



合併整套的GRI永續性報導準則

合併整套的GRI永續性報導準則

本文件包含合併系列的GRI永續性報導準則（GRI準則）以及GRI準則詞彙表。本文件包含2021年10月5日最新出版的準則。每本準則內容已合併，包括原始的檔案格式和頁碼，僅省略每本準則間的封面頁。

正當程序

本準則係為了公共利益並根據GSSB正當程序協議的要求而制定。透過多方利害關係人的專業知識、政府間的官方文件以及與社會、環境和經濟責任相關的組織廣泛持有的期望而制定。

法律責任

本文件旨在推廣永續性報導，並由全球永續性標準委員會（GSSB）透過多方參與的利害關係人程序制定，協商代表來自全球相關組織及報告資訊使用者。GRI董事會與GSSB鼓勵所有組織採用GRI永續性報導準則（GRI Standards）與相關解釋，但全部或部分根據GRI準則與相關解釋編製和出版報告書的組織必須對報告書負起全責。對於因在編製報告書中使用GRI準則與相關解釋或因根據GRI準則與相關解釋使用報告書而直接或間接導致的任何後果或損害賠償，GRI董事會、GSSB及全球永續性報告協會（GRI）概不負責。

版權與商標聲明

本文件版權屬全球永續性報告協會（GRI）所有。複製、分發本文件作參考及/或編製永續性報告用途，無需GRI事先核准。但是，將本文件或其中任何片段複製、儲存、翻譯或以任何方式（電子、複印、記錄等）將之轉換為任何形式以作其它用途，必須事先取得GRI的書面核准。

全球永續性報告協會（GRI）、全球永續性報告協會之商標、全球永續性標準委員會之商標、和GRI永續性報導準則（GRI Standards）是屬全球永續性報告協會所有之註冊商標。

Contents

GRI 1: 基礎 2021 - Traditional Chinese	5
GRI 2: 一般揭露 2021 - Traditional Chinese	35
GRI 3: 重大主題 2021 - Traditional Chinese	83
GRI 11: 石油與天然氣業 2021 - Traditional Chinese	107
GRI 201: 經濟績效 2016 - Traditional Chinese	189
GRI 202: 市場地位 2016 - Traditional Chinese	204
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016 - Traditional Chinese	215
GRI 204: 採購實務 2016 - Traditional Chinese	224
GRI 205: 反貪腐 2016 - Traditional Chinese	233
GRI 206: 反競爭行為 2016 - Traditional Chinese	246
GRI 207: 稅務 2019 - Traditional Chinese	256
GRI 301: 物料 2016 - Traditional Chinese	273
GRI 302: 能源 2016 - Traditional Chinese	284
GRI 303: 水與放流水 2018 - Traditional Chinese	300
GRI 304: 生物多樣性 2016 - Traditional Chinese	324
GRI 305: 排放 2016 - Traditional Chinese	336
GRI 306: 廢汙水和廢棄物 2016 - Traditional Chinese	355
GRI 306: 廢棄物 2020 - Traditional Chinese	368
GRI 308: 供應商環境評估 2016 - Traditional Chinese	394
GRI 401: 勞雇關係 2016 - Traditional Chinese	406
GRI 402: 勞/資關係 2016 - Traditional Chinese	419
GRI 403: 職業安全衛生 2018 - Traditional Chinese	429
GRI 404: 訓練與教育 2016 - Traditional Chinese	457
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016 - Traditional Chinese	468
GRI 406: 不歧視 2016 - Traditional Chinese	480
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016 - Traditional Chinese	490
GRI 408: 童工 2016 - Traditional Chinese	501
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016 - Traditional Chinese	512
GRI 410: 保全實務 2016 - Traditional Chinese	523

GRI 411: 原住民權利 2016 - Traditional Chinese	532
GRI 413: 當地社區 2016 - Traditional Chinese	543
GRI 414: 供應商社會評估 2016 - Traditional Chinese	555
GRI 415: 公共政策 2016 - Traditional Chinese	567
GRI 416: 顧客健康與安全 2016 - Traditional Chinese	576
GRI 417: 行銷與標示 2016 - Traditional Chinese	586
GRI 418: 客戶隱私 2016 - Traditional Chinese	597
GRI Standards Glossary - Traditional Chinese	606

GRI 1: 基礎 2021

通用準則

生效日期

本準則自以下日期起生效，適用於報告書或其它文件：2023年1月1日

責任

GRI準則係由**全球永續性標準理事會 (GSSB)**所發布。任何對於GRI準則的回饋意見可提送至 gssbsecretariat@globalreporting.org，供GSSB參酌。

正當程序

本準則係為了公共利益並根據GSSB正當程序協議的要求而制定。透過多方利害關係人的專業知識、政府間的官方文件以及與社會、環境和經濟責任相關的組織廣泛持有的期望而制定。

法律責任

本文件旨在推廣永續性報導，並由全球永續性標準委員會 (GSSB) 透過多方參與的利害關係人程序制定，協商代表來自全球相關組織及報告資訊使用者。GRI董事會與GSSB鼓勵所有組織採用GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 與相關解釋，但全部或部分根據GRI準則與相關解釋編製和出版報告書的組織必須對報告書負起全責。對於因在編製報告書中使用GRI準則與相關解釋或因根據GRI準則與相關解釋使用報告書而直接或間接導致的任何後果或損害賠償，GRI董事會、GSSB及全球永續性報告協會 (GRI) 概不負責。

版權與商標聲明

本文件版權屬全球永續性報告協會 (GRI) 所有。複製、分發本文件作參考及/或編製永續性報告用途，無需GRI事先核准。但是，將本文件或其中任何片段複製、儲存、翻譯或以任何方式 (電子、複印、記錄等) 將之轉換為任何形式以作其它用途，必須事先取得GRI的書面核准。

全球永續性報告協會 (GRI)、全球永續性報告協會之商標、全球永續性標準委員會之商標和GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 是屬全球永續性報告協會所有之註冊商標。

目錄

簡介	3
1. GRI準則的目的與系統	3
2. 關鍵概念	6
3. 依循GRI準則進行報導	9
4. 報導原則	16
5. 報導的附加建議	20
詞彙表	21
參考文獻	24
附錄1. GRI內容索引表 (依循GRI準則)	25
附錄2. GRI內容索引表 (參考GRI準則)	29

簡介

GRI 1：基礎 2021 介紹 GRI 永續報導準則 (GRI 準則) 的目的與系統，以及解釋永續報導的關鍵概念。同時詳述了組織依循 GRI 準則報導必須符合的要求及報導原則。*GRI 1* 係組織欲了解如何使用 GRI 準則進行報導時宜參閱的首份準則。

GRI 1 的架構如下：

- **章節1** 介紹 GRI 準則的目的與系統。
- **章節2** 解釋 GRI 準則中所使用的關鍵概念。
- **章節3** 具體說明依循 GRI 準則進行報導的要求。
- **章節4** 具體說明確保報導資訊品質的基礎報導原則。
- **章節5** 載明使組織的永續報導與其他報導類型保持一致，以及增加永續報導可信度的建議。
- **附錄** 提供如何編製 GRI 內容索引表的指引。
- **詞彙表** 包含已有定義之用詞以及使用 GRI 準則時的特定意涵，這些用詞於 GRI 準則內文中劃有底線且可連結至其定義。
- **參考文獻** 詳列開發準則時所使用的政府間的官方文件。

1. GRI 準則的目的與系統

1.1 GRI 準則的目的

組織透過活動與商業關係，對於經濟、環境及人群產生影響，進而對永續發展產生負面衝擊或正面貢獻。永續發展的定義為「能滿足當代需求，同時不損及後代滿足其需求之發展」[8]。使用 GRI 永續報導準則 (GRI 準則) 進行永續報導的目的即是透明地展現組織如何對於永續發展做出貢獻或致力其中。

GRI 準則使組織能公開揭露其對於經濟、環境及人群 (包含其人權) 最顯著的衝擊，與組織如何管理此類衝擊。這將增加組織衝擊的透明度與提升組織的當責性。

準則所涵蓋的揭露項目可使組織以一致且可信的方式報導其衝擊的資訊。這些揭露項目強化了衝擊資訊於全球的可比較性與品質，使資訊使用者對組織在永續發展的衝擊與貢獻做出明智的評估與決策。

GRI 準則係基於對於負責任的商業行為之期待所開發，這些期待源自於政府間的官方文件，例如：經濟合作暨發展組織 (OECD) 跨國企業準則[3] 與聯合國 (UN) 商業與人權指導原則[5] (參閱參考文獻中開發準則時所使用的官方文件)。使用 GRI 準則進行報導的資訊可幫助使用者評估組織是否符合這些文件所設定的期待。需注意的是，GRI 準則並無設定分配、門檻、目標、標的或任何評判好或壞的績效標竿。

1.2 使用者

無論任何規模、類型、地理區域或有無經驗的組織皆可使用 GRI 準則，來進行有關其對於經濟、環境及人群 (包含其人權) 的衝擊之報導。

報導資訊可用於組織決策時，例如用於設定目標和標的，或用於評估與執行其政策及實務。

利害關係人與其他資訊使用者可使用 GRI 準則來了解組織預期會報導的資訊。利害關係人可使用組織報導的資訊來評估其已受到或其可能受到組織經濟活動的影響。

投資者尤其可使用相關的報導資訊來評估組織的衝擊與組織如何將永續發展整合至其商業策略及模式中。投資者也可使用資訊來鑑別有關組織衝擊的財務風險與機會，及評估其長期成功的可能性。其他非組織利害關係人的使用者 (例如：學術單位與分析師) 亦可使用報導的資訊來進行研究或標竿比較等目的。

「資訊使用者」一詞於 GRI 準則中指的是所有會使用組織報導資訊的人。

1.3 GRI 準則的系統

GRI 準則的系統架構於三個互有關聯的系列準則：GRI 通用準則、GRI 行業準則、GRI 主題準則 (參閱本準則的圖1)。通用準則適用於所有依循 GRI 準則報導的組織。組織根據其經營的行業類型使用行業準則，並根據其所列之重大主題來選用主題準

則。

通用準則：GRI 1、GRI 2及GRI 3

組織透過參閱GRI 1：基礎 2021來開始進行報導。GRI 1介紹GRI準則的目的與系統，以及解釋永續報導的關鍵概念，同時詳述了組織依循GRI準則報導必須符合的要求及報導原則。

GRI 2：一般揭露 2021所涵蓋的揭露項目可供組織用於提供其報導實務與組織的詳細資訊，例如經濟活動、治理與政策。這些資訊對瞭解組織概況與規模提供深入的見解，並提供認識組織衝擊的脈絡。

GRI 3：重大主題 2021提供如何決定重大主題的逐步指引。GRI 3同時包含組織用來報導有關決定重大主題的流程、重大主題列表以及如何管理每個主題的資訊揭露項目。

行業準則

行業準則為組織提供其可能相關的重大主題資訊。組織在決定其重大主題和決定每個重大主題的報導內容時，使用適用於其行業的行業準則。

主題準則

主題準則所涵蓋的揭露項目可供組織報導其有關特定主題的衝擊資訊。主題準則包含各式各樣的主題。組織根據其使用GRI 3所決定的重大主題列表來選用主題準則。

圖1. GRI準則：通用、行業及主題準則



1.4 使用GRI準則

GRI準則中所有的揭露項目皆包含要求。這些要求明列組織必須報導的資訊或提供組織必須符合的指示，據以使報導依循GRI準則。

若組織在某些允許使用省略理由的揭露項目，無法符合揭露項目或揭露項目中的要求（例如：所要求的資訊屬於機密或法律禁止），則組織須在GRI內容索引表中指明無法符合哪些項目或要求，並且提供省略理由和說明。有關省略理由的更多資訊，參閱本準則中的[要求6](#)。

如果揭露項目中某特定的子項目所要求之資訊（例如：委員會、政策、實務、流程）不存在，而使得組織無法報導時，組織得透過說明此特例來符合要求。組織得解釋無此子項目的原因，或描述任何發展此子項目的計畫。揭露項目不要求組織執行該項

目(例如:制定政策),但應報導為該項目不存在。

要求、指引、已有定義之用詞

以下規則適用於整份GRI準則:

「要求」之項目會用**粗體**標示,並用「應」字指明。組織必須符合「要求」的項目來依循GRI準則進行報導。

「要求」之項目可能附有相關「指引」。

「指引」包含背景資訊、解釋以及例子來幫助組織更了解「要求」之項目。組織無須符合這些「指引」。

準則中也可能包含「建議」。這些建議有可能鼓勵某些特定的行動方向,但非屬必要。

在本文中,使用「宜」字指明為「建議」,「得」字指明為可行的或選項。

已定義之用詞於GRI準則內文中劃有底線且可連結至其在**詞彙表**中之定義。組織須使用詞彙表中用詞之定義。

報導格式

在GRI準則中,「永續報導」一詞意指組織依其最顯著的衝擊來決定其重大主題,以及組織公開報導這些衝擊的相關資訊之結果的流程。

組織得以多種形式(例如:電子版、紙本)於某處或多處(例如:獨立的永續報告、網頁或年報)出版或供查閱。於GRI準則中,「報導」與「報導資訊」二詞皆指於所有地方所揭露的資訊。

GRI內容索引表提供組織報導資訊的總覽,以及顯示資訊使用者可取得資訊的地方。內容索引表也呈現組織已使用哪些GRI準則與揭露項目。

如果組織有意出版獨立的永續報告,則無需重複已於其他地方(例如:網頁或年報)公開報導的資訊。在此情況下,組織得透過在GRI內容索引表中提供可以找到該資訊的參考資料來報導要求的揭露項目(例如:提供網頁的連結或註明年報中該資訊的頁碼)。

生效日期

所有的GRI準則皆有生效日期。此日期指明組織發布的資訊必須使用某特定GRI準則的時間點。在準則生效日期之後發布的所有資訊都必須使用該準則。

例如:*GRI 1:基礎 2021*的生效日期為2023年1月1日。意即組織在2023年1月1日之後(含當天)發布的資訊,必須使用*GRI 1*。

生效日期的設定是因為組織也許需要時間來採用新的或更新的準則。鼓勵於準則的生效日期前開始採用,使組織可依最佳實務的方式來報導。

2. 關鍵概念

此章節解釋永續報導的基礎概念。在蒐集與準備報導資訊，以及解讀依GRI準則揭露的資訊時，必須了解這些概念是如何應用於GRI準則中。

此章節中涵蓋的關鍵概念為：衝擊、重大主題、盡職調查與利害關係人。GRI準則的目的是使組織能夠揭露其對經濟、環境及人群（包含其人權）造成最顯著衝擊的資訊。在GRI準則中，這些被稱為重大主題。盡職調查與利害關係人議合兩者協助組織鑑別其最顯著的衝擊。

2.1 衝擊

在GRI準則中，衝擊意指因組織的經濟活動或商業關係，對於經濟、環境及人群（包含其人權）產生或可能產生的影響。「衝擊」一詞可指實際或潛在、正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆的衝擊。這些衝擊指明組織對於永續發展的正面或負面之貢獻。

組織對經濟的衝擊意指組織對於當地、國家與全球等層次的經濟系統之衝擊。例如：組織可能經由其競爭行為、採購實務以及向各地政府繳納稅款與規費等造成經濟的衝擊。

組織對環境的衝擊意指組織對於生命體或非生命體（例如：空氣、土地、水與生態系）的衝擊。例如：組織可能經由使用能源、土地、水與自然資源造成環境的衝擊。

組織對人群的衝擊意指組織對於個人及群體（例如：社區、弱勢群體或社會）的衝擊。這些衝擊包括了組織對於人群造成的人權衝擊。例如：組織可能經由聘僱實務（例如給付給員工的薪水）、供應鏈（例如供應商工作者的工作環境條件）及其產品與服務（例如其安全性或可取得性）造成對於人群的衝擊。若個人或團體的利益會受到（或可能受到）組織經濟活動的影響，則稱之為利害關係人（更多資訊請參閱本準則[章節2.4](#)）。

對於經濟、環境與人群的衝擊是相互關聯的。例如：組織對於經濟與環境的衝擊亦可造成對人群及其人權的衝擊。同理，組織的正面衝擊亦可能造成負面衝擊，反之亦然。例如：組織對環境的正面衝擊有可能導致對人群及其人權的負面衝擊。

2.2 重大主題

組織可能會鑑別出許多要報導的衝擊。使用GRI準則時，組織對於經濟、環境及人群（包含其人權）中衝擊最顯著之主題排出優先順序並進行報導。在GRI準則中，這些為組織的重大主題。

重大主題的例子包含反貪腐、職業安全衛生或水與放流水。主題不須僅限於經濟、環境或人群的單一面向，其可能涵蓋全部三個面向的衝擊。例如：組織因水資源使用對生態系及當地社區取水造成衝擊而將「水與放流水」決定為重大主題。GRI準則會將相關的衝擊整併為一個主題（例如「水與放流水」）來協助組織聚焦報導與同一主題相關的多個衝擊。

決定重大主題的流程由組織持續鑑別與評估衝擊而形成。前述流程包括與相關的利害關係人及專家議合，且與永續報導流程分開獨立進行。有關決定重大主題的更多資訊，參閱[GRI 3：重大主題 2021](#)中的[章節1](#)。

釋例1. 永續報導與財務及價值創造報導

GRI準則使組織能夠報導因其經濟活動或商業關係對經濟、環境及人群(包含其人權)造成最顯著衝擊之資訊。這些衝擊對永續發展以及對組織的利害關係人尤其重要，為永續報導的重點。

組織的經濟活動或其商業關係對經濟、環境及人群造成之衝擊亦會對組織自身造成負面或正面的後果。這些後果可能是營運面的或商譽面的，進而造成財務面的影響。例如：組織大量使用非再生能源能造成氣候變遷，同時可能因法規要求試圖將能源結構轉型至採用更多再生來源，進而增加組織的營運成本。

即使在報導當下組織造成的衝擊不具有財務重大性，大多數因組織的經濟活動或其商業關係而對經濟、環境及人群造成之衝擊最終仍將轉變為具財務重大性之議題。因此，這些衝擊對於那些關注組織的財務表現與長遠成就的資訊使用者也非常重要。對於組織而言，了解這些衝擊是決定財務相關重大性議題的首要步驟。

因此，永續報導對於財務及價值創造報導非常重要。透過永續報導的資訊提供，可鑑別出與組織衝擊相關的財務風險與機會，以及用於財務評價。而這又可進一步協助於財務報導中判斷何項議題具財務重大性。

組織的經濟活動或商業關係對經濟、環境及人群造成之衝擊可能產生財務重大性，永續報導作為公共利益活動也與自身的權利高度相關。永續報導是獨立於財務意涵的思維。因此，採用GRI準則來決定所有的重大主題並報導之對組織來說非常重要。組織不能因這些重大主題不具財務重大性而降低這些主題的優先順序。

2.3 盡職調查

在GRI準則中，盡職調查意指組織鑑別、預防、減緩及說明如何處理其對於經濟、環境及人群(包含其人權)的實際與潛在的負面衝擊之流程。組織宜透過預防或減緩來處理潛在的負面衝擊。組織宜透過補救措施來處理組織造成或促成的實際負面衝擊。

組織涉入負面衝擊的方式決定組織宜如何處理這些衝擊(意即是否為組織造成或促成的衝擊，或衝擊是否與其商業關係直接相關)。也決定組織是否有責任提供或以合作方式進行這些衝擊的補救措施。組織宜：

- 避免透過自身的經濟活動造成或促成負面衝擊。當衝擊發生時，透過合法程序來提供或以合作方式進行補救措施；
- 當負面衝擊因其商業關係與組織的營運、產品或服務直接相關時，即使非屬組織促成的衝擊也應嘗試預防或減緩。組織雖不用負責提供或以合作方式進行這些衝擊的補救措施，但得在其中扮演適當角色。

