



苏州友汇五金工业有限公司

Suzhou Yeswin Manufacture Industry Co. Ltd.

2015年社會責任報告

报告说明

- * 本报告是苏州友汇五金工业有限公司(以下简称“公司”)第七份社会责任报告，是我们履行全球契约和社会责任、致力可持续发展道路的真实反映。
- * **报告时间范围**：2015年1月1日至2015年12月31日，部分内容超出上述范围。
- * **报告发布周期**：苏州友汇五金工业有限公司社会责任报告为年度报告。
- * **报告组织范围**：报告覆盖苏州友汇五金工业有限公司及其所有下属机构。
- * **报告编制参考**：本报告参照《全球报告倡议组织(GRI)可持续发展报告指南2007版》及金融服务业相关补充指引等标准要求编写，同时满足国务院国资委《中央企业社会责任指导意见》的要求。
- * **报告数据说明**：报告中的财务资料来自2015年度财务报告，并经会计师事务所独立审计。其他数据以2015年为主，部分包括以前年度数据。
- * **报告获取**：本报告同时提交联合国全球契约办公室网站：
<http://www.unglobalcompact.org>。

目录

董事长致辞

- 一、苏州友汇五金公司介绍
- 二、持续经营、优化发展
- 三、以人为本、维护人权、提供就业
- 四、清洁、绿色、健康、安全生产
- 五、未来展望
- 六、附录

董事长致辞

刚刚过去的2015年，是苏州友汇五金开启建设的新的一年。公司制定和完善了一系列管理规范和管理制度，使公司各个业务部门的流程清晰，配合有序，为各项经营目标的实现提供了有力保障。在非常困难的生产经营环境中取得了较好的经营业绩，在可持续发展方面取得了新的进步，在此我谨代表公司对大家的支持和关心表示衷心感谢！

下一年度我们将更加严格地遵循全球契约可持续发展标准要求，苏州友汇五金将加快转变企业发展方式。在发展过程中，更加突出回报员工，提高员工收入；更加突出服务客户，开展客户服务提升活动，为社会提供优质服务；更加突出安全和绿色低碳发展，落实利润、产量、进度、成本，推行节能减排和清洁生产；更加突出技术进步，科技创新取得丰硕成果，战略性技术和应用性技术均有突破；更加突出以人为本，进一步畅通人才成长信道，基本薪酬制度与人才成长信道建设配套实施，员工收入持续增长，带薪休假制度继续落实；更加突出对社会的回报，坚持“融入地方、借势发展、合作共赢”的理念，竭诚回报员工、社会，促进了当地的经济社会发展。

一、苏州友汇五金公司介绍



苏州友汇五金工业有限公司于2010年1月与厦门恒耀合并成为**恒耀中国企业集团**(简称BQG, Boltun Qst Group)。

恒耀中国企业集团(BQG)系台资控股之紧固件集团企业,合并营收达美金2.4亿元,核心业务包含紧固件之设计、生产、外销及整合型后勤配套服务。位于厦门、苏州及台湾三个制造基地之14家工厂,拥有一条龙先进设备,全程掌控酸洗、球化、抽线、冷压及热锻、机加工、热处理、电镀及涂装等关键制程,质量系统已取得TS 16949、ISO 9001、ISO 14000、CQI-9认证,检测实验室通过ISO/IEC 17025(美国A2LA)认证。

恒耀中国企业集团(BQG)产品营销全球并以汽车紧固件占营收七成为骨干。因应中国市场之持续成长,于1996年导入欧美供货商代管库存(VMI)先进模式,进入大陆内销领域,拓展整合型后勤配套服务高阶市场。已于北京、苏州、厦门设立华北、华东、华南三个配销中心,并在上海、重庆、长春、武汉、广州、湛江、海南、佳木斯等地设有发货仓库及销售据点,结合制造与通路布局,提供客户一站式后勤配套服务。

