全球汽车可持续发展实用指南

背景:全球汽车可持续发展指导原则概述了汽车企业在可持续发展相关问题上对供应商的期望。基于这些原则——全球汽车可持续发展实践指南——从实际上解释了汽车企业对于每个期望的意义，并概述了如何符合期望的例子。

目的:本文件的目的是通过提供更多的信息以及供应商为改善总体的可持续发展绩效而可能采取的行动的例子来对原则进行补充。

本文件概述了如何满足原则中所述的有关商业环境、工作条件和人权，以及环境等期望的几个例子。然而，这并不是一个全面的案例集，也不是满足期望的唯一途径。

主流规则:汽车企业期望供应商遵守法律、法规和汽车企业自身制定的标准、法规、方针和合同安排。此外，国际期望和行业惯例可用于参考。

- 如果没有(本地)法律，供应商应将公司特定的标准/方针/规范和合同安排、行业惯例和国际框架作为参考。
- 在确保合规时，供应商应始终将制定了最高标准的法律、法规、惯例、国际期望和公司标准/方针/规范作为参考。

1. 商业道德

负责任的原材料采购:

企业应对产品中使用的原材料的来源进行尽职调查。

企业不应蓄意提供包含会导致负面影响的原材料的产品，如人权侵犯、贿赂、道德违反、或生态环境破坏。

企业应从经验证的无冲突冶炼厂和炼油厂来采购他们生产产品中所含的锡，钨，钽和金。

反腐败:

企业应遵守适用于自身经营和经营所在国的反贿赂相关法律，如美国《反海外腐败法》和英国《贿赂法》等。

企业应具有对各种形式的贿赂、贪污、勒索、挪用行为的零容忍政策。

企业应禁止通过第三方直接或间接地承诺、提供、授权、给予、或接受某些有价值的东西，以获取或留住业务、向任何人指定业务、或者获取不当利益。

日期:2017年12月5日

隐私:

除合同条款和条件以外，企业应遵守隐私和信息安全相关法律法规。企业应确保将这些与数据隐私相关的原则和合同义务内容宣贯给那些将处理个人数据的分包商或二级供应商。

企业应避免将个人资料应用于业务安排范围之外。

企业应采取适当的措施尊重隐私，保护个人资料免受损失和未经授权的访问或使用，包括保密的、专有的信息和个人信息。

- 合理的行为如下，但不仅限于：落实禁止转发个人信息的政策，如地址、薪资、照片，未经本人许可不得传播。

财务责任/精准记录:

企业应在适当的时候，准确记录、维护、报告商业文件，包括但不限于财务账目、质检报告、时间记录、费用报告、和向顾客和监管部门上交的文件。会计账簿和会计记录的保存应遵循适用的法律和通用的会计准则。

企业应按照通用的会计惯例行事，会计记录必须以正确和不具误导性的方式显示所有转移的性质。

信息披露:

企业应依据适用的法规和普遍的行业规范，披露企业财务和非财务信息，并适时披露有关劳动力、健康和安全实践、环境实践、商业行为、财务状况和财务表现的信息。

公平竞争/反垄断:

企业应坚持公平交易和公平竞争的标准，包括但不限于，避免不正当限制竞争的商业行为、竞争信息的不正当交换、限价、操纵投标、市场配置不当等。

利益冲突:

企业应依据可靠的商业判断进行商业决定，避免因私人关系和个人意见做出有偏颇的决策。

仿冒部件:

企业应创建、执行和维护适合其商品和服务的方法和流程，以最大限度降低在交付的产品中使用仿冒部件和原材料的风险。

企业应建立有效的检查仿冒部件或材料的流程，一旦发现，立即封锁隔离，并通知原始设备制造商(h9a)客户，或相应的执法机关。

企业应确保对非h9a客户的销售行为符合当地法律规定，并确保产品以合法的方式使用。

出口管制和经济制裁:

企业应建立适当的政策和程序，确保遵守所有适用于有关国家出口管制和经济制裁的法律法规。这些法律法规对某些目的地的货物、软件、服务和技术的出口和再出口施加限制，并禁止与受限制国家、区域、实体和个人的交易行为。

适当的政策和程序包括：管理层承诺合规性的声明；对相关人员的定期培训；根据适用的政府限制性缔约方名单筛查商业伙伴（包括供应商、客户、服务供应商和其他相关

方，以及他们的受益人）；适当的合同条款以确保商业伙伴遵守适用的法律法规；审计职能；上报和纠正潜在违规行为的政策和程序。

保护个人信息和无报复:

企业应建立和落实申诉机制。

企业应保证雇员和生意伙伴不会因申诉报告而遭受解雇、恐吓、骚扰或其他不利的情况。企业应对寻求报复“告密者”的人，进行适当的惩处。

2. 环境

公司应确保法律要求的所有执照、许可证、检查检测报告已经就位，随时更新，随时可供审查。

能源消耗和温室气体排放:

公司应跟踪和记录设施和/或公司层面的能源消耗和温室气体排放情况。公司应寻求具有成本效益的方法来提高能效，并最大限度地减少能源消耗和温室气体排放。

全面的能源管理战略将减少温室气体排放，这些气体排放来自于原材料开采、产品制造、运输和报废运营。

有效的能源管理计划会获得管理层的承诺，确定限制范围，建立基准，并设定目标和能源减少项目。在常规节奏下，项目执行将根据绩效和基准的对比进行评估，测量和验证，并设定目标以缩小差距或重新评估流程。

