

# TCL中环新能源科技股份有限公司

## 合作伙伴ESG行为准则

### 1. 引言

TCL中环新能源科技股份有限公司及其下属公司（以下简称“TCL中环”“我们”）积极接轨国际前沿ESG趋势，将可持续发展理念深度融合于所有产业的日常运营之中。为了保障我们与合作伙伴的商业合作持续健康发展与良性循环，并建立与业务相适应的合规标准和道德要求，在信任、诚实、坦率与正直的基础上构筑相互之间的合作关系，我们制定了《TCL中环新能源合作伙伴ESG行为准则》（以下简称“行为准则”）。

### 2. 适用对象

该行为准则适用于TCL中环及其下属公司的位于任何国家或地区的合作伙伴，包括但不限于物料及设备供应商、服务提供商、施工方、承租方、经销商、代理商、分包商等。

### 3. 行为准则

#### 3.1 环境保护

1) 应遵守所有适用的国家、地区的环境保护法律法规、条例、许可、排放标准等，对环境污染采取预防措施，对环境保护负起更大责任，鼓励发展和推广环境友好技术。

2) 应制定环境保护管理方针和管理机制，建立环境保护相关的程序文件和管理制度，并明确最高管理者、各部门及各岗位的责任。

3) 应识别与运营活动相关的气候变化风险与机遇，管理层定期审议并监督环境绩效目标和行动策略，全面提升气候治理能力。

4) 应响应国家“双碳”战略，积极开展自身能源结构梳理，定期聘请第三方机构对自身运营各环节的温室气体排放进行盘查，制定减碳目标并通过使用可再生能源、低碳产品设计和精益制造等方法实现自身绿色低碳转型，并在必要时配合TCL中环完成产品碳足迹认证工作。

5) 应高度关注水资源的可持续使用，对生产运营所在地水资源开发利用现状、用水合理性及取水可能造成的影响、保护措施等进行全面的评估分析，采取合理的取水措施。识别生产运营中耗水量高、污水排放量大的重点环节，并设置相应的节水目标和行动计划。

6) 应依照相关法律法规要求，对生产过程中产生的酸性废气、碱性废气、有机废气、粉尘等均配置相应的净化设备进行处理，保证各类大气污染物达标排放。

7) 应识别生产运营中产生的所有废弃物，委托有资质单位进行及时转运和处理，在处置前通过环保部门的危险废物转移平台进行登记。对委托单位进行资质条件和技术能力审核并定期检查，同时跟踪每一批转运的废弃物，特别是危险废弃物的转运、处置情况。

8) 应加强环保宣传和培训教育, 提高员工环保意识, 提高资源利用效率, 降低资源消耗。

9) 应遵守所有关于禁止或限制特定物质的适用法律法规, 并确保所有产品与制造过程中, 不含有客户限制性物质与有害物质清单中的物质, 并全力促使自身通过环境认证并遵循有关规定。

10) 应识别和控制释放到环境中会造成危险的化学物质及其它物质, 确保这些物质得到安全处理、运输、存储、使用、回收或重用及处置。

11) 应取得、维护与更新所有必须的环境保护相关许可证并在相应平台进行注册, 以及遵守其使用和申报要求。

12) 在项目开发、建设和运营活动中应注重生态环境、生物多样性和土地保护, 非必要不砍伐森林。

13) 必要时, TCL中环可要求合作伙伴通过ISO 14001环境管理体系认证。

### 3.2 人权与劳工

1) 禁用童工: 严禁雇佣或者使用童工。当运营所在国家或当地法律规定了更高的义务教育年龄或者最低工作年龄时, 以最高年龄为准。“童工”指儿童或青少年从事劳动, 国际劳工组织(ILO)1973年最低年龄公约规定可以接受的情形除外。若合作伙伴发觉有童工应立即采取补救措施, 该补救措施应能保障童工最大利益。合作伙伴应保证18岁以下员工不会从事有危害性的工作。本准则中“危害性工作”指使员工处于以下工作环境: 受到身体、精神或性侵犯; 地下、水下、高空和受限空间; 需使用危险机械、仪器和工具, 或处理、运输重物; 暴露于有害物质、药剂、工序、温度、噪声或振动环境下; 长时间劳动、夜间工作或受到无理由的限制等其他困难环境。

2) 禁止强迫和强制劳动: 合作伙伴不得使用或支持使用ILO《1930年强迫劳动公约》(第29号公约)中规定的强迫和强制劳动, 包括监狱劳工, 也不得要求员工在受雇起始时交纳“押金”或扣押身份证件。合作伙伴或为合作伙伴提供劳工的实体不得扣留工人的工资、福利、财产或证件, 以迫使员工继续工作。合作伙伴应确保不收取工人支付的全部或部分的职业介绍费或其他费用。员工有权在完成规定的工作时间后离开工作场所, 员工在给公司合理的通知期限后, 可以自由终止聘用合同, 应保证员工和公司之间是自由选择 and 不受胁迫的。