如果無法一次處理所有已鑑別出對經濟、環境及人群的衝擊，組織宜依嚴重性與發生可能性來排序處理潛在負面衝擊的順序。針對人權的潛在負面衝擊，則優先考量衝擊的嚴重性，再考量發生可能性。更多資訊請參閱GRI 3：重大主題 2021的章節1。

盡職調查於聯合國商業與人權指導原則[5]、經濟合作暨發展組織(OECD)跨國企業準則[3]及OECD責任商業行為盡職調查指南[2]中有更詳細的說明。

2.4 利害關係人

利害關係人為利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體。對組織而言，常見的利害關係人類型為商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體。

在GRI準則中，利益(或「利害」)是指對個人或群體的某種價值，且該價值有可能會受到組織經濟活動的影響。利害關係人的利益可能有超過一種以上；並非所有利益皆同等重要，也非所有利益皆需要同等的對待。人權因為國際法賦予全人類的權利而有特別地位。組織對於人群最立即性的衝擊即是對人權的負面影響。「權利擁有者」一詞意指個人權利或集體權利(由群體所擁有，例如原住民)受影響或可能受影響的利害關係人。

組織的經濟活動可能會負面地或正面地影響利害關係人的利益。盡職調查聚焦於鑑別受到或可能受到組織經濟活動負面影響的利害關係人利益。

利害關係人不全然與組織有直接的關聯。例如：在組織供應鏈裡的工作者也可能為利害關係人，或居住於與組織營運據點有一定距離的個人或群體，也會受到或可能受到組織營運的影響。他們可能並無意識到自己是某特定組織的利害關係人，尤其尚未受到其經濟活動影響時。組織宜鑑別前述非直接利害關係人的利益，以及無法表達其觀點之利害關係人(例如後代)的利益。

與利害關係人議合協助組織鑑別和管理其負面與正面衝擊。並非所有利害關係人皆會受到組織經濟活動的影響。組織宜鑑別出其利益與組織特定經濟活動有關的利害關係人(意即「攸關的利害關係人」)。

當無法與所有攸關的利害關係人議合時，組織能與可信任的利害關係人代表或代理組織(例如：非政府組織或工會)進行議合。

除了與利害關係人議合，組織可針對特定議題或事件背景諮詢專家意見(例如：學者或非政府組織)，以利尋求鑑別與管理其衝擊的建議。

有時也需要辨別利害關係人之中誰的利益受到影響(意即「受影響的利害關係人」)，以及誰的利益雖然尚未受到影響但未來有潛在受影響的可能(意即「潛在受影響的利害關係人」)。此辨別於盡職調查中非常重要。例如：假設組織的經濟活動導致一場有關安全的危險事件，部份受到此危險事件影響而受傷的工作者屬於受影響的利害關係人；另一部分工作者雖未受傷，但其暴露於此危險事件中且可能受傷，屬於潛在受影響的利害關係人。區別受影響與潛在受影響的利害關係人有助於組織鑑別哪些工作者直接受補救。

參閱[參考文獻](#)中的[2]。

3. 依循GRI準則進行報導

依循GRI準則報導使組織能夠全面了解對於經濟、環境及人群（包含其人權）最顯著的衝擊，以及如何管理這些衝擊。這使資訊使用者能夠對組織的衝擊及永續發展的貢獻做出明智的評估與決策。

組織必須符合本章節中所有9項要求，才能依循GRI準則進行報導。

依循要求的總覽

要求1：	應用報導原則
要求2：	報導GRI 2：一般揭露 2021中的揭露項目
要求3：	決定重大主題
要求4：	報導GRI 3：重大主題 2021中的揭露項目
要求5：	針對每個重大主題，報導GRI主題準則中的揭露項目
要求6：	針對組織無法符合的揭露項目及要求提供省略理由
要求7：	發布GRI內容索引表
要求8：	提供使用聲明
要求9：	通報GRI

如果組織不符合全部共9項的要求，則不能宣告其依循GRI準則編製報導資訊。在此狀況下，如果組織符合本章節末「[參考GRI準則報導](#)」中所規定的要求，則組織可宣告為參考GRI準則編製報導資訊。

要求1：應用報導原則

- a. 組織應應用[GRI 1：基礎 2021](#)章節4中的所有報導原則。

要求2：報導GRI 2：一般揭露 2021中的揭露項目

- a. 組織應報導所有[GRI 2：一般揭露 2021](#)中的揭露項目。

指引

[GRI 2](#)中的所有揭露項目都允許有省略理由，但以下除外：

- 揭露項目2-1 組織詳細資訊
- 揭露項目2-2 組織永續報導中包含的實體
- 揭露項目2-3 報導期間、頻率及聯絡人
- 揭露項目2-4 資訊重編
- 揭露項目2-5 外部保證/確信

若組織在某些允許使用省略理由的揭露項目，無法符合揭露項目或揭露項目中的要求，則組織須在GRI內容索引表中指明無法符合哪些項目或要求，並且提供省略理由和說明。有關省略理由的更多資訊，參閱本準則中的[要求6](#)。

要求3：決定重大主題

組織應：

- a. 決定其重大主題；

- b. 檢視適用於組織行業的GRI行業準則，以及：
 - i. 決定適用的行業準則中的每個主題是否為組織的重大主題；
 - ii. 在GRI內容索引表中列出組織在適用的行業準則中認為不重大的任何主題，並解釋為何不重大。

指引

有關如何決定重大主題的指引，參閱[GRI 3: 重大主題 2021](#)中的章節1。

組織須根據其特定情況決定重大主題。

使用GRI行業準則可在決定重大主題的過程中對組織有所幫助。行業準則為組織提供其可能相關的重大主題的資訊。

組織在決定重大主題時須使用適用的行業準則。

3-b的指引

僅有在適用於該行業的GRI行業準則可用時，組織才須符合3-b的要求。

組織須檢視適用的行業準則中所描述的每個主題，並決定是否為組織的重大主題。如果組織在其適用的行業準則中認定任一主題為不重大，那麼組織需要在GRI內容索引表中列出這些主題，並說明為何不重大。有關內容索引表的更多資訊，參閱本準則中的[要求7](#)。

關於如何使用行業準則決定重大主題的指引，參閱[GRI 3的章節1](#)及GRI行業準則。

要求4: 報導GRI 3: 重大主題 2021中的揭露項目

組織應：

- a. 使用[揭露項目3-1](#)報導其決定重大主題的流程；
- b. 使用[揭露項目3-2](#)報導重大主題列表；
- c. 使用[揭露項目3-3](#)報導其如何管理每個重大主題。

指引

省略理由僅允許在[GRI 3的揭露項目3-3重大主題管理](#)使用。

若組織無法符合揭露項目3-3或揭露項目3-3中的要求，則組織須在GRI內容索引表中指明無法符合哪些項目或要求，並且提供省略理由和說明。有關省略理由的更多資訊，參閱本準則中的[要求6](#)。

要求5: 針對每個重大主題，報導GRI主題準則中的揭露項目

組織應：

- a. 針對每個重大主題，報導GRI主題準則中的揭露項目；
- b. 針對適用的GRI行業準則中所涵蓋的每一個重大主題，可以：
 - i. 報導行業準則中針對該主題所列出的GRI主題準則的揭露項目，或；
 - ii. 在GRI內容索引表中提供「不適用」的省略理由與必要的解釋。

5-a的指引

針對每個重大主題，組織需要鑑別GRI主題準則中的揭露項目以進行報導。組織僅須報導與其重大主題的衝擊相關的揭露項目。組織無須報導不相關的揭露項目。

針對主題準則中的揭露項目，並沒有最低報導數量的要求。組織報導的揭露項目數量取決於組織對那些揭露項目與對重大主題相關衝擊評估的結果。

組織可能需要使用多個主題準則來報導一個重大主題。此外，並非主題準則中的所有揭露項目都可能與報導組織有關。例如：一個組織將薪酬平等鑑別為一個重大主題。該組織決定以下揭露項目與該主題的報導有關：[GRI 202: 市場地位 2016](#)中的[揭露項目202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率](#)，與[GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016](#)中的[揭露項目405-2女性對男性基本薪資與薪酬的比率](#)。組織不需要報導這些準則中的其他揭露項目（例如：[GRI 202](#)中的[揭露項目202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例](#)），因為這些揭露項目沒有涉及到薪酬平等的主题。

當組織適用的GRI行業準則有涵蓋其重大主題時，組織使用該行業準則來鑑別要報導的揭露項目。更多資訊請參閱本準則中

的要求5-b。

主題準則中的所有揭露項目都允許有省略理由。若組織無法符合揭露項目或揭露項目中的要求，則組織須在GRI內容索引表中指明無法符合哪些項目或要求，並且提供省略理由和說明。有關省略理由的更多資訊，參閱本準則中的要求6。

組織宜提供有關每個重大主題衝擊的足夠資訊，以讓資訊使用者可以對組織做出明智的評估與決策。如果主題準則中的揭露項目未能提供有關對組織衝擊的足夠資訊，則組織宜報導額外的揭露項目。這可能包括GRI行業準則中建議的額外行業揭露項目、其他來源的揭露項目或組織本身所制定的揭露項目。

組織從其他報導來源或由組織自身制定的揭露項目宜與GRI準則中的揭露項目具備相同的嚴謹度，並且宜符合政府間官方文件內容的期待。

報導GRI主題準則未涵蓋的重大主題

當GRI主題準則中的揭露項目未涵蓋組織的重大主題時，組織必須使用GRI 3：重大主題 2021中的揭露項目3-3來報導管理該重大主題的方式。更多資訊請參閱本準則中的要求4-c。

除了報導揭露項目3-3外，組織還宜報導該主題的其他揭露項目。這可能包括GRI行業準則中建議的額外行業揭露項目、其他來源的揭露項目或組織本身所制定的揭露項目。

例如：一個組織將言論自由決定為重大主題，由於沒有涵蓋該主題的主題準則，組織宜報導來自其他來源的揭露項目或制定自己的揭露項目來報導該主題。該組織仍須使用GRI 3中的揭露項目3-3報導其管理言論自由主題的方式。

5-b的指引

僅有在適用於該行業的GRI行業準則可用時，組織才須符合5-b的要求。行業準則為組織提供其可能相關的重大主題的資訊。

組織須檢視適用的行業準則中所描述的每個主題，並決定是否為組織的重大主題。

如果組織決定適用的行業準則中某個主題具重大性，則該行業準則可幫助組織辨識揭露項目的資訊，以報導有關對該主題衝擊的資訊。對於每個可能的重大主題，行業準則列出了GRI主題準則中的揭露項目，以供組織進行報導。如果行業準則所列出的主題準則揭露項目與組織的衝擊無關，組織就無須報導該內容。然而，組織必須在GRI內容索引表中列出這些揭露項目，並使用「不適用」作為省略理由。組織也必須簡短解釋為何這些揭露項目與其重大主題的衝擊不相關。有關省略理由的更多資訊，參閱本準則中的要求6。

請注意，在報導行業準則所列出的主題準則揭露項目時，如果組織不能符合揭露項目或揭露項目中的要求時，仍可以使用本準則表1中所包含的四個省略理由中的任何一個。

除了主題準則的揭露項目外，行業準則可能會列出額外的行業揭露項目以供組織進行報導。報導這些額外的行業揭露項目屬於建議揭露，組織無須為未報導的額外行業揭露項目提供省略理由。

要求6：針對組織無法符合的揭露項目及要求提供省略理由

a. 若組織在某些允許使用省略理由的揭露項目，無法符合揭露項目或揭露項目中的要求，組織應在GRI內容索引表中：

- i. 指明無法符合的揭露項目或要求；
- ii. 提供表1中四個省略理由的其中一個，以及該理由必要的解釋。

表1. 允許的省略理由與必要的解釋

省略理由	必要的解釋
不適用	解釋揭露項目或要求不適用的原因。
法律禁令	描述特定的法律禁令。
保密規定限制	描述特定的保密規定。
資訊無法取得/不完整	指明哪些資訊無法取得或不完整。當資訊不完整時，請指明缺少了哪個部分（例如：指明缺少某實體的資訊）。 解釋所需資訊無法取得或不完整的原因。 描述為取得資訊所採取的步驟，以及預計取得該資訊的時程。

GRI準則中的所有揭露項目都允許有省略理由，但以下除外：

- 揭露項目2-1 組織詳細資訊
- 揭露項目2-2 組織永續報導中包含的實體
- 揭露項目2-3 報導期間、頻率及聯絡人
- 揭露項目2-4 資訊重編
- 揭露項目2-5 外部保證/確信
- 揭露項目3-1 決定重大主題的流程
- 揭露項目3-2 重大主題列表

組織僅允許提供本準則表1中包含的四個省略理由之一：

不適用

組織提供「不適用」的省略理由的情形如下：

- 根據組織的特徵（例如：規模、類型），揭露項目或揭露項目的要求不適用於組織。例如：*GRI 2：一般揭露 2021 中的2-15-b-iii*要求組織報導是否向利害關係人揭露與控股股東有關的利益衝突。此要求不適用於沒有股東的組織（例如：基金會）。

在這種情況下，組織須解釋為什麼揭露項目或要求不適用於組織。

然而，在某些情況下，揭露項目或揭露項目中的要求雖適用於組織，但組織不具有揭露或要求中指定的項目（例如：委員會、政策、實務、流程）。例如：*GRI 2 中的2-23-b*要求組織描述尊重人權的政策承諾。這種期望適用於每個組織。所有組織都應該有尊重人權的政策承諾，但並非每個組織都已制定了這樣的政策承諾。

如果揭露項目中某特定的子項目所要求之資訊（例如：委員會、政策、實務、流程）不存在使組織無法報導之，其得透過說明此特例來符合要求，並不需要提供「不適用」的省略理由。

在此情況下，組織得解釋無此子項目的原因，或描述任何發展此子項目的計畫。揭露項目不要求組織執行該項目（例如：制定政策），但應報導為該項目不存在。

- 當適用的GRI行業準則中所列出的GRI主題準則的揭露項目與組織的重大主題之衝擊無關，在此情況下，組織須解釋為何揭露項目與其重大主題的衝擊無關。

法律禁令

當法律禁止蒐集或公開報導所需資訊時，組織提供「法律禁令」作為省略理由。

保密規定限制

在某些狀況下，法律並未禁止蒐集或報導所需資訊，但組織認為該資訊屬內部機密，不能對外公開。對此，組織提供「保密規定限制」作為省略理由。

資訊無法取得/不完整

在某些狀況下，組織擁有揭露或要求指定的項目，但有關該項目的資訊無法取得或不完整。在這種狀況下，組織提供「資訊無法取得/不完整」作為省略理由。例如：當組織有其他間接（範疇三）溫室氣體（GHG）排放但未蒐集其排放的數據時，則無法揭露*GRI 305：排放 2016 中的揭露項目305-3*排放量資訊。

當組織無法報導部分所需資訊時，這意味著資訊的不完整。當報導的資訊未涵蓋揭露要求的完整範圍時（例如：某些實體、地點、地理位置的資訊缺失），則組織必須提供「資訊無法取得/不完整」作為省略理由。組織必須指明缺少資訊且無法報導的實體、地點及地理位置等。

所需資訊或所需資訊的某一部分可能無法使用，例如：無法取得或是未達可報導的品質時。當資訊是從另一個組織（例如：供應商）蒐集時，可能會出現這種狀況。

「保密規定限制」與「資訊無法取得/不完整」的原因只宜在特殊狀況下使用。若經常使用「保密規定限制」與「資訊無法取得/不完整」作為省略理由的原因，則可能會降低組織永續報導的可信度與實用性。這並不符合依循GRI準則報導的目的：提供組織最顯著衝擊的全貌。

組織不得使用本準則表1以外的其他省略理由。

組織必須在GRI內容索引表中報導省略理由。有關內容索引表的更多資訊，參閱本準則中的要求7。

要求7：發布GRI內容索引表

組織應：

- a. 發布GRI內容索引表，其中包括：
 - i. 標題：GRI內容索引表；
 - ii. 使用聲明；
 - iii. 使用的GRI 1標題；
 - iv. 適用於組織行業的GRI行業準則標題；
 - v. 組織的重大主題列表；
 - vi. 列出所適用的GRI行業準則中，組織認為不重大的主題，並解釋這些主題為何對組織而言不重大；
 - vii. 報導的揭露項目列表，包括揭露項目標題；
 - viii. 報導的揭露項目來源之GRI準則標題及其他來源的標題；
 - ix. 當組織未根據適用的GRI行業準則報導重大主題的主題準則揭露項目時，表列揭露項目並說明省略理由；
 - x. 適用的行業準則中的揭露項目參考編號；
 - xi. 每個揭露項目所報導的資訊位置；
 - xii. 使用的任何省略理由；
- b. 如果組織發布的是一份獨立的永續報告，且報告本身未包含GRI內容索引表，請在報告中提供GRI內容索引表的連結或是其他位置說明。

指引

使用GRI準則報導的資訊得以多種形式(例如：電子版、紙本)於某處或多處(例如：獨立的永續報告、網頁或年報)出版或供查閱。GRI內容索引表提供有關組織報導資訊的總覽，可以找到每個揭露項目所報導的資訊位置，並幫助資訊使用者取得資訊。內容索引表也呈現組織已使用哪些GRI準則與揭露項目。

本準則中的附錄1提供了依循GRI準則報導時如何編製GRI內容索引表的指引，包括組織可以用來準備內容索引表的範例。組織得使用與附錄1中所提供的範例不同格式的內容索引表，只要符合內容索引表的要求即可。

要求8：提供使用聲明

- a. 組織應在GRI內容索引表中包含以下聲明：
[組織名稱]已依循GRI準則報導[報導期間開始和結束日期]期間的內容。

指引

要聲明組織已依循GRI準則進行報導，組織須符合本章節中所有9項要求。

組織必須在聲明中加入組織名稱及報導期間的開始和結束日期，例如：

「ABC公司已依循GRI準則報導2022年1月1日至2022年12月31日期間的內容。」

根據GRI 2：一般揭露 2021中的揭露項目2-14，組織必須報導其最高治理單位是否負責檢視和核准報導的資訊，包括組織的重大主題。

要求9：通報GRI

- a. 組織應透過發送電子郵件至reportregistration@globalreporting.org來通報GRI使用其準則及使用聲明。

指引

組織宜在電子郵件中包含以下資訊：

- 組織的法定名稱。
- GRI內容索引表的連結。
- 報告書連結(若組織有發布獨立的永續報告書)。
- 使用聲明。
- 組織的聯絡人及其連絡方式。

通報GRI使用GRI準則無需任何費用。

參考GRI準則進行報導

如果組織未能符合依循GRI準則報導的所有要求，則可以參考GRI準則進行報導。組織宜儘早轉換為依循GRI準則報導，因為這將能提供對組織在經濟、環境及人群（包含其人權）最顯著衝擊的全貌。

如果組織為滿足特定的目的而使用選定的GRI準則或部分內容來報導有關特定主題的資訊（例如：符合有關氣候變遷的報導規定），則組織也可以參考GRI準則進行報導。

組織必須符合本章節中的3項要求，才能參考GRI準則進行報導。組織亦宜應用**本準則章節4**中的報導原則，以確保高品質的報告。此外，組織宜解釋其如何管理使用**GRI 3：重大主題 2021**中揭露項目3-3報導的衝擊。

