



Prinx Chengshan Holdings Limited
浦林成山控股有限公司
(「浦林成山」或「本公司」)
股票代码: 1809.HK

浦林成山诚信合规守则

(本守则於二零二四年十月十一日首次生效；
二零二五年十二月十六日修订版经董事会审批后生效)

背景：

当前世界百年未有之大变局加速演进，全球化进程遭遇逆流，国际经贸规则面临重塑。国际合规是浦林成山行稳致远的基石、是融入全球经济的桥梁、是实现互利共赢的保障。浦林成山借鉴先进国际经验，加强国际合规能力建设，提升合规管理水平，积极应对国际经贸环境和规则的变化。

古人有云：“没有规矩，不成方圆。”浦林成山积极推动合规建设，引导员工树立合规意识，建立健全合规管理体系，更好地适应国际市场规则，提升自身的竞争力。《浦林成山诚信合规守则》是浦林成山合规要求的基本规范，通过依法合规的管理，实现公司“引领轮胎创新，贡献智慧出行与可持续发展，成就美好生活”的愿景使命。

适用范围：

《浦林成山诚信合规守则》适用于浦林成山控股有限公司的所有员工以及其他代表浦林成山或以浦林成山名义从事各项工作的人员。公司鼓励第三方合作伙伴（包括但不限于供应商、顾问、承包商、经销商等）保持诚信合规，并促使其行为与本守则保持一致。

主要内容：

一、 遵守法律，合规经营

- 1) 会计和财务合规
 - 遵守财务会计规定，严格履行公司相关审查、审批程序。
 - 遵守财务凭证管理要求，并符合业务所在国（地区）财税制度的有关规定。
 - 依法履行纳税义务，并按中国和各业务所在国（地区）适用的各项税收法律法规进行税收信息披露。
- 2) 国际贸易和投资
 - 公司遵守中国、业务所在国（地区）以及国际通用的贸易管制法律法规与国际公约，切实履行出口控制责任和义务，树立企业诚信经营和负责任的国际形象，以赢得合作伙伴和客户的信赖。
- 3) 商业伙伴管理
 - 公司的商业伙伴包括供应商、承包商、分包商、代理商、分销商、合资合作方和客户等。公司发展离不开商业伙伴的支持与帮助，公司致力于与其建立相互尊重、相互信赖、公平交易的合作关系。
- 4) 合规咨询与举报
 - 浦林成山承诺建立良好的合规咨询与举报机制，鼓励所有员工、客户、商业伙伴和其他相关方通过恰当渠道就可能的违规问题进行咨询或举报。根据需要，员工可在保密情况下或匿名提供可能违规的相关信息，公司将审查所有报告并采取适当措施。公司将保障举报人不会因举报任何真实事件而遭受不公平解雇或加害。
 - 浦林成山合规管理部门为总裁办内控处，举报流程请参考公司的《举报处置管理办法》。
 - a) 道德专线：0631-7520235
 - b) 钉钉：内审部
 - c) 接待室：浦林成山（山东）东办公区 A213

- d) 对高级管理层的举报，可以通过邮箱（whistleblower@prinxchengshan.com）进行举报。

二、 尊重人权，保障员工权益

1) 工作条件

- 浦林成山为员工提供的工作条件符合所有适用法律法规的要求。公司承诺依法依规与员工签订书面雇佣协议，以易于理解的文字明确约定雇佣条件，公司尊重和关爱员工，切实维护员工合法权益。

2) 薪酬福利

- 浦林成山承诺遵守国际普遍接受的人权与劳工标准，按适用的法律法规和当地市场条件提供公平的薪酬与福利、带薪休假与健康保障。公司严格依照相关规定按时足额向员工支付薪酬，依法为员工缴纳社会保险，保障员工依法享有休息休假的权利，努力改善和提高员工福利待遇。公司根据员工在各自工作岗位上的整体资历和绩效对其进行雇用、晋升和提供发展机会。根据每个人的知识、经验和能力，提供适当的支持和发展机会。

