

行為準則

生效日期：2023年9月22日



聲明

鴻海精密工業股份有限公司（以下簡稱「集團」或「公司」）以「誠信、勤奮、敏捷、分享、合作，共榮」作為集團共同核心價值，立基於鴻海的員工一向具有誠信，勤奮，敏捷的三大特質，為達成企業永續經營、善盡社會公民責任、以及攜手全球標竿客戶共同創造全方位智慧生活分工的願景下，結合了分享、合作，共榮的三大主張，來協助創造經濟的成長，以及提升人類的福祉。

集團始終以「秉持以人為本、堅持誠信尊重、以世界為舞台、深耕永續經營」為經營理念，致力成為世界領先企業。並以「持續創新合作、實現高效運營、落實品質精神、重視勞工安全」為經營原則，創造企業韌性、保持競爭優勢，成為客戶、供應商、員工、股東、以及相關利害人最信任、也最依賴的夥伴。



鴻海作為國際商業社群及RBA的一員，致力於推動企業社會與環境責任(CSR)。我們旨在讓集團位於全球各廠區、管理層及員工 能夠以本行為準則之宗旨去規範集團的商業運作。本行為準則所適用於鴻海精密工業股份有限公司、以及鴻海精密工業股份有限公司具有實質控制力之法人實體，包括但不限於富士康科技集團有限公司、富泰華工業(深圳)有限公司、富泰宏精密工業(深圳)有限公司、鴻富泰精密電子(煙台)有限公司、富泰華精密電子(成都)有限公司、鴻富錦精密電子(鄭州)有限公司等，以及前述公司的子公司。

集團企業社會責任(CSR)行為準則(以下簡稱 “行為準則”)是通過整合以下三方要求而制定的。第一，公司所參與的行業協會及國際相關組織的要求；第二，公司所處國家的當地法令要求；第三，公司作為業界領袖對自身的要求。針對每一方的要求，公司對不同的利益相關方，包括了員工、客戶、供應商、社區、投資人與非政府組織，有相應程度的承諾。

通過評估以上三方要求的固有差異性，集團承諾以最嚴格的標準自我規範。在策略方面，任何集團的決策及活動都需符合當地的法律要求，並且需要參照所在地國家及國際上的相關條款，定期將自己的行為準則與國際、當地、所處行業組織所頒佈的標準做比較及修訂。在執行方面，集團將定期參照責任商業聯盟(RBA)的行為準則，規範集團在商業活動中的社會責任行為。集團將謹守以上原則並與當地執法機關緊密合作，以保證正式頒佈的行為準則政策與集團的現狀相符且不違反當地法律。對於任何與法律相違背的事項，集團應主動將該事項與改善方案告知客戶，以形成產業鏈的無間合作，增進能力建設及成為行業標竿。

集團在此承諾我們所有的事務將遵守道德、職業與法律標準，以成為遵守CSR的供應鏈廠商為目標，並聲明我們的全球CSR政策將遵循各廠區運營所在地的行業規範、適用法律要求、人權、環境保護、產品安全與服務，以誠信作為商業運作的基礎，並要求供應商積極回應本集團的全球CSR政策並以此標準約束自身的行為。

目的

全球行為準則政策對內使CSR成為集團的核心競爭力之一；對外向外界展現集團在全球營運的核心價值。集團以高標準來執行此行為準則，持續提高客戶對我們的信任及社會形象，成為業界CSR領域有力的競爭者。

職責

本行為準則旨在設立一套可用於指導集團商業行為的準則。這套準則劃分了各事業群及子公司的責任與工作執行標準。集團永續委員會主席為本政策的主要發起人。集團永續推動辦公室在集團永續委員會主席的領導下，對本政策的執行情況進行監督。各事業群及子公司永續分會負責導入政策，監控CSR政策執行的符合程度，並向集團永續委員會回饋具體的執行情況。

同時，集團永續委員會發展內部稽核機制，以保證在全球永續政策指引下，集團的全球運作能夠體現其一致性並持續地進步。集團永續推動辦公室、各事業群及子公司分會負責人帶領熟悉當地法律法規的管理層，通過內部稽核及教育訓練，促使內部稽核機制的完善。內部稽核嚴格按照RBA標準，從員工、道德、環境、健康安全及管理體系等方面進行，按年度或季度需求，以內部專業員工的力量，或由外部專業組織完成。

