



CMOC – Kisanfu Mining (KFM)

人权尽职调查

摘要报告

Triple R Alliance 编制
2024 年 9 月

洛阳钼业 Kisanfu Mining 人权尽职调查摘要

人权尽职调查 (HRDD) 流程概述

本报告由 Triple R Alliance (TRA) 编写，总结了洛阳钼业 (CMOC) 委托对位于刚果 (金) 的 CMOC Kisanfu Mining (KFM) 开展的人权尽职调查 (HRDD) 流程的相关情况。本次人权尽职调查 (HRDD) 的开展时间为 2024 年 3 月至 9 月。

人权尽职调查 (HRDD) 流程基于《联合国工商业与人权指导原则》(UNGPs)，对 KFM 的人权风险、影响以及重要议题进行了评估和优先级排序。调查以对 KFM 矿区的实地访问为核心，并与主要利益相关方群体进行了深入且富有成效的交流：

- 在公司内部，与高级管理层及涉及人权的关键部门举行了一系列研讨会。通过这些研讨会，各方达成了对 KFM 重要人权议题的共识，这些议题反映了 KFM 的运营及价值链对相关利益相关方带来最大风险的领域。这些内容在下方的“人权热力图”中进行了呈现。
- 针对受影响的利益相关方，与员工、承包商员工、社区领导及社区成员进行了多种形式的访谈和专题小组讨论，以了解他们的看法和关切。这些交流是确定和验证 KFM 重要人权议题优先级的重要环节。此外，与受影响利益相关方的互动也是人权影响评估及持续人权尽职调查 (HRDD)¹方法中的关键步骤。
- 正如后文所述，人权尽职调查 (HRDD) 流程还专门设立了一个关于《安保与人权自愿原则》(VPSHR) 的工作模块。该模块推动了 KFM 与其安全相关利益相关方的互动，包括刚果 (金) 矿山警察 (PMH) 的代表、私人安保经理和安保人员，并组织了一系列培训活动。

在这三种交流方式中，共有超过 235 名利益相关方的人员参与，并为人权尽职调查 (HRDD) 流程提供了意见反馈，详情见下表。

利益相关方	详细信息	人员
KFM 相关方	<ul style="list-style-type: none"> • KFM 管理层 • 洛钼和 KFM ESG 代表 • HSE 管理部 • 社区管理团队 • 合规管理部 • 人力资源部 • 合同与采购部门 	45 名男性 17 名女性

¹ 参见《联合国商业与人权指导原则》第 18(b)条。根据丹麦人权研究所的《人权影响评估指南和工具箱》，受影响利益相关方的有效参与是确保人权影响评估具有可信度的关键标准之一。

利益相关方	详细信息	人员
安保相关方	<ul style="list-style-type: none"> • KFM 安保经理 • 先丰安保经理 • 先丰安保人员（培训） • 矿山警察（PMH） 	56 名男性 1 名女性
承包商经理	<ul style="list-style-type: none"> • 采剥承包商经理（鹏达和 中铁九局） • 劳务承包商经理（SSL 和 Tabitha） • 先丰管理人员参与 VPSHR 活动 	10 名男性 1 名女性
Workers 员工	<ul style="list-style-type: none"> • 工会代表 • HSE 委员会代表 • KFM 员工（中国籍和刚果籍） • 承包商员工（中国籍和刚果籍） 	43 名男性 23 名女性
社区代表	<ul style="list-style-type: none"> • 来自 Kisanfu Koni、Kisanfu Gare、Kawala、Mibanzi、Dikanda、Maeba、Muchi wa Mumba、Kalebi 和 Bwasalangana 的男子、妇女、青年和民间社会代表 	3 名男性 16 名女性
	总计	177 名男性 58 名女性
		235 人

TRA 此前曾为 KFM 的姐妹矿山 Tenke Fungurume Mining (TFM)，以及位于刚果铜钴矿带的嘉能可 (Glencore) 旗下 Kamoto Copper Company (KCC) 和 Mutanda Mining (MUMI) 矿山实施过人权尽职调查 (HRDD) 流程。这些 HRDD 流程中积累的经验也为 KFM 的评估提供了宝贵的借鉴。

