

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), Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Report III - Information and reports on the application of Conventions and Recommendations*, updated annually.
2. International Labour Organization (ILO) Convention 138, 'Minimum Age Convention', 1973.
3. International Labour Organization (ILO) Convention 142, 'Human Resources Development Convention', 1975.
4. International Labour Organization (ILO) Convention 182, 'Worst Forms of Child Labour Convention', 1999.
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.
7. United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Rights of the Child', 1989.
8. United Nations (UN), 'Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', 2011.
9. United Nations (UN), *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, 2008.
10. 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.

GRI 409: 強迫或強制勞動 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 409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7
詞彙表	8
參考文獻	11

簡介

*GRI 409：強迫或強制勞動 2016*所涵蓋的揭露項目供組織報導有關強迫或強制勞動的衝擊資訊，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強迫或強制勞動相關衝擊的資訊。
- **章節2**包含一個揭露項目，提供組織強迫或強制勞動相關衝擊的資訊。
- **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

本準則闡述強迫或強制勞動主題。

不受強迫或強制勞動是一項基本人權。根據國際勞工組織(ILO)第29號公約《強迫勞動公約》，強迫或強制勞動被定義為「任何人在非自願、受任何懲罰的威脅情況下，所提供的所有工作或服務」。¹

強迫和強制勞動影響全世界各個地區、國家和經濟區，以及正式和非正式工作者。²

一些最常見的強迫勞動形式包括監獄中的強迫勞動(受刑人在經法院判決且有公權力監管之勞動除外)、以強迫勞動為目的的人口販賣、脅迫受僱、剝削性勞工合約制度的強迫勞動、以及債務促使的強迫勞動，也稱為「債役」或「抵債勞動」。³

這些受害者多半來自於受歧視或在非正式或不穩定的基礎上從事工作的群體。這可能包括被迫賣淫的婦女和女孩、困於債役中的移民、以及血汗工廠或農場的工作者等。⁴

盡職調查是期望組織能在其活動中預防和打擊強迫或強制勞動，避免透過與其他(例如：供應商、客戶)的關係，成為助長或使用強迫或強制勞動的關聯者。

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使用主題準則。

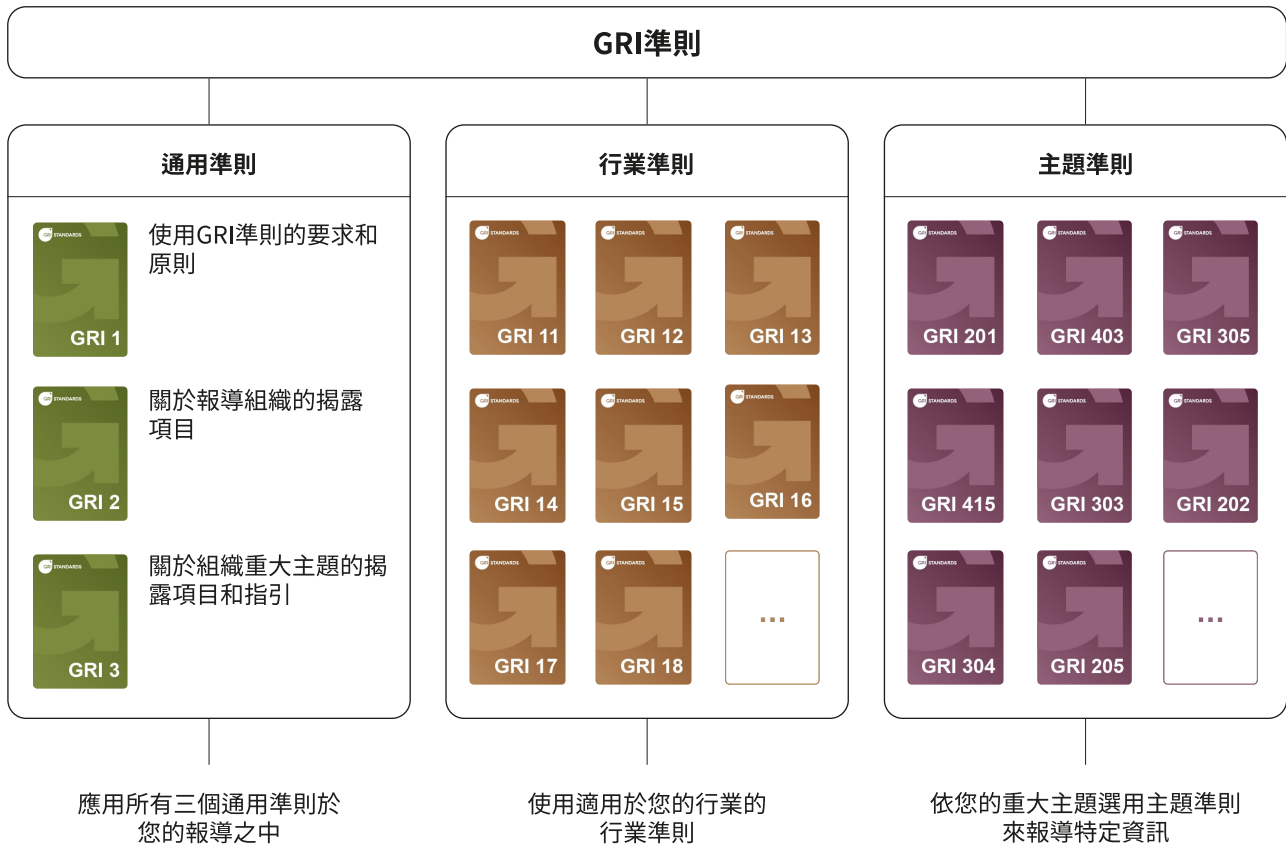
1 International Labour Organization (ILO) Convention 29, 'Forced Labour Convention',