恒耀中国企业集团：

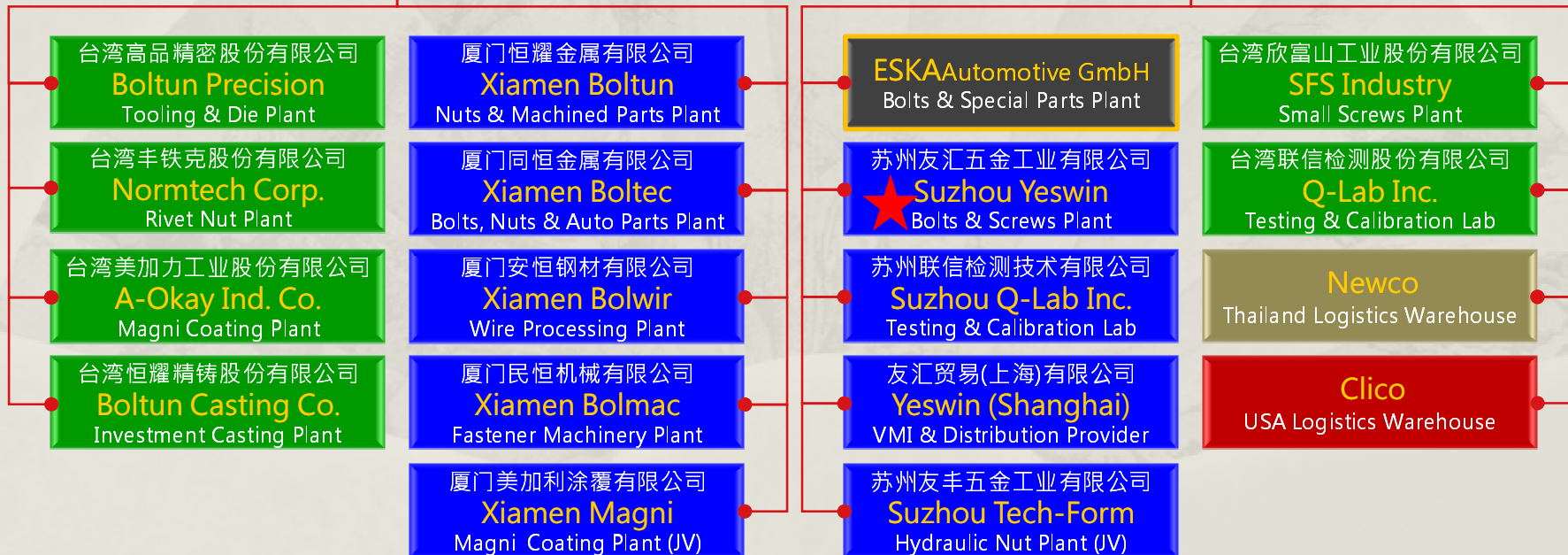


Locations :

- 台湾 (8)
- 中国 (9)
- 泰国 (1)
- 德国 (1)
- 美国 (1)

台湾恒耀工业股份有限公司
Boltun Corporation
 Nuts & Metal Parts Manufacturing

台湾恒耀国际股份有限公司
QST International Corp.
 Bolts & Screws Manufacturing



友汇关联企业:



友汇公司基本信息:

YESWIN

◆ 基本信息:

- 建立日期:1996年12月
- 注册资本:960 万美金
- 员工:400人
- 年营收:5,500万美金



◆ 核心市场:

- 配销 : (70%),
- 出口 : (30%)—主要是欧洲和北美市场

◆ 核心产品:

- 汽车及工业用紧固件
- 授权制造专利螺丝
- 其它C类产品

◆ 核心竞争力:

- 产品搜寻整合
- VMI代客库存服务
- 工程支持服务
- 授权制造



友汇五金人员结构

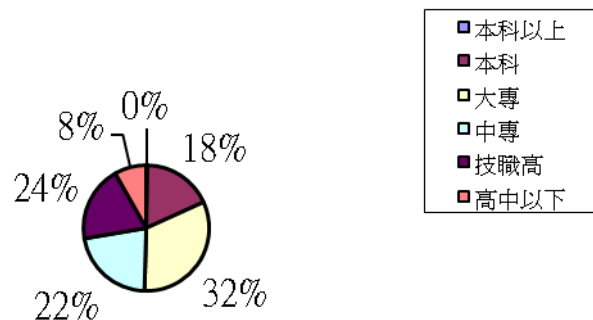
公司人员素质呈以下趋势：

男职工比例高于女职工；

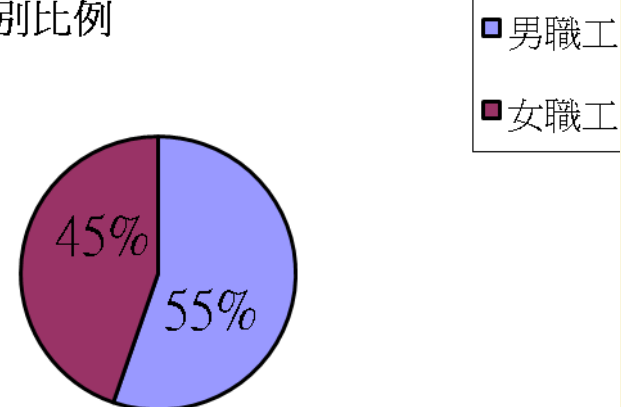
公司员工整体年轻化；

学历相对较高，大学(大专&本科)比例超过一半(50%)，公司人员素质整体偏高。

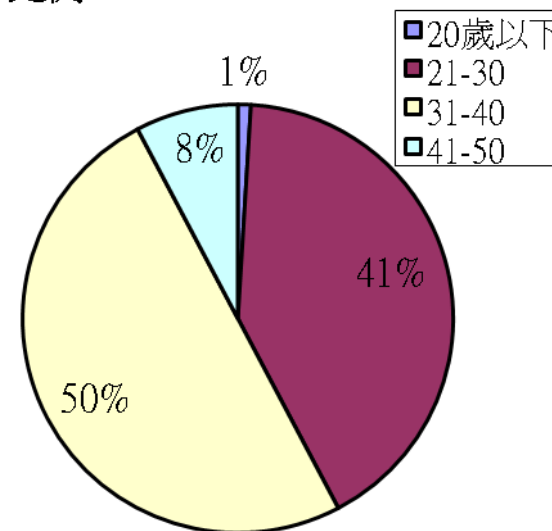
職工學歷比例



職工性別比例



職工年齡比例



二、持续经营、优化发展

核心产品:

授权制造
专利螺丝

- ◆ Torx®, Torx Plus®
- ◆ Taptite®, Remform®, Fastite®
- ◆ Matpoint®, MATHread® & more



高端紧固件
和零件

- ◆ 高品自攻钉
- ◆ 客制化零件
- ◆ 液压螺母和管件



其它紧固件
和产品

- ◆ 冲压件、弹性件
- ◆ 机加工件
- ◆ 非标件
- ◆ 销子、铆钉等

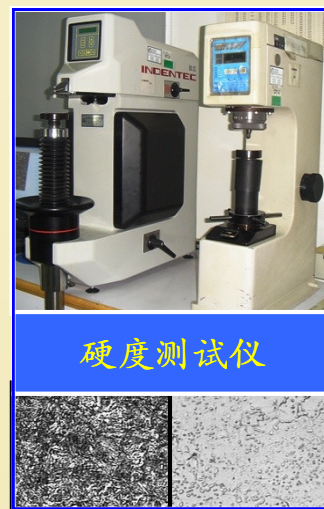


友汇五金的品质系统:

- ISO/TS 16949认证
- ISO 9001- 2008认证
- ISO 14000认证
- AIAG HTSA CQI-9符合
- ISO/IEC 17025 & A2LA认证实验室
- 美国FQA法案认证

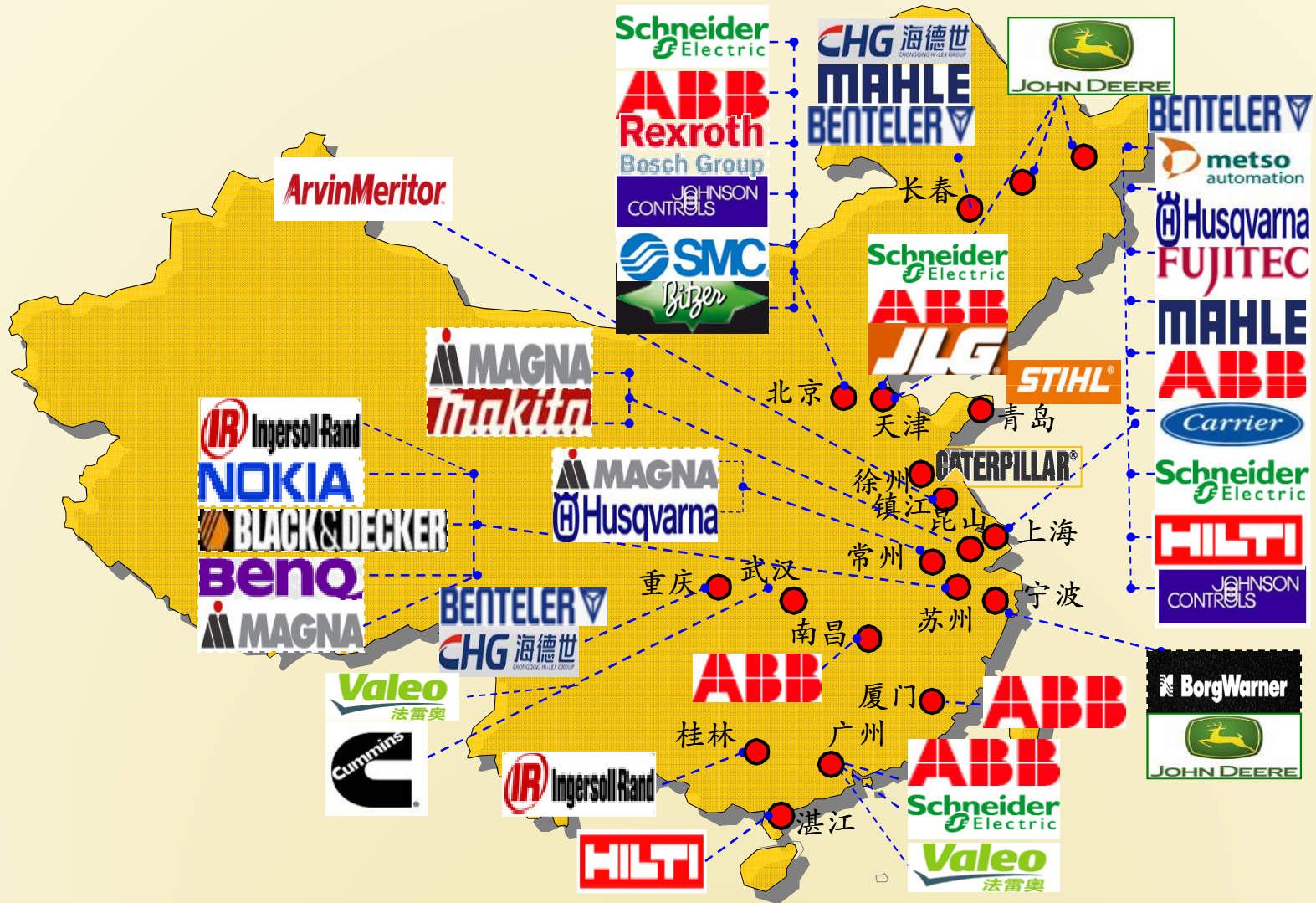
我们不断强化质量管理，逐级分解质量监管责任，查找质量管理工作中的薄弱环节，通过加强班组质量管理实现“产品产量指针化、产品质量标准化、设备操作程序化、生产考核数据化”。积极组织“质量月”主题展示活动等各种形式的质量管理活动，增强员工质量意识，将责任落实到每一个环节、每一个岗位。

恒耀中国关键检测设备:



客户布局:

YESWIN



友汇配销:主要VMI客户案例

YESWIN

客户	服务 厂家	供应 零件数	VMI服务模式				
			On-Site	Kanban	2 Bin	JIT	Consignment
Schneider	10	706	V				
ABB	6	1248			V		
Ingersoll-Rand	2	1000		V			
Makita	2	165	V				
John Deere	6	1020			V		
Valeo	10	58				V	
Magna	2	65	V				
Black & Decker	2	142					V
Hilti	1	116	V				
JLG	1	430				V	
Johnson Controls	4	31				V	
And more....							

