



## 社会责任手册

# Social Responsibility Manual

2025 年 1 月第三版

诺贝丽斯铝业（镇江）有限公司

在诺贝丽斯，我们深切关注的，不仅是高质量的产品，还有参与制造产品的人、我们的社会和我们赖以生存的地球；因此，诺贝丽斯对自己和供应商都设立了极高的标准，以确保每个人都有尊严，都受到尊重，同时，我们也公开分享自己的成果和经验，让更多的人可以跟上我们的脚步。

诺贝丽斯的目标是携手共同塑造一个可持续发展的世界！

诺贝丽斯中国区总经理

刘清

# 目录

## 第一章 公司介绍

- 公司简介
- 公司信息
- 解释

## 第二章 手册管理

- 目的
- 依据
- 适用对象
- 参考文件
- 修订
- 发布和批准

## 第三章 公司社会责任政策

- 劳工政策
- 我们的承诺
- 商业道德政策
- 我们的承诺

## 第四章 劳工系统

- 自由选择职业
- 避免使用童工
- 工作时间
- 工资与福利
- 人道待遇、反暴力和骚扰
- 无歧视
- 结社自由
- 员工权利告知
- 妇女权益
- 原住民
- 自主、事先和知情同意原则(Free, Prior, and Informed Consent, FPIC)
- 文化遗址和宗教圣地
- 重新安置
- 受影响人群和组织
- 安保实践

## 第五章 诺贝丽斯行为准则

- 行事正直，以公司最佳利益为根本
- 创建理想的工作环境
- 保护公司资产
- 符合道德规范的方式参与政府活动
- 与第三方公平交易

## 第六章 环境、健康和安全管理

- EHS 政策
- 影响评价
- 应急反应预案
- 披露能源使用和披露温室气体排放
- 大气污染物排放
- 水污染物排放
- 泄漏与渗漏的评估与管理

泄漏的报告  
废物的管理和报告  
水资源管理  
生物多样性和生态系统服务  
外来物种  
职业健康与安全 (OH&S) 管理体系  
员工参与健康与安全  
职业健康与安全绩效

## **第七章 供应商管理**

负责任采购  
供应商尽职调查  
受冲突影响和高风险地区

## **第八章 管理体系**

公司承诺  
管理职责与承担  
管理评审  
法律和客户的要求  
风险评估和风险管理  
实施计划和业绩目标  
培训  
沟通  
员工反馈与参与  
暂停运营  
审核与评估  
不符合、纠正和预防措施  
文件和记录  
兼并与收购, 关闭、退役和撤资  
透明度  
环境生命周期评估  
产品设计  
废料回收与利用

# 第一章 公司介绍

## 公司简介

---

诺贝丽斯是全球领先的铝压延产品制造商，也是全球最大的铝循环利用商。我们将与客户一起努力，为航空航天、汽车、饮料罐及特殊专用铝材产品市场提供创新型解决方案。

诺贝丽斯在北美洲、南美洲、欧洲和亚洲拥有技术先进的铝压延和回收工厂，利用遍布全球的制造和回收综合网络，向世界各地客户供应始终如一的高品质产品。

承诺可持续发展是诺贝丽斯业务运营的核心。诺贝丽斯回收利用了许多铝材，从而节省了自然资源，并以较低的环境消耗为消费者提供产品。通过回收技术，使得本来可能被丢弃的废品变为新产品的原材料。

诺贝丽斯在中国的主要业务是汽车铝板、航空航天铝板以及工业厚板产品的生产和销售。

诺贝丽斯铝业（镇江）有限公司，成立于 2011 年 3 月，总占地面积 27 公顷，2013 年 4 月投入运营，主要产品为航空用铝合金预拉伸板、高端商用铝合金板和机翼板。

公司生产的航空铝板主要供应全球客机制造商，包括欧洲空客、美国波音、加拿大庞巴迪、中国商飞等。

诺贝丽斯铝业（镇江）有限公司是全球五家全面通过航空认证的民用航空铝板供应商之一。已经通过适航认证的飞机制造主机厂包括：欧洲空客、美国波音、加拿大庞巴迪、中国商飞、中航工业、沈飞、西飞等。诺贝丽斯铝业（镇江）有限公司是目前亚洲唯一一家全面通过上述飞机制造商航空认证的铝加工企业。

诺贝丽斯铝业（镇江）有限公司是中国商飞 C919 大飞机和 ARJ 支线飞机结构铝合金板的主要供应商，为中国商飞 C919 首飞成功做出了重大贡献。

## 公司信息

---

公司地址：中国江苏省镇江市京口经济开发区蔡家路 111 号

## 解释

---

本手册的解释权归诺贝丽斯人力资源部。如您对任何内容有疑问，可以随时向人力资源部咨询。

## 第二章 手册管理

### 目的

---

为了提高公司社会责任管理水平，使企业所有活动符合法律法规、客户的要求，识别和减轻经营风险，并推进社会责任承担，藉以提升公司在全球市场的竞争力，特建立本社会责任手册。

### 依据

---

本社会责任手册依据 RBA 与 ASI PS 建立系统的规划、实施、检查和评审，以持续改进管理体系。

### 适用对象

---

本手册适用于诺贝丽斯铝业（镇江）有限公司，与公司签订合同的供应商及有业务往来的公司。以下除外：  
相关法律法规的规定不适用的对象；或  
本手册有特别注明的；或  
公司与您另有约定的。

### 参考文件

---

社会责任手册是公司程序 / 参考 / 支持文件建立的依据。社会责任手册的内容，由公司各阶层人员依权责遵照执行。

- \*RBA: Responsible Business Alliance (责任商业联盟)
- \*ASI PS: Aluminum Stewardship Initiative Performance Standard
- \*诺贝丽斯公司行为准则 (Novelis Code of Conduct)
- \*诺贝丽斯供应商行为准则 (Novelis Supplier Code of Conduct)
- \*员工手册 (Employee Manual)

### 修订

---

社会责任手册章节内容的修改、废止作业，由人力资源部依据《文件管理》进行。

### 发布和批准

---

社会责任手册由总经理核准后发布。

## 第三章 公司社会责任政策

### 劳工政策

---

- 公司执行诺贝尔斯全球劳工政策，并严格按照当地的法律法规对劳工进行保护。
- 公司在生产运营、产品实现、服务过程中特别维护和尊重劳工的权益，并以制度和作业程序给予规范和保障。

### 我们的承诺

---

- 保证员工自由选择就业的权利，并在就业时不收取任何押金、钱、物、证件等物品，保证员工按法律规定选择离职的权利。
- 保证不使用童工，严格按法律规定的劳动年龄选择员工，员工的年龄都经过身份确认和核实。
- 公司在雇用员工时一视同仁，不以员工的性别、年龄、种族、肤色、信仰、派别、倾向等进行区分和歧视，一律平等对待。
- 公司在管理上实施人性化管理方式，以人为本；严禁体罚式的、违反法律和道德的管理方式。
- 公司保证员工的工资不低于当地法律规定的最低工资标准。
- 公司保证员工在法律规定的工作时间内进行工作，保障员工的休息。
- 公司维护和保障员工的合法利益，在公司内建立申诉、沟通渠道，并建立调查机制，及时处理员工反应的问题。
- 公司允许和支持员工自由参加合法组织和社会团体的活动。
- 公司的劳工政策和流程符合法律法规的要求，并持续改进管理。

### 商业道德政策

---

- 公司执行诺贝尔斯全球商业道德政策，并严格按照当地的法律法规规范商业道德行为。
- 本公司在生产运营、产品实现、服务过程中特别维护和尊重职业规范和道德伦理，并以制度和作业程序给予规范和保障。