3) 平等与包容

- 公司为每一位员工提供平等机会，不因民族、宗教、性别、国籍等原因，在招聘录用、薪酬福利、职业发展、奖励惩处等方面对员工歧视或差别对待。公司制定涉及员工切身利益的规章制度和政策，充分听取员工的意见和建议，均通过职工代表大会制度审议。
- 公司尊重各国家地区的文化传统。员工在开展业务时，亦要了解、掌握并尊重业务所在国家及地区的文化、宗教、风俗习惯和商务礼仪。

4) 禁止歧视与骚扰

- 浦林成山承诺向所有员工提供公平机会，禁止基于年龄、种族、肤色、性别、性取向、出身、国籍、宗教或残疾等方面的歧视，公司通过积极促进员工多元化发展，形成尊重不同意见、观点和信仰的多元化工作环境。
- 公司不容忍任何歧视和骚扰行为，不得进行威胁、暴力、欺凌以及其他类似行为；不得在言语或行为上侮辱、歧视和骚扰他人；不得传播谣言或其他诽谤性、歧视性信息。

5) 禁用童工和强迫劳动

- 禁止使用童工，在工作的任何阶段都不得使用童工。（“童工”是指未满 16 岁，或所在地法令有较严格规定者遵从相关规定）。不接受任何使用童工或强迫劳动的供应商或分包商。

6) 职业健康与安全（安全生产、劳保用品、安全教育和培训、隐患事故报告）

- 安全生产人人有责，公司始终把安全生产及员工人身安全放在第一位。员工在从事任何工作时，必须在有效的安全管理下进行，杜绝一切违反安全管理的行为。
- 公司员工进入生产车间必须按规定着装，佩戴口罩、劳保鞋、防尘服等劳保用品；进入容器、设备内作业必须申请办证并得到批准。
- 公司高度重视员工职业健康，不断完善职业健康专业化管理，持续提升公司的职业健康管理水平；员工应认真对待、积极参与公司组织的相关检测、体检、告知、培训等活动，按要求佩戴个体防护用品。
- 公司开展多样化的安全培训，包括三级安全教育培训、重点岗位安全培训、特种作业人员的安全技术培训等。全体员工应当积极配合参与公司组织的各项培训，结合

安全演练、安全生产和安全知识竞赛、安全视频等多种方式学习掌握相关知识。

- 员工发现事故隐患应及时报告，发现重大危及人身安全隐患时，应采取尽可能的措施后，撤离生产现场；员工发现或发生事故必须立即报告，及时抢救伤员并保护好事故现场，尽可能采取适宜措施，防止事故或伤害进一步扩大。
- 7) 劳动关系争议
- 公司鼓励和引导员工合理反映诉求。如员工认为受到不公平对待或合法权益未得到保障，可向公司工会或人力资源部及时反映。即使在发生纠纷的情况下，公司亦努力寻求体现公司和员工双方利益的解决方案。
- 8) 培训与发展
- 公司始终重视员工的职业发展与成长，致力于打造多元化的学习平台和完善的晋升机制。公司通过系统的年度绩效评估体系，为员工提供清晰的职业发展路径和定制化的培训计划。同时，公司鼓励员工在实现个人职业目标的过程中，与公司共同成长、共创价值，实现双赢发展。

