



人权影响调查报告

一、评估背景

尊重人权是企业应履行的重要社会责任，公司深知企业活动对周边社区及员工人权可能产生的影响，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。为了确保公司运营活动符合人权相关标准和原则，预防并减轻潜在的人权风险，我们基于 ASI 要求，开展了全面的人权影响评估工作。

二、调查目的

本次评估旨在系统地识别、分析及应对公司在各业务领域可能涉及的人权问题，以进一步提升公司的人权保障水平，履行社会责任，确保公司运营活动合法合规且尊重人权。通过评估，我们希望明确公司在保障员工权益、尊重社区居民权利等方面存在的优势与不足，为公司制定针对性的改进措施提供依据。同时，评估结果也将为公司管理层提供决策支持，助力公司在全球范围内提升人权管理绩效，树立良好的企业形象，促进公司的可持续发展。

三、基本原则

合法性原则:以国家相关法律法规为准绳，考察公司在劳动权益平等就业、安全生产等涉及人权各方面的行为是否依法依规开展。

客观性原则:调查过程中确保收集的数据、信息真实客观，不受主观偏见或利益干扰，通过多渠道、多方法获取全面准确的情况反映。

保密性原则:对在调查过程中获取的涉及个人隐私、商业机密等信息



严格保密，仅用于本次调查及后续改进相关目的。

四、调查对象

本次人权影响评估的调查对象涵盖了公司内部各部门员工、外部供应商、客户以及周边社区居民等各利益相关方，特别关注了妇女、儿童、原住民、工人等易受伤害群体的权益保护情况。

五、调查方法

为了全面、深入地了解公司在人权方面的情况，我们采用了问卷调查、现场访谈、实地考察、数据分析等多种调查方法：

问卷调查：设计了详细的调查问卷，针对不同调查对象的特点和关注点，分别发放给内部员工、供应商、客户和社区居民。问卷内容涵盖了人权保障的各个方面，如劳动权益、工作环境、薪酬福利、社区关系等。

访谈：组织了多轮访谈，与公司内部管理人员、员工代表进行面对面交流，深入了解公司在人力资源管理、企业文化建设等方面的实际情况。同时，与供应商、客户进行沟通。

实地考察：对公司的生产现场、办公区域、员工宿舍等进行了实地考察，直观了解员工的工作和生活环境。同时，走访了部分供应商的生产场所，查看其劳动条件、环境保护措施等，以评估其在人权方面的实际情况。

数据分析：收集了公司内部的人力资源数据、采购数据、环境数据等，通过数据分析的方法，对公司在人权保障方面的绩效进行量化评估。

六、调查内容



本次人权影响评估的调查内容围绕以下几个方面展开：

是否存在违反联合国关于商业与人权的相关规定：重点检查公司在运营活动中是否遵守《联合国商业与人权指导原则》等国际人权准则，是否存在侵犯人权的行为，如强迫劳动、歧视、侵犯原住民权利等。

是否存在不尊重人权的行为：调查公司在日常运营中是否存在忽视员工权益、社区居民利益的行为，如工作环境恶劣、薪酬福利不合理、社区关系紧张等，以及是否采取了相应的措施加以改进。

是否存在违反 ASI 要求的人权问题：依据 ASI 的相关标准和要求，评估公司在劳动权益、环境保护、商业道德等方面的表现，检查是否存在违反 ASI 要求的情况，如供应商管理不善、环境影响未得到有效控制等。

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：对于在评估过程中发现的人权问题，调查公司是否制定了相应的补救措施，如与员工协商解决劳动纠纷、与供应商合作改善劳动条件、与社区居民沟通解决环境问题等，以及这些措施的实施效果如何。

七、子公司人员影响评估情况

下面为各个子公司的人权影响评估报告情况：

(一) 云南创新合金有限公司

云南创新合金有限公司（以下简称“公司”）致力于秉承尊重人权的精神开展其日常运营。根据公司《ASI 行为准则》，公司有义务“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”。2024 年 7 月，按照公司《ASI 行为准则》、《人权方针政策》、《ASI 供应商行为准则》的规定，依据以下流程开展人权影响评估。公司内部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)外部受影响人员（附近社区、村庄人员、当地政府部门）；
- (3)采购与供应链；
- (4)人权活动规划。

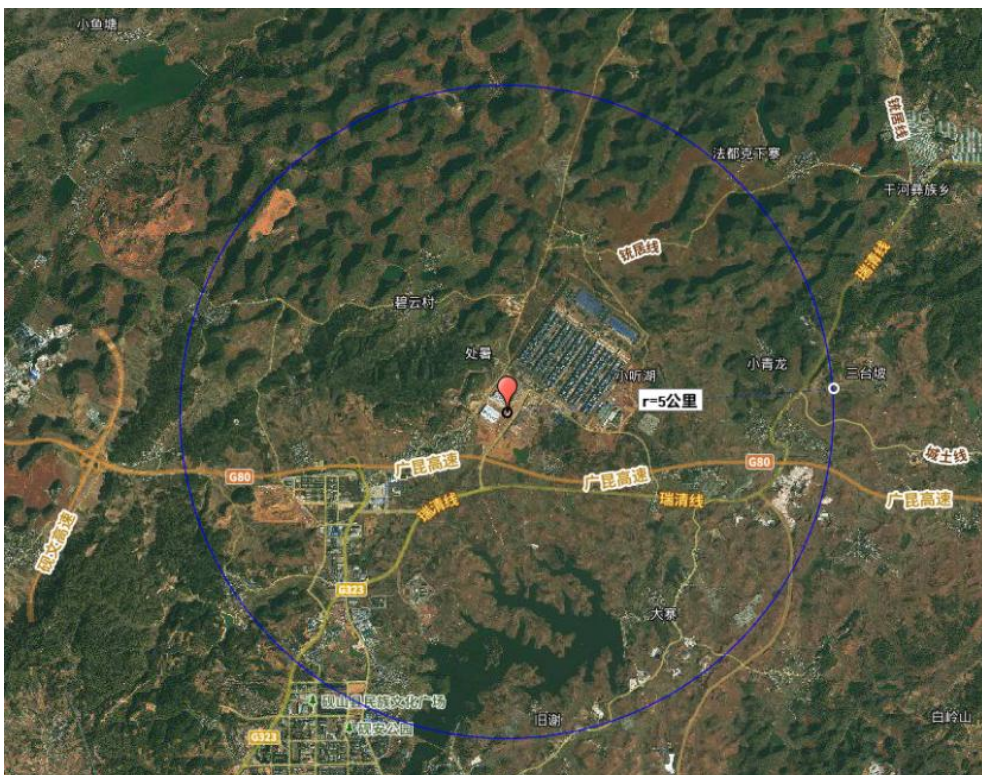


图 云南创新合金有限公司周边社区村庄分布图

1、内部及利益相关方人权影响评估流程



项目阶段	主要任务
1.准备阶段	1.厘清利益相关方：①分为内部员工调查②外部受影响人员分析和采访计划③供应商沟通
	2.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、访谈各部门管理人员及员工及外部受影响人员，以及同采购方沟通人权政策及行为准则等。
3.分析影响、绘制影响权重以及确定影响优先级	1.绘制人权影响表
	2. 根据影响的严重程度以及公司发挥的作用确定影响的优先级

该报告是根据公司 2024 年 7 月-2024 年 12 月，公司内部文件审核、与管理 人员的访谈及与员工访谈等进行收集并编写。并对外部受影响人员做了调查分析与访谈，以及同采购方沟通人权政策及行为准则等。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。总体而言，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、禁止非人道待遇、禁止区别对待、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，进而确保员工和活动参与者的人身安全。此外，面向所有利益相关方开放的公司生产与运营可以通过吸纳资金、引进知识及专业技能来促进当地经济的发展。但是，公司仍然可以在人权影响评估所涵盖的各个领域做出改进。这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投诉、管理供应链中的人权风险，以及有效管理与公司生产制造运行有关的人权问题。