### 我们的承诺

---

- 公司禁止贪污、受贿、行贿、勒索、盗用等行为发生，并建立举报、调查追究、处分机制。
- 公司建立一套信息公开制度，并保证此制度合法并符合国际流行惯例。
- 公司不提供、不接受不正当的利益，并建立举报和调查机制。
- 公司支持和采取公平的交易、广告和竞争方式，并保护客户的权益和机密。
- 公司建立举报、揭发制度，并保护客户、供应商、员工的权益和秘密。
- 公司积极参与社会公益活动和慈善事业，建立和谐社区环境。
- 公司尊重和保护知识产权。
- 公司的商业道德政策和流程符合法律法规的要求，并持续改进管理。

## 第四章 劳工系统

### 自由选择职业

- 公司建立《员工手册》保证员工自由选择工作，不使用强迫的、担保的、契约或非自愿的狱中劳役。
- 公司招聘是以公正、公平、公开、自愿为原则，禁止以任何强迫或欺骗手段招聘员工。
- 公司任何部门、任何人不得向员工收取货币、实物等作为“入职押金”或征聘费用。
- 公司任何部门、任何人不得扣留或者抵押员工的居民身份证、暂住证和其它证明个人身份的证件。
- 公司与个人经双方协商，依法自愿签订劳动合同。
- 公司禁止对员工进行体罚、殴打、搜身和侮辱，以及锁闭工作场所和员工生活场所限制员工人身自由。
- 公司禁止任何以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫员工劳动。
- 公司遵循员工加班自愿的原则；不得以强迫手段延长工作时间为产品进行无偿返工或进行惩罚。
- 管理人员不得利用职务强迫员工在具有显著安全卫生风险的地方作业或违章作业。
- 员工因身体不适时需请假就医，凭医生出具的证明可以请假休息。
- 公司使用安保力量是为维护工厂正常安全生产；公司禁止使用安保力量对员工进行恐吓，殴打等强迫性劳动。
- 若员工依据法规要求遵循正常途径离职，公司禁止任何人以各种理由限制或者对员工进行处罚。
- 公司禁止直接或通过任何就业或招聘机构参与或支持人口贩运。
- 公司禁止雇佣监狱囚犯作为劳工，或将产品/工程外发给狱中劳工。

### 避免使用童工

- 公司建立《员工手册》禁止招募 16 周岁以下的童工。
- 公司禁止使用国际劳工组织(ILO)第 138 号和第 182 号公约定义的童工。并遵守当地的法律法规：最低工作年龄为 16 周岁，禁止使用或支持使用危险的童工劳动、最恶劣形式的童工劳动。
- 对公司应聘者，人力资源部招聘专员应在应聘者的年龄审核上严格把关，认真核对应聘者的个人资料，仔细检查和核对以下几个主要方面：
  - 1) 应聘者的身份证。
  - 2) 确认身份证的样貌。
  - 3) 根据应聘者身份证的信息，计算确保应聘者实际年龄达到 16 周岁或以上；为防止利用假制身份证，并可要求应聘者提供其它证件，例如：户口本、学历证明等。
  - 4) 证件有效日期是否已经无效。
- 在发现童工劳动的情况下，人力资源部立即实施以下补救行动：
  - 1) 立即停止童工工作，足额发放童工全部应得的法定工资/福利。
  - 2) 马上由公司出资安排健康检查，若有疾病，应先安排治疗直到痊愈，医疗费用全部由公司承担。
  - 3) 人力资源部安排人员护送其回原学校继续就读；护送童工所需交通费、食宿费和其它相关费用全部由公司负责。
  - 4) 公司协助童工完成义务教育。
  - 5) 如果童工年满 16 周岁或达到最低法定工作年龄后，仍然要来公司工作的，人力资源部优先安排实习岗位。
- 未成年工保护
  - 1) 人力资源部建立未成年工档案，登记每一名未成年工的年龄和受教育状况等，并到本地劳动部门备案注册。
  - 2) 未成年工入职前必须做相关体检，确保无疾病与传染性疾病，所有体检费用由公司支付。
  - 3) 人力资源部严格执行《未成年工特殊保护规定》(劳部发〔1994〕498 号)要求，不得安排未成年工从事有毒、有害、有职业危害岗位、重型体力劳动，不得安排未成年工夜班和加班。
  - 4) 人力资源部按下列要求对未成年工定期进行健康检查，以确保其身体健康：
    - a. 安排工作岗位之前；
    - b. 工作满一年；
    - c. 年满十八周岁，距前一次的体检时间已超过半年。
  - 5) 未成年工就学期间，人力资源部应避免安排未成年工上课时间内进行工作，而且每日交通(来回工作地点和学校)、上学和工作时间加起来不得超过 10 小时，且每天工作时间不能超过 8 小时。



- 人力资源部加强对招聘专员的培训，确保招聘专员能够用适当的方法确保不会雇佣到童工，以及用合适的方法识别出未成年工，并安排从事允许的工作任务。

## 工作时间

---

公司制订和实施《员工手册》和《工作时间与考勤休假管理办法》，确保

- 公司实行每天工作 8 小时，每周工作 40 小时，每周至少休息一天的标准工时制度；根据实际业务需要，公司会根据国家规定，实行综合工时或者不定时工时制度。
- 公司实行每天加班不超 3 小时，每月加班不超 36 小时的法律规定；如因公司业务需要而安排员工加班的，公司依法与员工协商，不强制加班；并由员工提出申请，公司依法支付加班费。
- 员工依法享受法定福利假期。

## 工资与福利

---

公司制订和实施《员工手册》和《工作时间与考勤休假管理办法》，确保：

- 员工的工资与福利遵守当地的法律法规。
- 员工依法获得加班费和享受法定福利假期。
- 公司依法扣除员工应该承担的那部分款项(比如：社保、住房公积金、个税，等)。
- 公司通过银行每月支付员工工资，并在工资系统里发放工资单，员工可以随时查阅每月工资情况。
- 禁止以扣除工资来作为员工不当行为的惩戒措施。

## 人道待遇、反暴力和骚扰

---

- 公司对暴力和骚扰等行为零容忍；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。
- 公司制订和实施的《员工手册》，明确对体罚、虐待、精神或肉体胁迫、骚扰和基于性别的暴力，包括性骚扰，或言语侮辱等行为零容忍；并规定了申诉和投诉解决机制。
- 公司设立道德热线、员工大会、建议箱等，用于收集员工反馈，并解决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。
- 管理人员和承包商(例如安保人员)，均接受惩戒性措施培训，让他们掌握如何恰当地管理任何纪律问题。

## 无歧视

---

- 公司尽力提供全体员工一个健康、安全和高效率的工作环境。
- 公司遵守国际劳工组织(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。
- 公司禁止任何人干涉员工宗教信仰自由和合法行使风俗习惯的权利。
- 员工聘用、薪资、晋升、解雇的决定标准应该是根据《员工手册》的明确规定，而不能有歧视。
- 公司禁止对员工或潜在的员工进行歧视目的的医学检查/怀孕检查、童贞检测。
- 公司尊重和支持妇女权益保护。
- 人力资源部对公司内部的情况进行风险评估，以评估可能存在歧视的风险。
- 人力资源部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。