三、以人为本、提供就业、维护人权

员工是企业最具活力的元素，是企业可持续发展的关键动力。我司始终坚持“以人为本”的管理理念，在员工招聘录用、岗位调整、薪酬待遇、职业发展、离职管理等各个环节，严格遵守国家有关法律、法规的规定，对不同民族、性别、宗教信仰和文化背景的员工一视同仁、平等对待，积极创建人尽其才的用人环境、打造员工平等发展的平台、营造温馨和睦的大家庭氛围。

●劳动用工

我司认真贯彻落实《劳动合同法》及国家相关法律法规要求及国家薪酬福利方面的政策规定，不断建立完善各项劳动用工制度，依法合规与在岗员工100%签订劳动合同，按时足额发放员工工资，及时足额为员工缴纳各项社会保险和住房公积金，实施企业年金、补充医疗保险等补充福利制度。

●保障员工权益

人力资源是企业的宝贵财富，我司健全完善员工利益协调、诉求表达和权益保障机制，引导员工依法理性表达诉求，推动和谐劳动关系建设。

●职业发展平台

2015年苏州友汇五金采取多种措施推进各类人才队伍建设，广泛搭建成长成才平台，持续畅通人才成长通道，有效促进了员工实现自我价值；加大管理人员考核力度，探索改进考评体系，推进管理层交流，进一步优化管理人员结构；加大拔尖技能人才培养选拔力度，改进完善人才评价工作，一大批优秀人才不断涌现、脱颖而出；我们的挑战企业的发展离不开员工的劳动创造，保障员工权益、建设和谐企业是中国石化实现可持续发展的关键所在，也是公司成功的动力源泉。我们的目标建设员工幸福家园，实现企业与员工共同成长的良性循环。

●支持大学生就业

大学生就业问题一直国家和实惠高度重视和亟待解决的问题。为积极帮助政府缓解大学生就业压力，苏州友汇五金工业有限公司从2012年开始，每年实施援助大学生就业，每年招收一定峰应届大学毕业生来我司工作，并为他们做好职业生涯规划。岗位包含：技术、研发、质量、业务、一线员工等，2016年度我们将继续支持应届生就业。

员工成长

公司坚持“人岗匹配，人尽其才”的理念，不断完善人才选拔、培养和使用机制，奉行“企业与员工共同发展”的理念，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，充分挖掘内部培训资源，开展了全方位、多层次、多元化的培训，积极为员工构筑成长平台。

我们以培养关键、稀缺人才为着力点，实施了以提升管理人员水平的管理人员培训，以提升专业水平的员工通用知识与技能培训，帮助员工提高人员能力，提升工作效率及管理水平。

同时，公司给员工提供公平的内部晋升机会，让员工能力得到最大程度的提升与发挥。

2015年员工培训状况

培训项目	132
培训人次	2028

合法的雇佣制度

1. 人事根据“公开招工，全面考核，择优录取”的招工原则，根据工作需要招聘员工。
2. 人事根据工作需要制定招工要求，内容包括职位、工作岗位、技术及工作经验要求等，避免任何歧视性要求。招工广告通过报纸、布告栏等方式发布。
3. 招工时必须采取有效方法查验身份证，鉴别工人的真实年龄，确保工人入职时至少达到**16**周岁，防止因提供虚假年龄文件而误招童工。不能提供有效身份证者一律不招。
4. 招工时不得因种族、社会等级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政党等方面的原因采取歧视性行为。禁止以任何形式歧视女工，特别是怀孕
5. 招工时不得向工人收取任何形式的押金或抵押物，也不得通过招工代理机构收取。
6. 招工时必须同时建立并保持完整的人事档案，包括入职日期、出生日期、教育经历、工作经历、家庭地址及紧急联络办法等，至少还应附加身份证复印件。
7. 根据法规要求，建立未成年工档案，安排上岗前和每年定期体检，办理未成年工登记，不得安排未成年工从事任何可能危害身体健康和安全的生产。
8. 公司建立申诉和投诉机制，发现违反公司政策和法规的行为，可以直接向人厂长投诉，公司应及时查清事实，采取纠正行动。

禁止强迫劳动

1. 为了保障工人的权利和工厂的权利, 工厂在管理工人的过程中坚决不容许强制性劳动的措施。
2. 一律使用工人的身份证明文件的复印件; 所有工人的身份证明原件都由工人自己保留。
3. 公司不收取任何形式的押金及抵押品, 所有工衣工具均由公司免费提供予工人。
4. 所有员工只要提前一个月通知工厂, 都可以自由申请辞工。公司与辞工工人结算所有工人的工资, 办理交接手续。
5. 所有工人在上班时间里使用洗手间和厕所的自由。
6. 所有工人可自由选择加班。

自由结社

为丰富员工的业余活动，苏州友汇五金保护全体员工自由结社的权利

1. 结社自由包括员工自愿地、不受强迫地加入其选择的社团，也可成立新的社团，同时也包括既有社团为成员的共同利益而进行活动的集体权利。
2. 本公司将尊重、保护每位员工参加和组织他们自主决定和共同商议的社团的合法权利，为所有员工营造一个没有任何形式的滋扰、虐待与歧视的环境。
3. 在结社自由和集体谈判权利受法律限制时，公司协助所有员工通过类似渠道获取独立、自由结社以及谈判的权利。公司将保证此类员工代表不受歧视并可在工作地点与其所代表的员工保持接触。
4. 社团成员在公司所给予之福利待遇、晋升机会方面享有与非社团成员同等之机会。公司将不依据其是否是社团成员身份而决定其升职或加薪，也不因此而中止与其劳动雇佣关系。

关爱员工心理健康

随着日益激烈的社会竞争，工作压力，工作环境，人际关系，职位变迁，福利、薪水的差异，家庭的和谐等等因素，员工的心理健康状况直接的受影响，各种自杀、自残的负面新闻铺天盖地而来。心理学研究表明压力并非都是有害的，工作绩效与压力的对应关系呈倒U型曲线。适度的压力能够带来积极的工作动力和乐观的生活目标，提高工作效率和生活满意度；高负荷的压力却给个人以极大的负面影响。对此友汇五金成立了访谈小组，不定期的给员工进行访谈，了解员工心声，进行一定的心理疏导，举行公司旅游活动，让大家放松心情、减小工作压力。

