

# PAYER

## 倍雅商业经营方式

倍雅商业行为准则

圣巴托洛梅, 2026年4月10日



# 倍雅商业经营方式

## 商业行为准则

有约束力的

发行日期：发布日期：2026年4月

范围：倍雅集团所有员工

批准：倍雅集团董事会

倍雅集团成立于1946年，位于奥地利。我们的客户中包括全球领先品牌。我们为集团内以下业务领域开发和制造产品：医疗和消费品。在过去的80年里，我们在设计、开发、原型制作、工业化、模具制造、塑料注射成型、金属加工和组装方面积累了技能和技术专长。

倍雅集团的总部设在圣巴塞洛马（St. Bartholomä）。除总部外，我们在匈牙利、中国和马来西亚设立了分公司，为全球客户提供最佳的产品服务。我们拥有1100名员工，按最高的质量标准组织生产，这不仅可以应对客户的高要求、实现他们的需求，还可以抓住他们未来的目标，成功开发出创新产品解决方案——从概念设计到投入量产。

我们的核心价值观是公司的基础，并激励着我们的日常运营。世界可能会改变，但我们的价值观仍然存在。倍雅的核心价值和原则：致力于全球的服务，它指导着我们的日常运作。《倍雅商业行为准则》（此处简称“准则”）规定了倍雅的价值观，通过确定在关键领域必须遵从的最低行为标准来支持进一步落实。

准则没有涵盖所有可能的情况，而是描述了衡量所有活动的标准。如果员工不确定在特定情况下的正确做法，则必须寻求指导。做正确的事情是每个人的直接责任。员工应始终考虑以下简单的原则：行为合乎道德，行为正直、守法！

在这些指南中，“员工”是指所有倍雅集团员工，包括经理和所有倍雅公司代表。

2026年4月10日签署于瑞特雷格

Michael Viet  
CEO PAYER Group

### 介绍

因从事国际业务，倍雅集团受到许多社会、政治和法律条件的约束。违反这些一般条件，特别是违反外国管辖权的条件，可能会给公司带来相当大的财务劣势，并对集团的声誉造成持久的损害。本行为准则构成了倍雅集团的所有业务活动和决策的基础。它是合乎道德和合法的行为的基础。如果违反了法律规定、内部准则、法规和指令，或本行为准则中的任何其他法律规定，每个员工都将面临纪律处分。

### 治理与合规

在PAYER，我们承诺遵循《准则》，遵守其规定，并在有疑问时寻求建议。合规不仅是一项义务，更是我们长期成功和声誉的关键因素

每位员工都有责任确保完全遵守本守则的所有条款，并在必要时向经理或人力&文化部门寻求指导或建议。“做正确的事”并维护诚信是每位员工的个人责任，不能被转委。当有疑问时，员工应始终以本守则引言中列明的基本原则为准。任何违反本守则的行为可能导致纪律处分，严重者可至解雇，并在必要时采取法律程序或刑事起诉。

在倍雅，我们致力于以诚信、正直和高道德标准开展业务，以满足法律要求以及利益相关者的期望。我们的目标是创造一种合规文化，使公司中的每个人都理解并遵守合规指南，确保所有业务的诚信和透明。因此，我们制定了以下合规步骤：

