



洛钼金山矿业有限公司

人权尽职调查

摘要报告更新

编制：KFM

审阅：Triple R Alliance

2025 年 12 月

导言

受洛阳栾川钼业集团股份有限公司（“洛阳钼业/CMOC”）委托，Triple R Alliance（TRA）于 2024 年 3 月至 9 月对位于刚果民主共和国（“刚果（金）”）的洛钼金山矿业有限公司（“KFM”）开展了人权尽职调查（Human Rights Due Diligence, “HRDD”），并发布《KFM 人权尽职调查摘要报告》（2024 年 9 月）。该 HRDD 基于《联合国工商业与人权指导原则》（UNGPs），识别并优先排序了 KFM 的突出人权议题，并提出了持续改进建议。

作为首次人权尽职调查的关键成果，KFM 制定并于 2024 年 12 月发布《人权行动计划》（Human Rights Action Plan, “HRAP”），用于指导各职能部门对突出人权议题开展持续尽职调查、跟踪与沟通。本报告为年度更新摘要，概述 KFM 在 2024 年 10 月至 2025 年 12 月期间持续人权尽职调查的治理安排、重点行动进展、风险演变与后续重点方向。

KFM 的运营背景

为便于读者理解，本报告先简要说明若干与本项目运营相关的关键背景因素。这些因素既塑造了 KFM 的人权风险画像，也为我们在建设期向生产期过渡过程中推进人权尽职调查（HRDD）提供了重要基础。

与周边部分矿山相比，KFM 的特许范围相对有限，这在一定程度上降低了与手工和小规模采矿（ASM）活动接触及相关安保事件的发生概率。我们持续关注外部环境变化，并通过风险识别、现场管控与利益相关方沟通，尽量降低对 ASM 活动的吸引与接触，从而降低由此带来的潜在人权与声誉风险。

KFM 的征地搬迁工作已基本完成，相关生计恢复与后续支持措施仍在持续监测与推进中，并与《社会责任书》（Cahier des Charges）和社区基金（按营业收入的 0.3% 计提的社区发展资金）框架下的社区发展项目形成衔接与补充。我们认识到，征地搬迁往往是矿业开发中最复杂、最敏感的议题之一，对社区关系与社会运营许可具有直接影响，因此我们将持续以程序合规、信息透明与结果跟踪为重点，稳步巩固相关工作成果。

KFM 的人权尽职调查（HRDD）体系建设与实践启动的时间相对靠前，这使我们能够在从建设阶段转向生产阶段的过程中，把人权要求更系统地融入管理流程、制度与现场执行中，减少“后补式”修订带来的成本与不确定性。我们也将继续通过培训、沟通与机制运行，推动各部门与承包商在同一标准下形成更稳定的执行一致性，构建可持续的人权治理文化。

依托洛阳钼业“世界一流国际矿业公司”的战略方向，KFM 持续对标铜标志（Copper Mark）、VPSHR、RMI、ISO 等重要国际标准，并将其作为完善 ESG 与人权治理的重要手段。这些标准对持续尽职调查、良好行业实践与证据化管理提出了明确要求，也与安保、职业健康安全以及环境管理等体系存在高度的一致性与互证关系。我们将以认证与评估要求为牵引，持续补强薄弱环节、强化跨部门协同，提升人权体系运行的成熟度与透明度。

报告期内关键变化

随着项目推进与承包商队伍扩大，承包商工人权利、职业健康安全与申诉机制可达性等议题的重要性持续上升。报告期内的若干关键变化与管理措施包括：

- **人权治理：**2024 年 12 月发布并实施《人权行动计划》，纳入 ESG 工作机制闭环管理，形成了人权尽职调查实施的整合管理机制。
- **体系认证：**2024 年 11 月取得 ISO 45001（职业健康安全）、ISO 14001（环境）与 ISO 9001（质量）认证，并已在 2025 年 12 月按计划推进监督审核活动。这些认证体系支持对关键管理机制及缓解措施的追踪，助力我们在诸多重要议题上持续推进人权尽职调查（HRDD）。
- **负责任矿产尽职调查：**KFM 于 2024 年 12 月成功完成 RMAP 审核，并于 2025 年 12 月通过复审，未发现任何不符合项。该审核评估了 KFM 符合经合组织标准的尽职调查程序及相关管控措施，包括识别并缓解供应链中突出的人权风险和确认其方法与缓解措施符合 RMAP 标准。
- **行业标准对标：**2025 年 7 月实施的铜标志认证差距分析，全面审查了公司与铜标志认证要求的契合度（含人权尽职调查相关条款）。评估结果已纳入整改计划，并持续跟踪实施进展。
- **承包商 ESG 风险管理升级：**2024 年 10 月更新发布《承包商 ESG 风险管理实施细则》，并在 2025 年开展两轮承包商风险评估，配合相应跟进措施及沟通培训活动，确保承包商符合我方人权与 ESG 要求。
- **申诉机制强化：**加强社区和工人申诉机制的宣传力度及多渠道触达，新增本地语言申诉入口，并开展员工问卷调查验证其运行有效性和公平性。
- **《安保与人权自愿原则》（VPSHR）深化：**2024 年 12 月发布并落实《低致命性武器使用原则》，滚动开展“逮捕与拘留”培训，并持续参与区域 VPSHR 工作组。

