

主题方法论：劳工与人权

议题方法论系列 · 主题册

项目	内容
文档名称	主题方法论：劳工与人权
文档类型	主题方法论（议题方法论系列）
主题名称	劳工与人权
所属支柱	社会（S）
内含议题	员工健康与安全；员工培训与发展；劳工关系；人权保护（共 4）
内含子议题	共 13
版本	v1.0
语言	中文
适用对象	对外公开
生效日期	2026-09-15
编制	Chain ESG
上位文件	ESG 评估方法论总论

免责声明

本文件说明 Chain ESG 评估中「劳工与人权」主题下各议题的评估范围、子议题、底层指标与赋分原则，供企业、供应链伙伴及其他使用者理解相关议题评估得分如何形成。本文件：

- (1) 不构成投资建议、融资建议、法律意见、审计意见、碳核算鉴证或合规认证；
 - (2) 须与《ESG 评估总方法论》一并阅读；汇总路径、行业权重、行业调整与 AAA-D 定级以总论为准；
 - (3) 模型内部参数（如分档切点等）不在本文件展开；
 - (4) 评估结论基于评估时点可获得的信息与既定规则；
 - (5) 信息更新或方法论修订可能导致议题得分变化；
 - (6) Chain ESG 保留修订本文件的权利；重大修订将通过版本更新予以披露。
- 未经 Chain ESG 书面许可，不得以误导性方式引用本文件内容。

目录

1. 主题概述	4
1.1 本主题下议题一览	4
1.2 本主题评估什么	5
2. 议题赋分规则	5
3. 关键议题：员工健康与安全	6
3.1 员工健康与安全	6
3.2 伤亡事故	7
4. 关键议题：员工培训与发展	7
4.1 员工培训	8
4.2 人力资本投资回报	8
4.3 员工薪酬	9
4.4 员工保障	10
4.5 员工激励机制	11
5. 关键议题：劳工关系	11
5.1 雇佣政策	12
5.2 招聘政策	12
5.3 员工满意度	12
5.4 员工流失率	13
6. 关键议题：人权保护	13

6.1 员工多元化	14
6.2 员工平等	14
7. 数据来源与证据	15
8. 指标适用性	15
8.1 是否为通用议题	16
8.2 小微企业是否适用	16
9. 局限与修订	16
附录	17
附录 A: 在评估模型中的位置	17
附录 B: 与总论公开规则的对照	17
附录 C: 术语（本主题）	18
附录 D: 修订历史	18

1. 主题概述

「劳工与人权」是社会支柱下的一个**主题**。本文件为该主题的方法论分册（主题册），将主题下全部议题、子议题与底层指标口径集中说明。

行业权重配置与议题计分的基本单元是议题，不是主题本身。 总分及支柱分由所属议题得分汇总形成（见总论）。

节标题中的「关键议题」与正文中的「议题」指同一层级（权重配置与议题计分单元）；「子议题」为其下赋分单元。

层级	本文件用语	说明
支柱	社会 (S)	与另外两大支柱并列
主题	劳工与人权	本文件对象
议题	见第 3-6 节	权重配置与议题计分单元；节标题亦称关键议题
子议题	赋分单元	议题下的赋分单元
底层指标	可观测输入	计算子议题得分所用的问卷与披露字段

项目	说明
在模型中的位置	支柱（社会）→ 主题（劳工与人权） → 议题 → 子议题 → 底层指标
与相邻主题的分工	「产品责任」关注质量认证、召回与投诉渠道；本主题关注职业健康安全、人力资本投入与回报、雇佣底线行为，以及员工多元与薪酬平等。

1.1 本主题下议题一览

下表为本主题下关键议题一览表，议题与总论附录 B 一致，冲突时以总论及当期产品规则为准。适用性细则见第 8 节。

议题	子议题数	是否通用议题	是否适用小微企业
员工健康与安全	2	是	适用
员工培训与发展	5	是	适用
劳工关系	4	是	适用
人权保护	2	是	适用

1.2 本主题评估什么

本主题从职业安全、人力资本、雇佣关系与平等多元四方面评估企业表现，四个议题分工如下：

议题	评估摘要
员工健康与安全	职业健康安全管理体系认证与近一年因工死亡情况
员工培训与发展	人均培训时长、人力资本投资回报、人均薪酬、非现金福利占比与股权激励
劳工关系	童工强迫劳动等雇佣底线、招聘歧视、员工满意度、员工流失率
人权保护	女性员工占比与男女平均薪酬比