## 结社自由

---

- 公司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；公司为员工组建工会提供场所便利。
- 公司尊重员工参加集体谈判权与不参加集体谈判的权利；公司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。
- 公司尊重员工参加和平集会与不参加和平集会的权利。
- 公司定期召开员工座谈会，进行沟通，保护员工的合法权益。
- 公司认真对待员工的意见或建议，鼓励员工或员工代表畅所欲言，无需担心会受到处罚、报复等不公正行为。

- 公司不得存在可能妨碍结社自由和集体谈判权的活动，比如，反对建立合法的工会或员工组织；编制和/或分发用于贬低合法工会的材料；歧视工会或其工会代表；对正在组织罢工或参加罢工的员工实施制裁，等等。

## 员工权利告知

- 人力资源部通过《员工手册》和“劳动合同”，依法向员工告知关于工作时间、薪资待遇、法定福利等等双方的权利与义务。
- 人力资源部通过公司规章制度学习，让员工充分了解公司的管理制度和流程、权力与义务。
- EHS 部通过定期培训和张贴作业环境警示等，向员工告知关于职业健康、工业安全和工业卫生方面的权利与义务。

## 妇女权益

- 公司执行诺贝尔斯全球妇女权益(Women' s Rights)保护政策，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》(the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)。
- 除国家法律规定的不适合妇女的工种或者岗位外，公司不以性别或怀孕为由拒绝录用妇女或者提高对妇女录用标准。
- 不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资、福利待遇，限制其晋级、晋职、评定专业技术职务，单方面解除劳动合同、聘用合同或者予以辞退。
- 不得安排《女职工禁忌劳动范围的规定》规定的经期禁忌、孕期禁忌从事的劳动。
- 女职工依法享有产假、难产假、多胎产假、流产假、产检假、哺乳假，等等法定福利假期。
- 怀孕不满 3 个月和 7 个月以上的，不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并每日安排不少于 1 小时工间休息。
- 公司根据女职工的需要，配备女职工卫生室、孕妇休息室或者哺乳室等设施。
- 公司制订强有力的政策和程序，防止歧视和性骚扰，并确保受害人得到保护；确保所有直接经理和主管了解公司有关歧视和性骚扰的政策。
- 公司每年公开披露为促进性别平等而采取的措施的有效性。

## 原住民

- 公司执行诺贝尔斯全球原住民(Indigenous Peoples)保护政策，确保尊重原住民的权利和利益，符合国际标准，包括国际劳工组织第 169 号公约和《联合国原住民权利宣言》。
- 公司尊重原住民的生存权和发展权；尊重原住民的自然资源(含矿山、土地、风景区等)使用权和利益分享权；尊重原住民享有良好适宜的自然环境的权利。
- 公司承诺在征用自然资源、新(改、扩)建项目、关闭、退役和撤资时，确保原住民享有“自主、事先和知情同意原则”；公司承诺不勾结当地政府，提前做好沟通，按照法规要求提供征收自然资源后的赔偿或重新安置。
- 在招聘、工作安排、工资报酬、职位晋升等对原住民不得有歧视的行为。

## 自主、事先和知情同意原则(Free, Prior, and Informed Consent, FPIC)

- 如果新项目或对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，公司与原住民沟通，并通过其代表机构与原住民善意合作，以便在对其土地或领土和其它资源发生影响的任何项目获批前取得其自主的知情同意，尤其在涉及水或其它资源的开发、利用或开采的情况下。
- 自主：是指没有任何实质性的或感觉上的胁迫、恐吓或操纵的情况下寻求同意，原住民可以决定协商的形式。自主也反映了这样一个事实，即参加旨在获得他们的权利的协商是原住民的自主权利，而不是他们必须履行的义务。
- 事先：意味着在可能影响原住民享有其权利的任何决定或行动之前充分征求同意，原住民有必要的时间根据自己的程序并通过自己自主选择的代表和机构作出决定。
- 知情：意味着充分披露原住民所需要的所有信息，以便有意义地评估该项目的潜在风险和收益(包括其地点、持续时间、范围、影响、收益和/或伙伴关系模式)。这些信息必须以有关原住民商定的程序和可理解的格式提供。这可能涉及参与或进行影响评估、获得独立技术和法律咨询的资金以及与利益有关的谈判。
- 同意：意味着所有各方，不论结果如何，都应尊重原住民自由、知情自主的决定。这项决定应是是与有关原住民进行基于诚意的协商和合作的结果，是以他们自己选择的程序和时间框架，以基于原住民权利的自主性、包容性、共识、和谐和代际福祉原则为前提。

- 在开展 FPIC 原则的情况下，公司将基于权利的项目级协议落实到位，解决包括：影响、风险、利益、监测、报告、申诉机制、项目转移、关闭和修复、文化和宗教场所的访问和保护等问题。

## 文化遗址和宗教圣地

---

- 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。
- 公司与受影响社区协商，依法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。
- 公司在建设工程立项、选址时，应当尽可能避开文化遗址和宗教圣地；因特殊情况不能避开的，必须实施原址保护。
- 公司的营运活动，影响到文化遗址和宗教圣地安全及其环境时，依法制定和实施预防、补救或减轻活动的负面影响的具体措施。

## 重新安置

---

- 公司执行诺贝尔斯全球重新安置(Re-settlements)保护政策。
- 在公司的项目设计中考虑可行的替代办法，以避免或尽量减少人群在实际地点和/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。
- 在实际地点迁移不可避免的情况下，公司与受影响各方协商和合作，制定一项重新安置行动计划，该计划应至少包括 IFC 绩效标准 5(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。
- 重新安置计划中需要考虑的关键问题包括：补偿、生计、住房和居住条件，以及社区的社会和文化连续性；补偿标准应当是透明的，并应始终适用于所有受影响的人，并准备在重新安置时实施。
- 土地征收工作和安置工作遵循程序合法、公开透明、足额补偿、妥善安置的原则，兼顾国家、集体和个人的利益。
- 公司承诺不勾结当地政府，提前做好沟通，按照法规要求提供征收自然资源后的赔偿或重新安置。
- 公司在同等条件下，优先安排被征收土地农民就业，并向被征收土地的农民免费提供劳动技能培训。

## 受影响人群和组织

---

- 公司执行诺贝尔斯全球受影响人群和组织(Local Communities)保护政策。
- 公司了解和尊重受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。
- 如果发现实际或潜在的对受影响人群和组织生计的不利影响，采取适当措施预防和/或解决这些问题。
- 公司采取能力建设、小额信贷倡议、改进的农业实践、以及引进管理共享自然资源的治理模式，与受影响人群和组织探讨尊重和支持社区生计的机会。

## 安保实践

---

- 在使用公共或私营安保力量时，公司根据安保人员的行为制定书面政策或协议，确保尊重人权和保护隐私。
- 安保提供者的主要作用，是保护人员、财产和/或资产。潜在的安全威胁包括一般的盗窃、欺诈、暴力骚扰、破坏基础设施、非法采矿、组织盗窃公司产品或采购品，绑架、恐吓或暗杀工作人员。
- 避免公共或私营安保力量涉嫌侵犯人权，公司定期检讨内部安保人员及供应商的任何新风险。
- 公司通过《员工手册》中规定的管理措施来执行纪律惩罚，禁止使用安保人员来对员工执行纪律惩罚。
- 安保人员在巡查公司各个区域时，需要尊重员工个人隐私。
- 公司对安保人员进行充分和有效的培训，以符合有关原则和公司关于适当行为和当地使用武力的政策。

