



**FOSTER®**

Sustainability  
Report

**2017**

# Corporate Creed

## 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	愿 景	使 命
诚 实	用声音对未来社会做出贡献	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

## CONTENTS

企业理念	1	公司治理	19
领导致辞	3	社会	27
访谈	5	环境	37
丰达集团的 CSR 经营	7	公司概要、财务信息	43
联合国全球契约 (COP)	17	公司历史	45
		数据集	47

# 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”，全体员工齐心合力而创造出来的。

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。

## ～ 我们的行动标准与重要价值观 ～



**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，给与客户更多的期待



**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



**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

# Top Message



背景为 FOSTEX 音响系统 G2000a

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。利用 IoT 的生产革新、汽车的自动驾驶、无人机的利用范围扩大、AI 的进步等等，会从根本上改变我们生活的具有潜力的技术和社会变化，真实地并正在以远远超出我们想像的速度高速发展。为了实现本公司“用声音对未来社会做出贡献”的愿景，带来让全世界的人们内心“产生共鸣”的感动，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。肩负这一使命的首当其冲的是“人”。是遍布全球的丰达集团的数万名员工。本公司将在进一步提高人财水平、促进全球化所需的人财交流、完善研修计划的同时，积极开展大范围的人财活用、人财录用等工作，同时为了让更多的人才能够突破各种制约，充分发挥其才能，积极致力于“工作方式的改革”。实现真正意义上的多样化人财利用。

为了通过“声音”实现数码信号与人的对接，成为受人喜爱的企业，丰达公司今后将继续作为“声音的专家”，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。

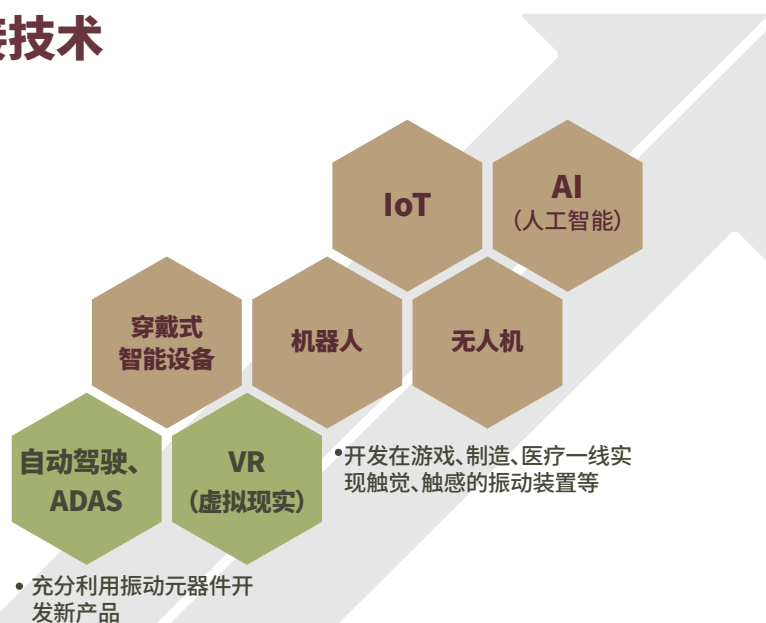
丰达集团作为对开展 CSR 的承诺，已经签署了“联合国全球契约”。另外，为了对“我们的行动标准”和“重要价值观”进行明文化规定，向员工贯彻关于企业理念的思路，巩固创业以来的基础并不断传承下去，本公司制定了“丰达节奏”。

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。

## 声音信号与人的对接技术

### 加强在振动技术方面的发展

~ 从“声音制作”开展到“振动制作”~





# Interview

## 丰达集团向百年企业的挑战

丰达集团于今年7月即将迎来创业68周年。从创业之时起专注于音响产品的OEM业务，满足了全球客户对通过产品“享受声音”的期待。活跃于世界各地的约5万名“员工的力量”是本公司产品能够发展到今天的源泉。

现在，我们放眼未来，丰达正开始朝着百年企业的目标迈出坚实的步伐。把至今为止的丰达和未来朝向一百周年迈进的丰达连接起来的桥梁，归根结底还是取决于我们每一位员工的力量。

我们为了达成目标、实现梦想，接近“用声音对未来社会做出贡献”这一美好“愿景”，全体员工齐心协力。让员工充分发挥主人翁精神而制定了“丰达节奏指导手册”。这是为我们每一天的行动指引方向的指南书。现在，翻译成了9国语言的“行动标准和重要价值观”卡片已经发放到了全球员工的手中。

和“丰达节奏”一起引领本公司未来的“技术”唯有我们在以往60多年的发展历程中积累的音响技术。我们特别专注于声音的品质，才培育出这些技术。



丰达节奏卡片

一般来说，决定扬声器声音质量的很重要的零部件是振动板，它由圆锥形的薄材料构成。该振动板是指通过CD、智能手机等各种形式输入的声音信号转化为振动，成为可以听到的声音而传出来的部分。也就是说，在聆听声音的行为中，振动板起到的是音响信号与人之间的对接作用。

产生声音的振动板一般被称为鼓纸。我们极其注重鼓纸材料的选择与制造方法会导致所发出的声音不同的特性，在位于东京昭岛的公司总部内，开发部门不断尝试各种材料的可能性，针对各种声音的特性，开展最佳材料的开发工作。



SP事业本部扬声器第3技术部材料开发课 三国谷 贵  
负责振动板材料的开发

适用于鼓纸的材料是同时兼具1.重量、2.强度、3.内部损耗（振动能量衰减性）三大要素的材料。在传统纸浆的基础上，包括非木材纸浆（洋麻）、也是纸币材料的三桠（结香）、同时作为日本纸的材料雁皮纸等天然材料和芳族聚酰胺、碳素纤维等的高弹性纤维在内，我们将各种不同的材料组合起来，探索着声音所具有的无限广阔的可能性。

在适用于鼓纸的材料中，有一种被称之为纤维素纳米纤维的材料，开发者已经在与材料厂商合作的基础上，将其应用到了实际的产品之中。

纤维素纳米纤维有以木材为原料生产的，也有通过细菌制造的，每根纤维的粗细只相当于头发的五千分之一至一万分之一，而它的强度是相当于铁的5倍左右。另外，

虽然具有很高的强度，但材料本身特有的内部损失（振动能量衰减性）可以形成与其他材料明显不同的优质音色。

从纤维素纳米纤维的案例中也可以看出，不断探索新材料的开发者承担着类似“烹饪”的工作，在种类繁多的材料中摸索着能够制作出我们一直追求的高音质的“梦寐以求”的材料配方。然后，用研究人员开发出的配方，在中国及缅甸的自家工厂进行鼓纸的内部制造。这是因为我们充分认识到，鼓纸的不同配方会产生客户所要求的不同的品味，这也成为我们价值创造的源泉。

零部件的数量少是扬声器的一大特征。在形成音质差异的有限的构成要素中，我们对每一个零部件逐一钻研，反复推敲，制作了材料的配方。由开发者这种“烹饪”制作的材料配方经过另一种“烹饪”设计者之手，把一个一个的零部件组合起来，制作客户所要求的声音。

我们的客户作为各领域的龙头企业，通过汽车、智能手机、音响产品等的各种产品，把我们所制作的音质提供给广大的最终用户。他们的位置遍布以日本为中心的亚洲、美洲和欧洲。因此，由于文化背景等差异，不同客户所诉求的“音质”存在很大的差别。敏锐地捕捉客户所要求的“音质”的细微差别的能力，在我们长期积累的技术力量之中占到了很大的比例。



SP 事业本部扬声器第 3 技术部振动系技术课 三轮 昌弘  
负责振动板的开发

在上述的“丰达节奏”中包含了“踏踏实实”和“专家”的“行动标准”和“重要价值观”。我们专注于“声音”，这个诉求于人类五大感官之一“听觉”的模拟信号，努力探求如何才能做出客户所要求的“音质”，坚持不懈地挑战，作为专家而真诚面对，不断发现真正的价值。

像众多的卓越企业一样，我们也重视“通过事业获取收益固然重要，但首先要始终保持作为一个人的正确态度，为包括客户在内的利益相关者倾尽全力”的“三方有利（卖方有利、买方有利、社会有利）”企业文化，实现成为百年企业的目标。

我们今后将继续作为声音的专家而不断发展，“诚实”地履行社会使命，为社会的可持续发展做出贡献。



SP 事业本部扬声器第 2 技术部扬声器设计 2 课 横田 悠司  
负责对应客户的扬声器设计

# CSR Management

丰达集团自创业以来，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。在创业以来的半个多世纪里，本总司在开展各项活动的过程中始终秉持“诚实”的社训。

我们认识到，展望创业 70 周年的 2019 年，进而“打造百年企业”的过程中，继续贯彻以社训“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”是关键所在。

在 2015 年制定的公司治理准则中，将“也要与股东之外的利益相关者进行适当合作”确定为基本原则，深切感受到社会对企业的 ESG\* 活动的要求与日俱增。丰达集团及公司全体员工宣誓将在如下 CSR 宪章的基础上开展“诚实的企业活动”。同时，通过充分满足各利益相关者的要求和期待，为了进一步提高企业价值而迈进。

