



GRI 405：員工多元化與平等機會 2016

生效日期：2018年7月1日

主題準則

405

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	4
1. 主題管理揭露	7
2. 主題揭露	8
揭露項目 405-1 治理單位與員工的多元化	8
揭露項目 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	9
詞彙表	10
參考文獻	13

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。

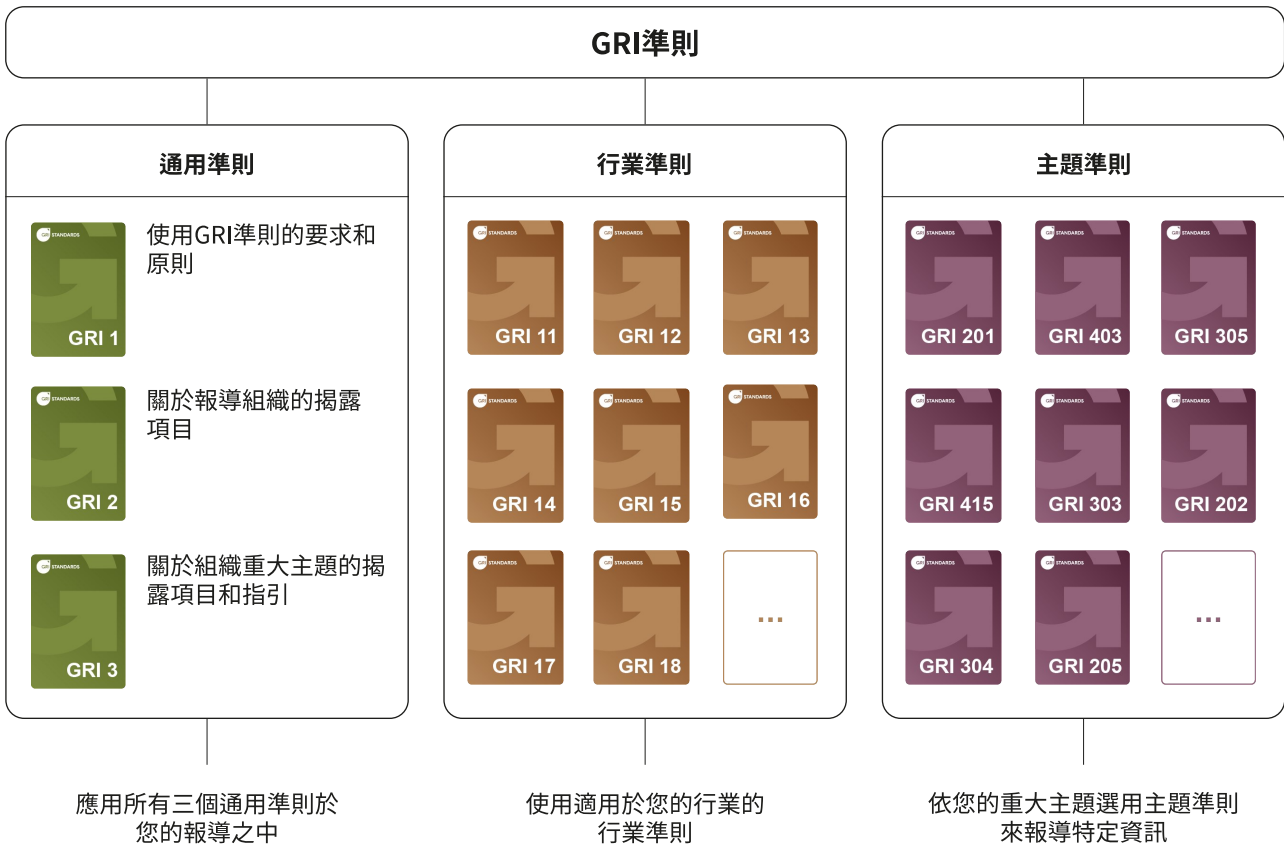
行業準則

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。

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員工多元化與平等機會的衝擊之報導。除了此準則外，與本主題相關的揭露可在 [GRI 404：訓練與教育 2016](#) 和 [GRI 406：不歧視 2016](#) 中找到。

