

山西瑞格金属新材料有限公司

铝业管理倡议 ASI 绩效标准认证 管理手册

版本： A/0

受控号： RG/ASI-2024

编制： 刘芳

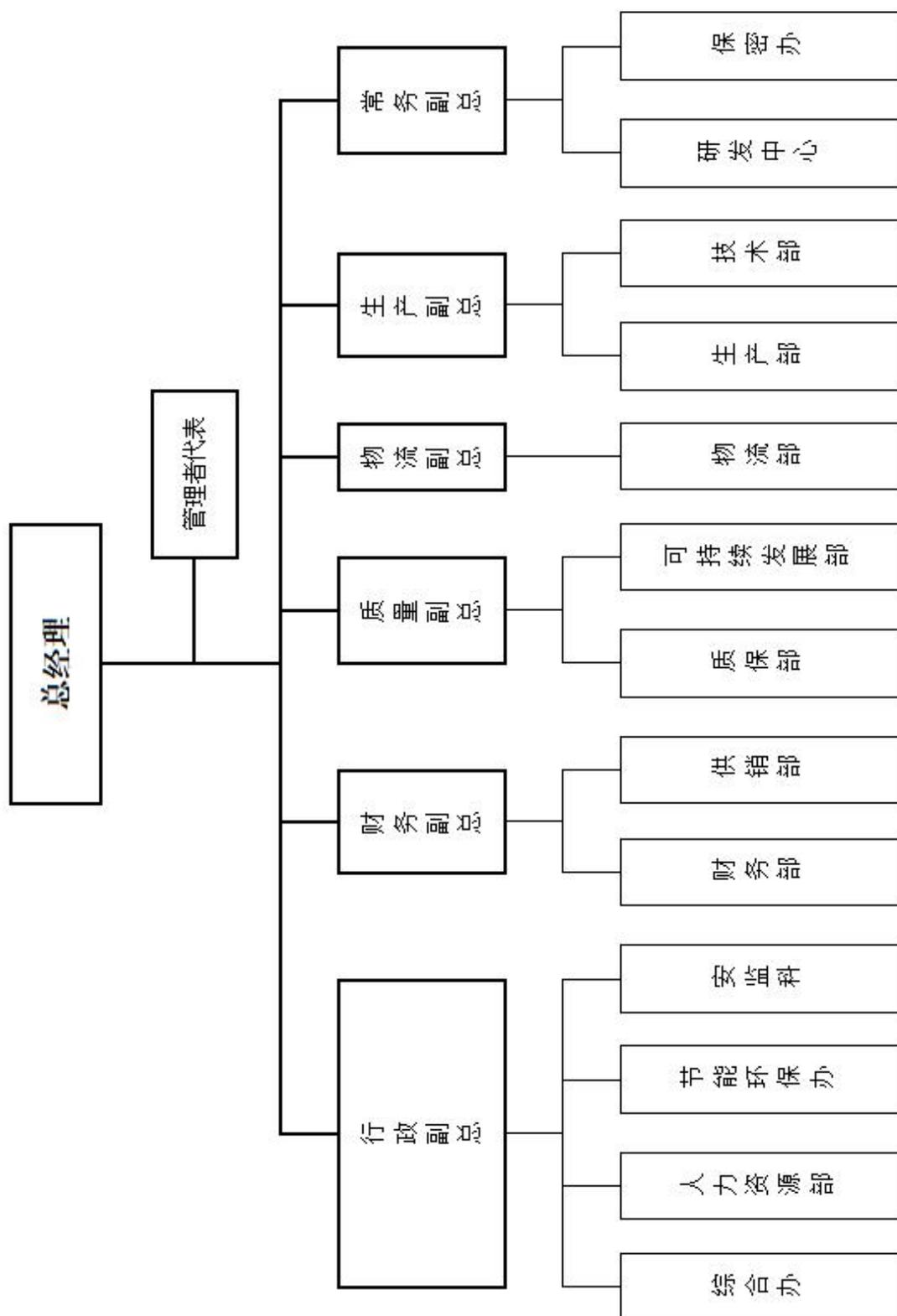
审核： 张少生

批准： 闫国栋

2024年02月01日发布

2024年02月01日实施

组织架构



ASI 体系承诺书

铝业管理倡议（ASI）绩效标准

管理体系承诺书

本人，闫国庆，代表山西瑞格金属新材料有限公司做出下列承诺：

1. 根据铝业管理倡议（ASI）绩效标准相关的要求建立管理体系，采取适当方式来评估、预防和弥补潜在的社会不利影响。
2. 根据铝业管理倡议（ASI）绩效标准管理体系要求，识别适用的法律法规以及客户要求，并确保遵守。
3. 保证反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。
4. 保证尊重妇女、原住民权益。
5. 如项目所在地为文化遗产和宗教圣地，保证与受影响社区协商以确保其价值。
6. 如项目需要重新安置，按照法律法规、客户和铝业管理倡议（ASI）要求制定重新安置计划。
7. 保证促进劳资双方的关系，鼓励并保护员工积极参与公司各项事务。
8. 尊重员工的集体谈判和协商权利。
9. 为员工提供合理的报酬及安全舒适的工作环境。
10. 符合中华人民共和国劳动法的要求，并在此基础上依据公司业务状况持续改善员工福利。
11. 不使用冲突和高风险地区的产品或服务。
12. 保证安保人员在尊重人权的原则下保护人员、财产 / 或资产。
13. 保证遵守国家的环保法规，最大限度地减少对环境的影响，并将公司环保方针告知内外部相关方。
14. 保证公司的可持续发展情况透明化并及时与内外部进行沟通。
15. 定期与社区沟通，尊重和提供支持社区生计的机会

承诺人：闫国庆

职务：总经理

签章：



日期：2024.02.01

ASI 体系目标

合法合规经营 100%

公开透明 100%

对铝产品设计和使用时进行生命周期评估率 80%

工艺废料有效回收率 100%

执行环境管理体系的目标

提高妇女和社区居民的权益

员工满意度 > 90%

执行健康安全管理体系的目标

以上为本手册规定的公司 ASI 目标。各部门年度目标的制定，应与各部门阶段内生产、服务和工作的关键指标相统一，同时与公司方针保持一致。

总经理签字：[Signature]

2024 年 2 月 1 日

| 序号 | 目 录 | 页码 |
|----------|-----------------|----|
| 一 | 说明 | 1 |
| a | 目的 | 1 |
| b | 范围 | 1 |
| c | 术语和定义 | 1 |
| d | 管理手册发布令 | 2 |
| e | 管理者代表任命书 | 3 |
| f | 公司介绍 | 4 |
| g | 管理方针 | 5 |
| 二 | ASI 绩效标准 | 5 |
| A | 治理 | 5 |
| 1 | 企业诚信 | 5 |
| 2 | 方针和管理 | 7 |
| 3 | 透明度 | 14 |
| 4 | 材料管理 | 17 |
| B | 环境 | 21 |
| 5 | 温室气体排放 | 21 |
| 6 | 大气污染物、水污染物和固体废物 | 22 |
| 7 | 水资源管理 | 25 |
| 8 | 生物多样性和生态系统服务 | 27 |
| C | 社会 | 30 |
| 9 | 人权 | 30 |
| 10 | 劳工权益 | 35 |
| 11 | 职业健康与安全 | 42 |
| D | 管理系统 | 45 |
| 12 | 计划与实施 | 45 |
| 13 | 处理疑虑和采取纠正行动 | 45 |
| 14 | 对外沟通 | 46 |
| 15 | 核实管道 | 46 |
| 16 | 内部审核 | 46 |
| 17 | 管理评审 | 47 |
| 18 | 持续改进 | 48 |
| 19 | 记录 | 49 |

