

2026 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，旨在验证既往人权影响管理计划的有效性，识别极限条件变化引发的新风险，并确保人权尽职调查体系符合国际标准和 ASI 认证要求。

本次复审范围覆盖企业全运营边界、全供应链层级、全受影响社区，重点聚焦极限变化区域与既往高风险领域，评估周期为上次评估截止日至本次复审日。已识别利益相关方包括全体员工（含女性代表、少数民族代表）、工会、周边社区居民、供应商、政府监管部门等。

主要调查方式包括与涉及权利持有者（如员工、供应商、社区代表等）直接沟通、实地走访、文件制度审查审核、供应商访谈等，确保评估过程符合联合国《工商业与人权指导原则》（UNGPs）和国际劳工组织（ILO）核心劳工标准的要求。

本次复审期间，企业未发生 ASI 绩效标准准则 2.6a 所界定的“新项目”或“现有设施重大变更”，故不涉及新项目专项评估。

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。

具体来说，评估方法如下：

项目步骤	工作内容
1. 前期准备	1) 识别利益相关方及与其相关的人权议题
	2) 收集经营涉及地区的人权相关法规和政策
	3) 搭建员工、供应商、社区居民、政府/监管机构的风险评估框架
2. 调查信息与收集	1) 审查公司人权相关制度、劳动合同、安全记录、培训档案、投诉处理记录等
	2) 对关键流程（如招聘、薪酬发放、安全培训）进行抽样测试，验证制度执行有效性
	3) 对员工按照年龄、性别、岗位进行分层抽样并走访，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
	4) 发放匿名问卷，覆盖人权话题，收集员工反馈
	5) 在核心供应商审厂环节评估供应链人权管理能力和尽职调查执行情况
	6) 组织 2 场座谈会，与周边社区代表沟通，了解运营对社区的实质影响
3. 分析影响程度	1) 识别公司运营活动中的实际和潜在人权影响，包括对《世界人权宣言》所涵盖各项权利的完整评估；
	2) 统计人权调查结果并评估人权影响的严重程度，按照严重性高低确定优先干预次序；
	3) 制定基于严重性优先排序的人权影响管理计划和缓解措施，并与相关负责人讨论落实
	4) 建立与权利持有者的有效反馈和申诉机制

评估过程中，评估团队向所有参与者提供了以下信息以保障透明性：评估目的和范围、参与者的权利（包括自愿参与和随时退出的权利）、信息保密措施、评估结果的使用方式。评估结束后，通过公司内网和公司公告栏向员工和社区公布了评估摘要和后续行动计划概要。

三、人权影响程度评估

本次 HRIA 的评估范围遵循 ASI 绩效标准 V3 的界定性原则，涵盖以下三个层面：

- 公司造成的直接影响：通过公司自身运营活动直接产生的人权影响；
- 公司促成的间接影响：通过商业关系（包括供应链、合作伙伴等）促成的人权影响；
- 公司受益的相关影响：与公司运营存在直接关联、虽非公司造成或促成但公司从中受益的人权影响。

依据 ASI 绩效标准 V3 的按严重性评估原则，评估团队对 25 项人权议题进行了系统性评级。严重性评级基于以下三个维度：

- 影响范围（Scope）：受影响的人数多少；
- 影响强度（Intensity）：对权利享有者的不利程度；
- 可补救性（Remediability）：影响的不可逆程度和补救难度。

序号	潜在可能受到影响的人权	控制有效性	残余风险	严重性	风险等级	优先级
1	生命权与人身安全	中	中	高	高	P1
2	免于酷刑/有辱人格待遇	高	低	高	中	P2
3	免于奴役/强迫劳动	高	低	高	中	P2
4	人身自由与安全	高	低	高	中	P2
5	公正审判/申诉救济	中	中	中	中	P2
6	隐私权	中	中	中	中	P2
7	思想/良心/宗教自由	低	高	低	中	P2
8	言论自由/信息获取	高	低	低	低	P3
9	结社自由/集体谈判	中	中	低	低	P3
10	和平集会自由	中	中	低	低	P3
11	政治参与权	中	中	低	低	P3
12	工作权/自由选择职业	中	中	中	中	P2
13	公平报酬/同工同酬	中	中	中	中	P2
14	合理工时/休息休假	中	中	高	高	P1
15	职业安全健康权	高	低	高	高	P1
16	社会保障权	高	低	中	低	P3
17	家庭/婚姻/母婴保护	低	高	中	高	P1
18	适足生活水准权	中	中	低	低	P3
19	受教育权/培训权	低	高	中	高	P1
20	文化参与权	中	中	低	低	P3
21	集体谈判权	中	中	低	低	P3

22	免于童工	高	低	中	低	P3
23	免于就业歧视	中	中	中	中	P2
24	妇女平等权利	高	低	中	低	P3
25	儿童权利	高	低	中	低	P3

四、累积影响评估

依据 ASI 绩效标准 V3 准则 2.6(b) 的要求, 本次评估考虑了历史遗留运营活动对基准条件的影响, 以及周边其他企业和活动产生的累积影响。

公司成立至今二十余年来园区整体就业环境稳定。晟通科技自 2003 年建厂以来, 在职业健康安全方面持续改善, 2025 年员工工伤率低于行业平均水平。公司在社区发展方面的投入较大, 支持了周边教育、医疗和基础设施建设。

五、人权影响管理计划

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, 培训对象为晟通集团的员工, 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。同时出台加班申请与审批制度, 综合 ABC 角设置、调休等方式, 避免过度加班, 有效保障员工休息权。

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。

每五年对管理计划进行全面复审, 企业发生重大变动导致人权风险变化时, 及时审查管理计划; 出现控制缺陷迹象 (如投诉增加、审计发现不符合项等) 时, 启动专项审查。

五、申诉机制与补救措施

通过意见信箱、投诉/热线电话、线上调查问卷、工会建议收集等各种交流沟通/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。

所有申诉均遵循以下处理原则: 合法合规、保密保护、及时响应 (一般投诉 5 个工作日内响应, 复杂投诉 15 个工作日内响应)、公正调查、反馈闭环。

如通过尽职调查或申诉机制确认公司造成或促成了不利的人权影响, 公司将:

- 立即停止或减轻不利影响;
- 通过合法程序为受影响人员提供补救, 包括但不限于道歉、赔偿、恢复职位等;
- 与受影响方合作制定长期解决方案, 防止影响再次发生;

- 将补救案例纳入年度人权培训内容，提升全员人权意识。

六、改进建议与行动计划

本次人权影响评估的结果表明，晟通科技在人权保护方面已建立了较为完善的管理框架和政策体系，大部分人权议题执行效果良好。同时，评估识别出以下需要重点改进的领域：

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、建立人权风险预警机制

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相关风险。人力资源部联合法务外联部每季度开展人权议题合规风险扫描，对典型性、普遍性或可能产生严重后果的人权风险及时发出预警，并制定应对预案。

3、加强供应链人权管理

将人权尽职调查要求全面纳入供应商准入和评估流程。对核心供应商开展专项人权审计，重点关注劳工标准、职业健康安全、环境保护等方面。对发现问题的供应商制定整改计划，拒不整改的予以淘汰。2026年目标完成50家核心供应商的人权风险评估。

4、持续改进数据隐私保护

参照ISO/IEC 27701标准，在2026年上半年完成个人信息保护管理体系建设。开展全员数据保护培训，明确数据收集、存储、使用、销毁的全生命周期管理要求。建立数据保护影响评估（DPIA）机制，对涉及员工个人信息的新系统、新流程开展事先评估。

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)》