

2010 CSER 企业社会环境与责任年度报告



富士康科技集团

2010企业社会与环境责任年报

前 言

关于本报告书

本报告书为富士康科技集团在永续经营发展方面第三次发布的企业社会责任报告书，透过此报告书，我们公开向相关利益者披露2010年富士康科技集团在公司经营、员工关怀、绿色环保、社区服务及供应链管理等方面作出的持续努力，我们公开接受国际社会的监督与指正，并持续将企业社会责任融入企业管理和企业文化中，为人类的永续发展贡献一份力量。

报告边界与范畴

本报告书涵盖了2010年1月1日至2010年12月31日期间富士康科技集团在经济、社会及环境等方面的活动，覆盖面包括了鸿海台湾公司及中国大陆工厂，同时兼顾全球所有据点，惟海外厂区众多，尚未能完全覆盖所有资料。本报告书以集团所能实际掌控营运的法人公司为主体，与2009年报告书的边界范畴相同，公司信息无重大变化。

数据来源

本报告书的数据均来自于集团有实际经营控制权的单位。集团台北投资人关系处、中央人资、环工、采购、安全、工会、党委、台北永龄基金会等单位提供集团2010年度运营的相关数据，由全球SER委员会依照GRI G3.1标准整理并汇编。

报告书确认

富士康全球SER委员会完成本报告书后，委由北京隆安律师事务所参照GRI G3.1标准对本报告进行确认。

撰写原则：

本报告书的编写是根据2011年全球永续发展报告书(GRI G3.1) 指导纲领为标准，GRI G3.1 各项指标达成情况请详见附录。

目录

CONTENTS

高层管理者致函

1 富士康科技集团简介 2

集团简介
2010年获奖与荣耀记事
公司治理
利益相关者沟通

2 员工 12

员工概况
员工福利
培训与教育
员工沟通
健康与安全

3 环境永续发展 32

节水与绿化
能源节约与管理
低碳策略
绿色产品
植树活动
海外环保资讯

4 社区与文化 48

党委慈善活动
台湾永龄基金会
鸿海慈善活动
世博会台北馆赞助商
海外慈善活动

5 供应链管理 68

供应商SER管理
供应商GHG管理
2011年展望

结论 76

附录

集团企业社会与环境责任 委员会主席

致 函

去年富士康科技集团在面对金融海啸及中国社会快速发展等外部环境的剧烈变动下，仍不断调整经营步伐及改善体制，以因应各种挑战。过去一年是富士康科技集团最艰困的一年，「尊重员工、持续改善、造福社会、永续经营」是我们的承诺，我们加大力度改善管理方式，也提高员工的福利与保障，为员工提供休闲活动，舒缓员工的工作压力。为使员工能更快的融入当地社会，我们鼓励员工自由选择住宿地点与用餐方式；为使员工能反映心声，我们设立了员工关爱热线，这一切证明了我们重视、尊重与关爱员工，这也是富士康未来关键竞争力之所在。

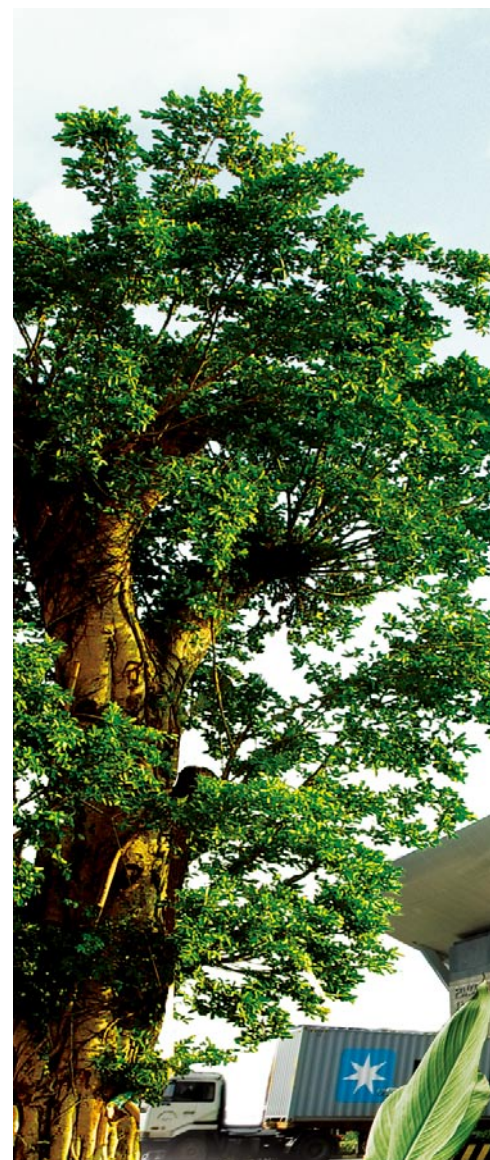
在因应全球环境保护与资源永续利用的议题上，富士康科技集团不遗余力地推展节能减排工作，并关切温室气体减量议题，全面推动资源节约与回收。我们在企业社会与环境责任上的努力，已然形成富士康集团的企业文化与核心价值，并将永续传承。

「鸿飞千里、富士则康」。富士康不以过去的光荣为傲，仍将秉持着对企业社会与环境责任的信念，倾听建言、接受挑战并继续成长。放眼过去，展望未来，纵使社会及经济的挑战依旧严峻，胸怀社会与环境责任为企业文化的富士康，仍将继续深化社会与环境责任并将此企业文化推广至所有供应链，为社会、环境与企业共同成长而努力。

富士康科技集团SER主委
林瑞祥



富士康科技集团简介





1.1 集团简介

公司全名：富士康科技集团（以下简称“富士康”）

成立日期：1974年2月20日

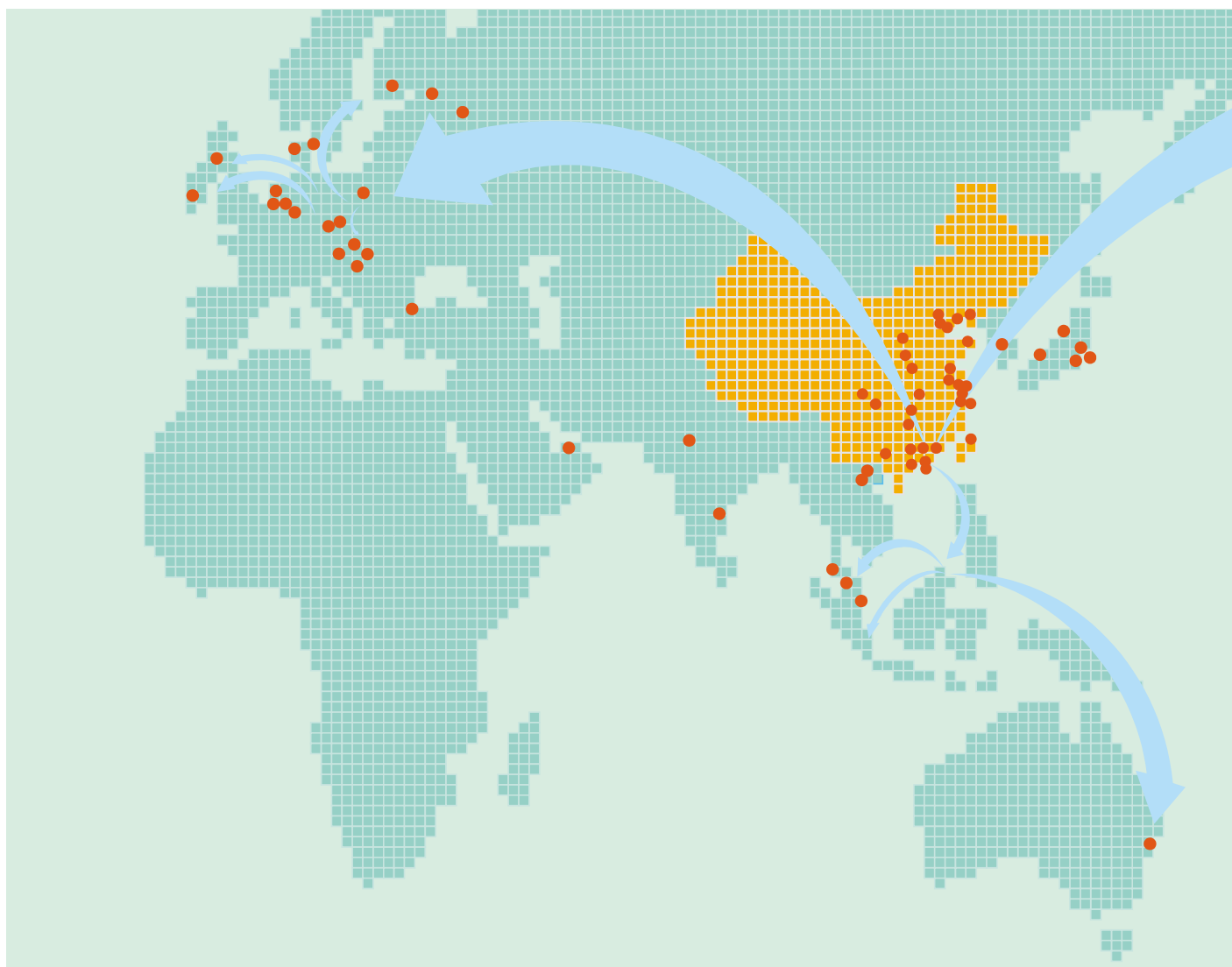
主要成员：鸿海精密工业股份有限公司（股票代码：2317.TW）

总部：新北市土城区土城工业区自由街2号

员工人数：超过90万人(截至2010年12月31日)