1. 建立合规职能
2. 制定合规计划
3. 实施监督机制

### 合规组织

*我们确保遵守合规要求。*

确保遵守法规的责任在于各自的管理层。为了支持管理层履行这一责任并建立必要的流程，倍雅集团已建立了合规组织：

CEO PAYER Group			
集团合规负责人			
合规官 PIT	合规官 PIH	合规官 PIC	合规官 PIM

合规专员负责以下方面的事务：

- 反垄断法
- 腐败
- 欺诈（内部的盗窃、欺诈、挪用或不忠行为）
- 利益冲突

其他所有合规相关的话题不属于合规官的职责范围，它们由其他组织部门处理：

- 环境法
- 税务
- 会计
- 劳动法
- 员工保护
- 数据保护

这种清晰的报告结构和责任分配对于一个报告结构覆盖公司每一个角落至关重要，确保遵守倍雅集团的政策和程序。

子公司合规官的任务包括

- 监督法规遵循情况：
  - 确保遵守所有相关的法律、法规和内部政策
  - 如果存在额外的当地法律、文化和运营特性，必须将其传达给集团合规官，并在必要时相应调整政策
- 合规相关问题的联系方式：
  - 如果员工对合规主题有疑问，提供支持和指导
  - 就实施措施以确保遵守法律、法规和政策提供建议
- 监控、审计和调查：
  - 确保各子公司的所有业务流程和活动符合法律及完整性要求
  - 支持外部审计——审计将由集团合规官安排
  - 调查报告的事件，如涉嫌腐败、数据滥用或歧视
- 报告：
  - 每月向集团合规官报告现场合规活动的状态。
  - 编写有关事件、风险或发现的薄弱环节的报告。
  - 合规委员会会议每年召开一次，讨论当前话题，协调任务，并确定未来优先事项。

- 协作：
  - 与集团合规官、其他合规官及法律、人力与文化或信息技术等相关部门紧密合作
  - 支持涉及合规主题的跨地点项目或举措

本文件中描述的治理和合规结构涵盖了所有现行及未来的倍雅政策：

- \*反贿赂与反腐败政策
- \*商业行为准则
- #环境政策
- #平等机会政策
- #全球差旅政策
- #健康与安全政策
- #信息技术安全政策
- #劳动与人权政策
- #现代奴隶制与强迫劳动政策
- #赞助与捐赠政策
- #供应商行为准则
- #可持续采购政策
- #举报政策

\*合规官的职责

#各组织部门的职责

本政策的遵守情况由子公司合规官定期审查。

## **遵守法律、法规和指令**

*我们需要遵纪守法。*

倍雅集团及其雇员都受到法律约束。在所有的业务活动和决策中，必须严格遵守所适用的法律、公司外部和内部法规。所有员工都被要求告知自己有关适用于他们各自责任领域的法律、法规、内部准则和规则。如有疑问，应联系其经理或人力资源部门。

## 人权、尊重和正直

*我们认为人权是最基本的价值观。*

根据《联合国宪章》和《欧洲人权公约》，人权被认为是所有雇员都必须尊重和考虑的基本价值观。倍雅集团的企业文化承认并欢迎每个人都是独特的、有价值的、尊重他们的能力。倍雅禁止任何形式的人口贩卖和现代奴隶制，以及童工和强迫劳动。不容忍任何场合中任何形式的歧视。后者也适用于任何形式的性骚扰，例如，通过明显的挑逗、贬低性的评论、笑话、脏话、暗示性的手势，或在公司的日常工作和生产车间中展示相关的视觉材料等，即便不是故意的，这些行为都可以被归类为骚扰。该原则也适用于对外部合作伙伴的行为。

## 歧视

*我们鼓励同事保持多样性，并尊重同事的尊严。*

在倍雅，我们尊重所有员工的个人尊严、隐私和权利。我们致力于确保在工作场所不受歧视。因此，雇员不得因他人的出身、国籍、宗教、种族、性别、年龄或性取向而歧视他人，也不得因上述任何情况或任何其他情况而口头或身体骚扰其他雇员。任何员工如果认为自己在工作场所受到了以上描述的歧视，欢迎随时到人力资源部门投诉。

## 隐私权政策

*我们保护员工、客户、供应商和其他业务合作伙伴的个人信息。*

倍雅集团各公司在其业务运营范围内处理员工、客户、供应商和其他业务合作伙伴的个人数据。我们非常重视对个人数据的保护。任何个人数据的处理（如收集、使用、披露、出版和存储）只能符合适用的法律规定和倍雅数据保护指南。要求所有员工认真处理个人资料。点击以下链接获取有关数据保护主题的详细信息：

