

人权影响评估报告

一、评估简述

作为一个铝产业链组织：广东澳美高新科技有限公司（以下简称‘澳美高新’）致力于秉承尊重人权的精神开展其日常运营。根据《ASI 体系手册》澳美高新有义务“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”。在 2025 年 1-12 月期间，按照《ASI 体系手册》的相关条款规定，依据以下流程开展人权影响评估（英文全称：Human Rights Impact Assessment 以下简称 HRIA）。

澳美高新内部 HRIA 的范围限定在以下三个领域：

- (1) 人力资源管理
- (2) 采购与供应链
- (3) 人权活动规划

以下报告是在 2025 年 1 月至 2025 年 12 月 期间根据全面的文件审核、与管理人员访谈、实地考察及员工在线调查以上方式进行收集并编写。我们的分析旨在明确澳美高新运营对人权的实际和潜在影响，并评估当前为管理这些影响而采取的措施及有效性。

总体而言，澳美高新的流程和政策涵盖了重要的人权问题，例如：禁止强迫用工、禁止歧视、禁止非人道待遇、健康与安全、无差别待遇、获得救助以及工作时间和休假。澳美高新通过专业管理来确保运营安全，进而确保员工和活动参与者的人身安全。此外，面向所有相关利益相关方开放的澳美高新生产与运营可以通过吸纳资金、引进知识及专业技能来促进当地经济的发展。

但是，澳美高新仍然可以在人权影响评估所涵盖的各个领域做出改进。这包括优化相关流程以促进每一位员工享有公平公正的待遇、通过内部申诉机制收集和调查投诉、管理供应链中的人权风险，以及有效管理与生产制造运行有关的人权问题。

在 HRIA 项目期间，通过采访若干员工，并向其解释人权影响评估对公司的益处。超过 80% 员工认为人权是澳美高新的重要核心价值。受采访的员工都乐于接受新的观点，也非常愿意遵守公司制定的高道德标准。本报告总结了 HRIA 流程，包括已明确的人权影响及相应的建议，公司将通过此次 HRIA 视为不断完善其人权保障方面表现的起点。

二、人权影响评估流程

此次评估所依据的法律框架包括《世界人权宣言》、《核心国际人权公约》，以及国际劳工组织(ILO)规定的劳工标准。此次 HRIA 采用了现有的方法以及广泛认可的人权影响评估指导原则，包括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》。

开展 HRIA 的另外一项重要工作便是采访利益相关方，特别是最有可能受到影响的权利持有人，主要是澳美高新员工。下表概要介绍了 HRIA 流程。

项目阶段	主要任务	负责部门
1. 准备	(1) 利益相关方分析和采访计划	公司员工人权影响分析： <u>人力资源中心</u>
	(2) 针对人权领域分别制定影响评估框架	
	(3) 调查和分析特定于每个运营地区的人权状况	
2. 数据收集和采访	(1) 审核人权相关文件，包含政策、程序、制度/规定	周边居民/相关方人权影响分析： <u>行政部</u>
	(2) 采访负责各相关职能的员工以及所有分/子公司负责人	
	(3) 向员工发送调查问卷：有 19 名员工答复了(详看问卷)	
3. 分析影响、绘制影响图以及确定影响优先级	根据影响的严重程度以及澳美高新发挥的作用确定影响的优先级	供应商/外包商人权影响分析： <u>采购部</u>
4. 制定建议和报告	(1) 制定改善建议，并与澳美高新不同部门的重要员工讨论各项建议	
	(2) 制定实施路线图	
	(3) 宣布结果：HRIA 总结报告	

