



GRI 401 : 僱傭 2016

401

生效日期 : 7/1/2018

议题标准

GRI 401 : 雇佣 2016

议题标准

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 7/1/2018.

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。

简介

GRI 401：雇佣 2016 包含一系列披露项，用于组织报告其雇佣相关的影响，以及管理影响的方法。

本标准的结构如下：

- **第1节** 包含一个要求，说明组织如何管理其雇佣相关的影响。
- **第2节** 包含三个披露项，说明组织的雇佣相关影响。
- **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。

简介的其余部分提供议题背景，概述GRI标准体系，并提供关于使用本标准的更多信息。

议题背景

本标准是关于雇佣议题，涵盖组织雇佣或创造就业岗位的方式，即组织雇佣、招聘、保留人才的方式和相关做法及其提供的工作条件，也包括组织供应链中的雇佣和工作条件。

雇佣关系是工作者与组织之间的法律关系，赋予双方以权利和义务。这种关系通常是确定适用雇佣/劳动法还是商业法的手段。

国际劳工组织、经济合作与发展组织以及联合国的重要文件中介绍了这些概念：参见**参考文件**。

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（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，用于组织说明报告实践和其他组织详情（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

任何组织——不论规模、类型、行业、地理位置或报告经验——皆可使用本标准报告其雇佣相关的影响。在其他GRI标准中也详细涵盖了工作条件：

- [GRI 402：劳资关系 2016](#)
- [GRI 403：职业健康与安全 2018](#)
- [GRI 404：培训与教育 2016](#)
- [GRI 405：多元化与平等机会 2016](#)
- [GRI 406：非歧视 2016](#)

除此以外，[GRI 2：一般披露 2021](#)的披露项2-7和披露项2-8还要求提供有关员工以及为组织工作的其他工作者的信息，例如员工总数、长期和临时员工总数，按性别和地区划分。

如果组织要编制符合GRI标准的报告，并确定雇佣为实质性议题，需要报告以下披露项：

- [GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项3-3（见本标准条款1.1）；
- 本议题标准中涉及组织的雇佣相关影响的任何披露项（披露项401-1到披露项401-3）。

见[GRI 1：基础2021](#)的要求4和5。

此等披露项允许有从略的原因。

如果无法遵守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。关于从略原因的更多信息，参见[GRI 1：基础2021](#)中的要求6。

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

以下内容适用于本标准：

要求以**粗体字**标明，并用“应”表示。组织必须遵守要求，以符合GRI标准编制报告。

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. 议题管理披露项

如果组织要编制符合GRI标准的报告，需要报告其管理每项实质性议题的方法。

确定雇佣为实质性议题的组织，需要使用 *GRI 3：实质性议题 2021* 的披露项 3-3，报告其管理议题的方法（见本节条款 1.1）。

因此，本节旨在补充——而非取代——*GRI 3* 的披露项 3-3。

要求 1.1 组织应使用 *GRI 3：实质性议题 2021* 的披露项 3-3，报告对雇佣的管理方法。

建议 1.2 组织宜说明：

- 1.2.1 其政策或做法涵盖了据此为组织执行工作的关系；
- 1.2.2 为了确定和解决在 供应链 内未参照适当制度和法律框架开展工作的情形而采取的行动；
- 1.2.3 为了确定和解决为 供应商 工作的人员未获得国家劳动法所赋予的社会和劳动保护的情形下而采取的行动；
- 1.2.4 为了确定和解决供应链中的工作条件不符合国际劳工标准或国家劳动法的情形而采取的行动；
- 1.2.5 为了确定和解决供应链中工作报酬不足的情形而采取的行动；
- 1.2.6 为了确定和解决雇佣关系伪造，即供应链中的 工作者 被错误地视为自雇或没有法律认可雇主的情形而采取的行动；
- 1.2.7 为了确定和解决供应链中工作者在家工作而不受法律认可的合同约束的情形而采取的行动。

指南 **披露项 1.2 指南**

涵盖为组织执行工作之关系的政策或做法可包括：认可的雇佣关系，使用其他组织的员工（例如由代理商派遣的工作者），以及临时或兼职工作的范围。对这些政策和做法的说明可包括有关歧视、薪酬、晋升、隐私、人力资源发展和劳资关系的政策和做法。

