



SR10 社会责任管理体系 要求

2024年10月

SR 10 社会责任管理体系要求

© IQNET Association, 2024

版权所有。除非另有说明，否则未经 IQNET（地址如下）书面许可，不得以任何形式或通过任何方式（电子或机械方式，包括复印和缩微胶片）复制或使本出版物的任何部分。



IQNET Association——国际认证联盟

瑞士

伯尔尼

Bollwerk 313011

电话: +41 31 310 24 40 邮箱: headoffice@iqnet.ch

网址: www.iqnet-certification.com

封面插图由Matthias Winkler (<https://matthiaswinkler.ch>) 为2022年IQNET日创作。

中文官方翻译。

如果本规范的英文版本与其任何其他语言的翻译版本之间存在任何解释冲突或差异，应以英文版本为准。

中文译文由以下机构提供：

中国质量认证中心有限公司

地址：中国北京市丰台区南四环西路188号9区

网址：www.cqc.com.cn



中国质量认证中心
CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE

目录

0. 引言.....	7
0.1. 总则.....	7
0.2. 社会责任管理体系原则.....	9
1. 范围.....	10
2. 规范性引用文件.....	10
2.1. 质量管理.....	10
2.2. 环境管理.....	10
2.3. 职业健康安全管理.....	11
2.4. 治理.....	11
2.5. 社会责任与可持续性.....	11
2.6. 非财务报告准则.....	12
3. 术语和定义.....	12
3.1. 气候变化.....	12
3.2. 行为准则.....	13
3.3. 消费者.....	13
3.4. 顾客.....	13
3.5. 道德行为.....	13
3.6. 影响重要性.....	13
3.7. 组织的影响.....	13
3.8. 国际行为规范.....	13
3.9. 组织.....	14
3.10. 社会责任.....	14
3.11. 社会责任管理.....	14
3.12. 影响范围.....	14
3.13. 利益相关方（相关方）.....	14
3.14. 供应商.....	14
3.15. 可持续性.....	15
3.16. 可持续发展.....	15
3.17. 最高管理者.....	15
3.18. 价值链.....	15
4. 组织背景.....	15

4.1. 理解组织及其背景	15
4.2. 理解利益相关方的需求和期望	16
4.3. 确定社会责任管理体系的范围	16
4.4. 社会责任管理体系	16
4.5. 社会责任义务	16
5. 领导作用	17
5.1. 领导作用和承诺	17
5.2. 社会责任方针	17
5.3. 组织的岗位、职责和权限	17
5.4. 行为准则	18
6. 策划	18
6.1. 应对风险和机遇的措施	18
6.2. 因素的识别与评价	18
6.3. 目标及其实现的策划	19
6.4. 变更的策划	19
7. 支持	19
7.1. 资源	19
7.2. 能力	20
7.3. 意识	20
7.4. 沟通	20
7.5. 成文信息	20
7.5.1. 总则	20
7.5.2. 信息的创建与更新	20
7.5.3. 成文信息的控制	20
8. 运行与利益相关方	21
8.1. 运行的策划和控制	21
8.2. 所有者和股东	21
8.2.1. 管理效果和效率	21
8.2.2. 组织治理	21
8.2.3. 信息透明度	22
8.2.4. 投票权和代表权	22
8.3. 员工	22
8.3.1. 非歧视、多样性和包容性	22

8.3.2. 隐私权.....	22
8.3.3. 强迫劳动和童工.....	22
8.3.4. 健康与安全.....	23
8.3.5. 无障碍工作环境.....	23
8.3.6. 结社和集体谈判.....	23
8.3.7. 就业、工作条件和工资.....	23
8.3.8. 培训、就业能力和职业发展.....	24
8.3.9. 工作与生活平衡.....	24
8.3.10. 尊重员工尊严.....	24
8.4. 顾客、用户和消费者.....	24
8.4.1. 促销与广告.....	24
8.4.2. 合同.....	24
8.4.3. 保密与隐私.....	24
8.4.4. 诚实.....	24
8.4.5. 顾客服务与售后服务.....	25
8.4.6. 商品和服务的质量与安全.....	25
8.5. 供应商.....	25
8.5.1. 支持供应链中的社会责任原则.....	25
8.5.2. 合同的执行与履行.....	25
8.5.3. 保密与隐私.....	25
8.5.4. 诚实.....	25
8.6. 政府、公共机构和监管机构.....	25
8.6.1. 合作与透明度.....	25
8.6.2. 不干涉.....	25
8.6.3. 纳税义务.....	26
8.6.4. 诚实.....	26
8.7. 社区、社会和社会组织.....	26
8.7.1. 承诺.....	26
8.7.2. 促进本地发展.....	26

8.7.3. 对社区和社会的投资	26
8.8. 环境.....	26
8.8.1. 污染防治、气候变化及资源的高效利用	26
8.8.2. 生态系统和生物多样性的保护与恢复	26
8.8.3. 尊重动物生命	27
8.9. 竞争对手	27
9. 绩效评价	27
9.1. 监视、测量、分析和评价	27
9.2. 利益相关方的期望	27
9.3. 申诉机制.....	27
9.4. 内部审核.....	28
9.5. 管理评审	28
10. 改进.....	28
10.1. 不合格及纠正措施.....	28
10.2. 持续改进	29
附录 A（资料性附录）指南和建议	30
A.0. 总则.....	30
A.1. 理解利益相关方（相关方）的需求和期望	30
A.2. 因素的识别与评价	30
A.3. 行为准则	31
A.4. 法律和其他要求.....	31
A.5. 沟通与报告	31
A.6. 监视、测量、分析和评价	31
附录 B（资料性附录）国际参考文件.....	32
附录 C（资料性附录）	34
SR10 对照表	37
C1. ISO 26000 与 SR10 对照表	34
C2. 联合国可持续发展目标与 SR 10 对照表.....	40

0. 引言

0.1. 总则

本规范为致力于践行可持续性原则和建议的组织，特别是那些遵循 ISO 26000 国际标准以及其他规范性国际参考文件（见附录 B 和 C）的组织，制定了管理体系要求。

可持续性是可可持续发展的目标，且不断演变。理解并实现环境、社会和经济系统之间的平衡，最好是以相互支持的方式，被视为实现可持续性（现已被公认为所有人类活动中最重要的考量因素之一）的必要条件。

“可持续发展”一词常用来描述那些能实现可持续性的发展，“社会责任”一词则常用来描述组织如何为可持续发展做出贡献。

本规范是基于以下原因制定的：

- a) 人们意识到，在当前的经济、环境和社会辩论中，可持续发展、社会责任和良好治理已成为公认的概念，并相信这些概念对社会进步大有裨益；
- b) 提供一种工具，有助于组织能够在社会责任领域朝着可持续发展方向迈进，并沟通其进展情况，特别是针对中小企业，根据其规模进行适当调整；
- c) 诸多组织有这样一种需求，即利用认证机构的服务来提升某一特定目标，并愿意采用在社会责任领域已被证明行之有效的管理技术。这些组织在市场和环境中实施其政策并设定社会责任目标，而这些市场和环境对可持续性问题越来越敏感。这些市场是组织不能忽视的，它们要求组织满足其需求，同时，对于最能满足其期望的参与者，这些市场也为其提供了竞争优势。

SR 10 规范为社会责任管理体系和推荐做法提供了要求与指导。这些要求旨在具有适应性，根据组织的规模和管理体系的成熟度的不同，以及组织活动和目标的背景、性质和复杂性的不同，其实施方式有所不同。

