

GRI 404 : 培训与教育 2016

404

生效日期 : 7/1/2018

议题标准

GRI 404 : 培训与教育 2016

议题标准

生效日期

本标准对以下日期或之后出版的报告或其他材料有效 7/1/2018.

责任

本标准由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 发布。关于GRI标准的任何反馈可发送至 gssbsecretariat@globalreporting.org , 以供GSSB考量。

正当程序

本文件是出于公共利益并根据GSSB正当程序协议的要求而制定。本文件采用了多利益相关方的专业知识，并考虑到权威政府间文件以及对组织在社会、环境和经济责任方面的广泛期望。

法律责任

本文件旨在促进可持续发展报告的编制，由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 通过独特的多利益相关方磋商过程来制定，涉及世界各地众多组织的代表和报告信息使用者。虽然 GRI 董事会和 GSSB 鼓励所有组织使用 GRI 可持续发展报告标准 (简称 GRI 标准) 和相关解释，但完全或部分基于 GRI 标准及相关解释来编制和发布的报告，仍由报告编制组织自身全权负责。对于在编制报告的过程中因使用 GRI 标准和相关解释而直接或间接导致的任何后果或损害，以及在使用基于 GRI 标准和相关解释的报告中直接或间接导致的任何后果或损害，GRI 董事会、GSSB 和 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 概不负责。

版权和商标声明

本文件受 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 的版权保护。允许在未经 GRI 事先许可的情况下，复制和分发本文件以供参考和 / 或用于编制可持续发展报告。但是，未经 GRI 事先书面许可，不得以任何形式或通过任何方式 (电子、机械、影印、录制或其他方式) 复制、存储、翻译或转让本文件及其摘录。

Global Reporting Initiative、GRI 及其徽标、GSSB 及其徽标以及 GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 是 Stichting Global Reporting Initiative 的商标。

简介

GRI 404：培训与教育 2016 包含一系列披露项，用于组织报告其培训与教育相关的影响，以及管理影响的方法。

本标准的结构如下：

- **第1节** 包含一个要求，说明组织如何管理其培训与教育相关的影响。
- **第2节** 包含三个披露项，说明组织的培训与教育相关影响。
- **术语表** 包括在GRI标准中具有特定含义的术语。这些术语在 GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至相应的定义。
- **参考文件** 列出了制定本标准时使用的权威性政府间文件。

简介的其余部分提供议题背景，概述GRI标准体系，并提供关于使用本标准的更多信息。

议题背景

本标准是关于培训与教育议题，包括组织对于培训和提升员工技能以及绩效和职业发展考核的方针，还包括过渡援助方案，以促进持续就业能力，管理因退休或离职导致的职业生涯终止。

国际劳工组织和经济合作与发展组织的重要文件中介绍了这些概念：参见 [参考文件](#)。

GRI标准体系

本标准是GRI可持续发展报告标准（GRI标准）的一部分。GRI标准使组织能够报告对经济、环境和人最重大的影响，包括对人权的影响，以及管理影响的方法。

GRI标准是由相互关联的多套标准组成的系统，分为三个系列：GRI通用标准、GRI行业标准和GRI议题标准（见本标准的图1）。

通用标准：GRI 1、GRI 2和GRI 3

GRI 1：基础2021 规定了组织符合GRI标准编制报告必须遵守的要求。组织首先查阅*GRI 1*，开始使用GRI标准。

GRI 2：一般披露2021 包含一系列披露项，用于组织说明报告实践和其他组织详情（例如活动、管治和政策）。

GRI 3：实质性议题 2021 就确定实质性议题提供指导。还包含一系列披露项，用于组织说明其确定实质性议题的过程、实质性议题清单以及每个议题的管理方法。

行业标准

行业标准为组织提供信息，以确定可能的实质性议题。组织在确定实质性议题以及为实质性议题报告哪些信息时，采用适用于所在行业的行业标准。

议题标准

议题标准包含一系列披露项，用于组织报告与具体议题有关影响的信息。组织使用*GRI 3*确定实质性议题清单，并据此采用议题标准。

图1.GRI标准：通用、行业和议题标准





使用本标准

任何组织——不论规模、类型、行业、地理位置或报告经验——皆可使用本标准报告其培训与教育相关的影响。

如果组织符合GRI标准编制报告，并确定培训与教育为实质性议题，需要报告以下披露项：

- [GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项 3-3（见本标准条款1.1）；
- 本议题标准中涉及组织的培训与教育相关影响的任何披露项（披露项404-1到披露项404-3）。

