

健康与福利

思科提倡益生健康的文化，使员工及公司共同为促进长期福利及疾病预防的计划投资。思科的工作 / 生活资源、计划以及家庭服务着眼于员工的需要、期望和方便性。我们还积极实施各种计划，帮助员工处理好由当前经济形势所引起的压力。在过去的一年，思科加大了对员工健康、家庭资源、财务状况、教育及晋升机会和工作 / 生活平衡计划的重视程度。

LifeConnections Center

2008 年 11 月，思科位于美国加利福尼亚州圣何塞市的 LifeConnections Center 正式开放，它是一个集幼儿园、健身中心和员工医疗中心于一体的设施。这一新开放的中心将我们圣何塞学习中心现有的两大员工福利待遇融为一体：健身中心和幼儿托管。此外，它还加入了第三个重要组成部分——综合医疗中心，该中心可提供全套的医疗服务。该中心以其提供的可持续发展建筑实践案例以及健康工作环境，荣获金级 LEED（能源与环境设计先锋奖）认证。

LifeConnections Center 为员工及其家属提供方便获取的全系列健康与全面护理。对上班族父母来说，思科为他们提供现场幼儿托管机构、医疗服务和健身中心，很少有其他公司会提供这些福利待遇。

在开幕仪式上，思科人力资源高级副总裁 Brian Schipper 表示：“我们的员工是我们最重要的资源，我们很高兴，能够为他们营造一个更灵活、健康且更富有成效和创新性的工作环境。”

LifeConnections Center 也是主管人员发言中心（EBC）面向客户的一个展示平台，它展示出尖端技术如何帮助公司创造更高的生产力，并帮助他们从医疗健康方面的投资中获得更多回报，同时令员工在工作与生活两方面实现更好的平衡。

LifeConnections 健身中心

经过采纳思科员工的意见，并对其他可比公司所提供的待遇进行考察后，思科成立了 LifeConnections 健身中心。占地 4.8 万平方英尺的健身中心提供运动锻炼、压力管理、一对一个人化教学、团队组建以及社交网络等。

- 一个专用的循环训练区域
- 负荷训练器械和心肺训练器械，包括个人电视观看站、iPod dock 通用底座和基于 web 的训练活动跟踪功能
- 一个多功能体育馆，可用作篮球、羽毛球和排球场地，以及小组会议及活动中心
- 两个多人健身房，可在其中教授预先编排的课程内容；员工可使用公司每月补贴的小组健身卡
- 单人男用和女用衣帽间，里面提供沐浴设备、储物柜、湿蒸房、桑拿房以及免费的毛巾
- 单人按摩室和相关按摩服务

该健身中心还提供一个果汁、咖啡饮品吧，一个思科品牌运动器械专卖店，一个乒乓球和桌球康乐室，以及一个带有隔音室的身心健康中心。每个季度，约有 9500 多人参加 680 多节健身课程。这些课程丰富多样，包括瑜伽、普拉提、空手道、太极、动感单车以及一系列有氧运动。

整合后的保健中心取得成效
思科工作场所资源部门项目经理 Phyllis Hootman 表示：“自 2001 年起，我就成为思科保健中心的会员，但是，减肥效果一直不怎么明显。但是，当配备了最新技术与设备的 LifeConnections 健康中心开放后，我再次受到鼓舞，于是加大了健身项目的力度，报名参加了一个为期 12 周的体能训练课。”

她补充道：“健身房中的泰诺健身器械拥有一个遥控智能钥匙，它使我能够跟踪自己的锻炼进程，这样，我可以请我的健身顾问为我量身打造训练计划。根据我的健身顾问提供的建议，我请教了健康中心的营养师，这样，我便能够遵循健康的饮食习惯，合理摄入卡路里、蛋白质、碳水化合物以及脂肪。接受体能训练 8 周后，我成功轻掉 7 英镑，相当于全身 5.9% 的脂肪，有效瘦身 12.75 英寸。”

最后她总结说：“我非常喜欢健身中心与健康中心的这种无缝整合。里面的隔音室使我照常参加公司的晨会，这样我就不会错过每一次训练机会。思科的的确确将员工的健康放在心上。”

自从全新的 LifeConnections 健身中心开放以来，活跃会员人数增加了 31%，光顾这里的员工总数达到 3300 多人。以下表格详细介绍了参与人数的增长情况。

