

宁波旭升集团股份有限公司

反奴役和反人口贩卖声明

适用范围：本公司及其所有子公司、关联公司、承包商、供应商及其他业务合作伙伴

一、承诺

本公司郑重承诺，坚决反对任何形式的奴役、强迫劳动、债役劳动、人口贩卖及其他非自愿劳动行为，对此类行为持**零容忍**立场。

本公司承诺在自身运营及整个供应链中，全面禁止并预防以下行为：

任何形式的奴隶制、农奴制、债役劳动、人口贩卖及一切类似奴役的行为；
以暴力、胁迫、欺骗、诱导或其他任何方式实施的强迫或强制劳动；
以任何形式限制员工人身自由、扣押身份证件及其他个人合法证件；
任何以剥削为目的的人员招募、运输、转移、窝藏或接收行为；
收取员工的任何形式招聘费、押金、培训费或其他入职相关费用。

本公司郑重声明：所有劳动关系均基于自愿原则，员工享有自由择业权、自由离职权及公平的劳动报酬权。我们承诺在所有运营活动中尊重并维护员工的基本人权与劳动权益。

本公司高级管理层对本声明内容的全面落实负有最终责任，并承诺持续投入必要资源，确保本声明所载各项政策得到有效执行。本声明中所有政策、程序和培训要求由公司指定的合规负责人确保其有效性，并通过内部管理机制监督全员遵守。

二、定义

术语	定义	来源
奴役 (Slavery)	对他人行使所有或部分所有权所附带权力或财产权的状态，包括通过暴力、威胁、欺骗或胁迫手段使人无法自由离开工作或生活环境。	国际公约
人口贩卖 (Human Trafficking)	以剥削为目的，通过暴力、威胁、欺骗、诱拐、滥用权力或滥用弱势地位等手段，招募、运输、转移、窝藏或接收人员的行为。剥削形式包括但不限于强迫劳动、性剥削、奴役、摘除器官及债役劳动。	《巴勒莫议定书》
强迫或强制劳动 (Forced or Compulsory Labour)	在惩罚威胁下，非自愿从事的任何工作或服务。构成强迫劳动需同时满足两个要素：惩罚威胁、非自愿。	ILO 第 29 号公约第 2 条第 1 款
债役劳动 (Debt Bondage)	以债务作为担保要求个人提供劳动或服务，且未合理核算劳动价值以清偿债务，或债务条件明显不合理。	国际劳动组织
现代奴役 (Modern Slavery)	泛指一切以剥削为核心目的、剥夺他人基本自由与尊严的行为，包括上述所有形式的非自愿劳动和人口贩卖。	全球共识

www.nbxus.com

成就员工，让更多的人过上美好生活。

在本声明中，以下术语的含义为：

此外，以下行为在本声明中被明确界定为违规：

证件扣押：雇主以任何目的扣留员工身份证、护照、工作许可证或其他个人证件。

不合理限制行动自由：员工在工作时间外无法自由出入宿舍或工作场所，或须获得雇主许可方可外出。

非法招聘收费：向员工收取直接或间接的招聘费、中介费、培训费、体检费或其他入职相关费用。

以扣薪为惩罚手段：通过不合理罚款或克扣工资方式约束员工。

三、适用法规与标准依据

本公司承诺遵守所有适用的国际公约、国家标准及行业准则，包括但不限于以下法律与标准：

（一）国际公约与框架

序号	法规/标准名称	关键要求
1	《世界人权宣言》（Universal Declaration of Human Rights, 1948）	第 4 条：禁止一切形式的奴役和奴隶贸易
2	国际劳工组织第 29 号公约：《强迫劳动公约》（ILO C029, 1930）	定义强迫劳动，要求缔约方予以惩治
3	国际劳工组织第 105 号公约：《废除强迫劳动公约》（ILO C105, 1957）	要求立即且彻底废除一切形式的强迫劳动
4	国际劳工组织第 29 号公约 2014 年议定书（Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention）	采取预防、保护和补救措施，有效消除强迫劳动
5	《联合国打击跨国组织犯罪公约关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》（《巴勒莫议定书》，2000）	预防和惩治人口贩卖，保护受害者
6	《联合国工商企业与人权指导原则》（UNGPs）	规定企业尊重人权的责任和补救义务
7	可持续发展目标 8.7（SDG 8.7）	立即采取有效措施根除强迫劳动和人口贩卖

