Better our world

贝特瑞人权政策

2026 年 3 月

贝特瑞新材料集团股份有限公司
人权政策

1. 目的

贝特瑞新材料集团股份有限公司（以下简称“贝特瑞”、“公司”或“我们”）作为具有全球影响力的新能源材料企业，深知尊重和保障人权是企业可持续发展的重要基石。我们秉承“创新引领，合规经营，绿色和谐，合作共赢”的可持续发展理念，在业务运营、供应链管理和社区参与的各个环节切实履行人权责任。贝特瑞特此制定本政策，以明确我们的承诺和行动准则，确保公司经营活动符合国际公认的人权标准并遵守所在国家和地区的法律法规。公司全体员工、高级管理层以及我们的附属公司、供应商、承包商、业务合作伙伴乃至客户和社区，皆应理解并共同遵守本政策，共同推动人权事业的发展，为员工、合作伙伴和社会创造公正、和谐的环境。

2. 适用范围

本政策适用于贝特瑞及其全资和控股子公司的所有董事、管理人员与员工（包括正式员工、合同工、临时工等）。同时，我们期望业务合作伙伴、供应商及其他利益相关方遵守本政策的人权原则。

3. 目标与承诺

贝特瑞承诺遵守所有受国际和国内法律保障的基本人权。我们支持并遵循以下国际公认的人权准则和原则：

- 联合国《世界人权宣言》
- 联合国全球契约十项原则
- 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》
- 联合国《工商企业与人权指导原则》
- 全球自愿性人权管理实践指引《安保与人权自愿原则》

公司承诺将在全球运营中遵从适用法律法规；当本地法律与国际人权标准存在差异时，我们将寻求适当途径，在符合本地法律的前提下遵循最高标准要求，最大程度地尊重和保障人权。

3.1 自由就业与禁止强迫劳动

贝特瑞坚决禁止任何形式的强迫劳动、债役或契约劳动、贩卖劳工，防范欺诈招工、劳务中介违规收费与剥削风险。所有劳动关系均应在自愿和知情的基础上建立。员工有权自由选择就业并保有终止劳动关系的自由，任何人不得因胁迫、欺骗、暴力或其他非自愿手段被迫工作。

3.2 禁止使用童工

贝特瑞严格禁止招聘和使用童工。公司、承包商、商业合作伙伴与供应链企业必须遵守法定的最低工作年龄规定，不得雇佣未达法定就业年龄者。对于未成年工（符合法定工作年龄但未满18周岁），我们提供特殊保护，不安排其从事可能有害身心健康的工作，并遵循有关工时和夜班的法律限制，保障未成年工的身心健康和受教育权利。

3.3 平等就业与反歧视

贝特瑞倡导多元、平等、包容的工作环境。贝特瑞尊重每位员工的人格尊严，确保在招聘、培训、晋升、薪酬、福利等就业过程中的机会公平，严禁任何形式的歧视和骚扰行为。无论员工或求职者的民族、种族、肤色、性别、性取向、性别认同、年龄、宗教信仰、政治面貌、地域出身、婚姻家庭状况、怀孕状况、身体残障等，均享有平等的就业机会和发展空间。公司也禁止任何基于上述因素的职场骚扰、侮辱、欺凌或报复。一经发现歧视或骚扰行为，公司将采取零容忍态度，及时调查和严肃处理，营造相互尊重的企业文化。

3.4 安全与健康的工作环境

贝特瑞致力于提供安全与健康的工作环境，遵守当地职业健康与安全法规，持续改进职业健康安全管理。我们定期为员工提供必要的安全防护设备和培训、开展安全教育和应急演练，预防工伤事故和职业病的发生。我们亦要求承包商和工作场所的所有相关人员遵守同等的安全健康标准，确保每一位在公司场地工作的员工都能得到安全保障。

3.5 工作时间与假期

贝特瑞遵守所在地劳动法关于工作时间和休息休假的各项规定，合理安排生产和工作计划。我们承诺给予员工合法的休息休假，包括每日休息时间、每周例休、带薪年休假、法定节假日、产假、育儿假及其他法律规定的假期，保障员工的休息权利。我们将避免安排超出法律规定上限的加班，并严格执行加班自愿和额外加班工资支付政策。

