

3.2. 投标和合同

A. 公司可能会发现甄选私营安保提供商时正确评估质量和费用问题比较困难。

良好实践*

利用风险评估的结果来界定质量和成本问题 (见挑战3.1.a.)

- ▶ 遵守涉及私营安保提供商的国家和国际法律和标准。如果面临相互冲突的要求(例如, 国家法律可能不允许实施某些国际最佳实践), 则寻求用创新方法遵守国际公认的人权原则。(GPs: 25)
- ▶ 确保所有私营安保人员的人权和国际人道法记录都经过审查。(见3.5. 审查)
- ▶ 确保私营安保提供商了解自己的义务, 接受人权和国际人道法培训, 需要使用安保设备和火器时能够熟练使用。(见3.6. 培训)

在《招标书》(RFP)中规定, “每个申请人(私营安保提供商)均应提供背景信息, 以协助委托人从尽职调查、专业能力和财务诚信等方面评估其申请” (SCG: 4)

- ▶ 《招标书》应载明以下信息 (根据SCG: 3) :
 - 期望私营安保提供商完成的任务;
 - 所需安保的类型, 包括是武装安保还是非武装安保;
 - 哨位数量;
 - 当地工作人员的百分比;
 - 需要的最低培训和经验水平;
 - 语言技能和需要的其他技能或专长;
 - 工作环境介绍;
 - 对私营安保提供商的装备需求;
 - 私营安保提供商与公众联系的程度;
 - 现有申诉机制。
- ▶ 《招标书》应要求投标载明以下信息:
 1. 私营安保公司介绍
 - 营业执照证明;
 - 所有权结构;

3.2. 投标和合同

- 公司政策、规范和标准，包括私营安保提供商是否遵守《自愿原则》和（或）任何私营安保行业标准，比如《私营安保服务提供商国际行为守则》；
- 加入行业协会、多利益攸关方倡议或国家行业监管机构(如私营安保服务提供商国际行为守则联盟或南非私营保安行业监管局 —PSIRA)情况；
- “足以承保其运营和活动产生的风险和相关负债的保险”的证明 (PSC. 1: 15)，包括雇员保险；
- 公司资产负债表和总营业额报表 (SCG: 4)，包括纳税情况；
- 与分包商、子公司和风险企业的关系。

2. 员工

- 员工和管理人员入职审查情况 (SCG: 4)；
- 私营安保公司管理人员和运营人员的资质、背景和经验；
- 公司向员工提供人权和人道法，使用武力、武器和火器，以及急救等方面培训的证明；
- 员工的薪酬、福利和工作条件；
- 员工更替率 (SCG: 4)

3. 装备

- 装备许可证的证明 (特别是与武器和枪支有关的装备)；
- 武器、枪支和弹药的数量和种类；
- 交通和通信设备。

4. 业绩记录和相关经验

- 关于与运营环境和（或）拟执行任务相关的人权事件或投诉及所采取补救措施的信息；
- 过去三年提供的主要服务清单 (SCG: 4)；
- 类似委托人的证明信，特别是在当地运营的委托人 (SCG: 4)；
- 在所在国家或地区与公共安全人员合作的经验和任何其他相关经验。

5. 投标实施计划

- 从事目标工作的员工 (全职/兼职) 人数和工作方式 (SCG: 4)；
- 按照以上所述提供公司所需服务的费用。

《私营安保服务提供商国际行为守则》明确规定：“签字公司不得故意达成一旦执行将实际或直接违反本守则所述原则、现行国家或国际法律、或者地方、区域和国际人权法律的合同，也不得以任何合同义务为由逃避遵守本守则。签字公司将尽可能以符合本守则的方式解释和执行合同。”（《私营安保服务提供商国际行为守则》第20段）

因此，订约公司应记住，如果酬金不足以符合其标准，要求对所需服务进行很低价格的投标可能一开始就阻断了遵守《私营安保服务提供商国际行为守则》的私营安保提供商参与投标的机会。

3.2. 投标和合同

对收到的投标和正在投标的私营安保提供商进行彻底的尽职调查评估，包括向“业内人员、非政府组织、政府官员及其他利益攸关方了解各私营安保公司的声誉及其与之合作的经验” (IGTs: 52)

《雇用私营安保公司萨拉热窝委托人准则》 (SEESAC, 2006年) 建议“分两个阶段评估投标，即根据设定标准自动排除和根据中标标准评审投标书”。(SCG: 4)

1. 自动排除(SCG: 5):