## 第五章 诺贝丽斯行为准则

### 行事正直，以公司最佳利益为根本

---

- 诚实尽责；恪守公司治理承诺  
员工在履行职责及维护诺贝丽斯公司治理实践时必须诚实行事，并应谨慎、尽职和正直。
- 利益冲突  
员工必须避免发生造成或可能造成个人利益与公司利益冲突的任何行为。
- 礼物和馈赠  
员工在处理客户、供应商或竞争对手为获得优惠待遇而收受或提供的礼物、馈赠以及其他形式的特别好处时，必须谨慎行事。一般情况下，在给予和收受礼物或馈赠之前，员工应先咨询人力资源部或法务代表。

### 创建理想的工作环境

---

- 促进人权  
公司以无歧视和尊重人权及全体公民的个人自由为指导原则。我们希望所有员工的行事方式可确保客户、供应商和同事人人平等、以礼相待和相互尊重。
- 工作场所无骚扰；无报复行为  
不容忍工作场所存在任何形式的骚扰。  
公司鼓励员工向相应的经理、主管、人力资源代表或通过道德热线举报公司违法公司政策和任何适用法律的行为。公司及其员工不得因其他员工如实举报违反行为准则或法律要求的行为而实施报复。
- 员工隐私—无不合理的期望  
公司尊重所有员工的隐私。但是，员工在使用业务工具或在工作场所或财产方面不得对隐私有任何不合理的期望。
- 正确地使用设备、电子邮件和互联网  
所有软件和硬件均为公司的财产并应用于业务目的，包括使用互联网和电子邮件系统。  
在不妨碍业务活动的前提下，个人可以偶尔、有限度地适当使用。  
每位员工应负责维护和保护公司的数据、文件、其他材料和设备。  
每位员工还应对发送给他人的任何电子数据或文件负责。
- 禁止在工作场所饮酒和吸毒  
公司禁止在工作场所或员工可能会被视为公司、分公司或附属公司代表的任何场所饮酒和非法拥有、制造、使用或分发放管毒品。  
在公司举办的庆典或活动中饮用任何酒品必须获得公司管理层的授权。
- 促进可持续性；尊重环境、健康和  
公司努力树立良好的企业公民形象。为确保公司在经济、环境和社会方面表现最佳，公司致力于在工艺流程和产品方面提供可持续解决方案。  
公司鼓励每位员工促进可持续性，因为它适用于他/她在公司内的日常实践。除了自己的标准运营程序外，公司还将遵守所有环境、健康和  
安全和安全法律 and 法规。  
员工应具有敏锐的环境意识，并需要举报任何不符合环境法律或法规的行为。  
员工应向其主管举报所有事故、伤害、职业病、不安全情况或做法。

### 保护公司资产

---

- 正确地使用公司资产  
员工不得出于个人目的或利益以不道德、非法或未经正当授权的方式或原因来使用、浪费或分发公司资金或财产(包括知识产权、计算机、电话、车辆和其他资产)。
- 保护机密信息和知识产权  
未获得正当的管理层批准，员工不得公开公司商业机密、商业信息、市场敏感数据或其他专有信息。  
知识产权必须予以保密，并遵照所有适用的公司要求、限制和法律(包括软件许可要求)进行保护和管理。
- 保持完善的账务和记录



员工负责维护足够详细的书面记录和费用报告，以完整、准确、公平地反映所有交易和开支。

- 向员工、高级职员或主管提供贷款  
公司不得向其员工、高级职员或主管提供或安排违反公司政策或适用法律的贷款。

## 符合道德规范的方式参与政府活动

---

- 政治活动  
公司尊重员工参与政治活动的权利，但不得在工作时间或使用公司的设施或财产进行。  
除非获得董事会的事先批准并按照法律要求，否则公司不会做出任何贡献来支持参与竞选公职的任何候选人。
- 以符合道德规范的方式维系政府关系  
公司在与政府、政府机构和政府官员交往时，会应用道德标准。
- 不妨碍政府调查  
公司将配合任何合法政府调查。  
以损害政府调查所用信息完整性或可用性为目的，而销毁或隐藏文件、记录或其他信息的行为均属于违法行为。
- 商业道德实践，遵守出口管制  
员工不得向政府官员、党派或政治候选人支付金钱或任何有价值物以影响这些官员的行为或决策来获取业务或任何不当利益。  
所有员工都必须准确、如实记录反映所有国外和国内业务活动的付款和交易。  
公司必须遵守美国政府针对禁止公司在指定国家或与指定个人和实体开展业务而强制要求的所有适用交易限制和联合抵制。  
根据其他国家/地区法律要求可能需要履行其他义务，关于合规问题，请直接联系您的区域法律顾问。

## 与第三方公平交易

---

- 与第三方公平交易  
使用符合道德规范的营销和销售实践，公司以诚实态度与第三方开展商业交易。
- 遵守竞争和反垄断法  
员工必须遵守所有的反垄断和竞争法律和法规。
- 无内部交易  
员工必须严格遵守交易禁令，不得向其他人公开“内部信息”资料。
- 公平披露和非选择性披露  
代表公司定期与投资团体和高级官员沟通的员工必须遵守美国公平披露要求(若适用)，还必须遵守其他管辖权的要求(例如公司必须公开公布已向投资团体的任何人员选择性公开的任何资料信息)。但是，如果此信息已在公司公开文件中公开，则允许向选定人员提供。
- 回应新闻或金融界的质询  
员工应将来自媒体的所有质询转交给亚特兰大的公司通讯部或相应的区域通讯领导。  
金融界的所有质询都应转交给亚特兰大的投资者关系部。
- 无欺诈、盗窃、回扣或类似行为  
员工不得参与欺诈任何人金钱、财产或诚实服务的任何计划，包括盗窃、欺诈或贪污。  
禁止任何员工收受涉及公司、其子公司和附属公司交易而产生的费用、贷款、回扣、个人债务的减免费或其它支付费用。
- 与独立审计员合作  
在公司的独立公共会计师或其他审计员对公司财务报表进行审计时，员工不得对其进行故意误导。

## 第六章 环境、健康和安全管理

### EHS 政策

- 公司执行诺贝尔斯全球 EHS 政策，均已得到高级管理层的批准并可以提供相应的资源支持相关政策的实施，并能定期复审。
- 诺贝尔斯通过网站或其他渠道，向外部沟通到包括承包商在内的利益相关方，以提高商业伙伴、服务商和供应商对公司政策承诺的意识。
- 公司将 EHS 政策以内部沟通传达给所有员工；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。
- 在公司 EHS 部的监管下，员工与公司在任何地点与活动中都应遵守 EHS 政策。
- 在公司 EHS 政策中明确，员工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。

### 影响评价

- 公司执行《中华人民共和国环境保护法》规定：建设项目中防治污染的设施，应当与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用。
- 公司执行《中华人民共和国环境影响评价法》规定：建设单位可以委托技术单位对其建设项目开展环境影响评价，编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表；建设单位具备环境影响评价技术能力的，可以自行对其建设项目开展环境影响评价，编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表。
- 公司执行《中华人民共和国劳动法》规定：劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。
- 公司执行《中华人民共和国安全生产法》规定：生产经营单位新建、改建、扩建工程项目的安全设施，必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用，安全设施投资应当纳入建设项目概算。
- 公司执行《中华人民共和国职业病防治法》规定：新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目(以下统称建设项目)可能产生职业病危害的，建设单位在可行性论证阶段应当进行职业病危害预评价。建设项目在竣工验收前，建设单位应当进行职业病危害控制效果评价。

