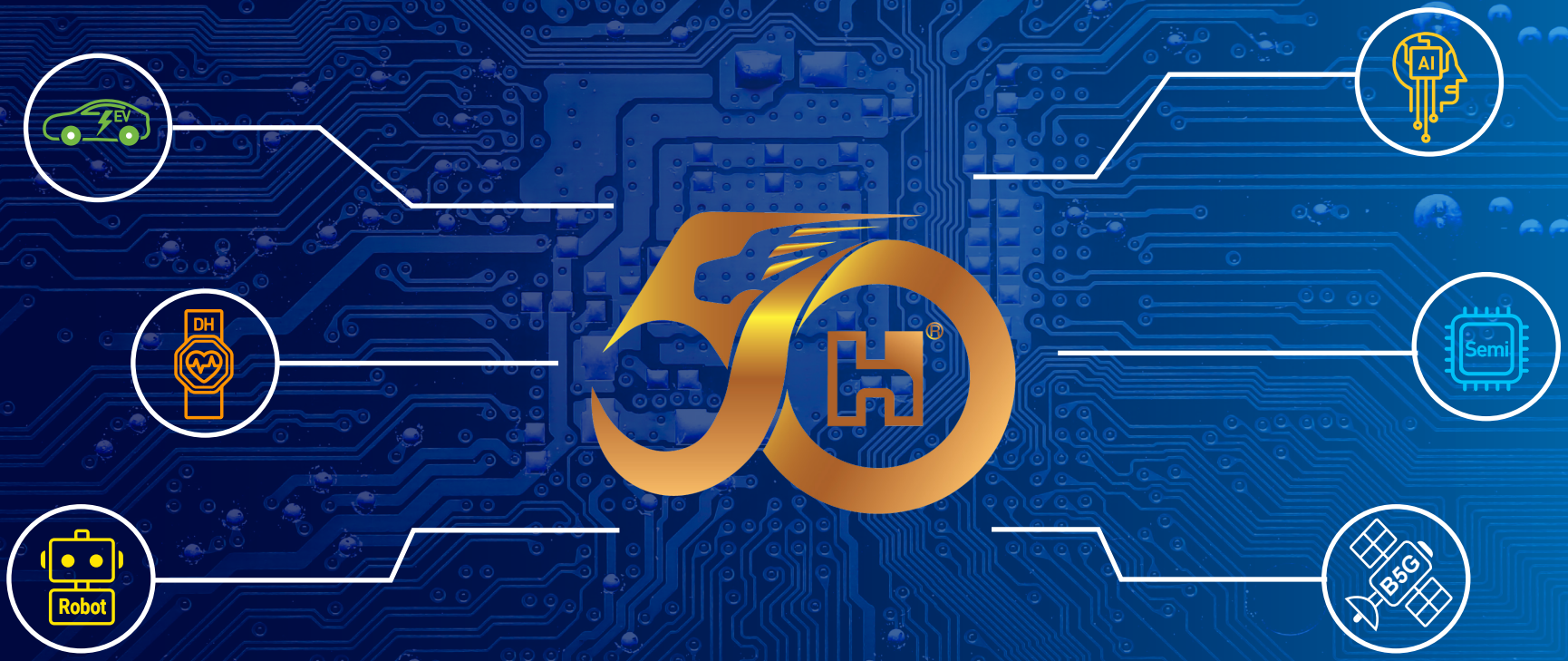
FOXCONN®
鴻海科技集團

# 2023

## 永續報告書



誠信

勤奮

敏捷

分享

合作

共榮

# 目錄

## 前言


關於本報告書 4
董事長致詞 6
肯定與榮耀 8
2023年度永續(環境、社會、治理)關鍵績效一覽 9

永續營運目標與策略 11
ESG執行架構 23
公司簡介 24
經營方針 26
全球版圖與佈局 27

**1. 海納治理，智慧創新**

公司治理 29
永續委員會 35
誠信經營 37
風險管理 43
資訊安全管理 46
創新研發政策與策略 52
利害關係人識別、溝通和回應 57
重大主題與重要性評估 62

**2. 多元包容, 幸福發展**

多元共融 70
人才吸引與留任 78
薪酬與福利 82
人才發展培訓 84
權益保障與溝通 91

**3. 健康職場，恪守安全**

職業安全與衛生 111
化學品管理 119
員工健康促進 120

**4. 綠色智能 循環經濟**

環境管理 125
氣候變遷與能源管理 130
水資源管理 142
廢棄物管理 147
空氣污染管理 149
生物多樣性承諾與計劃 151
永續原材料 154
有害物質管理 155
產品管理 161

**5. 鴻傳永續 共好夥伴**

供應商永續管理政策與流程 163
供應鏈永續影響力 170
推動共同成長 181

**6. 回饋社會 共贏共好**

鴻海的社會影響力 184
扶助弱勢 186
科技教育 195

**7. 附錄**

附錄一：GRI 準則 202
附錄二：SASB 準則對照表 212
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊 214
附錄四：獨立第三方查證意見聲明書 216

# 前言

## 0.1關於本報告書

鴻海精密工業股份有限公司 ( 以下簡稱「集團」或「鴻海」)，自 2009 年起發行首本「2008 年度企業社會責任報告書」，並於 2022 年起更名為「永續報告書」，身為良好企業公民，我們致力落實永續作為以對應聯合國永續發展目標，並向各界利害關係人揭露集團推動永續治理的財務及非財務績效資訊，以傳遞集團持續邁向永續發展的決心，鴻海未來每年將持續發行此報告書。

**2023年度財務報告**

### 0.1.1範疇

2023 年度永續報告書（以下簡稱本報告書）時間跨越自 2023年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日（為讓所有關心鴻海永續發展的利害關係人與時俱進永續行動力，部份資訊揭露至 2024 年 06月），覆蓋鴻海精密工業股份有限公司（又稱富士康科技集團)，以下均稱「集團」或「鴻海」，與其直接或間接控制之法人、企業或任何形態的營業組織 (即「關聯企業)，包括鴻海台灣公司及中國大陸的營運據點，以及 ABCDES 事業單位及 3F（FIH、FII、FIT）關聯企業，其與 **2023 年度財務報告**範疇一致。若資料與數據包含全球的績效，將會說明。本報告書以集團所能實際掌控營運的法人公司為主體，與 2022年報告書的邊界範疇相同，若有資訊重編情形，將於相關章節中說明（例如，在 2023 年，由於採用了新的測量方法，鴻海重述之前報告的溫室氣體範疇 3 排放量——請查看第 4 章）。

### 0.1.2管理方式

鴻海永續委員會完成本報告書，經由各部門主管檢視確認後，內容委託獨立且具公信力之AFNOR依據AA1000 AS v3 保證標準 Type I 中度保證標準，進行獨立查證，確認符合 GRI 2021準則與 SASB 準則揭露項目，相關結果請詳見本報告書附錄之獨立保證聲明書。

### 0.1.3撰寫原則與綱領

鴻海蒐集與研究國內外重要經濟、環境及人群(包含人權)議題、利害關係人關注議題，透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題，與各部門進行訪談，以瞭解執行成效，並將其相關議題作為本報告書核心揭露重點。本報告書遵循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 所發佈之 GRI 2021準則 (GRI Standards 2021) 以及 SASB 準則進行編撰。

## 0.1.4發行時間

鴻海每年定期發行永續報告書，本年度為第 16 次發行。為響應節能減碳、環保愛地球，鴻海全力落實無紙化作業，本報告書承襲過去，以電子形式揭露於鴻海官方網站供各方讀者閱讀。

- 現行發行版本：**2024 年 8 月發行**
- 上一發行版本: **2023 年 6 月發行**
- 預計下一發行版本: **2025 年 8 月發行**

## 0.1.5意見回饋

如果您對於本報告書有任何指教，我們非常歡迎您將寶貴的意見傳達讓我們知道，您可以跟我們聯絡：

**負責單位**

永續委員會

**負責人**

- 巫俊毅
- 黃奕誠

**編輯團隊**

- 陳芊方
- 陳冠妤
- 郭晉宇
- 張譯心
- 蔡宛伶
- 劉秋蘭
- (依姓名筆畫排序)

**鴻海精密工業股份有限公司永續委員會**
地址: 新北市土城區土城工業區自由街 2 號
電話: +886-2-2268-3466, ext. 560-25859
Email: sustainability@foxconn.com
網址 : https://www.honhai.com

# 0.2董事長致詞

鴻海在成立滿半世紀之際，正持續朝著下個50年的永續目標前進。當然，邁向永續經營，道阻且長，依據標普（S&P）500指數中主要的企業數據，「平均壽命」已經縮短至15到20年之間，可知一個企業要做到永續經營是多麼的艱難，正因如此，鴻海更積極推動永續工作。回顧2023年，鴻海在永續的道路上，持續達成多個里程碑，成果有目可睹。希望透過這本報告書，可以讓關心鴻海的利害關係人，能夠有系統地清楚了解，過去這段時間，經營團隊與同仁們的成績單。

鴻海運營範圍遍及24個國家和地區，在全球擁有205個廠區或辦公據點，員工在季節性高峰時大約九十萬人，透過與全球產業鏈共鑄良好的合作夥伴關係和繁榮的生態系，推動在地經濟良性成長與科技創新的發展。其中，創新經營模式上的具體實踐，就是我們的BOL（Build、Operate、Localize）「建構營運本地化」的商業模式，而這個模式也呼應著我們的主要核心價值。

2023年鴻海正式訂定六大核心價值，其中「誠信、勤奮、敏捷」是鴻海人的內在特質，而「分享、合作、共榮」則是我們對外與利害關係人協同工作的實踐理念。透過內外核心價值的擬定，結合全體員工和利害關係人的心力，積極投入永續行動並迭有所獲，才能助力企業經營行穩致遠，邁向百年基業。

過去這一年來，鴻海致力於智慧科技的導入與革新，持續深耕三大前瞻技術與三大新興產業領域，在此基礎上延伸推出「智慧製造」、「智慧電動車」和「智慧城市」三大智慧平台。這些平台不僅提升生產效率和產品品質，還在技術創新和永續發展之間找到平衡。透過人工智慧的應用，我們不斷優化製造過程，節約能資源，裨利環境友善，推動科技製造服務業向更綠色、更乾淨、更智慧的方向邁進。

積小流，成江海；掘創意，啟智慧。我們舉辦「首屆鴻海-富士康永續獎」，表彰在永續發展各個領域上有卓越貢獻的團隊和個人，鼓勵更多員工響應集團ESG理念。全球各園區永續行動夥伴和廣大同仁，線上線下同堂，見證創意智慧，凝聚ESG願力，在環境、社會和治理諸方面，探討創新發展思路和更優解決方案，為鴻海文化刻上了永續DNA。

近期，我們完成首次第三方ESG稽核，調查中國大陸及印度八個廠區，涵蓋逾20萬員工，稽核結果確認無員工權益（含強迫勞動）、環境、企業倫理規範、供應鏈管理等重大隱患，並針對各廠區風險著手逐步改善。這次調查不僅提高鴻海在ESG推動的確信度，藉由外部檢視讓鴻海在全球的運營持續符合最高標準，也同時提升企業的透明度和責任感。

鴻海肩負著帶領產業界邁向低碳經濟社會的使命，目前已通過SBTi淨零目標並發布淨零碳排路徑圖，透過具體的行動方針，落實減碳的努力、決心和雄心。我們也推動綠電投資，於2023年創立綠能投資平台，開發綠能基金與發行可持續發展連結債券(Sustainability-Linked Bond, SLB)。總結去年成果，我們的綠電使用佔比已達到60%以上，未來也會繼續透過經濟的影響力，帶動其他企業投入節能減碳的行列，加速邁向淨零轉型。

同時，鴻海近年來也持續關注地球生物多樣性課題，響應聯合國『生物多樣性公約』(Convention on Biological Diversity, CBD) 等倡議，以「綠色、生態、自然、零排放、可循環」作為環境議題管理的方針，並致力於減少對社區、環境和自然資源造成的不良影響。2023年正式推動「永續海洋-循環資源」產學合作計畫，攜手更多夥伴投入循環資源永續利用與維護生物多樣性。

員工是鴻海重要事業夥伴，我們重視職場的幸福感和專業發展，日前首度與第三方機構舉行大規模永續敬業度調查，建立更多元的員工溝通管道，推動企業文化及組織行為的優化與轉型。其中，根據調查，鴻海在「組織效率」面向有高度的認同度，意味著同仁能在「工作和個人生活中取得平衡」，未來我們也會持續創造和員工共同成長的永續企業環境。

此外，身為科技製造服務龍頭企業，鴻海為培養更多下一代科技人才，讓年輕學子深入了解科技公司實際運作情形。2023年首次進行「董辦實習生計畫」，吸引500位優秀學生報名，正式錄取8人，實習計畫收到不少外界正面反饋。未來將每年持續辦理，為企業領導層和產業發展儲備更多有潛力的青年人才。

鴻海作為全球最大的科技製造服務商，也深知我們有義務協助供應鏈永續實踐，帶領供應商走向綠色轉型。2024年鴻海發行第一本「供應商責任報告書」，這本書也是台灣企業中，第一本以供應商出發的責任報告書，希望藉由鴻海跨產業運營的影響力讓價值鏈重視永續經營的重要性。未來每年第三季定期出刊，將成為鴻海逾1萬家供應商，每年ESG推動成果的成績單。

鴻海營運雙E方程式「永續經營=EPS+ESG」，能獲得資本市場青睞信任，建基於許多夥伴的努力，包括員工的付出、客戶的信任、供應鏈夥伴合作、股東的支持，以及各營運駐在地政府的督促等。鴻海據點遍佈全球各地，有責任關懷鄰近社區並保持密切合作關係，帶動經濟持續成長。期望透過「分享、合作、共榮」的核心價值，所帶來的創新合作模式，以社會永續責任為出發點，在追求經濟成長的同時，友善環境，優化生態，協同產業鏈夥伴同儕往永續發展之旅，邁出更為堅定有力的步伐。

也期望閱讀本報告書的您們，持續相信鴻海，我們將在「好，還要更好」的信念上，續寫新章。

鴻海精密工業股份有限公司
董事長 劉揚偉
二〇二四年八月

劉揚伟



# 0.3 肯定與榮耀

**美國財富雜誌Fortune評比 -**
全球 500 大第 27 名

**富比士雜誌 Forbes評比 -**
全球 2000 大第 116 名

**公司治理評鑑 -**
6~20%

**科睿唯安 -**
連續7年榮獲
「全球百大創新獎」

**《機構投資者》亞洲區科技硬體類 -**
「年度最佳管理團隊」、「年度最佳投資人關係團隊」第一名、「最佳ESG管理」第二名

**IR Magazine Award -**
「最佳投資人活動」、「最佳創新股東溝通」

**WeQual Awards -**
亞太區專業類年度最佳女性高階主管- 鴻海關務長楊秋瑾

**布蘭登霍爾卓越獎 -**
三金一銀一銅

**台灣最佳雇主 -**
1111人力銀行「2023幸福企業」、中華民國資訊經理人協會（IMA）「最佳IT雇主獎」

**大陸最佳雇主獎 -**
6項影響力雇主獎

**拉姆•查蘭管理實踐獎 -**
傑出獎

**海外最佳雇主 -**
捷克廠區連續10年榮獲
「地區最佳雇主」

**ASSET永續典範獎 -**
「人才培育獎」

**公眾與環境研究中心(IPE) 綠色供應鏈(CITI) -**
大中華區第一名

**公眾與環境研究中心(IPE) 企業氣候行動(CATI) -**
大中華區第一名

**晨星評級 -**
10.5 低風險

**MSCI ESG評級 -**
BB等級

**碳揭露計畫(CDP) -**
氣候變遷（A-）、供應商合作（A）、水安全管理（B）

**科學減碳目標倡議組織(SBTi) -**
近期目標、長期目標與淨零目標皆獲得批准

**LEED綠建築認證 -**
台灣內湖大樓獲
「既有建築金級認證」

**UL 2799 -**
虎躍廠獲得鉑金級認證

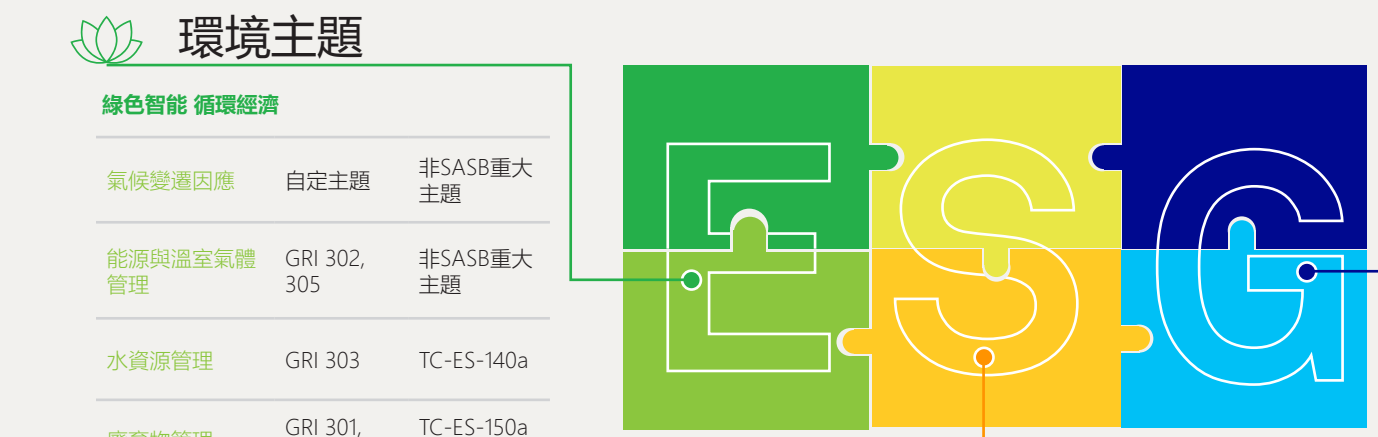
**燈塔工廠 -**
全球累積6座WEF燈塔工廠

**文化部文馨獎 -**
特別獎-文化永續發展獎
常設獎-金獎

**台北電腦公會 -**
「2024智慧城市創新應用獎」

# 0.4 2023年度永續關鍵績效一覽

## 0.4.1永續議題揭露概覽



### 環境主題

**綠色智能 循環經濟**

| | | |
|---|---|---|
| 氣候變遷因應 | 自定主題 | 非SASB重大主題 |
| 能源與溫室氣體管理 | GRI 302, 305 | 非SASB重大主題 |
| 水資源管理 | GRI 303 | TC-ES-140a |
| 廢棄物管理 | GRI 301, 306 | TC-ES-150a<br>TC-ES-410a |
| 有害物質管理 | 自定主題 | 非SASB重大主題 |
| 生物多樣性* | GRI 304 | 非SASB重大主題 |

### 社會主題

**多元包容 幸福發展**

| | | |
|---|---|---|
| 人才吸引與留任 | GRI 401, 404 | TC-ES-310a |
| 員工權益與多元平等 | GRI 402, 405, 406, 407, 408, 409 | 非SASB重大主題 |

**健康職場 恪守安全**

| | | |
|---|---|---|
| 職業健康與安全 | GRI 403 | TC-ES-320a |

**回饋社會 共贏共好**

| | | |
|---|---|---|
| 社區參與* | GRI 413 | 非SASB重大主題 |

*不屬於重大議題範圍的主題

### 治理與經濟主題

**海納治理 智慧創新**

| | | |
|---|---|---|
| 公司治理與風險管理 | 自定主題;<br>GRI 2 | 非SASB重大主題 |
| 財務績效 | GRI 201 | 非SASB重大主題 |
| 誠信經營及法規遵循 | GRI 205, 206 | 非SASB重大主題 |
| 創新研發與低碳技術 | 自定主題 | 非SASB重大主題 |
| 資訊安全與客戶隱私 | GRI 418 | 非SASB重大主題 |

**鴻傳永續 共好夥伴**

| | | |
|---|---|---|
| 供應商管理 | GRI 308, 414 | TC-ES-320a |
| 採購實務與管理 | 非GRI重大主題 | TC-ES-440a |
| 產品生命週期管理* | GRI 301, 306 | TC-ES-410a |

## 0.4.2 2023年度ESG（環境、社會、治理）績效一覽表

### 環境

- 通過**SBTi** 近期目標。
- 與 2020 年基準年相比，溫室氣體 範疇一 和 範疇二下降 **51.08%**。
- 集團 2023 年的節能目標 4.5%。實際節能率達 5.90%。節能目標值已連續四年超額完成。
- 集團再生能源總裝機容量達到 325.82 兆瓦，再生能源使用量達到 5,396.05 千兆瓦時，再生能源使用率為 **60.96%**。

- 展開 1,818 個節能改造項目，投入 28.9 億新臺幣。總節能量 518,847 兆瓦時，相當於碳減 309,648 噸 $CO_2e$，節能效益達 15.4 億新臺幣。

### 社會

- 女性在所有管理職位中所占比例達到 21.55%；
- 富士康大學投入 1.48 億元新臺幣，累計 5,662 萬小時的培訓；
- 98.6% 的員工是工會會員；
- 集團在全球範圍內開展了 35 項 RBA 驗證審核流程 (VAP)；
- 大規模啟動「永續敬業度調查」將近1.8萬位員工參與，整體永續敬業度為82分。”.
- 鴻海教育基金會投入 1.1426 億元新臺幣支持社會，重點幫助弱勢群體和科技教育。
- 在全球企業中舉辦大量社會公益活動，志願服務時數達 186,156 小時。

### 治理

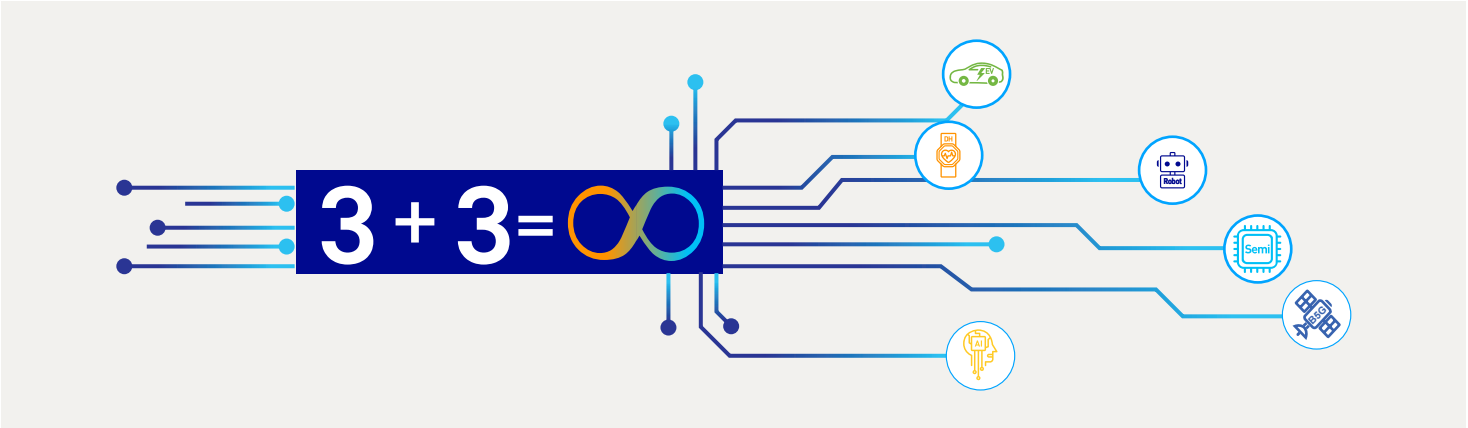
- 集團連續七年榮獲 「全球百大創新獎」。集團還連續八年榮獲 「 亞洲智財菁英獎」。
- 截至 2023 年，集團在全球累計申請專利 82,942 項。
- 在一級供應商中開展了 26 次 RBA 驗證審核流程 (VAP)；
- 集團編製「責任標準」，以明確解釋行為準則中的要求和做法，並與 RBA 保持一致。
- 共有 186 家供應商完成碳盤查，從 2022 年至 2023 年碳排放共減少 484,000 噸 $CO_2e$。
- 集團輔導供應商制定及實施稽核缺失改善行動計劃，缺失改善率達 76%。

# 0.5永續營運目標與策略

**永續經營**
**= EPS + ESG**

集團秉持著「真正的領導級企業，不只是商業世界的領導，也應是社會的領導力量」，並將聯合國發布永續發展目標（SDGs）納入營運策略考量中，提出「永續經營 =EPS+ESG」的經營準則，推動 ESG 不僅將降低企業的「隱形成本」，在企業轉型升級及產品開發上，積極導入 ESG，並轉化為商機，如集團當下正積極推動的「3+3」發展策略中的綠能電動車及儲能系統就是例證。

集團未來將持續掌握國際 ESG潮流, 超前部署，並發揮集團的永續影響力，攜手整體價值鏈與各利害關係人，達成聯合國設定之永續發展目標（SDGs），共同建構永續發展的美好未來。



## 0.5.1 目標與進度

### E 環境面 中長程目標

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **核心策略** | **綠色智能** | 智慧環保厚植核心<br>推動清潔生產綠能製造 | **核心SDGs** |  | **詳見第四章** |
| | **循環經濟** | 提升資源使用效率<br>致力營造零廢生態園區 | | | |

| **中長程目標** | **2022年** | **2023年** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **進度** | **進度** | **目標** | **完成百分比** | **狀態** |
| 2050 年實現溫室氣體淨零排放；以 2020 年為基礎年，2025 年降低 21%；2030 年 降低42%；2035 年降低 63% | 5.13% | 51.08% | 12.6% | 100% | 已完成 |
| 至 2030 年，綠電使用佔比 50% 以上 | 8.28% | 60.96% | 17% | 100% | 已完成 |
| 至 2025 年，用水密集度下降 6% | 15% | 15% | 3% | 100% | 已完成 |
| 至 2025 年，廠區塑料內循環比例 60% 以上 | 40% | 36% | 50% | 72% | 進行中 |
| 至 2025 年，至少取得 5 座廢棄物零填埋金級驗證（UL 2799）廠區 | 2 | 4 | 3 | 100% | 已完成 |
| 至 2025 年，廠區工業污水排放水質監測系統建置率 100% | 85.2% | 93% | 90% | 100% | 已完成 |
| 至 2025 年，建立至少 3 座空氣品質系統監測示範廠區 | 1 | 1 | 1 | 100% | 已完成 |
| 重大環境污染事故（單位：件） | 0 | 0 | 0 | 100% | 已完成 |

廠區塑料內循環比例：自2022年訂定塑膠內循環中長程目標，即逐年推動廠區塑料內循環業務，業務轉換需時間過渡期，集團將著手研擬管理辦法，輔導事業單位投入塑料內循環作業。

## S 社會面中長程目標

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **核心策略** | **幸福發展** | 安全健康公平發展<br>培育賦能提升員工權益 | **核心SDGs** |  | **詳見第2，3，6章** |
| | **共贏共榮** | 科技教育世代養成<br>慈善公益踐行社會責任 | | | |

| **中長程目標** | **2022年** | **2023年** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **進度** | **進度** | **目標** | **完成百分比** | **狀態** |
| 包容多元文化，吸引各方人才，提供平等就業機會，持續確保無任何違反公平就業之事件發生 | 0 | 0 | 0 | 100% | 已完成 |
| 重視員工意見，不斷改善所提供的優質工作環境，促進人才留任，目標專業技術人才留任率達88% | 81.9% | 88.61% | 84.8% | 100% | 已完成 |
| 遵照聯合國國際人權相關公約、指導原則和權利宣言精神，並將延伸至價值鏈上所有勞工，促進其共同遵照。每年針對集團內部各園區及供應鏈各廠商進行勞動人權稽查從現有每年 30 次增加到 50 次以上 | 39 | 243 | 36 | 100% | 已完成 |
| 維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件 | 0 | 0 | 0 | 100% | 已完成 |
| 培養創新思想與工作習慣，促進員工不斷學習成長，創造增進人類幸福的產品與技術，提供專業技術人才每人每年平均專業類課程學習時數達 60 小時 | 86.06 | 92.6 | 52 | 100% | 已完成 |

| 中長程目標 | 2022年 | 2023年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 進度 | 進度 | 目標 | 完成百分比 | 狀態 |
| 化學暴露造成的職業病維持 0 件紀錄 | 0 | 0 | 0 | 100% | 已完成 |
| 大幅優於業界標準，設定失能傷害頻率 ≤0.14 次 / 百萬工時目標 | 0.127 | 0.203 | 0.21 | 100% | 已完成 |
| 將失能傷害嚴重率降低到 ≤6.88 天 / 百萬工時 | 5.48 | 8.136 | 7.8 | 95.7% | 進行中 |
| 輔導高風險承攬廠商導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，導入比例目標 ≥70% | 41.20% | 67% | 43% | 100% | 已完成 |
| 以共榮共贏為理念，推動員工社會服務獎勵辦法，並訂定台灣廠區義工服務累計時數 ≥5000小時目標 | 284 | 3357 | 2145 | 100% | 已完成 |

## G 治理面中長程目標

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **核心策略** | **鴻傳永續** | 營運創新治理透明<br>深化夥伴關係永續共好 | **核心 SDGs** |  | **詳見第1，5章** |
| | **海納治理** | 誠信經營廉潔文化<br>構建良善公司治理環境 | | | |

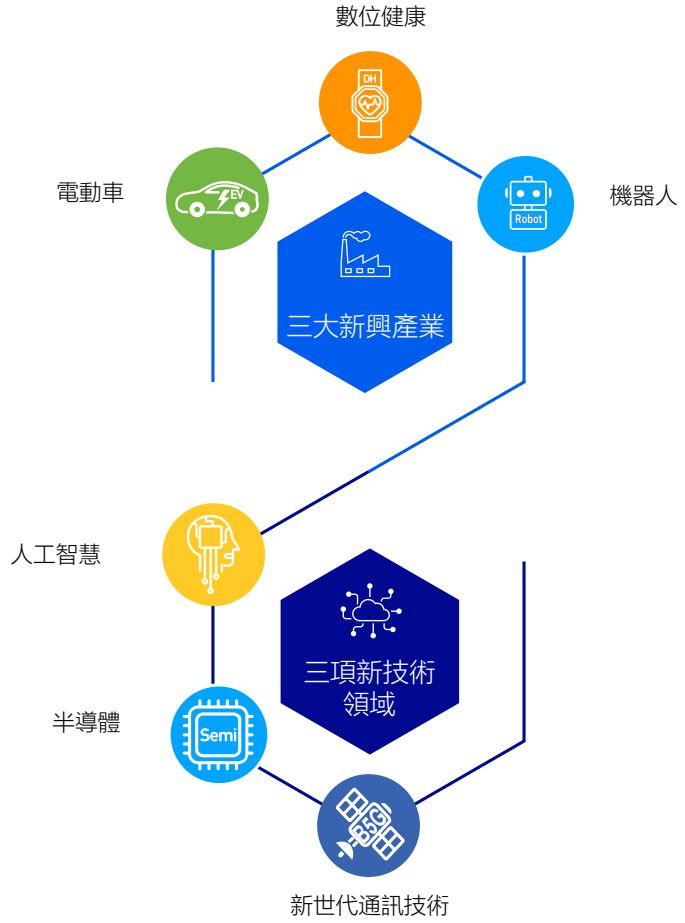
| **中長程目標** | **2022年** | **2023年** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **進度** | **進度** | **目標** | **完成百分比** | **狀態** |
| 運用集團 APP 公告貪腐、違法違規事件，每年公開數量件數成長 10% | 18% | 公告數已成長5% | ≥5% | 100% | 已完成 |
| 公司稅務政策揭露 | 公開揭露 | 已揭露於官網及永續報告書 | 公開揭露 | 100% | 已完成 |
| 建立過半數董事未兼任鴻海員工或經理人原則 | 67% | 75% | >50% | 100% | 已完成 |
| 董事會女性董事佔比由現行的 11% 提高至 30% | 22% | 25% | >20% | 100% | 已完成 |
| 董事會、董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會等績效評估目標提升至平均 4.8 分；每三年由外部專業團隊執行董事會暨功能性委員會績效評估一次 | 已完成 | 已完成 | 每年進行績效評估；近三年都執行外部專家績效評估 | 100% | 已完成 |
| 持續改進 ISO 27001 資訊安全管理制度，協助事業單位建立資安系統 | 已完成 | 已完成 | 鴻海導入管理活動一致性，範圍為中央資訊所有單位及中央各單位 | 100% | 已完成 |
| 每年進行 10 項重要系統滲透測試，確保無低影響重大資安事件案例 | 已完成 | 已完成 | 制定滲透測試作業規範/資安事件通報流程 | 100% | 已完成 |

| 中長程目標 | 2022年 | 2023年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 進度 | 進度 | 目標 | 完成百分比 | 狀態 |
| 電子類關鍵供應商，在RoHS-REACH 智能管理平台實施全物質宣告覆蓋率100% | 已完成 | 已完成 | 100% | 100% | 已完成 |
| 獲廢棄物零填埋驗證的電子類特定供應商，增加至 25 家以上 | 10% | 15 | ≥15 | 100% | 已完成 |
| 承諾使用 100% 再生能源生產鴻海產品的電子類關鍵供應商達到 45 家以上 | 12% | 24 | ≥22 | 100% | 已完成 |
| 按Commodity 類別每年遴選電子類關鍵供應商推動ESG工作績差者，年採購總數量減少率或總金額減少率 | 匡列績差供應商清單 | ≥5% | 金額/數量減少2~5% | 100% | 已完成 |
| 特定供應商實施ESG項目（涵蓋綠色產品、社會環境責任、碳管理）績效考評覆蓋率100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 已完成 |
| 機構類特定供應商每3 年稽核覆蓋率90% | 73% | 85.6% | 85% | 100% | 已完成 |
| 特定供應商的衝突礦產調查回覆率100%，確保不使用非法的衝突礦產 | 100% | 100% | 100% | 100% | 已完成 |

## 0.5.2整體環境與營運策略之關聯性

在企業版圖不斷成長的同時，集團也思索著如何發掘新的成長動能。集團選擇「對的客戶、對的產品、對的時機」的準則下，挑選具成長性且獲利穩定的電子產品，因此即使大環境受新冠疫情影響，集團的營收仍持續穩定成長。此外，受惠於全球持續推動 5G 通訊基礎建設的發展下，許多客戶在消費終端亦開始陸續推出新產品，帶動下一波成長動能。另外，受新冠疫情影響，居家辦公、居家娛樂等宅經濟持續發燒，帶動從雲端的伺服器與網路通訊，到終端的平板電腦、筆記型電腦、遊戲機等的需求顯著成長。未來的後疫情時代，預估將由宅經濟、企業 IT 支出、通訊基礎設施來支撐 ICT（資訊與通訊技術，Information and Communication Technology）市場的成長動能。

但在 ICT 產業逐漸飽和且成長速度不如過往的情況下，公司整體評估了接下來的產業環境發展，認為將會是自動化、晶片化、數位化、智慧化等技術快速發展的時代，並以新能源、自動化以及提升每個人的價值為未來的主要發展趨勢。因此，結合了既有精密製造能力，自 2019 年 11 月正式對外宣示佈局三大未來產業以及三大核心技術，作為公司下一階段的成長動能，其中三大未來產業，分別為「電動車、數位健康、機器人」領域。這三大未來產業具有現有市場規模龐大，總計規模1.4兆美元以上；此外年複合成長率（CAGR）夠高，平均大於20%以上；未來成長契機，也與鴻海本身產業經驗以及優勢具有高度結合。三大核心技術則是「人工智慧、半導體、新世代通訊」，這三大關鍵技術領域，將做為公司發展三大產業的核心競爭力，超強部署 3-5 年領先的技術與產品，實現集團 F3.0 轉型升級的目標。



## 0.5.3響應國際倡議

**聯合國永續發展目標 (SDGs)**

集團作為科技服務的領先者，其營運據點遍布全球，因此解決全球永續發展議題為集團的重要社會責任之一，集團運用自身的核心能力與資源，呼應由聯合國所發起的永續發展目標（Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs），並作為集團永續經營的目標。

集團依據「永續經營 =EPS+ESG」的經營準則，鑑別主要 SDGs 項目，並細化至各 SDGs 細項目標，具體運用 ESG 六大策略回應 SDGs 目標，以及分別帶動上游供應商、企業營運（含各事業群），以及下游客戶實踐 SDGs，共同朝向 2030 永續發展議程 (2030 Agenda) 邁進。

| SDGs 目標 | SDGs 細項目標 | 對應 ESG 目標與策略 | 回應策略與行動方案 |
|---|---|---|---|
|  | 1.2, 1.3, 1.4 | 共贏共榮 | • 主動發起多元社區服務活動，如社區回饋、防疫活動等，以改善周邊社區生活水平，維護健康與安全，服務時數達 186,156 小時。<br>• 連續五年辦理鴻海獎學鯨，累計共 7,912 名學生受益，累計發放獎學金達 2.86 億元予中低收入學生。 |
|  | 3.4 | 幸福發展 | • 舉辦體育競賽活動370場，各類文體活動1,084次，心理健康活動721次，法製教育活動167次，服務職工60.2萬人次。<br>• 衛「食品安全實驗室」提供集團食品安全例行監控與風險鑑別服務，2023年度共抽樣3,370件，完成測項數10,830項，抽樣合格率提升至97.1%。<br>• 健康文宣：透過集團內部APP，2023年總推播數105篇，總閱覽數達18,844人次 。 |
|  | 4.1, 4.3, 4.5, 4.7 | 幸福發展、共贏共榮 | • 設立富士康大學，作為人才發展與創新培養的總基地，提供多元領域的培訓，2023年集團為員工提供培訓6,563萬小時（線上+線下），共培訓 3,041萬人次。<br>• CoC/反貪腐必修課：『行為準則(CoC)簡介』平均學習完成度為95.1%；『反貪腐(風清氣正)』平均學習完成度為95.5%。<br>• 開辦第2年星光計畫，累計照顧569名弱勢學生，投入新臺幣約4,249萬元。<br>• 集團設立「鴻海科技獎」，2023年共22名獲獎者，每位獲獎者將獲得25萬新台幣的獎金，並獲得鴻海實習機會。 |

| SDGs 目標 | SDGs 細項目標 | 對應 ESG 目標與策略 | 回應策略與行動方案 |
|---|---|---|---|
|  | 2.1, 2.3 | 多元包容、人才吸引與留任 | • 促進多元化和性別平等，女性擔任管理職位的比例達到 21.55%，所有管理層的性別薪酬差距不超過 20%。<br>• 實施 「0-6 歲兒童育兒補貼 」計畫，對孕產婦和育嬰室實施補貼政策，2023 年補貼總額達 17,128.207 萬新臺幣。<br>• 重視女性權益，成立 「暖心驛站 」等女性支持團體，並在深圳工廠成立女員工委員會。 |
|  | 6.3, 6.4 | 循環經濟 | • 積極推行污水回收工程，將處理後的生活污水再利用於生產製程與環境綠化，回收水量達 596 萬噸，占總用水量的 7.0%。 |
|  | 7.2, 7.3 | 綠色智能 | • 2023年，集團總裝置容量達 325.82MW，再生能源使用總量達 5,396.05 GWh，再生能源使用佔比 60.96%。<br>• 2023 年，集團大陸地區共實施節能改造項目 1,818 項，共計投入達近 28.9億元新台幣，項目涵蓋製程節能改造、空調 / 空壓 / 照明改善與其他改善項目，總計節能量 518,847MWh，共減碳309,648 $tCO_2e$，節能效益15.4億新臺幣。 |
|  | 8.2, 8.5, 8.7, 8.8 | 鴻傳永續<br>人才吸引與留任 | • 成為台灣第一大營收企業，2023 年營收突破新台幣 6.162 兆元，相當於台灣 GDP 26%。<br>• 將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中。<br>• 無論任何因素，均提供所有男女員工、身心障礙者等，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會。 |

| SDGs 目標 | SDGs 細項目標 | 對應 ESG 目標與策略 | 回應策略與行動方案 |
|---|---|---|---|
|  | 9.4, 9.5 | 鴻傳永續、海納治理 | • 以鴻海速度再次發表兩款自主開發的電動車款，以及首款自行開發量產版電動車，展現鴻海作為全球新造車勢力的決心。<br>• 鴻海是全球唯一一家擁有 6 項世界經濟論壇全球燈塔認證的企業，是全球獲獎數量最多的企業，彰顯集團的雄厚實力和引領行業發展的能力。<br>• 運用集團核心能力與內外部資源推動科技教育，分別針對教師、大學生、高中職生和國中生提供學習資源，如量子高中職生培訓營。 |
|  | 12.2, 12.4, 12.5, 12.7 | 循環經濟 | • 成立 35 年的新北市土城企業總部虎躍園區，於 2023 年取得 UL 2799 零廢棄填埋最高等級「鉑金級」認證。<br>• 鼓勵供應商取得零廢棄物填埋認證，協助 15 家供應商取得 UL 2799 零廢棄物填埋認證。<br>• 要求所有供應商嚴格遵守當地環保法規，推出綠色采購政策，要求所有供應商全面建立 RoHS 10 物質自我評估程序，禁止排放未經處理的危險材料和用品。<br>• 建立化學品和有害物質管理系統，評估和跟蹤化學品的使用情況，確保上述化學品不會對環境或人類造成損害。 |
|  | 13.3 | 綠色智能 | • 2023 年，集團大陸地區共實施節能改造項目 1,818 項，共計投入達近 28.9億元新台幣，項目涵蓋製程節能改造、空調 / 空壓 / 照明改善與其他改善項目，總計節能量 518,847MWh，共減碳 309,648 $tCO_2e$，節能效益15.4億新臺幣。 |
|  | 14.2 | 循環經濟 | • 與國立臺灣海洋大學產學合作「永續海洋-循環資源」計畫，推動廢棄建材回收再製成魚礁、藻礁，復育海底生態以提升生物多樣性，讓陸上廢棄物轉化成有用的海洋資源。 |

| SDGs 目標 | SDGs 細項目標 | 對應 ESG 目標與策略 | 回應策略與行動方案 |
|---|---|---|---|
|  | 15.2 | 循環經濟 | • 發佈「鴻海科技集團生物多樣性暨不毀林承諾」。 |
|  | 16.2, 16.3, 16.6, 16.B | 鴻傳永續、海納治理<br>多元包容 | • 對於任何違反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，並安排所有員工每人每年至少 2 小時的反貪腐訓練。<br>• 制定鴻海《行為準則》、《責任標準》、《人權專章》等相關規章，承諾尊重人權。<br>• 聲明不接受販賣人口或雇用任何形式的奴隸、受強迫、債務束縛、契約約束或監獄勞工。<br>• 不因員工性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、 政黨傾向、工會會員等不同而有歧視行為，並禁用使用童工。<br>• 杜絕採購過程中的腐敗、歧視和不公正的行為，嚴禁供應商使用童工、使用強迫勞工 / 監獄工，且嚴謹遵守公平營運原則。 |

## 科學基礎目標倡議組織

集團於 2021 年 1 月向科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 遞交具雄心的1.5 ° C 減碳承諾書，以2020年的碳排放數據為基準，制定了集團的科學碳目標。2023年4月，集團獲得了SBTi近期目標的驗證，2024年4月獲得了長期和淨零目標的驗證。

## RBA 行為準則

作為國際商業社群及RBA（Responsible Business Alliance）的一員，集團的「**行為準則**」是基於RBA五大面向的行為準則，以更嚴格謹慎的態度制定並融入更多國際倡議內容，包括負責任的礦物採購、反貪瀆、反奴隸人口等，更切合國際趨勢發展，也符合集團推動 ESG 的全面性。

## 氣候行動 100+

集團響應宣示氣候行動 100+（Climate Action 100+）指導委員會所提三大目標，除遵守當地政府的國家自願減量承諾 (NDC) 或碳排政策，也將持續強化氣候變遷治理、對溫室氣體排放採取行動及依照氣候相關財務揭露建議（TCFD）進行資訊揭露，最終達成集團價值鏈的溫室氣體排放與《巴黎氣候協定》目標保持一致，並於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標。

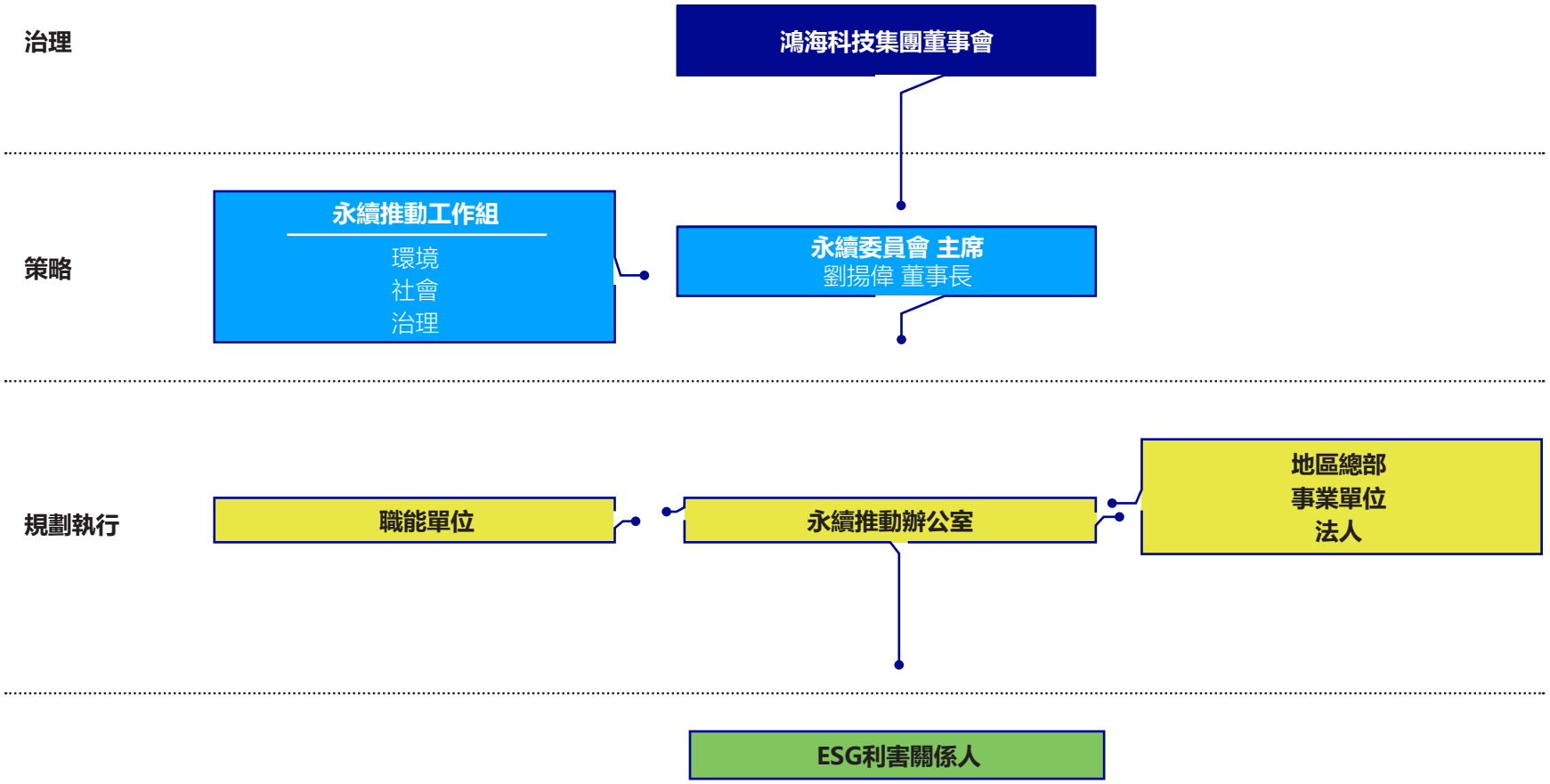
## 全球環境訊息研究中心

自2010年以來，集團持續參與CDP評級，透過測量和揭露環境資訊以評估、管理和減輕氣氣候變遷對公司的影響。2023年，集團的評級在三個類別上有所提高：氣候變遷（A-）、供應商參與（A）和水安全管理（B）。其中，氣候變遷和供應商合作更是達到了領導力等級。

