

3.4. 当地采购

A. 根据当地具体情况和能力，国际私营安保提供商可能不能在其运营的所有国家达到相同的标准。

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（见挑战3.2.c.）

核查公司正在与之合作的私营安保提供商在当地的分支机构是否是私营安保服务提供商国际行为守则联盟(ICoCA)⁸的成员，或是否承诺遵守由国家或区域认可的监管机构——如南非私营保安行业监管局⁹或美国国家标准学会 (PSC. 1¹⁰) ——制定的其他可适用的标准或相关ISO标准

与私营安保提供商订立合同并一起讨论，确保安保提供商明白自己的绩效目标（见挑战3.2.c.）。合同应：

- ▶ 参考公司政策和程序；
- ▶ 基于《自愿原则》和《私营安保服务提供商国际行为守则》；
- ▶ 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)；
- ▶ 反映公司尽职调查和风险评估活动的结果。

开展培训需求分析，确保为派驻公司运营地的私营安保人员提供所需培训（见挑战3.6.a.）

定期与立约雇用的私营安保提供商会晤，商讨处理以下问题：

- 发挥与有关公司政策和合同规定相符的必要职能，比如涉及《自愿原则》、私营安保提供商行为守则和国际、国内人道和人权要求的公司政策和合同规定。
- 私营安保提供商尽最大努力评估人员，包括持续努力确保了解与雇用来自特定地方或具有特定服务背景、社区背景或种族背景的人员有关的能力和风险。在可行的情况下，人员记录应由承包商备案，以供检查。(MIGA: IV-5)

3.4. 当地采购

- 根据尽职调查和风险评估的结果，持续和根据需要对所有员工进行合同明确规定的标准培训，包括设备使用培训。
- 私营安保提供商按合同要求向所属安保人员提供防御设备、个人防护设备、个人安保设备及适当的武器火器和弹药。
- 调查所有关于侵犯人权的指控，以及“所有发生武力或逮捕嫌疑人的情况，以确保按照公司标准和承包商标准行事”。所有此类事件应向公司安全管理人员报告，并视情向地方当局报告。(MIGA: IV-5)
- 审查社区和其他利益攸关方的投诉，以确定预防或减轻措施。
- “对在履行职责过程中搜集的信息保密。”(MIGA: IV-5)

通过定期监测来监督私营安保提供商的表现，具体由公司安保部门进行或由独立第三方进行

- ▶ 使用与承包商共享的检查表和绩效指标。(MIGA: IV-1) 将这些指标“与特定结果挂钩，如给承包商的财务奖惩或合同终止”。(SCG: 8) 可能的绩效指标包括如下一些(基于SCG: 8):
 - 缺勤率；
 - 警卫巡视不到位；
 - 监督视察不到位；
 - 培训不到位、不完整或培训考试未通过；
 - 内部投诉和第三方投诉；
 - 使用武力或火器不当，包括武器意外走火；
 - 与社区、公共安全力量或其他利益攸关方互动失当；
 - 违反既定程序；
 - 违反国际人道法和侵犯人权；
 - 违反监管私营安保行业的国际或国内法律；
 - 违反公司或行业行为守则或道德规范；
 - 不配合客户调查、信息请求或事件报告要求；
 - 违反合同条款。
- ▶ 识别服务交付差距，检查弥补差距的可选方案，包括额外培训和其他支持需求。(IGTs: 55)
- ▶ 检查所有通过申诉机制或任何其他机制报告的针对私营安保提供商的投诉，记录所有关于私营安保人员侵犯人权的指控。
- ▶ 确保这种监督包括“对侵权行为或不法行为的指控进行详细调查，制定足够的防止和制止侵权行为和不法行为的惩戒措施，适时向当地有关执法当局报告指控”。(VPs: 6)

与东道国政府和母国政府、其他公司、民间社团组织和其他相关利益攸关方合作，商定私营安保提供商绩效最低标准和监督其行为和表现的监测机制

3.4. 当地采购

B. 由于国家法律要求或合同要求，或由于帮助发展当地经济的承诺，公司可能必须在当地采购服务，即使当地的私营安保提供商达不到国际标准。

良好实践*

确保风险评估包括对私营安保行业和特定公司的背景、国家劳工法、私营安保管理和当地私营安保提供商的历史表现等进行分析

- ▶ 查明当地私营安保提供商参与的侵犯人权案件的趋势。非政府组织可以帮助收集这种数据。
- ▶ 详细列出所有已知参与过侵犯人权和违反国际人道法的私营安保提供商，将其作为私营安保提供商甄选评估过程中自动排除标准的一部分。（见挑战3.2.a）
- ▶ 评估签约雇用当地私营安保提供商的风险和利益，或者雇佣当地保安与雇用外部安保提供商的风险和利益。
- ▶ 考虑利益攸关方交往项目能否帮助识别和处理风险，且这样做能够最大限度减少对当地私营安保提供商的需求。

制定针对所有人员、商业伙伴和与其运营、产品或服务直接相关的其他各方（包括立约雇用的私营安保提供商）的关于道德行为和人权的公司政策（见挑战3.2 c）

- ▶ 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公司的安保政策和程序。强调有关“当地雇用准则、禁止使用致命武力和请求警察支援的程序”等方面的信息。（MIGA: IV-1）

考虑所需要的不同岗位，明确每项工作所期望的条件，同时考虑以下因素：

- 工作所需要的教育、培训和经验水平，包括是否有可能通过公司提供的额外培训来弥补一些培训上的不足，以达到期望水平。教育和培训水平较低的当地私营安保人员可以承担基本的警卫职责，而受过更广泛培训的人员可被用于其他岗位。
- 当地语言技能。
- 对当地情况的了解。
- 与当地社区的关系，包括当地社区与来自不同社区、种族、宗教等的安保人员之间的潜在紧张关系。
- 与每项活动相关的风险。

发布《招标书》(RFP)， “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) (见挑战3.2.a.)

