

浙江华友钴业股份有限公司

人权尽职调查手册

第一章 总则

第一条 目的

本手册旨在确立华友钴业对人权的承诺，详细阐述华友钴业进行人权尽职调查的流程和方法，以保障其业务活动中尊重国际公认的人权标准。强调华友钴业在全球化经营中面临的人权挑战，有前瞻性的评估识别风险的能力，以及承担社会责任的重要性。明确手册旨在指导华友钴业识别、预防、减轻及报告业务活动中可能产生的人权负面影响。通过本手册的详细制定和实施，以便有效地管理和减轻其业务活动对人权的潜在影响，同时增强企业的社会责任和社会影响力。

第二条 制定依据

本手册依据公司运营所在地适用的法律法规，并参考下列国际原则、标准和行业倡议制定：

- （一）《世界人权宣言》以及国际公认人权文书所确立的基本原则；
- （二）国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》及相关国际劳工公约；
- （三）联合国《工商业与人权指导原则》；
- （四）《经合组织跨国企业负责任商业行为准则》；
- （五）OECD《负责任商业行为尽责管理指南》；
- （六）OECD《受冲突影响和高风险地区矿产负责任供应链尽职调查指南》；
- （七）《安全与人权自愿原则》；
- （八）国际普遍认可的标准与指南；
- （九）公司人权政策、商业行为准则、供应商行为准则以及其他相关内部制度。

第三条 制度定位

本手册是公司开展人权尽职调查的基本制度，规定人权尽职调查的适用范围、风险议题、启动条件、实施流程、职责分工、监督评价和持续改进要求。

本手册不替代公司在人力资源、职业健康安全、环境保护、供应链管理、责任矿产、社区关系、安保、申诉举报、内部审计及合规管理等领域制定的专项制度。相关专项制度与本手册规定不一致的，应当按照更有利于预防和减轻人权负面影响的要求执行。

第四条 基本原则

公司开展人权尽职调查应当遵循以下原则：

（一）以权利人为中心：从可能受影响个人和群体的角度识别、评价和处置人权风险，重点考虑风险对生命、健康、自由、人格尊严、生计及其他基本权利的影响；

（二）风险导向：根据人权负面影响的严重程度确定尽职调查范围、优先级和资源投入，不以风险对公司财务、经营或声誉的影响替代对权利人的影响判断；

（三）严重性优先：当无法处理全部风险时，应当优先处理影响规模较大、影响范围较广或难以补救的人权风险；

（四）预防为主：对潜在人权负面影响，优先采取避免和预防措施；无法完全避免时，采取有效的减轻和控制措施；

（五）持续实施：人权尽职调查是贯穿业务决策、项目全生命周期及商业关系管理的持续过程，不得以一次性审计、认证或自我声明替代；

（六）有意义参与：根据风险性质、权利人特点和当地环境，在安全、可理解、可获得和不受报复的条件下，与可能受影响的个人、群体及其合法代表开展沟通；

（七）比例适当：尽职调查的深度、频次和资源投入应当与业务规模、风险严重性、地域环境、商业关系复杂程度及公司影响力相适应；

（八）保密与保护：任何个人不得因参与访谈、提出问题、提供资料、申诉举报或者协助调查而受到报复、歧视或其他不利对待；

（九）法定责任不减免：开展人权尽职调查不得作为免除、转移或减轻公司及相关责任主体法定责任的依据。

第五条 法律与国际标准的适用

公司及所属单位应当遵守运营所在地适用的法律法规。当地法律与本手册参考的国际人权标准存在差异时，公司应当在不违反当地强制性法律的前提下，寻求最大限度尊重国际公认人权的合理方式，并将有关差异、决策依据和控制措施形成记录。当地法律禁止公司采取符合国际人权标准的特定措施时，相关单位应当及时向公司可持续发展中心及法律合规中心报告。

第六条 主要术语表

（一）人权尽职调查：是指公司识别和评估实际及潜在人权负面影响，将评估结果纳入决策和管理，采取预防、减轻和补救措施，跟踪措施有效性，并就处理方式进行沟通的持续管理过程。

（二）人权负面影响：是指某项行为、决定、活动或业务关系削弱、限制或剥夺个人或群体享有国际公认人权的能力。

（三）潜在人权负面影响：是指尚未发生但在合理可预见范围内可能发生的人权负面影响。

（四）实际人权负面影响：是指已经发生、正在发生或持续存在的人权负面影响。

（五）重大人权风险：是指根据影响规模、影响范围和不可补救性判断，可能对权利人造成严重后果，需要优先处置的人权风险。

（六）权利人：是指享有人权并可能受到公司业务活动或商业关系影响的个人或群体。

（七）脆弱或边缘化群体：是指因年龄、性别、残障、民族、原住民身份、移民身份、劳动关系、经济状况、地域环境或其他原因，在表达诉求、获取信息、抵御风险或获得补救方面面临较高障碍的个人或群体。

