

GRI 404: 훈련 및 교육 2016

404

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 404: 훈련 및 교육 2016

주제 표준

발효일

이 표준은 2018년 7월 1일 이후에 발행되는 보고서 또는 기타 자료에 적용됩니다.

책임

이 표준은 **글로벌 지속가능성 표준 위원회(GSSB)**에서 발행합니다. GRI 표준에 대한 피드백은 gssbsecretariat@globalreporting.org 으로 제출하여 GSSB의 검토를 받을 수 있습니다.

적법 절차

이 표준은 공공의 이익을 위해 GSSB 적법 절차 프로토콜의 요구사항에 따라 개발되었습니다. 이 표준은 여러 이해관계자의 전문성과 권위 있는 정부 간 기구 및 사회적, 환경적, 경제적 책임과 관련된 조직에 대한 광범위한 기대치를 고려하여 개발되었습니다.

법적 책임

지속가능성 보고를 촉진하기 위해 고안된 이 문서는 글로벌 지속가능성 표준위원회(GSSB)가 전 세계 조직 대표와 보고서 정보 사용자가 참여하는 고유한 다중 이해관계자 협의 프로세스를 통해 개발했습니다. GRI 이사회와 GSSB는 모든 조직이 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 관련 해석을 사용할 것을 권장하지만, GRI 표준 및 관련 해석을 전부 또는 일부 기반으로 보고서를 작성 및 발행하는 것은 전적으로 보고서 작성자의 책임입니다. GRI 이사회, GSSB 또는 GRI(글로벌 보고 이니셔티브)는 보고서 작성 시 GRI 표준 및 관련 해석을 사용하거나 GRI 표준 및 관련 해석에 기반한 보고서 사용으로 인해 직간접적으로 발생하는 결과 또는 손해에 대해 책임을 지지 않습니다.

저작권 및 상표 고지

이 문서는 GRI(Global Reporting Initiative)에 의해 저작권이 보호됩니다. GRI의 사전 허가 없이 정보 제공 및/또는 지속가능성 보고서 작성에 사용하기 위해 이 문서를 복제 및 배포하는 것은 허용됩니다. 그러나 본 문서 또는 본 문서에서 발췌한 내용은 GRI의 사전 서면 허가 없이 다른 목적으로 어떠한 형태나 수단(전자, 기계, 복사, 녹음 또는 기타)으로도 복제, 저장, 번역 또는 전송할 수 없습니다.

글로벌 리포팅 이니셔티브, GRI 및 로고, GSSB 및 로고, GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 로고는 스티칭 글로벌 리포팅 이니셔티브의 상표입니다.

목차

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공개 404-1 직원 1인당 연간 평균 교육 시간	8
공개 404-2 직원 기술 업그레이드 및 전환 지원을 위한 프로그램 프로그램	10
공개 404-3 정기적인 성과 및 경력 개발 검토를 받는 직원의 비율	11
용어집	12
참고 문헌	14

소개

*GRI 404: 훈련 및 교육 2016*에는 조직이 훈련 및 교육 관련 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고할 수 있는 공개 사항이 포함되어 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 교육 및 교육 관련 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 조직의 훈련 및 교육 관련 영향에 대한 정보를 제공하는 세 가지 공개 사항이 포함되어 있습니다.
- **용어집**에는 GRI 표준에서 사용되는 특정 의미를 가진 정의된 용어가 포함되어 있습니다. 용어는 GRI 표준 본문에서 밑줄이 그어져 있으며 정의에 대한 링크가 있습니다.
- **참고 문헌**에는 본 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구가 나열되어 있습니다.

나머지 소개 섹션에서는 주제에 대한 배경, GRI 표준의 시스템 개요 및 본 표준 사용에 대한 추가 정보를 제공합니다.