參考GRI準則報導的要求總覽

發布GRI內容索引表
提供使用聲明
通報GRI

發布GRI內容索引表

組織應：

- a. 發布GRI內容索引表，其中包括：
 - i. 標題：GRI內容索引表；
 - ii. 使用聲明；
 - iii. 使用的GRI標題；
 - iv. 報導的GRI準則揭露項目列表，包括揭露項目標題；
 - v. 報導的揭露項目來源之GRI準則標題；
 - vi. 每個揭露項目所報導的資訊位置；
- b. 如果組織發布的是一份獨立的永續報告，且報告本身未包含GRI內容索引表，請在報告中提供GRI內容索引表的連結或是其他位置說明。

指引

使用GRI準則報導的資訊得以多種形式（例如：電子版、紙本）於某處或多處（例如：獨立的永續報告、網頁或年報）出版或供查閱。GRI內容索引表提供有關組織報導資訊的總覽，可以找到每個揭露項目所報導的資訊位置，並幫助資訊使用者取得資訊。內容索引表也呈現組織已使用哪些GRI準則與揭露項目。

本準則的**附錄2**提供了參考GRI準則報導時如何編製GRI內容索引表的指引，包括組織可以用來準備內容索引表的範例。組織得使用與附錄2中所提供的範例不同格式的內容索引表，只要符合內容索引表的要求即可。如果合適，組織也得使用本準則**附錄1**中依循GRI準則報導的內容索引表。在此情況下，附錄1中用於依循GRI準則進行報導的使用聲明則必須替換為參考GRI準則進行報導的使用聲明。

提供使用聲明

- a. 組織應在GRI內容索引表中包含以下聲明：
[組織名稱]已參考GRI準則報導[報導期間開始和結束日期]期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。

指引

要聲明組織已參考GRI準則進行報導，組織須符合本章節中所有3項要求。

組織必須在聲明中加入組織名稱及報導期間的開始和結束日期，例如：

「ABC公司已參考GRI準則報導2022年1月1日至2022年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。」

通報GRI

a. 組織應透過發送電子郵件至reportregistration@globalreporting.org來通報GRI使用其準則及使用聲明。

指引

組織宜在電子郵件中包含以下資訊：

- 組織的法定名稱。
- GRI內容索引表的連結。
- 報告書連結(若組織有發布獨立的永續報告書)。
- 使用聲明。
- 組織的聯絡人及其連絡方式。

通報GRI使用GRI準則無需任何費用。

4. 報導原則

報導原則是達成高品質永續報導的基礎。因此，組織必須應用報導原則才能聲明其已依循GRI準則準備報導資訊(參閱本準則中的[章節3](#))。

報導原則引導組織確保報導資訊的品質和恰當呈現。高品質的資訊使資訊使用者能夠對組織的衝擊及永續發展的貢獻做出明智的評估與決策。

每項報導原則都包含如何應用的要求和指引。

原則總覽

- 準確性
- 平衡性
- 清晰性
- 可比較性
- 完整性
- 永續性的脈絡
- 時效性
- 可驗證性

準確性

要求

- a. **組織應報導正確且足夠詳細的資訊，以評估組織的衝擊。**

指引

決定準確性的特性會因為資訊的本質(定性或定量)和資訊的預期用途而有所差異。定量資訊的準確性取決於蒐集、彙編和分析數據所採用的特定方法。定性資訊的準確性取決於資訊詳細程度以及與可用證據的一致性。資訊使用者需要充足的資訊來評估組織的衝擊。

應用準確性原則，組織宜：

- 報導與可取得的證據及其他已報導的資訊一致的定性資訊；
- 指出經過量測的數據；
- 適切地描述數據量測的方法及計算基礎，並確保能重複產生相似結果；
- 確保數據測量的誤差幅度不會錯誤地影響資訊使用者的結論或評估；
- 標示哪些資料已被估計，並解釋用於估計的基本假設和技術，以及估計上的任何限制。

平衡性

要求

- a. **組織應以公正的方式報導資訊，並公平地反映組織的負面 and 正面衝擊。**

指引

應用平衡性原則，組織宜：

- 以讓資訊使用者能夠看到負面及正面衝擊逐年趨勢的方式呈現資訊；
- 清楚地區分事實及組織對事實的解釋；
- 不省略有關負面衝擊的相關資訊；

- 不過度強調正面新聞或正面衝擊；
- 不以可能會錯誤地影響資訊使用者的結論或評估的方式來提供資訊。

清晰性

要求

- a. 組織應以可取得和可理解的方式呈現資訊。

指引

應用清晰性原則，組織宜：

- 考量資訊使用者的特別需求，例如：不同能力、語言或技術；
- 以使用者無需大費周章即可找到所需資訊的方式呈現資訊，例如：透過目錄、圖示或連結；
- 以對組織及其活動有一定知識的使用者能夠理解的方式呈現資訊；
- 避免縮寫、技術術語或其他使用者可能不熟悉的專業術語；如有必要，在相關章節或詞彙表中解釋；
- 以簡明的方式報導資訊，並匯整有用的資訊，且不省略必要的細節；
- 使用圖形及合併數據表，使資訊易於取得和理解。

可比性

要求

- a. 組織應以一致的標準來篩選、整理和報導資訊，使組織能分析衝擊隨時間的變化，及將這些衝擊與其他組織進行比較分析。

指引

以可比較的方式報導資訊使組織和其他資訊使用者能夠根據其過去的衝擊及目標和標的評估組織的當前衝擊。作為評級活動、投資決策和倡議計劃的一部分，還能使外部單位能夠評估及做標竿比較組織相對於其他組織的衝擊。

應用可比性原則，組織宜：

- 呈現當前報導期間與至少前兩個期間的資訊，以及已設定的任何目標和標的；
- 在適用的情況下，使用公認的國際度量標準（例如：公斤、公升）及標準換算係數及協定來編製和報導資訊；
- 保持用於量測及計算資料的方法，以及所使用的方法及假設的解釋的一致性；
- 保持資訊呈現方式的一致性；
- 報導總數或絕對數據（例如：每噸二氧化碳當量）以及比例或常態化數據（例如：每單位生產的二氧化碳排放量）以供比較，並在使用比例時提供解釋說明；
- 提供脈絡資訊（例如：組織的規模、地理位置），以幫助資訊使用者了解導致組織的衝擊與其他組織的衝擊之間差異的因素；
- 當先前報導的資訊發生變更時，將目前的揭露項目與歷史資料重編一起呈現，以便進行比較。這可能包括報導期間長度、量測方法、使用的定義或報導的其他要素的變化。組織必須在 [GRI 2：一般揭露 2021](#) 中的揭露項目 2-4 中報導資訊重編；
- 如果未提供歷史資料的重編，請解釋改變以提供用於解釋當前揭露內容的脈絡資訊。

完整性

要求

- a. 組織應提供足夠的資訊以評估組織在報導期間內的衝擊。

指引

應用完整性原則，組織宜：

- 報導期間內發生的活動、事件及衝擊。此包含報導某些在短期衝擊有限，但長期可能有顯著且合理預期、將導致不可避免或不可逆轉的累積效應（例如：生物累積性或持久性污染物）之活動資訊；
- 不省略理解組織衝擊所需的資訊。

如果組織由多個實體組成（即母實體及其旗下子實體），則組織須解釋用於 [GRI 2：一般揭露 2021](#) 中的 2-2-c 整合資訊的方法。

若某些允許使用省略理由的揭露項目或揭露項目中的要求資訊無法取得或不完整，則組織須提供省略理由。當資訊不完整時，組織須指明缺少了哪個部分（例如：指明缺少某實體的資訊）。更多資訊請參閱本準則中的[要求6](#)。

永續性的脈絡

要求

- a. 組織應報導其在永續發展之廣大脈絡中的衝擊資訊。

指引

永續發展的定義為「能滿足當代需求，同時不損及後代滿足其需求之發展」[8]。使用GRI準則進行永續報導的目的即是透明地展現組織如何對於永續發展做出貢獻或致力其中。為此，組織需要評估及報導其在永續發展之廣大脈絡中的衝擊資訊。

應用永續性的脈絡原則，組織宜：

- 利用關於永續發展的客觀資訊和官方措施來報導有關其衝擊的資訊（例如：科學研究或對於環境資源限制和需求的共識）；
- 報導其對永續發展目標和條件的衝擊資訊（例如：報導溫室氣體（GHG）排放總量以及聯合國氣候變遷綱要公約（UNFCCC）巴黎協定[4]中設定的相關溫室氣體排放減量的目標資訊）；
- 報導有關其在社會期望、政府間官方文件中設定的責任商業行為期待符合的事項（例如：經濟合作暨發展組織（OECD）跨國企業準則[3]、聯合國商業與人權指導原則[5]）以及其他公認的特定部門、地方、區域或全球文件的衝擊資訊；
- 如果在一地理範圍內營運，報導符合當地環境相關背景的衝擊資訊（例如：報導總用水量，以及與永續門檻值和特定集水區的社會背景相關的用水量）。

了解永續性脈絡可為組織提供關鍵資訊，以決定和報導其重大主題（參閱GRI 3：重大主題 2021）。GRI行業準則描述了行業的脈絡，可以幫助組織了解其永續性的脈絡。

時效性

要求

- a. 組織應定期報導資訊，並及時提供給資訊使用者以做出決策。

指引

資訊的實用性與資訊是否能及時讓資訊使用者納入其決策中密切相關。因此，時效性原則意指資訊發布的頻率及在報導期間後發布的速度。

應用時效性原則，組織宜：

- 在及時提供資訊的需求，以及確保資訊品質且符合其他報導原則的要求之間找到平衡；
- 確保報導期間長度的一致性；
- 指明資訊所涵蓋的特定期間。

有關將永續報導和其他報導類型的報導期間和發布時程調整一致的更多資訊，參閱本準則中的[章節5.1](#)。

可驗證性

要求

- a. 組織應以能被檢驗的方式來蒐集、記錄、彙編和分析資訊，以確立其品質。

指引

報導的資訊能夠被檢驗以確定其真實性並決定報導原則的應用程度是非常重要的。

應用可驗證性原則，組織宜：

- 建立內部控制並管理相關文件，以便準備報導資訊的人員以外的個人（例如：內部稽核員、外部保證/確信提供者）能夠審查這些文件；
- 以可供檢視組織關鍵決策及過程的方式，記錄永續報導的決策過程（例如：決定重大主題的流程）；
- 如果組織為其永續報導設計資訊系統，使用可被作為外部保證/確信流程中的環節的方式來設計；

- 能夠鑑別報導資訊的原始來源，並提供可靠的證據來支持假設或計算；
- 能夠提供來自報導資訊的原始來源的陳述，以證明資訊在可接受的誤差範圍內的準確性；
- 避免包含沒有證據證實的資訊，除非它與了解組織的衝擊有關；
- 明確解釋與報導資訊有關的任何不確定性因素。

有關提高組織永續報導可信度的更多資訊，參閱本準則中的[章節5.2](#)。

5. 報導的附加建議

此章節載明使組織的永續報導與其他報導類型保持一致，以及增加永續報導的可信度的建議。

5.1 使永續報導與其他報導保持一致

組織宜將其永續報導與其他法定及監管報告（特別是財務報告）保持一致。這意味著組織宜報導與其財務報告所涵蓋的報導期間和實體組合相同的資訊。在可能的情況下，組織還宜在發布財務報告的同時發布永續資訊。

5.2 增加永續報導的可信度

組織得透過多種方式增加其永續報導的可信度。其中包括使用內部控制、外部保證/確信以及利害關係人或專家小組的採用。依循GRI準則進行報導時，組織不須應用這些方式，但鼓勵這樣做。

內部控制

組織宜建立內部控制，以強化永續報導的誠信和可信度。內部控制是由組織（通常是管理階層）設計和實施的過程，旨在為實現其目標提供合理保證。

內部控制得在日常營運和透過法遵職能來實施。組織亦得建立及維護內部稽核職能，作為其風險管理流程的一部分，以進一步提升其永續報導的可信度。

在某些司法管轄區，公司治理守則要求最高治理單位在年度報告中進行查詢及確認（如果滿足條件）組織內部控制的適當性。該確認可能僅與財務報告內部控制的適當性有關。它可能無法提供相同的內部控制是否也能適當地評估組織永續報導的可信度的資訊。如果組織依賴這些為財務報告設置的內部控制，則宜評估這些控制與其永續報導的相關性。在這些控制不適當的情況下，組織宜鑑別並使用額外的內部控制來評估其永續報導的可信度。

外部保證/確信

除內部控制外，組織還宜為其永續報導尋求外部保證/確信。*GRI 2：一般揭露 2021*中的揭露項目2-5要求組織描述其為永續報導尋求外部保證/確信的政策和實務。如果永續報導已得到外部保證/確信，則組織還須描述保證/確信的內容和依據。

外部保證/確信包含保證/確信提供者為評估組織報導的定性和定量資訊的品質及可信度而執行的活動。外部保證/確信也得用於評估組織準備資訊的系統或流程（例如：決定重大主題的流程）。外部保證/確信不同於用於評估或檢驗績效的活動（例如：法遵評估或頒發績效證書）。

外部保證/確信後所發布的保證/確信報告或結論，可用於查證資訊是否依循報導準則來準備。還可用於降低資料品質風險並增加對報導資訊的信任。這進一步幫助依賴報導資訊來進行決策的資訊使用者和組織。

外部保證/確信宜由具有合適經驗和資格的合格保證/確信提供者進行。保證/確信提供者宜：

- 獨立於組織，能夠就組織的報導得出公正和客觀的結論，並在公開的報告中公布這些結論；
- 熟悉保證/確信事項和保證/確信實務做法；
- 有能力對保證/確信服務實施品質控制程序；
- 能夠依步驟明確、有系統、有文件記錄的證實性程序執行保證/確信服務，且此方式符合專業保證/確信標準流程的規定；
- 能夠考量報導資訊的選擇及其準確性，並評估報導是否全面描述了組織最顯著的衝擊以及如何管理這些衝擊；
- 能夠在形成意見或得出結論時評估組織應用GRI準則的程度。

利害關係人或專家小組

組織還得召集利害關係人或專家小組，就其永續報導的方法尋求觀點或就報導的資訊徵求意見。

詞彙表

本詞彙表提供了準則中用詞的定義。組織使用GRI準則進行報導時，需使用這些用詞之定義。

本詞彙表中包含的定義可能包含在完整的[GRI準則詞彙表](#)中所定義的用詞。已有定義之用詞皆劃有底線。在本詞彙表或完整版的[GRI準則詞彙表](#)中未有定義之用詞，適用常用的理解和定義。

(衝擊之)嚴重性 (severity (of an impact))

實際或潛在負面衝擊的嚴重性取決於其規模(即衝擊的嚴重程度)、範疇(即衝擊的廣泛程度)和無法補救的特徵(抵消或改善由此衝擊產生的傷害的難度)。

資料來源： Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018; modified
United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; modified

註： 有關嚴重性的更多資訊，參閱 [GRI 3：重大主題 2021](#)中的章節1。

商業夥伴 (business partner)

為實現組織商業目標而與組織有某種形式的直接和正式參與的實體。

資料來源： Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015; modified

例： 關係企業、企業客戶、客戶、一級供應商、特許經營商、合資夥伴、組織持股的投資對象公司。

註： 商業夥伴不包括組織控制的子公司和關係企業。

商業關係 (business relationships)

組織與商業夥伴、其價值鏈中的實體(包括一級以外的實體)以及與其營運、產品或服務直接相關的任何其他實體的關係。

資料來源： United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011; modified

註： 與組織的營運、產品或服務直接相關的實體例子還包括非政府組織。組織向保護組織設施的當地社區或國家安全部隊提供支持。

兒童 (child)

指15歲以下或處於義務教育年齡的兒童，以較高者為準。

註1： 在某些經濟和教育設施發展不足的國家，適用例外之14歲最低年齡。國際勞工組織(ILO)規定對提出特別適用，且與代表性的雇主及勞工組織完成協商後之相關國家，列屬例外國家。

註2： 國際勞工組織(ILO)第138號公約，最低年齡公約(1973)，參照童工 (child labor) 及年輕工作者 (young workers)。

盡職調查 (due diligence)

鑑別、預防、減緩和陳述組織如何處理或因應實際及潛在負面衝擊的程序。

資料來源： Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011; modified
United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011; modified

註： 有關盡職調查的更多資訊，參閱[GRI 1：基礎 2021](#)中的章節2.3。

員工 (employee)

根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。

治理單位 (governance body)

負責組織的策略指導、有效管理監督、對整個組織及其利害關係人承擔管理責任的委員會或董事會。

最高治理單位 (highest governance body)

組織內掌握最高授權的治理單位。

註：監督和管理分軌的治理制度存在於某些司法管轄區、抑或有當地法律規定由非管理階層組成的監事會來監督董事會。在此情況之下，最高治理單位應包括兩個層級。

人權 (human rights)

所有人天生被賦予的權利，其中至少包括聯合國 (UN) 國際人權公約中規定的權利和國際勞工組織 (ILO) 工作基本原則與權利宣言中規定有關基本權利的原則。

資料來源：United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011; modified

註：有關人權的更多資訊，參閱 [GRI 2：一般揭露 2021](#) 中 2-23-b-i 的指引。

衝擊 (impact)

組織對經濟、環境、人群 (包含其人權) 造成 (或可能造成) 的影響，且可用來指出組織對永續發展的貢獻 (正面或負面)。

註1：「衝擊」一詞可指實際或潛在、正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆的衝擊。

註2：有關衝擊的更多資訊，參閱 [GRI 1：基礎 2021](#) 中的章節 2.1。

原住民 (indigenous peoples)

原住民一般定義如下：

- 在獨立國家中的部落人民，其社會、文化和經濟情況與國內社會中其他群體有明顯區別，且其身分完全或部分受他們的習俗、傳統、特殊法律或法規規範之族群；
- 在征服、殖民或樹立目前邊界時期，已居住於獨立國家或其所屬地理區域人民之後代，不論其法律地位為何，仍保留部分或全部社會、經濟、文化和政治制度者，即視之為原住民。

資料來源：International Labour Organization (ILO), *Indigenous and Tribal Peoples Convention*, 1989 (No. 169)

當地社區 (local community)

於組織營運活動造成 (或可能造成) 影響之地區生活或工作的個人或群體。

註：當地社區的範圍可包含緊鄰至相隔組織營運活動一段距離的居民。

重大主題 (material topics)

呈現組織對經濟、環境與人群 (包含其人權) 最顯著的衝擊的主題。

註：有關重大主題的更多資訊，參閱 [GRI 1：基礎 2021](#) 中的章節 2.2 以及 [GRI 3：重大主題 2021](#) 中的章節 1。

減緩 (mitigation)

為減少負面衝擊的程度而採取的行動。

資料來源：United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; modified

註：減緩實際負面衝擊係為降低已經發生的負面衝擊的嚴重性而採取的行動，如有剩下任何的衝擊皆需採取補救措施。減緩潛在負面衝擊係為減少負面衝擊發生的可能性而採取的行動。

補救 (remedy / remediation)

為抵消或彌補負面衝擊，或提供補救措施的手段。

資料來源：United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; modified

例：致歉、財務或非財務補償、通過禁止令或不再犯保證來防止傷害、懲罰性制裁 (無論是刑事或行政 (如罰鍰))、賠償復原、修復、復原。

報導期間 (reporting period)

報導資訊所涵蓋的特定時段。

例：會計年或曆年。

利害關係人 (stakeholder)

其利益受到組織活動影響(或可能影響)的個人或團體。

資料來源： Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018; modified

例：商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體。

註：有關利害關係人的更多資訊，參閱GRI 1：基礎 2021中的章節2.4。

供應商 (supplier)

位於組織上游(意即於組織供應鏈中)，提供產品或服務以供組織發展自身產品或服務的實體。

例：經紀商、顧問、承包商、經銷商、特許經營商、居家工作者、獨立承包商、授權廠商、製造商、初級生產者、轉包商、批發商。

註：供應商可以與組織有直接的商業關係(通常稱為一級供應商)或間接的商業關係。

供應鏈 (supply chain)

由位於組織上游的實體執行的活動範圍，其提供產品或服務以供組織發展自身產品或服務。

永續發展 / 永續性 (sustainable development / sustainability)

能滿足當代需求，同時不損及後代滿足其需求之發展。

資料來源： World Commission on Environment and Development, *Our Common Future*, 1987

註：「永續性」及「永續發展」之用詞在GRI準則中可交替使用。

價值鏈 (value chain)

由組織自身及上下游實體執行的活動範圍，包含其產品或服務從概念生成到最終使用。

註1：組織上游的實體(如供應商)提供產品或服務(以供組織發展自身產品或服務)。組織下游的實體(如經銷商、客戶)接受組織的產品或服務。

註2：價值鏈包括供應鏈。

弱勢群體 (vulnerable group)

具有某些特定條件或特徵(如經濟、生理、政治、社會)的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

例：兒童和青少年、長者、前戰鬥員、受愛滋病毒/愛滋病影響的家庭、人權護衛者、原住民、國內流離失所者、移民工作者及其家庭、民族或族裔及宗教和語言上的少數群體、可能因其性取向、性別認同、性別表達或性別特徵而受到歧視的人(如女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別者、雙性人)、身心障礙者、難民或回返難民、女性。

註：弱勢和衝擊程度可能會因性別而有所不同。

工作者 (worker)

泛指為組織從事工作的任何人。

例：員工、仲介派遣員工、學徒、承包商、居家工作者、實習生、自營作業者、分包商、志工、以及替報導組織以外的組織(如供應商)工作的人。

註：在某些情況下，在GRI準則的內文中會指定是否需要使用特定的工作者子集。

參考文獻

此處詳列開發準則時所使用的政府間的官方文件。

官方文件：

1. International Labour Organization (ILO), *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, 2017.
2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018.
3. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.
4. United Nations (UN), *Framework Convention on Climate Change (FCCC) Paris Agreement*, 2015.
5. United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011.
6. United Nations (UN), *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, 2008.
7. United Nations (UN), *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, John Ruggie, 2011.
8. World Commission on Environment and Development, *Our Common Future*, 1987.

