

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

一、评估概况

南平铝业作为一个大型铝冶炼和铝加工一体化的组织，经营理念始终坚持以人为本，南平铝业以尊重所有人的权利和尊严以及遵守所有法律要求的方式开展公司运营，根据《南平铝业行为准则》，南平铝业承诺“按照适用的法律法规支持并尊重国际公认的人权”，2023年3月，按照《南平铝业行为准则》的有关规定，开展人权影响评估工作。

此报告是根据与管理人员的交流、实地车间走访、文件制度全面的审查审核及员工在线问卷调查进行信息收集和编写，具体分析人权对南平铝业运营的实际以及潜在影响，并评估目前管理的人员人权影响程度和因影响而采取的预防和补救措施、以及措施的有效性。

在现有的文件政策和规定中，南平铝业已遵守相关法律法规，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。南平铝业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。

时代在进步，南平铝业在维护人权的路上也能不断改进，不断的优化制度管理文件、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，解决与南平铝业运营过程中产生的人权影响问题。

总而言之，人，是南平铝业的核心竞争力，此次通过在线问卷调查和走访交流，让员工更好的理解何为人权，是否享受人权。并能积极的参与进南平铝业的人权影响评估，遵守南平铝业的道德准则，此报告已总结人权评估的流程、影响程度及相应措施，南平铝业也将此次人权影响评估作为整体制度管理的优化和不断完善南平铝业人权保障方面的思想指导。

二、HRIA 流程（人权影响评估流程）

南平铝业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。南平铝业作为大型企业，员工便是最重要的利益相关方，也是最有可能受影响的权利持有人，同时也要求供应链伙伴跟南平铝业遵循同一标准。

南平铝业内部 HRIA 的范围围绕以下三个方面：

- (1) 人力资源管理
- (2) 采购与供应链
- (3) 工作规划

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

下表为南平铝业围绕此三个方面制定的 HRIA 流程

项目步骤	工作内容
1.前期准备	(1)鉴别利益相关方相关的人权议题
	(2)针对南平铝业员工和供应商制定风险评估框架
	(3)调查与研究出口国家及地区的人权政策
2.调查信息与收集	(1)整理和审核有关文件（公司制度、政策等）
	(2)走访与交流各职能部室/子公司的相关负责人及南平铝业员工
	(3)向南平铝业员工发布在线调查问卷，收集相关信息
3.分析影响程度	(1)绘制人员影响评估结果分析图，确定风险程度
	(2)对评估的风险程度进行综合分析
4.汇总报告与执行计划	(1)制定优化方案和补救措施
	(2)与南平铝业各个部门负责人、子公司负责人研究讨论方案建议
	(3)确认实施方案及 HRIA 报告

三、人权影响程度评估

	潜在的可能受影响的人权	公司政策	公司制度/规定	公司影响力
1	工作权 Right to Work	--	--	高
2	有利工作的权利 Right to Favorable Working	√	√	高
3	获得公正报酬的权利 Right to Just Remuneration	√	√	高
4	免于剥削 Freedom from Exploitative	√	√	高
5	童工 Child Labor	√	√	高
6	免于非自愿劳动 Freedom from Involuntary Labor	√	√	高
7	同工同酬 Equal Pay for Equal Work	√	√	高
8	生命权 Right to Life	√	√	高
9	健康权 Right to Health	√	√	高
10	清洁环境权 Right to Clean Environment	√	√	高
11	享有适足生活水准的权利 Right to Adequate Standard of Living	√	√	高
12	食物权 Right to Food	√	√	高
13	受教育权 Right to education	√	√	高
14	参与社区文化生活的权利 Right to Participate in the Cultural Life of the Community	√	√	高
15	自由权 Right to Liberty	√	√	高
16	宗教自由 Freedom of Religion	√	√	高
17	表达自由 Freedom of Expression	√	√	高

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

18	人身安全权 Right to Security of Person	√	√	高
19	结社自由 Freedom of Association	√	√	高
20	加入工会的权利 Right to Belong to a Trade Union	√	√	高
21	集会自由 Freedom of Assembly	√	√	高
22	罢工权 Right to Strike	√	√	高
23	不歧视 Nondiscrimination	√	√	高
24	隐私权 Right to privacy	√	√	高
25	产前产后保护母亲的权利 Right to protection of mothers before and after childbirth	√	√	高
26	信息自由权 Right to freedom of information	√	√	低
27	不受骚扰权 Right not to be harassed	√	√	高
28	免于有辱人格的待遇和酷刑 Freedom from Degrading Treatment and Torture	√	√	高
29	供应商的人权 Supplier Human Rights	√	√	高

