

京信通信技术（广州）有限公司

环境、社会和治理（ESG）政策

目录

一、政策背景.....	1
二、政策目的.....	1
三、政策适用范围.....	2
四、政策批准、沟通.....	2
五、政策评审、修订.....	2
六、ESG 管治架构、职责.....	3
七、京信企业文化.....	8
八、劳工与人权.....	9
九、职业健康与安全.....	15
十、环境保护.....	17
十一、商业道德.....	23
十二、信息安全与保密.....	26
十三、可持续采购.....	29

一、政策背景

随着经济全球化速度加快，世界正逐步向智能化推进，人类控制自然的能力越来越强的同时，生态环境日益恶化，人和人的关系、人和自然的关系变得越来越不和谐。2015 年联合国通过了 17 个可持续发展目标，将其纳入《2030 年可持续发展议程》，呼吁全球行动起来，在促进经济繁荣的同时保护地球，自此，可持续发展成为全球热议。

在全球可持续发展的热议下，越来越多的企业愈发重视合作伙伴的可持续发展，将可持续发展作为重要合作条件，而供应商企业为了提高竞争力，可持续发展是必然之路。企业可持续发展是其环境、社会和经济的相互作用，而“环境、社会、治理（Environmental 环境、Social 社会、Governance 治理，以下简称 **ESG**）”将企业的可持续发展问题具象化，衡量可持续发展能力。

二、政策目的

京信通信技术（广州）有限公司（以下统称：**京信通信**）本着造福人类、回馈社会的宗旨，以及为了提高公司竞争力，依照 ISO 14001 环境管理体系标准、ISO 50001 能源管理体系标准建立完善的环境保护管理体系；依照 ISO 14064 组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南，对公司经营所产生的温室气体进行盘查；以 ISO 14067 温室气体产品碳足迹量化要求和指南对产品生命周期的碳排放进行分析和跟踪；以 SA8000 企业社会责任管理体系标准、ISO 45001 职业健康安全管理体系标准建立公司人权、员工健康和体系，以保证员工健康与安全；依照 ISO 27001 信息安全管理体系标准、IATF 16949 汽车质量管理体系标准对信息安全进行保护，同时公司严格遵守相关法律法规、国际公约、伦理规范的要求，合规经营，以维护公平、公正的市场体系，以实现公司可持续发展。

本政策是公司 ESG 管理体系活动的纲领性文件、行动方针，其适应公司的宗旨和环境并支持公司的战略方向，包括对改善 ESG 相关绩效的承诺，为公司的 ESG 工作提供指导框架，以及将公司对于 ESG 的使命、愿景和信念传达给员工和外部利益相关方。同时，京信庄严承诺支持联合国全球契约关于人权、劳工、环境及反腐败的十项原则，将全面贯彻到公司的战略、运营及企业文化、及企业管理过程中。

三、政策适用范围

本政策适用于京信通信技术（广州）有限公司及其分、子公司的所有经营活动、所有运营场所。

同时，京信通信致力于推动价值链，包括客户、供应链遵守本政策。

四、政策批准、沟通

(一) 编制、批准

本政策由 ESG 委员会组织编制，经公司最高管理者批准发布、实施。

(二) 沟通

- 本政策在公司内部公开发布并实施。
- 可公开查阅，获取方式：京信通信官网：<https://www.comba.com.cn/duty/index>
- 对政策的疑问，反馈至：020-2839 0000

五、政策评审、修订

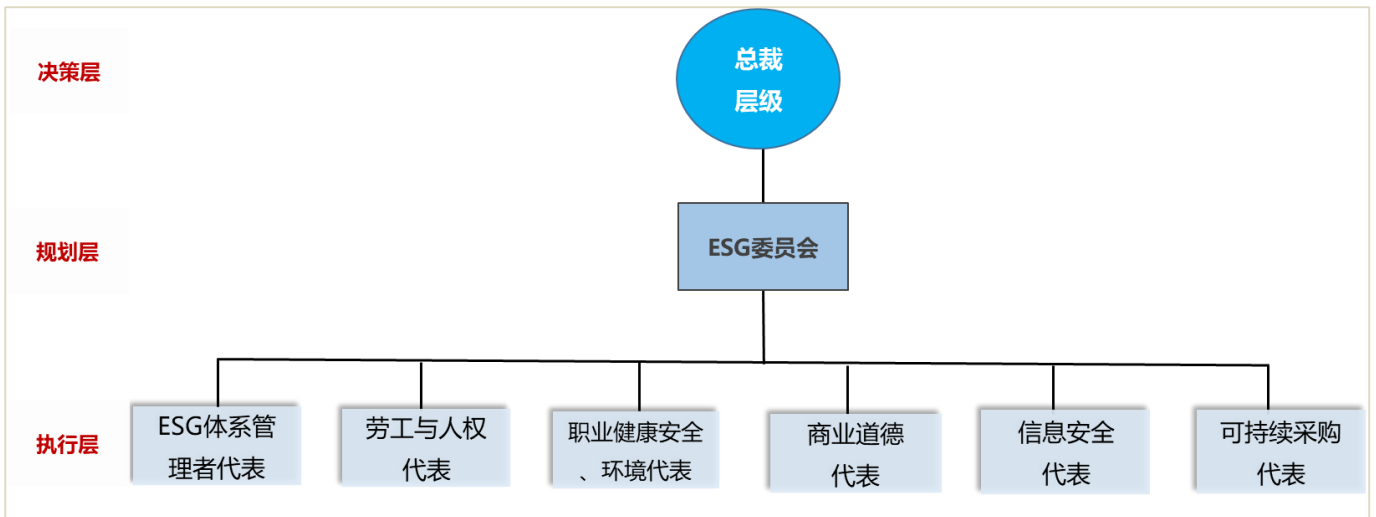
京信通信监视和评审法律法规、国际公约、适用的国际标准、利益相关方的要求、内外部环境因素的变化，以及时对本政策进行检讨、更新，且至少每年一次通过 ESG 管理绩效评审会议来评审政策的适宜性、充分性、有效性，以决定是否进行年度修订。更新周期不超过 3 年。

六、ESG 管治架构、职责

（一）ESG 管治架构

京信通信将 ESG 管理体系的内容细分为六大模块，分别有劳工与人权管理、职业健康安全、环境管理、商业道德管理、信息安全管理、可持续采购管理，分别制定政策，汇总成可持续发展（ESG）管理政策。

京信通信建立自上而下的三层 ESG 管治架构“决策层-规划层-执行层”，将 ESG 体系理念贯穿于公司运营各方各面。依据公司组织架构、各部门职责、ESG 内容，将“执行层”细分为六大代表，分别有体系代表、劳工与人权代表、职业健康安全及环境代表、商业道德代表、信息安全代表、可持续采购代表。



（二）ESG 管治职责

1、 总裁层级职责：

- a) 是公司 ESG 运作的决策者，批准本政策的生效、发布；
- b) 对 ESG 管理绩效负责；
- c) 制定责任制，确保公司能够长期抵御 ESG 风险；
- d) 确保制定 ESG 可持续发展方针政策和目标指标，并与公司环境相适应，与战略方向相一致；
- e) 确保 ESG 可持续发展要求融入公司的业务过程；
- f) 促进使用基于风险的思维，确保识别 ESG 风险和机遇，以及时做出决策；
- g) 确保实现 ESG 体系实现预期结果；
- h) 促使全员参与，指导和支持他们为 ESG 管理体系的有效性作出贡献；

