

宁波旭升集团股份有限公司

人权影响评估报告

一、评估简述

作为一个大型的铝产业链组织，旭升集团致力于秉承尊重人权的精神开展其日常运营。根据《ASI 行为准则》，旭升集团有义务“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”。2025 年 6 月，按照《ASI 行为准则》的规定，依据以下流程开展人权影响评估。

宁波旭升集团股份有限公司内部 HRIA 的范围限定在以下三个领域：

- (1) 人力资源管理
- (2) 采购与供应链
- (3) 活动规划

以下报告是在 2025 年 2 月至 2025 年 6 月期间根据全面的文件审核、与管理人员的访谈、实地考察及员工在线调查进行收集并编写。我们的分析旨在明确旭升集团运营对人权的实际和潜在影响，并评估旭升集团当前为管理这些影响而采取的措施及有效性。

总体而言，旭升集团的流程和政策涵盖了重要的人权问题，例如禁止强迫用工、禁止歧视、禁止非人道待遇、健康与安全、无差别待遇、获得救助以及工作时间和休假。旭升集团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。此外，面向所有相关利益相关方开放的旭升集团生产与运营可以通过吸纳资金、引进知识及专业技能来促进当地经济的发展。

但是，旭升集团仍然可以在 HRIA 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，以及有效管理与旭升集团生产制造运行有关的人权问题。

在 HRIA 项目期间，通过采访若干旭升集团员工，并向其解释人权影响评估对旭升集团的益处。超过 80% 的旭升集团员工认为人权是旭升集团的重要核心价值。受采访的旭升集团员工都乐于接受新的观点，也非常愿意遵守旭升集团制定的高道德标准。本报告总结了 HRIA 流程，包括旭升集团已明确的人权影响及相应的建议，旭升集团将通过此次 HRIA 视为不断完善其人权保障方面表现的起点。

二、HRIA 流程（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 HRIA 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，包括丹麦人权研究所制定的《人权影响评估指南与工具箱》以及联合国《工商企业与人权指导原则》。

开展 HRIA 的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，主要是旭升集团员工。下表概要介绍了 HRIA 流程。

www.nbxus.com

成就员工，让更多的人过上美好生活。

三、旭升集团潜在人权影响

	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	工作权 Right to Work	√	√	高
2	有利工作的权利 Right to Favorable Working	√	√	高
3	获得公正报酬的权利 Right to Just Remuneration	√	√	高
4	免于剥削 Freedom from Exploitative	√	√	高
5	童工 Child Labor	√	√	高
6	免于非自愿劳动 Freedom from Involuntary Labor	√	√	高
7	同工同酬 Equal Pay for Equal Work	√	√	高
8	生命权 Right to Life	√	√	高
9	健康权 Right to Health	√	√	高
10	充足供水权 Right to Adequate Supply of Water	√	√	高
11	清洁环境权 Right to Clean Environment	√	√	高
12	享有适足生活水准的权利 Right to Adequate Standard of Living	√	√	高
13	食物权 Right to Food	√	√	高
14	受教育权 Right to education	—	√	高
15	住房权 Right to Housing	—	√	高
16	参与社区文化生活的权利 Right to Participate in the Cultural Life of the Community	√	√	高
17	居住自由 Freedom of Residence	√	√	高
18	自由权 Right to Liberty	√	√	高
19	宗教自由 Freedom of Religion	√	√	高
20	表达自由 Freedom of Expression	√	√	高
21	人身安全权 Right to Security of Person	√	√	高
22	结社自由 Freedom of Association	√	√	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	√	√	低
28	产前产后保护母亲的权利 Right to protection of mothers before and after childbirth	√	√	高
29	信息自由权 Right to freedom of information	√	√	高
30	不受骚扰权 Right not to be harassed	√	√	高

31	免于有辱人格的待遇和酷刑 Freedom from Degrading Treatment and Torture	√	√	高
32	供应商的人权 Supplier Human Rights	√	√	低
33	男女同工同酬 Equal Pay For Men And Women	√	√	高
34	男女公平竞争 Equal Competition Between Men And Women	√	√	高

四、高影响力人权的原因给析

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，基本政治权利和自由，劳动权、受教育权、社会保障权等各方面权利，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》、《民事诉讼法》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

旭升集团管理层依据行业监管方要求制订了“恪守法规，尊重人权；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。

旭升集团人力资源部，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（内容请参照《ASIPS 管理手册》）。

3、合规性评价

旭升集团风控内审部，通过建立和实施“法律法规识别与评价”管理系统，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，使企业能在业务所在地区 / 所在国合规地开展业务、诚信经营，从而实现企业的人权合规目标，进而为实现企业可持续发展提供必要条件。