KFM 持续人权尽职调查的治理与运行机制

KFM 将持续 HRDD 作为“在运营中运行”的管理流程，而非一次性评估。KFM 与涉及人权行动计划的内部和外部利益相关方进行有针对性的沟通，以便就人权行动计划达成共识。治理与运行机制主要包括：

- **责任体系：**由公司合规官牵头人权治理与管理；跨部门 ESG 工作组负责《人权行动计划》实施推进，相关职能部门（HSE、社区、人力资源、安保、合规、采购与合同等）按议题承担具体执行责任。
- **跟踪机制：**通过 ESG 工作组例会、承包商沟通机制、专项检查与风险评估、第三方审计/认证（如 ISO 认证、RMAP 审计、铜标志差距分析、ESG 鉴证）形成多层跟踪。
- **沟通机制：**通过工会会议、员工沟通渠道、承包商营地宣导、社区季度会议/咨询会及 VPSHR 工作组等平台，持续开展信息披露与协商。
- **年度更新：**KFM 每年发布人权进展更新，并在现场层面对关键内容开展本地语言传播。

自 2024 年 10 月以来，KFM 共召开了 15 次 ESG 月度会议，各负责部门审查并报告了人权行动计划的进展。洛阳钼业负责 ESG 的副总裁也参与 KFM 人权行动计划的管理和监督，出席每次 ESG 月度会议，了解和督促人权行动计划的进展。

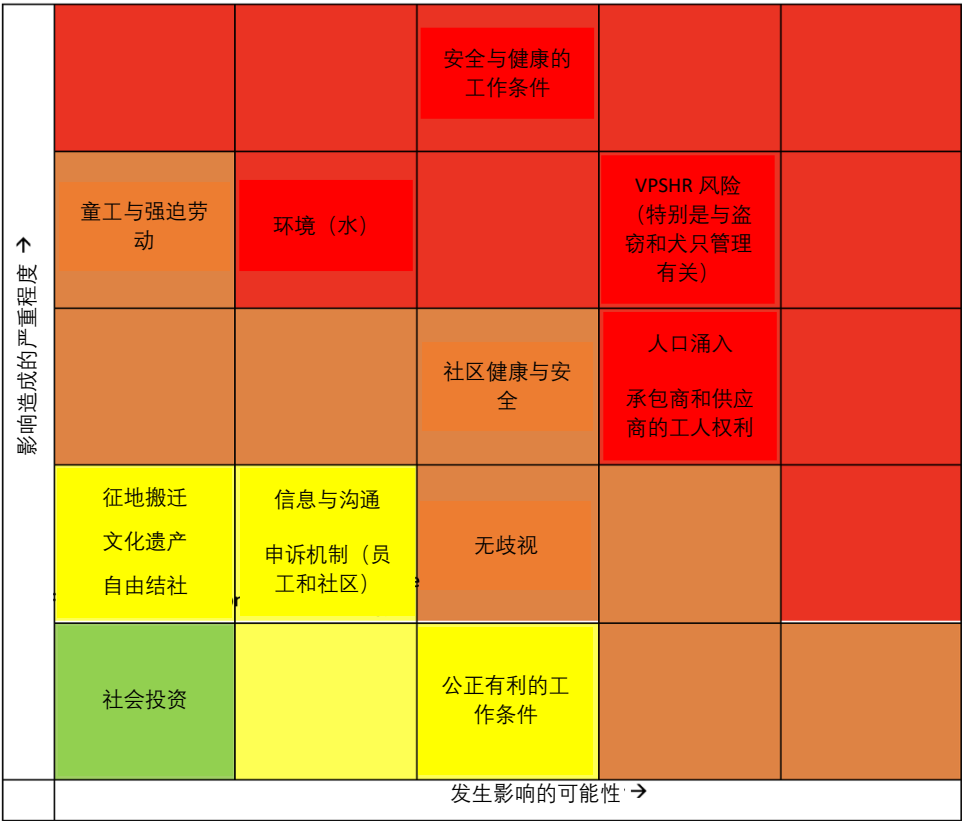
我们的人权尽职调查流程还参考了铜标志差距分析、RMAP 审计和 ISO 认证审核员的专业意见和利益相关方反馈。在上述评估过程中，累计访谈了 300 余名内部与外部利益相关方。

