

0.8 尊重人权、促进两性平等承诺书

为全面贯彻落实《铝业管理倡议（ASI）标准》的要求，构建符合国际标准的企业社会责任体系，我公司郑重承诺，将在所有业务活动中坚定不移地尊重和保护人权，积极推动两性平等，为员工创造公平、包容的工作环境，为行业可持续发展贡献力量。

一、尊重人权的基本原则

我们承诺遵守《世界人权宣言》、《联合国工商企业与人权指导原则》以及所有适用的人权法律法规，将人权考量融入企业决策和运营的各个环节。

我们承诺不参与任何侵犯人权的活动，包括但不限于强迫劳动、童工、歧视、不安全的工作条件等。我们将建立有效的人权尽职调查机制，定期评估业务活动对人权的潜在影响，并采取适当措施预防和缓解负面影响。

公司将在所有运营场所实施透明的人权政策，确保员工了解自身权利，并建立安全、保密的申诉机制，使员工能够无惧报复地表达关切。我们还将对供应商和业务伙伴提出相同的人权标准要求，共同构建负责任的价值链。

二、促进两性平等的具体措施

我们承诺消除工作场所中的性别歧视，为所有员工提供平等的机会和待遇，不论其性别、性别认同或性取向。

在招聘和晋升方面，我们将确保流程的公平性和透明度，消除无意识的性别偏见。我们将设定明确的性别多样性目标，并定期监测进展，特别是在领导职位和技术岗位上的女性比例。

我们将实施同工同酬政策，定期进行薪酬公平分析，确保相同价值的工作获得同等报酬。同时，我们将提供灵活的工作安排，支持员工平衡工作与家庭责任，特别是为女性员工创造更友好的职业发展环境。

公司将所有员工提供反性别歧视和反性骚扰的培训，建立零容忍的政策框架。我们将确保投诉机制的有效性和保密性，及时调查和处理所有相关投诉，保护受害者免受报复。

总厂厂长：
2025年1月1日

人权影响评估报告

一、报告前言

1.1、编制目的

为落实 ASI 标准及工商业与人权保护相关要求，依据相关法律法规及公司制定的《人权尽职调查程序》、《女员工权益保护程序》、《原住民保护程序》、《迁移安置程序》、《结社自由与集体谈判权利管理程序》、《童工及未成年工管理程序》、《禁止强迫性劳动管理程序》、《禁止歧视管理程序》、《反暴力和反骚扰管理程序》、《工作时间管理程序》等相关管理制度，系统识别公司生产经营及产业链协同过程中可能存在的人权影响风险，科学评估风险等级，制定可落地的人权影响管理措施；确保管理措施的科学性、适配性和可行性，推动人权保护融入公司运营全流程，切实保障受影响人群的合法权益，同时防范人权风险对公司经营发展的不利影响，实现人权保护与企业可持续发展的协同推进。

1.2、组织架构与职责

◆ **人权影响评估工作组：**由公司人力资源部牵头，联合环保、采购、生产、安全等部门组成，负责开展人权影响调研、风险识别、等级评估、管理措施制定等工作，确保评估工作全面覆盖、精准落地。

◆ **利益相关方参与机制：**评估过程中通过电话、日常投诉总结等方式，邀请员工代表、外包人员代表、供应商代表等参与，充分听取受影响人群意见，确保评估结果的客观性和全面性。

二、人权影响评估核心内容

结合铝加工行业特点，本次评估重点覆盖**劳动权、健康权、安全权、平等权、发展权、环境权**等核心人权范畴，同时兼顾社区居民的**相邻权、环境权**等合法权益。

2.1、主要受影响人群与组织识别

结合公司运营实际，识别出四类核心受影响人群 / 组织，明确各群体人权影响关联场景，具体如下：

受影响人群 / 组织	核心关联场景	主要人权保护范畴
公司全体员工（含管理人员、一线操作工）	熔铸 / 挤压 / 喷粉 / 喷漆 / 氧化各工序生产、职场管理、培训发展、薪酬福利	劳动权、健康权、安全权、平等权、发展权
外包人员（含设备运维、物流、保洁等）	现场作业、用工管理、安全保障	劳动权、健康权、安全权、平等权
供应链合作方人员（供应商、处置方、物流方员工）	原辅材料供应、危险废物处置、物料运输、现场作业协同	劳动权、健康权、安全权
生产经营所在地社区居民	生产过程环境影响、交通影响、社区发展	环境权、相邻权、发展权

