

# 格林美股份有限公司

## 人权政策

### 一、目的

格林美股份有限公司（以下简称“格林美”或“公司”）作为一家具有全球影响力的跨国企业，始终将人权和员工权益保障理念融入战略发展与日常运营，致力于构建高标准、可持续的人权管理体系。公司致力于在业务运营中、商务合作中、供应链管理中切实尊重、维护和促进人权，通过制定和实施全面的人权保障政策，确保公司符合国际公认的人权标准。

公司承诺遵循国际公认的人权标准。公司以《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》（统称《国际人权宪章》）以及国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言》所确立的原则为基础，致力于尊重和维护我们运营及影响范围内所有个体的人权。我们特别关注员工、当地社区成员及供应链中的其他弱势群体等易受影响群体可能面临的人权风险。公司人权政策的制定严格参照上述国际标准、联合国《工商企业与人权指导原则》（UNGPs）以及中国和海外运营地适用的相关法律法规。

### 二、适用范围

本政策适用于格林美股份有限公司全球所有分支机构、分子公司及直接或间接控制的运营实体，涵盖所有员工，包括临时工、外籍劳工、学徒、合同工、直接雇员和任何其他类型的员工。

公司要求所有供应商遵守本政策，并通过影响力推动非本公司控股的合资企业以及合作伙伴遵从本政策的相关规定。

### 三、人权政策

公司董事会为人权政策的最高决策机构，负责批准和监督人权政策的落实。

集团 ESG 委员会负责人权政策的解释和持续改进，并负责推动政策的实施。公司承诺尊重以下核心人权：

**1. 尊重结社自由和有效的集体谈判权利。**雇主和雇员可以基于自由、自愿和诚信的过程进行协商，并商讨关于劳动条款、工作条件等内容，促进透明、合作的劳资关系。

**2. 消除一切形式的强迫或强制劳动。**绝不容忍任何形式的强迫劳动或其他奴役形式，反对任何人在惩罚的胁迫下非自愿地从事工作或提供服务，积极采取措施发现并消除供应链中的奴役情形。

**3. 切实废除童工<sup>1</sup>。**在生产任何阶段均不得使用童工，避免提供损害儿童福祉并阻碍其教育、发展和未来生计的工作。

**4. 消除就业歧视。**在就业关系的所有阶段，不因种族、肤色、年龄、性别、宗教、性取向、性别认同或表现、残疾、怀孕、婚姻状况或政治派别等原因，使员工受到歧视、排斥或不公平的待遇，确保所有员工得到公平的报酬、合理的工作时间和休息时间。

**5. 提供安全健康的工作环境。**坚持维护员工和承包商享有安全工作场所的权利，对职业安全与健康体系进行良好管理，努力发现、评估和控制职业健康与安全隐患，促进员工身心健康发展。

**6. 反骚扰。**不得实施骚扰（包含性骚扰和非性骚扰）、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫或言语侮辱等严苛的非人道行为，亦不得威胁要实施任何此类行为。

公司定期进行人权尽职调查，重点关注易受影响的弱势群体，包括但不限于儿童、女性员工、残障人士、民族/宗教/语言少数群体、原住民、当地社区居民、外来务工人员等，覆盖领域包括但不限于强迫劳动、人口贩卖、童工、结社自由、集体谈判、歧视等领域。

---

<sup>1</sup> 术语“儿童”是指任何未满 15 岁、或低于完成义务教育年龄，或低于所在地国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。

#### 四、员工权益政策

公司以“以人为本，暖心聚力”为核心理念，积极为所有员工提供完善的福利待遇，包括但不限于：

1. **关注员工身心健康。** 公司通过提供年度体检、心理咨询等方式，减轻员工工作压力，保障身心健康。

2. **完善员工福利。** 公司提供员工宿舍等福利，提供符合所在地法律要求的五险一金，以及出差补贴和节假日福利等额外补贴。

3. **丰富员工生活。** 公司设置有篮球场、健身房、电影院、图书馆等文体活动设施，定期举办节日活动，营造活跃的工作氛围。

4. **保护女性员工权益。** 公司为员工提供符合所在地法律要求的带薪产假和陪产假，并设置母婴室，为哺乳期女性员工提供安全舒适的环境。

5. **减轻育儿负担。** 公司设立员工子女爱心托管班，为员工子女提供托管照看和学业文体辅导等服务，减轻员工照顾子女的压力与负担。

6. **提供家庭关怀支持。** 公司支持员工在紧急或特殊情况下请假，包括但不限于为照顾罹患身体和精神疾病或需要长期照护的配偶、子女、父母、岳父母、祖父母及兄弟姐妹等亲属。

7. **员工培训与发展。** 公司秉持“人才驱动创新”的核心战略，构建覆盖全员、分层分类的系统化培训体系，建立内部知识共享体系，鼓励员工与外部专家及合作伙伴开展技术交流，促进知识共享与创新。公司定期收集员工和业务部门培训需求，不断优化培训内容和方式，确保培训的科学性和有效性。

#### 五、沟通与申诉

公司设立多渠道申诉机制，员工及利益相关方可通过邮箱、意见箱、管理层沟通等方式提交人权和员工权益相关投诉。公司承诺对投诉开展及时调查，妥善保护检举者的身份信息，严禁任何形式的打击报复。

## 六、附则

本政策由集团 ESG 管理委员会批准生效，最终解释权归格林美股份有限公司所有。公司将根据国际相关指引和标准进展以及利益相关方反馈，定期完善并更新本政策内容。



格林美股份有限公司

二〇二五年八月