三、 保护公司资产

- 1) 业务记录与文档管理
- 浦林成山承诺诚实、准确、客观地记录公司所有财务和非财务信息，确保文档的完整性与安全性。
- 2) 信息披露与内幕信息管理
- 浦林成山作为上市公司，需履行上市公司的披露义务，公司以公告、定期报告、临时报告等形式，把公司及与公司相关的信息，向投资者和社会公众公开披露。参与信息披露或者已知提供的数据会用于信息披露的每位员工须确保信息披露的真实性、准确性、完整性以及及时性。
 - 浦林成山承诺对外披露的信息真实准确，保护内幕信息，避免内幕交易。知悉内幕信息的人员，未经授权不得使用或披露内幕信息。
- 3) 知识产权
- 员工应保护公司知识产权，不得非法取得、使用、公开，保护且严禁泄露公司的保密信息，对侵权和泄密行为应积极采取预防和纠正措施。
- 4) 数据与信息安全
- 浦林成山通过员工管理、业务流程控制及相关技术保障等措施，确保数据与信息可用性、完整性、机密性。通过推进落实各项数据与信息安全管理，保障业务运营与业务各方联动过程中的信息安全，确保业务发展的连续性。
 - 员工如果发现可能导致数据与信息安全风险的情况时，应及时向公司信息技术部报告。
- 5) 商业秘密保护
- 浦林成山注重加强员工的保密意识，通过与员工或合作第三方公司签订保密协议等措施，防止公司商业秘密的泄漏和流失。
- 6) 隐私保护
- 浦林成山尊重和保护员工、客户和其他合作伙伴的个人信息和隐私。保护公司数据是每位员工的责任。
 - 员工应仅在出于合法商业需要或者为满足特定法律或政策规定的情况下收集、存储、处理和使用个人信息。个人信息的收集、处理、披露和保留须符合合法性、透明性、公平性和目的限定等原则。如出于合法商业目的需要传递或共享个人信息，

须得到合理授权，并对数据进行必要的加密。

四、 开放透明， 坚守诚信底线

1) 反贿赂、反腐败

- 浦林成山对任何形式的贿赂及腐败行为持零容忍态度，在全业务链条中始终坚守正直诚信原则，严格遵循经营地适用的法律法规及高标准商业道德规范。所有员工必须以合法合规方式开展业务活动，严禁在业务往来中直接或间接提供、索取、接受任何形式的贿赂、回扣、不正当利益或便利。
- 示例：销售代表不得以“答谢费”“推广费”等名义向客户支付现金、转账或提供等值财物，以换取订单续签、份额提升等商业利益。

2) 礼品与招待管理

- 浦林成山允许符合商业道德及法律法规的正当礼尚往来，但严禁以任何形式通过礼品或招待谋取不正当业务利益。员工开展相关活动时，须同时满足以下要求：
 - a) 礼品 / 招待项目与业务存在直接关联；
 - b) 价值不超过公司规定的上限标准；
 - c) 符合当地风俗习惯及行业惯例；
 - d) 如实记录并按规定报备。
- 示例：员工在商务洽谈期间，不得以“团队建设”“考察学习”等名义安排高尔夫、豪华宴饮等高消费娱乐活动；单次招待费用不得突破《接待工作管理办法》规定的层级标准。

3) 利益冲突防控

- 资源使用规范
员工在履职过程中接触的公司资源（包括资金、信息、设备、商业机会等）仅限用于公司业务目的，严禁挪用、侵占或为个人及第三方谋取利益。
- 内部关系申报
员工与公司其他员工存在亲属关系（直系亲属、三代以内旁系亲属）或可能影响公正履职的亲密关系时，应在入职时或关系形成后 3 个工作日内，向人力资源部及合规部门书面申报，并根据公司指示实施岗位回避或业务隔离。
- 外部利益限制
未经公司书面批准，员工不得：
 - a) 在与公司存在竞争关系的机构任职或兼职；
 - b) 在公司的供应商、客户或合作伙伴单位担任实质性职务；
 - c) 为前述机构提供技术支持、商业信息或其他形式的协助。

示例：采购专员在供应商评估环节，发现亲属担任某投标企业高管时，应立即向合规部门提交《利益冲突申报单》，并主动回避该项目的评审、谈判等决策流程。

4) 公平竞争与反垄断合规

- 公司坚持通过技术创新、服务优化等正当方式参与市场竞争，严格遵守《反垄断法》及各国反垄断相关法律法规，严禁实施以下行为：
 - a) 与竞争对手达成固定价格、划分市场、限制产量等垄断协议（包括书面、口头或其他默示形式）；
 - b) 滥用市场支配地位，实施不公平高价、掠夺性定价、拒绝交易等排除、限制竞争行为；
 - c) 违法实施经营者集中，或在经营者集中过程中隐瞒关键信息。

