



璞泰来
PUTAILAI

股票代码 603659

商业道德行为准则

ETHICS OF BUSINESS CONDUCT

目 录

CONTENTS

上海璞泰来新能源科技股份有限公司
Shanghai Putailai New Energy Technology Co.,Ltd.



引言

第一章 道德实践

合法商业交易	1
内部信息使用政策	1
反腐败政策	2
环境政策	4

第二章 公平商业实践

利益冲突	7
知识产权政策	7

第三章 工作场所价值观

职业精神	9
人权政策	9
多元化政策	11
健康和安全管理政策	11
公司财产的保护	13

第四章 检举制度

受保护检举	14
检举程序	15
检举信息的调查程序	15
揭露信息调查后的跟进流程	16
隐私	16

第五章 附录 与检举制度相关的隐私声明

璞泰来将如何使用您的信息	17
您的权利	18

引言

本商业道德行为准则（以下简称“准则”）依据璞泰来企业文化价值观为基础，确立了璞泰来及其控股子公司（以下简称“璞泰来”、“公司”）在公司运营时以道德和守法方式开展业务的承诺，并制定了做出正确决定的具体指导，以确保璞泰来所有董事员工，获授权代表公司或代表公司行事的受训人员和非雇员（统称为“璞泰来人员”）充分意识并有信心履行其职责。

本准则分为四个部分，即道德实践、公平商业实践、工作场所价值观和检举制度。这份综合文件旨在确定和管理具有挑战性的情况，并制定道德商业决策的重要指南，从而确保公司的价值观在日常基础上得以实现。

企业文化价值观

企业愿景：为清洁能源与节能环保事业不断锐意进取，为创建更美好家园而努力奉献。

企业使命：成为世界领先的锂离子电池材料及专业工艺设备综合服务商。

企业价值观：以技术为先导，以诚信为基石，为客户提供安全、环保、优质的产品与服务。

企业人才观：坚持人才至上，以人为本，发挥人均最大效能；坚持学习与创新，赋能团队与个人；工作务实高效，注重协作，提升效率。

企业战略：以公司目前在锂离子动力电池上游所拥有的材料、设备、技术和产品市场优势为基础，坚持技术领先，坚持核心技术的持续投入和开发，始终保持产品技术上竞争优势，挖掘未来市场的潜在需求，充分发挥技术、产品、市场的综合优势，加强公司在材料、设备和服务方面的互动协调，提高公司的综合竞争力，为市场持续提供高性价比的产品和服务，成为技术先进、产品优秀、管理规范的新能源锂离子电池整体解决方案的世界一流企业。

责任

董事会负责本准则的有效设计、实施和运作，并将执行责任委托给审计委员会及审计部，以确保政策得到充分理解并融入璞泰来的企业文化。

管理层负责确保建立有效的制度，确保准则的有效执行；审计部应定期监测这些制度，向审计委员会报告，并协同人力资源部、环安部、采购部等相关部门每年开展本准则

的宣导及培训，覆盖所有员工、高级管理人员、董事会成员、供应商及商业合作伙伴；审计委员会应根据本准则进行年度内部审计，以确保其有效性，并在必要时向董事会提出修订政策的建议。

除本准则外，公司董事应根据董事会章程和适用的委员会章程履行其职责。

执行

在法律允许的范围内，根据违反本准则的行为的性质和严重性，公司可以对犯错误的璞泰来人员采取适当的纠正措施。

上海璞泰来新能源科技股份有限公司
2022年5月



第一章 道德实践

1. 合法商业交易

- 1.1 璞泰来人员应完全遵守其经营所在国的所有法律法规开展业务，并维护道德行为和财务诚信声誉。
- 1.2 璞泰来人员须熟悉并随时了解与其工作领域相关的所有法律、规则和条例；并必须遵守该等规定。