範圍

本行為準則適用於集團全球範圍內的每一個廠區。根據法人及商業運營的定義，包括名下所有實體，廠區指的是受集團控制或控股的所有廠區。母公司—鴻海精密工業股份有限公司是本行為準則政策得以推行的最大動力，本政策適用於集團所有的事業單位及公司團體。

任何違反本行為準則的行為將依違反程度而受到不同的紀律處分。為了保證全球各事業單位能夠在符合集團行為準則的前提下展開運營，各事業群及子公司需要定期回饋集團行為準則對自身的影響及政策的落實情況。在本政策的要求下，各事業群及子公司需要每年向集團永續委員會彙報其落實情況，提報相應改善方案，並與集團永續委員會共同參與企業社會與環境責任活動。

行為準則

集團全球行為準則源于永續發展精神。本行為準則共有九個部分。第一部份為商業道德規範的標準；第二、第三與第四部份分別詳述了員工及人權、健康與安全、環境方面的標準；第五部份則詳細列出遵守此準則所需之基本管理要素；在第六、第七、第八與第九部份則闡述集團在負責任礦物採購、反貪瀆與反奴役人口政策方面的聲明、社區參與的內容。



I. 道德規範

為履行社會職責並永續成長，集團須遵循最高標準的道德要求。

道德規範準則是：

1. 誠信經營

在所有商業交往中都應秉承最高的誠信標準。應採取零容忍政策，禁止任何形式的賄賂、腐敗、敲詐勒索和貪污。若發現有任何以上所述之情形，集團將立即終止交易並採取法律行動。

2. 資訊公開

應根據相關法規和現行行業實踐披露公司的員工、健康與安全、環境實踐、業務活動、結構、財務狀況和績效等資訊。不允許偽造紀錄或虛報供應鏈中的各種實際運營情況。

3. 無不正當收益

不得承諾、提供、授予、給予或接受賄賂，以及為取得非法或不正當優勢而提供的其他形式的利益。禁止承諾、提供、批准、給予或收受任何有價之物，以期獲得或保留業務、將業務轉讓他人或獲取不正當收益，包括現金，或是現金等價物，如招待、禮品卡、產品折扣以及與業務無關的活動等。應實施監控、紀錄保存與執行規程，確保符合反腐敗法律。

4. 公平交易、廣告發佈和競爭

應秉持公平交易、廣告發佈和競爭的標準。

5. 身份保護及不報復政策

除非法律禁止，否則應制定並實施各項規程，確保向供應商和員工檢舉者提供保護，確保

其舉報的保密性及匿名性。集團接受人、時、地、事物交代清楚的匿名申訴並予以保護。應為其員工制定溝通程序，使員工能夠提出任何問題，而不擔心遭到打擊報復。

6. 知識產權

應尊重知識產權；技術或經驗知識的轉讓應以保護知識產權的方式進行；並且應保護客戶和供應商的資訊安全。

7. 隱私

承諾保護與集團有業務往來的所有人士（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資訊，以滿足上述相關人士的保護其合理隱私的期望。收集、儲存、處理、傳輸和分享個人資訊時，皆應遵守與隱私和資訊安全有關的法律法規要求。



II. 員工及人權

集團根據國際社會公認的準則維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。為更好保護員工以及解決申訴並及時補救，集團建立有效申訴機制。此規定適用於所有員工，包括直接雇員、臨時工、外籍員工、學徒、合同工以及任何其他類型的員工。

本準則起草時參考了世界人權宣言(UDHR)、國際勞工組織(ILO)和道德貿易行動(ETI)等公認標準。

員工及人權的標準是：

1. 自由擇業

不僱傭被強迫、受束縛（包括債務束縛）或受契約約束的員工、非自願或剝削性質的獄中員工、奴隸或販賣人口。這包括不以威脅、暴力、脅迫、誘拐或員工及服務欺詐等手段運輸、窩藏、招聘、轉移或接收人員。對於員工在工作場所的行動自由及進出公司提供的場所，包括但不限於宿舍及生