2.1 澳美高新潜在人权影响分析

序号	潜在的可能受影响的人权	政策	制度/规定	人权符合性 影响力
1	有利工作的权利	√	√	高
2	获得公正报酬的权利	√	√	高
3	免于剥削	√	√	高
4	童工	√	√	高
5	免于非自愿劳动	√	√	高
6	同工同酬	√	√	高
7	生命权	√	√	高
8	健康权	√	√	高
9	充足供水权	√	√	高
10	清洁环境权	√	√	高
11	享有适足生活水准的权利	√	√	高
12	食物权	√	√	高
13	受教育权	/	√	高
14	住房权	/	√	高
15	参与社区文化生活的权利	√	√	高
16	居住自由	√	√	高
17	言论自由	√	√	高
18	宗教自由	√	√	高
19	结社自由	√	√	高
20	加入工会的权利	√	√	高
21	集会自由	√	√	高
22	罢工权	√	√	高
23	不歧视	√	√	高

24	隐私权	√	√	高
25	不受骚扰权	√	√	高
26	免于有辱人格的待遇和酷刑	√	√	高
27	产前产后保护母亲的权利	√	√	高
28	土地征用与重新安置	/	√	/
29	周边社区健康与安全	√	√	高
30	周边社区淡水资源管理和保护	/	√	高
31	周边社区环境保护	√	√	高
32	周边社区发展举措	√	√	高
33	供应商的人权	√	√	高

备注： √-符合 /-不适用 ×-不符合

人权符合性影响力分为：

低-该项目完全无对应的公司制度相关联、或忽视对该环节制定利好措施

中-该项目有相应对应的公司制度、或对该环节制定利好措施，但存在一定的不足或缺陷

高-该项目有完整的公司制度相关联、对该环节制定一定的利好措施和落实情况良好

以上总结：在本年度共计 33 项的 HRIA 工作程序，其中：32 项目属于高人权符合性影响力，1 项不适用人权符合性影响力评价。

2.2 高影响力人权的原因分析

1、立法保障

国家不断完善发展以《中华人民共和国宪法》为核心，以法律为主干，包括行政法规、地方性法规等规范性文件在内的，由多个法律部门组成的中国特色社会主义法律体系，为保障人权夯实法治基础。公民的生存权、发展权、人身权、财产权，基本政治权利和自由，劳动权、受教育权、社会保障权等各方面权利，通过立法得到了切实维护和保障。截至 2025 年 12 月底，中华人民共和国制定并颁布了《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国反家庭暴力法》、《中华人民共和国慈善法》、《中华人民共和国公共文化服务保障法》、《中华人民共和国环境保护税法》等 28 部新法律，通

过《中华人民共和国刑法修正案(十一)》并修改《中华人民共和国人口与计划生育法》、《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国行政诉讼法》、《中华人民共和国民事诉讼法》等 134 件次法律，废止有关劳动教养法律规定，不断完善人权保障法律体系，有效提升人权司法保障水平，夯实人权法制化保障的社会基础。

2、人权方针

公司管理层依据行业监管方要求制订了“遵守法规，以人为本”人权方针，为公司的人权合规指明了方向。

公司人力资源管理中心，协助各个部门制订和实施了各个重要人权议题的政策声明，例如：禁止强迫劳工、禁止童工及保护未成年工、禁止现代奴隶及人口贩卖、禁止暴力和骚扰、禁止歧视、尊重结社自由等(内容请参照《ASI 体系手册》)。

3、合规性评价

EHS&持续改善部和人力资源管理中心，通过建立和实施“法律法规识别与评价”管理系统，定期识别最新的与人权议题相关的法律法规并进行合规性评价；基于人权风险识别评估的结果，公司将采取必要的措施管控人权合规风险，或在内部有效地开展预防性人权合规管理工作，使企业能在业务所在地区/所在国合规地开展业务、诚信经营，从而实现企业的人权合规目标，进而为实现企业可持续发展提供必要条件。

4、健全的体系和制度/规定

依据法律合规性评价的结果，各相关部门制订和实施 ISO14001 及 ISO45001 管理体系，也同步制定了相关 EHS 管理制度/规定，降低或缓解公司在运营过程中可能出现的人权风险，比如：健康权、清洁环境权等。

5、畅通的投诉/申诉渠道

行政部和采购管理中心为内外部相关方设置了：投诉邮箱、电话、意见箱、调查问卷等各种投诉/申诉渠道，畅通的投诉举报渠道实际上是对内外部相关方参与人权合规工作积极性的肯定，更能激发他们的监督意识和参与意识。