对于在适当的制度和法律框架内进行的工作，通常需要与可识别且法律认可的雇主建立公认的雇佣关系。

工作条件可涵盖薪酬、工作时间、休息时间、假期、纪律和解雇做法、生育保护、工作环境和职业健康与安全。也包括住宿（如有提供）的质量以及福利事宜，例如安全饮用水、食堂和医疗服务。

报酬充足的工作是指标准工作周的工资和薪酬（不包括加班费）符合法律和行业最低标准，足以满足工作者及其家庭的基本需要，并提供一定的可自由支配收入。为解决工作报酬不足的情形而采取的行动可包括：

- 就支付给供应商的价格与支付给工作者的工资的关系，与供应商对话；
- 改变组织的采购实践；
- 支持集体谈判，以确定工资；
- 确定加班的程度，强制与否，以及是否提供较高的报酬来补偿。

2. 议题披露项

披露项 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率

要求 组织应报告以下信息：

- a. 报告期内新进员工雇佣总数和雇佣率，按年龄组别、性别和地区划分。
- b. 报告期内员工流动总数和流动率，按年龄组别、性别和地区划分。

编制要求

2.1 编制披露项 401-1 中规定的信息时，组织应使用报告期末的员工总数计算新进员工雇佣率和员工流动率。参见 [标准解释](#)。

建议 2.2 编制披露项 401-1 中规定的信息时，组织宜使用 *GRI 2：一般披露 2021* 的披露项 2-7 中的数据来确定员工总数。

指南 **披露项 401-1 指南**

组织可使用以下年龄组别：

- 30岁以下；

- 30-50 岁；
- 50 岁以上。

背景

组织新进员工的人数、年龄、性别和地区，可彰显其吸引多元化合格员工的策略和能力。这些信息可表明组织在根据年龄和性别实施包容性招聘做法方面的努力，也可表明对不同地区可用劳动力和人才的最优使用。

员工流动率高可能表明员工中的不确定性和不满意度，也能说明组织的核心业务结构发生了根本变化。如果按年龄或性别划分，显示流动率模式不均衡，则可能表明工作场所存在不相容或潜在的不公。员工流动率会导致组织的人力和智力资本变化，并影响生产力。流动率直接影响成本，包括总体薪酬下降，招聘员工的开支增加。

披露项 401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利

要求

组织应报告以下信息：

- 按重要运营点划分，对组织的全职员工提供，但不对临时或兼职员工提供的标准福利。这些福利至少包括：
 - 人寿保险；
 - 医疗保健；
 - 伤残保险；
 - 育儿假；
 - 退休金；
 - 股权；
 - 其他。
- 对“重要运营点”的定义。

编制要求

- 编制披露项 401-2 中规定的信息时，组织应排除实物福利，例如提供运动或儿童日托设施、工作时间免费餐以及类似的一般员工福利计划。

指南

背景

本披露项中报告的数据可用于衡量组织对人力资源的投入以及为全职员工提供的最低福利。全职员工的福利质量是留住员工的关键因素。

披露项 401-3 育儿假

要求

组织应报告以下信息：

- 按性别划分，有权享受育儿假的员工总数。
- 按性别划分，休育儿假的员工总数。
- 按性别划分，育儿假结束后在报告期内返岗的员工总数。
- 按性别划分，育儿假结束后返岗且 12 个月后仍在职的员工总数。
- 按性别划分，休育儿假的员工的返岗率和留任率。

建议

- 编制披露项 401-3 中规定的信息时，组织宜使用下列公式计算返岗率和留任率：

$$\text{返岗率} = \frac{\text{育儿假结束后实际返岗的员工总数}}{\text{育儿假结束后应返岗的员工总数}} \times 100$$

$$\text{留任率} = \frac{\text{育儿假返岗后 12 个月仍在职的员工总数}}{\text{先前报告期的育儿假结束后返岗员工总数}} \times 100$$

指南

披露项401-3指南

有权享受育儿假的员工是指组织包含育儿假权利的政策、协议或合同所涵盖的员工。

为确定在育儿假结束后返岗且 12 个月后仍在职的员工，组织可参阅先前报告期的相关记录。

背景

许多国家颁布了提供育儿假的法规。目的在于允许员工休假并能返回相同或相当的工作岗位。

法规的适用程度根据政府、雇主和员工的解释而有所不同。许多女性因雇主的做法可能会影响到她们的就业安全、报酬和职业发展，对休假和返岗感到气馁。许多男性也不被鼓励享受他们有权享有的假期。

