

目錄

簡介	3
1. 主題管理揭露	6
2. 主題揭露	7
揭露項目 402-1 關於營運變化的最短預告期	7
詞彙表	8
參考文獻	10

簡介

*GRI 402：勞/資關係 2016*所涵蓋的揭露項目供組織報導有關勞/資關係的衝擊資訊，以及如何管理這些衝擊。

準則的架構如下：

- **章節1**包含一個報導要求，提供組織如何管理其勞/資關係相關衝擊的資訊。
- **章節2**包含一個揭露項目，提供組織勞/資關係相關衝擊的資訊。
- **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。

簡介中的其他部分概述了主題的背景說明、GRI準則的系統以及準則使用的更多資訊。

背景說明

本準則闡述勞/資關係主題，包含組織與員工及其代表的諮詢實務做法，以及其傳達重大營運變化的方法。

組織的諮詢實務做法應該與相關國際法規和標準一致。

團體協商可以在組織的諮詢實務做法中扮演重要角色。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）與工作者組織（單一、多個、或工會）所進行的談判。¹

這些概念已於國際勞工組織及經濟合作暨發展組織的重要文件中提及：參閱**參考文獻**。

團體協商之報導可從***GRI 407：結社自由與團體協商 2016***得到更詳盡的資訊。此外，在***GRI 2：一般揭露 2021***中的揭露項目2-30要求在報導團體協約中包括員工總數的百分比。

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。組織由參閱***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

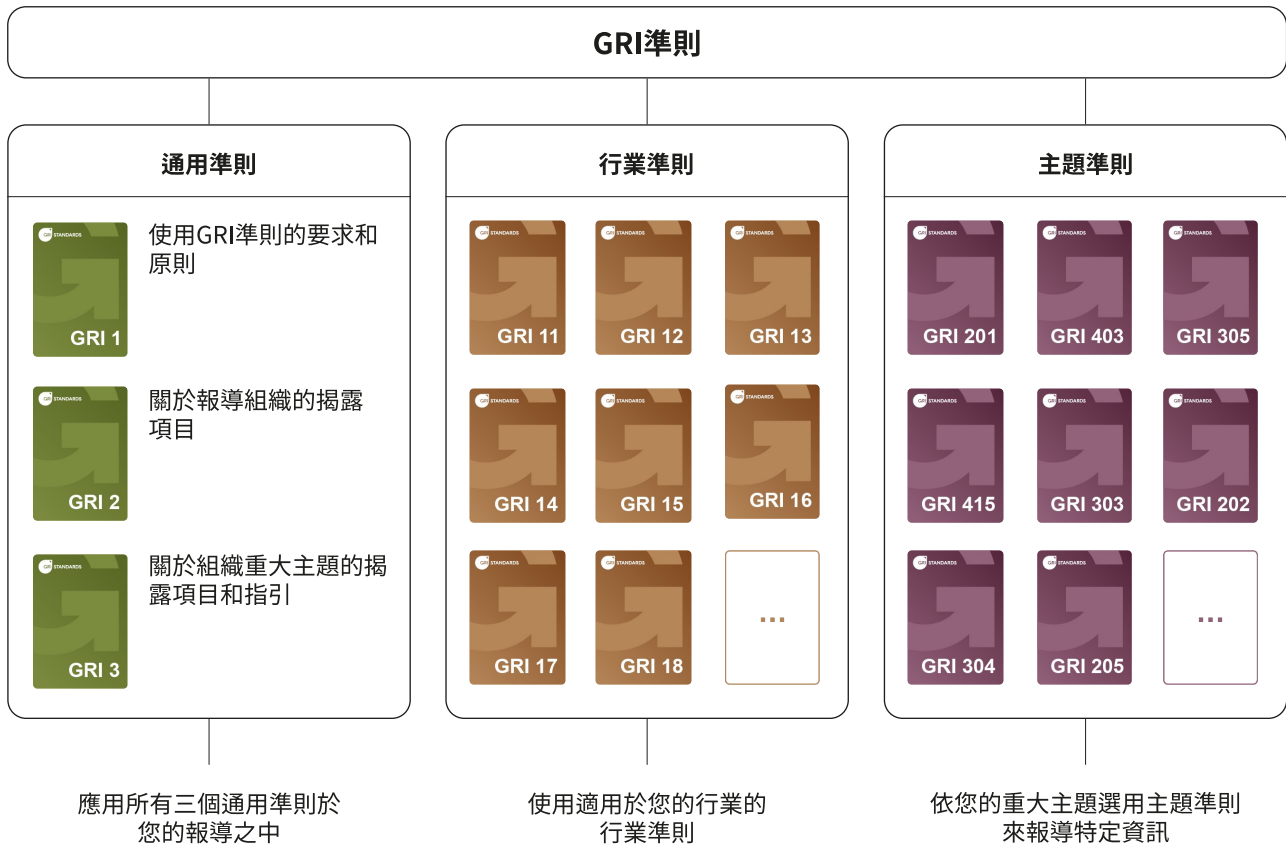
行業準則為組織提供其可能相關的重大主題資訊。組織在決定其重大主題和決定每個重大主題的報導內容時，使用適用於其行業的行業準則。

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。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。

¹ 此定義係基於the International Labour Organization (ILO) Convention 154, 'Collective Bargaining Convention', 1981。

圖1. GRI準則：通用、行業及主題準則



使用本準則

無論任何規模、類型、行業、地理區域或有無經驗的組織皆可使用本準則來進行其勞/資關係相關衝擊之報導。

依循GRI準則進行報導的組織若決定勞/資關係為其重大主題，則必須報導以下揭露項目：

- [GRI 3: 重大主題 2021中的揭露項目3-3](#) (參閱本準則的條款1-1)；
- 本主題準則中與組織的勞/資關係衝擊相關的任何揭露項目 (揭露項目402-1)。

參閱[GRI 1: 基礎 2021中的要求4及要求5](#)。

這些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 (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. 主題管理揭露

依循GRI準則進行報導的組織必須報導其如何管理每個重大主題。

決定勞/資關係為其一重大主題的組織需使用***GRI 3：重大主題 2021***中的揭露項目3-3報導其如何管理此主題（參閱本章節條款1.1）。

本章節被設計用來補充（非取代）*GRI 3*中的揭露項目3-3。

要求

- 1.1 報導組織應使用***GRI 3：重大主題 2021***中的揭露項目3-3來報導其如何管理勞/資關係。

2. 主題揭露

揭露項目 402-1 關於營運變化的最短預告期

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工及其代表的最短週數。
- b. 對於有團體協約的組織，說明團體協約是否載明預告期以及諮詢和談判的相關條款。

指引

揭露項目402-1的指引

最短預告期得訂於公司政策與標準勞雇合約，不同的政策陳述得存在於區域層級。

組織得從 [GRI 2：一般揭露 2021](#) 中的揭露項目2-30鑑別團體協約，並在這些文件中檢閱預告期條款。

背景

組織應該向員工及其代表以及相關政府部門提供合理的重大營運變化通知。最短預告期可供作衡量組織在執行重大營運變化時，維持員工滿意度和積極性的能力指標。

此揭露項目能深入瞭解組織在面臨重大營運變化時，確保能和員工與其代表及時討論、商討並落實這些可能對工作者有正面或負面影響的作法。

此揭露項目可用於評估組織的諮詢實務做法是否有達到相關國際標準所期望的規範。

諮詢的本質是管理階層能在作出具體決定時，考量工作者們的意見。因此，在做出決定前進行諮詢是非常重要的。有意義的諮詢，包括及時提供工作者或其代表能做知情決定的所有資訊。真誠的諮詢涉及對話和意見調查，而問卷調查則不被視為諮詢。

及時、有意義的諮詢能讓受影響的單位瞭解重大變化所帶來的衝擊（例如：失業的可能）。同時提供他們共同合作的機會，以儘可能避免或減緩負面衝擊（參閱 [參考文獻](#) 中的[11]和[12]）。實踐諮詢能促成良好勞資關係，有助於提供正向的工作環境、減少員工離職，並降低營運中斷發生。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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

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。

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。

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。

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。

重大營運變化 (significant operational change)

組織營運形態的改變，有可能對工作者在組織活動的表現中產生顯著的正面或負面衝擊。

例：關廠、擴張、合併、新開業、營業外包、重組、出售全部或部分的組織、收購。

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) Convention 87, 'Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention', 1948.
2. International Labour Organization (ILO) Convention 98, 'Right to Organise and Collective Bargaining Convention', 1949.
3. International Labour Organization (ILO) Convention 135, 'Workers' Representatives Convention', 1971.
4. International Labour Organization (ILO) Convention 154, 'Collective Bargaining Convention', 1981.
5. International Labour Organization (ILO) Convention 158, 'Termination of Employment Convention', 1982.
6. International Labour Organization (ILO), *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>, accessed on 1 September 2016.
7. International Labour Organization (ILO), LABORSTA Internet, <http://laborsta.ilo.org/>, accessed on 1 September 2016.
8. International Labour Organization (ILO) Recommendation 91, 'Collective Agreements Recommendation', 1951.
9. International Labour Organization (ILO) Recommendation 94, 'Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation', 1952.
10. International Labour Organization (ILO) Recommendation 163, 'Collective Bargaining Recommendation', 1981.
11. International Labour Organization (ILO), 'Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy', 2006.
12. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.