3) 自由结社和集体谈判: 所有人员有权自由组建、参加和组织工会, 并代表他们自己和组织进行劳资谈判。组织应尊重这项权利, 并应切实告知员工可以自由加入所选择的工人组织, 员工不会因此而有任何不良后果或受到公司的报复。合作伙伴不应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。在结社自由和集体谈判权利受法律限制时, 合作伙伴应允许工人自由选择自己的工人代表。

4) 反歧视及骚扰: 在涉及聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等事项上, 合作伙伴

不得容忍或支持基于种族、民族、地域或社会出身、社会阶层、血统、宗教、身体残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、工会会员、政见、年龄或其他的歧视。合作伙伴不得干涉员工行使遵奉信仰和风俗的权利，或为满足涉及种族、民族或社会出身、社会阶层、血统、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、工会会员、政见或任何其他可引起歧视的需要。不得允许在工作场所和/或由公司从其他方租赁和承包的提供给员工使用的住所和其他场所内进行任何威胁、虐待、剥削的行为及性骚扰行为，包括姿势、语言和身体的接触，以及其他任何形式的非性骚扰行为。

5) 惩戒性行为：合作伙伴应对所有人员予以尊严及尊重，不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱。也不得以粗暴、非人道的方式对待员工。

6) 员工收入：合作伙伴应保证所付员工薪酬能满足运营所在国家法定最低工资标准且不能低于当地最低工资标准。合作伙伴应保证不因惩戒目的而扣减工资，除非符合以下条件：这种出于惩戒扣减工资得到国家法律许可；获得自由集体谈判的同意。合作伙伴应确保在每个支薪期向员工详细地以书面形式列明工资、待遇构成；合作伙伴还应保证工资、福利与所有适用法律完全相符，并以方便员工的形式支付。合作伙伴应按照运营所在地法律法规的相关规定，保障员工的休息时间，不得强制要求员工加班，员工有权利拒绝加班。如因特殊情况需要加班，合作伙伴应与员工协商，并按照法律规定支付加班费用。同时确保员工每周工作时长符合运营所在地相关规定要求。

7) 雇佣关系：合作伙伴应保证和所有员工签订包含易于理解的雇佣条件的纸面劳动协议，不采取虚假的学徒工制度或其他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。

### 3.3 职业健康与安全

1) 合作伙伴必须遵照相应的国家及所在地区的法律法规，识别工作场所的危险源及风险，如化学品、噪声、粉尘等。向员工如实告知以上情况、提供规定和适当的职业健康安全培训并且保留这些培训记录，并提供完备的个人防护装备。持续改进健康安全、消除危险源并尽可能降低风险。

2) 应通过正确的设计、工程技术和管理控制、预防保养、安全操作程序（包括锁死/标出）和持续性的安全知识培训，以控制员工在工作场所会遇到的潜在危险（触电、火灾、机械伤害、物体打击、高处坠落、车辆伤害等危险）。若无法通过上述方法有效控制危险源，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护装备。不得通过惩戒来提高员工的安全意识。

3) 应制定程序和管理制度来预防、管理、跟踪和报告职业伤害与疾病，包括以下规定：  
a) 鼓励员工报告；b) 归类和记录伤害和疾病案例；c) 提供必要的治疗；d) 调查案例并执行纠正措施以消除类似情况；e) 协助员工返回工作岗位。

4) 应提供给员工安全、健康的工作环境与健康保障，依法为员工办理工伤保险，积极预防工伤事故，定期开展职业危害因素检测、岗位员工职业病健康体检，切实保障员工健康。

5) 应确认并评估紧急情况和事件，以及通过实施应急方案和应急程序来将其影响降到最低，包括：适当的火灾探测和灭火装置、充足的出口设施、紧急报告、通知员工和撤离步骤、安全培训、演练和恢复计划。此类方案和程序应尽可能减少对人身、环境和财产的危害。

### 3.4 商业道德

1) 应在所有商业互动关系中遵循最高的诚信标准。严令禁止任何形式的贪污、敲诈勒索和挪用公款等行为。若发现有任何以上所述情形，将立刻终止所有业务往来并采取法律行动。

2) 依照适用法律和行业惯例，公开商业活动、组织结构、财务状况、绩效、员工待遇、职业健康与安全、环保、碳排放等ESG相关信息，并确保信息未伪造或非虚假状况及信息。

3) 个人及公司不得提供或接受贿赂，包含任何形式之不当利益及任何具有商业价值的回馈。

4) 执行公平交易、广告和竞争的标准，反对任何不正当竞争，并提供保护客户信息的措施。

5) 应避免业务开展中的利益冲突，鼓励员工主动申报利益冲突，要求员工做出合理公正的决定。

6) 应尊重知识产权，在技术和生产经验的让受时，要妥善保护权利人的知识产权。合作伙伴需合法合规持有和使用商业机密、商标、专利、版权等知识产权，不得从事侵犯公司或他人知识产权或损坏公司声誉的任何活动。

7) 维护相关程序以保护员工等检举者的身份机密性，除非法律明令禁止。接受人、时、地、事物交代清楚的匿名申诉并予以保护。为员工提供一个沟通的程序，员工可以提出任何疑虑或关切，而不用担心遭到报复。