活區域，不應設立不合理的限制。作為雇傭流程的一部分，在外國移民員工離開原籍國之前，必須以員工的母語或熟悉語言向員工提供書面雇傭協議，其中包括對雇傭條款和條件的說明。而且在員工到達接收國後，除了為符合當地法律和提供同等或更好的條件而作出的變更外，不得改換或變更雇傭協議。所有工作均須出於自願，如果根據雇傭協定發出合理通知，員工可自由地隨時離職或終止其雇傭關係，而不受到處罰。雇主、仲介或二級仲介不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收他們的身份證或移民文檔，如政府簽發的身份證、護照或工作許可，除非法律要求保留此類證明，但在此情況下，公司不得拒絕員工獲取其身份資料的要求。員工無需為其受雇而向公司或仲介支付招聘費或其他相關費用。如果發現員工支付過任何上述費用，應將該費用返還給員工。公司應確保合作的勞務派遣公司遵守法規與規定。

2. 不用童工及未成年工保護

不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指雇傭任何未滿 15 歲、或未達到完成義務教育年齡、或該國家/地區最低就業年齡的人士（三項中取其指定年齡最大的一項）。公司應實施適當的機制來驗證員工的年齡。不滿18 歲的員工（未成年員工）不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括但不限於夜班和加班。應通過合理維護實習生（含學生工、實習工）、學徒工紀錄，對提供實習生的教育合作夥伴進行嚴格的盡職調查，並根據法律法規保護實習生權利，以確保對其進行適當的管理。應向所有實習生提供適當的支援和培訓。如當地法律未作規定，實習工的工資應至少達到履行同等或類似崗位的初級員工的工資水準。如果發現童工，工廠須提供幫助及補救措施。

3. 女員工生育保護及健康保護

承諾保護女員工權益及健康，提供工作健康保護、產假、社會福利、哺乳假及保護女員工不因懷孕而受到解雇或歧視。禁止任何在懷孕、產假及哺乳假期間終止女員工雇傭關係或歧視的違法行為，並根據相關法律規定，保證女員工有權享有不低於法律規定的產假福利及在產假期結束後返回具有相同福利待遇的相同或相等的工作崗位。此外，還必須採取適當的措施，避免讓孕期/哺乳期員工接觸高危工作環境，消除或降低工作場所帶給孕期/哺乳期員工健康與安全方面的風險（包括與其工作任務相關的風險），同時為哺乳期員工提供適當的設施。

4. 不歧視/不騷擾

應承諾全體員工不受騷擾及非法歧視。不得因人種、膚色、國家、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員身份、工會成員身份、服軍役狀況、受保護的遺傳信息或婚姻狀況等在招聘和雇傭過程中（如工資、晉升、獎勵和培訓機會等）歧視或騷擾員工。應向員工提供合理的宗教活動場所。此外，不應強迫員工或準員工接受可能帶有歧視性目的的醫學檢查或體檢，包括孕檢及童貞檢測。

5. 人道待遇

不得對員工實施暴力、性別暴力、性騷擾與其他類別騷擾、性虐待、體罰、精神或肉體脅迫、霸凌、公開羞辱或言語侮辱等嚴苛的非人道行為；亦不得威脅要實施任何此類行為。應清楚制定支持這些要求的紀律政策和規程，並傳達給員工。

6. 工資和福利

向員工支付的薪酬應符合所有適用的工資法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利在內的各項法律。根據當地法律，應按高於正常小時工資的標準向員工支付加班報酬。禁止將扣減工資作為一種紀律處罰措施。每個計薪週期，應及時向員工提供清晰易懂的工資單，該工資單應包含足夠資訊以能夠核算員工的勞動所得的報酬是否準確。使用臨時工、派遣工和外包工必須符合當地法律。

7. 工作時間

集團認知到不合理的超時加班與生產率降低、離職率以及工傷和職業疾病的增加有關係，除非是緊急或異常情況，一周的工作時間包括加班在內，不應超過RBA指定的標準60小時，且員工每7天應至少休息1天。遵循當地法規並持續地開展改善計畫，將改善計畫告知各事業群及子公司的管理層與關鍵利益相關方，包括了員工、執法機關及相關客戶，並通過不斷的評審及溝通，以確保符合國際及當地法規標準。員工加班必須遵循自願原則，並且根據適用法律法規，向員工提供假期、休假福利及法定假日。

8. 自由結社

根據當地法律，尊重員工的權利，包括依據當地法律自由結社、加入工會、進行集體談判與和平集會以及拒絕參加此等活動的權利。員工和/或其代表應能與管理層就工作條件和管理實踐公開溝通交流並表達看法和疑慮，而無需擔心會受到歧視、報復、威脅或騷擾。