一、说明

a. 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:

- 为铝价值链的环境、社会和治理绩效提供共同标准;
- 制定可独立审核的条件要求,为通过 ASI 认证提供客观证据;
- 增强和助推消费者及利益相关方对铝的信心;
- 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。

b. 范围

ASI 绩效标准对从事铝价值链的实体和设施规定了环境、社会 and 治理方面可持续性的要求。

c. 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

d. 管理手册发布令

发布令

为了适应市场经济要求，增强市场竞争能力，使公司为铝的负责任生产、采购和企业治理得到长期的、持续的、全面的贯彻落实，公司 ASI 管理手册（A 版）依据 ASI 绩效标准—指南 V3 并结合公司实际情况编制完成，阐述了公司 ASI 管理方针、ASI 管理目标及 ASI 管理体系的过程、过程关系及其管理方法。经认真审核，符合 ASI 绩效标准的要求，适合公司的需要，现予以发布。

公司 ASI 管理手册对内是公司 ASI 管理体系有效运行，规范公司持续改进和提供优质负责任生产、采购和企业治理的纲领性文件，是 ASI 管理活动的基本依据；对外是证实公司有能力和稳定地提供满足客户和法律法规要求的产品的证实文件。

公司 ASI 管理手册定于 2024 年 2 月 1 日发布实施。要求公司各部门、全体员工必须正确理解并严格贯彻执行。公司 ASI 管理手册在实施后可能会修订，在使用手册时，应注意检查是否有修订记录。

总经理：何国栋

2024 年 2 月 1 日

e. 管理者代表任命书

任命书

公司各部门、全体员工：

为实现公司的铝业管理倡议 ASI 方针和目标，确保公司铝业管理倡议 ASI 管理体系的过程得到建立、实施、保持和持续改进，特任命张妙杰为本公司管理者代表。除其原职位的职责外，作为管理者代表赋予其主要职责是：

- 负责按 ASI 进行标准指南 V3 的要求建立、实施、保持，改进 ASI 管理体系；
- 报告 ASI 管理体系的运行情况和改进的需求；
- 在整个公司内促进 ASI 绩效标准意识的形成；
- 领导公司 ASI 管理体系开展工作，并为其安排相关的培训和教育；
- 就 ASI 管理体系的有关事宜与外部联络。

特此任命，即日生效！

总经理： 

2024 年 2 月 1 日

f. 公司介绍

山西瑞格金属新材料有限公司成立于 1998 年，厂址位于山西省闻喜县裴社镇上王村，占地面积 22 万平方米。主要经营范围：金属镁、镁合金、铝合金、铝镁合金挤压、铝镁合金砂型和精密铸造等深加工产品的研发、生产和销售等，是国内镁合金、铝合金行业的主要制造商之一；产品畅销国内外，主要用于航空航天、汽车、3C 等领域，并与中航发动机、宝马、奔驰、通用、大众、长城、三星、华为、小米、小鹏、蔚来、中兴通讯等公司建立长期的战略合作伙伴关系。公司先后获得了山西省“节能减排先进企业”、“山西省纳税 A 级企业”、“山西省质量信誉 AA 级企业”等荣誉称号，并通过了“高新技术企业”、山西省“省级企业技术中心”、山西省“著名商标”的认定。同时公司致力于技术创新，与多家科研院所、高等院校进行了产学研合作，联合成立了产学研合作基地，创立“山西轻金属新材料产业技术研究院”，并与许多高等院校和国家重点单位建立了联合研发的合作关系，共申请国家专利 50 余项，其中包括发明型专利 30 余项。

我公司生产工艺先进、技术力量雄厚、检测设施齐全、内部管理严细，产品质量达到国际标准，享有良好的企业信誉。公司已通过了汽车行业 IATF16949:2016 质量管理体系、国军标 GJB9001C-2017 质量管理体系、AS9100D:2016 航空航天质量管理体系和 ISO14001:2015 环境管理体系、ISO45001:2018 职业健康安全管理体系认证。公司将以铝镁深加工为核心，继续坚持“科技领先，质量为本，诚实守信，服务全程”的质量方针和“绿色为本、全员参与、预防污染、节能增效”的环境方针，把握碳中和、碳达峰的契机，继续贯通产业链、科技链、人才链，围绕汽车轻量化、轨道交通、5G 通讯、3C 产品等应用领域的材料研发，做好延链、补链、强链，力争在“十四五”末，把瑞格金属打造成山西南部地区高端铝镁合金材料制造基地和产业转型升级的示范模板。

公司地址：山西省运城市闻喜县裴社镇上王村

公司邮箱：wenxi@regal-metal.com

公司电话：(0359)7221142 7221202

传真：(0359)7221141

邮编：043800

g. 管理方针

1. ASI 治理方针:

诚信守法 尊重人权
节能减排 保护环境
健康安全 和谐发展

1.1 ASI 治理方针含义:

这个方针体现公司对 ASI 进行标准的承诺和守法性的承诺,公司选择了铝业行业,具有强烈的责任感,承诺向客户及消费者提供为铝的负责任生产、采购和企业治理的产品。

1.2 ASI 治理方针的实施

本公司通过建立 ASI 治理方针和目标,落实方针和目标的要求,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 治理方针,使其持续地适合本公司的发展和满足顾客的要求。

2. 环境方针: 按公司 ISO14001-2015 环境管理体系 环境管理方针

3. 社会方针: 按公司 SA8000-2014 社会责任管理体系 社会责任管理方针

二、ASI 绩效标准

A. 治理

1. 企业诚信

原则:

公司应按照更高的诚信及合规标准开展业务。

1.1 法律合规性

公司制定《法律法规及其他要求获取程序》以保持对适用法律的认识并确保遵守。

确保公司拥有能力、有资质的法律人员。也可通过公司内部的指定雇员,也可通

过外部的律师事务所、专家或行业协会。

使用法律合规登记，以识别和维护下列相关信息：

A. 相关适用的立法规定、需要的执照许可、报告和披露义务。包括法案、法规、许可证名称等等，在线链接，或者关于它的位置、法律文件管辖地的说明，有关政府团体或权威部门的信息，对法律文件目的和关键要求的说明，对它们如何影响企业的说明。

B. 适用于企业活动、产品和服务的其他要求（除了适用的法律外）。这些其他要求可能包括：

- 1) 与公共部门的协议
- 2) 与客户的协议
- 3) 非监管性的指导原则
- 4) 自愿性的原则或实践规范
- 5) 行业协会的要求
- 6) 与社区团体或非政府组织的协议
- 7) 实体或其母公司会员的公开承诺
- 8) 公司的要求

识别企业内的指定人员/区域，他们有责任确保合规，并获取有关法律规定和其他相关发展的信息。

规定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。例如，应使用登记册列明合规的证据和记录，当识别违规之处时，能采取纠正行动。

需要注意的是，法律合规登记册可以在一个组织的适当层面加以集中保存或维护（例如按国家或者是厂址），只要它最符合企业的需要。

实施流程，将法律规定与员工、承包商和代理沟通，并提供相关培训，这样就能确保适当程度的理解。

当公司的运营地在原住民社区时，公司应寻求了解相关的习惯。

应实施系统、流程、程序或方法以监控法律环境的发展，并识别存在法律风险的领域。如法律要求存在不确定性，应寻求法律意见。

除了准则 1.1 中的一般性要求外，ASI 绩效标准在下列准则中特别要求与适用法

律的一致性：

- 1.2 反腐败
- 3.2 违规和责任
- 9.6 迁移
- 10.1 结社自由和集体谈判权
- 10.2 童工
- 10.3 强迫劳动
- 10.4 非歧视
- 10.8 劳动时间

1.2 反腐败

公司根据适用法律和现行国际标准，制定《反腐败反贿赂控制程序》反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。