주제에 대한 배경

이 표준은 훈련 및 교육에 대한 주제를 다룹니다. 여기에는 직원 기술 교육 및 업그레이드, 성과 및 경력 개발 검토에 대한 조직의 접근 방식이 포함됩니다. 또한 지속적인 고용을 촉진하기 위한 전환 지원 프로그램과 퇴직 또는 해고로 인한 경력 종료 관리도 포함됩니다.

이러한 개념은 국제노동기구와 경제협력개발기구의 주요 제도에서 다루고 있습니다([참고 문헌](#) 참조).

GRI 표준의 체계

이 표준은 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards)의 일부입니다. GRI 표준을 통해 조직은 인권에 대한 영향을 포함하여 경제, 환경 및 사람에 미치는 가장 중요한 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고할 수 있습니다.

GRI 표준은 세 가지 시리즈로 구성된 상호 연관된 표준의 시스템으로 구성되어 있습니다: GRI 범용 표준, GRI 부문 표준 및 GRI 주제 표준(본 표준의 [그림 1](#) 참조).

범용 표준: GRI 1, GRI 2 및 GRI 3

*GRI 1: 재단 2021*은 조직이 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 준수해야 하는 요구사항을 명시합니다. 조직은 *GRI 1*을 참조하여 GRI 표준을 사용하기 시작합니다.

*GRI 2: 일반 공개 2021*에는 조직이 활동, 거버넌스 및 정책과 같은 보고 관행 및 기타 조직 세부 정보에 대한 정보를 제공하기 위해 사용하는 공개가 포함되어 있습니다.

*GRI 3: 중요 주제 2021*은 중요 주제를 결정하는 방법에 대한 지침을 제공합니다. 또한 조직이 중요 주제 결정 프로세스, 중요 주제 목록 및 각 주제를 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다.

부문 표준

부문 표준은 조직이 중요하게 다룰 수 있는 주제에 대한 정보를 제공합니다. 조직은 중요 주제를 결정할 때와 각 중요 주제에 대해 보고할 내용을 결정할 때 해당 부문에 적용되는 부문 표준을 사용합니다.

주제 표준

주제 표준에는 조직이 특정 주제와 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다. 조직은 *GRI 3*을 사용하여 결정한 중요 주제 목록에 따라 주제 표준을 사용합니다.

그림 1. GRI 표준: 범용, 부문 및 주제 표준



이 표준 사용하기

이 표준은 규모, 유형, 분야, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 교육 및 교육 관련 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 훈련 및 교육을 중요한 주제로 결정한 경우 다음 공개 사항을 보고해야 합니다:

- **GRI 3: 중요 주제 2021의 공개 3-3**(본 표준의 1.1항 참조);
- 조직의 훈련 및 교육 관련 영향과 관련된 이 주제 표준의 모든 공개(공개 404-1 ~ 공개 404-3).

GRI 1: 기초 2021의 요구사항 4 및 5를 참조하세요. 이러한 공개에는 생략 사유가 허용됩니다.

조직이 공시 또는 공시의 요구사항을 준수할 수 없는 경우(예: 필요한 정보가 기밀이거나 법적 금지의 대상이 되는 경우), 조직은 준수할 수 없는 공시 또는 요구사항을 명시하고 GRI 내용 색인에 설명과 함께 생략 사유를 제공해야 합니다. 생략 사유에 대한 자세한 내용은 **GRI 1: 기초 2021의 요구사항 6**을 참조하세요.

조직이 공개에 명시된 항목(예: 위원회, 정책, 관행, 프로세스)이 존재하지 않아 해당 항목에 대한 필수 정보를 보고할 수 없는 경우, 이를 실제로 보고하여 요건을 준수할 수 있습니다. 조직은 해당 항목이 없는 이유를 설명하거나 해당 항목을 개발할 계획을 설명할 수 있습니다. 공개는 조직이 해당 항목을 구현(예: 정책 개발)할 것을 요구하지 않으며, 해당 항목이 존재하지 않는다고 보고하는 것만으로 충분합니다.

