

# 上海璞泰来新能源科技股份有限公司

## 商业道德行为准则

### 第一章 总则

**第一条** 本商业道德行为准则（以下简称“准则”）依据上海璞泰来新能源科技股份有限公司（以下简称“璞泰来”、“公司”）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“子公司”）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，以确保璞泰来及其子公司所有董事、员工、授权代表或其他有权代表公司行事的人员，包括员工、受训人员和非雇员（以下统称为“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，并作为制定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。

**第二条** 企业愿景“成为世界一流的新能源电池关键材料及自动化设备的综合解决方案提供商”。

企业使命“以研发为先导，以品质为基石，以差异化的产品服务客户”。

企业价值观“担当，务实，协作，创新”。

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“公司是新能源电池关键材料及工艺技术的综合解决方案商与平台型企业，坚持以技术研发创新推动电池性能进步及制造效率提升，通过原材料革新、制造工艺升级、规模化高效生产、产业链协同布局等巩固自身成本竞争优势，为客户提供多元化、差异化的产品组合及专业化的集成服务。

未来，公司将全面加快落实‘两纵一横，协同发展’的发展战略，通过纵向一体化战略构建负极材料一体化和基膜涂覆一体化产业链闭环；通过横向战略拓展公司在自动化装备业务领域的产品线，提升存量业务护城河、市占率和

规模效应，布局海外市场和新业务。始终致力于成为一家技术领先、产品优秀、管理规范的世界一流电池材料和自动化装备解决方案及集成服务的平台型企业，为全球新能源电池行业快速发展贡献力量。”

**第三条** 董事会负责本准则的有效设计、实施和运作，审计委员会及审计部负责监督、执行，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必要时每年对公司及各子公司的业务开展内部商业道德审计，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。

**第四条** 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。

## **第二章 道德实践**

**第五条** 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。

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。

**第六条** 璞泰来的政策应确保其内部机密信息不被非法泄露，并被正确使用及共享。

（一）所有璞泰来人员，应对公司的所有信息和内部信息保密，除非出于公司业务运营的目的需要披露这些信息。

（二）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及内部信息，无论是否获得该等利益。

（三）所有璞泰来人员，不得使用公司的机密及内部信息用于出售、购买、转让或接受公司证券的转让，不得使用公司的机密及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（包括未成年子女）。

（四）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自己或另一方的利益，或意图通过披露相关信息以换取另一方提供的利益，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。

**第七条** 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。

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。

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。

**第八条** 璞泰来致力于推动诚实、公正、无腐败或贿赂行为的营商环境，并负责地开展业务。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。构成违法犯罪的，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或民事责任。

（一）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。

（二）礼物和招待：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。

员工对各项招待具有报备义务，员工提出或接受任何形式的任何招待前，须向直属主管进行事前申报，并于接受后三个工作日内向主管部门提交书面备案，完整载明款待提供方信息、事由及具体内容。

（三）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，禁止向与公司存在潜在利益关联的慈善实体捐赠。

**第九条 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。

**第十条 培训程序：**公司和每个业务部门应在招聘时定期向所有相关员工(包括劳动合同、兼职和劳务派遣员工)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。

**第十一条 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，必须立即向其直属主管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](mailto: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。若为匿名举报，为避免侵犯个人隐私和个人信息，匿名检举人需提供必要证据支持指控。

璞泰来应保护通过以上所有渠道检举的任何人的身份。

**第十二条** 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，审计委员会及审计部负责监督、执行，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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 璞泰来要求所有供应商制定明确的反腐败政策，并必要时邀请外部第三方机构对其反腐败管理体系进行独立审核，以确保政策的有效实施与合规性。

**第十五条** 环境政策：（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

**第十六条** 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在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。

**第十七条** 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；同时公司将持续进行气候信息公开披露，确保组织内气候变化相关事项问责机制的有效建立，并积极推动利益相关方开展气候合作。

**第十八条** 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。

**第十九条** 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。

### **第三章 公平商业实践**

**第二十条** 在任何时候，璞泰来人员必须以公司的最佳利益行事。

（一）璞泰来人员自身不应或允许其近亲属、血亲和姻亲（指员工的配偶、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、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。

（二）璞泰来人员必须立即向其直属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。

（三）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。

（四）关于董事和高级管理人员持股信息的披露：

1、董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。

2、该等董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）。

董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。

**第二十一条** 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。

（一）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。

（二）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。

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、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。

3、他人的知识产权：璞泰来始终坚持自主创新与知识产权保护并重，在注重自身知识产权创造、运用及维护的同时，亦严格遵循法律法规要求，充分尊重并切实保障第三方知识产权权益。

