



中国质量认证中心
CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE



IQNet SR 10



社会责任管理体系 要求



IQNet SR10 社会责任管理体系 要求

©IQNet , 2011

保留所有权利。除有注明，未经 IQNet 书面许可，本刊物的任何部分不允许以任何形式或任何手段，电子或机械，包括影印和缩微胶片被复制。



IQNet - 国际认证联盟

Bollwerk 31
P.O. Box 406
CH-3000 Bern 7
Switzerland 瑞士

电话 +41 31 310 24 40
传真 +41 31 310 24 59
邮箱 headoffice@iqnet.ch
网站 www.iqnet-certification.com

本版本为 IQNet 唯一认可的《IQNet SR10 社会责任管理体系 要求》中文版本。

如中文与英文出现歧异，以英文版本为准。

本版本由中国质量认证中心和方圆标志认证集团有限公司联合翻译，主要翻译人：潘英、李明、赵敏、曲秀华、曹惠华、陈鹏。

目录

0. 简介	7
0.1. 总则	7
0.2. 社会责任管理体系原则	8
1. 范围	10
1.1. 总则	10
1.2. 应用	10
2. 规范性引用文件	10
3. 术语和定义	11
3.1. 消费者	11
3.2. 顾客	11
3.3. 道德行为	11
3.4. 组织的影响	11
3.5. 国际行为规范	11
3.6. 组织	11
3.7. 影响范围	11
3.8. 社会责任	11
3.9. 社会责任管理	12
3.10. 社会责任手册	12
3.11. 利益相关方	12
3.12. 供方	12
3.13. 可持续性	12
3.14. 可持续发展	12
3.15. 最高管理者	12
3.16. 普遍无障碍性	12
3.17. 价值链	12
4. 社会责任管理体系	13
4.1. 总要求	13
4.2. 文件要求	13

4.2.1.总则.....	13
4.2.2.社会责任手册.....	13
4.2.3.文件控制.....	13
4.2.4.记录控制.....	14
5.管理职责.....	14
5.1.管理承诺.....	14
5.2.社会责任方针.....	14
5.3.策划.....	15
5.3.1.目标、指标和方案.....	15
5.3.2.社会责任管理体系策划.....	15
5.4.职责、权限和沟通.....	15
5.4.1.职责和权限.....	15
5.4.2.管理者代表.....	16
5.4.3.沟通.....	16
5.5.法律法规及其他要求.....	16
5.6.体系的管理评审.....	16
5.6.1.评审输入.....	16
5.6.2.评审输出.....	17
6.资源管理.....	17
6.1.总则.....	17
6.2.能力、培训和意识.....	17
7.与利益相关方有关的社会责任管理体系要求.....	18
7.1.总则.....	18
7.2.组织应履行的与所有者、股东和投资方相关的要求.....	18
7.2.1.管理的有效性和效率.....	18
7.2.2.组织治理.....	18
7.2.3.信息透明度.....	18
7.2.4.投票权和代表权.....	18

7.3.组织应履行的与雇员相关的要求	19
7.3.1.不歧视	19
7.3.2.隐私权	19
7.3.3.强迫劳动	19
7.3.4.童工	19
7.3.5.健康与安全 (H&S)	19
7.3.6.无障碍环境	20
7.3.7.结社与谈判	20
7.3.8.工作条件与薪资	20
7.3.9.雇佣协议	20
7.3.10.培训、就业和职业发展	20
7.3.11.工作与生活的平衡	20
7.3.12.对雇员尊严的尊重	21
7.4.组织应履行的与顾客、使用者及消费者相关的要求	21
7.4.1.促销与广告	21
7.4.2.合同	21
7.4.3.保密与隐私	21
7.4.4.诚实与正直	21
7.4.5.顾客服务和售后服务	21
7.4.6.对社会负责的商品和服务	21
7.5.组织应履行的与产品的供方、服务的提供者及合作伙伴相关的要求	21
7.5.1.在供应链中对社会责任原则的支持	22
7.5.2.合同的执行与履约	22
7.5.3.保密与隐私	22
7.5.4.诚实与正直	22
7.6.组织应履行的与联盟和协作方相关的要求	22
7.7.组织应履行的与竞争者相关的要求	22
7.8.组织应履行的与政府相关的要求	22
7.8.1.合作与透明度	22

7.8.2.不干涉	22
7.8.3.纳税责任	22
7.8.4.诚实与正直	22
7.9.组织应履行的与社区和社会相关的要求	23
7.9.1.积极参与	23
7.9.2.促进当地发展	23
7.9.3.对社区和社会的投资	23
7.10.组织应履行的与环境相关的要求	23
7.10.1.污染和气候变化的预防、资源的有效利用	23
7.10.2.生态系统和物种多样性的保护	23
7.10.3.尊重动物的生命	23
8.测量、分析和改进	23
8.1.总则	23
8.2.社会责任管理体系的监视和测量	24
8.3.数据分析	24
8.4.合规性评价	24
8.5.利益相关方的期望	24
8.6.不符合、纠正措施和预防措施	24
8.7.内部审核	24
附录 A (资料) 国际参考文件	25
附录 B (资料) ISO26000 和 IQNet SR10 之间的对应关系	26

0.1. 总则

本标准对那些致力于履行当前社会责任原则和建议的组织规定社会责任管理体系要求。特别是来自于ISO26000标准所述的原则和建议（见附录B）。

根据ISO26000国际标准所描述的准则和现今广泛的社会责任文献，本标准基于PDCA的方法论建立社会责任管理体系。PDCA循环简要介绍如下：

- **策划（P）**：根据组织的社会责任方针，为提供结果建立必要的目标和过程。
- **实施（D）**：履行要求。
- **检查（C）**：对照社会责任方针、目标、指标、法律法规和其他要求，监视和测量要求的履行情况并报告结果。
- **处置（A）**：采取措施以持续改进社会责任管理体系的绩效

方法的基础如图1所示。

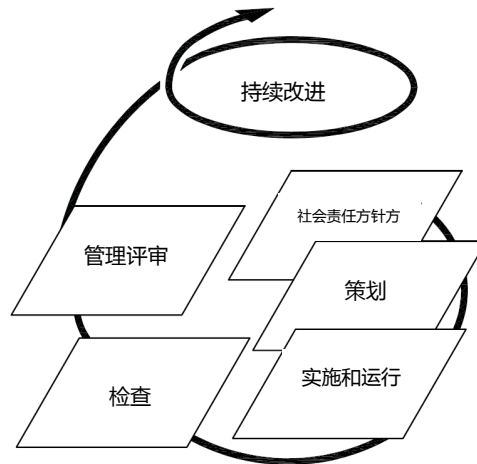


图1 社会责任管理体系模型

本标准所提出的社会责任管理体系的要求是促进社会责任管理进步的工具之一，与其他管理工具，如ISO 9001质量管理体系标准，ISO 14001环境管理体系标准，OHSAS 18001职业健康安全要求和SA8000社会责任规范相兼容。

