

天津市科林模具制造技术有限公司(集团)

涵盖

天津加美特电气股份有限公司

社会责任政策

文件编号: JMT-GD-8

编制: 吴蓝

审核: 王冰

批准: 王克诚

版本: A1

受控状态: 受控

分发代号: 01-10

发布时间: 2026. 1. 26

实施时间: 2026. 1. 26

文件修改页					
章节号	版本号	修改内容摘要	修改日期	修改	批准
全文	A0	新订	2025. 1. 23	吴蓝	王冰
全文	A1	优化政策目标, 贴合公司实际管理水平	2026. 1. 25	吴蓝	王冰

一、目的

天津市科林模具制造技术有限公司以社会责任为核心驱动力，致力于构建经济增长与多元责任协同共进的企业生态系统。通过系统性政策设计，深度整合企业价值与社会价值：营造安全、平等、创新的工作环境，保障员工权益、激发创造活力，为技术研发和产品创新注入持久动能，夯实以人为本的核心竞争力；聚焦绿色制造与可持续发展，将节能减排、循环经济理念贯穿产品全生命周期，助力行业低碳转型，切实履行环境责任；坚守公平透明的商业道德准则，规范商业行为、维护市场秩序、保障客户及合作伙伴权益，以互信共赢的合作关系树立负责任的市场主体形象；引导供应链合作伙伴协同履行社会责任，构建涵盖环境合规、劳工人权、商业道德的可持续产业生态链，实现经济、环境、社会效益有机统一，树立全球科技企业社会责任典范并贡献“加美特方案”，特此制定本社会责任政策。

二、适用范围：

适用于天津市科林模具制造有限公司(集团)涵盖天津加美特电气股份有限公司全体员工及有业务往来的外部利益相关方。

三、责任分配：

1. 环境政策：管理层任命综合管理部需承担政策的制定与实施职责，总经理需对全程业务单元进行监督与审核，以保障政策执行满足环境保护标准。
2. 劳动与人权政策：人力资源部需承担政策的制定与实施职责，总经理需对全程业务单元进行监督与审核，以保障政策的贯彻执行。
3. 商业道德政策：财务部需承担政策的制定与实施职责，总经理需对全程业务单元进行监督与审核，以维护公司良好的商业道德形象。
4. 可持续采购政策：采购部需承担政策的制定与实施职责，总经理需对全程业务单元进行监督与审核，以促进公司的可持续发展。

四、环境政策

公司致力于以负责任的态度和可持续发展的运营方式运作业务，考虑到公司对环境的全面影响，经过议题重要性评估，详细探索了每个议题对本公司业务和利益相关者的影响，根据相关利益者的反馈与议题对公司发展战略的重要程度，公司确定了能源消耗和温室气体排放、水资源、空气污染、原料、化学品及废弃物管理等具体主题，努力提升在这些主题方面的表现。

1. 能源消耗和温室气体

公司承诺通过提高运营过程中的能效和可再生能源使用率来减缓气候变化，致力于降低生产运营过程中的能源消耗和温室气体排放。在产品研发、生产工艺改进以及日常运营管理等各环节，严格把控能源使用效率，减少碳排放，为推动行业绿色发展、缓解气候变化贡献力量。

(1) 将通过以下**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 积极参与碳报告实践，应答碳排放披露项目。
- ★ 为员工提供培训，以加强他们对工作相关的节能和气候行动的了解。培训主题可包括节能实践、温室气体减排策略，以及与公司业务相关的国际或国家气候政策。
- ★ 购买或生产可再生能源，逐步探索可再生能源的使用方式；积极探索与外部可再生能源供应商合作，增加公司可再生能源的使用比例。
- ★ 采取措施评估公司的能源或温室气体排放情况，包括办公楼、生产基地和交通运输，帮助公司确定与能耗或温室气体排放相关的潜在减排目标。
- ★ 根据设备运行状况和生产需求，对现有设备的能耗表现进行持续评估，并在条件允许的情况下逐步优化或更新设备，以降低整体能源消耗。
- ★ 通过燃料切换来提高能源效率或降低碳排放强度，改用低碳替代方案或清洁能源。

(2) 将通过以下**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据 (2023年)	目标周期 (2024-2028年)
能源消耗总量SDG7	2320MWh	降低5%
可再生能源消耗总量SDG7	0MWh	增加2%
温室气体范围 1 总排放量SDG13	28.1tCO ₂ e	削减50%
温室气体范围 2 总排放量（基于市场和地点）SDG13	1354.6tCO ₂ e	削减50%
温室气体范围 3 总排放量SDG13	未统计	以2025年数据为基准削减50%
温室气体排放范围 3 下游总排放量SDG13/12	未统计	
温室气体排放范围 3 上游总排放量SDG13/12	未统计	
接受节能减排培训的员工比例SDG13/4	100%	维持100%

