

人权风险评估报告

一、引言

人权是一个广泛而基本的概念，涵盖了公民、政治、经济、社会和文化等多个方面的权利。在当今全球化的背景下，无论是国家、企业还是各类组织，都面临着在其活动中保障人权的挑战。本报告旨在对山东创辉新材料科技有限公司进行人权风险评估，以识别潜在的人权风险，并提出相应的应对策略。

山东创辉新材料科技有限公司（以下简称“公司”）始终秉持尊重人权的理念开展运营活动，依据公司《企业行为准则》，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。2023年1月，公司按照既定流程启动人权影响评估工作，评估范围涵盖人力资源管理、采购与供应链、人权活动规划三个关键领域，同时严格遵循相关标准条款，力求全面、深入、细致地剖析公司运营对人权的多方面影响。

该报告是依据公司2024年1月-12月期间深入开展的公司内部文件审核、广泛的管理人员访谈以及全面的员工访谈等工作收集的信息精心编写而成。我们的分析旨在精准明确公司运营对人权的实际和潜在影响，并全面评估公司当前为管理这些影响而采取措施的有效性。总体而言，公司已制定涵盖诸多重要人权问题的流程和政策，如坚决禁止强迫用工、严格杜绝歧视、严禁非人道待遇、确保无差别待遇、保障员工获得救助以及合理规范工作时间和休息休假等。

公司通过专业管理有效确保运营安全，切实保障员工和活动参与者的人身安全。此外，公司面向所有相关利益相关方开放的生产与运营模式，积极吸纳资金、引进知识及专业技能，有力促进当地经济发展。然而，公司在人权影响评估所涵盖的各个领域仍存在一定的改进空间。例如，需进一步优化相关流程以确保每一位员工都能享有更为公平公正的待遇，加强通过内部申诉机制收集和处理投诉的能力，强化管理供应链中的人权风险，以及更加高效地管理与公司生产制造运行密切相关的人权问题，特别要关注新改扩项目实施过程中和投产后对妇女、儿童、老年人和其他弱势群体可能产生的新增人权风险。

人权风险评估报告

二、人权影响评估流程

（一）准备阶段

1、利益相关方分析和采访计划

全面且细致地识别与公司运营紧密相关的各类利益相关方，包括但不限于不同性别、不同年龄层次、不同民族背景的员工，来自不同地区、不同规模的供应商，周边社区居民（涵盖妇女、儿童、老年人等群体），以及各级政府部门等。针对不同利益相关方群体的特点和需求，精心制定差异化的采访计划，特别注重收集妇女、儿童、老年人和其他弱势群体的意见和反馈，深入了解他们在公司运营过程中的体验和潜在影响，确保采访内容能够充分反映性别、年龄、社会角色等多维度的人权状况，为后续评估提供丰富且有针对性的数据基础。

深入剖析利益相关方在人权领域的多元期望和可能存在的特殊关注点，尤其是弱势群体对工作环境、劳动强度、社会福利、文化尊重等方面的期望，同时研究公司运营对周边社区妇女、儿童、老年人生活质量、教育机会、健康保障等方面可能产生的潜在影响，为后续精准评估公司人权影响奠定坚实基础。

2、调查和分析特定于每个运营国家和地区的人权状况

深入研究公司运营所在国家和地区的人权法律体系、政策导向以及独特的社会文化背景，着重关注与原住民权利相关的法律法规、历史沿革和现实状况，包括原住民土地所有权、文化传承权、资源使用权等方面的规定与实际执行情况。同时，收集以往铝运营活动在该地区对人权和原住民权利造成的影响案例，从就业机会、环境破坏、社区发展等多个角度进行详细分析，明确这些活动如何改变了当地的基准条件，如人口结构变化、社会经济发展水平波动、环境质量下降等，为准确评估当前项目人权影响提供可靠的历史参照。