（二）行业标准

序号	标准名称	关键要求
1	ASI 绩效标准（ASI Performance Standard）	准则 10.3 明确要求实体避免人口贩卖、债役劳动及不合理限制工人自由移动
2	ASI 绩效标准准则 5.1、5.2、5.3、5.5、5.6	涉及人权尽职调查与劳工权益保障

www.nbxus.com

成就员工，让更多的人过上美好生活。

序号	标准名称	关键要求
3	SA8000 社会责任标准（2026 版）	全面禁止使用强迫或强制劳动，不得从事或支持人口贩卖

（三）国内法律法规

本公司承诺遵守业务所在国所有适用法律。以下为重要参考法律（以中国法律为例）：

序号	法律法规名称	关键要求
1	《中华人民共和国刑法》 第 244 条（强迫劳动罪）	以暴力、威胁或限制人身自由的方法强迫他人劳动的，处三年以下有期徒刑或拘役，并处罚金；情节严重的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金
2	《中华人民共和国劳动法》	禁止强迫劳动，保障劳动者平等就业、自愿劳动的基本权利
3	《中华人民共和国劳动合同法》	禁止用人单位扣押员工身份证件、收取财物、限制离职

说明：若本公司业务涉及其他国家或地区，还应遵守适用的当地法律，包括但不限于英国的《现代奴役法案 2015》（Modern Slavery Act 2015）、澳大利亚的《现代奴役法案 2018》（Modern Slavery Act 2018）及欧盟的相关法规。

本公司将定期审查本声明所引用的法律和标准，确保版本的有效性和合规性。

四、公司角色

本声明发布后，本公司及全体员工承担以下角色与责任：

- 1、本公司作为用人单位：**在自身运营中全面遵守本声明各项规定，将反奴役和反人口贩卖要求纳入内部管理制度和劳动合同。由人力资源部门牵头执行，各业务部门配合落实，合规部门监督评估。
- 2、本公司作为供应链采购方：**对供应商、承包商及劳务派遣机构施加合规要求，将本声明条款纳入商业合同，并要求签署合规承诺书。
- 3、本公司作为行业参与者：**在铝业价值链中树立负责任采购和合规运营的典范，与行业协会、监管机构及利益相关方保持开放沟通。
- 4、公司高级管理层：**对公司整体合规负最终责任，确保必要资源配置和持续改进。
- 5、合规负责人：**具体执行岗位负责人，负责监督本声明的日常执行，包括政策制定、风险评估、审计安排和整改跟进。

五、风险评估

本公司承诺对自身运营及供应链开展反奴役和反人口贩卖的**风险识别与评估**，以主动发现并消除潜在风险。

（一）风险类型识别

www.nbxus.com

成就员工，让更多的人过上美好生活。

风险类型	具体表现形式
管理控制类风险	扣押员工证件、限制员工自由进出、不合理收取招聘费用、强迫加班
人员构成类风险	外籍劳工在签证、语言、法律知识等方面的弱势地位；临时工、劳务派遣工因非直接雇佣关系而缺乏保障
供应链类风险	供应商或分包商使用非法中介、隐瞒非自愿劳动情况
区域与行业类风险	在某些国家/地区特定行业存在强迫劳动或人口贩卖的较高风险

（二）风险识别方法

方法	实施方式	频次
员工权益自查	检查劳动合同、考勤记录、工资发放记录、证件保管情况，核查是否存在代扣代缴不合理费用等情况	每半年一次
匿名员工调查	利用匿名问卷或意见箱收集员工对工作条件和权益保障的意见	每年至少一次
供应商调查问卷	向供应商发出反奴役合规调查表，了解其用工管理情况	签约时及每年定期
现场走访检查	通过日常管理巡查和例会沟通机制了解非自愿劳动的迹象	日常管理

