



2012 SER

企业社会与环境责任年度报告

主办单位：富士康科技集团全球SER委员会

地址：深圳市龙华新区东环二路2号富士康科技集团

网址：www.foxconn.com.cn

电话：0755-28129588

设计：鸿桥-文宣服务事业部

富士康科技集团 2012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第五次发布的企业社会责任报告。

撰写原则

本报告书的编写是根据全球报告倡议组织 (Global Reporting Initiative,简称GRI)之3.1永续发展报告书指南为标准, 各项指标达成情况请详见附录。

报告边界与范畴

本报告书时间跨度为2012年1月1日至2012年12月31日, 覆盖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, 尚未能完全覆盖全部资料。本报告书以集团所能实际掌控营运的法人公司为主体, 与2011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、人资服务总处、IE学院、工业暨消防安全部、采购服务总处、集团工会、集团党委、台北永龄基金会等单位提供集团2012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。

目录

CONTENT

1	-----	高层管理者序
2	-----	1 公司概况
		公司简介
		公司业绩殊荣
		公司治理
		利益相关者沟通
10	-----	2 员工
		员工薪资与福利
		员工沟通
		员工关爱生活
		员工职业发展与成长
18	-----	3 健康与安全
		工业生产安全
		职业健康安全
		心理健康安全
		餐饮安全
24	-----	4 社区参与与发展
		大陆地区社区活动
		台湾地区社区活动
		集团海外厂区社区活动
48	-----	5 绿色低碳发展
		能源管理与节能
		绿色能源发展
		节水与绿化
		绿色产品
56	-----	6 供应链管理
		供应商SER管理
		供应商冲突矿产管理
		供应商GP管理
		供应商GHG管理
		结论
		附录

集团企业社会与环境责任 委员会主席 致词

本报告书是富士康科技集团在2012年关于企业社会与环保责任方面成果的展示及应对未来挑战的策略。作为一个负责任的企业，富士康肩负自身发展与社会发展双重责任，力求企业与各利益相关方都可持续发展，以达到共赢的格局。

在全球科技制造业竞争激烈、产业结构调整与升级、经济发展震荡的背景下，我们面临着来自环境优化、民生改善、员工成长、社会期望诸方面的发展期许与挑战，为应对这些挑战，我们积极在自动化、节能、商贸通路等领域陆续展开布局，实现了新的增长。同时，我们持续改善员工福利，推动厂校一体的在职教育与用以致学、训用合一的技能训练，从而提高员工的技术能力和就业质量；我们支持员工返乡建设，在家乡工作、创业、圆梦；我们进一步健全员工关爱的机制与系统，实现和谐企业与和谐社会的目标。

随着各国政府、社会对能源环境的约束日趋强化，我们秉承“节能助转型，低碳葆长青”的绿色理念，积极开展环保实践，探索节能减排方案，减少能源成本支出，提升企业的绿色竞争力；同时我们与供应商通力合作，持续共享、传播、推行企业社会责任，共创负责任、绿色的供应链。

展望未来，富士康科技集团将秉承持续创新的精神，在不断追求产品品质卓越的同时，主动履行企业社会责任，减少产品碳排放，为促进社会可持续发展作出更大的贡献。

富士康科技集团SER主委 陈振国 总经理







鴻海精密工業股份有限公司
HON HAI PRECISION IND. CO., LTD.

1.1 公司简介

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130万人(截至2012年12月31日)

2012年营业额：3.22万亿新台币，同比增长16.09%

富士康科技集团是专业从事电脑、通讯、消费性电子、新能源、新材料、云运算服务等研发制造与通路并重的高新科技企业。在从“制造”迈向“科技”的转型历程中，富士康重点发展纳米科技、传热技术、纳米级量测技术、无线网络技术、绿色环保技术、CAD/CAE技术、光学镀膜技术、超精密复合/纳米级加工技术、SMT技术、网络芯片设计技术等，建立集团在精密机械与模具、半导体、计算机、液晶显示、通讯网络、e供应链技术、生化技术、新能源等产业领域的市场领先地位，进而成为机光电整合领域全球最重要的科技公司。

全球布局

富士康在发展历程中逐步确定了“扎根中国、运筹全球”发展战略，迄今在亚洲、美洲、欧洲等地拥有200余家子公司和派驻机构。集团的全球布局策略为“两地研发、三区设计制造、全球组装交货”。

国内布局

集团自1988年投资祖国大陆以来，集团规模与实力迅速壮大，迄今已在华南、华东、华中、华北、东北、西南等地创建了30余个科技工业园区及产业基地。

企业愿景

基于从“**工+技+贸**”向“**贸+技+工**”转型的战略需求，集团将整合发展通路贸易事业，不仅向上游核心零部件进军，也向下游销售拓展，3C生态链，做到设计、生产、销售、售后服务领域的大整合。

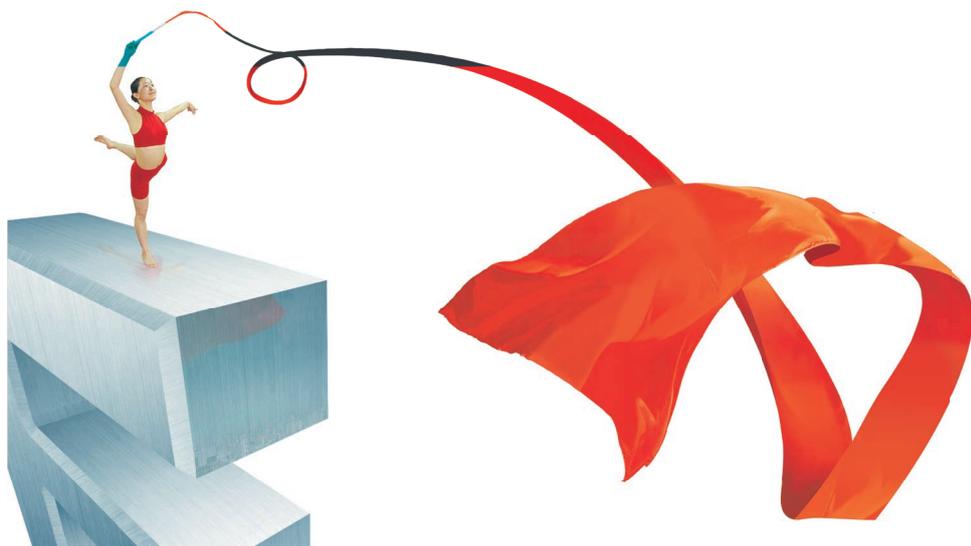
集团将一如既往地打造一个活性的、有尊严的、有成就感的产业耕耘者的乐园，结合全球科技人士的智慧，挑战科技创新和产业转型的更高目标，缔造“长期、稳定、发展、科技、国际”的长青伟业。



国内布局

集团自1988年投资大陆，持续扩大投资，开疆辟土，迄今已在华南、华东、华北、华中、东北、西南等地拥有30余个科技园和生产基地。





1.2 集团业绩殊荣

1996年 台湾第五届“发明银牌奖”

1998年 首度入榜美国《商业周刊》IT100大（居第25位），中国外商500强第23名（大陆台商第1名）

1999年 美国《商业周刊》IT100大第33位

2000年 美国《商业周刊》IT100大第27位

2001年 美国《商业周刊》IT100大第16位，成为台湾最大民营制造商（至今稳居龙头）

2002年 美国《商业周刊》IT100大第3位，首度名列中国内地企业出口200强榜首（至今稳居龙头）

2003年 美国《商业周刊》IT100大第8位

2004年 美国《商业周刊》IT100大第4位，首度入榜英国《金融时报》全球500大企业（居第478位）

2005年 首度跻身《财富》全球500强（居第371位），美国《商业周刊》IT100大第2位

2006年 《财富》全球500强第206位，美国《商业周刊》IT100大第2位

2007年 《财富》全球500强第154位

2008年 《财富》全球500强第132位

2009年 《财富》全球500强第109位

2010年 《财富》全球500强第112位

2011年 《财富》全球500强第60位

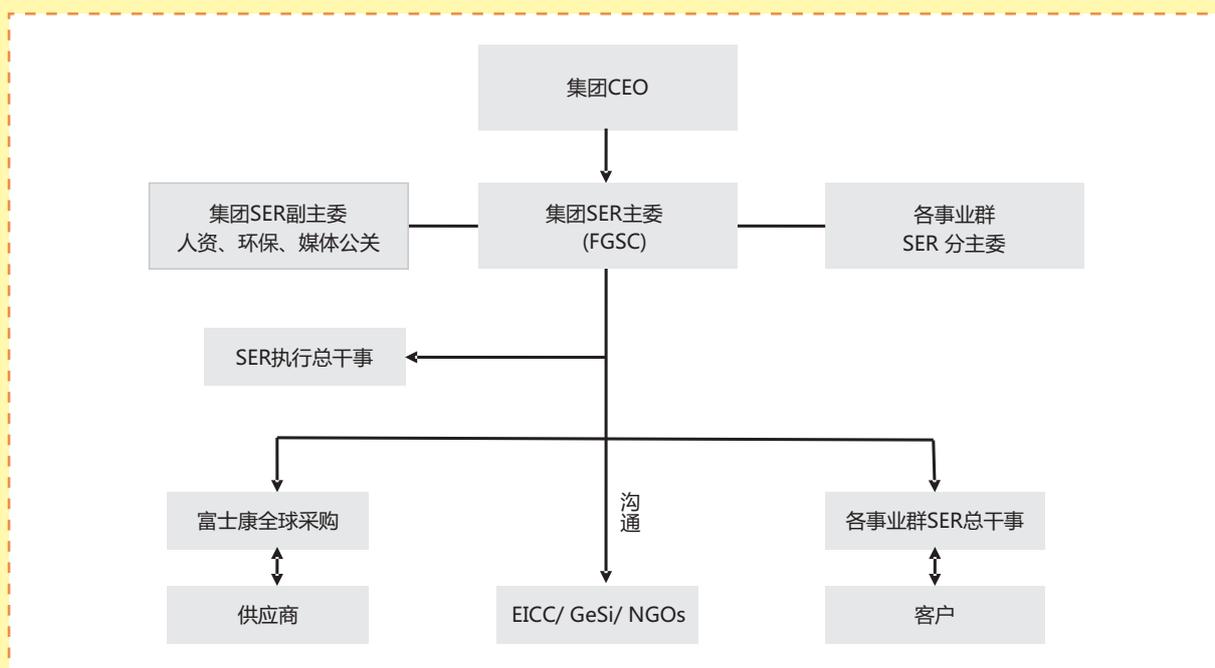
2012年 《财富》全球500强第43位

1.3 公司治理

公司组织及集团董事会

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各事业群及总部周边服务单位运营的重任。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两位监察人，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FGSC组织架构图