- i) 推动改进；
- j) 支持 ESG 委员会、ESG 各代表在其职责范围内发挥领导作用。

2、ESG 委员会职责：

- a) 由各部门的负责人组成，审核 ESG 政策、编制 ESG 战略以及 ESG 管治架构，向最高管理者申报 ESG 重大项目，并定期向最高管理者汇报 ESG 运行绩效；
- b) 审核 ESG 管理体系的方针和目标指标；
- c) 汇总、审核 ESG 年度工作规划，并监督、指导进展；
- d) 确保公司向利益相关方披露相关重大风险、机遇和战略决策；
- e) 审议公司 ESG 关键文件。

3、ESG 管理者代表职责：

- a) 由公司运行的 ISO 管理体系的现任管理者代表担任，确保 ESG 管理政策在公司内部的实施，并确保政策目标的达成。在运行过程中确保符合法律法规、国际公约、伦理规范、利益相关方要求；
- b) 确保在策划和实施 ESG 政策变更时保持其完整性；
- c) 协助 ESG 可持续发展各模块编制 ESG 目标，监控目标指标的达成，进行实绩分析；
- d) 每年至少一次组织内部审核、管理评审；
- e) 组织公司每年按要求披露可持续发展进展，在 UNGC 联合国全球契约保持活跃状态；
- f) 监控科学碳目标 SBT 的实现进展；
- g) 组织每年通过公司 ESG 年报、CDP 官方平台等披露 ESG 目标的进展。

4、各代表的职责

a) 劳工与人权代表：

- 人力资源总监是公司劳工与人权代表，人力资源部门是本公司的劳工与人权政策的具体执行部门，劳工与人权代表由人力资源部门的负责人担任，负责公司人权政策的具体执行和管理工作。
- 保证公司劳工与人权政策符合法律法规要求，并在公司内部得到有效实施。
- 在日常工作中不断优化劳工与人权管理制度，确保为员工提供公平、和谐的工作环境，构建和谐和谐的劳资关系。
- 确保公司在招用工过程中无歧视、无强迫劳动、无骚扰等事件发生。

- 定期与员工代表和工会成员沟通交流，听取员工意见，并对员工反馈的意见采取必要措施进行改善，以保障员工合法权益。
- 关爱员工、主动为员工解决工作中的困难。

b) 职业健康安全代表

- 行政部总监是公司职业健康与安全代表，行政部是本公司的职业健康与安全政策的具体执行部门，职业健康与安全代表由行政部门的负责人担任，负责公司职业健康与安全政策的具体执行和管理工作。
- 负责职业健康与安全政策在公司落地实施，主要负责员工健康与安全。
- 负责公司安全生产的策划、安全生产设施和设备的管理，保证为员工提供安全的工作环境。
- 负责制定安全生产计划、定期召开安全生产会议，并监督安全生产目标的达成。
- 负责组织员工进行安全生产培训，以提高员工安全意识。
- 负责组织制定各种安全生产应急预案，并定期组织员工演练。
- 组织各单位对工作场所的危害因素进行识别与评价，并采取积极措施减少工作场所的危害因素可能对员工造成的伤害。
- 定期组织从事有害工作的员工进行职业健康体检，以保证员工健康。

c) 环境管理代表

- 行政部总监是环境管理代表，行政部是本公司的环境政策的具体执行部门，环境代表由行政部的负责人担任。
- 负责环境管理政策在本公司内部的具体实施。
- 负责按照环境政策要求建立和完善能源与环境管理体系，持续提升环境政策绩效。
- 推动环境保护、污染防治、节约能源、水资源管理工作的绩效，避免污染、减少温室气体排放。
- 定期开展有关环境保护和节能减排的知识和意识的培训工作，提高员工节能与环保意识，促进环境保护工作的提升。

d) 商业道德代表

- 审计部主任是本公司商业道德代表，审计部是本公司的商业道德政策的具体执行部门，负责按照商业道德政策要求制定商业道德行业准等相关管理制度，并在公司实

施。

- 持续完善公司反腐败反舞弊管理措施，强化监督机制，以提升公司反舞弊管理工作能力，构建公正、廉洁的商业竞争环境，为公司持续发展保驾护航。
- 组织相关部门对公司反腐败反舞弊风险进行分析和评价，并针对高风险岗位制定有效的控制措施。
- 充分发挥审计部的工作，对重点项目、重点部门进行定期审计；同时做好举报事件的调查和取证工作，不放过任何举报线索，以充分发挥相关方的监督作用。
- 确保公司员工不参与共谋、合谋、相互勾结等行为，不制造扰乱公平竞争的环境和条件来损害利益相关方的合法权益。

e) **信息安全代表**

- IT 总监是本公司信息安全代表，IT 部是本公司信息安全政策的具体执行部门，信息安全代表由 IT 部门负责人担任，负责公司信息安全政策的具体执行和管理工作。
- 负责信息安全管理制度的建立，并确保各制度在公司内部得到沟通和实施，保障实体安全（计算机设备及基础设施、网络、终端、其他媒体等环境安全保护）、运行安全（保障信息处理过程的安全）、信息资产安全（文件、数据、软件、员工信息等安全）和人员安全（信息系统使用人员的安全和法律意识及安全技能等）等。
- 确保突发信息安全事件的及时控制。

f) **可持续采购代表**

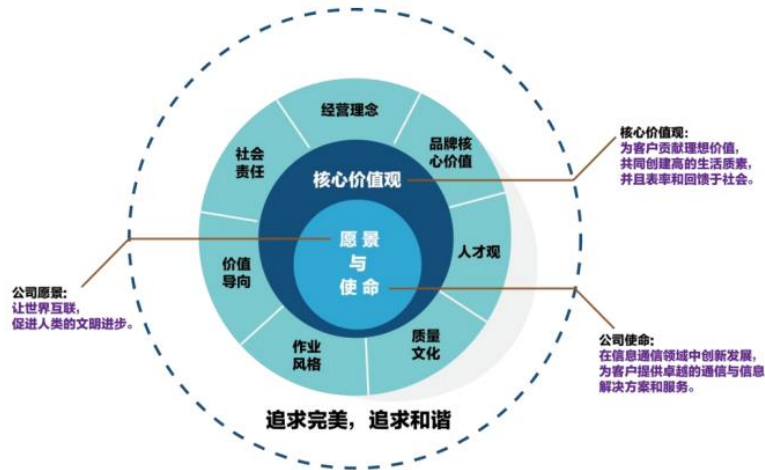
- 采购部总监是公司可持续采购代表，负责在工作中执行持续采购政策要求，并向供应商宣传集团持续采购政策要求。
- 持续完成持续采购管理制度，并按制度要求选择和管理供应商的社会责任绩效。
- 推动供应链可持续工作的实施，监督供应商遵守环保法规，预防污染物排放，采取积极措施减少能源和资源的消耗。
- 推动供应商签署“采购合同、供应商行业准则”等文件，以约束供应商按合约和文件的要求改善其社会责任管理绩效。
- 跟进供应商在劳工人权方面，遵守法律法规要求，持续改进其社会责任表现，为其员工创建公平、和谐的工作条件。
- 要求供应商遵守商业道德法规，提倡公平交易，保守商业机密。

- 定期组织相关人员对供应商进行现场审核和定期的绩效评价，对绩效表现较差的供应商提出改进建议和要求，以推动供应链可持续采购绩效的总体提升。

七、京信企业文化

企业文化内涵

京信通信的企业文化内涵包括：愿景、使命、核心价值观、核心文化、经营理念、品牌核心价值、人才观、质量文化、作业风格、价值导向和社会责任等方面。它们之间关系如下图所示：



