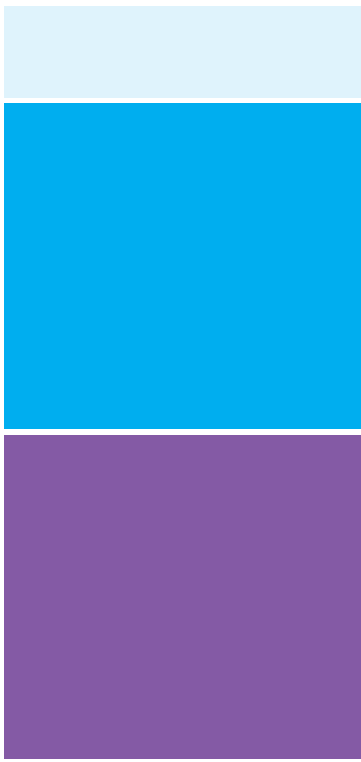


# 2013 CSER

企业社会与环境责任年度报告



主办单位: 富士康科技集团全球SER委员会

地 址: 深圳市龙华新区东环二路2号富士康科技集团

网 址: [www.foxconn.com.cn](http://www.foxconn.com.cn)

电 话: 0755-28129588

平面设计: 鸿桥文化传播中心/文宣服务事业部

# 前言

## 关于本报告书

本报告书为富士康科技集团第六次发布的企业社会责任报告。

## 撰写原则

本报告书的编写是根据全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative,简称GRI）之4永续发展报告书指南为标准，各项指标达成情况请详见附录。

## 报告边界与范畴

本报告书时间跨度为2013年1月1日至2013年12月31日，覆盖包括了鸿海台湾公司及中国大陆工厂，尚未能完全覆盖全部资料。本报告书以集团所能实际掌控营运的法人公司为主体，与2012年报告书的边界范畴相同，公司信息无重大变化。

## 数据来源

本报告书的数据均来自于集团有实际经营控制权的单位。集团台北投资人关系处、人资服务总处、IE学院、工业暨消防安全部、采购服务总处、集团工会、集团党委、台北永龄基金会等单位提供集团2013年度运营的相关数据，由全球SER委员会依照GRI G4标准整理并汇编。

## 报告书确认

富士康全球SER委员会完成本报告书后，委由北京隆安律师事务所参照GRI G4标准对本报告进行确认,未进行外部第三方验证。

---



# C 目录 Contents

---

---

## 3 1 公司概况

公司简介  
公司治理  
利益相关者沟通

---

## 11 2 员工

员工概况  
员工薪资与福利  
员工沟通及权益保障  
员工培训与教育  
员工工作环境  
员工职业健康与安全

---

## 21 3 环保与节能

环保管理  
能源管理  
碳管理

---

## 25 4 绿色供应链管理

绿色产品  
供应商SER管理  
供应商节能及碳管理

---

## 35 5 社区公益

社区参与  
捐资助学  
慈善活动

结论  
附录

---

# 集团企业社会与环境责任委员会主席 致词

本报告书是富士康科技集团关于2013年在企业社会与环保责任方面所做的成果及应对未来挑战的策略导向。富士康科技集团在经济、社会与环境三者平衡发展的理念基础与集团社会与环保责任委员会主委的指导下，力求企业与各利益相关方都得到可持续发展，为利益相关方共谋福祉。

富士康科技集团未曾松懈在企业社会与环保责任的努力，持续秉持「尊重员工、持续改善、造福社会、永续经营」的承诺，加大力度提高员工的福利及保障，改善管理和沟通方式，提高员工满意度。从严遵守相关的法令规范，保护员工权益及健康安全，以期成为善尽社会责任的标杆企业。

在应对全球暖化、环境保护及资源可持续发展方面，我们持续开展环保节能工作，秉承既定的“节能、减排、绿化、循环”的环保目标，在企业经营中开展积极且广泛的环保实践，将环境责任融入到企业文化和价值观之中，提升企业的绿色竞争力，同时推动下游供应厂商向绿色供应链转化，以达到共同学习与成长的双赢局面。我们每年投入大量资金，引进节能减排新技术，推广变废为宝的新策略，从而达到有效降低能耗，减少了温室气体排放及对全球环境的冲击，环保将是我们永恒不变的经营目标。

回首过去，展望未来。我们承诺「关爱为怀，以人为本，绿色经营」的精神，建立善尽社会责任，高度文明，且有良好经营绩效的卓越公司，为促进社会及全球经济可持续发展作出更大、更多的贡献。

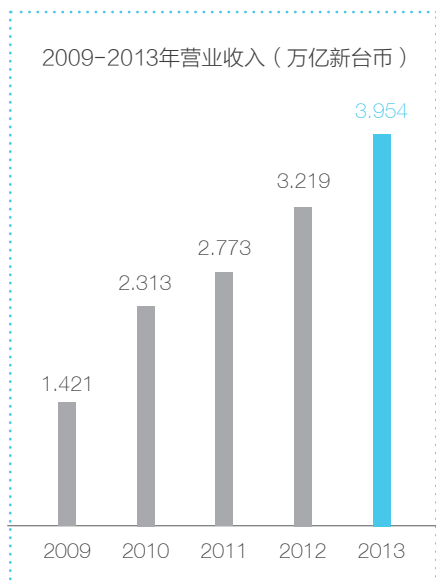
富士康科技集团SER主委 陈振国 总经理



鴻海精密工業股份有限公司  
HON HAI PRECISION IND. CO., LTD.

歡迎參觀  
歡迎參觀  
歡迎參觀

# 1 公司概况



## 1.1 公司简介

公司全名：富士康科技集团（以下简称“富士康”）

成立日期：1974年2月20日

主要成员：鸿海精密工业股份有限公司（股票代码：2317.TW）

总 部：新北市土城区土城工业区自由街2号

员工人数：超过100万人(截至2013年12月31日)

2013年营业额：3.95万亿新台币，同比增长22.67%

富士康科技集团是专业从事计算机、通讯、消费电子等3C产品研发制造，广泛涉足数位内容、汽车零部件、通路、云运算服务及新能源、新材料开发应用的高新科技企业。自1974年在台湾肇基，1988年投资中国大陆以来，富士康迅速发展壮大，拥有百余万员工及全球顶尖客户群，是全球最大的电子产业科技制造服务商。2012年进出口总额达2446亿美元，按海关统计，占中国大陆进出口总额的4.1%，2012年旗下15家公司入榜中国出口200强，综合排名第一；2013年跃居《财富》全球500强第30位。

## 全球版图

富士康持续提升研发设计和工程技术服务能力，逐步建立起以中国大陆为中心，延伸发展至世界各地的国际化版图，在发展历程中逐步确立“两地研发、三区设计制造、全球组装交货”的发展战略，迄今在亚洲、美洲、欧洲等地拥有200余家子公司和派驻机构。

## 专利申请

富士康已建立起遍布亚、美、欧三大洲的专业研发网络和知识管理平台。积极推进跨领域科技整合，在纳米科技、精密光学、环保照明、平面显示、自动化、热声磁、工业量测、半导体设备、云运算服务等领域均取得丰硕成果。2013年，集团全球专利申请达127,500件，其中80%以上为发明专利，连续9年名列中国大陆地区专利申请总量及发明专利申请量前5强。

## 科技责任

基于从“工+技+贸”向“贸+技+工”转型的战略需求，集团将整合发展通路贸易事业，不仅向上游核心零部件进军，也会向下游销售拓展，拓展3C生态链，做到设计、生产、销售、售后服务领域的大整合。

立足于知识经济时代的科技产业前沿，创造并提供：自主创新的科技动力，稳定增长的科技财富，和谐永续的科技环境。

## 企业愿景

集团将一如既往地打造一个活性的、有尊严的、有成就感的产业耕耘者的乐园，结合全球科技人士的智慧，挑战科技创新和产业转型的更高目标，缔造“长期、稳定、发展、科技、国际”的长青伟业。