<https://www.payergroup.com/privacy-policy>

## 违背公众利益的行为

*作为一个原则问题，我们的行为要符合倍雅的利益。*

当雇员的利益或者第三方的利益妨碍了倍雅的利益，就会发生利益冲突。在这种情况下，雇员可能很难保护倍雅的利益。只要有可能，员工应避免利益冲突。如果出现利益冲突，或员工发现自己面临可能涉及或导致利益冲突的情况，员工应通知经理和/或人力资源部门，以找到适合该情况的解决方案，且保证公平和透明。

## 商业机会

*我们致力于促进倍雅的业务。*

员工不得与本集团进行竞争。他们也不得利用为自己产生或与工作有关的商机，除非公司已明确否定涉及该业务领域。此外，如果公司不涉及该业务领域，员工只有在确信该行为不会对集团造成直接或间接竞争的情况下，才可以为自己的利益而追求商业机会。

## 公平竞争

*我们相信公平和自由竞争的重要性。*

在市场中坚持透明和公平的行为确保了每个子公司和雇员的利益，以及整个倍雅集团的竞争力。倍雅准备好在与其他企业竞争中获得成功，并始终遵守适用的反垄断法、竞争法和公平的商业行为。因此，所有员工都应始终遵守规定：

- 商业政策和价格都是独立设定的，不得直接或间接地与竞争对手或其他独立相关方达成正式或非正式的协议。
- 从不与竞争对手共享客户、地区和产品市场，所有结果是公平竞争的所得。
- 客户和供应商都得到了公平的对待。

限制自由竞争，违反竞争和反垄断规定，不符合企业哲学或文化以及倍雅集团的自我形象。

## 敏感信息

*我们重视和保护我们公司的机密信息，我们尊重他人的机密信息。*

任何尚未公布或公开的信息均为机密信息。它包括商业秘密、商业计划、制造和生产的想法和设计、手册、蓝图、数据库、记录、薪酬信息，以及未发表的财务或其他数据。除非法律或其经理要求或授权，否则员工不得披露或泄露机密信息。即使在与倍雅终止雇佣关系后，该义务仍然继续。员工还必须竭尽所能地特别注意存储和传输机密信息，以避免无意中泄露。

## 欺诈、保护公司资产和会计核算

*我们坚持诚实守信，尊重公司的资产和财产。*

雇员不得从事欺诈性或其他非法活动。特别是针对与倍雅或第三方的财产、资产、财务报告或会计有关的行为尤为注意。不遵守规定不仅可能导致纪律处分，也可能导致被刑事起诉。倍雅的财务记录构成了业务管理、对相关利益方履行义务的基础。因此，所有的财务记录必须是准确的，并符合倍雅的会计准则。

倍雅的雇员需谨慎地对待倍雅的财产。他们只能为其预期的目的而使用它。所有雇员应保护倍雅的财产免受损失、损害、滥用、盗窃、欺诈、侵占和破坏。该义务同时适用于有形和无形资产，包括知识、机密或专利信息以及信息系统。

## 贿赂和腐败

*我们谴责任何形式的贿赂和腐败。*

雇员不得直接或通过第三方，提供或承诺个人的或不当的财务收益或其他利益，以与第三方（公共或私人）建立或维持商业关系或其他利益。同样地，员工也不能接受这些利益，以换取来自第三方的优惠待遇。此外，员工必须避免任何可能造成此类行为或企图行为的出现。

雇员必须明白，提供或给予不适当的利益以影响接受者的决定，即使其不是政府官员，也可能导致纪律处分和刑事起诉。不对等的优势可能会造成对接受者给予任何有价值的东西，包括与关系密切的个人利益签订的雇佣或咨询合同。

