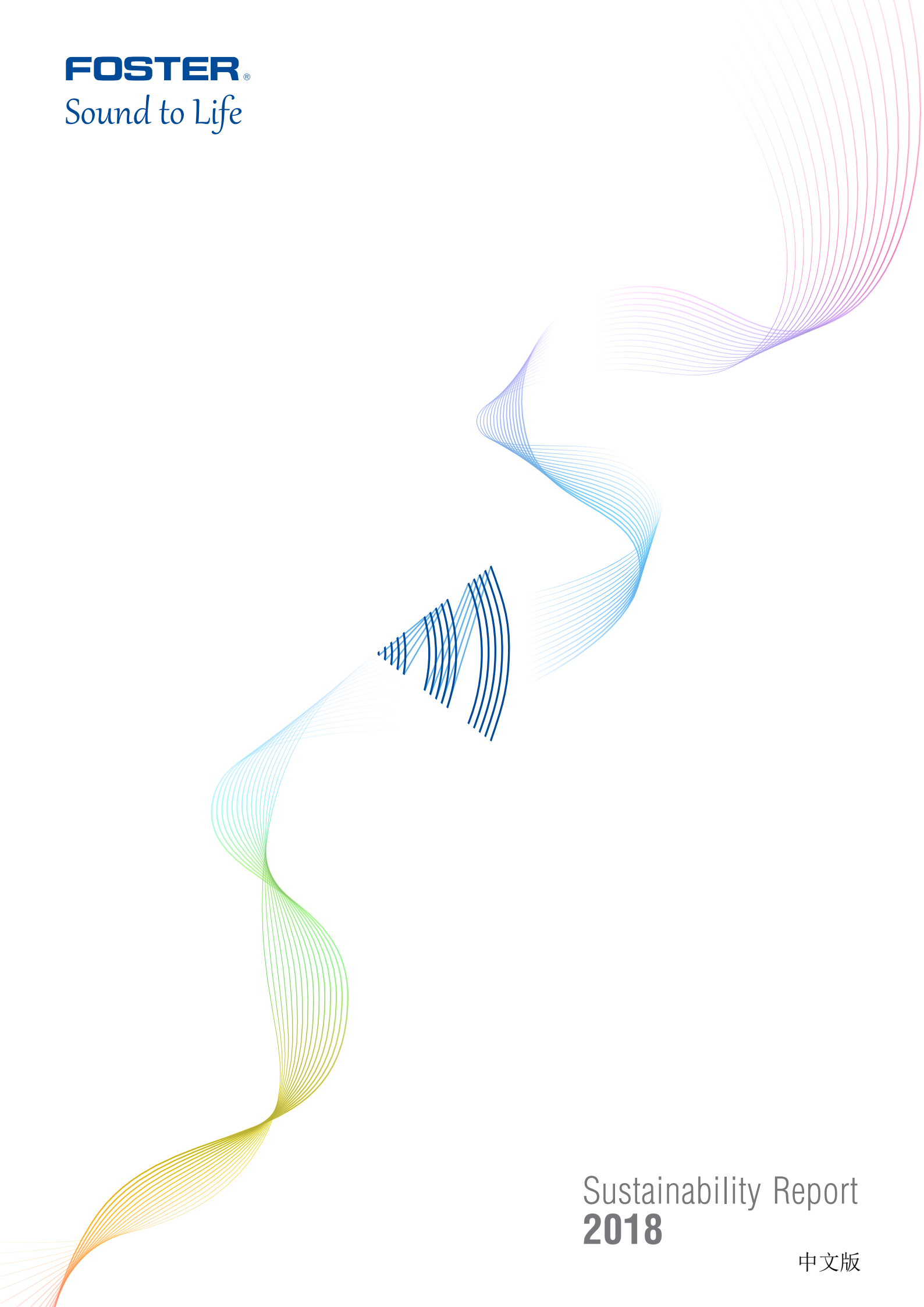


FOSTER[®]
Sound to Life



Sustainability Report
2018

中文版

CONTENTS

■ 企业理念	1
■ 领导致辞	3
■ 联合国全球契约	5
■ 访谈	9
■ 丰达集团 CSR 经营	11
■ 公司治理	17
■ 社会	27
■ 环境	45
■ 公司概要、财务信息	51
■ 公司历史	53
■ 数据集	60

企业理念

社训

丰达集团自创业以来，把“诚实”一词作为社训。

顾名思义，“诚实”是指以真诚的心对待与我们的企业相关的所有人和组织。尽管表述方法不同，但可以说“CSR的思想”自创业之初就已经作为经营的基础，始终贯彻落实在企业活动之中。

丰达集团未来将在新的时代中实现进一步的飞跃。为此，自创业以来一直坚守的“诚实”的“CSR思想”今后将继续作为经营的基础，丰达集团的每一位员工在此思想的指导下展开行动是最为重要的事情。

社训

诚实

愿景

用声音对未来社会做出贡献

使命

通过与声音关联的产品及设计理念，在全球向人们提供舒适的生活和交流的喜悦，成为被社会寄予厚望的企业。

Foster Rhythm

“丰达节奏”是我们为了达成目标、实现梦想，接近美好的“愿景”，全体员工齐心协力而创造出来的。

我们的“使命”正是通过音响技术为人们带来新的幸福的这种存在意义。另外，我们的“价值观（价值标准）”是在与所有利益相关者的互动中，表明我们所重视的价值观和判断标准。

“行动标准”是我们在促进与利益相关者的和谐关系时采取行动的标准，是为了达到最佳结果依据。达成上述目标的“管理体系”是基础的方法，是让我们作为丰达的一员去实践、学习，并促进我们成长的方法。

~ 我们的行动基准和重要价值观 ~

I

Sound to Life 解决方案的领军公司

努力成为全球音响领域的领导者。通过革新来对应更广阔的市场需求。

- 1、**信赖**：取得客户和合作伙伴的信任
- 2、**专家**：作为音响技术领域的专家而自豪
- 3、**激励**：提供独特的价值观，鼓舞合作伙伴，给客户更多的期待

II

持续改善

创造高成效，高收益，优良的工作场所。继续寻找新市场和新机遇

- 4、**迅速与灵活**：迅速及灵活对应
- 5、**可靠品质**：通过更有效的组织体系来提供可靠的品质
- 6、**具前瞻性和积极性**：积极学习并提升领导能力
- 7、**踏踏实实**：踏踏实实努力达成目标

III

更加多元化 更加全球化

在各个管理层面，接受多元化，提升全球协作能力

- 8、**思想开明**：接受多元化
- 9、**高度责任感**：履行我们对人和环境的责任
- 10、**团队**：拥有共同目标，相互尊重

Sound to Life

丰达节奏中“理想姿态”的口号。与“用声音对未来社会做出贡献”的愿景一样，同时也意味着“向生活传递更优良的声音”、“通过丰达的声音丰富生活”、“带来健康生活的声音，传递到生命中的声音。”等含义。

Top Message



代表取締役社長 吉澤 博三

企业社会责任与经营

丰达集团的目标是在以“诚实”为社训的基础上，履行企业社会责任，贯彻“为了社会、为了人类”的精神，成为受到与本公司相关的各种利益相关者所信赖和喜爱的企业。

创业超过 100 年的企业大多遵守着如近江商人所提出的“卖方有利、买方有利、社会有利”的“三方有利”教诲，践行着适当地产生利润并回馈于社会的原则。本公司也在到来的新型社会中贯彻“三方有利”的精神，朝向打造倍受瞩目、具有存在感的“百年企业”而行进。

新型社会正在发生着巨大的变化。通过IoT的生产革新、自动驾驶时代的到来、AI的进步及利用范围的扩大等等，这些从根本上不断改变我们生活的技术革新，正在以远远超出我们想像的速度高速发展中。不断有新的音响制造商作为变化的主体而涌现，使得适者生存的竞争更加激烈。

为了实现本公司“用声音对未来社会做出贡献”的愿景，丰达在继承创业以来的社训“诚实”的同时，必须主动大幅度蜕变。肩负这一使命的是“人”。是遍布全球的丰达集团的数万名员工。

在全球积极开展人财录用的同时，也要推进人财的多样化，以便实现真正的全球化以及人财的高端化。另外，进一步推进“工作方式改革”，确保更多的员工能拥有更灵活和更自由的工作环境，努力实现“Be Happy 80%”^{*}的目标。

**“ Be Happy 80%”：这是在参与公司内管理者培训时一个年轻员工小组提出的，是希望能在社内实现的一种理想状态。意思是80%的员工能从工作环境和企业机构中获得80%的幸福。我也赞同这个观点。*

这项努力也得到了外界认可，我们被日本经济产业省评为“新型多元化管理企业 100 选（2017 年度）”的企业之一。我们今后也会继续努力。

以“声音”这种模拟技术将人与数字信号对接，为了成为受人们喜爱的企业，丰达今后也作为“声音专家”，将追求更加优质的声音，为喜爱音乐的人们不断带来感动。

另外，将以合规性经营为基础，贯彻落实作为 CSR 环节的环保活动、品质管理和风险管理，持续开展纪律、责任与社会贡献活动。

丰达集团作为对开展 CSR 的承诺，已经签署了“联合国全球契约”。

另外，我们将“我们的行动标准和重要价值观”进行明文化规定，为了向员工贯彻关于企业理念的思路，巩固创业以来的基础并不断传承下去，本公司制定了“丰达节奏”并在社内展开宣传。明年将迎来本公司成立 70 周年。今后将通过继续努力，成为让各利益相关者满意，并受到社会喜爱的企业。



联合国全球契约

丰达集团签署了由联合国推进全球最大的可持续发展倡议“联合国全球契约（UNGC）”，并于2017年1月19日正式加入该倡议。

UNGC 十大原则以及丰达的对应行动

作为遍布全球的企业，本公司支持 UNGC 所提出的与“人权”、“劳工”、“环境”、“反腐败”相关的十大原则，开展合规性、有尊严的劳动、环保和 CSR 采购等活动。丰达集团对人权、劳工、环境、反腐败的承诺已经规定在《丰达集团员工行为规范》之中。该规范囊括了 RBA (Responsible Business Alliance 旧称: EICC) 的行为规范条款，目前使用的是2017年4月份修订的第4版。

符合十项原则的项目如下所示。

UNGC 十大原则	丰达集团员工行为规范
人权	
原则 1 企业界应支持并尊重国际公认的人权	负责任的矿物采购(第 10 项)
原则 2 保证不与践踏人权者同流合污	尊重人权 禁止歧视 (第 23 项)
劳工	
原则 3 企业界应支持结社自由及切实承认集体谈判权	尊重人权 禁止歧视 (第 23 项)
原则 4 消除一切形式的强迫和强制劳动	遵守劳动关联法规(第 27 项)
原则 5 切实废除童工	
原则 6 消除就业和职业方面的歧视	
环境	
原则 7 企业界应支持采用预防性方法应付环境挑战	环境保护 (第 17 项)
原则 8 采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法	* 关于环境的承诺已规定在“丰达集团环境方针”之中
原则 9 鼓励开发和推广环境友好型技术	
反腐败	
原则 10 企业界应努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂	遵守法律法规(第 2 项) 禁止贿赂外国公职人员或国际公共组织官员 (第 8 项)

■丰达集团的 UNGC 相关工作：

<http://www.foster.co.jp/csr/ungc/index.html>

■丰达集团员工行为规范：

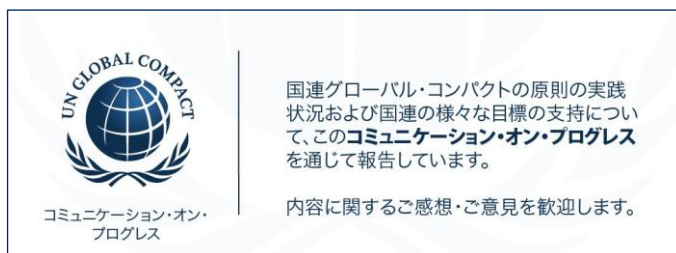
http://www.foster.co.jp/csr/governance/pdf/coc_for_staffs.pdf

■丰达集团环境方针：

<http://www.foster.co.jp/csr/environment/index.html>

UNGC 进展情况通报 (COP)

作为联合国全球契约的加盟企业，本公司把可持续性报告2017作为2017年度进展报告（COP）向UNGC进行了汇报。本报告也将作为 COP 提交。



■联合国全球契约中丰达电机 COP 报告的主页：

<https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/398901>

可持续发展目标 (Sustainable Development Goals, SDGs)

在签署 UNGC 的同时，丰达集团将通过联合国所倡导的“可持续发展目标（SDGs）”等 UNGC 框架，进一步推进 CSR 活动。

何为可持续发展目标 (SDGs)?

2015 年，在纽约联合国本部召开了“联合国可持续发展峰会”，超过 150 位国家元首和政府首脑参加。此次会议通过了题为“改变我们的世界——2030 年可持续发展议程”的成果文件。新的可持续发展议程制定了宣言及目标作为为人类、地球、以及繁荣的行动计划。可持续发展目标（SDGs）由 17 项可持续发展目标和 169 项具体目标组成。

来源：联合国新闻中心网页

■联合国网站：可持续发展目标 (SDGs)

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/zh/sustainable-development-goals/>

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



丰达行动

本公司通过企业活动不断推进17项可持续发展目标当中12项的进行，今后将继续致力于实现可持续发展社会。



SDGs 项目	丰达活动的实例	刊登页面
 1、无贫穷	对低收入家庭进行食品捐赠活动 参加贫困削减活动	海外：第37-40页
 3、良好健康与福祉	实行“健康积分制度”和“戒烟支援方案” 参加献血活动	国内：第30页 海外：第38页
 4、优质教育	实行品质、环境、CSR 相关培训 接收实习学生 捐赠学费、书本和建造学习教室的建筑材料	国内及海外：第16、44、47页 海外：第38-40页
 5、性别平等	为了加深对边工作边育儿的女性的理解，对管理人员进行培训教育 对女性员工的计划性培养及其职业规划形成的支援 召开“关于女性职业生涯的座谈会”	国内：第9、28页
 7、经济适用的清洁能源	降低CO2的排放量 环境负荷物管理	国内及海外：第45-47页
 8、体面工作和经济增长	工作方式改革项目（弹性工作时间制度、在家办公制度，超值星期五，每周两次统一下班奖励日，志愿者休假制度） 新人事制度（复线型不同路线的人事制度） 技术名匠制度	国内：第30-31页
 10、减少不平等	建立多样性推进课（育儿&护理支援，提高女性的活跃性、针对LGBT的工作、全球化人财录用）	国内：第28-29页
 12、负责任消费和生产	化学物质的管理 零排放 工厂废水再利用	国内：第46-48页 海外：第49页

SDGs 项目	丰达活动的实例	刊登页面
 13、气候行动	降低 CO2 的排放量 促进清洁能源的利用	国内及海外： 第 45-47 页
 15、陆地生物	支持地球环保活动	国内：第 48 页
 16、和平、正义与强大机构	公司治理体制 合规性体制 CSR 采购 冲突矿物的基本方针	国内：第 17-19 页 国内及海外： 第 25-26 页
 17、促进目标实现的伙伴关系	CSR 调查及监督检查 负责任的采购活动 召开 CSR 社内交流会议	国内及海外： 第 15-16 页 第 25-26 页

作为全球契约日本网络 (GCNJ) 成员开展活动

本公司参与由 UNGC 成员企业组成的 GCNJ 的“人权教育分科委员会”、“环境管理分科委员会”、“WEPs 分科委员会”、“供应链分科委员会”、“DRR (防灾减灾) 分科委员会 2018”、“ESG 分科委员会”(截止 2018 年 6 月)。

在分科会上通过有识之士的演讲会，在共同分享与 CSR 相关的最新动向和各公司事例的同时，运用广泛行业各参加企业的经验，制作能够帮助各种企业推进 CSR 工作的工具。

本公司参与制作的相关成果

◎ 供应链分科委员会

CSR 采购自我评价工具集：

<http://www.ungcnj.org/activities/topics/detail.php?id=217>

另外，在分科委员会上所学到的知识会反映在本公司的 CSR 活动中。

Interview

丰达集团 朝多元化方向发展的挑战

最近，推进人财多元化的企业越来越多，如提高外国人、女性、高龄者等人财的参与活跃度，“推进多元化”现在已成为企业管理的一个关键词。丰达集团推进的“多元化”是什么呢？CSR推进部作为推进担当部门，推进的中心人物专务董事成川以及人财开发部的成员一起举行了座谈会。

——现在，您认为本公司在多样性方面存在哪些课题？

成川 近年，我们面对致力于提高产品的品质和竞争力，并且积极应对自动驾驶、AI、IoT等新领域，以及不断追求品质提升，应对市场变化，加强全球范围协调合作，提高管理速度的要求。技术和社会正在以超乎想象的速度在发展，作为全球企业，拥有多元化思维和想法的人财是不可或缺的。为了让更多人财充满活力地在公司工作，为一边看护和育儿一边工作的员工建立了便利制度，尽管如此我们仍然无法改变传统的工作方式和价值观，制度的运作还不能说十分充分。我们认识到了如员工难以得到上司和同事的理解，制度即使存在但难以运行等方面的问题，如何改善并落实成为了如今重要的问题。

——为了解决这些问题，请问做了哪些努力？

津金 我们的目标是通过推进多元化，建立“公司与员工之间的双赢关系”，在每位员工实现充实的个人生活，和创造新价值，提升企业竞争力上产生协同效应。为了实现此目标，于2010年成立了多元化推进委员会，翌年2011年设立了多元化推进课。



座谈会的情形（公司总部）

——为了改变以往的工作方式，请问采取了哪些具体措施？

须永 2015年启动了工作方式改革项目。首先，以募集一般职员的形式举办以工作方式为主题的座谈会，以呼声最高的建议为参考，开始试行了在家办公和弹性工作时间制度。试行在家办公制度后，员工的时间得到了有效利用，因此得到了参与此制度的员工的一致好评。

——虽然是很方便的制度，但是实际使用此制度就需要勇气了。

须永 虽然员工的便利性提高了，另一方面，考虑到管理的困难和对业务的影响，一些管理人员对此持谨慎态度。对于这类部门，首先用试运行的形式实施此制度。真正尝试过后会发现担心的问题并没有出现，因此明白到只要制度运用得当就能实施下去，所以管理人员的消极意识也慢慢地发生了变化。试行期间，我们努力扩大试行对象，致力于加深公司员工之间的理解。因此，对象已经不限于需要育儿和看护的员工，成功地正式地导入了在家办公制度。这些制度在第一年合计使用了599天。

桥都 关于弹性工作制度，同时向员工提供四套不同的工作班次，员工自主选择适合自己的柔性工作轮班制度，当员工适应了自主时间管理的柔性工作制度后，再正式适用于全公司的员工。

须永 2017年2月开始导入了超值星期五制度，管理高层也号召大多数员工通过提高业务效率来确保自身有时间度过一个有意义的私生活，例如自我提升和与家人共度时光。星期五下午，每当我看到几乎没有人的办公室时，就能确实感受到员工意识正发生着变化。