2.2、各环节人权影响风险识别与等级评估

通过全面排查，对公司采购、生产、环保、供应链协同、社区互动等核心环节的人权影响风险进行识别，结合风险矩阵分析确定风险等级，对涉及商业机密、具体人员隐私的信息已做脱敏处理，核心风险识别结果如下：

◆ 生产环节人权影响风险

1. 中风险：喷粉、喷漆、氧化工序存在职业健康隐患，若防护措施不到位，可能影响员工健康权；部分一线岗位操作强度较大，存在设备噪声管控不足的潜在风险，涉及劳动权。

2. 低风险：生产车间部分区域噪声、粉尘控制需进一步优化，对员工工作环境舒适度存在轻微影响；岗位培训针对性不足，部分员工职业发展权保障需加强。

◆ 用工管理环节人权影响风险

1. 低风险：外包人员与正式员工在福利保障、培训机会等方面存在轻微差异，存在平等权保护的潜在风险；员工沟通渠道需进一步畅通，部分员工诉求反馈效率有待提升。

◆ 供应链协同环节人权影响风险

1. 中风险：部分供应商 / 合作方存在安全生产管理不规范、员工防护措施不到位的潜在风险，通过供应链传导可能影响相关人员健康权、安全权；部分物流合作方存在运输人员工作时间管控不足的潜在风险。

2. 低风险：供应商准入环节对人权保护要求纳入不全面，部分小型合作方人权管理意识薄弱。

◆ 环保与社区互动环节人权影响风险

1. 低风险：生产过程中废气、噪声若管控不当，可能对社区居民环境权、相邻权造成轻微影响；公司与社区的沟通机制需进一步完善，社区居民对公司生产运营的知情权需加强保障。

◆ 其他环节人权影响风险

1. 低风险：公司研发、销售等环节无明显人权影响风险，仅需在日常运营中做好常态化管控。

本次评估未识别出高等级人权影响风险，所有识别的中、低风险均为可防、可控、可整改的潜在风险，无不可逆的人权影响后果。

三、人权影响管理措施制定

针对本次评估识别的风险，结合 ASI 标准要求，按照“分级管控、源头治理、责任到人、闭环管理”的原则，制定针对性、可落地的人权影响管理措施，覆盖制度建设、生产运营、用工管理、供应链协同、社区互动、监督考核六大维度，同时兼顾商业机密保护及受影响人群安全。

3.1、制度建设：构建系统化人权影响管理体系

完善公司关于人权、安全生产、供应链管理等制度，将 ASI 人权保护标准、联合国《工商业与人权指导原则》融入制度内容，明确人权保护的核心范畴、管理职责、工作流程、考核要求，将人权保护纳入公司运营全流程。建立人权影响风险动态排查机制，每年度定期开展人权影响审查，并于公司可持续发展报告中体现。

3.2、生产运营：强化职业健康与安全权保障

◆ **职业健康防护**：针对喷粉、喷漆、氧化等高危工序，升级劳动防护用品，为员工配备符合国家及行业标准的防毒、防尘、防腐蚀防护装备；定期对生产车间的 VOCs、粉尘、噪声、酸碱浓度进行检测，及时优化治理措施，确保工作环境符合职业健康标准。

◆ **安全生产管控**：完善各工序岗位安全操作规程，强化现场安全监管，杜绝违

章操作；定期开展安全生产及职业健康培训，提升员工风险防范意识和自救互救能力；为所有生产岗位购买工伤保险，定期开展员工职业健康检查，建立健全职业健康档案。

◆ **工作时间与强度管控**：严格执行国家关于工作时间、加班的法律法规，明确各岗位加班审批流程，杜绝强制加班、违规加班；针对操作强度较大的岗位，优化生产排班，配置必要的辅助设备，降低员工工作强度。

3.3、用工管理：保障平等权与发展权，畅通诉求渠道

◆ **平等权保障**：坚持平等就业，杜绝任何形式的就业歧视，保障女职工、少数民族员工的合法权益。

◆ **发展权保障**：建立分层分类的员工培训体系，针对不同岗位、不同层级员工制定个性化培训计划，涵盖职业技能、职业健康、人权保护等内容；完善员工晋升机制，畅通职业发展通道。

◆ **诉求渠道畅通**：建立多渠道的员工诉求反馈机制，明确诉求处理时限和反馈要求；建立员工诉求处理闭环管理体系，确保所有诉求“有记录、有处理、有反馈、有归档”。