GRI 403: 職業安全衛生 2018

主題準則

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：2021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
本準則中「工作者」的範疇	6
1. 主題管理揭露	8
2. 主題揭露	9
揭露項目 403-1 職業安全衛生管理系統	9
揭露項目 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	10
揭露項目 403-3 職業健康服務	11
揭露項目 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	12
揭露項目 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	13
揭露項目 403-6 工作者健康促進	14
揭露項目 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	16
揭露項目 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	17
揭露項目 403-9 職業傷害	18
揭露項目 403-10 職業病	21
詞彙表	23
參考文獻	28

簡介

*GRI 403：職業安全衛生 2018*所涵蓋的揭露項目供組織報導有關職業安全衛生的衝擊資訊，以及如何管理這些衝擊。

準則的架構如下：

- **章節1**包含七個報導要求，提供組織如何管理其職業安全衛生相關衝擊的資訊。
- **章節2**包含三個揭露項目，提供組織職業安全衛生相關衝擊的資訊。
- **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**詳列政府間的官方文件和其他發展本準則使用的相關參考文獻。

簡介中的其他部分概述了主題的背景說明、GRI準則的系統以及準則使用的更多資訊。

背景說明

本準則闡述職業安全衛生主題，

健康與安全的工作條件被視為一項人權，並已於國際勞工組織(ILO)、經濟合作暨發展組織(OECD)及世界衛生組織(WHO)的重要文件中提及：參閱參考文獻。

健康與安全的工作條件也同時為聯合國(UN)通過的2030年永續發展議程中永續發展目標之細項目標。¹

健康與安全的工作條件涉及預防身心傷害、及促進工作者健康。

預防傷害及促進工作者健康需要組織展現其對工作者健康與安全的承諾。組織還需要讓工作者參與適合組織規模與活動之職業安全衛生政策、管理系統及計畫的制定、實施與績效評估。

制定組織職業安全衛生政策時，組織與工作者進行諮詢，並使工作者參與規劃、支持、運作、及持續評估職業安全衛生管理系統和計畫之有效性，實屬重要的過程。

危害辨識與風險評估、工作者訓練、及事故鑑別與調查也是規劃、支持、運作和評估職業安全衛生管理系統之關鍵。

除了預防傷害，組織還可透過醫療保健服務或自願性健康促進服務與計畫，促進工作者健康。例如：協助工作者改善飲食或戒菸。這些額外的服務與計畫不可當作防止傷害和保護工作者免於職業傷害或職業病之職業安全衛生計畫、服務和系統之替代方案。

旨在預防傷害和促進工作者健康的所有服務與計畫都應尊重工作者的隱私權。組織不宜將工作者參與此類服務與計畫、或由此產生的健康數據作為有關工作者雇用或簽約的決定標準，包括終止、降級、晉升或提供前景、補貼、或任何其他有利或不利的待遇。

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。組織由參閱*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

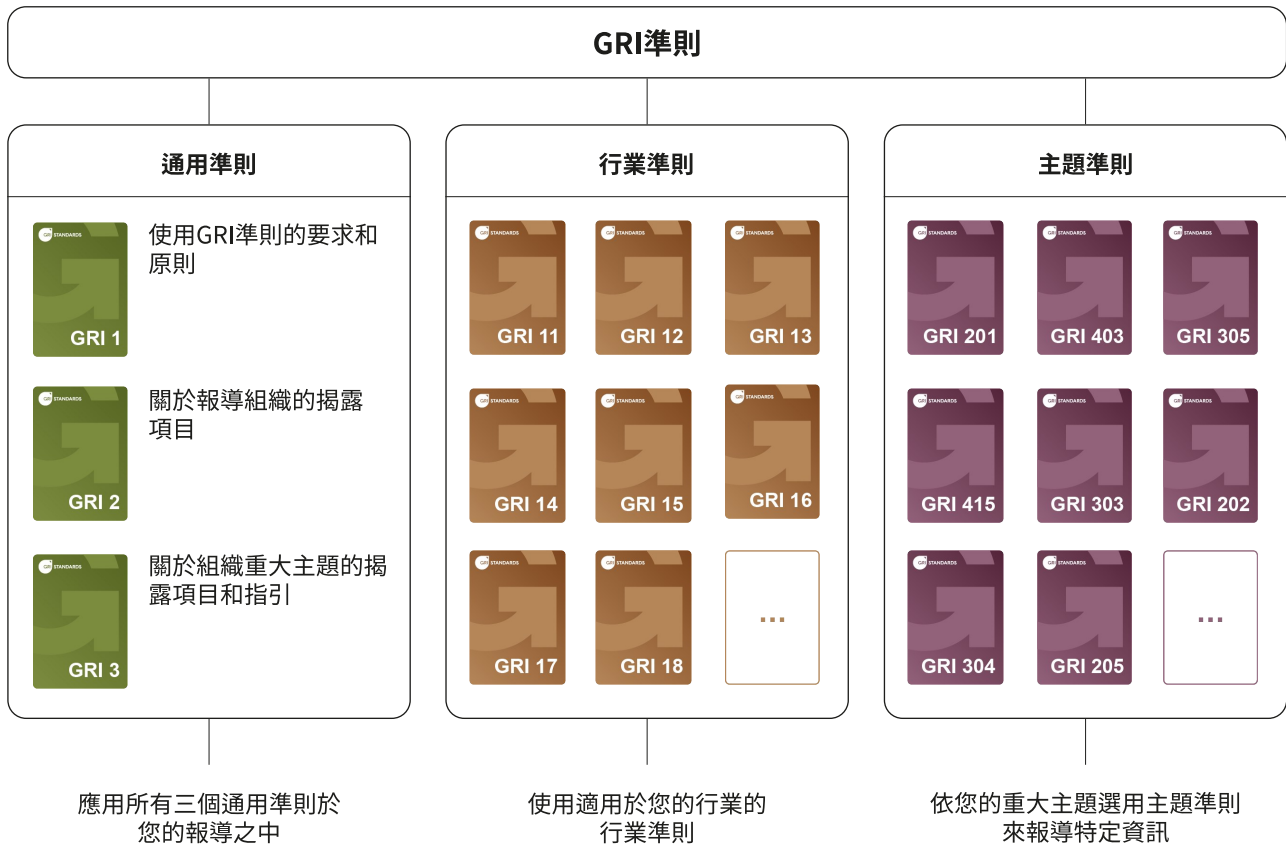
行業準則為組織提供其可能相關的重大主題資訊。組織在決定其重大主題和決定每個重大主題的報導內容時，使用適用於其行業的行業準則。

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。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。

¹ 參閱目標8.8：'Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment', within Goal 8: 'Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all'。其他永續發展目標也與職業安全衛生主題相關，例如：目標3：'Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages'。

圖1. GRI準則：通用、行業及主題準則



使用本準則

無論任何規模、類型、行業、地理區域或有無經驗的組織皆可使用本準則來進行有關其對於職業安全衛生的衝擊之報導。

依循GRI準則進行報導的組織若決定職業安全衛生為其重大主題，則必須報導以下揭露項目：

- **GRI 3: 重大主題 2021中的揭露項目3-3**(參閱本準則的條款1-1)；
- 本主題準則中與組織的職業安全衛生衝擊相關的任何揭露項目(揭露項目403-1至403-10)。

參閱**GRI 1: 基礎 2021中的要求4及要求5**。

這些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(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。

本準則中「工作者」的範疇

在GRI準則的內文中，「工作者」之用詞係泛指從事工作的人。若干GRI準則另有規範特定子群體工作者之範圍。

本準則涵蓋以下之工作者子群體，組織宜對其職業安全衛生負責：

- 所有為員工之工作者（亦即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工作者）；
- 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者；
- 所有非員工之工作者，其工作及/或工作場所不受組織所管控，但由於彼此間的商業關係，這些工作者對組織營運、產品或服務，會直接關聯職業安全衛生之重大衝擊。

參閱表1，根據「工作受組織管控」與「工作場所受組織管控」的標準，判定員工和非員工之工作者的範例。

報導組織無法取得揭露項目規定之所有工作者的資料時，組織應指出揭露內容排除的工作者類型，並解釋排除緣由。有關省略理由的要求，同時參閱GRI 1：基礎 2021中的要求6。

為員工之工作者

無論組織是否管控其工作及/或工作場所，組織應將所有員工資料都納入於報導中。

組織應就員工報導其管理方針揭露（揭露項目403-7除外），及特定主題揭露。

非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者

非員工之工作者可能包括志工、承攬商、個人或自營業者、派遣工，及其他類型的工作者。非員工之工作者可能為組織工作，或為組織之供應商、客戶、或其他商業夥伴工作。

請注意，工作者類型並非決定工作者是否包括在組織報導資料中的依據。若組織管控其工作及/或工作場所，任何類型的工作者皆應包括在報導資料中，因為這些管控形式讓組織能夠採取行動消除危害、並將風險降至最低，以保護工作者免於傷害。

工作受組織管控係指組織掌控了工作的手段或方法、或指揮工作，使其與職業安全衛生績效有關。工作場所之管控係指組織掌控了工作場所的實體層面（例如：進入工作場所），及/或在工作場所內可從事的作業活動類型。