——最近，针对由于育儿和家庭原因而辞职的女性有措施出台，请问丰达对此采取了哪些举措？

须永 本公司努力为女员工建立一个能热情工作并能长期留在公司发展的工作环境。首先，为了增进对一边育儿一边工作的女性的理解，从2010年开始定期对管理人员实行教育培训。现在，管理人员不仅意识慢慢地发生了变化，而且能够理解一边育儿一边工作的下属并对其采取积极的跟踪工作。我们还关注在育儿休假后重返工作岗位的员工，并为他们提供入托儿所的优先权。另外，我们还允许员工请假陪同配偶调职，这使得为此辞职的女性员工能够留在公司继续工作。

——因为丰达的产品大部分都是在海外生产，因此雇佣了许多外籍员工，对此，请问采取了哪些措施？

宫冈 丰达集团全体外籍员工比例为99%，在日常业务中与海外各据点的合作是必不可少的。我们意识到不仅要考虑日本本部全球化，而且海外各据点的人财培养也是重要的管理课题。因此，本公司积极聘用外籍员工，并且致力于以人财培养为目的海外集团公司间的人事交流。现在，本公司的外籍人员比例约为10%，预计今后将提高到30%。在此环境下，为了了解不同的文化和交流方式，加强员工之间不论国籍的交流，本公司定期举行跨文化交流培训。另外，也考虑到宗教信仰的问题。在员工食堂，用插图简单明了地標示出使用的食用肉类。通过这些举措，消除外籍员工和日本员工之间的不协调，努力创造出团结一致的工作环境。

——因为有不同国籍的各种人财，请问在人员组织上有困难吗？

寺田 我们制定了“丰达节奏”，以便员工可以尊重多元化的个体并能够互相合作，另一方面，可以根据这个“丰达的独特性”的概念做为判断的标准。这个是丰达的行动基准和价值观的总结。



全部据点员工随身携带的
丰达节奏小卡片

——自成立多元化推进委员会以来，建立了一个包含女性及外国人在内各种各样的人都能积极发挥能力的场所。



“新型多元化管理企业100选”
获奖纪念奖杯

成川 是的。这一系列的举措也得到了认可，被经济产业省授予“新型多元化管理企业100选（2017）”赞赏。今后，将实现更灵活的工作方式，让我们继续为创建丰达独有的工作场所而努力！

CSR Management

丰达集团自1949年创业以来，提出了“诚实”的企业理念，旨在打造被社会所需要、可持续发展的企业。

展望创业70年的2019年，进而打造“百年企业”的过程中，继续贯彻以“诚实”为基础的经营，“实事求是，善待他人与地球，全心全意服务”。

2016年，旨在使其企业理念更易于理解制定了 Foster Rhythm “丰达节奏”，并以卡片形式在社内分发。这也是员工亲自制作的，旨在令世界各地的所有员工，对管理理念产生共鸣，体现自我价值，同时以员工为中心进行普及。



CSR 主管董事 专务取締役

成川 敦

其中，不仅仅是公司管理理念，还包含了员工衷心希望实现的强烈“想法”和“愿望”，例如：“轻松愉快并充满了团队精神的职场”、“希望一直持有的作为专家的骄傲”。

丰达集团及全体员工特此声明，今后我们将根据以下CSR宪章进行“诚实的企业活动”。另外，我们不会辜负各利益相关方的期待和要求，进一步提高企业价值。

丰达集团 CSR 宪章

丰达集团以“诚实”为社训，以“用声音对未来社会做出贡献”为愿景，以“通过与声音关联的产品及设计理念，在全球向人们提供舒适的生活和交流的喜悦，成为被社会寄予厚望的企业”的使命来开展活动。

对丰达集团而言，“企业社会责任”这一主题本身就是在开展企业经营过程中的普遍课题。自创业之初起，CSR（企业社会责任Corporate Social Responsibility）的思路已经融入到了社训之中。本公司认为，在全球开展业务的丰达集团所适合的CSR、亦或CSR管理（经营）如下所示。

“全球化企业为实现可持续发展，提高企业价值，需基于社训致力于本来的业务。不仅在经济性方面，也要在和环境，社会的相互协调中，提高利益相关者的满足度。CSR管理（经营）是企业自身的业务活动中，实现对社会的责任。”

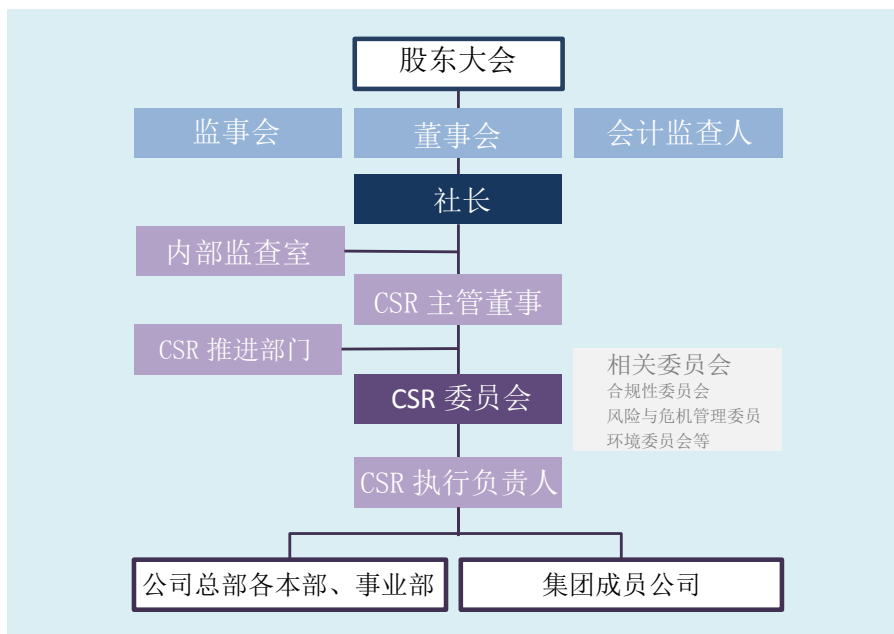
为了实现这一目标，丰达集团及其全体员工将站在全球化的视角，基于以下内容开展 CSR 活动。

- 1、我们始终牢记社训、愿景、使命来展开行动。
 - 2、我们依据作为企业应当遵守的“丰达集团企业行为纲要”和集团的每一位员工应当遵守的“丰达集团员工行为规范”展开行动。
 - 3、我们将客户、员工、股东、投资者、当地社会等各种利益相关者作为 CSR 活动的对象，尊重各个国家和地区多种不同的“价值观”、“文化”、“经济、环境、社会”等。
 - 4、我们在遵守国内外的法律法规、国际规则的基础上展开行动，通过遵守企业道德、确保产品的质量与安全、环境保护、改善劳动环境、雇用与人财培养、尊重人权、公正竞争、对社会与当地的贡献、照章纳税等满足各种要求。
 - 5、我们重视维持 CSR 信任度的风险管理、适时和恰当的信息披露（公开性）和履行说明责任（透明性），与各利益相关者的对话。
 - 6、我们明确遵守本 CSR 宪章所需的管理体系以及保证相关程序正确运行的公司负责人。同时，通过任命的管理负责人对管理状况实施定期评审。
- 本公司宣誓遵守上述本 CSR 宪章，开展“诚实（Sincerity）的企业活动”。

丰达集团的 CSR 推进

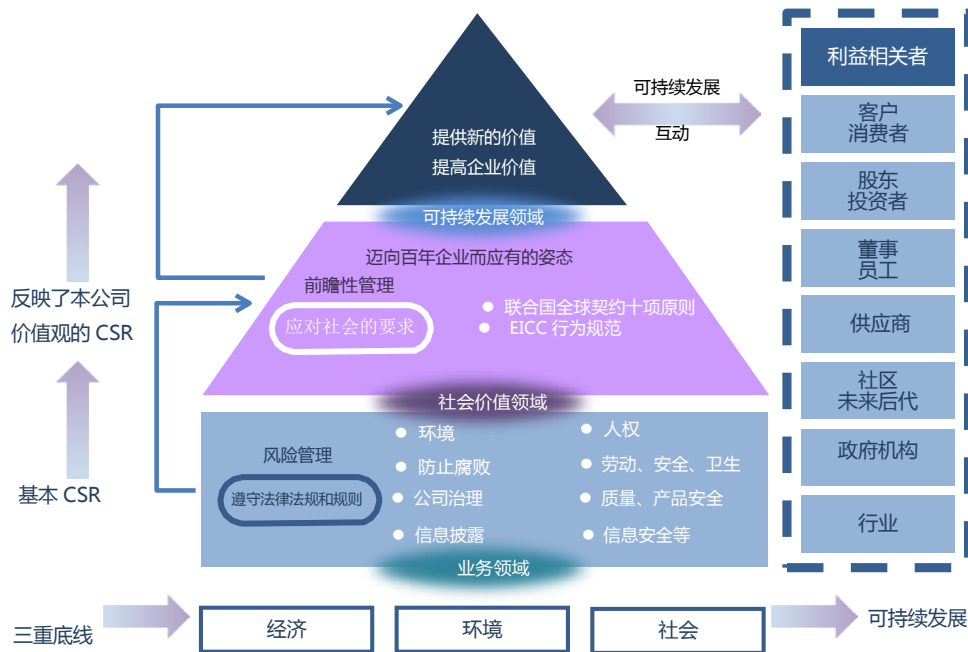
CSR 推进体制

如下列的 CSR 推进体制所示，丰达集团在公司总部成立了以相关部门的代表为核心成员的 CSR 委员会。每月召开的 CSR 委员会，本部 CSR 主管董事以及海外各据点均出席会议，以 TV 会议的形式监控和共同推进整个集团的 CSR 活动。在所有的海外事业所任命了 CSR 活动推进负责人。



CSR 管理 (经营) 示意图

支撑着CSR管理的整体构架的根基是经济，环境，社会三个方面。CSR管理不但是从财务（经济）的视角，还应当通过非财务（环境与社会）层面的可持续发展来提高企业价值，为利益相关者提供新的价值。



CSR 活动的核心

丰达集团于 2006 年布了 CSR 宪章的初版，2010 年采用美国电子工业联合会制定的 CSR 标准 EICC * 作为基本方针，追求全球通用性与普遍性，对内容进行了更新。在此基础上增加本公司独自制定的项目，努力加强 CSR 管理（经营）。与此同时，还结合联合国全球契约、ISO26000 开展 CSR 推进工作。

* Electronic Industry Citizenship Coalition (2017 年更名为 Responsible Business Alliance)

CSR 重要性原则的制定

丰达集团于 2016 年制定了 CSR 重要性原则。制定方法和程序是以本公司制定的各种方针及其项目为基础，提取其中对 CSR 来说重要的项目。基本方针和提取项目如下。

- 1、从 2016 年的“经营方针”中提取了作为基本方针的“构建面向 2020 年的全球化业务基础及利益体制”
- 2、从 2016 年度的“TQM (Total Quality Management) 年度方针”中提取了以下两项：
 - 将“减少客户投诉”的各措施与各生产基地的成熟度相对应，制定并执行改善计划
 - 构建全球化环境管理体制，具体明确面向 2020 年的“能源管理”方向，并进行推进的两个项目。
- 3、从“环境方针”中提取了以下两项：
 - 促进开发与设计产品的节省资源化、节省能源化的工作，努力保护地球环境
 - 不仅要在产品的制造至废弃的各个环节，而且要在所有的事业活动中努力防止污染和减少 CO2 排放。
- 4、从“中期环境方针”中提取了“努力提高环境保护、生物多样性的意识，培养能够为社会做出贡献的人财”的项目。

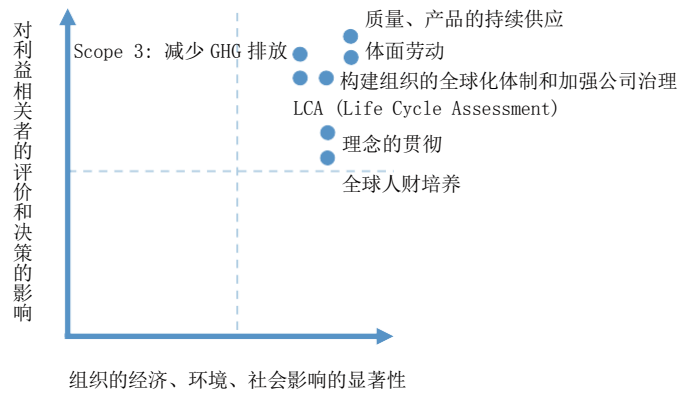
所提取的重要性原则如下。

在价值链中的责任：工作热情、质量、客户导向与环境保护

1、全球的人财培养和有效利用

2、基于 CSR 的全球集团治理

另外，关于第 1 个项目，以整个价值链为主体，分别提取了“加强积极影响”的项目和“将负面影响最小化”的项目。



基于 CSR 重要性原则的 PDCA

重要性原则	内容		2017 年度成果和进展	今后的计划
1、在价值链中的责任：工作热情、质量、客户导向与环境保护	加强积极影响	体面劳动	实施多种多样的工作方式改革措施，如正式导入了弹性工作时间制度，在家办公制度，实施每周两次统一下班奖励日，超值星期五等。另外，为了增进员工的健康，实行“健康积分制度”和“戒烟支援方案”等措施。（参考：本刊第 30 页）	2018 年度的目标是：年假获得率达 77%，总劳动时间与上年相比每月减少三小时。在提高健康水平方面，目标是维持 100%的定期健康体检就诊率和达到 80%的特定保健指导就诊率
		质量、产品的持续供应	持续在联合国全球契约中注册，在四个领域的十项原则中对与人权和劳务相关措施进行探讨。	继续通过 GCNJ 分科委员会的活动收集情报，强化与其他参与企业及团体的协作活动。
	负面影响最小化	LCA (Life Cycle Assessment)	社会影响程度大的事故（人身生命、财产、环境等）造成重大影响的异常案例次数继续保持了 0 次的成绩。	保持社会影响程度大事故零记录及减少顾客投诉。
		Scope 3: 减少 GHG 排放，减少 GHG(温室气体)排出量	在减少 GHG 排放 Scope3 的计算中，开始对生命周期范围的定义和 KPI 的设定进行探讨。	减少 GHG 排放 Scope3 的计算范围扩大到全球的同时，使用其归纳的结果，制定今后的活动计划。
2、全球的人财培养和有效利用	全球人财培养		为了减少 GHG 排放，在已经实施的 Scope1、Scope2 的基础上，开始了 Scope3 的计算。（参考：本刊第 49 页）	今后计算范围将扩大到全球，努力削减整个供应链的 GHG 排放量。
	理念的贯彻		在去年开始实行的全球人事级别制度的基础上，本公司为了 2018 年引入员工可以在全球范围内选择职业生涯设计的新型人事制度做准备。另外，还推进了全球干部选拔培训，海外进修生制度、集团公司内部国际人事调动等活动的实施。	在继续展开现有活动的同时，落实新型人事制度，建立人财活用的全球基础以及培养全球干部。
3、基于 CSR 的全球集团治理	构建组织的全球化体制和加强公司治理		在理念贯彻方面，在日本及海外据点继续实行了丰达节奏工作室及各种教育课程。	我们将继续把丰达节奏的理念融入到具体行动中，以进一步渗透到整个集团。
			在公司总部和 7 家集团成员公司选出 CSR 负责人，维护了全球 CSR 体制。	以构建的 CSR 推进体制为中心，持续开展针对集团各公司的 CSR 推进活动。

CSR 调查及监督检查

CSR 内部监督检查

出于在制造基地贯彻CSR的目的，丰达集团开展了CSR内部监督检查活动。上一年度共针对监督检查对象基地开展了43次内部监督检查。本公司以当地法律法规作为监督检查的标准和指南，通过参考各种社会要求（如EICC行为规范，EICC VAP（Validated Audit Process），SA8000，客户标准）来实施审核，以确认业务运作活动的合法性以及检查超越法律限制的措施。

客户实施的监督检查及调查

为了满足客户的各种要求，制造基地接受着客户的监督检查。特别是在与环保和劳动安全卫生相关的领域，于2017年4月至2018年3月期间，在中国及越南的工厂接受了4家客户共计16次的现场监督检查。另外，在一年内收到了12家客户的17份“自我评价问卷”的答复要求，并逐一回答。今后将继续推进关注环保与安全的产品生产，用真心诚意予以应对。



中国工厂的外观



客户 CSR 监督检查会议的情形（中国）

外部调查机构的调查

丰达集团对外部调查机构实施的CSR调查也都诚实地予以答复。上一年度总计答复了8份有关环境经营、ESG、SRI 调查等的调查请求。其中，东洋经济新报社实施的“CSR 企业排名调查”中，本公司取得第228名（共1,413家）的成绩，与去年第248名（共1,408家）相比名次有所提升。今后将继续以真诚的态度应对来自外部机构的调查请求。

CSR 内部教育的开展

继2016年全球 CSR 交流会议后，为了加深本公司与制造现场之间的相互理解，在越南的三个据点（2017年8月），中国的一个据点（2017年9月），缅甸的一个据点（2018年2月）等海外据点举行 CSR 内部交流会。与海外据点的 CSR 相关部门一起，通过知识的学习，信息的共享，丰达节奏的开展等活动，为加速推进 CSR 的进程进行多种多样的意见交换活动。此外，在会议后，还收到了希望增加类似的教育培训和信息共享的机会的请求。今后将继续创造定期沟通的机会，超越文化、民族、地区的界限，加深彼此的理解，同时丰达集团作为一个整体，共同积极推进公司内部的 CSR 教育工作。



缅甸据点开会时的情形



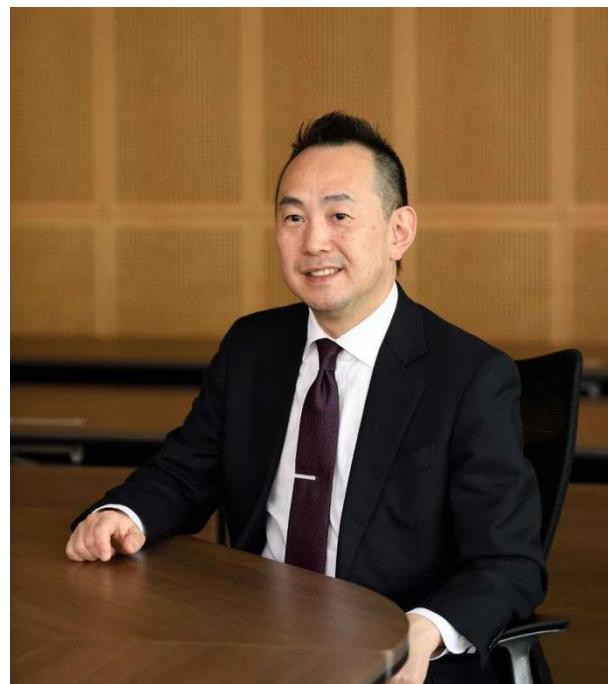
越南据点开会时的情形



Governance

**经营管理本部执行与财务、会计、IR（投资者关系）、
法务以及知识产权相关的职务。**

**除日本的公司总部之外，
还有统一管理海外分公司的职能。**



首席执行官 经营管理本部部长

田中 达人

公司治理 方针

本公司认识到，为了实现企业价值与股东价值的最大化，做出迅速、正确地应对经营环境变化的决策，建立合法、合理地执行业务的经营体制和健全的经营体系是非常重要的，因此本公司将积极完善公司治理工作。