2. 水资源

公司承诺秉持节水优先、循环利用的原则，合理利用水资源，减少水资源浪费，确保生产过程中的废水达标排放，保护水资源环境。

(1) 将通过以下**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 在运营中回收水资源以供内部再利用。回收水资源可以来自内部或外部，并计划用于直接或间接运营。
- ★ 针对运营过程中的用水环节，公司将持续评估各工序对水资源的需求情况，并在具备可行性的情况下对相关工艺进行调整或改进，以减少用水依赖。
- ★ 结合实际条件探索替代水源的利用方式（如雨水等），用于非生产用途，以提高水资源的综合利用。
- ★ 采用节省或回收水资源的冷却系统，尽可能地减少水资源消耗或实现循环利用。
- ★ 使用节水设备、回收水资源或稀释控制系统，如在清洁、脱脂和冲洗过程中提高水资源效率方面的工作。
- ★ 实施水风险和废水质量评估，控制生产收尾工序的废水产生。

(2) 将通过以下**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据 (2023年)	目标周期 (2024-2028年)
总计用水量（水资源消耗总量） SDG6	1538.25t	降低3%
回收和重复使用的水总量SDG6/12	1800t	增加2%
废水排放中污染物总重量SDG6/14	未统计	以2025年数据为基准降低3%

3. 空气污染

公司承诺积极采取有效措施，预防和减少生产运营过程中的空气污染，保障员工健康和周边环境空气质量。

(1) 将通过以下**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 采取行动预防大气污染物排放和其他环境干扰因素出现，减少颗粒物、 VOC、SO2、NOx 或重金属排放，减轻环境中的异味排放。
- ★ 定期分析主要空气污染物量或环境空气质量监测（如工厂外部的烟囱和公司厂地周边的此类污染物）。追踪运营过程中的空气污染水平。确保空气质量合规、保护健康、尽可能减少环境影响和保持运营效率。
- ★ 采取措施避免因道路拥堵、噪音而导致的空气污染。

(2) 将通过以下**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据(2023年)	目标周期(2024-2028年)
空气污染物的总重量（SDG3/11/12）	62.73t	降低3%
异味/臭气投诉事件(SDG3/11)	0起	维持0起
噪声投诉事件(SDG3/11)	0起	维持0起
道路交通拥堵事件(SDG11/13)	0起	维持0起

4. 原料、化学品、废弃物

公司将致力于在原料和化学品的采购、使用和管理过程中，遵循绿色、环保、安全可控的原则，减少使用对环境和人体有害的物质，确保生产过程和产品的安全性。承诺对生产运营过程中产生的废弃物进行有效管理，遵循减量化、再利用、资源化的原则，最大限度地减少废弃物对环境的影响。

(1) 将通过以下**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 优化生产工艺，优化各个生产步骤的操作参数或技术，以减少过程中使用的化学原料、还原剂和其他化学品数量。
- ★ 采取方法回收投入物料以作他用，减少浪费和尽可能充分利用资源。通过材料再利用、回收或者重新利用以减少内部废弃物排放。
- ★ 在生产或运营中使用环保型或生物基加工材料，减少对环境的影响和对有害材料的依赖。
- ★ 在运营中选择替代材料和危害较小的材料，以尽量减少有害物质的使用。
- ★ 通过替代或修改工艺流程或技术来减少有害物质（包括有害物质或废弃物）产生。
- ★ 建立环境应急措施，应对具有环境风险的紧急情况。
- ★ 建立危险品管理机制，对危险物质进行标记、储存、处理和运输，从而最大限度减少对环境的影响或暴露。建立妥善处理有害物质和废弃物的详细程序，以确保通过消除潜在风险对其进行中和或处理。
- ★ 对员工进行培训，加强他们对有毒有害物质安全管理方法的了解和应用，增加材料的再利用和再循环，减少运营中不恰当的废弃物分类和处置。
- ★ 建立废弃物管理机制，确保废弃物在处置前已进行分类和适当的预处理，以便于后续的处置或回收利用。

(2) 将通过以下**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据 (2023年)	目标周期 (2024-2028年)
化学品消耗总量SDG12	22.35t	降低3%
化学品泄漏事件SDG12	0起	维持0起
原料消耗总量SDG12	2482t	降低3%
原料回收利用总量SDG12	1843.004t	增加2%
回收原料在材料消耗总量中所占的百分比SDG12	74.3%	增加10%
接受有害物质安全管理培训的员工比例SDG3	100%	维持100%
废弃物产生总量SDG12	30.8t	降低5%
危险废弃物产生总量SDG12	11t	降低3%
无害废物排放总量SDG12	19.8t	降低3%
废弃物回收总量SDG12	3t	增加2%
接受废弃物管理培训的员工比例SDG4	100%	维持100%

五、劳工与人权政策

公司致力于以保护员工健康安全与福利的方式开展业务，根据联合国商业与人权指导原则努力尊重和推动劳工与人权，考虑到公司对劳工与人权的全面影响，经过议题重要性评估，详细探索了每个议题对本公司业务和利益相关者的影响，根据相关利益者的反馈与议题对公司发展战略的重要程度，公司确定了员工健康与安全、工作条件、社会对话、职业生涯管理与培训、童工、强迫劳动与人口贩卖、歧视和骚扰等具体主题，努力提升在这些主题方面的表现。