本主题不对企业注册地、经营所在国家或区域设置单独暴露乘数或分档。同业比较（如有）以国际通行行业分类为参照，而非国别或区域因子。

本主题不按经营所在国家的劳动监察强度、结社权利指数或人权指数等国别/区域因子单独加分或减分。

2. 议题赋分规则

下列规则适用于本主题下各议题（第 3–6 节），不在此展开模型内部参数。

- 各子议题得分映射至统一量纲（介于 0–100），便于跨子议题汇总。
- 正向指标与负向指标先按指标方向转换为同向得分，再进入议题汇总。
- 议题分由所属各子议题得分按既定规则汇总形成；汇总规则以模型配置为准，细节见总论关于权重的公开边界。
- 主题分由本主题下适用的议题分汇总形成；议题分进入支柱分及加权总分的路径见总论第 4 节。
- 未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按既定保守赋分处理（一般为最低分），而非视为同业最优、行业平均，或忽略不计。
- 定性情形赋分类子议题：按披露情形（如是 / 否 / 我不知道）归入既定档位，不以同业强度排序为主轴；各档对应分值以模型配置为准，不在本文件展开。
- 若某议题因行业权重为零或不适用小微而不计分，不影响本文件对其他议题口径的说明。

3. 关键议题：员工健康与安全

本议题评估职业健康安全管理与安全生产结果，主要关注点如下：

- 是否获得职业健康安全管理体系认证且在有效期内
- 近一年因工死亡人数

本议题现行包含 2 个子议题。下表为结构索引；各子议题细则见 3.1–3.2。子议题得分由相应底层指标计算得出。

子议题	方向	计分类型	主要底层指标
员工健康与安全	正向	定性情形赋分	职业健康安全管理体系认证及有效期
伤亡事故	负向	人数分档	近一年因工死亡人数

3.1 员工健康与安全

• 指标定义

衡量企业是否获得 ISO 45001、OHSAS 18001 或中国职业健康安全管理体系等职业健康安全管理体系认证，且认证在有效期内。本子议题关注的是是否具备有效认证这一管理安排，暂不评估具体事故预防计划文本的完备度，也不用伤害率等定量结果替代认证情形。

• 指标方向

正向：已获得有效认证优于未获得。

• 底层指标

- **是否获得职业健康安全管理体系认证：**企业对「是否已获得职业健康安全管理体系相关认证」的判断性回答（是 / 否 / 不知悉等）。代表性口径包括但不限于 ISO 45001、OHSAS 18001、中国职业健康安全管理体系认证；证据可包括证书扫描件、披露章节或等效说明。
- **认证是否在有效期：**在已获得认证的前提下，认证是否仍处于有效期内。过期或无法核验有效期的，不视为有效认证情形。

• 计分逻辑

按披露情形归入既定档位：明确具备有效认证的，给予较高档；明确未获得的，给予较低档；未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。本子议题为定性情形赋分，不以同业强度排序为主轴，也不按经营所在国家的工伤保险制度单独加减分。

3.2 伤亡事故

● 指标定义

衡量企业在过去一年因安全生产事故导致的**因工死亡**结果。统计对象为报告期内因安全事故导致的因工死亡人数；未发生因工死亡为较优情形之一。本子议题刻画安全生产的负面结果规模，不展开事故等级细分或经济损失金额。

● 指标方向

负向：因工死亡人数越少，得分通常越高；零死亡优于有死亡。

● 底层指标

- **近一年是否发生因工死亡**：企业对「过去一年是否发生因工死亡」的判断性回答。回答为未发生的，通常对应因工死亡人数为零。
- **因工死亡人数**：报告期内因安全事故导致的因工死亡人数。单位为人；须与报告期一致。

● 计分逻辑

先确认是否发生因工死亡及死亡人数，再按人数所在档位赋分：人数越少，档位通常越好，得分越高。未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。本子议题不以同业强度排序为主轴，也不按经营国别单独设轴。