公司治理体制

董事会

每月定期和临时召开董事会，进行与经营方针、经营战略相关的重要项目以及重要业务执行的审议和决策，同时站在独立、客观的立场对经营层进行监督。

常务会

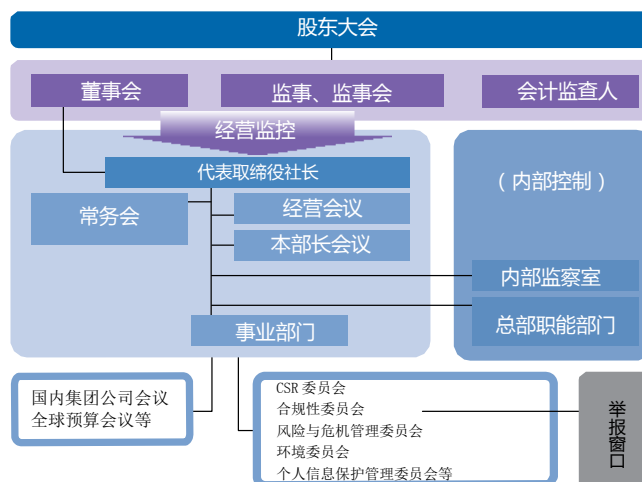
通过由代表董事、带职董事、高级执行董事、全职监事等构成的“常务会”讨论后，做出有关业务执行的决策。

经营会议等

为了确保决策的迅速落实以及意见统一，作为对各事业本部的业务执行进行报告和讨论的机构，召开以社长以下、本部长（包括兼职董事、执行董事等）为主体的经营会议和本部长会议等。为了推进集团经营，丰达集团通过召开每年两次的由国内各公司的经营负责人出席的国内集团公司会议、和由海外各公司的经营负责人出席的对各公司的预算进行审议的全球预算会议、以及与营业、技术、质量、制造相关的全球战略会议等，指明集团的发展方向，加强各公司之间的合作。

指名咨询委员会与报酬咨询委员会

在决定董事等的选聘、人选以及待遇等问题时，出于提高公正性和透明度的目的，作为董事会的自愿咨询机构而设置了指名咨询委员会和报酬咨询委员会。成员包括独立董事在内，由代表董事以及带职董事、外部董事、全职监事、外部监事等构成（现在包括2名独立董事在内，共由6名组成）。



公司治理指南

丰达集团制定了“公司治理指南”，以明确关于公司治理的基本思路和架构。

http://www.foster.co.jp/csr/foster_group/pdf/20160401_corporate_governance_guideline.pdf（日文）

公司治理报告

依据日本国内证券交易所的规则，发行了介绍本公司的治理思路以及体制等的报告书。

丰达集团的企业行为纲要

丰达集团制定了遵守国内外所有法律法规、国际规则及其精神和宗旨以及企业道德，提倡以社会良知展开行动的企业行为纲要。

■丰达集团的企业行为纲要：

http://www.foster.co.jp/csr/governance/pdf/corporate_action_guideline.pdf

合规性

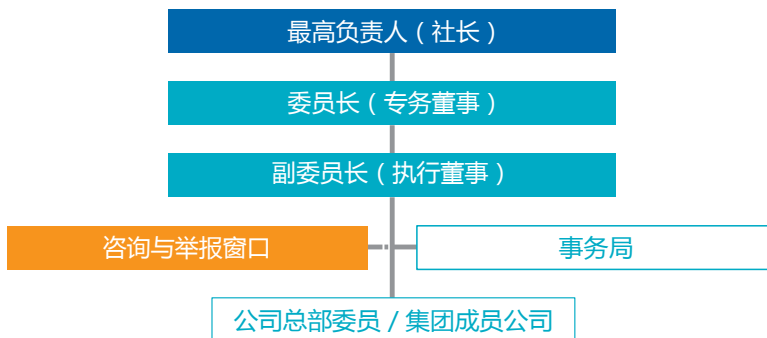
方针

本公司重视作为CSR思想核心之一的合规性（遵守法律法规及企业道德），以整个丰达集团为对象，积极推进合规性计划（公司内部规章制度的建立与体制的构建）。

合规性体制

丰达集团在推进合规性计划的过程中，非常重视具有内部净化作用的内部举报制度。在运用方面，本公司设置了以律师顾问和在公司内部具有高度独立性的监查室为窗口的“合规性热线”，将其作为国内外发生的违反合规性行为等的内部举报窗口使用。举报、咨询窗口不仅对整个集团的员工、董事开放，而且将门户开放范围扩大到了员工、董事的家人以及业务合作伙伴的员工等。另外，本公司充分注意对内部举报者的保护，为了防止其受到不公正的待遇以及被卷入麻烦之中，本公司制定了公司内部规程，并进行了贯彻落实。另外，本公司加强了内部控制系统的构建和运营工作，特别重视以确保财务报告的可信度为目的的J-SOX。目前，基于J-SOX的业务流程检查对象为公司总部和11个主要基地。

- 合规性委员会组织机构图（风险与危机管理委员会参照本组织机构图）



合规性委员会

合规性的遵守以及风险管理以合规性委员会和风险与危机管理委员会为主体进行推进，并通过制定公司内部规程予以应对。为了提高合规性意识，2017年除了针对员工实施合规性测验之外，还在合规性委员会的主导下，邀请外部讲师（律师）开展了合规性培训，以确保遵守合规性的贯彻与落实。

关于今后的计划

丰达集团将以依据《丰达集团员工行为规范》设置的合规性委员会为主体，继续完善员工教育，推进发布相关法规等信息的活动，努力加强和提高合规性体制。

风险管理

方针

丰达集团的风险管理的主要目的是对风险进行提前预测，对风险的出现做到防患于未然，采取必要的措施，在风险一旦被发现、真正发生并导致危机的出现时，最大限度地减少本公司的损失。具体来说，把加强风险管理、危机应对能力及其全球推广作为运营的基本方针，建立发生危机时的快速响应体制，建立预见到重大风险和危机时的应对体制，加强平时的风险管理体制。

风险管理体制

作为丰达集团的风险管理体制的基础，本公司制定了《风险与危机管理章程》，成立了由社长担任委员长的风险与危机管理委员会，使用检查表对整个丰达集团进行风险筛查和分析，并根据分析结果采取对策，以此推进风险管理体制的运营。另外，在发生事件、事故后，为确保灾害的最小化，在尽可能的时间内恢复原状，并出于防止再次发生的目的，成立了以风险与危机管理委员会的成员为中心的危机对策本部等，迅速采取应对措施。

风险危机管理委员会

把加强风险管理、危机应对能力及其全球推广列入2017年度的运营基本方针，建立了发生危机时的快速响应体制，建立了预见到重大风险和危机时的应对体制，加强了日常风险管理体制。对风险与危机管理委员会在2017年度应重点监控的项目进行了筛查，定期召开风险与危机管理委员会（每三个月一次）。通过定期召开风险与危机管理委员会，对整个丰达集团的安全卫生管理体制的建立，业务连续性计划（BCP）的评估，防止收受贿赂体制的构建等相关项目进行监控。另外，对风险与危机管理委员会在2018年度应重点监控的项目进行了筛查，加强了风险与危机管理体制。

关于今后的计划

在建立发生事件、事故时快速响应体制的同时，通过由风险与危机管理委员会对重点项目进行的定期监控，继续完善风险与危机管理体制。

对税务的观念

基本态度

丰达集团依据各个国家和地区的税务相关法律法规以及国际规则，努力保持和提高税务合规性，如实进行税务申报和照章纳税。

关联公司之间的交易

丰达集团依据独立企业间的原则进行关联公司之间交易的定价。依据各个国家的税费法规和条款等，按照事业成果及时地照章纳税。

与税务当局的关系

丰达集团通过提前向税务当局咨询，诚实地披露相关信息等方式，努力降低税务的不准确性。另外，利用预先定价协议（APA）与税务当局提前达成共识。

透明性

丰达集团遵守金融商品交易法以及其他相关法律法规等，编制并披露有价证券报告书。关于税金的内容也将依据法律法规等在有价证明报告中进行披露。

另外，本公司理解 OECD 的 BEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税基侵蚀与利润转移）项目对防止国际性规避税费和滥用性税收筹划，确保通过税务信息披露来提高税务透明性是不可或缺的工作，本公司也在积极应对当中。

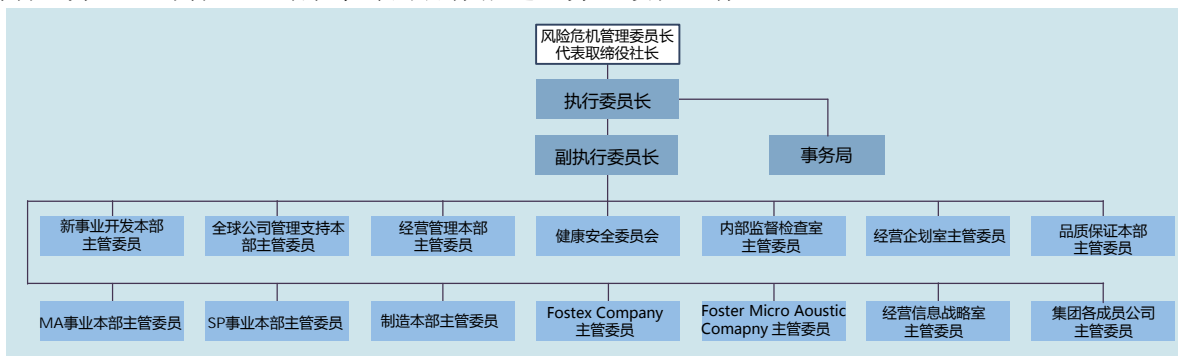
业务连续性计划（BCP）

方针

丰达集团开展风险与危机管理活动的目的是，提前防止和规避在经营方面存在的诸多风险和危机，在风险一旦被发现、真正发生并导致危机出现时，最优先考虑最大限度地降低公司的损害，防止对客户带来任何困扰，并采取防止再次发生的措施。其中，我们制定了“业务连续性计划”，为了在发生灾害时重要业务不中断，及即使在发生中断的情况下也尽可能在最短的时间内恢复，把对客户等利益相关者的影响降到最低限度，达到发生紧急情况时能够顺利应对的目的。

推进体制

丰达集团将依据最高管理者组织的风险危机管理委员会的判断，通过公司总部各职能部门开展功能恢复活动，并通过与各基地对策本部的合作推进业务连续性工作。



主要活动和对策

紧急联络网（平安确认系统）的运用

为了维持公司总部的功能而引进了利用通信终端的平安确认系统，其目的是在发生地震、灾害等紧急事态时，由本部进行紧急联络，确认员工及其家人是否平安。

优良防火对象认证

作为防灾活动的一环，在昭岛消防局的合作下，本公司被认定为优良防火对象。今年，本公司进行了首次认证更新，消防局对自卫消防队的活动进行了检查。今后，本公司以自卫消防队为首，团结所有员工继续获得认证，并作为被当地社会需要的企业开展活动。



优良防火对象认证证书



优良防火对象认证授权仪式

公司总部及国内事业所的防灾训练

公司总部及国内各事业所每年举行一次全体员工参加的防灾训练。2018年2月，总部进行了一次演习。自卫消防队组织了消防演习和逃生疏散引导训练。



防灾训练的情形（公司总部）

与海外基地进行信息共享和健康安全活动

以总部为中心，通过TV会议的形式，对各个海外基地所发生的灾害事故的信息以及相应对策定期进行共享。

海外基地的各种防灾训练

丰达集团在海外的各个基地配备了BCP负责人，并在全球范围内开展业务持续性计划关联活动。另外，通过定期举行防灾训练，提高员工的防灾技能，当灾害发生时，能够有序地应对处理。



逃生训练的情形（越南）



灭火训练的情形（中国）



救助伤员训练的情形（中国）



夜间逃生训练的情形（印度尼西亚）

今后的计划

参考近年来日本国内发生最多的自然灾害，改善总部的BCP计划。努力重新构建BCP体制，即使面临意外事故也能灵活地做出对应，旨在成为一个让各利益相关方更加信赖的企业。

信息安全及个人信息保护

方针

丰达集团认识到，在“诚实”的社训的指引下，确保与客户、业务合作伙伴、股东以及员工等利益相关者的信赖关系是非常重要的，对信息资产的有效管理是十分重要的经营课题。

为了切实有效地保护和使用本公司集团保有的信息资产，制定了如下的信息安全政策。

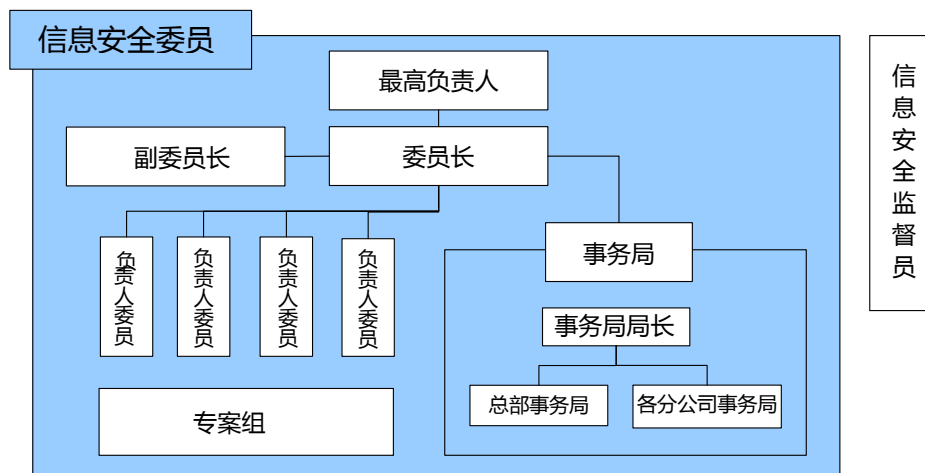
- 建立信息安全管理体制
- 完善与信息安全的公司内部规程
- 实施信息安全对策
- 实施信息安全教育
- 实施持续改善

有关本公司信息安全政策的详情，请通过以下链接查看

■信息安全政策：<http://www.foster.co.jp/security/index.html>

推进体制

为了保护本公司持有的所有信息资产并进行有效管理，丰达集团成立了在委员构成中包含了管理层人员的信息安全委员会，掌握信息安全管理情况，维持根据风险分析的结果迅速实施必要的安全对策的体制。



主要活动和对策

为了对信息资产的非法访问、破坏、信息泄漏、篡改等事故做到防患于未然，丰达集团对每天变动的安全威胁，基于组织方面、人为方面、物理方面、技术方面的安全管理措施的观点采取安全对策。

今后的计划

- 贯彻落实全球信息保护管理体制
- 基于业务连续性计划（BCP）的风险分析及对策的具体化
- 信息安全政策及各标准的贯彻落实

负责任的采购活动

丰达集团除了要求在质量、技术、交货期等方面出色之外，将努力与履行了CSR（绿色采购、人权、劳工、安全、合规性）等社会责任的业务合作伙伴进行交易。本公司将要求各业务合作伙伴赞同 CSR 采购方针，加深相互理解，进行目标共享，构建良好的合作关系。

资材采购基本方针

丰达集团在全球开展事业的过程中，制定了针对包括本公司和业务合作伙伴在内的整个供应链的《资材采购基本方针》，并在此基础上建立了公正、健全的合作关系。

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1、遵守法律法规与社会规范 | 2、公正、公平 |
| 3、绿色采购 | 4、机密保护 |
| 5、CSR 采购 | 6、重视质量、交货期与稳定供应 |

详情可查询以下网：

<http://www.foster.co.jp/procurement/index.html>

CSR 采购

丰达集团为了在全球开展资材采购活动，将整个供应链的 CSR 采购作为不可或缺的要素，依据《CSR 相关章程》以及《资材采购基本方针》制定了“丰达集团供应商 CSR 行为准则”。根据该基准向业务合作伙伴发出了《关于 CSR 的调查问卷》，请各业务合作伙伴确认 CSR 相关工作情况。

2017 年度对日本、中国、越南、印度尼西亚、缅甸的各个采购基地开展了有关人权、安全卫生、环境及道德等方面的工作情况 SAQ 调查（Self-Assessment Questionnaire: 自我评估问卷），有 90% 的业务合作伙伴回答了此调查。

调查统计结果显示，所有公司的平均分为 86 分（满分 100 分）。

这是绝大部分业务合作伙伴将 CSR 视为社会的潮流，并积极参与其中的结果。本公司今后也将继续要求其实行 CSR 自我评价，当发现问题时采取对策，以便构建健全的供应链。

《丰达集团供应商 CSR 行为准则》的详情可查询以下网址：

http://www.foster.co.jp/procurement/pdf/supplier_csr_code_of_conduct.pdf

负责任的矿物采购

近年来，在刚果民主共和国及其周边国家，武装势力的非法开采和走私已成为他们获取资金的来源，不仅会使冲突扩大化，同时还涉及强制劳动和侵害人权，已经成为社会问题，这便要求使用矿物资源的企业承担起相关责任。

本公司制定了《冲突矿产的基本方针》，针对供应链开展了矿物的原产地以及流通过程的调查工作。

在 2017 年度的冲突矿产调查中，调查对象涉及 363 家公司，得到了 99% 的答复。



冲突矿物培训（中国）

由于冶炼厂的认证情况（增加和删除）会发生变化，因此今后将继续开展彻底调查工作，致力于负责的矿物采购工作。（有关冲突矿产的方针政策，可浏览公司网站）

详情可查询以下网址：

<http://www.foster.co.jp/procurement/csr.html>

绿色采购

本公司针对所采购零部件、原材料中含有的化学物质制定并修订了《绿色采购标准》，为了遵守各个国家和地区的法律法规以及客户的要求，要求各业务合作伙伴提供不含有害物质的零部件。出于进行确认的目的，要求各业务合作伙伴提交成分分析或相关证明。本公司今后将继续努力开展环保型资材的采购工作。关于绿色采购的详情可查询以下网址。

<http://www.foster.co.jp/procurement/green.html>



运用 XRF 进行环境测量实践（公司总部）

全球采购体制

丰达集团正在推进事业活动的全球拓展、当地采购、当地生产当地消费的工作。因此，本公司认为与业务合作伙伴的相互理解是非常重要的，因此通过举办采购说明会、环境与CSR说明会等方式，努力构建健全、良好的关系。另外，为了降低采购风险，获取知识也是不可缺少的，因此定期召开与品质、环境、CSR相关的教育和通过视频会议系统进行培训，致力于培养能在采购业务上实现社会责任的人财。