（二）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

人权风险评估报告

对公司内部涉及人权的各类政策文件进行全方位、精细化审核，如《企业行为准则》《ASI 管理方针》《供应商/服务商行为准则》等，重点检查文件是否充分体现人权影响评估所需的各项关键内容，特别是在原住民权利保护方面是否有明确且具体的条款，以及在性别平等、弱势群体关怀等方面是否制定了具有可操作性的措施。例如，审查公司招聘政策是否存在对妇女、老年人等群体的隐性歧视，晋升制度是否为不同性别、不同年龄员工提供公平的机会，薪酬福利政策是否考虑到弱势群体的特殊需求等。

深入评估公司的人力资源管理政策体系，从招聘、培训、职业发展、绩效考核到薪酬福利等各个环节，详细审查制度的合理性和公平性，确保不存在任何形式的性别歧视、年龄歧视或其他针对弱势群体的不公平规定。同时，分析这些政策在保障员工基本人权方面的实际效果，如员工的劳动权益是否得到充分保障，职业发展空间是否公平开放，工作环境是否安全舒适等。

仔细审查采购与供应链相关制度，重点关注是否建立了完善的供应商人权管理体系，包括对供应商人权状况的严格审核标准、监督机制和风险防控措施。检查制度中是否明确要求供应商在原材料采购、生产过程中尊重原住民权利，避免对原住民社区造成负面影响，如破坏其传统生活方式、侵占其土地资源等。。

2、采访、访谈各部门管理人员及员工

与人力资源部门管理人员和员工进行深入访谈，全面了解公司在员工招聘、培训、职业发展等方面的实际操作细节和潜在问题。特别关注女性员工、老年员工和其他弱势群体在招聘过程中的参与度和录取比例，询问培训机会是否公平分配，职业晋升通道是否畅通无阻，以及是否存在针对特定群体的职业发展障碍。例如，了解女性员工在晋升到高级管理职位时是否面临额外的困难，老年员工是否能够获得适应其身体状况的工作安排等。

人权风险评估报告

与采购部门人员进行详细交流，获取供应商管理过程中的人权风险防控措施实施的具体情况，包括对供应商人权状况的调查深度和广度，对不同地区、不同类型供应商人权风险的评估方法，以及与供应商在人权问题上的沟通机制和合作模式。同时，探讨采购活动是否考虑到供应商所在地区原住民社区的利益，是否采取措施避免采购行为对原住民权利造成损害。

与生产部门员工进行密切沟通，深入了解工作环境、劳动强度、安全保障等方面的实际情况，特别关注妇女、老年人和其他弱势群体员工的工作体验和需求。评估公司在保障员工基本人权方面的实际表现，如是否为女性员工提供必要的劳动保护设施，是否合理安排老年员工的工作任务以避免过度劳累，以及是否关注到弱势群体员工在工作中的特殊困难并给予相应支持。

（三）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

综合运用文件审核和采访访谈获取的丰富信息，精心绘制全面、细致、动态的人权影响图，清晰展示公司运营各个环节与各类人权之间的复杂影响路径、相互作用关系以及潜在的连锁反应。在影响图中，特别突出标注公司新改扩项目对权利所有者（包括全体员工、供应商、周边社区居民等）的影响节点，以及对妇女、儿童、老年人和其他弱势群体或高风险群体可能产生的不同影响路径和程度。例如，明确新生产线建设项目对周边社区妇女就业机会的影响，以及对儿童教育环境（如噪音污染、交通影响等）的潜在改变；分析扩能改造项目对老年员工工作岗位稳定性的影响，以及对原住民社区资源分配的可能冲击。

详细体现以往铝运营活动遗留的人权问题（如果存在）与当前运营活动的紧密关联，以及这些问题如何改变了当地的基准条件，进而影响到当前公司人权状况的各个方面。例如，若过去的铝运营活动导致当地环境污染，影响了周边居民的健康权，那么在影响图中应清晰展示这