2. 内部信息使用政策

- 2.1 璞泰来的政策是确保其内部机密信息不被非法泄露，而是被正确使用和 / 或共享。
- 2.2 所有璞泰来人员，应对公司的所有信息和 / 或内部信息保密，除非出于公司业务运营的目的需要披露这些信息。
- 2.3 所有璞泰来人员，不得直接或间接出于自己或他人的利益而披露公司的机密和 / 或内部信息，无论是否获得该等利益。
- 2.4 所有璞泰来人员，不得使用公司的机密和 / 或内部信息出售、购买、转让或接受公司证券的转让，和 / 或不得使用公司的机密和 / 或内部信息进行任何交易，从而直接或间接地对公司造成损害。该条款亦适用于璞泰来人员的配偶和子女（未成年人）。
- 2.5 璞泰来人员及其审计师，利用内部信息（即利用其职务查阅的未向公众披露的对璞泰来的股价变化有重大影响的内部信息）购买或出售，要约购买或出售，或邀请任何其他人员购买、出售或要约购买或出售公司的股份，不论该行为是否为出于提名自己或另一方的利益而作出，或披露该等信息以便获得从事上述行为的一方的对价，则该人应根据有关内幕交易的适用法律承担责任。

* 璞泰来应将其同意收集、保存、使用和披露的个人数据视为机密信息。

3. 反腐败政策

- 3.1 璞泰来禁止一切贿赂和腐败行为，并制定发布了相应的制度以确保其业务的合法合规，且符合道德准则。
- 3.2 该相应制度亦适用于璞泰来的授权代表或其他有权代表公司行事的璞泰来的利益相关方。
- 3.3 本制度旨在对经营或即将经营的业务所在地的国家和地区的反贿赂或反腐败法律法规进行补充。
- 3.4 璞泰来致力于推动诚实、公正、无腐败或贿赂行为营商环境，并负责任地开展业务。公司认为贿赂或腐败行为对公司的形象、品牌和可持续性会造成严重的负面影响。因此，任何违反本制度的行为都将受到公司的严厉处罚。构成犯罪的，公司将向有关司法机关报案并移交有关司法机关追究其相应的法律责任，包括但不限于刑事责任和 / 或民事责任。

3.5 贿赂

公司明确禁止任何形式的直接或间接贿赂，包括向代理人、业务合作伙伴、政府官员或任何其他第三方支付、承诺、提供或授权付款或送礼，旨在贿赂接收人，从而使之不正当地行使职能、职责或进行判断，反之亦然。

3.6 送礼和招待

璞泰来制定了适当的指导意见和限制措施，用于指导提供或接受礼物和招待，这些礼物和招待应与当地习俗保持一致、符合公司所有政策和程序、以公开透明的方式进行，员工不得提供非法服务或因他人的非法服务而获得回报。

员工在提出或接受任何款待之前，应当向他们的直属上级汇报，提供或接受的礼物和 / 或款待的价值单次不得超过 500 元人民币，并完整记录在送礼者的账簿和记录中。

3.7 慈善和赞助

尽管慈善（例如救济、援助或捐赠）和赞助是公司企业社会责任的重要组成部分，但它们可能被用作非法活动的伪装。因此，在进行捐赠时，必须对所有慈善活动和慈善实体进行适当的背景调查。

3.8 程序

3.8.1 雇佣程序

在申请和面试过程中，应对求职者进行评估，在合理和可行的情况下判断他们能否遵守公司的反腐败政策。

应告知新员工公司的《商业道德行为准则》，以确保他们了解该准则的重要性并重点遵守其中的反腐败政策。

员工必须申报任何利益冲突。管理人员应监控任何可能增加贿赂和腐败风险的潜在利益冲突关系。

3.8.2 培训

公司和每个业务部门应在招聘时定期向所有相关员工提供适当的反腐败培训和宣传，以确保他们了解腐败的类型、从事腐败活动的风险、当地有关腐败的法律、公司的反腐败法规和政策，以及如何举报腐败行为等内容。

3.8.3 检举程序

公司已制定检举不道德 / 腐败行为的内部程序。如果任何人知悉任何涉及潜在或实际违反本政策的问题或做法，必须立即向其直属经理或任何具有监督能力的人员检举。

若员工希望向审计部检举，可以通过以下三种方式提交报告：

邮箱：afi@putailai.com

在线举报：



根据举报制度中所示，向审计部邮寄举报信。

璞泰来应保护通过以上所有渠道检举的任何人的身份。

3.9 责任

璞泰来应采取合理措施，确保其运营和财务控制能够使公司避免腐败风险，或任何针对公司的腐败行为。

董事会负责反腐败政策的有效设计、实施和运作，并将执行责任委托给审计委员会及审计部，以确保政策得到充分理解并融入璞泰来的企业文化。

管理层负责确保建立有效的制度，防止任何形式的腐败，而审计部应定期监测这些制度，并向审计委员会报告。

审计委员会应审查贿赂和腐败风险，还应对反腐败政策进行年度内部审计，以确保其有效性，并在必要时向董事会提出修订政策的建议。

4.0 纪律处分

任何人的任何贿赂和腐败行为、误导或阻碍国家公安司法机关调查人员调查贿赂和腐败行为的，都应根据当地法律法规承担相应的法律责任。公司应在法律允许的框架内，根据实际情况对其采取适当行动并追究其相应的法律责任。

