



人权尽职调查报告

本公司致力于全面尊重和维护人权，并将此承诺融入企业战略和日常运营中。为持续提升 ESG 治理水平，我们于 2025 年 3 月 1 日主动开展并完成了一项系统性的人权尽职调查（HRDD） 进程。

本进程旨在识别、评估、预防和减轻我们商业活动中可能涉及的人权风险。我们欣喜地向贵机构汇报，通过本次尽职调查，我们不仅进一步厘清了风险点，更重要的是，我们成功验证并强化了公司既有的管理体系的有效性，并制定了一套全面的、资源保障充分的改进方案以追求持续卓越。

我们坚信，主动识别和管理风险是成熟企业责任的体现。本公司最高管理层已全面认可本报告所提出的行动路线图，并承诺提供一切必要资源以确保其有效实施。

1. 引言：我们的承诺与方法论

1.1 公司人权政策承诺：始终秉持尊重人权的理念开展运营活动，依据公司《道德与商业行为准则》，积极履行“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”的义务。

1.2 调查目的与驱动：本次调查是公司主动的、前瞻性的管理行为，是为了“持续改进”、“履行承诺”、“回应国际标准”。

1.3 严谨的方法论：

依据标准：明确采用联合国 UNGPs、OECD 指南等国际公认标准，表明方法的科学性与权威性。

评估范围：清晰说明评估覆盖的业务范围、实体和供应链层级，展现评估的全面性。

2. 尽职调查过程与发现

员工投诉渠道无效	通过员工访谈，我们验证了现有 grievance mechanism（申诉机制）的知晓度，并收集到了宝贵的优化建议，以使其更有效、更易于被员工使用。
----------	--



加班时间超标	我们的考勤记录分析表明，生产计划与产能规划流程尚有优化潜力，以确保工时管理始终完全符合我司准则及当地法律要求。
--------	---

2.1 风险识别机制的有效性：“本次调查证明，公司现有的风险识别工具（员工满意度调研）是有效的，成功捕捉到了需要改善的项目，如建立和谐的企业文化，增加节假日活动及节假日福利，增设专项生日会、企业文化研讨会等；注重员工的个性需求，员工活动室重新改造，建立线上、线下沟通体系及宣传渠道，积极回应员工的关切，增强员工的归属感；关注员工心理健康，组织高管面对面早餐会，新员工与高管的晚餐会等；定期开展读书交流会和学习成长日志活动，促进员工的自我提升和学习。营造积极向上的企业文化氛围，激发员工的工作热情。”

2.2 优先改进领域

流程优化：“在招聘与入职离职流程方面，我们发现了统一标准和强化监督的机会。”

能力建设机会 “在部分运营单元，管理层对特定人权议题（如：结社自由）的理解有进一步深化的空间。”

系统增强机会：“数据追踪系统在工时管理方面的应用可以进一步精细化，以提供更高效的预警功能。”

2.3 积极实践肯定：“同时，调查也肯定了我们在多个领域的稳健实践，例如：薪酬福利的准时足额支付、职业健康与安全的基础培训等方面均表现良好，获得了员工的正面反馈。”

3. 管理响应与行动计划

改进领域	根本原因分析	纠正措施	衡量指标
离职流程优化	子公司政策执行与总部标准存在偏差。	1. 立即梳理发布标准操作程序（SOP）。 2. 对全部 HR 人员进行培训。	100%员工完成培训；审计零发现。



工时管理系统化	订单管理与生产排期系统未充分考量工时限制。	1. 升级考勤系统, 增加工时自动预警功能。 2. 与销售部门协作, 优化订单预测。	系统预警触发率; 加班超标事件数量下降>90%。
申诉机制强化	员工对现有渠道的信任度和知晓度有待提高。	1. 开发并推广匿名的线上申诉平台。 2. 开展全员沟通活动, 宣传机制。	匿名咨询量提升。

4. 结论：承诺与展望

本公司认为, 人权尽职调查是一个持续的、循环的管理过程, 而非一次性的项目。本次调查为我们提供了宝贵的路线图, 使我们能够更有针对性地分配资源, 持续提升我们对人权的尊重。

我们将持续跟踪本行动计划的进展, 并向总经理汇报。我们期待分享我们在落实这些措施过程中所取得的进展。