2 International Labour Organization (ILO), *Combating Forced A Handbook for Employers & Business*, 2015.

3 International Labour Organization (ILO), *Combating Forced Labour. A Handbook for Employers & Business*, 2015.

4 International Labour Organization (ILO), *Forced labour, human trafficking and slavery*, <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>, accessed on 1 September 2016.

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強迫或強制勞動相關衝擊之報導。除本準則外，與本主題相關的揭露項目可在 [GRI 408：童工 2016](#) 中找到。

依循GRI準則進行報導的組織若決定強迫或強制勞動為其重大主題，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強迫或強制勞動衝擊相關的任何揭露項目(揭露項目409-1)。

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真碼)。

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。

決定強迫或強制勞動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來報導其如何管理強迫或強制勞動。

2. 主題揭露

揭露項目 409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 就以下方式之一，說明具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商：
 - i. 營運據點(例如：製造工廠)和供應商之類型；
 - ii. 具風險的營運據點和供應商所在之國家或地區。
- b. 報導期間內，組織為了消除所有形式的強迫或強制勞動而採取的行動。

指引

揭露項目409-1的指引

按揭露項目409-1之規定辨別營運據點和供應商的過程，可以反映出報導組織對此主題的風險評估方針。亦得參照公認的國際資料來源，例如國際勞工組織公約和建議適用情況的訊息和報告(參閱參考文獻中的[1])。

報導所採取的措施時，得參考國際勞工組織(ILO)《關於跨國企業和社會政策的三方原則宣言》以及經濟合作暨發展組織(OECD) *跨國企業準則*作為進一步的參考指南。

背景

強迫或強制勞動在全球以各種形式存在，其中最極端的例子為奴役勞動和抵債勞動，但債務也可以作為一種維持工作者處於強迫勞動狀態的方法。強迫勞動的指標還可包括扣押身份證件、要求強制押金以及用解僱威脅工作者而進行的非自願性超時工作。

消除強迫勞動仍是一件重要的挑戰，強迫勞動不僅嚴重侵犯基本人權，還助長永久性貧窮，更有礙經濟和人類發展。⁵

消除一切形式的強迫或強制勞動政策之存在並有效執行，是履行社會責任的基本期望。有些國家會要求具有跨國業務的組織提供他們在其供應鏈中致力於消除強迫勞動的資訊。

⁵ International Labour Organization (ILO), *International Labour Standards on Forced labour* http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm#P23_4987, accessed on 1 September 2016.

