



GRI 3：重大主題 2021

生效日期：2023年1月1日

通用準則

3

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	4
1. 決定重大主題的指引	7
步驟1. 了解組織脈絡	8
步驟2. 鑑別實際及潛在衝擊	9
步驟3. 評估衝擊的顯著程度	11
步驟4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序	12
2. 重大主題揭露	14
揭露項目 3-1 決定重大主題的流程	14
揭露項目 3-2 重大主題列表	16
揭露項目 3-3 重大主題管理	17
詞彙表	21
參考文獻	25

簡介

*GRI 3：重大主題 2021*為組織提供鑑別重大主題的逐步指引，同時也說明如何在此過程中使用行業準則。重大主題呈現組織對經濟、環境和人群（包含其人權）造成最顯著衝擊的主題。

*GRI 3*也包含供組織報導其決定重大主題的流程、重大主題列表以及如何管理每個重大主題的揭露項目。

準則的架構如下：

- **章節1**提供決定重大主題的逐步指引。
- **章節2**包含三個揭露項目，提供組織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。
- **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*提供如何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

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

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

依循GRI準則報導的組織必須決定其重大主題並報導本準則中的所有揭露項目。組織必須針對每個重大主題報導揭露項目3-3重大主題管理。

省略理由僅可用於揭露項目3-3。

若組織無法符合揭露項目3-3或揭露項目3-3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。

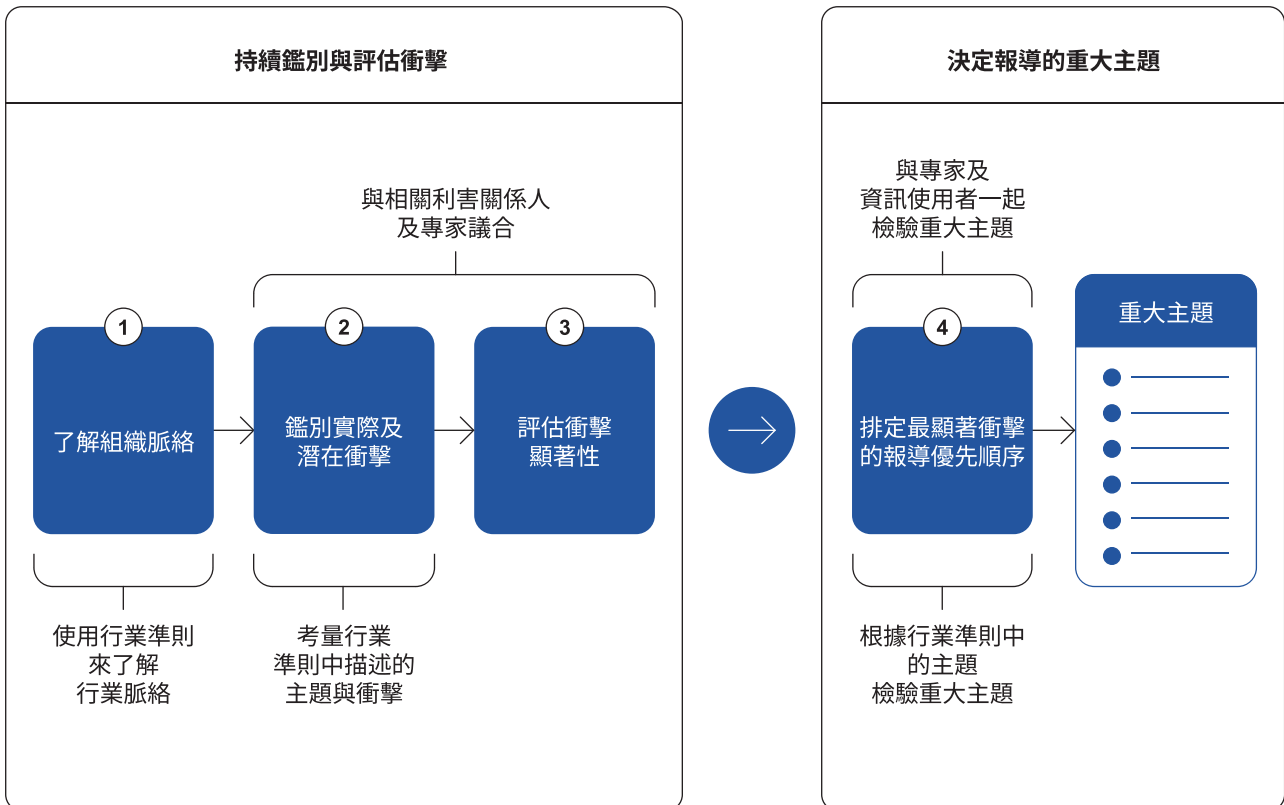
已定義之用詞於GRI準則內文中劃有底線且可連結至其在詞彙表中之定義。組織須使用詞彙表中用詞之定義。

1. 決定重大主題的指引

依循GRI準則進行報導的組織必須決定其**重大主題**。在此流程中，組織還需要使用適用的GRI行業準則（參閱**GRI 1：基礎2021**中的**要求3**和本準則中的**釋例5**）。

本章節描述了組織在決定重大主題時應遵循的四個步驟（參閱**圖2**）。遵循本章節中的步驟有助於組織決定其重大主題，並報導本準則**章節2**中的揭露項目。這些步驟提供指引，而非要求。

圖2. 決定重大主題的流程



決定重大主題流程的前三個步驟與組織持續鑑別和評估衝擊有關。在這些步驟中，組織定期鑑別和評估其衝擊，作為其日常活動的一部分，同時與**相關利害關係人**和**專家議合**。這些持續的步驟使組織能夠在衝擊演變或有新的衝擊產生時積極地鑑別和管理。前三個步驟獨立於永續報導的流程來進行，但為最後一個步驟提供資訊。在第4個步驟中，組織排定其最顯著衝擊的報導優先順序，並以此方式決定其重大主題。

在每個報導期間，組織宜重新檢視其上一個報導期間的重大主題，以解釋衝擊的變化。衝擊的變化可能源於組織活動和商業關係的變化。重新檢視有助於確保重大主題能代表組織在每個新的報導期間內最顯著的衝擊。