3.4、供应链协同：构建全链条人权保护管控体系

◆ **供应商人权保护准入**：将人权保护要求纳入供应商尽职调查核心指标，对合作方的劳动用工、职业健康、安全生产等情况进行全面核查，未通过人权保护尽职调查的供应商，一律不予准入。

◆ **供应链人权保护监督**：与所有核心供应商明确双方在人权保护方面的责任与义务；定期对供应商的人权保护执行情况进行现场核查或书面核查，将核查结果纳入供应商年度考核，考核不合格的供应商责令限期整改，整改仍不达标者终止合作。

3.5、社区互动：保障社区居民合法权益，推动和谐共建

◆ **环境权与相邻权保障**：持续优化公司环保治理措施，严格管控废气、废水、噪声、固废排放，定期向社区公示公司环保治理情况，接受社区居民监督；针对生产运营可能对社区造成的影响，制定防控措施，最大限度降低不利影响。

◆ **知情权与参与权保障**：及时回应社区居民的合理诉求；邀请社区居民代表参观公司生产车间及环保设施，提升公司运营透明度。

◆ **社区发展协同**：积极参与社区公益事业，开展扶贫济困、助学兴教、环境保

护等公益活动；优先招聘当地社区居民，为社区提供就业岗位和培训机会，推动公司发展与社区发展深度融合。

3.6、审查结论

本次人权影响评估工作**范围全面、方法科学、结果客观**，精准识别了公司运营各环节的人权影响风险，风险成因分析深入透彻，制定的管理措施**贴合实际、针对性强、可落地性高**，整体符合 ASI《绩效标准》及联合国《工商业与人权指导原则》要求，同时对涉及商业机密、受影响人群隐私的信息进行了合理脱敏，未发现存在泄露商业机密、对受影响人群构成风险的情形。

四、报告结论与展望

4.1、评估与审查结论

本次人权影响评估全面覆盖了公司运营各环节，精准识别了中、低等级人权影响风险，未发现高等级风险，风险整体可控；制定的人权影响管理措施贴合公司实际、符合 ASI 标准，且充分兼顾了商业机密保护及受影响人群安全。本次评估与审查工作，填补了公司系统化人权影响管理的空白，为公司落实 ASI 标准、践行工商业与人权保护要求奠定了坚实基础。

4.2、未来发展展望

公司将以本次人权影响评估及审查为契机，严格落实经研发审查通过的人权影响管理措施，按照实施计划稳步推进各阶段工作，持续完善人权影响管理体系，将人权保护全面融入公司采购、生产、研发、供应链协同、社区互动等全运营环节。同时，公司将依托研发技术优势，通过技术创新赋能人权保护，推动供应链上下游协同开展人权保护工作，切实保障所有受影响人群的合法权益，实现人权保护与企业绿色低碳、可持续发展的深度融合，以实际行动践行 ASI 标准要求，为铝加工行业人权保护与可持续发展贡献力量。

附件：《人权尽职调查评价表》2025 年度

广东亚铝森原铝业有限公司

2025 年 12 月 30 日

人权尽职调查评价表

SY-ASI-JL25 A/0

调查项目	总分值	评估内容	标准分数	评价	备注
是否尊重妇女权利和利益?	4	入职前是否要求孕检?	1	1	如有孕检为0分, 没有得1分
		是否同工同酬	1	1	是得 1 分, 否为0分
		是否有受教育权利?	1	1	是得 1 分, 否为0分
		是否有选举权利?	1	1	是得 1 分, 否为0分
原住民	2	是否有原住民相关政策?	1	1	有政策得 1 分, 无政策0分
		如有原住民, 是否尊重了原住民的权利和利益?	1	1	无原住民, 则直接 1 分。如有但未按要求的则0分
自主、事先和知情同意	3	是否有关于自主、事先和知情同意相关的规定?	1	1	有政策得1分, 无政策0分
		项目是否对原住民有影响?	1	1	无原住民, 则直接 1 分。如有但未按要求的则0分
		如对原住民有影响, 是否与愿主命进行了沟通与善意合作, 确保自主的知情同意下开展项目?	1	1	无原住民, 则直接 1 分。如有但未按要求的则0分
文化遗址和宗教圣地	2	是否有关于文化遗址和宗教圣地的规定?	1	1	有政策得1分, 无政策0分
		如有, 是否采取措施弥补影响?	1	1	无遗址, 直接给1分。如果有, 没有合适措施为0分, 采取部分措施为 0.5 分
重新安置	2	是否有重新安置政策和程序?	1	1	有政策得1分, 无政策0分
		项目设计中是否考虑了重新安置?	1	1	无安置项目, 得1分。如果有, 没有重新安置0分
当地社区	4	是否尊重当地社区法律和传统权益?	2	2	尊重了2分, 部分尊重1分, 没尊重0分
		是否防止并解决由公司活动对当地生计造成的不利影响?	2	2	防止并解决了2分, 部分做到1分, 没做到0分
是否使用童工?	5	未有使用童工	5	5	3个里面选一个情况来填写。比如未使用童工, 则直接7分, 其他下面两个不用打分; 如有但按法规处理, 则给 4 分; 如有但未按法规处理, 则给0分
		有使用能按照相应法律法规处理。	2		
		有使用且未处理。	0		

