

A photograph showing the back of a person standing on a frozen body of water, possibly a lake or river, during sunset. The person is wearing a dark t-shirt, dark shorts, and socks pulled up over their ankles. The sky is a gradient from light blue to orange and yellow near the horizon, with silhouettes of mountains in the background. The foreground shows the textured surface of the ice.

树立全球责任的典范
——英特尔 2006 年企业责任报告

目录



概述	2	企业简介	4	工作场所	26
报告范围与介绍	2	组织结构简介	4	员工的地区分布和流动情况	27
保证	2	2006 年经济绩效	8	我们的价值观	28
总裁观点	3	公司治理与道德规范	10	员工多元化	28
		外部参与	12	员工发展	31
		奖项和其它赞誉	20	员工奖励	32
		2006 年目标绩效对照	22	开诚布公的沟通	33
		挑战与机遇	24	薪酬与福利	36
		目标摘要——2007 年及以后	25	工作/生活平衡	39
				保健与安全	41



环境保护	45	教育	60	社区	66
气候变化	45	运用技术提高教学质量	61	员工直接参与	67
为环境保护设计	48	推动数学、科学和工程的教育和研究	62	利用技术加强社区建设	68
资源保护	49	推广卓越教育成果	64	战略捐助	70
产品生态	50				
全球参与	52				
绩效指标	55				



供应链管理	72
主要人权问题	72
如何管理供应链	73
供应商工具、教育和认可	75
2006 年工作进展	75

概述

在我们全世界的运营中建立责任感。



建立起全球性的责任感

对于英特尔而言，企业责任是指通过不容任何妥协的诚信经营行为来实现商业成功。它意味着我们倾听全世界范围内各利益相关方的意见、从中学习并进行公开的沟通。我们深信，企业责任就是良好的管理，我们也为自己被认定为企业运营的典范而感到骄傲。阅读全文，可以了解英特尔 2006 年在经济、环境和社会方面的绩效，以及我们在未来工作的优先重点。

报告范围与介绍

英特尔“2006 年企业责任报告”于 2007 年 5 月发布，介绍英特尔在世界范围内的运营和工厂情况，报告中包含 2004 年到 2006 年间英特尔全球的项目计划及绩效数据。同时，我们也在报告中讨论了用于监控、收集数据和指标的管理制度。环境、健康和安全数据中采用了社会公认的参数和单位；报告中所涉及的相关原则和政策适用于英特尔及其附属机构的所有管理人员和普通员工。所涉及的财务数据均以美元表示。

2006 年，英特尔进行了大范围的重组，旨在削减成本，提高运营效率。为了加强核心业务，我们缩减了若干涉及通信和应用处理器业务的小型运营部门。我们相信这些措施可以促进英特尔长期保持更好的灵活度和竞争力，但并不会影响本报告的重点内容。

本报告内容来自英特尔在全世界范围内的股东、公司管理者和意见领袖的讨论，并汇集一年来通过各种渠道所收集的反馈信息，这些信息帮助我们定义了企业责任报告中的实质内容。今年，报告分为六大部分：企业简介（包括利益关联方关系和管理）、工作场所、环境、教育、社区以及供应链管理。

保证

来自雷鸟全球管理学院的MBA二年级学生 Stephanie Schlecht、Hanes Roberts 和 Chris Zintel，根据“AccountAbility AA1000 保证标准”（AccountAbility AA1000 Assurance Standard），从重要性、完整性和响应性方面对我们的 2006 年企业责任报告进行了全面审核。这些学生提供了独立、客观、公正的反馈信息，避免了因使用受雇佣的审计人员而产生的潜在利益冲突。如欲了解更多信息，请查看或下载其未经编辑的[保证声明](#)。

报告准则与报告反馈

本报告严格依据“全球报告倡议组织*”（GRI）的《2002 年可持续发展报告准则》编写发布。报告中提供一份 GRI 索引，作为报告内容的参考。英特尔前一份企业责任报告于 2006 年 5 月发布。

在我们的 [2006 年度报告和 10-K 表格 \(Form 10-K\)](#) 中，对英特尔的运营和财务声明情况有更详细的说明。

请将与报告相关的问题、评论或反馈发送给英特尔公司企业责任总监 Dave Stangis（地址为 5000 W. Chandler Blvd., CH7-301, Chandler, AZ 85226）；或者使用我们的[在线反馈信息表](#)联系企业责任部门人员，他们将研究您提出的请求并尽快做出答复。

总裁观点



在当今这个迅驰万变、精彩迭出的科技世界里，英特尔历经了近 40 年的快速发展。我很荣幸能够作为这样一家公司的代表，在这里与您对话。在过去的四十年里，世界发生了巨大的变化。审视其中，您会发现正是英特尔的旗舰产品——微处理器，推动着世界科技大潮的汹涌澎湃、滚滚向前。这项伟大的创新，极大地拓展了人类自身的潜能，也令我们生活的世界更加美好。

只要看看我们最新的业务成果——英特尔® 酷睿™2 双核处理器，就可以证明我的观点。英特尔® 酷睿™2 双核处理器与最近推出的其他 40 多款微处理器产品，均基于全新的英特尔技术架构，不仅全面降低能耗，还拥有突破性的性能。英特尔® 酷睿™2 双核处理器是英特尔实现双赢的一个典型例证——我们不仅实现了商业利益，同时还惠及大众。

基于这一准则，我们继续为实现卓越的运营目标而努力。在过去的三年里，我们已经使工厂标准化能耗的降低超过了 20%，目前我们正努力朝着既定的目标前进：即到 2010 年使温室气体的标准化排放量比 2002 年减少 50%。在全世界的许多社区，我们向在附近生活的邻居们敞开工厂大门，让他们了解我们的生产设施不仅制造高科技产品，而且安全无忧。

我们十分明白，与客户、供应商分享我们的最佳实践成果，更能巩固我们在业界的成绩。我们期望我们的供应商能够在安全、合法和环保运营方面始终保持高标准。英特尔于 1998 年正式制定了一系列面向供应商的期望纲领，并在 2004 年落实采用电子行业行为准则（Electronics Industry Code of Conduct），让供应商可以遵循一致的标准在各领域衡量绩效。

我们的社区工作项目通过有效整合英特尔自身的技术专长、员工热情和商业才智，着重于帮助社区更趋完善，并为生活条件低于普通水平的人群提供技术。英特尔的员工每年将数十万小时的时间义务地投入在服务诸如英特尔电脑俱乐部、英特尔国际科学与工程大奖赛以及各地学校所组织的社区活动上。

通过本报告，您将会了解到我们在企业责任方面所做的努力，从员工发展与多元化，到公司管理、道德规范和利益关联方的互动参与，我们力求全面地介绍英特尔 2006 年在经济、环境和社会方面的表现，并勾画出公司未来工作的重点。我们会根据“全球报告倡议组织”（GRI）《2002 年可持续发展报告准则》的标准持续发布报告。

英特尔推动行业不断发展，脚步从未停歇。2006 年，我们实行 20 年来最全面的一次重组，组建了更加强大、更具竞争力的公司架构。正由于我们的员工所具备的精湛专业技能，以及对于实现企业使命和企业价值观的奉献精神，才成就了英特尔将近 40 年的长盛不衰。从产品创新到企业责任，我们所有的努力都力求精益求精，取得最高成就；而将这种承诺持续下去，正是英特尔所追求的一项有益的任务。基于对道德价值观的推崇，以及对人与环境的尊重，我们得以取得出色财务表现，创造绝佳商业机会，并吸引优秀人才与我们并肩工作。我们期待在新的一年里继续成功，继续履行我们的责任。

The signature of Paul Otellini, which is written in a flowing cursive script. It appears to begin with "Paul" and end with "Otellini".

保罗·欧德宁
总裁兼首席执行官（CEO）

从产品创新到企业责任，我们所有的努力都力求精益求精，取得最高成就；而将这种承诺持续下去，正是英特尔所追求的一项有益的使命。

企业简介

对我们的客户、员工和股东负责。



英特尔是世界上最大的半导体芯片制造商，也是为计算机和通信行业提供主要集成电路的先进数字技术平台和组件的创新领先者。我们的目标是成为向全球数字经济提供半导体芯片和平台解决方案的领先供应商。我们的所有努力都基于一个共同的使命：不遗余力地推进与人们的工作和生活密切相关的平台和技术，以提高英特尔的客户、员工和股东的满意度。

组织结构简介

Intel. Leap Ahead.™ (Intel. 超越未来.™) 这个口号恰如其分地体现了英特尔公司的文化理念。我们的使命是不仅在技术、教育、文化、社会责任、生产等方面发现并推动新的跨越，而且在不断实现新的跨越的同时，鼓励更多的客户、合作伙伴、消费者和企业加入我们。最终，我们不仅要使技术变得更快、更智能和更便宜，而且要运用这些技术，让生活变得更美好。

产品

我们的产品包括芯片、主板以及其它半导体类产品，它们是计算机、服务器、手持设备以及网络和通信产品不可缺少的构建模块。我们的组件级产品包括用于信息处理的集成电路，如微处理器、芯片组和闪存等。我们能提供各种不同水平的集成产品，帮助客户以更大的灵活性生产先进的计算和通信系统与产品。

2006 年，我们推出了全新的英特尔® 酷睿™ 微体系结构，它是那些基于全新英特尔® 架构的产品包括台式机、笔记本电脑和主流服务器多核处理器的基础。与单核处理器相比，双核和多核处理器拥有两个或更多的执行内核，在平衡功耗要求的条件下，可提供更高的系统吞吐率，同时管理多个活动任务。英特尔® 酷睿™ 微体系结构具有众多创新特性，旨在通过更高的系统性能和更快的多任务处理响应速度，提高能效并增强用户体验。

2006 年亮点

- 我们连续第 20 年盈利。
- 支付创纪录的 23 亿美元现金股息。
- 下半年发布了超过 40 款微处理器产品，包括基于全新英特尔® 酷睿™ 微体系结构的产品。
- 连续第八年入选道琼斯可持续发展指数（自该指数出台以来），并连续第六年被评为技术行业高级领导者。
- 连续第三年入选由 Corporate Knights/Innovest 举办的“全球 100 家最可持续发展公司”。
- 采用公认的公司治理黄金准则——多数投票准则，修订我们的企业规章制度。
- 英特尔全世界 95% 的员工都接受了商业道德培训。
- 通过了关于政治捐献和义务的政策。

我们十分注重各种平台（将英特尔处理器与其它技术，如适配的芯片组和通信芯片组，相结合的先进解决方案）的发展给我们带来的增长机遇。所有平台均经过优化，以满足消费者、企业主和信息技术（IT）专家的不同需求。2006年，我们发布了三大平台：

- **英特尔® 迅驰® 双核处理器技术平台**，旨在为笔记本电脑提供高性能、低能耗等特性，以延长电池使用时间，实现小巧的外形和灵活的无线网络连接。
- **英特尔® 博锐™ 处理器技术平台**，第一款专为企业和IT客户优化的电脑平台，可提供更高的安全性和可管理性，以及出色的高能效表现和更低的使用成本。
- **英特尔® 欢跃™ 处理器技术平台**，使人们可以更加轻松地下载、管理和共享日益增长的数字节目，并能够灵活地选择在电视、电脑或手持产品上欣赏这些节目，从而增强数字家庭娱乐体验。



客户

我们的客户包括：

- **原始设备制造商（OEM）及原始设计制造商（ODM）**，他们主要生产计算机系统、手持设备、电信和网络通信设备。
- **电脑和网络通信产品用户**（包括个人、大中小型企业以及服务供应商），他们主要通过遍布全球的分销商、经销商、零售商和OEM渠道来购买电脑组件和主板级产品，以及网络、通信和存储产品。
- **其他制造商**，包括各种工业和通信设备的制造商。

运营部门

英特尔公司设有下列运营部门，主要面向我们认为存在巨大发展机遇的核心市场开发平台和微处理器产品：

- **数字企业事业部** 开发的产品主要面向台式机、企业计算服务器、工作站和互联网基础设施。
- **移动事业部** 面向笔记本电脑和其它移动设备设计和开发平台。产品包括面向笔记本电脑以及无线连接产品市场的微处理器和相关芯片组。
- **闪存事业部** 为各种数字设备：包括内存卡、手机、数字音频播放器以及嵌入式设计产品（如机顶盒、网络产品、DVD播放器、DSL和线缆调制解调器）等提供先进的闪存产品。
- **数字家庭事业部** 面向电脑、数字电视和网络媒体设备提供产品，可支持消费者通过家中连接的数字设备来享受精彩的数字内容。数字家庭事业部还提供嵌入式消费电子应用产品，如数字视频录像机和机顶盒。
- **数字医疗事业部** 重点开发数字医院和消费者/家庭医疗产品，并探索在医疗护理信息技术、研究、诊断、生产力，以及个人医疗护理领域中的商机。
- **渠道平台事业部** 量身定制各种主流平台，以满足当地市场需求；开发和支持独特的解决方案，满足发展中国家用户的需求。

制造、封装和测试



截至 2006 年底，英特尔 68% 的芯片制造（包括微处理器、芯片组、NOR 闪存和通信芯片制造），由设在美国本土的亚利桑那州、加利福尼亚州、科罗拉多州¹、马萨诸塞州、新墨西哥州以及俄勒冈州的工厂完成的。另外 32% 的芯片由设在爱尔兰和以色列的美国境外的工厂生产完成。截至 2006 年 12 月，我们的产品主要来自下表所列的芯片厂。

截至 2006 年底，我们大部分的微处理器均基于 300 毫米晶圆，并采用 65 纳米制程技术生产。2007 年，我们计划开始使用 45 纳米制程技术来制造微处理器。每一代新的制程技术都能帮助我们制造出成本更低廉、性能和能效更出色、功能更丰富的产品。

为了提高产能，我们还使用了第三方制造企业（芯片代工厂）来为特定组件（包括芯片组、网络和通信产品）生产晶圆。此外，我们主要通过承包商来生产主板级产品和系统，并从外部厂商（主要是亚太地区）采购某些通信网络产品。在马来西亚，我们还制造与微处理器和网络相关的主板级产品。

制造流程完成后，我们的大部分组件会分别采取不同类型的封装，然后进行测试。我们组件的大部分封装与测试工作是由设在中国、哥斯达黎加、马来西亚和菲律宾的工厂完成。为了提高产能，我们也会通过一些承包商来完成特定产品的封装，主要是闪存、芯片组以及网络和通信产品。

我们为所有的供应商设定了与企业诚信、道德、环保、健康以及安全准则相关的绩效期望。我们定期与他们沟通这些期望，通过阶段性评估来加强对供应商的影响，并与供应商合作执行必要的改进。不论我们的供应商和承包商位于何处，我们的绩效期望都是相同的。最低标准是我们的雇佣措施要符合当地法律；并且我们也期望我们的供应商和承包商能够遵守所在国家的法律。此外，无论当地法律如何规定，我们都严格遵守最低雇佣年龄要求。

不论我们的供应商和承包商位于何处，我们的绩效期望都是相同的。

晶圆制造厂

产品	晶圆尺寸	制程技术	地点
微处理器	300 毫米	65 纳米	亚利桑那州、爱尔兰、俄勒冈州
微处理器、芯片组和通信基础设施	300 毫米	90 纳米	爱尔兰、新墨西哥州
NOR 闪存	200 毫米	65 纳米	加利福尼亚州、爱尔兰
NOR 闪存和通信基础设施	200 毫米	90 纳米	加利福尼亚州、爱尔兰
芯片组、NOR 闪存和其它产品	200 毫米	130 纳米	亚利桑那州、科罗拉多州 ¹ 、爱尔兰、马萨诸塞州、新墨西哥州、俄勒冈州
芯片组和其它产品	200 毫米	180 纳米及以上	爱尔兰、以色列

¹ 基于 2006 年的资产整顿，以及英特尔对全世界产能运营状况的评估，管理层决定将美国科罗拉多州的制造厂出售。

截至 2006 年 12 月，员工人数达 50 人以上的英特尔全球站点

地点	业务	员工人数
阿根廷	SM	51
澳大利亚	SM	52
比利时	OS,SM	86
巴西	OS,SM	140
加拿大	OS,SM	90
中国		
北京	R, SD, SM	578
成都	A	1,200
香港	OS,SM	224
上海/浦东	A, C, SD, SM	4,907
深圳	SM	234
哥斯达黎加	A	3,239
丹麦	A,C	66
法国	C, OS, SM	138
德国		
布伦瑞克	C	106
慕尼黑	SD,SM	314
印度	OS, R, SD, SM	2,644
爱尔兰		
Leixlip	F, OS, SD, SM	4,237
香农 (Shannon)	SD	137
以色列		
海法	C, OS, R, SD	2,455
耶路撒冷	F	948
Lachish	F	2,475
佩塔提科瓦 (Petach-Tikva)	C	373
意大利	SM	53
日本		
东京	SD,SM	306
筑波	R, SM	267
马来西亚		
赛柏再也 (Cyberjaya)	A,R	106
居林	A, L, SM, SY	3,143
槟城	A,L,R	7,033
墨西哥	C, OS, SM	289
荷兰	L	204

地点	业务	员工人数
菲律宾	A, C, L, R, SM	5,154
波兰	OS, SM	355
俄罗斯		
莫斯科	R, SD, SM	500
下诺夫哥罗德(Nizhny Novgorod)	R, SD	438
新西伯利亚	SD	197
萨罗夫 (Sarov)	SD	120
圣彼得堡	SD	101
新加坡	OS, SM	211
韩国	SD, SM	170
西班牙	SM	68
中国台湾	OS, SM	451
英国	R, SM	1,031
美国		
亚利桑那州	A, F, OS, R, SM	10,181
加利福尼亚州		
福尔松	C, OS, R, SD, SM	6,244
佛利蒙 (Fremont)	C, R	274
Irvine	C, R	87
萨克拉门托	C, R, SM	169
圣克拉拉	C, F, OS, R, SM	6,032
科罗拉多州	F, R	1,391
伊利诺斯州	R, SD	75
马萨诸塞州	C, F, R, SD	2,249
新罕布什尔州	SD	57
新泽西州	C	265
新墨西哥州	F, OS, R	4,877
俄勒冈州	C, F, L, OS, R, SD, SM	16,096
南卡罗来纳州	C, R	198
得克萨斯州	C, R	595
犹他州	OS	239
华盛顿州	OS, R, SD	1,159
关键字:	A 封装与测试	
	R 研发	
	C 通信	
	SD 软件设计	
	F 芯片制造	
	SM 销售与市场推广	
	L 后勤	
	SY 系统制造	
	OS 其它支持	

研发

我们继续致力于投资研发世界一流的技术，特别是在集成电路的设计和制造方面。2006 年的研发 (R&D) 支出达到了 59 亿美元（2005 财年为 51 亿美元，2004 财年为 48 亿美元）。

我们将研发重点放在先进的计算、通信和无线技术领域。主要是通过开发新型微体系结构，发展硅制程技术，推出下一代微处理器和芯片组，改进平台项目及开发软件解决方案和工具来支持我们的技术。

2006 年，我们公开了持续保持微处理器技术领先地位的创新流程：我们计划大约每两年推出一个新的微体系结构，在间隔的一年中则提升新一代硅制程技术，并以此为主要产品线的持续改进制定发展蓝图。

员工

2006 年，我们实施了重组计划，其中包括裁员措施，主要通过员工裁减、离职和既定的职位撤销来完成。截至 2006 年 12 月 30 日，我们在全世界范围内共有大约 94,100 名员工，其中美国员工占 50% 以上，从 2006 年中期到年底减少了 8,400 名员工。

2006 年经济绩效

2006 年，我们面临的竞争愈发激烈，由于前所未有的巨大价格压力导致收益下滑。虽然我们年终仍然取得了杰出的成绩，并保持了第 20 年的盈利，但是与 2005 年相比，2006 年的收入下降了 9%，为 354 亿美元，同时，营运利润也减少 53%，为 57 亿美元。2006 年我们的净收入为 50 亿美元，而 2005 年则为 87 亿美元。

我们支付了创纪录的 23 亿美元现金股息，董事会批准从 2007 年第一季度起增加 12.5% 的季度现金股息，达 0.1125 美元。我们还以 46 亿美元回购了 2.26 亿股的普通股。

这一年我们积极应对竞争对手的挑战，进行了全面的结构与效率评估，实施了大范围的重组，旨在削减成本，创造一个更加精简灵活、以客户为导向的英特尔。我们还加快了新产品的推出速度，领导业界进入一个高能效的多核计算时代；并凭借我们有史以来最强大的产品阵容，为本年度画上了圆满的句号。

在重组的过程中，我们撤销了一些次要的计划，裁减员工总数，并从广度和深度两方面改善组织结构。为了加强核心业务，我们撤销了一些运营部门，主要涉及通信和应用处理器业务领域的资产，此举影响到我们对科罗拉多州晶圆制造厂的使用计划，因此已经准备出售该厂。我们预计这一系列措施将显著提高我们在未来十年中的竞争地位，也有助于大幅节省成本，2007 年可节省大约 20 亿美元，从 2008 年起每年将节省约 30 亿美元。

2006 年下半年，我们发布了超过 40 款新型微处理器，包括基于英特尔® 酷睿™ 微体系结构的产品。这一全新微体系结构提高了双核和四核台式机、笔记本电脑以及服务器产品的能效表现标准。据多方独立评测机构证实，这些新处理器在各种工业基准范围中打破了性能纪录，超越了竞争对手的产品，并且具有更低的功耗表现。借助新产品，我们重新树立了英特尔在所有计算领域中的领导者地位。

英特尔董事会主席克瑞格·贝瑞特的注解



董事会了解，英特尔的所有者以股东价值的增长来评估我们的工作。

在英特尔，我们知道将管理层的报酬与公司绩效相挂钩最能反映股东的利益。因此，在英特尔现金报酬制度中，浮动部分占有很大的比例，公司绩效表现出色就付给比市场水平高的报酬，如果绩效下降，报酬则会低于市场水平。具有最高权责的英特尔员工，其现金和股权报酬中的浮动比例也最高。由于我们 2006 年的财务绩效与 2005 年相比有所下降，因此 2006 年管理层的报酬也就低于上年水平。2007 年，董事会审批并向股东们提交了一份重新设计的管理层现金激励计划，以代替原有的计划。这份计划进一步明确了公司的绝对财务绩效、相对于基准企业的相对绩效、以及运营目标的成功与否与管理者个人绩效之间的关联。

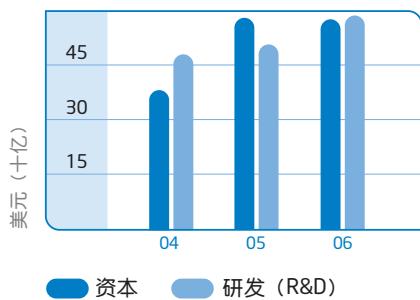
有几个趋势预兆着我们未来的美好前景，其中包括超便携设备的日趋普及：它要求更高的性能表现、更全面的互联网接入、大幅降低的功耗、以及更小巧的外形设计等特性。此外，新的操作系统、更加逼真的游戏、以及高清晰度在线视频等一切应用，也都推动着对处理能力需求的不断增长。

如欲了解更多信息，请参阅英特尔 2006 年度报告和 10-K 表格。

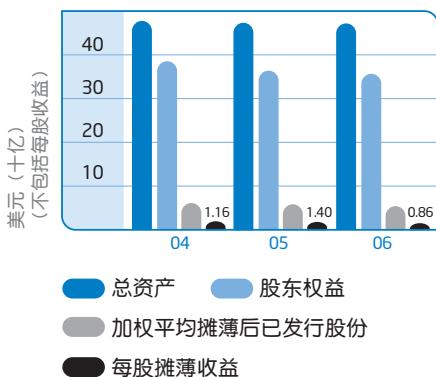
税前收入与纳税准备金



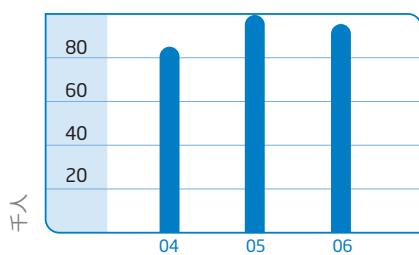
资本支出与研发支出



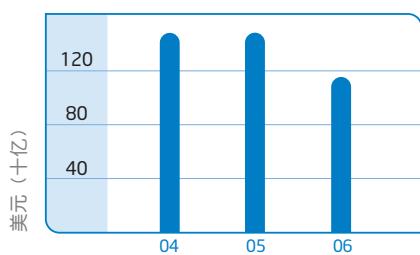
资产与资本总额一年终



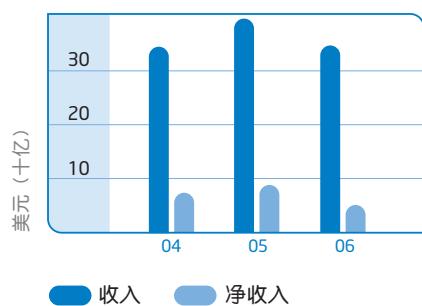
全球员工一年终



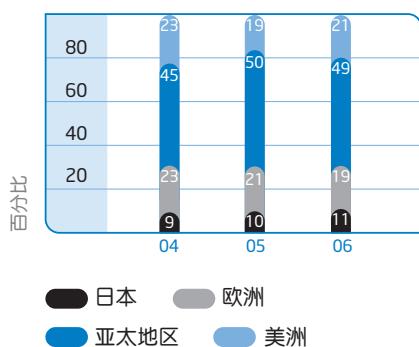
市值一年终



收入与净收入



各地区收入细分



公司治理与道德规范

多年来，英特尔发展了一套指导员工、管理层和非员工董事的行为准则。我们的行为准则包括经营的基本原则和准则，旨在推动诚信的道德行为、防止不道德行为的发生以及遵循相关的法律和法规。行为准则中包含的原则，也体现了我们在环境、健康与安全、反歧视、反贿赂与反贪污、利益冲突、隐私权以及公司资产与名誉保护等方面政策。

如欲获得关于行为准则、商业责任原则、公司治理准则、社区和工作场所信息、董事会成员组织、董事会章程、以及管理层报酬数据的完整文本，请访问我们的企业责任网站。

公司治理



公司治理一般是指在企业的股东、董事会和管理层之间分配责任和职权的制度。股东选出董事会，并就重大事项进行投票。董事会是公司治理的主体，负责管理层、特别是首席执行官的任用、监督和评估。管理层负责公司的日常运营。这些群体之间的有效协作将会带来一个运营稳定、高效率的公司，能够及时发现并解决自身问题，为股东创造价值，并履行法律和道德上的责任。

英特尔十分重视公司治理，并将其视为需要不断改进的领域之一。十一名董事中有九位是独立的，他们除了在董事会任职外，不参与公司的其它事务。他们不是公司的雇员，也不参与公司其它的业务或咨询工作。这些独立董事能够为我们带来多元化的知识、个人观点以及可靠的商业判断。

我们期望董事们能够在董事会和委员会的内外都与我们紧密协作。董事们以个人身份会见高层管理人员，并出席和参与员工讨论会。董事无需高层管理人员的陪同，可独立参观访问英特尔遍布全球各地的站点，获得直接评估当地问题的机会。这些活动使得董事会可有效获得信息，也让他们的监督和意见更有价值。

独立董事们还会定期召开会议，由选任的首席独立董事负责召集会议并提出报告。首席独立董事还担任董事会执行委员会和公司治理与任命委员会的主席。董事会的审计、报酬、公司治理与任命以及财务等委员会的成员仅由独立董事组成，原因是期望这种独立性能够帮助他们客观、公正地监督公司的管理层。

我们的公司治理与任命委员会负责评估并向董事会报告企业责任的绩效。该委员会主要负责评估与环境、工作场所和利益关联方有关的企业责任议题，以及审核公司就这些议题所做的公开报告。委员会定期了解有关最新的绩效情况，以及有关企业责任外部趋势中出现的新问题。

“我向英特尔致以崇高的敬意，该公司在企业范围内制定并实施了全面的道德规范计划，为以色列的其它企业树立了杰出的榜样。”

——以色列最高法院荣誉法官

达利亚·多纳 (Dalia Dorner) (已退休)

英特尔董事会评估了 2007 年将要审批和实施的公司治理项目。下面是董事会所采取的措施：

- 采取一项政策，即董事们每年事先提交不可撤销的待定辞职报告，但只有在年会时未获得多数票的情况下，辞职报告才会生效。
- 针对 2006 年股权激励计划和所提出的 2007 年执行官激励计划，增加了“收回（claw-back）”条款。据此，当在特定情况下要进行财务重述时，董事会可依据该条款将执行官们的报酬收回。
- 根据公司治理准则取消名誉董事的职位。

2006 年，英特尔在全球 95% 的员工接受了有关行为准则的培训。

监督适法性

董事会审计委员会已授权道德与适法性监督委员会（Ethics and Compliance Oversight Committee, ECOC），确保建立适合的机制，从而将法律和道德遵从的信息报告给董事会。该委员会中，来自英特尔业务部门的成员包括企业财务总监，以及分别代表供应商管理、环境健康与安全、企业责任、人力资源、法律、安全、内部审计和其它部门的人员。