### 应急响应预案

- 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，公司制订和实施应急程序或应急预案。
- 在适用的情况下，EHS 部对应急程序或应急预案进行定期测试和演练。
- 潜在出现的紧急状况类型可能涉及：火灾爆炸、意外伤害、高空救援、密闭空间救援、化学品泄漏、现场救援急救，一氧化碳泄露，天然气泄漏、天然气和一氧化碳发生火灾爆炸、氯气泄漏、板材车间粉尘爆炸、熔铸车间粉尘爆炸、铸造停电、停水应急、自然灾害(比如天气或地震)、社会动荡和其他灾害、健康和安全事故。

### 披露能源使用和披露温室气体排放

- 公司依据 GHG Protocol 温室气体核算体系、ISO14064 及当地的法规监管要求，制订和实施《温室气体核算》管理程序，编制《温室气体年度盘查报告》。
- 通过公司网站或按他人要求，公司应公开披露温室气体排放和能源使用(按照其来源)。
- 公司结合诺贝尔斯全球减排目标，公司制定并公开披露有时限的减排目标，并实施可实现这些目标的计划(明确具体的行动和实施的期限，包括责任人员和生产领域)；目标应涵盖最重要的直接和间接的排放源。
- 公司建立和实施能源管理体系，规范能源减排活动和减排目标，以实现对应的温室气体减排计划和目标以及减排绩效。

### 大气污染物排放

- 公司制订和实施《大气污染控制程序》；EHS 部依据“排污许可证管理条例”的管理要求，结合环境影响评价报告书和排污许可证，编制对人或环境有负面影响的大气污染物排放的清单和基准。
- EHS 部协助各部门制定和实施包括基准目标和里程碑的大气减排计划，最大限度地减少向大气中排放污染物及其不利影响。
- EHS 部依据监管要求，委托有资质的检测机构对公司的大气污染物进行定期检测。

- 公司对外披露 ASI 管理绩效时，要包含有关大气污染物排放报告的环境信息。

## 水污染物排放

- 公司制订和实施《废水雨水综合管理程序》；EHS 部依据“排污许可证管理条例”的管理要求，结合环境影响评价报告书和排污许可证，编制对人或环境有负面影响的水污染物排放的清单和基准。
- EHS 部协助各部门制定和实施包括基准目标和里程碑的水污染减排计划，最大限度地减少向水体中排放污染物及其不利影响。
- EHS 部依据监管要求，委托有资质的检测机构对公司的水污染物排放进行定期检测。
- 公司对外披露 ASI 管理绩效时，要包含有关水污染物排放报告的环境信息。

## 泄漏与渗漏的评估与管理

- 公司依据《环境因素，目标，指标与环境管理方案》，对公司运行中可能发生泄漏和渗漏时污染空气、水和/或土地的环境因素进行识别和评估，编制《渗漏/泄漏风险辨识与风险评价一览表》。
- EHS 部依据监管要求，对公司运行中因为发生泄漏和渗漏可能造成水体和/或土壤污染的隐患，进行专项的隐患排查，编制《土壤和地下水自行监测报告》。
- 在环境因素评价和隐患排查完成后，EHS 部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。

## 泄漏的报告

- 如果公司发生重大泄漏事故，应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。
- 如果公司发生重大泄漏事故，应每年公开披露泄漏的影响评估以及采取的补救行动。

## 废物的管理和报告

- 公司制订和实施《固体废物管理规定》，执行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。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。
- 公司在每年基础上公开披露公司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的环境信息。

## 水资源管理

- 公司在新(改、扩)建项目时，EHS 部委托外部有资质单位实施“环境影响”评价，并确认公司的水平衡图。
- EHS 部结合当地水文情况，识别和评价与水相关的风险。
- EHS 部在识别和评价与水相关的风险时，应充分考虑公司可能存在的关联设施造成影响的能力，尤其是那些主要为支持公司经营活动而存在的关联设施(比如：铁路、电站、水库、输电系统，等)。
- 当存在原住民时，公司会积极邀请他们参与识别和评价与水相关的风险。
- 评估结果为低风险时，EHS 部不需要制订水资源管理计划；评估结果为中/高风险时，EHS 部需要制订水资源管理计划，并定期评价水管理计划的有效性以及针对目标的进展情况。
- 通过可持续发展报告或公司网站发布水的抽取、使用和识别出来的重大水风险，以及为减缓这些风险而贯彻的措施。

## 生物多样性和生态系统服务

- 公司在新(改、扩)建项目时，公司依据法规要求委托外部有资质单位实施“环境影响”评价，以识别公司的建设活动或其影响区内对生物多样性和生态系统服务的实质影响。
- EHS 部结合环境影响评价报告的信息和结论，编制《生物多样性和生态系统服务风险评估报告》。
- 当原住民存在于公司影响区之内或附近时，公司会要求原住民积极参与生物多样性和生态系统服务评价活动；公司必须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。
- EHS 部制定和实施《废水雨水综合管理程序》，做好工艺废水、生活污水及雨水的管理和控制；确保废水/污水达标排放，减少对公司周边生物多样性和生态系统服务的影响。
- EHS 部制定和实施《大气污染控制程序》，做好生产工艺废气的管理和控制；确保废气达标排放，减少对公司周边生物多样性和生态系统服务的影响。

- EHS 部制定和实施《噪声管理规定》，做好生产工艺噪声的管理和控制；确保厂界噪声达标排放，减少对公司周边生物多样性和生态系统服务的影响。
- EHS 部制定和实施《固体废物管理规定》，固体废弃物集中收集和处理，减少对公司周边生物多样性和生态系统服务的影响。
- EHS 部制定和实施《化学品管理规定》，做好油品及化学品泄漏与渗漏的管理和控制，减少对公司周边生物多样性和生态系统服务的影响。
- 评估反映出生物多样性的实质风险时，EHS 部制定生物多样性和生态系统服务行动计划。
- 公司生物多样性行动计划应当按照生物多样性减缓层级顺序(避免-最小化-复垦或修复-抵消)协调设计。
- 所取得的生物多样性和生态系统服务成果，公司需与利益相关方共享，并公开发布、定期更新。
- 承诺不在世界遗产地勘探或建设新的项目或造成重大变化，不在世界遗产中经营，企业影响范围内无保护区。

## 外来物种

- 针对公司通过运营活动意外引入的外来物种，EHS 部评估风险并实施控制，编制《生物多样性和生态系统服务风险评估报告》。
- 当公司控制区域存在外来物种可能对生物多样性和生态系统服务造成重大负面影响时，EHS 部识别并采取措施预防外来物种的扩散。
- 当公司控制区域考虑特意引入外来物种时，EHS 部必须开展环境影响评估，以证明该物种不会对当地生物多样性和生态系统服务造成负面影响。

## 职业健康与安全(OH&S)管理体系

- 公司依据二级安全标准化标准，建立和实施职业健康与安全管理体系，以评估和管理实体的职业健康安全风险。
- 公司的职业健康与安全管理体系，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、怀孕员工、护理人员和残疾员工。
- 在公司 EHS 政策中明确，员工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。
- 公司每年对职业健康与安全管理体系进行内审和管理评审，确保职业健康与安全管理体系得到有效实施。

## 员工参与健康与安全

- 公司设置“安全生产委员会”，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。
- 定期召开“安全生产委员会”会议，对事件和未遂事件作出反应。“安全生产委员会”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。
- 公司制定《健康安全表彰与奖励程序》鼓励员工能够在不害怕批评或报复的情况下提出健康和安全问题，基于部门和个人健康安全方面的良好表现或行为，进行有针对性的表彰与奖励。
- 员工能够在不害怕批评或报复的情况下提出健康和安全问题。