## 氣候相關財務揭露建議

2022 年，集團正式加入 TCFD 支持者，並承諾實施 TCFD 建議指引。鴻海已透過 TCFD 評估氣候變遷與商業活動的關聯性，並將風險管理與氣候影響之情境分析相結合，進一步揭露因應氣候變遷的韌性，並將相關資訊揭露於淨零願景報告書。

# 0.6 ESG執行架構




ESG執行董事會是 ESG 議題的最高治理機構。董事會下設永續發展委員會。詳情請參閱 「1.2 永續發展委員會」。

# 0.7公司簡介

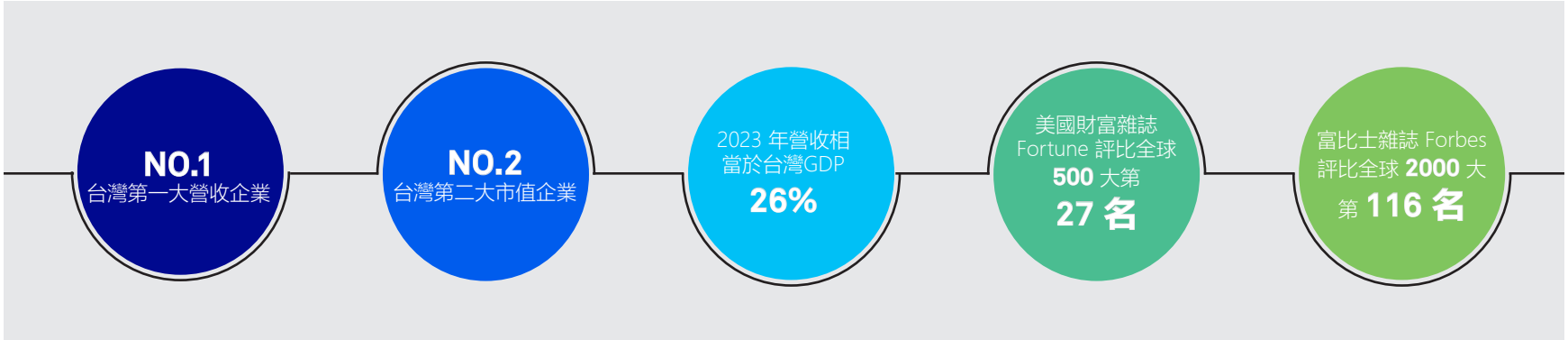
## 0.7.1公司概況

| | |
|---|---|
| 公司全名 | 鴻海精密工業股份有限公司 ( 以下簡稱「集團」 ) |
| 總部 | 新北市土城區土城工業區自由街 2 號 |
| 股票代號 | 2317.TW |
| 成立日期 | 1974 年 2 月 20 日 |
| 地理分布 | 總部設立於台灣，營業據點遍布全球，如中國大陸、美國、加拿大、墨西哥、巴西、捷克、印度、越南等多處都設有據點服務客戶。（詳見集團官網） |
| 集團全球員工人數 | 749,039 |
| 實收資本額 | 1,386 億元新台幣 |
| 2023 年營業額 | 6.162 兆元新台幣 |

**集團願景：攜手全球標竿客戶共同創造全方位智慧生活**

作為電腦、通訊及消費性電子 (3C) 產業製造服務的全球領導者，集團提供最具競爭力的製造技術及解決方案，持續服務全球的客戶、員工以及其它利害關係人。集團創立於 1974 年，在創辦人郭台銘先生指導下，以「兩地研發 (Time to market)、三區設計製造 (Time to volume)、全球組裝交貨 (Time to money)」做為集團佈局策略，並創造出「IIDM-SM」，即整合（Integration）、創新（Innovation）、設計（Design）、製造（Manufacture）、銷售（Sales）、行銷（Marketing）整體解決方案的 3C 電子商業服務模式，以模具為根基，逐漸發展成為國際高科技服務營運商，透過集團化經營提供全球近 40% 的電子產品。

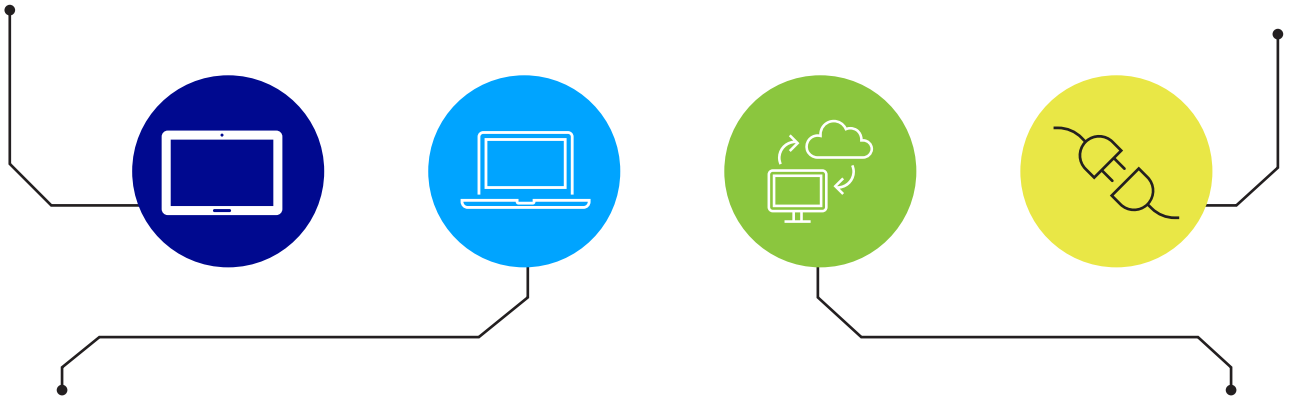
集團2023年營收為6.162萬億新臺幣，較2022年有所減少，主要受到大環境、庫存調整與疫情後終端產品需求遲緩影響。雲端網路、電腦終端、消費智能營收較前一年有略微衰退，而元件及其他產品的營收約略持平。



# 產品領域類別

**消費暨智能產品領域（主要為智慧手機、電視、遊戲機等產品）**
個人使用的消費電子產品，涵蓋過去外界所定義的 3C 產品別中消費性電子（Consumer Electronics）以及一部分通訊（Communications）範疇。

**元件及其他產品領域（主要為連接器、機構件、服務等產品）**
涉及產業上游的關鍵零組件、技術零件，此外物流倉儲、軟體開發、醫療保健服務、工業互聯網整合方案領域，也歸屬此範疇。



**電腦終端產品領域（主要為電腦、平板等產品）**
工作生活所需的電子運算設備，以及辦公室職場工作所需的電子運算產品，涵蓋過去外界所定義的3C產品別中電子運算（Computing）的範疇。

**雲端網路產品領域（主要為伺服器、網通等產品）**
企業以及一般消費者使用網路通訊、雲端空間所需的相關雲網設備。

## 0.7.2 經營方針

集團除了持續深耕精密製造與垂直整合外，仍不斷極力求新求變，從「勞力密集」轉型「腦力密集」，因此提出 F1.0 現況優化、F2.0 數位轉型、以及 F3.0 轉型升級的目標，朝著「好、還要更好」的目標踏實大步向前。

**F1.0 現況優化**

集團已宣示「分工、分享、興利、除弊」四大重點並貫徹執行，以「強中央、富地方」精神，讓中央與子公司以及中央與事業群之間明確分工，並全力推動集團內部的資訊高速公路即時分享各項資訊與心得。另外，集團也在採購流程中導入系統化機制，排除人性所可能帶來的弊端，減少不必要的成本、也增加股東利潤，進而達到「興利、除弊」的效果。

**F2.0 數位轉型**

集團善用數位科技，提升整體營運效益，如優化網站的溝通性，以提昇法人與投資人體驗；建構供應鏈管理平台，讓上游廠商與客戶能清楚掌握訂單，使集團藉由明確的數字表現強化供應商管理，同時也讓集團更機動迅速滿足客戶的需求變化。另外，集團建立各種大數據資料庫，依照客觀數據做決策，形成自動化的智能決策流程，也提高決策速度與品質。此外，無論是生產或是績效管理也都將以數位智能化方式來「提質、增效、降本、減存」，最終則極大化集團收益報酬。

**F3.0 轉型升級**

藉由研發新技術與投身新產業來達到目標。集團將投資「電動車、數位健康、機器人」此三大產業，以及「人工智慧、半導體、新世代通訊技術」這三項新技術領域，以「3+3」作為重要的發展策略。以電動車為例，鴻海在全球市場有強大的供應鏈系統、關鍵零組件製造、機構設計研發、系統整合服務等優勢條件可成為「垂直整合服務商」及「智能平台服務商」，未來也將致力於開發新技術與新共享模式，推動鴻海造車平台生態永續發展。

## 0.7.3 全球版圖與佈局

集團持續提升研發設計和工程技術服務能力，逐步建立起以亞洲為中心，延伸發展至世界各地的國際化版圖，在發展歷程中逐步確立「兩地研發、三區設計製造、全球組裝交貨」的發展戰略。「兩地研發」是指以大中華區與美國為兩大重要戰略支點；「三區設計製造」的佈局重點，是以中國大陸為中心，亞美歐三大洲至少設立兩大製造基地；「全球組裝交貨」是指在全球範圍內進行組裝，保證「適品、適時、適質、適量」地把貨物交到客戶指定的地點。

**三區設計製造**
佈局重點以中國大陸地區為中心，
亞美歐三大洲至少設立兩大製造基地。

**兩地研發**
以大中華區與美國為兩大重要策略支點。



**全球組裝交貨**
在全球範圍內進行組裝，
保證「適品、適時、適質、適量」
的把貨物交到客戶指定的地點。

# 1 海納治理 智慧創新



**本章重要議題：**

- 財務績效、
- 公司治理與風險管理
- 誠信經營及法規遵循
- 資訊安全與客戶隱私
- 創新研發與低碳技術

本集團已建立完善的企業管理架構，強化董事會職能、發揮功能委員會的職能管理與監督永續發展策略。此架構有效保障所有利害關係人的權益，並彰顯我們的企業價值。

## 2023年主要KPI和成就/榮譽

| | |
|---|---|
| 1 | 2023 年 10 月董事會同意提名委員會擴大為公司治理與提名委員會。 |
| 2 | 台灣首家純電動車概念股、由鴻海與裕隆合資成立的鴻華先進科技股份有限公司 (TWSE: 2258)，於2023年11月正式在創新板掛牌上市。 |
| 3 | 集團連續七年榮獲「全球百大創新獎」。集團亦連續八年榮獲「亞洲智財菁英獎 Asia IP Elite」殊榮。 |

**[對永續發展目標(SDGs)的承諾]**




**[主要 GRI 標準對應]：**

GRI 2: General Disclosures 2021, GRI 3: Material Topics 2021, GRI 201: Economic Performance 2016, GRI 205: Anti-corruption 2016, GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016, GRI 410: Security Practices 2016, GRI 418: Customer Privacy 2016

# 1.1 公司治理

## 1.1.1公司治理總述

集團依法設立董事會，由董事及獨立董事共同負責公司治理與經營策略。董事會在維護股東利益的同時，將維護員工、客戶、股東/投資者、公協會、供應商/承包商、政府機構、非政府組織和媒體等利害關係人之利益作為指導原則。

各事業群總經理將董事會之指導原則作為規範，指引各單位的營運事務。集團內部董事無編列酬勞，根據董事會規定，董事對集團事務有利益衝突時必須迴避。董事會成員的報酬均直接來自於集團上市公司擔任經營職之相關酬勞。

本集團董事會由七名董事組成，包括四名獨立董事及兩名女性董事。所有成員均為台灣籍。

董事會成員在工程、金融等領域擁有豐富的學術背景與工作經驗，並在董事會架構上充分落實多元化的概念。董事長劉揚偉先生對外代表公司，同時兼任集團執行長，綜理一切重要事務。

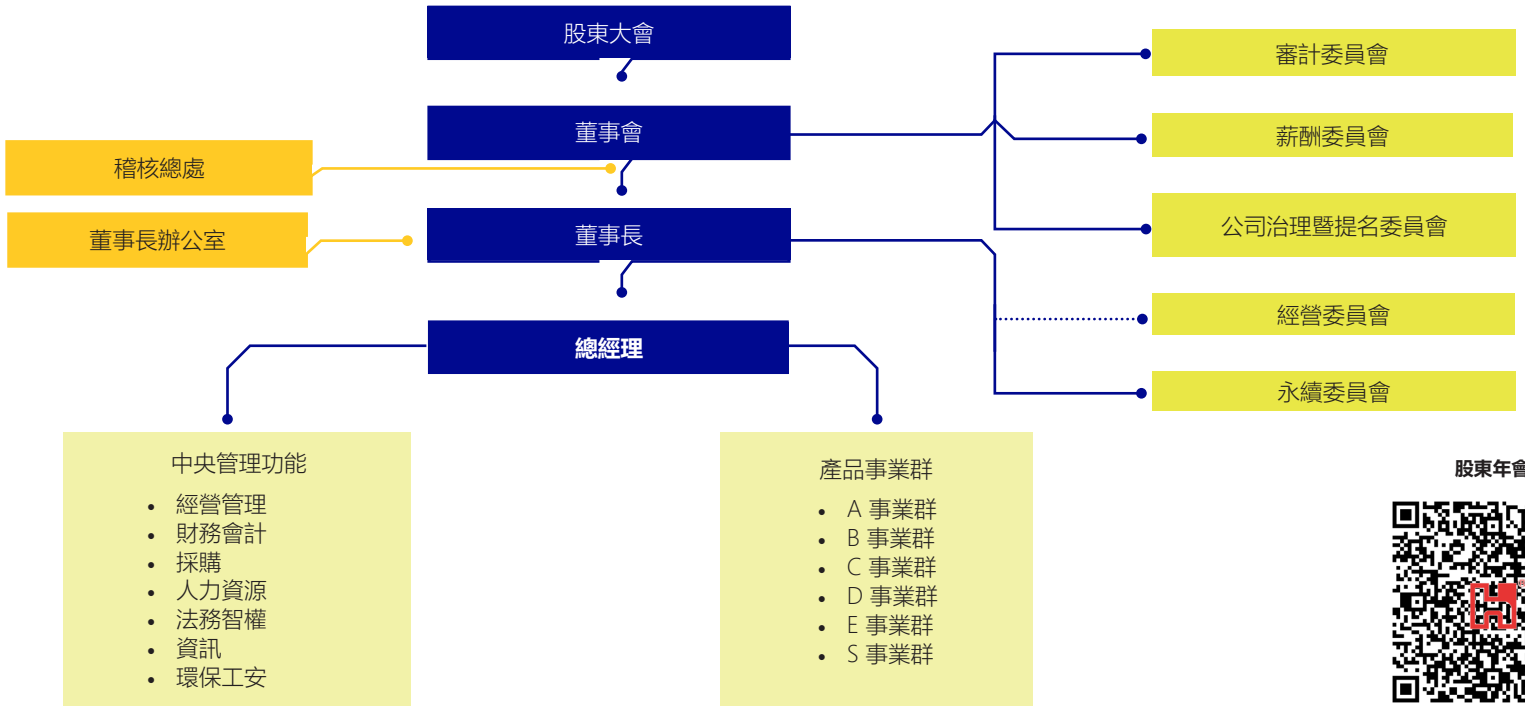
集團堅持營運透明，注重股東權益，堅信健全有效的董事會是公司治理的基礎。在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演監督與指導角色，由永續委員會每季度定期向董事會報告企業永續落實情形。

而未來持續提升董事會成員在永續發展上的知能，集團每年將辦理教育訓練。對於集團的關鍵重大事件，將分別於股東年會和法說會中，向外界進行說明。

**董事簡歷**

此外，集團訂有公司治理實務守則，保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等。**請參考鏈接：**

2023年，第九屆公司治理評鑑集團排名為 6% 至 20%。




## 1.1.2委員會及其組成

本集團已成立審計委員會、薪酬委員會、公司治理及提名委員會、職工福利委員會及勞工退休準備金監督委員會。未來亦將視需要成立其他職能委員會。

集團依證券交易法於 2016 年 7 月設置「審計委員會」。由全體委員推舉召集人暨會議主席，本屆會議召集人為王國城獨立董事。於 2023年總計召開 3 次會議。

為落實公司治理，並健全董事及經理人員薪資報酬制度，於 2011 年 9 月設 置「薪酬委員會」，設置委員3人，由董事會決議委任。薪酬委員會主要職責為協助董事會制定並定期檢討評估董事、經理人於集團永續發展的各面向績效目標達成情形與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。本屆會議召集人為王國城 獨立董事。於 2023 年總計召開 4 次會議。

集團於 2022 年 3 月通過設立提名委員會。本集團於 2023 年 10 月 27 日經董事會決議，提名委員會擴充為公司治理及提名委員會。在董事會授權下，良好

管理人應謹慎行使下列職權，並將建議提報董事會討論。本委員會由董事會選任召集人黃清苑、王國城及劉連煜三位董事組成。委員會成員均具備企業管理、營運製造、工程技術、財務會計、金融投資、品牌渠道、營銷等多領域之專業能力與專業知識。

### 1）非執行主席/首席董事

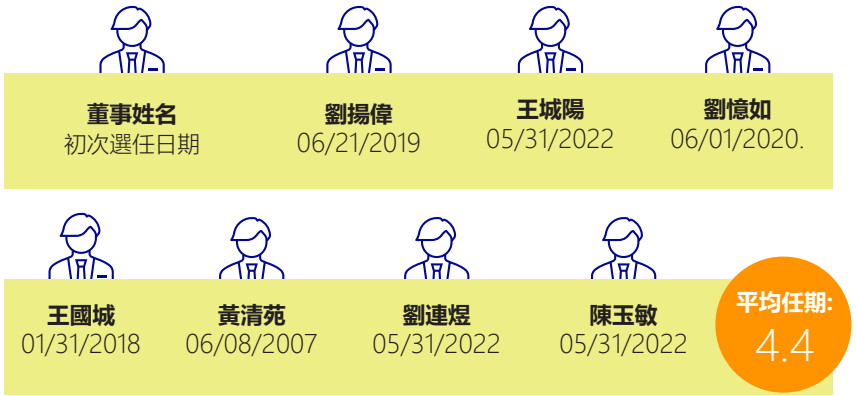
董事會共有1位執行董事和6位非執行董事。本集團的執行長為執行董事。沒有非執行主席或首席董事。

### 2）獨立性

本集團董事會由7名董事組成，包括4名獨立董事。審計委員會有 5 位董事，100% 為獨立董事。薪酬委員會有 3 位董事，100% 為獨立董事。提名委員會有 3 位董事，100% 為獨立董事。

### 3）治理機構成員的任期

每位董事任期三年，並可連選連任。4 位獨立董事中，有 3 位的任期少於 3 年，1 位的任期在 3 年以上。平均任期為 4.4 年 (以 2023 年為統計年)。




### 4）各成員擔任其他重要職位數目及性質

請參閱「2023 年報」 P19-20

### 5）性別、種族及國籍

本集團董事會包括兩位女性董事，比例達28.57%，分別是劉憶如和陳玉敏。所有成員均為台灣人。

### 6）利害關係人代表

集團鼓勵股東積極參與集團企業治理事務。我們不僅通過股東會進行溝通，還建立了多種有效的聯繫方式，以便與股東保持密切聯繫。管理層和獨立董事能夠接收股東的反饋，了解他們關心的問題，並針對公司政策提供清晰的解釋，旨在獲得股東的支持。

本集團已委託專業的股務代理公司處理股東事務，使股東年會能合法、有效、安全地召開。我們也成立了投資人關係部，專責處理股東建議及爭議。

### 7) 效能與能力

董事會會議董事會會議出列席情形：

| | 董事會 | 審計委員會 | 薪酬委員會 | 提名委員會 |
|---|---|---|---|---|
| 2023年會議召開次數 | 8 | 8 | 4 | 1 |
| 劉揚偉 | 8 | | | |
| 王城陽 | 7 | | | |
| 劉憶如 | 8 | | | |
| 王國城 | 8 | 8 | 4 | 1 |
| 黃清苑 | 8 | 8 | 4 | 1 |
| 劉連煜 | 8 | 8 | | |
| 陳玉敏 | 8 | 8 | | |

- **職權**

請參閱「 2023 年報」 P19-20

- **績效評估**

本集團已於109年11月12日訂定《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》，規定本公司每年定期進行績效評估，每三年至少由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊進行一次，並明訂各功能性委員會之衡量面向。進行評估的機構及顧問與本公司並無業務關係，以確保其獨立性。他們透過問卷調查及線上視訊訪問的方式進行評估，涵蓋董事會組成、指導、授權、監督、溝通、內控與風險管理、自律及其它等八大方面。公司2023年度董事會內部績效評估由董事自評，採用內部問卷方式進行。

本公司於 111 年 11 月委託台灣公司治理協會進行 111年度（2021 年 12 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日止）外部董事會績效評估。台灣公司治理協會於112年 1月12日發出董事會績效評估報告。建議及預期措施報告已於 112年 3 月 15 日提呈董事會。。

- **角色與職責**

主席每年啟動董事會評估，並監督評估，以確保評估依據公認的治理慣例進行。至少每三年聘請外部專業獨立機構或外部專家學者團隊進行一次評估。

- **評估程序**

請參閱「 2023 年報」第 37 頁。

- **評估結果**

本次董事會暨功能性委員會績效評估結果已於 113年 3 月 14 日向董事會及公司治理暨提名委員會報告，並運用於個別董事薪資報酬及提名連任之參考。112 年度董事會績效評估結果如下：

(1)董事會績效自評整體平均分數為 4.96 分（滿分 5 分）；董事成員自評整體平均分數為 4.91 分（滿分 5 分），整體董事會績效評估結果尚屬有效運作。

(2)審計委員會自評整體平均分數為 4.97 分（滿分 5 分）。

(3)薪酬委員會自評整體平均分數為 4.91 分 (總分 5 分)。

本公司於 111 年 11 月委託台灣公司治理協會進行 111年度（2021 年 12 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日止）外部董事會績效評估。台灣公司治理協會於112年 1月12日發出董事會績效評估報告。建議及預期措施報告已於 112年 3 月 15 日提呈董事會。

- **選舉過程**

選舉開始時由主席指定監票員、記票員各若干人，執行各項有關任務。

董事選舉規則

本公司董事，依本公司章程所規定名額，由所得選票代表選舉權較多者， 當選為董事，如有二人或二人以上所得選票代表選舉權數相同而超過規定名額時，由所得選票代表選舉權數相同者抽籤決定，未出席者，由主席代為抽籤。

本公司董事之選舉，應依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人 提名制度程序為之。

獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算獨立董事、非獨立董事之當權名額，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選。

選舉票由董事會製發，按出席證號碼，以一人一票。

- **與組織影響力相關的能力**

請參閱 「2023 年報」第 19 頁

## 1.1.3 關鍵問題的溝通

### 1) 利益衝突

董事於必要時防止利益衝突：

(1) 112年1月18日，111年度經理人績效獎金分派案，經理人、董事長劉揚偉及董事王城陽回避，未參與表決。其他與會董事無異議通過。

(2) 112年3月15日，關於解除董事競業限制，劉揚偉董事長為利害關係人，回避並未參與表決。該議案經其他與會董事無異議通過。

(3) 112年10月27日111年度經理人、員工酬勞分派案，經理人、劉揚偉董事長及王城陽董事回避表決。

### 2) 關鍵關注的溝通

關鍵關注包括組織對利害關係人的潛在及實際負面影響的疑慮，以及組織在營運及其商業關係中的商業行為的疑慮。

本集團採用一套全面的管理及控制系統，以清楚識別、衡量及控制所面對的各類重大關注。該系統由集團遵循董事會批准的政策執行。透過與集團營運單位的合作，財務部門負責識別和評估這些關鍵問題。

## 1.1.4 永續專業知識

本集團為董事會提供永續相關培訓課程，提升董事會在永續發展方面的專業知識、技能和經驗。請參閱鴻海112年年報「本公司公司治理主管112年進修情形」表 **(P55-57)**

## 1.1.5 薪酬

### 1) 政策

**公司薪酬政策：**

**董事及經理人：**

(a) 公司章程並未訂定董事酬勞，所有董事皆不支領酬勞。

(b) 董事（含獨立董事）報酬及出席費依董事會通過之《董事報酬及酬勞分配辦法》規定辦理。

(c) 董事（含獨立董事）支領固定報酬及出席費，本公司未發放變動薪酬。

(d) 董事或其董事代表人具員工身份、或為關係企業或與本公司具有投資關係之員工，不支付報酬和出席費。

(e) 經理人薪酬包含固定薪資、績效獎金、員工薪酬，其中薪資參考同業水平以及職稱、職級、學（經）歷、專業能力與和職責等項目；獎金依各事業群部門對公司利潤貢獻度分配；員工酬勞依個別經理人經營績效核定。

(f) 依公司章程第28條規定，年度如有獲利應提供5%~7%為員工酬勞，為定期評估經理人薪資報酬，經理人之薪酬依本公司《經理人各項薪酬發放辦法》辦理，計算其經營績效之酬金，並隨時視察實際經營狀況及相關法令適時檢討經理人酬金制度。辦法內績效評估項目分為：

財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，參酌經理人之目標達成率。

非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力，永續經營之參與。

**員工:**

(a)公司堅持合法、公平、公正、平等的原則，為員工提供自願、誠實、可靠的最佳工作環境和有競爭力的薪酬待遇。薪酬制度符合法定要求，整體薪酬高於行業一般水準。
(b)公司建立了包含績效獎金和員工獎金的薪酬體系。隨著公司的發展，薪酬制度允許公司根據員工的績效與員工分享營業利潤。

公司依據勞動基準法、勞動退休金條例等規定，為員工訂定《退休管理辦法》，包括：

**勞工退休金條例（新制）年資：採退休金確定提發制**

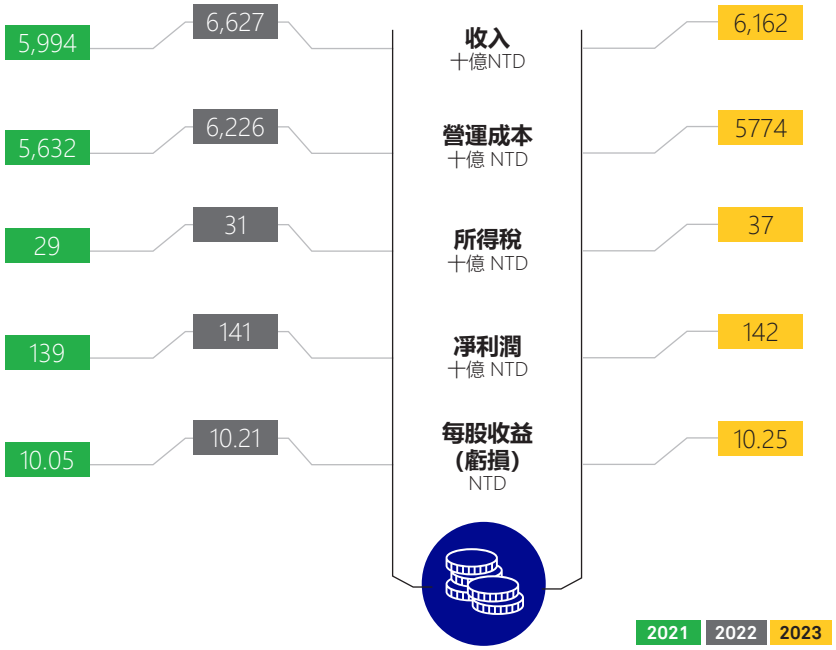
(a) 公司每月提發6%退休金：根據勞工保險局發佈的《勞動退休金月提繳工資分級表》，每月提發員工工資的6%至員工個人退休金專戶。
(b) 員工個人退休金自提：員工亦也可以依照個人意願，在其每月工資6%的範圍內資源提繳退休金。

**2）過程**
113年年度股東會以82.51%的票數通過了112財年薪酬報告。

**3）年度總薪酬比例**
**請參閱年度報告中的薪酬部分。我們正在揭露年度總薪酬比例。**

## 1.1.6 財務業績

公司治理實踐在塑造我們公司的策略方向和營運決策、影響我們的整體財務表現及長期可持續性方面發揮著關鍵作用。影響公司財務表現的主要因素包括董事會的角色與組成、以及公司治理的透明度等。這些因素對於吸引外部資本以維持高成長率，並減少內部（股東與經理）與外部（投資人與利害關係人）之間的資訊不對稱，都是不可或缺的。具體而言，董事會的獨立性越高，我們的資本成本越低，財務表現也會得到改善。同時，提升公司治理透明度將進一步增強利害關係人的信任與公司聲譽。




## 1.1.7 稅務政策

集團努力遵守其經營所在地的稅務精神和法律法規。

**1）稅務策略和治理**

訂定「稅務政策及管理辦法」，並經由董事會核准通過，所有納入合併報表編製主體之子公司均應遵循。董事會為稅務管理機制之最高單位，負責稅務政策之核准，監督稅務管理機制有效運行。




**2）稅務報告**

本公司及其附屬公司負責向不同級別提交各種報稅表，並取得適當的批准。他們需要詳細審閱和檢查所有稅務申報和問題，並保留支持資料作為公司記錄或供外部機構查閱。本公司及子公司會盡力評估重大交易及決策的稅務影響，並視業務需求委聘或諮詢外部專業顧問。

**3)有效稅率**

有效稅率為19.48%。

## 1.2 永續委員會

作為一家有道德、有責任感的企業，本集團在推動營運、打造競爭力、實現價值創造的過程中，努力成為良好的企業公民，推動永續發展。集團於2007 年 3 月成立集團全球企業社會責任委員會，於 2022 年更名為永續委員會 （Sustainability Committee）。永續委員會定期向董事長報告，並自 2023年起，至少每季一次向董事會報告企業永續發展行動計劃的執行結果。

我們的目標是鞏固集團永續發展精神，加強決策與推動，擴大相關覆蓋面，並強化評估行動計畫能否落實的監督機制。

### 1.2.1 永續最高治理機制

委員會由劉揚偉董事長擔任委員會主席，委員會下設推動辦公室，其設有專職團隊，負責編修集團永續發展相關制度及規範、監督公司永續發展政策與策略、監督盡職調查、鑑別和管理 ESG 衝擊之程序、定期追蹤與評估永續發展執行進度與成效、出版永續報告書等， 推動並內化永續發展到集團企業文化中。

永續委員會按季度定期向董事長和董事會報告永續發展實施結果和未來工作計畫。建議包括（一）識別需要關注的可持續發展問題並制定相應的行動計劃；（二）永續發展相關事宜（三）監督永續經營事項的落實並評估落實情況。董事會也評估策略的成功和實施進度，並在需要時敦促調整。

- **監督和永續發展報告批准**

集團訂定「集團企業社會責任政策與行為準則」，做為推動企業永續的最高指導原則。

本集團已根據台灣證券交易所的規定永續報告書編製及驗證之作業程序，並將其納入內部控制體系。

我們對實施集團永續發展政策的全面承諾由永續委員會監督。我們向董事會提交永續發展報告，並每季與董事會舉行 ESG 會議，向董事和獨立董事報告 ESG 里程碑。每年，董事也會與投資者舉行ESG參與會議，以表明董事會對ESG績效的支持和監督。.

- **審查流程的有效性**

「永續委員會」是整合全集團跨部門溝通協調永續執行組織。本集團已成立 ESG專業分工團隊，因應對公司營運及利害關係人所關心的永續議題。透過每月例行會議，制定策略及工作方針，規劃及執行解決方案，並追蹤執行成效，以確保永續發展策略在日常管理中得以落實。

集團永續委員會制定了稽核機制，以確保集團全球營運在全球永續發展政策的指導下保持一致性和持續改進。本集團建立自稽自查、專業稽核、第三方稽核的全面、有系統的稽核系統。永續委員會每年組織集團內部稽核活動，召集 人資、安全、衛生、環境、總務等專責單位，參照 RBA (Responsible Business Alliance) 標準，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理系統方面， 每年對各廠區執行內部稽核，以確保集團 ESG 政策與方針在各廠區落實與執行。

- **委派職責**

集團各事業群均建立ESG小組，成員來自全球各地廠區的1000餘人組成的ESG專門團隊，與客戶、政府和社會各界密切互動。我們共同致力於提高企業透明度，作為我們全面承諾實施集團永續發展政策的一部分，這些政策由永續委員會監督。

## 第一屆鴻海富士康永續獎

2023年舉辦集團內部首屆永續獎，表彰在永續發展各個維度上做出卓越貢獻的團隊和個人，鼓勵更多員工響應集團ESG 理念。

開始徵集參賽作品以來，共收到集團全球近300件作品。經過嚴格評選，最後產生44個獲獎者/單位。透過入圍作品，我們能夠看到各單位在ESG建設過程中結合單位優勢各盡其能，並展現集團關注與投入的重點:

環境:節能減碳、水管理、廢棄物管理、降噪、減少污染物、產品綠色設計等

社會:員工成長健康、暢通的員工問題反饋和解決渠道瞭解員工心聲、人因工程改善、殘疾員工照護、社會弱勢群體等。

公司治理:供應鏈監督管理措施、建立綠色供應鏈、數位化/智能化管理、資訊安全、反貪腐。

頒獎典禮中董事長特別錄製影片為大家勉勵，還有發言人與ESG各小組主管環保長、人資長、稽核長現身深圳龍華園區現場，以及全球24個國家和地區，205個廠區的各領域ESG工作負責人、事業群主管和永續夥伴通過線上線下齊聚一堂，共襄盛舉，展現鴻海對於永續發展的重視與投入。

未來將持續辦理，讓永續經營深植集團DNA。






## 1.3 誠信經營

本集團秉持誠信經營的企業文化，對任何違法違規的行為和活動採取零容忍政策，全面遵守國際國內反貪腐、反賄賂監管要求。

本集團建立了有效的內部控制制度，每年舉辦員工培訓，深入貫徹企業誠信與道德經營。

- 員工入職時，必須簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》、《知識產權暨保密協 議書》，並在第一天即給予員工守則、管理制度、企業倫理與道德規範等訓練， 明確傳達員工應有之權利與義務.

- 同時要求供應商或其他合作者簽訂「廠商承諾書」，並嚴格執行高標準的反貪瀆政策，以此作為合作之前提。

2023年，本集團未發生反競爭、反壟斷等違法行為。

### 1.3.1 行為準則規範

**鴻海的政策與行為準則規範**

作為RBA成員，集團遵守所有RBA行為準則，推廣和實施永續發展法規，並對相關供應商進行稽核，以確保他們遵守集團的永續發展政策和行為準則。 （有關要求供應商符合鴻海集團供應商社會與環境責任行為準則之內容，請參閱第五章鴻海永續供應鏈管理）

集團秉承公正、誠實、廉潔的原則參與競爭，開展業務，並在全球各廠區建 構法遵體制。作為 RBA 的正式成員，除積極參與聯盟活動及承擔會員相關義務 外，集團也與同業及合作夥伴共同遵守與推行企業永續。

永續委員會以責任商業 聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 為基礎，於 2008 年 6 月制定集團第一 版《集團行為準則規範》(Foxconn Code of Conduct，簡稱 CoC)，至今已涵蓋 道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反 貪腐政策及反奴隸人口政策八大方面。

集團還制定了《責任標準》，明確解釋CoC的要求和做法，強調自由選擇和不使用童工的精神。所有規定均由集團高階管理層簽署，確保實施的有效性。

**鴻海科技集團行為準則範**

**鴻海科技集團責任標準**

### 負責任的礦物採購

集團遵守有關衝突礦物的國際標準以及政府和非政府法規。本集團在任何業務中均不接受或使用衝突礦物。集團要求供應商追蹤可能含有衝突礦物的產品的來源，包括金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）和鎢（W），並提供有關這些礦物來源的所有相關資訊。我們要求所有下游供應商遵守禁止使用衝突礦產的法律法規，違規者將被排除在集團供應商名單之外。

### 反腐敗政策

集團堅守誠信文化，並承諾完全遵守國及國內有關反貪腐與反 賄賂之法規要求，對於任何違反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 小時的反貪腐訓練。 此外，集團要求下游供應商、廠商及客戶嚴格執行最高標準的 反貪腐政策以作為合作夥伴之前提。集團每年度執行反貪腐行動，對所有員工宣導《員工廉潔自清聲明》，而發生貪腐行為 或參與過團體貪腐等不當得利的員工，集團將嚴格核查處理。 員工、客戶或供應商等也可通過以下管道主動申訴：
外部信箱：renrenjubao@163.com； jubaofoxconn@gmail.com 內部信箱：hfj.justice@foxconn.com 外線電話： +86-183-1699-4246（中國大陸）； +886-906-586-086（台灣地區） 對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及集團制度予以 嚴懲。同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，集團也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。

### 反奴隸人口政策

集團聲明不接受販賣人口或雇用任何形式的奴隸、受強迫、抵 債、契約或監獄勞工，其中包括通過威脅、強迫、強制、誘拐、 欺詐或向控制他人的任何人支付薪酬的方式運輸、藏匿、招 聘、調職或接收人員。

### 反競爭行為監控

2023年，沒有關於反競爭行為的法律訴訟。

### 檢舉案件的申訴機制

集團鼓勵檢舉任何非法行為，並將保障身份保密與匿名申訴， 確保供應商與員工檢舉人的身份機密性。受理窗口於接獲檢 舉後，將立即通知專責單位，籌組專案小組對通報中所述之疑 似舞弊情形進行調查。集團對檢舉人身分及檢舉內容將予以保 密，並將以電子郵件方式回覆調查結果。 地址：新北市土城區土城工業區自由街 2 號 電話：+886-2-2268-3466 ext.560-117 信箱：hfj.justice@foxconn.com

## 1.3.2 反貪腐

**反貪腐機制**

1 如果發現未主動舉報的員工貪腐行為，將受到法律和集團規定的嚴厲處罰。我們鼓勵員工透過上述管道舉報任何腐敗行為，並對所有舉報人的個人資訊嚴格保密。

2（1） 員工入職時，一律簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》《保密承諾書》《知識產權暨保密協議書》；

（2）集團要求供應商或其他交易對象簽訂《廠商承諾書》，規範誠信經營政策，以作為合作之前提;

（3）線上培訓課程，線下員工宣導，供應商實地稽核宣導等。

弊端防制處主導之反貪腐課程，列為全員必修必考，員工學習人次超450萬，對重點崗位人員進行線下宣導培訓9場，對供應商展開現場廉潔宣導超100家。

### 1.3.2.2 反貪腐程序

**6 步驟程序**

1 部門作業盤點: 評估單位針對下列項目進行評估，並將評估結果填寫於「部門作業盤點表」中

2 辨識利害關係者需求與期望: 評估單位針對下列項目進行評估，並將評估結果填寫於「部門作業盤點表」中。

3 作業項目貪腐賄賂風險情境辨識: 評估單位針對步驟一涉及貪腐賄賂風險之作業項目進行風險情境辨識，並將評估結果填寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」。

4 衝擊程度評估: 評估單位針對所辨識出之貪腐賄賂風險情境進行風險衝擊程度評估，並將評估結 果填寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」中。

5 控制程度評估:評估單位針對所辨識出之貪腐賄賂風險情境進行風險控制程度評估，並將評估結果填寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」中。

6 殘餘風險評估:評估單位針對所辨識出之貪腐賄賂風險情境進行殘餘風險評估，並將評估結果填 寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」中。

**反貪腐溝通管道**

集團建立多種集團溝通反貪腐政策與程序渠道:

(1) 相信APP：透過微信與集團內部APP，對全球營運據點發布反貪腐宣導推文14篇。

(2) Email：調查報告有發給事業群主管。

(3) 會議宣導：新人訓(龍華)、集團行動會議。

**反腐敗培訓**

大陸與台灣地區管理職接受《反貪腐》與《CoC行為準則》培訓課程均達80%以上。

### 1.3.2.3 執行狀況

集團執行反貪腐管理系統涉及單位包含：中央法務-弊端防制處、中央人資、中央經管、中央採購-經管、中央採購-機構採購、國際會計總處、財務總處相關之作業。

反貪腐風險評估地區：大陸、台灣、越南、美國。（目前涉及中央單位與供應商）。

## 1.3.3 內部控制與稽核

集團內部稽核單位隸屬於董事會，專職內部稽核工作，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置稽核主管一名與其所屬適任及適當人數之專任內部稽核人員。

### 1.3.3.1 內部稽核運作

內部稽核主管之任免，必須經審計委員會同意，並提董事會決議。此外，為確保內部稽核人員之資格符合法定之適任條件，以及提　升職能，集團要求內部稽核人員持續進修到達規定時數。

2023年，本集團專任內部稽核人員21人。內稽教育訓練時數共2,341學時。內稽人員專業證照包括CIA　（國際內部稽核師）、CEAP（國際ERP電腦稽核師）、CPA（美國會計師協會）、CCSA（控制自我評估認證）、CISA（資訊系統稽核人員認證）、企業永續管理師、溫室氣體盤查主導查證員等

### 1.3.3.2 內部稽核程序

**內部稽核程序**

內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，　並盡專業上應有之注意。稽核主管定期向審計委員會報告稽核業務，並列席董事會報告



內部稽核單位會定期評估風險並擬定稽核計畫，明訂稽核項目、時間、程序 及方法等，並依其計畫執行相關查核。此外，稽核人員將定期或不定期進行例行 性及專案稽核，並督促本公司內部各單位及子公司每年定期自行評估內部控制制度之有效性。

稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被執行。 集團的內控自行評估採用 e 化平台作業，由各單位自評主管依據內控風險數據庫，進行內控制度設計與執行有效性評估，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告.