\* Environmental、Social、Governance（环境、社会、公司治理）



CSR 主管董事 专务取缔役 成川 敦

## 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）是企业在自身的业务活动中，实现对社会责任。”

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。



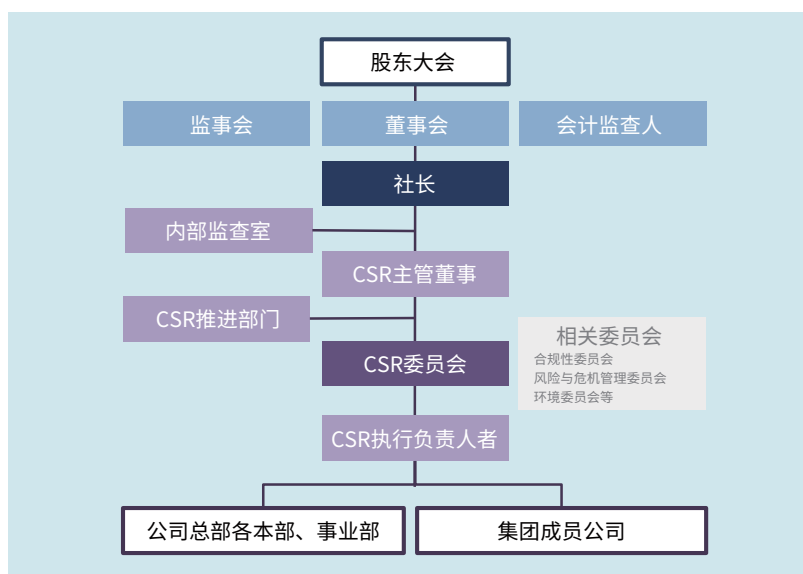
6. 我们明确遵守本 CSR 宪章所需的管理体系以及保证相关程序正确运行的公司负责人。同时，通过任命的管理负责人对管理状况实施定期评审。

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

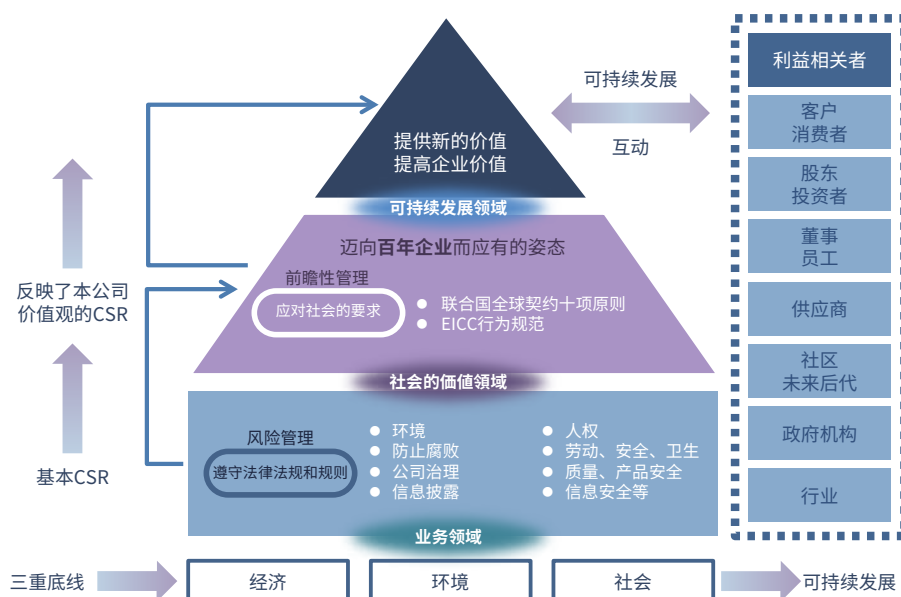
### CSR 推进体制

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 委员会会议负责监控和共同推进包括公司总部和海外基地在内的整个集团的 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 管理不只是从财务（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

## CSR 重要性原则的制定

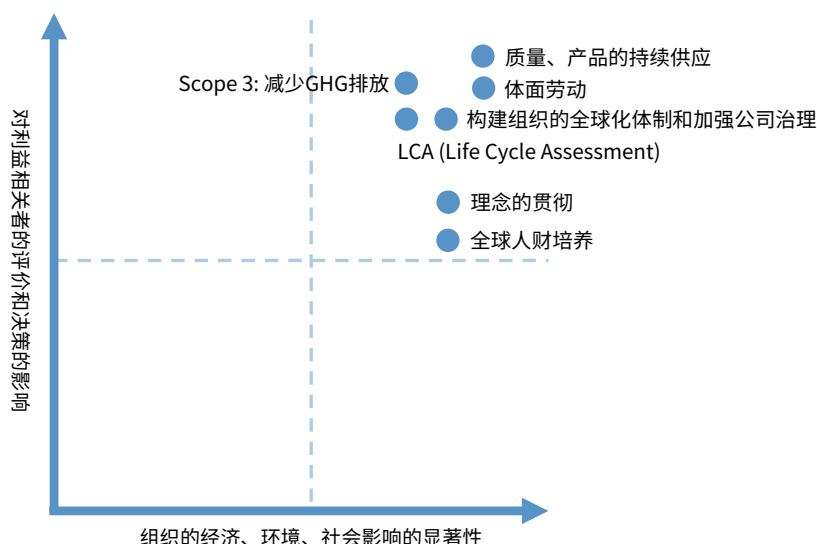
丰达集团 2016 年首次制定了 CSR 重要性原则。制定方法和程序是以本公司制定的各种方针及其项目为基础，提取其中对 CSR 来说重要的项目。基本方针和提取项目如下。

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
  - 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
  - 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 CO<sub>2</sub> 排放的两个项目。
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。

1. 在价值链中的责任：工作热情、质量、客户导向与环境保护
2. 全球的人财培养和有效利用
3. 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

目标	重要性原则		成果、进度	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	作为工作方式改革元年，减少劳动时间等的各项工作都已经进入执行阶段。	定期征询意见，实施效能评估。
		质量、产品的持续供应	在签署联合国全球契约后，已经开始讨论与四大领域、十项原则的人权与劳务相关工作。	通过小组会活动收集信息，进一步加强在供应链中的活动。
	负面影响最小化	LCA (Life Cycle Assess)	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。	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 0 次的成绩，减少客户的投诉。
		Scope 3：减少 GHG 排放	在已经实施的 Scope1、2 的基础上，在 Scope 3 已经开始进行减少 GHG 排放的讨论。	使用 Scope 3 中减少 GHG 排放的讨论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		为了进一步推进多样性，已经开始讨论引入全球人事级别制度，将其作为让海外集团成员公司的员工进一步活跃于全球岗位的机制。	继续开展目前的工作。另外，定期开展全球领导力培训。
	理念的贯彻		为了贯彻理念而制定了“丰达节奏指导手册”，并已经开始推广到全球所有员工。	作为在整个集团贯彻丰达节奏理念的具体活动实施。
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		在公司总部和 7 家集团成员公司选聘 CSR 负责人，构建了全球的 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。监督检查基础的标准和指南主要是以当地的法律法规为基础，通过监督检查，对本公司的活动与 EICC 行为规范、EICC VAP (Validated Audit Process)、SA8000、客户标准等各种社会要求进行对照，并确认活动的合法性以及超出法律法规要求的应对情况。

## 客户实施的监督检查及调查

为了满足客户的各种要求，丰达集团在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 2016 年 4 月至 2017 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 11 家客户的 22 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。



越南工厂的外观



客户 CSR 监督检查总结会议的情形（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 248 名的成绩，与前年第 323 名相比，名次有大幅提升。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

## 全球 CSR 沟通会议的召开

2016 年 11 月 15 日～16 日，召开了为期两天的“全球 CSR 沟通会议”。与 CSR 相关的 29 名董事及员工（分别来自公司总部和 10 处海外基地）前往东南亚采购中心所在地马来西亚槟城岛，为进一步加速推进丰达集团 CSR 工作通过学习所需知识、共享信息、以及团队建设，彼此交换了各种意见。

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 CSR 教育工作。



一起讨论的情形



参加者的合影

## 地区贡献

### 方针

丰达集团以“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

丰达集团的社会贡献活动将以 CSR 推进部门为中心，在总务、制造、设计、营业等各个部门的协助下进行推进。

### 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。去年10月举办了由本公司主办的音乐会第七届“电影音乐盛宴”。当天举办了 KOTORI 品牌商品的展销活动等，以“用声音对未来社会做出贡献”的愿景架起了本公司与市民沟通的桥梁。



在 KOTORI HALL 进行产品展示的情形

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，2016年10月，本公司为市内的小学生开办了环境学习培训课。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。



在公司总部展厅介绍本公司产品的情形（公司总部）



讲解本公司环保措施的情形（公司总部）

作为“昭岛市环境友好企业网络”的成员企业，在“昭岛市产业节”中宣传环保活动和环保产品的同时，收到了广大市民对活动提出的宝贵意见。



展位的情形



在展位介绍产品的情形

### 对未来人财的投资

2016年12月以普通市民为对象，在市民大学论坛上举办了“扬声器学习会”。另外作为寒假活动，以父母与孩子交流为主题，对昭岛市的市民讲座“手工培训班”提供赞助，举办了“寒假亲子手工培训班”。作为寒假期间留下的美好回忆而受到了广大市民的高度评价。



负责手工制作的讲师们



扬声器的手工制作情形



2017年3月，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 主办的首次面向儿童的培训班。共有 8 名小学高年级至初中的学生学习了发出声音的构造原理，体验了制作能够演奏出美妙“声音”的扬声器的制作乐趣。