本文件旨在增强其他管理体系中与社会责任相关的要求，并协助组织不仅改善其所有社会责任义务和目标的整体管理，还能在可持续发展道路上取得进展。

图 1 概述了社会责任管理体系的通用要素。

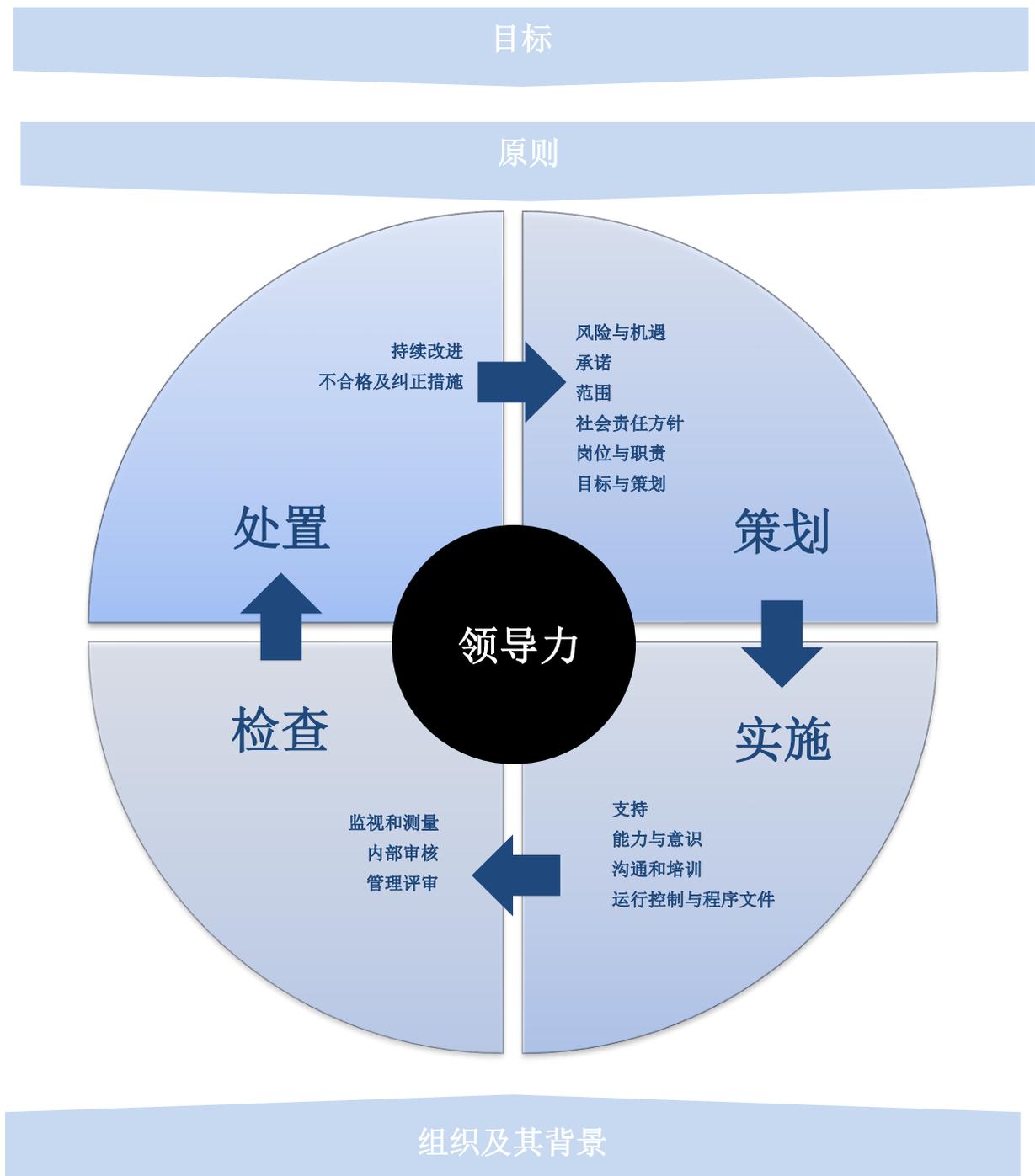


图 1——社会责任管理体系要素

本规范中规定的社会责任管理体系要求旨在通过社会责任管理实现可持续性，这些要求与基于 ISO 管理体系标准的其他管理体系要求相兼容，例如 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等多项标准。

本规范包含可审核的要求，以确保社会责任管理体系的持续改进；然而，除了以下内容外，它并未设定与社会责任相关的绝对要求：

- 1 适用于某一组织的法律义务；
- 2 本规范中所述的管理体系要求，以及组织所采纳或制定的任何其他要求；

3 组织自身的目标。

本规范规定了可认证的要求。

注：尽管本规范以 ISO 26000 为基础，但组织不得通过其实施和认证来声称符合 ISO 26000。

0.2. 社会责任管理体系原则

在社会责任管理领域采取的行动基于一系列广泛接受的一般原则，这些原则适用于任何性质的活动、任何规模的组织、任何地理位置或其他特定特征，并且是对尊重普遍权利和原则的补充。

组织的行为和操守应基于国际公认的社会责任原则。ISO 26000 为社会责任的七项原则提供了指导。这些原则是：

- a) 担责；
- b) 透明；
- c) 道德行为；
- d) 尊重利益相关方的利益；
- e) 尊重法治；
- f) 尊重国际行为规范；
- g) 尊重人权。

注：如需了解有关这些原则的更多信息，请参阅 ISO 26000《社会责任指南》。

此外，成功领导和运行一个组织需要以系统化和透明化的方式进行管理。通过实施和保持一个旨在通过满足所有利益相关方的需求来持续提高绩效的管理体系，可以取得成功。

除了上述社会责任原则外，组织还应遵守以下与管理体系相关的原则：

a) 跨学科应用

社会责任宜与组织的整体决策和行动融合，同时考虑到其所有方面：社会、经济和环境。

b) 领导作用

领导者宜建立并维护一个内部环境，使人们能够参与实现组织目标。

c) 利益相关方参与

组织宜了解并考虑利益相关方的需求和期望，并参考其业务的具体特征。利益相关方参与社会责任行动，要求其做出共同承诺，但这并不意味着必须放弃对其利益的正当维护。

d) 自愿基础

社会责任的出发点宜是组织与利益相关方、社会和市场的自愿互动，而不涉及任何关于社会责任应用的规范性强制要求。

e) 附加性

组织宜主动在其管理和文化中融入那些超越法律要求、不能被视为法律合规的替代品或忽视合规的理由的做法。

f) 效率

社会责任的管理应基于效率，与创造附加值相一致，并有助于组织在中长期内改进。

g) 持续改进

组织宜提供资源，以持续改进其社会责任管理体系的运行和成果。

1. 范围

本规范规定了管理体系的以下要求：

- 将社会责任实践和可持续发展理念融入组织内部；
- 促进可持续发展，同时考虑利益相关方的需求和期望；及
- 展示组织通过道德且透明的行为来满足其要求的能力。

本规范适用于任何希望实现以下目标的组织：

- 通过社会责任管理体系，确立、引入、保持及改进其可持续发展工作；
- 确保遵守其社会责任方针、行为准则、目标以及组织为其利益相关方制定的要求。

附录中提供了额外的指导信息，以支持本规范的实施。

2. 规范性引用文件和其他引用文件

下列引用的标准和规范可能有助于实施社会责任管理体系的各项要素。

2.1. 质量管理

ISO 9000 *质量管理体系 - 基础和术语*

ISO 9001 *质量管理体系 - 要求*

ISO 9004 *质量管理——组织质量——实现持续成功的指南*

2.2. 环境管理

ISO 14001 *环境管理体系 - 要求及使用指南*

ISO 14004 *环境管理体系 - 通用实施指南*

ISO 14031 *环境管理——环境绩效评价——指南*

ISO 14040 *环境管理——生命周期评估——原则与框架*

ISO 14044 *环境管理——生命周期评估——要求与指南*

- ISO 14064-1 温室气体 — 第 1 部分：组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南
- ISO 14064-2 温室气体 — 第 2 部分：项目层次上对温室气体减排和清除增加的量化监测和报告的规范及指南
- ISO 14067 温室气体——产品碳足迹——量化要求及指南
- ISO 14068-1 气候变化管理 — 向净零过渡 第 1 部分：碳中和
- ISO 14090 适应气候变化。原则、要求和指南
- ISO 50001 能源管理体系 - 要求及使用指南
- ISO/PAS 50010 能源管理与节能——使用 ISO 50001 能源管理体系实现运行净零能耗的指南
- IWA 42 净零排放指南