同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核人員對於內部稽核作業所發現、內部控制制度聲明書所列、自行評估及會計師專案審查所發現之內部控制制度各項缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告

## 違規行為及處理流程

根據稽核結果按季作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施，並列為各部門績效考核之重要項目。稽核報告及追蹤報告呈核後，於稽核項目完成之次月底前交付審計委員會查閱。內部稽核人員如發現重大違規情事或公 司有受重大損害之虞時，立即作成報告呈核，並通知董事會、審計委員會。

2023年，在違規舞弊方面，我們共收到檢舉案件435起，其中供應商相關違規案件100起，員工相關舞弊案件195起。

**集團處理舞弊行為三步驟流程。**

### 步驟1 內部處理

**紀律處分：**根據舞弊行為的性質和情節嚴重程度，對涉案員工進行相應的行政處分，如警告、記過、開除等。

**經濟處罰：**要求涉案員工退還非法所得。

**崗位調整：**對涉案員工進行崗位調整，避免其繼續從事可能引發舞弊的工作。

### 步驟2 法辦追責

如果舞弊行為涉及違法犯罪，則向主管機關報案，依法追究責任人的刑事責任。

同時，也會通過民事訴訟方式，要求涉案人員賠償因舞弊行為給企業造成的損失。

### 步驟3 優化改善

**完善內控制度：**針對舞弊案件中暴露出的問題和薄弱環節，及時完善內部控制制度，加強風險防範和監控機制。

**加強培訓教育**：組織員工參加反舞弊培訓和教育活動，提高員工的法律意識和職業道德水準，增強員工對舞弊行為的識別能力和抵制能力。

**建立舉報機制：**建立健全舞弊舉報機制，鼓勵員工積極舉報舞弊行為。同時，保護舉報人的合法權益不受侵害。

**持續監督檢查：**加強對日常作業流程的監督檢查力度，及時發現並糾正可能存在的舞弊行為或風險隱患。

## 認證和交流活動

此外，集團通過 ISO 37001:2016 反賄賂管理系統 (Anti-bribery management systems)，期望以 PDCA 架構完善反賄賂政策、管理者職責、 風險評估、贈與資訊揭露、人員教育訓練、商業夥伴管理、跨職能稽核、矯正及持續改善等財務與非財務機制，最終達成強化公司與誠信經營相關之內部控制制度，提升公司員工對反賄賂、反貪腐的認知。



台達電 x 鴻海 ESG交流



與聯合國氣候峰會受邀學者代表交流ESG




第28屆聯合國氣候變遷大會 ESG交流




綠色供應鏈研討會



與安永聯合會計師事務所交流全球誠信與合規觀點



天下永續秋季培力工作坊

# 1.4 風險管理

## 1.4.1 風險管理措施

風險與機會為一體兩面，若事前預防風險，將其影響程度最小化，即可將風險轉化為機會，因此集團面對快速變化的外部環境，風險識別、提升應變能力是集團的經 營管理重點，從而掌握集團的未來發展機會，以實踐集團的永續發展願景。 集團專注於本業之製造、銷售及技術研發，無從事高風險、高槓桿之投資。，

集團整體風險管理政策著重於金融市場以及營運面向的不可預測事項，並尋求 可降低集團財務及績效之潛在不利影響。

除市場風險為外部因素所控制外，其餘均可以內部控制或作業流程予以清除， 因此其管理均以將各風險降至零為目標。

市場風險則以嚴密的分析、建議、執行與流程，適當考量外部的整體趨勢、內 部營運狀況及市場波動之實際影響，將整體調整至最佳化運用。

**風險清單**

| 風險 | 風險 (ST/MT/LT) | 風險描述 | 風險緩解 |
|---|---|---|---|
| **當前風險** | | | |
| **市場風險** | LT | 集團為跨國營運之電子代工業，大部分營業活動匯率風險來自非功能性外幣應收帳款、應付帳款立帳時間不同，對功能性貨幣之匯 率有所差異，所產生之匯率風險。由於代工業之特性，集團營收與支出兩者大部分皆為外幣，故資產、負債互抵後，所剩之淨匯率 風險較小。此外，集團所投資部分海外新興國家雖匯率波動較大，但佔集團比重並不高，匯率風險保持在可控範圍之內。 | 集團已訂 定政策，規定集團內各公司管理相對其功能性貨幣之匯率風險。各個功能性貨幣對報表貨幣所產生之影響，由集團財務總處統一管 理。 |
| **信用風險** | LT | 根據本集團的信貸政策，在提供標準付款及付運條款及條件前，本集團的各地方實體負責管理及分析每名新客戶的信貸風險。本集團在進行內部風險管理時，會考慮客戶的財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估客戶信貸質素。 | 集團依據信用評核機制，設定客戶信用交易額度與方式，持續評估應收帳款狀態，並由財務部門交易單位每月評估客戶與相關產業， 提前部署因應措施。 |
| **流動性風險** | ST | 流動資金風險是指本集團沒有足夠現金迅速履行財務承擔的風險。 | 集團僅就結構單純、成熟、報價簡單明確、資訊公開易得、市場參與者眾、報價者多，仲介商競爭之商品操作，資金配置以高度流 動性為原則，並開發資金來源多元管道，避免金融市場系統性風險。 |
| **進貨與銷貨集中** | MT | 當購買或採購產品、服務或資源變得不可靠時，就會發生採購風險。 | 集團協同全球志同道合之優質供應商，共同經營全球的經濟版圖，不僅降低本公司對任何單一市場的進貨及銷貨風險，更進而協助 供應商降低獨自面對產業變動風險可能帶來的衝擊。且將持續於全球主要市場中較具優勢地區建立策略性基地，以滿足客戶全球交 貨的需求。 |

| 風險 | 風險 (ST/MT/LT) | 風險描述 | 風險緩解 |
|---|---|---|---|
| **當前風險** | | | |
| **資訊安全** | LT | 資訊安全風險是指未經授權存取、使用、揭露、中斷、修改或破壞數位資訊所造成的潛在危險或傷害。此風險可能來自各種來源，包括網路威脅、資料外洩、惡意軟體及其他安全事件。 | 針對資通安全風險已建立風險評估準則，從組織層面與技術層面，進行風險管控與持續改善，降低企業資安威脅，建立符合法律規 範、客戶需求、企業經營的機密資訊保護，同時定期進行資安風險查核，落實資訊安全管理措施的有效性。 |
| **研發與技術** | LT | 技術風險是一種商業風險，其定義為技術故障擾亂商業的可能性。 | 鴻海專注在領先生產高技術含量之科技產品，其方法就在有效集合優秀研發人才，投入最佳研發資源，其目的就在持續進行先進技 術與製程的研究發展與大量生產，並積極投入專利的申請。 |
| **企業形象** | LT | 企業形象風險一般指組織容易遭受的潛在損害。它包括公眾聲譽和形象、負面宣傳、道德違規、產品失敗或客戶服務不善。 | 集團不僅專注於全球各項業務的均衡積極拓展，協助策略夥伴客戶避險，同時也致力於企業社會及環保責任的全球推廣。本公司亦 建置橫跨全球的危機管理計畫，在可預見的未來，本公司將繼續模擬各種突發重大事件，並擬定相關計劃，以確保股東的利益及客 戶的權益。 |
| **營運中斷風險** | MT | 營運風險是指由於流程、政策、系統或事件有瑕疵或失敗，以致擾亂業務運作而造成損失的風險。 | 為避免因內部作業人員的無心之失、故意隱瞞或損害而造成損失的風險，本集團的組織架構設計，避免人員兼任交易執行、確認及交割等職務；負責評估、監督及控制的人員分別來自不同部門，並向董事會或不負責交易或在其所屬部門擔任決策職務的高階主管報告。 |
| **潛在風險** | | | |
| **中美貿易戰** | LT | 2023 年 10 月，美國商務部公佈了對中國大陸半導體出口管制的最終規則，在之前臨時規則的基礎上進一步收緊了對中國大陸人工智能相關芯片和半導體製造設備的出口限制。由於鴻海主要從事半導體業務，因此可能會影響我們的訂單與營收。 | 我們及時捕捉最新的國際法規並進行深入研究，以提高全球貿易市場的合規性，積極與國際社會溝通，並應對國際貿易保護風險。 |
| **地緣政治風險** | LT | 2024 年台灣大選結束後，兩岸關係突然變得緊張。中國大陸限制從台灣進口某些商品。鴻海在台灣的總部以及我們在價值鏈上的業務可能會受到影響。 | 我們積極參與政策影響，積極緩解情況和影響。我們也加強營運地點、供應商等的多元化，強化業務的延續性。 |

| 風險 | 風險 (ST/MT/LT) | 風險描述 | 風險緩解 |
|---|---|---|---|
| **潛在風險** | | | |
| **供應商管理** | LT | 供應商風險管理可識別、評估及管理與第三方供應商合作時可能產生的風險。 | 透過經濟、環境與社會風險評估與稽核查證，確保供應商履行企業社會責任，降低營運風險。實施盡職管理，不接受來自受衝突影響和高風險地區的礦產，實現無衝突供應鏈。我們建立了供應商管理循環，包含評估與認證、績效監控、稽核與輔導、優勝獎勵與淘汰等四個階段。 |
| **供應商管理** | LT | 在工作場所遇到的可能導致損害的長期或短期危害 | 我們建立了以「危害識別、風險評估與風險控制規劃程序」為核心的職業安全衛生管理體系，針對職業危害和製造過程進行危害識別、風險評估和風險控制，並通過PDCA持續循環，對所有風險採取有效的預防和控制措施，從源頭上進行風險識別和控制，以確保生產安全和員工的職業健康安全。 |
| **化學品管理** | LT | 化學品對人類健康或環境造成不良影響的可能性。 | 制定內部規章制度，確保整個生命週期的風險控制，全方位確保化學品的安全使用，創造更安全可靠的產品。制定並公佈禁用、限用及管制物質清單。建立《集團化學品/物質風險評估》標準，要求各單位成立由工業安全管理部門、生產部門、產品研發部門組成的專業風險評估小組，每年至少對所使用的化學品進行一次全面的風險評估，並根據其風險等級採取相應的控制措施。 |

針對內外部風險，集團訂定各種內部規章，如以「與特定公司及集團企業公司間經營」、 「業務及財務往來作業辦法」、「子公司監理辦法」、「背書保證作業程序」、「資金貸與他人作業程序」及「取得或處分資產處理程序」等進行評估管理，並建立適當 風險控管機制及防火牆。

集團採用全面風險管理與控制系統，清楚辨認、衡量並控制各式風險，包含市場風險（匯率風險、利率風險及價格風險）、產品風險與營運風險等。

## 1.4.2 風險治理

為了推行一致的風險管理文化，本集團制定了企業風險管理框架，並透過專業風險管理團隊以及引入相關工具和方法完善了企業風險管理流程（稽核和實施）。 2024年，集團已開始建立風險管理組織，預計在明年的永續報告中揭露。

## 1.4.3 風險管理流程

### 1）風險審查和風險暴露

風險管理工作依照董事會批准的政策進行，並與集團其他經營單位密切合作，識別、評估和規避相關風險。董事會以書面形式列出了風險管理原則，並針對特定領域和項目提供了書面政策。

### 2）風險管理流程審核

我們今年正在進行風險管理流程審計。完成後，我們將在明年的可持續發展報告中揭露。

# 1.5 資訊安全管理

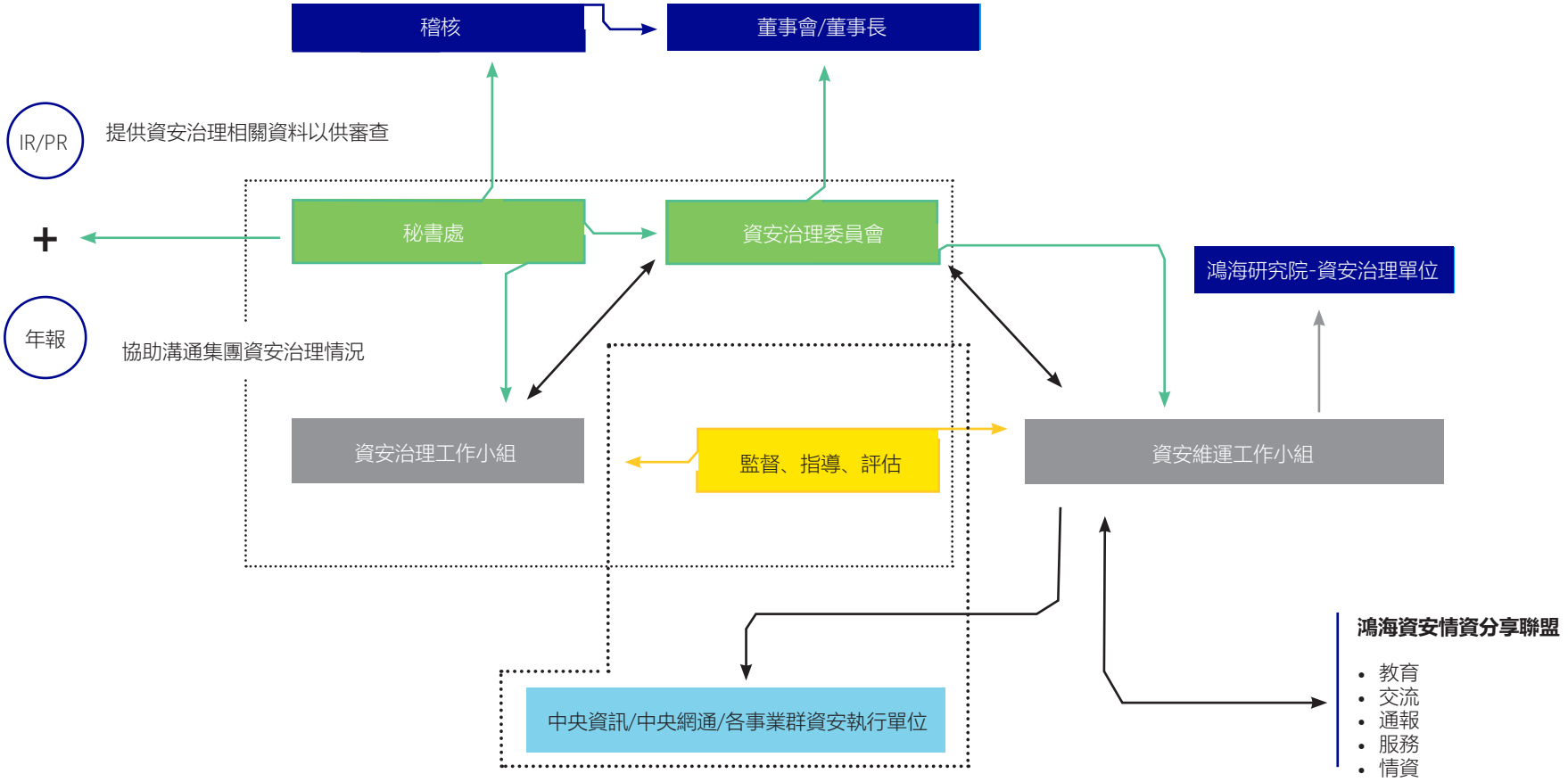
## 1.5.1 資訊安全治理

### 1.5.1.1 資訊安全治理委員會

111年02月08日，本公司設立資安治理委員會(以下簡稱委員會)，由董事長擔任委員會主席，成員為資安長、特定子公司最高主管、管理公司資訊及網路最高主管、鴻海研究院資通安全研究所最高主管等；公司財務、人資、法務、稽核等最高主管視所需專案列席。委員會將指派各資訊安全專案主責人員、提供專案執行所需支援、審核資安專案成果，定期向董事會彙報資安治理議題、方向及資安治理成效。為協助委員會對資安威脅情資掌握、新興資安技術評估及驗證等作業，設置祕書處，由鴻海研究院擔任，委員會轄下分為資安治理工作小組、資安維運工作小組。

- 資安治理工作小組：治理策略方針擬定、資訊安全政策及相關制定，確保法規的遵循性。
- 資安維運工作小組：建置及維運資安架構、設備，負責資安防護、風險評估等工作，確保資安執行成效。

經董事會決議，由鴻海研究院李維斌執行長擔任資訊安全長，轄下資通安全研究所為資訊安全專責單位，為集團累積資安研發技術、督導集團資安實施、建立集團資安的最佳實務，並協助關注資安治理、風險和合規的整合性國際趨勢，與資訊長充分協作，以期帶領鴻海建立全球高科技產業資安最佳典範。




**2023 年關鍵項目包括:**

- 以紅隊演練的方式，對目標系統進行駭客模擬攻擊，偵測未知應用系統弱點，並驗證藍隊防守應變能力。
- 以集團手機軟體相信，實現單點登入平台(SSO)及多因子驗證(MFA)。
- 透過以AI為核心的網路流量分析及網路資安威脅情報階段性佈署，並結合網站弱點掃描機制、DDoS防禦機制、WAF、開源軟體管理

平台及集團滲透測試服務，搭配資安事件管理系統，降低集團內外網資安隱患風險，達成資安聯防目標。集團以兩項解決方案來展示策略的實施。

- 弱點掃描與分析軟體：針對目標主機或網路 (如：網站、網通設備...等) 各項配置進行安全評估，取得該目標可能會暴露於網際網路的弱點並提供報告，報告內容包括：是否具有安全弱點 或安全漏洞之訊息，以及提供安全弱點、安全漏洞之說明連結及解決 方案等。 我們透過主動地識別和分析潛在的安全漏洞，進而積極地修復，以減 少潛在的攻擊面、提升合規性並有效預防資訊安全事件發生。

- 次世代防火牆，分析各種網路上的惡意行為，並於第一時間進 行阻擋 (如：惡意軟體、惡意封包、針對系統漏洞的利用等)。 它可在攻擊前、攻擊期間和攻擊後提供先進的威脅防護。

- 2023 年，次世代防火牆入侵阻擋月均量 2.87 億次。

#### 1.5.1.2 資訊安全治理政策

(1) 召開定期會議：訂定集團資訊安全政策及落實制度規範為資安治理委員會之重要目標，為了有效落實資安管理制度，已透過定期召開資安月會及資安治理委員會議，以全面評估及掌握現有的資安狀況，作為公司永續營運的基礎，目前經營層與管理層參與的資訊安全會議全年共計超過450場。

(2) 訂定勒索軟體應變標準綱領：因近年勒索軟體的衝擊，已訂定重大資安事件之應變措施，提供員工在發生資安事件時之處理依據；為提升員工對於資安風險的危機意識，公司定期進行資安風險查核，落實資訊安全管理措施的有效性。

(3) 建立資安漏洞查處機制

(4) 建立集團資安自評表

(5) 規劃及投入資安保險

(6) 建立資安聯防機制：已加入TWCERT/CC台灣資安聯盟及台灣資安主管聯盟

## 1.5.2 資訊安全基礎設施、流程和人員

#### 1.5.2.1 資訊安全管理框架

本公司以ISO/IEC 27001作為資訊安全管理框架，實施資訊安全管理系統(Information Security Management System, ISMS)，亦透過NIST Cybersecurity Framework及Cyber Defense Matrix(CDM)梳理現況進而加以改善，並導入相應的技術資源。

在取得ISO/IEC 27001國際資安管理系統認證(有效期限：2022年7月7日至2025年7月6日)基礎下，藉由制定目標並持續改善以做好資安防護措施，具體控制措施內容如下所述：

**(1) 端點安全層面**

- 識別：進行弱點掃描測試。

- 保護：外來設備、行動裝置等端點的作業系統須更新補丁，並安裝防毒軟體掃描。

- 偵測：重要電腦、核心系統建置端點偵測與回應機制，加強惡意軟體行為監控，並導入MDR、SSC、NDR資源。

**(2) 應用程式安全層面**

- 識別：持續強化應用程式安全管控機制、開源軟體管理機制，並整合於開發流程及平台。

- 保護：導入WAF，並建立集團單點登入平台(SSO)，重要應用系統要求多因子驗證(MFA)。
- 偵測：導入MDR、SSC、NDR資源。

**(3) 網路安全層面**

- 識別：每年定期執行滲透測試，通過模擬真實的攻擊情境，評估網路及系統的安全性並找出可能對集團存在的安全漏洞進行補強，以提高集團的安全防禦能力。
- 保護：持續性加強情資系統、次世代防火牆、應用系統防火牆、DDoS防禦。
- 偵測：入侵檢測系統、網路偵測回應系統、上網行為監控等方案、落實異常通報與處理。

**(4) 資料安全和保護層面**

- 保護：藉由遠端電腦提供安全存取，並以資料標籤依機密分級對資料採取加密及適當管控，透過平台稽核軌跡可有效追蹤。電子郵件防毒、防垃圾郵件管控，依外部惡意e-mail進行彈性策略調整。

### 1.5.2.2 資訊安全風險管理流程

**(1) 風險監控：勒索軟體通報流程**

- 以勒索軟體通報流程為例：
- 根據集團SOG流程，當發生重大資安事件時，事發單位應立即通報技術團隊（IT），由IT通報資安治理委員會秘書處。隨後，資安治理委員會秘書處將即時啟動ERC團隊，以快速因應事件應變及內外部回應。
- 由中央IT聯合外部顧問組成IR team立即對事件進行分析、處理及復原工作。同時，IRteam應即時回報處理狀況給ERC團隊。根據回報狀況，ERC將指派相應團隊給予應變建議及處理。
- 在事件解決後，所有相關團隊將參與檢討，以提出改善措施，加強未來的防禦和應對能力。

中央資訊資安處會對舉報者保密，若舉報的資安事件查實為有效舉報，待資安事件處理完畢，由中央資訊向單位人資部門通報(應事先徵求舉報人個人意願，適當去識別化部分個人資訊)，由單位人資部門給與舉報人適當獎勵。

根據員工手冊規定：及時舉報違規或損害公司利益之案件，經查證屬實者，給予記小功一次。

**(2) 事件回應流程**

**業務連續性計劃**

依據業務營運衝擊分析 (Business Impact Analysis，簡稱 BIA) 結果，建立關鍵性業務營運持續管理作業之執行方案，確保其在受到重大事故而中斷時，能協助管理層迅速確保員工安全及業務恢復正常運作。

制定具有針對性及有效性之營運持續計畫，對關鍵性業務進行調查，根據其業務功能恢復時間目標 (Recovery Time Objective，簡稱RTO) 及恢復點目標 (Recovery Point Objective，簡稱 RPO) 之綜合考量，規劃內部營運持續計畫 (Business Continuity Planning，簡稱 BCP)

集團每年至少進行一次測試/演練。 2023年共計113個系統進行演練/測試，演練/測試結果符合預期。`

### 1.5.2.3 人員：對所有員工進行資訊安全培訓

依公司規定，一般培訓每年須30個小時(含)以上，資安培訓每年至少8小時(含)以上

| | |
|---|---|
| **2023年度參加資安培訓的人員** | 管理人員共108場、277時數(含線上培訓，共計3728人次) |
| | IT人員共236場、557時數(含線上培訓，共計4128人次) |
| | 一般員工共452場、818時數(含線上培訓，共計243,290人次) |
| | 新進人員共174場、415時數(含線上培訓，共計234077人次) |
| | 外來人員共42場、127.5時數(含線上培訓，共計36127人次) |

## 1.5.3 資訊安全風險評估及目標

### 1.5.3.1 外部審計與漏洞分析

#### 1) 認證與審計

認證：2023年通過ISO 27001認證的有中央及事業群共6個單位(實施範圍為15個廠區)

我們的IT基礎設施和資訊安全管理系統在上一會計年度已接受外部審計師的審計。

#### 2) 漏洞分析

透過託管式偵測及回應(MDR)解決方案對終端進行完 整性的安全檢視，透過AI技術與專業人力的判斷，從被動式的安全偵測 至主動式的威脅獵捕，形成一個完整的終端保護鏈

漏洞管理服務用於識別端點主機中存在的高風險系統漏洞和應用程式漏洞包括AD伺服器、郵件伺服器、檔案伺服器、資料庫、防毒伺服器、WSUS、重要營運主機、機要人員主機。

每月提供中央及事業群"MDR端點漏洞清單"，清單上的資訊包含漏洞描述、漏洞整改建議措施等資訊。

透過「供應商風險管理解決方案」用非入侵式資訊分析收集技術，蒐集鴻海公司曝險在Internet的主機、網域、服務端口或網站等數位資產

透過網路 誘捕機制、威脅情資整合、弱點搜尋引擎，分析風險類別包括網路安 全性、DNS健康狀況、漏洞修補、端點安全性、IP信譽、應用程式安全性、駭客論壇情資、資訊洩漏、社交工程等，並生成可視化安全分數。

透過事故通報流程將問題即時通報給相關負責人員進行改善。目前本公司在 此平台的整體分數為97分，高於製造業平均分數

作為漏洞分析的一部分，第三方外部單位每年定期對公司的關鍵系統進行模擬駭客攻擊，以偵測未知的應用程式弱點，並驗證公司的防禦與回應能力。週期為三個月，從 2023/4/1 到 2023/6/30 (初次測試、改善、再測試)。

### 1.5.3.2資訊洩露

年集團整體營運未發生影響客戶隱私的事件，未接獲個人資訊的申訴和裁罰通報事件 。2023 年未發生影響企業營運或涉及侵犯隱私權的重大網路攻擊。我們進行了：

- 25477次透過託管式偵測及回應解決方案對終端進行完整性的安全分析和威脅阻擋
- 241次資安技術性風險評估
- 807次系統安全弱點評估
- 2212次網頁弱點評估
- 2290次源碼掃描安全分析
- 每年至少完成一次滲透測試

### 1.5.3.3 目標

- 短期目標：將ISO/IEC 27001國際資安管理系統的複驗作為起點，建立健全的資訊安全治理架構。除了遵守標準和法規，我們也將確保組織內各部門對資訊安全的理解和認知，並建立相應的政策和流程來促進資訊安全文化的培養。
- 中期目標：除了優化資訊安全防護管理方案，我們還將加強資訊安全治理的執行力度。這包括風險評估和管理、制定資訊安全策略和指導方針、確保資源合理分配等。我們將進一步發展和完善資訊安全治理架構，以確保整個組織對資訊安全的有效管理和控制。
- 長期目標：在長期目標方面，我們將致力於建立一個動態的資訊安全治理機制，能夠持續地應對不斷變化的威脅和技術趨勢。這將包括建立定期審查和改進資訊安全政策和流程的機制，確保其與組織目標和業務需求保持一致。我們將不斷提升資訊安全治理的水平，以應對未來的挑戰。

| MT/LT 目標 | 2023 成就取得 | 2024 目標 |
|---|---|---|
| 持續改善ISO 27001資訊安全管理體系 | 引入管理活動的一致性。<br>(說明： 針對中央資訊關鍵系統的保護，建立、執行及維護相同的資訊安全作業方式，並通過外部認證，同時對中央單位進行現行資訊安全管理作業方式的宣導與訓練，以確保相關資訊安全活動能持續、一致地運作)。 | 推動各事業群導入 ISO27001 資訊安全體系，並在各事業群落實三次共 21小時的教育訓練。 |
| 每年對關鍵系統進行 10 次滲透測試，以確保不會發生影響較小的重大資訊安全事故。 | 以紅隊演練的形式對目標系統進行駭客模擬攻擊，以偵測未知的應用系統弱點，並驗證藍隊的防禦回應能力 | 完成 5 次重大系統滲透測試，並透過事件分析學習如何處理，以確保低影響的重大案例事件為零。 |

# 1.6. 創新研發政策與策略

## 1.6.1 政策與策略

**1) 策略概述:**

集團以「智慧」為核心，透過創新式整合設計製造服務（Integration Innovation Design Manufacture, IIDM），致力於為全球標竿客戶打造軟硬整合 的智慧製造與智能供應鏈。集團進一步提出 F3.0 轉型升級的目標，積極投入「電動車、數位健康、機器人」三大新興產業以及「人工智慧、半導體、新世代通訊 技術」三項新技術領域，以「3+3」作為重要的發展策略，為客戶提供完整解決 方案，成為全方位智慧生活提供者。

其中，電動車和半導體將是公司未來主要成長動力之一——

- 在這兩個產業的發展中，集團持續拓展海外市場、零件、軟體等領域；
- 集團持續與當地合作夥伴一起擴大全球製造，透過我們的創新業務模式—BOL 模式（建置、營運和在地化）分配最佳資源。
- 鴻海採用委託設計製造服務（CDMS）業務模式進行專業分工。客戶可以專注於產品差異化和品牌建設，而鴻海則專注於設計、零件和車輛製造。隨著電動車市場的競爭越來越激烈，CDMS可以帶來最佳的上市時間和成本成本。因此，越來越多的主機工廠認可我們的商業模式。

**2) 研發政策**

近年來，集團在研發方面投入了大量資源。 2023年研發投入總計1,100億元新台幣（佔2023年營收的1.8%）。

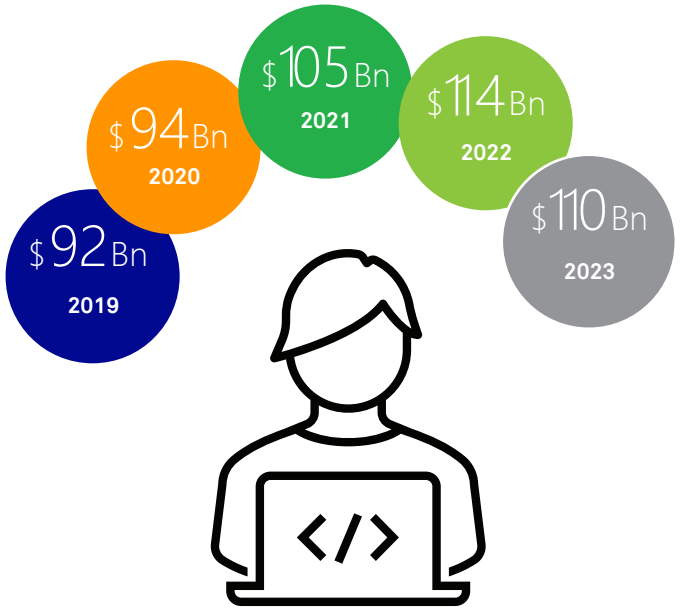
歷經多年發展，集團已建立遍佈亞、 美、歐三大洲的專業研發網路.

由高素質精英研發團隊打造自主創新平台，大量累積具備廣泛競爭優勢的核心技術和關鍵技術。核心技術的建立，使集團在奈米、金屬、塑膠、陶瓷、熱傳導等領域取得巨大突破，建立集團在精密機械與模 具、半導體、雲運算、液晶顯示、三網融合、電腦、無線通訊與網路等產業領域 的領先地位，進而成為機光電整合領域最重要的科技公司。

2023年，集團成為台灣唯一連續七年獲頒「科睿唯安全球百大創新機構獎 （Clarivate Top 100 Global Innovators）」的民營企業，同時取得世界經濟論壇 （World Economic Forum，WEF）入選6座燈塔工廠（Global Lighthouse）， 是全球取得最多企業之一。集團再次以實力驗證全球科技製造服務龍頭地位。

展望未來，集團將持續推動創新的企業文化，發揮整合綜效、減少重覆研發、 活化智財資產、深化新技術佈局，並針對最新的產業情勢與集團發展方針，研擬 與實施多種新措施，除了規範一致標準作業流程，也包含新的智財獎勵機制等， 目的為厚植集團的研發能量，提升智財品質，以最大化發揮集團研發成果的影響力。

**近5年集團研發經費** （單位：億元新台幣）



## 1.6.2 專利

集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，積極保護集團 全球的創新技術與知識產權。集團在各項指標表現均較去年提升，特別在「影響力指標」有優異的表現，顯現集團研發專利策略獲得外界認可。

### 1) 豐富的專利累積與儲備

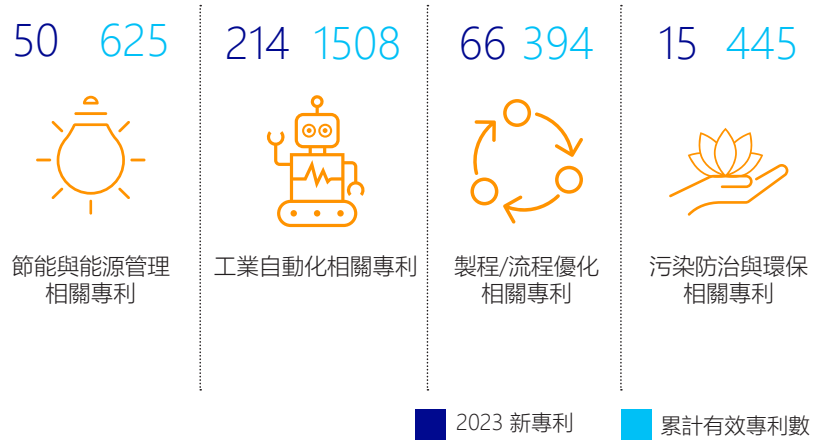
截至2023年，集團累計申請全球專利82,942件，涵蓋電腦零件、5G通訊、半導體、機器人等領域，能夠滿足不同客戶的嚴格要求。在近兩年獲得的專利中，20%以上與「3+3」技術相關 。

2023 年專利提案數量 2, 253 件，其中 3+3 領域專利提案達 927 件（僅鴻海法人）。2023 年專利已獲准數量為3,764件。

從地理分佈來看，中國有1,368件專利，日本有900件專利，美國有620件專利，台灣有545件專利，歐洲有140件專利。

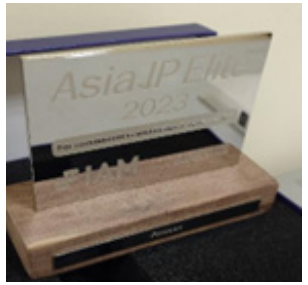
2023年專利費達新台幣206,943,861元。

低碳技術相關專利 如下表所示




集團連續 7年入選「全球百大創新機構獎（Top 100 Global Innovators）」，連續8年(2015-2023, 2021因疫情暫停)獲得 IAM 亞洲智財菁英獎 Asia IP Elite



### 2）以人為本的產業培訓

我們對新員工進行智慧財產權培訓，每年不定期舉辦培訓活動，提高各級研發人員的智慧財產權意識。教育訓練活動依據對象、目的、主題與形式的不同，內容非常多樣化。

- 所有員工在入職時必須接受智權基礎教育訓練，中央智權對於課程內容也持續更新及優化。
- 強化高階主管對智權（特別是專利）的認知，並實際進行專利提案訓練。中央智權除了提供訓練課程，也協助高階主管進行提案。
- RD的教育訓練主要由各事業單位智權部門進行，內容包含智權基礎知識、專利的解讀、檢索、侵權處理、提案挖掘與撰寫、案例分享、特定技術調查、營業秘密保護、智權資訊系統應用...等。
- 針對3+3領域的研發單位，由中央智權特別進行專利教育訓練，進一步強化核心技術研發同仁的專利法規與實務的知識與技能。總場次超過20場，人次超過800人。
- 協調外部專利服務供應商，在提供專利服務時，盡可能對同仁詳細說明

法規的意義與實務上如何因應，藉此協助同仁「做中學」，獲得專利相關的知識。

**3) 專利扶植新創計畫**

技術創新和推廣是我們社會影響力策略的核心。 2023年，鴻海從「分享」的精神出發，將千餘件已獲證公開的優質專利，在一定期間內免費授權給新創公司運用，藉此降低新創公司前期研發成本，同時基於豐富的智財推動及管理經驗，為合作的新創公司提供免費諮詢。

除此之外，透過鴻海與產業加速器、育成中心的CSE合作，將具有創新技術與潛力的新創團隊引薦至集團內部相關單位，以期促成技術合作。

- 已與五家新創公司簽約合作，另與多家新創公司簽約中，協助台灣新創公司對正確智財觀念的認知與培養。
- 已與三家加速器、育成中心簽約合作，共同協助新創及中小企業成長及創造市場商機。

## 1.6.3 低碳技術創新

**電動車**

國際能源總署（IEA）表示，電動車電動車較傳統燃油車的優勢包括零尾氣排放、內燃機效率更高以及可結合低碳電力（如再生能源）之巨大減碳潛力，因此各國積極發展電動車，以助益國家減碳政策與目標

根據國際能源總署的數據，到 2023 年，全球將註冊近 1,400 萬輛新電動車，使道路上的電動車總數達到 4,000 萬輛。 2023年電動車銷量比2022年增加350萬輛，較去年同期成長35%。這比 2018 年（僅 5 年前）高出六倍多。集團深知電動車具巨大的市場與減碳潛力， 因此在「3+3= ∞」列入電動車產業，其未來成長契機，也與集團本身產業經驗以及優勢具有高度結合。惟集團發現傳統汽車產業三大痛點：開發費用太高、開發期長、資源不足，因此為推助發展電動車，發起電動車開放平台（MIH），透過開放技術規格，邀請各界夥伴加入，共同建構電動車軟硬體與零組件的生態系，解決各國對電動車資源不足之問題；同時也與裕隆集團共同成立鴻華先進，將整合裕隆集團整車自主研發平台，以及鴻海在全球市場強大的供應鏈系統與科技製造設計研發等優勢，為全球目標客戶提供整體解決方案的服務。

鴻華先進科技股份有限公司（台灣證券交易所代號：2258）是台灣第一支純電動車概念股，由鴻海與裕隆合資成立，於2023年11月在創新板（GEM）正式上市。



集團相信五年後，電動車將是下一個兆元產業，集團現已規劃電動車發展藍圖與時程表，包括成立新能源車產業基金、研發與製造磷酸鐵鋰電池等，並逐步朝向全球區域化佈局，以因地制宜，善用當地的資源，結合政府與在地企業夥伴採取BOL（建立、營運與在地化）模式，不斷的擴大出海口，增加集團在全球電動車產業的影響力。

鴻海已開發出6款EV車型。 MODEL C是以電動車開放平台打造的首款車型，定位上為純電本質最適化SUV。MODEL C具備四大特色，分別是造

型、空間、動力、能耗。MODEL C作為首款基於MIH開放平台打造的EV，從去年的概念車直接過渡到今年的量產車，充分展現了鴻海的電動車製造能力。

MODEL E是鴻海科技集團與義大利設計公司Pininfarina共同開發，作為一款科技創新的豪華旗艦轎車，能符合中、高端消費客群需求。

MODEL T為新世代智能電動巴士，作為智能運輸定位，在簡約時尚的造型設計融入了科技感的巧思，其高剛性車體防護設計滿足美國聯邦運輸管理局(FTA)法規標準、配備內輪差警示系統、盲區偵測、電子後視鏡等多項安全輔助系統，並透過嚴謹的耐久測試，為駕駛、乘客安全做好嚴格把關。

全新概念原型車MODEL B跨界車是年輕世代主流的Crossover，全新原型車MODEL B，以MODEL C平台為基礎，藉由平台尺寸的變化及全新的車身外觀，包括S-DUCT導流設計，流線的車頂造型，加上D柱上的創新氣簾設計，大幅降低空氣擾流，能讓MODEL B的風阻係數達到0.26 的優異數值。量產版的設計保留了最受歡迎的科技簡約和空氣動力學造型。它採用新一代集中式EEA架構，將能夠支援更多功能的智慧座艙或智慧控制駕駛模式。

MODEL V是鴻海與MIH聯盟夥伴垂直整合的成果。MODEL V是台灣第一台自行設計開發的電動皮卡，由鴻海加上MIH聯盟夥伴的垂直整合應運而生。考量皮卡的使用定位，在設計上擁有高達1噸的載重能力及3噸的拖曳能力，優異的動力性能並具備全地形的穿越能力。

MODEL N以創新思維顛覆傳統貨車形象，結合新能源世代提倡永續環保的理念，更多人性化貼心設計。

### 燈塔工廠

「燈塔工廠」名單評選由 WEF 與麥肯錫合作，旨在遴選出在第四次工業革命 尖端技術應用整合工作方面卓有成效，堪為全球表率的領先企業。截至 2024 年 6 月，全球不同產業已確定 153 個 WEF 4IR 燈塔，其中 17 個永續發展燈塔。集團是全球領先的電子製造服務供應商，也是全球唯一擁有6座WEF全球燈塔認證的企業，為單一企業獲得認證數量最多的企業，展現了集團雄厚的實力和引領產業的能力。

本集團投資建設燈塔工廠，至 2023 年累積 6 座 WEF 全球燈塔工廠，充分利用不同的技術創新，建立轉型體系，實現生產效率提升 7~90.7%、生產良率提升 0.3~18%、人力精簡提升 11~100%、設備 OEE 提升 15~35%、單片能耗下降 3. 4~22% ，不僅達到減產、增效、提質、降成本的目的，更可達到降低能耗、節能省電、永續提升綠能比率的目的。產、效率、品質、成本外，更達到降低能耗、節能省電、增加綠電比例。

### 智慧城市

CityGPT™是鴻海的GenAI智慧城市平台解決方案，透過跨領域資料來源無縫整合至智慧城市大腦，為城市管理帶來革命性的改變。在這個數位轉型的時代，城市政府必須打破資料孤島(silo)，才能有效滿足市民的多元需求。鴻海在 ICT 系統整合與尖端 GenAI 技術領域擁有超過 50 年的專業經驗，可運用 CityGPT™ 的力量推動城市的全面永續發展。

CityGPT™推出突破性的資料服務平台，可統一並放大資料，將資料無縫傳送至重要的服務系統，以滿足智慧城市生態系統中關鍵角色的需求。CityGPT™利用平台服務發揮資料的全部潛力，打破發展障礙，提高智慧城市解決方案的設計效率，引發創新，產生高商業價值，並提升城市生活品質。

主要重點領域包括智慧交通、智慧健康、智慧旅遊、智慧港口和智慧建築。這些服務不僅能提升居民的生活品質，還能促進城市的經濟發展和社會進步。

### 智慧交通

- 資訊整合：連接各種資訊節點，解決智慧交通、生活、娛樂等多樣化的需求。
- 未來能力：包括追蹤交通的碳足跡，並作為城市大腦服務平台。

- 功能特色：CityGPT電動公車精靈、智慧公車站、Model T公車互動廣告、使用者超級APP(super APP)。



## 智慧健康

- **以公民為中心：**以市民為中心、以醫院為基礎、以科技為導向的醫療照護。
- **診斷輔具：** 利用 CoDoctor 系列診斷輔具，輕鬆測量生理症狀。
- **雲端整合：** 連接鴻海健康雲端與醫院智慧醫療中心，實現端到端的雲端整合與虛實互動。
- **專業支援：**透過CoDoctor AI協助醫護人員進行即時監測與解讀。
- **無障礙：**市民可透過 CityGPT™ 找到附近的醫療機構和 CoDoctor 診斷檢測站。
- **遠端服務：**透過 CoDoctor 終端提供遠端醫療服務，進行視訊會診及持續的醫療照護支援。



## 智慧旅遊

- **整合：**透過 CityGPT™ 平台與企業合作，整合智慧城市與觀光應用。
- **遊客體驗：** 在觀光過程中，透過 AR 眼鏡與 metaverse 技術，提供遊客全新的旅遊體驗。



## 智慧港口

- **業務整合：**整合港口相關業務與管理創新
- **自動化：**利用連接至TOS的自動駕駛集裝箱車IGV系統，實現集裝箱運送作業的自動化。
- **效率與安全：**提升港口效率、安全性與永續性。



## 智慧建築

### (a) 智慧樓宇管理平台

- **相容性：**可與任何品牌搭配使用，無須更換現有設備。
- **可視化：** 提供 2D 與 3D 可視化。
- **系統間警報：**促進不同系統間的相互警示。
- **大數據分析：**透過大數據分析提供改善建議。

### (b) 智慧能源管理平台

- **資料可視化：**以視覺化方式管理資料。
- **雲端控制：**透過雲端實現多點即時控制。
- **能源效率分析：**比較與分析節能結果。
- **符合 ISO 標準：**符合國際 ISO 標準。
- **ESG 資料匯出：**允許為 ESG 資訊揭露匯出資料。

### (c) AI數位孿生應用

- **不需要額外的感測器：** 無需額外感測器即可運作。
- **降低維護成本：** 降低硬體維護成本。
- **快速建模：** 可快速建模。
- **最佳化 HVAC 控制：** 增強空調控制。

### (d) 市政碳管理

- **碳數據儲存庫：** 建立全面的政府碳排放資料庫。
- **市民友好碳應用程式：** 開發 CityGPT 供市民存取碳資訊。

- **淨零示範：**提供私人建築與社區的淨零碳示範與參考。
- **AI 整合：** 將 AI 應用於公共服務碳排放管理。

## 1.7 利害關係人識別、溝通和回應

集團依據利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES) 進行利害關係人與重大主題之鑑別，藉此掌握利害關係人關切的環境、經濟及社會相關重大主題，回應利害關係人之訴求與期待。由集團永續委員會評估小組成員鑑別出對營運影響具重要性及相關性之利害關係人，包括員工、客戶、股東/投資人、公協會、供應商/承攬商、政府機構、非政府組織與媒體等八大族群。為強化對各利害關係人的溝通，並建立了多種溝通管道，傾聽各利害關係人的聲音，瞭解他們對 集團的期望，學習他們的長處。對利害關係人的選擇、溝通頻率、關切議題及集團的回應方式如下表：

### 1.7.1 利害關係人列表（內部和外部）

本集團積極參與政府、公協會及學校之會議及活動，致力於履行環境管理之企業社會責任，支持社區環保活動以提升外部利害關係人之環保意識，並與政府、非政府組織及其他利害關係人合作推動環保。有關更詳細的說明，請參閱第 4 章。

| | 員工 | 客戶 | 公協會 | 供應商 / 承攬商 |
|---|---|---|---|---|
| 對集團的重要性 | 員工為集團最重要的核心之一，並提供集 團足夠的競爭力。 | 客戶為集團創造經濟的主要來源，集團依客戶需求，提供最優質的產品與服務。 | 加入並積極參與相關公協會及相關活動，有助於鴻海與國際接軌 | 供應集團生產所需原料，與供應商共同成長打造永續供應鏈。 |
| 溝通管道及頻率 | 員工熱線、座談會、信箱、滿意度調查、 心靈之約等管道不定期與員工溝通 | • ESG 季度及年度活動<br>• 不定期客戶來訪及稽核<br>• 電話會議<br>• 客戶滿意度問卷調查（詳見附註1）<br>• 季度及年度稽核 | 定期與不定期交流會議與公開論壇/座談會 | • 供應商年度大會<br>• 供應商管理平台<br>• 外部申訴管道 |
| 關注議題 | • 員工權益與多元平等<br>• 誠信經營及法規遵循<br>• 職業健康與安全 | • 資訊安全與客戶隱私<br>• 創新研發與低碳技術<br>• 員工權益與多元平等 | ESG三大面向 | • 供應商管理<br>• 採購實務與管理<br>• 誠信經營及法規遵循 |

| | 員工 | 客戶 | 公協會 | 供應商 / 承攬商 |
|---|---|---|---|---|
| 回應方式及成果 | • 招募身心障礙人士至集團就業，盡最大 能力幫助弱勢族群。<br>• 設立特別困難員工救濟金、員工互助基 金、員工親屬慰問金等，資助需要幫助 的員工。<br>• 集團建立一套無障礙溝通系統，設立 24 小時求助熱線，讓員工表達意見或提供 建議，並建立心靈港灣及員工關愛中心， 疏導員工心理、促進健康成長。 | • 與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私， 隨時接受客戶審核。<br>• 向客戶報告 ESG 狀況及下游供應商 ESG 管理狀況。<br>• 不斷強化客戶服務，提供快速、便捷、 高效率、高品質、經濟創新的產品和 服務。<br>• 因應時代趨勢，積極節能減碳，提供客 戶降低碳排放的產品。 | 2005 年，集團加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)，成為聯盟的正式成員之一。<br><br>已加入公協會清單：<br>• 台灣淨零行動聯盟 - 發起會員<br>• 台灣區電機電子工業同業公會 - 一級會員<br>• 台灣區機器工業同業公會 - 會員<br>• 台北市電腦商業同業公會<br>• 台灣區車輛工業同業公會 — 甲級會員<br>• 台灣玉山科技協會 — 理事會員<br>• 兩岸企業家峰會 — 企業會員<br>• 華聚產業共同標準推動基金會 — 常務董事/會員 | • 舉辦年度供應商大會及不定期的 ESG 稽 核，向供應商傳達集團對供應鏈的要求。<br>• 建立 ESG 管理平台，以利供應商線上學 習 RBA 規範及集團 CSR 相關要求。 |

| | 股東 / 投資人 | 政府機構 | 非政府組織 | 媒體 |
|---|---|---|---|---|
| 對集團的重要性 | 任何對集團已投資或有投資 意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等。 | 集團積極配合與遵守營運據點的當地政府法規，並杜絕任何形式的不法行為。 | 透過與非政府組織深度交流與溝通，共同關注當地社區議題。 | 媒體為集團與利害關係人之間的橋樑，透過傳達集團即時訊息，助利害關係人瞭解 並強化集團形象。 |
| 溝通管道及頻率 | • 每年召開股東會<br>• 每季召開法說會<br>• 每年定期發布集團年報及 永續報告書<br>• 成立發言人平台<br>• 不定期舉辦投資人會議 / 投資論壇 | • 不定期公文往來、郵件及電話溝通<br>• 參與政策研討會、座談會、 公聽會<br>• 行業標準草擬溝通<br>• 不定期現場查核 | • 不定期電話會議<br>• 年度各項 ESG 活動及評比 | • 即時發送新聞稿<br>• 不定期舉辦記者會 |
| 關注議題 | • 公司治理與風險管理<br>• 財務績效<br>• 創新研發與低碳技術 | • 誠信經營及法規遵循<br>• 公司治理與風險管理<br>• 財務績效 | • 誠信經營及法規遵循<br>• 職業健康與安全<br>• 氣候變遷因應 | • 財務績效<br>• 創新研發與低碳技術<br>• 誠信經營及法規遵循 |

| | 股東 / 投資人 | 政府機構 | 非政府組織 | 媒體 |
|---|---|---|---|---|
| 回應方式及成果 | •集團透過股東會、法說會 以及其他會議等，向股東 / 投資人說明公司之前景、 市場發展趨勢、成長策略 與獲利能力，及 ESG 執行 狀況。 | • 透過拜訪、會議及公文與 當地政府機構溝通，積極 回應政府提出的政策並提 出建言。<br>•我們不會向政治競選、政治組織、貿易協會和其它免稅團體等提供貨幣出資（請參閱以下資料圖表附注2）<br>• 依照當地政府法規要 求，定期提供相關報告 或回覆。 | • 參加國際 ESG 論 壇， 與 NGOs 討論 ESG 議題。<br>• 參 與 NGOs 推動的相關活 動， 如 CDP、Climate Action 100+ 等。<br>• 與 NGOs 共同推進相關環境議題（如 RoHS、WEEE 等）。 | • 透過不定期接受媒體採訪 與發佈新聞稿，呈現集團 營運現況與未來發展，並 將新聞稿發布於集團官方 網站。<br>• 同時整合媒體關注之事項 以及報導評論，向集團經 營團隊報告，作為提升集 團營運參考。 |

| | |
|---|---|
| **調查方式** | 常規與特定主題滿意度問卷調查 |
| **頻率** | 年度 |
| **調查面向** | 產品，技術，交付質量，交付期限，響應程度，成本，全球永續實踐..... |
| **覆蓋面** | 覆蓋全部鴻海的客戶，所覆蓋的客戶占據鴻海100%的營業收入 |
| **結果** | 在2023年，82%的客戶對鴻海的服務品質表示滿意 |
| **目標** | 以80%為門檻，爭取在以後每個報告周期都比前一個周期提升5%的滿意度 |

Note 1 Method and Results of Hon Hai Customer Satisfaction Survey in 2023

| 捐款與支出 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| 政策遊說者/組織、利益團體 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 地方、區域或國家政治運動/組織/候選人 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 影響競選或立法之產業貿易協會(如智庫團體) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其他（如：與投票、公投相關支出） | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 總計 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Note 2 Monetary Contributions for Policy Influence 2020-2023 (Unit: thousand NTD)

## 1.7.2 重點議合成果與回應

集團重視每一位利害關係人的意見回饋，並作為集團營運規劃之參考，對 ESG 面向持續精進，提出因應作為或專案。此處僅摘錄部分議合成果，若各利害關係人有其他建議與回饋，歡迎聯絡集團負責團隊。.

