SA8000:2026®
指标库

本文件由人工智能翻译。如有任何差异，请以英文版本为准。

已发布
2026年1月1日

www.sa-intl.org

SA8000:2026 指标库

V1.0

目录

引言 *3*
基本准则 *4*
第1部分：管理体系 *8*
M1 领导承诺、参与和整合 8
M2：员工参与及整合 14
M3：利益相关方参与和整合 21
M4：政策承诺和一致性 27
M5：背景、影响和风险 32
M6：目标、规划和资源 39
M7：认知和实施 46
M8：诚信和透明度 54
M9：监督和申诉机制 58
M10：战略分析、评审和持续改进 71
第 2 部分：绩效 *80*
D1：儿童和未成年工保护 80

©社会责任国际 - 2026

D2：结社自由与集体谈判权 85
D3：自由公平的招聘、雇佣和解雇 96
D4：体面的工作时间、工资和福利 118
D5：免受歧视 142
D6：健康与安全 150
D7：隐私 180

©社会责任国际 – 2026

引言

重点解释说明：SA8000:2026 指标库是 SA8000:2026 标准的非规范性指导文件。这些指标不是 SA8000:2026 标准的要求。它们是一份用于参考和阐释的动态示例清单，并将定期更新，因此请注意查看更新。

SA8000:2026 指标库通过提供一份关于流程、文件与记录、衡量指标、不良影响、视觉/感官观察结果以及人员和利益相关方陈述的***非详尽、非强制性清单***，帮助理解 SA8000 标准的主旨，作为实施或评估 SA8000:2026 符合性的参考工具。

指标库不应被视为对组织的一套要求，也不应被视为对良好实践的唯一定义。本库为不同规模、行业、成熟度水平及其他因素的组织提供了良好实践示例，但并未对它们进行区分。组织和审核员应参考本库，以协助其解读准则，并了解满足这些准则的诸多可行途径。虽然我们已尝试纳入大多数类型组织的示例，但组织也有可能在不具备大部分示例指标的情况下满足某项准则。重要的是，审核员必须避免将指标库用作核对清单或另一套要求。

与本库中的所有指标一样，以下列出的任何“衡量指标”都必须结合组织的具体背景进行考量，以确定哪些内容与具体风险和目标相关，并决定测量什么、如何测量以及以何种频次测量。重要的是，衡量指标的结果不应从表面上直接定性为“好”或“坏”。例如，投诉或申诉发生率较高可能表明该体系更加有效，能够高效识别问题，并且受到了使用者的信任。

©社会责任国际 - 2026

基本准则

准则	示例指标
F1 – **组织应尊重本标准的原则及其所借鉴的国际文件，并力求持续改进其绩效。**	- 遵守第 1 和第 2 部分
F2 – **组织应确保其绩效至少满足：** **a) 与本标准相关的法律法规要求；** **b) 集体谈判协议；以及** **c) 组织认同并遵守的与本标准相关的其他要求。**	- 遵守第 2 部分 - 营业执照、许可证等
F3 – **当法律和/或法规要求与本标准存在差异时，组织应采用对人员最有利的准则。**	**用于以下方面的流程：** - 维护国家/地方法律与 SA8000 标准要求的文件化比对，包括： o 对女性的歧视 o 流动劳动者的权利 o 人员获得生活工资的权利 o 人员享有合理工作日程的权利 o 弱势群体的权利 - 在法律或标准发生变更时更新对比的职责分配 - 识别法律和/或法规要求与本标准存在差异的领域 - 分析哪些差异可能对人员产生负面影响 - 采用最有利于人员的要求作为组织政策基线 - 向人员传达法律与本标准之间的差异 - 与人员沟通，了解他们是否认为法律与本标准之间的差距在实践中得到了解决 - 发现差距时采取的纠正措施

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 在商业伙伴合同中提出相同期望的要求 - 如果发现本标准更有利于人员，则与行业或政府接触以推动法律标准的提升 **衡量指标，例如：** - 审查的频率和范围 - 识别出的差异数量 - 拥有最新的法律与标准对比矩阵的司法管辖区百分比 - 审查法律/标准更新的频率 - 法律/标准发生变更与组织进行更新之间的平均滞后时间 - 已针对风险/影响进行评估的已识别差距百分比 - 从识别差距到形成文件化风险评级的平均时间 - 差距分析后更新的程序百分比 - 接受过法律与标准脱节相关培训的人员百分比 - 人员在了解超越当地法律的权利方面的平均测试分数 - 参与解决系统性法律差距的倡导或多方利益相关方倡议的数量

F4 - 在法律和/或法规要求与本标准相冲突的情况下，组织应在法律允许的范围内，识别、预防、减轻和补救对人员造成的风险。	**以下方面的流程：**
	
	- 维护国家/当地法律与 SA8000 标准要求的文件化对比，例如：
	  o 对女性的歧视
	  o 流动工人的权利
	  o 人员享有维持生活工资的权利
	  o 人员享有合理工作时间的权利
	  o 弱势群体的权利
	- 在法律或标准发生变更时更新对比的职责分配

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 识别法律和/或法规要求与本标准存在差异的领域 - 分析哪些差异可能对人员产生负面影响 - 在遵守法律会造成伤害时供工人提出关切的渠道 - 在法律允许侵入性做法（例如强制医疗检查）的情况下，提供替代性的自愿和/或保密流程 - 在法律限制人员权利的情况下，促进替代机制的建立 - 在法律允许差别待遇的情况下，确保平等的机会与待遇 - 向人员通报其法定权利、本标准提供的额外保护以及所识别出的任何差异 - 定期让工人参与设计缓解措施 - 在发现遵守法律带来风险时制定纠正措施计划 - 对识别、预防、减轻和补救工作进行成效衡量 - 参与多方利益相关方倡议，共同应对系统性法律缺陷 - 如果发现本标准更有利于人员，则与行业或政府接触以推动法律问题的解决 - 公开报告组织如何识别、预防、减轻和补救风险 **衡量指标，例如：** - 对法律与标准进行文件化差距分析的业务所在司法管辖区百分比 - 法律变更与更新风险评估之间的平均滞后时间 - 解决因法律与标准冲突引发的投诉的平均时间 - 工资高于法定最低工资的人员百分比 - 每名人员的平均加班时间与法定最高限额及标准最高限额的对比 - 能够正确说出超出法律要求的保护措施的人员百分比 - 法律与标准意识培训的完成率 - 验证对法律和标准双重合规性的内部审核百分比 - 在规定时限内结案的法律与标准差距纠正措施百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 针对薄弱劳动法参与的行业/倡导倡议数量 - 商业伙伴在倡导或改进计划中的参与率
F5 – 为确保所有人员享有体面工作，组织应建立、实施、维护并持续改进以领导承诺以及工人和利益相关方参与为基础的管理体系。	- 对第 1 部分的遵循

©社会责任国际 – 2026

第1部分：管理体系

M1 领导承诺、参与和整合

准则	指标示例

M1.1 – 组织的最高决策机构和最高管理层应至少通过以下方式证明对本标准原则的承诺：
 	
a) 将本标准的原则融入组织战略和绩效衡量中；
b) 批准组织的政策承诺以及对商业伙伴的共同期望；
c) 定期根据本标准和组织目标对组织的绩效进行战略管理评审；
d) 让整个组织内的各职能部门参与达到本标准；
e) 在各级管理层通过综合管理体系分配达到本标准的责任和问责机制；以及
f) 使角色、胜任能力、人员目标和激励措施、绩效评审标准、薪酬、晋升、纪律处分、解雇和决策流程与组织的政策承诺保持一致。
	以下方面的流程：
	
	- 年度和多年规划与评审
	- 将本标准的原则纳入最高投资者会议、最高决策会议和业务规划的议程中
	- 为包括最高管理层在内的人员建立并协调目标、指标和关键绩效指标，这些指标应：
	  o 与支持本标准目标和原则的行动及决策保持一致，并对此类行动和决策提供激励
	- 建立并协调组织、部门和跨部门的目标、指标和关键绩效指标，这些指标应：
	  o 与支持本标准目标和原则的行动及决策保持一致，并对此类行动和决策提供激励
	  o 激励支持本标准原则的行动和决策
	- 最高治理机构批准组织的政策承诺
	- 设立关注人权风险的董事会职位或委员会
	- 管理体系在各职能领域的参与和整合，例如：人力资源、生产、财务、市场/销售、采购、法律/政府事务、技术、投资者关系等。
	- 责任与问责，例如：
	  o 明确与本标准要求及组织目标相关的角色和权限
	- 岗位职责说明包含对标准要求和组织目标的引用
	- 高级管理层与人权专家/其他利益相关方就人权挑战进行交流
	- 经最高管理层认可、签署的符合标准的政策，承诺保障劳工权利并持续改进
	- 将本标准的原则融入组织的使命、愿景和核心价值观
	- 最高管理层定期向人员和利益相关方传达尊重这些原则对企业至关重要的原因
	- 为 SA8000 的实施分配财务和人力资源

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 在高级管理层指定并赋权一名 SA8000 管理者代表 - 针对最高管理层开展关于标准原则和责任的培训 - 最高管理层定期审查劳工权利风险报告 - 最高管理层参与 SA8000 认证或内部审核的首次/末次会议 - 最高管理层定期与工会、工人代表、非政府组织和/或审核员交流互动 - 对违反标准原则的管理层制定纪律处分或纠正期望 - 定期举行公开论坛或员工大会，供工人直接向最高管理层提出问题 - 最高管理层定期出席社会绩效团队（SPT）会议 - 最高管理层签署 SA8000 管理评审 - 在各类财务和非财务报告中纳入 SA8000 进展情况（不仅限于可持续发展或企业社会责任报告） - 最高管理层参与多方利益相关方倡议、圆桌会议或协会，并公开分享促进体面工作的最佳实践 **衡量指标，例如：** - 由最高管理层正式签署/认可的政策百分比 - 最高管理层提及本标准和/或其原则的沟通频率和/或全面性 - 人均分配用于实施本标准的年度预算 - 接受过 SA8000 原则培训的经理和主管人员百分比 - 分配至标准特定角色的全职人员与总员工人数的比例（若职责分散由人员兼职承担，则按全职等效人员计算） - 岗位职责说明、绩效评审和关键绩效指标中包含对 SA8000 原则引用的百分比 - 最高管理层出席首次/末次会议的审核百分比 - 每年由最高管理层主持的风险评审次数

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 最高管理层与工人代表/工会直接会晤的频率和/或全面性 - 上报至最高管理层监督层级的纠正措施数量 - 按时结案且有最高管理层书面签署的不符合项百分比 - 最高管理层出席的 SPT 会议百分比 - 在管理层监督下根据 SA8000 标准进行评估的商业伙伴百分比 - 最高管理层每年参与的多方利益相关方/行业倡议或论坛的数量
M1.2 – 决策机构和管理层的组成应充分代表利益相关方。	**以下方面的流程：** - 维护内部和外部利益相关方（工人、工会、供应商、社区代表、非政府组织、投资者）的文件化清单 - 按影响力、受影响程度和脆弱性对利益相关方进行优先级排序 - 支持工人选举或推选代表进入委员会、理事会或董事会 - 要求决策机构必须同时包含运营领导和具有决策权的工人代表 - 公布参与委员会或决策机构的标准 - 决策机构席位的定期轮换 - 为员工和社区代表提供谈判、权利意识和委员会角色方面的培训 - 新代表与经验丰富的委员会成员结对 - 为代表参加会议和培训提供带薪工时 - 将员工和利益相关方关切的问题列为管理层会议的定期议题 - 在最终确定关键政策之前，要求达成共识和/或获得代表的书面意见 - 将代表构成与员工人口统计特征进行对比 **指标，例如：** - 利益相关方画像更新的频率和/或全面性 - 画像过程中咨询的利益相关方百分比

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 包含员工代表的决策机构百分比 - 委员会中员工代表占总成员的比例 - 为弱势群体保留席位的委员会百分比 - 代表轮换或换届的频率 - 参与代表选举的合资格员工百分比 - 每位代表每年获得的培训时数 - 在调查中表示拥有充足资源/时间来履行其职责的代表百分比 - 有员工或利益相关方代表出席的管理层会议百分比 - 正式记录了代表意见的政策决策数量 - 员工人口统计特征与决策机构构成之间的对比 - 利益相关方代表比例同比增减百分比 - 性别平衡保持在整个员工队伍构成 ±10% 以内的委员会百分比 - 向其所代表群体进行会后汇报的员工代表百分比 - 在调查中表示感觉自己在决策中得到代表的员工百分比
M1.3 – 满足本标准的责任和问责制最终应由最高管理层承担。这应至少通过将本标准的原则和准则整合到以下方面来证明： • **组织结构；** • **角色和职责；** • **胜任能力；** • **目标与激励；** • **绩效考核标准；** • **薪酬；** • **晋升；**	**流程包括：** - 建立由最高管理层主持的“社会责任指导委员会”，每季度开会审查风险、申诉和绩效 - SA8000 管理代表向首席执行官/常务董事/总经理的直接报告机制 - 将 SA8000 绩效列为董事会会议和股东通报的常设议题 - 维护将风险与具体岗位职责相关联的责任矩阵 - 使用案例研究来检验管理层是否符合 SA8000 的决策流程 - 要求相关岗位的资深管理者持有认证资质（SA8000 基础课程等……） - 将社会绩效指标纳入各管理者的绩效计划 - 将奖金与 SA8000 相关的绩效目标挂钩 - 公开表彰在 SA8000 相关目标上表现优异的管理者

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
• **解雇；以及** • **决策流程和权限。**	- 在年度考核中评估对 SA8000 原则的遵循情况 - 在管理层评估中纳入员工调查或其他形式的反馈意见 - 对照员工和其他利益相关方的风险评估员工的财务激励措施 - 在晋升之前核实候选人在劳工权利方面的过往记录 - 公开声明遵守 SA8000 是晋升的前提条件 - 对导致员工受到严重不利影响的相关管理者实施制裁 - 对重大商业决策要求进行 SA8000 影响评估 - 高风险决策须经 SA8000 管理代表批准 - 记录决策中如何考量 SA8000 原则的会议纪要 - 如提议的决策与 SA8000 冲突，在批准前须上报至最高管理层 **指标，例如：** - 管理层参与标准相关会议的百分比 - 最高管理层就标准相关主题进行沟通的频率 - 每年由最高管理层审核或审查的流程百分比 - 与管理层监督不足相关的不符合项百分比 - 章程中包含 SA8000 监督职责的治理机构（董事会/执委会）百分比 - 由最高管理层主持的 SA8000 指导委员会会议频率 - 设有指定 SA8000 联络员的部门百分比 - 包含 SA8000 职责的岗位说明书百分比 - 在合同中正式记录了 SA8000 相关职责的管理者百分比 - 完成年度 SA8000 培训的管理者百分比 - SA8000 胜任能力考核/测验的平均分 - 在内部/外部审核中发现的胜任能力差距数量

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 绩效计划中包含与 SA8000 挂钩的 KPI 的管理人员百分比 - 与社会责任指标挂钩的奖金占与财务指标挂钩奖金的百分比 - 与激励机制相关的不符合项数量 - 包含 SA8000 合规评估的个人绩效考核百分比 - 纳入管理层评估的员工反馈采纳率 - 与 SA8000 结果挂钩的最高管理层浮动薪酬比例 - 与激励机制造成伤害相关的申诉数量 - 包含 SA8000 合规审查清单的晋升决策百分比 - 包含员工或 SA8000 代表的晋升评审小组百分比 - 因违反 SA8000 相关规定而被拒绝晋升的次数 - 依据 SA8000 原则进行审查的管理层解雇百分比 - 针对管理者违反 SA8000 行为的纪律处分数量 - 具有 SA8000 书面审查记录的重大决策（采购、重组、选址）百分比 - 因与 SA8000 原则冲突而上报的决策数量
M1.4 - 最高管理层应确保识别、披露并妥善管理在满足本标准过程中的利益冲突。	**流程包括：** - 通过书面政策界定 SA8000 背景下的利益冲突构成要素 - 要求最高管理层每年填写利益冲突（COI）披露声明，列出与标准义务的潜在冲突，并立即披露新产生的冲突 - 将“潜在冲突”纳入 SA8000 风险评估的一部分 - 要求最高管理层在治理论坛中披露利益冲突 - 向员工披露利益冲突 **指标，例如：**

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 完成年度利益冲突申报的管理人员/主管百分比 - 识别出潜在利益冲突至披露之间的平均天数 - 拥有最新利益冲突登记册的治理和决策机构百分比 - 审查已披露冲突并作出决定的平均天数 - 需要上报至外部监督机构的披露事项百分比 - 因受利益冲突影响而在决策中回避的比率 - 因未披露或未管理的利益冲突导致不当决策的案件数量 - 关于员工或外部利益相关方是否认为决策具有公正性的调查结果

M2：员工参与及整合

准则	示例指标
M2.1 - 组织应让员工（包括工会和其他员工代表）参与，并将其意见整合到用于满足本标准要求的管理体系的制定和实施中，包括在以下方面： **a. 确定政策；** **b. 识别、评估和优先处理不利影响及风险；** **c. 设定目标并制定实施计划；** **d. 监督绩效和管理体系，包括业务合作伙伴的管理体系；** **e. 设计和运行申诉渠道及流程；以及**	**流程包括：** - 由管理层和员工代表建立联合政策委员会，在政策批准前审查其草案 - 组织员工（不同班次、性别、合同类型）焦点小组会议，以检验拟定政策的清晰度和相关性 - 将最终政策翻译为“通俗易懂的语言”和当地语言，并向员工传达 - 与员工共同开展参与式风险排查会议 - 采用匿名员工调查或意见箱来收集风险 - 记录员工识别的风险如何纳入正式风险登记册，以及如何作出优先排序决策 - 邀请员工代表参加规划研讨会，对目标进行讨论和最终确定 - 为员工代表提供培训，使其能够理解流程开发 - 在管理评审会议纪要中记录（匿名的）员工意见 - 让员工参与联合监督小组，开展巡查、访谈和流程抽查 - 定期召开劳资审查会议，跟踪目标完成进度

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
f. 确定补救方案。	- 在决定如何记录投诉、如何保护匿名性、使用的语言以及如何沟通结果时吸纳员工参与 - 让员工参与开展根本原因分析和纠正措施 - 在确定与影响相关的伤害是否已得到解决时利用员工反馈 **指标，例如：** - 获批前由员工代表审查的新建/修订政策百分比 - 政策中纳入的员工意见数与建议总数的对比 - 从收到员工反馈到融入政策的平均周转时间 - 有员工参与进行的风险评估百分比 - 员工提出的风险数与已识别风险总数的对比 - 每年参与式风险排查会议的频率 - 有记录员工意见的年度目标百分比 - 有员工代表出席的规划会议次数 - 计划中采纳员工建议目标的比率 - 有员工代表参与的监控/审核活动百分比 - 有记录员工参与的绩效审查会议次数 - 员工指出的商业伙伴不符合项与管理层指出的对比比率 - 员工建议的申诉机制设计特征百分比 - 员工对申诉机制易用性的满意度评分（通过调查） - 按照员工期望结果解决的申诉比率 - 经员工协商制定的补救措施百分比 - 员工对补救结果的满意度评分（补救后反馈）

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
M2.2 – 在有工会的情况下，组织应与工会合作，让员工有意义地参与其管理体系。	**流程包括：** - 设立正式委员会，工会代表与管理层定期（按月/按季）会面，共同审查政策、风险和目标 - 提前向工会提供政策草案、风险评估和绩效报告，留出员工协商时间 - 让工会代表参与风险评估 - 在对劳工权利风险进行排序时纳入工会观点 - 让工会代表协助设计和测试申诉渠道的易用性与可信度 - 关于申诉何时从内部处理转入工会主导流程（及反向流转）的规程 - 让工会代表参与内部审核 - 工会与管理层均可跟踪关键指标的仪表板 - 发现不符合项时，工会对适当的补救措施提出意见 - 补救后，利用工会收集员工关于补救措施是否充分的反馈 - 为工会代表提供关于 SA8000 和组织管理体系的培训 - 与工会联合为人员提供关于权利、申诉及解决机制的培训 **指标，例如：** - 管理层与工会每年联合会议的次数和频率 - 员工/工会代表在协商会议上的出席率 - 参与的工会/员工代表多样性与组织内现有情况的对比 - 采纳的工会/员工建议与提交建议总数的比率 - 从工会反馈到管理层回应/做出决定的平均时间 - 引用工会/员工意见的政策或程序变更百分比 - 工会代表在讨论前收到文件的提前期（天/周） - 以易懂语言/格式与工会共享的关键管理体系文件百分比 - 员工知晓度评分（来自调查）

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 包含工会参与的风险评估百分比 - 工会指出的风险/问题数与已识别风险/问题总数的对比 - 在约定时间内解决工会提出问题的比率 - 通过工会审查或上报的申诉百分比 - 与工会联合进行 KPI 审查的频率 - 工会参与根本原因分析的纠正措施数量

M2.3 – 组织应确保员工能够获得有效且具包容性的沟通和参与渠道，这些渠道至少应：
a. 积极征求员工的意见和反馈；
b. 使员工能够向管理层表达其利益诉求；
c. 以方便员工的方式提供多样化的参与途径；
d. 能够体现工作场所的人口结构特征；
e. 对所有员工均可通达；
f. 受到信任并得到积极利用；
g. 如员工希望，可予以保密；
h. 符合员工的利益和关切；以及
i. 不会导致报复或惩罚。
	流程包括：
	- 社会绩效团队（SPT）
	- 管理层积极征求员工观点的定期调查、专题研讨小组或员工大会
	- 维护员工所提问题及管理层回应的公开记录
	- 建立可直接与管理层沟通的员工委员会或小组
	- 员工将议题列入会议议程
	- 通道渠道，包括：
	  o 数字化应用程序，
	  o 短信热线，
	  o 纸质表格，
	  o 面对面会议，
	  o 意见箱
	- 跨班次、在不同时间安排交流会议，以便所有群体都能参加
	- 在员工委员会和社会绩效团队中纳入代表名额配额
	- 主动针对代表性不足的群体，让其参与讨论或调查
	- 翻译材料并在必要时提供口译，以确保员工理解
	- 在无障碍物理场所和/或通过数字化平台举行会议

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 在就敏感问题进行沟通时，起用第三方调解员和/或员工代表 - 与员工分享案例研究和实例，说明其意见如何影响工作条件 - 第三方安全热线、加锁意见箱和/或加密在线工具 - 在第三方地点进行一对一交谈 - 优先处理员工在委员会、会议和团队中提出的议题 - 包括工会和员工代表在内的反报复监督机制 **指标，例如：** - 参与结构化反馈活动的人员百分比 - 对员工反馈请求的回应率 - 通过记录在案的行动对员工反馈做出回应的平均时间 - 员工/工会提议的议程项目与讨论项目总数的对比 - 有员工/工会代表出席的管理层会议百分比 - 员工提出提案的采纳率 - 提供的参与渠道数量 - 一年内使用一个以上渠道的员工百分比 - 员工调查得出的无障碍度评分 - 人口结构代表性/参与比例（例如，代表中女性、移民工、临时工的百分比与整体劳动力人口结构的对比） - 纳入代表性不足群体的委员会/团队百分比 - 员工代表的流动率 - 翻译成相关员工语言的沟通材料百分比 - 确认自己能够获得参与机会的员工百分比 - 提供的无障碍便利设施数量

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 渠道利用率 - 员工信任度评分 - 参与度随时间的变化趋势 - 允许匿名报告的渠道百分比 - 匿名提交的申诉或反馈百分比 - 员工对保密保护的满意度 - 与使用沟通渠道相关的报复案件报告数量 - 表示在使用沟通渠道时感到安全的劳动力百分比

M2.4 – 组织应建立社会绩效团队，以支持和促进组织管理体系的运行。组织应确保已建立和现有的团队至少做到：
 	
a. 由员工和管理层、人员人口结构以及组织职能与角色的均衡代表组成；
b. 包括现有工会和员工组织的代表（若其选择任职）；
c. 规定员工参与者由同行独立选举产生；
d. 不削弱工会的作用；以及
e. 促进员工参与关键管理体系职能，包括：确定政策；识别、评估不利影响和风险并确定其优先级；制定目标和
	流程包括：
	
	- 团队的正式章程，概述职责、权限、范围以及对员工代表的保护
	- 纳入相关部门的代表，包括：
	  ○ 人力资源部
	  ○ 生产部
	  ○ 健康与安全
	  ○ 合规
	  ○ 采购
	- 为员工成员设立轮换或任期限制
	- 向现场所有获认可的工会/劳工组织发送正式邀请
	- 在团队中为希望参与的工会/劳工组织保留席位
	- 指定联络人以维持工会与社会绩效团队之间的沟通
	- 由工会、非政府组织或其他中立方监督的员工代表选举流程
	- 采用无记名投票或安全的数字化投票
	- 公开发布投票结果，供员工查阅

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标

实施计划；监控绩效；以及设计和运行申诉机制。	- 就团队职权范围以及区分管理体系问题与集体谈判问题对管理人员和员工代表进行培训
	- 要求在敲定团队重大决策之前与工会协商
	- 按可预测的周期（例如每月）安排团队会议，并向所有人员公布会议纪要
	- 管理层和员工双方均可将议题列入议程
	- 会议文件记录，包括：
	  o 出席情况
	  o 分钟
	  o 决议
	  o 员工的意见投入
	- 展示会议成果跟进情况的公开“行动日志”
	- 将员工和工会代表纳入健康与安全委员会
	- 多元化委员会
	- 在管理体系内为社会绩效团队分配角色与职责，包括：
	  o 促进风险与影响评估，
	  o 利益相关方参与，
	  o 员工参与
	- 社会绩效团队的组成及与员工人口结构的关联性，包括：
	  o 女性
	  o 少数群体
	  o 移民人群
	  o 工会及其他员工代表
	- 对团队有效性开展年度评估，包括对员工和工会进行调查
	- 供员工对团队成果中的员工代表机制发表意见的渠道

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	衡量指标，例如： - 正式受邀加入社会绩效团队的获认可工会比例（%） - 接受邀请并在团队中派有代表的工会比例（%） - 工会代表出席的会议次数与会议总次数之比 - 团队中劳工组织代表与管理层代表的比例 - 团队多元化比例与全体人员多元化比例之比 - 通过记录在案的选举产生的员工代表比例（%） - 选举参与率 - 选举频率 - 对选举过程表示有信心的员工比例（%） - 实际召开的团队会议频率与计划频率之比 - 员工成员与管理人员成员的平均出席率 - 在约定时限内完成的团队会议行动项比例（%） - 整合到管理体系中的团队决策/建议比例（%）

M3：利益相关方参与和整合

准则	指标示例
M3.1 – 组织应定期识别并优先考虑相关利益相关方，以使其参与管理体系，从而满足本标准的要求，并优先考虑那些受组织影响最大的人员。	**相关流程：** - 维护列明内部和外部利益相关方的名册 - 安排定期审查，根据业务变更、新风险或反馈更新名册 - 利用审核、申诉、风险评估及外部来源来发现新兴利益相关方 - 用于评估影响和严重程度的评分系统，其中受组织运营最直接影响的员工和社区权重最高

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 详细说明某些利益相关方排名较高之原因以及排名更新频率的文件记录 - 定期审查弱势群体的代表性和参与情况 - 根据利益相关方类型和测得的成效采取不同的参与方式 - 必要时提供口译、笔译和调整后的格式 - 由社会绩效团队审查并批准利益相关方图谱及优先级划分 - 按类型对利益相关方进行组织归类 - 定义自动要求重新识别利益相关方或重新划分优先级的事件 - 与员工代表和工会核实利益相关方名单 - 将利益相关方名单与非政府组织或行业利益相关方图谱进行比对 **衡量指标，例如：** - 利益相关方图谱审查频率 - 按时完成的计划内利益相关方识别工作比例（%） - 每个审查周期新增的利益相关方数量 - 已有代表的已知利益相关方类别比例（%） - 使用书面优先级划分框架进行排名的利益相关方比例（%） - 从识别到确定优先级水平的平均时间 - 具有记录在案的合理依据的优先级决策比例（%） - 与员工或工会代表共同核实的优先级审查比例（%） - 有明确书面理由说明而被移除或降低优先级的利益相关方比例（%）

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
M3.2 – 组织应开展有意义的利益相关方参与，以建立和实施其管理体系，至少在以下情况时开展： **a. 制定政策时；** **b. 识别、评估并优先处理负面影响和风险时；** **c. 监测绩效和管理体系（包括商业伙伴的管理体系）时；** **d. 设计和运行申诉渠道及流程时；** **e. 确定补救方案时；以及** **f. 组织缺乏必要知识时。**	**相关流程：** - 将利益相关方优先级划分与组织的风险评估和缓解规划相挂钩 - 邀请员工、工会、社区团体、非政府组织和买家参加政策起草会议 - 定期对利益相关方进行调查，了解他们是否感到自己的意见得到了倾听和落实 - 定期开展利益相关方需求评估 - 与利益相关方进行沟通，告知其意见在决策中是如何被考虑的 - 决策机构的组成与已识别并确定优先级的利益相关方群体相关联 - 设立公众评议期以审查关键政策和目标 - 指派员工代表和工会官员与人力资源、合规和管理层一同加入政策编写小组 - 组织由利益相关方识别风险的利益相关方参与会议 - 建立联合监督委员会，以便跨利益相关方审查绩效 - 收集利益相关方对公司绩效的评分 - 让利益相关方参与设计申诉的提交、跟踪和解决方式 - 与利益相关方一起试运行申诉机制 - 申诉机制由第三方监督 - 由利益相关方补救小组提供建议 - 在开展根本原因分析时让利益相关方参与 - 可提供支持的外部利益相关方名单 - 在受影响社区举办倾听会以了解风险和影响 - 公开记录所分享的内容、采纳或拒绝的内容以及作出决策的原因 **衡量指标，例如：** - 按计划如期开展的参与会议比例（%） - 记录有利益相关方意见的新制定/修订政策比例（%）

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 采纳的利益相关方意见数量与收到的意见总数之比 - 对利益相关方意见的平均响应时间 - 记录有利益相关方意见的风险评估比例（%） - 利益相关方提示的风险数量与识别出的总风险数量之比 - 经利益相关方意见验证的“高优先级”风险比例（%） - 有利益相关方参与的绩效监控审查比例（%） - 利益相关方提出的不符合项或问题数量与管理层提出的数量之比 - 利益相关方满意度得分（调查） - 在实施前与利益相关方/员工群体一起测试过的申诉机制比例（%） - 经咨询利益相关方而制定的补救计划比例（%） - 每年为填补知识空白而聘请的外部专家/非政府组织数量 - 参与活动中具有代表性的利益相关方人口结构比例（女性、移民、临时工/合同工等）与整体劳动力构成的比值 - 在规定时限内采纳或落实的利益相关方建议比例（%）
M3.3 - 利益相关方参与至少应： **a. 积极寻求相关利益相关方的意见与反馈；** **b. 易于获取和参与；** **c. 本着诚意开展；** **d. 对利益相关方的关切做出回应；以及** **e. 不导致报复或打击报复。**	**以下方面的流程：** - 通过调查问卷、焦点小组、研讨会和一对一访谈等多形式征求参与 - 维护收到的输入日志，记录提供人、所关切问题以及考量方式。 - 为非母语人士或低读写能力群体翻译材料并提供口译员 - 跨地域、时区和空间安排协商日程 - 使用残障人士可及的参与场所 - 提前与利益相关方共享议程并允许其提出议题 - 在存在权力不平衡的情况下提供经过培训的协调员或第三方 - 平等的发言时间并防止被打断