全球资材会议（公司总部）



2017 年工业展览会（越南）



供应商品质监察（槟城）



通过视频会议进行环境培训（缅甸）

Social

全球公司支持本部的主要负责范围是推进 CSR、人事和总务，除了区域性活动之外，与各基地的成员一起，共同推进全球的 CSR 活动、人财培养与活用、建设舒适的工作环境以及安全卫生等工作。



全球公司支持本部副本部

津金 磐辉

人权保护

方针

本公司于 2003 年制定了《丰达集团企业行为纲要》和《丰达集团员工行为规范》，依据各项法律法规、国际规则及其精神和宗旨，规定必须尊重人权，同时要求价值链中的所有业务合作伙伴也同样尊重人权。其概要如下。

尊重员工的人性

以劳资双方的相互信赖和责任为基础，以实现员工丰富的物质与精神生活为目标，在确保安全、舒适的工作环境的同时，尊重员工的人权、人格、个性与能力。另外，不进行任何形式的强制劳动和童工劳动。

尊重人权、禁止歧视

努力保持健全的工作环境，尊重各自的人权，不做可能导致歧视的行为。不根据出身、国籍、人种、民族、信条、宗教、性别、年龄、各种残疾、兴趣、学历等进行不合理的区别对待不采用暴力、谩骂、污蔑诽谤、威迫等手段强制工作，不做出欺凌等侵犯人权的行為。

性骚扰

不做出性骚扰、或者有可能被他人误解为性骚扰的行为。不做出让对方感到不快的与性相关的言行，同时防止他人做出这种言行。

保护个人信息和个人隐私

在工作中知晓的丰达集团董事、员工以及外部人员的个人信息和个人隐私只用于业务目的，并进行严格地管理。另外，为防止该信息对外泄漏而进行严格地管理。

工作环境的安全卫生

优先确保安全和卫生，努力建设安全、卫生的工作环境，理解并遵守与工作中的安全、卫生相关的法律法规等。万一在工作中发生灾害时，应将事故控制在最低限度，并为了防止事故的再次发生而执行立即报告等已有的规定程序。

遵守劳动相关法律

遵守劳动相关法律，努力保持工作舒适、健康的工作环境。

为了确保按照“劳动基准法”的规定进行劳动，将充分落实工作日、工作时间的管理。不做出强迫要求过度劳动、加班等工作安排。

管理者应随时注意下属的身心健康状态。

推进体制

由CSR委员会及合规性委员会推进丰达集团相关工作的开展。另外，作为咨询举报窗口，设置了合规性热线和性骚扰帮助热线，接受来自各种利益相关者的咨询。

多样性&包容性**方针**

丰达集团无论性别、年龄、国籍、经历等的差异，还是一边育儿或护理一边工作的员工，都能将多样性人才与其各自的生活里程相结合，努力推进让所有员工干劲十足的制度与工作风气建设。

通过上述工作构建“公司与员工的双赢关系”，形成让每一位员工的个人生活丰富、充实与创造新的价值、提高企业竞争力的协同效应。

推进体制

作为人事部门内部的专职组织而成立多样性推进课，开展各种活动。

主要活动、对策、培养**<育儿&护理支援>**

本公司为了推进打造能够让育儿一代的员工和一边护理一边工作的员工安心工作的环境，积极致力于工作和育儿护理共同维持的支援制度完善工作。从2018年四月开始，将育儿休假延长至最多3年，护理休假延长至最多183天。另外，多样化推进课随时接受员工有关于育儿和护理的咨询并仔细作答。

<提高女性的活跃性>

通过对女性员工的计划性培养及其职业规划形成的支援，确定了在2021年3月底之前使女性管理职在所有管理职中所占的比例达到30%的目标。2017年，通过召开“关于女性职业生涯的座谈会”，旨在构建一个女性员工网络，让在各个岗位工作的女性分享自己的真实看法以及对未来职业规划的想法。

<针对LGBT（性少数群体）的工作>

目前，在人事和CSR部门，正在开展加深对LGBT的理解，扩大Ally（是指对LGBT当事人的理解者、声援者）的活动。今后将继续通过对LGBT的启蒙活动，在全公司范围内增加Ally。

另外，2017年对全部员工进行了培训，加深对LGBT员工的理解。

<全球化人财录用>

丰达集团正在开展不限国籍的多样化人财录用工作，并以人财培养和功能强化为目的，在集团内部积极推进国际人事交流。

关于获得《新型多元化管理企业100选（2017年）》奖项

本公司作为把推进多样化引入到公司管理的企业而受到认可，并被经济产业省表彰评定为“新型多元化管理企业 100 选（2017 年）”（详情请浏览本刊第 9-10 页）。今后将为拥有各种背景的员工提供能够发挥多样性的工作环境。

■经济产业省 HP：2017 年新型多元化管理企业 100 选/ 最优 100 选

2017 年新型多元化管理企业 100 选表彰企业

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/H29_diversity_ichiran.pdf

2017 年 最佳实践集

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/H29_diversity_bestpractice.pdf

今后的计划

- 女性管理职比例：到 2010 年为止，女性在管理职中所占的比例达到 30%。
- 公司总部的外国人比例：到 2010 年为止，外国人在公司总部员工中所占的比例达到 30%。
- 残疾人雇用率：确保超过法定雇佣率。
- 因护理家人而离职者数：截止 2021 年，目标为零。

劳务（劳动惯例与体面劳动）

方针

本公司重视每一位员工通过工作获得成长，在保持工作干劲的同时能够充分发挥其工作能力。因此，本公司认为，能够让拥有不同背景的员工通过日常的沟通活动互相帮助，集思广议，营造“工作舒心”的工作环境是非常重要的。本公司将在劳资之间的信赖关系、相互协助的基础上，努力营造一个能让拥有不同生活方式、志向的员工结合各自的条件选择工作方式的环境，在完善各项制度的同时，推进组织风气的建设工作。

推进体制

在通过多样性推进课开展推进活动的同时，制定了工作方式改革计划，在劳资合作的基础上开展各种活动。

主要活动、对策、培养

<工作方式改革>

自2016年9月起，出于推进多样性工作、促进工作与生活平衡的目的，制定了满足多样化工作方式需求的制度和在工作风气建设。2017年实现了全员实行弹性工作制度并正式导入在家办公制度。关于在家办公制度，虽然在实行阶段适用对象是需要育儿和护理家人的员工，但是在正式导入之后，适用对象不受限制，无论是谁都适用此制度。2017年该制度实绩合计达到599天，这表明灵活的工作方式正在渗透。另外，与去年相比，更加实行了一周两次的统一下班奖励日以及经济产业省为推进官民合作的超值星期五制度。为了确保员工按时完成工作，实行一年两次（2月和8月）的超值星期五活动，8月份有84%的员工，2月份有92%的员工能够在固定时间前回家，尽早回家的意识正在渗透。

<完善休假停职制度>

2018年4月，以员工通过志愿者活动获得成长为目的，导入了志愿者休假制度。

另外，对于希望通过深造学习深化及扩展自身的专业性的员工，实行最长两年的停工制度，对于希望跟随配偶调职海外的员工实行最长五年的停工制度。

<促进健康>

为了让员工感觉到工作干劲，更加积极地投入到工作之中，首先让员工保持身心健康是必不可少的。本公司将促进员工的健康作为重要的管理问题，采取了各种措施。

以提高员工促进自身健康意识为目的，实行了以积分的方式支付健康奖金的“健康积分制度”。该制度鼓励员工定期参与健康体检，参加内部健康研讨会，参加徒步拉力赛等运动活动。另外，本公司

以补助医疗费用的方式对希望戒烟的员工实施“戒烟支援项目”，还与健康保险机构合作，奖励员工接受特定保健指导，以此作为重新纠正员工生活习惯的契机。还举办了“秋季庆典（运动会）”活动。本公司通过赞助员工团体的计划实施以上的举措，旨在维护和促进员工的健康，同时活跃内部沟通交流。这些举措在2018年2月受到健康保险机构联合会东京联合会评定，并获得“健康优良企业银奖”。



今后的计划

2018年年度目标：

- 带薪休假使用率：77%
- 与上一期相比，劳动总时间每月减少3小时
- 维持100%定期健康体验的就诊率
- 特定健康指导的就诊率达到80%

人财开发

方针

本公司人财开发的原则是，“根据中长期事业战略和每个人的个性（强项和弱项）分别制定人财开发目标，通过与各项人事制度的有机结合持续开展人财开发工作”。在人财开发指南中的人财形象如下。

- 通过业务将经营理念与社训落到实处，具有为了实现目标而勇往直前的“顽强意志”与“执行力”的人财。
- 能够不安于现状，充分利用各种机会努力提高自我能力，不断成长的人财。
- 以专业性为武器成为战略制定与执行的核心，能够不断创造价值的专业化人财。
- 能够充分认识到公司对自己的期待和自己应履行的职责与使命，并能够对自己的行动和结果负责的自律型人财。

推进体制

人财开发的各项措施在人事部门的主导下推进。另外，启动了在全球范围内开展经营理念贯彻活动的“丰达节奏计划”，积极开展可体现经营理念的人财培养和充满活力的组织风气建设工作。

主要活动、对策、培养

- 为了推进理念重视型经营（Way Management），加强人财能力、组织实力和促进组织变革，重新定义了丰达集团的“理想姿态”，制定了行动指针。将其汇总成“丰达节奏指导手册”和“丰达节奏卡”，在向全世界员工发放的同时，今后将继续开展研讨会及各种教育活动。
- 定期对各级别的员工举办“不同文化沟通培训”，推进多样化工作，培养和加强员工的全球化思维。另外，首次面向年轻的员工实行 Global-eye Program 的海外进修制度，旨在能够有计划并可持续地开展培养肩负未来的全球性人财工作。
- 自 2018 年 4 月起，根据每位员工的职业规划，人生阶段，生活与工作的平衡，本公司导入了新型人事制度（复线型分类人事制度），旨在向更灵活、选择范围更广的人事制度转变。同时，通过完善生活与职业规划的培训以及导入“技术名匠制度”，开展技术人员的培养工作。
- 为了加快海外基地管理的本土化进程，本公司还积极开展了基地干部的人财培养工作。具体来说，主要包括开展全球领导者的选拔培训、通过海外实习生培训制度促进人事交流、推进集团成员公司内的国际人事调动等，在全球开展人财培养工作。

今后的计划

- 经营理念的进一步贯彻（理解→共识→实践）
- 建立并运行新人事制度（复线型分类人事制度）
- 推进中长期人财培养计划及联动人事轮换
- 人财活用全球基础建设以及全球领导者的培养

安全卫生

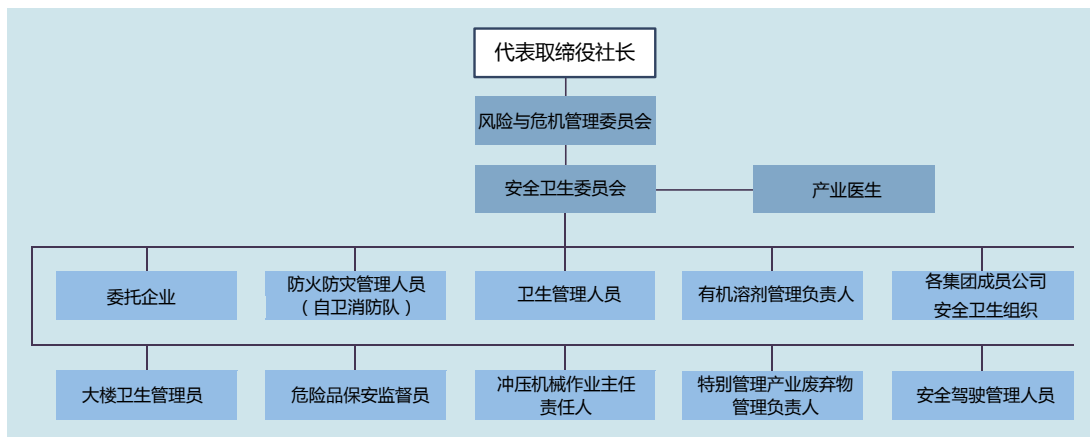
方针

丰达电机制定了“优先确保安全与卫生，努力建设安全、卫生的职场环境”的规范。在该规范的基础上，以全面负责安全卫生工作的安全卫生委员会和各基地的安全卫生管理组织为中心，推进改进活动。“行为规范”节选

- (1) 理解并遵守与业务方面的安全、卫生、紧急事态等相关的法律法规。另外，为了将紧急事态的影响控制到最低限度而制定相关应急预案等。
- (2) 对于危害职场安全环境的风险，将通过预防措施、职场的安全对策、持续性训练和在设施内张贴标示等合理的管理手段进行管理。
- (3) 关于工伤事故和职业病，将实施包括预防、管理、情况掌握、报告等内容在内的管理程序。
- (4) 调查员工接触到化学、生物、物理风险的情况，并对该情况进行管理。
- (5) 对员工的身体负担情况进行调查和管理。
- (6) 对制造设备、其他机械的风险水平进行评估。
- (7) 为员工建设和提供清洁的厕所设备、食堂设施和合理的饮食环境。

推进体制

丰达集团在上级组织风险与危机管理委员会的指导下，公司总部安全卫生委员会和产业医生合作开展安全卫生活动。同时，对各基地安全卫生管理组织的信息进行共享，整个集团共同努力，致力于职场环境的建设工作。



主要活动

本公司的安全卫生活动包括两方面的内容。一方面是以风险与危机管理委员会为中心开展的“涉及集团各公司的课题”相关工作，另一方面是由各基地的安全卫生管理组织开展的“各基地的单独课题”相关工作。在“涉及集团各公司的课题”相关工作方面，将依据“丰达集团企业行为纲要”和“丰达集团员工行为规范”致力于课题的解决。

今后，本公司将正式开始通过以职业健康与安全管理体系ISO45001来解决集团共通问题。作为集团共同问题，丰达集团对用于通勤的自行车进行安全点检，开展预防性维护工作。

总公司对单独问题也采取措施，根据安全卫生委员会提出“致力于实现零危险”的方针，制定并执行计划。特别是，作为工作方式改革的一部分，本公司致力于开展企业型保育事业，提高公司福利待遇。本公司践行“健康企业宣言”，完善平衡生活与工作的改善系统，通过各种活动，为员工的身心健全建立一个健康的工作环境。另外，今年通过对本公司获得的优良防火对象物认证进行审查更新，对自卫消防队的活动进行重新点检等防灾活动的点检，致力于提高员工安全意识，使本公司成为当地社会需要的企业。

自行车的安全利用

总公司员工会在工作时或者上下班通勤时利用自行车，自行车的安全使用和交通事故预防活动受到了日本交通技术管理协会的好评并被视为模范活动，在2017年2月被授予“安全使用自行车模范企业”称号。



“安全使用自行车模范企业”颁奖典礼

与各海外基地进行 TV 会议

以去年开始筹备的职业健康与安全管理体系ISO45001标准为基础，通过与海外基地负责人的定期 TV 会议，来进行劳动安全卫生工作的全球推进及信息共享。

今后的计划

通过分享在各个基地发生的与劳动安全相关的案例，根据必要性来将其作为集团整体的问题，开始制定对策。

社会贡献

方针

以“通过与声音关联的产品及设计理念，在全球向人们提供舒适的生活和交流的喜悦，成为被社会寄予厚望的企业。”为使命，谋求与当地社会的共同发展，通过自身事业相关联活动，努力成为社会各界人士信赖的企业。

行为规范

作为“优秀企业市民”积极参加社会贡献活动，为社会的发展做出贡献。本公司将持续开展包括对文化和艺术的支持、对当地社会的协助、参加志愿者活动、为国际社会做出贡献等在内的社会贡献活动，发挥作为企业市民的作用。

推进体制

丰达电机的社会贡献活动将在总务、制造、设计、营业等各个部门的协助下不断推进。

主要活动

<加强与当地社会的沟通>

从2014年4月开始，昭岛市民会馆使用本公司的品牌名称，被冠以“KOTORI HALL”的爱称，广受昭岛市民的喜爱，现已与昭岛市续签了冠名权合同。今年，昭岛市的KOTORI HALL将进行翻新。今后，本公司将继续开展活动，赢得当地社区市民的喜爱。



KOTORI Hall



KOTORI 商品展示角

作为支持昭岛市产业的企业，聘请市内技术部门的教职员，以技术传承为题开展企业参观活动。另外，作为把与环境的协调发展作为经营活动最重要课题之一的企业，本公司为市内的小学生开办了环境学习培训班。让肩负下一代使命的孩子们学到了环境保护的重要性和与本公司产品相关的环保措施。



环境学习培训班情形①



环境学习培训班情形②

作为“昭岛市环境友好企业网络”的会长企业，与昭岛市内的企业合作，在“昭岛市产业节”和“环境绿化节”中举行了环境活动。同时，与昭岛市环境科的各位一起开展环保活动。另外，让广大市民通过活动提出宝贵意见，这对活动非常有益。今后，本公司将持续与广大市民共同成长。



昭岛市产业节①



昭岛市产业节②

2017年12月，作为寒假亲子交流活动，本公司对昭岛市市民讲座“手工制作班”提供赞助，开展倍受好评的“寒假亲子手工制作班”活动。



寒假亲子手工教室①



寒假亲子手工教室②

此外，通过本公司所属的“昭和森林艺术文化振兴会”、“昭岛观光城市建设协会”促进开展接触当地传统文化的活动。对提高当地活力的活动“昭岛外景拍摄服务”提供协助，向为当地福利做出贡献的社会福祉协议会提供捐赠等活动，不断加深与当地社会的沟通。另外，在去年对与昭岛市缔结了友好城市协议的岩手县岩泉町提供灾害重建支援，通过在公司内销售该地区的特产商品等经济活动，为当地做贡献。

<防范、防灾相关工作>

为了预祝2020年东京奥运会成功举办，通过开始对警视厅“恐怖袭击对策合作伙伴”提供协助，与邻近企业签订防灾协议，加强当地防范防灾工作。

<对未来人财的投资>

2017年，在春季假期（3-4月）和暑假（7-8月）的两个假期中，在针对一般消费者的品牌“FOSTEX”产品的展厅“Anfelit”里开办了扬声器手工制作培训班，这是 FOSTEX 主办的面向儿童的培训班。共计有60名从小学高年级到中学的孩子和家长都非常高兴。通过手工不仅能学到声音发出的构造原理，还能体验用扬声器听音乐的乐趣。



制作扬声器的情形



试听已完工的扬声器的情形

丰达电机支持参加自行车竞技 (BMX) 的吉井选手

<PROFILE>

吉井 康平 (Yoshi i Kohei)

BMX 日本代表选手。从属丰达电机 CSR 推进部。

出生于1995年3月14日，在一次与家人一同观看BMX比赛时，对此一见钟情，七岁就开始学习BMX。

获得 2012 年，2013 年青少年组两连胜。2013 年亚洲冠军赛青少年组冠军。

从 2014 年开始参赛日本国内最高级别的精英赛。

他还在主场 JOSF 绿山的场地上担任初学者讲习会的讲师，旨在与孩子和家长交流。

*BMX (bicycle motocross: 自行车越野)：自行车比赛的一种。吉井选手参加被称作“速度竞赛”的 BMX 活动。在带有跳台的长约 400 米的泥土跑道上争夺名次。