組織宜記錄其決定重大主題的流程。包括記錄所採取的方法、決策、假設和做出的主觀判斷、分析的來源和蒐集的證據。準確的記錄有助於組織解釋其選擇的方法並報導本準則**章節2**中的揭露項目。這些記錄有助於分析和保證/確信。更多資訊請參閱**GRI 1**中的**可驗證性原則**。

每個步驟的方法將根據組織的特定情況而有所不同，例如：其業務模型、行業、地理與文化及法律的運作環境、所有權結構及衝擊的性質。有鑑於這些特定情況，這些步驟宜具系統性、有文件記錄、可複製，並且在每個報導期間一致地使用。組織宜記錄其方法的任何變化，以及變化的理由和影響。

組織的**最高治理單位**宜監督該流程，並檢視和核准重大主題。如果組織沒有最高治理單位，則宜由一名或一群**高階管理階層人員**監督該流程，並檢視和核准重大主題。

釋例1. 財務及價值創造報導的資訊輸入

透過此流程決定的**重大主題**和**衝擊**提供財務及價值創造報導的資訊。這些主題在鑑別與組織衝擊相關的財務風險與機會，以及財務評價時提供了重要的資訊。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。

儘管透過這個流程決定的大部分（就算不是全部）衝擊最終都將產生財務重大性，但永續報導作為公共利益活動也與自身的權利高度相關，並且獨立於對財務影響的考量。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。

有關永續報導與財務及價值創造報導的更多資訊，參閱[GRI 1：基礎 2021](#)中的釋例1。

以下章節更詳細地描述決定重大主題的四個步驟。

步驟1. 了解組織脈絡

在此步驟中，組織對其活動和商業關係、這些活動和商業關係產生的永續性脈絡、以及其利害關係人的概況創造了一個初步整體總覽。這為組織提供了鑑別其實際及潛在**衝擊**的關鍵資訊。

組織宜考量其控制或擁有利益的所有實體（例如：子公司、合資企業、關係企業）的活動、商業關係、利害關係人和永續性脈絡，包括少數股權。

組織內可以協助此步驟的相關部門和職能包括溝通、人力資源、投資者關係、法律和法遵部門或職能、行銷和銷售、採購和產品開發。GRI行業準則描述了行業的脈絡，也可以在這一步驟中提供幫助。

活動

組織宜考量以下與其活動相關的內容：

- 組織的目的、價值或使命宣言、商業模式和策略。
- 營運的活動類型（例如：銷售、行銷、製造、經銷）以及這些活動的地理位置。
- 提供的產品和服務的類型，以及提供服務的市場（即目標客戶和受惠者的類型，以及提供產品和服務的地理位置）。
- 組織現行的行業及其特徵（例如：是否涉及非正規工作、為勞力密集或資源密集）。
- **員工人數**，包含**全職員工**、**兼職員工**、**無時數保證的員工**、**永久聘雇員工**、**臨時員工**，以及他們的人口統計特徵（例如：年齡、性別、地理位置）。
- 非員工且工作由組織控制的工作者數量，包括工作者的類型（例如：仲介派遣員工、承包商、自營作業業者、志工）、與組織的契約關係（即組織是直接或透過第三方間接聘用這些工作者）以及所從事的工作。

商業關係

組織的商業關係包括與商業夥伴、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商業關係。組織宜考量以下與其商業關係相關的內容：

- 擁有的商業關係類型（例如：合資企業、供應商、特許經營商）。
- 與其有商業關係的實體所從事的活動類型（例如：製造組織的產品、為組織提供安全服務）。
- 商業關係的性質（例如：是否基於長期或短期契約、是否基於特定專案或事件）。
- 商業關係活動發生的地理位置。

永續性的脈絡

組織宜考量以下內容，以了解其活動和商業關係的永續性脈絡：

- 與組織的行業及其活動與商業關係的地理位置有關之當地、區域和全球層面的經濟、環境、**人權**和其他社會挑戰（例如：氣候變遷、執法不足、貧窮、政治衝突、水資源壓力）。
- 組織對其應遵守的政府間的官方文件的責任。
例子包括**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**[1]、**經濟合作暨發展組織 (OECD) 跨國企業準則**[3]、**聯合國 (UN) 氣候變遷綱要公約 (FCCC) 巴黎協定**[4]、**聯合國商業與人權指導原則**[5]、**聯合國國際人權憲章**[6]。
- 組織對其應遵守的法規的責任。

更多資訊請參閱[GRI 1：基礎 2021](#)中的**永續性的脈絡原則**。

利害關係人

組織宜鑑別在其活動和**商業關係**中的利害關係人，並與其議合以幫助鑑別其**衝擊**。

組織宜列出利益受到或可能受到組織活動影響的個人和團體的完整名單。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。組織得進一步區分其人權受到影響或可能受到影響的個人和群體，以及具有其他利益的個人和群體。

在鑑別利害關係人時，組織宜確保鑑別出與其沒有直接關係的任何個人或團體（例如：供應鏈中的工作者或遠離組織營運的地方社區）以及那些無法表達他們的觀點（例如：未來世代），但其利益受到或可能受到組織活動的影響的個人或團體。

可以依每個活動、專案、產品或服務或與組織相關的其他分類列出不同的利害關係人列表。

有關利害關係人議合的更多資訊，參閱本準則的釋例2。

步驟2. 鑑別實際及潛在衝擊

在此步驟中，組織在整個組織的活動和商業關係中鑑別其對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際和潛在衝擊。實際衝擊為已經發生的衝擊，潛在衝擊是可能發生但尚未發生的衝擊。這些衝擊包含正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆的衝擊。

為了鑑別其衝擊，組織得使用多方來源的資訊。組織得使用自己或第三方評估對經濟、環境和人群（包括對其人權）的衝擊的資訊。組織也得使用來自法律審查、反貪腐法遵管理系統、財務稽核、職業安全衛生檢查以及股東文件的資訊。組織還得使用組織或行業或多方利害關係人倡議對商業關係進行的任何其他相關評估的資訊。

其他資訊得透過組織自己建立或其他組織建立的申訴機制來蒐集。組織同時也得使用來自更廣泛的企業風險管理系統的資訊。前提是這些系統除了鑑別組織本身的風險外，還鑑別了組織對經濟、環境和人群的衝擊。組織還得使用來自外部來源的資訊，例如：新聞機構和公民社會組織。