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 记录采纳、修改或拒绝利益相关方输入的成果和理由 - 在规定期限内提供书面答复，解释将如何处理所提出的意见 - 维护一份面向公众的日志，显示利益相关方的问题、采取的行动和进展状态 - 在决策或补救措施实施后重新与利益相关方接洽，以确认其充分性 - 为对输入处理决定不满意的利益相关方提供申诉渠道 - 追踪对参与协商的利益相关方的纪律处分、降职或解雇情况 - 提供不透露身份即可参与的选项 **指标，例如：** - 在过去 12 个月中联系过的已识别利益相关方群体的百分比 - 在协商中提供意见的受邀利益相关方百分比 - 每年结构化参与活动（会议、调查、焦点小组、访谈）的数量 - 参与者在弱势群体、工人、工会、非政府组织、社区之间的分布 - 提供本地语言并配备翻译/口译服务的参与渠道百分比 - 可用的不同沟通形式数量 - 利益相关方对参与便利程度的反馈评分 - 利益相关方提出请求后收到确认或获得参与机会所需的平均时间 - 向参与者公布共享议程、会议纪要或结果的参与活动百分比 - 在参与过程中所作承诺被跟踪并采取行动的百分比 - 由中立协调员/观察员主持或观察的参与活动百分比 - 提出的利益相关方问题中获得书面决议/决定的百分比 - 每个报告期内核实的报复案件数量 - 通过匿名或保密渠道收到的利益相关方意见百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
M3.4 – 组织在进行组织决策时，应考虑利益相关方的需求、期望、关切和投诉。	**以下方面的流程：** - 维护一份包含利益相关方群体、其已识别的需求/期望以及反复出现的关切的登记册 - 定期更新利益相关方登记册 - 将登记册中的每一项与负责的部门或决策机构挂钩 - 在政策修订、战略规划或组织目标设定期间审查利益相关方的反馈 - 供政策起草人总结如何考量利益相关方关切以及哪些被采纳、修改或不可行的模板 - 决策流程中的正式步骤，用于审查并记录与决策相关的利益相关方需求/投诉 - 提案后附带的“利益相关方影响声明”，说明对工人、工会、社区、供应商等的预期影响 - 向决策者提供来自申诉或补救流程的投诉信息 - 记录显示利益相关方意见是如何被讨论、采纳或拒绝的会议纪要 - 维护决策日志，其中包含将特定利益相关方的需求或投诉作为决策理由的一部分 - 工人代表、职业健康安全人员、工会代表或社区联络员参与决策委员会 - 在管理评审期间，评估利益相关方的需求/期望是否得到有效获取并采取行动 **指标，例如：** - 包含对利益相关方需求/投诉的书面审查的重大决策百分比 - 在过去 12 个月内更新了需求和期望登记册的已识别利益相关方群体百分比 - 包含工人或利益相关方代表的决策委员会/董事会百分比 - 会议纪要/日志提及特定利益相关方意见的决策百分比 - 导致组织决策发生完全或部分改变的利益相关方提案/关切百分比 - 包含书面理由的被拒绝利益相关方意见百分比 - 正式上报至决策机构的收到投诉百分比 - 在规定时间内通过书面决定解决的利益相关方关切/投诉百分比

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 获知其意见如何影响最终决定的利益相关方百分比

M4：政策承诺和一致性

准则	示例指标
M4.1 – 组织应制定、形成文件并定期更新一份阐明其对本标准原则的承诺的政策声明。组织至少应承诺： **a. 达到或超越本标准的要求与原则、相关法律要求以及其他相关要求；** **b. 通过与其严重程度和可能性相称的措施，解决由其运营或业务关系引起、促成或与之直接相关的风险；** **c. 优先考虑在短期和长期内均能防止负面影响的解决方案；** **d. 在符合本标准的过程中恪守道德与诚信；** **e. 维护综合管理体系，以确保在满足本标准要求方面的一致性；** **f. 保持与工人及其他利益相关方的协商并回应其期望，包括寻求参与社会对话；** **g. 在进行业务规划时考虑对员工造成的风险，并承诺减轻相关影响；以及**	**以下方面的流程：** - 按规定间隔起草、审查、批准和更新政策声明 - 维护政策的版本历史，并将每次更新传达给工人、利益相关方和业务伙伴 - 将维护政策的职责分配给 SA8000 管理代表，并由最高管理层签署确认 - 维护将 SA8000 准则、当地法律和其他签署标准相对应的合规矩阵 - 根据法律变更、SA8000 标准的更新或其他承诺的更新来更新政策 - 定期将政策与同行或行业最佳实践进行比对 - 使政策与组织的风险登记册保持一致 - 高严重度风险必须触发对政策进行立即审查或更新的情况 - 使政策声明与组织的行为准则、反贿赂政策、诚信标准和其他承诺保持一致 - 使政策与健康安全、质量、环境及人力资源体系保持一致 - 政策最终定稿前需经多部门会签 - 在政策批准或更新前让工人/利益相关方参与 - 保存工人及工会反馈及其采纳方式的记录 - 要求所有业务计划均包含评估员工风险的章节 - 在董事会或领导层决策模板中纳入要求考量员工风险的检查点 - 将政策转化为通过管理评审流程进行跟踪的可衡量目标（KPI） - 记录为解决政策差距而采取的改进措施，并与持续改进日志挂钩

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
h. 持续改进与本标准相关的绩效和管理体系。	**指标，例如：** - 过去 12 个月内政策被审查/更新的次数 - 确认收到/理解当前政策的员工和业务伙伴百分比 - 使用当前政策版本的组织机构百分比 - 政策内容中涉及的 SA8000 条款、法律要求和其他签署标准的百分比 - 在法律/标准对照期间发现并在下一个政策修订周期中得到解决的合规差距百分比 - 组织风险登记册中在政策中被引用的风险百分比 - 从识别重大风险到更新政策声明之间的平均天数 - 与政策保持一致的业务伙伴行为准则百分比 - 每年接受政策承诺培训的员工百分比 - 未发生报复指控的已调查举报报告百分比 - 确认政策与其他管理体系之间保持一致的内部审核百分比 - 由所有相关部门会签签署的政策更新百分比 - 在最近一次政策更新中提供意见的员工百分比 - 在最近一次政策更新中提供意见的已识别利益相关方百分比 - 纳入更新后政策中的员工/利益相关方提案百分比 - 包含员工风险书面评估的业务计划百分比 - 在规划期间识别并上报给最高管理层的员工风险百分比 - 在最终业务计划中得到解决的员工风险百分比 - 与政策差距相关的纠正/预防措施百分比
M4.2 – 组织应制定、形成文件并定期更新针对业务伙伴的相互期望政策。该政策应至少承诺：	**以下方面的流程：** - 对不符合人权期望的供应商的处置措施 - 定期起草、审查、批准和更新相互期望政策

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
a. 要求业务伙伴尊重本标准的原则、相关法律要求以及其他相关要求； **b. 对业务伙伴开展尽职调查；** **c. 解决因自身原因导致、促成或与之相关的业务伙伴无法满足上述期望的情况；以及** **d. 为终止与业务伙伴的关系设定明确期望，包括在终止业务关系之前进行适当接洽并考量员工风险。**	- 将政策翻译为当地语言 - 与所有业务伙伴共享政策，并要求其确认知悉并同意 - 将政策嵌入合同、采购订单和供应商入职材料中 - 维护政策修订的书面历史记录 - 对组织整体政策声明（4.1）的引用 - 草案用语跨职能评审的要求 - 保存工作草案、利益相关方反馈、法律参考文献以及政策措辞的合理性说明 **指标，例如：** - 业务伙伴要求的设定与评审频率 - 包含业务伙伴要求与期望的合同百分比（%） - 已传达要求的业务伙伴百分比（%） - 在起草/修订过程中征询意见的指定人员/外部利益相关方百分比（%） - 政策已翻译的业务伙伴语言百分比（%） - 在截止日期前完成的计划评审百分比（%）
M4.3 – 组织的政策、实践、目标和激励措施不得与本标准的原则或组织的目标相抵触或削弱其承诺。	**流程用于：** - 对照 SA8000 原则评审所有组织政策 - 要求 SA8000 管理代表和最高管理层在采纳所有新政策前进行评审并批准 - 在规划周期内，评估所有组织目标、指标、KPI 等与 SA8000 承诺的一致性 - 要求每个部门或项目目标均附有合规声明，说明其如何支持（或至少不削弱）社会责任目标 - 在部门或项目目标最终确定前，须获得合规或可持续发展职能部门的签批要求 - 拟议的激励制度须接受非预期社会影响的风险评估

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 在政策、目标或激励制度变更的评审会议中纳入工人代表和工会 - 在评审可能导致或助长影响的政策时纳入业务伙伴 **指标，例如：** - 在过去 12 个月内对照 SA8000 承诺评审其一致性的组织政策百分比 (%) - 每个评审周期内发现的政策/实践与 SA8000 原则相抵触或冲突的数量 (#) - 通过修订纠正的已识别冲突百分比 (%) - 附有与 SA8000 承诺一致的书面声明的部门或组织目标百分比 (%) - 在实施前评估其与 SA8000 原则一致性的激励和薪酬方案百分比 (%) - 在评审周期内纠正或重新设计的不符合要求的激励方案百分比 (%) - 包含工人或利益相关方代表或业务伙伴的政策、目标和激励措施评审百分比 (%)

M4.4 – 组织的政策、游说及其他外部互动不得与本标准的原则或组织的目标相抵触或削弱其承诺。	**流程用于：**
	
	- 对照组织政策评审游说及其他倡导行动，包括：
	  - 目标
	  - 手段
	  - 用语
	  - 参与者
	  - …
	- 公开报告游说及其他倡导行动
	- 处理利益冲突的政策
	- 对照 SA8000 原则和组织目标评审外部沟通，包括：
	  - 电子邮件
	  - 简报

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	○ 报告 ○ … - 明确要求与 SA8000 原则和组织目标保持一致的外部倡导和游说政策 - 维护外部隶属关系和游说活动的登记册 ○ 将每项活动与 SA8000 原则和组织目标进行对照映射 - 在加入新协会或倡导倡议之前，将核实与 SA8000 原则和组织目标的一致性作为先决条件 - 对所有可能影响劳工或人权事务的游说工作、外部政策立场或公开声明实行预先审批流程的要求 - 高风险或敏感外部互动由合规/法务部门评审并由最高管理层签批的上报途径 - 允许或拒绝外部互动的合理性说明记录 **指标，例如：** - 评审频率和范围 - 记录在组织登记册中的外部隶属关系百分比（%） - 在批准前评审其一致性的新成员资格或倡导行动百分比（%） - 发现外部互动与 SA8000 原则冲突的事件次数（#） - 通过规定审批流程处理的游说/倡导行动百分比（%） - 按时完成的计划评审百分比（%） - 公开披露的游说立场、行业协会会员资格和捐款百分比（%） - 核实为最新且与记录一致的披露信息百分比（%） - 议程中包含游说/倡导一致性记录的管理评审会议百分比（%）

©社会责任国际 - 2026

M5：背景、影响和风险

准则	指标示例

M5.1 – 组织应定期识别并力求了解其背景，包括：
 	
a. 组织自身的运营；
b. 组织的直接和间接业务关系；
c. 工人及其代表和其他相关利益相关方的需求和期望；以及
d. 其内部和外部运营环境的其他方面，包括相关的监管、市场、文化、社会、经济和其他因素。
	流程用于：
	
	- 按计划的时间间隔评审并记录组织背景，包括：
	  o 组织架构、地点、劳动力构成、供应链投入和服务产出的运营图谱
	  o 识别主要职能和活动的流程图
	  o 劳动力人口统计特征和雇佣类型
	  o 业务关系，涵盖直接供应商、承包商、服务提供商和重要的间接合作伙伴
	  o 外部环境，涵盖政府劳动监察机构、国际劳工组织（ILO）报告、非政府组织（NGO）研究、行业协会、社区
	- 分配背景评审职责
	- 最高管理层签批背景评审和修订的要求
	- 将利益相关方的期望和关切（M2 和 M3）映射到背景评审中
	- 定期评审和评估背景及职责的变化
	- 与组织背景和职责相关的利益相关方映射和/或识别流程
	- 评审利益相关方类型和视角的多元性
	- 何时外部或内部变化必须触发背景评审
	- 使人员和利益相关方参与背景评审的要求和流程
	- 维护记录适用法律、法规以及组织参与的其他方案要求（如行业标准、SA8000 要求等）的日志
	
	指标，例如
	
	- 背景评审流程的频率，包括背景映射和识别流程
	- 每年进行的评审次数 (#)
	- 已识别的业务关系百分比 (%)

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 已识别的直接业务关系数量（#） - 已识别的间接业务关系数量（#） - 外部背景发生变化到纳入管理体系之间的平均滞后时间 - 参与背景评审的管理职能部门（人力资源、采购、健康与安全、运营）数量/百分比（#/%） - 在背景评审中征询意见的人员/利益相关方百分比（%） - 组织日志中已识别的适用法律和要求百分比（%）

M5.2 – 结合其背景，组织应定期识别：
 	
a. 在正常或特殊情况下，组织通过其运营或业务关系造成、助长或直接关联（或可能造成、助长或直接关联）的与本标准相关的实际和潜在负面影响，包括针对脆弱人群的特定影响；
b. 与其自身实际和潜在负面影响相关的风险因素；
c. 对其业务伙伴所造成的实际和潜在负面影响的助长程度；以及
d. 可能因商业道德或诚信问题导致的、与其在履行本标准方面的绩效相关的实际和潜在负面影响。
	流程用于：
	
	- 考量风险因素，包括：
	  - 其开展运营、采购以及与其价值链相关的国家和地点
	  - 其行业、产品和服务
	  - 自身运营和价值链中采用的雇佣模式
	  - 其商业和采购模式
	  - 加班的使用
	  - 扣减工资的使用
	  - …
	  - 特殊情况，例如：
	  ▪ 全球流行病
	  ▪ 潜在紧急情况
	  ▪ …
	- 整合来自以下渠道的信息：
	  - 与人员和利益相关方，特别是权利人或其代表进行协商
	  - 案头研究
	  - 申诉机制

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	○ 其他内部沟通渠道 ○ 监测 ○ 战略评审和分析 - 考量自身运营、供应链、服务提供商 - 利用案例研究或模拟情景以更好地了解影响和风险 - 考虑弱势群体，例如： ○ 流动人口/外来务工人员 ○ 儿童 ○ 女性 ○ 残疾人 ○ … - 在组织背景环境发生变化时更新影响评估和风险因素 - 与弱势群体（外来务工人员、女性、青年、劳务派遣/短期工）开展对话，以发现实际和潜在影响 - 将申诉/投诉数据与风险登记簿相关联 - 维护包含高加班工时、过多派遣工、未签订合同人员、扣发工资或高离职率等指标的仪表板，以识别风险因素 - 与业务伙伴合作审查影响并明确组织自身的作用 - 评估采购模式（例如价格压力、较短的交货期、最后一刻的变更）如何导致业务伙伴的不符合项 - 评估合资企业、被许可人或特许经营伙伴模式如何导致不利影响 - 要求管理人员和决策者每年披露可能导致劳工和道德决策产生偏见的关系 - 维护可能影响员工权利的腐败、徇私、贿赂或报复行为的举报渠道 - 审查采购、招聘和工资支付流程中的廉洁诚信漏洞

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 开展跨部门审核/审查以识别道德或诚信影响 - 召集包括人力资源、采购、职业健康安全（H&S）、法务和员工代表在内的专门小组，以验证已识别的影响和风险 **衡量指标，例如：** - 每年开展的影响评估次数/影响评估频率 - 每年开展的风险评估次数/风险评估频率 - 每年开展的机遇评估次数/机遇评估频率 - 每年开展的案例研究数量 - 每年开展的风险情景模拟数量 - 根据潜在不利影响进行排查/对应的运营和业务关系百分比 - 明确考虑弱势群体风险的影响评估百分比 - 影响登记簿更新之间的平均时间（以月计） - 在各运营环节/场所中持续跟踪的风险因素百分比 - 每年开展的国家/行业风险评估次数与总风险敞口的对比 - 在规定时间内上报给最高管理层的已识别高严重性风险百分比 - 每年提供完整劳工和风险披露的一级供应商/合作伙伴百分比 - 审查是否存在引发风险的条款（例如不切实际的交货期、低成本压力）的采购合同百分比 - 与已识别风险或影响直接挂钩的纠正/预防措施百分比 - 正式审议 M5.2 调查结果的管理评审会议百分比
M5.3 – 组织应根据不利影响的严重程度以及潜在不利影响的严重程度和可能性，定期评估、确定优先级并记录其风险。	**流程，用于：** - 标准化评分系统，该系统对不利影响的严重程度（例如危害程度、不可补救性、受影响的人员或利益相关方数量）赋予的权重高于可能性

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 员工代表、管理层和外部专家参与对风险的严重程度和可能性进行评分与验证 - 对潜在影响的“最坏情况”结果进行模拟 - 要求不同部门（人力资源、职业健康安全、采购和合规团队）从不同视角评估风险 - 将风险分为“极高/严重”、“高”、“中”或“低”，其准则与 SA8000 要求相关联 - 影响弱势群体的风险自动升级上报 - 界定需要立即升级上报的风险和影响 - 维护记录各项风险、严重程度评分、可能性评分、优先级以及相关证据的登记簿 - 记录风险评级随时间的变化，并说明调高/调低评级的理由 - 在内部与员工/代表分享风险优先级总结，并在适当时在外部进行分享 - 要求定期审查风险登记簿，并在背景环境发生变化时开展临时特别审查 - 何时来自申诉机制、员工访谈和外部观察名单的信息必须触发周期中期的重新评估 **衡量指标，例如：** - M5.2 中已识别且对其严重程度和可能性进行了正式评估的风险百分比 - 包含员工代表或外部专家意见的风险评估百分比 - 从识别风险到对其进行正式评估的平均时间（天/月） - 归类为“极高/严重”的所有风险百分比 - 符合升级标准的风险在规定时间内完成升级上报的案例百分比 - 中央登记簿中完整填写了严重程度、可能性、优先级和理由字段的记录风险百分比 - 附有支持性证据的已确定优先级风险百分比 - 在规定审查周期内重新评估的风险百分比 - 因背景环境变化触发的审查与常规周期审查相比的百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例

M5.4 – 对于已确定优先级的风险，组织应识别根本原因，并考虑潜在原因，包括：
 	
a. 管理体系原因；
b. 运营原因，包括组织的商业模式；以及
c. 外部原因，包括社会、文化、法规和/或环境方面的原因。
	流程，用于：
	
	- 审查管理体系原因，包括：
	  o 资源分配、
	  o 公司文化、
	  o 政策和程序、
	  o 以及培训与能力方案。
	- 审查运营原因，包括：
	  o 商业模式、
	  o 运营模式、
	  o 设备、
	  o 材料、
	  o 技术、
	  o 采购做法、
	  o 人员配备和汇报结构、
	  o 薪酬、
	  o 福利、
	  o 面向员工的支持性服务、
	  o 工作相关环境、
	  o 自动化和技术的运用、
	  o 以及业务关系。
	- 审查外部原因，包括：
	  o 社会或文化传统、
	  o 法律或法规状况、
	  o 经济或社会经济状况、

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	○ 环境、 ○ 以及冲突与安全问题。 - 利用多种数据源来确定根本原因 ○ 与利益相关方磋商 ○ 案头研究 ○ 申诉机制 ○ 等等。 - 评估人员是否具备管理合规所需的技能、资源和职权 - 对反复出现的不符合项或投诉进行交叉分析，以发现系统性的管理缺陷 - 审查最高管理层关于削减成本、激励措施或优先事项的决策（M1.3）如何可能诱发风险条件 - 记录并绘制工作流程图，以精准找出风险出现的具体环节 - 审查可能诱发强迫加班或违反工资规定的采购模式、交货期、定价压力和分包安排 - 分析组织的结构性特征（例如严重依赖临时工、季节性激增或全球采购），以了解其如何引发脆弱性 - 评估当地法律与 SA8000 准则之间的差距，以及执法不力如何可能导致风险 - 结合非政府组织（NGO）报告、政府通告或行业基准，以了解超出组织直接控制范围的外部原因 - 让员工、工会、社区团体和供应商参与识别根本原因 - 发生事故后，开展形成文件的根本原因调查，并将经验教训纳入风险登记簿 - 对各项风险的原因进行加权分解（例如 50% 运营、30% 管理体系、20% 外部），以明确责任和影响力的归属 **衡量指标，例如：** - 查明原因的已确定优先级风险百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 指出政策或程序缺失/薄弱的根本原因分析百分比 - 指出员工/管理人员胜任能力问题的根本原因百分比 - 指出角色、职责或激励机制不明确的根本原因百分比 - 指出商业模式特征的根本原因分析百分比 - 指出采购做法的根本原因分析百分比 - 指出法规不力或脱节为影响因素的根本原因分析百分比 - 指出当地社会或文化规范的根本原因分析百分比 - 指出投入不足（例如在职业健康安全、住房、劳保用品或人员配备方面）的根本原因分析百分比 - 指出外部基础设施不足或环境压力因素的根本原因分析百分比 - 参考了外部报告的根本原因调查百分比 - 风险优先级确定（M5.3）与完成根本原因分析之间的平均时间 - 包含员工、工会或外部利益相关方意见的根本原因分析百分比

M6：目标、规划和资源

准则	示例指标
M6.1 - 组织应定期制定、记录并更新组织目标。这些目标的制定应旨在： **a. 达到或超出本标准的要求和原则、相关法律要求以及其他相关要求；** **b. 履行组织的政策承诺；** **c. 应对组织的风险；**	**流程包括：** - 最高管理层参与目标的制定和审查 - 在制定或修订目标前，审查国家劳动法、国际劳工组织（ILO）公约和 SA8000 原则 - 同行业/行业目标的对比/审查 - 维护将每项标准准则和法律要求与至少一个组织目标相关联的矩阵 - 维护将组织政策与至少一个组织目标相关联的矩阵 - 使用优先排序风险登记簿（来自 M5.3）作为目标制定过程的强制性输入

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
d. 解决与本标准相关的商业道德与诚信问题； **e. 解决与本标准相关的应急准备和响应问题；** **f. 寻求社会对话，包括支持三方协议及其他具有约束力的协议，以实现其目标；以及** **g. 持续改进组织与本标准相关的绩效和管理体系。**	- 优先针对高严重性/高可能性风险设定目标 - 针对每项重大风险，提供至少一个侧重于减轻或预防的目标 - 要求所有目标必须获得最高管理层批准，并附有书面理由 - 在以往绩效改进的基础上确定目标 - 在适当时向工人、管理层和外部利益相关方分享目标摘要 **度量指标，例如：** - 目标制定和/或审查的频率 - 参与目标制定和审查的工人数 - 参与目标制定和审查的利益相关方数 - 映射到至少一项 SA8000 原则、法律要求或组织政策承诺的目标百分比 - 与至少一个目标相关联的高优先级风险（来自 M5.3/M5.4）的百分比 - 针对新识别的风险或法律变更制定目标所需的平均时间 - 记录有具体指标、时限、负责人和监测方法的目标百分比 - 从目标提出到最高管理层批准之间的平均时间（天数） - 在制定过程中有记录表明工人/代表参与输入的目标百分比 - 获确认并予以纳入或在被排除时说明理由的利益相关方建议百分比 - 在目标制定过程中代表的不同利益相关方群体数量 - 应对已识别高优先级风险的目标百分比 - 与商业道德/反腐败承诺相关联的目标百分比 - 与应急准备相关联的目标百分比 - 按期审查的目标百分比 - 认同组织目标反映了其关切和优先事项的工人百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
M6.2 – 为了应对由其造成或促成的风险，组织应（在充分考虑非预期后果的情况下）规划采取措施以： **a. 终止负面影响；** **b. 预防未来的负面影响；** **c. 降低风险；以及** **d. 确保为受负面影响的个人和群体提供补救。**	**流程包括：** - 一旦发现有害做法即予以制止的步骤 - 针对负面影响制定的结构化计划，包括查明根本原因、明确责任、设定截止期限并跟踪完成情况 - 针对虽采取纠正措施但仍持续存在或反复出现的负面影响的升级触发机制 - 利用跨职能团队（CFT）监督纠正措施 - 将监测反馈整合到风险登记簿和未来规划周期中，确保新目标（M6.1）直接解决过去的问题 - 根据风险和目标，针对管理人员、主管和工人开展有针对性的培训 - 要求与已识别风险相关的供应商、承包商和其他合作伙伴做出预防承诺并接受监督 - 在规划中应用严重性/可能性分析，以确定最有效的缓解措施 - 开展模拟演练以找出规划中的漏洞 - 在制定长期解决方案的同时实施临时控制措施 - 将申诉机制与结构化补救流程挂钩 - 群体受到损害时实施集体补救 - 在实施前，考虑相关的潜在非预期影响 - 促使工人、工会和外部专家参与审查行动计划 **度量指标，例如：** - 从发现负面影响到启动纠正措施的平均天数 - 已全面实施纠正措施并经过验证的负面影响百分比 - 标记为已解决后再次出现的负面影响百分比 - 在规定时限内升级至最高管理层或跨职能响应团队的明确负面影响百分比 - 至少拥有一项预防性目标/行动计划的高优先级风险百分比

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 接受过与已识别风险挂钩的预防措施培训的管理人员、主管和工人百分比 - 经过测试和验证的预防性控制措施百分比 - 在规定时限内转化为更新后的政策/程序的监测产出百分比 - 拥有积极缓解计划的风险百分比 - 缓解后与基线相比的风险平均严重性/可能性 - 预警指标触发及时缓解响应的次数占比 - 按时完成的定期演练或压力测试百分比 - 能够获得补救渠道的受影响个人/群体的百分比 - 报告补救措施公正且充分的个人/群体百分比 - 在接受监测的补救案例中，未报告发生报复或惩罚的案例百分比 - 包含非预期后果评估的纠正/预防行动计划百分比 - 在利益相关方咨询或监测揭示非预期负面影响后做出修改的措施百分比 - 随着时间推移，反复出现的负面影响数量或严重程度的下降百分比 - 各个审核周期内与风险响应/补救相关的不符合项数量的变化

M6.3 - 为了应对其直接关联的风险，组织应计划与相关利益相关方（包括商业合作伙伴）合作，并利用其影响力来促使他们终止、预防、减轻和补救这些风险。	**流程包括：**
	- 在全球、国家或地方层面开展合作以应对风险
	  - 示例：汇集资源/专业知识、建立合作伙伴关系、采取集体行动以预防/减轻未来的损害
	  - 同业合作、专项议题合作、行业合作、国家层面合作、区域/景观层面的合作
	- 维护供应商、承包商和服务提供商的登记簿，并对照已识别的风险进行映射
	- 记录对各合作伙伴的影响力程度（例如采购量、合同条款、市场重要性），并确定增强影响力的机会
	- 根据风险的严重性/可能性确定优先聚焦合作与影响力的领域

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 促进与供应商、工会、非政府组织（NGO）及其他利益相关方的定期圆桌会议，以协调期望、分享解决方案并协调补救行动 - 为合作伙伴提供培训、技术援助或资金支持，以使其达到社会和劳工标准 - 在合同中纳入明确要求，规定其遵守 SA8000 原则、执行风险缓解行动和承担补救义务 - 将合同续签、采购量承诺或首选供应商地位与在风险预防/缓解方面取得的切实进展相挂钩 - 为合作伙伴设定商定的差距整改时限，并对持续不合规行为制定升级处理步骤 - 利用沟通渠道提出关切并鼓励改进 - 与其他从同一地区/设施采购的公司合作，以汇集影响力并在补救要求上达成一致 - 当系统性风险无法由单一合作伙伴单独应对时，支持行业或政府改革 - 在设计和实施补救措施时吸纳合作伙伴、工人代表和当地组织的参与 - 建立公平的补救成本分摊机制，各合作伙伴根据其造成的影响相应承担份额 - 存在高风险时，聘请第三方监测员或审核员对协同行动进行评估 - 若影响力和合作均告失败，则通过执行合同、公开披露或在万不得已时终止业务合作来进行升级应对 - 在不可避免需要终止合作的情况下，规划退出策略以最大限度地减少对工人的损害 **度量指标，例如：** - 拥有书面影响力策略的合作伙伴百分比 - 参与制定行动计划的利益相关方数量/多样性 - 获得培训、技术援助或资金支持的高风险合作伙伴百分比 - 包含明确 SA8000/社会责任要求的合作伙伴合同百分比 - 受益于与社会绩效挂钩的激励措施的合作伙伴百分比 - 每年与高风险合作伙伴举行的会议、拜访或沟通的平均次数

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 通过与其他公司开展联合倡议得到应对的高风险合作伙伴百分比 - 为应对系统性风险而加入的行业/产业/政府倡议数量 - 有合作伙伴参与对受影响工人/群体进行补救的案例百分比 - 受影响工人/代表参与其中的补救流程百分比 - 由组织与其商业合作伙伴共同承担的补救成本百分比 - 向工人/利益相关方报告的合作行动百分比 - 确认补救和缓解措施有效的受访工人、工会或 NGO 的百分比
M6.4 – 组织应定期界定并规划实现其目标所需的行动和流程。在此过程中，组织应考虑必要的： **a. 管理体系 – 包括口头和书面的政策及程序、角色与职责、文件记录、人员激励与目标、培训与能力建设、监测、工人与利益相关方意识，以及指标与度量方法；** **b. 资源 – 包括财务、物资、人员和信息资源，例如所需的能力和外部专业知识、基础设施、媒体以及信息系统；以及** **c. 关系 – 包括社会对话、对相关三方协议及其他具有约束力协议的支持，以及与商业合作伙伴、政府和其他内部及外部利益相关方的关系。**	**流程包括：** - 管理层、工人和利益相关方每年或每半年举行一次跨职能规划会议，使各项要求与所需的体系、资源和关系保持一致 - 维护与目标关联的已确定行动的集中登记簿，显示时间表、职责和指标 - 将当前能力、系统和关系与目标进行对照比较；记录需要新行动或调整的差距 - 在岗位职责说明书、授权图表和决策协议中明确每项责任 - 将 SA8000 相关目标融入绩效考核、奖金结构和晋升标准中 - 制定年度培训计划，使人员和员工代表具备实施目标的能力 - 建立衡量目标进展的 KPI 和仪表板 - 利用会议、海报、数字化平台和同伴参与，提高员工和利益相关方对目标及进展的认知 - 每年为绩效目标分配财务资源 - 评估实现目标所需的能力 - 在内部能力不足时，招聘、培训或聘请外部专家 - 规划实现目标所需的设施、IT 系统或设备升级 - 用于收集、分析和报告绩效指标的系统 - 对照目标监控资源部署，以避免资金不足或延误 - 将员工委员会、工会和代表机构融入目标设定和规划周期

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 使目标和行动与三方或行业协议下的承诺保持一致 - 安排与非政府组织、业务合作伙伴和社区代表进行结构化接触，以确认优先事项并协调资源 - 让供应商和承包商参与进来，以协调影响共同目标的行动 - 与相关主管部门建立沟通渠道，以确保合规并倡导支持性政策变革 - 跟踪进展、识别制约因素并更新时间表或资源 - 利用监控、审核和员工意见的结果来改进未来的行动规划周期 **度量指标，例如：** - 具有明确行动计划的组织目标所占百分比（%） - 每年正式审查和更新目标/行动计划的次数（#） - 在计划时限内解决的已识别能力/系统差距所占百分比（%） - 记录有明确指定问责人员/角色的目标所占百分比（%） - 绩效目标包含 SA8000/社会责任目标的人员所占百分比（%） - 接受过与目标相关能力培训的员工/管理人员/代表所占百分比（%） - 能够正确说出至少一个当前组织目标的员工所占百分比（%） - 附有至少一个定量指标和一个定性指标的目标所占百分比（%） - 在年度预算中分配有专属财务资源的目标所占百分比（%） - 实际用于实现目标的已分配资金/资源所占百分比（%） - 已满足的已识别能力需求所占百分比（%） - 按期完成的计划设施、技术或基础设施升级所占百分比（%） - 规划期间与员工代表/工会讨论过的目标所占百分比（%） - 每个规划周期咨询的利益相关方群体的平均数量（#） - 与三方或行业协议承诺相符的目标所占百分比（%）

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 涉及与业务合作伙伴采取联合行动的目标所占百分比（%） - 以易于获取的形式向员工和利益相关方传达的目标/行动计划所占百分比（%） - 根据监控、审核或利益相关方反馈做出修改的目标/行动计划所占百分比（%） - 绩效指标同比显示出可衡量改进的目标所占百分比（%）

M7：认知和实施

准则	示例指标
M7.1 – 组织应实施其计划的流程和行动，并部署分配的资源，根据需要定期调整计划和资源，以确保其持续的相关性和有效性。	**以下方面的流程：** - 建立将计划行动（来自 M6.4）细分为包含截止期限、责任人和验证方法的任务的系统 - 通过引导会议启动各项流程或行动，以明确角色、预期成果和报告格式 - 程序、手册和表格的记录力求在各个场所和部门之间保持一致性 - 与具体流程或行动挂钩的资金及其他资源拨付机制 - 为每个流程或行动分配人员或团队，并记录时间分配和绩效目标 - 根据行动计划/时间表调配物资、信息、IT 工具、设备并进行设施升级 - 根据规划期间确定的能力开展培训、辅导或技术支持 - 维护仪表板或登记簿，在其中将流程或行动的目标与结果记录为未开始/进行中/已完成/已延期 - 常规检查、访谈和文件审查以确认行动 - 为人员提供对计划流程或行动在实践中是否有效发表意见的机会（调查、申诉机制、委员会会议） - 在初始资源调配被证明不足或过量时，对目标、计划流程或行动、预算、人员配置或时间表进行调整 - 在做出任何调整时更新文件、培训、沟通等方面的协议

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标

	- 将实施中吸取的经验教训反馈到下一个规划周期（M6.4）中，以加强一致性并提高效率
	
	度量指标，例如：
	
	- 流程和行动的数量/百分比（#/%）
	  - 已启动
	  - 已完成/交付
	- ……在预定时间范围内
	- 流程或行动的数量/百分比（#/%）
	  - 已审查
	  - 已审核，
	  - 已调整
	  - 已更新
	- 实施遵循了指定政策/程序/目标的内部审核/抽检所占百分比（%）
	- 实际用于计划行动的已分配资金所占百分比（%）
	- 各项目标的计划支出与实际支出之间的差异百分比（%）
	- 配备了指定人员/时间分配的行动计划所占百分比（%）
	- 按期开展的计划培训场次所占百分比（%）
	- 按期交付并投入运行的计划升级/设备部署所占百分比（%）
	- 按期提交的所需进展更新/报告所占百分比（%）
	- 与未完全实施或实施无效相关的不符合项数量（#）和严重程度
	- 每季度对计划/资源做出的调整次数（#）
	- 从识别问题到调整实施所用的平均时间
	- 解决了已识别不足或过剩的资源重新分配所占百分比（%）
	- 达到预期成果的已实施行动所占百分比（%）