조직이 독립형 지속가능성 보고서를 발행하려는 경우, 웹 페이지나 연례 보고서 등 다른 곳에서 이미 공개적으로 보고한 정보를 반복할 필요가 없습니다. 이러한 경우, 조직은 GRI 콘텐츠 색인에 해당 정보를 찾을 수 있는 위치에 대한 참조를 제공하여(예: 웹 페이지 링크를 제공하거나 해당 정보가 게시된 연례 보고서의 페이지를 인용하여) 필수 공개를 보고할 수 있습니다.

요구사항, 지침 및 정의된 용어

이 표준 전체에 적용되는 내용은 다음과 같습니다:

요건은 **굵은 글씨체로** 표시되며 '하여야 한다'라는 단어로 표시됩니다. 조직은 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 요구사항을 준수해야 합니다.

요구사항에는 지침이 수반될 수 있습니다.

지침에는 조직이 요구사항을 더 잘 이해할 수 있도록 배경 정보, 설명 및 예시가 포함됩니다. 조직이 지침을 반드시 준수할 필요는 없습니다.

표준에는 권장 사항도 포함될 수 있습니다. 이는 특정 행동 방침을 권장하지만 필수는 아닌 경우입니다.

'should'라는 단어는 권장 사항을 나타내고, 'can'이라는 단어는 가능성 또는 옵션을 나타냅니다.

정의된 용어는 GRI 표준 본문에서 말줄이 그어져 있으며 [용어집의](#) 정의에 링크되어 있습니다. 조직은 용어집의 정의를 적용해야 합니다.

1. 주제 관리 공개

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 각 중요 주제를 어떻게 관리하는지 보고해야 합니다.

훈련 및 교육을 중대 주제로 결정한 조직은 [GRI 3: 2021 중대 주제공개 3-3](#)을 (이 섹션의 1.1항 참조)의 사용하여 해당 주제를 어떻게 관리하고 있는지 보고해야 합니다.

따라서 이 섹션은 *GRI 3의* 공개 3-3을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

요구사항 1.1 보고 조직은 [GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3](#)을 사용하여 훈련 및 교육을 관리하는 방법을 보고해야 합니다.

2. 주제 공개

공개 404-1 직원 1인당 연간 평균 교육 시간

요구사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

a. 보고 기간 동안 조직의 직원이 수행한 평균 교육 시간(기준):

- i. 성별;
- ii. 직원 범주.

권장 사항

2.1

공시 404-1에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 다음과 같이 해야 합니다:

2.1.1 직원 수를 인원수 또는 이에 상응하는 정규직(FTE)으로 표현하고, 해당 기간과 기간 사이에 일관되게 이 접근 방식을 공개하고 적용합니다;

2.1.2 *GRI 2: 일반 공개 2021의 공개 2-7*의 데이터를 사용하여 총 직원 수를 파악합니다;

2.1.3 *GRI 405: 다양성 및 공개 405-1에 기회 균등 2016*의 사용된 정보에서 직원 총 직원 수를 파악합니다. 범주별.

지침

공개 404-1에 대한 지침

이 공시는 조직의 교육에 대한 투자 규모와 전체 직원에 대한 투자 정도를 파악할 수 있는 인사이트를 제공합니다.

이 기준의 맥락에서 '교육'은 다음을 의미합니다:

- 모든 유형의 직업 훈련 및 교육;
- 조직이 직원에게 제공하는 유급 교육 휴가;
- 외부에서 진행되며 조직이 전체 또는 일부 비용을 지불하는 교육 또는 훈련;
- 특정 주제에 대한 교육.

교육에는 감독자의 현장 코칭은 포함되지 않습니다.