- a. 无力履行《招标书》的任何方面；
- b. 不能提供所要求的文件；
- c. 提交错误信息或误导信息；
- d. 破产或进入宣告破产的法律程序；
- e. 未纳税或未履行社保义务；
- f. 公司或其管理人员有严重职业不当行为；
- g. 公司或其管理人员因职业行为被定罪；
- h. 有证据表明参与政治活动；
- i. 有证据表明违反国际人道法和人权法。

2. 中标标准 (记分表见SCG: 6-7) :

a. 人员标准

- 普通管理人员经验：员工背景、行业经验、从事合同要求业务的经验
- 培训和专业能力：人权培训 (和武装冲突局势中国际人道法培训)、额外培训、合同所要求业务的培训、使用武力和火器及其他技能
- 雇佣条件：薪酬、福利待遇、工作条件、班次类型、工作时间
- 甄选和招聘：招聘和甄选方法，犯罪审查，侵犯人权 (和违反国际人道法) 审查，吸毒审查，被开除出警察队伍或公共安全队伍审查，心理审查
- 使用武力和火器：基本训练，定期深入训练

b. 合同管理

- 管理结构和经验：管理团队的结构、组织和技能，管理团队的知识
- 合同资源和执行机制：合同管理人员的可用性，合同管理人员的反应时间，造册方法，后备能力，一般程序和特定委托人程序，报告，工作人员标准检查，总部支持室/24小时支持室

c. 合同基础设施

- 设备：通信工具和系统，IT硬件和软件，制服，车辆
- 技术支持：监控/闭路电视、警卫控制系统、门禁系统、报警装置、中央监控系统

3.2. 投标和合同

d. 公司标准

- 公司政策和做法：财务和合同政策，人权和安保政策，健康和安全管理政策，平等机会政策，信息披露和保密政策
- 公司对外关系：与警察和安保领域的关系，与政党和组织的关系
- 治理和监督：行为守则或道德规范，规则手册，政策和落实责任，道德规范委员会，雇员裁判庭，行业协会成员
- 人力资源管理：理念与实践，员工人数，员工更替率，缺勤率
- 武力和火器政策：在用武器，入库和维护程序，检查程序，监督和使用报告程序
- 证明信与认证：相关部门，相关合同，以往投标合同经验，非法定认证

e. 财务

- 适当估计成本
- 现金价格

根据两阶段评估结果选择一个私营安保提供商，并与其订立正式合同 ([见挑战3.2.c.](#))

B. 公司和私营安保提供商双方的人权责任和潜在问责可能不清楚。

良好实践*

制定公司政策和程序，明确和阐明项目地各安保相关方的角色和职责，并将其纳入与私营安保提供商订立的合同

- ▶ 确保政策和合同明确规定公司和私营安保提供商在任何情况下均应尊重人权。“这意味着它们应避免侵犯他人的人权，并应处理与其有关的负面人权影响。” (GPs: 13)
- ▶ 与私营安保提供商商讨角色和职责，澄清任何含糊或误解。
- ▶ 确保公司人员和私营安保人员熟悉公司防止人权风险和影响的机制及处理和支持调查侵犯人权指控的程序。
- ▶ 将公司政策和程序纳入与私营安保提供商的合同，并确保合同符合相关国家法律法规。(见挑战3.2.c.)
 - 与国际和国内专家确认所有事关法律责任的合同条款的有效性。可以通过要求列入一项保险条款将风险和责任转移给私营安保提供商（《招标书》应要求提供风险补偿保险证明）。然而，免责条款的适用范围有限，具体将视国家法律框架而定。

开展尽职调查，以识别和处理人权风险和影响，同时考虑潜在的法律风险

- ▶ 与私营安保提供商联合开展或更新风险评估和影响评估。(见挑战3.1.a.)
- ▶ 如果保护公司场地的私营安保提供商参与侵犯人权，要考虑公司共谋侵犯人权的风险，并且，“鉴于域外民事(和刑事)索赔和把《国际刑事法院罗马规约》的规定纳入判定公司刑事责任的裁判权所产生的潜在公司法律责任情形不断扩大，将这一风险视为遵守法纪问题。此外，公司董事、高级职员和雇员可能需要对相当于严重侵犯人权的行为承担个人责任。” (GP: 25-26)
- ▶ 要注意的是，与侵犯人权相联系的风险不仅仅存在于法律领域。即使法律责任将确定由私营安保提供商承担，在声誉损害上订约公司可能难以独善其身。
- ▶ 展现公司正在努力减轻人权影响，和补救或合作补救公司在合法运作中造成或促成的负面人权影响。(GPs: 24) (见挑战3.10.a.)
- ▶ 不要认为主动进行尽职调查即可完全免除公司造成或促成侵犯人权的责任。(GPs: 19)