附錄1. GRI內容索引表(依循GRI準則)

GRI內容索引表

使用聲明	[組織名稱]已依循GRI準則報導[報導期間開始和結束日期]期間的內容。
使用的GRI 1	GRI 1:基礎 2021
適用的GRI行業準則	[適用的GRI行業準則標題]

GRI準則/其他來源	揭露項目	位置	省略			GRI行業準則中的揭露項目參考編號
			省略的要求	理由	解釋	
一般揭露						
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊		灰色部分表示內容不適用。此僅與「省略」與「GRI行業準則中的揭露項目參考編號」有關。			
	2-2 組織永續報導中包含的實體					
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人					
	2-4 資訊重編					
	2-5 外部保證/確信					
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係					
	" "	" "	" "	" "	" "	
	2-30 團體協商					
重大主題						
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程					
	3-2 重大主題列表					
[重大主題]						
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理					
[來源標題]	[揭露項目標題]					
" "	" "	" "	" "	" "	" "	" "
[重大主題]						
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理					
[來源標題]	[揭露項目標題]					
" "	" "	" "	" "	" "	" "	" "

適用的GRI行業準則中認為不重大的主題	
主題	解釋
[GRI行業準則標題]	
[主題]	[解釋]
[主題]	[解釋]

指引

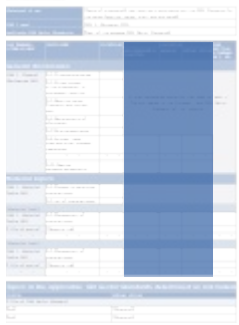
此附錄提供了依循GRI準則報導時如何編製GRI內容索引表的指引，包括組織可以用來準備內容索引表的範例。組織得使用與此所提供的範例不同格式的內容索引表，只要符合本準則中**要求7**針對內容索引表的要求即可。

組織得在內容索引中包含超出GRI準則要求的附加資訊。例如：組織得展示其使用GRI準則報導的揭露項目與其他準則或架構要求的揭露項目之間的關係。

組織宜確保此類附加資訊不會損及內容索引的可讀性。這得透過在包含所有必要資訊的內容索引表之後，以單獨的欄或列提供附加資訊來完成。

組織不宜直接在內容索引中報導揭露項目要求的資訊。以下情況則得為例外：如果資訊內容簡短，且在內容索引表中比在其他位置更容易找到（例如：在內容索引表中直接說明報導期間的資訊，可能更易於搜尋）、或報導揭露項目中的指定項目不存在（例如：委員會、政策、實務、流程）。宜避免在內容索引中進行詳細報導。

	使用聲明 如本準則要求7-a-ii中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含依循GRI準則進行報導的使用聲明。有關使用聲明的更多資訊，參閱本準則中的要求8。 使用的GRI 1 如本準則要求7-a-iii中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含其使用的GRI 1的標題。GRI 1標題包含編號、名稱和出版年份（例如：<i>GRI 1：基礎 2021</i>）。 GRI 1不包含揭露項目，但它確實規定了依循GRI準則進行報導的要求。GRI準則會定期更新，較新版本的GRI 1對依循GRI準則進行報導的要求可能與其先前版本不同。說明組織使用了哪個版本的GRI 1有助於闡明其必須符合的要求。 適用的GRI行業準則 如本準則要求7-a-iv中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含適用於其行業的GRI行業準則的標題。GRI行業準則的標題包含編號、名稱和出版年份（例如：<i>GRI 11：石油與天然氣行業準則 2021</i>）。
	報導的揭露項目來源之GRI準則標題及其他來源的標題 如本準則要求7-a-viii中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含其用於報導揭露項目的GRI通用準則、GRI行業準則和GRI主題準則的標題。包括： • <i>GRI 2：一般揭露 2021</i>； • <i>GRI 3：重大主題 2021</i>； • 組織用於報導其重大主題的主題準則； • 組織用於報導列於重大主題的額外行業揭露項目的行業準則。 GRI主題準則的標題包含編號、名稱和出版年份（例如：<i>GRI 303：水與放流水 2018</i>）。 出版年份說明組織使用了哪個版本的GRI準則。GRI準則會定期更新，較新版本的GRI準則可能有與其先前版本不同的揭露項目。準則的出版年份不是指報導資訊涵蓋的報導期間，也不是指報導資訊發布的年份。 如果組織報導來自其他來源的揭露項目，則組織必須在內容索引表中包含其使用的來源的標題。
	揭露項目 如本準則要求7-a-vii中所述，組織必須在GRI內容索引表中列出其報導的所有揭露項目。這包含<i>GRI 2：一般揭露 2021</i>和<i>GRI 3：重大主題 2021</i>中的揭露項目，以及為每個重大主題報導的揭露項目。 針對每個重大主題，組織必須列出其從GRI主題準則和GRI行業準則報導的揭露項目，以及從其他來源報導的揭露項目。組織宜按每個重大主題來組織這些揭露項目。有關如何針對每個重大主題報導揭露項目的資訊，參閱本準則中的要求5-a和要求5-b-i。 除了主題準則的揭露項目外，行業標準可能會列出額外的行業揭露項目供組織報導。報導這些額外的行業揭露項目屬於建議揭露。如果組織針對其重大主題報導任何額外行業揭露項目，則需要在內容索引表中列出。 組織必須在內容索引表中包含揭露項目的標題。揭露項目的標題包含編號和名稱（例如：2-6 活動、價值鏈和其他商業關係）。

	若來自其他來源的揭露項目沒有可用的揭露項目標題，組織可以列出有助於鑑別揭露項目的任何其他資訊。 在適用的GRI行業準則中未報導的GRI主題準則揭露項目 如本準則要求7-a-ix中所述，組織必須針對適用的GRI行業準則中認為重大的每個主題，在GRI內容索引表中包含針對該主題列出的、組織未報導的任何GRI主題準則揭露項目。 在某些情況下，行業準則中列出的主題準則揭露項目與組織重大主題的衝擊無關。在此情況下，組織須提供「不適用」的省略理由，並簡要解釋為什麼揭露項目不相關。有關報導行業準則中涵蓋的重大主題的資訊，參閱本準則中的要求5-b。
	位置 如本準則要求7-a-xi中所述，針對其報導的每項揭露項目，組織必須在如報告、文件、網站等可找到資訊的GRI內容索引表中包含資訊位置（即特定頁碼或連結）。如果報導的揭露項目的資訊分佈在多個頁面或網頁上，則組織需要指明所有頁碼和資訊分佈的連結。 如果組織被要求報導其先前報導過的資訊，並且該資訊在報導期間內未發生變化（例如：要求組織報導有關自上一個報導期間以來未發生變化的政策或過程的資訊），組織得重新發布此資訊或在內容索引表中提供先前報導的資訊的參考。
	省略 如本準則要求7-a-xii中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含其無法符合的每項揭露項目或要求的省略理由。 若組織在某些允許使用省略理由的揭露項目，無法符合揭露項目或揭露項目中的要求，則組織須在GRI內容索引表中指明無法符合的項目或要求，還必須提供允許的省略理由之一及其所需的解釋。四個允許的省略理由為：不適用、法律禁令、保密規定限制、資訊無法取得/不完整。有關省略理由的更多資訊，參閱本準則中的要求6。
	GRI行業準則參考編號 如本準則要求7-a-x中所述，在GRI內容索引表中列出適用的GRI行業準則中的GRI揭露項目及額外行業揭露項目時，必須包含GRI行業準則參考編號。GRI行業準則參考編號是指行業準則中列出的每個揭露項目的獨特識別碼（例如S11.1.1）。該識別碼有助於資訊使用者評估行業準則中列出的哪些揭露項目包含在組織的報導中。
	重大主題 如本準則要求7-a-v中所述，組織必須在GRI內容索引表中列出其重大主題。 內容索引表中包含的重大主題列表與GRI 3：重大主題 2021中的3-2-a報導的重大主題列表相同。



The image shows a screenshot of a GRI content index table. The table has columns for 'Topic', 'GRI Reference', and 'Relevance'. The 'Topic' column lists various environmental, social, and governance issues. The 'GRI Reference' column lists the corresponding GRI standards. The 'Relevance' column indicates whether the topic is 'Material' or 'Not Material'. The table is organized into sections for 'Environmental', 'Social', and 'Governance' topics.

適用的GRI行業準則中認定為不重大的主題

如本準則[要求7-a-vi](#)中所述，組織必須在GRI內容索引表中列出其適用的GRI行業準則中認定為不重大的的任何主題，並解釋其不重大的原因。有關使用行業準則決定重大主題的資訊，參閱本準則中的[要求3-b](#)。

附錄2. GRI內容索引表(參考GRI準則)

GRI內容索引表

使用聲明	[組織名稱]已參考GRI準則報導[報導期間開始和結束日期]期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI準則	揭露項目	位置
[GRI準則標題]	[揭露項目標題]	
[GRI準則標題]	[揭露項目標題]	

指引

此附錄提供了參考GRI準則報導時如何編製GRI內容索引表的指引，包括組織可以用來準備內容索引表的範例。組織得使用與此所提供的範例不同格式的內容索引表，只要符合本準則中章節3末「[參考GRI準則進行報導](#)」中所規定的要求。如果合適，組織也得使用[附錄1](#)中依循GRI準則報導的內容索引。在此情況下，附錄1中用於依循GRI準則進行報導的使用聲明則必須替換為參考GRI準則進行報導的使用聲明。

組織得在內容索引中包含超出GRI準則要求的附加資訊。例如：組織得展示其使用GRI準則報導的揭露項目與其他準則或架構要求的揭露項目之間的關係。

組織宜確保此類附加資訊不會損及內容索引的可讀性。這得透過在包含所有必要資訊的內容索引表之後，以單獨的欄或列提供附加資訊來完成。

組織不宜直接在內容索引中報導揭露項目要求的資訊。以下情況則得為例外：如果資訊內容簡短，且在內容索引表中比在其他位置更容易找到（例如：在內容索引表中直接說明報導期間的資訊，可能更易於搜尋）。宜避免在內容索引中進行詳細報導。

	使用聲明 如本準則章節3末「參考GRI準則報導」要求a-ii中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含參考GRI準則進行報導的使用聲明。有關使用聲明的更多資訊，參閱本準則章節3末「參考GRI準則報導」提供使用聲明的要求。 使用的GRI 1 如本準則章節3末「參考GRI準則報導」要求a-iii中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含其使用的GRI 1的標題。GRI 1標題包含編號、名稱和出版年份(例如：<i>GRI 1：基礎 2021</i>)。 GRI 1不包含揭露項目，但它確實規定了參考GRI準則進行報導的要求。GRI準則會定期更新，較新版本的GRI 1對參考GRI準則進行報導的要求可能與其先前版本不同。說明組織使用了哪個版本的GRI 1有助於闡明其必須符合的要求。
	報導的揭露項目來源之GRI準則標題 如本準則章節3末「參考GRI準則報導」要求a-v中所述，組織必須在GRI內容索引表中包含其用於報導揭露項目的GRI準則的標題。這些得包括<i>GRI 2：一般揭露 2021</i>、<i>GRI 3：重大主題 2021</i>、GRI行業準則、GRI主題準則。 GRI主題準則的標題包含編號、名稱和出版年份(例如：<i>GRI 303：水與放流水 2018</i>)。 出版年份說明組織使用了哪個版本的GRI準則。GRI準則會定期更新，較新版本的GRI準則可能有與其先前版本不同的揭露項目。準則的出版年份不是指報導資訊涵蓋的報導期間，也不是指報導資訊發布的年份。
	揭露項目 如本準則章節3末「參考GRI準則報導」要求a-iv中所述，組織必須在GRI內容索引表中列出其報導的所有GRI準則的揭露項目。 組織必須在內容索引表中包含揭露項目的標題。揭露項目的標題包含編號和名稱(例如：303-3 取水量)
	位置 如本準則章節3末「參考GRI準則報導」要求a-vi中所述，針對其報導的每項揭露項目，組織必須在如報告、文件、網站等可找到資訊的GRI內容索引表中包含資訊位置(即特定頁碼或連結)。如果報導的揭露項目的資訊分佈在多個頁面或網頁上，則組織需要指明所有頁碼和資訊分佈的連結。

GRI 2: 一般揭露 2021

通用準則

生效日期

本準則自以下日期起生效，適用於報告書或其它文件：2023年1月1日

責任

GRI準則係由**全球永續性標準理事會 (GSSB)**所發布。任何對於GRI準則的回饋意見可提送至 gssbsecretariat@globalreporting.org，供GSSB參酌。

正當程序

本準則係為了公共利益並根據GSSB正當程序協議的要求而制定。透過多方利害關係人的專業知識、政府間的官方文件以及與社會、環境和經濟責任相關的組織廣泛持有的期望而制定。

法律責任

本文件旨在推廣永續性報導，並由全球永續性標準委員會 (GSSB) 透過多方參與的利害關係人程序制定，協商代表來自全球相關組織及報告資訊使用者。GRI董事會與GSSB鼓勵所有組織採用GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 與相關解釋，但全部或部分根據GRI準則與相關解釋編製和出版報告書的組織必須對報告書負起全責。對於因在編製報告書中使用GRI準則與相關解釋或因根據GRI準則與相關解釋使用報告書而直接或間接導致的任何後果或損害賠償，GRI董事會、GSSB及全球永續性報告協會 (GRI) 概不負責。

版權與商標聲明

本文件版權屬全球永續性報告協會 (GRI) 所有。複製、分發本文件作參考及/或編製永續性報告用途，無需GRI事先核准。但是，將本文件或其中任何片段複製、儲存、翻譯或以任何方式 (電子、複印、記錄等) 將之轉換為任何形式以作其它用途，必須事先取得GRI的書面核准。

全球永續性報告協會 (GRI)、全球永續性報告協會之商標、全球永續性標準委員會之商標和GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 是屬全球永續性報告協會所有之註冊商標。

目錄

簡介	4
1. 組織及報導實務	7
揭露項目 2-1 組織詳細資訊	7
揭露項目 2-2 組織永續報導中包含的實體	8
揭露項目 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	9
揭露項目 2-4 資訊重編	10
揭露項目 2-5 外部保證/確信	11
2. 活動與工作者	12
揭露項目 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	12
揭露項目 2-7 員工	14
揭露項目 2-8 非員工的工作者	17
3. 治理	19
揭露項目 2-9 治理結構及組成	19
揭露項目 2-10 最高治理單位的提名與遴選	20
揭露項目 2-11 最高治理單位的主席	21
揭露項目 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	22
揭露項目 2-13 衝擊管理的負責人	23
揭露項目 2-14 最高治理單位於永續報導的角色	24
揭露項目 2-15 利益衝突	25
揭露項目 2-16 溝通關鍵重大事件	26
揭露項目 2-17 最高治理單位的群體智識	27
揭露項目 2-18 最高治理單位的績效評估	28
揭露項目 2-19 薪酬政策	29
揭露項目 2-20 薪酬決定流程	30
揭露項目 2-21 年度總薪酬比率	31
4. 策略、政策與實務	32
揭露項目 2-22 永續發展策略的聲明	32
揭露項目 2-23 政策承諾	33
揭露項目 2-24 納入政策承諾	35
揭露項目 2-25 補救負面衝擊的程序	36
揭露項目 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	38

揭露項目 2-27 法規遵循	39
揭露項目 2-28 公協會的會員資格	40
5. 利害關係人議合	41
揭露項目 2-29 利害關係人議合方針	41
揭露項目 2-30 團體協約	42
詞彙表	43
參考文獻	47

簡介

GRI 2：一般揭露 2021 包含的揭露項目提供組織報導其報導實務、活動與工作者、治理、策略、政策與實務、利害關係人議合。這些資訊對瞭解組織概況與規模提供深入的見解，並提供認識組織衝擊的脈絡。

準則的架構如下：

- **章節1** 包含5個揭露項目，提供有關組織、永續報導實務和永續報導中包含的實體的資訊。
- **章節2** 包含3個揭露項目，提供有關組織活動、員工和其他工作者的資訊。
- **章節3** 包含13個揭露項目，提供有關組織的治理架構、組成、角色、薪酬等資訊。
- **章節4** 包含7個揭露項目，提供有關組織的永續發展策略及責任商業行為政策與實務的資訊。
- **章節5** 包含2個揭露項目，提供有關組織的利害關係人議合實務以及如何與員工進行團體協商的資訊。
- **詞彙表** 包含已有定義之用詞以及使用GRI準則時的特定意涵，這些用詞於GRI準則內文中劃有底線且可連結至其定義。
- **參考文獻** 詳列開發準則時所使用的政府間的官方文件和其他相關參考文獻，以及組織可以查閱的資源。

簡介中的其他部分概述了GRI準則的系統以及準則使用的更多資訊。

GRI準則的系統

本準則是GRI永續報導準則(GRI準則)的一部分。GRI準則使組織能夠報導其對經濟、環境和人群(包含其**人權**)造成最顯著衝擊的資訊，以及組織如何管理這些衝擊。