FOXCONN®
富士康科技集团

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)，集团总经理陈振国博士担任FGSC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，以确保集团SER方针在全球每一个厂区真正得到落实与执行。2012年2月22日，由集团工会牵头，FGSC联合人资服务总处、工业安全暨中央消防部等部门组成稽核团队，对全国30余个

园区进行SER方面的稽核。稽核项目包括员工权益和健康、工业安全、环境及管理体系等，以各园区产线、周边单位、员工餐厅、公寓等为稽核范围。通过现场稽核、文件审核、员工访谈等形式，将稽核情况形成报告，并敦促相关单位进行改善。从11月6日开始，FGSC再次联合其他单位对全国各园区进行持续一个多月的SER稽核，确认改善效果，防范新问题产生。

另外，FGSC还与客户、政府及社会各界密切互动，增进企业透明度，全方位致力于集团社会与环境责任的推动。从2012年2月开始，公平劳工协会 (Fair Labor Association, 简称FLA) 对集团多个园区的工作区、食宿区、休闲区、培训区等进行全方位的调研。通过多次调研及持续改进，集团在员工招募、工时、实习生、工会等方面的问题俱已改善，符合FLA的要求。

1.4 利益相关者参与

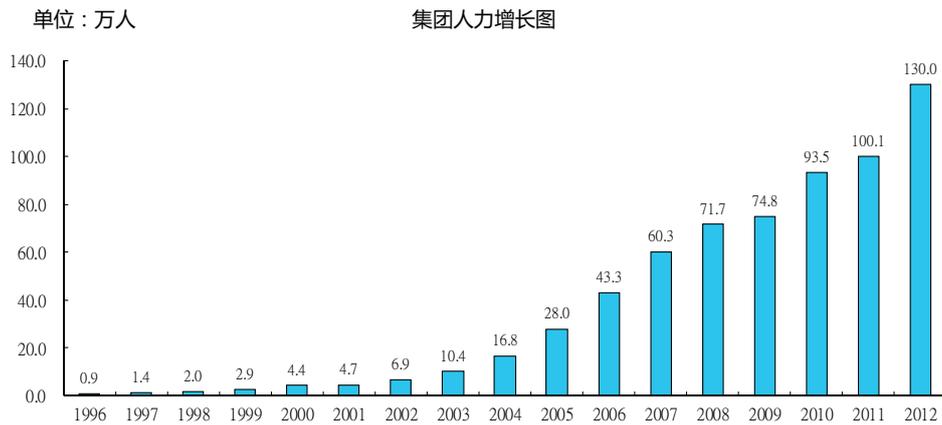
为了更好的推行企业社会责任，富士康科技集团与员工、客户、供应商、社区、投资人及非政府组织等利益相关方建立了多种沟通渠道，倾听各利益相关方的声音，了解他们对富士康的期望，学习他们的先进之处。对利害关系人的选择、沟通频率、关切议题及公司努力成果如下表：

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	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	生活环境	希望员工的心声得到倾听，情绪得以抒发，提升员工在公司工作的幸福感和荣誉感。除了正常的沟通渠道外，集团已建立一套无障碍沟通系统和流程，为员工开通24小时求助热线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	以客户为尊	SER季度及年度活动	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	以80/20法则来决定优先次序	每年供应商大会	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	每个厂区开展携手环保，美化家园系列活动，并发出“节能、减排、绿化、循环”倡议书，激发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。招募残疾毕业生来集团就业，尽最大能力帮助残疾人士。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	上市公司之前景、获利及SER执行状况	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/投资论坛/年度股东大会	公司成立发言人平台/投资人会议/投资论坛/组织路演/发布2012年社会环境责任报告供投资人参考
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。

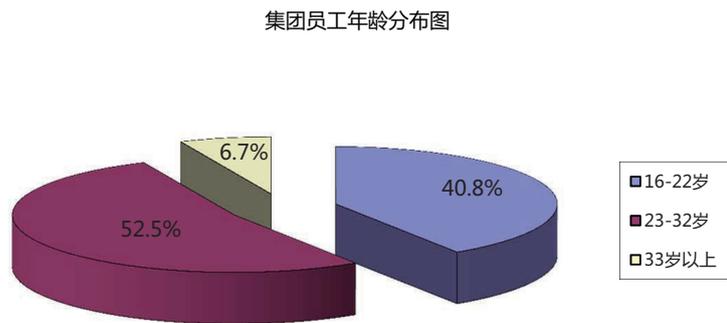




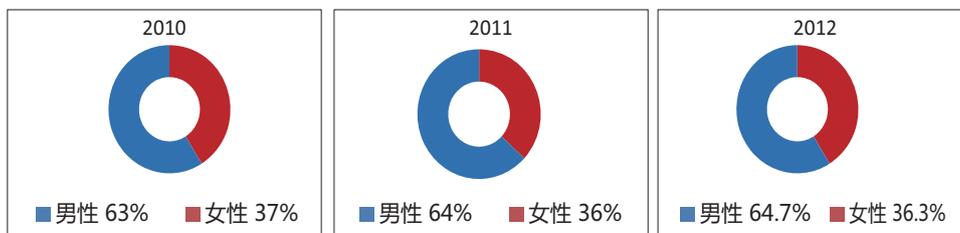
富士康在员工聘用、升迁、绩效评估、薪酬、训练机会、退休等涉及人员管理等事务上秉承以人为本、合法平等的政策，不因员工性别、年龄、国籍、宗教信仰、党派、出生地、民族、语言等之不同，而有任何歧视行为。集团通过社会招募、学校招募两个渠道甄选人才，将就业平等、尊重人权、员工多样性、禁止使用童工及禁止强迫劳工等社会责任理念融入到招募工作中。截至2012年12月31日，集团员工总人数达到130万人。富士康在全球各厂区执行本土化理念，以中国厂区为例，中国籍员工约占员工总数百分之九十九以上。



富士康员工相对年轻化，八零后员工约占90%以上，以下图表为按年龄组划分的比例状况：



富士康员工性别分布比例如下：





摸彩大会现场

2.1 员工薪酬与福利

富士康一直重视员工的待遇，员工的工资在制造业中一直处于中上水平，集团每年均与工会签订集体合同来保障员工权益。2012年12月18日，集团深圳地区35家法人公司与工会签订集体合同并承诺：2013年度，在集团实际工作满一年（含）以上且绩效考核符合公司要求的员工工资平均增长幅度不低于3%，集团其他园区也参照深圳模式与工会陆续签订2012版集团合同。

在富士康，员工的利益能得到充分的尊重。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“五条保障线”：一、为员工购买国家法定社会保险（包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险）；二、设立集团自保基金（商业保险），为员工提供国家社保以外的补充保险；三、设立特困员工救济金，对患病或特困员工进行项目救济；四、设立员工互助基金，发扬“一方有难，八方支援”；五、设立员工直系亲属慰问金，将爱心延伸到员工的直系亲属。“五条保障线”真正为百万员工建立了“老有所养，病有所医，有难必救”的全方位、多层次的保障体系。2012年，特困员工救助金救助员工203名，发放救济金3,357,959元；员工直系亲属慰问金慰问579名员工家属，发放慰问金2,949,000元。此外，集团还设立了员工住院探视、工伤慰问制度，慰问员工301人次，发放慰问金86,287元。

同时，在员工自愿的基础上，员工平时加班、周末加班、国家法定节假日加班可分别按照相应的标准领到公司支付的加班费。员工的辛苦工作能得到相应的回报、有突出贡献的优秀员工还有机会享受到配股、配房等待遇。2012年5月5日，富士康（烟台）科技工业园举办“1-3-8”配房活动，共有57套住房派出，与绩优员工分享战果。



2.2 员工沟通

集团于2007年成立了富士康科技集团工会联合会（以下简称：集团工会），通过近5年的发展，集团工会干部由最初的4人发展到23,000余专兼职干部，工会小组达到2万多个，为集团百万员工提供服务，员工的入会比例高达92.94%。

集团工会在各园区工会设立统一的关爱、维权、帮扶等诉求热线及职能部门办公电话。通过整合工会信箱、主席信箱、主席热线、维权热线、帮扶热线、工会网站等维权渠道，员工可以第一时间联系到工会组织。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，集团工会整合所有资源，成立了员工关爱中心，为员工提供24小时便捷、高效的服务。2012年受理员工投诉案件约6万余件，结案率为100%。

2.3 员工关爱活动

关爱活动品牌化——这是集团将“关爱”从口号转化成行动的创新举措。集团已打造了一条完整的关爱链，主要以“富士康之星”、“富士康之眷”、“富士康之约”、“富士康心灵之约”四大关爱品牌为主。