KFM 的运营背景

在识别和优先排序 KFM 的重要人权议题之前，有必要先关注一些 KFM 运营背景中的关键特征，这些特征可能使其区别于该地区的其他矿山：

- 首先，KFM 的矿区特许范围相对较小（尤其是与 TFM 和 MUMI 相比），这一点有助于降低与手工和小规模采矿 (ASM) 以及安保相关的人权风险。在其他矿山，与 ASM 的互动是最突出的一个人权问题，而在 KFM，这一问题目前不那么显著。如果 KFM 能够避免吸引 ASM 活动，便有望规避其他矿山过去曾遭遇的许多人权问题及相关声誉风险。
- 其次，KFM 的征地规模相对较小，根据社区代表的反馈，目前征地搬迁工作似乎已经成功完成（生计恢复活动正在监测中，并将通过《社会责任书》中的项目进一步补充）。征地搬迁是一项非常具有挑战性的工作，可能带来广泛的人权影响。此外，征地是矿业公司开发矿山的首要任务之一，如果未能妥善处理，将可能破坏社区关系并影响社会运营许可。征地过程中未出现重大问题，这一事实表明 KFM 的整体人权风险状况得到了有效控制。

- 再次，KFM 在人权尽职调查（HRDD）流程的实施时间上，比该地区大多数其他矿山的开发阶段要更早。这为 KFM 提供了一个重要契机，使其能够在从建设阶段向生产阶段过渡的过程中，将人权理念融入管理体系。这将大幅减少在后期政策和程序中补充人权尽职调查（HRDD）措施的需求。此外，鉴于 KFM 管理者及其他关键利益相关方对人权表现出的积极和建设性态度，KFM 有机会主动构建“人权文化”。相比之下，在一些文化已根深蒂固的老矿山，这种文化建设将面临更多挑战。
- 第四，CMOC 致力于成为一家世界一流的国际矿业公司，并获得铜标志、VPSHR 和 ISO 等关键标准的认证，这无疑会进一步增强 KFM 现有的人权尽职调查（HRDD）体系。在我们对 TFM 的合作中，CMOC 和 TFM 在申请铜标志认证时展现出的严谨态度和跨部门合作精神给我们留下了深刻印象。同样，当 KFM 启动铜标志认证流程时，我们也看到了同样的专注与决心。铜标志标准为 KFM 所识别的重要人权议题设定了严格的持续尽职调查和良好行业实践的实施要求。此外，铜标志还与 VPSHR² 和 ISO 标准³ 保持一致，并明确进行了交叉印证，这些标准为矿业公司在安保、安全与环境问题上落实尽职调查提供了重要的参考⁴。

基于上述背景，我们围绕三个核心主题识别并优先排序了 KFM 的重要人权议题：（1）工人权利，包括承包商和供应商工人的权利；（2）社区成员的人权；以及（3）安保与人权/《安保与人权自愿原则》（VPSHR）。正如下文所述，KFM 的人权尽职调查（HRDD）流程通过三个独立的工作模块深入分析并评估了这些问题。

工人权利

针对工人权利问题，我们组织了专题小组讨论和个人访谈，参与者包括 KFM 员工、承包商员工、工会代表、HSE 委员会代表，以及 KFM 的人力资源部门、合同与采购部门、供应链管理人員和承包商管理人員。与工人交流中收集的关键反馈包括：

- 随着 KFM 从勘探阶段过渡到生产阶段，工人对工作条件、工资和福利的期望也在提高。因此，我们预计 KFM 将面临提升薪酬和增加福利的压力。从人权角度来看，KFM 需要明确区分《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》（ILO Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work）所涵盖的核心工人权利与更广泛的人力资源管理问题。我们的工作重点是推动为 KFM 员工制定适当的“生活工资”，并确保结社自由和集体谈判权利得到尊重。