1、愿景、使命

a) 公司愿景

让世界互联，促进人类的文明进步。

b) 公司使命

在信息通信领域中创新发展，为客户提供卓越的通信与信息解决方案和服务。

2、核心价值观

为客户贡献理想价值，共同创建高的生活质素，并且表率 and 回馈于社会。

3、核心文化

追求完美，追求和谐。

4、经营理念

客户至上 实业为本 至诚守信 创新高效 健康成长。

5、社会责任

绿色环保、节能减排，热心公益、回馈社会，通信保障、义不容辞，捐资助学、扶贫济困，捐资救灾、“爱”往直前，关爱员工、心系健康，责任供应链。

八、劳工与人权

(一) 劳工与人权方针

京信通信的劳工与人权总方针是“遵纪守法，以人为本，担当责任，创造价值”。

(二) 劳工与人权政策

京信通信遵守法律法规、国际公约、伦理规范、适用的行业标准以及利益相关方要求：

- 1) 禁止使用童工和强迫劳动，不接受任何使用童工或强迫劳动的供应商或分包商；
- 2) 尊重自由择业，禁止任何形式的强迫劳动；
- 3) 提供平等、包容的工作环境，禁止任何形式的歧视、骚扰行为；
- 4) 推动劳资合作，尊重员工的结社自由和集体谈判权；
- 5) 尊重员工的基本人权，禁止任何违法、非人道的惩罚性行为；
- 6) 提供安全卫生的工作和生活条件，确保员工的安全和健康；
- 7) 合理安排生产计划，合理安排员工的工作时间和休息休假；
- 8) 提供合理的工资福利，至少满足员工维生工资的需求；
- 9) 注重员工职业发展，为员工提供多样化的学习和成长机会；
- 10) 建立员工意见收集箱、总裁直通车、问题和建议反馈平台、工会代表等渠道，提供员工投诉、参与的机会；
- 11) 遵守客户制定的行为准则；
- 12) 选择供应商/分包商的标准包括评估供应商/分包商的社会责任表现；
- 13) 按社会责任标准程序持续改善管理、规范行为，接受外部审查和员工监督；

1、禁止使用童工及保护未成年工

- a) 京信通信严格遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《国际劳工组织公约》等法律法规及国际标准，禁止雇用不满 16 周岁的工人,我们禁止与雇佣童工的供应商进行任何商业交易。
- b) 公司建立招聘员工的身份与年龄核查制度，规范用工管理，避免使用童工，明确招聘要求，不接受任何使用童工或强迫劳动的供应商或分包商。
- c) 我们制定了《童工救济及未成年工保护程序》，我们在招用过程中严格执行程序要求，在招工时报按《员工身份证验证指引》对新员工身份证信息进行查验，以防止误招用童工。同时我们每年定期进行社会责任内审，从文件、资料、生产现场人员检查等多方验证是否有

童工被误用。同时我们也严格按照程序要求对未成年工进行保护。

- d) 当发现误招用童工，我们立即按《童工救济及未成年工保护程序》规定对误招用的童工进行救助：立即停止其工作，并全额支付其劳动所得工资，同时安排该童工进行健康体检，若体检证明其身体健康则护送该童工回监护人身边，所有费用全部由公司承担。若体检证明该童工需要治疗，则公司负担全部医疗费用直到痊愈，若该童工未完成义务教育，则由公司提供经济资助和其完成法定义务教育。
- e) 相关文件：《员工身份证验证指引》、《童工救济及未成年工保护程序》、《员工招聘流程》。

2、禁止强迫性劳动和惩罚性措施

- a) 公司尊重员工的自由权利，包括雇佣自由，辞工自由，加班自由及行动自由等。
- b) 被聘用员工必须以自愿为原则，禁止任何形式的强迫劳动，包括监狱劳工、契约劳工及抵债劳工等。
- c) 所有新入职员工在平等自愿的原则下与公司签订《劳动合同》，且《劳动合同》中不得有不平等的条款；本公司明令禁止收取员工押金和扣押员工身份证件。
- d) 公司尊重员工的人格和尊严，绝不允许以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫受雇用的员工劳动。公司严禁任何形式的体罚、精神或肉体胁迫以及语言侮辱，不允许以粗暴、非人道的方式对待员工以及其他利益相关方，不以罚款的方式处罚违纪员工。
- e) 本公司不强迫员工加班，至少保障所有员工七天中至少休息一天。
- f) 建立员工意见收集箱、总裁直通车、问题和建设反馈平台、工会代表等申诉渠道，给员工有机会反应其在工作上的意见及感受。或举报其在工作遭受的不公正待遇。
- g) 不与任何有强迫劳动的供应商或分包商进行业务合作。
- h) 相关执行文件：《惩罚性措施控制程序》、《禁止强迫性劳动控制程序》、《员工申诉和投诉控制程序》

3、禁止歧视和骚扰

- a) 公司尊重每一位员工的权益，我们禁止一切形式的歧视行为，在招聘、工资、福利、培训、升职、解雇或退休等政策时，坚持公平、公正原则，不因员工的种族、社会等级、国籍、宗教、地域、残疾、性别、年龄、性别取向、工会会员资格或政治归属等方面的不同而采取歧视行为。
- b) 我们尊重员工隐私，禁止员工在工作场所或工作时间讨论员工隐私的行为。我们采取积极措施保护员工隐私，为员工建立轻松、和谐的工作环境。

- c) 公司不允许在任何情况下对员工有强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的骚扰行为，包括肢体、姿势、语言和身体的实际接触。
- d) 我们建立员工意见收集箱、总裁直通车、问题和建议反馈平台、工会代表等申诉渠道,给员工有机会申诉。
- e) 我们在公司内部设置了心理咨询室,当员工遭到歧视、骚扰等侵犯人权的事件时,我们将与员工进行心理沟通、或进行心理疏导,帮助其恢复信心,如果因员工遭到歧视、骚扰等给员工造成较大影响的,公司将给予该员工适当的经济补偿,以帮助员工尽快恢复信心。
- f) 相关文件:《禁止歧视及骚扰控制程序》、《员工申诉和投诉控制程序》

4、结社自由和集体谈判权

- a) 京信通信尊重员工的自由结社与集体谈判的权利,我们鼓励员工自由加入工会,并依法享有工会会员的一切权利。
- b) 公司支持工会依法与公司就薪酬福利、劳动合同、职业卫生、培训等进行集体谈判,通过民主协商达成一致,以保障全体员工权利。我们保证员工代表在任何工作环境中都能够接触到工人并让他们对谈判的内容能相互沟通。公司尊重员工代表和提出报告、建议及意见的员工,绝不打击报复及歧视。如集体谈判受到法律限制时,员工可通过员工代表或以书面与工会代表或人力资源部门进行沟通。
- c) 公司建立与工人代表定期对话的制度,就员工关系的问题进行沟通,必要时,可以召开临时会议;我们积极响应员工提出的问题,并采取积极措施进行改进。
- d) 建立员工意见收集箱、总裁直通车、问题和建议反馈平台、工会代表等申诉渠道,给予员工投诉机会。
- e) 相关文件:《结社自由和集体谈判权控制程序》、《员工申诉和投诉控制程序》。

5、女职工保护

- a) 公司遵守国家法律法规,女职工依法享有平等就业和自主择业的权利,女性劳动者不会因性别原因受到歧视,公司保障妇女享有与男子平等的劳动权利,公司招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不会以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。在劳动合同中不会限制女职工结婚、生育;女职工依法享受三期工资和福利待遇。
- b) 建立员工意见收集箱、总裁直通车、问题和建议反馈平台、工会代表等申诉渠道,给女员工有机会申诉。
- c) 相关文件:《女职工保护控制程序》、《员工申诉和投诉控制程序》