“富士康之星”旨在营造“比、学、赶、帮、超”的学习氛围，搭建员工展示风采的平台。2012年，集团15大技术发展委员会历时6个月，从来自19个园区涉及15大技术种类的81万员工中评选出99名技能之星，包括15名杰出技能之星及84名优秀技能之星。12月29日，技能之星颁奖盛典在郑州科技园航空港厂区举行，现场2,200余名员工、155名技能之星家属、40余名媒体记者见证了他们的荣耀。富士康之星除了受到表彰及奖励外，还可以畅游台湾，2012年共有419名优秀基层员工前往台湾旅游，历时一周的畅游，囊括了台湾近二十余个知名景点：阿里山、日月潭、101大楼、士林夜市等。

集团通过“富士康之眷”这个品牌，开展协助员工子女入学、亲子联谊等活动。为了解决员工春节返乡难的难题，该品牌每年都要为员工开

展团购订票活动。近5年来累计为员工订购春节返乡团体火车票、员工跨厂区转移团体票20多万张，开行返乡专列25趟。通过鼓励员工推荐亲友入职，协助解决员工亲友就业问题，累计安排就业8万多人，发放推荐奖金1,200余万元。

“富士康之约”是集团交友婚恋品牌，旨在为员工搭建交友平台。截止2012年年底，“富士康之约”已经组织10余万名员工参加了集团内外51届交友、婚恋活动，帮助414对员工走向婚姻殿堂。另外，该品牌已经组织员工连续参加了23次大型集体婚礼。

“富士康心灵之约”是集团身心灵健康品牌，下设八大项目：心灵驿站（心理健康广播类节目）、心灵家园（心理辅导类电视节目）、心灵视窗（心理健康知识宣传栏）、心灵物语（心理健康拓展训练）、心享网站（心理健康网络平台）、心灵空窗（各事业群心理健康工作室）、心灵热线、心灵港湾（心理健康设施活动空间）。该品牌还聘请500名心理咨询师、专业社工，为员工提供面对面的心理咨询辅导。



富士康之星畅游台湾



集体婚礼活动

2.4 员工职业发展与成长

富士康鼓励全员在“工作中学习，学习后工作”，通过教育训练提升个人素养、增长工作技能、增加团队绩效。集团于2002年1月在深圳总部成立富士康IE学院，为企业培养输送有创新（Innovation）精神和创业（Entrepreneur）企图心的人才，同时将富士康先进的制造技术、科研成果和前沿管理理念转化为现实生产力（Impactability Engineering）。



员工培训

2012年IE学院为集团员工提供管理类、通识类、技术类、IE类、等各类培训，合计约38万小时，共培训约21万人。

课程类别	培训人数	学时(H)
管理类	3,439	29,571
通识类	6,997	32,325
技术类	8,048	31,982
IE类	184,559	183,550
其他类	8,234	79,612
合计	211,277	357,040

除了上述各类培训外，IE学院还为集团员工提供系列培训、关爱员工系列讲座、心理系列培训、相亲相爱小组组长培训、员工拓展训练、管理干部培训等各类专题培训。

员工学历教育

IE学院自2001年成立学历教育部，学院先后与清华大学、北京大学、浙江大学、西安交通大学、哈尔滨工业大学等国内53所知名高校合作，联合开办了410个在职学历班，层次从大专预科班、大专班、本科班、硕士班，一直到博士班。共开办了25个专业，全国有16个分院，培养了21,773名员工，有9,495名员工已完成学业获得毕业证书。

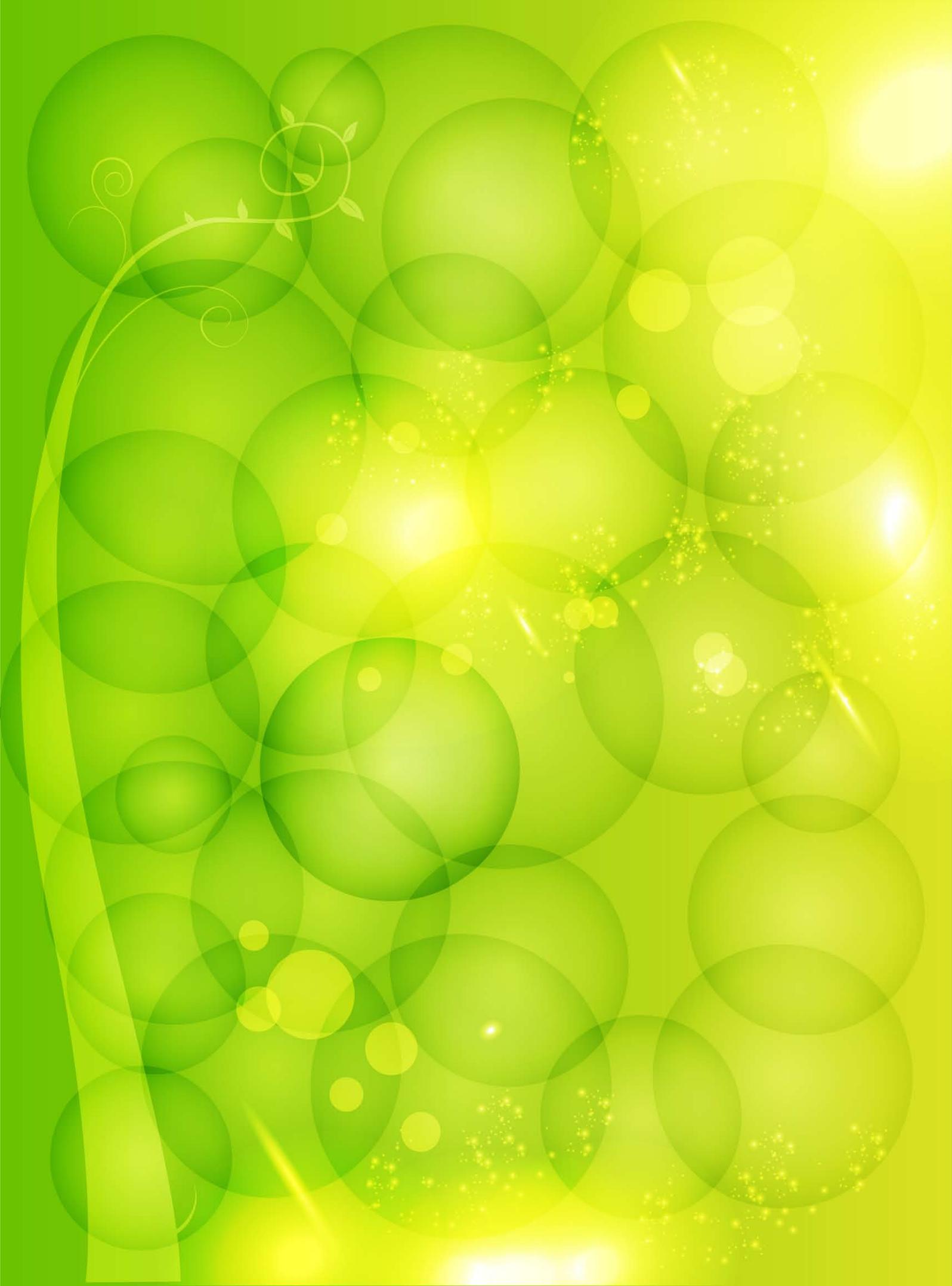
2012年学历班合计招生3,680人，其中博士10人，硕士488人，本科464人，大专2,718人。同时为鼓励员工就读，集团还为员工提供各种奖励方式：免费就读、奖学金(就读期间每学期颁发奖学金，最高金额等同全额学费)、委培奖金(毕业后分三年申请学费奖励，最高金额等同全额学费)，2012年共颁发大专预科班奖学金、在读学员研究成果奖、积极分子奖、优秀学员奖、优秀班委奖以及优秀班级奖等8类奖项605万元奖金，13个厂区的1,773名学员获得奖励。

另外，为了保障困难员工接受平等教育的机会，集团与客户共同出资帮助员工进行高等学历教育，第1年由客户全额承担，从次年开始，集团承担45%，客户承担45%，员工自己承担10%。2008年~2012年期间，受惠员工达2,127名。



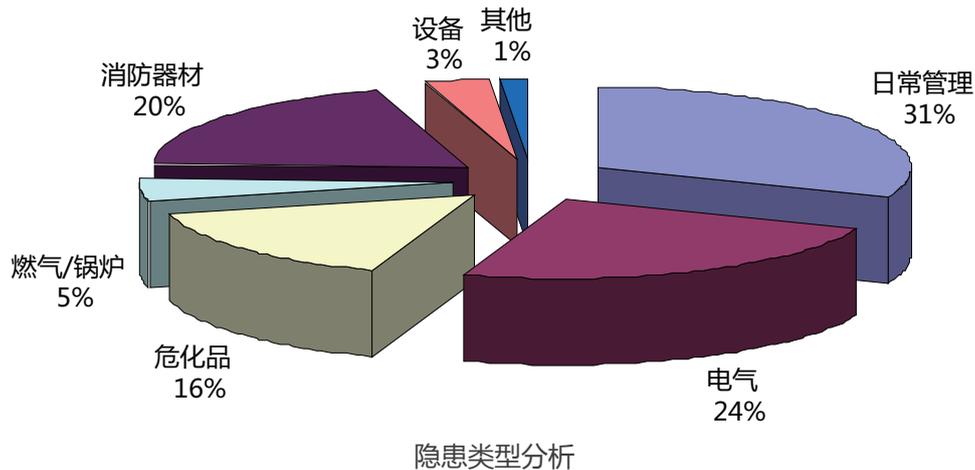
学历教育开学典礼现场





3.1 工业生产安全

安全是生产的前提，也是所有工作的基础。2012年4月，集团对《集团消防及工业安全隐患有奖举报办法》的奖励金额进行了调整，并且自该制度推出以来，员工举报并经中央消防暨工业安全部核实的安全隐患30余起，充分发挥了员工对工业安全隐患的监督作用。同时，集团中央消防暨工业安全部对各厂区实施的日常及专项安全检查，稽查各类隐患16,175条，督促整改15,104条，整改率达到99.75%，关于隐患类型分析如下：