4. 环境政策

- 4.1 璞泰来的政策旨在让人们认识到保护环境的重要性，并降低其业务对环境和生物多样性的影响，不论是在其业务周边地区，还是在全球范围内。
- 4.2 璞泰来认识到其业务通过运营、办公和其他活动会对环境产生影响。公司致力于防止和减少对环境的任何不利影响，并督促供应商给出相应承诺。
- 4.3 璞泰来应遵守与公司 and 行业相关的法律、法规和其他要求，并争取超额完成要求。璞泰来还应与最新的国际规范、标准和最佳实践保持同步，并将其纳入公司政策、业务决策、采购、供应链管理、产品开发、服务和交付中。
- 4.4 璞泰来应建立环境管理组织，明确环境管理责任，制定环境管理目标、指标和绩效考核制度，并定期监测其目标达成进度和成果。
- 4.5 公司的目标是尽量减少对环境的不利影响，提供必要的培训，提高全员环境意识，使全员具备实现这一环境政策的能力。

4.5.1 降低环境影响

为降低对环境的不利影响，公司致力于以最佳效率运营其资产，并通过监测其环境绩效和环境投资回报管理系统，以保证环境维护和投资的有效性。璞泰来应逐步导入可再生能源的使用、低能耗照明解决方案、节能设备的使用方案以及电话会议系统，以减少参加线下会议的差旅，从而降低其碳排放与碳足迹。

公司意识到其在发展循环经济中的关键作用。循环经济依赖于材料的循环利用，从而减少水、能源和材料消耗，以及减少温室气体（GHG）排放。公司将积极通过减少能源消耗、提高运营生态效率和减少资源消耗等举措，最大限度地减少温室气体的排放。

璞泰来应积极创新，为环境挑战找到合适的解决方案（从合作开发生物产品到促进循环经济方面的领导作用）。通过其气候变化战略和产品管理计划，公司将把评估和最小化环境影响纳入产品的设计、制造、处理和运输中。

4.5.2 气候变化

气候变化是一个广受关注的国际问题，璞泰来致力于尽自己的一份力量。因此，璞泰来积极响应国家低碳发展战略，努力减少其运营中的温室气体排放，兑现绿色发展的承诺。

璞泰来的气候变化承诺，还包括温室气体核算、气候变化风险缓解和创新，以减少环境不利影响、与利益相关方开展气候合作、气候信息公开披露以及确保组织内气候变化相关事项问责机制的有效建立。

4.5.3 废物管理

璞泰来应确保严格遵守相关法律法规和标准，并按要求管理现场废物。包括按名称、类型、代码（根据法律法规要求）、储存地点、离场运输方式、处置方法，以及现场产生、存储和离场处置的废物数量，列出相应的废弃物清单。

公司应继续以负责任的方式进行废弃物管理，并在可能的情况下高于监管要求。公司致力于通过可回收、再循环或者再利用等可持续方式，减少废物产生，增加废物利用。公司还致力于减少危险废物排放，并确保由有资质的供应商处置危险废物。

4.5.4 利益相关方的承诺

璞泰来应与利益相关方合作保护环境并致力于在环境影响管理方面不断改进，通过各种途径向相关方进行传达，以便社会了解和监督公司的环境行为。此外，公司在选择承包商和供应商时，对其环境、社会绩效进行考核及不定期审核；选择绿色物流运输合作伙伴，以减轻物流过程对环境的影响。