（八）商业关系：包括供应商、承包商、分包商、劳务服务机构、招聘机构、物流及安保服务商、客户、代理商、中间商、合资伙伴、被投资企业和其他与公司业务、产品或服务存在联系的主体。

（九）补救：是指对实际人权负面影响采取措施，尽可能使受影响者恢复至影响发生前的状态，并通过赔偿、恢复、道歉、纪律处理、制度整改或其他适当方式消除或弥补影响。

（十）受冲突影响和高风险地区：是指存在武装冲突、广泛暴力、政治不稳定、制度薄弱、严重侵犯人权或其他重大风险的地区。

（十一）有意义的利益相关方参与：是指基于充分信息、双向沟通、适当代表性、文化适宜性、无胁迫和无报复条件开展的持续参与过程。

第二章 适用范围

第七条 直接适用主体

本手册适用于浙江华友钴业股份有限公司及境内外各全资、控股子公司以及全球供应商和业务伙伴。各子公司可在遵循本手册规定的基础上，制定适配自身经营的配套管理制度。境外子公司应结合当地劳动法律及行业监管规则，在遵循本手册核心原则基础上制定本地化实施细则。

第八条 适用业务活动

人权尽职调查应当覆盖公司业务和项目全生命周期，包括但不限于：

（一）地质勘探、矿权取得和项目选址；

（二）矿山开发、建设、生产、扩建、停产和关闭；

（三）冶炼、加工、制造、仓储、运输和销售；

- (四) 矿产、原辅材料、设备及服务采购；
- (五) 土地取得、使用、移交以及实物或经济搬迁；
- (六) 员工招聘、录用、派驻、管理、晋升、薪酬、培训和离职；
- (七) 劳务派遣、业务外包和承包商管理；
- (八) 社区关系、社会投资和利益相关方沟通；
- (九) 公共及私人安安排；
- (十) 合资、并购、投资、资产处置和重大业务合作；
- (十一) 进入新的国家、地区、矿种或供应链；
- (十二) 可能产生重大人权影响的其他活动。

第三章 人权议题与风险范围

第九条 风险识别的一般要求

所属单位应当结合其业务活动、地域环境、项目阶段、权利人构成、供应链结构和历史事件，对实际及潜在人权负面影响进行识别。风险识别不得仅限于已经违法或已经形成投诉的事项。对于尚未违反法律但可能削弱权利人享有国际公认人权能力的情形，也应当纳入评估。

第十条 劳动与工作场所权利

劳动与工作场所风险包括但不限于：

- (一) 使用童工以及最恶劣形式的童工雇佣行为；
- (二) 强迫劳动、债役劳动、人口贩运及限制员工自由离职；
- (三) 向劳动者收取不合理招聘费用；
- (四) 非自愿扣留身份证件、护照或其他个人证件；
- (五) 基于性别、年龄、民族、种族、国籍、户籍、宗教、残障、婚育状况、工会身份或其他非岗位相关因素实施歧视；
- (六) 工作场所骚扰、性骚扰、欺凌、暴力和不人道待遇；
- (七) 工资低于法定标准、拖欠工资、不透明扣减或同工报酬差异缺乏合理依据；
- (八) 过度工时、休息休假不足及非自愿加班；
- (九) 限制自由结社、员工代表活动或集体谈判权；
- (十) 职业伤害、职业病、重大安全隐患和应急保障不足；
- (十一) 员工个人信息和隐私保护不足；
- (十二) 外籍员工、派遣员工、临时工、实习人员和承包商员工受到差别或不利对待；
- (十三) 申诉渠道不可获得、处理不公或存在报复风险；

（十四）其他可能损害劳动者基本权利的事项。

第十一条 社区与环境相关人权风险

社区及环境相关风险包括但不限于：

- （一）土地取得、土地使用或资源开发影响社区合法权利；
- （二）实物搬迁、经济搬迁及生计恢复措施不充分；
- （三）水资源占用、水质下降或水源可获得性受到影响；
- （四）空气、土壤、噪声、振动、尾矿、废弃物或其他环境影响损害社区健康和生活；
- （五）交通运输、爆破、危险品或基础设施对社区安全造成风险；
- （六）文化遗产、宗教场所、墓地及传统文化资源受到影响；
- （七）项目收益和负面影响在不同群体之间分配明显失衡；
- （八）项目关闭或退出造成长期环境、健康或生计影响；
- （九）社区参与不足、信息不透明或诉求无法有效表达；
- （十）其他因公司活动可能影响社区生命、健康、住房、生计、文化和环境权益的事项。