为预防或及时处理有关消防和工业安全的重大问题，贯彻落实集团高阶主管之指示，2012年中央消防暨工业安全部组织主办集团层级安全动员大会2次，举办制程安全等专项安全会议115次。在集团范围内组织举办各类安全教育训练共64梯次，受训人数共计10万余人。



安全责任状签订仪式



安全检查



2012年深圳厂区高压细水雾种子讲师培训现场



火灾疏散演练实施



化学品泄露应急演练



集团开展“11.9消防日”系列活动



成都园区举办2012年“安康杯”安全知识竞赛



2012年，集团消防系统维护人员检测并维护保养各厂区的消防系统12次，维修故障4,180项；消防中心接警265余次，配合事业群消防演习120次。同时集团均为各单位配置了高压细水雾灭火设备，并开展设备操作培训，提升全员高压细水雾灭火实战水平，以达“全员灭火”之目的。2012年11月，在“11.9消防日”到来之际，集团在各个园区分别举办了一系列以安全宣传、安全培训和竞技比赛等形式的安全消防活动，全力营造安全和谐的工作生活环境。

3.2 职业健康安全

关爱员工就要关心员工的健康，而预防职业病就成了首要任务。2012年，集团卫生部协助各事业单位开展职业病危害控制效果的评价，共计8个项目。同时，集团卫生部加强对放辐射设备的监督和管理，不定期对放辐射设备进行抽检和盘点，发放个人计量卡1,600个，进行职业危害因素监测1,550点次，职业健康体检10万人，其中放辐射岗位体检800人次及辐射上岗培训率达100%。



太原园区举办第三届女性健康&维权知识竞赛

另外，为了营造安全的工作环境，2012年集团卫生部对深圳厂区消杀累计厂房达588万平方米，餐厅1,040万平方米，外围2,500万平方米。提高员工的保健意识也是预防职业危害的有效途径之一，2012年集团卫生部开展公益体检5次，惠及员工6,000余人；开展卫生培训17场，受训人次1,000余人。

3.3 心理健康安全

为了让每一位员工都能在需要时找到帮助渠道，集团于2012年2月开展了员工服务信息牌挂牌活动，共在20,000余条生产线上悬挂信息牌，每块信息牌上都写有该产线的党团、工会、行政窗口责任人的联系方式和园区最常见的服务热线。同时，集团还印发了100万册《伴您同行》手册和5万册《富士康女工手册》，最大限度发挥关爱员工的力量。

为了呵护员工心理健康，集团通过热线渠道和关爱信箱为所有员工提供心理健康服务。2012年1月集团统一了各园区内的求助热线，更好地畅通了员工的沟通渠道；同年2月集团在深圳、郑州、成都、武汉、烟台等26个园区的主要地点悬挂了132套关爱信箱，关爱信箱由专职人员负责统一管理，信息按分级分类整理，转发指定的责任主管进行处理和回馈。

3.4 餐饮安全

“国以民为本，民以食为天，食以安为先。”集团一直以来在食品安全、食品质量与餐饮服务方面苦心经营，为集团员工打造安全舒适的就餐环境。在食品安全方面，采取源头管理与现场管控相结合的方式，大宗食材实行统购，并联合食安部不定期派人到生产场所突击检查。在质量与服务方面，集团在每家中心餐厅都引入三几家经营团队进行竞争，并引入动线利用率PK机制，每周对每条餐线的就餐人数进行比较，奖优罚劣；集团园区餐厅的所有菜品均有核定价格，菜品的平均利润率控制在2%以下，承包商只能以量赢得利润。



在深圳、郑州等园区成立了餐饮服务监督委员会，开始全面介入各园区餐饮安全监管工作。餐监会深入厨房加工和供餐服务现场，从原材料采购、制餐流程、餐具清洗、就餐环境、现场稽核等方方面面展开全方位、多角度实地稽核，务求确保全体员工的饮食安全。



社区参与及发展





4.1 大陆地区社区活动

富士康科技集团大陆各厂区均设有党委及工会，主要负责每年各厂区慈善活动的开展。2012年集团共22个园区在集团总部党委的统筹安排下，在园区周边及偏远贫困山区积极开展了“助弱”、“助残”、“助老”、“助洁”、“助学”、“助行”、“义务献血”等七大主题活动200余项，参与之志愿者人数达20,000余人，共捐助大陆地区善款达8,858多万元人民币用于推动社区慈善事业的建设与发展。

携手深圳关爱基金会 助推公益活动

2012年，集团向深圳关爱基金会捐资500万人民币，此次集团捐赠的500万元人民币善款，是深圳市关爱行动公益基金会成立以来获赠的最大笔善款。与关爱基金会的合作将是集团慈善道路上一个新的起点，双方将共同推进公益慈善事业发展，让更多弱势群体沐浴爱心的阳光雨露。

爱心助残 传递温暖

富士康2012年残疾员工招募总数约2,000多人，集团逐渐规划及完善对残疾员工关爱的制度。在生活方面，集团将设立残疾人服务委员会，专职料理残疾员工的衣食住行等事务；在学习方面，集团将提供完备的教学、培训方案，以满足残疾员工在多个学科领域的学习、晋升需求；在工作方面，集团2012年已开始规划成立了残疾人岗位定性专案，研究残疾员工的适岗、就岗问题，帮助残疾员工减轻劳动强度、更好地适应工作岗位。



残疾人就业专场招聘会



组织残疾员工参加社区残疾人运动会



参与湛江市举行之第22次全国助残日活动并捐赠善款50万元人民币，用于贫困残疾人轮椅和假肢装配。



集团赴广东省残疾人就业服务中心，为广东省培英技术学校“双特”（特优秀/特困难）学生颁发助学金，共有39名“双特”学生获得了该助学金。

集团晋城园区召开了2012年残疾人慰问茶话会。对园区30名残疾员工进行了慰问，引导各位残疾员工以正面、健康、积极向上的心态面对生活。



敬老爱幼 关爱弱势群体

集团组织志愿者为敬老院送去了米、油、鸡蛋、水果、糖等各种生活必需品、营养品和一定数量的慰问金。志愿者们与各位老人拉家常，了解老人在敬老院的生活情况。志愿者们还送上了表演了舞蹈、小品等文艺节目，并与老人们一起唱歌，一起参与各种趣味活动。



志愿者的精彩表演



志愿者与老人们一起玩游戏

集团向福利院的工作人员、老人、孩子致以诚挚的问候，并希望他们在福利院这样的优越环境里克服自身困难，健康开心的生活。



志愿者们为福利院送去了丰富的生活物资



志愿者送残疾老人回宿舍

集团各园区在“六一”儿童节纷纷举行各种爱心回馈活动，天津园区组织志愿者与康复中心的残疾儿童一起庆祝“六一”儿童节，并为康复中心捐赠了物资。



志愿者与小朋友们合影留念



志愿者给小朋友发放礼物



志愿者与小朋友一起做游戏

关注社区 保护环境

集团组织200名志愿者在郑州惠济区花园口黄河大堤开展“保护母亲河 我们在行动”之主题活动,对黄河边的垃圾进行了清理,以实际行动保护湿地。



志愿者参加“保护母亲河 我们在行动”主题活动

集团积极响应深圳市委市政府号召之实现深圳交通畅顺、低碳、生态、宜居宜业的城市建设目标,支持绿色环保事业,打造“绿色富士康”,以实际行动回馈社会,号召广大同仁为创造美好的生活及工作环境做出自己的努力。



参加“爱我深圳,停用少用,绿色出行”志愿者助行活动



- 01 | 02 01 集团再捐100万人民币为地贫儿再续生命燃料卡
- 01 | 03 02 富士康科技集团与各企业单位携手为地贫儿撑起爱的保护伞
- 01 | 03 03 2012年富士康科技集团被深圳市红十字会评为“2010—2011年度爱心单位”

医疗救助 延续生命

2012年在深圳市第九届燃料行动“燃料卡”发放仪式上，集团再行善举，向市红十字会捐赠100万善款，帮助地贫儿输血排铁延续生命。

地贫儿作为社会的特殊群体，一直深受集团总裁郭台铭先生的关注。自2004年参加第三届“燃料行动”以来，集团累计捐资达500万元人民币，为数百名地贫儿延续了生命，给他们的家庭带去爱的福音。此外，集团党群部门还积极与部分地贫儿结对子，党员干部进患者家庭，为孩子的家庭带去贴心关爱，尽最大努力帮助地贫儿家庭减轻生活压力和精神负担。

2010年以来，集团持续奉献爱心回馈社会，向市红十字会累计捐赠善款400万元人民币，其中支付“微笑工程”300万元人民币，免费为313名唇腭裂患儿实施手术。2012年8月26日“相亲相爱·感恩回馈”爱心捐赠暨明星义演大型晚会上，集团总裁大手笔捐赠1,145万元人民币，持续推动富士康平安爱心工程，爱心善款涉及帮助贫困残疾儿童、地贫儿、救助老人、开展微笑工程、提供助学基金等八大项目，惠及全国多个省市地区。



捐资助学 圆梦计划

集团牵手爱心小书桌，关爱行动惠及贫困山区

集团在贵州、宁夏、西藏、山西、湖南、湖北等地，目前已先后兴建了30余所希望小学。自从2011年开办“爱心小书桌”活动以来，得到众多爱心市民和企业的响应，去年共筹得30多万元人民币的善款，并先后分三批发放，为贵州、江西两地贫困山区的孩子送去3,000张爱心小书桌，3,000个贫困孩子因此圆了“书桌梦”。2012年3月，“爱心小书桌”行动踏上第二年的征程，筹得善款已近70万元人民币。此次集团牵手“爱心小书桌”行动，让爱的暖流温暖偏远山区，让“爱心小书桌”成为山区孩子接受教育的起点。

