

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”，2026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）

南平铝业尊重并恪守国际公认的人权准则与基本原则。本次人权影响评估工作，严格遵循属地法律法规要求，同时参照《世界人权宣言》、国际核心人权公约、国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言》所确立的核心劳工标准开展。公司人权政策体系依据《工商企业与人权指导原则（UNGP）》及《人权影响评估指南与工具箱》制定，全面落实“尊重、保护、补救”的企业人权尽责原则。南平铝业作为大型生产型企业，将员工视为核心利益相关方与首要权利受影响主体，在保障自身人权合规管理的同时，向供应链上下游合作伙伴传导统一的人权尽责标准，推动全链条人权合规体系协同建设。

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 RighttoWork	--	--	高
2	有利工作的权利 RighttoFavorableWorking	√	√	高
3	获得公正报酬的权利 RighttoJustRemuneration	√	√	高
4	免于剥削 FreedomfromExploitative	√	√	高
5	童工 ChildLabor	√	√	高
6	免于非自愿劳动 FreedomfromInvoluntaryLabor	√	√	高
7	同工同酬 EqualPayforEqualWork	√	√	高
8	生命权 RighttoLife	√	√	高
9	健康权 RighttoHealth	√	√	高
10	清洁环境权 RighttoCleanEnvironment	√	√	高
11	享有适足生活水准的权利 RighttoAdequateStandardofLiving	√	√	高
12	食物权 RighttoFood	√	√	高
13	受教育权 Righttoeducation	√	√	高
14	参与社区文化生活的权利 RighttoParticipateintheCulturalLifeoftheCommunity	√	√	高
15	自由权 RighttoLiberty	√	√	高
16	宗教自由 FreedomofReligion	√	√	高
17	表达自由 FreedomofExpression	√	√	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 RighttoSecurityofPerson	√	√	高
19	结社自由 FreedomofAssociation	√	√	高
20	加入工会的权利 RighttoBelongtoaTradeUnion	√	√	高
21	集会自由 FreedomofAssembly	√	√	高
22	罢工权 RighttoStrike	√	√	高
23	不歧视 Nondiscrimination	√	√	高
24	隐私权 Righttoprivacy	√	√	高
25	产前产后保护母亲的权利 Righttoprotectionofmothersbeforeandafterchildbirth	√	√	高
26	信息自由权 Righttofreedomofinformation	√	√	低
27	不受骚扰权 Rightnottobeharassed	√	√	高
28	免于有辱人格的待遇和酷刑 FreedomfromDegradingTreatmentandTorture	√	√	高
29	供应商的人权 SupplierHumanRights	√	√	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，我国始终将人权保障贯穿于科学立法、严格执法、公正司法、全民守法全过程各环节，尊重和保障人权已成为我国立法工作的重要基本原则。以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系持续完善，为人权保障筑牢坚实的法治根基，切实维护公民的生存权、发展权、人身权、财产权、基本政治权利与自由、劳动权、受教育权、社会保障权等各项合法权益。

《中华人民共和国宪法》作为国家根本大法，确立了尊重和保障人权的核心法治原则。同时，《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》等专项法律，构建起覆盖全领域的人权保障法治体系。

近年来，我国持续深化人权领域法治建设，不断完善人权保障制度体系，先后制定《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》《中华人民共和国无障碍环境建设法》《中华人民共和国法律援助法》等保障性法律，并修订完善《中华人民共和国环境保护法》《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》等一系列法律法规。结合《国家人权行动计划（2026- 2030 年）》最新实施要求，上述法律法规及配套政策体系，从人身权益保护、民生社会保障、公共文化服务、生态环境权益、司法救济渠道等多个维度，全方位、系统化保障我国公民基本人权，持续提升人权司法保障规范化水平，稳固夯实我国人权事业法治化、制度化、常态化发展的社会基础与制度根基。

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

2.人权战略方针

南平铝业结合行业监管要求，确立“恪守法规，尊重人权，诚信经营，持续改进”的人权战略方针，为公司人权管理工作明确工作导向。由人力资源部协同公司各相关部门，围绕各项人权议题编制并落实相关政策声明，涵盖禁止强迫劳动、禁止童工与未成年工保护、杜绝职场暴力与骚扰、反对各类歧视、尊重结社自由、保障意见表达、员工沟通与参与等方面（详见《ASIPS 管理手册》）。本方针不仅适用于公司内部管理，同时向客户、供应商及其他业务相关利益相关方传导人权管理相关要求。

3.合规性管理

2023年3月，南平铝业法律事务部印发《合规管理办法》，要求公司及全体员工、相关利益相关方的经营管理活动，遵守国家法律法规、监管规定、行业准则、商业惯例、公司章程及内部规章制度，并参照适用相关国际通行准则与规则。人力资源部定期开展人权相关合规风险识别、风险预警与风险处置工作，建立健全人权合规风险预防工作体系，保障企业属地经营合法合规，持续推进公司人权尽责管理落地。

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培训，培训对象为公司员工，防范人权合规风险，持续强化全体员工的人权保护意识。

5.畅通的交流沟通/投诉/申诉渠道

南平铝业面向内部员工设立意见信箱、投诉热线、线上调查问卷等多类型沟通、投诉及申诉渠道，部分渠道支持匿名反馈。相关渠道既保障员工合法权益，支撑公司开展针对性整改提升，也充分调动员工参与公司人权合规管理的积极性，保障员工行使监督权利，是公司实现可持续发展的重要保障。

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

信息设定了分级访问权限，限定在特公司基于商业保密、技术安全及合规管理需要，对部分定岗位、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