公司定期复审风险评估机制和反腐败措施，以应对识别出的风险。绩效评估应由有资质且利害冲突的人员承担。

1.3 行为准则

公司制定《大气污染防治管理程序》《商业道德管理程序》《反腐败反贿赂控制程序》等，包括与环境、社会和治理绩效有关的原则。

公司的行为准则，是对企业的诚信（包括 ASI 覆盖的环保、社会和治理领域）作出更广泛的承诺。

公司确保为公司服务和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。

公司根据《大气污染防治管理程序》《商业道德管理程序》《反腐败反贿赂控制程序》等控制程序，开展对行为准则的定期评审。需要考虑：

- A 它们是否已体现在运营政策和流程中，并有必要贯彻至整个组织？
- B 在行为准则和企业务实中是否存在潜在差距？
- C 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？

2. 方针和管理

原则：

公司致力于健全对环境、社会和治理过程的良好管理

2.1 环境、社会和治理方针

公司应该做到：

a. 执行并维护综合或单独的方针，以符合本标准中包括的环境、社会和治理实践。
b. 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，并能定期复审方针。

c. 在实体内外部，以适当方式沟通这些方针。

公司确保 ASI 方针，符合 ASI 绩效标准，并作为管理体系的一部分加以实施。

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

2) 方针应与实体的业务、规模和相关影响密切联系。

3) 公司管理层表明对方针的执行承诺。

4) 确保企业活动符合这些政策。

5) 定期复审并更新公司的 ASI 方针。

6) 确保 ASI 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。

7) 找出方针和企业实际情况的潜在差距。

8) 执行能缩小差距的行动计划。

9) 公司管理层每年的专题讨论评审 ASI 方针，并将 ASI 方针以内部沟通传达给所有工人。这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。

10) 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治理方针。

11) 员工应该对于他们岗位直接相关的公司方针十分了解。

12) 公司确保员工的意识提升和能力建设，有助于员工贯彻落实 ASI 方针到各自的工作和流程中。

13) 考虑将公司的方针向外部沟通到包括承包商在内的利益相关方，以提高业务伙伴、服务提供者和供应商对公司承诺的意识。

2.2 管理者代表

公司指定至少一名管理者代表，负有总体的责任和权力确保符合这项标准。

- A. 提名至少一名高级管理人代表负责领导实施准则公司规定的方针。
- B. 提名至少一名高级管理人代表负责领导实施标准规定的方针的沟通。
- C. 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。

2.3 环境和社会管理体系

公司制订和实施综合性的和专项性的：

- a. 环境管理体系
- b. 社会管理体系

公司制定、采用和执行 ISO14001-2015 环境管理体系，ISO45001-2018 职业健康安全管理体系及 SA8000-2021 社会责任管理体系并获得相应的证书，以识别公司主要的环境、社会、职业健康及安全影响，并包括管理层对预防和/或减少这些影响的建议。

2.4 负责任采购

公司制定《负责任采购方针》，并实施涵盖环境、社会和治理等方面要求的采购方针。

A. 开发、采用并实施负责任的采购方针。

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。

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) 大型公司应有书面的负责任采购方针，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、本公司通信和网站上说明这些方针。

7) 公司定期监控负责人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

公司制定《环境因素识别、评价和更新程序》，就新项目或现有设施的重大变化开展环境、社会、文化和人权影响评估，包括性别分析。

1) 公司根据《环境因素识别、评价和更新程序》实施流程，以监控项目开发、扩建、工厂设施的重大变化和采矿业重大勘探等活动，并确定是否存在环境和/或社会风险的影响，需要开展影响评价。

a 开展影响评价的形式和时间，通常根据适用法律来确定。

b 启动影响评价，应尽可能安排在项目初期阶段。

c 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) 在实施新项目或对现有工厂重大变化以前，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。

a 风险和影响的识别，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）。

b 考虑对当地地形的影响，找到任何相关的所需土地使用规划，包括临时性用土。

c 考虑相关联设施的影响，这些设施是指那些不是作为项目投资的一部分，但如项目不存在就不会建设或扩建的，并且项目离开它也验证以为继的设施。应考虑它们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。

d 当开展风险和影响识别过程时，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。

e 人权影响评估应采用国际人权法作为它的基础框架，并考虑对妇女、儿童、老人和社区边缘化人员的不同影响。

f 评价报告包括根据项目设计对替代解决方法做出分析。公司遵循影响减缓层级，优先考虑影响的消除而非减轻。（要了解生物多样性影响减缓层级的更多内容）

g 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修复计划。

3) 如果在一个具有重要环境保护价值的地区计划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包括如下内容：

a 应由有资质的专家，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。

b 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。

c 应采用适当的影响消除、减缓和抵消手段，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、抽水、农业开发、狩猎、居住地丧失和破碎化。

4) 开展影响评价，应邀请有资质、有经验的专家参加。

a 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。

b 评价应能反映受影响社区的特征和利益，并为找出的弱势或不利群体提供有意义的参与机会。

c 如果由独立的公司准备影响评价或至少参与评审，评价报告就更具可信度。

5) 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：

a 应建立并实施书面的行动方案和流程，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。

b 识别对环境、社会、文化、民权和性别方面的潜在影响，监控其产生的关键指标。

当地存在原住民的时候：

① 参照特征多样性公约开展影响评估。

② 受项目影响的地区包括有关原住民确定的文化影响区。当原住民跨越国界或受跨境项目影响时，影响评价还应包括跨境影响的内容。

③ 累积影响应包括拟建项目的现有和可预见的影响因素，它们应参考原住民地区内部或者附近以往的、目前的和规划中的活动。

④ 参与度影响评价，则提供给原住民自身选择开展评价的机会。

⑤ 评价、仔细监控、减轻采矿、精炼和冶炼项目各个阶段对健康的不利，并由受影响的原住民社区参与（只要他们愿意）。

⑥ 提供资源，使原住民能选择独立的专家审核影响评价，包括提供公开的评价纲要。

2.6 人权影响评估

公司应在新项目或现有设施的重大改变时进行人权影响评估，评估至少包括以下内容：

- 1) 性别分析。
- 2) 考虑基准条件如何受到以往铝运营活动的影响。
- 3) 实施对性别问题又敏感认识的人权影响管理计划，以防止、减轻并在必要时补救已查明的任何实质性影响。
- 4) 至少每五年对人权影响管理计划进行一次复审。
- 5) 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。
- 6) 在出现控制缺陷迹象时，要对人权影响管理计划进行审查。
- 7) 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。

2.7 应急反应预案

公司制定《突发环境事件应急预案》，《职业健康安全应急反应预案》，《综合性应急反应预案程序》等，要与社区、工人及其代表以及相关机构等潜在受影响利益群体合作制订这些应急预案。

潜在出现的紧急状况类型可能涉及：火灾、爆炸、地面沉降、化学品泄漏、产品、副产品，废料或供应品的运输，管道、自然灾害（比如天气或地震）、非生产性设施（比如关闭的矿山）、社会动荡和其他灾害、健康和安全事故（详见标准 11）。

开发，采用和实施书面的因地制宜的应急预案，应覆盖所有适用的灾害。

应急方案应基于风险分析，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。

找到必要的应急预案参与者，明确他们的角色、资源和关注点。

制定应急反应预案 与受影响的利益相关方（比如工人及其代表，包括弱势群体的社区和其他相关机构）合作进行，并考虑男女性别的平等参与。

建立应急反应预案计划定期的测试、评审和更新的程序。

将应急响应预案的内容与潜在受影响的利害相关方沟通。

应急响应预案应结合在工厂或公司层面的风险识别和影响评价。

应急响应预案考虑落实控制系统以减轻对人员、环境和资产的负面影响。

2.8 暂停运营

公司制定了《临时停工及恢复计划》，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，计划考虑了对环境、社会和治理造成的重大不利影响。