员工健身参与度统计

活动类型	自 LifeConnections 健身中心开放以来的增长百分比
平均每日健身人数	34%
健身课程授课	23%
每月健身课程出勤	32%
私人教练	20%
运动参与（外加室内篮球、排球和羽毛球）	41%
接受按摩服务	29%

LifeConnections 健康中心

在 LifeConnections 健康中心，现场身体条件管理护理人员与健康教练与内科医生和药剂师密切合作，为每一位患者提供一体化的协同照顾。为改善患者体验，该中心允许员工及其家属通过网络进行预约、使用安全电子邮件与其医生和健康教练直接沟通，以及访问自己的个人健康档案。无纸化的登记手续仅用不到三分钟的时间，借助目前一流的技术，即可记录个人信息，并执行电子付费流程。

除了联合健康集团（United Healthcare）及信诺（Cigna）提供的网络医疗服务，凯萨医疗机构（Kaiser Permanente）现在也开始在 LifeConnections 健康中心提供服务。医生与患者在一间个人护理病房中会面，这时，患者的医疗档案会显示在一个纯平显示器上方，供医生参考与补充。根据排程，每次诊病耗时 25 或 50 分钟，这要视患者的病况而定，从而使患者以轻松的心态接受综合全面的诊疗。医生开出处方后，LifeConnections 健康中心的药房会向员工免费提供一级非专利药物，并以折扣价提供二级和三级非专利药物。

LifeConnections 健康中心还经常举行面向员工的疾病筛查及健康研讨会等活动，包括癌症筛查、高血压筛查以及以营养学、生活平衡、哮喘和压力为主题的研讨会。

第二所日托中心

思科加州圣何塞公司总部于 2000 年成立了思科 Family Connection 日托中心。2008 年 9 月，应员工“开设更多育儿中心”的要求，思科在 LifeConnections Center 中开设了第二所日托中心，名为“Families@1st”。过去，Family Connection 日托中心可容纳 400 名 6 至 12 岁的儿童，新增设的日托中心将原有的育儿能力提高一倍，现在，大约 800 名儿童将在这里得到看护。

除了免费向运营商提供房屋空间，思科还将承担公用事业费、保养及维修费、景观美化、保洁服务、安保、网络设备及计算机和物业税等费用。那些携子女去出差或者由于幼儿园放假子女无人看护的员工，思科还专门设立了临时支援性幼儿看护计划。思科还出资为一部分优秀学生设立一个奖学金计划，以及一个由家长满意度而决定的教师奖励计划。

两所日托中心都根据儿童的不同年龄设置了相应的教室、音乐、体育场和多功能室。附加服务包括寒、暑假期的幼儿园和学龄班项目，以及各种各样丰富学生假期生活的音乐、舞蹈、体育及语言性活动。

借助思科 TV，家长可从自己的电脑随时查看孩子在日托中心的情况，在全美国，仅有为数不多的日托中心采用了该技术，思科的 Family Connection 和 Families@1st 就是其中之一。除了这两所日托中心，我们目前正在印度班加罗尔新建一所日托中心，预计该机构将于 2010 年 1 月份正式开放。

员工对看护质量及便利性的好评

LifeConnections 健康中心的一位患者与我们分享了其如下经历：

“作为思科的员工，我很高兴能够在思科 Life Connections 健康中心就医、接受理疗师的治疗，然后继续在这里恢复健康，并在这里的健身房中锻炼身体。这个过程连续性以及便利性使我能够迅速恢复健康，更快地回到工作中，省却了驱车去预约所花费的时间。”

“我的理疗师对我扭伤的脚踝进行了精心的治疗，既加强了踝关节的力量，也提高我的关节活动度。她每次为我的诊疗所花费的时间（一小时）以及给予我个人的关怀令我十分感动，其间，她曾使用超声波帮助我恢复活动能力。脚踝恢复后，她还指导我做一些运动，并教我如何在家中、在公司以及在上班途中做一些恢复运动。我想，如果没有这样精心的治疗，我的脚踝不可能恢复得这么快，也不可能在工作较密集的情况下，实现如此之高的工作效率。”

HealthConnections 计划

思科长期以来一直致力于帮助我们的员工营造健康、高效而充实的生活。自 2005 年起，思科 Health Connections 就将健康评估、现场体检、健康指导、个人健康管理和健康知识培训等纳入思科大家庭的一体化计划中。该计划重点强调疾病预防，提倡健康文化，无论员工在家休息还是上班时，都为员工及其家属提供支持。