2010年营业额：2.9972万亿新台币，同比增长53%

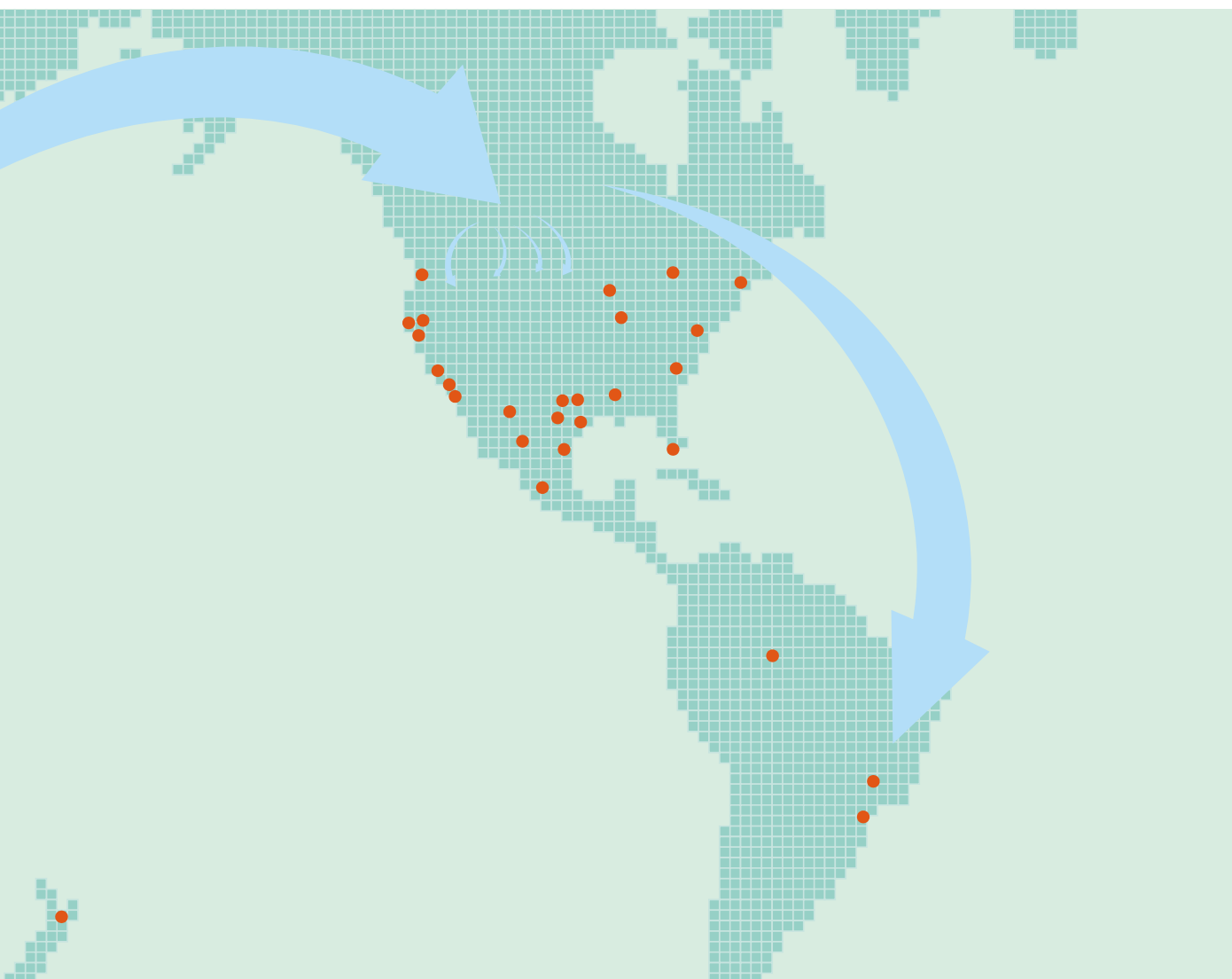
富士康凭借扎根科技、专业制造和前瞻决策，运用高度垂直整合了eCMMS（e-enabled Component Module Move and Service）的商业模式，为全球顶尖IT客户群提供共同设计



(JDSM)，共同开发(JDVM)，合约制造(CM)到全球运筹及售后服务等具竞争力的整体解决方案，成为全球最大的电子产业专业制造商。

全球版图

富士康持续提升研发设计和工程技术服务能力，逐步建立起以中国大陆为中心，延伸发展至世界各地的国际化版图，在发展历程中逐步确立“扎根中国，运筹全球”的发展战略，迄今在亚、美、欧洲等地拥有上百家子公司和派驻机构，为客户提供“高效率、低成本、高质量”的产品及服务，并保证“适品、适时、适质、适量”将货物交到客户指定地点。



产品与服务

富士康是专业从事计算机(Computer)、通讯(Communication)、消费电子(Consumer Electronics)、数字内容(Content)、汽车零部件(Car)、通路(Channel)等“6C”产业的高新科技企业。在“6C”的产业基础上，公司全方位朝生物医疗产业(7th Care)及社会责任产业(8th Corporate Social Responsibility)发展以贡献全体人类之生活，善尽企业责任。

专利申请

富士康已建立起遍布亚、美、欧三大洲的专业研发网络，建立健全创新机制及知识产权管理平台。截至2010年12月31日集团在全球累计申请专利达88,200项，已核准专利39,870项，鸿海精密工业有限公司在2010年台湾专利申请及发明申请排名中位居首位，在2010年美国专利获准排名位居第13位，被全球顶级专利品质评鉴机构(IPIQ)评定为2010年全球电子与仪器领域专利排名榜首。

企业愿景

富士康深信员工是集团长期伟业的基石，所以在追求技术创新的同时，集团以人为本，努力培育科技人才，力求创造“长期、稳定、发展、科技、国际、责任”之一流企业，以贡献全体人类之生活。

1.2 2010年获奖与荣耀记事

获奖

- 2010.04 荣获美国富比士杂志“全球2000大”第176名
- 2010.04 荣获美国富比士杂志“全球科技硬件及设备产业”第5名
- 2010.05 连续五年荣获天下杂志“台湾一千大”排名第1名
- 2010.06 连续五年荣获中华征信所台湾企业排名第1名
- 2010.06 荣获英国金融时报“全球五百强”第194名
- 2010.07 荣获美国财富杂志“全球五百强”第112名
- 2010.10 荣获天下杂志评鉴为台湾最佳声望标竿企业

荣耀记事

- 2010.01 正式接手索尼（SONY）位于墨西哥之LCD TV厂
- 2010.03 宣布并购索尼（SONY）位于斯洛伐克之LCD TV厂
- 2010.04 赞助上海世博台北馆并参与营运工作
- 2010.04 获得台北信息园区BOT案之最优申请人资格
- 2010.07 富士康独家荣获“中国RoHS推行标杆企业”称号
- 2010.08 飞虎乐购正式上线营运跨足中国网络购物
- 2010.09 与讯联生物科技公司合资之康联健检中心正式营运
- 2010.09 富士康郑州科技园项目奠基典礼
- 2010.10 集团内部报纸刊物《富士康人》正式发行
- 2010.10 发行海外无担保可转换公司债美金壹拾亿元
- 2010.11 集团与欧洲最大电器商场Metro Group合资之“万得城”上海旗舰店正式开幕
- 2010.11 举行“鸿海高新科技峰会”
- 2010.12 发行国内无担保公司债新台币陆拾亿元

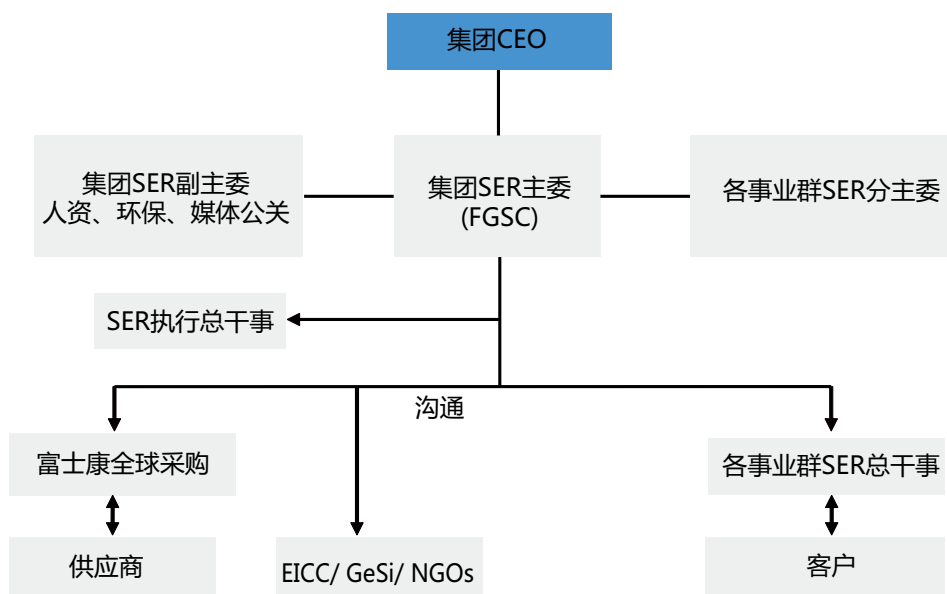
1.3 公司治理

集团董事会

集团设立董事会，并有多名董事负责完善公司治理。董事会在维护股东利益的同时，以员工、客户、供应商、社区、政府及非政府组织等利害关系人的利益为指导原则。集团总经理负责将董事会之指导原则作为规范集团运营的重任。公司董监事无编列酬劳，根据董事会规定，董事对公司事务有利益冲突时必须回避。董事会管理团队成员的报酬直接来自于集团上市公司经营绩效的个人持股价值。鸿海精密工业股份有限公司作为集团内最大的上市公司，共设有两位独立董事及一位监察人，董事长郭台铭先生同时担任集团执行长。集团从全球资本市场筹集营运资金，作为公司营运基础，无任何政府持有集团重要股份或给予集团财政资助。

集团全球SER委员会

2005年3月，富士康加入电子行业公民联盟(Electronic Industry Citizenship Coalition, 简称EICC)，积极推行企业社会与环境责任(Social and Environmental Responsibility, 简称SER)。集团于2007年3月成立集团全球SER委员会(Foxconn Global SER Committee, 简称FGSC) 以确保SER方针及政策落实到富士康全球每一个厂区。集团资深副总兼采购长林瑞祥先生为该委员会主委。集团旗下各事业群设立SER分会，贯彻导入集团SER政策，并受FGSC监督。FGSC每年组织各事业群开展内部交叉稽核，以保证集团SER方针在各厂区真正得到落实与运行。至2010年集团已在全球各地厂区建立一支上千人的专职SER团队，与客户、政府及社会各界密切互动，增进企业透明度，全方位致力于社会与环境责任的推动。



富士康行为准则

在所有经营活动中，集团秉承公正、诚实的原则参与竞争，开展业务，并在全球各厂区构建遵法体制。作为EICC的一员，富士康积极参与各项联盟活动及承担会员义务，与电子行业各战略合作伙伴共同致力于企业社会责任的遵守和推行。FGSC于2008年6月制定集团第一版《富士康行为准则》(Foxconn Code of Conduct, 简称CoC)，并于2009年对Foxconn CoC进行第一次修订，并要求由各事业群总经理签署后贯彻执行，积极履行社会责任，同时将Foxconn CoC教育培训列入新进及在职员工每年之必修培训课程，并保持每年CoC培训率覆盖率为100%。

Foxconn CoC内容涵盖了道德规范、劳工与人权、健康与安全、环境及管理系统五大方面。

廉洁经营	劳工及人权	健康与安全
信息公开 无不正当收益 公平交易、广告和竞争 身份保密及匿名投诉保护 社区参与	自由选择职业 不用童工及未成年工保护 女职工健康及生育保护 不歧视 人道的待遇 工资与福利 工时 自由结社	机器防护 工业卫生 职业安全 应急准备 职业伤害与疾病 人因工程 宿舍和餐厅
环境	管理系统	
产品含量限制 化学及有害物质 废水及固体废物 空气排放 环境许可和报告 预防污染和节约资源	公司的承诺 管理职责与责任 法律和客户要求 风险评价和风险管理 附有实施计划和措施的绩效目标 培训	沟通 员工回馈和参与 审核与评估 矫正措施 文件和记录



反贪渎政策

富士康秉承廉洁诚信的文化，严格遵守国际、国内反贿赂反贪渎相关的法律法规，绝不容忍任何违反商业道德的行为。集团制定了“商业道德行为规范”并对员工进行广泛地宣导，要求所有员工严格遵守商业道德，并将商业道德规范推广至供应商，协力厂商及客户，与供应商、协力厂商等签订“廉洁协议书”，要求供应商、厂商遵守集团廉洁政策以作为合作伙伴之前提，集团设立了商业道德申诉信箱(hfj.justice@foxconn.com)以举报不道德商业行为，并建立相应的监督调查机制。在集团商业道德行为规范中，我们明确规定了禁止任何贪污、贿赂、盗用公款及其它不正当收益。富士康将持续遵守集团廉洁政策，秉持良好的商业道德，维持集团商业道德案件为零之记录。

运营风险管理

为确保营业中断或营业受损后能迅速复原，以持续对客户产品及服务，集团于2006年开始推动风险管理，在2008年建立了BCP (Business Continuity Operation Plan)体系，通过实施“事故发生、接警、警情判断响应级别、应急启动、救援行动、事态控制、应急恢复、应急结束”八大步骤，快速应付各类事故及灾难，并建立了事态升级机制，对于控制不了的事故灾难能够快速地进行升级处理，调集集团内部及外部资源，最大限度的满足应急救援及恢复的需求。为保证事故灾难发生时，各职能部门能够各就各位、快速响应，集团每年组织各个职能部门进行营运中断复原桌面演习，进行模拟演练，以降低企业运营风险。

