

瀚蓝环境股份有限公司

员工权益声明

一、目的

瀚蓝环境股份有限公司（以下简称“公司”）坚信，一个尊重、包容、安全的工作环境是所有员工发挥潜能、实现个人与公司共同发展的基石。

我们严格遵守所有适用员工权益保护的法律法规，包括但不限于中国的《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国个人信息保护法》等，以及公司业务所在国家/地区的相关法律法规。

二、适用范围

适用于集团公司属下各部门及所属全资、控股公司的全体正式员工。

三、基本原则

公司秉持“零容忍”原则，禁止任何形式的歧视、骚扰及侵犯人权的行为。我们承诺：

- 平等机会：在招聘、薪酬、培训、晋升、解雇等所有就业环节提供平等机会。
- 尊重多元：拥抱多样性，创造包容、公平的工作环境。

- 以人为本：保障结社自由，尊重员工集体谈判权，杜绝任何形式的强迫劳动。
- 安全健康：提供安全、健康的工作条件，关注员工身心健康。
- 持续改进：通过定期尽职调查、培训与审查，持续改进我们的员工权益保障实践。

四、政策内容

（1）平等用工

公司严格遵守业务所在国家及地区的相关劳动法律法规，在招聘过程中坚持选贤任能，公开岗位任职资格要求，择优引进人才；坚持平等用工，面试标准与程序公正，对应聘者一视同仁；坚持反对任何用工歧视行为，确保员工不因种族、民族、出生区域/社会出身、社会阶层、血统、宗教信仰、身体残疾、遗传信息、性别、性取向、年龄、工会会员身份、政治见解或其他特征而受到歧视。同时，公司在任何情况下不会要求应聘者做怀孕或童贞测试。

（2）禁用童工、禁止强迫劳工和人口贩卖

公司不得雇佣童工。本公司将“童工”定义为：年龄不满 16 周岁，或未达到其工作所在国家/地区的法定最低就业年龄，未完成该国家/地区义务教育的劳动者；同时，公司

确保所有未满 18 周岁的未成年工不从事有可能危及未其身体健康或安全的工作。

公司聘用所有员工必须以自愿为原则。坚决抵制以暴力、威胁或者限制人身自由的方法强迫或协助强迫他人劳动，不利用欺骗手段引诱员工工作。同时公司一律不得收取押金、保证金或扣押其身份证和其它法定证明文件，以防止任何形式的强迫劳动。

公司严禁通过威胁、暴力、欺诈或其他胁迫手段，实施、支持或参与任何形式的人口贩卖行为，充分保障人员人身安全与人身自由权利。

(3) 禁止骚扰

公司坚决不容忍任何形式的骚扰行为，包括但不限于：

性骚扰：包括但不限于不受欢迎的性挑逗、性好处要求、具有性意味的言论、玩笑、手势、展示或传播具有性意味的图片文字、不当的身体接触（如触摸、搂抱、攻击等），以及其他任何形式的具有性本质的不当行为。

非性骚扰（包括职权骚扰）：基于本政策 4.1 条所列任何受保护特征的，制造敌对、胁迫性工作环境的不受欢迎行为。包括但不限于侮辱、诽谤、恶意偏见、虐待、暴力、胁迫、威吓等。

报复：严禁对任何善意报告或参与调查歧视、骚扰事件

的个人进行任何形式的报复。

(4) 员工权利与人权保护

公司严格遵守中国以及境外相关法律法规，坚决保护每位员工的人权。让不同性别、国籍、宗教、种族和民族的员工，在公司都能得到充分的尊重。

尊重员工依法组织和加入工会、进行集体谈判的权利，保证员工可与管理层就工作条件进行沟通而无需担心报复。如发生法定情形下的大规模人员裁减，公司严格遵照劳动法律法规履行法定程序。

(5) 薪酬福利及休假权益

公司保障员工薪酬、工时与休假的法定权益。我们根据市场外部水平、业务发展情况综合制定员工薪酬，并为所有签订劳动合同的员工缴纳社会保险和住房公积金。公司落实男女同工同酬，员工薪酬依据教育背景、工作经验、专业技能、岗位职责及工作绩效综合确定，不因性别、民族、年龄等因素实施差别化薪酬对待，保障不同性别员工享有平等的劳动报酬权益。

公司执行标准工时制度，特殊岗位按公司规定履行审批程序后调整工作时间，加班实行审批管理，依法控制员工延长工作时间，员工每月加班总时长原则上不超过三十六小时。同时，区分岗位性质实行补休或计发加班费（法定节假日除

外）。

员工按法定条件享受带薪年假，确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，公司按照该职工日工资收入的 300%支付年休假工资报酬。

（6）员工福利与关怀

公司为员工创造幸福和谐的工作氛围，积极建设活动设施，举办多样化、多层次、多渠道的文化活动，帮助员工达到工作与生活的平衡，提升员工的认同感、归属感和幸福感。

公司关注员工的心理健康，开展 EAP（Employee Assistance Program）相关活动，为员工提供专业的心理服务，帮助员工关注自我的身心状态，增强员工的满意度和归属感。

公司保护女性员工健康，为女性员工提供产检假、产假和哺乳假等带薪假期；根据公司所在地相关规定，女性员工享受规定天数产假。对从事立位作业的女职工，还应在其工作场所设休息座位。

公司积极为员工照顾家庭提供支持。公司为员工提供福利假期，包括：为员工提供每年 10 天独生子女护理假；在子女满三周岁之前为员工提供每年度 10 天的育儿假；合法生育子女的夫妻，男方享受 15 天的陪产假。

五、实施与保障机制

（一）培训与教育

公司承诺为所有员工提供定期、必要的培训，以确保所有员工理解本政策的内容、自身的权利与责任；管理人员掌握识别、预防、应对及调查相关事件的技能与责任。

（二）上报与投诉机制

公司鼓励所有曾经历或目睹可能违反本政策行为的员工、供应商及其他利益相关方，及时通过以下保密且无报复风险的渠道进行上报：

- 直接上级（如情况合适且安全）。
- 所在单位或上级单位人力资源部。

我们郑重承诺：所有报告将被严格保密，仅在调查所需范围内知悉。公司对任何形式的报复行为采取零容忍政策，并将严肃处理。

（三）调查与处理程序

- 及时与公正：所有投诉都将得到及时、公正、彻底的调查。
- 公平程序：调查过程将确保对各方公平，给予投诉方和被投诉方充分陈述和提供证据的机会。
- 结论与反馈：调查结束后将形成结论，并依据事实作出处

理决定。调查结果将在法律和隐私允许的范围内通知投诉方和被投诉方。

（四）纪律与纠正措施

一旦调查证实存在违反本声明的行为，公司将根据事件的严重程度，立即采取与之相适应的纠正和纪律处分措施。

本文件于 2026 年 8 月 31 日修订