人权尽职调查评价表

SY-ASI-JL25 A/0

调查项目	总分值	评估内容	标准分数	评价	备注
是否有强迫性劳动及惩戒性措施?	5	未有强迫性劳动及惩戒性措施。	5	5	3个里面选一个情况来填写。比如没有强迫劳动,则直接7分,其他下面两个不用打分;如有但是按照法规处理,则给4分;如有但是未按法规处理,则给0分
		偶然有,但能及时改正。	2		
		有强迫性劳动及惩戒性措施且未改进。	1		
是否有歧视行为?	5	没有歧视行为。	5	5	3个里面选一个情况来填写。如没有歧视行为,则直接7分,其他下面两个不用打分;如偶尔有但能及时改正,则给4分;如有但是未改正,则给0分
		偶然有,但能及时改正。	3		
		有歧视行为未改进或改进不彻底。	1		
工人工资是否达到当地法定或行业最低工资标准?	10	已达到或超过。	10	10	3个里面选一个情况来填写。如有达到,则直接7分,其他下面两个不用打分;如部分达到,则给4分;如大部分未达到,则给0分
		大部分达到,少量达不到。	7		
		大部分达不到。	4		
工人工作和生活环境卫生是否安全卫生?	10	环境良好。	10	10	3个里面选一个情况来填写。如良好,则直接7分,其他下面两个不用打分;如一般,则给4分;如较差,则给0分
		环境一般。	7		
		环境较差。	4		
是否有超时加班?	10	没有超时加班。	10		三个情况选一个。比如,有时会超时加班或偶尔会超时加班,选7分
		有时会超时加班或偶尔超时加班。	7	7	
		经常会超时加班。	4		
加班工资是否按照相关法律法规支付?	10	按照相应法律法规发放加班工资。	10	10	三个情况选一个
		有规定,但未按法律法规要求。	7		
		未按相应法律法规发放加班工资。	4		

广东亚铝森原铝业有限公司

人权尽职调查评价表

SY-ASI-JL25 A/0

调查项目	总分值	评估内容	标准分数	评价	备注
工人是否有自由结社及谈判权力?	10	有自由结社及谈判权力。	10	10	三个情况选一个
		有自由结社谈判权力, 不够充分。	7		
		没有自由结社及谈判权力。	4		
职业健康与安全	8	是否有职业健康与安全方针?	2	2	有方针得 2 分, 无则0分
		是否建立了职业健康与安全管理体系?	2	2	有体系 2 分, 无则0分
		员工是否参与健康与安全事务? 详细列出参与方式?	2	2	参与 2 分, 部分参与可以 1 分, 无参与0分
		是否定期评估职业健康安全绩效, 并进行不断改善?	2	2	有评估并改善 2 分, 无则0分
是否依据 ASI 要求建立系统的管理制度?	10	已建立ASI 社会责任管理制度。	10	10	三个情况选一个
		有意向建立或正筹备中。	7		
		近期没有打算。	3		
总分值	100	实际评价得分:		97	

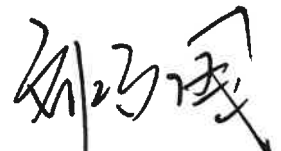
填表说明:

- 1、本调查表有效期为一年;
- 2、本表由行政部及人力资源部采取文件查阅或公司的员工访谈等形式进行。

评估人: 梁艳丽

日期: 2025.12.28

批准人:



日期:

2025.12.28