



2014 年 CRESE 标准

人文素质与社会责任管理体系

CONSEJO LATINOAMERICANO
de CALIDAD HUMANA Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL, A.C.





保留所有复制权。除非另有明确表示，否则不得利用任何方式以任何形式复制本出版物的任何部分，无论是以电子、机械、复印或微电影形式。

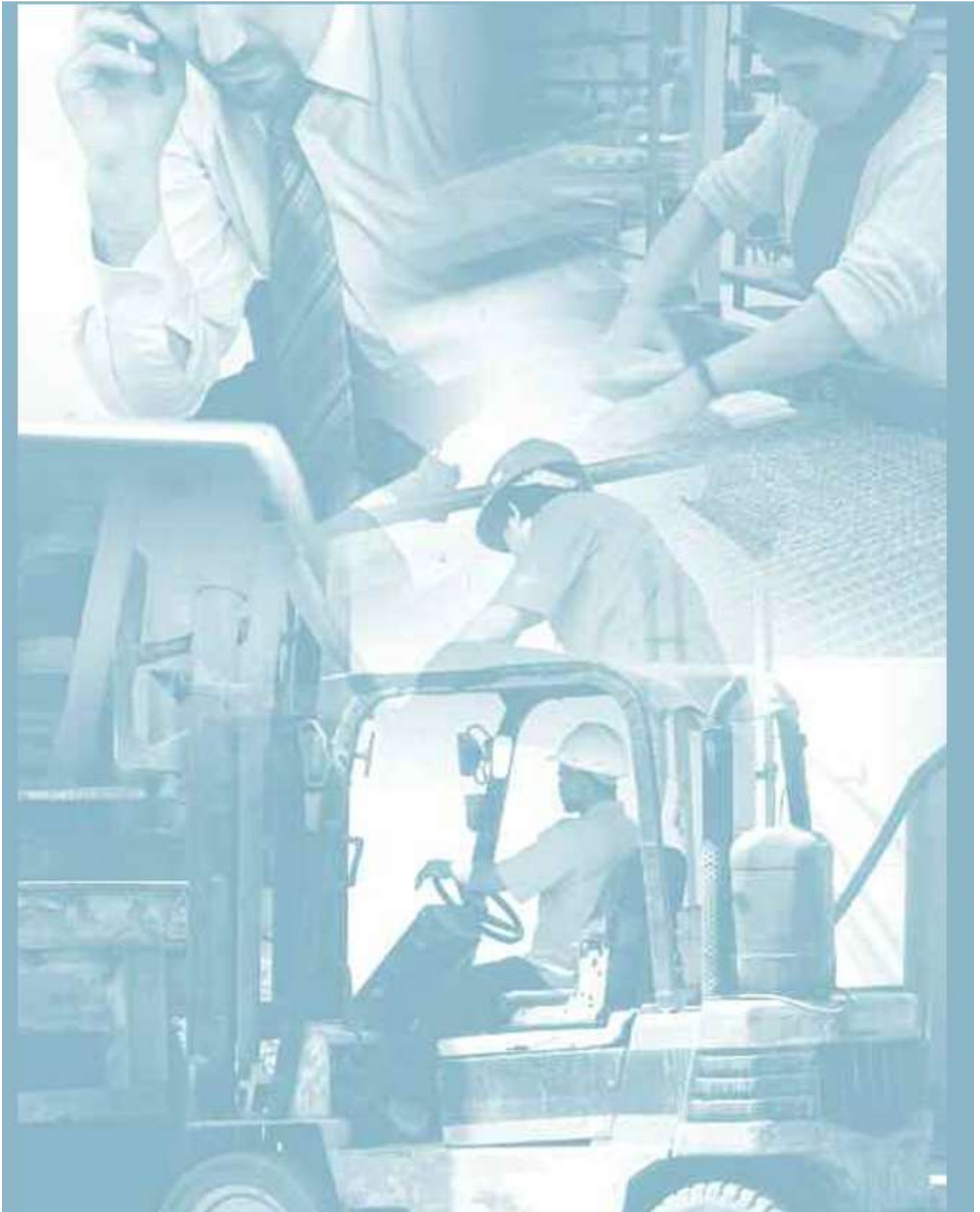
CRESE 企业社会责任认证的名称和 Logo 为注册商标，注册号为 1100619，由墨西哥工业财产机构授予。CRESE 人文素质与企业社会责任这一名称截至 2014 年 8 月 15 日正在进行注册的过程中，编号为 0103907。CRESE 标准（Norma CRESE）为注册商标，注册号为 1418389，注册地为墨西哥城。

Paseo San Isidro 268, piso 1, of. 2 & 3, Barrio Santiaguito, Metepec, Estado de México, Estados Unidos Mexicanos.

电话： + 722 385 1242
电子邮箱： info@crese.org
网站： <http://www.crese.org>
印刷地点： 墨西哥

目录

目录	3
前言	www.crese.org/norma/prologo.pdf
序言	5
介绍	5
组织确保延续并更新 2014 年 CRESE 标准	6
目标	7
法律问题	7
2014 年 CRESE 标准的结构	8
CRESE 标准的 5 C	9
原则（本标准的第 1 级结构）	11
前提要求（本标准的第 2 级结构）	12
2014 年 CRESE 标准的七个主题(本标准的第 3 级结构)	13
评估准则（本标准的第 4 级结构）	13
证明认证价值的流程	16
认证	17
与其他体系或标准相容	18
连续性	19
2014 年 CRESE 标准的要求	19
2014 年 CRESE 标准的术语	35
附件 1	38
劳动与人权审核	
附件 2	40
按照要求拟定的指标面板	
附件 3	44
评估公司或组织的发展水平用的表格	



序言

Enfoque Group 成立于 2006 年，现为 *Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C.*（拉丁美洲人文素质与社会责任理事会）咨询委员会。它提出了两个条件，用于为 CRESE 标准的发展提供支持：1) 不存在其他类似的体系，如果有，也应提倡本标准；2) 本标准必须能够帮助企业和组织发展，因此本标准本身必须具备较高要求。

Enfoque Group 的支持对于检验初版标准起到了至关重要的作用，其后在多个顾问委员会的帮助下共发布了三个修订版（见“组织”，确保标准的连续性及内容的更新，第 5 页），由此得出了当前版本的 CRESE 标准，本标准能够有效地帮助公司和组织创造价值并不断超越自我，变得越来越人性化，从而更加成功。

介绍

本标准的出发点是提高人文素质与企业社会责任，从而创造一切我们认为必要的条件用于为组织创造共同福利，乃至造福全社会，尊重人的尊严，促进全人类的发展，团结各相关公司和组织的所有利益相关者¹。

2014 年 CRESE 标准以科学和哲学为基础，符合社会教义，以开放的态度对待真理，不论真理来自何种渠道²，是现实生活和新社会中的载体³。这能保证本标准基于经验、理性、常识，不受任何意识形态束缚并能够成功实施。

2014 年 CRESE 标准提出的原则具有普适性，非常尊重人的尊严⁴，人的尊严主要基于智慧、理性、自由、社会本性、精神本性，本标准还明确要求尊重人权——《世界人权宣言》30 个章节正式确认的人权，1948 年 12 月 10 日发布的《国际劳工组织公约》和全世界其他多部政治宪法均认可该宣言。