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。

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。

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。

強迫或強制勞動 (forced or compulsory labor)

任何人在非自願、受任何懲罰的威脅情況下，所提供的所有工作或服務。

資料來源：International Labour Organization (ILO), *Forced Labour Convention*, 1930 (No. 29); modified

註1：最極端的例子為奴役勞動和抵債勞動，但債務也可以作為一種維持工作者處於強迫勞動狀態的方法。

註2：強迫勞動的指標還可包括扣押身份證件、要求強制押金以及用解僱威脅工作者而進行的非自願性超時工作。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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), Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Report III - Information and reports on the application of Conventions and Recommendations*, updated annually.
2. International Labour Organization (ILO) Convention 29, 'Forced Labour Convention', 1930.
3. International Labour Organization (ILO) Convention 105, 'Abolition of Forced Labour Convention', 1957.
4. International Labour Organization (ILO), 'Protocol to Convention 29', 2014.
5. International Labour Organization (ILO) Recommendation 203, 'Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation', 2014.
6. International Labour Organization (ILO), 'Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy', 2006.
7. League of Nations Convention, 'Convention to Suppress the Slave Trade and Slavery', 1926.
8. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.
9. United Nations (UN) Declaration, 'Universal Declaration of Human Rights', 1948.
10. United Nations (UN), 'Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', 2011.
11. United Nations (UN), *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, 2008.
12. 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.
13. United Nations (UN) Supplementary Convention, 'Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery', 1956.

GRI 410: 保全實務 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 410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	7
詞彙表	8
參考文獻	9

簡介

GRI 410：保全實務 2016 所涵蓋的揭露項目供組織報導有關保全實務的衝擊資訊，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保全實務相關衝擊的資訊。
- **章節2**包含一個揭露項目，提供組織保全實務相關衝擊的資訊。
- **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資料來源。