6、培训与沟通

公司定期为员工和管理人员开展与重要人权议题的线上线下培训，以防止出现人权不合规的行为。

7、隐私权

公司已建立《信息安全管理体系 ISO/IEC 27001-2022》并制定了与隐私保护的规定；每年定期对员工开展对相关隐私保护政策、存储的数据类型以及有权访问数据培训，和明确隐私保护的范围及隐私权管理要求，并有对需要保护“客户、供应商、员工”的隐私保护措施。

8、供应商的人权

根据供应类别以及货源国家和地区，供应链以及与签约方的关系有可能会引发人权问题。公司制定了《承包商管理程序》、《外包控制程序》、《采购控制程序》，由公司采购管理中心协助对本公司业务关联的供应商、相关方，每年度定期开展人权尽职调查工作。

六、建议

开展人权影响评估对于建立有效且符合国际公认标准的人权尽职调查流程是必不可少的一个环节。总体上而言，此次 HRIA 的结果表明，公司已制定了管理完善的流程和政策。以下建议将帮助公司积极地完善其现有结构，并进一步将尊重人权的精神融入到其日常运营当中。

1、促进尊重人权的精神进一步融入组织文化

首先，建议将人权方针进行公开披露，向各利益相关方传达对于尊重人权所做出的承诺。

其次，通过培训和传播在组织内部提高意识对于创建合规文化、促进对人权的尊重具有重要作用。高层管理人员需要积极参与，身体力行地展示尊重人权对于整个组织的重要意义。管理层和高管团队应定期开展讨论人权相关问题。

2、建立有效的人权问题管理机制

公司应指定一个相关部门，负责监督建议和后续尽职调查流程的实施情况，并且还设立由其他相关部门成员构成的跨职能人权委员会以支持该部门的工作。最高层应接收由负责监督建议和后续尽职调查流程实施情况的部门定期呈交的报告。

3、建立持续的人权尽职调查流程

建议在本首次评估的实施工作进行 2 年后，开展一次跟进式 HRIA，以评估人权影响是否有所改进以及风险是否有所缓和。此外，在今后开展的任一评估中，还应考量新的领域/运营活动(例如：受影响的当地社区、全球供应链等)。公司应将人权融入到其

现有的组织范围监控或评估流程当中，并以透明的方式定期汇报人权相关情况，进而与外部利益相关方建立信任与合作关系。

4、增强对员工人权的保障

员工是最有价值的资产。通过进一步改进相关措施，重点是关于员工待遇公平公正性(包括骚扰行为处理流程)和申诉机制的措施，将可以增强对其员工人权的保障。建议采取以下措施：

(1)制定明确的指导原则并开展培训(例如，开展有关无意识歧视和无差别待遇的培训，以确保员工招聘、晋升和个人发展措施的公正性；开展专门针对特定地区和职位而设计的有关骚扰行为的培训，包括面对面培训)。

(2)对现有流程(包括纪律处分流程、晋升流程、个人发展流程和薪酬流程)做出清晰说明，以便提高透明度和待遇的公平性。

(3)进一步提高员工对现有投诉机制的意识并持续审核现有机制：确保制定明确而有效的跟进流程，积极且毫无隐瞒地向员工介绍投诉机制背后的投诉流程，并为负责处理相关投诉的员工提供培训。

(4)可以提高关于精神健康问题的意识，并建立多个寻求帮助的渠道，以便为解决员工的精神健康问题提供更多支持。

(5)制定有关工作场所隐私保护的书面规定，以确保尊重员工及访客的隐私权。

结语：通过开展此次 HRIA 项目，展现了对增强人权保障的义务和职责。公司将在持续协作、相互理解的基础上不断推进有关人权问题的讨论。除了履行尊重国际公认人权的义务之外，还应利用其知名度和影响力，努力促进和提高其在人权保障方面的表现。

HRIA 时段：2025 年 1 月-12 月

报告编制时间：2026 年 1 月 10 日

编制人：



审核：



以下空白。