組織可能單獨管控工作及/或工作場所、或與一個或多個組織聯合管控（例如：供應商、客戶、或其他商業夥伴，如合資企業中的商業夥伴）。在聯合管控的情況下，當組織與合作夥伴間存在合約義務時，且組織聯合管控手段或方法，或聯合管理執行的工作、及/或工作場所時，報導資料應包括組織之商業夥伴的工作者。此狀況下，透過合約義務，組織可要求合作夥伴，如於其產品或製程中使用低危害的化學品。

非員工之工作者，但其工作及/或工作場所受組織所管控，組織應報導管理方針揭露（揭露項目403-7除外）與特定主題揭露。

非員工之工作者，其工作及/或工作場所不受組織所管控，但由於彼此間的商業關係，這些工作者對組織營運、產品或服務，會直接關聯職業安全衛生之重大衝擊

組織應該對員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的職業安全衛生負責。除此之外，組織也可能因與其他實體（例如：價值鏈中實體）的商業關係，而涉及職業安全衛生的衝擊。

在組織沒有管工作與工作場所的情況下，組織仍有責任盡其心力，包括運用組織與業務關係的影響力，來預防與減緩其與組織的營運、產品或服務有直接關聯之職業安全衛生的負面衝擊。

在此情況下，組織應使用主題管理揭露章節之揭露項目403-7，至少描述其預防與減緩職業安全衛生之重大負面衝擊，以及相關危害與風險的管理方針。

表 1

根據「工作受組織管控」與「工作場所受組織管控」的標準，判定員工和非員工之工作者的範例

	工作受組織管控 組織單獨管控工作、或與一個或多個組織聯合管控	工作不受組織管控 組織未管控工作
工作場所受組織管控 組織對工作場所具單獨管控、或與一個或多個組織聯合管控	範例： 報導組織的員工於組織管控的工作場所工作。 報導組織雇用承攬商於組織管控的工作場所，從事原本可能要由組織員工來完成的工作。 志工於報導組織管控的工作場所替組織工作。	範例： 報導組織設備供應商的工作者於組織管控的工作場所，按照設備供應商與組織間的合約規定，對供應商的設備(例如：影印機)進行日常維修。在此情況下，組織管控工作場所，但未能管控設備供應商的工作者在其工作場所所做的工作。
工作場所不受組織管控 組織未管控工作場所	範例： 報導組織的員工於組織管控外的地點工作(例如：在家或在公共區域中、在國內或執行跨國的短暫任務、或於組織所安排的商務旅行中)。 報導組織雇用承攬商於公共區域(例如：在馬路或街道上)從事工作。 報導組織雇用承攬商於組織客戶的工作場所，直接交付工作/服務。 報導組織供應商的工作者於供應商的營業場所，並由組織指示供應商使用特別的物料或工作方法來製造/交付所要求的產品或服務。	範例： 與報導組織訂有合約之供應商的工作者，在供應商營業場所使用供應商的工作方法。例如：報導組織從供應商取得鈕扣與線，此鈕扣與線為供應商的標準產品。供應商的工作者在供應商的工作場所製作鈕扣與線。然而，組織獲悉鈕扣表面塗有密封膠，在工作者塗裝時會釋放有毒氣體，將影響其健康。此情形下，組織未管控供應商工作者的工作與工作場所，但經由其與供應商的商業關係，此產品與這些工作者產生直接關聯之重大職業安全衛生衝擊。

1. 主題管理揭露

依循GRI準則進行報導的組織必須報導其如何管理每個重大主題。

決定職業安全衛生為其一重大主題的組織需使用***GRI 3：重大主題 2021***中的**揭露項目3-3**報導其如何管理此主題（參閱本章節條款1.1）。組織同時須報導所有與職業安全衛生相關衝擊有關的揭露項目（揭露項目403-1至揭露項目403-7）。

本章節被設計用來補充（非取代）*GRI 3*中的**揭露項目3-3**。

要求	1.1 報導組織應使用 <i>GRI 3：重大主題 2021</i> 中的 揭露項目3-3 來報導其如何管理職業安全衛生。
建議	1.2 報導組織宜報導任何其他用於通知管理階層和評估職業安全衛生績效的領先指標或措施。
指引	如果報導組織的營運橫跨許多國家或地點，則可依相關類別，就國家或地點分組報導主題管理揭露。例如：組織可將揭露項目403-4-b所要求之由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，按相似特徵的地點進行分組資訊報導；組織不需要分別報導每個委員會。

條款1.2的指引

領先指標衡量組織採取行動以預防職業傷害和職業病的表現。由於長潛伏期的疾病與漏報等問題，組織不能單憑無法真實反映其職業安全衛生表現的落後指標，因此領先指標實屬重要。

領先指標通常具獨特性或就特定組織所量身定制。這些指標的範例包括：於危害辨識與事故報導中接受過訓練的工作者數量、在實施報導政策、流程和工作訓練後報導增加的傷害和事故、健康與安全檢查或稽核的頻率、用於執行檢查或稽核所建議事項的平均時間、以及調查和消除危害的反應時間。

參考文獻

參閱**參考文獻**中的[2]、[4]、[7]、[8]、[11]和[12]。

2. 主題揭露

揭露項目 403-1 職業安全衛生管理系統

要求

報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，報導以下資訊：

- a. 陳述是否已實施職業安全衛生管理系統，包括是否：
 - i. 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求；
 - ii. 根據公認的風險管理及/或管理系統標準/指引來實施此系統。若如此，條列此標準/指引。
- b. 描述此職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍。若有任何工作者、活動或工作場所未涵蓋在內，解釋其原因。

指引

揭露項目403-1的指引

揭露項目403-1要求報導組織條列任何實施職業安全衛生管理系統須遵守的法令要求。

職業安全衛生的公認標準/指引與管理系統包括國際的、國家的、與特定產業的標準。

報導職業安全衛生管理系統時，組織也得描述：

- 負責職業安全衛生管理系統的專業人員類別，以及這些人員是否受僱於組織，或是擔任顧問職務；
- 管理系統如何達到持續性改善，即提升管理系統，使其達成整體職業安全衛生績效改善的反覆流程。²

² International Labour Organization (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*, ILO-OSH, 2001.

揭露項目 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

要求

報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，報導以下資訊：

- a. 描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程，並應用分級管控，消除危害並將風險降至最低，包括：
 - i. 組織如何確保這些流程的品質，包括執行這些流程的人員能力；
 - ii. 如何使用這些流程的結果來評估並持續改善職業安全衛生管理系統。
- b. 描述讓工作者報導職業危害與危險狀況的流程，並解釋如何保護工作者免於處分。
- c. 描述工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，並解釋如何保護工作者免予處分。
- d. 描述調查職業事故的流程，包括事故相關危害辨識與風險評估的流程，並利用分級管控以決定糾正行動、及職業安全衛生管理系統所需進行的改善措施。

指引

揭露項目403-2-a的指引

描述例行性和非例行性危害辨識與風險評估的流程，並應用分級管控時，報導組織得：

- 具體說明這些流程是否基於法律要求及/或公認的標準/指引；
- 描述例行性流程的頻率與範圍；
- 描述非例行性流程中可能誘發的變數，如操作程序或設備的改變、事故調查、工作者投訴或轉介、工作者或工作流程的改變、監控工作環境和工作者的健康的結果，包括暴露監控(例如：暴露於噪音、震動、灰塵)；
- 解釋如何對較易承受職業傷害或職業病風險的工作者，消除進行這些流程的障礙，如面臨語言障礙或視力或聽力受損的工作者(例如：透過工作者容易理解的語言，提供職業安全衛生的培訓與資訊)。

揭露項目403-2-b與403-2-c的指引

保護工作者免於處分，包括制定政策與流程防止他們遭受恐嚇、威脅、或可能對他們的雇用或工作合約產生負面衝擊的行為(包括終止、降級、失去補貼、紀律、和任何其他不利的對待)。工作者可能因他們離開其所認為可能導致危害或疾病的工作狀況、或向工作者代表、雇主或是監管機關報導危害或危險狀況而遭受處分。

揭露項目403-2-c涵蓋工作者拒絕或停止不安全或不健康工作的權利。工作者有權離開他們認為可能導致他們或其他人受傷或疾病的工作狀況。

揭露項目 403-3 職業健康服務

要求

報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，報導以下資訊：

- a. 描述有助於辨識和消除危害、將風險降至最低的職業健康服務功能，並解釋組織如何確保這些服務的品質，以利於工作者獲得這些服務。

建議

1.3 報導組織宜報導以下額外資訊：

- 1.3.1 組織如何維護工作者個人健康相關資訊的機密性；
- 1.3.2 組織如何確保工作者的個人健康相關資訊及其參與的任何職業健康服務，不會對工作者產生任何有利或不利的對待。

指引

揭露項目403-3的指引

職業健康服務旨在保護工作者與其工作環境的健康相關項目。

在描述如何確保職業健康服務的品質時，報導組織得解釋此項服務是否由具公認資格和認證之稱職人員所提供，以及是否符合法令要求及/或公認的標準/指引。

描述如何促進工作者獲得職業健康服務時，組織得描述其是否在工作場所和上班時間提供這些服務、是否安排轉送診所或急救的服務、是否提供有關服務的資訊（包括工作者容易理解的語言）、以及是否調整工作量讓工作者能使用這些服務。

