

云南涌顺铝业有限公司 人权影响评估报告

云南涌顺铝业有限公司（以下简称“公司”）致力于秉承尊重人权的精神开展其日常运营。根据公司《企业行为准则2.0》，公司有义务“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”。2023年10月，按照公司《企业行为准则2.0》的规定，依据以下流程开展人权影响评估。公司内部人权影响评估的范围限定在以下三个领域：

- (1)人力资源管理；
- (2)采购与供应链；
- (3)人权活动规划。

一、人权影响评估流程

项目阶段	主要任务
1.准备阶段	1.利益相关方分析和采访计划
	2.调查和分析特定于每个运营国家和地区的人权状况
2.数据收集和采访	1.审核所有相关文件，包含政策、程序、制度/规定
	2.采访、访谈各部门管理人员及员工
3.分析影响、绘制影响图以及确定影响优先级	1.绘制人权影响图
	2.根据影响的严重程度以及公司发挥的作用确定影响的优先级

该报告是根据公司2023年1月-10月，公司内部文件审核、与管理人员的访谈及与员工访谈等进行收集并编写。我们的分析旨在明确公司运营对人权的实际和潜在影响，并评估公司当前为管理这些影响而采取的措施及有效性。总体而言，公司的流程和政策涵盖了重要的人权问题，例如：禁止强迫用工、禁止歧视、禁止非人道待遇、无差别待遇、获得救助以及工作时间和休息休假。

公司通过专业管理来确保运营安全，进而确保员工和活动参与者的人身安全。此外，面向所有相关利益相关方开放的公司生产与运营可以通过吸纳资金、引进知识及专业技能来促进当地经济的发展。但是，公司仍然可以在人权影响评估所涵盖的各个领域做出改进。这包括优化相关流程以促进每一位员工享有公平公正的待遇、通过内部申诉机制收集和投诉、管理供应链中的人权风险，以及有效管理与公司生产制造运行有关的人权问题。

二、公司潜在人权影响评估结果

序号	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	有利工作的权利 Right to Favorable Working	√	√	高
2	获得公正报酬的权利 Right to Just Remuneration	√	√	高
3	免于剥削 Freedom from Exploitative	√	√	高
4	童工 Child Labor	√	√	高
5	免于非自愿劳动 Freedom from Involuntary Labor	√	√	高
6	同工同酬 Equal Pay for Equal Work	√	√	高
7	生命权 Right to Life	√	√	高
8	健康权 Right to Health	√	√	高
9	充足供水权 Right to Adequate Supply of Water	√	√	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	住房权 Right to Housing	--	√	高
15	参与社区文化生活的权利 Right to Participate in the Cultural Life of the Community	√	√	高
16	居住自由 Freedom of Residence	√	√	高
17	宗教自由 Freedom of Religion	√	√	高
18	表达自由 Freedom of Expression	√	√	高
19	人身安全权 Right to Security of Person	√	√	高
20	结社自由 Freedom of Association	√	√	高
21	产前产后保护母亲的权利 Right to protection of mothers before and after childbirth	√	√	高
22	信息自由权 Right to freedom of information	√	√	高
23	加入工会的权利 Right to Belong to a Trade Union	√	√	高
24	集会自由 Freedom of Assembly	√	√	高
25	罢工权 Right to Strike	√	√	高
26	不歧视 Nondiscrimination	√	√	高
27	隐私权 Right to privacy	√	√	低

28	不受骚扰权 Right not to be harassed	√	√	高
29	免于有辱人格的待遇和酷刑 Freedom from Degrading Treatment and Torture	√	√	高
30	供应商的人权 Supplier Human Rights	√	√	低

三、高影响力人权的原因分析

(一) 立法保障：国家不断完善发展以宪法为核心、以法律为主干的法律体系，为保障人权夯实法治基础。

(二) 人权方针：公司制定了相关的人权保障制度，如禁止强迫劳工、禁止童工及保护未成年工、禁止现代奴隶及人口贩卖、禁止暴力和骚扰、禁止歧视、尊重结社自由等（内容请参照公司《ASI管理方针1.2》）。

四、低影响力人权的原因分析

本次评估，共30项议题，其中2项属于低影响力的情况，原因分析及处理方案如下：

(一) 隐私权

公司制定了与隐私保护的零散规定，没有建立完善的流程；员工对相关隐私保护政策、存储的数据类型以及有权访问数据的人员了解程度不高。另外，隐私保护的不够明确，按照隐私权的管理要求，公司需要保护“客户、消费者、供应商、员工”的隐私。

公司将认真参考《中华人民共和国个人信息保护法》(2021)及《ISO/IEC 27701》，在条件允许的情况下，可以开展“隐私信息管理”认证。

(二) 供应商的人权

根据供应类别、货源国家和地区、供应链以及与签约方的关系有可能会引发的人权问题，公司在2023年新制定了《供应商/服务商行为准则》，并明确了供应商/服务商实施 ASI 管理程序，由于供应商的人权尽职调查制度及流程刚刚完善，供应商审核计划正在实施过程中，尚未完成对所有的主要供应商的尽职调查工作。

综合部（采购）根据审核计划，将在2023年12月份完成主要供应商的尽职调查。对于供应商存在的人权风险，需要与供应商一起制订风险缓解措施和方案。

五、建议

总体上而言，此次人权影响评估的结果表明，公司制定了完善的管理流程和政策。接下来将通过以下 4 个方面积极地完善其现有结构，并进一步将尊重人权的理念融入到日常运营当中。

- （一）促进尊重人权的精神进一步融入企业文化；
- （二）建立有效的人权问题管理机制；
- （三）建立持续的人权尽职调查流程；
- （四）增强对公司员工人权的保障。

结语：通过开展此次人权影响评估项目，公司展现了其对增强人权保障的义务和职责。公司将在持续协作、相互理解的基础上不断推进有关人权问题的讨论。除了履行尊重国际公认人权的义务之外，还应利用其知名度和影响力，努力提高其在人权保障方面的作用。