

## 晟通科技集团有限公司人权方针承诺书

### 一、总则与立场声明

本方针依据《铝业管理倡议（ASI）绩效标准 V3.3》《联合国工商业与人权指导原则》（UNGPs）、国际劳工组织（ILO）核心劳工标准，以及国家和地方相关法律法规制定，是公司《ASI 社会/环境/安全管理方针》在人权领域的专项细化，与《ASI 供应商行为准则》《合规管理办法》等制度共同构成本公司人权管理体系。

公司郑重承诺在所有生产运营、供应链管理及商业活动中，始终尊重所有受本公司运营影响的个人与集体人权，主动识别、预防、减轻和补救业务活动对人权造成的实际与潜在不利影响；坚持与企业规模、运营环境相匹配的人权尽责管理，以零容忍态度抵制一切侵害人权的行為，持续提升人权治理水平。

### 二、核心人权承诺

#### （一）恪守合规底线，依法经营

1. 严格遵守运营所在地人权、劳动、安全等相关法律法规及产业政策，自觉遵守社会公德与商业道德，诚实守信经营，不危害国家安全与社会公共利益。
2. 主动对标国际公认人权准则，确保公司各项管理制度与运营行为符合国际人权规范，当地方标准与国际准则存在差异时，遵循更严格的保护要求。

#### （二）全面保障劳工基本权益

1. 杜绝非法用工：严格禁止童工与强迫劳动，不使用任何形式的强制、抵债、贩卖劳工，保障员工人身自由与自主择业权利。
2. 保障结社与集体谈判权：尊重员工结社自由与集体谈判权利，支持工会依法履职，定期与员工开展集体协商，保障员工参与公司管理事务的合法渠道。
3. 公平薪酬与合理工时：为员工提供符合法定标准、具备行业竞争力的劳动报酬，落实同工同酬；严格执行工时与休息休假制度，通过 ABC 角设置、调休统筹等方式规范加班管理，保障员工休息权。
4. 守护职业健康安全：以“零管理漏洞、零违章作业、零安全事故”为目标，建立完善职业健康安全管理体系统，持续改善作业环境，为员工提供安全、健康的工作条件，保障员工生命权与人身安全。
5. 禁止歧视与不人道对待：不因性别、年龄、种族、宗教、出身、疾病等因素对员工实施差别对待；禁止任何形式的骚扰、欺凌、粗暴管理等伤害员工人格尊严的行为。

#### （三）推进性别平等与多元包容

1. 在招聘、培训、晋升、薪酬、合同授予等全就业环节落实性别平等，消除女性职业发展障碍，保障妇女平等参与管理活动与决策过程。
2. 严格保护女职工权益，落实母婴保护相关规定，建立职场性骚扰、身体骚扰、言语骚扰零容忍机制，营

造包容、尊重的工作环境。

3. 保障多元群体平等权利，确保不同性别、身份、背景的员工均获得平等保护与发展机会。

#### （四）尊重社区权益与文化保护

1. 主动与运营影响范围内的社区及相关机构开展磋商，保障社区居民的知情权、参与权，尊重当地社区的文化传统、生活方式与发展权益，支持社区生计改善。
2. 若运营涉及文化遗产、宗教圣地或原住民区域，严格遵循自主、事先知情同意（FPIC）原则，与受影响方充分协商，保障其文化权利与土地权益。

#### （五）供应链人权尽责管理

1. 将人权要求全面纳入供应商准入、评估与全周期管理，向所有供应商传达《ASI 供应商行为准则》，推动供应链各参与方共同履行人权责任。
2. 开展供应商人权尽职调查，重点审查供应商在劳工标准、职业健康安全、环境保护、冲突矿产管控等方面的绩效；对核心供应商开展专项人权审计，对问题供应商督促整改，拒不整改的予以淘汰。
3. 严格管控冲突与高风险区域采购，不采购、不使用助长武装冲突或侵犯人权的矿产及服务，避免通过采购行为间接促成人权侵害。

#### （六）规范安保与人权保障

公司安保人员履职严格遵循人权原则，在保障人员、财产安全的过程中，尊重所有人员的基本人权，杜绝任何超越职权、侵害人权的行为。

#### （七）零容忍腐败与公平竞争

坚决抵制一切形式的腐败、敲诈与贿赂，恪守公开、公平、公正与诚实信用原则，自觉维护市场竞争秩序，保障所有合作方的合法权益。

#### （八）畅通申诉渠道与有效补救

1. 建立多元、可及、保密的人权申诉渠道，包括意见信箱、投诉热线、线上问卷、工会反馈等，支持匿名申诉，保障申诉人不受打击报复。
2. 一般申诉1个工作日内响应，复杂申诉3个工作日内响应，确保所有诉求得到公正调查与闭环反馈。
3. 若经尽职调查或申诉核实，公司造成或促成了不利人权影响，将立即采取措施停止或减轻影响，并通过合法程序提供补救，防止同类问题再次发生。

### 三、人权尽职调查与风险管理

1. 公司建立常态化人权影响评估机制，定期对自身运营、商业关系及供应链中的人权风险开展全面评估，覆盖直接影响、间接促成影响与关联受益影响三类场景。
2. 按照“影响范围、影响强度、可补救性”三个维度对人权风险分级，优先管控高风险领域，重点保障生

命安全、职业健康、合理工时、母婴权益、受教育权等核心权利，制定针对性缓解措施并跟踪落地。

3. 人权尽职调查结果纳入公司日常运营管理，每季度开展人权合规风险扫描，对典型性、高风险问题及时预警并制定应对预案。

## 四、公开与落地执行

1. 本方针最新版本通过公司官方网站、厂区公告、内部办公系统等渠道公开发布，并向全体员工、核心供应商及相关利益相关方传达。

2. 公司将人权管理要求纳入各层级培训与绩效考核，推动全员参与人权治理，确保本方针在各业务环节得到有效执行。

3. 每年公开披露人权管理措施与成效，接受利益相关方监督，持续改进人权管理绩效。