第十二条 原住民及传统社区权利

涉及原住民、少数族群或传统社区时，应当特别识别：

- （一）传统土地、领地和自然资源权利；
- （二）传统生计、文化身份和社会组织受到的影响；
- （三）文化、宗教或精神价值场所受到的影响；
- （四）传统知识和文化资源的使用与保护；
- （五）参与、协商和信息获取条件；
- （六）适用法律或国际标准要求的自由、事先和知情同意事项；
- （七）妇女、儿童、老年人等群体受到的差异化影响。

第十三条 供应链与责任矿产风险

矿产及其他供应链风险包括但不限于：

- （一）矿产来源于受冲突和高风险地区；
- （二）供应链中存在童工、强迫劳动、人口贩运、酷刑、残忍或不人道待遇；
- （三）非法武装团体直接或间接控制矿区、运输路线或交易节点，或者从中获得利益；
- （四）公共或私人安保力量实施严重侵权行为；
- （五）矿产来源、运输路线、供应商身份或交易信息存在虚假陈述；

- (六) 贿赂、洗钱、非法税费、欺诈或其他相关金融犯罪；
- (七) 手工和小规模采矿活动中存在严重劳动、安全、社区或环境风险；
- (八) 供应链可追溯性不足或关键资料无法核实；
- (九) 供应商拒绝配合尽职调查、隐瞒重大事件或提供虚假材料；
- (十) 采购方式、价格条件、交付周期或临时变更可能推动供应商采取侵害劳动者权益的行为。

第十四条 安保与冲突风险

公共或私人安保人员不当或过度使用武力；

- (一) 任意拘禁、搜查、虐待、侮辱或其他不人道待遇；
- (二) 安保人员实施性骚扰、性暴力或基于身份的歧视；
- (三) 安保安排缺少明确授权、行为准则和问责机制；
- (四) 与军警、武装力量或其他公共安全机构合作产生的风险；
- (五) 对社区居民、员工、工会代表、人权维护或申诉人的威胁和报复；
- (六) 武器管理、武力使用和事件报告机制不足；
- (七) 高风险地区政治、族群、社会冲突对安保行为产生的影响；
- (八) 其他可能因维护人员、设施或资产安全而造成的人权影响。

第十五条 项目开发、投资及交易风险

在项目开发、并购、合资、投资、融资、重大资产交易和项目退出中，应当重点识别：

- (一) 目标企业或项目的历史人权事件和遗留责任；
- (二) 土地、社区、劳动、环境和安保方面未解决的重大问题；
- (三) 合作伙伴治理能力及履行人权责任的意愿；
- (四) 交易结构是否削弱受影响者获得补救的能力；
- (五) 项目实践、预算和绩效安排是否形成侵害人权的压力；
- (六) 资产关闭、出售或退出是否将风险转移给权利人、政府或其他主体；
- (七) 公司是否具备足够影响力推动风险整改。

第十六条 申诉、表达和人权维护者风险

公司应当识别并防止：

- (一) 限制员工、社区或其他权利人依法表达意见；
- (二) 阻碍员工代表、工会组织或社区代表依法履行职责；
- (三) 对提出人权问题、参与调查或寻求补救的人员实施报复；

- （四） 申诉程序缺乏独立性、公正性、保密性或可获得性；
- （五） 通过威胁、诉讼、行政措施或安保手段不当压制合法表达；
- （六） 对人权维护者、媒体、社会组织或专业人员实施不当干预。

第十七条 脆弱或边缘化群体

开展评估时，应当特别关注以下可能面临较高风险或较低议价能力的群体：

- （一） 妇女和孕期、产期、哺乳期员工；
- （二） 儿童和未成年人；
- （三） 残障人士；
- （四） 外籍、跨境及流动劳动者；
- （五） 临时工、派遣工、外包及承包商员工；
- （六） 原住民、少数族群和传统社区；
- （七） 经济困难、偏远地区或受冲突影响地区居民；
- （八） 受土地取得、搬迁或生计变化影响的人员；
- （九） 工会代表、社区代表、申诉人和人权维护者；
- （十） 手工和小规模采矿从业人员；
- （十一） 其他在获取信息、参与决策或获得补救方面存在障碍的群体。