四、清洁、绿色、健康、安全生产

- * 着力为员工创造安全健康和谐的工作环境，培养员工身心健康的行为习惯，保障员工安全体面工作，以人为本关爱员工相结合。
- * 重视员工身体防护，在2015年，继续落实劳动防护费用与个体劳保用品管理制度，对安全知识进行积极培训。安全文化是安全工作的灵魂。为将安全文化优势与安全生产相融合，教育员工珍惜自己及他人的生命和家庭幸福，帮助员工养成良好的安全生产惯。苏州友汇五金统计显示全年工伤数据为“0”。
- * 加强关注员工心理健康，加强对员工心理疏导，确保员工实现体面劳动、快乐工作、快乐成长；每逢重大节日举办联欢会，活跃职工文化生活，增进职工之间的交流。开展员工心态与压力管理、举行旅游活动增强员工凝聚力、心理咨询，举办专题讲座，加强人文关怀和心理疏导。

友汇制造工厂:



螺栓成型机: 12 台(M5~M12)
打 头 机: 46 台(M2.5~M6)
搓 牙 机: 47 台(M2.5~M12)
自动分检机: 13 台

产能:

300吨/月,
120,000 千件/月.



主要产品: 客制化螺丝、自攻钉、铆钉,
及标准件产品

主要材料: 低碳/中碳钢, 合金钢, 不锈钢



2015消防演习

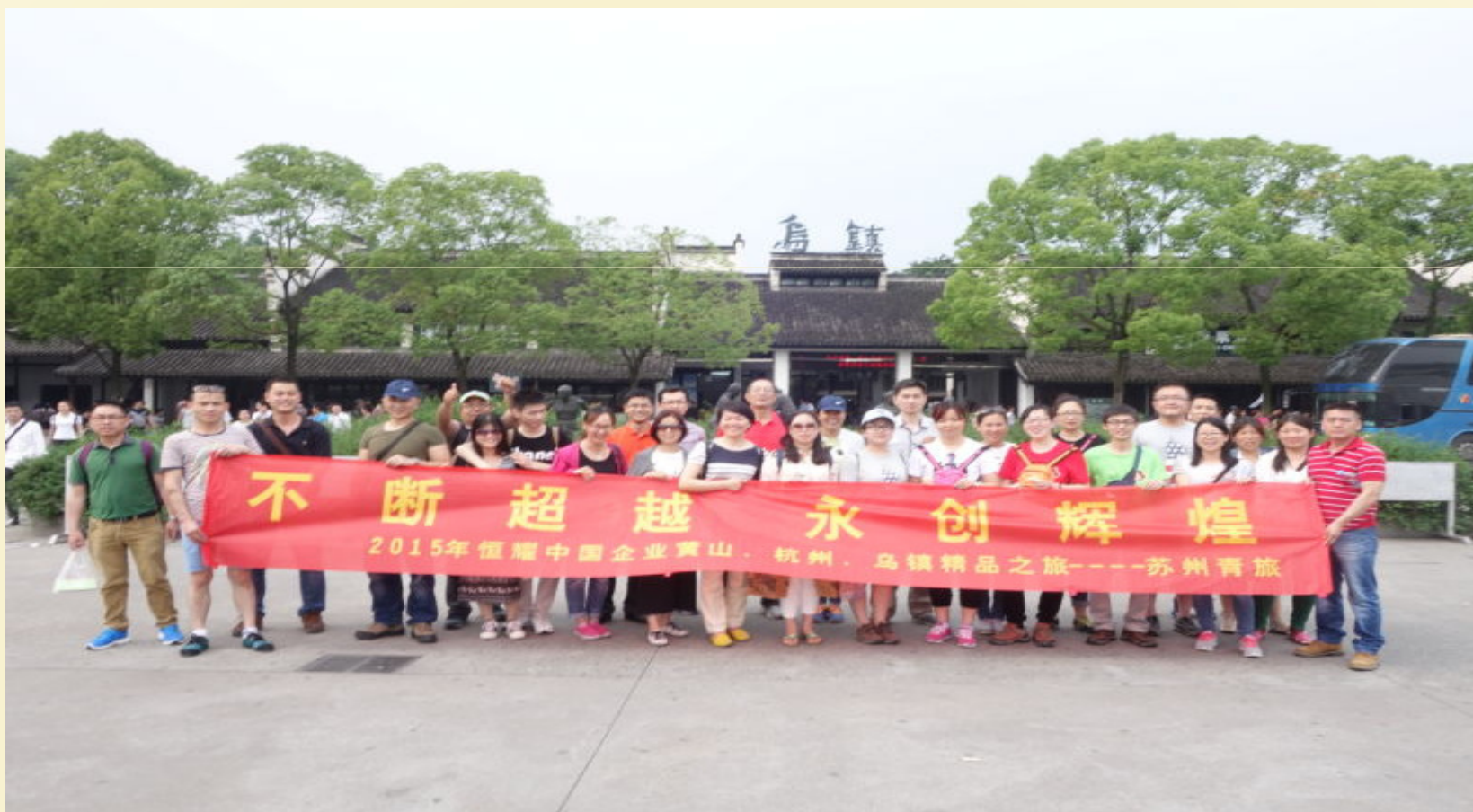


为有效预防和遏制虚假信息诈骗行为，最大限度地减少员工经济损失，我司开展防诈骗普法宣传活动讲座，以提高员工安全防范意识，防止员工上当受骗，结合辖区实际，宣传讲解过程中着重剖析一些发生的真实案例，以案说骗，系统归纳了犯罪分子常用的诈骗方式和手段，向群众仔细讲解了电信诈骗、中奖诈骗、网络购物诈骗、汇款诈骗等诈骗手法，并现场解答员工提出的各种疑问，进一步增强群众的自身安全防范意识。