¹所有利益相关者是指下列人员：员工、员工的亲属、客户、服务用户、教育机构的学生、供应商、联合公司、股东、社区、政府、环境。

²按照天主教教义的解释，经验、理性、常识相结合，在经卷中称作“教会社会教义的纲要”。

³ CF. 教廷正义与和平委员会，《教会社会训导汇编》76 号

⁴人的尊严主要是基于智慧、理性、自由、社会本性、精神本性”。“万物都有价值或尊严；有价值的事物可以用等价物取代；但尊严是无价的，因此不能用任何等价物取代” (Kant)

毫无疑问，人性化公司和组织的效率和生产力更高。这都是对人做投资以及支持人的发展带来的成果，真正有助于工作、创造力、奉献，并能为涉及的所有利益相关者创造价值。

从另一方面来说，辅助原则（2014 年 CRESE 标准的四个原则之一）表达的提高共同责任感和参与度，对于公司和组织取得成功而言是必要的。

有劳动效率、提高人的整体发展和团结度，这些因素始终能够创造正面的压力，对于解决劳动效率和人类学问题也是必要的。例如，必须在盈利与创造更好的公司及组织⁵之间“拉伸橡皮筋”，“从这种压力中获益”。

组织要确保 2014 年 CRESE 标准的 连续性及内容更新

Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, AC（拉丁美洲人文素质与社会责任理事会）总务委员会在下列委员会的支持下确保持续改进 CRESE 标准：

- 该委员会负责延续并更新 CRESE 标准。
- 审核顾问委员会
- *Enfoque Group* 由企业家组成，这些企业家在自己的公司中贯彻过 CRESE 标准，
- *Empresa Responsable AC* 及附属机构的咨询顾问委员会。
- 企业社会责任 (CSR) 观察机构。

这是一个正式管理结构，其目标之一是确保不断延续及更新 CRESE 标准；一方面延续该标准的基本精神，即具有普适性的道德原则，另一方面不断更新这些原则，这是因为本标准需要按照公司和组织的员工在生活中发生的事件适当进行必要的调整。

⁵ “这些企业领袖把业务与真知灼见及实践智慧相结合，将引导我们脱离泰勒制实践方式——我们大部分业务目前均采用泰勒制实践。只有真正努力促进共同福利和每个员工的人文发展，我们才能从新的角度对职场进行思索，使之变得更人性化(Michael Naughton)。”

目标

本手册有助于贯彻 2014 年 CRESE 标准，旨在维持并改进各种领域各种规模的公司及组织的人文素质和社会责任，为人员和工作开拓全新的视野，与我们的本性及人的尊严保持一致。

该体系将营造更友好的工作环境和人性化视野，顾及到公司和组织的社会职能，在各项活动中以人为本，开展并推广各项实践活动来宣传尊重人的尊严以及人的整体和谐发展。

法律问题

2014 年 CRESE 标准不能取代或改变公司或组织承担的法律义务，这些法律义务必须获得充分的尊重。为此，*Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, AC* 指出，应尽全力满足本标准提出的所有前提要求以取得 CRESE 认证（请参见第 14 页）。

2014 年 CRESE 标准的结构

2014 年 CRESE 标准属于可审核并且可认证的管理体系，提出了与人文素质及社会责任有关的道德准则。本标准的结构包括 4 个原则、5 条前提要求和 25 条要求，分为 7 个主题和 5 条评估准则。

各公司或组织必须定义的特定项目或实践必须符合本标准的 25 条要求；但是，*Empresa Responsable, A.C.* 及其附属组织可以提供具体的指导，用于帮助公司和组织遵从本标准。



2014 年 CRESE 标准并非限定性的，而是期望各公司或组织基于自身潜力，利用专长、知识、条件和股东的优先权持续改进各项实践活动⁶。

一方面，CRESE 认证能够直观地证明公司或组织执行了本管理体系，并且持续改进其人文素质和社会责任。

CRESE 认证还可用于在社区内部宣传与人文素质及社会责任有关的最佳实践，该认证还可能有助于创造必要的变革用于改进社会、政治、经济环境；此外，还可以采取合理的方式评估生态问题，人们可以凭借其中包含的权利来利用并享受自然环境，但也要承担爱护自然环境的义务。

CRESE 标准的 5 C

实施 CRESE 标准的公司或组织应了解 5 C：



1. 以人（以自我为中心）以及人的整体和谐发展为中心。

公司有社会用途：提供社会所需的产品和服务；公司要盈利，但也必须承担道德责任。

以人为中心要求公司或组织时刻尊重人的尊严以及人的整体和谐发展。

2. 整合普遍道德原则。

以普遍原则（例如尊重人的尊严、团结、共同福利）为良好基础，构建人文素质与社会责任战略，用于改善所有经济、政治和社会结构。以其他方式构建的战略可能只是昙花一现。

⁶ “这些企业领袖把业务与真知灼见及实践智慧相结合，将引导我们脱离泰勒制实践方式——我们大部分业务目前均采用泰勒制实践。只有真正努力促进共同福利和每个员工的人文发展，我们才能从新的角度对职场进行思索，使之变得更人性化(Michael Naughton)。”

3.凝聚力。

凝聚力让公司与人文素质及社会责任有关的行动照顾到员工及其家庭的需求和发展。凝聚力要求员工承诺用心体会并提高品德修养。

人文素质及社会责任战略不能降格为形式化的检查表，甚至广告或形象宣传活动。

4. 可信

只有始终如一的人文素质及社会责任才是可信的。可信度和明见性能够激励其他人参加劳动领域的意识动员活动，从道德角度出发，同心协力执行有利于人的宏观战略。

缺乏一致性和可信度会招来诸多批评；通常来说，最先注意到并经历这一情况的是公司或组织的员工。

5. 利用真正可度量的影响力推动变革

要想取得发展，必须利用精确的度量标准来不断实施评估。人文素质与社会责任能够切实创造长期的积极影响力，以及社会、环境、经济方面的卓越影响。

原则（本标准的第 1 级结构）

2014 年 CRESE 标准的原则如下：

1. 尊重人的尊严。
2. 团结。
3. 辅助。
4. 组织的共同福利⁷。

1. 尊重人的尊严。

尊重人的尊严，除其他方面外，还意味着了解并尊重人的自由，不妨碍人的整体发展，所以，这条原则意味着提升。

人和人的发展应该是所有组织的主要目标；然而，有时出于谨慎，管理者必须优先解决较重要的问题，以确保公司或组织的财务可持续性，这可能导致公司暂时忽略员工的发展。

2. 团结

人是社会动物，公司是社会实体。我们不能独自生活，离开他人的帮助，我们是无法生存的。

现在有很多人声称他们不欠任何人的，除了他们自己。他们以为自己只有权利，有时难以承担与其自身整体发展以及其他人的发展有关的责任。因此，必须提倡与权利及义务有关的新视角；否则，权利就会变成主观专制。团结是务实的，有益于所有人，但也是一种义务。

3. 辅助

辅助主要是指在人们无法自给自足时向其提供帮助。只能按照人们所需的帮助提供辅助，但首先，这些人做的事情必须是超出其能力范围的，也就是说，这些人必须切实做出适宜的努力。