此外，組織宜設法了解其利害關係人關心的議題（參閱本準則中的釋例2）並諮詢內部和外部專家，例如：公民社會組織或學者。

釋例2. 與相關利害關係人及專家議合

組織宜透過考量語言和其他潛在障礙（例如：文化差異、性別和權力不對等、群體內的分歧）的方式直接諮詢利害關係人，從而尋求了解其關心的議題。為了確保與利害關係人議合的有效性，識別和消除潛在障礙是必要的。

與處於風險或弱勢的群體議合可能需採取特定的方法並需要特別注意。此類方法包括消除限制婦女參與公共論壇的社會障礙，以及消除阻止偏遠社區參加會議的物理障礙。

組織宜尊重所有利害關係人和與之接觸的其他個人的人權（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），並宜保護他們免受報復（即不因提出投訴或疑慮而遭受報復）。

在涉及許多利害關係人的情況，或涉及導致集體傷害的衝擊的情況下，可能無法與利害關係人進行廣泛議合。例如：在貪腐的情況下，廣泛議合恐怕不可行，因為貪腐會集體損害司法管轄區內的人口；或溫室氣體（GHG）排放，會導致集體跨境損害。

在此情況下，組織得與可信的利害關係人代表或代理組織（例如：非政府組織、工會）議合。這在與個人議合時可能損害某些權利或集體利益的情況下也很重要。例如：在考慮重組或關閉工廠的決定時，組織與工會議合以減緩該決定對勞雇的衝擊可能很重要。在此情況下，與個別工作者議合可能會損害工作者組織或加入工會以及集體談判的權利。

對利害關係人的衝擊程度可能會影響議合的程度。組織宜優先與受到或可能受到最嚴重影響的利害關係人議合。

在無法直接協商的情況下，組織宜考慮合理的替代方案，例如諮詢可信的獨立專家（例如：國家人權機構、人權和環境捍衛者、工會和公民社會組織）。

參閱參考文獻中的[2]和[5]。

在此步驟中，組織需考量適用的GRI行業準則中描述的衝擊，並決定這些衝擊是否適用。

隨著組織活動、商業關係和環境的發展，衝擊可能會隨著時間而改變。新活動、新商業關係以及營運或營運環境的重大變

化（例如：進入新市場、產品發布、政策變化、組織更廣泛的變化）可能導致組織衝擊的變化。因此，組織宜持續評估其環境背景並鑑別其衝擊。

如果組織可用於鑑別其衝擊的資源有限，則宜首先鑑別其負面衝擊，然後再鑑別正面衝擊，以確保符合法律、法規和政府間官方文件的相關規定。

鑑別負面衝擊

鑑別組織涉及或可能涉及的實際和潛在負面衝擊是盡職調查的第一步。組織宜考慮其透過活動引起或促成的實際和潛在衝擊，以及透過其商業關係與其營運、產品或服務直接相關的實際和潛在衝擊（參閱本準則的釋例3）。

在某些情況下，組織可能無法鑑別其所有活動和商業關係的實際和潛在負面衝擊。這可能是因為，例如：組織擁有多樣化的或多個全球業務，或者因為其價值鏈包含許多實體。在此情況下，組織可能會進行初步評估或範圍界定工作，以確定其活動和商業關係（例如：產品線、位於特定地理位置的供應商）中最有可能出現顯著負面衝擊的普遍區域。一旦組織進行了初步評估或範圍界定工作，就可以鑑別和評估這些普遍區域的實際和潛在負面衝擊。

作為初步評估或範圍界定工作的一部分，組織宜考量通常與其部門、產品、地理位置或特定組織相關的衝擊（即與組織的特定實體或與其擁有的實體相關的衝擊，或有商業關係的實體，例如：在尊重人權方面的不良紀錄）。組織還宜考量已經涉及或已知可能涉及的衝擊。除了GRI行業準則外，組織得使用經濟合作暨發展組織（OECD）責任商業行為盡職調查指南[2]和OECD行業別盡職調查指南[13]來取得常與行業、產品、地理位置和特定組織相關的衝擊資訊。組織亦得使用來自政府、環境機構、國際組織、公民社會組織、工作者代表和工會、國家人權機構、媒體或其他專家的報告。

參閱參考文獻中的[2]、[3]和[5]。

釋例3. 造成、促成或直接與負面衝擊相關

一個組織如果因其自身的活動導致衝擊（例如：組織向外國公職人員行賄、或從缺水的含水層中取水而不補充水位）則視為該組織「造成」了負面衝擊。

如果一個組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊，則視為該組織「促成」負面衝擊。如果組織的活動與其他實體的活動相結合會造成負面衝擊，則該組織也被視為促成負面衝擊。例如：組織為供應商設定了較短的交貨時間（即使從經驗中知道這樣的生產時間是不可行的），可能導致供應商工作者的加班時間過長。在此情況下，組織可能會促成對這些工作者的健康和安全的負面衝擊。

一個組織的行動及不行動（例如：未能預防或減緩潛在的負面衝擊）皆可能造成或促成負面衝擊。

即使一個組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務也可能因其商業關係而與負面衝擊「直接相關」。例如：如果組織在其產品中使用由童工開採的鈷，則負面衝擊（即童工）透過其供應鏈中的商業關係層級（即透過冶煉廠和礦產貿易商，到使用童工的礦業）直接與組織的產品相關聯，即使該組織本身沒有造成或促成負面衝擊。「直接相關」並不是由組織與其他實體間的連結所定義的，因此不限於直接契約關係（例如：「直接採購」）。

組織涉及負面衝擊的方式決定了其應該如何處理衝擊，以及是否有責任提供或以合作方式進行補救（參閱GRI 1：基礎 2021中的章節2.3）。

參閱參考文獻中的[2]和[5]。更多指引及例子請參閱經濟合作暨發展組織（OECD）責任商業行為盡職調查指南[2]，第70-72頁，以及聯合國（UN）企業尊重人權的責任：詮釋指南[15]，第15-18頁。

鑑別正面衝擊

為了鑑別實際和潛在的正面衝擊，組織宜評估透過其活動（例如：透過其產品、服務、投資、採購實務、勞雇實務或稅務）為永續發展做出貢獻或可能做出貢獻的方式。這還包括評估組織如何塑造其宗旨、商業模式和策略，以產生有助於實現永續發展目標的正面衝擊。