2.3. 职业健康安全管理

- ISO 45001 - 职业健康安全管理体系 — 要求及使用指南
- ISO 45002——职业健康安全管理体系——实施 ISO 45001:2018 的通用指南

2.4. 治理

- ISO 31000 风险管理——指南
- ISO 37000 组织治理——指南
- ISO 37001 反贿赂管理体系——要求及使用指南
- ISO 37002 举报管理系统——指南
- ISO 37004 组织治理——治理成熟度模型——指南
- ISO/TS 37008 组织内部调查——指南
- ISO 37301 合规管理体系——要求及使用指南

2.5. 社会责任与可持续性

- ISO 26000 社会责任指南
- SA8000 社会责任标准
- PAS 24000 社会管理体系. 规范
- ISO 30415 人力资源管理——多样性与包容性
- ISO 37101 社区可持续发展——可持续发展管理体系——要求及使用指南
- ISO 导则 82：标准中可持续性问题的处理指南

2.6. 非财务报告准则

全球报告倡议组织（GRI）可持续报告标准

ISSA 5000 可持续保证业务的一般要求

国际金融公司（IFC）关于环境和社会可持续性的绩效标准

EFRAG 《欧洲可持续性报告准则》

AccountAbility 1000 审验标准

3. 术语和定义

3.1. 气候变化

持续较长时间（通常为数十年或更久）的气候的变化。

注 1： 适应气候变化是指对实际或预期气候（及其影响）进行调整的过程。

注 2： 气候变化减缓是指人类为减少温室气体（GHG）排放或增强 GHG 清除而采取的干预措施。

[来源：ISO 14090:2019，有修改]

注 3： 以下所列气候变化相关危害并非详尽无遗，仅作为最普遍危害的指示性清单。

气候相关危害的分类				
	温度相关	风相关	水相关	固体质量相关
慢性的	温度变化（空气、淡水、海水）	风向变化	降水模式和类型（雨、冰雹、雪/冰）的变化	海岸侵蚀
	热应激		降水或水文变化	土壤退化
	温度变化		海洋酸化	土壤侵蚀
	永久冻土融化		海水入侵	土壤侵蚀
			海平面上升	
			水应变	
急性的	热浪	旋风、飓风、台风	干旱	雪崩
	寒潮/霜冻	风暴（包括暴风雪、沙尘暴）	强降水（雨、冰雹、雪/冰）	山崩
	野火	龙卷风	洪水（沿海）	沉降

[来源：《欧盟授权条例》（EU）2021/2139 附录二，有修改]

3.2. 行为准则

即明确了组织期望员工及在组织控制下工作的人员应遵循的守则的文件。行为准则通常涵盖一系列关于员工及组织控制下人员活动的主题。例如：道德行为、产品安全、法律合规以及资源使用。

行为准则旨在指导员工、组织控制下的人员以及其他利益相关方的行为，确保其行为与组织价值观保持一致。

行为准则旨在提高人们对遵守原则和适用规则重要性的认识，无论组织在何处运营。

注：该文件可使用不同的术语，如道德规范，但内容必须符合 5.4 的要求。

3.3. 消费者

出于私人目的购买或使用财产、产品或服务的公众中的个体成员。

[来源：ISO 26000:2010]

3.4. 顾客

出于商业、私人或公共目的购买财产、产品或服务的组织或公众中的个体成员。

[ISO 26000]

3.5. 道德的行为

符合特定背景所接受的正确或良好行为原则和国际行为规范的行为。

[来源：ISO 26000:2010]

3.6. 影响重要性

可持续性主题或信息在特定行业或所有行业中与企业相关的特征。如果企业与对人类或环境的实际或潜在重大影响有关，并且与短期、中期或长期的可持续性主题相关，则从影响角度来看，该可持续性议题或信息是重要的。这包括企业直接造成或促成的影响，以及与企业上下游价值链直接相关的其他影响。

[来源：ESRG 1 草案]

3.7. 组织的影响

给社会、经济或环境所带来的积极或消极变化，这种变化全部或部分地来自组织过去与现在的决策和活动。

[来源：ISO 26000:2010]

3.8. 国际行为规范

源自国际习惯法、普遍接受的国际法原则、普遍承认或近乎普遍承认的政府间协议的关于对社会负责任的组织行为的期望。

注 1：政府间协议包括条约和公约。

注 2: 尽管国际习惯法、普遍接受的国际法原则和政府间协议主要针对的是国家，但它们表达了所有组织都可追求的目标和原则。

注 3: 国际行为规范会与时俱进。

[来源: ISO 26000:2010]

3.9. 组织

为实现目标，由职责、权限和相互关系构成自身功能的一个人或一组人。

注 1: 组织的概念包括但不限于代理商、公司、集团、商行、企事业单位、行政机构、合营公司、协会、慈善机构或研究机构，或上述组织的部分或组合，无论是否为法人组织，公有的或私有的。

[来源: ISO 9000:2015]

3.10. 社会责任

组织通过透明和合乎道德的行为，为其决策和活动对社会和环境的影响而承担的责任，这种行为：

- 致力于可持续发展，包括健康和社会福祉；
- 考虑到利益相关方的期望；
- 遵守适用法律，并符合国际行为规范；
- 融入整个组织并在其关系中得到践行。

注 1: 活动包括产品、服务和流程。

注 2: 关系是指一个组织在其影响范围内的活动。

[来源: ISO 26000:2010]

3.11. 社会责任管理

将道德、社会和劳动价值观，以及对人权和环境权利的尊重融入组织的全面管理中。社会责任管理基于战略、方针、行动和程序以及与组织利益相关方的关系。

3.12. 影响范围

政治关系、合同关系、经济关系或其他关系的范围或程度，通过这些关系，组织有能力影响个人或其他组织的决策或活动。

注 1: 有施加影响的能力本身并不意味着有施加影响的责任。

[来源: ISO 26000:2010]

3.13. 利益相关方

在组织的任何决策或活动中有利益的个人或团体。

[来源: ISO 26000:2010]

3.14. 供应商

提供产品或服务的组织。

示例: 产品或服务的制造商、批发商、零售商或商贩。

注1: 提供方可以是组织内部的或外部的。

注2: 在合同情况下, 提供方有时称为“承包商”。

[来源: ISO 9000:2015]

3.15. 可持续性

全球系统的现状, 包括环境、社会和经济方面, 在满足当前需求的同时, 不损害子孙后代满足其自身需求的能力。

注1: 环境、社会和经济方面相互影响、相互依赖, 通常被称为可持续性的三个维度。

注2: 可持续性是可可持续发展的目标。

[来源: ISO 导则 82:2019]

3.16. 可持续发展

既满足当代人需要又不危及后代人满足其需要的能力的发展。

注: 可持续发展事关高品质生活、健康、繁荣等目标与社会公正的融合, 以及维护地球支持生物多样性的能力。这些社会、经济和环境目标是相互依存和相辅相成的。可持续发展可被视为全社会更广泛期望的一种表达方式。

[来源: ISO 26000:2010]

3.17. 最高管理者

在最高层指挥和控制组织的一个人或一组人。

3.18. 价值链

由以产品或服务形式提供或获得价值的各项活动或各方所构成的序列。

注1: 价值提供方包括供应商、业务外包人员、承包商及其他。

注2: 价值获得方包括顾客、消费者、客户、会员和其他用户。

[来源: ISO 26000:2010]

4. 组织背景

4.1. 理解组织及其背景

组织应确定影响其实现社会责任管理体系预期结果的能力的各种外部和内部因素 (见 6.2)。

为此, 组织应考虑一系列广泛的因素, 包括但不限于:

- 商业模式, 包括战略、性质、规模等;
- 与利益相关方关系的性质和范围;
- 法律和监管环境;
- 经济形势;
- 社会、文化和环境背景;
- 内部结构、方针、流程、程序和资源, 包括技术;
- 社会责任文化。

