

## 供应商可持续发展要求

严格依照国家相关法律法规、章程、规范、SA8000社会责任标准、RBA行为准则、国际公约等要求：

### 1. 禁止使用童工与保护未成年工

- 1.1 绝对禁止使用童工，坚决反对任何使用童工的行为，不与任何故意使用童工的供应商合作。招工时必须采取有效方法鉴别工人的真实年龄，确保工人入职时至少达到 16 周岁，防止因工人提供虚假年龄文件而导致童工误招。
- 1.2 当发现有童工误招后，必须立即停止其工作，指定专人安排身体健康检查，查清原因，并通知当地劳动局；如果该童工身体健康，则经劳动局同意安排专人将其送到父母身边，公司负责全部费用；如果需要治疗，则公司应负担全部费用直至痊愈；必要时公司提供适当的经济资助和其它资源，确保该童工完成法定义务教育。
- 1.3 无论工作地点内外，公司不得将儿童或青少年工人置于对他们的身心健康和发展不安全或危险的环境中。公司须按照当地法规的要求，避免未成年工从事带有危险性的工作，其中包括：高体力劳动工作、夜间工作及接触化学或危险品的工作等。已经录用的未成年工由人事部登记在《未成年工登记表》中，并到公司当地的劳动站备案。

### 2. 禁止强迫和强制性劳动

- 2.1 尊重工人自由权利，包括雇佣自由，辞工自由，加班自由及行动自由等。不得使用强迫、抵押/抵债、契约束缚或非自愿的监狱劳工，禁止奴役和贩卖劳工。包括以剥削为目的，通过威胁、强迫、压制、诱拐或欺诈的手段来运输、窝藏、招聘、转让或接收非自愿人士。所有工作必须自愿，员工有权在完成标准的工作时间后离开工作场所，员工在给公司合理通知期限后，可以自由终止聘用合约。
- 2.2 禁止采用任何限制劳动自由的行为以迫使员工在公司连续工作，不得扣留工人的部分工资、福利、财产或证件，如扣押身份证件、护照、工作许可证、收取押金或抵押物、扣押工人工资、使用监视或监听器、强迫搜身、限制工人出入工厂等，同时，也要求为公司提供劳工的相关方执行此项要求。

### 3. 环境、健康与安全

- 3.1 应避免在土地、森林和水资源的获取、开发或其他用途中强制驱逐当地群体和剥夺其对土地、森林和水域的使用权利，在建设厂部时要确保土地、森林和水资源充足，建厂后不得侵占他人享有这些资源的权利。
- 3.2 定期对土壤质量进行检测，在建厂前，对照《环境影响评价技术导则 土壤环境》(HJ964-2018)提前识别建设项目类别。且建设项目需要在 0.06km 范围内无土壤环境敏感目标，不存在耕地、园地、牧草地、饮用水水源地或居民区、学校、医院、疗养院、养老院等土壤环境敏感目标和可能受人为活动影响的、与土壤环境相关的敏感区或对象。
- 3.2 保护生态系统和生物多样性，在建设厂房前先识别出所用土地是否有国家重点保护的野生动植物和珍稀濒危动植物，要求避开这些区域范围。在产品生产制造的过程中不得对周围生态环境造成严重影响，确保所有污染源在排放前都经过相应的处理，均可达到相应的国家标准要求。
- 3.3 为保障公司附近动物享有的福利，可从以下五方面做出努力：第一，能为动物提供保持良好健康和精力所需要的食物和饮用水，使其享受不受饥渴的自由；第二，给动物提供舒适的住所，让动物得到舒适的休息，使其享有生活舒适的自由；第三，避免动物受到不必要的痛苦，对其进行疫苗防预以及生病了能及时诊治，使其享有不受折磨、痛苦和疾病的自由；第四，避免动物遭受精神折磨，使其享有生活无恐惧和无悲伤的自由；第五，可以给动物提供充足的空间和适当的设施，让它们能和同伴共同生活，使其享有表达天性的自由。

- 3.4 有责任助力国家双碳目标的达成，在生产经营活动中主动自愿实施温室气体减排活动，并推动价值链中上下游产业共同减少温室气体排放。集团公司需要设有 SBTi 中长期目标，各部门按职责划分推进目标达成。
- 3.5 提供并维护安全卫生的厂房，机器设备及劳动条件，并定期提供给员工有效的健康和安全指示，包括现场指示，（如必要）专用的工作指示。
- 3.6 聘请安全卫生专业人士负责安全卫生工作，安排定期检查及检测，评估公司活动的安全卫生状况，减少潜在的危险因素，预防意外事故。
- 3.7 定期安排安全培训，包括入职培训和调职培训，以及发生事故岗位的员工进行培训，确保员工安全地使用机器和工作。
- 3.8 定期安排急救、灭火和疏散逃生演习。
- 3.9 建立合适的事故报告和调查制度，鼓励工人报告事故和不安全因素。
- 3.10 根据需要为员工提供适当的个人保护装置，并定期更换。员工因工作时受伤，公司提供急救并协助工人获得后续的治疗。
- 3.11 提供基本的生活福利设施，提供清洁的饮水，并为雇员的所有住房，提供相同的健康和安全标准。
- 3.12 评估工作行为之外孕妇所有的风险，并确保采取合理的措施消除或降低其健康和安全的风险。
- 3.13 所有人员有权利离开即将发生的严重危险，即使未经公司准许。