璞泰来应继续在其运营的社区中成为负责任的邻居，并保障他们的生活质量。公司将建立有效的机制，与当地社区就社区运营和潜在风险进行接洽，并制定相应的应急响应计划。



第二章 公平商业实践

1. 利益冲突

- 1.1 在任何时候，璞泰来人员必须以公司的最佳利益行事。
- 1.2 璞泰来人员自身不应或允许其近亲属（指员工的配偶、父母、子女、兄弟姐妹、配偶的父母、子女的配偶、兄弟姐妹的配偶等）直接或间接与公司发生利益冲突的商业活动。
- 1.3 璞泰来人员必须立即向其主管报告上述任何可能影响璞泰来最佳利益的交易，并主动申报利益冲突。
- 1.4 董事不得出于其自身或其他人士的利益而担任经营与公司相同性质或与公司业务形成竞争的私营或公众公司的董事。
- 1.5 关于董事、监事和高级管理人员持股信息的披露：
 - 1.5.1 董事、监事和高级管理人员必须严格遵照现行有效的《公司法》、《证券法》、中国证监会及上海证券交易所发布的《上市公司收购管理办法》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、规章或通知的规定，就其持有、收购或处置璞泰来股份或其他证券（如有）的计划和行为履行必要的信息披露义务。
 - 1.5.2 该等董事、监事及高级管理人员所持有、收购或处置的璞泰来股份或其他证券（如有）应包括其配偶及未成年子女所持有、收购或处置的璞泰来股份或其他证券（如有）。
 - 1.5.3 董事、监事和高级管理人员必须确保璞泰来遵守相关法律法规以及遵守中国会计准则要求，特别是关于披露关联方交易信息以及收购或处置重要公司资产的法规。

2. 知识产权政策

- 2.1 璞泰来的政策是致力于知识产权的保护，鼓励发明创造，稳步提高知识产权的质和量，规避因知识产权引起的纠纷或其他风险。

2.2 璞泰来高度重视自身知识产权的保护，同时也确保不侵犯他方合法权益。

璞泰来及其各子公司根据自身的研发，生产和经营需要，适时做好各有关专业领域的专利申请和布局，妥善保管商业秘密，在现行法律法规的框架内确保各项技术成果和其他知识产权都得到最大程度的保护。任何人在未经璞泰来及其各子公司许可的情况下，不得以任何形式侵犯璞泰来及其各子公司的知识产权或其他合法权益。

2.2.1 公司知识产权和商业秘密的所有权

除有书面协议另行约定外，公司员工的一切职务发明 / 创造或其他智力成果都归公司所有。同理，除非有书面协议另行约定，否则接受公司委托开发或 / 和完成的一切技术成果都归公司所有。

2.2.2 软件的使用

璞泰来仅使用根据许可协议条款从合法来源购买的许可软件。

璞泰来人员不得从事以下工作：

在非公司计算机上安装公司软件

出于任何原因复制任何公司软件程序

未经 IT 部门主管许可，在任何公司计算机上安装任何软件程序

2.2.3 他人的知识产权

公司尊重第三方的知识产权，不会故意侵犯他方合法权利。

2.2.4 针对侵权提起的诉讼

璞泰来将在法律法规的框架内依法维护自身的一切合法权益，包括但不限于适时发表有关申明、向有管辖权法院提起诉讼或向有关仲裁机构提起仲裁。

第三章 工作场所价值观

1. 职业精神

- 1.1 希望所有璞泰来员工以诚实、可靠的方式开展工作。
- 1.2 希望璞泰来员工在工作期间内，将他们的时间、注意力和能力集中于公司利益，有效履行他们的职责。
- 1.3 璞泰来员工不会从事任何其他个人或企业的兼职或全职工作，或以顾问身份在任何其他个人或企业工作，或担任其他人的代理，除非事先征得璞泰来的书面同意或公司授权。

2. 人权政策

- 2.1 璞泰来的政策是根据公司的企业价值观促进道德行为和防止侵犯人权行为的发展。
- 2.2 公司鼓励其价值链中的主要利益相关方采用符合《世界人权宣言》的强有力的人权标准作为其行为的一部分。
- 2.3 璞泰来尊重所有人权，并致力于保护和接纳《世界人权宣言》及其相应的两份公约——《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》所载明的人权。公司应避免侵犯人权、串通他人侵犯人权，并遵守相关法律法规。

2.3.1 尊重人权

璞泰来尊重员工的合法人权、识别并防止任何形式的侵犯人权行为，并通过适当的风险评估和缓解程序减轻其业务活动造成的相关影响。

2.3.2 歧视和骚扰

璞泰来致力于保护其员工和利益相关方免受基于他们的意识形态观点、种族、肤色、宗教、性别、性取向、民族血统、年龄、残疾、社会经济地位或任何被视为人权地位的一切形式的歧视和骚扰。璞泰来将在整个运作过程中采取合理和包容的做法，并努力消除偏见、歧视、欺凌和骚扰。

