

# 山西瑞格金属新材料有限公司

## 人权影响评估报告

山西瑞格金属新材料有限公司（以下简称山西瑞格）致力于秉承尊重人权的精神开展其日常运营。根据《山西瑞格金属新材料有限公司行为准则》，山西瑞格有义务“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”。山西瑞格内部HRIA（人权影响评估）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。

### 一、HRIA流程

2025年10月，按照《山西瑞格金属新材料有限公司行为准则》的规定，依据以下流程开展人权影响评估。

项目阶段	主要任务
1.准备	(1)利益相关方分析和采访计划
	(2)针对三个评估领域分别制定山西瑞格影响评估框架
	(3)调查和分析特定于每个运营国家和地区的人权状况
2.数据收集和采访	(1)审核所有相关文件，包含政策、程序、制度/规定
	(2)采访负责各相关职能的山西瑞格员工以及所属各企业负责人
	(3)向山西瑞格员工发送调查问卷
3.分析影响、绘制影响图以及确定影响优先级	(1)绘制人权影响图
	(2)根据影响的严重程度以及山西瑞格发挥的作用确定影响的优先级
4.制定建议和报告	(1)制定改善建议，并与山西瑞格不同部门的重要员工讨论各项建议

	(2)制定实施路线图
	(3)宣布结果：HRIA报告及总结报告

## 二、山西瑞格潜在人权影响评估结果

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RighttoWork	√	√	高
2	有利工作的权利RighttoFavorableWorking	√	√	高
3	获得公正报酬的权利RighttoJustRemuneration	√	√	高
4	免于剥削FreedomfromExploitative	√	√	高
5	童工ChildLabor	√	√	高
6	免于非自愿劳动FreedomfromInvoluntaryLabor	√	√	高
7	同工同酬EqualPayforEqualWork	√	√	高
8	生命权RighttoLife	√	√	高
9	健康权RighttoHealth	√	√	高
10	充足供水权RighttoAdequateSupplyofWater	√	√	高
11	清洁环境权RighttoCleanEnvironment	√	√	高
12	享有适足生活水准的权利RighttoAdequateStandardofLiving	√	√	高
13	食物权RighttoFood	√	√	高
14	受教育权Righttoeducation	--	√	高
15	住房权RighttoHousing	--	√	高
16	参与社区文化生活的权利RighttoParticipateintheCulturalLifeoftheCommunity	√	√	高
17	居住自由FreedomofResidence	√	√	高
18	自由权RighttoLiberty	√	√	高
19	宗教自由FreedomofReligion	√	√	高
20	表达自由FreedomofExpression	√	√	高
21	人身安全权RighttoSecurityofPerson	√	√	高
22	结社自由FreedomofAssociation	√	√	高
23	加入工会的权利RighttoBelongtoaTradeUnion	√	√	高

24	集会自由FreedomofAssembly	√	√	高
25	罢工权RighttoStrike	√	√	高
26	不歧视Nondiscrimination	√	√	高
27	隐私权Righttoprivacy	√	√	低
28	产前产后保护母亲的权利Rightto protectionofmothersbeforeandafterchildbirth	√	√	高
29	信息自由权Righttofreedomofinformation	√	√	高
30	不受骚扰权Rightnottobeharassed	√	√	高
31	免于有辱人格的待遇和酷刑 FreedomfromDegradingTreatmentandTorture	√	√	高
32	供应商的人权SupplierHumanRights	√	√	低

### 三、高影响力人权的原因分析及优化方案

本次评估，共32项议题，其中30项属于高影响力的情况,原因分析及处理方案如下：

高影响力人权涵盖了员工权益、基本生存与发展、自由与平等、安全保障等多个核心维度，其影响力评级为“高”，主要基于以下三方面核心原因：

#### 1.与企业核心运营直接绑定，影响范围覆盖全链条

此类人权议题贯穿山西瑞格的人力资源管理、生产运营、供应链协作等核心环节，直接关联员工、合作伙伴及周边社区群体的切身利益。

**员工权益类人权：**如工作权、有利工作的权利、公正报酬权、同工同酬、产前产后母亲保护权等，直接对应企业与员工的雇佣关系核心。员工是企业运营的核心主体，此类权利的保障情况直接影响员工的工作积极性、稳定性及身心健康，进而关联生产效率、产品质量和企业凝聚力。例如，公

