



人权政策

本政策适用于 Alcoa 公司在世界各地的子公司、附属机构、合作伙伴、合资公司及 Alcoa 直接或间接有效控制的其他关联企业（统称“公司”）以及公司的所有董事、高级职员和员工。

Alcoa

公司（“Alcoa”）承认其有责任尊重人权。这对于我们公司和我们的经营活动所在社区的可持续发展至关重要。在公司和整个组织内，我们致力于维护员工的尊严，尊重每一位员工。

我们的核心价值观（诚信行事、卓越经营、关爱他人和勇于引领）为我们的决策、行动和行为提供了总体指引。它们是我们的通用语言 — 超越了文化和地域的界限。

实践我们的价值观需要我们在世界各地的业务活动的各个方面都达到公司行为的最高标准。

Alcoa

致力于符合《世界人权宣言》、国际劳工组织关于工作中基本原则和权力的宣言、《联合国全球契约》和《联合国工商业与人权指导原则》中所包含的国际人权原则。

Alcoa遵守其经营活动所在国家/地区适用的国际及地方法律规定。当地法律与本人权政策中的原则相冲突时，Alcoa将遵从地方要求，同时寻求坚持本人权政策中所述原则的方法。

我们努力积极影响人权，并每年在我们的可持续发展报告中报告我们对联合国可持续发展目标的贡献。

原则

健康和安

我们以安全且负责任的方式在全球开展经营活动，尊重我们的员工、客户、供应商、承包商和经营活动所在社区的健康。本公司提供了一个安全健康的工作场所，符合适用的安全健康法律、法规和内部要求。本公司不会因为追求利润或生产目标而对任何健康或安全要求做出让步。

强迫劳工、人口贩卖和工作时间

我们相信人们工作是因为他们乐意或需要，而不是因为被强迫。Alcoa禁止使用任何形式的强迫劳工，包括狱中劳役、契约劳工、抵债劳工、军事劳工、奴工，并禁止参与任何形式的人口贩卖。

Alcoa的工作时间惯例符合国家法律和适用的集体协议。

令人信任的工作场所和平等机会

我们力图提供一个令人信任的安全工作场所，所有人在其中都将得到尊重和包容，且不受骚扰、欺凌、冒犯或无礼行为的影响。Alcoa



认为，在所有与雇佣有关的决定中，必须公正且平等地对待每一个人，同时这些决定必须以资质和工作经验为根据。

包容性和多元化

我们力图提供一个令人信任的安全工作场所，所有人在其中都将得到尊重和包容，且反映我们所在社区的多元化。构建精英汇聚的多元化员工队伍，增强公司实力和竞争优势。创造开放、包容的工作场所，让每个人都可以自由地为 Alcoa

的成功贡献力量，在这个过程中，我们每个人都将发挥重要作用。我们尊重各位同事在背景、文化和观点上的差异并且珍视这种差异。

儿童和年轻工人

我们的雇佣惯例符合国际劳工组织 (ILO)

有关最低年龄和童工的公约。我们遵守所有关于雇佣儿童的地方适用法律和法规，我们不雇佣儿童，也不支持使用童工。我们还鼓励为年轻人创造一些与正规教育相结合的教育性、培训性或实习性的项目。

薪酬

我们向员工支付在行业 and 当地劳动市场中具有竞争力的薪酬，并承诺向他们支付生活工资。我们清楚地向员工传达了我们的薪酬理念，同时，我们的经营完全符合有关工资、工时、加班时间和福利的适用法律。

结社和劳资谈判的自由

我们尊重员工加入、组建或不加入工会的权利，员工无需担心遭到报复、恐吓或骚扰。如果有法律认可的工会代表员工，我们将致力与员工自主选择的代表开展建设性对话。Alcoa 承诺将与这些代表真诚谈判。

与社区的关系

我们承认且尊重我们经营活动所在社区内人们的多样性、文化、风俗和价值观，并重视他们有关遗产和传统的需求、顾虑和愿望。此外，公司承认其对这些社区的影响。我们定将与这些社区的利益相关方合作，以确保我们在开展业务时，能够倾听、学习并考虑到他们的观点。在适当的情况下，我们将努力就我们业务涉及的人权问题与利益相关方开展对话。我们认为在地方级别解决地方问题是最妥善的方式。我们同样还致力于通过地方相关举措，在我们经营所在社区内创造经济机会并提高商誉。