人权风险评估报告

一历史问题如何通过环境质量下降、医疗资源紧张等因素，对当前公司员工和周边社区居民的人权产生持续影响，以及公司在应对这些历史遗留问题时所采取措施的效果评估。

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

严格按照国际公认的人权标准，紧密结合公司所在地区的社会经济文化实际情况，全面、客观、准确地评估各项人权影响的严重程度。将对生命权、健康权、禁止强迫劳动、平等就业权等核心人权的影响列为高优先级，尤其关注新改扩项目对弱势群体生命健康安全的潜在威胁，如施工现场安全管理不善可能对周边儿童造成意外伤害，新生产工艺可能带来的环境污染对社区居民健康权的影响等。

充分考虑公司在人权影响中的可控性和影响力，对于公司能够直接干预和有效改善的人权问题，如内部员工的薪酬待遇、工作环境优化、职业发展机会公平性等，给予较高的管理优先级；对于需要通过供应链管理、社区合作或政策倡导才能产生积极影响的人权问题，如供应商人权管理、社区文化生活参与权提升、原住民权利保护等，根据公司实际能力和资源状况确定合理的优先级。在确定优先级过程中，始终将性别平等、弱势群体保护作为重要考量因素，确保对妇女、儿童、老年人和其他弱势群体人权影响的高度重视，例如优先解决女性员工在职业晋升中面临的“玻璃天花板”问题，改善老年员工的劳动条件，保障儿童受教育权不受公司运营活动的负面影响等。

三、公司潜在人权影响评估结果

（一）评估结果表格

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

人权风险评估报告

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
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	享有充足生活水准的权利 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	√	√	高

人权风险评估报告

1、高影响力人权方面

公司在众多人权保障领域展现出较高影响力，这主要得益于国家完善且不断发展的法律体系保障以及公司自身制定的全面、细致且积极践行的人权方针。国家法律明确规定公民在劳动就业、社会保障、平等权利等多方面的权益，为公司人权保障工作提供坚实的法律框架和指引，促使公司在运营中依法依规保障员工和相关利益方的各项人权。

在人力资源管理层面，公司严格遵循相关法律法规，积极落实员工有利工作的权利，通过合理规划工作岗位、提供必要的工作资源和培训机会，确保员工能够在良好的工作环境中充分发挥自身能力；在薪酬福利方面，切实保障员工获得公正报酬的权利，建立公平合理的薪酬体系，根据员工工作绩效和贡献给予相应报酬，同时坚决杜绝剥削和非自愿劳动现象，严格禁止童工，有效保护未成年工权益，实现同工同酬，充分体现劳动公平性，极大地提升员工的职业满意度和忠诚度。

在工作环境与员工生活保障领域，公司高度重视员工的生命权和健康权，投入大量资源用于安全生产设施建设、职业健康防护设备配备以及员工健康管理，如定期组织员工体检、开展职业健康培训等；同时，积极保障员工的基本生活条件，提供充足的供水、致力于营造清洁的环境，努力确保员工享有适足生活水准，从物质基础层面维护员工的基本人权。

在员工社会权益方面，公司充分尊重员工的各项自由权利，包括宗教信仰自由、表达自由、结社自由等，积极营造包容多元文化和价值观的工作氛围；全力保障员工参与工会、集会、罢工等合法活动的权利，鼓励员工通过合法途径表达自身利益诉求和参与公司民主管理，有效维护员工的社会参与权益，增强员工的归属感和凝聚力。

人权风险评估报告

针对特殊群体权益，如产前产后保护母亲的权利，公司制定专门政策，在孕期、产期和哺乳期为女性员工提供合理的工作安排、必要的休息时间和相应的福利待遇，体现对女性员工特殊生理阶段的关怀和尊重，有力促进性别平等在公司的实现。