本标准是以下方面的结果：

- a) 意识到社会责任在当今有关经济、环境和社会的讨论中，已是一个明确的概念，并相信，社会责任是一个对社会进步有帮助的概念。
- b) 为组织提供指引，帮助它们在社会领域获得与其规模相匹配的进步并沟通其进展，尤其是中小规模的组织。
- c) 来自于众多通过接受认证机构的服务以改进其诸如质量、环境及职业健康安全等特定目标的组织的需求，它们愿意在社会领域应用这些已被证明是行之有效的管理技术。这些组织在对社会责任日渐敏感的市场和环境中实施其方针和设定社会责任目标。这些市场是组织

不能回避的，其需求是组织需要加以满足的，与此同时，市场将给予那些能够最佳地满足其期望的有所行动的组织以竞争优势方面的回报。

与其他的管理体系标准类似，本标准包含了可以进行审核的要求以确保社会责任管理体系的持续改进；当然，本标准并没有就社会责任设定具体的要求，除了以下方面

- a) 适用于组织的法律责任。
- b) 在本标准中所设定的管理体系要求以及组织所签署或设定的其他要求。
- c) 组织自己的目标。

本标准规定了认证的要求。

注：虽然 ISO26000 标准是本标准建立的基础，但本标准的实施及认证不能被组织用于声明其对 ISO26000 标准的符合。

0.2. 社会责任管理体系的原则

社会责任管理领域所采取的措施是基于被广泛接受的，无论活动的性质、组织的规模、地理位置以及其他特定特性如何均适用的一般性原则，而这些原则是对尊重普适权利及原则的补充。

组织的作为和行为应构建在国际认同的社会责任原则基础之上。ISO26000提供了七个社会责任原则方面的指引，它们是：

- a) 担责
- b) 透明度
- c) 道德的行为
- 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：更多有关这些原则的信息，请参见 ISO26000“社会责任指南”。

此外，成功地领导和运营一个组织，要求以系统和透明的方式进行管理。成功可以通过实施和保持一个满足所有利益相关方需求以持续改进其绩效的管理体系而获得。

除了上述社会责任原则，组织应尊重下列与管理体系相关的原则：

a) 协调应用：

社会责任应与组织的决策和行动结合为一体，并考虑社会、经济和环境等各方面。

b) 领导作用：

领导者应建立和维护使全员能够参与组织目标实现的内部环境。

c) 利益相关方方法

组织就其业务的具体特点，应当了解和考虑其利益相关方的需求和期望。利益相关方参与社会责任活动，要求他们遵守一个共同的承诺，这并不意味着他们必须放弃对自身利益的正当保护。

d) 遵守承诺

组织应实施信守承诺所需的措施，并避免与这些承诺或基本权利和原则或一般性原则相冲突的活动或行为。

e) 自愿原则

社会责任的出发点是组织与利益相关方、社会和市场的自愿参与，而不涉及任何带有强迫性质的有关社会责任的应用。

f) 附加性

组织应自觉融入超越法律法规的要求纳入其管理和文化，但不能被视为一种遵守法律的替代或作为忽视它的理由。

g) 效率

对社会责任的管理应建立在与创造价值和帮助组织中长期改进相一致的效率的基础之上。

h) 持续改进

组织应做出规定为持续改进其社会责任管理体系的运行和结果提供资源。

1. 范 围

1.1. 总则

本标准规定了建立，实施，保持并改进社会责任管理体系的要求，以将社会责任融合入整个组织并为持续发展做出贡献，同时通过道德和透明的行为，对利益相关方需求和期望的重视以表明组织有能力满足：

- a) 适用的法律法规要求。
- b) 本标准明确的要求。
- c) 社会责任方针、目标以及组织所建立的与其利益相关方有关的要求。
- d) 组织采用的其他自愿性的社会责任相关要求。

1.2. 应用

实施社会责任管理体系必须考虑：

- a) 组织的特点和规模，特别是中小型组织（SMO）。
- b) 组织的价值链与影响范围。

实施和评价也必须考虑与其他管理体系的相容性。

对于那些因组织的性质而不适用的要求，可以进行删减。除非删减仅限于第七章且理由正当，否则组织不能声明其满足本标准的要求。

2. 规范性引用文件

下列引用的标准有助于社会责任管理体系的各个要素的实施。

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 追求组织的持续成功-质量管理方法

ISO10001 质量管理 - 顾客满意 - 组织行为规范指南

ISO10002 质量管理 - 顾客满意 - 组织处理投诉指南

ISO10003 质量管理 - 顾客满意 - 外部组织的争议解决指南

环境管理

ISO 14001 环境管理体系 - 要求和使用指南

ISO 14004 环境管理体系 -- 原则、体系和支持技术通用指南

ISO 14006 环境管理体系 - 包含生态设计的指南

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与报告的规范及指南

ISO 14064-2 温室气体. 温室气体.第 2 部分: 项目层次上对温室气体减排或清除增加的量化、监测报告的规范及指南

ISO 14064-3 温室气体 第 3 部分：声明审定与核查的规范及指南

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 50001 能源管理体系-要求与使用指南

职业风险防范管理

OHSAS 18001 职业健康安全管理体系 - 要求

OHSAS 18002 职业健康安全管理体系 - OHSAS 18001:2007 的实施指南

社会责任

ISO26000 社会责任指南

SA 8000 社会责任 8000

3. 术语和定义

3.1 消费者

出于私人目的购买或使用财物、产品或服务的公众中的个体成员。 [ISO26000]

3.2. 顾客

出于商业、私人或公共目的购买财务、产品或服务的组织或公众中的个体成员。 [ISO26000]

3.3. 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。 [ISO26000]

3.4. 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和现在的决策和活动。 [ISO26000]

3.5. 国际行为规范

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

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，但它们表述了所有组织可追求的目标和原则。

注 3：国际行为规范会与时俱进。

3.6. 组织

职责、权限和相互关系得到安排的一组人员和设施。 [ISO 9000:2005]

