

蔚来 NIO INC.

全球供应链可持续发展政策

(经蔚来NIO Inc.董事会通过并于2023年11月3日生效)

1. 本政策的范围和适用对象

- 1.1. 作为一家“新一代汽车”领域的创新企业，蔚来 NIO Inc.（与其子公司及合并关联实体，合称为“公司”）充分致力于在其所有经营活动和商业关系中促进可持续发展。公司承诺其所开展的业务遵守社会、道德和环境相关法律法规，并致力于避免任何对人体或环境造成的损害。公司只寻求与作出同样承诺的股东、供应商和承包商进行合作。
- 1.2. 本全球供应链可持续发展政策（“本政策”）根据所有适用的法律法规，为公司的可持续经营设置了行为原则和最低标准。本政策适用于公司以及代表公司行事的所有管理人员、董事、员工（无论是全职员工、兼职员工、劳务派遣员工还是其他员工）以及其他代理商。
- 1.3. 本政策是对公司《全球商业行为准则和道德规范》的补充。任何相关个人均负有注意和避免违反本政策的原则和要求的责任。本政策的起草系基于适用的国家性和国际性规范，例如《经济合作与发展组织跨国企业准则》、《联合国工商业与人权指导原则》、《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》、荷兰《童工尽职调查法案》、挪威《透明产业链法案》以及其他法律法规。本政策无意于穷尽列示或代替现在或将来适用于公司的任何法律、法规或法律指引。

2. 一般行为原则

- 2.1. **遵守法律。**公司致力于确保其经营活动、产品和服务在有关人权、社会、劳工权利和环境方面完全遵守并符合所适用的国际及国内法律。公司认可在全球供应链中尊重和促进人权以及提高劳工标准的重要性。
- 2.2. **可持续发展风险管理和尽职调查。**公司致力于按要求履行其可持续发展尽职调查义务，以预防、识别和补救其在供应链上的经营活动对公司对可持续经营的最低标准（定义见本政策第 3 条）可能造成的潜在不利影响。公司的尽职调查流程包括以下步骤：
 - (a) 评估对公司可持续经营最低标准的实际或潜在影响；
 - (b) 梳理评估结果并据此采取行动；
 - (c) 说明影响的解决情况；以及
 - (d) 单独或与他方合作以进行补救。

- 2.3. **披露和可持续发展报告。** 公司将按要求提供关于其尽职调查结果的清晰、完整的信息。公司确保其提交或发布的可持续发展相关报告、声明或任何其他类型的文件符合适用的监管要求。
- 2.4. **供应链相关的行为。** 公司要求供应商按照公司对可持续经营的最低标准行事。当公司认为对其产品或运营来说有必要时，供应商应响应可持续发展评估计划或申请可持续发展相关认证。公司将与其直接供应商合作，确保间接供应商采取相应的行动。公司致力于避免或减轻业务关系对其经营、产品或服务造成的不利影响。公司避免与不符合公司对可持续经营的最低标准的合作伙伴建立新的合作或扩展现有合作关系。

3. 公司对可持续经营的最低标准

- 3.1. **环境影响。** 公司持续寻求最大限度地降低其经营活动对环境资源承载能力的影响（例如，在设计生产流程和对应产品以及采购原料时，考虑它们的生命周期成本），从而特别减少能源和水的消耗以及废物的产生。

在日常经营中，公司将：

- 致力于减少公司的全球碳足迹；
- 致力于高效地使用资源和能源，以降低对环境的影响，避免浪费；
- 在设计产品和流程时限制对自然资源的消耗；
- 推动可回收材料在生产中的使用，并向循环经济转型；并且
- 对环境承诺、政策、计划和结果进行报告。

- 3.2. **劳工关系。** 公司以机会平等和待遇平等为原则，对任何形式的歧视零容忍。

在日常经营中，公司将：

- 在工作的所有阶段提供平等的机会；
- 保证在招聘、报酬、获得培训、晋升、解雇或退休方面不存在歧视；
- 平等地对待并尊重每一位员工；
- 促进多样化的团队组成，保证所有员工拥有同等机会；
- 保证至少达到国家或所适用地区的法定最低工资标准；
- 保证结社和集体谈判的自由；并且
- 在与劳工代表的协商中善意行事。

3.3. **工作场所的多样性与尊重。** 公司致力于确保工作场所的包容、平等和尊重。公司营造并维持一个专业且包容的工作环境，使得所有员工都能获得尊重。

在日常经营中，公司将：

- 禁止对任何员工做出任何直接或间接歧视，特别是基于性别、性别表达、种族、种姓、肤色、怀孕情况、家庭状况、国籍、宗教、年龄、精神和身体残疾情况、性别、婚姻状况、性取向、工会成员身份或政治派别或任何其他情形的歧视；并且
- 禁止任何形式的工作场所骚扰、身体暴力或言语虐待或其他形式的恐吓。