**利害關係人議合**

| | 環境 | 社會 | 治理 |
|---|---|---|---|
| Q | 鴻海承諾於2040年達到RE100、2050年實現整個價值鏈的溫室氣體淨零排放，請問是否有具體的減碳計畫和路徑? | 鴻海將如何在全球實施公司CoC與責任標準? 集團在實現這些標準方面進展如何? | 請問鴻海是否對此供應商進行稽查? 以及如何監督進行改善? 若持續不積極作為者，公司是否有其他因應方式? |
| A | 鴻海 2023 年的節能目標為 4.5%。實際節能率為 5.90%，成功達成年度節能目標。2023 年，集團可再生能源使用率為 60.96%。<br>集團承諾以 2020 年為基準，於 2050 年達到整個價值鏈的溫室氣體淨零排放。近期目標：到 2030 年，將範疇 一和範疇二的溫室氣體絕對排放量從 2020 年（基準年的 100%）減少 42%，並在相同時間內將範疇三的溫室氣體絕對排放量減少 42%。長期目標：到 2050 年，將範疇一和範疇二的溫室氣體絕對排放量從 2020 年（基準年的 100%）減少 90%，並在同一時間框架內將範籌三 的溫室氣體絕對排放量減少 90%。<br><br>請參閱 4.2 氣候變遷和能源管理。 | 集團已制定新的「行為準則規範」和「責任標準」，與負責任企業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 發布的「行為準則規範」一致。集團將 CoC 融入其內部監控系統，並將其融入業務策略、公司文化、教育培訓和日常營運中，以確保 CoC 的實施。 例如，集團要求每位員工完成「行為準則」必修課程。2023 年，集團受訓員工的比例為 95.1%。請參閱第二章。 | 集團進一步針對「高風險供應商」及ESG績效差供應商進行進一步的稽核輔導，包括品質、製程、社會環境責任、綠色產品認證及溫室氣體稽核。利用「供應商合規管理平台」定期進行線上調查和現場稽核。<br>若發現零容忍缺失，供應商將立即失去資格。對於非零容忍缺失，根據其缺失之嚴重程度，集團會要求供應商必須在限定時間內提交改善計劃並進行改善措施。若未能按時改善者，將被列入績效差供應商清單。<br>請參閱5.1.5 |

| | 環境 | 社會 | 治理 |
|---|---|---|---|
| Q | 鴻海永續經營的同時，是否有導入生物多樣性的計畫? | 人權爭議事件集團有哪些因應的解決措施? | 我們關注鴻海推進供應商的再生能源利用。 可否請管理層介紹具體的推動措施及最新的進展情況? |
| A | 集團關注國際生物多樣性趨勢，發布「鴻海科技集團生物多樣性與不毀林承諾」，並與國立海洋大學合作「永續海洋規劃循環資源」計劃，規劃推動廢棄建材回收再製成魚礁、藻礁，透過有系統的回收體系，結合法國3D印刷技術，將廢棄建材轉化成適合不同物種生存的魚礁、藻礁，並投放於海中，改善海洋生物棲息環境。透過定期的魚苗放流，達到培育生物資源，促進生物多樣性的目的，並讓陸上廢棄物轉化為有用的海洋資源。<br>請參閱4.6 | 事件發生後，集團立即啟動溝通和回應措施。有關公司回應及解釋的詳細資訊，請參閱第 2 章 | 集團與第三方展開緊密合作，推動供應鏈的再生能源使用，樹立供應商標桿，與終端客戶共創零碳供應鏈。集團長程目標是2025年需推動45家以上重大供應商承諾使用100%可再生電力生產鴻海產品。2022年集團已製定供應商《再生能源承諾書》，至2023年底為止，累計已推動24家重大供應商簽回該協議。<br>請參閱 5.2 |
| Q | 請問鴻海揭露的碳排數據，是否包含範疇三部分的部分? | 想了解公司目前所進行的稽核計畫與有效性。 | 詢問是否有專門的董事會成員監督ESG執行的機制? 董事會成員的背景及專業性，是否完整具備相應的能力? |
| A | 以2020年為基準年，我們已完成2020-2022年的數據，因集團經營範圍廣泛，我們目前收集2023年範圍3溫室氣體排放數據，併計劃在2024年底前披露該信息。<br>請參閱4.2 | 本集團依循 RBA 的 Validated Assessment Program (VAP)，在全球進行人權、職業健康與安全及其他相關員工權利主題的內部與外部稽核。如需詳細資訊，請參閱第二章 | 本集團成立了永續委員會，負責管理全組織範圍內的ESG相關工作，並接受董事會和董事長的監督和管理。永續委員會每季向董事會報告執行結果。本集團制定了《企業管治常規指引》，指導董事會成員制定多元化政策並確保其實施。本集團亦設有提名委員會，負責提名及審核董事會候選人的資格。目前董事會的組成被認為是多元化的，具有科學、技術、金融和其他相關領域的背景和工作經驗。此外，本集團每年進行董事教育培訓，不斷提升董事在ESG各方面的能力。 |

# 1.8 重大主題與重要性評估

## 1.8.1 重要性評估

集團依循GRI準則，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，辨識與分析重大主題在經濟、環境和人群（包含其人權）的正面與負面衝擊，藉此檢視 集團永續現況，校準集團在永續管理上的策略及長期目標，推動各組織持續精進， 為社會與公司創造共享價值。

本集團每年都會進行重要性評估。

**1）重要性評估**

集團從全球性規範與標準、產業規範與標準、同業及異業標竿、組織年度目標等，蒐集永續相關主題，並經內部討論後收斂至 17 個主題：：



集團採用專家評鑑法，對內部高層主管和外部利害關係人發放問卷，調查「17 個主題對經濟、 環境和人群（包含其人權）的衝擊程度，分別詢問正面影響與負面影響的影響程度與發生機率，並依程度由低至高給予1至5分。

內部高階主管和利害關係人填覆問卷後，永續委員會分析 17 項議題的量化結果，經加權計算與內部討論確認後，我們確定了15個實質主題：財務績效、廢棄物管理、能源與溫室氣體管理、有害物質管理、氣候變遷因應、公司治理與風險管理、採購實務與管理、水資源管理、員工權益與多元平等、供應商管理、誠信經營及法規遵循、資訊安全與客戶隱私、人才吸引與留任、職業健康與安全、創新研發與低碳技術。與去年相比，新增了五個重要性主題（廢棄物管理、採購實務與管理、水資源管理、供應商管理、人才吸引與留任）。.

| 最終確定的重大主題 | 排行 |
|---|---|
| 財務績效 | 1 |
| 廢棄物管理 | 2 |
| 能源與溫室氣體管理 | 3 |
| 有害物質管理 | 4 |
| 氣候變遷因應 | 5 |
| 公司治理與風險管理 | 6 |
| 採購實務與管理 | 7 |

| 最終確定的重大主題 | 排行 |
|---|---|
| 水資源管理 | 8 |
| 員工權益與多元平等 | 9 |
| 供應商管理 | 10 |
| 誠信經營與法規遵循 | 11 |
| 資訊安全與客戶隱私 | 12 |
| 人才吸引與留任 | 13 |
| 職業健康與安全 | 14 |
| 創新研發與低碳技術 | 15 |

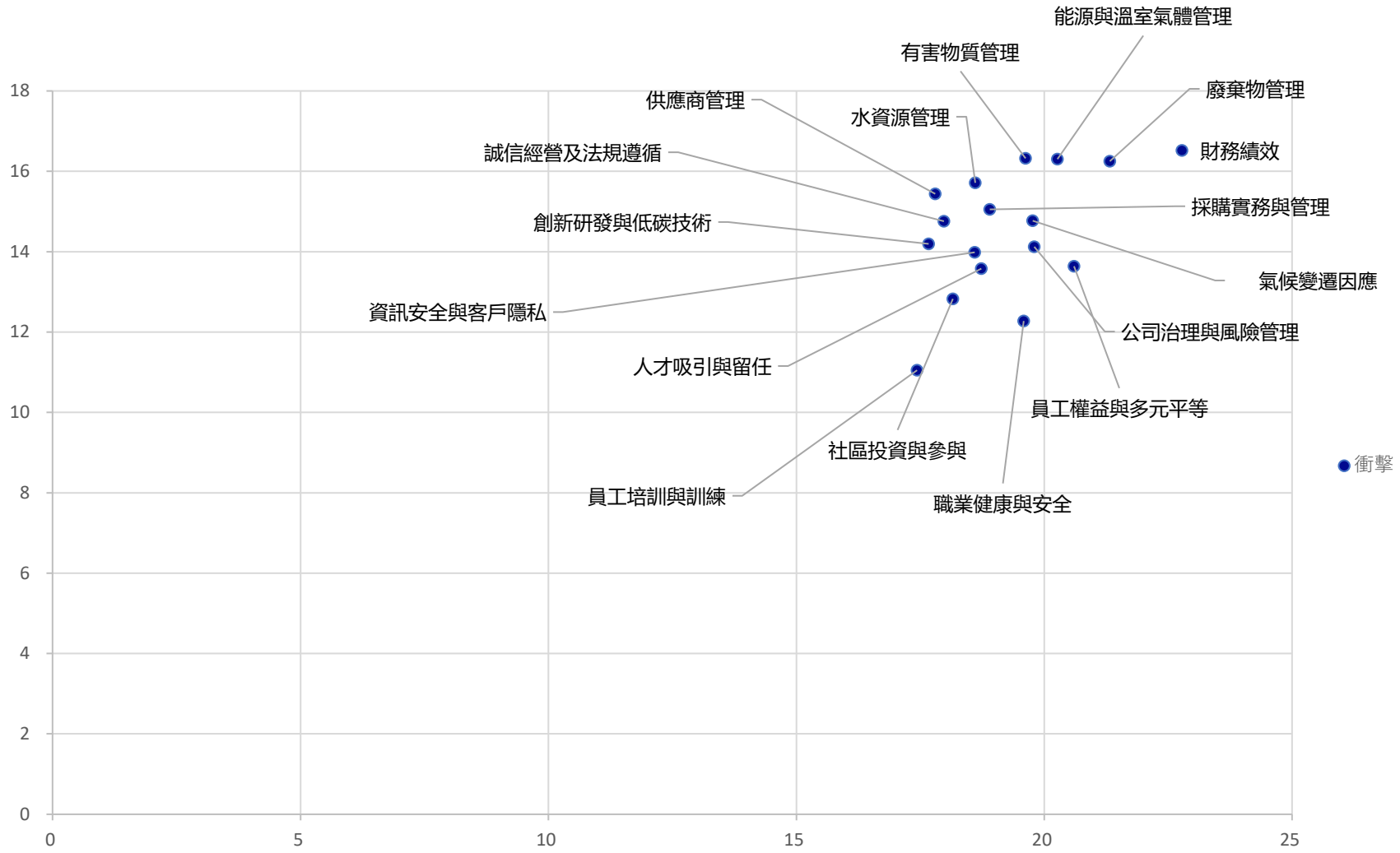
| 重大主題 | 主題描述 | 正面影響 | 負面影響 | 相關利害關係人 | 相關章節 |
|---|---|---|---|---|---|
| **1、財務績效** ↑4 | 集團的營業收入、成本、淨利、每股盈餘（EPS）、資產/負債、稅金等結果，對經濟、環境和社會的影響程度以及產生正/負影響的機率。 | 永續管理可以透過降低資金成本等來改善集團的財務績效。 | 短期內，公司需要投入一定的財務資本和人力資本，才能實現長期永續發展。 | 股東/投資者<br>顧客 | 第一章 |
| **2. 廢棄物管理** ↑2 | 減少和處理一般廢棄物和有害廢棄物的計劃和措施對經濟、環境和社會的正面/負面影響及發生概率。 | 更好地管理廢棄物可減少企業營運對環境的影響 | 廢棄物管理流程可能不夠高效，因此可能無法減輕一些負面影響 | 顧客<br>供應商/承包商<br>政府機關 | 第四章-環境管理<br>第四章-廢棄物管理 |
| **3. 能源與溫室氣體管理** ↑5 | 本集團有關能源、清潔能源、溫室氣體和空氣污染的減排計畫和措施，以及對經濟、環境和社會的正/負影響和發生機率。 | 減少集團營運對環境的影響並促進<br>低碳轉型 | 可能產生碳成本，增加集團總成本 | 顧客<br>供應商/承包商<br>政府機關<br>非政府組織 | 第四章-氣候變遷與能源管理 |
| **4. 有害物質管理** ↑6 | 集團對化學品和有害物質的控制和使用，對經濟、環境和社會的正面/負面影響以及發生的可能性。 | 更好地管理廢棄物可減少企業營運對環境的影響 | 如果危險管理流程不夠仔細，可能會對員工和環境造成傷害 | 員工<br>顧客<br>供應商/承包商 | 第四章-環境管理<br>第四章-空氣污染管理<br>第四章-產品管理 |
| **5. 氣候變遷因應** ↓2 | 該組織應對氣候變遷的策略，如氣候行動100+淨零排放目標和承諾，對經濟、環境和社會的正/負影響和發生機率。 | 改善氣候變遷適應能力可增強我們的競爭力，是我們低碳轉型之旅的關鍵組成部分 | 過度的氣候變遷調適可能會帶來高昂的成本，並在短期內對集團的營運產生負面影響 | 顧客<br>供應商/承包商<br>政府機關<br>非政府組織 | 第四章-氣候變遷與能源管理 |

| 重大主題 | 主題描述 | 正面影響 | 負面影響 | 相關利害關係人 | 相關章節 |
|---|---|---|---|---|---|
| **6、公司治理與風險管理** ↑1 | 鴻海對董事會組成及職責、內部稽核、公司股權架構及股東權利、投資者關係、風險管理等執行及管理情況，以及對經濟產生正面/負面影響程度及機率、環境與社會。 | 健全的企業管治可增強集團的營運和財務績效。 | 注重短期利益的公司治理結構損害股東利益 | 顧客<br>政府機關 | 第一章-公司治理；<br>第一章-風險管理 |
| **7. 採購實務與管理** ↑8 | 集團在原料採購、消除衝突礦產、綠色採購（如減少材料消耗、選擇可降解、可再生材料、易回收材料）和本地採購等方面的政策及其對經濟、環境的影響程度和社會，以及正面/負面影響的機率。 | 幫助選擇供應商，提升集團產品品質 | 過於嚴格的採購標準對供應商和業務夥伴帶來壓力 | 供應商/承包商 | 第五章-永續供應鏈影響 |
| **8. Water Management** ↑6 | 本集團的用水和排放（包括廢水）以及相關的減排計畫和措施，對經濟、環境和社會產生正面/負面影響以及發生的可能性。 | 更好的水資源管理可以減少企業營運對環境的影響 | 水管理過程可能不夠高效，因此一些負面影響可能無法減輕 | 顧客<br>供應商/承包商<br>政府機關 | 第四章-環境管理<br>第四章-水資源管理 |

| 重大主題 | 主題描述 | 正面影響 | 負面影響 | 相關利害關係人 | 相關章節 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **9. 員工權益與多元平等** ↓8 | 集團在員工多元化、性別平等、反歧視、人權議題和員工權利方面的促進和管理對經濟、環境和社會產生正面/負面影響和發生機率。 | 建立人力資本並提高集團競爭優勢 | 員工成本影響企業營運 | 員工<br>顧客<br>供應商/承包商 | 第二章-員工權益保護與員工溝通；<br>第二章-薪資與福利；<br>第二章-多元與包容； |
|  **10. 供應商管理** ↑2 | 集團供應鏈管理策略、指引、管理及審核，推動供應商履行社會責任（如RBA指引、ROHS、REACH、人權、溫室氣體減排等）對經濟、環境及社會及正面/負面影響的可能性。 | 幫助選擇供應商，提升集團產品品質 | 過於嚴格的採購標準對供應商和業務夥伴帶來壓力 | 顧客<br>供應商/承包商 | 第五章-供應商永續管理政 |
|  **11. 誠信經營及法規遵循** ↓5 | 反腐敗、不正當競爭、反壟斷和壟斷行為的管理情況、遵守法律法規（經濟、社會和環境）等情況，對經濟、環境和社會的影響程度以及正面/負面影響的機率。 | 遵守行為準則符合利害關係人的利益 | 當集團違反反貪腐/反競爭法律等時，就會產生法律費用。 | 政府機關 | 第一章-倫理經營 |

| 重大主題 | 主題描述 | 正面影響 | 負面影響 | 相關利害關係人 | 相關章節 |
|---|---|---|---|---|---|
| **12. 資訊安全與客戶隱私** ↓10 | 集團資訊安全政策和製度、資訊風險控制、客戶保密管理措施（如客戶資料保密、客戶產品規範）對經濟、環境和社會的正/負影響和機率。 | 保護敏感資料和智慧財產權 | 違反資訊安全或洩漏客戶資訊會導致客戶信任受損。 | 顧客 | 第一章-資訊安全管理 |
| **13. 人才吸引與留任** ↑4 | 集團員工招募率、離職率、績效評估、薪酬福利政策等對經濟、環境及社會的正/負影響及機率。 | 建立人力資本並提高集團競爭優勢 | 員工成本影響企業營運 | 員工 | 第二章-人才吸引與保留 |
| **14. 職業健康與安全** ↓10 | 集團員工和承包商職業健康安全管理政策的推廣和管理對經濟、環境和社會產生正/負影響和發生機率。 | 吸引優秀人才，提升集團競爭力 | 人力成本可能增加 | 員工 | 第三章-職業安全與健康<br>第三章-員工健康促進 |
| **15. 創新研發與低碳技術** ↓6 | 創新研發和低碳技術政策和方向（如F3.0轉型升級）的推廣和管理、研發費用、研發成果和績效、專利申請等，以及正面/負面影響的程度和發生情況對經濟、環境和社會產生影響的機率。 | 技術創新提高了集團的競爭力，使集團領先競爭對手 | 技術創新需要大量的資金和資源，這意味著更高的成本 | 顧客 | 第一章-創新研發政策與策略 |

## 1.8.2 重要性矩陣


能源與溫室氣體管理
有害物質管理
廢棄物管理
供應商管理
水資源管理
財務績效
誠信經營及法規遵循
採購實務與管理
創新研發與低碳技術
氣候變遷因應
資訊安全與客戶隱私
公司治理與風險管理
人才吸引與留任
員工權益與多元平等
社區投資與參與
員工培訓與訓練
職業健康與安全
衝擊
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
0
5
10
15
20
25

# 2 多元包容，幸福發展



**本章實質議題**

- 員工權益與多元平等
- 人才吸引與留任

員工是集團最重要的財富，集團透過落實獎酬制度與績效考核，促使員工不斷向上自我提升，成就員工個人職涯發展，且為員工提供具有競爭力的整體薪酬，以激勵員工士氣，提升公司營運績效

**[2023 年的主要 KPI 和成就/榮譽]**

| | |
|---|---|
| 1 | 在集團層面持續推進多元化，女性管理層比例達到 21.55%，持續關注職場多元、公平及共融框架（DEI）。 |
| 2 | 關注員工的穩定性和幸福感，大規模啟動「永續敬業度調查」將近1.8萬位員工參與，整體永續敬業度為82分，在持續推動工作環境改善行動下，鴻海精密工業股份有限公司的離職率下降至11.43%。 |
| 3 | 集團展現對人才的培訓發展的高度重視，投資1.48億新臺幣，提供了高達5,662萬小時的培訓，提供多元的線下培訓項目與超過71,000門以上的線上培訓課程，員工依照自身需要隨時隨地行動學習，平均而言，每位員工培訓了75.6小時。 |
| 4 | 2023年開展勞動保護、宿舍安全文化、食安衛、工會規範化與員工關愛多項聯合稽核，並完善了稽核員選任機制，建立了課程體系及考核認證辦法，共計798人次參訓，綜合認證53名稽核員；2023年稽核24個廠區，稽核缺失270項，整改率100%。 |

**「對於永續發展目標(SDGs)的承諾」**




**[主要 GRI 標準]**

GRI 401, GRI 402, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410

# 2.1 多元共融

## 2.1.1 多元共融政策

集團秉持著公平、公正、平等原則，致力於建立多元包容性之友善工作環境，給予每位員工一致性的薪資、晉升與教育制度，同時積極營造職場相互尊重的多元包容文化。集團重視性別弱勢 及少數族群之多元任用，逐年追蹤落實狀況，並促進各經營管理階層及員工之組成。

### 自由擇業

集團嚴格禁止強迫勞動，包括束縛（含債務束縛）或以契約約束或剝削非自願或獄中員工、奴隸或販賣人口。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。

### 勞務派遣

集團進行預選盡職調查，以確保勞務派遣公司遵循適用法律法規、準則及標準的適用要求。在管理過程中保證通過勞務派遣公司的員工與公司自聘員工享有同樣待遇，包括但不限於同工同酬，休息休假。

集團與各廠區使用的勞務派遣服務商簽訂了《勞務派遣服務協議》，協議明確雙方的責任和義務，並保證同工同酬、工作環境平等和工作安全措施。根據協議，集團有義務對勞務派遣服務商進行教育和培訓，每年定期對勞務派遣服務商進行審核，如果出現嚴重違反相關協議的情況，我們將終止合同。我們還對勞務派遣服務商進行不定期審核，並持續調查員工入職和離職情況，以降低可能存在的風險。

集團的管理措施包括現場審核、員工訪談和書面審查。我們不僅確保執行禁止歧視和強迫勞動的政策，還公開發布報告並公布申訴渠道；結合員工培訓，保護員工免受任何形式的歧視。

### 外籍員工

集團確保所有外籍員工有效的合法工作許可，如有當地適用法規，以嚴格者為準。同時確保受雇在其工廠工作但生活在另一個國家/地區的所有外籍員工在離開原籍國之前收到、理解、簽署以其母語或熟悉語言編寫的書面雇傭合同，並保留一份雇傭合同。

集團在《責任標準》中規定"零收費"原則，即所有員工在獲得就業和/或繼續就業機會時，不得被要求支付雇主或中介費用。這包括招聘、申請、技能測試、安置、處理、續簽和/或任何形式的經常性費用。

### 生育保護

集團致力於保護女性員工的權利和健康。這包括提供工作健康保障、產假、社會福利、餵哺母乳的休息時間，以及防止因生育而遭解僱和歧視，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。

更多的詳細政策請參閱(鴻海科技集團責任標準)

## 2.1.2 多元共融的員工組成

集團全球員工總人數達749,039人，其中包括 4,241 名殘疾人和 26,572 名少數民族員工。集團於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地住民為主，在我們的中國廠區，約有 56,693 名管理人員是陸籍，體現了我們在全球運營中培養本地領導力和促進多元化的承諾。

**表 2-1：員工人數統計**

| | 分類 | 定義 | 性別 | 中國大陸 | 台灣地區 | 越南 | 印度 | 墨西哥 | 歐洲 | 北美洲 | 其他 | 全球 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 總數 | 員工人數 | 與鴻海發生勞雇關係之個人 | 男 | 280,411 | 11,099 | 40,359 | 2,132 | 14,220 | 4,361 | 3,736 | 1,722 | 358,040 |
| | | | 女 | 172,281 | 4,795 | 29,557 | 9,110 | 15,258 | 2,942 | 2,180 | 3,127 | 239,250 |
| 契約類型 | 永久聘雇員工人數 | 簽訂無限期（即無固定期限）合約的員工 | 男 | 131,074 | 11,099 | 6,958 | 2,132 | 14,071 | 3,755 | 2,324 | 1,722 | 173,135 |
| | | | 女 | 70,450 | 4,795 | 4,688 | 9,110 | 15,219 | 2,299 | 1,235 | 3,127 | 110,923 |
| | 臨時員工人數 | 簽訂有期限（即固定期限）合約的員工 | 男 | 149,337 | 0 | 33,401 | 0 | 149 | 606 | 826 | 0 | 184,319 |
| | | | 女 | 101,831 | 0 | 24,869 | 0 | 39 | 643 | 735 | 0 | 128,117 |
| | 無時數保證的員工人數 | 無保證固定工作時數的員工 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 586 | 0 | 586 |
| | | | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 210 | 0 | 210 |
| 雇傭類型 | 全職員工人數 | 工作時數等於法定時數的員工 | 男 | 280,411 | 11,092 | 40,359 | 2,132 | 14,220 | 4,361 | 2,788 | 1,722 | 357,085 |
| | | | 女 | 172,281 | 4,795 | 29,557 | 9,110 | 15,258 | 2,942 | 1,404 | 3,127 | 238,474 |
| | 兼職員工人數 | 工作時數少於法定時數的員工 | 男 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 948 | 0 | 955 |
| | | | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 776 | 0 | 776 |
| 非直接雇傭 | 派遣員工人數 | 派遣員工人數 | 男 | 73,350 | 989 | 589 | 1,196 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76,124 |
| | | | 女 | 38,849 | 725 | 333 | 35,718 | 0 | 0 | 0 | 0 | 75,625 |
| | 其他 | 外包和供應商職員、顧問與承包商 | 男 | 0 | 197 | 479 | 2,060 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,736 |
| | | | 女 | 0 | 0 | 316 | 515 | 0 | 0 | 0 | 0 | 831 |

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團
3. 供應商/承包商包括餐飲、保全、清潔、機電維修等。
4. 主要受到大環境、庫存調整與疫情後終端產品需求遲緩影響。生產較前一年有略微衰退，需求降低，因此員工總數較前一年下降。

**表 2-2：按年齡和性別劃分的員工多元化分布**

| | 性別 | 中國大陸 | 台灣地區 | 越南 | 印度 | 墨西哥 | 歐洲 | 北美洲 | 其他 | 全球 | 比例 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <30 歲 | 男 | 148,643 | 2,237 | 27,525 | 6,320 | 5,110 | 985 | 664 | 643 | 192,127 | 25.65% |
| | 女 | 67,083 | 1,820 | 20,025 | 36,731 | 4,465 | 466 | 379 | 1,168 | 132,137 | 17.64% |
| 30-50 歲 | 男 | 199,997 | 8,109 | 12,638 | 2,387 | 6,241 | 2,826 | 1,721 | 880 | 234,799 | 31.35% |
| | 女 | 143,795 | 3,317 | 10,570 | 2,582 | 7,279 | 1,864 | 834 | 1,737 | 171,978 | 22.96% |
| >50 歲 | 男 | 5,121 | 1,756 | 23 | 128 | 2,869 | 474 | 1,498 | 200 | 12,069 | 1.61% |
| | 女 | 252 | 369 | 57 | 8 | 3,514 | 688 | 820 | 221 | 5,929 | 0.79% |

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

**表 2-3：按少數族群的員工多元化分布**

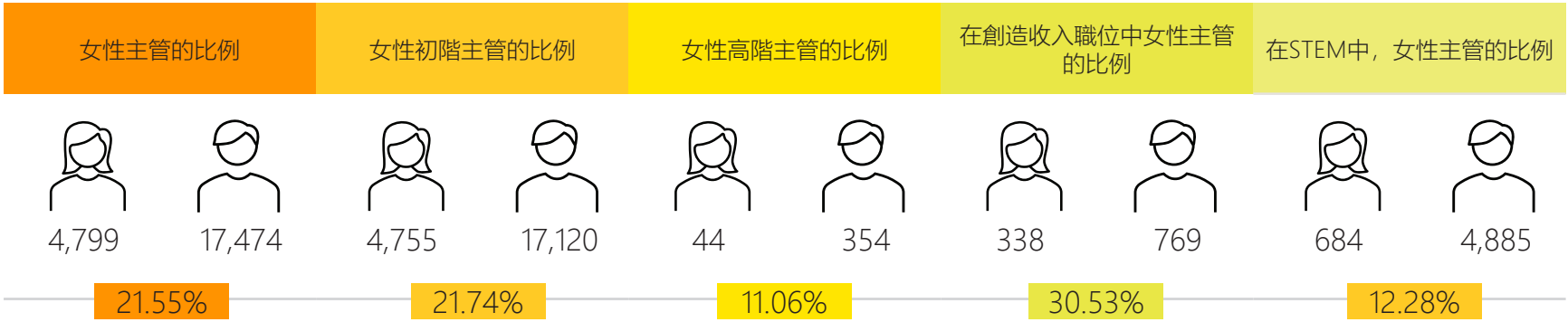
| | 少數族群 | 人數 | 比例 | 佔主管職的比例 |
|---|---|---|---|---|
| 中國大陸 | 壯族 | 13,867 | 2.5% | 0.7% |
| | 苗族 | 3,609 | 0.6% | 0.2% |
| | 土家族 | 3,078 | 0.5% | 0.6% |
| | 瑤族 | 2,280 | 0.4% | 0.2% |
| | 侗族 | 1,860 | 0.3% | 0.1% |
| | 其他 | 8,384 | 1.5% | 1.0% |

| | 少數族群 | 人數 | 比例 | 佔主管職的比例 |
|---|---|---|---|---|
| 台灣地區 | 原住民 | 10 | 0.06% | 0.00% |
| | 夏威夷原住民或其他太平洋島民 | 15 | 0.25% | 0.00% |
| 美國 | 美國印第安人 | 31 | 0.52% | 0.00% |
| | 阿拉斯加原住民 | 13 | 0.22% | 0.00% |
| | 亞裔 | 656 | 11.09% | 31.72% |
| | 黑人或非洲裔美國人 | 652 | 11.02% | 19.70% |
| | 西班牙裔/拉丁裔 | 288 | 4.87% | 5.27% |
| | 兩種族裔以上 | 147 | 2.48% | 1.26% |
| | 未披露/不適用 | 66 | 1.12% | 0.00% |
| 歐洲(捷克) | 蒙古 | 661 | 9.05% | 0.00% |

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團
3. 管理職位包括初級、中級和高級主管職。
4. 計算方法：少數族群百分比 = 少數族群人數 / 全職員工人數，以國家或地區為範圍；管理職位百分比 = 擔任管理職位的少數族群人數 / 所有管理職位，以國家或地區為範圍。
5. 美國境內員工種族/民族應依EEO-1 Survey之分類揭露：亞裔、黑人/非裔、西班牙裔/拉丁裔、白人、其他 (原住民 /混血) 、兩種族裔以上或不揭露/不適用

由於集團屬於電子製造業，男性員工比例高，以致男性主管比例也相對高，因此集團亦將女性員工擔任主管比例視為職場多元化的指標之一。

**表 2-4: 年度女性員工佔各主管職的比例**




註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區
3. 初級管理職位：規劃管制層級或經理級 (含) 以下
4. 高階管理職位：經營主持層級或副總經理級（含）以上。
5. STEM 指科學、技術、工程和數學等創新研發、工程類等職位。

## 2.1.3 平等的職場機會

對於與招募、晉升、績效評估、薪資和訓練機會相關的事宜，集團不會因性別、年齡、國籍、出生地、種族、語言、殘障、婚姻狀況、懷孕、性取向、宗教、政治聯繫或工會會籍而有所歧視。我們也禁止童工從事工作。集團致力於保障員工的權利，並確保他們獲得有尊嚴的對待和尊重。集團致力於創造一個公平的工作場所，讓每位員工都能獲得平等的對待，確保根據個人表現和成就給予公平的報酬和晉升機會。

### 2.1.3.1 反歧視及反騷擾

**反歧視政策**

集團承諾不對員工實施暴力、性別暴力、性騷擾、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 。

集團承諾全體員工不受騷擾及非法歧視，不因人種、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。集團向員工提供合理的宗教活動場所。此外，不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。

集團製定書面程序和制度來實施其反騷擾和反虐待政策。集團設置專責人員，負責監督和落實反騷擾及反虐待政策和程序。集團向所有員工和主管有效傳達其不歧視/不騷擾政策，該傳達內容應包含有危害的崗位、非危害崗位工作場所調整措施和自願體檢等相關資訊。

在入職培訓期間為所有員工提供相關資訊或培訓，並通過定期再培訓不斷鞏固這方面的知識。其中，接受或處理騷擾和虐待相關投訴的所有員工必須受過解決此類投訴的正式培訓；安保人員應接受防止騷擾和虐待及其崗位和職責方面的培訓。

為確保集團內的所有同仁遵循ESG和CSR政策，集團要求每位員工每年必須完成「行為準則(CoC)」、「員工人權專章」必修培訓課程、課程內容包括道德規範、員工人權、職業衛生安全等議題，受訓員工占比為95.1%。集團透過員工年度晉升與永續政策必修培訓課程掛勾的機制，提高員工受訓率與完訓率。相關制度及規定公佈於公司內部網站，供同仁隨時查閱。

**歧視和騷擾事件**

在性騷擾議題方面，公司制定了獨立的管理辦法《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》和相關事件處理流程，以處理性騷擾、權力騷擾等行為。設置了專屬的舉報專線、信箱等反應渠道，規範中通過事件分級受理制度和成立申訴處理委員會，確保申訴案件可受到公正、客觀的調查與審議。於2023年經性騷擾申訴管道且立案調查的案件有2件，經過調查訪談、相關佐證資料收集與申訴處理委員會共同審查與決議，對案件中行為不當者，依據不同違規情節程度進行懲處，並為反映者提供公司內或外部第三方心理諮商等資源支持。

此外，集團不定期邀請外部專家開設性別平等法規的線上課程，透過培訓提升員工性別平等和維護自我權益的意識。藉由系統性的管理機制，建置勞資雙方溝統管道，集團為員工維持一個不受歧視、不受騷擾的優質工作環境。

**內部投訴與申訴程序**

集團已制定詳細的內部投訴和申訴方法，以處理歧視或騷擾事件。同仁可透過內部報告管道向指定人員報告此類事件。集團保證不會對善意舉報騷擾事件的人員進行報復。

對於重大員工事件，如性騷擾投訴、員工重大違紀行為等，集團制定了《重大員工事件人事審核管理辦法》作為處理該類事件的最高原則，並納入審核機制，避免處理偏頗或濫權。經證實的歧視或騷擾事件，將依照集團的紀律規範處理，並記錄在員工的人事檔案中。同樣地，提出不實指控的個人也將面臨紀律處分，這也會記錄在他們的人事檔案中。此外，本集團將保存所有相關事件的全面文件記錄，以確保透明度和問責性。

### 2.1.3.2 薪酬男女平等

本集團致力於建立一個平等、包容的工作場所，提供各種措施，確保符合並超越法律法規對於性別平等所規定的標準。

**表 2-5：性別薪資指標**

| | 性別 | 平均數差異比例 | 中位數差異比例 |
|---|---|---|---|
| 高階主管級別(僅基本薪資) | 男<br>女 | 1:0.56 | 1:0.83 |
| 高階主管級別(基本薪資+其他現金獎勵) | 男<br>女 | 1:1.25 | 1:1.40 |
| 主管級別(僅基本薪資) | 男<br>女 | 1:0.84 | 1:0.81 |
| 主管級別(基本薪資+其他現金獎勵) | 男<br>女 | 1:0.76 | 1:0.81 |
| 非管理層(僅基本薪資) | 男<br>女 | 1:0.84 | 1:0.89 |
| 非管理層(基本薪資+其他現金獎勵) | 男<br>女 | 1:0.80 | 1:0.85 |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：鴻海精密工業股份有限公司

### 2.1.3.3 關懷弱勢員工

集團一直秉持以人為本的理念，為殘障員工提供各種解決方案。在職場發展與招募、工作與生活環境改造、在職教育等方面提供精緻服務。此外，我們運用殘障平等指數（DEI）進行評估與改善，創造多元、公平、包容的企業文化。集團制定了崗位適應性評估標準，定期進行評估，為殘障員工開發更多崗位。

通過IE+人因技術，改善工作及生活條件，滿足及超越殘疾員工在公司工作及生活的基本需求，建立無障礙學習環境及多元、公平、包容的工作場所，促進他們的幸福感以及對工作和生活的投入。我們從殘疾人的特性分析、崗位適應性評估、招募與培訓、人性化工作及生活環境改善等方面打造殘疾人服務整體解決方案。

**陽光培訓中心線上學習平台**

在E-learning上建立陽光培訓中心專區，製作無障礙課件，給各事業單位殘疾員工開展入職培訓、在職培訓及專題培訓；線下建立陽光實訓室，打造無障礙教學環境，新入職員工提供能力訓練，在職員工提升工作技能訓練及實操訓練，無縫對接產線，透過合作、推廣及數據分析反饋之方式，服務各事業單位殘疾員工。

除培訓殘疾員工，集團也致力於讓更多的員工學習殘疾人相關知識，促進員工理解與關愛身邊的殘疾人，從而助力集團愛心文化。與集團各事業群共同推進殘疾人“學習之星”系列專題培訓，殘疾員工學習達120,986人次，表彰33名優秀學員，促進殘疾員工成長；全國助殘日、國際殘疾人日等殘疾人節日期間推廣殘疾人相關知識專題，全員學習達257,791人次，促進集團員工關心關愛殘疾員工，殘疾員工積極參與綫上平臺各種專題學習，累計學習人次超過40萬。




學習之星
“系列專題培訓

## 陽光實訓室

集團建立陽光實訓室，開展入職和在職的能力訓練、生產技能訓練，開展各類培訓15場次，培訓人數超過600人。

我們根據殘疾員工的需要，提供多種培訓課程，包括攝影技巧、文字處理、急救員等，共有153人參加，其中61人成功考取相應證書。同時，集團對員工的生活環境進行了評估，引進了閃燈門鈴、緊急呼叫設施等440項設施，創造了無障礙的教學環境，提供了多樣化的培訓內容和無障礙課件。積極舉辦殘障人士活動，2023 年有 2000 多名殘障員工接受心理健康輔導，改善 5 個隱蔽式 MSD 崗位，引進 3 個聲光切換裝置等輔助設施。2023 年有超過 20 萬人參加「國際復康日」活動。

AI智能語音教學




能力提升訓練






所獲榮譽

第三屆深圳市「殘健共融」殘疾人創業創新大賽：銀獎

# 2.2 人才吸引與留任

## 2.2.1 人才招募

### 2.2.1.1 招募原則與工作

集團通過社會招募與校園招募兩個管道甄選人才，以及舉辦數場身心障礙人士的專場招聘會，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中。

集團透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員和適度的人力更替，吸引更多人才。同時，集團積極瞭解離職原因作為改善根據，並透過新進人員的持續加入，促使集團更加多元化。

**表 2-6: 員工的新進率與離職率**

| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 新進率 | | 14.40% | 12.80% | 16.90% | 17.52% | 16.43% |
| 離職率 | 全體 | 18.60% | 12.70% | 11.80% | 18.20% | 11.43% |
| | 自願離職（如辭職、退休） | 16.60% | 11.80% | 10.20% | 16.70% | 10.45% |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：鴻海精密工業股份有限公司
3. 新進率=該年度新進總人數/(該年度新進總人數+該年度期初人數)，以年度1月1日的總員工人數來計算新進員工的比例。
4. 離職率=該年度離職總人數/(該年度離職總人數+該年度期末人數)，以年度12月31日的總員工人數來計算離職員工的比例。

**表 2-7-1: 新進員工**

**新進員工數量**

| 台灣地區 | | 中國大陸 |
|---|---|---|
| 4,608 | 2019 | 545,639 |
| 4,274 | 2020 | 517,987 |
| 4,978 | 2021 | 395,936 |
| 4,596 | 2022 | 399,186 |
| 4,524 | 2023 | 221,582 |

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區。

### 表 2-7-2: 新員工雇用與招募成本

| 新進員工數量 | | 平均招聘成本(TWD) |
|---|---|---|
| 149 | 2019 | 40,961.1 |
| 139 | 2020 | 37,807.9 |
| 182 | 2021 | 28,094.6 |
| 221 | 2022 | 29,733.7 |
| 120 | 2023 | 39,549.0 |

1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：台灣總部中央單位
3. 平均招募成本包括內部和外部招募成本，例如面試、中介費、廣告、招聘會、差旅和搬遷費用。
4. FTE：全職等同是指在一個固定時間內，即一年，代表一名全職員工的工作時數。這個概念是用來將幾位兼職員工的工作時數轉換成全職員工的工作時數。

### 表2-8：新進員工與離職員工

| 年齡 | | 性別 | 中國大陸 | 台灣地區 | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 新進員工 | < 30 歲 | 男 | 99,293 | 1,241 | 100,534 |
| | | 比值 | 0.668 | 0.555 | 0.666 |
| | | 女 | 37854 | 1,162 | 39,016 |
| | | 比值 | 0.564 | 0.638 | 0.566 |
| | 30-50 歲 | 男 | 51,093 | 1,281 | 52,374 |
| | | 比值 | 0.255 | 0.158 | 0.252 |
| | | 女 | 33,290 | 671 | 33,961 |
| | | 比值 | 0.232 | 0.202 | 0.156 |
| | >50 歲 | 男 | 31 | 143 | 174 |
| | | 比值 | 0.006 | 0.086 | 0.026 |
| | | 女 | 21 | 26 | 47 |
| | | 比值 | 0.083 | 0.070 | 0.076 |
| | 總計 | 人數 | 221582 | 4,524 | 226,106 |
| | | 比值 | 0.392 | 0.258 | 0.388 |
| 離職員工 | < 30 歲 | 男 | 122,183 | 558 | 122,741 |
| | | 比值 | 0.822 | 0.249 | 0.813 |
| | | 女 | 46341 | 410 | 46,751 |
| | | 比值 | 0.691 | 0.225 | 0.664 |
| | 30-50 歲 | 男 | 86,768 | 900 | 87,668 |
| | | 比值 | 0.434 | 0.111 | 0.421 |
| | | 女 | 53,419 | 414 | 53,833 |
| | | 比值 | 0.371 | 0.125 | 0.366 |
| | >50 歲 | 男 | 429 | 249 | 678 |
| | | 比值 | 0.084 | 0.150 | 0.100 |
| | | 女 | 2222 | 53 | 2,275 |
| | | 比值 | 8.817* | 0.144 | 0.100 |
| | 總計 | 人數 | 311,362 | 2,584 | 313,946 |
| | | 比值 | 0.551 | 0.148 | 0.539 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 離職員工 | < 30 歲 | 男 | NA | 0 | 0 |
| | | 女 | NA | 1 | 1 |
| | 30-50 歲 | 男 | NA | 27 | 27 |
| | | 女 | NA | 8 | 8 |
| | >50 歲 | 男 | NA | 32 | 32 |
| | | 女 | NA | 0 | 0 |
| | 總計 | 人數 | NA | 68 | 68 |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區
3. 新進率 = 各組別的年度新員工總數 / 各組別的年底員工人數、
4. 離職率 = 各組別年內離職總人數 / 各組別年底員工人數。
5. * 中國大陸的員工流失率如此之高，是由於他們大多數是簽訂臨時合約以滿足季節性需求的派遣員工。

