



GRI 2 : 一般披露 2021

生效日期 : 1/1/2023

通用标准

2

GRI 2：一般披露 2021

通用标准

生效日期

本标准对以下日期或之后出版的报告或其他材料有效 1/1/2023.

责任

本标准由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 发布。关于GRI标准的任何反馈可发送至 gssbsecretariat@globalreporting.org，以供GSSB考量。

正当程序

本文件是出于公共利益并根据GSSB正当程序协议的要求而制定。本文件采用了多利益相关方的专业知识，并考虑到权威政府间文件以及对组织在社会、环境和经济责任方面的广泛期望。

法律责任

本文件旨在促进可持续发展报告的编制，由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 通过独特的多利益相关方磋商过程来制定，涉及世界各地众多组织的代表和报告信息使用者。虽然 GRI 董事会和 GSSB 鼓励所有组织使用 GRI 可持续发展报告标准 (简称 GRI 标准) 和相关解释，但完全或部分基于 GRI 标准及相关解释来编制和发布的报告，仍由报告编制组织自身全权负责。对于在编制报告的过程中因使用 GRI 标准和相关解释而直接或间接导致的任何后果或损害，以及在使用基于 GRI 标准和相关解释的报告中直接或间接导致的任何后果或损害，GRI 董事会、GSSB 和 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 概不负责。

版权和商标声明

本文件受 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 的版权保护。允许在未经 GRI 事先许可的情况下，复制和分发本文件以供参考和 / 或用于编制可持续发展报告。但是，未经 GRI 事先书面许可，不得以任何形式或通过任何方式 (电子、机械、影印、录制或其他方式) 复制、存储、翻译或转让本文件及其摘录。

Global Reporting Initiative、GRI 及其徽标、GSSB 及其徽标以及 GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 是 Stichting Global Reporting Initiative 的商标。

目录

简介	5
1.组织及其报告做法	8
披露项 2-1 组织详细情况	8
披露项 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	9
披露项 2-3 报告期、报告频率和联系人	10
披露项 2-4 信息重述	11
披露项 2-5 外部鉴证	12
2.活动和工作者	13
披露项 2-6 活动、价值链和其他业务关系	13
披露项 2-7 员工	15
披露项 2-8 员工之外的工作者	18
3.管治	20
披露项 2-9 管治架构和组成	20
披露项 2-10 最高管治机构的提名和遴选	21
披露项 2-11 最高管治机构的主席	22
披露项 2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	23
披露项 2-13 为管理影响的责任授权	24
披露项 2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	25
披露项 2-15 利益冲突	26
披露项 2-16 重要关切问题的沟通	27
披露项 2-17 最高管治机构的共同知识	28
披露项 2-18 对最高管治机构的绩效评估	29
披露项 2-19 薪酬政策	30
披露项 2-20 确定薪酬的程序	31
披露项 2-21 年度总薪酬比率	32
4.战略、政策和实践	33
披露项 2-22 关于可持续发展战略的声明	33
披露项 2-23 政策承诺	34
披露项 2-24 融合政策承诺	36
披露项 2-25 补救负面影响的程序	38
披露项 2-26 寻求建议和提出关切的机制	40

披露项 2-27 遵守法律法规	41
披露项 2-28 协会的成员资格	42
5.利益相关方参与	43
披露项 2-29 利益相关方参与的方法	43
披露项 2-30 集体谈判协议	44
术语表	45
参考文件	49

简介

*GRI 2：一般披露2021*包含一系列披露项，用于组织说明报告做法；活动和工作者；管治；战略、政策和实践以及利益相关方参与。此等信息有助于深入说明组织的概况和规模，并为理解组织的影响提供背景资料。

本标准的结构如下：

- **第1节**包含五个披露项，提供的信息包括：组织、可持续发展报告编制的实践及可持续发展报告中包括的实体的信息。
- **第2节**包含三个披露项，提供的信息包括：组织的活动、员工和其他工作者。
- **第3节**包含十三个披露项，提供的信息包括：组织的管治架构、组成、作用和薪酬。
- **第4节**包含七个披露项，提供的信息包括：组织的可持续发展战略及负责任商业行为的政策和做法。
- **第5节**包含两个披露项，提供的信息包括：组织的利益相关方参与和与员工进行集体谈判的方式。
- **术语表**包括在GRI标准中具有特定含义的术语。这些术语在GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至相应的定义。
- **参考文件**列出了制定本标准时使用的权威性政府间文件和其他参考文件，以及组织可参阅的资源。

简介的其余部分概述GRI标准体系，并提供关于使用本标准的更多信息。

GRI标准体系

本标准是GRI可持续发展报告标准（GRI标准）的一部分。GRI标准使组织能够报告对经济、环境和人最重大的影响，包括对人权的影响，以及管理影响的方法。

GRI标准是由相互关联的多套标准组成的系统，分为三个系列：GRI通用标准、GRI行业标准和GRI议题标准（参见本标准的图1）。

通用标准：GRI 1、GRI 2和GRI 3

*GRI 1：基础2021*规定了组织符合GRI标准编制报告必须遵守的要求。组织首先查阅*GRI 1*，开始使用GRI标准。

*GRI 2：一般披露2021*包含一系列披露项，用于组织说明报告做法和其他组织详情（例如活动、管治和政策）。

*GRI 3：实质性议题2021*就确定实质性议题提供指导。还包含一系列披露项，用于组织说明其确定实质性议题的过程、实质性议题清单以及每个议题的管理方法。

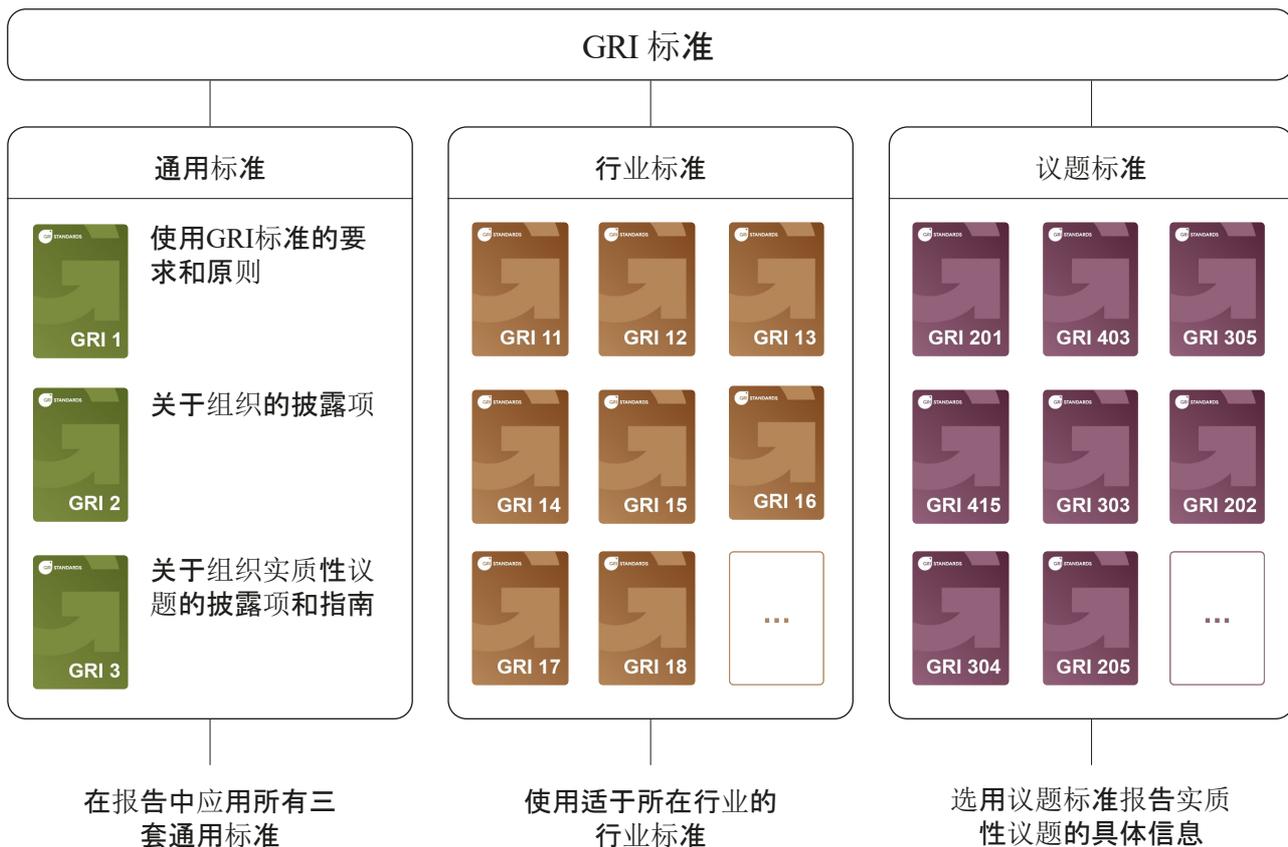
行业标准

行业标准为组织提供信息，以确定可能的实质性议题。组织在确定实质性议题以及为实质性议题报告哪些信息时，采用适用于所在行业的行业标准。

议题标准

议题标准包含一系列披露项，用于组织报告与具体议题有关影响的信息。组织使用*GRI 3*确定实质性议题清单，并据此采用议题标准。

图1.GRI标准：通用、行业和议题标准



使用本标准

符合GRI标准编制报告的组织需要报告本标准下的所有披露项。本标准的披露项 2-2要求组织列出可持续发展报告纳入的实体。这些实体界定了本标准所有其他披露项的报告范围。

本标准的所有披露项都允许有从略的原因，但以下各项除外：

- 披露项2-1组织详细情况
- 披露项2-2 纳入组织可持续发展报告的实体
- 披露项 2-3 报告期、报告频率和联系人
- 披露项 2-4 信息重述
- 披露项 2-5 外部鉴证

如果无法遵守允许从略的披露项或披露项中的要求（例如，由于必要信息保密或被法律禁止），组织就需要说明其无法遵守的披露项或要求，并在GRI内容索引中提供从略的原因及解释。关于从略原因，参见GRI 1：基础2021的要求6，了解更多信息。

如果由于某个条目（例如，委员会、政策、做法、流程）不存在，无法报告披露项中条目的必要信息，组织可说明这一情况以遵守要求。组织可解释没有相关条目的原因，或说明任何建立相关条目的计划。披露项并不要求组织实施条目（例如，制定政策），但如果条目不存在，则要求组织报告。

如果组织计划发布单独的可持续发展报告，那么无需重复已在别处公开报告的信息，例如网页或年度报告。在这种情况下，组织可在GRI内容索引中提供参考，说明何处可找到该等信息（例如，提供网页链接或引用年度报告中已发布信息的页面），从而报告规定的披露项。