1.4 利益相关者沟通

员工、客户、供应商、社区、投资人及非政府组织为本公司所应对的最重要关系人，富士康集团由中央单位到事业单位按功能面各自应对，对利害关系人的选择、沟通频率、关切议题及公司努力成果如下表，集团顾及利益相关者的需求和利益，以达成共同的愿景。

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

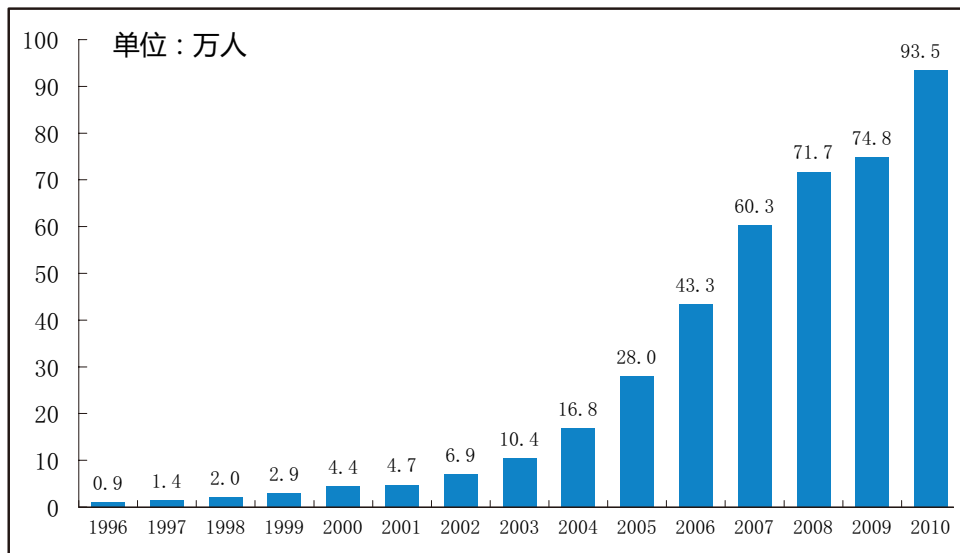
员 工



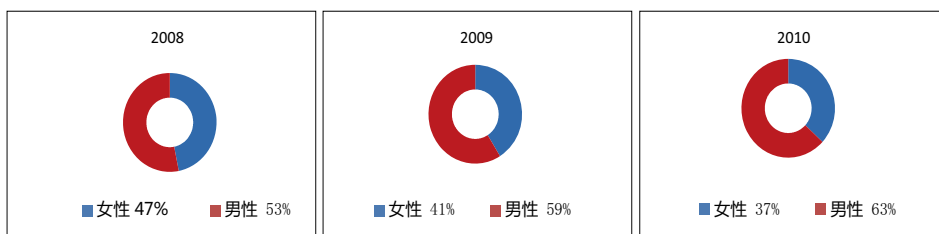


2.1 员工概况

富士康在员工聘用、升迁、绩效评估、薪酬、训练机会、解雇或退休等涉及人员管理等事务上秉承以人为本、合法平等的政策，不因员工性别、年龄、健康、国籍、宗教信仰、党派、出生地、民族、语言等之不同，而有任何歧视行为。集团通过社会招募、高校招募、基础人力招募三个渠道甄选人才，将就业平等、尊重人权、员工多样性、禁止使用童工及禁止强迫劳工等社会责任理念融入到招募工作中。截至2010年12月31日，集团员工总人数达到93.5万人，比2009年增长了25%。富士康在全球各厂区执行本土化理念，以中国厂区为例，中国籍员工约占员工总数百分之九十九以上。



集团人力增长图



2.2 员工福利

富士康一直致力于员工福利的改善，以营造“安康、稳定、发展”的和谐氛围。集团以优于劳动合同法的条款与全员签订劳动合同，为员工设立国家法定社会保险、集团内部自保基金、特困员工救济金、员工互助基金、员工直系亲属慰问金五大保障线，保障范围涵盖社会保险、意外伤害保险、补充医疗保险等，受保障对象从员工本人延伸至员工直系亲属。

集团为全体员工免费提供工衣，免费洗衣、免费上网，上下班交通费免费接送服务。为丰富员工业余文化生活，集团不定期举办各种文娱活动。集团园区设有综合运动场、篮球场、游泳池、图书馆、园区银行、商业街、园区书店、健身房及园区梭巴等设施，也成立各类员工社团组织，如各类运动协会、文艺团队等，让员工自主参与社团组织。

图为书法比赛活动



集团“2010年度优秀基层员工”评选活动



2.2.1 绩效考核及奖金

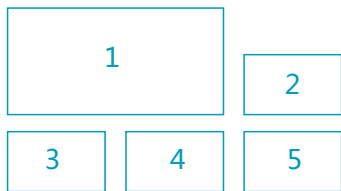
为推进集团建立与现代企业制度相对应的激励约束机制，有效地提高人员的积极性和创造性，集团致力于制定具有前瞻性的绩效考评和薪酬制度。绩效考核项目以公正与公平的方式，从工作业绩、考勤状况、工作能力与发展潜力、团队合作(敬业乐群、性向适合)等方面进行。公司每年举办多种形式表彰活动，鼓励优秀人才，给予绩优员工和团队精神及物质奖励。此外，为鼓励员工长期扎根服务，提高人才竞争力，集团设立年终奖金、持续服务奖金及项目奖金等。中秋节、端午节等传统节日还为全员发放福利品或福利金。

2.2.2 集团工会联合会

富士康集团工会联合会在2010年开展了一系列活动以丰富集团员工的生活，如举办集团“2010年度优秀基层员工”评选活动、购物美食嘉年华活动、“谁是英雄”歌唱大赛、关爱品牌LOGO设计大赛、冲压之星大赛、快乐之星评选、摄影之星大赛、三八妇女节关爱及鹏城之约等活动，也构建「富士康心灵之约」之心享网（心理健康服务）及富士康社群网（交友娱乐）两大网络关爱平台，让员工自主参与；同时，集团工会拨付4,500万元人民币组建相亲相爱互助小组，为小组成员每人每年发放活动经费100元人民币，截至2010年底已有7192个小组申请开展活动，共发放经费近2,000万元人民币。

好月圆·相亲相爱”2010年





1. 集团“相亲相爱”小组活动
2. “谁是英雄”歌唱大赛总决赛
3. 园区举办购物美食嘉年华
4. 富士康社群网开通
5. 关爱品牌LOGO设计大赛总决赛



2.2.3 海外厂区员工关爱活动

2010年富士康海外厂区也开展一系列员工关爱活动。集团墨西哥奇瓦瓦厂区每年为员工及家属举办各类娱乐活动。在2010年，奇瓦瓦厂区邀请员工及家属共同参与“价值列车”的活动，共有550多名家长及900多名儿童参加此活动。此次活动邀请了当地一家重要的协会(VIFAC)为员工及家属讲授有关个人与家庭价值观教育的重要性。同时，也让孩子们亲身参与手工艺品制作，与家人分享价值与快乐。



“价值列车”活动





为了更好地提高员工的身心健康，让员工体会团队合作精神，集团海外厂区每年为员工及家属举办了室内足球、排球、篮球等体育竞赛项目。

2.3 培训与教育

富士康一直致力于人才的国际化、科技化和本土化的建设工作。自2002年1月在深圳龙华厂区成立IE (Industrial Engineering) 学院以来，已培养出数以千计具有创新意识、创新精神及创新能力的专业人才，为集团各事业提供全方位解决方案，成为企业永续经营的人才摇篮。同时，集团IE学院还与清华、北大、台大等著名学研机构合作办学，并与当地政府合办“企业大学校”，为所有员工提供继续教育、终身学习的机会和条件。

2.3.1 员工培训

2010年集团IE学院为员工提供基础教育培训约863万小时，共培训1,962万人次，还提供了管理干部培训、现场线组长培训、关爱员工系列讲座、心理健康培训、员工拓展训练、应届毕业生培训、岗位技能及外语等专题培训。2010年共开设40梯次，培训线组长2,940人；培训2010年应届毕业生46个班，共3,149人。

课程类别	培训时数 (小时)	培训人次
On-job Training	1,410,839	5,666,140
专业技术	2,653,963	4,472,494
产业动态	198,914	1,497,555
管理技能	271,779	847,974
工业工程 (IE)	34,149	415,863
管理知识	231,136	773,680
通识教育	3,803,142	5,742,338
学历教育	24,160	206,671
合计	8,628,082	19,622,715



现场作业员及基层管理干部“心灵工作坊”培训



深圳市总工会为员工开展心理健康知识讲座



“企业爱员工，员工爱企业”的演讲比赛



幸福准妈妈交流会

2010年，集团IE学院与深圳市总工会合作开展共90余场免费公益讲座，帮助基层员工提高自身素质与能力，共8,700余人参与培训学习。同时，还为员工举办了“企业爱员工，员工爱企业”的演讲比赛、辩论赛及幸福妈妈交流会等专项活动。

富士康通过座谈、活动和讲授相结合的方式普及全员心理健康知识，帮助员工舒缓心理压力，疏导心理障碍，提高员工的团队意识、情绪管理和创新意识，2010年共开设普及类心理知识培训2,000小时，近7万余参与此项培训，同时集团也开展心理咨询师、EAP (Employee Assistance Program)咨询师、心理辅导员等专业心理培训课程，共开设专班9个梯次，培训心理咨询师、心理辅导员近700余人。同时，为增强员工适应环境、克服困难的能力，并激发员工个人潜能及提升团队精神，集团在2010年为基层员工开设户外拓展训练共133期，培训员工5万余人。



心理健康知识普及培训



心理辅导员培训



EAP咨询师培训

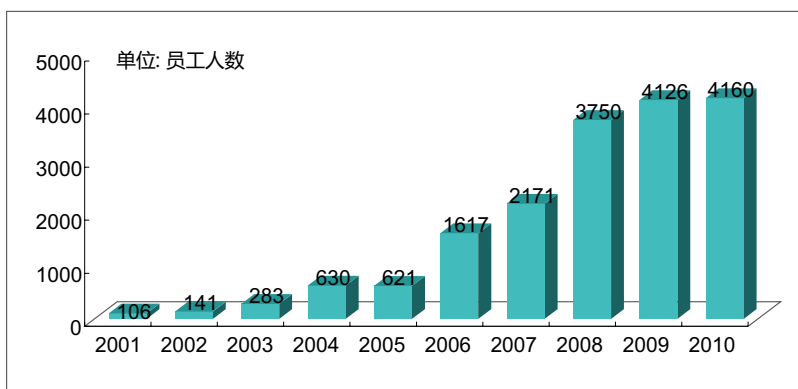


“心灵之约”拓展训练



2.3.2 员工学历教育

为了让员工有继续教育深造的机会，集团IE学院自2001年成立学历教育部，迄今已建立27个分院，合作院校38所，开办专业30个，总计招生12000余人。教育招生层次涵盖中专、大专、本科、硕士及博士。同时集团工会也为员工提供了完善的奖学金制度，激励员工不断学习上进。2010年总计招生4,160人，其中博士10人，硕士388人，本科702人，大专2,530人，大专预科班共530人。年终评出284名优秀学员，发放奖金17万余元。