2、人权影响评估

（1）人力资源管理

a. 员工招聘与录用

评估内容：招聘过程中是否存在歧视行为，是否遵循公平、公正、公开的原则。

评估结果：公司已制定《反歧视管理程序》《人力资源过程控制程序》，明确禁止基于性别、年龄、种族、宗教等任何形式的歧视。通过内部调查，未发现招聘过程中存在歧视行为。

改进建议：进一步加强对招聘人员的培训，确保招聘过程的透明度和公正性。

b. 员工培训与发展

评估内容：公司是否为员工提供平等的职业发展机会和培训资源。

评估结果：公司已建立完善的培训体系，但部分员工反映培训机会分



配不均。

改进建议：制定年度培训计划，确保每位员工都能获得至少一次专业技能培训。

c. 劳动报酬与福利

评估内容：员工是否获得公正的报酬，福利体系是否完善。

评估结果：公司薪酬体系透明，但部分岗位的薪酬水平低于市场平均水平。

改进建议：定期进行薪酬市场调研，调整薪酬结构，确保与市场接轨。

（2）采购与供应链

a. 供应商人权尽职调查

评估内容：供应商是否遵守人权标准，是否存在童工、强迫劳动等问题。

评估结果：公司已制定《供应商行为准则》，但部分供应商的人权尽职调查尚未完成。

改进建议：加快供应商尽职调查进度，确保 2024 年底前完成所有主要供应商的调查。

b. 供应链管理

评估内容：供应链中是否存在人权风险，如劳工权益、环境问题等。

评估结果：部分供应商存在劳工权益保护不足的问题。

改进建议：与供应商合作，制定风险缓解措施，加强对供应商的培训和监督。

（3）人权活动规划



a. 人权培训与宣传

评估内容：公司是否定期开展人权培训和宣传活动。

评估结果：公司每年开展一次人权培训，但员工参与度较低。

改进建议：增加培训频次，采用线上线下结合的方式，提高员工参与度。

b. 内部申诉机制

评估内容：公司是否建立了有效的内部申诉机制，员工是否能够便捷地提出投诉和建议。

评估结果：公司已建立内部申诉机制，但部分员工反映处理效率较低。

改进建议：优化申诉处理流程，明确处理时限，确保员工投诉能够及时得到回复。

（4）利益相关方人权影响评估

a. 员工

工作环境与安全

评估内容：工作场所是否存在安全隐患，是否提供必要的安全培训和设备。

评估结果：公司已通过 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证，但部分车间的安全设施老化。

改进建议：定期检查和更新安全设施，加强安全培训。

劳动权益保护

评估内容：员工是否享有法定的劳动权益，如休息休假、加班补偿等。

评估结果：公司严格执行劳动法规定，但部分员工反映加班较多。



改进建议：优化工作流程，减少不必要的加班，确保员工休息时间。

b. 供应商

人权保障措施

评估内容：供应商是否采取有效措施保障人权，如禁止童工、强迫劳动等。

评估结果：部分供应商人权保障措施不足，存在潜在风险。

改进建议：加强对供应商的审核和监督，推动供应商完善人权保障制度。

合作与沟通

评估内容：公司与供应商在人权问题上的沟通是否顺畅，是否共同制定改进措施。

评估结果：沟通机制基本完善，但部分供应商对人权问题重视不足。

改进建议：定期与供应商召开人权问题研讨会，提高供应商对人权问题的认识。

c. 社区与社会

社区发展与支持

评估内容：公司是否通过公益活动、社区建设等方式支持当地社区发展。

评估结果：公司积极参与社区建设，但公益项目覆盖面较窄。

改进建议：扩大公益项目范围，增加对教育、环保等领域的投入。

社会声誉与影响

评估内容：公司在社会上的声誉是否良好，是否因人权问题受到负面



评价。

评估结果：公司整体声誉良好，但部分人权问题仍需改进。

改进建议：加强人权问题的宣传和透明度，提升社会认可度。

3、公司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	有利工作的权利Right to Favorable Working	✓	✓	高
2	获得公正报酬的权利 Right to Just Remuneration	✓	✓	高
3	免于剥削Freedom from Exploitative	✓	✓	高
4	童工Child Labor	✓	✓	高
5	免于非自愿劳动Freedom from Involuntary Labor	✓	✓	高
6	同工同酬Equal Pay for Equal Work	✓	✓	高
7	生命权Right to Life	✓	✓	高
8	健康权Right to Health	✓	✓	高
9	充足供水权Right to Adequate Supply of Water	✓	✓	高
10	清洁环境权Right to Clean Environment	✓	✓	高
11	享有适足生活水准的权利 Right to Adequate Standard of Living	✓	✓	高



12	食物权Right to Food	✓	✓	高
13	受教育权Right to education	--	✓	高
14	住房权Right to Housing	--	✓	高
15	参与社区文化生活的权利Right to Participate in the Cultural Life of the Community	✓	✓	高
16	居住自由Freedom of Residence	✓	✓	高
17	宗教自由Freedom of Religion	✓	✓	高
18	表达自由Freedom of Expression	✓	✓	高
19	人身安全权Right to Security of Person	✓	✓	高
20	结社自由Freedom of Association	✓	✓	高
21	产前产后保护母亲的权利Right to protection of mothers before and after childbirth	✓	✓	高
22	信息自由权Right to freedom of information	✓	✓	高
23	加入工会的权利Right to Belong to a Trade Union	✓	✓	高
24	集会自由Freedom of Assembly	✓	✓	高
25	罢工权Right to Strike	✓	✓	高
26	不歧视Non discrimination	✓	✓	高
27	隐私权Right to privacy	✓	✓	低
28	不受骚扰权Right not to be harassed	✓	✓	高



29	免于有辱人格的待遇和酷刑Freedom from Degrading Treatment and Torture	✓	✓	高
30	供应商的人权Supplier Human Rights	✓	✓	低

4、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。

(2)人权方针：公司制定了相关的人权保障制度，如禁止强迫劳工、禁止童工及保护未成年工、禁止现代奴隶及人口贩卖、禁止暴力和骚扰、禁止歧视、尊重结社自由等（内容请参照公司《ASI 管理方针》）。

5、低影响力人权的原因分析

本次评估，共 30 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：

（1）隐私权：公司将认真参考《中华人民共和国个人信息保护法》(2021)及《ISO/IEC27701》，在条件允许的情况下，可以开展“隐私信息管理”认证。

（2）供应商的人权：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，公司在 2023 年新制定了《ASI 供应商行为准则》，并明确了供应商管理程序，由于供应商的人权尽职调查制度及流程刚刚完善，供应商审核计划正在实施过程中，已完成对主要供应商的尽职调查工作。

采购部根据审核计划，将在 2025 年 2 月份完成主要供应商以及 2024



年新增加的供应商尽职调查。对于供应商存在的人权风险，需要与供应商一起制订风险缓解措施和方案。

6、建议

总体上而言，此次人权影响评估的结果表明，公司制定了完善的管理流程和政策。接下来将通过以下 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。

- （一）促进尊重人权的精神进一步融入企业文化；
- （二）建立有效的人权问题管理机制；
- （三）建立持续的人权尽职调查流程；
- （四）增强对公司员工人权的保障。

7、结语

通过开展此次人权影响评估项目，公司展现了其对增强人权保障的义务和职责。公司将在持续协作、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，还应利用其知名度和影响力，努力提高我司在人权保障方面的作用。