III. 健康與安全

集團瞭解安全健康的工作環境，可以提高產品和服務品質，有利於促進生產、提高員工留任率並提升員工士氣，更有助於減少與工作相關的傷害與疾病，為此，集團承諾獲得並及時更新所有必要的健康和安全許可，並遵守其規定，建立安全、健康的作業環境。

本準則在起草時參考了ISO 45001和《ILO 職業安全與健康指南》等公認的管理體系。

健康與安全準則是：

1. 機械安全防護

應當對生產機械和其他機械進行安全風險辨識與評估，對可能對員工造成傷害的機械裝配物理防護裝置、聯鎖裝置和屏障定期進行測試和維護。安全防護裝置應能為機械操作員工、維修、保養、調試員工提供保護。工作場所的所有機械設備均應有安全操作規程、安全警示標識和風險告知卡，並對員工進行培訓，確保員工理解。

2. 工業衛生

應當根據“分級管控”方式識別、評估並控制化學、生物及物理等因素給員工帶來的危害。如識別出任何危害，公司應消除或降低潛在危險，如無法消除或降低潛在危險，則通過適當的設計、工程和管理控制潛在危險。當無法通過這些措施充分控制危險時，應為員工配備適當的、保養良好及有效的防護用品，並在工作場所中為員工提供足夠的急救物品或設施。防護計畫應包含與這些危險有關的培訓

教育。應建立變更管理程序，當改變現有工藝、引入生產線或生產新產品時，採取防止變更帶來新的職業危害的措施。

3. 職業安全

應通過正確的設計、工程和管理控制、預防性維護和安全工作流程以及持續的安全培訓，識別、評估和控制員工可能遇到的潛在健康與安全危險（如化學、電氣和其他能源、火災、車輛及墜落危險）。應使用“分級管控”（包括消除危害、使用替代流程、替代材料等）進行預防，如無法通過以上方法有效控制，應為員工提供適當的、保養良好的個人防護用品以及關於上述危險可能導致的風險的持續培訓教育。

4. 應急準備

依當地政府要求設置防止災害事故擴大的設備設施，如火災監測及自動滅火設施。設備設施維護良好，並確保功能正常。應制定災害應急救援預案和處置方案。應急演練必須每年至少執行1次，或按照當地法律的要求執行，以較嚴格者為標準。應識別並評估潛在的緊急情形和緊急事件，並通過實施應急預案及應對程序將其影響降到最低，包括緊急報告、員工通知和撤離程序、員工訓練與演習、適當的火災探測及撲滅設備、明顯和暢通的逃生通道、充足的逃生出口設施、應急人員的聯繫和複原計劃。此類預案和規程應盡可能地減少對生命、環境和財產的損害。

5. 工傷和疾病

應制定程序和體系以預防、管理、跟蹤和報告健康與安全事故和險兆事件，包括但不限於工傷和疾病，具體為以下規定：鼓勵員工報告、對事件或案例進行分類和紀錄、提供必要的醫療服務、調查案例並採取糾正措施以消除其事故源頭、幫助員工重返工作。

6. 傳染病準備及應對

應制定並實施計畫，通過採取合理步驟，防範及應對員工中可能出現傳染病的情況。

7. 人因工程

應當鑒別、評估並控制從事高體力勞動的工作帶給員工的影響，包括人工搬運材料和提舉重物、長時間站立、高度重複或強力的裝配工作。通過合理的評估並整合人因工程，以增加人員效率及減少工傷事故。

8. 公共衛生、飲食和住宿

應向員工提供乾淨的洗手間設施、飲用水和衛生的廚房用具、食物儲存設施和餐具。應保持員工宿舍潔淨安全，並提供符合國際及國家安全標準的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明供暖和通風設備、用於存放個人和貴重物品的獨立置物櫃，以及出入方便的合理私人空間。

9. 健康與安全溝通

應向員工提供工作場所的健康與安全資訊，並為員工提供以員工母語或員工可以理解的語言進行的培訓，使其正確認知其所接觸的工作場所危險標識語，包括但不限於機械、電氣、化學、

火災和物理性危害。應在工廠清楚地張貼健康與安全的相關資訊，或在員工能看到的顯眼位置發佈資訊。應在工作開始之前為員工提供崗前及崗中定期培訓。應當鼓勵員工提出與健康安全相關的建議，並保護其不被報復。