一個正面衝擊的例子是組織採取措施降低客戶的再生能源成本，因此使更多客戶從使用非再生能源轉向再生能源，進而有助於減緩氣候變遷。另一個例子是組織選擇一個失業率高的地區設立新設施，就可以僱用和培訓當地社區的失業人員，從而為創造就業機會和社區發展做出貢獻。

組織宜考慮在為永續發展做出正面貢獻的活動時，可能產生的任何負面衝擊。負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消。例如：再生能源裝置可以降低一個地區對化石燃料的依賴，並為資源不足的社區帶來能源。然而，如果未經當地原住民社區的同意將他們從其土地或領土上撤離，這種負面衝擊應該得到處理和補救，並且不能透過正面衝擊來補償。

步驟3. 評估衝擊的顯著程度

組織可能會鑑別出許多實際和潛在的衝擊。在此步驟中，組織評估其已鑑別的衝擊的顯著程度，以排定它們的優先順序。排定優先順序使組織能夠採取行動處理衝擊，並決定要報導的重大主題。在一次處理所有衝擊不可行的情況下，排定衝擊的優先順序以採取行動是很重要的。

評估衝擊的顯著程度包含定量和定性分析。衝擊的顯著程度取決於組織，並受其營運所在的行業及其商業關係等因素的影響。在某些情況下，可能需要主觀判定。組織宜諮詢相關利害關係人（參閱本準則釋例2）和商業關係，以評估其衝擊的顯著性。組織也宜諮詢相關的內部或外部專家。

評估負面衝擊的顯著程度

實際負面衝擊的顯著程度取決於衝擊的嚴重性。潛在負面衝擊的顯著程度取決於衝擊的嚴重性和發生可能性。

負面衝擊的嚴重性和發生可能性的組合可以稱為「風險」。衝擊顯著性的評估得包含在更廣泛的企業風險管理系統中，前提是這些系統除了評估組織本身的風險外，還評估組織對經濟、環境和人群的衝擊。

嚴重性

實際或潛在負面衝擊的嚴重性由以下特徵決定：

- 規模：衝擊的嚴重程度。
- 範疇：衝擊的廣泛程度（例如：受影響的人數或環境破壞的程度）。
- 無法補救的特徵：抵消或改善由此衝擊產生的傷害的難度。

負面衝擊的規模（即衝擊的嚴重程度）可能取決於衝擊是否導致無法遵守法規或組織預期遵守的政府間的官方文件。例如：如果負面衝擊導致侵犯人權或工作中的基本權利，或不符合聯合國（UN）氣候變遷綱要公約（UNFCCC）巴黎協定[4]下應實現的溫室氣體（GHG）減排目標，這種衝擊的規模可能被認為是較大的。

負面衝擊的規模也可能取決於衝擊發生的背景環境。例如：組織取水的衝擊規模可能取決於其取水的區域。如果從受水資源壓力影響的地區取水，與擁有豐富水資源以滿足用水者和生態系統的需求的地區相比，其衝擊規模將更大。

這三個特徵（規模、範疇和無法補救的特徵）中的任何一個都可能使衝擊變得嚴重。但通常這些特徵是相互依存的：衝擊的規模或範疇越大，補救的可能性就越小。

衝擊的嚴重性，以及受此影響的顯著性，並不是絕對的概念。某衝擊的嚴重性應結合組織的其他衝擊進行評估。例如：組織宜將其溫室氣體排放衝擊的嚴重性與其他衝擊的嚴重性進行比較。組織不宜評估其溫室氣體排放相對於全球溫室氣體排放的顯著性，因為這種比較可能會導致誤導性結論（即組織的排放不顯著）。

參閱參考文獻中的[2]、[3]、[4]和[5]。

可能性

潛在負面衝擊的可能性是指衝擊發生的機會。衝擊的發生可能性得以定性或定量來測量或確定。得使用一般用詞（例如：非常可能、可能）或使用數學機率（例如：百分之十、10%）或給定時間區段內的頻率（例如：每三年一次）來描述。¹

人權

對於人權有潛在的負面衝擊時，衝擊的嚴重性將優先於其發生的可能性。例如：營運核電設施的組織可能會優先考量自然災害影響電力設施與生命損失相關的潛在衝擊，即使自然災害發生的可能性低於其他事件。

負面人權衝擊的嚴重性不限於人身傷害。高度嚴重的衝擊可能發生於任何與人權相關之處。例如：在沒有與對某空間具精神上重要性的人協商或未經其同意的情況下干涉、破壞或摧毀某空間，可能對其文化權利產生非常嚴重的衝擊。

在排定其他類型的衝擊（例如：潛在的負面環境衝擊）的優先順序時，組織也可能選擇優先考慮具高度嚴重性的負面衝擊，即使它們發生的可能性不大。

評估正面衝擊的顯著程度

實際正面衝擊的顯著程度取決於衝擊的規模和範疇。潛在正面衝擊的顯著程度取決於衝擊的規模和範疇及發生可能性。

規模及範疇

在正面衝擊的情況下，衝擊的規模是指衝擊如何或可能如何帶來利益，範疇是指衝擊的廣泛程度或可能的廣泛程度（例如：受到或可能受到正面衝擊的人數或環境資源的範圍）。

可能性

潛在正面衝擊的可能性是指衝擊發生的機會。衝擊的發生可能性得以定性或定量來測量或確定。得使用一般用詞（例如：非常可能、可能）或使用數學機率（例如：百分之十、10%）或給定時間區段內的頻率（例如：每三年一次）來描述。²

¹ International Organization for Standardization (ISO), *ISO 31000:2018 Risk management – Guidelines*, 2018.

