

九江德福科技股份有限公司 可持续发展政策

第一章 前言

1.1 背景

可持续发展是建立在社会、经济、人口、资源、环境相互协调和共同发展的基础上的一种发展，全球各国、相关组织及其利益相关方日益认识到可持续发展的重要性。1987年，世界环境与发展委员会出版《我们共同的未来》报告，将可持续发展定义为：“既满足当代人的需要，又不损害后代人满足其需要的能力的发展。”它系统阐述了可持续发展的思想，人类经济和社会的发展不能超越资源和环境的承载能力。

联合国可持续发展目标呼吁所有国家（不论该国是贫穷、富裕还是中等收入）行动起来，在促进经济繁荣的同时保护地球。目标指出，消除贫困必须与一系列战略齐头并进，包括促进经济增长，解决教育、卫生、社会保护和就业机会的社会需求，遏制气候变化和保护环境。

企业更需要遵循可持续发展的原则，在实现经济增长的同时，考虑对社会及环境带来的影响，企业在可持续发展方面所做的贡献，已成为衡量企业综合绩效和持续有效运行能力的关键指标之一。在一定程度上，这反映了对确保健康的生态系统、社会公平和良好的组织治理的需求日益认可。长远来看，所有组织的活动都有赖于世界生态系统的健康。

本政策的制定基于国家和国际可持续发展相关政策、法规、标准要求等，如《中华人民共和国劳动法》、《世界人权宣言》、《社会责任标准（SA8000）》等，并结合利益相关方关注议题、公司标准及价值观制定可持续

发展方针，以及涵盖劳工与人权、健康与安全、环境保护、商业道德、可持续采购相关主题的政策。

1.2 目的

积极相应全球可持续发展政策，践行社会责任并努力提升对可持续发展各方面的贡献，明确集团可持续发展战略方针政策，为使可持续发展融入组织提供基准和践行方向，最终提高组织品牌竞争力和行业影响力。

1.3 适用范围

本政策适用于德福集团及各子公司，应将可持续发展融入公司日常业务活动中，对相关主题和议题分别建立相应的体系或程序、制度规范，以指导实践者践行可持续发展工作。本政策经最高管理者审批后发布。

1.4 术语定义

可持续发展：既满足当代人的需要，又不损害后代人满足其需要的能力的发展。

社会责任：组织通过透明和合乎道德行为，为其决策和活动对社会和环境的影响而承担的责任。

利益相关方：在组织的决策或活动中有利益的个人或团体。

组织治理：组织为实现其目标而制定和实施决策的系统。

环境：组织运行所处的自然环境，包括空气、水、土地、自然资源、植物、动物、人和太空及其相互关系。

童工：中华人民共和国劳动法规定年龄未满16周岁的劳工人员，符合所有法律法规的合法工作场所学徒计划则不在此列。

未成年工：中华人民共和国劳动法规定年龄在16周岁到18周岁之间的劳工。

强迫或强制性劳动：一个人非自愿性工作或服务，包括所有以受到惩罚进行威胁、或打击报复或作为偿债方式的工作或服务。

1.5 可持续发展方针

可持续发展关乎企业的命脉，更关乎人类的未来，是企业社会责任价值的体现。德福可持续发展的战略方针：

创新进取：创新是企业发展的灵魂，进取是企业前行的动力，德福科技始终积极探索开发、勇于尝试挑战，不断满足市场变化和顾客需求。

诚信经营：德福科技秉承公正廉洁的作风，遵守商业道德，公平交易竞争，尊重知识产权，维护客户利益及履行保密义务，拒绝任何形式的商业贿赂、腐败行为。

绿色环保：德福科技倡导绿色低碳发展，协同供应链持续关注可再生能源使用及资源循环利用，为节能减排实现碳中和做出贡献。

合作共赢：德福“以奋斗者为本”的价值观，尊重个人及保障人权，为员工提供健康安全、和谐积极的工作环境，为员工培训赋能提供学习成长平台，实现人力资源能力持续提升，同时落实供应链绿色采购，共同实现可持续发展。

第二章 劳工与人权

公司尊重和维护国际公认的各项人权和劳工实践规定，致力于保障职工合法权益，维护员工身心健康，对所有人员予以平等尊重对待，绝不参与任何漠视与践踏人权的行爲，反歧视、强迫和强制性劳动，适用于所有工人，包括临时工、外籍劳工、学徒、合同工、直接雇员和任何其他类型的工人。