⁷要深入了解 CRESE 标准的原则，请参阅：www.crese.org/norma/principios.pdf

辅助与援助或家长作风是对立的，始终把人看做是对别人有用的人。因此，辅助原则尊重人的尊严，崇尚自由、责任和承诺。

有两种特定的方式能够表达这一原则，即加强参与和共同负责。

4. 组织的共同福利

连同个人福利，组织的共同福利与生活在社会中的人具有某种关联：共同福利。共同福利属于“我们所有人”，“我们所有人”包括组织中的每个人、家庭、公司全体股东，这些人都是社区的组成部分。共同福利不是为某个人，而是为这个优秀社区中的所有人追求的利益，只有在这个社区中，他们才能更有效地切实获得幸福。

共同福利是无形的，要求社区或群体中的人设法争取、增加、维护。共同福利着眼于个人；因此，共同福利也是个人的福利，但是个人的福利未必是共同福利。

劳动效率和盈利能力能够很好地证明公司或组织中的共同福利，因为只有公司或组织的全体成员以及利益相关者共同努力，才能取得、增加并维护共同福利。

组织的其他共同福利包括：安全、卫生、劳动环境、公共福利、人本身——人的整体发展、利益相关者的团结——这一切均始于向每个人支付公平的薪酬。

前提要求（本标准的第 2 级结构）

对于满足 CRESE 标准所有的前提要求而言，申请并维持 CRESE 认证是必须遵守的条件。这些前提要求旨在确保公司或组织始终如一地追求卓越，要想实现卓越，必须先满足法律规定的最低要求。

- I. 有价值的产品、服务和广告。
公司或组织的产品、服务或工作方式不违背本标准的任何原则。
- II. 尊重人权和劳动权

利用劳动与人权审核来确保公司或组织及时贯彻最新法律法规的相关规定，保障所有员工的人权和劳动权。（详细信息请见附件 1）。

III. 对不满意的客户、用户和供应商提供的服务

证明公司或组织正确及时地获悉、处理、解决了客户或服务用户的投诉或分歧。

IV. 缴纳法定税款

证明公司或组织全额缴纳了联邦税和地方税。以公司或组织的财务主管自愿出具的文档作为证据。这类文件通常是由外部税务审核员提供的声明书。

V. 尊重环境法。

确保遵守与环保有关的国家法律及规章制度。

2014 年 CRESE 标准的七个主题（本标准的第 3 级结构）

1. 管理与沟通（第 1-5 条要求）。
2. 公平薪酬与法制文化（第 6 和第 7 条要求）。
3. 工作生活质量和员工的发展（第 8-13 条要求）。
4. 家庭关怀与发展（第 14-16 条要求）。
5. 团结并为社区提供帮助（第 17-20 条要求）。
6. 倡导环保（第 21-23 条要求）。
7. 人性化与工作的意义（第 24 和第 25 条要求）。

2014 年 CRESE 标准的主题是倡导我们加强贡献，以促进自身、家庭、公司、组织、社会的发展，满足本标准提出的 25 条要求，辅以贯彻下列五条准则：

评估准则（本标准的第 4 级结构）

2014 年 CRESE 标准阐述了应该做什么，而未阐述应该怎样做，旨在让各公司或组织按照自己的想法、资源、人脉关系和专长来实施评估。

本标准利用五条准则来评估公司和组织开展的各种实践活动。遵从这些准则能够提高实践活动的影响力，因此，每条要求均应符合这五条评估准则。

5 条准则如下：

存在

这条准则是指有证据表明，实践活动透过项目、政策、过程、活动、福利或额外福利而存在。如果 2014 年 CRESE 标准要求制定项目，项目必须包含下列要素：目标、范围、需遵循的步骤、度量标准。

要素	目标	范围	遵循步骤	度量标准
解释	具体、可衡量、可行、实际、具有时间限制	指的是项目所及的利益相关方	遵循的具体活动或步骤，包括审核方法	度量标准与目标直接相关，帮助理解项目进展及其在组织和利益相关方之间的影响

传播与知识

这条准则要求按照确定的范围披露实践活动。传播不完全等同于知识；因此，必须确保传播知识时得出这一结论。

参与

这一准则要求公司所有利益相关者从提议、策划、执行修订这几个方面参与实践活动。

CRESE 标准建议利用表格或模型来衡量参与度，从而具体呈现参与度，并提供改进的依据。（请参见指南支持第 A 行：www.crese.org/norma/guiasdeapoyo.pdf）

公司或组织考虑员工能够贡献些什么时，参与度是其中一个最明确的结果。但是，有些真正的障碍以及文化、司法和社会壁垒要靠信息和教育工作来克服。

持续改进。

这条准则要求改进 1) 所设定指标的成果，2) 5 条评估准则，3) 项目要素（目标、范围、需遵循的步骤、设计的度量标准）的质量。

因此，指标和度量标准也需要改进，并且有必要加以呈现。

与战略方向的关联。

这条评估准则要求实践活动利用战略行动方针或已建立的政策与公司或组织的战略要素相关联，这些要素包括使命、愿景、价值观。公司或组织的管理或发展方针涉及到提议、策划、执行、修改人文素质及社会责任时，这种关联会更加明显。

证明 CRESE 认证价值的流程

有序的工作、人文素质与社会责任内部委员会（请参见本标准第 1 条要求阐述的内部委员会的特点）取得的良好成果、受过良好培训的审核员、辅以 2014 年 CRESE 标准提出的框架，该框架支持公司或组织满足自身要求，在这些因素的综合作用下，公司或组织才能通过 CRESE 认证。

第二步，公司或组织应持续执行合格的外部审核，用于证明公司或组织对本标准的遵从性。

最后，*Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social A.C.* 审核并批准外部审核结果不过是其中一个步骤⁸。过程结束时，以交付证书作为结束。



⁸外部审核能够提供体系内外所需的可信度。

认证

CRESE 认证能够直观地证明公司或组织执行了本管理体系，即意味着公司或组织持续改进其人文素质和社会责任。

CRESE 认证用于向社区倡导与人文素质及社会责任有关的最佳实践活动；CRESE 认证还有助于创造必要的变革用于改善社会、政治与经济环境。此外，CRESE 认证将评估环境的重要性，其中包括权利，例如享受自然环境，以及爱护自然环境的义务。

#	认证	所需分数
1	坚定公司/组织	60 - 69 分
2	出色公司/组织	70 - 79 分
3	卓越公司/组织	80 - 89 分
4	典范公司/组织	90 - 100 分

最低认证合格分数为 60 分（满分 100）。凭该分数，公司或组织可以取得四种认证之一：

CRESE 认证的有效期是一年，此后公司或组织必须每两年更新一次认证。这是为了确保公司或组织继续利用人文素质与社会责任内部委员会运作管理体系。但是，建议每年执行一次跟踪审核（监督审核），用于支持公司或组织持续改进体系。

评估各项要求与上述五条评估准则的遵从度来确定分数，其目的是提高各项实践活动的影响。

与其他体系或标准相容

2014 年 CRESE 标准与很多体系或标准兼容；因此，如果公司或组织符合这些体系或标准，就能满足准则提出的一条或多条要求。下表展示了这些体系或标准与 2014 年 CRESE 标准的前提要求及要求的兼容性。