## 2.2.2 重返職場

### 2.2.2.1 優於法規的育嬰保障

**帶薪育兒假**

本集團致力於確保女性員工享有符合或超過法律規定的產假，員工在產假結束後，有權返回相同或同等職位，並享有相同的薪資水平。此外，本集團為所有員工提供帶薪假期，以支持一個平衡和包容的工作場所。

**台灣的帶薪休假政策**

主要照顧者的帶薪休假時間（針對母親）

本公司提供帶薪休假，以支持主要照顧者在懷孕期間、分娩後或收養孩子期間的需求。這與我們對工作場所性別平等的承諾一致。根據《性別工作平等法》的規定，任職滿六個月且撫育未滿三歲子女的員工，可以申請育嬰留職停薪。此申請可由員工本人或其配偶提出，並免於提交配偶的就業證明。

非主要照顧者的帶薪休假時間（針對父親）

同樣地，非主要照顧者，通常是父親，也可以在相同條件下申請育嬰留職停薪以支持其配偶在懷孕期間、分娩後或收養或寄養孩子期間的需求。

育嬰留職停薪的期限

育嬰留職停薪可以申請至子女年滿三歲為止，但不得超過兩年。同時撫育多名未滿三歲子女的情況下，留職停薪期間可以合併計算，但總期間不得超過最幼子女的兩年。每次申請的留職停薪期間不得少於六個月。

通過實施這些政策，我們公司確保無論是主要還是非主要照顧者在關鍵的育兒期間都能得到必要的支持，從而促進平衡和對家庭友好的工作環境。

由於各省市的規定不同，集團在中國大陸地區並沒有劃一的帶薪育兒職假期規定。同時，我們嚴格遵守各省的規定，並承諾提供不低於當地政府要求的帶薪育兒假期間及相關育兒支援。

**為母親提供保護**

依「職安法」規定辦理，針對懷孕及哺乳期之女性員工，由職醫科醫師及護理師提供工作環境評估、危害預防、健康指導等健康管理措施，以保障其健康安全；並提供哺孕衛教健康諮詢、集哺乳室、優先餐道、接駁車保留座位等友善職場環境。

2023年鴻海公司母性保護評估共50人，皆為第一級管理，100%追蹤關懷，包含妊娠健康評估24人，產後健康評估26人。

### 「0到6歲公司養」育兒福利津貼

為讓員工安心工作、放心生活，鴻海母公司積極推動生育政策，自2020年 初宣佈優化育兒福利津貼「0-6 歲公司養」，創下台灣先例。集團按懷孕前、中 到產後，給予準媽媽們全方位補助，新生兒從 0 歲起到滿7足歲止，共計七年期間，每月給予1.5 萬元新台幣補助，更在預產期前 3 個月，補助上下班計程車交通費 1.5 萬元，懷孕期間配戴準媽媽識別證，給予上下電梯、取餐與搭乘接駁車優先等禮遇。

此外，集團擁有5家合作育兒機構，涵蓋156所幼兒園或分園，支持鴻海寶寶健康快樂成長，為員工的家庭和事業提供有力保障。

在 2023 年，1,860 名鴻海寶寶受惠，已發放的補助金171,282,070新臺幣，這些措施讓員工更有安全感，有助於提高員工保留率。 如需詳細資訊，請參閱：




### 2.2.2.2員工留任

集團提供的全方位照護下，近年的員工育嬰復職率接近100%與留任率近75%；為進一步提升留任率，針對離職人員，集團落實面談，瞭解員工離職真正具體原因，並考量納為改善方針。

在留才政策面，積極深入基層，瞭解員工真正需求，並落實員工關懷，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台；環境面，持續完善基礎設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

#### 2.2.2.3 育嬰復職率與留任率

**表 2-9: 育嬰復職率、留任率之情形**

| | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **復職率** | 應復職人數 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 |
| | | 9,155 | 15,970 | 25,125 | 6,062 | 18,350 | 24,412 |
| | 實際復職人數 | 9,075 | 15,819 | 24,894 | 6,009 | 18,300 | 24,309 |
| | 復職率 | 99.13% | 99.05% | 99.08% | 99.13% | 99.73% | 99.58% |
| **留任率** | 實際復職人數 | 6,736 | 14,386 | 21,122 | 9,076 | 15,824 | 24,900 |
| | 復職滿1年仍在職人數 | 5,711 | 12,014 | 19,068 | 6,599 | 10,002 | 16,601 |
| | 留任率 | 84.78% | 83.51% | 90.28% | 72.71% | 63.21% | 66.67% |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區

# 2.3薪酬與福利

## 2.3.1薪酬制度

集團透過具競爭力的薪酬結構吸引及挽留優秀人才，並透過合理機制連結公司營運表現與員工薪酬之間的相關性，獎勵員工的表現。集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，除薪資制度符合當地法規，亦參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，報酬表現優於業界水準之上，為員工提供安身立命的職場環境與薪酬福利。

與集團簽訂正式雇用合約之員工，自入職日起，在中國大陸地區，集團均按照當地政府規定為其繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照當地政府社會保險相關規定執行；在台灣地區則依政府規定，為員工提供勞健保、提撥勞退金與團保福利，在其他海外廠區部分，則依照當地政府的規定為員工投保。

公司設有分紅制度，與員工共享成功的果實，激勵員工並提升他們對公司的忠誠度和歸屬感。針對貢獻度較高的，除當年度的分紅外，將自明年或後年度的分紅可分配額度當中，預告員工可領取的明年或後年度分紅金額，作為留才使用，只要員工明年或後年度發放分紅時仍在職，即可領取該預告分紅金額。這樣的預告分紅不僅使員工和公司共同關注長期目標，也提升員工的工作積極性和忠誠度，有助於公司財務穩定性和長期發展。

## 2.3.2福利制度

本集團始終堅持以員工為本的核心理念，致力於關懷員工的身心健康，傳遞仁愛與關懷。我們深信，賦予員工力量，不僅能促進其在工作中的熱

情，更能提升其生活品質，讓每位員工都能在職業生涯中實現自我價值，享受生活的快樂。我們將持續完善福利措施，創造一個充滿活力與支持的工作環境，讓每位員工在這裡茁壯成長，實現夢想。

### 2.3.2.1員工福利

集團透過提供一系列靈活工作安排，致力於促進員工的健康工作與生活平衡。這些安排包括彈性上班時間、在家工作選擇，以及兼職工作機會。我們的政策旨在滿足員工的不同需求，提高員工的滿意度和生產力。致力於創造一個富有適應性和支援性的工作環境，確保所有員工都能有效地平衡工作和家庭責任。

集團實施一系列員工福利措施，以促進及保障員工及其家人的健康，包括前述的社會保險及團體保險，退休金，婚喪喜慶及其他特殊場合補助，旅遊津貼，年終派對抽獎及其他補助。集團希望建立完善的員工關懷網，讓全球員工在工作的同時，也能獲得職涯發展。2023年，集團的員工薪津支出約為新台幣82.7億元。

2023年，集團總部舉辦了各式各樣的活動，豐富員工的閒暇時間：4,104名員工參與中秋公益選品活動，滿意度達84.82%；4,350名員工參與新春伴手禮選品活動，滿意度達77%；全體員工參與年終活動，整體滿意度超過70%。富士康工會在中秋、端午、春節等傳統節日進行節日關懷活動，為員工送去禮物和祝福，2023年投入台幣1.10368億元，為員工送上106.9萬份節日禮品。

**工作時間**

集團深知，員工的不合理超時工作會對生產力造成負面影響，並可能導致流動率上升及傷病率增加。基於對員工福祉的高度重視，我們制定了明確的工時管理政策：除非遇到緊急狀況或特殊情況，否則每週的工作時間（包括加班在內）不得超過 60 小時。此舉旨在確保員工在良好的工作環境中發揮最佳表現，並維護他們的身心健康。我們堅信，合理的工時安排能夠激發創造力，提升工作滿意度，並最終促進公司的可持續發展。我們嚴格遵守 RBA（Code of Conduct）的規定，除緊急或特殊情況外，員工每工作七天應至少休息一天，連續工作天數不得超過 6 天。

**勞逸平衡**

為了促進員工工作與生活的平衡，我們致力於提供綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、零售購物區、書店、健身房及其他休閒設施。集團提供在家工作的安排和彈性的工作選擇，以滿足單位和員工的需求。

### 2.3.2.2家庭福利

本集團致力於透過提供全面的家庭與照護支援福利來支持員工的福祉。我們提供現場托兒設施，並為外部托兒服務提供財務資助，確保員工可以安心工作。秉持關懷員工福祉，致力於提供全面的家庭與照護支援福利，以助力員工在工作與家庭生活中達到理想的平衡。我們特別設置現場托兒設施，並為外部托兒服務提供財務資助，確保員工能夠心無旁騖地投入工作。此外，我們的工作場所專門配備餵哺母乳的設施，為初為人母的婦女創造友善且便利的環境。此外，我們提供標準育兒假以外的帶薪家庭與照顧假期，讓員工可以照顧有身心健康問題的子女、配偶、伴侶、受扶養人、父母、兄弟姊妹或其他指定親屬，共同建立一個支持性和包容性的工作環境。我們深信，透過這些細緻周到的措施，能夠為員工提供更佳的支持，讓她們在職場中蓬勃發展，實現工作與家庭的雙重滿足。

集團積極規劃員工家屬參與活動，提升家屬對公司的認同，增加員工的投入感。2023 年大陸成都園區舉辦家庭開放日活動，共150組家庭，600餘名員工及家屬共同參與。台灣地區，鴻海科技集團「棒球家庭日」共有2,800人（含配偶）報名參加，滿意度達96.78%「電影家庭日」共有2,407人（含配偶）報名參加，滿意度達94.57%。

**成都園區家庭開放日活動**





# 2.4 人才發展培訓

## 2.4.1 人才學習發展

集團制定員工晉升資格培訓與考核規範，建立公平、公正、公開的人才晉升、發展、幹部選拔及任用機制，鼓勵員工持續學習，全面提升幹部職業素養與能力；加速個人與團隊培養，從優秀的個人及基層管理者中發現高潛領導者；創造機會，加速歷練與提拔，打造新時代的人才梯隊。此外，集團面向全員提供豐富的技能及知識培訓資源，員工可基於自己意願參加各類課程培訓。

2023 年，集團共投入新台幣 1.48 億元於富士康大學，提供 5,662 萬小時的訓練。平均每位員工接受 75.60 小時的通識、管理、專業/技術訓練及學歷教育。

學歷教育方面，富士康大學在13個廠區與 42 所高校開展了在職學歷教育，為員工提供便捷的在職進修通道，以提升員工綜合素質與專業能力。集團與多間大專院校合作，提供員工可繼續投入於學習。

於 2023 年共有2,064人畢業，畢業論文865篇，80.3%與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。

## 表 2-10-1: 員工訓練與發展之投入




註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團
3. 集團透過富士康大學提供多種 e-learning 課程，全球各據點的員工都可以使用這些教材，降低了平均培訓投入。
4. 平均培訓時數的計算方式為：各組別培訓總時數/該組別員工總人數（含派遣員工）。

## 表 2-10-2:員工訓練發展之職級劃分

| | 訓練時數(小時) | | |
|---|---|---|---|
| | 中國大陸 | 台灣 | 越南 |
| 高階主管：副總經理以上 | 1,062.4 | 4,794.2 | 2,14,352.8 |
| 中階主管：處長至資深協理 | 30,867.6 | 66,545.5 | 2,159,940.7 |
| 初階主管：資深經理 | 18,187,364.4 | 912,618.0 | 1,062.4 |
| 非管理職 | 47,129,797.7 | 118,122.4 | 30,867.6 |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

## 表 2-11: 課程類別時數(包括線上學習和線下教學)

| 課程類別 | 時數 ( 小時 ) | 人次 |
|---|---|---|
| 通識類 | 30,697,986 | 14,525,439 |
| 管理類 | 5,729,061 | 2,315,615 |
| 專業 / 技術類 | 19,694,906 | 9,064,689 |
| 學歷教育 | 504,110 | 336,153 |
| 合計 | 56,606,063 | 26,241,896 |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

**表 2-12: 富士康大學進修情形**

| 項目 | | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| 畢業人數 | 學士或以下 | 1,867 | 2,055 |
| | 碩士 | 6 | 9 |
| | 博士 | 0 | 0 |
| | 總數 | 1,873 | 2,064 |
| 畢業論文數 | | 757 | 865 |
| 與工作崗位相關百分比 | | 77.24% | 80.30% |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

## 2.4.2人才梯隊持續發展

集團致力於員工全面的人才發展計劃，實施一系列提升員工技能和促進職業轉型的培訓，持續培育人才。我們的計劃包括專門的培訓課程、認證課程和領導力發展研討會，旨在提升員工的技能和能力。為了確保員工的持續就業能力，我們提供過渡協助計畫，職涯輔導、職位安排服務和再訓練機會，這些計劃支援員工管理職業轉型，退休或終止受僱。我們確保我們的員工有足夠的準備去把握他們的職業生涯，並有效地為集團的成功做出貢獻。

集團遵循「培育人才、理論與實務結合、學以致用、終生學習、教學相長」的目標，設立富士康大學，賦予提升人力資源發展、轉型升級、企業文化及經營理念的重要任務，作為人才培育與創新培養的搖籃。同時，為鼓勵員工學習，集團將員工培訓學分與年度績效考核掛勾，作為員工在晉升、獎金發放時的參考。

集團朝向「3+3」轉型發展，積極培養數位時代所需之人力資本。為此，集團建置富學寶典 E-Learning 學習專區，拓展多元學習資源與管道，支持永續成長並滿足員工終身學習需求。

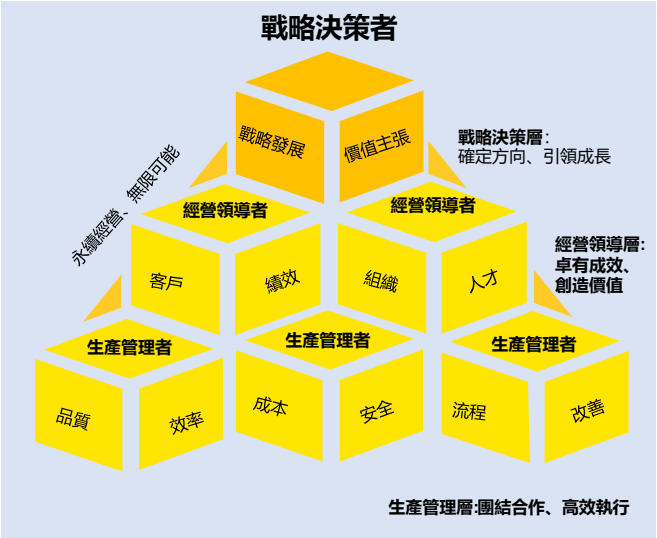
在富學寶典 E-Learning 學習專區中，導入內部及外部講師的專業、通識，以及管理類課程，提供集團同仁不受時間地點限制且豐富多元的培訓資源。 此外，富學寶典分析學員學習行為以及職系等資料，在經過數據分析和客製化資訊週，給予同仁客製化的培訓體驗。

### 永續管理人才

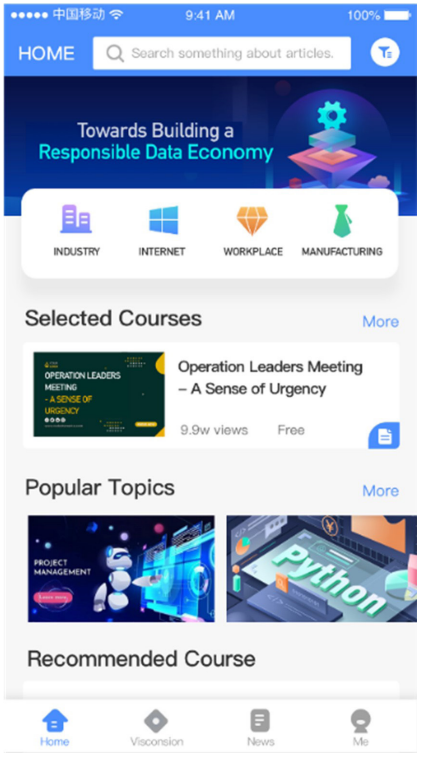
為培育茁壯的個人和團隊，集團從優秀的個人和管理人才中發掘高潛力的基層領袖。鴻海為人才創造機會，提供深入的培訓資源，加速他們的經驗積累和晉升機會，從而為未來打造人才。

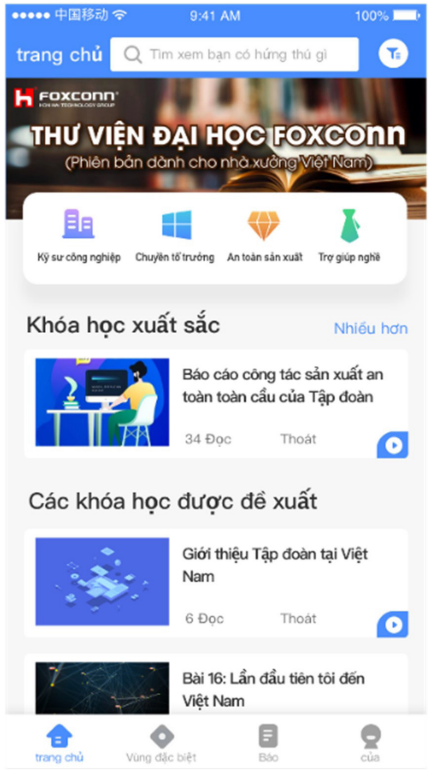
集團非常重視人才與公司內部職位的緊密聯繫，致力於將人才的個人能力成長與公司的發展有機地結合起來。例如，自我管理訓練培養員工的專業技能和專業知識，從而提高工作效率和產出。在培訓方面，向員工傳授先進的生產技術和管理技能，以降低集團的溝通成本，提高生產效率。

**圖 2-1: 最具價值工作：永續管理之人才梯隊**





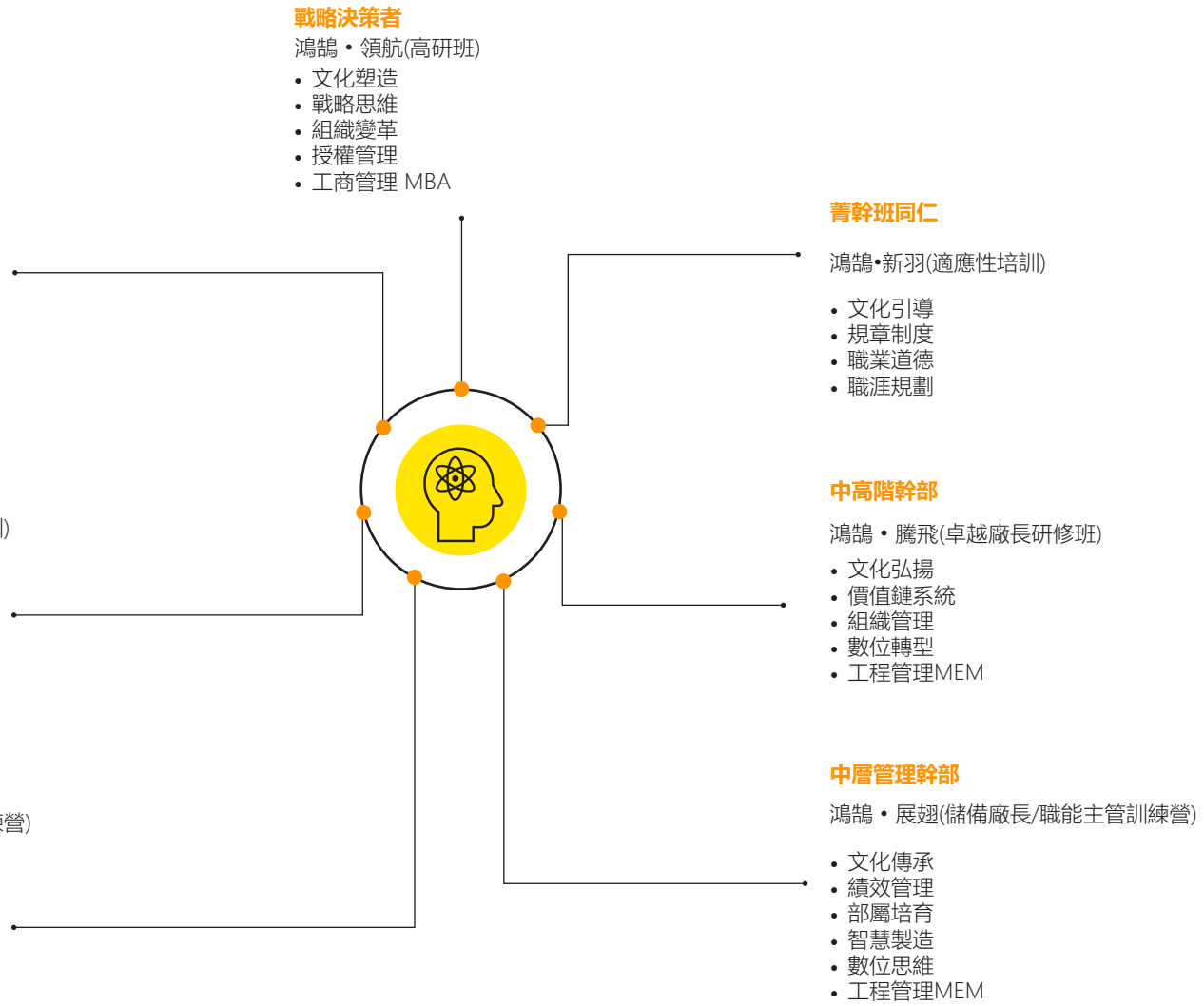







富學寶典支持中文、英文、越南文、西班牙文介面，讓全球員工都可以學習。

**圖 2-2: 人才梯隊訓練與成果**



## 以多項全球榮譽打造雇主品牌

在8月18日公布的2023年布蘭登霍爾集團卓越獎（BrandonHall Group Excellence Awards）的人力資本管理卓越獎（春季）評選中，富士康大學榮獲了三金、一銀和一銅的卓越成績。具體而言，我們分別贏得了企業學習型大學最佳戰略獎（金獎）、移動學習的最佳應用獎（金獎）、先進技術實施獎（金獎）、最佳支持企業經營戰略變革學習計劃獎（銀獎）以及最佳領導力發展獎（銅獎），在12月公佈的布蘭登霍爾技術卓越獎（秋季）評選中，富士康大學再獲最佳內容創作技術獎（金獎）的殊榮。










持續投入雇主品牌活動的成果，集團在 2023 年亦獲得全球各地多項獎項，羅列具代表性項目如下：




1-大易2023最佳僱主品牌經營典範獎




2-海投網2023最具影響力僱主




3-前程無憂2023人力資源傑出管理獎




4-深圳大學大學生最佳僱主企業獎



5-智聯招聘2023校招案例獎




6-智聯招聘2023中國年度最佳僱主深圳50強

## 2.4.3 績效評估

本集團致力於維護合法、公平、公正、平等、自願行動和誠實可信的原則。我們的薪酬制度不僅符合當地法律，也結合了外部市場調查的洞察力。我們定期評估我們的薪資標準，確保我們的薪酬績效超越業界基準，這為我們的員工提供穩定的工作環境、具競爭力的薪酬和完善的福利。

**績效管理**

鴻海集團績效管理體系秉持公平、公正、客觀原則，對所有員工進行每年至少一次的工作成果與績效的考核，作為人員培訓、調薪、拔擢升遷、激勵獎酬和職涯發展等人員管理的依據。

平等的參與機會

不論員工的國籍、性別等身分或背景，皆有平等的機會參與目標設定與績效考核。同時，考慮到不同員工背景、能力與貢獻度，鼓勵員工設定多樣化的績效目標，減少對於特定或弱勢族群的不公平待遇。

目標管理與執行

鴻海集團以OKRs推動目標設定與管理，年初由集團高層主管訂定集團的頂層願景目標，各單位依職責角色承接，並且逐層展開單位目標、部門目標和個人目標。公司提供目標設定的培訓資源以及完善的系統平台，幫助員工理解目標設定原則和流程，對明確目標達成共識，且與整體目標保持一致。目標執行過程，透過系統確保各級主管與直屬員工定期、不定期的雙向溝通。

績效考核

績效考核階段，由員工先自我評估目標達成情況後，主管依據員工的工作成果、工作態度以及職能展現等指標進行績效評估。公司設有績效校準的共識決議機制，提高績效評估之評分標準的一致性，降低考核偏誤，並提升考核評估的公平性。過程強調保持公平和客觀，不受個人的人事背景所影響。

績效溝通

鼓勵主管以包容性的回饋方式提供部屬反饋，重視評估流程中的尊重和支持。員工若對績效考核的結果有疑議，可以向事業單位主管或人資單位等提出申訴。

2023 年，集團員工的入職薪資水平高於當地最低工資要求，且對整體員工進行績效考核。

**表 2-13： 定期接受績效和職業發展審查的員工百分比**

| 人數 | | | 接受定期績效考核的員工數目 | 實際接受績效考核人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|---|---|
| 員工定期接受績效與職涯發展評核 | <30歲 | 男 | 1,852 | 1,852 | 100.0% |
| | | 女 | 1,572 | 1,572 | 100.0% |
| | 30-50歲 | 男 | 7,505 | 7,505 | 100.0% |
| | | 女 | 2,878 | 2,878 | 100.0% |
| | >50歲 | 男 | 1,742 | 1,742 | 100.0% |
| | | 女 | 345 | 345 | 100.0% |

註：：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：台灣地區員工，不包括派遣員工。

# 2.5權益保障與溝通

## 2.5.1穩固的勞資關係

### 2.5.1.1勞資政策

鴻海致力於打造積極的勞資關係，並已建立健全的程序和系統，以確保管理層與員工之間的開放溝通、相互尊重與協作。我們的政策涵蓋定期對話會議、申訴機制及員工回饋管道，旨在及時解決工作場所問題，促進良好的工作氛圍。此外，我們支持成立員工代表組織，並鼓勵員工積極參與決策過程。這些措施不僅有助於維持和諧的工作環境，還能提升員工滿意度，進而推動組織的整體成功。

並制定相關政策文件：《集團行為準則》、《集團責任標準》、《員工意見反應與申訴規範作業管理辦法》、《工作規則》、《集團集體協議》。

詳細信息請參閱：

**勞工保護與日常生活服務**

**內部稽核**

集團工會下設勞工保護監督委員會，由人力資源、安全衛生、環保、總務等專業人才組成專案小組。這些專案小組對所有廠區的道德、安全衛生、環境、管理系統進行檢查，以確保其符合法律、RBA行為準則及公司政策。

所有廠區都必須填寫自我評估問卷（SAQ）和風險評估，以供現場審查。為確保員工權益受到保障，集團認為，除非廠區在指定期限內針對所有發現的不足提出糾正行動方案（CAP）和改善計畫，否則調查工作不會結束。2023 年共進行24次廠區實體檢查，發現270項缺失，並已制定糾正措施並確認，對未糾正的缺失將繼續追蹤改善。本集團亦重視實習生的工作條件，致力確保所有實習生獲得應有的待遇。

2023年開展勞動保護、宿舍安全文化、食安衛、工會規範化與員工關愛多項聯合稽核，並完善了稽核員選任機制，建立了課程體系及考核認證辦法，共計798人次參訓，綜合認證53 名稽核員；2023年稽核24個廠區，稽核缺失270項，整改率 100%。

**第三方稽核**

為持續推動落實「EPS+ESG=永續經營」理念，集團於2023年底正式啟動第三方ESG稽核機制。集團委請專業外部機構BSI、LRQA (前身為 ELEVATE) 組成稽核團隊，審核員都是通過第三方考核、具企業社會責任審核經驗及資質。他們深入集團廠區營運各個層面，檢視ESG管理流程，透過外部力量增加ESG管理的確信度。稽核團隊針對勞工人權、職業安全衛生、環境、供應商管理等相關議題的管理程序文件紀錄及執行狀況逐一檢視。此次跨國實體訪查過程中，抽查多個不同職位，包括與直接、間接員工進行個人及團體訪談。現場調查、面談各崗位員工（包括直接和間接員工）以及各個群體。

2023年，集團已在中國和印度完成了八大生產基地的審核，覆蓋鄭州、成都、廣蘭、衡陽、安得拉邦、泰米爾納德邦等地。在本次審核中，中國大陸地區採用了電子行業通用的 RBA VAP 7.1 標準；而印度則採用了融合電子等多個行業的 ERSA 3.0 標準。在勞工權益(包括強迫勞動)、職業安全衛生、管理程序、文件紀錄保存及執行等方面均無重大違規情形。

未來，集團仍會加強了解國際產業準則、當地法規差異的執行內容，組織檢討會議、要求相關單位進行改善，更新不符合要求的設備，調整作業程序，加強宣導及落實政策，深化改善的力度及廣度。未來，本集團計劃對東南亞、歐洲及美國的海外工廠進行風險評估。

詳細信息請參閱:

**2.5.1.2工會暨勞資會議**

集團致力于與工會和員工代表保持建設性和透明的關係。定期召開工會和勞資管理會議，以促進公開對話，並就工作場所的問題和政策進行合作。會議討論員工關注的問題、協商僱傭條款以及共同應對挑戰等。透過這些定期的討論，我們確保管理階層和員工在塑造公平公正的工作環境時都有發言權。這種協作方式以相互尊重和理解為基礎，同時提高了整體工作場所的和諧性和生產力。

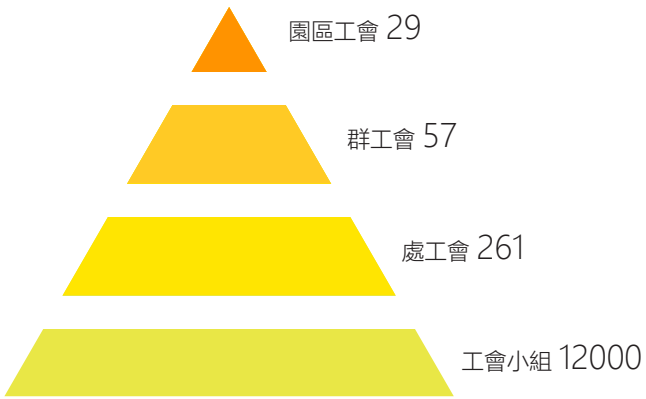
在最新的《集團集體協議》明訂，保障員工就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，須提前 30 個工作日通過公告等形式告知員工，在《集團工會聯合會開展集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。

為保障員工結社自由，在員工手冊中明述員工權利。集團設有工會聯合會組織（以下簡稱工會），建立四級管理五級層面的工會組織系統，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員由選舉產生。員工在入職時即詢問其加入工會的意願，並讓員工自願性加入。

此外，集團已推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，如成立智慧工會建設專案組，以「互聯網 + 工會」雲服務模式，將 PC 端與 APP 端相結合，開發涵蓋工會建設、勞工保護、員工優惠、技能培訓、員工訴求全業務職能的綜合服務平台。

2023 年約有 98.6% 員工參與工會。集團工會簽訂《富士康科技集團集體協議》適用於集團 96 家法人公司，為員工提供基本保障。2023 年，集團共召開 21 次職工代表大會，表決有關員工權利義務的議題。

## 2.5.2人權管理




### 2.5.2.1人權政策

本集團堅持合法、公平、公正、平等、自願行動、誠實和信譽的原則。我們積極遵守聯合國國際人權公約、指導方針和宣言，將這些原則延伸到價值鏈上的所有工人，推動他們共同遵守。集團根據相關國家勞工及人力資源法規制定工作規則，保障員工的合法權益。

鴻海作爲全球最大製造企業之一，致力於在全球業務和供應鏈中確保對人權的尊重和保護。我們的目標是識別、管理並減少人權風險，並持續提升社會責任標準。我們參考《聯合國商業與人權指導原則》《世界人權宣言》《國際人權公約》等國際要求及運營地法律法規要求制定集團《人權專章》。該政策適用于工業富聯及所有子公司和組織的營運活動、產品、服務等價值鏈範圍，並涵蓋員工、客戶、供應商、合作夥伴、合資公司等利益相關方，確保公平尊重所有員工。

集團新發佈的《行爲準則》《責任標準》與責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA）發佈行為準則保持一致，並採用高標準客戶之定量化要求，以此展現對實人權保護的更高承諾。其中包括禁止強迫勞動、禁用童工及未成年工保護、女職工生育保護及健康保護、多元化、機會平等和反歧視/騷擾、人道待遇、工資和福利、工作時間、結社自由，言論自由，員工食宿等議題。集團通過一系列內部管理制度来確保政策貫徹落實，過內部稽核及教育訓練不斷提升公司管理表現，並且整合到商業策略、公司文化和日常運營中。任何違反準則要求的行為將依違反程度而受到不同的紀律處分。

詳細信息請參閱

員工人權專章

鴻海科技集團責任標準

### 2.5.2.2人權盡職調查程序

集團致力於本身營運及供應鏈的人權保障。

集團重大議題評估指出，集團的潛在人權問題包括人口販運、強迫勞動、債務束縛、契約約束、童工、監獄勞動、結社自由、集體協商、同工同酬、歧視及其他。面臨人權問題風險的群體包括自有員工 (包括派遣勞工和實習生)、婦女、兒童、原住民、外籍員工、合同工和當地社區。

為履行我們的社會責任，集團避免採購來自剛果民主共和國及其周邊國家的高風險衝突和人權災難地區的礦產，以降低供應鏈人權風險。

我們持續進行全面的人權盡職調查程序，涉及定期風險評估、監控及補救措施。我們已將人權議題納入我們的商業實務、供應商合作及投資決策中。包括強迫勞動和童工的嚴格政策、確保公平的工作條件，以及持續符合全球標準。這些措施有助於我們主動識別和緩解潛在的人權影響，確保整個集團的道德標準。

圖 2-4: 人權盡職審查流程




### 2.5.2.3 人權風險評估

集團以高度的責任感理解並管理人權議題，嚴格遵循PDCA（計畫-執行-檢查-行動）管理流程，秉持著持續改進的核心理念，不斷推動人權保護工作的優化與升級。為此，集團特別設立了永續委員會，其下設立了專門的Social負責單位，包含中央人資、中央工安、中央健衛、富士康大學以及各事業群/子公司與全球各地區工作小組，專注于人權議題的應對與處理。工作小組嚴格遵循盡職調查流程，通過系統化的方法，對人權相關的潛在風險進行細緻的辨識、科學的評估、嚴密的監測，以及有效的預防和降低措施的實施。

我們透過RBA管理機制，每年內部實施自我評估問卷，識別與評估風險，2023年，鴻海全球各產品群的自我評估分數處於89.6~98分之間，皆為低風險廠區。此外，我們依循RBA的「驗證稽核流程(Validated Assessment Program, VAP)」進行實地查核，2023年我們全球共計開展35次VAP稽核，在人權和職業健康與安全方面沒有重大隱患和風險。

**表 2-14: VAP稽核** **2023年鴻海VAP稽核情況一覽表** 數據收集區間：2023/1/1-2023/12/31

| | 大陸 | 東北亞 | 東南亞 | 歐洲 | 美洲 | 印度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 稽核次數 | 21 | 0 | 6 | 1 | 7 | 0 |
| 證書等級-鉑金 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| 證書等級-金 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 證書等級-銀 | 16 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 |

### 2.5.2.4 人權風險減緩措施

根據業界最佳實務，集團實施全面的緩解措施，以應對人權風險。我們進行嚴格的風險評估與定期稽核，以找出營運與供應鏈中可能違反人權的情況。我們確保遵守國際勞工標準、為員工和供應商提供人權政策的訓練，並建立申訴機制以報告違反人權的行為。

集團辨識人權風險並以「制度面、溝通面與監督面」執行相應管理措施：

**制度面：** 集團已制定《行爲準則》與《責任標準》為集團最高圭臬，針對人權風險議題制定充分有效的勞工管理政策和程序文件，確保集團政策符合法令法規要求，並保障員工權益福利，達到用工的穩定性與可持續性。

**溝通面：** 為提升全體員工的人權意識與社會責任感，精心打造一系列全面而深入的人權主題培訓課程，包括新員工入職時的勞工人權教育、企業社會責任基礎知識培訓，以及行為準則的必修培訓等。為了確保培訓的廣泛覆蓋與高效便捷，我們採取了數位化與多語言培訓策略。培訓教材被精心製作成電子版，並翻譯成員工所在地的多種語言，消除了語言障礙，讓所有員工都能輕鬆獲取學習資源，並深入理解相關知識。

對內建立完善的申訴管道，定期進行員工訪談，並定期與集團匯報與溝通群體用工情況。(詳2.5.3)

對外與利害關係人建立良好的溝通渠道，每年邀請投資人與關注ESG機構實地到廠訪視，查看員工實際工作與生活環境與模式。

**監督面** 企業聯動集團、工會、客戶定期對人權議題政策執行情況進行監督和稽核（詳2.5.1.1），確保政策得到有效實施，員工權益得到保護。

此外，本集團亦與利益相關者合作，以提高透明度及持續改善我們的人權實務，確保在全球範圍內進行合乎道德及負責任的商業行為。本集團非常重視人權風險管理，並採取各種措施降低人權風險。對於每一個人權議題，包括反歧視、反騷擾、童工、強迫勞動、工作條件等，我們都指定了直接負責的管理者，負責監督和執行相關政策。同時，我們針對特定的人權風險提供有針對性的措施：

**表 2-15: 人權相關因應措施**

| 人權政策 | 風險描述 | 補救措施(立即性) | 風險減緩 |
|---|---|---|---|
| 不歧視/不騷擾 | 因性別、年齡、健康、懷孕、地區、國籍、民族、宗教等有差別待遇<br>未同工同酬 | 立即審查相關事件：一旦收到有關歧視或不公平待遇的報告，立即啟動內部調查程序，確保事件被迅速處理，避免情況擴大。<br>暫停涉事人員的相關職責：在調查期間，暫時讓涉事人員避免或隔離參與任何可能進一步影響受害者的工作活動。<br>提供支持與諮詢服務：給予受影響員工必要的心理支持和法律諮詢，確保他們了解自己的權利並獲得必要的幫助。<br>確保事件妥善處理：確保集團經營理念、文化價值及管理制度，並實現公平正義，提升公司治理。 | 承諾禁止任何形式的歧視<br>全體員工接受集團行為準則培訓<br>依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙、外籍人士友善的職場環境依照當地政府的法令，提供基本薪資保障 |
| 禁用童工及保護未成年工 | 招用童工<br>安排未成年工加班或夜班工作<br>安排未成年工從事過重、有毒有害或危險的工作 | 立即審查與應對：一旦發現有招用童工或不當安排未成年工的情況，立即停止相關工作安排，並啟動內部調查。<br>法律和行政措施：違反政策的個人或部門應依法接受處罰或行政措施，確保公司政策與法律的嚴格執行。<br>員工支持與教育：為受影響的未成年工提供必要的支持，包括心理諮詢和法律援助，並對涉事員工進行再教育，重申公司政策和法律規定。<br>加強監督和預防：加強對招聘過程的監督，確保所有員工的年齡和工作條件符合法律要求和公司政策。 | 嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求等有關禁止使用童工及保護未成年工的規範<br>使用身份識別設備確實查核真偽人事系統設置年齡自動計算功能，如未超過法定年齡，系統會主動提示投保社會保險系統會先行查核，如未滿16歲將無法投保<br>相關政策納入新員工入職培訓及年度更新培訓教材中，讓每位新進及在職主管與員工均能熟知公司禁用童工及保護未成年工之規定 |

| 人權政策 | 風險描述 | 補救措施(立即性) | 風險減緩 |
|---|---|---|---|
| 杜絕強迫勞動 | 招募非自願勞工<br>收取押金及保管證件<br>強迫加班<br>性騷擾或不法侵害事件<br>員工不能自由離職 | 立即審查與調查：一旦收到有關強迫勞動的報告，立即啟動內部調查程序，以確定事實並迅速處理。<br>解除不公條件：如果發現有押金或扣押證件的情況，立即要求返還給員工，確保他們的個人自由和權利。<br>停止強制行為：對於任何形式的非自願加班或不正當勞動要求，立即終止並調整工作安排。<br>提供安全舉報管道：確保員工可以安全匿名地報告強迫勞動或任何形式的不法侵害，並保護他們免受報復。<br>促進自由離職：若員工提出離職申請遇到阻礙，人資部門或工會應立即介入處理，確保員工可以自由離職。 | 新進員工依法簽訂勞動契約及完成新進培訓<br>承諾不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工<br>禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工招募時與候選人進行溝通，以確認所有員工均為自願勞工<br>不允許扣押員工的證件或押金作為雇用的條件<br>離職時應及時發放工資或福利，不得以任何理由拖延<br>員工在發現疑似強迫勞工行為、騷擾事件時，可匿名舉報不需擔心遭受報復<br>若有員工離職申請受阻，人資單位或工會將立即介入協調，並依員工意願處理 |
| 工資與福利 | 扣押或拖欠工資福利 | 立即核查與支付：一旦接到員工關於工資或福利被扣押或拖欠的報告，立即進行核查。若確認報告屬實，應立即處理並支付所有應付款項。<br>溝通和透明度：向受影響的員工清楚解釋發生的原因及所採取的措施，確保透明度並建立信任。<br>財務稽核：進行財務稽核，查找系統性問題或操作失誤，防止未來發生類似問題。<br>加強政策執行：確保所有財務和人資的負責人嚴格執行支付政策，並按規定及時發放工資和福利。 | 不允許扣押員工的工資作為雇用的條件<br>按時發放工資或福利，不得以任何理由扣押或拖欠<br>公司按高於正常時薪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。每個計薪周期，及時向員工提供母語或熟悉的語言的工資單 |

| 人權政策 | 風險描述 | 補救措施(立即性) | 風險減緩 |
| --- | --- | --- | --- |
| 工作時間 | 連續出勤超過七日<br><br>每週工作時間超過60小時 | 立即調整工作排程：一旦發現有連續工作超過七日或每週工作時間超過60小時的情況，立即調整相關員工的工作排程，以符合公司政策和法律規定。<br><br>責任部門糾正與賠償：責任部門必須立即進行必要之改善措施，並對受影響的員工進行適當的補償，如支付加班費或提供休假。<br><br>強化監督機制：加強利用人資或工時系統的監控，確保所有員工的工時記錄準確無誤，並設立或重新檢討預警系統避免類似問題再次發生。<br><br>教育培訓：對管理層進行工時管理的培訓，確保他們理解公司政策及相關法律法規，並能有效遵守。 | 定期統計分析及稽核工時狀況<br><br>利用人資或工時系統提供工時報表等預警管理機制<br><br>經查若有違反工時管理或強迫勞動事實，立即要求責任部門改善，並返還員工應有權益 |
| 尊重員工結社自由 | 員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制 | 立即檢視與修正政策：檢查現行政策和管理辦法，確保不會直接或間接限制員工結社自由，並立即修正任何不符合結社自由的規定。<br><br>溝通和教育：向管理層和員工廣泛宣傳結社自由的重要性和公司政策，確保所有員工了解自己的權利。<br><br>設立監察機制：建立獨立的監察機構或委員會，監督公司內部結社自由的實施情況，處理相關投訴和申訴。<br><br>支持自主運作：支持和促進工會或勞資會議的自主運作，保證員工代表的選舉和運作過程公正無阻。 | 制定結社自由與集體談判管理辦法/勞資會議辦法，不會以任何手段試圖控制工會、勞資會議或其他社團組織活動<br><br>全球廠區依當地法規，籌組工會並由員工自由參加工會強化福利活動、員工維權保護及急難救助等項目辦理，吸引員工參與<br><br>設置勞動爭議調解委員會，協助員工勞動爭議相關行政救濟<br><br>暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應 |

**管理辦法：**

集團行為準則
集團責任標準
工作規則
員工手冊
集體勞動合同
招募任用作業辦法
集團師級員工招募作業管理規定
集團基礎人力招募作業管理規定
執行職務遭受不法侵害預防計畫
重要員工事件人事評議管理辦法
員工安全異常事件應急處置暨訊息通報工作規範
集團勞務派遣工使用管理規定及勞務派遣服務協議

## 利害關係人關注議題案例分析

# 強迫勞動

### 相關事件

1. 2020年3月，澳大利亞戰略政策研究所（ASPI）發佈了報告，聲稱包括富士康在內的82家公司"在對維吾爾族工人強迫勞動中受益。

2. BUSINESS INSIDER，2023/2/4，聲稱一名工人看到他的一名同事因花太多時間水而被減薪。

3. 媒體報導印度Foxconn招聘疑似拒收已婚女性。

### 原因分析

鴻海集團在全球各地擁有205個廠區辦公室，生產高峰期接近百萬名員工，作爲全球最大製造企業之一，受到供應鏈、投資人/股東、媒體、政府等利害關係人關注。容易有不同看法與理解的想法與聲音出現，而導致非事實陳述事件的發生。

### 補救措施

1.集團有重大事件處理機制，第一時間通報集團永推辦、園區等相關單位，保持資訊一致性，並實時互動事件調查進度。

2.立即啟動調查，如查證屬實，要求責任單位/責任人立即停止錯誤做法。並制定預防措施，防範類似事件發生。

3. 充分與員工溝通，調查員工意向，協同相關方妥善呼應員工需求。

### 持續性管理措施

**[制度面]**

企業制定充分有效的政策和程序文件，確保不使用任何形式的強迫勞動，並通過每年檢討和修訂，確保該政策符合最新法規及標準要求。

**[溝通面]**

1.通過系統化培訓向員工提供清晰的反強迫勞動資訊，確保員工能夠即時瞭解公司的勞工政策。

2.建立暢通的內外部溝通管道，並引入外部第三方關愛熱線，確保員工能夠及時反饋針對此項議題的，減少誤解的產生。

3.定期向集團等相關單位，呈報相關群體用工狀況。

**[監督面]**

企業聯動集團、工會、客戶定期對禁止強迫勞動政策執行情況進行監督和審計，確保政策得到有效實施，員工權益得到保護。

**利害關係人關注議題案例分析**

# 勞務派遣管理/工作條件

**相關事件**

1. 2019年9月，中國勞工觀察(觀察(CLW)聲稱富士康鄭州臨時工人數超過 10%。

2. 衡陽廠2018年、2019年派遣工用工不合規；2019年實習生用工不合規。

**原因分析**

因集團產業特性與客戶需求，可能有隨時機動調整營運需求，因此在各地建廠初期及季節性生產高峰期間產生不同的人力需求情形；而大多求職者也傾向靈活就業，賺取理想薪資水平。

