

剑桥科技社会责任政策

编 制	戴文
审 核	张屹
标准化	刘甜甜
批 准	金泽清

修订记录

序号	日 期	修订人	版本	修订内容
1	2025/8/15	张屹、戴文	A0	初版发行
2	2026/1/6	张屹、戴文	A1	修订，细化短中长期目标，具体到达成年份。



CIG 剑桥科技		上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	1 / 9

1 目的

- 1) 作为全球信息与通信技术（ICT）产业的企业，上海剑桥科技股份有限公司（以下简称“CIG”或“公司”）高度重视在运营过程中对员工、社会及环境所产生的影响。
- 2) 为系统规范公司在环境、社会及治理（ESG）相关事项中的管理要求，明确公司履行社会责任的基本原则与管理方向，并推动可持续发展理念在公司运营中的全面融入，特制定本政策。
- 3) 本政策旨在将社会责任要求融入公司治理与日常运营实践，持续强化合规管理与责任意识，推动公司在合法合规经营基础上不断提升可持续发展绩效与长期价值创造能力

2 适用范围

本政策适用于上海剑桥科技股份有限公司及其下属分子公司，包括但不限于：

- 全体员工（含正式员工、临时用工及劳务派遣人员）；
- 子公司及受控运营单位；
- 在公司场所或代表公司开展业务活动的相关人员。

在供应链管理方面，本政策作为总体原则，适用于公司与供应商、承包商及其他合作伙伴的业务往来。

3 参考依据

本政策依据国际通行的社会责任与可持续发展原则制定，并结合公司实际情况予以应用，主要参考如下标准与框架：

- 《联合国工商企业与人权指导原则》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP）
- 国际劳工组织《核心公约》（International Labour Organization Core Conventions, ILO Core Conventions）
- 《经济合作与发展组织跨国企业准则》（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）

未经CIG公司书面认可，不得将本文件的全部或部分内容透露予无权阅读本文件的机构或个人。

CIG	剑桥科技	上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	2 / 9

- 《联合国可持续发展目标》（United Nations Sustainable Development Goals, SDGs）
- 《ISO 26000 社会责任指南》（ISO 26000: Guidance on Social Responsibility）
- 《联合国全球契约十项原则》（United Nations Global Compact Ten Principles, UNGC Ten Principles）
- 公司已正式加入联合国全球契约组织（UNGC），并承诺持续遵循其十项原则。

4 社会责任管理原则

公司在社会责任管理过程中遵循以下基本原则：

- 1）合法合规原则：公司严格遵守适用的国家法律法规及业务所在地相关监管要求，确保经营活动合法合规运行。
- 2）人权保护原则：公司尊重并维护员工及相关方的基本人权，遵循适用的国际劳工标准，禁止任何形式的强迫劳动、童工使用及歧视性行为。
- 3）公平与非歧视原则：公司在招聘、薪酬、培训、晋升及其他人力资源管理活动中，坚持机会平等与公平对待原则，不因性别、年龄、种族、宗教、婚姻状况等因素实施歧视。
- 4）健康安全与风险预防原则：公司建立职业健康与安全及社会责任相关风险识别与管控机制，对潜在风险进行识别、评估与预防控制，并持续改进管理体系。
- 5）利益相关方沟通原则：公司建立多渠道利益相关方（员工、供应商、客户及其他利益相关方）沟通与申诉反馈机制，保障沟通渠道畅通，并对合理意见与诉求进行响应与处理。

5 社会责任承诺与目标

5.1 社会责任承诺

公司将社会责任要求纳入企业战略及日常运营管理体系，通过制度建设与流程管理持续推进ESG管理体系运行与优化。公司已加入联合国全球契约（United Nations Global Compact, UNGC），并在经营管理中逐步对标其十项原则要求，持续提升合规与可持续发展管理水平。