#### 4. 保障结社自由及集体谈判权利

- 4.1 所有人员有权自建、参加和组织工会，并代表他们自己和公司进行集体谈判。公司尊重员工的这项权利，并切实告知员工可以自由加入所选择的组织。员工不会因此而有任何不良后果或受到公司的报复。公司不会以任何方式介入这种工人组织或集体谈判的建立、运行或管理。公司保证工人能够在不用担心报复、威胁或骚扰的情况下，公开地就工作条件和管理问题与管理层沟通。公司建立并维持申诉和投诉程序，调查和处理员工的意见和投诉，并将结果通报给工人代表。
- 4.2 在结社自由的集体谈判权利受法律限制时，公司允许工人自由选择自己的工人代表。
- 4.3 公司保证参加工人组织的人员及工人代表不会因为工会成员或参与工会活动而歧视、骚扰、胁迫或报复，员工代表可在工作地点与其所代表的员工保持接触。

#### 5. 禁止歧视

- 5.1 公司禁止一切形式歧视行为，在制定和执行有关招聘、工资、福利、培训、升职、解雇或退休等的政策时，坚持公平、平等的原则，不因员工的年龄、残疾、民族、性别、婚姻状况、国籍、政治面貌、种族、宗教、性取向、性别认同、工会成员身份或任何其他受国家法律保护的身份而歧视任何工人，不干涉员工在上述方面的信条、规范和特定的权利。另外，不得强迫工人或准工人接受带有歧视性的医学检查，比如乙肝检查等。
- 5.2 禁止任何形式的歧视女工、特别是怀孕女工的行为，禁止要求员工做怀孕或童贞测试。
- 5.3 禁止任何形式的性骚扰、胁迫、威胁、凌辱或剥削以及精神或身体强迫性质的行为，包括姿势、语言和身体的接触。
- 5.4 建立申诉和投诉机制，发现有歧视行为，可以直接向工人代表，更高层经理甚至总经理投诉；公司应安排没有利益冲突的人员查清事实，及时采取纠正行动。

#### 6. 惩戒性措施

- 6.1 公司应对所有人员予以尊严和尊重，公司不从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱，不得残暴和不人道地对待工人，包括任何形式的性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体压迫或口头辱骂；也包括威胁、恐吓要进行任何此类行为，也不以粗暴、非人道的方式对待工人。
- 6.2 公司的保安队伍应进行定期的公司层面的培训，并设定相关制度控制私人或公共保安队伍的行为举止，确保安保人员仅在绝对必要时使用强力，防止过度使用强力。
- 6.3 公司应根据国家法规合理制订惩罚性措施，旨在警示、教育和帮助违反劳动纪律的工人，但不允许对员工采取直接的经济处罚，如扣取员工工资等。

#### 7. 工作时间

7.1 公司遵守适用法律有关工作时间和公共假期的规定。除紧急或异常情况，周工作时间不得超过当地法律规定的最大限度，每七天应当允许工人至少休息一天。

7.2 任何加班工作必须在员工自愿且符合法律规定的情况下进行，同时所有加班工作都可得到法定要求的工资。

7.3 严格控制未成年工加班，不得安排孕妇上夜班，控制孕妇加班时间，禁止强迫工人加班。

## 8. 报酬

8.1 公司保证在一个标准工作周内所付工资至少达到法定或行业最低工资标准并满足员工基本需要，以及提供一些可随意支配的收入。

8.2 不得克扣工人工资，不得采用扣减工资的方式惩罚工人，除非符合以下条件：

a. 这种出于惩戒扣减工资得到国家法律许可；

b. 获得自由集体谈判的同意。

8.3 公司在每个工资支付周期向员工清楚详细地定期以书面形式列明工资、待遇构成；并保证工资、待遇与所有适用法律完全相符。工资以法定货币支付或者通过银行账户支付。工资应支付给工人本人，除非工人书面授权他人代领。

8.4 所有加班均按照法律规定支付加班费，及时通过工资条将工资支付凭据发放给工人。

8.5 公司保证不采取纯劳务合同安排，连续的短期合约及/或虚假的学徒工制度以规避涉及劳动和社会保障条例的适用法律所规定的对员工应尽的义务。

## 9. 道德规范

9.1 廉洁经营：公司所有的商业活动应遵循最高的诚信标准。禁止任何形式的贿赂、贪污、敲诈勒索和挪用公款等行为，监控承诺、提供、给予或接受任何贿赂物品的不当行为，建立监控及投诉举报程序及方式确保符合廉洁经营的要求。