例如：公司、集团、商行、企事业单位、研究机构、慈善机构、代理商、社团或上述组织的部分或其组合。

注 1：安排通常是有序的。

注 1：组织可以是公有的或私有的。

3.7. 影响范围

政治关系、合同关系、经济关系或其他关系的范围/程度，通过这些关系，组织有能力影响个人或组织的决策和活动。

注：有施加影响的能力本身并不意味着有施加影响的责任。

3.8. 社会责任

组织通过透明和道德的行为，为其决策和活动对社会和环境的影响而承担的责任。这些行为：

- 致力于可持续发展，包括健康和社会福利；
- 考虑利益相关方的期望；
- 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、服务和过程；

注2：关系是指组织在其影响范围（3.7）内的活动；

3.9. 社会责任管理

组织对道德、社会、劳动价值和尊重人权以及环境权的综合管理方面的整合。社会责任管理主要是建立于方针、战略、行动和程序，以及与组织的利益相关方的关系基础之上。

3.10. 社会责任手册

说明组织的社会责任管理体系的文件。其规模和格式可能会因组织的规模和复杂程度而异。

3.11. 相关利益方

在组织的决策和活动中有利益的个人和团体。

3.12. 供方

提供产品或服务的组织或个人[ISO 9000:2005]

示例：制造商、批发商、产品的零售商或商贩、服务或信息的提供方。

注1：供方可以是组织内部的或外部的。

注2：在合同情况下供方有时称为“承包方”。

3.13. 可持续性

保持环境和人类活动在其经济、社会、制度和环境方面长期延续性的能力。

3.14. 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：可持续发展事关将高品质生活、健康、繁荣等目标与社会公正的融合，以及维护地球支撑生物多样性的能力。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述方式。

3.15. 最高管理者

在最高层面指挥和控制组织的一个人或一组人。

3.16. 普遍无障碍性

环境、过程、商品、产品和服务、物品和设施、工具和设备所应满足的条件，这种条件使它们对于全体而言是可理解的、可用的和可行的，具有安全性和使用的便利性，并且尽可能自动和自然。尽管可能需要合理的调整，但“通用设计”的策略是满足此条件所必需的。

注：“通用设计”是指产品设计和使用环境设计尽最大可能适用所有人，而无需做出改良或特别设计。通用设计有七项原则：公平使用、使用灵活、简单易用、信息易懂、更强容错、轻松操作、适宜的尺寸和空间。

3.17. 价值链

以产品和服务形式提供或获取价值的活动或参与方的序列。

注1：价值提供方包括供应商、外包劳动者、承包商及其他。

注2：价值获取方包括顾客、消费者、客户、成员和其他使用者。

4. 社会责任管理体系

4.1. 总要求

组织应依照本标准的要求建立、形成文件、实施、保持、评审并持续改进社会责任管理体系，并确定如何满足这些要求。

组织应：

- a) 识别、记录与其活动和决策相关的现实与潜在的社会责任方面的影响并定期更新（见 7.1）。
- b) 识别并定期更新可能会受组织活动和决策影响的利益相关方（见 7.1）。
- c) 考虑利益相关方的关注和影响可持续发展的方式，确定评价影响重要程度的方法和准则。
- d) 为每个所识别的利益相关方确定其社会责任要求（见第 7 章）、需求和期望。
- e) 确定为确保社会责任要求的有效运行和控制所需的准则和方法。
- f) 确保提供必要的资源和信息，以支持社会责任要求的运行和监视。
- g) 监视、适用时进行测量、分析这些要求。
- h) 实施必要的措施以实现所策划的结果，并持续改进本管理体系。

对于组织所选择的会影响到对要求的符合性的那些外包活动，应在组织范围内保留对这些活动的责任。组织的社会责任管理体系应识别这些外包活动所需的控制和职责。

注1：“外包的社会责任活动”是组织的社会责任管理体系所需的，由组织选择由外部方来实施的活动。

注2：确保对外包活动的控制并不免除组织满足所有既定要求，包括法律法规要求的责任。

4.2. 文件要求

4.2.1. 总要求

社会责任管理体系文件应包括：

- a) 社会责任手册
- b) 社会责任方针、行为守则、目标、指标和方案。
- c) 本标准要求的程序和记录。
- d) 组织所确定的，为确保其活动有效策划、运行和控制所需的文件，包括记录。

4.2.2. 社会责任手册

组织应建立，实施并保持社会责任手册，包括：

- a) 组织社会责任管理体系的范围，包括任何删减的细节和合理性（见 1.2）。
- b) 组织所识别的利益相关方
- c) 对社会责任管理体系主要要素及其相互作用的描述，和对相关文件的引用。
- d) 为社会责任管理体系建立所建立的程序或对它们的引用
- e) 行为守则和方针，或对它们的引用。

4.2.3. 文件控制

社会责任管理体系所要求的文件予以控制。记录是一种特殊类型的文件，应依据 4.2.4 的要求控制。

组织应建立，实施并保持一个或多个程序，以规定以下方面所需的控制：

- a) 为使文件是充分和适宜的，文件发布前得到评审和批准；
- b) 必要时对文件进行评审与更新，并再次批准；
- c) 确保文件的更改和现行修订状态得到识别；
- d) 确保在使用处可获得适用文件的有关版本；
- e) 确保文件保持清晰、易于识别；
- f) 确保组织所确定的社会责任管理体系所需的外来文件得到识别，并控制其分发；
- g) 防止作废文件的非预期使用，如果出于某种目的而保留作废文件，对这些文件进行适当的标识。

4.2.4. 记录控制

组织应建立和保持为表明符合本标准要求提供证据以及证明所实现结果所需的记录。

组织应建立、实施和保持一个或多个程序，以规定记录的标识、贮存、保护、检索、保存和处置所需的控制。

记录应保持清晰、易于识别和检索。电子和数字格式的文件和记录应可防篡改，并定期备份。

5 管 理 职 责

5.1 管理承诺

最高管理者应通过以下活动，为其建立、实施社会责任管理体系并持续改进其有效性的承诺提供证据：

- a) 向组织传达在社会责任领域实施管理活动以及满足法律法规要求的重要性。
- b) 建立和实施社会责任方针。
- c) 规定行为守则，使组织的价值观得到建立并能支持社会责任管理的原则。
- d) 确保社会责任管理目标的制定。
- e) 进行管理评审。
- f) 确保资源的获得。
- g) 通过道德的行为，采用与组织宗旨和活动相适应的良好治理实践，推动社会责任在整个组织范围内的融合。