1. 员工健康与安全

公司将员工的健康与安全视为企业可持续发展的根本前提，承诺提供安全、健康的工作环境。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 定期开展职业健康与安全风险评估，持续识别生产及作业过程中的潜在风险因素，并通过改进管理措施降低风险水平。
- ★ 持续完善劳动防护保障机制，确保员工在作业过程中获得必要的职业健康保护支持，降低职业病发生风险。
- ★ 持续加强员工职业健康与安全培训，通过系统化培训提升员工安全意识与操作规范性，减少因人为因素导致的安全风险。

- ★ 建立应急行动计划，在紧急情况下指导所有员工，避免健康与安全事件发生。
- ★ 强化生产设备安全检查控制，确保员工能够安全使用或操作设备，降低工伤事故。
- ★ 面向全体员工建立申诉机制，供所有员工报告职业健康与安全事件、风险和问题。
- ★ 采取控制措施控制有害物质的暴露，防止员工在工作场所接触有害物质或避免员工过度接触有害物质。
- ★ 采取措施防止噪声暴露，以减轻员工受到噪声危害。
- ★ 建立职业健康监测机制，结合岗位特点开展职业健康检查，特别关注经常接触危险因素的员工，持续提高职业健康检查覆盖水平。
- ★ 关注员工心理健康与工作压力管理，在可行范围内提供相应支持机制，降低因心理健康问题而影响工作的事件。

(2) 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据(2023年)	目标周期(2024-2028年)
员工健康安全风险评估次数 SDG8	1次	维持1次
获得劳动防护用品的员工比例 SDG8	100%	维持100%
接受员工健康和安全教育培训员工比例 SDG8	100%	维持100%
因工伤、死亡和病假而未工作的天数 SDG8	0天	维持0天
进行职业病检查的员工占比 SDG8/3	100%	维持100%
与工作有关的故事量 SDG8	0起	维持0起
员工心理健康发生次数 SDG3	0次	维持0次

2. 工作条件

公司承诺遵循公平、透明、竞争力的薪酬原则，为员工提供与市场水平相匹配、与个人绩效和贡献挂钩的薪酬体系，同时完善福利保障制度，合理安排工作时间，确保员工在获得合理经济回报的同时，享有充足的休息与生活空间，实现工作与生活的平衡。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 建立审查机制，监测员工工资水平和工作时间，持续优化调整。
- ★ 依法为员工提供完善的社会保障体系，并持续提升保障覆盖水平，确保员工基本权益得到有效支持与落实。
- ★ 持续关注员工对工作条件的反馈，通过沟通机制与管理优化不断改善工作环境与管理方式，提升员工整体满意度与组织归属感。

- ★ 建立供各方报告工作条件相关问题的机制。
- ★ 建立明确的薪酬程序，向员工明确传达薪酬制度，便于员工了解自己的薪酬。
- ★ 采取积极举措帮助员工平衡工作与家庭生活。

(2) 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据 (2023年)	目标周期 (2024-2028年)
年度人均工作时间 SDG8	1900h	1900h以下
缴纳五险一金覆盖员工比例 SDG8	100%	维持100%
所有员工中薪酬高于天津市最低工资标准的员工的百分比，包括直接雇佣员工和非正式雇佣员工 SDG8	100%	维持100%
收入最高的个人年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率 SDG8/10	328%	降低2%
员工满意度评分 SDG8	86分	达到≥90分
工资水平高于行业水平的直属员工人数占有所有直属员工人数的比例 SDG8	28%	达到50%
与工作条件有关的申诉事件	0	维持0起

3. 社会对话

公司坚定承诺维护员工的话语权与参与权，视社会对话为企业与员工构建信任、促进共同发展的核心纽带。我们尊重员工依法组织和加入工会的权利，致力于打造开放、平等的沟通平台，确保员工能够自由、畅通地表达意见、建议与诉求，使企业决策充分吸纳一线智慧，实现企业目标与员工利益的深度融合。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 组建员工代表或职工代表机构，定期参与管理层与工作人员之间的双向沟通，尊重并推动员工通过合法渠道参与集体协商与社会对话。在符合适用法律法规的前提下，逐步提升集体协议覆盖范围，促进企业与员工之间在劳动条件、薪酬福利及工作环境等方面的沟通与共识形成。
- ★ 持续完善员工参与企业治理的机制，通过建立和优化员工代表沟通渠道，提升员工在涉及薪酬、福利、工作条件及安全等事项中的参与程度，并逐步扩大员工代表机制的覆盖范围，使更多员工能够通过代表机制参与企业管理与沟通。
- ★ 建立健全劳动争议全流程管理体系，保障员工在劳动关系中的知情权、参与权与救济权。

(2) 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据(2023年)	目标周期(2024-2028年)
员工代表覆盖员工比例 SDG8	100%	维持100%
集体协议覆盖员工比例 SDG8	100%	维持100%