2001~2010年员工接受学历教育人数



2010级华中科技大学本科班开学合影



学员课外活动剪影



2010年员工圆梦深造展会



2010年第一期大专预科班结业典礼

2.4 员工沟通

公司设有总裁信箱及集团员工投诉信箱，以采纳员工的意见和建言，并委派专责部门及时处理。公司保障举报人的安全和利益不受影响，检举揭发属公司机密并受集团保护，建议被采纳或举报案件经查证属实者，公司将视情况给予奖励。同时，为了更广泛地采纳员工的意见和建议，倾听员工的心声，快速为员工排忧解难，集团于2010年4月专门成立员工关爱中心，为员工提供24小时便捷、高效的服务。78585（请帮我帮我）员工关爱热线已为广大员工所熟悉，至2010年底员工关爱中心共接收员工申诉42515件，并已取得100%结案率。





富士康员工健康网

2.5 健康与安全

2.5.1 职业健康安全

集团卫生部制定集团医疗卫生防疫作业标准化体系，整合推广集团大陆各厂区医疗卫生防疫保障体系的运作，强力推动职业病预防管理体系以降低集团用工风险和保障员工权利。2010年集团建置了富士康健康监护系统和员工健康网，所有员工可以登录查询体检结果等相关信息、下载法律法规和相关表单，该系统的后台管理，还能对从体检提报到体检结果异常处理及最终数据分析作E化功能处理，方便快捷，准确率高。

2010年，集团继续加大对卫生健康工作的投入力度。在原有500多平米职业健康监护体检中心基础上，还规划建设一个800平米，功能设施更加完善的职业健康监护体检中心。集团卫生部对深圳厂区加强放辐射设备监督及管理，不定期对放辐射设备进行抽检和盘点，并发放个人剂量卡5210个，进行危害检测2.1万点次，职业健康体检7.5万人，岗前培训率达100%，对工作场所存在的噪音、粉尘及VOC等职业病危害因素监测达到1.7万点次，同时对30栋厂房进行控效评价，为后续职业病防护工作奠定基础。集团在2010年已全面禁止使用正己烷，并成立专案组对各化学品仓库进行不定期检查。集团卫生部依照法规要求，全面推动职业病危害项目申报工作，累计组织90多个厂部进行了申报，并取得了政府相关部门的备案回执。



富士康健康监护系统

2.5.2 心理健康

集团成立专门的员工关爱中心及心灵港湾工作室，为集团员工提供专业的心理咨询和心理障碍疏导。心灵港湾工作室的建筑面积达800多平方米，拥有独立咨询室8个，同时新增了咨询等待大厅、心理培训室、团体辅导室、在线咨询前台及提供24小时值班室等功能，及时为员工提供专业的心理健康服务。自建立以来，心灵港湾已接待个体面询2320例，电话咨询2112例，在线咨询152次，开展团体辅导21次，危机干预435例，开展员工心理健康培训23场及主管培训6场。



心理测评室



等待大厅



独立咨询室



团体辅导



在线咨询



培训室

2.5.3 医疗社康中心

集团各园区均设立社康中心，并设立自保基金和医疗基金，以解决员工看病难、无力承担医疗费用问题。2010年，集团为缓解龙华园区员工在社康中心看病等待时间长、人流较拥挤等状况，集团开发“园区社康医疗排号系统”，员工可通过专线电话、网站等方式预约，根据系统提示之时间前往社康中心，以减少挂号等待时间。

A区排队人数	
全科 等待# 32人 预约电话# 4044#	口腔科 等待# 0人 预约电话# 55, 预约# 0人
皮肤科 等待# 0人 预约电话# 55, 预约# 11人	妇科 等待# 12人 预约电话# 55, 预约# 28人 预约电话# E008#
眼耳鼻喉科 等待# 1人 预约电话# 55, 预约# 8人 预约电话# C006#	全科急诊 等待# 21人 预约电话#

集团社康中心医疗排号系统

2.5.4 海外健康倡议活动

富士康奇瓦瓦厂区在2010年开展了“为健康请歇息下”的倡议活动，并在园区设立医疗中心为所有员工提供健康咨询、门诊活动等。



2.5.5 安全

消防安全

2010年，集团中央消防安全部加大消防安全稽查及隐患整改推动力度，出台《厂区消防安全隐患通报及整改不力处罚制度》，使消防安全隐患整改率由原来89.90%提升至99.30%。

2010年11月24日，对深圳龙华高危化学品仓组织了“龙华园区高危化学品仓2010年度消防演习”活动，此次演习包括人员疏散、逃生、伤员应急处理与抢救、化学品泄漏围堵、消防编组应急灭火等项目。同时集团龙华园区在2010年组织消防演习共96次，有效提升了消防编组紧急应变技能，增强了员工消防安全意识。



集团中央消防安全部定期对集团深圳厂区的电气开关线路进行安全检测，并建立消防监控中心，对园区各消防系统实施实时监控，2010年深圳厂区通过消防系统检测、维护保养，维修系统故障，有效控制火灾1次，有效控制火险25次。

为提升员工消防安全意识/技能，集团中央消防安全部在2010年举办了大型消防安全文艺演出1次，组织参观学习活2次，大型消防安全专业知识提升培训1次，同时还开展了火灾事故广告牌、消防安全广告牌、消防标语宣传、火灾逃生自救手册派发、119消防宣传日等多元化之消防安全宣育活动。



集团消防监控中心



电气安全检查



消防安全知识专业培训



设备安全技术研讨会



富士康职业健康安全信息港

生产安全

集团中央安全处对冲压安全、施工安全、叉车安全管控等重点危险源进行专项管控，2010年整改率达98.7%，并对各事业群开展安全管控能力考核评比工作，生产安全工作取得了明显的成效。集团中央安全处依总裁指示“工伤两小时必须上报”，加大对集团工伤通报力度，将微伤及员工在上下班发生的交通意外也列入工伤提报范围内。2010年集团百万工时工伤率为1.48，集团将加大对安全隐患的管控力度，争取2011年百万工时工伤率下降在1.0左右。

集团中央安全处以OHSAS18001标准，结合集团实际编制《富士康科技集团安全管理基准体系》，为集团2011年持续推动标准化作准备，建立富士康职业健康安全信息港及时公布有关职业健康安全信息。

集团中央安全处在2010年全面开展安全文化推广活动，组建“安全文化长廊”，组织安全知识竞赛、安全文艺汇演、深圳市安全教育基地参观学习等活动，为员工传播安全知识，传递安全文化。



安全知识竞赛



安全文化长廊



深圳市安全教育基地参观学习



安全文艺汇演

环境永续发展





在全球资源日益严峻的形势下，富士康将绿化循环及节能减排当作集团企业社会责任的一部分，坚决贯彻执行总裁提出“节能、减排、绿化、循环”的环保方针，积极开展一系列环保专案，将环保节能纳入日常工作管理中，严格厉行RoHS及WEEE等国际环保标准，自主研发LED节能灯、节能铝材、智能全热交换机等绿色产品，推动企业生产条件、生活环境和社区品质的持续改善。



集团龙华园区生活污水处理厂景观工程规划图

3.1 节水与绿化

集团秉持资源可持续使用的理念，不断创新技术，提高资源的使用效率。在废水利用方面，积极规划污水回收计划，将处理后的生活污水回用于生产制程与环境绿化，大幅减少对环境的冲击，节约水资源；在废物资源方面，规划电子废物回收处理业务，进行电子废物拆解与回收作业，以达到循环型经济的效果。

集团不断改善污水处理工艺，2010年采用改良的FBR新工艺(匈牙利Organica生态处理技术)，同时成功引入生态工程，日均产水量达3,600吨，出水水质稳定优秀，维修折旧费用低。2010年该工程为集团节省水费570万人民币。同时，集团环保总处积极推行节水项目立项及审查活动，2010年共计收到集团各事业群提报节水案件84件，总节水效益达到人民币44,985,758元。集团2010年大陆厂区总用水量为8,011万吨，龙华厂区污水回用率达10%，2011年污水回用率预计提升至15%。

集团将绿化与环保的理念充分融入园区生产及生活娱乐中，回用的污水不仅用于生产制程，还应用于园区景观绿化，如建置水幕墙及观赏池，灌溉温室植物等，以达到生活污水回用及景观休闲结合的功能。



集团龙华园区生活污水景观工程实景

3.2 能源节约与管理

节能减排是富士康在环境保护方面一个永恒的主题。集团将秉承总裁指示，积极创新，不断推动在节能减排方面的成效。

2010年集团大陆厂区总用电量为44.9亿度，节电4.2亿度，节电效益达3.0亿人民币。2010年5月，集团法人鸿富锦精密工业（深圳）有限公司获“节能中国贡献奖”及“2009年度广东省节能先进单位”的光荣称号，集团节能技委会主委庄春源副总也被评为“2009年度广东省节能先进个人”。



集团获得“节能中国贡献奖”





集团在能源方面采用能源管理、设备改善、保养维修、可停电力、废弃物利用、热回收等节能技术。集团将“节能环保”这一理念充分融入到各厂区之生产经营中，空调的节能对集团节能有着重大的影响。集团已在部分厂区对空调系统采用水蓄冷项目及板式换热器、对电镀整流机房采用热泵热水空调机组、对空调末端采用清洗节能技术及对中央空调系统采用水泵节能降耗改造工程等，这些案例给集团每年带来丰厚的效益。如郑州厂区B08厂房冬季采用冷却塔及板式换热器供冷节能技术，总实施成本1,270,000元人民币，年节能效益达1,750,420元人民币，成本回收率约8个月。

集团在空压系统方面也采用多种节能措施，如改用变频空压机，在部分厂区采用离心空压及吸附式干燥机，同时在生产制程及办公区也采用节能技术，如集团部分冲床电机三角形改为星形运行之节能方案，集团在2010年对照明系统也采取了一系列节能措施，如集团LED灯替换T8/T5照明、增加照明开关、宿舍照明安装定时器、楼梯照明安装感应开关等措施。

集团2010年已开始规划于龙华园区生活污水处理厂建立绿色高科技节能示范区，在完成前期的景观工程后，将实施光电项目，建设太阳能发电系统，以供污水厂日常运行用电，预估使用20年总发电量可达300万度，可减少二氧化碳排放量1700吨。该工程将于2011竣工并投入使用。

3.3 低碳策略

自2008年以来，集团以ISO 14064为标准，每年对集团之温室气体排放量做全面的盘查，并制定每年的减排目标，同时集团已在部分事业群中开展产品碳足迹盘查的试点工作，此外，我们也要求下一级供应商做GHG盘查与相应的减排措施。

有鉴于富士康大部分的制造厂区均位于中国大陆区域，在此段时间内政府的一些法规及政策可能会对公司造成如下之影响：(1) 温室气体减排必须符合政府的标准；(2) 政府在降低能耗时，集团需购买低能耗设备，同时研发出更节能的产品供应市场。这一连串的管制措施不仅可能增加公司的营运成本，亦可能对富士康未来在中国大陆之生产扩大计划产生冲击。但富士康深刻的体会到身为地球的一份子，肩负着保护气候的责任，公司制订了富士康的温室气体管理策略并针对每一个阶段订定了执行方案，同时也设定了一个明确的温室气体减排目标。针对2011年节电6%的目标，集团2011年初拟定碳减排目标为6%，2012年减排目标为10%。

集团每年积极响应并参与CDP (Carbon Disclosure Project) 组织的碳信息揭露及EICC的碳排放报告系统，公开向外界披露集团的碳排放信息，以展示富士康在温室气体管理上的决心和态度。2008年富士康全球最大的生产基地龙华厂区内，温室气体总排放量为1,601,784吨CO₂当量/年。经过实施一系列的减排措施，2009年的总排放量为1,392,746吨CO₂当量/年，相对于2008年减排达13%，2010年的总排放量为1,368,664吨CO₂当量/年，相对于基准年2008年减排达14.5%。