2、低影响力人权方面 - 供应商的人权

鉴于供应类别、货源国家和地区、供应链复杂程度以及与签约方关系等因素可能引发的人权问题，公司于 2024年新制定《供应商/服务商行为准则》，并明确供应商/服务商实施 ASI 管理程序。然而，由于供应商的人权尽职调查制度及流程尚处于初步完善阶段，供应商审核计划正在推进实施过程中，目前尚未完成对所有主要供应商的全面尽职调查工作。

采购部依据既定审核计划，预计于 2025 年 12 月完成主要供应商的尽职调查。在当前阶段，对于供应商可能存在的人权风险，公司需进一步加强与供应商的紧密合作，共同制定切实可行的风险缓解措施和方案。尤其要关注供应商活动对原住民社区可能产生的影响，如原材料开采或生产过程是否涉及侵犯原住民土地所有权、破坏其传统文化习俗或影响其传统生计方式等问题，确保公司供应链环节的人权保障工作得到有效落实。

四、高影响力人权的原因分析

（一）立法保障

国家持续大力推进法治建设，不断完善以宪法为核心、以各类法律法规为主干的法律体系，为保障人权筑牢坚实的法治基石。在劳动就业领域，制定详细的劳动法律法规，明确劳动者的权利义务，规范企业用工行为，为公司保障员工劳动权益提供明确的法律依据；在社会保障方面，建立健全养老、医疗、失业等社会保险制度，确保公民在面临生活风险时能够获得基本保障，间接影响公司在员工福利方面的政策制定；在平等权利保护方面，通过反歧视法律规定，保障公民在就业、教育、社会生活等各个方面不受性别、年龄、民族等因素的歧视，促使公司

人权风险评估报告

积极践行平等原则，营造公平公正的工作环境。这些法律法规的不断完善和严格执行，从宏观层面引导和约束公司的运营行为，使其在人权保障方面有法可依、有章可循，有力推动公司将人权保障理念融入日常运营管理的各个环节。

（二）人权方针

公司积极响应国家和国际社会对人权保护的倡导，制定全面且具有针对性的人权保障制度，涵盖禁止强迫劳工、严禁童工及有效保护未成年工、坚决抵制现代奴隶及人口贩卖、杜绝暴力和骚扰、消除歧视、充分尊重结社自由等核心内容（具体参照公司《ASI 管理方针》）。这些方针贯穿公司运营的全过程，从制度设计层面确保人权得到切实尊重和有效保护。公司通过内部培训、宣传推广等多种方式，将人权理念深度融入企业文化，引导全体员工树立强烈的尊重人权意识，使员工在日常工作中自觉遵守人权相关规定，积极推动人权保障措施的有效落地实施。同时，公司定期对人权方针的执行情况进行自我评估和改进，确保方针与公司发展战略和外部环境变化相适应，持续提升公司人权保障工作的水平和效果。

五、低影响力人权的原因分析及改进措施

（一）供应商的人权

1、原因分析

公司在供应链管理中的人权风险防控体系尚处于构建和完善的初期阶段，尽管已制定新的行为准则和管理程序，但由于实施时间较短，相关制度和流程尚未在整个供应商群体中得到全面、深入的贯彻执行，导致部分供应商可能对人权要求的理解和执行存在偏差。供应商来源广泛，其所在国家和地区的人权状况、法律法规以及文化背景差异较大，增加了公司统一识别和管理人权风险的复杂性和难度。

人权风险评估报告

在供应链运作过程中，涉及多个环节和众多参与方，信息传递渠道不够畅通，协调机制不够高效，使得公司难以及时、全面、准确地获取供应商的人权实际情况，难以及时发现潜在的人权风险点，从而影响公司对供应商人权问题的有效管理和监督。

2、改进措施

加快推进供应商尽职调查工作进度，按照既定审核计划确保在 2025 年 12 月前高质量完成主要供应商的调查工作。同时，建立健全长期、动态的供应商人权监测机制，定期或不定期对供应商进行人权状况评估，及时发现和预警潜在风险，持续跟踪供应商的人权改善情况。