(三) 工作条件

1、工作时间

- a) 京信通信严格遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《国际劳工组织公约》等法律法规及国际标准。
- b) 公司坚持以人为本，严格执行 5 天 8 小时工作制，每周休星期六、星期日。公司遵守国家法定假日的规定给与劳动者法定假期。公司由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但保证每月不得超过三十六小时；并保证每周至少休息一天。员工为自愿加班，有权拒绝加班。
- c) 公司执行考勤制度，根据工作性质各岗位不同分别执行标准工时制和弹性工作制，员工按要求出勤和完成职责内的工作，以确保其个人所得报酬与其工作时间保持一致。
- d) 公司遵守国家法定假日的规定，员工可以享受法定的特殊假期。
- e) 相关文件：《员工手册》、《人力资源管理制度汇编》、《禁止强迫性劳动控制程序》、《员工申诉和投诉控制程序》

2、薪酬与福利

- a) 公司坚持合理的工资报酬和福利政策，实行同工同酬、利益共享的原则，为员工提供具有竞争力的薪酬。
- b) 公司以高绩效导向为核心，以职位价值为基础，以能力和价值观为标尺，吸引、激励和保留符合京信通信企业文化和未来战略发展要求的合适人才。我们按薪酬原则：战略导向原则、合理分配原则、差异化原则、竞争性原则、公平性原则、激励性原则、动态性原则等对员工薪酬实施调节和管理，以确保员工薪酬的合理和竞争力，以招聘到优秀人才和留住公司优秀人才，保持公司的核心竞争力。
- c) 我们认为利益分享是员工价值的最佳体现，我们将员工薪酬与员工绩效挂钩，我们通过员工升职、调薪、绩效奖金、股权等让绩优员工分享公司发展红利，通过普惠调薪、福利、年终奖等多种方式让全体员工分享公司的发展红利，以达到激励员工的目的。
- d) 我们为全体员工购买五险一金和商业补充保险，为员工提供法律规定的所有有薪假期：国假、年休假、婚假、产假、育儿假、丧假、病假、工伤假等假期，为员工提供节日福利等。

维生工资

- e) 维持员工基本生活保障是每位员工的最低要求，我们关注当地政府颁布的最低生活工资

标准，并确保我们员工的基本工资高于政府颁布的最低生活工资标准；为提高员工生活水平，公司自 2023 年起每年进行一次员工生活工资调查，以了解一线员工生活需求，并将此作为调薪的参考依据之一，以保障员工的工资收入高于员工生活需求。我们承诺保证一线员工生活工资高于当地最低工资标准的 120%，以保障员工具有相对较好的生活，从而提高员工生活质量

- f) 公司在每个支薪期向员工清楚详细地定期列明工资、待遇构成，让员工清楚自身劳动付出与工资收益是相符。
- g) 相关文件：《员工手册》、《人力资源管理制度汇编》、《员工申诉和投诉控制程序》

3、员工培训与职业发展

- a) 公司的人才理念是“能者居前，人才辈出”，我们坚持：“唯德唯贤的原则、注重实绩，兼顾可持续性发展的原则、人适其岗的原则、公开公正、竞争择优的原则、逐级选拔的原则、能上能下的原则”的选人用人原则，为公司选拔和培训优秀人才。
- b) 京信公司珍惜人才，也重视人才培养，秉承“能者居前，人才辈出”的人才观，致力于营造良好的学习环境和氛围，为每位员工提供公平的培训机会与成长平台。
- c) 公司根据不同专业方向、员工能力层级和员工类别构建具有京信特色的差异化培训课程体系 and 培训运营管理体系，确保所有员工都能得到公平、专业的培训机会。
- d) 构建专业通道和管理通道的任职资格管理体系，鼓励员工在公司的指导和帮助下合理制定个人的职业发展计划，公司向员工提供专业路线、管理路线两种职业发展道路。
- e) 公司定期对员工进行绩效考核，公平客观地评估员工的工作贡献。
- f) 建立员工意见收集箱、总裁直通车、问题和建设反馈平台、工会代表等申诉渠道,给予员工申诉机会。
- g) 相关文件：《人力资源管理制度汇编-京信通信干部选拔与任用管理制度》、《人力资源管理制度汇编-员工培训管理规范》、《人力资源管理制度汇编-京信通信任职资格指导规范》等为员工培训和职业发展提供依据。

4、维护外部利益相关方权益

京信通信严格遵守运营所在地法律法规，遵守当地的商业习惯和市场规则，尊重当地的民族习俗，维护当地政府、社区等利益相关方的利益，确保公司的经营不会对当地环境造成污染，不影响当地居民的生活，维护和谐的经济环境。对产品销售地区同样执行当地法律法规要求。

我们坚持公正和诚信的原则，建立健全的治理机制和流程，完善公司章程，推行依法经营，严格遵守法律法规和伦理规范，切实保护利益相关者的权益。并且我们通过年度 ESG 报告、CDP 气候变化和水安全披露、联合国全球契约 COP 进展披露、官网等渠道加强信息披露和透明度，以及根据规定及时发布企业财务信息和运营状况等重要信息，让利益相关者了解公司的状况，保护他们的权益。

京信通信致力于推动企业责任和社会福祉相结合，不仅限于供应链，我们通过慈善捐赠等方式致力于在价值链中实现企业责任来维护外部利益相关方的权益。

九、职业健康与安全

(一) 职业健康安全方针

京信通信的职业健康安全总方针是“安全第一，预防为主，综合治理”。

(二) 职业健康与安全政策

京信通信遵守健康与安全法律法规、适用的行业标准以及利益相关方要求。

- 1) 我们努力为员工提供安全、卫生的工作和生活环境，确保员工的安全和健康；
- 2) 建立健全的健康与安全风险识别、评价体系；职业病管理体系，识别、评估和控制化学、生物、物理等危害因素；定期识别、评价工作场所和员工宿舍潜在的危险源风险，确定风险等级，分级控制；如遇变更的法律法规要求；新场地、新设备、新生产流程或新环境条件，或有因事故、事件等，重新识别、评价危险源，并对重大危险源采取管理措施，以降低危险源的影响。
- 3) 为员工创造符合国家职业卫生标准要求的工作环境，对接触职业危害因素的员工进行岗前、岗中、离岗及应急的健康检查，将职业病危害、防护措施和待遇等如实告知员工，提供劳保用品，定期对员工进行职业病防治培训，并至少每年一次进行工作场所危害因素检测。对遭受或者可能遭受急性职业病危害的员工，及时健康检查、救治和医学观察，并承担费用，为职业禁忌者重新安排合适岗位。
- 4) 建立健全的应急管理体系，根据可能发生的事故类型及危害程度，制定应急预案，包括消防安全、触电、机械伤害、压力容器、高处坠落、电梯困人、中暑、中毒、危险化学品泄漏等应急预案，并按计划组织演练，提高员工处理紧急情况的能力。
- 5) 定期对设施设备：厂房、消防设备、特种设备等进行检测，以保证期工作在安全状态；同时对机械设备安装防护装置，并定期点检、维保、检验，以保证设备安全。
- 6) 建立健全的事故、事件报告机制，通过应急电话，员工意见箱、总裁直通车、问题和反馈平台等方式供员工反馈和报告事故。
- 7) 实行新人三级安全教育、变换工种或离岗后复工的安全培训、特种作业人员安全培训、操作特种设备人员安全培训、新工艺/技术/装置/产品投产前上岗培训、职业病防治培训、化学品安全培训、外来人员安全告知、承包商作业人员安全交底和培训等等，在岗人员至少每年一次安全培训。安全生产主要负责人、安全工程师取得安全资格证书。
- 8) 开展人体工程学研究，并定期对生产过程中的所有岗位进行人体工学风险识别、评