5.2. 社会责任方针

最高管理者应规定和批准组织的社会责任方针并确保：

- a) 与组织的性质、规模、影响、业务和活动的地域范围相适应。
- b) 包括推行 ISO26000 标准所述的下列社会责任原则的承诺：
 - 1. 担责

2. 透明度
 3. 道德的行为
 4. 尊重利益相关方的利益
 5. 尊重法治
 6. 尊重国际行为规范
 7. 尊重人权
- c) 包括遵守法律规定的要求、本标准规定的要求以及组织所签署的其他有关社会责任要求的承诺。
- d) 包括持续改进社会责任管理体系的承诺。
- e) 为社会责任目标、指标和方案的建立和评审提供框架。
- f) 形成文件、得到实施和保持并为确保其持续适宜性而得到评审；
- g) 向所有为组织或代表组织工作的人员传达；
- h) 可为公众所获取。

最高管理者应确保社会责任的要求得到确定，以满足所识别的利益相关方对其社会责任行为的期望（见第7章和8.5）

5.3. 策划

5.3.1. 目标、指标和方案

最高管理者应确保在组织的相关职能和层次上建立、实施和保持形成文件的社会责任目标、指标和方案。

目标和指标应：

- a) 与社会责任方针保持一致。
- b) 考虑组织活动和决策所引发的重大影响和组织的重要利益相关方；
- c) 是具体的、可衡量的、可实现的、相关联的，可行时，应是有确定时间限度的。
- d) 与相关职能进行沟通以使其意识到各自的职责。
- e) 定期得到评审，以确保与社会责任目标保持相关性和一致性。必要时，指标应作相应的修改。

组织应建立、形成文件、实施和保持实现其目标和指标的方案。方案应包括：

- a) 为实现目标而在组织相关职能和层次上所规定的职责和权限
- b) 实现目标的方法和时间表。
- c) 定期评审，以确保它们与社会责任目标和指标保持相关性和一致性。必要时，方案应作相应修改。

在建立和评审目标时，组织应考虑到其技术方面的选择，财务，运营和业务要求以及利益相关方的期望。

5.3.2. 社会责任管理体系策划

最高管理者应确保：

- a) 对社会责任管理体系进行策划，以满足社会责任目标、指标和方案以及本标准 4.1 中的要求。
- b) 在对组织的社会责任管理体系或活动的变更进行策划和实施时，确保组织决策和活动的潜在影响得到考虑，并保持社会责任管理体系的完整性。

5.4. 职责、权限与沟通

5.4.1. 职责与权限

组织应规定职能，职责和权限。应形成文件并在组织内得到沟通，以促进社会责任的有效管理。

5.4.2. 管理者代表

最高管理者应在本组织管理层中指定一名成员，无论该成员在其他方面的职责如何，应使其具有以下方面的职责和权限：

- a) 确保社会责任管理体系依照本标准的要求得到建立、实施和保持；
- b) 向最高管理者报告社会责任管理体系的绩效包括所建议的改进，以进行评审；
- c) 确保在整个组织范围内提高满足社会责任要求和利益相关方期望的意识；

注：管理者代表的职责可包括就社会责任管理体系相关事宜与利益相关方进行联络。

5.4.3. 沟通

最高管理者应确保在组织内建立适当的沟通机制，并确保对社会责任管理体系的有效性进行沟通。

最高管理者应确保建立和实施与利益相关方进行沟通的有效过程，以：

- a) 确定他们在社会责任方面的需求和期望。
- b) 就组织在社会责任方面的进展进行沟通。
- c) 应对利益相关方的疑问和任何其他信息的要求。
- d) 处理利益相关方的抱怨和投诉。

内部沟通过程应包括投诉、抱怨和建议的受理渠道，从而改善劳资关系，适用时，也包括雇员的满意度评估。

应保持与沟通有关的适当记录（见 4.2.4）。

注：组织应以适当的时间间隔报告其社会责任绩效。报告可以多种方式进行，包括与利益相关方的会议，定期的组织与社会责任相关的活动的信函，网站信息和定期的社会责任报告。

5.5. 法律法规和其他要求

最高管理者应确保建立，实施和保持一个或多个程序，以：

- a) 识别和获取与社会责任相关的法律法规要求和组织所签署的与社会责任有关的其他要求。
- b) 确定如何将这要求应用于社会责任活动及本管理体系。

组织应保持此信息的最新状态。同时组织应将法律法规和其他要求相关的信息传达到组织工作的人员和其他利益相关方。

5.6. 体系的管理评审

最高管理者应按策划的时间间隔评审组织的社会责任管理体系，以确保其持续的适宜性、充分性和有效性。评审应包括评价改进的机会和社会责任管理体系变更的需要，包括社会责任方针和社会责任目标和指标变更的需求。

应保持管理评审的记录（见 4.2.4）。

5.6.1. 评审输入

管理评审的输入应包括：

- a) 内部和外部审核的结果。
- b) 对法律法规要求和组织所签署的其他要求符合性评价的结果；
- c) 与利益相关者的沟通和反馈，包括抱怨和投诉。
- d) 社会责任管理体系绩效，要考虑对社会和环境影响的评价。
- e) 目标、指标和方案的实现程度。
- f) 纠正措施和预防措施的状况。
- g) 以往管理评审的跟踪措施；
- h) 可能影响社会责任管理体系的变更。

5.6.2. 评审输出

管理评审的输出应包括与以下方面有关的任何决定和措施：

- a) 与持续改进承诺相一致的社会责任方针、目标和指标以及社会责任管理体系其他要素的潜在变更
- b) 与利益相关方的需求和期望以及组织对社会和环境的影响相一致的社会责任绩效的改进。
- c) 资源需求。

6. 资源管理

6.1. 总则

最高管理者应确保建立、实施、保持和持续改进社会责任管理体系所必需资源的获得。资源包括人力资源和特定技能、组织的基础设施、技术和财务资源。

6.2. 能力、培训和意识

基于适当的教育、培训、技能和经验（见 7.3.10），组织应确保从事可能影响社会责任管理体系工作的人员应是能够胜任的。

组织应：

- a) 确定从事可能影响社会责任管理体系工作的人员所需的能力；
- b) 识别相关培训需求，提供培训或采取其他措施以满足这些需求；
- c) 评价所采取措施的有效性；
- d) 确保组织的所有人员认识到符合方针、行为守则、程序和社会责任管理体系要求的重要性以及他们对社会责任目标实现的贡献。
- e) 保持教育、培训、技能和经验的适当记录（见 4.2.4）。