每个季度，ECOC 都会选出英特尔内部的不同部门进行审核。每个部门要进行适法性的自我评估，内容涵盖与业务相关的四大领域：法律法规风险领域和支持适法性的计划；道德与行为准则活动和特性；控制环境和活动；业务可持续性规划和准备。法律法规风险领域的审核还需遵循《联邦量刑指引》（Federal Sentencing Guidelines）的要求。在审核期间，每个业务部门都要向 ECOC 提供一份关于该部门在四个领域中适法性工作方面的详细说明。ECOC 将据此提出评述和活动建议，并跟踪各部门的完成情况。

ECOC 的工作与诸如《联邦量刑指引》等法律的发展、以及新出台的最佳商业实践保持同步。ECOC 负责：

- 审核现有的适法性信息和报告体制。
- 对适法性计划审核程序进行评估，以便有效地及时发现和修正不足。
- 发现和推荐机会，以改进道德和适法性计划。
- 支持和加强英特尔的道德文化建设。
- 定期向董事会审计委员会报告项目状态并提出建议。
- 通过监督审查，向董事会报告公司全面的适法性工作。
- 向董事会和业务部门提出合适的计划修改建议。
- 调查并辅助解决适法性问题。

诚实守信，合法经营

英特尔的道德与适法性计划建立在长期存在的行为准则基础之上，并反映公众对全球化公司不断提高的期望。2006 年，英特尔的道德与适法性部门加大了全球培训和沟通的力度，以继续加强对道德诚信的理解和认知。2006 年，英特尔 95% 的员工都接受了有关行为准则的培训。2006 年我们还启动了一项计划，对行为准则进行了修订、本地化和翻译，并开发了更多有助于理解和强化的工具。

2007 年英特尔面临的挑战就是继续努力，使我们对诚信的重视和我们的核心价值观融合为企业成长战略的一部分。行为准则一直是英特尔文化的基石，也是英特尔在全球建立互信关系和开展业务时，坚持诚信经营的基础。修订后的行为准则及其配套的强化工具，以及内部网站的设计，让在日常工作中面临道德挑战的员工，更加容易对行为准则进行查询与理解并得到支持。随着英特尔在动态的商业环境中积极地了解、讨论和行动，道德与合法性的监督与责任管理结构（包括董事会审计委员会、ECOC、以及遍布全世界的各业务部门专属论坛）也将日趋发展完善。

外部参与

我们目前开展的战略性工作包括监控新出现的问题和倾听众多主要利益关联方的意见。过去，我们与利益关联方的共同协作已促成了环境绩效的提高和更有深度、更集中的企业责任报告方案。许多利益关联方（从供应商、工厂周围的居民，到社会分析专家、英特尔股东）向我们表达了他们的愿望，希望我们保持领导地位，继续在报告中披露更多对他们来说非常重要的活动信息。我们回应这些要求，典型例子之一就是在 2006 年的报告中增加了有关政治捐献和义务的内容。

利益关联方关系

半导体（也许是世界上最复杂的产品）制造要求企业高度专业化和严格遵守纪律。众多利益关联方的不断互动参与，让我们的目光变得更加长远，可以减少盲点并从不同的角度去审视问题。我们的目标就是倾听和学习利益关联方的见解。

不过各利益关联方想法的巨大差异成为我们面临的一个巨大挑战。例如，住在我们工厂附近的社区利益关联方，可能会比较关心交通流量、工厂照明或者当地商务决策造成的经济影响等问题。具有社会责任感的投资者可能会更关注我们在政治捐献或艾滋病（HIV/AIDS）方面所做出的努力。我们尽力对所有利益关联方的意见做出响应，确保最适当的英特尔人员参与到每个问题的解决中来。

2005 年，我们曾就企业责任问题与跨领域的利益关联方（包括教育界人士、劳工代表、有社会责任感的投资人、员工以及社区非政府组织（NGOs））举行了多次的正式反馈会议。通过这些会议，我们获得了大量宝贵信息，从而帮助我们改善了 2005 年企业责任报告的设计和内容。

我们把在 2005 年利益关联方会议上所了解到的信息继续整合到今年的报告中，并向全球各地的社区顾问委员会（CAPs）寻求对报告变更的确认和反馈。CAPs 的反馈十分积极，并建议我们继续坚持从 2005 年起确立的方向：即以更集中的方法发布简洁的印刷版概述，并根据可行性提供本地化版本。目前，我们已在中国、爱尔兰、以色列、美国新墨西哥州和菲律宾对 2005 印刷版概述提供内容和语言的本地化版本，并计划对 2006 年概述有更大范围的本地化。

CAP 管理人员和成员在解决社区的教育、环境、健康与安全、应急响应与管理、社区服务、当地生活质量以及沟通和关系建立等社区关注的问题上，提出了大量具建设性的意见。参与者们推荐会议议程主题，并划分优先顺序。针对英特尔如何提高对所在社区的认知和支持，参与者也踊跃提出很多建议。我们公司大多数的制造、封装和测试厂都设有 CAPs，他们提供非常有益的反馈和咨询，并帮助项目的设计和实施。例如，2006 年在菲律宾南莱特省山体滑坡和台风桑美灾害发生后，CAP 成员就和红十字会对救灾抢险进行了密切合作。

行为准则一直是英特尔文化的基石，也是英特尔在全世界建立互信关系和开展业务时，坚持诚信经营的基础。

齐心协力，开展环保

2004 年 8 月，社区环境工作组（CEWG）在美国新墨西哥州成立，标志着社区与英特尔之间的全新双向交流机制正式启动。社区环境工作组由环保人士、英特尔代表、当地英特尔评论人士以及其它社区成员组成，旨在不断改善英特尔 Rio Rancho 工厂环境。

过去两年间，这项互动机制促使英特尔 Rio Rancho 工厂的温室气体排放量大幅减少。由于英特尔 Rio Rancho 工厂对污染控制新型设备的资金投入与升级现有设备，以及采取更高效的维修方式，大幅缩短了每年污染控制设备停机维修保养的时间，使环境保护得到明显的改善。

社区环境工作组（CEWG）每月举行一次会议，报告英特尔的最新环境绩效，并了解社区居民所关心的问题。任何想要帮助改善环境的人员都可以成为委员会的成员。英特尔和 CEWG 将继续通力合作，开发出更实际有效的环境改善方法。如欲了解更多信息，请访问 [CEWG 网站](#)。

我们与利益关联方合作的另一种方式，是就各种问题与各团体展开合作。例如，2006 年，董事会采用多数投票标准进行无竞争董事竞选之前，英特尔就与一个多元化投资人团体展开合作，研究董事应当对股东所承担的责任。在此多数投票标准下，董事候选人在年度选举中会收到“赞成”和“反对”两种选票，因此即使在没有竞选对手的情况下，候选人也有可能落选。多数投票标准为股东提供了一种全新的方式，敦促董事必须要对董事会和公司的绩效负责。

除了 CAPs 和其它工作组之外，我们还采用了社区认知度调查和社区领导审计等工具来评估我们的行为，并获取有关社区服务和运营状况的反馈。2006 年，英特尔有 30% 的主要站点（员工超过 2,500 人的站点）都执行了正式的社区认知度调查，并且将获取的反馈实际应用到项目规划中。

对于衡量我们的企业责任工作来说，如何获得、追踪和结合反馈信息变得日益重要。下表归纳了我们与全世界众多不同的利益关联方开展合作的方式。

2006 年，英特尔 30% 的主要站点都执行了正式的社区认知度调查，并且将获取的反馈实际应用到项目规划中。

利益关联方参与		
利益关联方	工具和流程	优点
员工	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Circuit News</i>。作为企业内部网的“日报”，内容包括员工和管理层的评论与分析、博客以及致编辑的信等。 ▪ 面向所有员工的强制性季度业务通报会议。 ▪ 管理层开放性论坛和网络广播，包括员工问答环节。 ▪ 员工申诉（Open door）政策。旨在为员工与各级管理层提供沟通渠道。 ▪ 英特尔正式特许的员工支持团体，包括英特尔美国退伍军人社（American Veterans at Intel）；多元化人才网络（Diverse Abilities Network）；男同性恋、女同性恋、双性恋或变性员工；英特尔非洲裔美国员工网络；以及英特尔女性网络等。 	多种流程，可支持部门内部上下级直接交流，并能促进工作环境的多元性和包容性。
客户	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 客户卓越计划（Customer Excellence Program）。是一项客户反馈流程，用以获得和优先考虑关于英特尔产品和服务质量的反馈。 	客观的客户反馈可促进产品和服务质量的改善，并将鼓励员工对客户产生正面积极的影响。根据客户满意度，员工每年有两次可以享受额外一天的带薪休假作为嘉奖。
供应商	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 供应商网站 ▪ 英特尔供应商日(Intel Supplier Day)。自 1993 起开始举办，数百家的顶级供应商汇聚一堂，接受培训以及共同制定期望；此外，我们还在中国、哥斯达黎加、印度、爱尔兰、马来西亚和菲律宾举办了针对当地的供应商日。 ▪ 供应商新闻简讯 ▪ 电子行业行为准则 	为我们的供应商设定一致的期望值，以支持他们就新的工作优先顺序来展开积极互动。此外还帮助英特尔供应商使用改进的追踪工具。我们对供应商的道德期望促进了与供应链中所有利益关联方的互动。
社区	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 社区顾问委员会（CAPs）。是正式的双向论坛，为社区成员和英特尔代表创建积极主动的关系，以解决社区的问题和顾虑。 ▪ 社区认知度调查。通常每半年就在我们的主要站点举行一次的正式调查，用以衡量英特尔在社区、环境和公民责任方面的信誉。 ▪ 带有反馈功能的英特尔社区网站。 ▪ 与全球的教育界人士和教育机构建立广泛的合作关系。 	我们的社区服务工作已经在全世界建立了社区关系计划框架。此外，我们成功地根据社区工作的优先等级调整相关工具和评估模式，使我们能够为当地社区提供广泛的资源。

下页继续

利益关联方参与（续）

利益关联方	工具和流程	优点
投资人	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 主动与具有社会意识的基金经理人和分析人士举行会议。 ▪ 通过电子邮件、电话会议和详尽的投资人问卷调查，与投资人和调研公司开展及时的互动。 	来自各公司的反馈和基准数据可促进绩效的提升。投资人对于新出现问题所提出详细的、第一手的见解，有助于我们针对股东提出的问题做出及时有效的反应。
政府和政策制定者	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 通过与行业和政府的联合委员会进行独立的讨论和交流，在全世界范围内主动地参与到政策制定和立法工作中。 ▪ 英特尔政府事务部和英特尔企业事务部密切合作，共同建立英特尔的可信度，赢得决策者们的信任。 	我们在政策制定过程中的努力有助于建立可靠、可信赖的关系；加强对英特尔作为有价值的企业公民的认识；以及创造积极有利的公共政策环境。
非政府组织 (NGOs)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 专题会议，正式对话和项目，以及多方努力。 	我们与非政府组织的互动可促进对关键议题的相互理解。2006 年的主题包括供应链管理、艾滋病、政治义务、中小学教育、抢险救灾、社区技术解决方案，以及可持续发展。

全球政策议程

在全世界的政策主题方面，我们的目标很明确：全面了解各种观点，并教育立法人员理解起草中的法规可能对我们行业的业务流程所产生的影响。英特尔渴望为那些与我们的业务、客户和员工相关的公共政策讨论做出建设性的贡献。我们感兴趣和参与的公共政策领域主要包括：

宽带：有线和无线 二十一世纪，大多数的经济活动都将依赖宽带通信和互联网。有效的频谱管制与调配是刺激新服务和无线宽带技术发展的关键要素。英特尔致力于与美国的业界同行合作，集中力量关注网络中立的复杂问题。英特尔认为互联网基本的开放必须受到保护，并且认可培育商业结构的重要性，因为它们能够吸引合适的互联网投资。英特尔将继续与相关企业和感兴趣的利益关联方合作，提出对该领域有利的宽带政策。

作为高新技术数字电视联盟（High Tech DTV Coalition）的一员，英特尔推动了一项法案的通过。该法案制定数字电视的过渡（将高价值的频谱开放给公共安全和商业需求）日期为 2009 年 2 月 17 日，而商用频谱拍卖的最后期限为 2008 年 1 月 28 日。此次拍卖的一部分收益将用来为美国的第一批应答器和可互操作的公共安全通信提供可观的资金。



数字医疗 随着世界各地人口寿命的延长和老龄化趋势，各国都将面对为老年公民提供护理服务的艰巨挑战。英特尔相信将信息技术整合到医疗系统中将有助于改善医疗质量，并降低医疗服务成本。为了实现这一目标，英特尔和医疗行业中的合作伙伴正呼吁政府对医疗问题起到带头作用，并参与到支持数字医疗的项目中。

英特尔董事长克瑞格·贝瑞特获选担任美国医疗信息社团（AHIC）的顾问。AHIC 的使命就是在更高效的医疗选择方面为政府提供建议，并鼓励采用医疗信息技术。此外，英特尔还加入许多其它行业组织，为推进医疗信息网络部署实现互操作性和标

准化提供资助。协作的重大成就之一，是为美国国家医疗信息技术协作办公室提供了 6,170 万美元的资金。通过与远程医疗社团成员共同的大力宣传，我们还帮助取得一笔 300 万美元的资助，该资助用于远程医学项目，以帮助将医疗服务扩展到服务低于普遍水平的偏远地区。

教育 英特尔积极与各国教育部门、美国教育部、各州及当地学校和其它协会合作，不仅致力于改善数学和科学教育，并且注重学生的关键思维和解决问题能力。我们视这些技能为 21 世纪教育与学习所必备的能力。我们的努力带动新的方案和政策，并在目前以策略性改革为思想的争论中，提升了数学、科学和技术教育的地位。2007 年，我们将继续把教育作为重点工作。

环境 除了致力于卓越的安全性和减少对环境的影响外，英特尔还采取积极的手段，与世界各地政府部门合作制定环保政策；在保持运营和创新能力的同时，全力推进可持续发展。

为响应政府号召，现在全世界的高科技公司都在努力消除电子产品中使用的铅。欧洲和美国加州已经立法，除一些特定应用领域外，禁止在电子产品中使用铅。而其它地区的司法措施也紧随其后，包括中国以及美国的新泽西州和华盛顿州。针对政府的号召和政策，英特尔一方面投资开发无铅技术，一方面与政府密切合作，以解决那些尚未开发无铅技术的应用领域中的问题。我们支持和谐发展，希望全球都能够一致执行这些要求。

有关化学品生产和使用的法规也逐渐成为关注的焦点。欧盟（EU）目前正在根据 REACH（化学品的登记、评估和许可）法规重新制定化学品管理计划。英特尔积极与供应商以及其它高科技企业开展合作，推动欧盟采用基于风险的方案，以促进化学品的安全使用和严格管理，降低对人类和环境的影响。



能源效率继续受到政府的关注。美国环保署（EPA）正在重新修订针对电脑的能源之星*（Energy Star*）规范。我们与 EPA、环保组织和咨询机构密切合作，以促进采用更高能效的电脑电源。另外，我们还与 EPA 合作设计一套电脑规格，在不降低功能的前提下，可进一步显著增强能效。通过与其它高科技公司和欧盟委员会开展合作，我们展开一个试点项目，以解决手机使用寿命周期内的能源消耗和其它环境问题。该项目旨在宣告欧盟实施全新的《耗能产品指令》。

出口控制 出口控制在英特尔的全球业务中至关重要，适用于广泛的双重使用、军用技术及商品化的产品，包括 IT 类技术产品。许多国家都实施单边和多边出口控制，其中美国最为严格。在过去几年里，尽管半导体、电脑和电信领域的出口控制已经出现显著放宽，但出口控制措施仍然适用于一些关键产品与技术以及对美国有利害关系的国家，如中国和俄罗斯。

与英特尔相关、受到不同等级控制的项目类别有：芯片设计、生产和开发技术；用于军事用途的商用处理器；特定的芯片制造设备；高性能电脑；计算机技术；以及各种加密技术和产品。出口控制措施适用于各种产品和技术的实际出口；同时，美国还对将限制性技术在美国境内转让给来自有利害关系国家的外国人进行控制（即“视同出口”）。对于美国认定的恐怖主义国家，我们还遵守出口禁运法令。

我们还采取积极的手段，与世界各地政府部门合作制定环保政策；在保持运营和创新能力的同时，全力推进可持续发展。

鉴于此背景，英特尔支持对出口控制提出立法、法规和政策方面的更改：

- 考虑国家安全利益与行业竞争力的相关性，包括进行全球业务的需要。
- 只有在危及到国家安全或全球政策目标时，才对敏感技术或敏感商品实行出口控制，并取消以下控制：1) 美国单边采用，并仅使非美国的竞争者获得优势的；2) 由于在美国境外有其它来源，所以不能进行有效约束的。
- 最大限度地发挥高等院校的能力来培训“精英”人才，并进行基础性研究等。
- 以建立强大的网络和物理安全保护及程序为前提，针对技术、产品和设备在企业内部的全球转移建立一个免出口许可证特区。
- 确保大众市场的集成电路（抗辐射功能通过规格调整变得更强）不受美国关于禁止买卖抗辐射设备的军火出口控制条例约束。
- 防止回溯；新的控制条例不应当适用于那些过去已经解除管制的商品。
- 确保防止商业产品用作军事用途的控制措施不妨碍到合法的商业贸易或全球活动。

创新 持续创新和创造改善未来生活的解决方案，促进基础性合作研究和保护知识产权等方面政策形成。每年，英特尔在研发方面投入近 50 亿美元，但还是需要依赖一些大学研究计划的成果和发现。在过去的三十年里，政府对这些计划的支持一直呈下降趋势。

通过与其它公司合作，英特尔在提升美国企业竞争力以应对日益激烈的全球化竞争这一议题上，一直处于领袖地位。我们参与了这项议题的多项报告制定，其中包括：由创新工作组（Task Force on Innovation）以及战略与国际研究中心（Center for Strategic and International Studies）撰写的报告，还有美国国家科学院撰写的研讨报告。这些努力的成果斐然，其一便是美国国会于 2006 年底同意加强并延长（为期两年）美国联邦研发税务减免期限，这极大刺激了企业对研发的新投入。

同时，国会还通过为美国国家科学基金会增加约 4% 的资金，并恢复实施国防部数学/科学教育资助计划。更重要的是，总统和国会领导人已经提出美国竞争力全面议案，国会将于 2007 年讨论这一议案。

知识产权（IP） 作为一个创新者，英特尔尊重版权持有人保护其内容的正当权利。我们深度参与数字权利管理（DRM）解决方案的开发，以支持创新产业推出新的数字内容业务模型，进而为消费者带来创新的、精彩的体验。为此，英特尔一直在努力寻求方法，让信息技术和数据存储电子产品的税额停止增长，并压低影响数字娱乐产品销售的已有税项。在英特尔的积极影响下，税项条款被纳入到五国自由贸易协定中，促进了五个贸易大国降低或取消关税。征税提案也再次在拉美地区遭到否决。

英特尔知识产权战略的另一个方面就是开发 21 世纪专利系统，以适应未来科技的快速发展。当前，美国的专利制度正饱受质量问题、专利送件积压、以及对技术快速变化无法掌握等问题的困扰。而法律制度则使得专利投机者有机可乘，肆意发起索赔诉讼，对真正创新者开展工作造成巨大困难。为了解决这些问题，英特尔与其它技术产业公司展开合作，改善美国专利商标局（PTO）的考核资源与考核人才的素质。通过实现 PTO 内部的考核程序现代化和倡导司法改革，彻底杜绝“专利投机”的行为。

英特尔知识产权战略的一个方面就是开发 21 世纪专利系统，以适应未来科技的快速发展。

从各方面来看，英特尔倡导的改革正朝着一个健康的方向发展，即确保美国的专利系统能够高质量和高时效地处理专利申请，而法院的立法也能够在合法专利申请者与产品制造商之间保持公正的平衡。作为专利系统的最大使用者之一，以及专利法律诉讼中的诉讼常客，英特尔非常重视公正平衡的和有效的专利改革。

在确保美国法律制度公平、高效地运转方面，英特尔所作的努力一直处在最前沿。

司法改革 在确保美国法律制度公平、高效地运转方面，英特尔所作的努力一直处在最前沿。在过去，英特尔支持一系列重大司法改革，以减少钻法律制度空子谋取特殊利益的诱因出现。特别值得一提的是，英特尔在支持证券诉讼、Y2K（千年虫问题）诉讼管理规定和集体诉讼方面的改革中，一直扮演着极其重要的角色。随着新的挑战不断涌现，英特尔也将再接再厉，积极应对未来挑战。2007 年，预计将有一些问题备受瞩目，其中包括专利改革（如上文所述）、与电子举证相关的程序法规以及举证活动中的工作成果保护等。

物流与运输 快速、高效的产品供应和运输是高科技产业满足客户需要和市场需求的基础。考虑到空运系统容易遭受恐怖主义袭击，我们将与美国政府密切合作，在需求和此种顾虑之间寻找平衡。

尽管有人支持对全部空运乘客和/或运输专用飞机进行 100% 的货物检查，但是在当前的空运基础设施内实施这种高级别的检查，必将导致商业运输能力瘫痪。许多风险管理专家认为，更合适的解决方案是对所有货物进行风险筛查，并仅对存在风险的部分货物进行 100% 的检查。英特尔和其它高科技公司已经同美国国会、国土安全部和其它部门展开密切合作，主张对货物安全采取风险管理方案，在防范恐怖主义袭击的同时，保持必要的商业运输畅通。

贸易政策和市场准入 产品、人力和精神思想的自由流动是技术创新与实施的关键所在。由于半导体产业的市场分工、制造流程、供应链、研发活动以及劳动力实际上都是全球性的，所以积极消除贸易中存在的技术和非技术壁垒，对我们来说变得日益重要。

通过双边、区域和多边的自由贸易协定支持，进一步打开技术产品市场，是英特尔正在进行中的重点工作。在越南加入世界贸易组织，以及美国与秘鲁、哥伦比亚两国达成双边贸易协定等一系列的重大事务中，英特尔都给予了大力支持。同时，英特尔还为美国与韩国、马来西亚和俄罗斯的双边谈判提供了重要建议。

劳动力 获得高素质的员工是英特尔保持技术领先和竞争优势的关键。2006 年，英特尔积极参与了一个广泛基础的联盟，旨在确保美国获得所需的高素质人才，以便在 21 世纪保持强大的竞争力。为了保障每年的分配数量充分，不限于一开年就告罄，我们协同国会议员主张增加 H-1B 签证的名额。同时，我们还主张增加永久签证的名额以及缩短签证发放时间。

2006 年，美国参议院通过了一项包括很多高技能工人条款的综合移民措施，旨在简化和更新该体制。但是，众议院和参议院未能定出最终的折衷方案，因此这仍将是英特尔 2007 年的一个工作重点。

政治责任

为了促使我们有关政治捐献的决策和信息不断改进并透明化，2006 年，我们针对政治捐献起草了一份正式的政策声明。这份政策声明中描述了我们长久以来的实践情况和决策过程，以及在政治领域中新增加的活动责任。

在过去的几年中，英特尔认识到主要利益关联方强烈请求披露更多关于企业政治捐献的内容。为满足利益关联方的诉求，我们在今年的报告中扩展了相关内容。

企业捐献 美国禁止企业对联邦候选人或政党进行政治捐献。尽管如此，许多州允许企业为州和地方候选人以及选举活动提供捐献。在法律许可的地方，英特尔提供捐献给地方候选人和相关活动，以及那些与我们主张相同的组织的政治行动委员会。但是，英特尔没有为联邦候选人、政党或 527 组织提供企业资金。

- **目的** 我们的企业捐献政策受现实的驱动，即公共政策决定会对我们的业务和利益关联方的利益产生重大影响。英特尔认真监督政策问题并对政府代表进行教育，及时告知他们政策决定会对我们的业务产生何种影响。英特尔还为候选人提供财政支持，前提是其立场必须与我们的业务目标和优先公共政策（如创新、知识产权、宽带、贸易政策与市场准入、司法改革、数字医疗、环境、物流以及教育）保持一致，以实现保护和增强长期股东价值的最终目标。
- **流程** 一年来，英特尔已收到多名候选人和政治行动委员会的资金申请。我们法律和企业事务部的人员按照政治捐献政策准则对这些申请进行审核。该准则考虑到了多方面因素，如历史上投票记录，关键问题上的立场，在重要委员会中的领导地位，英特尔在该州或地区是否设有大型机构，以及支持行为对候选人竞选的影响。企业捐献由英特尔的全球公共政策副总裁和法律部门负责批准。公司实施上述的正式批准流程，目的是确保我们的捐献能够与英特尔的整体利益保持一致，而非个别董事和执行官的私人利益。
- **审核** 每年，我们的企业事务部门都会准备一份英特尔企业捐献分析报告，以确保当年的捐献符合公司政策规定。分析报告中的信息由全球公共政策副总裁和地区企业事务总监负责审核，并呈递给董事会公司的治理与任命委员会进行复审。只要有可能，英特尔会在利益透明的情况下向候选人直接做出捐献。不过，倘若对某个政治行动委员会的捐献符合公司的最佳利益，英特尔则会定期审核此类捐献，以确保其能够始终符合英特尔的目标和利益。我们认识到，由于政策和投票席位数量众多，候选人或组织所支持的立场可能与我们的政策利益大体一致但不会全部一致。在这种情况下，我们的决定是基于如何最大程度地保障股东和主要利益关联方的利益。
- **披露** 我们的政治捐献政策还公布在我们的网站上。每年，我们都会公布一份报告，列出英特尔在上一年的企业捐献。2006 年，我们向州和地方候选人、竞选活动和投票活动提供总额为 200,019 美元的企业捐献。此外，英特尔还以会员会费的形式向地方商会捐赠了 137,650 美元。如欲获得捐献和会费的明细表，请访问或下载 PDF 版本的“[英特尔美国企业捐献](#)”文档。

为满足利益关联方的诉求，我们在今年的报告中扩展了关于企业政治捐献的内容。

贸易协会和商业联盟会员 如上所述，英特尔会与其它公司和团体开展合作以解决关键的公共政策问题，其中一种方式就是通过行业和贸易协会的会员身份。大多数这类组织每年都要从参加的企业中收取会员费，英特尔也在内。依会费高低，2006 年我们加入的五大组织分别是：半导体产业协会、信息技术产业协会、美国商会、技术首席执行官委员会，以及美国制造商协会。

英特尔政治活动委员会 英特尔政治活动委员会 (IPAC) 创立于 1980 年，允许员工向施政目标与英特尔公共政策优先事项一致的候选人提供支持。尽管英特尔为 IPAC 支付管理费用，但企业资金并没有投入到其基金中，员工的捐献出于自愿。IPAC 指导委员会由英特尔员工组成，负责每周评估和审核候选人申请，而且每项资金申请都必须获得委员会大多数成员的支持方能通过。

IPAC 不为总统竞选、过去竞选债务或政党提供捐献。美国国会和各州的立法候选人有资格获得 IPAC 捐献。IPAC 对这些候选人进行评估的项目包括：在英特尔重要公共政策上的投票记录、对英特尔价值的支持和关注，以及对英特尔所在社区的投入和参与等方面。对于个别英特尔员工的建议，委员会也会予以考虑。只要有可能，IPAC 都会直接向候选人做出捐献，而不会通过政治行动委员会和 527 组织进行捐献。

在 2006 年选举期间，IPAC 提供的政治捐献总额为 364,197 美元。如欲获得捐献明细表，请访问或下载 PDF 版本的“[2006 年英特尔 PAC 对联邦候选人的捐献](#)”文档。