估, 识别因重力、重复劳动等因素产生人体筋骨危害的岗位, 并采取预防、改善行动, 包括但不限于: 提供符合人体工程学的工夹具、改善作业指导书、合理安排间歇休息、轮岗、安排医生讲座等。

- 9) 为外来人员提供安全卫生的工作环境。对承包商, 签订安全协议以及收集资质, 施工前对承包方进行安全交底, 并监督承包方的安全培训。确保现场安全措施落实, 特殊作业必须先经过公司审批。外来访客需佩戴访客牌, 并向其介绍公司安全规定。
- 10) 按社会责任标准程序持续改善管理、规范行为, 接受外部审查和员工监督;
- 11) 公司安全主任定期与政府安全监督部门、劳动管理部门及企业主管部门进行沟通, 并了解相关的法律法规, 向员工进行传达或执行。建立沟通制度, 确保对员工、其他利益相关方进行有效沟通。
- 12) 相关文件: 《安全生产管理制度手册》、ISO45001 管理体系文件等。

十、环境保护

(一) 环境方针

京信通信的环境总方针是“遵守法律法规、增强环保意识、坚持预防污染、节能降耗减排、致力持续改进”。

(二) 环境保护政策

1、节能减排

京信通信遵守法律法规、国际公约、适用的行业标准以及利益相关方的要求。

- 1) 我们在经营生产的同时，持续关注全球气候变暖对环境的影响，我们积极响应客户和市场需求，在公司内部推进节能减排工作，以低碳绿色发展作为公司未来发展的主旋律，走可持续发展道路。
- 2) 我们以“科学碳目标倡议(SBTi)”为基础，推进 ISO5001 能源管理体系建设，以 ISO14064 标准对公司温室气体进行盘查，并制定未来 10 年的减碳目标，在公司内部持续推进减碳工作，促进 SBT 目标按计划实现。
- 3) 公司致力于节能降耗减排，同时推动供应链参与，实现科学碳目标中范畴 3 目标的达成。
- 4) 我们持续开展清洁生产，贯彻落实节约能源、资源和保护环境；
- 5) 我们采取强有力的减排措施，为实现 SBT 目标努力：
 - a) 在公司各运营环节要求优先选用低能耗设备或技改老旧设备和使用环保物料；根据 ISO 50001 能源体系要求，识别主要用能、设定能源基准和能耗目标、从公司级到部门级再到主要设备制定能源绩效参数进行监控，发布节能方案和落实方案，实现减少能源消耗。
 - b) 公司为确保实现科学碳目标，制定减排行动计划，主要措施有：
 - 范围一：公司推进燃油车辆电气化；对七氟丙烷灭火器和制冷设备实施定期维保和检漏，同时优先使用 GWP（全球升温潜值）更低的制冷剂；
 - 范围二：公司自建屋顶光伏、推进购买绿电，积极开发使用可再生能源；
 - 范围三：推动供应商节能减排，基于“建立基础、提升能力、提高影响力”的思维，辅助供应商的能力建设，推动供应链开展碳盘查和关注能源效率、可再生能源的使用、可持续采购等；鼓励员工网络办公代替出差；公司优化流程；优化运输路线；设计易拆卸和可回收的产品；优先采用可循

环、可降解和更轻量的包装材料。

6) 相关文件：《能源管理体系制度汇编》、《温室气体控制程序》、减排行动计划

2、水资源管理

京信通信清楚地认识到水资源短缺和水管理的重要性，因此我们非常重视水资源的保；我们在生产经营过程中依法取水和排水，以保护水资源。我们依据ISO14001环境管理体系的要求，在公司内部进行节水控制，以减少生产和办公过程中的水的消耗；对淋雨试验采取循环用水的方式，冷却设备采用水循环设备进行制冷减少水消耗。

对于用水的日常管理，我们通过对所有用水管道、阀门、水龙头等进行定期检查和维修，杜绝出现跑、冒、滴、漏现象发生，亦积极推动水重复利用，有效管理水资源。同时开展员工宣传教育活动，设立节能专栏窗口，通过定期公示和通报浪费行为以倡导节约用水。设定节水目标，月度监控用水情况，确保节水绩效。

相关文件：《资源能源消耗控制程序》

3、预防污染

京信通信严格遵守国家有关环境保护的法律、法规，在项目新、改、扩建等均严格按法律法规要求进行环评、报批，确保通过审批后再进行施工。

公司重视生产过程中的污染防治工作，并采取措施预防和处理生产过程中的废气、废水、噪音等污染物，以避免和减少环境污染。我们推动清洁生产，积极采用更先进的污染物治理技术，最大化利用资源以及采用先进的“水气声渣”污染物治理技术，实现污染物源头减量、过程控制和末端治理。

- 1) 废气管理：我们执行《大气污染控制程序》：对于废气存在区域安装防护措施（如抽风系统）及保持良好通风环境。对于废气产生设备安装废气收集管道，处理达标后排放。定期对废气处理设施设备进行点检和保养。每年委托有资质单位检测废气，确保废气达标排放和治理。优先选购使用环保设备，新增产生废气的设备或基建时，及早规划废气处理设施，在设备投入时就同步安装完好废气治理设施。使用环保材料，如焊锡采用无铅锡膏锡条，减少铅化合物气体的污染。
- 2) 废水管理：本公司不产生工业污水，只有生活污水。执行《水污染控制程序》：园区执行雨、污分流排放，经过收集的空调冷凝水和雨水等清洁水，排入市政雨水管网；生活废水按要求排入市政污水管网。
- 3) 噪音管理：执行《噪声污染控制程序》：在新、扩、改建项目时，在保证质量及同等条件

下，优先选购低噪、环保的仪器和设备。如设备噪声较大，且无法通过设备本身降噪时，增加辅助设施进行降噪。对设备定期保养，特别注重加注润滑油。不定期对噪声源进行识别与评价，对未达标的噪声源进行改善。定期组织第三方机构检测噪声，并对不达标的噪声源进行改善。

我们每年定期委托第三方对废水、废气和噪音进行检测，确保合规达标。

4、废弃物管理

- 1) 京信通信严格按国家有关废弃物管理法律法规，在生产过程推行清洁生产，以减少生产过程中的废弃物产生，践行绿色生产保护环境。我们持续推动绿色设计、绿色生产，以持续减少产品生产过程中的材料消耗和废弃物的产生。
- 2) 我们以ISO14001环境管理体系为标准，对公司生产过程中产生的废弃物进行分类收集、标识和管理，将废弃物分为：危险废弃物、一般固废、可回收废弃物、生活垃圾等进行有效管理。
- 3) 废弃物管理：执行《废弃物收集、标识、贮存和处理控制程序》与《危险废弃物控制管理规范》，生产使用环保物料，最大化利用资源，减少废弃物产生。在经营场设置废弃物分类标识的收集容器，对废物分类和收集，交由有资质的单位进行回收处理。对于危废，确保防渗漏，转移时按法规填报，办理转移手续。确保废弃物不会污染环境。
- 4) 废弃物管理培训：人力资源将“废弃物的管理”纳入年度培训计划中，并组织员工学习公司有关废弃物管理的文件，以提高员工对废弃物分类和处理的意识。

相关文件：《废弃物收集、标识、贮存和处理控制程序》、《危险废弃物控制管理规范》。

5、原材料与化学品

1) 减少原料消耗

京信通信将绿色设计引入新产品设计阶段，通过对产品进行 LCA 分析和评价，开展从原材料提取到最终处置的全生命周期管理，识别改进点，增强产品生态设计，减少对原材料的消耗，达到保护环境的目的。