² 出處同上。

步驟4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序

在此步驟中，為決定要報導的重大主題，組織根據其顯著性來排定其衝擊的優先順序。

設置門檻來決定哪些主題為重大主題

衝擊的顯著程度是根據組織已鑑別的其他衝擊來評估。組織宜從最顯著到最不顯著排列其衝擊，並定義一個分界點或門檻，以決定其報導將重點關注哪些衝擊。組織宜記錄這個門檻。為幫助優先排序，組織宜將衝擊以主題分組（參閱本準則中的釋例4）。

例如：在設置門檻時，組織首先將其衝擊分為多個主題，並根據它們的顯著性從最高優先級到最低優先級進行排序。然後，組織需決定從具有最高優先級的主題開始，將報導幾個主題。門檻的設置取決於組織。基於透明度考量，組織得以視覺化方式呈現已鑑別的初步主題列表，以及為報導設置的門檻。

衝擊的顯著性是決定一個主題是否具有報導重大性的唯一標準。組織不能將報導某個主題的難度或因尚未管理該主題作為是否報導該主題的標準。如果組織尚無管理某個重大主題，得報導不這樣做的原因或任何管理該主題的未來計劃，以符合本準則揭露項目3-3重大主題管理中的要求。

雖然某些主題可能同時涵蓋負面和正面衝擊，但可能並不總是可以將兩者進行比較。此外，負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消。因此，組織宜分別排定負面衝擊和正面衝擊的優先順序。

即使組織沒有排定某個實際或潛在的負面衝擊的報導優先順序，仍可能須根據適用的法律、法規或政府間的官方文件處理衝擊。更多資訊請參閱GRI 1：基礎 2021中的章節2.3。

釋例4. 將衝擊以主題分組

將相關的衝擊整併為一個主題（例如：「水與放流水」）協助組織聚焦報導與同一主題有關的多個衝擊。

組織得根據與商業活動、利害關係人類別、商業關係類型或經濟或環境資源相關的一般類別將衝擊依主題分組。例如：一個組織的活動導致水污染，從而對生態系和當地社區獲得安全飲用水造成負面衝擊。該組織得將這些衝擊歸類在「水與放流水」主題，因為這兩種衝擊都與其用水有關。

組織得參考GRI主題準則和GRI行業準則中的主題。這些主題為了解每個主題所涵蓋的衝擊範圍提供了有用的參考。對於GRI準則未涵蓋的衝擊或主題，組織得參考其他來源，例如政府間的官方文件或行業準則。

檢驗重大主題

組織宜根據適用的GRI行業準則中的主題檢驗其對重大主題的選擇。這有助於確保組織沒有忽略任何可能對其行業重要的主題。

組織還宜與了解組織或其行業、或深入了解一個或多個重大主題的潛在資訊用戶和專家共同檢驗其對重大主題的選擇。這可以幫助組織檢驗其設置的門檻，以決定要報導哪些重大主題。組織得諮詢的專家包括學者、顧問、投資者、律師、國家機構和非政府組織等。

組織宜尋求外部保證/確信，以評估其決定重大主題的過程的品質和可信度。有關外部保證/確信的更多資訊，參閱GRI 1中的章節5.2。

此檢驗流程將會產生組織的重大主題列表。

核准重大主題

組織的最高治理單位宜檢視和核准重大主題。如果組織沒有最高治理單位，則宜由一名或一群高階管理階層人員核准重大主題。

決定每個重大主題的報導內容

一旦組織決定了重大主題，就需要決定每個重大主題要報導的內容。有關如何報導重大主題的資訊，參閱GRI 1中的要求4和要求5。

釋例5. 使用GRI行業準則決定重大主題

GRI行業準則為組織提供其可能相關的重大主題的資訊。這些主題是根據行業最顯著的衝擊，利用多方利害關係人的專業知識、政府間的官方文件和其他相關證據來鑑別的。

組織在決定其重大主題時必須使用適用的行業準則（參閱 *GRI 1：基礎 2021* 中的 [要求3-b](#)）。使用行業準則並非決定重大主題流程的替代，而是一種協助。組織在決定其重大主題時仍需考慮其自身的特定情況。

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。

在某些情況下，適用的行業準則中包含的主題可能對組織而言並不重大。這可能是因為組織評估該主題所涵蓋的特定衝擊不存在。這也可能是因為與組織的其他衝擊相比，該主題涵蓋的衝擊並不是最顯著的。

例如：石油與天然氣行業的組織在決定其重大主題時必須使用 *GRI 11：石油與天然氣行業準則 2021*。此行業準則中包含的主題之一是土地和資源權利。石油和天然氣專案通常需要土地用於營運、通道進出和配送。這可能導致當地社區非自願性重新安置等衝擊，可能涉及他們因無法獲得資源而導致實質性和經濟性的流離失所。但是，如果組織的石油和天然氣專案沒有產生這些衝擊，並且將來也不會產生這些衝擊，則該組織可以認定土地和資源權利主題不是重大主題。在此情況下，報導組織必須解釋為什麼它認定此主題對組織來說不是重大主題（即使該主題可能對石油和天然氣行業的組織來說非常重大）。

如果組織認定適用的行業準則中所包含的任何主題為不重大，組織需要在GRI內容索引表中列出，並說明為何不重大（參閱 *GRI 1* 中的 [要求3-b-ii](#)）。此說明有助於資訊使用者了解為什麼組織決定可能對組織行業重大的主題在其特定情況下並不重大。

在GRI內容索引表中簡要說明主題不重大的原因即可滿足 *GRI 1* 中的 [要求3-b-ii](#)。在前面的例子中，該組織可以解釋土地和資源權利不是一個重大主題，因為其現有的石油和天然氣專案位於無人居住的地區，並且沒有計劃在新的地區開工。

2. 重大主題揭露

本章節包含的揭露項目提供組織的重大主題、組織如何鑑別這些主題以及如何管理每個重大主題的相關資訊。重大主題表示組織對經濟、環境和人群（包含其人權）造成最顯著衝擊的主題。本準則的[章節1](#)就如何鑑別重大主題提供了指引，並有助於理解和報導揭露內容。