正报酬权的落实与否，直接关系到员工的生活质量和职业归属感，若出现违规将引发劳动纠纷，严重影响企业正常运营。

**安全与健康类人权：**生命权、健康权、人身安全权、免于有辱人格的待遇和酷刑、不受骚扰权等，是企业安全生产的底线要求。山西瑞格作为金属新材料生产企业，生产环节涉及各类设备操作、材料加工等场景，存在潜在的安全风险，此类权利的保障直接关系到员工的生命健康，一旦出现疏漏可能导致安全事故，不仅损害员工权益，还将面临法律责任和品牌声誉危机。

**生存与发展类人权：**充足供水权、清洁环境权、适足生活水准权、食物权等，既关联员工在工作环境中的基本生存需求（如工作场所的供水、餐饮保障），也涉及企业生产对周边社区环境和居民生活的影响。例如，清洁环境权的保障，要求企业在生产过程中控制污染排放，若未达标将直接影响员工及周边居民的健康，引发环境纠纷和社会负面评价。

**自由与平等类人权：**宗教自由、表达自由、结社自由、加入工会的权利、罢工权、不歧视等，是国际公认的基本人权，也是构建公平公正工作环境的基础。此类权利的落实情况，直接反映企业的文化包容度和法治意识，若存在歧视、限制员工合法自由等行为，将违反《劳动法》《人权宣言》等相关规定，引发法律风险和社会舆论谴责。

## **2.政策保障体系完善，且与法律法规强绑定**

山西瑞格针对 30 项高影响力人权均制定了明确的公司制度或规定，且相关政策与国家法律法规、国际公认人权准则高度契合。

例如，针对童工、非自愿劳动等议题，公司制度严格遵循《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》等法律要求，从招聘、用工管理等环节进行全流程管控，此类违规行为将面临严厉的法律制裁，对企业的合法经营资质和品牌形象造成致命影响，因此其影响力评级为“高”。

针对不歧视、结社自由等议题，公司制度符合《消除一切形式种族歧视国际公约》《经济、社会及文化权利国际公约》等国际准则，同时契合国内平等就业、劳动权益保护的相关规定，其落实情况直接关系到企业的合规性和社会责任感形象，对企业的可持续发展具有重要影响。

### **3.影响具有持续性和传导性，关联企业长期价值**

高影响力人权的保障情况不仅影响当下的运营秩序，更对企业的长期发展、品牌声誉、社会信任度产生持续性影响，且其影响具有传导效应。

对内而言，若员工的工作权、健康权、公正报酬权等得到充分保障，将提升员工的忠诚度和归属感，减少人员流动，降低招聘和培训成本，形成良性的内部管理循环；反之，若出现权益侵害问题，将引发员工不满、罢工等事件，破坏内部稳定，影响生产经营的连续性。

对外而言，企业在清洁环境权、不歧视、供应链人权保障等方面的表现，是客户、投资者、政府监管部门及社会公

众关注的重点。例如，下游客户在选择合作伙伴时，会优先考虑人权保障体系完善的企业；投资者在进行投资决策时，也会将企业的社会责任和人权保障水平作为重要评估指标；政府监管部门则通过日常监管、合规检查等方式，督促企业落实人权保障要求，若出现违规将面临处罚、限制经营等后果。

#### 四、低影响力人权的原因分析及优化方案

本次评估，共32项议题，其中2项属于低影响力的情况，原因分析及处理方案如下：

高影响力人权涵盖了员工权益、基本生存与发展、自由与平等、安全保障等多个核心维度，其影响力评级为“高”，主要基于以下三方面核心原因：

##### 1.与企业核心运营直接绑定，影响范围覆盖全链条

此类人权议题贯穿山西瑞格的人力资源管理、生产运营、供应链协作等核心环节，直接关联员工、合作伙伴及周边社区群体的切身利益。

员工权益类人权：如工作权、有利工作的权利、公正报酬权、同工同酬、产前产后母亲保护权等，直接对应企业与员工的雇佣关系核心。员工是企业运营的核心主体，此类权利的保障情况直接影响员工的工作积极性、稳定性及身心健康，进而关联生产效率、产品质量和企业凝聚力。例如，公正报酬权的落实与否，直接关系到员工的生活质量和职业归属感，若出现违规将引发劳动纠纷，严重影响企业正常运营。