² 参考铜标志标准第 22(b)(3)条。

³ 参考铜标志标准第 17(b)(5)条关于健康与安全以及其他涉及环境的相关标准。

⁴ 此外，我们注意到铜标志正在努力强化其标准，并进一步与《负责任采矿保证倡议》（IRMA）保持一致。许多利益相关方认为，IRMA 是“黄金标准”的认证体系，其框架中特别强调了人权的融入——尤其是在《负责任采矿和矿物加工标准 2.0》中（目前为草案版本，预计将在 2024 年底前发布）。因此，铜标志与 IRMA 的整合将进一步推动 CMOC 和 KFM 在持续改进方面的承诺。

- KFM 当前发展阶段的关键任务之一是加强刚果籍与中国籍员工之间的融合与沟通，这一点得到了员工队伍中所有利益相关方的广泛认同。尽管跨文化融合的核心是促进相互理解，但这一过程也可能涉及人权议题，例如在招聘、晋升和纪律措施中的潜在歧视；对当地文化和语言的不尊重；以及如果工人无法有效理解主管指令，可能引发的健康与安全风险。这些问题往往具有较强的主观感受性，但员工的反馈一致认为，这是一项需要优先改进的事项。我们还注意到，当前 KFM 的住宿区和食堂存在刚果籍员工与中国籍员工高度分隔的现象。值得一提的是，这一问题也被许多社区代表视为优先事项——显然，这已经成为工人下班后会与家人和朋友谈论的话题。针对这一现象，管理层已经充分认识到了其重要性，并制定了《中刚融合策略》。我们还观察到一些积极的跨文化互动实践，例如刚果籍和中国籍同事一起参与体育活动，以及中国籍管理人员努力学习法语和斯瓦希里语。正如下文将进一步讨论的那样，我们建议 KFM 成立一个由刚果籍和中国籍员工共同参与的工作组，以制定具体行动计划，并设计激励或奖励机制，推动中刚融合战略的加速实施。虽然跨文化融合无法在短时间内完全实现，但来自高层管理人员的正确引导和表态，可以有效缓解部分利益相关方的挫折感和担忧。
- 和该地区（乃至全球）其他矿山一样，监督和保障承包商工人权利是 KFM 持续开展人权尽职调查（HRDD）的核心重点之一。在这方面，我们观察到 CMOC 在 TFM 工作基础上的延续，即加强 KFM 在采购、合同管理、沟通以及承包商与供应商监督方面的框架和标准建设。我们特别注意到，KFM 正在开发一系列涉及 ESG 主题的监测工具和关键绩效指标（KPI），其中重点关注工人权利，同时设计了基于承包商和供应商 ESG 表现的奖惩机制。随着这些工具的逐步落地和优化，我们预计这些措施将能够发展为承包商与供应商工人权利尽职调查的行业领先实践。

社区成员的人权

针对社区成员的人权议题，我们与 KFM 周边 9 个受影响社区（Kisanfu Koni、Kisanfu Gare、Kawala、Mibanze、Dikanda、Mayeba、Muchi Wa Mumba、Kalebi 和 Bwasalangana）的代表们开展了专题讨论会。这些讨论会包括了女性、青年、长者和民间社会代表的参与。通过与社区的互动，我们收集到了以下关键反馈：

- 社区代表普遍对 KFM 与当地社区正在建立的关系给予了非常积极的评价。他们高度认可 KFM 与社区之间定期开展的沟通与互动，并对 KFM 团队在面对问题时的积极响应表达了感激之情。社区成员表示，他们清楚了解 KFM 的申诉机制及其使用方法，但同时也强调，大多数社区问题实际上是通过对话得以解决的。
- 此外，社区代表对过去的社会投资和培训活动，以及《社会责任书》制定过程中的参与性表示感激。与我们在该地区其他矿山的工作相比，社区代表对《社会责任书》的制定过程没有表现出任何不满。然而，社区代表对《社会责任书》能够被及时实施显然抱有很高的期望。在当地极端贫困现象严重且政府服务水平极低的背景下，这种期