我们坚持“绿色低碳、智简高效”设计理念，推出创新产品和解决方案，开展产品碳足迹研究和报告，全流程管理产品设计、生产和销售过程。

我们依据《产品绿色设计、制造规范》，从产品设计开展产品研究，将原材料消耗，产品生命周期结束后的回收纳入设计规范，以确保产品回收符合国内外的 RoHS 及 WEEE 指令要求，便于产品报废后的回收处理，减少对环境的污染。

具体措施如下：

- 优先采用无害、低害和更低碳足迹的环保材料。
- 减少不必要设计，提倡设计为易拆卸可回收，提高产品可回收和可再利用率。
- 优先采用环境影响更小的工艺和装备，增加应用数字化技术，减少资源消耗。
- 通过技术革新，减轻设备重量；提高设备集成度，优选并采用高效率的电源，降低设备功耗；并在新产品中进行数字技术推广、芯片集成度提升、结构工艺改进、功放效率提升、动态电源管理、软件节能控制开关等技术降低设备能耗。
- 提高产品本身的运行效率，从而实现节能降耗。
- 采用可循环、可降解和更轻量的包装材料。

相关文件：《生命周期控制程序》、《产品绿色设计、制造规范》

2) 限制有毒有害物质在产品中的使用

京信通信遵守法律法规以及利益相关方要求，禁用物质为苯和正己烷，限用物质执行 RoHS 2.0 附件 II 限制物质清单、REACH 高关注物质清单及 REACH 附录 17 限制条件。

公司按照 RoHS 2.0& REACH 法规要求，建立和实施关键过程来管理有害物质，制定公司的 HSF (Hazardous substances free, 有害物质减免) 管理计划，形成 HSF 运行结构：合同评审和研发设计（顾客的 HSF 要求、HSF 法律法规要求），HSF 材料过程管理、HSF 制造过程控制、HSF 供应链过程控制、HSF 质量保证过程。按照《产品绿色设计、制造规范》开展设计，将禁用和限用有害物标准纳入产品产设计规范，在原材料采购和生产过程进行有效管控，避免或降低有害物质的使用。执行《环保物料采购管理规定》，确保对供应商进行 HSF 管控。公司产品满足中国和欧盟的 RoHS 指令要求。

相关文件：《有害物质风险评估控制程序》、《环保受控物质技术要求》、《产品绿色设计、制造规范》

3) 化学品政策

京信通信坚持绿色设计、绿色生产，我们在产品设计时就尽量减少化学品的使用，我们在新产品设计、物料变更、工艺变更的过程中，优先考虑化学品替代、减量的方案，减少环境污染。

- a) 在产品设计阶段，通过结构设计等方式优化产品连接、密封上的化学品使用；
- b) 在物料变更的过程中，通过供应商的管理、环保材料的研发等方式，减少化学品的引入；

c) 研发、创新工艺，通过物理的方式替代化学处理，减少化学品的使用。

我们持续关注化学品行业技术革新，并在产品生产时采用环保型化学品，以减少化学品对环境污染。我们依据《化学品管理程序》对化学品进行规范管理：标识、贮存、搬运和使用，所有化学品均贮存于专业化学品柜中，确保化学品管理安全。

为确保化学品使用安全，我们定期对接触化学品的员工开展化学品管理制度培训，同时开展化学危泄漏应急演练，提升员工处理紧急事件的能力，减少或避免对环境造成污染。

6、产品质量与生命周期管理

1) 产品质量与消费健康与安全

a) 京信始终奉行“质量就是生命，质量面前“零”容忍”的质量文化，将产品质量扎根于产品设计、生产过程中，我们在研发设计阶段把涉及到产品安全、客户健康等要素列入产品设计规范中的重要参数，在产品的BOM表明确原材料环保要求，并在采购、生产、检验等环节严格执行HSF要求。产品包装、标签、安装说明书等资料，清晰告知产品安全信息、潜在安全隐患、误操作的安全危害以及有毒有害物质含量，以保障工程安装人员和客户的安全、健康。

b) 当出现未知的危害客户健康、环保问题或严重产品缺陷，误导、错误信息时，及时召回。定期收集客户及其他相关方对产品安装、使用的反馈，持续改进产品安全及环保性能。

相关文件：《消费者健康与安全控制程序》、《顾客意见控制程序》

2) 产品生命周期管理

京信通信坚持“绿色低碳、智简高效”设计理念，推出创新产品和解决方案，

a) 我们以《产品绿色设计、制造规范》为依据，从产品设计时开展产品研究，将原材料消耗，产品生命周期中的能源消耗，以及生命末期的回收纳入设计规范，以确保产品回收符合国内外的 RoHS 及 WEEE 指令要求，便于产品报废后的回收处理，减少对环境的污染。

b) 我们开展产品碳足迹研究和报告，全流程管理产品设计、生产和销售过程，以减少产品生命周期碳排放量。

c) 我们将产品生命末期的管理纳入产品设计过程，要求产品回收符合欧盟 WEEE 指令的要求，设计输出《产品物料回收》，用于指导产品回收及拆解，公司产品回收率平均高达 95%以上。在说明书中标明产品“废弃处理”指引，指导消费者在产品报废后按当地的法规要求就近处理。

7、生物多样性

京信坚持走绿色可持续发展道路，我们在投资、生产过程中均注重保护环境，以保护自然界的生物多样性，倡导人与自然和谐共处。因此我们在对外投资、改进扩建等基础设施时将保护周边环境纳入项目前项规划，如项目位于临近生态保护区，我们将把生态保护与生物多样性保存置于优先地位进行评价，以保护自然栖息地，包括森林、湿地、草原等生物多样性丰富的地区，严格遵循项目所在地区相关法律法规要求，以减少对这些地区的破坏和干扰，达到保护生态的目的。

十一、商业道德

(一) 商业道德方针

京信通信的商业道德总方针是“**合法合规、诚信经营**”。

(二) 商业道德政策

1、反贪污腐败

a) 基本原则：遵守法律和法规

公司在开展业务活动时严格遵守国家或地区所适用的法律法规、国际公约要求，同时我们也遵守业务所在国家或地区的法律法规及社会文化和风俗习惯。

b) 反腐败

腐败是指利用职务或权力之便，采用各种违法或违规手段，谋取不正当的个人利益或业务利益的行为。贿赂是指为了影响某人的行为获取利益而承诺、给与、索取、接受或试图承诺、给与、索取、接受任何有价之物。贿赂可以以佣金、回扣、礼物、招待、救济金、捐款等形式体现。公司禁止任何形式的腐败、贿赂等行为。员工应当严格遵守相关国家、地区反腐败、反贿赂的法律以及公司制订的所有反腐败反贿赂规章制度和指引。

规范京信公司所有员工的职业行为，贯彻诚信合规文化，加强公司反贪污贿赂反舞弊内控机制，指导员工以合法和诚实正直的道德标准履行职责。

公司员工不得直接或间接向政府官员赠送、提供、承诺、授权（或试图）赠送、提供、承诺任何有价之物，希望借此影响对方的行为，使其利用职权或者影响力，为公司、单位或者个人获得利益、商业机会或优势。

公司禁止员工向公司客户直接或间接赠送、提供、承诺、授权（或试图）赠送、提供、承诺任何有价之物，诱使或酬谢其不正当履行职责，或违背其应当履行的职责；我们禁止支付任何疏通费或好处费，以确保或加快政府程序的进行，即使支付疏通费或好处费在当地是普遍存在的现象。

任何单位或员工不得通过第三方实施上述行为，亦不得直接或通过第三方间接向政府官员、公司客户的家庭成员、代理人、经纪人等利益相关者实施上述行为，以规避前述禁止性规定；