- 示例：不得与同行业企业约定“区域划分协议”（如 A 公司专营华东市场、B 公司专营华北市场），或通过行业协会组织达成统一报价标准。
- 5) 出口管制与贸易制裁合规
- 公司建立覆盖交易全流程的出口管制与贸易制裁合规体系，严格执行以下要求：
 - a) 对交易涉及的国家 / 地区、实体、个人实施合规筛查，确认其不在国际制裁清单或受限名单内；
 - b) 对涉及敏感技术、产品的进出口业务，提前办理必要的许可审批；
 - c) 定期更新贸易合规数据库，确保业务活动符合最新的国际公约及各国监管要求。
- 6) 反洗钱与反恐怖融资
- 浦林成山严格遵守《反洗钱法》及相关国际公约，建立客户身份识别、交易记录保存、可疑交易报告等内控机制：
 - a) 对新建立业务关系的客户及合作伙伴，实施尽职调查，核实其身份合法性及资金来源；
 - b) 对大额交易、异常交易进行强化审查，发现涉嫌洗钱或恐怖融资的情况，立即向合规部门及监管机构报告；
 - c) 不得与身份不明、资金来源存疑的第三方开展业务。
 - 示例：商业伙伴无法提供有效营业执照、产权证明或拒绝说明资金来源时，业务部门应暂停合作并将相关情况提交合规部门，由合规部门联合法务部进行风险评估。
- 7) 价值链合规管理
- 公司将合规要求延伸至整个商业价值链，对供应商、经销商等合作伙伴实施以下管理：
 - a) 准入环节：将合规表现（包括商业道德、劳工权益、环保标准等）作为合作前提条件；
 - b) 合作期间：定期开展合规审计，要求合作伙伴及时整改发现的问题；
 - c) 退出机制：对存在严重合规违规（如使用童工、重大环保违法、商业贿赂）的合作伙伴，立即终止合作并纳入黑名单。
- 8) 反欺诈管理
- 浦林成山承诺向所有利益相关方（投资者、员工、客户、监管机构等）提供真实、准确、完整的信息，严禁任何形式的欺诈行为：
 - a) 严禁伪造、篡改财务数据、业务合同、单据凭证等文件；
 - b) 严禁编造虚假业绩、隐瞒重大信息以骗取奖金、投资或规避责任；
 - c) 严禁利用内幕信息进行交易或泄露内幕信息牟利。
 - 示例：员工不得通过伪造销售合同、虚开发票、虚构客户等方式虚增业绩，违者将解除劳动合同并追究经济赔偿责任；涉嫌犯罪的，移交司法机关处理。

五、 环境保护

1) 环境管理

- 本公司严格遵守经营所在地的环境保护相关法律、法规及标准，公司确定环境保护程序并组织实施，设有完善的环境管理体系及制度，建立环境因素识别和控制程序，以有效控制气候变化、资源利用与环境污染等风险；下属两家生产基地已通过 ISO 14001 环境管理体系认证，每年推进完成节能减排目标，将本公司对环境的影响降至最低。公司每年向员工宣传环境保护方面的法规及本集团内部制度规定，并提供相关培训。

2) 能源管理

- 浦林成山制定并实施《能源及节能管理办法》，积极推动公司的能源管理体系的建设。同时本公司根据港交所要求，在用水及能源耗用方面设定了中长期环境 KPI 指标：
 - a) 截至 2025 年，太阳能发电量是 2021 年太阳能发电量的 3 倍以上。
 - b) 截至 2030 年，公司在轮胎生产（含轮胎翻新）过程中，单位产品所产生的 CO2 排放量相比 2021 年减少 27%。
 - c) 能源管理：
 - i. 山东生产基地：截至 2025 年，全钢/半钢轮胎单位产品能耗限额达到 175/226 千克标准煤/吨合格品；截至 2030 年，全钢/半钢轮胎单位产品能耗限额达到 168/219 千克标准煤/吨合格品。
 - ii. 泰国生产基地：截至 2025 年，全钢/半钢轮胎单位产品能耗限额达到 199/243 千克标准煤/吨合格品；截至 2030 年，全钢/半钢轮胎单位产品能耗限额达到 191/234 千克标准煤/吨合格品。
 - d) 截至 2025 年，单位产品的用水量对比 2021 年将降低约 50%；截至 2030 年，单位产品的用水量对比 2021 年将降低约 50%。