GRI準則的系統架構於三個互有關聯的系列準則：GRI通用準則、GRI行業準則、GRI主題準則(參閱本準則的**圖1**)。

通用準則：GRI 1、GRI 2及GRI 3

GRI 1：基礎 2021 詳述了組織依循GRI準則報導必須符合的要求。組織由查閱*GRI 1*開始使用GRI準則。

GRI 2：一般揭露 2021 包含組織用來提供關於報導實務和其他組織詳細資訊(例如：其活動、治理和政策)的揭露項目。

GRI 3：重大主題 2021 就如何決定**重大主題**提供指引。同時包含組織用來報導有關決定重大主題的流程、重大主題列表以及如何管理每個主題的資訊揭露項目。

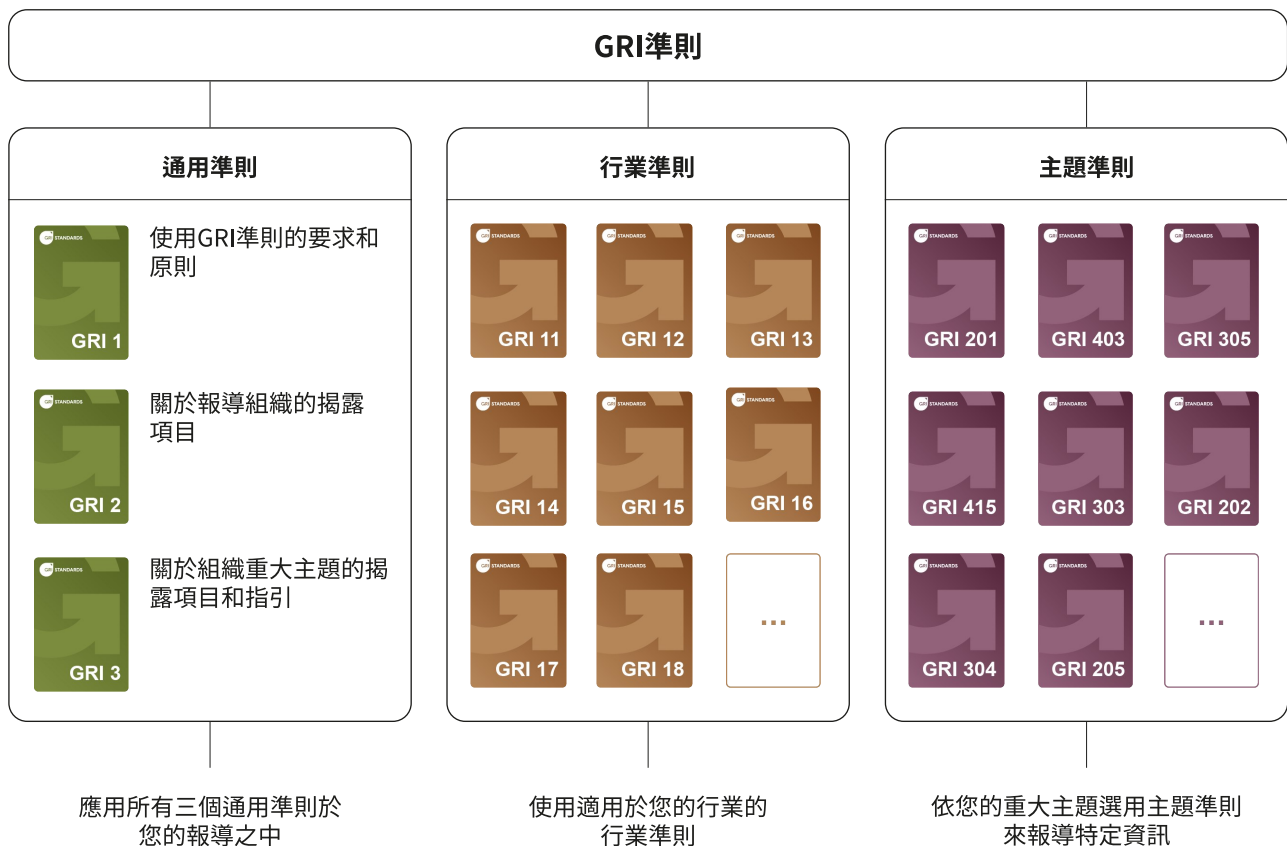
行業準則

GRI行業準則為組織提供其可能相關的重大主題資訊。組織在決定其重大主題和決定每個重大主題的報導內容時，使用適用於其行業的行業準則。

主題準則

組織根據其使用*GRI 3*所決定的重大主題列表來選用主題準則。

圖1. GRI準則：通用、行業及主題準則



使用本準則

依循GRI準則進行報導的組織必須報導本準則中所有的揭露項目。本準則中的**揭露項目2-2**要求組織列出永續報導中包含的實體。這些實體定義了報導本準則中所有其他揭露項目的範疇。

本準則中的所有揭露項目都允許有省略理由，但以下除外：

- 揭露項目2-1 組織詳細資訊
- 揭露項目2-2 組織永續報導中包含的實體
- 揭露項目2-3 報導期間、頻率及聯絡人
- 揭露項目2-4 資訊重編
- 揭露項目2-5 外部保證/確信

若組織在某些允許使用省略理由的揭露項目，無法符合揭露項目或揭露項目中的要求（例如：所要求的資訊屬於機密或法律禁止），則組織須在GRI內容索引表中指明無法符合哪些項目或要求，並且提供省略理由和說明。有關省略理由的更多資訊，參閱**GRI 1：基礎 2021**中的**要求6**。

如果揭露項目中某特定的子項目所要求之資訊（例如：委員會、政策、實務、流程）不存在，而使得組織無法報導時，組織得透過說明此特例來符合要求。組織得解釋無此子項目的原因，或描述任何發展此子項目的計畫。揭露項目不要求組織執行該項目（例如：制定政策），但應報導為該項目不存在。

如果組織有意出版獨立的永續報告，則無需重複已於其他地方（例如：網頁或年報）公開報導的資訊。在此情況下，組織得透過在GRI內容索引表中提供可以找到該資訊的參考資料來報導要求的揭露項目（例如：提供網頁的連結或註明年報中該資訊的頁碼）。

要求、指引、已有定義之用詞

以下規則適用於整份GRI準則：

「要求」之項目會用**粗體**標示，並用「應」字指明。組織必須符合「要求」的項目來依循GRI準則進行報導。

「要求」之項目可能附有相關「指引」。

「指引」包含背景資訊、解釋以及例子來幫助組織更了解「要求」之項目。組織無須符合這些「指引」。

準則中也可能包含「建議」。這些建議有可能鼓勵某些特定的行動方向，但非屬必要。

在本文中，使用「宜」字指明為「建議」，「得」字指明為可行的或選項。

已定義之用詞於GRI準則內文中劃有底線且可連結至其在詞彙表中之定義。組織須使用詞彙表中用詞之定義。

1. 組織及報導實務

本章節的揭露項目提供有關組織、永續報導實務和永續報導中包含的實體的總覽。

揭露項目 2-1 組織詳細資訊

要求	組織應： 報導法定名稱； 報導所有權的性質與法律形式； 報導總部的所在位置； 報導營運所在之國家。
指引	2-1-a的指引 如果組織使用與法定名稱不同但眾所皆知的商業名稱時，則宜在其法定名稱外額外報導。 2-1-b的指引 所有權的性質與法律形式意指屬於公有或私有，屬於法人實體、合夥企業、獨資企業或其他類型的實體（例如：非營利組織、協會或慈善機構）。 2-1-c的指引 總部指的是一個組織的行政中心，其控制和指引組織本身。 2-1-d的指引 如果組織在其他地方報導了其營運的國家（例如：在經查核的合併財務報表或在公開紀錄的財務資訊中）組織得提供該資訊的連結或出處。若有助於了解組織衝擊的脈絡資訊，組織也得報導其在某國家內營運的區域或特定地點（例如：州、城市）。

揭露項目 2-2 組織永續報導中包含的實體

要求

組織應：

- a. 列出永續報導中包含的所有實體；
- b. 如果組織有出版經查核的合併財務報表或公開紀錄的財務資訊，說明在財務報告與永續報導兩者中包含的實體清單的差異；
- c. 如果組織由多個實體組成，解釋用於整合資訊的方法，包括：
 - i. 方法是否涉及為少數股東利益調整資訊；
 - ii. 方法是否考慮實體或部分實體的合併、收購及處置；
 - iii. 方法在本準則中的各揭露項目與各重大主題是否以及如何有所不同。

指引

2-2-a的指引

根據2-2-a報導的實體構成了在本準則中報導揭露項目和決定組織的重大主題的基礎。

要求2-2-a包括組織控制或擁有利益並包含在永續報導中的那些實體，例如：子公司、合資企業與關係企業，包括少數股權。組織宜報導與財務報告中所涵蓋的同一組實體之資訊。

在決定重大主題時，組織宜考慮與其有商業關係，未包含在2-2-a下報導的列表中的其他實體的衝擊。更多資訊請參閱[GRI 3：重大主題 2021](#)中的章節1。

2-2-a及2-2-b的指引

若組織財務報告中的所有實體也包含在永續報導中，則簡要說明這一事實，包括附上經查核的合併財務報表或公開紀錄的財務資訊所包含的實體列表的連結或參考資料，即可符合2-2-a和2-2-b的要求。

組織宜單獨指明未包含在財務報告中但包含在永續報導中的任何其他實體。

2-2-c的指引

少數股權為不受母公司控制的實體之所有權權益。

揭露項目 2-3 報導期間、頻率及聯絡人

要求	組織應： a. 標明永續報導的報導期間及頻率； b. 標明財務報告的報導期間，若與永續報導週期不同，說明原因； c. 報導報告或報導資訊的發布日期； d. 標明關於報告或報導資訊問題的聯絡人。
指引	2-3-a的指引 組織得將永續報導的頻率指定為「一年一次」。更多資訊請參閱GRI 1：基礎 2021中的時效性原則。 2-3-a及2-3-b的指引 報導期間是指報導資訊涵蓋的時間，宜包括開始和結束日期（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）。 組織宜報導與財務報告所涵蓋的同一個報導期間的資訊。在可能的情況下，組織亦宜在發布財務報告的同時發布永續資訊。

揭露項目 2-4 資訊重編

要求	組織應：
	a. 報導重編過去報導期間的資訊並解釋： i. 重編的原因； ii. 重編的影響。
指引	當得知先前報導的資訊需要修改時，組織宜提供重編的資訊。重編先前報導期間的資訊得修正錯誤，或說明衡量方法及業務性質的變化。資訊的重編確保了多個報導期間之間的資訊一致性和可比性。更多資訊請參閱 GRI 1：基礎 2021 中的可比性原則。 組織宜報導用於決定先前報導的資訊中的變化或錯誤，顯著到需進行重編的標準。當一個變化或錯誤會影響資訊使用者的決策時，就可能是十分顯著的（例如：影響到對組織隨時間變化衝擊的分析）。 例如：如果一個組織採用一種新的、更準確的方法來測量溫室氣體（GHG）排放量，隨後可能導致其先前報導的溫室氣體排放量的減少，且減少的幅度達到該組織的重編標準。於是組織重編先前報導的溫室氣體排放量。在此情況下，組織必須解釋，由於採用了新的測量方法，已經重編了之前報導的溫室氣體排放量，並且導致溫室氣體排放量低於先前報導的數據。組織還宜報導觀察到的數量變化（例如：溫室氣體排放量比先前報導的排放量低10%）。 如果組織在報導期間內沒有進行任何重編，則簡要說明此一事實即可滿足要求。 2-4-a-i 的指引 重編資訊的原因範例包括： • 基準年或報導期間長度的改變； • 業務性質的改變； • 衡量方法或使用的定義發生改變； • 處置、合併或收購； • 先前報導期間產生的錯誤。 2-4-a-ii 的指引 重編的影響是指對先前報導的資訊進行更改或更正的結果。如果重編與定量資訊有關，組織宜在重編資訊中指明定量的改變（例如：與先前報導的排放水平相比，溫室氣體排放量低10%）。

揭露項目 2-5 外部保證/確信

要求	組織應： a. 描述尋求外部保證/確信的政策與做法，包括最高治理單位與高階管理階層是否以及如何參與； b. 若組織的永續報導經外部保證/確信： i. 提供外部保證/確信報告或保證/確信聲明的連結或參考資料； ii. 描述經保證/確信的內容及依據，包括使用的保證/確信標準、獲得保證/確信的等級，以及保證/確信過程的任何限制； iii. 描述組織和保證/確信提供者雙方之間的關係。
指引	有關外部保證/確信的更多資訊，參閱 GRI 1:基礎 2021 中的章節 5.2。 2-5-b-ii 的指引 如果本揭露項目要求的資訊已包含在組織根據 2-5-b-i 提供的連結或引用的外部保證/確信報告或聲明中，則簡要說明此一事實即可滿足要求。 組織還得用易於理解的語言來描述： • 所涵蓋的資訊範圍和流程； • 組織相對於保證/確信提供者的責任； • 保證/確信提供者正式簽署的意見或結論； • 已完成工作的總結； • 有關保證/確信提供者經驗與資格的資訊（例如：涉及保證/確信提供的個人的主題專業知識概況與水準）。 2-5-b-iii 的指引 進行外部保證/確信的保證/確信提供者需要證明其獨立於組織，以對組織的永續報導做出並發表客觀且公正的結論。

2. 活動與工作者

此章節的揭露項目提供組織活動、員工、其他工作者的總覽。

揭露項目 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係

要求

組織應：

- a. 報導其現行的行業；
- b. 描述其價值鏈，包括：
 - i. 組織活動、產品、服務，以及提供服務的市場；
 - ii. 組織的供應鏈；
 - iii. 組織下游的實體及其活動；
- c. 報導其他相關的商業關係；
- d. 描述與前一報導期間相比，2-6-a、2-6-b、2-6-c的顯著變化。

指引

2-6-a的指引

行業得依類別來區分(例如：公共或私營部門)，或行業特定分類(例如：教育或金融行業)。

根據組織的活動，得使用GRI行業準則或分類系統，例如：全球行業分類標準(Global Industry Classification Standard, GICS®)、行業分類基準(Industry Classification Benchmark, ICB)、所有經濟活動的國際標準行業分類(International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, ISIC)和永續行業分類系統(Sustainable Industry Classification System, SICS®)來確認行業。

2-6-b的指引

組織的價值鏈包括由組織自身及上下游實體執行的活動範圍，包含產品或服務從概念生成到最終使用。組織上游的實體提供用於開發組織自身產品或服務的產品或服務；組織下游的實體接受組織的產品或服務。價值鏈中的實體包括一級以外的實體(包括上游和下游)。

在2-6-b中報導的資訊為了解組織在其價值鏈中的衝擊提供了脈絡背景，包括透過使用其產品和服務。描述提供服務的市場可以提供有關組織產品和服務所針對的客戶群的更多資訊。

組織無須提供其價值鏈中每個活動的細節。反之，組織得提供對其價值鏈的整體概述。

2-6-b-i的指引

在描述其活動時，組織宜報導其營運總數並解釋其如何定義「營運」。

在描述產品和服務時，組織宜報導：

- 報導期間內提供的產品或服務的數量(例如：提供的產品或服務的數量、提供的產品或服務的淨銷售額)；
- 是否銷售在特定市場被禁止的產品或服務，或為利害關係人有疑慮或公開討論的主題，包括被禁止或產生疑慮的原因，以及組織如何回應這些事項。

在描述提供服務的市場時，組織得報導：

- 提供產品或服務的地理位置；
- 市場的人口統計或其他特徵；
- 市場規模和市場的相對重要性(例如：淨銷售額、淨收入)。

2-6-b-ii的指引

組織得描述：

- 供應商的類型(例如：經紀商、承包商、批發商)；
- 整個供應鏈和各級(例如：一級、二級)供應商的估計數量；
- 由其供應商所進行的，與組織的產品和服務相關的活動類型(例如：製造、提供諮詢服務)；
- 與供應商的商業關係的性質(例如：長期或短期、契約或非契約、基於特定專案或事件)；
- 供應鏈的行業特定特徵(例如：勞力密集)；
- 向供應商支付款項的估計金額；
- 供應商的地理位置。

2-6-b-iii的指引

組織得描述：

- 下游實體的類型(例如：客戶、受惠者)；
- 下游實體的估計數量；
- 由其下游實體所進行的，與組織的產品和服務相關的活動類型(例如：製造、批發、零售)；
- 與下游實體的商業關係的性質(例如：長期或短期、契約或非契約、基於特定專案或事件)；
- 下游實體的地理位置。

2-6-c的指引

其他相關商業關係，包括組織與未在2-6-b中描述為其價值鏈一部分的實體之間的關係。可能包含商業夥伴(例如：合資企業)和其他與組織的營運、產品或服務直接相關的實體(例子請參閱商業關係定義中的註釋)。

組織得報導實體的類型、活動和地理位置。

2-6-d的指引

要求2-6-d需描述與上一個報導期間相比，組織的行業、價值鏈和其他商業關係發生的顯著變化。這些資訊得幫助解釋組織衝擊的變化。在本揭露項目得報導的顯著變化範例包括活動的變化，例如：設施的開放、關閉或擴建、組織供應鏈結構或其與供應商關係的變化(包括選擇和終止)、供應商位置的變化。

揭露項目 2-7 員工

要求

組織應：

- a. 報導員工總數，以及按性別及地區分類的總數；
- b. 報導以下總數：
 - i. 依性別及地區分類的永久聘雇員工；
 - ii. 依性別及地區分類的臨時員工；
 - iii. 依性別及地區分類的無時數保證的員工；
 - iv. 依性別及地區分類的全職員工；
 - v. 依性別及地區分類的兼職員工；
- c. 描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了以下數據：
 - i. 以人數、全時等量法 (full-time equivalent, FTE) 或使用其他方法；
 - ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法；
- d. 報導為理解2-7-a和2-7-b中報導的數據所需的脈絡資訊；
- e. 描述此報導期間內和不同報導期間之間，員工人數的顯著波動。

指引

本揭露項目與揭露項目2-8針對組織的雇用方針進行深入描述，包括從雇用實務產生的衝擊的範疇和性質。還提供了有助於理解其他揭露項目中報導內容的脈絡資訊，並作為其他揭露項目的計算基礎，例如本準則中的揭露項目2-21年度總薪酬比率和揭露項目2-30團體協約。

本揭露項目涵蓋本準則揭露項目2-2中，組織納入永續報導中的任何實體內工作的所有員工。

參閱參考文獻中的[7]、[19]、[22]、[23]、[24]、[26]和[30]。

2-7-a的指引

員工之定義為，根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。

提供按性別劃分的員工細分資料可以深入了解整個組織的性別分佈特徵。提供按地區劃分的員工細分資料可以深入了解地區差異。地區可以指國家或其他地理位置，例如城市或世界區域。

有關如何呈現此資訊的例子，參閱本準則的表1及表2。

2-7-b的指引

永久聘雇、臨時、無時數保證、全職和兼職員工的定義因國家而異。如果組織在多個國家擁有員工，則宜根據員工所在國家的法律定義來計算國家級數據。接著宜不考慮國家法律定義的差異，合併各國家級數據以計算總數。

無時數保證的員工為沒有被保證最低或固定工作時數的員工。其可能需視要求而處於可工作狀態，但組織沒有契約義務為員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工、零時契約員工、待命員工皆屬此類。

如果組織無法報導確切的數據，得報導員工人數到最接近的十位數，或如果員工人數超過1,000位，則報導到最接近的百位數，並在2-7-c下對此進行解釋。

有關如何呈現此資訊的例子，參閱本準則的表1及表2。

2-7-c的指引

組織得報導員工總數，以及永久聘雇、臨時、無時數保證、全職和兼職員工的人數或使用全時等量法。以人數報導這些數據可以深入了解個體員工的數量，無論是全職或兼職。以全時等量法報導這些數據可以深入了解工作時數。

組織得使用其他方法來報導這些數據。

以報導期間結束日當天的員工人數來報導，提供了該時間點的資訊，而沒有反應到報導期間內的波動。以報導期間內的平均數值來報導這些數據，會考量到報導期間內的波動。

2-7-d的指引

定量的數據(例如：臨時或兼職員工)，本身不太可能具備足夠資訊。例如：高比例的臨時或兼職員工可能表示員工缺乏就業保障，但其作為自願性選擇時，同樣可能表示工作場所的彈性。因此，組織需要報