要求、指南和定义的术语

以下内容适用于全部GRI标准：

要求以**粗体字**标明，并用“应”表示。组织必须遵守要求，以编制符合GRI标准的报告。

要求可能附有指南。

指南包括背景信息、解释和示例，有助于组织更好地理解要求。但不要求组织遵守指南。

标准还可能包括建议，即鼓励采取但并非要求的具体行动。

“宜”表示建议，“可”表示可能或可选。

定义的术语在GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至[术语表](#)中相应的定义。组织需要采用术语表中的定义。

1.组织及其报告做法

本节中的披露项概述组织的概况、可持续发展报告实践，以及可持续发展报告中被纳入的实体。

披露项 2-1 组织详细情况

要求 组织应：

- a. 报告其法定名称；
- b. 报告其所有权性质和法律形式；
- c. 报告其总部所在地；
- d. 报告其运营所在国家。

指南 2-1-a指南

如果组织使用不同于法定名称的通称商号名或商业名，则除了法定名称，也宜报告该等商号名或商业名。

2-1-b指南

组织的所有权性质和法律形式即公有还是私有，属法人实体、合伙企业、独资企业还是其他类型的实体，如非营利组织、协会或慈善组织。

2-1-c指南

总部是指组织的全球行政中心，发挥控制或管理功能。

2-1-d指南

如果组织已在别处（如经审计的合并财务报表或公开备案的财务信息）报告运营所在国家，组织可提供该信息的链接或引用。如果能为理解组织的影响提供背景信息，组织也可报告其运营所在地区或国家的具体地点（如省/州、市）。

披露项 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体

要求 组织应：

- a. 列出在可持续发展报告中纳入的所有实体；
- b. 如果组织拥有经审计的合并财务报表或公开备案的财务信息，应说明财务报告中纳入之实体名单与可持续发展报告中纳入之名单的差异；
- c. 如果组织由多个实体组成，应解释用于合并信息的方法，包括：
 - i. 方法是否涉及对少数股东权益的调整；
 - ii. 方法如何考虑实体或部分实体的兼并、收购和资产处置；
 - iii. 在本标准的不同披露项和实质性议题中，方法是否以及如何有别。

指南 2-2-a指南

根据2-2-a报告的实体构成了报告本标准下披露项和确定组织实质性议题的基础。

要求2-2-a包括组织控制或拥有权益并在可持续发展报告中纳入的实体，如子公司、合资企业和关联机构，包括少数股东权益。组织宜报告其财务报告中涵盖的同一组实体的信息。

在确定实质性议题时，组织宜考虑与其存在业务关系但未纳入2-2-a项清单中的其他实体的影响。参见 [GRI 3: 实质性议题 2021](#) 的第1节，了解更多信息。

2-2-a和2-2-b指南

如果组织的财务报告中的所有实体也纳入到可持续发展报告，为符合2-2-a和2-2-b的要求，只需简要说明这一事实，包括添加链接或引用经审计的合并财务报表或公开备案的财务信息中所包括的实体清单。

组织宜单独说明可持续发展报告中纳入、但财务报告中未纳入的任何其他实体。

2-2-c指南

少数股东权益是指在不受上级实体控制的实体中的所有权权益。

披露项 2-3 报告期、报告频率和联系人

要求 组织应：

- a. 说明可持续发展报告的报告期和报告频率；
- b. 说明财务报告的报告期，如果与可持续发展报告期不一致，应解释原因；
- c. 说明报告或报告信息的发布日期；
- d. 说明能回答报告或报告信息相关问题的联系人。

指南 2-3-a指南

组织可将可持续发展报告的报告频率定为“年度”。参见[GRI 1: 基础 2021中的时效性原则](#)，了解更多信息。

2-3-a和2-3-b指南

报告期是指报告信息所对应的时间段，宜包括开始和结束日期（例如，2022年1月1日至2022年12月31日，2022年7月1日至2023年6月30日）。

组织报告的信息宜与财务报告属同一报告期。如果可能，组织还宜与财务报告同时发布信息。

披露项 2-4 信息重述

要求 组织应：

a. 报告对先前报告期的信息重述并解释：

- i. 重述的原因；
- ii. 重述的影响。

指南

当知悉先前报告的信息需要修订时，组织宜进行信息重述。重述先前报告期的信息可纠正错误、说明衡量方法或业务性质的变化。信息重述可确保一致性，并使不同报告期之间的信息具有可比性。参见 [GRI1：基础2021中的可比性原则](#)，了解更多信息。

组织宜说明其依据何种标准，判定先前报告信息的变化或错误足够重大，因此需要重述。当变化或错误影响到信息使用者的决策时（例如，影响到对组织长期影响的分析），就可能足够重大。

例如，如果组织采用了更准确的新方法来衡量温室气体（GHG）排放量，先前报告的温室气体排放量可能会相应减少，符合重述的标准。组织遂重述先前报告的温室气体排放量。这种情况下，组织需要说明，由于采用新的衡量方法并导致温室气体排放量低于先前报告的水平，因此重述了先前报告的温室气体排放量。组织还宜报告观察到的定量变化（例如，温室气体排放量比先前报告的水平低10%）。

如果组织在报告期内没有任何重述，简要说明这一事实即可。

2-4-a-i指南

信息重述的原因可包括：

- 基准期或报告期长度的变化；
- 业务性质的变化；
- 衡量方法或所用定义的变化；
- 资产处置、兼并或收购；
- 在先前报告期内出现的错误。

2-4-a-ii指南

重述的影响是指修改或更正先前报告信息的影响。如果重述涉及定量信息，组织宜说明重述信息的定量变化（例如，温室气体排放量比先前报告的水平低10%）。

披露项 2-5 外部鉴证

要求	<p>组织应：</p> <ol style="list-style-type: none">a. 说明其寻求外部鉴证的政策和做法，包括最高管治机构和高管是否以及如何参与；b. 如果组织的可持续发展报告经过外部鉴证；<ol style="list-style-type: none">i. 提供外部鉴证报告或鉴证声明的链接或引用；ii. 说明经鉴证的内容和依据，包括使用的鉴证标准、获得的鉴证等级以及鉴证过程的任何局限；iii. 说明组织与鉴证机构之间的关系。
----	--

指南 关于外部鉴证的信息，参见 [GRI 1:基础2021中的5.2节](#)。

2-5-b-ii指南

如果组织根据2-5-b-i提供链接或引用的外部鉴证报告或声明中涵盖此等信息，简要说明这一事实即可。

组织还可用通俗易懂的语言说明：

- 涵盖的信息范围和程序；
- 组织相对于鉴证机构的责任；
- 由鉴证机构正式签署的意见或结论；
- 所履行工作的概要；
- 关于鉴证机构经验和资质的信息，例如，有关人员的简介和专业水平。

2-5-b-iii指南

进行外部鉴证的鉴证机构需要证明其独立于组织，能够就组织的可持续发展报告达成并发布客观公正的结论。

2.活动和工作者

本节中的披露项说明组织活动、员工，以及其他工作者的概况。

披露项 2-6 活动、价值链和其他业务关系

要求	<p>组织应：</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 说明其运营所在的行业； b. 说明组织的<u>价值链</u>，包括： <ol style="list-style-type: none"> i. 组织的活动、产品、服务，以及所服务的市场； ii. 组织的<u>供应链</u>； iii. 组织的下游实体及其活动； c. 说明其他相关<u>业务关系</u>； d. 说明与先前<u>报告期</u>相比，2-6-a、2-6-b和2-6-c的重大变化。
----	--

指南	<p>2-6-a指南</p> <p>行业的确定可依据一般类别，如公共或私营行业；或具体行业类别，如教育行业或金融行业。</p> <p>根据组织的活动，行业的确定可使用GRI行业标准或分类体系，例如全球行业分类标准（GICS®）、行业分类基准（ICB）、所有经济活动的国际标准行业分类（ISIC）以及可持续行业分类系统（SICS®）。</p>
----	---

2-6-b指南

组织的价值链包括组织以及组织的上下游实体为将组织的产品或服务从概念转化为最终用途所开展的一系列活动。组织的上游实体提供产品或服务，用于组织开发自有产品或服务。组织的下游实体从组织获得产品或服务。价值链的实体不限于上游和下游的第一级别实体。

2-6-b项下报告的信息为了解组织在整个价值链的影响提供背景，包括使用其产品和服务产生的影响。关于所服务的市场的信息有助于进一步说明组织的产品和服务面对的客户群体。

不要求组织详细说明价值链上的每项活动。相反，组织可总体概括价值链的情况。

2-6-b-i指南

在描述活动时，组织宜说明其运营点的总数及其如何定义“运营点”。

在说明产品和服务时，组织宜报告：

- 报告期内提供的产品或服务的数字（例如，提供的产品或服务的数量，提供的产品或服务的净销售额）；
- 所销售的产品或服务是否在某些市场上被禁止，或是成为利益相关方关切或广泛讨论的对象，包括禁止或关切的原因以及组织是如何回应这些关切的。

在描述所服务的市场时，组织可说明：

- 提供产品和服务的地理区域；
- 市场的人口或其他特征；
- 市场规模和相对重要性的信息（例如，净销售额、净收入）。

2-6-b-ii指南

组织可说明：

- 供应商的类型（例如，经纪人、承包商、批发商）；
- 整个供应链和各级（例如，第一级、第二级）供应商的估计数量；
- 供应商开展的与组织的产品和服务有关的活动类型（例如，制造、提供咨询服务）；
- 与供应商的业务关系的性质（例如，长期或短期，合同或非合同，基于项目或基于事件）；
- 供应链的具体行业特征（例如，劳动密集型）；
- 对供应商所付款项的估计货币价值；

- 供应商的地理位置。

2-6-b-iii指南

组织可说明：

- 下游实体的类型（例如，客户、受益人）；
- 下游实体的估计数量；
- 下游实体开展的与组织的产品和服务有关的活动类型（例如，制造、批发、零售）；
- 与下游实体的业务关系的性质（例如，长期或短期，合同或非合同，基于项目或基于事件）；
- 下游实体的地理位置。

2-6-c指南

其他相关业务关系包括组织与2-6-b下价值链中未提及的实体之间的关系。这些关系可能包括业务伙伴（例如，合资企业）和其他与组织的运营、产品或服务直接相关的实体（示例参见“业务关系”定义中的说明）。