組織還得報導評估這些服務有效性的指標，以及增加工作者對這些服務的認識並鼓勵參與的方法。

條款1.3.1與1.3.2的指引

職業健康服務應尊重工作者的隱私權。組織不宜將工作者參與此類服務與計畫、或由此產生的健康數據作為有關工作者雇用或簽約的決定標準，包括終止、降級、晉升或提供前景、補貼、或任何其他有利或不利的待遇。參閱[參考文獻](#)中的[6]。

參考文獻

參閱[參考文獻](#)中的[3]和[9]。

揭露項目 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

要求

報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，報導以下資訊：

- a. 描述職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估進行時工作者參與和諮詢，以及提供工作者職業安全衛生相關資訊與溝通之流程。
- b. 若設有由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，描述他們的職責、開會頻率、決策權，以及若該委員會無工作者擔任代表，解釋其原因。

建議

1.4 報導組織宜報導是否有職業安全衛生主題包含在與工會所簽訂的當地或全球正式協定中，若如此，報導有何種職業安全衛生主題。

指引

揭露項目403-4-a的指引

在描述工作者參與職業安全衛生的過程中，報導組織得包括以下資訊：

- 基於法令要求的正式參與；
- 透過與正式認可的工作者代表議合來參與；
- 直接參與，特別是對受影響的工作者（如透過小型組織讓所有工作者直接參與職業安全衛生的決策）；
- 委員會的用途，以及這些委員會如何建立和運作；
- 參與職業安全衛生管理系統（例如：參與危害辨識、風險評估、分級管控的應用、事故調查、稽核、有關使用承攬商與外包商的決策）；
- 如何辨識和消除參與障礙（例如：透過提供訓練、保護工作者免於處分）；

描述為工作者提供職業安全衛生相關資訊與溝通之流程時，組織可報導是否提供有關職業事故的資訊以及所採取的回應措施。

揭露項目403-4-b的指引

工作者參與職業安全衛生最常見的方式為透過由勞資共同組成的安全衛生委員會。該委員會除了各工作層級之工作者直接參與外，工作者代表（如果有的話）也可能參與這些聯合活動，因為組織可能授權他們作出其他工作場所有關職業安全衛生的相關決策。

若設有由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，組織還得描述每個委員會在組織內運作的層級、其爭端解決機制、其主席職責、以及如何保護委員會成員免於處分。

揭露項目403-4-b要求描述該委員會有無工作者擔任代表、及其原因（若無工作者擔任代表）。此揭露項目不需描述何人為該委員會成員與否的資訊。

條款1.4的指引

當地層級的協議通常包括如提供個人防護設備；工作者代表參與健康和安全的檢查、稽核、和事故調查；提供訓練與教育；以及保護其遭受處分等主題。

全球層級的協議通常包括如遵守ILO的國際勞動標準、解決問題的安排或結構、職業安全衛生標準與績效水平承諾等主題。

揭露項目 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練

要求

報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，報導以下資訊：

- a. 描述提供工作者之任何職業安全衛生訓練，包括一般的訓練以及特定的職業危害、危險活動、或危險狀況訓練。

指引

揭露項目403-5的指引

描述所提供的職業安全衛生訓練時，報導組織得包括以下資訊：

- 如何評估訓練需求；
- 如何設計和進行訓練，包括涉及的內容或主題、講師的能力、接受訓練的工作者對象、訓練的頻率、以及訓練是否提供工作者容易理解的語言；
- 是否於工作時間內提供支薪的免費訓練，如果沒有，是否強制要求工作者參加訓練、以及是否對此進行補償；
- 如何評估訓練的有效性。

揭露項目 403-6 工作者健康促進

要求

報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，報導以下資訊：

- a. 解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療及健康服務，以及組織所提供服務的範圍。
- b. 描述組織是否提供工作者任何自願性健康促進服務與計畫，以解決主要非職業相關的健康風險，包括解決特定的健康風險、以及組織如何促進工作者獲得這些服務與計畫。

建議

1.5 報導組織宜報導以下額外資訊：

- 1.5.1 組織如何維護工作者個人健康相關資訊的機密性；
- 1.5.2 組織如何確保工作者的個人健康相關資訊及其參與的任何職業健康服務或計畫，不會對工作者產生任何有利或不利的對待。

指引

揭露項目403-6-a的指引

聯合國永續發展目標之細目標3.8是要實現全民健康保障，包括提供財務風險的保護、獲得有品質的基本醫療服務，以及獲得安全、有效率、有品質且可負擔的基本藥品和疫苗。

工作者可透過公司診所或疾病治療計畫、轉介系統、或醫療保險或財務捐助，促進其獲得非職業醫療與健康服務。

描述獲得組織所提供非職業醫療與健康服務的範圍時，報導組織得說明提供服務的類型、及獲得服務的工作者類型。

若組織因其所在的國家已提供高品質且易取得之非職業醫療及健康服務（例如：透過財務或其他援助），致未提供工作者相關服務，組織得於報告中陳述之。

若組織因非員工之工作者其雇主已提供促進工作者獲得非職業醫療及健康服務，致未提供非員工之工作者相關服務，組織得於報告中陳述之。

揭露項目403-6-b的指引

聯合國永續發展目標3是要確保健康生活及促進各年齡層的福祉。這個目標的細目標包括透過預防及治療，減少非傳染性疾病的早期死亡人數，並促進心理健康與福祉、加強藥物濫用的預防與治療（包括麻醉藥物的濫用與有害酒精的消耗）、確保性與生殖健康服務的普及，以及消除愛滋、肺結核、瘧疾、和被忽視的熱帶流行性疾病，並防治肝炎、水媒疾病、和其他傳染病。

揭露項目403-6-b涵蓋為解決工作者主要非職業健康風險的自願性服務與計畫，包括有關身心健康之風險。這些風險實例包括抽菸、藥物及酒精濫用、缺乏運動、不健康的飲食、愛滋、和心理社會因素。

自願性健康促進計畫與服務可能包括戒菸計畫、飲食建議、提供健康的員工餐、減壓計畫、提供健身房或減重計畫。自願性的計畫或服務不強制設定個人目標，且若有提供獎勵，皆與組織雇用或簽約工作者的決定無關。

自願性健康促進服務與計畫可補充但不可成為防止傷害和保護工作者免於職業傷害或職業病之職業安全衛生計畫、服務和系統之替代方案。自願性健康促進與職業安全衛生可由組織共同管理，以作為確保工作者整體健康安全方法的一部分。

描述如何促進工作者獲得自願性健康促進服務與計畫時，組織得解釋其是否允許工作者在支薪工作時間內使用這些服務與計畫。組織也得報導工作者的家庭成員是否也可以使用這些服務與計畫。

組織描述其自願性健康促進服務與計畫時，組織也得報導：

- 涵蓋於這些服務與計畫中的主題是如何選定的，包括工作者如何參與主題的選擇；
- 這些服務與計畫所涉及的程度，包括有效干預的證明（參閱參考文獻中的[19]）；
- 評估這些服務與計畫有效性的指標；
- 增加這些服務與計畫的認識並鼓勵參與的方法。

條款1.5.1與1.5.2的指引

非職業健康服務與計畫應尊重工作者的隱私權。組織不應該將工作者參與此類服務與計畫、或由此產生的健康數據作為有關工作者雇用或簽約的決定標準，包括終止、降級、晉升或提供前景、補償、或任何其他有利或不利的待遇。參閱參考文獻中的[6]。

參考文獻

參閱參考文獻中的[1]、[14]和[15]。

揭露項目 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 描述組織透過業務關係，預防和減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊、以及相關危害和風險之方法。

指引

背景

在組織沒有管控工作與工作場所的情況下，組織仍有責任盡其心力，包括運用組織與業務關係的影響力，來預防與減緩其與組織的營運、產品或服務有直接關聯之職業安全衛生的負面衝擊。更多相關指引，請見本準則中「[工作者](#)」的範疇。

參考文獻

參閱[參考文獻](#)中的[13]。

揭露項目 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 若組織依法令要求及/或公認的標準/指引實施職業安全衛生管理系統：
 - i. 在此管理系統下，所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例；
 - ii. 在此管理系統下，經內部稽核之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例；
 - iii. 在此管理系統下，經外部組織稽核或認證之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例；
- b. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。
- c. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。

指引

背景

職業安全衛生管理系統可作為管理與持續消除危害和將風險降至最低的一項有效方法。該方法以系統為基礎將職業安全衛生管理融入公司整體流程中。該系統通常會進行「計劃—執行—查核—行動」（plan-do-check-act）循環，透過組織內各工作層級之工作者有意義的諮詢和參與，促進領導與作為。

以系統為基礎、完全整合流程的方法、可由單一活動考量危害辨識、風險評估、及事故調查作為一項重大改善方法。聚焦於系統的缺失使組織得辨識出職業安全衛生整體管理的不足、解決來源、政策及營運控制、並確保持續性改善。

揭露項目403-8的指引

本揭露項目指出組織依法令要求及/或公認的標準/指引之職業安全衛生管理系統下所涵蓋的員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者人數比例。報導組織得使用主題管理揭露章節中揭露項目403-1-a-i與403-1-a-ii報導其職業安全衛生管理系統所使用的法令要求及/或公認的標準/指引列表。