HealthConnections 帮助员工为他们自己的健康与福利负起责任。HealthConnections 将所有健康项目集成入一个大的计划中，为员工提供一系列有关健康的资源及信息，从保健、健康管理以及相关细节，到量身定制的营养、健康、睡眠、生活平衡、预防保健护理以及健康状况管理方面的资源和信息。

全球 16 个国家内的思科员工将受益于思科的 HealthConnections 计划。在 2010 财年，思科将把比利时、德国、印度、爱尔兰、墨西哥、南非以及英国纳入该项计划中。2011 财年，继续扩大该计划覆盖面，将澳大利亚、巴西、加拿大、中国、法国、以色列、意大利、日本以及荷兰纳入在内。随着其覆盖规范不断扩大，HealthConnections 将为思科在全球范围内的努力提供支持，帮助人们保持健康体魄、改善其健康成果，更加专注于工作并实现更高的工作效率。

思科在某些个别国家中的机构也实施了自己的个性化计划。例如，思科德国公司举办了健康周活动，重点是缓解和管理压力。而且，思科德国公司还计划在 2009 年末推出一个 HealthConnections 门户，提供医疗信息、资源和医疗活动清单。思科中国公司最近在所有思科办公地点实现无烟工作环境，目前，思科中国公司正在研究一项戒烟计划方案。此外，思科还在中国（包括香港）、爱尔兰、菲律宾、新加坡、英国、美国以及越南等国的分公司中为员工接种流感疫苗。

个人健康评估

2008 财年，思科针对美国地区的员工推出一项在线个人健康评估（PHA）计划，并提供价值 100 美元的健康激励奖金，在此激励措施基础上，还为那些听取建议、采取改进行动的员工额外提供 200 美元的奖励。为了协助员工完成个人健康评估的生物测定部分，思科提供免费现场体检，以帮助员工测定其血压、血糖、胆固醇以及身体质量指数水平。每年，思科近 55% 的美国员工接受在线个人健康评估，在过去三年中，思科 70% 以上的美国员工接受过在线个人健康评估。

思科对员工自 2006 年起的健康风险情况进行了分析，结果显示，员工面临的风险状况有了总体的改观。面临三项及三项以上风险因素的员工所占比例从 2006 年的 19.5% 降到现在的 11.8%，净值降幅达 77%。我们继续对那些低风险或零风险的员工实施早期干预措施，但是，他们仍可以从生活习惯的改变中受益，进一步改善其健康状况。

虚拟诊所试点计划

思科员工目前正在全力配合一个试点计划的实施，该计划名为“思科 HealthPresence”，旨在借助最先进的思科协作技术为员工提供远程医疗服务。在计划的试行期间，在思科选定区域内的员工可访问 HealthPresence 虚拟诊所，并就轻微的疾病和损伤咨询有关医生。他们不仅使自己受益，同时也为推进医疗服务提供技术的改革做出了贡献。

借助思科 TelePresence 技术，HealthPresence 为位于不同城市的医生和患者提供一个通过虚拟网络面对面诊病的体验。由于互联网驱动型医疗设备已被集成到该系统中，这些设备生成的身体（例如生命体征数据等）及诊断信息随时可用，这更提高了虚拟门诊预约的直接性和即时性。

HealthPresence 试点计划目前已在思科位于加利福尼亚州圣何塞的公司内得到实施，按预定安排，该计划于 2009 年 8 月在北卡罗来纳州研究三角园区（Research Triangle Park）中得到落实。在不久的将来，更多的城市将被纳入本计划范围。

健康指导

为了对我们员工健康的方方面面进行一体化与协调化管理，思科与 Matria Healthcare（现“Alere”）在 2007 财年开展合作，旨在通过单一服务渠道，帮助员工评估自己的健康风险，并提供个性化健康指导以及健康管理计划。思科的健康指导计划的目的是为面临健康风险的员工个人提供支持，帮助他们养成良好的生活习惯，从而管理、降低或彻底消除这些风险。

健康指导计划旨在帮助员工控制体重、戒烟、锻炼体能、缓解压力、保持健康心态以及对抗糖尿病。截至 2009 年 5 月，8027 名员工被认定有资格接受健康指导，其中，3548 名员工报名参加了指导计划。有 1342 名员工每人至少接受过一次指导。大多数健康指导都是面对面进行，但位于德克萨斯州理查森镇的思科员工，则借助理查森镇与圣何塞 LifeConnections Center 间的思科网真技术，以虚拟的形式参与到计划中。