第十八条 风险评估维度

人权风险评估应当以负面影响对权利人的严重性为核心，综合考虑：

- （一）影响规模：即对生命、健康、自由、人格尊严、生计或其他权利造成损害的程度；
- （二）影响范围：即受到或可能受到影响的人数、群体、地域和持续时间；
- （三）不可补救性：即恢复至影响发生前状态的难度、时间和可行性；
- （四）发生可能性：即结合国别、行业、业务、合作伙伴、历史事件和控制能力判断负面影响发生的可能程度；
- （五）脆弱性因素：即受影响者是否因身份、处境或能力限制而面临更严重后果；
- （六）公司关联程度：即公司是否造成、促成或通过商业关系与负面影响直接关联；
- （七）现有控制有效性：即既有制度、人员、资源和措施能否有效预防或减轻影响。

第十九条 风险分级

公司人权风险原则上分为重大、高、中、低四级，具体评分方法、风险矩阵、指标权重和审批流程参考公司相关管理办法：

（一）重大风险，是指可能导致死亡、严重身体或精神伤害、人身自由被剥夺、基本生计丧失，或者具有广泛性、不可逆性的人权风险；

（二）高风险，是指影响程度较重、涉及脆弱群体、可能影响较多人群，或者现有控制措施明显不足的人权风险；

（三）中风险，是指影响具有一定程度但通常可通过明确措施加以预防、减轻或补救的人权风险；

（四）低风险，是指影响程度较轻、涉及范围有限，且已有较成熟有效控制措施的人权风险。

第二十条 红线事项

以下事项原则上认定为重大人权风险并立即升级处理：

- （一）使用童工以及最恶劣形式的童工雇佣行为；
- （二）强迫劳动、债役劳动或人口贩运；
- （三）酷刑、残忍、不人道或有辱人格的待遇；
- （四）严重性骚扰、性暴力或利用职权实施的性侵害；
- （五）造成死亡、群体性中毒、严重伤残或重大职业健康后果的事件；
- （六）安保人员非法或不当使用致命武力；
- （七）资助、支持或协助非法武装团体；
- （八）对申诉人、证人、工会代表、社区代表或人权维护者实施严重报复；
- （九）未履行适当程序实施强制搬迁，导致人员失去住房或基本生计；
- （十）故意隐瞒、伪造或销毁重大人权事件证据；
- （十一）其他可能造成严重、广泛或难以补救影响的事项。

第四章 人权尽职调查流程

第二十一条 总体流程

- （一）启动与筹备；
- （二）信息收集和权利人识别；
- （三）实际及潜在人权负面影响识别；
- （四）风险分析、评估、分级和优先排序；
- （五）评估结果整合和决策；
- （六）预防、减轻和补救措施制定；
- （七）行动计划实施和跟踪验证；
- （八）沟通、报告和持续改进。

第二十二条 定期启动

公司应当建立定期人权风险评估机制。集团层面原则上每五年组织一次综合人权风险评估，并根据年度业务变化和重大风险情况进行动态复核。重大或高风险国家/地区、矿山、生产基地、项目和供应链，应当至少每年进行风险复核。所述单位应当结合年度风险管理、合规检查、供应链审查及经营计划开展人权风险自评。

第二十三条 事项触发启动

进入下列情形之一时，应当开展专项人权尽职调查或在相关决策程序中纳入专项人权审查：

- （一）进入新的国家、地区、矿种或业务领域；
- （二）新建、扩建、改建矿山、冶炼厂、工业园区或其他重大项目；
- （三）开展并购、合资、重大投资或资产交易；
- （四）涉及大规模土地取得、搬迁或社区生计变化；
- （五）新增受冲突影响和高风险地区矿产来源；
- （六）新增重大供应商、承包商、劳务机构或安保服务商；
- （七）部署或重大调整公共、私人安保安排；
- （八）生产工艺、采购模式、用工方式或组织结构发生重大变化；
- （九）所在地法律、政治、安全、社会或环境条件发生显著变化；
- （十）发生重大事故、人权申诉、举报、媒体报道或利益相关方关注；
- （十一）客户、投资者、金融机构、评级机构或政府主管部门提出重大人权要求；
- （十二）既有控制措施失效或重复发生同类事件；
- （十三）其他可能显著改变人权风险的情形；

第二十四条 紧急启动

涉嫌发生本手册第二十条所列红线事项，或者存在持续危害生命、健康、人身自由和基本生计的紧迫风险时，相关单位应当立即采取保护措施，并在获知后按照重大事项报告制度启动紧急调查。紧急处置不得以调查尚未完成为由延迟采取合理可行的止损、隔离、医疗救助、人员保护或证据保全措施。

