



供应商行为准则

介绍

浙江帕瓦新能源股份有限公司（以下简称“帕瓦股份”或“我们”）的使命是“成为全球领先的三元正极材料前驱体供应商”，我们的愿景是“让世界沐浴在碧水蓝天之下，用清洁能源替代石化能源”，“忠、绩、廉”（忠诚、绩效、廉洁）是我们的核心价值观。

帕瓦股份开展业务的时候，始终给自己设立高标准，包括企业社会责任领域以及其中相关法律法规的合规。相应地，我们期望我们的供应商有同样的承诺。我们的目标是和供应商一起工作，以保证此《供应商行为准则》条款的完全合规。并且，供应商把这些条款应用到给你们提供产品和服务的供应商。对于帕瓦股份，我们将考虑把这些条款作为我们供应商筛选的一部分，我们也将积极地监管供应商的合规性。任何违反本准则的行为可能损害供应商与帕瓦股份之间的业务关系，甚至导致终止双方的业务关系。

本准则借鉴国际公认的标准：《联合国全球契约十项准则》、《儿童权利公约》、《最低工作年龄公约》、《国际劳工标准》、《联合国反腐败公约》、《国际劳工组织安全与健康实施准则》等，概述了帕瓦股份对供应商行为的期望和要求，以及劳工和人权、健康及安全、环境保护以及道德规范的负责任行为。

A. 劳工

供应商承诺按照国际社会公认准则维护员工人权，并给予其尊严和尊重。此处的员工包括临时工、移民、学徒、合同工、直接雇员和任何其他类型的员工。

劳工标准如下：

1) 自由择业

不得雇佣被强迫、抵押(包括债役)或用契约束缚的劳工、非自愿的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。包括不得通过威胁、强迫、强制、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移或接收此类劳工或服务。除了禁止对进出办公场所进行不合理限制以外，还不得对员工在工作场所中的行动自由设置不合理限制。作为招聘流程的一部分，在员工离开其所在国家/地区之前，必须为其提供以其母语书写的书面雇佣协议，其中应包含对雇佣条款与条件的说明。所有工作必须是自愿的，且员工应有自由随时离开工作岗位或终止雇佣。雇主及代理不得保留或以其他方式损毁、隐匿、没收或拒绝员工查看本人的身份或移民文件，例如政府颁发的身份证明、护照或工作许可，除非依据法律要求必须保留工作许可。不得要求员工向



雇主或代理支付金额超过一个月工资作为招聘费或其他费用。必须披露向员工收取的任何费用，且金额超过一个月工资的费用必须返还给员工。

2) 青年员工

在制造的任何阶段均不得使用童工，供应商雇佣员工必须符合当地法律规定的最低法定年龄。支持采用遵守所有法律法规的合法工作场所学徒计划，年龄低于 18 周岁的员工(青年员工)不得从事可能危及健康或安全的工作、包括夜班和加班。供应商应合理维护学生工记录、对导师搭档进行严格的尽职调查,并按照适用法律和法规保护学生工权利，从而确保对学生工进行恰当的管理。供应商应为所有学生工提供适当的支持和培训。如无当地法律规定，学生工、实习生和学徒的工资率至少应与其他执行相同或相似岗位的初级员工相等。

3) 工作时间

商业实践研究表明，员工过劳与生产率下降、人员流动性增强、伤病人数增加等情况明显相关。周工时不得超过当地法律规定的最大限度。而且，除非遇到紧急或异常情况，一周的工作时间包括加班在内不得超过 60 个小时。员工每七天至少休息一天。

4) 薪资福利

向员工支付的报酬应符合所有适用的薪资法律，包括有关最低薪资、加班时间及法定福利的法律。根据当地法律，员工的加班报酬应高于正常的每小时工资水平。禁止以扣减工资作为纪律处分手段。在每个工资结算周期,应及时向员工提供清晰易懂的工资单，有足够的信息来确认付出的劳动所应得的准确报酬。应按照当地法律的限制规定聘用临时工、派遣员工和外包劳工。

5) 人道待遇

不得对员工实施性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫或言语侮辱等严苛的非人道待遇;亦不得威胁实施此类行为。支持这些要求的纪律处分政策和程序应清楚地界定并传达给员工。

