

河北新立中有色金属集团有限公司

2025 年人权影响评估报告

一、评估简述

河北新立中有色金属集团有限公司成立于 2019 年，前身河北立中有色金属集团有限公司（成立于 1984 年），为立中集团核心企业之一。公司年产 16 万吨铝合金材料，公司在环境、社会和治理（ESG）方面不遗余力，坚持走“绿色铝一体化”的发展道路，构建节能减排、清洁生产、循环利用为一体的绿色发展模式。公司有义务“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”。2026 年 1 月，公司按以下流程开展人权影响评估。

公司人权影响评估范围限定在以下三个领域：

- (1)内部员工人力资源管理
- (2)采购与供应商
- (3)周边组织

以下报告是在 2025 年 1 月至 2025 年 12 月期间根据文件审核、与管理人员的访谈及员工在线调查等进行收集并编写。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。

二、公司潜在人权影响评价结果

公司对比人权要求及各项法律法规要求，对照公司管理实际进行了评价，见下表：

序号	潜在的可能受影响的人权	公司制度/规定	现状情况	完成度
1	获得工作的权利	工作时间及加班管理规定	按制度执行	高
2	获得公正报酬的权利	薪资管理制度	按制度执行	高
3	免于剥削	禁止强迫劳动管理规定	按制度执行	高
4	童工及未成年工	童工和未成年工保护制度	按制度执行	高
5	女性保护	禁止歧视及女工特殊保护管理规定	按制度执行	高
6	免于非自愿劳动	禁止强迫劳动管理规定	按制度执行	高
7	同工同酬	薪资管理制度	按制度执行	高
8	生命权	职业健康安全管理文件	按制度执行	高
9	健康权	职业健康安全管理文件	按制度执行	高
10	食物权	职业健康安全管理文件	按制度执行	高
11	接受培训权	人力资源了控制程序	按制度执行	高

12	宗教自由	结社自由和集体谈判权利管理规定	按制度执行	高
13	结社自由	结社自由和集体谈判权利管理规定	按制度执行	高
14	加入工会权利	结社自由和集体谈判权利管理规定	按制度执行	高
15	集会自由	结社自由和集体谈判权利管理规定	按制度执行	高
16	罢工权	结社自由和集体谈判权利管理规定	按制度执行	高
17	不歧视	禁止歧视及女工特殊保护管理规定	按制度执行	高
18	居住自由	禁止歧视及女工特殊保护管理规定	按制度执行	高
19	隐私权	禁止歧视及女工特殊保护管理规定	按制度执行	高
20	不受骚扰权	禁止歧视及女工特殊保护管理规定	按制度执行	高
21	免于有辱人格的待遇和酷刑	禁止歧视及女工特殊保护管理规定	按制度执行	高
22	土地征用与重新安置	新改扩建管理控制程序	按制度执行	高
23	周边社区健康与安全	职业健康安全管理控制程序	环评报告	高
24	周边社区环境保护	环境管理控制程序	环评报告	高

经评价，河北新立中有色金属集团有限公司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、禁止强迫、获得救助以及工作时间和休息休假。

公司通过专业管理来确保运营安全，持续改进环境管理体系和职业健康安全管理体系，保证全年无环保事故和安全事故，进而确保员工和活动参与者的人身安全。

公司仍然需在人权影响评估所涵盖的各个领域做出改进。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。

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、以法律为主干的法律体系，为保障人权夯实法治基础。公民的生命权、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、土地征用与重新安置、环境保护等各方面权利，通过立法得到了切实维护和保障。公司识别了相关的法律法规，建立了《法律法规及相关要求清单》，并建立了相应的管理制度并严格落实。

2、人权方针

公司管理部制订各项重要人权保障制度，如禁止强迫劳工、禁止童工及保护未成年工、女工保护、禁止强迫劳动、禁止歧视、尊重结社自由等。在干部岗位和相应的管理岗位，操作岗位，针对妇女的特点均有相应比例的设置和岗位安排。

3、合规性评价

公司通过建立和实施“法律法规合规性评价”管理，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，公司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，使公司能在所在地区合规地开展业务、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

依据法律合规性评价的结果，公司各部门制订和实施管理体系、管理制度、规定，建立了职业健康安全管理体系。降低或缓解公司在运营过程中可能出现的人权风险，如工作场所的职业卫生检测等。

5、畅通的申诉渠道

公司管理部为内外部相关方设置了投诉电话、意见箱、二维码等各种申诉渠道，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

公司管理部及相关主责部门不定期为员工和管理人员开展与人有关的培训，以防止出现人权不合规的行为。

四、总结

开展人权影响评估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。公司展现了其对增强人权保障的义务和职责，并将在持续协作、相互理解的基础上不断推进有关人权问题的讨论，进一步将尊重人权的精神融入到其日常经营生产环节中。

除了履行尊重国际公认人权的义务之外，公司还将有效的利用自身的社会影响力，努力促进和提高其在人权保障方面的表现。

2026 年 1 月