一位员工表示：“我从这些健康指导中所享受到的好处真是一言难尽。指导人员全程陪伴，帮助我实现了减肥的目标。我可以自豪地说，我成功减掉了近 40 磅，从而能够更好的控制自己的健康状况。但是，更重要的是，当我由于健康状况每况愈下，积极性突然间陷入低谷时，她及时发现了问题，并建议我与我的医生就某些问题进行沟通，后来我的医生发现，我服用的降胆固醇药物是引发问题的关键所在。我打心底里相信，多亏了她提早注意到了我的不良症状，我才会逃过这致命的一劫。”

经过对那些参加了 2007 及 2008 财年健康风险评估并接受过健康指导的员工进行研究，我们发现，65% 的员工开始加强体育锻炼活动，62% 的员工增加了水果和蔬菜的摄入量，而 64% 的员工也在压力应对能力方面有所提升。

Healthy Living（健康生活）计划

Healthy Living（健康生活）计划是思科为员工提供的另一个改善健康状况的机会，该计划是一个为期 6 周的在线养生课堂，旨在帮助员工改变生活方式，养成良好的运动和饮食习惯。该计划专门针对每个员工的个人健康状况、目标、风险以及偏好而为他们量身打造。此外，思科还面向员工及其家属推出个人健康管理计划，旨在帮助他们应对各种慢性疾病，如糖尿病、心脏病和哮喘病等。

在所有参加过 6 周 Healthy Living 在线健康促进计划的员工中，47% 的员工开始加强体育锻炼活动，48% 的员工增加了水果和蔬菜的摄入量，44% 的员工增强了自己应对压力的能力，52% 的员工改善了自己的身体质量指数。

员工援助计划

当员工及其家属在焦虑或工作压力缓解、法律纠纷、财务问题或者酗酒和其他药物滥用方面需要帮助的时候，思科的员工援助计划（EAP）会为他们提供面对面以及在线支持。思科不会对该项服务收取任何费用，而且将会为所提供的支持保密。

员工援助计划为员工个人、夫妻或家庭提供精神健康、行为问题、人际关系以及生活变故方面的心理咨询。该计划还会帮助推荐法律专家或财务顾问等。其他服务包括健康促进研讨会、涉及各种身体和精神健康等主题方面的交互式网络资源、位于公司日托中心的家长资源室、24 小时健康信息热线以及一个完全免费的资源信息热线。

员工援助计划不仅仅局限于危机干预。该计划还为员工处理好琐碎生活问题提供支持，例如照顾年迈双亲、送孩子读大学或者计划婚礼等。2009 财年的经济衰退使全球员工面临的压力不断增加，为了帮助他们缓解这些压力，我们通过健康管理服务提供商 Alere 公司，在全球范围推行员工援助计划。

餐饮计划

在公司餐饮方面，思科及我们的餐饮服务提供商 Bon Appétit 公司共同致力于保护员工健康、生活质量和环境的承诺。我们的餐厅每日提供绿色饮食。其中还包括使用非治疗性抗生素的禽类、产自非笼养鸡的蛋、清真肉食（达到穆斯林标准）以及具备永续性的海鲜食品和农产品。根据“农场到餐桌”计划，思科从餐厅方圆 150 英里以内的农场、牧场或渔场处采购食品。我们严格遵循蒙特利湾海洋馆的“**看守海鲜**”（Seafood Watch）计划，以履行我们支持可持续渔业的承诺。

思科餐厅还推出以下计划，以帮助我们的员工吃到合理的饮食，并选择健康食物。

- 责任循环（Circle of Responsibility）：该计划列出一份带有低脂肪、素食、纯素食以及绿色有机特色的菜单项。宣传手段包括醒目的教育材料、餐桌“菜单”或餐桌卡、研讨会以及该计划下的“责任循环”网站。
- 对您健康有利的食品（Food for Your Well-Being）：该计划提倡人们食用含有丰富维生素、高纤维或其他营养成分的食品。
- 低碳饮食习惯：该计划旨在使思科了解食品行业与气候变化之间的联系，从而尽力降低思科餐厅的总体碳足迹。
- HealthConnections 膳食：在思科 HealthConnections 的支持下，每个思科餐厅都会在每天提供一顿达到严格营养要求的正餐：热量低于 600 卡路里、低盐、低脂肪、蛋白质比例均衡且含复合碳水化合物和健康脂肪。这些正餐受到员工的热烈欢迎，他们纷纷向厨师索要食谱。
- 营养信息指示牌：所有食物被添加标签，以方便员工做出就餐选择。