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
M7.2 – 组织应确保人员就以下内容具备适当的认知、理解、信息获取途径以及沟通渠道： **a. 其法定权利；** **b. 本标准中规定的权利；** **c. 与其就业相关的风险；** **d. 组织政策、目标、行动和流程；** **e. 在实现组织目标和承诺方面的角色和职责；** **f. 参与管理体系的相关机制和渠道；以及** **g. 保护其权利的相关机制和渠道，包括获得救济的机制。**	**以下方面的流程：** - 界定人员参与的计划安排的劳动相关政策、操作程序、作业指导书、规范、软件等（例如：人力资源手册；公司政策；网站；公告栏等） - 在新员工入职培训中纳入关于法定权利、SA8000 权利、风险、危害、政策和救济的培训 - 针对老员工开展关于法定权利、SA8000 权利、风险、危害、政策和救济的培训。 - 在公共区域张贴海报、信息图表或通过数字屏幕，以易于理解的形式和语言概述权利、风险、危害、政策、申诉渠道和应急程序 - 维护内部平台或应用程序，使人员可随时查阅政策、目标和流程 - 概述相关劳动权利的简明多语言手册 - 与人员分享社会绩效团队（以及其他内部团队代表、工会代表、员工支持组织、劳动主管部门和类似资源）的联系方式 - 用通俗易懂的语言传达劳动法的变更（通过简报、会议或数字提醒） - 提供本标准的简化版本，配以与工作场所相关的直观图示和示例。 - 对现场风险和危害提供直观和听觉警报（例如：化学品标签、疏散警报、机械危险警告标志） - 使用参与式培训方法，帮助人员理解本标准在实际场景中的应用方式 - 定期举办有关职业健康与安全、社会心理风险以及就业脆弱性的培训课程 - 易于获取的危害信息 - 在公开论坛上分享过往事故/未遂事件的经验教训 - 讨论压力、骚扰或工作场所心理健康问题的保密途径（心理辅导员、求助热线） - 通过公告栏、简报、全员大会和数字化平台分享政策和目标的最新情况 - 张贴关键目标的进展更新 - 管理层与员工代表之间就目标和流程开展定期（如每季度）对话 - 多语言、保密且通过多种形式提供的申诉渠道

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 发布并解释提出顾虑和获得救济的程序 - 提供热线、意见箱或第三方平台以进行保密投诉 - 对投诉和救济进行记录、跟踪和报告 - 在内部救济不足时借助工会、劳动委员会或特派监督员等渠道 - 定期对人员进行审核/调查/测试，以评估其对权利、政策、风险和救济的认知度 - 根据调查结果、审核情况和收到的申诉，对认知宣贯活动、培训和渠道进行调整 **度量指标，例如：** - 接受培训的人员所占百分比（%） - 确认信息可获取性的人员所占百分比（%） - 在评估中达到或超过能力要求的人员比例。 - 能够正确识别具体劳动权利的员工所占百分比（%） - 从劳动法发生变更到传达至人员的平均时间 - 表示知道从何处获取法定权利信息的员工所占百分比（%） - 在过去 12 个月内接受过 SA8000 意识培训的人员比例（%） - 能够识别与其岗位相关的职业或就业相关风险的工人比例（%） - 明显张贴警示标志和风险信息的危险区域比例（%） - 表示知晓政策和目标张贴在何处或何处可通过数字化方式访问的工人比例（%） - 能够识别当前相关的组织 SA8000 目标（一项或多项）的工人比例（%） - 表示知晓如何提出投诉的工人比例（%） - 能够描述可获得哪些类型救济途径的工人比例（%） - 在培训三个月后能够证明仍掌握所学知识的工人比例（%）
M7.3 - 组织应确保利益相关方适当知晓：	**流程：**

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
a. 相关风险； **b. 组织的政策、目标、行动和流程；以及** **c. 本标准中规定的参与途径和权利保护渠道。**	- 按类别维护利益相关方名册 - 分析各群体需要/索取的信息 - 记录向各类利益相关方沟通的内容（以及时间/方式）；接收确认；以及随后的对话 - 征集参与组织社会管理计划的机会 - 根据利益相关方的获取途径量身定制沟通方式 - 定期发布已识别风险、目标以及减轻/消除这些风险的进展摘要（如社会绩效报告、通讯等） - 在风险可能影响当地社区和非政府组织时，与其举行信息交流会 - 为利益相关方提供机会，就已发布的风险提出关切、反馈或补充风险信息 - 发布经过改编、便于利益相关方理解的关键组织政策 - 分享申诉、纠正措施和利益相关方参与流程在实践中运作的案例 - 以易于获取的格式分享绩效指标数据 - 与工会、非政府组织、社区代表、业务伙伴及其他利益相关方举行交流会议或圆桌会议 - 将申诉渠道扩展至工人以外的群体 - 使用非技术性、符合文化的措辞提供当地语言材料 - （根据需要）通过音频、视频和数字渠道覆盖不同识字水平的人群 - 维护包含最新政策、目标和利益相关方参与机会的网站或数字中心 - 定期测试利益相关方是否真正理解风险、政策和参与渠道 **衡量指标，例如：** - 与利益相关方沟通的次数和类型（例如通知、报告） - 能够识别组织所披露的相关风险的利益相关方比例（%）和类型 - 符合以下条件的利益相关方比例（%）和类型： o 知晓

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	○ 使用 ……参与渠道（例如委员会、利益相关方广播等） - 识别出重大风险与向相关利益相关方沟通之间的平均时间 - 公开披露的显著风险占组织风险登记册中所记录风险的比例（%） - 表示知晓在哪里可以找到组织政策的利益相关方比例（%） - 知晓特定风险及其后果的利益相关方比例（%） - 能够识别与其相关的组织目标的利益相关方比例（%） - 按期沟通的计划内政策/目标更新比例（%） - 确认收到进展报告的利益相关方比例（%） - 知晓如何获取申诉或救济渠道的利益相关方比例（%） - 以相关当地语言提供的沟通材料的数量和类型 - 参与活动中所代表的不同利益相关方群体的数量
M7.4 – 在与业务伙伴互动时，组织应： **a. 确保业务伙伴具备适当的意识、理解、信息获取途径以及就组织的政策、目标、行动和流程进行沟通的渠道；** **b. 确保其商业条款和做法不会削弱业务伙伴满足其所设定的共同期望的能力；** **c. 向业务伙伴提供支持以终止、预防、减轻和纠正风险，支持力度应与组织对这些影响的分担程度相称；**	**流程：** - 为新业务伙伴举办关于组织政策、目标、行动和流程的入职引导研讨会 - 通过在线方式以多种语言提供最新政策、目标和报告要求 - 建立指定的联络点、热线或业务伙伴门户网站，供业务伙伴提出问题、表达关切或提供反馈 - 举办网络研讨会或会议，与所有关键业务伙伴共同审查目标、关键风险和期望 - 在最终确定合同前，审查付款条款、交期、定价和生产需求，以评估其是否会造成削弱合规性的条件 - 评估采购做法、截止期限或定价压力是否正在助长供应链中的风险（例如对标） - 当商业条款给业务伙伴或他人带来风险压力时，提供沟通关切的机会

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
d. 在可能的情况下，力求将共同期望给业务伙伴带来的行政负担降至最低；并且 **e. 不得因风险而终止业务关系，除非：** **I. 在组织进行了适当的参与并提供支持后，业务伙伴仍屡次未能应对风险；并且** **II. 终止业务关系的风险不大于原始风险。**	- 在识别出风险时，与业务伙伴合作制定并实施纠正措施 - 为改进提供培训、技术指导或成本分摊 - 明确组织何时以及如何提供财务、技术或人力资源来协助业务伙伴，该支持应与其对风险的分担程度成比例 - 认可权威机构出具的可信认证、审核报告或尽职调查评估，以避免重复工作 - 根据业务伙伴的风险状况实施差异化要求，力求不让小型或低风险业务伙伴承担不成比例的过重负担 - 就行政工作量征求业务伙伴的反馈/数据，并相应调整要求 - 在考虑解除合作之前明确阈值和一系列必要行动（例如警告、纠正措施截止期限、指导、支持和上报至高级管理层）。 - 在终止合作关系之前，评估解除合作是否会造成更大的伤害 - 要求记录对业务伙伴采取升级措施和终止决定的合理依据 - 若有必要解除合作，应提前发出通知并与利益相关方进行协作 - 与其他采购商协调以统一期望，避免对业务伙伴的工人产生负面影响 - 定期评估业务伙伴是否表现出对组织政策、目标和流程的理解 **衡量指标，例如：** - 制定了改进计划的业务伙伴数量 - 涵盖相关期望的业务伙伴合同比例（%） - 接受过组织政策、目标和流程培训或引导的业务伙伴比例（%） - 确认知晓在何处获取最新政策和期望的伙伴比例（%） - 每年向伙伴沟通的政策/期望更新次数 - 经过审查的合同/关系比例（%）以及符合公平付款条款、交期、定价及其他业务伙伴要求的比例（%）

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 在约定时间内支付的发票比例（%） - 与伙伴制定的纠正行动计划在约定期限内关闭的比例（%） - 获得技术/财务/能力建设支持的业务伙伴数量 - 由组织承担的救济成本与完全转嫁给业务伙伴的成本份额对比 - 对伙伴的重复或冗余报告要求的削减比例（%） - 遵循了升级方案（警告、支持、高级管理层审查）的解除合作次数 - 具有记录解除合作与继续合作风险对比评估文件的解除合作比例（%） - 采取措施尽量减少对工人造成伤害的解除合作次数 - 业务伙伴随着时间推移正确识别政策、目标和申诉渠道的能力变化 - 通过协作减少或消除的与业务伙伴相关的风险数量
M7.5 - 满足本标准要求所需的文件化信息应： **a. 可用且适宜；** **b. 信息准确清晰；** **c. 得到有效控制；以及** **d. 具有可识别性。**	**流程：** - 维护一个安全、集中的系统，用于存储所有相关政策、程序和记录，并供授权人员访问 - 按角色定义文件化信息的访问权限 - 将关键文件翻译成相关语言，并提供易于理解的版本（视觉、音频、简化版），以争取适合不同的识字水平 - 建立结构化系统（文件编号、修订版本号、日期、责任编写人），要求仅使用当前批准的版本 - 必要时对文件化信息进行“通俗语言”审查 - 按规定的时间间隔审查文件，以验证其准确性和相关性 - 为工人或利益相关方提供指出不明确或不准确文件的渠道 - 要求在发布新文件或修订文件之前获得正式批准（由管理层/合规人员签批） - 将过时文件从流通中收回 - 对于敏感文件，实施密码保护、基于角色的权限和数据隐私保护措施

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 为每份文件分配唯一标识符（标题、参考编号、版本、日期和所有者） - 对于数字系统，附加元数据标签（例如主题、部门、风险领域、状态）以便搜索和检索 - 将每份文件关联回具体流程、日期和责任人员 - 明确保存和归档期限计划 - 培训人员如何创建、更新和控制文件化信息 **衡量指标，例如：** - 已发布信息的错误率 - 文件化信息审查的次数和频率 - 审核中发现的过时或无效文件化信息的数量 - 能在规定时间内找到并获取所需文件化信息的抽样人员比例（%） - 以所有相关人员语言和无障碍格式提供的关键文件数量 - 在规定时间内纠正的已识别不准确/不清晰文件的比例（%） - 未经适当控制或授权的文件数量 - 识别出并及时停止流通的过时版本数量 - 对敏感文件的未经授权访问事件数量 - 标记了所需元数据的电子文件百分比 - 应要求检索归档文件的平均时间

M8：诚信和透明度

准则	指标示例
M8.1 – 在满足本标准要求时，组织应以诚信的方式运营和沟通。	**流程针对：** - 未能遵守诚信要求的纪律措施

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 初始和定期的诚信意识培训 - 在运营文件中纳入诚信要素（例如，在招聘流程中客观考量所有应聘者的要求） - 对所有与劳工实践和合规性相关的内部和外部声明进行的合规沟通审查流程 - 具有防报复保护的举报机制 - 防止伪造、篡改或隐匿记录的控制措施 - 与劳工和合规数据相关的反欺诈和防虚假陈述流程 - 针对商业压力与工人权利之间冲突的合乎道德的决策和上报机制 - 合规性声明（认证、营销、客户沟通） - 更正并重新发布不准确或误导性的信息 - 诚信违规报告、调查和纠正措施流程 - 诚信相关关切的内部报告和上报流程 **衡量指标，例如：** - 给定时期内与诚信相关的事件及相关纪律处分的数量 - 在给定时期内接受过诚信意识培训的人员百分比 - 了解（一项或多项）诚信政策/实践的抽样人员百分比 - 报告的干扰审核事件数量（目标 = 0） - 在没有准入限制或辅导串通事件的情况下进行的审核百分比 - 确认在审核期间拥有言论自由的员工百分比（来自调查或访谈反馈） - 记录伪造或篡改事件的数量 - 通过内部准确性验证检查的记录百分比 - 具有可追溯性（所有者、版本、批准）的关键记录百分比 - 因诚信问题而发布的文件更正数量

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
M8.2 – 组织应定期公开报告其与本标准相关的流程和结果。公开报告应至少： a) 透明、真实且清晰； b) 满足利益相关方的需求和期望； c) 包括组织的政策承诺； d) 描述组织的业务运营； e) 沟通组织如何应对其风险； f) 根据要求提供有关申诉机制使用情况和申诉流程结果的信息； g) 满足法律、法规和其他报告要求；以及 h) 利益相关方可以适当地访问和获取。	**流程针对：** - 编制和发布公开报告的固定周期（例如每年或每两年） - 待报告信息的跨职能贡献与审查（例如包括合规部门、人力资源部门、健康与安全部门、财务部门、工人代表）。 - 要求最高管理层签署确认其准确性、完整性以及与承诺的一致性 - 咨询主要利益相关方以确定报告范围、内容和可访问性需求 - 根据原始凭证交叉核对报告的数据 - 起草报告（必要时采用非技术性语言，并附有解释性说明、摘要、信息图表和常见问题解答） - 同时纳入积极成果与所面临的挑战、纠正措施及持续存在的风险 - 聘请独立评估人员（例如审核员或民间社会观察员）审查报告内容的可信度 - 包含对运营场所、劳动力、行业、运营所在国家/地区和供应链的概述 - 总结已识别的风险、优先级确定方法、缓解和补救举措以及绩效趋势 - 在线发布报告，使用相关语言，并以工人和当地社区可获取的印刷/现场格式发布 - 提供 PDF、网页、摘要手册和直观的视觉格式 - 通过公告栏、数字平台或全员大会向工人分发摘要 - 将内容和风格与同行、行业倡议以及 SA8000 最佳实践进行对比 **衡量指标，例如：** - 报告的主题数量 - 重申或重述组织政策承诺的报告百分比 - 已报告的已识别优先风险的百分比 - 在发布前经最高管理层正式审查并签署确认的报告百分比 - 在编制过程中纳入工人、工会或外部利益相关方反馈的报告百分比

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 报告的正向与负向问题比率 - 根据原始凭证核实的数据点百分比 - 每个报告周期发布后发布的事实更正数量 - 认为报告清晰、相关且有用的受访利益相关方百分比；报告中描述的运营场所和供应链层级百分比 - 已履行的适用法律/法规报告义务百分比 - 翻译为所有相关工人/利益相关方语言的报告百分比 - 表示看过或被告知该报告的工人百分比
M8.3 – 组织应与授权的第三方进行透明和公开的接触，包括提供对所需文件、记录、材料、人员和工作相关环境的访问权限。	**流程针对：** - 采纳一项承诺与包括审核员、认证机构、监管机构和工人代表在内的授权第三方进行透明合作的政策 - 在请求合规且在范围内时，提供允许进入场所设施、接触人员、调阅记录和文件的明确程序 - 维护关键政策、程序、风险登记册、培训记录、申诉记录、工资记录和纠正措施计划的最新电子/纸质档案库 - 审核员和监管机构常要求提供的一套文件清单 - 确定对请求的回应时限 - 现场准入规则 - 进入与管理层隔离的保密空间的权限和安排 - 为人员提供在工作时间内与第三方会面的时间，且不损失薪酬或面临报复风险 - 明确如何与第三方解决关于范围、访问权限或保密性的分歧 - 针对在第三方审核/检查期间的预期行为对管理人员和其他人员进行培训 - 就人员在第三方访谈中自由发言的权利以及组织的不报复保证进行培训 - 指定一名管理代表负责协调并促进与外部各方的互动

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 对访问/接触受到延误、限制或不完整的任何情况进行记录和调查 **衡量指标，例如：** - 在约定时限内向第三方提供的所需文件百分比 - 从提出请求到提供文件之间的平均时间 - 提供的抽样文件中与原始记录相符且无差异的百分比 - 审核期间提供过时版本文件的次数 - 未遭拖延或限制而获批准的审核/现场走访请求百分比 - 在未受干扰的情况下配合完成的不通知突击审核/检查百分比 - 在无管理层干涉的情况下以保密方式进行的所需访谈百分比 - 接受过如何与审核员/监管机构透明互动培训的管理人员/员工百分比 - 确认知晓自己在审核期间有权自由且保密地发言的工人百分比 - 准入/接触被拒绝、受限或延误的记录在案事件数量

M9：监督和申诉机制

准则	指标示例
M9.1 - 组织应监督其在满足本标准要求方面的绩效及管理体系。监督应至少： **a. 评估计划行动和流程的实施情况；** **b. 评估对本标准的遵守情况；** **c. 根据已建立的共同期望评估相关业务伙伴的绩效；以及** **d. 予以适当记录。**	**流程针对：** - 概述范围、频次、负责人员和方法的年度监督计划 - 工人代表、工会和外部利益相关方参与监督的设计和验证 - 维护所有计划行动（M6/M7）的动态登记册，并更新其状态（未开始、进行中、已完成、已延误） - 与社会绩效团队进行季度审查，以确认各项行动已按预期实施 - 进行抽查以确认各项行动正在有效运行

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 对比计划与实际的资源、时间表和产出，以发现不足之处 - 由独立于受审核领域的经培训内部审核员，定期（至少每年一次）对照本标准的所有条款进行审核 - 利用 SA8000 自评清单、工人调查和管理评审来识别差距 - 定期审查业务伙伴对共同期望的合规情况 - 在风险较高的领域，要求业务伙伴提供审核报告、认证或独立评估 - 与供应商、非政府组织或工会进行联合现场考察，以核实敏感供应链中的绩效表现 - 基于社会责任合规性、响应能力和风险管理对合作伙伴建立的评级体系 - 维护一份汇总日志，记录内部审核、合作伙伴审查和实施跟踪的结果 - 维护一份包含不符合项、根本原因、纠正措施、责任人和关闭日期的日志 - 在管理评审以及（适用时）公开报告中总结监督调查结果 - 将所有监控发现与纠正/预防措施相挂钩，并跟踪至关闭 - 对员工进行问卷调查 **指标，例如：** - 监控活动的频率 - 按类型划分的评估活动频率（例如：审核、评审、抽查） - 问卷调查使用率 - 申诉与反馈机制使用率 - 报告期内经过内部审核的标准条款百分比 (%) - 每个审核周期的不符合项数量（按严重程度分类）(#) - 周期内根据共同期望进行评估的商业伙伴百分比 (%) - 拥有书面绩效评审或审核记录的高风险伙伴百分比 (%) - 通过联合纠正措施或支持得到解决的已识别伙伴风险百分比 (%)

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 具有书面输出成果的计划监控活动百分比（%） - 经核实准确且完整的抽样监控记录百分比（%） - 在内部与工人/委员会共享或在外部公开报告中发布的监控结果百分比（%） - 各监控周期重复发现项的减少百分比（%）
M9.2 – 组织应根据相关情况，在其监控过程中整合来自多个来源的信息，用于： **a. 风险评估与优先级排序；** **b. 计划的指标和衡量标准；** **c. 内部和外部申诉机制与沟通渠道；** **d. 工人参与和沟通；** **e. 利益相关方的投诉和关切；** **f. 社会对话以及来自相关三方协议和其他具有约束力协议的反馈；** **g. 公开的新闻和信息来源；** **h. 内部和外部审核；以及** **i. 外部专家。**	**流程涉及：** - 明确所有必需的信息来源、分配职责并界定收集频率 - 维护一个资源库，用于存储来自风险评估、指标、申诉、审核和外部来源的输入信息，以便进行分析和交叉比对 - 利用监控周期，运用新的监控数据对组织的风险登记册进行评审和更新 - 将已识别的风险与实际申诉数据进行对比，以检验风险优先级排序的准确性 - 将计划指标（来自 M6 – M8）整合到每季度更新一次的监控仪表板中 - 将指标趋势与目标进行对比，在未达到阈值时触发纠正措施 - 与工人委员会共享指标以供验证并收集意见 - 跟踪来自内部和外部机制的申诉频率、类型及解决状态 - 收集并评审来自工会、非政府组织、热线或调查员/监察员报告的信息 - 定期开展匿名调查和焦点小组访谈，以了解对风险、权利和工作场所氛围的看法 - 将工人陈述与文件记录及现场检查发现进行交叉比对 - 评审与集体谈判协议和/或行业或三方框架的一致性 - 让工会代表参与监控评审 - 利用工具跟踪有关劳工权利和行业风险的新闻、非政府组织报告及政府公告 - 将组织的绩效与同业/行业报告进行对比 - 对外部报告中提及的与组织相关的供应商、地区或行业涉嫌违规行为进行标示预警 - 收集并评审来自内部审核、认证审核、客户审核和政府检查的发现

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 随时间推移对比审核结果 - 将审核发现与工人证言及申诉数据进行交叉比对 - 聘请劳工权利专家、职业健康专家或法律顾问来评审监控实践和风险评估 - 委托对高风险领域进行外部评估，作为监控的一部分 - 在相关情况下设立专家咨询小组，定期评审监控数据并提供建议 - 召集社会绩效团队对比多方来源的输入信息，并识别模式或差距 - 向最高管理层和工人代表提供来自所有来源的综合发现 **指标，例如：** - 每年利用新监控数据更新风险登记册的次数（#） - 通过监控识别出未包含在上个周期风险登记册中的新风险百分比（%） - 至少有一项活跃绩效指标通过监控进行跟踪的组织目标百分比（%） - 在计划监控期内经过评审的计划指标百分比（%） - 指标超出阈值从而触发纠正措施的案例百分比（%） - 纳入监控报告的申诉问题百分比（%） - 结果已记录并与纠正措施相挂钩的申诉百分比（%） - 整合到监控过程中的外部投诉百分比（%） - 每年通过调查、访谈或焦点小组参与的工人百分比（%） - 将工人意见作为数据来源引用的监控报告百分比（%） - 对利益相关方关切确认收悉并采取行动的平均天数（#） - 作为监控一部分进行评审的社会对话会议或协议百分比（%） - 已跟踪合规情况的三方/行业协议承诺百分比（%） - 纳入监控报告的工会/代表意见百分比（%） - 每个监控周期评审的外部新闻、非政府组织或政府报告数量（#）

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 对内部和外部审核结果进行趋势分析的监控周期百分比 (%) - 根据申诉数据或工人意见进行交叉核实的审核发现百分比 (%) - 每年聘请外部专家的次数 (#) - 得到一个以上独立来源支持的发现百分比 (%)

M9.3 - 组织应建立、维护和监控一个申诉机制，供员工就与本标准相关的针对组织或其商业伙伴的关切、问题、投诉、事件和申诉提出反映。组织针对员工的申诉机制应：
• 具有合法性；可及性；可预测性；公平性；透明度；基于对话；符合权利要求；并且是持续改进的来源；
• 保护使用者的机密性；
• 不会导致使用者遭受报复，无论是来自组织还是其他方；以及
• 不会导致参与申诉程序的员工遭受收入损失。
	流程涉及：
	- 开展宣传活动以传达申诉机制的目的、流程和价值
	- 让利益相关方代表参与申诉机制的设计或评审
	- 在确保申诉机制的可及性方面考虑弱势群体
	- 在适当情况下，在申诉处理中使用中立的第三方
	- 公开与申诉相关的指标和数据
	- 公布为应对申诉发现而做出的改进或变更
	- 处理特定问题的专门流程，例如：
	  o 基于性别的暴力和骚扰 (GBVH) 及歧视
	  o 童工
	- 制定书面申诉政策，确认工人有权提出问题而不受报复，并与 SA8000 原则保持一致
	- 涵盖与组织及其商业伙伴相关的关切、事件、投诉和申诉
	- 提供多种提出申诉的途径（例如意见箱、热线电话、手机应用程序、电子邮件、同行代表、人力资源部面对面接待时间）
	- 在入职培训期间对新员工进行申诉机制培训
	- 利用海报、宣传单和电子通知，让员工知晓如何以及在何处提出关切
	- 以所有相关语言和形式（图片、口头解释）提供信息
	- 明确申诉的接收、记录、确认收悉和分配跟进方式
	- 确认收悉（匿名除外），其中应包含案件编号或参考 ID

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 将申诉录入具有受限访问权限的安全数据库或登记簿中 - 对申诉分配严重程度等级，以支持案件的优先级排序 - 在适当情况下，在工人代表的参与下开展调查 - 监控针对投诉人的报复或恐吓迹象 - 明确调查和解决申诉的最长时限 - 记录纠正措施、提供的补救措施及跟进步骤 - 向员工通报进展和结果（投诉为匿名的除外） - 为仍未解决的案件设定升级上报途径 - 对申诉渠道进行压力测试（例如模拟提交），以确保其功能正常 - 设立包括管理层、工人代表以及（相关时的）外部利益相关方在内的申诉监督机构，以确保公正性 - 定期邀请独立非政府组织、审核员或工会来评审申诉机制的合法性和运作情况 - 审查提出申诉是否会造成经济或后勤上的负担 - 在政策和培训中共享申诉处理的时间表、步骤和结果 - 对申诉过程的每个阶段设定最长时限 - 为投诉人提供出示证据、携代表陪同或获得翻译支持的机会 - 根据需要获得口译员、法律援助或其他支持服务 - 在中立环境中进行申诉听证，以尽量减少管理层干预的风险 - 在年度报告中发布关于申诉数量、类型和解决情况的匿名化数据 - 建立供工人委员会和利益相关方每年评审申诉流程运作情况的机制 - 在升级上报之前纳入引导性对话或调解选项 - 解决后与投诉人进行跟进讨论，以了解满意度并总结经验教训 - 在内部解决失败时可使用外部渠道（例如工会、监管机构、法院） - 审查申诉模式以识别系统性原因或促发因素

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 在管理评审中陈述申诉数据和经验教训以供决策 - 根据申诉趋势调整培训、程序或政策 - 将申诉机制的设计和有效性与同业或行业最佳实践进行对比 - 指派少数经过培训的申诉专员，并对申诉记录的访问权限进行控制 - 将提交的申诉存储在受密码保护的数字系统或上锁的实体档案中，并附有访问日志 - 允许用户在不透露身份的情况下进行报告的热线、意见箱或第三方平台 - 对处理申诉的人员开展关于保密义务、隐私要求和违规后果的培训 - 制定书面政策，禁止管理人员、同事、供应商或承包商进行报复 - 将报复定性为违纪行为并明确相应的处罚 - 在提交申诉后，对投诉人进行跟进访谈或调查，以确认未发生报复行为 - 通过合同和行为守则将反报复期望延伸至商业伙伴和承包商 - 允许人员在带薪工作时间内提出或跟进申诉，且不扣减工资 - 人力资源或薪酬系统将与申诉相关的会议或听证会标记为带薪时间 - 审查使用过申诉系统的人员的薪酬记录，以确认未发生扣减工资的情况 - 审查申诉数据是否仅由授权人员访问 - 在内部出现保密或反报复方面的担忧时，可使用外部申诉渠道或热线 - 如果发现泄密、报复或扣减工资行为，进行调查并予以补救 - 对与申诉相关的任何泄密、报复案件或薪酬争议进行记录和分析 **衡量指标，例如：** - 收到的申诉数量 - 申诉程序的平均时长 - 对申诉程序结果的满意度百分比 - 知晓如何及在何处提交申诉的工人百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 可用的申诉提交渠道数量 - 以相关工人语言提供的申诉渠道和信息资料百分比 - 在规定时限内确认收到的申诉百分比 - 匿名提交的申诉占总申诉的百分比 - 在跟踪系统中正确记录的申诉百分比 - 在规定时限内调查的申诉百分比 - 上报至高管层或移交外部审查的案件百分比 - 与商业伙伴相关的申诉百分比 - 在既定期限内解决的申诉百分比 - 确认对解决方案满意的投诉人百分比 - 认为自己可以提出问题而不会遭到报复的工人百分比 - 在工人或外部利益相关方参与下开展的申诉审查百分比 - 表示信任申诉机制具有公正性的工人及外部利益相关方百分比 - 独立审核员、非政府组织或工会每年评估申诉机制的次数 - 能够说明如何提交申诉的工人及外部利益相关方百分比 - 实际使用的不同申诉渠道数量 - 表示对使用该机制有信心的弱势群体工人或外部利益相关方百分比 - 在公布的时限内确认收到的申诉百分比 - 在公布的时限内解决的申诉百分比 - 表示了解申诉程序阶段和时限的投诉人百分比 - 投诉人获得了口译、法律或其他可用支持服务的申诉案件百分比 - 确认获得了平等机会陈述证据和论点的投诉人百分比 - 通过对话或调解而非单方面决定解决的申诉百分比 - 就申诉程序向投诉人征求反馈的已结案案件百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 移交给外部工会、监管机构或法院的未解决申诉百分比 - 通过申诉发现并导致政策或流程变更的系统性问题百分比 - 同一问题的重复申诉同比下降百分比 - 包含申诉数据分析以实现持续改进的管理评审百分比 - 每年接受保密要求培训的申诉处理人员百分比 - 在规定时限内调查并解决的报复事件百分比 - 包含与使用申诉相关的反报复期望的商业伙伴合同百分比 - 薪酬记录确认未因参与申诉相关事宜而扣减工资的抽样案件百分比 - 导致纠正措施的已查明违规行为（保密、报复、工资影响）百分比
M9.4 – 组织应为外部利益相关方建立、维护并监测一套申诉机制，以便其就与本标准相关的针对组织或其商业伙伴的关切、问题、投诉、事件和申诉提出反映。组织针对外部利益相关方的申诉机制应： • **合法；易于使用；可预测；公平；透明；以对话为基础；符合权利要求；并且是持续改进的来源；** • **为用户保密；** • **不会导致用户遭到来自组织或其他方的报复；以及** • **不会导致参与申诉程序的人员蒙受收入损失。**	**相关程序：** - 将利益相关方代表纳入机制 - 在易用性方面考虑弱势群体 - 在机制中使用中立第三方 - 涵盖外部利益相关方就组织或其商业伙伴提出的关切、事件、投诉和申诉 - 以所有相关语言和易于获取的格式（视觉形式、口头解释）向外部利益相关方提供信息 - 记录外部申诉的接收、登记和确认方式 - 出具包含案件编号或参考编号的收据确认（匿名除外） - 将外部申诉录入受限访问的安全数据库或登记簿 - 对外部申诉划分严重程度等级，以支持案件的优先级排序 - 在适当情况下，在利益相关方代表的参与下展开调查 - 监测针对投诉人的报复或恐吓迹象 - 明确调查和解决外部申诉的最长时限 - 记录针对外部申诉所采取的纠正措施、提供的补救措施以及采取的后续步骤

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例

	- 向利益相关方通报进展和结果（投诉为匿名的除外）
	- 申诉仍未解决时的升级路径
	- 提供多种报告渠道，包括：
	  o 主管
	  o 移动应用
	  o 调查
	  o 电子邮件
	  o 网页表单
	  o 信件
	  o 实体意见箱
	  o 场外实体意见箱
	- 在确保外部申诉渠道的易用性方面考虑弱势群体
	- 在适当情况下，在外部申诉处理中使用中立第三方
	- 以适当形式向外部利益相关方传达申诉相关的指标和数据
	- 传达针对申诉所作出的改进或变更
	
