上海汉华水处理工程有限公司

社会责任与可持续运营管理规定

第一章　总则

第一条【目的】为规范公司经营行为，尊重和保护员工、客户、供应商、社区居民及其他利益相关方的合法权益，预防经营活动对人权、环境、职业健康安全和社会公共利益造成不利影响，提升水处理工程项目的可持续运营水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，参照联合国《世界人权宣言》、国际劳工组织《多国企业宣言》等各项国际标准，制定本规定。

第二条【适用范围】本规定适用于公司及其分支机构、全资及控股子公司、全体员工和各级管理人员。公司应通过合同、行为准则、管理制度、审计和问责机制，合理推动供应商、承包商、分包商、代理商及其他商业伙伴遵守与本规定原则相符的要求。

第三条【基本原则】

（一）守法优先原则：经营活动严格遵守经营所在地的法律法规，强制性义务以适用法律为准。
（二）人权尊重原则：尊重国际公认的人权，不因种族、肤色、性别、国籍、语言、宗教、政治见解、民族或社会出身、籍贯、年龄、残疾、婚姻状况、性取向等因素实施歧视。
（三）预防与补救原则：不仅事后纠正损害，还应识别、预防、减轻和补救经营活动及商业关系造成的不利影响。
（四）透明问责原则：公开、真实地披露社会责任信息，建立投诉、调查、问责与整改机制。
（五）持续改进原则：根据法律法规变化、项目风险和企业规模持续完善管理制度。

第四条【基本承诺】公司承诺：（一）尊重和维护国际公认的人权；（二）不参与、不纵容漠视或侵犯人权的行为；（三）维护结社自由和有效承认集体谈判权；（四）消除一切形式的强迫劳动、强制劳动和债务劳役；（五）有效防止和消除童工现象；（六）消除就业、职业、采购、销售和服务中的歧视；（七）主动承担环境保护、水资源保护和气候治理责任；（八）反对一切形式的腐败、贿赂、敲诈、勒索和洗钱；（九）尊重员工和客户的个人信息及隐私权；（十）为权利受影响者提供适当、可及的意见反映和补救渠道。

第五条【国际标准承诺的效力层级】公司认可并践行：（一）国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》；（二）《经济合作与发展组织跨国企业准则》；（三）联合国《世界人权宣言》；（四）联合国全球契约十项原则。上述国际软法文件与自愿倡议作为公司自愿承诺和管理提升目标；如与经营地强制性法律规定不一致，以强制性法律规定为准。

第二章　社会责任治理

第六条【董事会职责】董事会负责：（一）审批社会责任战略、重大政策、年度目标和资源配置；（二）每年至少听取一次社会责任、合规、职业健康安全和环境风险报告；（三）对

社会责任重大事件、重大投诉及整改情况实施监督；（四）将社会责任要求纳入重大投资、并购、项目投标和供应商管理决策。

第七条【高级管理人员职责】总经理及高级管理人员负责组织实施社会责任政策、目标和年度计划，确保相关部门获得必要权限、人员和经费，建立跨部门协调机制，并及时向董事会报告重大风险和重大事件。

第八条【主管部门】公司指定**总经理室**作为社会责任主管部门，负责制度制定与解释、风险评估、投诉受理、培训组织、内部审核、第三方评估及社会责任报告编制。

第九条【部门与员工职责】各部门负责人对其业务范围内的社会责任风险承担管理责任。员工应遵守法律法规和本规定，不参与侵犯人权、歧视、强迫劳动、商业贿赂等不当行为，及时报告安全风险、违法行为和严重侵害事件，并如实提供调查、审计和整改所需材料。员工依据法律、公司章程或劳动合同善意提出异议、投诉和举报的，公司不得实施打击报复。

第十条【标准清单与定期审查】主管部门每年至少审查一次社会责任合规要求清单，至少覆盖：适用的劳动用工、职业健康安全、环境保护、水污染防治、危险废物、危险化学品、个人信息、反不正当竞争与反腐败法律法规，以及各项国际标准的最新表述。

