行为负责，并切实遵守内部规定和规程。

当面临可能对公司、其形象和活动产生负面影响的情况时，其会向上级报告。

他们应在管理范围内推行辅助原则*，以鼓励自主决策、创造性和个人发展以及协作和问责。

*管理中的辅助原则是指将解决特定问题的责任移交给有能力的最低级别负责人；上级领导仅在所需应对措施超出相关级别的能力时才介入。



2 培养信任

在产品质量和安全方面努力追求卓越

波克兰集团旗下公司绝不会故意交付不符合客户要求或批准的规格或不符合现行标准的产品。

波克兰在产品的整个设计、制造和营销过程中采取了所有合理的安全措施。如果波克兰产品存在潜在的安全问题，将立即进行调查。在发现安全问题时，将尽快采取适当的纠正措施。

我们所有的广告活动和宣传材料均基于客观结果和相关科学数据，而这些数据均来自于依照我们行业的最佳方法进行的评估和/或技术研究。



尊重公平竞争

波克兰致力于严格遵守其所在国家/地区适用的竞争规则。

因此，每一位员工都要承诺避免与竞争对手或业务伙伴进行共谋，其目标或结果包括：

- 设定价格和商业条款；
- 限制或控制生产、制造或销售终端；
- 分享市场或客户，特别是在竞标中；
- 抵制某些供应商或客户；
- 分享机密或战略信息。

而且每位员工都要承诺不会滥用支配地位（如果波克兰在任何时候处于支配地位）。

平衡并控制与业务伙伴的关系

□ 与供应商和分包商的关系

尊重各方利益和公平的合同条款与条件是波克兰与其供应商之间建立关系的基础。

波克兰将确保每位采购人员签署严格的职业章程。

通过签署《波克兰供应商道德守则》，波克兰鼓励所有供应商和分包商采用与我们相当的道德原则。

波克兰保留自己或聘请其他方审计其行为的权利。我们将在审批决定中考虑这些审计的结果。

□ 与客户的关系

波克兰致力于在业务关系中满足客户要求，展现供货能力，善于倾听和主动行动。

我们尽力提供优质产品和服务，并通过对创新与安全的不懈追求持续改进技术和方法。

□ 与销售代理商和中介的关系

在波克兰的商务活动中，可能有必要与商务或中介代理商合作。

这些关系的框架将由合同确立。销售代理商或中介的挑选和报酬以及服务证明必须由每个合作方严格控制，并且必须遵守内部规定。



出口管制

参与国际商业运作的的所有员工都应遵守有关产品和服务出口限制的法律和法规。

如有必要，其应请求法律部门提供支持。

波克兰应特别确保其产品不会成为潜在的“两用商品”，以防止在世界某些地区破坏稳定的武器积累。

3 保持独立

诚信行事

为遵循其价值观并保证其行为完全自由，波克兰反对各种形式的贿赂行为，无论是主动还是被动，直接或间接，针对私人或公职人员。

在任何情况下都不会容忍在商业交易中出现贿赂和任何形式的腐败行为。

波克兰集团旗下任何公司或其任何代表均无权直接或间接提供钱款或任何其他形式的报酬，以期获得或保住合同或代表公司谋利。

严禁直接或间接向公职人员或类似人员提供任何形式的个人利益。

在任何情况下都不会容忍直接或间接索要或接受钱款。

所有员工必须严格执行以下指示：



礼品与邀请

根据当地条件，在商务关系背景下，偶尔接受或提供具有适度价值的礼品、邀请或招待纪念品属于正当的行为。

员工接受任何礼品或邀请，必须向其直接主管申报。也应通知内部审计主管。

但是，所有员工都应避免提供或接受任何下列形式的礼品或邀请：

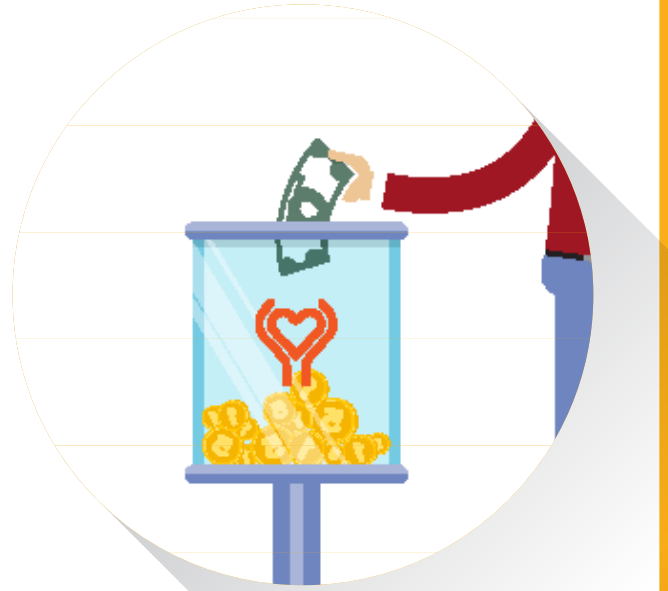
- 可能影响决定或被赠送者或接受者视为如此；
- 可能违反法律和当地法规或波克兰现行的指示。

