

2024年人权影响评估报告

一、评估概况

本评估依据晟通科技集团《企业行为准则》和《ASI PS管理手册》的要求开展。主要调查方式包括与管理人员的交流、实地走访、文件制度审查审核、供应商访谈等，旨在全面分析人权对于晟通科技运营的既有和潜在影响，并评估目前管理人员对于人权的保护程度和防止员工人权受到侵害的预防措施，以及措施的有效性。

在现有的文件政策和规定中，晟通科技以遵守相关法律法规以员工人权为利益作为出发点，例如禁止歧视、禁止强迫性劳动、禁止雇佣童工、禁止暴力与骚扰、健康与安全、公平公正同工同酬、工作时长与考勤休假、员工自由结社、沟通和参与。同时，通过法律规定的要求来管理和保障员工、利益相关方的权益，相互促进、相互发展、和谐共进。同时，面向供应商，晟通通过落实《负责人的采购》向上游施加影响力，保障人权在供应商企业运营过程中被充分尊重；面向周边社区居民，晟通的生产运营能够通过吸纳资金、引进知识及专业开放技能促进当地经济发展。

除此之外，晟通科技持续关注相关法规并进行合规性评估，依据外部法规变更和制度执行情况不断优化制度管理文件、操作流程，得以更好的确保员工的相关利益，并做好内部的沟通和申诉流程，收集和调查反馈信息，有效管理和制定措施，解决与运营过程中产生的人权影响问题。

总之，晟通科技在2024年的运营过程中充分做到了人权保护方面的相关要求。以下是关于人权评估流程、影响程度以及相应措施的详细说明。

二、人权影响评估流程(HumanRightImpactAssessment,HRIA)

晟通科技尊重并支持国际公认的人权规范与原则，此次人权影响评估所依据的法律结构包括《世界人权宣言》、《核心国际人权公约》，以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》所规定的国际劳工组织(ILO)认可的核心劳工标准。并遵守公司所在之地的法律规范，同时依据丹麦人权研究所制定的《人权影响评估指南与工具箱》以及联合国《工商企业与人权指导原则》制定人权政策。作为一个大型的铝精深加工企业，晟通致力于秉承尊重人权的精神开展其日常运营。2025年1月，按照《企业行为准则》和《ASI PS管理手册》的要求开展人权评估。以明确晟通科技的运营对人权的实际和潜在影响，并评估晟通科技当前为管理这些影响而采取的措施及有效性。HRIA的范围限定在以下领域：

- 1) 人力资源；
- 2) 采购与供应链；
- 3) 安全运营；
- 4) 活动策划

评估流程如下：

项目阶段	主要任务
1 准备	1) 利益相关方分析和采访计划 2) 针对四个评估领域分别制定影响评估框架 3) 调查和分析每个运营点地区的人权状况

2 数据收集和采访	1) 审核所有相关文件 2) 采访负责相关职能的员工及所有区域主管 3) 实地考察经营点 4) 向员工发送调查问卷
3 分析影响，确定优先级	1) 根据影响的严重程度以及晟通发挥的作用确定影响的优先级
4 制定建议和报告	1) 制定改善建议并讨论 2) 制定实施路线 3) 宣布HRIA报告及总结报告

三、人权影响程度评估

以下矩阵显示了晟通已明确的人权影响，根据《工商企业与人权指导原则》，已按照以下因素将影响的优先级分为1、2、3三个等级：

- 1) 影响的严重程度（即可能受影响的人数、影响的严重性，以及受影响后恢复到原样或近似原样的能力）
- 2) 产生影响的可能性（适用于潜在影响）
- 3) 晟通的作用（即晟通对改善人权影响所具有的影响力）

下表展示了各项人权影响，并解释了评估每项影响时需要考虑的事项，对晟通当前为管理这些影响所采取的政策和措施进行了全面的评估。

已明确的人权影响	评估时所需考虑的事项	影响严重程度	可能性	晟通的作用/影响	等级
公平和公正待遇	在招聘、员工表彰、员工晋升、个人发展、薪酬福利及纪律处分措施（包括解雇）等方面，待遇是否公平公正以及待遇的公平和公正程度如何？是否采取了相关措施以防止办公场所出现任何形式的歧视？员工对现有举措有什么看法？	高	低	高	1级
骚扰行为	骚扰行为与无差别待遇的权利密切相关。骚扰行为可能会形成不友好的工作环境，在这样的环境中，受到骚扰的员工会觉得自己不受欢迎，且无法与其他人享有同等的发展机会。在这一方面，评估主要涉及以下问题：是否制定了相关政策以禁止任何形式的骚扰？是否采取了相关措施以防止出现任何形式的骚扰？是否制定了有效的投诉流程？员工对现有举措有什么看法？	高	低	高	1级