4. 关键议题：员工培训与发展

本议题评估员工能力发展与薪酬福利安排，主要关注点如下：

- 人均培训时长
- 人力资本投资回报（HCROI）
- 人均年化薪酬
- 非现金福利占薪酬比例
- 是否实施员工持股或股权激励

本议题现行包含 5 个子议题。下表为结构索引；各子议题细则见 4.1–4.5。子议题得分由相应**底层指标**计算得出。

子议题	方向	计分类型	主要底层指标
员工培训	正向	区间分档	人均培训小时数
人力资本投资回报	正向	区间分档	息税前利润、员工薪酬总额
员工薪酬	正向	区间分档	员工薪酬总额、直接雇佣员工年平均人数
员工保障	正向	区间分档	非现金福利支出、员工薪酬总额
员工激励机制	正向	定性情形赋分	是否实施员工持股或股权激励

4.1 员工培训

● 指标定义

衡量企业在过去一年直接雇佣员工接受培训的**平均时长**。计算上取报告期员工平均培训小时数（小时/人·年），用于刻画员工能力建设投入的时间密度，而非培训课程门数或培训覆盖率的绝对规模。

● 指标方向

正向：人均培训时间越长，得分通常越高。

● 底层指标

- **是否开展员工培训**：企业对「报告期是否开展员工培训」的判断性回答。未开展培训的，通常不进入较高档位。
- **员工平均培训小时数**：报告期直接雇佣员工人均培训时长。单位通常为小时/人·年；须与报告期一致。

● 计分逻辑

按人均培训小时数所在档位赋分：时长越高，档位通常越好，得分越高。档位预先标定，不在本文件展开。未开展培训、未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第2节保守规则处理。

4.2 人力资本投资回报

● 指标定义

衡量企业最近一个财年息税前利润相对员工薪酬总额的回报水平（HCROI）。计算上取息税前利润除以员工薪酬总额并换算为百分比；比值越高，通常表示单位薪酬支出对应的经营回报

越高。息税前利润一般可按利润总额加财务费用理解；员工薪酬总额口径与员工薪酬子议题保持一致。

- 指标方向

正向：HCROI 越高，得分通常越高。

- 底层指标

- **人力资本投资回报率 (HCROI)**：最近一个财年息税前利润相对员工薪酬总额的回报水平，按息税前利润除以员工薪酬总额并换算为百分比。单位通常为百分比，具体单位以指标字典及当期问卷为准。若问卷要求以分量填报，则取同一报告期的息税前利润与员工薪酬总额按问卷规则计算；若问卷直接采集人力资本投资回报率，则以直接披露值为准。
- **息税前利润 (EBIT)**：最近一个财年的息税前利润；若问卷要求以利润总额与财务费用推算，须按问卷口径填报。单位通常为万元；单位以指标字典及当期问卷为准。
- **员工薪酬总额**（若需推算）：同一报告期支付给职工以及为职工支付的现金，并按期末应付职工薪酬减期初应付职工薪酬调整后的总额（与需求口径一致）。单位通常为万元；单位以指标字典及当期问卷为准。

- 计分逻辑

先计算 HCROI，再按所在档位赋分：回报率越高，档位通常越好，得分越高。录入与分档均按百分数数值理解（如 150 表示 150%）。未披露、无法核验、分母无效或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。

4.3 员工薪酬

- 指标定义

衡量最近一个财年直接雇佣员工的**人均年化薪酬**。计算上取员工薪酬总额除以直接雇佣员工年平均人数，得到万元/人·年。直接雇佣员工指与公司存在直属雇佣关系的个人，不含实习生及其他临时工作人员，**不含公司高管**（具体以问卷口径为准）。

- 指标方向

正向：人均薪酬越高，得分通常越高。

- 底层指标

- **人均薪酬**：指最近一个财年直接雇佣员工的人均年化薪酬，按员工薪酬总额除以直接雇佣员工年平均人数计算，单位为万元/人·年。口径上，员工薪酬总额与 4.2 保持一致；直接雇佣员工年平均人数须与薪酬总额同一报告期，且不含实习生、其他临时工作人员及公司高管（具体以问卷口径为准）。若问卷要求以分量填报，则取同一报告期的员工薪酬总