3.4 绿色产品

富士康以环保科技和创新为绿色产品管理理念，坚持向客户和终端消费人群提供健康安全的绿色产品。在遵守经营及消费市场所在国家及地区法律法规的基础上，富士康严格控制有毒有害物质在产品中的含量，持续降低产品能耗和碳排放，尽最大努力减少产品在生命周期各阶段对环境的影响。

3.4.1 绿色产品设计

富士康持续推动集团研发人员提升产品绿色创新能力，实现产品符合“无害、减量、节能低碳、易回收、人体工学”五大生态指针要求，将推动产品低碳化设计列入2010年工作重点。

集团在2010年邀请第三方机构和高校专家共同探讨如何推行产品碳足迹和产品生命周期LCA(Life Cycle Assessment)管理，以深化产品低碳设计理论。集团于2010年6及12月，分别举办了第四、第五届DfE (Design for Environment)竞赛，并依据《富士康环境化设计管理规范》的要求，对参与DfE竞赛活动的研发单位实施DfE管理机制现场稽核，并将稽核情况纳入竞赛评分项目，以确保各参赛单位的内部设计控制满足要求，DfE竞赛共产生85个优秀案例。

在第五届DfE竞赛中，关于生物漆的应用在集团内引起极大反响。根据实验验证，生物漆不仅在产品外观及性能上完全满足客户要求，而且在产品质量方面也完全符合要求。生物油漆与传统油漆相比，具有以下优点：

项目	生物油漆	传统油漆
来源	来源于植物	100%来源于石油
资源利用	具有再生性	不可再生，资源有限
操作环境	VOC（挥发性有机化合物）排放量少	VOC排放量多
制造过程	有害气体排放少	有害气体排放多
后处理	直接进入自然循环	焚烧，填埋处理

3.4.2 有害物质检测

环保检测作为绿色设计及生产有力的屏障，富士康一直致力于推动环保检测体系及能力建置与完善。2010年集团已建置160多台XRF (X-Ray Fluorescence Spectrometry) 快速筛选检测设备，为各厂区研发、生产及品管等单位提供从设计、来料、制程到出货产品的层层检验；同时为确保精确定量分析及提高检测结果的准确性和可靠性，富士康在龙华、武汉、太原等厂区建置了二十多座化学检测实验室，其中一半以上已通过了CNAS (China National Accreditation Service for Conformity Assessment) 认可，具备第三方实验室能力和资质，真正实现非环保物料不设计、不采购、不流入、不制造及不流出“五不原则”。



3.4.3 中国RoHS国推污染控制自愿性认证试点



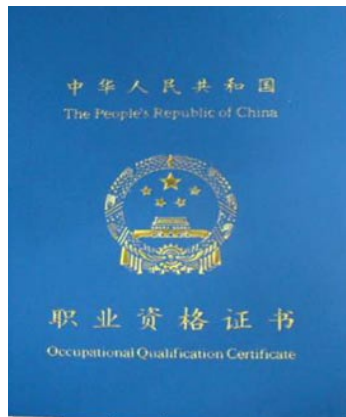
中国RoHS工厂审查合格证



中国RoHS国推自愿性认证证书



设备获得检定合格证书



XRF检验员资格证书



“中国RoHS推行标杆企业”奖

2010年，富士康积极加工信部中国RoHS国推污染控制自愿性认证试点工作，并根据试点要求，与客户合作选择4款产品作为中国RoHS试点機種。5月，富士康进行了中国RoHS试点工作工厂审查和试点機種型式试验。根据工信部审核结果，富士康获得中国RoHS工厂审查合格证书及国推自愿性认证证书。7月，为了表彰富士康在此试点工作中的突出贡献，工信部授予富士康科技集团“中国RoHS推行标杆企业”奖。

作为试点重要工作内容之一，同时为了提升XRF检测能力，富士康邀请中国工信部专家对集团XRF人员进行培训和考核并对XRF设备进行检定工作。其中97人获得中国人力资源和社会保障部及工信部联合颁发的XRF检验员资格证书，26台设备获得检定合格证书。后续，富士康将根据法规要求及国家政策全面推动开展国推自愿性认证及3C认证的相关工作。

3.4.4 教育训练

节能培训

集团在2010年11月邀请第三方机构举办第一期ISO50001能源管理体系内审员培训，开设的课程总时数为630小时；12月举办ISO14064-1温室气体量化盘查系列培训第一期，后续在2011年1月份又开展了六期培训，培训总时数为3,861小时。同时，集团还邀请外部机构作高级能源管理师培训及节能优化运行管理培训等一系列节能课程。



高级能源管理师培训



节能优化运行管理培训



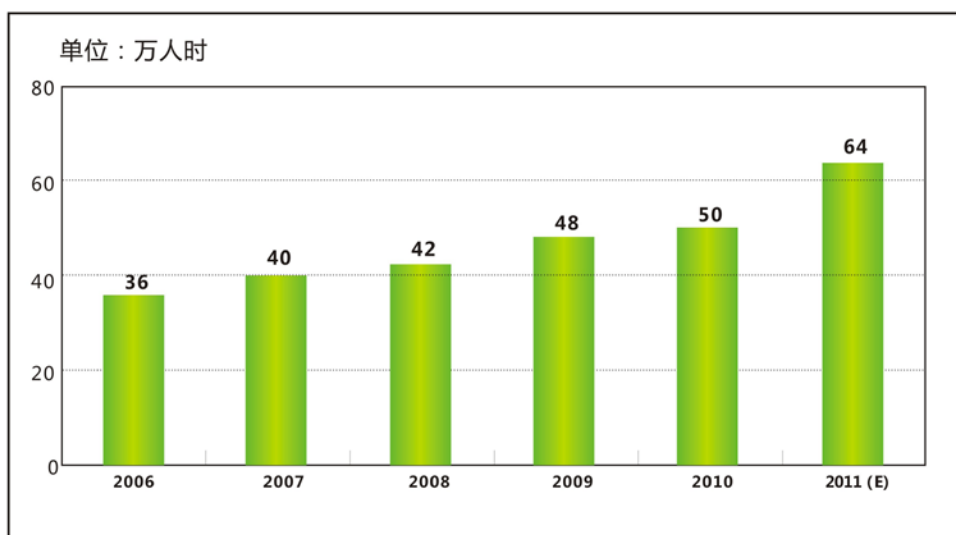
ISO14064内审员培训



ISO50001能源管理培训

绿色产品培训

富士康一贯重视对员工的环保意识和知识技能的培训。从2006年起，作为员工教育训练的组成部分，绿色产品知识技能培训就开始在集团内面向全体员工系统地展开，每年受训范围和人时都在增长。至2010年，已开发绿色产品课程50门，当年受训人时达64万。



绿色产品知识技能培训人时趋势图

随着业务的拓展，富士康在大陆的布局不断深入，新建园区数量急剧增长。为了降低和减少产品环保风险，2010年，富士康在武汉、廊坊、太原、松江及昆山等园区开展了一系列的培训和现场辅导活动，协助和辅导这些园区建立和完善绿色产品管理机制。以后每年此类活动将会在集团各厂区持续进行。

3.4.5 2011年展望

- 与政府合作，参加中国产品碳足迹试点工作
- 推动供应商通过中国RoHS国推污染控制自愿性认证
- 持续完善绿色采购管理体系
- 持续开展重庆、成都及郑州等新建园区的绿色产品专业知识技能培训及辅导活动
- 扩大与政府、客户、NGO及行业组织等的节能环保技术交流



3.5 植树活动

在响应缓解全球暖化与温室气体减排的号召下，集团总裁提出“节能、减排、绿化、循环”之环保政策，自2002年以来，每年在各厂区内及厂区外开展植树活动。2010年集团在全国各地近二十个厂区陆续展开植树减碳活动，集团将“植树造林”与“节能减碳”两大主题结合起来以达到碳中和及保持“生物多样性”的目的。2010年，富士康在深圳厂区、惠州厂区共植树4150棵，2010年预计可减少二氧化碳排放量达83吨。（以一棵树每年吸收20KG二氧化碳计算）





重庆园区开展生态园义工林植树活动



龙华园区植树现场

3.6 海外环保资讯

2010年9月，富士康奇瓦瓦厂区被墨西哥制造加工与出口行业委员会（CNIMME）评选为“2010年环保企业”奖。该评选调查了企业环境管理体系，最近两年内实施之10项环保改善措施等项目。CNIMME肯定了富士康在环保方面作出的贡献，环保署联邦长官为富士康颁奖。CNIMME在墨西哥约有1,500家大企业，富士康CUU是唯一一个在奇瓦瓦州获得此奖项的企业。



富士康奇瓦瓦厂区在2010年实施之10项环保改善措施共节约了339,799美元，减少了20,552.5公斤有害废物的排放，循环利用26,970吨废水及9,571公斤废木板，节约电量达400,000度。厂区所有环保立项是通过能源管理小组响应厂区成本削减计划而实施的。厂区之环保项目包括了废木板回收利用，水电及能源节约规划，生活用水回用，报废产品及溶剂回收，餐厅有机废物减量等。

富士康奇瓦瓦厂区积极响应当地政府Green Solutions @COP16有关政策，参与了“最具竞争力的环保领袖计划”并获得认可。

gree
solu
SHAPING CLEAN POLICY F



en rtions @COP 16 OR A LOW CARBON ECONOMY



2010年7月，富士康奇瓦瓦作为环保领先公司，受邀参加了由墨西哥环保署(SEMARNAT)组织的“最具竞争力的环保领袖”计划。此项计划由SEMARNAT专家对富士康奇瓦瓦及其供应商提供长达12周的培训，让所有参与者系统学习节能、节水及减废等环保方法。富士康奇瓦瓦召集12家从事运输、清洁服务、包装、印刷文件、木板、化工，饮料等行业的供应商共同参与此计划的开展。

此次创新计划在节约成本及环境效益方面取了优异的成效，产生的直接的成果包括：

- 共节约成本736,306美元；
- 投入188,076美元；
- 实施之环保项目共39项；
- 每年可节水11,786吨；（相当于当地23个家庭每年生活用水总量）
- 每年可节电1,202,477度；（相当于当地414个家庭每年生活用电总量）
- 每年可节省汽油燃料307,054 m³
- 每年减少CO₂排放量1,659吨；
- 每年废物减量可达422吨；（相当于当地1,156个居民每年垃圾处理总量）
- 共培训专业员工16名。

同时对公司也产生了间接的影响，包括了提升企业形象，改善企业EHS方面的管理，加强了企业与供应商及政府合作关系。

社区与文化

4





富士康长期致力慈善公益事业，多年来集团累计捐赠善款逾十亿元，惠及全国30多个省市区。集团通过“残障人士就业工程”，积极探索解决助残社会难题；通过大范围的校企合作，创造了数以十万计的就业机会；通过扶贫救灾，支援灾区及贫困地区人民。

4.1 党委慈善活动

富士康集团中央党委主要负责大陆地区的慈善活动。多年来，集团积极推动各项敬老助残、关怀社会弱势群体活动，广泛开展以“助老、助学、助残、助困、助洁”为主题的爱心活动，其中包括捐资助学、捐资建校、建立希望医院、设立白血病专项救助基金、社会底层困难群体救助等。如与团中央合作，在西藏墨脱、新疆等五个贫困地区建立“爱康希望医院”；苏北援建希望小学12所、在安徽援建3所，切实帮助解决贫困地区学生的就学问题；对苏北地区的贫困户实施医疗扶助，如白血病治疗和小儿心脏病项目等，起到救助急难的作用。2010年，集团大陆厂区共捐助善款4757.2万元人民币用于助老、助学、助残、助困、助洁等慈善项目。