“七彩童年 飞舞梦想”之富士康爱心助学活动

集团参与太原市经济技术开发区九一学校开展之“七彩童年 飞舞梦想”欢度“六一”儿童节暨富士康爱心捐赠活动。向九一学校捐赠联想电脑一体机20台及儿童图书1,000余册，并鼓励同学们珍惜时光，认真学习，努力成为新世纪的栋梁之才。

为灾区捐书助学活动

富士康科技集团联手共青团青海省委、青海省青少年发展基金会向玉树县10所学校捐赠价值50万元人民币的图书。积极为贫困地区中小学捐建希望图书，为改善贫困地区的教育事业做出了积极贡献。



02



01



03

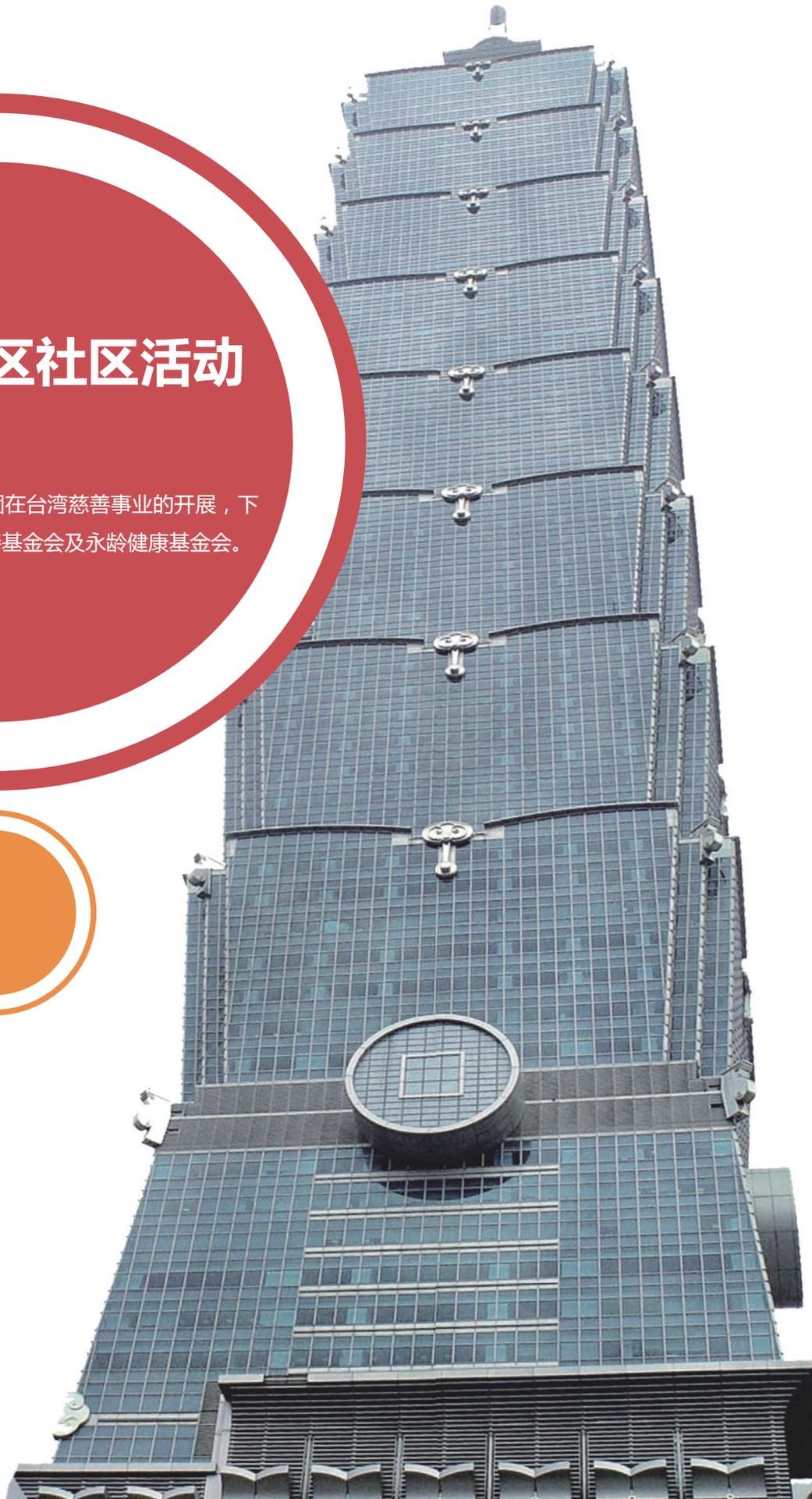


04

- 01 集团给小朋友们送去了礼物
- 02 集团给小朋友颁发荣誉证书
- 03 孩子们领着新文具时灿烂的笑容
- 04 图书捐赠仪式

4.2 台湾地区社区活动

台湾永龄基金会负责集团在台湾慈善事业的开展，下设永龄教育基金会，永龄慈善基金会及永龄健康基金会。





永龄基金会创办人郭台铭及夫人连袂出席受奖

永龄教育基金会：

"永龄希望小学"弱势学童课辅计划

"永龄希望小学"六年来持续成长茁壮，整合台湾15所大学及2个非营利组织，联合280所小学及1,500位课辅老师，每学期服务达5,000名学童。

2012年，永龄教育基金连续两年度荣获教育部颁发的2011及2012年度“绩优教育基金会”特优奖。教育部感谢永龄基金会与其他获奖单位，于台湾的教育公益事业共同努力。



“夏日英雄榜”全国英语比赛，透过单词、朗读以及歌舞竞赛，给孩子一个展现学习成果的舞台！

永龄电子书包透过自有教材云端E化的学习环境，有效提升120所小学、220个班级，近2,500位学童的学习成效，让孩子在数位学习时代不缺席。因为，我们坚信“给孩子一个希望，就是许台湾一个未来”。

中正大学教学研发中心独一无二的“玩魔数”教材，创新推出交互式闯关游戏，让学习数学变得好有趣！

永龄慈善基金会:

“自助人助”计划

2011年自助人助慈善公益共捐助86案于今年(2012年)执行,累计送出数万个熟龄饭包给751位经济弱势长者,兼顾营养均衡及敬老访视;提供335位小朋友疗育服务;引导361位迷航失依少年,重新规划生涯方向及定位;扶持5,157位单亲或受暴妇女,得到安全庇护与生活自立机会;提供4,294位身心障碍者复健服务,减轻家庭照顾及经济负担。

2012年“自助人助”方案共有207案提出申请,经资料审核及专业评估,共赞助103案,服务对象遍及儿少、妇女、长者、身心障碍者及病友等福利领域。因应高龄化现象以及服务对象需求,新增“中高龄智障者及其家庭支持服务”及“身心障碍者庇护工场/作业活动产品培力”二项优先支持服务方案,期盼透过公益捐助具体行动,有效协助台湾社会弱势族群。



“永龄暖爱·递送爱的订单”

2012年5月9日，永龄基金会创办人郭台铭夫人曾馨莹女士，穿着希望小学的制服跟中山分校的小朋友及辅导老师一起到高雄肢体障碍协会，除了颁发永龄基金会2011年【自助人助】身心障碍服务创新优质服务方案奖给该协会之外，同时递送夏季制服订单。每个爱的订单，都是自立的机会。



永龄健康基金会：

“辐射诱导生物效应及修补” 辐射科学系列国际研讨会

为建立民众对辐射的正确认识，2012年11月13、14日由国立台湾大学永龄生医工程中心主办，国立台湾大学生医电子与信息学研究所及财团法人永龄健康基金会协办，于台大校总区博理馆举行2012辐射科学系列国际研讨会：“辐射诱导生物效应及修补”。本研讨会以辐射线生物效应、修补机制及基础生物对于临床治疗的影响为题，邀请12位分别来自美、中、台的顶尖学者专家，以其专擅领域的重要研发成果为众人进行专题演讲。

本研讨会探讨范围涵盖细胞(包括干细胞、骨髓细胞、肿瘤细胞等)、动物、临床，甚至是群体研究之成果，在针对辐射线造成伤害及修补机制之议题进行了全面的讨论。本研讨会提供国内、外辐射生物研究者、工作者对话与交流之平台，未来也将持续于辐射科学研究领域深耕，藉以拓展国内辐射科学学术发展之视野以及进而成为国际学术合作之媒介。

台大癌医原型模拟深化设计工作坊

永龄 MIT (Medicare, Intelligence and Transform, MIT) 体验未来医院设计团队持续致力于医院设计规划，于2011年第二期原型模拟户外工作坊之后，于2012年6月1日举办5D原型模拟实验室开幕茶会，并与与会来宾分享过去于国内外参访学习及前两阶段原型模拟工作坊的经验，展示未来两年将聚焦“服务与管理导向”设计议题的决心。

在第三期原型模拟阶段，永龄 MIT 团队以“深化设计工作坊”和“数字流程改造”勾勒符合医护需求与减压的最佳医院环境。于7月3日假台湾大学环境研究大楼展开首场“深化设计工作坊”，参与成员包含台大癌医筹备处、潘冀联合建筑师事务所团队、鸿海人因工程 FieC、交大许尚华教授团队等，针对未来医院的科技使用提出需求面相关建议；并考虑工程动工后更改设计的困难度，期能藉由多方专业整合，在工程动工初期就能精准设计，贴近人性及效率。



永龄MIT将持续以使用者经验设计的理念，迈入“数字流程改造”的阶段，以领导未来医院设计之趋势。

生医工程馆进度

继2010年11站台大医学院附设癌医中心医院开工动土后，生医工程馆也于2011年11月17日开工，其建筑规模为地上九层与地下二层，总楼地板面积约为8,550坪。至2012年，已完成地下二楼至地上三楼之建置，预计生医工程馆将于2013年底前完工。此馆规划由台湾大学生医工程相关之科系院所与永龄健康基金会进驻，未来将由台湾大学与永龄健康基金会共同设置之永龄生医工程中心将担任居间协调角色，以期顺利建置馆内软、硬件设施。