组织应确定气候变化是否是一个相关因素。

4.2. 理解利益相关方（相关方）的需求和期望

组织应确定：

- 与社会责任管理体系相关的利益相关方；
- 利益相关方的要求（例如，他们明示或隐含的需求和期望，以及法律法规要求）。

组织应建立一种识别利益相关方的方法。用于识别利益相关方的标准应形成成文信息。组织应按策划的时间间隔评审和更新这些信息。

利益相关方应包括以下人员：

- a) 所有者和股东；
- b) 员工；
- c) 顾客、用户和消费者；
- d) 产品供应商、服务提供商及合作伙伴；
- e) 政府、公共管理部门和监管机构；
- f) 社区、社会和社会组织；
- g) 环境以及与环境相关的组织。

注：相关利益方可能对气候变化有相关要求。

4.3. 确定社会责任管理体系的范围

组织应确定社会责任管理体系的边界和适用性，以确定其范围。

当范围已确定后，组织应考虑：

- 4.1 中提到的外部和内部因素；
- 4.2 中提到的利益相关方和要求；
- 与其他管理体系的相互作用。

范围应作为成文信息提供。

4.4. 社会责任管理体系

组织应按照本国际规范的要求，建立、实施、保持和持续改进社会责任管理体系。

4.5. 社会责任义务

组织应系统地识别其活动、产品和服务所产生的社会责任义务。

组织应建立、实施、保持和定期评审用以识别并获取组织所遵守的现行法律要求和其他要求的流程。

组织应保持此信息的更新。

组织应确保在建立、实施和保持管理体系时，考虑并遵守适用的法律要求及其遵守的其他要求。

5. 领导作用

5.1. 领导作用和承诺

高层管理者应通过以下方面，证实其对社会责任管理体系的领导作用和承诺：

- 确保制定方针、行为准则和目标，并与组织的战略管理相一致；
- 确保将管理体系要求融入组织的业务过程；
- 确保管理体系所需的资源是可获得的；
- 根据管理体系的要求，传达有效管理的重要性；
- 确保管理体系实现预期结果；
- 领导和支持个人，为管理体系的有效性做出贡献；
- 推动持续改进。

5.2. 社会责任方针

最高管理者应制定一项方针，该方针应：

- a) 适合组织的宗旨、利益相关方、影响、地理范围、活动以及影响范围；
- b) 为建立目标提供参考框架；
- c) 包括遵守 ISO 26000 标准中的社会责任原则（担责、透明度、道德行为、尊重利益相关方的权益、遵守合法性原则、遵守国际行为准则以及尊重人权）的承诺；
- d) 包括符合适用要求的承诺；
- e) 包括持续改进管理体系的承诺。

该方针应：

- 作为成文信息所获取；
- 在组织内得到沟通；
- 可为利益相关方所获取；
- 参考其行为准则声明；
- 与其他组织方针保持一致。

5.3 组织的岗位、职责和权限

最高管理者应确保相关职位的职责和权限在组织内得到分配和沟通。

最高管理者应分配责任和权限，以：

- a) 确保管理体系满足本国际规范的要求；和
- b) 向最高管理者报告管理体系的绩效。

组织应组建一个可持续发展团队，明确团队成员的具体能力要求，并在团队内分配职责和权限。

5.4. 行为准则

最高管理者应制定行为准则，该准则应：

- a) 确立组织的价值观，支持社会责任和可持续性原则；
- b) 作为行动指南，促进决策制定，并提升职业操守；
- c) 为与其宗旨和活动相关的道德行为提供一个通用的行动模式，并鼓励在整个组织中融入社会责任和可持续性。

行为准则应：

- 既针对组织成员，也针对受组织影响的其他所有利益相关方；
- 尽可能客观，并具备明确的解释和执行标准；
- 可获取并传达给利益相关方；及
- 建立控制措施，确保遵守行为准则。

6. 策划

6.1. 应对风险和机遇的措施

在策划社会责任管理体系时，组织应考虑 4.1 所提及的因素和 4.2 所提及的要求，以确定需要应对的风险和机遇，以：

- 确保管理体系能够实现预期结果；
- 预防或减少不利影响；及
- 实现持续改进。

组织应策划：

- a) 应对风险和机遇的措施；和
- b) 如何在管理体系程序（见 8.1）中整合并实施这些措施，并评价这些措施的有效性（见 9.1）。

6.2. 因素的识别与评价

组织应识别并评价以下因素的相关性和重要性：

- 对利益相关方产生积极或消极的影响；
- 与其他因素相互关联；
- 与对潜在弱势利益相关方的影响有关；
- 对于反映经济、环境和社会影响以及良好的组织治理至关重要，并会影响组织的社会责任和可持续性。

除了组织能够直接控制的社会责任和可持续性因素外，还应考虑那些受组织影响的因素。

用于评价相关性的标准应形成成文信息，并应包括利益相关方的反馈，以及识别新出现的问题。评价结果应形成成文信息、更新，并与相关利益相关方共享。

信息来源说明：在识别和评价因素时，不同的**信息**来源可能会有所帮助，例如材料数据表、风险和趋势研究、法律要求、产品声明、可持续性报告、影响评估报告、科学研究、生命周期评估、利益相关方咨询结果、管理评审输出、投诉处理和申诉机制等。

6.3. 目标及其实现的策划

组织应针对相关职能和层次建立目标。组织应确保目标的建立。

目标应：

- a) 与方针、行为准则及因素评价结果保持一致；
- b) 可测量；
- c) 考虑适用的要求；
- d) 予以监控；
- e) 予以沟通；及
- f) 适时更新。

组织应保存关于管理体系目标的成文信息。

在策划实现目标时，组织应确定：

- a) 需要做什么；
- b) 需要什么资源；
- c) 由谁负责；
- d) 何时完成；及
- e) 如何评价结果。

关于预防性方法的说明：在已识别相关因素的情况下，不应以缺乏充分的科学确定性为由，不采取措施或推迟实现目标的策划。

6.4. 变更的策划

当组织确定需要对社会责任管理体系进行变更时，变更应按所策划的方式实施。

组织应考虑：

- 变更目的及其潜在后果；
- 合规管理体系的设计和运行有效性；
- 充足资源的可获得性；
- 职责的分配或重新分配。

7. 支持

7.1. 资源

组织应确定并提供所需的资源，以建立、实施、保持管理体系，并确保管理体系的持续改进。

资源包括人力资源和专业技能、组织的基础设施及财务和技术资源。

7.2. 能力

组织应确定人员所具备的能力，并基于适当的教育、培训或经验，确保这些人员是胜任的。

必要时，可能需要采取措施以获得所需的能力，并评价所采取的措施的有效性，保留适当的成文信息作为人员能力的证明。

7.3. 意识

在组织控制下工作的人员应知晓组织的方针、行为准则和目标，以及他们对管理体系有效性的贡献和未能满足要求的后果。

7.4. 沟通

组织应建立与利益相关方进行外部和内部沟通的程序，目的是：

- a) 了解其需求和期望；
- b) 传达组织所获得的结果；
- c) 处理其问询和任何其他信息请求；及
- d) 处理其投诉和索赔。

组织应确定与利益相关方沟通的最有效方式。

有关这些沟通的适当记录应予以保留。

7.5. 成文信息

7.5.1. 总则

社会责任管理体系应包括：

- a) 本国际规范要求的成文信息；包括但不限于社会责任方针、目标、行为准则、利益相关方识别及因素识别和评价；
- b) 组织确定为确管理体系统有效运行所需的成文信息信息；及
- c) 组织认为对于确保社会责任和可持续性相关程序的有效策划、运行和控制所需的文件。

7.5.2. 信息的创建与更新

组织应确保所有文件得到适当标识，并进行评审以保持充分性。

7.5.3. 成文信息的控制

管理体系成文信息应受到控制。

组织应建立方法和必要的控制措施，以：

- a) 在文件发布前，进行评审和批准，以保持充分性；

- b) 必要时评审和更新文件，并重新批准；
- c) 确保文件的变更和当前修订状态得到标识；
- d) 确保在使用时可获取适用文件的相关版本；
- e) 确保文件保持清晰且易于识别；
- f) 确保组织确定为管理体系策划和运行所需的外部来源文件得到标识，并控制其分发；及
- g) 防止作废文件的非预期使用，如出于任何目的需保留这些文件，应对其进行适当的标识。