额与直接雇佣员工年平均人数按问卷规则计算；若问卷直接采集人均薪酬，则以直接披露值为准。

- **员工薪酬总额**（若需推算）：口径同 4.2；单位通常为万元。
- **直接雇佣员工年平均人数**（若需推算）：报告期直接雇佣员工年平均人数。单位为人；须与薪酬总额同一报告期；口径不含实习生、临时工作人员及公司高管（以问卷为准）。

- 计分逻辑

先计算人均薪酬（万元/人·年），再按所在档位赋分：人均越高，档位通常越好，得分越高。未披露、分母为零、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。本子议题不按国家最低工资线单独设轴。

4.4 员工保障

- 指标定义

衡量最近一个财年**非现金福利占员工薪酬总额的比例**，反映企业在现金薪酬之外为员工提供的保障与福利（如五险一金雇主缴纳、企业年金、补充商业保险、补充住房补贴等）。计算上取非现金福利支出除以员工薪酬总额并换算为百分比。该指标用于反映企业在现金薪酬之外为员工提供的保障与福利水平。

- 指标方向

正向：比例越高，得分通常越高。

- 底层指标

- **非现金福利占比**：指最近一个财年企业为员工提供的非现金福利支出占员工薪酬总额的比例，按非现金福利支出除以员工薪酬总额并换算为百分比。口径按问卷及披露说明填报为准，单位通常为百分比，具体单位以指标字典及当期问卷为准。若问卷要求以分量填报，则取同一报告期的非现金福利支出与员工薪酬总额按问卷规则计算；若问卷直接采集非现金福利占比，则以直接披露值为准。
- **非现金福利支出**（若需推算）：报告期雇主承担的法定及补充性非现金福利支出合计。单位通常为万元；单位以指标字典及当期问卷为准。
- **员工薪酬总额**（若需推算）：口径同 4.2。

- 计分逻辑

先计算非现金福利占薪酬比例，再按所在档位赋分：比例越高，档位通常越好，得分越高。未披露、比例为零且明确无福利、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。

4.5 员工激励机制

● 指标定义

衡量企业是否实施员工持股计划或股权激励，使员工与股东利益更一致。本子议题关注的是**是否已实施**相应安排，暂不评估激励覆盖人数比例或行权进度等细节。

● 指标方向

正向：已实施优于未实施。

● 底层指标

- **是否实施员工持股计划或股权激励**：企业对「是否已开展员工持股或股权激励」的判断性回答。证据可包括激励计划公告、披露章节或等效说明。

● 计分逻辑

按是否实施归入既定档位：已实施的，给予较高档；明确未实施的，给予较低档；未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。

5. 关键议题：劳工关系

本议题评估雇佣与招聘中的底线行为，以及员工满意与稳定，主要关注点如下：

- 是否发生使用童工、强迫劳动或拐卖人口
- 招聘是否存在歧视
- 员工满意度
- 员工流失率

本议题现行包含 4 个子议题。下表为结构索引；各子议题细则见 5.1–5.4。子议题得分由相应**底层指标**计算得出。

子议题	方向	计分类型	主要底层指标
雇佣政策	负向	定性情形赋分	是否发生童工、强迫劳动或拐卖人口
招聘政策	负向	定性情形赋分	招聘是否存在歧视
员工满意度	正向	区间分档	员工满意度
员工流失率	负向	区间分档	员工流失率

5.1 雇佣政策

● 指标定义

衡量企业在报告期内是否发生使用童工、强迫劳动或拐卖人口等行为。本子议题为雇佣底线事件类评估：关注是否发生相应负面情形，不以「是否书面制定雇佣政策文本」替代事件结果。

● 指标方向

负向：未发生优于发生。

● 底层指标

- **是否发生使用童工、强迫劳动或拐卖人口**：企业对报告期内是否发生上述行为的判断性回答（是 / 否 / 不知悉等）。口径覆盖童工、强迫劳动与拐卖人口等严重违规情形。

● 计分逻辑

按是否发生负面情形归入既定档位：明确未发生的，给予较高档；明确发生的，给予较低档；未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。

5.2 招聘政策

● 指标定义

衡量招聘流程是否存在不合理歧视，求职者是否享有平等机会。本子议题关注报告期内是否存在招聘歧视行为，暂不评估招聘渠道数量或简历筛选工具等。

● 指标方向

负向：不存在歧视优于存在歧视。

● 底层指标

- **招聘是否存在歧视行为**：企业对「招聘流程是否存在歧视、是否未能保障内外部求职者平等机会」的判断性回答。

● 计分逻辑

按是否发生歧视情形归入既定档位：明确不存在歧视的，给予较高档；明确存在的，给予较低档；未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。