对于该计划，至少每五年对企业恢复计划进行一次复审，在发生任何变动，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，或者在出现控制缺陷迹象时，都将对该计划进行审查。

2.9 合并与收购

公司在并购尽职调查过程中，应该复审环境、社会和治理方面问题。

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评审目标企业范围内的环境、社会和治理问题。这些可能包括：

- 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，碳减排策略以及有害化学品。

- 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。

- 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。

- 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。

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

2.10 关闭、退役和撤资

公司制定《关闭、退役和撤资控制程序》，确保公司在关闭、退役和撤资的计划阶段，应复审相关的环境、社会和治理问题。

一家工厂关闭、退役和撤资的计划过程，是基于按照标准 2.3 所列的应对风险的持

续评价、识别和减轻。

○ 工厂关闭的规划必须设法应对环境、社会、经济 and 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。

○ 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，制定并执行相关的方针和程序。

也必须考虑公司控制下的相关设施（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）

○ 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利害相关方。与他们的磋商结果，应纳入工厂关闭、退役和撤资计划。

○ 寻求管理措施，以预防负面的社会、环境和治理影响并推动积极的成果。

○ 通过与政府和社区的协商，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修复的需求。

○ 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。

○ 如果当地存在原住民，可采用自主、事先和知情同意（FPIC）流程。

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。

○ 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。

○ 矿山应非常重视社区能参与到矿山关闭计划的制定和实施中。

○ 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。

○ 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。

3. 透明度

原则

公司按照国际公认的报告标准具有透明度。

3.1 可持续发展报告

公司的《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。

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。

组织关于这些事项的方针或立场。

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。

这些相关行动已经取得或期待取得的定性或定量结果。

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。

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：

年度财务报告

企业为联合国可持续发展目标作出的贡献

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）

按照《全球指南》沟通进展

披露《开采性行业透明度倡议》要求的收入情况

利益相关方、社区和员工的参与进程

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。

职业道德投资市场的信息

ASI 绩效标准中其他准则需要披露的内容，可能涉及以下方面：

3.2 违规与责任

3.3 给政府的付款

5.1 温室气体排放

6.1 大气污染物排放

6.2 水污染物排放

6.4 泄露的报告

6.5 废弃物管理和报告

- 7.3 水使用和风险的披露
- 8.2 生物多样性管理
- 9.1 人权尽职调查

3.2 违规与责任

公司根据《可持续发展报告》，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。

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：

- 重大罚金的总金额
- 非经济性惩罚的总数量
- 纠纷解决机制涉及的案件
- 为解决违规事项已经采取的纠正行动。

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。

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。

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

a. 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。

b. 从事铝土矿开采的公司，按照现有审计和审核体系公开披露他们向政府的付款。

公司确保公司的反腐败方针能保证要求，任何向政府的付款都存在坚实的法律和/或合同基础。向政府的付款审计也要成为常规财务审计的一部分。

关于准则 3.3b，对于向政府付款的透明度能帮助预防采矿活动引发的纠纷，并且证明矿业投资为所在国带来的贡献。

○ 公司以政策或其他类似方式认可 EITI（采掘业透明度倡议）原则和准则，并发布在公司网站上。

○ 披露向有关政府部门所有的实质性付款，如税收、资源转让费、签约奖励金和其他形式的付款或福利。披露应采用适当的报告模板和所在国家的工作计划。EITI 企业指南提供了如何满足其报告要求的建议。

○ 还应鼓励公司披露向非 EITI 国家政府的付款情况，前提是合同保密条款允许此类披露。

3.4 利益相关方投诉、申诉及信息要求

公司制定《信息交流和内外部控制程序》，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。这一机制足以解决利益相关方关于公司运营的投诉、申诉和信息要求。

公司能够建立可信的机制，并与主要利益相关方开展理想合作。

投诉解决机制应该因地制宜，以适应所在的行业、国家和文化背景。书面的程序应该清楚说明如何解决投诉、申诉和/或对信息的要求，它包括：

- 利益相关方能够联系谁可以提出问题，或得到更多的信息？
- 谁负责相关投诉和申诉的接受和登记？
- 这些投诉如何解决？通过谁？
- 在投诉解决的不同阶段大概需要多少时间？
- 一些事项如何反映到上一级的渠道？
- 上诉存在哪些可能？
- 流程应如何对性别因素敏感，并考虑到与组织运营相关的文化因素？
- 这一流程如何应用于承包商或代表组织的其他代理人？
- 记录如何维护？
- 如何报告、评估这一流程和结果？

确保所有的利益相关方，包括可能受影响的原住民社区，认识到投诉解决机制的存在以及如何利用。

考虑如何让所有相关的社区及其会员充分利用这种机制。例如：

○ 投诉不管采用何种形式，都能被接受和处理。例如，当地社区也许有困难使用技术流程或书面文件，就以当地语言采用口头沟通的方式。

○ 受影响的利益相关方团体可能要求获得独立的信息和/或专业知识，或者调解人和调解员，以支持一些投诉事项的对话流程。

○ 在一些情况下，例如存在社会冲突或举报，匿名投诉对一些利益相关方团体就显得重要。

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俗法规体系。

○ 如原住民要求，组织应参与现有的习俗性投诉机制。

《联合国企业与人权指导原则》包括了权利投诉机制的有效性标准清单，它提供了设计该机制时的一般性指导意见：

○ 合法性：增进利益相关方团体的信任度，使他们能够利用这一工具，并为申诉过程的公正实施负起有责任；

○ 可获得性：所有利益相关方团体充分了解这一工具，并为他们克服获得障碍提供足够的帮助；

○ 可预测性：提供一个清晰明白的程序，每阶段都有处理时间说明，并且阐明相关流程的分类、可能结果以及实施监控方式。

○ 平等性：力求确保申诉团体能合理地了解信息的来源、必要的专业意见，以在公平、尊重的基础上参与申诉流程；

○ 透明度：使参与申诉的各方了解其进度，并提供有关该机制成果的充足信息，增进各方对流程有效性的信息，满足公众利益诉求；

○ 权益的兼容性：确保该机制的成果和补救措施符合国际公认的人权；

○ 对话和参与：与利益相关方团体沟通它对设计的成果，并关注对话作为解决申诉的主要途径；

○ 持续学习：采取相关措施，总结改善该机制的经验教训，以预防未来的投诉和损害。

4 材料管理

原则：

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

a. 公司制定《生命周期评价管理程序》，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。

b. 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。

c. 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 ISO14040: 2006 和 ISO14044: 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 (CE Delft, 2013):

○ 报废回收法 (也叫减负法)。仅计算使用后被回收再利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 工作是否完成或正在进行中。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：

合计消费了实体所用铝的那些产品或产品线。

实体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权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。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）

敏感性分析：研究并讨论影响该结果的主要参数

结论

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第三方的生命周期清单分析数据库（例如 GaBi，eolInvent 等等）。

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。

公司为运营地的平均 LCI 生命周期清单分析数据库的发展做出应有贡献。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。我们鼓励实体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

公司制定《产品设计开发控制程序》，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。

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、重要、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
- 预期产品生命周期的设计，

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类似设计）

类似设计）

○ 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。

针对新的产品或产品线 and 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

a. 公司制定《不合格品控制程序》，确保公司运营中，应该尽量减少铝工艺废料的产生，并设立废料得以全部回收、循环利用或再次使用的目标。

- b. 公司努力按铝合金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

○ 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 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

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。如果某些含铝产品在比较性的生命周期评估中显示材料回收并非最佳的环保选项，那么就不适用这些准则。