4、健全的体系和制度 / 规定

依据法律合规性评价的结果，旭升集团各相关部门制订和实施 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、畅通的投诉 / 申诉渠道

旭升集团相关部门为内外部相关方设置了投诉邮箱、热线电话、意见箱、调查问卷等各种投诉 / 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

旭升集团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。

五、低影响力人权的原因分析

经过本次评估，发现有 2 个人权议题属于低影响力的情况，原因分析及处理方案如下：

1、隐私权

旭升集团制定了与隐私保护的零散规定，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，旭升集团需要保护“客户、供应商、员工”的隐私。

旭升集团将认真参考《中华人民共和国个人信息保护法》(2021)及《ISO/IEC27701》，在条件允许的情况下，可以开展“隐私信息管理”认证。

2、供应商的人权

根据供应类别以及货源国家和地区，供应链以及与签约方的关系有可能会引发人权问题。旭升集团的采购部门制定了《宁波旭升集团股份有限公司供应商行为准则》和《供应商（承包商、服务商）实施的 ASI 管理程序》，由于供应商的人权尽职调查制度及流程刚刚完善，采购部门依据供应商审核计划在实施中，尚未完成对所有的主要供应商的尽职调查工作。

采购部门依据审核计划，在 2025 年 10 月份完成主要供应商的尽职调查，对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。

六、建议

开展 HRIA 对于建立有效且符合国际公认标准的人权尽职调查流程是必不可少的一个环节。总体上而言，此次 HRIA 的结果表明，旭升集团制定了管理完善的流程和政策。以下建议将帮助旭升集团积极地完善其现有结构，并进一步将尊重人权的精神融入到其日常运营当中。

1、促进尊重人权的精神进一步融入组织文化

首先，建议旭升集团人权方针进行公开披露，向各利益相关方传达旭升集团对于尊重人权所做出的一般性承诺。其次，通过培训和传播在组织内部提高意识对于创建合规文化、促进对人权的尊重具有重要作用。高层管理人员需要积极参与，身体力行地展示尊重人权对于整个组织的重要意义。旭升集团的管理层和高管团队应定期讨论人权相关问题。

2、建立有效的人权问题管理机制

旭升集团应指定一个相关部门，负责监督建议和后续尽职调查流程的实施情况，并且还设立由其他相关部门成员构成的跨职能人权委员会以支持该部门的工作。公司最高层应接收由负责监督建议和后续尽职调查流程实施情况的部门定期呈交的报告。

3、建立持续的人权尽职调查流程

建议在本首次评估的实施工作进行 2 年后，开展一次跟进式 HRIA，以评估人权影响是否有所改进以及风险是否有所缓和。此外，在今后开展的任一评估中，旭升集团还应考量新的领域/运营活动（例如：受影响的当地社区、全球供应链等）。旭升集团应将人权融入到其现有的组织范围监控或评估流程当中，并以透明的方式定期汇报人权相关情况，进而与外部利益相关方建立信任与合作关系。

4、增强对旭升集团员工人权的保障

员工是旭升集团最有价值的资产。通过进一步改进相关措施，重点是关于员工待遇公平公正性（包括骚扰行为处理流程）和申诉机制的措施，旭升集团将可以增强对其员工人权的保障。建议旭升集团采取以下措施：

（1）制定明确的指导原则并开展培训（例如，开展有关无意识歧视和无差别待遇的

培训，以确保员工招聘、晋升和个人发展措施的公正性；开展专门针对特定地区和职位而设计的有关骚扰行为的培训，包括面对面培训）。

(2) 对现有流程（包括纪律处分流程、晋升流程、个人发展流程和薪酬流程）做出清晰说明，以便提高透明度和待遇的公平性。

(3) 进一步提高员工对现有投诉机制的意识并持续审核现有机制：确保制定明确而有效的跟进流程，积极且毫无隐瞒地向员工介绍投诉机制背后的投诉流程，并为负责处理相关投诉的员工提供培训。

(4) 旭升集团可以提高关于精神健康问题的意识，并建立多个寻求帮助渠道，以便为解决员工的精神健康问题提供更多支持。

(5) 制定有关工作场所隐私保障的书面规定，以确保旭升集团尊重员工及访客的隐私权。

结语：通过开展此次 HRIA 项目，旭升集团展现了其对增强人权保障的义务和职责。旭升集团将在持续协作、相互理解的基础上不断推进有关人权问题的讨论。除了履行尊重国际公认人权的义务之外，旭升集团还应利用其知名度和影响力，努力促进和提高其在人权保障方面的表现。