KFM 突出人权议题和进展

KFM 沿用 2024 年 HRDD 识别的突出议题框架，持续关注三类核心主题：（1）工人权利，包括承包商和供应商工人的权利；（2）社区成员的权利；以及（3）安保与人权/《安保与人权自愿原则》（VPSHR）。报告期内，KFM 在体系建设、制度落地与监督工具方面取得进展，但三项议题仍需持续投入，尤其是：

- 承包商数量与多样性带来的工时、薪酬、营地条件、申诉机制与安全文化一致性挑战；
- 外部人口涌入及其引发的外部社区风险；
- 环境议题特别是水管理方面，在“技术管理”之外的社区信任与参与式监测需求。

以下人权热力图显示了 2024 年确定的 KFM 突出人权议题。这些优先领域被评估为对 KFM 的利益相关方产生不利影响的可能性和/或严重性最高。2025 年我们维持这些议题的风险等级不变，主要是因为 KFM 尚需更多时间来验证实施人权行动计划所起到的可持续改善效果。



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。

下文简要介绍了KFM的突出人权议题，以及在 2024 年 10 月至 2025 年 12月期间对持续的人权尽职调查和改进建议的实施情况。

1. 人权治理与管理

KFM 在由建设期向运营期转换、管理体系快速定型的阶段。人权工作若缺乏清晰的治理架构、跨部门协作与例行跟踪机制，容易出现“项目化、碎片化”的推进方式，难以形成持续改进闭环。对 KFM 而言，治理能力的成熟度不仅决定行动计划能否落地，也直接影响对外披露的可信度与一致性。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 以 UNGPs 框架为主线发布明确承诺，并将人权尽职调查嵌入既有管理系统（HSE、环境、承包商管理、社区沟通与申诉机制）之中，通过跨部门机制进行统筹；同时以年度更新、外部评估与本地传播确保“识别—行动—跟踪—沟通”的整合流程，逐年提升体系化程度。

这些行动的实施进展如下：

KFM 已于 2024 年 12 月发布并启动《人权行动计划》，并纳入跨部门 ESG 工作组推进机制，由合规官牵头统筹管理与跟踪。人权议题已进一步嵌入 ESG 鉴证、RMAP 审计与铜标志差距分析等外部机制中，形成“内部整合+外部验证”的联动路径。为强化落地效果，KFM 已在 2024 年底通过工会会议与社区咨询对行动计划核心内容开展现场沟通与解释。

下一步，KFM 将持续运行跨职能整合方式推进人权行动计划实施，核验运行效果，形成年度人权更新报告，并开展现场本地化传播。

2. 安全与健康的工作条件

矿山生产活动天然高风险，而承包商规模扩大、人员流动与新进人员比例提升，使“安全文化一致性、程序遵循与培训覆盖”成为职业健康安全的核心挑战。2024 年报告亦将该议题置于最优先序列，强调任何事故的代价不仅在于伤害本身，也在于对员工信任与社会许可的影响。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 以 ISO 45001 为主框架推进持续改进，强化入职、回炉与专项培训并提高承包商覆盖；同时在日常沟通与申诉机制推广中明确“零报复、鼓励发声”的信号，避免“沉默风险”积累；并更充分发挥 HSE 委员会在风险识别、共同监督与持续改进中的作用。

这些行动的实施进展如下：

KFM 已于 2024 年 11 月取得 ISO 45001 认证，并按计划在 2025 年 12 月推进年度监督审核与体系完善；健康安全培训已纳入入职、年度回炉及专项培训体系，HSE 与人力资源部门对执行情况保持持续监督与改进。与此同时，KFM 通过 HSE 月度会议机制开展经验分享与问题沟通，并结合铜标志差距分析对职业健康安全议题持续跟踪，推动承包商与各作业单元在同一标准下提升一致性与可追溯性。