**補救措施**

1.調整用工需求，保持人力需求平穩，減少需求波動造成的用工需求短期爆量。

2.聯動集團內兄弟單位，進行錯峰用工，減少高爆發量短期用工需求。

3. 立即啟動調查，與員工溝通，了解員工作與生活環境需求並改善。

**持續性管理措施**

**[制度面]**

1. 持續研究勞動力市場發展趨勢，與供應商和合作夥伴建立長期穩定的夥伴關係，共同制定勞動力管理策略，確保用工的穩定性和可持續性。

2.持續創造良好的工作和生活環境，人才職業發展機會，增加員工的歸屬感和工作滿意度，忠誠度，進一步提升正式員工留任，減少對臨時用工的需求。

**[溝通面]**

1. 完善員工申訴制度和渠道，定期進行員工訪談，識別相關風險。

2. 持續定期向客戶/集團呈報派遣用工數量，並與政府等外部相關機構保持密切溝通。

**[監督面]**

透過每年稽核，監督用工情況合法合規，並與員工訪談，確保管理政策落實並體現於員工身上。

**利害關係人關注議題案例分析**

# 派遣公司管理/ 薪酬福利

**相關事件**

1. 2020/11/16 Covid-19期間部分派遣公司未及時足額發放派遣工返費, 造成部分派遣工集體訴求。

2. 2022/11/22，鄭州園區部分新進同仁因對工作津貼認知疑慮提出訴求。

**原因分析**

在特定時期（如疫情），勞動力市場供給壓力大，各派遣公司為在人力市場佔據優勢，制定多種福利政策，如返費政策。個別派遣公司因政策種類多，導致管理疏忽，未能及時跟進福利實施進度，導致未達員工期待。

**補救措施**

1. 立即呈報集團/政府/客戶，並保持事件處理資訊實時溝通互動。

2. 員工集中宣導，1對1溝通處理，根據員工提供之返費證據，督促派遣公司現場補發。

3. 針對所有派遣工返費進行充分調查，對派遣員工的異常反饋，逐一核實處理，依據員工意願，協同地方政府妥善做好組織員工所需服務。

**持續性管理措施**

**[制度面]**

1.不斷完善勞工管理政策，保護工人依法取得勞動報酬的權利。每年定期對現有的勞工管理政策進行審查和改進，確保其公平合理，並符合所有適用的勞動法規/外部標準。

2.成都廠區：

(1) 返費政統一制定政策， 所有派遣工入職時簽訂返費協議書，確保員工知悉返費金額及各項約定條件。

(2) 從2021年1月起使用三方共管賬戶發薪，監管派遣公司員工返費發放時效性和準確性，保證派遣工薪資及時、足額支付。

**[溝通面]**

1.開發集團內部APP派遣工專用功能模塊，派遣工能自主詳細查詢其出勤/工時、薪資標準、工期、崗位津貼發放條件及數額等內容，增加溝通透明度。

2.暢通內部溝通管道，並引入外部第三方關愛熱線，接受員工監督，及時處理異常反饋，保障員工權益。

**[監督面]**

強化對派遣公司返費管理的監督，針對派遣公司私自承諾返費等違規行為，給予罰款、取消供應商資格等處罰措施。

## 2.5.3員工溝通與申訴

集團積極建立與維護各種多元開放的溝通橋梁，透過雙向溝通即時聆聽員工心聲，促進勞資和諧。集團定有「員工意見反應與申訴規範作業管理辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「重要員工事件人事評議管理辦法」，以及大陸地區工會制定「富士康科技集團員工權益維護和保障工作規範」等管理辦法。

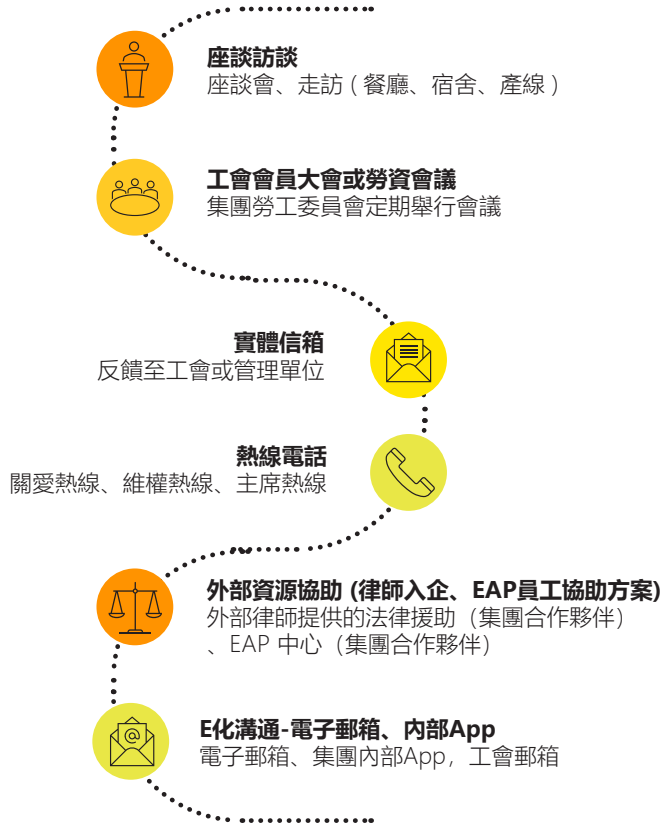
在員工溝通的部分，集團也充分展現全球在地化的特性，在各個營運地區，基於不同文化背景採取差異性的有效溝通方式。例如大陸地區和越南地區以關愛熱線為主要的員工意見反應管道；台灣地區員工則以員工入口網站和內部App等E化管道反映建議；墨西哥地區員工較多運用廠區實體意見信箱和E化管道來反饋意見與建議；印度地區員工傾向使用廠區實體意見信箱，以及訪問廠區內的員工關愛中心，於2023年有將近8千多餘人次到訪員工關愛中心尋求諮詢服務或提出意見反應。

集團在各地的營運法人均設置勞工代表委員會並定期召開會議，會議成員包括各廠區的高階主管及員工代表，針對公司重點措施和員工意見等議題雙方溝通討論，工會會員大會或勞資會議2023年合計109場。

為廣泛獲取員工的偏好和意向，集團也會不定期透過內部App問卷調查系統或員工座談會等形式，詢問餐飲、工作環境和安全等面向的滿意度，以做為優化員工服務與管理的參考依據，線上問卷調查11個 (Career Welfare)、座談會 (包括餐廳、宿舍、產線等) 共計1884場。集團在各廠區設立關愛員工、維護權益的溝通與申訴管道，包括工會信箱、主席熱線、維權熱線、員工關愛中心等。

為了提供員工在工作與生活上的全方面支持，集團也與外部機構合作，引進專業律師和第三方員工協助中心 (EAPC) 的專業團隊服務，讓員工在尋求幫助的過程中兼顧便利性與個人隱私保密性。統計全球員工通與申訴管道共計有6類26種機制。集團定期或不定期地舉辦法律科普宣傳活動，2023年總計舉辦229場次。

**溝通與申訴管道**




集團提供 7*24 小時全年無休溝通熱線，若您有需要，歡迎撥電園區熱線：
請幫我幫我（關愛熱線 78585）
愛我幫幫我（心靈熱線 25885）
婚姻調解室（熱線手機號：18675578585）

**表 2-16： 員工心聲管道：案件數量和結案率**

| 類型 | 說明 | 單位 | 總計 |
|---|---|---|---|
| 1.工會會員大會或勞資會議 | 集團勞工委員會定期舉行會議 | 數量 | 109 |
| 2.座談訪談 | 座談會、走訪 ( 餐廳、宿舍、產線 ) | 數量 | 1884 |
| 3.實體信箱 | 反饋至工會或管理單位 | 數量 | 382 |
| | | 結案率 | 90% |
| 4.熱線電話 | 關愛熱線、維權熱線、主席熱線 | 數量 | 115,900 |
| | | 結案率 | 90% |
| 5.E化溝通-電子郵箱、內部App | 電子郵箱、內部App、工會信箱 | 數量 | 203 |
| | | 結案率 | 99% |
| 6.外部資源協助 (律師入企、EAP員工協助方案) | 法律援助、EAP員工協助方案 | 數量 | 1066 |

## 2.5.4員工幸福發展

### 員工敬業度調查

集團每年進行全球員工參與調查，並根據調查結果就重要議題採取行動，以強化員工的融洽度。

2023 年，我們向中國大陸 28 家工廠及台灣 19 家工廠的員工派發調查問卷，共有 18,000 名員工參與整體的永續參與度為 82%，合作度為 81%。此結果代表同仁能「達到工作與個人生活的平衡」，員工「發揮潛能」，而「參與度與發言權」方面更高於全球高科技產業的標準。

調查構面涵蓋14個面向，包括願景鼓舞、融合多元、理解目標、信任領導、團隊合作、主管支持、敏捷轉型、參與發生、組織效率、實踐潛能、能力提升、合理獎酬等。透過第三方機構的協助，鴻海以科學的方法進行員工感知、滿意度等調查，讓員工就本身的工作體驗提出真實的回饋，並以此調查數據為基礎，提出改善措施與方案。不斷提升員工對公司的認同，優化員工職場體驗，創造能和員工共同成長的永續企業環境。

| 整體永續敬業度：82% | | | |
|---|---|---|---|
| **施測地區：台灣地區、大陸地區** | | | **成績** |
| | 性別 | 男 | 82 |
| | | 女 | 82 |
| | 年齡 | < 30 歲 | 78 |
| | | 30-50 歲 | 84 |
| | | >50 歲 | 87 |
| | 管理職 | 高階主管(協理級以上主管)* | 90 |
| | | 中階主管(經理級以上) | 87 |
| | | 初階主管(副理級以上)* | 85 |
| | 非管理職 | | 79 |

*初階主管：副理級(含)以下
*高階主管：協理(含)以上
涵蓋率 (=實測人數/ 應測人數) 48%

## 2023 全球廠區代表性員工活動




**台灣-鴻海好棒-棒球家庭日**

棒球家庭日邀請員工與親朋好友到棒球場共襄盛舉，喚起大家對運動賽事的熱情，共創美好回憶。




**越南-富士康達人秀**

鼓勵員工展現個人才藝，為員工創造舞台，並增進員工們彼此間的交流，營造工作與生活平衡的正向文化




**大陸-女性員工暖心微站建置**

在大陸部分園區內的職工之家、茶水間等地點，設置提供女性員工特殊時期所需用品，例如衛生棉、紅糖薑茶等，以及其他的必要協助




**美國-家庭日**

超過千名的員工和眷屬及其親朋好友參與集團家庭日，讓大家更了解公司，增進認同與歸屬感




**墨西哥- 員工週年慶祝活動**

透過表揚活動來慶祝加入集團 5 年、10 年和 15 年的員工。2023 年，共有 175 人一同慶祝週年紀念。



**捷克-少數群體(蒙古)融入計畫**

員工資源團體(ERG)
自2018年起持續協助蒙古員工更好地融入捷克當地社區





**斯洛伐克-富士康養蜂計畫**

由於氣候變遷、森林砍伐和集約化農業活動，蜜蜂正在失去自然棲息地。集團員工與當地社區養蜂業啟動結合志工服務與環境保育的養蜂計畫。




**印度- 世界瑜珈日**

印度廠區每年在6/21世界瑜珈日會舉辦至少2場的瑜伽活動，邀請近百名員工參與。讓員工在這個北半球白晝最長的一天響應國際日，感受瑜珈對於員工身心靈健康的益處。

# 員工參與和幸福發展

## 案例分享：女職工暖心微站建置

### 背景

為了改善女職工的工作條件，提高女職工的幸福感，24個園區工會投入工會經費181.8萬元在廠房內的職工之家/惠工小站等工會服務陣地、樓層茶水間、生產車間等建置女職工暖心微站。

### 實施

這項計畫建置了 433 個微型工作站，目前為 223,000 名女性員工提供服務。其中 63.7% 的微型驛站策略性地設置在廠區附近，以提供最大的可及性和便利性。微型工作站提供必要的便利設施和舒適的環境，在 2023 年就有 161,000 名員工直接受惠。

### 影響與涵蓋

這些微型工作站的建設對女性勞動力產生了深遠的正面影響，提高了她們的舒適度和生產力，並獲中工網、《河南工人報》《南方工報》等媒體報導。

### 總結

對微型工作站的投資強調了工會和集團對女性員工福利的承諾。透過提供設備完善且方便使用的空間，此專案大幅改善了大部分員工的工作環境。媒體的廣泛報導進一步突顯了這項計畫的成功，以及廣大社群的正面反應。


職工 南方工报

施工企业有“凉策” 重点工程“加速跑”

广州职工“红色工运之旅”定向越野赛落幕

富士康启用“女工暖心微站”



## 案例研究：“凝心聚力•鼓舞士气”關愛服務

### 背景

為配合長期ESG目標，並考慮到生產營運環境，本集團啟動了 「6+1 」關懷服務計劃。該計劃旨在通過有針對性的措施提升員工士氣和福利。



### 實施

規劃「6+1」關愛服務:

- 「6」是六送：送演出、送健康、送關愛、送驚喜、送才藝、送知識
- 「1」是一項文藝巡演

29個園區工會聯合開展「六送」活動3,416場，覆蓋公寓、餐廳、樓棟514棟，49.95萬人次參與。深圳、鄭州、成都、太原、昆山5個園區試點巡演19場，1.1萬人次參與。投入專項經費，用於量產期間開展評優表彰、一線慰問等關愛服務。



### 影響

在生產高峰期，集團撥出專款進行表彰和前線慰問。這些貼心的服務，對提升員工士氣、營造支持性的工作環境有顯著的貢獻。

### 總結

透過推行「6+1」關懷服務，本集團成功凝聚力量提升員工的福祉及士氣。推動涵蓋福利活動和文化參與的多元活動，突顯集團致力於ESG和員工滿意度的承諾。

## 先進榮譽

2023年，推選143個單位、257名員工榮譽國家/省/市級榮譽員工榮獲國家/省/市級榮譽；其中有員工個人獲“全國五一勞動獎章”，更有事業羣部門獲“全國工人先鋒號”榮譽稱號。






# 3 健康職場 恪守安全

> 提供健康且安全的工作職場與環境，將能讓員工放心與安心的工作，並有助於提升營運績效，因此集團致力於符合國際職業安全衛生管理系統與標準， 實現集團的社會責任。

**本章實質議題:**

- 職業健康與安全
- 有害物質管理

## 2023 年的主要 KPI 和成就/榮譽

| | |
|---|---|
| 1 | 110 個法人，包括所有主要事業群及 98% 的員工，獲得 ISO 45001 職業健康與安全管理系統 認證。 |
| 2 | 鴻海公司提供眾多優質健康檢查機構，補助員工高額健康檢查費用；年度預算高達新台幣9,600萬元，服務員工3,075人。 |
| 3 | 集團31家子公司獲得IECQ QC080000系統認證。 |
| 4 | 榮獲2023年度國健署健康職場認證健康促進標章。 |




**「對於永續發展目標 (SDGs)的承諾」**

**[主要 GRI 標準]:**
GRI 403.1-9

# 3.1 職業安全與衛生

集團遵循國際職業健康安全管理系統和當地法律制定職業健康安全政策，適用於所有員工和供應商/承包商。追求「零傷害、零職業病、零事故」之目標，實現「建立安全無虞且健康之作業環境」之願景，促進安全水平的穩步提升。

為落實集團職業安全衛生政策，集團成立了消防安全總處、勞安處及中央健衛等職能單位，此外，集團工會的團體協約範圍也包括健康與安全等議題，作為保障員工健康安全的權益，以 促進各廠區之健康安全管理，同時集團建立可量化之目標及執行管理方案，導入先進的探測監測系統，落實源頭預防控制機制，加強員工演練與意識，提升對危害之應變能力，開展多項安全監查監督，持續改善隱患，為全體員工創造最佳的 工作職場。

集團持續注入資源規劃並打造健康職場，運用自身最擅長的雲端科技，透過 食品安全雲與健康照護雲，打造「智慧科技 + 精準健康」為目標之健康互聯網， 從食品健康到生理健康監測，守護關愛各地的集團員工及家庭。

## 3.1.1 職業安全衛生管理

### 3.1.1.1 職業安全衛生政策

集團認識到，安全健康的工作環境可以提高產品和服務的品質、生產的一致性、員工的保留率和士氣，並最大限度地減少工傷和疾病。致力於取得並及時更新所有必要的健康和安全許可證，並遵守國家或地方法規，以建立安全、健康的工作環境。

詳細政策請參閱:
**鴻海科技集團行為準則**

### 3.1.1.2 職業安全衛生管理系統

**職業安全衛生管理系統**

截至2023 年，集團主要 110 個實體，包括所有主要業務和98%的員工，均建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方機構的驗證，且適用於集團所有員工與在廠區工作之供應商 / 承攬商。

集團每月召開由董事長主持的全球安全生產會議，所有事業群總經理和各園區主管連線參會。安全最高主管每周進行專題報告，內容主要包含全球安全生產資訊、集團安全生產現況、各地區安全生產現況、安全生產「百科」、部署全公司 範圍重大安全生產工作、解決公司重大問題等。

集團設有由勞資雙方組成之安全衛生委員會，藉由每季定期會議，檢討職業安全與衛生的績效，藉此不斷優化職業安全衛生管理系統，同時建立各園區的生產安全管理組織，每週定期召開生產安全會議，討論與分析各園區生產安全狀況，據此推動落實各項生產安全工作。

公司積極促進員工參與職業安全衛生管理系統:

1) 集團各法人單位建立了安全生產組織，在基層設置了職業安全衛生專（兼）職管理人員，負責收集、整理員工關于職業安全衛生的議題。定期召開職業安全衛生會議，解決相關問題。

2) 集團各法人均建立並認證了職業安全管理系統，按體系要求建立了與員工溝通的多個管道，如班組會、廠長信箱、郵件、車間板報、員工熱線、全員參與的應急救援演練等（隱患有獎舉報），保證員工參與職業安全衛生管理。

3) 為充分調動員工參與安全工作的積極性，集團建立了員工安全激勵、評比制度和隱患有獎舉報制度。

集團建立了承包商安全管理制度，要求所有承包商與集團業務對應的法人簽訂安全管理協議，明確各自的安全管理職責，並接受集團的安全生產培訓和檢查考核，不合格的承包商不得承接該工程。集團2023年共簽署安全管理協議5,728份。

未來，集團預計於2024年Q4完成「生產安全監管信息平臺」開發，基礎功能模塊於2個試點廠區（龍華、觀瀾）試運行。

**安全稽查風險鑑別**

追求「零傷害、零職業病、零事故」之目標，實現「建立安全無虞且健康之作業環境」之願景，中央工安通過以下主要途徑促進安全水平的穩步提升：

依據體系各單位進行危害辨識、風險評估。各單位依據本單位風險類型和特點，制定科學的安全風險辨識程式及規範，對所有崗位/區域開展安全風險辨識，編寫本單位安全風險辨識清單，對辨識出的安全風險進行分類，採用LEC法進行風險等級評定。安全風險等級從高到低劃分為重大風險、較大風險、一般風險和低風險，分別用紅、橙、黃、藍四種顏色標示。

依據安全風險類別和等級建立安全風險資料庫，繪製本單位"紅橙黃藍"四色安全風險空間分佈圖、安全風險比較圖和安全風險管控與應急告知卡並張貼在生產現場，班前安全會上班組長對員工宣導。不同等級風險由不同層級單位管控，如重大風險須由事業群、處重點管控，並制訂重大風險管控措施；一般風險由班組長重點管控。所有風險通過PDCA持續迴圈，不斷提升安全績效。

**圖 3-1: 風險管理流程**



**表 3-1：職業健康安全風險管理**

| 風險等級 | 因應策略 | 鑒別結果 | 主要風險及其後果 | 管理措施 |
|---|---|---|---|---|
| 特別嚴重風險 | 立即停工，通報園區最高主管，待風險消除或降低后才可作業 | 鴻海作業活動及工作場所無「特別嚴重風險」「嚴重風險」 | | |
| 嚴重風險 | 通報事業群最高主管，立即采取緊急措施降低風險 | | | |
| 較大風險 | 1.必須立即採取措施以降低風險；<br>2.檢討、優化現行控制措施及管理方案，確保風險能得到有效控制 | 部分作業場所存在「較大風險」，其他均為「一般風險」 | 機械安全：<br>機械傷害、物體打擊 | 1.培訓機械風險評估師，提升自研設備安全設計、安全評價能力<br>2.訂立設備安全規範，設備入廠依規範驗收，避免不安全設備投入生產<br>3.設備變更執行安全審查制度 |
| | | | 電氣安全：<br>火災、觸電 | 1.10年以上廠房每年委託協力廠商電檢<br>2.每季度由設備人員使用云熱像儀檢測電氣設備/設施之溫度 |
| | | | 化學品安全：<br>火災、中毒、燙傷 | 1.革新工藝，避免使用化學品或使用低風險化學品替代高風險化學品<br>2.引入自動化、遠程化操作設備<br>3.強化現場通風與應急<br>4.使用工具替代手工操作 |
| | | | 動火作業：<br>火災 | 1.嚴格執行《動火作業申請制度》<br>2.建立廠商白名單制度，簽訂《安全生產管理協議》，明確雙方安全責任<br>3.作業現場AI視頻監控，異常自動報警，信號傳至消防監控中心<br>4.監護人培訓上崗，園區、事業群、事業處三級稽查 |
| | | | 人力搬運：<br>人員砸/碰傷 | 1.嚴格落實《搬運作業安全管理規範》，車間內重量超800KG、車間外重量超500KG時，應委託專業公司搬運<br>2.使用軟件預測人工搬運風險—NLE（提舉方程），減少職業危害 |
| | | | 樓梯行走：<br>跌倒、滑倒、摔倒（STFs） | 1.樓梯、斜坡、門檻以及過渡區域張貼醒目的警示標示/語音提醒<br>2.樓梯安裝防滑墊；樓梯轉角處安裝語音提示器<br>3.監控回遡稽核員工上下樓梯行為，並列入部門安全考核內容 |

| 風險等級 | 因應策略 | 鑒別結果 | 主要風險及其後果 | 管理措施 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 一般風險 | 1.加強管理，確保各項措施得到有效執行；<br>2.持續宣導培訓，提升風險識別與處置能力 | | 消防應急訓練 | 創建集團初期火災自主滅火屏障，夯實員工、消防員與應急編組滅火能力。<br>**第一屏障**<br>推動全員滅火器實操訓練，員工可就近滅火。<br>**第二屏障**<br>每個生產樓棟配備1具背負式細水霧滅火器，放置1樓主要進口處，各單位消防員滅火時間不超過1分鐘。<br>**第三屏障**<br>園區應急編組趕赴現場滅火，滅火時間縮短至4分鐘以內 |

相關管理規範：
職業安全風險識別管理規範
安全教育培訓管理規範
安全檢查運作及隱患處理管理規範
設備安全管理規範
變更作業管理規範
供應商生產安全管理規範
危險化学品安全管理規範
建筑施工/維修安全管理規範
生產安全事故管理規範
意外事故應急響應管理規範

## 表 3-2：集團風險評估總結

**美洲**

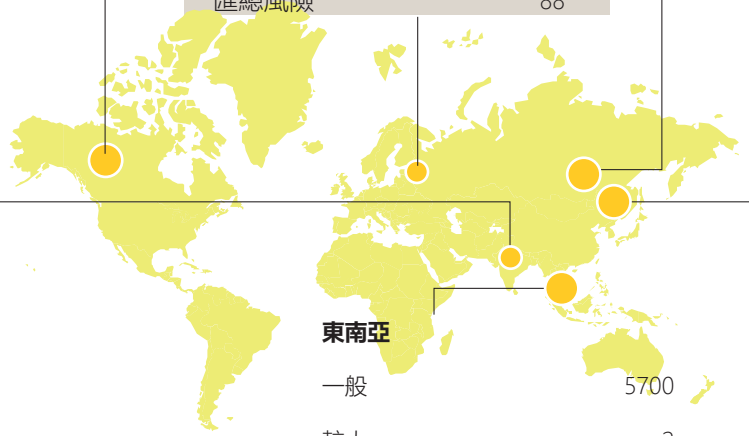
| | |
|---|---|
| 一般 | 534 |
| 較大 | 2 |
| 嚴重 | 0 |
| 特別嚴重 | 0 |
| 匯總風險 | 536 |

**歐洲**

| | |
|---|---|
| 一般 | 88 |
| 較大 | 0 |
| 嚴重 | 0 |
| 特別嚴重 | 0 |
| 匯總風險 | 88 |

**東北亞**

| | |
|---|---|
| 一般 | 689 |
| 較大 | 0 |
| 嚴重 | 0 |
| 特別嚴重 | 0 |
| 匯總風險 | 689 |



**印度**

| | |
|---|---|
| 一般 | 433 |
| 較大 | 0 |
| 嚴重 | 0 |
| 特別嚴重 | 0 |
| 匯總風險 | 433 |

**東南亞**

| | |
|---|---|
| 一般 | 5700 |
| 較大 | 2 |
| 嚴重 | 0 |
| 特別嚴重 | 0 |
| 匯總風險 | 5702 |

**中國大陸**

| | |
|---|---|
| 一般 | 32152 |
| 較大 | 8 |
| 嚴重 | 0 |
| 特別嚴重 | 0 |
| 匯總風險 | 32160 |

| 區域 | 一般 | 較大 | 嚴重 | 特別嚴重 | 匯總風險 |
|---|---|---|---|---|---|
| 匯總 | 39596 | 12 | 0 | 0 | 39608 |

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

### 職業危害管理

集團內各主要單位均已編製職業病識別與風險評估規範。定期進行危害識別、風險評估和風險管控。

集團定期組織接觸風險的員工（包括承包商）進行職業病體檢。2023 年，集團六大區域共有 106,671 名員工接受職業體檢，化學性暴露職業病0發生；其中，鴻海公司特殊作業3人，項目包含重金屬與有機化學、噪音作業、游離輻射，依法規100%執行體檢，針對二級管理員工安排職業醫學科醫師面談，並提供健康衛教，評估結果維持原工作；2023 年全年健康檢查預算達新台幣 9,600 萬元台幣，體檢覆蓋率提升至 86.7%。

### 災害應變

集團非常重視應變緊急事件，根據集團《員工手冊》生產安全篇第一條「員工安全權利與義務」，員工有權採取緊急避難措施。集團在日常員工培訓、新員工培訓和承包商培訓中都強調這一條款，並告知員工和承包商他們有權拒絕指令和採取緊急措施。一旦發生緊急情況，如大型火災風險、人身安全風險等，員工和承包商有權立即撤離現場，公司或人員對由此造成的損失不承擔任何責任。2023年集團各廠區緊急疏散演練完成5場次4270人次。承攬商共計完成454人次。

### 安全衛生培訓與演練

集團制定有《安全教育培訓制度》《集團供應商生產安全管理辦法》對集團員工和承攬商員工均明確相應的培訓要求。每年年初各園區/單位制定安全培訓計劃，並按計劃實施。

2023年集團各園區開展新進員工、特種作業人員、施工監護人、安全管理人員、現場稽核人員、廠長、供應商等生產安全培訓，培訓共計64,349,971學時。

**表 3-3: 職業安全衛生訓練**

| 項目 | 學時 |
|---|---|
| 新進員工（含派遣工）開展崗前公司級（廠級）、車間級、班組三級安全教育 | 50,648,252 |
| 危險崗位（可燃粉塵、危險化學品、鋰電池等）員工上崗持證培訓 | 912,514 |
| 供應商/施工廠商入廠安全培訓 | 129,652 |
| 特種作業人員和特種設備操作人員培訓（政府規定之取證培訓） | 367,919 |
| 安全管理人員專業能力提升培訓 | 3,303,052 |
| 其他培訓，在職人員培訓、KYT訓練等 | 8,988,582 |

### 職業災害管理

集團制定Job Safety Analysis (JSA) 工作安全分析，引導更多一線員工參與安全分析，通過系統識別與評估工作中的潛在風險、制定針對性控制措施，極大提升了員工的安全意識和自主預防能力，有效保護了組織和員工的安全健康。

並制定新版工作場所事故調查報告表：新增"事故調查組成員基本資訊，事故當事人/目擊者的自述，事故處置過程，現場圖片/示意圖，調查發現，根本原因分析"六大部分。

## 3.1.2 失能傷害統計分析

### 3.1.2.1 死亡人數

集團以「百分之百安全、零隱患」為安全目標，並制定《集團生產安全事故管理制度》明確規範事故報告、事故調查職責、調查層級，流程及責任追究。但事故發生後，集團要求現場人員和單位主管立即上報，同時將事故上傳至工傷事故申報管理系統，立即成立事故調查小組負責對事故進行調查、處理，並撰寫事故報告。

**表 3-4: 職業傷害所造成的死亡事故**

| | 員工 | | 派遣工 | | 承攬商 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2020 | 1 | 0.0005 | 1 | 0.0011 | NA | NA |
| 2021 | 4 | 0.0024 | 0 | 0 | NA | NA |
| 2022 | 1 | 0.0006 | 0 | 0 | NA | NA |
| 2023 | 1 | 0.0007 | 0 | 0 | 2 | 0.0070 |

比率(%)

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇： 集團

### 3.1.2.2可記錄職業傷害發生率

2023年，工作安全分析顯示，集團存在特殊帶能調機作業，需要員工在棄用設備安全裝置的條件下，將肢體暴露於運行機臺的危險區域內進行調機，若未採取有效保護/替代措施，易發生嚴重機械傷害事故。風險評估不足，未制定有效應對措施，作業監護不到位，加速了此風險的發生。

集團制定並推行《特殊帶能調機作業審批及覆核制度》，特殊作業風險評估組對作業單位提交的《特殊作業申請審批表》進行綜合評估，確定作業方案不可替代且風險可控時，同意其申請。作業申請通過後，每次作業前由課級或以上主管（或代課長）現場覆核授權，且覆核主管或由其指派之人員現場全程監督，待作業完成後確認安全，恢復安全裝置後方可離開。

**表 3-5: 可記錄之職業傷害比率**

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 嚴重的職業傷害（不含死亡人數） | 員工 | 數量 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 比率% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 承攬商 | 數量 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 比率% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄之職業傷害比率 | 員工 | 數量 | 267 | 189 | 191 | 267 |
| | | 比率% | 0.1187 | 0.1151 | 0.1118 | 0.1877 |
| | 承攬商 | 數量 | 17 | 8 | 15 | 25 |
| | | 比率% | 0.0191 | 0.0136 | 0.0208 | 0.0345 |
| 實際總工時 | 員工 | 時數 | 1,913,011,143 | 1,642,760,216 | 1,707,962,880 | 1,422,748,800 |
| | 承攬商 | 時數 | 889,596,240 | 589,180,800 | 720,378,100 | 724,880,083 |

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 依據1,000,000工作小時計算比率計算。
3. 承攬商包括承攬商和派遣工。
4. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數） =嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）* 1,000,000 /工作小時
5. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害比率 * 1,000,000 /工作小時
6. 資料涵蓋範疇： 中國大陸

# 3.2 化學品管理

## 危害性化學品管理及作業環境監測

集團嚴格遵循各國當地政府的化學品安全相關法規及客戶的限用物質規範要求，以全過程監控為基礎，堅持有害物質"不設計、不採購、不流入、不製造、不產出"的五不原則。

集團嚴格遵守歐盟《關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令》、《歐盟關於化學品註冊、評估、許可和限制法規》、《持久性有機污染物法規》、《美國環保署毒性物質控制法》、《瑞典減稅法案》《AfPS GS 2019:01 PAK (PAH)》、《加州 65 号提案》、《清洗劑揮發性有機化合物含量限值》、《膠粘劑揮發性有機化合物限量》等國際性規範及中國國家標準26項。

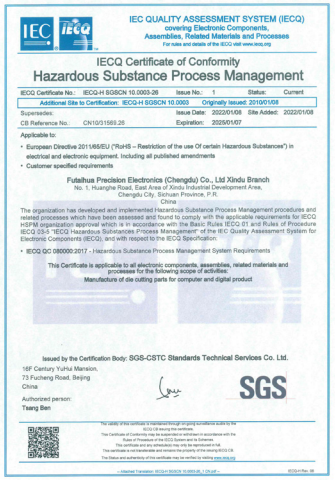
為有效管控化學品使用，集團建立化學品管理委員會，統籌集團化學品管理工作，內容包含：

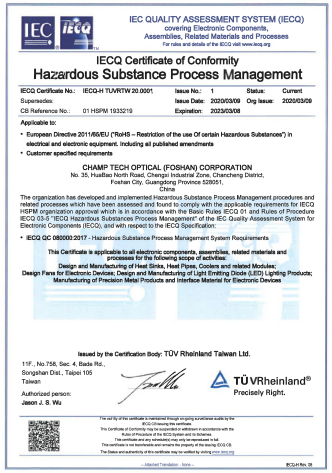
- 動態跟進各國環保/健康法律法規/標準，定期評審化學品法規的符合情況，以利及時更新內部規範。
- 積極回應客戶提出的高於法律法規要求的化學物質管理需求，確保產品符合客戶的相關要求。
- 制定集團一系列內部規章制度，將風險管控貫穿整個生命週期，全方位保障化學品的使用安全，製造更安全可靠的產品。
- 制定並公開禁止、限制與控制物質清單。
- 全面鑑別生產、非生產（如廢水處理、設備設施運行消耗、清潔作業等）及實驗室中使用的所有化學品，並對化學品的用途、用量、種類、危險性及產品成分資訊統一管理。
- 成立稽查處，每年定期對全球各廠區化學品使用、汰換情況進行稽查（中國大陸廠區不少於三次，歐美廠區不少於一次，其它廠區不少於兩次），密切監督各單位執行情況，確保化學品使用過程中的合規性，對不符合項記錄於隱患電子管理系統，責令限期整改，到期予以複查。

**表 3-6: 化學品風險管理**

| 風險等級 | 管理措施 |
|---|---|
| 4级 | 需參考國際勞工組織或其他國家已建立的職業安全管理文件，透過專家指導制定特殊管理方法 |
| 3级 | 隔離，如密閉製程、作業空間規劃、區域標識；受過訓練的必要勞工可進入 |
| 2级 | 工程控制，如局部換氣/排氣通風裝置；非必要人員不進入 |
| 1级 | 整體換氣；非必要人員不進入 |

截止2023 年 12 月 31 日，集團共31家子公司司已取得 IECQ QC080000系統認證，我们將繼續在其他子公司司推進此管理體系。


IEC QUALITY ASSESSMENT SYSTEM (IECQ)
covering Electronic Components,
Assemblies, Related Materials and Processes
IECQ Certificate of Conformity
Hazardous Substance Process Management
Issued by the Certification Body: SGS-CSTC Standards Technical Services Co. Ltd.
SGS


IEC QUALITY ASSESSMENT SYSTEM (IECQ)
covering Electronic Components,
Assemblies, Related Materials and Processes
IECQ Certificate of Conformity
Hazardous Substance Process Management
Issued by the Certification Body: TÜV Rheinland Taiwan Ltd.
TÜVRheinland®
Precisely Right.

# 3.3員工健康促進

集團健康服務涵蓋醫療協助、衛教指導、營養食安等三大面向。建立包含醫師、護理師、藥師、營養師、運動教練、物理治療師的跨專業團隊，並設置食安實驗室定期抽檢員工餐飲，提供員工服務涵蓋醫療、營養、食安、運動，全力打造「整合性健康照護」的員工服務模式（ 海外或其他廠區提供遠距服務模式），服務場所包含健康管理中心、健康生活館、廠區諮詢室及食安實驗室等，形式有平台、影音、直播、文宣、巡廠及遠距等融合線上與線下的服務。

員工也可透過集團APP隨時掌握集團內部各項健康知識，涵蓋防疫、健康、醫療、食安、營養等主題，提升自我健康意識，落實「取之於鴻海資源，用之於鴻海人員」最為真切實踐的承諾。

**圖 3-2: 為員工提供的健康支援**




## 3.3.1 心理健康與工作壓力

富士康工會員工關懷中心設有心理諮詢室和心靈熱線 25885（愛我幫我）。除此之外，專業的心理諮詢師全年提供7*24小時免費心理健康服務。服務內容包括婚戀關係、壓力疏導、個人心理諮詢、心理危機干預、婚姻家庭糾紛調解、團體心理輔導、心理健康評估、心理健康培訓、心理健康知識教育等。

2023年，集團心理健康工作繼續圍繞 「維穩安心 」和 「賦能成長 」兩個方向開展。共開展了 1,291 項心理相關活動，包括員工心理健康宣傳、心理健康輔導、團體輔導、心理健康培訓、健康義診、 婚姻家庭糾紛調解等，服務員工達 46.2 萬人次。

## 3.3.2健康倡議

集團十分重視員工健康促進工作，保障員工的身體健康。為使員工兼顧工作與身心健康，落實預防醫學觀念，鴻海法人提供多家優質健康檢查機構，並補貼員工高昂的健康檢查費用，每年預算高達新台幣9,600萬元，2023年服務台灣3,075名員工。此外，醫療協助、衛教指導、營養食安等三大方面，服務場所包含健康管理中心、健康生活館、廠區諮詢室及食安實驗室等。

## 普及健康知識

通過圖文、海報、音視頻等形式開展健康、反詐知識普及1,626期，覆蓋67.9萬人；圍繞身體健康、心理健康、職業健康、理財健康等內容舉辦知識競賽、義診、講座等健康主題活動626場，普法活動93場，服務74.1萬人次。




## 舉辦文化賽事

20個園區開展運動會選拔賽370場，各類文化賽事、體育活動1,084場，心理健康活動721場，普法活動167場，服務60.2萬人次。

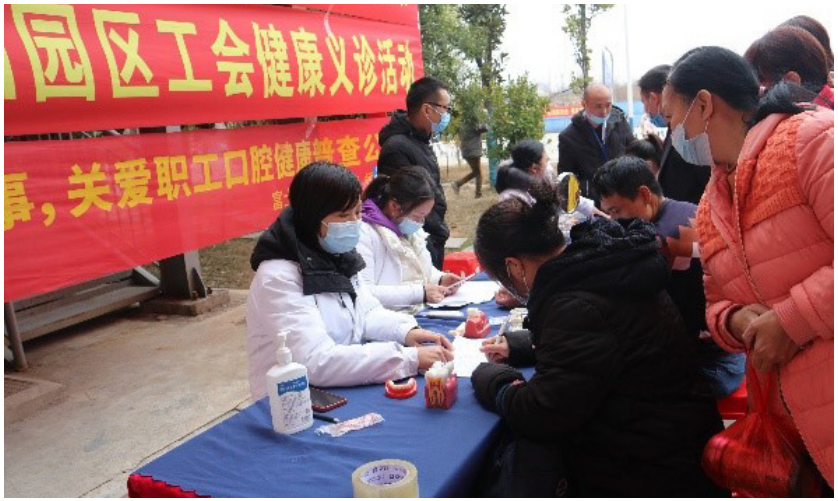
開展「融合•奮進•共贏」富士康2023職工綜合運動會，35個廠區201,698名員工參與在線火炬接力並獲得數字證書；27個園區617名運動員參與足球、籃球、乒乓球、遊泳等八大類34個子項目的競技比賽，賽出個人獎81個，團體獎24個。





## 維護健康陣地

新建/維護員工服務陣地233個，新增健康器材1,467個；依托員工服務陣地開展職業健康培訓、安全體驗、體檢結果解讀與輔導等健康普及活動965場，服務員工52.13萬人次。




### 促進習慣養成

挖掘員工中的健康達人，製作《好習慣養成記》健康視頻35個，發布健康知識文章166篇，16.3萬次瀏覽；推動「工會喊你吃早餐」打卡活動，29個園區4.9萬人次參與；開展各類健康活動162場，服務9.8萬人次。

## 3.3.3食品安全與健康

本集團非常重視員工用餐的食品安全問題，並在台灣主要廠區進行了一系列以食品安全為主題的活動。

### 風險分析

制定《食品安全監管指引》把關廠內供應餐飲，依據供餐量、攝食量、危害程度和歷次檢出不合格樣品或製程類型等進行風險評估。訂定22大類食材原料、餐點及環境器具之每月抽樣檢測頻率，並實施食安風險監控措施，全年不間斷地監督員工飲食安全。

### 抽樣檢測

中央健衛「食品安全實驗室」定期接受財團法人全國認證基金會(TAF)評鑑，依循ISO 17025品質管理系統運行，通過大腸桿菌與金黃色葡萄球菌等2項認證項目，提供集團食品安全例行監控與風險鑑別服務。2023年度共抽樣3,370件，完成測項數10,830項，抽樣合格率提升至97.1%。

### 嚴選廠商

依法規要求及食品良好衛生規範(GHP)制定供應商品質管制系統，針對廠內長期供應商、員工禮品及集團活動之餐飲業者，進行適法性及品質審查。2023年度供應商審查數共90家，符合率為97.8%。同時，集團遵守安全的水、環境衛生和個人衛生（WASH）服務：集團承諾安全管理水資源，確保工作場所及當地社區的安全衛生用水，保障員工及社區居民的健康安全。

### 供應商稽核輔導

依照供應商製程分類，訂定管理與稽查辦法，進行製程風險分析、溯源追蹤與衛生安全稽查，並定期對供應商進行食品安全教育，提升安全作業技能，以符合食品良好衛生規範，降低食品風險2023年度稽核場次共128場，平均分數提升至88.0分，改善率平均達7成以上。

### 食品安全教育

每季與各廠區餐飲供應商及管理單位溝通交流，講題內容涵蓋廠內餐飲作業場所常見缺失、優良作法學習、最新新聞時事解析等，剖析食品中毒發生原因及如何預防，同時進行課程滿意度調查及課後測驗，蒐集參與者希望的課程題材及回饋課程內容。2023年度共舉辦4場，共107人次參與，與會者回饋滿意度97.2%。

**食安快報-廠區追追追**

追蹤最新食品安全新聞事件，發現有疑慮原料或商品，立即跟進與展開調查，確認廠區內是否使用或受影響，迅速反應，並發佈食安快報，公告調查結果與衛教資訊，維護員工健康與食品安全。

2023年度共發佈8篇食安快報，廠區內無不合格風險事件發生。



# 4 綠色智能循環經濟

**本章實質議題**

- 氣候變遷因應
- 能源與溫室氣體管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 有害物質管理
- 創新研發與低碳技術

> 綠色製造是鴻海永續經營的基石。集團致力於不斷提高資源再利用率，減少溫室氣體和廢水排放、廢棄物產生和化學品使用，以提高生態效益和保護環境。我們高度重視企業運營對環境的影響，並立志成為全球環保標桿企業

## 2023年關鍵績效與成果

1. 2023 年，我們的近期目標通過 SBTi 的驗證；與 2020 年基準年相比，範疇1和範疇2溫室氣體減少了51.08%。
2. 集團 2023 年的節能目標是4.5%。實際節能率為5.90%，可再生能源利用率上升至60.96%。實現的節能值已連續四年超過目標值。
3. 南寧廠區、衡陽廠區、昆山廠區取得了UL 2799 廢棄物零填埋最高鉑金級認證。龍華園區取得了UL 2799 金級認證並於2024年6月升級為鉑金級。

**「對永續發展目標(SDGs)的承諾」**




**對應GRI準則**

GRI 301, GRI 302, GRI 303, GRI 304, GRI 305, GRI 306

# 4.1 環境管理

**意義**

隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，氣候變遷成為各國政府與企業必須重視的議題，集團身為世界級標竿企業，肩負著帶領產業界邁向低碳環保社會的使命。

**政策與承諾**

集團提出 1.5℃減碳承諾，進一步提出集團的三大氣候目標，並且持續精進節能減碳與其他環境績效，減少氣候變遷對我們的影響，以實現對保護環境、愛護地球的責任，並發揮集團在全球產業鏈的影響力。

**特定的行動**

- 2023年節能目標值為4.5%，而集團的實際節能率為5.90%，成功達成年度節能目標。
- 2023年，集團大陸地區共實施節能改造項目 1,818 項，共計投入達近28.9億元新台幣，項目涵蓋製程節能改造、空調 / 空壓 / 照明改善與其他改善項目，總計節能量518,847MWh，共減碳309,648 $tCO_2e$，節能效益15.4億新臺幣。
- 2023年，集團再生能源總裝置容量達325.82MW，再生能源使用總量達5,396.05 GWh，再生能源使用佔比60.96%。
- 從源頭著手，優化生產製程，減少水資源的使用，同時積極推行污水回收工程。
- 2023年，集團在全球各地，包括中國、越南和印度，獲得了 21 項 UL 2799 「零廢物填埋」認證。其中包括 20 項鉑 金級認證和 1 張黃金級認證，4 張園區級認證。
- 集團每年對員工進行環境保護培訓，內容包含提高能源使用效率專題培訓、減少廢棄物專題培訓、節約用水專題培訓，提高員工的低碳環保意識。

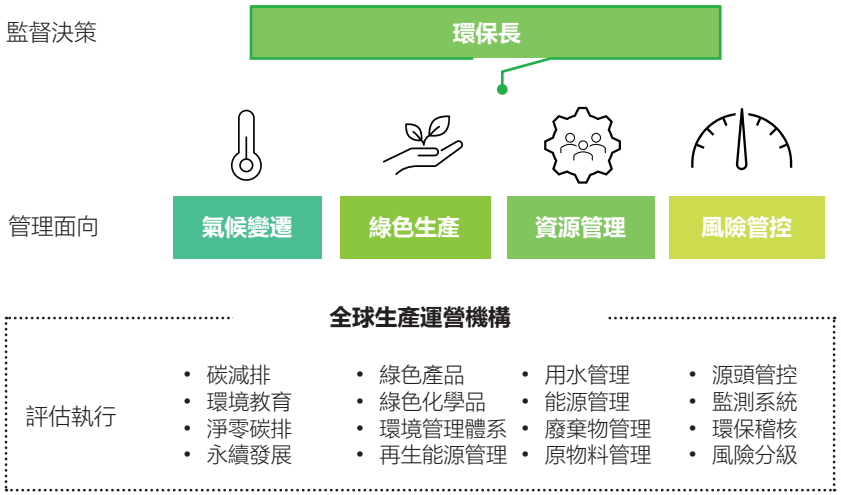
**評量機制**

- 集團實施季度、年度節能管理考核評比，以推進節能減碳目標的達成。
- 第三方驗證 / 查證，如 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064 等。
- 每年舉辦管理審查會議，討論與檢討環保目標達成情況，並且與內部利害關係人定期追踪，瞭解實際情形，以利持續改善。

## 4.1.1 環境政策

鴻海集團承諾嚴格遵守所有相關環境法律、法規和其他要求，積極參與環境事務，在併購前、建廠過程與運營中妥善識別和管理潛在風險，確保公司利益，實現既定目標和指標，或以超越相關標準為目標，並不斷改進和防止污染。 該政策適用于鴻海及所有子公司和組織的營運活動、產品、服務等價值鏈範圍，並涵蓋員工、客戶、供應商（包括廢棄物處理商，物流供應商）、合作夥伴、合資公司等利益相關方，確保環境合規與政策有效傳達。 （欲了解更多環保政策內容，请參閱**公司網站**）

**鴻海環保管理架構圖**




## 4.1.2 環境管理系統

集團在建立之初，就設立了環保優先之原則，並於建廠之初則導入ISO 14001環境管理系統並完成驗證，以計劃–執行–檢查–行動（P-D-C-A）模式，推動持續改善。透過確認組織生產、活動及服務而產生之環境考量面，評估各環境考量面及其環境衝擊，並比較其嚴重性等因素綜合評估，確保預先尋找出重大潛在因子，進而擬定出改善措施及作業程序，降低預防重大潛在之影響。此外，集團的環保處理設施與工廠生產同步營運，確保排放之廢水、廢氣及廢棄物符合當地法規之要求，集團於2023 年未有裁罰金額大於1萬美金的重大環境事件。

2023年，集團有2件輕度行政疏失違反台灣廢棄物清理法案件。後續改善措施：制定並發佈環保管理程序，定期內部培訓員工與召開會議並且強化到廠稽核追蹤。

報告期內，集團所有的生產產區之處皆獲得ISO14001證書。為進一步實現低碳綠色製造的目標，集團依據中國大陸的綠色製造系統標準系統，逐步將綠色工廠與綠色供應鏈管理導入至集團大陸的營運據點，並且獲得國家級 / 省級的綠色工廠榮譽稱號。目前，大陸地區共取得23張綠色工廠證書 。

集團運用自行研發的環保系統，收集能源、水、廢棄物、廢氣等數據，以利協助集團長期管理追蹤各廠區環境相關資料，並識別環境成本以支援決策層作出對環境友善之決策並改善環境績效。

## E領域全方面管理

### 環保稽核網

提早識別和管理環保風險，避免潛在的環境事故或污染事件，降低環境責任風險

### 環保監測系統

無人機搭載各類環境傳感器，實時監測空氣品質，更具靈動性與機動性

### 環保資訊網

收集空氣,水資源,廢棄物等訊息可作為環保績效評估與資源管理依據

### 低碳管理平台

收集能源與碳排放等訊息，即時監測減排成效應對氣候變遷

**整合數據** | **決策分析** | **即時監測** | **管理評價**




富泰華工業（深圳）有限公司
ISO 14001 認證證書




Bharat FIH Private Limited 的
ISO 50001 證書




鴻富錦精密工業（武漢）有限
公司ISO 14064證書




富泰華工業（深圳）獲得國家
級綠色工廠認證




鴻富錦精密工業（武漢）獲得
零廢棄物工廠認證

## 4.1.3環境保護培訓與行動

透過多元環境培訓提升員工環境管理水平和強化環保意識，培訓內容涵蓋緩減氣候變遷、綠色產品管理、循環經濟管理等課程，2023年培訓視頻共有561堂課件，總學習人次為4,319,872人次。線下也舉辦環保問答活動，增加員工學習動機。另外，因為集團工廠涵蓋全球，故考慮當地文化與保留語言特點，當地語言製作文宣有助於更有效地傳達信息，增強受眾的理解和接受，提升宣傳的整體效果。.