吉田选手于 2017 年 12 月开始成为丰达电机的一员，活跃在世界的舞台。

<最近的活动实绩>

- 2018年 2月 USA BMX Winter Nationals (美国)
- 3月 USA BMX Gator Nationals (美国)
- 4月 UCI BMX Supercross World Cup (法国)
- 5月 UCI BMX Supercross World Cup (荷兰, 比利时)
- Asian BMX Championships - Continental Championships (泰国)



海外基地的地区贡献活动

丰达集团的海外基地每年都对当地的志愿者活动，捐赠活动，对受灾者、贫困者的支援活动，人财培养等活动提供积极的协助。

【越南】

2018年2月的越南春节假期中，对贫困层人员赠送礼品。



2017年11月，越南中南部收到台风23号（达维）的影响而发生洪水，居民们受到了重大的损害。本公司越南各据点对受到房屋倒塌灾害的广南省实施支援，向当地送去员工筹集的捐款和物资。



2017年12月，对坚江省实行运河桥梁建设。



【印度尼西亚】

2017年5月，员工参与了由印度尼西亚红十字会共同举办的献血活动。



2017年6月，为巴淡岛的 Palmeto 孤儿院修建学习室（电脑室）。



2017年6月，孤儿院为丰达举行了欢迎仪式。



同年5月，员工访问孤儿院，了解现场情况。



同年10月，施工完成。

2017年11月，向西拉雅岛的学校捐赠200本以上的画册，词典和教育书籍等。另外，2017年12月向巴淡岛的Agape孤儿院捐赠学费和食品。



向西拉雅岛的学校捐赠图书



向巴淡岛的孤儿院捐赠学费和食品

【缅甸】

缅甸据点接收大学生和职业学院的实习生。各学生在据点中通过学习，加深专业知识，还能学习到在学校无法接触的技术知识。另外，除了接收实习生外，员工还访问了沙廉科技大学，进行了一场关于扬声器制造过程的演讲。



沙廉科技大学的学生参观丰达迪拉瓦工厂时的情况



在沙廉科技大学进行演讲

【中国】

2018年1月：

为了减少塑料袋的使用，向当地商店和消费者免费派发5000个可重复利用的购物袋。



2018年2月：

1) 参加当地自治团体的扶贫活动，通过与经济弱势群体的沟通交流，提供就业指导和就业机会。



2) 员工参加了福利活动，访问了广西地区的经济弱势群体，并捐赠了金钱和食物。



【韩国】

韩国集团公司的 ESTec 公司实施了以下活动：

2017年 9月：由干部和员工组织了邻里互助募捐活动，通过梁山市厅居民生活支援科向梁山市地区有需要帮助的人们捐赠了募捐款项。

2017年 11月：把官员和员工募捐的资金作为奖学金，通过梁山市教育体育科向梁山管辖范围内的学生进行捐赠。

2017年 12月：全公司员工合作腌制用于过冬的辣白菜 200箱（大约 1,500kg），通过梁山市志愿者中心向贫困群体（独居老人，严重残疾人士，少男少女当家的家庭）实行捐赠活动。这个“爱心辣白菜分享”活动从 2010 年开始每年都会举办。



2017年 9月：邻里互助募捐



2017年 11月：梁山管辖范围内的学生奖学金



2017年 12月：爱心辣白菜分享

【美国】

2017年9月：底特律事务所把社内的筹款捐赠给支援患有疑难病症儿童的团体“Make A Wish”

客户满意

丰达集团营业部

方针

丰达集团营业部门的主要经营产品是车载·音响用扬声器和耳机等。为了实现本公司“用声音为未来社会做出贡献”的愿景，通过本公司的产品和零部件让世界上更多人的耳边响起更加优质的声音而开展日常活动。达成这一使命的唯一途径就是先贤所说的“客户的创造”。毋庸置疑，客户的创造只能通过不断满足客户的需求来实现。本公司将其视为原点，以“客户满意”为宗旨，把它当成所有行动的原理和原则。

体制

本公司在公司总部日本、美国、欧洲以及日本之外的亚洲都设有销售基地。利用这种四极体制，在使用当地的时间、当地的语言的基础上，充分理解当地的商业惯例和文化，构建了灵活应对的体制。同时，通过在各地区之间的人才交流，培养出不仅仅局限于出身的地区，而是能够真正做到四海为家、活跃于全世界的人财，确立了向全世界提供本公司优质声音的体制。

活动

当今的世界经济与企业活动穿越南北、横贯东西，无暇停歇。通过采用上述的四极体制，可以在全球范围内提供 24 小时支持，以最快的速度响应客户的任何要求。

今后的计划

- 向汽车、娱乐和通讯沟通领域提供本公司产品，通过声音为全世界的人们带来喜悦。
- 汽车、娱乐、通讯沟通领域的市场正在加速发展，同时带动了其周边生活领域，使各个市场领域正在整合成为一种综合性的市场领域，本公司将通过提供适应需求变化的新产品，致力于为全世界的客户带来更高的满意度。

Fostex公司

方针

Fostex公司努力用合理的价格向市场提供高品质的产品，让购买了本公司产品的客户生活更加舒适和充实。此外，本公司注重客户选择Fostex品牌后的安心感，不断开发出能够让客户因拥有 Fostex品牌的产品而感到心满意足的产品。在购买后的售后服务方面，本公司始终站在客户的立场，努力通过迅速的提供服务让客户满意。

体制

为了提供能够让客户满意、并能安心使用的产品，本公司随时认真倾听客户的意见和建议，了解客户现在需要怎样的产品，建立跨越营业部门和技术部门的项目推进体制。另外，除了日本国内之外，在海外市场也将根据各个国家和地区的需求，提供限定销售地区的产品。

活动

在国内，我们和常年直接接触客户的经销商进行信息共享，并通过展示会、试听会等方式，尽可能多的了解客户意见和建议。2017年在经销商店举行了30次以上的试音会，7次展示会。另外，在海外市场，我们通过与签约销售代理商合作，努力收集各国客户的需求信息，在香港和美国实行了区域特定型号的售卖。

今后的计划

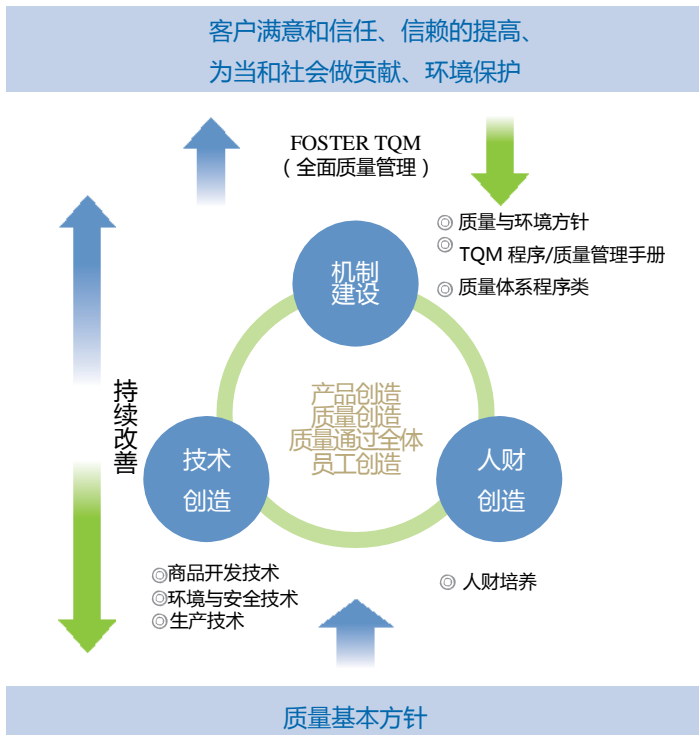
本公司将不断推出作为市售品牌而获得客户信赖的 Fostex品牌产品，让更多的人了解本公司雄厚的技术实力和商品化能力。特别在2018年，专注于开发作为Fostex起源的全频扬声器和能够成为市场潮流的蓝牙耳机，不断开发能够让客户更好地体验音乐所带来的喜悦的产品。

确保品质 and 安全性

丰达集团依据 FOSTER TQM (Total Quality Management) 推进和开展品质保证活动。

本公司的质量保证活动方针及其工作

丰达集团在以客户为导向、重视客户的理念之下，将满足客户的期待与社会要求，提供关注安全性与环保、具有可获得充分信任的质量的产品作为质量保证的根本，并据此开展工作。另外，依据质量基本方针，为了实现更高的产品质量，在全球推进全面的质量保证活动。在雄厚技术实力支持下的过程（产品与工程设计、采购、制造）中，本公司所提供的产品/构成零部件的产品安全性、可靠性/产品环境质量得到了充分注意。



● 本公司的质量保证活动体系（主要过程）和机制



注) DR-O : 产品可行性审查、DV : 产品设计验证、DR1-2 : 产品设计审查

FOSTER TQM 与 QMS* : 质量管理体系

▲ 本公司的 QMS 自创业之时起就提出了以客户（质量）为导向、重视客户（质量）的理念，一直致力于开展质量保证、质量管理活动。

▲ 1975 年，在 Total Quality Control (TQC) 思想的指导下制定了 TQC 程序，并在 2006 年 5 月将其发展为 TQM 程序。

▲ 1998 年之后，整个集团获得了针对汽车工业协会的质量保证（体系）标准/QS-9000（含 ISO9001 : 1994）的认证。

▲ 2004 年，整个集团获得了以 ISO9001 : 2000 为基础的 ISO/TS16949 标准认证，之后也持续取得了认证。

▲ 在 2017 年，整个集团更新了 ISO 9001: 2015 和 IATF 16949: 2016 认证。

*QMS: Quality Management System

全球质量保证体制

采用连接着公司总部、海外工厂、海外销售公司的全球质量保证体制，致力于提高向全球供应的产品的质量。



质量意识的形成

公司总部将11月定为“质量月”，举办了各种活动，旨在提高质量意识。

上一年度的主要活动

■举办质量讲座

聘请外部讲师举办质量讲座。

有超过170名的员工听取讲座，提高了质量意识。



举办质量讲座的情形（公司总部）

■举办质量改善事例展览会

举行公司总部和海外各据点的改善事例展览会，实现改善内容共享。



公司总部的展览会情形



越南工场展览会情形



印度尼西亚工场演讲会情形

■征集质量口号

在活动期间征集了各部门的质量口号。做成了小册子，让全体员工随身携带。



■召开全球QC小组大会

海外各工厂通过“QC小组活动”，认真倾听来自现场的声音，努力提高产品质量。每年在海外工厂都会举办超过100场的QC小组活动，其中从各工厂的QC大会中优胜的12个小组参加在公司总部举办的成果发表会。



举办QC小组活动的情形（公司总部）

今后的计划

今后将继续培养重视质量的风气，充实内容并在全球推广。

Environment

在履行 QMS (Quality Management System) / EMS (Environment Management System) 相关职务和保证为客户提供的产品质量的同时，具有对海外分公司的此功能的统括管理职能。



首席执行官 品质保证本部长 品质及环境负责董事

音羽 良二

环境理念、方针

环境理念

丰达集团通过对与环境相协调的技术和环境友好型生产的追求，尊重自然生态，为实现全人类可充分展现人性的富足社会与环境做出贡献。

中期环境方针

- 1、促进开发/设计省资源、省能源的产品，为保护地球环境而努力。
 - 与客户一起设定目标值，促进产品的消费电力削减、轻量化。
- 2、从产品制造到废弃，在所有的企业活动要致力于预防污染及削减 CO₂。
 - 在各据点设定废弃物削减目标，作为实行计划而全力应对。
 - CO₂排放量，销售额原单位年平均1% 削减（2020年目标：与 2012年度相比 7.73% 以上的削减）
 - 为了减少 CO₂的排放量，计划在生产工序的省能源化。
 - 掌握各据点的清洁能源利用率，促进清洁能源的使用。
- 3、遵守环境法律法规及其他的要求事项，为环境效益的持续改善而努力。
 - 挥发性有机溶剂的使用，应对提高的客户要求事项，设定目标值，为削减而努力。
- 4、策划提高对保护环境、生物多样性的意识，培育能为社会做出贡献的人才。
 - 关于生物多样性的保护，对员工进行培训活动，建立基于各据点地域的生物多样性保护活动的基础。
 - 理解世界规模的水风险，掌握各据点的水消费/排放，进行管理。
- 5、致力于维持、健全环境管理体系和对外部交流的活化。
 - 在各据点中，实现 ISO14001：2015的顺利过渡，力求环境管理体系及环境效益的保持提高。

环境管理体制

本公司在公司总部及海外制造基地构建了以 ISO14001 体系为基础的环境管理体系，贯彻落实丰达集团的环境理念和环境中期方针。公司总部掌握各基地的活动内容，并对其活动成果进行确认。

以 ISO14001 为基础的环境管理体系

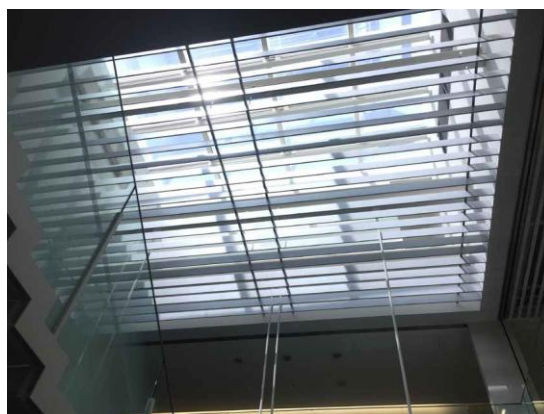
公司总部将适用范围确定为丰达电机株式会社公司总部（东京都昭岛市杜鹃之丘一丁目1番109号）及 Postex 公司（东京都昭岛市宫泽町512番内）宫泽办事处，并实行向 ISO14001：2015 的转版工作。各海外制造基地也将实行了向 ISO 14001: 2015 的转版工作。另外，根据利益相关者的要求，出示了 ISO14001 认证证书。

环境活动实绩

环保的公司总部大楼

在公司本部中，采用了降低环境负荷技术，实行了“利用日光调节照明”技术，采用白天太阳光，有效地照进办公室和通过“人体感应调节照明”的技术进行电灯自动关灯的光调节。另外，利用天然空气的“新风导入冷气系统”将冷气效率提高到极致，通过“冰蓄热空调系统”*降低白天用电的峰值，还通过“双层皮肤”外墙等空调调节提高暖气效率，最大限度地提高电力使用效率。另一方面，对员工实行清凉商务、保暖商务的启蒙活动，贯彻落实温度管理，赞同超值星期五的工作方式改革措施，通过楼内统一关灯来控制电力的使用。根据环境中期计划，公司总部在集团中率先采购来自清洁能源的电力，抑制了温室气体的排放量，大力推进积极应对气候变化的措施。

* 在夜间制作冰并储存起来，用于白天提供冷气的系统。



新风导入冷气系统（公司总部）

化学物质的管理

丰达集团为了尽可能减少产品中所含的化学物质对环境造成的影响，根据相关法律法规和客户的要求，制定了单独的环境负荷物质管理标准。根据该标准对采购的零部件和材料进行管理，提供不含限制对象物质的产品。在上述体制下，为了有效收集零部件、材料中所含化学物质的信息、在供应链中正确传达必要信息而构建了管理体系，在2013年开始施行的 EU RoHS2 指令以及根据 EU REACH 法规每年追加的管理物质的应对方面也做好了充分的准备。为了进一步正确传递相关信息，以海外基地为中心，每个年度都召开面向业务往来伙伴的说明会。将41个物质群作为管理对象，其中规定禁止使用以铅、镉、汞、六价铬等重金属为首的有害性高的物质，并实现了在产品中不含上述物质。另外，根据法律法规的动向以及客户的要求，采取了不含作为塑化剂使用的邻苯二甲酸酯（不含特定邻苯二甲酸酯）等应对措施。

零排放

丰达电机公司总部通过贯彻落实普通垃圾、废旧塑料、产业废弃物的分类和启蒙活动推进废弃物等（包括再生资源化部分的废弃物）的再生资源化工作。针对已实际组装的产品和零部件，通过再生利用企业将其再生为原料，为实现事业活动中排放的垃圾为零的目标而持续开展活动。



再生利用资材搬出情形（公司总部）

小型清洁活动

为社会贡献的一环，制定并实施了每个月对公司总部周边的人行道开展“小型清洁活动”的年度计划，同时参加昭岛市清洁运动，推进以环境委员会成员为中心的全部部门都能参加的当地美化工作。



小型清洁活动的情形①



小型清洁活动的情形②



小型清洁活动的情形③

岩泉町的环境活动

为了成为得到当地社会信赖的企业，通过昭岛市环境友好企业网络支持地球环境保护活动。作为碳补偿相关工作，本公司还参加了昭岛市和岩手县岩泉町（与昭岛市签订了友好城市协定）举办的活动（培育未来植树节）。2016年8月，针对台风灾害后的重建，作为昭岛市环境友好企业网络的成员，实行了环保餐具用洗涤剂的支援活动。



与岩手县岩泉町的地球环境保护活动

关于生物多样性的活动

根据环境方针，以提高环境保护、生物多样性的意识为目的，实行符合昭岛市环境基本计划的生物实际情况调查，参加邻近昭岛市的自然观察会和介绍濒临灭绝物种的保护活动等环境学习讲座。本期计划参与当地的志愿者活动，考虑到当地生物多样性的价值，计划通过本公司的活动来保护环境。



环境学习讲座的情形①



环境学习讲座的情形②

海外基地的环保活动

海外的制造基地实行环保培训及演习。



工厂化学品泄漏演习（中国）



ISO14001:2015 培训（越南）

中国工厂（番禺）对扬声器振动板制造工序排出的废水通过过滤器净化，作为冷却水再重复利用。另外，把洗手池的废水作为厕所用水重复利用。



安装在楼顶的废水过滤器（中国）



收集洗手池的废水通过水泵输送的装置（中国）

GHG 协议 Scope3

环境教育

丰达集团为了持续成长为百年企业，出于应对环境是不可或缺的考虑，继续实行环境管理活动。在公司总部，在GHG协议*1Scope3计算开始时，在2017年6月的环境月期间进行了环境省的“脱碳社会和供应链排放量*2 削减”的培训。



关于供应链排放量削减的研修（公司总部）

*1: GHG 协议

（Greenhouse Gas Protocol: 温室气体议定书）制定以 WBCSD（World Business Council for Sustainable Development）和 WRI（World Resources Institute）为主体的温室气体的计算基准。

