

全球人权政策



阳光电源股份有限公司（以下简称“阳光电源”“公司”）承诺尊重和维护所有员工、供应商、客户以及其他利益相关者的人权，不论其种族、肤色、宗教信仰、性别、性取向、年龄、残疾、国籍或其他身份特征。本政策体现了公司对人权保护的坚定承诺。阳光电源将持续努力，确保所有利益相关者都能享有其基本人权，并为创建一个公正、包容和可持续的社会做出贡献。

为了确保公司在经营过程中尊重和保护员工、供应商、客户以及其他利益相关者的基本权利和尊严，特制定本政策。

本政策适用于阳光电源股份有限公司及附属公司，适用于公司生产与业务运营、产品与服务等方面的运营活动和所有员工（包括兼职员工、劳务派遣员工、实习生），并要求供应商、服务商、承包商及其他主要业务合作伙伴积极遵守此政策或同等政策要求。



基本原则

遵守法律法规及国际公约

遵守与人权保护相关的法律法规，如《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，及其他公司运营所在地的法律法规及实施细则和条例。

遵守与人权保护相关的国际公约，如联合国国际人权宪章，包括《世界人权宣言》《公民及政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》《联合国工商业与人权指导原则》《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权力的宣言》，及SA8000®标准等。

遵守国际劳工组织的10个核心公约，包括《同工同酬公约》《最低就业年龄公约》《禁止童工劳动公约》《就业和职业歧视公约》《强迫劳动公约》《废除强迫劳动公约》《职业安全与卫生公约》《结社自由和保护组织权公约》《组织权和集体谈判权公约》《职业安全与健康促进框架公约》。

反对现代奴役

坚决反对一切形式的现代奴役、债役劳动、人口贩卖和使用童工的行为，不得直接或间接聘用任何形式的强迫劳动或非自愿劳动，包括奴隶劳动、监狱劳动、契约（合同）及抵债劳动等。

依据国际劳工组织核心公约和联合国《工商企业与人权指导原则》，承诺确保员工在知情、自愿、公平的基础上参与劳动，不得通过暴力、胁迫、限制人身自由、扣押证件或威胁手段获取劳动力，尊重员工自由权利，包括雇佣自由、辞工自由、加班自由及行动自由等。

承诺不采用任何形式的惩罚性或限制性措施来强迫员工工作；制定保护未成年工的管理方针和程序，确保公司活动符合国家标准及相关适用的国际公约和SA8000®标准的要求；在运营过程中不与使用童工、强迫劳动的供应商或业务合作伙伴合作。

承诺遵守经济合作与发展组织（OECD）《来自受冲突影响和高风险区域的矿产负责任供应链尽职调查指南》，并参考国际矿产联盟（RMI）制定的行业最佳实践，落实矿产采购环节的人权保护责任。

要求供应链合作伙伴提供钽、锡、钨、金及钴等重点矿产的来源和供应链透明度信息，优先采购通过第三方认证的冶炼厂和精炼厂产品；同时，将人权风险纳入矿产采购尽职调查重点，评估可能影响工人、社区、少数族裔或原住民群体的负面影响，必要时采取现场审核、独立评估或终止合作等措施，切实保障资源开采过程中相关群体的基本权利。

结社自由和集体谈判

积极构建开放、透明、民主的沟通机制，尊重员工的结社自由和集体谈判权，确保员工不会受到任何限制其结社自由的内部因素，如任何形式的歧视、工资损失或解雇。

建立资方代表（管理者代表或其授权人）与员工代表定期对话的制度，至少每年度安排一次对话会，必要时可以召开临时会议，支持员工代表独立且不受任何歧视或打击报复。

定期召开职工代表大会暨工会会员代表大会，并定期签订集体合同，保证受集体合同保障的员工比例为100%，同时根据当年度会议决议及相关情况，制定下一年度的集体谈判议题，如员工薪酬等事项。