**2023年環境保護培訓情況**

| 序號 | 課程模塊 | 課程關鍵詞 | 課程數量（門） | 課件數量（個） | 學習人數（人） | 學習人次（人次） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 環境保護與生態管理 | 環境保護，生物多樣性，氣候變化，永續發展，災害防治，環境監測，環境影響評估，生態修復 | 106 | 224 | 513,989 | 2,034,217 |
| 2 | 碳管理與綠色製造 | 碳排放，碳盤查，碳管理，碳中和，碳達峰，雙碳，低碳，綠色低碳，節能減排，碳信用，碳交易，碳捕集與封存（CCS），綠色電力，綠色能源，再生能源，能源管理，工業節能，清潔能源，可再生能源技術，能源效率，智能電網，綠色製造，清潔生產，節能環保，環保許可，生態設計，綠色供應鏈管理，綠色建築，綠色物流 | 166 | 238 | 418,812 | 1,194,552 |
| 3 | 資源管理 | 水資源管理，固廢管理，土壤管理，廢氣管理，垃圾分類，零廢棄物，資源回收與再利用，資源節約，水汙染控製，土壤修復，廢物處理技術 | 21 | 41 | 137,102 | 326,617 |
| 4 | 政策法規與標準 | 環保法規，環保政策，環保標準，環保認證，國際環境協議，環境管理體系 | 35 | 35 | 126,727 | 330,899 |
| 5 | 技術與創新 | 環境技術創新，環保新材料，綠色化學，環保設備，環境大數據，智能環保 | 3 | 3 | 181,886 | 381,384 |
| 6 | 社會責任與公眾參與 | 企業社會責任（CSR），公共環保意識，環保教育，社區參與，環保公益活動，環境倫理 | 8 | 20 | 19,739 | 52,203 |
| | | 總計 | 339 | 561 | 1,398,255 | 4,319,872 |

註：依據線上學習課程平台




集團支持《巴黎協定》並覆蓋全部運營據點，積極對監管部門和產業協會的政策提供建議，始終堅持「將全球平均氣溫升幅限制在工業化前水平以上 1.5℃之內」之立場，並將結果報告給全體董事。集團積極參與政府、公協會、學校等議和活動，致力於在環境管理中履行企業社會責任，支持社區環保活動以提升外部利益相關方的環境保護意識，並與政府、非政府組織和其他利益相關者合作，共同推動環境保護。透過參與博覽會及論壇演講，將齊聚產、官、學、研探討永續與能源轉型的經驗，也促進產業各界交流淨零解決方案，協助台灣成功轉型。鴻海近年也積極朝淨零碳排與能源轉型，藉由參與相關ESG交流活動，深化集團在低碳轉型、節能減碳的角色。




高雄市政府環保局與鴻海科技集團合作辦理「產業ESG暨智慧淨零城市研討會」，以智慧減碳為主軸，邀請產官學各界代表進行經驗分享，以實現打造智慧淨零城市之願景。鴻海分享企業永續經營的雙E方程式，並說明自身淨零路徑及政策，包含廢棄物、綠建築、綠電以及供應鏈減碳相關成果。




參與台灣永續能源研究基金會（TAISE），將齊聚產、官、學、研探討永續與能源轉型的經驗，也促進產業各界交流淨零解決方案，協助社會低碳轉型。鴻海近年也積極朝淨零碳排與能源轉型，藉由參與相關 ESG交流活動，深化集團在低碳轉型、節能減碳的角色。

# 4.2 氣候變遷與能源管理

聯合國 2021 年氣候變遷報告指出，各國採取的氣候行集團的三大氣候目標動與遏止全球暖化仍相去甚遠，故古特雷斯秘書長敦促各國應努力實現《巴黎氣候協定》1.5˚C 目標，並採取更強有力的措施，因此「聯合國氣候變化綱要公約」第 26 屆締約方大會（UNFCCC COP26）著重於 1.5˚C 目標。

**集團的三大氣候目標：**

- 遵守鴻海集團廠區當地政府的 NDC 或碳排政策
- 鴻海集團價值鏈的溫室氣體排放與《巴黎氣候協定》目標保持一致並於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標。
- 回應氣候行動 100+（Climate Action 100+，CA100+）指導委員會提出的三大目標並採取行動：

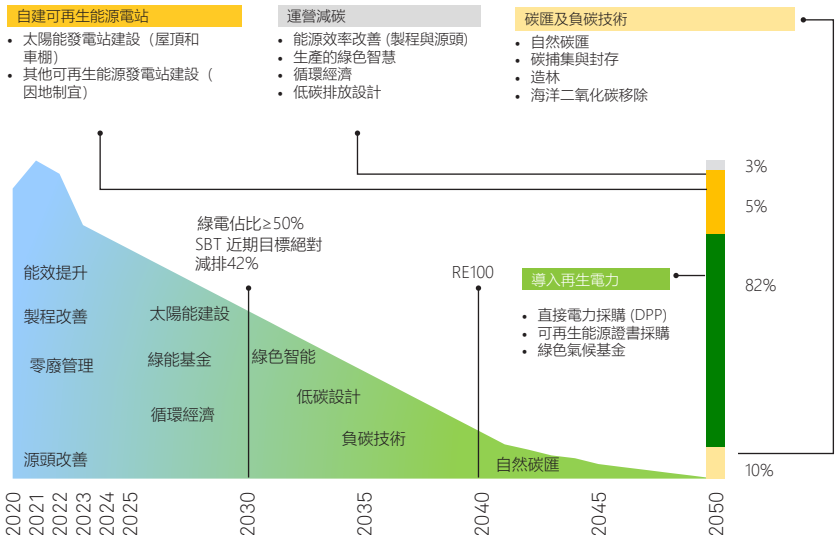
(1) 強化氣候變遷治理；

(2) 針對鴻海集團價值鏈的溫室氣體排放採取行動；

(3) 依照氣候相關財務揭露建議（TCFD）進行資訊揭露。

鴻海身為全球電子科技業的領導者，支持《巴黎氣候協定》中，將氣溫升幅限制在1.5˚C之內的目標，2020年即提出目標2050年實現價值鏈淨零排放，並且作為集團三大氣候目標之一。鴻海在2023年近期（Near Term）目標獲SBTi批准後，推動淨零目標路徑的腳步不停歇，2024年4月，淨零目標也正式通過SBTi批准，成為台灣高科技硬體設備產業第三家、台灣第七家淨零目標獲得SBTi批准的企業。

鴻海在2020年承諾淨零排放後，積極採納SBTi等機構制定的嚴格標準，透過科學基礎方法，制定氣候行動目標，更進一步擬定淨零碳排放路線圖。我們的零碳排放路徑，優先自身運營減碳（≥3%），自建廠內可再生能源電站（≥5%），優先自身運營減碳後再結合其它減碳策略，如導入再生電力（≤82%）和碳匯及負碳技術（≤10%）等，積極落實各種行動方針向淨零目標前進。




## 4.2.1 TCFD框架一覽表

集團重視氣候風險管理的急迫性，為保永續家園，集團導入氣候相關財務揭露建議（TCFD），從治理、策略、風險管理、指標與目標四大架構，透明揭露鴻海的關鍵氣候風險與機會的管理現況。集團第一階段於 2023 年首次發佈淨零願景報告書，詳細說明鴻海與氣候相關的治理、策略、風險管理及指標目標。目前第二階段是將進行氣候情境的分析研討，及量化財務衝擊，而第三階段將會結合第一、二階段的階段性成果，產出標準化表單及流程，並將氣候相關財務評估擴至全球範疇，且發行淨零戰略報告書。

| 類別 | 項目 | 執行情形 |
| --- | --- | --- |
| 治理 | a） 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 | 董事會監督集團對氣候問題的整體管理，並每年確認集團在氣候相關目標方面的進展。董事會下屬的永續委員會每季度向董事會報告包括氣候在內的ESG議題。 |
| | b） 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。 | TCFD 核心工作組包括永續委員會和集團中央管理部門，負責與內部和外部利益相關者協調和溝通氣候問題，確定氣候問題的應對措施，制訂氣候問題的實施戰略，並對氣候相關風險和問題的重要性進行分類和評估：<br>- 政策和法律（與全球所有氣候相關政策和法規有關的管理和實施，包括與碳交易、碳稅、節能和碳減排有關的政策和法規）<br>- 市場（與利益相關者、市場供求變化、低碳研發與創新相關的管理與實施）<br>- 物理風險（與極端天氣事件、平均氣溫升高、提高資源利用效率以及預防和應對氣候相關災害有關的管理和實施工作） |
| 策略 | a） 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 | 請參閱2022年鴻海科技 TCFD 淨零願景報告書第15-17页"鴻海重大氣候風險與機會分析結果"。 |
| | b） 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。 | 請參閱2022年鴻海科技 TCFD 淨零願景報告書第15-17页"鴻海重大氣候風險與機會分析結果"。 |
| | c） 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。 | 請見 4.2.2.2 「定性氣候情景分析」。定量氣候情景分析的結果將在 2024 年晚些時候發佈佈 的2023 TCFD 報告中揭露。 |
| 風險管理 | a） 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 | TCFD 核心工作小組為氣候風險管理的統籌單位，負責組織與協調相關單位與部門進行風險鑑別與評估，整合出集團氣候相關風險與機會議題清單，並由永續委員會召開教育訓練與鑑別會議。 |
| | b） 描述組織在氣候相關風險的管理流程。 | 鴻海具有多元事業體與營運遍布全球各地之特性，不同事業體與營運據點所面對的營運風險大相逕庭，為有效降低各類風險對鴻海營運造成之衝擊，鴻海依據各類風險議題的層級與單位職能，建構階層式之風險管理流程，從集團、事業群 / 法人到廠區，依據不同管理層級與風險議題之影響性，完善整體氣候相關風險管理流程。 |
| | c） 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。 | TCFD 核心工作小組向利害關係人發放問卷（投資人與客戶），進一步進行複合性分析，歸納出集團的重大氣候相關風險與機會、現有成果與因應對策。經由高階管理階層審核最終辨識結果，將重大氣候相關風險與機會納入集團風險管控與應變程序中。 |

| 類別 | 項目 | 執行情形 |
| --- | --- | --- |
| 指標與目標 | a） 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 | 請見4.2.3「能源管理」，4.3 「水資源管理」，4.4「廢棄物管理」 |
| | b） 揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。 | 請見4.2.2.1「溫室氣體排放」 |
| | c） 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 | 請見4.2.2.4「目標與行動」 |

## 4.2.2溫室氣體排放與管理

2023年，經查驗後的溫室氣體範疇一和二為 2,679,235.18 tCO2e，較基準年2020年（5,476,802 tCO2e）下降51.08%，2023年再生能源使用佔比60.96%。集團將積極實施節能減碳工作以及使用再生能源，持續朝價值鏈的溫室氣體排放於2050年之前實現溫室氣體淨零排放目標。

### 4.2.2.1 溫室氣體排放

**集團 2023 年，溫室氣體範疇一和範疇二的排放量**

| | 單位 | 中國大陸 | 其他亞洲 | 海外廠區 | 總計 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 範疇一 | ton $CO_2e$ | 232,247.90 | 10,181.64 | 15,678.64 | 258,108.18 |
| 範疇二 | ton $CO_2e$ | 1,928,758.14 | 420,584.14 | 71,784.72 | 基於位置 5,442,507.49<br>基於市場 2,421,127.00 |
| 總計 | ton $CO_2e$ | 2,161,006.04 | 430,765.78 | 87,463.36 | 基於位置 5,700,615.67<br>基於市場 2,679,235.18 |

| 範疇一 | 總排放量<br>(公噸CO2e) | 密集度<br>(公噸CO2e/百萬元) | 確信機構 | 確信情形說明 |
|---|---|---|---|---|
| 母公司 | 1,549.99 | 0.00045 | 資誠PWC | 有限確信 |
| 子公司 | 256,558.19 | 0.095 | | |
| 合計 | 258,108.18 | 0.042 | | |

| 範疇二 | 總排放量<br>(公噸CO2e) | 密集度<br>(公噸CO2e/百萬元) | 確信機構 | 確信情形說明 |
|---|---|---|---|---|
| 母公司 | 20,649.44 | 0.006 | 資誠PWC | 有限確信 |
| 子公司 | 2,400,477.56 | 0.88 | | |
| 合計 | 2,421,127.00 | 0.39 | | |

**集團溫室氣體範疇三的排放量**

| 類別 | 2020年總 碳排放(t $CO_2e$) | 2021年總 碳排放(t $CO_2e$) | 2022年總 碳排放(t $CO_2e$) |
|---|---|---|---|
| 1a: 生產相關的原料與服務 | 17,128,052.67 | 21,639,991.35 | 20,430,782.99 |
| 1b: 非生產相關的服務 | 1,078,767.84 | 248,474.04 | 475,194.58 |
| 2: 資本商品 | 139,603.50 | 172,929.21 | 276,738.21 |
| 3: 燃料與能源相關的活動 | 1,208,633.97 | 1,877,942.48 | 1,877,769.80 |
| 4: 上游運輸及配送 | 500,147.16 | 619,590.16 | 395,257.45 |
| 5: 運營中產生的廢棄物 | 201,605.60 | 25,567.95 | 22,515.96 |
| 6: 商務差旅 | 53,524.66 | 43,388.73 | 40,887.37 |

| 類別 | 2020年總得排放(t CO2e) | 2021年總得排放(t CO2e) | 2022年總得排放(t CO2e) |
|---|---|---|---|
| 7: 員工通勤 | 253,406.57 | 280,360.15 | 237,520.17 |
| 8: 上游資產租賃 | 360,938.16 | 76,294.48 | 59,296.85 |
| 9: 下游運輸及配送 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 10: 銷售產品的加工 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 11: 銷售產品的使用 | 207,280.89 | 2,528,849.18 | 2,356,359.34 |
| 12: 產品最終處置 | 60,828.38 | 76,245.99 | 11,187.28 |
| 13: 下游資產租賃 | 6,785.15 | 28,576.10 | 19,305.58 |
| 14: 特許經營權 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 15: 投資 | 1,413,787.48 | 1,123,990.83 | 972,552.25 |
| 總計 | 22,613,362.03 | 28,742,200.63 | 27,175,367.83 |

註1：由於今年控制在SBTi目標驗證下，因為收購併購公司及計算方法學的更新，對基准年數據進行重新計算。
註2：排放合併方法為財務控製法
註3：溫室氣體包含CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3，使用基於100年時間範圍的全球變暖潛力值。
因集團營業範疇龐大，故 2023 年度溫室氣體範疇三仍在盤查中，預計於 2024 年底前揭露。

### 4.2.2.2定性氣候情境分析

集團計劃將進行氣候情境的分析研討及量化氣候相關風險的財務衝擊，本報告書先行揭露初步定性氣候情境分析結果。

我們使用NGFS有序轉型情境和國家自主貢獻（NDC）情境評估了集團面臨的潛在轉型風險，使用IPCC RCP 2.6 和RCP 8.5兩種情境結合運營據點的地理位置，評估了集團面臨的潛在物理風險。此外，我們正在進行定量氣候情景分析，通過使用 NDC 和 RCP 2.6 情景來評估過渡風險的財務影響。我們將在 2024 年晚些時候發佈佈 的 2023 年 TCFD 報告中揭露分析結果。

| 類別 | 說明 | 管理方式 |
|---|---|---|
| 現有法規風險 | 集團主要在中國大陸運營，上海證券交易所已發佈永續發展報告指引，對公司永續發展信息揭露做出要求，導致我們的短期合規成本增加。 | 研究相關法規，進行內部培訓，提升信息揭露水平，保持和監管部門溝通。研究相關法規，進行內部培訓，提升信息揭露水平，保持和監管部門溝通。 |
| 新興法規風險 | 在有序轉型情境下，氣候相關法規加快推出，國際間或國內有關能源法規可能影響供應鏈上遊電價，造成集團中期運營成本增加。 | 持續透過運營減碳（能效提升、製程改善、原材料循環使用等）、自建可再生能源電站（廠內屋頂、地面車棚頂太陽能建設等）、綠電採購以及綠色投資（設立綠能開發基金加大永續環境的投資）等手段和行動策略減少碳排放。 |
| 技術風險 | 為應對氣候變化，集團需要在新技術上投資，可能遭遇投資標的錯誤或技術瓶頸，造成投資虧損。 | 全面盤點公司核心技術與氣候相關產品服務之關聯性，引進關鍵人才，使新技術投資更符合營運策略。 |
| 法律風險 | 隨著各國政府、監管部門對氣候議題的日益重視，現有法律法規的變更和新氣候相關法律法規的出現，可能將民間對高排放高汙染企業的抗議行為轉變為訴訟行為。 | 集團嚴格遵守運營所在地的環境法律法規，最近四年未發生重大環保法規事件。 |
| 市場風險 | 客戶環保意識提升，選擇產品或服務時產生與過去不同的考量，高能耗和高碳排的產品可能面臨淘汰。 | 積極發展電動車市場: 規劃佈局集團全球電動車策略包含採用 BOL 商業模式與當地政府合作，實現當地建造、就地營運及產業本土化；擴增電動車工廠數量等。<br>再生鋁：和供應商合作推動再生鋁合作項目，降低由於原材料開採造成的碳排放。在傳統製造模式下，每噸鋁會產生碳排放15噸$CO_2e$，而再生鋁每噸產生的碳排放僅為2.8噸$CO_2e$，鴻海通過再生鋁合作項目2023年減少二氧化碳排放11.01萬噸$CO_2e$。 |
| 聲譽風險 | 因全球或地區性的永續意識抬昇，未能有效應對氣候變化風險將影響集團聲譽，損害品牌價值。 | 在加強氣候風險管理的同時有效識別內外部利益相關方並積極溝通，攜手全價值鏈夥伴永續發展。 |
| 急性物理風險 | 暴雨等極端天氣愈加頻繁，洪水和城市內澇可能中斷據點運營，對集團業務連續性造成影響。 | 所有運營據點皆按照所處地理位置特點儲備防洪沙袋、滅火器等物資。制定年度計劃與自然災害應急預案，定期演習，保障員工安全，提高業務連續性。透過投保各類商業保險進行風險轉嫁。 |
| 慢性物理風險 | 在RCP 8.5情境下，海平面長期上升最終可能摧毀處於沿海位置的運營據點，平均氣溫上升會影響集團員工的健康。 | 所有新建運營據點選址時考慮海拔、地質等因素。集團廠區眾多，各地日照等環境氣候條件各不一樣，需加強人員培訓，因地制宜進行綠建築設計。 |

### 4.2.2.3內部碳定價

為了應對溫室氣體（GHG）排放法規並推動能源效率，我們於2023年啟動碳定價試點計劃，首先對工業富聯（Fii）進行評估，並通過碳費支付來鼓勵內部部門實施低碳投資和減排措施，進行效益評估。

**目標：將「碳成本」納入生產運營、投資等經營管理考量，客觀地評估碳成本的影響。**

**作法：**

1. 集團挑選碳排放重點管理對象的子公司工業富聯進行內部碳定價試點作業。

2. 專案時間從2023第三季度開始執行，後續將吸取經驗擴大執行。

3. 採取"影子價格"法，並參考各地碳交易價格訂立。

### 4.2.2.4目標與行動

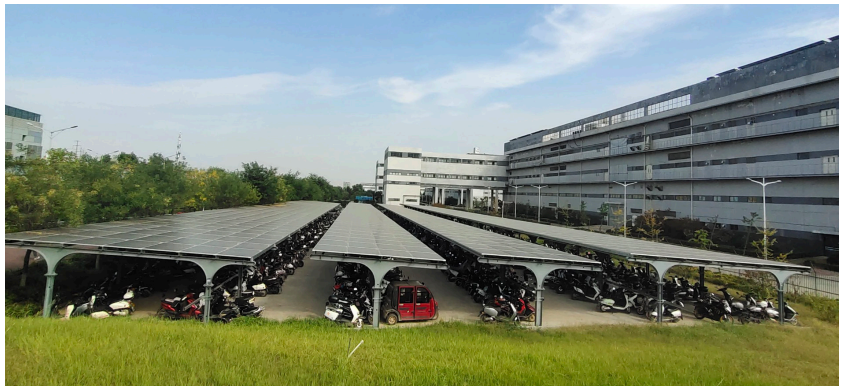
鴻海集團身為全球電子科技業的領導者，支持《巴黎氣候協定》所設立將氣溫升幅限制在 1.5˚C 之內的目標。集團於2020 年 11 月，率先台灣企業提出 2050 年價值鏈淨零排放的目標， 2021 年 1 月向科學基礎目標倡議組織（SBTi）提交符合 1.5˚C 溫升路徑之減排承諾書，2022 年持續與 SBTi 多次交流往來，2023 年 4 月正式通過目標驗證。也於 2021 年6 月加入由台灣各產業龍頭所組成之台灣淨零行動聯盟，以發揮鴻海產業領導力，帶動全球產業實現《巴黎氣候協定》的 1.5˚C 目標，邁向零碳永續社會。

集團承諾以2020年為基準年，到2050年實現整個價值鏈的溫室氣體淨零排放。短期目標：到2030年，將範圍1和範圍2的排放量從2020年（基準年的100%）減少42%，並在同一時間段內將範圍3的排放量減少42%。長期目標：到2050年，將範圍1和範圍2的排放量從2020年（基準年的100%）減少90%，並在同一時間段內將範圍3的排放量減少90%。

集團的淨零計劃包括碳減排項目。



碳減排案例1：擴大虎躍廠屋頂太陽能發電系統設置，擴充發電裝置容量由63.6 kWp提高到716.9 kWp。集團推行能效提升專案（EEP），導入高效率節能技術與設備，促使產線更積極檢討與管理用能設備、系統耗能，以提升工業部門能源使用效率與成效，減少運營層面碳排放。



碳減排案例2：藉由智能物流-準時達有效減少集團範疇三-運輸及配送碳排放

- **智能製造協同供應鏈（MDS）：** 數位化供應鏈解決方案，利用自動化和智能化設備在後台收集資訊數據
- **JusLink供應鏈實時協同平台:** 實現端到端供應鏈全流程、全環節、多角色的協同與可視化及全程可控狀態
- **智能倉庫:** ASRS堆垛機立體庫的設計，減少人員行走距離並提高倉庫坪效。

此外，鴻海加大力度投資綠能開發基金、綠色產業基金等綠能基金，投資再生能源与永久碳去除等領域，致力於實現永續能源目標，推動生產和運營過程的低碳化，為實現淨零目標提供明確的路徑方向。

**節能獎勵機制**

為提升員工對於氣候變遷的重視程度，並將其內化至各部門的核心文化中，集團大陸地區每年均會制定《節能管理考核項目及評分規則》，項目包括節能管理、節能系統、節能實施、節能督導、節能 KPI 等，每個項目均會呈現詳細的量化分數，對於季度與年度得分排名前 3 名及年度除前 3 名外各項得分優等之單位給予獎金與獎勵，以及能源效率優秀案例評選為優秀的節能技術改造項目，給予團隊或個人現金獎勵。2023年總計發放情況：

1、年度節能管理工作考核評比，獎金發放金額5500元，其中：金賞獎1名，獎金金額2000元；銀賞獎1名，獎金金額1500元；銅賞獎2名，獎金金額1000元，貢獻獎為榮譽方面的獎勵。獎金發放給4個團隊。

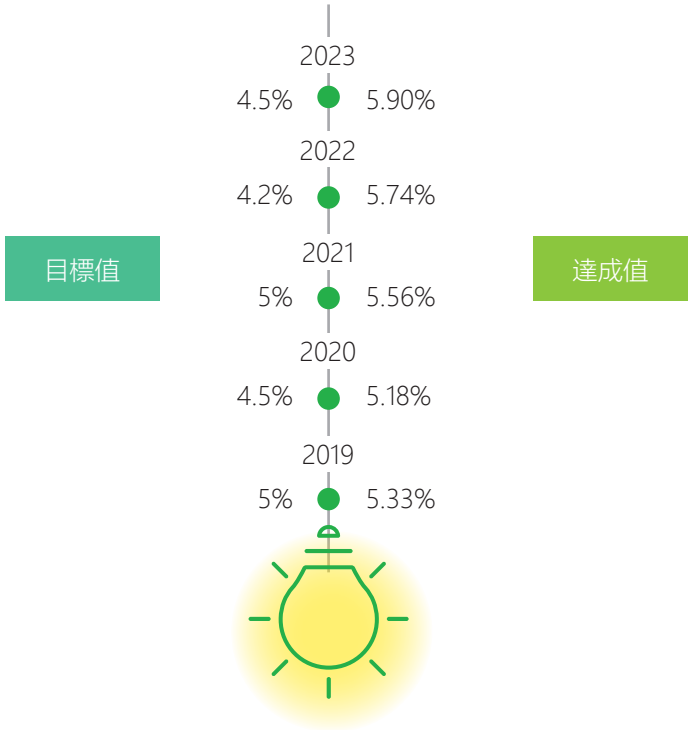
2、能效水平對標競賽活動，獎金總發放金額14700元人民幣，其中：傑出標桿獎1名，獎金金額3000元；優秀標桿獎2名，獎金金額2000元；優秀獎3名，獎金金額1500元；優勝獎4名，獎金金額800元；發放予10個團隊。

## 4.2.3能源管理

集團通過導入 ISO 50001 能源管理系統與通過第三方驗證，系統性管理集團的能源使用，藉此辨識減少能源使用與提升能源效率的風險與機會。同時集團分別制定《節能立項審核作業辦法》與《節能管理稽查辦法》，持續推進節能技改項目實施，亦積極培育節能減碳新技術、新產品、新商業模式，充分發掘節能潛力，促進集團轉型升級和提質增收。此外，集團為配合全球能源轉型與低碳經濟發展之目的，持續以自建與收購方式增加屋頂式與地面式太陽電站裝機容量，同時通過直接採購再生能源，提高集團再生能源使用量及佔比，以減少溫室氣體排放量。

### 4.2.3.1 2020-2023 年節能目標達成情形

每年年初，集團均擬定該年度的節能目標，並傳達至各事業群，實行獎勵的措施，促進各次集團、各事業群進行節能技術提升。集團大陸地區的2023年節能目標值為4.5%，實際節能率為5.90%，成功達成年度節能目標。



### 4.2.3.2 2023年全球能源使用情形

鴻海集團在全球24個國家和地區擁有205間廠房和辦公室。工廠用電是碳排放的主要來源之一，為履行我們對環境的承諾，鴻海承諾在2040年實現全球廠區100%使用綠電。集團密切關注各國政策，掌握供電與電網基礎設施現況，積極布局綠能供電。

我們秉持"節能減碳，綠色發展"理念，推進節能專案，開展"綠色EEP十五大項目"，制定整改標準及稽核辦法，涵蓋照明、電機、空調、空壓、鍋爐設備改善。

2023年，我們舉辦廠端交流會議，對標節能標準，共同推動減碳。會議涵蓋中國大陸、越南、巴西和印度，每雙週舉行一次，累計40場。年底，我們進行現場能源審計，中國大陸地區總節能成效達518,847MWh，節能率約6%，達成年度節能目標。我們還舉辦節能對標評比大賽，展示減碳成果，並激勵員工，頒發榮譽獎牌與獎金。



此外，集團積極自建太陽能系統，提升綠電佔比，已在中國大陸、台灣、越南投入運營。2023年，儘管企業擴張與產能增加，集團年度用電量仍下降11%，顯示我們在節能方面的不懈努力。未來，我們將持續推進節能專案，目標於2050年實現淨零排放。

**集團非可再生能源消耗**

| | 外購電力 | | 化石燃料 | | | | | | | | 能源消耗量 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 總用電量 | | 天然氣 | | 汽油 | | 柴油 | | 液化石油氣（LPG） | | |
| 地區 | GWh | GJ | Thousand 千m3 | GJ | $m^3$ | GJ | $m^3$ | GJ | ton | GJ | GJ |
| 中國大陸 | 7,735.22 | 27,939,607.17 | 77,480.80 | 3,029,654.29 | 3,402.72 | 108,487.72 | 1,212.71 | 43,640.14 | 0 | 0 | 31,121,389.33 |
| 其他亞洲 | 785.95 | 2,838,862.55 | 453.74 | 17,741.95 | 73.71 | 2,349.97 | 1,559.24 | 56,110.13 | 162.06 | 8,167.82 | 2,923,232.41 |
| 海外廠區 | 226.84 | 819,362.27 | 4,323.74 | 169,066.71 | 662.35 | 21,117.45 | 297.03 | 10,688.80 | 1,461.08 | 73,638.66 | 1,093,873.89 |
| 集團總和 | 8,748.02 | 31,597,831.99 | 82,258.27 | 3,216,462.95 | 4,138.78 | 131,955.14 | 3,068.98 | 110,439.07 | 1,623.14 | 81,806.48 | 35,138,495.63 |

註1：各能源的熱值依據當地係數進行計算。
註2：2023 年營業額為6.162 兆元新台幣，能源消耗密集度為5.702吉焦/百萬元新台幣。

2023 年，集團再生能源總裝置容量達 325.82MW，再生能源使用總量達 5,396.05 GWh，再生能源使用佔比60.96%。

### 4.2.3.3集團推動節能減碳的重點策略規劃與舉措

| 重點工作 | 工作內容簡述 / 要求 | 目的 / 意義 |
|---|---|---|
| 落實節能政策法規 | 根據政府的政策與法規，作為集團推展節能減碳的基礎，以統籌管理及推進能源管理備案、能源利用狀況報告、能源管理系統建設驗證、能管中心、能源審計、節能規劃、節能自查報告及新 / 改 / 擴建項目節能評估等強制性例行工作。 | 回應政府法規政策，並以節能監察和考核，提升企業信用評級。 |
| 綠色製造系統推動 | 繼續執行《集團綠色工廠建設評定專項行動計劃》，推動重點廠區建立並申請綠色工廠、綠色供應鏈、綠色園區、綠色產品國家認證。 | 建立綠色製造管理系統，並申請認證，提升企業品牌形象與爭取政府資金獎勵。 |
| 工業節能診斷 | 針對主要工序工藝、重點用能系統、關鍵技術裝備等的節能診斷，並推動技術諮詢與技術改造提升。 | 發掘節能潛力，促進實施節能改造，實現降本增效。 |
| 職業技能提升行動計劃 | 開展專業技術培訓、崗位技能提升培訓、新型學徒制培訓等，組織初級工、中級工、高級工、技師、高級技師培訓。 | 提升內部員工對氣候變遷的認知，培養節能減碳專業人才。 |
| 能源管理系統驗證全覆蓋 | 推動集團法人導入與持續通過 ISO 50001:2018 的驗證，以開展系統性的節能減碳工作。 | 完善能源管理系統運行，確保節能管理長效機制實際運行。 |
| 實施重點節能工程 | 重點實施技術改進製程工藝優化、設備改造及汰舊換新、建設再生能源發電設施等。 | 減少能源浪費、提高能效水平，完成年度節能減碳目標，通過政府及集團節能減碳目標考核。 |

**節能技術改造**

鴻海集團在全生產運營流程在識別節能機會，2023年，集團大陸地區共實施節能改造項目1,818項，共計投入達近28.9億元新台幣，項目涵蓋製程節能改造、空調 / 空壓 / 照明改善與其他改善項目，總計節能量518,847MWh，共減碳309,648t$CO_2$e，節能效益15.4億新臺幣。

2023 年集團大陸地區節能改造項目實施情況

總投入與節能改造項目實施情況

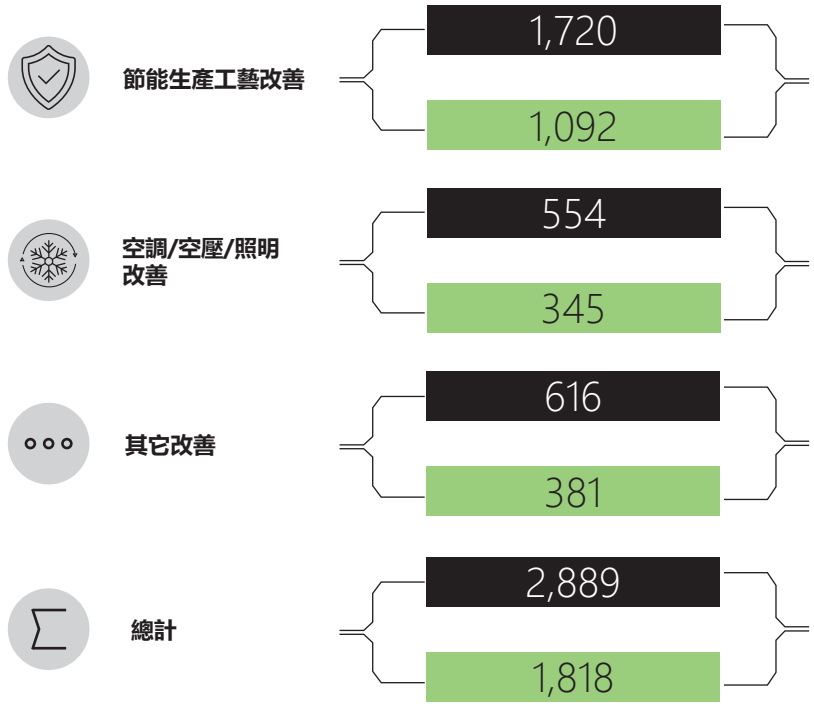
**實施成本**

總實施成本
2,889,220,000
NTD

總項目數量
1,818

**節能效益**

總節能量 518,847 MWh
總減少排放量 309,648 $tCO_2e$
總節能效益 1,536,280,039 NTD




| | 節能量 (MWh) | 節能效益 (百萬新台幣) | 減少排放量 (tCO2e) |
|---|---|---|---|
| 節能生產工藝改善 | 270,500.04 | 804 | 161,434 |
| 空調/空壓/照明改善 | 119,995.21 | 367 | 71,613 |
| 其它改善 | 128,352.19 | 365 | 76,601 |
| 總計 | 518,847.441 | 1,536 | 309,648 |

## 再生能源的開發使用

再生能源儼然成為國際重點議題之一，因此各國政府紛紛制定再生能源使用目標，以降低使用高污染的燃煤，朝低碳化能源結構邁進。集團身為電子產業領導者，肩負著推動低碳發展的使命，因此集團積極採用再生能源，通過自建、收購方式增加屋頂式與地面式太陽能電站裝置容量，以及直接購買其他再生能源。

## 佈局綠電投資

1.資產購買前將進行盡責調查，跟相關方溝通，至現場確認數據合規性與一致性。

2.集團2024.03月宣布與旭智資本簽署協議，合資成立綠能資產管理公司並擬發起設立綠能開發基金，共同拓展中國大陸綠能業務，透過直接投資綠電產業協助集團永續發展，並藉此獲得綠電權益。

3.集團2024.01月投資大陸綠色基金，投資「宜賓和諧綠色產業基金」。外界認為，鴻海參與此私募股權基金，將擴大在中國大陸參與綠色能源等ESG科技與產業投資標的。

4.集團於2023.03月與中華開發資本今簽署合作備忘錄，規劃共同成立開鴻能源，期盼引領資金投入永續發展的綠能產業，提供企業綠電，同時創造相對穩定的投資收益。

5.集團推動「經濟部工業局產業升級創新平台-鴻海低碳供應鏈轉型推動計劃」，推動電子資訊產業邁向低碳轉型。

## 綠色建築




集團新建廠房時避免選址在生物多樣性敏感、或高風險缺水/淹水等容易受氣候變遷影響的地區，並依照當地法律法規完成環評等取得政府單位認可後始得建造。

新建廠房設計階段將考量節能、節水等綠色建築設計，並推廣使用再生能源與採用節能標章設備，集團已在多處取得LEED（Leadership in Energy and Environmental Design）能源與環境先導設計認證，例如：內湖廠區和美國SMART廠區取得LEED金級認證、大陸龍華A2棟和BELKIN設計總部也取得LEED銀獎。鴻海內湖大樓獲得LEED既有建築黃金級認證，是既有建築物優化的努力成果案例。

**提供電動巴士**




集團積極以電動巴士進行接駁服務，目前已實現集團土城總部周邊廠區間與深圳廠區，日常上班時間的環廠接駁，有效減少化石燃料使用並提升空氣品質。

## 4.3 水資源管理

集團各廠區主要供水來源為市政用水，對周邊水域未造成影響。為減少水資源消耗，每年各廠區對節水方案及用水設備進行檢討。此外集團積極推動水資源回收再利用，並在部份生產原料中已納入再生 / 生物可分解性素材，有效降低產製過程中對環境的衝擊。同時藉由水資源風險鑑別，進行各項節水項目推廣及達標廢水減量化排放，以期達到有效利用水資源，減少廢（污）水排放，降低對環境影響之目標。

集團在水管理原則上積極推廣節約用水、技術創新與污染防治。

**水管理原則**

- **節約用水:** 在生產過程中盡可能從源頭設計上減少水資源消耗。
- **技術創新:** 導入先進的節水和水處理技術，提高循環利用績效。
- **汙染防治:** 採用有效和最佳可行技術與設備，減少污染破壞環境。

鴻海視水資源管理為實踐環境保護承諾的核心，並嚴格遵守各國法律和地方政策，致力降低用水密度。並通過專項培訓提升廢水處理廠員工的操作技能， 去年2023年未發生取水和排水違法事件。

鴻海積極進行水資源管理規劃，透過水風險鑑別，制定水管理策略與目標，並實行環保系統數位化管理，將數據進行收集和監測，作為制定政策依據。這項舉措不僅加強了監管和執法力度，更有助於提前發現和制止環境破壞行為，對違規行為進行追責。

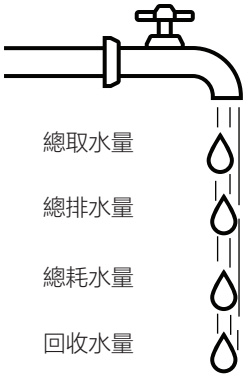
我們積極與与利害關係人溝通水資源相關議題，通過提交外部問卷（如：CDP水資源問卷等）或供應商管理問卷，揭露集團水管理相關資訊。集團於相關問卷中揭露水壓力地區用水情況，2023年，CDP水資源問卷獲評B级。

## 4.3.1近4年水資源使用與用水密集度目標達成情況

| 項目 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 水資源使用量 | 千立方米 | 85,234.8 | 91,470.7 | 87,706.0 | 86,737.0 |
| 營運範圍比例 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 營業額 | 億新臺幣 | 61,622 | 66,270 | 59,942 | 53,580 |
| 用水密集度 | 千立方米/億新臺幣 | 1.383 | 1.380 | 1.463 | 1.619 |
| 減量目標值 | 絕對值或比例 | 3% | 1.50% | 1% | 基準年 |
| 實際減量值 | 絕對值或比例 | 15% | 15% | 10% | 0 |
| 減量是否達標 | - | 達標 | 達標 | 達標 | 基準年 |

## 4.3.2水資源消耗

集團2023年度水資源使用情況（單位：千立方米）



| | 中國大陸 | 其他亞洲 | 海外廠區 |
|---|---|---|---|
| 總取水量 | 80,769.00 | 3,647.16 | 818.64 |
| 總排水量 | 67,411.53 | 2,917.73 | 654.91 |
| 總耗水量 | 13,357.47 | 729.43 | 163.73 |
| 回收水量 | 5,010.76 | 847.12 | 108.62 |

註1：總耗水量=總取水量-總排水量
註2：集團將在CDP水問卷中揭露缺水地區用水情況，預計於2024年底前揭露
註3：部分廠區民生污水排放量依照當地情況乘以係數進行核算

鴻海作為電子代工產業的領軍者，致力於提供客戶整合服務，主要涉及組裝、CNC、SMT等傳統製程。由於產業特性，將容易產生大量高COD濃度的切削油、乳化液廢液。目前我們供水主要來自市政用水，我們制定了三大對策以促進回用水和再生水的使用，以減少用水量減少。2023年集團設定年度用水減量為5%，本年度達成目標。

首先，我們引入了再生用水作為源頭。其次，我們廣泛應用節水設備，例如節水馬桶和龍頭節水器。最後，我們導入了減量和回用設備，不斷尋求節水機會。我們已經成功與當地再生水廠合作，在蘭考和北京廠實現民生與工業再生水的引入，有效降低了市政用水量。

此外，我們將用水分為辦公宿舍用水和製程用水兩大類。針對辦公宿舍用水，我們推廣了節水馬桶和龍頭節水器等設備；對於製程用水，我們引入廢液減量設備，發展資源活化工程，達成『從搖籃到搖籃』的循環經濟目標，將至少2萬噸高濃度廢液減少委託外包處理　。我們通過中水設備回用至少596萬噸廢水，實現了中水的回用，並應用於綠化和冲厠系統等環節，進一步發展了綠色製造。

## 4.3.3廢水管理

集團設定目標，到2025年，廠區工業污水排放水質監測系統建置率必須達到100%，以實現對排口水質排放狀態的即時掌握，並設置優於放流水標準的預警功能，進行即時監管。

我們堅信「取之於社會、用之於社會」的初心。故延伸水資源管理至廠區上下游流域，培育員工對水資源珍惜和環境保護意識。例如，組織河川巡河活動，號召員工和家人共同參與，促進公眾對環境保護參與度，共同保護水生態環境促進平衡。.