공시 404-1의 정보를 계산하기 위해 보고 조직은 다음 공식을 사용할 수 있습니다:

		직원에게 제공된 총 교육 시간 수
직원당 평균 교육 시간	=	_____
		총 직원 수

		여성 직원에게 제공된 총 교육 시간 수
여성 직원 1인당 평균 교육 시간	=	_____
		총 여성 직원 수

		남성 직원에게 제공된 총 교육 시간 수
남성 직원 1인당 평균 교육 시간	=	_____
		총 남성 직원 수

		각 직원 범주별로 제공된 총 교육 시간 수
직원 범주별 평균 교육 시간	=	_____
		카테고리별 총 직원 수

직원 카테고리에 대한 보고를 위해 여러 가지 계산을 수행할 수 있습니다. 이러한 계산은 각 조직에 따라 다릅니다.

공개 404-2 직원 기술 업그레이드 프로그램 및 전환 지원 프로그램

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 직원 기술 향상을 위해 시행한 프로그램의 유형 및 범위와 제공된 지원.
- b. 지속적인 고용을 촉진하고 퇴직 또는 고용 종료로 인한 경력 종료를 관리하기 위해 제공되는 전환 지원 프로그램.

지침

공개 지침 404-2

기술 업그레이드를 목표로 하는 직원 교육 프로그램에는 다음이 포함될 수 있습니다:

- 내부 교육 과정;
- 외부 훈련 또는 교육에 대한 자금 지원
- 복직이 보장되는 안식년 기간 제공.

퇴직하거나 해고된 직원을 지원하기 위해 제공되는 전환 지원 프로그램에는 다음이 포함될 수 있습니다:

- 퇴직 예정자를 위한 퇴직 전 계획 수립;
- 계속 근무하고자 하는 직원을 위한 재교육;
- 직원의 연령과 근속 연수를 고려한 퇴직금 지급;
- 취업 알선 서비스
- 비직장 생활로의 전환에 대한 지원(교육, 상담 등).

배경

직원 기술 업그레이드 프로그램을 통해 조직은 변화하는 업무 환경에서 직원들이 전략적 목표를 달성할 수 있도록 기술 습득을 계획할 수 있습니다. 숙련된 직원은 조직의 인적 자본을 강화하고 직원 만족도에 기여하며, 이는 성과 향상과 밀접한 상관관계가 있습니다. 은퇴를 앞둔 직원의 경우, 현재에서 은퇴로 전환하는 과정에서 지원을 받고 있다는 사실을 알게 되면 자신감과 업무 관계의 질이 향상됩니다.

공개 404-3 정기적인 성과 및 경력 개발 검토를 받는 직원의 비율

요구사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 보고 기간 동안 정기적인 성과 및 경력 개발 검토를 받은 성별 및 직원 범주별 전체 직원의 비율.

참고 사항

2.2 공시 404-3에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 다음과 같이 작성해야 합니다:

- 2.2.1 *GRI 2: 일반 공개 2021의 공개 2-7의* 데이터를 사용하여 총 직원 수를 파악합니다;
- 2.2.2 *GRI 405: 다양성 및 공개 405-1에 기회 균등 2016의* 사용된 정보에서 직원 총 직원 수를 범주별파악합니다.

지침

배경

이 공개는 조직이 직원의 성과를 정기적으로 평가하는 정도를 측정합니다. 이는 개별 직원의 개인적 발전을 돕습니다. 또한 기술 관리와 조직 내 인적 자본 개발에도 기여합니다. 또한 이 공개는 이 시스템이 조직 전체에 적용되는 정도와 이러한 기회에 대한 접근의 불평등이 있는지 여부를 보여줍니다.

정기적인 성과 및 경력 개발 검토는 직원의 만족도를 높여 조직 성과 향상과도 연관이 있습니다. 이 공개는 조직이 직원의 역량을 모니터링하고 유지하기 위해 어떻게 노력하는지 보여주는 데 도움이 됩니다. 공시 404-2와 함께 보고할 경우, 이 공시는 조직이 기술 향상에 접근하는 방식을 설명하는 데에도 도움이 됩니다.

용어집

이 용어집에서는 이 표준에서 사용되는 용어에 대한 정의를 제공합니다. 조직은 GRI 표준을 사용할 때 이러한 정의를 적용해야 합니다.