（二）山东创新精密科技有限公司

为了规范公司在新项目或现有设施的重大改变对涉及周边居民的人权影响评估，防止对人权造成负面冲击，特对周边居民进行人权尽职调查。对距离公司 5 公里左右范围的周边居民，采用调查问卷的形式，对公司周边 9 个村落（社区）展开调查，共 229 人次。问卷调查主要涉及生活质量、安全健康、社会关系三个方面，问题共计 16 项。



1、生活质量

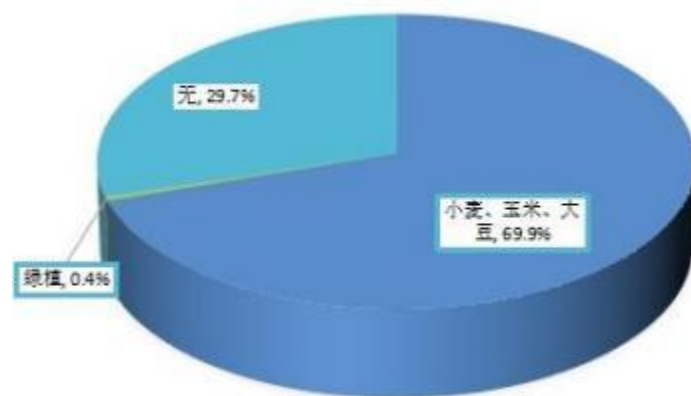
1.1 居民谋生方式



1.2 土地类型



1.3 土地种植农作物





1.4 附近工厂是否带来不良的影响，主要是什么方面带来了影响

97.8%的居民认为没有带来影响,2.2%居民认为给交通方面带来了影响。

2、安全健康

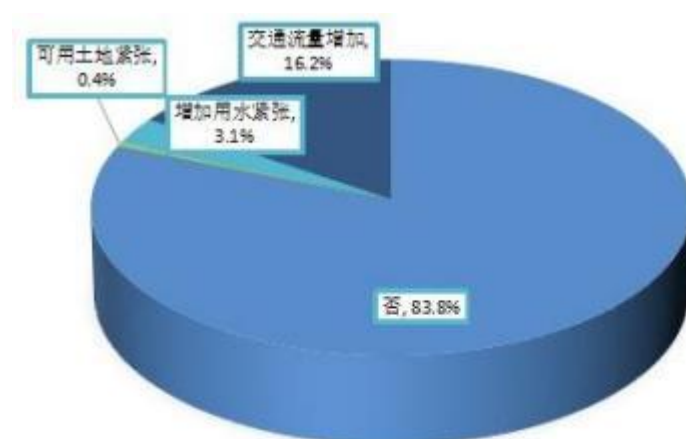
2.1 对环境敏感的建筑或场所

居民认为社区周边没有对环境敏感的建筑或场所。

2.2 对本社区是否产生负面影响

居民认为社区公司设立及运营没有带来负面影响。

2.3 公司的运营是否影响当地的基础设施



2.4 公司的运营是否影响周边的生态平衡

居民认为公司运营没有影响周边的生态平衡。

2.5 公司的运营是否产生噪音、排放粉尘而影响周边居民

95.6%的居民认为没有带来影响，4.4%居民认为带来了影响。

3、社会关系

3.1 公司运营对周边女性居民的影响



98.7%的居民认为公司运营为周边女性居民提供了就业机会，提升了女性的经济地位，1.3%的居民认为没有带来影响。

3.2 公司运营对当地的文化、风俗是否产生影响

周边居民认为公司运营没有对当地的文化、风俗产生影响。

3.3 公司的运营对周边居民的安全和健康是否产生影响

周边居民认为公司运营没有对周边居民的安全和健康产生影响。

3.4 本社区是否有文化遗址或宗教圣地

本社区没有文化遗址和宗教圣地。

3.5 公司的设立及运营对本社区带来的正面影响

企业给社区带来的正面影响	占比
增长就业，提高了居民收入	83.8%
改善社区环境	8.7%
否	7.0%
健全社区服务设备	0.4%

3.6 居民对我司在为社区创造价值方面的意见和建议

居民意见和建议项	占比
无意见和建议	79.5%



增加就业机会	13.1%
公司扩建扩招	1.7%
促进社区经济发展	1.3%
加强社区基础设施	1.3%
帮村里发展办实业	0.9%
公司规模扩大，整体搬迁	0.9%
提高居民收入	0.9%
帮扶社区养老	0.4%
提高生活环境	0.4%

3.7 期望公司为当地社区的发展做些什么贡献

期望公司为当地社区的发展做什么	占比
无建议	39.3%
提供更多的就业机会	26.6%
改善基础设施	13.5%



提高经济收入，增加福利保障	8.7%
组织公益活动，关注学生教育、留守老人、军属等	6.1%
公司发展，带动周边经济发展	5.7%

4、报告总结

公司从生活质量、安全健康和社会关系三个方面，采用调查问卷的形式对周边居民开展人权尽职调查，通过问卷反馈的结果，总结如下：

生活质量方面：周边居民主要以打工、种植农作物为生； 97.8%的居民认为公司运营没有带来影响，2.2%居民认为给交通方面带来了影响，主要集中与上下班时间段交通流量增加，但不影响出行。

安全健康方面：公司的运营没有对周边居民的生活环境、基础设施、生态平衡产生负面影响。

社会关系方面：公司运营为周边居民和社区提供了更多的就业机会，提高了居民收入，为女性居民提供了就业机会，提升了女性的经济地位；公司发展促进了当地的经济发展，完善了基础设施。公司运营没有对当地文化、风俗产生影响；当地没有文化遗址和宗教圣地。

综上，公司本着尊重人权为指导的原则运营，周边居民满意度高。

（三）内蒙古创新轻量化新材料有限公司

1、调查过程综述

内蒙古创新轻量化新材料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。企管部每年组织对公司的人权现状和潜在的影响开展进行调查，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。公司每年随机抽取 30 名以上的员工进行人权状况的座谈，其中至少 10 人以上来自基层的操作人员，所有的被抽取的员工能够覆盖受公司的各项管理和经营活动影响的人员。采购部按照公司制定的供应商尽职调查程序、标准、细则，主要供应商进行了尽职调查，输出了尽职调查报告。

2、人权绩效指标报告

内蒙古创新轻量化新材料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。

3、责任投资和责任采购

在投资项目研究、审批和实施过程中，将人权列为绩效评估的内容进



行审核，充分考虑雇员在经济实体中应获得的人权保障。在采购过程中重视供应链中人权状况的审查和监察，尤其对重要供应商和承包商方面进行审查，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。

4、非歧视

内蒙古创新轻量化新材料有限公司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 2023 年末，内蒙古创新轻量化新材料有限公司未发生歧视事件。

内蒙古创新轻量化新材料有限公司制定了《女员工保护程序》，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、有不满足一周岁婴儿的女职工，其所在公司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 60 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，按照国家对女职工保护、福利待遇的规定，从公司不得以结婚、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98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2023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。

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。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。

5、结社自由与集体谈判

内蒙古创新轻量化新材料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”。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。

6、禁止使用童工

内蒙古创新轻量化新材料有限公司遵守国家《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 2023 年末，内蒙古创新轻量化新材料有限公司均未使用过童工。

7、杜绝强制劳动与强迫劳动

内蒙古创新轻量化新材料有限公司支持和遵守遵守国家《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 2023 年末，内蒙古创新轻量化新材料有限公司未发生强制与强迫劳动案件。

8、保安护卫工作中尊重人权

内蒙古创新轻量化新材料有限公司所属的创新集团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 2023 年末，内蒙古创新轻量化新材料有限公司未发生在保安护卫工作侵犯人权的案件。

9、维护原住民权利

内蒙古创新轻量化新材料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 2023 年末，内蒙古创新轻量化新材料有限公司未发生因侵犯土著居民权利而产生的投诉。