4. 职业生涯管理和培训

公司致力于为每一位员工提供清晰的职业发展路径与多元化的成长机会，通过系统性的培训与开发，帮助员工提升专业技能与综合素质，实现个人价值与企业目标的协同增长，打造一支高素质、创新型的人才队伍，支撑公司在高端智能低压电气领域的技术领先地位。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 持续优化培训资源投入，保障员工每年获得稳定的学习与提升机会。根据不同岗位序列与层级的发展需求，设计差异化技能培训课程。同时，鼓励员工参与外部行业培训与认证，对通过相关专业认证的员工给予相应激励。
- ★ 建立系统化的职业发展管理机制，为员工提供持续的职业发展规划支持，并结合岗位特点与员工发展需求，促进职业路径的清晰化与长期发展。
- ★ 建立开放透明的内部人才流动机制，通过内部晋升、跨部门轮岗、岗位轮换等方式，拓宽员工职业发展通道，盘活内部人才资源。
- ★ 建立绩效考核评估体系，定期对员工的工作表现进行定量或定性评价。

(2) 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据(2023年)	目标周期(2024-2028年)
每名员工的平均培训时长 SDG4	15h	提升15%
提供的技能培训次数 SDG4/4	3次	5次
具备个人发展计划的员工比例 SDG4/8	100%	维持100%
内部流动案例量 SDG4/8	0例	5例
接受绩效评价的员工比例 SDG4/8	100%	维持100%

5. 童工、强迫劳动与人口贩卖

公司坚决反对任何形式的童工雇佣，严格遵守国内外关于禁止童工的法律法规与国际劳工标准，承诺不招用未满16周岁的未成年人，不允许任何形式的童工进入工作场所，切实保护未成年人的合法权益，维护企业的社会责任形象。

公司将严格恪守国际劳工组织关于禁止强迫劳动的公约与国内法律法规，承诺绝不使用强迫劳动等非法劳动形式，尊重员工的人身自由与就业意愿，确保员工在自愿、平等、协商一致的基础上与公司建立劳动关系，保障员工依法享有的辞职、休假等权利。

公司招聘员工均通过正规的招聘会、网站等渠道招聘，坚决抵制任何形式的人口贩卖活动。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 建立系统化的招聘与入职合规管理机制，确保所有员工符合合法工作年龄要求，并通过必要的身份与信息核验措施，防止不符合年龄要求人员进入用工体系；对非全日制用工及外部用工合作方提出合规要求，确保所有用工来源均符合童工禁止相关法律法规及公司标准。
- ★ 建立内部审计机制，防止任何可能童工雇佣、人口贩卖、强迫劳动的行为发生，并持续降低相关风险。
- ★ 保障员工在劳动合同签订过程中的知情权与自愿权，确保劳动关系建立在真实、透明与合法的基础之上。
- ★ 建立畅通的申诉机制，鼓励员工及相关人员对可能涉及童工、强迫劳动或人口贩卖等违规行为进行反馈，并对相关信息进行及时处理
- ★ 建立风险评估机制，定期评估公司中可能存在的童工雇佣、人口贩卖、强迫劳动风险。
- ★ 通过适当的培训，提高相关管理人员对童工、强迫劳动及人权风险的识别能力，强化合规意识，降低用工风险发生可能性。
- ★ 采取补救措施，缓和童工、强迫劳动或人口贩卖事件的运营层面流程，而非司法层面的流程。

(2) 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标（对标SDG8）	基准数据(2023年)	目标周期(2024-2028年)
确认的童工雇佣事件	0件	维持0件
确认的强迫劳动事件	0件	维持0件
确认的人口贩卖事件	0件	维持0件
接受童工、强迫劳动与人口贩卖主题培训的员工比例	100%	100%

6. 歧视和骚扰

公司承诺在人力资源管理的各个环节践行平等、公平的原则，反对任何形式的歧视，包括但不限于性别、年龄、民族、宗教信仰、残疾、婚姻状况、性取向等，致力于营造一个包容、开放的工作环境，让每一位员工都能在尊重与理解中充分发挥自身潜力，实现个人与企业的共同成长。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 通过为员工提供适当的培训，打造零歧视、零骚扰的安全职场环境，保护员工人格尊严。
- ★ 建立员工资源支持小组，为多元背景员工搭建互助与发声平台，并提供必要资源支持。
- ★ 建立申诉和审查、补救机制，供各方报告和公司识别歧视和骚扰问题，并对受害者实施补救。
- ★ 建立相应管理规定，在招聘、晋升、薪酬等全部人力资源管理环节遵循“公开、公正、透明”的原则。

(2) 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据 (2023年)	目标周期 (2024-2028年)
接受歧视和骚扰意识培训的员工比例SDG5/8	100%	维持100%
成立的员工资源小组数量SDG5/10	0个	5个
已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量SDG5/16	0起	维持0起
女性员工在整个组织机构中的百分比SDG5	45.8%	达到50%
担任高层管理职务的女性比例SDG5	30.8%	达到50%
女性员工在组织董事会中的占比SDG5	50%	达到50%
少数群体或弱势群体员工在整个组织机构中所占的百分比SDG10	5.16%	达到15%
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中的所占的百分比SDG5/10	15.4%	达到15%
未经调整的平均男女薪酬差距SDG5/8	35.7%	达到10%

