

金风科技股份有限公司

劳工与人权政策

总 则

第一条 为强化公司劳工人权政策管理，承诺遵守并积极响应《世界人权宣言》《经济合作与发展组织跨国企业负责任商业行为准则》等国际人权倡议，严格遵守运营所在地人权相关法律法规维护和尊重每一位员工的人权与合法权益，自身运营和管理过程中禁止使用童工、强迫劳动和人口贩卖；坚决反对歧视、骚扰和其他侮辱性行为；为员工提供安全、健康的工作场所；为员工提供多样化的学习及职业发展机会；尊重员工的结社自由权与集体谈判自由权，确保金风科技劳工人权政策的落地与执行，特制定本政策。本政策旨在明确公司在劳工人权工作方面的总体要求，指导各项劳工人权工作开展，包括：

- （一）为建立公司劳工人权管理程序、作业规程提供指南；
- （二）为处理公司各类劳工人权事件提供指南，预防及降低劳工人权事件所造成的损失；
- （三）教育训练公司所有员工了解公司劳工人权的完整性和可用性及其相关的保护方法。

管理职责

第二条 集团首席人才官

- （一）负责审批公司劳工与人权目标、方针、规划和劳工与人权政策；
- （二）指导公司劳工与人权方面建设；
- （三）批准相关的劳工与人权方面的投资预算。

第三条 人力资源中心

- （一）劳工与人权政策内容编制与修订，确保各项规定与标准精确无误；
- （二）负责承担公司劳工与人权统一规划和建设，协助公司层面的劳工人权决策；
- （三）负责定期开展劳工人权风险检查并出具检查和整改报告。

第四条 各分子公司职责

- （一）根据劳工与人权政策指导框架，进一步细化并完善各自劳工与人权的建设和落地；
- （二）指导并培训所属子公司的劳工与人权执行，确保劳工与人权政策的正常落地；

第五条 员工职责

- (一) 在公司范围内合理使用相关信息；
- (二) 具有保护公司相关劳工人权责任和义务；
- (三) 接受与公司劳工人权有关问题的调查和处理。

复审与修订

第六条 每年对政策进行复审，以核实其适应性和有效性，下次复审时间：2027年8月。

第七条 每三年对政策进行全面修订，确保政策与变化的法律法规和劳工要求保持一致；当法律法规和劳工要求发生较大变化时，可提前进行修订，及时适应新要求。

适用范围

第八条 政策的适用范围包括但不限于金风科技和公司供应商、合作伙伴等其他受公司运营影响的利益相关方。

政策内容

第九条 禁止使用童工

- (一) 金风科技制定《招聘与录用管理办法》等制度，坚决禁止雇佣未满十六周岁或当地适用法律法规中的孰高者的童工，对未成年人提供必要的保护；
- (二) 公司加强对供应链伙伴的审核与监督，确保整个供应链中无童工和强迫劳动现象；
- (三) 金风科技将禁止使用童工纳入供应商行为准则，严肃处理并直接淘汰使用童工的供应商；
- (四) 如发现误雇童工，公司将立即采取补救措施：立即停止其工作并安排健康检查，足额发放应得薪资，妥善安排并护送其返回监护人身边，承担相关费用；根据需要提供经济资助和教育支持；对相关责任人进行严肃处理；深入调查原因，采取纠正措施防止类似事件再次发生。

第十条 杜绝强迫劳工

- (一) 金风科技高度重视人身自由，禁止如恐吓、威胁、绑架、诈骗任何形式的强迫劳工，保障员工择业权与离职权，禁止对离职者的惩罚报复行为，不得非法扣留员工证件；
- (二) 金风科技就强迫劳工、工作时长等议题展开供应商尽职调查，确保供应商尊重劳工权利，推动供应商劳工合规。

第十一条 工作条件

（一）金风科技致力于向员工提供公平的薪资与全面的劳动保障措施，建立健全劳动保障制度，合法合规制定用工程序，及时签订劳动合同；

（二）金风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。公司不鼓励员工加班，确因紧急必要工作需加班的，应履行加班审批手续；每日加班时间不得超过 3 小时，每周加班时间不得超过 12 小时，月累计加班时数不应超过 36 小时；

（三）确保员工工资水平符合或高于当地最低工资标准，并根据公司经营业绩、员工绩效表现及市场薪酬水平适时调整薪酬；公司为全体员工设置基于绩效的浮动薪酬机制，所有正式员工均有资格获得与个人绩效结果挂钩的浮动薪酬；

（四）建立分层分类的员工福利体系。对于全职员工，提供完善的福利保障，包括但不限于社会保险、住房公积金、带薪年假，员工享受带薪年假期间工资依法正常计付，同时配套节假日福利、员工培训与发展机会等，保障员工权益，提升员工的生活质量与工作满意度；非全职员工依据国家法律法规及用工协议约定享有相应法定福利，企业补充福利视情形予以提供。