若非所有工作者皆涵蓋於此職業安全衛生管理系統下，組織得報導未涵蓋之工作者是否具有任何高風險的職業傷害或職業病。

除本揭露項目要求之資訊外，組織得報導依法令要求及/或公認的標準/指引之職業安全衛生管理系統所涵蓋場所之數量和百分比。

組織也得描述：

- 內部稽核的方法（例如：是否依照一套內部稽核標準或公認的稽核標準執行、稽核員的資格要求）；
- 是否有任何流程或功能已排除於稽核或認證範圍外，以及如何監督此範圍之職業安全衛生表現；
- 組織所使用的稽核或認證標準。

外部稽核單位可包括第三方與第三方稽核。第三方稽核通常由客戶、其他客戶代表、或其他與組織有正式利益關係的外部單位執行。第三方稽核則是由獨立的組織，如註冊單位（即驗證機構）或監管機構執行。

揭露項目403-8-b的指引

工作者的類型得根據如全職、兼職、無時數保證、永久聘雇、臨時、管控的類型或程度（如工作或工作場所受組織所管控、單獨或聯合管控）、以及其所在地等標準區分。

揭露項目 403-9 職業傷害

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 所有員工：
 - i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；
 - ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）；
 - iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率；
 - iv. 職業傷害的主要類型；
 - v. 工作時數。
- b. 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者：
 - i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；
 - ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）；
 - iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率；
 - iv. 職業傷害的主要類型；
 - v. 工作時數。
- c. 造成嚴重職業傷害風險的職業危害，包括：
 - i. 如何決定這些危害；
 - ii. 報導期間內，何種危害造成或促成嚴重傷害；
 - iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
- d. 使用分級管控，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
- e. 是否根據200,000或1,000,000工作小時計算比率。
- f. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。
- g. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。

彙編要求

2.1 彙編揭露項目403-9所訂資訊時，報導組織應：

- 2.1.1 在計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數；
- 2.1.2 在計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數；
- 2.1.3 僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害；
- 2.1.4 根據200,000或1,000,000工作小時計算比率，請使用以下公式：

職業傷害所造成的死亡比率	=	$\frac{\text{職業傷害所造成的死亡人數}}{\text{工作小時}}$	x [200,000 或 1,000,000]
--------------	---	---	-------------------------

嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	=	$\frac{\text{嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)}}{\text{工作小時}}$	x [200,000 或 1,000,000]
-----------------------	---	---	-------------------------

可記錄之職業傷害比率	=	$\frac{\text{可記錄之職業傷害數}}{\text{工作小時}}$	x [200,000 或 1,000,000]
------------	---	--	-------------------------

建議

2.2 報導組織宜報導以下額外資訊：

- 2.2.1 如果某些傷害類型、國家、業務別、或工作者人口統計(例如：性向、性別、移民身份、年齡、或工作者類型)報導的數量與比率明顯較高，提供這些細分資料；

- 2.2.2 依事故類型細分可記錄之職業傷害數量；
- 2.2.3 如果在揭露項目403-9-c中辨識出化學品危害，提供化學品列表；
- 2.2.4 已鑑別之高風險職業事故數量；
- 2.2.5 已鑑別之虛驚事故數量。

指引

揭露項目 403-9的指引

本揭露項目涵蓋職業傷害。職業傷害資料是工作者遭受傷害程度的衡量；並非安全性衡量。

所報導的事故數量或比率增加，並不一定表示事故數較以前更多；可能是表示事故紀錄與報導狀況的改善。

如果事故報導狀況數量或比率的增加是組織採取行動以改善報導與紀錄死亡、傷害和疾病，或擴大其管理系統涵蓋更多工作者或工作場所的結果，報導組織得解釋並報導這些行動與結果。

職業傷害的類型可包括死亡、肢體截肢、裂傷、骨折、疝氣、燒傷、意識喪失和癱瘓等。

在本準則的內文中，與工作相關的肌肉骨骼疾病包括在職業病（而非傷害）中，並使用揭露項目403-10報導。若該組織營運的司法管轄區內，將肌肉骨骼疾病之工作者賠償制度歸類為傷害，組織可使用揭露項目403-9解釋並報導這些疾病。有關肌肉骨骼疾病之列表，請參閱參考文獻中的[5]和[16]。

涉及一般大眾傷害的職業事故結果不包括在本揭露項目中，但組織得分別報導此資訊。例如：組織得報導事故發生在工作者駕駛車輛而導致其他道路使用者死亡、或在參訪其工作場所時受傷的訪客。

報導高風險職業傷害的指引

依可記錄之職業傷害的定義，組織應報導所有職業傷害作為「可記錄之職業傷害的數量與比率」的一部分。另外，組織應按下列細分、分別報導高風險職業傷害：

- 使用揭露項目403-9-a-i與403-9-b-i報導死亡人數。
- 工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折），需使用揭露項目403-9-a-ii和403-9-b-ii報導。

「高風險職業傷害」的定義使用「恢復時間」而非「損失時間」作為判斷傷害嚴重程度的標準。「損失時間」是職業傷害導致組織生產力下降的一項指標；並不一定表示工作者所遭受的傷害程度。

反之，「恢復時間」指工作者完全恢復到受傷前健康狀態所需的時間；並不是指工作者返回工作所需要的時間。在某些情況下，工作者可能在完全恢復前就返回工作。

除了本揭露項目要求依據恢復時間來報導高風險職業傷害，組織也可報導導致損工日數案件的職業傷害數量與比率、每一損工案件的平均損失天數、損工日數、和缺勤率。

揭露項目403-9-c的指引

揭露項目涵蓋即使在有管控措施的情況下，若不加以管控也會造成嚴重職業傷害風險的職業危害。本職業危害可經由風險評估主動予以辨識，或由高風險職業事故或嚴重傷害被動予以辨識。

職業危害所造成或促成高風險傷害的例子，包括過度的工作量需求、絆倒危險、或暴露於易燃的物料。

若已辨識之職業危害於不同地點具顯著差異，該組織可按相關類別（如地理區域或業務別）分組或分類這些危害。同樣地，若該類別存在著大量危害，組織可分組或分類這些危害以利報導。

報導如何使用揭露項目403-9-c-i決定何種職業危害造成高風險職業傷害，組織得描述用於決定何種危害造成風險與否的標準和門檻。報導組織得使用揭露項目403-2-a報導其危害辨識與風險評估、以及應用分級管控的流程。

揭露項目403-9-c-ii不要求報導何種職業危害於報導期間內造成或促成何種高風險傷害；其要求報導造成高風險傷害之所有職業危害的綜合分析。

若因職業事故而導致的高風險傷害截至報導期間底仍在調查，組織可於報告中陳述之。組織得報導於報導期間內，為消除危害並將已辨識之風險降至最低所採取的行動、或於前一個報導期間內，解決的職業事故。

揭露項目403-9-d的指引

本揭露項目涵蓋任何有關消除其他職業危害並將風險降至最低所採取或即將採取的行動（如未包括在揭露項目403-9-c中）。本揭露項目得包括為回應非高風險職業危害、以及造成高風險危害可能性低的職業事故所採取的行動。

揭露項目403-9-f的指引

工作者的類型得根據如全職、兼職、無時數保證、永久聘僱、臨時、管控的類型或程度（如工作或工作場所受組織所管控、單獨或聯合管控）、其所在地等標準區分。

揭露項目403-9-g的指引

若組織遵循國際勞工組織（ILO）實務守則記錄和通知職業事故和疾病，組織得在揭露項目403-9-g中陳述之。

若組織不遵循國際勞工組織（ILO）實務守則，該組織可表明何種規則體系為其應用於記錄和報導職業傷害以及其與國際勞工組織（ILO）實務守則的關係。

若組織無法直接計算工作時數，該組織可根據一般或標準工作時數估算之，同時考量帶薪休假期間的權益（例如：帶薪休假、帶薪病假、國定假日），並於報導書中對此予以解釋。

當組織無法直接計算或估算工作時數時（如因工作者在緊急情況下進行非例行性工作、或因工作時間未按小時支付），該組織需要就GRI 1：基礎 2021提供省略理由。有關省略理由的要求，參閱GRI 1中的要求6。

條款2.1.3的指引

條款2.1.3要求包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害（如公司或簽約公車或車輛）。組織可分別報導其他通勤事故；例如：若當地法令要求報導此資訊。

條款 2.1.4的指引

條款2.1.4要求組織根據200,000或1,000,000工作小時計算比率。

標準化比率讓統計的比較更具意義，比如不同期間或組織間的比較、或有助於解釋對照組中工作者人數、以及他們工作時數的差異。

根據200,000工作小時的比率指一年內每100名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者一年工作2,000小時進行假設。例如：比率1.0意味著平均每100名全職工作者，在一年內會受到一次職業傷害。根據1,000,000工作小時比率指一年內每500名全職工作者的職業傷害數量。

根據200,000工作小時的比率可能較適合小型組織。

除了標準化比率，本揭露項目要求組織報導絕對數據（即數字），讓資訊使用者可依其所需使用其他方法學計算比率。

條款2.2.1與2.2.2的指引

聯合國永續發展目標之細目標8.8旨在「為所有工作者，包括移工，特別是女性移民、和不穩定就業的工作者們，保護其勞工權利並促進安全可靠的工作環境」。某些群體可能因其性向、性別、移民身份、或年齡等人口因素而面臨更大的職業傷害風險；因此，按這些人口統計標準細分職業傷害的數據較為有益。參閱參考文獻中的[14]。