英特尔与其它公司和团体开展合作以解决关键的公共政策问题，其中一种方式就是通过行业和贸易协会的会员身份。

奖项和其它赞誉

2006 年，英特尔获得许多国家和社区的奖项，并在全世界范围内倍受认可与赞誉。

环境、健康和安全

美国环保署 英特尔连续第三年在“最适宜通勤族工作的财富 500 强企业”排行榜上名列第一。

健康与生产力管理研究所 凭借将健康计划融入到公司生产力中的出色表现，英特尔获得了“企业健康与生产力管理奖”。

自然资源与环境部 英特尔马来西亚公司赢得马来西亚总理颁发的“环境绩效芙蓉奖”。

马来西亚职业安全与健康部 英特尔马来西亚公司赢得了“国家健康与安全杰出奖银奖”。

菲律宾工商业联合会 英特尔菲律宾公司荣获“生态与经济卓越奖”。

美国环保署 英特尔哈得逊公司（位于马萨诸塞州）获得了“环境杰出成就奖”。

科罗拉多州公共卫生与环境部 英特尔科罗拉多州公司赢得了“环保成就奖金奖”。

美国环保署 英特尔获得第九地区（包括亚利桑那州、加利福尼亚州、夏威夷和内华达州在内）“环境卓越贡献奖”。

加利福尼亚州联合废弃物管理委员会 英特尔圣克拉拉和福尔松工厂获得了“废弃物减量奖励计划奖”。

美国环保署 英特尔亚利桑那州 XL 项目利益关联方团队获得了“环保成就奖”。

教育

教育部 英特尔中国台湾公司赢得了“科学教育贡献奖”。

卓越教育雇主 英特尔俄勒冈州公司被授予“创始人奖”。

社区

中国社会工作协会 中国民政部授予英特尔中国公司“中国最佳企业公民奖”。

爱尔兰商会 英特尔爱尔兰公司因出色的社区利益关联方管理，获得“最佳社区项目”的企业社会责任奖。

以色列国家志愿者委员会 英特尔以色列公司获得总统颁发的“志愿者奖”。

国际商业联合会 英特尔菲律宾公司凭借英特尔志愿者爱心教育工程（Volunteer Matching Grant Program）获得“金鹅毛笔奖”。

Nizhny 地区协会 英特尔俄罗斯公司以出色的企业志愿者服务，获得非盈利性团体协会颁发的“年度友好企业奖”。

《波特兰商业杂志》英特尔俄勒冈公司被评为“最受敬仰的科技企业”。

业务/工作场所

《Corporate Knights/Innovest》 英特尔连续第三年入选“全球 100 家最可持续发展公司”。

道琼斯可持续发展指数 英特尔连续第八年入选道琼斯可持续发展指数（自该指数出台以来），并连续第六年被评为科技行业高级领导。

《员工管理》 凭借出色的员工管理计划，英特尔获得了“全面卓越最优奖”。

美国商会 英特尔获得了美国商会为企业公民颁发的最高荣誉——“企业管理奖”。

美国国家同性恋商会 英特尔被评选为“年度企业”。

中国《光明日报》，英特尔中国公司获得了针对跨国公司评选的“光明公益奖”。

中国中央电视台和北京大学民营经济研究院 在一项由中央电视台、北京大学民营经济研究院、《环球企业家》杂志社联合主办的中国企业社会责任调查中，英特尔中国公司被评选为“最具社会责任企业”。

《21 世纪商业评论》和《21 世纪经济报道》 英特尔中国公司荣获“最佳企业公民奖”。

《华尔街日报》 英特尔中国公司在“亚洲最受敬仰的 200 家企业”中排名第五。

最佳工作场所*研究所 英特尔爱尔兰公司入选该研究所评出的“爱尔兰十大最佳雇主公司”名单。

Covalence 道德排名 英特尔跻身 2006 年跨行业最佳道德表现“十佳企业”。

墨西哥《金融报》(El Financiero) 英特尔哥斯达黎加公司被该报评选为“年度创新企业”。

《透明国际》(Transparency International) 英特尔以色列公司赢得“透明和道德盾奖”。

BDO Ziv Haft 和 The Marker 英特尔以色列公司在“以色列最佳雇主公司”中排名第三。

MAALA 企业社会责任指数 英特尔以色列公司入选“十大最具企业社会责任感的私有公司”。

中东杰出奖研究院 英特尔因推动中东地区发展的卓越贡献而被评为“中东信息与通信技术年度合作伙伴”。

2006 年目标绩效对照

2006 年目标	2006 年绩效
业务/工作场所	
力争掌握所有竞标机会，将过去未充分开发的业务全部涵盖。	完成 98%。
本着实现无事故、无伤害工作场所的愿景，将 2006 年的可记录伤害事件比 2005 年降低 20%。	没有实现此目标。我们正在想办法在全公司重整安全工作。尽管我们的绩效与其它公司相比是世界一流，但在最近几年里却表现持平。
继续向领先的指标过渡；特别是将员工针对工效问题提交报告所需要的时间缩短至七天以内。	没有实现此目标。员工报告与工效相关的伤害事件所需的时间与过去持平。
实施一项全面的、以员工为重点的健康与保健计划。	在美国实施了“健康过生活 (Health for Life) ”保健计划。2006 年美国有 11,000 名员工参与该计划，我们计划在 2007 – 2008 年扩展到全球范围。
更新所有适用的英特尔规范，以确保其符合电子行业行为准则 (EICC) 的要求。	更新了合同规范。作为计划实施的一部分，我们将继续更新运营规范。
到 2006 年底，完成所有英特尔内部利益关联方的 EICC 要求培训。	完成了内部主要利益关联方的培训。随着计划的进行，其它内部利益关联方也将得到培训。
根据 EICC 要求，通过对每个主要业务部门进行供应商抽样，完成对英特尔主要供应商的初步调查和验证审计。	将重点转向基于风险的优先工作。完成了对几个高风险供应商的调查和验证审计。相关供应商被选中参加审计时，对应的英特尔业务部门也将参与。
投资两项国家合作项目，以彰显女性和未被充分代表的少数族群在科学、技术、工程和数学领域取得的成绩。	没有赞助新的合作伙伴。继续加强对现有国家合作项目的支持。参与了 15 项外部活动，旨在加强与有影响力的主要外部组织的关系，其中包括数字家庭事业部与美国城市联盟大会建立新的合作关系。
推动改善未被充分代表的少数族裔和女性的就业和保留，以实现员工的完全平等。	持续为完全平等的目标努力。我们建立了两个新的内部领导委员会：英特尔黑人领导委员会和英特尔女性 VP 领导委员会。我们开展了一系列女性巡回路演和面向非裔美国人的职业发展研讨会，并召开了技术女性领导系列会议和第二届非裔美国人领导大会。
环境	
到 2010 年，使每个生产单位的温室气体排放量比 2002 年减少 50%。	到 2006 年时我们的排放量降低了 40%，并继续朝着 2010 年目标迈进。
为实现我们的气候变化目标，到 2010 年使氟化物 (PFC) 的绝对排放量比 1995 年降低 10%。	2006 年的绝对减少率为 2%，我们仍在朝着 2010 年目标迈进。

下页继续

2006 年目标绩效对照 (续)

2006 年目标	2006 年绩效
环境 (续)	
从 2002 到 2010 年, 每年各生产单位的能耗平均降低 4%。	从 2002 到 2006 年, 能耗平均降低了 5.7%。我们仍在朝着 2010 年目标迈进。
继续回收利用全球工厂所产生的 70% 的固体废弃物。	回收利用了 74% 的固体废弃物。
继续回收利用我们全球工厂所产生的 50% 的化学废料。	回收利用了 68% 的化学废料。
到 2006 年底, 登记我们第一个取得美国绿色建筑委员会 LEED (能源与环境设计领先) 认证的建筑。	在以色列的设计中心大楼登记了 LEED 认证。
到 2010 年, 使每名员工的办公用纸消耗量比 2004 年减少 50%。	我们仍在朝着 2010 年目标迈进。
推行水资源保护和再生战略, 到 2010 年, 使每个生产单位的用水量低于 2005 年水平。	2006 年的用水量增高; 我们需要格外关注以实现此目标。
每年继续组织 10 项消费者回收活动, 增加反思 (Rethink) 成员/解决方案的数量。	举办了 10 项回收活动, 收集了超过 150 万磅的资源, 反思会员增加了一倍。
教育	
新增五个国家, 培训 900,000 名教师, 由此推动英特尔® 未来教育项目在全世界范围内取得成功。	超越我们的目标, 计划扩展到五个新的国家。该计划现已在超过 40 个国家开展, 参与的教师超过了 390 万人。
扩展英特尔教育项目组合, 以支持可持续的职业发展, 包括将在线的和协作的计划扩展到另外的两个欧洲国家。	大幅扩展项目组合, 满足教师的多样化需要。我们注重在线提供资源, 以实现扩展和轻松接入。在埃及、墨西哥和俄罗斯推出了一门基础课程, 在法国和英国推出了一门高级课程。
推广英特尔® 求知计划, 增加 15 万名学员, 将项目继续扩展到三个新的国家 (地区)。	学员增加 23 万人, 超出了我们的预期目标。该计划现已扩展到 9 个国家, 学员达将近 50 万名。
为 20 个电脑俱乐部升级技术基础设施和提供新的学习工具, 鼎力支持英特尔电脑俱乐部网络的发展。	13 个电脑俱乐部完成了技术升级, 2007 年计划完成另外 7 个电脑俱乐部的技术升级。
将英特尔® 高等教育技术创业 (Intel® Higher Education Technology Entrepreneurship) 计划扩大到 12 个国家。	2006 年, 英特尔在 16 个国家举办了 19 场研讨会, 为数百名教学工作者提供有关创业教育的新技能。
在至少 20 所大学的计算机科学课程中推广多核概念。	大幅超出目标。第一年有 15 个国家的超过 45 所大学得到资源, 将多核概念融入到课程之中, 参与学生大约 7,000 人。

下页继续

2006 年目标绩效对照 (续)

2006 年目标	2006 年绩效
社区	
在英特尔的新建厂地点建立正式的社区计划。	在越南启动了计划；社区需要评估持续在进行，推出了“英特尔参与社区 (Intel Involved) ”计划。
在“英特尔参与社区计划”中，使全球的志愿者比例达到 36%。	全球的志愿者参与比例达到 38%。
通过创新通信渠道，提高与社区利益关联方联系的质量和频率。	各站点实施了让社区利益关联方参与的新方案，包括电子新闻简讯、年度邮件以及地区报纸插页等。
积极听取利益关联方的反馈，改进社区关系规划工作。	此项工作正在进行中。通过更加规范地使用社区认知度问卷调查及社区领袖调查所收集到的信息，确定计划的优先顺序。优先顺序因社区不同而异。
更多地倾听利益关联方的正式意见，从而批评及改进我们的企业责任报告。	通过我们遍布全世界的社区顾问委员会，进一步确认报告变更并获取相关反馈。反馈包括建议我们继续坚持从 2005 年起确立的方向：即以更集中的方法发布简洁的印刷版概述，并根据可行性提供本地化版本。

挑战与机遇

我们在所有的业务领域不断挑战自我。2006 年我们大步跃进，并计划在 2007 年保持动力，继续飞跃。以下是在企业责任方面短期或长期所面临的问题或挑战：

- 全面推动IT行业的更高能效的计算。
- 将最新的全球报告计划报告指南 (G3) 应用到我们的对外报告中。
- 进一步了解和量化我们社区计划的社会影响。
- 确保在新的英特尔站点建立活跃的社区利益关联方参与模式。
- 将我们重新修订的并且本地化的行为准则融入到英特尔所有机构的员工文化中。
- 继续减少我们晶圆制造厂的化学废弃物产生量。
- 在我们庞大复杂的供应链中实施 EICC。
- 就英特尔不断增加的CSR 项目数量，与我们的股东进行更有效的沟通。

目标摘要 — 2007 年及以后

业务/工作场所

- 对我们 20% 未遵循 EICC 而可能置身高风险的供应商进行审核。
- 作为一家供应商，确保我们自身的运营符合 EICC。
- 与 EICC 联盟合作，共同为业界的采购团队和供应商制定标准化培训。
- 发布关于我们执行供应商道德标准的案例研究。
- 与 EICC 联盟合作，对我们在亚洲的一家主要工厂进行联合审核。
- 力争掌握所有竞标机会，将过去未充分开发的业务全部涵盖。
- 聘请多元化经理，加大对多元化学员的培训力度。

我们在所有的业务领域不断自我挑战。2006 年我们大步跃进，并计划在 2007 年保持动力，继续飞跃。

环境

- 到 2010 年，使每个生产单位的温室气体排放量比 2004 年减少 30%。
- 到 2010 年，使每个生产单位的用水量低于 2005 年水平。
- 将我们全球工厂产生的化学和固体废弃物的 70% 以上进行回收利用。
- 扩展我们的生态效率战略，在运营、产品和社区方面完成超过 200 个有益于环境的项目。
- 在新的 CPU、芯片组和闪存产品中使用无卤素材料。

教育

- 2007 年，将英特尔® 未来教育项目扩展到四个新的国家（地区），在全球再培训 110 万名教师 — 比 2006 年提高 20%。我们还准备扩充该教育计划的课程，特别将重点放在提供给初级到高级教师的基于网络的内容以及培训上。
- 向发展中国家的学校捐增 20,000 台电脑，以提升教师和学生的能力。
- 通过英特尔® 求知计划和英特尔® 教育成功技能课程，帮助 9 个国家的 23 万名年轻人开发学习技能。
- 在 25 个国家的 300 所大学中加速开展以商业发展与突破性技术为重点的全新大学课程。
- 2007 和 2008 年，在非洲、亚洲和拉丁美洲新增的五个国家中推出 skool™ 教学技术，使中学教师和学生能获取科学和数学资源与工具。

社区

- 使全球员工志愿者比例维持在至少 36% 的水平。
- 在英特尔的新厂地点建立正式的社区计划。
- 积极运用通信渠道和社区利益关联方开展定期联系。
- 利用社区认知度调查和其它手段取得的利益关联方反馈，来集中开展我们的社区投资和联络计划。

工作场所

赋予员工能力是非常重要的。



员工的才智、热情和承诺能够增强我们通过发展技术来改善生活的能力。我们在全球范围内寻找最聪慧、最具远见的员工，并致力于提供一个能够赋予、激励并认可其贡献的“理想工作场所”。

数年来，我们在竞争日益激烈的环境中实现迅猛的增长。为了长期巩固我们的地位，我们于 2006 年对所有业务进行了全面的结构与效率评估，并实施了广泛的重组工作。我们的目的在于降低成本和削减非核心项目，打造一个更加灵活、客户至上的英特尔。

我们重组的另一个目标是促使工作场所对于员工而言，更具高效性和回报性。由此而采取的各项措施进一步明确了发展方向并精简了管理层，使决策过程变得更加快速清晰。采取这些措施的目的也在于提供理想的工作场所，员工会更加强烈地感受到自己是团队的一份子，在一个激励卓越表现的环境中努力工作，以实现共同的目标。

由于公司重组，从 2006 年中到年底，员工数量减少了 8,400 人。2006 年，大部分精简的岗位都集中在管理、市场推广和信息技术部门。2007 年，随着英特尔提升制造部门的效率、提高设备利用率、消除冗余机构、并改进产品设计方法和流程，裁员将在比较广泛的基础上展开。

大多数受到影响的员工都会被遣调或得到遣散费。遣调是指员工可在八周内，于英特尔内部寻找另一职位。遣散费的金额以供职时间为基础，但大多数员工都能获得至少八周的薪酬，外加额外的医疗津贴补偿或是美国 COBRA（统一综合预算协调法）医疗保险。所有方案均提供职业指导。

2006 年亮点

- 推出了“健康生活”保健计划，以帮助员工发现并更好地管理健康风险。
- 丰富员工内部网的内容，新添内容包括更多有关英特尔的外部新闻、员工评论与分析、高层领导人博客以及更多其它内容。
- 连续第三年在美国环保署“最适宜通勤族工作的财富 500 强企业”排行榜上名列第一。
- 继续实施世界一流的安全工作措施，进一步降低员工严重工伤。
- 提高我们内部安全稽核程序的质量和效率。
- 领导并参与了一次多家公司流行病危机模拟活动。
- 扩大调研流程，收集员工对英特尔管理人员和高层领导的反馈信息。
- 投资约 3.8 亿美元用于员工培训发展。

员工的地区分布和流动情况

下表显示英特尔员工的地区分布情况以及流动数据。

2006 年员工数据						
员工类型	类别	美洲	APAC	EMEA	美国	总计
合同/实习员工	豁免的全职员工	62	498	181	181	922
	豁免的兼职员工	24	3	1,099	33	1,159
	总计	86	501	1,280	214	2,081
	非豁免的全职员工	11	1,087	311	282	1,691
	非豁免的兼职员工	0	1	61	29	91
	总计	11	1,088	372	311	1,782
	合同/实习员工总计	97	1,589	1,652	525	3,863
正式员工	豁免的全职员工	1,766	13,892	9,158	34,949	59,765
	豁免的兼职员工	5	9	136	156	306
	总计	1,771	13,901	9,294	35,105	60,071
	非豁免的全职员工	1,951	11,278	3,948	15,202	32,379
	非豁免的兼职员工	1	1	80	41	123
	总计	1,9521	11,279	4,028	15,243	32,502
	正式员工总计	3,723	25,180	13,322	50,348	92,573
	总计	3,820	26,769	14,974	50,873	96,436 ⁽¹⁾

APAC = 亚太地区 EMEA = 欧洲、中东和非洲地区

¹ 2006 年底的员工数量，包括实习员工和合同员工。

各地区员工流动情况 ¹				
地区	2006 年底的员工总数	2006 年的员工流动量	2006 年的员工流动率(%)	2005 年的员工流动率(%)
美洲区	3,723	420	9.0%	4.8%
亚洲区	25,180	2,688	9.6%	7.7%
欧洲区	13,322	1,081	7.5%	5.5%
美国	50,348	3,363	6.3%	4.1%
总计	92,573	7,552	7.5%	5.3%

¹ 仅限正式员工；不包括由于撤职、退休或遣调而导致的雇佣关系终止。

2006 年的其它员工流动 ¹	
合同终止原因	总计
遣调 ²	4,362
撤职	1,617
退休	382

¹ 仅限正式员工；包括职位被取消（未获得替代工作或拒绝接受内部工作）的员工，工作被取消的员工，以及自愿或非自愿离职的员工。

² 在 4,362 名受到遣调影响的员工之中，有 10% (436 人) 在公司内部找到其它职位。

我们的价值观

我们长期贯彻的英特尔价值观指导规范每一名员工的行为，能够帮助我们坚定不移地遵守各项道德、绩效和职业的标准。所有英特尔员工在第一天上班时都要了解这些价值观，这些价值观也印制在员工身份卡和工作场所的海报上。英特尔价值观包括：

- 客户至上
- 纪律严明
- 品质卓越
- 勇担风险
- 敬业乐群
- 注重成效

如欲了解有关英特尔各项价值观的更多信息，请访问[英特尔价值观](#)网站。

“我们致力于从日益全球化和多元化的人才库中聘用最优秀的人才，并留住他们。我们坚信，这将有助于更加了解客户需求，并针对这些需求生产出更好的产品，以此不断提升英特尔的全球领先地位。”

— 英特尔总裁兼首席执行官
(CEO) 保罗·欧德宁

员工多元化

员工的形象也反映了我们在全球市场的社区、客户、供应商和同事的形象。多元化的员工队伍使我们能够预期并满足不断变化的市场日益增长的需求。

英特尔为所有应聘者和员工提供平等的就业机会，而不考虑与工作无关的因素，包括但不限于：种族、肤色、宗教、性别、国籍、族裔、年龄、婚姻状况、性取向、性别认同、服兵役情况或残疾。英特尔还为残疾员工提供适当的条件。此项政策适用于从入职到退休的所有环节和阶段 — 同时禁止任何针对个人或团体的骚扰。

重点领域和计划



英特尔的多元化策略旨在将管理与协同作业的持续改进与我们的业务成果相关联。这些实践包括：我们如何表达自己的价值，以及如何在日益多元化的工作环境中相处。此外，这些实践还包括但不限于：吸引、雇佣、联合、培养和留住我们需要的全球性人才，以进一步提高我们的创新能力。

留住员工 英特尔为所有员工提供广泛的跨文化培训和指导计划，并开发许多项目以满足目标员工群体的需求，其中包括改善女性员工任职状况的综合计划。这些计划综合了弹性、职业选择与文化意识等特色。

我们一直非常注重对员工的留用与发展，以提高从事技术类型工作的女性员工、以及未被充分代表的少数族裔员工（非裔美国人、西班牙裔美国人和美国印第安人）在高级管理层中所占的比例。我们的人力资源代表与经理人员密切合作，共同确保与员工定期开展持续的、深入的职业发展探讨。经理人员帮助员工制定详细的行动计划，并有责任帮助他们获得能够拓展自身能力的职位。我们也监控实现这些目标的进程。

员工团体 在英特尔遍布全球的分支机构中大约有 20 个特许的员工亲密团体，这些团体的成员们帮助英特尔招聘新员工，使其融入英特尔团队，也为员工提供必要的帮助，并促进员工的个人和职业发展。员工团体的活动与英特尔的价值观和业务目标完全相符。

通过与英特尔外部的学校和社区协同工作，这些团体使我们能够为公司外部的多元化人群做出贡献。英特尔为团体活动提供：基金资助、专门的支持人员、会议、学习或祷告场所、以及各种通信工具。英特尔是少数支持宗教性质员工团体的公司之一。

跨文化活动 英特尔的众多分公司都举办“跨文化日”活动，以此表达对来自不同文化背景的员工的尊重。非裔美国人、亚裔美国人、西班牙裔美国人、印度裔美国人、爱尔兰裔美国人和美国印第安人经常举行独立或联合的活动。

培养领导人 英特尔制定多项特许计划，为培养女性员工和未被充分代表的少数族裔员工进入领导层清除障碍。这些计划包括与一流大学合作提供的外部培训机会，例如加州大学洛杉矶分校的非裔美国人领导学院（African American Leadership Institute）和拉丁美洲人领导学院（Latino Leadership Institute），以及持续进行的围绕“任务延展”所展开的探讨，旨在挑战员工、提高个人发展能力与成长机会、提供职业培训和辅导。

培养合作伙伴 我们制定多项计划，旨在帮助那些未被充分代表却有兴趣与英特尔合作的企业的发展。例如“女性商务（She-Business）”项目，可帮助女性企业家了解电子商务环境并发展自己的电子商务在线业务。该项计划通过提供定制咨询、业务策略和具体的特定业务支持等服务，利用技术来支持发展具有潜力的、可持续的且可扩展的女性所属企业。

多元化数据

下表概述英特尔员工的统计状况。如欲使用英特尔的交互式美国就业人口统计（EEO-1）工具，或者查看和下载英特尔的 2006 年美国就业统计数据，请访问我们的多元化实践网站。

2006 年全球员工人数（按性别划分）			
	女性	男性	总计
美国员工	12,326	38,022	50,348
	24.48%	75.52%	
非美国员工	15,209	27,005	42,214 ⁽¹⁾
	36.03%	63.97%	
全球员工总数	27,535	65,027	92,562 ⁽¹⁾
全球员工的平均比率	29.75%	70.25%	

¹ 2006 年员工数据表中员工总数的细微差异是因为在美国和其它国家采用了不同的计算方法所致。此外，有 11 名非美国员工未报告性别。

目前英特尔特许的员工团体

英特尔美国退伍军人团体
(American Veterans at Intel)

英特尔阿拉伯人社区
(Arab Intel Community)

亚洲文化整合团体
(Asian Cultural Integration)

英特尔孟加拉国协会
(Intel Bangladesh Association)

英特尔圣经基督徒网络
(Intel Bible-Based Christian Network)

英特尔多元化人才网络
(Intel Diverse Abilities Network)

英特尔男同性恋、女同性恋、双性恋或变性员工团体
(Intel Gay, Lesbian, Bisexual, or Transgender Employees)

英特尔印度员工团体
(Intel India Employee Group)

英特尔犹太人社区
(Intel Jewish Community)

英特尔拉丁美洲人网络
(Intel Latino Network)

英特尔穆斯林员工团体
(Intel Muslim Employee Group)

英特尔美国原住民网络
(Intel Native American Network)

英特尔巴基斯坦员工团体
(Intel Pakistani Employee Group)

英特尔家长网络
(Intel Parents Network)

英特尔越南人团体
(Intel Vietnamese Group)

英特尔非裔美国员工网络 (Network of Intel African American Employees)

大学新毕业生网络
(Recent College Graduate Network)

英特尔女性网络
(Women at Intel Network)

2006 年美国员工

	非裔美国人	亚太裔美国人	白种人	西班牙裔美国人	美国原住民	总计
女性	425	3,413	7,133	1,239	116	12,326
	3.45%	27.69%	57.87%	10.05%	0.94%	100%
男性	1,362	9,299	23,872	3,235	254	38,022
	3.58%	24.46%	62.78%	8.51%	0.67%	100%
总计	1,787	12,712	31,005	4,474	370	50,348

2006 年美国高级经理与经理人员

	非裔美国人	亚太裔美国人	白种人	西班牙裔美国人	美国原住民	总计
女性	23	183	748	63	6	1,023
	2.25%	17.89%	73.12%	6.16%	0.59%	100%
男性	93	992	3,423	230	11	4,749
	1.96%	20.89%	72.08%	4.84%	0.23%	100%
总计	116	1,175	4,171	293	17	5,772

2006 年美国员工数据

年份	入职员工总数	在美国入职员工中少数族裔的比率 ¹	在美国入职员工中女性员工的比率
2006	3,056	50% (人数 1,530 名, 入职员工总数 3,056 名)	29% (人数 882 名, 入职员工总数 3,056 名)
2005	7,551	40% (人数 3,040 名, 入职员工总数 7,551 名)	30% (人数 2,248 名, 入职员工总数 7,551 名)
2004	2,852	38% (人数 1,072 名, 入职员工总数 2,852 名)	30% (人数 843 名, 入职员工总数 2,852 名)

¹ “少数族裔” 包括亚太群岛族裔美国人。

2006 年高级管理人员和公司治理机构人员数量

		董事会		执行官	总薪酬排名前 50 人	
男性	非裔美国人	—	—	—	—	—
	亚太裔美国人	—	5	20%	10	20%
	白种人	9	82%	16	64%	34
	西班牙裔美国人	—	—	—	—	—
	美国原住民/阿拉斯加人	—	—	—	—	—
	未确认	—	1	4%	—	—
女性	非裔美国人	—	—	—	—	—
	亚太裔美国人	—	—	—	1	2%
	白种人	2	18%	3	12%	5
	西班牙裔美国人	—	—	—	—	—
	美国印第安人/阿拉斯加人	—	—	—	—	—
总计		11		25		50

员工发展

我们认为，职业发展是员工与经理人间的一种伙伴关系。我们努力为员工提供一系列全面的发展计划，不但能够满足员工基本的工作需求，更可助其实现职业梦想。通过公司工作场所的“英特尔大学”、当地教育机构以及远程学习计划等各种渠道，我们为员工提供最佳发展机会。2006 年，我们继续把工作重点放在如下员工发展计划和资源分配上。

管理/领导能力培养

过去几年来，我们一直致力于提高经理人和领导者在员工沟通、激励、培养和留住员工方面的能力。我们的“卓越管理”计划指导英特尔经理人员和领导人如何设定明确的员工期望值，从而最终推动业绩的提升。

借助经理人反馈工具（MFT），我们每年都会为经理人提供两次员工反馈信息。2006 年，我们扩展 MFT 调查的范围，针对高级领导人增加了一项问卷：领导层反馈工具（Leadership Feedback Tool）。这些工具与我们公司管理和领导层的期望密切相关，旨在确保公司各级经理人或领导者都能与员工进行有意义的交流。2006 年第 4 季度，我们实现了最高的 MFT 响应率，80% 的员工提供了反馈信息。

通过针对特定员工群体（例如中层经理人员）量身定制发展和培训计划，我们能够面对与各种员工团体相关的挑战和问题。例如，我们与加州大学洛杉矶分校非裔美国人领导力学院（AALI）合作开展培训，以锻炼领导人承担更新、更重大责任的能力，并得到高度好评。自 2002 年以来，我们每年都会派遣员工前往 AALI 学习。如欲了解更多信息，请访问[非裔美国人领导力学院网站](#)。

新员工培训

我们的新员工整合过程不仅限于培训。经理人也积极地参与这一流程，为新员工制定入职后六个月内应完成的任务列表。这项计划包括新员工必修课程和强烈推荐学习的课程，并建议学习的顺序和时间。新员工及主管会在新员工入职后的六个月内收到自动提醒。为了不断改善新员工培训流程，每个新员工都会收到一个用于提供反馈信息的评估工具，以便我们能够衡量新员工融合计划的总体效果。

英特尔始终鼓励职业发展。员工可通过诸如英特尔大学、助学金和导师制等多种计划和资源，获得大量挑战自我的机会。

员工发展与留任

我们通过多种途径支持员工发展，包括岗位轮换、任务延展和培训等。根据我们的业务战略和全球发展计划，我们将继续重点关注跨文化培训。这些培训可帮助员工学习新的语言和沟通技巧，理解不同的文化，并掌握在各个国家和地区（包括中国、印度、俄罗斯和美国）有效开展业务的方法。2006 年，有 2,828 名员工参加了 26 项由教师指导的跨文化和语言课程。此外，有 7,415 名员工还利用跨文化在线工具和网络资源进行实时学习。

英特尔大学

2006 年，英特尔在员工培训和发展方面的投资共计约 3.8 亿美元。按照最高峰的 103,000 名员工数量计算，英特尔通过各种培养计划，对每名员工的投资大约为 3,668 美元，其中包括电子学习，如任何非课堂形式的在线培训或计算机交互式培训等。

- 开设的独立课程：在 47 个国家和地区开设了 2,231 门课程
- 开设的讲座数量：43,495
- 参与培训的员工总人次：602,569
- 员工志愿讲师的数量：11,000
- 助学金（仅限美国）：1,530 万美元

员工奖励

2006 年，我们沿袭表彰优秀团队和个人的传统，颁发了两个公司级奖项 — “英特尔质量奖” 和 “英特尔成就奖”。这两个奖项旨在鼓励员工积极寻求进步，努力达到卓越水平以增强公司的整体竞争力。