2.3.3 公平对待员工

璞泰来尊重所有员工，公平、诚实地对待所有员工，并根据员工的雇用条款和条件履行对所有员工的承诺。

2.3.4 员工培训

璞泰来应为其员工提供必要的指导和培训，以确保这一政策的有效实施，并确保其是一个兼容并包的雇主和服务供应商。

2.3.5 工作时间

工作时间应符合行业指导方针和国家标准。员工薪酬应具有公平性，并反映当地市场水平。公司应始终遵循国家最低工资标准。

2.3.6 招聘

招聘工作应着眼于多样性，并为所有候选人提供公平、平等和一致的待遇。招聘实践应具有包容性，且合适的候选人不会面临就业障碍。

2.3.7 童工

公司未雇用童工。

璞泰来不容忍非法童工，不容忍强迫劳动，并期望其客户和供应商不会出现同等问题。

2.3.8 纪律问题

璞泰来不使用或纵容体罚、精神或身体胁迫，或言语虐待。任何被发现有违反其标准行为或行动的员工将受到纪律处分。

2.3.9 结社自由和集体谈判

璞泰来尊重员工组建和加入（或不加入）协会的权利，只要该协会符合相关法律法规，就无需担心报复、干涉和骚扰。璞泰来亦鼓励员工就与工作环境和条件有关问题进行建设性对话。

2.3.10 违规报告

璞泰来鼓励其所有员工和利益相关方报告任何形式的侵犯人权行为。

此外，若有第三方或外人侵犯员工的人权，公司将采取一切必要和合理措施帮助员工。

2.3.11 本政策的传达

璞泰来应确保通过员工入职培训计划和人力资源部门发布的通告向员工明确传达本项政策。

2.3.12 纪律处分

任何涉及违反本政策的人员，包括但不限于非法雇用童工和奴隶劳工，以及有偏见、歧视、欺凌和骚扰等行为的个人，将受到相关法律和法规的约束。公司应在法律允许的情况下对其认为违规的人员采取适当的行动。

3. 多元化政策

3.1 璞泰来的政策鼓励公司内部存在多样性。

3.2 本项政策适用于所有雇佣决策，包括培训、职务轮换、薪酬、福利、纪律处分和雇佣终止。

3.3 璞泰来鼓励员工队伍多样化，以促进不同业务经验、区域、种族、性别、年龄、宗教、性别认同、社会经济地位、体能、思维方式、教育和学术背景的融合。

璞泰来提倡多元化和包容性的工作场所，所有员工必须以相互尊重的态度对待彼此。公司对任何类型的歧视或骚扰均制定了明确的上报和后续程序，以避免今后发生同样或相似事件。

4. 健康和安全管理政策

4.1 我们的政策旨在确保公司制定完善的健康和安全管理标准。

4.2 璞泰来相信，公司必须预防所有可能的伤害和与工作相关的疾病。公司应采取预防措施，保护所有璞泰来人员或其第三方的健康和安全管理不受其业务活动的影响，并积极努力实现零事故和伤害的目标。

健康、安全和卫生要求被纳入所有业务管理流程。

所有员工均有责任实现安全卫生的工作场所、合理照顾自身和他人，以及不干涉保障自身健康和安全管理的规定。

璞泰来应始终遵守相关健康和安法律法规。

4.2.1 沟通和培训

为确保健康和安政策及标准在所有子公司得到执行，子公司负责人应确保所有员工均知晓相关健康和安政策文件。在每个员工开始工作时，子公司应向其提供一份本项政策的文件副本，或通知该员工查看本项政策。

璞泰来应确保安全处理和使用化学物质，并根据需要提供必要的信息、培训和监督。

璞泰来应向员工提供有关健康和安政策的相关培训，以便其将强大的健康和安文化转化为璞泰来企业文化的一部分。

4.2.2 控制

集团公司及子公司应对其严重事故进行深入分析。

集团公司及子公司应委派一名人员到现场担任现场健康和安干事或担任类似职务，以定期检查、审核安全指令的执行。集团公司及子公司环安部也应监督承包商在健康和安方面的管理。