第三章　人权政策与人权尽责

第十一条【人权政策】公司承诺尊重国际人权标准，遵守经营地适用的劳动、反歧视、人身自由、隐私和消费者权益等法律规定，识别业务、产品和服务可能涉及的严重人权风险，将人权保护要求纳入招聘、采购、销售、营销、数据管理和外包活动，并对已造成或可能造成的不利人权影响采取停止、补救、赔偿或其他适当措施。

第十二条【尽责流程】公司至少每年或在发生下列情形时开展人权风险识别：进入新的国家或地区市场；推出新的产品或服务；实施并购、重组、裁员或业务调整；使用劳务派遣、外包、平台用工或境外供应商；收集、处理、共享或跨境传输个人信息；项目可能对社区居民或弱势群体造成重大影响。人权尽责至少包括识别、评估、与利益相关方沟通、采取措施、跟踪效果及对外沟通六个环节。

第十三条【高危风险领域】公司重点管理强迫劳动、童工、就业歧视、非法搜身或限制人身自由、性别暴力和职场性骚扰、危险工作环境、职业健康安全、个人信息和隐私侵害、非法监控、商业贿赂、环境污染及社区健康损害等风险。

第十四条【安保措施】公司因安全需要聘请保安、物业或其他安保力量时，应核验服务单位及人员资质，书面禁止非法拘禁、殴打、侮辱、非法搜身等行为，建立行为守则、培训制度和投诉渠道，对严重违法、侵权行为及时解除合作并报警。

第四章　劳动用工与员工权益

第十五条【劳动用工】公司应依法与员工签订书面劳动合同，建立真实完整的员工档案，依法缴纳社会保险和住房公积金，按时足额支付劳动报酬，坚持同工同酬和公平合理原则，依法执行最低工资标准，不得扣押身份证件或个人财物，不得以培训费、保证金、押金等名义违法收取费用，不得以暴力、威胁或非法限制人身自由的方式强迫劳动。除特殊区域（如财

务室、IT 机房、研发部等）因保密、安全或管理需要设置合理限制外，员工活动与基本自由活动范围不受不合理限制。

第十六条【工时与休息休假】公司应遵守国家工时、休息休假、法定节假日和加班工资制度，合理安排工作，保障员工休息权。延长工作时间应依法履行协商、审批和记录程序，并依法支付加班工资或安排补休。

第十七条【招聘与反歧视】公司实行平等就业，不得以与岗位无关的理由实施歧视。招聘、录用、薪酬、培训、晋升、处分和离职管理应坚持公平公正和必要原则，避免在招聘广告、面试、体检、背景调查和信息采集中询问、记录或利用与工作无关的个人敏感信息。

第十八条【禁止童工与未成年工保护】公司禁止招用未满十六周岁的未成年人。依法招用年满十六周岁未满十八周岁未成年工的，应遵守特殊劳动保护规定，不得安排其从事禁忌劳动。

第十九条【结社自由与民主管理】公司尊重员工依法组织和参加工会的权利，不得因员工参加工会、集体协商或提出合理诉求实施打击报复，并通过职工代表大会、工会、员工沟通会等适当方式听取员工对劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等重大事项的意见。

第二十条【禁止骚扰与暴力】公司禁止任何形式的工作场所暴力、欺凌、侮辱、性骚扰、性别暴力和报复行为，应制定禁止性骚扰和禁止职场暴力制度，公布投诉渠道，及时、客观、保密地调查投诉，在调查期间采取必要保护措施，对经核实的违法或严重违规行为采取处分、解除合作、移交司法机关等措施。

第五章　职业健康安全与现场作业安全

第二十一条【管理体系】公司应建立、实施并保持职业健康安全管理体系，将项目设计、设备供货、施工安装、调试运行和运维服务全过程纳入安全管理，配备专职或兼职安全管理人员，落实安全生产责任制、风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制。