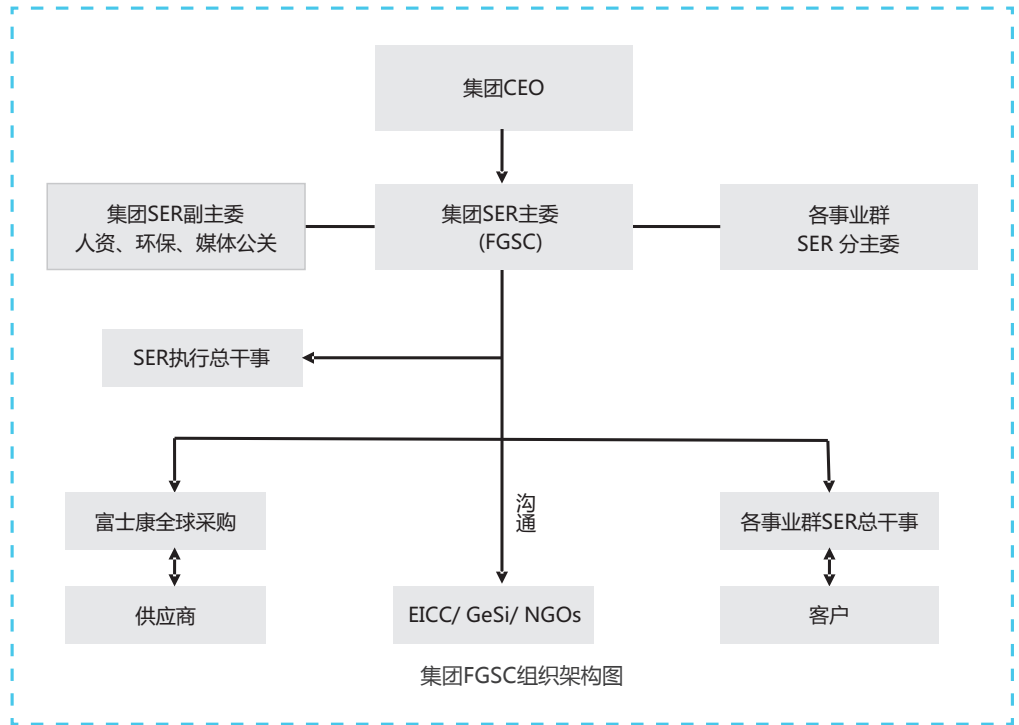
## 1.2 公司治理

### 公司组织及集团董事会

集团设立董事会，并有多名董事负责完善公司治理。董事会在维护股东利益的同时，以员工、客户、供应商、社区、政府及非政府组织等利害关系人的利益为指导原则。集团总经理负责将董事会之指导原则作为规范集团各事业群及总部周边服务单位运营的重任。公司董监事无编列酬劳，根据董事会规定，董事对公司事务有利益冲突时必须回避。董事会管理团队成员的报酬直接来自于集团上市公司经营绩效的个人持股价值。鸿海精密工业有限公司作为集团内最大的上市公司，共设有两位独立董事及两位监察人，董事长郭台铭先生同时担任集团执行长。集团从全球资本市场筹集营运资金，作为公司营运基础，无任何政府持有集团重要股份或给予集团财政资助，未受到任何行政处罚或相关罚金。

### 集团全球SER委员会

2005年3月，富士康加入电子行业公民联盟(Electronic Industry Citizenship Coalition, 简称EICC)，积极推行企业社会与环境责任(Social and Environmental Responsibility, 简称SER)。集团于2007年3月成立集团全球SER委员会(Foxconn Global SER Committee, 简称FGSC)，集团总经理陈振国先生担任FGSC委员会主委。集团旗下各事业群设立SER分会，贯彻导入集团SER政策，并受FGSC监督。FGSC每年组织各事业群开展内部交叉稽核，以保证集团SER方针在各厂区真正得到落实与运行。至2013年集团已在全球各地厂区建立一支上千人的专职SER团队，与客户、政府及社会各界密切互动，增进企业透明度，全方位致力于社会与环境责任的推动。



## 富士康行为规范

在所有经营活动中，集团秉承公正、诚实的原则参与竞争，开展业务，并在全球各厂区构建遵法体制。作为EICC的一员，富士康积极参与各项联盟活动及承担会员义务，与电子行业各战略合作伙伴共同致力于企业社会责任的遵守和推行。集团全球SER委员会于2008年6月制定集团第一版《富士康行为准则规范》，并于2012年对FGSC对集团行为准则规范(Foxconn Code of Conduct, 简称CoC)进行第二次修订，并要求由各事业群总经理签署后贯彻执行，积极履行社会责任，同时将Foxconn CoC教育培训列入新进及在职员工每年之必修培训课程，并保持每年CoC培训率覆盖率为100%。

Foxconn CoC内容涵盖了道德规范、劳工与人权、健康与安全、环境、管理系统、禁止使用冲突矿产及反贪腐政策六大方面。

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>道德规范</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>廉洁经营</li> <li>信息公开</li> <li>无不正当收益</li> <li>公平交易、广告和竞争</li> <li>身份保密及匿名申诉</li> <li>社区参与</li> <li>知识产权保护</li> <li>隐私权保护</li> <li>禁止打击报复</li> </ul> <p><b>劳工及人权</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自由选择职业</li> <li>不用童工及未成年工保护</li> <li>女职工生育保护及健康保护</li> <li>不歧视</li> <li>人道的待遇</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>工资与福利</li> <li>工时</li> <li>自由结社</li> </ul> <p><b>健康与安全</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>机器防护</li> <li>工业卫生</li> <li>职业安全</li> <li>应急准备与响应</li> <li>职业伤害与疾病</li> <li>人因工程</li> <li>宿舍和餐厅</li> </ul> <p><b>环境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>产品含量限制</li> <li>化学及有害物质</li> <li>废水及固体废物</li> <li>废气排放</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>环境许可证和报告</li> <li>污染预防和资源节约</li> </ul> <p><b>管理系统</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司的承诺</li> <li>管理职责与责任</li> <li>法律和客户要求</li> <li>风险评价和风险管理</li> <li>附有实施计划和措施的绩效目标</li> <li>培训</li> <li>沟通</li> <li>员工回馈和参与</li> <li>审核与评估</li> <li>矫正措施</li> <li>文件和记录</li> <li>供应商责任</li> </ul> |
|---|---|---|

## 禁止使用冲突矿产

富士康在此声明严格遵守国际组织及行业的有关规定，不接受及不使用来自刚果民主共和国及其周围国家和地区的“冲突矿产”，并要求供应商追溯所有产品中所含的“冲突矿产”，包括金(Au)、钽(Ta)、锡(Sn)和钨(W)，的来源及提供相关信息。此外，富士康要求其下游供应商履行禁止冲突矿产有关的法律要求。

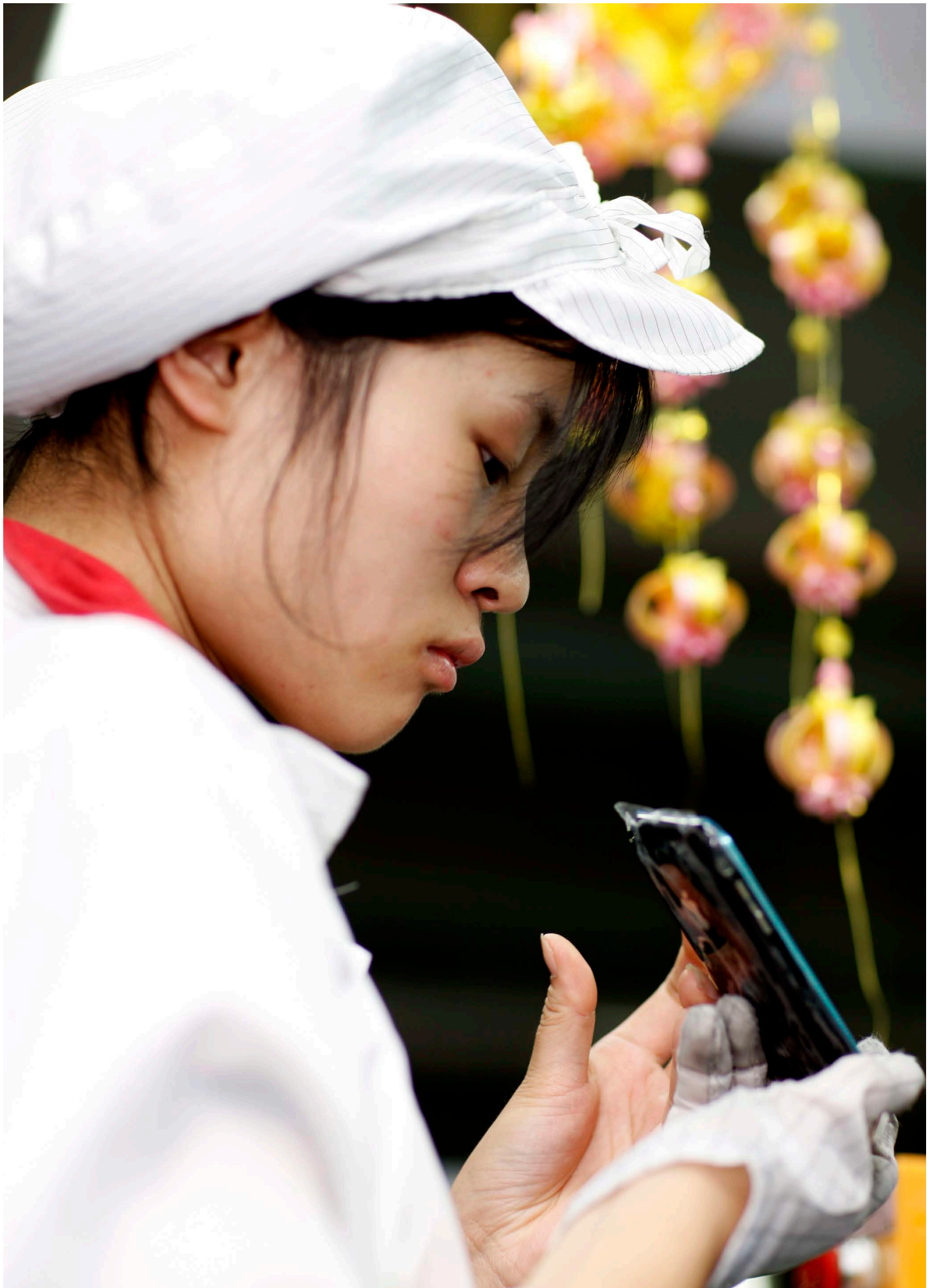
## 反贪渎政策

富士康秉承廉洁诚信的文化，严格遵守国际、国内反贿赂反贪渎相关的法律法规，绝不容忍任何违反商业道德的行为。2013年2月，集团发布了《富士康集团反腐倡廉行为规范》，对不正当行为的类型进行了明确的规定，要求有涉嫌不正当行为的员工及供应商主动申报、澄清，对举报属实的员工进行奖励。同时，集团成立了受理及调查腐败案件的反腐倡廉专案小组，设立了书面举报【各园区总裁信箱】、内部邮箱举报【hfj.justice@foxconn.com】、外部邮箱举报【renrenjubao@163.com】、短信举报【18316994246】、腾讯微博举报【富士康举报中心】、QQ举报【932588209】等多种举报渠道。