英特尔质量奖

英特尔质量奖设立于 1991 年，旨在基于英特尔的价值观，衡量和表彰公司内各机构的表现。2006 年，三个英特尔机构被授予了英特尔质量奖：

- **D1D 增产部门 (D1D Ramp organization)** 从开发至精尖制造的所有环节中，加速提升全球顶尖的逻辑技术。
- **英特尔光罩部门 (Intel Mask Operation)** 在硅晶片上转制与印刷电路的精密光罩技术的全球领先制造机构。
- **材料部门** 在质量改善、材料技术支持与开发、产业链投资、降低成本以及强化供应链方面有卓越表现。

英特尔成就奖

英特尔成就奖是我们对个人和团队成就授予的最高奖励。它旨在表彰以某种杰出成就对公司业务发展做出重大实质贡献的员工。2006 年，共有 30 个项目团队的 280 名员工被授予英特尔成就奖。

除了表彰负责制定并实施英特尔企业责任战略的团队外，该奖项还嘉奖以下的工作成就：

- 开发下一代晶体管
- 设计双核英特尔® 处理器
- 关于阿尔茨海默氏症护理工作的突破性研究
- 开发专为中国网吧定制的计算平台
- 为全球自然灾害提供救援

通过为员工提供富于挑战性任务的机会，以及要求我们的经理人员负责构建强大活跃的组织，我们得以贯彻支持员工发展的坚定承诺。

其它员工奖项

此外，我们还推出多种其它表彰计划，奖励长期服务的员工，以及符合英特尔价值观的行动与成果。

- **部门荣誉奖 (Division Recognition Award)** 这一最高荣誉的奖项由部门授予那些在履行英特尔价值观方面表现卓越的员工或团队。
- **自发荣誉奖 (Spontaneous Recognition Award)** 表彰员工在维护英特尔价值观方面的“超越性”表现。
- **英特尔服务奖 (Intel Service Award)** 通过公开表扬和赠与公司纪念品来铭记员工每五年的职业生涯里程碑。

开诚布公的沟通

我们鼓励员工与各级经理人，包括最高层的执行官在内，展开高质量的双向沟通。我们坚信，英特尔的长期成功依赖于全球所有员工对英特尔的技术、业务战略和财务状况的了解。为了让我们的员工能够及时了解最新信息，我们制定了大量的战略计划，包括书面沟通、开放性论坛、网络广播、会议、博客、在线聊天等等。

英特尔的员工投诉政策让员工接触到各级管理人员，以解决与工作相关的顾虑和问题。根据员工问卷调查显示，开门纳谏政策有助于保持企业健康运行、提高工作效率和减少人员流动。

我们的沟通方式

我们采用一些新计划，配合既有的长期计划，以保持英特尔沟通渠道的开放。

Circuit 我们的内部网门户 Circuit 可为全球员工提供在线公司信息和当地英特尔分支机构的新闻，并提供工具，使员工们能实时获得关于服务和福利的信息。Circuit News 专职记者带来涵盖英特尔业务、战略、技术和社区参与等各方面的最新内容，以及一般工作场所的新闻和信息。我们致力于挖掘并提供来自全世界的英特尔新闻。我们的高级管理人员利用 Circuit 来分享有关英特尔业务战略、挑战以及最新发展方向的信息。

调查显示，有近 90% 的员工都选择 Circuit 作为其互联网浏览器的主页，Circuit 已经成为英特尔员工了解公司新闻和信息的首选。

Circuit News 的特色包括：

- **外部新闻** 2006 年，我们大幅增加 Circuit 中与英特尔相关的外部新闻内容。我们努力寻找展现对英特尔具有重要观点的新闻，并在英特尔发布重要声明或产品之后提供通往外部新闻报道的超链接。这种开放性受到员工的普遍赞赏。
- **评论与分析** 我们近期在 Circuit 上开设醒目的“评论与分析”版块，以方便我们的高级领导人及其他经理人就我们所面临的问题及未来主要挑战和机遇，与员工展开深入的讨论。通常在 Circuit 文章发布后的几个小时内就会有数千名员工阅读。这些文章通常会在“致编辑的信”（Letters to the Editor）中以及其它双向论坛中引发积极的对话。
- **致编辑的信** 我们尽量寻求并呈现员工关于重要问题的各种观点，而不是只展现那些符合英特尔公开立场的观点。员工的观点——不论是积极的还是消极的，是赞美还是批评——都发布在“致编辑的信”中，该栏目已成为 Circuit 上阅读量最大的专栏之一。根据我们的行业指标评测显示，鲜有其它全球知名公司能够如此开诚布公地发布员工的评论。
- **英特尔首席执行官（CEO）及其他高级领导人的博客** 英特尔总裁兼首席执行官（CEO）保罗·欧德宁的博客是 Circuit 上阅读量最大的五个栏目之一。2006 年，我们促使许多其他高级执行官也开设了博客。通过博客，我们的众多执行官与其分布在世界各地的延伸团队展开丰富、持续的双向对话，并对员工高质量的参与作出评论。当我们认为某个主题可能会引起广大员工的兴趣，我们就会在 Circuit 主页上以亮点突出这位执行官的博客。
- **传闻磨房（Rumor Mill）** 这一栏目在内部网制造版块，给员工提供了匿名提交所知传闻的机会。管理人员会尽其所能地回答有关这些传闻的问题。

英特尔连接（Intel Connect） 为了鼓励英特尔的经理人员与员工开展健康的对话，我们于 2006 年开始为管理人员提供双周刊—《英特尔连接》（Intel Connect）。《英特尔连接》是关于英特尔公司近期最重要发展趋势所做的高水平总结。《英特尔连接》通常用于员工会议，以六页幻灯片为一系列，可帮助经理人员培养团队的商业敏锐度，并鼓励所有员工及时了解有关英特尔技术与战略的最新信息。

高级经理连接（Exec Connect） 我们极度成功的“执行官连接”计划包括与高层管理人员进行面对面或在线网络广播会议，以及由保罗·欧德宁主持的业务更新会议。员工可在这些论坛中现场直接询问棘手的问题，而高层管理人员绝对不会预先知道这些问题。很多员工充分利用这些机会，经常询问一些直率、尖锐的问题。如果“执行官连接”在美国主办，负责人会妥善安排时间，以便欧洲或亚洲的员工能够在工作时间参与。Circuit 上通常会发布跟踪新闻报道，以便于错过实况活动的员工了解相关情况。



开放论坛 英特尔执行官每年都会前往全球各地的分支机构与员工进行交流。开放性论坛是实时的，在某些情况下会通过视频传送到其它分部，使异地的员工也能够互动参与。会议内容将严格保密，由此员工将有机会询问敏感的问题，并使管理人员能够开诚布公地与员工交谈。开放性论坛不会重播，也不会在 Circuit 上提供摘要，以鼓励所有参与者畅所欲言。

通过博客，我们的众多执行官与其分布在世界各地的延伸团队展开丰富、持续的双向对话，并对员工高质量的参与作出评论。

与高层管理人员进行线上聊天 网络聊天拓展了我们的沟通渠道。这些在线对话使员工能在办公室（如果他们在远程办公，则从家中）参与，并匿名询问各种问题。错过实时聊天的员工可查看发布在 Circuit 上的聊天记录。

业务通报会议 每个季度，部门总经理都会在业务更新会议上分享业务结果和产品计划，所有员工均须参加。每次会议都会播放视频来重点介绍某个业务战略或主题，英特尔的最高领导人也时常在视频中现身。这些会议的目标是帮助员工更加了解并符合公司的主要计划方向。会议的问答环节允许进行坦率直接的信息交流。

月度业务通报会议 英特尔制造部门的工程师、技术人员和支持人员受邀参加月度更新会议，了解有关最新计划、工厂绩效和晶圆制造厂（fab）的进展。所有会议最后都有问答环节。



一对一会谈 英特尔要求各级经理人员与下属的每个员工进行一对一会谈。这些会谈由员工发起，定期举行。此外，资深管理人员还会经常与组织中一级或多级以下的员工会面。这些“越级式”（skip-level）一对一会谈可以让参加会议的员工和高级经理人员了解更多信息，并有助于高级管理人员评估中层和一线经理人员的工作绩效。

电子邮件 电子邮件和电子通信是我们开展工作和业务的主要方式，借此英特尔员工能够将自己的问题、顾虑和赞赏汇报给最高管理层。员工常常直接向英特尔的高级领导人，包括我们的首席执行官（CEO）和董事长，发送电子邮件。员工的电子邮件不仅会得到答复，而且常常都会十分详细。

部门健全调查 我们会定期对员工进行问卷调查，了解大家对于工作场所的看法。这一调查流程有助于我们确认各业务群和各地区的强项和弱点，并获得进行规划和改进所需要的数据。

咖啡会谈和午餐讨论会 某些英特尔部门会组织召开这些非正式会议，让经理人员与小组员工就业务问题进行交谈和沟通。

反馈卡 英特尔的许多制造厂都实施反馈卡制度，让员工有机会询问具体问题。有时候，反馈卡引发的讨论会上升为反馈人与高级经理人的一对一会谈。

员工投诉政策

英特尔的员工投诉政策鼓励员工提出与工作相关的顾虑和问题，并为他们对管理决策的质疑提供了多个途径。

我们努力争取在企业的最低层面迅速解决员工的争议。直属经理往往最能了解员工问题的症结所在，并且通常有权力迅速加以解决。如果员工认为其直属经理并非处理某个特定问题的适当人选，则可以通过电话或电子邮件联系其他英特尔管理人员，包括部门负责人、分公司总经理，甚至是英特尔首席执行官（CEO）或董事长进行解决。

员工还可通过英特尔内部网站上的“棘手问题”（Harassment Concern）电子邮件帐户或“道德观”（Ethics）栏目匿名提出问题。

英特尔员工能够将自己的问题、顾虑和赞赏汇报给最高管理层。他们常常直接给英特尔高层领导人，包括我们的首席执行官（CEO）和董事长，发送电子邮件。

对于经理人员无法解决的员工问题，可以转到人力资源部（HR）的法律团队，他们负责集中解决最复杂的员工相关问题。法律团队成员分布于世界各分支机构办公室，不向当地的管理层汇报。他们的目标是查明真相，提出符合英特尔价值观、指导方针以及法规的建议。通常他们每年要处理 300 多项调查。我们会通过相关数据跟踪调查结果，寻找发展趋势，并推动组织健全的改进。如果员工对调查流程或结果心存疑虑，可以提出申诉。

员工调查显示，员工投诉制度在保持组织健全、提高效率和减少不必要的人员流动方面发挥了重大作用，而且还显著减少上报到行政管理机构或法院的问题。过去十年来，英特尔的外部申诉率（claim rates）远远低于业界基准。

薪酬与福利

英特尔的整体薪酬制度，即所谓“T-Comp”，旨在有效协调公司、员工和股东的利益，并让员工得到激励，将工作重心放在实现或超额完成业务目标。T-Comp基于以下五项指导原则，以支持我们从个人绩效和企业成功的角度给予回报的理念：

- **论功行赏** 根据个人绩效提供奖励。
- **具市场竞争力的** 提供具有竞争力的薪资与福利。
- **与营业绩效挂钩** 切实反映经济和业务周期。
- **倡导健康和福利** 通过创新的福利和员工选择制度，提高健康和福利。
- **互惠互利** 平衡员工与股东的需求。

薪酬

我们认为，整体现金报酬应当根据英特尔经营业绩而有所差异，而长期的激励报酬则应当与股东的利益密切相关。

只要英特尔的经营业绩相当于或超过同行的业绩，英特尔的目标是确定我们员工的现金报酬（基本薪资加奖金）高于市场平均水平。每个职位的基本薪资是参照竞争对手的类似职位而决定的，也会考虑其在教育、技能、经验及工作绩效方面与其他英特尔同事的对比。加班费则按照员工工作地所在国家（地区）的相关法律规定来支付。

每个季度，经理人员至少要与每名员工会谈一次，审查上一季度的目标、相对于主管期望值的员工绩效、员工的发展情况、以及下一季度的重点工作和目标。这些会议提供机会，让经理人员与员工能够及时确认并探讨绩效问题，显著改进团队的绩效、执行和业务成果。

浮动薪资计划

除基本薪资外，英特尔还为员工提供多项浮动薪资计划。所有员工均可参与员工现金红利计划（Employee Cash Bonus Program）和员工奖金计划（Employee Bonus program）或佣金计划（Commission program）中的一个，这些都综合了英特尔的财务和运营绩效指标。这些浮动薪资计划充分认可每名员工对企业成功的贡献，而且员工整体现金报酬的一部分一定与英特尔的经营业绩相挂钩。对能在更广范围内对公司业绩产生较显著影响的高层管理者来说，其整体现金报酬中有更高的比例是根据英特尔的业绩来计算。

在英特尔，我们意识到关注员工的福利不但是善意，而且还是项善举。因此我们提供业界最完善的福利和薪酬方案之一。

2006 年的浮动薪酬

- 根据英特尔的绩效薪酬（pay-for-performance）计划，员工额外赚取的激励报酬和奖金总共为 10 亿美元；与 2005 年相比，减少约 15%。
- 员工通过“员工现金红利计划”，额外获得 15.1 日的日薪所得，比 2005 年减少 15%，奖励包括来自“客户卓越计划”的两天额外日薪所得。
- 全公司的员工奖金平均所得比 2005 年减少大约 38%。
- 2006 年，适用员工的佣金平均提高 5%。

员工现金红利计划 (ECBP) 这一利润分享计划每年发放两次现金奖励，使所有员工都能够分享英特尔的业绩成功。通过我们的客户卓越计划 (CEP)，员工每年还可以获得除 ECBP 奖励之外两天的日薪所得。客户卓越计划 (CEP) 的衡量指标包括客户的满意度、对英特尔的承诺、及未来与我们开展业务的可能性等因素。

ECBP 奖励（除基本薪资之外）支付的历年状况：

年份	额外日薪天数	相对于适用收益的比率
2001	10.8	4.2%
2002	11.8	4.5%
2003	18.4	7.1%
2004	16.9	6.5%
2005	17.8	6.8%
2006	15.1	5.8%

员工奖金 (EB) 乃根据英特尔的每股收益 (EPS) 以及公司既定目标的实现情况，为员工发放年度奖金。EB 围绕公司的战略目标，协调英特尔的各业务部门，以财务诱因来激励员工帮助提高每股收益和实现公司目标。所有员工的 EB 目标均以职务、级别以及个人绩效为基础，每个员工的 EB 金额以激励目标和奖金系数为基础。

下表显示历年 来 EB 计划的奖金，第二栏显示用于每个员工目标金额的系数。这意味着，如果某员工在 2006 年的目标为 1,000 美元，则其奖金为 $2.33 \times 1,000$ 美元，或 2,333 美元。

佣金 销售和市场推广员工不适用上述 EB 计划，而是采取另外的佣金计划，可以获得与销售业绩挂钩的财务激励。适用每位员工的激励目标均以其职务、级别及其业绩为基础，佣金金额则以目标和相对目标的业绩为基础。

我们相信，员工的利益应当与股东的利益保持一致。我们也相信，为英特尔贡献的员工应当从公司的成功中获益。因此，每年都有 90% 以上的员工得到英特尔的股票权益。

年份	平均目标金额系数
2001	1.81
2002	1.66
2003	2.56
2004	2.88
2005	3.76
2006	2.33

股权计划

我们相信，员工的利益应当与股东的利益保持一致。我们也相信，为英特尔贡献的员工应当从公司的成功中获益。因此，每年都有 90% 以上的员工得到英特尔的股票权益。我们采用两项计划，使员工可以取得股份成为股东。

股票期权/限制性股票计划 自 1997 年以来，英特尔推出一项大范围的股票计划，每年都有约 90% 以上的员工参与。拥有获取公司股权的权利后，员工可在英特尔的长期增长中取得权益，并能够从资本增值中潜在受益。2006 年，我们延展股权计划的范围，纳入限制性股票 (RSUs)，在符合对股东的承诺同时，为员工提供更可预测的价值。所有获得股票权益的普通员工都会获得 RSUs，不过级别高的管理层的股票获益还是以股票期权的形式占较高比例。

正式的全职和兼职工有资格在受聘时获得股票期权，并可在年度绩效评估流程或年中绩效评估流程中受到推荐，获赠额外的股票期权。

股票购买计划 员工通过注册参加股票购买计划，合格者可通过薪资扣款的方式，以折扣价购买英特尔股票。所有正式的全职和兼职工以及实习员工均有资格参加。我们在每年2月和8月为员工提供注册参加股票购买计划的机会。

健康福利

英特尔领先为员工提供以消费者为导向的健康计划，方便员工更全面了解医疗护理定价。该计划在控制医疗护理费用方面已初见成效，所节省的费用已通过零月费或低月费的形式返还给员工。我们竭力优化健康计划的设计和供应商，提高计划的灵活度，以便为员工提供更多满足自身需求的选择机会。我们还扩大了医疗和牙科福利的适用范围，使员工的同性恋婚姻伴侣也能享受这一福利。

我们还设有一项员工辅导计划（Employee Assistance Program），使员工能够在保密条件下便利地获取免费短期专业咨询服务，对经历困难时期的员工及家属提供帮助。

英特尔每月为每名员工支付的医疗保险费平均约为807美元，这样每名员工每年的薪酬就增加约9,688美元（个别金额因计划和用途的不同而有所差异）。

2006年，英特尔在医疗护理福利方面的总开销达5.03亿美元，其中包括（但不限于）医疗费用（在职和退休人员）、处方药、牙科保险（部分地区适用）和残疾保险。

退休福利

我们认为，退休计划应当是英特尔和每名员工共同担负的责任，为员工的退休做好充分准备。英特尔鼓励员工充分利用一切可能的资源来制定资金储蓄和投资战略，为员工提供一个安心舒适的退休条件。我们的退休福利包括：

利润分享 英特尔为美国以及某些其他国家（地区）的合格员工、前任员工和退休员工提供了税惠适用的利润分享退休计划。虽然这些计划、福利和额度因国家和当地法规的不同而有所差异，但目的都是基于延迟征税为员工提供退休金累积，并提供年度雇主补助额度。

养老金福利 英特尔为美国的合格员工和退休人员提供税惠适用的固定收益养老金计划，以参与者的服务年限和最终平均薪酬为基准，规定最低养老福利金，纳入参与者的社会保障工资基数，并减去利润分享计划余额。

英特尔还在某些其他国家（地区）提供固定收益养老金计划。在遵守当地法律要求的前提下，公司通过保险公司、第三方信托管理和政府（至管理账户）为这些计划储蓄基金，并/或累积到责任额中的非基金赞助部分。

退休后的医疗福利 退休时，合格的英特尔美国员工根据服务年限可获得一笔款项，可用于购买英特尔为员工及其配偶资助的医疗计划保险项目，支付全部或部分的费用。如果获得的款项不足以支付全部保险费用，其余费用由退休人员自负。

2006年股权计划亮点

- 英特尔向员工授予5,230万股票期权和3,010万限制性股票(RSUs)，其中有98%授予英特尔大范围的员工群体。
- 大约71%的英特尔合格员工参与了股票购买计划。

资助政策 英特尔实际资助各种养老金计划，最低金额至少要求符合美国联邦法律与法规、或当地适用的法律和政府的最低要求。资金被投入到公司股票、公司债券、政府证券以及其它机构投资组合中。如果某个计划的最低负债超出合格的计划资产，则由公司承担相应责任。

其它的退休人员福利 英特尔为退休人员提供半年一次的业务更新会议、志愿活动参与机会和一个退休人员专属网站。为退休做充分准备，员工还可参加“从英特尔退休”培训课程，学习诸如医疗护理、退休计划安排、财务与房产规划、社会保障福利以及生活事件规划等问题的处理。

如欲了解有关英特尔退休福利的更多信息，请访问[英特尔就业网站](#)上相应国家（地区）的薪酬与福利页面。

2006年，英特尔的退休福利开销达4.07亿美元，其中包括（但不限于）利润分享、养老金以及退休人员医疗福利赞助。

特别假期计划

除了英特尔的标准假期外，我们还为员工提供其它特殊的休假计划。

公共休假计划 美国和加拿大的员工每七年可获得8周的带薪假期。员工还可将当年度的其它休假与公共休假连起来，最多可以享受长达12周的连续带薪假期。2006年，将近3,400名员工享受了公共休假，在结束休假返回公司后，这些员工神采奕然，以更饱满的精神投入到工作中并为工作提供多方面的新颖想法。此外，该计划还为临时接替休假人员的员工提供良好的职业发展学习机会。

服役休假和薪酬调整 英特尔为在美国国家防卫或后备军服役的员工提供鼎力支持。由于美国军事部署的时间比过去延长，英特尔针对“911”相关事件、驻防伊拉克以及其它紧急军事行动的服役人员重新规定了军事调整薪酬（Military Adjustment Pay）。军事调整薪酬旨在弥补员工基本薪资与军事工资之间的差额。同时，公司将这一福利的时限延长到每次部署最多两年。

我们的用意是对于驻守海外时限延长的员工提供更多支持，只要他们在每次部署间隔期间都返回公司工作。美国政府曾公开肯定英特尔在这方面做出的坚定承诺和不懈努力。自“911”事件以来，大约已有200名在全球执行军事部署的员工享受了这一福利。

工作/生活平衡



作为我们公司价值观中“敬业乐群”的一部分，我们致力于提供各种工具和工作环境解决方案，以减少由工作和个人生活里的种种挑战所引发的障碍。我们的目标在于让员工能够更加轻松自如地管理繁忙的工作和个人生活。

通过提供各种工具、并营造一个满足不同员工（从在职父母、负有养老责任的员工、到追求教育目标和旅行乐趣的员工）需求的环境，我们建立了一个涵盖面广泛的工作/生活平衡方法。计划方案可能因业务部门和职务类型的不同而有所差异。这些方案根据特定国家（地区）的需求定制，并满足市场需求以及各个分支机构当地的法定要求。

英特尔的工作/生活平衡计划由一个全职的小组管理，主要著重于以下四个方面：

灵活度 为了帮助员工管理好工作和个人职责，英特尔主张多种灵活的工作方案，其中包括弹性上下班时间、压缩工作周、兼职选择、工作分担、弹性工时、调休和远程办公等。企业准则对所有这些方案进行调控，经理人员和员工可自行制定能够同时满足企业和员工个人需求的双赢方案。

由于这些安排大多由员工与其主管直接协商，英特尔不会集中跟踪利用率。近日开展的员工调查显示，大约 26% 的员工采用压缩工作周时间表工作，而超过 40% 的员工会利用公司提供的笔记本电脑以及远程访问公司网络的方法，定期或短期进行远程办公。

儿童和老人护理 英特尔在所有主要美国站点实施儿童照管计划，并受到广泛认可。我们的儿童照管计划专为满足各个地点的特定需求和响应当地市场状况而定制。

英特尔在美国共赞助七个办公场所附近的儿童护理中心，以提供优先注册、备用儿童照管以及暑期和假期儿童照管服务。许多儿童护理中心还延长服务时间，以满足采用压缩工作周的员工的需求；还有些儿童护理中心拥有丰富的专业知识，可为有特殊需求的儿童提供服务。

通过我们的“家属护理辅助计划”（Dependent Care Assistance Program），员工每年可留出 5,000 美元（税前）来支付家属护理开销。

对于需要照顾老人的员工，我们推介全国范围内的老人护理资源和转诊服务。

服务与便利性 英特尔采取多项计划，旨在使员工的生活更加轻松并扩大员工的购买力。折扣计划包括以特价购置各种产品和服务，其中包括计算机、汽车、住房贷款、银行、在线零售商品以及更多。其它产品和服务包括公司自助餐厅、健身中心、自动取款机（ATMs）、干洗服务，以及为哺乳妈妈提供专用房间等。



此外，超过 90% 的英特尔美国员工享受员工车辆共乘（vanpool）计划、交通补贴计划、办公区之间的全程接送（ground transportation）以及主要分支站点之间的往返专机（air shuttle），每年为员工节省数千个小时的私人时间。这些环境友善化政策使英特尔于 2006 年（连续第三年）在美国家环保署的“最适宜通勤族工作的财富 500 强企业”排行榜上位列第一。该排行榜对帮助缓解交通与空气污染，同时致力于改善员工生活质量的公司给予高度认可。根据环保机构的等级评定，英特尔有 92% 的员工可充分利用符合 EPA 标准的各种缩短通勤时间的计划，例如弹性工时、远程办公、车辆共乘和大众交通补贴等。

工具和培训 英特尔的内部互联网提供各种工作/生活资源和信息。全球工作/生活小组还不断召开由内部或外部专家主持的研讨会。过去的会议主题包括财务规划、寻找儿童与老人护理的资源，以及压力的有效管理等。为父母开设的其它课程涵盖各种主题，例如“与青少年子女进行交流”（Connecting with Your Teenager）、“父亲：你能担任的最重要职务”（Fatherhood: The Most Important Job You Will Ever Have）、“正面训练”（Positive Discipline）、“智力开发”（Brain Development），以及“学龄儿童的暑期活动”（Summer Activities for School Age Children）等。另一项课程“在英特尔生育：调整您的休假、福利和工作”（Having a Baby at Intel: Coordinating Your Leave, Benefits, and Work）则指导员工如何确保工作与家长两个身份的顺利转换。

英特尔主张多种灵活工作方案，包括自选上下班时间、压缩工作周、兼职选择、工作分担、弹性工时、调休和远程办公等。

保健与安全

英特尔的保健与安全计划帮助员工提高工作效率并改善生活质量。身心健康的员工可帮助英特尔成功，且在工作之外享受优质的生活。

保健计划



2006年下半年，英特尔推出“健康过生活”保健计划，该计划来自一个简单的概念：员工越是了解自己的健康风险，就越能更有效地管理这些风险。“健康过生活”计划可分为三步，包括基本健康评估、填写在线健康风险评估、以及与公司驻点的个人健康辅导师会面，制定保密的个人健康行动计划。

我们的年度在线健康风险评估可帮助员工借助各种工具和资源，确认健康风险因素并制定个人健康蓝图，培养并保持有益健康的良好习惯。员工的参与所积累的综合数据，帮助我们制定更加有效的促进健康、预防疾病和伤害、以及疾病管理计划。

一名员工表示：“参与这项计划的最大好处是便利。能够在工作时间随时随地通过私密的方式当场获得信息，这真是太棒了。轻松的环境也比常规的医生办公室舒服多了。”

早期员工参与率显示，50% 的美国员工参与“健康过生活”计划的初步目标即将实现。我们计划在未来将这项计划扩展到全球各地。

在全球不同英特尔站点提供的其它保健计划实例包括：

- 与梅奥医疗中心（Mayo Clinic）联合开展在线保健计划，包括可以运用梅奥医疗中心的所有资源；
- 必须的人体工程学培训；
- 由现场护理人员设计的各种保健计划，解决诸如体重控制、减压和母乳哺育等问题；
- 办公室健身中心；
- 健身挑战；
- 流感疫苗诊所；
- 按摩治疗；
- 由专业的健康辅导师驻点的办公室诊所；
- 面向员工怀孕、患有或易患哮喘病、心脏病、糖尿病或沮丧等疾病的计划；
- 关注保健的办公室职业健康资源；
- 为充分利用健康和保健计划的员工提供各种奖励和激励；
- 食堂提供有益健康的饮食。

我们推出“健康过生活”保健计划，设想来自一个简单的概念：员工越是了解自己的健康风险，就越能更有效地管理这些风险。

2006 年保健计划亮点

访问过梅奥医疗中心英特尔门户网站的员工数量：**41,641**

- 访问过一次的员工数量：**24,938**
- 访问过两次或两次以上的员工数量：**16,703**
- 每名员工的平均访问次数：**2.33**
- 排名前四位国家（地区）的访问百分比：
 - 美国：**75%**
 - 马来西亚：**15%**
 - 菲律宾：**7%**
 - 中国（上海）：**3%**

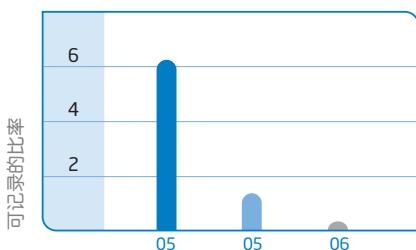
完成健康风险评估的全球员工的百分比：**11.8%**

- 美洲：**47%**
- 亚洲：**42%**
- 欧洲、中东和非洲：**8%**
- 其它：**3%**

2006 年安全信息更新

我们持续执行世界一流的安全工作。2006 年，因工作而严重受伤的员工数量降低，因此，工伤“休假天数”比 2005 年明显减少。2006 年，我们更改内部安全考评计划，增加“提高质量和效率”这个目标，提升我们的零损伤 (zero injuries) 目标。我们的考评聘用一个跨专业小组，重点关注管理体系、规章制度执行以及业务风险。在马来西亚，更新的改进计划试验非常成功，大量的经验教训被整合到考评流程中。四个主要工厂区预定于 2007 年完成新考评体系的建立。