加强与供应商的深度沟通与紧密合作，建立常态化的沟通机制，如定期召开人权专题会议、开展培训交流活动等，增进双方对人权标准和要求的理解与共识。一旦发现人权风险，立即与供应商共同制定并实施针对性强、切实可行的风险缓解措施和方案，包括但不限于提供人权知识培训、协助改进生产流程以符合人权标准、建立监督机制确保整改措施有效落实等。

构建科学合理的供应商人权激励机制，对在人权保障方面表现卓越的供应商给予多种形式的奖励，如优先签订合作合同、提供采购价格优惠、增加合作项目机会等，充分调动供应商积极改善人权状况的主动性和积极性。同时，对于人权问题严重且整改不力的供应商，建立严格的淘汰机制，以维护公司供应链整体的人权形象和社会责任。

六、新改扩项目对人权的影响分析及应对建议

（一）对不同群体的影响分析

1、对妇女的影响

就业机会方面：新改扩项目可能带来新的工作岗位，但如果公司在招聘过程中未充分考虑性别平等，可能导致女性获得的就业机会相对较少。例如，某些技术岗位或管理岗位可能因传

人权风险评估报告

统观念或招聘渠道的局限性，使女性参与竞争的难度增加，限制了女性在公司职业发展中的上升空间，影响其经济独立和社会地位提升。

工作环境与劳动强度方面：部分新改扩项目可能涉及到一些特殊的工作环境或较高的劳动强度，如果缺乏针对性的劳动保护措施和合理的工作安排，女性员工可能面临更大的健康风险。例如，在一些需要长时间站立或操作重型设备的岗位上，女性员工可能更容易出现身体疲劳、肌肉骨骼损伤等问题；同时，新的生产工艺或化学物质使用可能对女性员工的生殖健康产生潜在威胁。

职业发展与培训方面：项目实施过程中，如果培训资源分配不均衡，女性员工可能无法获得与男性同等的技能提升机会，影响其在公司内部的职业晋升前景。此外，在项目团队组建和决策过程中，女性员工的声音和意见可能被忽视，导致其在项目中的参与度和影响力不足，进一步阻碍职业发展。

2、对儿童的影响

教育与成长环境方面：如果新改扩项目导致公司周边交通流量增加、噪音污染加剧或环境质量下降，可能会对周边儿童的教育和成长环境产生负面影响。例如，交通拥堵可能增加儿童上下学途中的安全风险，噪音污染可能干扰学校教学秩序，影响儿童的学习效果；环境污染可能对儿童的身体健康造成危害，如呼吸道疾病、过敏等问题的发生率可能上升。

家庭经济与生活稳定性方面：新改扩项目可能改变员工的工作时间和工作强度，从而影响员工家庭生活的稳定性，间接影响儿童的生活质量和心理健康。例如，员工加班时间增多可能导致陪伴孩子的时间减少，家庭关系紧张，对儿童的情感支持和心理关怀不足，可能影响儿童的性格形成和心理健康发展。

人权风险评估报告

3、对老年人的影响

就业与退休保障方面：如果新改扩项目导致公司进行业务调整或岗位优化，老年员工可能面临更大的失业风险。由于老年员工在就业市场上的竞争力相对较弱，一旦失去工作，可能难以重新就业，影响其经济收入和生活保障。此外，在退休政策和福利待遇方面，如果公司未充分考虑老年员工的特殊需求，可能导致其退休生活质量下降。

工作适应性与健康风险方面：新改扩项目引入的新技术、新设备或新工作流程可能使老年员工面临较大的工作适应性挑战。老年员工可能需要更长时间来学习和掌握新技能，这可能增加其工作压力和心理负担；同时，他们的身体机能相对较弱，在适应新工作环境和劳动强度方面可能存在困难，健康风险也相应增加，如心血管疾病、关节疾病等可能因工作压力和不适应而加重。