導脈絡資訊，以幫助資訊使用者解釋數據。

組織得解釋臨時聘雇的原因。原因的例子包含招聘員工從事臨時或季節性專案或活動的工作。另一個例子是在提供永久就業機會之前向新員工提供臨時契約(例如：六個月)的標準慣例。組織得同時解釋無時數保證聘雇的原因。

組織得解釋其對全職聘雇的定義。如果組織在多個國家擁有員工，得報導其在這些國家使用的全職聘雇定義。組織得同時解釋兼職聘雇的原因。原因的例子包含滿足員工減少工作時數的要求，或組織無法為所有員工提供全職工作。

如果性別或地區之間的永久聘雇、臨時、無時數保證、全職和兼職聘雇存在差異，則組織得解釋這些差異的原因。

2-7-c的指引

要求2-7-c使組織能夠解釋報導期間內員工人數與前一報導期間相比有何變化(即人數增加或減少)。組織還得包括此波動的原因。例如：報導期間內員工人數的增加可能是基於季節性事件。相反地，與上一個報導期間相比，員工人數減少可能是因為完成了一個臨時專案。

組織可自行決定其在2-7-c的報導中，哪些員工數的波動視為顯著。組織宜報導其定義顯著波動的門檻。

如果報導期間內或報導期間之間的員工人數沒有顯著波動，則簡要說明此一事實即可滿足要求。

表1. 按性別呈現員工資訊的範例模板

[報導期間]				
女性	男性	其他*	未揭露	總數
員工人數(人數/全時等量法)				
永久聘雇員工人數(人數/全時等量法)				
臨時員工人數(人數/全時等量法)				
無時數保證的員工人數(人數/全時等量法)				
全職員工人數(人數/全時等量法)				
兼職員工人數(人數/全時等量法)				

*性別由員工自行認定。

表2. 按地區呈現員工資訊的範例模板

[報導期間]		
地區A	地區B	總數
員工人數(人數/全時等量法)		
永久聘雇員工人數(人數/全時等量法)		
臨時員工人數(人數/全時等量法)		
無時數保證的員工人數(人數/全時等量法)		
全職員工人數(人數/全時等量法)		
兼職員工人數(人數/全時等量法)		

揭露項目 2-8 非員工的工作者

要求

組織應：

- a. 報導非員工的工作者，且其工作由組織控制的工作者總數，並描述：
 - i. 最常見的工作者類型及其與組織的契約關係；
 - ii. 其執行的工作類型；
- b. 描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了非員工的工作者數據：
 - i. 人數、全時等量法(FTE)或使用其他方法；
 - ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法；
- c. 描述此報導期間內和不同報導期間之間，非員工的工作者人數的顯著波動。

指引

本揭露項目提供了組織對非員工的工作者執行工作的依賴程度(與員工相比)的理解。此資訊對於了解總共有多少工作者為組織工作很重要，因為非員工的工作者沒有出現在揭露項目2-7下報導的聘雇數據中。

揭露項目2-8與揭露項目2-7針對組織的雇用方針進行深入描述，包括從雇用實務產生的衝擊範疇和性質。還提供有助於理解其他揭露項目中報導的資訊的脈絡資訊。

本揭露項目涵蓋本準則揭露項目2-2中，所有工作被納入於永續報導的組織實體所控制的非員工的工作者。

如果為組織工作的所有工作者都是員工，並且組織沒有任何非員工的工作者，則簡要說明此一事實即可滿足揭露項目的要求。

參閱參考文獻參考文獻中的[7]、[19]、[22]、[23]、[24]、[26]和[30]。

2-8-a的指引

非員工的工作者意指為組織工作但與組織沒有勞雇關係的人。

此揭露項目要求組織報導其工作由組織控制的非員工的工作者數量。對工作的控制意指組織主導所執行的工作或控制執行工作的手段或方法。

組織可能對工作擁有唯一控制權，或與一個或多個組織(例如：供應商、客戶或其他商業夥伴，例如合資企業)共享控制權。其工作由組織控制的非員工的工作者的類型包括仲介派遣員工、學徒、承包商、居家工作者、實習生、自營業者、轉包商、志工。組織宜報導其如何決定何時可以控制非員工工作者的工作。

以下是工作由組織控制的非員工的工作者例子。此揭露項目包含以下工作者：

- 組織僱用在組織的工作場所、公共區域(例如：道路上)或直接在組織客戶的工作場所執行工作的承包商。
- 組織供應商之工作者，此供應商依組織指示使用特定的材料或工作方法來製造產品或提供服務。
- 為組織工作的志工或實習生。

以下是非員工且工作不受組織控制的工作者例子。此揭露項目不包含以下工作者：

- 組織設備供應商之工作者，此工作者根據設備供應商與組織之間的契約，對供應商的設備(例如：組織工作場所的影印機)進行定期維護。
- 組織供應商之工作者，如果組織採購使用此供應商生產方法製造的標準產品(例如：購買的文具為供應商標準產品)。

如果組織無法報導確切的數據，得報導非員工的工作者人數到最接近的十位數，或如果非員工的工作者人數超過1,000位，則報導到最接近的百位數，並在2-8-b下對此進行解釋。

2-8-a-i及2-8-a-ii的指引

在報導最常見的工作者類型與組織的契約關係時，組織宜報導其為直接或透過第三方間接僱用。在第三方間接僱用的情況下，該第三方是誰(例如：人力仲介、承包商)。

提供概括性的描述即足夠。組織無需報導工作者的類型、契約關係以及每個非員工的工作者執行的工作。

2-8-b的指引

組織得報導非員工的工作者的人數或使用全時等量法。人數可以深入了解個體工作者的數量，無論是全職或兼職。全時等量法可以深入了解工作時數。組織得使用其他方法來報導這些數據。

以報導期間結束日當天的非員工的工作者人數來報導，提供了該時間點的資訊，而沒有反應到報導期間內的波動。以報導期間內的平均數值來報導這個數據，則會考量到報導期間內的波動。

2-8-c的指引

要求2-8-c使組織能夠解釋報導期間內非員工的工作者人數與前一報導期間相比有何變化（即人數增加或減少）。組織還得包括此波動的原因。例如：報導期間內非員工的工作者人數的增加可能是基於季節性事件。相反地，與上一個報導期間相比，非員工的工作者人數減少可能是因為完成了一個臨時專案。

組織可自行決定其在2-8-c的報導中，哪些工作者人數的波動被視為顯著。組織宜報導其定義顯著波動的門檻。

如果報導期間內或報導期間之間的非員工的工作者人數沒有顯著波動，則簡要說明此一事實即可滿足要求。

3. 治理

此章節的揭露項目提供有關組織的治理結構、組成、知識、角色和薪酬的資訊。

在這些揭露項目下報導的資訊，對於了解組織對經濟、環境和人群（包括其人權）的衝擊的管理如何整合到組織的策略和營運中非常重要。包含了治理單位的設置方式以及它們在監督組織衝擊管理方面的能力。同時有助於理解治理單位在這些衝擊的角色和責任。

如果組織有意出版獨立的永續報告，則無需重複已於其他地方（例如：網頁或年報）公開報導的資訊。在此情況下，組織得透過在GRI內容索引表中提供可以找到該資訊的參考資料來報導要求的揭露項目（例如：提供網頁的連結或註明年報中該資訊的頁碼）。

揭露項目 2-9 治理結構及組成

要求

組織應：

- a. 描述其治理結構，包括最高治理單位的委員會；
- b. 列出負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊的最高治理單位的委員會；
- c. 描述最高治理單位及其委員會的組成：
 - i. 執行董事及非執行董事；
 - ii. 獨立董事；
 - iii. 治理單位成員的任期；
 - iv. 治理單位各成員的其他重要職位及承諾之數目、承諾的性質；
 - v. 性別；
 - vi. 弱勢社會群體；
 - vii. 與組織衝擊相關之能力；
 - viii. 利害關係人代表。

指引

2-9-c的指引

組織得透過其他多元化指標來描述最高治理單位及其委員會的組成，例如年齡、血統和種族、公民權、信念、身心障礙或與報導相關的任何其他多元化指標。

2-9-c-ii的指引

「獨立性」是指使最高治理單位的成員能夠在不受任何外部影響或利益衝突的情況下進行獨立判斷的條件。有關治理單位獨立性標準的更多資訊，參閱參考文獻中的[20]。

2-9-c-iv的指引

當最高治理單位成員的職位或承諾所需的時間和注意力會損及成員在組織中履行職責的能力時，就具有重要性。重要職位得包括跨董事會成員。

2-9-c-vii的指引

與組織衝擊相關之能力包括常與組織的行業、產品和地理位置有關的衝擊之相關能力。

揭露項目 2-10 最高治理單位的提名與遴選

要求	組織應： a. 描述最高治理單位及其委員會之提名與遴選流程； b. 描述最高治理單位成員提名和遴選的準則，包括是否以及如何納入以下考量： i. 利害關係人之觀點（包含股東）； ii. 多元性； iii. 獨立性； iv. 與組織衝擊相關之能力。
指引	2-10-b-iii的指引 「獨立性」是指使最高治理單位的成員能夠在不受任何外部影響或利益衝突的情況下進行獨立判斷的條件。有關治理單位獨立性標準的更多資訊，參閱參考文獻中的[20]。 2-10-b-iv的指引 與組織衝擊相關之能力包括常與組織的行業、產品和地理位置有關的衝擊之相關能力。

揭露項目 2-11 最高治理單位的主席

要求

組織應：

- a. 報導最高治理單位的主席是否亦為組織的高階管理階層；
- b. 如果是，說明其在組織管理階層的功能與作出此安排的理由，以及如何避免與減緩利益衝突。

揭露項目 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

要求	組織應： a. 描述最高治理單位的角色和高階管理階層在發展、核准與更新組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及永續發展相關目標上的角色； b. 描述最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，以及其他鑑別和管理組織對於經濟、環境與人群的衝擊之程序，包括： i. 最高治理單位是否及如何與利害關係人議合，以支持這些程序； ii. 最高治理單位如何考量這些程序的結果； c. 描述最高治理單位於檢視組織程序有效性的角色，如2-12-b所述，並報導此檢視的頻率。
指引	有關最高治理單位於監督組織衝擊管理上的角色的更多資訊，參閱參考文獻中的[20]。 2-12-b-i的指引 要求2-12-b-i涵蓋了最高治理單位在利害關係人議合中的作用。組織還須在其他揭露項目中報導與利害關係人議合有關之資訊，例如本準則章節5中的揭露項目。 組織得描述最高治理單位與利害關係人之間的議合頻率以及參與方式。如果利害關係人議合為委派代理人進行，組織得報導代理人是誰及如何提供回饋給最高治理單位。

揭露項目 2-13 衝擊管理的負責人

要求

組織應：

- a. 描述最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任，包括：
 - i. 是否已指派高階管理階層為衝擊管理負責；
 - ii. 是否已委派其他員工負責衝擊管理；
- b. 描述高階管理階層或其他員工向最高治理單位回報組織的經濟、環境與人群衝擊管理的程序與頻率。

揭露項目 2-14 最高治理單位於永續報導的角色

要求	組織應： - 報導最高治理單位是否具檢視和核准報導資訊(包括組織的重大主題)的責任，如果是，描述檢視和核准報導資訊的程序； - 如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊(包括組織的重大主題)的責任，說明原因。
指引	組織得報導最高治理單位是否成立了永續報導委員會，以支持最高治理單位的檢視和核准程序。組織還得報導最高治理單位是否檢視組織內部控制的適當性，以加強組織永續報導的完整性和可信度(更多資訊請參閱GRI 1:基礎 2021中的章節5.2)。最高治理單位和高階管理階層在發展組織政策和實務以及尋求外部保證/確信方面的參與，在本準則的揭露項目2-5中報導。

揭露項目 2-15 利益衝突

要求	組織應： a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突之流程； b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突，至少應包括： i. 於其他董事會任職； ii. 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況； iii. 具控制力股東的存在； iv. 利害關係群體及其關係、交易和未清餘額。
指引	參閱參考文獻中的[20]。 2-15-b-iii的指引 組織對於具控制力股東的定義宜與組織合併財務報表或同等文件中的定義一致。

揭露項目 2-16 溝通關鍵重大事件

要求	組織應： 描述是否以及如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件； 報導在報導期間內與最高治理單位溝通之關鍵重大事件的總數與性質。
指引	關鍵重大事件包括透過<u>申訴機制</u>和其他程序提出的組織對利害關係人的潛在和實際負面衝擊。還包括透過其他機制所鑑別出在組織營運和<u>商業關係</u>中的關鍵重大事件。更多資訊請參閱本準則中揭露項目 2-25和揭露項目 2-26的指引。

揭露項目 2-17 最高治理單位的群體智識

組織應：

要求

- a. 報導為提升最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗所採取的措施。

揭露項目 2-18 最高治理單位的績效評估

要求

組織應：

- a. 描述評估最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序；
- b. 報導此評估是否獨立，以及評估的頻率；
- c. 描述回應此評估所採取之行動，包括最高治理單位的組成以及組織實務的變化。

揭露項目 2-19 薪酬政策

要求

組織應：

a. 說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策，包括：

- i. 固定薪資和浮動薪資；
- ii. 簽約獎金或招聘獎勵金；
- iii. 離職金；
- iv. 索回機制；
- v. 退休福利；

b. 說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策如何與組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效相關。

指引

2-19-a-i的指引

固定薪資和浮動薪資得包括以績效為基礎的薪酬、以股份為基礎的薪酬、獎金、遞延或既得股份。

如果組織使用以績效為基礎的薪酬，則宜描述如何設計高階管理階層薪酬以獎勵長期績效。

2-19-a-iii的指引

離職金為給付被終止任期的最高治理單位或高階管理階層的款項與福利。離職金的範疇不僅是金錢給付，也包括財產轉讓到自動或加速授予獎勵金。

如果組織提供離職金，宜說明：

- 最高治理單位成員和高階管理階層的通知期是否有別於其他員工；
- 最高治理單位成員和高階管理階層的離職金是否有別於其他員工；
- 除屬於通知期需支付的離職金，離職的治理單位成員和高階管理階層是否還收到其他款項；
- 離職協議中是否包括減緩損害的條款。

2-19-a-iv的指引

索回機制是指如果未達到特定的勞雇條件或目標時，將先前發放給高階管理階層的薪酬索回。

2-19-a-v的指引

組織宜報導最高治理單位、高階管理階層和所有其他員工在提撥率和退休福利計畫間的差異。

揭露項目 2-20 薪酬決定流程

組織應：

要求

a. 描述組織設計其薪酬政策與薪酬決定之流程，包括：

- i. 是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督薪酬決定流程；
- ii. 如何尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項；
- iii. 是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，如果是，他們是否獨立於組織、最高治理單位及高階管理階層；

b. 如適用，報導利害關係人（包含股東）對於薪酬政策和提案的投票結果。

指引

制定薪酬政策是為了確保薪酬安排有助於招聘、激勵以及留任最高治理單位成員、高階管理階層和其他員工。薪酬政策進一步支持組織的策略和對永續發展的貢獻，並與利害關係人利益一致。

揭露項目 2-21 年度總薪酬比率

要求

組織應：

- 報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率；
- 報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率；
- 報導必要的脈絡資訊以理解該數據，以及數據如何彙編。

指引

2-21-a及2-21-b的指引

此揭露項目涵蓋本準則揭露項目2-7下所報導之所有員工。

年度總薪酬可包括一年之中提供的薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動。在計算比率時，組織宜根據組織的薪酬政策和數據的可用性，考量下列因素：

- 基本薪資：保證的、短期的以及固定現金報酬之總和。
- 總現金報酬：基本薪資、現金補貼、獎金、佣金、現金分紅以及其他形式的現金報酬之總和。
- 直接報酬：總現金報酬與所有年度長期獎勵的公允價值總額（例如：股票選擇權獎勵、限制性股票或單位、績效股票或單位、虛擬股票、股票增值權、長期現金獎勵）之總和。

年度總薪酬比率可使用下列公式計算：

$$\frac{\text{組織薪酬最高個人之年度總薪酬}}{\text{所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數}}$$

年度總薪資報酬變化比率可使用下列公式計算：

$$\frac{\text{組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比}}{\text{所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比}}$$

2-21-c的指引

定量數據（例如年度總薪酬比率）本身可能不足以了解薪酬差距及其驅動因素。例如：薪酬比率會受到組織規模（例如：收入、員工人數）、所處行業、雇用策略（例如：依賴外包工人或兼職員工、高度自動化）或貨幣波動性的影響。

歷年報導的薪酬差距差異可能是由於組織的薪酬政策或其薪酬最高個人或員工的薪酬水準的改變、計算方法的改變（例如：年度總薪酬中位數的選擇，包含或排除）或數據蒐集流程的改進。因此，組織需要報導脈絡資訊，以幫助資訊使用者解讀數據及理解彙編方式。

組織宜提供下列脈絡資訊：

- 是否有任何列於本準則揭露項目2-7中的員工被排除。
- 全時等量法(FTE)工資是否適用於每個兼職員工。
- 薪資類型列表。
- 薪酬最高個人之職稱。

4. 策略、政策與實務

此章節的揭露項目提供有關組織的永續發展策略及責任商業行為政策與實務的資訊。這些揭露項目是基於政府間的官方文件中對於企業的期待。¹

對於責任商業行為之期待包括符合法律與規範、尊重國際所認定的人權（包含工作者的權利）以及保護環境與公眾的健康與安全。此期待亦包括打擊賄賂、索賄、勒索與其他形式的貪腐、遵守良好的納稅義務、執行盡職調查據以鑑別、預防、減緩與承擔起組織如何處理其對經濟、環境與人群（包含其人權）的負面衝擊的責任。

於此章節的揭露項目，組織必須報導有關責任商業行為之政策與實務的資訊，而非特定重大主題的資訊。[GRI 3: 重大主題 2021的揭露項目3-3](#)要求組織揭露如何管理每個重大主題的資訊。若組織已在此章節的揭露項目中描述了重大主題的政策與實務，則得在GRI 3的揭露項目3-3中提供參照資訊，無需重複揭露。

揭露項目 2-22 永續發展策略的聲明

要求	組織應：
	a. 報導組織最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。
指引	組織宜描述：
	• 管理在組織的經濟活動與商業關係中所造成對經濟、環境及人群（包含對其人權）的衝擊的短、中、長期願景與策略； • 組織的目的、商業策略與商業模式如何預防/達成對經濟、環境與人群的負面/正面衝擊； • 其對永續發展貢獻的短期與中期策略性排序，包括排序如何與政府間的官方文件一致； • 影響組織與其對於永續發展貢獻的策略的宏觀趨勢（例如：總體經濟、社會、政治）； • 於報導期間內，組織對於永續發展貢獻的重要事件、成就或失敗； • 於報導期間內，與組織的重大主題相關的目標與標的的績效瀏覽； • 組織在下一年及未來三到五年，與其永續發展貢獻相關的主要挑戰、目標與標的。

¹ 這些文件包括International Labour Organization (ILO) Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy [9]、Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises [12]、OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct [11]以及United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights [14]。這些文件又以國際法律文件為基礎，例如：United Nations (UN) International Bill of Human Rights [15]以及the ILO conventions。