生医工程馆邻近台大医学院附设癌医中心医院以及台大生农学院，未来落成之后，将结合台大电资学院、工学院、生命科学院等尖端技术，在跨领域资源整合上能更为健全，进一步发展成为台湾生医科技之重镇。



“鸿海科技集团” 爱心列车

【鸿海一亩田·温暖我心田】

2012年，鸿海科技集团员工于辛勤工作之余，带着家人，在烈日下，用赤裸的双脚，实践了【鸿海一亩田】的参与、体验与收成的梦想。在乡间的田园，踏在温实的土壤上，从插秧到收割，实地体会农家耕耘的辛勤付出，以及收获的幸福与喜悦。

鸿海科技集团员工将【我的一亩田】活动收割的稻米共30公吨，捐赠予全省经评鉴优、甲等之安置型社福机构，包括儿少、身障、妇女、老人及赡养等领域，计191家社福团体，将分享的精神落实到弱势团体中。



“快乐天堂·慈善嘉年华”

2012年1月15日，“快乐天堂·慈善嘉年华”呼应鸿海科技集团长期所贯彻的SER方针，以“生态保育·地球永续”为主轴精神，响应台北市立动物园动物认养活动。同时延续“2010感恩·幸福·安康·慈善嘉年华”及“2011爱在花博·慈善嘉年华”的“自助人助”精神，集中扩大办理“爱心市集”，让社福机构一起过好年。期盼延续鸿海同仁公益服务热忱，彰显企业社会责任。

鸿海教育基金会

人才是鸿海科技集团最宝贵的资产，更攸关国家竞争力，鸿海教育基金会长期关注人才培养，2012年的赞助与推动包括：



01	02
	03
04	

01 鸿海科技集团郭总裁亲自颁发【永龄慈爱奉献奖】予长期奉献于各领域社会福利工作之长辈，感谢他们对台湾的付出。

02 国立台湾科学教育馆【爱迪生出发】，用爱带领孩子向前走，邀请偏乡弱势孩子们零距离参与科教活动。

03 行政院客家委员会【客家文经高峰论坛】，汇聚来自各界的智慧，以助客家各层面的发展。

04 双向赞助国立清华大学、北京清华大学“全球工程师”学生暑期海外实习奖学金、研究所奖学金及双联学位奖学金。

4.3 集团海外厂区社区活动

赞助敬老院/孤儿院

集团海外厂区每年开展敬老爱幼活动，探望敬老院及孤儿院，并给他们带去了生活物资需要及精神关怀，我们的员工还“认养”孤儿和老人，经常与他们一起分享快乐，感受生活。



支援福利机构及贫困地区

海外厂区为学校、关爱中心及福利机构提供各种物资支援，并开展各项活动以关爱弱势群体。



员工关爱活动及业余娱乐

富士康奇瓦瓦厂区为员工提供营养均衡解决方案，协助200多名员工达到营养均衡，改善身体健康状况。







公司意识到员工的重要性，不仅关怀每个员工的生活，同时也关注其家庭的和谐，因此公司为员工开展了一系列的家庭关爱活动，以提升员工的亲情关怀及归属感。



“家庭友好组织” 荣誉称号

2012年，富士康奇瓦瓦厂区被当地劳动部授予“家庭友好组织”荣誉称号。







绿色低碳环保，是当今社会最热门的话题之一，也是人类社会所面临的必须解决的问题之一。富士康集团将绿色低碳环保纳入企业社会责任管理，贯彻落实集团“节能、减排、绿化、循环”的环保八字方针，持续完善节能管理体系，大力发展绿色能源及节水节电工程，推动绿色产品设计，持续进行节能减排，承担社会责任，保护地球家园。





5.1 能源管理与节能量

集团专门成立节能技术发展委员会，建立能耗统计分析制度，加强能源计量器具配备管理，并对能源流程全过程实施动态监测，提高能源利用效率，将低碳策略贯彻落实。集团采用节能绩效考核管理，加强节能稽查力度，减少能源浪费。

2012年集团设定了年度节能比上年度减少6.0%的目标，年度节能目标达成率达74%。集团积极推动节能技术改造项目，2012年经核查产生的节能量为31,736万KWH，年减排CO₂约合6,316,326吨。集团深圳厂区“十二五”年度平均节能目标为5.46%，2011年与2012年已累计完成42.3%。深圳龙华园区2008年温室气体排放量为1,601,784吨CO₂当量，经过一系列减排方案的实施，2012温室气体排放量为1,055,408吨CO₂当量，相对于基准年2008年减排34.1%。同时，集团在2012被授予“深圳市节能先进单位”、“深圳市节能示范企业”、“广东省节能先进单位”等光荣称号。

2012年，接深圳市政府全面开展首批100家企业碳清单编制的要求，集团顺利完成碳盘查、清单编制工作及查核工作，为碳交易提供准备工作。



光电建筑应用一体化示范项目
ING ATTACHED PHOTOVOLTAIC DEMONSTRATION PROJECT

5.2 绿色能源发展

2012年集团获批2012年国家“金太阳项目”27MW，申报2013“金太阳”及“光电一体化”26.7MW，申报国家分布式能源示范区项目42MW。截止目前，深圳及郑州17.228MW光伏电站已累计发电1,033万KWH，大幅度减少温室气体排放。



监控中心展示图（效果图）

5.3 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，采用MBR(Membrane BioReactor)技术进行生活污水处理，积极规划污水回收，减少水资源的使用。同时，着手建置环保监控中心，集中呈现污废水厂运作管理，中水回用，废气处理，实验室管理等业务运作资讯，实现集团环保业务统一指挥调度与管制，提升环保业务运作系统化与标准化。



“6.5”世界环境日宣传活动

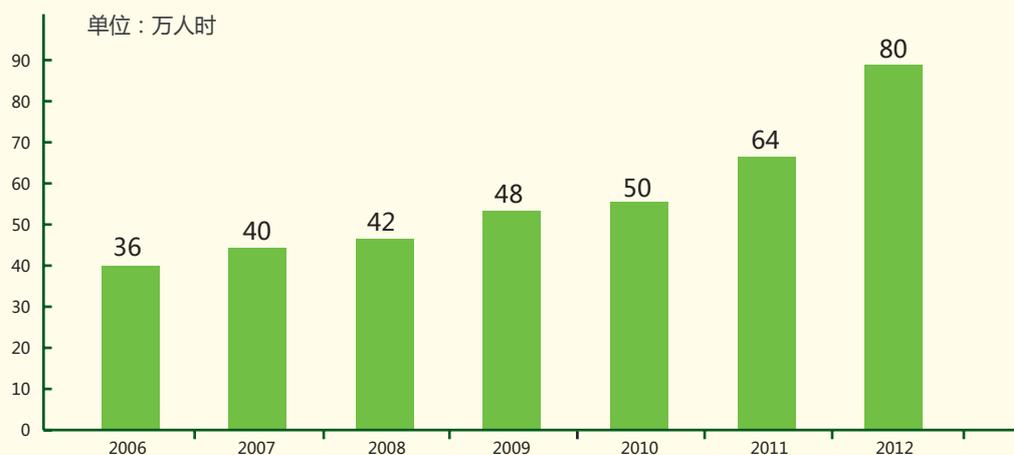
2012年大陆厂区总用水量为8,915.2万吨。为减少水资源消耗，集团大力推行节水项目立项及审查活动，2012年共计实施节水提案改善项目21项，节水量为477,772吨。

5.4 绿色产品

产品环保专业知识培训

2012年是富士康集团蓬勃发展的一年，随着业务成长，深圳外厂区规模急剧膨胀，为提升新建或扩迁厂区管理人员的绿色产品管理专业能力，富士康及时规划并实施了产品环保系列课程培训。分别针对环保法规(RoHS/REACH/WEEE/ErP等)、有害物质检测能力技能提升(XRF设备操作、样品处理、化学检测方法、仪器维护与保养等)、产品环保标章认证(德国蓝天使/中国十环/EPEAT/TCO)三个系列内容展开培训，有效提升管理人员满足客户及市场环保要求的能力。

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2012年，已开发绿色产品专业课程50门，当年受训人时达80万。



绿色产品知识技能培训人时趋势图



富士康代表接受CESI领导颁发产品碳足迹证书



冲突矿产管理种子讲师培训现场

产品碳足迹试点项目

富士康秉承持续创新的精神，在不断追求产品卓越性能及质量的同时，主动履行企业社会环境责任，减少产品碳排放。2011年中国工信部标准化研究院（简称CESI）邀请集团参加列入国家十二五规划的产品碳足迹认证试点项目。为协助CESI制定中国产品碳足迹认证规则，为客户提供低碳产品，富士康选定云端服务器作为参与试点认证机种。试点期间，通过与CESI碳足迹认证专家组的精诚合作，盘查原物料及内部制程的碳排放，于2012年圆满完成云端服务器碳足迹认证，并获发了中国首张云端服务器碳足迹认证证书。

禁止使用冲突矿产

富士康早在2011年就成立了供应商冲突矿产管理团队，对“法规”所管控的四种金属在零组件中的使用状况进行分析，制定涉及使用四种金属分级分类表，从而确定高风险供应商，进行重点管控。并将冲突矿产管理要求纳入绿色产品管理范畴，形成文件规范，要求供应商承诺遵守。为适应冲突矿产管控法规需求，在内部开展了冲突矿产管理种子讲师培训，通过考核合格的种子讲师进一步拓展内外部教育训练工作。

冲突矿产管理种子讲师培训现场

富士康承诺严格遵守国际间政府及相关行业组织的规定，不接受且不使用来自刚果民主共和国及其周边国家和处于武装冲突地区的“冲突矿产”。富士康要求供应商追溯其产品中及生产过程中所使用“矿产”（包括钽(Ta)、钨(W)、锡(Sn)和金(Au))的来源并提供相关信息，积极遵守相关法律并履行企业社会责任。