第二十二条【有限空间作业】对管网检查井、阀门井、污水池、调节池、膜池、虹吸管路、密闭管廊等有限空间作业，严格执行「先通风、再检测、后作业」程序，未经气体检测、无监护人员不得进入；应执行作业审批、连续监测、应急救援和监护制度，现场配备通风、检测、呼吸防护及应急救援装备。

第二十三条【化学危害管控】加药间、药剂储存区及涉氯、涉臭氧、涉酸碱等区域应划定高危害区域，实施危险化学品安全管理制度，配备并强制使用个人防护用品，配置泄漏应急物资，建立化学品安全技术说明书台账并在现场公示，对接触人员依法组织职业健康检查。

第二十四条【外包与承包商管理】公司将土建施工、设备安装、管网抢修、站点运维等业务发包时，不因外包协议转移法定用工与安全管理责任；发包前应核验承包人的营业执照、施工资质和用工主体资格，不得将工程发包给不具备相应资质或安全生产条件的单位或个人。承包方人员进入公司项目现场的，纳入同一套入场安全教育、作业许可、个人防护用品、禁酒禁药和反骚扰管理；承包方应依法为其人员参保并投保意外伤害险，公司留存保单复印件。

合同中应书面载明承包方对其招录人员承担直接用工责任，公司保留抽查、叫停和终止合作权。

第二十五条【工艺与设备安全】公司应在设计阶段进行工艺安全分析，对加氯、臭氧、高压、高温、深基坑、高处作业、起重吊装、临时用电等危险源制定专项方案并履行审批程序；设备供货和安装应执行验收制度，特种设备依法办理使用登记并接受检验。

第二十六条【噪声与肌肉骨骼保护】泵房、风机房等高噪声区域应实施降噪改造和听力保护计划；对长期巡检、弯腰提举岗位开展工位人机工学评估，落实轮换与工间休息。

第二十七条【应急准备】公司应制定综合应急预案、专项应急预案和现场处置方案，配置应急物资，定期组织演练，并与项目所在地政府及生态环境、应急管理、卫生健康等部门建立联动机制。

第六章　环境合规、水资源与水生态保护

第二十八条【出水合规与禁止稀释】运营类项目应严格执行排污许可证、排水许可证及环评批复要求，确保出水水质稳定达标；有毒有害工业废水应分类收集处理，严禁稀释排放，严禁利用无防渗措施的沟渠、管道输送或偷排、漏排。

第二十九条【危废全过程受控】污水处理产生的污泥、物化处理污泥、膜清洗废液、实验室废液、废弃滤膜、废机油、废药剂包装物等按危险废物或一般工业固体废物分类管理：不得委托无许可证单位处置；分类贮存、防渗防漏、标识清晰；执行转移联单，台账保存不少于五年；每年核对处置单位资质有效性。

第三十条【水资源管理】公司建立项目级用水计量、过程水量与排水量监测制度，现场计量数据纳入台账；设计阶段优先采用中水回用、浓水减量、低药耗工艺和节水器具，将节水指标纳入设计方案评审，并定期评估取水、耗水、排水和水质数据的一致性。

第三十一条【绿色设计与清洁生产】公司应在工艺选择、设备选型和材料选用中优先考虑节能、低耗、易维护、可再制造和可回收方案，减少药剂投加量和污泥产生量，推动膜元件、树脂、药剂及设备全生命周期的环境绩效改善。

第三十二条【生态保护与社区关系】项目可能对当地社区、生态环境或居民健康造成较大影响的，应提前识别风险，依法开展公众参与、信息公示和沟通，并采取预防、减缓和补救措施；不得在自然保护区、饮用水水源保护区等法律禁止或限制的区域违法建设或排放污染物。

第三十三条【环境数据与监测】公司应建立取水计量、过程水量、排水量和水质化验数据的四级数据流，计量、化验与运行记录交叉校验；监测口径一经确定应保持跨年一致，方法论变更时应作披露附注，必要时引入第三方鉴证。