（四）内蒙古创新新材料有限公司

1、调查过程综述

内蒙古创新新材料有限公司履行尊重人权、不使用童工、不歧视员工、维护当地人权等承诺；负责任采购，不采购任何涉及到冲突地区的矿产，定期对供应商进行尽职调查，倒逼其他供应商更重视人权发展、担当企业责任；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，如有因公致残的员工也将采取关爱保护措施；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，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。企管部每年组织对公司的人权现状和潜在的影响开展进行调查，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。采购处按照公司制定的供应商尽职调查程序、标准、细则，对主要供应商进行尽职调查，输出尽职调查报告。

公司制定并持续维护社会责任体系文件，以此保障公司在环境、社会和治理实践契合相关标准要求。相关文件经高级管理层批准后施行，



且配套有相应资源用以支持其具体实施工作。在文件的动态管理方面，公司每五年开展一次复审工作。此外，倘若公司发生任何变动并致使其环境、社会和治理风险、社会责任目标出现重大改变，或者有控制缺陷迹象产生时，会及时对文件进行审查、更改，并将通过适当的方式向内外部传达。

2、员工满意度调查（内部）

内蒙古创新新材料有限公司积极履行尊重人权、不使用童工、不歧视女性员工、维护当地人权权益等承诺。

2024 年的人权尽职调查结果显示，内蒙古创新新材料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。

2.1 公司员工情况

（1）员工构成：公司目前共有员工 398 人，其中男性员工占 78%，女性员工占 22%；从年龄分布来看，35 岁以下员工占 25%，35-45 岁员工占 65%，50 岁以上员工占 2%；按学历层次划分，本科及以上学历占 9%，大专学历占 21%，高中及以下学历占 70%。

（2）劳动权益反馈：大部分员工表示工资待遇能够按时发放，对薪酬机制和福利待遇较为满意，且社保制度落实、工时制度设置较为合理。对于公司长期发展的战略规划和经营目标很满意，对公司管理的连续性和稳定性是评价较高选项，由此可知，员工普遍认可公司提供的福利政策，但仍希望能进一步丰富培训内容和拓宽更多的晋升渠道，提升职业发展空间。

（3）参与沟通情况：公司设立了工会组织，员工能够通过工会反映

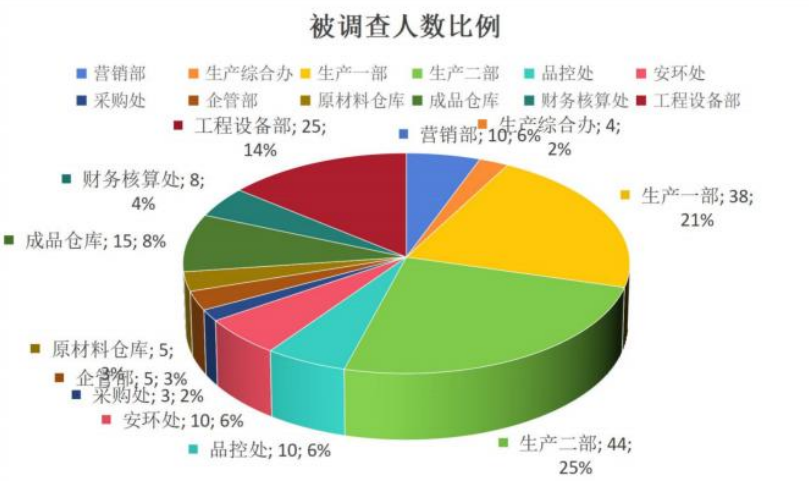


一些问题。在日常工作中，基层员工遇到问题既可以和工会反映，也可以通过投诉、申诉电话、邮箱等方式与管理层沟通，之后公司也将进一步拓宽沟通渠道，增强上下互动的及时性和有效性。

（4）结果分析：公司精心组织并发放了共计 177 份员工满意度调查表，旨在全面且深入地了解员工对于公司各方面情况的真实感受与评价。这份调查表所涵盖的内容十分广泛，其中涉及到诸多至关重要的员工权利问题，像是公司战略目标是否清晰明确且贴合实际、薪酬福利是否合理到位、员工在日常工作中能否切实感受到尊重与关怀、投诉申诉机制是否健全有效、公司内部是否真正做到了非歧视以及杜绝强迫劳动等情况。令人欣慰的是，经过对回收调查表的细致统计与分析，发现这些关乎员工权利的关键问题均得到了较高的分数。

这一结果有着十分重要的意义，它充分且有力地说明了在公司内部，一些基本的福利制度已经实实在在地得到了有效落实，让员工们能够切实享受到应有的待遇与保障。与此同时，这也意味着公司有着积极进取的发展态势，正在全力以赴地朝着多元化、全面化的角度去不断拓展和进步，致力于打造更为丰富、完善的运营体系以及企业文化氛围。不仅如此，公司更是有着长远且深刻的考量，在接下来的发展规划中，明确表示会逐渐加大对人权和社会责任工作的落实力度，从各个层面去保障员工权益、履行企业责任，力求成为一个真正用心用情去对待员工、对待社会的好企业，展现出良好的企业形象与担当。

关于各部门被调查人数比例的具体情况，详情可见下表：



在本次意义重大的员工满意度调查活动中，所涉及的范围涵盖了公司内部 12 个重要部门，它们分别是在企业整体运营管理中起着统筹协调作用的企管部，负责严谨细致的财务核算工作、把控公司资金流向的财务核算处，承担着各类物资采购任务、保障公司生产运营物资供应的采购处，肩负成品存储保管职责的成品仓库，对原材料进行妥善存放管理的原材料仓库，负责产品营销推广、拓展市场以及客户对接等诸多关键事务的营销部，专注于安全与环保相关工作、为公司营造良好生产及办公环境的安环处，掌管着工程设备的维护、管理以及更新等事务的工程设备部，还有处在生产一线、承担着具体产品生产任务的生产一部和生产二部，以及为生产环节提供综合服务保障的生产综合办，严格把控产品质量、确保出厂产品符合各项标准的品控处。

2.2 部门平均分

经过对各个部门员工所反馈内容的细致整理与统计分析，最终得出这 12 个部门的平均分数值为 172.57 分，而关于每个部门具体的平均分情况，详细的数据都已清晰地罗列在下方的表格当中，通过这些直观的数据，能够更为精准地了解各个部门在员工心目中的满意度状况，



也为后续公司进一步优化各部门工作、提升整体运营水平提供了极具参考价值的依据。



2.3 员工其他意见及建议

在对此次员工满意度调查结果进行深入分析时可以发现，除去之前所提到的那些关乎公司战略目标、薪酬福利、员工尊重及关怀、投诉申诉机制、非歧视以及强迫劳动等重要的员工权利问题之外，在调查表的“其他意见及建议”这一栏目当中，员工们也纷纷表达了自己内心的诸多想法和期望，而这些想法呈现出了较为集中的关注点。