（三）风险等级与应对

风险等级	判断标准	应对措施
高风险	存在明显强迫劳动或人口贩卖证据，如扣押证件、限制人身自由、收取招聘费用或公开报道负面事件	立即启动内部调查，必要时报告执法机关
中风险	存在部分合规漏洞但尚未发现强迫劳动事实，如招聘流程不透明、工资记录不完整	限期整改，要求提供整改报告
低风险	无明显违规，但需持续监控	定期复查和评估更新

本公司承诺对外公开声明不存在强迫劳动和人口贩卖行为，并通过定期评估确保声明的真实性和准确性。

六、供应商管理

本公司将反奴役和反人口贩卖要求全面纳入**供应商管理体系**，确保供应链各环节均符合本声明所列标准。

（一）供应商准入管理

- 1、合同条款纳入：**在与所有新供应商签订合同时，必须包含反奴役和反人口贩卖条款，明确要求供应商遵守本声明相关规定。
- 2、合规承诺签署：**新供应商必须签署《供应商社会责任承诺书》（作为本声明的附件），确认已了解并承诺遵守相关要求。
- 3、资质审查：**核查供应商的用工许可证、劳动监察记录、员工合同范本等基础信息。

（二）供应商分类管理

供应商类别	管理要求	审查重点
直接生产型供应商	合同明确合规条款，要求每年提交合规自评报告	用工合规、工资支付、证件管理
劳务派遣与中介机构	纳入重点监控名单，要求明确招聘费用承担主体	招聘渠道、员工收费、中介资质
临时/低风险供应商	合同条款要求合规声明，保持基础信息备案	基础用工合规性

（三）供应商审计与整改

审计方式：

文件审查：检查供应商的劳动合同、工资记录、证件保管情况

远程访谈：通过电话或线上方式与供应商一线工人进行交流了解

现场检查：在常规业务交流或现场检查中一并观察工作环境

整改与终止机制：

发现违规行为的，发出书面整改通知，限期整改

整改期满未通过的，纳入供应商黑名单，解除合作

涉及人口贩卖、强迫劳动等严重违法行为的，立即终止合作，并向相关执法机关报告

七、员工权益保障

本公司高度重视所有员工的合法权益，承诺为员工提供安全、公平、尊重的工作环境。

（一）自愿劳动保障

自由应聘与自愿签约：所有员工入职时均基于完全自愿的原则签订劳动合同，公司不以任何形式强迫应聘或入职。

合理通知离职：员工在依法履行通知义务后，有权自由解除劳动关系，公司不得以任何理由拒绝。

禁止强迫加班：加班需基于员工自愿，并按法律规定支付加班工资。

（二）证件与财产保障

不扣押身份证件：公司不扣押员工的任何身份证、护照、工作许可证或其他个人证件。企业行政管理需要留存证件信息的，仅要求员工提供复印件或扫描电子版，原件由员工本人保管。