待是可以理解的。正如我们在该地区其他评估中观察到的那样，《社会责任书》能够对人权产生积极影响，但如果社会投资项目执行不当，也可能带来负面影响。除了《社会责任书》之外，社区代表普遍认为，有必要与政府和其他矿业公司合作，协调各自《社会责任书》中及用于社区发展的 0.3% 社区基金中的项目和资源。

- 在探讨可能对社区产生影响或引起关注的问题时，我们发现一个有趣的现象：当地人的工作条件（特别是承包商员工的工作条件）被提及的频率明显高于其他社区问题。这进一步证明了将工人权利问题作为优先事项的必要性。
- 不同小组讨论中还提出了另一个关注点，即环境保护问题，尤其是对水源和农作物的潜在影响。正如下文所述，我们建议采取主动措施，积极邀请社区参与 KFM 的环境监测计划，以尊重人权，同时降低因误解或错误信息导致的环境表现风险。在这一背景下，我们注意到，国际和本地非政府组织（NGO）对刚果民主共和国铜钴矿的环境影响正日益关注⁵。

安保与人权/《安保与人权自愿原则》（VPSHR）

正如之前提到的，我们在《安保与人权自愿原则》（VPSHR）框架内设立了一个独立的工作模块，专门研究安保与人权问题。相关工作包括与安保相关方（KFM 安保部门、私人安保承包商以及矿山警察（PMH））举办的一系列专题研讨会；为私人安保经理开展培训师培训；以及为私人安保人员和警察提供的多场培训课程。这项工作的具体细节记录在一份独立的 VPSHR 风险评估报告中，但对更广泛的人权尽职调查（HRDD）流程的主要反馈包括：

- 在这片区域内拥有其他矿山经验和联系的安保相关方表示，他们很庆幸 KFM 的矿区特许经营范围较小，从安保管理的角度来看更为便捷。矿区面积足够小，已用围栏完全封闭，因此几乎没有手工和小规模采矿者（ASM）入侵的情况。这显著降低了因与 ASM 发生冲突、使用武力或涉及逮捕和拘留而可能引发的人权问题风险。
- 在《安保与人权自愿原则》（VPSHR）框架下的风险评估活动中，我们对该地区其他矿山中识别出的各种安保与人权风险进行了全面审查。其中许多风险的优先级被降低，或者并不适用于 KFM。从发生的可能性和后果角度来看，下表展示了目前在 KFM 最有可能或可能发生的安保与人权/VPSHR 风险。针对这些问题，除了以下对持续人权尽职调查（HRDD）的建议外，VPSHR 风险评估还提出了额外的风险管理建议。

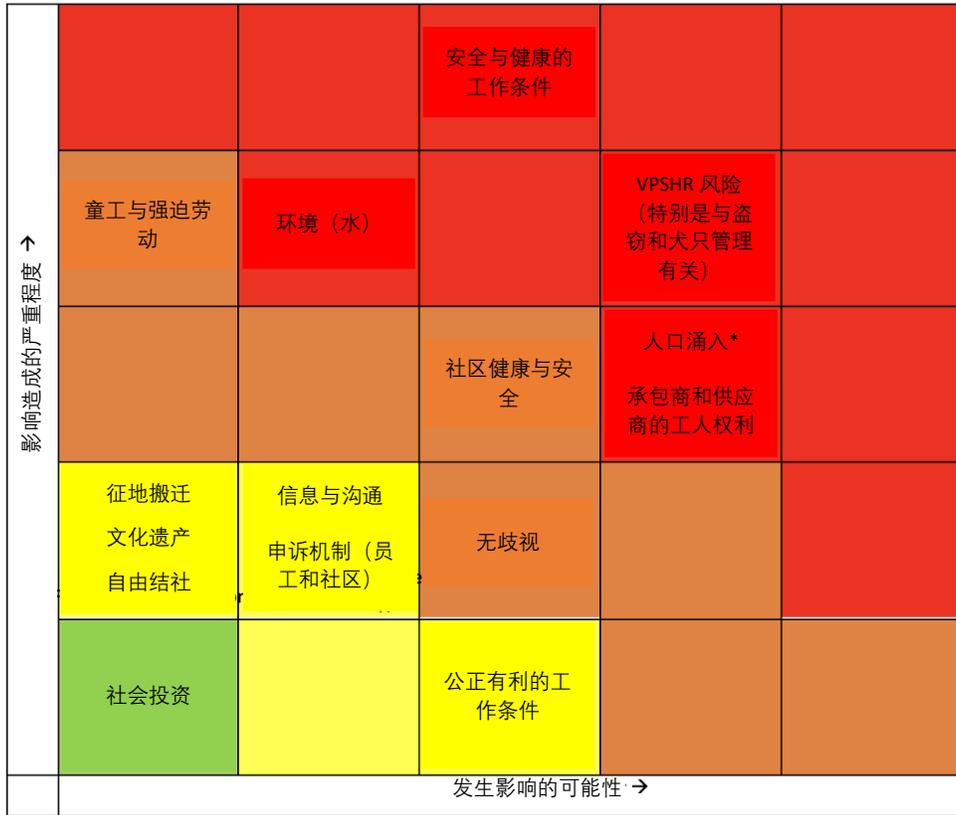
⁵ 例如，参考 RAID 发布的报告《绿色之下：对刚果民主共和国工业钴矿成本的批判性分析》（2024），通过以下链接访问：<https://raid-uk.org/post-library/report-beneath-the-green/>