7. 维生工资

公司致力于不同性别、种族、年龄的薪酬公平，**承诺将持续向所有员工支付不低于维生工资的薪酬**，本着合法合规、公平普惠、公开透明、可持续发展的原则，确保员工及其家人能够体面生活，满足家庭基本需求，我们在每月25号向员工发放薪酬，**每年在公司官网jamitelectric.com公开披露维生工资定量指标的达标进度**。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 明确责任与治理：指定专人负责政策。
- ★ 厘定政策的适用范围：表明政策适用于哪些人。

★ 建立审查制度，确保政策的时效性。

(2) 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标（对标SDG1/5/8/10）	基准数据（2023年）	目标周期（2024-2028年）
所有员工中获得维生工资的比例	100%	维持100%
维生工资基准分析所涵盖的直属员工百分比	100%	维持100%
工资低于维生工资的直属员工百分比	0%	维持0%
所有员工中薪酬低于维生工资的员工的百分比，包括直接雇佣员工和非正式雇佣员工	0%	维持0%
工资低于维生工资的直属员工的平均工资与维生工资基准的百分比差距	0%	维持0%

六、商业道德政策

公司致力于把商业道德置于运营的核心，期望员工和商业伙伴确保在所有时候的行为都符合道德规范要求，考虑到公司对商业道德的全面影响，经过议题重要性评估，详细探索了每个议题对本公司业务和利益相关者的影响，根据相关利益者的反馈与议题对公司发展战略的重要程度，公司确定了贿赂、利益冲突、欺诈、洗钱、信息管理等具体主题，努力提升在这些主题方面的表现。

将通过**定性总目标**，达成我们的承诺：

- ★ 通过网络学习、面对面培训、研讨会等形式使员工接受商业道德相关问题（如反腐败、信息安全等）培训。
- ★ 通过建立内部或外部举报程序使内部或外部工作人员有明确的渠道可以举报违反商业道德的事件。
- ★ 通过商业道德政策公开对话举措，使员工遵守商业道德规则。
- ★ 通过建立内部和外部风险评估机制，定期评估公司内及外部相关方的贪污腐败、信息安全风险。
- ★ 通过建立内部审计程序，定期对商业道德相关控制程序进行审计，如信息安全漏洞的控制程序、防止贪污腐败的控制程序。
- ★ 建立调查计划调查公司合作第三方（即供应商、分销商、客户）的贪污腐败事件、信息安全事件。

1. 贿赂：公司坚决反对一切形式的贿赂、勒索及不正当利益输送，无论发生在公司内部员工、合作伙伴还是客户之间。我们承诺在商业活动中保持廉洁自律，拒绝通过非法手段获取竞争优势，确保所有交易基于公平、公正、公开的原则进行，维护行业生态健康。

(1) 将通过**定性分目标**，达成我们的承诺：

- ★ 制定用于报告敏感交易或获得相关批准的说明或流程，这些交易通常涉及外部利益相关者，常常发生在招待、差旅或答谢专业服务的过程中，贪污腐败的风险更高。

★ 建立机制避免单一部门或个人全程主导业务流程，降低权力集中导致的腐败风险。

(2) 员工行为规范指引：

- 禁止利用职务之便向供应商、客户索要或接受任何形式的不正当利益，包括但不限于现金、购物卡、股权、旅游安排等。
- 业务招待需提前报备，遵循“必要、适度”原则，单次宴请人均标准不超过300元，且不得涉及高消费娱乐场所。
- 收到合作方礼品时，应在24小时内登记并上缴公司行政部，特殊情况(如纪念性非贵重礼品)需经直属领导批准后方可留存。

(3) 合作伙伴要求：

- 签订《反贪污腐败承诺书》作为合作前提，明确双方在业务往来中的合规义务及违约责任。
- 定期对合作伙伴进行合规审计，重点核查其是否通过“中间人”进行利益输送，或存在虚假发票、合同拆分等异常交易。

(4) 贿赂案例：采购经理收受供应商回扣案

2023年，某公司审计部门发现某原材料采购价格连续6个月高于市场均价15%，经调查，采购经理张某多次接受供应商李某的现金贿赂(累计5万元)，并在招投标中泄露标底。公司立即解雇张某，追回损失并报警处理，同时终止与李某公司的合作。此案例后，公司在采购流程中增加了“价格动态监控系统”，自动比对历史采购价与市场行情，有效预防类似风险。

2. 利益冲突

公司致力于消除一切可能损害公司利益或影响员工客观决策的利益冲突，确保员工在履行职责时以公司整体利益为最高准则，避免个人利益、亲属利益或外部关联关系对业务判断造成不当影响。

(1) 将通过定性目标，达成我们的承诺：

- ★ 员工在适当情况下披露可能影响其履职公正性的外部关系或商业关联，以降低潜在利益冲突风险。
- ★ 员工在涉及个人或关联方利益的业务事项中存在潜在冲突时，应采取回避措施，由独立人员或其他授权人员进行决策处理，以保障业务公正性。
- ★ 管理层在做出重大表决时，应公开公正透明。