第七章　可持续采购与供应链尽责

第三十四条【采购原则】公司采购评审应同时考量质量、价格、交付、环境合规记录、职业健康安全体系、碳与能耗水平及反腐合规，参照 ISO 20400 可持续采购指南建立评审权重。

第三十五条【重点管控品类】对膜元件、树脂、药剂等上游化工链产品，钢材、水泵、电气成套等设备，以及检测试剂、消杀药剂等危化品类，重点核查供应商的环境合规、劳工保护和产品安全记录。

第三十六条【供应商准入】重要设备和工程分包供应商应提供 ISO 14001 环境管理体系和 ISO 45001 职业健康安全管理体系证书，主管部门应核验认证范围是否覆盖其实际供货或安装服务，范围不符的不予采信。

第三十七条【供应链穿透】公司对一级供应商实行 100%建档，对高风险品类按风险程度穿透至二级及以上供应商；供应商准入应承诺遵守法律法规、各项国际标准及相关冲突与高风险地区供应链规定。

第三十八条【整改与退出】发现供应商存在强迫劳动、童工、重大环境违法、重大安全违法、商业贿赂或拒不整改等情形的，应立即采取停止采购、整改行动计划、降级、取消合格供应商资格、解除合同等措施，并依法追究责任。

第八章　客户、产品与数据安全

第三十九条【客户与消费者保护】公司应提供真实、准确、完整的产品和服务信息，不得虚假宣传、误导销售或价格欺诈；依法保障客户知情权、选择权和公平交易权；发现产品或服务存在缺陷或安全隐患的，及时采取警示、召回、维修、更换、退货等措施。

第四十条【禁止不公平营销】公司不得利用信息不对称、隐蔽收费、捆绑销售、诱导消费或欺骗性广告损害客户合法权益；面向未成年人、老年人及其他易受影响的群体开展经营活动时，应采取更高水平的保护和风险提示措施。

第四十一条【投诉与补救】公司应公布客户投诉渠道，客观、及时处理客户投诉；对可能造成严重人身、财产损害的产品和服务问题，应立即采取停止交付、维修、退款或其他补救措施，不得隐瞒、拖延或转移责任。

第四十二条【个人信息与数据保护】公司处理员工、客户、供应商及候选人个人信息，应坚持合法、正当、必要、诚信、目的限定和最小必要原则，未经法律授权或合法依据，不得非法收集、使用、加工、传输、买卖、提供或公开个人信息。基于同意处理信息的，应确保同意充分知情、自愿、明确作出。

第四十三条【运行数据安全】公司对项目运行数据、客户用水与排水数据、在线监测数据及远程运维数据实行分级分类管理，采取权限管理、访问控制、加密、备份和日志审计措施；发生数据泄露、篡改、丢失或非法使用的，应立即采取补救措施并依法依规报告和通知。

第九章　诚信经营与反腐败

第四十四条【廉洁承诺】公司禁止行贿、受贿、索要或收受回扣、账外暗中给予好处、虚假咨询费或服务费、挪用或侵占公司资金资产、虚假报销、利益冲突未披露、洗钱、逃税、走私及其他经济犯罪行为。

第四十五条【礼品与招待】公司应制定礼品、宴请、差旅、赞助、捐赠和利益冲突申报制度。员工不得索取或收受可能影响职务行为公正性的利益；确因商业礼仪需要接收的礼品、礼金，应按制度登记、上缴或退回。

第四十六条【账簿与记录】公司应建立真实、完整、可追溯的财务和合同记录，禁止设立账外账、小金库或虚构交易，依法保存合同、票据、审批、验收、付款和审计资料。

第四十七条【第三方风险】公司对代理商、咨询机构、中介机构、顾问和经销商等可能代表公司对外交往的第三方，应建立尽职调查、合同约束、付款审核、异常交易监测和问责机制。

