



山东宏桥铝业控股股份有限公司

人权政策及反对人口贩卖声明



引言

山东宏桥铝业控股股份有限公司（以下简称“宏桥控股”或“公司”）致力于在全球运营中尊重和保障人权，将人权理念融入战略决策与日常运营。我们敢于承担社会责任，确保员工、供应商、社区及其他利益相关方的权利免受业务活动的负面影响，并致力于为所有员工创造一个共融互助、公平、安全、健康、和谐且无歧视的工作环境。

本政策适用于公司及公司拥有运营控制权的子公司、附属企业的全体员工（含董事会成员、高级管理人员在内的全职员工、兼职员工、实习生及劳务派遣人员），覆盖研发、采购、生产、运营、销售及服务等全价值链环节。同时，公司亦倡导并推动价值链合作伙伴（包括供应商、承包商、客户等）共同遵循本政策理念。

1. 价值观与国际标准

公司以“为国创业，为民造福”为价值观，遵循国际公认的人权准则，始终遵循联合国宪章和《世界人权宣言》精神。

2. 承诺与行动

公司郑重承诺尊重和保障人权，遵守运营所在国家或地区有关法律法规及有关国际公认准则，对人口贩卖、奴役、童工、强迫劳动、歧视、骚扰等不当行为秉持零容忍原则，并采取措施尽可能避免、降低或消除公司运营活动对个人、员工和社区的负面影响，努力践行企业的社会责任。

2.1 多元、平等与包容

公司承诺所有员工享有同等尊严和尊重，获得平等对待，致力于为员工创造多元、平等与包容的工作环境。公司在招聘、薪酬、晋升、培训或解雇等用工行为中禁止任何形式的歧视，包括在性别、种族、宗教、年龄、国籍、残疾、婚姻、生育状况、身体条件及文化背景等方面的歧视，保证机会平等。

2.2 禁止人口贩卖、童工与强迫劳动

公司禁止任何形式的人口贩卖、奴役、雇佣童工、强迫劳动等不当行为，保障未成年人和妇女的权益，确保所有工作均基于自愿、公平与合法原则。公司将不断完善相关规章制度并对执行情况进行持续监督，确保业务中不存在现代奴隶制现象，同时确保与公司有业务往来的任何人士均不受益于或以任何形式促成现代奴隶制现象。

2.3 反骚扰与反冲突暴力

公司禁止任何侵犯人格、尊严与自由的言语、举动或行为，包括但不限于侮辱、霸凌、恐吓、威胁、体罚、诽谤、骚扰（包括性骚扰和非性骚扰）、精神或肉体胁迫等。公司安保人员或为公司服务的第三方安保人员均不得使用暴力，不得非法搜身或对异性搜身，亦不得威胁实施此类行为。公司承诺不使用受冲突影响和高风险地区矿产，不助长武装冲突或侵犯人权的行為。

2.4 结社自由与集体谈判

公司尊重员工自由结社和集体谈判的权利。公司承诺与职工代表开展真诚协商与沟通，广泛听取员工的意见和反馈。

2.5 工作条件与劳工权利

公司遵守有关劳动时间、休息休假、工资与福利、社会保险和劳动安全卫生等方面适用的相关法律法规要求，为员工提供合法、公平的工作条件以及健康、安全的工作场所。公司保障员工获得工资报酬（包括年假工资）的权利，确保工资不低于法定或行业最低工资标准且满足生活基本需要，落实男女同工同酬；努力避免或减少员工加班或超时工作，并为员工提供合理的休息休假和各类福利条件；为员工提供多元的职业发展通道以及平等的晋升机会，组织专业培训与学习交流，帮助员工提升专业能力、实现自身价值。公司在大规模终止合同之前设定最短通知期，即：当公司出现《中华人民共和国劳动合同法》中所列“裁减人员”相关情形时，公司应按法律法规要求提前三十日向工会或全体职工说明情况。

2.6 原住民权利

公司尊重和保障原住民的权益，在项目规划与建设阶段遵循自由、事先知情并同意（即 FPIC）原则开展社区影响评估，并考虑可行的替代办法。同时，兼顾环境、社会及财务成本与效益，努力避免或减少原住民因项目实施发生居住地或财产等方面的迁移，尽最大努力预防、减缓及补救项目全周期对当地社区、原住民及弱势群体在土地、生计和资源等方面造成的不利影响。

2.7 人权尽职调查

公司尊重人权并关注人权尽职调查。除对自身运营的风险进行识别外，公司同时关注识别价值链或与业务相关的其他活动、新业务中的风险。公司对人权影响及其应对措施的实施成效进行持续监测和定期审查。公司将与已受到或可能受到影响的员工、供应商、社区等利益相关方展开真诚对话与沟通协商，以持续改进公司的人权影响管理实践。

2.8 人权培训宣导

公司积极向员工及外部利益相关方传达本政策，宣贯人权保护理念，并组织人权培训，培训内容包括但不限于反歧视、反骚扰、反强迫劳动、申诉机制等，确保员工及外部利益相关方充分理解并遵守本政策要求，并鼓励其能够就人权问题发声，以便公司能够及时获悉并跟进处理人权问题。

2.9 对商业伙伴的要求

公司敦促供应商、承包商等商业伙伴遵守人权准则、本政策及《供应商行为准则》等政策关于人权保护的要求，并对供应商、承包商等进行持续监督。公司也致力于与商业伙伴开展合作，助力商业伙伴积极应对人权风险与挑战。

2.10 举报与申诉机制

公司建立健全举报与申诉机制，为员工及外部利益相关方提供畅通、便捷、公开的举报与申诉渠道，包括但不限于电话、电子邮件等，用以接收员工及外部利益相关方任何关于人权问题或事件的报告和反馈。员工如遭遇歧视、骚扰等不当行为，除通过举报申诉渠道进行报告或申诉外，也可直接向直属上级或部门负责人当面或书面进行反馈；若涉及性骚扰等敏感事件，可由同性调查人员负责受理和调查。

公司接到举报和申诉后将由相关责任部门立即启动调查程序，对于经查证属实的侵犯人权行为，如歧视、骚扰、强迫劳动等行为，公司将按照内部规章制度对相关责任人员采取包括但不限于通报批评、警告、停职、解雇等处分措施，并依法追究其法律责任。公司也将积极采取相应补救措施向受害人提供帮助，尽可能消除对受害人的负面影响。公司对举报人员进行身份保护，并尽力确保举报人员不会因其申诉行为而受到报复。

3. 附则

3.1 公司将视需根据法规变化、行业标准更新及利益相关方反馈，对本政策进行适时修订，并通过官网、ESG 报告/可持续发展报告等渠道公开更新内容，以确保政策的持续适应性与有效性。



3.2 本政策经公司董事会可持续发展委员会审议通过，自发布之日起实施。

3.3 本政策由公司董事会可持续发展委员会负责解释。