下一步，KFM 将围绕“巩固体系、强化承包商治理”继续巩固培训覆盖与现场执行质量。

3. 安保与人权

在矿权边界可控、小规模手工采矿对抗风险相对较低的背景下，KFM 的安保人权风险更集中于盗窃处置、人员通行管理、拘留与逮捕、犬防管理及承包商抗议等情境。此类场景往往高度敏感，处理不当可能对人身安全、自由与尊严造成影响；同时，私人安保承包商自身劳动条件与纪律程序也与风险水平紧密相关。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 将 VPSHR 行动计划与人权行动计划并轨管理，确保培训、程序与记录一体化；持续参与区域 VPSHR 工作组以共享实践并增强协同；针对“逮捕与拘留”、犬防与低致命性手段等高风险情境强化能力建设与程序约束；并将私人安保承包商纳入 ESG 持续监控，以“监督+能力提升”方式减少不当行为发生概率。

这些行动的实施进展如下：

KFM 已于 2024 年 12 月发布并实施《低致命性武器使用原则》，统一关键情境下的行为边界与风险控制要求；自 2024 年 5 月起滚动开展 TRA 支持的“逮捕与拘留”培训，持续提升覆盖与实操能力，并在区域层面持续参与科卢韦齐 VPSHR 工作组月度会议，作为对外沟通与最佳实践分享平台。自 2025 年起，KFM 将私人安保承包商纳入承包商 ESG 风险管控的持续监控范围，开展半年度风险等级评估与更新；部分安保风险缓解与程序类文件亦在推进中。

下一步，KFM 将继续在 VPSHR 框架下深化培训与程序建设，并计划于 2025 年底前完善并发布相关安保制度化文件。

4. 环境与人权

社区对水质、水量与农作物影响的关切具有持续性，而环境议题在矿业带外部关注度上升，使“技术管控是否有效”之外的“信任维度”变得同样重要。即便企业管理体系健全，若信息传递过于技术化或沟通不连续，仍可能因误解与信息不对称放大争议与人权风险。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 在 ISO 14001 框架下持续改进环境管理体系，并将“水”作为面向社区的人权优先议题，以通俗方式主动说明环境管理与监测逻辑；探索社区参与式监测以建立对环境问题的共同事实基础，必要时引入政府或可信第三方共同回应感知问题，从而减少误解并增强信任。

这些行动的实施进展如下：

KFM 于 2024 年 11 月获得 ISO14001 认证，并于 2025 年 12 月完成计划中的 ISO14001 监督审核，确认环境管理体系持续有效；铜标志差距分析将环境议题纳入持续跟踪，水资源相关评估工作持续推进。为增强“可参与、可解释”的沟通路径，KFM 于 2025 年 5 月首

次开展社区参与的水样取样活动，并在社区利益相关方季度会议中持续沟通环境管理与监测工作进展。

下一步，KFM 将扩展参与式监测与通俗化沟通，持续回应社区关切并强化信任建设。

5. 人口涌入

人口涌入属于大型矿山项目可预见的外部性风险，可能带来社区冲突、治安问题、公共卫生压力以及对妇女与女孩更突出的性别暴力风险，并与安保议题相互交织。该风险往往超出企业单方可控范围，若缺乏多方协同与持续监测，问题一旦积累便更难逆转。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 依托既有《外来人口风险管理与可持续发展策略》，与社区、传统权威、政府、NGO 及邻近矿企开展识别与缓解人口涌入相关风险；并确保安保相关方参与规划与预防，将潜在冲突前置管理。同时，建议探索区域层面更一致的发展策略，以提升企业可用杠杆并强化治理措施应对人口涌入问题。

这些行动的实施进展如下：

KFM 通过社区季度会议、VPSHR 工作组等平台，与社区、NGO 及同业保持持续沟通与信息交换，并将人口涌入相关风险作为跨平台的常设议题进行预防性讨论。此外，尽管最新的铜标志差距评估未提出针对人口涌入问题的新建议，KFM 仍将人口涌入视为战略风险领域，通过现有风险管理体系及持续的利益相关方沟通机制追踪相关议题，并参考前期铜标志审计师的反馈意见。