4.2.3 风险评估

健康和安干事应定期在现场进行风险评估。风险评估的结果有助于调整公司的安程序，以确保工作环境的健康和安。

4.2.4 o 评估

璞泰来应持续考核相关绩效，并通过定期管理评审评估健康和安绩效。

4.2.5 产品安全

本项政策适用于公司的所有原材料和产品，以及消除对员工、承包商、客户、社区和其他利益相关方的任何健康或环境影响。璞泰来应确保其产品符合规定的健康安全标准和 / 或协议。

为此，璞泰来将通过与上述利益相关方的沟通，推动安和健康管理的实施和持续改进，以确保他们有能力避免不安全情况，并对意外事件做出迅速反应。

4.2.6 纪律处分

公司应在法律允许的范围内，对违反本政策、当地健康和安程序和 / 或相关法律和法规的任何璞泰来人员采取适当的纪律处分。

5. 公司财产的保护

- 5.1 璞泰来员工有保护公司财产（有形财产或无形财产）免受任何损失、损害、误用、盗窃和破坏的义务；不得故意或过失对公司或 / 和公司财产造成任何损害。
- 5.2 作为公司的受托人，璞泰来员工承诺妥善使用并保管他们在受雇过程中拥有的属于璞泰来的任何财产。



第四章 检举制度

璞泰来的政策是让发现不道德或不当行为（不论是否违反法律，包括但不限于潜在的欺诈、腐败或其他严重不当和违规行为）的公司员工能够与审计部联系，而不必通知他们的直属经理，亦无需透露他们的身份；但是，如果提供了检举人的身份，璞泰来应确保对其身份的保护。

本项制度还允许其他人与审计部接洽。

本项制度用于对不正当活动指控的报告和调查。在所有情况下，审计部应保留决定何时需要调查的特权，并根据政策和适用的法律法规，确定应采用的适当调查程序。

根据本检举制度，对不当活动的指控进行报告和调查意味着根据《个人信息保护法》或任何其他数据隐私法规处理个人数据。

本项制度亦适用于授权代表公司或代表公司行事的璞泰来的利益相关方。

1. 受保护检举

- 1.1 璞泰来严格禁止以任何形式对出于善意举报涉嫌违反本准则的行为的任何人进行报复。如任何人对出于善意而举报实际或涉嫌违规行为的检举人进行直接或间接报复，公司将对其采取纪律处分。如果您知道或怀疑报复已经发生或正在发生，您应该报告相关情况。
- 1.2 检举人可以揭露以下相关情况：
 - 1.2.1 任何违反《璞泰来集团商业道德行为准则》的行为，以及对公司的商业利益产生不利影响的行为。
 - 1.2.2 任何违反公司章程（包括任何规章制度、公告和政策）的行为。
 - 1.2.3 违反当地或国际法律的任何行为。

2. 检举程序

2.1 可以通过以下途径向审计部匿名检举：

2.1.1 邮箱：afi@putailai.com

2.1.2 邮寄检举信至：上海浦东新区叠桥路 456 弄（创研智造）116 号审计部

2.1.3 还可以向直属经理（在没有潜在利益冲突的情况下）进行受保护的检举。在这种情况下，直属经理应向审计部检举，并注意隐藏检举人的身份。

2.1.4 受保护的检举最好是通过电子邮件或书面报告。

2.1.5 可将对审计部的投诉邮件发至：auditcommittee@putailai.com

3. 检举信息的调查程序

3.1 审计部应在收到信息后 7 个工作日内确定受保护的检举实际上是否合规或与道德违规有关。如果投诉针对审计部的任何成员，审计委员会主席应采取相同的处理做法，并由与披露的行动无关的高管组成的委员会发起调查。

