

2024 年鵬鼎人权尽职调查报告

1. 人权政策

鵬鼎支持国际相关人权规范，在遵循《联合国世界人权宣言》、《联合国全球盟约》、《联合国工商企业与人权指导原则》、《责任商业联盟行为准则》等基本人权原则以及全球各营运据点所在地的法令法规下，制定了《鵬鼎控股人权政策声明》，以保障员工权益。

适用范围：

适用于所有鵬鼎控股员工、子公司、经营合作伙伴、供应商，以及承揽商。

人权承诺：

- 一、我们坚信尊重并保障人权是企业可持续经营的重要根基。
- 二、我们在营运的各个环节上将人权议题列入考虑。
- 三、我们提供利益相关方畅通的沟通管道。

管理原则：

鵬鼎通过管理办法的制定与内部稽核的执行，同时以责任商业联盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行为准则为管理框架，定期开展自评问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 与验证稽核计划 (Validated Audit Program, VAP)，针对全球所有厂区进行风险管理作业，辨别在生产营运过程中面临的人权风险。

政策声明：

• 安全健康的工作环境

各营运据点须遵守当地主管机关订定的劳动及环境法律与相关规范，以确保员工享有合理的工作条件，以及安全健康的工作环境。

• 禁止强迫劳动、人口贩运与童工

严格禁止强迫或强制劳动、人口贩运与童工，如非自愿、胁迫下所从事的各种工作，包涵恐吓、处罚、暴力 (含保全人员)、限制行动、扣留薪资、扣留身份证、旅行许可证，或威胁施加不利处境等。

鵬鼎及其价值链的所有雇佣关系均为自愿参与，员工随时可于合理的通知期间内任意终止劳动关系。

- **平等就业机会、反歧视、同工同酬**

鹏鼎对于任何形式的歧视，均采零容忍政策。我们承诺创造并提供平等工作机会，强调同工同酬，绝不因国籍、种族、民族、肤色、年龄、性别、性别认同、残疾、怀孕、婚姻状况、宗教、政治倾向及工会会员身份而予以歧视。此外，我们亦实施性别平等薪酬政策，确保不同性别在同等价值工作下享有相同的薪酬待遇。

- **职场零暴力并贯彻人道待遇**

严格禁止任何形式的暴力或骚扰，包括性骚扰、性虐待、体罚、身体或精神胁迫、言语虐待及威胁。

- **结社自由与劳资集体协商**

我们提供理想的职场，确保员工于工作场所均能自由表达、分享疑虑或提出建议，所有同仁均有权利筹组并加入（或不加入）工会团体。我们同时也尊重员工集体协商以及依照相关法规参与和平集会的权利。若公司因经济性原因裁员，或因员工身体或能力问题需要辞退员工，我们会依法提前三十天通知员工。

- **工时管理**

除非有紧急事件或特殊情况，工时不得超过当地法律所定上限，或超过每周 60 小时（含加班），员工每七日至少应享有一日休假。我们通过人事系统进行工时监测及工时上限管控，尽量减少加班，且加班或超时出勤，均必须出于自愿。

- **生活工资与福利**

员工薪酬应当符合当地薪资相关法律规定，并满足各地区的生活工资水平，以支应员工生活基本所需。此外，公司依法保障员工权益，包括依法支付加班时数薪资、各类奖金、提供假期，如国家法定节假日、带薪年假、婚假、丧假、产检假/产假、陪产假、育婴假等各类假别。

- **价值链责任**

我们期望各供应商能够秉持相同的经营使命，并遵循公司所订的原则与要求（若有适用）经营事业（例如「供应商行为准则」）。

- **有效申诉机制与补救措施**

为了有效避免并修正各种负面人权影响，我们承诺确保所有人员与利益相关方，均有权使用申诉机制。

我们在多种沟通管道提供公开平台，一旦接获申诉将立即启动调查流程，同时制定改善计划并实施补救措施，藉此减少发生人权侵害的风险。我们将以保密方式，受理投诉者身份与投诉内容，禁止歧视、报复、威胁或骚扰投诉者。

内部沟通：员工服务中心、意见箱及关怀热线

外部沟通：举报电子邮件：avary@avaryholding.com；举报网站 (www.avaryholding.com/contact.aspx)；以及举报热线：+86-0755-33818183

