

《企业环境社会治理（ESG）从业者评价准则》 （征求意见稿）

编 制 说 明

《企业环境社会治理（ESG）从业者评价准则》团体标准起草工作组

二〇二五年十二月

一、任务来源

2023年，中华环保联合会下达了“关于《企业 ESG 工作指南》等五项团体标准立项的公告”（中环联字〔2023〕193号），其中提出了制定《企业 ESG 从业者评价准则》团体标准的任务。中华环保联合会 ESG 专委会承担该标准的编制工作。参编单位有……。

二、标准制定必要性、编制依据、编制原则

1. 必要性

党的二十大报告明确指出，“尊重自然、顺应自然、保护自然，是全面建设社会主义现代化国家的内在要求”，并将“推动经济社会发展绿色化、低碳化”确立为实现高质量发展的关键环节。ESG（环境、社会与治理）作为衡量企业可持续发展能力的评价体系，与我国现代化建设目标高度契合，已成为全球投资者、金融机构和各国政府普遍认可的价值理念。近年来，我国从战略层面密集部署 ESG 体系建设：国务院《2030年前碳达峰行动方案》要求上市公司强制性披露碳排放信息；生态环境部构建起环境信息依法披露制度框架；国务院国资委明确要求央企控股上市公司在2023年前实现 ESG 专项报告披露“全覆盖”；国家发展改革委首次提出探索投资项目 ESG 评价机制；证监会将 ESG 要求纳入上市公司投资者关系管理规范。这一系列顶层设计标志着 ESG 实践已从倡导引导转向制度约束，对企业 ESG 工作的专业化、规范化提出前所未有之要求。

然而，政策落地面临严峻的人才瓶颈制约。据 CFA 协会统计，我国 91.2% 的 ESG 金融从业者未持有专业资格证书，60.8% 未曾接受系统 ESG 培训，复合型人才缺口直接制约政策执行效能。更深层的问题在于标准体系缺失：由于缺乏统一的国家级 ESG 标准，国内市场呈现“九龙治水”格局——企业需同时应对 ISSB、CSRD、TCFD 等多重国际规则，又面临行业、地方、企业自建标准的交叉冲突，导致执行成本居高不下、数据口径割裂、评级公信力不足，从业者陷入“多标准适配、多体系认证”的低效困境。

破解上述困局的关键，在于建立统一的 ESG 从业者能力标准。《企业 ESG 从业者评价准则》正是立足这一战略需求，通过三方面机制创新推动行业破局：

一是构建评级公信力基石。通过明确从业者在数据采集、核算验证、信息披露等环节的能力基准与行为规范，从源头提升 ESG 评级过程的严谨性与结果可信度，解决市场信任赤字。

二是打通人才供给链条。建立“初级执行—中级管理—高级战略”的阶梯式能力框架，为职业培训、资格认证、晋升选拔提供清晰路径，系统性缓解专业人才短缺的难题。

三是强化行业自律约束。引入职业道德监督与动态管理机制，建立人才能力“白名单”与违规公示制度，推动行业从“野蛮生长”走向“精耕细作”。

本标准不仅服务于“美丽中国”建设与“新质生产力”培育的国家大局，更通过与《企业 ESG 工作指南》《企业 ESG 信息披露指南》等配套标准协同，探索构建凸显中国特色、衔接国际规则的 ESG 标准体系。同时，标准充分吸纳 ISSB、CSRD 等国际规范精髓，为企业应对全球 ESG 监管要求储备专业人才，既立足本土实践解决现实痛点，又面向国际竞争提升制度性话语权，为中国经济绿色转型注入可持续的人力资本动能。

2. 编制依据及原则

(1) 按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》要求进行编写。

(2) 参照国内外相关法律法规和规定及标准、指南，在编制过程中着重考虑了科学性、适用性和可操作性。

三、制定工作过程

1. 成立标准编委会，起草标准草案

标准立项后，成立了标准编委会，负责共同完成标准的编制工作。编委会根据标准立项要求，完成标准草案稿。编委会成员来自中华环保联合会 ESG 专委会、中安正道自然科学研究院（北京）有限公司、上海莱巍爵供应链管理有限公司、河南省企业社会责任促进中心、湖南联诚轨道装备有限公司等机构和企业。