IV. 環境

集團展開的所有活動將會以環境為本，鑑別環境影響並將其最小化以減少對社區、環境和自然資源造成不良影響。這裡“環境”一詞包括產品、園區及對周遭生態環境的影響。我們的產品及園區這兩項已被本行為準則所規範。至於第三項對周遭生態環境的影響，集團已規劃了與此準則一致的環境保護計畫。本準則在起草時參考了公認的管理體系(ISO 14001)和生態管理與審核體系(EMAS)。

環境準則是：

1. 環境許可與報告

應取得、維護並更新所有必需的環境許可證（如排污許可證）、批准文書和登記證，並且遵循其操作和報告要求。

2. 材料限制

應當遵守有關在產品中以及製造過程中禁用或限用特定物質的相關法律、法規和客戶要求。

3. 有害物質

應當識別、標記和管理會對人類或環境造成危害的化學品、廢棄物及其他物質，確保其得到安全處理、移動、儲存、使用、回收再利用和處置。

4. 一般廢棄物

應採用系統方法識別、管理、減少、負責任地處置或回收一般廢棄物（無害廢棄物）。

5. 廢氣排放

對於生產經營過程中產生的揮發性有機化學物質、氣膠、腐蝕性氣體、微粒、消耗臭氧層物質及燃燒副產品，在排放之前應按要求進行分類、常規監測、控制和處理。消耗臭氧層物質應根據《蒙特婁議定書》(Montreal Protocol)和適用法規得到有效管理，並應對其空氣污染防治系統的運行狀況進行監控。

6. 周界噪聲管理

對於工廠產生的周界噪聲級別應予以識別、控制、監測和降低。

7. 污染預防和節約資源

應採取措施從源頭上降低或消除污染物的排放、釋放以及廢棄物的產生，例如增加污染控制設備，改進生產設施流程或採取其他措施。應當採取措施有節制地使用自然資源，例如改進生產製程，使用替代性材料，重複利用、保護資源、回收利用的策略或其他方法。

8. 水資源管理

應實施水管理計畫，以記錄、分類和監測水資源及其使用和排放情況；尋求保護水資源以及控制污染管道。所有廢水在排放或處置前，需按要求對其進行分類、監測、控制和處理。應對其廢水處理和控制系統的運行狀況進行常規監控，以確保最佳性能和合規性。同時應避免違法排放和溢流產生的廢水進入雨水排放管道、公共供水系統或公共水域。

9. 能源消耗和溫室氣體排放

應建立集團範圍內的能源消耗與溫室氣體減量排放目標，且對能源消耗和溫室氣體排放進行追蹤、紀錄並公開報告。應尋求具有成本效益的方式，來提高能源效率並盡可能減少能源消耗和溫室氣體排放。



V. 管理系統

集團建立了範圍與此準則內容相關的管理體系。管理體系的建立是確保：(a)符合相關的法律法規及客戶對供應商運作與產品的要求；(b)符合本準則；(c)識別並降低與本準則有關的經營風險。另外，管理體系應當推動持續性的改進。

管理系統包含以下要素：

1. 公司承諾

公司社會和環境責任政策聲明確認公司對合規和持續改進所作的承諾，且經高階管理層批准，以當地語言張貼在工作場所內。

2. 管理職責與責任

明確指定公司代表來負責保證管理體系和相關計畫的實施，並定期檢查有關狀況。高級管理層應定期檢查管理體系的運作情況。

3. 法律要求與客戶要求

制定程序識別、監控並理解適用的法律法規和客戶要求。

4. 風險評估與風險管理

制定程序識別公司經營相關的法律合規性、環境、健康與安全及員工活動和道德風險。確定各風險的相對重要程度，實施適當的程序和實質控制措施，以控制已識別的風險並確保合規。

5. 改進目標

應制定書面績效目標、指標和實施計畫，並定期評估擬定的這些目標、計畫的執行進展情況，從而提高公司的社會、環境、健康與安全績效。

6. 培訓

應為管理層及員工制定培訓計畫，以落實集團的政策、程序及改進目標。新進員工須安排參加入職培訓、行為準則政策等核心課程的教育訓練，在職員工每人每年須安排至少2小時的行為準則培訓。

7. 溝通

制定程序將公司的政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。

8. 員工回饋、參與和申訴

制定持續可行的程序（包括有效的投訴機制），用於評估員工對此準則所涵蓋的實踐和條款的瞭解程度、回饋，以及執行本準則條款時的違規情況，同時也用於促進持續改進。必須為員工提供一個安全的環境，讓其提供申訴和回饋，且不必擔心遭到打擊或報復。