下一步，KFM 将继续推动政府与同业协同，并强化与安保相关方的联动预防，以降低外部性风险对社区与脆弱群体的影响。

6. 承包商与供应商工人权利

承包商工时、薪酬、营地条件、沟通与申诉可达性等，是矿业场景中最常见、也最可能反复出现的工人权利风险点。随着承包商规模与营地分布扩大，若缺乏风险分级、持续监督与整改闭环，问题容易形成“点状暴露、面状扩散”，并影响 KFM 整体人权表现与社区观感。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 通过定期风险评估与整改跟踪，将承包商 ESG 监控与 KPI 进一步制度化，并配套奖惩机制以促进持续改进；对高风险承包商加强能力建设与更有针对性的管理投入；在承包商自建机制成熟之前，继续向承包商工人开放 KFM 申诉渠道，并强化“零报复、补救导向”的信息传达。

这些行动的实施进展如下：

KFM 于 2024 年 10 月更新发布《承包商 ESG 风险管理实施细则》，并在 2025 年结合现场实施效果于 12 月进一步升级迭代制度要求。2025 年全年共开展两期（半年度为一期）的承包商 ESG 风险评估，每期均包含正式评估及后续整改复查。评估除承包商管理层访谈外，累计完成一线工人访谈 229 人次，以提升对实际用工体验与执行一致性的验证力度。

从风险分布看，年度主要风险集中在薪资待遇相关议题及申诉机制透明度与可达性方面。针对评估发现，KFM 同步运行月度用工情况滚动检查，并对承包商管理层开展入场培训及半年一次的定期宣贯，推动规则理解与现场执行一致性提升。2025 年 6 月，KFM 在承包商营地增设投诉箱，并配套加强申诉机制培训与宣传，以进一步提升员工申诉渠道的可达性与使用率。

在整改成效上，年度重大风险承包商整改完成率达到 100%；同时推动整体风险结构优化，实现重大风险清零、高风险数量明显下降，并首次出现低风险承包商，承包商整体合规水平较上一年度进一步改善。

下一步，KFM 将继续强化承包商 ESG 风险分级管理、整改闭环与培训宣贯，并持续推动承包商自建申诉机制。

7. 消除童工与强迫劳动

童工与强迫劳动属于国际供应链尽调的高度敏感议题，具有“零容忍、强外溢”的特征。尽管 KFM 当前 ASM 相关风险相对较低，且在场内未见显著迹象，但在承包商与更深层供应链中仍需保持持续识别与预防，以满足国际标准与客户期待。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 将童工与强迫劳动持续纳入承包商与供应商定期风险评估，并探索一级供应商之外的风险识别与行动路径，尤其是在高风险承包商管理中引导其识别二级分包/分供风险；同时关注科卢韦奇地区层面在 ASM 童工治理方面的协作机会，以增强行业共同治理能力。

这些行动的实施进展如下：

自 2024 年 6 月起，KFM 对承包商开展滚动检查，并将防范童工与强迫劳动的相关要求以制度建设、执行监督与补救措施相结合的方式，嵌入承包商管理体系，纳入持续监控与风险评估框架，推动风险识别、问题整改与跟踪验证的常态化运行。与此同时，KFM 在社区发展项目中通过持续改善学校基础设施、支持职业技能培训及提供奖学金等方式，从源头降低社区儿童进入童工情境的风险。

下一步，KFM 将结合供应链尽调要求，继续探索向一级之外延伸的风险识别与行动路径，并在区域层面关注可协作的治理机会。

8. 社区健康与安全

社区健康与安全常见关注点集中在道路安全、扬尘与交通相关健康风险，以及社区基础设施与健康服务能力。随着运营活动与交通频次提升，若缺乏持续监督与沟通，一旦发生重大交通事故（尤其涉及儿童），潜在影响与敏感度将显著上升。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 持续落实道路安全措施并监督承包商合规，完善风险识别与基线信息；必要时开展面向儿童的道路安全宣传与教育；并探索社区参与空气/环境监测，以更好回应扬尘与健康关切、减少争议并提升共治能力。

这些行动的实施进展如下：

KFM 已将社区健康与安全相关内容纳入社区发展与社会责任书（Cahier des Charges）项目推进与跟踪，2025 年项目中已包含医院与卫生中心扩建、支持社区儿童疫苗接种及孕妇产检等关键设施与服务，旨在提升社区基础公共卫生与健康服务能力。2025 年 3 月期间，KFM 通过药品捐赠、清洁用水供应等应急支持，协助社区有效控制了一次霍乱疫情扩散风险。在持续改进方面，铜标志差距分析持续对该议题进行跟踪，包括在社区道路增设交通标识牌，定期洒水降尘，为现场驾驶员开展交通安全培训，推动道路安全治理的常态化。