未来，富士康将积极协助客户对供应商展开冲突矿产调查，推动上游冶炼厂通过EICC & GeSI联合发起无冲突冶炼厂计划，履行社会环境责任及满足客户及法规要求。





富士康的供应商应符合富士康社会环境责任行为规范，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，与供应商签署《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。

富士康要求供应商必须遵守富士康供应商社会与环境行为守则，并将供应商履行社会责任作为选择的基本条件。



**拒绝
腐败**

6.1 供应商SER管理

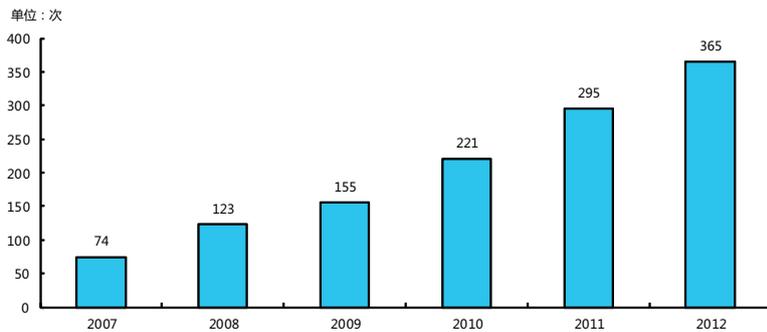
作为EICC的成员，集团要求供应商不仅要履行社会责任、遵守所在国家和地区的法律法规，还须恪守商业道德准则。集团在2012年按照最新版《电子行业行为守则》（EICC4.0）修订了《供应商社会及环境责任行为守则》，将商业道德部份的不使用冲突矿产、隐私保护、不打击报复和管理体系部份的供应商责任均加入了管理要求。

供应商SER管理进展

集团将SER要求纳入供应商选择和管理策略，并有专门的团队持续监管供应商SER绩效。2012年，对200家新进供应商进行SER风险评估，并对高风险供应商进行现场稽核，140家新进供应商签署了富士康供应商SER承诺书，其余60家供应商签署客户版承诺书。

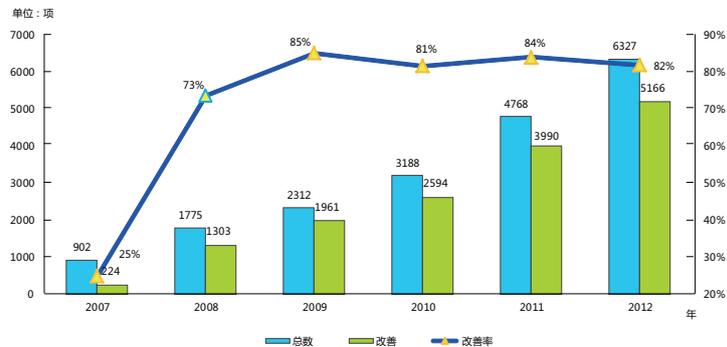
同时，对合格供应商进行持续的管理，2012年度，集团共对70家高、中风险的供应商进行了现场稽核，现场稽核新发现705个主要不符合项，并要求供应商对主要不符合项目进行改善。至2012年底，我们共稽核厂商365次，发现缺失6,327项缺失，协助供应商完成了5,166项缺失的改善。

2007-2012年供应商SER稽核状况（累计）



近5年供应商稽核状况

供应商SER稽核不符合项改善状况



供应商SER稽核不符合项改善状况

高污染供应商管理

集团从2009年开始对高污染供应商推行环境管理体系，至2012年底，99%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。随着社会各界对企业环保问题的高度关注，集团在2011年底进一步完善了高污染供应商环境管理机制：

- ★ 建立供应商环境风险评估机制，对环境高风险供应商进行现场稽核并推动改善；
- ★ 通过公众环境研究中心（简称：IPE）的“水污染地图数据库”检索供应商环境表现，若供应商存在违规记录，则立即推动改善，并要求违规厂商向IPE报告改善成果。
- ★ 集团与深圳市环保局签署了《深圳市企业绿色采购合作协议》，藉助环保局定期提供的有关重污染行业企业、环保表现良好企业和环保表现不良企业信息，集团优先采购环保表现好的产品或服务，停止采购违反环保法规企业的产品或推动其违规立即改善。

为了有效监管高污染厂商的环境管理绩效，2012年度，富士康供应商管理团队共识别出含电镀，蚀刻，清洗等制程的PCB, Thermal Module厂商68家并进行了环境风险评估，对其中23家风险供应商进行了现场稽核，共发现112个环境管理方面的缺失，已全部要求供应商完成改善。此外，富士康供应商管理团队每季度通过IPE网站检索一次企业环境违规记录，共发现7家集团供应商被公告环境监管记录，立即要求违规的供应商进行改善，并推动了3家供应商向IPE报告了他们在环境方面的改善成果。

6.2 供应商冲突矿产管理

冲突矿产政策及声明

富士康针对“冲突矿产”之声明

刚果民主共和国及其周围国家和地区境内冲突矿产已经受到多方的关注，众多组织已经开始采取措施解决冲突矿产带来的负面影响，富士康一直以来均在积极履行企业社会环境责任，并通过同客户及行业组织的合作参与解决冲突矿产问题。

富士康已经将禁止使用冲突矿产纳入《富士康企业社会与环境责任 (SER)行为准则》并严格遵守如下声明：（详细声明请登录<http://ser.foxconn.com>）

富士康在此声明严格遵守国际组织及企业的有关规定，不接受及不使用来自刚果民主共和国及其周围国家和地区的“冲突矿产”，并要求供应商追溯所有产品中所含的“冲突矿产”，包括金(Au)、钽(Ta)、锡(Sn)和钨(W)，的来源及提供相关信息。此外，富士康要求其下游供应商履行禁止冲突矿产有关的法律要求。

随着冲突矿产管理的深入，富士康提高了对供应商冲突矿产管理的要求，并通过采购声明的方式向供应商传达：

1. 供应商必须履行社会环境责任
2. 富士康不接受使用来自刚果金及其周边的国家和地区的“冲突矿产”制造的物料
3. 供应商必须建立冲突矿产管理机制，以确保产品中所含的金、钽、锡和钨不是来自于“冲突矿区”
4. 供应商应向其上游厂商提出同样的要求。

冲突矿产管理进展

根据相关法规及客户的要求，富士康每年均会要求供应商提供供应链冲突矿产尽责报告，2012年度富士康持续使用EICC & GeSI开发的冲突矿产调查模板对供应商进行调查。截止2012年底共对2,616家供应商发出了调查问卷，其中1,948家完成调查，完成率74.5%。调查没有发现确定使用冲突矿产的供应商。富士康将在2013年度继续同客户及外部组织合作对供应链中金、钽、锡、钨及其衍生物的来源进行溯源。

富士康重视冲突矿产问题，除了通过供应商研讨会向供应商讲解冲突矿产及管理要求，还将管理要求放置在供应商学习网站，要求供应商完成在线学习并进行测试，以保证冲突矿产管理要求的有效传达。



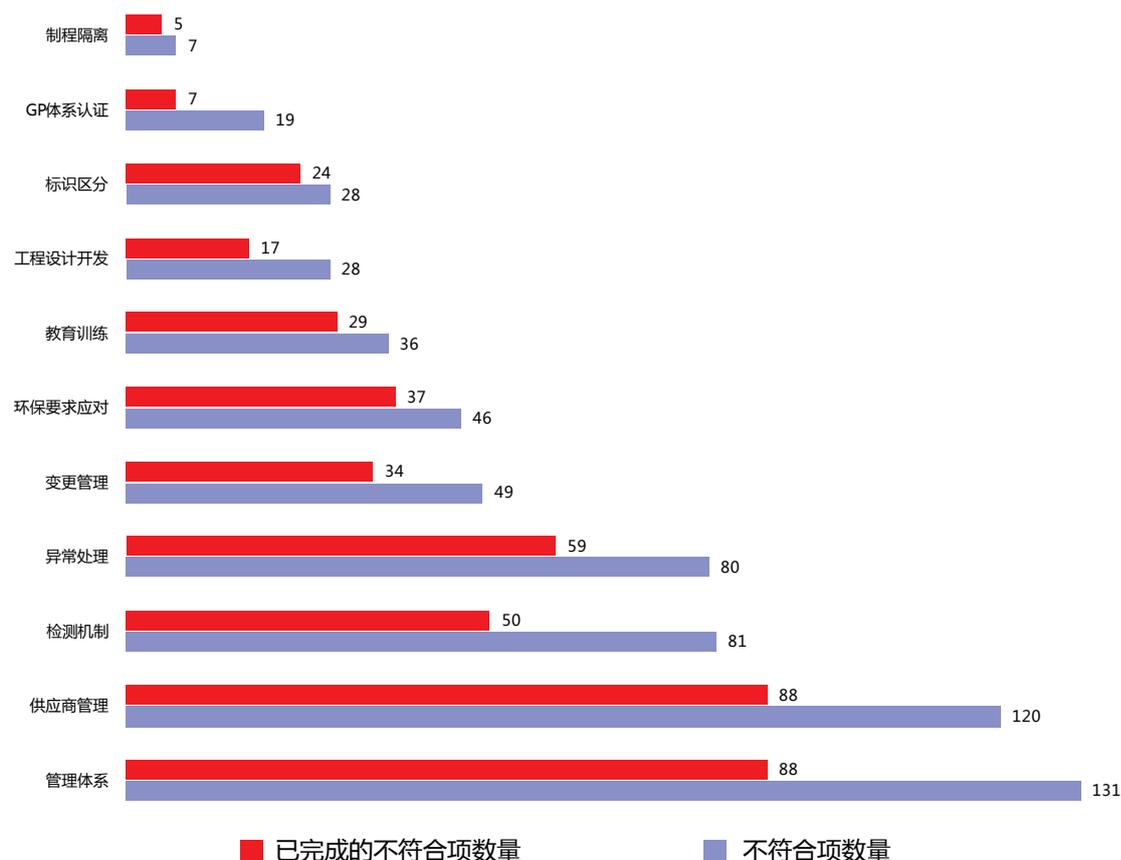
供应商冲突矿产在线学习页面

6.3 供应商GP管理

为切实履行集团环保与社会责任，富士康在做好自身GP管理的同时积极在供应链内推进GP管理理念，推动供应商签署环保合约，建立有效的GP管理体系并通过第三方体系认证，建置或完善有害物质自主检测能力，持续推动厂商提升自身绿色产品管理能力。