组织可说明实体的类型、活动以及地理位置。

2-6-d指南

要求2-6-d需要说明组织的行业、价值链和其他业务关系与先前报告期相比的重大变化。这些信息有助于解释组织影响的变化。本披露项下报告的重大变化可包括：活动的变化，如设施的开设、关闭或扩大；组织的供应链结构或与供应商关系的变化，包括选择和终止；或供应商位置的变化。

披露项 2-7 员工

要求

组织应：

- a. 报告员工总数，以及按性别和地区划分的总数；
- b. 报告以下总数：
 - i. 长期员工，并按性别和地区划分；
 - ii. 临时员工，并按性别和地区划分；
 - iii. 非保证工时员工，并按性别和地区划分；
 - iv. 全职员工，并按性别和地区划分；
 - v. 兼职员工，并按性别和地区划分；
- c. 说明用于编制数据的方法和假设，包括是否依下述情况报告数量：
 - i. 按人数、全职等同人数（FTE），或使用其他方法；
 - ii. 在报告期结束时报告，作为整个报告期的平均值，或使用其他方法；
- d. 报告必要的背景信息，以理解根据2-7-a和2-7-b报告的数据；
- e. 说明在报告期内以及报告期之间员工数量的重大波动。

指南

本披露项连同披露项 2-8，有助于深入说明组织的雇佣方式，包括雇佣做法造成的影响的范围和性质，也可提供背景信息，帮助理解其他披露项下报告的信息，并作为其他披露项的计算基础，如本标准的披露项 2-21 年度总薪酬比率和披露项 2-30 集体谈判协议。

本披露项涵盖为本标准披露项 2-2 下组织纳入可持续发展报告的任何实体工作的所有员工。

参见参考文件的 [7]、[19]、[22]、[23]、[24]、[26]和 [30]。

2-7-a指南

员工是指根据国家法律或惯例，与组织存在雇佣关系的个人。

按性别说明有助于深入说明整个组织的性别代表性。按地区说明有助于深入说明地区差异。地区可指国家或其他地理位置，如城市或世界区域。

参见本标准的表1和表2，了解如何呈现这一信息。

2-7-b指南

各国对长期、临时、非保证工时、全职和兼职员工的定义不同。如果组织在一个以上国家雇用员工，宜使用员工所在国法律规定的定义来计算国家层面的数据，再将国家层面的数据相加，计算总人数，不考虑国家法律定义的差异。

非保证工时的员工受雇于组织，没有最低或固定工作时间的保证。员工可能需要按要求工作，但组织没有合同义务为员工提供每天、每周或每月的最低或固定工作时间。临时员工、签订零工合同的员工和待命员工均属于此类。

如果组织无法报告准确的数字，可估计并说明员工数量，精确到10人，如果员工数量超过1,000人，则精确到100人，并在2-7-c项下说明。

参见本标准的表1和表2，了解如何呈现这一信息。

2-7-c指南

组织可用人数或全职等同人数（FTE）报告员工总数以及长期、临时、非保证工时、全职和兼职员工的数量。按人数报告有助于说明个人员工的数量，无论是全职还是兼职员工。按FTE报告有助于说明工作的时间。

组织可使用另一种方法来报告这些数字。

说明报告期结束时的员工数量，可反映这一时点的信息，但无法反映报告期内的波动。按整个报告期的平均数报告则可反映报告期内的波动。

2-7-d指南

定量数据，如临时或兼职员工的数量，本身可能不够充分。例如，临时或兼职员工比例高可能表明员工缺乏就业保障，但如果是自愿选择，也可能表明工作场所的灵活性。为此，组织需要说明背景

信息，以帮助信息使用者解读这些数据。

组织可解释临时雇佣的原因。例如，招聘员工承担临时或季节性项目或活动的工作，也可能是在长期雇佣之前向新员工提供临时合同（如6个月）的通行做法。组织也可解释非保证工时雇佣的原因。

组织可说明对全职雇佣的定义。如果组织在一个以上的国家雇有员工，可报告对覆盖这些国家的地区所用的全职雇佣的定义。组织还可解释非全职雇佣的原因。例如，为了满足员工减少工作时间的要求，或由于组织无法向所有员工提供全职工作。

如果不同性别或不同地区在长期、临时、非保证工时、全职和兼职雇佣方面存在差异，组织可解释差异的原因。

2-7-e指南

要求2-7-e使组织能够解释报告期内的员工数量与先前报告期相比有何变化（即，增加还是减少），还可包括人数波动的原因。例如，报告期内员工增加可能是由于季节性事件。反之，与上一报告期相比，员工减少可能是由于完成了一个临时项目。

组织可自行判断哪些员工数量的波动属于重大，以在2-7-e下报告。组织宜说明其判断重大波动的阈值。

如果在报告期内或报告期之间，员工数量没有重大波动，简要说明这一事实即可。

表1：按性别列示员工信息的示例

[报告期]				
女性	男性	其他*	未披露	总计
员工数量（人数/FTE）				
长期员工数量（人数/FTE）				
临时员工数量（人数/FTE）				
非保证工时员工数量（人数/FTE）				
全职员工数量（人数/FTE）				
兼职员工数量（人数/FTE）				

* 员工自定义性别。

表2：按地区列示员工信息的示例

[报告期]		
区域A	区域B	总计
员工数量 (人数 / FTE)		
长期员工数量 (人数 / FTE)		
临时员工数量 (人数 / FTE)		
非保证工时员工数量 (人数 / FTE)		
全职员工数量 (人数 / FTE)		
兼职员工数量 (人数 / FTE)		

披露项 2-8 员工之外的工作者

- 要求**
- 组织应：
- a. 说明不属于员工且工作受到组织控制的工作者数量，并描述：
 - i. 最常见的工作者类型及其与组织的合同关系；
 - ii. 他们所从事的工作类型；
 - b. 说明用于编制数据的方法和假设，包括是否依下述情况说明员工之外的工作者数量：
 - i. 按人数、全职等同人数（FTE），或使用其他方法；
 - ii. 在报告期末时报告，作为整个报告期的平均值，或使用其他方法；
 - c. 说明在报告期内和报告期之间员工之外的工作者数量的重大波动。

指南

本披露项有助于说明与员工相比，组织在多大程度上依赖员工之外的工作者来完成工作。这一信息对于了解为组织工作的工作者总数十分重要，因为员工之外的工作者并没有体现在根据披露项 2-7 报告的雇佣数字。

披露项 2-8 连同披露项 2-7，有助于深入说明组织的雇佣方法以及雇佣做法所产生影响的范围和性质，也可提供背景信息，帮助理解其他披露项中报告的信息。

本披露项涵盖所有员工之外且工作由本标准披露项 2-2 下组织纳入可持续发展报告的任何实体控制的所有工作者。

如果为组织工作的所有工作者都是员工，并且组织没有任何员工之外的工作者，简要说明这一事实即可。

参见参考文件的[7]、[19]、[22]、[23]、[24]、[26]和 [30]。

2-8-a 指南

员工之外的工作者是指为组织工作但与组织没有雇佣关系的人员。

本披露项要求组织说明员工之外但工作受组织控制的工作者数量。控制工作意味着组织对工作发出指令，或控制工作的手段或方法。

组织可能单独控制工作，或为一个或多个组织（如供应商、客户或其他业务伙伴，如合资企业）共同控制。员工之外但工作由组织控制的工作者类型包括派遣工作者、学徒、承包商、家庭工作者、实习生、自雇人士、分包商和志愿者。组织宜说明是如何确定在何时对员工之外的工作者进行工作控制的。

以下是员工之外但工作由组织控制的工作者的示例。本披露项包含如下工作者：

- 受雇于组织的承包商，在组织的工作场所、公共区域（如道路上）或直接在组织的客户工作场所工作。
- 组织的供应商的工作者，前提是组织指示供应商使用特定的材料或工作方法来制造产品或提供服务。
- 为组织工作的志愿者或实习生。

以下是员工之外且工作不受组织控制的工作者的示例。本披露项不包含如下工作者：

- 组织的设备供应商的工作者，按照设备供应商和组织之间的合同规定，对供应商的设备（例如，组织工作场所的复印机）进行定期维护。
- 组织的供应商的工作者，前提是组织采购供应商以其生产方法制造的标准产品（例如，采购属于供应商标准产品的文具）。

如果组织无法报告准确数字，可估计并说明员工之外的工作者数量，精确到10，如果员工之外的工作者数量超过1,000人，精确到100，并在2-8-b项下解释。

2-8-a-i和2-8-a-ii指南

在报告与最常见类型的工作者的合同关系时，组织宜说明是直接还是通过第三方间接聘用他们，如果是后者，第三方是谁（例如，职业介绍所、承包商）。

组织只需概括说明即可，不要求逐一报告每个员工之外的工作者的类型、合同关系和所从事的工作。

2-8-b指南

组织可用人数或全职等同人数（FTE）来报告员工之外的工作者数量。按人数报告有助于说明个人工作者的数量，无论是全职还是兼职工作者。按FTE报告有助于说明工作的时间。组织可使用另一种方法来报告这一数字。

说明报告期结束时员工之外的工作者数量，可提供这一时点的信息，但无法反映报告期内的波动。按整个报告期的平均数报告则可反映报告期内的波动。

2-8-c指南

要求2-8-c使组织能够说明在报告期内或与先前报告期相比，员工之外的工作者数量有何变化（即，增加还是减少），还可包括人数波动的原因。例如，报告期内员工之外的工作者增加可能是由于季节性事件。反之，与上一报告期相比，员工之外的工作者减少可能是由于完成了一个临时项目。

组织可自行判断哪些工作者数量的波动属于重大影响，以在2-8-c下报告。组织宜说明其判断重大波动的阈值。

如果在报告期内或报告期之间，员工之外的工作者数量没有重大波动，简要说明这一事实即可。

3. 管治

本节中的披露项可说明组织的管治架构、组成、知识、角色和薪酬。

这些披露项下报告的信息对于了解组织如何在战略和运营中管理对经济、环境和人的影响（包括对人权的影响）非常重要，涉及到管治机构的建立方式，在组织的影响管理方面监督能力如何，还有助于理解管治机构对于这些影响的作用和责任。

如果组织计划发布单独的可持续发展报告，那么无需重复已在别处公开报告的信息，例如网页或年度报告。在这种情况下，组织可在GRI内容索引中提供参考，说明何处可找到该等信息（例如，提供网页链接或引用年度报告中已发布信息的页面），从而报告规定的披露项。

披露项 2-9 管治架构和组成

要求

组织应：

- a. 说明其管治架构，包括最高管治机构的委员会；
- b. 列出在组织管理对经济、环境和人的影响方面，最高管治机构中负责决策和监督的委员会；
- c. 说明最高管治机构及其委员会的组成，按照：
 - i. 执行成员和非执行成员；
 - ii. 独立性；
 - iii. 管治机构成员的任期；
 - iv. 每个成员所担任的其他重要职务和承诺的数量，以及承诺的性质；
 - v. 性别；
 - vi. 未被充分代表的社会群体；
 - vii. 与组织的影响有关的胜任能力；
 - viii. 利益相关方的代表性。