2.举行编委会第一次会议，形成标准草案修改一稿

2024年7月22日，编委会以线下会议+视频会议的形式组织了首次会议，共18名代表参会。会上详细介绍了标准编制背景和标准草案内容。与会编委就该标准的主要技术问题进行了认真的讨论，并提出修改意见和建议。会后结合未参会的编委通过邮件发回的书面修改意见，形成了标准草案修改一稿。

3.举行编委会第二次会议，形成标准草案修改二稿

2024年9月12日，编委会以视频会议的形式组织了第二次会议。与会编委就草案修改稿提出各自意见和建议。会后结合未参会的编委通过邮件发回的书面修改意见，形成了标准草案修改二稿。

4.举行编委会第三次会议，形成标准草案修改三稿

2024年12月18日，编委会以视频会议的形式组织了第三次会议。与会编委就草案修改二稿提出修改意见和建议，未参会编委通过邮件发回了书面修改意见。会后形成了标准草案修改三稿。

5.举行编委会第四次会议，形成标准草案修改四稿

2025年4月17日，编委会以视频会议的形式组织了第四次会议。与会编委就草案修改三稿提出修改意见和建议，未参会编委通过邮件发回了书面修改意见。会后形成了标准草案修改四稿。

6.举行编委会第五次会议，形成标准草案修改五稿

2025年5月15日，编委会以视频会议的形式组织了第五次会议。与会编委就草案修改稿提出修改意见和建议，未参会编委通过邮件发回了书面修改意见。会后形成了标准草案修改五稿。

7.举行标准草案预审会，形成标准草案技术审查稿

2025年11月12日，中华环保联合会在北京组织召开了标准草案预审会，审查委员会专家提出预审意见和建议。会后形成了标准草案技术审查稿。

8.举行标准草案技术审查会，形成标准征求意见稿

2025年12月18日，中华环保联合会以视频会议的形式组织召开了标准草案技术审查会，审查委员会专家提出审查意见和建议。会后形成了标准征求意见稿。

四、国内外相关标准研究

（一）国际标准：体系成熟，多元竞合

国际 ESG 标准历经十余年演进，已形成以 GRI（全球报告倡议组织）、SASB（可持续发展会计准则委员会）、TCFD（气候相关财务信息披露工作组）及 IIRC（国际综合报告委员会）为主体的主流框架。截至 2021 年，全球 ESG 相关法规与指南已超 2000 项，覆盖从信息披露、绩效评估到第三方鉴证的全流程，呈现出三方面特征：

一是框架细分与行业穿透。GRI 提供通用性指标与行业补充标准，

SASB 聚焦财务实质性议题实施行业定制，TCFD 专项规范气候风险披露，三者功能互补，推动 ESG 披露从“标准化”走向“精细化”。

二是监管强制化趋势加速。欧盟 CSRD（企业可持续发展报告指令）将 ESG 披露范围从大型上市企业扩展至中小企业及非欧盟企业，美国 SEC 拟议气候披露规则，标志着 ESG 正从自愿披露迈向强制合规。

三是生态体系高度协同。600 余家评级机构与近千种评级产品形成市场化约束机制，ISSB（国际可持续准则理事会）整合各方标准，推动全球基线形成，显著提升了标准的互操作性与可比性。

（二）国内标准：政策驱动，快速迭代

我国 ESG 标准化呈现“自上而下”的推进特征，证监会、生态环境部、国资委等部委主导规则制定，形成三层架构：

第一层：信披规范。交易所自律规则、证监会《上市公司治理准则》及生态环境部《环境信息依法披露制度改革方案》，构成上市公司强制性披露基础。

第二层：团体标准补位。中国标准化协会《企业 ESG 披露指南》、中国质量万里行促进会《ESG 评价机构服务规范》等，将 ESG 要求延伸至非上市企业与第三方服务机构，增强实操指引。