不管多么高明的骗术，其最终的目的就是钱。坚持**不贪、不信、不怕、不汇款**原则可有效避免各种诈骗。



为了丰富员工的业余生活，让大家在紧张的工作之余能够充分放松，苏州友汇五金于**2015年5月**举办黄山、宏村、宋城、西溪地、乌镇三日游活动，员工在这几天的时间里，加强同事之间的沟通交流，增进团队意识，促进员工之间相互沟通及团队协作。





黄山

乌镇

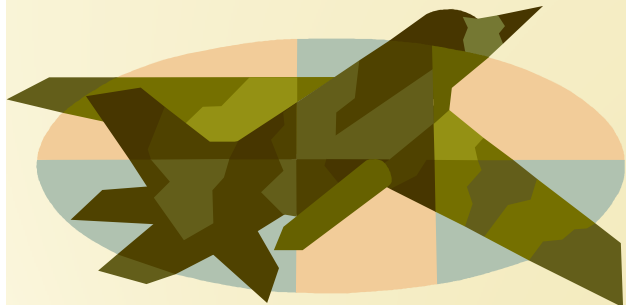
宏村



西溪地

宋城







爱心捐助活动

2015年2月26日，公司制造部员工郇迎春，经苏大附属第一人民医院诊断为肾功能衰竭，次月初又被再次确诊为尿毒症。如今每月需要透析治疗费用大约需要**600-800元**人民币，每月需要透析治疗**12次**左右，尿毒症需要长期坚持透析治疗，长久的治疗日期，昂贵的治疗费用，给他本来就不富裕的家庭带来了严重的经济困难。郇迎春于**2011年7月**加入友汇这个团队，现育有一子，已就读初中三年级，妻子目前待业家中，还有一双年迈的父母需要照顾，作为父母唯一的儿子，妻儿唯一的依靠，养家的重担全部落在他肩上，生活本就清苦，上天给了他不幸的磨难，现在的生活更加雪上加霜。

面对这种特殊情况，经工会委员会开会讨论，决定伸出援助之手，给他提供力所能及的帮助。短短几天之内，公司员工捐款**3**万于元，给郇迎春的家庭贡献了一份自己的力量，让员工在危难之时感受到集体的温暖。



地球，是全世界人们共同生活的地球，是人类生存的家园，绿色、低碳和可持续发展是人类社会的共同利益，关系到全世界的发展和子孙后代的福祉，节能低碳环保是一项非常重要、非常艰巨的工作。

友汇五金号召员工：低碳要融入生活和工作，让我们共同携手参与到应对全球气候变化中来，为保护我们生存的家园作出更多的贡献。

2015年绿色行动

纸张双面打印

办公文具按需分配、领用，以旧换新

将照明灯换成节能灯具

缩短电脑待机时间

手机一旦充电完成，立即拔掉充电插头

空调达到规定温度开启

积极参与“地球一小时”

外出尽量步行或骑自行车，少坐私家车

平时出门购物，自己带环保袋

卫生间水龙头更换为限时出水龙头

四、未来展望

在未来的发展过程中，苏州友汇五金将一如既往的秉承团结、诚信、创新的经营理念，通过进一步强化规范管理、建设精英团队、培育先进文化、打造优质品牌等，保证企业的持续、健康、高速发展。并在不断发展壮大的过程中，仍提供多方位优质服务，对内为员工创造良好的成长平台为己任，不断为社会创造价值，不断推动集团自身发展！

人才是强企之本，规范为企业之纲。随着苏州友汇五金的实力的增强，未来公司会不断加大人力资源投入，积极采取对外面向社会广纳贤才，对内强化培训培养人才的措施，培养出一支懂专业，善经营，会管理和追求卓越的企业管理团队。

新的一年，我们将共同努力，紧密合作，开拓野永续的发展之路，向着更高、更快、更强的目标阔步前行。更加提高服务水平，更加重视产品质量，更加完善信息化系统，更加提升企业形象，坚持可持续发展打造一个坚不可摧的核心团队，让每一位事业伙伴都迈向成功！

六、附錄

1、全球契约十项原则

人权

1. 企业应该尊重和维护国际公认的各项人权
2. 绝不参与任何漠视与践踏人权的行为

劳工标准

3. 企业应该维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利
4. 彻底消除各种形式的强制性劳动

5. 消除童工
6. 杜绝任何在用工与行业方面的歧视行为

环境

7. 企业应对环境挑战未雨绸缪
8. 主动增加对环保所承担的责任
9. 鼓励无害环境技术的发展与推广

反腐败

10. 企业应反对各种形式的贪污，包括敲诈、勒索和行贿受贿

2、指標索引

序号	GRI 内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
全球報告倡議組織GRI			
战略与分析			
1	1.1 机构最高决策者就可持续发展与机构及其战略的关系声明	●	P4
2	1.2 对主要影响、风险及机遇的描述	●	
公司概况			
3	2.1 机构名称	●	P2、P5
4	2.2 主要品牌、产品及服务	●	P5、P8、P10
5	2.3 组织运作架构，包括主要业务部门、业务公司、子公司和合资企业的说明	●	P5、P6、P7
6	2.4 机构总部的地址	●	P49

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
7	2.5	机构所在国家的数量，以及主要业务涉及的国家与报告中对可持续发展有特殊相关性的国家和名称		
8	2.6	所有权性质和法律形式		
9	2.7	所服务的市场	●	P12、P13
10	2.8	报告机构的规模		
11	2.9	在报告期间机构规模、结构或所有权限发生的变化	●	
12	2.10	报告其间获得的奖励	●	

报告参数

13	3.1	所提供信息的报告期间（例如，财政年度/日历年度）	●	P2
14	3.2	上一次报告的日期（如果有的话）		
15	3.3	报告周期（一年、两年等）	●	P2
16	3.4	对报告或其内容有疑问可供联系的方式	●	P49
17	3.5	界定报告报告内容的程序		
18	3.6	报告的界限	●	P2