七、参考文献

联合国（UN）《世界人权宣言》（1948 年）；国际劳工组织（ILO）联合国（UN）《世界人权宣言》（1948 年）；国际劳工组织（ILO）《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（1977 年）；《联合国工商业与人权指导原则》（UNGP）（2011 年）和经济合作与发展组织（OECD）制定的《跨国企业准则》（2011 年），所有这些均代表最广泛接受的负责任商业行为国际框架，是人权尽职管理的基础。

（一）ILO 公约

国际劳工组织（ILO）的三方结构包括政府、雇主和工人的代表，负责设定国际劳工标准，是国际劳工标准及其解释的合法来源。

各公约中设定的 ILO 标准具有国际法律的效力，对已批准这些标准的国家具有约束力。它们还包括提供了额外解释指导的建议书。

随着《工作中基本原则和权利宣言》（1998 年）的通过，所有 ILO 成员国都有义务尊重、推广和实现 ILO 基本公约中包含的原则，无论其是否获得批准。

1、基本公约

- 《结社自由和保护组织权公约》，1948 年（第 87 号）
- 《组织权和集体谈判公约》，1949 年（第 98 号）
- 《强迫劳动公约》，1930 年（第 29 号）
- 《废除强迫劳动公约》，1957 年（第 105 号）
- 《准予就业最低年龄公约》，1973 年（第 138 号）
- 《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》，1999 年（第 182 号）
- 《同酬公约》，1951 年（第 100 号）
- 《歧视（就业和职业）公约》，1958 年（第 111 号）

ILO 的管理机构还将另外四项公约指定为“优先”工具，因为它们对于加强用于促进就业和确保遵守劳动标准的国家机构和能力至关重要。这些公约由 ILO《关于争取公平全球化的社会正义宣言》确定，并在 ILO 的 2010-2016 年行动计划中作为治理公约列出。

2、《治理（优先）公约》

- 《劳动监察公约》，1947 年（第 81 号）

www.nbxus.com

成就员工，让更多的人过上美好生活。

- 《就业政策公约》，1964 年（第 122 号）
 - 《（农业）劳动监察公约》，1969 年（第 129 号）
 - 《（国际劳工标准）三方协商公约》，1976 年（第 144 号）
- 3、结社自由和集体谈判的权利
- C011- 《（农业）结社权利公约》，1921 年
 - C135- 《工人代表公约》，1971 年
 - C141- 《农村工人组织公约》，1975 年
 - C154- 《集体谈判公约》，1981 年
 - R091- 《集体协议建议书》，1951 年
 - R092- 《自愿调解和仲裁建议书》，1951 年
 - R143- 《工人代表建议书》，1971 年
 - R158- 《劳动行政管理建议书》，1978 年
- 4、无歧视、暴力或骚扰
- C156- 《有家庭责任工人公约》，1981 年
 - C159- 《（残疾人）职业康复和就业公约》，1983 年
 - R165- 《有家庭责任工人建议书》，1981 年
 - C190- 《暴力和骚扰公约》，2019 年
 - R206- 《暴力和骚扰建议书》，2019 年
- 5、公平报酬
- C095- 《保护工资公约》，1949 年
 - C100- 《同等同酬公约》，1951 年
 - C131- 《确定最低工资办法公约》，1970 年
 - R085- 《保护工资建议书》，1949 年
 - R135- 《确定最低工资办法建议书》，1970 年
 - R180- 《（雇主破产）保护工人债权建议书》，1992 年
- 6、体面劳动时间
- C001- 《（工业）工时公约》，1919 年
 - C014- 《（工业）每周休息公约》，1921 年
 - C132- 《带酬休假公约》（修订版），1970 年
 - C101- 《（农业）带酬休假公约》，1952 年
 - C171- 《夜间工作公约》，1990 年
 - R116- 《减少工时建议书》，1962 年
 - R110- 《种植园建议书》，1958 年
- 7、职业健康和安全
- C095- 《工作环境（空气污染、噪音和振动）公约》，1977 年
 - C095- 《职业安全与健康公约》，1981 年
 - C095- 《保护生育公约》，2000 年
 - C095- 《农业中的安全与健康公约》，2001 年
 - C095- 《促进职业安全与卫生框架公约》，2006 年
 - R164- 《职业安全与健康建议书》，1981 年
- 8、禁止使用童工
- C131- 《确定最低工资办法公约》，1970 年
 - R190- 《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动建议书》，1999 年
- 9、对未成年工人的特殊保护

