ASI 绩效管理手册

(KSM(Q)-ASI 1.0)

2024 年 12 月 3 日

凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司

一、说明

1、目的

ASI 认证项目旨在激励和支持对 ASI 绩效标准的认同，从而为铝的负责任生产、采购和企业治理提供独立的审核。

绩效标准通过以下方式支持负责任供应链的建立：

o 为铝价值链的环境、社会和治理绩效提供共同标准；

o 制定可独立审核的条件要求，为通过 ASI 认证提供客观证据；

o 增强和助推消费者及利益相关方对铝的信心；

o 为建立和完善金属供应链中负责任的生产、采购和材料管理倡议提供更广泛的参考。

2、范围

按照 ASI 绩效标准对公司铝价值链管理和设施规定了环境、社会和治理方面可持续性的要求。

3、术语和定义

ASI 绩效标准 V3–指南

ASI 绩效标准 V3–指南的术语表

4、管理手册发布令

发布令

为了梳理公司 ASI 铝业倡议绩效标准的管理工作，依据 ASI 绩效标准治理、环境、社会要求，适用的国家法律、地方相关的法规条例，结合公司的 ASI 的治理、环境、社会、采购方针政策及实际经营管理特点，系统地管理社会责任活动，编制此 ASI 铝业倡议绩效手册，于 2024 年 12 月 4 日，经公司讨论通过，决定于 2024 年 12 月 4 日予以发布正式实施。

此手册是公司实施社会责任的基础性、纲领性文件，各部门应认真学习，在拓展 ASI 绩效标准治理、环境、社会方面知识认知的过程中，对公司治理、法律合规、反腐败、环境保护、员工权益、安全保障、供应链的守法经营等方面予以更多的关注，持续完善 ASI 绩效标准管理工作，不断丰富公司的企业文化内涵，保持并提升公司的社会形象和品牌影响力。

总经理：孙晓冕

2024 年 12 月 4 日

5、管理者代表任命书

任命书

兹任命宋利刚为我公司 ASI 铝业倡议最高管理者代表。全权负责公司 ASI 的“治理、环境、社会、采购”的建立统筹建立、维持、协调、运作、发展，负责所有相关事宜的执行及协调各职能部门跟进 ASI 铝业倡议社会责任要求，并完善安全隐患。

负责制订并维护综合或单独的方针，以使公司的环境、社会和治理实践符合本标准负责在公司内部和外部，以适当方式交流沟通这些方针。

负责为建立、实施、维护和改进符合 ASI 绩效和监管链标准的管理系统提供所需的资源。

此任命自签发之日起正式生效。

总经理（签名）：

2024 年 12 月 04 日

6、公司介绍

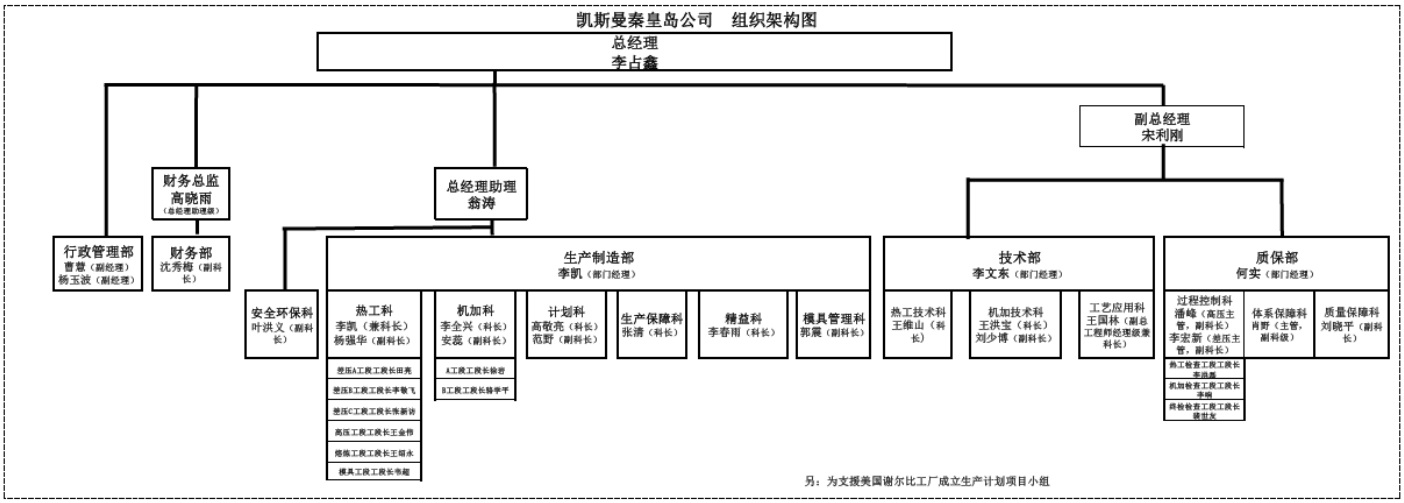
凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司(以下简称“公司”)位于成都市天府新区新兴产业园天工大道 1168 号，为政府批准的工业用地，周边无敏感区域。公司成立于 2015 年 10 月 22 日，是中信戴卡公司的全资子公司，工厂用地 196 亩，厂房面积面积约 5 万平方米，于 2016 年 3 月 30 日开工建设，于 2017 年 1 月 1 日正式建成投产，工厂投产以来公司销售量由 2017 年的 60 万件提升至 2024 年的 730 万件，项目达产后预计年产能 4 万吨。

公司利用凯斯曼集团在铸造技术和工艺方面的全球领先技术，建设具备世界领先水平的汽车底盘和动力总成轻量化部件生产线，主要生产转向节、控制臂、车轮支架等铝合金汽车底盘零部件产品，主要工艺为熔炼、铸造、热处理、机加、装配、发运;主要客户为特斯拉沃尔沃、大众、广汽、吉利、标致、长安、小鹏等，是一个集信息化、智能化、生态化于体的汽车零部件制造工厂。

7、经营范围：铝合金铸件制造

8、认证范围：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司

9、公司组织架构图



11、管理方针

11.1 ASI 治理方针

合法合规，廉洁高效，有效管理，持续发展。

11.1.1ASI 治理方针含义：

公司在进行内部管理和决策的方向，旨在确保公司在合法合规、廉洁高效、有效管理和持续发展方面的行为符合道德和法律规定，以及行业最佳实践。

1.合法合规：公司应遵守所有适用的法律和法规，包括但不限于公司法、劳动法、税法、环保法等。同时，公司应确保其业务运营、财务报告、人力资源管理和市场推广等方面的行为符合行业标准和规范。

2.廉洁高效：公司应致力于保持高水平的道德和诚信，避免任何形式的腐败、欺诈、滥用职权或不当行为。同时，公司应建立和实施有效的成本控制、资源利用、决策制定和业务流程等方面的管理制度，以提高运营效率。

3.有效管理：公司应通过合理的组织架构、明确的目标设定、有效的沟通和决策机制等手段，实现高效管理。公司还应建立风险管理和内部控制体系，以确保公司业务运营的稳定性和持续性。

4.持续发展：公司应注重长期发展，而不仅仅是短期效益。应致力于保护环境、维护社会和谐稳定、提高员工福利，以实现公司的可持续发展目标。此外，公司还应关注行业发展趋势、市场需求变化和技术创新等方面的因素，以适应不断变化的市场环境。ASI 治理方针是一个全面性的指导原则，旨在确保公司在各个方面都能做到合法合规、廉洁高效、有效管理和持续发展，从而实现长期的商业成功和社会责任。

11.2 ASI 环境、职业健康安全方针

凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司，本着“遵纪守法，以人为本，和谐发展”的职业健康安全理念、“保护环境，珍惜资源、绿色发展”的环保理念，通过多种形式

的创新活动，持续满足并超越相关方的要求和期望。

1、遵守国际、国家、省和当地有关环境保护、健康与安全的法律、法规、标准及各项要求，做好环境污染事件和健康安全事件的预防。在满足相关法律、法规、行业规范基础上,积极地致力于环境的保护。

2、通过推行风险预控管理，持续提高环境和职业健康安全绩效。

3、通过持续的投资及现场改善，应用新技术、新工艺、新材料、新设备，实施清洁生产，在生产、服务和产品使用过程中严格控制或削减污染物的产生和排放，做到节能减排，采取有效措施减少对员工伤害，以减轻或消除对环境和人类健康的影响。

4、通过预防管理，使环境和职业健康安全影响及危险性达到最小化，杜绝环境及健康安全事故发生。

5、通过对全体员工环境和职业健康安全相关内容的教育培训，保证全体员工明确各自责任。

6、优先采购环保型产品或服务，与相关方单位实现分享和共赢。

11.3 ASI 社会责任方针

尊重人权，公平管理，守法自愿，身心健康

11.3.1ASI 社会责任方针含义：

公司的社会责任方针包括尊重人权、公平管理、守法自愿、身心健康等重要方面。

1.公司应尊重每个人的人权，包括但不限于生命权、自由权、平等权等。公司应致力于实现性别平等，保护妇女权利，不因性别、婚姻状况、怀孕和生育等而进行歧视。

2.公司应坚决反对任何形式的强迫劳动或现代奴隶制度，包括不使用童工、不强制员工工作、保障员工有足够的自由度来行使自己的权利等。

3.公司反对暴力和骚扰，营造一个安全、尊重和友好的工作环境，不应容忍任何形

式的暴力和骚扰行为。对于任何形式的不端行为，公司应采取适当的措施来予以纠正。

4.公平管理：公司不仅应在业务运营中保持公平公正，对待员工也应一视同仁，不偏袒不歧视。

5.守法自愿：公司应遵守所有相关的法律法规，进行合法经营。同时，员工也应当自觉遵守法律法规和公司规章制度。

6.身心健康：公司应关注员工的身心健康，通过提供适当的健康检查、必要的劳动保护以及合适的休息时间等手段来维护员工的健康。

7.受冲突影响和高风险地区：公司应关注在受冲突影响和高风险地区运营的风险，积极寻求解决方案，避免或减少对当地社区的影响。

8.人权尽职调查：公司应对其供应链中的人权状况进行尽职调查，确保其供应链中不存在任何形式的人权侵犯行为。

公司社会责任方面的方针承诺，促进形成一个公正、健康和平等的公司环境，并关注人权问题，重视员工福利和工作环境。有助于公司建立良好的社会形象，同时也有利于公司长期稳定的发展。

11.4 能源方针

公司为降低能源消耗、提高能源利用效率，要求全体员工恪尽职守，认真贯彻实施，确定本公司的能源方针为：节能增效、绿色发展，让汽车更轻更环保。

1、改进生产工艺，优化能源结构，减少能源消耗，提升能源效率。

2、把绿色理念作为企业文化宣贯发展，真正实现绿色发展。

3、让汽车更轻更环保，贴合如今汽车行业的发展方向，追求汽车的轻量化发展，符合节能绿色的主题，更是企业多年来的企业愿景。

11.5 采购方针

坚持预防为主、保护优先;依法管理，科学决策;全员参与，共同治理;科学合理厉行节约。对原材料的来源负责，反对腐败，注重环保；积极跟进，并符合相关法规、标准的要求，不断提高社会责任、职业健康、安全卫生及质量管理绩效。供应商/分包商承诺书以邮件方式发送给供应商签字、盖章回传。

11.6 负责任采购方针

作为负责任的采购方，凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司将始终坚持“合规守信、廉洁高效、绿色低碳、持续改进”的采购原则，在环境、社会和治理三大方面注重有效管理和持续发展。

1、合规守信：所有采购活动严格遵守国家和地方的法律法规。供应商应遵守所有适用的法律和法规，包括但不限于公司法、劳动法、税法、环保法等。同时，供应商应确保其业务运营、财务报告、人力资源管理和市场推广等方面的行为符合行业标准和规范。

2、廉洁高效：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司将致力于公平、公正、包容的采购政策，持续提高采购过程的透明度和公正性，坚决抵制任何形式的腐败和商业贿赂，以实现廉洁高效的采购目标。供应商应致力于保持高水平的道德和诚信，避免任何形式的腐败、欺诈、滥用职权或不当行为。

3、绿色低碳：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司在采购过程中关注环境的可持续发展，尊重自然，注重节能减排，将优先选择环保合规的供应商，推广绿色采购理念。供应商应建立和实施有效的成本控制、资源利用、决策制定和业务流程等方面的管理制度，以提高运营效率。

4、持续改进：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司将积极推动与供应商共同发展，促进产业链的协调与优化，通过有效的供应链管理，实现资源的最优配置，建立健

全供应商筛选和评估机制，合理规划采购流程，降低库存成本，提高运营效率。

5、社会责任：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司深知采购行为对社会和环境的影响，始终将社会责任贯穿于采购活动之中。致力于公平、公正、包容的采购政策，以促进社会公平与和谐。此外，积极开展公益活动，为社会公益事业贡献力量。

6、公开透明：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司将以公开透明的方式与供应商合作，及时披露采购信息与决策过程。同时，鼓励供应商公开其生产过程和产品信息，以促进信息共享和公众监督。

7、合作共赢：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司相信良好的合作关系是实现共赢的关键。通过有效的供应链管理，实现资源的最优配置。建立健全的供应商筛选和评估机制，确保供应商具备良好的商业道德和社会责任感。合理规划采购流程，降低库存成本，提高运营效率。与供应商建立长期、稳定的合作伙伴关系，共同应对市场挑战，实现共同发展。通过技术交流、业务协作等方式，提高整个供应链的竞争力。

8、创新发展：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司积极推动采购领域的创新，以适应不断变化的市场需求。通过引进先进的采购理念和技术手段，优化采购流程，降低采购成本。同时，关注新兴市场和产业趋势，探索新的采购模式和合作机会。

9、质量安全：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司关注产品质量和安全，严格把控产品来源和质量标准。与供应商共同制定严格的质量控制计划，确保采购产品的质量稳定可靠。对于存在质量安全隐患的产品，及时采取措施予以纠正和预防。

10、灾害防治：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司关注灾害对供应链稳定性的影响，采取预防措施降低灾害风险。与供应商共同制定灾害应对预案，确保在自然灾害或人为灾害发生时，能够迅速响应并恢复正常运营。同时，关注全球气候变化趋势，积极应对气候变化带来的挑战。

11.7 劳工和商业道德方针

遵法守纪，尊重人权，诚信经营,持续改进。

1、遵纪守法：严格遵守相关法律法规和其他相关要求;创建健康、安全、平等、和谐的工作环境。

2、尊重人权：严格遵守国家法律和国际劳工公约，尊重人权;无差别待遇;不雇用及不支持雇用童工和强迫劳工;禁止歧视;禁止粗暴和不人道地对待员工。

3、诚信经营：禁止任何腐败行为和不正当收益;诚信为本，反对不正当竞争;采取诚信的经营行为。

4、持续改进：建立可数控的目标和指标体系，并进行周期性评价 ASI 管理体系运行情况，做到持续改进。

11.8 人权方针

人权是所有人与生俱来的权利，它不分种族、性别、性倾向、国籍、族裔、语言、宗教或任何其他身份地位。人权包括生命和自由的权利，不受奴役和酷刑的权利，意见和言论自由的权利，获得工作和教育的权利以及其他更多权利。人人有权不受歧视地享受这些权利。

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。通过电子邮箱进行申诉，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。

2、妇女权益：凯斯曼秦皇岛汽车零部件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。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。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。

3、结社自由与集体谈判：凯斯曼秦皇岛汽车零部件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”，将其纳入凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司风险管理体系。凯斯曼秦皇岛汽车零部件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。

4、禁止使用童工：凯斯曼秦皇岛汽车零部件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。

5、杜绝强制劳动与强迫劳动：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造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。

6、宗教信仰：凯斯曼秦皇岛汽车零部件制造有限公司支持信教员工参与宗教活动。

11.9 质量方针

质量是公司的生命；制造安全可靠、质量优异的轻合金汽车零部件；依靠技术进步，不断满足国内外顾客的期望和要求。

1、质量意味着满足顾客的要求，公司最高宗旨是最大限度地满足顾客不断提高的要求。

2、质量是公司的生命，保证产品质量是公司所有职能部门和各生产线的共同任务。每位员工要根据公司总的质量目标，保质保量完成公司各项工作，为公司质量管理体系有效性做出应有的贡献。

3、产品安全性是产品性能的根本，所有过程的所有活动都必须遵循产品质量责任原则：即对顾客可能造成的人身伤害及其后果负责。

4、我们强调预防为主，基于风险的思考，通过产品先期策划、持续改进、优化工艺、优化工序、工序控制， 减少不良，采取一切可能的改进措施，努力使公司成为技术精湛、质量优异，引领行业发展，将产品做成“中国汽车零部件符号”的全球具有重要影响力的汽车零部件企业。

12.ASI 治理、环境与社会方针的实施

本公司通过建立《准则及方针管理程序》对各项方针进行管理，方针的内容和框架有利于本公司建立相应的目标，便于评审目标。

本公司 ASI 治理、环境与社会方针对外是公开的承诺，对内是管理活动的指引。

本公司将 ASI 治理、环境与社会方针的要求转化为每个员工的责任、追求和行动。

本公司每年度的评审都将关注 ASI 治理、环境与社会方针的适宜性。当出现偏离方针时，应采取有效的纠正或预防措施；当出现方针不适宜时，本公司将修订 ASI 治理、环境与社会方针，使其持续地适合本公司的发展和满足顾客的要求。

总经理：孙晓冕

2024 年 12 月 4 日

ASI 绩效标准实施

1.治理

公司应按照高的诚信及合规标准开展业务。

1.1 法律合规性

1.1.1 公司制定《法律法规和其他要求控制程序》以保持对适用法律的认识并确保遵守，建立了投诉举报渠道，并设立了廉洁专员。制定《法律法规及其它要求识别评价表》对国际公约、国家法律、部门规章、地方法规等进行识别并评价符合性，其中也包含与公共部门、原住民、客户等的协议及行业协会的要求等。

1.1.2 公司理解并遵守习惯法，如果两者之间存在冲突，公司应优先遵守适用法律。

1.1.3 公司组织人事科、精益管理科、安全环保科有责任确保合规，并获取有关法律规定和其他相关发展的信息，掌握相关法规合规评估的频率和时间。在一些情况下，法律也许规定了合规评估的频率。否则，应按照与要求相关的风险相称的频率进行。有追踪措施能将任何潜在违规情形纠正合规。

1.2 反腐败

1.2.1 公司根据适用法律和现行国际标准，制定《商业行为和道德规范控制程序》反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。

1.2.2 公司已建立反腐败方针制度和/或体系，并得到企业最高层的正式认可。

1.2.3 制订了方针和制度，公司内部建立对腐败问题和风险的认识，并为在组织内部植入反腐败文化奠定基础。

1.2.4 需要考虑的方针内容包括:

- 处理利益冲突以及政治和慈善捐款的管理。

o 禁止敲诈勒索、挪用公款、贿赂、便利费和洗钱。

o 保护拒绝参与腐败的雇员免遭降级、惩罚或其他不良后果，即使这种拒绝可能导致经营场所失去业务。

1.2.5 在方针制订后，考虑向所有员工和任何可能代表企业行事的人传达该方针和制度，并在适当的合同文件中提及。明确规定对违规行为的处罚。

1.2.6 考虑实施核实现金交易合法性的程序，并将现金交易限制在适当的最大限度。

1.2.7 考虑设立一个联络人或办公室，以提供咨询建议，并接受涉及反腐败方针和制度的举报或关切。对于发现存在重大风险的大型企业，方针和制度中应考虑为员工和代理人提供检举机制。

1.2.8 反腐败方针应考虑如何处理政治捐款、慈善捐款和赞助。组织可以制订相应的制度和程序，以登记和批准赠与和接受第三方的礼物的事项，包括招待和娱乐。在交往习俗与腐败风险的之间，可能需要进行判断，并以制度确定可接受的限额标准。

1.2.9 考虑设立第三方礼品登记册，记录送礼、收受礼品的情况。这些包括主要的慈善捐款、赞助、社区支付，以及在有贿赂风险的商业环境下提供的大额招待开支。礼品登记可以纳入机构的支付系统，而不必是独立的。

1.2.10 考虑进行风险评估，以辨识企业中存在贿赂风险的部分。考虑寻求专业人士的协助，尤其是有多个经营地点的复杂企业。

1) 风险可能会因应企业类别及地理位置而有所不同。一般而言，风险往往涉及有能力影响(或受到影响)与第三方(包括政府公司)的交易或商业关系的个人，以及与政府或公职人员有利害关系的公司。

2) 建立一个文件化的反腐败方案，以减轻辨识的风险，例如：

o 开展培训；

o 避免正式批准程序中的权力集中在单一个人身上；

o 加强对高风险交易的监督；

o 在选择新的代理人和相关承包商时使用制度化的甄选标准；

o 记录任何企图行贿的情况及其调查情况。

3) 定期评审风险评估和反腐败措施，以应对已辨识的风险。绩效审查应由没有利益冲突的称职的人员进行。考虑对高风险地区进行第三方审计。

1.3 行为准则

1.3.1 公司实施ASI**行为准则**，内容包括与环境、社会和治理绩效有关的原则。

1.3.2 公开披露行为准则或类似的规定。

1.3.3 每年对行为准则进行一次复审。

1.3.4 在企业发生任何变动，给环境、社会和治理的风险带来重要改变的情况下，对行为准则进行审查。

1.3.5 在出现控制缺陷迹象时，要对行为准则进行审查。

1.3.6 公司制定并执行《ASI 行为准则》，可以明确引用 ASI 绩效标准，也可对企业的诚信作出更广泛的承诺，包括 ASI 绩效标准涵盖的环保、社会和治理领域。

1.3.7 如果公司运营地或周边存在原住民，那么行为准则也应包括尊重他们权利的承诺。

1.3.8 要开展相应工作以确保那些为组织工作的人员或代表清楚了解企业的行为准则。

培训、提高认识和能力建设将有助于工作人员将这些原则纳入自己的工作和程序。

1.3.9 如有可能，考虑在公司签订合同中附加其行为准则，以提高商业伙伴、服务提供方和供应商对本组织原则的认同。

1.3.10 在适用法律范围内，年度报告和/或可持续性报告或公司(或包括公司)网站所载的信息都是可接受的公开披露形式。良好做法是按照全球报告倡议 GRI3-3 进行报告。

