



天合光能股份有限公司
全球人权原则

主导部门	ESG 管理部		
支持部门	EHS、全球法务部、人力资源部		
制度审批	ESG 管理委员会		
制度分级	二级	制度版本	V04
文档编号	TSL-CM-012	生效日期	2026-09-01

1. 目的

天合光能（以下简称“公司”或“我们”）定期评估与人权相关的风险和潜在影响。我们定期对全球人权原则进行回顾，并相应更新我们的政策、法规和制度，以推动相关管理的持续改进。

2. 范围

本政策作为公司管理的一部分，适用于天合光能股份有限公司及其所有全资控股及非全资控股子公司、分公司（以下统称为“公司”）。覆盖研发、生产、建设、运营、销售、投融资、并购合资等全部经营活动与业务场景。我们要求并督促公司的供应商、承包商、合作伙伴及其他相关方遵守本政策所体现的原则，并制定和实施类似政策。

3. 我们的承诺

人权是所有人有生俱来的权利，它不分国籍、性别、民族或种族出身、肤色、宗教、语言或任何其他身份地位。它包括最基础的生命权和选择自由生活的权利（如食物权、教育权、工作权、健康权等）。天合光能承诺尊重人权，除了为员工提供安全的工作环境、合理的薪酬，满足员工身体和心理健康的需求，我们同时尊重所有利益相关方的人权（包括但不限于员工、客户、供应商、社区、行业协会等），保持与各利益相关方的顺畅沟通，接收、理解、回应各利益相关方诉求。天合光能承诺在我们的运营和整个价值链中尊重国际公认的人权原则，包括《世界人权宣言》、《联合国全球契约十项原则》、《联合国工商业与人权指导原则》、《国际人权宪章》、国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》、《经济合作与发展组织跨国企业准则》以及我们运营所在地适用的法律法规。我们承诺将公认的人权原则融入我们的战略和政策中，建立诚信文化，为公司的可持续发展奠定基础。

天合光能建立了一套完善的管理体系，以有效地管理我们业务中的人权事宜。我们承诺维护和持续改进我们的管理体系，以避免侵犯人权的潜在风险。我们制定了以下政策和制度，以防范因我们的经营活动、产品或供应链而导致任何潜在的侵犯人权行为：

- 1) 员工手册
- 2) 环境、职业健康安全、能源管理方针
- 3) 产品监管政策
- 4) 员工商业行为和道德规范
- 5) 供应商企业社会责任行为准则
- 6) 供应链尽职调查体系手册及供应商社会责任承诺书
- 7) 负责任矿产管理政策
- 8) 冲突矿产和受冲突影响地区风险控制程序
- 9) EHS 管理体系内部审核管理程序

10) 举报管理制度

11) 利益相关方沟通管理制度等

4. 我们的原则

天合光能的持续成功离不开人才，天合光能致力于为员工提供优良的工作场所，通过供应链管理和尽职调查要求供应商、承包商、合作伙伴满足人权和劳动用工方面的法律法规。我们承诺以诚信和负责任的方式开展我们的运营活动，以满足环境、社会和治理（ESG）责任领域的公认要求。天合光能制定了以下全球人权原则，以践行我们尊重人权的承诺：

1) 禁止人口贩卖、强迫劳动和童工：天合光能承诺不会在我们的业务或供应链中使用或容忍强迫劳工、债务抵押劳工、契约劳工、非自愿监狱劳工、受奴役劳工及人口贩卖。我们时刻保持警惕，保护全球供应链中劳动者的权益。我们在雇佣过程中禁止采用粗鲁或不人道的方式（如：体罚、威胁、扣押证件、收取押金或保证金、限制人身自由等方式招聘、管理员工）。天合光能承诺不会雇佣童工，采取措施防范招用童工，建立童工筛查、排查、救助与整改机制。公司严禁 18 岁以下的员工从事任何危险及与其个人身心成长不相符的工作。

2) 工时合规、薪酬福利及劳工权益保障：天合光能严格遵守运营所在地法律关于最长工作时间、加班时长及最低休息日的规定，确保员工每周至少享有1天休息。公司设定内部工时管控上限，确保员工工作时间不超过适用法律要求及国际公认标准，杜绝过度加班。天合光能承诺向员工支付的薪酬满足或超过当地的最低工资要求，包括加班时间和法定福利有关的法律要求。公司对标生活工资标准，调研当地生活成本（含食品、住房、医疗、教育、交通等基本开支），结合属地生活成本优化员工福利体系，确保员工及其家庭能维持有尊严的生活水平；公司依法落实法定节假日、带薪年假、产假、育儿假、病假等休假权益，完善五险一金、商业保险及各类帮扶福利。