制作扬声器的情形



试听已完工的扬声器的情形

### 为城市建设提供赞助

此外，通过公司总部所属的“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。

### 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、在消防署的配合下开展防灾训练等活动，加强了当地防范、防灾相关工作。

### 今后的计划

今后将继续在丰达集团的方针指引下，通过与声音相关的产品和解决方案开展旨在加强与当地各界人士、广大利益相关者进行沟通的活动。



## 海外基地的地区贡献活动



丁茵大学的同学们  
参观丰达迪拉瓦公司的情形

丰达集团在海外制造基地对当地的人财培养提供了积极地协助。接收当地的大学生和专科学校学生的实习，同学们通过在现场的学习加深了对专业知识的了解，学到了过去在学校从未接触过的技术等。位于缅甸的丰达迪拉瓦公司除了接收实习学生之外，为了让学生在学校也能进行技能实践学习，向丁茵工科大学捐赠了学习用的机械。



越南的集团成员公司员工与受灾地区的民众

2016年，在越南中部地区发生了洪涝灾害，当地民众遭受了巨大的损失。本公司的越南分公司开展了受灾群众支援活动。为受灾地区提供了衣服、雨衣、毛毯、饮用水容器等物资。另外，将员工的捐款捐赠给了受灾居民。



越南集团成员公司的员工对  
低收入家庭儿童的捐赠活动



中国集团成员公司的员工对  
贫困地区的捐赠活动

丰达集团的海外基地开展了各种形式的志愿者活动。向低收入家庭儿童的捐赠活动、向贫困家庭发放生活必需品等方式，结合各种不同需求，对当地居民予以支援。

另外，还积极参加了当地红十字会等举办的献血活动。部分海外基地每年定期在公司内组织献血活动，有很多员工前来参加。



丰达印度尼西亚公司员工的  
献血活动

ESTec公司(位于韩国的集团成员公司)在“用声音对来社会做出贡献”的愿景下，自2004年开始，每年对“严正行韩国全国声乐大赛”提供赞助。

在本公司董事的十匙一饭（表示如果将每个人献出的小小的一份力量汇集起来，去帮助一个人就会变得很容易的意思）思想的指导下，所募集的捐款在2016年2月和9月分两次通过梁山市政府居民生活支援课交给了梁山市地区需要支援的人士。



2016年12月3日，举办了全体员工手工制作1,500kg越冬用辣白菜捐赠给梁山市志愿者中心的“爱心辣白菜分享活动”。本项活动自2010年开始每年都会举办。



ESTec公司的会长和社长亲自参加的  
“爱心辣白菜分享活动”

# UN Global Compact

## 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。

作为一家在全球范围开展活动的企业，本公司支持 UNGC 所提出的关于“人权”、“劳工”、“环境”、“反腐败”等十项原则，开展合规性、有尊严的劳动、环保和 CSR 采购等活动。

为了报告其进展情况而编制了 2017 年度进展报告（COP）。

### UNGC 进展情况通报（COP）2017

人权		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 EICC（Electronic Industry CitizenshipCoalition）行为规范的条款，目前使用的是今年 4 月份修订的第 4 版。 符合十项原则的项目如下所示。
原则 1	企业界应支持并尊重国际公认的人权；	
原则 2	保证不与践踏人权者同流合污。	
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；	【人权】 第 10 项 负责任地采购矿物 第 23 项 尊重人权 禁止歧视
原则 4	消除一切形式的强迫和强制劳动；	
原则 5	切实废除童工；	【劳工】 第 23 项 尊重人权 禁止歧视 第 27 项 遵守劳动关联法规
原则 6	消除就业和职业方面的歧视。	
环境		【环境】 第 17 项 环境保护
原则 7	企业界应支持采用预防性方法应付环境挑战；	
原则 8	采取主动行动促进在环境方面更负责的做法；	【反腐败】 第 2 项 遵守法律规范 第 8 项 禁止贿赂外国公职人员或国际公共组织官员
原则 9	鼓励开发和推广环境友好型技术。	
反腐败		另外，关于环境的承诺已在“丰达集团环境方针”之中规定。
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。	



Network Japan  
WE SUPPORT

■ 丰达集团的 UNGC 相关工作：

<http://www.foster-electric.com/csr/ungc/index.html>（英文）

■ 丰达集团员工行为规范：

[http://www.foster-electric.com/csr/governance/pdf/coc\\_for\\_staffs.pdf](http://www.foster-electric.com/csr/governance/pdf/coc_for_staffs.pdf)  
（英文）

■ 丰达集团环境方针：

<http://www.foster-electric.com/csr/environment/index.html>（英文）

## 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。

在 17 项目标中，将通过本公司的事业活动推进以下项目，为促进社会的进步而开展活动。



■ 可持续发展目标 (SDGs)：

联合国网站：<http://www.un.org/sustainabledevelopment/zh/sustainable-development-goals/>

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



# 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。



执行董事 经营管理本部长 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

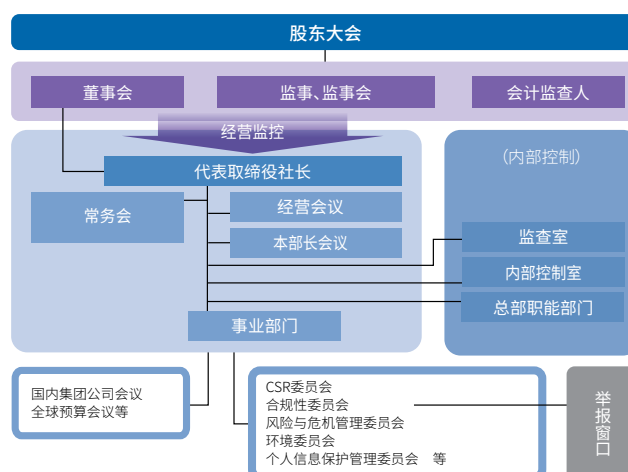
为了确保决策的迅速落实以及意见统一，作为对各事业本部的业务执行进行报告和讨论的机构，召开以社长以下、本部长（包括兼职董事、执行董事等）为主体的经营会议和本部长会议等。

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。详情可查询本公司网站。

[http://www.foster.co.jp/csr/foster\\_group/pdf/20160401\\_corporate\\_governance\\_guideline.pdf](http://www.foster.co.jp/csr/foster_group/pdf/20160401_corporate_governance_guideline.pdf)（日文）

## 公司治理报告

依据国内证券交易所的规则，制订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。

■ 丰达集团企业行为纲要：

[http://www.foster-electric.com/csr/governance/pdf/corporate\\_action\\_guideline.pdf](http://www.foster-electric.com/csr/governance/pdf/corporate_action_guideline.pdf)（英文）

# 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）。

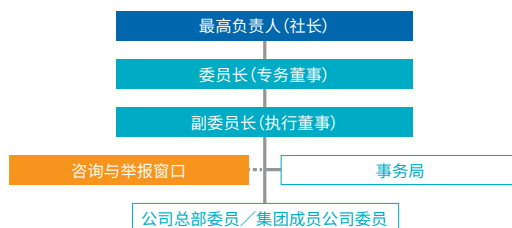
## 合规性体制

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，2016 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 2016 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。具体来说，2016 年度再次召开了风险与危机管理委员会会议，重新检查了整个丰达集团的制造设备以及检查室的安全措施。另外，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，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，编制并披露有关证券报告书。关于税金的内容也将依据法律法规等在有关证明报告中披露。

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，本公司支持此项工作。

# 业务连续性计划（BCP）

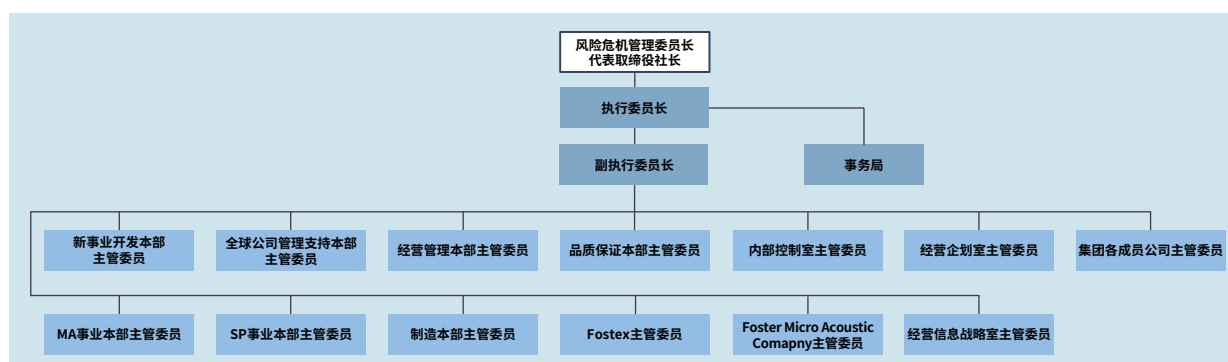
## 方针

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。

### 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。公司总部在 2016 年 10 月实施，当天，自卫消防队灭火班实施了灭火器训练。



全体员工逃生到公司总部大楼旁边停车场的情形



灭火训练的情形

- 提供由辖区消防署主办的自卫消防审查会的参加机会，在通过参加训练提高自卫消防活动水平的同时，在过去的审查会中，还取得了女性小组获得冠军等出色成绩。



自卫消防审查会的情形

### 海外基地的各种防灾训练

丰达集团在海外各基地均配置了 BCP 主管。另外，在海外的各基地定期实施防灾训练，开展提高员工的防灾意识的活动。



★ 灭火训练的情形（越南）



★ 化学物质处理训练的情形（越南）



🇨🇳 消防训练的情形（中国）



🇰🇷 消防训练的情形（韩国）

## 今后的计划

本财年将提高国内以及海外各基地实施防灾训练的水平，计划采用共同举办的方式开展业务连续性（BCP）训练，进一步加强体制。



# 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
- 完善与信息安全相关的公司内部规程
- 实施信息安全对策
- 实施信息安全教育
- 实施持续改善

## 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，丰达集团将基于组织方面、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。