确保清楚宣传和有效协调

尽最大努力与当地利益攸关方共享关于公司安保措施和程序的信息

- ▶ 任命一名充分了解当地情况并长期从事该工作的公司代表，担任社区、公司和私营安保提供商之间的对话者。
- ▶ 就运营、程序和运营对当地社区——特别是对弱势群体——的潜在影响建立持续对话。
- ▶ 明确私营安保提供商的角色和职责，并分享公司自己制定的私营安保提供商行为守则。
- ▶ 建议在发生被控侵犯人权时要采取的措施，同时提供公司申诉机制信息。

确保申诉和投诉不仅传递给私营安保提供商，而且与公司代表一起讨论和处理

- ▶ 准确记录上报的所有申诉和采取的所有应对行动。
- ▶ 适当情况下与私营安保提供商一起审查申诉处理情况，总结经验教训，相应调整程序。

C. 由于没有实施指南，私营安保提供商可能难以按照国际标准充分履行服务，尽管这些标准被列入合同。

良好实践*

制定明确私营安保提供商角色和职责的政策、程序和准则

- ▶ 制定一项人权政策，并确保在全公司得到贯彻。
- ▶ 制定反映公司人权政策的安全和采购政策。(根据GPs: 16) 这些政策应：
 - 获得公司最高层批准；
 - 基于相关内部和(或)外部专业知识；
 - 订明公司对员工、商业伙伴、私营安保提供商和供应商等人员的人权期望；
 - 对外公布，向所有员工、商业伙伴、承包商和其他相关方广为宣传；
 - 反映在公司的安全程序中；
- ▶ 在所有运营地安保政策和程序中明确私营安保的角色。(IGTs: 54)
- ▶ 采用《私营安保服务提供商国际行为守则》，或根据《自愿原则》和(或)《私营安保服务提供商国际行为守则》制定一个私营安保提供商行为守则，确保制定的行为守则与公司的安保政策和程序一致。使该守则成为公司签订的所有合同的一项标准内容。
 - 明确界定公司的标准和期望，以便私营安保提供商了解自己的绩效目标和交付成果。(MIGA: IV-1) “解决含糊不清的问题，澄清其含义，以防私营安保提供商猜测成功的意图和衡量标准。” (MIGA: IV-2)
 - 向每个安保人员发放一份行为守则和书面武力使用规则。
 - 让私营安保提供商管理人员和保安签署公司通过的私营安保提供商行为守则，表示确认了解并接受该文件和承诺遵守其中的原则；所有签署的文件公司安保部门都要保存一份。
 - 与其他公司、公共安全力量和当地社区等相关利益攸关方分享和讨论该行为守则。适当情况下修改该行为守则，以整合在讨论中收到的反馈。
- ▶ 所有政策和准则都要参考适用的国际和国家法律文件和标准，包括如下一些(根据实施指南工具第54页)：
 - 东道国法律和职业标准
 - 《世界人权宣言》
 - 《公民权利和政治权利国际公约》
 - 《经济、社会和文化权利国际公约》
 - 《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言》

3.2. 投标和合同

- 《1949年日内瓦公约》及其《1977年附加议定书》
- 《联合国执法人员使用武力和火器的基本原则》和《联合国执法人员行为守则》
- 《禁止酷刑公约》
- 《联合国工商业与人权指导原则》
- 《安全与人权自愿原则》
- 《私营军事安保公司蒙特勒文件》
- 《私营安保服务提供商国际行为守则》

与私营安保提供商订立合同，在合同中订明“确保立约雇用的私营安保提供商遵守相关国家法律、国际人道法和人权法的条款和绩效要求” (MD Part 2: par. 14)，**并与私营安保提供商讨论这些事项，以确保其明白自己的绩效目标**。这些条款可涉及以下事项：