3.2 如果审计部确定受保护检举无效，则将在审计委员会会议上讨论其理由。如有必要，审计委员会可以撤销该决定。

3.3 如果审计部确定受保护的检举有效，应由审计部门负责人对据称违规行为进行调查。

3.4 通常应在正式调查开始时，将有关指控告知受调查者并提供机会让其在调查期间进行辩护。

3.5 当事人有责任不干涉调查。不得扣留、销毁或篡改证据，且不得影响、指导或恐吓证人。任何该等行为均可进行纪律处分。

3.6 审计部负责人应在收到受保护检举的一个月内向审计委员会提交调查结果报告以及证据（如有）。只有在审计委员会同意后才能批准延期。

4. 揭露信息调查后的跟进流程

- 4.1 尽管当事人根据法律或本项检举制度可能拥有任何其他权利，但当事人有权被告知调查结果。如果指控不成立，则应就公开披露调查结果是否符合当事人和公司的最佳利益征求当事人的意见。
- 4.2 如果调查得出的结论是当事人从事不正当或不道德的行为，检举委员会应建议采取适当的纠正措施或做出其认为必要的纪律处分。
- 4.3 如果调查得出检举人恶意做出虚假陈述的结论（如果他/她基于他/她知道的虚假事实做出信息揭露），这可能会导致对检举人采取纠正措施或做出纪律处分。

5. 隐私

- 5.1 璞泰来应确保对所收到信息和个人信息进行安全处理的机密性，并保护检举人和所有其他相关人员的身份。
- 5.2 如果（进一步）处理任何个人数据，审计部应适用数据最小化原则：审计部应仅（进一步）处理与特定情况相关且必要的充分的个人信息。
- 5.3 如果在（进一步）处理个人数据时，审计部应确定个人信息在特定情况下的含义以及受影响的个人，以确定他们获得信息、获取和改正的权利。只要审计部能够提供做出该等决定的正当理由，就可以限制上述权利。
- 5.4 在进行受保护检举之后，如果适用法律有要求，审计部应尽快为检举人和所有其他受保护检举影响的个人提供一份璞泰来隐私声明副本（附录），以告知检举人应如何处理他/她的个人数据。
- 5.5 但是，在某些情况下，若在早期告知当事人，可能会对案件调查造成不利影响。在这些情况下，可能需要推迟提供特定信息（另见本条第3项）。
- 5.6 此外，通知受保护检举中提及的所有第三方可能涉及不均衡的影响。在个案的基础上，如果通知个人是一项额外的处理操作（可能比最初的操作更能造成困扰），审计部应决定影响是否不均衡或无需通知所有第三方。
- 5.7 审计部应确保在回应查阅权请求时，不会泄露相关各方的个人信息。
- 5.8 审计部应确保根据每个案例的结果制定对应的保存期。考虑到处理的目的，个人信息的保存时间不会超过必要的时间。

第五章 附录 与检举制度相关的隐私声明

1. 璞泰来将如何使用您的信息

1.1 我们收集的信息

若您根据检举制度进行检举，我们（或我们指示的第三方）可能会收集您的个人资料。该等信息可能包括详细联系信息、专业信息以及您决定与我们分享的任何其他进一步信息。在处理个人数据时，我们会采取步骤，以公平和透明的方式处理个人数据，并保护个人的信息权利。

1.2 为何我们需要您的个人资料

我们需收集您的个人数据，以处理您根据检举制度向我们提供的信息。因此，我们会对您的个人数据进行必要的处理，以按照内部和外部合规程序执行任务。

1.3 我们如何处理您的个人资料

保护您的个人数据对我们来说至关重要。我们致力于信息安全，并采用一系列分层信息保护措施。我们会把个人资料存入一个安全的情报资料库中，并限制查阅。在提交检举报告时，您可以列明或不列明检举人，或以匿名形式检举。检举报告会存储在标有“机密检举信息”的专用文件袋。未向审计部申请，不得在内部或外部披露信息或是检举人的身份。

我们会在保密的情况下与监管机构（如金融市场行为监管局）或执法机构（如警方）共享该等信息。出于遵守适用法律和执法目的，我们也可能在保密情况下披露数据（例如向相关政府实体或监管机构披露）。

如有必要，我们将保留您的个人资料，以履行与您的检举相关的义务。

2. 您的权利

根据数据保护法的规定，您享有多项权利。例如，您有权要求我们提供我们所持有的您的个人资料的副本，这被称为“查阅请求”。在某些情况下，您亦有权更正或删除您的个人资料。请注意，如果出于调查的利益，您的查阅权可能会被推迟。

如需就该等权利与我们联系，包括获取我们所持有的您的个人资料或提出投诉，请致函给我们（邮箱：afi@putailai.com）。

如果您对我们的回复不满意，或认为我们处理您的个人资料不符合（地方）法律规定，您可以向审计委员会主席投诉。审计委员会主席是检举人案件的数据保护负责人。联系信息如下：auditcommittee@putailai.com



