

公牛集团股份有限公司

人 权 政 策

1 目的

尊重和保障人权是公牛集团股份有限公司（以下简称「公牛」或「我们」）核心价值的重要组成部分，《人权政策》（以下简称「本政策」）旨在阐明公司与各利益相关方往来中所遵循的基本原则、行动预期及合规边界，以公牛力量为人权治理与实践贡献智慧，推动人权履责与商业的可持续发展共赢。

2 制定依据

本政策的制定参考了联合国《国际人权宪章》、国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》《联合国工商业与人权指导原则》等国际标准，国家及地方适用的法律法规，公牛相关制度、规范及行业优秀实践。

3 适用范围

本政策适用于公牛集团股份有限公司及其子公司的全体员工。我们亦鼓励供应商、经销商等其他业务伙伴遵守本政策。

4 管理体系

公牛成立道德合规委员会，委员会由集团副总裁担任主任，并设立道德合规委员办公室，由审计监察中心、党群文化中心、人力资源中心、法务部、财经管理中心、厂务与可持续发展部、战略投资与证券中心等多个职能部门共同负责统筹管理人权管理机制建设、推行及监督工作，涵盖政策的制定、实施、监督、培训、数据分析及跨部门协调。各部门紧密合作，确保人权政策在整个组织中得到有效实施和持续改进。

我们亦制定了以下政策、制度及相关目标、指标，以有效地管理我们业务中的人权事宜，避免侵犯人权的潜在风险。

- 1) 《商业道德行为准则》
- 2) 《多元化、平等和包容性政策》
- 3) 《反歧视与反骚扰政策》
- 4) 《员工手册》
- 5) 《反职场霸凌政策》

5 我们的承诺

我们承诺将公认的人权原则和规范转化为应予以尊重和遵守的价值原则体系和行为准则，深度融入战略与运营，持续优化政策、程序及控制措施，确保本政策得到全面落实。

6 基本政策

6.1 禁止强迫劳动

在公牛，雇佣关系以自愿为基础。我们致力于为员工提供尊重、平等的工作环境，在一切业务中杜绝任何形式违反劳动法规的强迫劳动，同时承诺不利用欺骗性手段引诱员工工作。禁止收取押金、扣押身份证明及其他法定文件等违背员工意愿使用劳动力的行为。我们不会从事人口贩运，并禁止向雇佣者或求职者提供以债务担保或强迫劳动为还贷条件的个人贷款。所有雇佣者均有权自由签订和解除其雇佣合同。

6.2 禁止使用童工

公牛在一切业务中坚决杜绝任何形式的雇用童工行为。对于未满 16 周岁、未完成义务教育或未达到国家规定年龄的人员，我们将按照国家法律相关规定，一律不雇佣。在其他运营地区，按照运营地法律及相关规定执行。

6.3 尊重结社自由和支持集体谈判

公牛积极构建开放、透明、民主的沟通机制，尊重员工的结社自由和集体谈判。员工有权成立、加入法律认可的工会，也可参与工会、职工代表大会等活动，我们不干预员工自由选择职工代表。在短暂休息期间和下班后，我们鼓励员工在遵守国家及地方相关法律框架下进行自由集会和讨论。员工能够在不用担心报复、威胁、骚扰、歧视的情况下，公开地就工作条件和管理问题与管理层沟通。

公牛定期召开职工代表大会暨工会会员代表大会，签订集体合同，确保受集体合同保障的员工比例为 100%。

公牛建立并维持申诉和投诉程序，调查和处理员工的意见和投诉，并将结果通报给员工代表。

6.4 反歧视与反骚扰

公牛反对任何形式的歧视行为，坚决抵制涉及种族、肤色、性别、年龄、语言、宗教、民族等所产生的区别排斥、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。

公牛严禁性骚扰与其他工作场所骚扰、虐待及暴力，包括任何可能诋毁、胁迫或冒犯他人的语言或行为以及心理、口头和任何形式的欺凌、侮辱、威胁、骚扰、虐待、暴力，保护员工在工作场所中不受到骚扰。