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

本準則闡述保全實務主題。聚焦於保全人員對第三方的執行方式，以及過度使用暴力或其它侵犯人權的潛在風險。保全人員可包括報導組織的員工、或提供保全武力的第三方員工。

使用保全人員可能對當地居民、人權和法治維護產生負面衝擊。因此，提供有效的人權訓練有助於確保保全人員瞭解何時以適當的方式使用武力，及該如何確保尊重人權。

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。

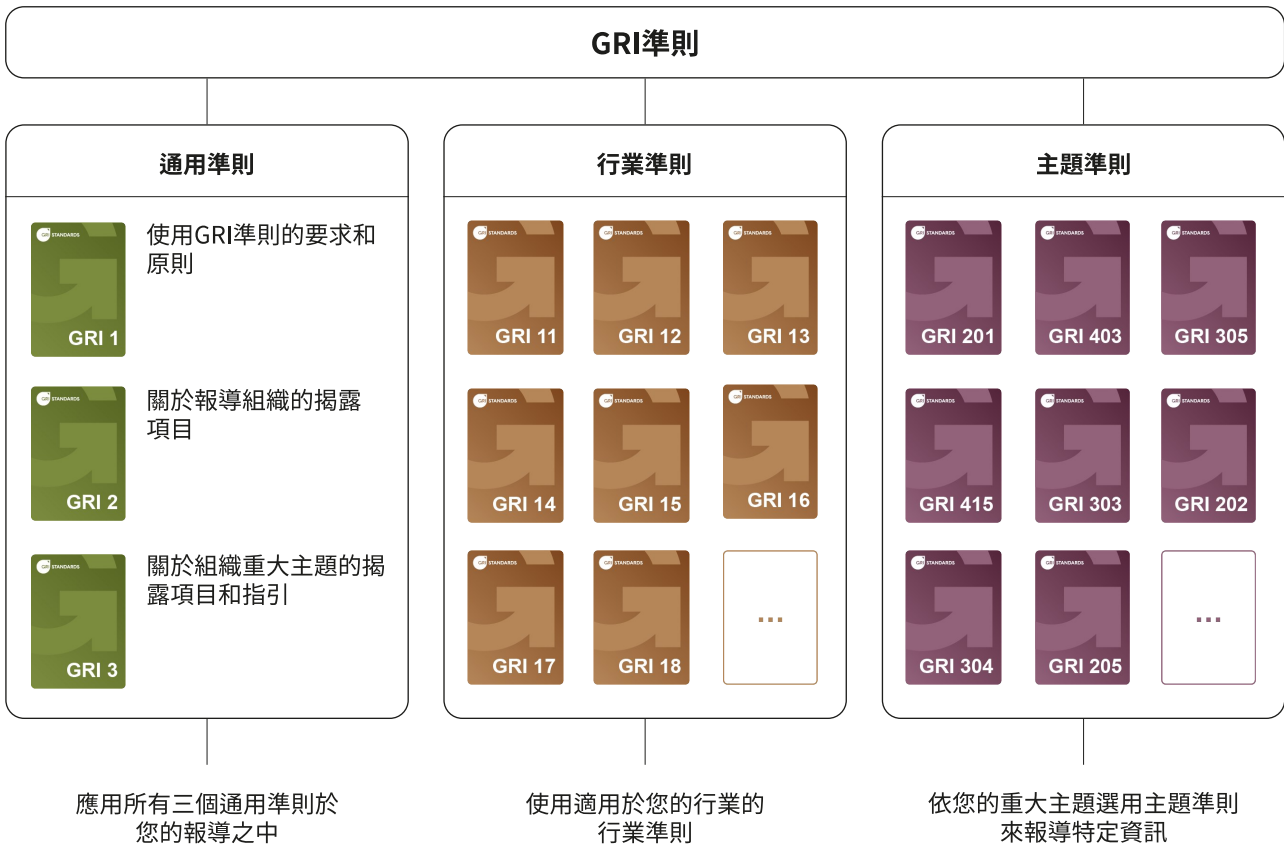
行業準則

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使用主題準則。

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保全實務的衝擊之報導。

依循GRI準則進行報導的組織若決定保全實務為其**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保全實務衝擊相關的任何揭露項目(揭露項目410-1)。

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。

決定保全實務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來報導其如何管理保全實務。

2. 主題揭露

揭露項目 410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. **保全人員接受組織正式人權政策或特定程序訓練的人員百分比，以及在保全工作中的應用。**
- b. **訓練要求是否也適用於提供保全人員的第三方組織。**

建議

2.1 彙編揭露項目410-1-a所定資訊時，報導組織宜：

- 2.1.1 使用保全人員總數計算百分比(無論他們是組織的員工或第三方單位的員工)；
- 2.1.2 說明第三方單位的員工是否也包括在計算中。

指引

揭露項目410-1的指引

訓練可以指專門針對人權主題的訓練，也可以指一般訓練計劃內的人權單元。訓練得涵蓋武力使用、不人道或具侮辱性質的對待或歧視，或身份查驗和登記等議題。

背景

使用保全人員可有效讓組織在安全和富有生產力的方式下營運，並可促進當地社區和居民的安全，其角色至關重要。

然而，正如《國際民營保全服務業行為守則》中所述，使用保全人員也可能對當地居民、人權和法治維護產生負面衝擊。

根據聯合國人權事務高級專員辦公室的報告，「人權教育對長期防止濫用人權有實質貢獻，代表對成就所有人權都受到重視和尊重的公正社會之努力」。¹

因此，保全人員的人權訓練可以幫助確保他們對第三方單位採取適當行動，特別是在武力使用方面。接受人權訓練的保全人員比例之揭露可合理推測組織的人權指標績效。此揭露指標下提供的資訊得證明有關人權的管理制度之實施程度。

¹ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR), <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/HREducationTrainingIndex.aspx>, accessed on 1 September 2016.

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。

保全人員 (security personnel)

為保護組織財產、維護秩序、預防損失、護送人員、貨物和貴重物品而僱用的人員。

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。

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**。

參考文獻

此處詳列開發準則時所使用的參考文獻。

參考文獻：

1. International Code of Conduct for Private Security Service Providers, 2010.
2. Voluntary Principles on Security and Human Rights, <http://voluntaryprinciples.org/>, accessed on 1 September 2016.