1.3.11 针对 1.3.3

对行为准则或类似的文件定期进行复审，考虑让受影响人群和组织参与复审。复审必须最少每五年进行一次，但也有可能更频繁进行。复审的频度考虑以下影响因素:

o 企业的规模和范围；

o 企业营运地点及/或企业所从事活动的风险程度；

o 行为准则与现行企业做法的一致程度；

o 公司内部或公司外部的变动，以致会影响行为规范(包括任何合并及/或收购)；

o 与法律要求保持一致性。如有重大事件，如合并或收购，或发现严重违反行为准则的行为，可能引发更早或更频繁的审查。

1.3.12 在实施行为准则和/或进行复审时，应考虑:

o 它们是否已体现在运营方针和流程中，并有必要贯彻至整个组织？

o 在行为准则和企业实践中是否存在潜在差距？

o 如何采取行动计划，通过改进它们的内容和/或实施方法，以缩小差距？

1.3.13　在复审之后，应查明需要改进的地方并加以实施。行为准则“需要改进”的情况主要包括：

o 不能完全有效地实现其目标；

o 不能满足利益相关者的期望；

o 不符合领先做法要求；

o 不能符合法律法规要求。

1.3.14　可能在初次认证审核期间，一个公司刚刚实施了一项行为准则，而复审可能尚未进行。在这种情况下，准则 1.3.3-1.3.5 将不适用，并要确定计划复审的日期。在未来的监督审核/再认证审核时将核实复审是否按计划进行。

2.方针和管理

承诺对其环境、社会和治理过程进行健全的管理。

2.1 环境、社会和治理方针

公司应：

2.1.1 制订并维护综合或单独的方针，以使公司的环境、社会和治理实践符合本标准。

2.1.2 方针应获得高级管理层的批准并可以提供相应的资源支持相关方针的实施。

2.1.3 至少每五年对方针进行复审。

2.1.4 在企业发生任何变动，给环境、社会和治理风险带来重要改变的情况下，对方针进行审查。

2.1.5 在出现控制缺陷迹象时，审查方针。

2.1.6 公司内部和外部，以适当方式交流沟通这些方针。

2.1.7 就 2.1.1 而言，采用环境、社会和治理的一套方针或系列方针，它们符合 ASI 绩效标准，并作为管理体系的一部分加以实施。

①考虑包括对原则和意图的陈述，在此方针下，支持公司达到 ASI 绩效标准中所规定的要求。

②审查方针与公司业务、规模和相关影响的相关性。

③提请注意的是这些方针不需要整合到单独的文件系统，或由单一的管理团队负责。

2.1.8 针对 2.1.2

高级管理层应通过以下措施表明对实施这些方针的承诺：

①确保企业活动遵循这些方针。

②如需要，定期复审并更新公司的环境、社会和治理方针。

③确保这些方针体现在运营方针和程序中，这对在组织中的贯彻落实很有必要。

④找出方针和企业实际情况的潜在差距。

⑤实施能缩小差距的行动计划。即使对小型企业来说，高级管理层的年度讨论也可以是一个审查问题和检查进展的机会。

2.1.9 针对 2.1.3-2.1.5

定期复审环境、社会及管治方针。考虑让受影响人群和组织参与复审。复审必须最少每五年进行一次，但可能会更频繁地进行。复审的频度会受以下因素影响:

①企业的规模和范围。

②企业营运地点及/或企业所参与活动的风险等级。

③方针与企业目前实践的一致性。

④公司内部或公司外部的变更，以致对方针造成影响(包括任何合并及/或收购)。

⑤与法律规定保持一致。

2.1.10 重大事件，如合并或收购，或发现严重违反行为准则，可能引发更早或更频繁的复审。

2.1.11 在复审之后，应查明需要改进的地方并加以实施。“需要改进”的地方是指发现在遵守行

2.1.12 为准则方面有如下问题:

①不能完全有效满足其目标要求。

②不能满足利益相关者的期望。

③不能符合最佳实践。

④不能满足法律要求。

针对 2.1.6

将这些方针以内部沟通传达给所有员工。这些传达可以通过强化入职培训，提高认识和进修培训等方式得以实现，可以利用完整的培训形式和培训海报形式来强化宣传。需要考虑的因素包括：

①确保员工充分认识到他们所从事的具体职责和任务相关的社会和治理方针;

②员工应该对与他们岗位直接相关的公司方针十分了解;

③意识提升和能力建设将有助于员工贯彻落实这些方针到自的工作和流程中。

2.1.13　可考虑将公司的方针向外部沟通到包括承包商在内的受影响人群及组织，以提高业务伙伴、服务提供者和供应商对公司承诺的认知。这些信息可通过公司网站让人按照需要获得，或者能让来访者在现场清晰可见。

2.2 管理者代表

公司应：

2.2.1 提名至少一名高级管理人代表负责领导实施准则 2.1a 规定的方针。

2.2.2 提名至少一名高级管理人代表负责领导实施标准 2.1f 规定的方针的沟通。

2.2.3 为建立、实施、维护和改进符合 ASI 绩效标准的管理系统提供所需的资源。

2.2.4 针对 2.2(a-b) 公司应在高级管理层指定一人或一个团队，对实施 ASI 绩效标准负有相应的职权。这个人或团队应该:

①了解公司的运行工作;

②熟悉内部体系;

③与风险分析部门合作.针对 2.2.3 公司应该确保有充分的人力和物力资源，支持该标准的执行。

2.2.5 按照组织的需要，考虑培训和能力建设的必要性，以支持 ASI 项目的知识积累和理解。

2.2.6 本准则是以 ISO14001 和 45001 为模板制定的。在这些文件中可以找到进一步的指引。

2.3.1 公司应制订和实施综合性的和专项性的：

①环境管理体系

②社会管理体系

2.3.2 在制订体系文件时，应考虑确定主要的环境和社会影响，并包括预防和/或减轻这些影响的管理规定。

2.3.3 如果环境和社会影响方面的管理可能影响到受影响的人群和组织，则在设计、实施和监测现场层级管理体系时，应考虑这些受影响方的利益。

2.3.4 ISO14001、SA8000 和 ISO45001 等国际标准提供了可能与某些业务相关的管理体系模板。ASI 审核保证手册确定了符合本标准要求的外部标准和计划。

2.3.5 针对 2.3.4

社会管理体系应考虑对员工以及更广泛的社区的影响，并应考虑人权、劳动权利和职业健康和安全。

2.4 负责任采购

公司应：

2.4.1 遵循本标准的原则，制订并实施涵盖环境、社会和治理等方面要求的采购方针。

2.4.2 公开披露最新版本的负责任采购方针。

2.4.3 至少每五年对负责任采购方针进行一次复审。

2.4.4 在企业发生任何变动，给环境、社会和治理的风险带来重要改变之后，对负责任采购方针进行审查。

2.4.5 在出现控制缺陷迹象时，要对负责任采购方针进行审查。 开发、采用并实施负责任的采购方针。

2.4.6 准则 9.1 人权（与人权尽职调查有关）和准则 9.8 受冲突影响和高风险地区中提供了关于负责任采购的其他指导。

2.4.7 负责任的采购方针可以：

①识别商品和服务采购中涉及的相关环境、社会和治理事项。该方针可延伸至生产金属铝中所使用的其他原材料，诸如石油焦、沥青和冰晶石等。

②考虑供应商/企业的人员或环境风险，比如违反人权和劳工权利，或是来自供应商/工厂的负面环境影响。

③寻求与公司对这些商品和服务供应商的控制或影响力相称的方法应对这些问题。应考虑该采购方针如何实施整合到企业的各个层面。

2.4.8 公司应有成文的负责任采购方针，考虑使用相关工具（诸如供应商尽职调查程序、风险评价、可持续性问题清单等），并将可持续发展贯穿于合同、供应商审核和专门的团队，以解决所发现的问题。

2.4.9 公布负责任采购方针（或纲要）并可获取，并沟通至所有相关的供应商。

2.4.10 供应商沟通机制应包括在采购订单或合同文本中，在公司通讯和网站上说明这些方针。

2.4.11 应定期监控负责任采购方针的实施情况，衡量它的成效。大的公司可以考虑制订相关的负责任采购目标。

2.4.12 大公司应考虑对通过内部筛选和评估程序确定的高风险供应商进行详细的尽职调查评估。

2.4.13 针对 2.4.2 在适用法律范围内，年度报告和/或可持续性报告或公司(或包括公司)网站所载的信息都是可接受的公开披露形式。

2.4.14 良好做法是按照全球报告倡议 GRI3-3 进行报告。

2.4.15 针对 2.4.3 对负责任采购方针进行定期复审。复审要考虑让受影响的人群和组织参与。

2.4.16 复审必须至少每五年进行一次，但可能会更频繁。复审的频度受到以下影响因素：

①供应商的业务规模和范围、业务所在地及/或供应商参与的活动；

②负责任采购方针与现行企业做法的一致程度；

③公司内部或公司外部的变动，以致会影响负责任采购(包括任何合并及/或收购)；与法律要求保持一致性如有重大事件，如合并或收购，或发现严重违反负责任采购方针的行为，可能引发更早或更频繁的复审。在复审之后，应查明需要改进的地方并加以实施。

2.4.17　负责任采购方针“需要改进”的情况主要包括：

①不能完全有效地实现其目标；

②不能满足利益相关者的期望；

③不符合领先做法要求；并实施负责任的采

2.4.18　负责任采购方针：

绿色环保，多样发展，低碳管理，持续发展

ASI 负责任采购方针含义：

作为负责任的采购方，我们将始终坚持“绿色环保，多样发展，低碳管理，持续发展”的采购原则，在治理、环境、社会三大方面注重有效管理和持续发展。

合法合规与廉洁高效：我们承诺所有采购活动均严格遵守国家和地方的法律法规，坚决抵制任何形式的腐败和商业贿赂。我们将持续提高采购过程的透明度和公正性，以实现廉洁高效的采购目标。

合法合规：供应商应遵守所有适用的法律和法规，包括但不限于公司法、劳动法、税法、环保法等。同时，供应商应确保其业务运营、财务报告、人力资源管理和市场推广等方面的行为符合行业标准和规范。

廉洁高效：供应商应致力于保持高水平的道德和诚信，避免任何形式的腐败、欺诈、滥用职权或不当行为。同时，供应商应建立和实施有效的成本控制、资源利用、决策制定和业务流程等方面的管理制度，以提高运营效率。

有效管理：我们致力于通过有效的供应链管理，实现资源的最优配置。我们将建立健全的供应商筛选和评估机制，确保供应商具备良好的商业道德和社会责任感。通过合理规划采购流程，降低库存成本，提高运营效率。

持续发展：我们关注环境的可持续发展，尊重自然，注重节能减排。在采购过程中，我们将优先选择环保合规的供应商，推广绿色采购理念。同时，我们将积极推动与供应商共同发展，促进产业链的协调与优化。

社会责任：我们深知采购行为对社会和环境的影响，始终将社会责任贯穿于采购活动之中。我们将致力于公平、公正、包容的采购政策，以促进社会公平与和谐。此外，我们将积极开展公益活动，为社会公益事业贡献力量。

公开透明：我们将以公开透明的方式与供应商合作，及时披露采购信息与决策过程。同时，我们将鼓励供应商公开其生产过程和产品信息，以促进信息共享和公众监督。

合作共赢：我们相信良好的合作关系是实现共赢的关键。我们将与供应商建立长期、稳定的合作伙伴关系，共同应对市场挑战，实现共同发展。通过技术交流、业务协作等方式，提高整个供应链的竞争力。

创新发展：我们将积极推动采购领域的创新，以适应不断变化的市场需求。通过引进先进的采购理念和技术手段，优化采购流程，降低采购成本。同时，我们将关注新兴市场和产业趋势，探索新的采购模式和合作机会。

质量安全：我们关注产品质量和安全，严格把控产品来源和质量标准。我们将与供应商共同制定严格的质量控制计划，确保采购产品的质量稳定可靠。对于存在质量安全

隐患的产品，我们将及时采取措施予以纠正和预防。

灾害防治：我们关注灾害对供应链稳定性的影响，将采取预防措施降低灾害风险。我们将与供应商共同制定灾害应对预案，确保在自然灾害或人为灾害发生时，能够迅速响应并恢复正常运营。同时，我们将关注全球气候变化趋势，积极应对气候变化带来的挑战。

我们将积极履行社会责任、公开透明、合作共赢、创新发展、质量安全及灾害防治等方面的承诺，以确保供应链的可持续性和稳定性。通过不断优化采购方针，我们将为构建和谐、可持续发展的社会做出积极贡献。

2.4.19　公司制定《供应商管理程序》，并实施涵盖环境、社会和治理等方面要求的采购方针。

①开发、采购方针。

1)识别商品和服务采购中涉及的相关环境、社会和治理问题。该方针应延伸至生产金属铝中所使用的其他原材料，诸如石油焦、沥青和冰晶石等。

2)考虑供应端的人员或环境风险，比如违反人权和劳工权利，或是来自供应商/工厂的负面环境影响。

3)寻求与公司对这些商品和服务供应商的控制或影响力相称的方法应对这些问题。应考虑该采购方针如何实施整合到企业的各个层面。

4)公司的负责任采购方针，使用相关工具(诸如供应商尽职调查程序、风险评价、可持续性问题清单等)，并将可持续发展贯穿于合同、供应商审核和专门的团队，以解决所发现的问题。

5)公司对外公布负责任采购方针或纲要，并沟通至所有相关的供应商。

6)供应商沟通机制包括在采购订单或合同文本、公司通讯和网站上说明这些方针。

7)公司定期监控负责任采购方针的实施情况，衡量它的进展。

2.5 环境和社会影响评价

公司应：

2.5.1 对新项目或现有项目的重大变化进行环境和社会影响评价。

2.5.2 确保影响评价考虑基准条件如何受到以往铝业务活动的影响。

2.5.3 实施环境和社会影响管理计划，以防止、缓解并在必要时补救已查明的任何实质性影响。

2.5.4 至少每五年对环境和社会影响计划进行一次复审。

2.5.5 在企业发生任何变动，给环境、社会和治理风险带来重要改变之后，对环境和社会影响计划进行审查。

2.5.6 在出现控制缺陷迹象时，要对环境和社会影响计划进行审查。

2.5.7 公开披露环境和社会影响评价和最新版本的正在实施的环境和社会影响管理计划。

2.5.8 公司制定《影响评价控制程序》，以监控项目开发、扩建、工厂设施的重大变化和采矿业重大

2.5.9 勘探等活动，并确定是否存在环境和/或社会风险和影响，需要开展环境和社会影响评价(ESIA)。

2.5.10 开展影响评价的形式和时间，通常根据适用法律来确定。应尽早启动影响评

价。

2.5.11　考虑项目的性质、规模和风险。例如，勘探阶段活动也许与一个大型采矿项目各有不同。

2.5.12　在实施新项目或对现有工厂重大变化以前，应开展影响评价，以应对减少项目在环保、社会（包括健康）、文化和人权方面的潜在负面影响（作为准则 2.6 的一部分）。在进行 ESIA 时应考虑：

o 风险和影响的辨识，应建立在最新的环保和社会基准数据的基础上。数据详实程度应

o 与项目的性质相匹配（比如新建设项目，相对于扩建项目有所不同）。

o 考虑对当地景观层面的影响，并识别所需的任何相关土地用途规划，包括临时性的土地占用。土地临时占用可能包括其他短期或长期的工业、农业或社区活动用地、搬迁地和道路、仓储和废弃物处理区域以及营地建设。

o 相关设施的影响。

o 与社区和区域发展的潜在协同效应，以及项目合作伙伴按照基础设施设计标准和规范施工的价值，相关标准例如 Global Infrastructure Basel 巴塞尔全球基础设施基金会、Hydropower Sustainability Protocol 水电可持续发展议定书等。

o 当开展风险和影响辨识过程时，应考虑项目的累积影响。这些渐进的、累积的影响产生于项目所在地的资源、土地使用或直接受到的影响，也产生于其他现有的、规划的或合理确定的开发项目。累积影响的实例包括：

o 温室气体排放对空气区域的叠加影响；

o 由于多年取水造成流域水流量的减少；

o 流域沉积物负荷增加;

o 对野生动物迁移路线和运动的影响；

o 由于社区道路车辆增加造成更多交通拥堵和事故等。

o 评价报告应包括根据项目设计对替代解决方法做出分析。

o 应遵循影响减缓层级，优先考虑影响的消除而非减轻。

2.5.13　就采矿、氧化铝精炼和铝冶炼项目而言，应包括矿山关闭或停产时的如果在一个具有重要环境保护价值的地区计划开展铝土矿采矿作业和相关基础设施开发，那么影响评价报告的环保部分需要包括如下内容：

o 应由合格的专家，通过标准化的方法，对于具有重大保护价值的区域展开当地生物多样性评价。

o 开展拟建项目的相关累积影响评价，以及区域规划研究，以说明由于运营活动（诸如基础设施建设、长期移居地、伐木、狩猎等）对环境的间接影响。

2.5.14　应采用适当的影响消除、减环和抵消手段，以管理已明确的负面影响。评价解决方案时应考虑相关的社会影响。这些可包括提供基本的资源（食物、水和能源）以及其他自然资源（包括废弃物管理）以支持工人家庭的生活和相关社区，并避免不合理的伐木、取水、农业开发、狩猎、栖息地丧失和碎片化。开展影响评价，应该请合格的专家参加。需要考虑：

o 通常需要聘请专家，参与开展环境基准研究，促进影响评价并记录其结果。

o 评价应反映受影响社区的特点和利益，并应让那些被确定为处境不利、易受伤害

或面临风险的人有效地参与。如果由独立公司完成评价报告或至少由同行进行审查，影响评价往往更可信。影响评估的开展，应在管理风险和影响的总体系统框架下进行（详见准则 2.3）

o 应建立并实施成文的行动方案和流程，作为管理体系的一部分，以应对所发现的环境、社会风险和影响，并确保它们遵循适用法律、法规和相关许可。

2.5.15 识别对环境、社会、文化、人权和性别方面的潜在影响，监控其产生的关键指标。对环境和社会影响管理计划进行定期复审。复审要考虑让受影响的人群和组织参与。复审必须至少每五年进行一次，但可能会更频繁。复审的频度受到以下影响因素：

o 企业的规模和范围

o 企业营运地点及/或企业所从事活动的风险程度

o 环境和社会影响管理计划与现行企业做法的一致程度

o 环境和社会影响管理计划能有效减少或消除已识别的风险的程度

o 公司内部或公司外部的变动，以致会影响环境和社会影响管理计划(包括任何合并及/或收购，自然灾害，包括战争和疫情在内的国际危机等)

o 受影响人群及组织对会员、公司和/或部门的期望随时间发生变化

2.5.16 与法律要求保持一致性如发生重大事件，例如合并或收购，或发现环境和社会影响管理计划出现重大违规，可能会引发更早或更频繁的复审。通过复审，应确定需要改进的地方并加以实施。发现环境和社会影响管理计划“需要改进”的情况主要包括：

o 不能完全有效地实现其目标

o 不能满足利益相关者的期望

o 不符合领先做法要求

o 不能符合法规要求

2.5.17　可能在认证审核期间，一个公司刚刚实施了一部分方针，而复审可能尚未进行。在这种情况下，准则 2.5c 将不适用，并要确定计划复审的日期。在未来的监督审核/再认证审核时将核实复审是否按计划进行。

2.5.18　针对 2.4.7　在适用法律范围内，年度报告和/或可持续性报告或公司(或包括公司)网站所载的信息都是可接受的公开披露形式。

2.5.19　良好做法是按照全球报告倡议 GRI413 进行报告。

2.6 人权影响评估

公司应：

2.6.1 对新项目或现有设施的重大改变进行人权影响评估，包括性别分析。

2.6.2 确保影响评估考虑基准条件如何受到以往铝运营活动的影响。

2.6.3 确保人权影响评估包括对原住民权利的评估。

2.6.4 实施对性别问题又敏感认识的 d.人权影响管理计划，以防止、减轻并在必要时补救已查明的任何实质性影响。

2.6.5 至少每五年对人权影响管理计划进行一次复审。

2.6.6 在企业发生任何变动，导致人权风险发生改变之后，对人权影响管理计划进行审查。

2.6.7 在出现控制缺陷迹象时，要对人权影响管理计划进行审查。

2.6.8 公开披露人权影响评估、人权影响管理计划和审查报告，同时要适当考虑到不会对受影响人群和组织构成风险，或不会对商业机密的合法要求构成风险。有关进行影响评估的更多信息可见准则 2.5。

2.6.9 人权影响评估可以单独进行，也可以作为准则 2.5 所要求的评估的一部分。

2.6.10 有些情况下，新项目或重大变化不需要进行人权影响评估(HRIA)，因为不会有受影响的权利持有者（包括原住民）。公司有责任对是否存在受影响的权利持有者进行分析，在没有发现受影响的情况下，公司应向审核员提供文件，说明他们如何确认他们没有与新项目或重大变化有关的受影响的原住民或相关的权利持有者。

2.6.11 有些情况下，新项目或重大变化不会引起与人权风险有关的具体变化(例如，地点不变，或创造的就业机会相似)。公司有责任对人权风险是否有任何变化进行分析，在没有发现变化的情况下，公司应向审核员提供文件，说明他们如何证实其调查结果。如果没有发现人权方面的变化，则应根据准则 2.3(环境和社会管理体系)的要求对新项目或重大变化进行审核。

2.6.12 人权影响评估应以国际人权文书为框架，并考虑到对妇女、儿童、老年人和社会弱势或高风险部门的不同影响。

2.6.13 项目的影响范围包括有关原住民所确定的文化影响范围。影响评估应包括在原住民跨越国界或受到具有跨国界影响的项目影响的情况下的跨国界影响

2.6.14 累积影响包括工程项目的现有及可预见的影响，这些影响须参考其他以往和正在进行的工程项目，以及位于原住民或邻近地方的已规划的活动。

2.6.15 参与性影响评估为原住民提供了由他们自己进行评估的选择。

2.6.16　在原住民社区的参与下，如果他们愿意，应评估、仔细监测和减轻采矿、氧化铝精炼或铝冶炼项目各个阶段对健康的影响。

2.6.17　提供资源，使原住民能够挑选独立专家审查影响评估。虽然人权影响评估不存在单一的、普遍接受的方法，但所有可用的方法都包含共同的元素。

2.6.18　人权影响评估从人权的角度对某一企业/项目/地点进行评估。与所有其他影响评估进程不同的是，本报告使用参照既定、广泛接受的国际人权文书的人权语言，分析了原住民和权利持有者所经历的影响。以下 10 项基本原则由主要的人权影响评估机构共同确立，并由丹麦人权研究所 Danish Institute for Human Rights 公布：