公牛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。

6.5 反职场霸凌

在公牛，我们坚决杜绝任何形式的职场霸凌行为，致力于为全体员工营造安全、尊重、健康、包容的工作环境。

公牛严禁在工作场所内，个人或团体对同事、下属实施的不合理霸凌行为，包括但不限于语言攻击、非语言冒犯、排斥孤立、恶意安排工作条件、身体伤害、跟踪威胁及其他蓄意性、持续性的施压行为，我们对此保持零容忍态度。

6.6 多元化、平等与包容

公牛承诺提供公平就业机会，建立多元化的招聘渠道。禁止在聘用员工时因年龄、种族、肤色、性别、性取向、出生国籍、地域、宗教或残疾等方面的就业歧视，创造尊重不同意见、观点和信仰的包容性工作环境。

公牛承诺支付给员工的工资应符合所有适用的法律法规，包括有关最低工资、加班时间和法定福利的法律，秉持“同工同酬”的原则，致力于为不同国籍、民族、年龄、性别、宗教的员工提供同等有竞争力的薪酬水平和福利待遇，助力体面生活。

6.7 支持隐私保护和言论自由

在公牛，隐私权和言论自由是相辅相成的权利。我们承诺保护隐私权，我们力求防止任何未经授权的访问、使用、删除、修改或披露公司数据信息和个人信息的行为。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。我们鼓励员工在遵守国家及地方相关法律框架下，提出合理建议或意见，帮助公司提高管理效率。我们亦建立了申诉机制，提供多种渠道，包括电子邮件、热线、意见箱、线上平台等，让员工、客户、供应商和其他利益相关方报告工作场所中的任何事宜。

6.8 保障劳动权益

公牛按时足额支付员工的工资和福利，不拖欠员工工资，并保障员工的休息和休假权利；注重关爱女性员工，设置女性关爱设施及开展女性关爱活动；增进员工福祉，开展员工持股计划、困难员工帮扶、各类爱心救助公益活动；积极帮扶残障人士，设置发挥残障人士才能的岗位，助力残障人士就业。

6.9 安全健康的工作环境

公牛致力于为员工提供安全、健康的工作环境。定期进行安全检查，排查隐患；定期开展安全培训与文化建设，提高员工的安全意识和应急处理能力；定期开展员工健康体检项目，确保员工的身体健康；营造开放、包容的职场环境，倾听员工心声，关注员工心理健康。

7 培训与意识

我们定期向员工、管理人员和其他利益相关方提供有关人权和本政策承诺的必要培训，确保所有利益相关方了解公牛的人权政策及规范要求。

8 监督与评估

对内，公牛制定劳工权益与人权保护审核细则，以劳工人权内审作为内审机制，定期收集和分析相关数据，评估政策的实施效果，审核结果将定期发布至 OA 门户通知公告栏，并上报道德合规委员会执行办公室。

针对内审结果实施分级管理：

- 1) 内审通过但存在不符合项的单位，须制定专项改善方案并限期整改；
- 2) 内审排名前三的单位予以表彰；
- 3) 内审不通过及排名后三的单位，负责人需结合评分薄弱项，向道德合规委员会作专项汇报。

对外，我们承诺每年在 ESG 报告中披露相关指标数据达成和进展情况，确保信息的透明度和可比性，同时，我们鼓励所有利益相关者对于政策的实践提供反馈。

9 举报与矫正流程

9.1 举报、申诉与检举人保护机制

公牛设置正式的举报渠道供员工、供应商，以及其他利益相关方举报违反人权政策，多元化、平等及包容性（DEI）政策，反歧视与反骚扰政策等行为。为保障相关人员之隐私，秉持保密、客观、公正、公平等原则处理申诉事件，采取适当调查措施，以发现真实，避免