另外，在本公司集团将部分或者整体业务外包时，将对业务承包商的可靠性进行充分审查，要求其保持与本公司集团相同或者更高的安全水平，并定期对签约单位进行审核，加强合同管理。

## 今后的计划

- 全球范围内信息保护体制的建设与实践
- 基于 BCP（业务连续性计划）的风险分析及对策的具体化
- 信息安全指南的贯彻落实

关于本公司对个人信息保护的详情可查询以下网址。

■个人信息保护：

<http://www.foster.co.jp/privacy/index.html>（日文）

## 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 |

详情可查询以下网址。

<http://www.foster-electric.com/procurement/index.html>（英文）

### 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害，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。

2016 年度对日本、中国、越南、印度尼西亚、缅甸的所有采购基地展开了调查，绝大部分业务合作伙伴都将 CSR 视为社会的潮流，其中 97% 做出了肯定回答。

为了了解更加详细的 CSR 状况，本公司正在考虑让业务合作伙伴填写《自我确认检查表》。

《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-electric.com/procurement/pdf/supplier\\_csr\\_code\\_of\\_conduct\\_c.pdf](http://www.foster-electric.com/procurement/pdf/supplier_csr_code_of_conduct_c.pdf)

### 冲突矿产措施

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 2016 年度的冲突矿产调查中，调查对象涉及 389 家公司，得到了 99% 的答复。

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调查工作，致力于负责任的矿物采购工作。

详情可查询以下网址。

<http://www.foster-electric.com/procurement/csr.html>（英文）



公司内部说明会的情形（公司总部）

## 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-electric.com/procurement/green.html>（英文）

## 教育

2016 年度针对国内外基地举办了 9 次关于 CSR 采购、绿色采购的培训，该培训分成基础和实践两个部分。

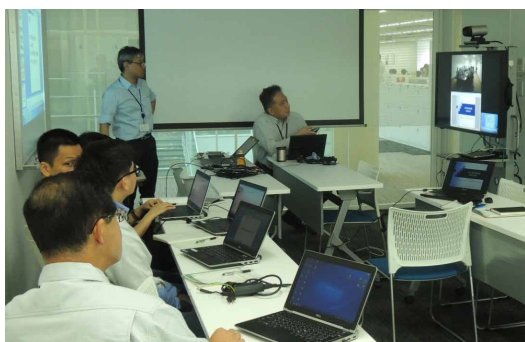
在 CSR 方面，在马来西亚檳城召开了全球 CSR 沟通会议，CSR 相关负责人分享了 CSR 采购思路和今后的方针。在绿色采购方面，开展了学习降低环境风险所需的知识、培养能够在采购业务中履行社会责任的人财的工作。

## 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。



在全球 CSR 沟通会议 2016 上举办讲座的情形



通过视频会议系统举办基地间培训的情形  
(公司总部与越南)



与供货商进行技术交流的情形（公司总部）



召开 2017 年采购说明会座谈会的情形（中国）



召开 2017 年采购说明会会议的情形（中国）

## 今后的工作（关于填写 CSR 自我检查表的通知）

关于人权、安全卫生、环境、道德等工作情况，已经开始向业务合作伙伴发出实施 CSR 自我检查的通知。将依据自我检查结果，对业务合作伙伴的风险进行分析和评价，在必要时进行问询和监督检查。



# 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长 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。

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、经历等个人属性如何，为了让多样化的人才能够最大限度地发挥其工作能力，满足与育儿、护理等各种生活事件相适应的工作方式需求，将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>

本公司为了打造能够让育龄员工安心工作的环境，积极致力于工作育儿相协调的支援制度完善工作。对一边育儿一边工作的员工，以前已经开始运用了弹性工作制。从 2017 年 3 月开始，为了对于需要一边育儿、护理一边工作的员工提供支援，还正式导入在家办公制度。

另外，今后不仅要增加工作方式的选项，而且计划提供给边育儿、护理边工作的员工相互交流的机会，让大家能够彼此分享有价值的信息。

### <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。今后将继续对女性员工的职业规划形成提供支援，并通过交流会等方式构建公司内部网络。

### <针对 LGBT（性少数群体）的工作>

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



## <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。

## 今后的计划

- 女性管理职比例：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：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：目标为零。

## 扩充对来自海外的研修生、外派员工的接收

丰达电机公司总部每年都会接收来自海外基地的众多研修生、外派员工。2016 年度日本总公司接收了来自越南基地的 12 名研修生、外派员工，接收期间为 6 个月到 1 年。许多外籍员工是第一次在日本长期生活，为了消除他们在生活方面、工作方面的顾虑，在公司总部工作的越南籍员工的主导下编写了“Living and working at Foster in Tokyo”指导手册。

本指导手册是由 14 章・43 页构成的越南语版的指导手册。指导手册的内容广泛，包括从入境日本到前往公司总部的路程、在日本生活所需的一般信息、在公司总部上班所需的内容等各个方面，第一次来到日本的员工也可依据该手册安心地做好生活准备。

该指导手册于今年 3 月份完成，已通过越南基地的人事部普及至当地员工，开始作为前往日本时的指南使用。今后将定期对内容进行改进，进一步扩充对外籍员工的接收支援工作。



“Living and working at Foster in Tokyo”  
指导手册的封面



指导手册编写小组

# 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，在尝试推进弹性工作制、单独倒班等多样化工作方式的同时，成功地将每天的规定工作时间缩短了 15 分钟。2017 年 3 月起，作为多样化工作方式尝试的第二个阶段，在尝试开展新的弹性工作制的同时，正式引入了在家工作制度。另外，本公司支持经济产业省通过官民合作方式推进的“超值星期五”项目，每个月设定固定的“超值星期五”实施日，鼓励员工 15:00 下班，并开展奖励员工取得年休假的活动。

### <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定位为重要的经营措施，作为一种尝试，开展了根据体检结果赋予积分，并支付健康奖金的“健康积分制度”。这样，员工就不会如以往那样体检结束就万事大吉，而是有了认真回顾健康体检结果的好机会。另外，在 2017 年 1 月参加了由健康企业宣言东京推进会议主办的“健康企业宣言”活动。今后，本公司将继续大力推进防止生活习惯病恶化、禁烟对策、心理健康对策等活动。



在“超值星期五”实施日向员工打招呼的情景（公司总部）

## 今后的计划

- 提高带薪年假使用率
- 减少加班
- 提高定期健康体验的就诊率

# 安全卫生

## 方针

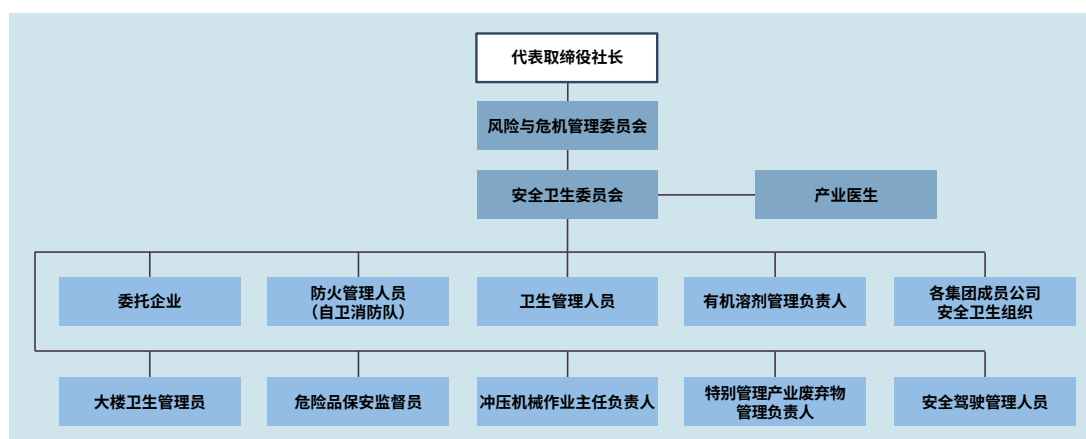
本公司制定了“优先确保安全与卫生，努力建设安全、卫生的职场环境”的规范。在该规范的基础上，以全面负责安全卫生工作的安全卫生委员会和各基地的安全卫生管理组织为中心，推进改进活动。

“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

丰达集团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。

从下一年度开始，将使用作为中期计划而新制定的劳动安全卫生管理体系 ISO45001 的机制，致力于解决集团共通课题。

作为集团的共通课题，丰达集团开展了检查设备的安全检查、预防保护方面的工作。

在单独课题相关工作方面，公司总部提出了“灾害的未雨绸缪”的安全卫生委员会方针，制定执行计划，并开展落实工作。

特别是作为前年劳动安全卫生法修订案的应对措施，本公司启动了化学物质风险评估项目，致力于降低化学物质风险的工作。另外，今年将进一步加强关注心理健康的工作，通过心理压力测试等活动，努力打造确保员工身心健全、健康的工作环境。

此外，安全卫生委员与最高管理者以及产业医生合作，开展了对公司总部办公室的 5S 检查，努力提高容易疏忽大意的办公室员工的安全意识。

## 今后的计划

将在安全卫生管理体系标准 ISO45001 的基础上，开展全球范围内的劳动安全卫生活动，并共享信息。

## 海外基地的工作

本公司在各基地配置了安全卫生主管。各基地针对化学物质的使用等问题，定期举办关于安全卫生的培训班，积极推进提高员工安全卫生意识的活动。



关于化学物质使用的培训班（越南）

# 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（WayManagement），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，今后将继续开展启蒙活动。
- 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。
- 为了在全球范围内持续、高效地开展人财开发工作，本公司引进了具有在线学习功能的学习管理系统（Learning Management System）、推进能力管理和计划性储备人才培养的人财管理系统（Talent Management System）。
- 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）
- 促进学习管理系统（Learning Management System）的应用、完善内容
- 人财管理系统（Talent Management System）的正式应用，加强人财管理
- 人财活用全球基础建设以及全球领导者的培养