依循GRI準則進行報導的組織若決定員工多元化與平等機會為其**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員工多元化與平等機會衝擊相關的任何揭露項目（揭露項目405-1至405-2）。

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。

決定員工多元化與平等機會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來報導其如何管理員工多元化與平等機會。

指引 報導組織得描述法律與社經環境所提供性別平等的機會與障礙。

包括女性工作者於組織活動中的工作、同工同酬，以及參與最高治理層級的比例。

2. 主題揭露

揭露項目 405-1 治理單位與員工的多元化

要求	<p>報導組織應報導以下資訊：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 就以下多元化類別，組織治理單位的成員百分比： <ul style="list-style-type: none"> i. 性別； ii. 年齡層：30歲以下、30-50歲、50歲以上； iii. 其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢群體）。 b. 就以下多元化類別，各項員工類別的員工百分比： <ul style="list-style-type: none"> i. 性別； ii. 年齡層：30歲以下、30-50歲、50歲以上； iii. 其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢群體）。
建議	<p>2.1 彙編揭露項目405-1所定資訊時，報導組織宜使用GRI 2：一般揭露 2021中的揭露項目2-7予以界定員工的總數。</p>
指引	<p>揭露項目405-1的指引 組織內之治理單位，得為董事會、管理委員會或非企業組織之類似單位。 組織得鑑別攸關報導的自我監控與記錄之任何其它多元化指標。</p> <p>背景 此揭露項目提供組織內多元化程度的量化評估指標，並能結合部門或區域性的標竿一併使用。員工與管理層多元化的對照能提供平等機會的資訊。此揭露項目的資訊也有助於評估哪些問題對於治理單位或員工等特定部門特別相關。</p>

揭露項目 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

要求

報導組織應報導以下資訊：

- a. 按重要營運據點劃分，在各項員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的比率。
- b. 「重要營運據點」的定義。

建議

- 2.2 彙編揭露項目405-2所定資訊時，報導組織宜以每個員工類別中、不同性別的平均薪酬為依據。

指引

揭露項目405-2的指引

報導組織得使用揭露項目405-1的資訊，以界定各項員工類別中不同性別的員工總數。

背景

組織為促進多元化、消弭性別偏見以及支持平等機會，可在檢視其營運及決策時扮演積極的角色。這些原則同樣適用於招募、晉升機會以及薪酬的政策，而薪酬平等也是留住優秀員工的一項重要因素。

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。

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)。

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。

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。

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。

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。

基本薪資 (basic salary)

為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額。

註： 不包括任何額外薪酬，如加班費或獎金。

多元化指標 (indicator of diversity)

組織蒐集資料時，考量多元化的指標。

例： 年齡、血統和種族、公民權、信念、身心障礙、性別。

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。

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。

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。

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。

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。

薪酬 (remuneration)

基本薪資加上支付給工作者的額外金額。

註： 支付給工作者的額外金額可包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權（如股票和股份））、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

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政府間的官方文件。

官方文件：

1. International Labour Organization (ILO) Convention 100, 'Equal Remuneration Convention' , 1951.
2. International Labour Organization (ILO) Convention 111, 'Discrimination (Employment and Occupation) Convention' , 1958.
3. International Labour Organization (ILO), 'Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy' , 2006.
4. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.
5. United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)' , 1979.
6. United Nations (UN) Convention, 'International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination' , 1965.
7. United Nations (UN) Declaration, 'Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination based on Religion and Belief' , 1981.
8. United Nations (UN) Declaration, 'Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination' , 1963.
9. United Nations (UN) Declaration, 'Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities' , 1992.
10. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Declaration, 'Declaration on Race and Racial Prejudice' , 1978.
11. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and United Nations Global Compact, 'Women' s Empowerment Principles' , 2011.
12. United Nations (UN) Fourth World Conference on Women, 'Beijing Declaration and Platform for Action' , 1995.



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org