## 1.3 利益相关者参与

为了更好的推行企业社会责任，富士康科技集团与员工、客户、供应商、社区、投资人及非政府组织等利益相关方建立了多种沟通渠道，倾听各利益相关方的声音，了解他们对富士康的期望，学习他们的先进之处。对利害关系人的选择、沟通频率、关切议题及公司努力成果如下表：

| 利害<br>关系人 | 选择标准                                  | 沟通渠道及频率   | 关切议题  | 公司努力方向及成果  |
|-----------|---------------------------------------|---|---|--|
| 员工        | 一视同仁                                  | 通过员工热线、座谈会、信箱、满意度调查、心灵之约等渠道与员工沟通，并设立特困员工救济金、员工互助基金、员工亲属慰问金等 | 生活环境  | 希望员工的心声得到倾听，情绪得以抒发，提升员工在公司工作的幸福感和荣誉感。除了正常的沟通管道外，集团已建立一套无障碍沟通系统和程序，为员工开通24小时求助热线以让员工表达意见或提供建议，并建立心灵港湾及员工关爱中心，疏导员工心理促进其健康成长。                     |
| 客户        | 以客户为尊                                 | SER季度及年度活动  | 以EICC规范下游供应商<br>供应商SER符合状况绿色产品<br>温室气体盘查<br>碳足迹盘查<br>资源能源节约 | 与客户保持紧密联系，随时接受客户审核；向客户报告SER状况及下游供应商SER管理状况。不断强化客户服务，提供快速、便捷、高效率、高品质、经济创新的产品和服务；同时应时代趋势，积极节能减碳，提供客户降低碳排放的低碳产品。                                  |
| 供应商       | 以80/20法则来决定优先次序                       | 每年供应商大会   | 供应商行为准则<br>法律法规符合度  | 举办年度供应商大会及不定期的SER稽核，向供应商传达富士康对供应链的要求。建立SER网站方便供应商在线学习EICC规范及富士康要求。   |
| 社区        | 以公司各据点所在地为出发点，辐射全球                    | 依年度、季度及月度计划及活动而定  | 环境保护面   | 每个厂区开展携手环保，美化家园系列活动，并发出“节能、减排、绿化、循环”倡议书，激发社区人员对环境的保护意识，为达到环保目标贡献自己的力量。招募残疾毕业生来集团就业，尽最大能力帮助残疾人士。与中国青年基金会合作，共同援建多所“爱康希望医院”。在青少年教育上，不定期进行爱心助学捐助等。 |
| 投资人       | 任何对本公司已投资或有投资意愿的全球投资法人，包括法人投资人及个人投资人等 | 上市公司之前景、获利及SER执行状况  | 月营收及每季财务状况<br>公告/一对一投资人会议/<br>投资人电话会议/投资论坛/年度股东大会           | 公司成立发言人平台/投资人会议/投资论坛/组织路演/发布2013年社会环境责任报告供投资人参考  |
| 非政府组织     | 以关切议题为标准，选定专业公评佳的NGO进行交流              | 不定期电话会议   | 绿色产品<br>环境保护<br>员工关爱  | 参加国际SER论坛，与NGO讨论SER议题；<br>参与NGO举办的SER相关活动，如CDP等；<br>针对特殊环境议题（如RoHS, HF...）与NGO共同推进。  |



## 2 员工

富士康在员工聘用、升迁、绩效评估、薪酬、训练机会、退休等涉及人员管理等事务上秉承以人为本、合法平等的政策，不因员工性别、年龄、国籍、宗教信仰、党派、出生地、民族、语言等之不同，而有任何歧视行为。集团致力于为提供一个机会平等的工作环境，个人在工作中均得到公平对待，集团依据员工资质与能力，给予公平的任职机会，并以贡献与报酬相称为原则为员工提供晋升机会，且为所有员工提供平等的教育培训机会。

## 2.1 员工概况

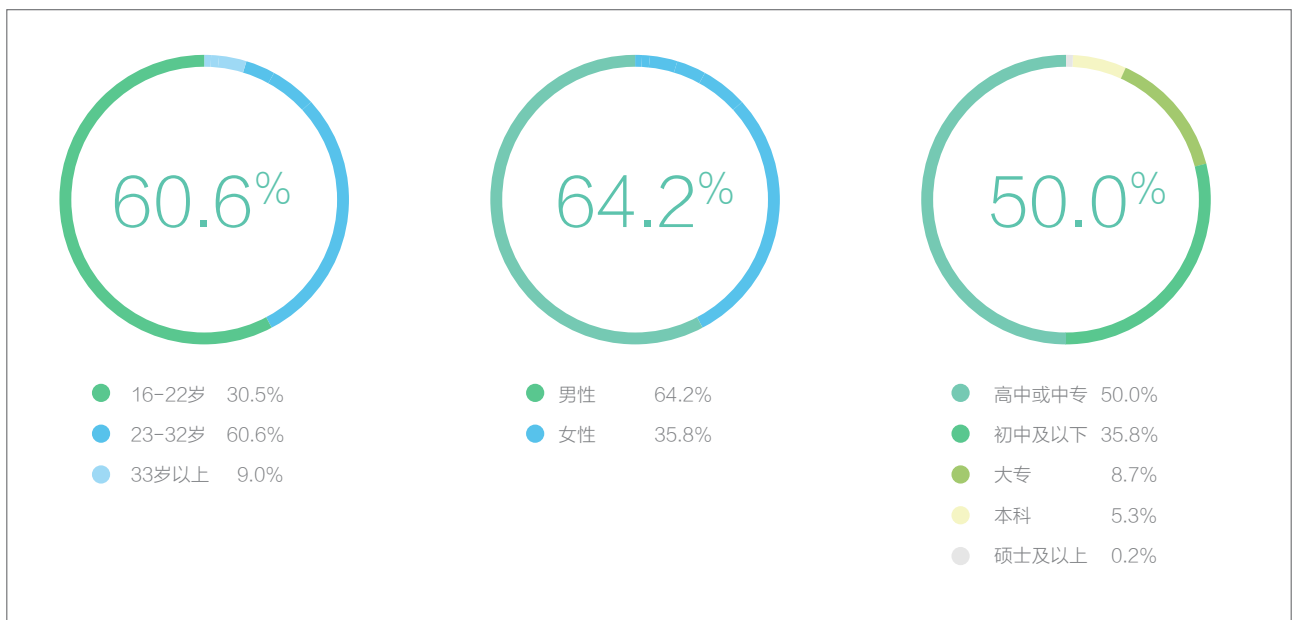
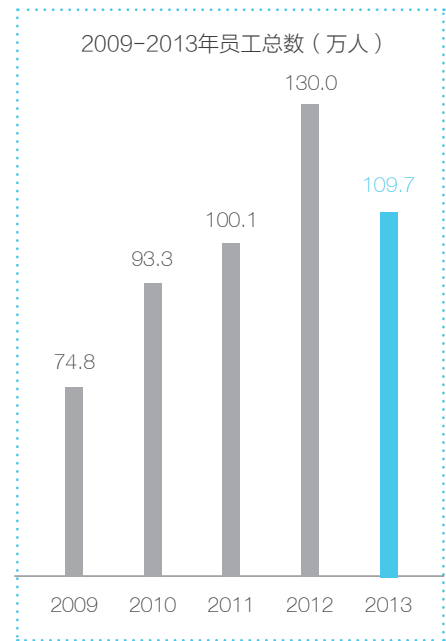
富士康通过社会招募、学校招募两个管道甄选人才，将就业平等、尊重人权、员工多样性、禁止使用童工及禁止强迫劳工等社会责任理念融入到招募工作中。2013年，集团共聘用1,177名残疾人士、57,230名少数民族，为他们提供平等的工作机会。2013年未发生或发现强迫劳工、童工、自由结社及歧视的案件。

随着集团业务的转型，截至2013年12月31日，集团员工总人数达到109.7万人。富士康在全球各厂区执行本土化理念，以中国厂区为例，中国籍员工约占员工总数百分之九十九以上。

富士康员工相对年轻化，80年以后出生的员工约占90%以上，以下图表为按年龄组划分的比例状况：

集团员工性别比例，近三年男性员工约占总人数之64%，女性员工约36%，具体如下：

集团员工学历分布，高中或中专及以上占总人数之64.2%：





## 2.2 员工薪酬与福利

富士康一直重视员工的待遇，员工的工资在制造业中一直处于中上水平，集团各厂区员级现行的入职起薪标准均超过当地最低工资标准10%以上，试用期满（第四个月起）薪资标准超过当地最低工资标准20%以上。同时，集团每年均与工会签订集体合同来保障员工权益。2013年12月27日，集团深圳地区35家法人公司与工会签订集体合同并承诺：2014年度，在集团实际工作满一年（含）以上且绩效考核符合公司要求的员工工资平均增长幅度不低于3%。集团其它园区也参照深圳模式与工会陆续签订2014版集团合同，已成立工会的园区受集体合同保护的员工比例达100%。