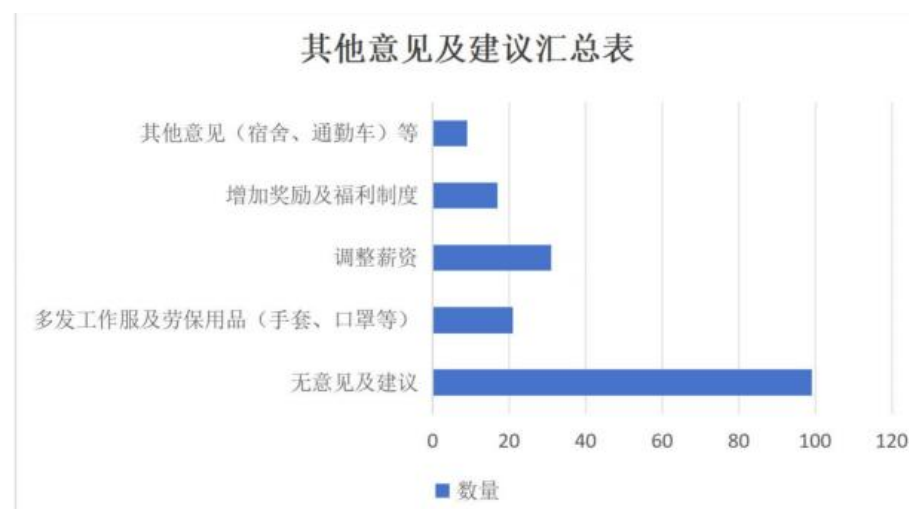
其中，薪资待遇方面是大家关注的重点之一，许多员工都希望公司能够对现有的薪资水平进行适当的调整，毕竟薪资直接关系到员工的生活质量以及他们工作的积极性。同时，员工们也热切期盼公司可以增加各类奖励机制，比如设立更多的项目奖金、绩效奖金等，以此来激励大家在工作中创造出更优异的成果。并且，进一步完善福利制度也是大家的共同心声，希望福利涵盖的范围能更广，保障力度能更强，让大家切实感受到公司给予的关怀与温暖。



除此之外，工作服及劳保用品的发放情况同样受到了不少员工的关注，像手套、口罩这类在日常工作中必不可少的劳保用品，以及舒适实用的工作服，大家都希望公司能够适当增加发放的频次和数量，从而更好地保障大家在工作过程中的安全与便利。

另外，还有一部分员工把目光投向了与生活息息相关的其他方面，例如宿舍条件的改善以及通勤车的安排等问题，希望公司能够重视这些关乎大家日常生活舒适度的细节之处，做出相应的优化和调整。

而关于员工们在这些方面所提出的具体意见和建议，公司都已经进行了详细且严谨的统计整理，具体的统计结果清晰地罗列在下方的表格当中，通过查看这些表格，公司能够更加直观且全面地了解员工们的诉求，进而为后续进一步优化管理、提升员工满意度提供有力的参考依据。



3、人权尽职调查（外部）

内蒙古创新新材料有限公司一直以来重视企业运营中的社会责任履行以及对人权保障相关工作的落实，近期特意精心组织开展了全面且深入的人权尽职调查工作，并将调查成果分别发放至供应商及客户手



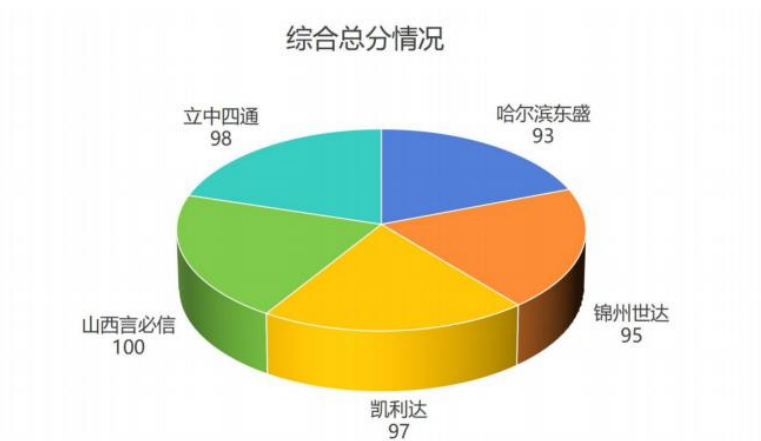
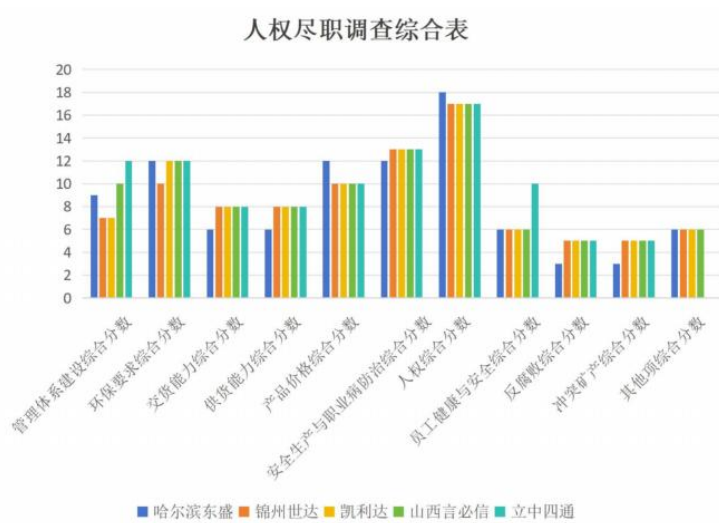
中，旨在实现信息的透明共享，共同推动产业链上下游的健康、合规发展。

在针对供应商的尽职调查过程中，收获了诸多积极且令人欣慰的反馈。从整体情况来看，大部分供应商都切实满足基本人权制度，展现出了良好的企业治理素养和社会责任担当。通过细致梳理综合供应商业绩考核表以及深入分析已有的供应商尽职调查表，能够清晰地看到，现有供应商在多方面的评分颇为可观。尤其是在人权、反贿赂、员工健康、产品质量、交货能力这几个关键维度上，都有着较高的评分，这无疑彰显了供应商们在经营管理过程中的高标准与严要求。

再看具体细节方面，在尽职调查表中，多数企业都具备质量管理体系、能源管理体系证书，并提供了已有的证书附件供查证，这体现出了供应商们对待调查工作的认真态度以及自身管理的规范性。而在人权细则的落实上，各企业更是表现出色，严格尊重员工的人格尊严，对员工的隐私予以充分保护，全方位保障员工依法享有的各项权利；在劳动保障方面，均依法为员工购买养老、失业、医疗等各类保险，让员工没有后顾之忧；同时，秉持公平公正的理念，为员工提供平等的机会和待遇，无论员工来自哪个民族、是何种性别、是否身有残疾或是有着不同的宗教信仰等，都一视同仁，真正做到了同工同酬；此外，还充分保证每个员工都能获得合理的工作时间、应得的工资报酬，享受正常的休息和休假，并且享有接受培训提升自我以及获得相应保护的權利。尤为值得一提的是，所有参与调查的企业均未涉及使用冲突地区矿产这一情况，整体的综合评分处于 90 - 100 分之间，展现出



了较高的合规水平。



对主要下游客户的进行尽职调查，其中白山汇通在劳动与人权政策、员工权益、供应链人权管理和工作环境与安全等方面表现良好，总体满足人权尽职调查基本目标，对员工的基本权益和福利保护方面已落实；创新轻量化在社区参与和影响、申诉机制、外部监督与合作上表现良好，但是在持续改进的具体条款中没有持续改进人权表现的计划，这一条内容需要列出计划并定期跟踪；营口辽河公司劳动与人权政策和员工权益、申诉机制等方面表现良好，但在供应链人权管理方面略有欠缺，以往未进行人权尽职调查，未要求供应商遵守人权标准及对发生供应商人权问题没有改进的对应机制，待后续进一步完善。



4、其他细则

4.1 负责任采购

在采购过程中，将人权列为绩效评估的内容进行审核，充分考虑员工在公司中应获得的人权保障。在采购过程中重视供应链中人权状况的审查和监察，尤其对重要供应商进行审查，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。

4.2 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。通过专用集团经济监察部电子邮箱、手机号码公开等途径进行申诉，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 12 月，内蒙古创新新材料有限公司未发生歧视事件。

公司通过成立工会女员工委员会，制定了《女员工保护程序》和“女职工特殊保护管理规定”，对女性员工利益如禁止安排女职工从事国家规定的第三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、对有不满一周岁婴儿的女职工，其所在公司应当在每班劳动时间内给予其哺乳时间，每次 1 小时。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加 1 小时等权益在公司内部形成了管理规定，进行保护并监督执行，建立了《女员工保护程序》，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，公司按照国家对女职工保护、福利待遇的规定，从公司以结婚、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。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 98 天的产假，产假期间按规定领取生育津贴。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，女员工放假半天等方面，落实女职工权益、福利及保护。截止 2024 年 12 月，女职工权益、福利、待遇均得到了保护、保障，未出现违规事件。