资助政党

严禁代表波克兰向政党或政治组织或政治人物提供资金或服务。

向慈善组织捐赠和赞助

波克兰向慈善组织捐赠和赞助应遵循其 CSR 章程之精神（请参见第 15 页）：所追求的目标是教育、职业健康和消除贫困。捐赠和赞助必须遵守目前波克兰适用的法律、法规和指示。这些都需要从高级管理层获得内部授权。



罚款和处罚

波克兰受到的任何罚款或处罚均应通知内部审计主管、公司秘书或集团人力资源总监。



培养警惕意识

如果遇到在任何方面可能影响公司、其形象和活动的情况，每位员工都应通知直接上级领导。

波克兰鼓励道德问题对话，因此如有必要，任何员工应先按此顺序联系以下人员：

- 其主管；
- 人力资源经理；
- 内部审计主管，如果问题无法内部解答，其将与高级管理人员一起联系电邮地址：ethics@poclain.com

员工可信赖此类首选沟通渠道的自由裁量权和保密性。



4 实现增长

管理利益冲突

波克兰避免任何员工或与其相关的任何家人或朋友的个人利益与波克兰的利益相冲突。

因此，每位员工必须确保其为波克兰最佳利益着想，排除任何其他考虑因素，尤其是个人考虑因素。

以下情况可能被视为可能会导致此类利益冲突：

- 直接或间接在竞争对手、供应商、服务提供商或客户（当前或潜在）公司中持有的任何权益或收购的股份，但遵照内幕交易规定买入上市公司的股票除外；
- 在波克兰以外的任何可能影响员工在波克兰服务条款的职业或个人事务，除非事先获得管理层授权。

任何潜在的利益冲突必须报告给管理层和内部审计主管。



遵守保密规定

波克兰确保保护其机密信息和第三方机密信息。

因此，根据集团保密章程的规定，每位员工都不得披露其在供职期间得知的任何机密信息。

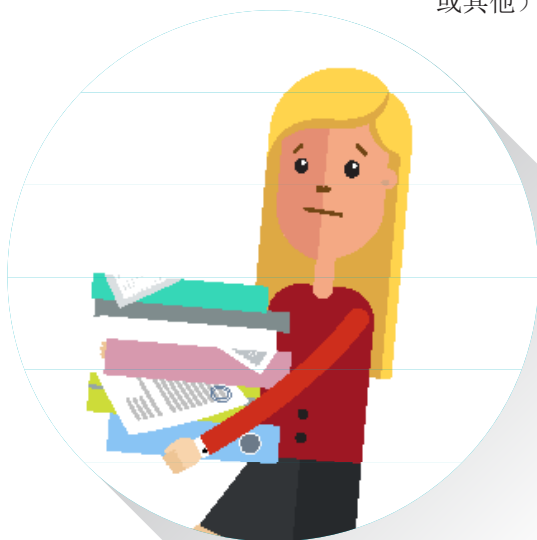
其应始终保护波克兰的知识产权（例如产品专利，设计和制造专有技术等），并确保不会侵犯第三方的知识产权。