我们主动向全组织与供应商提供并分享有关既有申诉机制的利用信息，确保我们的员工及其他利益相关方士均已了解如何提交申诉、投诉或建议。

• 公司治理

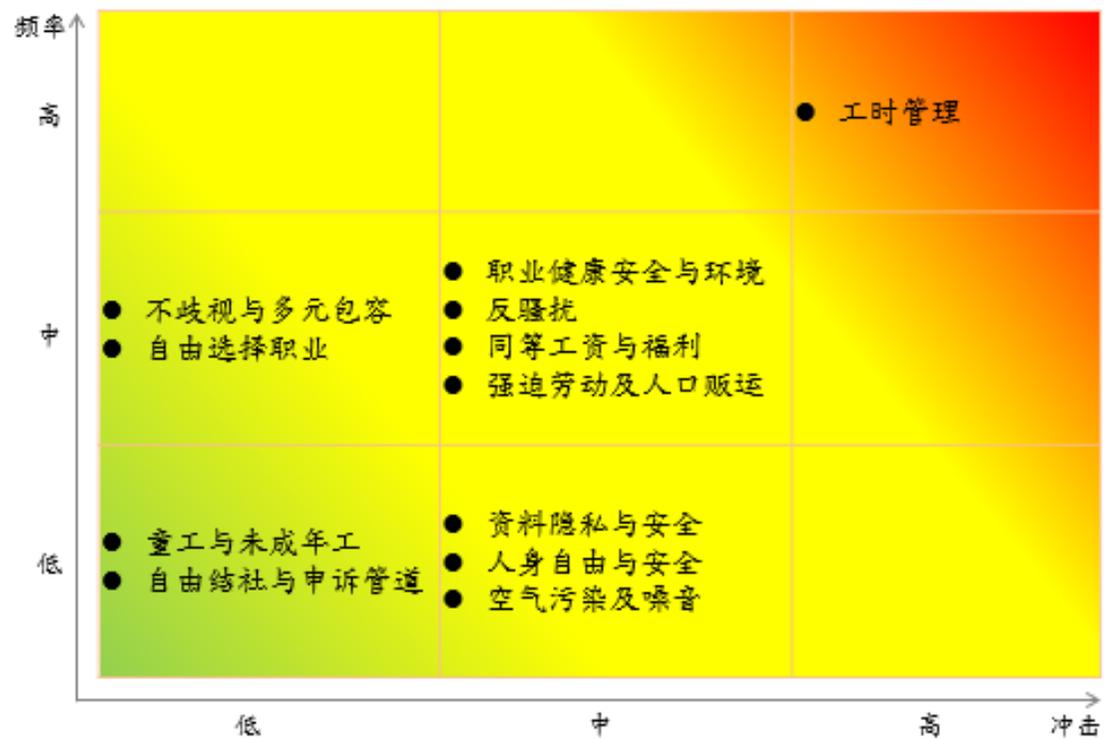
公司治理及 ESG 委员会系由我们的董事会成员组成，承诺定期审查鹏鼎的整体营运、社会责任以及环境、安全与健康绩效，以持续强化并维护人权。

2. 尽职调查流程

鹏鼎依据 PDCA 流程，定期进行人权尽职调查，以评估人权风险及潜在影响。针对员工及供应链都推出了 RBA 风险评鉴。对于员工开展了冲击程度和发生频率可量化的两个风险矩阵进行风险评估。对于供应商，基于 RBA 建立人权领域的调查和评估的工具，以了解供应链的重要风险。若于人权尽职调查中发现任何人权风险、潜在影响或违反人权事宜，会积极采取相应减缓措施或补救措施。通过人权尽职调查所评估及鉴别出的人权风险、潜在影响或违反人权事件，以及人权治理工作的实施成效，并相应检讨《鹏鼎控股人权政策声明》、人权管理规章或程序，确保人权保障工作的执行更加完善。