下一步，KFM 将结合重点议题沟通与参与式监测探索，持续降低交通与扬尘风险并提升社区协同能力。

9. 无歧视与融合

中刚员工融合与语言沟通在 2024 年 HRDD 中被多方反复提及，既关乎工作尊严与公平感，也与安全生产协作高度相关。与此同时，性别平等、反骚扰与弱势群体保护是矿业劳动场景中需要长期投入的议题，若缺乏制度与能力建设支撑，相关不满可能在缺乏有效沟通与救济时累积，并以投诉或冲突形式显性化。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 加快推进融合策略，通过语言培训、跨文化实践与可见的管理示范增强相互理解；在承包商治理中纳入反歧视与反骚扰要求，推动性别平等与弱势群体保护；并确保申诉机制相关人员具备处理敏感申诉的能力，以提升可信度与补救效果。

这些行动的实施进展如下：

根据此前发布的《公司内部促进性别平等政策》，KFM 已于 2024 年 8 月成立妇女委员会，推进性别平等与女性发展相关工作，并在承包商 ESG 管理框架中纳入相关要求；申诉机制相关人员参与 UNGPs 与 VPSHR 等培训，持续提升对歧视/骚扰等敏感议题的识别与处理能力。相关配套政策与计划作为推进项正在完善中；为促进中刚方同事融合，KFM 强化了内部沟通与互动举措的包容性，包括推出当地语言版本的月度内部文化刊物《My

KFM》，并组织现场活动（如足球联赛和国际妇女节庆祝活动），鼓励跨团队协作并营造更凝聚的工作文化。

下一步，KFM 计划于 2026 年初发布并落地女性发展促进计划与弱势群体保护相关政策与行动，并持续推动融合举措的机制化。

10. 信息与沟通

在环境、水、人口涌入与社区项目等议题上，信息不充分或沟通不连续容易引发误解并放大风险。对社区而言，“能否获得信息、是否听得懂、能否得到反馈”直接影响对企业的信任与合作意愿，也是持续 HRDD 中“利益相关方沟通”环节的关键抓手。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 完善利益相关方图谱与参与计划，在关键行动落地前充分协商并保障社区联络员（CLO）资源；同时对重点议题保持持续、通俗与可反馈的沟通，尤其要关注妇女等脆弱群体的参与与表达，提升沟通的包容性与代表性。

这些行动的实施进展如下：

KFM 已明确社区专职团队的 CLO 职责分工，社区季度大会与 VPSHR 月度论坛等机制持续运行，并用于持续沟通重点议题与跟踪行动进展。利益相关方沟通程序与图谱更新正在推进中，基于铜标志差距项评估结果，KFM 正扩大利益相关方类别及覆盖范围，确保将与新兴/未识别风险相关的利益相关方纳入其中；该优先事项已纳入铜标志整改计划并持续跟踪。

下一步，KFM 将继续完善并制度化利益相关方沟通程序与图谱，以提升与各方的沟通一致性、透明度与包容性。

11. 申诉机制

申诉机制的价值在于提供“可达、可信、可补救”的路径，使问题能够在早期被提出并得到纠偏。2024 年人权尽职调查报告指出，承包商工人因担忧报复或书写困难而更可能保持沉默，因此多语言入口、便利触达与持续反馈对机制有效性尤为关键。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 继续强化多渠道触达与“零报复”信息传达，并探索本地语言更便利入口（如免费热线/多语言通道）；在承包商未建立有效机制前继续开放 KFM 渠道；同时通过定期反馈与透明度提升增强公信力，并持续提升独立调解能力以支持社区争议解决质量。

这些行动的实施进展如下：

KFM 通过培训、内部宣传与社区沟通持续推广申诉渠道，增设斯瓦西里语和林加拉语热线电话，并在承包商营地增设投诉箱并加强宣导以提升可达性。KFM 在 2024 年 10 月已启动问卷方式的机制有效性评估并形成申诉体系改进计划，2025 年的新一轮评估已在 10 月按计划启动推进。

下一步，KFM 将于 2025 年底推进渠道整合与制度化文件，并持续对标联合国工商业与人权指导原则（UNGP）有效性标准，提升公司现场申诉机制的透明度、有效性反馈与可信度。