GRI 411: 原住民權利 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 411-1 涉及侵害原住民權利的事件	7
詞彙表	8
參考文獻	11

簡介

*GRI 411：原住民權利 2016*所涵蓋的揭露項目供組織報導有關原住民權利的衝擊資訊，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原住民權利相關衝擊的資訊。
- **章節2**包含一個揭露項目，提供組織原住民權利相關衝擊的資訊。
- **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

本準則闡述原住民權利主題。雖然缺乏原住民的普世定義，但他們一般被鑑別為：¹

- 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。

許多原住民遭受歷史不公平的待遇，因此被視為弱勢群體。這樣的群體因組織活動而遭受負面衝擊的嚴重性可能較一般族群更大。²

除了集體權利外，屬於原住民的每個人都享有普世人權。

這些概念已於國際勞工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。

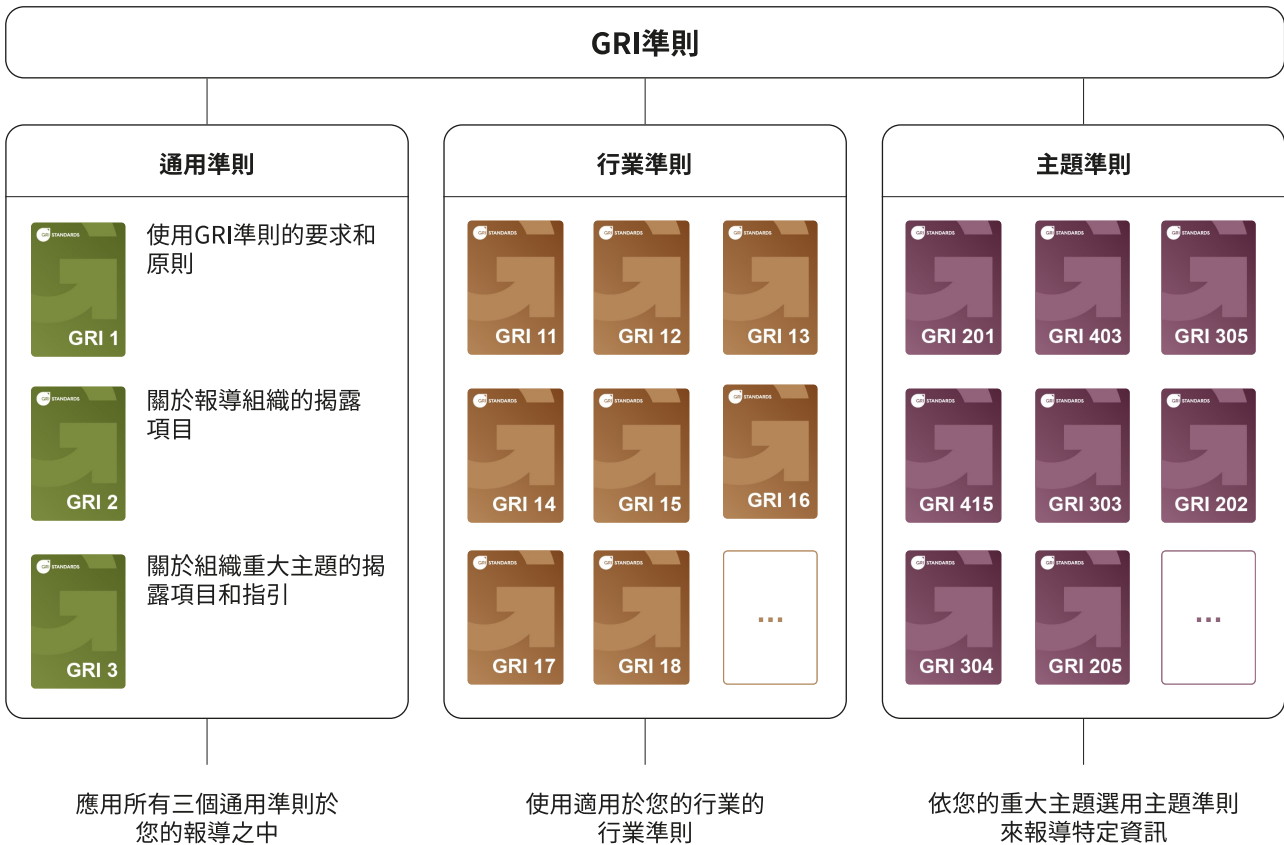
主題準則

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。

1 資料來源：International Labour Organization (ILO) Convention 169, 'Indigenous and Tribal Peoples Convention', 1989.

