

中国神华能源股份（有限）公司 人权培训

安永气候变化与可持续发展服务团队
2022年9月

人权 - 相关国际/国内标准

- 人权包括生命和自由的权利，是所有人出生即有的权利，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；
- 关于人权与反暴力冲突议题，公司应以遵守运营地的法律为前提，尽最大可能地尊重联合国、国际劳工组织以及SA8000标准下的各类公约以及相关要求。

国内法律参考



《中华人民共和国宪法》

《中华人民共和国劳动法》



《中华人民共和国劳动法》

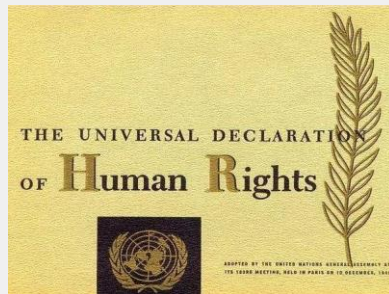
《中华人民共和国劳动合同法》

- 2004年3月，第十届全国人民代表大会第二次会议通过《中华人民共和国宪法修正案》，正式将“国家尊重和保障人权”载入宪法，“尊重和保障人权”成为整个中国特色社会主义法治体系的基本原则。

国际公约及宣言参考

- 《世界人权宣言》
- 《保护人权宣言》
- 《联合国消除一切形式种族歧视宣言》
- 《工作基本原则和权利宣言》
- 《准予就业最低年龄公约》
- 《就业政策公约》
- 《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》
- 《终结劳动世界中的暴力和骚扰第190号公约》
- 《国际劳工组织公约第 29（强迫劳动）及第 105 号（废止强迫劳动）》

《世界人权宣言》



《世界人权宣言》作为所有国家和所有人民的共同成就，第一次规定了基本人权应得到普遍保护，为国际人权领域的实践奠定了基础，对后来世界人民争取、维护、改善和发展自己的人权产生了深远影响。

人权 - 相关国际/国内标准

- SA8000即“社会责任标准”，是Social Accountability 8000的英文简称，是全球首个道德规范国际标准，其宗旨是确保供应商所供应的产品，皆符合社会责任标准的要求；
- SA8000 标准的制定是基于联合国人权宣言、国际劳工组织公约，国际人权规范和国家劳动法律的规定，可供第三方认证审计的自愿性标准，规定组织必须达到要求，包括建立或改善工人的权利、工作环境和有效的管理体系；



SA8000

国际标准

由社会责任国际
2014年6月
SA8000®: 2014

取代以前的版本：2001、2004 及 2008

此标准和支持文件的官方语言为英语。在不同语言版本之间如有不一致的情况，引用默认为英文版本。

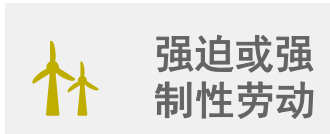


SA8000® 是社会责任国际的注册商标。



童工

- 组织不应雇佣或支持使用符合上述定义的童工；
- 如果发现儿童从事符合上述童工定义的工作，组织应建立、记录、保留关于救助儿童的书面政策和书面程序，并将其向员工及利益相关方有效传达；
- ...



强迫或强制性劳动

- 组织既不得使用或支持使用第 29号国际劳工组织 (ILO) 公约中规定的强迫或强制劳动，包含监狱劳工，也不可要求员工在受雇之时交纳“押金”或存放身份证明文件于组织；
- 组织应确保员工不承担全部或部分雇佣费用或成本；
- ...



歧视

- 组织在聘用、报酬、培训机会、升迁、解雇或退休等事务上，不得从事或支持基于种族、民族、区域或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见、年龄或其它任何可引起歧视的情况；
- ...