资助和捐赠：公司禁止任何性质和形式的政治捐赠和资助，不为政党或其成员、任何政

治组织或运动提供资助且不以任何其他方式为其提供支持或鼓励。为了履行社会责任，提供慈善捐赠或资助，必须事先向公司审计法务中心报告并获得批准。

2、预防利益冲突

利益冲突是指员工或员工家庭成员的利益、责任、义务或活动与公司的整体利益发生或可能发生冲突的情形。员工应积极避免任何形式利益冲突情况的发生，包括但不限于以下行为：受雇于公司的竞争对手、利用公司资产、信息或职务便利侵占公司的商业机会、以任何形式直接或间接地与公司开展竞争、向公司的重要客户、供应商或竞争对手处获得贷款或有其他任何形式的财务关系等。

京信通信要求员工正确处理个人与公司利益的关系，无论是履责或是个人活动时，都不能损害公司利益，应积极避免个人与公司利益产生冲突，更不能利用职权、职务便利或者影响力将公司利益转移给自己、其他企业或者个人。员工向公司全面披露预计可能引起利益冲突的任何情况。利益冲突只能由最高管理者予以豁免，如法律和相关证券交易所相关规则要求进行公告，还应当公告披露。

公司严禁商业合作伙伴向京信通信隐瞒任何可能构成利益冲突的状况。

3、反欺诈

公司遵守公平交易法律法规，对任何冒用公司名义，或采取欺骗手段骗取他人信任，或内外勾结损害公司利益或信誉的，一经发现，公司将进行严肃处理，情节严重的，报当地公安机关依法处理。

我们禁止任何商业欺诈行为，始终致力于建立公正、公平和透明的营商环境。我们禁止任何虚假广告或者其他宣传方式，对商品的质量、性能、用途、产地等作引人误解的虚假宣传，以打压、排挤竞争对手，谋取商业利益。

公司出于市场竞争需对外发布的广告、简介、彩页资料、宣传画、公告等须确保真实性。

4、反洗钱

公司遵守所适用的反洗钱法律、法规，建立制度，规范流程，防止被有意洗钱的犯罪分子利用。提供培训，增强所有员工反洗钱意识，对客户和合作伙伴要进行尽职调查，尤其是首次合作的商业伙伴，避免与涉嫌洗钱的交易方进行合作。严格遵守财务制度和流程，严禁向非交易账户、非正常商业账户或其他可疑账户付款。

公司审计定期对公司财务账目进行内部抽查审计，确保账务与经营数据一致，核查大项

目大笔资金的进出均与公司业务保持一致，不得在没有任何业务或票据的情况下进行转账或收款。公司对公账户不代其他组织收付资金，也严禁公司账户进行不合法或不符合会计制度的报销，确保公司每一笔资金的进出均合法合规。

5、反不正当竞争、反垄断

公司严格遵守《反不正当竞争法》，在与客户、供应商、竞争对手的交易过程中，秉持“公平竞争、价值取胜”的原则，不会通过任何非法或不道德的努力来开展竞争、获取业务，而是致力于提高和改进公司产品和服务的质量和功能，满足客户的需求。

公司所有员工均应当遵守维护公平竞争的国内和所在国法律，尤其是有关公平竞争和反垄断法的规定，很多做法都可能构成违反竞争法的规定，包括但不限于操纵价格或制定市场策略、与竞争对手就定价、销售条款、数量限制、共享商业区域及公开招标出价等方面达成协议、抵制其他企业、和竞争对手进行不适当的接触等。

京信反对任何不正当竞争行为，不参与共谋、合谋、相互勾结等扰乱市场秩序或损害其他经营者合法权益的行为，为公平竞争创造良好的环境和条件。

公司员工如果不能确定将要采取的某一项行为是否可能违反竞争法，应当在实施之前向审计法务中心寻求指导和帮助。

6、反腐败反舞弊举报

公司所有员工有责任遵守公司商业道德的政策相关要求，并应当保持警惕，对发现的任何“可疑情况”、“危险信号”、“可疑行为”及可能涉及欺诈、贿赂、腐败、信息安全或其他不正当的行为的可疑的事实和情况应当立即向审计法务中心汇报。

公司设立咨询、举报渠道，除了在本政策公开渠道，同步在京信通信官网的“廉洁举报”栏 (<https://www.comba.com.cn/contact/index>) 公开，鼓励员工或任何第三方对本单位的任何欺诈、贿赂、腐败或其他任何不符合本政策的行为和情况进行实名或者匿名举报。

举报方式如下：

举报电话：020-28390389；举报邮箱：ifa@comba.com.cn

通信地址：广州市黄埔区科学城神舟路 10 号 审计部办公室：B 栋 3 楼审计部

邮政编码：510663

十二、信息安全与保密

（一）信息安全与保密的管理方针

京信通信的信息安全与保密的总方针是“满足客户要求, 实施风险管理, 确保信息安全, 实现持续改进”。

（二）信息安全政策

京信通信遵循国家有关法律法规, 从 IT 基础设施保障、计算机终端管理、应用系统管理、数据管理、网络管理、数据备份与应急容灾体系六个方面全方位进行信息安全管理。

- 1) 制定信息安全策略, 确保每年至少一次评审, 保证其持续的适宜性、充分性、有效性和符合公司信息安全要求。
- 2) 制定《信息安全管理制度》, 明确以下:
 - 账号权限与密码管理要求: 账号创建要求、账号密码强度设置及管理要求
 - 计算机设备管理要求: 系统设置规则、个人电脑使用规定
 - 局域网管理要求: 根据安全级别分为“办公网”和“研发网”, 相互隔离, 如需相互传输, 须经审批
 - 无线网管理要求: 区分为 office (内部) 和 guest (访客), 需用户 ID 和密码认证登录
 - 互联网管理要求: 外部网站访问、邮件系统管理、即时通信工具、公网 IP 使用、特殊网站及网络端口
 - 工作数据资料管理要求: 文件储存、打印、传真、发送
 - IT 系统平台管理: 确定应用服务端口, 并确保系统防火墙需要开启。除服务端口放行外, 其它端口一律阻止; 系统需安装防病毒软件并升级到最新病毒库; 确定系统自动升级或补丁更新功能已设置好; 根据业务需求做好定期数据备份设置; 做好管理员及用户权限设置; 开启账号登录及操作日志审核功能, 记录管理员的操作记录; 关闭非必要的系统网络共享。
 - 员工信息安全行为规范: 佩戴工卡, 区别于访客卡; 妥善保管账号密码, 不得共享; 严格遵守《京信通信商业秘密管理规定》; 咨询、反馈、举报渠道: 直接向部门领导报告; IT 热线 020-28390823; 信息安全问题受理电邮 IT_security@comba.com.cn
- 3) 我们制定了《数据安全规范》, 明确依法合规采集、应用数据, 依法保护个人、客户数据的隐私和其他合法权益; 涉及境外数据的收集、应用时, 应遵循数据产生地的当地法