4、对其他弱势群体或高风险群体的影响

残障人士就业与融入方面：新改扩项目如果没有充分考虑无障碍设施建设和合理的工作岗位设置，可能使残障人士难以获得合适的就业机会，无法融入公司工作环境。例如，工作场所缺乏无障碍通道、特殊设备或合理的工作调整，会限制残障人士的行动自由和工作能力发挥，影响其平等参与社会劳动和实现自身价值。

低收入群体经济改善方面：虽然新改扩项目有望带动当地经济发展，但如果公司在项目实施过程中未注重与当地社区的合作，未优先考虑吸纳当地低收入群体就业，或未通过合理的产业带动效应促进社区经济发展，可能使低收入群体无法充分受益于项目建设，难以实现经济状况的有效改善，进一步拉大贫富差距。

人权风险评估报告

（三）应对建议

1、性别平等与妇女权益保障

公司应在新改扩项目的招聘环节制定并实施积极的性别平等政策，明确招聘标准和流程，确保女性在各个岗位招聘中享有公平竞争的机会。同时，拓宽招聘渠道，吸引更多女性求职者参与项目相关岗位的竞争，尤其注重在女性人才储备相对薄弱的领域加大招聘力度。

根据女性员工的生理和心理特点，优化项目涉及岗位的工作环境和劳动强度安排。例如，合理调整工作时间、提供必要的休息设施、配备适合女性使用的劳动保护设备等，降低女性员工面临的健康风险。对于可能影响女性生殖健康的工作因素，进行全面评估并采取相应的防护措施，如定期进行职业健康检查、提供生殖健康咨询服务等。

在项目培训计划中，确保女性员工获得平等的培训机会，根据女性员工的职业发展需求和技能短板，设计针对性强的培训课程，提升其专业技能和综合素质。鼓励女性员工参与项目决策和团队管理，建立多元化的项目团队，充分发挥女性员工在沟通、协调、细节把控等方面的优势，提高女性员工在项目中的参与度和影响力，为其职业发展创造良好条件。

2、儿童权益保护

在新改扩项目规划和实施过程中，充分考虑周边儿童的教育和成长环境需求，与当地教育部门、社区合作，共同采取措施减少项目对儿童教育环境的负面影响。例如，优化项目周边交通规划，设置交通疏导设施和安全标识，确保儿童上下学交通安全；采取有效的噪音控制和污染治理措施，降低项目对学校教学环境的干扰，保障儿童的学习权益。

公司应关注员工家庭生活与工作的平衡，合理安排新改扩项目的工作时间和任务量，避免员工因过度加班而影响家庭生活。鼓励员工采用灵活的工作方式，如弹性工作制、远程办公等

人权风险评估报告

（如果适用），增加员工陪伴孩子的时间。同时，公司可以组织家庭友好型活动，加强员工家庭之间的交流与互动，营造和谐的家庭氛围，促进儿童心理健康发展。

3、老年人权益关怀

针对新改扩项目可能对老年员工就业产生的影响，公司应制定合理的人力资源调整政策，对于有意愿继续工作且具备一定工作能力的老年员工，提供适当的岗位培训和技能提升机会，帮助他们适应项目带来的业务变化；对于因项目调整需要退休或转岗的老年员工，提供完善的退休规划咨询和再就业支持服务，如举办退休生活规划讲座、提供就业推荐信息等，确保老年员工平稳过渡。

在项目实施过程中，充分考虑老年员工的身体状况和工作适应性，对工作任务和工作环境进行合理调整。例如，为老年员工提供更灵活的工作安排，避免长时间连续工作；对工作场所进行必要的改造，增设符合老年人体工程学的办公设备和设施，减少老年员工的身体负担。同时，加强对老年员工的健康管理，定期组织健康体检，建立健康档案，关注老年员工的健康状况变化，及时提供必要的医疗支持和健康指导。