	衡量指标，例如：
	
	- 收到的外部申诉数量
	- 外部申诉程序的平均时长
	- 外部投诉人对申诉程序结果的满意度百分比
	- 知晓如何及在何处提交申诉的外部利益相关方百分比
	- 外部利益相关方可用的申诉提交渠道数量
	- 以相关外部利益相关方语言提供的申诉渠道和信息资料百分比
	- 在规定时限内确认收到的外部申诉百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 匿名提交的外部申诉占总外部申诉的百分比 - 在跟踪系统中正确记录的外部申诉百分比 - 在规定时限内调查的外部申诉百分比 - 上报至高管层或移交外部审查的外部申诉案件百分比 - 与商业伙伴相关的外部申诉百分比 - 在既定期限内解决的外部申诉百分比 - 确认对解决方案满意的外部投诉人百分比
M9.5 – 组织应本着诚信原则，参与与其运营或商业关系所导致、促成或直接相关的不利人权影响和风险相关的外部申诉和补救程序。	**相关程序：** - 通过书面政策，承诺公正、及时且尊重地参与外部申诉机制 - 明确在提出外部申诉时的内部应对步骤 - 指派经过培训的人员（或团队）负责协调与外部申诉机构的沟通 - 在规定时限内向外部申诉机构提供所要求的文档、记录和数据 - 禁止拖延、限制或施压人员或利益相关方参与外部申诉或补救程序 - 参加由工会、监管机构或其他相关外部机构组织的会议、听证会或调解会议 - 向外部申诉机构以及受影响的工人或利益相关方公开通报最新进展 - 与外部申诉机构、工会和非政府组织合作设计补救方案 - 跟踪补救措施的有效性并定期向外部申诉机构提供报告 - 参与协作性或行业性的补救倡议，以协助解决系统性问题 - 公开分享在外部程序中所持立场的考量依据 - 在每次外部申诉后，审查组织的参与是否符合及时性、透明度和公平性的承诺 - 收集工会、非政府组织和监管机构关于参与是否具有建设性的反馈意见 - 保存外部申诉案件和结果的记录以用于机构学习

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 公开披露从外部申诉案件中总结的综合经验教训 **衡量指标，例如：** - 在规定时限内确认收悉的外部申诉问询百分比 - 向外部申诉机构提供实质性答复所需的平均天数 - 组织应邀出席的外部听证会或会议百分比 - 在约定时间内向外部申诉机构提供所需文件和记录的百分比 - 组织与外部申诉机构就补救措施达成一致的外部申诉案件百分比 - 组织为其立场或行动提供明确理由的外部申诉案件百分比 - 组织与其业务伙伴开展协作以支持补救的外部申诉案件百分比 - 从案件立案到最终解决或结案的平均时长
M9.6 – 监测和申诉机制的产出应落实为行动（包括对管理体系、资源和/或关系的变更），以便： **a) 消除负面影响；** **b) 预防未来的负面影响；** **c) 降低风险；以及** **d) 确保受负面影响的个人和群体获得补救。**	**以下方面的流程：** - 将监测发现或申诉转化为具有指定负责人和截止期限的纠正/预防措施要求（CAPA） - 将严重或系统性发现自动升级至最高管理层评审 - 将申诉和监测发现与组织风险登记册挂钩，以更新风险优先级 - 让工人代表和相关利益相关方参与验证所提议的行动和补救措施 - 一旦发现有害做法，立即予以暂停 - 要求与损害相关的供应商/合作伙伴立即采取措施制止助长行为，并提供书面承诺 - 修订组织政策，以弥补申诉或监测中暴露的不足 - 整合预防性控制措施（例如新的审批流程、安全设备、自动化工资核对） - 为管理人员、主管和工人提供针对性培训，以防止类似问题再次发生 - 调整岗位职责说明、KPI 或绩效考评，以强化预防性行为 - 根据申诉或监测中的新发现，调整风险优先级排序流程

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例
	- 审查采购、承包和生产实践，以减少组织运营或供应链中的系统性风险 - 维护一份日志，将每项申诉或监测发现与纠正、预防和补救措施挂钩，并注明截止期限和状态更新 - 将成果和行动汇总成报告，供工人查阅、供管理评审使用，并在适当时进行公开披露 **指标，例如：** - 与正式纠正、预防或补救措施挂钩的监测发现和申诉百分比 - 在规定时间内升级至最高管理层或社会绩效团队的高严重程度案件百分比 - 每年根据申诉或监测中的新发现更新风险登记册的次数 - 由工人代表或受影响利益相关方审查或验证的纠正行动计划百分比 - 在规定的纠正措施期内完全消除的已确认负面影响百分比 - 后续验证确认有害做法或状况不再发生的案件百分比 - 先前已解决的影响领域中再次出现相同或类似问题的百分比 - 从确定严重影响到实施即时遏制措施之间的平均天数 - 导致组织程序或政策变更的申诉或监测发现百分比 - 接受过新预防措施培训的管理人员和主管百分比 - 与以往监测期相比，重复出现问题的减少百分比 - 在时限内完成的已确定风险缓解行动百分比 - 采取缓解措施前后高风险区域的平均监测间隔时间 - 实施缓解措施后风险严重程度评分的平均降低幅度 - 为减少运营或供应链中的系统性风险而调整的供应商或合作伙伴关系百分比 - 获得约定补救的受影响个人或群体百分比 - 从确认申诉到提供约定补救的平均天数 - 表示所提供补救措施公正有效的投诉人百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例
	- 与业务伙伴或外部利益相关方联合实施的补救措施百分比 - 包含对 M9.8 流程行动和成果分析的管理评审百分比 - 促使培训材料、体系或风险管理流程进行更新的行动百分比 - 每年评估纠正和预防措施有效性的正式评审次数

M10：战略分析、评审和持续改进

准则	示例指标
M10.1 – 组织应根据其目标和本标准，定期评审其绩效。在评审期间，组织应至少评估： **a. 实现其目标的进展情况；** **b. 其计划和实施的行动与流程的有效性；** **c. 计划和实施的行动、流程和资源的适宜性与充分性；** **d. 其管理体系的有效性；以及** **e. 改进其绩效的机会。**	**以下方面的流程：** - 与业务规划和审核周期相整合的正式评审日程表（例如季度内部评审和年度全面评审） - 包含所有必需输入项的管理评审议程模板 - 指定一名高级管理层代表主持评审 - 汇编来自监测（M9.1）、申诉机制（M9.3 – M9.8）、审核、风险评估和利益相关方反馈的数据 - 维护实时跟踪表，对比实现各项 SA8000 和组织目标的实际进展与计划进展 - 审查相关绩效指标 - 查明未达成目标的原因（例如资源限制、程序缺陷、外部干扰） - 在目标始终未达成或提前达成时更新指标和目标，以确保其持续相关性 - 评估已实施的纠正、预防和补救措施，以确定其是否消除或降低了风险与影响 - 征求工人和利益相关方的反馈，以评估已实施行动是否有效 - 纳入人力资源、采购、生产和工人委员会的代表，以便从多个角度评估有效性 - 评估财务、人员、物资和信息资源是否仍然充足，以满足 SA8000 和组织目标 - 评估人员是否具备履行其职责所需的必要胜任能力、培训和权限 - 评估业务伙伴的能力是否符合双方期望及组织承诺

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 审查内部审核（M9.1）的结果，包括不符合项和重复出现的问题 - 评估申诉渠道的使用率、信任度和有效性 - 评估政策、流程、职责和文件是否仍与 SA8000:2026 架构保持一致 - 将绩效与外部最佳实践和行业基准进行对比 - 利用来自申诉、审核和 KPI 的长期数据，识别重复出现的问题或值得推广的积极趋势 - 维护一份记录所有改进机会、已采取行动及后续评估的日志 - 编制经签署的管理评审总结报告，涵盖所有必需的评估要点（a－e）并附带结论和后续步骤 - 以易于理解的形式和语言向员工传达评审结果摘要和改进承诺 - 在下次评审时，评估上次会议决定的行动是否已完成且有效 **指标，例如：** - 在计划时限内完成的计划管理评审百分比 - 出席的必需参与者（最高管理层、工人代表、关键部门）百分比 - 纳入所有必需输入项数据的评审百分比 - 经确认在下次评审前已完成的上次评审行动百分比 - 完整记录必需章节（a－e）的管理评审报告百分比 - 在评审期内达到或超过的组织和 SA8000 目标百分比 - 进行了根本原因分析并指定了纠正措施的未达成目标百分比 - 经过评审和更新以保持与风险、政策和利益相关方优先事项一致的目标百分比 - 经评估成功消除或减少已识别问题的纠正、预防和补救措施百分比 - 根据工人和外部利益相关方反馈评估为有效的行动百分比 - 达到规定绩效目标或合规门槛的受监测流程百分比 - 在后续评审中重复出现的问题百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 报告具备实施所需充足资源（人员、预算、物资、信息）的部门百分比 - 在评审期间评估了胜任能力差距的关键岗位百分比 - 在管理评审前关闭的审核不符合项百分比 - 先前已通过内部监测或审核发现的外部审核发现项百分比 - 每次评审确定的新改进机会数量 - 在下一个评审周期前落实的已确定改进机会百分比 - 采用新方法、新技术或协作途径的改进措施百分比 - 落实为具体后续行动的评审结论百分比
M10.2 – 组织在其评审中应纳入来自多种来源的信息，包括适用的： **a. 风险的评估与优先级排序；** **b. 监测流程；** **c. 内部和外部申诉机制及沟通渠道；** **d. 工人参与和沟通；** **e. 利益相关方的投诉和关切；** **f. 社会对话以及来自相关三方协议和其他具约束力协议的反馈；** **g. 公开的新闻和信息来源；** **h. 内部和外部审核；以及** **i. 外部专家。**	**以下方面的流程：** - 列出所有九个信息来源（a－i）、负责收集这些信息的部门，以及每次评审前必须提供各项信息的频率的矩阵表 - 提供评审前核对清单，以确保汇编并总结所有相关报告（风险、审核、申诉、利益相关方等），供管理层评审资料包使用 - 在正式评审前，促进人力资源、健康与安全、采购、合规、工人代表及最高管理层召开筹备会议，以解读收集的数据 - 使用最新的风险登记册作为每次管理评审的固定输入项 - 审查自上次评审以来标记的新风险，评估其严重性、可能性以及与业务运营的潜在关联 - 纳入影响组织风险状况的行业、国家和全球人权动态 - 将 M9.1－M9.2 监测过程的结果整合到评审中 - 评估监测过程是否可靠和及时 - 审查内部和外部申诉机制的统计数据——包括类型、频率、解决率和报复顾虑 - 将申诉类别与监测和审核发现相关联 - 评估工人及外部利益相关方是否知晓、使用并信任申诉和反馈渠道

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 纳入劳资会议、安全委员会以及工会或工人代表对话的会议纪要和建议 - 向管理层展示定期员工调查的结果（例如关于权利、薪酬、安全、申诉信心的调查） - 总结非政府组织、客户、社区和投资者提出的关切 - 评估组织的应对措施是否提高了利益相关方的信任或减少了反复出现的关切 - 审查集体谈判协议（CBA）以及行业或三方协议的进展和合规情况 - 在评审前或评审期间邀请工会代表或工人协会提供正式意见 - 汇总与组织运营地区劳工、安全和人权相关的新闻、非政府组织报告和法规警报 - 审查同行组织或竞争对手如何应对类似风险或新出现的问题 - 识别可能需要进行新风险评估或更新目标的外部趋势 - 汇编内部审核、认证审核以及客户或政府检查的发现 - 审查针对审核发现所采取措施的关闭率和长期有效性 - 邀请外部专家在评审期间提出独立见解或建议 - 纳入第三方研究（例如工资评估）作为输入 - 维持一个每年评审管理体系有效性的专家咨询小组 - 展示总结所有九个来源发现的综合表格，识别趋同和趋异的趋势 - 促进领导层与工人代表之间开展结构化讨论，以解读综合发现并决定优先行动 - 在管理评审报告中记录商定的纠正、预防和改进措施，并与责任人和跟进时间表关联 - 每次评审后，评估所使用的信息来源是否充分可靠，并根据需要调整数据收集计划 **指标，例如：** - 包含至少来自九个指定信息来源（a－i）中五个的数据的评审百分比 - 每个评审周期使用的不同信息来源的平均数量 - 获得多个信息来源支持的评审发现百分比 - 被评审参与者评为可靠且最新的信息来源百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 促成组织风险登记册更新的评审百分比 - 根据新信息改变优先级水平的现有风险百分比 - 在评审前已在监测信息中反映的审核发现百分比 - 包含内部和外部申诉汇总分析的评审百分比 - 导致纠正、预防或补救行动的申诉相关发现百分比 - 在管理评审背景下讨论报复或保密问题的次数 - 纳入工人调查结果或委员会反馈的评审百分比 - 在管理评审结果中采取行动或予以解决的工人建议百分比 - 在管理评审中正式审议的利益相关方投诉或关切百分比 - 每次评审中纳入的外部报告、媒体动态或行业研究数量 - 促成内部风险重新评估或制定新目标的外部警报或趋势百分比 - 每年聘请外部专家或顾问为管理评审提供意见的次数 - 由多方证据支持且促成具体行动的评审决策百分比
M10.3 – 本次评审的输出应： **a. 为组织对风险和监测过程的定期评估和优先级排序提供信息；** **b. 为组织战略和决策提供信息；以及** **c. 根据需要，促成组织政策、资源、目标、过程和行动的变更。**	**以下方面的过程：** - 制定结构化的报告模板，以总结每次管理评审的结论、关键发现和决策 - 将评审输出分类为不同主题，例如风险管理、绩效、利益相关方反馈、体系有效性和改进机会 - 根据需要明确如何在内部和外部共享评审输出 - 每次评审后更新风险登记册，以反映评审中确定的新发现、新出现的风险或变化的优先事项 - 根据评审中的证据重新计算风险评级（严重性和可能性） - 调整监测频率、范围或指标，以与修订后的风险保持一致

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 促进领导层、工人代表和关键部门开展结构化会议，以使管理评审结果与业务战略保持一致 - 将评审发现纳入年度战略和预算规划周期 - 将评审中发现的严重社会或人权风险上报给组织的最高决策机构 - 利用评审见解重新评估与商业伙伴、行业或采购地区的关系 - 每当评审发现揭示出不一致或新风险时更新政策 - 根据确定为资源不足的领域调整预算、人员或基础设施 - 更新组织目标（M6.1）以反映新的优先事项，并纳入时间表和可衡量的指标 - 根据评审中的证据修改工作流程或程序 - 将所有评审后的行动整合到组织的纠正、预防和补救行动跟踪系统中 - 通过工人通报会、委员会会议和简讯，以通俗易懂的语言总结评审结果和后续行动 - 跟踪管理评审输出与 ESG 披露或人权报告框架的一致性 **指标，例如：** - 促成具体后续行动、项目或政策更新的管理评审决策百分比 - 在指定期限内完成的评审后行动百分比 - 通过后续监测或工人及利益相关方反馈评估为有效的已实施变更百分比 - 积极参与实施评审输出的部门百分比 - 直接从管理评审发现中识别出的新风险或修改后风险的百分比 - 根据评审结果更新的监测指标、频率或方法的百分比 - 根据管理评审发现更新的公司或部门战略百分比 - 参考管理评审信息的战略或运营决策百分比 - 为解决评审中确定的优先事项或不足而重新分配的预算百分比 - 在董事会或高层领导会议上讨论的评审发现百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 因管理评审输出而修订的关键政策数量或百分比 - 在评审讨论后更新的组织或 SA8000 目标百分比 - 促成修改工作流程、程序或数字化工具的评审输出百分比 - 责任经理在规定时间内完成的指派行动百分比 - 收到有关评审结果或相关改进沟通的人员百分比
M10.4 – 组织应证明在其运营和业务关系中持续改进体面劳动绩效和管理体系，包括通过： **a. 持续应对各优先级水平的风险；** **b. 识别并把握机会，以改善工作条件，使其超出本标准的要求；以及** **c. 识别并把握机会，以提高工人和利益相关方在组织管理体系中的参与度和整合度。**	**以下方面的过程：** - 将持续改进作为核心原则纳入组织的政策声明中 - 将持续改进融入年度规划，与管理评审、风险评估和监测结果保持一致 - 建立常设小组（包括工人代表和管理人员），负责审查数据、提出改进建议并跟踪进展 - 维护改进项目、行动和创新的日志，按风险降低、工作场所提升和参与度进行分类 - 将反复出现或较低优先级的风险转化为针对性的预防性改进项目，即使这些风险尚未演变成不符合项 - 促进社会绩效团队针对新出现的或较低级别的风险制定早期干预措施，以防其升级 - 评估超出最低合规要求的提升机会 - 对照行业同行、全球框架（例如国际劳工组织公约、联合国工商企业与人权指导原则）和 SA8000 最佳实践对绩效进行对比 - 建立鼓励员工提出超出法律或标准要求的工作场所改进建议的机制 - 让工人委员会、工会和外部利益相关方直接参与设计、实施和评审管理体系组成部分 - 促进举办劳资联合研讨会，由工人和管理人员共同审查绩效数据、识别问题并共同设计改进措施 - 邀请非政府组织、社区团体和客户就绩效、透明度和风险管理进行定期对话 - 将纠正、预防和补救行动数据与改进机会相结合，以促进学习 - 通过工人和外部利益相关方的反馈、现场检查以及绩效数据趋势来评估改进措施的成效

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标
	- 维护所有改进计划的文件化记录，包括其来源（风险、申诉、建议）、范围、时间表和可衡量的结果 - 将改进结果和新机会作为管理评审的固定议程项目 - 在内部通报和公开报告中总结改进结果 - 要求最高管理层签署批准重大改进计划及其成果 - 审查未成功或延误的改进项目，以了解障碍并完善过程 - 公开表彰对体系性改进做出贡献的团队或个人 **指标，例如：** - 每年启动或完成的持续改进计划数量 - 在规定时间内成功实施的拟定改进措施百分比 - 通过监测或反馈验证为有效的已实施改进百分比 - 总体风险严重性评分同比降低的百分比 - 针对中低优先级风险的改进百分比 - 超出 SA8000 或法律要求的改进计划数量 - 直接受益于超出 SA8000 或法律要求的改进措施的工人百分比 - 评估后成功采用的试点项目或试验性改进的百分比 - 达到或超过行业或最佳实践基准的绩效指标百分比 - 工人或工人代表积极参与设计或决策的改进计划百分比 - 每年举行的与改进规划相关的正式外部利益相关方协商或对话次数 - 已实施或经测试的工人或外部利益相关方改进建议百分比 - 重复出现的不符合项、申诉或审核发现同比减少的百分比 - 参与任何改进活动的总劳动力百分比 - 每年至少参与一个改进项目的高级领导百分比

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标
	- 管理体系成熟度提升百分比（基于内部或 SA8000 成熟度评估工具） - 社会绩效改进与更广泛的 ESG 或业务战略挂钩的程度

©社会责任国际 – 2026

第 2 部分：绩效

D1：儿童和未成年工保护

准则	指标示例	指标示例
D1.1 – 组织应尊重儿童（包括未成年工）的权利。	**遵守 D1.2 – D1.5**	**遵守 D1.2 – D1.5**

D1.2 – 组织不得雇用未满 15 周岁（或当地法定强迫教育年龄，以较高者为准）的儿童。符合本标准中“合法工作的儿童”定义的除外。	**以下方面的流程：**
	- 年龄要求与招聘广告及相关沟通保持一致
	- 核实人员年龄，包括：
	  o 通过政府数据库进行身份核验
	  o 通过物理流程进行身份核验
	  o 学校记录
	  o 使用第三方核验服务
	  o 无法获得官方记录时的替代方法
	- 核实第三方招聘机构的政策和表现
	文件和记录，例如：
	- 涉及法律和其他要求的政策，包括：
	  o 常规人员的最低年龄
	  o 未成年工的最低年龄
	  o 合法工作儿童的最低年龄
	- 职位描述/招聘广告，包括
	  o 明确的年龄
		负面影响，例如：
		- 非合法儿童工作
		- 未达最低年龄的未成年工
		- 未达到该工种最低年龄的人员
		感官和视觉，包括：
		- 标牌
		- 看似未成年的人员
		- 拒绝接触或讨论的人员
		- 被看见逃跑或匆忙离开工作相关环境的人员
		口头陈述，例如：
		- 人员陈述，包括：
		  o “我的孩子过来帮忙”
		  o “他们不让年纪小的人做重活”
		  o “我们被告知不要问他们的年龄”
		  o “他们因为上学而早回家”
		  o “没有人问我的年龄”

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例

	- 人员协议/合同
	- 人事档案
	- 公开数据，例如：
	  o 学校记录
	  o 医疗记录
	  o 政府记录
	- 非雇员人员的合同条款
	- 人力资源手册/员工手册
	- 生产/班次
	- 人员考勤
	衡量指标，例如：
	- 具有经核实年龄证明的求职者百分比
	- 接受过法定最低年龄及相关流程培训的人员百分比
	- 明确说明最低年龄要求的招聘广告或发布信息的百分比
	- 接受过年龄法规遵从性评估的中介机构或招聘人员百分比
	- 包含经核实的出生日期证明文件的人事档案百分比
	- 在入职前被标记并跟进的缺失或不完整身份记录百分比
	- 拥有年龄核实政策和程序的业务合作伙伴百分比
		o “我刚被录用，他们从没要过我的身份证件”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 在过去一年中接受过最低年龄合规评估的业务合作伙伴百分比 - 已查明的负面影响事件数量 - 已查明的负面影响的严重程度	

D1.3 – 组织应确保未成年工的雇用：
 	
a. 保护工人的社会、道德和身体发展，并且不对其一般健康和福祉构成危害；
b. 要求不会过于苛刻以致影响他们的学业成果；
c. 提供与相似岗位成年工人相称的薪酬和福利；以及
d. 不超过工作时间限制，包括：
e. 单日工作 8 小时（如果法定最高限额低于 8 小时，则按法定最高限额执行），
f. 学校、工作和交通合计每天 10 小时（如果法定最高限额低于 10 小时，则按法定最高限额执行），以及
g. 不得在夜间工作。
	以下方面的流程：
	
	- 分配与身体和认知发展相适应的任务
	- 不安排夜班工作
	- 具有适当照明、通风和防护设备的安全、清洁且符合工效学环境
	- 不分配从事危险任务，包括：
	  o 接触化学品
	  o 搬运重物
	- 采用适学或职业培训的灵活工作时间表
	- 技能建设计划，包括跟踪技能发展
	- 将未成年工与经验丰富的导师或主管配对
	- 培训人员对未成年工保持同理心和理解
	- 职业发展机会
	- 接触多样化任务
	- 参与组织流程的机会
	- 针对未成年工定制的健康与安全培训
	- 家长或监护人的参与
	- 咨询或支持服务
	- 对成绩的认可
		负面影响，例如：
		
		- 未成年工在危险条件下工作
		- 未成年工加班
		- 未成年工在夜间工作
		- 未成年工无法定期上学或参加职业课程
		- 未成年工从事与成年人相同的岗位但薪资低于该岗位标准
		- 低于最低年龄的未成年工
		- 未成年工每天工作超过 8 小时
		- 未成年工每天花在学习、工作和交通上的时间累计超过 10 小时
		- 未成年工被排除在社会保障福利之外：
		  o 健康保险
		  o 工伤保险
		  o 带薪休假权益
		  o 等等。
		
		感官和视觉迹象，包括：
		
		- 标牌

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例

	- 关于表现的建设性反馈
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人员协议/合同
	- 人力资源手册/员工手册
	- 人事档案
	- 工时与工资
	- 公开数据，例如：
	  o 学校记录
	  o 医疗记录
	  o 政府记录
	- 非雇员人员的合同条款
	- 生产/班次
	- 人员考勤
	
	衡量指标，例如：
	
	- 评估了未成年工风险的任务百分比
	- 未成年工参与反馈或申诉机制的百分比
	- 未成年工参与支持计划的百分比
	- 熟悉未成年工政策和流程的相关人员百分比
	- 已查明的负面影响事件数量
	- 已查明的负面影响的严重程度
	- 未成年工的平均工作小时数
	- 未成年工在学校、工作和交通方面的平均小时数
		- 看起来未满法定年龄的人员
		- 拒绝交谈或讨论的人员
		- 被目击匆忙逃跑或离开工作相关环境的人员
		- 在危险环境或任务中看似年轻的人员
		- 在多个班次中均发现看似年轻的人员
		
		口头表述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  o “年轻员工和我们干得一样辛苦，时间一样长”
		  o “我不知道谁是未成年工，谁不是”
		  o “他被烫伤是因为没人告诉他机器会发热”
		  o “他们个子小，所以钻进狭小的空间里”
		  o “年纪小的挨骂最多”
		  o “他们不像我们那样有休息时间，因为他们精力过剩”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 未成年工的当前工资	

D1.4 – 当非工作儿童出现在工作相关环境中时，组织应确保：
 	
a. 免受危害和健康风险；
b. 提供符合各儿童年龄的基本需求（例如，获得食物、水、洗手间设施等）；
c. 有充分且持续的成人监护；以及
d. 不干扰组织的运作流程。
	以下方面的流程：
	
	- 指定允许非工作儿童进入的特定区域
	- 配备人员以确保对非工作儿童进行监护
	- 针对非工作儿童所面临及带来的风险向人员开展培训和提高意识
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人力资源手册/员工手册，
	  o 非工作儿童的保障范围
	- 托儿所或工作场所日托设施
	- 访客登记册
	- 员工家属名册
	- 闭路电视监控或安保日志
	- 父母/监护人表格
	- 申诉/投诉
	
	衡量指标，例如：
	
	- 发现的不良影响事件数量
	- 所发现不良影响的严重程度
	- 涉及非工作儿童的健康与安全事故数量
	- 严格执行儿童准入控制的高风险工作相关环境所占百分比
		不良影响，例如：
		
		- 非工作儿童处于非指定的工作相关环境中
		- 无人看护的非工作儿童
		- 未能提供免受危害保护的指定工作相关环境
		- 生产车间内的非工作儿童
		- 非工作儿童活动空间不足
		  o 限制自由
		  o 孤立
		  o 满足基本需求的途径
		  o 等等。
		
		感官和视觉迹象，包括：
		
		- 标牌
		- 处于危险工作相关环境中的儿童
		- 无人看管的儿童
		- 员工宿舍
		
		口头表述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  o “他在这儿的时候，孩子从不离开他半步”
		  o “我只能把他带来，家里没人照顾他”

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
		○ “以前有个托儿所，但现在孩子们只能到处闲逛” ○ “我不知道我当班时孩子们该待在哪里””
D1.5 – 组织应在其运营和业务关系中制定并实施有效的管理体系，以达到或超过与保护儿童和未成年工相关的要求和原则……	待制定……	待制定……

D2：结社自由与集体谈判权

准则	示例指标	示例指标
D2.1 – 组织应尊重并承认人员自由组建、加入和参与其选择的工会及其他工人组织，并进行集体谈判的权利。	遵守 D2.2 – D2.9	遵守 D2.2 – D2.9
D2.2 – 组织应确保告知人员有权组建、加入和参与其选择的工会及其他工人组织，而不会遭受组织的负面后果或报复。	以下方面的流程： - 确认工人有权组建和加入其自行选择的工会而不会面临任何负面后果的合同 - 确认工人权利和不干涉立场的沟通，包括： ○ 培训材料 ○ 简报 ○ 海报 ○ 电子邮件	不良影响，例如： • 人员不了解其结社自由和工会权利 • 未告知人员相关权利 • 人员不寻求组建、加入或参与工会 • 人员未进行集体谈判，从而损害自身利益 • 人员错失从参与工会及其他工人组织中获益的机会

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	○ 员工手册 ○ 入职材料 - 数字化和纸质沟通 - 在设立工会的地方共享工会联系信息 - 明确禁止因组建、加入或参与工会或工人组织而进行报复的声明 - 传达组织在工会组建和参与方面的中立及不干涉立场 **文件和记录，例如：** - 职位描述/招聘广告 - 人员协议/合同 - 人力资源手册/员工手册 - 非雇员人员的合同条款 ○ 承包商对合同条款的遵守情况 - 在存在公认工会的情况下： ○ 集体谈判协议 ○ 其他工会协议 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 - 解雇记录 - **衡量指标，例如：**	**视觉/感官，例如：** • 标牌 • 员工或管理层面谈时的肢体语言 • 员工或管理层面谈时的声音/口头异常表现 **口头，例如：** • 人员声明，包括： ○ “我不知道这里有工会” ○ “我认为我们不被允许加入工会” ○ “什么是工会？” ○ “我听说谈论这个会惹上麻烦” ○ “我认为没人知道该怎么成立工会” ○ “我认为这不适用于我们行业” ○ “我可不想被解雇”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 包含结社自由和工会权利问题的开展的工人调查数量 - 涵盖结社自由和工会权利的人员沟通百分比 - 参加工会或工人代表会议的员工比例 - 在工人代表选举中投票的合资格工人比例 - 发现的与结社自由相关的不良影响数量 - 发现的与结社自由相关的不良影响的严重程度评级 - 表示不了解其结社自由和工会权利的人员百分比 - 参与工会和其他工人组织的人员百分比	
D2.3 – 组织应确保直接或通过第三方均不干涉工会或其他工人组织的建立、运作或管理。	**相关流程：** - 促进工人与工会代表之间的保密沟通 - 工会代表与工人会面的准入途径 - 工会参与申诉流程 - 工会参与特别绩效团队（SPT） - 工会与管理层就互不干涉达成的协议 - 工会参与组织决策流程 - 工会参与纪律处分 **文件和记录，例如：** - 职位描述和招聘广告 - 人员协议/合同	**不利影响，例如：** - 未能选举出工会 - 工人不了解自身权利和流程 - 工会代表无法进入/接触 - 缺乏应对任意解雇和克扣工资等问题的保护 - 歧视参与工会活动的人员 - 工会及其他工人组织无法合法代表组织内的员工和/或进行集体谈判 - 员工缺乏对申诉和反馈系统的意见表达和参与 - 员工害怕因参与而遭到管理层报复

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 人力资源手册或员工手册
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 福利或奖金
	- 申诉
	- 晋升
	- 纪律处分
	- 内部和外部沟通
	- 离职面谈
	- 选举会议记录，包括
	  o 工会代表是如何选举产生的
	  o 如何征集和核实候选人提名
	  o 在不受人力资源总监监督的情况下进行不记名投票选举
	  o 若进行了投票，由谁组织计票
	
	指标，例如
	
	- 涉及工会代表的次数
	- 受有效集体谈判协议（CBA）覆盖的工人百分比。
	- 涵盖工会权利的沟通次数
	- 工会所属人员的人员流失率
	- 工会所属人员的人员招聘率
	- 工会所属人员的晋升率
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/口头异常表现
		
		口头，例如：
		
		• 人员声明，包括：
		  o “我不知道这里有工会”
		  o “我认为我们不被允许加入工会”
		  o “我听说谈论这个会惹上麻烦”
		  o “我可不想被解雇”
		  o “他们过去试过，但全都被解雇了”
		  o “我不想失去我的班次”
		  o “他们说这会让我们的处境更糟”
		  o “工会来过之后，我被叫进了办公室”
		  o “管理层在给我们的会议拍照”
		  o “他们不再给他们安排加班了”
		  o “他们说我们不需要这个，因为我们实行开门政策”
		  o “代表不被允许进入”
		  o “他们说开会违反公司规定”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 已查明的不利影响案例数 - 已查明的不利影响的严重程度	○ “我们不被允许在公告栏上张贴任何关于工会的内容”
D2.4 – 组织应确保工会和其他工人组织的成员、工人代表以及任何参与组织工人的员工不会因其工会成员身份或活动而遭受歧视、骚扰、恐吓或报复。	**相关流程：** - 工会参与 SPT 流程 - 工会参与组织决策流程 - 工会参与纪律处分 - 劳动合同中确认工人有权组建并加入自己选择的工会，且不会遭受任何负面后果和歧视的条款 - 在招聘、纪律处分、培训、解雇和晋升中考虑潜在的与工会相关的偏见 - 对涉及工会成员的行为进行独立监督 **文件和记录，例如：** - 职位描述和招聘广告 - 人员协议/合同 - 人力资源手册/员工手册 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 福利或奖金	**不利影响，例如：** - 与工会或其他工人组织有联系的人员缺乏晋升、加薪、培训或参与机会 - 组织内缺乏工人代表出席或愿意任职 - 与工会或其他工人组织有联系的人员失去职位和/或收入 - 员工缺乏对申诉和/或反馈机制的参与 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/口头异常表现 **口头，例如：** • 人员声明，包括： ○ “我可不想被解雇” ○ “他们过去试过，但全都被解雇了” ○ “我不想失去我的班次”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 申诉 - 晋升 - 纪律处分 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **指标，例如：** - 涉及工会代表的次数 - 受有效集体谈判协议（CBA）覆盖的工人百分比。 - 涵盖工会权利的沟通次数 - 工会所属人员的人员流失率 - 工会所属人员的人员招聘率 - 工会所属人员的晋升率 - 已查明的不利影响案例数 - 已查明的不利影响的严重程度	○ “工会来之后，我被叫进了办公室” ○ “他们不再安排他们加班了” ○ “自从我加入工会后，他们就不跟我说话了” ○ “现在我加入了工会，绩效考核就变差了” ○ “她刚在工会会议上发言，随后就收到了书面警告” ○ “我现在总是被找茬” ○ “团队会议不再邀请我了” ○ “他们告诉我不能佩戴工会标志”
D2.5 – 组织应确保工会和其他工人组织的成员、工人代表以及参与组织工人的任何人员，在与工作相关的环境中能够公平地接触到成员。	**流程包括：** - 促进工人与工会代表之间的保密沟通 - 为工会代表与工人会面提供进出便利 - 为工会会议提供办公或会议空间 - 工会参与申诉流程 - 工会参与社会绩效团队（SPT） - 工会与管理层就互不干涉达成协议	**负面影响，例如：** - 对权利以及工会和其他工人组织运作流程缺乏认识和了解 - 组织内缺乏工会或其他工人组织的代表 - 人员在组织以及工会和其他工人组织事务中的参与度降低