*2: 供应链是指零部件、原材料的采购，制造，物流，销售，废弃等一系列的流程。由此产生的温室气体排放量成为供应链排放量，由 Scope1、2、3构成。

Scope 1: 温室效应气体由企业自身直接排放（燃烧燃料，工业工序）

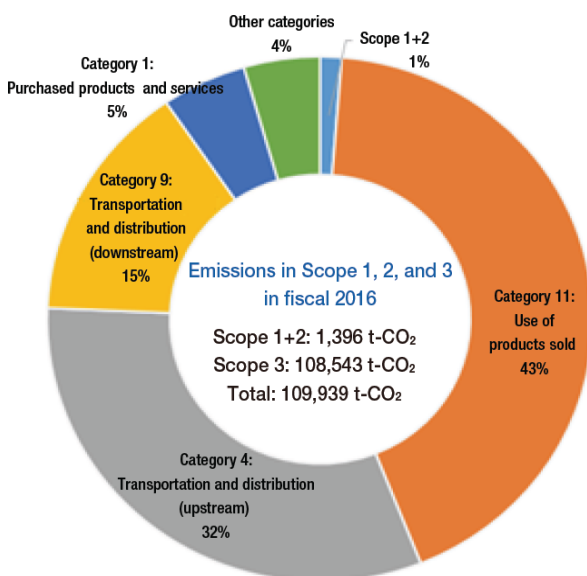
Scope 2: 温室效应气体通过其他公司供应的电力，使用热力和蒸汽所产生的间接排放

Scope 3: 除 Scope1、Scope2 以外的间接排放（与企业活动相关的其他公司的排放）

温室效应气体排放量 (Scope1、2、3)

本公司根据中期环境方针设定了“面向2020年的CO2排放量削减目标”，并在集团整体中实行削减活动。从去年开始，不仅仅计算本公司办公室和工厂的排放量（Scope1、2），还开始计算整个供应链的排放量（Scope3）。2017年，参加了环境省举办的“供应链排放量计算支援”的支援事业，对日本国内集团的Scope3排放量进行计算。本公司因为在国内没有自己的工厂，因此第11类和第4类占在所计算的排放量很大，占总排放量的75%。今后，计算范围将扩大到全球，努力削减整体供应链的温室效应气体排放量。

2016 年温室效应气体排放量的详细内容*3



●计算方法：根据环境省，经济产业省发布的“供应链温室效应气体排放量核算基本指南”（Ver.2.2）来计算。

*3: 计算结果在环境省官网的“绿色价值链平台”上公布。

https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/case_smpl.html#santei

环保型产品

丰达集团站在从原材料的采购到制造、使用、废弃、再生利用的整个产品寿命周期的视角，开展产品设计和开发工作。通过注重降低有害化学物质使用量的环境友好型产品制造以及降低二氧化碳排放量的轻量化设计等手段，致力于环境负荷少的产品开发和提供。

车载用轻量扬声器、环保型扬声器

- 开发出了最适合电动汽车等下一代环保型汽车使用的“轻量扬声器”产品。在控制作为扬声器基本性能的声压水平下降的同时，实现了17cm却只有140g的轻量化。这是基于减少车辆的二氧化碳排放考虑的设计。
- 框架材料使用特殊PP材料。通过形状的优化设计，在确保实用强度的同时，实现了框架的轻量化。
- 出于降低车内环境的VOC的考虑，使用不含有害溶剂的粘合剂，现已完成实用化开发。从新机型开始推进不使用溶剂的产品开发工作。
- 振动板、中心盖也都采用可再生利用的纸，并具有车载用所需的高耐水性能。
- 作为环境保护的一环，致力于低焊锡量扬声器的开发工作，现已完成了实用化开发。今后将开展横向推广，增加在量产上的运用。



车载用轻量扬声器

耳机& 耳麦

耳机、耳麦也在产品设计、工艺设计中积极致力于环境保护工作。在降低产品的环境负荷物质方面，及时掌握各个国家和地区的法规要求、RoHS2等的最新信息，向客户提出建议并横向推广。制造时在降低能源消耗和减少废弃材料的同时，最大限度的减少边角料、通过引进设备实现原材料的再利用，不断推进使用天然材料的商品开发工作。此外，通过粘合剂的少量化、基于制造方法开发的无焊锡化等措施，积极致力于环境友好型的商品生产。



采用了环保型设计的耳机和微型扬声器

有源超低音音箱 PM-SUB8

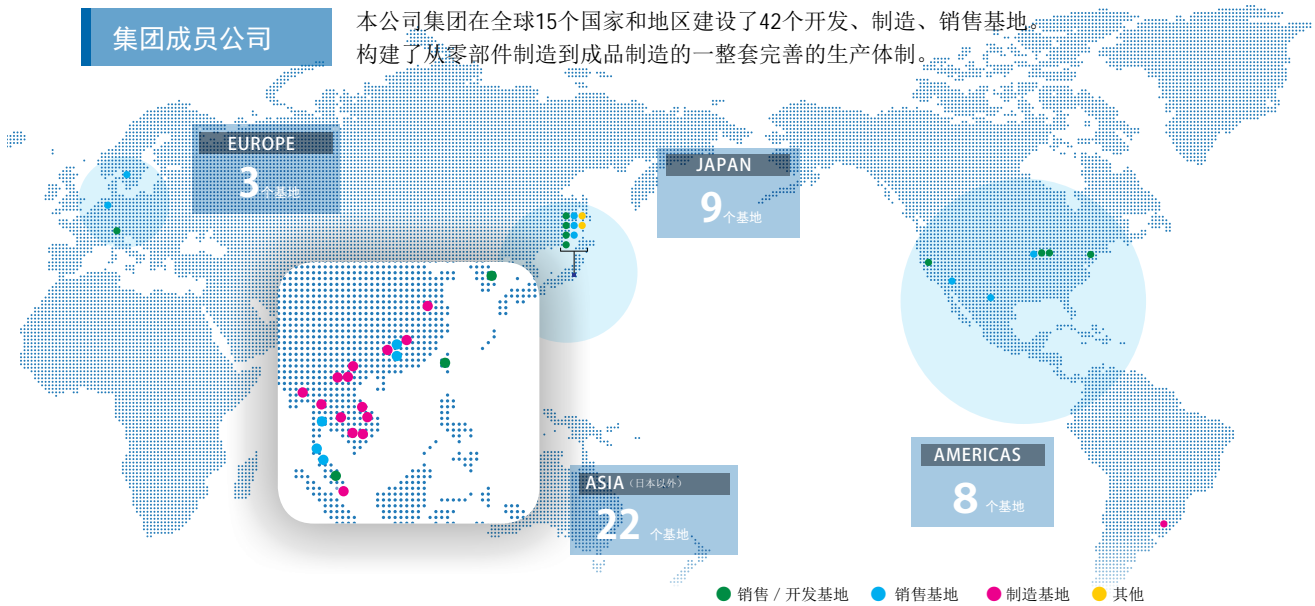
省电的有源超低音音箱采用了D级别的数字扩音器

安装了当输入信号维持在一定水平以下时就自动降低电力使用的自动待机功能。另外，用户能够设置自动待机功能的开关切换。



集团成员公司

本公司集团在全球15个国家和地区建设了42个开发、制造、销售基地，构建了从零部件制造到成品制造的一整套完善的生产体制。



JAPAN

- FOSTER ELECTRIC CO., LTD. (HEADQUARTERS)
- KANSAI SALES OFFICE
- IGA WAREHOUSE
- FOSTEX COMPANY
- FOSTER MICRO ACOUSTIC COMPANY
- FOSTER TRANSPORTATIONS LTD.
- FOSTER ELECTRONICS LTD.
- FOSTER KIGYOU KABUSHIKI KAISHA
- ESTec JAPAN CORPORATION

ASIA (日本以外)

- FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD.
- GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY *委托加工工厂
- FOSTER ELECTRIC CO., (GUANGZHOU) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.
- FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD.
- PENANG OFFICE
- PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA
- FOSTER ELECTRIC IPO (THAILAND) LTD.
- FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.

- FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.
- FSK (THAILAND) CO., LTD.
- ESTec CORPORATION
- ESTec ELECTRONICS (JIAXING) CO., LTD.
- ESTec VINA CO., LTD.
- ESTec PHU THO CO., LTD.
- ESTec ELECTRONICS (M) SDN. BHD.
- ESTec CORPORATION (CAMBODIA) LTD.

AMERICAS

- FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC.
- DETROIT OFFICE
- EL PASO OPERATIONS
- LOS ANGELES OFFICE
- SAN JOSE OFFICE
- BOSTON OFFICE
- Thomas KL Indústria de Alto Falantes S.A.
- ESTec AMERICA CORPORATION

EUROPE

- FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH
- MUNICH OFFICE
- SWEDEN OFFICE

公司信息

公司概况 (截止2018年3月31日)

公司名称	丰达电机株式会社
英文名称	Foster Electric Company, Limited
创业	1949年6月20日
资本金	6,770,360,135日元
	东京证券交易所 市场第一部上市
公司总部	邮编196-8550 东京都昭岛市杜鹃之丘1-1-109
	电话 042-546-2311(总机)
员工人数	44,983名 (含中国番禺的制造委托单位的员工人数)
公司网站	http://www.foster.co.jp/

董事 (截止2018年6月21日)

代表取缔役社长	吉泽博三	高级执行董事	长泽辉重
专务董事	成川敦	高级执行董事	山口卓郎
专务董事	吕三铁	高级执行董事	古滨正俊
常务董事	岸和宏	高级执行董事	田中达人
董事	白川英俊	高级执行董事	音羽良二
董事*1	松本实	执行董事	高原泰秀
董事*1	松田千惠子	执行董事	金井直树
全职监事	猪熊勉	执行董事	原田裕治
监事*2	井野拓磨	执行董事	陈卿胜
监事*2	铃木隆	执行董事	吴仁龙
监事*2	后藤康浩		

*1 松本实与松田千惠子是外部董事。
*2 井野拓磨、铃木隆、后藤康浩是外部监事。

股份信息

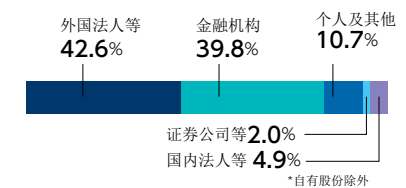
股份情况 (截止2018年3月31日)

可发行股份总数
80,000,000股

已发行股份总数
26,931,051股

股东人数
4,777名

持股股东分布情况



大股东的情况

股东名称	持股数量 (千股)	持股比例 (%)
Japan Trustee Services Bank, Ltd. (trust account)	2,937	11.3
The Master Trust Bank of Japan, Ltd. (trust account)	1,766	6.8
GOVERNMENT OF NORWAY	1,202	4.6
Mizuho Bank, Ltd.	1,016	3.9
The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ, Ltd	945	3.6
J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A. 380578	866	3.3
The Goldman Sachs Group, Inc.	532	2.0
Japan Trustee Services Bank, Ltd. (trust account 9)	460	1.7
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	458	1.7
Japan Trustee Services Bank, Ltd. (trust account 5)	447	1.7

持股比率扣除自有股份 (1,090,449股) 后计算。

结算要点

2018年3月期的实绩

销售额 184,800 百万日元 (前期同比增加14.9%)	营业利益 9,307 百万日元 (前期同比增长214.1%)	经常利润 9,062 百万日元 (前期同比增长200.3%)	归属于母公司股东的本期净利润 4,265 百万日元 (前期同比增长292.0%)		
净资产 66,792 百万日元 (上年度为63,901百万日元)	总资产 101,350 百万日元 (上年度为102,409百万日元)	每股本期净利润 165.78 日元 (上年度: 41.16日元)	每股净资产 2,412.06 日元 (上年度: 2,316.09日元)	自有资本比率 61.2% (上年度: 58.2%)	ROE 7.0% (上年度: 1.8%)

各业务领域概况 (合并)

扬声器事业

销售额

75,520百万日元
前期同比增长0.9%

40.9%

车载用的扬声器和扬声器系统的出货情况良好，轻薄型电视用的扬声器和扬声器系统以及音响用扬声器的出货大体上按照计划进行。



移动音频事业

销售额

103,513百万日元
前期同比增长28.9%

56.0%

去年开始生产的主要客户新型耳机的出货量已全面展开。



其他业务

销售额

5,886百万日元
前期同比增长2.1%

3.1%

包含小型音响零件和“FOSTEX”品牌的产品。在其他业务中，小型音响零件业务的生产率得到大幅提高。



*上述包含各业务领域之间的内部销售额

FOSTER HISTORY

丰达集团的历程

1949

1949年

西村茂广和筱原弘明在东京涉谷创立信浓音响研究所，开始扬声器的制造



1949年创业时的第一代社长西村先生（右）和第二代社长筱原先生（左）



3.5英寸扬声器首次出厂



为了表达小而优，商标命名为“Pearl”（珍珠）
照片为当时的标签

1953年

改组为信浓音响株式会社
商标变更为“FOSTER”



东京通信同业（现索尼）开发的晶体管收音机“TR-55”上采用了信浓音响的G-205扬声器（2.5英寸）

在此型号收音机大受欢迎的同时，对信浓音响的扬声器的评价也迅速提升，为打造今天的基础做出了巨大贡献

1959年

更名为丰达电机株式会社

1960

1960年

建设昭岛工厂

1962年

开始麦克风的制作销售
在东京证券交易所第二部上市

1964年

开始制造销售头戴式耳机

1965年

设立丰达香港



1964年至1965年，为美国市场开发固态FM多功能调谐器

1966年



筱原弘明
就任代表取缔役社长

开始制造销售音响功率放大器、调谐器

1969年

设立丰达台湾
公司总部迁至东京都昭岛市

1970

1970年

设立丰达运输株式会社

1971年



可无限使用的动圈式无线麦克风（MMF-2）上市

1972年

设立丰达新加坡
设立丰达U.S.A.

1973年

在西德设立丰达欧洲

1974年



发布RP（全面驱动）方式的电气音响转换机（麦克风、头戴式耳机、扬声器）
这种RP方式的产品时利用当时的尖端技术研发的，取得了多项专利

1976年

设立丰达电子株式会社

1978年

与飞利浦公司共同着手微型马达的开发和制造

1980

1980年



作为特机部（负责业务用音响设备）的经营产品，开始专业用8通道混音器、PA用扬声器系统、PA用放大器、专业用麦克风等的生产

1982年



开始向GM（德科）提供车载扬声器

1985年



发布利用声音信号的各种数据终端设备

1986年

与株式会社Tonegen合并

1987年

开始在美国制造扬声器

1988年

开始在中国番禺工厂委托加工

1990

1991年
设立丰达印度尼西亚

1992年
作为首个德国之外的供应商，向德国奔驰公司供应车载扬声器



新材料生物纤维振动板扬声器、扬声器系统



在奋进号航天飞机上搭载了本公司为BOSE公司制造的扬声器

1994年
高田贡
就任代表取缔役社长



1997年
在美国底特律设立营业所
在美国厄尔巴索设立物流中心
在印度尼西亚设立民丹工厂



第一代挂耳/入耳型头戴式耳机

1999年
指定在东京证券交易所第一部上市

2000

2000年
公司总部取得ISO14001认证

2001年
在台湾台北设立营业所
在中国设立广州丰达电机有限公司

2002年
在中国上海设立营业所
在爱知县安城市设立中部营业所

2003年
与Fostex株式会社合并

2005年
东泰雄
就任代表取缔役社长



2006年
设立丰达越南
在美国圣何塞设立营业所



生物密闭型头戴式耳机

2007年
在中国设立丰达电机（南宁）有限公司

2008年
在泰国设立丰达IPO
在越南设立丰达岷港

2009年
韩国ESTec公司成为附属子公司

宫田幸雄
就任代表取缔役社长



2010

2010年
在中国设立丰达音响（河源）有限公司
在越南设立丰达北宁

2011年
2011年3月财年销售额超过1,000亿日元
在中国设立丰达电机（崇左）有限公司

2012年
在缅甸设立丰达缅甸
公司总部搬迁至东京都昭岛市杜鹃之丘

2013年
在越南设立丰达广义

2014年
从STAR精密株式会社接管小型音响零部件事业



小型音响零部件

吉泽博三
就任代表取缔役社长



在缅甸设立丰达迪拉瓦

2015年
Fostex展厅“Anfelit”对外开放
丰达迪拉瓦工厂正式投产

2017年
签署联合国全球契约



SUZUKI KANSHI (THAI LAND) CO., LTD. 作为附属子公司

2018年
被经济产业省选定为“新型多样性管理企业100选”



经济方面数据

G4-EC5

在重要运营地点，标准最低工资与地区最低工资的比率（按男女区分）

对象*1		比例 (%) 男女同一比例
日本	丰达电机株式会社（总公司）	100
亚洲	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD 及集团公司	172
	FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD. 及集团公司	N/A
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. 及集团公司	100
北美	FOSTER ELECTRIC (U. S. A.), INC. 及集团公司	100
欧洲	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH 及集团公司	221

*1 重要运营地点：根据 J-SOX 进行运营流程检查的公司总部及主要 11 家基地

G4-EC6

在重要运营地点中，从当地自治团体*2 雇佣的高级管理人员*3 比例

对象*1		比例 (%)
日本	丰达电机株式会社（总公司）	100
海外	重要运营地点	74

*1 重要运营地点：根据 J-SOX 进行运营流程检查的公司总部及主要 11 家基地。

*2 当地自治团体：在此数据中，指的是相关站点所属的国家或地区。

*3 高级管理人员：在此数据中，指的是除董事会成员以外的部长以上的管理人员。

G4-EC9

在重要运营地点，向当地供应商采购支出的比例

对象*1	GRI	比例 (%)
中国内所有采购部门	在海外生产地点（中国）的原材料・部品的当地采购比例*2	80
东盟内所有采购部门	在海外生产地点（越南、印度尼西亚、缅甸）的原材料・部品的当地采购比例	49

*1 重要运营地点、地域、当地：指有丰达生产基地的上述地区。

*2 在部品采购交易中，与目标基地法人的交易金额指标。

环境方面数据

G4-EN2

在原材料使用上可循环利用材料的比例

对象		比例 (%)
国内外	全部采购地点	14

可循环利用材料占采购的所有树脂材料的比例

G4-EN3

组织内能源消耗量

对象		电力 (MWh)	汽油 (liter)	柴油 (liter)	C 重油 (liter)	LPG (kg)	天然气 (m ³)	城市瓦斯 (m ³)
日本	丰达电机株式会社（总公司）	2,255	10,591	0	0	0	0	13,367
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	45,307	81,364	12,862	0	0	73,237	0
	FOSTER ELECTRIC CO.,(NANNING) LTD.	14,637	62,549	15,679	0	0	0	0
	FOSTER ELECTRIC CO.,(HEYUAN) LTD.	19,102	53,175	23,846	0	0	72,567	0
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	30,156	32,464	22,120	0	133,830	0	0
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	10,765	18,794	11,624	0	60,128	0	0
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	4,700	4,104	1,000	0	30,091	0	0
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	18,513	35,721	1,869	0	46,601	0	0
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	6,232	6,302	10,593	240	14,232	0	0
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	4,517	11,037	25,537	0	0	0	0
北美	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.) INC. (EL PASO OPERATIONS)	401	773	0	0	133	0	49,008
合计		156,585	316,875	125,130	240	285,015	145,804	62,375