揭露項目 2-23 政策承諾

要求

組織應：

- a. 描述有關責任商業行為之政策承諾，包括：
 - i. 承諾所引用的政府間官方文件；
 - ii. 承諾是否規定執行盡職調查；
 - iii. 承諾是否規定應用預警原則；
 - iv. 承諾是否規定尊重人權；
- b. 描述尊重人權的特定政策承諾，包括：
 - i. 承諾涵蓋的國際認定人權；
 - ii. 組織承諾特別關注的利害關係人的類別，包括處於風險的群體或弱勢群體；
- c. 若政策承諾有公開發布，提供連結；若政策承諾未公開發布，說明原因；
- d. 報導於組織中核准每個政策承諾的層級，包括是否為最高層級；
- e. 報導將此政策承諾應用於組織的經濟活動與其商業關係的程度；
- f. 描述如何與工作者、商業夥伴及其他相關團體的溝通政策承諾。

指引

此揭露項目涵蓋組織責任商業行為之政策承諾，包括承諾尊重人權。這些承諾得為一份單獨的政策文件或包含在其他的政策文件中，例如行為準則。

經濟合作暨發展組織(OECD)多國企業指導綱領[12]、OECD責任商業行為盡職調查指南[11]以及聯合國(UN)商業與人權指導原則[14]設定了對組織與這些政策承諾相關的期望。

2-23-a的指引

組織宜報導於政策承諾的期待、價值、原則與其他行為的規範。

組織得報導政策承諾如何制定，包括為政策承諾提供訊息的內外部專家。

2-23-a-i的指引

責任商業行為的政府間官方文件清單請參閱參考文獻。

組織也得引用其他相關的準則或倡議。

2-23-a-iii的指引

在聯合國關於環境與發展的里約宣言[18]第15條原則中說明預警原則為「在存在著嚴重或不可挽回之損害的威脅情況下，不應將缺乏充分的科學確定性作為推遲採取具有成本效益措施，以防止環境退化的理由。」

預警原則意指當缺乏確切的科學事實或證據，但有足夠的理由預期會有嚴重或不可挽回的損害時，採取早期行動以避免與減緩潛在的負面衝擊。

雖預警原則最常與環境保護有關，其亦得應用於其他領域(例如：職業安全衛生)。組織得描述在哪些領域應用預警原則。

組織得使用GRI 3：重大主題 2021中的3-3-d-i來報導預警原則的應用，作為每個重大主題下避免或減緩潛在負面衝擊的組織行動。

2-23-b-i的指引

人權是全體人類相互關連、相互依存、不可分割的權利。

國際公認的人權至少包括聯合國(UN)國際人權憲章[15]中規定的權利和國際勞工組織(ILO)工作基本原則與權利宣言[5]中規定的有關基本權利的原則。聯合國國際人權憲章由世界人權宣言、經濟、社會及文化權利國際公約和公民權利及政治權利國際公約及其兩個非強制性的議定書組成。

其他聯合國指令詳細說明原住民、女性、民族或族裔及宗教和語言上的少數群體、兒童、身心障礙者、移民工作者及其家庭的權利。也有部分國際人道主義的法律標準應用於武裝衝突的地區，例如：紅十字國際委員會(ICRC)1949年日內瓦公約[1]。²

於區域層級，具法律約束力的協定與不具法律約束力的指令提供區域特定針對人權的架構。³

² 參閱the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights' non-exhaustive list of universal human rights instruments, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>, 取得於2021年5月7日。

如果政策承諾涵蓋所有國際承認的人權，則簡要說明此一事實即可滿足要求。如果政策承諾引述其他需特別注意的權利，得一併指明。例如：組織得聲明其政策承諾涵蓋所有國際承認的人權，亦包括隱私權與言論自由，因組織認為其經濟活動對這些權利存在衝擊。

如果政策承諾僅涵蓋部分國際承認的人權，則組織必須指明涵蓋哪些權利。組織得解釋為什麼政策承諾僅限於這些權利。

2-23-b-ii的指引

組織特別關注的利害關係人類別得包括消費者、客戶、員工及其他工作者、當地社區等。也得包括群體中具一定風險的或弱勢族群的個體，例如：兒童、人權護衛者、原住民、移民工作者及其家庭、民族或族裔及宗教和語言上的少數群體、可能因其性取向、性別認同、性別表達或性別特徵而受到歧視的人、身心障礙者、女性。

例如：銀行可能會在其政策承諾中特別注意避免歧視特定類別的客戶，或採礦公司可能特別關注避免對原住民權力的侵犯。

2-23-d的指引

最高層級對於不同組織的意涵也許不同。例如：組織中的最高層級可能為最高治理單位（例如：董事會）或最高管理階層（例如：執行長）。

組織亦得報導政策承諾核准或採行的日期，以及這些承諾的檢視頻率。

2-23-e的指引

如果政策承諾同等地應用於組織全部的活動與商業關係，則簡要說明此一事實即可滿足要求。

如果政策承諾僅應用於組織的部分活動（例如：僅應用於位於特定國家的實體或特定的子公司），組織宜報導承諾應用於哪些活動。亦得說明為何承諾僅應用於這些活動。

如果政策承諾僅應用於組織部份的商業關係，組織宜指明承諾應用於哪些類型的商業關係（例如：經銷商、特許經營商、合資企業、供應商）。亦得說明為何承諾僅應用於這些商業關係。組織宜說明這些商業關係是否有義務或鼓勵（非義務）遵守這些政策承諾。

2-23-f的指引

組織得報導：

- 政策承諾是否需經所有工作者、商業夥伴及其他相關團體（例如：治理單位成員）瀏覽、同意以及定期簽署；
- 溝通政策承諾的方法（例如：電子報、正式或非正式的會議、專門網站、契約協定）；
- 如何鑑別及消除於溝通或宣傳政策承諾時的潛在障礙（例如：使政策承諾易於取得或發行多種語言版本）。

3 參閱the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights' list of regional human rights treaties, <https://www.ohchr.org/en/issues/escr/pages/regionalhrtreaties.aspx>, 取得於2021年5月7日。

揭露項目 2-24 納入政策承諾

要求

組織應：

- a. 描述如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係中，包括：
 - i. 如何在組織內將執行承諾的責任分配至不同的層級；
 - ii. 如何將承諾整合至組織的策略、營運政策、營運程序中；
 - iii. 如何透過商業關係執行承諾；
 - iv. 組織提供的有關執行承諾的訓練。

指引

此揭露項目可以深入了解組織如何將責任商業行為（包括承諾尊重人權）之政策承諾納入其活動與商業關係中。此確保所有層級的人都負責任地行事，並意識到並尊重人權。

2-24-a-i的指引

組織中不同層級的例子包括最高治理單位、高階管理階層及營運階層。

組織得報導：

- 監督或負責執行政策承諾的最高層級；
- 組織中負責日常執行每項政策承諾的職能單位（例如：人力資源部門負責履行尊重工作者權利承諾），包括：
 - 該職能向高階決策層級報告的程序；
 - 將責任分配給該職能單位的原因；
- 責任商業行為是否經由最高治理單位或高階管理階層的會議正式討論，若是，其討論的主題；
- 是否有其他正式或系統的方法來討論組織中不同層級或職能單位之間的責任商業行為（例如：跨部門工作小組）。

2-24-a-ii的指引

組織得描述：

- 如何使政策承諾與下列項目保持一致：
 - 更廣泛的風險管理系統與管理政策；
 - 經濟、環境、社會與人權衝擊評估及其他盡職調查程序；
 - 為管理階層或工作者所設計的財務與其他績效獎勵的政策與程序；
- 制定決策時（例如：採購、營運位置）如何落實政策承諾；
- 於活動（跨職能及跨地理位置）與商業關係中，用於監控是否符合政策承諾的系統（例如：內部稽核）。

2-24-a-iii的指引

組織得描述：

- 採購或投資政策與實務，以及與其有商業關係者的議合，包括：
 - 是否以及如何應用與責任商業行為政策承諾中的期望一致的資格預先審查流程、投標標準或篩選標準；
 - 是否以及如何於合約及投資協定中，或於供應商特定的政策或行為準則中考量政策承諾；
- 是否以及如何在決定是否開始、持續或終止商業關係的程序中考量政策承諾；
- 協助或支持商業夥伴與其他團體實踐政策承諾的程序（例如：能力建置、同業分享）；
- 提供商業夥伴與其他團體實踐政策承諾的獎勵措施（例如：優惠價格、增加訂單、長期合約）。

2-24-a-iv的指引

組織得報導：

- 訓練內容；
- 對誰提供訓練，以及此訓練是否為強制；
- 訓練的形式（例如：實體、線上）與頻率；
- 組織如何確定訓練有效的案例。

組織得報導訓練是否涵蓋如何於一般或特定情況下落實政策承諾（例如：處理消費者個人資料時確保對於隱私權的承諾、確保於採購實務中考量政策承諾）。

組織得說明是否向那些對政策承諾有日常責任的人員以及監督或負責實施政策承諾的人員提供訓練。組織亦得說明是否向與其有商業關係的人員（例如：經銷商、特許經營商、合資企業、供應商）提供訓練。組織得報導在報導期間接受訓練的工作者、商業夥伴和其他團體的數量或百分比。

揭露項目 2-25 補救負面衝擊的程序

要求

組織應：

- 描述組織為其認定造成或促成的負面衝擊，所提供或以合作方式進行的補救措施之承諾；
- 描述鑑別與處理申訴的方法，包括組織已建立或參與的申訴機制；
- 描述組織為其認定造成或促成的負面衝擊，所提供或合作進行的補救之其他程序；
- 描述潛在使用申訴機制的利害關係人如何參與這些機制的設計、檢視、操作與改善；
- 描述組織如何追蹤這些申訴機制以及其他補救程序的有效性，以及報導其有效性與利害關係人回饋的例子。

指引

此揭露項目涵蓋組織已成立或參與的申訴機制。申訴機制使利害關係人得以提出組織對他們產生的潛在與實際負面衝擊之疑慮與尋求補救，包括對他們人權的衝擊。此揭露項目也涵蓋組織為其認定造成或促成的負面衝擊，所提供或合作進行的補救之其他程序。

聯合國(UN)商業與人權指導原則[14]及經濟合作暨發展組織(OECD)多國企業指導綱領[12]設定了各組織為其認定造成或促成的負面衝擊，透過合法程序提供或以合作方式進行補救的期望。如果組織沒有促成衝擊，則組織無需負責透過商業關係來補救與其營運、產品或服務直接相關的負面影響。但組織得在補救中發揮作用。有關造成、促成或直接與負面衝擊相關的更多資訊，參閱GRI 3：重大主題2021中的釋例3。

這些指令也設定了對組織建立或參與有效的營運層級申訴機制的期望。

申訴機制與吹哨機制有所區別。吹哨機制使個人能夠對於組織營運或商業關係的錯誤行為或違規提出疑慮，無論該個人有無受到影響。吹哨機制於本準則揭露項目2-26中報導。

此揭露項目涵蓋申訴機制與其他補救程序的運作。組織為對重大主題的實際負面衝擊提供或以合作方式進行補救措施的行動於GRI 3的3-3-d-ii中報導。

揭露項目僅在環境補救過程(例如：從土壤中去污染物的過程)與對利害關係人的衝擊或利害關係人提出的申訴有關時，才與環境補救過程相關。但透過此揭露項目所涵蓋的透過機制和流程向利害關係人提供的補救措施可能涉及環境補救措施。環境補救過程的使用得於GRI 3的3-3-d-ii中報導。

2-25b的指引

申訴機制意指利害關係人可以提出申訴和尋求補救的任何常規、官方或非官方、司法或非司法的程序。

官方司法與非司法體系的申訴機制例子包括法院(刑事和民事)、勞動法庭、國家人權機構、OECD多國企業指導綱領的國家聯絡點、申訴專員辦公室、消費者保護機構、法規監管單位與政府運作的投訴辦公室。

非官方的申訴機制包括由組織單獨或與利害關係人共同管理的申訴機制，例如：營運層級的申訴機制與團體協商，包括團體協商建立的機制。還包括了由行業協會、國際組織、公民社會組織或多方利害關係人團體管理的機制。

營運層級的申訴機制由組織單獨管理或與其他單位合作管理，且組織的利害關係人可直接使用。這使申訴能儘早與直接地被鑑別和解決，據以防止傷害與申訴擴大。亦可從直接受影響方得到組織盡職調查有效性的重要回饋。

組織得描述：

- 機制的預期目的與使用者(即是否為特定的利害關係人類別、主題或地區)以及是否讓使用者能提出與人權相關的疑慮。例如：組織得說明其已建立社區成員對於安置提出申訴的機制，以及工作者就影響其權利的問題(例如健康與安全條件)可提出疑慮的一條單獨申訴熱線；
- 機制如何運作以及由誰管理(組織或其他單位)；
- 營運層級的申訴機制是否在組織層級進行管理，或是否於較低層級(現場或專案層級)進行管理；在此情況下，來自這些機制的資訊如何集中；
- 機制是基於哪些原則與指導方針所設計，包括是否符合聯合國指導原則31[14]中所設定的有效性標準；
- 調查申訴的程序；

- 是否將申訴傳達給最高治理單位；
- 申訴是否以保密處理；
- 利害關係人是否可以透過第三方代表匿名使用機制；
- 組織是否要求在供應商的工作場所建立或改善營運層級的申訴機制，或對此提供獎勵措施；
- 組織是否為沒有營運層級申訴機制的供應商工作場所，或現有申訴機制導致未解決問題的工作場所提供備案流程。

2-25-c的指引

要求2-25-c涵蓋申訴機制之外的補救程序。此類流程促使在沒有提交正式申訴的機制的情況下對衝擊進行補救。

例子包括組織採取行動來補救在衝擊評估或公民社會組織發布的報告中已證實的實際衝擊的情況。

2-25-d的指引

組織得描述的例子包括如何與作為申訴機制的預期使用者的利害關係人溝通，以了解他們希望如何使用這些機制來提出疑慮，以及對機制運作的期望。

2-25-e的指引

根據聯合國指導原則31[14]，有效的申訴機制是合法、無障礙、可預測、公平、透明、權利兼容的，並且是組織持續學習的來源。除了這些標準之外，有效的營運層級的申訴機制也奠基於溝通和對話。與自己建立的申訴機制相比，組織可能更難評估其參與的申訴機制的有效性。

組織得報導：

- 是否以及如何告知預期使用者申訴機制和補救程序；
- 是否以及如何訓練預期使用者使用申訴機制和補救程序；
- 申訴機制和補救程序的可使用性，例如：每天或每週可使用的小時數，以及不同語言的可用性；
- 組織如何努力確保尊重使用者的人權並保護他們免受報復（即不因提出投訴或疑慮而遭受報復）；
- 使用者對申訴機制、補救程序和結果的滿意程度，以及組織是如何評估使用者的滿意程度；
- 報導期間內提出的申訴的數量和類型，以及得到處理和解決的申訴的百分比，包括透過補救解決的百分比；
- 報導期間內重複或反覆提出的申訴數量；
- 對申訴機制和補救程序作出的改變，以回應關於其有效性的經驗學習。

定量的數據（例如：申訴的數量），本身不太可能具足夠資訊。例如：較少的申訴數量可能代表發生的事件很少，但也可能代表它們的預期使用者不信任這些機制。因此，組織宜提供背景資訊以幫助資訊使用者理解數據。

揭露項目 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制

要求

組織應：

- a. 描述個體在下列事項的機制：
 - i. 尋求組織實施責任商業行為的政策和實務建議；
 - ii. 對組織的商業行為提出疑慮。

指引

本揭露項目涵蓋了組織供個體尋求建議，並提出對組織營運及商業關係中責任商業行為的疑慮的機制。機制的例子包括現場考察期間的保密訪談、升級流程（透過管理階層提出問題）、熱線、報導不遵守法律和法規的機制以及舉報機制。

這些機制使個人能夠對於組織營運或商業關係的錯誤行為或違規提出疑慮，無論該個人有無受到影響。這些機制不同於申訴機制。申訴機制使利害關係人得以提出組織對他們產生的潛在與實際負面衝擊之疑慮與尋求補救。申訴機制於本準則揭露項目2-25中報導。

如果組織的申訴機制及其就責任商業行為尋求建議和提出疑慮的機制以類似方式運作，則組織得提供這些機制如何運作的單一描述，並解釋該描述涵蓋哪些機制。

組織得報導：

- 機制的預期使用者；
- 機制如何運作以及組織中的哪個層級或職能單位被分配到對它們的責任；
- 機制是否獨立於組織運作（例如：由第三方運作）；
- 調查疑慮的程序；
- 尋求的建議和提出的疑慮是否以保密處理；
- 是否可以匿名使用機制。

此外，組織得報導有關機制有效性的資訊，包括：

- 是否以及如何告知預期使用者此機制，以及訓練他們如何使用；
- 機制的可使用性，例如：每天或每週可用的小時數，以及不同語言的可用性；
- 組織如何努力確保尊重使用者的人權並保護他們免受報復（即不因提出疑慮而遭受報復）；
- 使用者對機制及結果的滿意程度；
- 在報導期間收到建議請求的數量和類型，以及得到回覆的百分比；
- 報導期間內提出疑慮的數量和類型，以及得到處理和解決或發現未經證實的百分比。

揭露項目 2-27 法規遵循

要求

組織應：

- a. 報導報導期間發生的重大違反法規事件總數，並按以下方式細分：
 - i. 被罰款的事件；
 - ii. 非金錢制裁的事件；
- b. 報導在報導期間內支付違反法規罰款的總數和金額，並按以下方式細分：
 - i. 在當次報導期間內發生違反法規行為事件的罰款；
 - ii. 在先前的報導期間內發生違反法規行為事件的罰款；
- c. 描述重大違規事件；
- d. 描述組織如何判定重大違規事件。

指引

本揭露項目包含違反或未能遵守適用於組織的法律和法規的情況。

違反法律和法規的內容可以深入了解管理階層確保組織符合特定績效參數的能力。

法律和法規得由各種單位頒布，包括地方、地區及國家政府、監管部門及公家機關。

法律和法規包括：

- 國際宣言、公約和條約；
- 國家、次國家、區域和地方法規；
- 與主管機關簽訂具有約束力的自願協定，並發展為替代執行的新法規；
- 自願協定(或契約)，若組織直接參與、或公共機關通過立法或法規使此協定適用於其境內的組織。

此揭露項目涵蓋在報導期間內被上訴而導致行政或司法制裁和罰款的重大違規事件。

非金錢制裁可能包括政府、監管機構或公家機關對組織的活動或營運的限制，例如：撤銷營業許可證或高度監管行業營業許可證。還可能包括停止或補救非法活動的指令。

組織得使用經查核的合併財務報表或在公開紀錄的財務資訊中報導的罰款資訊，包括正在上訴的罰款（可能會在財務報表中作為資產負債表準備金出現）。

如報導期間內不存在重大違反法規行為或未繳納罰款的情況，則簡要說明此一事實即可滿足揭露項目。

2-27-c的指引

對重大違規事件的描述得包括事件發生的地理位置以及與事件相關的事項，例如：稅務欺詐或洩漏。組織需要報導足夠的資訊，以便資訊使用者了解重大違規事件的類型和背景。

組織亦得解釋重要事件是否重複或反覆出現。

2-27-d的指引

在判定重大違規事件時，組織得評估：

- 事件造成衝擊的嚴重性；
- 行業用於判定重大違規事件的外部基準。

揭露項目 2-28 公協會的會員資格

要求	組織應： a. 報導組織具重要參與作用的產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織。
指引	當組織在治理單位中擔任職務、參與專案或委員會，或提供超出常規會員會費的實質性資金時，就可能在協會或倡導組織中具重要參與作用。當組織認為其會員資格在策略上影響協會的使命或目標，而對組織自身活動至關重要時，也可能具重要參與作用。