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
19	3.7	对报告范围或界限的具体限制	●	P2、P3
20	3.8	对合资企业、子公司、租赁设施、外包业务以及其他可能严重影响跨周期和/或跨机构可比性的实体的报告依据		
21	3.9	数据评估方法及计算基础		
22	3.10	如果报告机构重新声明以前报告所提供的信息，则重新声明的结果和原因（例如/收购, 基准年度期间、业务性质、评估方法的变化）		
23	3.11	报告在范围、界限及评估方法上出现的重大变化		
24	3.12	列表标明报告引用标准出现的位置:表明页码和对应链接		
25	3.13	为报告寻求外部认证的相关政策		

序号	IPIECA/API GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
公司治理				
26		4.1 报告机构的管治架构，包括最高管理层下负责专项事务（如制定战略或对机构进行监督）的委员会		
27		4.2 说明最高管理层的主席是否也兼任行政职位		
28		4.3 如机构有完善的董事会体系，说明独立董事体系与（或）非执行董事的数量		
29		4.4 股东和员工想机构最高管理层提供建议或指导的机制		
30		4.5 机构最高管理层、高级经理及执行主管的薪酬与机构业绩的联系		
31		4.6 最高管理层规避利益风险的程序		
32		4.7 报告机构通过何种程序来确定最高管理层所需具备的素质和专门知识，以指导机构在经济、环境、社会方面的战略		
33		4.8 内部制定的与经济、环境、社会效益及其实施情况相关的使命或价值观、行为守则及原则		
34		4.9 在最高管理层上设立的相关程序，以监督机构确认和管理经济、环境和社会业绩，包括相关风险和机遇，以及符合国际标准的程度、行为守则或原则		

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
35	4.10	评估最高管理层自身业绩的程序，尤其是经济、环境和社会业绩		
36	4.11	关于机构是否及如何采取预防方法或原则的解释		
37	4.12	机构签署或认可的由外部机构开发的经济、环境或社会章程、原则或其他行动计划		
38	4.13	主要加入的哪些协会（如行业协会）和/或国家、国际性倡导机并为会员		
39	4.14	机构利益相关者清单		
40	4.15	识别及选择利益相关者的依据		
41	4.16	利益相关者参与的方式，包括各类以及各利益相关群的参与频率		
42	4.17	利益相关者与提出的重要主题和问题及机构如何回应这些重要主题和问题，包括通过报告作出响应		

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
經濟指標				
43	EC1	產生和分配的直接經濟價值(包括收入、經營成本、員工薪酬、捐贈和其他社區投資、留存收益以及向出資人和政府支付的款項)		
44	EC2	由于市場環境變化，機構活動所面臨的財務問題和其他風險及機遇	●	P2
45	EC3	機構明確承諾的固定福利計劃的覆蓋範圍		
46	EC4	政府給予機構的重大財務支持		
47	EC5	在主要業務運營區，工資的標準起薪點與當地最低工資標準的比率範圍		
48	ECO-1	在主要業務運營地區，對從當地供應商採購的政策、制度和比例		
49	EC7	在主要業務營運地區，雇用當地員工的程序及聘用當地高級管理人員的比例		

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
50	EC8	通過商業活動、提供實物或免費專業服務而開展的主要面向大眾福利的基礎設施投資與服務及其影響		
51	EC9	對其間接重大經濟影響的理解與說明，包括該影響的程度與範圍		

環境指標

52	EN1	按重量和體積計算使用的原料		
53	EN2	可再生原料的利用率		
54	ENV-5	EN3 使用一次能源資源的直接能源消耗		
55	ENV-5	EN4 使用一次資源的非直接能源消耗		
56		EN5 通過節約及提高效率減少使用的能源	●	P29
57		EN6 主動提供能源節約型或以可再生能源為基礎的產品和服務以及通過這些行動對能源需求的減少	●	P29
58		EN7 減少間接能源耗用的措施，以及措施所取得的成效	●	P29
59	ENV-A7	EN8 按源頭劃分的總耗水量		

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
60	EN9	因采水而受到嚴重影響的水源		
61	EN10	可循環再利用的水的比例和總量		
62	ENV-9 EN11	機構在環境保護區或保護區毗鄰地區及保護區之外生物多樣性豐富的區域擁有、租賃或管理的土地地理位置和面積		
63	ENV-9 EN12	描述機構活動、產品和服務對保護區內及保護區之外生物多樣性價值高的地區的生物多樣性的重要影響		
64	ENV-9 EN13	生物棲居地的保護或重建		
65	EN14	管理影響生物多樣性的戰略、當前採取的行動和未來的計劃		
66	EN15	按照生物瀕臨絕種的風險，依次列出處于受機構經營活動影響的、被列入國際自然及自然資源保護聯盟瀕危物種紅色名錄(IUCN Red List)和國家保護名錄的物種數量		
67	EN16	以重量單位計算的直接和間接的溫室氣體排放量		

序号	GRI	内容	报告是 否涉及	在本报告 中的位置
68	ENV-3	EN17 以重量單位計算的其他相關的間接的溫室氣體排放量		
69	ENV-3	EN18 主動減少溫室氣體排放量及成效		
70		EN19 以重量單位計算的破壞臭氧層的物質的排放量		
71	ENV-4/A6	EN20 氮氧化物、硫氧化物及其他重要的氣體排放(類型及重量)		
72	ENV-A6	EN21 按質量和目的地統計的總排水量		
73		EN22 按種類和處理方法統計的廢物總量		
74	ENV-1/A1	EN23 重大溢漏的總次數及漏量		
75		EN24 按重量計算的根據《控制危險廢物越境轉移及其處置的巴塞爾公約》聯合附錄I、II、III、條款被視為危險廢棄物的運輸、進口、出口或處理數量及國際範圍內運輸廢棄物的百分比		