①参与性：涉及受影响的原住民和权利持有者的直接参与，或在极端不安全的情况下，其合法代表的参与。

②非歧视性：综合考虑各种原住民和权利持有者，反映不同年龄、性别、族裔、宗教、就业和健康状况、原籍地和社会经济状况。

③赋予权力：使原住民和权利持有者能够倡导其人权并了解评估进程及其在其中的作用。

④透明度：确保信息共享，无论是关于人权影响评估的过程和结果，都发生在链条的上端(从原住民和权利持有者到评估决策者)和链条的下端(从评估者和决策者回到原住民和权利持有者)。

⑤有责任的：确保后序行动直接规划并包括相应的责任承担者(决策者)、原住民和权利持有者(受影响的人)。

⑥基准化：使用人权语言评估影响，并制订适当的人权标准（至少，这意味着对《世

界人权宣言》所列的所有权利进行评估，尽管大多数标准还要求对劳工组织核心公约和《经济、社会、文化权利国际公约》以及《公民权利和政治权利国际公约》中的权利进行评估）。

⑦范围：范围包括该企业造成、促成或受益的不利影响（有时通过供应链或政府伙伴关系等“企业关系”被称为“关联”）。

⑧根据严重程度进行评估：所有人权影响并非生而平等，应根据影响的严重程度排列干预措施的优先次序，而不是根据对所评估的行企业可能最有效或最负担得起的方式。

⑨包括缓解措施：与第 8 点中的评估等级相联系，评估应就如何扭转、预防或减轻不利的人权影响提供明确的指导。

⑩包括获得补救的途径：如果影响已经发生，人权影响评估应确定补救办法。作为这种做法的必然结果，原住民和权利拥有者应该能够通过以权利为中心的申诉机制向公司报告其影响。

2.6.19　这些标准符合联合国的指导原则 UN Guiding Principles，以及最近发布的经合组织关于负责任企业行为的尽职调查指南 OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct。

2.6.20　对于执行标准的 ASI 成员和对执行情况进行评估的审核员来说，这 10 项主要原则可以转化为以评估过程为重点的 5 项主要指标。作为过程指标(而不是结果指标)，可以对这些指标进行审核，而无需阅读或判断人权影响评估的全部内容，而是侧重于人权影响评估文件中使用的方法进程。这并不能确保公司的人权尽职调查在整体上是充分的，而是确保现行程序足以对构成危险因素的影响进行评估，因此符合 ASI 标准。

2.6.21　丹麦人权研究所 10 项主要原则的 5 个实施步骤是:

①直接与不同的原住民和权利持有者接触(参与性和非歧视性)

②包括对“商业关系”的分析，并涵盖《世界人权宣言》(范围)第三部分中的所有权利；

③包括向原住民及权利持有者提供意见和反馈意见（帮助、负责任、透明）；

④根据严重程度评估影响(基准)；

⑤根据人权影响的严重程度确定干预措施的优先次序(提供缓解和补救)。

2.6.22　所有五个步骤对于有效和完整的人权影响评估都是重要和必要的。然而，在大多数情况下，任何人权影响评估的成功和有效性取决于前两个步骤的成功实施：

①直接与不同的原住民和权利持有者接触(参与性和非歧视性)

②包括对“商业关系”的分析，并涵盖《世界人权宣言》(范围)第三部分中的所有，如果没有这两个步骤，其余三个部分的有效运作几乎是不可能的。因此，正如我们将在下一节中解释的那样，前两个步骤的实现优先于其余三个步骤。

2.6.23　对人权影响管理计划进行定期复审。复审要考虑让受影响的人群和组织参与。复审必须至少每五年进行一次，但可能会更频繁。复审的频度将受以下因素的影响：

①企业的规模和范围；

②企业营运地点及/或企业所从事活动的风险程度；

③人权影响管理计划与现行企业做法的一致程度；

④人权影响管理计划能有效减少或消除已识别的风险的程度；

⑤公司内部或公司外部的变动，以致会影响人权影响管理计划(包括任何合并及/或收购，自然灾害，冲突爆发和其他危机（如疫情等)；

⑥受影响人群及组织对会员、公司和/或部门的期望随时间发生变化；

⑦与法律要求保持一致性。如发生重大事件，例如合并或收购，或发现人权影响管理计划出现重大违规，可能会引发更早或更频繁的复审。在复审之后，应查明需要改进的地方并加以实施。人权影响管理计划“需要改进”的情况主要包括：

o 不能完全有效地实现其目标

o 不能满足利益相关者的期望

o 不符合领先做法要求

o 不能符合法律法规要求

2.6.24　可能在认证审核期间，一个公司刚刚实施了一部分方针，而复审可能尚未进行。在这种情况下，准则 2.6.5 将不适用，并要确定计划复审的日期。在未来的监督审核/再认证审核时将核实复审是否按计划进行。

2.6.25　针对 2.6.8　在适用法律范围内，年度报告和/或可持续性报告或公司(或包括公司)网站所载的信息都是可接受的公开披露形式。

2.6.26　良好做法是按照全球报告倡议 GRI412;412-3 进行报告

2.7 应急响应计划

公司应：

2.7.1 实施针对具体场所的应急响应计划，该预案应与员工、受影响人群和组织以及相

关机构合作制订。

2.7.2 至少每五年对应急响应计划进行复审。

2.7.3 在企业发生任何变动，导致紧急事故风险的性质和规模发生了改变之后，对应急管理预案进行审查。

2.7.4 在出现控制缺陷迹象时，要对应急响应计划进行审查。

2.7.5 在没有发生需要实施应急响应计划的情况下，对该预案进行测试。

2.7.6 公开披露最新版本的应急响应计划。

2.7.7 应急响应计划应基于风险分析，包括考虑到风险因素，例如地理位置、气候、潜在受影响的生态系统敏感性等等，以及对人员、环境和资产的潜在影响，和必要的应急预案参与者，明确他们的角色、资源和关注点。

2.7.8 向员工和受影响人群和组织征询并磋商制订计划，如工会组织、包括弱势或高风险群体在内的社区以及其他相关机构，同时考虑到性别代表性。

2.7.9 应该认识到，应急计划往往是技术性很强的文件，征询意见的目的不是征求对技术分析的反馈意见，而是确保计划设计者了解受影响人口和组织的需要和关切，反过来，确保受影响人口和组织了解如何保护他们。

2.7.10 将应急响应计划的内容与潜在受影响的人群和组织沟通。

2.7.11 应急响应计划要结合在现场和/或公司层面的风险识别和影响评价。应急响应计划要考虑为减轻对人、环境和资产的影响而实施的控制措施。

针对 2.7.2

2.7.12　对应急响应计划进行定期复审，复审的频度将受以下因素的影响：

①企业的规模和范围

②企业营运地点及/或企业所从事活动的风险程度

③应急响应计划与现行企业做法的一致程度

④企业内部或业务外部的变化，会影响现有计划的适配性(例如雨量模式的改变，可能会影响堤坝溃决应急计划的适配性)

⑤发生需要实施计划的紧急情况，并找出需要改善的地方

⑥与法律要求保持一致性

2.7.13　如发生重大事件，例如合并或收购，或发现应急响应计划出现重大缺陷，可能会引发更早或更频繁的复审。

2.7.14　通过复审，应查明需要改进的地方并加以实施。应急响应计划“需要改进”的情况主要包括：

①不能完全有效地实现其目标

②不能满足利益相关者的期望

③不符合领先做法要求

④不能符合法规要求

2.8 暂停运营

公司应：

2.8.1 制定一项企业恢复计划，以应对因其无法控制的因素而可能不得不暂停或大幅改

变运行的情况，同时考虑到对环境、社会和治理造成的重大不利影响。

2.8.2 至少每五年对企业恢复计划进行一次复审。

2.8.3 在企业发生任何变动，导致环境、社会和治理的风险的性质和规模发生了改变之后，对企业恢复计划进行审查。

2.8.4 出现控制缺陷迹象时，对企业恢复计划进行审查。

2.8.5 需要考虑的“公司不可控”的因素包括:

①冲突/内乱

②疫情

③自然灾害

④气候变化

⑤网络攻击

2.8.6 显著改变运营可能是以下情况:

①工作人员人数大幅度减少，例如从三班减到一班或两班；

②一个项目没有启动或继续在计划之中；

③运营的一部分设施是关闭的；

④设施保持“看守和维护”运行状态。

2.8.7 尽可能与受影响的人群和组织保持接触，并确保考虑到性别特有的需求；确保公司不会因其行动或疏忽而加剧任何重大问题；继续履行其关于人权补救的承诺，包括在发现已造成或促成不利人权影响后采取或合作采取补救措施。

2.8.8 确保停止或改变运营不会对环境造成不利影响，包括:

①所有废物贮存设施的管理；

②修复的承诺

③执行生物多样性行动计划中的的必要部分；

④环境义务，如管理杂草、外来物种和野生动物保护，并继续进行防火管理。

2.8.9 针对 2.8(b)

定期复审业务恢复计划。复审要考虑让受影响的人群和组织参与。复审必须至少每五年进行一次，但可能会更频繁。复审的频度将受以下因素的影响：

①企业的规模和范围；

②企业营运地点及/或企业所从事活动的风险程度；

③行为准则与现行企业做法的一致程度；

④企业内部或企业外部的变化，会影响现有的业务恢复计划；

⑤与法律要求保持一致性。

2.8.10 如发生重大事件，例如合并或收购，或发现重要的违反业务恢复计划的行为，可能会引发更早或更频繁的复审。

2.8.11 通过复审，应查明需要改进的地方并加以措施，并在需要时实施。发现在行为准则方面

2.8.12 “需要改进的地方”包括：

①不能完全有效地实现其目标；

②不能满足利益相关者的期望；

③不符合领先做法要求；

④不能符合法规要求

2.9 合并与收购

公司应：

2.9.1 在并购的尽职调查过程中，审查与本标准相关的环境、社会和治理实践，包括与以往铝业务运营相关的实践。

2.9.2 合并和收购后：

①与受影响人群和组织分享有关以往铝业务运行的实质性影响的信息。

②与受影响的人群和组织协商并合作，制订一项影响减缓计划，以缓解以往铝业务运营所产生的任何已确定的实质性影响。

③每年与受影响人群和组织分享减缓影响计划的进展情况。

2.9.3 对任何计划中的并购项目，除了财务尽职调查之外，还应开展尽职调查程序以审查企业范围内的环境、社会和治理问题。这些可能包括：

①环境方面：例如土地、空气和水的污染，相关法律合规问题，生态系统的效率，废弃物管理和循环利用，水的使用和效率，能源使用和效率，自然资源的稀缺性，气候变化，碳减排策略以及危险化学品。

②社会方面：例如员工待遇，健康与安全，劳动条件，童工劳动，强迫劳动，人权，供应链，平等和多元化，公平对待客户和社区。审查以确定东道国政府是否进行了

充分的协商，目的是在批准行动之前获得原住民的自由、事先和知情同意。

③治理方面：例如环境和社会问题管理，反贿赂和腐败，商业道德和透明度。

④考虑上述风险因素，例如运营所在地、企业性质、以前的管理和运营实践等。

2.9.4 作为尽职调查的一部分，应考虑评价能应对和/或减轻社会、环境和治理方面负面影响的未来管理措施。

2.9.5 在与受影响人群和组织分享影响缓解计划的进展时，确保以受影响人群和组织可以接受和可理解的方式进行。

2.10 关闭、退役和撤资

2.10.1 在关闭、退役和撤资的计划阶段，应审查与本标准相关的环境、社会和治理做法。

2.10.2 与受影响的人群和组织进行磋商，并在可能的情况下请他们参与制订一项计划，以监测与关闭、退役或撤资相关的实质性的环境、社会和治理影响，包括遗留影响。

2.10.3 根据准则 2.3，运营关闭、退役或撤资的规划过程应基于持续的风险评估、识别和缓解。

2.10.4 本准则的重点是负责任地撤离的长期预先规划，包括与受影响民众和组织进行持续的参与性对话，而不是在一定时限内推出关闭、退役和撤资的具体事项。

①考虑与关闭、退役及撤资的有关的风险，并考虑地点、规模及在供应链中的地位，据此计划及分配资源。

②工厂关闭的规划也许极为复杂，因为它通常耗时很长或许十年以上。规划者必须设法应对环境、社会、经济和治理方面的限制因素。这些因素在工厂运营的生命周

期内和关闭以后，必然发生变化。

③作为规划流程的一部分，应该为将来的工厂关闭、退役和撤资，制订并执行相关的方针和程序。

④也要考虑在设施影响区内的相关设施（例如铁路、公路、港口、大坝、自备电厂或输电线、管道、公用设施、仓库和物流终端）

⑤工人、受影响的社区（包括原住民）以及政府监管部门，都是并购规划流程的主要受影响人群和组织。与他们的磋商结果，应纳入关闭、退役和撤资计划。

⑥设法确定管理措施，以预防负面的社会、环境和治理影响并促进取得积极的成果。

⑦通过与受影响人群和组织磋商，提供足够的资金保证，以确保得到的财务资源能满足工厂关闭和矿山恢复的需求。

⑧努力使土地恢复原貌，或根据社区意愿和/或监管方要求确保为土地带来附加值，或实现其他协商后的最终用途。

2.10.5　在采矿业，企业关闭的综合性方法是从早期直至矿山生命周期都考虑到环境、经济和社会因素。这一方法的关键是有必要将矿山关闭作为企业运营的核心部分。详见准则 8.5-矿山恢复。

①在某些情况下，矿山也许是临时关闭，例如由于较低的商品价格、法规变化、技术挑战或社会冲突，而非只是因为资源储备的枯竭。

②矿山应非常重视社区能参与到矿山关闭和复垦计划的制订和实施中。

③由于采矿是一种短暂的土地使用，在生物多样性价值很高的地区，人们的愿望应该是恢复用于采矿的土地，使其在考虑到这些价值的情况下将来使用。

④此外，在矿山不再产生经济价值后它的关闭通常涉及十分高昂的成本。其结果是，关闭的资金拨备必须在采矿活动之前或中间就准备出来，通过其他的收入来源或者其他资产的担保实现。资金保证的选择权取决于政府监管部门的要求。

2.10.6　针对 2.10.2

①与设施影响区内的受影响人群和组织的持续接触，通常包括定期讨论设施的长期预测，包括与可能关闭、退役和撤资相关的结果。无论是否计划关闭、退役或撤资，受影响的居民和组织都应能尽早获知、接受征询并能有机会有意义地参与关闭、退役或撤资有关的事项。

②如果有原住民存在，则可适用自主、事先知情同意（FPIC）程序（见准则 9.4）。

③考虑制订 2.9（b）复审过程中确定的环境、社会和治理问题的监测计划。一些问题可能包括遗留影响，这些影响早于成员对设施的所有权。

3.透明度

公司应按国际公认的报告标准具有透明度。

3.1 可持续发展报告

公司应该公开披露

a.其对环境、社会和经济影响的治理方法。

b.其对环境、社会和经济的实质性影响。

3.1.1 公司编制可持续发展报告公开披露公司的治理方法以及对环境、社会和经济的实质性影响。

3.1.2 年度可持续发展报告要披露因违反法律遭遇遭受的重大罚款、判决、处罚及非经济制裁等信息。

3.1.3 公司守法经营，财务部处理与政府间的付款时，按照合同或者法律要求给付，并且付款不得以第三方名义进行。

3.1.4 行政办建立对外沟通管理程序和意见反馈程序，提供良好的沟通方式和渠道，解决公司运营时的投诉、申诉和信息要求。

3.1.5 在一个公司的报告/沟通中，考虑如何将下列内容以一种合适的方式与利益相关方进行沟通交流：

利益相关方感兴趣的和/或对公司带来实质性影响的主要事项。

①组织关于这些事项的方针或立场

②组织关于这些事项将采取或计划采取的行动，例如由自己的工厂或通过社区及行

业倡议介入的活动。

③这些相关行动已经取得或期待取得的定性或定量结果。

3.1.6 如果受影响的利益相关方已经提出诸如人权、劳动权利等特定问题，那么这份报告或沟通文件应当尽量提供足够的信息，以评估本组织的反应是否充分。

3.1.7 建立数据收集、准确和核实系统，并与现行管理体系和业务评审流程协调一致。如有可能，找到相关报告协调一致的机会，例如：

①年度财务报告

②企业为联合国可持续发展目标作出的贡献

③关于执行《联合国企业与人权指导原则》的报告(详见准则 9.1)

④按照《全球指南》沟通进展

⑤披露《开采性行业透明度倡议》要求的收入情况

⑥利益相关方、社区和员工的参与进程

⑦监管部门的报告，例如有关现代奴役或供应链尽职调查的情况披露

⑧职业道德投资市场的信息

3.1.8ASI 绩效标准中其他准则需要披露的内容，可能涉及以下方面：

①违规与责任

②给政府的付款

③温室气体排放

④大气污染物排放

⑤水污染物排放

⑥泄露的报告

⑦废弃物管理和报告

⑧水使用和风险的披露

⑨生物多样性管理

⑩人权尽职调查

3.2 违规与责任

3.2.1 公司根据《公司信息披露管理与内控流程》，公开披露由于违反适用法律而遭受的重大罚款、判决、处罚及非经济制裁等方面的信息。

3.2.2 确定出现了因违反环保或社会法律法规而产生的行政或司法上的惩罚，就以下方面披露重大的罚金和非经济性的惩罚：

①重大罚金的总金额

②非经济性惩罚的总数量

③纠纷解决机制涉及的案件

④为解决违规事项已经采取的纠正行动。

3.2.3 如公司没有发现违反法律或法规的情况，只需简要说明这一事实。

3.2.4 如存在争议通过习惯法得以解决的情况，那么经协商可公开披露解决纠纷的条款。

3.2.5 信息披露，应根据适用的法律，可以通过公司的网站或者包含在年报中的信息进行。

3.3 给政府的付款

公司守法经营，财务部处理与政府间的付款时，按照合同或者法律要求给付，并且付款不得以第三方名义进行。

3.3.1.公司以自身名义仅依照法律或合同要求向政府付款或已经付款。

3.3.2.应按照现有审计和保证体系公开披露他们向政府的付款。

3.3.3.每年公开披露直接或通过中间人提供的财务和实物政治捐助的价值和受益人，或在现有审计和保证制度的基础上公开披露。

3.4 利益相关方投诉、申诉及信息要求

3.4.1 公司应 a.建立并实施投诉解决机制，并具有：i.合法性 ii.无障碍性 iii.可预测性 iv.公平性 v.透明度 vi.权利兼容性 vii.有持续了解的来源 viii.基于参与和对话 ix.足以处置受影响人群和组织关于公司运营的投诉、申诉和信息要求。

3.4.2 向受影响人群和组织分享投诉解决机制。

3.4.3 至少每五年对投诉解决机制进行一次复审。

3.4.4 在企业发生任何变动并导致实质环境、社会和治理风险变化后，审查投诉解决机制。

3.4.5 在出现控制缺陷迹象时，要对投诉解决机制进行审查。

3.4.6 公开披露最新版本的投诉解决机制。

3.4.7 为使合法权益得到有效保护，以及在员工对公司政策有疑问时有一个反映问题、解决问题的渠道，工会编制《意见反馈管理程序》。程序中明确处理投诉或申述的政策和工作程序，该程序主要包括：申诉产生、申诉渠道、主动沟通、申诉接待、申诉调查、申诉处理、记录管理等内容。公司坚持以正确的姿态看待员工的申诉或质疑，不对进行

申诉的员工或解决员工申诉的部门或人员进行打击报复，也不对其采取歧视性的行为。

3.4.8 在顾客或利益相关方安排的对本公司社会责任的审核中，不管是否是事先通知或不知，公司都应权利配合审核人员的审核，并提供必要的方便。

3.4.9 公司全面介入外审员的审核中，确认外部审核中发现问题的严重程度及出现的频率，以便适时提出改善的措施。

3.4.10 公司制定《对外沟通管理程序》，实施畅通的、被理解的、且考虑了文化和性别因素的投诉解决机制。用以解决利益相关方关于公司运营的投诉、申诉和信息要求。

3.4.11 投诉解决机制应当能够获得利益攸关方群体的信任，并对公平进行投诉程序负责。

3.4.12 考虑如何使所有相关社区和社区成员都能利用这一机制。例如：1.无论以何种形式提出申诉，都可以受理和处理。2.受影响的人群和组织可要求获得独立的信息和/或专门知识，或要求一名调解人或调解员支持对话进程，以解决一些不满。3.匿名可能对某些利益相关方群体或在某些情况下很重要，例如在社会冲突情况下或在举报案件中。

在某些情况下，如受影响的人群和组织在地理上分布广泛，难以识别或定位，或难以到达，则需要多个接入点和方式渠道进行投诉。

启动申诉程序的资格标准应该是明确的、最低限度的、一致的和公平的。应避免对利用该机制的时间进行限制(时效规定)，因为受影响的人群和组织可能不会立即认识到权益受到侵犯，不了解投诉解决机制，或在提出投诉方面面临其他障碍。

受理不满投诉和受影响人群及组织参与的程序应包括受影响人群及组织最常使用的语言以及一系列方式渠道，以适应不同的识字水平、移动电话接入和其他使用障碍。为了

解决妇女面临的具体障碍，公司应该评估文化、人身安全、工作安全和投诉的成本(例如安排托儿)等障碍。

机构应采取措施，减少可能与该机制的使用有关的财政障碍。诸如包括免费提供适当的咨询及支援服务(例如透过求助热线或指定个案工作者)、离线及网上资源(例如小册子及视频)，以及协助翻译文件及其他资料。此外，应作出适当的调整，例如提供盲文和声音格式的资源，以方便不同的特定的受影响人员和团体使用，例如残疾人士。

该机制应对提出申诉的人的身份和申诉程序本身保持适当程度的保密，同时考虑到可能处于更高脆弱性或边缘化风险的人的特殊需要。

如果存在于原住民，那么涉及运营地的投诉机制设计就应适当考虑他们的习惯法规体系。

如果原住民要求，组织应参与现有的传统申诉机制。

3.4.13 投诉解决机制提供了一个明确和已知的程序，为每个阶段规定了指示性的时间框架，并明确了现有程序和结果的类型以及监测执行情况的手段。

考虑公布关键决策和里程碑达成的指示性时间框架。

在一个机制寻求与另一个申诉机制或国家机构合作的情况下，应与受影响的民众和组织协商，并保留他们提出反对的权利。该机制应考虑到国家和非国家行为者因任何此类合作而进行报复的风险。

