

福建省南平铝业股份有限公司 人权影响评估报告

一、评估概况

福建省南平铝业股份有限公司（以下简称“南平铝业”或“公司”）作为一个大型铝冶炼和铝加工一体化的组织，始终坚持以人为本，以尊重所有人的权利和尊严以及遵守所有法律要求的方式开展公司运营。根据《南平铝业行为准则》，南平铝业承诺“按照国际公认的人权”，3月，按照《南平铝业行为准则》的有关规定，开展人权影响评估工作。

评估组与管理人员的交流，实地走访，问卷调查，全面的审查审核及员工在线问卷，以及潜在影响，并评估其管理影响程度和以影响而采取的预防和补救措施，以及措施的有效性。

在现有的文件政策和规定中，南平铝业以遵守相关法律法规，以员工人权为利益作为出发点，例如禁止歧视、禁止强迫性劳动、禁止暴力与骚扰、健康与安全、公平公正同工同酬、工作时长与勤休假、员工自由结社、沟通和参与。南平铝业通过法律规定要求来管理和保障员工、利益相关方的权益，相互促进、相互发展、和谐共进。

同时，南平铝业在推进人权的路上也不断完善，不断优化制度管理文件、操作流程，得以更好的确保员工的相关利益，并做好内部的沟通和申诉流程，收集和调查反馈信息，有效管理和制定措施，解决与南平铝业运营过程中产生的人权影响问题。

总之，人是南平铝业的核心竞争力，此次通过在线问卷调查和走访交流，让员工更好的理解何为人权，是否享受人权，并能积极的参与进南平铝业的人权影响评估，遵守南平铝业的道德准

铝业也将此次人权影响评估作为整体制度管理的优化和不断完善公司人权保障方面的思想指导。

二、人权影响评估流程（Human Right Impact Assessment, HRIA）

南平铝业尊重并支持国际公认的人权规范与原则，此次人权影响评估所依据的法律结构包括《世界人权宣言》、《核心国际人权公约》，以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》所规定的国际劳工组织(ILO)认可的核心劳工标准。并遵守公

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》制定人权政策。南平铝业作为大型企业，员工便是最重要的利益相关方，也是最有可能受影响的权利持有人，同时也要求供应链伙伴跟南平铝业遵循同一标准。

南平铝业 HRIA 范围包括三个方面：人力资源管理、采购与供应链、工作规划，围绕这三个方面制定了 HRIA 流程，如下表：

项目步骤	工作内容
1. 前期准备	(1) 鉴别利益相关方相关的人权议题
	(2) 针对南平铝业员工和供应商制定风险评估框架
	(3) 调查与研究出口国家及地区的人权政策
2. 调查信息与收集	(1) 整理和审核有关文件（公司制度、政策等）
	(2) 走访与交流各职能部门/子公司的相关负责人及南平铝业员工
	(3) 向南平铝业员工发布在线调查问卷，收集相关信息
3. 分析影响程度	(1) 绘制人员影响评估结果分析图，确定风险程度
	(2) 对评估的风险程度进行综合分析

4. 汇总报告与执行计划	(1) 制定优化方案和补救措施
	(2) 与南平铝业各个部门负责人、子公司负责人研究讨论方案建议
	(3) 确认实施方案及 HRIA 报告

三、人权影响程度评估

序号	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	清洁环境权 Right to Clean Environment	✓	✓	高
11	享有适足生活水准的权利 Right to Adequate Standard of Living	✓	✓	高
12	食物权 Right to Food	✓	✓	高
13	受教育权 Right to education	✓	✓	高
14	参与社区文化生活的权利 Right to Participate in the Cultural Life of the Community	✓	✓	高
15	自由权 Right to Liberty	✓	✓	高
16	宗教自由 Freedom of Religion	✓	✓	高
17	表达自由 Freedom of Expression	✓	✓	高
18	人身安全权 Right to Security of Person	✓	✓	高
19	结社自由 Freedom of Association	✓	✓	高
20	加入工会的权利 Right to Belong to a Trade Union	✓	✓	高
21	集会自由 Freedom of Assembly	✓	✓	高
22	罢工权 Right to Strike	✓	✓	高
23	不歧视 Nondiscrimination	✓	✓	高

四、高影响力人权的原因分析

1. 法律法规保障

“法治是人权最有效的保障”。在推进全面依法治国的伟大进程中，中国将人权保障贯穿于科学立法、严格执法、公正司法、全民守法等各个环节，尊重和保障人权成为立法的一条重要原则，以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系不断完善，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。其中，我国的根本大法《中华人民共和国宪法》中对人权作出了明确规定，此外，《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国未成年人保护法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国残疾人保障法》等相关法律法规中均涉及人权相关内容。