# 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

- 向车载、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。
- 车载、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，为全世界的人们带来更高的满意度。



## 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。

## 推进体制

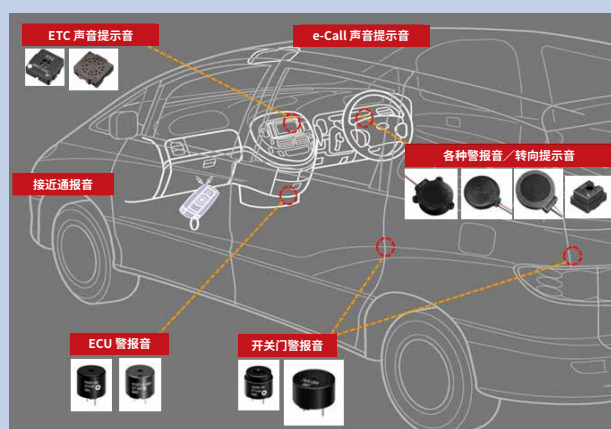
为了提供能够让客户满意、并能安心使用的产品,本公司随时认真倾听客户的意见和建议,了解客户现在需要怎样的产品,并在此基础上建立跨越营业部门和技术部门的项目推进体制。另外,除了日本国内之外,在海外市场也将根据各个国家和地区的需求,提供限定销售地区的产品。

## 主要活动

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。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。

## 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。另外,今后将继续以扬声器单元、扬声器系统、耳机为核心,不断开发能够让客户更好的体验音乐欣赏乐曲的产品。



## 防止事故用的各种警报音用蜂鸣器、扬声器产品

在用于保护人们安全的警报音、声音提示用的各种商品中均采用本公司产品。

在汽车方面的主要用途包括支持 ADAS (Advanced Driver Assistance System) 功能的警报音 (自动制动、防撞、车道保持支援、等)、开关滑动门时的警报音、HV、EV 车辆等的接近通报音等。

### ■ 产品介绍：

<http://www.foster.co.jp/products/index.html> (日文)

<http://www.foster-electric.com/products/index.html> (英文)

# 确保质量和安全性

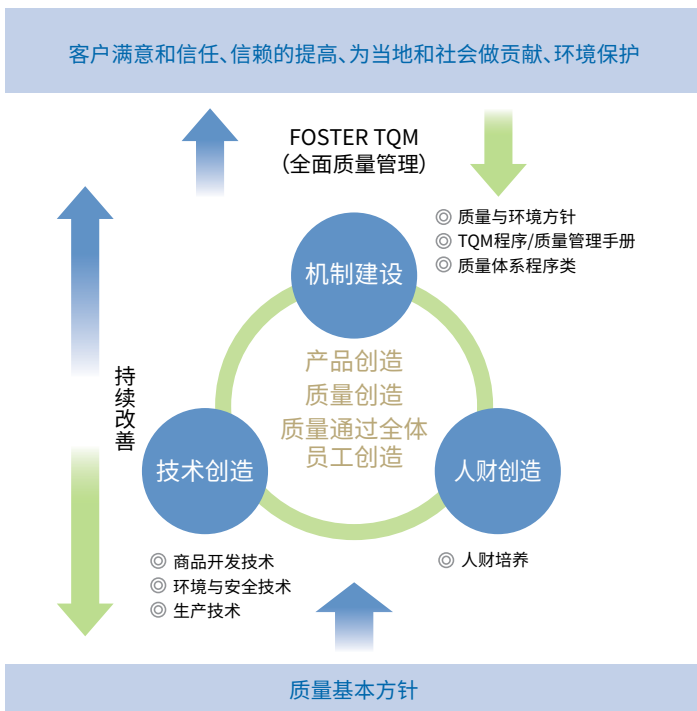
丰达集团依据 FOSTER TQM (Total Quality Management) 推进和开展质量保证活动。

## 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-0: 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。

\* 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质量。



## 质量意识的养成

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 100 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）

### ■ 鼓励大家积极参加质量相关论坛。

### ■ 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。



质量口号卡（照片为质量保证本部的口号卡）

### ■ 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。



执行董事 质量保证本部长 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 CO<sub>2</sub>。
  - 在各据点设定废弃物削减目标，作为实行计划而全力应对。
  - CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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

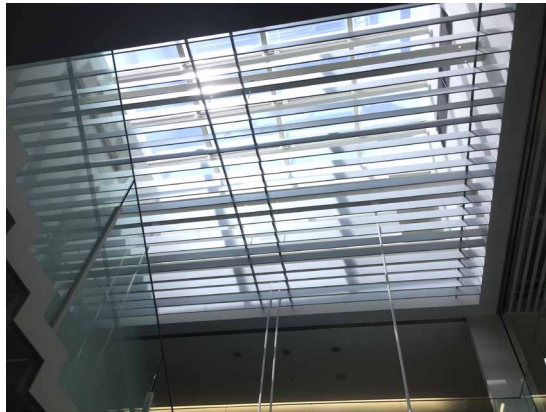
本公司在公司总部及海外制造基地构建了环境管理体系，贯彻落实丰达集团的环境理念和环境中期方针。公司总部调查各基地的活动内容，并对其活动成果进行确认。



## 降低环境负荷的活动（公司总部）

丰达电机公司总部 2012 年 11 月搬迁到了新的总部大楼，新办公楼采用了多种降低环境负荷技术，是一座低环境负荷的办公楼。将白天的太阳光高效导入办公楼内、不需要使用照明的“使用自然光控制照明”、通过检测人的移动自动点亮和熄灭照明的“体感传感器控制照明”、将冷气效率提高至极限、使用天然空气的“新风导入冷气系统”、可降低白天的用电峰值“冰蓄热空调系统”\*、采用可提高采暖效率的“双层皮肤”外墙等等，在最大限度的提高电力使用效率的同时，通过对员工开展的清凉商务、保暖商务启蒙活动贯彻落实温度管理，从而降低电力使用，为降低单位销售额的用电量做出了巨大贡献。

\* 在夜间制作冰并储存起来，用于白天提供冷气的系统。



从楼梯上部引入太阳光（公司总部 4 楼天花板部分）

## 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，每个年度都在召开面向业务往来伙伴的说明会。2017 年度将 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，在部分产品中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。

## 以 ISO14001 为基础的环境管理体系

自 2000 年公司总部取得 ISO14001 认证以来，所有海外制造基地均取得了 ISO14001 的认证，并开展了持续改善工作。

2017 年度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 Fostex 公司（东京都昭岛市宫泽町 512 番内）宫泽办事处，并已完成向 ISO14001：2015 的转版工作。海外制造基地也将依次完成 2015 年版的转版工作。

另外，根据利益相关者的要求，出示了 ISO14001 认证证书。

## 环境教育

为了实现百年企业的目标，丰达集团在必须满足环保要求的思想指引下，持续开展环境管理活动。以 ISO14001：2015 的转版为契机，为进一步改善活动，面向以管理层为首的公司总部全体员工举办了关于修订要点的培训。



关于 ISO14001：2015 的培训（公司总部）

在海外制造基地开展了现场的紧急应对训练。



中国工厂（NANNING）的泄漏处理训练

## 荣获环境省“培养环保人才企业大奖 2016”

由环境省、环保人才培养联盟（EcoLeaD）主办，旨在表彰环保人才培养优秀企业的“培养环保人才企业大奖 2016”中，本公司荣获【鼓励奖】。为了满足全球化过程中不断扩大的环保领域的需求，本公司正在积极开展活跃于全球的环保人财的培养工作。

■“培养环保人才企业大奖 2016”审查结果：

<http://www.env.go.jp/press/103892.html>（日文）

■“培养环保人才企业大奖 2016”获奖项目：

<http://www.eco-lead.jp/commendation/history/winner2016/>（日文）

■本公司的获奖项目：

[http://www.eco-lead.jp/award/2016/practices/2016\\_foster.pdf](http://www.eco-lead.jp/award/2016/practices/2016_foster.pdf)（日文）



“培养环保人才企业大奖 2016”奖状



【鼓励奖】颁奖现场

## 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

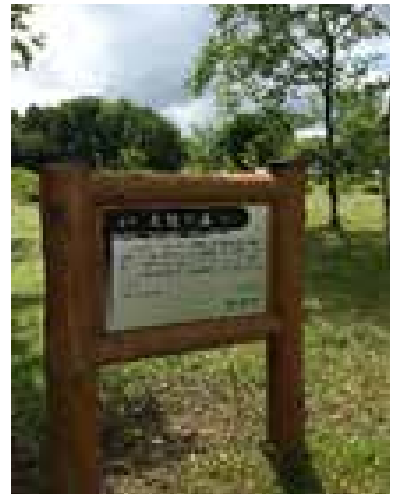
作为环保活动的一环，制定并实施了每个月对公司总部周边的人行道开展“小型清洁活动”的年度计划，同时参加昭岛市美化运动，致力于当地的美化工作。