2014 年 CRESE 标准的要求	兼容的标准或体系符合现有的准则	2014 年 CRESE 标准的要求	兼容的标准或体系符合现有的准则
前提要求 1		要求 11	
前提要求 2	a) 与工作有关的法律和规章制度 b) 认证标准 SA8000	要求 12	
前提要求 3		要求 13	
前提要求 4		要求 14	家庭责任公司（不同于劳动部）或同类机构
前提要求 5	联邦政府环境保护署的清洁行业认证或同类认证	要求 15	a)家庭责任公司（不同于劳动部）或同类机构。 b)墨西哥标准 NMX-R-025-SCFI-2008 性别平等就业指数认证
要求 1		要求 16	
要求 2		要求 17	a)包容型公司（不同于劳动部）或同类机构
要求 3		要求 18	
要求 4	GRI	要求 19	
要求 5	ISO 19011 2011 或同类认证	要求 20	
要求 6		要求 21	a)联邦政府环境保护署的清洁行业认证或同类认证
要求 7	全球协议	要求 22	a) ISO 14001 认证 b)联邦政府环境保护署的清洁行业认证或同类认证
要求 8	OHSAS 18001 或同类认证	要求 23	a) ISO 14001 认证 b)联邦政府环境保护署的清洁行业认证或同类认证
要求 9	OHSAS 18001 或同类认证	要求 24	社团协会颁发的行业国家道德与价值观奖或同等奖项。
要求 10	a) OHSAS 18001 或同类认证 b) ISO 22000 或同类认证	要求 25	

每天都会出现与社会责任有关的新说明，因此，我们在此提供下列链接，用于向您介绍与 CRESE 标准兼容的最新体系：
<http://www.crese.org/norma/listanormas.pdf>

连续性

对于体系取得成功而言，连续性是必不可少的。如果公司不能无限期持续维护体系，就不能期待该公司发挥所有潜在优势，用于改善工作环境、招聘并留住最好的员工、提高效率和生产力、为所有有影响力的群体创造更大的附加价值。

2014 年 CRESE 标准的要求

基本方面

下面是 2014 年 CRESE 标准体系的要求——可审核的质量管理、人力与社会责任。必须利用内外部审核认证来验证 2014 年 CRESE 标准体系的执行情况。

所有要求阐述的都是应该做些“什么”，而“怎样”做则取决于各公司和组织。但是，所有要求都涉及前面几页提到的 5 条评估准则。

每条要求可能涉及一个或多个可审核的方面，公司和组织应予遵从。

此外，要求可能包含建议和/或具体指示，建议和/或具体指示可以是表单、参考文件或任何其他种类的支持，用于促进实施本标准。

最后，本标准建议了一些指标，请参阅本标准的附件。

这些方面不受限制；期望公司或组织能够按照自身的发展潜力来完善各项要求。

要求

主题 I

管理与沟通。

第一组要求旨在确保人文素质与社会责任体系得到贯彻，获得内部委员会、公司或组织的行政管理层的支持，利用必备的要素来实现连续性和持续发展。

1. 行政管理层将指定一个内部委员会，由该委员会负责提供与公司或组织的人文素质与社会责任有关的建议。

内部委员会除了执行标准和取得认证外，还必须有效地协助行政管理层处理与公司或组织的人文素质及社会责任有关的事宜，并且不能影响公司或组织的效率和生产力

委员会的主要目标：

- 在公司或组织内实施人文素质与社会责任管理体系。
- 获取 CRESE 认证并按照 *Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, AC* 的指示定期更新认证，把所实施内外部审核的结果和意见纳入考虑。
- 在公司或组织内外部传播与人文素质及社会责任项目有关的知识。
- 促使员工和公司的其他利益相关者参与提议、策划、实施和/或审核实践活动，从而改进公司或组织的人文素质和社会责任。
- 推动公司或组织创新并持续改进所有过程，而不对人力构成不利影响。

该委员会必须有下列特点：

- 多领域，
- 代表公司或组织的所有员工，
- 了解公司或组织，
- 了解现行的 CRESE 标准及该标准的原则和准则，
- 专注于持续改进人文素质和社会责任过程，

- 为公司或组织招揽参与型的和勇于承担义务的员工，
- 与行政管理层长期保持直接的联系，

成为推动创新和持续发展的理想机构。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 包括总协调员在内，至少有三个成员，
- b) 是多领域的，并且代表公司或组织的员工，
- c) 每月至少开会一次，分析如何持续改进公司或组织的人文素质和社会责任，
- d) 必须制定年度计划，用于指导月度会议，
- e) 必须负责提供、规划、实施、监督内外部审核的纠正措施及预防措施。

基于专业知识提出建议，用于改进评估结果并提高实践活动的影响：1. 依赖有特定任务的小组委员会的工作，遵守本标准提出的某些要求，这些要求是由主要委员会制定的，因此协调员必须加入主要委员会。2. 在组织架构图内给主要内部委员会一席之地，由该委员会向行政管理层汇报工作。

支持性纲领：www.crese.org/normal/guiasdeapoyo.pdf

2. 制定人文素质与社会责任政策。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 这些政策体现公司或组织与人文素质及社会责任有关的理念或观点。

支持性纲领：www.crese.org/normal/guiasdeapoyo.pdf

3. 编制一份手册，包含与人文素质及社会责任有关的政策及实践活动。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 编制一份手册指南，明确阐述实践活动，用于满足本标准提出的前提要求和要求。

我们根据经验提出下列建议，用于改进评估结果并提高实践活动的影响：评估手册中报告的项目，然后报告给行政管理层，由行政管理层发表评论。

支持性纲领：www.crese.org/normal/guiasdeapoyo.pdf

4. 编制人文素质及社会责任年度报告，然后把该报告交给公司或组织中的利益相关方。

编制《人文素质及社会责任年度报告》的过程不以打印或发布到“网上”而告终。

- 公司或组织可以在编制该报告时趁机可靠地评估自身绩效，并把该报告用作依据来持续改进结果。该报告还可作为工具来巩固与公司利益相关者的关联，从而为公司或组织的过程获取有价值的意见。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 制定并发布年度报告，描述公司或组织去年与人文素质及社会责任最相关的实践活动、指标和客户评价。

支持性纲领：www.crese.org/normal/guiasdeapoyo.pdf

5. 制定年度内部审计项目，确保合规性以及公司人文素质及社会责任实践活动的连续性。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 每年至少完整地执行一次内部审计，正确关闭纠正和/或预防措施，以确保管理体系正常运作。
- b) 由同一审核员开展必要的后续审核以确保遵从由人文素质与社会责任委员会及内部审计确定的纠正措施。
- c) 人文素质与社会责任委员会应在内外部审核后确定预防措施。
- d) 内部审计员应是同一公司或组织的员工。

- e) 内部审计员不能是内部委员会的成员，因为公司或组织利用内部委员会开展审核。
- f) 必须依据人文素质与社会责任管理体系最新执行指南手册实施审核，本手册不受限制。
- g) 必须把审核报告呈交行政管理层。

支持性纲领：

- www.crese.org/normal/guiasdeapoyo.pdf
- 可以 ISO 19011 19011 标准或同等标准作为依据来遵从本要求提出的准则。