指南

2-9-c指南

组织可通过其他多样性指标来说明最高管治机构及其委员会的构成，如年龄、血统和种族、公民身份、信仰、残障或任何其他与报告有关的多样性指标。

2-9-c-ii指南

“独立性”是指使最高管治机构的成员在不受任何外部影响或利益冲突的情况下做出独立判断的情况。关于管治机构的独立性标准，参见[参考文件\[20\]](#)，了解更多信息。

2-9-c-iv指南

当最高管治机构成员担任的职位或承诺所需要的时间和精力损害到成员在组织中履行职责的能力时，该等职位或承诺就是重要的。重要职位可包括董事会交叉任职。

2-9-c-vii指南

与组织的影响相关的胜任能力包括涉及组织所在行业、产品和地理位置之普遍相关影响的胜任能力。

披露项 2-10 最高管治机构的提名和遴选

要求 组织应：

- a. 说明最高管治机构及其委员会的提名和遴选程序；
- b. 说明用于提名和遴选最高管治机构成员的标准，包括是否以及如何考虑以下因素：
 - i. 利益相关方（包括股东）的意见；
 - ii. 多样性；
 - iii. 独立性；
 - iv. 与组织的影响相关的胜任能力。

指南

2-10-b-iii指南

“独立性”是指使最高管治机构的成员在不受任何外部影响或利益冲突的情况下做出独立判断的情况。关于管治机构的独立性标准，参见[参考文件\[20\]](#)，了解更多信息。

2-10-b-iv指南

与组织的影响相关的胜任能力包括涉及组织所在行业、产品和地理位置之普遍相关影响的能力。

披露项 2-11 最高管治机构的主席

组织应：

要求

- a. 说明最高管治机构的主席是否也是组织的高管；
- b. 如果主席也是高管，请说明其在组织管理中的职能，此等安排的原因，以及如何预防和减缓利益冲突。

披露项 2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用

要求 组织应：

- a. 说明最高管治机构和高管在制定、批准和更新组织的宗旨、价值观或使命陈述、战略、政策以及可持续发展相关目标方面的作用；
- b. 说明在为识别和管理组织对经济、环境和人的影响而采取的尽职调查和其他程序方面，最高管治机构的监督作用，包括：
 - i. 最高管治机构是否以及如何与利益相关方沟通，以支持这些流程；
 - ii. 最高管治机构如何考虑这些流程的结果；
- c. 说明最高管治机构在审核2-12-b所述组织流程的有效性方面的作用，并说明审核的频率。

指南 关于最高管治机构对组织影响管理的监督作用，参见[参考文件\[20\]](#)，了解更多信息。

2-12-b-i指南

要求2-12-b-i涉及最高管治机构在利益相关方参与方面的作用。组织还需要在其他披露项下报告有关利益相关方参与的信息，例如，本标准第5节下的披露项。

组织可说明最高管治机构与利益相关方的沟通频率与方式。如果利益相关方参与是授权执行，组织可说明向何人授权，以及如何将收到的反馈提供给最高管治机构。

披露项 2-13 为管理影响的责任授权

组织应：

要求

- a. 说明最高管治机构如何进行责任授权，管理组织对经济、环境和人的影响，包括：
 - i. 是否任命了任何高管负责管理影响；
 - ii. 是否将管理影响的责任授权给其他员工；
- b. 在管理组织对经济、环境和人的影响方面，说明高管或其他员工向最高管治机构汇报的程序和频率。

披露项 2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用

要求 组织应：

- a. 说明最高管治机构是否负责审核和批准所报告的信息，包括组织的实质性议题，如果是，说明审核和批准信息的程序；
- b. 如果最高管治机构不负责审核和批准所报告的信息，包括组织的实质性议题，请解释原因。

指南 组织可说明最高管治机构是否设立了可持续发展报告委员会，以支持最高管治机构的审核及批准程序。组织亦可说明最高管治机构是否审核组织内部控制的充分性，以加强组织可持续发展报告的完整性及可信度（参见 [GRI 1: 基础 2021](#) 中的 5.2 节，了解更多信息）。关于最高管治机构和高管参与制定组织外部鉴证政策和做法的情况，在本标准 [披露项 2-5](#) 下报告。

披露项 2-15 利益冲突

组织应：

要求

- a. 说明最高管治机构确保预防和减缓利益冲突的程序；
- b. 说明是否向股东披露了利益冲突，至少包括与以下方面有关的利益冲突：
 - i. 董事会交叉任职；
 - ii. 与供应商及其他利益相关方交叉持股；
 - iii. 存在控股股东；
 - iv. 关联方、其相互关系、交易和未偿余额。

指南 参见参考文件[20]。

2-15-b-iii指南

组织宜使用在合并财务报表或同等文件中对控股股东的定义。

披露项 2-16 重要关切问题的沟通

要求 组织应：

- a. 说明是否以及如何向最高管治机构沟通重要关切问题；
- b. 说明在报告期间传达给最高管治机构的重大关切问题的总数和性质。

指南 重要关切问题包括，通过申诉机制和其他程序提出的关于组织对利益相关方潜在和实际负面影响的关切。还包括通过其他机制识别的对组织在运营和业务关系中的业务行为的关切。参见披露项 2-25 和披露项 2-26 指南，了解更多信息。

披露项 2-17 最高管治机构的共同知识

组织应：

要求

- a. 说明为提高最高管治机构关于可持续发展的共同知识、技能和经验而采取的措施。

披露项 2-18 对最高管治机构的绩效评估

要求

组织应：

- a. 说明在监督组织管理对经济、环境和人的影响方面，评估最高管治机构绩效的流程；
- b. 说明评估是否独立，以及评估的频率；
- c. 说明响应评估的行动，包括最高管治机构的组成和组织做法的变化。

披露项 2-19 薪酬政策

要求	<p>组织应：</p> <p>a. 说明对最高管治机构成员和高管的薪酬政策，包括：</p> <ol style="list-style-type: none">i. 固定工资和浮动工资；ii. 签约奖金或招聘奖励金；iii. 退职金；iv. 回拨；v. 退休福利； <p>b. 说明最高管治机构成员和高管的薪酬政策与管理组织对经济、环境和人的影响方面的目标和绩效有何关联。</p>
指南	<p>2-19-a-i指南 固定工资和浮动工资可包括绩效薪酬、股权薪酬、奖金以及递延和已归属股份。</p> <p>如果组织采用绩效薪酬，宜说明高管的薪酬是如何设计以鼓励长期绩效。</p> <p>2-19-a-iii指南 退职金是指给予被终止任命的最高管治机构的离任成员或高管的所有付款和福利。退职金不仅仅是货币给付，还包括从转让财产到自动或加快奖励的发放。</p> <p>如果组织提供退职金，宜解释：</p> <ul style="list-style-type: none">• 最高管治机构成员和高管与其他员工的通知期是否不同；• 最高管治机构成员和高管与其他员工的退职金是否不同；• 离任最高管治机构成员和高管是否收到与通知期无关的付款；• 退职安排中是否包括任何减缓条款。 <p>2-19-a-iv指南 回拨是指最高管治机构成员或高管在没有达到某些雇佣条件或目标的情况下，需要向雇主偿还先前获得的薪酬。</p> <p>2-19-a-v指南 组织宜说明最高管治机构成员、高管和所有其他员工的退休福利计划和缴费率之间的差异。</p>

披露项 2-20 确定薪酬的程序

要求 组织应：

- a. 说明其设计薪酬政策和确定薪酬的程序，包括：
 - i. 是否由独立的最高管治机构成员或独立的薪酬委员会来监督薪酬的确定过程；
 - ii. 如何征求和考虑利益相关方（包括股东）对薪酬的意见；
 - iii. 薪酬顾问是否参与确定薪酬，如果是，他们是否独立于组织、最高管治机构和高管；
- b. 说明利益相关方（包括股东）对薪酬政策和提案的投票结果（如适用）。

指南

制定薪酬政策是为了确保薪酬安排有助于招聘、激励和保留最高管治机构成员、高管和其他员工。薪酬政策进一步支持组织的战略和对可持续发展的贡献，并与利益相关方的利益保持一致。

披露项 2-21 年度总薪酬比率

要求

组织应：

- 报告组织收入最高个人的年度总薪酬与所有员工（不包括收入最高的个人）年度总薪酬中位数的比率；
- 报告组织中收入最高个人的年度总薪酬增长百分比与所有员工（不包括收入最高的个人）年度总薪酬增长百分比中位数的比率；
- 说明为理解数据和数据编制方法的必要背景信息。

指南

2-21-a和2-21-b指南

本披露项涵盖本标准披露项 2-7下报告的所有员工。

年度总薪酬包括工资、奖金、股票奖励、期权奖励、非股权激励计划、养老金价值的变化以及一年中提供的非限定递延薪酬收入。在计算比率时，组织宜根据其薪酬政策和数据的可用性，考虑以下所有因素：

- 基本工资，是指有保证的短期非可变现金薪酬的总和。
- 现金薪酬总额，是指基本工资和现金津贴、奖金、佣金、现金利润分享以及其他形式的可变现金付款的总和。
- 直接补偿，是指现金薪酬总额和所有年度长期奖励（例如，股票期权奖励、限制性股票份额或单位、绩效股票份额或单位、虚拟股票份额、股票增值权和长期现金奖励）的公允价值总额。

年度总薪酬比率可用以下公式计算：

$$\frac{\text{组织中收入最高个人的年度总薪酬}}{\text{组织所有员工（不包括收入最高个人）的年度总薪酬中位数}}$$

年度总薪酬比率的变化可用以下公式计算：

$$\frac{\text{组织中收入最高个人的年度总薪酬增长百分比}}{\text{组织所有员工（不包括收入最高个人）的年度总薪酬增长百分比中位数}}$$

2-21-c指南

定量数据（如年度总薪酬比率）本身可能不足以理解薪酬差距及其原因。例如，薪酬比率可能受到组织的规模（如收入、员工数量）、行业、雇佣策略（如依赖外包工作者或兼职员工、高度自动化）或货币波动的影响。

长期的薪酬差异可能是由于组织的薪酬政策或最高薪酬的个人或员工薪酬水平的变化，计算方法的变化（例如，排除或不排除年度总薪酬中位数的选择）或数据收集过程的改进。为此，组织需要说明背景信息，帮助信息使用者解读数据并了解数据的编制方法。