8. 运行与利益相关方

8.1. 运行的策划和控制

组织应识别受其活动和决策所影响的所有利益相关方（见 4.2），并确保已识别出社会责任管理体系规定范围内的所有相关因素（见 4.3）。

组织应通过以下方式，根据社会责任方针、行为准则和目标，实施和控制与利益相关方和相关因素（见 6.2）有关的活动和过程：

- 制定标准以预防、应对、识别和改善与利益相关方相关因素所带来的负面影响；
- 根据既定标准实施和控制各项活动和流程；
- 保留成文信息，以确保各项活动已按策划执行。

组织应确保外包活动受到控制。

8.2. 所有者和股东

组织应遵守以下议题相关的要求：

8.2.1. 管理效果和效率

组织应进行高效且有效的管理，以可持续的方式实现回报最大化。

目标、宗旨和方案应体现最高管理者对社会责任的承诺。

注：回报可能是经济上的，也可能是其他方面的，具体取决于组织的目标。

8.2.2. 组织治理

组织应建立必要的机制和控制系统，以确保组织管理人员在履行职责时，能遵守社会责任方针和行为准则中规定的承诺和价值观，以及诚实、严谨和忠于所有者、股东和投资者利益的价值观，同时确保其行为符合其他重要利益相关方的利益。

组织应建立必要的机制和程序，使组织能够说明其决策和活动对社会和环境的影响。这些机制必须考虑如何应对受这些影响波及的利益相关方，以便在这些应对措施中包括为防止非自愿或不可预见的负面影响再次发生而采取的行动。

8.2.3. 信息透明度

组织应向公众，特别是利益相关方，公开承诺提供严谨、可靠且及时的信息。这些信息应包括但不限于：

- 与组织的社会责任方针和行为准则相关的信息；
- 其目标及其实现程度；
- 相关因素，包括其决策和活动对利益相关方、社会和环境产生的已知和可能的影响。

这些信息应易于被受组织活动和决策影响的利益相关方获取和理解。

8.2.4. 投票权和代表权

组织应建立必要的机制，以确保投票权和代表权的快速有效行使，并尽可能确保这些机制得到善意使用，以促进该组织目标的实现。

注：可采用电子投票、支持论坛或团体等机制来行使这些权利。

8.3. 员工

组织应遵守以下议题相关的要求：

8.3.1. 非歧视、多样性和包容性

组织应尊重并促进机会和待遇的实际平等，不论种族、肤色、性别、年龄、语言、财产、国籍或民族血统、宗教、民族或社会出身、种姓、经济状况、残疾、怀孕、是否属于土著民族、是否加入工会、政治派别或政治或其他观点。新出现的禁止理由还包括婚姻或家庭状况、个人关系和健康状况（如艾滋病毒/艾滋病状况）。具体而言，组织在职业招聘、培训、晋升和提拔方面不得进行直接或间接歧视，也不得侵犯相关权利。

在个人和群体面临客观不利条件且机会平等实际上不存在的情况下，组织应建立机制，以帮助实现有效的多样性和包容性。

视情况而定，这些措施可包括在员工生命周期的相关阶段采取行动，从选拔和招聘到评估、绩效管理、人才管理和职业发展、薪酬和奖励以及退休。这些措施可得到一系列政策和程序的支持，旨在确保生命周期过程无偏见、可访问且包容，并采取具体行动支持弱势群体或少数群体。

此外，组织应建立培训或其他机制，以支持在组织治理机构内职位晋升的机会平等。

8.3.2. 隐私权

组织应确保其行为不会侵犯员工及其家人的隐私权。组织的做法应确保员工个人数据的机密性并加以保护，同时提供必要渠道，向员工告知其个人数据的使用情况。

8.3.3. 强迫劳动和童工

组织应建立机制，确保组织内部及其价值链中不使用强迫劳动和童工。应特别关注影响能力较高的直接供应商、分包商和劳动力提供商，确保任何工作场所（包括位于其他国家的工作场所）均不允许使用强迫劳动和童工。

组织应识别并评估现代奴隶制风险，例如与业务部门和活动（外包）及劳动力结构（弱势群体或移民工人）、组织活动所在地的社会、政治和环境条件、季节性工作流程和采购供应链特征（原材料、服务等）相关的风险。当多个高风险因素并存时，应实施并监测一个侧重于预防和缓解的具体方案，并评估其有效性。

8.3.4. 健康与安全

组织应通过整合组织内的预防活动并采取必要措施，包括建立、制定和传达旨在预防职业事故、工伤和疾病的相关行动培训活动，以及根据适用法规调整工作岗位以适应人员，从而进行风险预防，确保员工的健康和安全。

组织至少应考虑以下要求：

- a) 识别并遵守所有健康和安全管理要求；
- b) 识别并评估其活动、工作场所和其他场所中固有的健康和安全管理风险；
- c) 实施健康与安全计划；
- d) 提供适当的基础设施（包括消防通道和逃生路线）以及安全设备，包括必要的个人防护装备（PPE）、火灾报警器和消防设备，以预防职业伤害、疾病和事故；
- e) 确保所提供的工人住宿符合国家或行业标准，安全且与生产或储存设施分开；
- f) 提供有关健康和安全管理的具体培训和信息；
- g) 记录并调查所有健康和安全管理事件以及未遂事件，以消除或尽量减少此类事件的发生；
- h) 必要时，制定应急计划；
- i) 评估和监控基础设施和设备（按照国家或行业要求进行检查和测试）。

8.3.5. 无障碍工作环境

组织在设计工作环境和职位时，应考虑通用无障碍标准，确保尽可能多的人能够无障碍地使用，以避免基于残疾的歧视。

8.3.6. 结社和集体谈判

组织应尊重员工的结社自由权以及集体谈判权。组织应确保不制定针对员工代表或工会成员的歧视性措施，并应尊重其活动的正常进行。

8.3.7. 就业、工作条件和工资

组织应根据现行法律制定招聘政策，包括所有涉及社会保障的要素（如疾病和意外保险、退休、失业保险等），以展示组织对工作场所稳定性和质量的承诺。

组织应制定一项支持体面生活水平的工资政策。此外，组织应建立必要的机制，向员工告知其工资、其他薪酬组成部分以及工资的任何变动情况。

组织还应提供体面的工作条件，包括工作时间、每周休息和假期。组织应遵守国家法律、行业/公司层面集体谈判达成的协议（如适用）以及国际劳工组织（ILO）的标准，无论是常规工作还是加班。加班应按照法律要求和自愿协议予以补偿。

8.3.8. 培训、就业能力和职业发展

组织应协助员工获取和更新知识和技能，以提升其职业前景、生产力和组织的竞争力。组织应尽可能建立支持组织内部职业发展的机制。

8.3.9. 工作与生活平衡

组织应满足员工的期望和需求，以实现其私人生活与工作生活的适当平衡，同时努力确保这些措施不会削弱组织的竞争力。

考虑到组织活动和战略的内在特征，组织应考虑实施与人员管理、工作组织和职业发展相关的措施，采用空间和时间灵活性方案，同时关注员工的个人家庭照顾情况。

8.3.10. 尊重员工尊严

组织应鼓励尊重人的尊严，并采取行动反对直接侵犯人的尊严的行为，尤其是性骚扰、职场暴力或道德骚扰、精神或身体胁迫，或任何形式的虐待等行为。

8.4. 顾客、用户和消费者

组织应遵守以下议题相关的要求：

8.4.1. 促销与广告

在营销产品和服务时，组织应采用尊重人的尊严、健康和安全的促销和广告方式，不得误导消费者，也不得煽动违反本规范所包含的社会责任和可持续性原则的非法或危险行为。

8.4.2. 合同

组织应本着透明、诚实、信任和诚信的原则起草和履行合同。此外，组织应避免滥用任何潜在的主导地位。

组织应向顾客、用户和消费者提供清晰、准确且完整的信息，内容涉及：

- a) 商品和服务的特征（例如：来源或产地、成分等）；
- b) 价格、报价、时间框架、保修、保险和税费。

组织应遵守与顾客、用户和消费者商定的条款和条件，包括交付和售后服务，以及虽未明确约定但为已知的特定或预期用途所必需的条件。

8.4.3. 保密与隐私

组织应建立机制，确保与客户之间的交往保密，并尊重其数据的隐私性。

8.4.4. 诚实

组织应采取适当措施，确保与顾客、用户和消费者交往中不存在任何损害各方客观性和诚信的腐败行为、敲诈勒索或贿赂行为。

8.4.5. 顾客服务与售后服务

组织应建立程序，以酌情处理和解决客户的建议、投诉和索赔。程序应明确相关责任，包括确认收到，并设定具体的回应时间框架。此外，组织应公开这些程序的存在，并提供获取这些程序的方式。

