

银邦金属复合材料股份有限公司

人权影响评估报告

银邦金属复合材料股份有限公司（以下简称“公司”）致力于秉承尊重人权的精神开展日常运营。公司按照适用的法律法规要求，尊重国际公认的人权。

公司按照《ASI 行为准则》，从人力资源管理、采购与供应链和活动规划三个领域进行人权影响评估。根据全面的文件审核、与管理人员的访谈、实地考察及员工调查进行收集并编写。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。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调查投诉、管理供应链中的人权风险，以及有效管理与公司生产运行有关的人权问题。

本报告总结了人权评估流程，包括公司已明确的人权影响及相应的建议，公司将通过此次人权评估视为不断完善其人权保障方面表现的起点。

一、人权影响评估流程

此次评估所依据的法律框架包括《世界人权宣言》、《核心国际人权公约》，以及国际劳工组织(ILO)规定的劳工标准。

此次人权影响评估采用了现有的方法以及广泛认可的人权影响评估指导原则，另外一项重要工作便是采访利益相关方，特别是最有可能受到影响的权利持有人，主要是公司员工。主要人权评估流程如下：

项目阶段	主要工作任务
准备	<ol style="list-style-type: none">利益相关方分析。针对三个评估领域分别制定公司影响评估框架。调查和分析特定于每个运营国家和地区的人权状况。
数据收集	<ol style="list-style-type: none">审核所有相关文件，包含政策、程序、制度等。向公司员工发送调查问卷。访谈负责各相关职能的公司员工及负责人。
分析影响、编制影响图及确定影响优先级	<ol style="list-style-type: none">编制人权评估影响图。根据影响的严重程度以及公司发挥作用确定影响的优先级。
制定建议和报告	<ol style="list-style-type: none">根据原因分析制定改善建议。编制人权影响报告。

二、公司潜在人权影响评估结果

	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	√	√	高
2	获得公正报酬的权利	√	√	高
3	免于剥削	√	√	高
4	免于非自愿劳动	√	√	高
5	童工	√	√	高
6	未成年工	√	√	高
7	同工同酬	√	√	高
8	生命权	√	√	高
9	健康权	√	√	高
10	充足供水权	√	√	高
11	清洁环境权	√	√	高
12	享有适足生活水准的权利	√	√	高
13	食物权	√	√	高
14	受教育权	√	√	高
15	参与社区文化生活的权利	√	√	高
16	居住自由	√	√	高
17	自由权	√	√	高
18	宗教自由	√	√	高
19	表达自由	√	√	高

20 结社自由	√	√	高
21 加入工会的权利	√	√	高
22 集会自由	√	√	高
23 人身安全权	√	√	高
24 罢工权	√	√	高
25 隐私权	√	√	低
26 不歧视	√	√	高
27 妇女权利	√	√	高
28 不受骚扰权	√	√	高
29 免于有辱人格的待遇和	√	√	高
30 供应商的人权	√	√	低
31 土地征用与重新安置	—	√	高
32 周边社区健康与安全	√	√	高
33 周边社区淡水资源管理	—	√	高
34 周边社区环境保护	√	√	高
35 周边社区发展举措	√	√	高

总体而言，公司在人权方面的风险为低风险。

三、高影响力人权的原因分析

1、立法保障

国家不断完善发展以宪法为核心，以法律为主干，包括行政法规、地方性法规等规范性文件在内的，由多个法律部门组成的中国特色社会主义法律体系，为保障人权夯实法治基础。公民的生存权、发展权、人身权、财产权、劳动权、受教育权等各方面权利，通过立法得到了切实维护和保障。截至 2018 年 4 月底，中国制定《民法总则》、《反家

庭暴力法》、《慈善法》、《公共文化服务保障法》、《环境保护税法》等 28 部新法律，通过《刑法修正案(九)》并修改《人口与计划生育法》、《教育法》、《环境保护法》、《行政诉讼法》等 134 件次法律，废止有关劳动教养法律规定，不断完善人权保障法律体系，有效提升人权司法保障水平，夯实人权法制化保障的社会基础。

2、人权方针

公司管理层依据行业监管方要求制订了“尊重人权、遵守法规、诚信经营、持续改进”人权方针，为公司的人权合规指明了方向。

公司人力资源部协助各个部门制订和实施了各个重要人权议题的政策声明，例如，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。

3、合规性评价

公司法务定期识别最新的与人权议题相关的法律法规并进行合规性评价；基于人权风险识别评估的结果，企业将采取必要的措施管控人权合规风险，或在内部有效地开展预防性人权合规管理工作，使公司合规地开展业务、诚信经营，从而实现公司的人权合规目标，进而为实现公司 可持续发展提供必要条件。

4、健全的体系和规章制度

依据法律合规性评价的结果，公司安环部门制订和实施 ISO14001 及 ISO45001 管理体系，也制定了很多管理制度/规定，降低或缓解公司在运营过程中可能出现的人权风险，比如，健康权、清洁环境权等。

5、投诉/申诉渠道

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。

6、培训与沟通

公司定期为员工和管理人员开展与重要人权议题的线上线下培训，以防止出现人权不合规的行为。

四、低影响力人权的原因分析

本次评估，共 35 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：

1、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，采购部门制定了《采 购 控 制 程 序》，每年制定供应商审核计划，并按照供应商审核计划对主要供应商进行尽职调查工作。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。

2、隐私权

公司制定了与隐私保护相关的规定，没有建立体系；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，隐私保护的范围不够明确，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》，在条件允许的情况下，可以开展“隐私信息管理”认证。

五、建议

总体而言，此次人权影响评估的结果表明，公司在尊重人权保障劳

工权益方面成熟度是非常高的。公司制定了完善的管理流程和政策，将通过以下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。

- 1、促进尊重人权的精神进一步融入企业文化；
- 2、建立持续、有效的人权问题管理机制和人权尽职调查流程；
- 3、增强对员工人权的保障。

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。