在富士康，员工的利益能得到充分的尊重，集团以优于劳动合同法的条款与全员签订劳动合同，为员工设立“五条保障线”：一、为员工购买国家法定社会保险（包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险）；二、每年投入6000万元，设立集团自保基金（商业保险），为员工提供国家社保以外的补充保险；三、设立特困员工救济金，对患病或特困员工进行项目救济；四、设立员工互助基金，发扬“一方有难，八方支援”；五、设立员工直系亲属慰问金，将爱心延伸到员工的直系亲属。截止2013年12月31日，累计救助特困员工4,131人次，发放特困员工救助金1334.9万元；累计捐助员工4,519人次，向员工互助基金投入2349.9万元；累计慰问员工16,820人次，发放员工家属慰问金3560.1万元。2013年，建立专案慰问制度，向雅安及定西地震灾区员工发放慰问金959.7万元。

同时，为鼓励员工长期扎根服务，集团设立年终奖金、适时激励奖金、摸彩奖金、相亲相爱活动金等，中秋节、端午节等传统节日还为全员发放福利品或福利金。员工享受国家法定的产假及陪产假制度，公司保留其岗位，员工休假后自主返岗。员工的辛苦工作能得到相应的回报、有突出贡献的优秀员工还有机会享受到配股、配房等待遇。2013年12月4日，富士康（晋城）园区举办人才房承购活动，有124位优秀员工签订了“金合约”并拿到了“金钥匙”。



晋城园区人才房集体签约仪式

## 2.3 员工沟通及权益保障

为了让每一位员工都能在需要时找到帮助渠道，集团在车间生产线上广泛悬挂信息牌，每块信息牌上都写有该产线的党团、工会、行政窗口责任人的联系方式和园区最常见的服务热线。2013年集团受理的员工投诉案件共计394,000件，即时线上解决率为86.8%，经过处理并回馈的结案率达到100%。

维护员工权益一直以来是我们工作的重点，2012年2月，集团成立劳动保护监督委员会，专职负责员工的权益保障。2013年，由集团劳动保护监督委员会牵头，联合集团全球SER委员会、人资服务总处、工业安全暨中央消防部等部门组成稽核团队，对25个园区进行两轮专项稽核，通过现场稽核、文件审核、员工访谈等形式，共发现并督促整改缺失1,133项，有效地维护了员工的各项权益。



## 2.4 员工培训与教育

2013年IE学院为集团员工提供管理类、通识类、技术类、OJT类、IE类(工业工程类)、学历教育等各类培训，合计约371万小时，共培训约2227万人次。

| 课程类别 | 培训人次       | 学时(H)     |
|------|------------|-----------|
| 管理类  | 7,046,893  | 12,568    |
| 通识类  | 11,719,687 | 3,534,466 |
| 技术类  | 760,809    | 73,820    |
| OJT类 | 688,877    | 73,165    |
| IE类  | 1,256,024  | 6,372     |
| 学历教育 | 795,036    | 10,800    |
| 合计   | 22,267,326 | 3,711,191 |

除了上述各类培训外，IE学院还为集团员工提供职场新人系列培训、关爱员工系列讲座、员工拓展训练、龙华新区职业技能竞赛赛前辅导、云电商储备人才培养等各类专题培训。

IE学院自2001年成立学历教育部，学院先后与清华大学、北京大学、浙江大学、西安交通大学、哈尔滨工业大学等国内56所知名高校合作。2013年学历班合计招生5,587人，毕业人数为1,344人。同时为鼓励员工就读，集团还为员工提供各种奖励措施：事业群委培、工会专项奖学金、大专班奖学金、连读奖学金、SEED专案奖学金、毕业晋升等。2013年共颁发各类奖金14,634,654，共有2,021名学员获得奖励。

另外，为了保障困难员工接受平等教育的机会，集团与A客户共同出资帮助员工进行高等学历教育，共有龙华、观澜、郑州、成都、太原等5个园区参与，受惠人数达2,446人。



员工培训现场

## 2.5 员工工作环境

随着新生代员工对工作环境更高层次的要求，集团鼓励各事业群采取多样化改善专案，降低员工劳动强度，改善员工工作环境。

### 自动化技术应用

自动化技术应用改变传统的人力作业方法。传统的金加CNC加工过程中，会产生大量铝屑和油雾，需要大量人力处理废弃物，同时严重污染车间环境。集团通过金加自动排铝屑及除油雾专案改善后，将铝屑及油雾通过管路排出车间进行集中化处理，达成油污、铝屑切削管中系统管理，极大地降低员工的劳动强度。类似的自动化技术被广泛应用在表面喷砂、清洗自动上下料、组装自动打标、机械手上下料等等。

### 孕期女工特别车间

为关爱孕期女工，集团在较大园区设立规模不等的特别车间。准妈妈可凭借“爱心通行证”免过电子门进入孕妇车间，在怀孕初期，公司会为准妈妈减少工作量及降低工作难度，避免安排从事接触有害物质和重体力。在怀孕超过7个月后，准妈妈将会被安排在“准妈妈VIP室”从事更轻松的工作，VIP室内配备了急救药箱、血压计以及防止突然妊娠反应的临时处理药品，为准妈妈营造一个安全、舒适的工作环境。

### “美丽工厂”活动

为营造舒适、整洁的工作环境，提供员工归属感，集团在各园区开展“美丽工厂”评比活动。太原园区共有48个车间参加评比，形成多样的车间文化，其中镭射一厂打造车间文化长廊，楼梯、走廊、洗手间、办公室等场所成为了车间文化展示的平台，同仁用绘画、书法、图片、剪纸等形式展示现场管理、创新改善、节日祝福、温馨提示、员工才艺等内容，使车间充满了文化气息。

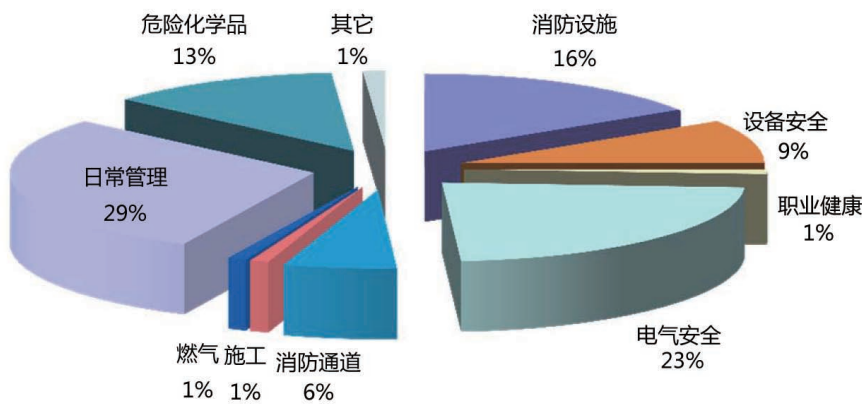


1  
2 | 3

- 1. 自动化技术车间
- 2. 孕期女工特别车间
- 3. “美丽工厂”活动

## 2.6 员工职业健康与安全

安全是企业发展的生命线，集团提出“安全百分百，隐患零排除”安全目标。2013年集团安全事故显著下降，火灾事故同比去年下降27%，工伤事故同比去年下降28%，并获得国家安全生产监督总局及各地政府部门颁发的安全奖项。集团对各厂区实施日常及专项安全稽查，稽查各类安全隐患28,120条，按期整改28,054条，整改率达99.76%。隐患类型分布如下：



为防止不安全流入生产，在新制程、新工艺的设计阶段，集团就对其进行专项安全风险评估，通过工艺流程的改善、材料代替、设备防呆等安全技术措施实现本质化安全。同时，集团使用云端技术将消防设施和监控系统相结合，对各园区全方位、全智能安全联机监控，全面保障员工健康和集团财产的安全。

为强化员工安全意识，提高员工安全技能，集团开展网上安全知识竞赛、叉车安全技能比武、高压细水雾灭火比赛、安康杯知识竞赛等安全竞赛；举办安全交流会、消防演习、义勇消防标兵评比、先进安全个人评比等诸多活动；组织集团层面各类安全教育培训100多梯次，受训人数达30万余人。同时充分发挥员工监督作用，鼓励员工积极对各园区安全隐患进行举报，处理有效举报安全隐患196条，发放奖金达4.5万元。

集团以安全科技支撑，以规章制度驱动，以安全文化引航，强化安全本质，全力营造“全员关注安全，构建和谐园区”的生产氛围。

关爱员工就要保护员工的健康，而预防职业危害就成了首要任务。2013年，集团卫生部加强对放辐射设备的监督和管理，不定期对放辐射设备进行抽检和盘点，发放个人计量卡3,000个，进行职业危害因素监测2,050点次，职业健康体检95,000人次，其中放辐射岗位体检800人次，辐射上岗培训400人。为了营造安全的工作环境，2013年集团卫生部对深圳厂区消杀累计厂房达500万平方米，餐厅800万平方米，厂房外围1800万平方米，同时隔离传染性疾病120人，肺结核接触者筛查约2000人。提高员工的保健意识也是预防职业危害的有效途径之一，2013年集团卫生部开展公益体检6次，惠及员工4000余人；开展卫生培训25场，受训人次2000余人。