通过发布和主动传播有关该机制能提供什么和不能提供什么的信息，促进受影响人群和组织对该机制工作的正确理解。

3.4.14 在企业和利益相关者之间的不满或争端中，后者往往无法获得信息和专家资源，而且往往缺乏支付这些费用的财政资源。如果这种不平衡得不到纠正，它可能会降低对

公平进程的成就和看法，并使达成持久解决方案变得更加困难。

投诉解决机制应力求确保受害方能够合理地获得必要的信息、咨询意见和专门知识，以便在公平、知情和尊重的条件下进行投诉程序。

3.4.15 定期通过不同渠道将统计数字、个案研究及/或其他与机制绩效有关的详细资料公众传达，以便公众可随时取得有关资料，例如:1.申诉的类型和性质。2.启动申诉程序的请求数量。3.机制拒绝的请求数量以及理由。4.已完成的申诉程序的数量和类型。5.申诉程序结果的类型分列(包括该机制开展的任何后序活动的结果)。6.受影响人群及组织对该机制总体和具体案件执行情况的满意程度。7.任何其他数据、信息或分析，这些数据、信息或分析有助于提高权利持有者对该机制实际运行情况和效果的了解。

这种透明度应与保护受影响人群及组织免遭任何风险(特别是免遭报复)和尊重保密承诺(包括商业保密的合法要求)相一致。这种机制应该考虑以编辑或汇总的方式呈现信息，比如匿名案例摘要。无论采取何种解决办法，都必须征求并适当考虑受影响人群和组织的意见。

3.4.16 申诉机制应确保结果和补救措施符合国际公认的人权。

申诉往往不以人权为框架，许多申诉最初并未引起人权关切。无论结果对人权有何影响，都应注意确保其符合国际公认的人权。

必须适当评估和处理补救措施对人权的影响，以便该机制不会造成进一步的损害。这需要彻底了解社会文化和经济背景，在这一背景下实施补救措施，包括了解遗留问题（例如，国家行为者过去侵犯人权的行为，例如强行将人赶出土地的情况）以及根深蒂固的性别或其他形式的歧视问题。在实践中对补救结果的有效性进行批判性评估，有助于机制获取并正确实施有关确保补救结果的权利兼容性的“经验教训”。

3.4.17 定期分析申诉的频率、模式和原因，可以使管理该机制的机构能够确定并影响应该改变的政策、程序或做法，以防止未来的损害。

3.4.18 与受影响人群和组织就机制的设计和目标进行接触，有助于确保其满足他们的需求，在实践中使用，并确保其能成功符合共同利益。由于一个企业在拥有合法性的情况下，既不能成为投诉的对象，也不能单方面决定投诉的结果，因此这些机制应侧重于通过对话达成一致的解决方案。如果需要裁决，应由合法、独立的第三方机制提供。

3.4.19 定期复审投诉处理机制。复审的次数会受以下因素影响:o 企业的规模和范围；o 企业营运地点及/或企业所从事活动的风险程度；o 投诉解决机制与现行企业做法的一致程度；o 与法律要求保持一致性。

3.4.20 在适用法律范围内，年度报告和/或可持续性报告或实体(或包括实体)网站所载的信息都是可接受的公开披露形式。

良好做法是按照全球报告倡议 GRI3-3 进行报告

4.材料管理原则:

1)公司积极从生命周期及运行理念及价值观的角度，推动铝材的使用效率和废铝型材的回收利用。编制《产品生命周期报告》对产品的生命周期影响进行评估。

2)公司设计产品时，考虑生命周期影响，提高环境可持续性，包括终端产品的环境生命周期影响。

3)公司在生产运营中，尽量减少铝工艺废料的产生，与当地或供应商回收系统紧密结合并设立废料 100%回收、循环利用或再次使用的目标，提高含铝产品在相关市场的再生循环利用率。

公司致力于从生命周期的角度，推动资源的使用效率和铝的回收利用，这既要体现在其内部也要体现在铝的价值链中。

4.1 环境生命周期评估

4.1.1.公司制定《产品生命周期管理规定》，对其考虑使用或已经使用铝的主要产品线的生命周期影响进行评估。

4.1.2.应客户的要求，公司提供关于铝(含铝)产品“从摇篮到大门”的生命周期评估(LCA)信息。

4.1.3.任何关于 LCA 的公开沟通包括公众能够获得这些信息的渠道以及它的基本假设和系统边界。

如果采用全生命周期评估，那么应遵循 IS---14040:2006＆IS---14044:2006 规定的原则，以推动评估的一致性和可兼容性。确保有合适的专家参与评估。

如果生命周期评估涉及材料的循环利用，那么应选择一种流程分配和排放避免的方法，以适应评估报告的目标和范围规定。评估主要有两种方法(CEDelft,2013):

--报废回收法(也叫减负法)。仅计算使用期后被回收再用的那部分材料的环境收益。

---回收成分比例法(也叫取舍法)。仅仅计算一个产品中再生材料所占实际比例的环境收益。

---当公司评估产品的生命周期影响时，尽量利用相关行业协会和公共机构的信息以及模型。

---联系我们的行业协会，查找与公司产品相关的 LCA 工作是否完成或在进行中。这些研究将包括你能使用的数据用以生命周期影响并发现供应链中的热点问题。

---当考虑什么样的产品线构成主要产品线时，可以参照以下的指导意见：

合计消费了公司所用铝的 2/3 的那些产品或产品线。

公司按用铝比例排序最大的 10 种产品或产品线。

其他考虑“主要”产品线的方法应该在 ASI 审核中加以解释。

---在评估生命周期影响时，应考虑不同的生产阶段以及生命末期循环利用的影响。这些分析可用来制定影响减轻的计划。

---多材料的产品中的铝成分不需要在评估中单列(例如用于 B2C 的计算)。相反，在 B2B 应用中，LCA 仅分析其中的铝成分即可。

---从摇篮到大门”的 LCA 方法只是评估阶段性的产品生命周期，从资源开采(摇篮)到工厂大门(例如运送到价值链下一步之前)。这种情况忽略了产品的使用阶段和处置/循环利用阶段。换言之，从摇篮到大门的信息仅涉及公司本身的生产以及上游影响。

---“从摇篮到大门”的分析，根据公司所处价值链的位置不同而不同。比如，铝土矿开采将包括采掘及其影响直至矿山大门，而一家下游企业就需提供有关上游影响并包括来自于自身生产的影响。包括铝加工在内的下游企业活动可以采用涉及产品报废的全生命周期“从摇篮到坟墓”的分析方法。

---要注意的是，该准则旨在满足直接/供应链/B2B 客户的要求。当公开沟通有关 LCA 的信息或评估结果时，公众应有渠道能获取该信息及其基本假设，其目的是支持标准的透明度、准确性和一致性。

4.1.4. 一份 LCA 概要应包括下列信息：评价报告的范围：说明范围、系统边界和主

要假设。

评价结果：披露评估结果，并解释它包括或排除的影响的种类，以及原因。(例如全球变暖趋势、酸化趋势、水的耗费、主要能源需求等)

4.1.5. 敏感性分析：研究并讨论影响该结果的主要参数结论

4.1.6. 公司能保持工厂特定的或商务上的数据的保密性。准备 LCA 信息所使用的背景数据经常来自于第三方的生命周期清单分析数据库(例如 GaBi,ec---Invent 等等)。

4.1.7. 这包括对影响类别做出很大贡献的数据，但这些数据是专有的、经常难以询问的。所以对于这些方面的“公开获取途径”也许存在困难。

4.1.8. 公司为运营地的平均 LCI 生命周期清单分析数据库的发展作出应有贡献。这可以通过直接提供数据或者其他资源，或者通过行业协会或其他的合作性团体，或者通过倡议行动。我们鼓励公司积极提供数据给行业团体或协会组织的行业水准的 LCA 研究，以提高改进整个行业 LCA 信息的质量和代表性。

4.2 产品设计

4.2.1. 公司制定《设计和开发控制程序》，确保在产品或零部件的设计和开发阶段就纳入清晰的目标，以提高可持续性，包括终端产品的环境生命周期影响。

4.2.2. 与产品设计相关的系统文件应包含一系列目标，包括资源使用效率、使用阶段最优化、循环利用和/或废料容忍度。这些因素都应该在终端产品的生命周期影响中加以考虑。

---在产品开发流程的初期，应制定能减轻产品环保影响的目标。

---指定会影响产品环保足迹的关键设计参数，诸如合金、重量、预期工艺废料比例以及可回收性。

---说明或合理地定量化分析产品相比以前版本所取得的改善。

---监控目标实现的进度，如有可能制定纠正性的行动计划。

改善产品可持续性的标准和生命周期表现的目标可以体现在：

---循环回收利用的设计---拆除或分解的设计。

---预期产品生命期的设计。

目标可加以整合的文件包括：

---设计和开发流程的文件(说明开发阶段、里程碑和责任)

---“循环利用设计”流程的阐述和实施(例如闭环和生命末期废料的可循环性等设计)

---生产过程中主要数据的收集和记录(例如能源或水的消耗、原材料投入、废料、直接排放等)。

---为最终产品提供LCA(尤其是“从摇篮到坟墓”的)主要数据。

4.2.3. 针对新的产品或产品线和现有产品或产品线的升级，考虑采用材料或工艺技术以提高废料的容忍度同时保持材料的性能和质量。

4.3 铝的工艺废料

4.3.1.公司制定《生产废料、废品管理制度及流程》，确保公司运营中，应该尽量减少铝工艺废料的产生，并设立废料得以100%回收、循环利用或再次使用的目标。

4.3.2.公司努力按铝合金和等级对废料进行分类，以便循环利用。

针对每一基于铝的产品线，应考虑产生铝工艺废料的所有工艺步骤和生产区域，并找到尽量减少废料产生的具体措施。

---要考虑的废料种类包括生产流程中的废料、加工废料、废铝型材、边角料以及残次品。

---持续开展废料分析和卓越经营项目，能有助于找到可改善的地方。考虑所有的铝工艺废料来源，并找到具体措施来提高或维持尽量多的目标废铝得以回收、循环利用的效率。

---提高员工关于铝废料及其经济价值的意识与知识。

---内部的沟通与培训。

---定量化确定废料的数量并可视化需注意，废料分类使用的方法可以多种多样，包括：

---含铝的混合金属。

---铝从其他金属中被分离出来，但各种合金仍然混合。

---铝按照主要合金品种(例如 5xxx,6xxx)进行分类。

---铝按照精炼后的合金品种进行分类(例如高镁 5xxx，低镁 5xxx，高铜 6xxx，低铜 6xxx)分类保级回收和闭环回收利用系统能支持更好的材料质量和可回收性，但可能需要对分类系统进行较大投资。在某些情况下，废料分离的成本也许超过实现的经济价值。

当这种方法没有纳入到生产流程时，应评估开展或提高对废料按照铝合金和等级进

行分离的可行性。

---如果环境和经济上可行，应寻求关注精炼铝合金的分离技术，这样未来再生合金能实现同样或类似质量的再应用。否则应寻求按合金品种大的类别来分类处理工艺废料。

---如必要，应将废料的分离作为回收利用管理的一部分。

4.3.3 中的总体方法，应记录在废料管理和循环利用计划中，该计划要定期更新，以增加其相关的经济效益。

4.4 报废产品的回收和循环利用

4.4.1 实施回收利用战略，包括具体的时间表、活动和目标。

4.4.2 至少每五年对回收战略进行复审。

4.4.3 公开披露最新版的回收战略

公司与当地的、地区的或全国性的回收循环利用部门紧密配合，支持准确衡量并努力提高他们的含铝产品在相关市场的循环利用率。公司主要生产转向节、控制臂、车轮支架等汽车底盘安全件，产品寿命与整车一致，消费后流入二手市场。目前本公司所使用的的铝锭均为厂商购买的原铝及生产过程中产生的不合格品，暂不涉及来源于市场的消费后产品回收的铝制品。

4.4.4 公司总部工程院不定期参与再生铝行业交流与沟通，同时公司总部正在规划建设再生铝熔炼中心，并逐步传递到各级子公司接收使用，以支持各子公司与地方、地区、全国性的回收循环利用部门紧密配合，提高各子公司含铝产品在相关市场的再生循环利用。

5.温室气体排放原则：

1）在运营过程中产生的挥发性有机化学物质、气雾剂、微粒、臭氧消耗化学品以及燃烧副产品等空气排放物，在排放之前应按要求辨别、监控、控制和处理。

2）安环科：负责对排放的废气进行达标监测

3）相关文件：《温室气体管理规定》《环境监测报告》

根据联合国气候变化框架公约所制定的最终目标，公司应从生命周期的角度致力于温室气体减排，以减轻其对全球气候的负面影响。

5.1 披露温室气体排放和能源使用情况

公司每年通过公司官网说明并公开披露实质性的温室气体排放和各种能源使用情况。

书面说明计算并记录实质性的温室气体排放和能源使用(按其来源)所采用的方法。需注意适用的计算方式要按监管要求设定并采用。

确定温室气体排放的实质性：

5.1.1 每年按来源核算并公开披露原料和能源使用情况以及温室气体排放情况。

5.1.2 通过公司网站或按他人要求，企业应公开披露温室气体排放和能源使用(按照其来源)。确保所有公开披露的温室气体排放数据在披露前都得到独立验证。

5.2 铝冶炼厂温室气体排放强度不适用于本公司。

5.3 温室气体减排计划

公司制定《能源、资源控制程序》《温室气体管理规定》，确定有时限的减排目标，并

实施可实现这些目标的计划。目标应涵盖最重要的直接和间接的排放源。

5.3.1 制订温室气体减排计划，并确保温室气体减排途径符合全球温升控制在 1.5 摄氏度的情景要求，在可用时使用 ASI 认可的方法论。

5.3.2 确保温室气体减排路径包括一个不超过五年的中期目标，并且：

①涉及所有直接和间接排放。

②在可用时，使用 ASI 认可的基于科学的方法来制订。

③要公开披露这一中期减排计划和目标。

5.3.3 每年复审温室气体减排计划。

5.3.4 在企业改变减排基准或目标时，对温室气体排放路径进行复审。

5.3.5 公开披露：

①最新版的温室气体减排路径

②最新版的温室气体减排计划

③每年温室气体减排计划的进展

5.4 温室气体排放管理。

公司应建立并实施必要的管理体系、评价程序和运行控制，以实现与准则 5.3 中制订的温室气体减排计划和目标相符合的减排绩效。

6.大气污染物、水污染物和固体废物原则

公司将对人体健康和环境有不利影响的大气污染物排放和水污染物排放降到最低，并根据废物减缓层级管理废物。

6.1 大气污染物排放

公司制定《粉尘/废气控制程序》《噪声管理程序》对影响人体健康和对环境产生不利影响的大气污染物排放和水污染物排放进行有效管理，在符合法律法规的基础上尽可能的使其排放浓度降到最低，并按照废物减缓层级管理废弃物。

6.1.1 公司通过废铝型材的处理，100%实现含铝物料的回收再利用。

公司对大气污染物排放进行控制，确定和报告对人或环境带来负面影响的大气排放，每年量化和公开披露其活动向大气的实质性排放，并在可能的情况下量化和公开披露其影响范围内的实质性排放。

6.1.2 实施大气污染物减排计划，最大限度地减少向大气中排放污染物及其不利影响。在出现任何超过内部或外部规定的排放限值后，对计划进行审查。

6.1.3 制定和实施包括基准目标和里程碑的大气减排计划。至少每五年对减排计划进行一次复审。

6.1.4 在企业发生任何变动，导致企业大气污染物排放的实质性风险发生变化时，对计划进行审查。

6.1.5 公开披露最新版本的计划

6.2 水污染物排放

6.2.1 公司制定《水资源管理程序》，每年量化和公开披露其活动向水体的实质性污染物排放，并在可能的情况下量化和公开披露其影响范围内的实质性排放。

6.2.2 公司制定《节水计划及实施方案》实施水污染物减排计划，最大限度地减少向水体中排放污染物及其不利影响。

6.2.3 公司至少每五年对减排计划进行一次复审。出现如下情况时及时审查：

①在出现任何超过内部或外部规定的排放限值后，对计划进行审查。

②在企业发生任何变动，导致水染物排放的实质性风险发生变化时，对计划进行审查。

③在出现控制缺陷迹象时，要对计划进行审查。

④公开披露最新版本的计划

6.3 泄漏与渗漏的评估与管理

6.3.1.公司使用风险评估对其作业中可能发生泄漏和渗漏时污染空气、水和/或土地的主要风险领域进行评估。在评估完成后，公司应制定落实水污染的管理和外部沟通计划、合规控制和监控项目，以预防并监测这些泄漏与渗漏。

①制定并实施风险管理流程，通过文件化的控制措施化解所识别的各种风险。

②为相关员工和承包商预防和减轻这些风险，提供定期的培训流程。

③实施监控系统，旨在预防、发现泄漏与渗漏。

6.3.2 公司制定《泄露、渗漏管理制度》实施管理计划(包括合规控制和监测计划)，以防止、检测和补救泄漏和漏泄。

6.3.3 至少每五年对管理计划进行复审。出现如下情况时及时审查：

①.在发生泄漏和渗漏后对计划进行审查。

②在企业发生任何变动，导致泄漏和渗漏的实质性风险发生变化时，对计划进行审查。

③.在出现控制缺陷迹象时，要对计划进行审查。

④.公开披露最新版本的管理计划。

6.4 泄漏和渗漏的报告

6.4.1.公司编制《泄漏和渗漏的管理程序》，确保在在泄漏事故后立即向受影响的各方披露重大泄漏的数量、种类和潜在影响。

6.4.2.公司公开披露泄漏的影响评估以及采取的补救行动，并每年公报。

一次泄露事故的重要性应考虑它的数量、种类和影响。

如果或者当一次重大泄漏发生时：

①确定主要的利益相关方，包括受影响的各方和监管部门。

②披露泄露的数量、种类和潜在影响。

③当有进一步的信息时，确保及时披露并定期更新所造成的影响和补救行动。

④与紧急救援服务机构协调。

⑤及时回答他人的咨询。

⑥更新风险管理和沟通计划，以追踪相关行动和进展。

⑦在公开披露后，至少要每年更新有关重大泄露信息、对其影响评估和采取的补救行动。

⑧这些可包括在准则 3.1 的可持续发展发报告，并做单独沟通。

⑨这可能是与报告溢漏有关的任何法律或规章规定之外的要求。

6.5 废物的管理和报告

6.5.1.公司在生产过程中，产生的固体、液体废弃物，由安环科编制《固体废弃物控制程序》对这些废弃物进行管理，该程序主要包括废弃物的辨识、废弃物的回收渠道、危险废弃物管理的日常监督等内容。

6.5.2.对环境管理中涉及的环境因素，按照体系中《污水控制程序》《噪声控制程序》《粉尘/废气控制程序》《固体废弃控制程序》的规定执行。

6.5.3.制定并实施废弃物管理战略或计划，覆盖经营地范围内所有产生的废弃物。

6.5.4.废弃物管理战略应包括可持续的和综合性的控制措施，以减轻废弃物的产生、管理(包括仓储和装卸)、处理、运输和处置带来的不利影响。

①针对废弃物(尤其是危险废物)的管理、处理和处置，评审所有适用的法规。

②分析废弃物特征，考虑因素包括其来源、成份、分离、数量、流速或产生速度、转移存储、处理、目的地/路径和处置。

③根据废弃物减缓层级，考虑如何最有效地管理不同废弃物以减少其对人和环境的负面影响。这一层级从最有利到最不利的方案排序，包括避免、资源回收和处置。

④改进废弃物管理的选项可包括技术措施(例如污染控制设备)、运营控制(例如更好的程序)、生产控制(例如控制所使用材料的种类)、管理控制(例如明确的责任分工)以及培训。为废弃物管理战略制定基准目标和里程碑，以实现有意义的改善，减少它对人和环境的不利影响。

⑤与工厂外部废弃物移动和运输相关的风险，应考虑众多因素，例如运输路线、与居民区的距离、封闭容器使用，以及有关有害材料运输的适用法规。

⑥每年发布所产生的危险和非危险废弃物的数量信息，以及所采用的废弃物处理手

段的信息。

⑦报告的详细程度，应反映利益相关方的兴趣或关切的程度。它可独立于关于有害或非危险废弃物报告的任何法律或监管规定。

⑧如废弃物数量信息难以获得，那么应使用废弃物密度、收集数量、物质平衡等现有信息估计它的重量或数量。其他潜在的信息来源包括回收处置服务商提供的外部废弃物审核或者废弃物平衡表。

6.6 铝土矿赤泥不适用。

6.7 电解槽大修渣(SPL)不适用。

6.8 铝灰渣不适用。

6.8.1 由安环科编制《固体废弃物控制程序》，设置专用仓库储存和管理铝灰渣，防止铝灰渣和渗滤液向环境释放。

6.8.2 公司内部将铝灰渣通过铝屑炉进行部分回收，超出公司回收能力范围的铝灰渣出售至第三方进行炒灰、铸锭、制成耐火材料等进行回收利用。

6.8.3 最大限度地回收利用处理后的铝残渣。

6.8.4 公司每年与有资质单位进行签署协议，处置铝残渣。

7.水资源管理原则

公司应负责任地抽取、利用和管理水，以支持对水资源的管理。

7.1 水的评估和披露

7.1.1.公司制定《水资源管理措施》，确保公司应该做到：识别并规划根据来源和种类而确定的取水和用水量。

7.1.2 当公司影响区域内流域的与水相关的实质性风险存在，要进行评估，评估公司影响区域内流域与水相关的风险。

现场水平衡计算公式：取水量=排水量+用水量+现场蓄水量变化，在计算取水量、用水量和排水量时，要考虑各种水的类型(例如淡水、海水、饮用水、循环再生水等)和来源(例如海洋、河流、市政供水、水处理厂等)，它们的流入/流出有地表水、次表层水、污水(流到江河、海洋、湖泊、湿地和处理厂)和地下水。这些流动途径包括：

