

浙江伟明环保股份有限公司 人权政策

（于 2026 年 8 月经总裁会议审议通过）

第一章 总则

一、浙江伟明环保股份有限公司（含全资与控股子公司，简称“伟明环保”“公司”或“我们”）始终将尊重与保护人权作为企业经营的基本准则和核心价值观。公司自觉遵循国际劳动组织（ILO）标准、《东盟人权宣言》等国际权威框架，严格执行运营所在地的人权保护法律法规，致力于识别、预防和减轻潜在的人权风险，确保全体员工、价值链伙伴及相关利益方的合法权益得到充分尊重。

二、本政策适用于公司及其下属分子公司的全部业务与运营活动。公司督促非控股合资企业根据本政策相关规定行事。公司鼓励价值链伙伴（包括供应商、承包商、服务提供商等）遵循本政策相关原则。

三、公司将根据业务活动的性质、企业规模及组织架构的变化，持续完善人权风险管理体系。本政策将随国际标准的更新和法律法规的变化适时修订。

第二章 管理内容

一、公司人力资源部门作为强迫劳动风险的归口管理部门，负责系统识别、预防和减轻公司业务领域中的强迫劳动风险，以及解决和纠正可能出现的任何强迫劳动的行为。

二、公司禁止任何形式的强迫劳动和现代奴役，具体包括：

- 禁止使用童工
- 禁止利用员工弱势处境乘人之危
- 禁止欺诈员工
- 禁止限制员工行动自由
- 禁止隔离员工
- 禁止对员工实施身体暴力和性暴力
- 禁止恐吓和威胁员工
- 禁止扣押员工身份证明文件
- 禁止拖欠员工工资
- 禁止对员工债务束缚
- 禁止提供恶劣的工作和生活条件
- 禁止胁迫员工过度加班

三、公司遵守国际劳动组织（ILO）标准、《东盟人权宣言》等各项应适用的法律法规，并在整个运营过程中持续推动可持续性与道德实践。

四、公司通过提供必要的培训，帮助员工和供应商识别生产经营活动过程中对强迫劳动风险的影响，并鼓励他们做出相应的沟通和反馈。

五、禁止强迫劳动是公司一项长期政策。公司将根据业务活动的性质以及企业规模和结构的变动，持续完善强迫劳动风险管理体系。

第三章 管理措施

一、公司致力于实施适当措施和持续监控,以确保自身业务领域始终恪守商业道德与法律规范,尊重并维护每一位员工的尊严与合法权益,构建强迫劳动风险管理机制。

(一) 严格禁止使用童工。

(二) 绝不利用员工的任何弱势处境乘人之危谋取利益。

(三) 确保招聘信息真实、透明,劳动关系存续期间绝不通过虚假承诺、隐瞒关键信息或单方面变更合同条款等手段误导或欺诈员工。

(四) 尊重并保障员工的人身自由及行动自由,严禁对员工实施监禁、关押、禁闭或其他任何形式的行动限制。员工可自由进出工作场所和宿舍,任何出于安全考虑的门禁管理不得不合理限制员工自由。

(五) 营造一个包容、尊重的工作环境,禁止任何可能导致员工被隔离或歧视的行为,包括但不限于因年龄、残疾、民族、性别、婚姻状况、国籍、政治观点、种族、宗教、性取向、是否加入工会等因素而实施的排挤、恶意不分配工作任务、限制参加集体活动或会议、以及在工作安排中进行非基于业务需要的歧视性隔离。不得通过将员工置于偏远闭塞地点、切断其与外界的通讯或社交联系等方式,阻碍其获取外部支持或求助。

(六) 严禁对员工实施任何形式的身体伤害、性暴力或虐待。如确需雇佣外部安全力量,必须确保其行为受到严格监督,防止其参与或实施侵犯员工基本权益的行为,从而营造免于恐惧的工作环境。

（七）对暴力、威胁等行为采取零容忍态度，严禁以言语或行为威吓员工或其家人。不得以伤害员工或其家人、扣发薪酬等手段对员工进行威胁或心理胁迫。

（八）严格禁止扣押员工的身份证件、护照等个人证件。上述证件必须由员工本人保管，公司或任何代表公司的机构无权扣留员工的个人证件原件，除非基于法律要求或公司制度进行短暂核验并应立即归还。

（九）严格禁止任何形式的无故拖欠、非法克扣员工工资的行为。薪酬支付必须严格按时、以法定货币及约定数额直接支付给员工本人，并可以向员工提供清晰易懂的工资单。

（十）严格禁止任何形式的债务束缚。员工不会因被雇佣而产生债务，公司及其委派的招聘机构不得以提供工作为由，向员工收取招聘费、押金、身份证件保管费、培训费或其他任何名目的费用。公司承担所有与招聘相关的费用。

（十一）提供安全、健康、合规的工作与生活环境。

（十二）严格禁止任何形式的强迫加班。

二、公司致力于营造一个平等、自主、安全的工作氛围，使每位员工都能在受尊重、有保障的前提下，自由、自愿地从事劳动。

三、公司构建并持续完善一套涵盖风险识别、预防、补救与评估的强迫劳动风险管理机制，通过定期与动态的风险分析，评估自身运营中的风险优先级，并据此实施针对性预防措施，包括完善内部制度、开展员工培训等措施。针对已发生或潜在违规，公司及时采取整改、协商乃至终止合作等补救行动。

四、公司为员工提供保密的申诉渠道，如果发现违规行为，公司鼓励员工通过上述机制，匿名或实名向公司公示的各项申诉渠道申诉，公司将采取积极补救措施。公司将定期评估和完善整体机制的有效性，以确保其持续符合法规要求并有效落实。

第四章 附则

一、本政策未作规定的，适用有关法律、法规的规定；与有关法律、法规的规定相抵触时，以相关法律、法规的规定为准。

二、本制度由人力资源管理部门负责解释。