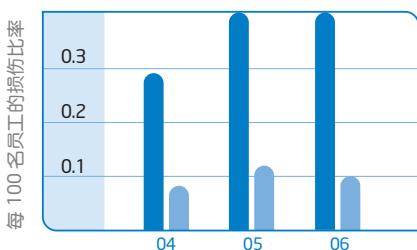
可记录的工伤案例比率基准



- 2005 年美国制造商的比率（由职业安全与健康管理局(OSHA)统计）
- 2005 年美国半导体制造商的比率（由美国半导体行业协会(SIA)统计）
- 2006 年英特尔的比率

每年，英特尔都会将公司的健康与安全绩效与行业基准进行比较。相对于针对所有美国制造商和美国半导体行业协会 (SIA) 成员公司的最新数据，英特尔会继续在损伤预防方面超越这两个基准。

可记录的损伤休假比率



- 可记录的比率
- 休假情况的比率

英特尔可记录的损伤和疾病案例比率保持不变，仍然为 0.4，休假案例比率则降至 0.1。我们认为所有工伤均可预防，并将继续重点关注这些领域。

安全知识分享

通过扩展计划，英特尔在工作场所之外与大众共享其关于安全主题的专业知识。例如，英特尔儿童安全计划 (Intel Safe Kids) 是在英特尔以色列开展的面向员工及子女的独特计划。此项计划致力于提高安全意识，包括与当地的学校共享教学材料。在“谨慎至上” (It is cool to be cautious) 这一座右铭的指导下，志愿者和当地社区密切合作，以进一步加强家庭和学校的安全工作。

SIA 健康研究

我们继续与半导体行业协会 (SIA) 联合展开了一项全行业范围内的研究，即在晶圆制造厂工作对人体健康的潜在影响。此项研究由一组附属于范登堡大学 (Vanderbilt University) 的调查人员开展，并于 2005 年 8 月开始，预计在四年内结束。一个由流行病学、职业医学、毒物学和工业卫生学等各领域的学术专家特别组建的科学顾问委员会，从科学监督角度为 SIA 提供支持。

为了开展此项研究，目前调查人员正在对历史信息进行详尽分析，他们需要审核计算机文件，以及员工工作所在地、工作活动和工作活动时限的书面记录。这一耗资数百万美元的研究将审查过去 30 年来在美国 SIA 会员公司的晶圆制造厂工作的 85,000 名员工，其中包括大约 18,000 名英特尔员工的档案记录。SIA 会员公司资助此项研究，这将成为有史以来规模最大的私人赞助的流行病学研究之一。

NIOSH 调查

美国疾病控制与预防中心（U.S. Centers for Disease Control and Prevention）的下属机构——美国国家职业安全与卫生研究所（NIOSH）邀请英特尔参与了一项研究，以了解工作压力源、心脏病和抑郁症之间的关系。此项调查与我们内部提高员工健康水平和工作效率的目标相吻合。

大约 6,000 万美国人患有某种形式的心脏病，近 20% 的美国人在一生中经历至少一段时间的抑郁症。医学上通常认为工作压力是引发心脏病和抑郁症的风险因素。

NIOSH 的调查主要针对在单一工作场所至少拥有 8,000 名人员的公司中的员工。在美国不同地区和产业集团的 15 家大公司，合起来大约有 20,000 名员工接受此项调研。

本次调查的结果可提供宝贵的信息，防止疾病困扰我们的员工及家庭成员。英特尔协作开展此次调查，对 NIOSH 开放我们的工作场所并邀请员工自愿参与调查。

我们参与美国职业安全与卫生研究所（NIOSH）开展的有关工作压力的调查，此项调查与我们内部提高员工健康水平和工作效率的目标相吻合。调查结果可为预防疾病提供宝贵的信息。

传染病的预防



我们在传染病预防方面继续居于行业领先地位。例如，英特尔近日参与一项由麻省理工学院（MIT）协办的“现场剧院”式传染病危机模拟演习。来自 75 家大公司的 250 多人参与了此次活动。在演习的 7 位领导者中，英特尔员工占了 5 位，包括演习总负责人。

我们继续定期审核和改进我们的传染病响应计划及能力，并认真监控各种潜在威胁。我们将其它公司作为基准，并与本地政府机构共享知识并协调工作。我们的内部跨职能团队持续进行各种演习，并审核我们在通信、旅游政策和传染病控制等领域的计划。我们的计划包括对世界卫生组织（WHO）的传染病各阶段的逐步响应。我们会定期与客户和社区分享传染病的预防信息。

我们期望供应商为预防禽流感传染病的爆发做好准备，并制定整套的准则和目标，以完善预防机制并指导禽流感的预防工作。

- 倡导健康的工作环境。
- 通过沟通和透明管理，给予员工尊严和尊重。
- 通过与当地政府和公共健康组织（例如世界卫生组织和美国疾病控制与预防中心）携手合作，防止传染病的传播。
- 根据各地区的风险和需求，实施交错部署战略。
- 通过适当的协调和偶然事故规划来保持业务的连续性。
- 运用适用于风险/威胁情况的资源。

HIV/AIDS

我们相信在正常的工作条件下，患有获得性免疫功能丧失综合症（AIDS）或感染人体免疫缺损病毒（HIV）的员工不会对工作场所的其他员工带来健康风险。我们努力确保患病员工拥有与其他英特尔员工相同的工作条件和绩效要求；只要当事人状况允许，就可以继续工作。

目前，英特尔正积极参与美国全球抗艾滋病协调员办公室（OGAC）的研讨，OGAC 负责管理耗资 150 亿美元的美国总统防治艾滋病紧急救援计划（Emergency Plan for AIDS Relief）。此外，我们还定期与信息技术业界的其他成员进行积极对话，以共享有关新兴技术和工作场所教育实践的资料。这些信息和观点的交流，帮助 OGAC 通过公私合作、新兴技术和行业实践等进一步扩展其预防艾滋病、治疗以及护理的使命。2007 年，我们将继续加深与 OGAC 的合作。

消除福利差距 2006 年，通过在公司内部以及与其他跨国公司雇主合作，我们致力于审核现有的福利计划，评估各种差距和机会。我们发现在美国以外的许多地区，HIV/AIDS 福利保障根本不存在，或者必须经过漫长的等待，不然就是保障范围有重重限制。我们在许多地区与同样致力于消除此类差距的其它跨国公司合作。我们坚信，携手合作会比单一的公司独自行动取得更大的进展。

英特尔加入一个跨国公司雇主联盟——全球健康福利协会（Global Health Benefits Institute）。该协会致力于开展各种全球健康福利计划，并于 2006 年提出将 HIV/AIDS 作为一项协作计划。在第一次后续会议上，全球健康福利协会邀请全球企业抗艾滋病联合会（Global Business Coalition on HIV/AIDS）与参会公司会面，共同探讨在处理全球艾滋病危机中的评估系统和最佳实践范例。2007 年，全球健康福利协会将发展一个 HIV/AIDS 工作组，为美国之外的众多地区的艾滋病患者福利保障的问题寻求解决之道。



教育工作 我们开展与 HIV 和 AIDS 相关的重点教育及扩展工作，尤其关注世界上这类信息匮乏的地区。过去几年中在中国、印度、马来西亚和菲律宾的英特尔站点，我们实施了一项针对亚洲的艾滋病防治意识计划，涵盖一系列的活动，包括由当地职业健康护士团体举办的年度艾滋病防治意识培训；非政府机构（NGO）安排的当地健康专家演示；以及通过电子邮件、海报和平面宣传材料、测验和展会等形式开展的其它宣传活动。2006 年 12 月，我们于世界艾滋病日（World AIDS Day）期间在亚洲推出一项沟通计划，包括在线健康教育信息包、防治意识展会、通信竞赛、在线测试、电子邮件广告，以及对外部社区中的艾滋病群组的接触与贡献。

在印度 Mandya 开展的医疗服务

据印度 Kamataka艾滋病防治协会（Kamataka State AIDS Prevention Society）称，Mandya 市有着全州最高的 HIV/AIDS 发病率。2006 年 12 月，英特尔志愿者与当地的 Manipal 医院合作开办了一次全面的医学检查营活动，为无法获得医疗护理的人们提供医疗服务并帮助建立 HIV 防治观念。在体检中，我们发现了有 600 多名村民被坏疽、肿瘤、心脏等疾病问题所困扰。医院的医生为患者提供诊疗服务，并分发免费药物。活动期间，英特尔志愿者们则以街道巡演等各类活动，帮助人们认识各种健康问题。

环境保护

在全球环保行动中处于领导地位



作为环境保护的长期捍卫者，英特尔联合创始人戈登·摩尔将环保意识的传承灌输给英特尔的所有员工，并持续至今。我们积极鼓励员工在解决产品设计与生产过程的环境问题时，将丰富的知识和创造力融入其中，就如同我们创造和开发下一代突破性技术一样。

英特尔始终居于领导地位，与政府和其它公司通力合作，开发全面、长期的战略，以致力于解决气候变化、资源保护、产品生态等环境问题，共同创建一个更可持续发展的世界。多年来，我们在环保方面的成果赢得各方的赞赏。例如，2006年，美国商会企业公民领袖中心（Business Civic Leadership Center）授予英特尔“2006 企业管理奖”（2006 Corporate Stewardship Award），以表彰英特尔数十年来在教育、社区发展及可持续环境实践方面的不懈努力。

2005 年，英特尔成为全球少数几家每季度都将公司的环境、健康和安全（EHS）绩效指标公之于众的公司之一。通过为利益相关方提供有关排放、资源利用、员工伤病和废料生成的最新信息，我们将公开报告的等级提高至全新高度。从产品的设计与制造、工厂的构建与运营、资源的管理到废弃物的处理等，我们致力于树立最高标准的环保意识，将对环境的影响降至最低。

气候变化

英特尔认为全球变暖是非常严重的环境问题，并积极参与探讨全球气候变化的威胁。我们努力的重点包括影响气候变化的三个主要领域：温室气体排放、运营能源使用以及产品的能效。如欲了解英特尔对于全球气候变化的官方立场，请访问[气候与节能](#)网站。

温室气体排放

十多年来，我们一直努力将对全球变暖的影响降至最低。1996 年，我们发起行业联合行动，与美国环保署（EPA）达成协议，主动减少对全球变暖影响巨大的全氟化物（PFC）的排放。该协议比《京都议定书》（Kyoto Protocol）提前一年发布。

2006 年亮点

- 成为美国环保署（EPA）气候领袖计划的成员之一，通过行业与政府之间的合作关系，共同致力于开发完善的长期气候变化应对战略。
- 加入芝加哥气候交易所，这是一个自愿执行但具有法律约束力的系统，进行温室气体排放的减排、登记和交易。
- 加入绿色网格组织（Green Grid），这是一家致力于提高数据中心和计算系统能效的全球企业联盟组织。
- 开始发售基于全新英特尔® 酷睿™ 微体系架构的处理器，提升高能效台式机、笔记本电脑和服务器的计算性能标准。
- 节省超过 1.6 亿千瓦时（kWh）的能耗。
- 英特尔的三家工厂赢得美国环保署（EPA）卓越国家环境表现追踪计划（National Environmental Performance Track）的会员资格。
- 在社区收集活动中回收超过 150 万磅的电子垃圾。

1999 年，英特尔与世界半导体理事会（World Semiconductor Council）的其它成员联合制定 PFC 减少排放的目标。在这项首开先例的全球自愿协议中，大家制定了在 2010 年前把 PFC 排放量降到比 1995 年的排放量低 10% 的目标。现在，通过众多员工的不懈努力，我们正积极向这一目标迈进。

2006 年，英特尔加入了 EPA 气候领袖计划，通过行业与政府的合作，共同制定目标和战略，减缓整体气候的变化趋势。该计划的合作伙伴制定了严格的温室气体减排目标，并详细记录排放量，以便跟踪计划进度。英特尔全球环境经理 Todd Brady 表示，“参与 EPA 气候领袖计划将提高对环保的认识，有利于我们与其它公司分享学习成果。”

最近，我们还加入了芝加哥气候交易所（CCX）——它是全球第一个、北美唯一一个自愿执行但具有法律约束力的温室气体排放登记、减排和交易的系统。CCX 的成员被视为温室气体管理议题的领先者，他们代表全球经济的所有领域，包括公共产业领域的创新者。除已制定的全球目标外，加入 CCX 的行动代表英特尔承诺在 2010 年以前将英特尔在美国的温室气体排放量降低至少 6%。

英特尔运营的能源节省

英特尔已经实施一项资本基金专用计划，专门将基金用于节能和提高效率的项目中。该计划限制基金不得挪作它用，以确保这些改进项目的贯彻执行。英特尔实施很多高能效与节能改进措施，包括节能照明、“智能”系统控制、锅炉节能、冷却水系统的改进、无尘室加温、通风和空调改进，以及各种操作流程与程序的改良等。这些举措成效非凡，2006 年英特尔节省了超过 1.6 亿千瓦时（kWh）的能源。

自 2001 年起至今，英特尔共实施了 200 多项改进项目，节省了超过 4 亿千瓦时的电能；这些能量相当于 4 万多户美国家庭的用电，或相当于减少 5 万辆汽车耗能带来的空气污染。此外，天然气与水资源节约项目的实施也取得卓越的成效，2006 年，英特尔资本基金计划资助的项目共节约了 2 亿加仑的水和 600 万千瓦时的天然气。

英特尔公布目标，从 2002 年到 2010 年，每年生产单位的平均功耗下降 4%，我们已取得出色的成果：自 2002 年起至 2006 年底，每年的标准能耗平均下降 5.7%，超过了既定的目标。

在能效方面，我们还与其它厂商通力协作，其中包括与 SEMATECH（半导体行业企业与供应商、大学和政府的联盟）及其它企业合作，致力于制定标准来提高制造工具和流程的能效。

最近的运营节能表现亮点之一是，我们在多处芯片厂部署了集中热量回收系统，利用水冷却器的余热对制造净室中的空气进行预热，可以将天然气消耗及相应的二氧化碳（CO₂）排放量降低 30% 甚至更多。

永续保育森林：玻利维亚

玻利维亚深受非法采伐行为之苦，英特尔正帮助玻利维亚执行可持续性森林保育。非法采伐业者利用伪造的商业文件钻法律漏洞，所采伐的木材通过玻利维亚的供应链在市场中流通，不但侵蚀合法木材厂的收入来源，还致使玻利维亚木制品的市场价格走低，致使国家蒙受数百万美元的税收损失。

英特尔、自然保护协会、美国国际发展署和英国的软件厂商 Helveta 公司正在联合试行开发一种电子条形码跟踪系统，以提高玻利维亚林业的管理效率、生产力和运营透明度。

英特尔客户规划与物流事业部的 Jay McDougall 表示，“我们的解决方案将使玻利维亚的林务管理机构能够严密跟踪木材，从采伐到木材厂，最后再到作为增值产品在全球市场中销售。基本上，监管链中的任何人都可以确保玻利维亚的木制产品均来自可持续性保育开发的森林，而不是非法采伐的木材。”

玻利维亚试点项目由英特尔社区解决方案团队执行，该团队致力于将英特尔的技术专业知识与企业责任承诺融合，提出能够加强全球社区建设的解决方案。如欲了解更多信息，请访问 [英特尔社区解决方案](#) 网站。

英特尔环境、健康与安全产品生命周期



高能效产品



除了减少生产、运营和设备对气候变化的影响外，我们还提供高能效产品以满足不断上涨的能量成本需求，应对气候变化的挑战，保持不可动摇的领先地位。通过设计流程与架构中的高能效创新表现，我们在节能领域中不断进步。2006 年，我们开始发售基于全新英特尔® 酷睿™ 微体系架构的处理器，双核和四核台式机、笔记本电脑及服务器产品的高能效表现标准更加提高。与单核处理器相比，拥有两个或两个以上内核的多核处理器在平衡功耗需求的同时，具有更高的系统吞吐率，并可并行管理多个运算任务。

与前一代英特尔台式机处理器相比，用于台式机的英特尔® 酷睿™2 双核处理器在速度和能效方面均提升达 40%。全新的英特尔® 酷睿™ 微体系结构产品还包括英特尔® 酷睿™2 双核移动处理器，与上一代基于英特尔® 架构的移动处理器相比，性能提升了两倍以上，功耗降低了 28%。

我们的创新也推动了整个信息技术行业向更高能效发展，英特尔与各种行业团体及标准组织合作，共同开发完整的计算平台，实现低功率、高性能的要求。我们与自然资源保护理事会 (NRDC) 合作，为电源制造商们修订制造电脑所使用的电源设计指南，以鼓励更高能效电源的开发与采用，因此英特尔赢得了美国 EPA 的特别认可。在一般的运行环境下，单是电源就消耗台式机电脑系统总电能的 50%。

据 EPA 估计，如果可以达到英特尔设计指南中的建议目标，仅仅在美国环境改进的效果即可实现如下效果：

- 用电量节省 160 亿千瓦时以上
- 每年的 CO₂ 的排放量减少 1,000 万吨以上
- 最终用户每年可节省 12.5 亿美元的成本

我们的创新与行业领先也推动了整个信息技术行业向更高能效发展。

英特尔与行业携手合作，为实现企业计算更高能效制定计划。我们与位于加利福尼亚的太平洋电气公司及其它业界公司合作，协助他们推出首创的财政激励政策，鼓励在数据中心整合中采用虚拟化技术。英特尔还是绿色网格组织（Green Grid）的创始成员之一，这个新成立的全球企业联盟组织致力于提高数据中心和计算网络的能效表现。绿色网格组织寻求向全行业推荐最佳执行实例、参数表和技术，改进整个数据中心的能效表现。作为行业的驱动者与高能效微处理器、芯片组和平台产品的领导厂商，英特尔为绿色网格组织带来独到的见解与技术优势。如欲了解更多信息，请访问[绿色网格组织](#)网站。

为环境保护设计

要在一流的先进工厂中构建和设计全球最复杂的产品，需要解决各种环境问题，如能效、空气质量、水与材料的回收利用等。随着英特尔不断寻求突破材料技术的限制，这些问题变得愈加复杂。

英特尔的 EHS 工程师参与到产品设计与开发流程中所有阶段的工作，在新的制程工艺实施前，必须解决新一代技术衍生的所有环境问题。例如，我们的工程师推动运用无铅和节能技术的产品设计，此外他们还参与建筑设计、核算工具与制程的环境绩效等级、并为每个新制程技术设定环保生产性能目标。

每当英特尔建造一座新晶圆制造厂，早在尚未奠基施工前，英特尔就开始实行“为环保设计”（DfE）的原则。俄勒冈州最新落成的芯片厂中采用的冷却系统即是英特尔实施 DfE 流程的典型实例。传统的芯片厂利用冷却塔来冷却建筑物并提供制程所需的冷水。冷却塔是通过吹入空气，喷散水蒸发来达到制冷效果；然后，冷水再通过建筑物的冷却系统和冷却塔来循环使用，建筑物中排出的热量便作为蒸发水的能量。

英特尔的多家芯片厂都已采用集中热量回收系统，未来的所有工厂也将安装。系统中的设备包括热量回收冷却器——热泵，通过循环使用回收的热量来减少对冷却塔的需求。采用这种创新技术后，减少了蒸发导致的水份流失，因此降低对水的需求量；同时，工厂无需频繁运转锅炉来加热生产所需用水，由此也相应降低了空气污染。并且，由于制程能效的提高，芯片厂的整体能量需求大幅减少。采用集中热量回收系统后，可以将我们芯片厂的天然气消耗及相应的 CO₂ 排放降低 30% 甚至更多。

英特尔的芯片厂还设有独立的排水系统，有助于分离废弃物与各种可回收材料，排水系统的构造还可促进水的重复利用。英特尔在一般设施管理方面也采用 DfE 流程。例如，低水位人工造景可减少对水的需求；对承包商的激励机制则鼓励建筑过程中材料的循环利用。

自 1997 年起，DfE 战略规划开始推动亚利桑那州的 Ocotillo 芯片厂在落实环保目标的同时不断发展壮大。该工厂通过与内部和外部的利益关联方相互协作来实现这些目标。

DfE 的实例众多。例如利用技术更新的机会，重新设计制程过程中的一项保护性镀膜流程，以消除甲醇及相关气体的排放污染。英特尔的工程师还致力于优化清洗操作中氨的使用，结果减少了 75% 的氨水用量，使俄勒冈州芯片厂无需安装新的污水处理设备，由此节约了大约 100 万美元的开支。

英特尔的 EHS 工程师参与到产品设计与开发流程中所有阶段的工作，在制程实施前，必须解决新一代技术衍生的所有环境问题。

以色列的 LEED 建筑



即将设于以色列海法的一处设计中心是英特尔首个注册“LEED 国际议定书”的绿色厂房，目前正处于认证过程中。该工厂将采用环保的建筑材料和建设方法，包括利用内部天台将光线从挑高大厅反射至各层的方法来提供自然的、可调节的照明。此外，该厂房还将安装具有节能特性和回收能源功能的空调与电气系统，以及仅使用回收水的灌溉系统。预计该厂将最早于 2008 年竣工。

纳米电子技术的领导者

对新技术带给员工、客户及最终用户在健康和安全方面的影响，英特尔进行了深入的评估。2006 年，英特尔继续与许多利益关联方团体合作，进一步定义、描述和控制半导体行业中采用纳米电子技术（极小晶体管设备的制造）对 EHS 所造成的影响。

在诸如美国标准材料测试协会 (American Standards Testing Materials International) 和国际标准化组织 (ISO) 等标准制定组织中，英特尔的代表对纳米技术 的EHS 标准制定发挥了领导的作用。此外，一名英特尔员工还担任 ISO 的 229 纳米技术委员会的领导工作，制定 ISO 健康与安全标准。

英特尔对国际纳米技术委员会 (ICON) 持续提供支持，并赞助了 ICON 在英特尔爱尔兰工厂召开国际会议；此外我们还领导一个负责纳米材料毒性评估的 ICON 项目。

英特尔是纳米颗粒职业健康与安全 (NOSH) 联盟的成员，该联盟是由工业、学术和政府机构等利益关联方组成的团体，主要对纳米颗粒的产生和特征形成进行基础性研究。NOSH 的这项计划将为更有效地监控工作人员与纳米材料的潜在接触并尽力减少这种接触，奠定基础。

资源保护

英特尔在运营过程中，始终致力于利用有效的回收和再利用计划，保护资源与减少废弃物的生成。

水资源

过去 15 年里，英特尔在全球工厂的节水计划中投入超过 7,000 万美元的资金。通过这种努力，我们现在每年可回收利用超过 30 亿加仑的废水，从而节省了珍贵的淡水资源。

我们与设备供应商及其它行业专家密切合作，不断探寻各种途径，尽量减少晶圆制程中的用水量。例如，我们持续将芯片厂从 200 毫米规格升级为 300 毫米，就显著减少了制造产品所需的整体用水量。实际上，与 200 毫米晶圆技术相比，300 毫米晶圆技术可使每平方厘米的晶圆面积所需用水量减少大约 40%。

我们的每个新工厂都配有先进的废水收集系统，包含一套独立的排水系统，可收集并回收利用只受到轻度污染的废水。借助这一回收利用方法，我们最大限度地收集用水，并将水引至冷却塔和清洗机等工厂设备中。

2006 年，我们为新墨西哥州、俄勒冈州和爱尔兰的节水项目指定拨款超过 200 万美元，以提高水资源利用率和重复利用，这些项目属于一个更大的企业级战略计划，目标是分享成功经验并继续致力于减少我们对淡水的需求。通过这些项目，我们已找到很多种方法，每天可以节约超过 100 万加仑的水资源。

化学废料

英特尔不断提高制程中化学物品的回收利用率。现在，大约有 68% 的化学废料能够回收或直接再利用。尽管化学废料的绝对数量有所增加，但在过去三年中，我们已经超越了 50% 回收率的目标。

英特尔从美国的三个州购买可再生能源，也是俄勒冈州最大的风能发电采购者，并计划于 2007 年扩大在俄勒冈州的采购规模。英特尔还作为最大的企业赞助者，协助加利福尼亚州一家公用事业供应商发展小区太阳能计划。

食物换燃料



英特尔全球员工在日常生活中都秉承“绿色”

理念。两位英特尔俄勒冈州员工是最佳范例，他们使用英特尔自助餐厅的植物油废料作为主要的汽车燃料，这样，大家各取所需，实现双赢：餐厅节省了处理成本，而员工不仅节省了燃料成本，也为清洁环境贡献良多，因为植物油燃料比汽油更加环保。

在尝试减少运出工厂回收处理的化学废料量的同时，我们还建立了一套减少化学品用量或现场处理化学废料的内部战略。我们的研发团队竭尽所能消除或减少制程中材料与化学品的使用；针对无法显著减少用量或完全消除使用的化学品的情况，英特尔工程师则开发出可以回收材料的系统。例如，我们利用现场的离子交换技术，从液体废料流中回收铜元素。通过这些措施，我们已减轻对环境影响的负债，减少将废料运出工厂的成本，同时将工厂运营所产生的环境影响降至最低。

尽管我们付出了最大的努力，但是在过去五年中产生的化学废料还是有所增加，部分原因是工厂晶圆产量不断提高造成的。此外，我们的制程也愈加复杂，开始在生产中采用多种不同的化学品。我们将继续致力于减少化学废料，并寻求创新的回收方案。

固体废料

英特尔继续保持固体废料的高回收利用率。2006 年，英特尔全球共回收 74% 的固体废料。我们已经实施多项着重于可持续实践和减少废料的计划。例如，我们将几个工厂自助餐厅的 80 吨的厨余垃圾做成混合肥料（堆肥），并重复利用包装品，从垃圾中分离出 110 吨材料。

产品生态

在过去十年中，人们越来越清晰地意识到制造和使用电子设备对环境产生的影响。为此，我们致力于将运营以及产品生命周期各个阶段——生产、使用和最终处理——的环境影响降至最低。以下为英特尔参与的几项产品生态保护方案的内容摘要。

材料

传统上，电子制造通常需要少量的铅作为组件或焊料的构建模块。过去十年中，我们采取多种措施，将所有产品线的铅用量降低了 95%，部分管制产品甚至达到 100%。除保证自己的产品组合降低铅含量外，我们还与供应商合作，共同制定无铅产品的标准。

遵循法规是作为环保尖兵的基础，而遵循适用的规章是英特尔顺利运营的通行证。我们遵守欧盟有害物质限制 (RoHS) 条令，该条令限制六种物质（包括铅）的使用。我们已通过符合 RoHS 材料和流程的认证，现在每周都有数百万个符合 RoHS 条令的产品发运。2007 年，我们将继续增加符合 RoHS 的产品到英特尔的产品组合中。如欲了解更多有关英特尔在无铅产品方面的努力，请访问我们的 [RoHS/无铅解决方案](#) 网站。

2007 年，中国将出台新规定，限制电子产品中特定金属及其它化合物的使用。新规定涵盖了与 2006 年欧盟 RoHS 条令中相同的材料。英特尔作为领先的行业厂商，与中国官方密切合作，在确保实现环保目标的同时，帮助电子厂商减轻不必要的行政管理负担。由于各利益关联方在法规发展过程中的实质参与，使得这项合作在中国具有里程碑的意义。

英特尔继续保持固体废料的高回收利用率。2006 年，我们在全球回收了 74% 的固体废料。我们已经实施了多项着重于可持续实践和减少废料的计划。

减轻负担



英特尔、惠普与 KOAT-TV 公司在新墨西哥州 Rio Rancho 赞助举办了一场电子垃圾回收活动。活动中，当地居民 Charles Vickery 拉来了一货车的旧处理器、显示器、电视机和 IBM 打字机。他不仅参与活动，还干脆留下来加入志愿者的行列。活动日当天，仅四个小时内，当地居民开来近千辆轿车和卡车，送来 227,802 磅电子垃圾——足足可装满 17 辆拖车。

产品包装

英特尔承诺减少由产品包装和发运产生的废弃物。最近的工作亮点包括：

- 一个包装工程师团队提出解决方案，帮助我们将不可再生的聚亚安酯泡沫（用于主板产品吸震缓冲）替换为 100% 可再生的聚乙烯泡沫。据估计，新的包装解决方案每年可减少 113,400 磅的不可再生聚亚安酯泡沫废料。
- SS4000-E 是英特尔为办公或家用网络存储设计的入门级存储系统，我们把 SS4000-E 的包装进行重新设计，以减少发运密度和材料用量。这项设计的变更预计每年将节省 2,650 磅塑料和 47,000 磅纸质包装材料；发运密度改善 56%，使得发运相同数量的产品占用的空间更小，发运次数更少，降低燃料消耗和废气排放量。
- 在不影响保护性能和包装解决方案完整性的前提下，我们将移动事业部销售的无线网卡所用的热成型聚对苯二甲酸乙二醇酯（PET）塑料包装材料的厚度从 1.0 毫米降为 0.9 毫米。这一改进预计每年将节省 18,000 磅的 PET 塑料。
- 客户服务、规划与物流事业部的包装工程师团队采用双硅包装解决方案，该解决方案每年将节省超过 1,000 万磅的石化塑料、180 万磅的瓦楞纸包装以及 6.9 万磅的铝质屏蔽袋。
- 通过投资新的处理设备及可重复使用的滑托板来装载和搬运产品堆，据估算，我们在一年内已减少了 4,140 个木制货盘。假设每个木制货盘的重量为 34 磅，预计该解决方案每年可节省 140,760 磅木制包装材料。木制货盘用量的减少也可提高产品的发运密度，从而减少发运次数、降低燃料消耗，并可减少废气的排放。