已明确的人权影响	评估时所需考虑的事项	影响严重程度	可能性	疏通的作用/影响	等级
获得救助 - 申诉机制	有效的申诉机制对于确保员工能够获得救助（即员工面对不利的人权影响时寻求救助的权利）至关重要。目前是否制定了用于接收、处理和解决员工投诉的申诉机制？员工是否能够自由行使其权利和举报涉嫌侵犯其权利的行为而无需担心遭到报复？	高	低	高	1级
员工的人身安全及活动参与者人身安全	采取了哪些风险评估、预防措施、应急程序和投诉流程，包括监控和救助措施？	高	低	高	1级
获得救助 - 安全相关事宜	关于安全措施，采取了哪些投诉流程以允许员工（以及活动参与者）举报任何与安全和健康相关的问题？	高	低	高	1级
无差别待遇以及平等有效地参与活动的权利	尽量确保所有相关方均能平等有效地工作做出了哪些努力和采取了哪些措施？	高	中	高	1级
经营地点人权影响	是否影响周边社区居民生活环境及生活质量（如抬升物价等）？	高	低	低	1级
采购操作及人权影响	供应链及与签约方的关系是否会引发人权问题？是否进行了足够的措施防控人权风险？	高	中	低	1级
工作时间和加班	最低的带薪休假标准是否符合法律法规标准？是否考虑到不同的宗教节日和文化节日？员工是否经常加班？每个员工的加班时间是否符合国际标准所要求的每周不能超过 12 个小时？是否提供了病假及产假和陪产假？是否考虑到并提供了一致的弹性工作安排？	中	中	高	2级
工作场所的健康与安全	是否采取了健康与安全保障措施？是否提供了相应的培训？是否提供了可用于报告健康和安全隐患问题的有效机制？	中	中	高	2级
数据隐私管理	员工的数据隐私权是否得到了尊重？例如，是否确保仅出于业务目的来存储、更新和校正所需信息？	中	中	低	3级

已明确的人权影响	评估时所需考虑的事项	影响严重程度	可能性	晟通的作用/影响	等级
	关于员工的信息请求是否得到了安全管理？是否对员工数据的访问施加了适当的限制？				
隐私权（安全运营）	安全管理可能会对员工的隐私权造成影响。目前在对哪些方面进行监控？在监控员工时，是否以适当方式告知员工？	低	中	低	3级
安保行为	对于安保人员的要求是否会导致其侵犯人权？是否对可能侵犯人权的行为严令禁止？	低	低	低	3级

四、人权保障的建议

1. 将尊重人权的精神融入到企业文化之中

公开披露人权政策和评估结果，向全体员工及各利益相关方传达相关政策性承诺，同时，组织内部培训，包含管理层人员，也需积极参与和投身在尊重人权的工作建设中，才能体现企业对尊重人权的重视程度，并由公司领导和中层干部定期研究人权议题的相关内容和汇总报告。高层人员需要积极参与，身体力行地展示尊重人权对于整个组织的重要意义。董事会和高层应定期讨论人权相关问题。引导员工在具体工作时关注相关方的人权保护。

2. 不断改进措施以确保员工和活动参与者的人权

继续优化员工工作环境和条件，在细处着手，匹配实际情况和变化增加措施前瞻性，如随着进入生育阶段的女性员工比例提升，可以考虑在工作时间和请假/休假制度上为员工提供便利，并适当考虑增加母婴室等设施；随着公司经营范围扩大，海外员工增加，可以考虑匹配宗教信仰、文化因素等为海内外员工提供更顺畅的沟通方式和沟通环境，提升海外员工归属感等。

3. 建立持续的人权尽职调查流程

建议定期开展跟进式HRIA，以评估人权影响是否有所改进，以及风险是否有所缓和，并考虑纳入新的运营活动和领域，将人权融入到现有的组织范围监控或评估流程中，并以透明的方式进行沟通。

五、总结

通过开展本次HRIA项目，晟通体现了其对增强人权保障的义务和职责，除了认真履行相关保护人权的义务之外，晟通海英利用其知名度和影响力，尤其是对上下游的影响力，努力在组织内外增强人权保障，管理层应继续支持人权评估，进而不断提升在 인권保障方面的表现。

参考文献：

联合国(UN)《世界人权宣言》(1948年)；国际劳工组织(ILO)联合国(UN)《世界人权宣言》(1948年)；国际劳工组织(ILO)《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(1977年)；《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP)(2011年)和经济合作与发展组织(OECD)制定的《跨国企业准则》(2011年)，所有这些均代表最广泛接受的负责任商业行为国际框架，是人权尽职管理的基础。

1、基本公约：

- 。《结社自由和保护组织权公约》，1948年(第87号)·《组织权和集体谈判公约》，1949年(第98号)
- 。《强迫劳动公约》，1930年(第29号)

- 。《废除强迫劳动公约》，1957年(第105号)
- 。《准予就业最低年龄公约》，1973年(第138号)。《禁止和立即行勤消除最恶劣形式的童工劳动公约》，1999年(第182号)
- 。《同酬公约》，1951年(第100号)
- 。《歧视(就业和职业)公约》，1958年(第111号)

ILO的管理机构还将另外四项公约指定为“优先”工具，因为它们对于加强用于促进就业和确保遵守劳动标准的国家机构和能力至关重要。这些公约由ILO《关于争取公平全球化的社会正义宣言》确定，并在ILO2010-2016年行动计划中作为治理公约列出。

2、中国法律法规：

请参见《劳工和商业道德法律法规清单（含风险评价）》。