集团在2010年共组织了12次大型义工活动及其它有关“助弱·助残·助爱·助洁”大小型义工活动200余次，集团义工团，不断吸纳义工成员，组织了扶弱、帮困、清洁、咨询等多种形式的义工活动，并将计划于2011年开设“富士康义工网”网站，将义工活动推向网络化，使富士康的义工组织、义工活动、义工精神、义工服务推向全集团、全社会。



富士康义工团



青海玉树地震捐款仪式



“风雨同舟、爱心传递”



助学捐款现场

2010年4月12日，青海玉树地震牵动国人之之心，发扬“一方有难，八方支持”之精神，集团4月19日向灾区第一轮捐款为3000万元人民币（其中集团2000万人民币，郭台铭总裁1000万人民币），用于灾区人民抗灾自救，重建家园，4月22日至5月15日，集团启动抗震救灾大行动，开展第二轮募捐活动，截止6月22日，共收到员工爱心捐款620余万元。

2010年8月7日，甘肃舟曲发生泥石流，集团组织员工为舟曲灾区助学捐款活动，集团深圳厂区共捐款35,140元人民币，并在全国27个省市开展为期一个月的募捐义卖活动，义卖募捐善款50万元人民币和100台计算机，捐助灾区。



捐赠河源紫金县城富士康希望小学



荣获“热心社区公益奖”



慰问特殊儿童



荣获“鹏城慈善奖”

集团一直关注山区教育，关注孩子成长。2010年12月31日集团参加河源紫金县城富士康希望小学建校10周年举办校庆典礼，并向该校捐资20万元人民币及200张小学英语电子学习卡。这是集团继2003年以来先后投入200多万元支持该校建设之后，对该校又一资助善举。

富士康科技集团秉承“服务社会的爱心”理念，多年来为慈善事业做出了突出贡献，2011年4月9日，富士康荣获2010年“鹏城慈善十大企业奖”。2011年1月9日，集团佛山厂区普立华荣获2010年“社区十大之星”及“热心社区公益奖”。

集团积极与政府相关部门沟通残疾人招募及关爱活动，2010年集团深圳厂区共招募残疾员工100余名。同时，集团2010年开展了一系列慰问活动，慰问了地贫儿患者、白血病患者及特困党员，慰问了深圳市华阳特殊儿童康复中心125名特殊儿童。集团持续开展生命燃料卡活动，2010年捐助80万元免费为地贫儿提供输血、排铁；为免唇儿童捐助200万元，2011年将再捐300万元免费救助唇腭裂患儿，使他们重新获得健康，热爱生活。

2010年集团各园区积极响应集团号召开展各项慈善活动，其中淮安园区开展72项，太原园区11项，烟台园区29项，晋城园区13项等。

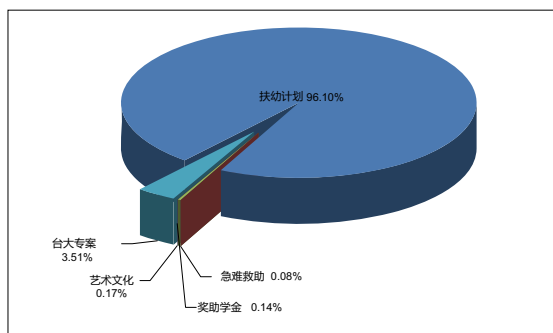


4.2 台湾永龄基金会

富士康秉持“与社区大众共成长”的宗旨作为集团运营发展的方向标。集团总裁郭台铭先生私人创办的台湾永龄基金会主要负责台湾地区慈善工作，涵盖的领域包含有教育、慈善、医疗及艺术文化等。

4.2.1 永龄教育基金会

永龄教育基金会在2010年度捐赠教育基金总额为新台币173,215,600元。捐赠类别分扶幼计划、急难救助、奖助学金、艺术文化及台大专案等经费捐助。



教育基金会总额支出分布占比

扶幼计划----【永龄希望小学】

由永龄教育基金会成立的【永龄希望小学】弱势学童课后辅导计划，到2010年已经迈入第四个年头了，2010年是深根茁壮、开枝散叶的一年，永龄教育基金会启动了“扩校计划”，合作大学由10所分校增加到18所，服务范围已经覆盖台湾14个县市，合作国小已达211间，服务弱势学童超过25,000人次。

永龄教育基金会积极响应台湾教育部信息融入教学的政策。电子书包项目已完成开发、量产与实质推动，在教材上除了永龄拥有自有教材版权的核心优势外，鸿海科技集团更动员多方资源，在软硬件研发及质量管控、网络管理平台等方面都应课辅教学现场设计成完整配套，让弱势学童的课辅教育迈向网络新纪元。



电子书包捐赠仪式



扩校暨电子书包计划经费捐赠



台大专案：生医工程馆

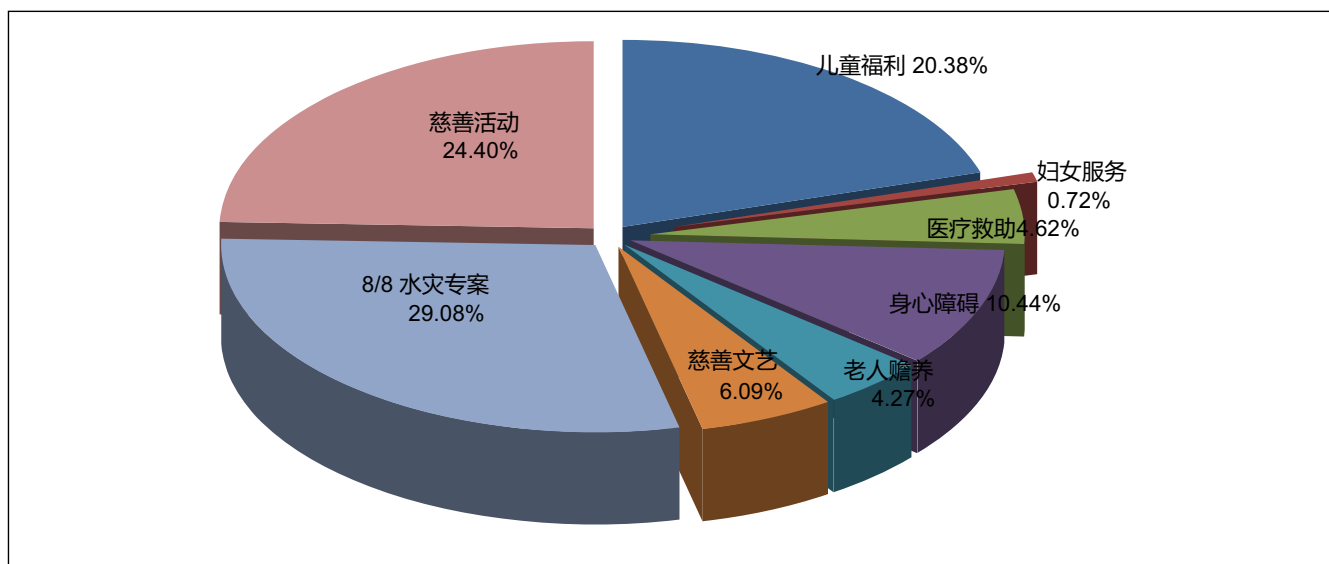
2008年永龄教育基金会与永龄健康基金会携手捐赠的台大项目中，将兴建一栋「生医工程馆」，提供电机、机械、医学工程等领域充足的教研空间，并做为跨领域的生医工程产学研合作平台。

永龄基金会除了捐赠「生医工程馆」提供更为完善的生医工程研发平台外，更与台大订立「台大永龄生医工程产学合作契约」，希望藉由产学合作的模式，强化与产业化人才及资源之交流与整合等，与台大合作推动生医工程领域之研究成果产业化。

生医工程馆与癌医中心同样坐落于台大开发密度较低的芳兰园区，未来台湾大学将开发此区为生技科技校区，除了癌医中心、质子中心、医工研究外，也希望结合台大生农、工、电资、生科等学院的研究实力。本案已于2009年10月通过都市计划审查，并于同年11月底取得建照。今年现有单位与地上物陆续进行搬迁作业，预计于2011年9月正式动工，2013年5月兴建完成。

4.2.2 永龄慈善基金会

永龄慈善基金会在2010年度捐赠慈善基金总额为新台幣108,324,297元。慈善捐助类别分为儿童福利、身心障碍、老人赡养、急难救助、慈善活动等经费捐助。



慈善基金会捐助总额支出分布占比

八八水灾专案

鸿海科技集团及永龄基金会在灾后积极投入灾民安置工作。郭台铭总裁积极响应政府照顾灾民就养及企业参与重建的号召，由永龄社会福利慈善事业基金会负责面积达54公顷的“永龄杉林有机农业园区”的兴建、规划和执行，透过高雄市政府协助，兴建有机农场专区，并委托专业经营团队教导灾民学习有机耕作技术。至2010年11月21日，在农业专家与灾民的共同努力下，有机农场已通过“有机转型期的认证”，为灾民打造一个安身立命、永续经营的住所。



排水沟建筑



缓冲带树木种植



年度慈善捐贈



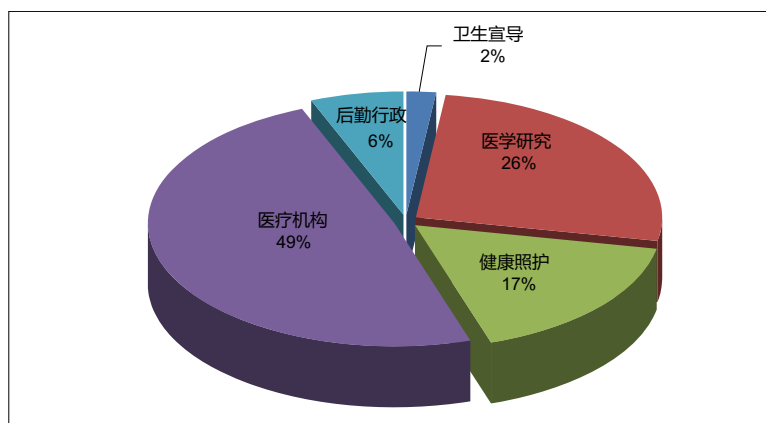
寒冬送暖物資捐贈

慈善活動

台灣八八水災的肆虐，給災民留下的不只是眼前的創傷，還有心中對生命無常的感受。鴻海科技集團、鴻海教育基金會與永齡慈善基金會除了用心參與重建工程，更在台北市政府協助下，於2010年2月7日於市政府廣場前舉辦“慈善嘉年華”活動，邀請全國各地社福單位、身心障礙者庇護工場、原住民文創產業與災區農特產品，共同推出優質商品設攤推廣，以實際行動表達支持與鼓勵。

4.2.3 永龄健康基金会

永龄健康基金会2010年度捐赠总额为新台币167,931,736元。捐助类别包括了举办与健康照护议题有关之卫教倡导活动；补助有关健康照护模式研发、医学研究或学术交流费用；办理其它有关健康管理或照护模式开发事业；补(捐)助医疗机构之兴建及营运等经费捐助。