國際勞工組織第143號公約「移工（補充規定）公約」之「移工」定義：「為謀受僱（非自我僱用）而遷徙者、或已自某國遷居到另一個國家者，並包括常態性被視為移工者」。有關更多指引，參閱國際勞工組織143號公約。

若職業傷害的資料主要是來自某些類型的傷害（例如：截肢、癱瘓）或事故（例如：爆炸、交通事故），該組織得提供此細分資訊。

參考文獻

參閱參考文獻中的[10]。

揭露項目 403-10 職業病

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. **所有員工：**
 - i. 職業病所造成的死亡數量與比率；
 - ii. 可記錄之職業病的案件數量；
 - iii. 職業病的主要類型。
- b. **所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者：**
 - i. 職業病所造成的死亡數量與比率；
 - ii. 可記錄之職業病的案件數量；
 - iii. 職業病的主要類型。
- c. **造成疾病風險的職業危害，包括：**
 - i. 如何決定這些危害；
 - ii. 報導期間內，何種危害造成或促成疾病案例；
 - iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
- d. **此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因(如有排除)，包括所排除工作者之類型。**
- e. **瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。**

彙編要求

- 2.3 **彙編揭露項目403-10所訂資訊時，報導組織在計算可記錄之職業傷害或職業病案件數量時，應包括因職業病所造成的死亡事件。**

建議

- 2.4 報導組織宜報導以下額外資訊：
 - 2.4.1 如果某些疾病類型、國家、業務別、或工作者人口統計(例如：性向、性別、移民身份、年齡、或工作者類型)報導的數量明顯較高，提供這些細分資料；
 - 2.4.2 如果在揭露項目403-10-c中辨識出化學品危害，提供化學品列表；
 - 2.4.3 暴露於揭露項目403-10-c所辨識之各項危害中，員工以及非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的數量。

指引

揭露項目403-10的指引

職業病得包括由工作條件或實務作為所造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。其包括肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病(如噪聲誘發的聽力受損、振動引起的疾病)、和精神疾病(如焦慮、創傷後壓力症候群)。本揭露項目涵蓋(但不限於)國際勞工組織(ILO)職業病列表中所包括的疾病。在本準則的內文中，職業肌肉骨骼疾病包括在健康疾病(而非傷害)中，並需使用本揭露項目進行報導。參閱參考文獻中的[5]和[16]。

本揭露項目包括所有於報導期間內，通知報導組織、或組織透過醫療監督機構所鑑別出的職業病案件。組織可能透過受影響的工作者、賠償機構、或醫療保健專業人員的報導，獲得職業病案例通報。本揭露項目可能包括於報導期間內，在離職工作者中檢測到職業病的案件。若組織透過調查確定職業病的通報案例並非在為組織工作時所暴露，則可於報導書中對此予以解釋。

本揭露項目涵蓋短潛伏期與長潛伏期的職業病。潛伏期是指開始到發病的這段時間。

許多長潛伏期的情況未被發現；若有發現，其未必是因為單一雇主所暴露。例如：工作者可能為不同雇主工作時暴露於石棉中，或工作者可能患有長期潛伏的疾病因而於離開該組織多年後喪命。因此，職業病的資料應補充於職業危害資訊內。

在某些情況下，組織可能無法蒐集或公開揭露職業病的資料。下列為這些情況的例子：

- 國家或地區法規、合約義務、健康保險條款、以及其他與工作者健康相關資訊隱私有關之法規要求，可能抵觸組織蒐集、維護、與公開報導這些資料。
- 工作者面臨心理社會因素的資訊性質，大多基於自發性揭露，且在許多情況下受到醫療保健隱私法規的保護，這可能限制組織揭露此資訊。

在此情況下，該組織需要就GRI 1：基礎 2021提供省略理由。有關省略理由的要求，參閱GRI 1中的要求6。

涉及一般大眾疾病的職業事故結果不包括在本揭露項目中，但組織得分別報導此資訊。此事故的一個例子為當化學物質洩漏導致附近社區居民身體健康受損。

揭露項目403-10-c的指引

本揭露項目包括暴露於「國際癌症研究機構(IARC)第1組」(對人類致癌)、「IARC第2A組」(很可能對人類具有致癌性)、以及「IARC第2B組」(可能對人類具有致癌性)級別。參閱[參考文獻](#)中的[17]和[18]。

有關報導危害的更多資訊，參閱[揭露項目403-9-c的指引](#)。

揭露項目403-10-d的指引

工作者的類型得根據如全職、兼職、無時數保證、永久聘雇、臨時、管控的類型或程度(如工作或工作場所受組織所管控、單獨或聯合管控)、以及其所在地等標準區分。

揭露項目 403-10-e的指引

若組織遵循國際勞工組織(ILO)實務守則 *記錄和通知職業事故和疾病*，組織得在揭露項目403-10-e中陳述之。

若組織不遵循國際勞工組織(ILO)實務守則，該組織可表明何種規則體系為其應用於記錄和報導職業病以及其與國際勞工組織(ILO)實務守則的關係。

條款2.4.1的指引

若職業病的資料主要是來自於某些類型的生病或疾病(如呼吸系統疾病、皮膚病)或事故(如接觸細菌或病毒)，該組織得提供此細分資訊。

同時參閱[條款2.2.1與2.2.2的指引](#)。

參考文獻

參閱[參考文獻](#)中的[5]、[10]和[16]。

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。

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。

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。

健康促進 (health promotion)

使人們能夠加強控制和改善健康狀況的過程。

資料來源： World Health Organization (WHO), *Ottawa Charter for Health Promotion*, 1986

註： 「健康促進」一詞，常與「福祉 (wellbeing)」與「健康 (wellness)」交互使用。

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。

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。

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。

分級管控 (hierarchy of controls)

提升職業安全衛生、消除危害、並將風險降至最低之系統性方法。

註1： 分級管控透過分級方式管控危害以保護工作者。在分級結構中，上層管控效益優於下層。因此管控危害最有效的方法為優先消除危害。

註2： 國際勞工組織(The International Labour Organization, ILO)職業安全衛生管理系統指引(2001)以及ISO 45001:2018按以下優先順序列出下列預防和保護措施：

- 消除危害/風險；
- 以較不具危害/風險的程序、營運、物料、或設備替代具危害/風險的程序、營運、原料、或設備；
- 透過工程控制或組織措施管控源頭的危害/風險；
- 透過設計安全工作系統將風險降至最低，包括行政管控措施；
- 當無法透過集體措施管控剩下的危害/風險，免費提供適當的個人防護設備(包括衣服)，並採取措施以確保其之正確使用和維護。

可記錄之職業傷害或職業病 (recordable work-related injury or ill health)

由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病：死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識，或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識）。

資料來源： United States Occupational Safety and Health Administration (OSHA), *General recording criteria 1904.7*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638, accessed on 1 June 2018; modified

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。

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。

嚴重的職業傷害 (high-consequence work-related injury)

因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

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

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。

工作者代表 (worker representative)

受國家法律或實務慣例承認的人，無論他們是：

- 工會代表，亦即由工會或此類工會成員指派或選舉產生之代表；或
- 選舉產生之代表，亦即由企業工作者依國家法律、法規或團體協約之規定自由選舉產生的代表，其職能不包括公認的有關國家工會專有特權的活動。

資料來源： International Labour Organization (ILO), *Workers' Representatives Convention*, 1971 (No. 135)

工作者參與 (worker participation)

工作者參與決策。

註1： 工作者參與可透過工作者代表進行。

註2： 工作者參與和諮詢為兩種具特定含意之不同用語。請見工作者諮詢的定義。

工作者諮詢 (worker consultation)

在做出決定前先徵求工作者的意見。

註1： 工作者諮詢可透過工作者代表進行。

註2： 諮詢為一種正式的過程，管理階層藉以將工作者觀點納入決策考量。因此，諮詢應先於決策。提供工作者或其代表即時資訊，使他們在決策前能提供有意義且有效的意見至關重要。一個真正的諮詢包括對話。

註3： 工作者參與和諮詢為兩種具特定含意之不同用語。請見工作者參與的定義。

暴露 (exposure)

在具有各種程度和種類之危害的某些環境下所花費的時間或接觸的性質、或接近可能造成傷害或疾病的情況(如化學藥品、輻射、高壓、噪音、火災、爆裂物)。

正式協定 (formal agreement)

雙方簽訂並聲明共同自願遵守其內容之書面文件。

例： 當地的團體協約、國家和國際架構協定。

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。

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。

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

由勞資共同組成的正式安全衛生委員會 (formal joint management-worker health and safety committee)

由管理階層與工作者代表所組成之委員會，其職能整合至組織架構中，根據商定的書面政策、程序和規則運作，並有助於促進工作者參與和諮詢職業安全衛生問題。

職業事故 (work-related incident)

可能或實際導致傷害或疾病的事件(因工作或在工作過程中發生)。

資料來源： International Organization for Standardization. ISO 45001:2018. *Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. Geneva: ISO, 2018; modified
參考ISO 14046:2014及ISO 45001:2018標準的定義係經國際標準化組織(ISO)的許可所複製。版權歸ISO所有。

註1： 事故可能源於如電氣問題、爆炸、火災；溢出、傾覆、洩漏、流出；破損、爆裂、破裂；失去控制、滑倒、絆倒、摔倒；沒有壓力的身體動作；有壓力的身體動作；震驚、驚嚇；工作場所暴力或騷擾(如性騷擾)。