四、高影响力人权的原因分析

1、法律法规保障

“法治是人权最有效的保障”。在推进全面依法治国的伟大进程中，中国将人权保障贯穿于科学立法、严格执法、公正司法、全民守法等各个环节，尊重和保障人权成为立法的一条重要原则，以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系不断完善，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。其中，我国的根本大法《中华人民共和国宪法》中对人权作出了明确规定，此外，《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国未成年人保护法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国残疾人保障法》等相关法律法规中均涉及人权相关内容。

截至 2022 年底，中国制定《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》等新法律，并修改《中华人民共和国环境保护税法》、《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国老年人权益保障法》、《中华人民共和国行政诉讼法》、《中华人民共和国民事诉讼法》、《中华人民共和国人口与计划生育法》、《中华人民共和国环境保护法》，这些法律法规及政策文件共同保障了我国公民的基本人权，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、人权战略方针

南平铝业根据行业监管方要求制定了“恪守法规，尊重人权，诚信经营，持续改进”的战略方针，为公司的人权管理策略提供了明确的目标，同时，南平铝业人力资源部与公司各部门相互协助完成了制定和实施关于各个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、禁止暴力和

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

骚扰、禁止歧视、尊重结社自由、表达自由、沟通与参与等(内容请参照《ASI PS 管理手册》), 本方针适用于与公司有业务关系的所有外部各方, 包括客户、供应商和其他利益相关者。

3、合规性管理

2023 年 3 月, 南平铝业法律事务部发布了《合规管理办法》, 要求公司和企业及其员工、有关利益相关方的经营管理行为符合法律法规、监管规定、行业准则、商业习惯和企业章程、规章制度以及国际条约、规则, 由人力资源部定期组织开展人权议题相关的合规风险识别、预警和应对处置, 有效的建立预防人权合规风险的工作体系, 使企业在地方上能够合法合规的经营, 进一步实现企业的人权合规。

4、培训与交流

南平铝业定期组织线上和线下的有关人权议题内容的集体培训, 培训对象为南平铝业员工, 防止出现人权不合规的问题, 也能时刻警醒员工树立人权维护方面的意识。

5、畅通的交流沟通/投诉/申诉渠道

南平铝业为内部员工提供了意见信箱、投诉/热线电话、线上调查问卷等各种交流沟通/投诉/申诉渠道, 部分渠道采用了匿名形式, 既保障员工的合法权益, 又能使得南平铝业做出相应的改进, 同时还能调动员工参与南平铝业人权合法合规管理的积极性, 并行自己的监督权, 这也是南平铝业可持续发展的依据。

五、低影响力人权的原因分析

本次人权影响评估中, 有 1 个人权议题属于南平铝业的低影响力, 具体原因及处理措施如下:

1.信息自由权

公司基于商业保密、技术安全及合规管理需要, 对部分文件和信息设定了分级访问权限, 限定在特定岗位、特定层级人员范围内知晓。普通员工无法全面获取上述全部信息, 有可能会引发人权问题, 经评估, 其限制具有合法性、合理性及必要性, 且未对员工基本人权产生实质性负面后果。

根据审查计划制定的信息自由涉及人权风险的处理方案为:

公司依据审查计划, 将信息自由权所涉人权风险纳入日常管理。健全信息分级管理制度, 确保规则有章可循, 并以适当方式向员工告知。对于员工合理的信息查阅需求, 按既定程序予以受理回应, 保障正当需求能够合理满足。定期审视信息权限设定的合理性, 发现问题及时优化。保持员工反馈渠道畅通, 将相关诉求纳入管理改进参考, 持续关注风险变化, 确保该项人权风险始终可控。

六、人权保障的建议

在国家公认标准的人权尽职调查中, HRIA 是其中不可或缺的一部分, 南平铝业经过此次的 HRIA 结果, 明确与制定了人权管理方面的政策及具体操作流程。以下几点建议是对南平铝业在之后的不断完善现有人权政策的结构中, 帮助南平铝业逐步的把尊重人权纳入到企业的经营管理之中。

1、将尊重人权的精神融入到企业文化之中

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

南平铝业本身的企业文化为：基业长青、百年南铝，基业亦是由人打造出来，亦是由后人逐步传承，既达成百年，因此只有尊重和维护人权，保护好员工自身的合法权益，才能达成百年基业的愿景，此次南平铝业的人权政策将进行公开披露，向全体员工及各利益相关方传达南平铝业对尊重人权所做的政策性承诺，同时，南平铝业组织内部培训，包含南平铝业管理阶层人员，也需积极参与和投身在尊重人权的工作建设中，才能体现南平铝业对尊重人权的重视程度，并由南平铝业的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。