我们鼓励所有的社区利益相关方报告并表达他们对我们经营活动的疑虑。我们保有 [Alcoa 诚信热线](#) 作为报告机制，社区的利益相关方可通过该热线报告以下问题：如果我们的经营活动涉嫌导致或促成人权合规方面的问题，我们将调查、处理并回应所提出的疑虑，并采取适当的纠正措施以回应任何经证实的指控。



工作场所的安全

我们致力于维护一个不存在暴力、骚扰、恐吓或其他因内外部威胁而导致的危险或破坏性情况的工作场所。我们根据需要为员工提供安全保障，并将保护员工的隐私和尊严。我们将促进和要求所有与公司使用或雇用的私人和公共安保部队进行接触者的人权保护。

环境

无论在何处开展运营，Alcoa都致力于以尊重和保护环境的方式开展业务。我们不会因为追求利润或实现生产目标而在环境承诺方面作出让步。对于有关我们在环境方面的行动以及我们的运营可能对环境和所在社区产生的影响的问题或疑问，我们将诚实且负责任地予以答复。特别是，我们的目标是到2050年实现净零碳排放，以配合全球减缓气候变化的努力。

数据隐私

我们致力于保护所有人的个人信息，并将数据作为企业资产加以利用，同时降低数据泄露、遗失或滥用的风险。Alcoa

的政策是完全遵守其开展业务所在国家/地区的所有适用数据隐私法，承诺负责地收集、处理和转移个人数据并遵守 Alcoa

数据隐私政策中的原则和义务，若与地方法律更为严格的要求存在抵触，则将依照此等地方法律行事。

供应商、承包商及合资企业

我们期望我们的供应商、承包商和我们的非受控企业附属机构（“合资企业”）能够以尊重人权且符合本政策精神和意图的方式对待员工并与社区互动。我们要求我们的供应商、承包商及合资企业遵守所有适用的国内法律，并敦促他们遵守ILO核心劳动原则。我们还与主要的供应商、承包商及合资企业合作，以强化对潜在人权问题的认识。根据我们的核心价值观、人权政策和《供应商标准》，我们已经制定了评估和选择供应商、承包商及合资企业的适当规程并予以妥善维护。

实施

《人权管理标准》

Alcoa《人权管理标准》贯彻落实人权政策。该标准要求所有Alcoa工厂/业务部门识别、预防、减轻和报告其业务活动导致的任何实际或潜在的人权影响。该标准规定了在Alcoa造成或促成实际人权影响的情况下有效补救的要求。

Alcoa的人权管理方针是将这一标准整合到所有相关流程中。

Alcoa人权委员会负责通过《人权管理标准》监督人权政策的实施。



尽职调查和培训

我们不断评估并审查如何更好地完善我们处理人权问题的方法。我们致力于根据《联合国工商企业与人权指导原则》开展持续的人权尽职调查，并与我们在世界各地的关键利益相关方合作，以不断改善我们的方法。我们将为Alcoa员工和商业合作伙伴制定并开展培训，同时每年在我们的《可持续发展报告》中报告我们的进展。

报告问题

我们致力于通过在我们经营所在社区维持透明且便捷的运营申诉机制来识别、预防和减轻与我们的业务活动相关的不利人权影响。

如果您认为本政策的措辞与您工作所在地的法律、风俗和惯例存在冲突，或您对本政策有任何疑问，或是您想要举报对本政策的潜在违反情况，您应通过诚信帮助链提出这些问题和疑虑，包括：您的主管、团队领导或管理层的其他成员、人力资源部、法务部、您的诚信捍卫者、道德与合规部、诚信热线或Alcoa全球危机热线（拨打 44-20-37452579（英国）或412-535-5194（美国））。

补救

我们将及时、公正且秘密地调查所有问题并采取行动。我们无比重视为影响人权的情况提供有效的补救措施。我们致力于持续提高管理层的能力，以有效地识别并回应这些问题。此外，我们将继续深化员工对人权的认识 and 了解，鼓励他们说出疑虑，且无需担心遭受报复。Alcoa的反报复政策明确禁止对善意举报任何问题的人员进行报复。

外部报告

我们通过年度可持续发展报告在公司层面报告我们的人权管理情况，并通过社区咨询委员会或类似机构或其他当地报告机制在工厂/业务部门层面报告我们的人权管理情况。

在哪里提出问题

请发送电子邮件给美铝人权理事会 HumanRightsCouncil@alcoa.com。