揭露項目 3-1 決定重大主題的流程

<p>要求</p>	<p>組織組織應：</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 描述組織決定其重大主題所遵循之流程，包括： <ol style="list-style-type: none"> i. 如何鑑別組織活動和商業關係對經濟、環境和人群（包含其人權）的實際和潛在的、負面和正面的衝擊； ii. 如何依據衝擊的顯著性排序報導優先順序； b. 說明決定重大主題流程中提供觀點的利害關係人與專家。
<p>指引</p>	<p>此揭露項目要求組織提供如何決定其重大主題的資訊。重大主題列表於本準則揭露項目3-2中報導。</p> <p>組織在決定重大主題時須使用適用的GRI行業準則。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。更多資訊請參閱GRI 1：基礎 2021中的要求5和要求7，以及本準則中的釋例5。</p> <p>在沒有適用的行業準則的情況下，組織宜解釋如何考量一般認定與其行業相關的衝擊，以及這些衝擊是否不具重大性，並解釋為什麼會出現這種情況。組織還宜解釋如何考量一般認定與其產品和地理位置相關的衝擊。與行業、產品和地理位置相關的衝擊與指引，參閱本準則的章節1和行業準則。</p> <p>3-1-a-i的指引</p> <p>組織宜描述鑑別其衝擊的方法，例如：經濟、環境、社會和人權衝擊評估、申訴機制，或使用外部來源資訊，例如：公民社會組織。組織宜描述鑑別衝擊的資訊來源和證據。</p> <p>組織也宜描述在鑑別衝擊時的範疇，例如：是否鑑別出短期與長期衝擊。組織也宜描述任何限制或例外，例如：在鑑別衝擊時是否排除價值鏈上特定部份的商業關係。</p> <p>GRI 2：一般揭露 2021中的揭露項目2-12要求關於最高治理單位監督組織的盡職調查和其他程序的資訊，以鑑別其對經濟、環境和人群的衝擊。</p> <p>3-1-a-ii的指引</p> <p>組織宜描述如何評估衝擊的顯著性，包括其中做出的任何假設和主觀判斷。</p> <p>實際負面衝擊的顯著程度取決於衝擊的嚴重性（規模、範疇和無法補救的特徵），而潛在負面衝擊的顯著程度取決於衝擊的嚴重性和發生可能性。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。</p> <p>實際正面衝擊的顯著程度取決於衝擊的規模和範疇，而潛在正面衝擊的顯著程度取決於其規模和範疇，以及衝擊發生的可能性。</p> <p>更多評估衝擊顯著性的指引，參閱本準則章節1。</p> <p>組織宜說明是否使用不同的方法對衝擊進行排序，例如：是否僅根據嚴重性排序潛在負面環境衝擊。</p> <p>組織也宜描述用以決定重大主題的門檻，以及是否已與潛在資訊使用者和專家檢驗所選擇的重大主題。組織必須報導最高治理單位是否根據GRI 2中的揭露項目2-14檢視和核准包括組織重大主題在內的報導資訊。在內部核准和與潛在資訊使用者和專家進行檢驗後，組織宜解釋對初步選擇的重大主題所進行的任何變動。</p> <p>基於透明度考量，組織得以視覺化方式呈現已鑑別的初步主題列表，以及為報導設置的門檻。</p> <p>3-1-b的指引</p> <p>要求3-1-b使組織得以解釋與利害關係人和專家的議合對其衝擊鑑別和評估造成的影響。</p>

組織得報導是否以及如何排序相關利害關係人的議合，以及與議合的方式。也得報導不同利害關係人之間出現的任何利益衝突，以及組織如何解決這些利益衝突。

揭露項目 3-2 重大主題列表

要求 組織應：

- a. 表列其重大主題；
- b. 報導與上一個報導期間比較，重大主題列表的變動。

指引 此揭露項目要求組織提供其重大主題的資訊。決定重大主題的流程於本準則[揭露項目3-1](#)中報導。

組織必須在GRI內容索引中包含本揭露項目中列出的重大主題。如果組織在其適用的行業準則中認定任一主題為不重大，那麼組織需要在內容索引表中列出這些主題，並說明為何不重大。更多資訊請參閱GRI 1：基礎 2021中的[要求5](#)和[要求7](#)。

3-2-a的指引

若有助於溝通組織衝擊，組織得按相關類別對重大主題進行分類。例如：組織得指出哪些重大主題代表著對人權的負面衝擊。

3-2-b的指引

要求3-2-b使組織得以解釋為什麼在上一個報導期間的重大主題不再具重大性，或為什麼一個新主題在當期報導期間中具重大性。

揭露項目 3-3 重大主題管理

- 要求** 對於每個根據揭露項目3-2報導之重大主題，組織應：
- a. 描述對於經濟、環境和人群（包含其人權）的實際與潛在的、負面與正面的衝擊；
 - b. 報導組織活動或其商業關係是否涉及負面衝擊，並描述該活動或商業關係；
 - c. 描述組織與重大主題相關的政策或承諾；
 - d. 描述管理重大主題以及相關衝擊所採取之行動，包括：
 - i. 預防或減緩潛在負面衝擊之行動；
 - ii. 處理實際負面衝擊之行動，包含提供或以合作方式進行補救；
 - iii. 管理實際與潛在正面衝擊之行動；
 - e. 報導下列關於追蹤所採取之行動有效性的資訊：
 - i. 用以追蹤行動有效性之流程；
 - ii. 用以評估流程的目標、標的與指標；
 - iii. 行動之有效性，包含向目標與標的邁進的流程；
 - iv. 汲取的經驗，以及如何將這些經驗納入組織的營運政策和程序中；
 - f. 描述與利害關係人的議合如何影響採取之行動（3-3-d），以及如何說明行動是否有效（3-3-e）。

指引 此揭露項目要求組織解釋如何管理每個重大主題。意指組織必須針對每個重大主題報導此揭露項目。本揭露項目的要求適用於每一個重大主題。

除了此揭露項目之外，主題準則和行業準則中也可能含有關於報導組織如何管理主題的揭露項目和指引。例如：一些主題準則則包含有關管理主題的特定行動或方法的揭露項目。若資訊已在另一個揭露項目下報導，則組織不需要在揭露項目3-3下重複該資訊。組織得一次報導該資訊並提供相應之參照，以滿足揭露項目3-3中的要求。

若組織管理重大主題的方法適用於其他重大主題（例如：其政策或採取的行動），則組織不需要在每個主題下重複此資訊。組織得一次報導此資訊，並清楚地解釋它涵蓋的所有主題。

如果此揭露項目中某特定的子項目所要求之資訊（例如：政策、行動）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。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。

若組織沒有對某項重大主題進行管理，其得透過解釋不管理該主題的原因或描述計劃管理該主題以遵循此揭露項目的要求。

3-3-a的指引

要求3-3-a使組織得以說明一個主題是否因其造成負面衝擊、正面衝擊或兩者兼有而具有重大性。不需要列出所有已鑑別的衝擊或衝擊的詳細描述。反之，組織可以提供已鑑別出的衝擊之整體概述。