本公司所有部门以轮流参加的方式参加“小型清洁活动”的情形（公司总部）

## 岩泉（碳补偿活动）

丰达电机总部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）。



参加碳补偿活动时的情形（拍摄于岩手县岩泉町）

## 海外基地的环保活动

作为环保型企业，越南工厂获得了 Binh Duong 天然资源环境局的“Binh Duong Green Book 2016”表彰。



颁奖仪式的情形（越南）

作为在中国工厂（PANYU）的环保活动，在排气装置上安装碳过滤器，开展排放更加清洁的废气的工作。



在室外排气装置上安装碳过滤器的情形（中国）



## 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

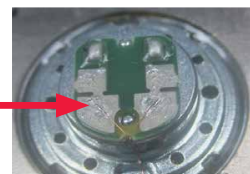
耳机、耳麦也在产品设计、工艺设计中积极致力于环境保护工作。在降低产品的环境负荷物质方面，及时掌握各个国家和地区的法规要求、RoHS2 等的最新信息，向客户提出建议并横向推广。制造时在降低能源消耗和减少废弃材料的同时，最大限度的减少边角料、通过引进设备实现原材料的再利用，不断推进使用天然材料的商品开发工作。此外，通过粘合剂的少量化、基于制造方法开发的无焊锡化等措施，积极致力于环境友好型的商品生产。



采用了环保型设计的耳机和耳麦

#### 推进无焊锡化

通过对头戴式耳机的框架端子采用电阻焊接，实现了不使用焊锡的环境友好型焊接加工





### 支持车载用回流焊的扬声器 SAE-20D-30

这是通过自动封装减少客户的封装时间，并通过在封装时使用焊膏减少焊锡和助焊剂的废弃量，实现了支持回流焊封装的产品。

此外，产品内部的连接使用热压接工艺实现了无焊锡化。

另外，在扬声器背面新增加了立体放音孔（风管），通过扬声器前面与背面的声音分离，不再需要进行音响空间设计（正在申请专利）。

在维持高声压 (800Hz · 91dB / 10cm) 的同时，实现了约 3g 的重量，为客户产品的轻量化做出了贡献。

焊锡用的端子全部在磷青铜上实施 Sn 电镀（由 Cu Sn P 构成），零部件加工时冲下的剩余材料全部再生利用，重新用于磷青铜的加工。

#### ■ SAE-20D-30 产品信息：

<http://www.foster-electric.com/products/micro-acoustic-transducers/sae-20.html>（英文）

<http://www.foster.co.jp/products/micro-acoustic-transducers/sae-20.html>（日文）



### 小型个人用功率放大器 AP20 d

采用了 D 级数字功率放大器的省电型功率放大器。

另外，还搭载自动待机功能，使输入信号在持续维持在一定水平以下的状态下自动降低耗电量，同时用户可设置是否进入自动待机功能以及进入自动待机功能的等待时间。

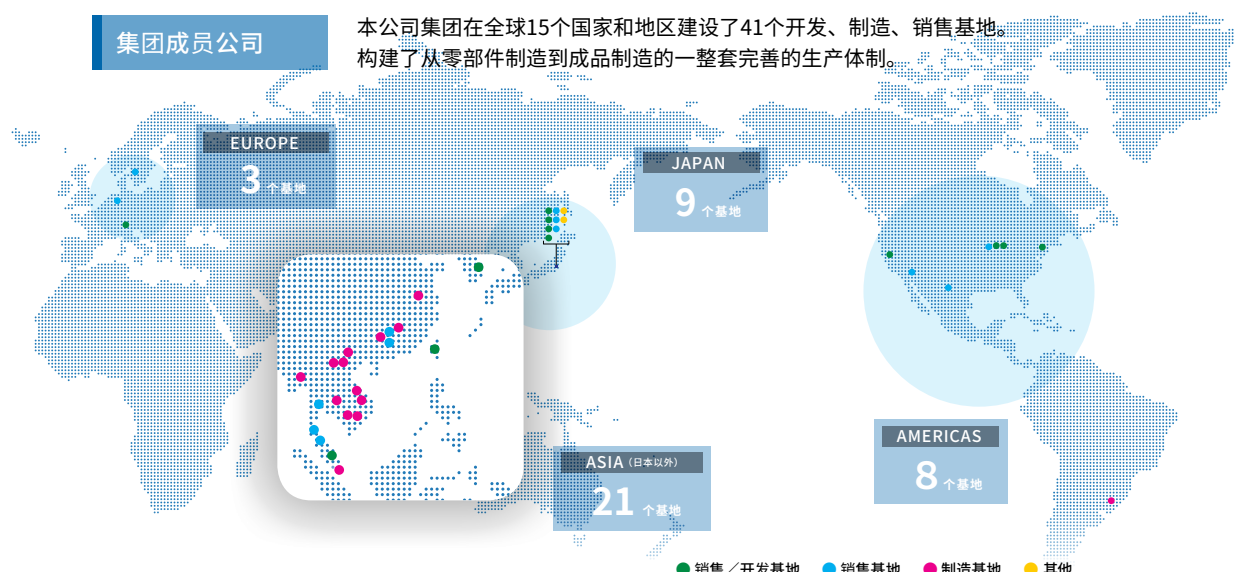
#### ■ AP20 d 产品信息：

<http://www.fostex.jp/products/ap20d/>（日文）



## 集团成员公司

本公司集团在全球15个国家和地区建设了41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 FINANCE CO., LTD.
- 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.

### 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 (截至2017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) 传真 042-546-2317
员工人数	476名 (集团总人数 49,194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-electric.com/

### 董事 (截至2017年6月22日)

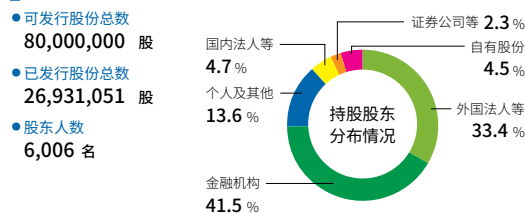
代表取締役社长	吉泽 博三	高级执行董事	长泽 辉重
专务董事	成川 敦	高级执行董事	山口 卓郎
常务董事	岸 和宏	高级执行董事	古滨 正俊
常务董事	吕 三铁	执行董事	高桥 洋一
董事	白川 英俊	执行董事	田中 达人
董事 <sup>※1</sup>	松本 实	执行董事	音羽 良二
董事 <sup>※1</sup>	松田 千惠子	执行董事	高原 泰秀
全职监事	猪熊 勉	执行董事	金井 直树
监事 <sup>※2</sup>	井野 拓磨	执行董事	原田 裕治
监事 <sup>※2</sup>	铃木 隆	执行董事	陈 卿胜
监事 <sup>※2</sup>	后藤 康浩	执行董事	吴 仁龙

※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 (截至2017年3月31日)



### ● 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)	2,833	11.01
The Master Trust Bank of Japan, Ltd. (trust account)	1,680	6.53
Mizuho Bank, Ltd.	1,016	3.95
The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ, Ltd.	945	3.67
Japan Trustee Services Bank, Ltd. (trust account 9)	764	2.96
GOVERNMENT OF NORWAY	699	2.71
J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A. 380578	693	2.69
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	599	2.32
STATE STREET BANK AND TRUST OMNIBUS ACCOUNT OM25	457	1.77
SHOWA AIRCRAFT INDUSTRY CO., LTD.	446	1.73

持股比例扣除自有股份 (1,201,261股) 后计算。

## 合并决算信息

## 合并财务要点

(单位: 百万日元)

	81期 (2015年3月期)		82期 (2016年3月期)		83期 (2017年3月期)	
	第2季度	全年	第2季度	全年	第2季度	全年
销售额	87,481	189,124	96,641	190,928	68,342	160,896
营业利润或营业损失 (△)	3,852	9,747	5,524	10,351	△ 182	2,963
经常利润	4,342	10,398	5,927	10,847	28	3,017
归属于母公司股东的季度 (本期) 净利润或者 归属于母公司股东的季度 (本期) 净损失 (△)	2,285	4,858	4,406	6,833	△ 227	1,088
每股季度 (本期) 净利润或者 每股季度 (本期) 净损失 (△) (单位: 日元)	97.95	206.18	164.71	255.44	△ 8.51	41.16
净资产	52,056	64,944	68,415	67,017	60,913	63,901
总资产	107,264	104,843	107,099	98,735	97,557	102,409
每股净资产 (单位: 日元)	2,089.51	2,279.32	2,404.39	2,350.26	2,138.03	2,316.09
自有资本比率 (单位: %)	45.4	58.2	60.1	63.7	58.6	58.2

不足百万日元的数字舍去后表示。

## 合并财务报表 (概要)

(单位: 百万日元)

## 合并资产负债表

	第83期末 (截至2017年3月31日)	第82期末 (截至2016年3月31日)
<b>资产</b>		
流动资产	69,315	69,959
固定资产	33,094	28,775
资产合计	102,409	98,735
<b>负债</b>		
流动负债	29,390	29,111
固定负债	9,116	2,605
负债合计	38,507	31,717
<b>净资产</b>		
股东资本	58,972	60,954
其他综合收益累计额	620	1,924
非控股股东权益	4,309	4,138
净资产合计	63,901	67,017
负债净资产合计	102,409	98,735

## 合并损益表

	第83期 (2016年4月1日至 2017年3月31日)	第82期 (2015年4月1日至 2016年3月31日)
销售额	160,896	190,928
销售成本	143,527	163,876
销售总利润	17,369	27,052
销售费及一般管理费	14,405	16,701
营业利润	2,963	10,351
营业外收益	750	1,072
营业外费用	696	576
经常利润	3,017	10,847
特别利润	736	719
特别损失	354	1,578
税金等调节前的 本期净利润	3,399	9,989
法人税等合计	1,818	2,610
本期净利润	1,581	7,378
归属于母公司股东的本期净利润	1,088	6,833