2 資料來源：United Nations (UN) Declaration, 'United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples', 2007.

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原住民權利相關衝擊之報導。

依循GRI準則進行報導的組織若決定原住民權利為其重大主題，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原住民權利衝擊相關的任何揭露項目(揭露項目411-1)。

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。

決定原住民權利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	<p>1.1 報導組織應使用GRI 3: 重大主題 2021中的揭露項目3-3來報導其如何管理原住民權利。</p>
指引	<p>聯合國(UN)《原住民權利宣言》和國際勞工組織(ILO)第169號公約《原住民和部落人民》說明原住民的權利。原住民擁有這些文件所規定的集體和個人權利。</p> <p>原住民的集體權利例子包括保留自己的習俗和機構及自決權的權利。根據《聯合國原住民權利宣言》，自決權使原住民能夠「自由決定其政治地位，自由追求其經濟、社會和文化發展」，並「在與內部和地方事務有關的事項享有自主或自治的權利，以及為其自主提供資金的方法和途徑」。</p> <p>原住民亦有權佔有和使用其土地或領域，包括根據非正式或習俗的權利持有或使用土地者。原住民不得在沒有自由、事先和知情同意的情況下被遷移。如果他們的土地或資源在沒有自由、事先和知情同意的情況下遭佔有或損壞，他們也有權要求賠償。</p> <p>組織應該執行盡職調查，以避免其活動侵犯原住民的權利。組織也應該尊重原住民在影響他們的某些事項中獲得自由、事先和知情同意的權利。例如：組織打算在原住民居住或擁有的土地上著手營運活動之事件。</p>

2. 主題揭露

揭露項目 411-1 涉及侵害原住民權利的事件

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 在報導期間內，已鑑別為侵害原住民權利的事件總數。
- b. 就以下各項，說明事件的狀態和採取的行動：
 - i. 已由組織調查的事件；
 - ii. 已實施之改善計畫；
 - iii. 已執行並經內部例行管理審查流程完成結果審核之改善計畫；
 - iv. 無需採取行動的事件。

建議

- 2.1 彙編揭露項目411-1所定資訊時，報導組織宜納入涉及原住民權利的事件資訊，包括：
 - 2.1.1 執行組織活動的工作者；
 - 2.1.2 可能受到組織現有或已籌畫活動影響的群體。

指引

揭露項目411-1的指引

在本揭露項目的說明中，「事件」是指透過正式流程向報導組織或主管機關登記的法律行動或申訴，或是經組織既定程序鑑別為違法的事例。鑑別違法事例的既定流程可包括管理系統審核、正式監管計畫，或申訴機制。

背景

涉及原住民權利的記錄事件數，提供組織執行原住民相關政策的資訊。此資訊有助於指出與利害關係人群體的關係狀態。這在原住民居住地，或該組織營運據點附近有利害關係的地區尤為重要。

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。

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**。

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)

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。

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。

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。

申訴 (grievance)

個人或群體因察覺到不公正而喚起的權利意識(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。

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。

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。

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。

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。

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) Convention 169, 'Indigenous and Tribal Peoples Convention', 1989.
2. United Nations (UN) Convention, 'International Covenant on Civil and Political Rights', 1966.
3. United Nations (UN) Convention, 'International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights', 1966.
4. United Nations (UN) Declaration, 'Declaration on the Right to Development', 1986.
5. United Nations (UN) Declaration, 'United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples', 2007.
6. United Nations (UN) Declaration, 'Universal Declaration of Human Rights', 1948.

其他參考文獻：

7. International Finance Corporation (IFC), 'Performance Standards on Environmental and Social Sustainability', 2012.

GRI 413: 當地社區 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 413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7
揭露項目 413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	8
詞彙表	9
參考文獻	12