人权风险鉴别结果：



重大人权议题评估机制：

对象	重大人权议题	冲击评估机制	2024 实际运营状况
员工	职业健康安全与环境	RBA SAQ	1.RBA 每两年定期进行再认证审核 2.客户每年会定期进行 CSR、各体系类、质量类年审，确保正常运行 3.每年开展员工满意度调查以及时了解员工心声并持续改善 4.建立多元沟通管道，深入了解基层员工的需求和倾听员工内心的声音，以维护员工权益 5.依相关法规动态定期更新对员工人权维护作法，以遵循合规 6.集团未使用童工与未成年工
	工时管理 反骚扰 同等工资与福利 强迫劳动及人口贩运 不歧视与多包容 自由选择职业 人身自由与安全 自由结社与申诉管道 童工与未成年工	RBA VAP 客户 Audits ISO45001 员工满意度 法令法规评估及遵循	
供应商/承揽商	职业健康安全	供应商风险评估问卷	每年对有交易供应商进行 SER 风险评估，依据调查结果（高/中/低风险）进行分级分类管理，高风险厂商纳入年度稽核；2024 年有稽核 53 家供应商，其中 24 家稽核结果为 Green，29 家为 Yellow，2024 年未发生供应商因稽核结果为红灯（Red），改善未通过导致停止交易情形
	工时管理 自由选择职业 同等工资与福利	RBA SAQ RBA VAP 现场稽核	
客户	数据隐私与安全	资安稽核 ISO27001 审核认证	1.已成立资安委员会定期进行资安稽核排查 2.每年定期进行信息安全管理系统 ISO 27001 内外部审核
小区	空气污染及噪音	园区监测	每年定期自主及委外进行检测各项废气排放，以确保均符合法规

3. 人权风险减缓及补救措施

以下所有重大人权议题的减缓及补救措施适用于鹏鼎所有园区：

对象	重大人权议题	减缓措施	补救措施
员工	职业健康安全与环境	<ol style="list-style-type: none"> 1.各园区推行 ISO45001 职业健康安全管理体系，依据 RBA 及职业健康相关法律法规，建立了鹏鼎的职业健康安全政策及体系 2.多种管道教育训练 3.公司每月安全委员会对公司范围内发生的工安异常事件进行检讨，各厂月会针对本厂当月发生的工安异常事件的原因及改善措施进行分析讨论 4.对员工作业场所定期职业危害因素检测 	<ol style="list-style-type: none"> 1.制定职业伤害通报及调查处理办法 2.定期进行各类演习并对演习状况进行总结和检讨 3.对各类作业环境的员工提供合适且符合法规要求的劳动防护用品 4.加强现场员工防护具穿戴的倡导与规范、落实现场管理干部对员工穿戴防护具的检查 5.对有职业危害岗位员工定期职业健康体检
	工时管理 反骚扰 同工同酬与福利 强迫劳动及人口贩运 不歧视与多元包容 自由选择职业 人身自由与安全 自由结社与申诉管道 童工与未成年工	<p>鹏鼎遵循「联合国世界人权宣言」、「联合国全球盟约」、「联合国工商企业与人权指导原则」及「责任商业联盟行为准则」等基本人权原则以及全球各营运据点所在地的法令法规，定期检视鹏鼎控股人权政策的执行状况，以确保人权保障工作的落实</p> <p>【工时管理】 依《工作时间与员工加班作业办法》及 RBA 要求，严格管控工时制度及执行情况</p> <p>【反骚扰】 制定《防治性骚扰与歧视管理作业办法》，杜绝性骚扰行为。每年定期各层级培训考核及每月现场稽核抽访或电话访谈</p> <p>【同工同酬与福利】 提供具有外部竞争力与内部合理性的薪酬管理制度，除每月定期发放工资外，公司亦根据实际营运状况，提供年终绩效奖金、持续服务奖金、员工分红、创新研发奖金、提案改善奖金等激励性变动薪酬；</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.鹏鼎订立【人权政策声明】 2.每年不定期审视与修订各管理办法，不断完善制度及流程 3.每年进行内部审核及外部审核，包括客户审核及 RBA VAP 审核，并依审核情况进行优化及改善 4.通过「应征者招募作业身份查证」，并通过人事系统进行刷卡人脸识别确认员工身份，杜绝童工 5.公司通过电子卡钟及人脸辨识系统记录员工出勤，并以人事系统监控工时，实施工时上限控管，防范过度工时情形。公司遵循自愿加班原则，并要求同意加班者签署加班及夜间工作意愿书 6.支付员工的工资符合所有相关的薪酬法令，包括有关最低工资、加班支付等。员工的工资满足生活工资需要（包括饮食、衣服、居住、交通与教育等费用）。每年关注当地生活工资水平，及时调整员工工资状况，积极促进公司的薪资条件达到各地区的生活工资水平。所有加班工资皆依法核算，并与当月薪资一并发放；

【强迫劳动及人口贩运】

制定《人性化管理作业办法》SOP,每年对招聘人员及员工开展针对禁止强迫劳动及人口贩运的培训。于考勤系统中设置工时预警提醒功能,每天进行员工工时检视及管控。每年定期对各层级培训考核及每月现场稽核抽访或电话访谈