安全与健康类人权：生命权、健康权、人身安全权、免于有辱人格的待遇和酷刑、不受骚扰权等，是企业安全生产的底线要求。山西瑞格作为金属新材料生产企业，生产环节涉及各类设备操作、材料加工等场景，存在潜在的安全风险，此类权利的保障直接关系到员工的生命健康，一旦出现疏漏可能导致安全事故，不仅损害员工权益，还将面临法律责任和品牌声誉危机。

生存与发展类人权：充足供水权、清洁环境权、适足生活水准权、食物权等，既关联员工在工作环境中的基本生存需求（如工作场所的供水、餐饮保障），也涉及企业生产对周边社区环境和居民生活的影响。例如，清洁环境权的保障，要求企业在生产过程中控制污染排放，若未达标将直接影响员工及周边居民的健康，引发环境纠纷和社会负面评价。

自由与平等类人权：宗教自由、表达自由、结社自由、加入工会的权利、罢工权、不歧视等，是国际公认的基本人权，也是构建公平公正工作环境的基础。此类权利的落实情况，直接反映企业的文化包容度和法治意识，若存在歧视、限制员工合法自由等行为，将违反《劳动法》《人权宣言》等相关规定，引发法律风险和社会舆论谴责。

## **2.政策保障体系完善，且与法律法规强绑定**

山西瑞格针对 30 项高影响力人权均制定了明确的公司制度或规定，且相关政策与国家法律法规、国际公认人权准则高度契合。

例如，针对童工、非自愿劳动等议题，公司制度严格遵循《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》等法律要求，从招聘、用工管理等环节进行全流程管控，此类违规行为将面临严厉的法律制裁，对企业的合法经营资质和品牌形象造成致命影响，因此其影响力评级为“高”。

针对不歧视、结社自由等议题，公司制度符合《消除一切形式种族歧视国际公约》《经济、社会及文化权利国际公约》等国际准则，同时契合国内平等就业、劳动权益保护的相关规定，其落实情况直接关系到企业的合规性和社会责任感形象，对企业的可持续发展具有重要影响。

### **3.影响具有持续性和传导性，关联企业长期价值**

高影响力人权的保障情况不仅影响当下的运营秩序，更对企业的长期发展、品牌声誉、社会信任度产生持续性影响，且其影响具有传导效应。

对内而言，若员工的工作权、健康权、公正报酬权等得到充分保障，将提升员工的忠诚度和归属感，减少人员流动，降低招聘和培训成本，形成良性的内部管理循环；反之，若出现权益侵害问题，将引发员工不满、罢工等事件，破坏内部稳定，影响生产经营的连续性。

对外而言，企业在清洁环境权、不歧视、供应链人权保障等方面的表现，是客户、投资者、政府监管部门及社会公众关注的重点。例如，下游客户在选择合作伙伴时，会优先考虑人权保障体系完善的企业；投资者在进行投资

决策时，也会将企业的社会责任和人权保障水平作为重要评估指标；政府监管部门则通过日常监管、合规检查等方式，督促企业落实人权保障要求，若出现违规将面临处罚、限制经营等后果。根据供应类别、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的人权问题，山西瑞格的采购部门制定了《山西瑞格金属新材料有限公司供应商行为准则》和《供应商(承包商、服务商)实施ASI管理程序》，制定了供应商审核计划，并于2025年12月份完成主要供应商的尽职调查。暂不存在人权风险，山西瑞格将持续关注供应商可能潜在的人权风险。

## 五、总结

总体上而言，此次HRIA的结果表明，山西瑞格制定了完善的管理流程和政策。山西瑞格将通过以下4个方面积极地完善其现有结构，并进一步将尊重人权的理念融入到日常运营当中。

- 1、促进尊重人权的精神进一步融入企业文化；
- 2、建立有效的人权问题管理机制；
- 3、建立持续的人权尽职调查流程；
- 4、增强对山西瑞格员工人权的保障。

结语：通过开展此次HRIA项目，山西瑞格展现了其对增强人权保障的义务和职责。山西瑞格将在持续协作、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，山西瑞格还应利用其知名度和影响力，努力提高其在人权保障方面的作用。