3.6 员工薪酬与福利

贝特瑞本着坚持外比有竞争力，内比有公平性，对员工具有激励性、个性化、差异化，对公司具有经济性和效益性，符合法律法规的原则，建立了全面薪酬激励体系，制定了《薪酬管理办法》《福利政策管理规定》等制度，实现激励机制全覆盖。公司承诺向所有正式员工支付的工资均不低于当地政府规定的最低工资与维生工资标准，及时足额支付工资报酬，确保员工及其家庭能够维持体面的生活。

3.7 结社自由与沟通对话

贝特瑞尊重员工依法享有的结社自由和集体谈判权利，支持员工自愿组建或加入工会或员工代表组织、开展集体协商。我们致力于与员工和工会代表建立互信的沟通与对话关系，建立了多层次的员工沟通机制，包括每年定期召开职工代表大会、员工座谈会、意见箱、内部社交平台等，鼓励员工在无需担心报复的情况下，为公司的可持续发展建言献策。

3.8 员工培训与发展

公司十分重视人才培养与发展，设置了人才发展院，负责人才培养体系的搭建及学习型组织的建设。公司人才培养体系以支撑企业战略为导向、赋能业务发展为核心、提升员工胜任能力为基础。

3.9 原住民和地方社区保护

贝特瑞尊重并保护公司运营所在地的原住民族群体和地方社区的合法权益与文化传统。我们承诺在项目运营和资源利用中遵守国家法律，尊重社区文化与生活方式，积极沟通协商，避免负面影响，并通过公益和合作促进社区共赢发展。

3.10 隐私与个人信息保护

贝特瑞严格遵守国家有关个人信息保护的法律法规和公司内部的信息安全制度。员工的个人信息等均受到严格保护，未经授权不得对外提供。对于客户、供应商等合作伙伴提供的信息，我们同样依法妥善保管和使用，维护各方信息安全与隐私权利。

3.11 安保管理

贝特瑞按照《联合国工商业与人权指导原则》《安全与人权自愿原则》及 OECD《负责任供应链尽责管理指南》关于安保力量的相关要求，要求供应商规范其厂区公共安保力量与外包私人安保服务商的管理履职。安保措施应保持合理相称，遵循武力最小使用原则，禁止暴力、恐吓、非法限制员工人身自由等侵权行为，保障性别平等对待，并对安保合作方进行监督管理。

4. 政策实施与管理

4.1 治理架构

公司董事会及其下设的战略与ESG委员会对本政策的审批和监督负责，定期听取人权管理工作汇报。通过设立ESG工作小组，统筹人权与劳工议题的日常管理，确保本政策有效落实。该工作小组由人力、法务、采购、风控等相关部门组成，实行跨部门协同运作。各部门依据职责分工，将人权风险管理融入各自业务流程。

4.2 管理措施

公司按照OECD负责任商业尽职调查指引和联合国人权指导原则，实施人权尽职调查，定期识别和评估公司业务与供应链在劳工权益、工作条件等方面的潜在人权风险。同时，公司定期审视与追踪本政策定性目标与定量目标（见公司官网披露信息与ESG报告），以确保改进措施的有效落实。

4.3 申诉与举报

公司建立了畅通的申诉与举报机制，以及时发现和纠正任何人权问题。员工可通过多渠道举报与反馈违反本政策的行为，包括与直属领导沟通、匿名意见箱、员工关系面谈、举报邮箱等。我们对所有投诉举报认真对待，在申诉与举报过程，举报人信息将被严格保密，不必担心遭到报复、报应或伤害（详见贝特瑞申诉与举报管理办法）。

5. 审查与修订

公司承诺对本政策进行定期审查和评估，以确保其持续符合国际标准、法律法规以及公司经营环境的实际需要。审查工作原则上每年至少一次，或在外部监管要求、业务模式重大变化及重大人权风险事件发生时立即启动。修订建议由ESG执行委员会与劳工人权工作组提出，经管理层审核后提交董事会批准，并对外披露更新版本。通过周期性审查与动态修订，公司得以持续完善人权管理实践，确保本政策的有效性与前瞻性。

贝特瑞新材料集团股份有限公司

2026 年3月15日

BETTER OUR WORLD