9.2 无不正当收益：不得提供或接受贿赂或其他形式的不正当收益，公司的海外办事处应遵循海外反腐败法及本公司道德规范的要求。

9.3 信息公开：依照适用的法规和主要的行业惯例公开有关商业活动，组织架构等信息。

9.4 知识产权：应尊重知识产权。在转让技术和诀窍时应妥善保护知识产权。

9.5 公平交易、广告和竞争：应当制定公平交易、广告和竞争的标准并应当提供保护客户信息的措施。

9.6 身份保密：应建立程序保护供应商和员工检举者，并为其做好保密措施。并制定相应的沟通反馈流程，保证员工及供应商等能提出任何问题，但不需担心遭到打击报复。应对有业务往来的所有人士（包括供应商、客户及员工等）的个人信息保密，收集、存储、处理、传输和共享个人信息时，参与者应遵守与隐私和信息有关的法规。

9.7 在采购矿物时应秉承负责任的态度：应承诺，在合理的情况下确保，在制造的产品中所含的钽、锡、钨和金不会直接或间接提供资金或受益于刚果民主共和国或其他周边国家/地区践踏人权的武装组织。应对这些矿物的来源和监管链实施尽职审查，并在客户要求时提供相关的审查措施及进行相应的不适用冲突地区矿产的承诺。此项要求同时需要传达给下级供应商遵守和执行。

9.8 杜绝打击报复：应建立程序以确保杜绝打击报复行为，从而确保员工能够提出任何问题，而无需担心遭到打击报复。应以专业的态度调查违反情况，以保障员工和供应商能依法行使投拆、举报的权利，维护其合法权益。

## 10. 管理体系要求

10.1 高层管理阶层以工人所用语言，制定公司书面的社会责任和劳动条件规章制度，并把这个规章制度、SA8000 标准及 RBA 行为准则展示在公司显著地方，这个规章制度应清楚地包括以下承诺：

a. 遵守 SA8000 标准及 RBA 行为准则的所有规定；遵守国家相关法律，及公司签署的合同、条约以及尊重国际条例及其解释；

b. 对公司规章制度进行定期评审以持续改善。评审时应考虑法律的变化，自身行为准则要求及公司其他要求的变化；

c. 公司规章制度应被有效地纪录、实施、维持、传达并以明白易懂的形式供所有员工随时获取，



包括总经理、总监、经理、主管以及员工，无论是直接聘用、合同制聘用或其它方式入职公司的人员；

- 10.2 管理代表：公司应指定一个高层管理代表，除了其它职责外，其应确保公司达到本标准的要求。
- 10.3 工人代表：公司应确保所有非管理人员有权出席就与本标准相关事项的沟通会，以增进与高层管理阶层的沟通。可基于此目的由非管理人员自己选举一个 CSR 代表。
- 10.4 高层管理者应依据本标准规定以及公司签署的其它规章要求，定期评审公司规章制度、流程及其执行结果，看其是否充分、适用和持续有效。必要时应予以系统的修正和改进。工人代表应参与管理评审。
- 10.5 计划与实施：公司确保全公司各级员工都通晓、执行本标准规定，包括但不限于聘用起始对新进、调职和/或临时员工进行培训，对现有员工定期进行指导、培训和宣传等。
- 10.6 公司参考 SA8000 指南中与标准条文有关的讲解及说明，以及 RBA 行为准则要求对供应商/分包商及下级供应商进行监控。
- 10.7 公司保留适当的记录来载明供应商/分包商（如情况允许，下级供应商）对社会责任的承诺，包括但不限于合约协议及/或这些组织的书面承诺，如遵守本标准所有规定及对下级供应商有同样要求；在公司要求下参与监查活动；识别根本原因并及时执行纠正与预防行动，解决任何与本标准规定不符之处；及时、完整地向公司通报与其它供应商、分包商及下级供应商所发生的任何相关业务关系等。
- 10.8 公司建立维持并以书面形式记录的适当程序，在评估及挑选供应商/分包商（如情况允许，下级供应商）时应考虑其满足本标准要求和承诺的能力。
- 10.9 公司尽力确保供应商及分包商在其控制和影响范围内能够达到本标准各项要求。
- 10.10 如果识别出任何违反公司规章制度和/或本标准规定的事项，公司应识别根本原因，并根据其性质和严重性，调配相应的资源及时执行改正和预防措施。
- 10.11 公司建立和维持适当程序，向所有利益相关方定期提供执行本标准的相关数据和资料，所提供的应该包括但不限于管理评审和监查活动的结果。
- 10.12 公司声明其和所有利益相关方有通过适当方式进行对话的意愿，包括但不限于：工人、工会、供应商、分包商、下级供应商、非政府机构及当地和国家政府官员等，以确认标准的符合性。
- 10.13 为核实公司满足本标准的要求而进行的事先通知和未事先通知的审核时，公司应该根据要求给审核员提供合理的资料和取得资料的渠道。

## 11. 法律法规

- 11.1 遵守业务所在地的所有对应的法律和法规和其他法律要求，并保证自身实行的规章制度没有违背法律法规。应及时更新所适用的法律法规，并根据新的法律法规对其公司制度进行修订。