# 富士康光电建筑应用一体化示范

FOXCONN BUILDING ATTACHED PHOTOVOLTAIC DEMONSTRATION





## 3 环保与节能

在全球资源日益严峻的形势下，气候变化已成为人类所面临的最严峻挑战之一，低碳策略成为摆在企业面前的一个重要课题。富士康将绿化循环及节能减排当作集团企业社会责任的一部分，坚决贯彻执行总裁提出“节能、减排、绿化、循环”的环保方针，将环保节能纳入日常工作管理中，建立节能管理体系，大力发展绿色能源及节水节电工程，推动绿色产品设计，持续进行节能减排，承担社会责任，保护地球家园。

## 3.1 环保管理

集团秉持资源可持续使用的理念，不断技术创新，提高资源的使用效率。在废水利用方面，积极规划污水回收计划，将处理后的生活污水回用于生产制程与环境绿化，大幅减少对环境的冲击，节约水资源；在废物资源方面，规划电子废物回收处理业务，进行电子废物拆解与回收作业，以达到循环经济的效果。2013年集团通过优化现有的环保设施，提升了各园区废水处理能力，其中龙华园区工业废水的处理能力达153万吨，生活污水的处理能力达214万吨，污水回用率达40.9%。2013年没有发生严重泄露事故，未受到各地环保执法部门的任何行政处罚。

同时，集团加大环保投入，2013年集团共投入约1.15亿元用于环保设施改造，大大提升了各园区废水废气的处理水平。烤漆是集团各园区普遍存在的生产工艺，但烤漆线产生的黏性粒子及挥发性废气一直是各园区重点关注的环保问题。2013年，太原园区投入1200多万元用于烤漆废气处理设施的改造，采用国际上先进的浓缩沸石转轮+电热式蓄热式触媒焚化炉技术，使得有机废气处理效率达99%以上，热回收效率超过95%。

## 3.2 能源管理

集团于2009年成立节能技术委员会，建立能耗统计分析制度，加强能源计量器具配备管理，并对能源流程全过程实施动态监测，提高能源利用效率，将低碳策略贯彻落实。集团采用节能绩效考核管理，加强节能稽查力度，减少能源浪费。

2013年集团制定了年度节能目标为5%，实际节能量为4.42亿KWH，能耗比上年度减少6.04%，完成“十二五”进度目标的64.07%。另外，集团投入1.23亿元用于节能技术改造项目，共开展项目916项，使万元产值能耗降为78KWH，相比上年度下降15.2%，获得各级政府技能技改奖励998万元。

为提供集团各重点用能单位的节能管理水平，集团节能技委会大力推行能源管理体系，深圳厂区鸿富锦、富泰华、富顶、富葵4家法人公司通过国家审核认证，成为全国10家首批电子行业能源管理认证企业。同时，为提供各关键岗位人员素质，集团积极开展各项能源管理培训，2013年共有85人获得高级能源管理师资格，70人获得高级能源审计师资格，350人获得ISO50001能源管理体系内审员资格。

### 3.3 碳管理

随着国家对温室气体排放的重视，深圳市于2013年开展碳交易试点，集团成立富能新能源科技有限公司专门从事碳交易管理，该公司为深圳市排放权交易所经纪公司，可以独立开展排放权产品的投资、交易和管理活动。2013年，纳入试点的8家法人排放量为1,695,503吨CO<sub>2</sub>e，实现碳盈余227,165吨CO<sub>2</sub>e。

同时，集团在全国各地近二十大厂区陆续展开植树减碳活动，集团将“植树造林”与“节能减碳”两大主题结合起来以达到碳中和及保持“生物多样性”的目的。2013年，富士康在深圳、成都、武汉、衡阳等园区共植树约5000棵，预计可减少二氧化碳排放量达100吨。（以一棵树每年吸收20KG二氧化碳计算）





## 4 绿色供应链管理

富士康的供应商应符合富士康社会环境责任行为规范，要求采购部门和供应商贯彻实施如下方针：

- 杜绝采购过程中的腐败、歧视和不公正的行为，与供应商签署《厂商承诺书》承诺在交易过程中遵守公平、公正及公开的原则。

- 在供应商认证、评估、优化等过程中禁止区域、种族、文化和政治等因素的歧视行为。

富士康要求供应商必须遵守富士康供应商社会与环境行为守则，并将供应商履行社会责任作为选择的基本条件。

## 4.1 绿色产品

### 环保法规应对

全球绿色产品潮流愈演愈烈,环保法规不断出台,给企业带来诸多挑战,作为全球EMS领导厂商,集团始终走在业界前列。



全球环保法规要求

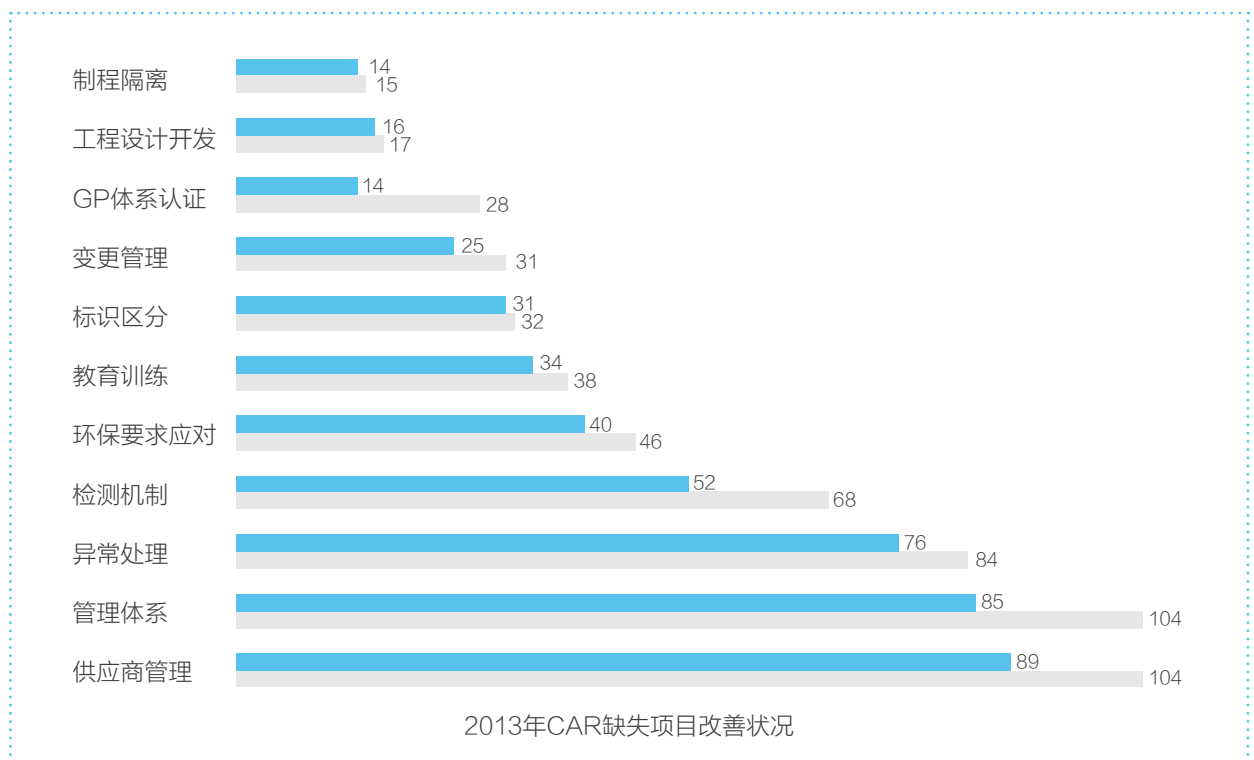
2013年, 欧盟RoHS 2.0正式生效, 为提升产品市场竞争力, 集团品牌客户提前禁用RoHS豁免项。为满足客户要求, 集团启动RoHS豁免项符合性调查, 要求供货商在规定时间内完成物料切换, 从而消除富士康及客户之潜在产品环保风险。

### 供应商GP管理

为切实履行集团环保与社会责任, 富士康积极致力于源头践行供应商绿色产品管理, 持续完善供应商绿色产品风险评估和稽核验证机制, 推动供应商建立有效的GP管理体系并通过第三方体系认证, 建置或完善有害物质自主检测能力, 持续推动厂商提升自身绿色产品管理能力。

2013年度富士康对60家GP高、中风险厂商进行现场稽核验证，推动完成448个现场稽核发现之不符合项改善，推动16家供应商建立QC080000管理体系，10家供应商建置或完善有害物质自主检测能力。

下图呈现了2013年度供应商GP管理存在的主要问题点及改善状况：



同时，作为中国国推RoHS认证首批试点企业之一，富士康持续配合中国工信部在供应链内深入推进国推RoHS认证事宜，分批次推动厂商申请认证，2013年度推动58家供应商完成认证，累计已有160家供应商取得国推RoHS认证证书，为未来客户终端产品参与国推RoHS认证奠定基础。

## 冲突矿产管理

非洲刚果金及其周边地区10个国家的非法武装强迫当地贫民、甚至妇女和儿童开采钽、钨、锡和金四种金属矿产，至今为止已造成数百万人死亡，人权灾难惨剧不断发生。



强迫童工



劳动环境恶劣

美国“多德-弗兰克华尔街改革和消费者权益保护法(Dodd-Frank Act)”法案要求在美国上市公司披露其产品中使用钽、锡、钨及金四种金属的信息。为协助客户满足美国法规要求，切实履行社会环境责任，集团发布冲突矿产采购声明：