第十章　投诉、调查与补救

第四十八条【投诉渠道】公司应设立电话、邮箱、意见箱、工会或职工代表渠道、专门投诉网站及供应商、客户和社区意见反馈渠道中的一种或多种，并明确受理范围、受理时限、调查流程、保密措施、反馈方式和监督人员。

第四十九条【调查程序】收到投诉或发现涉嫌违法、违规线索后，公司应进行初步评估、决定是否启动调查、收集客观证据、听取投诉人、被投诉人和相关证人意见，对不利影响采取整改、补救和问责措施，并形成书面调查结论。

第五十条【保密与反报复】公司应对投诉人、举报人、证人和相关人员的身份及陈述内容采取合理保密措施，不得因员工、供应商或外部人员善意、真实、基于合理依据地提出投诉、举报或配合调查而实施降薪、调岗、解雇、排斥、报复或其他不利处理。恶意捏造事实、诬告陷害他人的，可依规依法追究责任。

第五十一条【补救方式】公司可根据事件性质采取立即停止侵权、恢复权利、补发工资或福利、依法支付赔偿、道歉或更正、改善工作或生活条件、提供医疗、心理或法律援助、整改制度流程及向主管部门或司法机关报案或移交等方式予以补救。

第五十二条【外部救济不限制】本规定不限制员工、客户、供应商或其他主体依法向工会、劳动行政部门、市场监管部门、生态环境部门、网信部门、公安机关、仲裁机构或人民法院寻求救济。

第十一章　信息披露与持续改进

第五十三条【信息披露】公司应根据法律法规、行业监管要求和自身规模，真实、准确、及时、完整地披露产品与服务、劳动用工、环境保护、职业健康安全、反腐败、投诉与处罚整改等信息。

第五十四条【社会责任报告】公司可根据经营规模、行业属性和监管要求，每年或按适用规则编制社会责任、环境社会治理或可持续发展报告，内容可包括治理结构和管理目标、人权与劳工保护、环境、能源与水资源绩效、供应链尽责、客户保护、反腐败、重大事件及整改情况。

第五十五条【培训】公司应对董事、监事、高级管理人员、人力资源、采购、财务、审计、销售、市场、数据处理、安全生产、环保及安保等岗位人员开展与其风险相适应的培训，内

容涵盖法律法规、企业制度、反歧视、反强迫劳动、职业安全、个人信息保护、环境管理和反腐败。

第五十六条【内部审核】公司应定期审查劳动合同、工资工时与加班记录、招聘晋升与离职管理、供应商准入与现场管理、安全生产与环境管理、个人信息处理、礼品招待与第三方支付、投诉举报与整改闭环等情况，并可委托内部审计、法务、外部专家或独立机构进行专项审核。

第五十七条【管理评审】公司至少每年组织一次社会责任管理评审，由董事会或授权的高级管理人员主持，审议政策适用性、目标完成情况、审核结果、投诉与事件、相关方反馈和持续改进机会，并形成评审记录。

第十二章　附则

第五十八条【法律优先】本规定是对法律法规、公司章程和商业道德要求的内部落实。如本规定与国家法律、行政法规、部门规章、地方性法规或依法有效的劳动合同、集体合同不一致，以强制性规定为准，公司应在合理期限内修订相应条款。

第五十九条【标准更新】公司至少每两年组织一次制度评估。发生国家法律政策重大变化、主营业务或组织结构重大变化、进入新的国家或地区市场、发生严重安全事故、侵权事件、腐败案件或环境事件，或风险评估、审计与投诉处理发现制度存在重大缺陷时，应及时修订。

第六十条【生效】本规定已经董事会审议通过并履行法定民主程序，现予以发布施行。公司原有社会责任、员工行为准则、供应商行为准则等相关规定与本规定不一致的，以本规定为准；本规定未规定的，适用公司其他依法制定的制度。

2025 年 12 月 1 日