①一个确定的取水或排水点(点源)。

②土地上以分散、不确定的方式(非点源)。

③组织通过卡车运输的水输入和废水排出。

④注意：雨水和生活污水的收集和排放不被认为是水污染排放。评估与水有关的风险，应考虑公司的运营在流域中的位置。

水的风险评估应考虑并匹配当地用水强度与水可获得性之间的关系。在某些情况下，流域中水质、供水紧张度或普遍的水挑战也许是一重要课题。

水的风险评估应与公司的规模和性质相称。

应考虑公司影响关联设施造成影响的能力，尤其是那些主要为支持企业活动而存在的关联设施。

影响的能力取决于公司和周边地区和/或关联设施业主、运营商或管理方的关系和安排。

有关企业与运营地流域的相互影响，应确定和假设合理的边界，例如临近、紧挨或通过一些其他的实质联通渠道。

公司应与政府、当地和社区团体协商，以确定所识别的水风险的实质性或重要性。

7.2 水资源管理

1）公司负责任地综合利用和管理水资源，编制水平衡报告和水资源风险评估情况。

2）动力设备科•负责对排放的废水进行达标监测

3）相关文件：《水资源管理措施》《环境监测报告》

7.2.1 公司根据《水资源风险评估》，存在风险时，公司应实施水资源管理计划，并与受影响人群和组织共同制订有时效的目标以应对准则 7.1 所识别的重要风险。

7.2.2 至少每五年对水资源管理计划进行一次复审。出现如下情况时及时审查：

①在企业发生的任何变动，并导致与水相关的风险发生变化时，对计划进行审查。

②在出现控制缺陷迹象时，要对计划进行审查。

③公开披露最新版的水资源管理计划

7.2.3.监控计划的有效性。

当公司影响区域内流域的与水相关的实质性风险评估为低风险，则本条款不适用。相反公司应采用和执行水管理计划，以应对根据 7.1.2 水风险评估识别的实质性风险。

规划流程需要为负责任的水管理确定有时效的目标，以寻求节水效率的改善以及取水量和用水量的减少(如可能)。

如适用，计划的制定和执行应与当地社区进行协商。

关于流域中水的使用，考虑如何介入相关的合作性倡议计划。

关于 7.2.1，定期评价水管理计划的有效性以及针对目标的进展情况。

当公司的用水实质影响到利益相关方时，应就水管理计划采取积极主动的沟通措施。此外利用常规的沟通渠道，例如年报或公司网站。

当制定计划和设定目标时，也可参考基于背景的水目标等前期工作。它的目的是使用科学手段，满足外部社会的需要并结合当地和国际上的公共政策目标(比如可持续发展目标)

①在公司运营过程中所使用水的管理，包括对生活用水管理和工业用水用水管理：

工业用水需要考虑资源节省和污染预防，优先采用技术成熟、水资源消耗低的工艺技术和环保产品。

生活用水管理需向员工宣传节水的意义，使员工树立节水意识，及时关闭水龙头，杜绝常流水现象。

②现场的蓄水、配水和输水等设备必须严密，且不得与排水设施直接相连，以防止倒虹吸。用水单位自建的各类贮水设备要加以保护，定期清洗和消毒，以防止污染。生活用水、生产用水的管网应分别布置，以提高水资源的管理。

8.生物多样性和生态系统服务

8.1.1. 公司评估生产经营活动对生物多样性的影响，以保护环境和生物物种的多样性，确保公司生产与生活不影响生态系统，不会破坏生物多样性，最大限度地保护多种多样的生物资源，以造福当代和子孙后代。

8.1.2. 如果涉及生物多样性或动植物栖息地损失、气候变化、水资源或空气质量污染、

大量固体垃圾以及其它负面影响可能极为显著的问题，需要制订正式的环境评估书，并采取步骤降低风险；

-企业的建立与运营符合当地法律；

-如果有关世界银行的相关行动标准较当地法律更加严厉，企业的建立与运营必须根据世界银行的相关行动标准进行，除非有清晰理由可以接受不同的标准，且必须予以正式记录在案；或者

-考虑到有关国际环境协议。

8.1.3. 安环科•负责对排放的废气进行达标监测

8.1.4. 相关文件：《生物多样性管理程序》

8.1.5. 生物多样性原则公司根据风险减缓层级顺序，管理它对生物多样性的影响，以保护生态系统、居住地和物种。

原则 1：土地、水和生活资源管理的目标是社会的选择。

原则 2：管理应该下放到恰当的最低层级。

原则 3:生态系统管理者应该考虑他们的活动对其他领域或生态系统的(实际或潜在)影响。

原则 4：认识管理带来的潜在效益，通常需要在经济背景环境中了解和管理生态系统。

原则 5：保护生态系统结构和功能以维持生态系统服务，应该是生态系统方法的优先目标。

原则 6：生态系统必须在其功能的限制范围内进行管理。

原则 7：生态系统应该在合适的范围和事件，尺度内进行管理。

原则 8：了解刻画生态系统流程的不同时间范围和滞后效应，应该制定生态系统管理的长期目标。

原则 9：管理者必须承认变化是不可避免的。

原则 10：生态系统方法在生物多样性保护与可持续利用之间寻找平衡。

原则 11：生态系统方法应该使用所有相关信息，包括科学、原生和当地知识、创新和实践。

原则 12：生态系统方法应该将所有相关部门、利益相关方和科学领域都纳入进来。

8.1.6. 生物多样性和生态系统服务的风险及影响评估

8.1.7. .公司制定《生物多样性管理程序》，评价在其影响区由于土地使用和业务活动所产生生物多样性影响的风险和实际情况。

8.1.8. 开展风险评估，以识别公司的活动或其影响区内对生物多样性的实质影响。

8.1.9. 考虑公司影响关联设施造成影响的能力，尤其是那些主要为支持公司活动而存在的关联设施。

影响的能力取决于公司和周边地区和/或关联设施业主、运营商或管理方的关系和安排。

如适用，应维持一个内部登记册记录有关法定保护地区(例如国家公园和其他法律上指定保护区)的法律和其他要求。登记册应指定人员负责这些要求的合规工作。如对法律限制有疑问，那就要在企业运营和关闭时遵守环境保护法。

当原住民存在于公司影响区之内或附近时，他们应积极参与生物多样性评价活动。要特别重视他们社区赖以生存的生物多样性或生态系统服务的潜在影响。根据《生物多样性公约》制定的准则为如何将传统知识、创新和做法作为评估的一部分加以考虑提供了指导。注意：如果一个新项目或现有项目的大变化对原住民带来生物多样性重大影响，那么根据准则 9.4.可能会触发自主、事先和告知同意的流程。

新的和现有的设施可开展生物多样性风险评价。如果以前没有开展，那么现在要做以达到准则。

8.2 生物多样性管理

8.2.1 公司应：

a.实施生物多样性行动计划，制订有时限的目标，以应对通过准则 8.1 确定的对生物多样性和生态系统服务的重要风险和影响，并监测其实效性。

b.确保生物多样性行动计划是由合格的专家按照生物多样性缓解层级结构设计，并力求实现无净损失。

c.确保在制定生物多样性行动计划时征询受影响人群和组织的意见，并在可能的情况下让他们参与。

d.至少每五年对生物多样性行动计划和相关目标进行一次复审。

e.在企业有任何变动，并对生物多样性风险有所改变时，或评估显示风险有所改变时，对生物多样性行动计划和相关目标进行审查。

f.在出现控制缺陷迹象时，要对生物多样性计划和相关目标进行审查。

g.公开披露生物多样性计划和相关目标，并向受影响人群和组织分享。

针对 8.2（a）：•如果根据准则 8.1 开展的风险评估反映出生物多样性的实质性风险时，那么就需要制订生物多样性行动计划。

1.对于新项目或重大变更，重要性通常通过影响评估确定。任何具有生物多样性价值的法律保护区都将是一个重要的考虑因素。即使是发达或工业化地区也可能存在重大的生物多样性风险，例如对特定物种的风险。

2.针对现有运营，应考虑在生物多样性风险和机会背景下的实质性影响。关注点不仅是生态系统，也要考虑公司在监管、财务、声誉以及其他受影响人群和组织方面的因素。例如，通过在影响范围内外采取更广泛的行动，可能有机会为联合国可持续发展目标作出贡献。

•生物多样性行动计划可能包括以下具体细节:

o 财务资源：财务要考虑包括细化的特定的实施和监督行动，以及在实施和/或监测具体行动中所需的专家意见。

o 与受影响人群和组织进行定期、持续的磋商，并在生物多样性行动计划中正式化（例如，落实到某一项行动或一系列具体行动）。

o 沟通文件（概述行动执行和监测结果）也可作为协商进程的一部分。国际金融公司利益相关者参与良好实践手册 IFC Good Practice Handbook for Stakeholder Engagement 对在动态环境下管理利益相关者关系的基本步骤提供了详细指导。

•确保将生物多样性行动计划（如相关）纳入实体的矿山恢复和关闭计划（见准则 8.7），因为两个计划在行动实施、资源分配和调度、监测和评估以及受影响人群和组织参与活动方面存在协同效应。

•确保有足够的财政及人力资源推行计划及监察计划的成效。考虑是否需要长期预算以产生积极影响、相关的生物多样性专门知识以及执行过程中的协商进程和监测可能需要的资源

o 通过确保保护地的未来使用，避免一个物种及其栖息地的消失。

o 通过在不同地区加强这些特征，以抵销某一特定地区某一物种、其生境及/或生态群落的部分丧失。

•一个实体可以通过将长期养护和恢复目标纳入其业务框架和管理系统，表现出不实现净损失的雄心。这可以通过制定和执行各种计划和方案来实现，这些计划和方案可能包括(但不限于)基准建立、持续监测方案、研究和发展活动、逐步恢复方案和其他保护措施(包括持续的外部利益攸关方参与)。

•没有净损失的生物多样性目标只适用于新项目和重大变化，因为这些情况可以界定生物多样性影响的基准。

•有关实现生物多样性目标(包括”无净损失”)的时间表的信息，可参阅国际金融公司(IFC)标准：1.PerformanceStandard1(2012)绩效标准 1(2012)第 6 段:“在现有设施实施环境卫生安全制度指引，可能涉及订立特定点的指标，以及达致这些指标的适当时间表。”

2.PerformanceStandard1(2012)绩效标准 6(2012 年)，第 17 段(+脚注 14):”客户必须证明极危物种和濒危物种”无净减少”的时间框架将在与外部专家协商的基础上逐案确定”。

3.GuidanceNote6(2019update)指南说明 6(2019 年更新)，GN88:“绩效标准 6 第 17 段的第三项也使用了术语‘在合理的时间内’这关系到客户何时能够证明没有净减少的问题。时间框架本质上是针对个案的，应该考虑物种的生殖周期、寿命，以及任何其他可

能决定其能否成功地从项目影响中恢复的变量。人口的可接受的减少不应被解释为每个人在现场的生存。虽然在某些情况下可能是这种情况，例如对野外濒临灭绝的 CR 物种而言，净减少并不是基于物种“”能够在全球和/或区域/国家尺度上生存许多代或长时间”(执行标准 6 脚注 13)。”

•正在制定的《联合国生物多样性公约》（CBD）2020 年后全球生物多样性框架草案（截至 2022 年 4 月）DRAFT Global Biodiversity Framework，与项目基准相关的无净损失替代方案正在出现，包括对缓解结果的绝对、司法上一致的基于目标的要求（生态补偿）（Simmondsetal,2019）。虽然在生物多样性行动计划下实现无净损失的雄心是新项目和重大变化的重点，但实体在规划缓解生物多样性影响和提供生物多样性惠益时并不限于此框架。

•世界自然保护联盟生态系统管理委员会专题小组就生物多样性缓解层级的主要实践应用提供指导，并使缓解影响和生态补偿与生物多样性目标保持一致。针对 8.2（c）：•在制定、执行和/或审查生物多样性行动计划时，考虑如何与受影响人口和组织建立并实施有效磋商的进程。

针对 8.2（d-g）：•跟踪计划的执行和有效性。定期评审并根据新的风险信息更新生物多样性行动计划，按照预期目标评价它的进展和成果。

•通过公司年报和网站，分享生物多样性行动计划成果的定期报告。

•小型公司，可按要求提供生物多样性结果的信息。

世界自然保护联盟 IUCNGuidelinesforPlanningandMonitoringCorporateBiodiversityPerformance(2020) 规划和监测企业生物多样性绩效的指南通过一系列简单实用的步骤，规划生物多样性目标，选择和应用适当的生物多样性指标，以便于成果管理和生物多样性报告的内容收集、

报告呈现和数据分析，为生物多样性绩效报告提供指导。

目前正在制定有助于衡量和报告生物多样性的方法。由于生物多样性具有内在的多样性，风险的衡量和传播可能成为有效减缓的制约因素。为解决这一问题，目前正在采取一些举措，这些举措与不断发展的全球生物多样性框架相联系，其中包括科学碳倡议(SBTN)，或与自然相关的财务披露工作组。其他技术和学术专家正在与这些计划协调地研究衡量标准。

8.3 生态系统服务管理不适用.

8.4 外来物种

8.4.1.公司制定《生物入侵管理程序》，积极预防对外来物种的意外或特意引进，这可能会对生物多样性造成重大负面响。

8.4.2.针对公司通过运营活动意外引入的外来物种，评估风险并实施控制。考虑以下几个潜在路径：

---运输：船舶压载水会带来水生生物;卡车会通过轮胎泥沙带入杂草。

---木制产品：昆虫能进入木材、海运托盘、柳条箱和往来全球各地的包装材料。

---观赏植物：花园中的一些观赏植物，能进入野外变成侵入性物种。

8.4.3.当公司控制地存在外来物种可能对生物多样性造成重大负面影响时，应该识别并实施措施预防外来物种的扩散。

8.4.4.当公司控制地考虑特意引入外来物种时，必须开展环境影响评估，以证明该物种不会对当地生态系统和生物多样性造成负面影响。

8.5 承诺“禁入”世界遗产地

8.5.1 公司承诺不在世界遗产地勘探或建设新的项目或造成重大变动。

8.5.2 公司承诺采取一切可能步骤，确保在世界遗产地的现有运营以及遗产地附近的现有和未来运营，不与遗产地突出的普遍价值不符，不会危及它的完整性。

8.6 保护区

8.6.1 公司应

a. 确定其影响范围内的保护区。

b. 遵守这些保护区的任何规章、公约和法律要求。

c. 实施与相关保护区管理当局合作制定的管理计划，并在可能情况下让受影响的人口和组 织参与，以确保实体的活动和设施不会对 8.6 a 中确定的保护区和/或原住民宣言所确定 的特殊价值的完整性产生不利影响。

d. 以受影响人群和组织能够获得和理解的方式公开披露管理计划。

8.6.2 公司在工业园区，经过政府审批，目前不涉及

8.7 矿山恢复不适用。

C 第三部分.社会

人权

原则公司尊重和支持受其行动影响的个人和集体人权。公司应采取适当行动，以符合国际人权文件的方式评估、预防和弥补对人权的潜在不利影响。

9.1. 人权尽职调查

9.1.1.公司应尊重人权，遵守联合国关于商业与人权的指导原则，与其规模大小和环境相符，包括最低限度的：

9.1.1.1.尊重人权和促进两性平等的方针承诺书，并且：

- 至少每五年对人权方针承诺书进行一次复审。
- 在企业有任何变动，并导致人权的实质性风险发生变化后，对人权方针承诺书进行审查。
- 在出现控制缺陷迹象时，要对人权方针承诺书进行审查。
- 公开发布最新版本的人权方针承诺书。

9.1.1.2.向受影响人群和组织征询意见，并在可能情况下请他们参与制订促进性别平等的人权尽职调查程序，力求识别、预防、减轻和说明该程序如何处理其对人权的实际和潜在影响，包括对公司自身运营以及通过产品或服务建立的商业关系中的任何实质性的遗留影响，并且:

- 至少每五年复审一次人权尽职调查程序。
- 在企业有任何变动，并导致人权的实质性风险发生变化后，对人权尽职调查

程序进行审查。

■ 在出现控制缺陷迹象时，要对人权尽职调查程序进行审查。

9.1.1.3.受影响人群和组织的信息分布图。公司应确保受影响的人群和组织:

■ 已经与公司建立了关系。

■ 就企业运营活动和潜在的重大人权影响进行磋商，并向其通报企业的投诉解决机制。

9.1.1.4.如果公司通过应有的尽职调查和/或申诉确认造成或促成了不利的人权影响，则应通过合法程序提供补救或合作。

9.1.2.尊重人权的方针承诺可以是一项单独的政策，或与环境、社会和治理政策标准2.1所采取的方针相结合。应在适当情况下由内部和/或外部专家传达。

9.1.2.1.《指导原则》中阐述的人权尽职调查程序是以商业中经常使用的基本风险管理做法为基础的。然而，它在人权和商业关系中的应用通常需要时间在公司中实施。ASI 会员和审核员应考虑到在连续的几年中建立和发展系统的必要性，这是持续改进过程的一部分。需要注意的要点包括：

■ 虽然风险管理体系通常侧重于识别和管理公司本身的实质风险，但人权尽职调查还必须评估对权利人的影响。

■ “人权风险”被理解为潜在的不利人权影响，应通过预防或减缓措施加以解决。实际影响是那些已经发生并应受到补救的影响。

9.1.2.2.人权尽职调查：

■ 应涵盖你的企业可能通过自己的活动引起或促成的不利人权影响。

■ 应设法解决可能与你的运营、产品或服务直接关系的不利的人权影响。

■ 将随企业规模、严重的人权影响的风险以及企业的性质和背景而变化。

■ 应定期更新，例如在开始重大的新活动或业务关系时，认识到随着时间的推移，人权风险可能会发生变化。

■ 根据规模、范围和不可补救的性质,重点关注最严重的人权风险领域。这些可能包括（但可能不限于）：健康和安全、安保和人权问题、贩卖人口和强迫劳动、结社自由、歧视、移徙劳工地位和两性平等、工作时间或原住民。

9.1.2.3.评估每一个供应链风险或与每一个企业的人权记录或许是不可能的。需要优先考虑，尽量防止和减轻最严重的风险。

■ 关注地区、生产或服务过程的类型、员工招聘类型等，以便于争取优先级

■ 考虑你的采购行为是否会影响你的供应商，例如通过设定订货时间、定价或订单的季节性。如果你的一些行动促使一个商业伙伴产生不利影响，你就“促成”了这种影响。

■ 然而，简单地与某个公司建立业务关系并不意味着你对他们可能造成的任何或所有不利影响都“作出了贡献”。如果你发现你有可能卷入一个不利的影响，仅仅因为它是通过业务关系与你联系的，那么你就不必对这种影响本身负责：这种责任在于造成或促成影响的组织。然而，你的业务关系可能会产生杠杆作用，你可以利用它来防止或减轻未来的不利影响。

9.1.2.4.一旦风险被评估，尽职调查过程包括将风险评估整合到业务运营中，跟踪和通报你的影响。

9.1.2.5.如果您的公司造成或助长了对人权的不利影响，应根据所确定的影响的严重程度建立一个补救程序。

■ 通过与受影响的权利持有者，包括任何弱势群体或处境危险的群体协商，制订一个有时限的补救计划。

■ 补救措施包括确认和道歉，采取措施确保损害不能再发生，损害赔偿（财务或其他），停止活动或关系，或当事人商定的其他形式补救措施。

■ 确保对原住民的补救机制和措施在文化上适当，并符合 FPIC 原则（见标准 9.4）。这可能包括在原住民的习惯活动下通过传统手段补救损害的行为。

■ 效的申诉解决机制使任何一方都能够提出对不利人权影响的关切，并使这些问题得到早期处理和直接补救。另见准则 3.4 关于利益相关者的投诉、冤情和要求信息，其中规定了公司级或业务级投诉机制的要求和指导。ASI 还设有投诉机制，在 ASI 网站上提供更多信息。

9.1.3.在无法进行协商的情况下，工商企业应考虑合理的替代办法。

9.1.3.1.公司可能会在直接沟通方面出现过错。可能出现无法直接与受影响人口和组织协商的情况，

9.1.3.2.如果公司造成或促成了不利的人权影响，应根据所查明的影响的严重程度制定补救程序。

■ 通过与受影响的权利持有人(包括任何易受伤害或有风险的群体)磋商，制订有时限的补救计划。

■ 补救形式包括承认和道歉、采取步骤确保伤害不再发生、对伤害作出赔偿(金

钱或其他)、终止有关活动或关系，或双方同意的某种其他形式的补救。

■ 在存在原住民的情况下，公司应确保补救机制和措施在文化上适当，并符合FPIC原则(见准则9.4)。这可能包括根据原住民的习惯活动通过传统手段对伤害进行补救的行为。

■ 有效的投诉解决机制使任何一方能够提出对不利人权影响的关切，并及早处理和直接补救这些影响。另见关于利益相关方投诉、申诉和信息要求的准则3.4，其中规定了公司一级或设施一级投诉机制的要求和指南。有关ASI个投诉机制的更多的信息可以在ASIwebsite网站上找到。

9.1.4. 在适用法律范围内，年度报告和/或可持续性报告或公司(或包括公司)网站所载的信息都是可接受的公开披露形式。

■ 良好做法是按照全球报告倡议GRI3;GRI412;

9.2 性别平等和妇女权利

9.2.1. 为了保护性别平等和妇女权利，做到不歧视，保护妇女权益，公司应：

9.2.1.1. 实施一个项目，促进性别平等和赋予妇女权利，在如下方面：

■ 就业实践

■ 培训机会

■ 合同授予

■ 参与过程

■ 管理活动

9.2.1.2. 而且，这个项目至少要解决职业发展的障碍，歧视，暴力和骚扰。

9.2.1.3. 至少每五年对性别平等和妇女权利项目进行一次复审

9.2.1.4. 在企业有任何变动，并导致性别平等的实质性风险发生变化后，对该项目进行审查。

9.2.1.5. 在出现控制缺陷迹象时，要对改项目进行审查。

9.2.1.6. 每年公开披露为促进性别平等而采取的措施的有效性。

9.2.2. 公司在制订促进两性平等和赋予妇女权力的方案时，应考虑以下几点：

9.2.2.1. 考虑对公司进行性别审查。

9.2.2.2. 确保直接向所有工人支付工资，并采用双方商定的方法（如银行直接转账、直接支付学费等），以确保他们安全地领取和保留工资。制订其它支付方法，确保女工的安全，例如直接支付学费。

9.2.2.3. 确保有陪产假，而且不受处罚。应该鼓励男性休陪产假。

9.2.2.4. 为家长提供灵活的工作政策和做法，如灵活的工作时间、工作分担和学校周围的家庭工作。

9.2.2.5. 在怀孕期间需要较少体力劳动的工作任务时，提供不减薪的替代任务。

9.2.2.6. 确保孕妇和哺乳期妇女不从事可能损害母亲或儿童健康的工作。这包括在夜间工作。

9.2.2.7. 为孕妇和哺乳期妇女提供设施，为学龄前儿童提供日托设施

9.2.2.8. 任命一个委员会，负责执行、监测和评价促进两性平等和赋予妇女权力的措

施。管理层可以选择任命一名负责人而不是一个委员会，大型组织除外。

9.2.3.公司制定《妇女保护管理程序》，落实方针和程序，确保妇女的权利和利益得到尊重，符合国际标准，包括联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》(CEDAW)。