## 礼物、招待和受邀

*我们的业务和竞争力地位以质量和能力为基础。*

收受恩惠不得影响员工。同样地，员工也不允许通过任何好处来影响他人。员工只允许接受符合传统的款待和适合具体情况的象征性的礼物。如果行为会被视作不恰当地影响彼此的业务关系，不允许接受或提供礼物、招待或邀请。在评估有关上述标准的情况时，员工将遵循在其市场上有效的内部政策。如果没有此类政策，他们应采取最严格的当地做法，以避免出现任何不当行为。员工如有疑问，应征求直接主管或人力资源部或法律部门的意见。

无论礼物有多少价值，雇员还是第三方都不得接受或提供以下类型的馈赠，。

- 现金
- 贷款
- 佣金
- 其他形式的货币

## 捐赠和赞助

*我们认识到我们的社会责任。*

倍雅致力于以多种方式履行其社会责任。倍雅实体可以进行货币和实物捐赠，主要用于支持人道主义和社会项目、文化和科学机构以及教育。除此之外，倍雅赞助商选择了文化项目和地区性体育赛事。员工的礼物和赠品也主要来自地区采购，以支持当地企业。倍雅不向政客、政党、党派组织或不专门从事社会事业的组织提供捐款或其他经济捐助。

## 工作场所安全

*我们将员工的健康和安全视为企业的核心价值*

维护员工的安全和健康是倍雅的首要任务。对工作环境的持续改善，以及各种预防和健康措施，是倍雅集团健康与安全企业文化的基石。每个员工都必须支持工作环境中的安全和健康，必须遵守安全标准、职业健康和安全法规。它也适用于与倍雅相关的合作方及其雇员。

## 保护环境和气候

*我们认为环境保护和气候保护是一项关键任务。*

在倍雅集团，可持续的生产工序、负责任的资源使用和尽可能应用最佳技术的是企业理念和业务运营的固有组成部分。这一前提也是我们在产品和服务方面长期保持质量领先地位的要求。整个生产链的目标是尽可能少地使用资源——特别是原材料和能源，并尽量减少工艺和产品对环境的影响。

## 报告

*我们鼓励公开交流，保护举报人。*

PAYER希望每位员工都能诚信行事，做出正确的决定。有时，员工可能不确定要遵循什么程序，如何解释这项政策，或者担心某个决定或行动似乎与PAYER的标准和价值观不一致。无论职位或地点如何，都有值得信赖的资源来支持和指导所有员工。

如果员工需要表达他们的问题或担忧，直接经理可能是最好的交谈对象，因为他们最了解公司和情况。

如果员工觉得与直接经理交谈不舒服，他们可以与自己部门更高级别经理讨论此事，或联系当地合规人员、财务与会计或人事与文化部门，寻求指导或上报他们的担忧的事情。

员工必须意识到，彻底调查匿名举报可能会更加困难，甚至不可能。因此，强烈建议员工直接联系集团合规人员、PAYER集团首席执行官或集团首席人事与文化官。保护无辜个人的身份，防止对善意举报的个人进行报复，是当务之急。

## 进一步指南

我们的商业行为准则构成了PAYER集团内部道德和合规行为的总体框架。具体领域有进一步的指导方针和政策，其中包含详细的规范和行动建议。这些文件是明确、可理解和透明地传达要求的具体指导方针。

**A商业行为准则员工确认书**

我确认：我已于下文所示日期收到本政策，其中包含有关公司的重要信息。我知晓此确认书将保存在我的人事档案中。

我进一步确认，我已阅读并理解该政策，我可以向我的上级或人力&组织文化部门提出任何有关该政策的问题。

我接受该政策的条款，同时理解我有责任遵守该政策。

我确认：主管或经理做出的任何与本政策相矛盾的书面或口头声明都是无效和未经授权的。

---

员工姓名（大写）

---

员工签名（或经过CAQ Quality.net数字签名）

---

日期