【不歧视与多元包容】

公司尊重多元共融,严守平等对待,致力营造并提供平等工作机会,不因国籍、种族、民族、肤色、年龄、性别、性别认同、身心障碍、怀孕、婚姻状态、宗教、政治立场、工会身份等因素而有差别待遇。制定《特殊群体保护作业办法》公平对待不歧视女工,提供女性人权、健康、福利等依法保护女职工权益。员工如有受到歧视或骚扰伤害,针对行为人,将依『员工手册』相关惩处规定办理;部门及员工关爱团队应对员工提供及时的心理帮扶和安慰

【自由选择职业】

制定《人性化管理作业办法》SOP,雇用原则必须确保所有员工工作自愿

【人身自由与安全】

制定《人性化管理作业办法》《员工安全管理作业办法》规定不得设置行动限制及保障员工安全作业

【自由结社与申诉管道】

公司制定《自由加入工会及集体谈判的权利管理作业办法》,以及建立多元沟通管道,保障员工权益

【童工与未成年工】

公司制定《新员工身份验证作业办法》识别新进员工的类别,杜绝童工,并保障未成年工权益

人事系统亦同步控管,以确保加班费用正确给付。为体现公司对干部及家属健康的关爱和照顾,提升就医体验,拓展重大疾病、意外伤害医疗救治的绿色通道,与专业的保险经纪公司合作,针对员工设计了专属商业保险方案,为员工健康保驾护航

7.为维持公司整体薪酬竞争力,视外部经济环境变化,统筹各园区年度薪酬政策规划与检讨,藉由专业顾问公司提供的薪资调查报告,衡量各园区的当地市场薪酬水平,通过人事系统每年定期分析各职级与部门的性别薪资差异,若发现不合理差异,将启动检讨与调整机制,以确保女性与男性在同等工作价值下获得公平薪酬待遇

8.鹏鼎重视多元与包容,关注女性员工议题,尊重员工自我追求,也欢迎更多女性加入。关爱处于怀孕、产假、哺乳期的女性员工,设置孕期妈妈营养餐,发放孕期爱心证提供贴心服务;各园区生产厂房均设置哺乳室,哺乳期间每日可提前1小时下班,以同时兼顾工作与家庭;提供多胎生育补贴奖励;在法定产假外,额外提供1天全薪假,以表达新生儿祝贺之意;女性员工生育返回工作后,可获得公司赠送的关怀礼品一份

9.公司订立《员工手册》,明确保障员工结社自由及团体协商权等相关公司规范,公司日常营运依法进行处理。公司依法提供员工有薪年假,并通过人事系统定期追踪假期使用情况,提醒员工如期休假,避免长期积假,促进身心健康与工作生活平衡

10.每季度举行劳资座谈会议,讨论沟通工作生活相关及福利等;公司建立多元沟通管道,员工随时通过各管道进行咨询/投诉,根据回馈情况及时进行调查处理。2024年骚扰及歧视相关申诉案件0件