惩罚措施

- 组织应当给予所有员工尊严与尊重。公司不得参与或容忍对员工采取体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱的行为，不允许以粗暴、非人道的方式对待员工；

人权 - 国内外同行优秀实践



BHP 必和必拓

BHP 致力于尊重《[世界人权宣言](#)》和《[安全与人权自愿原则](#)》中规定的国际公认人权，并以符合《[联合国工商业与人权指导原则](#)》和[国际采矿及金属理事会 \(ICMM\)](#) 关于原住民和采矿的立场声明的方式运作。

《[人权政策声明](#)》：[191202 human-rights-policy-statement_2019.pdf \(bhp.com\)](#)

管治

- 董事会的可持续发展委员会负责监督人权事务，并协助董事会进行治理和监督；
- 可持续发展委员会负责监督识别和管理 HSEC 相关风险以及 HSEC 和其他人权绩效整体系统的充分性。

人权尽职调查

- 人权尽职调查是根据 [BHP 要求](#) 标准用于识别、预防和减轻不利人权影响的方法之一；
- [BHP 要求](#) 标准要求运营资产至少每三年完成一次人权影响评估 (HRIA)。

意识建设

- 强制性要求从事可能涉及人权问题的工作的关键员工观看人权培训视频。



英美集团

英美集团致力于在价值链中维护人权，将人权作为我们在整个业务中应用的方法和标准的基础；集团人权政策符合联合国商业与人权指导原则 (UNGPs) 以及我们对联合国全球契约原则的承诺。

《[集团人权政策](#)》：[hr-policy-document-english.pdf \(angloamerican.com\)](#)

- **对供应商的负责任采购标准**：集团将人权方针和对供应商的期望纳入供应商负责任采购标准；
- **现代奴隶制声明**：目前已经发布五份符合 2015 年英国现代奴隶制法案的现代奴隶制声明和一份符合 2018 年澳大利亚现代奴隶制法案的现代奴隶制声明；
- **原住民**：非常尊重原住民与土地的密切联系；
- **采用基于权利的方法与社区合作**：集团人权政策和 UNGPs 保持一致，对人权的尊重贯穿于整个社会。



紫金矿业

紫金矿业遵循《[联合国工商企业与人权指导原则](#)》《[联合国人权宣言](#)》和国际劳工组织《[工作中的基本原则和权利宣言](#)》所规定的人权相关精神及宗旨；

《[安全与人权保护政策声明](#)》：[紫金矿业安全与人权保护政策声明 \(163.com\)](#)

- **管治**：1. 公司 ESG 管理委员会负责人权管理，所有子公司都设置受 ESG 管理委员会垂直管理的 ESG 工作机构，以监督和管理对人权标准的遵守情况，并执行各自的人权管理计划；2. 委员会定期根据公司政策《[企业行为准则](#)》对所有项目开展人权审查，委员会主任（公司总裁）负责向董事会通报任何重大事项或事态发展；
- **评估人权风险并制定缓释措施**：根据国家法规、国际人权框架以及公司政策和相关标准，评估潜在的人权事件制定相应的缓释措施；

公司注意到关于人权风险的主要来源是原住民 FPIC 权益、歧视、安保力量侵害人权等问题

对人权管理的疏忽会引发员工、原住民反对生产等严重事件，同时矿产产品也难以向下游销售

持续开展对员工和承包商的有关人权政策的培训
在招聘用工过程中严格管理，持续跟踪申诉流程及补救措施
加强与社区沟通，为社区居民提供必要的法律援助
持续与员工及利益相关方互动，创造良好的企业环境，提高公司声誉

- **人权培训**：对所有员工和利益相关方进行人权方面的培训，以提高他们在人权方面的认知。

国际ESG标准对人权议题的要求

MSCI 评测指标

指标	人权政策
最佳实践	符合联合国人权宣言或同等政策的政策
指标	道德行为政策涵盖合同安全提供商
最佳实践	政策涵盖所有安全提供商，并通过审计确保合规性
指标	暴力和冲突政策
最佳实践	政策明确
指标	公司监控其人权政策的有效性
最佳实践	公司已定义结构化的监控流程并设定目标，并根据目标报告成就
指标	员工人权保护培训
最佳实践	是的

S&P 评测指标

指标	3.3.1 人权承诺
最佳实践	公司制定公开的、针对特定公司的政策，以履行尊重人权的承诺，并在公开报告或公司网站上披露该信息。
指标	3.3.2 人权尽职调查程序
最佳实践	公司开展人权尽职调查，并公开报告中简要披露人权尽职调查的流程、面临人权问题风险的群体、公司实际或潜在的人权问题及风险勘查的证据。或在官网可持续发展网页上披露人权尽职调查的详细情况。
指标	3.3.3 人权评估
最佳实践	公司在过去3年中，积极对潜在的人权问题进行评估（对自有运营、承包商和一级供应商及占有超过10%股权的合资企业开展人权评估）。
指标	3.3.4 人权缓解和补救
最佳实践	公司在明确自身的人权风险及问题的基础上，开展人权缓解与补救行动，并在公开报告或公司网站上披露为减轻人权风险而实施的流程，具有缓解计划的网站数量以及采取的补救措施的类型。