B. 环境

5. 温室气体排放

原则：

根据联合国气候变化框架公约所制定的最终目标，实体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

○ 应始终包括范围 1 和范围 2 的排放。

○ 范围 3 中的排放可以是或不是实质性的，取决于供应链活动，因为他们发生在非组织拥有或控制的来源地。

公司报告框架要包含申请认证的工厂或实体，并将其列入更广范围的公司报告内，应做内部说明提供综合性的信息。

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）。

5.2 铝冶炼厂温室气体排放强度

不适用

5.3 温室气体减排

公司制定《温室气体控制程序》，确定有限的减排目标，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。

评估哪些直接或间接排放存在最大的减排潜力。

制定减少能耗和温室气体排放的计划。明确具体的行动和实施的期限，包括负责人员和生产领域。

考虑在一些领域采用新技术，例如电网模块化以优化生产，实现二氧化碳的减排。将监控系统作为温室气体排放年度报告的一部分，以评估项目针对目标的实施进度。

5.4 温室气体排放管理

公司制定《温室气体控制程序》，并建立了相关管理体系、评价程序和运行控制，以实现与准则 5.3 中制定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，并根据废物减量层级管理废物。

6.1 大气污染物排放

公司制定《大气污染防治管理程序》，定量化确定和报告对人或环境带来负面影响的大气排放，并执行计划以使其负面影响最小化。

制定对人或环境有负面影响的大气污染物排放的清单和基准。根据需要可咨询外部专家。

制定和实施包括基准目标和里程碑的大气减排计划。

维持空气排放的持续监控，以定期测量或计算根据清单和/或减排计划所明确的相关排放情况。

根据准则 3.1.，在可持续发展报告中包含有关大气污染物排放的报告。

6.2 水污染物排放

公司制定《水污染防治管理程序》，定量化分析和报告对人或环境有负面影响的水排放，以使这些负面影响最小化。

制定对人或环境有负面影响的水污染物排放的清单和基准。根据需要可咨询外部专家。

制定和实施包括基准目标和里程碑的水污染物排放计划。

维持水污染物排放的持续监控，以定期测量或计算根据清单和/或管理计划所明确的相关排放情况。

根据准则 3.1.，在可持续发展报告中包含有关水污染排放的报告。

6.3 泄漏和渗漏的评估与管理

a. 公司制定《泄漏管理制度》应对其作业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。

b. 在评估完成后，公司应制定落实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。

公司使用风险评估以识别并记录运营地有关泄漏与渗漏可能污染大气、水和土壤的主要风险领域。

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。

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。

实时监控系统，旨在预防、发现泄漏与渗漏。

通过与主要利益相关方（包括监管部门）磋商，制定一个外部沟通的计划。确保计划考虑了如何报告泄漏的方式，包括利益相关方的识别。

6.4 公开披露泄漏和渗漏

a. 公司制定《泄漏管理制度》，确保在泄漏事故发生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。

b. 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。

一次泄漏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。

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。

01) 这些可包括在准则 3.1 的可持续发展报告，并做单独沟通。

02) 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

a. 公司制定《废弃物管理控制程序》，实施根据废物减缓层级设计的废物管理战略。

b. 公司在每年基础上公开披露实体产生的危险废物和非危险废物的数量以及相关的废物处理办法。

制定并实施废弃物管理战略计划，覆盖经营地范围内所有产生的废弃物。

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。

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。

分析废弃物特征，考虑因素包括其来源、成分、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。

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。

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。

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。

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。

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。

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 铝土矿残渣（赤泥）

不适用

6.7 电解槽大修渣（SPL）

不适用

6.8 铝灰渣

a. 公司制定《废弃物管理控制程序》，按照法律的要求储存和管理铝灰渣，防止铝灰渣向环境释放。

b. 通过炒灰机对铝灰渣处理，最大限度地回收铝灰渣中的铝。

c. 最大限度地利用回收后的铝灰渣中的铝。

d. 每年至少审查一次铝残渣填埋的备选方案。

7. 水资源管理

原则

实体应负责任地抽取、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

公司制定《水资源管理控制程序》，确保公司应该做到：

- a. 识别并规划根据来源和种类而确定的取水和用水量。
- b. 评估公司影响区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：

- 一个确定的取水或排水点（点源）
- 土地上以分散、不确定的方式（非点源）
- 组织通过卡车运输的水输入和废水排出。
- 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，应考虑实体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个重要课题。

水的风险评估应与实体的规模和性质相称。

应考虑实体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。

影响的能力取决于实体和周边地区和/或关联设施业主、运营商或管理方的关联和安排。

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、民间社团和社区团体协商，以确定所识别的水风险的实质性或重要性。

每年在可持续发展报告或其他报告中，公司公开发布年度水资源使用和管理情况。

7.2 水资源管理

公司根据《水资源管理控制程序》，确保公司应该做到：

a. 7.1 (b) 执行水资源管理计划，并制定有时效的目标以应对准则 7.1 (b) 所识别的实质性风险。

b. 监控计划的有效性。

关于 7.1 (a)，制定、采用和执行水管理计划，以应对根据 7.1 (b) 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 (a)，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）。

7.3 水使用和风险的披露

公司根据《水资源管理控制程序》，定期报告水的抽取和使用，并披露实质性的与水有关的风险。

报告的频率应基于更新后的风险评估识别出风险的变化情况。

8 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 生物多样性评估

公司制定《生物多样性评价》，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。

开展风险评估，以识别实体的活动或其影响区内对生物多样性的实质影响。

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实体活动而存在的关联设施。

影响的能力取决于实体和周边地区和/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。

当原住民存在于实体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，那么现在要做到达到准则。

8.2 生物多样性管理

a. 公司根据《生物多样性评价》，执行和监控生物多样性行动计划，它含时限目标以应对根据准则 8.1 找到的实质影响，监控它的有效执行。

b. 生物多样性行动计划应当按照生物多样性减缓层级顺序协调设计。

c. 所取得的生物多样性成果，应该与利益相关方共享，并公开发布、定期更新。

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风险时，那么就需要制定生物多样性行动计划。

对大型新建或扩建项目而言，影响的实质性要通过影响评价加以确定。任何具有生物多样性价值的法定保护区，都将是一个实质性的考虑。即使发达的或工业化的地区也可能存在实质的生物多样性风险，比如对特定物种而言。

针对现有运营，考虑在生物多样性风险和机会背景下的实质影响。公司聚集点不仅是生态系统，也要考虑监管、财务、声誉以及其他利益相关方因素。例如，也许存在机会在你企业的影响区内外通过更广泛行动为联合国可持续发展目标作出贡献。

考虑在新的和现有工厂如何将减缓层级纳入生物多样性行动计划。缓解层级包含一个按照优先程度分为不同等级的生物多样性减缓措施，如下所示：

○ 避免：通过设计或更改现有或拟议中的作业，以避免潜在的生物多样性负面影响。例如，在可行的情况下，这可以包括不按提议进行项目开发，或者可能将项目迁移已经退化的地区。

○ 最小化：为现有决策或活动提供替代选项，目的在于减少或限制一项活动对生物多样性的不良影响。

○ 复垦或修复：恢复遭受影响的环境。尤其对矿山而言，它至少是关闭规划的一部分。也应该探索铝土矿开采期渐进式的矿山复垦机会，因为它能带来重要的生物多样性效益（参阅准则 8.5）。应采用生态恢复的预防性措施，尤其当预测修复成功作为残余影响估计的一部分。

○ 抵消：采取措施以补偿受影响的生物多样性价值。补偿措施可以包括直接补偿的行动或资源，例如提供相应保护价值和其他赔偿措施如研究经费、教育基金。如有可能，补偿收益应在影响发生前实现。如果补偿收益需要时间，那么应在影响发生前启动专门的资金补偿。

