

英科再生资源股份有限公司

人权尽职调查流程

在全球化日益加深的今天，企业不仅需关注经济效益，更需承担起保护人权的社会责任。人权尽职调查作为企业实现这一目标的重要手段，旨在识别、预防并缓解其运营活动对人权造成的负面影响。英科再生资源股份有限公司作为积极承担社会责任的企业，为了能够系统地识别和解决运营过程中可能涉及的人权问题，确保员工、社区、供应商等利益相关者的权益得到尊重和保护，制定人权尽职调查流程，具体流程如下：

一、政策承诺

人权尽职调查的第一步是建立公司的人权政策。公司严格遵守《国际劳工组织公约》，并不断完善内部相关制度，制定适用于自身运营管理、供应商、安保人员及其他合作伙伴的制度，如《禁止强迫性劳工管理控制程序》《女员工劳动保护管理程序》《反歧视管理控制程序》《反骚扰控制程序》等，明确禁止人口贩卖、禁止强迫性用工、禁止使用童工、禁止暴力与骚扰；并在招聘与雇佣政策中，明确保障员工不因性别、年龄、国籍、种族、宗教信仰、家庭与健康状况等因素受到歧视与区别对待，并保障员工的集体谈判与结社自由的权力。

二、人权风险评价

1. 风险识别

人权问题识别是评价风险的第一步，它涉及主动寻找和确认可能存在的人权风险。这一过程需要综合考虑多种因素，包括但不限于：

法律法规遵守情况：检查企业是否遵守国内外关于人权的法律法规，如《世界人权宣言》、《联合国宪章》等。

内部政策和程序：评估企业是否制定了符合人权标准的内部政策和程序，并确保其得到有效执行。

员工权益：关注员工的工作环境、薪酬待遇、职业发展机会等，确保员工的合法权益得到保障。

供应链管理：考察企业在供应链管理过程中是否存在侵犯人权的行为，如使用童工、强迫劳动等。

社区和环境影响：评估企业的运营活动对当地社区和环境的影响，确保不损害社区成员的权益和生态环境。

2. 风险评估与优先排序

在识别出潜在风险后，公司需运用定性和定量方法对这些风险进行评估。评估内容应包括风险的严重性、发生概率、影响范围等因素。根据评估结果，对风险进行优先排序，确定高风险区域和关键业务环节，为后续制定针对性措施提供依据。

三、人权行动

1. 制定行动计划

针对识别出的人权风险，公司应制定详细的行动计划。行动计划应明确责任部门、具体措施、时间表和预期成果，确保风险得到有效缓解或消除。措施可能包括改进供应链管理、加强员工培训、实施社区参与项目等。

2. 实施尽职调查

在实施行动计划的过程中，公司应开展全面的尽职调查。尽职调查可采用现场访问、文件审查、访谈等多种形式，以收集确凿的证据和数据支持风险评估和应对措施的制定。企业应确保尽职调查的独立性、客观性和公正性，避免利益冲突和偏见影响调查结果。

3. 持续改进与绩效监控

公司应建立持续改进和绩效监控机制，定期对行动计划执行情况进行回顾和评估。通过收集反馈意见、分析数据指标等方式，发现存在的问题和不足，及时调整行动计划并优化绩效指标体系。为了有效跟踪行动计划的执行情况，公司应

设定明确的跟踪指标。这些指标应与人权政策、行动计划和风险评估结果紧密相关，能够客观反映企业在人权保护方面的进展和成效。

4. 定期审查与评估

公司应每年对行动计划执行情况进行定期审查与评估。审查内容应包括指标完成情况、问题整改情况、风险变化趋势等方面。通过审查与评估，企业可以及时发现潜在问题并采取措施加以解决。

四、利益相关者沟通

1. 识别关键利益相关者

公司应识别并确定对其运营和供应链中的人权保护具有重要影响的关键利益相关者。这些利益相关者可能包括供应商、客户、员工、社区、政府和非政府组织等。

2. 制定沟通计划

针对关键利益相关者，公司应制定详细的沟通计划。沟通计划应明确沟通目的、时间地点、参与人员、讨论议题等内容，确保沟通活动有序进行并取得预期成果。

3. 实施沟通活动

在沟通活动中，公司积极倾听利益相关者的声音和诉求，了解他们在人权保护方面的关切和期望。同时，公司也应向利益相关者介绍自己的政策承诺、行动计划和绩效表现等方面的信息，以增强双方之间的信任和合作。

五、补救机制

公司对任何侵犯人权的行为采取零容忍态度；通过《员工手册》明确处罚规则和处置方式，健全监察机制，切实加强对员工合法权益的保护。在日常的培训中，加强对全体员工的培训宣贯，提升员工意识；并在整个公司层面设立举报邮箱和电话热线，鼓励员工对相关事项进行举报投诉，在接到相关举报后，公司也制定明确的逐级汇报流程和响应程序，以妥善处理相关事件，公开披露举报数量、不当行为和处理措施；针对举报人，我们也制定完善的保护制度。此外，我们也

关注供应商及合作伙伴的人权政策，定期开展针对员工及重要供应商的人权评估。