2012年度富士康完成60家GP高，中风险厂商之现场稽核，并推动完成420个现场稽核发现之不缺失项的改善，累计改善完成率达88%，其中推动16家供应商建立QC080000管理体系，19家供应商建置或完善有害物质自主检测能力。

2012年度现场稽核发现之前10大不符合项及改善状况如下图所示：



作为中国国推RoHS认证首批试点企业之一，2012年度富士康积极配合工信部在供应链内深入推进国推RoHS认证事宜，通过供应商Webinar学习网站向730家供应商倡导要求，分批次推动厂商申请认证，2012年度推动50家供应商完成认证，累计已有102家供应商取得国推RoHS认证证书，为未来客户终端产品参与国推RoHS认证奠定基础。

6.4 供应商GHG管理

为了彰显集团对气候变化高度负责的态度，集团将其下一级供应商也纳入碳盘查与减排的范围，要求供应商紧随富士康的步伐，为社会承担相应的责任。

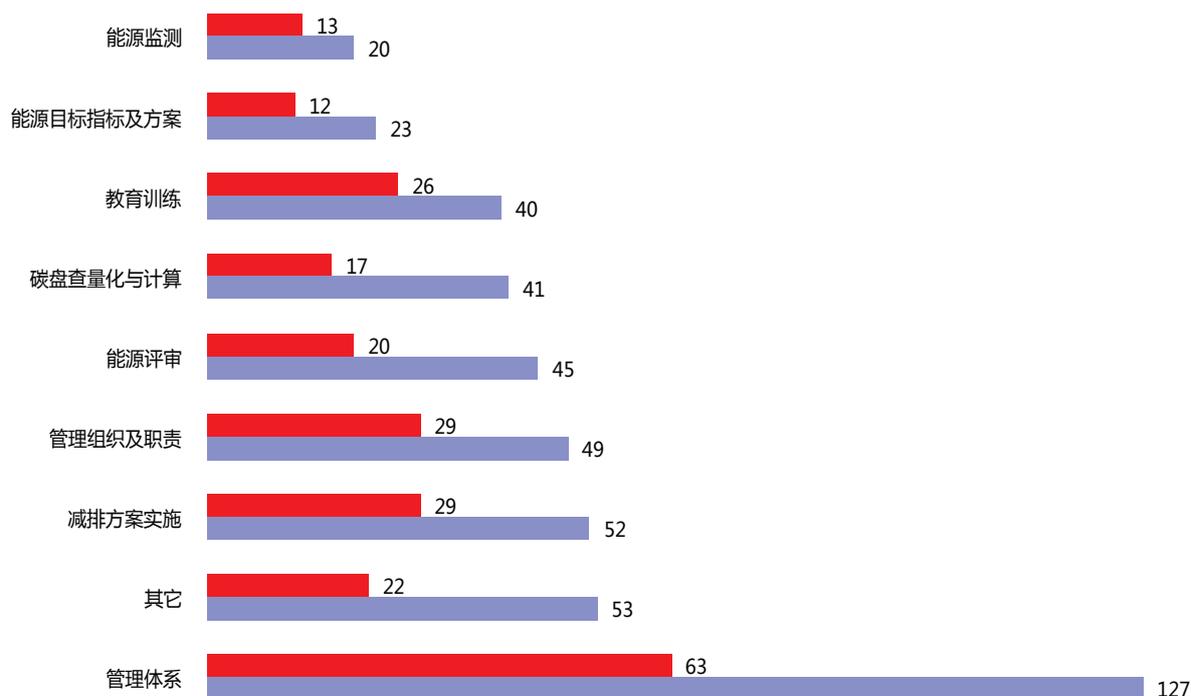
自2008年起，集团建置了供应商温室气体管理平台，累计导入300多家重点供应商，实现了供应商温室气体及节能减排E化管理。截止2012年，共计250家供应商依据ISO14064标准完成碳盘查，170家获得查证声明书，其基准年碳排放约3,000万吨。2011年，集团针对供应商制定了具体的量化指标，要求供应商在“十二五”期末较基准年单位产值碳减排 $\geq 17\%$ ，2012年较基准年单位产值CO₂当量减排至少9%。



年份	2011	2012	2013	2014	2015
减排目标	4%	9%	12%	15%	17%

2011~2015年各年度减排目标（相比基准年单位产值碳减排率）

为有效监管供应商节能减排绩效，2012年，富士康供应商管理团队建立专项稽核机制，开始对供应商实施现场稽核，2012年共计稽核29家厂商，发现456个不符合项，并要求供应商进行改善。附图为2012年稽核发现之不符合项改善状况。此外，为推动供应商贯彻落实减排工作，集团针对能耗量/碳排放量较大的供应商进行技术辅导，举办节能减排竞赛，开展EEP（Supplier Energy Efficiency Program）项目，促进节能减碳技术交流。至2012年底，集团共计辅导50家供应商，累计节电超过2,400万Kwh/年，减碳约28,000吨CO₂e/年。



结 论

感谢您用心读完富士康科技集团2012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持续关注，富士康科技集团全体员工，有信心迎接充满挑战的2013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。我们殷切地期待着您对本报告书的意见，欢迎来信到FGSC-03@foxconn.com。

上次出版日期：2012年6月

当前报告日期：2013年7月

下次出版日期：2014年6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
战略与分析		
1.1	组织最高决策者声明	主委致词
1.2	组织面临的主要影响、风险及机遇	主委致词
组织概况		
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	所有权及法律形式	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的重大改变	前言
2.10	报告期间内所获得奖项	1.2
报告规范		
报告概况		
3.1	报告期间	前言
3.2	上一份报告时间	结论
3.3	报告周期	前言
3.4	查询报告内容的联络信息	结论
报告范畴及界限		
3.5	界定报告内容的过程	前言
3.6	报告的边界	前言
3.7	报告范畴或边界的限制	前言
3.8	其他所含机构范畴	前言

3.9	资料测量技巧	前言
3.10	资料重述说明	前言
3.11	与前份报告的差异	前言
GRI内容索引		
3.12	表列GRI G3.1标准揭露在报告的位置	附录
外部认证		
3.13	外部机构认证	前言
治理、承诺及利益相关方参与		
组织治理		
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/非独立董事成员数	1.3
4.4	股东与员工参与	1.4/2.2
4.5	薪资待遇与组织绩效的关系	1.3
4.6	避免董事会产生利益冲突的程序	1.3
4.7	最高管理者的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	1.3/5
4.9	永续绩效的管理及监控	1.3/5
4.10	永续绩效的评估程序	1.3/5
对外承诺		
4.11	经营的风险管理	1.3/6
4.12	参与外界发起的原则	1.3
4.13	参与协会或工会	1.3/2.2
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的议题	1.4

各层面绩效指针

指引	报告视角	报告章节	
经济层面			
经济绩效	EC1	产生及分配的直接经济价值	1.1/4
	EC2	气候变化而对组织运营造成的财务影响及其风险、机会	5.1
	EC3	组织拟定的福利计划的覆盖范围	2.2
	EC4	来自于政府的重大财务援助	1.3
市场表现	EC6	主要运营地点对当地供货商的政策、措施及支出比例	6
	EC7	主要运营地点聘用当地人员及高层管理人员比例	2.1
间接经济影响	EC8	公众福利投资与服务	4
环境层面			
物料	EN2	采用经循环再生的物料的百分比	5.3
能源	EN4	间接能源消耗	5.1
	EN5	通过节约和提高能效节省的能源	5.1
	EN7	减少间接能源消耗的行动及成效	5.1
水	EN8	总耗水量	5.3
	EN10	回收及回用水比例	5.3
废气、污水及废弃物	EN16	直接与间接温室气体总排放量	5.1
	EN18	减少温室气体的计划及成效	5.1/5.2
	EN21	污水排放总量	5.3
	EN22	废弃物总量	5.3
产品及服务	EN26	降低产品及服务的环境影响之计划	5.4
社会层面：人权			
投资与采购措施	HR2	已进行人权审查的供应商的百分比	6.1
	HR3	员工接受人权培训的情况	5.4
自由结社与集体协商	HR5	结社自由与集体协商	2.1/2.2
童工	HR6	杜绝童工的措施	2

指引		报告视角	报告章节
社会层面：人权			
强制劳工	HR7	消除强制劳工的措施	2
员工申诉	HR11	经由正式申诉机制与人权有关的申诉数量	2.2
社会层面：劳工			
雇用	LA1	按雇用类型、合约及地区划分的员工总数	2
	LA3	员工福利	2.1
劳资关系	LA4	员工参与劳资协商之比例	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	3
	LA8	协助雇员、雇员家属或小区成员，开展有关重大疾病之教育、培训、预防及风险控制等计划	2.5/3.2
培训与教育	LA10	员工每年受训时数	2.5
	LA11	员工教育训练及能力建设	2.6
	LA12	员工绩效评比与职业发展	2.6
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
社会层面：产品责任			
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影响	5.4
遵守法规	PR9	因违反产品、服务提供及使用的相关法律所处罚款	5.4
社会层面：社会			
反腐败	SO3	反腐败政策及程序训练	1.3/6
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	1.3

富士康科技集团
2012 SER 企业社会与环境责任年度报告