8.4.6. 商品和服务的质量与安全

组织应提供符合法律要求的商品和服务，并应考虑质量、安全性、可持续性和可靠性等标准。若适用，应包含与产品或服务的通用设计相关的所有信息。

8.5. 供应商

组织应遵守以下议题相关的要求：

8.5.1. 支持供应链中的社会责任原则

组织应建立机制，在其供应链中推广社会责任的原则和要求，尤其是对其具有重大影响的直接供应商。

8.5.2. 合同的执行与履行

组织应本着透明、诚实、信任和诚信的原则，起草并履行合同，尤其应关注直接供应商。合同应按照其条款执行。应避免滥用主导地位，包括与财务担保和付款条件相关的事项。

组织在选择供应商时，应制定并考虑基于社会责任和可持续性的标准，并通过组织的价值链推动社会责任实践的应用。

8.5.3. 保密与隐私

组织应建立机制，确保与供应商的交往信息保密，并尊重其数据的隐私性。

8.5.4. 诚实

组织应采取适当措施，确保与供应商的交往中不存在任何损害各方客观性和诚信的腐败行为、敲诈勒索或贿赂行为，从而尊重供应商的所有权（如知识产权）。

8.6. 政府、公共机构和监管机构

组织应遵守以下议题相关的要求：

8.6.1. 合作与透明度

组织应与政府部门和监管机构保持透明和合作的关系。

8.6.2. 不干涉

组织应避免任何不当游说、政治捐款和政治参与。如涉及政治参与，组织应明确透明地确定组织通过其高管和员工进行此类参与的条件。

8.6.3. 纳税义务

组织应在其运营的所有地区履行其纳税义务。

8.6.4. 诚实

组织应采取适当措施，避免在与政府和/或政府机构的交往中发生腐败和贿赂行为，以及任何有损各方客观性和诚信的行为。

8.7. 社区、社会和社会组织

组织应遵守以下议题相关的要求：

8.7.1. 承诺

组织应通过自身活动及在其影响范围内采取进一步行动，为所在社区和环境的可持续发展做出贡献。

8.7.2. 促进本地发展

组织应致力于促进增长和创造财富，以改善其经营环境，同时通过实施促进和加强本地各层级招聘的政策，尽可能利用本地供应商及允许的产品/服务类型，从而兼顾本地发展。

此外，组织应以有利于组织和社区的方式开展活动，包括在就业和福利方面。

8.7.3. 对社区和社会的投资

组织应尊重受其活动影响的社区的遗产和文化，以及其生活方式。

组织应推动并实施针对社区和社会的倡议和项目，以改善社区生活的社会问题，并为可持续发展做出贡献。

8.8. 环境

组织应遵守以下议题相关的要求：

8.8.1. 污染防治、气候变化及资源的高效利用

组织应识别并评估其活动中的环境问题，以便对其进行适当管理。

组织应采取优化材料、燃料、电能、水和其他资源的使用，并促进实现可持续消费和生产模式。

组织应确定气候变化是否为相关问题，并酌情采取缓解和/或适应措施。因此，组织应计算其直接和间接的温室气体排放量，识别并评估各场所因气候变化而产生的急性和慢性风险，并应评估价值链中可能存在的急性和慢性风险。

8.8.2. 生态系统和生物多样性的保护与恢复

组织应在其影响范围内防止对生态系统造成负面影响，这些负面影响可能导致物种和自然栖息地的丧失、减少或灭绝，海洋环境的物理改变，生物多样性的丧失或野生生物的非可持续利用（包括过度捕捞、过度狩猎或消除濒临灭绝的物种）。

此外，组织应推动对生态系统和生物多样性产生积极影响的倡议或行动。

8.8.3. 尊重动物生命

组织应特别勤勉地遵守有关动物福利、处理和护理的适用法律法规。

8.9. 竞争对手

组织应制定商业政策和战略，以避免涉及不公平竞争的行为。具体而言，组织应：

- a) 尊重竞争对手的财产权（有形和无形），不采取诸如工业间谍等不道德的行为；
- b) 避免推广或签订非法或不当限制竞争的协议（如价格协议和市场分配协议）。

9. 绩效评价

9.1. 监视、测量、分析和评价

组织应确定：

- 需要监视和测量什么；
- 需要什么方法进行监视、测量、分析和评价，以确保结果有效；
- 何时实施监视和测量；
- 何时对监视和测量结果进行分析和评价。

组织应保留适当的成文信息，以作为调查结果的证据。

组织应评价管理体系的绩效、有效性和效率。

9.2. 利益相关方的期望

作为社会责任管理体系绩效衡量指标之一，组织应定期监视与相关利益相关方认知相关的信息。

获取和使用这些信息的方法需予以确定并形成成文信息。

9.3. 申诉机制

组织应建立一个程序，以处理来自任何利益相关方的投诉和关切。这一申诉机制应向所有员工和外部各方开放。

应确保对所提出的任何投诉予以保密，仅在调查和处理投诉所必需的情况下披露信息（还应明确数据隐私安排）。

组织应确保善意提出投诉的员工或外部方不会受到报复。

注：投诉和关切可以匿名或非匿名形式提出。组织应考虑任何适用的法律要求，同时不影响其依法履行的义务。

9.4. 内部审核

组织应按照策划的时间间隔进行内部审核，以确定管理体系是否：

- 符合组织对管理体系的要求以及本国际规范的要求；
- 得到有效实施和保持；
- 对于遵守组织的方针、行为准则、目标和宗旨是有效的。

组织应：

- a) 策划、制定、实施和保持审核方案，审核方案包括审核频次、方法、职责、策划要求及报告。审核方案应考虑所涉及程序的重要性及以往审核的结果；
- b) 确定每次审核的准则和范围；
- c) 选择审核员并实施审核，以确保审核过程客观公正；
- d) 确保将审核结果报告给相关管理者；及
- e) 保留成文信息，作为实施审核方案及最终结果的证据。

9.5. 管理评审

最高管理者应按照策划的时间间隔对管理体系进行评审，以确保其持续的适宜性、充分性和有效性。

管理评审应包括：

- a) 以往管理评审所采取措施的情况；
- b) 可能影响社会责任管理体系的变化；
- c) 目标、宗旨和方案的实现程度；
- d) 与社会责任管理体系执行情况相关的信息，包括利益相关方和相关议题的信息；
- e) 对组织遵守行为准则、法律要求和其他要求的评价结果；
- f) 与利益相关方的沟通及反馈，包括投诉和索赔；
- g) 内部和外部审核的结果；
- h) 纠正措施的状态；及
- i) 持续改进的机会。

管理评审的输出应包括与持续改进机会和管理体系变更需求相关的决定。

组织应保留成文信息，作为管理评审结果的证据。

10. 改进

10.1. 不合格和纠正措施

当出现不合格时，组织应：

- a) 识别不合格；

- b) 采取措施以控制和纠正不合格，并减轻其影响；
- c) 评估采取措施以防止不合格的必要性，并实施旨在避免不合格再次发生的适当措施；
- d) 采取任何必要的措施；
- e) 评审所采取的纠正措施的有效性；
- f) 需要时，变更管理体系；及
- g) 推荐措施。