描述負面衝擊

組織得描述：

- 負面衝擊為實際或潛在的；
- 負面衝擊的時間範圍（即負面衝擊是短期或長期，以及可能出現於何時）；
- 負面衝擊是否為系統性的（例如：組織營運或材料來源國家是否有童工或強迫勞動的問題）或與個別事件有關（例如：漏油事件）；
- 受到或可能受到負面衝擊的經濟資源、環境資源和利害關係人（非特定個人），包括他們的地理位置。

報導負面衝擊相關資訊可以幫助組織展現其已認知到這些衝擊，並已採取行動或打算處理這些衝擊。即使這些衝擊眾所周知，組織也可能對報導負面衝擊相關資訊有所顧慮。在負面衝擊為公眾所知的情況下，未能認知這些衝擊並解釋如何處理，可能會對組織的財務、營運或聲譽產生衝擊。如果組織無法揭露特定資訊（例如：由於利害關係人的隱私權），得以集合或匿名的形式提供資訊，或得參考行業、產品或是地理區域的一般性衝擊。^[11]

描述正面衝擊

組織得描述：

- 正面衝擊為實際或潛在的；
- 正面衝擊的時間範圍（即正面衝擊是短期或長期，以及可能出現於何時）；
- 產生正面衝擊的活動（例如：產品、服務、投資、採購實務）；
- 受到或可能受到正面衝擊的經濟資源、環境資源和利害關係人（非特定個人），包括他們的地理位置。

3-3-b的指引

組織涉及負面衝擊的方式決定了應該如何處理衝擊，以及是否有責任提供或以合作方式進行補救（參閱 *GRI 1：基礎 2021* 中的章節 2.3）。要求 3-3-b 提供了有助於理解組織管理其負面衝擊而採取的行動之脈絡資訊。所採取之行動於 3-3-d-i 和 3-3-d-ii 中報導。

根據要求 3-3-b，組織必須報導其活動或商業關係是否涉及負面衝擊。在可能的情況下，組織還宜報導：

- 是否正在或是否可能因為其活動造成或促成負面衝擊；或
- 即使不是直接造成衝擊，衝擊是否或是否可能經由商業關係與其營運、產品或服務直接相關。

有關造成、促成或直接與負面衝擊相關的更多資訊，參閱本準則中的 [釋例 3](#)。

根據要求 3-3-b，組織還需要描述活動或商業關係。這使組織得以說明與 **重大主題** 相關的衝擊是否在組織的活動或商業關係中廣泛存在，或者衝擊是否涉及特定活動或商業關係。

若衝擊涉及特定活動，組織宜描述活動的類型（例如：製造、零售）及地理位置。若衝擊涉及特定的商業關係，組織宜描述商業關係的類型（例如：原料供應商、特許經營商）、它們在 **價值鏈** 中的位置以及地理位置。

例如：若組織已鑑別在特定地點的活動可能導致水污染，則宜描述這些場址的活動類型以及地理位置。或者，若組織已鑑別其供應鏈中的商業關係與童工直接相關，則宜指出使用童工的供應商類型（例如：為組織產品進行刺繡工作的分包商）以及供應商的地理位置。

組織得提供額外的脈絡資訊以了解其衝擊程度。除了前述例子，組織得報導有多少場址可能造成水污染（例如：60%的場址，12個場址中的5個）或這些場址代表的生產比例，或者得報導使用童工為組織進行刺繡工作的分包商估計數量。

3-3-c的指引

要求 3-3-c 要求組織描述除了在 *GRI 2：一般揭露 2021* 揭露項目 2-23 中報導的政策承諾外，描述專門針對主題制定的政策或承諾。若組織已在揭露項目 2-23 中描述了對某重大主題的政策，則得在 3-3-c 中提供參照資訊，無需重複揭露。關於如何報導政策的指引，參閱 *GRI 2* 中的揭露項目 2-23。

報導重大主題相關之承諾時，組織宜提供管理該主題的聲明或解釋：

- 在該主題上，組織的立場；
- 管理該主題的承諾是基於法規遵循還是超越法規；
- 遵循與該主題有關的政府間官方文件。

3-3-d的指引

要求 3-3-d 使組織得以解釋其如何應對衝擊。組織不需要詳細描述針對每種衝擊所採取的行動。反之，組織可以提供如何管理其衝擊的整體概述。

組織宜報導如何整合在內部相關職能和程序中鑑別和評估衝擊的結果，包括：

- 組織內負責管理衝擊的層級和職能；
- 內部決策、預算分配和監督流程（例如：內部稽核），以實現管理衝擊的有效行動。

GRI 2 中的 [揭露項目 2-12](#) 和 [揭露項目 2-13](#) 要求提供 **最高治理單位** 在監督組織衝擊管理方面的作用，以及如何委派責任的資訊。

組織還宜報導如何管理在先前報導期間鑑別出的實際衝擊，以及在當前報導期間內持續管理的實際衝擊。

3-3-d-i的指引

組織宜報導：

- 為預防或減緩潛在負面衝擊而採取的行動案例（例如：調適/調整措施、設施升級、訓練、危險訊號系統）；
- 為預防或減緩系統性負面衝擊而採取的方法；
- 組織如何應用預警原則，包括：

- 組織如何主動告知公眾其活動、產品和服務的潛在負面衝擊，以及如何處理相關問題和投訴；
- 組織對其活動、產品和服務的潛在負面衝擊的相關科學研究的支持或貢獻；
- 組織在共同努力分享知識及預防其活動、產品和服務的潛在負面衝擊的參與；
- 組織如何使用或增加其影響力來激勵其商業關係合作夥伴以避免或減緩潛在負面衝擊。例如：組織是否透過合約要求，實施諸如未來訂單等獎勵措施，提供培訓和支援，或積極與其他參與者合作以激勵商業關係合作夥伴來避免或減緩潛在負面衝擊；
- 組織是否因商業關係缺乏避免或減緩潛在負面衝擊的影響力而終止關係，若是，是否已評估終止關係本身是否會導致負面衝擊。