3.4. **反歧视、反性骚扰和反欺凌。** 公司致力于为所有员工提供一个不存在歧视、性骚扰和欺凌的安全环境。

在日常经营中，公司：

- 在工作场所推动并采取一切必要措施保护员工尊严，并鼓励尊重员工。
- 通过运行有效的投诉处理流程来营造一个不存在歧视、性骚扰、欺凌和不尊重行为的工作环境。
- 禁止基于性别、年龄、婚姻状况、国籍、族裔、种族、宗教信仰、残疾状况（与履行职位的主要职责无关）、性取向、怀孕情况或任何其他受法律保护的因素而歧视员工。
- 对任何形式的性骚扰采取零容忍的态度，无论是不受欢迎的言语、非言语或身体性的与性有关的行为。此等行为在任何情况下都具有侵犯个体尊严的目的或效果，并会给受侵犯者创造一个令人恐惧、具有敌意、有辱人格、羞辱或具有冒犯性的环境。性骚扰包括但不限于：
 - (a) 给予与工作相关的利益以换取性方面的好处；
 - (b) 对拒绝性请求的行为进行报复或以报复相威胁；
 - (c) 调侃、做出性手势、展示或传播具有性暗示的物品、图片、漫画或宣传物；
 - (d) 发表贬损性评论，使用贬损性的昵称、绰号或笑话；
 - (e) 含性内容的言语辱骂、使用图像对他人身体进行的言语评论、含性内容的辱骂、带有性暗示或淫秽内容的信件、便条、邀请函、短信、电子邮件、社交媒体信息；
 - (f) 以性骚扰为目的的接触、攻击、威胁、阻挠或阻碍行为。
- 对任何形式的工作场所欺凌采取零容忍的态度。工作场所欺凌是指一方或多方在工作场所和/或在工作过程中，针对另一方或其他方直接或间接地多次实

施的不当行为，无论是口头行为、身体行为还是其他行为，并且该等行为都可以被合理视为损害了个人在工作中享有尊严的权利。欺凌行为包括但不限于：

- (a) 损害个人在工作中获得尊严的权利；
- (b) 侮辱或恐吓；
- (c) 辱骂；
- (d) 侵害；
- (e) 排挤和孤立；
- (f) 暗示的威胁。

对需要立即采取行动的压力情况做出的合法管理反应不应被视为欺凌行为。对员工的行为或工作表现提出建设性的、公平的批评不属于欺凌行为。

3.5. 工作场所的健康与安全。公司在安全方面从不妥协。

在日常经营中，公司将：

- 确保所有工作场所都符合适用的法律法规；
- 投资、发展并持续改进公认的安全管理计划；
- 确保工作场所政策和指引得到充分认可和应用，并提供相应培训；
- 确保工作场所发生的所有事件得到适当报告（参见公司《道德与合规举报政策及程序》中的举报渠道和匿名举报信息）、记录和调查；并且
- 如果不能安全地进行某项任务，则停止或拒绝执行该等任务。

3.6. 人权。公司在人权方面不容忍任何形式的妥协。公司致力于充分满足人权保护的公认标准，并遵守所有适用的相关法律法规。公司也绝不容忍其供应链中出现侵犯人权的行为（参见公司《合作伙伴行为准则》）。

3.6.1. 在日常经营中，公司将：

- 禁止任何为公司或代表公司行事的人进行任何形式的强迫劳动，或进行任何情况下的奴役或人口贩卖；
- 致力于有效废除童工制度，避免使用童工生产产品或提供服务。

3.6.2. 在原材料采购方面，公司确保自身及供应商在生产中（即开采、运输、贸易、处理、加工或出口）不使用受冲突影响的矿产，并致力于履行适用法律（例如欧盟关于冲突矿产的第 2017/821 号条例）所规定的义务，

同时也对其供应商负责，以确保采购的矿产来源不侵犯人权，且不会直接或间接地支持武装冲突。特别地，公司要求其供应商应要求向公司提供其供应商和次级供应商关于所使用的矿产（包括但不限于 3TG 和钴）的冶炼厂和精炼厂信息。

3.7. 供应商的多元化。公司致力于促进供应商的多元化。

在日常经营中，公司将：

- 鼓励多样化的供应商组成；并且
- 鼓励为经认证或验证的小企业、多样化企业提供机会。

4. 最后条款

- 4.1. **不创设任何权利。**本政策无意于也不会赋予其员工（如上文第 1.2 条所定义）、客户、投资者、竞争对手、政府、公共机关或任何其他个人或实体以任何形式的权利。本政策是对日常经营行为和活动中的道德原则的汇编，用于指引公司内部人员以及代表公司行事的人员。
- 4.2. **本政策的传达。**公司法务部或合规职能应确保本政策通过适当的发行和培训等方式充分传达给所有人员。
- 4.3. **获得支持。**如果任何员工（包括任何董事和高级管理人员）在不确定某一行为是否符合本政策的规定或是否已经发生、正在发生或将要发生违反本政策的行为时，该员工应立即联系公司法务部或合规职能，以获得支持和说明。
- 4.4. **违规行为的举报。**公司鼓励并敦促所有员工、董事和高级管理人员及时、善意地举报任何实际或潜在违反本政策的行为。前述人员可向员工的经理、公司法务部或合规职能以及根据《道德与合规举报政策及程序》提供的并在公司网站上披露的任何举报渠道进行举报。
 - 4.4.1. 根据《道德与合规举报政策及程序》及适用法律，提交的举报信息应以适当的谨慎和敏锐的态度进行处理，并在尽可能的范围内作保密处理。法务部或合规职能在需要了解的基础上接触该等举报信息，并仅在为评估和回复所收到的问题或举报的必要范围内与其他员工或外部顾问共享该等举报信息。
- 4.5. **反报复。**《道德与合规举报政策及程序》严格禁止对善意举报潜在合规问题的员工或第三方进行任何形式的报复。因此，在举报是基于合理相信作出的前提下，即使举报违规问题或违规行为的员工或第三方对事实情况无法完全确定，其也不应担心负面后果。禁止故意滥用公司举报系统进行不当行为（如恶意举报），否则可能导致纪律处罚。