受害人遭受二度伤害。严禁对此类事件通报者、申诉者及协助申诉或调查者，采取任何形式的打击报复或差别待遇。

9.2 纠正、处分和补救措施

经案件调查核实，如存在违反本政策的行为，将通过追踪、考核及监督等方式予以纠正，并有效、适当地执行惩戒或管理措施，以避免类似行为再度发生。必要时将在法律法规及内部规定范围内，依违规情节对行为人实施处分，情节严重者将予以解雇。此外将依据申诉者的生理及心理状态，除进行适当的辅导及关怀措施外，必要时转介至外部辅导或医疗机构提供专业协助。

具体人权议题及相关补救程序：

1. 强迫劳动补救程序

1) 识别违规行为：发现强迫劳动现象，如未依法签订劳动合同、实施收取押金、扣押证件及其他法定文件等违背员工意愿使用劳动力的行为，公司将迅速安排专人启动调查程序，进行调查取证；

2) 监测补救措施有效性：针对调查核实的违规行为，依法追究内部管理部门责任，监督管理制度修订并持续监控执行情况，必要时为受影响者提供支持。

2. 童工补救程序

1) 识别违规行为：发现雇佣未满 16 周岁的童工，立即停止其工作，并安排专人负责进行健康体检；

2) 监测补救措施有效性：针对调查核实的违规行为，立即联系童工父母或直系亲属，安排专人将其护送回监护人身边，了解童工家庭情况，必要时提供经济资助，帮助其完成义务教育；公司内部将严格核查所有员工年龄及管理机制，确保合法雇佣。

3. 结社自由及集体谈判补救程序

1) 识别违规行为：发现存在违法干预员工自由组织或加入工会，阻碍员工行使合法权利、以“经营需要”为由拒绝履行集体合同等行为，立即向公司工会组织上报，并安排专人进行调查处理；

2) 监测补救措施有效性：针对调查核实的违规行为，公司工会将立即组织会议协商解决内部争议，必要时需为受影响员工提供法律支持；公司将进一步完善结社自由及集体谈判政策，建立定期对话制度，提供无威胁环境。

4. 歧视骚扰补救程序

1) 识别违规行为：发现员工受到歧视骚扰事件，公司立即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；

2) 监测补救措施有效性：针对调查核实的违规行为，公司将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。

5. 职场霸凌补救程序

1) 识别违规行为：发现员工受到职场霸凌事件，公司立即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；

2) 监测补救措施有效性：针对调查核实的违规行为，公司将根据霸凌情节轻重对责任人采取对应惩罚措施，包括规劝、警告、调岗、停职、解聘等，情节严重涉嫌违法的，移交司法机关处理，坚决杜绝报复行为发生。对于受害者进行经济和精神等多方面安抚，包括心理疏导、情绪安抚、调岗调整工作环境，给予带薪病假，确保受害者各方面恢复后安排正常工作。

9.3 检举与申诉渠道

为保障我们所有员工、供应商、客户及其他利益相关都能够正常行使举报、投诉违法违规行为的权利，违规举报监督机制包括以下几个方面：

1. 投诉与举报渠道

1) 员工投诉与举报渠道：

a) 举报邮箱：fanqishi@gongniu.cn

b) 举报平台：平台路径为飞书工作台-企业文化-职工说事

2) 外部利益相关者投诉与举报渠道：

举报邮箱：jubao@gongniu.cn

举报电话：18368220776

举报微信：gongniusjjc

举报及报备微信公众号：公牛廉政



2. 鼓励实名举报的同时，不排斥匿名举报；

3. 保护投诉与举报人，严禁对投诉与举报人打击报复；

4. 针对投诉与举报，应当进行调查。

10 附则

10.1 文件冲突与解释

如本政策与公牛其他规章制度之间出现任何冲突，以本政策的要求为准。如有任何不明确之处或解释上的疑义，请以本政策为最终解释依据。

本政策由道德合规委员会负责解释和修订。

10.2 文件生效

本政策文件自下发之日起正式生效，并将在政策生效后通过内部培训和公告的方式，确保公司员工充分了解并理解本政策的内容和要求。