不收取押金和费用：公司不收受员工的任何押金、担保金或其他形式的费用。所有招聘费、中介费、培训费等由公司承担。

工资及时足额发放：工资按月全额发放，不予克扣或无故延迟。

（三）健康安全与公平对待

www.nbxus.com

成就员工，让更多的人过上美好生活。

安全的工作环境：所有工作场所须提供安全卫生的条件，符合职业健康安全规范。

禁止欺凌与歧视：严格禁止任何形式的身体虐待、精神虐待、性骚扰、言语侮辱及其他欺凌行为。

公平平等对待：无论性别、年龄、种族、宗教信仰、籍贯、身份类别（包括直聘、派遣、外包等），所有员工享有同等权益。

（四）身份类别员工特别保障

针对外籍劳工、劳务派遣工、临时工等身份特殊群体，公司额外保障：

招聘时以员工能够理解的语言清晰告知工作内容、工作条件、工时、报酬及权利义务

不得利用签证状态、居留身份或语言障碍限制员工的行动自由或离职权利

不得以劳务派遣、外包等方式规避本声明所规定的义务

八、报告与举报机制

本公司建立**公开、匿名、保密**的举报机制，鼓励全体员工、临时工、承包商及其他利益相关方对实际发生或疑似发生的奴役、强迫劳动或人口贩卖行为进行举报。

（一）举报渠道

电子邮箱：xsVIP@nbxus.com

匿名信箱：在员工主要活动区域（如宿舍、食堂）设置实体意见箱或提供数字匿名提交入口

直接向管理层反馈：员工可向直属上级或人力资源部门直接反映

公司确保所有举报渠道均可接受多语种举报，包括外籍员工的母语。

（二）举报保护

反报复承诺：公司严禁任何人对举报人进行报复或歧视。举报人在举报后不得因举报行为遭受降职、解雇、扣薪、威胁或其他任何形式的不公平对待。

匿名保护：举报人可选择匿名举报，公司在有能力保护举报人身份的前提下保护其隐私。

报告流程说明：公司在招聘和日常培训中，将举报渠道和权利告知每位员工。

（三）响应流程

步骤	责任方	处理内容	时限
接收举报	合规部门/HR	记录举报内容，登记案件编号，评估紧急程度	接收当天
初步核实	合规部门/HR	了解事实，调取相关记录，必要时与相关人员面谈	5个工作日内
调查取证	合规部门（如有必要可邀请法务参与）	深入调查，收集证据，形成调查报告	10个工作日内
决策与处置	管理层	根据调查结果作出处置决定，提出整改方案	5个工作日内

步骤	责任方	处理内容	时限
反馈与补救	合规部门/HR	向举报人反馈处理结果，为受害者提供补救措施	处置决定后 3 个工作日内

对于涉及违法的严重情况，公司应立即向公安、劳动监察等执法机构报告并配合调查。

（四）补救措施

一旦确认存在违背本声明的行为，公司将立即采取以下补救措施：

立即制止相关违规行为

为受害者提供援助，包括但不限于心理咨询、法律援助和医疗支持

偿还被克扣的工资或费用

归还被扣押的证件

配合相关调查和政府执法

追责违规人员或供应商（包括终止合作或解除劳动合同）

九、责任追究

本公司明确界定违反本声明的**责任追究机制**，确保制度落到实处。

（一）内部员工责任追究

违规行为	处分措施	附加处理
明知使用或协助使用强迫劳动	解除劳动合同，依法追究民事或刑事责任	公司保留向执法机关举报的权利
参与或协助人口贩卖活动	立即解除劳动合同，依法追究民事或刑事责任	立即向执法机关报告
扣留员工证件或收取非法费用	解除劳动合同，返还相关证件或费用	依法赔偿员工损失
协助隐瞒或包庇上述行为	解除劳动合同，根据情节轻重予以追责	依法查处
对举报人实施报复或歧视	解除劳动合同，或根据情节轻重给予纪律处分	恢复举报人权益
轻微违规（如未及时更新记录）	书面警告或通报批评	限期整改，计入绩效考核
严重或屡次违规	解除劳动合同	依法追究

（二）供应商及第三方责任追究

供应商/第三方行为	处理措施
首次轻微违规且主动配合整改	书面警告，要求限期整改，整改期内接受监督

供应商/第三方行为	处理措施
整改后依旧存在轻度违规或屡次违规	暂停合作资格，纳入重点监控名单，整改后重新评估
严重违规（如使用强迫劳动、人口贩卖）	立即终止合作，列入供应商黑名单，不再合作
违规导致公司遭受行政处罚、法律追责或声誉损失	依法追偿损失，必要时向执法机关报告
协助隐瞒或造假	视同严重违规处理，立即终止合作

（三）追责实施

公司合规部门或人力资源部门负责调查并出具书面调查报告。
涉及员工处理的，依照公司规章制度和相关劳动合同依法执行。
涉及供应商处理的，依照合同条款执行。
涉及刑事违法的，公司应当主动向执法机关报告并配合处理。

宁波旭升集团股份有限公司

2025 年 12 月 7 日