第二十五条 启动决策

可持续发展中心应当根据初步信息确定：

- （一）尽调类型和目标；
- （二）调查范围和时间范围；
- （三）涉及的业务主体、地域和商业关系；
- （四）可能受影响的权利人；
- （五）牵头单位和参与部门；
- （六）是否需要公司管理层监督；
- （七）是否需要聘请外部专家或独立第三方；
- （八）保密、回避、安全和数据保护措施。

第二十六条 独立性与回避

调查人员与被调查事项存在直接利益关系、管理隶属关系、亲属关系或其他可能影响公正履职的情形时，应当主动回避。涉及高级管理人员、跨区域重大事件、严重报复或当地调查能力明显不足的，应当由上级单位、独立职能部门或外部第三方组织调查。任何单位和个人不得干预、阻碍、篡改或压制依法依规开展的人权尽职调查。

第二十七条 信息收集

人权尽职调查可以采取以下方式进行必要的信息收集：

- （一）制度、合同、许可证、业务记录及其他文件审阅；
- （二）管理人员、员工及承包商员工访谈；
- （三）工会、员工代表、社区代表及其他权利人沟通；
- （四）匿名问卷、焦点小组和个别访谈；
- （五）现场观察和工作场所检查；
- （六）工资、工时、人员、事故、职业健康和申诉数据分析；
- （七）国家、地区、行业和冲突风险信息分析；
- （八）司法、行政、媒体及可靠社会组织公开信息；
- （九）内部审计、外部审计和第三方评估结果；
- （十）其他合法、适当的信息来源。

第二十八条 权利人识别

调查工作组应当识别已经受到和可能受到影响的权利人，分析不同群体受到影响的途径、程度及其参与调查和获得补救的障碍。权利人识别应当避免依赖管理人员、政府部门或商业伙伴提供的名单。必要时应当通过实地走访、社区反映、员工结构分析及其他方式识别未被充分代表的群体。

第二十九条 利益相关方参与

与权利人开展沟通时，应当：

- （一）使用其能够理解的语言和方式；
- （二）提前提供适当、真实和充分的信息；
- （三）提供安全、无胁迫和无报复的参与环境；
- （四）根据性别、文化、残障和其他因素采取适宜安排；
- （五）保障参与人员隐私和个人信息安全；
- （六）避免公司管理人员、供应商或其他利益相关方不当干预；
- （七）将权利人反馈作为风险判断和措施有效性评价的重要依据。
- （八）当涉及儿童、性暴力受害者、原住民、严重创伤人员或其他特殊群体时，采取专门保护措施，并在必要时由具备相应资质的人员参与。

第三十条 风险分析

风险分析应当形成结构化记录，至少包括：

- （一）风险事项及所涉及的权利内容；
- （二）受影响或可能受影响的权利人；
- （三）影响发生的原因和路径；
- （四）公司与负面影响的关联关系；
- （五）现有控制措施及其有效性；
- （六）影响规模、范围和不可补救性；
- （七）发生可能性和脆弱性因素；
- （八）固有风险和剩余风险等级；
- （九）需要采取的预防、减轻或补救措施；
- （十）是否需要升级至高级管理层决策。

第三十一条 风险优先排序

当公司无法同时处理全部风险时，应当按照下列顺序确定优先级：

- （一）优先处理重大和高风险事项；
- （二）在同一风险等级内，优先处理影响规模更大、范围更广或更难补救的事项；
- （三）严重性相当时，可结合发生可能性、影响持续时间和受影响群体脆弱性进一步排序；
- （四）不得仅依据整改成本、业务价值、合作规模或公司声誉影响降低严重人权风险的优先级。

第三十二条 调查结论

调查中“未发现充分证据”不等同于人权风险不存在。因信息受限、权利人无法安全表达或商业伙伴拒绝配合导致证据不足的，应当在结论中说明限制条件，并确定补充调查或强化监测措施。

调查结论应当区分：

- （一）经证实存在的实际人权负面影响；
- （二）存在合理依据的潜在人权负面影响；
- （三）证据不足但需要持续监测的事项；
- （四）经核查未发现充分证据支持的事项。

第三十三条 造成负面影响时的处置

公司造成或可能造成人权负面影响的，应当：

- （一）立即停止或调整有关行为；
- （二）采取措施防止影响发生、持续或扩大；
- （三）为实际负面影响提供或者合作提供补救；
- （四）查明管理、制度和决策原因；
- （五）采取措施防止同类事件再次发生；
- （六）根据权限追究相关责任。

