明达铝业科技（太仓）有限公司

2025 年度人权尽职调查报告

一、调查目的

根据公司人权方针政策，按照国际认可人权标准，秉持“诚信守法、尊重人权、健康安全、和谐发展”方针，遵照 CSR027《人权尽职调查管理制度》及 ASI-PS 铝业管理倡议绩效标准、《国际人权公约》、《联合国商业与人权指导原则》建立人权尽职调查机制，系统识别、预防、减轻和补救经营及供应链中潜在人权负面影响与风险，维护员工、供应商及各利益相关方人权权益。

二、基本原则

公司将尊重人权作为企业核心社会责任，全部经营活动遵守《国际人权公约》、《联合国商业与人权指导原则》；作为 ASI 会员，严格遵守 ASI-PS 绩效标准人权相关约定；坚持风险导向，开展内部年度调查与供应链年度尽调，发生重大变更、新项目、缺陷迹象时实施触发式专项尽调。

三、调查对象

本次调查对象为明达铝业全部在职员工，重点涵盖性别歧视与女工及妇女权益，以及挤棒供应商、服务商。

四、调查方法

1. 发放【人权尽职调查问卷 CSR027-01】匿名问卷收集员工反馈；
2. 开展员工访谈，对作业场所进行现场实地审核；
3. 对供应商、服务商发放调查表，实施文件审查与现场审核；
4. 安排两人参与尽调，通过书面、访谈、走访等多种方式交叉验证信息真实性。

五、调查主要内容

1. 核查是否存在违反《联合国商业与人权指导原则》的行为；
2. 核查职场内部是否存在歧视、骚扰、强迫劳动、童工、工时工资福利不合规、职业健康安全、女工权益受损等人权侵害情形；
3. 核查供应链供应商、服务商人权合规情况，是否满足 ASI-PS 人权相关要求；

4. 识别潜在人权风险，评估风险等级，确认不利人权影响对应的补救措施落地情况。

六、调查过程及结果

（一）调查过程

由人力行政部牵头，采购部配合开展供应商尽调；开展全员匿名问卷调查，组织员工访谈，查阅人事、薪资考勤、职业健康安全、女工保护相关记录，对生产现场实地走访；对挤棒供应商、服务商实施问卷加现场审核，收集供应链人权相关资料，双人交叉核验全部调查信息。

（二）具体调查结果

1. 劳动权利与福利

公司劳动合同签署完整，全员按法规缴纳社会保险；工资不低于当地最低工资标准，按月足额发放；无强迫劳动、奴役劳动，无童工录用行为，未成年工管理符合法规；整体工时制度合规，但调查识别出部分岗位存在员工工作时间过长潜在风险；未发生歧视、职场骚扰侮辱事件。

2. 性别歧视与女工管理

招聘、晋升、薪酬实行男女平等；落实女职工劳动保护，定期开展女工健康体检；孕期、产期、哺乳期女职工休假、调岗、保护措施均符合法规；本年度未发生性别歧视投诉与事件。

3. 供应商及服务商管理

已对挤棒供应商、服务商开展人权尽职调查；采购合同中明确劳动工时、薪酬社保、反强迫劳动、禁止童工等人权约束条款；大部分供应商满足基础人权合规要求，需要持续加强常态化监督。

七、识别风险及整改补救措施

序号	风险点	整改补救措施	责任部门	完成状态
1	部分岗位存在员工工作时间过长潜在人权风险	修订工时管理制度；组织全员工时制度培训；优化生产排产计划，合理排班，严控加班时长，保障员工休息权益	人力行政部、运营中心	已启动，持续执行

序号	风险点	整改补救措施	责任部门	完成状态
2	供应商人权管控深度有待提升	将人权绩效纳入供应商评价；增加供应商年度现场抽查频次；向供应商宣贯 ASI-PS 人权标准要求	采购部、人力行政部	持续推进

八、调查结论与改进建议

（一）调查结论

2025 年度人权尽职调查显示，公司整体人权管理符合法律法规、《联合国商业与人权指导原则》及 ASI-PS 绩效标准；未发现重大人权侵害事件，但存在工时管理、供应链人权管控方面潜在风险；相关整改措施已经启动实施，后续持续跟踪闭环。调查报告经管理层确认后，在公司官网对外披露。

（二）改进建议

1. 持续落地工时管理制度修订与培训，优化生产排班，定期监控加班数据，防范超时工作风险；

2. 强化供应商人权尽职调查与绩效评价，加大供应链现场审核力度；

3. 畅通员工意见表达及投诉渠道，持续收集员工、周边社区等利益相关方诉求；

4. 按照 CSR027 制度，下一年度继续开展年度人权尽职调查，发生重大变更时及时开展触发式专项尽调。

明达铝业科技（太仓）有限公司
人力行政部
2025-12-18