9. 審核與評估

定期進行自我評估，從而確保符合法律與法規的要求、本準則內容以及客戶合約中與社會環境責任相關要求。

10. 糾正措施

制定程序以確保能及時糾正在內外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的缺陷之處。

11. 文件與紀錄

建立並維護檔和紀錄，確保遵循法規並符合公司的要求及符合保護隱私的相關保密條款。

12. 供應商責任

制定程序將本準則的要求傳達給供應商，並監管供應商對本準則的遵行情況。



VI. 負責任的礦物採購

集團在此聲明嚴格遵守國際組織及行業的有關規定，不接受及不使用來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的“衝突礦產”，並要求供應商追溯所有產品中所含的“衝突礦產”，包括金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)和鎢(W)的來源進行盡職調查，以合理確保與《經濟合作與發展組織關於受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》，或同等且公認的盡職調查框架之要求一致。此外，集團要求其上游供應商應履行禁止衝突礦產有關的法律要求。



VII. 反貪瀆政策

集團堅守誠信文化，誠信經營，並承諾完全遵守國際及當地有關反貪瀆與反賄賂法律法規要求，對於任何違反本規定的行為或活動採取零容忍政策。嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動。所有員工每人每年須安排至少2小時的反貪瀆訓練。此外，集團要求上游供應商、廠商及客戶嚴格執行最高標準的反貪瀆政策以作為合作夥伴之前提。



VIII. 反奴役人口政策

集團在此聲明不從事與接受販賣人口，且不使用或支援使用國際勞工組織第29號公約中所規定的強迫員工，包括任何形式的奴隸、受強迫、抵債、契約或監獄員工，以及通過威脅、強迫、強制、誘拐、欺詐或向控制他人的任何人支付薪酬/酬勞的方式運輸、藏匿、招聘、轉崗或接收人員，以達到剝削之目的；也不可要求員工在受雇用時繳納任何押金或存放身份證明原件至公司。



IX. 社區參與

集團作為企業社會公民，應努力幫助促進社會和經濟發展，對經營地社區的永續發展作出貢獻。

全球行為準則政策的執行：

本政策經由集團永續委員會的主席核準後，將會成為我們處理與所有利益相關方（員工、客戶、股東、供應商、社區、投資者與非政府組織）關係的基本原則及標準。集團的管理層及所有員工必須嚴格遵守本政策所闡述的精神及指導原則。各事業群及子公司的主管必須每年確保其商業運作符合本政策規定。

集團中央單位與事業單位的管理層需要根據不同的文化及產業規模，以各種不同方式向員工宣導本政策。本政策中所載的員工權益、準則要求及期望需要通過勞動合同，員工手冊及其它工作管道與員工進行交流，以傳達有效，且正確執行此準則的方法。

集團應建立全面的稽核系統及基準比對系統，並規劃方案以驗證現行的培訓與行為準則的確實執行。執行行為準則政策的程序中應包括一個廣泛的稽核方式，用來評估全球廠區的表現，並得到一個標準的評分系統及評分基準，以供後續追蹤其改善情形並與其它公司比較。此外，所有的系統皆需提供申訴與建議管道，要建立檢舉者機制與申訴管道以便持續改進。隨著全球行為準則的正式頒佈，並通過持續的企業改善與創新的內部治理，集團將全心投入到企業的永續發展中，與利益相關方追求共贏。

以下為集團的公開宣言及里程碑：

- 堅持對所有利益相關方承諾----企業公民義務與永續企業發展；
- 通過經濟、社會責任與環境保護的整合，從而保護集團商譽及社會形象；
- 對股東的資訊透明化；
- 通過與供應鏈夥伴的結盟，共同學習及推廣社會與環境責任的最佳實踐方案、風險管理及應對媒體危機的技巧；
- 將企業社會與環境責任融入集團的文化與營運中；
- 集團永續委員會負責推動行為準則的策略實施及戰略機制；
- 持續發表符合GRI標準(全球報告倡議組織)及SASB標準（永續發展會計準則委員會）的年度永續報告，以傳遞集團在社會與環境責任中的價值主張及成果；
- 對客戶、事業單位及供應商加強推廣集團的全球行為準則政策；
- 定期執行自我稽核計畫及行動，制定改善計畫且及時回饋予客戶，並與客戶建立良好的互動標準機制。

生效日期：2023年9月22日

鴻海精密工業股份有限公司