组织宜提供以下背景信息：

- 根据本标准披露项 2-7报告的任何员工是否被排除于计算过程。
- 是否对每个兼职员工使用全职等同人数（FTE）薪酬率。
- 包括的薪酬类型的清单。
- 收入最高个人的头衔。

4.战略、政策和实践

本节中的披露项可说明组织的可持续发展战略以及负责任商业行为的政策和实践。披露项的内容是基于权威性政府间文件中对企业的期望。¹

对负责任商业行为的期望包括遵守法律法规，尊重所有国际公认的人权，包括工作者的权利，以及保护环境和公共健康及安全。这些期望还包括打击贿赂、索贿、敲诈和其他形式的腐败；遵守良好税务实践；以及进行尽职调查，以识别、预防、减缓并说明组织如何处理对经济、环境和人的负面影响，包括对人权的影响。

在本节的披露项中，组织需要说明负责任商业行为的总体政策和实践，而不是具体的实质性议题。GRI 3: 实质性议题2021中的披露项3-3要求说明组织如何管理每个实质性议题。如果组织已在本节下的披露项中说明对某一实质性议题的政策和实践，那么可在GRI 3的披露项3-3中引用此等信息，无需重复报告。

披露项 2-22 关于可持续发展战略的声明

要求 组织应：

- a. 提供组织的最高管治机构或最高管关于可持续发展与组织的相关性及其促进可持续发展之战略的声明。

指南 组织宜说明：

- 为管理在活动和业务关系中对经济、环境和人的影响（包括对人权的影响），组织的短期、中期和长期愿景及战略；
- 其宗旨、业务战略和业务模式如何致力于预防负面影响，并实现对经济、环境和人的正面影响；
- 其促进可持续发展的短期和中期战略优先项，包括这些优先项如何与权威性政府间文件保持一致；
- 影响组织及其促进可持续发展之战略的更广泛趋势（例如，宏观经济、社会因素、政治因素）；
- 报告期内，与组织对可持续发展的贡献有关的重要事件、成就和失败；
- 报告期内，与组织的实质性议题相关目的和具体目标对比的绩效情况；
- 来年以及未来3-5年内在可持续发展的贡献方面，组织的主要挑战、目的和具体目标。

¹ 这些文件包括：国际劳工组织(ILO)《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》[9]；经济合作与发展组织(OECD)《跨国企业准则》[12]；《OECD负责任商业行为尽责管理指南》[11]；以及联合国(UN)《工商企业与人权指导原则》[14]。这些文件进一步以国际法律文件为基础，如联合国(UN)《国际人权法案》[15]和国际劳工组织公约。

披露项 2-23 政策承诺

- 要求**
- 组织应：
- a. 说明其对负责任商业行为的政策承诺，包括：
 - i. 承诺所参照的权威性政府间文件；
 - ii. 承诺是否规定开展尽职调查；
 - iii. 承诺是否规定采用预防原则；
 - iv. 承诺是否规定尊重人权；
 - b. 说明其尊重人权的具体政策承诺，包括：
 - i. 承诺所涵盖的国际公认人权；
 - ii. 组织在承诺中特别关注的利益相关方类别，包括高风险或弱势群体；
 - c. 如果政策承诺已公开，请提供链接，如果政策承诺未公开，请解释原因；
 - d. 说明组织内批准每项政策承诺的层级，包括是否为最高层级；
 - e. 说明政策承诺适用于组织的活动及业务关系的程度；
 - f. 说明如何向工作者、业务伙伴和其他相关方沟通政策承诺。

指南 本披露项涵盖组织对负责任商业行为的政策承诺，包括尊重人权的承诺。这些承诺可在单独的政策文件中列出，也可包含在一个或多个其他政策文件中，如行为守则。

经济合作与发展组织（OECD）《跨国企业准则》[12]、OECD《负责任商业行为尽责管理指南》[11]，以及联合国（UN）《工商企业与人权指导原则》[14]列出了对组织在这些政策承诺方面的期望。

2-23-a指南

组织宜说明政策承诺中列出的期望、价值观、原则和行为规范。

组织还可说明政策承诺是如何制定的，包括参考的内部和外部专家意见。

2-23-a-i指南

参见[参考文件](#)，了解负责任商业行为的权威性政府间文件清单。

组织还可引用所参与的其他标准或倡议。

2-23-a-iii指南

预防原则载于联合国《里约环境与发展宣言》[18]的原则15。其中指出：“当存在严重或不可逆转的损害威胁时，不得以缺乏充分科学确定性为由推迟采取具有成本效益的措施来预防环境退化。”

预防原则是指在缺乏确凿的科学认识或证据，但有充足的理由预期会出现严重或不可逆损害的情况下，及早采取行动，预防和减缓潜在负面影响。

虽然预防原则最常与环境保护联系在一起，但也可应用于其他领域，如健康和安全。组织可说明其应用预防原则的领域。

组织可在[GRI 3：实质性议题 2021](#)的3-3-d-i项下报告预防原则的应用，作为预防或减缓每项实质性议题潜在负面影响的举措。

2-23-b-i指南

人权是所有人类与生俱来的权利，相互关联、相互依存、不可分割。

国际公认的人权至少包括联合国《国际人权法案》[15]以及国际劳工组织(ILO)《工作中的基本原则和权利宣言》[5]的基本权利原则所规定的人权。联合国《国际人权法案》包括《世界人权宣言》、《经济、社会和文化权利国际盟约》、《公民权利和政治权利国际盟约》及其两项任择议定书。

其他联合国文件进一步阐述了原住民、妇女、民族或族裔、宗教和语言上的少数群体、儿童、残障人士以及移徙工作者及其家人的权利。还有一些适用于武装冲突的国际人道主义法律标准，如红十字国际委员会（ICRC）《1949年日内瓦公约》[1]。²

在区域层面，具约束力的条约和不具约束力的文件提供区域性人权框架。³

如果政策承诺涵盖所有国际公认的人权，简要说明这一事实即可。组织还可说明政策承诺是否提及需要特别注意的某些权利。例如，组织可说明其政策承诺涵盖所有国际公认的人权，并特别提及隐私权和言论自由权（如组织确认其活动对这些权利有影响）。

如果政策承诺只涉及部分国际公认的人权，组织需说明此等权利，并解释为何政策承诺只限于这些权利。

2-23-b-ii指南

组织特别关注的利益相关方类别，可包括消费者、客户、员工和其他工作者，以及当地社区。还可包括被认为是高风险或弱势群体的个人，如儿童；人权捍卫者；原住民；移民工作者及其家人；民族或族裔、宗教和语言上的少数群体；可能因性取向、性别认同、性别表达或性特征而受到歧视的人；残障人士；或妇女。

例如，银行可在政策承诺中特别注意避免歧视特定类别的客户，采矿组织可特别注意避免侵犯原住民的权利。

2-23-d指南

不同组织的最高层级可能不同。例如，组织最高层级可能是最高管治机构（如董事会）或最高管（如首席执行官）。

组织还可说明批准和通过政策承诺的日期，以及对承诺进行审核的频率。

2-23-e指南

如果政策承诺同等适用于组织的所有活动和业务关系，简要说明这一事实即可。

如果政策承诺只适用于组织的某些活动（例如，只适用于位于某些国家的实体或某些子公司），组织宜具体说明这些承诺适用于哪些活动，还可解释为何承诺只限于这些活动。

如果政策承诺仅适用于组织的某些业务关系，则组织宜具体说明承诺适用于哪类业务关系（例如，分销商、特许经营商、合资企业、供应商），还可解释为何承诺只限于这些业务关系。组织还宜说明这些业务关系方是否有义务遵守政策承诺，或受到鼓励（但无义务）这样做。

2-23-f指南

组织可说明：

- 政策承诺是否需要所有工作者、业务伙伴及其他相关方（如管治机构成员）阅读、同意并定期签署；
- 组织沟通政策承诺的方式（例如，简报、正式或非正式会议、专门网站、合同协议）；
- 组织如何识别并消除沟通或传播政策承诺的潜在障碍（例如，以通俗易懂的相关语言提供）。

2 参见联合国人权事务高级专员办事处的世界人权文件非详尽清

单，<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>, 2021年5月7日访问。

3 参见联合国人权事务高级专员办事处的区域人权条约清单，<https://www.ohchr.org/en/issues/escr/pages/regionalhrtraties.aspx>, 2021年5月7日访问。

披露项 2-24 融合政策承诺

要求

组织应：

- a. 说明如何将负责商业行为的每项政策承诺融入活动和业务关系，包括：
- i. 如何在组织内的不同层级分配责任以履行承诺；
 - ii. 如何将承诺纳入组织战略、运营政策和运营流程；
 - iii. 如何结合及通过业务关系来履行承诺；
 - iv. 组织提供的关于履行承诺的培训。

指南

本披露项有助于深入说明组织如何将负责商业行为的政策承诺（包括尊重人权的承诺）融入活动和业务关系。这能够确保各层级人员负责任地行事，并认识和尊重人权。

2-24-a-i指南

组织内不同层级的示例包括最高管治机构、高管以及运营层级。

组织可报告：

- 对履行政策承诺进行监督或问责的最高层级；
- 组织中对履行每项政策承诺负有日常责任的职能部门（例如，人力资源部负责履行尊重工作者权利的承诺），包括：
 - 他们对高级决策层的汇报关系；
 - 将责任分配给他们的原因；
- 负责商业行为是否在最高管治机构或高管的会议上正式讨论，如果是，讨论了哪些议题；
- 是否有其他正式或系统性方法，以在组织内不同层级或职能部门之间讨论负责商业行为（例如，跨职能工作组）。

2-24-a-ii指南

组织可说明：

- 如何将政策承诺与以下方面保持一致：
 - 更广泛的风险管理体系和管理政策；
 - 经济、环境、社会和人权影响评估，以及其他尽职调查程序；
 - 为管理层或工作者设定财务和其他绩效激励的政策和程序；
- 如何将政策承诺应用于决策，例如关于采购和运营地点的决定；
- 组织监测在活动（不同职能和地理位置）和业务关系中对政策承诺遵守情况的系统（例如，内部审计）。

2-24-a-iii指南

组织可说明：

- 其采购或投资政策和实践，以及与业务关系方的沟通情况，包括：
 - 是否以及如何应用与负责商业行为政策承诺中所列期望一致的资格预审程序、投标标准或筛选标准；
 - 是否以及如何考虑合同或投资协议中的政策承诺，或针对供应商的具体政策或行为守则；
- 在决定是否发起、继续或终止业务关系的过程中，是否以及如何考虑政策承诺；
- 促使或支持业务伙伴和其他各方履行政策承诺的过程（例如，能力建设、同行分享）；
- 向业务伙伴和其他各方提供的履行政策承诺的激励措施（例如，价格溢价、增加订单、长期合同）。