 剑桥科技		上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	3 / 9

1) 劳工与人权

- 公司在用工及人权管理方面遵循适用法律法规及国际通行原则，重点关注员工基本权益保障与公平就业环境建设，并通过内部管理机制持续完善相关实践。
- 童工与未成年工管理：严格遵守最低就业年龄规定，禁止雇佣童工；在招聘及用工过程中实施年龄核查机制；对未成年工依法实施特殊保护，不安排从事高风险或有害岗位；如发现不符合规定情形，及时采取纠正与支持措施；
 - 强迫劳动防范：禁止任何形式的强迫劳动，包括但不限于以押金、扣押证件、限制人身自由、威胁或暴力等方式强制劳动；确保员工自愿就业并依法享有离职自由；不使用债务劳动或任何形式的非自愿劳动；
 - 公平就业与反歧视：在招聘、薪酬、培训、晋升及离职等全过程中坚持公平、公正原则，基于岗位要求与员工能力进行决策，避免基于性别、年龄、种族、宗教、婚姻状况等因素的不当差别对待；
 - 员工沟通与申诉机制：建立多渠道员工沟通与申诉机制（包括但不限于员工代表、意见反馈渠道等），保障员工表达意见和诉求的权利；对合理诉求进行及时受理、调查与反馈，并保护申诉人免受不利影响；
 - 工时与休息休假管理：遵守适用法律法规关于工作时间与休息休假的规定，合理安排生产与用工，控制加班时长，确保加班基于自愿原则并依法支付加班报酬；
 - 劳动合同与用工规范：依法与员工签订书面劳动合同，明确双方权利与义务；规范用工形式，确保临时用工、派遣用工等符合相关法律法规要求；
 - 人权风险管理与持续改进：将劳工与人权风险纳入公司风险管理体系，定期开展风险识别与评估，并通过培训、内部审查及整改机制持续提升管理水平。
 - 薪酬与基本生活保障：依法支付薪酬，确保薪酬水平符合适用法律法规及最低工资标准要求；在此基础上，公司关注员工及其家庭的基本生活需求，结合经营情况及外部参考标准，逐步评估薪酬水平与合理生活工资（Living Wage）之间的差距，并制定改进方向，持续推进薪酬水平的提升。

 剑桥科技		上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	4 / 9

2) 职业健康与安全

公司将职业健康与安全纳入日常运营管理，并依据相关法律法规及内部制度开展管理工作，包括：

- 风险识别与控制：定期识别作业场所中的职业健康与安全风险，开展风险评估，并采取相应的预防与控制措施；
- 培训与意识提升：对员工开展职业健康与安全培训，包括岗位操作规范、安全意识教育及新员工入职培训；定期组织应急演练，提高突发事件应对能力；
- 安全防护与设施保障：根据岗位风险配备必要的个人防护用品（PPE）及安全设施，并确保其有效性与适用性；
- 工作环境改善：持续改善作业环境，关注职业病危害因素（如噪声、粉尘、高温等），并采取相应控制措施；
- 事故管理与改进：建立事故报告、调查与分析机制，对相关事件进行记录与复盘，推动整改与预防措施落实；
- 数据监测与持续改进：通过职业健康与安全相关数据的记录、分析与评估，不断提升管理水平。

3) 环境保护与气候管理

公司遵守适用环境法律法规，并逐步推进资源利用优化与环境影响管理：

- 资源与能源管理：合理使用能源、水资源及原材料，推进节能降耗措施，提高资源利用效率；
- 排放与废弃物管理：对废气、废水及固体废弃物实施分类管理，依法合规处置，减少对环境的影响；
- 环境影响识别与控制：识别生产运营过程中可能产生的环境影响，并采取相应的控制与减缓措施；
- 气候相关管理：关注温室气体排放及气候变化相关风险，逐步推进节能减排及低碳运营措施；

CIG 剑桥科技		上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	5 / 9

- 持续改进机制：通过环境数据监测与管理评估，不断优化环境管理措施。

4) 商业道德与合规经营

公司坚持诚信经营原则，依法合规开展业务活动，建立健全商业道德与合规管理机制：

- 反商业贿赂与廉洁从业：禁止任何形式的商业贿赂、不当利益输送及腐败行为；
- 利益冲突管理：识别并规范员工及管理层可能存在的利益冲突情形，并采取相应的管理措施；

