

2023 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申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。

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，晟通集团在 2023 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 (Human Right Impact Assessment, 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。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签署相关承诺，保证跟晟通科技遵循同一标准。

晟通科技 HRIA 范围包括三个方面：人力资源管理、采购与供应链、工作规划，围绕这三个方面制定了 HRIA 流程，如下表：

项目步骤	工作内容
1. 前期准备	1) 识别利益相关方的人权议题
	2) 收集经营涉及地区的人权相关法规和政策
	3) 搭建员工和供应商的风险评估框架
2. 调查信息与收集	1) 收集关于人权保护的制度，评价制度设计有效性
	2) 对制度执行记录进行穿行测试，保证实际执行和制度保持一致
	3) 进行抽样调查，保证制度执行有效
	4) 对员工进行走访，确保员工人权得到保护且未有妨碍他人行使人权或损害他人人权的的行为，判断执行效果
3. 分析影响程度	1) 统计人权调查结果并确定风险程度
	2) 出具报告进行总结和提出建议，并与相关负责人进行讨论落实

三、人权影响程度评估

序号	潜在可能受到影响的人权	公司政策	是否执行	执行效果
1	不受歧视权	√	√	优
2	获得公正报酬的权利	√	√	优
3	免于剥削	√	√	优
4	免于非自愿劳动	√	√	优
5	休息权	√	√	优
6	非童工	√	√	优
7	同工同酬	√	√	优
8	生命权	√	√	优
9	健康权	√	√	优
10	清洁环境权	√	√	优
11	结社和集会自由权	√	√	优
12	自由权	√	√	优
13	宗教信仰自由权	√	√	优
14	表达自由权	√	√	优
15	隐私权	√	√	优
16	参加培训权	√	√	优
17	婚育权	√	√	优
18	不受骚扰权	√	√	优
19	免于有辱人格的待遇和酷刑	√	√	优
20	男女平等	√	√	优

四、总结与建议

晟通科技制订了《ASI PS 管理手册》，并且公司总办、人力资源部门与公司各部门相互协助，完成了相关政策的制定，例如禁止强迫劳动、禁止童工及保护未成年工，禁止暴力和骚扰，禁止歧视、尊重结社自由、表达自由、沟通与参与等。并且这些制度有得到很好的执行。

同时，晟通科技法务外联部发布了《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。

人力资源部门定期组织线上和线下有关人权议题内容的培训，培训对象为南平铝业的员工，防止出现人权不合规的问题，也时刻警醒员工树立人权维护方面的意识。

通过意见信箱、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，又能使得晟通科技做出相应的改进，同时还能调动员工参与晟通科技人权合法合规管理的积极性。并行使自己的监督权。

并且，晟通科技采购部门在采购时严格通告《供应商行为准则》并执行供应商尽职调查，有效保证了供应商与晟通科技同样尊重和保护人权。

五、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。

2. 加强保护晟通科技人权和提高员工的人权意识

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。

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ILO 2010-2016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)》