产假、育儿假以及其他休假权利的性别平等选择有助于招聘和留住合格的员工。此外还可提高员工士气和生产力。男性休育儿假可表明组织对父亲休此类假的鼓励程度。男性行使休假权利可对女性产生积极影响，使女性能够行使此类休假权利而不损害其职业发展。

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。

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

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

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

员工流动率

自愿 离职或由于解雇、退休或在职期间死亡而离开组织的员工

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

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。

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

标准福利

通常向 绝大部分全职员工提供的福利

注：标准福利未必向组织所有全职员工提供。报告标准福利旨在披露全职员工可合理预期的福利。

福利

以财务支出形式提供的直接福利·组织支付的关护费用或报销员工所付费用

注：超过法定最低限额的裁员补偿、临时解雇费、额外工伤津贴、遗属抚恤金、额外带薪假也可作为福利纳入。

育儿假

因孩子出生而赋予男女员工的假期

本节列出制定本标准时使用的权威性政府间文件。

权威性文件：

1. 国际劳工组织 (ILO) 第 102 号公约·《社会保障 (最低标准) 公约》·1952年。
2. 国际劳工组织 (ILO) 第 121 号公约·《工伤津贴公约》·1964年。
3. 国际劳工组织 (ILO) 第 128 号公约·《残废、老年和遗属津贴公约》·1967年。
4. 国际劳工组织 (ILO) 第 130 号公约·《医疗和疾病津贴公约》·1969年。
5. 国际劳工组织 (ILO) 第 132 号公约·《带薪休假公约 (修订版)》·1970年。
6. 国际劳工组织 (ILO) 第 140 号公约·《带薪离职学习公约》·1974年。
7. 国际劳工组织 (ILO) 第 156 号公约·《家庭责任劳工公约》·1981年。
8. 国际劳工组织 (ILO) 第 157 号公约·《维护社会保障权利公约》·1982年。
9. 国际劳工组织 (ILO) 第 168 号公约·《促进就业和失业保护公约》·1988年。
10. 国际劳工组织 (ILO) 第 183 号公约·《保护产妇公约》·2000年。
11. 国际劳工组织 (ILO) 宣言·《关于国际劳工组织的目标和宗旨的宣言 (费城宣言)》·1944年。
12. 国际劳工组织 (ILO) 宣言·《争取公正全球化的社会正义宣言》·2008年。
13. 国际劳工组织 (ILO)·《体面劳动》·1999年。
14. 国际劳工组织 (ILO) 第 198 号建议书·《雇佣关系建议书》·2006年。
15. 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》·2006年。
16. 经济合作与发展组织 (OECD)·《OECD 跨国企业准则》·2011年。
17. 联合国 (UN) 公约·《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》·1990年。

标准解释

对 **GRI 401：雇佣2016** 计算新进员工雇佣率和员工流失率的标准解释 1

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 standards@globalreporting.org，以便 GSSB 考量。

相关章节

GRI 401：雇佣2016 条款2.1

问题

GRI 401：雇佣 2016 的披露项 401-1要求组织报告在报告期内的新进员工雇佣总数和雇佣率、员工流动总数和流动率·按年龄组别、性别和地区划分。

GRI 401 的条款2.1进一步要求组织使用报告期末的员工总数计算新进员工雇佣率和员工流动率。

GRI 标准用户反馈表明·条款2.1 中要求的方法不准确。

解释说明

不要求组织遵守**GRI 401：雇佣2016**的条款2.1。(“组织应使用报告期末的员工总数计算新进员工雇佣率和员工流失率”)。

组织可自行选择这两个比率的计算方法。

建议组织充分描述数据测算和计算的依据 (参见**GRI 1：基础 2021**中的准确性原则)。使用比率或归一化数据时·建议组织报告总数或绝对数·并提供解释性说明 (参见**GRI 1**中的可比性原则)。

生效日期

本标准对 2018 年 7 月 1 日或之后发布的报告或其他材料有效。



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org