见[GRI 1：基础2021](#)的要求4和5。

此等披露项允许有从略的原因。

如果无法遵守披露项或披露项中的要求（例如，由于必要信息保密或被法律禁止），组织就需要说明其无法遵守的披露项或要求，并在GRI内容索引中提供从略的原因及解释。关于从略原因的更多信息，参见[GRI 1：基础2021](#)中的要求6。

如果由于某个条目（例如，委员会、政策、做法、流程）不存在，无法报告披露项中条目的必要信息，组织可说明这一情况以遵守要求。组织可解释没有相关条目的原因，或说明任何建立相关条目的计划。披露项并不要求组织实施条目（例如，制定政策），但如果条目不存在，则要求组织报告。

如果组织计划发布单独的可持续发展报告，那么无需重复已在别处公开报告的信息，例如网页或年度报告。在这种情况下，组织可在GRI内容索引中提供参考，说明何处可找到该等信息（例如，提供网页链接或引用年度报告中已发布信息的页面），从而报告规定的披露项。

要求、指南和定义的术语

以下内容适用于本标准：

要求以**粗体字**标明，并用“应”表示。组织必须遵守要求，以符合GRI标准编制报告。

要求可能附有指南。

指南包括背景信息、解释和示例，有助于组织更好地理解要求。但不要求组织遵守指南。

标准还可能包括建议，即鼓励采取但并非要求的具体行动。

“宜”表示建议，“可”表示可能或可选。

定义的术语在GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至[术语表中相应的定义](#)。组织需要采用术语表中的定义。

1. 议题管理披露项

如果组织要编制符合GRI标准的报告，需要报告其管理每项实质性议题的方法。

确定培训与教育为实质性议题的组织，需要使用[GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项 3-3，报告其管理议题的方法（见本节条款1.1）。

因此，本节旨在补充——而非取代——[GRI 3](#)的披露项3-3。

要求 1.1 组织应使用 [GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项 3-3，报告对培训与教育的管理方法。

2. 议题披露项

披露项404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数

要求

组织应报告以下信息：

a. 组织的 员工 在报告期内接受培训的平均小时数，按以下类别：

- i. 性别；
- ii. 员工类别。

建议

2.1 编制披露项 404-1 中规定的信息时，报告组织宜：

- 2.1.1 以总人数或全职等同人数（FTE）表示员工人数，并在报告期内和报告期之间一致地应用此方法；
- 2.1.2 使用 [GRI 2：一般披露 2021 的披露项 2-7](#) 中的数据来确定员工总数；
- 2.1.3 借助用于 [GRI 405：多元化与平等机会 2016 的披露项 405-1](#) 的信息，按员工类别确定员工总数。

指南

披露项404-1指南

本披露项深入说明组织对培训的投资规模以及对整体员工的投资程度。

在本标准中，“培训”是指：

- 各类职业培训和指导；
- 组织为员工提供的带薪教育假；
- 外部进行但由组织支付全部或部分费用的培训或教育；
- 针对特定课题的培训。

培训不包括主管的现场指导。

如需计算披露项 404-1 中的信息，组织可使用以下公式：

$$\text{每名员工的平均培训小时数} = \frac{\text{提供给员工的培训总小时数}}{\text{员工总数}}$$

$$\text{每名女性的平均培训小时数} = \frac{\text{提供给女性员工的培训总小时数}}{\text{女性员工总数}}$$

$$\text{每名男性的平均培训小时数} = \frac{\text{提供给男性员工的培训总小时数}}{\text{男性员工总数}}$$

$$\text{每个员工类别的平均培训小时数} = \frac{\text{提供给每个员工类别的培训总小时数}}{\text{该类别的员工总数}}$$

可通过多种计算来报告员工类别。各个组织有其特定的计算方法。

披露项 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案

要求

组织应报告以下信息：

- a. 实施的方案类型和范围，以及为提升员工技能而提供的协助。
- b. 为促进 持续就业能力 以及管理因退休或离职导致的职业生涯终止而提供的过渡援助方案。

指南

披露项404-2指南

员工培训计划旨在提升员工技能，可包括：

- 内部培训课程；
- 为外部培训或教育提供资助；
- 提供保证返岗的休假期。

为支持正准备退休或已离职的员工而提供的过渡协助计划，可包括：

- 面向拟退休人员的退休前计划；
- 为打算继续工作的人员提供再培训；
- 遣散费（可考虑员工年龄和工龄）；
- 就业服务；
- 为退休生活过渡提供协助（如培训、咨询）。