3) 绿色办公

- 公司推行绿色办公文化，将低碳理念融入日常运营，要求全体员工践行资源节约行为，减少办公活动对环境的负面影响，共同达成年度碳减排目标。
- 具体措施：
 - a) 能源管理：
 - 办公区域实行“人走灯灭、设备关停”制度，下班前须关闭个人电脑、打印机、空调等设备电源（服务器等特殊设备除外）；
 - 合理设置空调温度（夏季不低于 26℃，冬季不高于 20℃），非工作时间关闭公共区域空调；
 - 优先使用节能灯具及能效等级二级以上的办公设备。
 - b) 资源节约：
 - 推行无纸化办公，内部文件优先通过办公系统流转；确需打印时，实行双面打印并标注“废纸可回收”；
 - 规范办公用品申领，笔、本等消耗品按需领用，鼓励使用可替换芯文具；
 - 节约用水，安装节水型器具，发现水管滴漏等问题及时报修。
 - c) 废弃物管理：
 - 办公区域设置分类垃圾桶（可回收物、其他垃圾），纸张、塑料瓶等可回收物单独存放，由行政部门统一回收处理；
 - 废弃电子设备（电脑、打印机等）交由具备资质的第三方处理，严禁随意丢弃。
- 管理与监督
 - a) 员工发现违反绿色办公规定的行为，可通过内部举报渠道反馈，经查实后对责任部门或个人予以提醒教育。
- 示例：市场部在筹备会议时，应优先通过线上会议系统组织远程沟通；确需印发会议材料的，须采用双面打印并控制份数，会后剩余材料统一回收再利用。

六、 产品与服务质量

- 1) 质量管理
 - 浦林成山树立以质量为核心的品牌理念，恪守质量承诺，依靠科学管理体系和先进技术方法，实现全过程质量控制，持续提升产品和服务质量。
 - 培训公司员工应熟练掌握并不断学习岗位相关的质量标准，严格执行各项工艺要求和规范。
- 2) 客户服务
 - 浦林成山坚持以客户为中心，通过了解客户的需求及期望，致力为客户提供满足客户需求、超越期待的产品及服务。
- 3) 消费者权益保护
 - 浦林成山坚持遵循诚实守信原则，提供真实准确的商品信息，保障消费者权益不受侵害。同时，也为消费者提供了投诉、申诉的渠道，确保消费者的合法权益得到及时维护。
 - a) 服务热线 400-618-8899;
 - b) [服务邮箱 CS400@prinxchengshan.com](mailto:CS400@prinxchengshan.com)

七、 供应链管理

- 浦林成山及其所有供应商在采购活动中遵循可持续发展的原则，自身践行以及鼓励所有供应商在企业社会责任方面采取积极的行动，以减少对环境的影响，促进社会责任的提升，并提高供应链的整体效率和透明度。具体内容请参考《浦林成山可持续采购政策》。同时公司在可持续采购方面设定了以下相关目标：
 - 目标供应商中已签署可持续采购章程/供应商行为准则的百分比：
截至 2025 年，《供应商行为准则》(含可持续发展要求)的签订率 90%以上。
 - 签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比：
截至 2025 年，含环境、劳工和人权要求的合同供应商签订比例达 95%以上。
 - 已经过企业社会责任(CSR)评估(例如问卷)的目标供应商百分比：
更新《供应商 CSR 调查问卷》，新增企业社会责任调查内容，要求供应商进行企业社会责任完成率逐年增加，到 2030 年至少增加 5 家/年。
 - 已经过企业社会责任(CSR)现场审核的目标供应商百分比：
截至 2030 年，供应商现场审核企业社会责任等相关内容，审核完成率至少达到 5 家/年。
 - 所有地区内已经过可持续采购培训的采购员百分比：
制定可持续采购培训计划并对所有地区的采购员进行可持续采购培训，截至 2025 年培训采购员的占比达 90%以上。
 - 参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的百分比或数量：
截至 2030 年，筛选至少 5 家生产商进行改进行动或能力培养试点。
 - 关于供应商的其他企业社会责任(CSR)方面的关键业绩指标(KPI)：
主要原材料供应商获取 ISO 14001 环境管理体系认证的取证率至 2025 年达到 40%以上，到 2030 年提升到 60%以上。