- ★ 员工在外部机构任职或参与可能影响公司利益的活动进时，应防止因外部兼职或关联关系对公司利益造成不当影响，并确保相关行为符合合规要求。

(2) 员工行为规范指引：

- 如实申报个人及亲属的商业关联信息，不得隐瞒或虚报；若婚姻状况、亲属职业等发生变化，需在30日内更新申报。
- 不得参与任何可能与公司业务形成竞争的个人投资或创业项目。
- 在业务谈判中，若发现合作方与自身或亲属存在利益关联，须第一时间向合规部门报告。
- 不得利用公司资源或商业机会为个人或关联方谋取不当利益。

(3) 管理层特别要求：

- 高管团队成员不得在董事会未批准的情况下，与公司供应商、客户签订个人服务合同（如担任外部董事）。
- 涉及重大投资、并购项目时，管理层需签署《无利益冲突声明书》，确保决策不受个人利益干扰。
- 在涉及外部投资或潜在关联关系时，遵循透明披露与回避原则，确保战略决策与资源分配过程的独立性、公正性与合规性。

(4) 利益冲突案例：技术总监亲属担任供应商股东案

2024年，某公司在供应商审计中发现，供应商的股东王某为技术总监陈某的妻子。陈某在负责该供应商引入时，未申报亲属关联关系，且在技术验收中降低质量标准。公司认定此为严重利益冲突，解雇陈某并追究其对公司造成的质量损失，同时终止与该供应商的合作。此后，公司在供应商准入流程中增加了“核心团队亲属关系核查”环节，从源头阻断利益输送风险。

3. 洗钱

公司严格遵守反洗钱法律法规，承诺不参与任何形式的洗钱活动，确保资金流动透明、合法，支持全球反洗钱合规体系，维护金融秩序安全。

(1) 将通过定性目标，达成我们的承诺：

★ 制定机制防止与第三方之间的虚假交易，防止洗钱活动在我司不知情的情况下进行。

★ 建立预警系统，监控大额转账等异常交易。

(2) 交易合规要求

- 禁止通过拆分合同、虚开发票等方式伪造交易背景，套取公司资金或规避监管。
- 不得接受或支付与业务无关的资金，尤其是现金交易(特殊情况需经财务总监批准并备案)。

(3) 合作伙伴筛选

- 拒绝与涉及地下钱庄、离岸空壳公司等高风险主体合作，对注册在“避税天堂”的境外客户进行严格尽职调查。

(4) 洗钱案例：虚开发票套现案

2022年，某销售经理为完成业绩，与客户串通签订虚假销售合同，虚开100万元增值税专用发票，随后通过个人账户接收客户“回款”并提现。公司在税务审计中发现发票金额与实际发货量不符，经调查后报警处理。此案后，公司引入“合同-物流-发票”三流合一校验系统，自动比对交易各环节数据，有效防范虚开风险。

4. 欺诈

公司坚决抵制任何形式的诈骗行为，包括但不限于商业欺诈、合同诈骗、虚假宣传等，承诺以真实、准确的信息开展经营活动，保护客户、合作伙伴及投资者的合法权益。

(1) 将通过定性目标，达成我们的承诺：

设立专职合同管理岗，对所有对外合同进行法律合规审查，重点核查对方主体资格、履约能力及条款合法性，防止合同诈骗。

★ 设立专职合同管理岗，对所有对外合同进行法律合规审查，重点核查对方主体资格、履约能力及条款合法性，防止合同诈骗。

- ★ 采取完全透明的行动，在官网、宣传资料、招投标文件中如实描述产品性能，禁止夸大或虚假宣传，相关技术参数需附第三方检测报告，以真实信息赢得客户信任。
- ★ 提高员工防诈骗意识和能力，降低财产损失。

(2) 员工行为规范指引：

- 不得通过伪造资质证书(如虚假ISO认证、专利证书)、虚构成功案例等方式骗取合作机会。
- 在客户沟通中，如实告知产品交付周期、售后服务范围等信息，不得隐瞒可能影响客户决策的重要细节(如充电桩安装需特定电网条件)。
- 员工不得通过伪造考勤记录、虚报费用(如差旅发票)、虚构业绩等方式骗取公司福利或奖励。

(3) 诈骗案例：虚假订单诈骗案

2023年，某员工为获取销售提成，伪造3份合计500万元的充电桩销售订单，通过PS技术篡改客户公章及签字。公司在订单执行阶段联系客户确认时识破骗局，该员工被解雇并承担法律责任。此后，公司规定所有超过200万元的订单需客户通过官方邮箱或电话二次确认，同时引入电子合同防伪技术，防止类似事件发生。

5. 信息安全

公司视信息安全为核心竞争力的重要组成部分，承诺保护客户数据、商业秘密、技术专利及员工信息，防范信息泄露、篡改或滥用，确保在数字化转型中坚守安全底线。

(1) 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 建立程序化的信息安全管理机制，通过适当的身份验证与访问控制手段，确保信息系统访问的安全性与可追溯性，并防止未经授权的外部访问与数据使用风险。
- ★ 对研发过程中涉及的核心技术与软件系统建立必要的安全保护措施，通过风险识别与安全控制机制，降低技术信息泄露及不当使用风险。
- ★ 在与外部机构开展技术合作时，将通过保密与知识产权管理文件，明确合作各方的信息保护责任，防止核心技术及商业信息未经授权披露或使用。
- ★ 遵循最小必要原则收集和使用员工个人信息，并采取适当的保护措施确保数据安全，同时禁止未经授权的信息传播与使用行为，以保障员工隐私与数据安全。
- ★ 员工入职时，将通过保密文件签署，明确信息保护责任，防止核心技术及商业信息未经授权披露或使用。