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声明、向有管辖权法院提起诉讼或向有关仲裁机构提起仲裁。

## 第四章 工作场所价值观

**第二十二條** 希望所有璞泰来员工以诚实、可靠的方式开展工作。

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。

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。

**第二十三條** 璞泰来基于企业价值观，致力于推动商业道德实践，并通过制度建设预防员工权益侵害风险。

公司鼓励其价值链中的合作伙伴遵循国际公认的员工权益原则，在尊重各国法律法规及文化背景的前提下，共同提升员工权益保障水平。

璞泰来严格履行人权保护责任，重点关注与业务相关的权益议题（包括但不限于反歧视、保障工作环境和待遇等）。

（一）尊重员工权益：璞泰来尊重员工的合法人权、识别并防止任何形式的侵犯权益行为，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。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

（六）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。

（七）童工：公司未雇用童工。璞泰来不容忍童工，并期望其客户和供应商不会出现同等问题。

（八）纪律问题：璞泰来不容忍强迫劳动，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。

（九）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，对于合法合规成立的员工协会，企业禁止任何形式的打击报复、不当干涉及恶意骚扰行为。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。

（十）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。

（十一）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。

（十二）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。

## **第二十四条 公司鼓励多元化政策。**

（一）璞泰来的政策鼓励公司内部存在多样性。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

**第二十五条** 璞泰来的政策旨在确保公司制定完善的健康和安全管理标准。

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、安全和管理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。

**第二十六条** 璞泰来应始终遵守相关健康和安全管理法律法规。

（一）沟通 and 培训：为确保健康和安全管理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全管理政策文件。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 and 监督。

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

（二）控制：公司及子公司应对其严重事故进行深入分析。

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

（三）风险评估：健康和安全管理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全程序，以确保工作环境的健康和安全管理。

（四）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

和安全绩效。

（五）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及协议。

为此，璞泰来将通过与上述利益相关方的沟通，推动安全和管理实施的持续改进，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。

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

**第二十七条** 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。

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。

## 第五章 检举制度

**第二十八条** （一）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主管，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。

本项制度还允许公司员工之外的其他利益相关方与审计部接洽。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

**第二十九条** 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。如果检举人知道或怀疑报复已经发生或正在发生，检举人应该报告相关情况。

检举人可以揭露以下相关情况：

（一）任何违反《上海璞泰来新能源科技股份有限公司商业道德行为准则》的行为，以及对公司的商业利益产生不利影响的行为；

（二）任何违反公司章程（包括任何规章制度、公告和政策）的行为；

（三）违反当地或国际法律的任何行为。

**第三十条** 检举人可以通过以下途径向审计部匿名检举：

邮箱：afi@putailai.com

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。

还可以向直属主管（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，直属主管应向审计部检举，并注意隐藏检举人的身份。

受保护的检举最好是通过电子邮件或书面报告。

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

**第三十一条** 检举信息的调查程序如下：

（一）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，审计委员会主任委员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。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

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。

### **第三十二条 揭露信息调查后的跟进流程：**

（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

**第三十三条** （一）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。

（二）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。

（三）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书面理由，就可以限制上述权利。

（四）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。

（五）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。

（六）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。

（七）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。

（八）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，超期数据应及时删除或匿名化。

（九）本准则未尽事宜或本准则与有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

（十）本准则由公司董事会负责解释及修订，自公司董事会审议通过后生效。

上海璞泰来新能源科技股份有限公司董事会

二〇二五年六月

## 附录 与检举制度相关的隐私声明

### 一、公司将如何使用您的信息

#### （一）公司收集的信息：

若您根据检举制度进行检举，璞泰来（或璞泰来指示的第三方）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公司分享的任何其他进一步信息。在处理个人数据时，公司会采取步骤，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。

#### （二）为何公司需要您的个人资料

公司需收集您的个人数据，以处理您根据检举制度向公司提供的信息。因此公司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。

#### （三）公司如何处理您的个人资料

保护您的个人数据对公司来说至关重要。公司致力于信息安全，并采用一系列分层信息保护措施。公司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。

公司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，公司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，公司将保留您的个人资料，以履行与您的检举相关的义务。

#### （四）您的权利

根据数据保护法的规定，您享有多项权利。例如，您有权要求提供公司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。

如需就该等权利与公司联系，包括获取公司所持有的您的个人资料或提出投诉，请致函给璞泰来（邮箱：[afi@putailai.com](mailto:afi@putailai.com)）。

如果您对公司的回复不满意，或认为公司处理您的个人资料不符合法律法规规定，您可以向审计委员会主任委员投诉。审计委员会主任委员是检举人案件的数据保护负责人。联系信息如下：[auditcommittee@putailai.com](mailto:auditcommittee@putailai.com)