（五）金风科技致力于向员工提供多样化的学习与职业发展机会，坚持“能者上、平者让、庸者下”的用人纲领，为员工建立横、纵向职业发展通道，针对不同职级的员工定制专项培训计划，鼓励员工进行学历与专业提升。

第十二条 促进多元与包容

（一）金风科技承诺对所有员工给予尊严与尊重，践行公平就业原则，创造一个包容、平等、充满爱心和友好的工作环境，禁止对员工采取任何形式的暴力惩戒（精神或身体上的威胁、惩罚、报复以及言语侮辱）；

（二）承诺为所有求职者提供平等的就业机会，不因种族、性别、年龄、宗教信仰、国籍、残疾、性取向、婚姻状况或政治观点等因素进行歧视；

（三）对任何形式的歧视（包括但不限于性别、种族、年龄、肤色、宗教、语言、民族等）和骚扰行为（含骚扰和性骚扰）采取零容忍态度，如员工或相关方在工作过程中发现任何形式的歧视或骚扰行为，可通过本政策二十四条所列明的渠道反馈至金风科技，金风科技将按照相关法律法规及内部规章制度及时处理。

第十三条 尊重结社自由

（一）金风科技尊重员工结社自由与参与工会的权利，尊重员工集体与公司的谈判权利；

（二）金风科技畅通员工民主参与渠道，鼓励员工参与公司经营管理，保障员工对涉及自身利益事项的知情、表达、参与、协商和监督的权利；

（三）公司严格禁止对工会成员实施任何形式的恐吓、骚扰、报复或暴力对待。任何管理人员或员工不得因他人行使结社自由权利、参与工会活动或担任工会职务而实施恐吓、威胁、侮辱、骚扰、孤立排挤、打击报复或暴力行为。对违反者，公司将视情节轻重给予纪律处分；涉嫌违法犯罪的，移交司法机关处理。

第十四条 职业健康安全

（一）公司严格遵循国际劳工组织《职业安全卫生公约》等国际职业健康与安全标准和倡议及运营所在地相关法律法规；

（二）公司将提供安全卫生的工作和生活条件，并进行职业危害因素监测、员工职业健康监护、劳动防护用品配备以及职业健康教育与培训等工作，确保员工的安全和健康；

（三）公司为员工提供安全、健康的工作环境，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全管理方针，持续推进安全生产长效机制建设，保护员工职业健康安全。公司致力于持续改进职业健康与安全管理体系，不断提升职业健康安全管理水平，保障员工及员工代表参与职业健康安全相关征询与持续改进过程；公司积极建立职业健康安全绩效目标，结合当期职业健康安全绩效现状与企业经营实际，制定、修订并动态跟踪绩效改善目标。

第十五条 职业发展与培训

（一）公司致力于通过提供广泛的培训和发展机遇，增强员工的专业技能、知识水平和综合能力；

（二）为员工提供职业生涯规划的服务，并定期进行绩效评估，旨在协助员工设定并达成其个人职业目标；

（三）基于对员工能力和业绩的公正评价，公司确保所有员工都能获得公平的晋升机会、部门间的交流机会以及各类激励计划，进一步拓宽员工职业发展的可能性。

第十六条 女工保护

（一）对于女工，公司除国家规定不适用于妇女的工种或者岗位外，不可拒绝录用或提高妇女的录用标准，不得因为女工怀孕而解聘、降薪降职及强迫孕期从事孕期禁忌工作。公司将严格按照《女职工劳动保护特别规定》执行，实行男女平等，同工同酬；

(二)企业在组织职工外出进修、业务学习、岗位培训、出国考察、挂职锻炼时应考虑有一定比例的女职工参加。

第十七条 残疾人保护

公司将提供残疾人保护，除国家规定的疾病不能上岗外，不得歧视残疾人。公司还将根据实际需要对劳动场所、劳动设备和生活设施进行改造。

纪律惩戒

对于违反法律或劳工与人权管理政策的员工，除了法律的惩罚外，我们还将给予迅速且适当的纪律处分。这包括但不限于警告、记过、降职，甚至终止雇佣关系。我们期望每一位员工都能以高度的责任感和道德标准来要求自己，共同维护企业的声誉和利益。

持续改进

我们将不断完善劳工与人权管理政策，以适应不断变化的市场环境和法律要求。同时，我们鼓励员工积极参与人权建设，共同守护我们的企业文化和价值观。

量化指标

目标指标		审查部门
人权培训	以2025年为基准年，2026-2028年，反歧视反骚扰、禁止童工与强迫劳动、自由结社、员工健康安全、平等与多元化主题培训年度覆盖率100%；至2028年人均培训时长提升20%。	人力资源中心
违规事件	以2025年为基准年，2026-2028年，杜绝童工、强迫劳动事件发生；童工与强迫劳动专项培训年度覆盖率100%；如发生相关事件立即启动专项整改。	人力资源中心
内部审查	以2025年为基准年，逐年扩大劳工人权内部审计覆盖范围，至2028年实现全部工作场所劳工人权审查全覆盖。	人力资源中心
健康安全	以2025年为基准，设定2030年职业健康安全（OHS）绩效目标：可记录伤害事故率（TRIR，次/百万工时）与损失工时事故率（LTIR，次/百万工时）较基准年降低10%；员工健康活动参与率、职业健康安全体检率、安全培训计划完成率自基准年起至2030年，每年稳定保持100%。	人力资中心/安环部
自由结社	以2025年为基准年，2026-2028年，员工选举权覆盖率100%；集体合同覆盖率100%；员工意见回复率100%。	人力资源中心