水质和耗水量:

公司应通过评估运营中和整个生命周期中的水资源压力来保护水资源，并将水资源管理纳入业务计划。

公司应该为每次运行和每个站点制定水评估和水平衡，为减排设立基准、设定目标（例如每单位立方米），结合效率和保护项目制定目标和方法来减少耗水量，测量并将执行情况与目标进行对比，以缩小差距。

空气质量:

公司应定期监测气体排放，将气体排放控制纳入业务计划，并为每台设备制定符合或超出每个设备监管要求的管理计划。

气体排放包括但不限于挥发性有机化合物（VOC），腐蚀性物质，颗粒物质（PM），臭氧消耗物质，大气毒物以及商业和制造运营所产生的燃烧副产品。

自然资源管理和减废:

公司应设定减废目标，并建立废物管理层级，考虑优先顺序：预防，减少，再利用，回收，再循环，清除和最终处置废物。

公司应以有效的方式鼓励和支持可持续的、可再生的自然资源的使用，以便在产品的生命周期中最大限度地减少废物和残余产品。

公司应通过安全和负责任的方法处理和处置产生的所有废物，这些方法可保护环境以及员工和当地社区的健康和安全。

负责任的化学品管理:

公司应识别和管理化学品，以确保其被安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。

公司应提供符合所有适用法律和法规要求的安全数据表/材料安全数据表。

公司应努力建立程序（IMDS或同等程序）从材料制造商那搜集所有组件的数据，根据当地法律识别所有被鉴定为已分类的有害物质或正被考虑当做有害物质进行分类评估的加工化学品和半成品。

公司应根据物料清单（BOM）测量数据完整性，识别数据短缺，并采取纠正措施以确保数据可追溯到材料制造商。

3. 人权与工作条件

依据国际社会公认的准则，企业应尊重人权，例如但不限于：

- 《国际人权宪章》
- 国际劳工组织的8个核心公约：公约29，公约87，公约98，公约100，公约105，公约111，公约138，公约182
- 《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》
- 联合国《儿童权利公约》第三十二条
- 《经济合作与发展组织跨国公司指南》
- 联合国全球契约组织 《联合国商业与人权指导原则》

公司应有适当的政策和管理制度，以遵守相关法律法规，实现行业预期。

公司应在其自身运营和业务关系中，通过识别风险，纠正不当行为，从而减少潜在的侵犯人权的风险。

这适用所有类型的工人：全职和兼职员工，临时工，农民工，学生工，合同工以及其他类型的工人。

童工与青年工人:

公司应保证不以任何形式雇佣童工。雇佣青年工人的年龄应符合或高于公司指南、法规和当地劳动法规定的年龄。

支持符合所有法律法规的法定车间学徒教育和学生工学习项目。

为确保对学生工作者的妥善管理，公司应根据适用的法律法规保持准

确的学生记录，并保护学生的权利。

企业不得雇佣青年工人从事任何危险工作，夜间工作和加班，以及不利于青年工人个人发展的工作。青年工人的个人发展包括青年工人的身体健康、精神健康以及社会发展。青年工人在任何时候都应该受到保护，免受暴力和虐待。在雇用青年工人时，应优先考虑青年工人的最大权益。

工资与福利:

公司应根据适用的当地法律法规，包括有关最低工资、加班时间和法定福利的规定，对工人进行补偿。

公司应向员工提供一份工资表，其中应包括充足的信息以核实每一工期的工作报酬。

使用临时的、外包的劳动力应符合当地的法律法规。

工作时间:

公司应遵守所有适用的当地法律，规定工作时间和休息时间以及最长连续工作天数。

公司应确保在正常工作日之外的工作时间是自愿的，除非集体谈判协议允许在特定条件下和(或)在特殊情况下有必要的额外时间。

强迫劳动:

员工的一切工作都应该是自愿的。

除非适用法律要求，否则公司和代理人不得持有、销毁、隐瞒、没收或隔绝员工身份证件。

公司应确保员工不用在雇佣中支付任何类型的招聘费用或相关费用。

公司应确保所有员工都能得到一份书面合同，或确保他们在自己熟练掌握的语言环境下理解雇佣条款。

人口贩卖:强迫、受约束的(包括债务束缚)或契约劳动/劳动力,无意识的监狱劳动/劳动力,奴役或走私的人不应被任何公司使用。这包括但不限于通过威胁、武力、胁迫、欺骗、诱拐或欺骗劳工或服务等手段运送、藏匿、招募、转移或接收人员。.

健康与安全:

企业应将与健康安全相关的应急程序和安全隐患等信息告知员工，并将该信息以员工可以理解的语言张贴在设备上。

企业应提供必要的个人防护装备，并保证装备的易获取性。

应依照法律规定，企业应确保持有所必需的执照、许可、检查检验报告，

并保证文件均在有效期内。

企业应确保紧急出口、火灾探测器、警报器、灭火系统完好并能够随时可用，并根据当地法律进行消防疏散演习。

企业应实施机械保护项目，包括为员工提供充足的培训。

骚扰:

企业应确保不存在任何残忍和不人道的待遇，包括任何形式的性骚扰、性侵害、体罚、精神或身体胁迫或语言暴力；也不存在任何此类待遇的威胁。应明确界定为支撑这些要求而制定的纪律方针和程序，并将其传达给工人。

非歧视:

企业应杜绝在任何情况下以歧视为目的对员工或潜在工人进行的任何形式的医学和身体检查。

企业应为员工的宗教行为提供合适的场所。