## 职业健康与安全绩效

- 公司制订和实施《健康安全目标管理程序》，使用前瞻性和结果性的指标评价公司的职业健康和安全绩效，与现有同行和最佳实践进行比较，并努力不断改进。
- 定期回顾业内同行在规模和/或地理位置上的最佳实践，并对公司的实践和业绩进行基准测试，以确定改进的机会。
- 调查健康和安全隐患事件，并将结果反馈到相关危害控制的审查中，找出改进的机会；确保纠正措施的实施被跟踪，并且一旦到位，确定这些行动的有效性，防止再次发生。
- 通过可持续发展报告或公司网站公开披露职业健康与安全管理体系的成效，包括：领先和滞后的指标，与同行绩效和领先做法的比较分析。



## 第七章 供应商管理

### 负责任采购

- 公司执行诺贝丽斯全球供应商行为准则(Supplier Code of Conduct), 采购部在与商业伙伴、服务商和供应商签订商务合同的同时, 传达供应商行为准则, 以提高商业伙伴、服务商和供应商对本公司行为准则的认同, 保留传达的相关记录。
- 诺贝丽斯全球通过公司网站进行供应商行为准则的披露, 让商业伙伴、服务商和供应商获取公司的供应商行为准则。每五年对负责人采购方针进行一次复审。

### 供应商尽职调查

- 采购部联合相关责任部门, 对主要供应商进行尽职调查, 定期监控供应商行为准则的遵守情况。
- 公司对符合以下任一要求的商业伙伴、服务商和供应商定义为“主要供应商”:
  - 1) “SWP1230001E 合格金属生产商清单” 供应商等级为一级或者二级的供应商且合作时间等于或者大于一年的供应商并且在审核日期前 6 个月内与 Novelis 有实际业务以及“1230006E 有资质的非金属供应商名单” 中材料类型为 A 的国内供应商;
  - 2) 带有客户或者本公司 logo 的材料和辅料供应商;
  - 3) 国际劳工组织(ILO)或其他相关国际组织认定为人权高风险区域(例如: 种族灭绝、战争冲突、强迫劳动、童工、劳工贩卖, 等等)及其周边区域的供应商;
  - 4) 经当地媒体报道/披露, 出现严重违反劳工权益或者受到当地监管部门严重处罚的。
- 供应商尽职调查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): 童工、未成年工保护、强迫或强制劳动、贩卖人口、工作时间、工资和福利、精神和肉体虐待、歧视、移民劳工地位、两性平等、安保和人权问题、结社自由、健康和安全、原住民。
- 如果商业伙伴、服务商和供应商已经成功通过 ASI 认证、或持有其他社会责任标准的合格报告(有效期内)、或已经通过诺贝丽斯全球审核, 公司可以豁免他们的社会责任审核。
- 如果主要供应商被认定已经造成或助长了不利的人权影响, 公司通过合法程序提供或合作进行补救。
- 采购部依据 Novelis 供应商行为准则要求, 联合其他相关部门组成审核小组, 针对主要供应商的地域、规模、整体交付质量、交期、可持续性, 从主要供应商名单中筛选需要重点关注以及长期合作的部分主要关键供应商, 编制《社会责任年度评估计划》, 审核小组去其现场或线上进行社会责任的评估, 以充分掌握主要供应商的社会责任表现, 编制《供应商社会责任审核报告》。审核小组也可以根据公司制定的其它审核计划内容中覆盖关于对供应商的社会年度审核计划, 比如年度供应商质量评估等。
- 采购部建立商业伙伴、服务商和供应商社会责任档案, 并保留主要供应商评估结果和改善措施的证据和记录。
- 采购部联合其他相关部门每 2 年至少安排一次对主要关键供应商的现场审核, 评估主要供应商的社会责任表现, 并提出跟进改善措施。如果不具备现场审核条件(疫情, 战争等原因), 主要关键供应商要根据 Novelis 的要求提供证明文件。金属采购根据全球战略和政策开展相应工作。
- 如果发现商业伙伴、服务商和供应商故意使用童工、强迫劳动或其他严重违反劳工人权的现象, 应立即停止合作关系, 并开具“不符合报告”要求商业伙伴、服务商和供应商立即进行改善, 采购部联合其他相关部门进行现场跟进商业伙伴、服务商和供应商的改善状况。
- 有条件时, 采购部联合其他相关部门召集主要供应商过来公司进行一次集体培训, 向他们传达供应商行为准则要求, 并保留相关的沟通或培训记录。
- 针对现场服务商、劳务代理商/劳务中介公司的特别管理要求
  - 1) 必须要求现场服务商、劳务代理商/劳务中介公司签署供应商行为准则。
  - 2) 明确最基本的劳工人权标准: 禁止使用童工、禁止使用强迫劳动、禁止歧视和骚扰、尊重结社自由、招聘/服务费、工作时间、工资/福利符合当地法律法规。
  - 3) 定期要求现场服务商提供工作时间、工资/福利记录, 审核是否符合当地法规要求。

## 受冲突影响和高风险地区

- 定义：是受武装冲突影响的地区，暴力行为普遍，包括犯罪网络产生的暴力，或其他危害人们的危险蔓延的地区。武装冲突可以采取多种形式，如国际或非国际性的冲突，这可能涉及两个或两个以上国家，或可能是解放的战争，或叛乱，或内战。高风险地区是经合组织尽职调查指南附件二第 1 段所界定的冲突或普遍或严重虐待的高风险地区。这些是：任何形式的酷刑、残忍、不人道和有辱人格的待遇；任何形式的强迫或强制劳动；最恶劣形式的童工劳动；其他严重侵犯人权和虐待行为，如广泛的性暴力；或战争罪或其他严重违反国际人道主义法、危害人类罪或种族灭绝罪的行为。这些地区往往以政治不稳定或镇压、体制薄弱、不安全、公民基础设施崩溃、普遍暴力和违反国家或国际法为特点。（根据适应经合组织对受冲突影响地区和高风险地区矿物负责任供应链的尽职调查指导 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, 3rd ed 2016）
- 公司执行诺贝丽斯全球关于冲突矿产(Conflict Minerals)政策。
- 采购部首先确定公司业务或直接供应商是否存在受冲突影响的或高风险地区。
- 一旦确定了任何直接经营或原料来源的相关地区，采购部可以参考《经合组织尽职调查指南》，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。
- 如果在受冲突影响或高风险地区运营，采购部检查尽职调查体系是否到位，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，采购部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；采购部通过暂停或终止与供应商的关系来减轻风险。
- 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。
- 如果尽职调查确定了供应商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。

## 第八章 管理体系

### 公司承诺

---

- 公司要求供应商遵守社会责任规范并对其进行审核。
- 公司与供应商就社会责任规范进行沟通。
- 依据《社会责任手册》的规定，订定社会责任政策。
- 社会责任政策由人力资源部初拟，管理层审核，并经由总经理核准后实施和保持。
- 社会责任政策应能确保在公司社会责任管理范围内：
  - 1) 适合于公司的性质、规模，并与公司的活动、产品和服务的环境影响相适应；
  - 2) 包含对承担社会责任的承诺；
  - 3) 包括对遵守适用法律法规、客户特殊要求和公司应遵守的其它与社会责任相关的要求的承诺；
  - 4) 提供建立和评审社会责任目标和指标的框架；
  - 5) 形成文件，付诸实施并与以保持；
  - 6) 传达到全体为公司工作或代表公司的人员；
  - 7) 可为公众所获取。
- 有关社会责任政策的宣传及活动，由人力资源部实施，使公司全体人员均了解并配合达成。
- 对社会责任政策定期评审，其修订参考《文件管理》。