- 遵守国际人权法、人道法（在武装冲突局势中）、公司政策和私营安保提供商行为守则（将这些作为合同的附录）。应把这些内容分别列入具体规定中，以对照进行业绩评估（私营安保合同《自愿原则》条款范本见实施指南工具第93页）。
- 公司和私营安保提供商的角色和职责。
- 双方商定的武力使用规则。
- 从事安保服务的最低年龄（即18岁）。
- 可行情况下开展审查，包括以往行为和定期业绩评估。这包括有关在军队、警队或私营安保提供商任职的记录。（ICoC: par. 48）（见 3.5.审查）
- 私营安保人员的公平薪酬和工作条件。（见挑战3.3.a）
- 人权和国际人道法（在武装冲突局势中）培训。（见3.6.培训）
- 定期考查，评估以下事项：
 - 对使用武力、人权和国际人道法标准的了解，获准使用武器和枪械时安全操作武器和枪械的能力（针对使用的每一类火器）；
 - 履行约定职责应具有的身体和心理健康标准；
 - 药物滥用。
- 拥有所需要的登记、许可证或授权，以及合法获取和使用装备，特别是武器。（MD Part 2: par. 14）
- 逮捕或羁押人员的程序。各签字公司及其员工在以下情况下可以逮捕或羁押有关当事人，即为了“自卫或保护其他人员免受迫近的暴力威胁，或者在当事人对公司员工、其客户或置于其保护下的财产发动攻击或实施犯罪之后，并尽快将被逮捕者移交主管当局”。（ICoC: par. 34）所有被逮捕人员均应受到“人道和体面的对待，并按照可适用的人权法或国际人道法获得保护”。（ICoC: par. 33）
- 与分包商合作，包括对私营安保提供商提出以下要求：
 - 作为服务协议的一部分，预先告知拟与分包商建立业务关系，并获得必要的批准；（PSC.1: 20）

3.2. 投标和合同

- 证明分包商能够达到公司与公共安全提供商最初约定的相同要求；(MD Part 2: par. 15)
- 在适用的法律范围内对分包商的行为负责。(MD Part 2: par. 15)
- 监督机制。
- 评估和报告要求。
- 调查和报告非法或侵权行为，并采取适当的惩戒措施，包括向受到私营安保提供商及其人员的不当行为伤害的人提供适当赔偿。(MD Part 2: par. 14)
- 财产、雇员和公司声誉受到损害时或第三方人权受到侵犯时的责任。
- 合规检查和年度审计(例如由订约公司或独立第三方进行)，以核实合同和行为守则中确立的绩效目标的得以成功实现。
- 关于公司终止关系的明确规定，即如果有可信证据表明私营安保人员有不道德行为或非法行为 (VPs : 6 - 7)，或有任何其他不遵守合同规定的情况，公司可终止合作关系。
- 对遵守或违反与人权要求有关的合同规定实施经济奖励（如深化合作）或处罚（如拒付报酬）。(IGTs: 53)

通过以下措施对私营安保提供商向本单位人员提供的培训实施补充：

- ▶ 定期（如轮班开始时、轮班期间、进修期间等）提醒私营安保提供商注意《私营安保服务提供商国际行为守则》或公司制定的私营安保提供商行为守则的要点及现场特定的安全管制措施。
- ▶ 定期召集会议，使私营安保人员能够讨论良好实践，提出具体问题，相互交流经验。（见喀麦隆案例研究）
- ▶ 在塑料“智能卡”上印制《私营安保服务提供商国际行为守则》或公司制定的私营安保提供商行为守则及武力使用规则的要点，发给所有私营安保人员。这种智能卡应使用合适的当地语言，以便随时参考和检查。(MIGA: IV-3)

定期开展绩效检查，并定期与私营安保提供商管理层会晤，讨论检查结果 (MIGA: IV-5)

- ▶ 根据合同和行为守则制定检查表，在月度绩效检查中使用。
- ▶ 考虑聘请外部人权监督员定期检查合规情况（例如请一个非政府组织查找人权差距）。
- ▶ 审查安全事件报告，以确定实际或潜在的侵犯人权行为，并采取适当措施（见挑战3.10.a）。总结经验教训，并将其融入安全程序和做法。

如果私营安保提供商仍未能遵守合同中的任何条款或部分条款，考虑以下选项 (IGTs: 57):

- ▶ 洽谈合规时间表。
- ▶ 在问题得到满意解决之前拒付合同中确定的报酬。
- ▶ 根据绩效调整现有关系，并提供进一步的详细指导和培训，同时定期进行绩效考核。
- ▶ 终止与该私营安保提供商的关系。

3.2. 投标和合同

终止与私营安保提供商的合同与安保服务的联系⁴

公司可以由于各种原因决定终止与私营安保提供商的合同，包括由于成本、需求变化或私营安保提供商未能履行合同义务。

如果订约公司（下称“公司”）终止与一家私营安保提供商的合同，以期改换另一家私营安保提供商，就需要主动处理好现有合同的终止和向新安全保障的过渡，否则可能会使公司及与其业务相关人员（例如：公司人员、承包商、供应商和/或其他公共或私营安保提供商）面临多重风险。