6) 非歧视

供应商应承诺员工免受骚扰以及非法歧视。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的基因信息或婚姻状况在发放工资、升迁、奖励、培训机会等聘用 或雇佣行为中歧视员工。应向员工提供合理的宗教活动安排。此外，不得要求员工或准员工接 受可能带有歧视性目的的医疗测试或体检。

7) 自由结社



按照当地法律的要求，供应商应尊重所有员工自由结社及加入工会、集体谈判和参与和平集会的权利，并尊重员工不参加此类活动的权利。员工和/或其代表应能与管理层公开沟通和分享有关工作环境和管理工作实践的建议与意见，而无需担心歧视、报复、威胁或骚扰。

B. 健康与安全

供应商应了解,除了尽量减少与工作相关的伤病事故以外，建立安全健康的工作环境可提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高员工保留率并提升员工士气。供应商还应了解持续的员工投入和教育对于发现和解决工作场所中的健康与安全问题至关重要。健康与安全标准如下

1) 职业安全

应通过正确的设计、工程和管理控制、预防性维护和安全工作流程(包括上锁/挂牌)以及持续的安全培训来控制员工可能遇到的潜在安全危险(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有关上述危险可能导致风险的教育资料。应鼓励员工提出安全疑虑。

2) 应急准备

应识别并评估紧急情形和紧急事件，并通过实施应急方案及应对程序将其影响降到最低，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。此类计划和程序应尽可能减少对人身、环境和财产的危害。

3) 工伤和疾病

应制定程序和体系以预防、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。

4) 工业卫生

应鉴别、评估并控制由化学、生物及物理试剂给员工带来的影响。必须采取工程技术或管理手段来控制危险源过度暴露。无法通过这些方法有效控制危险源时,须通过适当的个人防护装备方案保护员工健康。

5) 强体力型工作

应鉴别、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。

6) 机器防护



须对生产设备和其他机械进行安全危害评估。应为可能导致员工受伤的机械提供物理防护装置、连锁装置及屏障，并正确进行维护。

7) 公共卫生、饮食和住宿

应为员工提供干净的卫生间设施、饮用水及洁净的食物准备、储藏与用餐设施。供应商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，以及合理的出入方便的私人空间。

8) 健康与安全沟通

供应商应向员工提供以员工主要语言授课的适当的工作场所健康与安全培训。应在工作场所清晰张贴健康与安全相关信息。

C. 道德规范

1) 商业诚信

供应商应采取零容忍政策，禁止任何形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和挪用公款行为。所有业务交易均应确保透明并应在参与者业务账目和记录中准确反映。应推行监督和强化程序以确保符合反腐败法的要求。

2) 信息公开

供应商应依照适用法规和主要的行业惯例公开有关商业活动、组织结构、财务状况、劳工、健康与安全环境的信息。

3) 社区参与

鼓励供应商参与社区活动，以推动社区的社会和经济发展。

4) 身份保护和无报复政策

供应商须建立匿名投诉机制，确保举报者身份的机密性和匿名性，禁止报复行为。

5) 知识产权保护

供应商应尊重知识产权，保护客户信息的安全。

6) 反垄断及反不正当竞争

供应商应遵守所有适用的国家和国际反垄断和贸易控制的法规。合作伙伴不得独自或伙同其他合作伙伴进行垄断市场或不正当竞争的行为。

7) 负责任的矿物采购

具体要求请参照此行为准则的补充《负责任矿产采购的供应商标准》，这个准则的补充是完全按照《中国负责任矿产供应链尽责管理指南》和《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽责管理指南第三版》而开发的。

D. 公司治理



1) 管理责任和义务

供应商应设有社会责任(CSR)部门或类似岗位，直接向行政管理层报告，承担并拥有管理企业的社会和环境合规要求的责任及权力。

2) 风险评估与管理

供应商应制定并维护和识别与业务相关的劳工权利与人权、健康与安全、环境、商业道德及法律合规风险的制度，并执行适当的程序和控制措施来缓解已识别的风险。

3) 信息沟通

供应商应拥有向员工、下级供应商和客户清晰、准确传达其绩效、实践、政策和期望等相关信息的流程。

4) 纠正措施流程

对于通过内部和外部审核、评估、检查、调查或评审等发现的不足或违规行为，供应商应拥有及时开展纠正措施的流程。

我们期待您的承诺，并携手一起为企业供应链的可持续发展做出贡献。