反歧视与反骚扰

反对任何形式的歧视行为，坚决抵制因涉及种族、肤色、性别、年龄、语言、宗教、民族等而产生的区别、排斥、限制或是偏好的行为、言论及文字内容，对歧视保持零容忍态度。

反对职场骚扰，禁止任何形式的性胁迫、威胁、凌辱或剥削性质的行为，包括姿势、语言和身体接触，保护员工在工作场所中不受到骚扰。

定期向所有员工开展工作场所中反歧视和反骚扰的培训，并制定相应事件的上报流程，对存在歧视或骚扰行为的人员进行严肃处理，若有涉嫌违法犯罪的情况，将移送司法机关处理。

言论自由和隐私保护

鼓励员工行使其言论自由和意见表达的权利，同时保证在公司内部能够开展建设性的对话和合作。

承诺保护员工和第三方（供应商、客户、业务合作伙伴等）的个人数据及隐私的基本权利，确保其个人信息得到合理、安全和透明的处理。

工作时间及假期

建立并保持合理的工作时间和休息休假的管理程序及制度，根据劳动、健康、安全相关法律法规的要求安排工作和休息时间，保证至少达到当地强制标准及相关适用的国际公约和SA8000®标准要求。

周一至周五为工作日，周六、周日为休息日，实行每周五天工作制，每周工作时间40小时，超出此时间的工作时间都被视为加班。建立工时管理机制，严格控制加班时长和频率，不强制要求员工加班，加班工资按照国家法律法规和《员工加班管理规定》等公司内部制度的规定进行计算，随当月工资发放。

薪酬与福利

结合市场薪酬情况，依据“为岗位付薪、为能力付薪、为绩效付薪”的薪酬理念，建立以绩效为导向、以能力和岗位为参照的价值评价机制，以持续奋斗的价值贡献者为本的价值分配机制，制定《薪酬与福利管理规定》《海外薪酬管理实施细则》等内部规章制度，秉持同工同酬原则，确保男性、女性员工在从事同等价值的工作时享有公平、公正的薪酬待遇，致力于为不同国籍、民族、年龄、性别、宗教的全球员工提供同等有竞争力的薪酬水平和福利待遇，确保所有员工不因非工作因素受到差别化对待，公司运营所在各地区的员工最低薪酬均高于当地最低工资。

为全球各地区员工（包括兼职员工和劳务派遣员工）提供公平、多样化、富有竞争力的非薪酬福利，并根据各地区法规要求，提供产假、陪产假、育儿假等带薪休假及病假、补充医疗保险计划/养老保障、健康关怀福利和其他福利等，不断持续完善员工福利保障体系。以公司合肥厂区为例，提供女员工158天以上产假，提供30天陪产假，为员工提供每年10天带薪育儿假直至其子女年满6周岁。

职业生涯管理与培训

建立科学合理的职业发展通道和晋升机制，鼓励员工根据自身兴趣和能力规划职业生涯；提供多样化的培训课程和实战机会，提升员工专业技能和综合素质，适应行业发展和公司战略需求。

通过有效的职业生涯管理和培训，增强员工归属感和忠诚度，为公司留住优秀人才，并激发员工创新活力；根据公司业务特点和岗位需求，设计多元化的职业发展通道，包括技术、管理、销售、市场等多个方向。

明确各通道的发展路径、晋升标准和能力要求，为员工提供清晰的职业发展方向和预期管理；提供详细的绩效反馈，帮助员工了解自身优势和不足，为职业发展提供针对性建议。



健康与安全

致力于提供安全、健康的工作环境，并在合理可行的范围内，尽量减少工作环境固有的风险，采取适当步骤，防止在工作过程中发生事故及受伤，确保所有员工在日常运营过程中保持高标准的健康和安全。