4、其他弱势群体或高风险群体帮扶

在新改扩项目的设施建设和岗位设计中，充分考虑残障人士的需求，确保工作场所符合无障碍标准，配备必要的无障碍设施，如无障碍通道、无障碍卫生间、特殊工作辅助设备等。根据残障人士的身体状况和能力特点，合理设置工作岗位，提供个性化的工作支持和培训，帮助残障人士融入项目工作环境，实现平等就业。

公司应积极履行社会责任，加强与当地社区的合作，将新改扩项目与社区发展紧密结合。在项目实施过程中，优先吸纳当地低收入群体就业，通过提供技能培训、就业指导等方式，提

人权风险评估报告

高他们的就业能力和收入水平。同时，推动项目的产业带动效应，促进社区相关产业发展，如鼓励供应商在当地采购原材料、发展配套服务业等，为低收入群体创造更多的经济发展机会，实现项目建设与社区发展的互利共赢。

七、建议

（一）促进尊重人权的精神进一步融入企业文化

1、制定全面的人权培训计划，定期组织全体员工参加人权知识培训课程，邀请人权专家、学者或行业资深人士进行讲座和培训，内容涵盖国际人权标准、国家法律法规、公司人权政策以及性别平等、弱势群体保护等专项知识，提高员工对人权的认知水平和尊重意识，特别强调新改扩建项目实施过程中保障人权的重要性。

2、创新人权文化宣传方式，利用公司内部宣传栏、电子显示屏、内部刊物、企业微信公众号等多种渠道，广泛宣传人权理念和成功案例。制作人权主题海报、宣传视频等资料，在公司办公区域、生产车间、员工食堂等场所展示，营造浓厚的人权文化氛围。同时，组织人权主题活动，如人权知识竞赛、征文比赛、公益活动等，鼓励员工积极参与，增强员工对人权问题的关注度和实践能力。

3、将人权教育纳入新员工入职培训体系的核心内容，使新员工在入职之初就深刻理解公司的人权价值观和行为准则，明确自己在人权保障方面的责任和义务。通过案例分析、角色扮演等互动式教学方法，让新员工亲身体验人权问题在工作场景中的表现和应对方法，确保人权意识在新员工中得到有效传递和扎根。

（二）建立有效的人权问题管理机制

1、设立独立的人权管理部门或岗位，赋予其明确的职责和权限，负责统筹协调公司的人权事务。人权管理部门应制定详细的工作计划和 workflows，包括人权影响评估的组织实施、人权政策的制定与完善、人权问题的监测与预警、投诉处理与反馈等环节，确保人权管理工作的系统性和有效性。

人权风险评估报告

2、进一步完善内部申诉机制，拓宽申诉渠道，除了传统的书面投诉和面谈方式外，增加在线投诉平台、热线电话等便捷方式，确保员工能够随时随地提出人权问题申诉。建立严格的申诉保密制度，保护投诉人的隐私和安全，避免投诉人因申诉而遭受报复。优化申诉处理流程，明确各部门在申诉处理过程中的职责和协作机制，对申诉案件进行及时、公正、透明的调查和处理，将处理结果及时反馈给投诉人，并跟踪整改措施的落实情况，确保申诉问题得到妥善解决。

3、加强对人权问题的监测和预警，建立人权数据监测系统，定期收集和分析公司内部及外部的人权相关信息，包括员工满意度调查、供应商人权审核结果、社区反馈意见、行业动态等。通过数据分析，及时发现潜在的人权风险点，制定相应的预警指标和应急预案，在人权问题发生前或处于萌芽状态时采取有效措施加以防范和化解，避免问题扩大化。