组织应保留适当的成文信息，作为下列事项的证据：

- 不合格的性质以及随后采取的措施；
- 纠正措施的结果。

10.2. 持续改进

组织应采取措施（见 6.3），在缓解和补救负面影响和产生积极影响的基础上，持续改进社会责任管理体系的适宜性和有效性。

附录 A（资料性附录） 指南和建议

A. 0. 总则

本附录中的信息仅供参考。

SR 10 规范与以下标准兼容：

- 其他基于 ISO 标准的管理体系，例如 ISO 9001、ISO 14001 和 ISO 45001。
- 用于可持续性和 ESG（环境、社会和治理）报告的国际指南文件，例如全球报告倡议组织（GRI）、欧洲财务报告咨询小组（EFRAG）和国际审计与鉴证准则理事会（IAASB）的文件。
- 其他文件还包括 SA8000 社会责任标准、Sedex SMETA 方法要求、AMFORI BSCI 行为准则、RBA 行为准则、PAS 24000 等。

A. 1. 理解利益相关方（相关方）的需求和期望

使用图谱和图表有助于识别利益相关方。

在小型组织中，至少可以确定以下利益相关方：

- a) 所有者和股东；
- b) 员工；
- c) 顾客、用户和消费者；
- d) 产品供应商、服务提供商及合作伙伴；
- e) 政府、公共行政管理机构和监管机构；
- f) 社区、社会和社会组织；
- g) 环境以及与环境相关的组织。

建议尽可能详细地建立一个利益相关方清单或图谱。

示例如下：

- 员工：临时工和长期合同工、经理、最高管理者、工人代表等。；
- 供应商和合作伙伴：原材料供应商、服务提供商等；
- 社区、社会及社会组织：非政府组织、学校、大学、邻居等。

A. 2. 因素的识别与评价

与“相关性”同义的术语有“重要性”、“关键性”或“显著性”。

在识别因素时，宜考虑第 8 章中详细阐述的要求。

许多因素会影响多个利益相关方。例如诚实、信息保密性、可访问性等。

因素识别与评价的方法宜考虑因素对利益相关方的相关性和对组织战略的相关性。

有时，可以使用风险评估方法来识别相关因素。

A. 3. 行为准则

行为准则中包含的信息宜与组织的利益相关方以及因素的相关性和重要性相一致。

A. 4. 法律和其他要求

在立法未考虑环境、社会和经济保障所需最低条件的国家，组织宜致力于遵守国际良好做法，除非这些做法与国家立法相抵触。

A. 5. 沟通和报告

组织宜定期报告其社会责任履行情况。报告方式可多种多样，包括与利益相关方会面，向其介绍组织的社会责任相关活动。

SR 10 管理体系的实施有助于识别、收集和披露社会责任、ESG 和/或可持续性相关信息。

SR 10 规范与用于报告社会责任和可持续性的指南文件相兼容。

A. 6. 监视、测量、分析和评价

强烈建议设立关键绩效指标（KPI），以便进行监视、测量、分析和评价。

附录 B（资料性附录）

国际参考文件

以下是一份可能与社会责任相关的国际文件的非详尽清单：

- 联合国《世界人权宣言》（1948 年）；
- 联合国《经济、社会及文化权利国际公约》（1966 年）；
- 《联合国禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》（1984 年）；
- 《联合国儿童权利公约》（1989 年）；
- 《联合国残疾人机会均等标准规则》（1993 年）；
- 《联合国关于个人、群体和社会机构在促进和保护普遍公认的人权和基本自由方面的权利和责任宣言》（1998 年）；
- 《联合国千年宣言》（2000 年）；
- 《联合国残疾人权利公约》（2006 年）；
- 《联合国工商业与人权指导原则》（2011 年）；
- 联合国《变革我们的世界：2030 年可持续发展议程》（2015 年）；
- 《欧洲共同体工人基本社会权利宪章》（1989 年）；
- 《欧洲联盟基本权利宪章》（2000 年）；
- 《打击国际商业交易中贿赂外国公职人员公约》，在经合组织（OECD）框架下通过（1997 年）；
- 联合国全球契约 10 项原则（1999 年）；
- 《地球宪章》（2000 年）；
- 《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》（1998 年，2022 年修订）；
- 国际劳工组织《关于（工业）工时的第 1 号公约》（1919 年）和《关于缩短工时的第 116 号建议书》（1962 年）；
- 国际劳工组织关于强迫劳动的第 29 号公约（1930 年）；
- 国际劳工组织《结社自由及保护组织权公约》（第 87 号公约）（1948 年）；
- 国际劳工组织关于保护工资的第 95 号公约（1949 年）；
- 国际劳工组织第 98 号公约《组织权利和集体谈判权利公约》（1949 年）；
- 国际劳工组织关于社会保障的第 102 号公约——最低标准（1952 年）；
- 国际劳工组织第 105 号公约《废除强迫劳动公约》（1957 年）；
- 国际劳工组织关于确定最低工资的第 131 号公约（1970 年）；
- 国际劳工组织关于工人代表的第 135 号公约（1971 年）；
- 国际劳工组织关于最低年龄的第 138 号公约（1973 年）和关于最低年龄的第 146 号建议书（1973 年）；

- 国际劳工组织关于职业安全与卫生的第 155 号公约（1981 年）和关于职业安全与卫生的第 164 号建议书（1981 年）；
- 国际劳工组织关于残疾人职业康复和就业的第 159 号公约（1983 年）；
- 国际劳工组织关于土著和部落人民的第 169 号公约（1989 年）；
- 国际劳工组织关于家庭工作的第 177 号公约（1996 年）；
- 国际劳工组织关于最恶劣形式童工的第 182 号公约（1999 年）；
- 国际劳工组织关于保护产妇的第 183 号公约（2000 年）；
- 国际劳工组织关于同工同酬的第 100 号公约（1951 年）
- 国际劳工组织关于就业和职业歧视的第 111 号公约（1958 年）；
- 国际劳工组织关于有家庭责任的工人的第 156 号公约（1981 年）；
- 国际劳工组织关于暴力和骚扰的第 190 号公约（2019 年）；
- 国际劳工组织《关于艾滋病毒/艾滋病与工作场所的业务守则》（2001 年）；

附录 C（资料性附录）

与的 SR 10 对照

C1. ISO 26000 与 SR 10 对照表

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
条款	名称	条款	名称
4.	社会责任的原则	0.2	社会责任管理体系的原则
5.	认识到社会责任并吸引利益相关方参与	4.1	理解组织及其背景
		4.2	理解利益相关方（相关方）的需求和期望
		5.1	领导作用和承诺
		5.2	社会责任方针
		5.4	行为准则
6.	社会责任核心主题指南	4.1	理解组织及其背景
		6.2	因素的识别与评价
	核心主题/ 议题		必要条件
6.2	核心主题：组织治理	4.4	社会责任管理体系
		5.2	社会责任方针
		5.4	行为准则
		6.3	目标及实现目标的策划
		6.4	变更的策划
		8.2	所有者和股东
6.3	核心主题：人权	0.2	社会责任管理体系的原则
		8.3	员工
		8.5	产品供应商、服务提供商及合作伙伴
		8.7	社区、社会和社会组织
6.3.3	议题 1：尽职调查	5.2	社会责任方针
		5.4	行为准则

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
条款	名称	条款	名称
		9.5	管理评审
6.3.4	议题 2: 人为风险情况	5.2	方针
		9.3	申诉机制
		9.5	管理评审
6.3.5	议题 3: 避免共谋	8.6.2	不干涉
		8.4.4	诚实
		8.5.4	诚实
		8.6.4	诚实
6.3.6	议题 4: 解决不满	7.4	沟通
		8.4.5	顾客服务与售后服务
		9.2	利益相关方的期望
		9.3	申诉机制
6.3.7	议题 5: 歧视与弱势群体	8.3.1	非歧视、多样性和包容性
		8.3.3	强迫劳动和童工
		8.3.5	无障碍工作环境
		8.7.3	对社区和社会的投资
6.3.8	议题 6: 公民权利和政治权利	8.3.2	隐私权
		8.3.6	结社和集体谈判
6.3.9	议题 7: 经济、社会和文化权利	8.3.7	就业、工作条件和工资
		8.3.10	培训、就业能力和职业发展
6.3.10	议题 8: 工作中的基本原则和权利	0.2	社会责任管理体系的原则
		8.3	员工
6.4	核心主题: 劳工实践	0.2	社会责任管理体系的原则
		8.3	员工
		8.5	产品供应商、服务提供商及合作伙伴