5. 利害關係人議合

本章節涵蓋的揭露項目，提供有關組織的利害關係人議合實務，包含如何與員工進行團體協商的資訊。

揭露項目 2-29 利害關係人議合方針

要求

組織應：

a. 描述與利害關係人議合的方針，包括：

- i. 議合的利害關係人類別，以及他們是如何被鑑別；
- ii. 利害關係人議合的目的；
- iii. 組織如何尋求確保與利害關係人進行有意義的議合。

指引

利害關係人意指利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體^[11]。有關利害關係人的更多資訊，參閱GRI 1:基礎 2021中的章節2.4。

此揭露項目涵蓋組織作為其正在進行的活動的一部分而進行的利害關係人議合，而非專門只為了永續報導的目的。

2-29-a-i的指引

組織的常見利害關係人類別包括商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體。

組織得說明如何決定與哪些類別的利害關係人議合及不與哪些類別的利害關係人議合。

2-29-a-ii的指引

利害關係人議合目的得包括鑑別實際和潛在衝擊，或決定對潛在負面衝擊的預防和減緩措施。在某些情況下，利害關係人議合本身就是一項權利，例如：工作者組建或加入工會，或進行團體協商的權利。

組織亦得報導：

- 利害關係人議合的類型（例如：參與、諮詢、資訊）及其頻率（例如：持續進行、每季、每年）；
- 何時直接與利害關係人議合，何時與可信的利害關係人代表或代理組織或其他可信的獨立專家資源議合，以及以上之理由；
- 利害關係人議合活動是在組織層級或在較低層級（例如：現場或專案層級）進行；後者中，來自這些利害關係人議合活動的資訊如何集中；
- 分配給利害關係人議合的資源（例如：財務或人力資源）。

特定活動的利害關係人議合的更多資訊於其他揭露項目中報導。例如：組織必須在GRI 3:重大主題 2021中的3-1-b和3-3-f下報導為決定與管理重大主題而採取的利害關係人議合。

2-29-a-iii的指引

有意義的利害關係人議合特點是雙向溝通，並取決於雙方參與者的誠意。同時還具有回應性和持續性，並且在許多情況下包括在做出決策之前與相關利害關係人進行議合。^[11]

組織得報導：

- 如何考量利害關係人議合的潛在障礙（例如：語言和文化差異、性別和權力不對等、群體內的分歧）；
- 組織如何與處於風險或弱勢的群體議合（例如：是否採取特定方法並特別關注潛在障礙）；
- 組織如何透過適當的溝通管道為利害關係人提供可理解和可取得的資訊；
- 如何記錄利害關係人的回饋並將其整合到決策制定中，以及如何讓利害關係人了解他們的回饋能如何影響決策；
- 組織如何尋求尊重所有利害關係人的人權，例如：他們的隱私權、言論自由權以及和平集會和抗議的權利；
- 組織如何與商業夥伴合作以有意義的方式與利害關係人議合，包括對商業夥伴在議合過程中尊重利害關係人人權的期望。

揭露項目 2-30 團體協約

要求

組織應：

- a. 報導團體協約所涵蓋的總員工數百分比；
- b. 針對團體協約中未涵蓋的員工，報導組織是否根據涵蓋其他員工的團體協約或根據其他組織的團體協約決定其工作條件和雇用條款。

指引

此揭露項目深入瞭解組織如何與其員工進行團體協商。團體協商是國際勞工組織 (ILO) 組織權與團體協商權利公約[8]所涵蓋的工作中的一項基本權利。

團體協商是指為確定工作條件，或為規範雇主和工作者間的關係，而由雇主（一方、多方、或雇主組織）與單一或多個工作者組織（例如：工會）所進行的談判。這些談判的目的是就工作條件和雇用條款（例如：工資、工時）達成團體協商，並規範雇主和工作者之間的關係[3]。這些談判是雇主組織和工作者組織改善工作條件和勞資關係的重要過程。

團體協約得用於組織層級、特定廠區層級、行業層級以及在有這種實務的國家層級上。團體協約得涵蓋特定的工作者群體，例如：執行特定活動或在特定地點工作的人。

如果組織有關於結社自由和團體協商的聲明或政策承諾，於本準則的2-23-b-i或GRI 3：重大主題 2021 的3-3-c中報導。

參閱參考文獻中的[2]、[3]、[4]、[5]、[6]、[8]、[10]、[21]、[25]和[26]。

2-30-a的指引

組織必須報導其工作條件和雇用條款受一項或多項團體協約規範的員工百分比。

團體協約涵蓋的員工百分比使用以下公式計算：

$\frac{\text{團體協約涵蓋的員工人數}}{\text{根據2-7-a報導的總員工數}} \times 100$

團體協約涵蓋的員工是組織有義務適用該協議的員工。這代表如果團體協約未涵蓋任何員工，則報導的百分比為零。受多個團體協約涵蓋的員工只需計算一次。

此要求項目未要求揭露勞資委員會代表或屬於工會的員工的百分比（可能與團體協約涵蓋的員工百分比有所不同）。當團體協約同時適用於工會和非工會成員時，團體協約涵蓋的員工百分比可能高於工會員工的百分比。或者，團體協約涵蓋的員工百分比可能低於加入工會的員工的百分比。當沒有可用的團體協約或團體協約不涵蓋所有加入工會的員工時，可能會出現這種情況。

組織還得提供按地區劃分的團體協約涵蓋的員工百分比細分，或提供與行業基準的比較。

2-30-b的指引

在某些情況下，團體協約可能涵蓋組織的部分員工或不包括任何員工。然而，這些員工的工作條件和雇用條款可能會受到組織根據其他團體協約的影響或決定，例如：涵蓋其他員工的協約或來自其他組織的協約。如果是這種情況，組織必須在2-30-b下報導。如果情況並非如此，且這些員工的工作條件和雇用條款不受其他團體協約的影響或決定，則簡要說明此一事實即可滿足要求。

詞彙表

本詞彙表提供了準則中用詞的定義。組織使用GRI準則進行報導時，需使用這些用詞之定義。

本詞彙表中包含的定義可能包含在完整的[GRI準則詞彙表](#)中所定義的用詞。已有定義之用詞皆劃有底線。在本詞彙表或完整版的[GRI準則詞彙表](#)中未有定義之用詞，適用常用的理解和定義。

(衝擊之)嚴重性(severity(of an impact))

實際或潛在負面衝擊的嚴重性取決於其規模(即衝擊的嚴重程度)、範疇(即衝擊的廣泛程度)和無法補救的特徵(抵消或改善由此衝擊產生的傷害的難度)。

資料來源： Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018; modified
United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; modified

註： 有關嚴重性的更多資訊，參閱 [GRI 3：重大主題 2021](#)中的章節1。

商業夥伴(business partner)

為實現組織商業目標而與組織有某種形式的直接和正式參與的實體。

資料來源： Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015; modified

例： 關係企業、企業客戶、客戶、一級供應商、特許經營商、合資夥伴、組織持股的投資對象公司。

註： 商業夥伴不包括組織控制的子公司和關係企業。

商業關係(business relationships)

組織與商業夥伴、其價值鏈中的實體(包括一級以外的實體)以及與其營運、產品或服務直接相關的任何其他實體的關係。

資料來源： United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011; modified

註： 與組織的營運、產品或服務直接相關的實體例子還包括非政府組織。組織向保護組織設施的當地社區或國家安全部隊提供支持。

兒童(child)

指15歲以下或處於義務教育年齡的兒童，以較高者為準。

註1： 在某些經濟和教育設施發展不足的國家，適用例外之14歲最低年齡。國際勞工組織(ILO)規定對提出特別適用，且與代表性的雇主及勞工組織完成協商後之相關國家，列屬例外國家。

註2： 國際勞工組織(ILO)第138號公約，最低年齡公約(1973)，參照童工(child labor)及年輕工作者(young workers)。

團體協商(collective bargaining)

為確定工作條件，或為規範雇主和工作者間的關係，而由雇主(一方、多方、或雇主組織)與工作者組織(單一、多個、或工會)所進行的談判。

資料來源： International Labour Organization (ILO), *Collective Bargaining Convention*, 1981 (No. 154); modified

利益衝突(conflict of interest)

個人在所屬組織的職責要求和其他私人或職業利益或責任間面臨抉擇的情況。

盡職調查(due diligence)

鑑別、預防、減緩和陳述組織如何處理或因應實際及潛在負面衝擊的程序。

資料來源： Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011; modified
United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011; modified

註： 有關盡職調查的更多資訊，參閱GRI 1:基礎 2021中的章節2.3。

員工 (employee)

根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。

全職員工 (full-time employee)

每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

治理單位 (governance body)

負責組織的策略指導、有效管理監督、對整個組織及其利害關係人承擔管理責任的委員會或董事會。

申訴 (grievance)

個人或群體因察覺到不公平而喚起的權利意識 (可能依據法律、合約、明示或暗示的承諾、慣例或權利受害群體對公平的普遍概念)。

資料來源： United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011

申訴機制 (grievance mechanism)

提出申訴和尋求補救的標準程序。

資料來源： United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011; modified

註： 有關申訴機制的更多資訊，參閱GRI 2:一般揭露 2021中的揭露項目2-25。

最高治理單位 (highest governance body)

組織內掌握最高授權的治理單位。

註： 監督和管理分軌的治理制度存在於某些司法管轄區、抑或有當地法律規定由非管理階層組成的監事會來監督董事會。在此情況之下，最高治理單位應包括兩個層級。

人權 (human rights)

所有人天生被賦予的權利，其中至少包括聯合國 (UN) 國際人權公約中規定的權利和國際勞工組織 (ILO) 工作基本原則與權利宣言中規定有關基本權利的原則。

資料來源： United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011; modified

註： 有關人權的更多資訊，參閱GRI 2:一般揭露 2021中2-23-b-i的指引。

衝擊 (impact)

組織對經濟、環境、人群 (包含其人權) 造成 (或可能造成) 的影響，且可用來指出組織對永續發展的貢獻 (正面或負面)。

註1： 「衝擊」一詞可指實際或潛在、正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆的衝擊。

註2： 有關衝擊的更多資訊，參閱GRI 1:基礎 2021中的章節2.1。

原住民 (indigenous peoples)

原住民一般定義如下：

- 在獨立國家中的部落人民，其社會、文化和經濟情況與國內社會中其他群體有明顯區別，且其身分完全或部分受他們的習俗、傳統、特殊法律或法規規範之族群；
- 在征服、殖民或樹立目前邊界時期，已居住於獨立國家或其所屬地理區域人民之後代，不論其法律地位為何，仍保留部分或全部社會、經濟、文化和政治制度者，即視之為原住民。

資料來源： International Labour Organization (ILO), *Indigenous and Tribal Peoples Convention*, 1989 (No. 169)

當地社區 (local community)

於組織營運活動造成(或可能造成)影響之地區生活或工作的個人或群體。

註： 當地社區的範圍可包含緊鄰至相隔組織營運活動一段距離的居民。

重大主題(material topics)

呈現組織對經濟、環境與人群(包含其人權)最顯著的衝擊的主題。

註： 有關重大主題的更多資訊，參閱GRI 1:基礎 2021中的章節2.2以及GRI 3:重大主題 2021中的章節1。

減緩(mitigation)

為減少負面衝擊的程度而採取的行動。

資料來源： United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; modified

註： 減緩實際負面衝擊係為降低已經發生的負面衝擊的嚴重性而採取的行動，如有剩下任何的衝擊皆需採取補救措施。減緩潛在負面衝擊係為減少負面衝擊發生的可能性而採取的行動。

無時數保證的員工(non-guaranteed hours employee)

沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

資料來源： ShareAction, *Workforce Disclosure Initiative Survey Guidance Document*, 2020; modified

例： 臨時員工、零時契約(zero-hour contracts)員工、待命(on-call)員工

兼職員工(part-time employee)

每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

永久聘雇員工(permanent employee)

簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。

補救(remedy / remediation)

為抵消或彌補負面衝擊，或提供補救措施的手段。

資料來源： United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; modified

例： 致歉、財務或非財務補償、通過禁止令或不再犯保證來防止傷害、懲罰性制裁(無論是刑事或行政(如罰鍰))、賠償復原、修復、復原。

報導期間(reporting period)

報導資訊所涵蓋的特定時段。

例： 會計年或曆年。

高階管理階層(senior executive)

組織高級管理層級成員，例如執行長(CEO)或直接向CEO或最高治理單位報告的個人。

利害關係人(stakeholder)

其利益受到組織活動影響(或可能影響)的個人或團體。

資料來源： Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018; modified

例： 商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體。

註： 有關利害關係人的更多資訊，參閱GRI 1:基礎 2021中的章節2.4。

供應商(supplier)

位於組織上游(意即於組織供應鏈中)，提供產品或服務以供組織發展自身產品或服務的實體。

例： 經紀商、顧問、承包商、經銷商、特許經營商、居家工作者、獨立承包商、授權廠商、製造商、初級生產者、轉包商、批發商。

註： 供應商可以與組織有直接的商業關係（通常稱為一級供應商）或間接的商業關係。

供應鏈 (supply chain)

由位於組織上游的實體執行的活動範圍，其提供產品或服務以供組織發展自身產品或服務。

永續發展 / 永續性 (sustainable development / sustainability)

能滿足當代需求，同時不損及後代滿足其需求之發展。

資料來源： World Commission on Environment and Development, *Our Common Future*, 1987

註： 「永續性」及「永續發展」之用詞在GRI準則中可交替使用。

臨時員工 (temporary employee)

簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

弱勢社會群體的成員 (under-represented social group)

在各子集（如一個機構、委員會或一個組織的員工）中因其相較於整體的人數，代表性較不足的群體。為此該群體較少有機會表達其經濟、社會或政治需求和觀點。

註1： 弱勢社會群體可能包括少數族群。

註2： 在此定義下的群體會根據營運的內容鑑別，並非在每個組織內皆為一致。

價值鏈 (value chain)

由組織自身及上下游實體執行的活動範圍，包含其產品或服務從概念生成到最終使用。

註1： 組織上游的實體（如供應商）提供產品或服務（以供組織發展自身產品或服務）。組織下游的實體（如經銷商、客戶）接受組織的產品或服務。

註2： 價值鏈包括供應鏈。

弱勢群體 (vulnerable group)

具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

例： 兒童和青少年、長者、前戰鬥員、受愛滋病毒/愛滋病影響的家庭、人權護衛者、原住民、國內流離失所者、移民工作者及其家庭、民族或族裔及宗教和語言上的少數群體、可能因其性取向、性別認同、性別表達或性別特徵而受到歧視的人（如女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別者、雙性人）、身心障礙者、難民或回返難民、女性。

註： 弱勢和衝擊程度可能會因性別而有所不同。

工作者 (worker)

泛指為組織從事工作的任何人。

例： 員工、仲介派遣員工、學徒、承包商、居家工作者、實習生、自營作業者、分包商、志工、以及替報導組織以外的組織（如供應商）工作的人。

註： 在某些情況下，在GRI準則的內文中會指定是否需要使用特定的工作者子集。

參考文獻

此部分詳列開發準則時所使用的政府間的官方文件和其他相關參考文獻，以及組織可以查閱的資源。

官方文件：

1. International Committee of the Red Cross (ICRC), the Geneva Conventions of 1949 and their Additional Protocols, 1949.
2. International Labour Organization (ILO), *Collective Agreements Recommendation*, 1951 (No. 91).
3. International Labour Organization (ILO), *Collective Bargaining Convention*, 1981 (No. 154).
4. International Labour Organization (ILO), *Collective Bargaining Recommendation*, 1981 (No. 163).
5. International Labour Organization (ILO), *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 1998.
6. International Labour Organization (ILO), *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948 (No. 87).
7. International Labour Organization (ILO), *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, 1993.
8. International Labour Organization (ILO), *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949 (No. 98).
9. International Labour Organization (ILO), *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, 2017.
10. International Labour Organization (ILO), *Workers' Representatives Convention*, 1971 (No. 135).
11. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018.
12. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.
13. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Principles of Corporate Governance*, 2004.
14. United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011.
15. United Nations (UN), *International Bill of Human Rights*:
 - 15.1 United Nations (UN), *Universal Declaration of Human Rights*, 1948.
 - 15.2 United Nations (UN), *International Covenant on Civil and Political Rights*, 1966.
 - 15.3 United Nations (UN), *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, 1966.
 - 15.4 United Nations (UN), *Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights*, 1966.
 - 15.5 United Nations (UN), *Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty*, 1989.
16. United Nations (UN), *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, 2008.
17. United Nations (UN), *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, John Ruggie, 2011.
18. United Nations (UN), *Rio Declaration on Environment and Development*, 1992.

其他參考文獻：

19. Committee on Workers' Capital (CWC), *Guidelines for the Evaluation of Workers' Human Rights and Labour Standards*, 2017.
20. International Corporate Governance Network (ICGN), *ICGN Global Governance Principles*, 2021.
21. International Labour Organization (ILO), 8. Freedom of Association and Collective Bargaining, <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm>, accessed on 7 May 2021.
22. International Labour Organization (ILO), ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/>, accessed on 7 May 2021.
23. International Labour Organization (ILO), *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 9th ed., 2016.
24. International Labour Organization (ILO), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.
25. Visser, S. Hayter, and R. Gammarano, 'Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?', *Issue Brief no. 1 – Labour Relations and Collective Bargaining*, February 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf, accessed on 7 May 2021.
26. ShareAction, *The Workforce Disclosure Initiative 2020 Survey Guidance Document*, 2020.

其他資源：

27. Castan Centre for Human Rights Law, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), and United Nations (UN) Global Compact, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, 2017.
28. Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015.

29. Shift, Oxfam, and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016.
30. United Nations (UN), Methodology. Standard country or area codes for statistical use (M49), <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>, accessed on 7 May 2021.
31. United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012.
32. World Benchmarking Alliance (WBA), Corporate Human Rights Benchmark methodology, updated periodically.

GRI 3: 重大主題 2021

通用準則

生效日期

本準則自以下日期起生效，適用於報告書或其它文件：2023年1月1日

責任

GRI準則係由**全球永續性標準理事會 (GSSB)**所發布。任何對於GRI準則的回饋意見可提送至 gssbsecretariat@globalreporting.org，供GSSB參酌。

正當程序

本準則係為了公共利益並根據GSSB正當程序協議的要求而制定。透過多方利害關係人的專業知識、政府間的官方文件以及與社會、環境和經濟責任相關的組織廣泛持有的期望而制定。

法律責任

本文件旨在推廣永續性報導，並由全球永續性標準委員會 (GSSB) 透過多方參與的利害關係人程序制定，協商代表來自全球相關組織及報告資訊使用者。GRI董事會與GSSB鼓勵所有組織採用GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 與相關解釋，但全部或部分根據GRI準則與相關解釋編製和出版報告書的組織必須對報告書負起全責。對於因在編製報告書中使用GRI準則與相關解釋或因根據GRI準則與相關解釋使用報告書而直接或間接導致的任何後果或損害賠償，GRI董事會、GSSB及全球永續性報告協會 (GRI) 概不負責。

版權與商標聲明

本文件版權屬全球永續性報告協會 (GRI) 所有。複製、分發本文件作參考及/或編製永續性報告用途，無需GRI事先核准。但是，將本文件或其中任何片段複製、儲存、翻譯或以任何方式 (電子、複印、記錄等) 將之轉換為任何形式以作其它用途，必須事先取得GRI的書面核准。

全球永續性報告協會 (GRI)、全球永續性報告協會之商標、全球永續性標準委員會之商標和GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 是屬全球永續性報告協會所有之註冊商標。

目錄

簡介	3
1. 決定重大主題的指引	6
步驟1. 了解組織脈絡	7
步驟2. 鑑別實際及潛在衝擊	8
步驟3. 評估衝擊的顯著程度	9
步驟4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序	10
2. 重大主題揭露	13
揭露項目 3-1 決定重大主題的流程	13
揭露項目 3-2 重大主題列表	15
揭露項目 3-3 重大主題管理	16
詞彙表	20
參考文獻	24