第三十四条 促成负面影响时的处置

公司促成或可能促成人权负面影响的，应当：

- （一）停止或调整造成促成作用的行为、要求或商业安排；
- （二）运用公司影响力推动直接责任主体停止、预防或减轻影响；
- （三）对公司促成的实际负面影响提供或合作提供适当补救；
- （四）审查采购、合同、工期、预算、绩效考核或其他商业条件是否构成不当压力；
- （五）对剩余风险持续跟踪。

第三十五条 直接关联时的处置

负面影响通过公司产品、服务或商业关系与公司直接关联，但公司未造成或促成该影响的，公司应当根据实际情况：

- （一）向商业伙伴提出明确整改要求；

- (二) 运用合同、采购、技术、股东、业务或行业影响力推动改进；
- (三) 提供能力建设、技术支持或合理整改期限；
- (四) 强化监测、审核和独立验证；
- (五) 评估继续、暂停或退出商业关系的影响；
- (六) 在公司影响力不足时，寻求与客户、同行、行业组织、政府或其他相关方开展合理合作。

第三十六条 行动计划

重大、高风险以及需要持续整改的中风险事项应当制定书面行动计划，至少明确：

- (一) 风险事项及整改目标；
- (二) 具体预防、减轻或补救措施；
- (三) 责任单位、责任人和协同部门；
- (四) 资源、预算和专业能力需求；
- (五) 完成时限和阶段性里程碑；
- (六) 过程指标和结果指标；
- (七) 权利人参与安排；
- (八) 验证方式和验收标准；
- (九) 逾期、无效或风险升级时的处理措施；
- (十) 报告和审批要求。

第三十七条 临时控制措施

调查或长期整改尚未完成，但风险可能持续或扩大时，应当采取临时控制措施，其中，临时措施不得对申诉人或受影响者形成变相处罚，临时控制措施包括但不限于：

- (一) 停止有关行为或作业；
- (二) 隔离相关人员或风险源；
- (三) 调整岗位、班次、工作场所或安保安排；
- (四) 暂停新增采购、订单、付款或业务扩展；
- (五) 提供医疗、心理、安全或临时生活支持；
- (六) 加强现场监督和证据保存；
- (七) 采取其他保护权利人的合理措施。

第三十八条 影响力运用

对商业伙伴的人权风险，公司应当根据风险严重性及自身影响力，采取递进措施：

- (一) 正式沟通和风险告知；
- (二) 要求制定纠正行动计划；
- (三) 提供培训和能力建设；
- (四) 增加现场检查或第三方验证；
- (五) 将整改成效与采购、续约、付款或绩效评价挂钩；
- (六) 限制新增订单、新项目或业务范围；
- (七) 暂停合作；
- (八) 在合理措施无法有效降低重大风险时实施负责任退出。

第三十九条 负责任退出

决定终止重大商业关系或退出项目之前，应当评估：

- (一) 退出是否可能加剧员工、社区或其他权利人所受影响；
- (二) 是否可能造成大规模失业、升级中断或风险转入更隐蔽环节；
- (三) 公司是否已合理运用可获得的影响力；
- (四) 商业伙伴是否具有整改意愿和现实能力；
- (五) 是否存在风险更低且对权利人更有利的替代方案；
- (六) 退出后是否仍需承担遗留整改、补救或监测责任。

第四十条 补救方式

补救方案应当在可行范围内听取受影响者意见，并避免对其造成二次伤害，方式包括但不限于：

- (一) 停止侵害和排除危险；
- (二) 恢复原状；
- (三) 补发工资、福利或其他应付款项；
- (四) 经济赔偿或合理补偿；
- (五) 医疗、康复和心理支持；
- (六) 恢复岗位、劳动关系、资格或机会；
- (七) 返还证件、财产、土地或其他权益；
- (八) 道歉、澄清、和恢复名誉；
- (九) 对责任人员采取纪律或其他处理措施；
- (十) 整改制度、流程和管理措施；
- (十一) 恢复社区生计、基础设施或公共服务；

（十二）采取防止再次发生的保障措施。

第四十一条 申诉机制衔接

公司申诉和举报机制是识别人权风险、发现实际负面影响和提供补救的重要渠道。公司应当定期分析申诉、举报、劳动争议、社区投诉、事故和审计发现，识别重复性、系统性和跨区域风险。申诉机制不得替代主动开展的人权尽职调查，也不得要求受影响者放弃依法寻求外部救济的权利。