2-24-a-iv指南

组织可报告：

- 培训的内容；
- 向谁提供培训，培训是否为强制性；
- 培训的形式（例如，面对面，在线）和频率；
- 举例说明组织如何确定培训有效。

组织可说明培训是否涵盖在一般或具体情况下履行政策承诺的方法（例如，处理客户个人数据时确保隐私承诺，在采购中确保考虑政策承诺）。

组织可具体说明是否向那些对履行政策承诺负有日常责任和监督或问责的人员提供培训。组织也可说明是否向存在业务关系的各方（如分销商、特许经营商、合资企业、供应商）提供培训。组织可在报告期内接受培训的员工、业务伙伴及其他各方的数量或百分比。

披露项 2-25 补救负面影响的程序

要求	<p>组织应：</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 说明组织对其造成或促成之负面影响的补救或合作补救的承诺； b. 说明其确认和处理申诉的方法，包括组织建立或参与的申诉机制； c. 说明组织为补救或合作补救其确认造成或促成之负面影响的其他程序； d. 说明作为申诉机制的目标使用者，利益相关方如何参与这些机制的设计、审核、运作和改进； e. 说明组织如何跟踪申诉机制和其他补救程序的有效性，并举例说明其有效性如何，包括利益相关方的反馈。
----	---

指南 本披露项涵盖组织建立或参与的申诉机制。申诉机制使利益相关方能够就组织对他们的潜在和实际负面影响提出关切，并寻求补救。这包括对他们人权的影响。本披露项也包括组织补救或合作补救其确认造成或促成之负面影响的其他程序。

联合国(UN)《工商企业与人权指导原则》[14] 和 经济合作与发展组织(OECD)《跨国企业准则》[12] 列出了对组织的期望，即通过正当程序，补救或合作补救其确认造成或促成的负面影响。组织不负责补救与业务关系方的运营、产品或服务直接相关、但组织并未促成的负面影响。尽管如此，组织可在补救方面发挥作用。关于造成、促成或与负面影响直接相关，参见GRI 3: 实质性议题 2021 中的方框3，了解更多信息。

这些文件还规定了对组织建立或参与有效（运营层面）申诉机制的期望。

申诉机制有别于检举机制。检举机制使个人能够对组织运营或业务关系中的错误行为或违法行为提出关切，无论个人本身是否受到伤害。检举机制在本标准披露项 2-26中报告。

本披露项涵盖申诉机制和其他补救程序的运作。为补救或合作补救实质性议题的实际负面影响而采取的行动在GRI 3的3-3-d-ii中报告。

当涉及对利益相关方的影响或利益相关方提出的申诉时，本披露项仅与环境补救程序（例如，从土壤中清除污染物的过程）有关。但通过本披露项涵盖的机制和程序向利益相关方提供的补救措施可能涉及环境补救。组织可在GRI 3的3-3-d-ii下说明环境补救程序的应用情况。

2-25-b指南

申诉机制是指任何常规化、国家或非国家、司法或非司法的程序，利益相关方可通过这些程序提出申诉并寻求补救。

国家司法和非司法申诉机制的示例包括法院（刑事和民事诉讼）、劳动法庭、国家人权机构、OECD《跨国企业准则》下的国家联系人、监察员办公室、消费者保护机构、监管监督机构和政府管理的投诉办公室。

非国家申诉机制包括由组织单独或与利益相关方一起管理的申诉机制，如运营层面的申诉机制和集体谈判，包括通过集体谈判建立的机制。还包括由行业协会、国际组织、公民社会组织或多利益相关方团体管理的机制。

运营层面的申诉机制由组织单独或与其他方合作管理，且组织的利益相关方可直接使用。通过这些机制，组织能够及时、直接识别和处理申诉，从而预防伤害和申诉升级，还能提供直接受影响者对组织尽职调查有效性的重要反馈。

组织可说明：

- 申诉机制的预期目的和使用者（即，是否针对具体利益相关方类别、议题或地区），以及能否让使用者提出与人权有关的关切。例如，组织可说明已建立机制，供社区成员提出有关重新安置的投诉，以及提供单独热线，让工作者提出影响其权利的关切，如健康和条件；
- 申诉机制如何运作，由谁管理（组织或另一方）；
- 运营层面的申诉机制是在组织层面还是较低层面（现场或项目中）管理，如果是后者，组织如何汇集这些机制中的信息；
- 申诉机制是如何设计的，依据了哪些原则和准则，包括是否旨在符合联合国指导原则31 [14]中所列的有效性原则；
- 对申诉进行调查的程序；
- 申诉是否传达至最高管治机构；

- 申诉是否得到保密处理；
- 利益相关方是否可通过第三方的代表，匿名使用这些机制；
- 组织是否要求或鼓励在供应商的工作场所建立或改进运营层面的申诉机制；
- 如果供应商的工作场所没有运营层面的申诉机制，或这些工作场所的现有申诉机制无法解决问题，组织是否提供备用程序。

2-25-c指南

要求2-25-c涵盖申诉机制之外的补救程序。此等程序可在没有正式投诉机制的情况下补救影响。

例如组织采取行动，补救在影响评估或公民社会组织的报告中所证实的实际影响。

2-25-d指南

组织可说明，如何与作为申诉机制目标使用者的利益相关方沟通，以了解他们希望如何通过该机制提出关切，以及对机制运作方式的期望。

2-25-e指南

根据 *联合国指导原则31* [14]，有效的申诉机制应合法、易于使用、可预测、公平、透明、与权利相容，并有助于持续积累经验教训。除这些标准之外，运营层面的有效申诉机制也应基于沟通和对话。与组织自己建立的申诉机制相比，要评估其参与的申诉机制的有效性可能更加困难。

组织可报告：

- 是否以及如何让目标使用者了解申诉机制和补救程序；
- 是否以及如何对目标使用者进行培训，以使用申诉机制和补救程序；
- 申诉机制和补救程序的可及性，如每天或每周有多少小时可用，是否提供不同语言版本；
- 组织如何确保尊重使用者的人权，并保护他们不受报复（即不因提出投诉或关切而受到报复）；
- 使用者对申诉机制和补救程序以及相应结果的满意程度，以及组织如何评估使用者的满意度；
- 报告期提出之申诉的数量和类型，以及得到处理和解决之申诉的百分比，包括通过补救措施解决的百分比；
- 报告期提出的重复或反复出现之申诉的数量；
- 根据对有效性的经验总结，对申诉机制和补救程序进行的调整。

定量数据（如申诉的数量）本身可能不足以说明问题。例如，申诉较少可能表明很少发生事件，但也可能表明目标使用者不信任这些机制。为此，宜提供背景信息，以帮助信息使用者解读数据。

披露项 2-26 寻求建议和提出关切的机制

要求	<p>组织应：</p> <p>a. 说明为个人提供的以下机制：</p> <ol style="list-style-type: none"> i. 就实施组织负责任商业行为的政策和实践寻求建议； ii. 对组织的商业行为提出关切。
指南	<p>本披露项涵盖组织为个人提供的机制，以对组织运营以及业务关系中的负责任商业行为寻求建议和提出关切。这些机制可包括现场考察期间的保密面谈、上报程序（向管理层提出问题）、热线电话、报告违法行为的机制以及检举机制。</p> <p>这些机制使个人能够对组织的运营或业务关系中的错误行为或违法行为提出关切，无论个人本身是否受到伤害。此等机制有别于申诉机制，后者让利益相关方能够就组织对他们的潜在和实际负面影响提出关切，并寻求补救。申诉机制在本标准披露项 2-25 中报告。</p> <p>如果组织的申诉机制及其对负责任商业行为寻求建议和提出关切的机制运作方式类似，组织可提供这些机制运作方式的单一说明，并解释此等说明涵盖哪些机制。</p> <p>组织可说明：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 这些机制的目标使用者是谁； • 机制的运作方式，组织指定了哪个层级或职能部门负责这些机制； • 机制的运作是否独立于组织（如，由第三方运作）； • 调查关切问题的流程； • 是否对寻求建议的请求和提出的关切保密； • 机制是否可匿名使用。 <p>此外，组织还可报告关于机制有效性的信息，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 是否以及如何让目标使用者了解这些机制，是否提供使用机制的培训； • 机制的可及性，如每天或每周有多少小时可用，是否提供不同语言版本； • 组织如何确保尊重使用者的人权并保护他们不受报复（即，不因提出关切而受到报复）； • 使用者对机制和相应结果的满意程度； • 在报告期收到的寻求建议之请求的数量和类型，以及获答复之请求的百分比； • 在报告期内提出之关切的数量和类型，以及得到处理和解决或被认为无法证实之关切的百分比。

披露项 2-27 遵守法律法规

要求 组织应：

- a. 说明报告期内重大违规事例的总次数，并按以下分类：
 - i. 导致罚款的事例；
 - ii. 导致非经济处罚的事例；
- b. 说明因违规而在报告期内支付的罚款总次数和货币价值，并按以下分类：
 - i. 对当前报告期内发生的违规事例的罚款；
 - ii. 对先前报告期内发生的违规事例的罚款；
- c. 说明重大违规事例；
- d. 说明组织是如何确定重大违规事例的。

指南 本披露项涉及组织违反或未遵守适用法律法规的情况。

违规信息有助于深入说明管理层确保组织符合特定绩效标准的能力。

法律法规可能由不同机构发布，包括地方、地区和国家政府；监管当局；公共机构。

法律法规包括：

- 国际宣言、公约和条约；
- 国家、次国家、区域和地方法规；
- 与监管当局达成的约束性自愿协议，并作为实施新法规的替代方案；
- 自愿协议（或契约），前提是组织直接加入该协议，或公共机构通过立法或监管使该协议适用于其境内的组织。

本披露项包括导致行政或司法制裁和罚款且报告期内正在上诉的重大违规事例。

非经济处罚可包括政府、监管当局或公共机构对组织的活动或运营所施加的限制，如撤销贸易许可证或高度管制行业中的经营许可证，还可能包括停止或补救非法活动的指令。

组织可使用经审计的合并财务报表或公开备案的财务信息中报告的罚款信息，包括正在上诉并可能在财务报表中作为资产负债表储备金出现的罚款。

如果报告期内没有重大违规事例，或者没有支付罚款，简要说明这一事实即可。

2-27-c指南

对重大违规事例的说明可包括事例发生的地理位置，涉及的事项（如税务欺诈或泄漏）。组织需要报告充足信息，以便信息使用者了解重大违规事例的类型和背景。

组织还可解释这些重大事例是否重复发生或反复出现。

2-27-d指南

在确定重大违规事例时，组织可评估：

- 事例所产生影响的严重性；
- 行业中用于确定重大违规事例的外部基准。

披露项 2-28 协会的成员资格

要求 组织应：

- a. 说明其参与并发挥重要作用的行业协会、其他成员制协会、国家或国际倡导组织。

指南 组织在管治机构任职、参与项目或委员会或提供常规会费以外的重要资助时，就可能在协会或倡导组织中发挥重要作用。如果组织认为其成员资格对于影响协会的使命或目标具有战略意义，且此等协会对组织本身的活动至关重要，那么也属于发挥重要作用。

