



山东创新板材有限公司

Shandong Innovation Sheet Materials Co., Ltd.

人权影响管理计划

一、计划背景与目标

山东创新板材有限公司秉持着对社会责任的高度重视以及对人权保障的坚定承诺，充分认识到性别平等在人权领域的关键意义，特制定本计划。旨在通过实施对性别问题有敏感性的人权影响管理计划，全面防止、减轻并在必要时有效补救已查明的任何实质性人权影响，确保公司运营的各个环节都充分尊重和保障人权，营造一个公平、包容且符合道德规范的企业环境，同时提升公司在人权保障方面的社会形象与公信力。

二、实施对性别问题有敏感性的人权影响管理计划的具体措施

（一）建立性别敏感的人权影响评估机制

1、开展全面评估工作：

（1）定期对公司内部各项业务流程、管理制度以及供应链体系进行全面的人权影响评估，尤其聚焦于性别相关的问题，如招聘、晋升、薪酬待遇、工作分配、培训机会等环节是否存在性别歧视或不平等现象；员工工作环境与安全保障是否因性别差异而有不同对待；以及公司产品与服务对不同性别客户的潜在影响等方面。

（2）通过收集员工问卷调查数据、实地观察工作场所、访谈各级员工及合作伙伴、分析相关业务数据等多种方式，全面收集信息，运用科学的评估方法与工具，梳理出可能存在的实质性人权影响，并形成详细的评估报告。

（二）制定针对性的预防与减轻措施

1、招聘与晋升环节：

（1）在招聘流程中，明确制定性别中立的招聘标准与岗位要求，确保招聘信息发布、筛选简历、面试环节等都不存在基于性别的偏好或限制，保证男女求职者拥有平等的竞争机会。

（2）建立透明、客观且基于能力与绩效的晋升机制，定期审查晋升决策过程，避免性别因素对员工职业发展产生不当影响，为男女员工提供公平的晋升通道，并设立内部监督机制，确保晋升流程的公正性。

2、薪酬与福利方面：

（1）设计并实施公平合理的薪酬体系，该体系需基于岗位价值、工作表现、技能水平等

客观因素确定薪资水平，定期开展薪酬审计，对比不同性别员工在相同岗位或相似工作内容下的薪酬情况，及时纠正任何可能出现的性别薪酬差距。

(2) 提供平等的福利待遇，涵盖法定福利以及公司额外提供的各类福利项目，如健康保险、带薪休假、培训补贴等，不因性别差异而有所区别，确保所有员工能享受到同等的权益保障。

3、工作环境与安全保障：

(1) 打造性别友好的工作环境，包括但不限于提供适宜男女员工使用的设施设备，如卫生间、更衣室、休息区等，确保工作场所布局合理，满足不同性别员工的实际需求。

(2) 加强安全管理工作，制定统一且严格的安全标准与操作规程，定期开展安全培训与演练，确保所有员工无论性别，都能在安全、健康的环境中工作，同时针对女性员工可能面临的特殊安全需求（如孕期、哺乳期的劳动保护等），制定并落实相应的专项保护措施。

4、培训与发展机会：

(1) 根据公司业务需求以及员工个人发展规划，制定涵盖各类技能提升、职业素养培养等内容的培训计划，确保男女员工都能平等地获得参与培训的机会，鼓励员工不断提升自身能力，拓宽职业发展道路。

(2) 设立导师制度，为不同性别员工提供一对一的职业指导与支持，帮助他们更好地应对工作中的挑战，实现个人成长与职业晋升，同时定期评估导师制度的实施效果，保障其公平性与有效性。

5、外部调查

山东创新板材有限公司一直以来重视企业运营中的社会责任履行以及对人权保障相关工作的落实，近期特意精心组织开展了全面且深入的人权尽职调查工作，旨在实现信息的透明共享，共同推动产业链上下游的健康、合规发展。

明确调查覆盖所有供应链合作伙伴（包括供应商、客户等），并扩展至周边社区居民、原住民群体及利益相关方。

调查方法

采用多维度手段：

实地考察：走访供应商生产现场，核查劳工工作环境、安全设施等。

问卷调查：发放问卷，收集员工、社区成员反馈。

访谈与 FPIC 机制：与原住民代表、社区领导建立对话，确保知情同意权。

文件审查：核查劳动合同、社保缴纳记录等合规文件。

核心评估内容

劳工权益

禁止童工和强迫劳动，确保工资福利符合行业标准。

调查是否存在性别歧视、女工权益受损等问题。

社区与原住民关系

处理矿区土地争议或生态补偿机制。

明确冲突矿产来源的合法性，避免支持高风险地区活动。

补救措施

若发现侵害行为，需制定整改方案并跟踪复核。

（三）建立有效的补救措施

设立投诉渠道与响应机制：建立多渠道的投诉反馈机制，包括但不限于匿名投诉邮箱、电话，方便员工及合作伙伴在发现人权相关问题（尤其是性别歧视等问题）时能够及时反馈。同时，设立专门的投诉处理小组，确保在接到投诉后，按照规定的流程和时间节点进行调查、核实，并及时给予投诉人反馈，保障投诉处理过程的公正性与透明度。

实施补救方案：针对经核实确存在的人权影响问题，根据具体情况制定相应的补救方案。例如，若发现存在性别薪酬差距问题，及时进行薪酬调整，并给予受影响员工适当的经济补偿；对于因性别歧视导致的晋升受阻情况，重新评估相关员工的晋升资格，给予符合条件的员工公平的晋升机会，并对责任部门及责任人进行相应的教育与惩处；在涉及员工工作环境安全保障不足等问题时，立即采取整改措施，消除安全隐患，并对受影响员工进行安抚与关怀。