7. 与利益相关方有关的社会责任管理体系要求

7.1 总则

组织应识别其决策和活动在社会 responsibility 范围内的所有影响以及来自于利益相关方的影响，并确保在社会 responsibility 管理体系范围所有的重大影响得到识别。组织识别的利益相关方不应仅限于本章所述的那些利益相关方，而每个利益相关方的社会责任要求也不应仅限于本章所述的那些要求。

组织应将这些信息形成文件并保持最新。

组织应确定每个利益相关方的社会责任要求（见 7.2-7.10）以及为确保社会责任管理体系活动的有效运行和控制所需的准则和方法。

组织应确保其遵守适用的法律法规要求的承诺和遵守与所有利益相关方签署的其他要求的承诺（见 5.5 和 8.4）。

应保持表明这些要求得到满足的记录（见 4.2.4）。

7.2. 组织应履行的与所有者、股东和投资者相关的要求

组织应满足以下要求：

7.2.1. 管理的有效性和效率

组织应实施有效的和有效率的管理以持续获得最大化的回报。

目标、指标和方案必须表明最高管理者对社会责任的承诺。

注：回报可能是经济或任何其他方面，取决于组织的目标。

7.2.2. 组织治理

组织应建立必要的机制和控制系统以确保从事组织治理的人员能够秉承社会责任方针及行为守则中的承诺和价值观并以诚实、正直的、严谨的以及忠于股东、投资者、会员和捐助者利益的价值观、通过与其他重要利益相关方的利益相一致的方式履行其职责。

应建立机制和过程以促使组织为其决策和活动对社会和环境的影响担责。这些机制必须也考虑到如何对受其影响的利益相关方进行回应，同时，防止负面的、非自愿的或非预期的影响重复发生的措施也必须包括在这些回应之中。

7.2.3. 信息的透明度

组织应践行和证明其向公众，尤其是对利益相关方做出公开承诺，提供可靠、严谨、及时和相关的信息。这些信息，除其他事项外，还应包括与组织的社会责任方针、目标以及它们实现程度相关的

内容，也包括组织的决策和活动对社会和环境可能的和已知的影响。

这些信息应易于被那些可受组织的活动和决策显著影响的利益相关方所获取和理解。

7.2.4. 投票权和代表

组织应以灵活和有效的方式落实确保投票权和代表权所需的机制，而且应尽可能确保该机制能够

得到善意的使用并有助于组织目标的实现。

注：这些权利的履行可采用诸如电子投票或以对论坛和团体提供支持的方式进行。

7.3. 组织应履行的与雇员相关的要求

组织应满足以下要求：

7.3.1. 不歧视

组织应尊重和促进有效的平等机会和待遇均等，不管种族、性别、是否生育、信仰、政治派别、个人关系、国籍、社会背景、健康程度、年龄、残障或其它个人特性而产生歧视，特别是不应在职位招聘、培训、晋级和晋升等方面有直接或间接的歧视，或有对相关权利的侵害。

对处于客观上弱势和缺乏平等机会的个人和群体，组织应建立机制以给予有效的平等机会。

此外，组织应建立培训或其他机制，以支持向管理层职位晋升的平等机会。

注：只要实现这些目的的手段是恰当和必要的，那些以合法和社会认同为目的的客观合理的规定、准则或惯例不是歧视。

7.3.2. 隐私权

组织应确保自己行为不会侵犯雇员及其家庭的隐私权。组织的活动应保障其雇员的个人信息的保密，并提供必要的渠道以告知雇员组织对其个人信息的使用。

7.3.3. 强迫劳动

组织应建立机制以确保在其内部以及价值链上均不进行强迫劳动。因组织对其影响力大，故应特别关注直接供方，确保其任何工作场所不进行强迫劳动，包括位于境外的场所。

强迫劳动概念包括但不限于：奴役劳动和非自愿和/或无偿监狱劳动以及法律法规允许之外的要求员工交纳押金或暂扣证件以迫使其履行劳动关系的工作。

7.3.4. 童工

组织应建立机制以确保在组织内部或其价值链上均不使用童工。因组织对其影响力大，故应特别关注直接供方，确保在其任何工作场所不使用童工，包括位于境外的场所。

无论在任何情况下，决不允许未成年人暴露在不健康的、有毒害的、低俗的（例如色情场所）或不安全的工作场所或环境，也绝不允许未成年人在正常工作时间以外工作。

注：除非与国际行为规范，尤其国际劳工组织（ILO）协定和联合国儿童权利公约相违背，“正常工作时间”是指由国家法律法规所批准的工作时限。

7.3.5. 健康和安（H&S）

组织应采取风险预防措施，通过预防活动和必要的措施（包括建立、开发和沟通相关的措施和培训活动）保证其雇员的健康和安全，并依据适当的规则调整工作岗位达到避免职业事故、伤害和疾

病。

组织至少应考虑以下要求：

- a) 识别和遵守所有的职业健康安全法规要求；
- b) 识别和评价其工作场所和活动的职业健康和安全风险；
- c) 实施职业健康和安全方案；
- d) 提供安全的设备和基础设施，包括必要的个人防护用具，避免职业伤害、疾病和事故；
- e) 提供职业健康和安全的具体培训和信息；
- f) 记录和调查所有的职业健康和安全事故和问题，以尽可能降低或消除这些事故和问题；
- g) 必要时，制定应急预案。

7.3.6. 无障碍环境

组织应依据普遍无障碍性（见 3.16）的准则设计工作环境和职位，以适应尽可能多的人，旨在避免因残障而导致歧视。

7.3.7. 结社和谈判

组织应尊重雇员组建工会和选举代表及集体谈判的权利。组织应确保不歧视员工代表或加入工会的雇员，并尊重他们活动的正常开展。

7.3.8. 工作条件和薪资

组织应建立支持正常生活水平的薪资政策。另外，组织应保持必要的机制，适当地向雇员报告其薪资及薪资构成以及有关薪资的任何变化。

组织还应提供有关工作时长、周休和节假日方面的正当工作条件。组织的正常工作和加班均应遵守本国的法律法规、集体谈判时所签署的行业/公司级协议、国际劳工组织（ILO）的适用标准。加班应依照法律法规要求和自愿协议得到补偿。