随着产品发运、继续被使用或集成至客户的最终产品，包装上的这些新举措对环境保护所产生的积极影响将具有翻倍的效果。

尽管我们的组件只占电子终端设备的很小一部分，但我们相信，在帮助降低最终产品的环境影响方面，我们发挥了巨大的作用。

电子产品的报废解决方案



英特尔美国厂举行“电脑回收日”活动，方便人们为回收技术产品尽责。2006 年，通过 10 次社区收集活动，我们共收集到超过 150 万磅的电子垃圾（e-waste）。此外，我们还是支持 eBay 的“Rethink 回收计划”的领导厂商。通过“Rethink 计划”，英特尔和其它参与成员与政府及环境组织携手合作，共同应对电子垃圾带来的挑战。此外，我们还与 StRUT（学生回收利用技术产品）组织开展合作，指导学生翻新旧电脑，然后应用在当地学校中。如欲了解有关计划及其它电子垃圾处理解决方案的更多信息，请访问我们的[重复利用和回收方案](#)网站。

美国电子产品环境影响评价工具（EPEAT）

电子产品环境影响评价工具（EPEAT）是一套评估系统，帮助公共和私营领域的购买商根据环保特性来评估、对比和选择台式机、笔记本电脑和显示器。EPEAT 为产品评估提供明确、一致的标准，并可建立市场激励机制，鼓励电子产品的环保设计，英特尔是参与 EPEAT 系统开发的领导厂商。

2007 年 1 月 24 日，由于美国总统乔治·沃克·布什签署 13423 号行政命令，要求美国联邦机构必须购买 EPEAT 注册产品，EPEAT 系统获得独特的认可。如欲了解该行政命令的全文，请访问[美国白宫官方](#)网站。

欧盟报废电气电子设备条令 (WEEE)

最近，欧盟报废电气电子设备条令 (WEEE) 开始生效，要求特定电子电气设备的生产商制定计划，支持用户送还产品以回收利用。条令中“生产商”的定义非常广泛，可以涵盖制造商、分销商、经销商等等。

每个欧盟成员国都已经实施或准备实施 WEEE 条令，以国家法规的形式详细阐述 WEEE 的具体要求。一些非欧盟国家也出台与 WEEE 条令类似的法规，只是范围和生产商的职责要求各不相同。

由于英特尔主要是组件制造商，因此大部分产品（如主板、微处理器及其它组件）通常不属于 WEEE 的条令范围，除非它们已被集成到最终产品上。尽管机箱级服务器与电信产品的最后组装和/或配置通常由商业客户完成，但英特尔认为这些产品涵盖在 WEEE 指令的范围之内，所以为产品提供回收服务。在某些国家，向最终用户提供产品的英特尔分销商或公司承担产品的回收利用工作。

我们鼓励员工借助英特尔员工可持续性发展网络 (Intel Employee Sustainability Network) 彼此沟通，通过邀请嘉宾演讲、新闻和博客发布、以及自愿参加当地社区环保计划等，加强员工对可持续发展问题的认识。

全球参与

很多英特尔员工都对环境和可持续性问题充满热情。我们鼓励员工彼此沟通，探寻有效的方式，让员工热情得以发挥，其中一种就是建立英特尔员工可持续性发展网络 (Intel Employee Sustainability Network) —— 这是一个经授权成立的组织，旨在促进员工为英特尔全球可持续业务贡献最大力量。团队成员通过邀请嘉宾演讲、新闻和博客发布、以及自愿参加当地社区环保计划等多种方式，来加强员工对可持续性发展问题的认识。

英特尔 EHS 组织确立的远景是：“保护今天，共创美好明天”。英特尔及员工在全球社区贯彻此远景目标，以下为其中几个典型实例：



亚利桑那州的 XL 计划 “XL 计划”（意为“卓越与领先”）是由美国 EPA 发起的一项创新型试点计划，英特尔是该计划的先驱。XL 计划的重点是，在承诺将环境绩效和公共责任放在首位考虑的前提下，参与公司可以拥有更高的运营灵活性。10 年前，英特尔开始在亚利桑那州钱德勒厂试行 XL 计划，建立一个由来自 EPA、亚利桑那州环境质量部、马利柯帕县环境服务部、钱德勒市、及希拉河印第安社区 (Gila River Indian Community) 的当地居民和代表组成的利益相关团队。这个团队通力协作，重新修订了包括空气、水和废弃物管理要求的环境总体规划案，并拓展自愿性环保目标的范围，这些自愿性目标包括回收利用、节能和节水、以及旨在降低环境影响的持续制程改进。

通过参与 XL 计划，我们取得多项重要的成果。其中包括创建统一的报告形式、综合的应急管理规划建档、以及改良的空气质量许可流程 (air-permitting process)。尽管亚利桑那州工厂的规模不断扩大，但气体排放量仍然保持较低。此外，该工厂还回收利用 70% 以上的固体废料和化学废料，并实施创新战略，通过水处理与补给、工业系统废水再利用以及水的内部再利用等方式，节约数百万加仑的水资源。

除了提供可观的环境优势外，XL 计划还支持运营灵活性。这一优势已实质转化为钱德勒厂大幅的经济增长，包括近 90 亿美元的资本投资；提供数千个高薪职位；每年对亚利桑那州的经济产生巨大影响，创收达 26 亿美元。

亚利桑那州、科罗拉多州和马萨诸塞州的 EPA 绩效跟踪计划 2006 年，英特尔在亚利桑那州、科罗拉多州和马萨诸塞州的工厂获得美国 EPA 国家环境绩效跟踪计划卓越成员的殊荣，计划旨在肯定和奖励那些执行成果超过法规要求、与社区紧密合作、并在环境和公共健康方面表现卓越的厂商。申请成为 EPA 绩效跟踪计划成员的厂商，必须部署可独立评估的环境管理系统，拥有长期遵守环境法律法规的良好记录，并致力于缔造比规定标准更出色的环保成果，为当地社区提供其环保活动的相关信息。

加入绩效跟踪计划，英特尔能够与其它成员交流、学习、并分享先进经验。同时，我们将与 EPA 合作，制定高于规定标准的自愿性环保目标。如欲了解该计划的更多信息，请访问 [EPA 绩效跟踪](#) 网站。

在中国举办的“世界地球日”活动与 EHS 教育 成都是英特尔封装测试工厂的所在地之一。2006 年 4 月，在世界地球日当天，英特尔赞助成都电视 CDTV-1 频道，举办“绿色家园才艺挑战赛”，采用问答的形式测试参赛者的环保知识，以强化人们的环保意识。从来自成都 9 个地区和 11 个县的 750 多名参赛者中，40 名选手脱颖而出参加最后四轮的决赛。据 CDTV-1 频道统计，当天共有 480,000 人收看这个节目。与此同时，在上海，来自 16 所中学的学生在“英特尔杯上海市中学生环保辩论赛”中唇枪舌战，围绕创建环保社会和再生生态系统等主题展开辩论。

2006 年 9 月，成都高新区第二小学的数百名学生迎来了 40 多名英特尔志愿者，通过为期一周的猜谜和游戏活动，学生们对 EHS 价值建立了更加深刻的认识。志愿者为学生们讲授的题目包括消防安全、食物中毒、如何保护空气以及水和土壤的洁净等。

菲律宾的水资源教育 WET 计划 (面向教师的水资源教育) 是一项国际化跨学科教育计划。2006 年，英特尔在甲米地 (Cavite) 推出了面向中小学的 WET 计划，活动包括 WET 教育工作者研讨会、海报制作竞赛、校际问答比赛以及沿海清洁计划。

爱尔兰的绿色学校 2006 年 11 月，英特尔爱尔兰公司为来自 13 所小学的师生们举办了一场“绿色学校”讨论会。来自爱尔兰可持续能源机构 (Sustainable Energy Ireland) 的代表向师生们讲述了如何节省能源，并在志愿者的帮助下进行现场演示。基尔代尔郡环保意识委员会 (Kildare County Council Environmental Awareness) 的一名与会官员表示：“此次讨论会拓展了环保思路，并使各个学校的师生们能够彼此交流心得、分享经验。”



新墨西哥州的自然之路 2004 年，英特尔开始收集科雷尔斯 (Corrales) 和 Rio Rancho 工厂附近居民的反馈信息，计划沿着 Rio Rancho 工厂东坡开辟一条节水景观 (Xeriscape) 自然之路。2006 年，英特尔投资超过 100 万美元，完成铺设 5,000 英尺长的道路，供工厂周边社区里的人们散步、骑车和骑马。英特尔还在工厂的南端铺设 2,300 英尺长的蜿蜒小路，散步的人们可以从这里欣赏到桑迪亚山脉 (Sandia Mountains) 与格兰德河谷 (Rio Grande River Valley) 的全景。秉承英特尔保持水土平衡的理念，我们在厂区种植了近 2,100 株本土树木和灌木。

在英特尔新墨西哥州 Rio Rancho 工厂，我们沿工厂东坡开辟出一条 5,000 英尺长的节水景观自然之路，供工厂周边社区里的人们散步、骑车和骑马。此外还在南端铺设 2,300 英尺长的蜿蜒小路，人们可从这里欣赏到桑迪亚山脉与格兰德河谷的全景。秉承英特尔保持水土平衡的理念，我们在厂区种植了近 2,100 株本地树木和灌木。

马萨诸塞州的河水实验室 2006 年夏天，英特尔拨款支持哈得逊科学教师团队，将 Assabet 河作为学生的田野实验室，这笔款项主要用于材料费、教师津贴，以及塔夫斯大学 (Tufts University) 与地球观察组织 (Earthwatch, 一个非赢利环保组织) 的咨询费用。教师们设立的课程使高中生投入到结合生物、化学和环境科学的综合研究中。

保护哥斯达黎加海龟 为准确记录哥斯达黎加 Playa Grande 海滩上的海龟数量，英特尔的技术发挥了至关重要的作用。英特尔哥斯达黎加公司向海龟信托基金会 (Leatherback Trust Foundation) 捐赠电脑，帮助科学家们收集海龟筑巢的日常信息，通过无线网络的连接，电脑能够直接及时地收集现场数据。

就在三十年前，每晚都有数百只海龟爬到 Playa Grande 沙滩上产蛋。现在，如果一季能见到超过 100 只海龟，科学家们就兴奋至极。海龟数量的锐减引起人们的高度重视，科学家们正努力收集有关海龟的更多信息，积极采取措施保护龟蛋，以确保每只龟蛋都能孵化成功，每只海龟都能回到海洋的怀抱。

英特尔公司节能团队发起的节能计划，每年可节省超过 2 亿千瓦时的电能和 1300 万美元的能源成本；此外每年还可减少 40,000 公吨碳的排放量，降低英特尔对气候变化造成的影响。

表彰环保卓越成就

每年，英特尔都通过以下奖励对公司内外环保表现出色的团体或个人给予表彰：

英特尔环境卓越贡献奖 每年，多学科委员会都会在公司内部评选出最具环境贡献的项目团队或个人，并授予“环境卓越贡献奖”。这些获奖者采用不同寻常的途径，为英特尔提出富于创造性的有效解决方案。

2006 年获奖者的成果包括社区回收利用解决方案、与当地社区合作的环保计划、以及节能计划。获奖者之一的马来西亚固体废料回收利用团队帮助工厂回收利用超过 73% 的固体废料，还招募 500 名英特尔志愿者在 78 所学校举行环保活动，并为世界自然基金会 (World Wildlife Fund for Nature) 筹集捐款，贡献突出。另一个获奖者是面向公司的节能团队，他们发起的节能计划每年可节省超过 2 亿千瓦时的电能和 1300 万美元的能源成本，还可减少 40,000 吨碳的排放量，降低了英特尔对气候变化造成的影响。



英特尔环境奖 在过去六年中，英特尔一直是加利福尼亚洲圣荷塞市“科技博物馆奖”的赞助者，这项国际大奖赛在全球范围内表彰将科技造福人类的创新者。

2006 年摘取英特尔环境奖桂冠的是美国 MBA 聚合物有限公司，这家科技公司是从耐用品如电脑、电子产品、设备和汽车中回收塑料的权威者。MBA 聚合物有限公司致力于塑料回收系统的设计与构建，经营着全球最先进的两处大型商业塑料工厂（分别位于中国和欧洲），并正寻求将公司扩大到其它地区。

2006 年英特尔环境奖的其他桂冠得主是：

- **Debesai Ghebrehiwet Andegegish** 来自厄立特里亚的阿斯马拉。所设计的无烟型 mogogo 厨灶，不仅节省燃料，减轻家庭负担，还能有效缓解森林滥伐，大大改进了国家的福利和卫生状况。
- **Joachim Ibeziako Ezeji's Mor** 来自尼日利亚。采用慢沙滤方法，结合尼日利亚本土的辣木种子的凝结作用和过滤，可显著降低水中微生物的密度。

- **FogQuest**（加拿大不列颠哥伦比亚省）。一家创新的、国际的、非政府非赢利组织，实施和倡导以环保、有益于社会、经济可行的方式，在发展中国家的干旱荒地将雾、雨和露等转化为可持续的水资源。
- **海水温室**（英国伦敦）。从海水中提取淡水并降低农作物生长环境的温度，以创造适宜的栽培条件，这种温室可使农作物在条件艰难或不可能生长的地区也能正常生长。干旱的沿海地区可以采用这种流程，利用太阳来种植农作物、创造就业和开展经济活动，创造可持续发展的机会。

2007 年的科技博物馆奖已进入提名阶段，我们鼓励对来自世界各地的任何创新型项目进行提名，对环境、经济发展、平等、教育和健康等所有领域都开放。如欲了解有关英特尔环境奖桂冠得主和科技博物馆奖计划的更多信息，请访问[科技博物馆奖](#)网站。

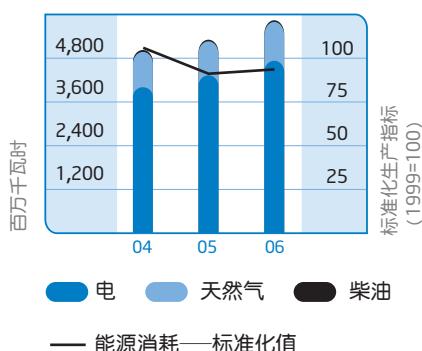
我们不断实施再利用、回收和减少水用量的项目。自 1998 年至今，这些项目已为我们节约了 240 亿加仑的水。

绩效指标

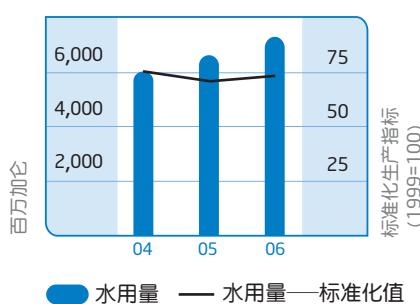
每一季度，我们都与我们的高层管理者一起对 EHS 绩效指标进行审核。这些指标对于我们的业务管理至关重要，因此 15 年来审核工作从未间断，一直延续至今。

标准化生产指标。下图显示我们用来管理 EHS 绩效的一些主要指标。在过去几年中，我们针对大部分环境指标，以绝对值和每生产单位两个标准发布英特尔的绩效—即标准化的生产指标（NPI）。NPI 值直接来源于我们全球的晶圆生产，并以 1999 年的数值为参考计算基准指标。（1999 基准年的 NPI = 100）。和英特尔全球生产水平直接相关，NPI 帮助在年份之间进行更精确的比对，并能更方便地分析整体环境绩效。此外，该指标还支持采用类似的标准方法，在各半导体制造商之间进行趋势比对。

能源消耗



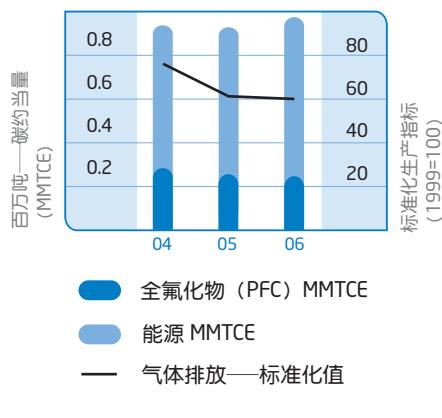
水用量



2006 年，总能源消耗增加了 9%，但是标准化能源消耗的变化不大。英特尔继续稳定实施能源使用减少计划，旨在实现降低标准化能耗的目标—即从 2002 年到 2010 年，计划平均每年减少 4% 的能源使用量。

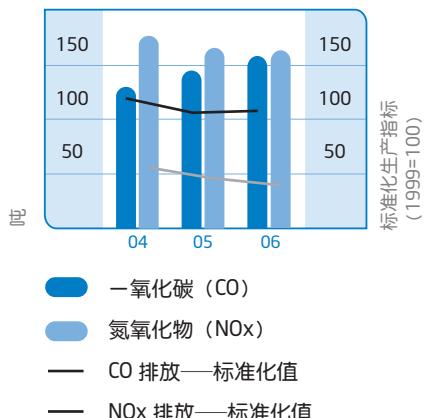
2006 年，由于公司的持续发展，绝对用水量增加了 12%，而生产单位用水量的标准化数值增长 4%。我们不断实施再利用、回收和减少水用量的项目。自 1998 年至今，这些项目已为我们节约了 240 亿加仑的水。

全球暖化气体排放



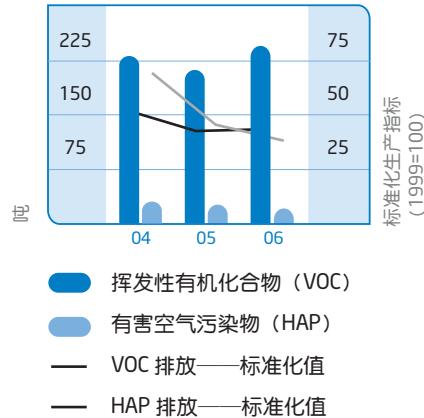
2006 年，英特尔的绝对 PFC 排放量降低 2%，标准化的 PFC 排放量降低 8%。英特尔与 PFC 相关的全球暖化气体排放量连续六年呈持续下降趋势。英特尔的目标是，到 2010 年，将标准化的温室气体排放量减少为 2002 年基准的 50%。

NOx 和 CO 排放



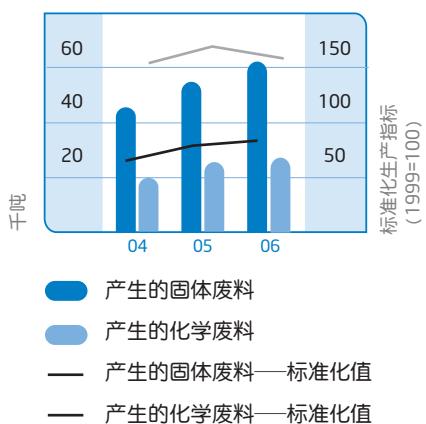
2006 年 NOx 与 CO 气体排放量有消长，绝对和标准化的 NOx 气体排放下降，而 CO 气体排放增加。据美国 EPA 评估，英特尔工厂不是 NOx 和 CO 气体排放的主要来源。

VOC 和 HAP 排放



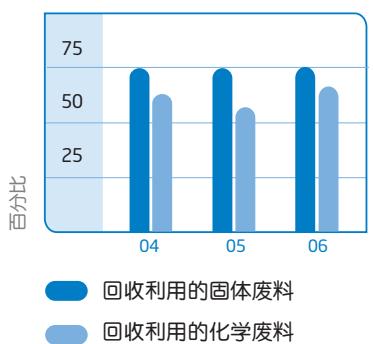
2006 年，标准化 VOC 排放量保持平稳，而 HAP 排放量降低 8%。据美国 EPA 评估，所有英特尔制造工厂都不是 HAP 排放的主要来源。

产生的废料



2006 年，工厂产生的化学废料总量增加 8%，但在生产标准化后略微降低。我们将再接再厉，回收大部分的废料。

回收利用的废料



2006 年，英特尔回收利用全球工厂产生的 74% 的固体废料和 68% 的化学废料。

ARA Title III 需报告的英特尔工厂（美国）化学品数量

2005年（磅）。2006年7月报告。

	气体排放		异地处理			现场处理
	其它现场处理或排放总量	其它异地处理或排放总量	用于异地能源恢复的数量	异地回收利用的数量	异地处理数量	现场处理数量
俄勒冈州 阿罗哈市 (Aloha)						
乙二醇	10	—	—	16,279	14,252	—
N-甲基-2-吡咯烷酮	2,175	—	—	13,741	8,078	—
总计	2,185	0	0	30,020	22,330	0
亚利桑那州钱德勒						
氢氟酸	247	—	—	—	10	12,559
铅化合物1	—	—	—	96	—	—
N-甲基-2-吡咯烷酮	1,997	—	—	5,899	7,500	—
总计	2,244	0	0	5,995	7,510	12,559
科罗拉多州科罗拉多泉城						
乙二醇	21	656	41	7,050	61,728	—
氟化氢	728	447	—	—	4	20,313
硝酸	80	146	—	—	4	13,531
N-甲基-2-吡咯烷酮	40	280	41	22,100	4,558	89
总计	869	1,529	82	29,150	66,294	33,933
俄勒冈州霍索恩农场 (Hawthorne Farms)						
铅化合物1	—	—	—	2,753	—	—
总计	0	0	0	2,753	0	0
马萨诸塞州哈得逊						
氨水	11,172	—	32	902	4,971	—
铜化合物	—	156	—	25,934	—	—
乙二醇	—	680	—	41,076	80,901	51
铅化合物1	—	50	—	667	—	—
硝酸盐	—	—	—	—	—	29,319
硝酸	1	—	316	221	—	21,717
N-甲基-2-吡咯烷酮	629	—	55,629	24,776	7,239	1,343
总计	11,802	886	55,977	93,576	93,111	52,430
亚利桑那州 奥克提诺市 (Ocotillo)						
氨水	9,057	—	3,952	793	10,262	—
铜化合物	—	196	—	25,019	—	—
乙二醇	26	—	1,152	—	93,886	—
氢氟酸	536	—	—	1,299	90	134,015
铅化合物1	—	—	—	803	—	—
硝酸盐	—	—	—	—	34,652	—

下页继续

	气体排放		异地处理			现场处理
	其它现场处理或排放总量	其它异地处理或排放总量	用于异地能源恢复的数量	异地回收利用的数量	异地处理数量	现场处理数量
亚利桑那州 奥克提诺市 (Ocotillo) (续表)						
硝酸	301	—	—	—	373	35,211
N-甲基-2-吡咯烷酮	80	—	70,342	49,183	5,693	2,000
总计	10,000	196	75,446	77,097	144,956	171,226
新墨西哥州 瑞尔兰秋市 (Rio Rancho)						
氨水	17,090	594	66	—	55,882	—
铜化合物	—	1,003	—	9,626	—	—
乙二醇	478	1,381	343	100,046	39,013	—
氢氟酸	4,538	1	—	—	64	241,358
铅化合物 ¹	—	86	—	554	—	—
甲醇	2,800	410	66	10,082	50	24,194
硝酸盐	—	—	—	—	73,209	—
硝酸	2,618	50	—	—	4	73,640
N-甲基-2-吡咯烷酮	338	1,229	5,733	211,504	21,851	1,265
总计	27,862	4,754	6,208	331,812	190,073	340,457
俄勒冈州 容勒阿克里市 (Ronler Acres)						
氨水	20,006	—	—	9,824	47,683	—
铜化合物	10	670	—	31,898	—	—
乙二醇	10	—	—	78,270	104,370	—
氢氟酸	892	5	—	10,798	—	343,160
铅化合物 ¹	—	—	—	1,048	—	—
甲醇	9,645	—	—	—	7,950	19,080
硝酸盐	—	—	—	—	76,700	—
硝酸	830	—	—	2,420	10	75,860
N-甲基-2-吡咯烷酮	140	—	—	187,490	131,770	4,790
总计	31,533	675	0	321,748	368,483	442,890
加利福尼亚州圣克拉拉市						
氨水	80	—	90	—	6,200	—
铜化合物	—	10	—	11,000	—	—
乙二醇	2	—	90	4,700	29,700	—
氢氟酸	200	—	—	—	240	32,000
铅化合物 ¹	—	10	—	160	—	—
硝酸	90	—	—	—	230	13,200
N-甲基-2-吡咯烷酮	40	—	6,500	66,700	—	1,100
总计	412	20	6,680	82,560	36,370	46,300

¹由于美国 EPA 要求运至公共处理厂 (POTW) 的金属按排放量计算，因此铅排放量等于空气排放量加上POTW的排污量。

2006 年检测与执行情况

总体而言，全球英特尔工厂平均每年要接受 90 多次各类环境与安全管理机构的检测。以下为 2006 年违规记录列表。

地点	类型	违规	罚款	英特尔的改正措施
爱尔兰				
	环境	签发的违令情况是未能在指定期限内完成二次围堵设施检测。	无罚款或处罚	英特尔向 EPA 提交报告，表明对指定的二次围堵设施的修复工作即将完成，并将对氢氟酸的二次围堵设施进行检测。在 2005 年 3 月提交的次年年度环境报告中，英特尔确认已完成修复，但没有提供氢氟酸二次围堵设施检测的相关信息。尽管在指定时间期限内完成了内部检测，但由外部工程师执行的检测仍未完成；因此，EPA 发出了违规通知（NOV）。
	环境	内部污水从污水管检查井排出。一些溢出的污水流入莱河（River Rye）中。	无罚款或处罚	在每条管道的检查井上安装格栅，过滤流入检查井的废物。在上游检查井上安装更多的大流量传感器。在河流附近安装围栏和堤坝。
美国				
加利福尼亚州	安全	CAL/OSHA 举报，一名员工在一次贸易会上被一辆叉车弄伤。报告提出，此次事故表明雇主未确保伤病预防计划的正确实施，该计划应包含新程序，来帮助识别和评估新的工作流程给工作场所带来的危险性，它适用于但不限于贸易展览与大会。	300 美元罚款	环境健康与安全网站建立了一个外部贸易展览链接，其中包括贸易展览安全指导方针、伤害预防核查表以及受伤案例研究。OSHA 调查表明，英特尔没有违反加利福尼亚州行政法规第 8 款和劳动法第 5 部分与行业意外和/或职业病有关的标准、准则、命令或规章。
新墨西哥州	环境	由于英特尔在陆地废弃物限制法规（LDR）表格上的填写失误，美国 EPA 和新墨西哥州环境署（NMED）向英特尔发出 NOV 通知。	无罚款或处罚	英特尔更正 LDR 表格，并向 NMED 提交一份副本。NMED 表示不再需要其它行动。EPA 第 6 区尚未完成联合检测的检测报告。
俄勒冈州	环境	在导流过程中，一批含磷物质被排放至公共处理厂（POTW）。POTW 接到通知，并发出 NOV。	无罚款或处罚	英特尔采取措施维修磷收集系统，限制含磷物质流向 POTW。
	环境	pH 值降至 5 以下达 3 分钟。在酸废料的中和系统中，自动导流机制未被激活。	无罚款或处罚	英特尔重新安排低 pH 值废料管道，并改进控制流程以支持后续导流，同时将 pH 值保持在允许范围内。

教育

英特尔致力于提高世界各地各个层次的教育水平。



教育是英特尔在全球参与社区工作的核心。知识是 21 世纪经济发展的资本，若要在竞争中取胜，当今的学生不能仅局限于了解事实、掌握资料 —— 他们还必须运用信息，努力创新并创造知识。作为全球科技领域的领先厂商，英特尔致力于通过技术创新，帮助世界各地的人们更有效地利用技术，改善生活。此外，英特尔还与各国政府、教育部门、大学和非赢利组织携手合作，组建公私合作联盟，共同追求卓越的教育水平。通过这类专业协作，我们能够在各个国家和地区因地制宜地实施计划，从而帮助构建和增强当地的人才竞争力。英特尔每年在教育上的投资（包括现金和等价物资投资）接近 1 亿美元。

使命

英特尔致力于成为世界各地的政府和教育工作者值得信赖的合作伙伴，与他们一起推动教育的发展，帮助学生做好准备，迎接知识经济时代的挑战。我们使命的核心任务是“全体成功”（success for all） —— 面向的群体包括女性、少数民族、以及那些受到限制或无法接触到技术的人们。英特尔® 教育计划的目标是：

- 有效运用技术，提高教学质量 我们的计划能够惠及当地社区的青少年和全球的教育工作者。
- 推动数学、科学和工程领域的教育和研究 从青少年学生的科学竞赛到大学的研究、课程改进和创业计划，英特尔致力于培养学生的创新思想。
- 提倡教育的卓越水平 与政府和全球组织合作，提高教育意识、推动教育发展。

战略优势

英特尔的成功关键在于创新与创造力。我们对教育的投资就是对未来的投资。英特尔的成功来自技术精湛的工程师和创新者、健康的技术生态系统产业链、具有远见卓识的客户以及适合我们员工居住工作的繁荣的社区。培养好奇心和求知欲的卓越教育对英特尔和社区来说是不可或缺的。