**供货商必须履行社会环境责任；**

- 富士康不接受来自刚果金及其周边国家和地区的“冲突矿产”所制造之物料；
- 供货商必须建立冲突矿产管理机制，以确保产品中所含的金、钽、锡和钨不是来自“冲突地区”；

**供货商应向其上游厂商提出同样要求。**

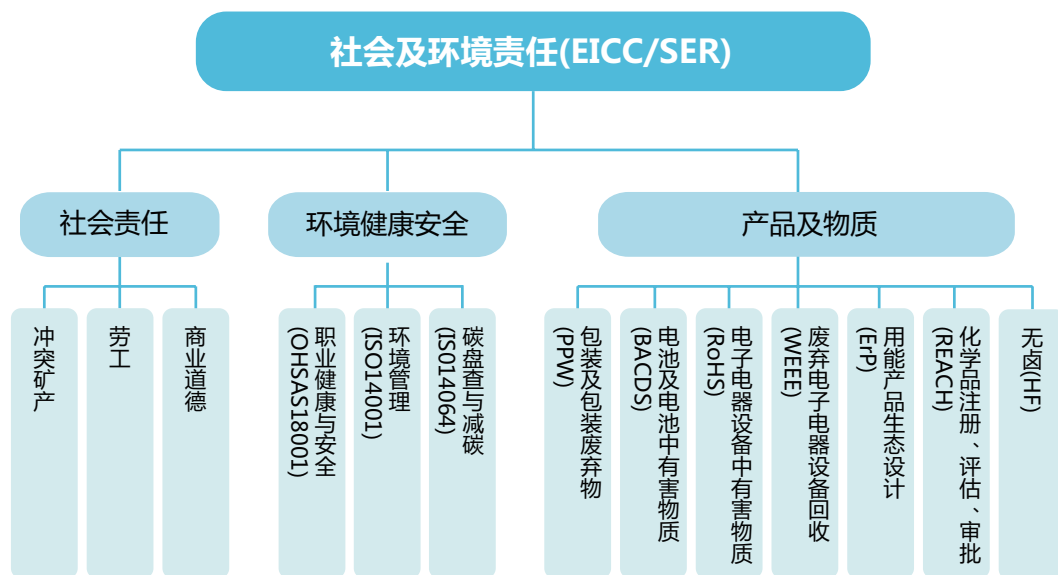
虽然富士康并不直接受法规管控，但集团将不遗余力地协同客户高度关注冲突地区的人权问题，推动冶炼厂通过“无冲突冶炼厂认证”(简称CFS, Conflict Free Smelter)，实现无冲突供应链。通过冲突矿产应用分析,我们先期确定试点供货商,要求其在物料内外包装上粘贴CFM(Conflict-free Mineral)标识，满足客户物料追溯要求。供应商粘贴标识须做到以下几点：

- 签署集团环保合约(ESU)，保证其信息正确有效性，承诺担当法律义务；
- 每年度按时完成EICC & GeSI之冲突矿产调查报告；
- 配合客户推动上游冶炼厂通过CFS认证。



## 4.2 供应链SER管理

作为EICC的成员，富士康要求供应商不仅要履行社会责任、遵守所在国家和地区的法律法规，还须恪守商业道德准则。富士康供应商SER管理架构如下：



SER管理架构

富士康已将SER要求纳入供应商选择和管理策略，并有专门的团队持续监管供应商SER绩效。

2013年，对93家新进供应商进行SER风险评估，并对高风险供应商进行现场稽核，未发生严重的劳工、健康安全及环境的申诉案件。

同时，对供应商进行持续的管理，2013年度，集团共对42家高、中风险的供应商进行了现场稽核，现场稽核新发现741个主要不符合项，并要求供应商对主要不符合项目进行改善。至2013年底，我们共稽核厂商407次，发现缺失7,068项，推动供应商完成5,901项缺失的改善。

### 环境违规厂商专项管理

随着经济发展、社会进步及民众环保意识的提高，环保法规逐步加严(如排放限值)，政府对企业环境违规行为查处力度持续扩大，环保NGO对环境违规企业的曝光和问责也更加频繁。

富士康作为全球最大的EMS厂商，满足环保法规和NGO组织环保诉求并接受公众的监督，促进环境的改善，是我们应尽的社会责任。富士康主要通过以下方式加强了对环境违规厂商的管理：

1. 定期在IPE网站检索供应商的环境违规记录，识别出存在环境违规行为的厂商；
2. 推动环境违规厂商进行整改，要求其向富士康提交整改报告，必要时现场验证整改成效；
3. 要求违规厂商在IPE网站公开环境整改成果，推动其接受IPE环境专项审核（由IPE认可第三方实施）以移除IPE网站违规记录，消除环境违规给公众造成之不良影响。

注：中国知名环保NGO IPE（公众环境研究中心）通过收集中国大陆各地政府机关发布的环境违规企业处罚信息，开发了“中国水污染地图”和“中国大气污染地图”数据库，以推动环境信息公开和公众参与，实现其“绿色选择-推动全球生产和采购实现绿色转变”的宗旨。



IPE宗旨及中国水污染地图

## 4.3 供应商节能及碳管理

为彰显集团对气候变化高度负责的态度，集团将其下一级供应商也纳入碳盘查与减排的范围，制定《富士康采购声明之供货商节能减排要求》，要求供应商紧随富士康的步伐，为社会承担相应的责任：

1. 供应商须遵从富士康及终端客户之节能减排政策，建立组织及产品层面之碳减排管理体系。
2. 供应商须评估自身碳排放风险，导入节能减排新技术并按要求验证碳减排工作成果。
3. 供应商应将富士康及终端客户之要求向上游供货商传递，善尽企业社会环境责任。

富士康供应商管理策略及做法

策略：

第一阶段：推动厂商进行碳盘查（依据ISO14064-1）；

第二阶段：协助客户完成产品碳足迹盘查；

第三阶段：设定碳减量目标，持续推动厂商做节能减碳。

做法：

建立平台，e化管理；

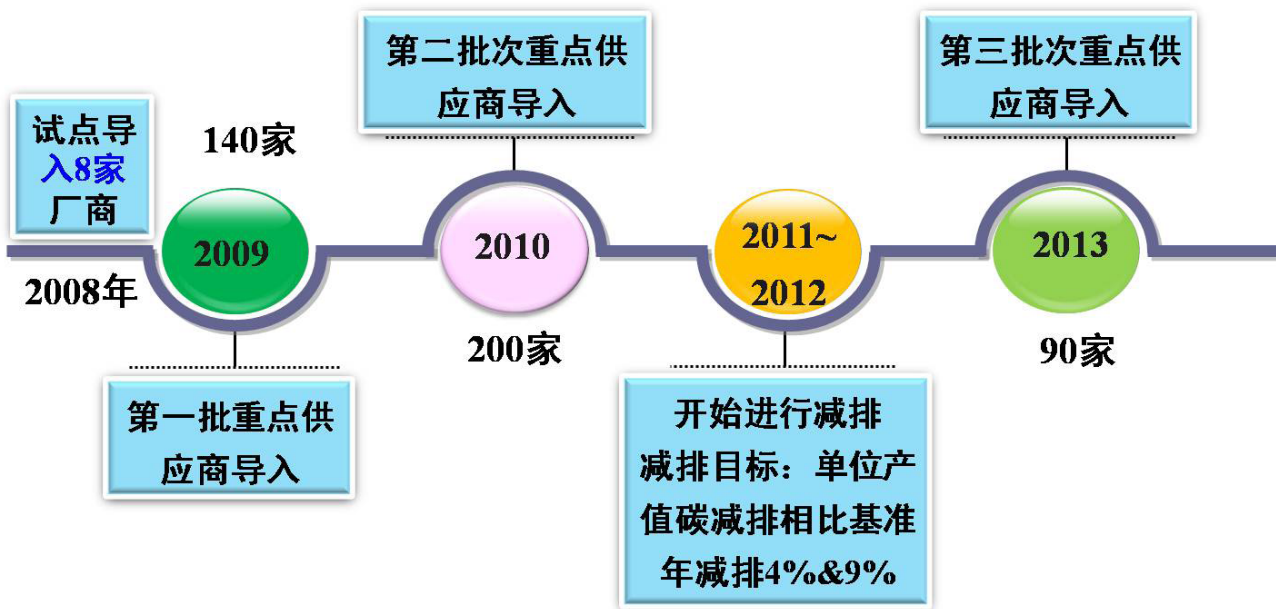
分批次、分级分类导入碳盘查、查证及减排管理；

树立标杆，经验传承（持续开展厂商节能竞赛及技术交流大会）；

协助完成CDP/EICC carbon reporting system 调查问卷。

## 管理活动

自2008年起，集团建置了供应商温室气体管理平台，累计导入400多家重点供应商，实现了供应商温室气体及节能减排E化管理。

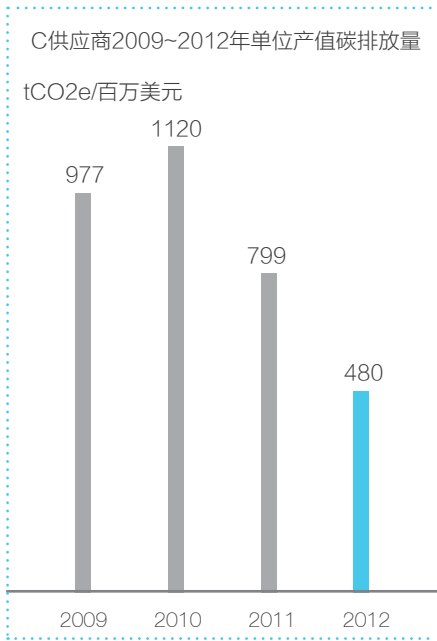


富士康供应商节能减排试点导入Milestone

此外，为推动供应商贯彻落实减排工作，集团针对能耗量/碳排放量较大的供应商进行技术辅导，举办节能减排竞赛，开展EEP（Supplier Energy Efficiency Program）项目，促进节能减碳技术交流。2013年共计辅导64家供应商，累计推动供应商减碳约55,000吨CO<sub>2</sub>e/年。