主题 II：

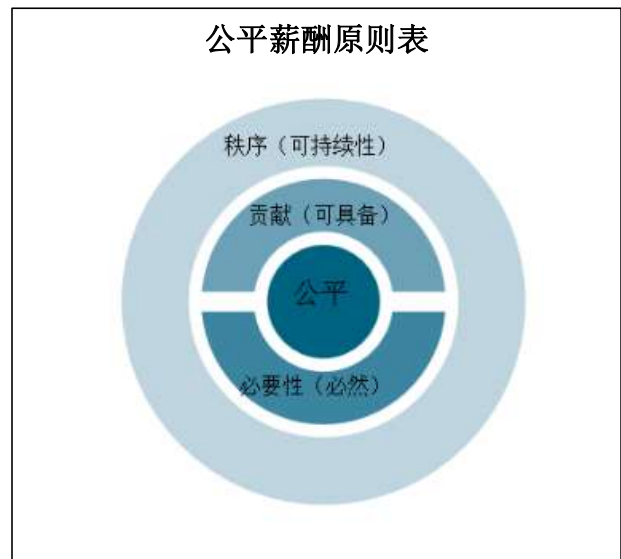
公平薪酬与法制文化

如不尊重公平薪酬和法制文化，就无法创造组织共同福利。对于促进内部人力发展和让公司具备人文素质和社会责任而言，公平薪酬和法制文化是必备的基础要素。

6. 制定公平薪酬项目，遵从必要性、贡献、经济秩序原则。

三项原则相结合，实现公平的薪酬/工资：必要性、贡献、经济秩序。

必要性原则是指提供每个员工维持生活所需的最低薪酬，并把该员工看作是维持生活和发展人格的人。薪酬要涵盖员工及其家庭的需求。包括以下基本要素：食物（全家人的一日三餐）、住宅（租金或房贷）、医疗、天然



气、电、水、交通、子女上学、休闲、储蓄能力。

贡献原则意味着薪酬必须公平或适合于责任层级、绩效、结果。

经济秩序原则意味着公司或组织必须持续发放薪酬/工资。设置薪酬时必须考虑到劳动力成本对相应竞争力的影响，不计后果的选择等同于自掘坟墓。

公司或组织在招聘时应根据应聘者的家庭财务情况基于全职工作依法与该应聘者约定薪酬，不必加班或另外兼职，薪酬基于该应聘者的良好表现和真实的潜力。这并非家长式作风，而是为了建立更具凝聚力的永续社会，让其中每个人都负责自身及其家人的发展。Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, AC 的目标是让公司或组织允许并鼓励员工改善自身及其家人的生活条件，提供额外的支持以使员工成功地做出更多贡献并取得更好的工作绩效。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 调查那些做全职工作，但拿较低薪酬/工资的员工的收支情况，至少每年调薪一次（必要性原则）。例外情况中，如无法完成调查，则必须分析 5% 拿高薪的员工与 5% 做全职工作但拿低薪的员工的薪酬差距；这一差距不得高于 20 倍。
- b) 以员工及公司或组织的利益为出发点，设法识别、认可并促进员工的奉献精神 and 绩效。（贡献或公平原则）。
- c) 适用时，商业公司利用下列公式取最近三年流动资金的平均值来计算“流动资金差额”（至少 50%）（劳动力与资金的平衡原则）：

社会剩余 =	【净利润（税后）】+【员工总支出，不含员工分红 (ESPS) 或同等支出】。
员工投资比例 (PIR)=	【（员工总支出）】+ 员工分红 (ESPS) 或同等支出 / 【社会剩余】。

员工总费用是指支付给员工的工资或薪酬、额外福利、专业费用、工资或薪酬的税费、培训课程、制服、餐厅、储物柜、卫生间、员工在购买产品或服务时享受的折扣、为提高员工安全所做的投资以及其他有利于员工的费用。

支持性纲领：www.crese.org/normal/guiasdeapoyo.pdf

7. 实施在企业和组织内部推行法律文化的项目（专注于预防性行动计划）：包括他们的员工与利益相关者。

它至少需要（非限制性的最小可审计方面）：

- a) 存在让员工与任何其他利益相关者防止、控制或跟进腐败行为、敲诈和盗窃或违法信托行为。
- b) 除了有让其能够理解的机制以外，还应根据组织的行为，获取所有需要遵循的相关法律、规章制度和标准清单。

主题 III:

生活质量和员工的发展

实现薪酬/工资公平后，我们在提升员工素质时必须关注安全、卫生、整洁、清洁度、培训和学术教育，先从自己开始，然后是别人。

有证据表明团结度得以加强，尤其是在持续提升员工素质的过程中，即使在经济危机情况下亦是如此。另一方面，对于提高公司或组织的生产力和效率而言，增加提供这些服务是一个必要的条件。

8. 制定一个项目，用于改善员工及其他利益相关者的健康

至少要求（不限定最低数量的可审核方面，前提要求 II 的特点：劳动审核与人权）：

- a) 在公司或组织的场所内配备急救箱。
- b) 现有计划、培训项目和辅导的证据，用于证明员工和来访者具备与工作健康有关的基本知识。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- 可以 OHSAS 18001 标准或同等标准作为依据来遵从本要求提出的准则。

9. 制定一个项目，用于改善员工及其他利益相关者的安全。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面，前提要求 II 的特点：劳动审核与人权）：

- a) 证明成立了联合委员会，用于保障员工在工作场所或同类场所的安全、卫生、健康，每月修改并识别风险，密切关注委员会编写的正式档案中的评论。
- b) 证明对物料和有害物质的处理方式（如有）。
- c) 证明公司或组织内部的跟进和对事故的个人化控制，并证明风险程度。
- d) 现有计划、培训项目和辅导证据，用于证明员工和来访者具备与工作健康有关的基本知识。
- e) 调查噪音、照明和通风情况（如有）。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- 可以 OHSAS 18001 标准或同等标准作为依据来遵从本要求提出的准则。

10. 制定一个项目，用于改善公司或组织场所内的整洁度和清洁度。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面，前提要求 II 的特点：劳动审核与人权）：

- a) 证明成立了联合委员会，用于保障员工在工作场所或同类场所的安全、卫生、健康，每月修改并识别风险，密切关注委员会编写的正式档案中的评论。

我们根据经验提出下列建议，用于改进评估结果并提高实践活动的影响：1) 项目包括员工与整洁度、清洁度及维护项目有关的实践活动，主要是员工广泛采用的实践活动。2) 证明委员会和/或员工参加了与整洁度及清洁度有关的自我评估。

支持性纲领:

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- 可以 OHSAS 18001 标准或同等标准作为依据来遵从本要求提出的准则。
- ISO 22000 或同类认证

11. 针对员工开展活动的工作场所制定培训项目。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- b) 现有计划、培训项目和辅导证据，用于证明员工和来访者具备与工作健康有关的基本知识。

支持性纲领: www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

12. 对员工制定学术项目。

学术准备能够扩大员工对全局情况的洞察力和总结能力，增加员工的文化知识，使他们在工作场所及其他地点成为更优秀的人。

支持性纲领: www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

13. 制定一个项目，用于宣传、推广、跟进员工及其他利益相关者的想法、建议和具体承诺，从而使公司或组织变得更有效率或生产力。

我们根据经验提出下列建议，用于改进评估结果并提高实践活动的影响：建议提出结构化的倡议，以持续改进质量和生产率。团队工作或单独工作均可持续改进质量和生产率。

支持性纲领: www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

主题 IV

保护家庭并使之获得发展

一般来说，人们找工作是为了家庭能够存在并发展。因此，对 2014 年 CRESE 标准而言，员工的家庭是一个有重要意义的群体，值得算作一个特殊的类别。

公司和组织在人文素质及社会责任方面切实取得的发展不应只关注需执行的任务，还应关注员工的发展。首先在家庭中培养人性美德，用于提高人文素质和工作效率。令人欣慰的是，看到越来越多（但仍很少）的人担任新的领导职位，这些职位能够平衡工作和个人生活，使之避免冲突并互为补充。