<p>供应商/承揽商</p>	<p>职业健康安全</p>	<p>1.建立《供应商社会责任管理作业办法》识别出供应商的风险等级，并按照风险等级进行稽核及实施管控，从而规避供应商的 SER 风险</p> <p>2.与供应商签订《安全卫生承诺书》，告知公司职业健康管理要求</p>	<p>1.每年对对供应商进行稽核并追踪改善</p> <p>2.对供应商进行相关教育训练</p>
	<p>工时管理 自由选择职业 同等工资与福利</p>	<p>1.针对供应链人权风险，通过公司对供应商进行年度稽核，避免风险发生</p> <p>2.藉由对供应商教育训练，倡导供应商劳动人权重要性及教导实务执行方式，事先降低人权风险</p>	<p>1.对供应商采取不定期抽查稽核及进行 RBA SAQ 评估</p> <p>2.要求供应商针对人权风险进行改善措施，并且持续追踪改善程度</p> <p>3.要求供应商须针对有遭受人权损害权益的员工，提供「辅导」或「政策修改」等补偿措施</p>
<p>客户</p>	<p>数据隐私与安全</p>	<p>1.遵循各营运地区所适用的个资保护相关法规，确保鹏鼎员工及其第三方合规作业并共同致力于维护个资安全，以保障客户与其他个资所有人的权益</p> <p>2.为保护客户等业务往来对象及营运相关信息资产的安全，订立「信息安全政策」作为管理依据</p> <p>3.针对与客户往来的鹏鼎员工、供应商，藉由隐私权、个资保护与资安管理相关法规及合规管理作业指引与倡导，强化其相关法规意识</p>	<p>1.鹏鼎每年进行资通安全稽核和内审作业，以确定信息系统及网络环境符合安全实施标准，严格执行信息安全政策与客户隐私保护措施，保护公司商业机密及客户数据不外泄</p> <p>2.若经调查发现鹏鼎员工、供应商确有涉入违反隐私权及个资保护政策或隐私权及个资保护相关适用法规的情形，将立即检讨改善管理措施。同时，与客户沟通，依个案评估补偿措施</p> <p>3.依照适用纪律规范惩戒涉入违反行为的人员</p>
<p>小区</p>	<p>空气污染及噪音</p>	<p>【空气污染】</p> <p>鹏鼎通过装设废气洗涤塔、集尘机及使用活性炭吸附与创新技术引进，降低空气污染物的排放。同时每年定期自主及委外进行检测，并持续追踪各项污染物质检测数据，以确保各项废气排放均符合法规，甚至远低于排放管控标准</p> <p>【噪音】</p> <p>鹏鼎依各厂区所在地法令法规进行园区边界噪声监控</p>	<p>【空气污染】</p> <p>鹏鼎通过制造端、防制端、检测端等三方面进行大气污染减量及防制。在制造端采用清洁原料、密集式污染源收集、优化工艺等减少空气污染物的产生，在防制端使用洗涤塔、集尘机、活性炭吸附以及不断开发/引进其它技术用于末端污染物处理，最后在检测端定期委外检测，保证大气污染物合规排放</p> <p>【噪音】</p> <p>鹏鼎通过识别各噪声产生源，对于特定噪声产生源进行改善，加装隔音设施，以达到降噪</p>

4. 实施和结果

鹏鼎在人权尽职调查报告中向大众披露实施状态和结果，追踪分析价值链尽职调查作为，包含人权风险识别、减缓措施和补救措施的执行度和有效性。

• 内部实施检核情况

公司「社会与环境责任（Social and Environmental Responsibility，以下简称 SER）委员会」通过定期的内部和第三方审查来检核内部实施情况，内部稽查中的尽职调查报告，包括内部承诺、人权项目、改善目标等。我们遵循 RBA 自评问卷 (SAQ) 与验证稽核计划 (VAP) 审核程序，并在各园区进行定期的内部和外部审核，目的是确保可持续作为、人权管理的完整性和适当性。稽核程序清楚地概述了每次稽核过程、原则、周期以及改善措施。RBA 行为准则提供了劳工、健康和安全、环境保护、商业道德的标准。公司遵循这些指导方针，每年安排各部门进行互相稽核。如有不符合项目时，也会于限期内提出解决方案并改善。每年管理审查会议中劳工、道德、环境、安全与卫生各绩效指标的达成与改善，以确保本公司履行各项社会责任。对外部价值链伙伴（客户、供应商、承揽、地方小区等），亦执行定期人权问卷调查。

• 外部实施检核情况

对于供应商，鹏鼎根据 RBA 商业行为准则适用于供应的一个基本指引，要求供应商签署书面承诺管理保证。我们也对制定了 RBA 的管理规范。基于 RBA 建立人权领域的调查和评估工具，主要内容包括：禁止使用童工、保障人权、禁止歧视、待遇平等、法定工作时间、薪酬福利、道德规范与环境管理，以了解哪些可能会导致供应链的重要风险。我们至少每三年执行一次调查。客户满意度是鹏鼎持续改善产品与服务的重要依据，为持续监测、分析并了解客户，公司每年至少进行 1 次客户满意度调查，并通过分析客户不满意项目，实施矫正及采取预防行动，以达成客户最大满意。公司也积极鼓励企业所属的相关多方利益者和行业倡议进行定期检核，以帮助识别、预防或减轻与业务相关的不利影响。

• 公开披露状况

鹏鼎公开有关尽职调查政策、流程等相关信息，包括官网上提供的人权尽职调查报告或可持续发展报告书，这些报告结果以让价值链识别和解决实际或潜在的不利影响。所有信息都公布于官网，有中文和英文版本易于访问。对于我们造成或促成的人权影响，我们有管道与受影响或可能受影响的权利持有人及时且可访问的方式进行沟通。