执行记录行动方案，以减轻实质性的生物多样性影响，并建立有时限的目标，不产

生净损失并理想地实现生物多样性的效益。无净损失是指在一定地域规模上，对生物多样性的影响通过避免和最小化得以平衡，进行现场修复最终抵消了较大的残余影响。生物多样性的效益包括：

- 为受到实体活动影响的物种，改善了现有的栖息地或产生了新的栖息地
- 减少了对物种及其栖息地的威胁
- 通过确保保护地的未来使用，避免了一个物种及其栖息地的损失。

考虑如何将有效地将利益相关方磋商流程结合到生物多样性行动计划的制定、执行和评估中。

利益相关方可能包括原住民和受影响的社区（包括男女代表）、监管者、民间社团、研究机构以及其他商业和价值链伙伴。

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。

确保足够的资金和人力资源执行该计划监控它的有效性。考虑有无必要安排长期预算实现积极影响，聘请生物多样性专家和相关资源参与磋商流程监控执行。

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。也应考虑如何更直接地与受影响的利益相关方有效沟通讨论进展。

8.3 生态系统服务管理

不适用

8.4 外来物种

公司制定《生物多样性评价》，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影响。

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。

当实时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。

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

不适用

8.6 保护区

不适用

8.7 矿山恢复

不适用

C 社会

9 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

公司制定《尽职调查控制程序》，确保尊重人权，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：

a. 尊重人权的政策承诺。

b. 人权尽职调查程序，旨在查明、预防、减轻和说明其如何处理对人权的实际和潜在影响。

c. 如果该实体被认定已经造成或助长了不利的人权影响，它应通过合法程序提供或合作进行补救。

人权尽职调查

○ 应涵盖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闭时，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、移民劳工地位和两性平等、工作时间或原住民。

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。

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。如果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。

○ 通过与受影响的利益相关者，包括任何弱势群体协商，制定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。

9.2 性别平等和妇女权利

公司努力保障性别平等，制定《妇女权益管理程序》，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）。

9.3 原住民

公司尊重原住民的权利和利益。目前公司所在地无原住民或其土地、领地和资源的存在，本条不适用。

9.4 自主、事先和知情同意（FPIC）

当新项目或现有项目的重大改变可能对与相关土地具有文化关联、居住在此类土地上的原住民产生重要影响，公司积极与原住民沟通，并与原住民善意合作，以便在其土地或领土和其他资源发生影响的任何项目获批前取得其自主的知情同意。目前公司所在地无原住民或其土地、领地和资源的存在，本条不适用。

9.5 文化遗址和宗教圣地

公司保持受影响社区的沟通和协调，共同确定宗教圣地或文化遗址以及受影响地区

的价值，并采取适当保护措施避免或弥补影响，保证继续使用这些遗址或价值的权利。本公司所在地非文化遗产和宗教圣地，本条例不适用。

9.6 迁移

在项目设计的时候，公司优先考虑可行的替代办法，以避免或尽量减少人群的迁移。如迁移不可避免，公司会和当地政府沟通，制定一项重新安置行动计划。

目前公司不存在由于项目有关的土地征用和 / 或对土地使用的限制而导致失去收入来源或其他生计手段，包括搬迁或住房损失，以及经济转移—丧失资产或丧失获得资产的机会的情况，本条不适用。

9.7 受影响人群和组织

公司尊重影响人群和组织在其土地、生计及使用自然资源方面的法律和传统权益，根据《尽职调查》查明对当地社区有影响的问题，采取适当步骤，防止并解决由于其活动对影响人群和组织造成的任何不利影响。同时与当地社区探讨尊重和支持社区生计的机会。

9.8 受冲突影响和高风险地区

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。

○ 考虑在受冲突影响或高风险地区经营的风险。

○ 将冲突敏感的采购承诺纳入公司的行为准则（准则 1.3）环境、社会和治理方针（准则 2.1）和/或人权政策（准则 9.1）。

○ 避免为冲突作出贡献的义务应是人权尽职调查的一个组成部分（准则 9.1），并应特别包括对非法武装团体的任何直接或间接资助的风险，这些人往往是严重侵犯人权的肇事者。

○ 在使用公共或私人安保力量的地方，评估造成冲突或侵犯人权的安保力量的风险，参见下面的准则 9.9。

一旦你确定了任何你直接经营或原料来源的相关地区，利用风险评估或尽职调查程序来记录和审查这些领域中不利人权影响和/或助长冲突的高风险。尽职调查的详细程度应与风险程度相称，其基础是当前的社会或政治条件，和/或业务与现有或最近冲突的距离，以及和/或公司当地供应商的复杂性和性质。审查《经合组织尽职调查指南》

附件 1 所载的一般 5 步方法：

- 建立强有力的公司管理体系。
- 识别并评估供应链中的风险。
- 设计并实施策略以应对已确定的风险。
- 供应链上的独立第三方审核对供应链上的识别点进行尽职调查（对于冲突矿产

3TG，这些是冶炼厂/精炼商，一些行业项目协调这些审核）。

- 关于供应链尽职调查的报告。

如果在受冲突影响或高风险地区运营：

○ 检查体系是否到位，以查明在受冲突影响地区的所有非法武装集团及其附属机构，并建立防止支付、物流援助或提供设备的体系。

如果是直接从受冲突影响或高风险地区采购矿石：

○ 评估供应商造成冲突或不利的侵犯人权行为的风险，特别是向非法武装团体提供直接或间接援助的风险。

- 通过继续、暂停或终止与供应商的关系来确定的风险是否可以减轻。

在任何可能的情况下，整合步骤，以解决已确定的风险，并执行相关的 ASI 绩效标准准则：

○ 考虑在受冲突影响和高风险地区的贿赂和腐败风险加大（参见《反腐败公约》第 1.2 条）。

- 考虑增加安保力量使用的风险（见安全实践的 9.9 标准）。

- 考虑到这些地区童工劳动（标准 10.2）和强迫劳动（标准 10.3）的风险增加。

○ 如果正在进行 FPIC（准则 9.4）程序，考虑在冲突面前对“自主”因素的影响，包括在原住民的领土领地上的军事、准军事、警察或武装安保的存在。

○ 当在受冲突影响或高风险地区进行经营或采购时，公司应公开报告其供应链的尽职调查政策和做法（有关可持续性报告的准则 3.1）。

○ 如果尽职调查确定了对武装冲突或严重侵犯人权行为的任何贡献，那么公司必须立即寻求补救不利影响（见《人权尽职调查》第 9.1 (b) 条）。

9.9 安保做法

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。

在使用公共或私营安保力量时，根据安保人员的行为制定书面政策或协议。

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。

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作业新风险。

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。

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。

定期更新安全风险评估，并呼吁当地社区参与安保问题。

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局的职责。

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身关于不当行为和当地使用武力的政策。

在人权影响评估中讨论安保提供者的存在，包括对妇女的潜在影响。

10 劳工权益

原则

公司按照国际劳工组织（ILO）核心公约或其他相关 ILO 公约，维护体面工作和员工人员，并尊重员工，维护其尊严。

10.1 结社自由和集体谈判权利

公司根据《结社自由和集体谈判权利管理程序》，确保公司做到：

a. 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。

b. 实体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。

c. 在适用法律限制结社自由权利和集体谈判权的国家内的实体，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

公司根据《童工管理程序》和《未成年工管理程序》实体不得使用或支持使用 ILO 第 138 号和第 182 号公约定义的童工，并应遵守相关国内法律：

- a. 最低工作年龄为 16 岁。
- b. 不使用或支持危险的童工劳动。
- c. 不使用或不支持最恶劣形式的童工劳动。

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：

- 在下、水下、危险的高度或密闭空间工作。
- 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。
- 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。
- 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。