14. 制定项目，改善员工家庭除财务价值以外的生活条件。

员工从公司和组织中获得的与人文素质及社会责任有关的发展可能会超越其家庭成员获得的发展；这正是促进人的整体发展并巩固家庭团结的原因之一。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- 可以不同于劳动部的家庭责任公司或同等体系作为依据拉力遵从本要求提出的准则。

15. 制定一个项目用来组织工作活动，促进家庭团结，尤其针对养育有未成年子女的单身母亲。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- 可以不同于劳动部的家庭责任公司或同等体系作为依据拉力遵从本要求提出的准则。

16. 必须制定一个项目，用于为没有预谋行事、未疏忽行事或没有不良意图的离职人员提供指导和支持，以便他们更轻松地找到其他收入来源。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 该名单列出了去年从公司或组织离职的人员以及这些人离职的原因和离职的待遇。

支持性纲领：www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

主题 V

团结并为社区提供帮助

为社区提供帮助对于提高共同福利而言是必要的。

公司或组织不能孤立于世界之外来创造财富；我们所有人都是以某种方式相互关联的。

创建基金会来帮助社区是值得赞许的；但是为了协助员工发展，从而促进公司/组织的**团结**，应请员工更积极地参与提议、策划、实施和/或审核这些支持项目。

17. 在公司或组织内针对因年龄、出身、身体或精神状况等原因被归入弱势群体的员工（60 岁以上的人、说土语的人、残疾人、孕妇）制定非歧视性项目

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 因年龄、出身、性别、身体或精神状况而雇用或解雇员工时，必须有可信的非歧视证据。
- b) 公司全体员工中有 5% 的人有特殊情况或由其他组织提供帮助，这些组织协助并雇用有这些特征的人员。在这种情况下，这些组织要求提供文件用于证明就互助合作达成了协议，并证明计算结果考虑到了组织参与该协议的人员。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- 可以不同于劳动部定义的包容型公司或同等体系作为依据，遵从本要求提出的准则

18. 制定招聘计划来招聘在校专业人士，最好有灵活的时间表，以便他们在完成工作经历后能够完善其工作简历。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

19. 制定项目用于发展有企业社会责任感的本地供应商。

如果因全球化而放弃本地市场，我们将会失去归属感。随着全球关系的增强，本地市场对于人们的日常生活来说更为重要。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 保障员工、商品及服务的供应商的人权及劳动。

支持性纲领：www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

20. 制定一个项目用来帮助贫困人士、群体或行业、在地理位置上与公司或组织最接近的小区域和/或弱势区域。

CRESE 标准提倡团结原则来为每个人争取福利，但 CRESE 标准也意味着责任，用于完全遵从本要求，员工和其他利益相关者（如果可能）积极参与帮助社区。

我们根据经验提出下列建议，用于改进评估结果并提高实践活动的影响：根据辅助性原则和 2014 年 CRESE 标准的评估准则，建议公司或组织的员工及其他人员尽可能参与提议、策划、实施和/或审核社区的这些辅助项目。

支持性纲领：www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

主题 VI

推动环境保护

经验表明，不尊重环境会损害人类的共存，反之亦然。

大自然的历史记录是完整而不可划分的，关乎生活、家庭和社会关系：简言之，关乎全人类的发展。我们对环境的责任关乎我们对自身的责任以及我们与他人的关系。不能在向别人索取的同时伤害别人。

必须强调的是，下列三项要求提出“公司或组织的人员及其他利益相关者的意识和实践”

21. 基于土地保护来对公司或组织的员工及利益相关者制定意识与实践项目。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- ISO 14001 认证、联邦政府环境保护署的清洁行业认证或同类体系可用于满足本标准的准则。

22. 基于空气和环境保护来对公司或组织的员工及利益相关者制定意识与实践项目。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- ISO 14001 认证、联邦政府环境保护署的清洁行业认证或同类体系可用于满足本标准的准则。

23. 基于水保护来对公司或组织的员工及利益相关者制定意识与实践项目。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- ISO 14001 认证、联邦政府环境保护署的清洁行业认证或同类体系可用于满足本标准的准则。

主题 VII： 人性化与工作的意义。

2014 年 CRESE 标准的所有前提要求和要求都提倡符合道德标准的行为，例如公平薪酬和法制文化、工作生活质量和员工的发展、家庭关怀及其发展、团结和帮助社区、环境保护。所有这些方面都利用人的整体发展来创造福利。所有这些行动都有助于公司发展并取得成功。

但是，为确保我们在寻求发展时顾及到环境问题（和往常一样复杂和不完整）；我们根据**人的尊严**⁹ 设定了两个条件用于加强工作的主观方面。

24. 制定一个项目，用来宣传公司或组织所设定价值观的知识、加以同化和实践。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 制定价值观和方法，用于发现失败的实践。

支持性纲领：

- www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf
- 行业社团协会颁发的国家道德与价值观奖或同类体系可用于满足本标准的准则。

25. 制定一个项目，用来改进特点和工作环境，使之更恰当或更人性化。

上述前提要求阐述了安全、整洁、清洁方面，本条要求关注人的身体、文化、道德和精神方面。也就是说，公司或组织可以制定项目用于推动实现以下目标：

- 让员工更清醒地了解自身的尊严以及他们是为自身的发展而工作的。
- 尽最大的努力来说服，减少强制命令。
- 减少限制人的自由。
- 更好的服务态度或服务精神
- 按照拥有的权力来承担更多责任。
- 增加使用教育性的语言，减少羞辱。
- 更加认可、感激、热爱祖国。
- 对实践道德价值观做出更深层次的承诺。
- 进一步认可并发展人的精神和宗教信仰。

至少要求（不限定最低数量的可审核方面）：

- a) 制定一个项目，用于宣传、推广、跟进全体员工的想法、建议和具体承诺，使公司或组织变得更有凝聚力、更符合道德标准、更人性化。

⁹ Kant 对尊严定义如下：

“万物都有价值或尊严；有价值的事物可以用等价物取代；但是，尊严是无价的，因此不能用任何等价物取代”
德国哲学家 Jurgen Habermas 博士说，人的尊严是人权的基础，从历史观点上说，二次世界大战后《人权宣言》颁布时，人们在某种程度上认识到尊严被冒犯了

- b) 开展一项实践活动，至少关注上述列表中阐述的任一方面。

支持性纲领: www.crese.org/docs/guiasdeapoyo.pdf

2014 年 CRESE 标准的术语

员工投资比例 (PIR) = 【员工总支出】 + 【员工分红 (ESPS) 或同等支出】 / 【社会剩余】。

共同福利：是指“我们所有人”与社区和组织一致的福利，“我们所有人”包括个人、家庭、利益相关者。不是社区自身的福利，而是构成该优秀社区的人的福利，只有在该社区中，人员才能实现真正有效的福利。共同福利是无形的，要求社区或群体中的人设法争取、增加、维护。共同福利着眼于我们每个人，换言之，共同福利也是个人的福利，但是个人的福利未必是共同福利。