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
条款	名称	条款	名称
		8.7	社区、社会和社会组织
6.4.3	议题 1: 就业与雇佣关系	8.3.7	就业、工作条件和工资
6.4.4	议题 2: 工作条件与社会保障	8.3.6	结社和集体谈判
		8.3.7	就业、工作条件和工资
		8.3.9	工作与生活平衡
		8.3.10	尊重员工尊严
6.4.5	议题 3: 社会对话	7.4	沟通
		8.3.6	结社和集体谈判
		9.2	利益相关方的期望
6.4.6	议题 4: 工作健康与安全	8.3.4	健康与安全
6.4.7	议题 5: 工作场所中的人力开发与培训	8.3.8	培训、就业能力和职业发展
6.5	核心主题: 环境	8.8	环境
6.5.3	议题 1: 污染防治	8.8.1	污染防治、气候变化及资源的高效利用
6.5.4	议题 2: 可持续资源利用	8.8.1	污染防治、气候变化及资源的高效利用
6.5.5	议题 3: 气候变化的缓解与适应	8.8.1	污染防治、气候变化及资源的高效利用
6.5.6	议题 4: 环境保护、生物多样性保护和自然栖息地恢复	8.8.2	生态系统和生物多样性的保护与恢复
6.6	核心主题: 公平运营实践	8.2.2	组织治理
		8.4.4	诚实
		8.5.4	诚实
		8.6.4	诚实
		8.6	政府、公共机构和监管机构
		8.9	竞争对手
6.6.3	议题 1: 反腐败	8.4.4	诚实
		8.5.4	诚实
		8.6.4	诚实
6.6.4	议题 2: 负责任的政治参与	8.2	所有者和股东

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
条款	名称	条款	名称
		8.6	政府、公共机构和监管机构
6.6.5	议题 3: 公平竞争	8.9	竞争对手
6.6.6	议题 4: 促进价值链中的社会责任	8.5.1	支持供应链中的社会责任原则
6.6.7	议题 5: 尊重财产权	0.2	社会责任管理体系的一般原则
		8.5.4	诚实
		8.9	竞争对手
6.7	核心主题: 消费者问题	8.4	顾客、用户和消费者
6.7.3	议题 1: 公平营销、提供事实和公正的信息以及公平的合同实践	8.4.1	促销与广告
6.7.4	议题 2: 保护消费者的健康与安全	8.4.6	商品和服务的质量与安全
6.7.5	议题 3: 可持续消费	8.4.1	促销与广告
		8.4.6	商品和服务的质量与安全
6.7.6	议题 4: 消费者服务、支持以及投诉与争议解决	8.4.5	顾客服务与售后服务
6.7.7	议题 5: 消费者数据保护与隐私	8.4.3	保密与隐私
6.7.8	议题 6: 获取基本服务	8.7.1	承诺
		8.7.2	促进本地发展
6.7.9	议题 7: 教育与意识	7.4	沟通
6.8	核心主题: 社区参与与发展	8.7	社区、社会和社会组织
		8.7.1	承诺
6.8.3	议题 1: 社区参与	8.7.2	促进本地发展
6.8.4	议题 2: 教育与文化	8.7.2	促进本地发展
6.8.5	议题 3: 创造就业机会与技能发展	8.7.2	促进本地发展
6.8.6	议题 4: 技术发展与获取	8.5	产品供应商、服务提供商及合作伙伴
6.8.7	议题 5: 财富与收入创造	8.7.2	促进本地发展
		8.8.3	尊重动物生命
6.8.8	议题 6: 健康	7.4	沟通

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
条款	名称	条款	名称
		8.3.4	健康与安全
6.8.9	议题 7: 社会投资	8.7.2	促进本地发展
		8.7.3	对社区和社会的投资
7.	关于将社会责任融入整个组织的指导		
7.1	总则	4.	组织背景
7.2	组织特征与社会责任的关系	4.	组织背景
7.3	理解组织的社会责任	4.1	理解组织及其背景
		4.2	理解利益相关方（相关方）的需求和期望
		5.2	社会责任方针
		5.4	行为准则
7.4	将社会责任融入整个组织的实践	4.1	理解组织及其背景
7.4.1	提高社会责任意识，培养社会责任能力	7.	支持
7.4.2	为组织的社会责任设定方向	5.1	领导作用和承诺
		6.3	目标及其实现的策划
7.4.3	将社会责任融入组织的治理、制度和流程中	6.3	领导作用和承诺
		4.1	理解组织及其背景
7.5	社会责任方面的沟通	7.4	沟通
		8.2.3	信息透明度
7.6	提升社会责任方面的可信度	5.1	领导作用和承诺
		9.2	利益相关方的期望
7.7	审查并改进组织与社会责任相关的行动和做法	9	绩效评价
		9.5	管理评审
7.8	社会责任的自愿倡议	0.1	引言

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
条款	名称	条款	名称
		1.	范围

C2. 联合国可持续发展目标与 SR 10 对照表

联合国 SDG	描述	SR 10:2024
1 - 无贫困	消除一切形式的贫困	8.3.1 非歧视、多样性和包容性 8.3.7 就业、工作条件和工资 8.5.1 支持供应链中的社会责任原则
3 - 健康与福祉	确保健康的生活，促进各年龄段人群的福祉	8.3.3 强迫劳动和童工 8.3.4 健康与安全 8.3.5 无障碍工作环境 8.3.7 就业、工作条件和工资 8.3.9 工作与生活平衡 8.3.10 尊重员工尊严 8.8.1 污染防治、气候变化和资源的高效利用
4 - 素质教育	确保包容性和公平的优质教育，并促进为所有人提供终身学习机会	7. 支持 8.3.1 非歧视、多样性和包容性 8.3.3 强迫劳动和童工 8.3.8 培训、就业能力和职业发展
5 - 性别平等	实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能	8.3.1 非歧视、多样性和包容性
8 - 体面劳动与经济增长	促进持续、包容且可持续的经济增长，实现充分且富有成效的就业，并为所有人提供体面的工作	4.1 理解组织及其背景 4.2 理解利益相关方（相关方）的需求和期望 5.2 社会责任方针 5.4 行为准则 8.3 员工 8.5.1 支持供应链中的社会责任原则 8.5.2 合同的执行与履行 8.7 社区、社会和社会组织
9 - 产业、创新与基础设施	构建韧性基础设施，推动包容性和可持续的工业化进程，并促进创新	8.5 产品供应商、服务提供商及合作伙伴 8.7.3 对社区和社会的投资
10 - 减少不平等现象	减少国家内部和国家之间的不平等	8.3.1 非歧视、多样性和包容性 8.3.3 强迫劳动和童工 8.5.1 支持供应链中的社会责任原则

联合国 SDG	描述	SR 10:2024
11 - 可持续城市与社区	使城市和人类住区具有包容性、安全性、韧性和可持续性	8.7 社区、社会和社会组织
12 - 负责任的消费与生产	确保可持续的消费和生产模式	8.4.6 商品和服务的质量与安全 8.8.1 污染防治、气候变化和资源的高效利用
13 - 气候行动	采取紧急行动应对气候变化及其影响	8.8.1 污染防治、气候变化和资源的高效利用
16 - 和平、正义与强大的机构	促进和平与包容的社会以推动可持续发展，确保人人都能诉诸司法，并在各级建立有效、负责且包容的机构	8.6 政府、公共机构和监管机构 9.3 申诉机制