이 용어집에 포함된 정의에는 전체 [GRI 표준 용어집](#)에 추가로 정의된 용어가 포함될 수 있습니다. 정의된 모든 용어에는 밑줄이 그어져 있습니다. 본 용어집 또는 [GRI 표준](#) 전체에 정의되지 않은 용어의 경우 [용어집](#) 일반적으로 사용되고 이해되는 정의가 적용됩니다.

지속적인 고용 가능성

C

새로운 기술 습득을 통해 변화하는 직장의 요구에 적응하는 것

직원

E

국내 법률에 따라 조직과 고용 관계에 있는 개인 또는 관행

직원 카테고리

직급(예: 고위 경영진, 중간 관리직) 및 기능(예: 기술, 관리, 생산) 별 [직원 분류](#)

참고: 이 정보는 조직의 자체 인사 시스템에서 가져온 것입니다.

인권

H

모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 [유엔\(UN\) 국제자유권 규약](#)에 명시된 권리를 포함합니다.

[국제연합\(UN\) 국제인권장전](#) 및 [국제노동기구\(LO\) 기본 원칙 및 노동권 선언](#)에 명시된 기본권에 관한 원칙을 포함합니다.

출처: 유엔(UN), [기업과 인권에 관한 기본 원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행](#), 2011; 수정됨

참고: '인권'에 대한 자세한 내용은 [GRI 2: 일반 공개 2021의 2-23-b-i 지침](#)을 참조하세요.

영향

I

조직이 경제, 환경 및 사람들에 대해 가지고 있거나 가질 수 있는 영향, 다음을 포함하여 그들의 [인권](#), [지속 가능한 발전](#)에 대한 기여도(부정적 또는 긍정적)를 나타낼 수 있습니다.

참고 1: 영향은 실제 또는 잠재적, 부정적 또는 긍정적, 단기 또는 장기, 의도적 또는 비의도적, 가역적 또는 비가역적일 수 있습니다.

참고 2: '영향'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.1](#)을 섹션 참조하세요.

중요 주제

M

경제, 환경, 사람에 대한 조직의 가장 중요한 영향을 나타내는 주제, [인권](#)에 대한 영향을 포함하여 조직이 경제, 환경, 사람에 미치는 가장 중요한 영향을 나타내는 주제입니다.

참고: '중요 주제'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.2절](#) 및 [GRI 3: 중요 주제 1절을 2021의](#)참조하세요.

정기적인 성과 및 경력 개발 검토

R

직원과 상사에게 알려진 기준에 따라 검토합니다.

참고 1: 검토는 적어도 1년에 한 번은 직원이 알고 있는 상태에서 수행됩니다.

참고 2: 검토에는 직원의 직속 상사, 동료 또는 더 넓은 범위의 직원에 의한 평가가 포함될 수 있습니다. 검토에는 인사 부서도 참여할 수 있습니다.

지속 가능한 개발/지속 가능성

S

미래 세대의 능력을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족하는 개발

자신의 필요를 충족할 수 있는 세대

출처: 세계 환경 및 개발 위원회, *우리 공동의 미래*, 1987년 참고: '지속가능성'과 '지속가능한 개발'이라는 용어는 같은 의미로 사용됩니다.
같은 의미로 사용됩니다.

참고 문헌

이 섹션에는 이 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구가 나열되어 있습니다.

권위 있는 기구:

1. 국제노동기구(ILO) 협약 140, '유급 교육 휴가 협약', 1974.
2. 국제노동기구(ILO) 협약 142, '인적 자원 개발 협약', 1975.
3. 국제노동기구(ILO) 협약 155, '산업 안전 및 보건 협약' 및 관련 의정서 155, 1981.
4. 국제노동기구(ILO) 협약 168, '고용 촉진 및 실업 방지 협약', 1988.
5. 국제노동기구(ILO), '다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자간 원칙 선언', 2006.
6. 경제협력개발기구(OECD), *다국적기업을 위한 OECD 가이드라인*, 2011.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란드

www.globalreporting.org