可能发生的安保与人权风险	潜在的安保与人权风险
<ul style="list-style-type: none"> 大量承包商员工或外来移民涌入引发社区内部的紧张和暴力冲突。 训犬员失控，导致犬只重伤入侵者或训犬员自身。 盗窃 KFM 物资导致安保对其进行拘留和逮捕。 	<ul style="list-style-type: none"> 安保人员的不当行为可能侵犯女性的权利。 承包商员工的抗议或罢工可能导致与安保力量的冲突。 因缺乏防护设备，安保人员在入侵事件中可能受伤。 矿区内员工通行需要安保力量介入进行管理。

- 在针对安保人员的培训中，出现了一些与其工作条件相关的问题，例如夜间寒冷时缺乏保暖衣物、工资发放存在延迟，以及对不公平纪律处分的担忧。虽然我们在现场未能核实这些问题，但这表明，KFM 在持续开展承包商工人权利尽职调查和监督方面至关重要。
- 私人安保公司通常被归为高风险类承包商，主要因为其员工面临长时间工作、低薪以及严苛纪律的风险。经验表明，改善私人安保人员的工作条件与安保绩效的提升密切相关，比如盗窃、共谋或其他不当行为的减少。在这方面，我们注意到 TFM 最近提高了部分私人安保人员的薪资，因此，观察这一举措是否在提升安保绩效的同时也增强了对工人权利的尊重，将会是一个有意义的研究方向。

人权热力图

与我们在 TFM 及其他矿区的实践相同，我们通过人权热力图，根据《联合国工商业与人权指导原则》对 KFM 的关键人权议题进行优先级排序。正如报告的方法论部分所述，这是一种工具，帮助企业根据对人群影响的严重性和可能性来确定行动优先级。KFM 人权热力图的结果基于与 KFM 团队举行的三次专题研讨会：分别围绕工人权利、社区成员权利，以及安保与人权/VPSHR。TRA 将这些结果整合为下图展示。



人权热力图注释

- 热力图的结果反映了在评估时对关键人权问题的共识。然而，作为 KFM 人权行动计划的一部分，热力图应定期进行验证和更新。
- 在员工和社区成员的讨论会中，关于申诉机制的评分是一致的。
- 人口涌入问题的评分是根据员工、社区成员和安保讨论会的综合结果得出的。

从公司、社区、安保以及刚果（金）其他矿山经验的多重视角来看，KFM 关键人权议题的优先事项已形成以下共识。此外，还提出了每个关键议题的总体性人权尽职调查 (HRDD) 策略建议。