健康基金会捐助总额支出分布占比

捐助医疗机构：台湾大学医学院附设癌医中心医院

2008年12月19日，台湾永龄基金会创办人郭台铭董事长在与台湾大学李嗣涇校长正式签下“国立台湾大学医学院附设癌医中心医院”的历史合约时，曾经在致词中表示：Making a Difference in Fighting Cancer！我们对公益事业的想法是：把钱捐给最有能力创造价值的合作伙伴。2010年11月15日在马总统暨台北市郝市长与各界贵宾的见证下，“国立台湾大学医学院附设癌医中心医院”举行动土典礼，正式宣告打造“华人第一、世界一流”的癌医中心医院不是梦，不仅郭创办人推己及人的理想付诸实践，让国人享有世界一流癌医中心同步研究与治疗的机会，将指日可待。



健康照护开发与医学研究：台成干细胞治疗中心

由健康基金会捐赠国立台湾大学的「台成干细胞治疗中心」已于2010年3月12日在台湾大学医学院附设医院正式揭牌启用。台湾大学校长李嗣涔、台大医学院院长杨泮池、台大医院院长陈明丰与本会创办人郭台铭先生一同出席揭幕剪彩启用典礼，台成干细胞治疗中心移植病房是台湾大学捐赠暨合作案的第一个正式营运项目。

台成干细胞治疗中心提供了14间干细胞移植病房分别位于台大医院儿童医疗大楼5楼干细胞移植病房及台大医院东址原3D1之骨髓移植病房。启用后，台大医院将可大幅提升1.33倍之服务容量，同时将成为台湾最多干细胞移植服务床数及医疗设备最先进之医院，希望可缩短病人待床时间以把握最佳治疗契机。



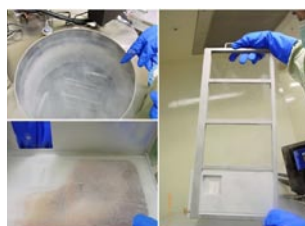
XE-5000血球分析仪



流式细胞仪



程序降温仪



自动填充液态氮储存桶

健康管理及照护系统：台北市政府远距健康照护案

永龄健康基金会于2008年起连续三年协助台北市政府推动市民健康生活照护服务，目前已扩展至台北市全部的12个行政区，建置250处以上的远距健康服务站。

远距健康服务，乃运用资通讯技术，将生理量测数据上传至安全可靠的主机，透过长期数据记录，协助医护人员了解受照顾者的健康趋势；遇到异常发生时，系统会主动提醒相关人员留意，使受照顾者可以及时接受援助与关怀，对独居长者、慢性病患者帮助尤其显著；因此健康基金会连续三年，与台北市政府合作推行此项服务。

除健康服务中心之外，民众也可透过网络申请此项服务，使用自备之计算机、网络、生理量测设备，自行量测后，将数据上传，享受异常状况提醒、数据处理、记录查询、趋势分析等多项服务。台北市政府也表示，将延伸此项服务至全体市民，与居住在台北市、工作于台北市的民众。



市民健康生活照护服务站

4.3 鸿海公益活动

“爱心列车”

“爱心列车”是多年来员工自发性的公益活动，由集团职工福利委员会主办，在永龄基金会的协办下，进行集团同仁认养每个月关怀公益之志工服务，藉由亲身体验的机会，提供最直接的关怀。这些年来，爱心列车就像一条温暖的心河，将爱与关怀流淌在鸿海同仁的心中，与每一双需要被关怀的眼神，交会出动人的光芒。



集团捐赠桃园县私立心灯启智教养院



集团捐赠宜兰县私立天主教弘道仁爱之家



集团捐赠新竹华光社会福利中心



集团捐赠桃园县国际儿童村



“一日农夫”

永龄杉林有机农业园区全体员工为感谢鸿海科技集团对八八水灾灾后重建及居民照顾，邀请集团员工及眷属一起到农场体验“一日农夫”的生活，并现场查看集团现行员工餐厅中所食用之“永龄杉林有机农业园区”蔬菜的栽种状况。鸿海员工一日农夫的汗水，在孩子采收的笑容中，获得最好的补偿。



4.4 世博会台北馆赞助商

鸿海教育基金会独家赞助上海世博台北馆和上海世博台湾馆，将环保节能的企业核心价值落实于展馆的各项工作中。

世博台北馆展期六个月，吸引人数超过72万人次，20余个国际城市已考虑采用台北市的案例，做为市政推广的典范。公司在集团内部招募志工，担任微笑天使接待工作，他们的优质服务，更赢得了高度肯定。上海世博台北馆内包括101 3D剧院、未来剧院、互动体验区等，展示内容及设备将移回台北，并于2011年台北花博会结束后在新生公园区的未来馆内重现。



美丽的台湾馆夜景

台北市以“资源回收”（Recycling for a Sustainable Society），“无限宽带”（Wireless Broadband Wireless City）两项傲人的市政建设成果参与上海世博，成为“城市最佳实践区”（Urban Best Practices Area—UBPA）中唯一同时有两个案例参展的城市。

台北案例馆获得的成果有：浦西城市最佳实践区第一个发预约券者；浦西城市最佳实践区排队人潮最多者；浦西城市最佳实践区唯一有网上预约服务者；最多其它城市学习（或合作）的对象；是政府与企业最佳合作案例；台北馆展示全世界最大、分辨率最高的P3展示屏及相关高新科技产品。

上海世博台湾馆，被喻为上海世博所有展馆中最亮的建筑，除了获得由上海媒体评选为“最佳演出奖”之外，更被日本杂志评鉴为上海世博会第一名。



上海世博台北馆和上海世博台湾馆





4.5 海外慈善活动

支援受灾区

集团海外厂区员工通过当地社区支持计划为地方、国家及国际之社区，如海地等受灾区伸出支援之手，给灾区人民送去食品，衣物，饮用水等物资，帮助灾区人民渡过难关。



富士康奇瓦瓦厂区为塔拉乌马拉居民 (Tarahumara) 送去了食品及物资, 塔拉乌马拉印第安人是早期首批进入墨西哥北部的民族。



援助老人及孤儿院

富士康建立社区援助计划以资助当地之老人以及孤儿, 富士康员工“认养”及服务社区老人及孤儿院中心, 为他们赠送各种礼品并提供美好的生活。



援助其它机构

富士康对社区学校、关爱中心及其它特殊机构进行物质及精神上的援助，将关爱送进社区。



供应链管理

5





富士康供应商应满足富士康社会与环境责任行为规范的要求，此外，我们要求采购部门和供应商贯彻实施如下方针：

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

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

富士康拥有庞大而复杂的供应链，遍布全球的供应商向富士康提供各种原材料、零部件、产品及服务等。富士康的供应商主要分为两大类：

- 客户指定之供应商
- 富士康开发之供应商

针对客户指定供应商，富士康与客户合作，要求供应商遵守富士康供应商社会与环境行为守则；针对富士康开发的供应商，富士康已经将是否履行社会责任作为供应商选择的基本条件。

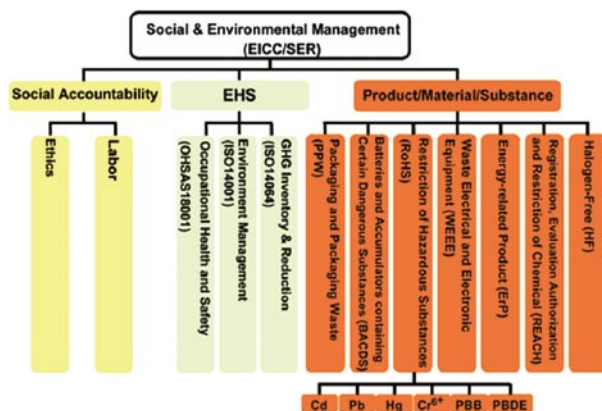
5.1 供应商SER管理

作为EICC的成员，富士康要求供应商履行社会责任，遵守所在国家和地区的法律法规。同时，特别禁止供应商存在以下四个“零容忍”项目：

- 使用童工
- 使用强迫劳工/监狱工
- 释放未经处理的有毒有害物质或物料
- 造成员工身体伤害的行为或环境

5.1.1 供应商SER管理架构

富士康供应商SER管理包含劳工与道德、环境和职业健康与安全及绿色环保三个部分。



图示为富士康SER管理架构

5.1.2 供应商稽核与改善

富士康已经建立了专门的团队对供应商进行SER管理，且将SER要求纳入供应商选择策略，2010年，富士康对208家新增加的供应商进行了SER评估，将其中高/中风险供应商纳入稽核计划。富士康对供应商按照如下四个步骤进行管理：

I 导入阶段

1059家供应商(1395工厂) 完成在线学习并且通过了在线测试

840家供应商签订了SER合约

II 风险评估

733家供应商(868工厂) 完成自我评估

III 稽核验证

在中国大陆，2010年度富士康共稽核了61家供应商的66个工厂

IV 持续改善

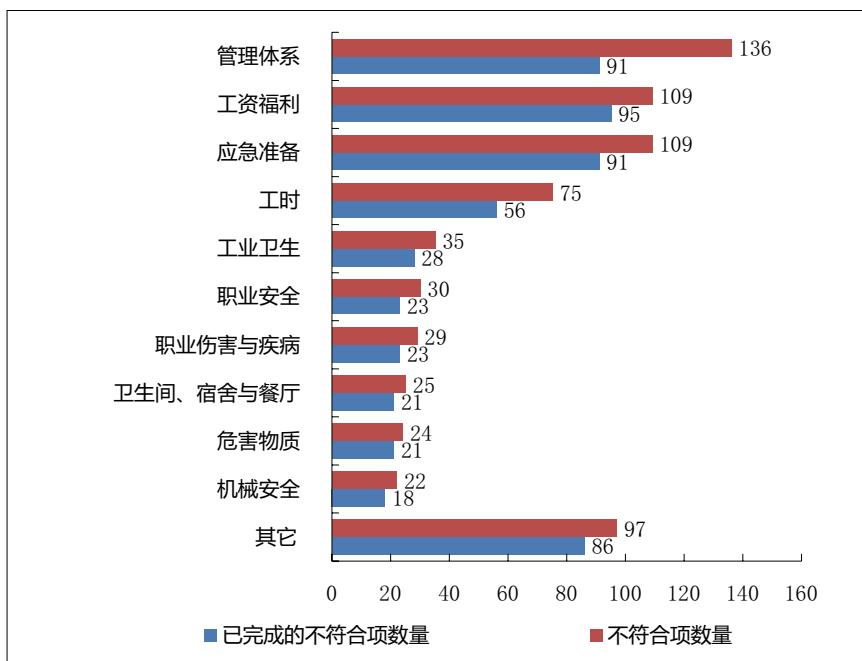
83%的主要不符合项目改善完成

至2010年底，富士康帮助供应商改善了1527个主要不符合项目。28家供应商因未在规定期限内完成改善，被放入富士康绩差供应商清单，限制在新案子中使用，其中有7家供应商已按富士康要求完成改善，被移出清单。

案例：

在富士康稽核时，X厂商无有效的化学品管理制度，未向全体员工提供社会保险，加班费没有按照法规进行支付，同时员工投诉将工业盐作为食用盐等严重问题，被取消了其合格供应商资格。

下图为2010年稽核之66个制造工厂(共61家供应商)的前10项主要缺失改善状况：



5.1.3 高污染供应商管理

在2009年富士康推动PCB等高污染供应商推行环境管理体系，并在当年度推动74%的供应商完成环境管理体系的建立；至2010年底，95%以上的供应商已建立了环境管理体系，并通过第三方的ISO14001管理体系认证。目前富士康已将建立ISO14001体系作为PCB供应商的基本要求，所有新导入的供应商必须建立ISO14001管理体系。2011年，我们将重点加强生产散热片等包含电镀制程供应商的管理。