### 管理职责与承担

---

- 明确、清晰的公司代表，负责确保实施和定期审核管理体系状态，社会责任管理体系各阶层人员的职责如下：
  - 1) 总经理：
    - a. 建立、实施、保持和改进公司的社会责任管理体系。
    - b. 提供必需的资源，包括人力资源、专项技能、基础设施、技术以及财力资源。
    - c. 核准公司的社会责任手册和社会责任政策。
    - d. 任命社会责任管理代表。
  - 2) ASI 管理代表：
    - a. 确保社会责任管理体系的建立、实施和保持。
    - b. 向总经理汇报社会责任管理体系的运行情况以供评审，包括改进的建议。
    - c. 审批公司的社会责任手册和社会责任政策。
    - d. 核准公司的社会责任目标和社会责任管理方案。
    - e. 组织管理评审。
  - 3) 各部门：
    - a. 制定相关的社会责任程序 / 参考 / 支持文件并遵照执行。
    - b. 评核各部门社会责任风险。
    - c. 制定相关的社会责任管理方案。
- 公司各人员的作用、职责及权限将在《岗位说明书》中明确定义。

### 管理评审

---

- 公司每 1-1.5 年召开管理审查会议评审社会责任管理体系，以确保系统持续的适宜性、充分性、有效性。
- 在企业发生变动，给环境、社会和治理的风险带来重要改变的情况下，或出现控制缺陷迹象时，需组织管理评审，对管理系统及行为准则、EHSQ 方针、负责任采购方针、应急响应计划、环境和社会影响、人权影响等进行评估和审查。
- 评审包括社会责任管理体系改进机会和变更的需要，包括社会责任政策、社会责任目标和指标。社会责任管理评审的记录予以保留。
- 管理评审的输入包括：
  - 1) 内审结果；
  - 2) 对组织相关的法规要求及其它组织应遵守的要求的遵守情况的评价；
  - 3) 来自外部相关方的信息交流，包括投诉；

- 4) 公司的社会责任表现;
  - 5) 目标和指标的达成程度;
  - 6) 纠正和预防措施的状态;
  - 7) 以往管理评审的跟踪措施;
  - 8) 不断变化的客观环境, 包括与其社会责任相关的法律和其它要求的变化;
  - 9) 改善建议。
- 在管理评审中, 需要对以下方针/管理计划/排放计划进行评审

公司行为准则	环境、社会和治理方针
供应商行为准则	环境和社会影响管理计划
人权影响管理计划	应急响应计划
企业恢复计划	投诉解决机制
报废产品回收战略	温室气体减排计划
大气污染物减排计	水污染物减排计划
泄漏和渗漏管理计划	水资源管理计划
生物多样性行动计划和相关目标	人权方针承诺和尽职调查程序
性别平等和妇女权利	原住民方针和程序
重新安置行动计划	反暴力和骚扰方针
OH&S 管理体系评审	

- 管理审查的输出包括政策、目标、指标及社会责任管理体系其它要素可能的变化有关的任何决定和措施, 且符合持续改进的承诺。

## 法律和客户的要求

- 公司建立社会责任管理体系用来确定适用于社会责任的法律以及客户或其它应遵守的要求, 并确定如何将这些要求应用于社会责任管理体系。
- EHS 部依据《EHS 法规和其他要求管理程序》定期对公司环境、健康与安全适用的法律法规及其他要求进行识别和合规性评价。
- 法务部定期对公司人权、劳工权益和商业道德适用的法律法规(含习惯法)及其他要求进行识别和合规性评价; 特别关注以下议题的合规性: 反腐败、违规和责任、重新安置、结社自由和集体谈判权、童工、非歧视、劳动时间。收集、识别和合规性评价频率: 最少每季度一次。
- 与社会责任管理体系(治理、环境、社会)相关的法律法规及其他要求的有关文件的收集范围, 应包括与公司活动, 产品和服务中的法律, 法规、规章、国际公约以及行业标准, 具体收集范围如下:
  - (1) 国际公约: 我国已经签署的有关国际公约。
  - (2) 法律: 全国人大及其常委会颁布的法律。
  - (3) 法规: 国务院、省级人大及其常委会颁布的条例、实施细则和解释。
  - (4) 规章: 国务院各部、委、局颁布的规章制度。
  - (5) 标准: 国务院各部、委和地方有关部门颁布的标准。
  - (6) 其他要求: 各级政府颁布的相关规范性文件。
- 法务部/EHS 部对社会责任管理体系(治理、环境、社会)识别和评价出来的适用的法律, 法规及其他要求进行宣传, 并根据需要向管理人员与员工进行培训。
- 法务部/EHS 部对可能存在的重大企业社会责任风险, 进行合规性遵循情况的评价。对不符合法律法规和其他要求的情况, 按《纠正与预防措施》执行。
- 公司管理层进行社会责任管理体系内部审核和管理评审时, 应对有关法律法规的遵循情况进行评价。管理评审资料中应附有对有关法律法规的遵循情况报告, 对不符合的情况展开原因分析并采取纠正与预防措施。
- 适用于社会责任管理体系的法律法规及其他要求, 均应通过公司的程序文件, 管理规范或作业指导书, 在公司的业务和运行中得到贯彻执行; 需要时, 立即组织进行修订。
- 当法律法规与社会责任标准对某个关注点同时存在要求时, 应执行最严格的标准。

## 风险评估和风险管理

---

- 人力资源部制订和实施《劳工和商业道德风险管理程序》，识别和评估公司内部的劳工和商业道德的风险，找出重大的劳工和商业道德风险，并通过技术或行政管理手段对予以控制。
- EHS 部制订和实施《环境因素，目标，指标与环境管理方案》，识别和评估公司内部的环境因素，找出重大环境因素，并通过技术或行政管理手段予以控制。
- EHS 部制订和实施《风险评估与管控制度》，识别和评估公司内部的危险源，找出重大危险源，并通过技术或行政管理手段予以控制。
- 公司在建立、实施和保持社会责任管理体系时，对重大的风险设定目标、指标管理方案或程序文件进行管理。

## 实施计划和业绩目标

---

- 目标、指标和方案
- 1) 公司依据社会责任管理体系，针对内部相关职能和层次建立、实施并保持社会责任目标和指标。根据社会责任目标和指标形成文件。
- 2) 适当时社会责任目标和指标应是可测量的，并包括遵守适用的法律要求及其它公司应遵守的要求和持续改进的承诺。
- 3) 公司在建立与评审社会责任目标和指标时，要考虑法律要求与组织应遵守的其它要求、它自身的风险，财务、运行和经营要求，以及相关方的观点。
- 4) 公司制定、实施并保持社会责任管理方案，以实现社会责任目标。社会责任管理方案中包括公司的相关部门和人员在实现社会责任目标和指标时所承担的职责，以及实现社会责任目标和方法。
- 5) 计划执行有变动时，社会责任管理方案需及时予以修正。

## 培训

---

- 为公司工作或代表公司工作的所有人员，须具备适当的教育、培训或相关经验，并保持相关记录。
- 公司经理级以上人员应接受社会责任管理体系职责培训。
- 公司依据《员工培训与发展》确定与社会责任管理体系相关的培训需求，提供培训或采取其它措施以满足培训需求，并保持相关的记录。
- 使为公司工作或代表公司工作的人员意识到：
  - 1) 符合社会责任管理体系要求的重要性；
  - 2) 风险以及改进所带来的绩效；
  - 3) 他们在实现社会责任环境管理体系要求方面的作用和职责。
- 公司每年为员工提供更新后的社会责任知识培训。