7.3.9. 雇佣协议

组织应依照当前的法律法规制定招聘政策，该政策应包括所有与社会保障权利相关的要素（医疗和工伤保险、养老保险和失业保险等等），以体现组织对工作稳定性和质量的承诺。

7.3.10. 培训、就业和职业发展

组织应协助雇员获得和更新可提升其职业前景、效率以及组织竞争力的知识和能力。只要可能，组织应该建立相关规定以支持员工在组织内的职业发展。

7.3.11. 工作与生活的平衡

组织应满足其雇员在个人生活与工作之间取得适当平衡的需求和期望，并确保所采取的措施不会损害组织的竞争力。

考虑到组织活动和战略的固有特性，组织应考虑有关人员管理、工作组织和职业发展相关的措施，视雇员个人情况考虑灵活的工作场所和时间安排，特别当雇员需要照料孩子和其他家属时。

注：如果组织的文化、管理和领导方式考虑了工作-生活平衡需求和消除任何工作场所不公正的歧视的需求，在这方面所采取的措施将会更加行之有效。

7.3.12. 对雇员尊严的尊重

组织应鼓励尊重人类的尊严，采取措施抵制直接攻击人类的尊严行为，尤其是性骚扰、职场暴力和道德骚扰。

7.4. 组织应履行的与顾客、使用者及消费者相关的要求

组织应满足以下要求：

7.4.1. 促销和广告

向市场推广产品和服务时，组织应使用尊重人类尊严的、健康与安全的，不会产生误导的并且不鼓励非法或危险行为的，或与本标准的社会责任原则不相违背的促销和广告

7.4.2. 合同

组织应依照透明、真实、可信和善意的原则起草和执行合同。此外，组织应避免滥用任何潜在的优势地位。

组织应向顾客、使用户和消费者提供以下方面的清晰、准确和完整的信息：

- a) 产品和服务的特性（例如：来源、成份等）；
- b) 价格、预算、时间表、担保、保险和税金。

组织应兑现和顾客、使用者和消费者达成的条款与条件，包括交付和交付后的活动以及无论是否明示，但规定的用途或已知的预期用途所必需的条款。

7.4.3. 保密和隐私

组织应建立机制在关系到顾客的方面进行适当的保密并尊重顾客资料的隐私。

7.4.4. 诚实与正直

组织应采取适当的方法确保与顾客、使用者、消费者的关系方面杜绝有损各方客观性和独立性的贪腐、敲诈或受贿等行为。

7.4.5. 顾客服务和售后服务

组织应建立程序妥当地处理和解决顾客的建议、抱怨和投诉。程序应规定的职责包括接收的确认和回复的具体时间表的确立。此外，组织应明示现有程序并说明如何获取。

7.4.6. 对社会负责的商品和服务

组织应提供满足法律法规以及有关质量、安全、尊重环境、可靠性，乃至通用设计（见 3.16）等准则的产品和服务。适当时，必须包含与产品或服务通用设计有关的所有信息。

7.5. 组织应履行的与产品的供方、服务的提供者及合作伙伴有关的要求

组织应满足以下要求：

7.5.1. 在供应链中支持社会责任原则

组织应建立机制以在其供应链中推动社会责任原则和要求，因组织对其影响力最强，故应特别关注直接供方。

7.5.2. 合同的执行和履约

组织应依照透明、真实、可信和善意的原则起草和履行合同，特别关注直接供方。合同应依照其条款加以履行。在包括财务担保以及支付条款等方面，组织应避免滥用其优势地位。

组织在其供方选择过程中，应开发和考虑社会责任为基础的准则，在组织的价值链中推进社会责任实践的应用。

7.5.3. 保密和隐私

组织应建立机制在关系到供方的方面予以适当的保密并尊重其资料的隐私。

7.5.4. 诚实与正直

组织应采取适当的方法以确保在与供方的关系方面杜绝有损各方客观性和独立性的贪腐、敲诈或贿赂等行为，并确保供方的产权（例如知识产权）得到尊重。

7.6. 组织应履行的与联盟和协作方相关的要求

组织应通过与联盟和协作方所建立的关系，在联盟和协作方中推进社会责任的原则。

7.7. 组织应履行的与竞争者相关的要求

组织应规定杜绝不正当竞争的业务方针和战略。特别地，组织应：

- a) 尊重竞争对手的产权（有形的和无形的），杜绝不道德的行为，例如使用工业间谍；
- b) 避免推动或参与非法的或不当竞争限制的合约（例如价格同盟和瓜分市场）。
- c) 不散布有关竞争者的虚假或误导性的信息。

7.8. 组织应履行的与政府相关的要求

组织应满足以下要求：

7.8.1. 合作和透明

组织应保持与各公共机构之间的透明和合作的关系。

7.8.2. 不干涉

组织应避免对政治的任何不正当干涉。倘若参与政治，组织应清楚和透明地建立通过其高管和雇员才可参与政治的条件。

7.8.3. 纳税义务

组织应在其运营所处的所有区域遵守其纳税义务。

7.8.4. 诚实与正直

组织应采取适当方法以避免在与政府和/或政治团体的关系中出现有损各方客观性和独立性的贪腐和贿赂行为。

7.9. 组织应履行的有关社区和社会的相关要求

组织应满足以下要求：

7.9.1. 积极参与

组织应通过其活动和进一步的行动，尽其所能地为其运营所在地的社区和环境的可持续发展做出贡献。

7.9.2. 促进当地发展

组织应致力于促进经济增长和创造财富以改善其运营区域的环境；通过推动和加强对当地不同层次人员的招聘以及在其产品/服务情况允许的条件下尽可能使用当地供方的策略，促进当地发展。

此外，组织应以既有利于自身也有利于社区的就业和福祉的方式开展其活动。

7.9.3. 对社区和社会的投资

组织应尊重受其活动影响的社区的传统、文化以及生活方式。

组织应推动和实施以社区和社会为对象的活动和方案，以改进社区的社会生活并对可持续发展做出贡献。

7.10. 组织应履行的与环境相关的要求

组织应满足以下要求：

7.10.1. 预防污染和气候变化及资源的有效利用

组织应识别和评估其活动的环境因素以进行适宜的管理。

组织应采取措施避免或尽可能降低其对气候变化的影响，优化其对物料、燃料、能源、水和其它资源的使用。

7.10.2. 生态系统和物种多样性的保护

组织应在其影响范围内预防对生态系统产生负面影响，这些负面影响可能会导致物种或自然栖息地的丧失、减少或灭绝，海洋环境的改变、生物多样性丧失或野生动物的不可持续使用（包括过度捕捞、过度捕猎或对濒危物种的消灭）。