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 工会参与组织决策流程
	- 工会参与纪律处分
	
	文件和记录，例如：
	
	- 岗位说明书和招聘广告
	- 人员协议/合同
	- 人力资源手册/员工手册
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 福利或奖金
	- 访客登记簿
	- 申诉
	- 晋升
	- 纪律处分
	- 内部和外部沟通
	- 离职面谈
	- 选举会议记录，例如：
	  o 工会代表是如何当选的
	  o 如何征集和核实候选人提名
	  o 确认选举是在人力资源总监不实施监督的情况下通过无记名投票进行的
	  o 如果采用投票方式，明确计票的组织人员
		- 因工人代表未参与组织流程而导致工作条件恶化
		
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/言语异常
		
		言语表达，例如：
		
		• 员工声明，包括：
		  o “我不知道这里有工会”
		  o “我认为我们不能加入工会”
		  o “我听说谈论这件事会惹麻烦”
		  o “管理层在拍摄我们开会的照片”
		  o “代表不被允许进入”
		  o “他们说开会违反公司规定”
		  o “我从未见过工会的任何人”
		  o “我不知道我们有代表”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	指标，例如： - 工会代表预订的会议室数量 - 工会代表的走访次数 - 为工会活动批准的带薪休假天数 - 人员参加工会活动的出席率 - 查明的负面影响数量 - 查明的负面影响严重程度	

D2.6 – 如果工人代表、工会和其他工人组织提出要求，组织应真诚地与其开展集体谈判。	**流程包括：**
	- 正式认可工会和工人代表
	- 建立涉及谈判的程序，包括：
	  o 时间表
	  o 参与人员
	  o 沟通方式
	  o 信息共享
	  o 决策权归属
	- 向工会和工人代表提供必要信息，包括：
	  o 财务数据
	  o 员工队伍统计数据
	文件和记录，例如：
	- 针对提案的决策
	- 会议或谈判，包括：
	  o 参会人员
		负面影响，例如：
		- 工作条件恶化
		- 人员薪酬降低
		- 工作时间延长
		- 缺乏工会或其他工人组织的代表
		视觉/感官，例如：
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/言语异常
		言语表达，例如：
		• 员工声明，包括：
		  o “我们提出的每一项提议都被无理驳回”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	○ 讨论内容 ○ 决定事项 - 人力资源手册/员工手册 - 访客登记簿 - 申诉 - 晋升 - 纪律处分 - 内部和外部沟通，包括： ○ 谈判请求与答复的时间节点 ○ 必要信息的共享 ○ 围绕谈判向人员传达的用语 ○ 对人员的调查 **指标，例如：** - 参与谈判会议的工人人数 - 举行的谈判会议次数 - 集体谈判协议（CBA）覆盖的工人人数 - 集体谈判协议（CBA）的有效期限 - 对工会或工人代表请求的平均响应时间 - 对工会或工人代表提案的答复比例（%） - 对工会或工人代表信息索取请求的平均响应时间	○ “他们说承担不起，但没有出示任何证据” ○ “我听说谈论这件事会惹麻烦” ○ “我们还没讨论完，他们就已经开始实施了” ○ “他们叫我们别听工会的——说工会只是想挑事” ○ “几个月过去了，我们仍然卡在同样的问题上” ○ “开完会后，我就没有排班了”
D2.7 - 在存在行业集体谈判协议的情况下，组织应尊重并履行该协议项	**流程包括：**	**负面影响，例如：**

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

下的义务。这并不妨碍工会或其他工人组织在组织层面开展补充性集体谈判，只要此类协议比现行的任何行业协议更有利于工人。	- 评估行业协议中的哪些条款属于强制性条款、哪些条款允许在企业层面进行优化，以及任何偏离是否需要获得工会批准或进行法定登记
	- 使部门要求与行业集体谈判协议（SBA）保持一致
	- 使组织的工资表与行业集体谈判协议（SBA）保持一致
	- 利用跨职能的劳资团队来实施行业协议要求
	
	文件和记录，例如：
	
	- 行业集体谈判协议
	- 岗位职责说明和招聘广告
	- 人员协议/合同
	- 工资单
	- 人力资源手册/员工手册
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 福利或奖金
	- 内部和外部沟通
	- 离职面谈
	
	指标，例如：
	
	- 按 SBA 工资等级分类的工作岗位百分比
		- 工作条件恶化
		- 人员报酬降低
		- 工作时间增加
		- 缺乏工会或其他工人组织的代表
		- 与行业协议涵盖的签约公司相比存在薪酬差距
		
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/言语异常
		
		口头，例如：
		
		• 人员声明，包括：
		  ○ “我不知道他们是怎么算工资的，每次都不一样”
		  ○ “我们从不像其他公司那样能拿到加班费”
		  ○ “如果你请一天假，他们就会扣你的工资”
		  ○ “我认为我们应该享受医疗保险，但我从没见过”
		  ○ “我不知道我们有工会协议”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 按其分类获得不低于 SBA 最低工资的工人百分比 - 按正确的 SBA 费率支付报酬的加班时间百分比 - 按照 SBA 要求享受带薪病假、带薪年假或育儿假的员工百分比 - 与工间休息或休息时间相关的违规次数 - 按照 SBA 要求参加社会保障、养老金或保险计划的工人百分比 - 提供的与 SBA 相关的海报、宣传材料或培训的数量 - 提交、支持和解决的与 SBA 条款相关的申诉数量	
D2.8 – 组织应确保工作场所协商委员会（包括社会绩效团队）和其他工人团体不干预工会和其他工人组织的建立、运作或管理，也不干预集体谈判。	**适用于以下各项的流程：** - 在活动可能侵犯工会权利的情况下，限制委员会的职责和决策权 - 将相关法律框架和/或工会协议纳入委员会的工作职责范围 - 将工会成员和工人代表纳入委员会架构或活动中 - 工会对委员会成果或决定的审查 **文件和记录，例如：**	**负面影响，例如：** - 未能选举工会 - 工人不了解权利和流程 - 工会代表无法进入 - 缺乏针对任意解雇和克扣工资等问题的保护 - 歧视参与工会活动的人员 - 工会和其他工人组织无法合法代表组织内的人员和/或进行集体谈判 - 人员缺乏对申诉和反馈系统的意见投入和参与

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 人力资源手册/员工手册 - 委员会会议记录 - 委员会工作职责范围 - 最高管理层会议记录 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **指标，例如：** - 与工会共享的委员会会议成果百分比 - 工会参加的委员会会议百分比	- 人员害怕管理层因其参与工会或接触工人组织而进行报复 **口头，例如：** - 人员声明，包括： o “他们告诉我们不能把讨论的内容告诉工会” o “他们总是在工会无法参加的时候开会”
D2.9 - 组织应在其运营和业务关系中制定并实施有效的管理体系，以达到或超过与结社自由和集体谈判权相关的要求和原则……	**待制定……**	**待制定……**

D3：自由公平的招聘、雇佣和解雇

准则	示例指标	示例指标
D3.1 - 组织应尊重人员和求职者在自由公平的 招聘、雇佣和解雇方面的权利。	**遵守 D3.2-D3.13**	**遵守 D3.2-D3.13**

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

D3.2 – 组织应确保人员和求职者理解并自愿同意招聘、雇佣和解雇的适用条款和条件，包括通过以下方式：
 	
a. 使用通俗易懂的语言和沟通方式；
b. 对相关流程、岗位详情和工作条件进行清晰、准确、全面的说明；
c. 清晰、准确且全面的工作协议；以及
d. 在相关情况下，对生活条件进行清晰、准确、全面的说明。
	适用于以下各项的流程：
	
	- 提供详细说明条款和条件的工作录用函
	- 在签署前提供雇佣合同
	- 涵盖条款和条件的入职前培训
	- 在高风险环境下使用见证人或监督人员
	- 到岗后面谈
	- “离职”面谈
	- 以人员理解的语言提供条款和条件信息
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人力资源手册/员工手册
	- 入职材料
	- 岗位职责说明/招聘广告
	- 人员协议/合同
	- 工资单
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 福利或奖金
	- 内部和外部沟通
	- 离职面谈
	
	指标，例如：
	
	- 拥有书面合同的人员百分比
	- 收到岗前培训信息的求职者百分比
		负面影响，例如：
		
		- 工作条件低于预期/约定的情况，包括：
		  - 工作性质
		  - 工作地点
		  - 雇主
		  - 薪酬或福利
		  - 工作量
		  - 社会保障覆盖范围
		  - 接受教育的机会
		  - 生活条件
		  - 探亲或家属探访的频率
		  - 在目的国的移民身份/前景
		
		视觉/感官方面，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/言语异常
		- 人员执行与工作职责不一致的任务
		- 公共区域寂静无声
		
		口头陈述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “我不知道我应该拿到多少工资。”
		  - “我从没拿到过合同。”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 受影响人员正式确认的政策或条款变更百分比 - 合同/协议中涵盖的条款和条件百分比 - 提供合同和入职信息的语言种类数量	○ “我入职时他们没有解释规章制度。” ○ “我不知道我们周末也必须工作。” ○ “我签了一些文件，但我不知道上面写了什么。” ○ “没人告诉我有关申诉程序的事情。” ○ “我没有拿到我的合同副本。” ○ “如果我想看我的合同，我必须去问主管。” ○ “他们说我必须签字，否则就拿不到这份工作。” ○ “在我来之前，他们答应给我安排不同的工作。” ○ “我以为试用期是1个月，但他们说是3个月。” ○ “我以为我会有单独的房间，但我必须和另外3个人合住。”
D3.3 – 组织应提前向受影响的人员清楚传达对其雇佣或终止聘用条款和条件的任何变更，并留出足够的时间供人员在需要时做出其他安排。	**涉及以下方面的流程：** - 提供详细说明条款和条件的录用函 - 在签署前提供雇佣合同 - 涵盖条款和条件的岗前培训 - 在高风险环境中使用见证人或监督人 - 到岗后访谈 - “离职”面谈	**不利影响，例如：** - 工作条件比预期/商定的更差，包括： ○ 工作性质 ○ 工作地点 ○ 雇主 ○ 工作量 ○ 社会保障覆盖范围

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 更新人员合同，例如：
	  o 要求的提前通知时间
	  o 与受影响人员的沟通
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人力资源手册/员工手册
	- 入职材料
	- 工作职责/招聘广告
	- 人员协议/合同
	- 附有人人员签名的更新后合同
	- 工资单
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 福利或奖金
	- 内部和外部沟通
	- 离职面谈
	
	指标，例如：
	
	- 订立书面合同的人员比例（%）
	- 收到入职培训信息的应聘者比例（%）
	- 受影响人员正式确认的政策或条款变更比例（%）
		o 受教育机会
		o 生活条件
		o 探望家属或家属探访的频率
		o 在目的国的移民身份/前景
		
		视觉/感官方面，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/言语异常
		- 人员执行与工作职责不一致的任务
		- 公共区域寂静无声
		
		口头陈述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  o “我不知道我应该拿到多少工资。”
		  o “我从没拿到过合同。”
		  o “我入职时他们没有解释规章制度。”
		  o “我不知道我们周末也必须工作。”
		  o “我签了一些文件，但我不知道上面写了什么。”
		  o “没人告诉我有关申诉程序的事情。”
		  o “我没有拿到我的合同副本。”
		  o “如果我想看我的合同，我必须去问主管。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
		○ “他们说我必须签字，否则就拿不到这份工作。” ○ “在我来之前，他们答应给我安排不同的工作。” ○ “我以为试用期是1个月，但他们说是3个月。” ○ “我一开始做一份工作，但在没有任何通知的情况下就被调到了另一份工作。” ○ “他们改变了我的工时，并说我必须接受，否则就会被解雇。”
D3.4 – 组织应确保人员和应聘者在招聘、就业和终止聘用过程中享有行动自由，包括： **a. 持续有权取用身份证明文件和其他重要文件；** **b. 在适用的情况下，自愿且不过度的加班；** **c. 不受针对人身、工资或财产的威胁、索要赎金或扣押；** **d. 在工作相关环境中享有合理的身体自主权和行动自由；以及**	**涉及以下方面的流程：** - 不限制上厕所 - 人员全天候（24/7）无限制使用储物柜 - 为雇主提供住房的人员全天候（24/7）无限制使用交通工具 - 人员及其访客全天候（24/7）无限制进出宿舍 - 审查监控录像和出入记录 - 为流动人员提供工作转聘的支持服务 - 禁止扣押人员的身份证件原件及其他重要文件 - 自愿加班	**不利影响，例如：** - 在招聘或雇佣期间受到监禁/人身限制 - 向当局告发被用作威胁/惩罚手段 - 没收身份证件或旅行证件 - 扣押身份证件或旅行证件 - 强迫加班 - 被迫处于“待命”工作状态（不论昼夜） - 诱导药物或酒精成瘾；强迫服用药物/饮酒 - 被锁在工作场所、生活区或其他与工作相关的环境中 - 扣押资产（例如工资、押金或其他） - 在用人单位支付培训或其他福利后无法辞职

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
e. 在不受不当限制的情况下自由转移其技能和知识以换取新的工作。	- 防止超时加班 (D4.4) **文件和记录，例如：** - 人力资源手册/员工手册 - 入职材料 - 人员协议/合同 - 工资单 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 监控录像和出入记录 - 纪律处分记录 - 福利或奖金 - 内部和外部沟通 - 竞业限制协议 - 为必要办理程序而收集的身份证件的接收和归还日期/时间登记表 **指标，例如：** - 上厕所请求被拒比例（%） - 交通请求被拒比例（%） - 外出请求被拒比例（%） - 身份证件和其他重要文件的平均扣留时长 - 订立有限制性竞业协议的人员比例（%） - 人员如厕休息的频率	- 无法自愿辞职（符合法律规定的情况下） - 在等待所拖欠工资期间被迫继续工作 - 工资经常拖欠、扣留或迟发 - 外来务工人员被迫留在工作地点等待发放工资 - 外来务工人员被迫留在工作地点超出协议约定的时间 - 未经本人同意将人员转岗或转包至另一雇主 - 生病或受伤时被迫工作 - 在无防护措施的情况下被迫执行危险任务 - 工作场所外行动自由受限（例如受到安保人员恐吓） - 工作场所内行动自由受限（例如限制上厕所、饮水、取用个人物品） - 无法践行个人宗教信仰 使用工作单位提供的个人物品储物柜/储藏间受到限制或干预（例如限制特定日期/时间使用、要求管理层批准或备案证明） - 进出用人单位提供的宿舍受到限制（例如宵禁、签到/签退流程） - 用餐期间和下班后无法离开工作场所 - 丧失获得其他就业的机会 - 使用监狱劳工 **视觉/感知迹象，例如：**

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 人员在工作相关环境中花费的时间比例（%） - 加班人员比例（%） - 人均加班小时数	- 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈时的语调/言语异常 - 锁闭的门或大门 - 护送人员或警卫 - 出口受阻 - 私密区域安装闭路监控电视（CCTV） - 窗户上的栅栏或铁栏杆 **言语表述，例如：** - 员工声明，包括： o “我们必须获得许可才能拿到我们的身份证。” o “门口有警卫，我们必须解释为什么要离开。” o “他们只在某些时段开大门。” o “有宵禁——晚上8点以后我们不能外出。” o “他们不给我们房间钥匙。” o “他们说如果我提前离开，就会被拉进黑名单。” o “他们告诉我们不能换雇主。” o “试图离开的人都会惹上麻烦。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
		○ “我们不敢说任何事情——他们一直在监视着。” ○ “招聘人员说如果我离开，我的押金就没了。” ○ “加班是强制性的；他们告诉我如果不继续干就会受到惩罚。” ○ “当我太累无法继续工作时，他们会让我吃点东西来提神。”
D3.5 – 组织应确保人员和申请人免于承担与招聘、雇佣和解雇相关的财务负担，包括： **a. 债务奴役；** **b. 经济处罚；** **c. 收费；** **d. 克扣或剥夺工资；以及** **e. 剥削性计件工资制度。**	**以下各项的流程：** - 与商业伙伴的劳务成本分摊计划 - 报销人员为获得就业而支付的任何费用 - 聘用经 IRIS 认证的劳务招聘机构 - 采用直接招聘流程 - 开展入职后调查 - 采用与人员绩效和非加班工时挂钩的计件工资 - 贷款和预支款项（例如用途受限、规定还款期限、低利率、不与继续雇佣挂钩） **文件和记录，例如：** - 人力资源手册/员工手册 - 入职材料 - 人员协议/合同 - 工资单	**不利影响，例如：** • 为谋求工作所花费的资源损失 • 人员因出生/世袭而对雇主负债（人身束缚/奴役） • 招聘与债务（预支款/贷款）挂钩 • 经济处罚（例如罚款、扣减工资） • 被引诱借贷或人为夸大债务（通过伪造账目、虚抬所购商品/服务价格、降低产出商品/服务价值、收取过高贷款利率等方式） • 对雇主存在多重依赖（亲属工作、住房等） • 为偿还未清偿的债务或预支工资而无期限工作 • 作为给父母/亲属贷款的抵押品而被招募 • 作为与父母/亲属合同的一部分招募童工/青年工人

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 报销记录日志
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 纪律处分/罚款扣款
	- 内部与外部沟通
	
	衡量指标，例如：
	
	- 负债人员百分比（%）
	- 与其招聘或雇佣过程相关的债务百分比（%）
	- 包含“免收费”条款的合同百分比（%）
	- 费用报销的平均时长
	- 获得全额费用报销的人员百分比（%）
	- 从组织处获得有效贷款/预付款项的人员数量（#）
	- 外来务工人员占全体人员的百分比（%）
		• 以向家庭/亲属提供现金预支为交换条件进行招募
		• 提供食物、衣物、住房以代替工资
		• 在招聘过程中收取费用
		  ○ 例如体检费
		• 延迟或未报销招聘费用及相关成本
		  ○ 交通
		  ○ 获取和续签工作许可证
		  ○ 其他与就业相关的费用
		
		视觉/感知迹象，例如：
		
		• 标牌
		• 员工或管理层面谈时的肢体语言
		• 员工/管理层面谈时的语调/言语异常
		• 人员在休息期间不进食
		• 发薪日排队或以现金形式发放工资
		• 多个家庭成员为同一个雇主工作
		
		言语表述，例如：
		
		• 人员声明，包括：
		  ○ “我还在为这份工作还债。”
		  ○ “我不得不借钱才来到这里。”
		  ○ “中介拿走了一个月的工资。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
		○ “他们承诺更高的工资，但我现在被套牢了。” ○ “我不敢说什么，因为我还欠着钱。” ○ “他们说会把钱还给我，但那是去年的事了。” ○ “他们说我赚的会比实际拿到手的多。” ○ “如果我们不付钱，中介就不会再叫我们去干活了。” ○ “我打工是为了偿还我父母欠下的债务。”
D3.6 – 组织应确保与招聘、雇佣和解雇相关的所有费用和成本不得由人员或申请人全部或部分承担。	**以下各项的流程：** - 与商业伙伴的劳务成本分摊计划 - 报销人员在获得就业过程中支付的任何费用 - 使用经 IRIS 认证的劳务招聘机构 - 采用直接招聘流程 - 采用入职后调查 - 采用与人员绩效和非加班工时挂钩的计件工资 **文件和记录，例如：** - 人力资源手册/员工手册 - 入职材料 - 人员协议/合同	**负面影响，例如：** • 工人承担的招聘及相关费用，包括： ○ 交通 ○ 获取和更新工作许可 ○ 其他与就业相关的费用 • 长期债务 • 债务奴役 • 实得工资减少 • 就雇佣条款进行谈判或就工作条件提供反馈的能力降低 • 为人员家庭提供资源的能力降低

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 工资单 - 报销记录 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 纪律处分/扣款 - 内部和外部沟通 **指标，例如：** - 负债人员百分比 - 与招聘或就业过程相关的债务百分比 - 包含无费用条款的合同百分比 - 报销费用的平均时间 - 获得全额费用报销的人员百分比 - 移民劳工在人员中所占的百分比	**视觉/感官线索，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 **言语表述，例如：** - 人员声明，包括： o “我还在偿还这份工作的费用。” o “我不得不借钱来这里。” o “中介拿走了一个月的工资。” o “他们承诺会给更高的工资，但我现在被困住了。” o “我不说话是因为我还欠着钱。” o “他们说会把钱退给我，但那是去年的事了。” o “他们说我挣的会比实际拿到的多。” o “如果我们不交钱，中介就不会再叫我们去干活了。”
D3.7 – 组织应确保人员和应聘者在招聘、雇佣和解雇过程中免受骚扰和恐吓，包括： **a. 身体和性暴力；** **b. 对自己或他人的威胁；以及**	**相关流程：** - 建立非管理层人员的同伴见证人网络，并就监督、向受害者提供支持、干预以及在投诉或申诉期间陪同受害者进行培训。 - 建立班次结束后的情况汇报会或检查点	**负面影响，例如：** - 性暴力，包括被迫从事性行为 - 身体暴力 - 心理和情感暴力 - 当着人员的面施暴/惩罚

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
c. 心理和情感暴力。	- 专门针对骚扰和恐吓及其相关影响的第三方系统 - 对管理者进行适当管教和激励形式的培训 - 对任何被发现骚扰或恐吓其他人员的人员实施严厉的纪律处分 **文件和记录，例如：** - 人力资源手册/员工手册 - 入职材料 - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 纪律处分 - 法律诉讼 - 住宿记录 - 申诉记录 - 内部和外部沟通 - 纪律处分程序 **指标，例如：** - 在规定时间内调查的报告事件百分比 - 导致纠正措施的已证实骚扰案件百分比 - 重复发生事件或屡犯者的数量 - 已报告/已识别的事件数量	- 对家庭成员或其他亲人的暴力（或暴力威胁） - 其他形式的惩罚（剥夺食物、水、睡眠；额外工作；经济处罚；施加更恶劣的工作条件；解雇；无法获得贷款等） - 剥夺家庭成员获得贷款的权利 - 剥夺权利和特权（包括晋升） - 扣押资产（包括工资） - 暴力威胁 - 恐吓 - 针对家人的威胁 - 威胁取消未来就业机会，或威胁取消其家人的未来就业机会 - 敲诈勒索 - 宗教报复 - 解雇威胁 - 基于性别的暴力和骚扰 - 就雇佣条款进行谈判或就工作条件提供反馈的能力降低 - 为人员家庭提供资源的能力降低 **视觉/感官线索，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
		- 管理层与员工之间的互动 - 公开惩处 - 工人缺乏私人空间 - 公共区域（尤其是更衣室或洗手间）出现不当图片、笑话或涂鸦 - 喊叫或大吼 **言语表述，例如：** - 员工声明，包括： o “即使我叫他别碰，他还是摸我。” o “我们犯错时，他们就辱骂我们。” o “有时候他们生气了就会朝我们扔东西。” o “如果你犯了错，他们就会当着大家的面大吼大叫。” o “有一位工人投诉了，现在她分到的都是最差的活。” o “如果想在这里工作，你就得习惯这些。” o “只是开开玩笑——没有别的意思。” o “我们尽量不和他排在同一个班次。” o “这让人很不舒服，但我需要这份工作。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

D3.8 – 组织应确保纪律政策和实践：
 	
a. 在聘用人员时已向其明确传达；
b. 在全组织范围内得到一致且公平的执行；以及
c. 有明确的文件记录并传达给相关人员。
	相关流程：
	
	- 纪律实践具有渐进性（旨在纠正而非惩罚）
	- 要求对纪律处分进行书面记录，包括记录：
	  o 政策和确认文件
	  o 事件和投诉报告
	  o 调查记录
	  o 纪律处分文件
	  o 纠正和补救措施
	  o 申诉和复审记录
	  o 沟通日志
	  o 结案和跟进
	  o 纪律处分历史记录和数据访问
	- 设立具有代表性的纪律复审委员会
	- 根据请求，允许工会成员在纪律处分期间在场
	- 向全体人员传达的决策矩阵
	- 申诉程序
	- 决策的匿名二次复审
	- 在相关决策节点嵌入“偏见审查”
	- 在流程中为人员配备“员工代言人”
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人力资源手册/员工手册
		负面影响，例如：
		
		• 歧视
		• 就雇佣条款进行谈判或就工作条件提供反馈的能力降低
		• 对沟通系统的信任度降低
		• 报复性纪律处分
		• 人员对纪律处分做法缺乏理解和意识
		• 薪资减少
		
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈期间的声音/言辞异常
		- 管理层与员工之间的互动
		- 公开纪律处分
		
		口头陈述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  o “只有新来的员工才会被书面警告。”
		  o “如果主管不喜欢你，他们就会找借口惩处你。”
		  o “他们从不解释为什么要处罚你。”
		  o “他们不允许我带人一起去开会。”
		  o “我没有收到任何书面材料。”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 入职材料 - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 工资单 - 奖金和福利 - 纪律处分 - 内部和外部沟通 **指标，例如：** - 按部门、性别或国籍划分的纪律处分差异 - 涉及同一主管或团队的重复纪律处分 - 从事件报告到纪律处分案件解决的平均时间 - 纪律处分后的报复索赔数量 - 申诉的纪律处分决定比例 - 申诉后撤销的纪律处分比例	
D3.9 – 组织应确保其工作条款和条件（包括地点、住房提供、私人通信渠道提供、可用交通工具、工作时间表等）不会导致人员过度孤立。	**以下事项的流程：** - 为人员提供共享且包容的空间 - 安排同伴“伙伴”或团队导师 - 促进员工主导的活动，例如安全小组、申诉委员会或文化活动 - 翻译关键文件、政策、标牌和入职培训材料	**负面影响，例如：** - 被排除在社区和社交生活之外 - 行动自由受限 - 沟通自由受限 - 恶劣的生活条件 - 没收手机 - 持续监视

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 在所提供的住房中提供包容性公共区域和通信途径（Wi-Fi、电话、娱乐）
	- 为居住在雇主提供住房内的人员提供下班后的交通工具
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人力资源手册/员工手册
	- 入职材料
	- 人员协议/合同
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 人员人口统计数据
	- 时间表/排班表
	- 住房
	- 内部和外部沟通
	
	指标，例如：
	
	- 独立岗位人员比例（例如，夜班、异地工作、单人工作）
	- 配备同辈伙伴或导师的新员工比例
	- 参加团队会议或简报会的人员比例（涵盖所有班次）
	- 可使用公共休息区或食堂的人员比例
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈期间的声音/言辞异常
		- 形单影只的人员
		- 孤立的工作区域
		- 隔开的休息区
		- 独自用餐的人员
		- 公共区域一片寂静
		- 令人感到压抑的安保戒备
		
		口头陈述，例如：
		
		- 员工声明，包括：
		  - “我大部分时间都是独自工作。”
		  - “在我的轮班期间没有人来查看我的情况。”
		  - “我和其他人不在同一个楼里。”
		  - “我一个人吃饭，因为我的休息时间和别人不同。”
		  - “他们把我们所有这些人[移民、新员工、女性]与其他人分开居住。”
		  - “大家不怎么跟我们说话。”
		  - “我觉得自己像个局外人。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 可使用手机、Wi-Fi 或其他通信工具的人员比例（尤其是在雇主提供的住房中） - 报告的单独作业人员事件或安全隐患比例 - 独立岗位或班次人员的离职率 - 主管定期巡查或进行安全检查的独立工位比例 - 雇主提供住房的访客人数	o “我们没有收到培训邀请。” o “我们不知道委员会成员是谁。” o “除了工作就是睡觉。仅此而已。” o “这里挺让人感到孤独的。” o “我们不允许有访客。” o “我没办法与老家的家人通电话。”
D3.10 – 组织应确保其工作条款和条件（包括地点、住房提供、私人通信渠道提供、可用交通工具、工作时间表等）不会不当强迫人员与子女和受抚养人分离。	**以下事项的流程：** - 调查人员以了解生活状况和照护期望 - 适合家庭居住的住房 - 根据工作要求为家庭搬迁提供支持 - 弹性工作时间安排 - 探亲假/家庭看护假 - 限制将人员派驻到偏远地区 - 优先就地招聘 - 提供育儿设施 - 为流动员工提供充足的连续假期 **文件和记录，例如：** - 人力资源手册/员工手册 - 入职材料 - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款	**负面影响，例如：** - 情绪和心理健康压力 - 工作绩效下降 - 在系统流程中的参与度降低 - 承担照护费用的经济负担 - 对留守/分离儿童的发育/情绪影响 - 无法参与社交/文化生活 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常 **言语，例如：** - 员工声明，包括： o “我已经一年多没见过我的孩子了。” o “我们这里不允许家属来探访。”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 承包商遵守合同条款的情况 - 排班表/日程表 - 纪律处分记录 - 内部和外部沟通 **指标，例如：** - 提供可供家庭共同居住的住房的人员比例 (%) - 允许家属探访或过夜的宿舍房间比例 (%) - 配备夫妻或家属设施的宿舍或住房单元比例 (%) - 在合同期内有资格回家探亲的人员比例 (%) - 获得交通补贴或家庭团聚假期的员工比例 (%) - 每年探亲平均次数（自报或通过请假记录） - 因家庭相关原因（例如疾病、紧急情况）提出的请假申请被拒绝的比例 (%) - 可使用电话、Wi-Fi 或通讯工具的宿舍或住房单元比例 (%) - 受支持家庭探访或团聚政策覆盖的劳动力比例 (%)	o “他们说我们必须单独住在宿舍里。” o “离开孩子很难受。” o “没有我，我的家庭过得很艰难。” o “除非是紧急情况，否则他们不批准请假。” o “他们说会给我提供家庭住房，但这不是真的。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

D3.11 – 组织若参与或采用学徒期、实习或职业教育项目，应确保通过这些项目设立的岗位：
 	
a. 不用于替代常规岗位；
b. 具有预先规定的期限；
c. 报酬不低于法定最低工资；并且
d. 有助于提升人员的技能、专业能力和/或其他工作相关素养。
	以下各项的流程：
	
	- 技能提升项目
	- 为未成年工配备经验丰富的导师或主管
	- 培训员工对未成年工怀有同理心并给予理解
	- 职业发展机会
	- 接触多样化的工作任务
	- 对成绩的认可
	- 提供建设性反馈
	- 为所有学徒制定有效的学徒协议（国际劳工组织第 208 号建议书）
	- 学徒培训可获得完全职业资格（国际劳工组织第 208 号建议书）
	- 围绕已确定的学习内容组织学徒培训（国际劳工组织第 208 号建议书）
	- 学徒培训包括在职和脱产培训（国际劳工组织第 208 号建议书）
	- 学徒培训设有与特定资格挂钩的考核（国际劳工组织第 208 号建议书）
	  o 资格获得认可
	- 与政府项目相关的学徒培训
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人力资源手册/员工手册
	- 入职材料
		负面影响，例如：
		
		- 工作条件不符合法定工时和工资要求
		- 收入低于最低工资、现行工资或集体谈判协议约定工资
		- 童工或不适合未成年工从事的工作
		- 在强迫或惩处（或其威胁）下工作
		- 歧视
		- 技能、专业能力和/或其他工作相关素养未得到发展
		
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常
		- 未成年工
		
		言语，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  o “我在这里工作根本拿不到报酬。”
		  o “我们虽然有补贴，但根本不够支付交通费或餐费。”
		  o “因为工作时间冲突，我无法去上课。”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商遵守合同条款的情况 - 排班表/日程表 - 工资单 - 福利与奖金 - 纪律处分记录 - 内部和外部沟通 **指标，例如：** - 学徒、实习或职业教育项目的平均时长 - 相比初级员工实现同工同酬的学徒/实习生比例 (%) - 提供带薪病假、餐食、交通或住房支持的项目比例 (%) - 不向参与者收取任何费用或成本的学徒/实习项目比例 (%) - 计划工时中用于培训而非生产性劳动的时间比例 (%) - 提供结构化课程或认证模块的项目比例 (%) - 期满后获得录用机会的学徒/实习生比例 (%)	○ “根本没有培训计划——他们只是让我跟着别人做。” ○ “如果我犯了错误，他们就威胁要终止我的项目。” ○ “我为了这份工作还得付钱” ○ “我整天都在做同样的事情”
D3.12 - 组织应确保任何雇佣终止都是公平和透明的，包括：	**以下各项的流程：** - 解雇审查小组	**不良影响，例如：** - 收入突然中断