此外，为监督供应商的SER管理状况，富士康建立了SER异常事件检索制度，定期登陆政府、非政府组织网站，获取有关企业发生诸如环保违规、职业病等SER异常信息，如是富士康供应商，集团将会对事件进行调查，并督促供应商改善。



5.1.4 稽核员培训

为保证富士康现场稽核的完整性和有效性，富士康进一步建立了稽核员培训和认证制度。所有富士康的SER稽核员必须通过培训考核，获得集团核准的稽核员，才能进行SER稽核。在2010年度共92名员工通过培训考核认定为SER稽核员。

5.1.5 限制使用“冲突矿产”

近来，在刚果民主共和国及其周围国家和地区境内的锡石、黑钨、钨钽铁矿和黄金等稀有金属(以下简称“刚果金”)开采已造成严重的人权与环境问题，被媒体称为“冲突矿产”，而这些金属可能被应用在信息和通信技术产品上。作为EICC成员之一，富士康已将禁用“冲突矿产”纳入供应商SER政策，并与我们客户一起行动，确保富士康的产品不使用上述“冲突矿产”。

富士康关于禁用“冲突矿产”的声明：

富士康供应商必须履行社会环境责任

富士康不接受来自刚果民主共和国及其周围的国家和地区的“冲突矿产”

富士康供应商应追溯所有产品中所含的金(Au)、钽(Ta)、锡(Sn)和钨(W)来源，以确保这些金属不是来自于“冲突矿区”或“血矿区”

富士康供应商应将此要求传达给其上游供应商

为了解集团内四种金属矿产的使用状况，富士康与客户合作并在2010年度对供应商进行了冲突矿产使用状况调查，共计发出超过1000份的调查表，超过60%的供应商表示将制定计划以避免使用“冲突矿产”。在2011年，富士康将继续同客户以及EICC/GeSi合作，就限制使用“冲突矿产”采取措施。

5.2 供應商GHG管理

因应全球暖化，积极应对气候变化，同时，为了彰显富士康对气候变化高度负责的态度，富士康将其下一级供应商也纳入到盘查与减排的范围。要求供应商紧随富士康的步伐，为社会承担相应的责任。

5.2.1 供應商碳盘查管理

供應商导入

自2008年起，富士康累计导入300多家重点供应商进行温室气体盘查管理。

碳信息收集

富士康完成供应商温室气体管理平台的建置，实现供应商温室气体e化管理，通过该平台可以实现对供应商碳信息收集、计算、管理、信息共享等功能。

截止2010年，共计115家供应商依据ISO14064标准完成碳盘查，基准年共计排放约4.7百万吨二氧化碳当量。

碳信息评估与查证

为确保碳盘查数据的准确性，富士康建立了碳信息评估与查证机制；

- 推动供应商进行第三方查证，截止2010年有61家获得查证声明书
- 以现场稽核方式评估与查证供应商碳信息

供应链碳揭露

富士康通过CDP调查问卷、年报等向客户及相关方进行供应链碳揭露。

The screenshot shows the Foxconn Supplier GHG Management Platform interface. The header includes the Foxconn logo and the title '富士康供應商溫室氣體管理平台'. Below the header, there are navigation links for '您好', '退出', '語言選擇', and '繁體中文'. The main content area is divided into several sections:

- 系統管理**: Includes links for '最新公告' and '用戶資料'.
- 供應商 GHG 管理**: Includes links for '發送盤查請求', '查看及審核供應商盤查資料', and '數據分析統計'.
- GHG 盤查作業**: Includes a link for 'GHG 排放量計算'.
- 友情鏈接**: Includes links for '富士康供應商SER管理系統', 'Foxconn Supplier Webinar', '富士康要求及其他附件', and '用戶操作手冊-供應商版.pdf'.

The '最新公告' section features a search bar with '公告起始日期' and '公告截止日期' fields, and a '查詢' button. Below this is a table of announcements:

公告起始日期	公告截止日期	公告標題
2011-02-16	2011-03-25	請收到郵件通知的廠商一週內完成系統作業
2011-02-15	2011-06-30	富士康供應商溫室氣體管理平台上線通知

The '新聞動態' section lists several news items:

- (2011-02-18) 气象专家称全球暖化致极端天气 或将为20年一遇
- (2011-02-18) 减排成绩全面呈现 地方两会绿满涌动
- (2011-02-15) 建立中国自己的碳排放交易制度
- (2011-02-15) 中国风电发展势头足 创两个“世界第一”
- (2011-02-15) 我国拟定于2013年起征环境税以加强环保



5.2.2 供应商碳减排管理

量化减排目标（针对供应商）

参考国家、客户及同行业者经验，并结合富士康自身供应链的实际状况，设定富士康供应商量化减排目标即2010年相比基准年单位产值二氧化碳当量减排至少3%。

供应商碳减排管理要求

富士康要求供应商须建立内部节能减排管理体系，每年检讨减排目标达成状况并进行揭露。

供应商节能减排竞赛

为了更好地推动供应商进行节能减排，富士康引入竞赛机制，积极构建供应商节能减排经验交流平台，以提升供应商减排技术能力。2010年11月23日，富士康成功举办第一届供应商节能减排竞赛，有63家供应商参会，30多家供应商积极参赛，最终有6家供应商成为标杆供应商。



5.3 2011年展望

对100家高、中风险供应商实施SER现场稽核

将“冲突矿产”管理贯彻到整个供应链，限制供应商使用“冲突矿产”

构建节能减排技术平台，推广适用之先进方案

实现供应商碳盘查系统化管理，建置云端碳信息管理平台

与客户及供应商合作，收集供应链产品碳足迹数据

结 论

感谢您用心读完富士康科技集团2010年社会与环境责任年报。基于过去几年我们对企业社会与环境责任基础建设的默默投入，富士康科技集团全球员工，有信心迎接充满挑战的2011年。

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

上次出版日期：2010年8月

当前报告日期：2011年9月

下次出版日期：2012年8月（预计）

GRI G3.1参考项目对照表

报告视角揭露

指引	报告视角	报告章节
策略分析		
1.1	组织最高决策者声明	主委致函/3
1.2	组织面临的主要冲击、风险及机遇	主委致函/1.3
组织简介		
2.1	组织名称	1.1
2.2	主要品牌、产品及服务	1.1
2.3	组织运营架构	1.3
2.4	总部所在地	1.1
2.5	组织运营国家	1.1
2.6	所有权及合法权	1.1/1.3
2.7	服务市场	1.1
2.8	组织规模	1.1
2.9	报告期间内公司规模之重大改变	1.2
2.10	报告期间内所获得奖项	1.2/3.2/3.6/4.1
报告规范		
报告概况		
3.1	报告期间	前言--报告边界范畴
3.2	上一份报告时间	结论
3.3	报告周期	前言
3.4	查询报告书内容的联络资讯	结论
报告范畴及界限		
3.5	报告内容定义过程	前言--报告内容范围
3.6	报告书的边界	前言--报告边界范畴
3.7	报告范畴或边界的限制	前言--报告边界范畴
3.8	其他所含机构范畴	前言--资料来源及分析
3.9	资料测量技巧	前言--资料来源及分析
3.10	资料重述说明	前言

指引	报告视角	报告章节
3.11	与前份报告之差异	前言--报告边界范畴
GRI内容索引		
3.12	表列GRI G3.1标准揭露在报告书的位置	附录
外部认证		
3.13	外部机构认证	前言--报告书确认
管治、承诺与参与		
组织管治		
4.1	组织治理架构	1.3
4.2	说明最高管理者是否兼任行政职位	1.3
4.3	独立/非独立董事会成员数	1.3
4.4	股东与员工参与	1.4/2.4
4.5	薪资待遇与组织绩效之关系	1.3/2.2.1
战略与评估		
4.6	避免董事会产生利益冲突之程序	1.3
4.7	最高管理者之策略能力及专业知识	1.3
4.8	公司在永续议题上的政策及声明	1.3/3
4.9	永续绩效之管理及监控	1.3/3
4.10	永续绩效之评估程序	1.3/3
对外承诺		
4.11	经营之风险管理	1.3/5
4.12	参与外界发起之信条	1.3/1.4
4.13	参与协会或工会	1.3/2.2.2
利害相关者参与		
4.14	利害相关者组织清单	1.4
4.15	利害相关者选择依据	1.4
4.16	利害相关者参与方式	1.4
4.17	回应利害相关者关注之议题	1.4

各层面绩效指标

指引		报告视角	报告章节
经济绩效层面			
管理方针		经济管理方针及绩效指标	1.1
经济绩效	EC1	产出及分配的直接经济价值	1.1/4.1/4.2 /4.3/4.5
	EC2	因气候变迁而对组织作业造成的财务负担及其他风险、机会	1.3/3.3
	EC3	组织拟定之福利计画的承诺范围	2.2/2.3/2.5
	EC4	来自于政府的重大财务援助	1.1/1.3
市场占有率	EC6	各主要运营地点对当地供应商之政策、措施及支出比例	5/5.1
	EC7	各主要运营地点聘用当地人员及高层管理人员比例	2.1
	EC8	大众福利投资与服务	4.1/4.2/4.3/ 4.4/4.5
环境绩效层面			
管理方针		环境管理方针及绩效指标	3
能源	EN4	间接能源消耗	3.2
	EN5	节省之能源	3.2
	EN7	减少间接能源消耗之行动及成效	3.2/3.6
水	EN8	总耗水量	3.1/3.6
	EN9	因抽取水带来之影响	3.1
	EN10	回收及回用水比例	3.1/3.6
生物多样性	EN13	受保护或经修复的的栖息地	3.5
排放物	EN18	减少温室气体之计画及成效	3.2/3.3/3.4/ 3.5/3.6/5.2
排放物	EN26	降低产品及服务之环境影响之计划	3.4/3.5/3.6
社会层面：人权			
管理方针		管理方针与绩效指标	1.2.3
投资与采购措施	HR2	已通过人权审查的供应商	5.1.1/5.1.2
	HR3	人权相关教育训练	1.3/2.3

指引		报告视角	报告章节
自由结社与集体协商	HR5	结社自由与集体协商	2.2.2
童工	HR6	童工	1.3/2.1/5.1
强制劳工	HR7	强制劳工	1.3/2.1/5.1
员工申诉	HR11	经由正式申诉机制与人权有关的申诉件数、处理和解决的数量	2.4
社会层面：劳工			
管理方针		劳工管理方针及绩效	2
雇用	LA1	按雇用类型、合约及地区划分的员工总数	2.1
	LA3	员工福利	2.2/2.3/2.5
劳资关系	LA4	员工参与劳资协商之比例	2.2.2
职业健康与安全	LA7	工伤、职业病、损失及缺勤等比例之统计	2.5.1
	LA8	协助雇员、雇员家属或社区成员，开展有关重大疾病之教育、培训、预防及风险控制等计划	2/2.3
培训与教育	LA10	员工每年受训时数	2.3.1/3.4.4
	LA11	员工教育训练及能力建设	2.3/3.4.4
	LA12	员工绩效评比与职业发展	2.3
多元化及均等机会	LA13	按性别、年龄组、少数民族及其他多样性种类细分各类雇员	2.1
社会层面：产品责任			
管理方针		管理方针与绩效指标	3.4
顾客健康与安全	PR1	产品及其生命周期各阶段对安全与健康的冲击	3.4
遵守法规	PR9	因违反产品、服务提供及使用的相关法律所处重大罚款	3.4
社会层面：社会			
管理方针		管理方针与绩效指标	1.2/1.4
反贿赂	SO3	反受贿政策及程序训练	1.3
公共政策	SO5	对公共政策的立场，以及在发展及游说公共政策方面的参与	1.4/3.4.3