“公司危机管理团队的目的是，确保我们的员工意识到 H1N1 甲型流感形势的影响以及潜在影响，并接受过充分的教育，具备足够的意识，能够为自己及其家属做出正确的决策。我们员工的安全永远都是我们的第一要务，这一突发事件使我们能够检验自己的计划，并将其付诸于合理的实施。”

—Debbie Quintana,
思科安全及保安经理

员工安全与危机管理

思科的全球安全和业务永续性团队的任务就是，确保思科人员、财产和信息的安全与保密。我们的专家能保证思科员工每天的安全性，并使员工为紧急事件作好准备，如自然灾害、恶劣天气或紧急疏散等。因为紧急事件都事发突然，没有预兆，我们认为员工学会如何为紧急事件做好准备、汇报紧急事件、应对不同的紧急事件和在必要情况下安全撤离某个地区是十分重要的。

全球安全和业务永续性团队在全球设有五个安全和厂区运营中心，它们的任务是，在发生紧急状况下，派遣紧急事件响应小组并调用当地外部机构前往紧急事件现场，以及为当地员工提供其他安保职能和服务。此外，该团体还负责评估和降低紧急事件对公司内业务职能以及整个公司的影响。为确保业务职能部门作好准备，思科成立了一个内部跨职能委员会，来监管规划和响应活动。

思科已建立起完善的危机管理结构，主要由跨职能团队组成，它们的任务是对当地、地区或全球范围内发生的紧急问题或事件进行评估和响应。位于当地或现场的危机管理团队是一个突发事件管理团队 (Incident Management Team)，它们通常由紧急事件响应团队 (ERT) 提供支持。紧急事件响应小组由思科的员工组成，这些员工自愿献出自己的时间，并接受过相关培训，是各种紧急事件的一线响应人员。初始培训包括心肺复苏和自动体外除颤器 (CPR/AED) 认证、急救 / 血源性病原体防护认证、建筑物撤离、消防安全和意外事件指挥系统培训。紧急事件响应团队和其他危机管理团队每年定期举行演习，以确保他们能够有效应对实际情况。除了紧急事件响应团队，思科还拥有等级式危机管理流程，下设公司 (全球) 危机管理团队和大区 (地区) 危机管理团队，主要应对那些需要额外关注与支持的情况。

要了解思科是如何为紧急事件做准备的，流感全球规划委员会 (Pandemic Influenza Global Planning Committee) 就是一个很好的例证。作为公司业务永续性规划工作的一部分，思科在 2006 年建立了这个跨职能型委员会。2009 年 4 月，集团应要求为公司危机管理团队的启动提供支持，从而对全球范围内爆发的 H1N1 甲型流感 (猪流感) 进行密切监督并采取应对措施。当时，思科部署了一项集中战略，用以确保公司能够对全球范围内可能爆发的疫情做出连贯一致的响应，而且，还可以根据当地的实际情况对该战略做出相关调整。

欲详细了解思科预防流感计划方面的信息，请参见“[企业社会责任与公司管理](#)”一章的企业风险管理部分。

对局部危机的全球响应

思科已建立起完善的危机管理结构，主要借助跨职能团队对影响或可能会影响思科全球任意地区员工的事件进行评估与响应。2009年7月17日，位于印度尼西亚首都雅加达的两个酒店发生爆炸事件。思科在第一时间组建了大区危机管理团队，团队成员主要来自思科亚太、欧洲以及美国地区业务职能部门的当地经理和代表组成。

大区危机管理团队从多个不同的可靠渠道收集情报，旨在了解事件情况，并对可能会为思科带来的影响进行评估。我们当时最关心的就是在雅加达地区工作或到当地旅游观光的思科员工，他们的安全与健康是我们最为关注的。随后，我们与这些员工取得了联系，并进行了询问。此外，该团队还暂缓了公司派往印度尼西亚出差的员工的旅行日程，直到他们确定当地局势已经稳定下来。他们接下来又评估了突发事件对思科价值链和客户所带来的影响。