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

a. 非歧视性；
b. 充足配置资源，以履行合同、具约束力的集体谈判协议以及适用的法律法规；
c. 及时支付遣散费、工资及其他补偿；以及
d. 仅将大规模裁员作为最后手段。
	- 解雇必须获得一名以上管理层代表的签字批准
	- 申诉流程
	- 维护包含以下内容的解雇档案：
	  ○ 调查报告
	  ○ 会议记录
	  ○ 人员的书面或口头陈述
	  ○ 已签署的解雇函
	  ○ 离职面谈记录
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人力资源手册/员工手册
	- 入职材料
	- 人员协议/合同
	- 非雇员人员的合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 工资单
	- 福利和奖金
	- 解雇/离职
	- 纪律处分记录
	- 内部与外部沟通
	- 离职面谈
	- 解雇申诉
	
	指标，例如：
		- 无力满足生活费用需求
		- 失去享受福利和/或社会保障的途径
		- 未支付或拖欠工资、奖金或遣散费
		- 债务增加
		- 歧视性支付工资、奖金或遣散费
		- 歧视性解雇
		- 地方经济萧条（发生大规模裁员时）
		
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的发声/语言异常
		
		口头陈述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  ○ “他们只是叫我不要再来了——没有任何解释。”
		  ○ “我没有收到任何警告就被开除了。”
		  ○ “我没有收到任何书面凭据。”
		  ○ “我的结算工资拖欠了几个星期。”
		  ○ “我认为这是因为我投诉了工作条件。”
		  ○ “他们说如果我申诉，就会被记入我的档案。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 在做出决定前有书面调查记录的非自愿解雇比例（%） - 以员工母语/理解的语言发出的解雇通知比例（%） - 经多人签字审批/审查的解雇比例（%） - 最终决定与发出书面通知之间的平均时间 - 在法定或政策截止期限内发放最终结算款项的比例（%） - 在人员最后工作日之前完成离职面谈的比例（%） - 按人口统计学特征划分的解雇率 - 申诉后撤销或变更解雇决定的比例（%） - 每月/每年的解雇/裁员人数	o “他们最近裁掉了一整个部门。我们都知道，如果情况进一步恶化，接下来就会轮到我们。”
D3.13 – 组织应在其运营和业务关系中制定并实施有效的管理体系，以达到或超过与自由和公平的招聘、雇佣和解雇相关的要求和原则……	**待制定……**	**待制定……**

©社会责任国际 – 2026

D4：体面的工作时间、工资和福利

准则	指标示例	指标示例
D4.1——组织应尊重员工享有维持体面生活水平所需的工时、工资和福利的权利。	**遵守 D4.2-D4.14**	**遵守 D4.2-D4.14**
D4.2 – 组织应尊重人员获得至少维持生活水平的工资或生活收入（如果法定最低工资更高，则适用法定最低工资）以及享受法定福利的权利。	**以下方面的流程：** - 将当前工资分析整合到薪资系统中，包括： o 福利 o 奖金 o 加班 o 人口统计学特征 o 生活工资指标 - 根据可用工资指标评估当前工资，包括： o 贫困线 o 生活工资基准 o 生活工资参考值 o 行业现行工资 o 最低工资 o 国家收入中位数 - 制定工资改善计划，其中可包括： o 基于差距、风险、资源等制定的具有明确时限的具体目标 o 纳入组织预算的工资增长计划 o 技能培训投资	**不良影响，例如：** - 债务增加 - 恶劣的生活条件 - 缺乏获得医疗服务的途径 - 无力抚养家庭 - 从事多份工作 - 工作时间过长 - 工作表现和生产力下降 - 缺乏接受教育、托儿和/或职业发展的途径 - 住房不稳定 - 缺乏有效财务规划的能力 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈时的声音/言语异常 - 衣着缺乏、破损或不合适的迹象 - 缺乏个人防护装备 - 人员步行到达

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	○ 引入基于团队的绩效激励机制 ○ 改进流程以提高效率 ○ 与业务伙伴合作，根据差距提高商品或服务的采购价格 ○ 资助或共同资助工资基准和分析 ○ 与业务伙伴建立联合监控流程 ○ 与行业伙伴（包括协会）接洽 - 让工会和其他员工代表参与工资规划和审查 - 为以往少付的工资补发欠款 - 根据预期现行工资水平评估工作录用待遇 - 跟踪当地通胀对员工造成的压力，包括： ○ 一篮子食品 ○ 住房 ○ 医疗保健 - 提高基本工资以减少对加班的依赖 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 工资单 - 工资单存根/工资条 - SAI 工资工具 - 寻源/采购	- 从食堂省下食物带回家 **口头表述，例如：** - “我必须在付房租和买足够的食物之间做出选择。” - “我买不起每周的新鲜蔬菜/肉类。” - “孩子们需要新鞋，但我们得等到下个月。” - “如果我不加班，我就无法支付账单。” - “我周末在别处打工以维持收支平衡。” - “当加班被削减时，我不得不借钱。” - “我们赊购食物，月底结账。” - 我们与另一户人家合住以分摊房租。” - “我已经好几年没看医生了——费用太高了。” - “我们一直等到病情非常严重才去诊所。” - “我们通常一天只吃两顿饭。” - “我们要求加薪，但他们说没有预算。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 考勤（包括加班）和工时记录 - 福利和奖金 - 内部与外部沟通 **指标，例如：** - 收入达到或高于生活工资的人员比例（%） - 达到或高于最低工资的人员比例（%） - 工资低于最低工资的人员比例（%） - SAI 工资工具输出结果 - 加班收入占总收入的比例（%） - 人员每年获得超过生活工资的月数 - 从入职起薪达到生活工资所需的平均时间 - 最低工资与中位数工资的比率 - 性别薪酬差距 - 移民用工薪酬差距 - 赚取生活工资的承包商和中介工比例（%） - 现金与实物福利占总薪酬的比例（%） - 工资审查频率与通胀率的对比 - 过去 12 个月的工资涨幅与生活成本涨幅的对比（%） - 所付工资与本地区同类实体的比率 - 最低入职起薪/福利与法定最低工资/福利的比率 - 拥有储蓄或投资的员工比例（%）	

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 难以偿还债务的员工比例（%）	

D4.3 – 如果客观环境障碍阻碍组织独立向人员提供生活工资和收入，组织应与相关利益相关方合作解决这些问题，包括通过：
a. 开展社会对话，包括支持相关的三方协议和其他具有约束力的协议；以及
b. 与业务合作伙伴、政府以及其他内部和外部利益相关方互动沟通。
	流程，用于：
	- 与业务合作伙伴协商提高价格以弥补差距
	- 与工会和其他工人组织协商工资
	- 投资技能开发项目
	- 参与多方利益相关者生活工资/生活收入倡议
	- 投资当地经济发展
	- 在与政府和其他利益相关方的互动沟通中倡导生活工资和生活收入
	- 在行业协会中倡导生活工资和生活收入
	- 支持政府服务倡议
	- 与政府协商以扩大服务提供范围
	文件和记录，例如：
	- 内部和外部沟通
	- 集体谈判协议（CBA）
	- 人员合同条款
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 外部承诺/协议，包括：
	  ○ 行业协会
	  ○ 政府
	  ○ 业务合作伙伴
		不良影响，例如：
		- 缺乏获取工资相关信息和背景情况的途径
		- 工人代表未能参与工资制定
		- 债务增加
		- 恶劣的生活条件
		- 缺乏获得医疗服务的途径
		- 从事多份工作
		- 工作时间过长
		- 工作表现和生产力下降
		- 缺乏接受教育、托儿和/或职业发展的途径
		- 住房不稳定
		- 缺乏有效财务规划的能力
		- 无力抚养家庭
		视觉/感官，例如：
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈时的声音/言语异常
		口头表述，例如：
		• “我们必须乘坐私人交通工具去上班，费用非常昂贵”
		• “公立学校不好，但我只能负担得起这个。”

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	○ 谅解备忘录（MOU） - 培训和技能开发项目 **指标，例如：** - 组织参与的生活工资/生活收入（LW/LI）倡议数量 - 明确将生活工资/收入成本纳入考量的合同/定价协议百分比 - 年度工资预算增幅占总运营成本的比例 - 加薪后生产力、保留率和质量改善带来的投资回报率（ROI） - 产生影响的政策变动数量（例如，最低工资倡导成果） - 与工会、非政府组织或同行在落实生活工资方面的合作项目数量	• “我们得走一整天才能到一家像样的医院。当地诊所只能处理小伤。” • “我们挣得不够，但无论你为哪家雇主工作，工资都一样。” • “我们涨了工资，但房租每年涨得一样多甚至更多。” •
D4.4 – 组织应尊重人员享有合理工时的权利，至少限制： **a. 正常工时每周不超过 48 小时（或法律允许的最高限额，若该限额更低）；以及** **b. 加班时间每周不超过 12 小时（或法律允许的最高限额，若该限额更低）。**	**流程，用于：** - 预测生产和劳动力需求 - 与业务合作伙伴规划产能 - 灵活班次 - 生产高峰期的应急计划 - 整合数字考勤系统 - 加班预先审批要求 - 维护在人员之间轮换加班机会的花名册	**不利影响，例如：** - 慢性疲劳 - 工作表现和生产力下降 - 事故和伤害 - 缺乏获得技能或职业发展的途径 - 薪资低于维持生计的工资 - 薪资低于最低工资 - 获取沟通渠道的途径有限

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 跨职能人员储备库 - 基于单个工人能力的计件定额 - 在业务合作伙伴合同中纳入最短交付周期 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 排班表 - 工资单 - 工资单/工资条 - SAI 工资工具 - 寻源/采购 - 工时（包括加班）和考勤记录 - 职业健康与安全（H&S）事件/事故报告 - 安保日志 - 福利和奖金 - 内部和外部沟通 **指标，例如：** - 超过每日限额的人员百分比 - 超过每周限额的人员百分比 - 每名工人每月的加班时数	- 参与组织管理系统的能力有限 - 工作与生活严重失衡 - 履行照料责任的能力有限 - 参与社会或文化生活的能力有限 **直观/感官迹象，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈期间的声音/言语异常 - 在正式班次时间之前或之后很长时间，生产区域的灯依然亮着。 - 在班次开始前或结束后有工人在场，且附近没有管理人员（可能存在未记录的工作）。 - 在排班时间之外有机器运转的噪音。 - 人员疲劳 - 存在食品容器或睡觉用的垫子 - 工位上存放多份餐食 - 在储物柜或隐蔽角落存放换洗衣物或寝具 - 批次上带有“急单”标记 - 在异常时间休息室过度拥挤 - 在法定/正式休息期间，休息区缺少工人 - 清晨生产车间内空气闷热浑浊 **言语迹象，例如：**

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 加班集中率——加班收入前 10% 的人员所完成的加班时数占比 - 加班均衡得分——从事类似工作的工人之间加班时数的差异 - 加班收入随时间的变化 - 连续无休工作天数 - 计划内与计划外加班比例 - 生产/服务交付周期合规率 - 每个部门/经理的违规超标次数	- 员工声明，包括： o “我们经常在正式班次开始前就开始干活。” o “有时我们会加班到半夜，尤其是遇到大订单的时候。” o “无论如何，我们都必须完成定额” o “我们每天开始工作前都必须在表格上签字” o “连续工作这么多天，很难撑得住。” o “直到前一天，我都不知道自己的工时安排。” o “他们总是在最后一刻叫我来上班。”
D4.5 – **组织应确保加班：** **a) 属于自愿性质，除非国家法律和具有约束力的集体谈判协议允许；** **b) 按加班费率支付；** **a. 如果法律未规定加班费率，则适用该国各行业通行的加班费率；** **c) 按工作周计算，除非国家法律和具有约束力的集体谈判协议允许；**	**流程，用于：** - 预测生产和劳动力需求 - 与业务伙伴共同规划产能 - 弹性排班 - 生产高峰期的应急计划 - 整合数字考勤系统 - 加班预先审批要求 - 维护加班花名册，使人员之间轮换加班机会 - 跨职能人员储备库 - 基于单个工人能力的计件定额指标 - 在业务伙伴合同中纳入最短交付周期	**不利影响，例如：** - 慢性疲劳 - 工作表现和生产力下降 - 事故和伤害 - 缺乏获得技能或职业发展的途径 - 薪资低于维持生计的工资 - 薪资低于最低工资 - 获取沟通渠道的途径有限 - 参与组织管理系统的能力有限 - 工作与生活严重失衡 - 履行照料责任的能力有限

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
d) 符合相关法律要求及其他相关要求；以及 **e) 不属于经常性要求，包括由于规划不足或未支付生活工资或生活收入而导致的加班。**	- 提前申请系统，由工人主动报名参与加班班次 - 针对超出政策限制的任何加班的紧急例外流程 - 通过动作时间研究和工作流程分析改进流程 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 排班表 - 工资单 - 工资条/薪资单 - SAI 工资计算工具 - 寻源/采购 - 工时（包括加班）和考勤记录 - 安保日志 - 福利和奖金 - 内部和外部沟通 **衡量指标，例如：** - 超出每日限额的人员百分比 - 超出每周限额的人员百分比 - 每名工人每月的加班时数	- 参与社会或文化生活的能力有限 **直观/感官迹象，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈期间的声音/言语异常 - 在正式班次时间之前或之后很长时间，生产区域的灯依然亮着。 - 在班次开始前或结束后有工人在场，且附近没有管理人员（可能存在未记录的工作）。 - 在排班时间之外有机器运转的噪音。 - 人员疲劳 - 存在食品容器或睡觉用的垫子 - 工位上存放多份餐食 - 在储物柜或隐蔽角落存放换洗衣物或寝具 - 批次上带有“急单”标记 - 在异常时间休息室过度拥挤 - 在法定/正式休息期间，休息区缺少工人 - 清晨生产车间内空气闷热浑浊 **言语迹象，例如：** - 人员声明，包括： - “我们经常在正式班次开始前就开始干活。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 加班集中率——加班费收入前 10% 的人员所完成的加班工时百分比 - 加班均衡得分——从事类似工作的工人在加班工时上的差异度。 - 加班收入随时间的变化 - 无休连续工作天数 - 计划加班与非计划加班的比率 - 生产/服务交付周期合规率 - 每个部门/经理的违规超标次数	○ “有时我们会加班到半夜，尤其是遇到大订单的时候。” ○ “无论如何，我们都必须完成定额” ○ “我们每天开始工作前都必须在表格上签字” ○ “连续工作这么多天，很难撑得住。” ○ “直到前一天，我都不知道自己的工时安排。” ○ “他们总是在最后一刻叫我来上班。” ○ “不管我们工作多少个小时，拿到的工资都是一样的。”
D4.6 – 组织应确保人员的工作时间表（包括工时）： **a. 维持体面的生活水平；** **b. 具有可预测性，并对人员便利；** **c. 不会造成健康和安全风险；** **d. 包含充足的工间休息和休息时间；** **e. 不得使用工时平均化手段来剥夺人员的加班/津贴报酬；**	**相关流程：** - 在制定工作时间表时考虑人员对灵活性的需求 - 预测生产和劳动力需求 - 与业务合作伙伴共同规划产能 - 应对生产高峰的应急预案 - 维护轮流分配人员加班机会的加班轮值表 - 跨职能人员储备库 - 基于员工个人能力的计件定额指标 - 在业务合作伙伴合同中纳入最短交货周期 - 员工报名申请加班班次的提前申请制度	**不良影响，例如：** - 慢性疲劳 - 工作绩效和生产力下降 - 事故和伤害 - 缺乏技能或职业发展的途径 - 薪资低于生活工资 - 薪资低于最低工资 - 获取沟通渠道的机会有限 - 参与组织管理体系的能力受限 - 工作与生活失衡 - 履行家庭照护职责的能力受限 - 参与社会或文化生活的能力受限

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
f. 在连续工作六天后提供至少一次连续 24 小时的休息日，除非符合以下例外情况之一： **a. 国家法律和具有约束力的集体谈判协议允许，或** **b. 国际劳工组织公约允许，或** **c. 由于特殊情况需要更长时间的连续工作，且人员主动要求增加连续工作天数；** **g. 为人员提供充足的有薪和无薪休假，包括：** **a. 病假，** **b. 事假/家庭假，** **c. 带薪年假，以及** **d. 法定公共假日；** **h. 体谅基于人员人口统计特征的灵活性需求；以及** **i. 不得对享受组织或政府福利设置不合理的限制。**	- 最高工作时间、最短休息时间和最短班次间歇时间 - 按比例计算的兼职人员福利 - 替班规划、提前申请以及保障人员请假不受报复 - 至少提前两周提供工作时间表 - 提供在不受报复的情况下“拒绝临时更改”时间表的权利 - 在不同人员及人群特征间轮换不良班次 - 在排班时考虑交通和通勤时间 - 应对突发事件、就医、家长会等情况的灵活性且免于处罚 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 承包商遵守合同条款的情况 - 排班表/时间表 - 工资单 - 工资存根/工资条 - SAI 工资工具 - 寻源/采购 - 考勤（包括加班）和出勤记录 - 请假申请 - 安保日志	- 财务规划能力受限 - 健康受损的风险增加 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常表现 - 生产区域的灯在正式班次时间之前或之后很早就开启或仍亮着。 - 班次开始前或结束后有员工在场但无管理人员在场（可能存在未记录的劳动）。 - 在排定工时以外机器运转的噪音。 - 人员疲劳 - 存在食品容器或睡垫 - 工位上存放多份餐食 - 储物柜或隐蔽角落存放换洗衣物或寝具 - 批次上标有“加急单”标识 - 非正常时段休息室过度拥挤 - 正式休息期间休息区没有员工 - 清晨生产车间内空气闷热浑浊 - 手写或涂改的排班表 **口头反馈，例如：** - 人员声明，包括：

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 福利和奖金 - 内部和外部沟通记录 **衡量指标，例如：** - 两次班次间隔休息不足 11 小时的班次百分比。 - 与长时间或不规则班次相关的事故/事件。 - 每名人员连续上夜班的平均天数。 - 预先申请的加班时间百分比 - 全体劳动力中加班时间的分布情况 - 已公布排班表的平均通知期 - 通知时间不足 24 小时的排班变更百分比。 - 实行待命排班制度的员工百分比 - 每名员工每周工时的差异 - 批准与被拒请假申请的比例。 - 请假申请的平均响应时间。 - 休完所有应享假期的员工百分比 - 带薪病假申请所占的百分比。 - 低于福利享受资格门槛的人员百分比 - 兼职人员的每周平均工时与福利资格标准的比较。 - 排班刚好在福利门槛以下的人员流失率。	○ “如果你请假，他们就会把你开除” ○ “周末我太累了，根本没精力照顾孩子。” ○ “我总是感到被迫留下来加班。” ○ “有时他们未经询问就在最后一刻临时更改我的排班。” ○ “请假很难得到批准，即便有紧急情况也是如此。” ○ “我请病假时被扣了工资。” ○ “如果我请假一天，他们就会安排更糟糕的班次来惩罚我。” ○ “我希望全职工作，但他们总是把我的工时控制在刚好达不到全职标准的水平。” ○ “有时我一周工作 50 个小时，有时只有 10 个小时，我的工资单从来都不稳定。” ○ “生病了也被要求来上班。” ○ “我觉得从来没有人因为生病而留在家里休息。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
D4.7 – 如果人员在法律上属于加班费、最高工时及其他要求的豁免对象，组织应确保： a. 其薪酬达到或超过以生活工资标准加上加班加点津贴工作相同工时所能获得的金额；并且 b. 人员对工作时间拥有合理的自主决定权。	相关流程： - 豁免人员的每周/每小时最高基准 - 记录豁免人员工作时间的要求 - 豁免工时表与同等非豁免工时表的比较 - 为长时间工作期提供表彰性薪酬或奖金 - 限制连续多日超长工作 - 为豁免人员提供额外的休假待遇 - 在豁免人员之间轮换高峰工作量 文件和记录，例如： - 人员协议/合同 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 排班表/日程表 - 工资单 - 工资存根/工资条 - SAI 工资工具 - 工时（包括加班）和考勤记录 - 请假申请 - 福利和奖金 - 差旅或费用报销单 - 内部和外部沟通记录 指标，例如： - 无休息日连续工作的平均天数。	负面影响，例如： - 慢性疲劳 - 工作表现和生产力下降 - 事故和伤害 - 缺乏技能或职业发展机会 - 工资低于生活工资 - 工资低于最低工资 - 沟通渠道有限 - 参与组织管理体系的能力受限 - 工作与生活缺乏平衡 - 履行照料家庭职责的能力受限 - 参与社会或文化生活的能力受限 - 财务规划能力受限 - 对健康产生负面影响的风险增加 - 对豁免人员的歧视 视觉/感知线索，例如： - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈时的声音/言语异常 - 在工位上用餐 - 办公室灯光或电脑屏幕在深夜/清晨仍亮着 - 在正常工时之外安排电话会议或面谈会议

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 班次低于最低休息时间标准的豁免人员比例（%） - 每位豁免员工的周平均工时 - 薪资与等效时薪之比 - 收入低于非豁免人员同等水平的豁免人员比例（%） - 平均调休时间（如提供） - 豁免人员与非豁免人员的离职率对比	**口头陈述，例如：** - 人员声明，包括： o “我几乎每天都比团队来得早，走得晚。” o “感觉我随时都在待命。” o “偶尔加班我无所谓，但现在加班成了家常便饭。” o “奖金虽然有点补贴，但跟工作量根本不匹配。” o “即使在休假，我也一直在查收邮件或接听电话。” o “我不得不取消休假，因为没人顶岗。” o “由于突发的工作要求，我错过了家庭活动。” o “工作占满了我的个人生活。” o “他们给我们的工资就只有最基本的那点。”
D4.8 – 组织应定期、准时并以方便人员的方式足额发放所有应得工资和福利。	**针对以下事项的流程：** - 固定的发薪周期 - 公布官方发薪日历 - 维持备用资金/现金储备	**负面影响，例如：** - 工资低于生活工资 - 工资低于最低工资 - 财务规划能力受限 - 员工承担手续费

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例

	- 根据员工意愿，通过直接存款、现金、移动转账或本地银行服务发放工资
	- 提供多种支付方式选择
	- 现金发薪点设在工作现场且在工作时间内发放
	- 使用员工通晓的语言编制工资记录（必要时提供翻译）
	- 支持弱势员工开立必要账户
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人员协议/合同
	- 承包商对合同条款的遵守情况
	- 工资单
	- 工资存根/工资条
	- SAI 工资工具
	- 工时（包括加班）和考勤记录
	- 扣款记录
	- 现金发放日程表
	- 福利和奖金
	- 内部和外部沟通记录
	
	指标，例如：
	
	- 按计划日期完成发薪的发薪周期比例（%）
	- 过去 12 个月中遗漏或延期发薪的周期数。
		- 员工背负债务
		- 对差错提出申诉的能力受限
		- 员工成为盗窃目标
		- 未缴纳社会保险（养老、医疗、工伤、失业、生育）
		
		视觉/感知线索，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈时的声音/言语异常
		- 发薪日员工在薪酬部门、现金发放点或人力资源办公室外排长队
		
		口头陈述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “我们永远不知道发下来的是全额，还是会被克扣一部分。”
		  - “他们跳过了一个周期的发薪，答应下个月补上。”
		  - “ATM 机取款手续费扣掉了我一大块工资。”
		  - “为了领现金，我们得排好几个小时的队。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 每个周期均持续足额领到工资的人员比例（%） - 计划发薪日与实际发放之间的平均延迟（天数）。 - 提前/延期发放工资的比例（%） - 工资单记录与工时表/加班记录之间的差异率。 - 必须前往工作场所外部领取工资的工人比例（%） - 产生交易手续费的工人比例（%） - 按时缴纳法定扣缴款项的比例（%）	○ “他们直接把现金塞给我们，没有任何明细。” ○ “有时金额跟我的工时不符，而且很难得到纠正。” ○ “发薪日带着现金回家让我很担心安全。” ○ “
D4.9 – 除了为人员履行职责所花费的时间提供报酬外，组织还应为人员在以下情况中提供充分的补偿： **a. 被要求留在工作场所的时间；** **b. 因工伤或职业病导致的误工时间；以及** **c. 因参加培训、社会绩效团队或申诉流程而导致的误工时间。**	**针对以下事项的流程：** - 要求使用打卡机记录所有在场时间 - 为待命、等待、穿戴/脱除装备或班前会时间预设薪酬代码 - 将所有获补偿时间计入加班计算 - 将要求的班前准备活动安排在有薪班次时间内 - 使通勤班车/客车时刻表与下班时间保持一致 - 将保安门禁日志或刷卡数据与工资单进行核对	**负面影响，例如：** - 薪资或收入损失 - 对健康造成负面影响的风险增加，包括： ○ 疾病或病症的传播 ○ 疲劳或压力 ○ 复合型/加重性损伤 - 无法制定财务计划 - 对低收入工人、女性和看护者的歧视 - 妇女和儿童提供无偿“帮工” **视觉/感官线索，例如：** - 标牌

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	文件和记录，例如： - 人员协议/合同 - 承包商对合同条款的遵守情况 - 工资单 - 排班表/日程表 - 工资单/工资条 - 安保日志 - 交通班次安排与日志 - SAI薪资工具 - 工时（包括加班）和出勤记录 - 现金发放时间表 - 福利和奖金 - 内部和外部沟通记录 - 培训 - SPT及其他会议的会议纪要 **衡量指标，例如：** - 进入安全大门与正式打卡之间的平均间隔时间（分钟）。 - 下班打卡与离开安全大门之间的平均间隔时间（分钟）。 - 每班次在现场无薪时间超过 X 分钟的员工百分比	- 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常 - 员工在正式开工时间之前很久就在安检门或旋转闸机外排队。 - 金属探测门或安检处大排长龙 - 打卡下班后成群员工在门口等候 - 员工在上下班前后更换工作服、防护用具或工作靴 - 厂区入口处的医疗检查或健康筛查 - 员工在下班后坐在或站在等候区（食堂、长椅、公交候车亭） - 考勤打卡机位于设施内部，距离安检门或更衣区较远 **口头陈述，例如：** - 人员声明，包括： o “我们必须很早就到这里，才能通过大门口的排队安检。” o “如果我不提前很久到达安检处，打卡就会迟到。” o “开始工作前把所有装备穿戴好需要花一些时间。” o “等我换好衣服时，班次已经开始了。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 在记录的有薪工时之外进行的安全交底、健康体检或培训的小时数 - 班次结束后等待公司班车的平均时间。 - 计入有薪工时的交通等待时间百分比。 - 班车/巴士日志中的延误频次与工资补偿的对比 - 包含待命或等待时间代码的工资记录百分比。	○ “每天在前往工作岗位前，都会开一个简短的安全晨会。” ○ “我们进去之前总要停下来接受检查。” ○ “下班后，我通常只能坐在那儿等班车来。” ○ “有时在离开前我们会被耽搁一会儿。” ○ “机器发生故障时，我们就只能等着，直到他们叫我们回去工作。” ○ “他们让我们做好准备，即使考勤打卡还没开始算时间。” ○ “我必须和其他人同一时间到，但在能开始工作前，大概头一个小时我都在干等。”
D4.10 – 组织应确保人员定期收到薪酬记录，该记录应清晰、完整、准确地列出工作时间以及应得工资、福利和扣款的构成情况。	**以下事项的流程：** - 在每次发放工资期间自动生成并分发薪酬记录 - 提供电子和纸质两种形式的薪酬记录 - 根据人员要求对薪酬记录进行核对 - 每次发放工资前对薪酬记录进行审核 **文件和记录，例如：**	**负面影响，例如：** - 可能少付工资、未支付加班费或未发放奖金 - 无法享受组织和政府的相关福利 - 协商谈判能力受限 - 在住房、税务和未来就业方面遇到困难 **视觉/感官线索，例如：** - 标牌

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例

	- 人员协议/合同
	- 工资单
	- 排班表/日程表
	- 工资单/工资条
	- 安保日志
	- 交通班次安排与日志
	- SAI薪资工具
	- 工时（包括加班）和出勤记录
	- 现金发放时间表
	- 福利和奖金
	- 内部和外部沟通记录
	
	衡量指标，例如：
	
	- 与工资总账或工时/考勤记录不一致的薪酬记录百分比。
	- 每个工资发放周期平均做出的更正或调整次数。
	- 每个付薪周期都能收到书面或电子工资单的人员百分比
	- 以人员理解的语言提供的薪酬记录百分比。
	- 在发薪日当天或之前送达的薪酬记录百分比。
	- 详细列出工作时间以及应得工资、福利和扣款构成的薪酬记录百分比
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常
		- 人力资源部或财务/工资办公室中的信封、密封工资条或收集箱
		- 人员手拿工资条在人力资源部或财务/工资办公室排队
		
		口头陈述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “有时发薪日过好几天后我才拿到工资条。”
		  - “如果我想知道明细，通常得自己去问。”
		  - “上面的数字并不总是与我根据工时算出的预期相符。”
		  - “我自己会记账，因为工资条并不总是清清楚楚的。”
		  - “他们告诉我们总数，但我并不总能看到明细。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例

D4.12 – 在业务连续性受阻时，组织应优先向人员支付遣散费、工资和其他报酬。	**以下事项的流程：**
	
	- 设立独立的工资账户，在业务受阻前预先存入资金并予以隔离保护
	- 采用第三方托管或信托安排
	- 建立财务风险触发机制，自动将资金导向人员偿付义务
	- 参保欠薪保障保险或国家保障计划
	- 指派受托人或监督委员会以核实人员报酬支付情况
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人员协议/合同
	- 工资单
	- 银行账户
	- 托管或信托
	- 保险
	- 工资单/工资条
	- 现金发放时间表
	- 福利和奖金
	- 内部和外部沟通记录
	
	衡量指标，例如：
	
	- 已预存资金至专款专用隔离账户的工资发放周期百分比
		不利影响，例如：
		
		- 无法获得相关组织和政府福利
		- 可能少付或不支付遣散费、工资及其他报酬
		- 失去住房
		- 债务
		- 失去合法身份
		
		视觉/感官，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈期间的声音/言语异常
		
		言语，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “我们被告知，公司必须在给我们发工资和支付供应商之间保持平衡。”
		  - “他们说如果情况恶化，会尽力保障工资发放。”
		  - “我们从没真正见过方案，只是被告知一切都会好的。”
		  - “上次出问题时，我们的工资被推迟了一周发放。”
		  - “有些人拿到了款项，但不清楚是怎么计算出来的。”

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 所需工资总额与实际储备余额之间的差额 - 受托管/信托保障覆盖的人员总数百分比 - 从业务受阻到由托管方完成款项拨付的平均时间 - 测试了工资发放执行情况的模拟演练次数 - 财务触发条件激活与工资分配之间经过的时间 - 档案中留有最新遣散费/福利计算记录的人员百分比 - 投保金额与工资负债总额对比	○ “我不确定我们是否真的属于政府援助计划的一部分。” ○ “最新消息通常来得很晚，都是在大家开始质问之后才公布。”
D4.12 – 组织应确保因纪律处分而扣减工资或工时： **a. 仅在国家法律和具有约束力的集体谈判协议允许的情况下，方可从应付工资中扣除；** **b. 合理且限期执行；** **c. 不会使工资低于生活工资（若法定最低工资更高，则不低于法定最低工资）；以及** **d. 提供申诉机会。**	**针对以下方面的流程：** - 独立于工资发放的纪律处分程序 - 在执行任何纪律处分扣款前，必须获得人力资源或合规人员的书面授权 - 配置薪酬软件，以标记或拦截任何会使工资低于生活工资或合同约定的最低工时的扣减项 - 事先向人员提供关于扣减工资或减少工时的书面说明 - 在扣减工资或减少工时前设立的申诉程序 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同	**不利影响，例如：** - 无法获得相关组织和政府福利 - 可能少付工资、不支付加班费或不发放奖金 - 针对低收入员工、女性和照料者的歧视 - 无法制定财务规划 - 扣款金额与违规行为不成比例 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈期间的声音/言语异常 **言语，例如：** - 人员声明，包括：

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 工资单 - 排班表 - 工资存根/工资条 - SAI 工资工具 - 工时（包括加班）和考勤记录 - 现金发放明细表 - 纪律处分 - 福利和奖金 - 内部和外部沟通记录 **指标，例如：** - 导致扣款的纪律处分与采取其他纠正措施的百分比对比 - 拥有书面 HR 预先授权的扣款百分比。 - 扣款执行前 HR 审核所需的平均时间 - 因扣款将违反最低工资而触发的系统警报次数 - 附有员工签字确认的扣款百分比 - 每个付薪周期执行的纪律处分扣款总次数。 - 平均扣款金额占工资总额的百分比。 - 扣款在不同部门、班次或主管之间的分布情况 - 与排班工时相比，每名员工因纪律性减少工时而“损失”的平均工时	○ “我的工资好像每周都有很大变化。” ○ “有时候拿到手的工资感觉比我实际付出的劳动要少。” ○ “我常常搞不懂为什么会被扣钱。” ○ “他们从不解释为什么扣款，只是直接显示在工资条上。” ○ “这取决于你的主管是谁，规则根本不一样。” ○ “受罚之后，我那一周的钱勉强只够糊口。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 不同人群画像人员之间的扣款频率差异	