3) 供应链责任：公司制定《供应商企业社会责任行为准则》《供应链尽职调查体系手册》《负责任矿产管理制度》等制度，将人权合规纳入供应链准入、日常管理、考核及退出机制中，并与供应商签订《供应商ESG承诺书》《合法用工承诺函》《不使用冲突矿产承诺书》等协议文件，将禁止强迫劳动、童工、歧视、不公待遇、负责任矿产等条款写入供应商行为准则及各类合作协议，要求供应商建立和秉持公平就业、环境、健康和安全以及道德规范，以满足所有适用的法律法规要求，并传递此要求至其上游。公司通过供应链尽责管理向供应商及其上游传达本人权政策相关要求，定期对供应商开展ESG培训及审计以督促供应商加强管理，确保其劳工人权管理和实践符合公司要求。公司高度关注负责任矿产管理，建立物料溯源机制，与供应商共同合作，通过负责任采购的方式拒绝采买通过侵犯人权、破坏环境以及暴力手段开采的矿产，促进可持续发展。

4) 环境管理：天合光能谨慎使用我们产品中的原辅材料，努力节约能源、水和其他自然资源，并且努力减少废弃物及其排入空气、水以及土地造成的环境影响，兼顾生态保护与社区、原住民权益保护，杜绝因生态开发、项目建设损害属地社区生存发展权益。天合光能《环境、职业健康安全和能源管理方针》体现了我们对环境的承诺，天合光能也承诺全球供应链中的环境保护管理。

5) 工作场所安全健康保障：天合光能致力于为员工、承包商和社区提供安全、健康的工作场所。天合光能致力于提供一个安全的商业环境，完善风险防控、隐患整改、应急处置机制，保护员工、产品、材料、设备和信息。我们努力遵守所有适用的法规要求，并以更高标准要求自己。

6) 产品责任：随着我们提供的产品和服务范围的变化，我们评估产品及业务衍生的健康安全、环境影响与人权潜在风险，包括：因研发、制造、运输、使用和报废产品处置可能引起的环境、公众健康和安全问题等。我们制定了产品监管政策，以确保产品安全和环境保护贯穿整个产品生命周期。

7) 多元化和非歧视：天合光能重视员工、客户、供应商和其他利益相关方的多元、平等与包容，对任何歧视行为“零容忍”。我们为所有求职者和员工提供平等的就业机会，坚持男女同工同酬。我们不会针对种族、国籍、民族、肤色、宗教信仰、性别、年龄、身体或精神残疾、婚姻状况、生育状况、政治派别、性取向或任何其他受当地法律、法规或条例保护的個人特征在雇佣、薪资、福利、培训等环节做出歧视性行为或发表歧视性言论。

8) 禁止骚扰和虐待：天合光能员工必须尊重同事、客户、供应商及其他合作伙伴。天合光能承诺构建一个没有骚扰，没有虐待的工作场所。我们不容忍任何形式的骚扰和虐待行为，包括但不限于言语虐待、肢体接触、视觉骚扰、性骚扰和任何其他形式的暴力或虐待行为。公司建立骚扰虐待事件核查、处置、追责闭环机制，针对核实的骚扰和虐待事件将依据《员工手册》，对相关人员进行处分。我们对所有员工进行宣导使其了解权益维护的方法。我们也要求合作方也以同等标准去推行多元化、非歧视及禁止骚扰和虐待的要求。

9) 结社自由和集体谈判自由：我们认为结社自由是员工自由组建和加入员工组织（如：工会）的权利。集体谈判是由雇员团体就工资和其他就业条件与公司进行的沟通和协商。我们尊重员工依据当地法律选择自由集会结社、依法加入工会及集体协商的权利。我们承诺尊重我们的员工，并努力创造一个开放式的沟通环境，鼓励员工与管理者自由地谈论自己的想法、顾虑或问题，通过定期开展工会代表沟通会议，与员工就工作条件进行沟通与协商。我们鼓励员工相互沟通，分享他们的想法、顾虑或建议。如果结社自由和集体谈判的权利受到适用法律和法规的限制，则应允许员工选举和加入其他合法形式的员工代表组织。

10) 隐私权和言论自由：公司严格保护员工、客户、供应商、社区居民的个人信息与隐私权益，规范个人信息收集、存储、使用、披露、销毁全流程管理，禁止任何未经授权的访问、使用、删除、修改或披露个

人信息。言论自由是多元文化的基础，对创新、革新以及个性的培养具有重要作用。公司充分保障利益相关方合法诉求表达自由，建立申诉机制，搭建多渠道、无障碍的反馈与申诉平台，鼓励各利益相关方提出合理化管理建议。

11) 平等机会保障：我们高度重视并充分考虑弱势群体及可能受气候转型影响的员工的特殊需求，建立专项权益保障机制，针对性提供技能培训、就业帮扶、平等发展支持，杜绝弱势群体权益边缘化，落实弱势群体平等发展要求。