第四十二条 跟踪与验证

责任单位应当按照行动计划跟踪措施实施情况和实际效果，有效验证应当综合使用：

- （一）整改证据审查；
- （二）现场复查；
- （三）数据和趋势分析；
- （四）员工、社区及其他权利人反馈；
- （五）内部审计或专项检查；
- （六）第三方独立验证；
- （七）申诉、事故和重复事件变化情况；
- （八）其他能够验证风险是否实际降低的方法。

第四十三条 沟通与报告

信息沟通不得泄露个人隐私、商业秘密、调查信息或可能危及相关人员安全的内容，但不得以保密为由完全拒绝提供必要信息。涉及重大实际负面影响时，应当以适当方式向受影响者说明调查进展、处理结果和可获得的补救途径。

公司应当根据风险性质、受影响者需求和保密要求，以适当方式说明：

- （一）已识别的主要人权风险类别；
- （二）尽职调查的方法和范围；
- （三）采取的预防、减轻和补救措施；
- （四）措施实施和有效性跟踪情况；
- （五）重大风险治理和持续改进方向。

第五章 职责划分

第四十四条 治理原则

公司建立决策监督、统筹协调、专业管理、业务执行和独立评价相结合的人权尽职调查治理体系。各部门应当按照“业务产生风险、业务承担首要管理责任，专业部门提供规则和监督，审计部门实施独立评价”的原则履行职责。

第四十五条 重大事项报告

所属单位发现重大人权风险、红线事项或可能引发广泛影响的事件时，应当按照公司重大事项报告机制及时上报，任何单位和个人不得迟报、漏报、瞒报或作虚假报告。

报告内容原则上包括：

- （一）事件或风险基本情况；
- （二）受影响或可能受影响人员；
- （三）已采取的紧急措施；
- （四）风险持续或扩大的可能性；
- （五）需要上级支持或决策的事项。

第六章 培训与意识提升

第四十六条 培训原则

公司应当建立与岗位职责和人权风险相适应的分层分类培训机制。培训应当注重实际风险识别、情景判断和处置能力，不得仅以课程发布、签到或完成率作为培训有效性的唯一依据。

第四十七条 全员培训

全体员工应当接受人权基础培训，内容原则上包括：

- （一）公司人权承诺和基本原则；
- （二）平等与非歧视、反骚扰和尊重人格；
- （三）职业健康安全和劳动权利；
- （四）申诉、举报和补救渠道；
- （五）申诉保护和保密要求；
- （六）员工在人权风险发现和报告中的责任。

第四十八条 管理层培训

各级管理人员应当接受与其管理职责相适应的培训，重点包括：

- （一）人权风险与传统企业风险的区别；
- （二）重大人权风险识别和升级；
- （三）决策、预算、工期和绩效安排中的人权考虑；
- （四）利益相关方参与和跨文化沟通；
- （五）实际人权事件和应急处置；
- （六）管理人员的监督和问责责任。

第四十九条 高风险岗位培训

培训应当结合案例分析、情境模拟和岗位操作要求。下列岗位应当接受专业或强化培训：

- （一）招聘、薪酬、员工关系和外派管理人员；
- （二）采购、供应链和责任矿产管理人员；
- （三）项目开发、投资、并购和土地管理人员；
- （四）安全环保、社区关系和安保人员；
- （五）内部调查、审计、法务和合规人员；
- （六）境外高风险地区管理人员；
- （七）其他能够直接影响权利人的关键岗位。

第五十条 供应商和承包商培训

公司应当根据商业伙伴风险等级和整改需要，开展或推动开展人权培训。重大及高风险供应商、劳务机构、承包商和安保服务商的关键管理人员，应当接受与其风险领域相关的专项培训。培训不得替代商业伙伴自身建立和运行人权风险管理机制的责任。

第五十一条 培训评价

培训有效性可以通过以下方式评价：

- （一）知识测试和情景判断；
- （二）风险识别和报告质量；
- （三）行动计划制定能力；
- （四）审计、检查和申诉发现变化；
- （五）重复违规和事件发生情况；
- （六）员工、权利人和管理人员反馈；
- （七）其他能够反映行为和管理效果的指标。

第七章 监督、评估与改进

第五十二条 监督体系

公司应建立覆盖业务执行、职能监督和独立评价的人权尽职调查监督体系，推动形成职责明确、协同联动、持续改进的人权风险管理闭环。

所属单位及业务部门应当落实人权风险管理主体责任，结合自身业务特点和风险特征，建立日常识别、监测、报告和整改机制，定期开展人权风险自查，及时发现并报告实际及潜在人权负面影响，确保相关风险得到有效识别和处置。公司相关职能部门应当依据职责分工，对所属单位和业务部门的人权尽职调查实施情况开展专业监督和指导。人力资源管理中心、可持续发展中心、供应链中心、安环管理中心、法律合规中心等相关部门应当结合各自管理领域，对劳动权益、供应链责任、社区关系、安保管理、职业健康安全及其他重点人权议题开展专项监督，推动相关风险控制措施有效落实。