如实报告

每个波克兰实体的账簿和账目都应如实反映这些实体进行的所有交易（资产、负债、收入、支出等）。

每位员工应确保在波克兰组织各级传递的任何信息（财务或其他）和报告都将及时如实地记载所有已开展的活动。



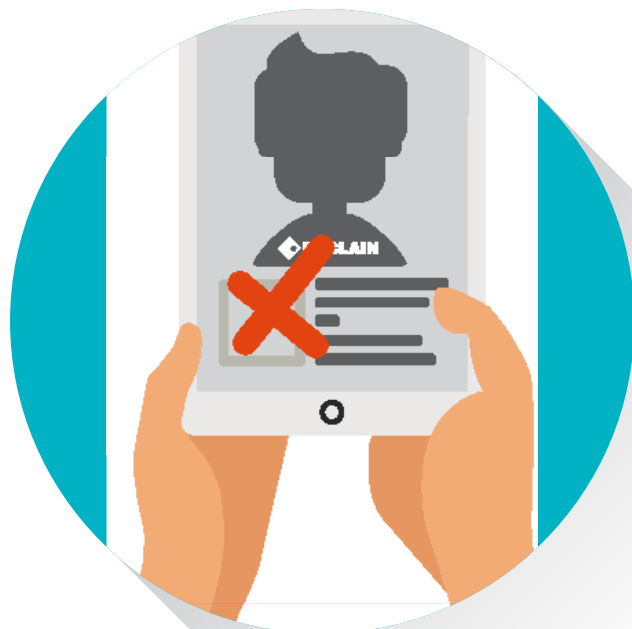
保护资产

每位员工应确保波克兰的有形和无形资产免受任何损坏、盗窃或盗用。

每位员工都应特别注意遵守安全和保安条例。

其承诺不会将公司资产（例如设备、品牌等）用于个人用途。

其不会通过社交媒体网络分享与波克兰品牌相关的信息或不当意见，造成波克兰的品牌形象受损。



5 责任公民



尊重员工

波克兰集团是一家国际公司，在其影响力范围内支持并遵守人权保护条例。

这些权利在“联合国世界人权宣言”、国际劳工组织的基本公约和全球契约倡议中有明确规定。

在治理薄弱的地区，我们的合作伙伴应特别警惕和谨慎。我们的集团实体不得利用任何违反波克兰行为规范的法律法规漏洞或不足。

我们集团特别支持打击一切形式的强迫劳工和童工。这也是供应商和承包方挑选与管理条件的一部分。波克兰会毫不犹豫地排除任何不符合此类义务的供应商或利益相关者。

保护环境

波克兰致力于尊重和保护环境 and 生物多样性。

这尤其意味着防止任何类型的污染，减少不可再生自然资源的消耗和废物回收。

我们集团努力采取措施来承担更大的环境责任。我们鼓励开发和实施清洁安全的技术。



履行社会责任

波克兰鼓励其经理和员工展现强烈的社会责任感，以便为我们生活和工作所在国家的社区服务，同时尊重当地文化和惯例。

波克兰在其“企业社会责任章程 (CSR)”中重申了这些行动原则，这些原则源自于我们的 4 个价值观。其目标是将可持续增长与先进的社会经济模式相结合。其中引用了相关国际标准 (ISO、OHSAS、OECD)。



了解更多信息

我们的行为规范考虑到以下建议，并受之启发：

- 联合国全球契约十项原则 (www.unglobalcompact.org)
- 经合组织指引和指导原则 (www.oecd.org)
- 世界人权宣言
(www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html)
- 国际劳工组织关于工作基本原则与权利宣言 (www.ilo.org)

如介绍所述，5 项行动原则受到公司其他政策的补充，并通过部门的“卓越手册”进行说明，该手册描述了与销售、采购、制造、质量等相关的具体规定。

员工可通过内联网 (PHLink) 的“标准”部分获得所有波克兰的规定和规程。任何新来的人员在其入职过程中都应熟悉这些内容，特别是与其在公司内所担任的角色有关的规定和规程。