员工满意度	以 2025 年为基准年，2026-2028 年，年度员工满意度 ≥ 4.2 分（5 分制），持续保持高满意度水平。	人力资源中心
职业生涯规划	以 2025 年为基准年，2026-2028 年，公司内部晋升管理层员工发展不少于 5 人，技能培训覆盖率 100%/年。	人力资源中心
工作条件	以 2025 年为基准年，2026-2028 年，员工社会保险、医疗保险覆盖率保持 100%；劳动合同签署率保持 100%；人员流失率 $\leq 10\%$ 。	人力资源中心

补救与监督机制

第十八条 童工补救程序：

（一）识别针对违规行为的回应方式：发现雇佣未满 16 周岁的童工（或当地法律所规定年龄孰高者），立即停止工作并安排专人负责进行健康体检；

（二）监测实施补救措施有效性：联系童工父母或直系亲属，安排专人将其送回户口所在地，了解童工家庭情况，必要时提供经济资助，帮助童工完成义务教育。

第十九条 歧视骚扰补救程序：

（一）识别针对违规行为的回应方式：发现员工受到歧视骚扰事件，公司立刻收集相关证据并成立专门小组负责，以便于相关部门调查取证；

（二）监测实施补救措施有效性：事件确认后，公司会采取适当的惩罚措施，包括规劝、警告、调岗、停职、解聘等，确保事件相关人员不会遭到报复行为；对于受害者进行经济和精神等多方面安抚，给予带薪病假，确保受害者各方面恢复后安排正常工作。

第二十条 人权损害补救范围：

公司人权损害补救范围包括但不限于：员工在劳动就业过程中遭受的歧视、骚扰、强迫劳动等权益损害；社区民众因公司运营活动而受到的环境、健康等方面的权益影响；供应链相关劳动者遭受的人权损害；其他因公司行为或关联行为导致的人权损害情形。

第二十一条 受害者支持与保护：

（一）心理支持：及时为受害者安排专业的心理咨询与辅导服务，持续跟进其心理康复状况；

（二）医疗保障：承担因人权损害导致的相关医疗与健康检查费用；

（三）工作调整：针对员工受害者，根据其意愿和实际情况，提供合理的工作调整方案，包括岗位调整、工作时间调整或远程办公安排；

（四）隐私保护：在整个处理过程中严格保护受害者的个人隐私与信息安全；

（五）持续关怀：对受害者进行持续跟踪与关怀，定期了解其恢复情况与实际需求，动态调整支持方案。

第二十二条 配合司法与非官方调解：

公司承诺积极配合司法机关、劳动监察部门及其他有权机关对人权损害事件的调查与处理，如实提供相关信息与证据，全力配合执法工作。公司尊重并支持受害者通过非官方调解机构（包括但不限于劳动争议调解委员会、仲裁机构、行业调解组织及其他中立第三方调解机构）寻求救济与解决方案，不对受害者行使合法救济权利设置障碍。公司愿意在平等自愿的基础上，通过调解、和解等非诉讼方式妥善解决人权损害纠纷，切实保障受害者的合法权益。

第二十三条 供应链人权补救：

（一）公司要求上游合作企业（包括供应商、承包商、服务商等）承诺建立人权损害补救相关制度，遵守国际公认的人权标准及所在国家和地区的法律法规；

（二）公司将人权保护要求纳入供应商准入评估标准，在协议文件中明确人权保护条款及违约责任，定期开展供应商人权审核；

（三）公司与合作方协同开展人权损害补救工作：建立信息共享机制，协同开展调查取证；对涉及多方的人权损害事件，共同制定并实施补救方案；为合作方提供人权培训与能力建设支持；

（四）对整改不力或严重违反人权标准的供应商，公司将终止合作关系。

第二十四条 监督机制

一旦发现违反上述原则的事件或收到相关的申诉举报，公司将及时响应，对当事人采取补救措施，并涉嫌违法的事件上报司法机关处理。

本公司员工、外部利益相关方及其员工，均可通过下文所示方式向我们报告涉嫌违反本规范的行为。

投诉举报途径：

工作现场举报箱

电话：86-010-67511888-1127

电子邮箱：Audit@goldwind.com.cn

我们郑重承诺，对于每一份报告，都将给予高度的重视和及时地响应，确保问题得到妥



善处理。同时，我们也将严格保护报告人的个人信息，确保他们的权益不受侵犯。让我们携手努力，共同推动劳工与人权的深入发展，为构建更加绿色、环保的未来贡献力量。

金风科技股份有限公司

2026 年 8 月26日