公司内部审计部门或具备独立评价职责的机构，应当根据风险情况和年度审计安排，对人权尽职调查体系建设、运行有效性、风险管控措施落实情况以及重大整改事项实施独立评价，并提出改进建议。

第五十三条 风险台账

人力资源部门及所属单位应当建立人权风险台账，风险台账应当动态更新，不得仅在年度检查期间集中补录，记录包括：

- （一）风险事项；
- （二）权利人和影响路径；
- （三）风险等级和评估依据；
- （四）责任单位和责任人；
- （五）行动计划和完成期限；
- （六）措施实施和验证情况；
- （七）剩余风险及后续安排；
- （八）重大变化和升级记录。

第五十四条 专项检查

可持续发展中心及相关职能部门可以根据下列情形组织专项检查：

- （一）重大或高风险事项长期未完成整改；
- （二）同类事件重复发生；

- (三) 供应商或所属单位风险等级显著上升；
- (四) 申诉、事故或媒体信息出现异常趋势；
- (五) 管理层、董事会或监管机构提出要求；
- (六) 其他需要开展专项检查的情形。

第五十五条 内部审计

可持续发展中心可以基于风险将人权尽职调查纳入审计计划，重点评价：

- (一) 治理职责是否清晰并有效履行；
- (二) 风险识别和分级是否合理；
- (三) 重大风险是否及时升级；
- (四) 行动计划是否充分实施；
- (五) 信息报告是否真实完整；
- (六) 申诉保护和保密措施是否有效；
- (七) 制度是否存在系统性缺陷。

第五十六条 外部评估

出现以下情形时，公司可以聘请具备适当专业能力和独立性的第三方开展评估或验证：

- (一) 涉及重大、复杂或高度敏感的人权风险；
- (二) 公司内部缺乏必要专业能力；
- (三) 利益相关方对内部调查独立性存在合理疑虑；
- (四) 客户、投资者、金融机构或行业机制提出要求；
- (五) 需要验证重大整改和补救效果；
- (六) 公司认为有必要聘请外部评估的其他情形。

第五十七条 管理评审

公司应当定期对人权尽职调查体系进行管理评审，主要包括：

- (一) 主要人权风险及其变化；
- (二) 重大事件、申诉和补救情况；
- (三) 行动计划完成和有效性情况；
- (四) 供应链及高风险地区尽调情况；
- (五) 资源、能力和职责履行情况；
- (六) 内部审计和外部评估发现；

（七）制度和管理工具改进需求。

第五十八条 持续改进

公司应根据内外部反馈和评估结果持续改进人权尽职调查手册，确保其有效性和适应性。确立基于监督和评估结果的持续改进机制，定期修订人权政策和尽职调查手册，确保其始终反映最新的人权标准和最佳实践。除此之外，重申企业对尊重人权的承诺，并呼吁所有员工、供应商和合作伙伴共同努力，实现企业业务活动中的人权保护。

第五十九条 禁止行为

任何单位和个人不得：

- （一）拒绝、阻碍或干扰人权尽职调查；
- （二）提供虚假、误导或重大遗漏的信息；
- （三）隐匿、篡改、伪造或销毁证据；
- （四）对申诉人、证人、调查人员或参与者进行报复；
- （五）未经授权泄露调查和个人信息；
- （六）擅自降低风险等级或关闭未完成事项；
- （七）以审计通过、获得认证或供应商承诺代替实际整改；
- （八）实施其他妨碍本手册有效执行的行为。

违反本条规定的，按照公司有关制度追究责任；涉嫌违法犯罪的，依法移交相应司法机关处理。

第六十条 配套制度与文件

- （一）《人权风险评估范围说明》
- （二）《人权风险主题清单》
- （三）《人权风险基线工具包》
- （四）《主要基地评估报告》
- （五）《分级问题清单》

第六十一条 解释部门

本手册由公司授权的人权尽职调查牵头部门负责解释。涉及法律适用、审计独立性、供应链、职业健康安全、安保、社区关系等专业事项的，由牵头部门会同相关职能部门解释。

第六十二条 施行

本手册自发布之日起施行，所属单位应当根据本手册完善相关制度、流程和管理工具，并在公司规定期限内完成本地化衔接。