12. 征地与生计恢复

征地与安置对人的影响多维且可能长期存在，因此即便项目规模不大，仍需要以国际标准一致性与第三方监测来证明补救成效。对 KFM 而言，过往项目总体反馈正面，但保持监测与对未来情景的准备度，有助于稳固社会许可并降低潜在不确定性。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 持续支持征地委员会与独立调解机制运行，并开展专家监测以验证生计恢复结果；同时建议关注通胀等外部因素，必要时评估补偿标准更新，并在任何潜在新增征地前确保与国际标准保持一致。

这些行动的实施进展如下：

报告期内，KFM 暂无新增征地搬迁活动；第三方 RAP 审计工作在 2025 年 10 月按计划推进，预计将形成面向未来的行动建议，为持续改进与可能的未来情景提供依据。

下一步，KFM 将结合第三方审计建议，持续强化监测与制度准备，确保未来如有需求额外的土地征收和安置需求可快速对齐国际标准。

13. 文化遗产

文化遗产议题的特点在于一旦破坏往往不可逆，因此需要通过“前置识别+程序控制+社区协作”来降低风险。即便近期无新增征地，施工与运营活动仍存在偶然发现的可能，保持程序有效性是管理关键。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 持续开展文化遗产调查并严格执行偶然发现程序，将相关要求嵌入承包商施工管理；一旦识别到文化地标或神圣地点，应与社区及政府协作采取保护措施，以尊重文化权利并维护社会许可。

这些行动的实施进展如下：

报告期内，KFM 在无新增征地搬迁的情况下，持续通过程序性管理维持文化遗产保护要求的落地，并结合铜标志要求开展跟踪与对标。

下一步，KFM 将继续强化偶然发现程序的执行一致性与承包商覆盖，确保“识别—保护—沟通”的闭环可运行。

14. 自由结社

有效的结社自由与集体协商有助于降低劳资冲突风险，并为薪酬福利、纪律程序与工作条件改进提供稳定的对话框架。对于处于运营爬坡阶段的 KFM 而言，确保对话机制“可预期、可跟踪、可闭环”，是维护劳动关系稳定与持续改进的重要基础。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 在集体协议框架下保持例行对话，强化会议纪要与行动的持续跟踪；并探索以更便于员工理解的方式传播权利与义务，提升规则透明度与一致性。同时建议关注承包商工人代表机制，推动承包商管理层尊重并用好对话机制。

这些行动的实施进展如下：

KFM 已于 2024 年 9 月完成最新版集体协议更新签订，工会代表会议按季度持续召开并作为议题跟踪与问题解决的重要平台运行。在持续开展的承包商月度用工情况滚动检查和半年度 ESG 风险评估中融入了建设承包商工人代表机制的要求。此外，铜标志差距分析指出了在结社自由方面的改进重点，包括加强风险审查、强化领导层参与工会对话以及完善文件记录；这些内容已纳入整改计划并正在持续跟踪。

下一步，KFM 将继续在集体协议框架下强化对话与行动闭环，并推动员工和承包商员工权利宣导的本地化与可理解性提升。

15. 公正与有利的工作条件

生活工资、工时合规与疲劳管理是国际关注焦点，而承包商覆盖与现场一致性更具挑战。与此同时，纪律程序的程序保障与透明沟通会显著影响员工对公平性的感知。随着 KFM 进入运营爬坡期，员工对薪酬福利与工作安排的期待上升，需要以基线、目标与路线图方式推进并形成可验证进展。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 完成生活工资基线与提升目标设定，并探索区域协同的共同方法学；审查轮班与交通安排以降低疲劳风险；强化纪律程序的程序保障与培训沟通，确保规则的公平一致与可解释性；并通过承包商持续监督与整改闭环降低系统性风险。

这些行动的实施进展如下：

KFM 已于 2024 年 8 月开展行业工资调查并更新对标分析，在此基础上于 2025 年 9 月使用国际公认的 Anker 方法，完成自身生活工资标准评估，并据此研究薪酬架构调整与达标路线图。承包商工作生活条件通过月度滚动辅导检查、半年度风险评估与整改机制持续

管控。此外，铜标志差距分析突显了以下优先事项：有据可依的工作时间/疲劳管控措施、不同员工群体间的同工同酬与生活工资实施情况，以及统一的承包商营地标准；这些事项已纳入整改计划并持续追踪。

下一步，KFM 将推动生活工资基线、目标与路线图持续落地，并推动向承包商延伸的路径。

16. 社会投资

在公共服务供给不足与贫困程度较高的背景下，社会投资既是积极影响的重要来源，也伴随期望管理、分配公平与协同不足带来的次生风险；同时，外来人口涌入可能稀释收益并放大社区内部张力。因此，社会投资需要以参与式治理与透明问责来确保项目质量与长期影响。