註2： 導致傷害或疾病的事件通常稱之為「事故」。具潛在造成傷害或疾病之可能性，但未發生任何事之事件被稱為「虛驚事故 (close call)」、「虛驚事件 (near-miss)」或「未遂事件 (near-hit)」。

職業健康服務 (occupational health services)

具預防功能的委託服務，且此服務負責就「建立和維持安全與健康的工作環境」之要求，向雇主、工作者及其代表提供建議。此服務有助於促進工作者在工作上的最佳身心健康，並根據工作者的身心健康狀況調整工作以適應工作者的能力。

資料來源： International Labour Organization (ILO), *Occupational Health Services Convention*, 1985 (No. 161)

例： 有關人因工程以及個人和集體防護設備的建議、有關職業健康和衛生的建議、組織急救和緊急治療、促進工作者適應工作、監督工作環境中的因素（包括提供給工作者或工作實務中之任何可能影響工作者健康的衛生設施、食堂和住所）、監督與工作相關的工作者健康。

職業傷害或職業病 (work-related injury or ill health)

因工作暴露於危害中而對健康造成的負面衝擊。

資料來源： International Labour Organization (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001*, 2001; modified

註1： 「疾病 (ill health)」表示對健康的損害，包括疾病 (disease)、生病 (disease) 和失調 (disorder)。「疾病」、「生病」和「失調」用詞通常可交替使用，指的是具有特定症狀與診斷結果的情況。

註2： 職業傷害或職業病係因工作暴露於危害中而導致，其他事故類型可能與其工作無關。例如，下列事故不屬於職業傷害或職業病：

- 工作者在從事無關工作的事務時心臟病發；
- 工作者在駕駛汽車上下班時遭遇車禍而受傷（當駕駛汽車不屬於工作的一部份，且雇主未安排此項交通工具）；
- 患有癲癇的工作者在從事無關工作的事務時發作。

註3： 上班途中：工作者在上班途中所發生的傷害和疾病，如果傷害和疾病發生當下，工作者正從事「為了雇主利益」的工作，則與工作有關。此類活動的例子包括往返與客戶簽約、執行工作任務，和為進行交易（在雇主的指示下）、討論、或促進業務的招待或應酬。

在家工作：如果工作者在家工作時發生傷害或疾病，且傷害或疾病是直接與工作執行而非一般居家環境和佈置相關，則發生的傷害或疾病與工作有關。

精神疾病：如果工作者自願通報精神疾病，並獲得具有執照、適當培訓和經驗的醫療保健專業人員表示該疾病與工作有關的意見支持，則此精神疾病與工作有關。

更多關於判定「職業相關性」的指引，請見美國職業安全衛生管理局 *Determination of work-relatedness 1904.5*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9636, accessed on 1 June 2018。

註4： 「職業 (occupational)」與「工作相關 (work-related)」的用詞通常可交替使用。

職業危害 (work-related hazard)

潛在可能造成傷害或疾病的來源或情況。

資料來源： International Labour Organization (ILO) *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*, 2001; modified

International Organization for Standardization. ISO 45001:2018. *Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. Geneva: ISO, 2018; modified

參考ISO 14046:2014及ISO 45001:2018標準的定義係經國際標準化組織(ISO)的許可所複製。版權歸ISO所有。

註： 危害可為：

- 物理性(如輻射、極端溫度、持續性巨大噪音、地板上的洩漏或絆倒危險、無人看守的機械、故障的電子設備)；
- 人因工程的(如調整不當的工作台面和椅子、不靈活的動作、振動)；
- 化學性(如暴露於溶劑、一氧化碳、易燃物質、或殺蟲劑)；
- 生物性(如暴露於血液和體液、真菌、細菌、病毒、或昆蟲叮咬)；
- 心理社會學的(如言語暴力、騷擾、霸凌)；
- 與工作組織相關的(如過度的工作量需求、輪班工作、長時間工作、夜班工作、工作場所暴力)。

職業安全衛生管理系統 (occupational health and safety management system)

為了建立職業安全衛生政策和目標，並實現這些目標之一套相互關聯或相互作用的要素。

資料來源： International Labour Organization (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001*, 2001

職業安全衛生風險 (occupational health and safety risk)

發生職業危害情況或暴露的可能性，以及可能由危險狀況或暴露所造成的傷害或疾病嚴重性之合稱。

資料來源： International Organization for Standardization. ISO 45001:2018. *Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. Geneva: ISO, 2018

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)。

虛驚事故 (close call)

未發生傷害或疾病的職業事故，但具潛在造成前述之可能性。

資料來源： International Organization for Standardization. ISO 45001:2018. *Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. Geneva: ISO, 2018; modified

註： 虛驚事故也可以指「虛驚事件 (near-miss)」或「未遂事件 (near-hit)」。

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。

通勤事故 (commuting incident)

工作者在私人活動場所(如住所、餐廳)以及工作地點或工作場所之間往返時所發生的事故。

註： 往返方式包括汽機車(如摩托車、汽車、卡車、公車)、有軌列車(如火車、輕軌)、自行車、飛機、步行等。

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。

高風險職業事故 (high-potential work-related incident)

極可能造成嚴重傷害之職業事故。

例： 爆炸、設備故障、車輛碰撞等極可能造成嚴重傷害的事故。

參考文獻

此處詳列政府間的官方文件和其他發展本準則使用的相關參考文獻。

官方文件：

1. International Labour Organization (ILO), *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work*, 2001.
2. International Labour Organization (ILO) Convention 155, 'Occupational Safety and Health Convention', 1981.
3. International Labour Organization (ILO) Convention 161, 'Occupational Health Services Convention', 1985.
4. International Labour Organization (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001*, 2001.
5. International Labour Organization (ILO), *ILO List of Occupational Diseases*, 2010.
6. International Labour Organization (ILO), *Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*, 1997.
7. International Labour Organization (ILO) Protocol 155, 'Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981', 2002.
8. International Labour Organization (ILO) Recommendation 164, 'Occupational Safety and Health Recommendation', 1981.
9. International Labour Organization (ILO) Recommendation 171, 'Occupational Health Services Recommendation', 1985.
10. International Labour Organization (ILO), *Recording and notification of occupational accidents and diseases. An ILO code of practice*, 1996.
11. International Labour Organization (ILO), 'Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy', 2017.
12. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.
13. United Nations (UN), 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', 2011.
14. United Nations (UN) Resolution, 'Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development', 2015.
15. World Health Organization (WHO), *Global Action Plan for the Prevention and Control of Noncommunicable Diseases 2013-2020*, 2013.
16. World Health Organization (WHO), *International Classification of Diseases (ICD)*, updated regularly.

其他參考文獻：

17. International Agency for Research on Cancer (IARC), *IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans*, <http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/>, accessed on 1 June 2018.
18. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), *NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards*, 2007.
19. World Health Organization (WHO), (Burton, Joan), *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, 2010.

GRI 404: 訓練與教育 2016

主題準則

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：2018年7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. 主題管理揭露	6
2. 主題揭露	7
揭露項目 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	7
揭露項目 404-2 提升員工職能及過渡協助方案	8
揭露項目 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	9
詞彙表	10
詞彙表	11

簡介

*GRI 404：訓練與教育 2016*所涵蓋的揭露項目供組織報導有關訓練與教育的衝擊資訊，以及如何管理這些衝擊。

準則的架構如下：

- **章節1**包含一個報導要求，提供組織如何管理其訓練與教育相關衝擊的資訊。
- **章節2**包含三個揭露項目，提供組織訓練與教育相關衝擊的資訊。
- **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。

簡介中的其他部分概述了主題的背景說明、GRI準則的系統以及準則使用的更多資訊。

背景說明

本準則闡述訓練與教育主題，包括組織針對培訓和提升員工職能、以及績效和職涯發展檢核的方針。還包括促進繼續就業能力的過渡協助方案，以及因退休或終止合約的生涯管理。

這些概念已於國際勞工組織及經濟合作暨發展組織的重要文件中提及：參閱**參考文獻**。

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。組織由參閱**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提供決定重大主題的指引。同時包含組織用來報導有關決定重大主題的過程、重大主題列表以及如何管理每個主題的資訊揭露項目。