此外，组织还应推进对生态系统和物种多样性产生积极影响的行动或措施

7.10.3. 尊重动物的生命

组织应鼓励满足有关动物福利、处置和关爱方面适用法律法规要求的积极行为。

8. 测量、分析和改进

8.1. 总则

组织应建立、实施和保持适宜的方法以监视、测量、分析和改进社会责任管理体系的绩效。

8.2. 社会责任管理体系的监视和测量

组织应确定、形成文件和采用适宜的方法，监视社会责任要求，并在适用时进行测量。特别的，监视和测量必须使组织能够：

- a) 监视和测量可能会影响组织社会责任的活动的特性，特别是那些可能会导致积极或负面影响的活动；
- b) 验证对本标准的要求以及组织所识别的要求的符合性；
- c) 测量组织实现所策划结果的能力，包括目标和指标。

当未能达到所策划的结果时，应采取适当的纠正措施并形成文件。

8.3. 数据分析

组织应确定、收集和分析适当的数据，以证实社会责任管理体系的适宜性和有效性，并评价在何处可以持续改进社会责任管理体系的有效性。这应包括来自监视和测量的结果以及其他有关来源的数据。

8.4. 合规性评价

组织应建立、实施和保持一个或多个程序，以定期评价对适用的法律法规和组织所签署的其他要求的符合性。

组织应保持定期评价结果的记录（见4.2.4）。

8.5. 利益相关方的期望

作为社会责任管理体系绩效的一种测量，组织应定期监视与重要利益相关方关于组织是否在社会行为方面满足其要求和期望的感受的相关信息。

确定获取和利用这种信息的方法（见 4.2.4）。

8.6. 不符合，纠正措施与预防措施

组织应建立、实施并保持一个或多个程序，以处理实际或潜在的不符合（包括利益相关方的抱怨和投诉），以及采取纠正措施与预防措施。程序中应规定以下方面的要求：

- a) 识别和纠正不符合；
- b) 对不符合进行调查，确定其产生原因，并采取措施避免再次发生；
- c) 评价防止不符合发生的措施的需求，并采取适宜的措施避免再次发生；
- d) 记录所采取纠正措施和预防措施的结果（见 4.2.4）；
- e) 评审所采取的纠正措施和预防措施的有效性。

所采取的措施应与所发生不符合的影响或潜在问题的影响程度相适应。

组织应确保任何由纠正措施或预防措施引起的必要变更，在社会责任管理体系文件均得到记录。

8.7. 内部审核

组织应按策划的时间间隔进行内部审核，以确定社会责任管理体系是否：

- a) 满足所策划的社会责任要求、本标准的要求以及组织所建立的社会责任管理体系的要求；
- b) 得到有效实施与保持。

组织应策划审核方案，策划时应考虑拟审核的社会责任要求和区域的状况和重要程度以及以往审核的结果。应规定审核的准则、范围、频次和方法。审核员的选择和审核的实施应确保审核过程的客观性和公正性。审核员不应审核自己的工作。

应建立、实施和保持一个或多个程序，以规定审核的策划、实施、形成记录以及报告结果的职责和要求。

应保持审核及其结果的记录（见 4.2.4）

负责受审核区域的管理者应确保及时采取必要的纠正和纠正措施，以消除所发现的不符合及其原因。后续活动应包括对所采取措施的验证和验证结果的报告。

附录 A (资料性附录)

引用文件

以下是与社会责任有关的部分国际文件

- 联合国全球契约十项原则 (1999)
- 工人的基本社会权利社区宪章 (1989年12月9日)
- 地球宪章
- 欧盟基本权利宪章
- 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》
- 《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)
- 残疾人权利国际公约 (2006)
- 《消除一切形式种族歧视国际公约》 (1965)
- 《消除一切形式种族歧视国际公约》 (1979)
- OECD关于打击贿赂官员的国际公约 (1997)
- 《儿童权利公约》 (1989)
- ILO工时 (工业) 会议第1号决议和第116号建议 (削减工时)
- ILO 会议第 102 号决议 (社会保险的最低标准)
- ILO会议第131号决议 (最低固定工资)
- ILO会议第135号决议 (工人代表)
- ILO会议第138号决议和第146号建议 (最低工作年龄)
- ILO会议第155号决议和第164号建议 (职业安全和健康)
- ILO会议第159号决议 (职业康复和雇佣-残障人士)
- ILO会议第169号决议 (土著和部落)
- ILO会议第77号决议 (家庭办公)
- ILO会议第182号决议 (虐待童工)
- ILO会议第183号决议 (孕妇保护)
- ILO会议第29号决议 (强制劳动) 和第105号决议 (废除强制劳动)
- ILO 会议第 87 号决议 (结社自由与保障组织权利公约)
- ILO会议第98号决议 (组织和进行劳资谈判的权利)
- ILO会议第100号决议 (同工同酬) 和第111号决议 (在雇佣和职业上的歧视)
- ILO关于劳动的基本原则和权利宣言 (1998)
- 联合国残障人士权利宣言 (1975)
- 联合国智障人士权利的宣言 (1971)
- 千禧年宣言 (2000)
- 社会的个体、团体和组织推进和保护普适人权和基本自由的权利和责任的宣言 (1998)
- ILO关于跨国公司和社会政策的三方原则宣言 (1977)
- 人权宣言 (1948)
- 联合国对残障人士平等机会的标准规则
- 公民权利与政治权利国际公约 (1966)
- 经济、社会及文化权利国际公约 (1966)

附录 B (资料性附录)

ISO26000 和 IQNet SR10 对照

	ISO 26000 (指南)		IQNet SR 10 (要求)
条款	标题	条款	标题
4	社会责任原则	0.2	社会责任管理原则
5	认识社会责任和利益相关方参与	4.1	总要求
		5.1	管理承诺
		5.2	社会责任方针
		5.4.3	沟通
6	社会责任核心主题	4.1	总要求
		7.1	与利益相关方有关的社会责任管理体系要求 总则
	核心主题		
6.2	组织治理	4	社会责任管理体系
		5.2	社会责任方针
		5.3	策划
		5.6	管理评审
		7.2	组织应履行的与所有者、股东和投资方相关的要求
6.3	人权	0.2	社会责任管理体系原则
		7.3	组织应履行的与雇员相关的要求
		7.5	组织应履行的与供方相关的要求
		7.9	组织应履行的与社区和社会相关的要求