2.1 童工及未成年工

童工劳动是一种剥削形式，是对人权的侵犯，损害儿童身体、智力、心理和精神的发育，剥夺了男儿女童的童年生活和受教育的权利。公司不雇佣或支

持使用符合上述定义的童工，并建立识别、预防童工及对误用童工补救措施等的书面程序，向员工及利益相关方有效传达。

公司可以聘用未成年工，但如果法规要求未成年工必须接受义务教育，他们应当只可以在上课时间以外的时间工作。聘用未成年工需明确岗位职责、接受职业安全教育培训、给予特殊劳动保护、定期健康检查、同工同酬待遇、不得安排加班和夜班以及职业危害岗位等。

2.2 强迫或强制性劳动

公司不得雇佣被强迫、受束缚或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工、奴隶或被贩卖的人口，禁止任何手段的强制性劳动，确保员工在自愿的基础上参加工作或劳动。员工有权利在标准工作时间完成后离开工作场所，不得对员工在工作场所中的行动自由设置不合理限制。

公司不可要求员工在受雇之时交纳“押金”、强迫购买物品或扣留个人证件原件，也不可以为强迫员工继续工作而扣留员工的任何工资、福利、财产或文件。只要员工有按照合理的期限提前通知公司，员工可以自由终止聘用合约。

2.3 非歧视

公司在聘用、报酬、培训机会、升迁、解雇或退休等事务上，不得从事或支持基于种族、民族、区域或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、怀孕、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见、年龄或其它任何可引起歧视的情况。不得干涉员工行使其遵奉信仰和风俗的权利，以及任何以上可引起歧视的情况所需要的权利。

公司不得强迫员工接受带有歧视性的医学检查或体检（如验孕及乙肝等），并不得以怀孕或是患有乙肝等非法定传染病作为拒绝录用员工之理由。

2.4 人道待遇

公司对所有人员予以平等尊重对待，不得参与或容忍对员工采取体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱的行为，不允许以粗暴、非人道的方式对待员工。在所有由组织提供的工作场所，住宅和物业中（无论其是否拥有、租赁或者由合同服务商提供住宅或物业），不得允许进行任何威胁、虐待、剥削、或性侵犯行为，包括姿势、语言和身体的接触。

2.5 结社自由和集体谈判

在工人组织不违反法律法规要求的情况下，尊重所有员工自愿组建和加入工会、集体谈判与和平集会的权利，以及拒绝参加此等活动的权利。员工和/或其代表能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和建议，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。公司不会以任何方式干涉该类工人组织或集体谈判的建立、运作或管理。

2.6 工作时间

公司遵守适用的法律及行业标准有关工作时间的规定，确保每个员工合理的休息时间，员工每连续工作六天应至少休息一天，所有加班必须是自愿的。

如果公司执行标准工时有困难，需要采用不定时工作制或综合计算工时工作制时，可与代表众多所属员工的工人组织通过自由谈判达成集体协商协议，根据协议要求工人加班以满足业务需要，同时需满足上述足够的休息时间。

2.7 薪资福利

公司确保按照国家及当地法律法规的规定，向员工支付必要的薪资和福利，保证员工薪资（不含加班工资）至少达到法定或行业最低工资标准，应按照国家或集体谈判协议规定的倍率支付员工加班工资，满足员工的基本需要以及提供一些可随意支配的收入。

保证在每个工资结算期向员工清楚详细地列明工资、待遇构成，以方便工人的方式支付工资和福利，在任何情况下工资不能被推迟支付或以某些限制形式支付。

保证不采取纯劳务性质的合约、连续的短期合同或虚假的学徒制度等，以规避劳动和社会保障法规中所规定的对员工应尽的义务。使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。

2.8 投诉机制

公司建立相应的投诉机制，对员工在公司受到的不正当对待建立投诉渠道，并对员工的投诉内容进行核实调查、处理。需对投诉人采取必要的保密措施，任何人不得对投诉人进行报复等不合法行为。

第三章 健康与安全

公司提供安全卫生的工作环境和生活场所，确保所有工人接受健康安全方面的培训，为员工配备必要的劳动防护用品，开展全员健康体检以及职业病筛查，不断加强职工个人职业健康监护管理。

3.1 职业安全

公司通过适当的设计、工程技术与管理控制、预防性维护和安全工作流程，以及持续的安全培训来控制员工可能遇到的潜在安全隐患（如电器和其他能源、火、车辆及坠落危险）。如果无法通过上述方式有效控制危险，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护装备和上述危险可能导致风险的教育资料。