拒绝任何形式的歧视、骚扰、暴力或虐待，包括言语、行为或其他形式的不当行为。

关于健康与安全相关制度，详见阳光电源《健康与安全管理政策》。

举报申诉机制

建立并维持申诉和投诉程序，调查处理员工意见和投诉，并将结果通报给员工代表。

设立匿名投诉与举报渠道，鼓励员工、供应商及社会各界人士积极举报任何违反本政策的行为；承诺对举报者信息保密，并对举报事项进行调查处理。

弱势群体保护

秉持“以人为本”的理念，关注员工及其家庭的福祉，通过提供无息贷款等方式为困难员工提供帮扶；遵守并落实全球各地区产假、哺乳假和育儿假等制度，通过设立母婴室、为全体女性员工购买专属商业保险及安排专项体检、发放女性特别福利津贴等方式，确保女性员工权益得到充分保障。

培训和意识提升

提供相关培训和教育，使员工了解公司人权政策，并建立一种文化，鼓励尊重和包容，反对任何形式的歧视和暴力。

社会责任

积极参与社会责任活动，支持人权和社会正义的倡导，努力为社会的发展和进步作出贡献。

尽职调查

实施人权尽职调查，采取内部审核和第三方审核相结合的方式，制定覆盖公司商业运营全过程的尽职调查程序，确保所有人权问题涵盖所有员工、业务合作伙伴（供应商、承包商等）和当地社区。

定期对潜在人权问题进行系统审查，识别实际和潜在人权风险，包括强迫劳动、人口贩卖、童工及未成年工、歧视、结社自由/集体谈判受限、同工同酬、健康安全管理、工作时间等类型，重点关注女性、儿童、原住民、农民工、第三方员工等弱势群体的权益。

尽职调查结果由ESG发展中心汇总后向可持续发展管理办公室和战略与可持续发展委员会汇报。对于并购、合资或重大投资决策，在业务关系建立前进行人权风险评估，确保符合人权标准。



缓解与补救

针对识别出的人权风险，制定与风险影响水平相适应的缓解措施，以最大限度减少风险并控制在可接受水平。具体措施包括制定并实施人权政策，定期开展员工及供应链合作伙伴的人权培训，并加强供应链监督，要求供应商签署包含人权要求在内的行为准则等。

针对供应商人权风险评估，通过线上平台风险实时监控和供应商现场审核相结合的方式，识别可能存在高风险的供应商，并针对人权相关不符合项推动供应商制定纠正行动计划（CAP），并持续跟踪供应商改善。

由负责的团队和管理层对人权缓解措施进行监测和审查，以确保每个人权问题都得到纠正。对于被认定造成或加剧人权影响的公司业务活动，将立即停止侵权行为并采取措施，开展经济和非经济补偿形式的补救行动，如提供经济赔偿、法律援助、心理支持和职业发展机会，以减少对受影响人群的消极影响，同时追究相关方责任。同时，在高风险区域实施专项缓解计划，包括优化工作环境、加强监督机制和推动利益相关方合作，持续优化人权尽职调查流程，推动公平、可持续的发展。

审查与更新

承诺至少每年对全球人权政策进行一次全面审查。这一审查过程将涵盖政策内容的合法性、合理性、有效性以及与公司当前业务活动和未来发展方向的契合度。此外，在面临重大法规变动、新技术引入或业务模式调整等关键时刻，及时启动特别审查程序，确保全球人权政策的及时调整与更新。

信息传达

本政策将通过公司内部信息网络全面传达给每位员工，要求全员熟知并严格遵守，并通过定期举办培训活动，强化员工对政策的理解与执行，确保政策得到有效实施。

本政策经由公司战略与可持续发展委员会审议通过后，推行至全球生产运营地点。其他文件如有与本政策规定相同内容的，以本政策要求为最终要求。就该文件的理解或执行有差异的，由人力资源中心负责解释。

发布日期：2025年5月

版本：2025V1



阳光电源股份有限公司

中国·合肥市高新区习友路1699号

邮编：230088

电话：+86 551 65327878

传真：+86 551 65327800

网址：www.sungrowpower.com



集团官网



集团官微