第三层：行业专项标准。国标如 GB/T 17166《能源审计技术通则》、行标如《绿色工厂评价通则》等，在特定领域细化 ESG 执行颗粒度。

值得一提的是，国务院国资委职业经理研究中心已启动《ESG

管理人员评价指南》编制，标志着人才标准化进入政策视野。

（三）关键差距与本土化挑战

尽管进展显著，国内标准体系仍面临三重困境：

1. 执行刚性不足：国内团体标准多为自愿性，缺乏 CSRD 般的强制力与罚则，企业披露质量参差。

2. 指标深度欠缺：国际头部标准（如 SASB）覆盖 77 个细分行业，国内标准行业穿透力与财务关键性议题识别能力仍待加强。

3. 数据可信度弱：国际鉴证标准 ISSA 5000、IWA 48 已形成第三方验证规范，国内 ESG 数据审计机制与信息披露保障制度尚未健全。

（三）本标准的定位与价值

面对“国际标准本土化”与“本土标准国际化”的双重任务，本标准不重复构建企业级披露框架，而是聚焦人才能力基准——通过明确从业者对国内外标准的理解深度、应用能力与转化水平，既为企业落实 GRI、ISSB 等国际标准提供人才保障，又为提升国内标准执行力供给专业化人力资本，从而在标准体系“软联通”中发挥枢纽作用。

五、主要技术内容及说明

本标准以“德、能、勤、绩、廉” 五维模型为核心，构建覆盖知识、技能、行为、绩效与职业伦理的 ESG 从业者能力评价体系。主要技术内容如下：

（一）评价原则与等级划分

1.1 原则：全面性、能力导向、等级递进、专业公正。

1.2 等级：初级（执行）、中级（管理）、高级（战略）三级，逐级递进。

（二）评价维度与等级要求

2.1 维度权重：专业知识 40%→30%→20%，实操能力 30%→40%→30%，绩效贡献 20%→25%→35%，职业素养 10%→15%→15%。

2.2 等级要求：每级在“德、能、勤、绩、廉”方面给出可验证的差异化特征，确保与岗位职责匹配。

（三）评价实施

3.1 方式：笔试（能）、心理测评与伦理评估（德/廉）、综合评审（勤）、业绩核查（绩）。鼓励第三方机构依据 ISO/IEC 17065 等规范独立开展评价。

3.2 举证：工作样本、第三方报告、认证证书、标准发布稿、监管表扬函等，须可追溯、可验证。

3.3 流程：逐级申报→材料审核→第三方评价→结果公示→发证。

（四）持续教育管理

4.1 学时框架：初级 60/180 h、中级 75/225 h、高级 90/270 h（年度/三年累计），内容覆盖对应等级知识体系 $\geq 70\%$ 。

4.2 学时认定：培训、演讲/论文、标准编制、政策研究及其他等效活动，须留存官方证明。

4.3 证书周期：有效期届满前 90 日提交学时证明；未达标者暂停证书并限期补正，逾期注销。

（五）结果应用

5.1 综合评价等级作为证书颁发唯一依据；各维度等级用于反馈改进。

5.2 评价结果可用于招聘、晋升、培训与考核；各行业可据此制定实施细则。

（六）附录支持

附录 A：申请基本条件（从业经验、教育背景、能力自证）。

附录 B：知识体系指引（“四位一体”框架及三级深度要求）。

附录 C：维度权重、评价方式指引及持续教育学时附加分折算规则（表 C.3）。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

本标准起草过程中无重大分歧意见。

七、标准实施建议

1.针对相关政府部门、企业，以及企业 **ESG** 从业人员进行标准的宣贯和培训工作。通过线上线下培训、研讨会等形式帮助他们准确理解和应用本标准，从而为规范企业从业人员的 **ESG** 评价活动及标准的修编升级提供参考和借鉴。

2.选择具备一定代表性企业中的 **ESG** 从业人员进行试点实践。引导并促进从业人员在实际工作中遵循标准要求，总结实践经验，以

便发现标准在实际应用中的潜在问题和改进方向。

3.依托标准构建针对企业 ESG 从业人员的评价体系，定期对从业人员的 ESG 评价工作进行评价与反馈。同时，建立一个供从业人员沟通、交流和展示的平台，促进经验分享与专业成长，提升整体从业水平和质量。

八、其他应说明的事项

无。

《企业环境社会治理（ESG）从业者评价准则》

团体标准起草工作组

2025 年 12 月 23 日