根据法规要求对三期女工进行特别保护，避免让孕期/产期/哺乳期妇女接

触高危工作环境，尽量降低其在工作场所健康与安全上所面临的任何风险（包括与其工作任务相关的风险）。

3.2 应急准备

公司配备充分有效的消防安全响应设备，包括火警探测、报警和灭火系统，确保消防相关许可证、执照和检查/测试报告齐备。识别并评估紧急情形和紧急事件，通过实施应急准备和响应方案将其影响降到最低，包括紧急报告、员工通知和撤离程序、员工训练与演习、适当的火灾侦测及扑灭设备、充足的出口设施和复原计划，最低程度的降低对生命、环境和财产的损害。所有员工都应进行火灾和其他已识别的紧急情况和撤离演练，并保存记录。

3.3 工伤和疾病

公司应制定程序制度以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括以下规定：鼓励员工报告；对工伤和疾病案例进行分类和记录；提供必要的医疗服务；调查案例并采取纠正措施以消除影响；帮助员工重返工作。

3.4 工业卫生

公司应当根据控制措施等级，针对工人可能面临的化学、生物及物理暴露采取适当的控制措施。应通过适当的设计、工程技术和管理控制措施来消除或控制潜在危害。当无法通过这些措施充分控制危险时，员工应该配备并可以使用恰当的、保养良好的个人防护用品，且包含与这些危险有关的风险教育材料。

3.5 工作场所人体工程学

公司应识别、评估并控制从事强体力型工作给员工带来的影响，包括人工搬运材料和重复提举重物、长时间站立、高度重复或强力的装配工作。工作场所的生产线、装备等设计应考虑人体工程学。

3.6 机器安全防护

公司应当对生产机械和其他机械进行安全危险评估，对可能造成员工伤害的机械装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护，并提供给操作机器的（或在机器附近的）工人以能够理解的语言书写的作业指南。

3.7 公共卫生、饮食和住宿

公司应为员工提供干净的卫生间设施、饮用水，洁净卫生的食物准备、储藏与用餐设施。提供的员工宿舍应保持洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的供暖和通风，以及合理且出入方便的私人空间。

3.8 健康与安全沟通

应以工人使用或能够理解的语言，向工人提供清晰张贴的工作场所健康与安全信息，内容涵盖工人面临的所有已确定的工作场所危害，包括但不限于机械、电器、化学、火灾和物理性危害，使其正确认知其所接触的工作场所危险标识语，或在员工能看到的显眼位置发布此信息。在工作开始之前为员工提供岗前培训，并在工作后定期对员工进行培训，并鼓励员工提出安全问题。

第四章 环境保护

公司注重环保技术创新，为环境建设持续保障投入必要的资源。在制造过程中尽可能使用清洁能源和循环资源，减少废弃物的产生，尽量减少对社区、环境和自然资源的不利影响，维护员工、当地社区及周边居民的环境生存利益。

4.1 环境许可与报告

公司获取、维护并更新所有必需的环境许可证（如排放监测）、批准文书及登记证，并遵守其运营和报告要求。

4.2 预防污染和节约资源

公司应采取措施从源头上识别、管理、减少或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生。

通过改进生产、维护和设备工艺，使用替代性材料，重复利用、保护资源、回收利用的策略或其他方法，有节制地使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材等。

4.3 环境物质限制

公司应遵守所有关于禁止或限制在产品和制造过程中使用特定物质（包括有关回收和处置的标识）的适用法律法规和客户要求。

应当识别和控制释放到环境中会造成危险的化学物质及其他材料，使用经政府批准和/或持有执照的供应商，在使用点和储存点提供以工人理解的语言书写的有害物质信息（标签和材料安全说明书MSDS，或有害废弃物的特性描述），确保其得到妥善分类和标记、安全处理、运输、存储、使用、回收或再利用和处置。

4.4 固体废物和噪声

公司应采取系统化的方法来鉴别、管理、减少和负责任地处置或回收固体废物（非有害物质）。

定期对环境噪声水平进行监测，并确保在监管限值以内。

4.5 废气排放

对于生产经营过程中产生的挥发性有机化学物质、喷雾、腐蚀性物质、悬浮粒子、破坏臭氧层的化学物质及燃烧副产品，在排放之前应按要求进行分类、常规监测、控制和处理。识别、管理并减少对于生产经营过程中产生的对环境有害的废气排放，并定期监控废气排放和废气排放控制系统的性能。