组织的共同福利：共同福利仅限于组织。组织的共同福利的示例包括盈利能力、劳动效率、工作环境、公司的安全性，等等。

以人为中心：以人作为经济、社会和生态发展的中心。以人作为公司所有实践活动的起始点。

凝聚力：没有矛盾。

共同责任：分担责任。在公司内部，共同责任主要是指员工在改进表现方面承担的责任。

评价准则：根据 CRESE 标准，准则是指巩固人文素质与社会责任实践活动用的要素。这些要素包括：存在、传播与知识、

参与度、指标与持续改进、与要素的关联，这些要素构成公司的战略。

人的整体和谐发展：是指个人资产的发展，包括人的团结。根据 Michael Naughton 提出的分类，这些资产可以是基础的或优秀的。必需品资产是指材料、生物、认知。优秀资产是指情感、审美、道德、精神。该分类是非限定性的；还可以包含身体和文化资产，以及可以归入其他类别的其他资产。

可持续发展：发展符合当前需求，且不会影响未来几代人满足其自身需求的能力。

尊严：是指卓越、力量、庄重、尊敬。尊严是一种卓越、优越或出众，脱颖而出、针对或优于其他没有这么大价值的生物。

人的尊严：是指人内在的、不可替代的价值，这种价值是固有的，并不是因任何行为或任何其他目的而产生的。

尊严是一个主观术语，表达的是无价的事物，因为尊严的价值非常大。

按照 CRESE 标准，人的尊严主要是基于人的智慧、理性、自由、社会本性、精神本性。

Kant 对尊严定义如下：

“万物都有价值或尊严；有价值的事物可以用等价物取代；但是，尊严是无价的，因此不能用任何等价物取代”

德国哲学家 Jurgen Habermas 博士说，人的尊严是人权的基础，从历史观点上说，二次世界大战后《人权宣言》颁布时，人们在某种程度上认识到尊严被冒犯了。

根据天主教教义，人有尊严是因为人是按照上帝的模样创造的。

更人性化的公司：更符合道德标准、更团结的公司。公司想更加尊重人的尊严和人权，克服所有妨碍人整体和谐发展的壁垒。在特定时刻，公司可以根据人的潜能来促进人的整体和谐发展。

慈善：是指帮助需要帮助的人，主要是利用基金帮助公司的员工。

利益相关者：对组织的决策或活动拥有合法权益的个人或社区。也称作利益相关方，公司的公共群体或有影响力的群体。

性别平等：平等对待男性和女性。

实践活动：就 2012 年 CRESE 标准而言，实践活动可以是项目、过程、政策、额外福利、活动或倡议。

人文素质与社会责任实践活动是指所有能够提高人员基本素质或优点的活动、过程、

政策或项目。这些资产可能包括：物质、生物、认知、情感、审美、社会、道德、精神。

原则：做决策或判断行为的重要基础。

项目：包含可度量目标、范围、需遵循的步骤、度量标准的实践活动。

社会剩余：【净利润（税后）】+【员工总支出，不含员工分红 (ESPS) 或同等支出】。

社会责任：组织要因其决策和活动对社会产生的影响以及符合道德标准的明确行为对环境产生的影响而承担责任：

有助于可持续发展，包括社会的健康和福祉。

顾及公司利益相关方的期望。

遵守适用的法规，符合国际行为标准，

把社会责任融入到组织中，在其人脉关系中实践社会责任。

以人为中心的企业社会责任：企业尊重人的尊严，促进人的整体和谐发展。为此，企业制定所有人文素质与社会责任战略，从而构建符合道德标准的、更团结的公司。以人为中心的企业社会责任符合 CRESE 标准的 5 C：以人为中心（以人为本），整合道德原则、凝聚力、可信、创造真正并且可度量的影响力。

要求：应遵守的要求。CRESE 标准是指做“什么”。应做“什么”。“怎样”做则取决于各公司和组织。

团结：团结是一种美德，而不是一种对别人的烦恼产生的模糊同情感。

是下定决心奉献共同福利，也就是说，致力于为所有及每个人创造利益，从而使每个人都对彼此负责。

辅助。辅助主要是指在人们无法自给自足时向其提供帮助。

员工：在公司中开展工作的人或自由职业者。

透明化。以开放的态度对待对社会、经济和环境有影响的决策和活动；清晰、准确、及时、诚实、完整地沟通这些决策和活动。

意义：正如 CRESE 标准指出的，意义是指物质以外的事物。

价值：是指所有存在于能力中的美德（Juan Bosco Abascal C 博士）。

美德：这些好习惯能够令人们以感恩和简单的方式做好事。价值存在于能力之中，可以为人所知，但是美德必须践行，否则便不是美德。人文素质与社会责任要求人们实践美德来改变我们的工作态度。恶习是与美德对立的。

附件 1

劳动审核与人权。

关于前提要求 II 中提出的劳动审核与人权，必须审查某些文件，并约谈 10% 的员工，关注对国际劳工组织（ILO）下列约定及建议的遵从度：强迫劳动（ILO 第 29 条）、工会自由（ILO 第 87 条）、集体协商（ILO 第 98 条）、薪酬平等（ILO 第 100 条）、非歧视性（ILO 第 111 条）、童工（ILO 第 146 条）、职业防护与保健（ILO 第 164 条）、专业调整与雇用残疾人（ILO 第 159 条）

1. 员工列表包含下列要素：
 - a) 年龄。
 - b) 性别。
 - c) 入职日期。
 - d) 在公司或组织中的工龄。
 - e) 采购制度（薪酬/工资或费用）。
 - f) 永久或临时合同。
 - g) 关于女性员工，请记录该员工怀孕期或哺乳期的时间。
 - h) 如果启用外包公司或组织，请做记录。
2. 外部公司或外包公司雇用的人员，协助员工与外包公司沟通的联系人，不同公司达成的协议。
3. 提供社会服务的员工、高等教育人士、与主管部门达成的协议。

4. 集体合同（如适用）。
5. 内部工作政策。
6. 员工档案和个人劳动合同。
7. 工资单和工资收据。
8. 招聘与甄选程序。
9. 残疾员工名单。
10. 与培训及督导有关的计划和项目，证明员工和来访者具备与工作安全及健康有关的基本知识。
11. 用书面证据来证明设立有工作安全卫生委员会，每月开展监督指导，识别风险，跟进委员会官方报告中的注意项。
12. 用书面证据来证明危险材料和/或物质的处理方式（适用时）。
13. 用书面证据来证明公司或组织内部的跟进和对事故的个人化控制，并证明风险程度。
14. 调查噪音、照明、通风情况（适用时）。
15. 用书面证据来证明制定有措施用于防范、限制、监督员工或外部员工贪污、敲诈、盗窃或泄露公司机密的行为。
16. 配备急救箱。