（三）建立持续的人权尽职调查流程

1、拓展人权尽职调查的范围和深度，不仅要是对供应商进行全面、细致的人权尽职调查，还要将调查对象延伸至公司的其他合作伙伴，如服务商、承包商、物流运输商等，确保整个业务链条中的人权风险得到有效识别和管理。在调查过程中，综合运用问卷调查、现场考察、文件审查、员工访谈等多种方法，全面了解合作伙伴的人权政策、管理体系、实际运营情况以及可能存在的人权风险点，特别是关注其在妇女、儿童、老年人和其他弱势群体权益保护方面的措施和成效。

2、建立动态的人权尽职调查机制，定期对合作伙伴进行复查和评估，及时发现并跟踪其人权状况的变化。根据行业发展趋势、法律法规变化以及公司自身业务需求，不断优化人权尽职调查的方法和指标体系，提高调查的准确性和有效性。同时，加强与行业协会、第三方专业机构的合作，共享人权尽职调查经验和信息资源，提升公司在人权风险管理方面的能力和水平。

3、构建人权尽职调查信息管理平台，对调查获取的数据和信息进行集中管理和分析。利用大数据技术和人工智能算法，挖掘数据背后的潜在人权风险规律，为公司制定针对性的风险

人权风险评估报告

管理策略提供数据支持。同时，通过信息管理平台，实现与合作伙伴的信息共享和沟通互动，及时反馈调查结果和整改要求，促进合作伙伴共同提升人权管理水平。

（四）增强对公司员工人权的保障

1、在人力资源管理政策中进一步强化性别平等原则，明确规定在招聘、晋升、薪酬福利、培训发展等各个环节禁止任何形式的性别歧视行为。建立性别平等监测机制，定期对公司内部性别平等状况进行评估和分析，及时发现并纠正存在的问题。为女性员工提供专门的职业发展规划指导和支持，设立女性领导力培养项目，帮助女性员工提升领导能力和职业竞争力，打破职业发展中的“玻璃天花板”。关注原住民员工（如果有）、老年员工等特殊群体的需求，制定个性化的人力资源政策，如为原住民员工提供文化适应性培训和职业发展支持，为老年员工调整工作岗位和工作时间安排，确保各类员工在公司都能得到公平对待和充分发展。

2、持续加大对员工工作环境和劳动条件改善的投入，严格遵守安全生产法规和标准，加强安全生产设施建设和设备维护，确保员工在安全的环境中工作。定期组织员工进行职业健康检查，建立员工健康档案，对从事特殊岗位或高风险工作的员工提供额外的健康防护措施和定期的健康监测。合理优化工作时间和休息休假制度，根据不同岗位的工作特点和员工需求，制定灵活的工作时间安排方案，确保员工能够在工作和生活之间保持平衡，避免过度劳累。

3、积极构建员工参与公司决策的有效机制，拓宽员工参与渠道，如设立员工意见箱、开展员工满意度调查、组织员工代表座谈会等，广泛收集员工对公司人权政策、管理措施以及新改扩建项目实施等方面的意见和建议。建立员工反馈处理机制，对员工提出的合理建议及时予以采纳和实施，并将处理结果反馈给员工，让员工切实感受到自己的声音被重视，提高员工在公司人权管理中的参与度和积极性，使公司的人权政策和措施更加贴近员工实际需求，实现公司与员工的共同发展。

人权风险评估报告

八、结语

通过开展此次人权影响评估项目，公司充分展现了其对增强人权保障的坚定义务和高度职责。公司将在持续协作、相互理解的基础上，不断深入推进有关人权问题的讨论和实践。除了切实履行尊重国际公认人权的义务之外，公司还应充分利用自身的知名度和影响力，积极主动地提高其在人权保障方面的引领作用。同时，公司应按照相关标准条款要求，积极公开披露人权影响评估、人权影响管理计划和审查报告，在充分考虑不会对受影响人群和组织构成风险，以及不会对商业机密的合法要求构成风险的前提下，主动接受社会各界的广泛监督，推动公司人权保障工作持续改进、不断完善，为构建和谐、包容、尊重人权的社會环境贡献力量。