5.利益相关方参与

本节中的披露项可说明组织的利益相关方参与实践，包括如何进行与员工的集体谈判。

披露项 2-29 利益相关方参与的方法

要求 组织应：

- a. 说明其 利益相关方参与的方法，包括：
 - i. 所沟通的利益相关方的类别，以及如何识别这些利益相关方；
 - ii. 利益相关方参与的目的；
 - iii. 组织如何确保与利益相关方有意义地沟通。

指南 利益相关方是指那些利益受到或可能受到组织活动影响的个人或群体[11]。关于利益相关方，参见 [GRI 1: 基础 2021的2.4节](#)，了解更多信息。

本披露项涵盖组织持续开展的利益相关方参与，而不是专门为可持续发展报告开展的利益相关方参与。

2-29-a-i指南

组织常见的利益相关方类别包括业务伙伴、公民社会组织、消费者、客户、员工和其他工作者、政府、当地社区、非政府组织、股东和其他投资者、供应商、工会和弱势群体。

组织可说明其如何确定与哪些类别的利益相关方沟通，不与哪些类别的利益相关方沟通。

2-29-a-ii指南

利益相关方参与的目的可包括识别实际和潜在影响或确定预防和减缓潜在负面影响的措施。在某些情况下，利益相关方参与本身就是一种权利，如工作者组建或加入工会的权利，或集体谈判的权利。

组织还可说明：

- 利益相关方参与的类型（例如，参与、意见征询、信息提供）及频率（例如，持续的、季度、年度）；
- 何时与利益相关方直接沟通，何时与可靠的利益相关方代表或代理组织，或其他可靠的独立专家沟通，以及相关原因；
- 利益相关方参与活动是在组织层面还是在较低层面进行，如现场或项目层面，如果是后者，组织如何汇集这些机制中的信息；
- 分配给利益相关方参与的资源（例如，财务或人力资源）。

关于为具体活动开展的利益相关方参与，在其他披露项下报告更多信息。例如，组织必须说明为确定和管理在 [GRI 3: 实质性议题 2021的3-1-b](#)和[3-3-f](#)下的实质性议题而开展的利益相关方参与。

2-29-a-iii指南

有意义的利益相关方参与的特点是双向沟通，有赖于参与双方的善意，并且响应需求、持续进行，常包括在决策前与重要利益相关方沟通。[11]

组织可说明：

- 如何考虑利益相关方参与的潜在障碍（例如，语言和文化差异、性别和权力不平衡、社区或群体内部的分歧）；
- 如何与高风险或弱势群体沟通（例如，是否采取特定方法并特别关注潜在障碍）；
- 如何通过适当的沟通渠道，向利益相关方提供通俗易懂的信息；
- 如何记录利益相关方的反馈并纳入决策，以及如何向利益相关方告知其反馈影响决策的方式；
- 如何尊重所沟通的所有利益相关方的人权，例如，隐私权、言论自由以及和平集会和抗议的权利；
- 如何与业务伙伴一起，以有意义的方式与利益相关方沟通，包括对业务伙伴在沟通过程中尊重利益相关方人权的期望。

披露项 2-30 集体谈判协议

要求 组织应：

- a. 说明集体谈判协议所涵盖的员工总数的百分比；
- b. 对于集体谈判协议未涵盖的员工，说明组织是否根据涵盖其他员工的集体谈判协议或其他组织的集体谈判协议来确定其工作条件和雇佣条款。

指南 本披露项有助于深入说明组织如何与员工进行集体谈判。集体谈判是国际劳工组织 (ILO) 《组织和集体谈判权公约》[8]中规定的一项基本工作权利。

集体谈判是一个或多个雇主或雇主组织与一个或多个工作者的组织 (如工会) 之间进行的谈判。谈判的目的是就工作条件和雇佣条款 (如工资、工作时间) 达成集体协议，并规范雇主和工作者之间的关系。[3]这些谈判是雇主组织和工作者组织改善工作条件和劳动关系的重要手段。

集体协议可在组织、特定地点、行业以及存在此等惯例的国家层面上达成。集体协议可涵盖特定工作者群体，例如，从事特定活动或在特定地点工作的工作者。

如果组织具有关于结社自由和集体谈判的声明或政策承诺，则在本标准2-23-b-i下或GRI 3: 实质性议题 2021的3-3-c下报告。

参见参考文件的[2]、[3]、[4]、[5]、[6]、[8]、[10]、[21]、[25]和[26]。

2-30-a指南

组织需要说明工作条件和雇佣条款受一个或多个集体谈判协议规范的员工的百分比。

集体谈判协议所涵盖的员工的百分比采用以下公式计算：

$$\frac{\text{集体谈判协议所涵盖的员工数量}}{\text{在2-7-a下报告的员工总数}} \times 100$$

集体谈判协议所涵盖的员工是指组织有义务对其履行协议的员工。这意味着如果没有员工受集体谈判协议涵盖，则上述百分比为零。多项集体谈判协议涵盖的员工只需计算一次。

不需要提供由工作委员会代表或属于工会的员工的百分比，此等数字可能与上述计算结果不同。当集体谈判协议同时适用于工会和非工会成员时，集体谈判协议所涵盖的员工百分比可能高于工会员工的百分比。相反，如果没有集体谈判协议或集体谈判协议未涵盖所有工会员工，集体谈判协议覆盖的员工百分比可能低于工会员工的百分比。

组织还可按地区划分集体谈判协议所涵盖的员工百分比，或提供与行业基准的比较。

2-30-b指南

可能会有这样的情况：集体谈判协议涵盖了组织的部分员工或未涵盖任何员工。但基于其他集体谈判协议 (如涵盖其他员工的协议或来自其他组织的协议)，这些员工的工作条件和雇佣条款可能会受到组织的影响或由组织决定。如果是这样，组织需在2-30-b下报告。如果不是这样，且这些员工的工作条件和雇佣条款没有基于其他集体谈判协议受到影响或决定，简要说明这一事实即可。

术语表

本术语表为GRI标准中使用的术语提供定义。组织在使用GRI标准时，需采用这些定义。

本术语表可能包含在完整 [GRI 标准术语表](#) 中详细定义的术语。所有已定义的术语均以以下划线表示。如果某个术语在本术语表或完整 [GRI 标准术语表](#) 中未给出定义，则可采用通常所理解的常用定义。

(影响的) 严重性

实际或潜在负面影响的严重性由其规模（即影响的严重程度）、范围（即影响的广泛程度）和不可补救性（抵消或弥补伤害的难度）决定。

来源：经济合作与发展组织（OECD），《[经合组织负责任商业行为尽职调查指南](#)》，2018年；经修订
联合国（UN），《[企业尊重人权的责任：诠释指南](#)》，2012年；经修订

注：关于“严重性”的更多信息，参见[GRI 3: 实质性议题 2021](#)的第1节

业务伙伴

组织为实现业务目标而与之建立某种直接、正式关系的实体。

来源：Shift and Mazars LLP，[《联合国指导原则报告框架》](#)，2015年；经修订

示例：关联机构、B2B客户、顾客、一级[供应商](#)、特许经营商、合资伙伴、组织拥有股份的被投资公司

注：业务伙伴不包括组织控制的子公司和关联机构。

业务关系

组织与[业务伙伴](#)、[价值链](#)实体（不限于第一级别实体）以及与其运营、产品或服务直接相关的任何其他实体的关系

来源：联合国（UN），[《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架](#)》，2011年；经修订

注：与组织的运营、产品或服务直接相关的其他实体包括：与组织一起向当地社区提供支持的非政府组织，或保护组织设施的国家安全部队。

临时员工

签订有限期合同（即固定期限合同），且合同在特定时期届满或有附加时间估计的特定任务或事件完成时（例如，项目结束或被替换的员工返回）终止的[员工](#)

人权

所有人固有的权利，至少包括联合国《[国际人权宪章](#)》中规定的权利和国际劳工组织《[关于工作中基本原则和权利宣言](#)》中规定的基本权利原则

来源：联合国（UN），[《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架](#)》，2011年；经修订

注：关于“人权”的更多信息，参见[GRI 2: 一般披露 2021](#)中对2-23-b-i的指南

价值链

组织及其上下游实体的经营范围，以将组织的产品或服务从概念转化为最终用途

注1：组织的上游实体（如：[供应商](#)）提供产品或服务，用于组织开发自有产品或服务。组织的下游实体（如分销商、客户）从组织获得产品或服务。

注2：价值链包括[供应链](#)。

供应商

为组织开发自有产品或服务而提供产品或服务的上游实体（即属于组织的[供应链](#)）

示例：经纪人、顾问、承包商、经销商、特许经营商、[家庭工作者](#)、独立承包商、被许可商、制造商、初级生产商、分包商、批发商

注：供应商可能与组织存在直接业务关系（通常被称为一级供应商）或间接业务关系。

供应链

为组织开发自有产品或服务而提供产品或服务的上游实体所开展的一系列活动

儿童

15 岁以下者，或未达义务教育完成之年龄者，以较高者为准

注1：在经济和教育设施欠发达的某些国家可能会有例外，此种情况下适用的最低年龄为 14 岁。这些例外的国家由国际劳工组织（ILO）根据有关国家的特别申请并征询雇主和工作者代表组织的意见来规定。

注2：在国际劳工组织《最低年龄公约》，1973 年（138 号）中包括童工和未成年工两者。

全职员工

每周、每月或每年工时是根据有关工作时间的国家法律或惯例确定的员工

兼职员工

每周、每月或每年工作小时数少于全职员工的员工

减缓

为降低负面影响的程度而采取的行动

来源：联合国（UN），《企业尊重人权的责任：诠释指南》，2012 年；经修订

注：减缓实际的负面影响是指为降低已发生负面影响的严重性而采取的行动，任何残留影响均需补救。减缓潜在的负面影响是指为降低负面影响发生的可能性而采取的行动。

利益冲突

面对自身在组织中的职责要求与其他私人或职业利益或责任，个人需要做出选择的情形

利益相关方

权益受到或可能受到组织活动影响的个人或团体

来源：经济合作与发展组织（OECD），《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》，2018 年；经修订