3.4. 当地采购

如果没有符合各项所需标准的私营安保提供商，考虑以下方案：

- ▶ 评估有没有接受制定相关政策和程序的额外培训或支持后合适的申请人。
 - “与该提供商共同商定一个培训项目，并确定相关工作的里程碑和时间表。” (IGTs: 57) (见挑战3.6.a.)
 - 与其他公司合作向当地私营安保提供商开展人权和人道法（在武装冲突局势中）培训。(IGTs: 57)
 - 在塑料“智能卡”上印制《自愿原则》、私营安保提供商行为守则和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)
 - 为发现和管理人权风险提供支持。
- ▶ 如果发现的一些差距无法通过额外培训或支持得以弥补，考虑风险与利益之间的平衡是否支持签约雇用提交最强烈申请的私营安保提供商。如果是，则开展加强型尽职调查，制定一切可行的预防和减轻措施，应对发现的人权风险和潜在影响。(见挑战3.1.a)
- ▶ 如果在所在地区运营的私营安保提供商没有合格的，但又仍想雇用当地保安，可以考虑雇用当地的内部安保人员，然后先对其开展所有必需的培训，再让其开始工作。
- ▶ 当对当地提供商的交付能力存疑时，可以考虑为不同安保职能雇用国际私营安保提供商和当地私营安保提供商的可行性。
- ▶ 考虑可以提供给当地社区成员的非安保工作。

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) 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。(见挑战3.2.c.)

- ▶ 如果私营安保提供商拒绝把遵守《自愿原则》和（或）公司制定的私营安保提供商行为守则的规定列入合同，考虑以下方案 (IGTs: 57):
 - 洽谈合规时间表，支持一项使其合规的策略。
 - 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。
- ▶ “考虑将特定合同的定价和期限作为促进相关国际人道法和人权法的一种方法。相关机制可包括：
 - 根据合同绩效提供证券或债券；
 - 财务奖惩和激励；
 - 竞争更多合同的机会”； (MD Part 2: par. 17)
 - 向其他委托人提供证明信。

3.4. 当地采购

开展培训需求分析，确保为派驻公司运营地的私营安保人员提供所需培训（见挑战3.6.a.）

定期与立约雇用的私营安保提供商会晤，商讨处理以下问题：

- 发挥与有关公司政策和合同规定相符的必要职能，比如涉及《自愿原则》、私营安保提供商行为守则和国际、国内人道和人权要求的公司政策和合同规定。
- 私营安保提供商尽最大努力评估人员，包括持续努力确保了解与雇用来自特定地方或具有特定服务背景、社区背景或种族背景的人员有关的能力和风险。在可行的情况下，人员记录应由承包商备案，以供检查。（MIGA: IV-5）
- 根据尽职调查和风险评估的结果，持续和根据需要对所有员工进行合同明确规定的标准培训，包括设备使用培训。
- 私营安保提供商按合同要求向所属安保人员提供防御设备、个人防护设备、个人安保设备及适当的武器火器和弹药。
- 调查所有关于侵犯人权的指控，以及“所有发生武力或逮捕嫌疑人的情况，以确保按照公司标准和承包商标准行事”。所有此类事件应向公司安全管理人员报告，并视情向地方当局报告。（MIGA: IV-5）
- 审查社区和其他利益攸关方的投诉，以确定预防或减轻措施。
- “对在履行职责过程中搜集的信息保密。”（MIGA: IV-5）

通过定期监测来监督私营安保提供商的表现，具体由公司安保部门进行或由独立第三方进行。

- ▶ 使用与承包商共享的检查表和绩效指标。（MIGA: IV-1）将这些指标“与特定结果挂钩，如给承包商的财务奖惩或合同终止”。（SCG : 8）可能的绩效指标包括如下一些（基于SCG: 8）：
 - 缺勤率；
 - 警卫巡视不到位；
 - 监督视察不到位；
 - 培训不到位、不完整或培训考试未通过；
 - 内部投诉和第三方投诉；
 - 使用武力或火器不当，包括武器意外走火；
 - 与社区、公共安全力量或其他利益攸关方互动失当；
 - 违反既定程序；
 - 违反国际人道法和侵犯人权；
 - 违反监管私营安保行业的国际或国内法律；
 - 违反公司或行业行为守则或道德规范；
 - 不配合客户调查、信息请求或事件报告要求；

3.4. 当地采购

- 违反合同条款。
- ▶ 识别服务交付差距，检查弥补差距的可选方案，包括额外培训和其他支持需求。(IGTs: 55)
- ▶ 检查所有通过申诉机制或任何其他机制报告的针对私营安保提供商的投诉，记录所有关于私营安保人员侵犯人权的指控。
- ▶ 确保这种监督包括“对侵权行为或不法行为的指控进行详细调查，制定足够的防止和制止侵权行为和不法行为的惩戒措施，适时向当地有关执法当局报告指控”。(VPs: 6)

与东道国政府和母国政府、其他公司、民间社团组织和其他相关利益攸关方合作，商定私营安保提供商绩效最低标准和监督其行为和表现的监测机制