## 案例分享

C供应商自2009年应富士康要求导入碳管理，管理历程及成果如下：



- 2009年，开展碳管理,完成碳盘查

- 2010年，单位产值碳排放量剧增

- 2011~2012年，加大节能改善力度，从细节到技术改善去最大限度“榨取”节能效益，先后实施冰水机自动清洗系统、空气源热泵安装工程、更换节能灯、增加太阳能系统热水系统等方案，共计每年约可省电1,444,232KWH，减少碳排放1,372TCO<sub>2</sub>e。

- 至2012年末，该厂商单位产值碳排放较基准年减少51%

### 2014年推动计划

- 启动试点推动供应商建立能源管理体系，培养能源管理体系标杆

- 进一步加强分级分类导入管理，持续开展供应商EEP项目，推动供应商落实节能减排，达成量化减排目标，不断提高能源利用效率，储存碳汇。

- 藉助中国政府对节能减排日益完善的行政管理机制和政策，提前应对，抢占先机以更好地满足政府及相关方监管要求。



## 5 社区公益

集团在飞速发展，创造巨大社会财富的同时，将“融合、责任、进步”的工作理念融入社区发展中，大力践行“爱心、信心、决心”的企业文化，投身慈善事业，回馈社会，善尽社会责任，共建和谐共处、扶弱济困、以人为本的社会环境。

## 5.1 社区参与

### 鸿海一亩田 温暖我心田

2013年「鸿海一亩田」活动迈入第二年。两年来集团持续支持台湾稻农，利用鸿海家庭日，安排集团员工与其家人共同体验农作生命教育。12月16日起，集团送出30公吨新鲜稻米，让183家社福机构在岁末时刻，餐桌上能有来自鸿海的温馨香甜米饭陪伴。同时，集团也关心小区中的独居长辈，藉由提供关心小区长者的送餐单位稻米，制作营养充足的餐盒，把爱送到3,533个长辈家中，希望能让更多人享用来自集团的幸福。永龄基金会也规划了【鸿海一亩田】Facebook粉丝专页，并邀请所有获赠机构服务对象拍摄鸿海一亩田分享影片，激励大家发挥创意，抛砖引玉吸引更多人关心台湾土地，热情分享爱心。





## 鸿海「衣」事 公益增值

集团逐步整合员工食、衣、住、行等生活所需，导向与社会福利团体合作，希望让庞大的基本需求商机，转化为公益服务。目前台湾员工餐厅使用的是莫拉克灾民种植的蔬果，厂区并请来视障人士提供舒压按摩，年节送礼，也优先采购身心障碍团体所生产的商品，2013年更将员工宿舍床单、毛巾等需换洗衣物，委由「心路基金会-慈佑身心障碍庇护工场」承接，让鸿海员工在生活的当下，时时刻刻都做公益。



## 欢乐邻里 幸福一家

为传递集团正能量，增强周边居民对富士康的认同感，集团鼓励各园区走入周边社区，与当地居民互动。海信慧园社区位于烟台开发区，有2000余户居民，富士康员工达800余户。8月3日，邻里节在社区西区举行，集团不仅为居民带来了丰富的趣味活动，如激情跳绳、金圈套宝，动感呼啦圈、活力踢毽子等；还现场赠送了1000余份包括水杯、洗发水、牙膏等在内的生活用品。此外，集团志愿者还在社区集中开展清理绿化带、清除墙体小广告、整理车辆乱停乱放等多项志工活动，用实际行动把集团的爱和力量传递给社区。



## 5.2 捐资助学

### 富士康希望小学

为改善贫困地区学校的教学环境，集团捐建多所希望小学，并对学校进行持续的对口援助。4月1日，集团向襄汾县北王富士康希望小学捐助10万元，用于改善教学设施。5月31日，集团向紫金县富士康希望小学捐赠价值30万元的平板电脑、投影仪、书桌等教学设备。近10年来，集团不间断向希望小学“输血”，使得希望小学无论在硬件还是教学质量方面均在当地名列前茅，让贫困学生也能享受到优质的教育资源。

### 夜光天使 点灯计划

鸿海教育基金会具体落实长期关怀弱势及培育国家人才之教育理念，支持台湾教育部门「夜光天使点灯计划」，免费提供课后安全、爱与关怀的教育环境，并供应其晚餐，使弱势家庭学童不至因乏人照顾或缺乏学习资源。

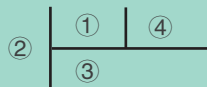
### 希望阅读 行动书车

鸿海教育基金会以集团的科技优势，支持《天下杂志》教育基金会「希望阅读行动书车」计划，与美国在台协会、中华汽车、中华电信，五方首度携手合作，将行动书车将故事装在平板电脑里、透过大电视安排视讯说故事活动，开到偏乡和小朋友分享，让学校数字与英语教学课程增添更多学习方式与乐趣，期待将美好的阅读经验带到台湾200所偏远乡镇小学，服务超过两万名小朋友。

### 【营养午餐】计划

为改善南宁周边贫困地区学生膳食质量，集团向广西捐赠1000万元用于“营养午餐”项目。“营养午餐”工程由国务院于2012年启动实施，主要针对贫困地区，按照每人3元的标准为农村义务教育阶段学生提供营养膳食补助，改善学生营养摄入及体质体能。该项目惠及南宁市13.7万名农村义务教育阶段学生，集团将增加对该项目的捐赠款项，并推广至广西全区。





- ① 富士康希望小学
- ② 夜光天使 点灯计划
- ③ 希望阅读 行动书车
- ④ 【营养午餐】计划





## 5.3 慈善活动

### 雅安地震救灾

4月20日，四川雅安市芦山县发生7.0级地震，累计造成231万余人受灾，集团各大园区紧急启动关爱措施，向灾区同胞捐赠6400余万元（不含救灾物质），包括集团总裁捐助的5000万元、集团同仁自愿捐款近700万元，以及集团工会发放给各大园区雅安籍员工的救助金700余万元。与此同时，由20人组成的富士康自愿者满载救灾物质前往受灾地区，共为灾区同胞送去水、方便面、米、油、婴儿用品、女性用品等紧缺物质16吨。

## 【自助人助】计划

2013年持续赞助【自助人助】102个方案，涵括六大社福领域，透过永龄慈善基金会捐助专业社福团体，已使：

**332位**经济弱勢长辈获得生活扶助及稳定营养餐食改善健康；

**366户**中高龄智障者家庭老父母照顾老憨儿的照顾压力得到纾解；

**836位**身心障碍者在庇护工场稳定就业自立生活；

**1,050位**单亲或受暴妇女，获得庇护与自立机会；

**5,111位**身心障碍者获得家庭支持及复健服务，减轻照顾者负担；

**5,748位**迷航青少年习得一技之长做好展翅的准备。

期望抛砖引玉做到礼运大同篇所言「老有所终，壮有所用、幼有所长，鳏寡孤独废疾者皆有所养」的大同世界。







## 【优先资助】计划

永龄慈善基金会长期关注社会议题与社福动态，对于新兴社会议题，优先投入资源协助，2013年开创「中高龄智障者家庭支持」、「身心障碍者庇护培力」二大优先项目，与社福团体携手响应社会需求。台湾社会进入高龄化，有三万名智障者变成45岁以上的老憨儿，老憨儿的父母自身健康退化，仍须担负照顾压力，在健康、照顾、财务上面临多重负荷，永龄透过优先项目支持双老家庭，让老憨儿与老家长不再单打独斗。永龄支持身心障碍者自立亦不遗余力，许多身心障碍朋友致力从工作中获得自我尊严及成就感，永龄成为推手，在设施设备、专业营销、工作机会等层面提供扶持，成就每一份充满价值的人生。

## 结 论

感谢您用心读完富士康科技集团2013年社会与环境责任年报。基于过去几年我们对企业社会与环境责任持续关注，富士康科技集团全体员工，有信心迎接充满挑战的2014年。

企业社会及环境责任的议题与时俱进，我们在致力于各项相关工作的推动同时，也在倾听各利害关系人的声音，以作为决策参考的依据之一。企业社会与环境责任是一项长期的承诺，有了您的参与监督，才会使我们的工作更加圆满。若您对本报告书有任何的建议，欢迎来信到 [FGSC-03@foxconn.com](mailto:FGSC-03@foxconn.com)。