后续跟踪与预防再犯：对实施补救措施后的情况进行持续跟踪，确保问题得到彻底解决，同时分析问题产生的根源，完善相应的管理制度与流程，防止类似问题再次出现，形成一个不断改进、持续提升人权保障水平的良性循环机制。

三、复审机制

1、定期复审：

明确每五年为一个固定的人权影响管理计划全面复审周期。在每个周期届满前三个月，由企管部牵头，联合各相关部门共同组建复审工作小组，启动复审工作。

复审工作小组负责收集过去五年内的人权影响评估报告、各项措施的执行记录、相关数

据统计资料、员工及外部反馈信息等，进行全面梳理和综合分析，对比国际国内最新的人权标准以及行业内先进的性别平等实践案例，评估本公司人权影响管理计划的整体实施效果、各项措施的有效性以及与外部标准的差距。

通过实地考察公司各部门与工作场所、与不同层级和不同性别员工进行深入访谈、与供应商及客户等合作伙伴进行沟通交流等方式，进一步了解公司在人权保障方面的实际情况以及存在的潜在问题，特别是涉及性别相关的人权问题是否得到有效解决或改善。

根据复审结果形成详细的复审报告，明确指出计划执行过程中的优点与不足，提出针对性的改进建议和调整方案，对人权影响管理计划进行修订完善，确保下一个五年周期内的管理计划更具科学性、有效性和适应性，持续提升公司在性别敏感的人权管理方面的水平。

2、变动复审：

建立动态的企业变动监测机制，由各业务部门和相关管理部门负责及时关注并报告可能导致人权风险发生改变的各类企业变动情况，如公司业务拓展进入新的市场领域、公司营运范围变化、影响人权管理职责分配、新的法律法规出台对公司人权保障责任提出新要求、开展新的合作项目涉及不同的人权环境等。

一旦监测到上述变动情况发生，由企业社会责任部门在一周内迅速组织成立临时复审小组，小组成员包括变动涉及部门的负责人、相关人员等，针对具体变动进行深入的人权风险分析，重点评估变动对不同性别群体在劳动权益、平等机会、工作环境安全、供应链管理等可能产生的影响。

根据风险分析结果，在两周内制定出相应的人权影响管理计划调整方案，明确针对新的人权风险点应采取的预防、减轻和补救措施，调整相关责任部门、责任人以及时间进度安排，确保公司在变动过程中能够及时应对人权风险变化，保障所有员工及合作伙伴的人权不受影响，尤其注重维护性别平等相关的权益。

四、公开与信息管理

公开原则：遵循适当、透明且合法合规的原则，在充分考虑不会对受影响人群和组织构成风险，也不会对公司商业机密的合法要求构成风险的前提下，有计划、分阶段地公开披露人权影响评估结果、人权影响管理计划以及报告等相关信息。

信息管理流程：建立严格的信息收集、整理、审核、存储和发布流程，明确各环节的责任部门与责任人，确保涉及人权影响管理的各类信息准确、完整且安全。在信息收集阶段，要求各部门按照规定的格式和要求如实提供相关数据与资料；在整理和审核环节，由专人负

责对信息进行分类汇总、审核把关，确保信息质量；在存储方面，采用安全可靠的信息存储系统，对数据进行加密备份（设立部门内部专用密码）；发布前再次进行审核，确保信息符合相关要求后，按照预定的渠道和时间进行发布。

五、培训与沟通机制

培训计划：制定系统的人权及性别平等培训计划，面向公司全体员工（包括管理层、普通员工以及新入职员工）以及合作伙伴（如供应商、合作客户等）开展定期培训。培训内容涵盖国际国内人权法规、性别平等与实践、公司人权影响管理计划的具体内容与要求、员工在人权保障方面的权利与义务等方面，通过内部讲座、线上课程、案例分析讨论等多种形式，提升全员的人权意识和对性别问题的敏感度，确保各方能够理解并积极参与到公司的人权保障工作中来。

沟通机制：与外部利益相关者（如供应商、客户等）保持密切的沟通与交流，积极参与行业内的人权相关研讨会、论坛等活动，分享公司在人权保障方面的经验与实践成果，同时了解行业最新动态和政策法规变化，借鉴其他企业的优秀做法，不断完善公司的人权影响管理计划，共同促进整个行业在人权保障领域的健康发展。

六、资源保障

为确保人权影响管理计划的顺利实施、复审以及信息披露等工作能够有效开展，公司将从人力、物力、财力等方面提供充足的资源保障。

人力资源：明确各部门在人权管理工作中的职责分工，配备专门的部门主管人权事宜，负责统筹协调各项人权保障工作；同时，鼓励各部门员工积极参与人权相关工作，将人权管理工作纳入绩效考核体系，激励员工积极履行人权保障职责。

物力资源：提供必要的办公设备、场地等物质条件，保障人权影响评估、培训、沟通协调等工作的正常开展；同时，不断完善公司的工作环境设施，确保其符合性别平等与人权保障的要求。

通过全面实施以上人权影响管理计划，山东创新板材有限公司将不断强化对人权问题尤其是性别相关人权问题的管理能力，切实履行企业社会责任，为公司的可持续发展以及社会的和谐进步做出积极贡献。

山东创新板材有限公司企管部

2024年1月3日