2、制订识别和管理与人权相关的风险与机会的程序，可持续的进行人权尽职调查

建立人权风险识别评估预警机制，全面梳理经营管理活动中的人权有关风险，对风险发生的可能性、影响程度、潜在后果等进行分析，对典型性、普遍性或者可能产生严重后果的人权风险及时预警，并在本次评估工作之后的 1-2 年，开展跟进 HRIA，来评估南平铝业公司人权影响的改进程度和风险影响程度是否有所缓解，并依据跟进的新评估结果定期的进行公示公开，使得南平铝业员工随时能掌握人权尽职调查的最新结果。

3、增强企业透明度，在全公司推行用于人权政策执行、监测与报告的管理制度

建议应当及时对内进行公布南平铝业的人权政策及定期汇报人权的相关情况，并可结合实际通过修订、新立等方式，进一步转化为内部合规的人权管理制度，并在发生的人权影响风险时进行公开披露，体现员工享有的知情权、监督权和表达权等，这也是南平铝业在完善人权管理制度上的重要组成部分。

4、加强保护南平铝业员工的人权和提高员工的人权意识

员工是南平铝业实现百年基业的基础，南平铝业将进一步整理和改进相关政策，例如：同工同酬、待遇的公平公正性、沟通与申诉渠道等政策，从而加强南平铝业对员工权益的保障，从以下措施可以体现：

(1)对现有的政策进行梳理并汇总说明，至南平铝业南铝云（公司 app）软件上公开，针对性提高南平铝业对用工招聘、员工晋升管理等政策和流程的公正性和透明性。

(2)制定正确的有关员工权利的指导思想来进行培训，例如：禁止歧视和无差别待遇、强迫劳动力等培训，树立员工维护个人权利的意识。

(3)力求向员工及各利益相关方提供申诉机制，但不会阻碍各方利用司法程序解决诉讼，南平铝业秉着“有问题就解决问题”的理念，并且无隐瞒的为员工解决申诉问题，同时对相关负责处理申诉问题的员工组织专业培训，为员工申诉提供有效服务。

结语：此次 HRIA 展开，为南平铝业接下来的工作制定了严格的标准，人权政策和行为准则要求严于律己，通过透明展示南平铝业对员工的期望和要求，在相互理解上实现共赢发展，这正是该做之事，基于南平铝业在地方上的知名度和影响力，努力做好人权保障方面的工作，实现积极且可持续的发展，赢得社会更好的信任。

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

七、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。

(一) ILO 公约

国际劳工组织(ILO)的三方结构包括政府、雇主和工人的代表, 负责设定国际劳工标准, 是国际劳工标准及其解释的合法来源。

各公约中设定的 ILO 标准具有国际法律的效力, 对已批准这些标准的国家具有约束力。它们还包括提供了额外解释指导的建议书。

随着《工作中基本原则和权利宣言》(1998年)的通过, 所有 ILO 成员国都有义务尊重、推广和实现 ILO 基本公约中包含的原则, 无论其是否获得批准。

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)
- 《禁止和立即行动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 ILO 的 2010-2016 年行动计划中作为治理公约列出。

2、《治理(优先)公约》

- 《劳动监察公约》, 1947 年(第 81 号)
- 《就业政策公约》, 1964 年(第 122 号)
- 《(农业)劳动监察公约》, 1969 年(第 129 号)
- 《(国际劳工标准)三方协商公约》, 1976 年(第 144 号)