5. 管理举措

天合光能将本人权政策相关议题（包括但不限于强迫劳动、人口贩卖、童工、结社自由、多元化和非歧视、结社自由和集体谈判自由等）纳入公司风险管理体系，建立“风险识别-评估分级-监督整改-管理提升”的人权尽职调查机制，覆盖自身运营、价值链、新业务关系（合并、收购、合资等）等范围，不断完善预防措施，加强各类人权相关风险的防控。公司定期开展人权内部检查及对合作方的尽职调查，以识别、评估并减缓自身运营、价值链及新业务关系中的人权风险及潜在影响，并针对性开展减缓或补救措施。

1) 风险识别

公司以年度为单位开展基于行业、地域和业务模式的人权风险评估，结合内部审核、公开数据、行业报告及利益相关方（如员工、社区、非政府组织）的反馈，多维度收集风险信息。重点识别员工、外包人员、女性、外来务工人员、未成年人、属地社区等的潜在人权侵害风险，确保评估的全面性与包容性。针对识别出来的潜在风险，我们开展定期审查，确保各项潜在风险识别结果的时效性与适用性。

2) 实施检查及尽职调查

在识别风险的基础上，我们通过问卷、文件审查、访谈、现场调研等多种形式开展内部检查及尽职调查。在自身运营层面，我们依据《ESG管理制度》开展年度ESG内审并针对生产基地开展内部和第三方ESG审计；对合作方，我们依据《供应链尽职调查体系手册》开展供应商尽职调查，管理供应商ESG表现，均涵盖本人权政策相关议题。如识别出来人权相关风险，我们将在报告中进行分析，推动改进，并进行开展持续监测活动。

3) 减缓、整改与补救措施

针对识别出来的潜在及现有人权风险，我们采取有效行动，防止并减轻负面影响，并在损害发生时提供补救。我们制定补救计划，根据风险严重程度优先采取减缓行动，并实施补救措施。我们将根据评估对受影响群体提供支持与补偿，包括但不限于经济补偿、医疗救助、心理疏导、教育援助、权益恢复等，并重新检视、改进相关管理措施，确保补救措施直接回应受影响群体需求。公司与合作方一起，建立人权协

同补救的体系，预防、调查、共定受影响群体的补救方案，并实施监督管理措施。合作方在人权方面的表现及补救措施会被纳入 ESG 评估。对于评估绩效达不到要求的合作方，我们将暂停合作直至其完成整改，整改无效则终止合作。

为预防未来人权影响，我们将定期对现有体系、流程及实践进行检查、调整优化，加强内部员工及合作方人权培训，完善人权风险预警机制。

4) 利益相关方沟通

公司在官网、年度可持续发展报告等公开渠道披露在人权方面开展的相关工作，听取利益相关方意见，回应利益相关方关切。

6. 申诉与举报

为收集和倾听各方诉求，我们建立了申诉与举报机制，员工、供应商、商业合作伙伴、客户及其他利益相关方可以通过天合光能举报投诉平台匿名或实名向公司反馈或举报违反本人权原则的事件或有关人权的疑虑。包括但不限于：公司自身运营、供应商及其他商业合作方涉及的人权问题。我们的合作伙伴也可将本投诉与举报机制的获取途径完整传递给自己的合作方，确保受影响群体均能通过该渠道有效反馈合作链条中涉及的人权问题。

举报投诉平台地址：<https://audit.trinasolar.com/#!/>

我们将与申诉人举报人取得联系并进行必要的沟通，开展调查，及时跟进并予以反馈。我们对申诉人、举报人信息进行保密，以保护举报人免受报复。我们对威胁、攻击、骚扰、报复申诉人举报人的行为采取“零容忍”的态度，严禁任何部门或员工实施此类行为；若发生相关事件，会立即启动内部调查，依规追责，同时为申诉人举报人提供必要协助。我们的商业合作方也应持有同样的态度，并采取相应的措施保护申诉人举报人。

7. 附则

7.1 修订记录

编码	版本	拟制/修订责任人	生效日期	修订内容及理由
TS-EHS-1003	V01	EHS	2022-09-30	新版本发布
TSL-CM-012	V02	合规管理部	2024-10-08	修订
TSL-CM-012	V03	合规管理部	2025-10-13	修订
TSL-CM-012	V04	ESG管理部	2026-09-01	修订

7.2 特别说明

本制度由集团ESG管理部负责起草、解释与更新，由公司董事会成员和高级管理层批准。自发布日开始执行，有效期两年。公司将定期审阅并适时更新修订本制度。

本政策的制定与修订过程均秉持开放、包容的原则，任何利益相关方如对本政策内容存在任何疑问、建议或意见，敬请通过：ESG@trinasolar.com与我们联系。

8. 附件

无