## 合并现金流量表

	第83期 (2016年4月1日至 2017年3月31日)	第82期 (2015年4月1日至 2016年3月31日)
营业活动产生的 现金流量	4,372	24,057
投资活动产生的 现金流量	△11,089	△ 3,946
财务活动产生的 现金流量	1,690	△ 6,676
现金及现金等价物的 换算差额	△ 795	△ 1,499
现金及现金等价物的 增减额 (减少: △)	△ 5,820	11,934
现金及现金等价物的 期初余额	17,858	5,924
现金及现金等价物的 季度末余额	12,037	17,858

不足百万日元的数字舍去后表示。

## 各业务领域概况 (合并)

信息、通信设备用零部件、  
产品事业

45.9%

销售额 73,815 百万日元 (上期间同比减少24.6%)

由于处于新机型的转换期，  
同时主要客户的智能手机销  
售低于预期，因此销售收入  
因耳麦的出货量减少而减少。



耳麦

## 汽车用零部件、产品事业

38.7%

销售额 62,288 百万日元 (上期间同比减少4.2%)

车载用扬声器、扬声器系统的  
发货受到北美市场需求的支撑  
而保持良好态势，但销售收入  
由于受到日元升值的影响而减少。



车载用扬声器

## 其他事业

3.6%

销售额 5,762 百万日元 (上期间同比减少6.6%)

包括小型音响零  
部件、“Fostex”  
品牌产品在内的  
其他销售额与上  
年持平。



Fostex产品



小型音响产品

## 音响零部件、产品事业

11.8%

销售额 19,029 百万日元 (上期间同比减少12.5%)

超薄电视用扬声器、扬声器系  
统、音响用扬声器及耳机的出  
销量基本上和计划一致，但销  
售收入由于受到日元升值的影响  
而减少。



电视用扬声器

第83期  
销售额  
160,896 百万日元

## FOSTER HISTORY

## 丰达集团的历程

1949

1949 年

西村茂广和篠原弘明在东京涩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）和第二代社长篠原先生（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”

1955 年



东京通信工业（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

开始麦克风的制造销售  
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



篠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  
公司总部搬迁至东京都昭岛市

1970

1970 年

设立丰达运输株式会社

1971 年



可无线使用的动圈式无线麦克风（MWF-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 方式的产品是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



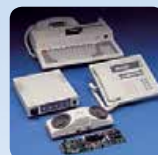
作为特机部（负责业务用音响设备）的经营产品，开始专业用 8 通道混音器、PA 用扬声器系统、PA 用放大器、专业用麦克风等的生产

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货商，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

高田贡就任代表取締役社长



## 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

东泰雄就任代表取締役社长



## 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  
在越南设立丰达岘港

## 2009 年

韩国 ESTec 公司成为附属子公司

官田幸雄就任代表取締役社长



## 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 月财年销售额达到 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

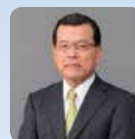
## 2014 年

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締役社长



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



- 全部丰达集团
- 丰达电机株式会社（总公司）
- 全部日本国内公司：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
- 全部生产基地
- 全部采购部门
- 无印记 仅包括所列公司

## 经济方面数据

### G4-EC9

在重要运营地点，向当地供应商采购支出的比例

对象	指标	比例 (%)
越南所有采购部门	在海外生产地点（越南）的原材料・部品的当地采购比例 <sup>※1</sup>	33
新加坡・印度尼西亚的所以采购部门	在海外生产地点（印度尼西亚）的原材料・部品的当地采购比例 <sup>※2</sup>	28
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 <sup>※3</sup>	79

※1 部品材料采购交易中，和东盟地区法人交易的金额所体现出来的指标。

※2 部品材料采购交易中，和东盟地区法人交易的金额所体现出来的指标。

※3 部品材料采购交易中，和中国国内法人交易的金额所体现出来的指标。

## 社会方面数据

### ● G4-LA1

新进员工和离职员工

对象		新进员工数			离职员工数			平均年龄
		女性	男性	合计	女性	男性	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	9	21	30	6	32	38	44
海外	所有海外公司	33,987	3,999	37,986	36,927	3,736	40,663	30

### ● G4-LA3

产假 / 陪产假

对象		有权享有产假 / 陪产假的员工总数			实际使用产假 / 陪产假的员工总数			休完产假 / 陪产假后回到岗位的员工人数		
		女性	男性	合计	女性	男性	合计	女性	男性	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	6	21	27	6	2	8	6	2	8
海外	所有海外公司	4,120	347	4,467	4,082	337	4,419	3,062	340	3,402

### ● G4-LA5

由劳资双方组建的职工健康与安全委员会中，劳方代表所代表的员工所占的百分比

对象	比例 (%)
日本	100
海外	100

### ● G4-LA6

工伤

对象	工伤人数	误工天数	死亡人数	频度率	强度率
日本	2	42	0	1.437	0.030
海外	195	1,658	0	1.256	0.011

频度率是指在每 100 万累计劳动小时数中，因工伤引起的伤亡人数。频度率 = 工伤伤亡人数 ÷ 所用工人累计劳动小时数 × 1000,000

强度率是指每 1000 累计劳动小时数中，因工伤而误工天数。强度率 = 因工伤误工天数 ÷ 期间所用工人累计工作小时数 × 1000

## ● G4-LA8

工会集体合同中关于安全卫生的条款所占比例

对象		比例 (%)
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	-
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	-
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	-
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	16
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	-
	FOSTER ELECTRIC (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

“-”是指无相关集体合同。由专属部门和员工共同推进安全卫生活动。

## ● G4-LA9

培训时间（每名员工每年接受培训的平均小时数）

对象		时间
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	20 小时 10 分
海外	所有海外公司	11 小时 42 分

## ● G4-LA11

绩效及职业发展（接受定期绩效及职业发展考评的员工的百分比）

对象		比例 (%)		
		女性	男性	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	100	100	100
海外	所有海外公司	20	51	23

## ● G4-LA12

年龄组别

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	13	51	36
海外	所有海外公司	54	46	0

## ● G4-LA13

男女基本薪金比率（支付给男性的薪金作为 100% 时的比率）

对象		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	100

## ● G4-LA14/G4-HR10/G4-SO9

对供应商评估筛选

对象		比例 (%)
国内外	所用采购地点	97

和丰达集团签订购买合同的供应商中，到 2016 年 12 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		件数
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

## ● G4-50/G4-HR2

人权相关培训

对象		比例 (%)	
		女性	男性
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	4	21
海外	所有海外公司	89	77

## ● G4-HR7

人权相关培训（安保人员）

对象		安保人员（公司内）			安保人员（外部委托方）		
		人数	受训人数	比例 (%)	人数	受训人数	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	0	0	0	3	3	100
海外	所有海外公司	319	318	93	265	263	99

## ● G4-HR11

对人权影响的评估

对象		比例 (%)
国内外	所有采购地点	99

冲突矿产尽职调查中，收到供应商回答的回收率

## ● 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	8

## ● 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	2



## 环境方面数据

## G4-EN3

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 (m³)	城市瓦斯 (m³)
日本	丰达电机株式会社（总公司）	2,078	12,650	0	0	0	0	12,656
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	48,406	93,563	22,071	0	0	88,853	0
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	13,745	72,736	16,545	0	0	0	0
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	18,930	55,817	26,717	0	0	78,937	0
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	27,907	33,047	1,520	0	150,161	0	0
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	10,267	22,836	4,708	0	59,270	0	0
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	3,863	4,194	0	0	29,716	0	0
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	16,996	36,377	7,204	0	44,826	0	0
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	7,601	4,860	13,748	240	24,192	0	0
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	2,184	10,144	22,152	0	0	0	0
北美	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	468	1,330	0	0	0	0	52,770
合计		152,444	347,554	114,665	240	308,164	167,790	65,426

## G4-EN8

耗水量

对象		耗水量 (单位 :m³)
日本	丰达电机株式会社（总公司）	10,656
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	823,259
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	144,350
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	342,177
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	378,002
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	115,391
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	76,127
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	73,443
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	24,477
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	37,649
北美	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	2,111
合计		2,027,642

## G4-EN23

废弃物总重量

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	124.85	84.00	40.85
亚洲	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	238.59	238.59	0.00	1,531.87	0.00	1,531.87
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	31.20	31.20	0.00	269.80	155.50	114.30
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	56.47	56.47	0.00	559.60	559.60	0.00
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	218.03	186.11	31.91	2,248.68	782.74	1,465.94
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	123.00	118.50	4.50	820.70	261.50	559.20
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	24.10	23.88	0.22	254.22	103.55	150.67
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	82.07	18.11	63.96	603.80	221.00	382.80
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	123.83	82.23	41.60	433.84	151.80	282.04
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	2.37	2.37	0.00	25.77	21.82	3.95
北美	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	0.04	0.04	0.00	869.00	126.00	743.00
合计		900.15	757.50	142.56	7,742.13	2,467.51	5,274.62

## G4-EN15/G4-EN16/G4-EN18/G4-EN19

CO<sub>2</sub> 排放量

指標		2012	2013	2014	2015	2016
直接温室气体排放量 (范畴一)	(Unit: t-CO <sub>2</sub> )	2,198	2,403	2,431	2,155	2,549
能源间接温室气体排放量 (范畴二)	(Unit: t-CO <sub>2</sub> )	87,178	91,547	88,568	86,668	88,222
范畴一 + 二 合计	(Unit: t-CO <sub>2</sub> )	89,375.88	93,950.15	90,998.80	88,823.10	90,771.67
每单位销售额	(Unit: t-CO <sub>2</sub> /100 Million yen)	62.3	56.6	48.1	46.5	56.4