示例：业务伙伴、公民社会组织、消费者、客户、员工和其他工作者、政府、当地社区、非政府组织、股东和其他投资者、供应商、工会、弱势群体

注：关于“利益相关方”的更多信息，参见 [GRI 1: 基础 2021](#) 的 2.4 节

原住民

原住民通常被确定为：

- 生活在独立国家的部落居民，所在地带的社会、文化和经济状况有别于该国其他部分的社区，且全部或部分根据自己的习俗或传统或根据特殊法律或法规来进行管理；
- 生活在独立国家的居民，他们因延续征服或殖民时期或建立现有国界时居住在该地带或该地带所属地理区域人口的血统，因而被视为原住民，不管其法律地位如何，他们都保留部分或全部自身的社会、经济、文化和政治制度。

来源：国际劳工组织（ILO），《土著与部落人民公约》1989 年（169 号）

可持续发展 / 可持续性

满足当代人需求又不损害子孙后代的需求

来源：世界环境与发展委员会，《我们共同的未来》，1987 年

注：在 GRI 标准中，“可持续性”和“可持续发展”可以互换使用。

员工

根据国家法律或惯例，与组织存在雇佣关系的个人

实质性议题

体现组织对经济、环境和人的最重大影响（包括对人权影响）的议题

注：关于“实质性议题”的更多信息，请参见 [GRI 1: 基础 2021](#) 中的 2.2 节，以及 [GRI 3: 实质性议题 2021](#) 中的第 1 节

尽职调查

确定、预防、减缓和解释组织如何解决其实际和潜在负面影响的过程

来源：经济合作与发展组织（OECD）·《OECD 跨国企业准则》·2011年；经修订联合国（UN）·《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》·2011年；经修订

注：关于“尽职调查”的更多信息·参见[GRI 1: 基础 2021](#)的2.3节

工作者

为组织承担工作的人员

示例：员工、派遣工作者、学徒、承包商、家庭工作者、实习生、自雇人士、分包商、志愿者·以及为报告组织以外的组织（如供应商）工作的人员

注：在 GRI 标准中·某些情况下会指明是否使用工作者的特定子集。

弱势群体

具有某些特定状况或特征（如经济、身体、政治、社会）的人群·可能因组织活动受到比一般人更严重的负面影响

示例：儿童和青少年、老年人、退役军人、受艾滋病/艾滋病影响的家庭、人权捍卫者、原住民、国内流离失所者、移徙工作者及其家庭、民族或族裔、宗教和语言上的少数群体；可能因性取向、性别认同、性别表达或性特征而受到歧视的人（如女同性恋者、男同性恋者、双性恋者、变性人、双性人）；残障人士；难民或遣返难民；妇女

注：弱势状况和影响可能因性别而异。

当地社区

在受到组织活动影响或可能受其影响的地区生活或工作的个人或群体

注：当地社区的范围涵盖在组织运营地点附近以及远处生活的人口。

影响

组织对经济、环境和/或人已经或可能产生的影响·包括对人权的影响·可表明其对可持续发展的作用（正面或负面）

注1：“影响”一词可指实际或潜在、正面或负面、短期或长期、有意或无意、可逆或不可逆的影响。

注2：关于“影响”的更多信息·参见[GRI 1: 基础 2021](#)的2.1节

报告期

所报告的信息涵盖的具体时期

示例：财年·日历年

最高管治机构

在组织中掌握最高权力的管治机构

注：在一些司法管辖区·管治体系包括两个层级·监督和管理分立·或当地法律规定由非执行人员组成监事会·对执行管理委员会进行监督。在这两种情况下·两个层级均属于最高管治机构。

未被充分代表的社会群体

在一个小团体（如一个机构或委员会·一个组织的员工）中相对于其在总人口中的人数较少·因此表达其经济、社会或政治需求和观点之机会较少的群体

注1：未被充分代表的社会群体可能包括少数民族群体。

注2：此定义下的特定群体取决于组织的运营环境·不同组织之间或有所差别。

申诉

唤起个人或群体权利意识的不公正感·这种权利意识可能是基于法律、合同、明示或暗示的承诺、习惯做法·或受害群体对公正的一般概念

来源： 联合国（UN），《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》，2011年

申诉机制

提出申诉并寻求补救的常规程序

来源： 联合国（UN），《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》，2011年；经修订

注： 关于“申诉机制”的更多信息，参见[GRI 2: 一般披露 2021](#)中对披露项 2-25的指南

管治机构

负责组织的战略指导，有效监督管理层，以及管理更广泛的组织及其利益相关方的正式团体

补救

抵消或弥补消极影响或提供补救的手段

来源： 联合国（UN），《企业尊重人权的责任：诠释指南》，2012年；经修订

示例： 道歉、经济或非经济补偿、通过禁令或不重犯保证来防止伤害、惩罚性制裁（无论是刑事还是行政处罚）、恢复原状、复原、修复

长期员工

签订不定期合同，从事全职或兼职工作的员工

集体谈判

以一个或多个雇主或雇主组织为一方，以一个或多个工作者的组织（如：工会）为另一方，双方为确定工作条件和雇用条款或规范雇主与工作者的关系而进行的所有谈判

来源： 国际劳工组织（ILO）《集体谈判公约》，1981（154号）；经修订

非保证工时员工

不保证每天、每周或每月的最低或固定工作时间，但可能需按要求工作的员工

来源： ShareAction，《劳动力披露倡议调查指导文件》，2020年；经修订

示例： 临时员工、签订零工时合同的员工、待命员工

高管

组织管理层中的高级别成员，包括首席执行官（CEO）或直接向 CEO 或最高管治机构报告的个人

参考文件

这一节列出制定本标准时使用的权威性政府间文件和其他参考文件，以及可供组织参阅的资源。

权威性文件：

1. 红十字国际委员会 (ICRC) · 《1949年日内瓦公约》及其附加议定书 · 1949年。
2. 国际劳工组织 (ILO) · 《集体协议建议书》 · 1951年 (第91号)。
3. 国际劳工组织 (ILO) · 《集体谈判公约》, 1981年 (第154号)。
4. 国际劳工组织 (ILO) · 《集体谈判建议书》 · 1981年 (第163号)。
5. 国际劳工组织 (ILO) · 《工作中的基本原则和权利宣言》 · 1998年。
6. 国际劳工组织 (ILO) · 《结社自由和保护组织权利公约》 · 1948年 (第87号)。
7. 国际劳工组织 (ILO) · 《国际就业状况分类决议》 · 1993年。
8. 国际劳工组织 (ILO) · 《组织权利和集体谈判权利公约》 · 1949年 (第98号)。
9. 国际劳工组织 (ILO) · 《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》 · 2017年。
10. 国际劳工组织 (ILO) · 《工人代表公约》 · 1971年 (第135号)。
11. 经济合作与发展组织 (OECD) · 《OECD负责任商业行为尽责管理指南》, 2018年。
12. 经济合作与发展组织 (OECD) · 《OECD跨国企业准则》 · 2011年。
13. 经济合作与发展组织 (OECD) · 《OECD公司治理原则》 · 2004年。
14. 联合国 (UN) · 《工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》 · 2011年。
15. 联合国 (UN) · 《国际人权法案》：
 - 15.1 联合国 (UN) · 《世界人权宣言》 · 1948年。
 - 15.2 联合国 (UN) · 《公民权利和政治权利国际盟约》 · 1966年。
 - 15.3 联合国 (UN) · 《经济、社会和文化权利国际盟约》 · 1966年。
 - 15.4 联合国 (UN) · 《公民权利和政治权利国际公约任择议定书》 · 1966年。
 - 15.5 联合国 (UN) · 旨在废除死刑的《公民权利和政治权利国际公约》第二项任择议定书 · 1989年。
16. 联合国 (UN) · 《保护、尊重和补救：工商企业和人权框架》 · 2008年。
17. 联合国 (UN) · 秘书长关于人权问题与跨国公司及其他企业的特别代表的报告 · John Ruggie · 2011年。
18. 联合国 (UN) · 《里约环境与发展宣言》 · 1992年。

其他参考文件：

19. 工人资本委员会 (CWC) · 《工人人权和劳动标准评估指南》 · 2017年。
20. 国际公司治理网络 (ICGN) · 《ICGN全球治理原则》 · 2021年。
21. 国际劳工组织 (ILO) · 8.《结社自由和集体谈判》 · <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm> · 2021年5月7日访问。
22. 国际劳工组织 (ILO) · 国际劳工组织数据库 (ILOSTAT) · <https://ilostat.ilo.org/> · 2021年5月7日访问。
23. 国际劳工组织 (ILO) · 劳动力市场的关键指标 (KILM) · 第9版 · 2016年。
24. 国际劳工组织 (ILO) · 《世界各地的非标准就业：理解挑战，塑造前景》 · 2016年。
25. Visser, S. Hayter, 和 R. Gammarano · “集体谈判覆盖的趋势：稳定、侵蚀还是下降？” · 《劳动关系与集体谈判》简报第1期 · 2017年2月 · https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf · 2021年5月7日访问。
26. ShareAction · 《劳动力披露倡议2020调查指导文件》 · 2020年。

资源：

27. 卡斯坦人权法中心、联合国人权事务高级专员办事处 (人权高专办) 和联合国全球契约 · 《人权从概念到行动2.0：商业参考指南》 · 2017年。
28. Shift和Mazars LLP · 《联合国指导原则报告框架》 · 2015年。
29. Shift、乐施会和全球契约网络 (荷兰) · 《在经营中尊重人权：公司的指南工具》 · 2016年。
30. 联合国 (UN) · 方法学。用于统计的标准国家或地区代码 (M49) · <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm> · 2021年5月7日访问。
31. 联合国 (UN) · 《企业尊重人权的责任：诠释指南》 · 2012年。
32. 世界基准联盟 (WBA) · 《企业人权基准方法》 · 定期更新。

致谢

本简体中文译版由朱颖先生承译，由以下人员提供同行评审：

- 彭纪来，北京公司总经理、合伙人，商道咨询
- 许秋明，可持续发展服务总经理，TÜV莱茵
- 杨燕，可持续发展与气候变化咨询合伙人，ERM
- 兰岚，企业可持续发展高级经理，普华永道中国

《GRI 可持续发展报告标准》采用英文编制而成。虽已力求确保本翻译版准确无误，但如果出现任何问题或翻译偏差，则仍以英文版为准。最新版本的英文版 GRI 标准的和更新的英文版均发布于 GRI 网站（www.globalreporting.org）。



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org