3、结社自由和集体谈判的权利

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

C011-《(农业)结社权利公约》，1921 年

C135-《工人代表公约》，1971 年

C141-《农村工人组织公约》，1975 年

C154-《集体谈判公约》，1981 年

R091-《集体协议建议书》，1951 年

R092-《自愿调解和仲裁建议书》，1951 年

R143-《工人代表建议书》，1971 年

R158-《劳动行政管理建议书》，1978 年

4、无歧视、暴力或骚扰

C156-《有家庭责任工人公约》，1981 年

C159-《(残疾人)职业康复和就业公约》，1983 年

R165-《有家庭责任工人建议书》，1981 年

C190-《暴力和骚扰公约》，2019 年

R206-《暴力和骚扰建议书》，2019 年

5、公平报酬

C095-《保护工资公约》，1949 年

C100-《同等同酬公约》，1951 年

C131-《确定最低工资办法公约》，1970 年

R085-《保护工资建议书》，1949 年

R135-《确定最低工资办法建议书》，1970 年

R180-《(雇主破产)保护工人债权建议书》，1992 年

6、体面劳动时间

C001-《(工业)工时公约》，1919 年

C014-《(工业)每周休息公约》，1921 年

C132-《带酬休假公约》(修订版)，1970 年

C101-《(农业)带酬休假公约》，1952 年

C171-《夜间工作公约》，1990 年

R116-《减少工时建议书》，1962 年

R110-《种植园建议书》，1958 年

7、职业健康和安全

C148-《工作环境(空气污染、噪音和振动)公约》，1977 年

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

C155-《职业安全与健康公约》，1981 年

C183-《保护生育公约》，2000 年

C184-《农业中的安全与健康公约》，2001 年

C187-《促进职业安全与卫生框架公约》，2006 年

R164-《职业安全与健康建议书》，1981 年

8、禁止使用童工

C131-《确定最低工资办法公约》，1970 年

R190-《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动建议书》，1999 年

9、对未成年工人的特殊保护

C010-《(农业)最低年龄公约》，1921 年

C016-《(海上)未成年人体格检查公约》，1921 年

C077-《(工业)未成年人体格检查公约》，1946 年

R146-《最低年龄建议书》，1973 年

10、禁止无保障就业

C024-《(工业)疾病保险公约》，1927 年

C095-《保护工资公约》，1949 年

C117-《社会政策(基本宗旨和准则)公约》，1962 年

C158-《终止雇用公约》，1982 年

C175-《非全日制工作公约》，1994 年

C177-《家庭工作公约》，1996 年

C181-《私营职业介绍所公约》，1997 年

10、无抵债劳动、强迫劳动或人口贩卖

(请参阅“基本公约”)

(二)国际参考文献

ILO 《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(1977 年)

ILO 公平招聘的一般原则和操作指南以及招聘费用和相关费用的定义(2019 年)

ILO 《农业安全与健康实用规程》(2010 年)

ILO 《2010-2016 年行动方案：迈向治理公约的广泛批准和有效实施之路》

ILO 安全工作计划

ILO 国际劳工标准企业服务台

联合国《世界人权宣言》(1948 年)

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》(1979 年)

联合国《反腐败公约》(2005 年)

联合国《工商企业与人权指导原则》(2011 年)

《工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架的指导原则》(2008 年)

联合国开发计划署报告框架：人权业绩保障和报告(2015 年)

联合国《儿童权利与企业原则》(2013 年)

《联合国工商企业与人权指导原则的性别维度》(2019 年)

联合国妇女署《妇女赋权原则》(2020 年)

联合国妇女署“采购的力量：如何向女性拥有的企业采购”(2017 年)

联合国欧洲经济委员会《促进性别平等标准和标准制定宣言》(2019 年)

联合国 2030 可持续发展议程(2015 年)

联合国人权高级专员办公室“企业尊重人权的责任：解释性指南”(2012 年)

经合组织《负责任商业行为尽职调查实施指南》(2018 年)

经合组织《跨国企业准则》(2011 年)

经合组织《采掘业重要利益攸关方交往尽职调查指南》(2017 年)

经合组织《受冲突影响和高风险地区矿石负责任的供应链尽职调查指南》(2016 年)

经合组织《企业识别和解决矿产供应链中最恶劣形式童工问题的实践性行动》(2017 年)

《有尊严移民的达卡原则》(2011 年)

《尊严移民：达卡原则实施指南》(2017 年)

(三)国内参考文献

《国家人权行动计划(2016-2020 年)》实施情况评估报告(全文)

《国家人权行动计划(2021-2025 年)》(全文)

《中国人权事业发展报告 NO.11(2021)》

《中国对外矿业投资社会责任指引(2017 年)》

《中国矿产供应链尽责管理指南(第 2.0 版) 2022

中华人民共和国法律		公布日期
1	中华人民共和国反有组织犯罪法	2021/12/24
2	中华人民共和国个人信息保护法	2021/8/20
3	中华人民共和国人口与计划生育法	2021/8/20
4	中华人民共和国安全生产法	2021/6/10
5	中华人民共和国教育法	2021/4/29

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

6	中华人民共和国食品安全法	2021/4/29
7	中华人民共和国刑法	2020/12/26
8	中华人民共和国未成年人保护法	2020/10/17
9	中华人民共和国民法典	2020/5/28
10	中华人民共和国土地管理法	2019/8/26
11	中华人民共和国劳动法	2018/12/29
12	中华人民共和国老年人权益保障法	2018/12/29
13	中华人民共和国义务教育法	2018/12/29
14	中华人民共和国职业病防治法	2018/12/29
15	中华人民共和国残疾人保障法	2018/10/26
16	中华人民共和国妇女权益保障法	2018/10/26
17	中华人民共和国母婴保健法	2017/11/4
18	中华人民共和国民事诉讼法	2021/11/24
19	中华人民共和国环境保护法	2014/4/24
20	中华人民共和国传染病防治法	2013/6/29
21	中华人民共和国劳动合同法	2012/12/28
22	中华人民共和国工会法	2021/12/24
23	中华人民共和国集会游行示威法	2009/8/27
24	中华人民共和国矿山安全法	2009/8/27
25	中华人民共和国反洗钱法	2006/10/31
26	中华人民共和国国籍法	1980/9/10