人权尽职调查报告

一、目的

根据公司人权方针政策，特别是按照 ASI 要求，本着诚信为本、持续改进的原则，遵照公司“人权尽职调查”机制掌握对人权的负面影响及风险，开展了人权尽职调查，调查所遵守的基本原则、调查对象、调查内容和结果如下公示。

二、基本原则

我们认识到尊重人员是企业应履行的重要社会责任，在所有经营活动中遵循联合国对所有的基于人权作出规定的《国际人权公约》，按照《联合国商业与人权指导原则》的要求开展商业活动，我们遵守法律法规。特别是成为 ASI 会员以后，遵守 ASI 对人权方面的各项约定。

三、调查对象

内部各单位员工、性别歧视、女工管理及妇女权益等。

四、调查方法

尽职调查问卷、查阅文件、实地考察。

五、调查的内容

是否存在违反联合国关于商业与人权的相关规定，是否存在不尊重人权的行为，是否存在违反 ASI 要求的人权问题；如果存在对人权的不利影响，是否通过合法的程序或合作进行补救。

六、调查过程描述及说明

6.1 调查过程综述：无锡戴卡轮毂制造有限公司履行尊重人权、不使用童工、不歧视员工、维护当地人权益等承诺；在责任投资和责任采购方面，结合采购合同的签署，明确劳动权利、雇用、工资、工作时间、劳动保险和福利等要求；确保非歧视原则在所有经营活动中的贯彻落实；对残疾人公正、不歧视政策，对因公致残的采取关爱保护措施；遵照当地法律法规和行业组织要求，履行集体协商制度，维护公司员工的合法权益；杜绝雇佣童工和未成年工的现象；杜绝强制劳动与强迫劳动；尊重原住民人的权利和利益政策规定和本地雇员的合法权利。公司承诺尊重人权，建立了人权方针，公司编制了《人权尽职调查程序》，规定了查明、预防、减轻和说明其如何处理对人权的实际和潜在影响的方法。人力资源部每年组织对公司的人权现状和潜在的影响进行调查，形成人权尽职调查记录。在

人权的尽职调查过程中如果发现已经造成或助长了不利的人权影响，公司将会通过合法程序进行补救。

公司每年抽取5%的员工进行人权状况的调研，其中至少 1 0 人以上来自基层的操作人员，并填写“员工人权尽职调查记录”。

6.2 人权绩效指标报告

无锡戴卡轮毂制造有限公司履行尊重人权、不使用童工、不歧视员工、维护当地人权益等承诺。

1、非歧视

严格按照行业相关的国际公约、法律法规建立有效的监察机制，确保非歧视原则在所有经营活动中的贯彻落实。通过专用董事长电子邮箱、信访途径进行申诉，还可以向公司工会反映，由工会代表员工向公司管理者申诉歧视事件，同时也可以通过法律渠道处理歧视事件,并可以对歧视事件进行调查处理。截止 2024 年末，无锡戴卡轮毂制造有限公司未发生歧视事件。

2、无锡戴卡轮毂制造有限公司通过成立工会女员工委员会，制定了《妇女保护管理程序》，对女性员工利益如禁止安排女职工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他女职工禁忌从事的劳动;禁止安排怀孕和哺乳期的女职工从事影响胎儿或婴儿健康的有毒有害作业,及国家规定的第三级体力劳动强度的劳动;怀孕第 1 至 6 个月可享受 1 天假期，用于妊娠确认，申请生育指标，以及生产培训等；有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间，每次 30 分钟，多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加 30 分钟等权益在公司内部形成了管理规定，进行保护并监督执行。保护、保障女员工享有同等的晋升机会和权益。同时在女工福利待遇方面，公司人力资源部建立了《女职工管理台账》，按照国家对女职工保护、福利待遇的规定，从严禁以结婚、怀孕、产假、哺育等为由辞退女工或者单方解除劳动合同、实行男女同工同酬、在职务晋升、评定专业技术职称等方面，坚持男女平等、禁止安排女职工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其它禁忌从事的劳动、不得安排女职工在经期从事高空、低温、冷水作业和国家规定的三级体力劳动强度的劳动、不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动对怀孕 7 个月以上和哺育期的女职工,不得安排

其延长工作时间和夜班劳动、符合计划生育规定的女职工，享受不少于158天的产假，产假期间按规定领取生育津贴，有不满一周岁婴儿的女职工，每班劳动时间给予两次哺乳时间，每次30分钟。哺育时间视为正常劳动时间，工资按规定执行。计划生育假期待遇按国家计划生育部门有关规定执行、女职工享有其他员工的各种福利待遇、三月八日国际妇女节，女员工放假半天等9个方面，落实女职工权益、福利及保护。通过台账化、动态化、专人管理，截止 2024年末，女职工权益、福利、待遇均得到了保护、保障，未出现违规事件。

3、对残疾人公正、不歧视政策，对因公致残的采取关爱保护措施。无锡戴卡轮毂制造有限公司统筹合理安排伤残职工就业，妥善保证了残障人员的正常生活水平和医疗保障。

4、结社自由与集体谈判

无锡戴卡轮毂制造有限公司尊重员工行使集体谈判的权利，各级工会根据国家法律法规规定，代表员工与公司就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事宜进行集体协商并签订集体合同，维护员工合法权益。坚持和完善以职代会为基本形式的职工民主管理制度，加强企业民主管理，维护员工合法权益；深入推进“厂务公开”，将其纳入无锡戴卡轮毂制造有限公司风险管理体系。无锡戴卡轮毂制造有限公司遵照当地法律法规和行业组织要求，履行集体协商制度，维护公司员工的合法权益。

5、禁止使用童工

无锡戴卡轮毂制造有限公司遵守国家《民法典》和《劳动合同法》的有关规定，采取严格的录用程序，杜绝了雇佣童工和未成年工的现象。截止 2024 年末，无锡戴卡轮毂制造有限公司均未使用过童工。

6、杜绝强制劳动与强迫劳动

无锡戴卡轮毂制造有限公司支持和遵守国家《民法典》和《劳动合同法》的有关规定，尊重员工就业和择岗意愿，管理岗位采取自愿参加竞聘上岗的原则，公司也不会以任何方式限制员工的人身自由。截止 2024 年末，无锡戴卡轮毂制造有限公司未发生强制与强迫劳动
案件。

7、保安护卫工作中尊重人权

无锡戴卡轮毂制造有限公司重视保安护卫工作中的人权问题，加强对保安人员素质的培养和人权培训，制定了保安管理办法，相关保安人员经过培训，持证上岗。截止 2024 年末，无锡戴卡轮毂制造有限公司未发生在保安护卫工作侵犯人权的案件。

8、维护原住民权利

无锡戴卡轮毂制造有限公司进行企业经营活动中，强调员工属地化管理的同时，尊重原住民人的权利和利益政策规定和本地雇员的合法权利。截止 2024 年末，未发生因侵犯土著居民权利而产生的投诉。

七、调查结果

2024 年的人权尽职调查结果显示，无锡戴卡轮毂制造有限公司尊重人权方针，符合国际人权要求，不存在违反 ASI 要求的人权问题。

受影响人群和组织的信息分布图