我们的组织

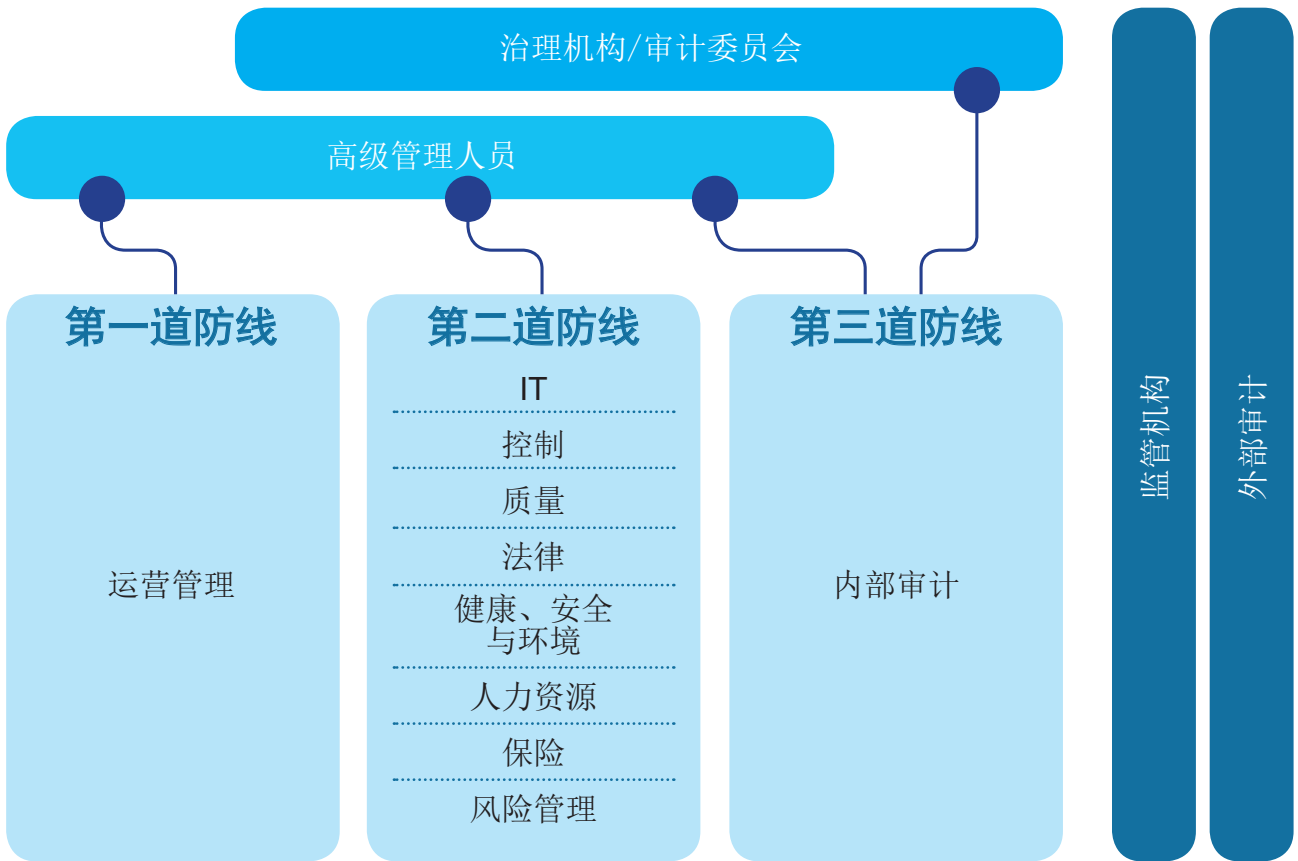
道德与合规

波克兰公司秘书负责协调整个集团行为规范中载明的行动原则的推广、部署和正确运用。

其向首席运营官和审计委员会报告。其领导内部审计部门。

波克兰采用全球风险管理系统，将所有管理人员部署到三道防线中。这尤其适用于道德和合规风险。

三道防线模型



参与全球风险管理机制的组织

首先，内部控制每天运转，特别是通过作为第一道防线的运营管理团队来解决道德和合规风险。

业务线中的支持职能部是第二道防线，也确保其监督的横向领域中的工作正确执行。

最后，内部审计员与所有集团审计员相协调，开展有针对性的审计工作，这作为风险控制和缓解的第三道防线。他们的建议可让管理人员针对风险和违反波克兰规定的行为采取预防和纠正措施，特别是本行为规范中载明的规定。

联系人

如果需要或对行动原则的实施存在疑问，请联系以下人员之一：

- 直接主管；
- 人力资源经理；
- 内部审计主管，如果问题无法内部解答，其将与高级管理人员一起联系电邮地址：ethics@poclain.com

所有员工均可信赖此类首选联系渠道的自由裁量权。



ethics@poclain.com



COO 的重要声明



为防止我们公司出现任何不当行为或欺诈行为，我想强调 3 点：

- 1- 任何人如果发现不符合我们行为规范的不当行为或不道德行为，特别是涉及道德和法律方面，应立即通知我们的内部审计部门。
- 2- 如果员工从供应商、客户、合作伙伴或其他方处收到任何礼品，应向其主管或经理（N+1 和 N+2）申报，并将申报副本抄送给我们的内部审计部门。
- 3- 波克兰在任何地点受到的任何罚款或处罚应立即通知我们的内部审计部门。

基于自主（赋权）和信任，我们的管理政策要求所有员工都能承担起这种授予的信任。本着这种精神，我请你定期重新阅读我们的行为规范。

Guillaume Bataille

首席运营官



联合国全球契约

1. 在公司的影响力范围内促进和尊重与人权有关的国际法。
2. 确保我们不参与侵犯人权行为。
3. 坚持结社自由和集体谈判权利。
4. 消除一切形式的强迫或强制劳工。
5. 废除童工。
6. 消除就业和职业方面的歧视。
7. 支持采取预防措施应对环境挑战。
8. 采取措施促进更大的环境责任。
9. 鼓励开发和推广环保技术。
10. 反对各种形式的腐败。

www.poclain.com

RCS 307 506 800 000 291 - POINT VUSSEULE - 03 44 23 48 48