

受影响人群和组织的信息分布图及管理计划

一、受影响群体及组织分类

直接关联群体：如员工及家属、社区居民、供应商/承包商、客户等已签订协议或存在服务关系的群体。

潜在影响群体：如周边学校/医院、环保组织、行业协会、政府部门等可能受运营活动间接影响的机构。

二、受影响方分类与关系管理

| 群体/组织类型 | 关系建立方式 | 人权风险关注领域 |
|---------|------------------------|------------------------------------|
| 内部利益相关方 | | |
| 员工及员工代表 | 劳动合同、定期会议 | 薪资调整、岗位变动、工作 流变更 劳动条件 歧视 职业健康安全 |
| 股东 | 股权 | 公司盈利波动、股价涨跌 |
| 外部利益相关方 | | |
| 当地社区/公众 | 社区发展协议、公共咨询会议、联络委员会 | 土地征用、环境污染、文化遗产、社会责任 履行情况 |
| 供应商与承包商 | 供应链行为准则签署、定期审核 与培训 | 强迫劳动、童工、供应链压榨 |
| 客户 | 产品信息披露、用户协议、投诉 反馈渠道 | 隐私权、产品安全、误导性营销 |
| 政府机构 | 合规备案、定期政策沟通会 | 政策法规监管合规、税收透明度 |
| 行业协会 | 合作备忘录、联合项目参与 | 环境正义、劳工权益倡导 |

三、信息披露与磋商机制

1、人权风险沟通内容

1.1 运营活动范围及潜在影响

公司运营活动范围涵盖从原材料采购到产品或服务交付的全链条，包括内部运营、供应链管理、市场拓展等环节。这些活动可能对环境、社会（如社区、员工）和治理产生直接或间接的潜在影响，既有积极贡献，也可能带来风险。

1.2 人权风险评估结果

公司的流程和政策涵盖了重要的人权问题，例如禁止歧视、禁止强迫用工、禁止非人道待遇、无差别待遇、健康与安全以及工作时间和休假。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。通过员工访谈，并向其解释人权影响评估对公司的益处，公司多数员工认为人权是公司的重要核心价值，并乐于接受新的观点，也非常愿意遵守公司制定的高道德标准。

1.3 投诉机制路径

公司相关部门为内外部相关方设置了投诉邮箱、电话、意见箱等各种投诉/申诉渠道，畅通的投诉举报渠道实际上是对内外部相关方参与人权合规工作积极性的肯定，更能激发他们的监督意识和参与意识。公司严格保密举报人的所有信息。公司收到举报后，调查人员会严格保密信息，确保举报人的安全。此类保密信息包括举报人的身份、调查期间收集的证据，以及调查期间成文的所有报告。具体渠道：举报热线：0510-68567000-8123；举报邮箱：hr@cn-yinbang.com。

2、沟通方式与频率

| 群体类型 | 沟通形式 | 频率 | 记录要求 |
|------|------------------|-----------|---------------|
| 风险社区 | 家访、社区公告栏 | 每季度/重大变更前 | 会议纪要+参与者签名确认 |
| 员工 | 安全培训、员工手册、匿名举报平台 | 入职培训+年度更新 | 培训记录+投诉处理记录 |
| 供应商 | 尽职调查问卷、现场审核 | 年度审核+随机抽查 | 整改行动计划+合规证明文件 |

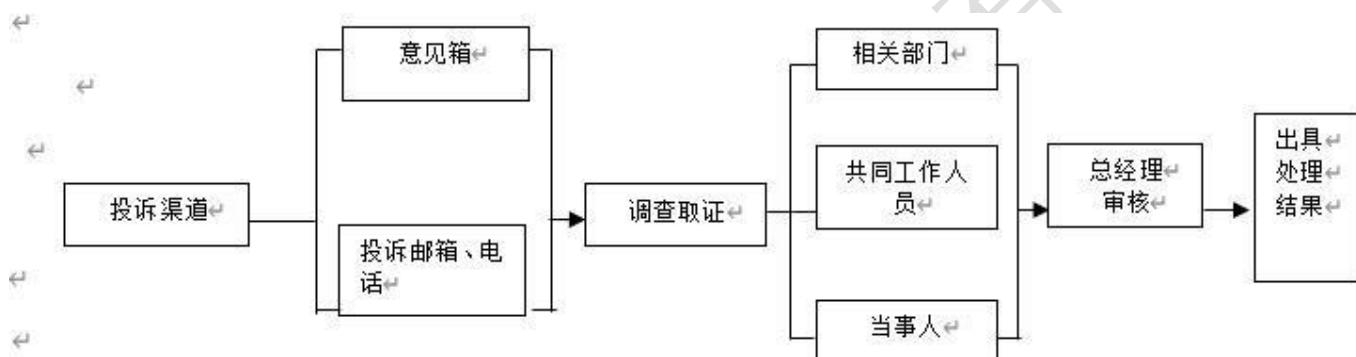
四、投诉解决机制

1、投诉解决机制：公司相关部门为内外部相关方设置了投诉邮箱、电话、意见箱等各种投诉/申诉渠道，畅通的投诉举报渠道实际上是对内外部相关方参与人权合规工作积极性的肯定，更能激发他们的监督意识和参与意识。

2、可及性：提供零成本投诉渠道具体渠道：

举报热线: 0510-68567000-8123；举报邮箱:hr@cn-yinbang.com 。

3、透明度：公开处理流程



4、非报复承诺：公司严格保密举报人的所有信息。公司收到举报后，调查人员会严格保密信息，确保举报人的安全。此类保密信息包括举报人的身份、调查期间收集的证据，以及调查期间成文的所有报告。