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

CO<sub>2</sub> 换算系数 (电力)

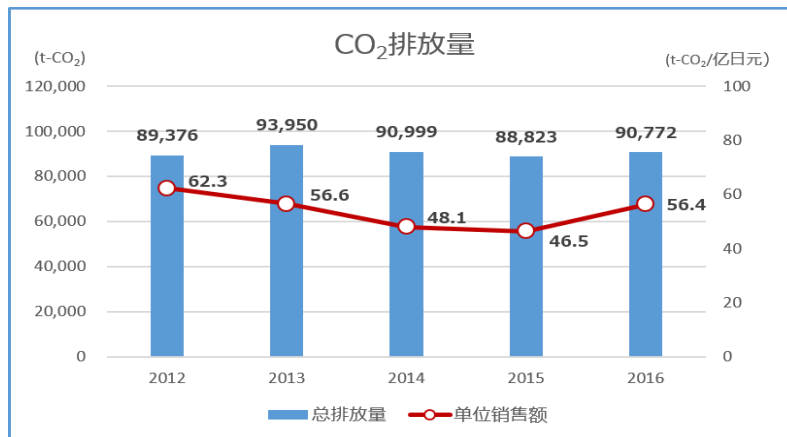
日本: 根据环境省, 各电力公司二氧化碳排放系数 (2013) 所提供的 2012 年度系数

海外: 根据 IEA, CO<sub>2</sub> emissions from fuel combustion (2014) 所提供的 2012 年度系数CO<sub>2</sub> 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 2 次报告书 (AR2) 100 年的数值



## G4-EN31

环保支出及投资 (企业运营活动的分类)

对象		环保支出及投资（企业运营活动的分类）				
		分类	主要活动内容	投资额	费用额	
日本	丰达电机株式会社（总公司）	(1) 事业领域内成本		0	11,570	
		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	545
			(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	1,258
			(1)-3 资源循环成本	废弃物处理以及再生利用等的费用	0	9,767
		(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	8,900	
		(4) 研究开发成本	研究开发等的费用	0	1,604,629	
		(5) 社会活动成本	绿化等费用	0	877	
		(6) 对应环境损害成本		0	0	
		合计		0	1,625,975	

\* 单位: 千日元

\* 投资额是指以环境保护为目的的设备投资。费用额是指用于环境保护活动的人工费以及经费。

## G4-EN32

供应商筛选

对象		比例 (%)
国内外	全部采购地点	97

和丰达集团签订购买合同的供应商中, 到 2016 年 12 月末为止同意了《丰达集团供应商 CSR 行为准则》的比例

## 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 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
机构概况	G4-3	a. 机构名称。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-4	a. 主要品牌、产品和服务。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-5	a. 机构总部的地点。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	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。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-7	a. 所有权的性质及法律形式。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-8	a. 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)。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-9	a. 机构规模，包括： 员工人数 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	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	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。 f. 雇佣人数的重大变化（如旅游或农业雇佣人数的季节变动）。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-11	a. 集体谈判协议覆盖的员工总数百分比。	-	▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-12	a. 描述机构的供应链情况。	-	▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	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	-	▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>

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。	P19~26 P27~36 P37~42 -	治理 社会 环境 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	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。	P7~16 P17~18	丰达集团的 CSR 经营 联合国全球协议 (COP)
	G4-16	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： 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。	P17~18	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。机构可引述公开的合并财务报表或相当的文件中的信息，来报告本标准披露项。	P43~44 -	公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	G4-18	a. 说明界定报告内容和方面边界的过程。 b. 说明机构如何应用界定报告内容的报告原则。	P7~16	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。	P7~16	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： • 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： - 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	P7~16 -	丰达集团的 CSR 经营 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	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： • 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	P19~26 P27~36 P37~42 P43~44 -	治理 社会 环境 公司概要・财务信息 ▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>



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。	-	<a href="#">▶ 股东大会 (英文)</a> <a href="#">▶ 结算说明会 (英文)</a> 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。	P19~26	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。	P7~16 P19~26	丰达集团的 CSR 经营治理
	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）。	P47~62	数据集
	G4-29	a. 上一份报告的日期（如有）。	P47~62	数据集
	G4-30	a. 报告周期（如每年一次、两年一次）。	P47~62	数据集
	G4-31	a. 关于报告或报告内容的联络人。	P47~62	数据集
	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。	P47~62	数据集
	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
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。	-	<a href="#">▶ 公司治理指南 (日文)</a>
	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。	P19~26 -	治理 <a href="#">▶ 公司治理指南 (日文)</a>
	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。	P7~16	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	
治理	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。	P7~16	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"> <li>• 执行成员或非执行成员</li> <li>• 独立成员</li> <li>• 治理机构的任期</li> <li>• 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</li> <li>• 性别</li> <li>• 未被充分代表的社会群体成员</li> <li>• 与经济、环境、社会影响有关的专业能力</li> <li>• 利益相关方代表</li> </ul>	- -	<a href="#">▶ 有价证券报告书 (日文)</a> <a href="#">▶ 公司治理指南 (日文)</a>
	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）。	-	<a href="#">▶ 有价证券报告书 (日文)</a>
	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"> <li>• 是否以及如何考虑了多样性</li> <li>• 是否以及如何考虑了独立性</li> <li>• 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</li> <li>• 是否以及如何考虑利益相关方（包括股东）参与</li> </ul>	-	<a href="#">▶ 有价证券报告书 (日文)</a>
	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"> <li>• 董事会成员交叉任职</li> <li>• 与供应商或其他利益相关方交叉控股</li> <li>• 存在控股股东</li> <li>• 关联方披露</li> </ul>	-	<a href="#">▶ 公司治理指南 (日文)</a>
	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。	P7~16	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。	P7~16	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	
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。	P19~26 P27~36 P37~42	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。	P7~16	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。	P7~16	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。	P7~16	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。	P7~16	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。	P19~26	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。	P19~26 P47~62	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： • 固定工资和浮动工资： — 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、高级管理人员和所有其他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。	-	▶ <a href="#">有价证券报告书(日文)</a>
	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	
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 <a href="#">企业行为纲要（英文）</a> <a href="#">员工行为规范（英文）</a>
	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。	P19~26	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。	P19~26	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	-	无
	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度	-	无
	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的最低工资水平的比率	-	无
	G4-EC6	机构在重要运营地点聘用的当地高层管理人员所占比例	-	无
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	-	无
	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	P47~62	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 P37~42	领导致辞 环境
物料	G4-EN1	所用物料的重量或体积	P37~42	环境
	G4-EN2	采用经循环再造物料的百分比	P37~42	环境
能源	G4-EN3	机构内部的能源消耗量	P47~62	数据集



环境	指标		在此报告书或企业网站的揭示处	
能源	G4-EN4	机构外部的能源消耗量	P7~16	丰达集团的 CSR 经营
	G4-EN5	能源强度	P47~62	数据集
	G4-EN6	减少的能源消耗量	P47~62	数据集
	G4-EN7	产品和服务所需能源的降低	P37~42	环境
水	G4-EN8	按源头说明的总耗水量	P47~62	数据集
	G4-EN9	因取水而受重大影响的水源	P37~42	环境
	G4-EN10	循环及再利用水的百分比及总量	P37~42	环境
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	-	无
	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	-	无
	G4-EN13	受保护或经修复的栖息地	P37~42	环境
	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）	P47~62	数据集
	G4-EN16	能源间接温室气体排放量（范畴二）	P47~62	数据集
	G4-EN17	其他间接温室气体排放量（范畴三）	P7~16	丰达集团的 CSR 经营
	G4-EN18	温室气体排放强度	P37~42	环境
	G4-EN19	减少的温室气体排放量	P37~42	环境
	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	P47~62	数据集
	G4-EN23	按类别及处理方法分类的废弃物总重量	P37~42	环境
	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	P37~42	环境
	G4-EN28	按类别说明，回收售出产品及其包装物料的百分比	P37~42	环境
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。	P7~16	丰达集团的 CSR 经营
整体情况	G4-EN31	按类别说明总环保支出及投资	P47~62	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	P47~62	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 P27~36	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	P47~62	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	-	无
	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	P47~62	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。	P47~62	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。	P47~62	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	P47~62	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	P47~62	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	-	无
	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	P47~62	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	P47~62	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	P47~62	数据集
	G4-LA14	使用劳工实践标准筛选的新供应商所占比例	P47~62	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	P47~62	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	P47~62	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	P47~62	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	P47~62	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	P47~62	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	P47~62	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	-	无
	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	-	无
	G4-SO4	反腐败政策和程序的沟通及培训	-	无
	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	P47~62	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	P47~62	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	-	不适用
	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 EICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）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 2017 的报告内容

- 关于本报告书

“Sustainability Report 2017”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 2016 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：2016 年度（2016 年 4 月 1 日～2017 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

2017 年 6 月

- 下次计划发行日期

2018 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 17 页。

- 通过公司网站提供可持续发展信息

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

<http://www.foster-electric.com/csr/index.html>（英文）

- 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/> (日文)  
URL <http://www.foster-electric.com/> (英文)

1-1-109 Tsutsujigaoka, Akishima City,  
Tokyo, 196-8550, Japan  
Phone : +81- (0) 42-546-2311  
Fax : +81- (0) 42-546-2317

封面采用了 15 色细线交织的设计。15 色表示丰达集团设立了基地的国家和地区的数量，细线表示每一位员工。表达了将每一位员工及其所在国家和地区的文化相互交融，共同构建了丰达集团的含义。

June 2017 Edited in Japan