5.3 员工满意度

● 指标定义

衡量最近一个财年通过调查获得的直接雇佣员工满意度。员工指与公司存在直属雇佣关系的个人，不含实习生及其他临时工作人员。本子议题以调查得到的满意度百分比刻画员工体验，暂不评估调查方法等内容。

- 指标方向

正向：满意度越高，得分通常越高。

- 底层指标

- **员工满意度**：报告期直接雇佣员工满意度。单位通常为百分比（%）；单位以指标字典及当期问卷为准。

- 计分逻辑

按满意度所在档位赋分：满意度越高，档位通常越好，得分越高。未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。

5.4 员工流失率

- 指标定义

衡量最近一个财年直接雇佣员工流失率。员工口径同 5.3。流失率越高，通常表示用工稳定性越弱。

- 指标方向

负向：流失率越低，得分通常越高。

- 底层指标

- **员工流失率**：报告期直接雇佣员工流失率。单位通常为百分比（%）；单位以指标字典及当期问卷为准。

- 计分逻辑

按流失率所在档位赋分：流失率越低，档位通常越好，得分越高。未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。不按国家劳动法差异单独设轴。

6. 关键议题：人权保护

本议题评估直接雇佣员工的**多元构成与薪酬平等**，主要关注点如下：

- 女性员工占比
- 男性平均薪酬相对女性平均薪酬的倍数

本议题现行包含 2 个子议题。下表为结构索引；各子议题细则见 6.1–6.2。子议题得分由相应底层指标计算得出。

子议题	方向	计分类型	主要底层指标
员工多元化	正向	区间分档	女性员工人数、男性员工人数
员工平等	负向	区间分档	男性平均薪酬、女性平均薪酬

6.1 员工多元化

• 指标定义

衡量女性员工在直接雇佣员工中的占比。员工指与公司存在直属雇佣关系的个人，不含实习生及其他临时工作人员。本子议题以性别结构刻画多元构成的一个可观测维度，暂不评估种族、残疾等其他多元维度。

• 指标方向

正向：女性员工占比越高，得分通常越高。

• 底层指标

- **女性员工人数**：报告期女性直接雇佣员工人数，单位为人。统计口径为企业在报告期内（按披露口径确定）直接雇佣的女性员工数量，不包括劳务派遣、外包、实习等非直接雇佣人员。
- **男性员工人数**：报告期男性直接雇佣员工人数，单位为人。统计口径为企业在报告期内（按披露口径确定）直接雇佣的男性员工数量，不包括劳务派遣、外包、实习等非直接雇佣人员。

• 计分逻辑

先以女性员工人数 ÷ (女性员工人数 + 男性员工人数) 得到女性员工占比百分比 (%)，再按所在档位赋分：占比越高（在既定档位结构内），档位通常越好，得分越高。未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。

6.2 员工平等

• 指标定义

衡量直接雇佣员工中男性平均薪酬相对女性平均薪酬的倍数。倍数越接近一，通常表示性别薪酬差距越小。员工口径不含实习生及其他临时工作人员（以问卷为准）。

● 指标方向

负向：倍数越接近一（差距越小），得分通常越高。

● 底层指标

- **女性平均薪酬**：报告期直接雇佣女性员工的平均薪酬。单位通常为万元/人·年或与问卷一致的金额单位；单位以指标字典及当期问卷为准。
- **男性平均薪酬**：同一报告期、同一口径下的男性平均薪酬。

● 计分逻辑

先计算男性平均薪酬 / 女性平均薪酬，再按倍数所在档位赋分：倍数越接近一，档位通常越好，得分越高。未披露、无法核验或明确表示不知悉的，按第 2 节保守规则处理。不按国家性别平等指数单独设轴。

7. 数据来源与证据

本主题下各议题所依据的信息通常包括（不限于）：

(1) 企业通过 Chain ESG 平台提交的问卷中，与职业健康安全认证、因工死亡、培训学时、EBIT 与薪酬福利、雇佣与招聘合规、满意度与流失率、性别结构与分性别薪酬等相关的回答；