附件 2

各项要求的指标组

#	要求	度量标准
1	内部委员会	CRESE 认证的分数。
		委员会向行政管理层所提建议的数量。
		委员会出席率的合规度百分比。
		委员会奉献的工时数。
		员工周转率。
		评估劳动环境调查结果。
		公司或组织提供的产品或服务的质量水平。
2	政策	了解工作政策并知道如何把这些政策投入到实践中的人数所占的百分比。
		了解如何遵守日常政策的员工的人数。
3	手册	手册的进度百分比与目标。
4	年度报告	发行复本的数量。
		公司或组织的社会责任网站的访客数量。
		对公司或组织在年度报告中发布的社会责任实践活动发表意见的人数。
5	内部审计	所实施审核中不符合项和注意项的数量。
		处理中的和已关闭的纠正措施的数量。
6	薪酬公平	社会剩余 = 【净利润（税后）】 + 【员工总支出，不含员工分红 (ESPS) 或同等支出】。
		员工投资比例 (PIR) = 【员工总支出 + 员工分红 (ESPS) 或其等值物】 / 【社会剩余】。
		对比低薪员工的薪酬/工资与支出。
		加薪与通货膨胀指数。
		对比调查公司或组织中 5% 拿最高薪的员工与 5% 拿最低薪的员工。

7	法制文化	大小行动中的违法行为报告的数量。
		因诚实而获得褒奖的员工以及推动法制文化的优秀员工的人数。
		已报告的和已查证的贪污行为的数量。
		讨论会的参会人数，讨论会基于提高公众意识和贯彻良好的法律实践。
		参加法律讨论会的家庭成员人数。
		公司内外部加快处理正式投诉的渠道的数量。
8	健康	员工因病休息的天数。
		面向同事及其他利益相关者的健康项目所创造的附加价值或投资的资金。
		健康项目所服务的人数。
9	安全	员工因事故而旷工的天数。
		面向同事及其他利益相关者的安全项目所创造的附加价值或投资的资金。
		特定期间内的事故次数。
		事故率。
10	整洁度及清洁度	内部审计期间发现的与整洁度及清洁度有关的不合格项和注意项的数量。
11	在工作区域内开展培训	每个员工每年接受的专业培训或技术培训的平均小时数，以及培训按类别所做的划分。
12	学术培训	男女员工的平均教育水平。
		每个员工接受的学术培训的平均小时数，以及培训按类别所做的划分。
13	建议	因员工建议而实现的结余 + 节省的开支。
		$(\text{员工所提建议的数量}) / (\text{公司或组织中的员工人数})$ 。
		利用建议流程取得的可行建议所占的百分比。

14	家庭的发展	为家庭提供支持的项目所创造的附加价值或投资的资金，例如日托中心、人寿或医疗保险、餐饮、交通。
15	劳动力结构	因家庭状况而获准离职的比例。
16	解雇员工	周转率。
		已解雇人员的名单，包括姓名、解雇日期、有关该员工被解雇时待遇的备注。
		$(\text{另安排工作的员工数}) / (\text{被不公平解雇的员工数})$ 。
17	非歧视原则	公司或组织中的残疾人所占的百分比。
		公司或组织中 65 岁以上员工所占的百分比。
		公司或组织中说土语的员工所占的百分比。
		公司或组织中的孕妇所占的百分比。
		在公司或组织的价值链中，残疾人所占的百分比。
		新雇用的员工的平均年龄。
18	高等教育人士	公司内高等教育人士的数量。
		高等教育人士的工时数。
		$(\text{公司长期雇用的高等教育人士的数量}) / (\text{已完成学业的高等教育人士的数量})$ 。
19	供应商	按照地理位置和资金金额分类的供应商的数量。
		保证其员工尊重人权及劳动权的供应商的数量。
		通过 CRESE 认证或类似认证的供应商的数量。

20	与社区的关联	为帮助地理位置上靠近公司或公民社会组织的社区而创造的附加价值或投资总额。
		公司员工使用的社交资金数额。
		从此类支持项目中获益的人数。
		获支持的社区在生活质量方面获得的具体益处，例如生活在贫困社区中的儿童的身高和体重获得增加。
21	土地保护	每个人有关纸张及其他回收材料的节约措施。
		植树数量以及这些树木的持水量。
		参与环保活动的人数。
22	空气及大气保护	适用于每单位产出和每人的电能节约措施。
		适用于每单位产出和每人的燃料使用量及总体能效的节约措施。
		减少二氧化碳排放量和其他空气污染物。
		植树数量以及这些树木的持水量。
		参与环保活动的人数。
23	水保护	节约每单位产出和每人的用水量。
		植树数量以及这些树木的持水量。
		参与环保活动的人数。
24	更符合道德标准的公司	劳动环境成果。
		对基于价值观的组织文化的调查结果。
		待解决问题的数量。
		$(\text{圆满解决的问题数量}) / (\text{利用投诉机制获悉的问题数量})$ 。
25	更符合道德标准的或更有尊严的劳动	利用建议机制获取的可行建议所占的百分比。
		所执行项目的结果。

附件 3

评估公司或组织的发展水平用的表格：

每项要求的加权网格：

要求的数量	缩写名称	权数
1	委员会	7.69
2	政策	2.56
3	手册	2.56
4	年度报告	7.69
5	内部审核	5.13
6	公平薪酬	5.13
7	法制文化	5.13
8	健康	5.13
9	安全	5.13
10	整洁度及清洁度	5.13
11	培训	2.56
12	学术的形成	2.56
13	提出建议以使公司赚取更多利润	5.13
14	维持家庭的优质生活	2.56
15	劳动活动结构	2.56
16	为从公司离职的员工提供支持的项目	2.56
17	包容型公司	2.56
18	高等教育人士	2.56
19	当地供应商和社会责任供应商	2.56
20	为社区提供支持	2.56
21	环境：土地	2.56
22	环境：空气	2.56
23	环境：水	2.56
24	公司价值观项目	5.13
25	让公司变得更有价值	7.69
	合计	100.00

每个评价标准的比重表格。

数量要求	缩写名称	存在	传播与知识	参与	持续改进	与战略管理的关联
1	委员会	45%	10%	15%	15%	15%
2	政策	45%	10%	15%	15%	15%
3	手册	45%	10%	15%	15%	15%
4	年度报告	45%	10%	15%	15%	15%
5	内部审计	45%	10%	15%	15%	15%
6	公平薪酬	50%	10%	15%	15%	10%
7	法制文化	50%	10%	15%	15%	10%
8	健康	50%	10%	15%	15%	10%
9	安全	50%	10%	15%	15%	10%
10	整洁度及清洁度	50%	10%	15%	15%	10%
11	培训	50%	10%	15%	15%	10%
12	学术的形成	50%	10%	15%	15%	10%
13	提出建议以使公司赚取更多利润	50%	10%	15%	15%	10%
14	维持家庭的优质生活	50%	10%	15%	15%	10%
15	劳动活动结构	50%	10%	15%	15%	10%
16	为从公司离职的员工提供支持的项目	50%	10%	15%	15%	10%
17	包容型公司	50%	10%	15%	15%	10%
18	高等教育人士	50%	10%	15%	15%	10%
19	当地供应商和社会责任供应商	50%	10%	15%	15%	10%
20	为社区提供支持	50%	10%	15%	15%	10%
21	环境：土地	50%	10%	15%	15%	10%
22	环境：空气	50%	10%	15%	15%	10%
23	环境：水	50%	10%	15%	15%	10%
24	公司价值观项目	50%	10%	15%	15%	10%
25	让公司变得更有价值	50%	10%	15%	15%	10%
	平均	49%	10%	15%	15%	11%

与此同时,每条评估准则共有 5 个成熟度,用于确定其中每条准则的进展:

计算每条评估准则的成熟度用的表格:

每条准则的成熟度	极高	高	中等	低	极低
权数	100%	75%	50%	25%	0%

这 3 个表格有助于评估每种实践活动或项目的发展程度。