9.2.3.1. 的人权尽职调查程序应特别处理性别和妇女权利在评估人权风险和影响方面的问题。考虑下列问题是否可能相关：

9.2.3.2. 妇女在决策中的作用不足。

9.2.3.3. 妇女同工不同酬。

9.2.3.4. 妇女遭受性虐待和性虐待的任何事件。

9.2.3.5. 女性拥有的企业是否缺乏平等的竞争机会。

9.2.3.6. 间接影响，如对传统角色和生计的改变、工作安排及其对家庭的影响。

9.2.4.公司制定《反歧视管理程序》，为了促进工作公平公正，公司应该建立一套客观、合理的晋升制度，保证女性员工在招聘、培训、晋升、工作时间、薪酬福利、协商、管理、离职等方面能够得到公平对待，不被歧视。要实施公平公正的薪酬制度和福利政策，使所有员工都能够得到合理的薪酬和福利待遇。此外，开展有效的员工投诉机制，对发生在工作中的不公平行为及时进行监督和处理。

9.2.5.公司为保护人权，保护妇女权益，消除不平等，公司成立社会责任绩效团队，包含高层管理者代表、职业健康代表，相关部门负责人和员工代表负责参与沟通负责执行、监测和评价促进两性平等和赋予妇女权力的措施。

9.2.6.公司至少每五年对性别平等和妇女权利项目进行一次复审。

9.2.7.公司有任何变动，并导致性别平等的实质性风险发生变化后，需要进行人权尽职

调查。

9.2.8.公司每年在可持续发展报告里面公开披露为促进性别平等而采取的措施的有效性。

9.3.原住民

9.3.1.公司在项目规划、建设、运营和退出等过程中，原住民的文化和传统，倾听原住民的意见及沟通，保护原住民的合法权益，努力避免、减轻或合理补偿项目建设运营可能对原住民产生的不利影响，实现合作共赢，为促进社会和谐发展、保护生态环境作出贡献。

9.3.2.公司在项目初期与原住民开展沟通与友好协商，保障原住民的知情权力，充分征求、倾听原住民的意见；向其提供必要的信息，以确保原住民充分有效地参与协商，以获得他们的理解和支持。

9.4 自主、事先和知情同意(FPIC)

9.4.1.遵守当地维护原住民权益相关的法律法规，尊重原住民的宗教信仰与文化风俗，通过与相关的原住民的代表机构与其诚意磋商和合作，以获得其自主、事先和知情同意。

9.4.2.在与原住民达成协议后，公司与原住民展开密切合作，在项目的整个生命周期内坚定遵守自由、事先和知情同意的原则。从而更好地保护原住民的权益、减少对运营地潜在的不利影响。

9.4.3.公司将积极与原住民开展对话和沟通，通过双向分享信息，增进双方的了解和互信。尊重原住民的知情权、参与权，确保在项目整个生命周期内都可以最大限度

保护原住民的权益。

9.4.4.公司应定期与当地原住民进行主动沟通，汇报我公司的守法情况，并负责外部监测的联络。

9.5 文化遗址和宗教圣地

公司为保护自然环境、文化遗址和宗教圣地，公司应：

1) 向受影响人群和组织征询意见，并在可能的情况下请他们参与识别确定公司影响区域内的宗教圣地和文化遗产地及其价值，并采取适当行动避免或补救影响，并确保继续利用此类遗址和保护其价值的权利。

2) 如项目可能对原住民身分所必需的文化、历史或精神遗产造成重大影响，则须优先避免这类影响。如影响不可避免，该公司须取得原住民的自主、事先及知情同意（FPIC）。物质文化遗产被视为一种具有文化、科学、精神或宗教价值的独特且往往不可再生的资源，包括具有考古、古生物、历史、建筑、宗教、美学或其他文化价值的可移动或不可移动的物体、遗址、群体结构、自然特征或景观。

9.5.1.公司制定《原住民保护管理程序》在项目开展之前制订和实施预防、补救或减轻活动的负面影响的具体措施，通过与受到影响的文化遗址和宗教圣地地区的原住民和组织协商，识别公司项目所在区域的任何现有的物质和/或文化遗产地和价值。

公司在整个项目生命周期内充分与原住民开展对话和沟通，与原住民或者组织充分协商，切实保护应切实保护受影响地区原住民和组织的权益.

公司与利益相关方在聘请有相应资质和经验的专家对项目的制定、实施进程及成果产出进行客观、科学、公正的评估。

9.5.2 不适用

9.6 迁移

公司在开展新的项目设计中应考虑可行的替代办法，以避免或尽量减少人群在实质性的地点和/或财产上的迁移，同时兼顾环境、社会和财政成本和效益，特别注意对穷人和弱势群体，包括妇女的影响。

公司新项目造成原住民和组织迁移不可避免的情况下，公司应与受影响的原住民和组织各方协商和合作，制定一项重新安置行动计划，该计划应至少包括土地收购和非自愿重新安置的适用要求，并遵守适用法律，不论受影响人数多少。

9.7 受影响人群和组织

公司需要尊重原住民和组织等特定群体的权利，避免自己的经营活动对原住民权利产生不利影响，设法减轻其业务、产品、服务对原住民的不利影响。公司应以适合其规模和情况的方式，尊重受影响人群和组织在其土地、生计和自然资源使用方面的法律和传统权益，至少包括:

1) 实施一项计划，以识别、预防、监测、减轻和阐述其活动所造成的任何重大影响，包括健康和安全、社会和文化人权及环境影响。

2) 向受影响人群和组织征询意见并在可能情况下让他们参与制定计划。

3) 根据计划，为社区发展投入资源。

4) 至少每五年对重新安置行动计划进行一次复审。

5) 在企业有任何变动，并导致环境、社会和治理方向发生实质性变化后，对计划进行审查。

6） 在出现控制缺陷迹象时，要对计划进行审查。

7） 公开披露最新版本的计划。

8） 与当地社区探索尊重和支持他们生计的机会。

公司项目顺利实施的前提获得原住民和组织的同意，原住民实现自由、事先和知情同意的权利依赖于原住民的有效参与十分重要，公司在项目运营投资中，既要与当地政府积极合作、沟通，也要与当地原住民社区、社会组织建立良好的协商机制，与原住民互信合作，妥善积极解决原住民争议。

公司尊重原住民和组织方权利，公司在项目运营投资中注重企业的社会责任，有助于在原住民和组织发生争议时发现问题症结所在，处理原住民问题时便能事半功倍，切实保护原住民和组织的价值观和权利。

9.7.1 公司制定《人权尽职调查程序》，应用于查明是否存在影响当地社区的问题。

①了解并尊重当地社区在其土地和生计方面的法律和习惯权利和利益,以及他们获得和使用自然资源的机会。

②定位标注受影响人群和组织存在的方位，审查社会和环境影响评估，评估当前的参与和争端解决策略。

③考虑每个行动的影响范围，包括直接受到影响的地区，以及间接项目对生物多样性或生态系统服务的影响，这些受影响社区的生计。

④注意当地社区，包括原住民，可能没有合法的土地所有权，但仍可使用土地和自然资源，包括季节性或周期性用途，以供其生计或社区用途。

⑤一种基于双向信息共享和决策过程的社区参与方式可以帮助各方建立相互理解

和响应。

⑥确保考虑到对受影响的社区的潜在影响因素，例如噪音、灰尘和增加的交通流量。更广泛地说，在某些地区，社会冲突可能出现在一些社区中，在这些社区中，一些社区成员受益，而其他人并没有，这会破坏社会的动态平衡。社区的性质可以通过新工人或求职者的迁入来改变。

⑦特别是考虑到性别差异也会产生影响。在影响传统社区的陆上活动的环境影响方面，这可能削弱妇女为其家庭提供食物和洁净水的能力，并增加她们的工作量。如果补偿或就业是针对男性的“代表”家庭，这可以创造一个以现金为基础的经济，并影响妇女在社会中的传统地位。一个临时的男性劳动力可能会将酒精、性工作者和暴力带入社区，影响妇女的安全。

⑧同时也应考虑潜在的社区利益，例如发展道路和铁路，以满足当地居民的利益，并有机会提高生物多样性、生态系统服务和文化。

⑨成功的参与需要持续的定期讨论、协商和互动框架。在你的参与活动中考虑如何做到包容、公平、文化上适当和权利上兼容。

9.7.2 针对 9.7(2)和(3)：

①如果发现实际或潜在的对当地社区生计的不利影响，采取适当措施预防和/或解决这些问题。

o 考虑生计是同时兼顾男性和女性。

o 考虑到该组织的潜在影响和/或影响范围，考虑采取哪些步骤和措施是合适的。一般来说，企业不会承担维持当地社区生计的责任，但要避免和尽量减少它们可能造

成或造成的负面影响。

o 如果生物多样性保护措施可能影响当地社区的生计，则应与当地社区(包括妇女和男子)协商，就生物多样性保护和使用自然资源作出决定。

o 同样，为监测、避免、尽量减少和补偿对社区的任何重大不利影响而采取的行动，应尊重生物多样性和生态系统服务。

o 作为社区参与方式的一部分，确保投诉和申诉机制是明确的，并根据他们的期望与当地社区和职能部门沟通。

9.7.3 针对 9.7(4):•定期复审计划。必要时确定并实施改进措施。复审的时间间隔不得超过五年。复审的频度将受到以下因素的影响：

o 企业的规模和范围

o 企业运营所在地区的风险程度

o 企业内部或企业外部可能影响负责任采购方针的变化（包括任何合并和/或收购）

o 符合法规要求情况。

---根据这些因素，预计审核的频度为三至五年。重大事件，如兼并或收购或确定的重大违反安置行动计划的行为，可能会触发更早或更频繁的审核。

---通过复审，应在需要时确定并实施改进措施，并在发现计划存在如下问题时，需要实行必要的改进措施：

o 不能充分有效地实现其目标

o 不能到利益相关者的期望

o 不符合领先实践要求

o 不能符合法规要求。

---预计在认证审核期间，一个公司可能刚刚执行了其一些政策，但可能尚未进行复审。在这些情况下，预计标准 9.6c 将被认为不适用，并将指明计划的审核日期。未来的监督/再认证审核将验证审核是否按计划进行。

9.7.4 针对 9.7(8):更广泛地，作为正在进行的社区参与的一部分，探索支持社区生计和促进当地发展的方案。

o 考虑可以促进当地社区发展的主动性和行动，而不依赖于公司或其他行动者。

o 例如，能力建设、小额信贷计划、农业改进的做法，以及引进管理共享自然资源的治理模式等，都是在不同的环境下取得成功的模式。

9.8 受冲突影响和高风险地区

为了避免助长武装冲突或侵犯人权行为，公司应根据 OCED《经济合作与发展组织关于来受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》(经合组织指南)，以适

合其规模和情况的方式，对其铝供应链进行基于风险的尽职调查，包括至少:

1) 建立强有力的管理系统，包括供应链政策、责任和资源、信息收集和供应商参与。

2) 识别和评估供应链中的风险。

3) 设计和实施应对已识别风险的策略。

4) 对尽职调查做法进行审核。

5)每年报告供应链尽职调查。

在受冲突影响和高风险地区，公司不应助长武装冲突或侵犯人权。

公司必须确保不参与冲突，无论是通过他们自己的活动，还是通过他们的业务关系直接联系到他们的业务、产品或服务。

9.8.1 公司应建立供应链方针

①采用并遵守 CAHRAs 方针。该方针应说明在识别和管理铝土矿和铝供应链风险方面的立场，具体而言，或可能由自身和/或通过供应商从 CAHRA 采购的矿产。

②阐述对经合组织指南（附件一）五步框架中概述的基于风险的尽职调查步骤的承诺。使用该方针制订清晰一致的管理流程，以确保这些风险得到充分管理。

③确保你的方针至少涵盖了与 CAHRA 相关的所有风险。

④CAHRAs 方针可以是独立的，也可以整合到更广泛的责任采购或尽职调查方法中，例如贵公司的行为准则（准则 1.3）、环境、社会和治理方针（准则 2.1）和/或人权方针（准则 9.1a）。

9.8.2 公司应构建内部管理体系，以支持供应链尽职调查

①将权力和责任分配给具有必要能力、知识和经验的高级经理，以监督供应链尽职调查。他们的职责包括：

领导制订和实施 CAHRA 方针（步骤 1A）

协调和沟通整个公司的方针及其实施

与相关供应商合作，遵守方针

进行内部和（相关）的外部培训

应对已识别的供应链风险

每年公开报告尽职调查（第 5 步）

随着时间的推移，审查和改进内部管理体系。

②考虑到公司规模、地点和环境，提供足够的资源支持供应链尽职调查的实施。

③组织内部结构和沟通过程，以便关键信息（包括 CAHRA 方针（步骤 1A））到达相关的内部团队和供应商。

④支持提供相关培训，以建立内部能力，并酌情与供应商合作。这可以包括访问 ASI 开发的公开培训模块。

⑤根据业务规模和环境，供应链尽职调查的不同方面，可能由组织中的不同个人和团队授权或实施。然而，应该明确规定内部问责制，并最终由负责监督这些活动的高级工作人员负责。

9.8.3 建立供应链的透明度、信息收集和控制制度

①了解你的供应链是风险为基础的尽职调查的基础。经合组织的指南方针，是围绕着确定开采矿产的“原产地”和开采矿石的过境国制订的，以便你可以评估与 CAHRA 相关的风险。这些工作的责任取决于你在供应链中的地位。

②源头是什么？为了支持铝来源的确定，ASI 借鉴了 OECD 与黄金有关的补充材料指南。

9.8.4 加强与供应商的接触

①设法影响供应商遵守符合经合组织指南的 CAHRAs 政策。

②在可能的情况下，将你的 CAHRAs 政策纳入与供应商签订的合同和/或协议中。

③向供应商传达你的期望，即他们应按照 OECD 指南附件二的规定，对与 CAHRA 相关的风险进行供应链尽职调查和风险管理。

④考虑有助于支持和建立供应商能力的方法，以改进供应链尽职调查和风险管理，从而更好地促进你的 CAHRA 政策的实施。

⑤旨在与供应商建立长期关系，以便将负责任的采购关系嵌入其中。

⑥如果识别出需要降低的风险（见步骤 2 和 3），与供应商合作设计可测量的改进计划。受影响的人口和组织，如政府和民间团体，也可能在相关和适当的情况下参与。

9.8.5 有效的投诉解决机制

o 投诉解决机制提供了一个“早期预警”系统，使任何受影响的人口或组织或举报人能够提出对来自 CAHRA 的铝土矿开采、贸易、处理和出口的担忧。这将使你能够对自己的风险评估中可能没有发现的供应链风险发出警报。

o 你的 CAHRA 投诉解决机制，可以与绩效标准中的准则 3.4 要求的机制相同（或一致）。见准则 3.4 关于设计与权利兼容的投诉解决机制的原则指南。

o 利益相关者也可使用 ASI 投诉机制，就 ASI 成员活动表达对 CAHRA 的担忧，并将采用适当的程序。

9.9 安保做法

公司应根据公认的标准和良好规范要求，在与内外部私营安保和公共安保提供者合作时

尊重人权。公司接触公共以及私营安保服务提供者时，应依照公认标准和良好实践，尊重人权。

公司在使用公共或私营安保力量时与行动安全的规模和规模相称，应考虑：

o 开展风险评估，包括以下内容（参考 Voluntary Principles on Security and Human Rights

安全和人权自愿原则）：

•与政治、经济、公民或社会因素相关的风险。

•潜在的暴力风险。

•公共安全部队、准军事组织、执法部门和私人安全部门的人权记录。

•地方检察机关和司法机关确保问责制的能力。

•进行冲突分析，确定冲突的根源和遵守人权标准的程度。与向安全提供者转移致命和非致命装备有关的风险。

o 如果有安保人员参与，检查内部、承包商和公共安全人员是否参与过去的侵犯人权的行为。

o 只雇佣和对外承包非武装保安。

o 为减少升级，以及尊重权利的保安举措，培训私人保安和公共保安（在需要公共保安协助行动的情况下）。

o 禁止使用致命武力，除非是为了防止生命即期受到威胁和损失。

o 建立投诉安全措施和人员的申诉机制。

o 调查所有关于保安人员侵犯人权的指控。（参照 EBRD Standard EBRD 标准）。

•在使用公共或私营安保力量时，应考虑根据安保人员的行为制订书面的方针或协议。

o 它应确立尊重人权、安保活动的边界、处理安全问题和冲突的适当程序以及任何侵犯人权的后果的重要性。这可能是独立的，也可能是更广泛的人权方针的一部分(准则 9.1)，这取决于安保提供者和相关风险的使用情况。

o 某些情况可能要求安保人员配备武器，而这可能由安保提供者根据他们自己的风险评决定。任何武装人员都必须经过相应的训练，并根据适用的法律获得许可。

o 避免公共或私营安保力量涉嫌侵犯人权。定期检讨内部安保人员及供应商的任何新风险。

o 公布你的方针和/或酌情告知安全提供者、利益相关方和东道国政府你的承诺。

o 做出适当的安排，监察政策的执行情况，以及调查和纪律行动，包括向有关当局报告。

•制订了关于安保和人权的自愿原则，以指导公司在尊重人权的框架内维持其运营的安全和护卫。这些可以被视为 9.9 所提及的相关“公认标准和良好做法”。

o 这些原则涉及风险评估、与公共安全的关系以及与私营安保的关系。

o 他们呼吁定期更新安全风险评估，并呼吁当地社区参与安保问题。

o 他们规定，私营安保只应提供预防性和防御性的服务，不应从事国家军事或执法当局的职责。

o 对安保人员进行充分和有效的培训应符合有关原则和公司自己关于适当行为和当

地使用武力的政策。

10.劳工权益原则

公司依照国际劳工组织(IL---)核心公约或其他相关 IL---公约，维护体面工作和员工人权，并尊重员工，维护其尊严。

10.1 结社自由和集体谈判权利

为尊重员工的结社自由和集体谈判权利公司应：

1) 尊重员工在适用法律范围内组织或参加工会或其他协会进行集体谈判的权利。是否加入工会或其他协会的决定应完全由员工作出。

2) 尊重员工的集体谈判权，本着诚意参与任何集体谈判进程，并遵守已有的集体谈判协议。

3) 尊重工会或其他协会的以下权利:

i.制订其章程和规则，完全自由地选举其代表，进行内部管理和活动组织，并尽可能根据适用的法律制订他们的计划。

ii.召集。

iii.在适用法律的范围内，代表员工进行集体谈判。

4) 在适用法律限制结社和集体协商自由权的国家开展业务的公司:推动通过适用法律允许的替代员工结社的方式，促进员工在企业的劳资关系中的参与性。这些替代方式至少应该确保在一个没有暴力、压力、恐惧和威胁的环境下进行，并由自由选举产生的工人代表参与定期和正式的进程。

10.1.1 工会工作的开展

10.1.1.1 公司工会依据[中华人民共和国工会法]的规定，确定工会的组织形式及主要的工作任务，并在此基础上编制了《工会章程》，工会工作委员会每五年进行换届选举，每年召开一次工会代表大会，讨论工会工作开展情况报告，以及员工普遍关注的、与公司管理工作相关的热点问题。

10.1.1.2 公司工会按照《工会章程》，规定了公司职代会的操作步骤和要求，公司“集体协商协议”的草案经职代会讨论通过后，由公司工会代表全体员工与公司行政方签定。

10.1.1.3 员工是否加入工会完全凭个人意愿，公司不向员工强加意志；公司充分重工人代表在工会、职代会中的发言权。员工关于自身权益方面的问题一般可以依据《内部参与和沟通》、《投诉管理和解决》的规定，通过工人代表、工会与公司相关领导或部门进行协商解决。

10.1.1.4 公司工会监督行政办关于职工劳动关系、工资水平、绩效考核、社会保险上缴等工作的实施；监督公司劳动保护用品的发放；监督行政办关于办公场所环境的改善；监督安环科关于生产作业环境的改善等社会责任表现。

10.1.2.职工代表大会制度

10.1.2.1 公司工会《工会章程》，对职代会职权、职工代表的权利和义务、职代会组织制度、职代会专门工作委员会的职能、职代会与工会的关系等进行了详细说明。

10.1.2.2 公司每年组织召开职代会的次数不少于 1 次，职代会主要的议项中一般包括以下内容：

①关于健康与安全、工作时间、报酬、福利等事项的提案，积极与牵涉的部门确认、洽谈，需要时进行费用测算，经公司领导层审议批准后，进行跟踪落实，并以书面

形式在公司内部公告栏或办公软件上公示。

②审议集体合同履行情况报告、组织机构变化需求情况报告。

公司根据《自由结社和集体谈判管理程序》，确保公司做到：

③尊重当地法律规定的员工自由结社、加入或不加入工会、寻求代表和加入员工委员会的权利。

④公司应尊重工人的集体谈判权，本着诚意参与任何集体谈判进程，并遵守已有的集体谈判协议。

⑤在适用法律限制结社自由权利和集体谈判权的国家内的公司，应支持适用法律允许的工会的替代方法。

在工作中，结社自由是指不受雇主干涉的自由组织工会或工人组织的权利。

工人代表需要获得在工作场所执行职务所需的设施。这包括在组织工作期间访问指定的非工作区域，以便与员工进行交流。

在就业方面，公司需要根据国家劳动和就业法和任何适用的集体协议向劳动者提供其权利；而且，他们可以自由加入工人组织，不受任何负面影响或报复。

在限制结社自由和集体谈判权的情况下，雇主应当尊重和支持合法的替代方法。企业不得强迫员工加入公司控制的组织，取代由工人创建和控制的组织。

可能妨碍结社自由和集体谈判权的活动，包括雇主：

---建立或支持公司工会，以破坏合法的职工代表。

---反对合法的工会或工人组织的努力。

---编制和/或分发用于贬低合法工会的材料。

---歧视工会或其下属工人。

---对正在组织罢工或参加罢工的工人实施制裁。

---雇用替代工人，以防止或终止合法罢工(除了维持重要的健康和安全，以及环境控制措施，或任何其他法律规定的活动)---支持关闭或避免谈判的诚意。

10.2 童工

为保护童工公司应确保：

1) 所有工人都超过 16 岁。

2) 16 到 18 岁的员工从事的工作不会带来剥削，不会有危险，也不会干扰学校教育和学徒计划。

3) 不使用或支持最恶劣形式的童工劳动，这可能对任何 18 岁以下儿童造成健康、安全或道德伤害

10.2.1 公司遵守[中华人民共和国劳动法]、国务院[禁止使用童工规定]等法律法规的规定，不使用、也不支持使用未满 16 周岁的人员；作为对国际惯例和社会责任标准的尊重行为，公司编制了《禁止使用童工管理程序》，首先通过对其有效身份证件进行核查的办法排查包括劳动派遣人员在内的所有员工，当前公司员工最低年龄均大于 16 周岁，公司自身不存在用人最低年龄的风险。