G4-EN5/G4-EN6/G4-EN15/G4-EN16/G4-EN18/G4-EN19

能源消耗单位/能源消耗的削减量/直接温室气体 (GHG) 排放量 (Scope 1) /间接温室气体 (GHG) 排放量 (Scope 2) /温室气体 (GHG) 排放量消耗单位/温室气体 (GHG) 排放量的削减量

GRI		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Scope1 (直接温室气体排放量)	(Unit::t-CO ₂)	2,198	2,403	2,431	2,155	2,549	2,381
Scope2 (能源间接温室气体排放量)	(Unit::t-CO ₂)	87,232	91,545	88,568	86,668	88,328	87,828
Scope1+2 total	(Unit::t-CO ₂)	89,430	93,948	90,999	88,823	90,877	90,209
每单位销售额	(Unit::t-CO ₂ /100 Million yen)	62.3	56.6	48.1	46.5	56.5	48.8

计算范围

丰达电机株式会社 (总公司) 及 和 EN23 相同的海外 10 个工厂

CO₂ 换算系数 (电力)

日本: 根据环境省, 各电力公司二氧化碳排放系数 (2013) 所提供的 2012 年度系数

海外: 根据 IEA, CO₂ emissions from fuel combustion (2014) 所提供的 2012 年度系数

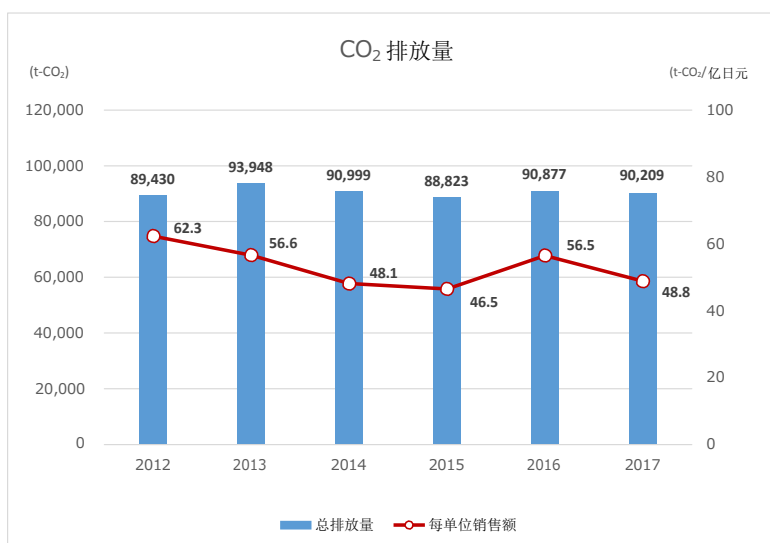
CO₂ 换算系数 (燃料)

日本、海外: 根据环境省, 经济产业省发行的《温室气体排放量计算、报告手册》所提供系数

全球变暖系数

使用 IPCC 第 5 次报告书 (AR5) 100 年的数值

根据日本电机电子业界的“低碳实施计划”, 制定了 2020 的中期目标, 即以 2012 年为基准, 每单位销售额年平均削减 1% 的排放量



G4-EN8/G4-EN22

按源头说明的总耗水量

对象		耗水量 (单位: m ³)
日本	丰达电机株式会社 (总公司)	9,907
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	793,152
	FOSTER ELECTRIC CO.,(NANNING)LTD.	104,526
	FOSTERELECTRICCO.,(HEYUAN)LTD.	375,767
	FOSTERELECTRIC(VIETNAM)CO.,LTD.	416,423
	FOSTER ELECTRIC(DA NANG)CO., LTD.	111,479
	FOSTER ELECTRIC(QUANG NGAI)CO., LTD.	58,139
	FOSTER ELECTRIC(BAC NINH)CO., LTD.	86,557
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	13,289
	FOSTERELECTRIC(THILAWA)CO.,LTD.	108,654
北美	FOSTERELECTRIC(U.S.A.),INC.(ELPASO OPERATIONS)	3,008
合计		2,080,901

G4-EN17/G4-EN30

其他间接温室气体 (GHG) 排放 (Scope3) / 产品运输, 用于业务上的其他物品和原材料的运输, 员工转移所产生的显著环境影响

类型	排放量 (单位:t-CO ₂)
1、采购的产品和服务	5,541
2、生产财产	1,168
3、不属于 Scope1、2 的燃料和能源活动	96
4、运输、配送 (上游)	34,850
5、操作产生的废弃物	94
6、出差	513
7、员工通勤	235
9、运输、配送 (下游)	16,232
10、销售产品的加工	1
11、销售产品的使用	46,962
12、销售产品的废弃	2,851
合计	108,543

计算范围: 日本国内据点、丰达电机株式会社 (总公司)、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社
计算期: 2016 年财年

G4-EN23

不同种类和不同处理方法的废弃物总重量
废弃物排放量

对象		有害废弃物 (单位: ton)			非有害废弃物 (单位: ton)		
		废弃物产生量	回收再利用量	最终处理量	废弃物产生量	回收再利用量	最终处理量
日本	丰达电机株式会社 (总公司)	0.46	0.00	0.46	166.30	74.29	92.01
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	220.00	0.00	220.00	1,221.00	1,221.00	0.00
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	34.02	0.00	34.02	204.38	0.00	204.38
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	65.00	65.00	0.00	370.34	370.34	0.00
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	230.81	31.94	198.87	2,095.74	1,862.79	232.95
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	150.42	6.01	144.41	997.75	591.56	406.19
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	25.63	0.00	25.63	307.80	178.59	129.22
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	79.19	62.23	16.96	717.93	403.43	314.50
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	110.36	0.00	110.36	195.21	0.00	195.21
北美	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	0.07	0.00	0.07	711.00	585.00	126.00
合计		922.51	165.18	757.33	7,037.33	5,290.00	1,747.34

G4-EN31

以环保为目的的总支出及总投资 (不同种类)

对象		环保支出及投资 (企业运营活动的分类)				
		分类	主要内容	投资额 (单位: 千日元)	费用额 (单位: 千日元)	
日本	丰达电机株式会社 (总公司)	(1) 事业领域内成本		0	38,523	
		构成	(1)-1 防止公害成本	防止大气污染及水质污浊对策费用	0	530
			(1)-2 地球环境保护成本	防止全球气候变暖以及节能对策费用	0	1,238
			(1)-3 资源循环成本	废弃物处理以及再生利用等的费用	0	36,756
		(2) 上·下游成本	绿色采购等费用	0	0	
		(3) 管理活动成本	环保培训、EMS 构建等的费用	0	11,373	
		(4) 研究开发成本	研究开发等的费用	0	1,648,287	
		(5) 社会活动成本	绿化等费用	0	560	
(6) 对应环境损害成本		0	0			
合计			0	1,698,742		

* 投资是指以环境保护为目的的设备投资。

G4-EN32

说明使用环境标准筛选的新供应商的比例

对象		比率 (%)
国内外	全部采购地点	100

把环境规定对全部供应商进行分发及更新, 并收取环境相关资料。

社会数据

G4-LA1

按年龄组别、性别及地区划分的新进员工和离职员工总数及比例

对象		新进员工人数 (人)			离职人数 (人)		
		男性	女性	合计	男性	女性	合计
日本	所有日本国内公司: 丰达电机株式会社 (总公司)、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	30	13	43	21	8	29
海外	所有海外公司	2,636	9,342	11,978	3,072	15,935	19,007

G4-LA2

按重要运营地点划分, 不提供给临时或兼职员工, 只提供给全职员工的福利

对象*1	不提供给临时或兼职员工 只提供给全职员工的福利
日本	丰达电机株式会社 (总公司)
海外	主要运营基地

*1 主要运营地点: 根据 J-SOX 进行运营流程检查的公司总部及主要 11 家基地。

G4-LA3

按性别划分, 产假/ 陪产假后回到工作和保留工作的比例

有权享有和实际使用产假/ 陪产假的员工总数

对象		有权享有产假/ 陪产假的员工总数*1			实际使用产假/ 陪产假的员工总数*2		
		男性	女性	合计	男性	女性	合计
日本	所有日本国内公司: 丰达电机株式会社 (总公司)、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	32	5	37	1	5	6
海外	海外全部公司	350	5,447	5,797	234	3,231	3,465

上述所说的复职率与安定率

对象		复职员工总数(人)*3			员工体完产假/ 陪产假后的复职率 (%)		
		男性	女性	合计	男性	女性	合计
日本	所有日本国内公司: 丰达电机株式会社 (总公司)、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	1	5	6	100	100	100
海外	海外全部公司	230	2,735	2,965	98	85	86

*1 在目标期间, 有权享有产假/ 陪产假的员工人数。

*2 在目标期间, 有权享有产假/ 陪产假并且实际使用休假的员工人数。

*3 在目标期间, 有权享有产假/ 陪产假并且实际使用休假后复职的员工人数。

G4-LA5

由劳资双方组建的职工健康与安全委员会中, 能帮助员工监督和评价健康与安全相关项目的员工代表所占的百分比。

对象	比率 (%)
日本	100
海外	100

G4-LA6

按地区和性别划分的工伤类别、工伤、职业病、误工及缺勤比例, 以及和因公死亡人数。

对象		总劳动时间 (小时)			误工天数 (天)			工伤人数 (人)		
		男性	女性	合计	男性	女性	合计	男性	女性	合计
日本	所有日本国内公司: 丰达电机株式会社 (总公司)、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	1,035,973	324,570	1,360,543	0	0	0	2	0	2
海外	所有海外公司	17,314,764	99,730,784	117,045,548	106	676	782	48	182	230

对象		死亡人数 (人)			频度率*1			强度率*2		
		男性	女性	合计	男性	女性	合计	男性	女性	合计
日本	所有日本国内公司: 丰达电机株式会社 (总公司)、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	0	0	0	1.931	0.000	1.470	0.000	0.000	0.000
海外	所有海外公司	1	2	3	2.830	1.845	1.991	0.006	0.007	0.007

$$*1 \text{ 频度率} = \frac{\text{因工伤造成的伤亡人数}}{\text{总劳动小时数}} \times 1,000,000$$

$$*2 \text{ 强度率} = \frac{\text{误工天数}}{\text{总劳动小时数}} \times 1,000$$

G4-LA8

与工会达成的正式协议中的健康与安全议题

对象		比率 (%)
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcce)	-
	FOSTER ELECTRIC CO.,(NANNING) LTD.	-
	FOSTERELECTRIC CO.,(HEYUAN) LTD.	-
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	16
	FOSTERELECTRIC (THILAWA) CO.,LTD.	-
	FOSTERELECTRIC (VIETNAM) CO.,LTD.	6
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO.,LTD.	6
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	6
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO.,LTD.	6
	ESTec CORPORATION	9

“-”表示没有此协议。专职部门与员工共同推进健康安全活动。

G4-LA9

培训时间（每名员工每年接受培训的平均小时数）

对象		平均培训时间（小时）			
		按性别划分		按员工类别划分	
		男性	女性	管理人员	普通员工
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	19.93	19.32	15.23	21.75
海外	所有海外公司	14.20	11.08	8.44	11.58

G4-LA11

按性别和员工类别划分，接受定期绩效及职业发展考评的员工的百分比

对象		比例 (%)			
		按性别划分		按员工类别划分	
		男性	女性	管理人员	普通员工
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	100	100	100	100
海外	所有海外公司	62	31	84	33

G4-LA12

治理机构成员和各类员工的组成（按性别、年龄组别、少数族裔成员及其他多元化指标划分）

对象		比例 (%)		
		30岁以下	30~50岁	50岁以上
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	0	0	100
海外	所有海外公司	2	32	66

G4-LA13

按员工类别和重要运营地点划分，男女基本薪金比

对象*1		比例 (%)	
		按照员工类别划分	
		管理人员	普通员工
日本	丰达电机株式会社（总公司）	100	100
海外	主要运营地点	100	100

*1 主要运营地点：根据 J-SOX 进行运营流程检查的公司总部及主要 11 家基地。

G4-LA14/G4-HR10/G4-SO9

使用劳工实践标准筛选的新供应商所占比例、使用人权标准筛选的新供应商的比例、使用社会影响标准筛选的新供应商的比例

对象		比率 (%)
国内外	所用采购地点	98

和丰达集团签订购买合同的供应商中，到 2018 年 3 月末为止同意了《丰达集团供应商 CSR 行为准则》的比例。

G4-50/G4-LA16

经由正式申诉机制提交、处理和解决的劳工问题申诉的数量

对象		数量
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	0

G4-HR2

就经营相关的人权政策及程序，员工接受培训的总小时数，以及受培训员工的百分比

对象		员工培训	
		总时间 (小时)	员工比例 (%)
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	117	19
海外	所有海外公司	65,761	76

G4-HR7

安保人员在运营相关的人权政策及程序方面接受培训的百分比

对象		比例 (%)	
		公司内部	外部委托方
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	N/A *1	100
海外	所有海外公司	100	100

*1 无适用者

G4-HR11

供应链对人权的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施

对象		比率 (%)
国内外	国内外全部采购地点	99

商业伙伴对冲突矿物调查的回答回收率。

G4-50/G4-HR12

经由正式申诉机制提交、处理和解决的人权影响申诉的数量

对象		数量
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	7

G4-SO3

已进行腐败风险评估之运营点的总数及百分比和已识别的重大风险

对象		运营总数	比率 (%)
国内外	国内外运营地点	13	68

风险评估未发现已识别的重大风险。

G4-SO4

反腐败政策和程序的沟通及培训

对象		反腐败相关组织通知的政策和程序的总数和比例	
		公司治理组织的成员	
		总数	比例 (%)
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	34	100
海外	所有海外公司	74	77

G4-50/G4-SO11

经由正式申诉机制提交、处理和解决的社会影响申诉的数量

对象		数量
日本	所有日本国内公司：丰达电机株式会社（总公司）、丰达运输株式会社、丰达电子株式会社	0

G4-PR8

经证实的侵犯客户隐私权及遗失客户资料的投诉总数

对象	经证实的侵犯客户隐私的投诉总数		客户数据的泄露， 盗窃，丢失的总数	
	由外部当事人提出， 并由该组织正式认可	由监管机构提出		
国内外	国内外全部基地	0	0	1

GRI 指南(G4) 对照表

一般标准披露项	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
战略与分析	G4-1	a. 机构最高决策者（如 CEO、董事长或相当的高级职位）就可持续发展与机构的相关性及机构可持续发展战略的声明。	P3~4	领导致辞
	G4-2	a. 描述主要影响、风险及机遇。	P3~4 -	领导致辞 ▶ 有价证券报告书
机构概况	G4-3	a. 机构名称。	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-4	a. 主要品牌、产品和服务。	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-5	a. 机构总部的地点。	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-6	a. 机构在多少个国家运营，在哪些国家有主要业务，或哪些国家与报告所述的可持续发展主题特别相关。	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-7	b. 所有权的性质及法律形式。	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-8	c. 机构所服务的市场（包括地区细分、所服务的行业、客户/受益者的类型）。	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-9	a. 机构规模，包括： 人数 运营地点数量 净销售额（私营机构适用）或净收入（公共机构适用） 按债务和权益细分的总市值（私营机构适用） 所提供的产品或服务的数量	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-10	a. 按雇佣合同和性别划分的员工总人数。 b. 按雇佣类型和性别划分的固定员工总人数。 c. 按正式员工、非正式员工和性别划分的员工总数。 d. 按地区和性别划分的员工总数。 e. 机构的工作是否有一大部分由法律上认定为自雇的人员承担，或由非员工及非正式员工的个人（包括承包商的员工及非正式员工）承担。	P51~52 -	公司概要、财务信息 ▶ 有价证券报告书
	G4-11	a. 集体谈判协议覆盖的员工总数百分比	-	▶ 有价证券报告书
	G4-12	a. 描述机构的供应链情况	-	▶ 有价证券报告书
	G4-13	a. 报告期内，机构规模、架构、所有权或供应链发生的重要变化，包括： • 运营地点或业务转变，包括工厂的启用、关闭和扩充 • 股本架构的改变，其他资本的构成、保有及业务变更（私营机构适用） • 供应商所在地、供应链结构、与供应商关系（包括甄选和终止）的改变	-	▶ 有价证券报告书

一般标准披露项	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
机构概况	G4-14	a. 机构是否及如何按预警方针及原则行事。	P17~26 P27~44 P45~50 -	公司治理 社会 环境 ▶有价证券报告书
	G4-15	a. 机构参与或支持的外界发起的经济、环境、社会、公约、原则或其他倡议。	P5~8 P11~16	联合国全球协议(COP) 丰达集团的 CSR 经营
	G4-16	a. 机构加入的协会（如行业协会）和国家或国际性倡议组织，并且： <ul style="list-style-type: none"> · 在治理机构占有席位 · 参与项目或委员会 · 除定期缴纳会费外，提供大额资助 · 视成员资格具有战略意义 · 主要是指以机构名义保持的成员资格。 	P5~8	联合国全球协议(COP)
确定的实质性方面与边界	G4-17	a. 列出机构的合并财务报表或同等文件中包括的所有实体。 b. 说明在合并财务报表或同等文件包括的任何实体中，是否有未纳入可持续发展报告的实体。	P51~52 -	公司概况、财务信息 ▶有价证券报告书
	G4-18	a. 列出机构的合并财务报表或同等文件中包括的所 b. 说明机构如何应用界定报告内容的报告原则。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-19	a. 列出在界定报告内容的过程中确定的所有实质性方面。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-20	a. 对于每个实质性方面，说明机构内方面的边界，如下： <ul style="list-style-type: none"> · 说明该方面在机构内是否具有实质性如果该方面并非对机构内的所有实体都具有实质性（如 G4-17 所述），选择以下方法之一报告： <ul style="list-style-type: none"> - G4-17 中包含的该方面不具实质性的实体或实体类别，或 - G4-17 中包含的该方面具有实质性的实体或实体类别 · 说明对机构内方面边界的任何具体限制 	P11~16 -	丰达集团的CSR经营 ▶有价证券报告书
	G4-21	a. 对于每个实质性方面，说明机构范围外方面的边界，如下： <ul style="list-style-type: none"> · 说明该方面在机构外部是否具有实质性 · 如果该方面在机构外部具有实质性，确认其实质性对应的实体、实体类别或要素，此外，描述对确认的实体具有实质性的方面所在的地理区域 · 说明对机构外方面边界的任何具体限制 	P17~26 P27~44 P45~50 P51~52 -	公司治理 社会 环境 公司概况、财务信息 ▶有价证券报告书