8) 应识别、跟踪并理解适用的法律、法规和客户要求，制定商业道德相关的政策文件和程序；指定公司代表负责保证管理体系的实施，并定期检查有关状况，确保有效落实。

9) 识别和经营有关的环境、健康与安全以及劳工与道德实践相关的风险；确定每项风险的级别，并完成适当的程序和实质控制以确保合规性，并对已识别出来的风险实施控制。

10) 应制定书面标准、绩效目标、指标和实施计划，包括依据这些目标对绩效进行定期评估；并将绩效、措施和预期目标清晰准确地传达给员工、供应商和客户。

11) 持续评估员工对本准则所包含的措施和规定的理解，获取其回馈意见，以促进持续进步。并传达本准则给供应商，监控供应商的合规情况。

12) 应定期进行自我评估，以确保符合法律法规的要求、本准则内容以及客户合约中ESG的相关要求。应定期开展内外部的评估、检查、调查和审核，及时纠正不足之处，持续提升管理

能力。

13) 应建立与维护文件和记录，以确保符合法规与TCL中环的要求，同时应妥善保护机密。

### 3.5 隐私及信息安全保护

1) 应承诺在与TCL中环开展业务期间，所获取的所有信息，包括但不限于有关TCL中环的业务、经营和战略等信息均被视为机密、敏感及专有信息。除非经TCL中环特别授权或相关法律法规要求，不得向未经授权的第三方、公众或媒体披露或传达任何与TCL中环相关的机密、敏感及专有信息。

2) 应承诺保护所有与自身有生意往来者，包括供应商、客户、消费者及员工等个人隐私。在收集、存储、处理、传送与分享个人信息时，严格遵守个人隐私及信息安全相关法律法规。

3) 应增强信息安全能力建设，加强信息安全设施，提升员工信息安全意识，尽量避免和减少信息安全事件。

### 3.6 禁止使用冲突矿产

应严格遵守国际组织及行业的有关规定，不接受及不使用来自刚果民主共和国（DRC）及其周围国家和地区的“冲突矿产”，并追溯所有产品中所含的包括金(Au)、钽(Ta)、锡(Sn)和钨(W)等矿石及其衍生物的来源，并提供相关信息。

应遵守国内外禁止冲突矿产有关的适用法律法规及原则倡议，包括联合国全球契约、美国证券交易委员会（SEC）《多德-弗兰克华尔街改革和消费者保护法案》1502章、《欧盟冲突矿产条例》提出的“责任采购冲突矿产”三项原则、《经济合作与发展组织（OECD）关于来自受冲突影响和高风险区域的矿产的负责任供应链尽职调查指南》、负责任的矿产倡议（RMI）、中国五矿化工进出口商会（CCCMC）《中国负责任矿产供应链尽责管理指南》等。

### 3.7 社区共融

应与运营所在社区保持良好的沟通与合作关系，尊重当地的文化、传统与信仰，尊重社区与居民的知情同意权。我们鼓励合作伙伴积极参与其运营所在社区的活动、推动社区建设，为社区发展作出贡献，以促进社会和经济的可持续发展。

## 4. 沟通及违反行为处理

### 4.1 沟通

在签订期间，合作伙伴应针对以上准则条款进行逐一核对确认，对未满足条款进行附件说明并回传至TCL中环，不得隐瞒、伪造相关内容。

### 4.2 不完善或违反行为处理

任何合作伙伴对上述行为准则存在执行不完善或违反行为，双方可进行线上、线下会议沟通，TCL中环将根据自身掌握的经验和合作伙伴共同商议提升方案、整改行动或补救计划，并在会议中明确的规定时限内，再次签订本行为准则进行留档。如最终不配合整改导致无法正常签

订，则会暂停采购并考虑终止合作。

#### 4.3 投诉举报途径

若合作伙伴对本行为准则有任何疑问，或者基于善意及合理怀疑发现任何违反本行为准则的行为，欢迎随时通过以下投诉渠道进行反馈。

合规管理部举报途径：

电话：022-23789766-8022

邮箱：jubao@tzeco.com

地址：天津市西青区华苑产业园海泰南道10号

TCL中环郑重承诺，我们将严格保密举报人的个人信息，切实保障举报人的合法权利，严禁TCL中环人员对举报人进行任何直接或间接的歧视、刁难、压制或打击报复等行为。

TCL中环提醒举报人员，请保证反馈信息的真实性和准确性，如有必要，请举报人员协助我们针对所反馈的信息进行内部调查与核实。如果反馈信息属于明显的误导性恶意诽谤，可能会导致TCL中环立即终止与举报人员合作。

#### 5. 审阅及修订

本行为准则于2024年4月获公司总经理批准，适时或至少每三年更新修订此行为准则。

本行为准则刊载于TCL中环官网供各利益相关方查阅，行为准则的落实情况及相关关键绩效指标将每年在公司可持续发展报告中披露。

TCL中环新能源科技股份有限公司

总经理 沈浩平

2024年4月