- C010-《(农业)最低年龄公约》，1921 年
- C016-《(海上)未成年人体格检查公约》，1921 年
- C077-《(工业)未成年人体格检查公约》，1946 年
- R146-《最低年龄建议书》，1973 年

10、禁止无保障就业

- C024-《(工业)疾病保险公约》，1927 年
- C095-《保护工资公约》，1949 年
- C117-《社会政策（基本宗旨和准则）公约》，1962 年
- C158-《终止雇用公约》，1982 年
- C175-《非全日制工作公约》，1994 年
- C177-《家庭工作公约》，1996 年
- C181-《私营职业介绍所公约》，1997 年

11、无抵债劳动、强迫劳动或人口贩卖

（请参阅“基本公约”）

（二）国际参考文献

- ILO《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（1977 年）
- ILO 公平招聘的一般原则和操作指南以及招聘费用和相关费用的定义（2019 年）
- ILO《农业安全与健康实用规程》（2010 年）
- ILO《2010-2016 年行动方案：迈向治理公约的广泛批准和有效实施之路》
- ILO 安全工作计划
- ILO 国际劳工标准企业服务台
- 联合国《世界人权宣言》（1948 年）
- 联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979 年）
- 联合国《反腐败公约》（2005 年）
- 联合国《工商企业与人权指导原则》（2011 年）
- 《工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架的指导原则》（2008 年）
- 联合国开发计划署报告框架：人权业绩保障和报告（2015 年）
- 联合国《儿童权利与企业原则》（2013 年）
- 《联合国工商企业与人权指导原则的性别维度》（2019 年）
- 联合国妇女署《妇女赋权原则》（2020 年）
- 联合国妇女署“采购的力量：如何向女性拥有的企业采购”（2017 年）
- 联合国欧洲经济委员会《促进性别平等标准和标准制定宣言》（2019 年）
- 联合国 2030 可持续发展议程（2015 年）
- 联合国人权高级专员办公室“企业尊重人权的责任：解释性指南”（2012 年）
- 经合组织《负责任商业行为尽职调查实施指南》（2018 年）
- 经合组织《跨国企业准则》（2011 年）
- 经合组织《采掘业重要利益攸关方交往尽职调查指南》（2017 年）
- 经合组织《受冲突影响和高风险区域矿石负责任的供应链尽职调查指南》（2016 年）
- 经合组织《企业识别和解决矿产供应链中最恶劣形式童工问题的实践性行动》（2017 年）
- 《有尊严移民的达卡原则》（2011 年）
- 《尊严移民：达卡原则实施指南》（2017 年）

（三）国内参考文献

- 《国家人权行动计划（2016-2020 年）》实施情况评估报告（全文）
- 《国家人权行动计划（2021-2025 年）》（全文）

www.nbxus.com

成就员工，让更多的人过上美好生活。

《中国人权事业发展报告 N0.11（2021）》
《中国对外矿业投资社会责任指引（2017 年）》
《中国矿产供应链尽责管理指南（第 2.0 版）2022

中华人民共和国法律		公布日期
1	中华人民共和国反有组织犯罪法	2021/12/24
2	中华人民共和国个人信息保护法	2021/8/20
3	中华人民共和国人口与计划生育法	2021/8/20
4	中华人民共和国安全生产法	2021/6/10
5	中华人民共和国教育法	2021/4/29
6	中华人民共和国食品安全法	2021/4/29
7	中华人民共和国刑法	2020/12/26
8	中华人民共和国未成年人保护法	2020/10/17
9	中华人民共和国民法典	2020/5/28
10	中华人民共和国土地管理法	2019/8/26
11	中华人民共和国劳动法	2018/12/29
12	中华人民共和国老年人权益保障法	2018/12/29
13	中华人民共和国义务教育法	2018/12/29
14	中华人民共和国职业病防治法	2018/12/29
15	中华人民共和国残疾人保障法	2018/10/26
16	中华人民共和国妇女权益保障法	2018/10/26
17	中华人民共和国母婴保健法	2017/11/4
18	中华人民共和国民事诉讼法	2017/6/27
19	中华人民共和国环境保护法	2014/4/24
20	中华人民共和国传染病防治法	2013/6/29
21	中华人民共和国劳动合同法	2012/12/28
22	中华人民共和国工会法	2009/8/27
23	中华人民共和国集会游行示威法	2009/8/27
24	中华人民共和国矿山安全法	2009/8/27
25	中华人民共和国反洗钱法	2006/10/31

徐强

宁波旭升集团股份有限公司

2025 年 8 月 7 日