10.2.2 公司编制了《未成年工管理程序》，涉及危险的劳动(危险的童工劳动)，最低年龄被认为是 18 岁。危险劳动通常在适用的法律

下确定，但一般包括:

①在地下、水下、危险的高度或密闭空间工作。

②从事危险机械、设备和工具的工作，或涉及手动处理或搬运重物的。

③在不健康的环境中劳动，可能使儿童接触有害物质、药剂或过程，或温度、噪音水平或振动损害其健康。

④长时间工作或在夜间劳动，或在没有合理限制的情况下劳动。

10.2.3 工业供应链中最恶劣形式的童工劳动包括危险的童工劳动(上面)，以及儿童奴役和类似于儿童奴役的做法，包括债务奴役、贩卖儿童、强迫童工和在武装冲突中使用儿童

10.3 强迫劳动

公司禁止强迫劳动：

1) 不使用或支持强迫劳动。

2) 不得直接或通过任何直接的或外包的就业或招聘机构:

i.从事或支持人口贩卖。

ii.要求员工直接或通过职业介绍所或招聘机构提供任何形式的保证金、招聘费用、成本和费用或设备。

iii.在任何时间要求外来务工人员提供押金和保证金。

iv.对工人实行债务劳役或强迫他们劳动以偿还债务。

v.限制工人在劳动场所或现场住房内的行动自由，除非合法的、合理的、必要的、有时限和适当的。

vi.保留员工身份证原件、工作许可证、旅行证件或培训证书原件。

vii.剥夺工人随时在合理时间内通报并终止雇佣的自由，并因此受到处罚。

3) 每年公开披露现代奴隶制声明，详细说明他们为解决现代奴隶制所采取的行动。

10.3.1 公司在社会责任方针政策中明确承诺，禁止任何形式的强迫劳动现象，遵守[中华人民共和国劳动法]、[中华人民共和国劳动合同法]的规定，行政办编制《员工手册》，对劳动合同管理、辞离职管理进行相关规定，在员工入职时与公司签订合法的劳动合同。公司应该考虑

o 执行明确透明的招聘程序，以此为直接征聘工作人员和与征聘和就业机构订立合同安排。

o 对负责招聘的员工进行适当的培训。

o 禁止企业雇用的任何人向求职者或劳动或招聘机构索取或收受任何报酬或贿赂，并将此行为定位违纪行为。

如果公司发现工人支付了任何招聘费、成本或费用，则应考虑予以报销。

考虑对企业的情况进行风险评估，以评估可能存在强迫劳动或人口贩运的风险。这些风险评估应该是定期和持续的，在风险可能发生变化的时候进行，比如在开始新的业务关系或运营地点时，或面临运营或运营环境的重大变化时。评估的事项包括:

o 使用的承包商、供应商、招聘机构和劳务提供者。风险指标包括向员工收取的招聘费用、成本或收费、护照保留、工资支付的欺骗、向工人提供的贷款，或其他有可能将工人与这些机构联系起来的做法。只使用经主管当局许可或认证的雇佣和招聘机构。

o 在雇用移徙劳工的地方，检查征聘过程，以确保没有任何形式的胁迫，也不要求工人提交押金或担保费。

o 检查向工人支付的定期工资不能以实物报酬代替。

o 检查工资是否被扣除作为惩罚。

o 检查是否根据适用法律准予带薪病假和探亲假。

o 检查有否用强制劳动作为对罢工的惩罚。

o 检查工作场所或现场的工人的行动自由是否受到不合理限制。

o 在发现工作场所有上锁的大门或安全措施以保护人身和财产的情形下，确保这是在自愿承担的工作范围。

o 如果出于安全或法律目的需要保存身份证件、工作许可证、旅行证件或培训证书的原件，确保这是一种临时安排，并得到工人的同意和理解。工人应随时可以查阅他们的证件，并有权随时将其收回。

o 如果向员工发放贷款，检查如果员工无法偿还，他们是否会导致强迫劳动的情况。风险的指标是高利率，很长的还款期限，或雇主或机构用来欺骗工人或人为夸大债务的欺诈行为。

o 评估被收取了征聘费的移徙劳工的风险。这与评估业务风险是截然不同的。

o 确保有一系列内部和外部资源用于告知评估的结果，包括非政府组织或工会提出的问题，新闻或专家报告，以及通过投诉机制引起的案件。

在相关情况下，控制风险的行动可包括：

o 加强雇佣政策或行为守则，以防止强迫劳动和人口贩运。考虑如何明确地解决强迫劳动和人口贩运在雇用和招聘方面的风险，特别是移徙劳工面临的风险。政策应适用于一线供应商、分包商和商业伙伴，包括就业或招聘机构，在适当的情况下将其纳入商业合同。

o 提高认识和能力建设，包括培训人力资源经理。公司应培训经理、人力资源和社会责任人员、内部审核人员以及其他有关公司员工，以确定与贩运和强迫劳动有关的危险信号。在招聘和招聘方面的良好和不好的做法应该被确定，并且应该讨论有效的纠正施和补救计划。公司应该在内部提高对风险和问题的认识，并与供应商一起在整个供应链中进行同样的工作。

o 进行更广泛的尽职调查，包括企业审核或供应商和/或就业和招聘机构的评估。考虑是否需要新的评估和合规策略，以有效地审核其供应商所使用的劳工经纪人和私营职业介绍所。评估危险信号的措施应贯穿于整个供应链，包括顶级供应商、分包

商、就业或招聘机构。

o 提出投诉或投诉解决机制，使受影响的工人能够提出问题，并提供补救的途径(参见人权尽职调查》第 9.1 条)。纠正行动计划应提供有关工人的充分保护，并应采取措施支持他们的康复、遣返(如果工人愿意)和/或重新融入劳动力市场和社区。在可能的情况下，应与公共或非政府受害者救助机构建立合作，以支持被贩卖的移徙劳工。根据《联合国商业与人权指导原则》(参见 ASI 绩效标准 9.1)，公司的行为责任由其参与人权风险或影响决定，而非其影响情况的能力

o 如果有直接造成影响的危险，采取必要的措施来预防。例如，要求招聘人员在招聘过程中列出他们在招聘过程中所发生的所有费用，并向员工提供他们在招聘过程中所发生的任何费用的收据。

o 在有可能造成影响的风险中，采取必要的步骤以避免这种风险。利用你的影响力来降低任何剩余的风险。例如，在一个国家缺乏有道德的征聘机构的情况下，尽可能地直接征聘移徙劳工。

o 如果移徙劳工与公司的经营、产品或服务有直接联系，那么可以利用公司的影响力来降低风险。当公司在其供应链中发现工人在招聘和雇佣过程中支付费用的情况时，公司可以与供应商合作，通过以下方式向工人偿还这些费用：

o 传达公司对供应商的期望，包括对供应商的方针要求和/或合同条款。

o 就制订工人还款估算和适当的时间表提供指导。

o 在此过程中与招聘机构和员工进行沟通和接触。

许多公司要求其供应商和合作伙伴定期监控和偿还所有招聘费用、工人支付的成本或费用，并要求在现场评估期间提供尽职调查的证据。

请注意，如果在适用法律允许的范围内或在集体协议中约定的范围内，为满足生产期限而强制加班不被视为强迫劳动。

在以下情况下，可能需要 10.3(a.)(v)中的合理限制：

o 发生紧急情况时，为了保护工人或其他工人的健康和安全，他们可能需要被限制在一个区域内，例如，在大流行病/疫情期间的隔离/检疫，或在释放危险材料期间留在安全的房间里面；

o 有连续生产的要求；

o 出于健康和安全控制要求，禁止人员进入某个区域，以保护其或他人的健康和安全，例如，进入区域前需要满足培训/能力要求，或者如果人员生病，禁止进入现场；

o 需要保护当地社区不受移徙问题的影响。

应注意的是，这些限制通常会在应急响应预案或现场/区域访问程序中有所规定，并包括所有人员。

10.4 非歧视为反对歧视

公司应：

1）保障平等机会，并在以下事项中不得从事或支持歧视行为：

i. 聘用；

ii. 薪酬；

iii. 推介；

iv. 培训；

v. 晋升机会或

vi.因性别、种族、国籍或社会出身、种姓、宗教、残疾、政治面目、性取向、婚姻状况、家庭责任、年龄或任何其他可能引起歧视的情况而解雇任何工人。

2）根据工作绩效对员工进行客观、公平的评价并确保同工同酬。

3）促进非歧视文化公司公司承诺遵守标准 10.4a-c 条款的规定，反对任何形式的歧视行为，禁止歧视的规定还在以下文件中有所体现。

10.4.1.《反歧视管理程序》中强调不设定年龄身份和性别歧视，应聘和上岗条件一视同仁。在升迁条件、辞离职、退休等问题的规定上遵从相同的标准。

10.4.2.《薪资福利管理程序》中规定满足同工同酬的要求，包括男女同工同酬，不同身份相同岗位人员的同工同酬。

10.4.3.《培训管理控制程序》中明确对所有员工提供与岗位相适应的培训机会。

10.4.4.《意见反馈管理程序》中声明公司不得限制工会会员参加工会活动的权利。

10.4.5.《员工手册》中强调禁止一切形式的性侵扰行为。

10.4.6.《考勤管理程序》中明确尊重少数民族员工因民族风俗习惯或宗教信仰而应享受的休假权利，不限制女员工在妇女节参加活动的权利。

10.4.7.《妇女保护管理程序》中声明无论已在岗还是在应聘阶段，都不得对女员工进行妊娠检查或童贞检查。

10.4.8.《员工手册》中严正声明，公司任何人不得在工作场所、员工公寓或其他场所内进行任何威胁、虐待、剥削的行为及强迫性的性侵扰行为，包括姿势、语言和身体的接触。

10.4.9.员工可以通过工会、职代会、员工代表或直接向公司领导层反映，指出公司存在的歧视行为，公司将按规定进行调查、处理，按照《纠正措施（补偿）和预防措施管理程序》的规定采取纠正措施或预防措施，必要时采取补偿措施。

10.4.10 公司根据《反歧视管理程序》，保证平等机会，在聘用、报酬、晋升、培训或解雇等事务上，不得因性别、种族、民族或社会起源、宗教、残疾、政治党派、性取向、婚姻状况、家庭责任、年龄或可引起歧视的任何其他状况而实行歧视。

10.4.11 对企业的情况进行风险评估，以评估可能存在歧视的风险。评估的问题可能包括某些国家的做法或模式，工业部门，或特定职业，移民劳工的地位，或诸如工会会员或怀孕/产妇等特殊问题。

10.4.12 提供多样化和反歧视培训，促进非歧视文化。

10.5 沟通和参与

公司应确保与员工及其代表就工作条件和解决工作场所及报酬问题进行公开沟通和直接接触，而不会受到报复、恐吓或骚扰等威胁。

10.5.1 社会绩效团队定期访问本利益相关方，征求他们的意见和建议，通报公司实施 ASI 标准的进展和效果。

10.5.2 公司在工作场所设立意见箱及电子邮箱，方便收集员工意见和投诉，员工在任何时候都可以向主管领导和部门领导出问题，工人代表积极协助收集员工意见和建议。

10.5.3 公司愿意与所有利益相关方就社会责任问题进行对话和沟通，以通过更广泛的公信力来确认公司社会责任表现同标准的符合性，这些利益相关方包括但不限于：公司的基层员工、各级工会组织、供应商、分包商、下级供应商、行业协会及社会责任联盟等非政府组织，以及劳动和社会保障局、环境保护局、安全生产管理局、卫生局等政府部门或政府官员。

10.5.4 公司根据《与非管理代表沟通程序》，确保与工人及其代表就工作条件和解决工作场所及报酬问题进行公开沟通和直接接触，而不会受到报复、恐吓或骚扰等威胁。

10.5.5 公司建立和使用沟通渠道，以确保与工人及其代表(如自由选举的工会、代表或

发言人或其他被提名的人)就工作条件、任何工作场所和报酬问题保持畅通的沟通。确保这些渠道的运作不因参与或识别问题而受到报复、恐吓或骚扰的威胁。

10.6 暴力和骚扰

1）公司反对暴力和骚扰，应做到：

2）与员工及其代表磋商，实行关于在工作场所杜绝暴力和骚扰的方针。

3）至少每五年对方针进行一次复审。

4）在企业有任何变动，并导致暴力和骚扰风险发生实质性变化时，对方针进行审查。

5）在出现控制缺陷迹象时，要对方针进行审查。

6）公开披露最新版的方针。

7）在职业健康和安全管理中考虑杜绝暴力和骚扰的内容，在员工及其代表的参与下，识别危害，评估暴力和骚扰的风险，并采取措施预防和控制。

8）向员工和其他相关人员提供信息和培训，以适当的无障碍形式，说明已识别的暴力和骚扰危害和风险以及相关的预防和保护措施。

10.6.1 公司根据《纪律管理程序》，确保公司不得从事或容忍使用体罚、精神或肉体协迫、骚扰和基于性别的暴力，包括性骚扰，或言语侮辱。

公司与员工及其代表磋商，制定并实行关于在工作场所杜绝暴力和骚扰的方针。

谦让谨慎、团队协作、抵制暴力、和睦共处。在工作场所记录的暴力和骚扰的例子，包括不合理的纪律行为，包括被迫做俯卧撑、跑圈或长时间站在阳光下、被殴打或头部被击中、暴力威胁、性骚扰或种族骚扰、欺凌、言语虐待和扣留工资、食物或服务。

管理人员和承包商，例如安保人员，应该接受培训，如何恰当地管理任何纪律问题。不应该允许安保人员和武装人员参与对劳动者的纪律处分。他们的作用必须明确地

限于保护营地和位于营地的人员和产品。

纪律程序应提供公平和人道的方式来处理那些未能达到公司的行为标准和工作绩效的员工。

申诉程序和投诉解决机制是员工对与纪律措施有关的管理实践或决定的关注，并对这些问题进行调查和解决的一种手段。他们应该允许工人向他们的主管以外的人报告不公平的待遇。

10.7 报酬

公司应：

1）确保员工有书面的文件，以他们能理解的语言和格式来描述雇佣条款和条件。

2）尊重员工获得生活工资的权利，并保证一个正常工作周的工资始终能至少达到法定或行业最低工资标准，而且足以满足员工的基本需要，以及提供一些可随意支配的收入。

3）对每周工作时间超过 40 小时的工作应加付至少 25%的费用。但集体协议、受薪员工或延长工作班次的情况除外，在这种情况下，工作时间可在一定时期内平均计算。

4）及时以法定货币支付工资，并提供完整的文件记录。

10.7.1 公司遵守[中华人民共和国劳动法]、[滨州市最低工资保障规定]等相关法律法规，行政办依法制定《薪资福利管理程序》，该制度主要包括工资结构、基本工资核算、最低工资保障、绩效工资核算、绩效工资发放、特殊情况工资核算（事假、加班、扣款）、工资发放的时间和形式、工资结构及数额告知渠道等内容。工会每年组织职代会，工会代表全体员工与公司进行的薪酬协商在集体合同中进行约定，集体合同草案经职工代表讨论，在职代会上审议通过后，公司工会与行政方签订执行。

10.7.2 公司在理想的情况下，根据国家当前的经济和社会条件(一种“生活工资”)，这一工资决定满足工人及其家庭的最低需求。按业绩或计件工资计算的工资不得低于法定

最低工资。

o 确保公司了解在所有经营国家中有关报酬和法定福利的适用法律。有关的最低工资标准将根据地区、操作类型、工人的技能水平和/或类别(如试用、临时工和学徒)而有所不同。

o 公司应该尊重当地对最低工资的规定。在没有最低工资标准的情况下，该公司应根据其所在地区或国家的共同行业惯例，为其员工制订最低工资标准。

o 工资应足以满足人员的基本需要，并提供一些可自由支配的收入。

o 生活工资被定义为能够满足基本需要的工资，以维持社区内安全、体面的生活水平。

10.7.3 公司行政办按照《培训管理控制程序》的规定对员工进行薪酬管理制度的培训，或通过在内部办公网上发布的方式进行宣传，使全体员工知晓工资核算方法。领薪工人是指无论每周或每月工作多少小时，都定期领取固定金额工资（薪水）的人。

通常情况下，员工在加班、公共假期、每周休息日和晚上加班的工资高于正常工作时间(加班)。这些时间的费率可以由政府或集体协议规定(以任何较高的申请为准)。不同的费用标准可适用于经常加班，以及在夜间、公众假期和每周休息日加班。

有关如何在轮班工作等特殊工作情况下计算加班工资的指南，见EUDirective2003/88 欧盟指令 2003/88。请注意，薪酬可能有多种形式（报酬、休假等）

10.7.4 公司在《薪资福利管理程序》中明确规定，不以惩戒为目的而扣减员工工资，因员工违反公司生产管理制度或其他行为给公司造成经济损失的，作为赔偿项目，公司视损失情况进行处罚，赔偿限度以法定限度为界（国务院关于职工工资支付规定）。

o 确保工人按合同规定定期收到工资，并以合法货币支付，并以合法的方式和地点向他们提供方便，无论银行转账、现金或支票，或法律允许的汇款单。不允许以凭证、票据或期票的形式付款。

o 在晚上、每周休息日和公众假期加班的，按正常和加班的时间支付正确的工资。

o 用工人能理解的方式告诉工人他们的工资计算方式。

需要定期和直接向工人支付工资，按照适用的法律规定，不得延误、延期或扣留：

o 工资应以法定货币形式直接支付给劳动者，或者以适用法律、集体协议或劳动者同意的方式，以支票或汇票方式支付。禁止以凭证、票据或期票的形式付款。

o 只有通过国家法律授权的扣减、预付款和贷款，才可以采取行动，只有在充分同意和理解工人的情况下才能采取行动。

o 需要向工人提供清楚和透明的信息,包括工作时间、报酬率和法律扣除额的计算，这样他们就能对自己的收入保持完全的监督。

在某些情况下,国际劳工组织第95号公约允许部分支付实物工资partial payments in kind，特别是在适用的法律允许这种形式的支付，或根据集体谈判协议、习惯、适合工人及其家属个人使用和利益，而且这种津贴的价值公平合理的情况下。

o 实物支付是指员工在工作中所收到的非现金报酬。这包括:食品、饮料、燃料、服装、鞋类、免费或补贴的住房或交通、电力、汽车停车场、托儿所或托儿所、低利率或零息贷款或补贴抵押贷款。

o 以货物或服务的形式支付的款项，不得用于创造雇主对工人的依赖状态。实物支付只应部分确保工人没有完全被剥夺现金报酬。

o 实物支付只能构成工人工资的一部分，所提供的福利必须公平合理，满足工人的个人和家庭需要。从工资中扣除的任何金额必须由正当程序决定。合法的扣除包括

所得税、养老金缴款和工会会费等。除在雇员合同或集体谈判协议中明确规定的以外，不应作为员工行为的惩戒措施。工人应了解在他们的常规工资单或类似文件中所作的任何扣除的条件和程度。

强制储蓄计划不属于合法的扣除额，因为它们是企业拥有或管理的，并以此为借口拒绝工人的工资。这些方案以牺牲工人的利益为代价，但也可能妨碍工人自由地转移到其他职位或雇主，因为被迫参加这些计划的工人在其受雇期结束时，往往难以收到这些方案的所有款项。

员工不应被迫从雇主或工作场所购买用品或服务。这可能是强迫劳动的风险指标。在有公司商店的地方，或者类似的，商品需要以公平合理的价格出售，而不是为了增加利润而提高价格，也不能意图使工人负债。贷款和工资的预付款不应超过法定的限额，工人应被告知相关的条款和条件，包括任何利率和还款条件。

10.8 劳动时间

公司在劳动时间方面应：

1) 遵守有关劳动时间(包括加班时间)、节假日和带薪年假的适用法律和行业标准。

2) 确保员工平均每七天至少休息一天。

3) 在 6 个月的时间内，确保每天平均工作 8 小时。

10.8.1.公司遵守[中华人民共和国劳动法]、[国务院关于职工工作时间规定]等法律法规的规定，行政办依法制定《考勤管理程序》，该制度主要内容包括：考勤监督职责、工时制度规划及审批、作息时间规定、违禁情形（迟到、早退、旷工）界定、违禁情形处理办法、加班规定、各种假期规定、假期审批规定、考勤记录管理、其它事项。超出法定或约定工作周的所有劳动时间均视为加班。加班应该是自愿的，而不是强制性的。限制工作时间可以促进更好的工作-生活平衡，减少工人与压力有关的职业状况和事故