★ 建立用于发现和应对信息安全漏洞并限制其影响，从而防止进一步破坏并安抚受影响方管理机密信息违规泄露的事件响应过程。

(2) 员工行为规范指引：

- 员工在入职时签署《保密协议》，离职后2年内不得向竞争对手泄露公司技术方案、客户名单、定价策略等商业秘密。
- 禁止在社交媒体、公开场合讨论未公开的公司战略(如新品研发计划、重大合作项目)。
- 不得尝试破解公司信息系统权限，不得使用未经授权的软件(如盗版设计工具可能植入病毒)。

(3) 信息安全案例：研发工程师泄露核心算法案

2024年，某研发工程师将充电桩充电控制算法的部分代码发送至个人邮箱，意图在离职后用于创业。公司通过数据防泄露系统(DLP)监测到异常外传行为，及时阻断并调查。该工程师被解雇，公司同时加强了对研发终端的水印追踪与外发文件加密，确保核心技术可控。

将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标	基准数据(2023年)	目标周期(2024-2028年)
接受过商业道德培训的员工所占百分比SDG16/SDG9	100%	维持100%
签署商业道德政策承诺书的员工比例SDG16/SDG9	100%	维持100%
签署保密协议的员工比例SDG16/SDG9	100%	维持100%
由举报程序产生的报告数量SDG16/SDG9	0起	维持0起
确定的贿赂事件SDG16	0起	维持0起
确定的利益冲突事件SDG16	0起	维持0起
确定的洗钱事件SDG16	0起	维持0起
确定的欺诈事件SDG16	0起	维持0起
确认的信息安全事件数量SDG16/SDG9	0起	维持0起

七、可持续采购政策

公司坚守“低碳设计、绿色采购、循环再利用”的核心宗旨，致力于管理供应链中对环境产生不利影响的风险，并选择实施最佳环境和社会实践的供应商（如通过ISO14000环境体系认证），减缓供应商在运营中对社会和环境的影响，期望供应商行为都符合道德规范要求，考虑到公司对可持续采购的全面影响，经过议题重要性评估，详细探索了每个议题对本公司业务和利益相关者的影响，根据相

关利益者的反馈与议题对公司发展战略的重要程度，公司确定了供应商社会实践和环境实践主题，努力提升在这些主题方面的表现。

1. 将通过**定性目标**，达成我们的承诺：

- ★ 建立统一的供应商行为规范框架，明确供应商对环境保护、劳工权益及商业道德的基本要求，并通过签署在供应链中得到持续落实。
- ★ 将环境、劳工与人权、商业道德要求条款纳入采购合同，要求采购员在后续采购中签订修改后的合同，强化供应商在环境、社会与商业道德方面的履约义务。
- ★ 建立基于风险导向的供应商评估机制，通过自评、绩效评估及必要的现场审核等方式，对供应商环境与社会责任表现进行持续跟踪，严格控制违规事件，争取0违规，并通过培训与能力建设推动其持续改进。
- ★ 通过适当方式向供应商提供社会责任方面的培训、向采购员提供可持续采购方面培训，提升供应链对可持续发展要求的理解与执行能力。

2. 将通过**定量目标**，达成我们的承诺：

定量目标（对标SDG17）	基准数据 (2023年)	目标周期 (2024-2028年)
供应商签署供应商行为准则的百分比	100%	维持100%
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	100%	维持100%
参与改进行动或能力培养的受审核或受评估供应商的百分比	42%	达到100%
企业社会责任评估所覆盖的供应商百分比	100%	维持100%
企业社会责任现场审核所覆盖的供应商百分比	100%	维持100%
接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比	100%	维持100%
进行企业社会责任培训的供应商百分比	100%	维持100%
供应商环境违规事件	0件	维持0件
供应商劳工人权违规事件	0件	维持0件
供应商商业道德违规事件	0件	维持0件

八、政策审查

为持续完善社会责任管理体系，公司建立了常态化政策优化机制，由总经理牵头，协同各政策相关部门负责人成立专项复审工作组对以上社会责任政策至少每年审查一次，根据审查结果定期更新，并向有关各方沟通所有变更。