## 沟通

---

- 公司与员工就社会责任执行情况、实践活动、期望进行沟通。
- 公司与供应商就社会责任执行要求和期望进行沟通，具体参照本手册第七章。
- 公司与客户就社会责任执行情况、实践活动、期望进行沟通。

## 员工反馈与参与

---

- 公司鼓励员工反馈意见以使社会责任管理体系得到持续改进。
- 公司实施畅通的、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。
- 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。公司员工可以通过建议箱、工会、Hot line 以及定期员工大会等机会，提出申诉需求。相关部门接到申诉信息后，应立刻与人力资源部进行联络沟通，必要时寻求外部资源如律师、咨询机构的协助，以及时、妥善解决申诉需求。

## 暂停运营

---

- 公司制订一项业务持续和恢复计划，以应对因公司无法控制的因素(如：冲突/内乱、疫情、自然灾害、气候变化、网络攻击)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。



- 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；确保公司不会因停止或改变运营而加剧任何重大的环境、社会和治理问题；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。

## 审核与评估

定期进行自我审核与评估，以确保符合法律法规、和客户要求。

- 内部审核每 1-1.5 年一次，每次审核至少安排 4 人天，交叉审核(审核员不得审核自己负责的工作)
  - 内部审核范围：ASI PS 适用的所有条款
- 内部审核依据：
  - 1) ASI(PS)行为准则及相关解释；
  - 2) 本公司适用的法律法规的要求；
  - 3) 客户关于 CSR(企业社会责任)和 EHS 方面的要求；
  - 4) ASI(PS)程序文件。
  - 内部审核方法：审查文件及相关记录、现场查看、面谈等
  - 审核员资质要求：参加 ASI 培训，对相关法律法规和客户要求有比较准确和全面的了解
  - 内部审核流程：从备选的审核员中选择合适的人员组建审核组，任命审核组长；审核组编制审核检查表，制定具体的审核任务和日程；编制和发放审核报告。
- 内部审核结果报送管理者。
- 公司根据遵守法律要求的承诺，建立《社会责任手册》，定期评价对有关法律遵循情况。定期评价结果的记录与以保留。

## 不符合、纠正和预防措施

- 公司建立《社会责任手册》，用来处理实际的和潜在的不符合，并采取纠正措施和预防措施。
- 社会责任系统纠正与预防措施包括：
  - 1) 识别和纠正不符合，并采取措施减少伴随的社会责任影响；
  - 2) 调查不符合，确定其产生的原因并采取措施避免再次发生；
  - 3) 评价预防不符合发生措施的需求，并采取适当措施避免不符合发生；
  - 4) 记录所采取纠正措施和预防措施的结果；
  - 5) 评审所采取纠正措施和预防措施的有效性。
- 所采取的措施应与减少这些问题和社会责任影响程度相适应。
- 必要时，纠正措施和预防措施中应包含对社会责任管理体系文件进行修订。
- 对员工申诉或意见认真调查处理，如情况属实应进行纠正和预防措施。

## 文件和记录

- 公司依据《文件管理》和《记录控制》建立社会责任管理体系文件，包括：
  - 1) 社会责任政策、目标和指标；
  - 2) 社会责任管理体系范围的描述，如社会责任手册；
  - 3) 公司确定的、为确保与其重大社会责任有关的过程的有效策划、运行与控制所需的文件，包括记录。
- 文件控制
 

公司建立《文件管理》和《记录控制》对社会责任管理体系所要求的文件进行控制。

文件应：

  - (1) 发布前得到批准，以确保文件是充分和适宜的。
  - (2) 必要时对文件进行评审与更新，并再次批准。
  - (3) 文件的更改和现行修订状态得到识别。
  - (4) 文件使用处可获得适用文件的有效版本；迅速将失效文件从所有发放和使用场所撤回，或采取措施防止误用。
  - (5) 文件需字迹清楚，注明日期(包括修订日期)，标示明确，妥善保管，并在规定时间内予以存留。
  - (6) 由公司确定的社会责任管理体系的策划和运行所必需的外来文件由收文单位识别，并控制其分发。
  - (7) 对出于法律和(或)保留信息的需要而留存的失效文件予以标示。

- 记录控制
  - (1) 公司建立《记录控制》，以规定记录的标识、贮存、保护、检索、保存期限和处置所需的控制。
  - (2) 公司建立和保持社会责任记录，以证明公司符合社会责任管理体系，并记录完成情况。
  - (3) 社会责任记录应保持清晰，易于识别，并可追溯到相关的活动、产品或服务。

## 兼并与收购，关闭、退役和撤资

- 公司执行诺贝丽斯全球兼并与收购流程，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。
- 作为尽职调查的一部分，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。
- 公司执行诺贝丽斯全球关闭、退役和撤资流程，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。
- 员工、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。

## 透明度

- 诺贝丽斯全球编制可持续发展报告，并在网站公开披露在治理方法以及对环境、社会和经济的实质性影响。
- 公司寻找合适的渠道(如：官网、微信公众号等)，公开披露公司的社会责任管理绩效。
- 公司依法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。
- 公司依照法律或合同要求向政府付款，向政府的付款审计也是常规财务审计的一部分。
- 公司实施畅通的、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。
- 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。
- 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。这需要通过不同的沟通渠道，例如利益相关方大会、公司通讯和网站。
- 公司需要定期公开披露的信息如下：

公司行为准则	供应商行为准则
可持续发展报告	应急响应计划
环境生命周期评估报告	GHG 报告或第三方认证的证书
温室气体减排计划	大气、水污染物和固废相关数据
水、泄漏、生物多样性等风险评估报告	环境和社会影响评价
职业健康与安全管理体系的成效	其他 ASI 和社会责任相关要求的披露信息

## 环境生命周期评估

- 公司对使用铝的主要产品线的生命周期影响进行评估，编制 LCA 报告。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。
- 一份 LCA 概要应包括下列信息：
  - 1) 评估报告的范围：说明范围、系统边界和主要假设。
  - 2) 评估结果：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(例如化石能源耗竭、全球变暖趋势、酸化趋势、不可再生资源耗竭、水资源耗竭、光化学烟雾、富营养化等)。
  - 3) 敏感性分析：研究并讨论影响该结果的主要参数。
  - 4) 结论。
- 应客户的要求，公司可以提供关于铝(含铝)产品“从摇篮到大门”的生命周期评估(LCA)信息。“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。

- 任何关于 LCA 的公开沟通应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，目的是支持标准的透明度、准确性和一致性。

## 产品设计

---

- 公司从事的是铝的半成品加工、材料转化和/或含铝消费品/商品的制造或销售，那么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。
- 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。

## 废料回收与利用

---

- 质量技术部制订和实施《回用料处理，分类，储存及使用规则》，《加料计算及准备要求》，综合评估过程废料产生环节，计算成品率，测试废料影响，设定废料回收比例，原则上使废料得以 100% 循环利用。公司在运营中，应该尽量减少铝工艺废料(废料、加工废料、边角料以及残次品)的产生。
- 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；公司努力按铝合金和等级对废料进行分类，以便循环利用。
- 公司配合诺贝丽斯全球实施循环利用战略，包括具体的时间表、活动和目标。在制定循环利用战略的时候，应考虑企业背景、当地市场状况、监管环境、现有终端市场、现有的回收利用基础设施、消费者教育和其他相关的范围。
- 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。