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。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。

4.3 结社自由与集体谈判

内蒙古创新新材料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。内蒙古创新新材料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。

4.4 禁止使用童工



内蒙古创新新材料有限公司遵守国家《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 12 月,内蒙古创新新材料有限公司均未使用过童工。

4.5 杜绝强制劳动

内蒙古创新新材料有限公司支持和遵守遵守国家《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 12 月,内蒙古创新新材料有限公司未发生强制与强迫劳动案件。

4.6 保安护卫工作中尊重人权

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培训,制定了保安管理办法,相关保安人员经过培训,具备专业能力后上岗。

具体条款:

- ①安保人员在工作中无权随意限制他人的人身自由,除非有确凿证据表明某人正在实施违法犯罪行为,且符合法定的程序和条件。在实施临时控制措施时,必须及时通知相关执法部门,并在合理时间内将控制对象移交给执法机关。
- ②安保人员应尊重他人的言论自由,不得因他人的观点、意见或表达而进行打击报复或不合理限制。在处理纠纷和冲突时,应认真倾听当事人的陈述和诉求,给予其充分表达意见的机会。
- ③安保人员在执行任务过程中,如因工作需要获取他人个人信息,必



须严格遵守相关法律法规，仅收集与工作直接相关的必要信息，并对这些信息进行妥善保管，防止信息泄露。

④未经授权，不得擅自进入他人私人空间进行搜查，如办公室、住宿区等。在执行特定任务需要进入时，必须遵循法定程序，并获得合法授权。在公共场所进行监控时，应明确标识监控区域，监控信息的使用和存储应符合隐私保护规定，不得用于与安保工作无关的其他目的。

⑤安保人员在工作中应平等对待每一个人，不得因种族、肤色、性别、年龄、宗教信仰、民族、残疾状况、社会地位等因素而进行歧视或差别对待。

⑥为不同性别、年龄、身体状况的人员提供合理便利和协助，确保每个人都能平等地享受安全保障服务。

⑦安保人员应接受定期的人权培训和教育，了解和掌握人权保障的基本原则和要求，提高人权意识和专业素养。培训内容应包括法律法规、人权知识、沟通技巧、冲突化解方法等，确保安保人员在实际工作中能够正确履行人权保障职责。

⑧建立健全内部监督机制，对安保人员的工作进行定期检查和评估，确保人权保障条款得到有效执行。对于违反人权保障规定的安保人员，应依法依规进行严肃处理，追究其相应的责任。同时，设立外部投诉渠道，接受社会公众的监督，及时回应社会关切。

截止 2024 年 12 月，内蒙古创新新材料有限公司未发生在保安护卫工作侵犯人权的案件。

4.7 维护原住民权利



内蒙古创新新材料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，尊重原住民的权利和利益政策规定和本地雇员的合法权利。截止 2024 年 12 月，内蒙古创新新材料有限公司未发生因侵犯原住民权利而产生的投诉。



《村企共建协议书》

附：社会稳定性评价——与周边地区原住民沟通

一、评估方法

评估单位全面收集并认真审阅社会稳定风险评估相关资料，结合拟实施项目所在地的实际情况，开展风险调查，向受事项影响的相关群众了解情况，将各方意见分门别类梳理，并参考相同或类似事项引发社会稳定风险的情况，对拟实施事项进行风险识别、风险估计、风险等级评判，提出风险防范和化解措施等内容逐项进行评估论证，并针对不足之处给出意见和建议。

根据调查的具体内容，项目的调查可选择实地勘察、公示公告、问卷



调查和座谈会等多种方法与方式，达到广泛调查、充分收集各方意见和诉求的目的。本项目社会稳定风险调查采用的主要方法有查阅资料、现场公示公告、问卷调查。

二、社会稳定风险调查的内容

项目的合法性。项目的合法性包括拟建项目是否符合法律法规，是否符合党和国家的方针政策，是否符合有关的国民经济和社会发展规划、专项规划、区域规划等要求，项目目标与规划内容是否衔接和协调。

利益相关者对项目建设实施的意见和诉求。利益相关者主要包括受项目建设和运行影响的公民、法人和其他社会组织，深入细致地向利益相关者了解情况。

媒体对拟建项目建设实施的态度。调查大众媒体包括网络媒体及移动媒体等新兴媒体对项目的意见、诉求和舆论导向等。

项目所在地基层政府的态度。

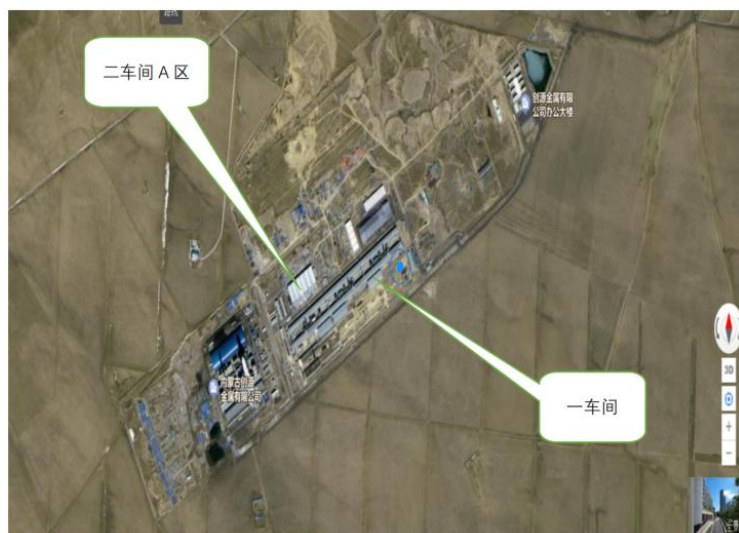
同类项目曾引发的社会稳定风险。调查公开报道的同类项目曾经引发的社会稳定风险，同类项目的后评价报告，风险的原因、后果和处置措施等。

三、调查范围

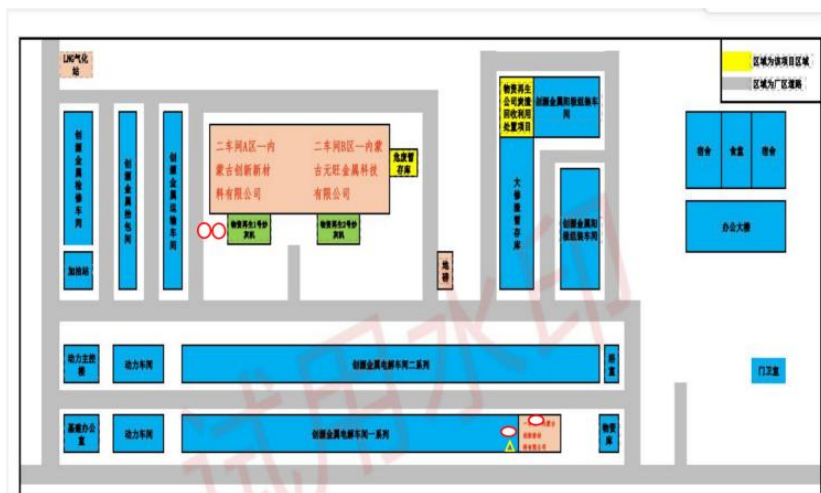
本项目通过公示公告、问卷调查、文献调查等方式了解掌握相关群众及组织对拟决策事项的意见，排查梳理分析不稳定因素。