优先级	主要问题	建议的人权尽职调查 (HRDD) 策略
高风险 (红色区域)	安全与健康的工作条件	<ul style="list-style-type: none"> 持续在 ISO 45001 认证框架下实施、监控并改进覆盖全体 KFM 员工的职业健康与安全体系。 优先为承包商工人提供健康与安全培训 (以及其他工人权利相关问题的培训)，并监控健康与安全的执行情况，包括提供合适的个人防护设备 (PPE) 以及对高风险岗位工人进行定期健康检查。 在推广员工申诉机制时 (详见以下建议)，应着重传递关于“零报复”及鼓励员工提出问题 (包括健康与安全问题的) 的关键信息。

优先级	主要问题	建议的人权尽职调查 (HRDD) 策略
高		<ul style="list-style-type: none"> 强化 HSE 委员会的职能，促进工人和管理层的对话与协作，通过相关活动持续改进健康、安全及其他工人权利问题。还应考虑如何推动高风险承包商的 HSE 委员会建设及互动。
	VPSHR 风险（特别是与盗窃和犬只管理有关的风险） ⁶ 。	<ul style="list-style-type: none"> 验证并执行《安保与人权自愿原则 (VPSHR) 行动计划》中提出的具体缓解措施，并确保《VPSHR 行动计划》作为更广泛人权行动计划的一部分，通过同一流程或委员会进行追踪管理。 确保 KFM 的核心安保相关方参与地区内（科卢韦奇和卢本巴希）设立的 VPSHR 工作组，以便分享良好实践经验。 针对犬只管理，与 VPSHR 工作组就培训及减少人权风险的良好实践进行沟通，并考虑是否为私人安保人员配备替代性的非致命武器。 继续推广由 TRA 提供的逮捕与拘留培训（包括初次培训后新增的额外情景课程）。
	环境与人权（水）	<ul style="list-style-type: none"> 从社区和人权的视角出发，继续将水资源管理作为环境保护的重点。这包括通过通俗易懂的语言，主动向社区成员介绍 KFM 的环境管理和监测系统。 在 ISO 14001 认证框架内，持续实施、监控并优化 KFM 的环境管理体系。 考虑如何促进社区参与环境监测活动，尤其是与水资源监测相关的内容。
	人口涌入	<ul style="list-style-type: none"> 考虑开展专门的人口涌入问题研究（类似于 TFM 所进行的研究），或其他邻近矿企合作，参与更大范围的联合研究。 利用 KFM 的利益相关方沟通平台，与社区代表、传统领袖、地方政府和非政府组织合作，共同识别并缓解人口涌入问题可能带来的负面影响，尤其是对女性和女孩等弱势群体的影响。 确保安保相关方参与人口涌入相关问题的规划和执行，以主动减少《VPSHR 风险评估》中识别的社区冲突风险。
	承包商和供应商的工人权利	<ul style="list-style-type: none"> 定期对承包商进行风险评估并保持持续改进。 持续完善并推进升级 ESG 监督方案及相关绩效指标，特别关注承包商和供应商在工人权利方面的潜在风险。 进一步完善 ESG 绩效考核机制，通过奖惩措施推动持续改进。

⁶ 这些是与安保相关方讨论的两个在发生概率和后果上最重要的安保与人权风险。另一个重要风险与人口涌入及可能引发的社区冲突相关，这一内容已纳入下文的人口涌入重大议题。其他安保与人权风险在《VPSHR 风险评估》中已有讨论，并提出了进一步的缓解措施。