以劳工权益保护、人权保障体系、生态环境保护、商业道德规范及绿色供应链建设等核心领域为重点，系统回顾上一年度社会责任实践成效。在此过程中，各部门通过多种渠道广泛收集内外部意见：对内开展员工问卷调查与座谈会，充分吸纳一线反馈；对外主动征询客户、社区、行业协会等利益相关方建议。同时，结合最新行业标准演进动态及法规政策变化，形成专项分析报告并提交至复审工作组。工作组对提交的报告进行深度评估，通过交叉验证与专家研讨，精准定位现有政策执行中的薄弱环节，梳理出需调整优化的具体条款。随后，组织跨部门研讨会议，结合公司战略发展方向与实际运营需求，制定科学合理的政策修订方案。该方案经内部多轮意见征集与修订完善后，形成正式修订稿。待修订后的社会责任政策经管理层审议批准，公司将第一时间向全体员工、供应商、合作伙伴等利益相关方发布实施细则。为保障政策落地实效，同步建立全流程监督评价机制，通过定期检查、数据监测、第三方评估等方式，动态跟踪执行效果。根据反馈结果及时调整优化，形成“制定—实施—监督—改进”的闭环管理体系，持续提升企业社会责任实践水平。

如有任何疑问，请联系部门负责人。

九、举报渠道

我们已开通涵盖员工健康安全、童工、强迫劳动、反贪污腐败、利益冲突、洗钱、诈骗、供应商违规举报等多方面的举报渠道：

举报邮箱：tjkelin@tj-kelin.com

举报热线：022-68590766

我们将严格保密投诉者的身份信息，防止打击报复。对于违规行为，我们将根据情节轻重进行相应惩处。

十、对外披露

本报告有纸质版和电子版，请分别从公司综合办和公司网站（<https://www.jamitelectric.com/>）获取。此外，我们还将通过电子邮件发送给合作伙伴及利益相关方，以确保信息得到广泛传播。

商业道德政策承诺书

我郑重承诺，将严格遵守国家法律法规、行业规范及公司《商业道德政策》，始终以诚信为本、合规为要，维护公司的品牌形象。具体承诺如下：

一、廉洁自律，拒绝不正当利益

1. 严禁贪污受贿：在业务往来中，不接受、不索取供应商、客户或合作伙伴的现金、礼品、回扣、宴请等任何形式的不正当利益。确因商务礼仪需要接收礼品时，主动申报并遵守公司规定的价值限额，不私自留存超限礼品或隐瞒关联利益。
2. 合规招待客户：执行业务招待“必要、适度”原则，不安排高消费娱乐活动，所有招待费用如实报销，不虚构或夸大开支。

二、利益冲突回避，确保决策公正

1. 主动申报关联关系：入职及年度申报时，如实填写个人及亲属(配偶、子女、父母)在公司供应商、客户、竞争对手处的任职、持股或投资情况，如发现亲属或自身利益可能影响业务判断，立即申请回避相关决策或执行流程。
2. 禁止兼职与私益输送：不利用职务之便为个人、亲属或关联企业谋取私利，如泄露公司客户资源、技术方案或商业机会；不兼职于竞争对手、供应商或同类企业，不担任可能影响公司利益的外部职务(如技术顾问需提前报备)。

三、合规经营，杜绝商业欺诈

1. 信息真实透明：在产品宣传、技术文件、商务合同中，如实描述配电箱防护等级、充电桩充电效率等技术参数，附第三方检测报告作为依据，不夸大性能、不隐瞒缺陷，确保客户及合作伙伴获得准确信息。
2. 合同与交易合规：签订合同时核查对方主体资质，不参与围标、串标、虚假应标等行为；资金往来具备真实商业背景，不通过拆分合同、虚开发票等方式套取资金或规避监管，遵守反洗钱相关规定。

四、保护商业机密与信息安全

1. 严守企业秘密：对工作中接触的产品核心算法(如充电桩智能控制程序)、客户名单、定价策略、研发计划等商业机密严格保密，不向外界泄露或用于个人用途。离职后2年内，继续履行保密义务，不利用公司商业信息谋取私利。
2. 维护信息安全：遵守公司信息系统使用规范，不破解权限、不使用盗版软件，发现信息安全漏洞或异常访问立即报告；妥善保管客户数据(如充电桩用户充电记录)，防止泄露或滥用。

五、公平竞争，维护市场秩序

- ## 六、恪守社会责任，践行企业价值观

- 我深知，违反商业道德不仅损害公司利益，更将触犯法律法规，对个人职业发展造成不可逆的影响。我自愿接受公司及社会各界的监督，若有违反上述承诺的行为，愿意承担相应的纪律处分、经济赔偿及法律责任。

签署日期: 2025.6.25
承诺人(签字): 李哲、胡明、于江浩、韩超、王静、张健

孙月红 薛丽 林秋君 刘霞 王迪 杨文婷 王洪帅
马迎春 霍秀丽 赵洪奎 杨丽 傅金花 杨艳玉 姜珊 徐洋
陈东 丁建 刘北非 申丽景 李永芝 李会岭 王斌 缪欣

刘伟 尤力国 段以涛 唐晓 田会君 白静臣 郭玉斌 吴剑 周峰

黄桂平 陈宗义 张建新 耿向峰 王俊月 米粒波 王莲莲 刘凤群

王敏 曹辉 张国 刘艳红 杨明厚 杨艳红 陆改花 苏桂宏 赵崇岐
王立伟 袁安河 张翠 申玉香 魏青 王福江 孟庆忠 黄树联 李敏