律法规要求；数据出境必须符合国家安全利益，制定以下要求：

- a) 数据归口管理职责、数据使用部门职责等职责
- b) 数据合规管理要求：
 - 个人数据收集、使用/处理、储存：收集前明确告知数据主体收集的目的、范围和储存期限等信息并取得其同意；除非主体同意，否则不得用作其他用途；采取措施防止数据泄漏等，储存期限应以业务应用所需的最低时限为准，如延长，需重新获得同意；数据完成所需目的后按照约定被删除，公司记录删除情况并定期审计；
 - 外部数据的收集、使用/处理、储存的要求：外部数据的引入和应用要有明确的数据 owner（所有者），对引入方式、隐私要求、共享范围、使用授权、数据退出销毁等承担责任；当与合作伙伴等第三方在涉及信息处理时，应签订书面协议，明确双方的权利和义务，确保遵守本政策和相关法律法规。
- c) 数据出境：严格遵守国家数据出境法律法规要求，如涉及境外提供重要数据，必须先咨询法务部门进行风险评估
- d) 数据分类分级原则：分为绝密、机密、秘密和普通，执行不同的安全策略和措施
- e) 数据授权原则、授权清单：授权分为授权访问、需要知悉、分割、最小特权，梳理授权清单，经信息安全委员会审核、发布
- f) 数据共享和外发的要求：遵循数据合规要求和授权清单要求，特别是绝密和机密类数据外发需经归口管理部门授权同意，必要时加密、脱敏
- g) 数据安全监控检查：各数据 owner（所有者）制定数据安全检查监控要求和检查周期，提交信息安全委员会评审、发布实施
- h) 数据安全事件应急处理：员工发现数据篡改或泄漏等安全事故时，及时向 owner（所有者）汇报，由其汇报信息安全管理委员会根据情况启动不同分级的响应程序
- i) 公司做好系统维护和管理工作，预防信息安全事故的发生：
 - 制定“信息安全应急预案”并组织员工应急演练
 - 定期进行信息安全培训
 - 要求涉密员工签署保密协议

（二）保护知识产权政策

公司所有员工均有义务严格遵守公司保护知识产权和商业秘密的有关规定，不得有任何损害公司知识产权和商业秘密的行为，同时还有责任采用合适的手段避免其他人侵犯、损害

公司的知识产权和商业秘密。

公司尊重他人合法有效的知识产权，不会故意侵犯他人的专利权、商标权和著作权，亦不会为了获取他人的商业秘密雇佣对方的员工。所有员工均应当遵守相关法律和公司的有关规定。公司员工不得下载未经授权的软件至公司计算机，未经权利人同意，不得复制、发布、传播或下载、使用受著作权保护的资料、信息、视频等。

十三、可持续采购

（一）可持续采购方针

京信通信的可持续采购总方针是“坚持公平、公正、公开、透明的采购原则，共同构建可持续和负责任的采购体系，保障供应链的可持续性并实现共赢”。

（二）可持续采购政策

- 1、京信通信遵守法律法规、国际公约、适用的行业标准以及利益相关方的要求。
- 2、京信通信坚持走可持续发展道路，我们在发展过程中将企业社会责任纳入公司战略高度进行规划和管理，我们注重预防污染、环境保护工作；我们关注员工健康与安全；我们尊重员工权益，不雇用童工、不歧视、不强迫劳动等员工的基本权利；我们坚持与合作伙伴进行公平、公正、公开、透明的合作原则，将供应商视为重要的商业合作伙伴，因此我们要求我们的供应商在与京信及分子公司开展合作时遵守以下政策要求：
 - a) 要求供应商遵守劳工与人权相关的法律法规、国际公约、伦理规范，并鼓励、支持及指导供应商建立并遵守劳工与人权管理相关要求：
 - 供应商应采取措施保护劳工与尊重人权：禁用童工、禁止强迫劳动、不雇佣契约工和抵债工、我们禁止任何违法和非人道的惩罚；对未成年工特殊保护。
 - 尊重员工自由择业；提供平等和包容的工作环境，反对歧视和骚扰行为，为员工提供公平、和谐的工作境。
 - 尊重员工结社自由和集体谈判权。
 - 提供安全、卫生的工作环境，采取措施保障员工健康，预防职业病发生。
 - 为员工提供足够满足生活条件的工资，合理安排工作时间和休息休假；提供合规合理的工资福利，除了满足最低需求也尽可能满足员工维持生活的需求。
 - b) 要求供应商遵守环境相关的法律法规、国际标准，并鼓励、支持及指导供应商建立和运行环境管理体系要求：
 - 保护环境和预防污染：按法律法规要求控制污染物达标排放；控制废弃物产生量，同时对废弃物进行有效管理和合规处理，减少对环境污染。
 - 推行节能减排工作，以降低温室气体排放，为减缓气候变暖做出自身贡献；节约资源，减少原材料消耗。
 - 遵守 RoHS 和 REACH 法规，控制有害物质使用。
 - c) 建立商业道德规则，积极推动反贪污贿赂、反欺诈、反洗钱、反不正当竞争工作，以建

设廉洁、公平、透明的营商环境。

- d) 供应商应持续不断完成组织内部管理制度, 严格遵守上述要求, 并积极配合京信集团有关供应商社会责任管理、审核、培训等工作, 以持续提升其社会责任管理绩效。

可持续采购管理措施

京信通信将坚持以下管理措施对供应链进行管理, 以提升可持续采购绩效:

1、将社会责任的要求纳入新供应商的选择流程:

质量、价格、交期同等条件下, 我们优先选择符合以下条件的供应商:

- a) 通过 ISO 9001 质量管理体系、ISO 14001 环境管理体系、ISO 45001 职业健康安全管理体系的认证, 并获得有关证书;
- b) 遵守与劳工人权、环境、商业道德、可持续采购相关的所有法律法规、国际公约、伦理规范;
- c) 同意签署并遵守《京信通信供应商社会责任协议》及其有关附件:《京信通信供应商行为准则》、《物料环保协议》、《环境协议》、《相关方安全协议》、《诚信廉洁合作协议》等相关要求。
- d) 已落实或两年内有计划推进产品碳足迹盘查。

2、将社会责任的要求纳入供应商的管理流程:

- a) 100%供应商签署《采购框架协议》、《供应商行为准则》、《物料环保协议》、《环境协议》、《安全协议》、《诚信廉洁合作协议》等; 明确劳工与 人权、环境、商业道德、可持续采购的要求, 规范供应商的社会责任行为, 并履行协议内容。
- b) 识别关键供应商, 界定因素包括高采购金额或其不可取代性;
- c) 定期评估供应商的社会责任表现:
 - 按照《供应商风险管控规范》进行风险评估, 识别风险供应商, 确定较高风险的供应商, 并要求他们期限内采取风险降低措施。否则, 予以中止合作;
 - 对关键供应商采取每年至少一次现场审核, 审核其社会责任表现;
 - 非关键供应商包括关键的二级供应商, 开展资料评审, 三年内对其现场审核;
 - 供应商年度绩效考核的维度包括社会责任表现;
- d) 定期组织采购员进行社会责任&冲突矿产培训, 以及将供应商社会责任&冲突矿产表现纳入采购员的绩效考核项目;
- e) 除了对供应商审核提出整改指导, 同样重视供应商自身的能力建设, 基于“建立

基础、提升能力、提高影响力”的思维开展供应商的能力建设工作；

- f) 组织年度优秀供应商表彰大会，除了表彰激励，同样开展深度探讨，实现双赢；

冲突矿产管理

京信通信不采购也不支持使用冲突矿物。京信要求所有供应商不得采购冲突矿物，京信还要求供应商将这一要求延伸到下级供应商。

我们对所有供应商进行 3TG（钽（Tantalum）、锡（Tin）、钨（Tungsten）和金（Gold），统称 3TG）、钴、云母的风险评估，识别出使用 3TG、钴和云母的供应商，要求其签署《不使用冲突矿产承诺函》以及对其定期发出 CMRT / EMRT 调查，采购部门对调查结果进行汇总、审判。当导入新供应商、导入新材料或材料变更时，同样执行上述调查要求。

若发现供应商提供的产品中使用了冲突矿产，我们严格执行：

- 立刻停止采购，并要求供应商提供书面解释，已造成相关损失的，供应商必须承担一切相关损失，我司保留做出进一步处理的权利；
- 要求供应商重新选择矿产来源，并有效证明新矿产中不含冲突矿产；
- 要求供应商制定相应的纠正预防措施，以保证持续符合我司关于冲突矿产的规定。