率。每周休息和带薪年假是大多数员工协议的正常部分，必须提供。如果轮班表意味着工人不总是七天休息一天，则应在补偿中商定替代安排。

确保公司了解所有运营国家与工作时间和休假相关的适用法律。任何与工会或其他工人组织的集体协议都应处理劳动时间、加班、休息和休假。

o 需要有适当的流程，以确保工人不会被迫工作超过适用法律允许的小时数。在没这些法律的情况下，劳工组织《公约》规定每天工作 8 小时，每周工作 48 小时(有些工业环境或紧急/不可抗力情况除外)。

o 加班必须是自愿的，除非有法律认可的集体谈判协议的一部分。在受到惩罚、解雇或谴责的威胁下，工人不能被强迫加班。虽然国际劳工组织没有设定最长加班时间，但一个常见的基准是每周增加 12 个小时，最多为 60 个正常工时和加班时间。

o 国际劳工组织鼓励跨国企业在不降低工资的情况下,将每周工作时间逐步从 48 小时减少至 40 小时。

o 建立一个有效的系统，记录每个工人的劳动时间，跟踪加班和休假。确保经理和员工了解系统，这样他们就可以轻松地记录劳动时间和对正常劳动时间的任何变化。

o 在相关的情况下，对企业的情况进行风险评估，以评估在哪些情况下超过或超过了应享有的权利。

10.9 员工权利告知

公司应：

1) 向员工告知他们的权利，并且在这个标准准则下保护他们的权利。

2) 如果结社和集体协商自由受到适用法律的限制，则期待公司能向员工通报第 10.1(4)条的要求。

公司应向员工告知他们的权利，并且在这个标准准则下保护他们的权利；如果结社和集

体协商自由受到适用法律的限制，则期待公司能向员工通报第 10.1(4)条的要求。

11.职业健康与安全原则

11.1 职业健康与安全管理体系

在职业健康与安全管理体系方面公司应：

1）实施一个适用于所有员工和来访者的成文的职业健康安全管理系统，包括：

i.组织环境

ii.领导与员工参与

iii.计划

iv.支持

v.运行

vi.绩效评价

vii.改进

2）至少每五年对 OH&S 管理体系进行一次复审。

3）在企业有任何变动，并导致 OH&S 风险发生实质性变化时，对 OH&S 管理体系进行审查。

4）在出现控制缺陷迹象时，要对方针进行审查。

5）每年公开披露 OH&S 管理体系的成效，包括：

i.领先和滞后的指标。

ii.与同行业绩效和领先做法的比较分析。

11.1.1 公司建立职业健康安全管理体系，至少包含组织环境、全员参与、计划、支持、运行、绩效评价、改进内容。高管中设立一名健康与安全代表，

•实施书面的职业健康安全管理体系，以评估和管理公司的职业健康安全风险。

o 契合目标且符合一致性的文档通常是职能管理体系的基础，而对于小型企业来说会有所简化。

o 参阅指南准则 2.1，以获取更多信息，以支持该方针的实施和维护。

国际标准 ISO45001 职业健康及安全管理体系为建立、实施及维护 OH&S 管理体系提供模式，

包括：

组织环境

理解组织及其环境

了解员工和其他利益相关方的需要和期望

确定职业健康安全体系的范围

职业健康安全体系

领导作用及员工参与

领导作用及承诺

OH&S 方针

组织的岗位、职责及权限

员工的协商及参与

计划

应对风险和机遇的措施

职业健康安全的目标及实现的计划

支持

资源

能力

意识

沟通

运行

运行计划与控制

应急准备与响应

绩效评价

监测、测量、分析和绩效评价

内部审核

管理评审

o 改进

总则

事件、不符合及纠正措施

持续改进

•管理体系的性质和范围应考虑企业的大小、地点和其他因素。对于低风险的小公司来说，简单的程序和工作内容可能是充分有效的。

•考虑如何应对所有类型的员工和访客及所有工作场所（包括办公环境）的以下（未详尽列出）问题：

o 建立协作的安全文化，包括通过公开交流和讨论促进和传播良好的幸福、健康和安全做法和经验。

o 遵守监管要求和其他相关国际标准，包括国际劳工组织公约。

o 尊重工人的健康和安全权利，特别关注妇女福祉。

o 防止工作场所的性骚扰。

o 识别和管理心理社会风险，例如，根据 ISO45003 中的指南（见下表 8，例如工作中的社会因素）。

o 保持材料、设备、工具和机械处于安全状态。

o 提供安全卫生设施，包括卫生间、就餐区和急救设施。

o 机械和移动设备的装置，包括保护、操作人员和维护人员的培训

o 零能量状态停机程序以及锁定和挂标签程序。

o 材料（包括热状态的金属）和化学品的存放、危险信息标示、储存和处理。

o 独自工作

o 铍病

o 高空作业

o 密闭空间

o 通电系统（压力、温度、电气等）

o 与热和冷有关的疾病（热应激）

o 照明和/或通风不足

o 人体工程学危害

o 生物危害，如动物和昆虫的伤害（包括媒介传播和虫媒传播的疾病）

o 确保所有员工的工作场所都是安全的，包括年轻员工（例如 18 岁以下）、老年员工、怀孕工员、护理人员和残疾员工。

o 一般工业卫生、食品卫生和环境卫生

o 房间内务管理问题

o 培训和监督，包括传授有关工作场所危险、安全工作实践和设备安全操作的知识和意识，以及专门针对弱势群体的培训。

o 所有员工都能以他们所能理解/可访问的语言和格式获取信息

o 有员工拒绝或关闭不安全工作的机制，无需担心报复，并有义务立即向面临危险的人员和管理层报告这些情况。

o 与员工协商确定危害、评估风险和控制风险的流程（见准则 11.2）。

o 在健康和安全方针的各个方面，通过包容性和有意义的参与机制，如健康和安全联合委员会（员工或其代表和管理层），就影响员工健康和安全的事项与员工磋商的流程，计划和程序——从规划到风险评估再到实施，包括检查、审核、事故和事件调查。（见准则 11.3）

o 有流程定期复审和沟通方针及和支持体系及其实施情况(见准则 11.2

11.1.2 复审职业与健康管理体系（OH&S）

•定期复审职业健康与安全管理体系。复审必须至少每五年进行一次，但可能会更频繁。审查的频度将受到以下因素的影响：

o 企业的规模和范围

o 企业活动的风险程度

o 职业健康与安全管理体系与现有公司做法的一致程度

o 企业内部或外部可能影响职业健康与安全方针的变更（包括任何合并和/或收

购）

o 符合法规要求情况

重大事件，如合并或收购、死亡或重大伤害或事件，或确定的重大违反职业健康和安全管理体系的行为，可能会触发更早或更频繁的审查。

o 通过复审，应确定改进措施，并在必要时实施。“必要时”是指体系：

o 不能完全有效地实现其目标

o 不能达到利益相关者的期望

o 不符合新兴的最佳做法

o 不能符合法规要求。

o 预计在认证审核期间，公司可能刚刚实施了部分方针，但尚未进行复审。在这些情况下，准则 11.2 将不适用，并将确定复审的计划日期。未来的监督/再认证审核将验证复审是否按计划进行。

o 有关更多 OH&S 信息，请参考：ISO45001：职业健康与安全管理体系

11.1.3 在出现控制缺陷迹象时，要对方针进行审查。

•根据特定的行业指南，确定与管理层和工人（或其代表）共同商定的相关健康和安全领先和滞后指标，并定期监控与这些指标相关的绩效。

o 滞后指标是用于衡量安全绩效反应性的传统安全指标。它们包括受伤频率和严重程度、损失时间和工人赔偿费用。例如，考虑以下因素：

重伤病例数

可记录病例数

公认职业病的数量

可记录病例率：（MT19+RW20+LTI21+死亡病例）x1000000÷工作时间。

限制性工作案例率：工作一年的 500 名员工（1000000 小时）的 RW 案例总数：（#RW 案例）x1000000÷一段时间的工作小时数。

医疗病例率：工作一年的 500 名员工（1000000 小时）的 MT 病例总数：（#TM 病例）×1000000÷一段时间的工作时间。

失时工伤率：工作一年的 500 名员工（1000000 小时）的 LTI 案例总数（包括死亡案例）：（LTI 案例的#）x1000000÷一段时间的工作小时数。

损失天数比率：在该比率涵盖的期间内，雇员因工伤而不能工作的计划工作天数总数：（#损失天数）x1000000÷一段时间的工作小时数。

重伤病例率：该比率所涵盖期间发生的重伤病例总数：（#重伤病例数）x1000000÷一段时间内的工作小时数。

死亡病例率：在该比率涵盖的期间内发生的死亡总人数：（#死亡人数）x1000000÷一段时间内的工作小时数.

无可记录/损失工时事故的工作时间。

o 安全方面的领先指标提供了一种预测绩效的方法，并用于推动识别危险、预防或控制伤害严重程度的活动。领先指标包括安全审核的数量、接受培训的工人数量、风险状况的降低或工人调查结果。领先和滞后指标都有助于公司衡量和改善其职业健康安全绩效。

o 规模较大的工作场所或组织经常根据目标监控进展，值得注意的是，“规模较小的企业”可能并不总是能够将其绩效与同行进行比较。

o 有关指标的更多示例，请参阅 GRI403：Occupational Health & Safety Standard

职业健康与安全标准，ICMM Health and Safety Performance Indicator 健康与安全绩效指标，或者 OSHA(USO occupational Safety and Health Administration。

•定期对照在规模和/或地理位置上具有可比性的同行的行业最佳做法，并对自己的实践和绩效进行基准测试，以确定改进的机会。

•调查健康和安全事件，并将结果反馈到相关危害控制的审查中，以确定改进的机会。

o 包括未遂事故情况，此时的直接后果无关紧要，但可能造成严重后果。

o 确保纠正措施的实施得到跟踪，一旦到位，确定这些措施在防止再次发生方面的有效性。

o 调查小组，应包括管理层和工人（或其代表）的组合。

o 应与所有受影响人员分享从事故中获得的经验和采取的行动。

o 当地法规可能要求提供工作场所事故和/或绩效记录。如果有潜在的长潜伏期疾病，如噪音引起的听力损失或职业癌症，职业健康数据可能需要保存至少 30 年。

•在适用法律范围内，年度报告和/或可持续性报告或公司(或包括公司)网站所载的信息都是可接受的公开披露形式。

•良好做法是按照全球报告倡议 GRI403 进行报告

11.2 员工参与健康与安全

公司应为员工们提供向管理层提出、讨论并参与解决职业健康安全问题的机制，例如设立联合健康与安全委员会。公司设立健康与安全委员会，建立全员沟通、讨论并参与解决职业健康安全问题的机制。

11.2.1 公司建立健康与安全机制，成立安环科，按照《健康安全控制程序》对健康与安全管理事项进行管理。应急管理主要针对突发事件而言，当危险即将发生时，公司所有员工都有权利立即撤离现场，目的是尽量避免或减轻人员伤亡及财产损失，应急管理包

括突发事件管理、消防安全管理，此外还包括职业健康管理涉及的现场紧急医疗救护，以及外部环境疫病，以及不可抗力灾害等事件的紧急处理机制，这些应急管理事项应对的措施在各自从属的条款中分别进行阐述。公司在所有办公和生产现场设立安全标志以及必要的安全指引，并按照条例实施安全培训。

员工应该能够自由地选择他们在过程中的代表(比如在一个委员会上)，例如通过工会或劳动力提名/选举。

o 虽然在某些情况下，现场承包商可能没有资格参加委员会，但委员会或类似机构仍应作为一种机制，使其能够提高健康和安全问题。

应有使讨论能够定期举行的机制，并对事件或新识别的风险或危险作出反应。它还可用于解决雇员、承包商和管理人员确定的短期和长期健康趋势。

o 工人们应该能够在不害怕批评或报复的情况下提出健康和安全问题。

o 应保持会议记录，包括所讨论的事项和采取明确时限和责任的行动。

考虑更多的非正式流程，比如建议箱，安全分享或团队会议，为员工提供健康和安全

问题或改进的咨询。

o 在建立这些辅助程序时，也要考虑性别、语言和教育水平。

•本准则可与 10.5 关于员工沟通和参与的准则一起执行。

11.3.突发事件管理机制

11.3.1 公司重视突发事件管理，由安环科牵头编制各类安全事故应急救援预案或现场处置方案，对生产中出现的突发事件建立管理机制。

11.3.2 当出现地震、雪灾、洪涝灾害、飓风等不可抗力自然灾害时，重中之重是人员疏散、人员撤离、关闭电源，其报警方式及人员疏散办法与火灾事故现场处置方案中的方

法相类同，在人员安全的前提下，再考虑将贵重的办公和生产设备、物资转移到安全地带，上述应急措施实施后，公司在当地政府的领导下部署和执行其他抢险救灾工作。

11.4.工伤事故管理机制

11.4.1 公司遵守《中华人民共和国安全生产法》等相关法律法规，由安环科编制《工伤事故管理制度》，该程序的主要内容包括：工伤事故调查、处理、分析、统计、上报、工伤认定、工伤事故赔付等内容，各部门应保留无论大小的工伤事故记录。

11.4.2 各部门编制各岗位的作业程序，安环科牵头编制各工种安全生产操作规程，共同对操作规范及安全注意事项进行规定。

11.4.3 公司编制《劳保防护用品管理程序》，该制度的主要内容包括：劳动防护用品发放标准、生产作业现场劳动保护用品使用管理等，劳保用品的分类以及更新期限由库房确定，劳保用品由物流部统一购买。

11.5.消防安全管理机制

公司遵守《中华人民共和国消防法》等相关法律法规，安环科负责依据《中华人民共和国消防法》，编制《消防管理制度》，主要内容包括：消防安全管理职责划分、消防安全管理设备设施的配备、维护和点巡检管理、消防安全隐患管理、动用火管理、应急演练要求、应急管理、火灾事故管理和档案管理等。

11.6.环境及环保管理机制

11.6.1 公司在生产过程中，产生的固体、液体废弃物，由安环科编制《废弃物控制程序》《废弃物管理制度》对这些废弃物进行管理，该程序主要包括废弃物的辨识、废弃物的回收渠道、危险废弃物管理的日常监督等内容。

11.6.2 公司对环境管理中涉及的环境因素，按照体系中《危险源控制程序》的规定执行。

11.7.职业健康管理机制

11.7.1 公司日常办公和生产场所的危险源辨识、风险评价、风险控制工作按照《危险源控制程序》的规定执行。

11.7.2 公司涉及职业健康安全管理的部门根据实际编制相应的管理制度。

1）公司安环科牵头编制各工种安全生产操作规程，用以规定各工种安全注意事项。

2）安环科编制《健康安全控制程序》，针对公司的交通安全进行规定，包括驾驶员资质和安全驾驶、员工出入安全注意事项、车辆停放等内容。

11.7.3 公司遵守《中华人民共和国职业病防治法》等相关法律规定，由行政办安排员工入职前进行健康体检，入职后根据作业场所可能接触职业病危害因素情况，组织员工定期开展职业健康体检。

11.7.4 安环科编制《紧急医疗救护程序》，该程序主要包括医疗救助的职责划分、医药箱和急救人员的配置管理、伤害处理、伤害报告的步骤。

紧急医疗救护主要指：办公和生产现场应具备医药箱及急救药品，员工在办公或生产现场突发疾病或轻微伤害时，或遇到火灾而需要急救时，现场应有经受过急救培训的人员在第一时间组织或实施急救，必要时送往附近医院进一步救治。

公司附近专业医院联系，对员工进行急救培训，保存急救培训记录，并在内部办公网上发布培训资料，各办公区域及生产现场确定有兼职急救人员，负责所在工作区域的急救工作。

11.7.5 公司设立食堂，由行政办编制《食堂管理制度》，对食堂管理的细项（包括卫生许可证、健康证，以及燃气灶具、炊具餐具、主副食、炊事机械、消毒管理等事项）进行规定。

11.7.6 外部环境疫病主要指：非典、禽流感、新型冠状病毒等疫病。当外部环境暴发这

些疫病时，办公室定时在办公区域、车辆驾驶室喷洒适宜的消毒药品，在内部各种展板上发布预防疫病的宣传资料，与当地防疫部门保持信息通报，防止疫病蔓延。

11.8.设备管理机制

11.8.1 动力设备科编制《设备管理制度》，该制度主要包括：设备种类、安全使用注意事项、特种设备管理规定、维护责任人、维护保养周期、油耗管理、保险管理、费用控制等。

11.8.2 对于公司日常公务车辆的管理，集团车队统一管理。

11.8.3 动力设备科编制设备管理办法，保障设备设施运转正常。并对特种设备作业人员资质进行管理，要求电工作业具备相应资质证书，并定期年检，资质证书应复印备案。

11.9.医疗及工伤保险管理机制

公司遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国安全生产法》等法律法规规定，行政办依法为全员上缴医疗及工伤保险，并对全体员工宣讲以下内容：保险基数确定办法、保险费用核算、保险办理步骤、保险凭证、保险索赔、保险政策摘要等具体规定及享受保险的相关知识。

11.10 员工生活管理机制

11.10.1 公司设置有员工宿舍，行政办负责编制有相应的管理制度，为员工宿舍配备相应的居住条件和设施，并进行相应管理。

11.10.2 公司卫生间由行政办负责管理，为员工提供干净整洁的卫生间设施，各蹲坑实行单元隔离，保持个人私密性，行政办对卫生间卫生要求、设施管理要求、洗浴设施要求等内容进行了规定。

11.10.3 各生产车间为员工提供有更衣室。

11.10.4 公司设立文体活动中心；由集团工会负责管理并起草文体中心管理制度。

11.11 健康与安全培训机制

行政办编制《培训管理控制程序》，除了其关于标准、法律法规等方面的培训之外，还规定了技术和安全培训的操作方式，各部门根据需要组织各自归口管理的安全管理制度、操作规范、获取上岗操作证、安全标志及指引等方面的培训工作，或采取内部办公网、企业微信发布的方式进行宣传，健康与安全的培训工作记录由培训举办部门进行备案。

11.12 职业健康与安全管理体系（---H&S）

公司根据 GB/T45001-2020/ISO45001-2018 职业健康安全管理体系，确保应该做到：

1) 实施、沟通和定期评审职业健康和安全方针，这些方针要求得到高级管理层通过并提供资源以支持方针的实施。

2) 在公司的监管下，员工与访问者在任何地点与活动中都应遵守该方针。

3) 在方针中明确，承诺遵守有关劳工健康和安全、相关国际标准和国际劳工组织职业健康和安全公约，包括国际劳工组织的公约第 155 和 176 号。

4) 在方针中明确，工人有权了解其工作的危害和安全措施，以及拒绝或停止不安全工作的权利。考虑如何为所有类型的工人和所有工作场所解决，包括办公环境的以下问题：

---建立合作的安全的文化。

---尊重工人们的健康与安全权利，遵守监管要求及其他有关国际标准，包括劳工组织的公约。

---使用健康安全的方法去管理与工作

---健康安全的工作地点

---确保材料，设备，工具与器材在安全的条件下

---确保设备安全与卫生，包括卫生间，食堂和急救护理

---对危险信息有全面的了解，并且培训与监督所有的工人，包括他们工作的危害的知识和意识，以及如何安全地开展工作活动和操作设备。

---具有拒绝或关闭不安全工作的责任和权力，而不害怕遭到报复，并有义务立即将这些情况报告给那些即将面临风险和管理的人。

---识别危害、评估风险和与工人协商控制风险的过程(见 11.2)

---需要有与工人协商问题的进程，在一个包容性和有意义的参与机制下，包括影响他们的健康和安全问题,比如联合健康和安全委员会(工人或他们的代表和管理)在健康和安全的各个方面政策、计划和程序,从规划到实施风险评估,包括检查、审计、事故和事故调查。(见 11.3)

---定期检讨政策及支援系统及其实施情况(见 11.4)

公司通过 GB/T45001-2020/ISO45001-2018 职业健康与安全管理体系认证，该体系应符合适用的国内和国际标准。

5）公司任命钟帅负责健康和安全管理体系的高级经理。确保对健康和安全风险的识别和评估，以及建立行动和控制的记录，并在与工人(或他们的代表)和管理人员共同努力下进行。

6）考虑以下相关类型的工作环境危害：

---使用机器和移动设备，要掌握关闭到零能耗状态的程序，以及锁定和退出程序，包括警卫、操作培训人员和维护人员、。

---存货、危险品信息、物料的储存及处理(包括热金属)及化学品。---在各种状态下接触有害物质，包括固体、液体、气体、雾、尘埃和烟雾、空气中的粒子、噪音和温度。根据危害的性质(腐蚀性、毒性、致癌性、致癌性、致畸性、致畸性、致敏剂)的性质，考虑到进入和排除体外的途径、对靶细胞/器官/系统可能产生的影响的性

质，以及适当的控制措施。

---心理因素与精神健康

---独自工作

---高空作业

---密闭空间

---通电系统(压力、温度、电气等)

---照明和/或通风不足。

---人体工程学的危害，以及潜在的重复性劳损活动。

---确保工作场所对所有工人都是安全的，包括较年轻的工人(例如 18 岁以下的工人)、怀孕工人和残疾工人。

基本工业卫生

---房屋管理问题

一种常见的方法是根据下列顺序确定改进机会：

---通过从工作过程中删除或修改该活动来消除/替代危险。例子包括用不太危险的化学品替代，或者使用不同的制造工艺；---在危险开始时控制危险，或者如果不可能，尽可能接近源头。例如本地的排气通风，隔离室，机器保护，或隔音和噪音控制；

---透过设计安全的工作制度及行政或体制措施，将危害减至最低。例如提供安全数据表、工作轮换、安全工作程序的教育和培训、工作场所监测、或作为最后一道防线限制暴露或工作持续时间和/或使用个人防护装备(PPE)。

根据标准 2.7，为所有合理可预见的紧急情况建立应急程序和疏散计划，并定期对其进行测试。

潜在的紧急情况包括火灾、爆炸、医疗事故、高温材料或危险化学品、炸弹威胁、武装对抗和自然灾害。

确保为工作场所提供足够的急救服务和训练有素的急救人员，即使在靠近诊所或医院的低风险环境中也是如此。

11.13 员工参与健康与安全

11.13.1.公司设立职业健康安全委员会，确保为员工们提供向管理层提出、讨论并参与解决职业健康与安全问题的机制。

11.13.2.公司定期召开职业健康安全委员会会议，并对事件作出反应。它还可用于解决雇员、承包商和管理人员确定的短期和长期健康趋势。

11.13.3 工人们应该能够在不害怕批评或报复的情况下提出健康和安全问题。

11.13.4 应保持会议记录，包括所讨论的事项和采取明确时限和责任的行动。

附件 1

程序文件清单

序号	文件名称	编号	发布部门
1	准则及方针管理程序	KSM(Q)-ASI-01A	体系科
2	法律法规和其他要求控制程序	KSM(Q)-ASI-02A	精益管理科
3	商业行为和道德规范控制程序	KSM(Q)-ASI-03A	组织人事科
4	意见反馈管理程序	KSM(Q)-ASI-04A	组织人事科
5	违规与责任管理程序	KSM(Q)-ASI-05A	体系科
6	对内对外沟通程序	KSM(Q)-ASI-06A	组织人事科
7	环境和社会管理程序	KSM(Q)-ASI-07A	安全环保科
8	透明度管理程序	KSM(Q)-ASI-08A	组织人事科
9	产品环境生命周期管理程序	KSM(Q)-ASI-09A	体系科
10	温室气体排放管理程序	KSM(Q)-ASI-10A	设备科
11	废气排放管理程序	KSM(Q)-ASI-11A	安全环保科
12	水污染物排放管理程序	KSM(Q)-ASI-12A	安全环保科
13	泄露、渗漏管理程序	KSM(Q)-ASI-13A	安全环保科
14	水资源管理程序	KSM(Q)-ASI-14A	设备科
15	生物多样性管理程序	KSM(Q)-ASI-15A	安全环保科
16	人权尽职调查管理程序	KSM(Q)-ASI-16A	组织人事科
17	原住民保护管理程序	KSM(Q)-ASI-17A	组织人事科
18	文化遗址和宗教圣地保护管理程序	KSM(Q)-ASI-18A	组织人事科
19	社区实践管理程序	KSM(Q)-ASI-19A	精益管理科
20	安保管理程序职责	KSM(Q)-ASI-20A	精益管理科
21	自由结社和集体谈判管理程序	KSM(Q)-ASI-21A	工会
22	劳动用工管理程序	KSM(Q)-ASI-22A	组织人事科
23	废弃物控制程序	KSM(Q)-ASI-22A	安全环保科