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

在国际公认标准的人权尽职调查体系中，人权影响评估（HRIA）是不可或缺的重要组成部分。南平铝业基于本次人权影响评估（HRIA）工作成果，进一步明确并完善人权管理相关政策与实操流程。下述改进建议，用于持续优化公司现有人权政策体系，推动将尊重人权理念全面融入企业经营管理全过程。

1.将尊重人权理念融入企业文化建设

南平铝业秉持“基业长青、百年南铝”的企业文化愿景。企业基业由全体员工共同铸就，也依靠一代代员工接续传承。要实现百年发展愿景，必须坚持尊重和保障人权，维护员工各项合法权益。公司将对人权相关政策予以公开披露，向全体员工及各利益相关方传递公司在尊重人权方面的政策承诺。同时，南平铝业组织内部培训，培训对象包括各级管理人员，推动管理层主动参与人权管理建设工作，彰显公司对人权保障工作的重视。

2.建立人权风险与机遇识别管理程序，持续开展人权尽职调查

建立人权风险识别、评估与预警机制，全面梳理企业经营活动中存在的人权相关风险，对风险发生概率、影响范围及潜在后果开展分析。针对具有典型性、普遍性或可能造成严重影响的人权风险及时发出预警。在本次评估完成后的1-2年内，组织开展跟进式人权影响评估（HRIA），检验公司人权管理改进成效，研判人权风险的缓释情况。结合后续评估结果做好信息公开，保障公司员工能够及时了解人权尽职调查最新进展。

3.提升企业透明度，建立人权政策落地、监测及报告管理制度

建议公司对内公开人权政策文件，定期通报人权管理相关情况；结合管理实际，通过修订现有制度或制定新规的方式，将人权相关要求转化为内部合规管理制度。当发生人权相关风险事件时，依规开展信息披露，保障员工的知情权、监督权与表达权，作为公司人权管理体系完善的重要内容。

4.强化员工人权保障，持续提升全员人权意识

员工是南平铝业实现长远发展的根基。公司将进一步梳理优化相关制度，夯实员工权益保障基础，具体改进方向如下：

（1）对现行管理制度进行梳理汇总，通过“南铝云”企业APP向员工公开；持续提升招聘用工、员工晋升等制度流程的公平性与透明度。

（2）完善员工权利保护相关培训体系，开展反歧视、禁止强迫劳动等主题培训，帮助员工树立维护自身合法权益的意识。

（3）持续完善员工及利益相关方申诉渠道。内部申诉机制为权益救济补充途径，不阻碍相关方通过司法途径解决争议。公司秉持实事求是原则妥善处置各类申诉事项，做到客观公正处理。同时对申诉处理岗位人员开展培训，保障申诉渠道运行有效。

结语

本次人权影响评估（HRIA）的实施，为南平铝业后续人权尽责管理工作确立了工作基准。公司将落

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

实人权政策与行为准则要求，通过公开透明的方式传递企业人权管理理念，在互相理解的基础上实现多方共赢。依托企业在属地的行业影响力，持续做实做细人权保障各项工作，推动企业实现稳健可持续发展，不断提升社会公信力。

七、参考文献

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)《跨国企业负责任商业行为准则》(2023 修订版)，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，2022 年增补纳入安全健康工作原则)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)
- 《男女同工同酬公约》，1951 年(第 100 号)
- 《歧视(就业和职业)公约》，1958 年(第 111 号)
- 《职业安全与健康公约》，1981 年(第 155 号)
- 《促进职业安全与卫生框架公约》，2006 年(第 187 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（注：该行动计划周期已结束，供历史参考）。

2.《治理(优先)公约》

- 《劳动监察公约》，1947 年(第 81 号)

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

- 《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

- 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- 《男女同工同酬公约》，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- 《带薪休假公约》(修订版)，1970 年
- C101- 《(农业)带薪休假公约》，1952 年
- C171- 《夜间工作公约》，1990 年

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

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

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

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

11.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》(注：该行动计划周期

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

已结束，供历史参考)

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)

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《跨国企业负责任商业行为准则》(2023 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区域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

《中国人权事业发展报告 NO.11(2021)》

《国家人权行动计划(2026-2030 年)》

《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，2021-08-20

福建省南平铝业股份有限公司

人权影响评估报告

- 3 中华人民共和国法律援助法，2021-08-20
- 4 中华人民共和国人口与计划生育法，2021-08-20
- 5 中华人民共和国安全生产法，2021-06-10
- 6 中华人民共和国教育法，2021-04-29
- 7 中华人民共和国食品安全法，2021-04-29
- 8 中华人民共和国刑法，2020-12-26
- 9 中华人民共和国未成年人保护法，2020-10-17
- 10 中华人民共和国民法典，2020-05-28
- 11 中华人民共和国土地管理法，2019-08-26
- 12 中华人民共和国劳动法，2018-12-29
- 13 中华人民共和国老年人权益保障法，2018-12-29
- 14 中华人民共和国义务教育法，2018-12-29
- 15 中华人民共和国职业病防治法，2018-12-29
- 16 中华人民共和国残疾人保障法，2018-10-26
- 17 中华人民共和国妇女权益保障法，2022-10-30
- 18 中华人民共和国母婴保健法，2017-11-04
- 19 中华人民共和国民事诉讼法，2021-11-24
- 20 中华人民共和国环境保护法，2014-04-24
- 21 中华人民共和国传染病防治法，2013-06-29
- 22 中华人民共和国劳动合同法，2012-12-28
- 23 中华人民共和国工会法，2022-07-19
- 24 中华人民共和国集会游行示威法，2009-08-27
- 25 中华人民共和国矿山安全法，2009-08-27
- 26 中华人民共和国反洗钱法，2006-10-31
- 27 中华人民共和国国籍法，1980-09-10
- 28 中华人民共和国无障碍环境建设法，2023-06-28