人权 - 提升建议及行动内容

管理体系

建立人权管治架构

- 建议未来考虑建立人权管治架构，将人权相关工作纳入现有委员会的工作职能中，负责监督和管理对人权标准的遵守情况，并执行人权管理计划，落实集团人权实施措施及管理制度的推行与实施，识别、管理和分析人权相关事宜及风险；
- 负责人权相关工作的委员会定期根据公司政策《企业行为准则》对所有项目开展人权审查，委员会主任负责向董事会汇报人权相关事项，通报任何重大事项或事态发展。

意识宣贯

员工人权保护培训

- 组织部和各子分公司按要求分别对所有员工开展人权保护相关培训；
- 参考SA 8000标准，优化相关员工管理办法，并就其中的防止童工与强制劳工、自由权、反歧视、预防惩罚性措施和原住民保护政策等内容分别明确并披露公司本部和子分公司培训内容、培训时长等要求。

政策制定

制定暴力和冲突政策

- 制定反对暴力和冲突的相关政策，或制定人权政策在其中加入反对暴力和冲突的相关条款，在报告商业道德章节中公开披露。如《中国神华能源股份有限公司人权保护以及反暴力与冲突政策》

制定暴力和冲突政策

- 建议首年按照先修改相关内部审计制度，建立商业道德内部审计的相关制度、规定；
- 次年调整内部审计相关工作政策，审计内容增加“商业道德”部分；
- 分阶段开展覆盖所有经营单位的内部商业道德审计，披露审计结果及提升计；
- 对供应商的商业道德开展审计。

《中国神华能源股份有限公司人权保护以及反暴力与冲突政策》

政策目的

中国神华在进行商业活动和企业运营的相关活动时尊重运营地有关人权与反暴力冲突的准则及法律，并承诺对承包商、供应商和商业伙伴采取相同的标准。

适用范围

本政策适用于中国神华全体员工、承包商和供应商，包括境内外所有的下属公司。

政策承诺

- 1 尊重和保护员工合法权益，倡导奉行平等、非歧视、多元化的用工政策，公平公正对待不同国籍、种族、性别、宗教信仰和文化背景的员工。
- 2 禁止雇佣童工，并坚决反对任何雇佣童工的行为。
- 3 高度重视人身自由，在业务经营中、为业务提供支持时或在产品制造和分销中，禁止以任何方式对员工进行强制劳动或非自愿劳动。
- 4 承诺对所有员工给予尊严与尊重，禁止对员工采取任何形式的暴力惩戒。
- 5 致力于为所有员工打造安全的工作环境，致力于减少在工作场所及商业活动中发生的暴力。
- 6 对员工、承包商及供应商在业务经营中、提供支持时或在产品制造和分销中进行人口贩卖的行为采取零容忍。

EY 安永 | Assurance 审计 | Tax 税务 | Transactions 交易 | Advisory 咨询

关于安永

安永是全球领先的审计、税务、交易和咨询服务机构之一。我们的深刻洞察和优质服务有助全球各地资本市场和经济体建立信任和信心。我们致力培养杰出领导人才，通过团队协作落实我们对所有利益关联方的坚定承诺。因此，我们在为员工、客户及社会各界建设更美好的商业世界的过程中担当重要角色。

安永是指 Ernst & Young Global Limited 的全球组织，也可指其一家或以上的成员机构，各成员机构都是独立的法人实体。Ernst & Young Global Limited 是英国一家担保有限公司，并不向客户提供服务。请登录 ey.com/cn/zh/home/privacy，了解安永如何收集及使用个人信息，以及个人信息法律保护下个人所拥有权利的描述。如欲进一步了解安永，请浏览 ey.com。

© 2022 安永，中国
版权所有。

APAC no.
ED MMYT

本材料是为提供一般信息的用途编制，并非旨在成为可依赖的会计、税务或其他专业意见。请向您的顾问获取具体意见。

ey.com/china

关注安永微信公众号

扫描二维码，获取最新资讯。