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。

进行一项适合商业环境的风险评估，以评估可能存在童工的风险。评估的问题包括：

- 在危险劳动的区域，要综合评估当前工人的年龄与承担的任务。
- 承包商在你的工厂工作。
- 移民劳工和获得个人身份信息。
- 与供应商/分包商的关系作为潜在的供应链风险（参见 9.1 人权尽职调查）。
- 在招聘前核实年龄的程序。

控制风险的行动可能包括：

- 年龄评估和验证。
- 推进防止童工劳动的雇佣政策。
- 培训人力资源经理。
- 处理工作场所的危险（例如，对年轻工人）。
- 更普遍的是，提高成年人的工资，这样家庭就不需要孩子的收入，并且可以支持进一步的教育。

在发现童工劳动的情况下，这些需要考虑到当地情况和适用法律的反映。

○ 如果发现儿童从事危险的工作，或者考虑到他们年龄存在危险、有害或不适当特点的任务，必须立即将他们从这些劳动中撤出。要确保他们安全撤离，与家人或监护人团聚，并提供他们需要的任何照顾，例如心理社会救助的医疗保健。有些情况可能需要向有关当局报告。

○ 补救行动至少应包括提供财务和/或其他资助，使儿童能够参加并继续接受高质量的教育，直到他们完成义务，并考虑到儿童家庭的财务状况，为儿童的持续福利采取措施。建议公众或非政府服务提供者参与。

○ 关键是要让孩子们在离开学校后，有机会获得高质量的教育和有意义的就业前景。尤其重要的是，如果这些儿童被简单地从就业中撤出，他们可能会为其他的工作条件不受控制的组织工作，或在不正规的经济活动中从事难以显见的部分工作。

○ 考虑支持旨在根除童工劳动根源的社区发展计划。这些措施通常只能与其他机构如国家或地方政府、国际劳工组织、工会、民间社会和社区团体等机构合作实施。

○ 确保此类情况不会在公司内复发。需要重新审视您的风险评估，并考虑需要加强哪些控制，以防止再次发生。

10.3 强迫性劳动

公司根据《禁止强迫劳动管理程序》，确保公司不得：

- a. 直接或通过任何就业或招聘机构参与或支持人口贩运。
- b. 直接或通过就业或招聘机构向工人索要任何形式的存款、征聘费或设备。
- c. 在任何时间要求外来务工人员提供押金和保证金。
- d. 对工人实行债务质役或强迫他们工作以偿还债务。
- e. 不合理地限制工人在工作场所或现场住房内的行动自由。
- f. 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。
- g. 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。

对公司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：

○ 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、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。

○ 在雇用移民劳工的地方，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。

○ 检查向工人支付的定期工资不能以实物报酬代替。

○ 检查是否用强制劳动作为对罢工的惩罚。

○ 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。

○ 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。

○ 如果出于安全或法律目的需要保存身份证、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。工人个别的平均分可以查阅他们的证件，并有权随时将其收回。

○ 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。

○ 评估被收取了征聘费的移民劳工的风险。这与评估业务风险是截然不同的。

○ 确保有一系列内部和外部资源用于通报评估，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。

控制风险的举措可能包括：

○ 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，特别是移民劳工面临的风险。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。

○ 提高更广泛的尽职调查，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。

○ 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《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，以支持被贩卖的移民劳工。

根据《联合国商业与人权指导原则》（参见标准 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。

○ 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。

○ 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民劳工。

○ 如果移民劳工与公司的经营、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。

10.4 非歧视

公司根据《禁止歧视管理程序》，确保公司依照 ILO 第 100 号和第 111 号公约，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。

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，移民劳动地位，或诸如工会会员或怀孕/产妇等特殊问题。

提供多样化和反歧视培训，特别是在最可能发生歧视的领域，例如招聘和推广活动。

10.5 沟通和参与

公司根据《信息交流和内外部沟通程序》，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。

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

公司根据《惩戒性措施管理程序》，确保公司不得从事或容忍使用体罚、精神或肉体胁迫、骚扰和基于性别的暴力，包括性骚扰，或言语侮辱。

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的问题。

不应该允许安保人员和武装人员参与对劳动力的纪律处分。他们的作用明确地限于保护营地和位于营地的人员和产品。

公司根据《反骚扰程序》，禁止在工作或办公场所有各类形式的歧视虐待行为，包括强迫、威胁、凌辱或剥削性等的言语、姿势和身体的不当触碰等。

10.7 报酬

公司根据《劳动报酬管理程序》，确保公司应该做到：

a. 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。

b. 依照法律和文件标准，及时支付工资。

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，为其员工制定最低工资标准。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。

确保工人按合同规定按期收到钱款，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。

○ 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。

○ 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，按照国家法律规定，不得延误、延期或扣留：

○ 工资应以法定货币形式直接支付给劳动者，或者以法律、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。

○ 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。

○ 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。

从工资中扣除的任何金额必须由正当程序决定。除在雇佣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做的任何扣除的条件和程度。

员工不被强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，他不能意图使工人负债。

10.8 劳动时间

公司根据《工作时间管理程序》，确保公司遵守有关劳动时间（包括加班时间）、节假日和带薪年假的适用法律和行业标准。

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。

公司有适当的程序，以确保工人不被强迫劳动超过适用法律允许的小时数。在没有这些法律的情况下，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）。

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。

国际劳工组织鼓励跨国企业在不降低工资的情况下，在一周内逐步从 48 小时减少至 40 小时。

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。

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

公司设立有工会、职业健康委员会等，并定期召开座谈会，向员工告知他们的权利。

同时我们定期或不定期对员工进行培训，告知员工应享有的各类权益，保障员工的合法知情权。

11 职业健康与安全

原则

公司应为所有雇员和承包商提供和提升安全健康的工作条件。

职业健康与安全方针

公司根据 ISO45001：2018 职业健康安全管理体系，确保应该做到：

a. 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。

b. 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。

c. 在方针中明确，承诺遵守有关劳工健康和安、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。

d. 在方针中明确，工人有权了解其工作的危害和安措施，以及拒绝或停止不安全工作权利。

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：

- 建立合作的安全文化。
- 尊重工人们健康与安全权利。
- 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。
- 对危险信息有全面地了解，并且培训与监督所有的工人，包括他们工作危害的

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）。

11.1 职业健康与安全管理体系

公司通过 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。

公司任命负责健康和安全管理体系的管理者代表。

确保对健康和安全风险的认识和评估，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。

考虑以下相关类型的工作环境危害：

○ 使用机器和移动设备，要掌握关闭至零能耗状态的程序，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、致畸性、致敏性）的性质，考虑到进入和排出体外的途径、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。

○ 配电系统（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带来消除/替代危险。例如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 2.6，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。

11.2 员工参与健康与安全

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。

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。

○ 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。

○ 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。

D 管理系统

12 计划与实施

由办公室负责编制“员工培训计划”，并向新招聘员工讲解 ASI 管理体系的内容和实施规定，每年向在职员工提供适当培训。办公室确保公司上下都通晓、执行本标准规定，包括但不限于下列方法：

- a. 明确界定各方职能、责任和职权。
- b. 聘用期始对新进、调职和/或临时员工进行培训。
- c. 对现有员工定期进行指导、培训和宣传。
- d. 持续监督有关活动和成效来检验所实施体系是否符合公司政策及本标准的要求。