上次出版日期：2013年8月

当前报告日期：2014年6月

下次出版日期：2015年6月（预计）

# GRI G4参考项目对照表

## 报告视角揭露

| 指引      | 报告视角                        | 报告章节 |
|---------|-----------------------------|------|
| 战略与分析   |                             |      |
| G4-1    | 组织最高决策者声明                   | 主委致词 |
| 组织概况    |                             |      |
| G4-3    | 组织名称                        | 1.1  |
| G4-4    | 主要品牌、产品及服务                  | 1.1  |
| G4-5    | 总部所在地                       | 1.1  |
| G4-6    | 组织运营国家                      | 1.1  |
| G4-7    | 所有权及法律形式                    | 1.2  |
| G4-8    | 服务市场                        | 1.1  |
| G4-9    | 组织规模                        | 1.1  |
| G4-10   | 按雇佣关系、性别及地区划分的员工总数          | 2.1  |
| G4-11   | 受集体谈判协议保护的员工比例              | 2.2  |
| G4-12   | 组织的供应链                      | 4    |
| G4-13   | 报告期间内公司规模的重大改变              | 前言   |
| G4-14   | 组织的方针及政策制定                  | 1.2  |
| G4-15   | 组织参与外界发起的经济、环境及社会公约、原则或其他倡议 | 1.2  |
| G4-16   | 组织参与的协会或国际组织                | 1.2  |
| 报告范畴及边界 |                             |      |
| G4-17   | 报告所涵盖的组织所有的实体               | 前言   |
| G4-18   | 报告的内容和边界以及确定原则              | 前言   |
| G4-19   | 界定报告内容的过程                   | 前言   |
| G4-20   | 报告组织内的内容边界                  | 前言   |
| G4-21   | 报告组织外的内容边界                  | 前言   |
| G4-22   | 报告重述的说明                     | 前言   |
| G4-23   | 与上份报告的重大差异                  | 前言   |

| 指引      | 报告视角        | 报告章节 |
|---------|-------------|------|
| 利害相关者参与 |             |      |
| G4-24   | 利益相关方清单     | 1.3  |
| G4-25   | 选择利益相关方的依据  | 1.3  |
| G4-26   | 利益相关者参与的方式  | 1.3  |
| G4-27   | 回应利益相关方的议题  | 1.3  |
| 报告概况    |             |      |
| G4-28   | 报告期间        | 前言   |
| G4-29   | 上一份报告时间     | 结论   |
| G4-30   | 报告周期        | 前言   |
| G4-31   | 查询报告内容的联络信息 | 结论   |
| G4-32   | 报告内容索引      | 附录   |
| G4-33   | 报告外部机构认证    | 前言   |
| 组织治理    |             |      |
| G4-34   | 组织治理架构      | 1.2  |
| 道德准则    |             |      |
| G4-56   | 组织的道德行为准则   | 1.2  |

## 各层面绩效指针

| 指引     | 报告视角   | 报告章节                             |     |
|--------|--------|----------------------------------|-----|
| 经济层面   |        |                                  |     |
| 经济绩效   | G4-EC1 | 产生及分配的直接经济价值                     | 1.1 |
|        | G4-EC3 | 组织拟定的福利计划的覆盖范围                   | 2.2 |
|        | G4-EC4 | 来自于政府的重大财务援助                     | 1.2 |
| 市场表现   | G4-EC5 | 主要营运地点不同性别的工资起薪水平与当地的最低工资水平的比例范围 | 2.2 |
| 间接经济影响 | G4-EC7 | 为公共利益开展的基础设施投资及服务及其影响            | 5   |

| 指引            |         | 报告视角                                       | 报告章节 |
|---------------|---------|--|------|
| 环境层面          |         |  |      |
| 能源            | G4-EN5  | 能源总量                                       | 3.2  |
|               | G4-EN6  | 通过节约和提高能效节省的能源                             | 3.2  |
|               | G4-EN7  | 基于节约能源的产品及服务                               | 3.2  |
| 水             | G4-EN8  | 按源头说明总耗水量                                  | 3.1  |
|               | G4-EN10 | 回收及回用水比例                                   | 3.1  |
| 废气            | G4-EN15 | 直接温室气体排放量(范畴1)                             | 3.3  |
|               | G4-EN18 | 温室气体 (GHG) 排放强度                            | 3.3  |
|               | G4-EN19 | 减少温室气体 (GHG) 排放量                           | 3.3  |
| 污水及废弃物        | G4-EN22 | 污水排放总量                                     | 3.1  |
|               | G4-EN24 | 严重泄露的总次数及总量                                | 3.1  |
| 遵守法规          | G4-EN29 | 违反环境法律法规被处重大罚款的金额, 以及所受非经济处罚的次数            | 3.1  |
| 整体情况          | G4-EN31 | 按类别说明总环保开支及投资                              | 3.1  |
| 供应商环境评估       | G4-EN32 | 接受环境评估的新供应商比例                              | 4.2  |
|               | G4-EN33 | 存在或识别出重大及潜在负面的环境影响, 以及采用相应措施改善或终止该影响的供应商比例 | 4.2  |
| 环境申诉机制        | G4-EN34 | 经由正式申诉机制解决的与环境影响有关的申诉数量                    | 4.2  |
| 社会层面: 劳工及体面工作 |         |  |      |
| 雇用            | G4-LA1  | 按年龄、性别及地区划分的劳动力总数                          | 2.1  |
|               | G4-LA2  | 按主要运营地点划分, 只提供给全职员工 (不给予临时或兼职员工) 的福利       | 2.1  |
|               | G4-LA3  | 按性别划分, 产假/陪产假后回到工作和保留工作的比率                 | 2.2  |
| 劳资关系          | G4-LA4  | 有关重大运营变化的最短通知期, 包括指出该通知期是否在集体协议中具体说明       | 2.2  |
| 职业健康与安全       | G4-LA6  | 按地区和性别划分的工伤、职业病、误工及缺勤比率, 以及和工作有关的死亡人数      | 2.5  |
|               | G4-LA7  | 存在与岗位相关的高发疾病工人                             | 2.5  |
| 培训与教育         | G4-LA9  | 按性别和员工类别划分, 每名员工每年接受培训的平均时数                | 2.6  |
|               | G4-LA10 | 加强员工持续就业能力及协助员工转职的技能管理及终生学习计划              | 2.6  |
| 多元化及均等机会      | G4-LA12 | 按性别、年龄组别、少数族裔成员及其它多元化指标划分, 治理机构成员和各类员工的组成  | 2.1  |

| 指引         |         | 报告视角   | 报告章节    |
|------------|---------|--|---------|
| 男女同工同酬     | G4-LA13 | 按员工类别和主要运营地区划分, 男女基本薪金和报酬比率                          | 2.2     |
| 供应商劳工实践评估  | G4-LA14 | 接受劳工实践评估的新供应商比例                                      | 4.2     |
|            | G4-LA15 | 存在或识别出重大及潜在负面的劳工实践, 以及采用相应措施改善或终止该影响的供应商比例           | 4.2     |
| 劳工实践申诉机制   | G4-LA16 | 经由正式申诉机制解决的与劳工实践有关的申诉数量                              | 4.2     |
| 社会层面: 人权   |         |  |         |
| 投资         | G4-HR2  | 员工接受人权政策及程序培训的总小时数, 以及受培训员工的百分比                      | 2.6     |
| 不歧视        | G4-HR3  | 歧视个案的总数, 以及机构采取的纠正行动                                 | 2.1     |
| 自由结社与集体协商  | G4-HR4  | 已发现具有自由结社和集体协商事件风险的运营点和主要供应商, 以及有助保障劳工这些权利的措施。       | 2.1/4.2 |
| 童工         | G4-HR5  | 已发现具有严重童工事件风险的运营点和主要供应商, 以及有助于有效杜绝童工的措施。             | 2.1/4.2 |
| 强迫或强制劳动    | G4-HR6  | 已发现具有严重强迫与强制劳动事件风险的运营点和主要供应商, 以及有助消除一切形式的强迫与强制劳动的措施。 | 2.1/4.2 |
| 评估         | G4-HR9  | 接受人权审查和/或影响评估的运营点的百分比和总数                             | 4.2     |
| 供应商的人权评估   | G4-HR10 | 接受人权评估的新供应商比例  | 4.2     |
|            | G4-HR11 | 存在或识别出重大及潜在负面的人权影响, 以及采用相应措施改善或终止该影响的供应商比例           | 4.2     |
| 人权申诉机制     | G4-HR12 | 经由正式申诉机制与人权有关的申诉数量                                   | 4.2     |
| 社会层面: 社会   |         |  |         |
| 反腐败        | G4-SO3  | 已接受机构的反腐败政策及程序培训的雇员的百分比                              | 1.2     |
|            | G4-SO4  | 针对腐败个案所采取的行动   | 1.2     |
| 遵守法规       | G4-SO8  | 违反法律法规被处重大罚款的金额, 以及所受非经济处罚的次数                        | 1.2     |
| 供应商社会影响评估  | G4-SO9  | 接受社会影响评估的新供应商比例                                      | 4.2     |
|            | G4-SO10 | 存在或识别出重大及潜在负面的社会影响, 以及采用相应措施改善或终止该影响的供应商比例           | 4.2     |
| 社会影响申诉机制   | G4-SO11 | 经由正式申诉机制解决的社会影响有关的申诉数量                               | 4.2     |
| 社会层面: 产品责任 |         |  |         |
| 市场推广       | G4-PR6  | 销售违禁或有争议的产品  | 1.1     |
|            | G4-PR7  | 按后果类别说明, 违反有关市场推广(包括广告、推销及赞助)的法规及自愿性准则的事件总数          | 1.2     |
| 客户隐私       | G4-PR8  | 侵犯客户隐私权及遗失客户资料的经证实投诉总数                               | 1.3     |
| 遵守法规       | G4-PR9  | 如有违反提供及使用产品及服务的法律法规, 说明相关重大罚款的总金额                    | 1.2     |