D4.13 – 组织应确保计件报酬、非全日制就业、季节性就业、短期合同、家庭工、非雇员人员以及居家办公安排的使用：
 	
a. 经过衡量且有据可查；
b. 不违背本标准的要求；
c. 提供能够维持体面生活水平的工资和工时；
d. 不会造成不当的健康与安全风险；以及
e. 对人员透明、可预期且便利。
	针对以下方面的流程：
	
	- 要求家庭工承包商保留记录，包括：
	  o 承接工作的家庭及有劳动能力的家庭成员（例如：不仅是某些语境下常见的父亲或丈夫）
	  o 分配给家庭工的工作量
	  o 完成并交付的工作量
	  o 向家庭工支付的报酬
	  o 向家庭工提供的任何社会保障或医疗保险福利
	  o 自费垫付的材料费用
	  o 工作工时
	- 面向从家庭工采购的中介/代理机构的资格预审制度
	- 通过时间与动作研究或员工意见评估生产指标，以确保无需过度加班或承受不安全的工作强度即可实现合理收入
	- 整合自动薪酬处理系统，无论实际产量如何，均能将人员工资调整至至少相当于生活工资的水平
	- 对照健康与安全成效评估生产指标
		负面影响，例如：
		
		- 无法享受相关的组织和政府福利
		- 可能存在少付薪资、未支付加班费或未支付奖金的情况
		- 对低收入劳动者、女性和照护者的歧视
		- 无法制定财务规划
		- 无法更换工作
		- 强迫劳动
		- 强迫加班
		- 健康影响风险增加
		
		视觉/感官方面，例如：
		
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常
		- 员工大声清点件数或相互比较计件数量
		- 因试图提高产出而表现出的明显匆忙、重复性劳损或疲劳迹象
		- 表明员工自行记录薪资的非正式计数单或笔记本
		
		言语方面，例如：
		
		- 人员声明，包括：

©社会责任国际 – 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 设定非全日制人员每周或每月可预期的最低工时 - 为非全日制、季节性、短期合同人员及非雇员人员提供同等或按比例发放的工资、奖金和福利 - 为非全日制、季节性、短期合同人员及非雇员人员提供转为全日制、固定期限/永久职位的机会 - 为非全日制、季节性、短期合同人员及非雇员人员提供与全职人员同等的培训和发展机会 - 限制短期合同的连续续签次数 - 合同终止或不再续签的通知期 - 要求说明雇佣非全日制、季节性、短期合同人员、家庭工和/或非雇员人员的正当理由 - 在合同中要求非雇员人员供应商提供访问所有相关数据和绩效结果的权限 - 确保非全日制、季节性、短期合同人员、家庭工和/或非雇员人员享有完整的组织申诉和投诉机制使用权 - 为居家办公的人员提供符合人体工学的设备 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同	o “如果我想赚够钱，就不得不放弃休息。” o “如果我慢下来，我的薪水就会大幅下降。” o “我自己记账，因为数字并不总能对得上。” o “有时我只能工作几个小时，然后几天都没活干。” o “排班总是在最后一刻发生变化。” o “扣除交通费后，短班我几乎挣不到什么钱。” o “我通常在周围等着，看他们是否会叫我去加几个小时的班。” o “他们说我们不需要太多培训，因为我们在这里呆不长。” o “我和许多人一起住在公司宿舍，直到这一季结束。” o “我在这里签过的合同多得数不清。” o “我们永远不知道自己是否能一直留到最后。” o “在向公司询问任何事情之前，我们都会先向中介机构核实。” o “大多数公司动态我们都不知情，但这很正常。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 岗位职责描述 - 招聘广告 - 工资单 - 排班表 - 工资存根/工资条 - 时间与动作研究 - SAI 工资工具 - 工时（包括加班）和考勤记录 - 现金发放明细表 - 费用报销 - 纪律处分 - 福利和奖金 - 内部和外部沟通记录 **指标，例如：** - 在正常工作时间内达成的计件指标百分比 - 在正常工作时间内经常达成计件指标的人员百分比 - 从事类似任务的人员之间的收入差异 - 无论雇佣类型如何，均获得同等或按比例支付的薪资、奖金和/或福利的人员百分比 - 按雇佣类型划分的人员流动率 - 连续多年续签的季节性合同百分比 - 转为正式岗位的非正式人员百分比	○ “我只是用自己的桌椅——这算不上真正的办公配置。” ○ “每月支付完用品费用后，就所剩无几了。” ○ “这是全家人的工作，我们大家都有出力。”

©社会责任国际 - 2026

准则	指标示例	指标示例
	- 短期合同的平均续签次数 - 正式岗位与非正式岗位的比例 - 居家作业交付的平均付款周期 - 不同雇佣类型之间的收入差异 - 获得居家办公安排必要费用报销的人员百分比	
D4.14——组织应在其运营和业务关系中制定并实施有效的管理体系，以达到或超过与体面工时、工资和福利相关的要求和原则……	**待制定……**	**待制定……**

D5：免受歧视

准则	样本指标	样本指标
D5.1 – 组织应尊重人员免受歧视的权利。	**遵守 D5.2-D5.6**	**遵守 D5.2-D5.6**
D5.2 – 组织应确保人员在与组织的所有互动中享有平等的准入和机会，并且不受歧视，包括： **a. 聘用和招聘；** **b. 就业和工作条件；** **c. 工作安排；** **d. 绩效考核与反馈；**	**以下方面的流程：** - 设定多元化目标 - 界定并记录组织内所有岗位的技能/资质要求 - 招聘信息发布、面试和选拔标准的标准化 - 建立工资、晋升和绩效考核标准 - 跨职能员工-管理人员团队的组成应代表员工人口统计特征	**负面影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 无法获得岗位、晋升、专业发展或其他就业机会 - 工资、奖金或福利减少 - 申诉和伤害得不到补救 **视觉/感官方面，例如：**

©社会责任国际 – 2026

准则	样本指标	样本指标

e. 培训和指导；
f. 晋升和机会；
g. 申诉；
h. 工资和福利，包括住宿、交通、餐饮、伴侣和家庭福利等；
i. 纪律处分程序；以及
j. 解雇和退休。
	- 将歧视行为纳入纪律守则
	- 照顾人员的不同需求（流程、期望、设备等）
	- 将反歧视工作的职责分配给最高管理层
	- 匿名招聘流程，即从简历或初筛中删除姓名、年龄、照片和其他个人身份标识
	- 在招聘、晋升和解雇中纳入多元人口结构的小组
	- 将代表性不足的群体与领导层配对建立导师/学员关系
	- 轮换高知名度任务、培训机会或项目领导职务
	- 在公告栏或数字门户网站上公布匿名的薪资等级和晋升数据
	- 聘请外部独立顾问或监察员，以保密方式处理歧视关切并提出补救措施建议
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人员协议/合同
	- 非雇员人员的合同条款
	- 岗位说明书
	- 招聘广告
	- 工资单
	- 排班表
		- 按岗位/职责/权限划分的人员人口统计特征
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常
		
		言语方面，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “感觉新岗位开放时，某些人总是最先得到通知。”
		  - “很多像我这样的人往往呆不长。”
		  - “岗位相同的人工资似乎并不都一样，但情况就是这样。”
		  - “我当不了主管。我觉得我不被允许担任。”
		  - “那是女人做的工作。我不想做。”
		  - “如果我觉得有什么不公平的事，我甚至不知道该找谁。”
		  - “在这里，融入圈子比工作做得好更重要。”

©社会责任国际 - 2026

准则	样本指标	样本指标
	- 工资单 / 薪资条 - SAI 薪资工具 - 工时（包括加班）和出勤记录 - 现金发放时间表 - 费用报销 - 纪律处分 - 福利和奖金 - 晋升 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **衡量指标，例如：** - 进入决选名单或最终面试的来自不同人口统计群体的求职者比例。 - 相当岗位之间的薪酬差距比例 - 各人口统计群体的晋升率与其在员工总数中所占比例的对比 - 按群体划分的流动率 - 各人口统计群体的平均任期。 - 各群体参与培训或发展项目的比率 - 代表性不足群体担任主管职位的百分比 - 各群体受到的纪律处分率（根据员工比例调整）	

©社会责任国际 - 2026

准则	样本指标	样本指标
D5.3 – 组织应确保人员在工作相关环境中且不受工作相关人员的不受欢迎行为的侵害，包括骚扰、欺凌和恐吓。	**以下方面的流程：** - 为遭受不受欢迎行为的人员提供咨询辅导、同伴支持或临时调岗 - 跨部门指定特定人员作为同伴盟友，员工可以在提出正式申诉之前或代替正式申诉，以非正式方式向其反映问题并进行讨论 - 明确对人员在目睹不受欢迎行为时安全介入的期望要求 - 若投诉集中在某些团队或工作环境中，应定期轮换员工或主管 - 除纪律处分外，在适当时提供自愿调解或修复性对话 - 发布匿名化的案例摘要 - 调整轮班安排、工作流程和汇报关系，以减少因权力失衡或孤立而增加不受欢迎行为风险的环境条件 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 工资单 - 排班表 - 费用报销 - 纪律处分	**负面影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 无法获得岗位、晋升、职业发展或其他就业机会 - 薪酬、奖金或福利减少 - 申诉和伤害缺乏救济渠道 - 丧失岗位或收入 - 强迫劳动 - 强迫加班 - 歧视 **视觉/感官线索，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 - 当其他人进入时，某些员工会迅速安静下来的空间 - 长期被排除在日常交谈、集体午餐或聚会之外的个人 - 在公共空间中经常使用的取笑性绰号 - 在共用区域听到针对外貌、着装或口音的反复评论 **言语线索，例如：** - 员工声明，包括：

©社会责任国际 – 2026

准则	样本指标	样本指标
	- 福利和奖金 - 支持服务 - 闭路监控（CCTV） - 晋升 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **指标，例如：** - 离职率 - 特定团队每位员工每季度的平均病假/缺勤天数与公司平均水平对比 - 某部门请求调岗的员工百分比 - 人员的会议参与率 - 集中在某一部门的健康申诉（压力、疲劳、心身症状）与其他部门相比的百分比 - 按团队分类归为压力/心理健康的总病假天数百分比	o “我尽量保持低调，以免被挑刺针对。” o “只要避开［那个人/那个办公室］，日子就会好过得多。” o “大家都知道开会时不要乱说话，只会适得其反。” o “虽然不是什么大事，但有些玩笑确实让我很不舒服。” o “［主管/同事］说话就是那样——习惯就好了。” o “他们总对我的穿搭或长相评头论足。” o “我不敢贸然反映——这迟早会惹祸上身。” o “我以前很喜欢来上班，但现在一想到上班就害怕。”
D5.4 – 组织应采取合理措施包容人员的差异，包括： **a. 能力；** **b. 宗教和习俗；** **c. 读写能力和语言水平；** **d. 个人卫生需求；**	**以下方面的流程：** - 提供保密的接收流程，供人员表达合理便利/调整需求 - 提供结合人员需求的弹性时间表 - 根据人员的理解程度，提供人力资源政策和期望要求的“通俗易懂语言”审查	**负面影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 无法获得岗位、晋升、职业发展或其他就业机会 - 薪酬、奖金或福利减少 - 申诉和伤害缺乏救济渠道 - 丧失岗位或收入

©社会责任国际 – 2026

准则	样本指标	样本指标
e. 照护责任；以及 **f. 其他不会过度影响员工履行职责的需求。**	- 提供人体工学/合理便利请求工作流程 - 提供可用于祈祷、休息或减压的静音室或健康空间 - 在拒绝合理便利请求前要求填写“影响审查”表格（记录理由、考虑过的替代方案等） **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 工资单 - 排班表 - 费用报销 - 纪律处分 - 福利和奖金 - 支持服务 - 闭路监控（CCTV） - 晋升 - 合理便利申请 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **指标，例如：** - 解决合理便利申请的平均时间	**视觉/感官线索，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 - 员工自行临时改造的工作站（在椅子上垫枕头、自制脚踏等） **言语线索，例如：** - 人员陈述，包括： o “这里其实没有申请合理便利的正式流程。” o “对于弹性工时或无障碍支持这类事情，我甚至不知道该找谁谈。” o “我不得不私下私自换班，因为管理层根本不管。” o “管理人员说设备太贵，我只能将就着用。” o “我尽量不去开会，因为那些资料从来都不是我能正常使用的格式。” o “我签了自己没有完全理解的文件，因为根本没有翻译件。” o “培训仓促了事，他们根本不检查大家是否真的听懂了。”

©社会责任国际 - 2026

准则	样本指标	样本指标
	- 获得批准或调整方案与被拒绝的合理便利申请百分比 - 提供合理便利后的人员绩效、满意度、缺勤率、错误/事故率和/或留任率	○ “我的主管说：‘我们必须对所有人一视同仁’，然后拒绝了我的请求。” ○ “他们对我说，我的需求引起了团队其他人的不满。”
D5.5 – 组织应确保人员在雇佣过程中免受侵入性医疗/身体检查，包括： **a. “贞洁”测试；** **b. 妊娠测试；** **c. 艾滋病毒/艾滋病（HIV/AIDS）检测；以及** **d. 与其特定职责无关的其他医疗/身体检测、检查或程序。** **仅在以下情况下可作例外处理：** **a. 为识别、预防和减轻对个人或其他人员的严重不利影响和风险所必需；且** **b. 事先与人员进行明确沟通并征得其同意。**	**以下方面的流程：** - 在进行任何健康或背景审查前取得书面知情同意，说明范围、目的和用途 - 说明侵入性较小的替代方案为何不足以满足要求的理由 - 如确需采取相关做法，应由持牌第三方而非内部人员执行 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 纪律处分 - 集体谈判协议（CBA） - 合理便利申请 - 同意书 - 检测 - 访问/调阅日志 - 内部和外部沟通 - 离职面谈	**不利影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 无法获得岗位、晋升、职业发展或其他就业机会 - 薪酬、奖金或福利减少 - 申诉和伤害缺乏补救途径 - 失去岗位或收入 - 人身伤害 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常 - 在生产区域现场设立医疗检查室或检测站，且其他同事可见 - 可见的生物识别设备（指纹扫描仪、视网膜扫描仪、穿戴式追踪器），且没有任何标牌说明其用途或数据保护措施。 - 个人物品被公开搜查

©社会责任国际 – 2026

准则	样本指标	样本指标
	指标，例如： - 每年记录的侵入性程序申请数量 - 附有记录在案的合法理由的申请百分比 - 附有记录在案的知情同意书的程序百分比 - 答复便利申请的平均时间 - 拒绝提供便利的比率 - 接受检测/搜查的工人百分比 - 侵入性数据的平均保留期限	- 主管在共享空间随意讨论某人的健康状况、检测结果或私密问题 - 安保人员或管理人员进行搜身、查包或翻口袋检查 **言语，例如：** - 人员声明，包括： o “我不得不向主管而不是人力资源部透露我的病史。” o “我们经常要接受药检，即使根本没发生任何事故或没有任何理由。” o “他们不让我回岗位工作，除非我向他们提供我的私人健康记录。” o “他们在轮班前对我们搜身——感觉我们就像被当成嫌疑人一样对待。” o “我不喜欢他们到处用摄像头监控我们，连休息区都不放过。” o “我入职时他们索要我的社交媒体账号密码。” o “我当时觉得无法拒绝，否则就会失去这份工作。” o “他们没告诉我们这项检测是做什么用的——只是说这是硬性要求。”

©社会责任国际 - 2026

准则	样本指标	样本指标
D5.6——组织应在其运营和业务关系中制定并实施有效的管理体系，以达到或超过与免受歧视相关的要求和原则……	待制定……	待制定……

D6：健康与安全

准则	示例指标	示例指标
D6.1 – 组织应尊重人员的健康和安全权利，包括身体、社会和心理健康。	遵守 D6.2-D6.13	遵守 D6.2-D6.13

D6.2 – 组织应指定一名胜任的管理代表，其职责包括确保为人员提供安全健康的工作相关环境，并符合本标准对健康与安全的要求。	以下方面的流程：
	- 制定管理代表胜任力框架，包括：
	  o 培训、
	  o 经验、
	  o 沟通技能、
	  o 知识
	- 就委任事宜咨询工人意见
	- 委任后的试用期
	- 代表必须参加的强制性培训
	- 对代表的继续教育要求
	- 明确规定用于履行职责的受保护时间，且该时间不影响其绩效指标
	- 纳入对提出安全问题者的免遭报复保护
		不利影响，例如：
		- 健康与安全隐患未被识别和/或未得到充分解决
		- 健康与安全事件导致未遂事件、受伤或死亡
		- 缺乏对健康与安全风险及流程的认知
		- 申诉和伤害缺乏补救途径
		视觉/感官，例如：
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈期间的声音/言辞异常
		言语，例如：

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 建立、维护和监督健康与安全委员会 - 健康与安全委员会的要求、职责和议事规程 - 要求参与事故调查、审核和风险评估 - 将担任健康与安全代表的表现纳入绩效考核 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 岗位说明书 - 培训证书/胜任力记录 - 健康与安全委员会会议纪要 - 健康与安全风险评估 - 事故/事件记录 - 绩效考评 - 内部和外部沟通 **指标，例如：** - 每年继续教育小时数 - 代表主持的会议/开展的培训次数 - 未记录后续跟进/未指定责任人的已报告隐患百分比 - 未指定健康与安全责任人的纠正措施百分比	- 人员声明，包括： o “我知道/不知道谁负责。” o “他们告诉过我们指派了谁，但他/她根本不听意见（或者不作任何改变）” o “我想管理层有人负责，但我从没见过他们。” o “如果出了问题，我们就告诉主管，但没有专人负责安全。” o “我们只能自己想办法解决，或者打电话给维修部门。” o “通常由主管决定某件事是否足够安全。” o “设备坏了的时候，完全取决于你能找谁来修。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

D6.3 – 组织应定期识别危害，并在正常或特殊情况下，对由组织在其运营或业务关系中引起的、促成的或直接相关的与工作有关的环境中，评估其相关的健康与安全风险并确定其优先顺序。组织在考虑风险时，应包括直接影响以及长期或累积影响。	**以下方面的流程：**
	- 开展工作场所健康与安全检查
	- 绘制危害分布图或车间平面图以协助检查
	- 在检查中纳入感官测试
	- 危害报告系统
	- 纳入工人主导的安全委员会
	- 开展任务分析以识别危害
	- 开展暴露分析——包括确定哪些人可能面临风险
	- 定义危险特性——包括其性质以及可能造成伤害的方式
	- 评估现有控制措施
	- 应用可能性与概率的风险矩阵
	- 开展成本效益分析——包括可行性和控制比例
	
	文件和记录，例如：
	- 危险识别
	- 危险分析和风险优先级排序
	- 商业伙伴选择与监控
	- 危险识别培训
	- 健康与安全委员会会议纪要
	- 事故/事件
	- 设备手册
		不利影响，例如：
		- 健康与安全隐患未被识别和/或未得到解决
		- 健康与安全事件导致险情、人身伤害或死亡
		- 收入、福利或奖金损失
		- 人身伤害或死亡
		- 情绪或心理困扰，包括：
		  - 压力
		  - 焦虑
		  - 抑郁
		  - 孤独
		  - 孤立
		  - 愤怒
		- 身体伤害，包括：
		  - 急性损伤（骨折、烧伤、脑震荡等）
		  - 慢性/重复性劳损（肌腱炎、滑囊炎、腕管综合征等）
		  - 内伤（器官受损、出血等）
		  - 环境造成的伤害（听力损失、化学灼伤、坠落伤等）
		- 疾病，包括：
		  - 传染性疾病（病毒性、细菌性、真菌性等）

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 工伤赔偿索赔 - 维护 - 许可证/执照/证书 - 内部和外部 - 沟通 **指标，例如：** - 每次检查识别出的危险数量 - 纳入定期检查或危险审查的部门、班次或流程的百分比 - 先前已识别并“关闭”后再次出现的危险百分比 - 引入新流程/设备与完成风险评估之间的平均时间 - 具有形成文件的最新风险评估的高风险活动百分比	o 慢性疾病（心血管疾病、自身免疫性疾病、慢性疼痛等） o 精神疾病（焦虑症、抑郁症、人格障碍等） o 职业病（呼吸系统疾病、肌肉骨骼疾患、皮肤状况等） **视觉/感知方面，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 - 未标记/未识别的危险，包括： o 裸露的电线， o 未贴标签的化学品容器， o 缺失的机器防护装置， o 未盖好的坑/沟 - 持续存在的气味，包括： o 强烈的化学气味， o 烟雾， o 霉味 - 嘈杂的噪音或机器运转声 - 空气中可见的颗粒物 - 照明不足 - 极端温度

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
		- 个人防护装备的使用 **口头陈述，例如：** - 人员声明，包括： o “危险？……[主题/流程/条件/材料/设备/环境等] 有什么危险的？” 😊 o “虽然有火警警报器和灭火器，但我觉得应急程序是管理层的责任。” o “只要知道自己在做什么，就是安全的” o “如果我们改变操作方式，速度会变慢/成本会更高” o “我们是一家小机构，我们……[无法遵守]……” o “我们再也买不到这台机器的更换备件了” o “我们不需要额外的控制措施……从来没有人（会）……[做出可能存在危险的行为]” o “怎么能指望我们在机构外部推行健康和安全理念？”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
		○ “我们是从当地五金店购买的这些化学品，所以它们不可能真的有危险” ○ “我觉得从来没有人检查过建筑物的这一部分。” ○ “那个机器防护装置坏了好几个星期了——也没人来看看。” ○ “我们只能绕过问题继续工作；一直以来都是这样的。” ○ “新设备送过来之后，都是我们自己摸索怎么用。” ○ “如果出了问题，到底会发生什么，从来没人解释过。” ○ “只有在已经有人受伤的情况下，他们才会去修理。” ○ “我们被要求保持生产运转，哪怕这样做有风险。”
D6.4 – 机构应充分应对工作场所危害带来的风险，包括但不限于： **a. 危险材料；** **b. 危险设备、工作环境和/或公用设施（例如机械、空气质量、电气、**	**以下各项的流程：** - 要求对经化学品处理的区域进行标记 - 用无害材料替换危险材料 - 为员工提供用餐休息、食物存放和个人物品存放的空间	**不良影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 身体伤害 - 疾病 - 收入、福利或奖金损失 - 死亡

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
照明、粉尘、病原体、噪音、温度、伤害危险等）；以及 **c. 人体工程学。**	○ 远离危险材料和区域及/或可能构成健康风险的区域（例如噪音、振动） ○ 有顶盖遮蔽 ○ 卫生 ○ 远离工作区域 - 配备洗眼器、化学品清洗站等…… - 维护所有危险物质的清单，附有安全数据表（SDS）并对容器进行标记 - 制定化学相容性规程 - 抽排、过滤和暖通空调系统的维护 - 开展 CO_2、粉尘或化学蒸气检测 - 绘制分贝分布图并进行照度测量 - 安装气体检测报警器 - 落实高风险区域准入控制 - 防护装置、急停装置和联锁装置的检查与预防性维护 - 维护或清洁前隔离能源的要求 - 机器操作员胜任能力和资格认证要求 - 设备清洁、校准、润滑和维保的时间间隔 - 对机器进行的任何非标准改造均须经过审查和批准的要求 - 开展工位人体工程学评估	**视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈时的声音/言语异常 - 工位人员的姿势 - 重复性动作 - 化学品/危险物质/废物的储存和处置 - 高压工厂/电杆 - 噪音水平 - 温度 - 照明 - 护栏 - 锯防护罩、皮带轮罩、急停按钮等 - 需标记经过化学品处理的区域 - 布线 - 个人防护装备（PPE）的使用 - 灰尘、绒毛、废料等 - 通风 - 安全淋浴器、洗眼台、化学清洗站等…… - 配电盘 - 人员工作空间 **言语，例如：** - 员工声明，包括：

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 提供可调节座椅、显示器高度指南以及重复性任务的轮换计划 - 轮换执行高强度任务的人员并严格执行工间休息 **文件和记录，例如：** - 职业健康检查 - 健康与安全委员会会议纪要 - 健康与安全风险评估 - 健康与安全检查 - 事件/险情日志 - 化学品和危险材料清单 - 安全数据表 - 废物处置 - 设备手册 - 工伤赔偿索赔 - 维护 - 出入记录 - 许可证/执照/证书 - 内部和外部 - 沟通 **指标，例如：** - 事故率（按危险类型）	o “有时那些瓶子上的标签褪色得看不清了，但我们凭气味就知道里面是什么。” o “我们用完手套时，通常会从其他工位借。” o “有些时候烟气比较浓，但如果开窗的话就没那么难闻了。” o “防护罩有点松，但还是能用的。” o “如果卡住了，踢它一脚就会重新运转了。” o “那个区域声音特别大，但待一阵子后差不多就不觉得吵了。” o “清洁后地面通常很滑，所以我们走路时都特别小心。” o “夏天的时候，多喝点水熬过去就行了。” o “我的肩膀一直很酸痛，但这里的人干了几个月后都会这样。” o “太疼的时候我们就会换换岗位，即使排班表上没安排轮换。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 预防性维护完成率 - 控制/报告事件的平均响应时间 - 平均故障间隔时间 (MTBF) - 已验证具备正常运转所需防护装置或上锁/挂牌系统的设备百分比 - 未遂事故报告数量 - 噪音水平测量值超标的百分比 - 符合安全限值的空气/水质样本百分比 - 相对于员工规模报告的滑倒、绊倒和跌倒发生率 - 已完成的人体工学工作站评估百分比 - 与人体工学损伤相关的缺勤天数百分比 - 室内湿球黑球温度超过 30° C WBGT（湿球黑球温度 = 极端高温测量指标）和/或国家标准的全年天数	

D6.5 - **组织应充分应对自然和人为灾害及紧急情况带来的风险，包括但不限于：**
a. 火灾和爆炸/内爆；
b. 地震；
c. 洪水；
d. 干旱；
e. 极端环境条件，包括极端温度；
f. 其他（非火灾）紧急情况；
	以下方面的流程：
	- 随时记录人员的在场情况和位置
	- 针对不同紧急情况的应急响应计划，例如：
	  o 沟通协议
	  o 角色与职责、
	  o 设备
	  o 材料
	  o 获取信息的途径
		不利影响，例如：
		- 情绪或心理困扰
		- 身体伤害
		- 疾病
		- 收入、福利或奖金损失
		- 死亡
		视觉/感官，例如：

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
g. 病原体（传染病）；以及 **h. 其他可预见的异常或紧急情况。**	○ 疏散路线、 ○ 安全集合点、 ○ 应急响应演练测试 - 建立和维护应急设施/物资，例如： ○ 安全出口门 ○ 电池供电的安全疏散路线照明 ○ 标牌 ○ 集合点 ○ 灭火器 ○ 演练 ○ 警报 ○ 急救箱 ○ 醒目且维护良好的集合点 ○ 消防设备 - 开展特定场地的风险测绘（地质、气候、政治、工业周边环境） - 识别关键流程、高风险区域（化学品储存、动力源）及脆弱群体 - 与地方当局和现场急救人员系统相整合 - 加固建筑物结构以抵御当地灾害 - 安装备用电源、供水和/或通风系统 - 设计危险物质储存区以防止紧急情况下发生泄漏	- 通道/获取途径 ○ 前往安全疏散路线 ○ 获取应急警报、设备物资和预案 ○ 获取个人防护用品（PPE） ○ 供应急响应人员（包括内部和外部）通行 - 标识，包括： ○ 疏散路线，包括当前所在位置 ○ 就地避险设施 ○ 应急职责和分工，包括： ▪ 急救人员 ▪ 消防安全员 ▪ 管理人员 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 - 自动消防系统，包括： ○ 火灾探测 ○ 烟雾探测 ○ 火灾报警器 - 安全出口门 ○ 数量 ○ 未上锁 ○ 顺着疏散方向开启 - 应急疏散

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 安装警报和探测系统（火灾、气体泄漏、水浸传感器） - 建立天气预警和民防通报订阅 - 制定面向人员的快速沟通协议（短信预警、扩音器、应用程序） - 提供应急准备和响应方面的强制性培训 - 开展模拟不同场景的定期疏散演练（至少每年一次，最好每季度一次） - 培训指定的应急响应队伍（急救、消防、泄漏响应） - 规范设备关停、危险物质控制及人员清点程序。 - 推行“互助伙伴制度”或楼层管理员制度以协助脆弱员工 - 维护急救和应急用品包 - 制定业务连续性计划（BCP），明确关键职能、备用供应商及恢复优先级 - 通过异地/云备份系统保障关键数据的安全 - 与周边设施或合作伙伴建立互助协议 - 应对紧急情况后的即时需求（医疗、住宿、食物、为受灾员工维持工资发放） - 让员工代表参与制定和测试应急计划 - 为员工提供沟通渠道以提出对安全或应急准备漏洞的担忧	o 人员掌握的知识 o 无障碍物阻挡 o 备用路线 o 安全距离（通常最大距离为 60 米） o 楼梯状况 o 能见度 - 非安全出口标识 - 窗户（如可能用于应急疏散，则不得安装防盗网/铁栅栏） - 高火灾风险区域配备的灭火系统 - 在易受洪涝区域附近存放沙袋、防水布或水桶，而不是采取永久性解决方案 - 发电机、泵或备用系统布满灰尘或蛛网 - 消火栓和水带 - 消防水压 - 烟雾探测器电池电量耗尽或电线断开 - 警报器或广播系统在播音时声音发闷或失真 - 急救箱缺少物品（绷带、手套）或用品明显过期 - 灭火器或应急灯的检查标签已过期 - 以下物品的距离与状况： o 应急响应设备

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 就共同面临的风险与当地社区展开互动交流（例如居民区附近的化工厂）
	
	文件和记录，例如：
	
	- 健康与安全委员会会议纪要
	- 健康与安全风险评估
	- 健康与安全检查
	- 应急响应计划
	- 应急响应演练测试结果
	  - 自动警报和自动切断装置（设备、工艺与设施）
	  - 灭火设备
	  - 疏散
	  - 事件响应演练
	- 化学品
	- 废弃物处置
	- 工伤赔偿申请
	- 维护
	- 进出记录
	- 许可证/执照/证书
	- 内部和外部
	- 沟通
	
	指标，例如：
		- 洗眼站
		- 紧急冲淋装置
		- 急救箱
		- 供电状况
		  - 隔离（防触电及远离可燃物）
		  - 绝缘
		  - 接地
		  - 超载
		- 安全的“动火作业”规范
		- 安全的内务管理规范
		  - 易燃、可燃和/或爆炸性材料的安全处理与储存
		  - 楼梯疏散路线或火源附近无易燃物品
		  - 无二次防泄漏设施和/或通风设施的危险品
		  - 材料泄漏控制装置、设备和材料
		
		口头陈述，例如：
		
		- 员工声明，包括：
		  - “我们以前经历过暴风雨，但从没真正出过什么事，所以我们不太担心。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 疏散演练频率
	- 应急预案演练频率
	- 响应时间
	  o 疏散
	  o 升级
	  o 事故现场出勤/到场情况
	  o 外部应急响应人员到场情况
	- 过去 12 个月内完成最新应急风险评估的设施百分比
	- 正式应急预案所覆盖的已识别应急场景百分比
	- 符合标准的关键基础设施（结构加固、消防、防洪设施）百分比
	- 测试条件下备用电力/供水系统的可运行小时数与规定标准的对比
	- 报警器、传感器和通知系统通过功能测试的百分比
	- 从危险检测到通知工人的平均时间
	- 在过去一年中至少参加过一次演练的工人百分比
	- 设施疏散平均时间与目标安全时间的对比
	- 持有有效急救/消防证书的指定应急响应人员百分比
	- 所有人员均清点完毕的演练/事故百分比
	- 中断后恢复基本运营的平均时间
		o “我想防洪图应该在某个活页夹里，但没人拿给我们看过。”
		o “如果发生重大事故，我想我们只要跟着看起来知道该怎么做的人走就行了。”
		o “备用发电机可以用，至少前段时间他们测试时是能用的。”
		o “警报有时会响，但通常没什么事，所以大家现在都不慌不忙了。”
		o “我们去年搞过一次演练，但大家多半是在开玩笑，因为演练耽误了我们干活。”
		o “如果机器停机了，我们就在一边等，直到上头有人告诉我们该怎么做。”
		o “公司只组织消防演练，其他的什么都没做。”
		o “上次停电之后，没人问我们出了什么问题——他们只是让我们回去工作。”
		o “如果那个[工序/设备/环境]出了差错，那就只能各人自求多福了。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 获得赔偿/援助的受影响工人百分比 - 与当地应急服务部门或社区举行的联合演练/会议次数	
D6.6 – 组织应妥善应对可能对人员造成危害的所有其他情况所带来的风险，包括但不限于： **a. 建筑物和设施的结构安全；** **b. 安全卫生的条件（卫生间、厨房、宿舍等）；以及** **c. 交通安全。**	**以下方面的流程：** - 委托持证工程师进行检验，以检查承重结构、耐火性能、电气系统和应急疏散路线 - 在裂缝、渗漏、腐蚀、电线松动等隐患形成危险之前，安排日常维修 - 设定最大容纳人数限制，并通过出入管制监控合规情况 - 制定在检测到结构风险（裂缝、下沉/弯垂、震颤）时的疏散方案 - 为工作区、卫生间、食堂和宿舍制定日常保洁计划 - 对饮用水、废水和卫生设施进行检测，以确保符合卫生标准 - 危险废弃物和一般废弃物的分类、标识与处置 - 建立有害生物防制和病媒控制措施，特别是在食品处理或宿舍区域 - 要求对自有或外包车辆进行检查、维护和认证	**不利影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 身体伤害 - 疾病 - 收入、福利或奖金损失 - 死亡 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 - 食物准备区与就餐区分开 - 墙壁、地板或天花板出现裂缝 - 支撑梁生锈、钢筋外露或楼梯扶手腐蚀 - 应急出口堵塞、照明不足或狭窄 - 天花板略微下垂或屋顶漏水 - 电梯或升降机在运行过程中剧烈抖动 - 工作时间内洗手间缺少肥皂、纸巾或烘干设施，或明显脏污 - 垃圾桶溢出或废弃物未加盖遮盖