2006 年亮点

- 英特尔宣布在未来五年为 1,000 万名教师提供培训机会，向全球的学校捐赠 100,000 台电脑。
- 英特尔® 未来教育项目为 900,000 多名教师提供培训机会，并扩展到 8 个新的国家和地区。自 2000 年以来，全球共有 390 多万名教师从本计划中获益。
- 英特尔在 16 个国家的 19 所大学中，主办了面向商业和工程类学生的创业竞赛。
- 英特尔开发出一种全新的技术课程，已被 15 个国家的多所大学采用。
- 英特尔宣布全球有超过 100 万的学生和教师在使用英特尔® skool™ 学习及教学技术。
- 英特尔与巴西、中国和印度政府建立了战略合作关系，共同提高当地的教育水平。
- 通过英特尔® 求知计划，向 9 个国家的 230,000 名青少年传授 21 世纪社会所需的技能。
- 来自 45 个国家和地区的 1,500 多名学生参加了英特尔国际科学与工程大奖赛，角逐 400 万美元的奖学金。

英特尔的教育计划

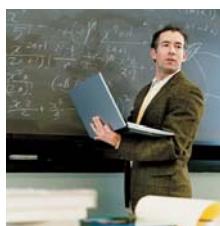
为孩子提供亲身接触电脑和互联网的机会，可改变他们的人生道路。一个有着丰富知识和技能，并能有效利用教学技术的老师可以影响到数百名学生。为大学老师提供一流的教学课程，将对未来技术的进步带来巨大的影响。

通过各项英特尔教育计划，我们不遗余力地为下一代创新者提供学习机会，而同时也确保英特尔未来的成功。

运用技术提高教学质量

英特尔的专业化发展计划和社区教育方案可帮助全球中小学生培养技术素养、批判性思维能力、解决问题和合作的能力，以便在当今知识经济时代中获得成功。

英特尔® 未来教育项目



2006 年 1 月，英特尔董事长克瑞格·贝瑞特宣布，截至 2011 年，英特尔将为发展中国家 1,000 万名教师提供教育机会，帮助他们更有效地将技术应用于课堂和教学中。该计划可以间接地使 10 亿名学生受益，这是英特尔® 未来教育项目的重要延续。英特尔® 未来教育项目是针对教师的专业化发展计划，秉承“计算机不是神奇的魔法，教师才是真正的魔术师 (computers aren't magic, teachers are) ” 的信念。

2006 年，我们将英特尔® 未来教育项目拓展至 8 个新的国家，分别是：哥伦比亚、法国、黎巴嫩、摩洛哥、尼日利亚、沙特阿拉伯、阿拉伯联合酋长国以及英国。在这一年里，我们为超过 900,000 名教师提供了专业培训。自 2000 年实施英特尔® 未来教育项目以来，全球 40 多个国家超过 390 万名教师已在该计划中获益。

我们还为英特尔® 未来教育项目增加了三门新的课程，其中包括已在巴西、埃及和俄罗斯发布的英特尔® 未来教育网络核心课程。该课程采用更灵活的在线平台，支持更多教师参与英特尔的教师培训计划。现在，英特尔® 未来教育项目共设有七门课程，可满足不同国家的教师需求。

英特尔投资设立严格的计划评估方案，旨在确保所有教育计划和活动均能实现并提高预期目标。据美国马萨诸塞州波士顿的教育发展中心下属的儿童和技术中心专家独立评估显示，曾参与英特尔® 未来教育项目的教师中有 89% 将技术更有效地应用于教学中。如欲了解更多信息，请访问我们的[教师影响](#)站点。

英特尔电脑俱乐部



英特尔电脑俱乐部是一项以社区为基础的课外教育计划，由波士顿科学博物馆和麻省理工大学媒体实验室联合运作。每个电脑俱乐部由各自社区组织负责，资金由英特尔和其它合作伙伴提供。电脑俱乐部营造了一个充满信任和尊重的良好氛围，

在这个良好的学习环境中，青少年能够掌握技术、获得协作技能，并可充分认识自身的潜力。斯坦福研究院的独立评估表明，青少年在电脑俱乐部中的时间长短直接关系到他们对更高技术的掌握和运用能力的高低。一位电脑俱乐部成员表示，“我不想四处闲逛，于是选择加入了电脑俱乐部，并学了很多东西。俱乐部改变了我的生活。”

林波波省的技术

Mercy Ntlemo 在南非林波波省城乡结合地区从事教学工作，通过英特尔® 未来教育项目，她已掌握了如何将互联网、网页设计和其它技术作为强大的学习工具，应用于城乡结合地区的教学之中。她表示，“英特尔® 未来教育项目彻底改变了我们使用电脑的方式。”请阅读该[案例研究](#)，了解有关 Ntlemo 和南非教育的更多信息。

教师评语

“英特尔® 未来教育项目为我奠定了基础，它提高了我的创造力，丰富了我的知识，使我可以开展各种活动，为学生们提供终生学习的机会。”

——菲律宾指导教师

“我爱上了英特尔® 未来教育项目的课程。我的技能与日俱增，计划中的课程让我掌握更多技能，开拓眼界。”

——巴西教授

“这是我接受教师培训以来最出色、最具价值的课程。我们身处科技最前沿。”

——澳大利亚指导教师

“我热爱英特尔® 未来教育项目，很高兴看到这么多老师可以接受该课程的培训。我们 90% 以上的教师都接受过英特尔的培训。”

——美国指导教师

英特尔电脑俱乐部每年都为来自 20 个国家的 25,000 多名青少年在超过 100 个地点提供服务。2006 年，英特尔对 13 个电脑俱乐部的技术基础设施进行了升级，并赞助了从麻省理工大学媒体实验室引入新技术工具。2006 年英特尔电脑俱乐部年度会议首次在美国以外的城市 — 墨西哥市召开。该会议聚集了全球电脑俱乐部项目的协调人员和负责人，他们交流思想、学习如何使用那些为俱乐部成员开发工作的新工具和资源，并为俱乐部协调人员提供新的信息和建议。如欲了解更多信息，请访问[英特尔电脑俱乐部网站](#)。

英特尔® 求知计划



英特尔® 求知计划是非正式的课外活动计划，它通过自己动手和具体的项目来培养技能。在 2006 年，发展中国家超过 230,000 名学员（年龄在 8 至 16 岁）在该计划中获益。自 2003 年项目启动以来，该项目学员总数已达 465,000 名。2006 年，智利加入政府资助社区技术中心提供的英特尔® 求知计划。此前，已加入该计划的其它国家有巴西、中国、埃及、印度、以色列、墨西哥、俄罗斯和土耳其。

斯坦福研究院的独立评估表明，完成该计划的学员在技术素养、协作能力和批判性思维能力方面均有很大进步。尤其令人欣慰的是，93% 的参与者顺利完成了英特尔® 求知计划为期 30 小时的课程。如欲了解更多信息，请访问我们的[学生影响站点](#)。

推动数学、科学和工程的教育和研究

在当今社会，企业的成败取决于员工的数学、科学和工程技术技能——因为这些是技术和创新的基本组成模块。为了推动这些关键领域的教育和研究，英特尔全力推出面向大学教师和学生以及中小学学生的教育计划。

英特尔® 高等教育计划

2006 年，全球大约 40,000 名学生从英特尔® 高等教育项目中受益。他们接受了一流的课程教育，参与了前沿计算和工程技术的研究，并展示了他们出色的创业实力。通过该计划，来自 30 个国家 150 多所大学的教师与英特尔密切合作，为学生成为未来的行业领导者做出充分的准备。如欲了解更多信息，请访问[英特尔® 高等教育网站](#)。

研究 英特尔以推动计算技术基础科学的进步为己任，积极把握机会发展计算技术。我们对研究和研究生奖学金的投资有助于确保科学的研究的范围不断拓展，使本地和全球的高科技行业在当今大学精英的带动下更加欣欣向荣。英特尔在微处理器技术、批量制造和计算机科学以及其它各种对行业发展至关重要的学科研究上投入大量资金。2006 年，英特尔批准了全球一流大学的 700 余个项目，投资总计达 2,400 万美元。此外，还有 41 名学生荣获英特尔博士奖学金。英特尔为 16 所大学赞助研究项目基金，为 300 多名学生（女性和/或少数民族学生比例占 70%）提供参与研究的机会，同时还激励学生努力学习，获得更高学位。

课程 英特尔与全球一流的大学通力合作，推动尖端技术在工程教育中的采用，制定并推广先进的课程方案。随着多核处理器架构在计算行业中的比重提升，2006 年，英特尔开设了一门以多核技术处理器架构为重点的新课程，这项技术将引领计算机行业的革命。仅第一年，英特尔就免费为 42 所大学提供了多核课程，15 个

工作人员嘉评

“在我们这样不鼓励分享、开放讨论环境的文化氛围中，英特尔® 求知计划的出现恰到好处。学生行为的变化非常明显。该计划让学员和协调人员都获益匪浅。” — 巴西

“该计划的强大优势不仅在于它培养了学员的技术素养，更重要的是带领学员超越这些技术，激发他们的设计灵感，培养他们独立思考、分享创意，并将其转化为自己的思路的能力。这正是我们走出学校步入社会需要具备的能力。” — 印度

土耳其的技术

Sinan Bastan 在土耳其伊斯坦布尔郊区的彭蒂克 (Pendik) 担任小学老师，他利用课余时间参加了英特尔® 求知计划，与学生们一起调查社区和工厂中技术的使用情况。阅读有关 Bastan 和他的学生们的[案例研究](#)。

俄罗斯的无线实验室

阅读[案例研究](#)，了解英特尔® 高等教育计划如何支持俄罗斯诺夫哥罗德国立大学 (Nizhny Novgorod State University) 为教师和学生开发世界一流的无线实验室。

国家的 7,000 多名学生从中获益。英特尔期望 2007 年，接受该课程教育的学生数量增长一倍。

创业能力 2006 年，英特尔在 16 个国家举办了 19 场研讨会，为数百名教学工作者提供教育创业的新技能。师生都可利用所学知识在当地发展企业创新能力。

在加州大学伯克利分校哈斯商学院 (Haas School of Business at the University of California) 的帮助下，英特尔为学生企业家团队主办了全球性竞赛。2006 年的获奖者是采用创新方法生产生物燃料替代能源的公司 — Aurora Biofuels。通过英特尔主办的全球商业计划竞赛，该公司获得种子基金。同时，来自亚洲、欧洲、拉丁美洲和美国地区的参赛者也获得地区奖。

英特尔国际科学与工程大奖赛



英特尔董事长克瑞格·贝瑞特表示，“新一代年轻的科学家和发明家将采取更加高明的方法解决全球问题，他们一定会让世界变得更美好。”贝瑞特阐释了全球规模最大的中学生科学竞赛 — 英特尔国际科学与工程大奖赛 (Intel ISEF) 一貫秉承的宗旨。2006 年，来自 45 个国家和地区的 1,500 多名年轻的科学家前往参加 Intel ISEF，他们交流思想、展示尖端科学、角逐 400 多万美元的奖金和奖学金。最终，竞赛的最高奖项 — 英特尔基金会青年科学家奖由三名女性摘取，她们获得 50,000 美元的奖学金。在竞赛展示的所有作品，共拥有或申请了 225 项专利。

每年，英特尔通过全球 550 余场 Intel ISEF 选拔赛，从 65,000 名参赛学生中选拔出决赛选手。这些赛事使得数百万名学生积极投身于严谨的研究中，培养他们对科学的热情，推动他们成为未来的创新者。

2006 年，英特尔连续 10 年作为 Intel ISEF 主要赞助商举行庆祝活动。在过去 10 年中，在英特尔的鼎力赞助下，越来越多的国家通过教育部门与英特尔合作成为计划中的一员。现在，参与该计划的国家数量成长了一倍，参赛学生数量也增加了 30% 以上。

早在 Intel ISEF 开始前，英特尔就在诸多方面做好准备工作。该计划的部分内容是走进当地社区，鼓励学生参与研究、提高他们对 Intel ISEF 的认识，尤其是那些竞赛机会偏低的乡村地区。例如，2006 年，英特尔在新墨西哥州出资召开教师研讨会，鼓励他们在课程中融入研究，通过探究式学习活化课堂学习。该计划的目标是重新激发学生的好奇心，充分体现研究的核心价值。如欲了解更多信息，请访问 Intel ISEF 网站。

英特尔科学奖

这是美国历史最悠久、声望最显赫的中学生科学竞赛，获奖者的奖学金高达 100,000 美元。英特尔科学奖享有“少年诺贝尔奖”的美誉，为美国中学生创造良好的机会，支持他们提出原创研究项目，并由知名科学专家进行评审。2006 年，获奖者及所在学校获得总计 125 万美元的奖学金和奖金。从 1,500 多名学生中选拔出的 300 名半决赛选手，每人获得 1,000 美元奖金，他们的学校也获得同样的奖励。在华盛顿经过为期一周的选拔，最终有 10 名获奖者赢得 20,000 到 100,000 美元的奖学金。如欲了解更多信息，请访问英特尔科学奖网站。

回收利用的研究

Josue Roberto Murillo Fernandez 是哥斯达黎加阿拉胡埃拉 Gregorio Jose Ramirez 中学的一名学生，他从未离开过他的家乡，更别提出国了。17 岁的他参加了 2006 年的英特尔 ISEF，来到美国印第安纳州的印第安纳波利斯，在这里向来自世界各地的评审及同辈展示自己的研究项目。Fernandez 的研究项目是在哥斯达黎加研究如何回收并利用牛奶和果汁的包装“利乐砖”。

改善水质的解决方案



在 2006 年的英特尔科学奖中，18 岁的 Shannon Babb 摘取桂冠，并获得 100,000 美元的奖学金。她对美国犹他州西班牙福克河 (Spanish Fork River) 排水系统的化学和物理特性进行了为期 6 个月的研究分析，由此得出结论：由于城市发展和农业等因素，人类对河流水质产生不良影响。她还就此提出了解决方案：加固沿河堤防、迁移沿河居民，减少周边地区的放牧，并教育人们如何处理家用化学品。Babb 表示：“我希望我的做法能够发挥抛砖引玉的作用，激励大家开拓新的研究领域，勇于探索前人未曾涉猎的领域。”

英特尔杰出学校奖 (Intel Schools of Distinction Awards)

在 2006 年第三届英特尔杰出学校奖颁奖盛典上，英特尔表彰了 16 所美国学校，这些学校在学术成就、数学、科学、技术和文化教育、以及学校领导方面表现卓越。获奖者共获得总计 250 万美元的奖金和奖品，其中包括英特尔基金会向每所学校资助的 10,000 到 25,000 美元。2007 年，该奖项将重点奖励在英特尔认为特别重要的领域 — 科学和数学领域中表现突出的学校。如欲了解更多信息，请访问 [英特尔杰出学校](#) 奖网站。

英特尔® skoool™ 教学技术



英特尔® skoool™ 教学技术计划旨在支持 13 至 15 岁的学生的数学与科学学习。13 至 15 岁这一年龄段正是从具体学习到抽象思维发展的时期。[Skoool.com](#) 是一个基于 web 的电子学习门户网站，分为自学和在课堂中学习的两种学习模块。单独的模块可整合至老师的学习规划中。

2006 年，英特尔将 skoool 计划扩展到沙特阿拉伯、南非和泰国，该计划支持的国家还有爱尔兰、瑞典、土耳其和英国。英特尔与参与国家的教育部门及领先的公共和私人机构合作，共同开发和部署 skoool 计划。

推广卓越教育成果

我们知道，要在教育领域中取得全面进步，需要和与我们目标相同的其它国家和组织携手合作。除了与各国政府紧密合作实施英特尔® 教育计划外，我们还与多个多国组织协作，推广卓越教育成果，使全球学生和教育工作者在出色的方法、综合专业知识、经验和资源中受益。

联合国全球信息通信技术与发展联盟 2006 年，英特尔董事长克瑞格·贝瑞特受邀担任全球信息通信技术与发展联盟 (GAID) 主席。GAID 由时任联合国秘书长科菲·安南于 2006 年 3 月倡导成立，旨在提供一个全球性的多方论坛，通过信息与通信技术 (ICT) 的采用，加速联合国千年发展目标的实现。2006 年 6 月，在吉隆坡召开的联盟成立大会上，联盟成员制定了利用 ICT 有效促进教育、健康、企业和电子政务发展的计划。如欲了解更多信息，请访问 [联合国全球信息通信技术与发展联盟](#) 网站。如欲了解有关千年发展目标 (MDG) 的信息，请访问 [MDG](#) 网站。

世界经济论坛 英特尔是世界经济论坛 (WEF) 全球教育计划 (GEI) 指导委员会三个成员之一，该计划旨在通过公私合作在发展中国家创建教育改革的可持续发展模式。2006 年，GEI 在定义商业、政府和发展社区创建与维持教育合作关系所需工具和资源方面取得了重要进展。现在，该计划开始启动与联合国教科文组织 (UNESCO) 及其它合作伙伴的全新协作项目 — 教育伙伴 (Partnership for Education)，以促进全球的教育改革。如欲了解更多信息，请访问 [全球教育计划](#) 网站。

联合国教科文组织 2006 年，英特尔继续与联合国教科文组织 (UNESCO) 合作，就有效利用技术为教师的专业培养制定最佳的实践指南。2007 年，UNESCO 计划发布该指南，作为实用工具，帮助政策制定者制定出在国内教育中有效运用 ICT 的方法。正因为我们培养老师方面经验丰富，能够引导他们将先进技术融入到教学中，所以英特尔成为 UNESCO 最理想的合作伙伴。

最高奖项

两所学校荣获 2006 年英特尔卓越学校奖的“最高奖项”。

Chisholm 中学，位于堪萨斯州牛顿市，该学校与附近的贝索学院 (Bethel College)、当地的学校校友计划 (Bigs in Schools program)（美国校友会的分支机构）、商业与社区志愿者以及当地的天主教教堂通力合作，成功地实现与社区的协作。

Don Pedro Albizu Campos/PS

161 位于纽约州纽约市，通过构建强大的家长团体，成功地解决家长参与的问题。该学校将家长参与视为学生成功的重要因素，也由此成为纽约市第一个荣获国家改革奖 (National Change Award) 的学校。

美国国际开发署 2006 年 12 月，英特尔与美国国际开发署（USAID）签署了一份通过信息通信技术推动社会和经济发展的合作协议，以教育为主要关注领域，旨在利用技术，改革教学方法、提高学习效果并使学生掌握关键技能。

美洲开发银行 (Inter-American Development Bank) 2006 年 9 月，英特尔与美洲开发银行签署了一份协议，旨在帮助拉丁美洲和加勒比海地区的人们更容易获取信息通信技术，将主要致力于教育、通讯以及中小型企业的的发展。

教育发展学院 (Academy for Educational Development) 2006 年 9 月，英特尔成为 2006 年商务与教育会议中全球教育公私合作议题的主要赞助商，该会议由教育发展学院与美国经济咨商局 (Conference Board) 联合召开。会议汇集了公共和私有领域的 150 多家全球领先的教育组织机构，针对如何确立有效的合作关系来扩大教育机会、改善教育质量以及实现教育公正展开讨论。如欲了解更多信息，请阅读 [会议宣言](#)。

“所有政府都面临着相同的挑战：为公民提供决胜于全球经济的机会。成功与否，与教育质量的优劣日益密切相关。只有为教师提供强大的工具和丰富的培训，我们才能真正地提高学习和技能的发展。”

——英特尔董事长克瑞格·贝瑞特

社区

致力于改变英特尔在全球的社区



作为技术和业务创新者，我们有能力以独特的方式来帮助改变全球的社区。我们尤其关注将技术知识、员工能力和创造性思路完美结合起来的项目，这种项目有助于构建更加完善、经济实力更加雄厚且极富活力的社区。

任务

我们在四个主要领域开展社区工作：技术普及、教育、环保与安全，以及社区发展。我们力求与地区领导和政策制定者建立开放式协作关系，始终如一地致力于让英特尔成为所在社区的一项资产。

立足于地方，但我们却着眼于全球，不断努力扩大在人力资源和财务资金方面的投资。

战略优势

我们坚信，长期保持当地社区的健康和活力，不仅能够为当地居民制造优势，还会使我们的员工和企业从中获益。例如，通过“英特尔参与社区”志愿者计划，员工对当地的主要问题具备更深入的了解。该计划有助于培养员工的归属感和成就感，激发他们的团队协作精神，并为员工提供与社区成员、同事以及志愿参加同一项目的英特尔高层管理人员交流的机会。通过“英特尔参与社区”计划，员工可以挖掘自身潜力、激发新的热情，并培养项目管理、演说、领导及规划的技能。

凭借良好的企业公民和睦邻形象，我们能够更灵活地开展业务。我们与全球各个社区的成员及当地领导之间建立信任友好的关系，因此，我们的扩展规划、新计划以及在新的地区开展业务，总是受到欢迎以及大力的支持。

此外，英特尔的良好声誉有助于我们聘用并留住最优秀的人才。我们在数学与科学教育领域的巨额投资还将帮助世界各地的学生从容应对 21 世纪知识经济时代的挑战。通过为英特尔技术开拓新市场和新应用，我们的社区计划还有助于为股东创造长期的价值。

2006 年亮点

- 全球有 38% 的英特尔员工担当志愿者，他们为发展社区提供超过 25 万个小时的志愿服务。
- 宣布“英特尔世界齐步走计划”，旨在使世界各地更快获得先进技术，提高全球发展中国家社区的生活质量。
- 将一流的技术融入爱尔兰的图书馆、菲律宾红十字会、哥斯达黎加的医院、美国加州的食品银行以及许多其它地区，帮助加强社区建设。
- 通过为 K-12 年级的学生开设在线阿拉伯语课程，帮助埃及及其它国家的偏远农村实现高速互联网访问，扩展了面向中东和土耳其的“数字革命计划”所覆盖的地区。
- 主办信息通信技术论坛，汇集 16 个国家（或地区）的行业领先者，共同制定支持拉丁美洲社会和经济发展的方针。
- 数千名英特尔员工在全球各个分部参与 50 多项英特尔发起的活动，支持“世界地球日”。

我们的社区计划

我们努力与邻近社区和利益关联方之间展开开诚布公的对话。英特尔企业事务部专员身处世界各地主要站点，为我们建立“亲临现场”的机会，使我们可以更加了解当地的需求与问题并做出响应。这些专员每天与公司内外的主要利益关联方合作，共同服务于当地的非赢利组织、与当地政府官员会面、组织员工志愿者活动、回答邻近社区居民的提问，以及与该领域的其它企业进行知识和经验交流。

通过适当参与当地事务，我们能够制定创新计划，满足当地利益关联方紧迫的教育和社区发展需求。如欲了解关于全球英特尔机构所进行的当地活动的更多信息，请访问[英特尔社区网站](#)。

全球参与社区活动的成功还取决于全球企业事务部员工之间的相互沟通。尽管身处不同时区，但来自世界各地的代表仍能够定期会面，讨论新出现的问题、共享最佳实践案例，并在公司范围内开展和实施项目与计划。这一全球网络无处不在，使我们能够利用在当地和公司层面提出的新思路，制定高效的计划，并在全球各个分支机构推广实施以实现最大影响力。

能够在全球各地实现有效的社区参与是我们倍感自豪的成就之一，但也是我们当前面临的一项最大挑战。为了确保良好的信息流通以及参与社区活动与整个企业战略的一致性，我们设置了一系列跨职能的部门和委员会，其中包括外事委员会（External Affairs Council）、社区关系委员会（Community Relations Council）和企业社会责任战略团队（Corporate Social Responsibility strategy teams）。

我们的社区计划主要致力于以下三个领域：员工直接参与、利用技术加强社区建设和捐助。

员工直接参与

“英特尔参与社区”计划可以为知识丰富、充满热情的员工提供志愿参与社区活动的良机。通过该计划，英特尔员工影响当地社区的日常生活，每年投入数千小时来支持当地的教育、社区发展以及环保工作。

英特尔全球企业事务部网络

英特尔全球跨职能部门

- 政府事务和媒体关系部门
- 社区关系委员会
- 企业社会责任部门

- 跟踪新问题
- 制定政策
- 在本地推动成效

分支机构企业事务部专业人员

- 社区关系经理
- 政府事务经理
- 教育部经理
- 英特尔参与社区计划经理
 - 遵循政策
 - 实施计划
 - 报告最新情况和成效

英特尔世界齐步走计划



在地球最偏远的人类居住地之一，巴西亚马逊河小岛上的一个城镇 Parintins 发生一场数字化革命。

英特尔在此建立了无线高速互联网，使这里的居民可以通过计算机获得医疗服务、教育资源和商务知识。

英特尔为 Parintins 的一个医疗中心、两所公立学校、一个社区中心以及亚马逊大学配备了计算机和无线网络，从而使居民们第一次能够经常与外界进行交流。Parintins 的教师们利用技术来改进学生的学习效果，而远程医疗计划使该城镇的医生能够快速获取最新医疗数据及第二方诊断意见，他们的病人还能够和远在几百英里以外的专家进行视频互动。

Parintins 的数字化革命是英特尔世界齐步走计划的首批项目之一。英特尔世界齐步走计划于 2006 年宣布启动，旨在使世界各地的人们能更快采用一流技术，改善全球发展中地区人们的生活品质。该计划整合扩大了英特尔的工作，进一步推动了技术共享、无线互连和教育进步三大领域的发展。该计划的目标是提供价格适宜的电脑、根据当地需求量身定制电脑、提供必要的网络接入、培养当地可持续发展能力，以及提供所需教育，根本改变当地人们的生活水平带来根本性改变。

如欲了解更多信息及其它案例研究，请访问[英特尔世界齐步走网站](#)。

英特尔地区企业事务部总监 Shelly Esque 介绍，员工们通过“英特尔参与社区”计划获得的优势：“志愿服务为我们所有人提供回馈社区的机会，从中我们可以追求创新、享受乐趣。有的员工在食品银行整理食物，有的修建游戏场，有的帮助孩子学习，我从来没有见过如此努力工作的团队。志愿者是我们与社区进行互动的主心骨，每位志愿者都努力创造差异，提高英特尔作为好邻居的声望。”

以下是 2006 年我们员工志愿参加的数百个“英特尔参与社区”项目中的一小部分实例：

- 在哥斯达黎加，英特尔志愿者为国家儿童信托基金组织 (Patronato Nacional de la Infancia) 油漆了一整栋楼，该组织致力于为面临社会风险或者生活贫困的孩子提供福利。
- 马来西亚的 220 余名英特尔员工花费大约 750 个小时，与槟城和居林的学生共同探讨环境现状及回收工作技巧。
- 菲律宾的“英特尔参与社区”计划志愿者在 Brigada-Eskwela (一项国立学校的维护活动) 期间修缮了 Cavite 市 General Trias 的 30 多所公立学校。志愿者们用漆刷、锤子、耙子和抹布将设备进行修整和翻新，并完成景观美化。同时，近 25 万美元相应的援助足以重新建造和装备四间教室。
- 2006 年 9 月，Milenyo 台风袭击菲律宾 General Trias，造成 800 多个家庭无家可归。菲律宾的员工也参加了这次救援活动。志愿者们帮助建立紧急数据中心，收集和供给食物、水、药物以及其它救济物资来援助受台风侵袭的人们，并为被台风摧毁的学校募集资金。
- 在美国，马萨诸塞州的英特尔员工从 Assabet 河中打捞出轮胎、自行车、电池以及其他废弃物。在华盛顿的 DuPont 市，一组员工协助清除 18 英亩果园中的石头，果园中收获的李子和苹果主要用来捐赠给皮尔斯县紧急食物网络 (Pierce County Emergency Food Network)。志愿者们还帮助华盛顿奥林匹亚的波士顿海港学校建造了操场。几个美国站点的员工也努力工作，确保区域的学生暑假后能够背着装满学校用品的书包重返课堂。

利用技术加强社区建设

英特尔的创新文化延伸到了我们的社区计划中。我们通过“社区解决方案”计划，寻求将英特尔的商业战略与企业社会责任目标融为一体的创新思路。为此，我们在内部业务部门和当地机构及政府部门之间建立合作关系，共同致力于设计对社区有积极影响的技术解决方案。该计划的核心就是协作 — 我们认识到各部门可利用各自不同的技能和视角来共同解决问题。我们的目标是帮助促进经济增长、保护环境、改善人们的健康状况、改进教育和提高政府工作效率 — 简而言之，就是和社区紧密合作，使社区更加完善。

以下是我们利用技术努力构建更加完善、经济实力更强的社区的几个实例。如欲了解有关“社区解决方案”计划和项目的更多信息，请访问[社区解决方案](#)网站。

世界一流的图书馆 在爱尔兰的 Leixlip，“图书馆”一词代表着“教育革命”，而这要归功于英特尔信息技术专家和社区解决方案的员工。Kildare 县的全新中央图书馆拥有一流的科技设计，具备可提供免费互联网连接的无线网络，以及供借阅者使用的专门设计的电脑。该图书馆提供研讨会、教育和培训软件（包括自定进度的培训模块），方便用户学习掌握最新的技术工具。