序号	GRI 内容	报告是 否涉及	在本报告 中的位置
76	EN25 受報告機構排放水和徑流嚴重影響的水體，以及相關棲息地的特征、規模、受保護狀態和生物多樣性價值		
77	EN26 減輕產品與服務對環境影響的措施及影響減輕的程度		
78	EN27 可分類回收的售出產品及其包裝材料		
79	EN28 因違反環境法律法規所受到重大經濟罰款的數額和非經濟制裁的次數		
80	EN29 機構經營活動中的產品、其他貨品和原材料運輸和勞動力運輸對環境造成的重大影響 EN30 按類型計算的環境保護的總支出和總投資		
81	EN30 按類型計算的環境保護的總支出和總投資		

序号	GRI	内容	报告是 否涉及	在本报告 中的位置
社會業績指標				
82	LA1	按雇用類型、雇用合同及地區劃分的員工總數		
83	LA2	按年齡組別、性別及地區劃分的員工流失總量和比例		
84	LA3	按主要業務劃分，提供給予全職員工的而臨時或兼職員工享受不到的福利		
85	LA4	受集體談判協議保障的員工比例		
86	LA5	向員工通報重大業務變化的最短通知期，包括指出該通知期是否在集體		
87	H&S-1	LA6 協議中訂明在協助監管和咨詢職業健康與安全計劃的正式的管理勞資健康與安全委員會中，勞方代表的比例		
88	H&S-4	LA7 按照地區劃分的工傷率、職業病率、誤工率(損失工作日比例)、缺勤率，以及工傷事故和職業病死亡人數		

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
89	LA8	為幫助員工及家人或社區成員而推行的，關於嚴重疾病的教育、培訓、咨詢輔導、預防和風險控制的項目		
90	SOC-9	LA9 與工會達成的正式協議中涵蓋的健康與安全議題		
91	LA10	根據員工類別划分，每位員工每年接受培訓的平均時數		
92	SOC-5	LA11 支持員工提高繼續受聘能力，以及幫助員工處理好退職事宜的技能管理和終生學習計劃		
93	LA12	接受定期績效和職業發展考評的員工比例		
94	LA13	按照性別、年齡組別、少數族裔成員及其他多元化指標划分，說明各管理機構的成員和各類員工的組成細分	●	P9
95	LA14	按員工類別划分，男性與女性員工的基本工資比例		

序号	GRI	内容	报告是 否涉及	在本报告 中的位置
人 權				
96	SOC-1	HR1 包含人權條款或已經通過人權審查的重要投資協議的總數及比例		
97	SOC-1	HR2 已通過人權審查的重要供應商和承包商的比例及機構採取的行動		
98	SOC-5	HR3 員工在工作所涉及人權範圍的相關政策及程序方面接受培訓的總時間，包括受培訓的員工比例		
99	SOC-4	HR4 歧視個案的總數和機構採取的行動		
100		HR5 已發現可能嚴重危害結社自由和集體談判權的作業(運營活動)，以及保障這些權利所採取的行動		

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
101	HR6	已發現可能會發生嚴重危害童工的作業(運營活動), 以及有助于廢除童工的措施		
102	SOC-7 HR7	已發現可能會導致嚴重的強迫或強制勞動的作業(運營活動), 以及有助于消除這類勞動的措施		
103	SOC-5 HR8	保安人員在作業所涉人權範圍的相關政策及程序方面培訓的比例		
104	HR9	涉及侵犯土著人包括本地員工權利的個案總數, 以及機構採取的措施		
社 会				
105	SOC-8 S01	评估管理机构经营对社区所造成影响 (包括进/出社区及营运) 的任何项目及行为的性质/范围及有效程度不同		
106	SOC-8 S02	已作腐敗風險分析的經營單位的總數和比例		
	S03	已接受機構的反腐敗政策及程序培訓的員工比例		

序号	GRI	内容	报告是否涉及	在本报告中的位置
108	SOC-2 S04	回應腐敗所採取的行動		
109	S05	對公共政策的立場，以及參與公共政策的制定及游說的情況		
110	S06	按國家划分，對政黨、政治家和相關組織做出財務及實物捐獻的總值		
111	S07	涉及反競爭行為、反托拉斯和反壟斷措施的法律訴訟的總數及其結果		
112	S08	因違反法律及法規而被嚴重罰款的總額，以及非罰款的制裁總數		
113	H&S-5 PR1	為改良而評估產品及服務在其生命周期各階段對安全和健康的影響，以及必須接受這種評估的重要產品和服務類別的比例		
114	H&S-5 PR2	按結果划分，在產品和服務的生命周期中，在健康和安全方面違反法規和自願性守則的事件總數		

序号	GRI	内容	报告是 否涉及	在本报告 中的位置
產品責任				
115	PR3	按照程序要求的產品及服務的信息種類，以及屬於此類信息規定的重要產品和服務的比例		
116	PR4	按結果划分，違反產品及服務信息和標籤的法規及自願性守則的事件總數		
117	PR5	為消費者滿意而採取的措施及這些措施產生的效果的調研結論		
118	PR6	為符合與市場溝通(包括廣告、推銷和贊助)相關的法律、標準和自願性守則而開展的措施		
119	PR7	按結果划分，違反與市場溝通(包括廣告、推銷及贊助)相關的法規和自願守則的次數		
120	PR8	已被証實的關於侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的投訴總數		
121	PR9	違反涉及產品和服務的提供與使用的相關法律及規定所受到的重罰金額		



蘇州友匯五金工業有限公司

地址：蘇州工業園區東旺路七號

電話：0512-65936588

傳真：0512-65933573

郵編：215123

網址：www.yeswin.com.cn

版權所有，未經許可不得翻印轉載。