内蒙古创新新材料有限公司成立于 2023 年 08 月 28 日，注册地位于内蒙古自治区通辽市霍林郭勒市工业园区 C 区内，周边社区为达来胡

内蒙古创新新材料有限公司-----位置图



内蒙古创新新材料有限公司-----平面图



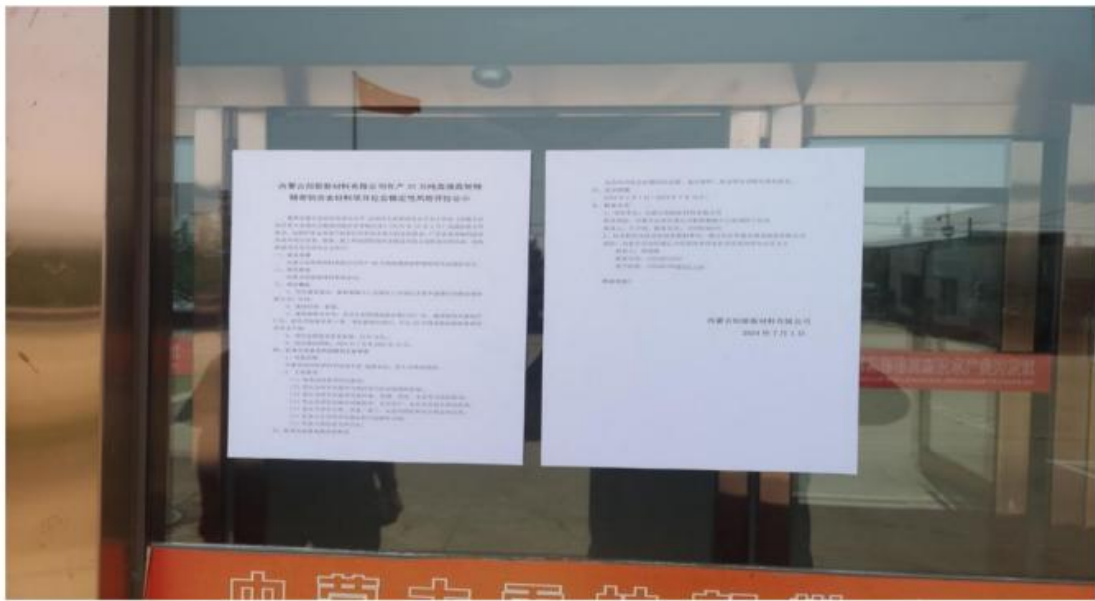
○表示废气排污口 ▲表示污水排污口

（一）公示情况



2024 年 7 月 1 日评估主体在项目所在地及周边区域将本建设项目的的基本情况进行了公示,邀请项目涉及相关利益群体前来了解情况并介绍项目概况、社会稳定风险因素、社会稳定风险主要防范和化解措施、征求公众意见的范围和主要事项等内容。公示情况见下图。

内蒙古创源金属有限公司厂区公示图



本次现场公示公告自公示之日起 15 日内,未收到项目建设地点及周边群众对项目实施的反对意见,仅有个别群众对项目建设提出的意见和建议,包括:项目运行后不要交通堵塞、项目建设和运行不要污染生态环境。

(二) 实地勘察

在对项目社会稳定风险评估过程中,评估主体组织相关工作人员、项目单位人员进入项目区及项目周边地区进行实地勘察。通过对项目建设地点进行实地勘察,项目位于通辽市—霍林郭勒市—霍林郭勒市工业园区 C 区内蒙古创源金属有限公司厂区内,霍林郭勒市工业园区周



边 5 公里范围内无居住区。

（三）问卷调查情况

内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧特种精密铝合金铸造项目位于霍林郭勒市工业园区 C 区内蒙古源金属有限公司厂区内。通过项目实施，项目通过引进国际先进的铸造机、熔保炉控制系统等设备，建设智能化的生产线，显著提升了铝合金材料的生产效率和产品质量。项目投产后，预计可实现年产值和税收的显著增长，为地方财政贡献更多的税收收入。项目建设期间和投产后，将创造大量的就业机会，包括生产线工人、技术人员、管理人员等，有助于缓解当地的就业压力。项目受直接影响的利益群为项目区周边群众。本次通过走访的方式向项目建设所在地涉及利益群体进行了问卷调查，填写有效问卷 52 份。调查表中内容包括项目建设理由、建设概况、受调查者情况、具体调查内容，并征询调查对象的意见、要求及对该项目的建设有何具体建议等。根据问卷调查结果，项目周边群众和园区企业均支持项目实施，支持的比例为 100%，100%群众认为项目建设会促进新材料产业发展，促进经济发展，97%的群众认为项目实施无风险或者不会产生重大风险。群众比较关心的问题是项目建设及运行对环境的影响。因此，只要做好环境措施，不要影响周边群众生产生活，群众基本均支持项目实施。

（四）座谈会

2024 年 7 月 19 日评估主体组织地块所在地群众代表、基层组织、相关企业等成员召开了项目座谈会，项目主体工作人员对项目情况进行



了介绍，参会人员通过现场发言的方式对项目实施发表了个人意见和建议，通过意见反馈权威，参会人员一致认为项目实施直接拉动了地方经济的增长，促进了地方煤电铝产业链的发展。项目投产后，预计可实现年产值和税收的显著增长，将创造更多的就业岗位，为当地居民提供更多的就业机会。对项目的实施表示非常必要，并同意项目实施，并提出要做好维稳工作相关处置措施及方案的准备和化解工作，化解社会风险。



座谈会现场



三、社会适应性

通过前期座谈、走访、问卷等调查，项目获得了群众代表、基层政府和各相关职能部门的大力支持，建设符合霍林郭勒市工业园区发展方向，完全可以为当地的社会环境、人文条件所接纳，基层组织、受影响群众和相关职能部门均支持项目建设，说明该项目与当地社会环境的相互适应性很强。本项目符合《霍林郭勒市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》，基本上不存在难以调和处理的冲突及矛盾，项目的社会经济价值总体上是被认可的。本项目的建设，会产生显著的社会效益，对地方经济的发展、就业促进、产业转型升级等方面都具有积极的影响。通过前期座谈、走访问卷等调查，项目获得了广大群众的大力支持，基本可以为当地的社会环境、人文条件所接纳，说明该项目与当地社会环境的相互适应性很强。