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 对驾驶员的执照、疲劳状况和/或物质滥用进行筛查
	- 评估特定路线的风险（交通密度、路况质量、安全风险、天气影响）
	- 货物装卸标准化，危险货物需配备固定装置，并对乘客人数进行限制
	
	文件和记录，例如：
	
	- 健康与安全委员会会议纪要
	- 健康与安全风险评估
	- 健康与安全检查
	- 废弃物处置
	- 工伤赔偿申请
	- 维护保养
	- 出入日志
	- 许可证/执照/证书
	- 内部和外部
	- 沟通
	
	衡量指标，例如：
	
	- 按期完成所需建筑/结构安全检查的百分比
	- 每次检查发现的结构缺陷平均数量
	- 在规定时间内解决的结构问题百分比
		- 浴室、厨房或宿舍有积水或霉味
		- 空气污浊
		- 窗户凝结水汽
		- 食物周围有苍蝇
		- 垃圾周围有啮齿动物
		- 食品处理卫生控制
		  - 清洁材料和设备的获取与使用
		  - 环境清洁度
		  - 恰当使用个人防护装备（如发网、手套）
		- 死水中有蚊子
		- 车辆挡风玻璃开裂、轮胎磨平或车灯损坏
		- 人员站立、坐在车梯上或探出身子离开车辆
		- 安全带缺失、损坏或被收起隐藏
		- 年检/登记贴纸褪色或过期
		
		言语表述，例如：
		
		• 人员声明，包括：
		  - “有时机器开足马力运转时，你会听到墙壁发出嘎吱声。”
		  - “我们避开那个楼梯间，因为感觉摇摇晃晃的。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 实际容纳人数保持在核准限制内的次数百分比 - 洗手间、宿舍和餐饮设施达标的检查比例 - 达到饮用水和废水排放标准的样本百分比 - 每个厕所、水槽或淋浴间对应的人数与基准的对比 - 通过安全检查的车辆百分比 - 按时完成计划车辆维护的百分比 - 持有最新防御性驾驶和安全认证的司机百分比 - 每行驶 100,000 公里发生的运输相关事故或险肇事故数量 - 遵守安全装载和乘客限制要求的行车比例 - 司机休息/中途休息记录完整且合规的长途行车比例	o “下雨时，角落的天花板会有点滴水，但我们就在下面放个水桶。” o “洗手间的肥皂中午就用完了，所以我自己带。” o “宿舍有点霉味，但习惯了就好。” o “午餐时我们尽量早点吃，免得苍蝇变多。” o “你别喝那个水龙头的水，味道不太对。” o “公交车非常拥挤，所以有些人站在过道里。” o “有时候面包车门关不紧，但司机说没关系。” o “如果卡车抛锚了，我们就只能在路边等，直到有人来。”
D6.7 – 组织应充分应对心理社会危害带来的风险，包括但不限于： **a. 不合理的工作截止日期或工作期望；** **b. 工作相关人员的攻击性、欺凌或恐吓行为；** **c. 工作相关环境中个人隐私不足；**	**以下各项的流程：** - 规定轮班和加班限制，并保证休息时间和休整间歇 - 提供工作轮换并平衡工作量 - 供员工以非语言方式（彩色桌面卡片、聊天工具中的数字图标或信号）表达过载、困扰或冲突的流程	**不利影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 疾病 - 收入、福利或奖金损失 - 死亡（自杀） **视觉/感官，例如：**

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

d. 缺乏透明度或期望相互冲突；以及
e. 就业缺乏合理的安全感或稳定性。
	- 针对特定心理社会风险设置预定的微休息时间
	- 指定轮换人员担任同伴观察员，以及时发现早期的心理社会风险（欺凌、疲劳、孤立）
	- 开展简短的“压力演练”，练习降温化解技巧：处理愤怒的客户、机器故障或不切实际的截止日期
	- 为心理社会危害创建象征性标签（例如，“高孤立风险”或“过度监控”的图标）
	- 设立禁用监控技术的“无监控区域”
	
	文件和记录，例如：
	
	- 健康与安全委员会会议纪要
	- 健康与安全风险评估
	- 健康与安全检查
	- 工伤赔偿申请
	- 病假
	- 人员流动
	- 重返工作岗位评估
	- 排班表
	- 考勤记录
	- 纪律处分
	- 申诉
	- 出入日志
	- 内部和外部
		- 标牌
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/言语异常
		
		言语表述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  ○ “我们感到来自主管/管理层/同事的威胁”
		  ○ “休假只意味着工作堆积，我害怕休假回来。”
		  ○ “除非不吃午饭，否则我根本完不成任务。”
		  ○ “保持沉默比去面对阻力要容易得多。”
		  ○ “我已经不再提想法了，反正什么都不会改变。”
		  ○ “你永远不知道他们今天是什么心情。”
		  ○ “我们只有在出问题时才沟通，其他时候都是一片沉默。”
		  ○ “我一直精疲力竭——连周末都缓解不了。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 沟通 **衡量指标，例如：** - 每 X 名员工因压力/心理健康问题损失的天数 - 短期病假频率 - 与压力、骚扰或职业倦怠相关的离职占总流动的比例 - 因压力相关休假后重新融入工作的员工比例 - 每位员工的月平均加班时间与法定/组织标准的对比 - 班次间隔少于 12 小时的员工比例 - 经所有相关方认可后解决的冲突/骚扰案件比例 - 压力、分心或冲突是促成因素的工作场所事件比例 - 咨询、员工援助计划（EAP）、正念或压力管理举措的使用率	
D6.8 – 组织应确保人员就以下内容具备适当的意识、理解、获取信息的途径以及沟通渠道： **a. 与人员岗位相关的危害以及相关的健康与安全风险；**	**流程，例如：** - 提供入职培训，向新员工介绍工作场所危害、防护措施和应急程序 - 提供针对特定岗位的危害讲解，使人员了解其所在部门、机械或工作流程特有的风险	**不利影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 身体伤害 - 疾病 - 收入、福利或奖金损失 - 死亡

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

b. 相关政策、程序、角色与职责；以及
c. 其与健康和安全相关的权利。
	- 班前健康与安全谈话，以强化当前风险和明令禁止的操作
	- 每当出现新风险时，通过实体（布告栏、电子屏幕）和数字渠道（电子邮件、内网）发布危害通报或警报
	- 在人流密集区域设立健康与安全信息站，配备海报、快速参考卡、SDS（安全数据表）和应急电话
	- 提供模拟演练以培养实践认知
	- 针对重大和/或新增/突发危害提供量身定制的持续复训
	- 提供微学习模块
	- 定期对人员进行胜任能力评估
	
	文件和记录，例如：
	
	- 人事政策或手册
	- 与业务伙伴的合同
	- 招聘
	- 健康与安全委员会会议纪要
	- 健康与安全风险评估
	- 健康与安全检查
	- 日程安排
	- 培训
	- 胜任能力评估
		视觉/感官，例如：
		
		- 标识，包括：
		  - 噪声区、化学品存放处、移动设备
		- 张贴的疏散路线、地面标线、警报器、应急疏散（蓄电池）照明
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工或管理层面谈时的声音/语言异常
		- 未贴标签的容器
		- 个人防护装备（PPE）
		
		口头表述，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “关于[工作职能]的一切，我都是通过看别人做学来的。”
		  - “我不清楚我们处理的是什么化学品，在我看来都一样。”
		  - “我们是从当地五金店买的这些化学品，所以不可能真的有危害。”“为什么我需要接受[职能]培训？这既简单又显而易见。（例如：驾驶物料搬运设备）”
		  - “如果你知道自己在做什么，就不需要采取控制措施。（例如：在高处使用安全带）”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 内部和外部 - 沟通 **指标，例如：** - 在规定时间内完成入职培训和复训的人员比例（%） - 培训后测验、抽查或实际操作演示的正确率（%） - 确认收到或知晓安全通报或数字警报的人员比例（%） - 以适用于员工队伍的所有语言/识字水平提供的危害沟通信息比例（%） - 在要求的工作区域内张贴或可通过数字方式获取的关键安全文件比例（%） - 人员提出的危害报告、建议或问题的比率 - 能够识别自身岗位危害及安全操作的随机抽样人员比例（%） - 人员报告的未遂事故发生率 - 正式向人员通报调查结果和预防措施的事件比例（%）	o “手头有什么工具我们就用什么；我觉得无所谓。” o “我不知道这里的噪音真的会导致听力受损。” o “如果我受伤了，那只是运气不好，不是因为工作的原因。” o “我们一直都是这么做的，所以肯定没问题。” o “上次安全培训是很久以前了；我真记不太清了。” o “如果我需要安全数据表，我不知道去哪里找。” o “我们通常只是互相询问怎样才安全；附近没有任何书面说明。”
D6.9 – 如果发生工伤事故，组织应提供急救并协助受影响人员获得后续医疗救治。	**相关流程：** - 事件/未遂事故/援助情况下的响应（包括职责、行动等）	**负面影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 身体伤害

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 应急响应人员的能力培养（例如：救援、心肺复苏术（CPR）、急救和培训）
	- 急救和援助设备、材料及资源的维护和检查/测试（例如：定期测试应急通知系统）
	- 事件响应模拟演练
	- 为可能遭遇工伤事件/伤害的员工提供健康/工伤保险
	- 为人员配备现场医务人员和/或诊所
	- 为每个班次、楼层和/或工作场所保留一份持证急救员花名册
	- 制定向专业医疗人员报告、响应和呈报事件的方案
	- 定期开展伤害情景演练
	- 与附近的诊所、医院或职业卫生服务机构建立紧急护理的正式合作安排
	- 配备职业健康护士或医生
	- 配备专用车辆或与急救服务机构达成协议以转运受伤人员
	- 规范用于记录伤害、根本原因和即时响应的表单及数字报告工具
	- 集中管理所有事件和未遂事故的记录，包括提供的治疗和转诊情况
	- 安排与受影响人员的跟进访谈，以评估康复情况和残留健康问题
		- 疾病
		- 收入、福利或奖金损失
		- 死亡
		
		视觉/感官，例如：
		
		- 标识，包括：
		  - 褪色、缺失或不一致
		- 员工或管理层面谈时的肢体语言
		- 员工/管理层面谈期间的声音/言语异常
		- 急救箱显眼、易于取用、齐全、清洁且摆放有序
		- 用品过时或过期
		- 急救箱仅存放在锁闭的房间或储存区
		- 急救站附近未展示诊所/医院联系方式
		- 担架、轮椅或疏散设备积尘或损坏
		
		口头，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “我们这是一家小公司，大家都知道该做什么”
		  - “我们没有任何危险[设备/工艺/材料/设施]”
		  - “每次打开急救箱，里面总是缺东西。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 为受伤人员提供调整后的工作职责、逐步复工计划或工作场所适应性调整
	- 为与事件相关的创伤或压力提供员工援助计划
	
	文件和记录，例如：
	
	- 急救和援助提供记录（例如：事件报告、医疗记录、财务记录）
	- 健康与安全委员会会议纪要
	- 健康与安全风险评估
	- 健康与安全检查，包括：
	  - 急救箱
	  - 自动体外除颤器（AED）
	- 日程安排
	- 培训
	- 医疗转诊
	- 医疗/急救认证
	- 事件/伤害
	- 心理咨询
	- 重返工作岗位计划
	- 赔偿/索赔
	- 内部和外部
	- 沟通
	
	指标，例如：
		- “这里只有一个人懂急救，而且他们也不总是在场。”
		- “我们等了很久才有人能送他去诊所。”
		- “他们只是叫我回家休息，没有任何正式的处理手续。”
		- “我不知道自己该不该去看医生，没人给我解释。”
		- “受伤之后，我就再也没收到过管理层的任何消息。”
		- “没人检查我是否康复，就直接让我回去轮班了。”
		- “如果受了伤，就有可能拿不到工资，所以大家都隐瞒不说。”
		- “有人告诉我不要把受伤的事闹大。”
		- “大家都不愿意上报，因为只会自找麻烦。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 事件数量/周期（例如：无工时损失事故的天数） - 负责人员接受急救培训的频率 - 接受过急救培训的人员比例 - 针对急救位置、应急喷淋和洗眼器等设施向员工开展的培训 - 事件响应时间（例如：从发生/报告伤害到实施急救的分钟数） - 至少配备一名持证急救员的班次/地点比例（%） - 限时应急演练的结果（速度、准确性、方案依从性） - 需要从现场急救升级至外部医疗救治的案件比例（%） - 从受伤到抵达外部医疗机构的平均时间（适用于转诊病例） - 在计划时间内成功复工的受伤人员比例（%） - 在康复期间获得工作调整或便利措施的受伤人员比例（%） - 重返岗位后同一伤情复发或加重的员工百分比 - 导致类似事件的反复出现之危害的减少百分比	
D6.10 – 组织应根据需要自费提供、维护和更换适当的个人防护装备。	**流程，涉及：**	**负面影响，例如：** - 情绪或心理困扰

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 定期进行风险评估，以按岗位、任务和环境确定所需的个人防护装备（PPE） - 让员工参与测试/选择 PPE，以评估舒适度、可用性和文化适宜性 - 采购 PPE - 使用登记簿或数字化系统跟踪库存水平、有效期和再订购点 - 在工作区域附近的多个标明站点存放常见物品（如手套、口罩、耳塞） - 免费为员工更换损坏、磨损或丢失的 PPE - 提供定期培训以强化正确使用 PPE - 定期检查 PPE 状况（例如防毒面具检查/测试） - 为可重复使用的 PPE 提供清洗/消毒服务 - 为受污染或过期的 PPE 提供带有标记的收集桶 **文件和记录，例如：** - 涉及并确认合理使用 PPE 的人员培训材料和记录 - 健康与安全委员会会议纪要 - 健康与安全风险评估 - 健康与安全检查	- 身体伤害 - 疾病 - 收入、福利或奖金损失 - 死亡 **视觉/感官，例如：** - 观察到的人员身体行为/外表（在佩戴或未佩戴适当 PPE 的情况下进行作业）， - 提醒员工特定区域内 PPE 要求的海报、信息图表和标识 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 面谈期间的声音/言语异常 - PPE 站点 - 磨损或损坏的 PPE - 不匹配的 PPE - 佩戴不当的 PPE - PPE 处置 - 人员不适 **口头，例如：** - 人员声明，包括： ○ “手套用完了，所以我们只能共用或重复使用旧手套。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 培训
	- PPE 采购，包括：
	  o 采购订单
	  o 发票
	- 库存
	- PPE 发放
	- 事件/伤害
	- 赔偿/索赔
	- 内部和外部
	- 沟通
	
	指标，例如：
	
	- 需要 PPE 的岗位中已获发放装备的人员百分比
	- 需要 PPE 的岗位中正确使用装备的人员百分比
	- 需要时无法获得 PPE 的次数
	- 流通中处于有效使用期/有效期内的 PPE 物品百分比
	- 从入职日期到全面配发 PPE 的平均时间
	- 提出申请后更换损坏、磨损或丢失的 PPE 所需的平均时间
	- PPE 更换申请率
		o “如果我的弄坏了，就必须自己掏钱买新的。”
		o “他们告诉我，如果弄丢了，更换费用要从我的工资里扣。”
		o “我申请了新劳保鞋，但现在还在等。”
		o “我觉得这个安全帽尺寸不合适，但他们只有这一种。”
		o “公司要求我们把自己的 PPE 带回家清洗。”
		o “戴着这些手套干活更不方便，所以我都不戴。”
		o “口罩戴着不舒服，戴上以后喘不过气来。”
		o “我们抱怨过护目镜起雾的问题，但根本没人理会。”
		o “我们都是自己掏钱买，因为发的东西根本不好用。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 接受过 PPE 使用、佩戴和维护培训的人员百分比 - 按时完成的计划 PPE 检查百分比 - 定期维护的可重复使用 PPE 百分比 - 有关 PPE 舒适度和可用性的人员调查平均评分	
D6.11 – 组织应确保工作相关环境（无论是自有、租赁还是向服务提供商承包）保持清洁、安全、满足使用者的基本需求，并为人员提供合理使用以下设施的便利： • **清洁的卫生间设施；** • **饮用水；** • **适合用餐休息的场所；** • **用于食品储存的卫生设施（如适用）；** • **更衣室和安全储物空间（如适用）；以及** • **供哺乳期父母使用的私密空间（如适用）。**	**流程，涉及：** - 工作相关环境、材料和设备的定期维护和/或清洁计划 - 危险和非危险材料、设备及废弃物（废水、空气化学品/颗粒物、垃圾、可回收物、厨余垃圾、PPE 等）的遏制/收集和处置 - 对工作相关环境、材料和设备进行定期检查，以确定是否满足基本需求、安全和清洁要求。（例如叉车安全测试、每周设施巡视、宿舍检查） - 泄漏/污染清理 - 温度、通风、照明、湿度及其他环境控制 - 为残障人员提供便利条件 - 配备洗手液、消毒剂和卫生干手设施的洗手站 - 机械、通风、电气和消防安全系统的定期检修安排	**不利影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 人身伤害 - 疾病 - 收入、福利或奖金损失 - 死亡 **视觉/感官线索，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工/管理层面谈时的声音/言语异常 - 啮齿动物/害虫/其他虫害侵害 - 洗手间脏乱，包括：未冲洗的便池、垃圾桶溢出、无肥皂/纸巾、异味刺鼻 - 危险和/或易燃物品及废弃物的装卸与储存

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标

	- 提供饮用水站
	- 提供配有卫生纸和卫生用品的卫生间
	- 提供休息及食堂设施
	- 提供更衣室和储物空间
	- 工作相关环境的清洁时间表
	- 提供垃圾桶（垃圾、可回收物、个人防护用品等）、收集和处置
	- 定期检查和处理，以防止食品、仓储和工作相关环境受到虫害侵扰
	- 配备肥皂、洗手液和卫生烘干/擦手用品的洗手台
	
	文件和记录，例如：
	
	- 检查
	- 环境测试结果（如颗粒物、噪音、化学品浓度）
	- 饮用水测试结果
	- 健康与安全委员会会议纪要
	- 健康与安全风险评估
	- 健康与安全检查
	- 清洁
	- 虫害防治
	- 采购
	- 库存
		- 废弃物和工艺副产品，包括：成堆的垃圾、溢出的垃圾桶、空气悬浮物、受污染的废水
		- 就餐区域不卫生，包括：桌子上有污渍、害虫或排泄物、变质食物暴露在外
		- 表面、通风栅栏、机械或公共空间积聚灰尘和污垢
		- 洗手间排队
		- 桌椅损坏
		- 空间不足
		- 光线昏暗
		- 异味刺鼻
		- 洗手间，包括：未冲洗的便池、垃圾桶溢出、无肥皂/纸巾、异味刺鼻
		- 垃圾堆积，包括：工作区或休息区成堆的废弃物或溢出的垃圾桶
		- 就餐区域，包括：桌子上有污渍、害虫或排泄物、变质食物暴露在外
		
		言语线索，例如：
		
		- 人员声明，包括：
		  - “除非迫不得已，否则我们尽量不去上厕所。”
		  - “我们在工作的地方吃饭。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 维护日志 - 内部和外部沟通 - 废弃物处置 **指标，例如：** - 按时完成计划清洁的百分比 - 定期消杀间隔期内目击/报告的害虫次数 - 按时完成计划维护任务的百分比 - 符合安全饮用水标准的水质测试结果百分比 - 每指定人数拥有的可用卫生间数量 - 设施（洗手间、食堂、储物柜）停用时间的百分比 - 按时完成计划清洁的百分比	○ “看到渗漏/洒漏我们只能绕着走——维修要等好久。” ○ “总是有老鼠。” ○ “饮用水味道很差——我们都自己带水。” ○ “厕所不够用，所以休息时都得排队。” ○ “忙的时候我们就放弃休息了，反正也没个像样的地方可坐。” ○ “把东西放在更衣室让人觉得不安全。” ○
D6.12 – 组织应确保雇主提供的住房、交通、食品以及其他商品和服务符合相关的国家和国际质量标准。	**以下各项的流程：** - 维护适用国家法规和国际基准（例如建筑规范、食品安全法、国际劳工组织体面住房指南）的登记册 - 审查第三方供应商（餐饮服务商、客运公司、房东）在健康与安全、卫生和劳工标准方面的合规情况 - 交通方面： ○ 提供车辆安全检查	**不利影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 人身伤害 - 疾病 - 失去收入、福利或奖金 - 死亡 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	○ 要求使用持证驾驶/操作人员 ○ 要求进行载客量控制 ○ 提供维护保养计划 ○ 提供应急程序 - 食品与食堂服务方面： ○ 要求供应商具备认证资质 ○ 提供卫生规程 ○ 提供定期检查： ○ 定期审查营养充分性 ○ 提供水质检测 - 住房与住宿方面： ○ 定期评估建筑安全合规性 ○ 提供最低空间标准 ○ 提供卫生设施 ○ 确保持续享有公用事业服务（水电气等） ○ 提供应急程序 ○ 提供维护保养系统 ○ 与包含生产流程、仓储或化学品储存区域的建筑物隔开 ○ 每名员工一人一床 ○ 床铺设置不得超过两层 ○ 男女分开的就寝和卫生间设施	- 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 - 交通设备、食物、其他物资和服务的状况 - 洗手间，包括：未冲洗的马桶、溢出的垃圾桶、缺少肥皂/纸巾、强烈异味 - 垃圾堆积，包括：工作区、休息区或宿舍区堆放废弃物或垃圾桶溢出 - 就餐区域，包括：桌子上有污渍、害虫或粪便、变质食物暴露在外 - 地板、通风口百叶窗、机械或公共空间积聚灰尘和污垢 - 排队上厕所 - 桌椅损坏 - 空间不足 - 光线昏暗 - 强烈异味 **言语，例如：** - 人员声明，包括： ○ “班车总是过度拥挤；有时大家不得不站着。” ○ “安全带坏了，但没人修理。” ○ “在这里吃完饭后我们肠胃不适。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	文件和记录，例如： - 条件未获满足时的投诉或担忧反馈。 - 健康与安全委员会会议纪要 - 健康与安全风险评估 - 健康与安全检查 - 许可证/规范 - 清洁 - 废弃物处置 - 虫害防治 - 采购 - 公用事业账单/协议 - 库存 - 维护日志 - 事故/伤害 - 内部和外部 - 沟通 **指标，例如：** - 暖通空调（HVAC）要求达标的次数比例 - 通过定期检查的车辆百分比 - 持有有效驾照并完成所需培训/体检合格的司机百分比 - 每行驶 100,000 公里发生的交通相关事故或故障次数	○ “他们每天都提供同样廉价的饭菜——根本不够吃。” ○ “我们自己带水，因为自来水不安全。” ○ 我们太多人挤在一个房间里。” ○ “洗手间很脏，而且经常坏掉。” ○ “我们觉得不安全，因为消防通道被堵住了。” ○ “东西坏了之后，要过好几周才会修好。” ○ “只有在审核员来的时候，情况才会有所改善。” ○ “我们投诉过很多次，但没有任何改变。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 无延误完成的计划路线百分比 - 乘客人数保持在法定/合同限额内的班次百分比 - 食品安全检查合格率 - 每餐平均卡路里/营养成分与推荐基准的对比 - 符合国家/世卫组织标准的饮用水检测达标率 - 住房中每名员工的最低和平均使用面积（平方米） - 住房中每名员工拥有的可用卫生间/淋浴间数量 - 解决报修住房申请的平均天数 - 具有有效消防安全、结构和建筑规范证书的住房单元百分比 - 符合最高入住人数限制的住房单元百分比	
D6.13——组织应在其运营和业务关系中制定并实施有效的管理体系，以达到或超过与健康和安全相关的要求和原则……	**待制定……**	**待制定……**

D7：隐私

准则	示例指标	示例指标
D7.1 - 组织应尊重人员的隐私权。	**遵守 D7.2-D7.5**	**遵守 D7.2-D7.5**

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
D7.2 – 组织收集、处理和使用人员个人数据时，仅限满足以下条件： a. 出于与该人员的工作和/或服务直接相关的原因； b. 为了最初收集这些数据时的目的； c. 以尊重人员个人自主权的方式； d. 在做出关于雇用、晋升或解雇的决定时予以限制性使用；以及 e. 以非歧视的方式。	**流程：** - 要求管理层在收集任何个人数据前记录具体的工作相关原因 - 说明收集数据原因及使用方式的人员同意书 - 维护所收集个人数据类型的登记册，并与其最初声明的目的相对应 - 将系统访问权限限制在因最初声明的目的而需要该数据的人员 - 定期审查和修订数据使用情况，以确保符合最初声明的目的 - 人员请求、查看和更新自身个人数据 - 定期向人员通报持有其哪些个人数据及其原因 - 在可行的情况下向人员提供选择退出机制 - 界定哪些个人数据可用于招聘、晋升或解雇决定 - 要求由一人以上审查依赖个人数据做出的雇用决定 - 在为决策者准备档案时，删除与雇用决定无关的数据 - 在招聘和晋升过程中对某些个人数据进行匿名化处理 **文件和记录，例如：**	**不利影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 歧视 - 跟踪骚扰 - 骚扰 - 报复 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 **言语，例如：** - 人员声明，包括： o 他们索要了详细信息，但我不确定他们为什么需要。” o “有时我觉得我们填写的表格包含并不真正适用于我工作角色的问题。” o “我出于某一原因提供的信息，有时会出现在意想不到的地方。” o “我不知道如何查看公司保存了我的哪些信息。” o “当我的档案出现错误时，要花很长时间才能有人来修改。”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 岗位职责说明 - 招聘广告 - 工资单 - 工资存根/工资条 - 招聘 - 数据清单登记册 - 数据收集表/同意书 - 访问控制日志 - 数据系统审核跟踪 - 数据保留和销毁记录 - 晋升 - 解雇 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **指标，例如：** - 具有书面合理说明的数据类别百分比 - 自数据清单登记册上次更新以来的平均时间 - 未经授权尝试访问人员数据的比率 - 与最初收集时声明的目的相符的数据使用案例百分比 - 进行的系统访问审核频率	o “我曾怀疑决定是否受到了我工作表现之外因素的影响。” o “在申请过程中，我对其中的一些个人问题感到惊讶。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 在过去一年中收到关于数据使用书面通知的人员百分比 - 对数据访问/更正请求的平均响应时间 - 已解决的数据访问或更正请求百分比 - 在雇用决定档案中发现非工作相关数据的频率 - 对敏感个人数据进行匿名化处理的招聘档案百分比	
D7.3 – 组织应确保人员个人数据的收集、分发、使用、维护和处置至少： **a. 准确、有效且可靠；** **b. 尽量减少收集的数据类型和数量；** **c. 提供适当的安全性和保密性；** **d. 确保仅在满足指定和合法目的所需的时间内保留数据；** **e. 尊重人员的知识产权；以及** **f. 考虑弱势群体特有的风险。**	**流程：** - 要求人员每年审查并确认其个人数据 - 在将个人数据录入系统之前根据官方文件进行验证 - 人员请求更正并跟踪完成情况 - 在收集前提供核对清单以证明所索取的每种数据类型的合理性 - 定期审查数据库以识别并删除非必要的数据类别 - 按角色限制对个人数据的访问权限 - 对人力资源系统要求基于角色的登录、密码和权限 - 提供安全的文件柜、用于敏感记录的加锁存储设施，以及对档案室的受控访问（例如门禁卡、闭路电视监控）	**负面影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 歧视 - 跟踪骚扰 - 骚扰 - 报复 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 - 办公桌或文件柜内存放个人档案但未上锁或处于半开状态 - 文件销毁不当（例如在垃圾桶或回收箱中可以看到个人数据）

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 要求处理个人数据的人员签署保密协议 - 按数据类型明确最长保留期限 - 基于保留期限的自动删除或匿名化协议 - 开展定期审查以清除过时、不准确或不必要的文件 - 提供安全销毁方法（例如碎纸、数字擦除、经认证的销毁供应商） - 明确员工创作材料所有权的准则 - 在使用员工的个人作品、肖像或创意成果前取得书面协议 - 在使用员工的个人作品、肖像或创意成果时给予表彰或版税 - 针对弱势群体，将数据可见性限制为仅高管可见 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 职位描述 - 招聘广告 - 工资单 - 工资单/工资存根 - 招聘 - 数据清单登记册	**言语陈述，例如：** - 人员声明，包括： o “我注意到我的记录中有错误，但要花很长时间才能修正。” o “有时我的工资单上显示的详情与我提交的内容不符。” o “我无意中听到管理者在讨论员工的私密信息。” o “我多年前就离开了公司，但很惊讶他们竟然还留着我的信息。” o “我的培训材料被广泛分享，但并没有署我的名字。”

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 数据收集表/同意书 - 访问控制日志 - 数据系统审核跟踪 - 数据保留和销毁记录 - 晋升 - 离职/解雇 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **指标，例如：** - 在过去 12 个月内核实/更新的人员记录百分比 - 纠错请求的平均解决时间 - 人员数据错误率 - 对每个数据字段均有记录证明其合理性的人力资源表单百分比 - 在定期审查中发现的非必要数据字段的频率 - 每名人员收集的数据类别总数的减少趋势 - 签署保密协议的人力资源/管理人员百分比 - 采用加密或其他安全协议的个人数据系统百分比 - 撤销被解雇或离职人员访问权限的平均时间 - 超过保留期限但仍留在系统中的记录百分比 - 开展数据保留/销毁审查的频率	

©社会责任国际 - 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 可供查验的销毁证明百分比 - 包含知识产权条款的雇佣合同和员工手册百分比	
D7.4 – 组织应确保人员就以下方面具备适当的意识、理解、信息获取途径和沟通渠道： **a. 其个人数据的收集和使用；** **b. 相关政策、程序、角色和职责；以及** **c. 其权利，包括在适用的情况下拒绝或限制收集和使用的权利。**	**以下方面的流程：** - 在公共区域张贴海报、信息图和单页指南，解释人员权利和数据保护义务 - 为新员工开设专门的隐私和数据保护培训课程 - 基于场景的工作坊，以建立对权利和责任的实际理解 - 供员工查看或请求更正其个人数据的自助服务系统 - 在人力资源或合规部门内指定并告知隐私或数据保护联络人 - 所有宣传普及材料均提供相关语言版本，并采用便于人员（包括弱势群体）获取的格式 **文件和记录，例如：** - 人员协议/合同 - 非雇员人员的合同条款 - 职位描述 - 招聘广告 - 数据清单登记册	**负面影响，例如：** - 情绪或心理困扰 - 歧视 - 跟踪骚扰 - 骚扰 - 报复 **视觉/感官，例如：** - 标牌 - 员工或管理层面谈时的肢体语言 - 员工或管理层面谈时的声音/言语异常 **言语陈述，例如：** - 人员声明，包括： o “我觉得我们签过关于隐私的文件，但实在记不清上面写了什么。” o “他们有时在会议上提到数据规则，但我不确定这是否适用于我。” o “我不清楚公司到底保留了关于我的哪些信息。”

©社会责任国际 – 2026

准则	示例指标	示例指标
	- 提供给人员的数据收集表和同意书 - 内部和外部沟通 - 离职面谈 **指标，例如：** - 接受过关于数据使用及其权利的入职培训或专门培训的人员百分比 - 宣传活动更新或材料修订的频率 - 培训后知识考核或测验的平均分数 - 以相关当地语言提供的政策和程序百分比 - 按要求向人员提供政策副本或其个人数据副本的平均时间 - 将数据保护最新动态作为固定议程项目的委员会或会议百分比 - 表示了解其个人数据是如何被收集、使用和保护的人员百分比（通过调查或面谈）	o “员工手册只有英文版，所以我只能请同事给我解释。” o “如果我对我的数据如何被使用有疑问，我不确定该找谁。” o “我觉得提出来会很不自在，因为可能不会有人当回事。”
D7.5——组织应在其运营和业务关系中制定并实施有效的管理体系，以达到或超过与隐私相关的要求和原则……	**待制定……**	**待制定……**

©社会责任国际 - 2026