截至 2022 年底，中国制定《中华人民共和国反家庭暴力法》、

《中华人民共和国慈善法》、《中华人民共和国公共文化服务保障法》等新法律，并修改《中华人民共和国环境保护税法》、《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国老年人权益保障

法》、《中华人民共和国人口与计划生育法》、《中华人民共和国民事诉讼法》、《中华人民共和国人口与计划生育法》、《中华人民共和国环境保护法》，这些法律法规及公民的基本人权，有效提升人权司法保

障的社人基础。

2. 人权战略方针

恪守法规，尊重人权，
的人权管理策略提供

南平铝业根据行业监管方要求制定了“
诚信经营，持续改进”的战略方针，为公司

了明确的目标，同时，南平铝业人力资源部与公司各部门相互协助完成了制定和实施关于各个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、禁止暴力和骚扰、禁止歧视、尊重结社自由、表达自由、沟通与参与等(内容请参照《ASI PS 管理手册》)，本方针适用于与公司有业务关系的所有外部各方，包括客户、供应商和其他利益相关者。

3. 合规性管理

3月，南平铝业法律事务部发布了《合规管理办法》，要求公司和企业及其员工、有关利益相关方的经营管理行为符合法律法

国际条约、规则，由人力资源部定期组织开展人权议题相
规风险识别、预警和应对处置，有效的建立预防人权合规
工作体系，使企业在地方上能够合法合规的经营，进一步
业的人权合规。

4. 培训与交流

南平铝业定期组织线上和线下的有关人权议题内容的集体培
训对象为南平铝业员工，防止出现人权不合规的问题，也

4.

南
训，培

5. 畅通的交流沟通/投诉/申诉渠道

南平铝业为内部员工提供了意见信箱、投诉/热线电话、线上
调查问卷等各种交流沟通/投诉/申诉渠道，部分渠道采用了匿名

进，同时还能调动员工参与南平铝业人权合法合规管理的积极性

五、低影响力人权的原因分析

本次人权影响评估中，供应商的人权议题属于南平铝业的低

地区，供应链以及与签约方的
年5月份，南平铝业采购中心
公司供应商行为准则》和《供
关供应商归口管理部门正在制
应商 ASI 社会责任年度评估计
份前完成清单内供应商的尽职

及人权风险的处理方案为：如
接或间接相关的负面影响，我
或商业伙伴停止、防止、减轻
平铝业承诺延展至尊重受公司
涵盖的所有人的人权；要求我
标准的责任，做到尊重国际公

查中，HRIA 是其中不可或缺的
结果，明确与制定了人权管理
几点建议是对南平铝业在之后
，帮助南平铝业逐步的把尊重

的生存与发展的法律

文化为：基业长青、百年南铝，基业亦

的价值观与精神，南铝人秉承“以人为本、诚信、创新、发展”的经营理念，为客户提供

影响力，具体原因及处理措施如下：

根据供应类别以及货源国家和
关系有可能会引发人权问题。2023
制定了《福建省南平铝业股份有限
应商实施 ASI 管理程序》，目前相
定《主要供应商清单》和《主要供
划》阶段，计划将在 2023 年 12 月
调查。

根据审查计划制定的供应商涉
果南平铝业发现与公司商业关系直
们将利用自身影响力，鼓励供应商
或解决对人权产生的不利影响，南
业务直接或间接影响以及业务关系
们自己及供应商能承担维护相同高
认的人权。

六、人权保障的建议

在国家公认标准的人权尽职调
一部分，南平铝业经过此次的 HRIA
方面的政策及具体操作流程。以下
的不断完善现有人权政策的结构中
人权纳入到企业的经营管理之中。

南平铝业在履行人权保障流程

南平铝业本身的企业

尊重和维护人权，保护好员工自身的合法权益，才能达成百年基业
向全体员
性承诺，
人员，也

的公司领导和中层干部定
对尊重人权的重视程度，并由南平铝业自
期研究人权议题的相关内容和汇总报告。

验与机会的程序，可持续
2. 制订识别和管理与**人权相关的风险**
的进行人权尽职调查

险，对风险发生的可能性、影响程度、潜在后果等
典型性、普遍性或者可能产生严重后果的人权风险
在本次评估工作之后的 1-2 年，开展跟进 HRIA，来
公司人权影响的改进程度和风险影响程度是否有所
跟进的新评估结果定期的进行公示公开，使得南平
能掌握人权尽职调查的最新结果。