附件 2. 向社会公布决策事项方案及说明的宣传公示图片

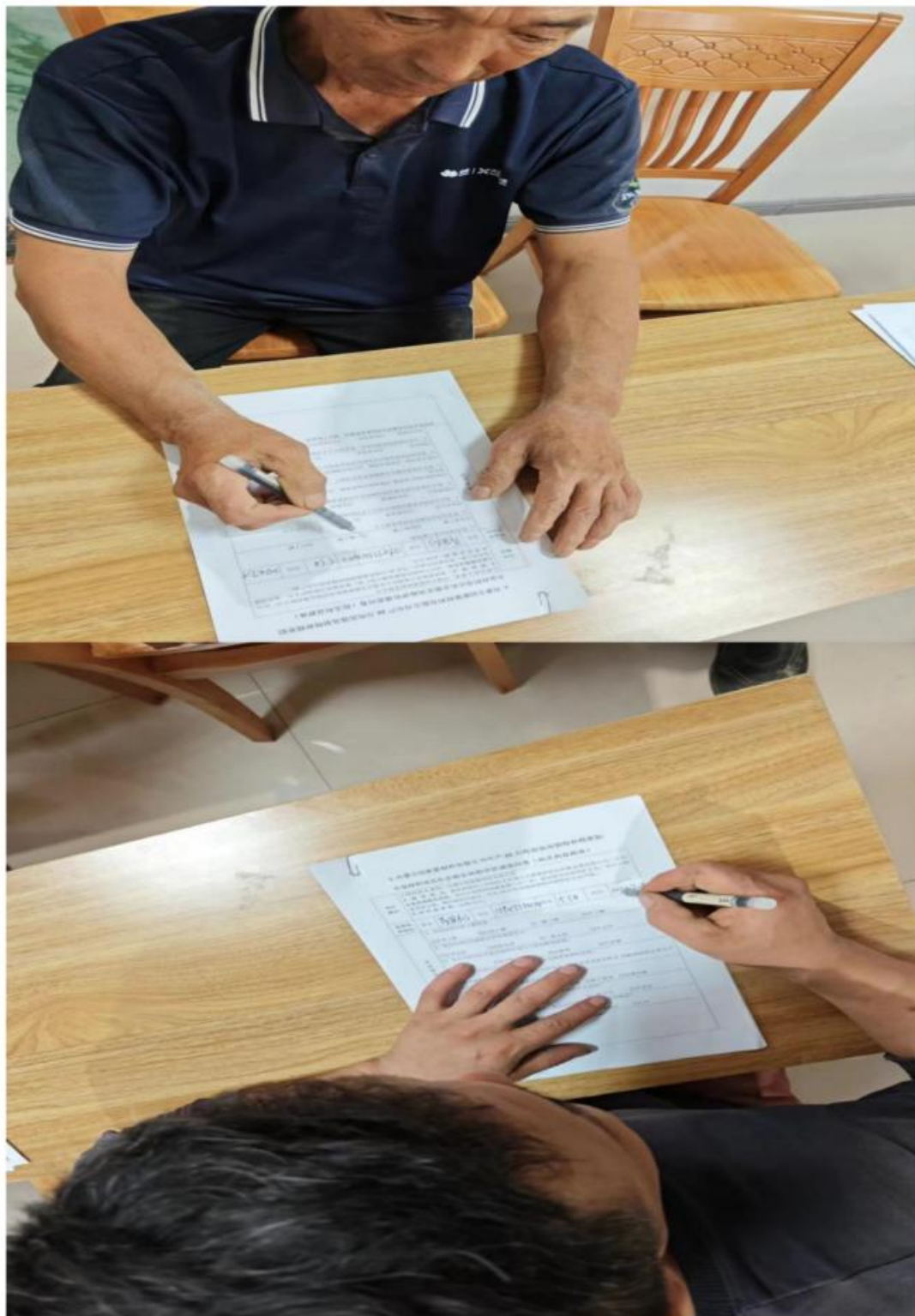


附件 3. 调查问卷样式及走访群众记录图片



项目概况	1. 项目法人单位：内蒙古创新新材料有限公司 2. 建设地点：霍林郭勒市工业园区 C 区通辽市霍林郭勒市创源金属有限公司厂区内 3. 建设规模及内容：项目计划利用创源金属已有厂房。建设倾动式熔保炉 2 台，液压式铸造系统 2 套。项目建设完成后，可达 20 万吨高强高韧特种精密铝合金产能。 4. 项目总投资：3176 万元。							
受调查者情况	姓名		电话		职业		时间	
具体调查内容	1、您对该项目的了解程度。							
	非常了解		比较了解		一般了解		不了解	
	2、您对该项目实施的支持态度是什么。							
	非常支持		比较支持		一般支持		不支持	
	3、您认为该项目实施对您的生活与工作的影响程度。							
	影响很大		有些影响		无影响		不清楚	
	4、您认为该项目的实施会给当地的社会发展带来哪些变化。							
促进新材料产业发展 带动地方经济发展 带来更多就业机会 影响居民正常生产和生活								
5、您认为本项目哪些方面最容易发生风险？								
基本无风险 无重大风险 生态环境影响 施工建设 交通运输								
6、您对该项目的实施对社会的安全的影响持什么态度？								
很安全		非常安全		一般安全		不安全		
7、当合法权益没有得到落实，您会用什么方式维护自己的权益？								
友好协商		法律途径		寻求政府出面解决		上访		

如您对本项目的建设有其他意见和建议，请在下面说明：



附件 7. 专家意见



内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧特种精密
铝合金铸造项目社会稳定风险评估专家意见表

事项名称	内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧特种精密铝合金铸造项目		
专家姓名	白 皓	职称/职务	建设工程审批协调股股长
工作单位	霍林郭勒市行政审批政务服务与数据管理局		
评 审 意 见			
一、总体评价 该项目社会稳定性风险评估较为合理，秉持了合法、合理、系统、科学的原则，且具有较强的针对性，对影响社会稳定的各项因素进行了较为充分的调查和研究，该评估报告对该项目存在的社会风险的识别、分析和化解具有较强的可参考性。			
二、意见建议 无意见。			

专家签名：白皓

2024 年 7 月 22 日



内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧特种精密铝合金铸造项目社会稳定风险评估专家意见表

事项名称	内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧特种精密铝合金铸造项		
专家姓名	太 平	职称/职务	科 员
工作单位	通辽市生态环境局霍林郭勒市分局		
评 审 意 见			
一、总体评价 严格按照法律法规实施,程序合法、手续齐全、认真负责 社会稳定风险评估。			
二、意见建议 避免生产过程中或设备检修过程中,操作、检修人员持 电机械运动部件的危险区域使用等形式的伤害。			

专家签名: 孙平

2027 年 7 月 22 日



社会稳定风险评估报告专家意见表

事项名称	内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧特种精密铝合金铸造项目		
专家姓名	张法南	职称/职务	主任
工作单位	霍林郭勒市水务局水利技术服务中心		
评 审 意 见			
一、总体评价 《内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧特种精密铝合金铸造项目社会稳定风险评估报告》按照关于重大工程项目社会稳定风险评估的政策法规要求和《内蒙古自治区党委维护稳定工作领导小组、中共内蒙古自治区委员会政法委员会印发<内蒙古自治区重大事项社会稳定风险评估工作操作规程（试行）>等四个规范性文件的通知》相关规定，介绍该项目概况、社会稳定风险评估主体及过程等基本情况，全面评估建设该项目的合法性、合理性、可行性和可控性，收集相关利益各方及群众意见和社会反映，分析该项目涉及的社会稳定风险因素，对各项影响风险进行了识别和评价，并制定了相应的防范化解措施。经过对该项目建设可能产生的社会稳定风险进行全面分析，综合评判该项目社会稳定风险等级，提出应对社会稳定风险的跟进措施及建议，并制定了该项目社会稳定风险应急预案。			
二、意见建议 1、写明项目社会稳定风险评估工作领导小组和社会稳定风险应急工作小组组长及成员。社会稳定风险应急工作小组成员应写明工作职责。 2、废水治理措施中应核实项目所在区域是否已接入园区污水管网，如尚未接入污水管网，应写明如何自处理污水。 3、问卷调查应依据《内蒙古自治区重大事项社会稳定风险评估操作规程（试行）》相关要求设置，并抽取足够数量的样本。 4、补齐座谈会议纪要内容。			

专家签名：张法南
年 月 日



内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧铝合金材料智能化
生产项目社会稳定风险评估专家意见表

事项名称	内蒙古创新新材料有限公司年产 20 万吨高强高韧铝合金材料智能化生产		
专家姓名	赵福晓	职称/职务	副局长
工作单位	霍林郭勒市能源局		
评 审 意 见			
一、总体评价 该项目为霍林郭勒市“煤电网铝加”主导产业链条中的“强链”项目，主要为年产 20 万吨轻质高强高韧铝合金材料。建设地点位于霍林郭勒高新技术产业开发区 C 区创源金属公司院内，利用内蒙古创源金属公司已建成厂房建设该项目，对生态环境、交通、社会公共、舆论导向等方面安全影响风险低，项目可实施。			
二、意见建议 建议项目建设过程中尽量减少施工过程产生的扬尘、噪音等，确保附近居民不受扬尘、噪音等影响日常工作及生活。			

专家签名: 赵福晓

2023 年 7 月 25 日