- 信息安全与数据保护：保护公司及客户的商业信息与数据安全，防止信息泄露或滥用；

- 公平竞争与合规经营：遵守反垄断及反不正当竞争相关法律法规，维护公平竞争的市场环境；

- 内部反馈与举报机制：建立多渠道内部反馈与举报机制，保障员工及相关方反映问题的权利，并对反馈人信息予以保密及保护；

- 违规处理与改进机制：对发现的违规行为开展调查处理，并根据情况采取纠正措施，推动合规管理持续改进。

5) 可持续供应链管理

公司将社会责任原则纳入供应链管理总体框架，并已制定专项政策，对供应商相关要求及管理方式进行规范。本政策与上述专项政策相互衔接，共同构成公司供应链社会责任管理体系。

5.2 社会责任目标：

为持续提升社会责任管理水平，公司结合已对外披露的相关承诺与指标，设定阶段性目标，并通过相关指标进行跟踪与评估。

1) 短中长期目标

时间维度	目标	指标
短期目标	到2030年，每个自然年度员工满意度得分 ≥ 95 分。（基准年2025年）	工作条件： 员工满意度分数
	到2030年，依法保障员工带薪年假权益，符合条件员工的带薪年假制度覆盖率达到100%。（基准	工作条件： 带薪年假制度覆盖率

CIG	剑桥科技	上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	6 / 9

	年：2025年）	
	到2030年，符合当地法律法规要求的员工社会保险覆盖率保持100%。（基准年2025年）	工作条件： 员工社会保险覆盖率
	到2030年，每个自然年度员工受训百分比不低于98%。（基准年2025年）	员工发展与培训： 员工受训百分比
	到2030年，员工平均培训时长不低于12小时。（基准年2025年）	员工发展与培训： 员工平均培训时长
	到2030年，每个自然年度至少开展2次ESG专题培训（包括但不限于童工、强迫劳动、歧视与骚扰、结社自由与集体协商等人权议题，以及其他ESG相关议题），每个自然年度ESG培训员工覆盖率达100%。（基准年2025年）	员工培训/童工与强迫劳动/反歧视及骚扰/结社自由： ESG专题培训频率及覆盖率
	到2030年，每个自然年度每百万工时工伤事故数不超过2.5起。（基准年2025年）	职业健康与安全： 每百万工时工伤事故数
	到2030年，每个自然年度因工死亡人数保持为0。（基准年2025年）	职业健康与安全： 工亡人数
	到2030年，实现职业病检出发生率为0。（基准年2025年）	职业健康与安全： 职业病检出发生率
	到2030年，实现职业健康体检覆盖率达100%。（基准年2025年）	职业健康与安全： 职业健康体检覆盖率
	到2030年，确保零童工、零强迫劳动、零歧视和零骚扰用工	童工与强迫劳动/反歧视及骚扰： 相关事件数
	到2030年，员工代表选举机制覆盖100%员工	社会对话： 参与员工代表选举人数
	到2030年，女性受训人次占比35%	反歧视及骚扰： 女性受训人次
中长期目标	到2040年，女性员工比例稳定在30-40%	反歧视及骚扰： 女性员工比例
	到2040年，员工平均培训时长不低于13小时。	员工发展与培训： 员工平均培训时长
	到2040年，员工满意度得分≥96分。	工作条件： 员工满意度分数

CIG 剑桥科技		上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	7 / 9

	到2050年，每个自然年度每百万工时工伤事故数不超过2起。	职业健康与安全： 每百万工时工伤事故数
--	-------------------------------	------------------------

2) 目标管理与评估

为持续提升社会责任管理水平，公司基于已发布的ESG报告中披露的承诺与指标，设定阶段性目标，定期跟踪各项社会责任目标完成情况，并结合年度管理结果开展评估与改进。

6 公司治理与责任分配

公司已建立多层级ESG治理架构，并将社会责任管理纳入整体治理体系。

6.1 治理机制

- 董事会对 ESG 事务承担最终监督与决策职责；
- 董事会下设战略与 ESG 委员会，负责审议 ESG 战略及相关工作成效；
- 设立战略与 ESG 领导小组，统筹推进 ESG 管理工作并分解实施任务；
- 设立战略与 ESG 工作小组，负责相关工作的具体执行与日常管理。