优先级	主要问题	建议的人权尽职调查 (HRDD) 策略
		<ul style="list-style-type: none"> 考虑开发新的工具或提供培训，以加强与高风险承包商的协作。这些工具或培训可以与 TFM 及其他邻近矿企共同开发，因为它们可能也面临类似的高风险承包商。 在承包商尚未建立有效申诉机制之前，继续推广 KFM 的申诉机制和投诉箱。由于工人可能害怕发声，应明确传递“零报复”信息，并强调申诉机制旨在促进改进和补救，而非惩罚或纪律处分。
中风险（橙色区域）	童工与强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> 在对承包商和供应商进行定期风险评估时，持续关注童工或强迫劳动的潜在风险。 鉴于这一议题在国际利益相关方中的重要性（以及相关客户可能适用的《现代奴役法案》），KFM 应考虑如何与高风险承包商或供应商合作，深入评估并采取行动应对一级供应商之外的其他供应商的童工或强迫劳动问题。 尽管 KFM 与小型和手工采矿（ASM）接触的风险低于区域内其他矿山，但可以考虑参与一些针对 ASM 童工问题的解决方案（例如 TFM 在这一领域的相关工作）。
	社区健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> 针对道路安全风险，严格落实 KFM 的道路安全管理措施，并对承包商和供应商的合规情况进行监督。 考虑开展一项以儿童为重点的道路安全宣传活动，并让教师和家长积极参与其中。 参照前文关于人口涌入和环境的相关建议。
	无歧视	<ul style="list-style-type: none"> 根据利益相关方关于加强刚果员工与中国员工融合的强烈反馈意见，建立一个中刚联合工作组，制定具体行动计划和激励措施，加速推进中刚融合战略的实施。 考虑借鉴 TFM 在语言培训以及跨文化认知和敏感性方面的优秀实践。 通过实施促进性别平等政策，持续推动招聘中的非歧视，并支持职场女性发展相关的倡议。 继续支持针对当地女性和女孩的教育与技术培训项目的社会投资。 确保参与 KFM 申诉机制的工作人员接受处理涉及歧视和骚扰等敏感申诉的专业培训。
低风险（黄色区域）	披露与沟通	<ul style="list-style-type: none"> 在 HRDD 流程中，持续强化对 KFM 重大人权议题的信息披露与沟通，尤其是在环境问题方面。 在最终确定并实施《人权行动计划》之前，与主要利益相关方和弱势群体充分沟通。 确保公司-社区互动平台有足够的社区联络员（CLOs）及其他资源支持，以保障与社区成员在优先议题上的持续交流。

优先级	主要问题	建议的人权尽职调查 (HRDD) 策略
积极影响 (绿色区域)	申诉机制	<ul style="list-style-type: none"> 持续推动并提升社区成员与员工申诉机制的效果，重点放在持续改进和提供补救，而非采取惩罚性措施。 在承包商尚未建立自身有效申诉机制之前，继续支持承包商工人直接使用 KFM 的工人申诉机制。 支持独立调解委员会的能力建设，确保其能够高效处理社区申诉。
	土地、搬迁与生计	<ul style="list-style-type: none"> 持续支持安置委员会对安置及生计项目的跟踪监测。 继续通过专家评估安置与生计项目的结果，以确定对受影响人员 (PAPs) 的影响是否已得到充分解决。 如未来需要进行新的安置工作，确保其符合国际标准，并考虑根据当地通货膨胀情况调整 KFM 的补偿标准。
	文化遗产	<ul style="list-style-type: none"> 持续进行文化遗产的施工前调查，并执行《偶然发现程序》以应对意外发现。 与当地社区和政府合作，共同保护已识别的文化地标或神圣场所。
	自由结社	<ul style="list-style-type: none"> 在《集体协议》的框架下，继续与工会代表保持对话，并支持工会代表与其成员之间更高效的沟通。 制作一本简明手册，帮助员工更直观地了解《集体协议》中规定的权利（类似于 TFM 的实践）。 考虑为 KFM 和 TFM 的工会代表联合开展能力建设活动，以加强双方在关键工人权利问题上的协作。
	公正有利的工作条件	<ul style="list-style-type: none"> 鉴于“生活工资”这一议题在国际层面（包括铜标志框架内）的重要性，KFM 可以考虑支持制定“生活工资”的计算方法，并推广至当地的承包商和供应商。理想情况下，这项工作应与 TFM 及其他矿业公司协作完成，以在该地区推动形成统一的方法。
积极影响 (绿色区域)	社会投资	<ul style="list-style-type: none"> 持续推进和监控《社会责任书》中规定的项目，确保地方发展委员会和受益群体的广泛参与，以实现更好的发展成果和人权保障。特别关注性别平等和弱势群体，以强化基于权利的方法。 继续与其他矿企和政府协作，协调各自《社会责任书》（及 0.3% 社区基金）的实施，最大化地方利益并避免资源重复投入。 持续呼吁省政府加强对 0.3% 社区基金的协调、透明度和问责机制，以支持区域内的协调发展战略。 在地方发展委员会 (CLDs) 的支持下，继续以参与式方式落实《社会责任书》，管理社区期望并减少意外后果或次生影响的风险。 通过与传统领袖和社区成员定期交流，继续与承包商合作，促进和支持本地就业机会。