關於「預警原則」的更多資訊，參閱 [GRI 2中2-23-a-iii的指引](#)。

3-3-d-ii的指引

組織宜報導：

- 補救實際負面衝擊所採取之行動案例，包括特定補救措施或補救類型的例子；
- 申訴機制或其他補救程序（於 [GRI 2中的揭露項目2-25](#)報導）如何補救實際負面衝擊。

有關補救負面衝擊程序的更多資訊，參閱 [GRI 2中的揭露項目2-25](#)。

3-3-e的指引

要求3-3-e使組織得以報導關於管理其衝擊的行動有效性的資訊。追蹤行動有效性對於組織了解政策和流程是否達到最佳實施實屬必要。這也有助於瞭解組織是否有效地應對衝擊並持續改進。

組織還宜報導在先前報導期間內管理實際衝擊的措施有效性的資訊。這適用於組織已在當前報導期間評估了這些行動的有效性或汲取經驗的情況。

3-3-e-i的指引

追蹤行動有效性的流程得包括內部或外部稽核或驗證、衝擊評估、衡量系統、利害關係人回饋、申訴機制、外部績效評級和標竿分析。

3-3-e-ii的指引

報導目標和標的時，組織宜報導：

- 如何設立目標和標的；
- 目標和標的是否以及如何考量衝擊發生的永續性脈絡（例如：永續發展目標和條件、對環境資源的限制和需求）。更多資訊請參閱 [GRI 1中的永續性的脈絡原則](#)；
- 目標和標的是否以政府間官方文件的期望以及科學共識（如適用）為依據；
- 目標和標的是否為強制性（基於法規）或自願性。若為強制性，組織得列出相關法規；
- 目標和標的適用的組織活動或商業關係；
- 目標和標的的基線；
- 實現目標和標的的時程表。

標的可以是定性的（例如：在某個日期之前實施管理系統）或定量的（例如：在某個日期之前將溫室氣體（GHG）排放減少某個百分比）。

用於評估進展的指標也可以是定性或定量的。定量指標可以帶來精確性並能夠進行比較。通常需要定性資訊以將定量資訊放入脈絡中，使其能夠解釋，並確定哪些比較和結論可能最有效。主題準則和行業準則包括定性和定量指標。

3-3-e-iii的指引

要求3-3-e-iii使組織得以呈現所採取之行動的有效程度。行動有效性的資訊可以透過內部或外部稽核或驗證的結果、衡量系統收集的數據，以及利害關係人的回饋而取得。組織宜顯示組織所採取的特定行動與有效管理衝擊的連結。

例如：為了顯示支持供應商改善工作環境的行動有效性，組織得報導供應商工作者的問卷回饋，說明工作環境有所改善。組織得提供的額外資訊包括顯示經獨立稽核證實意外事件數量減少。

同樣地，為了呈現改善排水品質措施的有效性，組織得報導排水中總溶解固體濃度（mg/L）降低的數據。

在報導其目標和標的的進展時，組織宜報導進展是否符合預期。如果目標或標的未實現，組織宜解釋原因。

3-3-e-iv的指引

管理衝擊通常是一個持續不間斷的過程，需要從實務中不斷改進。

組織不需要提供與每一個重大主題相關的經驗學習與詳細描述。反之，組織得提供案例說明如何納入經驗，以在未來更成功地管理衝擊。

例如：組織得簡要描述使其政策或實務發生變化（例如：對工作者的培訓、對供應商的績效給予額外關注）的經驗學習，或造成計畫改變以在未來更有效地管理衝擊的經驗學習。

這些經驗學習可能來自組織本身的流程（例如：根本原因分析）、商業關係或利害關係人或專家的回饋。

3-3-f的指引

組織得解釋是否以及如何讓受影響的利害關係人參與決定適當的負面衝擊補救措施，或如何利用利害關係人回饋來評估所採取之行動的有效性。

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。

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。

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)

組織高階管理層級成員，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）。

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 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), *International Bill of Human Rights*:
 - 6.1 United Nations (UN), *Universal Declaration of Human Rights*, 1948.
 - 6.2 United Nations (UN), *International Covenant on Civil and Political Rights*, 1966.
 - 6.3 United Nations (UN), *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, 1966.
 - 6.4 United Nations (UN), *Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights*, 1966.
 - 6.5 United Nations (UN), *Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty*, 1989.
7. United Nations (UN), *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, 2008.
8. 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.
9. United Nations (UN), *Rio Declaration on Environment and Development*, 1992.
10. United Nations (UN) *Resolution, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2015 (A/RES/70/1).

其他參考文獻：

11. Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015.

其他資源：

12. Castan Centre for Human Rights Law, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), and United Nations Global Compact, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, 2017.
13. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), sectoral guidance, <http://mneguidelines.oecd.org/sectors/>, accessed on 7 May 2021.
14. Shift, Oxfam, and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016.
15. United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012.
16. World Benchmarking Alliance (WBA), *Corporate Human Rights Benchmark methodology*, updated periodically.

致謝

此正體中文版翻譯由社團法人中華民國企業永續發展協會執行，並經以下翻譯審查委員審核完成：

- 陳盈州會計師, 永續發展服務負責人, 勤業眾信聯合會計師事務所
- 廖卿惠博士, 臺灣聯絡人, ICLEI地方政府永續發展理事會
- 錢志偉, 公關暨企業永續處經理, 遠傳電信
- 余遠騁博士, 創辦人兼行政總裁, 世界綠色組織
- 王蕙珍, 企業永續發展資深產品經理, 台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司

此翻譯由以下企業所贊助：



正體中文版譯者：莫冬立、張凱評、陳科里、蘇亭羽、廖承甄、黃冠鈞

免責聲明

GRI 2021新版準則正體中文翻譯有關內容的責任完全歸屬於準則制定者。中華民國企業永續發展協會、臺灣證券交易所股份有限公司、中華民國證券櫃檯買賣中心、華碩電腦、勤業眾信聯合會計師事務所、臺灣永光化學工業股份有限公司、華威利群國際股份有限公司和金源誥國際有限公司未必同意準則中所表達的觀點和解釋。

GRI永續性報導準則係以英文作為制定與撰寫的語言。儘管已盡力確保翻譯的準確性，惟翻譯如有任何問題或差異，英文版仍具有其權威性。

英文版GRI準則的最新版本以及任何更新資訊皆發布於GRI網站 (www.globalreporting.org)。



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org