一般标准披露项	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
确定的实质性方面与边界	G4-22	a. 说明重订前期报告所载信息的影响，以及重订的原因。	-	无重订
	G4-23	a. 说明范围、方面边界与此前报告期间的重大变动。	-	无重大变动
利益相关方参与	G4-24	a. 机构的利益相关方列表。	-	▶ 股东大会 ▶ 结算说明会 ▶ 采购说明会
	G4-25	a. 就所选定的利益相关方，说明识别和选择的根据。	P17~26	公司治理
	G4-26	a. 利益相关方参与的方法，包括按不同的利益相关方类型及组别的参与频率，并指明是否有任何参与是专为编制报告而进行。	P11~16 P17~26	丰达集团的CSR经营 公司治理
	G4-27	a. 利益相关方参与的过程中提出的关键主题及顾虑，以及机构回应的方式，包括以报告回应。说明提出了每个关键主题及顾虑的利益相关方组别。	-	无
报告概况	G4-28	a. 所提供信息的报告期（如财务年度或日历年度）。	P72	提供有关可持续性的信息
	G4-29	a. 上一份报告的日期（如有）。	P72	提供有关可持续性的信息
	G4-30	a. 报告周期（如每年一次、两年一次）。	P72	提供有关可持续性的信息
	G4-31	a. 关于报告或报告内容的联络人。	P72	提供有关可持续性的信息
	G4-32	a. 说明机构选择的“符合”方案（核心或全面）。 b. 说明针对所选方案的 GRI 内容索引（见下表）。 c. 如报告经过外部鉴证，引述外部鉴证报告。GRI建议进行外部鉴证，但并非成为“符合”本指南的要求。	P72	提供有关可持续性的信息
	G4-33	a. 机构为报告寻求外部鉴证的政策和目前的做法。 b. 如未在可持续发展报告附带的鉴证报告中列出，则需说明已提供的任何外部鉴证的范围及根据。 c. 说明报告机构与鉴证服务方之间的关系。 d. 说明最高治理机构或高级管理人员是否参与为可持续发展报告寻求鉴证。	-	无
	公司治理	G4-34	a. 机构的治理架构，包括最高治理机构下的各个委员会。说明负责经济、环境、社会影响决策的委员会。	-
G4-35		a. 说明从最高治理机构授权高级管理人员和其他员工管理经济、环境和社会议题的过程。	P17~26 -	公司治理 ▶ 公司治理指南

一般标准披露项	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
公司治理	G4-36	a. 机构是否任命了行政层级的高管负责经济、环境和社会议题，他们是否直接向最高治理机构汇报。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-37	a. 利益相关方和最高治理机构就经济、环境和社会议题磋商的过程。如果授权磋商，说明授权的对象和向最高治理机构的反馈过程。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-38	a. 按以下分类，说明最高治理机构及其委员会的组成： <ul style="list-style-type: none"> · 执行成员或非执行成员 · 独立成员 · 治理机构的任期 · 治理机构各成员担任的其他重要职位和责任的数量及相关责任的性质 · 性别 · 未被充分代表的社会群体成员 · 与经济、环境、社会影响有关的专业能力 · 利益相关方代表 	- -	▶ 有价证券报告书 ▶ 公司治理指南
	G4-39	a. 最高治理机构的主席是否兼任行政职位（如有，说明其在机构管理层的职能及如此安排的原因）。	-	▶ 有价证券报告书
	G4-40	a. 最高治理机构及其委员会的提名和甄选过程，及用于提名和甄选最高治理机构成员的条件，包括： <ul style="list-style-type: none"> · 是否以及如何考虑了多样性 · 是否以及如何考虑了独立性 · 是否以及如何考虑了经济、环境和社会事务相关的专长和经验 · 是否以及如何考虑利益相关方（包括股东）参与 	-	▶ 有价证券报告书
	G4-41	a. 最高治理机构确保避免和控制利益冲突的程序，是否向利益相关方披露利益冲突，至少应包括： <ul style="list-style-type: none"> · 董事会成员交叉任职 · 与供应商或其他利益相关方交叉控股 · 存在控股股东 · 关联方披露 	-	▶ 公司治理指南
	G4-42	a. 在制定、批准、更新与经济、环境、社会影响有关的宗旨、价值观或使命、战略、政策与目标方面，最高治理机构和高级管理人员的角色。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-43	a. 为加强最高治理机构对于经济、环境和社会主题的集体认识而采取的措施。	P11~16	丰达集团的CSR经营

一般标准披露项	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
公司治理	G4-44	a. 评估最高治理机构管理经济、环境和社会议题绩效的流程。此等评估是否独立进行，频率如何。此等评估是否为自我评估。 b. 对于最高治理机构管理经济、环境和社会议题的绩效评估的应对措施，至少应包括在成员组成和组织管理方面的改变。	P17~26 P27~44 P45~50	公司治理 社会 环境
	G4-45	a. 在识别和管理经济、环境和社会的影响、风险和机遇方面，最高治理机构的角色。包括最高治理机构在实施尽职调查方面的角色。 b. 是否使用利益相关方咨询，以支持最高治理机构对经济、环境和社会的影响、风险和机遇的识别和管理。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-46	a. 在评估有关经济、环境和社会议题的风险管理流程的效果方面，最高治理机构的角色。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-47	a. 最高治理机构评估经济、环境和社会的影响、风险和机遇的频率。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-48	a. 正式审阅和批准机构可持续发展报告并确保已涵盖所有实质性方面的最高委员会或职位。	P11~16	丰达集团的CSR经营
	G4-49	a. 说明与最高治理机构沟通重要关切问题的流程	P17~26	公司治理
	G4-50	a. 说明向最高治理机构沟通的重要关切问题的性质和总数，以及采取的处理和解决机制。	P17~26 P55~71	公司治理 数据集
	G4-51	a. 按以下类型，说明最高治理机构和高级管理人员的薪酬政策： <ul style="list-style-type: none"> • 固定工资和浮动工资： <ul style="list-style-type: none"> - 绩效工资 - 股权薪酬 - 奖金 - 递延或已兑现的股份 • 签约奖金或招募奖励金 • 离职金 • 薪酬追回 • 退休福利，包括最高治理机构、高级管理人员和其他所有员工的福利计划和缴费率的差异 b. 说明薪酬政策中的绩效标准如何与最高治理机构和高级管理人员的经济、环境和社会目标相关联。	-	▶ 有价证券报告书
	G4-52	a. 说明决定薪酬的过程。说明是否有薪酬顾问参与薪酬的决定，他们是否独立于管理层。说明薪酬顾问与机构之间是否存在任何其他关系。	-	无

一般标准披露项	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
公司治理	G4-53	a. 说明如何征询并考虑利益相关方对于薪酬的意见，包括对薪酬政策和提案投票的结果，如适用。	-	无
	G4-54	a. 在机构具有重要业务运营的每个国家，薪酬最高个人的年度总收入与机构在该国其他所有员工（不包括该薪酬最高的个人）平均年度总收入的比率。	-	无
	G4-55	a. 在机构具有重要业务运营的每个国家，薪酬最高个人的年度总收入增幅与机构在该国其他所有员工（不包括该薪酬最高的个人）平均年度总收入增幅的比率。	-	无
商业伦理与诚信	G4-56	a. 说明机构的价值观、原则、标准和行为规范，如行为准则和道德准则。	P1~2 - -	企业理念 企业行为纲要 员工行为规范
	G4-57	a. 对道德与合法行为征询建议的内外部机制，以及与机构诚信有关的事务，如帮助热线或建议热线。	P17~26	公司治理
	G4-58	a. 举报不道德或不合法行为的内外部机制，以及与机构诚信有关的事务，如通过直线管理者逐级上报、举报机制或热线。	P17~26	公司治理

经济	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
经济的 DMA			P3~4	领导致辞
经济绩效	G4-EC1	机构产生和分配的直接经济价值	-	有价证券报告书
	G4-EC2	气候变化对机构活动产生的财务影响及其风险、机遇	-	无
	G4-EC3	机构固定收益型养老金所需资金的覆盖程	-	有价证券报告书
	G4-EC4	政府给予的财务补贴	-	无
市场表现	G4-EC5	不同性别的工资起薪水平与机构重要运营地点当地	P55~71	数据集
	G4-EC6	机构在重要运营地点聘用的当地高层管理人员所占	P55~71	数据集
间接经济影响	G4-EC7	开展基础设施投资与支持性服务的情况及其影响	P37~40	海外基地的地区贡献活动
	G4-EC8	重要间接经济影响，包括影响的程度	-	无
采购行为	G4-EC9	在重要运营地点，向当地供应商采购支出的比例	P55~71	数据集

环境	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
环境的 DMA			P3~4 P45~50	领导致辞 环境
物料	G4-EN1	所用物料的重量或体积	-	无
	G4-EN2	采用经循环再造物料的百分比	P55~71	数据集

环境	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
能源	G4-EN3	机构内部的能源消耗量	P55~71	数据集
	G4-EN4	机构外部的能源消耗量	-	无
	G4-EN5	能源强度	P55~71	数据集
	G4-EN6	减少的能源消耗量	P55~71	数据集
	G4-EN7	产品和服务所需能源的降低	-	无
水	G4-EN8	按源头说明的总耗水量	P55~71	数据集
	G4-EN9	因取水而受重大影响的水源	-	不适用
	G4-EN10	循环及再利用水的百分比及总量	-	无
生物多样性	G4-EN11	机构在环境保护区或其他具有重要生物多样性价值的地区或其毗邻地区，拥有、租赁或管理的运营点	-	不适用
	G4-EN12	机构的活动、产品及服务在生物多样性方面，对保护区或其他具有重要生物多样性价值的地区的重大影响	-	不适用
	G4-EN13	受保护或经修复的栖息地	P47	与岩泉町进行环境活动
	G4-EN14	按濒危风险水平，说明栖息地受机构运营影响的列入国际自然保护联盟（IUCN）红色名录及国家保护名册的物种总数	-	无
废气排放	G4-EN15	直接温室气体排放量（范畴一）	P55~71	数据集
	G4-EN16	能源间接温室气体排放量（范畴二）	P55~71	数据集
	G4-EN17	其他间接温室气体排放量（范畴三）	P45~50 P55~71	环境数据集
	G4-EN18	温室气体排放强度	P55~71	数据集
	G4-EN19	减少的温室气体排放量	P55~71	数据集
	G4-EN20	臭氧消耗物质(ODS)的排放	-	不适用
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他主要气体的排放量	-	不适用
污水和废弃物	G4-EN22	按水质及排放目的地分类的污水排放总量	P55~71	数据集
	G4-EN23	按类别及处理方法分类的废弃物总重量	P55~71	数据集
	G4-EN24	严重泄露的总次数及总量	-	不适用
	G4-EN25	按照《巴塞尔公约》2 附录 I、II、III、VIII 的条款视为有害废弃物经运输、输入、输出或处理的重量以及运往境外的废弃物中有害废弃物的百分比	-	不适用
	G4-EN26	受机构污水及其他（地表）径流排放严重影响的水体及相关栖息地的位置、面积、保护状态及生物多样性价值	-	无
产品和服务	G4-EN27	降低产品和服务环境影响的程度	-	无
	G4-EN28	按类别说明，回收售出产品及其包装物料的百分比	-	无
合规	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	-	不适用
交通运输	G4-EN30	为机构运营而运输产品、其他货物及物料以及员工交通所产生的重大环境影响	P55~71	数据集
整体情况	G4-EN31	按类别说明总环保支出及投资	P55~71	数据集

环境	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
供应商环境评估	G4-EN32	说明使用环境标准筛选的新供应商的比例	P55~71	数据集
	G4-EN33	供应链对环境的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	-	无
环境问题申诉机制	G4-EN34	经由正式申诉机制提交、处理和解决的环境影响申诉的数量	-	不适用（总公司）

社会	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
社会的 DMA			P3~4 P27~44	领导致辞 社会
劳工实践和体面工作	G4-LA1	按年龄组别、性别及地区划分的新进员工和离职员工总数及比例	P55~71	数据集
	G4-LA2	按重要运营地点划分，不提供给临时或兼职员工，只提供给全职员工的福利	P55~71	数据集
	G4-LA3	按性别划分，产假/ 陪产假后回到工作和保留工作的比例	P55~71	数据集
	G4-LA4	有关重大运营变化的最短通知期，包括该通知期是否在集体协议中具体说明。	-	无
	G4-LA5	由劳资双方组建的职工健康与安全委员会中，能帮助员工监督和评价健康与安全相关项目的员工代表所占的百分比。	P55~71	数据集
	G4-LA6	按地区和性别划分的工伤类别、工伤、职业病、误工及缺勤比例，以及和因公死亡人数。	P55~71	数据集
	G4-LA7	从事职业病高发职业或高职业病风险职业的工人	-	无
	G4-LA8	与工会达成的正式协议中的健康与安全议题	P55~71	数据集
	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小时数	P55~71	数据集
	G4-LA10	为加强员工持续就业能力及协助员工管理职业生涯终止的技能管理及终生学习计划	P31	人财开发的主要活动、对策、培养
	G4-LA11	按性别和员工类别划分，接受定期绩效及职业发展考评的员工的百分比	P55~71	数据集
	G4-LA12	按性别、年龄组别、少数族裔成员及其他多元化指标划分，治理机构成员和各类员工的组成	P55~71	数据集
	G4-LA13	按员工类别和重要运营地点划分，男女基本薪金和报酬比率	P55~71	数据集
	G4-LA14	使用劳工实践标准筛选的新供应商所占比例	P55~71	数据集
	G4-LA15	供应链对劳工实践的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	-	无
	G4-LA16	经由正式申诉机制提交、处理和解决的劳工问题申诉的数量	P55~71	数据集
人权	G4-HR1	含有人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约的总数及百分比	-	无

社会	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
人权	G4-HR2	就经营相关的人权政策及程序，员工接受培训的总小时数，以及受培训员工的百分比	P55~71	数据集
	G4-HR3	歧视事件的总数，以及机构采取的纠正行动	-	不适用
	G4-HR4	已发现可能违反或严重危及结社自由及集体谈判的运营点或供应商，以及保障这些权利的行动	-	无
	G4-HR5	已发现具有严重使用童工风险的运营点和供应商，以及有助于有效杜绝使用童工情况的措施。	-	无
	G4-HR6	已发现具有严重强迫或强制劳动事件风险的运营点和供应商，以及有助于消除一切形式的强迫或强制劳动的措施。	-	无
	G4-HR7	安保人员在运营相关的人权政策及程序方面接受培训的百分比	P55~71	数据集
	G4-HR8	涉及侵犯原住民权利的事件总数，以及机构采取的行动	-	不适用
	G4-HR9	接受人权审查或影响评估的运营点的总数和百分比	-	无
	G4-HR10	说明使用人权标准筛选的新供应商的比例	P55~71	数据集
	G4-HR11	供应链对人权的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	P55~71	数据集
	G4-HR12	经由正式申诉机制提交、处理和解决的人权影响申诉的数量	P55~71	数据集
	社会	G4-SO1	实施了当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点比例	-
G4-SO2		对当地社区具有重大实际和潜在负面影响的运营点	-	无
G4-SO3		已进行腐败风险评估之运营点的总数及百分比和已识别的重大风险	P55~71	数据集
G4-SO4		反腐败政策和程序的沟通及培训	P55~71	数据集
G4-SO5		确认的腐败事件和采取的行动	-	无
G4-SO6		按国家和接受者/ 受益者划分，政治性捐赠的总值	-	无
G4-SO7		涉及反竞争行为、反托拉斯和垄断做法的法律诉讼的总数及其结果	-	不适用
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	-	不适用
G4-SO9		使用社会影响标准筛选的新供应商的比例	P55~71	数据集
G4-SO10		供应链对社会的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	-	无
G4-SO11		经由正式申诉机制提交、处理和解决的社会影响申诉的数量	P55~71	数据集

社会	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
产品责任	G4-PR1	说明为改进现状而接受健康与安全影响评估的重要产品和服务类别的百分比	-	无
	G4-PR2	按后果类别说明，违反有关产品和服务健康与安全影响的法规和自愿性准则（产品和服务处于其生命周期内）的事件总数	-	无
	G4-PR3	机构关于产品和服务信息与标识的程序要求的产品及服务信息种类，以及需要符合这种信息要求的重要产品及服务类别的百分比	-	无
	G4-PR4	按后果类别说明，违反有关产品和服务信息及标识的法规及自愿性准则的事件总数	-	无
	G4-PR5	客户满意度调查的结果	-	无
	G4-PR6	禁售或有争议产品的销售	-	无
	G4-PR7	按后果类别划分，违反有关产品和服务信息及标识的法规及自愿性准则的事件总数	-	无
	G4-PR8	经证实的侵犯客户隐私权及遗失客户资料的投诉总数	P55~71	数据集
	G4-PR9	如有违反提供及使用产品与服务的有关法律法 规，说明相关重大罚款的总金额。	-	不适用

关于可持续发展相关信息的提供

关于披露的思路

关于丰达集团的可持续发展相关信息的提供目的在于提高丰达集团的透明性，向广大利益相关者介绍丰达集团为实现可持续发展而开展的工作及其工作成果。在信息提供方面，依据GRI（Global Reporting Initiative）等国际性报告指南和基准。披露的内容是对包括满足联合国全球契约十项原则及RBA（Responsible Business Alliance）等社会要求的丰达集团的活动及其成果，决策的过程、PDCA的健全性及其运用进行合理披露。披露信息将通过可持续发展报告书和公司网站进行沟通。

Sustainability Report 2018 的报告内容

- 关于本报告书

“Sustainability Report 2018” 编制目的是为了向各利益相关者简单明了地报告丰达集团的2017年度CSR（企业社会责任）活动。关于活动内容，希望通过和大家的沟通获得宝贵意见，并切实履行企业社会责任。如果本报告对大家理解丰达集团的CSR目标有所帮助，我们将不胜荣幸。

- 报告对象

如无特殊说明情况，原则上以丰达集团为对象（丰达电机株式会社以及国内、海外附属子公司）。

- 报告对象期间

报告对象期间：2017年度（2017年4月1日～2018年3月31日）。包含部分该期间之外的工作以及2017年度的情况。

- 参考的指南

在本报告的编制时参考了环境省“环境报告书指南（2012年度版）”以及GRI“可持续发展报告指南G4”

- 发行日期

2018年6月

- 下次计划发行日期

2019年6月

- 向联合国全球契约的报告

作为联合国全球契约的签署企业，将本报告作为针对四大领域、十项原则的“Global Compact Communication on Progress (COP)”向广大利益相关者公布。与联合国全球契约相关的活动请参见第5页。

- 通过公司网站提供可持续发展信息

<http://www.foster.co.jp/csr/index.html>

- 联系我们

丰达电机株式会社 电话：+81-（0）42-546-2311 传真：+81-（0）42-546-2317

FOSTER ELECTRIC CO., LTD.

丰达电机株式会社

〒196-8550 东京都昭岛市杜鹃之丘一丁目1番109号
电话: +81-(0) 42-546-2311 传真: +81-(0) 42-546-2317
URL <http://www.foster.co.jp/>

1-1-109 Tsutsujigaoka, Akishima City,
Tokyo, 196-8550, Japan
Phone: +81-(0)42-546-2311
Fax: +81-(0)42-546-2317
URL <http://www.foster-electric.com/>

本报告的封面采用了15色的细线交织成丝带状的设计。15色的细线表示丰达集团设立了基地的国家和地区的数量，代表着每一位员工。中心的符号是以丰达产品中的扬声器、耳机、振荡器等为主题。