4.6 水资源管理

公司应实施水管理计划，以记录、分类和监测水资源及其使用和排放情况，寻求保护水资源以及控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，需按要求对其进行分类、监测、控制和处理，还应采取措施减少废水产生。

4.7 能源消耗和温室气体排放

公司应在工作场所级和/或企业级对能源消耗和温室气体排放进行跟踪和记录，寻求具有成本效益的方式以提高能源效率和使用可再生能源，并尽可能减少能源消耗和温室气体排放。

第五章 商业道德

德福始终坚持将合规、诚信、透明和公平的原则作为开展业务经营的基础，并作为选择商业伙伴和做出商业决策的依据，遵循最高标准的道德要求。

5.1 诚信经营

公司秉持公正廉洁的处事作风，在所有商业活动中遵循法规要求和最高的诚信标准，采取零容忍的态度，禁止任何形式的贿赂、腐败、敲诈勒索、贪污和挪用公款等行为。公司推行反腐败贿赂监督和强化程序，以确保符合相关法

律的要求，所有业务交易均确保透明并在相关业务账目和记录中准确反映。

5.2 无不正当利益

公司严格管控员工间以及与商业伙伴间存在的各种利益冲突情形，应当根据客观标准做出商业决定，而不受任何经济利益、个人利益或亲属及社会关系的影响。不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂或其他形式的不适当或不正当利益。禁止范围涵盖为获取或保留业务、将业务指派给任何人或以其他方式获取不正当利益，以直接方式或通过第三方的间接方式，承诺、提供、授予、给予或接受任何有价值物品。

5.3 公平交易和竞争

公司始终坚持公平交易和自由竞争的原则开展各项业务，遵守各类现行的法律法规，致力于营造公平的市场竞争环境，并在竞争中遵循适用的反不正当竞争，确保公司依靠实力提供产品和服务。同时，公司仅采用合法手段获取有关竞争对手的信息，且以适当的方式保护客户信息安全。

5.4 信息披露

公司依照适用的法规和现行行业实践，披露有关劳工、健康与安全、环境实践、商业活动、组织结构、财务状况和绩效等信息，不允许伪造记录或虚报各种实际运营情况。

5.5 知识产权

公司尊重知识产权，技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行，在开展公司业务、使用商业系统与设施时，应避免侵犯第三方拥有的版权、商标、服务标志、专利、商业秘密或者其他知识产权。

5.6 隐私保护

公司承诺保护所有业务相关人员，包括供应商、客户、消费者和员工个人信息的合理隐私。建立严谨安全的信息安全保护系统和制度，在收集、存储、处理、传输和共享个人信息时，遵守隐私和信息安全法律法规要求，防止合作信息泄露。

5.7 举报和无报复政策

公司坚持合法合规、诚信透明的商业行为，同时要求员工遵守廉洁诚信规定，规范自身行为。鼓励员工及商业伙伴对其发现的任何违规行为联系公司进行举报，确保对举报者提供保护，保障其举报的保密性及匿名性。制定沟通、举报程序，使员工能够提出任何问题而不用担心遭到任何形式的打击报复。

投诉举报方式：

信件地址：江西省九江市开发区汽车工业园顺意路15号 德福科技行政中心

邮箱地址：jjdf@jjdefu.com

第六章 可持续采购

公司秉承可持续采购政策，将可持续发展相关要求传递供应商共同实施。不支持、不采购“冲突矿产”，确保原材料来源的合法合规性。

6.1 负责任供应链管理

公司制定供应链可持续发展相关要求，涵盖劳工与人权、健康与安全、环境保护、商业道德及可持续采购等方面的主题，并向供应商传达和签署，定期审查供应商可持续发展状况，推动供应链共同实现可持续发展。

6.2 负责任原材料采购

公司制定政策程序以识别矿物来源的风险，并采取适当的措施缓解此类风险，确保钽、锡、钨和金等可能使用的金属材料，不会以直接或间接的方式为刚果民主共和国或周边国家/地区中严重侵犯人权的武装团体提供资金或利益。公司对这些矿物的来源和产销监管链进行尽职调查，以判断相关材料是否来自高风险地区，并按照客户要求向客户提供所采取的尽职调查措施。

九江德福科技股份有限公司
生效日期：2024年7月16日