管理者代表负责推行 ASI 管理体系的政策。

员工可通过意见箱、书面通知或口头形式或通过员工代表等与公司管理层或管理者代表就公司 ASI 管理体系的不符合事项进行沟通。

员工代表可就公司的 ASI 管理体系定期和不定期地与公司管理层或管理者代表进行沟通，并监督不符合事项的纠正和预防，不断完善 ASI 管理系统。

由受过 ASI 绩效标准和监管链标准课程培训合格的内部审核员每年进行最少一次内部审核，评审公司在 ASI 社会管理上的表现及承诺，并编制内部审核报告。

由管理者代表每年举行会议审查公司的 ASI 管理体系政策、程序实施是否完善及对不完善作出修正。

公司在实际运作中将参考 ASI 绩效标准和监管链条款有关的讲解及说明。

13 处理疑虑和采取纠正行动

公司提供一个保密手段让所有员工向公司管理层和员工代表对违反此标准作出举报。举报形式包括：向意见箱投匿名信、向工会或员工代表反映意见、定期在员工代表会议上反映问题等。当员工和其他利益团体质疑公司是否符合公司 ASI 管理体系政策规定的事项时，公司管理者代表委派人员调查处理和采取纠正行动。

公司保证不对质疑公司的员工采取惩罚、解雇或歧视的行为。

公司依据员工和其他利益团体的意见、日常检查报告、内部评审报告、管理层审查报告等，对不符合事项采取适当的补救和纠正预防行动，并且提供足够的资源来从事相关的行动。

14 对外沟通

公司建立和维持跟所有利益团体经常沟通的程序，就公司在本标准所列各项要求上

的表现，提供相关的资料和数据，所提供的数据包括但不限于管理审查和监督活动的结果。

公司会和所有利益相关方进行对话，包括但不限于：员工、工会、供应商、分包商、下级供应商、非政府机构及当地和国家政府官员等，以确认标准的符合性。

办公室统计所有员工的意见及提出本系统中的不符合事项，交管理者代表审查，管理者代表就该事项委派人员进行调查和纠正，后将纠正行动回复该员工。

由管理代表安排向客户、供货商/分包商和当地劳动主管部门及政府机构沟通，包括，但不限于：

- a. 公司的 ASI 管理政策和目标。
- b. 内部评审报告。
- c. 管理层审查报告。
- d. 第二方或第三方审核报告。

公司所有利益团体可随时向管理代表索取有关本标准的相关规定和条文。

15 核实管道

为核实公司满足本标准要求进行的事先通知和未事先通知的审核时，公司将根据要求给审核员提供合理的资料和取得资料的渠道。

依据合同的要求，公司提供合理的信息和取得信息的管道，确保各利益团体可核实公司是否符合本标准的规定；如果合同中有进一步的要求，公司通过采购合同条文中的规定，要求供货商/分包商提供相应的信息和取得信息的管道，以满足相关利益团体的要求。

16 内部审核

技术质量归口部门根据《内部审核控制程序》组织内部审核，通过内部审核验证本公司开展的各项活动是否符合公司制定的 ASI 管理体系的要求，以确定体系的有效性与符合性。

技术质量归口部门负责制定审核计划，经管理负责人审核批准后实施。

内部审核每年进行一次，且间隔不得超过十二个月，采用集中审核，特殊情况下可增加次数。

审核工作需经培训合格的人员执行。

具体审核工作按《内部审核程序》和审核计划规定执行，审核要覆盖体系全部要素

和所有部门。

审核组负责编写书面的审核报告，经管理负责人审核后，报总经理批准，与内部审核不合格报告一起，分发各相关部门。

内部审核不合格报告应主送被审核部门负责人，以便采取纠正措施，限期实施整改。部门负责人负责本部门不合格项的整改，组织人员在一定时间内提出纠正与预防措施。

审核组负责对纠正和预防措施的跟踪检查和有效性验证。

审核报告，提交 ASI 体系管理评审会议讨论。

内审计划、检查表、审核记录、不合格项纠正措施表和报告应按《文件及记录控制程序》保存。

17 管理评审

公司制定和运行《管理评审程序》，保证 ASI 管理体系的适宜性、充分性和有效性。

公司按程序文件规定的时间间隔（不超过 12 个月）召开管理评审会议，特殊情况可增加频次，具体由体系提出意见后，经管理负责人审核，总经理批准并主持会议。

管理评审输入：

策划和实施管理评审时应考虑以下内容：

- a. 之前管理评审的决议事项和应对措施的执行情况；
- b. 可能影响管理体系的内外部因素的变化（如公司的组织机构、产品结构、资源发生的重大改变与调整，以及相关的法律法规、标准及其他要求发生的变更）；相关方的需求和期望、包括合规义务；

下列有关管理体系绩效、有效性及其趋势的信息：

- a. 顾客投诉的处理、顾客满意测量结果及有关相关方反馈的重要信息（包括抱怨）；
- b. 管理方针目标、绩效指标、管理方案、重要 ASI 因素及不可接受风险的实施情况；
- c. 绩效体系和监管链体系现状和趋势；
- d. 不合格的处理及其纠正措施的实施情况；
- e. 管理体系其他方面的监视和测量结果；
- f. 管理体系审核结果（包括内部、顾客和认证机构的审核情况报告）；
- g. 供应商的绩效（包括年度考核评估的结果）；
- h. 风险和机遇。

人员、基础设施、运行环境、监视和测量资源、知识等资源的充分性；
应对风险和机遇所采取措施的实施情况及有效性；
对改进的建议。

管理评审的输出要反映出对以上输入进行讨论、分析和评价的结果：

- a. ASI 管理体系及其过程的有效性的结论；
- b. 与顾客要求有关的产品的改进；
- c. 以上改进措施所需的资源；
- d. 如需要，管理目标未实现时采取的措施；
- e. 如需要，改进 ASI 体系与其他业务过程融合的机会；
- f. 任何与组织战略方向相关的结论。

体系据此编写《管理评审报告》，作为管理评审结果的证据。

18 持续改进

总则

公司确定并选择改进机会，采取必要措施，满足顾客要求和增强顾客满意。包括：

- a. 改进产品和服务以满足要求并关注未来的需求和期望；
- b. 纠正、预防或减少不利影响；
- c. 改进管理体系的绩效和有效性。

公司将通过以上活动及其结果的分析，不断寻求改进（改进可包括：纠正、纠正措施、持续改进、突破性变革、创新和重组）的机会，通过纠正和预防措施的实施，促进管理体系持续有效地改进。

不符合、纠正措施

若出现不合格，包括投诉所引起的不合格，发生事件或事故，公司应

1) 对不合格做出应对，并在适用时：

- a. 采取措施以控制和纠正不合格；
- b. 处置产生的后果，包括减轻不利的环境影响。

2) 通过下列活动，评价是否需要采取措施，以消除产生不合格的原因，避免其再次发生或者在其他场合发生：

- a. 评审和分析不合格；
- b. 确定不合格的原因；

c. 确定是否存在或可能发生类似的不合格/不符合。

- 1) 在确定措施，实施所需的措施前，评价新措施可能存在的风险，然后实施措施；
- 2) 评审所采取的纠正措施的有效性；
- 3) 需要时，更新策划期间确定的风险和机遇；
- 4) 需要时，变更管理体系。

纠正措施应与所产生的不合格的影响相适应。

保留有关不合格和纠正措施实施的记录，作为下列事项的证据：

- 1) 不合格的性质以及随后所采取的措施；
- 2) 纠正措施的结果。

公司应持续改进管理体系的适宜性、充分性和有效性。

公司应考虑管理评审的分析、评价结果，以及管理评审的输出，确定是否存在持续改进的需求或机会。

19 记录

所有有关 ASI 管理体系中的记录均需保存，其保存期按相关程序文件执行，其中包括，但不限于：供应商行为守则承诺之回条、供货商/分包商 ASI 管理评审报告、内部评审计划、内部评审报告、管理层审查报告、补救行动和纠正措施报告、会议记录、第二方或第三方审核记录等。