业透明度，在全公司推行用于人权政策执行、监测
3. 增强企
与招生的管理

建议应当及时对内进行公布南平铝业的人权政策及定期汇报
人权的相关情况，并可结合实际通过修订、新立等方式，进一步
转化为内部合规的人权管理制度，并在发生的人权影响风险时进

在完善人权管理制度上的重要组成部分
南平铝业

4. 加强保护南平铝业员工的人权和提高员工的人权意识
员工是南平铝业实现百年基业的基础，南平铝业将进一步整

理和改进相关政策，例如：同工同酬、待遇的公平公正性、沟通

下措施可以体现：

(1)对现有的政策进行梳理并汇总说明，至南平铝业南铝云（公司 app）软件上公开，针对性提高南平铝业对用工招聘、员工晋升管理等政策和流程的公正性和透明性

禁止歧视和无差别待遇、强迫劳动力和权利的意识。

(3)力求向员工及各利益相关方提供便利利用司法程序解决诉讼，南平铝业

此次 BRRIA 的开展，为南平铝业接下来的标准，人权政策和行为准则要求严于律己，透

基于南平铝业在地方上面的工作，实现积极用

七、参考文献

联合国(1948)《世界人权宣言》
联合国(1948)《世界人权宣言》
联合国(1977)《关于多国企业和社会政策商业与人权指导原则》
OECD(2011)制定的《跨国企业广泛接受的负责任商业行

《世界人权宣言》(1948年)；国际劳工组织(ILO)《世界人权宣言》(1948年)；国际劳工组织(ILO)《关于三方原则宣言》(1977年)；《联合国工商企业与人权指导原则》(2011年)和经济合作与发展组织(OECD)《跨国企业广泛接受的负责任商业行

（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。

一些标准的国家具有约束力，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)
- 《同工同酬公约》，1951 年(第 100 号)
- 《歧视(就业和职业)公约》，1958 年(第 111 号)

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 2010-2016 年行动计划中作为治理公

2. 《治理(债务)公约》

- 《劳动监察公约》，1947 年(第 81 号)
- 《劳动监察建议书》，1955 年(第 94 号)
- 《就业政策公约》，1964 年(第 122 号)
- 《就业政策建议书》，1969 年(第 130 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

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

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

10、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)

招聘的一般原则和操作指南以及招聘费用和相关费用
(2010年)

ILO《公平薪酬
的定义》(2019
年)

安全与健康实用规程》(2010年)

ILO《农业

2016年行动方案：迈向治理公约的广泛批准和有效

ILO《2010
实施之路》

二、工作计划

ILO《安全工

劳工标准企业服务平台

ILO《国际劳

《联合国人权宣言》(1948年)

程公约》(1948

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》(2006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)

欧洲经济委员会《促进性别平等标准和标准制定宣言》

联合国

(2019年)

《联合国 2030 可持续发展议程(2015 年)》

联合国

办公室“企业尊重人权的责任:解释性指

联合国人权高级专员办

南”(2012年)

《联合国工商企业与人权指导原则》(2011年)

联合国人权高级专员办

《联合国工商企业与人权指导原则》(2011年)

经合组织《跨

《企业重要利益攸关方交往尽职调查指南》(2017

经合组织《采

年)

《企业重要利益攸关方交往尽职调查指南》(2017年)

调查指南》(2016年)

《企业重要利益攸关方交往尽职调查指南》(2017

经合组织《企业识别和解

的实质性行动》(2017年)

《企业重要利益攸关方交往尽职调查指南》(2017

《有尊严移民的达卡原则

《企业重要利益攸关方交往尽职调查指南》(2017

《有尊严移民:法律原则

(三)国内参考文献

《企业重要利益攸关方交往尽职调查指南》(2017

《国家人权行动计划(2016-2020年)》实施情况评

《国家人权行动计划(2011-2015年)》(全文)

《中国人权事业发展报告 NO. 11(2021)》

《中国对外矿业投资社会责任指引(2017年)》

《中国对外矿业投资社会责任指引(2017年)》

(四) 中华人民共和国法律法规

序号	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	2021/11/24
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

法	2021/12/24
游行示威法	2009/8/27
安全法	2009/8/27
法	2006/10/31
法	1980/9/10

22	中华人民共和国工会法
23	中华人民共和国集会游行示威法
24	中华人民共和国矿山安全法
25	中华人民共和国反洗钱法
26	中华人民共和国国籍法