治理、管理与多方参与行动

在 HRDD 流程的具体成果方面，KFM 已制定《人权行动计划》框架，以指导其根据《联合国工商业与人权指导原则》（UNGPs）对每个重大人权议题的持续尽职调查工作。该框架整合了 KFM 各部门（如人力资源、合同与采购、环境、健康与安全、社区、安置及安保）的核心管理计划和体系，用于应对重大人权议题。此外，还结合了 TFM 自 2023 年以来制定并实施《人权行动计划》的经验。

建议 KFM 针对《人权行动计划》框架中涉及的内部和外部利益相关方开展专项互动，以提高对计划的认知和支持，为计划的最终确定与实施奠定基础。《人权行动计划》及现有的重大人权议题清单应每年进行一次审查和更新。

《人权行动计划》的实施将由 KFM 高管中的一名成员（即合规官）正式负责。实施工作将以跨部门协作的方式推进，包括为每个重大议题明确指定关键部门的管理职责，并通过 ESG 季度会议（汇集所有相关部门）持续讨论新问题和跟踪执行进展。此外，CMOC ESG 团队的参与和监督也将为 KFM《人权行动计划》的治理和管理提供有力支持。

KFM 管理团队的高度积极性和协作精神，以及 CMOC 的强有力领导和积极支持，是推动 HRDD 流程的关键因素。与 TFM 类似，KFM 和 CMOC 对 HRDD 流程的理念高度认可，即该流程应以持续改进为核心，并注重实践和可操作性，使各部门能够主动管理各自的风险。HRDD 的最终目标是实现工人、社区和企业的三方共赢。这些在 TFM HRDD 流程中验证过的理念，显然也得到了 KFM 的认可和共鸣。

我们相信，KFM 有能力助力 CMOC 在刚果（金）的人权事务中发挥领导作用。为此，KFM 可以与 TFM 携手合作，秉承 CMOC 的座右铭“挑战不可能”，在关键议题上推动多方协作。此外，多方协作是解决刚果（金）重大人权挑战的重要策略，这些问题并非任何一家企业能够单独应对。因此，我们建议 KFM 探索在国家、区域和地方层面在人权事务中展现领导力和影响力的以下机会。

合作层面	发挥领导作用和杠杆作用的机会
国家和地区	<ul style="list-style-type: none"> • 联合其他矿业公司向刚果（金）政府呼吁，制定区域发展战略，通过提供小型和手工采矿（ASM）以外的可持续生计选项，降低人口涌入的驱动力，同时强化对当地社区在健康与安全、就业和人权保护方面的支持。 • 倡导省政府在 0.3%社区基金的使用上加强协调、透明和问责，以推动此类区域发展战略的落地。 • 支持 VPSHR 工作组，以及在科卢韦齐、卢本巴希和金沙萨举办的相关会议，并推动刚果（金）政府制定 VPSHR 行动计划。
当地	<ul style="list-style-type: none"> • 与其他矿业公司合作，围绕承包商工人权利和社区成员权利的优先议题，共同制定人权尽职调查（HRDD）的统一方法和工具。 • 与政府和民间社会组织协作，减轻人口涌入及 ASM（小型和手工采矿）带来的最严重影响。 • 持续支持公司与社区的互动平台，用于安置搬迁、社会投资、环境监测及申诉解决的参与式规划、执行与跟踪。