	ISO 26000 (指南)		IQNet SR 10 (要求)
条款	标题	条款	标题
6.3.3	人权议题 1：尽责审查	5.2	社会责任方针
		5.6	管理评审
6.3.4	人权议题 2：人权风险状况	5.2	社会责任方针
		5.6	管理评审
6.3.5	人权议题 3：避免同谋	7.8.2	不干涉
		7.4.4	诚实与正直
		7.5.4	诚实与正直
		7.8.4	诚实与正直
6.3.6	人权议题 4：处理申诉	5.4.3	沟通
		7.4.5	顾客服务和售后服务
		8.5	利益相关方的期望
6.3.7	人权议题 5：歧视和弱势群体	7.3.1	不歧视
		7.3.4	童工
		7.3.6	无障碍环境
		7.9.3	对社区与社会的投资
6.3.8	人权议题 6：公民权利和政治权利	7.3.2	隐私权
		7.3.7	结社与谈判
6.3.9	人权议题 7：经济、社会和文化权利	7.3.8	工作条件和薪资
		7.3.9	雇佣协议
		7.3.10	培训、就业和职业发展
6.3.10	人权议题 8：工作中的基本原则和权利	0.2	社会责任管理体系原则
		7.3	组织应履行的与雇员相关的要求
6.4	劳工实践	0.2	社会责任管理体系原则
		7.3	组织应履行的与雇员相关的要求

	ISO 26000 (指南)		IQNet SR 10 (要求)
条款	标题	条款	标题
6.4	劳工实践	7.5	组织应履行的与产品的供方、服务的提供者及合作伙伴相关的要求
		7.9	组织应履行的与社区和社会相关的要求
6.4.3	劳工实践议题 1：就业和雇佣关系	7.3.9	雇佣协议
6.4.4	劳工实践议题 2：工作条件和社会保护	7.3.8	工作条件和薪资
		7.3.9	雇佣协议
		7.3.11	工作与生活的平衡
		7.3.12	对雇员尊严的尊重
6.4.5	劳工实践议题 3：社会对话	5.4.3	沟通
		7.3.7	结社与谈判
		8.5	利益相关方的期望
6.4.6	劳工实践议题 4：工作中的健康与安全	7.3.5	健康与安全（H&S）
6.4.7	劳工实践议题 5：工作场所中人的发展与培训	7.3.10	培训、就业和职业发展
6.5	环境	7.10	组织应履行的与环境相关的要求
6.5.3	环境议题 1：防止污染	7.10.1	污染和气候变化的预防、资源的有效利用
6.5.4	环境议题 2：资源可持续使用	7.10.1	污染和气候变化的预防、资源的有效利用
6.5.5	环境议题 3：减缓并适应气候变化	7.10.1	污染和气候变化的预防、资源的有效利用
6.5.6	环境议题 4：环境保护、生物多样性和自然栖息地恢复	7.10.2	生态系统和物种多样性的保护

	ISO 26000 (指南)		IQNet SR 10 (要求)
条款	标题	条款	标题
6.6	公平运行实践	7.2.2	组织治理
		7.4.4	诚实与正直
		7.5.4	诚实与正直
		7.8.4	诚实与正直
		7.7	组织应履行的与竞争者相关的要求
		7.8	组织应履行的与政府相关的要求
6.6.3	公平运行实践议题 1：反腐败	7.4.4	诚实与正直
		7.5.4	诚实与正直
		7.8.4	诚实与正直
6.6.4	公平运行实践议题 2：负责任的政治参与	7.2	组织应履行的与所有者、股东和投资方相关的要求
		7.8	组织应履行的与政府相关的要求
6.6.5	公平运行实践议题 3：公平竞争	7.7	组织应履行的与政府相关的要求
6.6.6	公平运行实践议题 4：在价值链中促进社会责任	7.5.1	在供应链中对社会责任原则的支持
6.6.7	公平运行实践议题 5：尊重产权	7.5.4	诚实与正直
		7.7	组织应履行的与竞争者相关的要求
		0.2	社会责任管理体系原则
6.7	消费者议题	7.4	组织应履行的与顾客、使用者及消费者相关的要求
6.7.3	消费者议题 1：公平营销、真实公正的信息和公平的合同实践	7.4.1	促销和广告

	ISO 26000 (指南)		IQNet SR 10 (要求)
条款	标题	条款	标题
6.7.4	消费者议题 2：保护消费者健康与安全	7.4.6	对社会负责的商品和服务
6.7.5	消费者议题 3：可持续消费	7.4.1	促销和广告
		7.4.6	对社会负责的商品和服务
6.7.6	消费者议题 4：消费者服务、支持及投诉和争议处理	7.4.5	顾客服务和售后服务
6.7.7	消费者议题 5：消费者信息保护与隐私	7.4.3	保密与隐私
6.7.8	消费者议题 6：基本服务获取	7.9.1	积极参与
		7.9.2	促进当地发展
6.7.9	消费者议题 7：教育和意识	5.4.3	沟通
6.8	社区参与和发展	7.9	组织应履行的与社区和社会相关的要求
		7.9.1	积极参与
6.8.3	社区参与和发展议题 1：社区参与	7.9.2	促进当地发展
6.8.4	社区参与和发展议题 2：教育和文化	7.9.2	促进当地发展
6.8.5	社区参与和发展议题 3：就业创造和技能开发	7.9.2	促进当地发展
6.8.6	社区参与和发展议题 4：技术开发与获取	7.6	组织应履行的与联盟和协作方相关的要求
6.8.7	社区参与和发展议题 5：财富与收入创造	7.9.2	促进当地发展
		7.10.3	尊重动物的生命
6.8.8	社区参与和发展议题 6：健康	5.4.3	沟通
		7.3.5	健康和安全 (H&S)

	ISO 26000 (指南)		IQNet SR 10 (要求)
条款	标题	条款	标题
6.8.9	社区参与和发展议题 7：社会投资	7.9.2	促进当地发展
		7.9.3	对社区与社会的投资
7	社会责任融入整个组织		
7.1	总则	1.1	总则
7.2	组织特征与社会责任的关系	1.2	应用
7.3	理解组织的社会责任	1.2	应用
		4.1	总要求
		5.2	社会责任方针
7.4	社会责任融入整个组织的实践	4	社会责任管理体系
7.4.1	社会责任意识提升和社会责任能力建设	6.2	能力、培训和意识
7.4.2	设定组织的社会责任方向	5.1	管理承诺
		5.3	策划
7.4.3	社会责任融入组织治理、制度和程序	5.3	策划
		4	社会责任管理体系
7.5	社会责任沟通	5.4.3	沟通
		7.2.3	信息透明度
7.6	提升社会责任的可信度	5.1	管理承诺
		8.5	利益相关方的期望
7.7	评价和改进组织的社会责任相关行动与实践	8	测量、分析和改进
		5.6	管理评审