2006 年英特尔参与社区计划亮点

- 公司范围内参加志愿服务的员工百分比达到：38%（高于 2005 年的 35%）
- 员工志愿者比例超过 50% 的英特尔营运地点：7 个
- 支持的非赢利性组织：2,575 个
- 员工提供志愿服务的学校：1,160 个
- 员工志愿参加英特尔电脑俱乐部的小时数：4,099 小时

世界地球日



每年 4 月，英特尔员工都要响应世界地球日，履行环保承诺，做一些志愿工作。2006 年 4 月也不例外：我们位于世界各地机构的数千名员工参与了约 50 项英特尔发起的活动。这些活动包括：在印度举办为期一周的环保意识庆典，在中国、以色列、马来西亚、菲律宾和美国举办的回收活动。员工在日本举办一场慈善义卖，为世界自然保护基金会 (WWF) 募集资金，香港员工清理海滩，俄罗斯员工整修一家孤儿院，爱尔兰员工种植树木，荷兰员工整理一家博物馆的园艺。

英特尔和图书馆工作人员还携手打造“接触音乐”(Music Outreach)计划，以满足当地年轻人日益浓厚的创作和聆听音乐的兴趣。此项音乐计划包括数字录制、编辑和出版工具、隔音音乐室、以及乐器。Leixlip 图书馆管理员 Anne Myler 表示：

“非常感谢英特尔的建议。英特尔提供的技术惠及了所有的图书馆用户，并确保社区中的每个人都能从互联网访问和培训中受益。”

红十字会救援 菲律宾国家红十字会(PNRC)的90多个办事处遍布约7,000个小岛，过去都依靠快递或平信进行信息传递。英特尔的社区解决方案人员伸出援手，启动一项包含多个阶段、为期多年的技术检修工作。第一阶段启动全新PNRC网络门户现已完成，集成PNRC的内部系统，提高通信效率。未来阶段将连接各办事处，提高捐赠和募款管理的工作效率，并改进日常管理和灾难应变流程。

改进患者护理 每周，有150名哥斯达黎加人到墨西哥医院的血液透析科进行透析治疗，每次持续3个多小时。Luis Carlos Gonzalez是一名英特尔员工，同时也是一位需要血液透析的患者，他认为一定有办法可以通过技术来简化这一流程。Gonzalez与英特尔的社区解决方案小组以及血液透析科主任Carlos Chaverri博士通力合作，共同设计了一套技术解决方案，用来改进患者和员工的体验。如今，纸张病历已被可以快速查看的电子病历所取代，这样就可以编辑临床数据以进行评估、后续跟踪和研究之用。英特尔志愿者目前正培训医院工作人员使用计算机为病人提供服务，同时传授他们在家中也可以帮助孩子完成家庭作业的技能。

为加拉帕戈斯提供无线技术 英特尔与厄瓜多尔政府以及查尔斯·达尔文基金会通力合作，正致力于在加拉帕戈斯群岛设计一个无线项目。该项目专为圣克鲁斯岛规划，将为学校和科学社区提供互联网接入。该项目有望增进参观者、社区以及大自然之间的互动，并帮助人们更深刻地了解圣克鲁斯岛的生态系统。此外，它还通过互联网远程监控各种物种，支持科学社区。

非赢利性组织的技术改造 2005年末，我们的加州办事处开展英特尔进行中的一项计划，帮助中小型企业进行“技术改造”，并在此基础上制定一项面向非赢利性组织的资助计划。最初的赠款授予美国第二次丰收慈善组织(Second Harvest)，这是圣荷塞地区的一家大型食物银行，该银行利用这笔赠款来建立条形码库存管理系统，大幅减少了腐烂食物的数量，使得食物银行每年能够多提供400万份餐食。

第二次丰收慈善组织的首席财务官 Sue Perkins表示：“这项新技术将对我们所服务的社区产生巨大的影响。我们将可以及时盘点食物库存，并能将食物更高效地分配到涵盖700多家非赢利性合作伙伴机构和配送点网络中。”

对英特尔而言，该资助流程还有另一个非常重要的优势——使我们能够了解到社区中新开展的许多项目和计划，为未来的合作和资助计划理出一条新思路。

中东和土耳其的数字变革 英特尔面向中东和土耳其的数字变革计划于2005年启动，这是我们大规模应用技术和协作来应对社区挑战的一个实例。这一为期多年的综合性计划将英特尔的经济、教育、社区以及技术相关支持拓展到整个地区。这是我们为整个中东地区提供教育机会和工作机遇的长期战略中的一部分。

“通过在必要时提供关键支持，英特尔基金会和英特尔员工又向前迈进了一大步。”

——美国红十字会总裁 Marsha J. Evans

拉丁美洲的数字化

2006年9月，英特尔举办了首届拉丁美洲数字领导者ICT竞争力论坛(Digital Leaders Latin American Forum on ICT Competitiveness)大会。此会议中，16个国家(地区)的代表齐聚哥伦比亚卡塔赫纳，共同探讨促进拉丁美洲社会和经济发展的新途径。

英特尔董事长兼联合国全球信息通讯技术与发展联盟主席克瑞格·贝瑞特在一次面对100名与会者的演讲中说道：“知识是最宝贵的资源”。他力劝领导人“加强人力投资，创建一个通过公共政策推动创新的环境，从而改善技术获取能力、教育水平和连接能力。”

英特尔目前正与地区政府部门和业界通力合作，为拉丁美洲数百万居民提供互联网访问服务，并为100多万名教师提供培训，帮助他们在课堂教学中有效运用技术。

该计划项目和多个元素的最新更新包括：

- **阿拉伯语电子学习计划** 英特尔与沙特阿拉伯内容供应商 Obeikan 研发机构 (Obeikan Research and Development) 密切合作，建立了第一个专为 K-12 年级的沙特阿拉伯学术课程定制的阿拉伯语电子学习门户。skoool.com.sa 网站提供侧重于收集数学和科学的丰富媒体学习资源。
- **企业家竞赛** 2006 年 7 月，英特尔与阿拉伯科技基金会通力合作，赞助了首届阿拉伯大学科技商业计划竞赛 (Arab Universities Technology Business Plan Competition)，目的是鼓励阿拉伯地区技术专业的学生创业，并对这些企业家予以奖励。
- **构建能源解决方案** 英特尔与法哈德国王石油和矿物大学联合创建的一流能源实验室在沙特阿拉伯达兰落成，该实验室将在石油、天然气、石化应用与软件上奠定坚实的基础。
- **加强埃及的基础设施建设** 英特尔为开罗境外偏远村庄 Oseem 的居民建立无线高速互联网，该试验项目将利用 WiMAX 技术连接九所学校、一栋市政办公楼、一所诊所和一座电子政务服务展厅。

战略捐助

我们都知道财务支持是实现社区变革的关键，但我们不仅仅要给予资金资助。我们以公司捐助作为战略核心，通过提供志愿者服务小时数、技术支持、技术实物捐助或其它急需物品，力求提高对组织或社区产生最大限度的积极影响。

我们的重点投资领域包括：教育、环保与安全、多元化发展，以及构建实力更强大的社区。我们坚信，这些领域将可带来最佳机会，使英特尔的业务和我们员工的专业知识能够更好地满足我们社区的需求。

英特尔基金会 英特尔基金会已成立逾 15 年，致力于开发和资助教育以及慈善项目。该基金会的唯一资金来源就是英特尔公司的捐赠。四名公司高级管理人员组成董事会，并由英特尔董事长克瑞格·贝瑞特担任董事会主席。英特尔基金会的具体资助目标是：

- 提高数学、科学和工程教育水平。
- 提倡妇女和低于平均水平的人群参与科学和工程方面的工作。
- 促进公众了解技术及其对社会产生的影响。
- 支持提高我们所在社区生活质量的计划，特别关注于促进多样性和多元文化、支持当地青少年的发展计划。这些计划成本较低，可以有效被衡量和复制，并促使更多英特尔员工的参与。

每年，英特尔基金会都要向中小学和高等教育机构，以及世界各地英特尔主要工厂所在社区的非赢利性组织捐赠数千万美元。

志愿服务修建新教室



英特尔志愿者爱心教育工程 (VMGP) 正致力于帮助世界各地的教育机构实现彻底的改变。例如在菲律宾，学校以及当地英特尔电脑俱乐部的数千名英特尔志愿员工进行 VMGP 提供辅导、指导、维修、粉刷设施、植树以及更多服务。通过 VMGP，当地学校从英特尔员工的付出中获益匪浅，英特尔员工工作 20 个小时，学校就可得到英特尔捐赠的现金资助。

菲律宾 Manggahan 小学的校长阐述这些资金可带来的影响：“我们没有足够的教室，无法在 9x7 平方英尺的教室里容纳 100 名学生，因此我们把课堂设在了室外。尽管我们的条件很差，但学生们求学的决心却是非常强烈。有了英特尔 VMGP 资金，我们将能够修建四间新教室。”

在菲律宾的学校，VMGP 的捐赠被用来修建教室、图书馆和计算机实验室。并且因为 VMGP 资金可以满足设施要求，所以学校可以聘用更多老师，进而可以使教师/学生比例从 1:90 降至 1:45。

员工援助 每年，我们都会被员工无私奉献的精神所深深感动。在下列几个自然灾害（包括东南亚海啸、巴基斯坦地震、菲律宾台风以及美国、墨西哥和中美洲的飓风）中，英特尔员工针对救援工作，不仅亲身参与志愿服务，贡献专业知识，而且还捐赠数百万美元资金。

英特尔的员工捐助是一项持之以恒的工作。例如，通过我们每年举办的英特尔社区捐助计划，美国的员工为非赢利性组织做出了巨大贡献，这些非赢利性组织获得了英特尔基金会向联合劝募协会（United Way）捐助的资金。2006 年，英特尔美国的员工通过社区捐助计划捐赠了 849 万美元，这促使英特尔基金会捐助了与员工捐款数额相同的资助。亚利桑那和新墨西哥地点的活动尤其成功。2006 年，那里的员工总共捐助 400 万美元，帮助当地的联合劝募协会分会成为当地最成功的机构。

按志愿者的工作时数提供现金资助 英特尔于 1995 年启动志愿者爱心教育工程（VMGP），以提升并最大限度地发挥英特尔员工参与当地学校活动所带来的惠益。通过该计划，英特尔员工和退休员工每在一个学校或英特尔电脑俱乐部提供 20 小时的志愿服务，英特尔基金会就会向该学校或俱乐部提供现金捐助。过去两年，我们已经将这一计划成功扩展到美国以外的国家，包括中国、哥斯达黎加、印度、爱尔兰、以色列、马来西亚以及菲律宾。该计划第一年在我们位于中国成都的办事处举办时，有 275 名英特尔员工在 9 所学校提供了 2,000 多个小时的志愿服务。总体而言，来自 8 个国家（地区）的英特尔员工在 2005-2006 学年，共提供志愿服务 226,000 小时，最终，VMGP 向当地的学校和英特尔电脑俱乐部捐赠了 200 万美元。

“英特尔及其员工是社区企业公民的最佳典范。”

—新墨西哥中部联合劝募协会总裁兼首席执行官 Jack Holmes

战略捐助概要				
美国	2006	2005	2004	2003
总现金赠予（包括直接现金捐助和英特尔基金会捐助）	48,922,934	56,476,920	46,330,472	48,292,372
实物捐助（产品与服务）的总成本价值	6,151,957	15,881,303	16,211,487	13,254,726
惠及少数民族的计划或组织捐助的现金价值	6,217,804	6,497,979	6,689,987	5,339,819
惠及少数民族的计划或组织捐助的实物（产品或服务）成本	332,234	559,560	863,284	536,301
惠及妇女的计划或组织捐助的现金价值	1,616,660	1,523,872	667,540	1,251,805
惠及妇女的计划或组织捐助的实物（产品或服务）成本	12,010	3,332	7,915	21,000
美国以外的国家				
总现金捐赠	31,274,706	28,091,579	25,755,227	19,807,468
总设备资助	1,882,192	1,572,139	1,280,873	1,726,645
总计	96,410,497 美元	110,606,684 美元	97,806,785 美元	90,230,136 美元

供应链管理

期望我们各地区的供应商能够发挥最大价值。



我们能够打造创新产品并取得业务成功，主要依赖于我们在供应链中所建立的紧密关系。我们坚信，提倡人权、尊重员工、并爱护环境的供应商才是我们可靠、可持续发展的伙伴。

1998 年，我们首次编纂公司业务准则内的正式供应商道德规范，对关于人力资源、环境管理、员工安全等范畴提出期望。此外，在 2004 年，我们还采用了[电子行业行为准则 \(EICC\)](#)，该准则为供应商在社会责任多个领域的表现制定了整合与一致的方案。我们相信，打造一个具有高度责任感的供应链是我们应该做的正确取向，也是建立良好商业意识的必要条件。英特尔自身的实践和我们对供应商的期望体现了外部人权和劳动绩效标准中实施的原则，包括《国际劳工组织 (ILO) 标准》、《联合国全球契约》、《经济合作与发展组织 (OECD) 跨国企业准则》，以及《世界人权宣言》。

主要人权问题

以下是英特尔供应链政策中所涵盖的几个主要人权问题：

童工和强迫劳工 英特尔定义的制造领域合理劳工年龄为 16 岁。但是，如果有些地方的法律允许雇用 16 岁以下的儿童，我们也不希望这些儿童被解雇。替代做法是，英特尔希望供应商承诺未来避免雇用其他 16 岁以下的儿童，同时将 16 岁以下的员工调到非制造领域工作。英特尔禁止其供应商雇用强迫劳工、抵债劳工或契约劳工。我们禁止残酷或非人道的待遇，包括体罚或体罚威胁。

自由结社与集体谈判 员工和管理层之间坦诚沟通和直接交涉是解决工作环境和赔偿问题的最有效方式。因此，英特尔希望供应商依据当地法律尊重员工自由结社、参加工会、自由发表意见或参加工人委员会的权利。

2006 年亮点

- 担任电子行业行为准则 (EICC) 联盟主席。
- 将新发展的 EICC 性能评估工具整合到我们的采购流程中。
- 为数百名供应商提供关于最新 EICC 发展以及我们对供应商的期望的培训。
- 审核整个供应商数据库，确定哪些供应商可能由于没有遵循 EICC 标准而面临较大风险。
- 自 2000 年以来，到供应商地点参观的人次已达到 1,000 以上。
- 面向全球数百家供应商举办英特尔供应商日会议，并且在中国、哥斯达黎加、印度、爱尔兰、马来西亚以及菲律宾举办针对特定国家（地区）的供应商日活动。
- 为美国 15 个城市和中国 5 个城市的 1,700 多个中小型企业的技术教育“训练营（boot camp）”提供赞助。

无歧视 英特尔希望供应商不要存在种族、肤色、年龄、性别、性取向、族裔、残疾、宗教、政治背景、工会资格或婚姻状况等歧视。此外，现有员工或潜在员工不应接受以歧视方式进行的医学/怀孕测试。

工作时间和最低工资 工作周不得超过当地法律规定的上限，每周工作时间不应超过 60 小时（包括加班时间），发生紧急或特殊情况除外。必须允许员工每工作一周（七天）至少休息一天。英特尔希望供应商根据适用工资法给予员工补偿，其中包括与最低工资、超时加班以及合法的强制性福利。

环保标准 供应商必须签署《环保产品内容规范》表，确认向英特尔提供的材料和产品中不包含英特尔产品中禁用的成分，例如对臭氧层有破坏的物质和某种乙二醇乙醚。

对于其它限制性材料，供应商必须确认此类成分含量未超标。如欲了解有关每条限制的具体解释，请查看[英特尔的供应商站点](#)上的表格。

员工健康与安全 英特尔对世界一流安全规范的承诺延伸至供应商。我们要求遵守有关健康与安全的所有适用法律，并希望供应商努力为员工提供一个没有职业伤害和职业病的工作环境。

如何管理供应链

英特尔复杂的供应链包括来自世界各地的供应商。公司内部专门成立一个部门负责管理供应链，并且已经授权特定领导小组集中精力将企业责任灌输到整个供应链。

被授权设定与英特尔供应链相关的所有企业责任问题的方向及战略的主要领导小组，是我们的供应商企业责任管理审核委员会（MRC）。这一高级领导小组由对供应链利益关联度高的三位副总裁和来自英特尔各个业务部门的 12 名总监组成。

管理英特尔供应链的领导小组

供应商企业责任管理审核委员会

为英特尔企业责任供应链工作提供宏观指导和方针。



EICC 工作组

同时作为客户和供应商，支持标准行业供应链行为规范评估和监控系统的开发，并促进此系统平稳集成到英特尔业务实践中，并与其保持一致。



供应链工作组

确定、评估和确保英特尔在供应商多元化、业务连续性、供应商道德期望以及环境可持续性领域的企业责任。

紧密合作，提供可持续食品



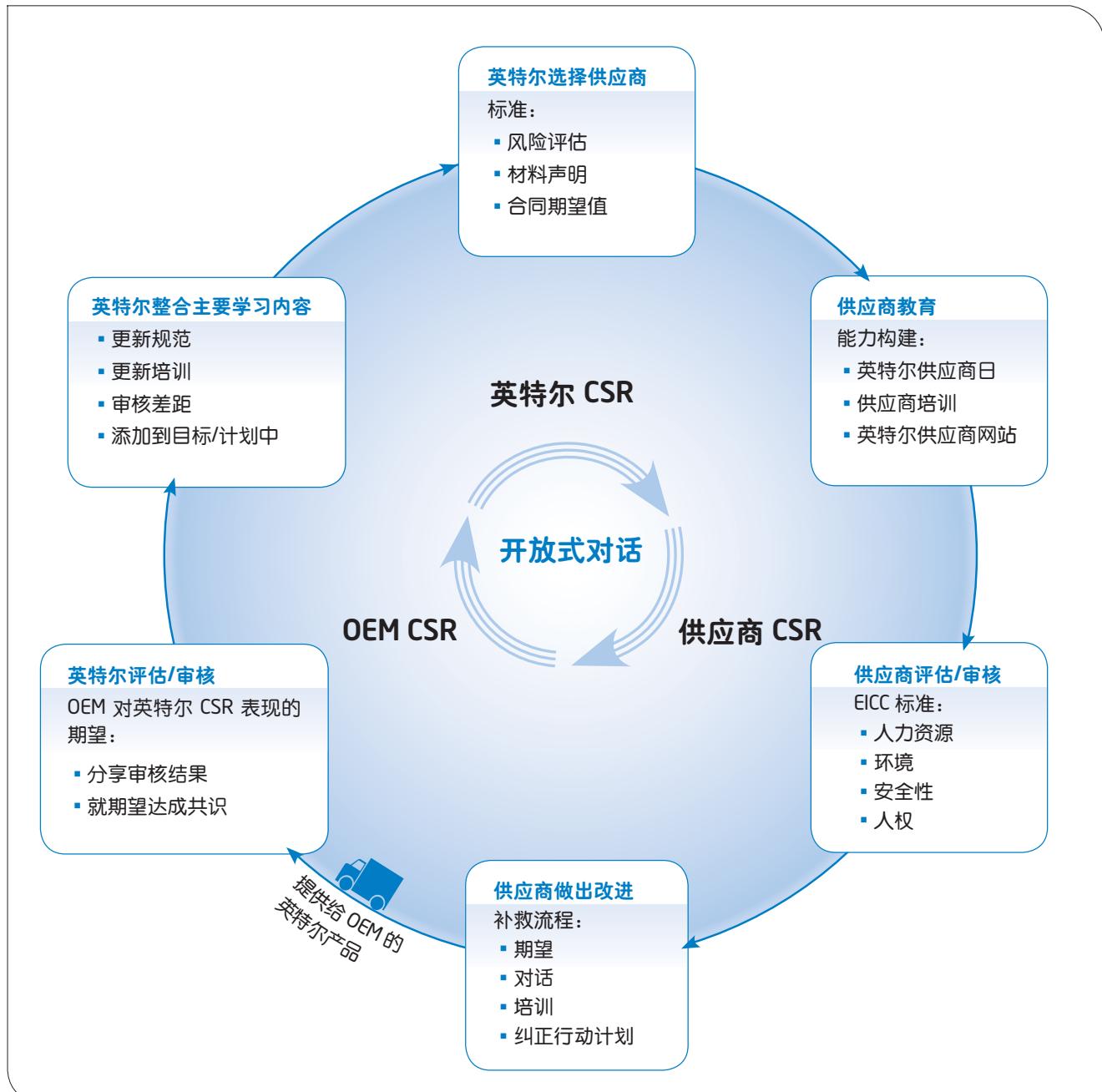
自 2000 年以来，英特尔一直与我们的自助餐厅服务供应商 Bon Appetit 密切合作，共同为英特尔园区开发可持续发展的食品供应系统。这样做的目的是提升可持续发展意识，对当地种植的和可持续生产的食品提出更高的需求。2006 年，Bon Appetit 和英特尔为 3 万多名员工、承包商和客户提供的食品中，有 60% 以上包含可持续产品。该系统获美国俄勒冈州波特兰市授予的“最佳可持续食品系统”荣誉称号。这一合作关系已经成为其它食品服务供应商参照的标准。

确保供应商多元化

我们的供应商业务发展和多元化计划旨在为多元化供应商提供机遇，并增强他们的能力。2006 年，我们 98% 以上的招标中至少包含一家多元化供应商。英特尔对多元化的承诺也延伸至我们供应商的供应商，或称“二级”报告，就像我们对计划的命名一样。为了推动我们的供应商多元化工作，我们与众多机构通力合作，如全美少数民族供应商发展委员会（National Minority Supplier Development Council）、美国西班牙裔商会（United States Hispanic Chamber of Commerce）、美国同性恋商会（National Gay and Lesbian Chamber of Commerce）和加州专业职业女性协会（Professional Business Women of California）等。

MRC 由两个工作组提供支持：一个精力集中于 EICC，另一个应对 EICC 不直接涵盖的可持续发展领域，如供应商多元化和“绿色采购”等。供应商企业责任 MRC 成员每季度举行一次会晤，设定工作方向、审核数据并监控达到既定目标的进度。这两个工作小组至少每月举行一次会晤，实施 MRC 制定的目标。

英特尔在供应链领域的企业责任



供应商工具、教育和认可

为了确保供应商能够随时获取信息，并且遵守行为规范，我们推出许多工具、培训和认可计划。

供应商网站 互联网上我们的[综合性供应商站点](#)包含关于面向供应商的道德规范以及环境健康与安全（EHS）政策、供应商多元化计划、供应商质量和认可计划、业务连续性和重要联系人的详细信息。站点的安全区域采用许多基于 Web 的工具来推动高效沟通，确保遵循流程和数据收集的正确性。

供应商站点的**环境健康与安全**部分包括在线安全培训工具和手册，以及有关最近授予供应商的安全奖项的信息。此外，它还清晰地列出了环境要求，如化学物品限制筛选工具。

英特尔供应商日 为了增进供应商之间的交流并提高绩效标准，自 1993 年以来我们每年都要举办英特尔供应商日会议，数百名人员聚集一堂探讨我们对供应商的期望，以及今后的具体目标。2006 年，我们还在中国、哥斯达黎加、印度、爱尔兰、马来西亚和菲律宾举办针对国家的供应商日。



道德规范培训 通过供应商日会议、与供应商管理层的会议中、以及在供应商网站上发布信息等方式，我们与供应商共同设定道德期望。我们每年还会给供应商发送信件，提醒他们遵守政策及期望的重要性。在中国、印度、俄罗斯和越南，英特尔已经用案例研究和相应的语言对供应商道德培训进行本地化。此外，我们还补充我们的期望，供应商须将任何道德期望问题报告给英特尔，以便我们进行调查并采取相应的措施。

如欲了解更多关于道德规范期望条例的信息，包括如何使用电子邮件链接报告问题，请访问供应商站点的[英特尔供应商道德期望](#)部分。

站点访问与审核 我们经常访问供应商站点并对其进行审核。在这些访问和审核中出现具体问题后，我们会同供应商合作来帮助他们了解我们的期望条例并制定相应的解决方案。自 2000 年以来，我们对供应商的站点访问次数已达到 1,000 次以上。

供应商奖项 为了加强我们的目标以及对供应商的期望，我们每年都要颁发奖项以肯定其突出表现。这些奖项包括：认可供应商（Certified Supplier）奖、首选优质供应商（Preferred Quality Supplier）奖和供应商质量持续进步（Supplier Continuous Quality Improvement）奖。如欲了解更多信息，请参见本页的“提高质量和持续进步”。

2006 年工作进展

英特尔通过主持 EICC 联盟工作，并为几个行业工作组提供专用资源来继续其对 EICC 的承诺。EICC 在 2006 年取得的成就包括：

- 完成现场供应商审核标准。
- 在供应商间开展自我评估和审核标准试点计划。
- 召开利益关联方会议来征求反馈并提供更新。
- 结合利益关联方反馈完成规范修订。
- 完成首次全行业联合共享的审核试点计划。
- 成员人数增加约 20%。

面向中小型企业的训练营

2006 年，英特尔为美国 15 个城市和中国 5 个城市的 1700 多个中小型企业的技术教育“训练营”提供赞助。通过研讨会、团体练习和案例研究，中小型企业所有者学习如何采购、实施和运用技术来流程化、改进和管理所有业务职能。与会者 Chris Christianson 这样评论：“面对那些试图想要名正言顺收取费用而用‘技术词令’来糊弄我的‘技术能手’们，我不再那么无助。我彻底摆脱不知技术如何运用的黑暗。”

提高质量和持续进步

每年，英特尔都要为获胜供应商颁发一项最受尊重的奖项——供应商质量持续进步（SCQI）奖。2006 年共有 10 家获胜供应商。SCQI 当选要求如下：依据业绩评估和满足成本、质量、可用性、交付、技术和响应能力等目标的能力标准，供应商得分必须至少达到 95%。SCQI 计划提供了一个组织有序且业经验证的流程，以帮助供应商持续改进其业绩。

英特尔还为 44 家公司颁发了“首选优质供应商”奖，以表彰其在质量和业绩方面所做出的突出贡献。这些供应商提供的产品和服务是我们 2006 年业务取得成功的必要因素。他们出色地完成、甚至超出了我们的高度期望和业绩目标，他们所取得的卓越成绩使其从与我们合作的上千名供应商中脱颖而出。

如欲了解有关我们计划以及 2006 年所有获奖者名单的更多信息，请访问我们的[供应商质量计划](#)网站。

2006 年，我们的内部供应链管理小组集中精力将新开发的 EICC 业绩评估工具结合到我们的现有采购流程中。此外，我们为数百名重要供应商提供了关于 EICC 最新发展以及我们对供应商期望的培训。

我们还根据筛选标准审核整个供应商数据库，对那些因未遵守 EICC 标准而可能面临较高风险的供应商进行评估。我们利用从供应商评估中了解到的信息来设定我们 2007 年的目标，并确定 2007 年与哪些内部业务组合作。

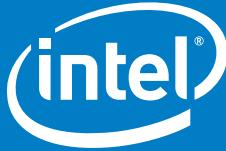
此外，我们还利用 EICC 标准和方法对主要供应商站点进行一系列审核。从审核中获得的数据将用于我们的供应商选择流程，以及我们内部供应链小组成员的培训内容。

我们根据健康与安全、化学物品处理、管理系统和工作条件对审核结果进行优先级划分。确定的问题示例包括：公司宿舍的居住条件低于标准、未遵守有关加班费支付的法律规定以及未提供适当的休息等。

对供应商站点进行审核后，将会实施一些改进计划对所确定的问题进行纠正。我们的供应商企业责任 MRC 和商品采购团队负责监控和跟踪结果，以确保他们有所改进。

EICC 联盟主席的观点

EICC 联盟由 26 家公司组成，致力于共同改进整个电子产品供应链的工作条件和环境标准。该联盟的主席、英特尔的 Brad Bennett 表示：“2004 年，组建该联盟的公司意识到，尽管我们从事的工作略有不同，但只要我们共同努力，一定会很快取得巨大的进步。乐于关注我们在社会责任领域的共同利益（而不是差异）是我们联盟的核心，也是我们持续发展的原因。”



聘用和保留世界各地的优秀员工

“我们致力于从日益全球化和多元化的劳动力资源中聘用并留住最优秀的人才。我们坚信，由此将能够更深入了解客户需求，针对这些需求生产出更适当的产品，进一步巩固英特尔在全球的领先地位。”

英特尔总裁兼首席执行官（CEO）保罗·欧德宁

凭借教育决胜于全球经济

“所有政府都面临着相同的挑战：即为公民提供决胜于全球经济的机会。成功与否，与教育质量的优劣密切相关。只有为教师提供强大的工具和丰富的培训，我们才能真正地提高学习和技能的发展。”

英特尔董事长克瑞格·贝瑞特

社区中的志愿活动

“志愿服务为我们所有人提供了回馈社区的机会，从中我们可以追求创新、享受乐趣。有的员工在食品银行整理食物，有的修建操场，有的帮助孩子学习，我从来没有见过如此努力工作的团队。志愿者是我们与社区进行互动的主心骨。每位志愿者都努力创造差异，提高英特尔作为好邻居的声望。”

英特尔地区企业事务部总监 Shelly Esque