背景

提升员工技能的方案有助于组织制定技能获取计划，让员工在不断变化的工作环境中实现战略目标。技能更加娴熟的员工将增强组织的人力资本，有助于提升员工满意度，这一点与提高绩效息息相关。对于面临退休的人员，如果能获得支持以向退休过渡，他们对工作关系的信心和质量都会得到改善。

披露项404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比

要求

组织应报告以下信息：

- a. 报告期内，接受定期绩效和职业发展考核的员工总数百分比，按性别和员工类别划分。

建议

2.2 编制披露项 404-3 中规定的信息时，报告组织宜：

- 2.2.1 使用 [GRI 2：一般披露2021的披露项 2-7](#) 中的数据来确定员工总数；
- 2.2.2 借助用于 [GRI 405：多元化与平等机会 2016的披露项 405-1](#) 的信息，按员工类别确定员工总数。

指南

背景

本披露项衡量组织定期评估员工绩效的程度。这有助于员工个人的发展，也有助于技能管理和组织内人力资本的发展。本披露项还可说明该体系在整个组织中的运用程度，以及在获取这些机会时是否存在不平等。

定期绩效和职业发展考核也可提高员工满意度，这一点与提高组织绩效息息相关。本披露项有助于说明组织如何监督和维持员工的技能。结合披露项 404-2 报告时，本披露项也有助于说明组织如何增进员工的技能。

术语表

本术语表为GRI标准中使用的术语提供定义。组织在使用GRI标准时，需采用这些定义。

本术语表可能包含在完整[GRI 标准术语表](#)中详细定义的术语。所有已定义的术语均以下划线表示。如果某个术语在本术语表或完整 [GRI 标准术语表](#)中未给出定义，则可采用通常所理解的常用定义。

人权

所有人固有的权利，至少包括联合国《国际人权宪章》中规定的权利和国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》中规定的基本权利原则

来源：联合国（UN），《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》，2011年；经修订

注：关于“人权”的更多信息，参见[GRI 2：一般披露 2021](#)中对2-23-b-i的指南

可持续发展 / 可持续性

满足当代人需求又不损害子孙后代的需求

来源：世界环境与发展委员会，《我们共同的未来》，1987年

注：在 GRI 标准中，“可持续性”和“可持续发展”可以互换使用。

员工

根据国家法律或惯例，与组织存在雇佣关系的个人

员工类别

对员工按级别（例如高级管理人员、中级管理人员）和职能（例如技术、行政、生产）的细分

注：该信息来源于组织自身的人力资源系统。

定期绩效和职业发展考核

根据 员工 及其上级知晓的标准进行考核

注1：在员工知情的情况下，每年至少考核一次。

注2：考核可纳入员工直属上级、同伴或更广泛的员工评估。也可让人力资源部门参与考核。

实质性议题

体现组织对经济、环境和人的最重大影响（包括对人权影响）的议题

注：关于“实质性议题”的更多信息，请参见 [GRI 1: 基础 2021](#) 中的 2.2 节，以及 [GRI 3: 实质性议题 2021](#) 中的第 1 节

影响

组织对经济、环境和 / 或人已经或可能产生的影响，包括对人权的影响，可表明其对可持续发展的作用（正面或负面）

注1：“影响”一词可指实际或潜在、正面或负面、短期或长期、有意或无意、可逆或不可逆的影响。

注2：关于“影响”的更多信息，参见 [GRI 1: 基础 2021](#) 的 2.1 节

持续就业能力

通过掌握新技能来适应工作场所不断变化的需求

本节列出制定本标准时使用的权威性政府间文件。

权威性文件：

1. 国际劳工组织 (ILO) 第 140 号公约，《带薪离职学习公约》，1974年。
2. 国际劳工组织 (ILO) 第 142 号公约，《人力资源开发公约》，1975年。
3. 国际劳工组织 (ILO) 第 155 号公约，《职业安全卫生公约》和相关的 155 号议定书，1981年。
4. 国际劳工组织 (ILO) 第 168 号公约，《促进就业和失业保护公约》，1988年。
5. 国际劳工组织 (ILO)，《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，2006年。
6. 经济合作与发展组织 (OECD)，《OECD 跨国企业准则》，2011年。



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org