6.2 职责分工

- 人力资源部门：负责劳工与员工相关事项；
- EHS 相关职能：负责环境及职业健康安全管理；
- 采购部门：负责供应链管理；
- 合规/法务部门：负责合规支持与监督；
- 各业务部门：落实相关管理要求。

6.3 内部协同

公司通过跨部门协作机制推动社会责任相关工作的落实。

7 实施与运行机制

公司通过内部制度与管理流程落实本政策，包括：

- 将相关要求纳入公司制度体系，并明确职责分工与管理要求；
- 开展培训与内部宣导，提升员工对相关要求的理解与执行意识；
- 定期或根据需要组织内部检查、评估或审查，识别潜在风险与改进空间；

CIG	剑桥科技	上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	8 / 9

- 建立跟踪与改进机制，对发现的问题进行整改，并持续优化管理实践。

8 审查与评估机制

公司对本政策执行情况进行定期或不定期审查，包括：

- 在日常管理中关注执行情况；
- 开展阶段性评估；
- 根据评估结果优化管理方式；
- 根据需要对政策进行修订。

9 风险识别与管理

1) 公司建立了系统化的识别、评估与管理机制，将社会责任相关风险纳入公司整体风险管理体系。公司结合行业特点及自身运营实际，定期开展社会责任相关议题的影响、风险与机遇分析，综合考虑风险发生可能性、影响程度及业务关联性，对关键议题进行识别与优先级排序，并制定相应的管理与应对措施。

2) 在具体实施过程中，公司通过跨部门协同机制推进风险识别与管理工作的，相关分析结果用于支持战略决策、目标制定及日常管理优化。有关社会责任议题具体影响、风险与机遇分析结果及应对措施，详见公司定期对外披露的 ESG 报告或相关信息披露文件。

10 申诉与反馈机制

1) 公司建立开放、透明的申诉与反馈机制，面向员工及其他相关利益相关方开放，用于接收与处理相关意见与投诉。

2) 公司承诺所有申诉均在公平、公正及保密原则下进行处理，并严格禁止任何形式的报复行为，以保障申诉人合法权益。

3) 公司提供多种沟通渠道，包括电子邮箱、电话及书面等方式，并确保相关反馈能够得到适当响应与处理。申诉举报渠道包括但不限于：

- 申诉电话： 021-80233300
- 申诉邮箱： tousu@cigtech.com
- 申请流程： e-HR 系统中“员工关系”模块下的“员工申诉投诉举报申请流程”。

未经CIG公司书面认可，不得将本文件的全部或部分内容透露予无权阅读本文件的机构或个人。

CIG 剑桥科技		上海剑桥科技股份有限公司			
文件名	剑桥科技社会责任政策			文件编号	CIG-ESG-003
版本号	A/1	发布日期	2026/1/6	页 次	9 / 9

11 监督与持续改进

- 1) 公司建立社会责任管理的监督与持续改进机制，通过制度执行、内部评估及信息反馈等方式，不断优化相关管理实践。
- 2) 在监督方面，公司通过日常管理、内部检查或专项评估等方式，对社会责任相关制度及措施的执行情况进行跟踪与审查，识别存在的问题与改进空间。
- 3) 在持续改进方面，公司结合 ESG 报告中披露的相关绩效数据、风险与机遇分析结果，以及内部审查与利益相关方反馈，持续优化管理措施、完善制度流程，并推动相关改进措施的落实。
- 4) 必要时，公司将针对重点议题或发现的问题制定专项改进计划，并对改进效果进行跟踪与评估，以提升社会责任管理水平。

12 信息沟通与披露

- 1) 公司通过多种渠道开展本政策的沟通与披露工作，确保员工、供应商及其他相关方能够及时获取政策信息。
- 2) 包括通过公司官方网站及相关公开渠道发布政策，并通过内部沟通及供应链管理相关渠道进行传达；在必要情况下，通过公司报告或其他适当方式对外披露相关信息。
- 3) 公司根据实际情况对信息披露方式进行调整，以确保沟通的有效性与适用性。

13 附则

本政策由ESG工作小组负责解释与管理，并根据实际需要进行修订。

本政策自发布之日起生效。