八、 社会责任

浦林成山将社会责任融入企业发展战略，秉持“可持续发展、利益相关方协同、透明负责”的原则，在追求商业价值的同时，积极践行对社会、环境及利益相关方的责任。

- 社区参与
 - a) 业务开展过程中，须充分尊重经营地社区的文化传统、公共利益及居民合理诉求，避免因生产经营活动对社区环境、公共设施及居民生活造成负面影响。
 - b) 建立社区沟通机制，定期通过座谈会、公示栏、线上平台等渠道，向社区披露经营活动中的环境影响、安全措施等信息，听取社区意见并及时回应。
 - c) 统筹规划社区公益项目，重点支持教育帮扶、扶贫济困、公共卫生等领域，公益捐赠及赞助活动须符合法律及法规要求。
 - d) 鼓励员工结合岗位特点开展社会责任实践，公司为员工参与志愿活动提供必要支持；
 - e) 严禁以“公益活动”名义开展商业宣传炒作或谋取不正当利益，公益项目实施过程须保留完整记录并接受内部审计。
- 示例：生产部门在社区周边开展环保科普活动时，需提前与社区居委会沟通活动方案，避免影响居民正常生活；员工组织的助学捐赠活动，须通过公司指定的公益基金会实施，确保捐赠资金使用透明可追溯。

九、 处罚措施

公司对违反本守则的行为坚持“过罚相当、程序公正、惩教结合”原则，处罚决定须以事实为依据，符合国家法律法规及《员工行为奖惩管理制度》等公司内部相关制度规定。

- 员工违规处理

根据违规行为的情节严重程度、造成的损失及主观过错，采取以下层级处罚措施：

 - a) 轻微违规：指首次违反且未造成实际损失的行为，给予口头警告、书面警告，并责令限期整改；
 - b) 一般违规：指多次违反或造成较轻损失的行为，给予记过、降薪、调岗处理，同时可并处经济赔偿（赔偿金额根据实际损失核定）；
 - c) 严重违规：指故意实施违规行为、造成重大损失或恶劣影响的，包括但不限于商业贿赂、重大欺诈、泄露核心机密等，给予解除劳动合同处理，追索全部经济损失；
 - d) 刑事追责：对涉嫌贪污、挪用资金、商业贿赂等构成犯罪的行为，公司将主动向司法机关报案，移交相关证据并配合调查。

示例：员工收受客户价值 2 万元的贿赂款，构成严重违规，公司将与其解除劳动合同，追缴非法所得，并将案件移送公安机关处理。
- 针对供应商、客户等商业合作伙伴违规行为的处理

根据合作协议约定及违规性质，对于供应商、客户等商业合作伙伴的违规行为采取以下措施：

 - a) 限期整改：对轻微违规行为，发出书面整改通知，要求在 15 个工作日内完成整改并提交整改报告；
 - b) 经济处罚：依据合同约定扣除违约金（一般为合同金额的 5%-20%），同时暂停新业务合作直至整改验收合格；
 - c) 合作终止：对严重违规行为（如提供商业贿赂、供应假冒伪劣产品、恶意违约等），立即终止合作关系，追究违约责任；
 - d) 黑名单管理：将严重违规的合作方纳入公司商业伙伴黑名单，永久禁止其再次参与公司业务合作，并视情况向行业协会通报。

示例：供应商在投标过程中提供虚假资质证明，经核实后，公司将取消其中标资格，

扣除投标保证金，并将其列入黑名单。

- 救济与申诉

- a) 员工对处罚决定有异议的，可在收到处罚通知后 5 个工作日内，向公司合规委员会提交书面申诉，申诉期间不停止原处罚决定的执行；
- b) 合作方对处罚有异议的，可依据合作协议中的争议解决条款，通过协商、仲裁或诉讼方式解决。