在上一份人权尽职调查报告中，专家建议 KFM 依托社会责任书与地方发展/监测委员会开展参与式实施与监督，关注妇女与其他脆弱群体以强化权利导向；并推动与政府及同业协同，提高资源使用的透明度与问责性，减少重复投入与错配风险，同时在能力建设与本地就业方面形成更稳健的长期效益。

这些行动的实施进展如下：

KFM 在 2023 年编制的五年期《社会责任书》总计约 800 万美元用于矿区周边的社区发展，地方监测委员会（CLS）已继续按年度开展社会责任书项目年度监测并给予积极评价。此外，KFM 继续按销售额的 0.3% 比例投入到社区基金中，与国家政府代表、地方行政代表、社区代表、非政府组织代表等利益相关方组成的专门机构，对社区发展项目进行规划和管理。这些项目集中于基础设施建设、卫生教育、农业经济等领域。该基金至今已拨付约 1 千万美元。与此同时，KFM 于 2025 年启动“菁英奖学金计划”等社区能力建设项目，选拔社区青年到中国留学，支持技术本地化与共享价值创造。

下一步，KFM 将继续以参与式实施与监督为主线，加强透明沟通与协同，提升社会投资的可持续影响并降低次生风险。

主要挑战

进入生产爬坡阶段后，KFM 的人权尽职调查工作总体已从“框架搭建”转向“体系运行与一致性提升”。在这一阶段，挑战不再主要来自单点制度缺口，而更多来自跨部门、跨承包商与跨场景的执行一致性，以及在外环境不确定性下如何保持透明沟通与持续改进的节奏。结合行动计划推进情况与外部反馈，KFM 当前面临的关键挑战主要体现在以下三个方面。

首先，承包商管理的系统性挑战仍需持续投入与迭代。这类挑战往往不是一次性整改即可完全消除，而需要以风险分级、培训宣贯、现场监督与持续整改的方式长期运行，才能建立起可持续的持续改进机制。

其次，人口涌入带来的外部性风险具有明显的跨主体特征，超出企业单方可控边界。人员流动与聚集可能加剧社区内部摩擦、治安与脆弱群体风险，并与安保情境相互交织；同时也可能稀释本地就业与社会投资的实际效益，抬高利益相关方对企业的期待与压力。对此，公司可以发挥协调作用，但要实现实质性缓解，仍依赖更强的政府参与、同业协作与社区治理能力的共同提升，尤其是在规则执行、公共服务与联合预防方面形成更稳定的协同机制。

第三，环境议题的“信任度”仍是降低环境相关人权风险的关键变量。即便技术层面的管理体系持续完善、监测评估按计划推进，社区对水质、水量与农作物影响的感知仍可能因信息不对称、表达方式过于技术化或沟通不连续而被放大，进而演变为误解与争议。对 KFM 而言，下一阶段的难点不仅在于“把事情做对”，也在于“让利益相关方看得见、听得懂、能参与”，通过参与式监测与更通俗的解释机制，建立共同事实基础，持续积累信任。

前瞻性声明

在人权治理框架上，KFM 将持续运行《人权行动计划》的持续管理机制，将跨部门协同、例行跟踪与外部机制嵌入的做法持续常态化运作，并结合现场与本地化传播，让人权行动计划的重点、进展与改进路径能够被更广泛、也更准确地理解与监督。

在承包商管理方面，KFM 将进一步强化承包商 ESG 风险分级管理与整改闭环，通过更有针对性的培训宣贯与持续监督，建设他们的能力，推动承包商在健康、安全和人权方面的表现。

在外来人口涌入治理方面，KFM 将继续依托既有《外来人口风险管理与可持续发展策略》，通过社区季度会议、地方政府与传统权威沟通及区域 VPSHR 工作组等平台，保持风险识别与信息共享的常态化运作。同时，KFM 将加强对治安、社区摩擦及脆弱群体风险的监测与预防，并推动与政府、同业及社会组织的协作机制，以降低人口涌入对社区治理与社会投资成效的外部性影响。

在环境与水议题上，KFM 将以“技术管理”与“信任建设”双轨并进的方式扩展参与式监测与通俗化沟通，持续回应社区关切，形成更具共同参与的事实基础与解释框架，从而在降低环境相关人权风险的同时，增强与社区的长期互信与合作韧性。