公司应从法律和运营两个角度考虑与私营安保提供商的合同终止问题。与任何合同安排一样，公司应就其与终止私营安保提供商合同有关的法律义务征询意见。法律问题（这些法律问题从性质上属于司法问题和合同问题）超出了本章节的范围，在此不予讨论。这里重点讨论与终止私营安保提供商合同有关的运营问题。

公司需要考虑的与运营更相关的问题包括以下一些：

- 许可证：许多与私营安保提供商有关的项目和服务都需要许可证，包括：武器的使用、运输和现场储存；特定火器；在运营地提供私营安保服务。这种许可证可由地方当局和国家当局发放。公司应审查确定哪些许可证和执照已核发，谁“拥有”它们（例如，武器是被批准专门在现场使用，是发给个人使用，还是由私营安保提供商作为一般使用），以及这些许可证和执照能否转让和如何转让。现有私营安保提供商可能对公司不知道的物品获得许可证。在这种情况下，公司应联系相关部门和现有私营安保提供商，查明财产清单。
- 设备：除武器之外，私营安保提供商还会用到其他设备和材料。公司必须确定谁拥有有关设备，并在适当情况下转让设备。
- 员工/顾问：在有些情况下，公司在合同终止后还需要对私营安保提供商的有关员工或承包商负责。这种责任可能包括继续雇用、支付医疗费或保险。
- 记录：公司可以查看私营安保提供商的有关记录（人员记录、事件记录等）。应考虑视情把这些信息保留或复制下来。
- 系统：在许多情况下，现有私营安保提供商可以进入公司的操作系统（包括IT）。应考虑拒绝其进入，保护机密或敏感资料。
- 投诉：公司应考虑是否有针对私营安保提供商或其工作人员的未决投诉。应该优先处理这些投诉。
- 公共安全力量：私营安保提供商通常在处理与警察和军队的关系中发挥作用。公司应确定是否与公共安全力量签署了《谅解备忘录》，如果签署了是否指定有私营安保提供商。公司还应确定私营安保提供商哪些人负责与公共安全官员的关系，以及必要时如何移交这些关系和将其制度化。
- 分包商：私营安保提供商常常把业务分包给其他同行，并将支持性工作外包，比如车辆维修。公司应确定存在哪些分包商，他们如何受到影响，哪一方负责他们，以及服务交付转让如何管理。
- 知识转让：即将离岗的私营安保提供商可能获取了大量与公司运营相关的安全问题的知识。公司及其聘用的新私营安保提供商应努力从即将离岗的私营安保提供商处获取这些知识。

3.2. 投标和合同

在合同谈判和起草时把合同终止问题考虑进去始终是谨慎之举。当然，以上只是公司在终止与私营安保提供商的合同之前必须考虑的一些实际问题的示例。每种情况都是独特的，每个公司必须清楚了解现有合同安排的方方面面，有效解构合同，以确定公司对聘用的私营安保提供商负有什么权利和职责，反之亦然。

在私营安保提供商合同终止问题上特别重要的事情是协调。流程的协调至关重要，以确保安保服务提供不间断。终止私营安保提供商合同不仅仅是公司安保和法务部门的事情，它还影响到其他部门，包括运营部、人力资源部和外联部。

私营安保提供商常常是当地重要的就业来源，其工作人员是公司的“面子”——在运营地周边巡逻，并经常与外部各方互动。因此，更换私营安保提供商将不可避免对包括当地社区在内的各利益攸关方造成影响。公司必须主动管理好社区关系，尽可能在私营安保提供商合同终止和衔接方面做到社区工作，这样做很重要。

如果是私营安保提供商发起合同终止，公司应自行评估要求终止合同的原因。公司必须特别警惕，确保私营安保提供商没有因为在运营地受到重大威胁、人权侵犯或其他问题而决定终止合同，而且没有把这些担忧和问题充分告知公司。

立即终止私营安保提供商合同如若管理不当可能会给公司及其员工带来严重风险。因此，考虑到以上确认的问题，最好就这种情况做好应急计划。

总之，有效终止私营安保提供商合同及后续向新承包商移交管理安保工作需要有关部门与利益攸关方之间的协调。为保护公司免受潜在风险影响，必须结合上述运营问题积极主动地管理好这些流程。