尽管发生在雅加达地区的爆炸事件导致7人死亡，50多人受伤，但是思科在当地的员工、客户以及业务都丝毫无损。这一危机事件反映出思科在迅速响应并进行跨界协作以确保员工安全和业务永续性方面的能力。

职业健康与安全绩效

促进职业健康与安全对于保持一个可持续发展的工作场所不可或缺。我们深知，我们肩负着制定正确的政策、流程以及支持计划的责任，这样才能将员工在工作场所患病或受伤的风险降至最低。

职业健康与安全（OHS）由思科环境健康与安全（EHS）部门依据工作场所资源进行集中管理。思科环境健康与安全（与人力资源和全球风险管理部门协力）为在局部地区实施健康与安全计划提供一个框架。重点是通过管理控制措施规避并降低职业风险，例如，直接与全新工作场所解决方案的厂区设计、管理以及发布实现集成的标准、政策与流程等。这也有助于调动全公司上下的员工全部参与到职业健康与安全计划的制定与监督中。

思科的职业健康与安全计划的目的是，降低员工在工作场所患病或受伤的风险，改善总体绩效，并进一步调整职业健康与安全做法，使之符合我们的长期业务与可持续发展目标。

我们的职业健康与安全计划在 2009 财年的工作重点如下：

- 设计标准化职业健康与安全流程，并在所有思科运营活动中推行
- 在思科所有运营活动中，降低职业风险
- 改善数据的收集与集成，实现对绩效的跟踪

思科近几年投资实施了各种计划，以降低职业健康与安全风险，以下是思科所采取的主要措施：

- 职业健康与安全计划：所有思科厂区都须符合当地法规与公司倡议中提出的职业健康与安全要求。思科对工作场所中的患病与受伤风险进行识别以及评估，然后通过以预防为主的管理制度执行标准化流程，这些管理制度都是以降低风险为目的的。由于我们的厂区遍布全球各地，过去，都是由现场经理负责当地与大区法规的合规性细节。思科现在对合规性监督这一任务进行集中化管理，使之被提到公司层面上来，从而在工具与信息方面，更好地支持当地经理。为了强调我们工作的重要性，思科的环境健康与安全团队在 2009 财年对所有思科设备重新进行了风险评估，动用全职员工 50 余名，目的是识别出那些需要进行详细的职业健康与安全审查的场所。在 2010 财年，思科将继续集中整合数据，并对场所进行风险评估，从而提高所有思科厂区的标准化水平，并实现最佳实践。
- 实验室安全计划：由于思科是一个“虚拟制造商”，在制造业中产生的职业健康与安全风险对思科员工而言，并不是一个大问题。思科拥有一个完善的全球适用型实验室安全计划，该计划旨在为实验室员工及参观者确保一个安全的作业环境。该计划包括一系列综合指导方针，主要涉及实验室风险评估、虚拟网络培训材料以及一些旨在确保实验室风险降至最低的辅助工具。
- 全球人体工程学计划：思科通过全球支持服务，尽力减少人体工程风险因素。思科人体工程学计划于 2006 年在全公司范围内展开，该计划造福于 10,500 余名员工，提供 3000 多次面对面或者虚拟方式的咨询服务，它的介入旨在降低眼前面临的风险，并为预防未来受伤事故的发生和缓解员工压力推荐解决方案。

作为对我们网络评估与汇报工具的有力补充，思科在 2009 财年加大了现场支持的力度。有关我们在美国与加拿大工厂区的职业健康与安全运营绩效，见下方表格。

美国与加拿大运营单位	2006 财年	2007 财年	2008 财年	2009 财年
非致命性伤害与患病事故数量	107	93	137	145

在过去几年中，我们在报告中仅公布了非致命性伤害与患病事故的总数。为了能够更清楚的介绍我们的职业健康与安全绩效，我们将在报告中详细公布受伤、患病与损失工时性事故案例的发生率。下方表格是我们在 2009 财年相对于 2008 财年在绩效方面所取得的进展。受伤与患病率以及工时损失事故率是仅针对全职员工进行统计而得出的数据。

美国与加拿大运营单位	2008 财年	2009 财年
因工伤致死	0	1
受伤与患病率 (每 100 名全职员工)	0.37	0.34
工时损失事故率 (每 100 名全职员工)	0.03	0.03

欲了解更多有关思科风险管理计划的信息，包括防范传染病预备方案等，请参见“企业社会责任与公司管理”一章的[企业风险管理](#)部分。