(2) 企业上传的证明材料与披露文件；

(3) 可核验的公开信息（如可持续发展报告、监管或交易所披露、年报财务附注等）；

证据用于核验问卷口径与报告期一致性。关键底层指标未披露、回答「我不知道」或证据不足以支持计算的，适用第 2 节保守赋分原则。Chain ESG 可在既定流程下开展补充核验或人工复核，不替代企业自身的披露与合规责任。

8. 指标适用性

本主题下各议题的适用性如下：

议题	是否通用议题	是否适用小微企业
员工健康与安全	是	适用

员工培训与发展	是	适用
劳工关系	是	适用
人权保护	是	适用

8.1 是否为通用议题

本主题下四个议题均是通用议题：不因行业从模型中剔除该议题本身。企业所属行业仍可能影响该议题在加权总分中的权重，具体以总论的行业权重规则为准。

8.2 小微企业是否适用

小微企业定义见总论（员工人数小于等于 50 人）。

本主题下四个议题均适用小微企业：

- 员工健康与安全
- 员工培训与发展
- 劳工关系
- 人权保护

对适用议题，小微企业采用**精简后的底层指标集合**参与计分：纳入的底层指标数量与标准企业相比一般亦有所精简，部分子议题及其底层指标不对小微企业采集或计分。具体纳入范围以当期问卷与产品规则为准；未纳入的指标不参与该议题汇总，已纳入指标未披露、无法核验或明确表示不知悉时，按第 2 节保守规则处理。

9. 局限与修订

(1) 职业健康安全认证以是否获得且有效为据；伤亡子议题按因工死亡人数分档，不展开分值表。

(2) 员工口径一般为直接雇佣员工，不含实习生、临时工；人均薪酬等子议题另不含公司高管；具体口径以各子议题为准。

(3) 定量分档切点属模型内部配置，不在本文件公开。

(4) 强迫劳动、招聘歧视等为负向事件类评估；本主题暂不评估种族、残疾等其他多元维度。

(5) 本主题不按经营国别的劳动监察、结社权利或人权指数单独分档。

(6) 重大修订随版本号更新；与总论冲突时，汇总与定级以总论为准，本主题下各议题口径以本文件为准。

附录

附录 A：在评估模型中的位置

社会支柱 (S)



附录 B：与总论公开规则的对照

事项	本文件	总论
文档对象	主题册；节内规定各议题	支柱 / 主题 / 议题结构与汇总
子议题定义与方向	规定	仅规定原则
底层指标	规定各子议题所用的可观测输入	不展开至字段
议题分汇总	由各子议题得分按既定规则汇总	底层指标 → 议题 → 主题 → 支柱
同业比较	本主题定量子议题多按既定档位赋分；定性子议题按情形赋	加权总分另做行业调整（见总论）

	分	
国别/区域	不作为打分轴	不作为打分轴
AAA-D / D1-D3	不规定	规定

附录 C：术语（本主题）

术语	含义
支柱	环境、社会、公司治理
主题	支柱下的主题层；本文件的编排单元
议题	模型中的议题级评估单元，为权重配置与议题计分的基本对象；节标题亦称关键议题
关键议题	与「议题」同义，用于节标题
子议题	议题下的赋分单元
底层指标	计算子议题得分所用的问卷与披露输入
主题方法论	按主题汇编的议题方法论分册（主题册）
负向指标	原始值越低（或负面情形未发生），转换后得分越高
正向指标	定量表现越好（或管理或披露越完整），转换后得分越高
通用议题	不因行业从模型中剔除的议题；不表示各行业权重相同
小微企业适用	该议题纳入小微企业的计分范围；底层指标集合较标准企业精简
因工死亡	因安全生产事故导致的死亡
人力资本投资回报	息税前利润相对员工薪酬总额的比值（HCROI）
直接雇佣员工	与公司存在直属雇佣关系的个人；一般不含实习生、临时工；人均薪酬等子议题另不含公司高管（以各子议题及问卷为准）
员工流失率	报告期直接雇佣员工离职或流失相对规模
薪酬倍数	男性平均薪酬相对女性平均薪酬的比值

附录 D：修订历史

版本	日期	说明
v1.0	2026-09-15	对外发布