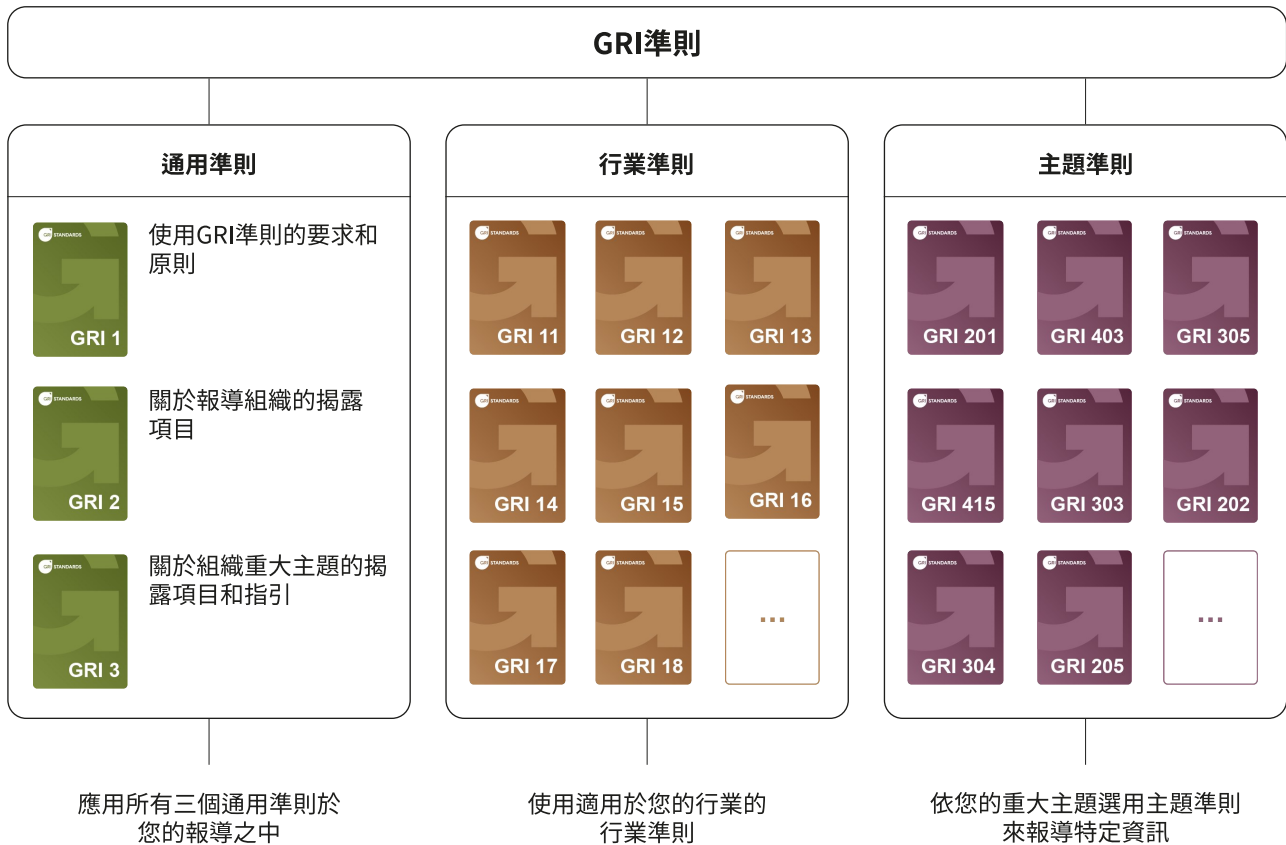
行業準則

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。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

無論任何規模、類型、行業、地理區域或有無經驗的組織皆可使用本準則來進行有關其對於訓練與教育的衝擊之報導。

依循GRI準則進行報導的組織若決定訓練與教育為其重大主題，則必須報導以下揭露項目：

- [GRI 3: 重大主題 2021](#)中的揭露項目3-3(參閱本準則的條款1-1)；
- 本主題準則中與組織的訓練與教育衝擊相關的任何揭露項目(揭露項目404-1至404-3)。

參閱[GRI 1: 基礎 2021](#)中的要求4及要求5。

這些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(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. 主題管理揭露

依循GRI準則進行報導的組織必須報導其如何管理每個重大主題。

決定訓練與教育為其一重大主題的組織需使用***GRI 3：重大主題 2021***中的揭露項目3-3報導其如何管理此主題（參閱本章節條款1.1）。

本章節被設計用來補充（非取代）*GRI 3*中的揭露項目3-3。

要求 1.1 報導組織應使用***GRI 3：重大主題 2021***中的揭露項目3-3來報導其如何管理訓練與教育。

2. 主題揭露

揭露項目 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數

要求

報導組織應報導以下資訊：

a. 就下列劃分，組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數：

- i. 性別；
- ii. 員工類別。

建議

2.1 彙編揭露項目404-1所定資訊時，報導組織宜：

- 2.1.1 員工總數用人數或全時等量法(FTE)來表示，並需在報導期間內以及不同期間保持一致地揭露和應用。
- 2.1.2 使用GRI 2：一般揭露 2021中揭露項目2-7的資料來確定員工總數。
- 2.1.3 根據GRI 405：員工多元化與平等機會 2016中揭露項目405-1的資料確定每個類別的員工總數。

指引

揭露項目404-1的指引

此揭露提供組織深入瞭解訓練投資的規模，以及整個員工基礎的投資程度。

在本準則中，「訓練」是指：

- 所有類型的職業培訓和教導；
- 組織提供給員工的帶薪教育假；
- 由組織全部或部分支付費用進行的外部訓練或教育；
- 特定主題的訓練。

訓練不包括主管的現場指導。

為計算揭露項目404-1的資訊，報導組織得採用以下公式：

$$\text{每名員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{員工接受訓練的總時數}}{\text{員工總數}}$$

$$\text{每名女性員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{女性員工接受訓練的總時數}}{\text{女性員工總數}}$$

$$\text{每名男性員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{男性員工接受訓練的總時數}}{\text{男性員工總數}}$$

$$\text{每個類別的員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{每個類別的員工接受訓練的總時數}}{\text{該類別的員工總數}}$$

報導員工類別可採用某些公式計算，這些計算是每一個組織所特有的。

揭露項目 404-2 提升員工職能及過渡協助方案

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 提升員工職能而實施之方案以及提供之協助的類型和範疇。
- b. 提供因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，以促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案。

指引

揭露項目402-2的指引

提升員工職能的訓練計畫得包括：

- 內部訓練課程；
- 資助外部訓練或教育；
- 訓練期後，保證能重返工作崗位之規定；

支持退休或終止勞雇關係的員工的過渡協助方案得包括：

- 有意退休人員的退休前計畫；
- 有意繼續工作員工的再訓練計畫；
- 資遣費，可考慮計算員工年齡與服務年限；
- 就業服務；
- 協助員工(例如：訓練、諮詢等方式)過渡到無工作的生活狀態。

背景

職能管理計畫使組織能規劃職能，讓員工在變動的工作環境中具備實踐策略目標之能力。職能專業較高的員工能增強組織的人力資本，並有助於提升員工滿意度，這與績效改善息息相關。對即將退休的員工而言，提供他們從工作到退休過程中的各種協助可增強信心和工作品質。

揭露項目 404-3 定期接受績效及職業發展檢視的員工百分比

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 在報導期間內，按員工性別和員工類別，接受定期績效及職業發展檢視佔總員工的百分比。

建議

2.2 彙編揭露項目404-3所定資訊時，報導組織宜：

- 2.2.1 使用GRI 2：一般揭露 2021中揭露項目2-7的資料說明員工總數。
2.2.2 根據GRI 405：員工多元化與平等機會 2016中揭露項目405-1的資料確定每個類別的員工總數。

指引

背景

此揭露項目是用來衡量組織定期評估員工績效的程度，這有助於員工的個人發展，以及組織的職能管理和人力資本的發展。另外，此揭露項目還能顯示此系統在組織內的運用程度，以及是否出現機會不平等的現象。

定期績效及職涯發展的檢核也可以提升員工滿意度，這與組織的績效改善息息相關。此揭露項目有助於說明組織如何管控和維護其員工職能。當與揭露項目402-2一併報導時，則有助於說明組織如何促進職能的提升。

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。

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。

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。

員工類別 (employee category)

對員工按級別(如高階管理階層、中階管理階層等)和職能(如技術、行政、生產等)進行的分類。

註： 此資訊來自於組織自身的人力資源系統。

定期績效及職業發展檢視 (regular performance and career development review)

績效考核檢視係根據員工及其主管皆瞭解的標準進行。

註1： 考核在員工知情的情況下每年至少進行一次。

註2： 考核可包括員工的直接主管、同儕或廣大範圍員工所提出的評價。

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。

繼續就業能力 (continued employability)

透過取得新技能來適應工作場所不斷變化的需求。

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。

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。

詞彙表

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) Convention 140, 'Paid Educational Leave Convention', 1974.
2. International Labour Organization (ILO) Convention 142, 'Human Resources Development Convention', 1975.
3. International Labour Organization (ILO) Convention 155, 'Occupational Safety and Health Convention' and related Protocol 155, 1981.
4. International Labour Organization (ILO) Convention 168, 'Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention', 1988.
5. International Labour Organization (ILO), 'Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy', 2006.
6. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.

GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016

主題準則

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：2018年7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. 主題管理揭露	6
2. 主題揭露	7
揭露項目 405-1 治理單位與員工的多元化	7
揭露項目 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	8
詞彙表	9
參考文獻	12

簡介

*GRI 405：員工多元化與平等機會 2016*所涵蓋的揭露項目供組織報導有關員工多元化與平等機會的衝擊資訊，以及如何管理這些衝擊。

準則的架構如下：

- [章節1](#)包含一個報導要求，提供組織如何管理其員工多元化與平等機會相關衝擊的資訊。
- [章節2](#)包含兩個揭露項目，提供組織員工多元化與平等機會相關衝擊的資訊。
- [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。

簡介中的其他部分概述了主題的背景說明、GRI準則的系統以及準則使用的更多資訊。

背景說明

本準則闡述員工多元化與平等機會主題。

組織積極推動員工多元化與平等機會，可同時對組織與工作者產生顯著效益，例如：組織可接觸更多、更多元之潛在工作者。這些通常也對社會有益，更平等的機會可促進社會穩定及支撐未來經濟發展。

這些概念已於國際勞工組織、經濟合作暨發展組織及聯合國的重要文件中提及：參閱[參考文獻](#)。

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。組織由參閱[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

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。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。