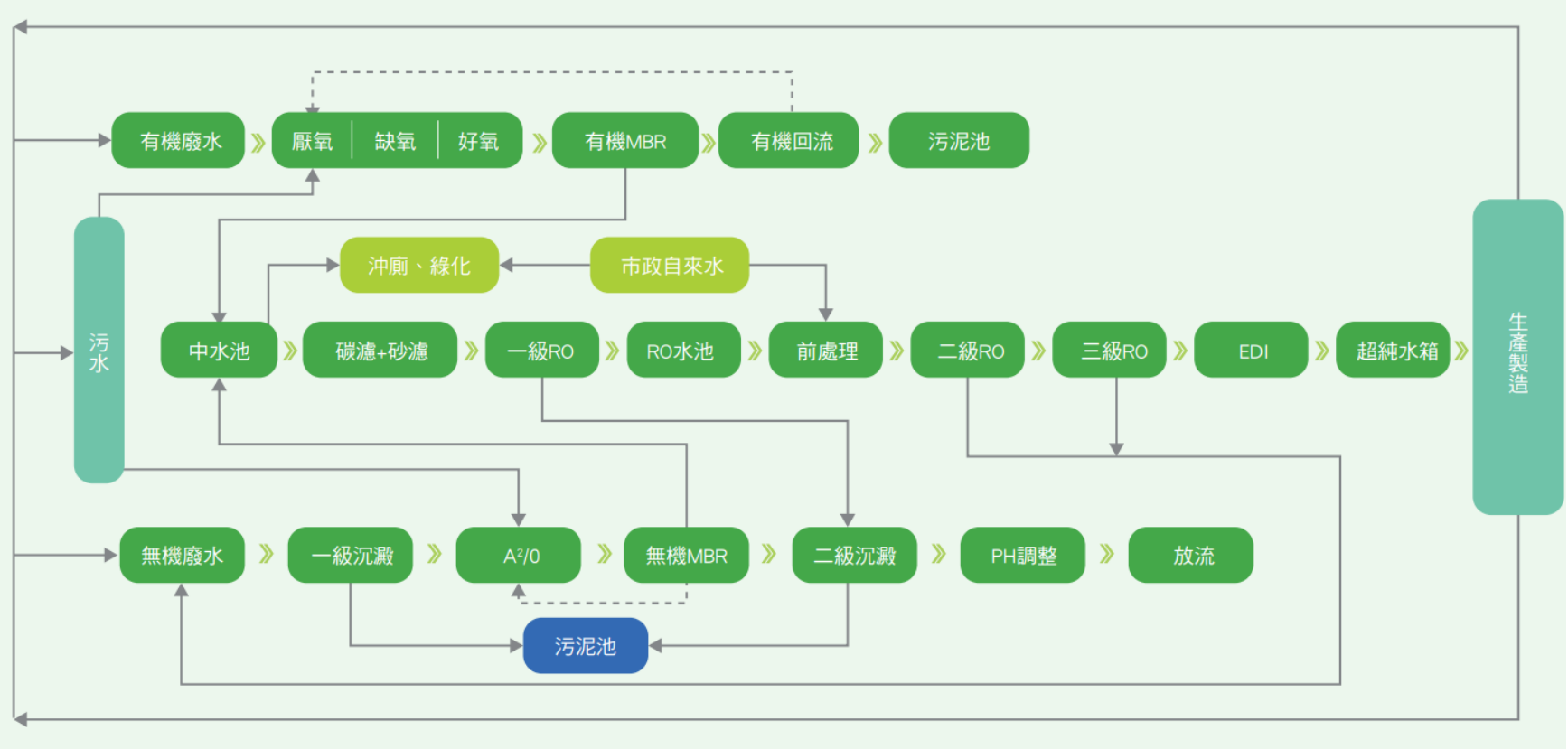




號召員工進行海灘清潔活動

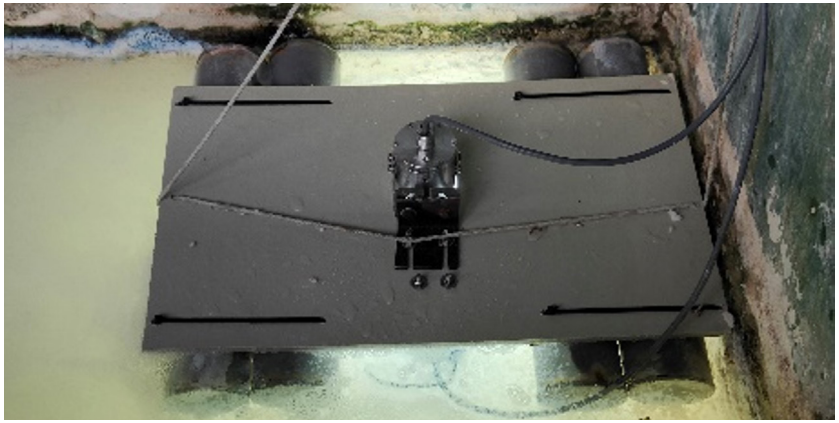
集團於所有生產運營據點識別、分析提高用水效率的機會，從源頭著手，優化生產製程，減少水資源的使用，同時積極推行廢（污）水回收工程，將處理後的生活污水再利用於生產製程與環境綠化，大幅減少對外部環境的衝擊。同時，為確保所產生的廢（污）水不會污染環境，各廠區均設有廢（污）水處理設備，由專人定期點檢保養，使處理設備保持正常運作，符合污水排放標準，也搭配線上監測儀器，以較嚴格標準預警水質異常情形，即時提出因應措施，並定期委外交由合格檢測公司進行檢測。廢水廠排放口在線監測聯網至環保局，即時管控水質監測，且當地環保局人員不定時到廠稽查，提高環保合規性。

蘭考廠已獲得AWS水管理黃金級認證。近年來，鄭州園區不僅在水質、水量上下功夫，也開始關注園區對重要涉水區域的影響，預計年底將獲得AWS至少金級認證。未來，我們將進一步擴展相關認證，實現更加永續的發展目標。.




廢（污）水處理及回用水系統

龍華園區導入AI絮凝技術，減少人為判斷降低人為操作風險，並精準降低運營成本。

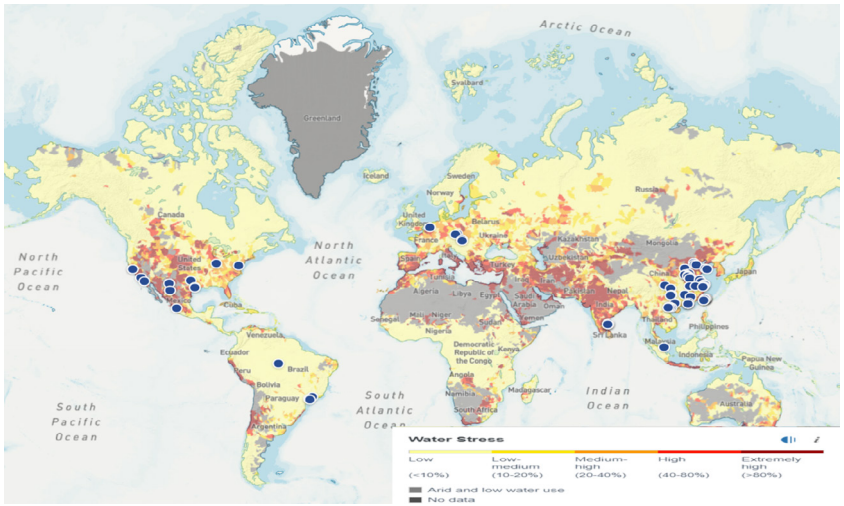





## 4.3.4水壓力評估

集團對於全球運營據點使用世界資源研究所（WRI）開發的 Aqueduct 水資源風險評估工具，將水資源使用進行水風險分析與識別水風險壓力衡量與量化水風險壓力。

評估結果顯示了明確的風險分布圖，極高風險區域佔28%，高風險區域佔7%，中高風險區域佔15%，中低風險區域佔30%，低風險區域佔20%。參考此結果，我們採取相關水保護措施，對員工與供應商皆宣導減源減量水資源節約，減緩在生產過程中對於環境的影響。



# 4.4廢棄物管理

工業時代後，因應製程與民間需求，產生大量的固體廢棄物，且廢棄物未被良善處置，將入侵土壤、空氣與水源，不僅對環境造成污染，甚至產生無法快速分解的廢棄物，進而影響後代子孫，因此廢棄物已成為日益重大的環境議題。為此，集團在中國大陸重要廠區推行廢棄物「零填埋」，逐步減少廢棄物的焚燒與填埋，以確保符合廢物轉換率100%、含10% 焚燒熱回收的上限標準。「零填埋」專案既考慮從源頭縮減原物料用量，將廢棄物產生量降至最低，亦增加內外部包材之回收再利用，以持續提升廢棄物的再利用率。




單位：千噸

## 4.4.1廢棄物的產生、回收和處置

集團2023年廢棄物總量與處置方式（單位：千噸）

| | 填埋 | 焚燒（有能源回收） | 焚燒（無能源回收） | 堆肥 | 厭氧分解 | 回收 | 其他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 中國大陸 | 9.30 | 52.09 | 6.52 | 18.23 | 11.36 | 475.84 | 10.84 |
| 其他亞洲 | 1.98 | 4.59 | 0.49 | 2.80 | 0.10 | 34.76 | 5.41 |
| 海外廠區 | 6.86 | 1.55 | 1.08 | 0.70 | 1.20 | 41.40 | 6.35 |

集團2023年危險廢棄物總量與處置方式（單位：千噸）

| | |
|---|---|
| 填埋 | 3.93 |
| 厭氧分解 | 0.003 |
| 回收利用 | 91.52 |
| 能源回收焚燒 | 12.77 |
| 非能源回收焚燒 | 1.15 |
| 堆肥 | 0.00 |
| 其他 | 2.69 |
| 總量 | 112.07 |

集團依照訂單與生產情況，訂立2023廢棄物減量目標相較於去年減少5%，本年度達成。

## 4.4.2廢棄物管理計劃

鴻海電子代工服務領域全球排名第一，市場佔有率超過四成。全球員工總數在季節性高峰期達到約九十萬人。因此，集團所產生的廢棄物類型繁多，經評估主要可歸納為生活垃圾、工業垃圾與危險廢液三大類。

為了達成集團的長期目標，至2025年要取得至少5個UL 2799廢棄物零填埋園區認證，集團積極實施廠區內循環專案，從源頭減少原物料使用量，將廢棄物產生量降至最低，同時提高內外部包材的回收再利用率。逐步減少委外焚燒和填埋的無價廢棄物。2023年，集團已提前實現此目標，並獲得了21張零廢證書，有37個法人單位獲得認證。

**集團制定廢棄物管理原則**

減量化：在生產過程中盡可能減少廢棄物的產生。

再利用：促進廢棄物重的復使用，減少一次性物品

回收：加強廢棄物的分類回收，確保可回收資源的有效利用。

無害化處理：對不可回收的廢棄物進行無害化處理，減緩對環境的影響。

合法處置：加強廢棄物運輸轉移管理，減少破壞生態環境。

針對廢棄物減量推行循環經濟原則，透過源頭減量與資源化使用，具體實施措施如：倡導生活垃圾分類收集制度、施行限塑、延長產品壽命、優化產品設計與提高生產效率、內循環回收利用等，並倡導綠色消費與綠色製造，將廢棄物減量意識植入員工DNA中，積極實現資源永續利用。集團塑膠應用中心負責集團塑膠托盤內循環回用，並且取得多張塑料UL2809認證。


ENVIRONMENTAL CLAIM VALIDATION SUMMARY

Ur Materials Industry (ShenZhen) CO., LTD.

R8000s(R8050S, R8070S, R8090S, R8100S) Series

Report Number:
303090-4210
Validation Period:
05 May 2023 - 02 Feb 2024

Claim:
R8000s(R8050S, R8070S, R8090S, R8100S) Series contains a minimum of 50% post-consumer recycled PET.
Method:
Environmental Claim Validation Procedure (ECVP) for Recycled Content, UL 2809 Fifth Edition, April 29, 2021 Revision
Facility:
Foxconn Technology Group Co., Ltd. (PRAC), No. 2, Donghuan 2nd Road, Longhua Subdistrict, Longhua District, Shenzhen, 518109, Guangdong, China

Claim:
R8000s(R8050S, R8070S, R8090S, R8100S) Series contains a minimum of 50% post-consumer recycled PET.
Method:
Environmental Claim Validation Procedure (ECVP) for Recycled Content, UL 2809 Fifth Edition, April 29, 2021 Revision
Facility:
FuDing Precision Industry (Zheng Zhou) Co Ltd (PRAC), No.4401, Shangdu Road, Baisa Town, Zhongmou, Zhengzhou, 450000, Henan, China

為確保垃圾處理合法有效，避免環境污染，垃圾處理招標過程公開公正，嚴格審查垃圾處理廠家的合法資質，選擇風險最低的垃圾處理廠家進行合作，並定期檢查，確保外包廠家處理的垃圾合法。

**零廢園區**

「循環經濟」是集團推動永續發展的一項重點策略，我們調配資金與人力資源，持續評估生產運營過程中所產生廢棄物的種類和數量，制定減少產生廢棄物的計劃，從優化生產工藝、降低殘次品率、簡化產品包裝等方面入手，從源頭上減少廢棄物的產生。

我們探索回收和處置廢棄物的最佳方案，以提升資源使用效率，致力營造零廢園區為核心目標，其中廢棄物「零填埋」是我們的重要方向，因此集團與 UL 國際驗證公司（以下簡稱 UL）簽署合作備忘錄，進行追蹤改善，並逐步延伸至全集團覆蓋，達成「Zero Waste 零廢園區」的目標，實現「永續營運 = EPS+ESG 」的理念，為產業界樹立標竿。

集團自行研發廢棄物收集系統，掌握廠區廢棄物流向及總量。截至2023年12月，南寧廠區、衡陽廠區、昆山廠區取得了UL 2799廢棄物零填埋最高鉑金級認證，深圳龍華園區取得了UL 2799廢棄物零填埋黃金級認證。.




**與利害關係人互動**

**案例1：**：印度限塑文宣彰顯集團積極推廣限塑



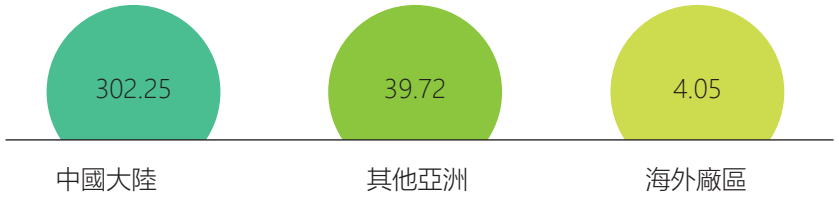
**案例2：**：南寧舉辦廢物倉員工彩繪活動，提升員工廢棄物管理意識

## 4.5空氣污染管理

集團建立全過程科學空污管控規範。針對廢氣組成及性質，合理選擇最佳可行技術；積極配合政府各項空污管理措施，制定確實可行的應變制度；定期維護並改善廢氣處理設施，最終實現廢氣 100% 達標排放。

### 4.5.1 2023年集團揮發性有機化合物排放

單位：噸



## 4.5.2空氣污染緩解措施

集團在生產經營過程前將取得當地政府環評許可後，設置符合生產工業的廢氣處理設備，定期檢點維護，環保採樣監測，規範廢氣排放符合法規。在空氣治理上，集團有以下管理原則：包含源頭削減、製程優化、科技創新與末端管理措施，致力於最大程度降低大氣污染物對環境的影響。

| 源頭控製 | 製程優化 | 科技創新 | 末端管理 |
| --- | --- | --- | --- |
| 優先考慮減少污染物排放的生產設計原則。 | 強化生產過程中的控製措施，並優化生產工藝。 | 支持環保技術和設備研發應用，提高空氣污染治理水平與效率。 | 採用有效和最佳可行技術和設備，減少污染物排放。 |

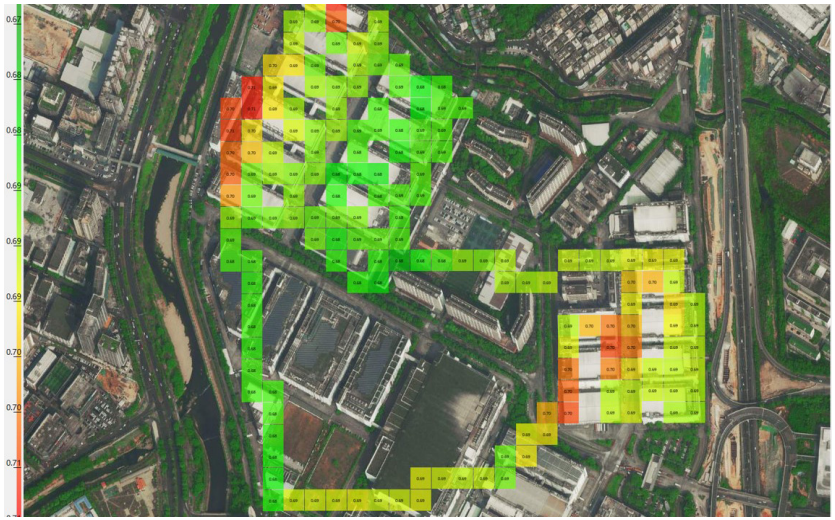
對於本集團內部排放，我們根據排放物的成分、特性和濃度等因素，並通過當地環保局環評後，確認採用的處理技術，例如：活性碳、洗滌塔、蓄熱式焚燒爐（RTO）等。

### 處理效率再提升–多段式處理

為提高廢氣處理效率，依不同製程採用複合處理措施，以分段處理的方式，靈活應對各類成分的廢氣，也能更好地適應實際廢氣處理狀況。

### 創新舉措 - 環保智能監測平台

集團打造環保智能監測平台，建立實時監控機制，滿足政府規章要求並降低災害風險。通過平台使得資訊能夠集中監控，實時監測空氣品質即時通知與反饋處理異常；並將風險分級，建立可視化地圖。廠區依照產線特性設置廢氣處理設備，確保符合環保局要求排放要求，且除了定期檢測廢氣排口外，還自主導入無人機巡廠專案，以利即時進行預防性稽查防患空污於未然。





集團煙台廠區使用蓄熱式焚化爐（RTO）將廢氣中的揮發性有機物（VOCs）氧化分解。

集團訂立2025年建立至少三個空氣品質系統監測示範工廠的環境目標。2023龍華廠區已完成其中一個目標廠區。

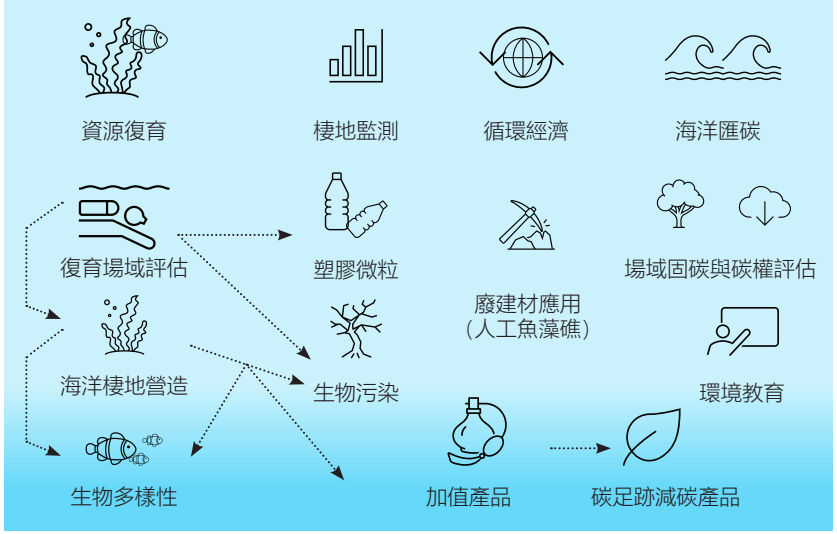
**作法如下**

龍華透過無人機巡檢感測廠區即時空氣品質污染物濃度，包含：PM2.5（細懸浮微粒）、PM10（懸浮微粒）、O3（臭氧）、CO（一氧化碳）、SO2（二氧化硫）、NO2（二氧化氮）、VOCs（揮發性有機物）及OU（惡臭），於環保監測平台（Environmental monitoring system）收集即時環境數據，進行可視化分析，強化廠區空氣品質自主稽查及管理，實施數位化審計和及時預警，有效控制污染，智慧追蹤空氣品質排放濃度變化。

## 4.6生物多樣性承諾與計劃

鴻海科技集團關注國際生物多樣性趨勢，發佈「**鴻海科技集團生物多樣性暨不毀林承諾**」，公開承諾企業永續經營的決心，展現公司保育生態環境之核心價值；同時落實聯合國的永續發展目標：SDG 14 保育海洋生態、SDG 15 保育陸域生態、SDG 17 促進目標實現的夥伴關係，維護生物多樣性以實現保護環境及愛護地球的責任。

鴻海積極實踐維護生物多樣性行動，並響應聯合國『生物多樣性公約』（Convention on Biological Diversity, CBD）等倡議，一直以來以「綠色、生態、自然、零排放、可循環」作為環境議題管理的方針，鑑別產品、園區及最小化對周遭生態環境的影響，以減少對社區、環境和自然資源造成不良影響。




計劃架構圖

**永續海洋循環資源行動**

集團與國立海洋大學合作「永續海洋-循環資源」計劃，規劃推動廢棄建材回收再製成魚礁、藻礁，透過有系統的回收體系，結合法國3D列印技術，將廢建材轉化成適合不同物種生存的魚礁、藻礁，並投放於海中，改善海洋生物棲息環境。透過定期的魚苗放流，達到培育生物資源，增進生物多樣性的目的，並讓陸上廢棄物轉化成有用的海洋資源。



計劃也涵蓋AI人工智慧深度學習、珊瑚資源調查和復育技術開發、減碳新技術研發、海洋塑膠微粒監測與回收技術、海洋生物活性物質用於生醫領域等多項環保永續專案，並透過海大的教育課程，讓鴻海的同仁及眷屬親子也共同參與永續海洋的計劃。

鴻海生物多樣性復育計劃依據主管機關指引，以在地原生種苗進行繁殖培育，包含魚類、珊瑚、藻類與貝類等，本行動2023至2024年間舉辦3場次之生物多樣性復育魚苗放流活動，分別於美艷山漁港中間育成基地、和平島地質公園、新北海洋資源復育園區辦理，放流魚種為布氏鯧鯵、真鯛與條石鯛，皆以岸際放流方式進行，共計15,000尾，透過魚苗放流提高復育場域之生態資源及循環環境永續，後續每年預計以上述物種選擇至少1種進行放流，3年預計將與集團人員共同達成9場次種苗增殖放流，共計至少45,000尾。





集團人員參與苗種繁殖過程，並完成部署形式評估，計劃以潮間帶九孔池為示範點，部署3D列印魚和藻礁進行初步實驗，並定期監測整體效果，共完成350M3，預計到2025年將進一步擴展到大海。入海中用於人工魚礁，並利用3D列印技術將廢棄物轉化為專門設計的人工魚礁，使其成為海洋生物的家園。

## 植入生物多樣性永續DNA

鴻海以「淨海、知海、近海、進海」為核心進行海洋科普教育，透過海洋環境教育傳遞生物資源復育、循環經濟、水域安全及微塑膠危害之觀念與實際體驗，2023年與集團員工及國立臺灣海洋大學完成9場次，共578人次之環境教育活動，活動內容包含海洋保護區介紹、藻類的基本認識、生態環境、藻類的加值應用、認識珊瑚、珊瑚的種類、棲地、習性、海洋廢棄物、魚苗放流、淨灘、漁村走讀、食藻及食魚教育、地質公園踏查與水域安全講習等。.



我們從鴻海總部所在地做起，採取具體行動，將陸上建築廢棄物轉化為復育台灣原生物種的海底資源，維護生物多樣性並創造海洋碳匯，以實現對保護環境、愛護地球的責任。此一舉三得的創新作為，既可復育生物多樣性，還可以減少廢棄物，並達到固碳以減緩地球緩化的目的。

鴻海參與2023亞太永續博覽會，透過參與實體展覽，展現永續願景的行動力與成果



## 植樹活動

我們堅持透過避免過度砍伐森林來實現零淨砍伐森林的目標。我們的業務部門採取行動，加強生物多樣性復原策略計劃的實施。海外廠區均與當地協會合作參與樹木規劃活動。部分事業部也邀請員工家屬參與本次活動，體現了保護生物多樣性、不砍伐森林的共同努力。例如：海外廠區與非營利組織 One Tree Planted 合作種植樹木，並獲得認證。



# 4.7永續原材料

## 4.7.1包裝材料

**目的：**

- 減少能源、水和原材料等資源的消耗
- 減少廢棄物的產生，並盡可能回收和再循環
- 盡可能避免產生污染環境的廢棄物，並以環保的方式處理不可回收的廢棄物
- 採用環境友善的原材料、設計與技術，以節約能源和減少浪費

以集團子公司海外廠區為例，透過重新設計包裝來減少塑膠和紙質包裝材料，同時保持品質、安全性和使用壽命。如：屏幕保護膜經過重新設計，減少 40% 的塑膠；也將產品指南重新設計，減少 90% 的紙張消耗，以及螢幕保護應用系統可減少 80% 的塑膠。

參考國際認證與指南，逐步改善包裝材料的消耗：

- 森林管理委員會（FSC）認證的紙質材料
- 產銷監管鏈認證
- 澳洲包裝公約組織（“APCO”）的永續包裝指南

## 4.7.2塑料與金屬原材料

自然資源是指地球上可再生和不可再生的自然資源存量，這些資源結合在一起，為人類帶來利益或服務。鴻海深知原材料的使用和氣候變化存在內在關聯性，逐步開展原材料的使用量統計及追溯原材料的原產國信息，為提高使用效率和回收率打下基礎。

按照採購總量排序，集團優先管理的三大原材料為鋼/鐵、塑料、鋁。

**集團2023年已統計的物料使用情況**

單位：噸

| | 塑料 | 鋁 | 鐵/鋼 | 鈷 | 鎳 | 鋰 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回收再利用的物料總量 | 10,614 | 8,120 | 17,611 | 不直接採購 | 不直接採購 | 不直接採購 |
| 物料總量 | 43,597 | 8,120 | 159,804 | 不直接採購 | 不直接採購 | 不直接採購 |
| 主要原產國 | 中國 | 中國 | 中國、澳大利亞 | / | / | / |

# 4.8有害物質管理

集團嚴格遵循各國當地政府的化學品安全相關法規及客戶的限用物質規範要求，建立化學品管理委員會，統籌集團化學品管理工作，對生產營運過程中涉及的化學物質分級管控，承諾最大限度的減少、控制和消除有害物質對員工健康及環境的影響，向"零危害、零污染"的目標邁進。

**最新法規因應情況**

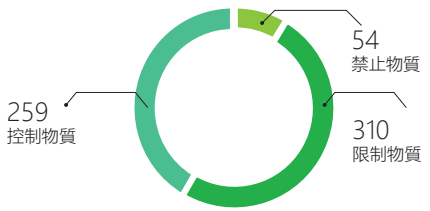
2024年1月23日，歐洲化學品管理署（ECHA）在其官網正式公佈第30批6項SVHC，因6項物質中的鄰苯二甲酸二丁酯（DBP）在2022年即被納入集團管控清單，故其他5項物質將被整合進既有的集團化學管控清單中。

2024年3月21日，歐盟委員會採納收緊HBCDD（六溴環十二環）限值的POPs修訂草案。草案要求HBCDD作為阻燃成分存在的濃度低於或等於75 mg/kg（原100mg/kg）。集團於2024年4月已經完成原物料清查與管理，早于規範開始管控 。

我們亦將持續追蹤並關注法規更新情況，實時更新集團化學管控清單。

集團依據相關法規、客戶要求，結合集團自主風險評估結果，建立《集團化學物質管控清單 》

**集團化學物質管控清單**




**列入禁止清單：** 立即汰換

**列入限制清單：** 確認是否滿足限制條件，不符合要求則汰換

**列入控制/監測清單：** 加強使用管控，逐步執行汰換計劃

包含集團自主風險評估結果為4級之18種危害物質

## 4.8.1 集團近3年化學品使用情況：

單位：噸

| | 2021年 | | | 2022年 | | | 2023年 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 生產使用 | 非生產使用 | 實驗室使用 | 生產使用 | 非生產使用 | 實驗室使用 | 生產使用 | 非生產使用 | 實驗室使用 |
| 大陸 | 100,364 | 35,093 | 21 | 85,689 | 43,038 | 65 | 87,150 | 22,157 | 13 |
| 東南亞 | 621 | 5 | 0 | 4,534 | 789 | 0 | 3,223 | 576 | 0.14 |
| 東北亞 | 680 | 297 | 0.25 | 1,264 | 452 | 1.5 | 788 | 511 | 1 |
| 印度 | 210 | 40 | 0 | 168 | 65 | 0 | 186 | 48 | 0.1 |
| 美洲 | 167 | 159 | 0 | 586 | 418 | 0.25 | 804 | 236 | 0.3 |
| 歐洲 | 19 | 4 | 0 | 71 | 5 | 0 | 25 | 5 | 0 |
| 總計/噸 | | 137,681 | | | 137,144 | | | 115,724 | |

## 4.8.2有害物質全生命週期管理

### (1) 設計

秉承綠色設計理念，遵循《產品生態設計通則》《生態設計產品評價通則》，按照產品環保設計的「無害、節能、減量及易回收」四大要求，在產品設計開發階段系統考慮原材料選用、生產、銷售、使用、回收和處理等各個環節對環境/健康造成的影響，盡可能不用含有有毒有害物質的原材料，減少污染物產生和排放，力求產品對環境/健康影響最小。

### (2) 採購

為確保「不採購」含有害物質材料，集團制定《綠色採購管理手冊》和《供應商管理手冊》，應用危害化學品管理平台，將綠色產品管理要求貫徹到供應商管理全過程。

此外集團制定供應商《環保及社會責任承諾書》，要求供應商簽署並承諾遵守各產品環保標準。與此同時，要求供應商提交《環境管理物質成分或部件展開表》，對其提供之產品或零組件中涉及的有害物質進行聲明，其中歐盟 RoHS 10 項管控物質需供應商提供相應材料的第三方機構檢測報告，並通過集團認證。

### (3) 登錄

集團依循《全球化學品統一分類和標籤規範》《化學品分級管理手冊》《既有化學物質標準登錄資料撰寫指引》等行業標準/規範制定內部《集團化學品/物質登錄管理規範》，同時參考RoHS、REACH 、TSCA、POPs等國際化學品管控之主力法規，制定符合本集團的化學物質管控清單（"禁止物質清單""限制物質清單""控制物質清單"），對入廠之化學品嚴格審查，分級管理，並建立對應之處置流程。

### (4) 評估

建立《集團化學品/物質風險評估》規範，要求各單位成立由工安管理部門、生產部門、產品研發部門組成的專業風險評估小組，每年對所使用之化學品至少進行一次全面風險評估，並依其風險等級，採取對應之控制措施，使風險控制在可接受範圍內。

針對既有化學品，應根據危害族群、散佈狀況及使用量大小，以確定風險等級以及對應的管理方法；對新化學品導入，需先執行《集團化學品/物質登錄管理規範》，在確保符合本集團危害物質管控清單的前提下，再進行風險評估。

### (5) 使用

我們集團對生產、非生產上涉及的所有化學品資訊登記造冊，掌握其危害特性；當導入或更新化學品時，若不確定其危害特性，必須進行全面的安全性評估，以及對環保物料和設備進行分類標識與分區管理、有害物質的符合性確認等，防止生產出非環保產品。

針對危險化學品，作業現場參照FM相關標準建立專用存儲櫃、防洩漏措施等，使用時嚴格參照標準作業流程，建立應急演練及現場處置方案，確保員工健康安全。

### (6) 流出

集團設有大型檢測機構，下設24個不同領域的專業實驗室與8個檢測分支機構。其中化學分析實驗室承擔集團有害物質的測試驗證工作，實驗室配置了精密化學分析設備如ICP-MS、ICP-OES、GCMS、PYGCMS、LCMSMS等50餘臺，並於2006年獲得CNAS認可，具有RoHS2.0、REACH、鹵素、VOC等有害物質的測試能力。2023年，新增TSCA檢測能力，滿足USEPA對有毒物質的管理要求。

建立至今，已完成超55萬項次有害物質測試，協助事業單位對化學品進行從選料、進料、工藝到成品、廢水、廢氣、廢固處理全流程的監測，保障集團的制程物料、產品及廢棄物符合人員健康安全以及環保要求。

## 4.8.3 有害物質汰換計劃

本集團對所使用的化學品已100%進行識別，主動式管理危害物質，並對限制/監測使用的物質提前部署消減計劃，此外集團亦將定期于公司官網揭露《危害物質改善清單》。

### 4.8.3.1 2023年危害物質汰換進度及成效

改善方式包含物質替代（無/低危害代替高危害）、工藝變更等方式。

| 汰換物質 | 汰換成效 | 完成時間 |
|---|---|---|
| 脫墨劑GC-006 | 清洗製程使用含二乙二醇二甲醚清洗劑去除產品表面油墨，閃點低，具有燃爆風險，採用濕拋工藝代替清洗工藝，不使用易燃溶劑，提升作業安全 | 2023年8月 |
| HW-10709環保清洗劑替代RC-105清洗劑 | 清洗製程使用含硼砂清洗劑，人體累積會造成中毒，使用HW-10709環保清洗劑，實現無硼化改善，友善環境 | 2023年7月 |
| DM-0318水基型替代甲類清洗劑 | 點膠製程膠閥採用超聲波加熱酒精方式清洗，屬甲類易燃液體、閃點低、易揮發，使用DM-0318水基清洗劑，不具燃燒性 | 2023年10月 |
| 潤滑油替代 | CNC機台主軸循環冷却用潤滑油含有SVHC-异丙基化磷酸三脂，使用不含SVHC之Morlina5替代，降低陽極作業人員接觸風險 | 2023年11月 |
| 超純水+超聲波取代化學藥劑 | 光學鏡片模具在抛光/擦拭時需人工使用WD-40等化學藥劑，使用超純水+超聲波替代人工擦拭，人員不接觸藥劑，更安全 | 2023年11月 |
| 硫酸亞鐵溶液替代SPS微蝕液 | 前处理SPS微蚀液不可逆反应，生成铜离子随废水排放，使用硫酸亞鐵溶液，通过电解实现循环再生和纯铜提取，無污染，更環保 | 2023年9月 |
| 油墨KA2218替代YM-A | 遮蔽製程用藥劑油墨，皮膚接觸有害，使用KA2218油墨替換，危害性低，更安全 | 2023年9月 |

### 4.8.3.2 2023年VOCs減量行動

針對生產過程中所用之高VOCs（特別是清洗劑、塗料、膠粘劑、油墨等），制定消減計劃，推動使用水基清洗劑、水性塗料、UV塗料、熱熔型膠粘劑、UV油墨等環保型溶劑，鼓勵使用通過環境標誌認證的溶劑，源頭上減少VOCs的產生。如：

| VOCs減量 | 減量成效 |
| --- | --- |
| 點膠工站VOCs改善 | 原膠粘劑508B VOCs含量23.4%，導入膠粘劑6158，可使VOCs含量降低至4.5%，年排放總量減少1噸 |
| 清洗劑替代 | 原清洗劑YC336 VOCs含量80.8%，導入清洗劑C-16A，可使VOCs含量降低至34.7%，年排放總量減少5噸 |

### 4.8.3.3改善創新評比與推廣

為鼓勵單位積極主動汰換/減量有害物質，提高有害物質管理績效，集團建立獎勵評比機制，從專業性、技術性、可推廣性上進行評比獎勵。2023年共收到全球各廠區優秀改善創新案66份，派發獎金127,976元新台幣，並將優秀案例於全球各單位推廣。

改善案例

**陽極化拋酸回收改善**

陽極量產線每年約消耗445噸化拋酸，廢酸、廢水排放量大，且化拋酸腐蝕性強，處理藥劑成本高。

建立化拋酸回收系統（離子交換樹脂+蒸發器），利用樹脂床去除廢酸、廢水中的鋁離子，隨後通過蒸發濃縮，回收理想比重的化拋酸，最後通過人工調配添加使用。經驗證，化拋液回收率可達95%，且拋光光澤與原液無明顯差異，預估節約藥劑及廢水廢酸處理成本442萬/年，實現降本減排。




離子交換樹脂



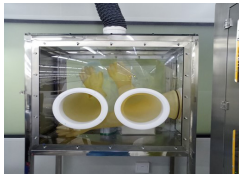

蒸發器

改善案例

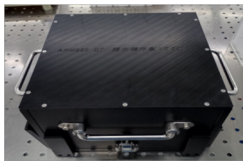
**膠水氣味逸散改善**

點膠製程膠水由人工佩戴PPE在機臺內進行分裝，分裝後再運送至各設備，分裝、運輸過程中膠水氣味逸散嚴重。

透過技術手段+管理流程改良，在分裝過程設置獨立分裝臺及抽排風設施，以隔離作業現場，減少氣味的影響範圍；在運輸過程自制"密封治具箱"並規範運輸SOP，確保在運輸過程中膠水不會洩露，同時有效防止氣味逸散。



分裝臺



密封治具箱

### 4.8.3.4人員培育與文化建立

為強化員工與承攬商對化學品的瞭解，集團每年制定詳細的培訓計劃，持續投入資源對員工與承攬商進行化學品安全教育訓練，主題圍繞綠色物質管理政策、客戶要求及最新的法律法規的執行要求等相關內容。針對可能會接觸化學品之駐場廠商及承攬商開展化學品年度應急演練及個人防護具訓練，並要求每年度至少參與兩次應急演練。





### 4.8.3.5外部合作強化產業作為

除了自身率先使用綠色化學品外，鴻海還積極回應政府行動和國際倡議，積極參與法規和標準訂立，以自身經驗協助建立行業標準，踐行世界級企業的社會責任。

**《微電子和電子組裝用清洗劑中揮發性有機物和特定有害物質限量》**

受深圳政府邀約，集團攜手深圳市計量品質檢測研究院參與《微電子和電子組裝用清洗劑中揮發性有機物和特定有害物質限量》制定及草案評審會，檢討改進意見及建議。
2023年6月，該規範已順利通過專家評審，並於2024年1月4日通過深圳政府線上公佈，預計將於2024年6月底前發佈，2024年12月底正式實施。



**《低揮發性有機物含量塗料技術規範》**

2023年12月，深圳市生態環境局修訂《低揮發性有機物含量塗料技術規範》特區技術規範（SZJG54-2017），集團受邀參與草案修訂，為發揮先發優勢，提前佈局，組織內部BG/BU共同對技術規範的修改意見進行檢討，以提前應對產業衝擊。

技術規範尚在修訂中。



# 4.9產品管理

## 4.9.1產品設計標準

在設計新產品時，集團充分考慮環境因素，如可再生、無毒無害的原材料，低能耗的生產工藝，簡化包裝，使用低碳運輸方式等。產品本身應當環保耐用，降低客戶使用時的自然資源與能源消耗。我們亦考慮該產品生命周期末端的可回收性和再利用率，盡可能使產品生命周期低碳環保。

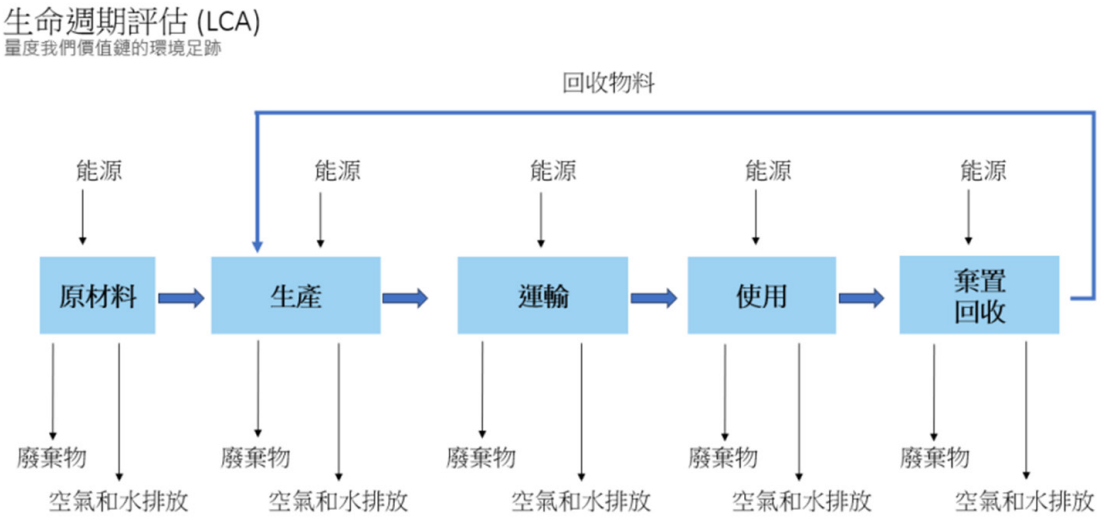
集團以試點方式逐步將產品生命週期導入對消費者的產品中，如：集團子公司FIT Hon Teng Limited（FIT）充分監控整個生命週期的產品發展，並積極投入於研發。 考量產品品質，透過規劃和國際材料數據系統監控產品風險。2023年越南Hai Duong 廠榮獲 KeÞco 傑出合作獎。

**產品風險評估**

除了在推出產品和服務之前進行廣泛的市場調查和同行對標外，亦會識別和評估整個產品生命週期的環境和社會風險。每個廠區都需要分析外部和內部因素，如技術、環境法規、客戶偏好、資源可用性與企業文化和生產能力等，對 產品產生的潛在影響。進一步了解利益相關方的關注和期望，識別和管理新興的風險和機遇，即時審查和調整當前的目標和措施， 從多方面識別風險，涵蓋合規性、產品永續性及安全性和客戶需求的變化。持續投入產品風險評估與管理體系導入的有效運作，確保即時回應市場中的潛在風險和機遇。

## 4.9.2生命周期評估

以集團子公司Belkin為例，透過生命週期評估（LCA）方法按照 ISO 14040 和 ISO 14044 標準化進行產品的碳足跡研究。並逐步收集特定產品在不同階段（即從原材料開發、生產、運輸、產品使用和維護至處置或回收）的能源、水、材料消耗數據，分析結果可作為修改產品設計的基礎。.



# 5 鴻傳永續共好夥伴



**本章重大議題:**

- 採購實務與管理
- 供應商管理

可持續發展的供應鏈是我們與戰略合作夥伴的主要發展重心。地緣政治和鏈條破裂所帶來的挑戰凸顯了可持續供應鏈管理策略和執行績效的重要性。

在此基礎上，本集團的目標是與供應商建立長期有效的合作關係，本章将透過環境、社會和治理風險評估以及審計驗證加以說明。這將大大有助於我們供應鏈的復原能力、降低營運風險以及整體的可持續管理。

**2023年的主要 KPI 和成就/榮譽**

| | |
|---|---|
| 1 | 在 2023 年，有 150 家重要供應商參加了 ESG 績效評價，與 2022 年相比增加了 100%。 |
| 2 | 在2023年，共有 186 家供應商完成了碳盤查，從 2022 年到 2023 年減少碳排放量 484,000 tCO2e。 |
| 3 | 本集團對供應商進行社會影響評估，并提出相关有改善人權管理計劃，改善率達 76%。 |

**對永續發展目標(SDGs)的承諾**




**[主要 GRI 標準對應]:**
GRI 308, GRI 414

# 5.1供應商永續管理政策與流程

## 5.1.1供應商永續管理政策

### 5.1.1.1鴻海供應鏈概況

集團積極落實供應鏈管理作為，與供應商發展長期高效的合作關係，透過經濟、環境、社會面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商共同善盡企業社會責任，藉此強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實集團的永續經營。

作為全球領先的電子產品製造商，集團致力於實現供應鏈發展的可持續性和競爭力 。

集團制定了《富士康供應商社會與環境責任行為準則》和《鴻海集團生物多樣性與非砍伐承諾》等供應商行為準則，以遵守當地法律法規。

**富士康供應商社會與環境責任行為準則**

作為全球領先的電子產業製造商，鴻海擁有廣泛的全球供應商網絡，致力於供應商的共同成長和供應鏈的永續發展。鴻海實施全面的責任供應鏈管理機制（Responsible Supply-Chain Management, RSM），並設定了詳細的ESG管理政策、標準和要求。此外，集團對供應商進行ESG培訓和考核，並在供應鏈管理的各個階段，集結資源分享及管理經驗，全力支持供應商的數位轉型，以實現共同的永續目標。

**一、降碳減廢，科學環保**

1. 推動供應商應定期量化溫室氣體排放量，並設定減排目標，採取節能減碳措施，減少溫室氣體排放，實現淨零碳
2. 推動供應商廢棄物管理合規，並通過實施3R(Reduce/Reuse/Recycle)不斷提升廢棄物轉化率, 實現廢棄物零填埋
3. 要求和監督供應商生產過程預防環境污染，落實環境管理合規

**二、社會責任，綠色合規**

1. 要求和監督供應商遵守富士康供應商社會環境責任行為守則，嚴禁任何違反人權之行為, 確保工作場所健康安全
2. 實施盡責調查管理，不接受原產自受衝突影響和高風險區域的非法礦產，實現無衝突供應鏈
3. 推動供應商提升綠色產品管理能力，不接受含有各國家和地區綠色產品相關法規所管控化學物質的產品、削減產品中有害化學物質使用量，最終實現產品全物質申報

**三、數據驅動，優選劣汰**

1. 制訂供應商ESG績效評價標準，定期實施考核，對績優供應商給予獎勵，對績差供應商輔導改善或調整

### 5.1.1.2 特定的行動

- 推動供應商淨零碳排行動，累計186家供應商完成碳盤查，2023年共計減碳達48.4萬噸CO2e。
- 累計推動24家關鍵電子供應商簽署可再生能源協議承諾100%使用可再生電力生產富士康產品。
- 推動供應商廢棄物零填埋，累計推動15家供應商導入UL2799廢棄物零填埋認證，41家供應商制定及落實減廢行動方案。
- 推動75家關鍵供應商完成RoHS-REACH符合性宣告。

- 通過供應商ESG管理平台對150家供應商(含75家關鍵供應商)實施ESG績效考評。
- 循環回收利用大宗原物料（鋁材、塑料、包材）2.28萬噸。
- 推動及輔導30家供應商改善環境違規、145家高環境影響供應商填報和公開 污染物排放與轉移登記數據(PRTR)。
- 完成1975家供應商衝突礦產調查，回復率達100%，未發現衝突礦產的使用。
- 推動210家供應商接受CSR行為準則稽核，推動 26家供應商接受第三方RBA VAP稽核。

#### 5.1.1.3 供應鏈監管

集團已建立永續委員會，并指派特定的監督員，負責監督整個供應鏈，以有效落實供應鏈的可持續發展管理，並整合鴻海的全球採購系統。

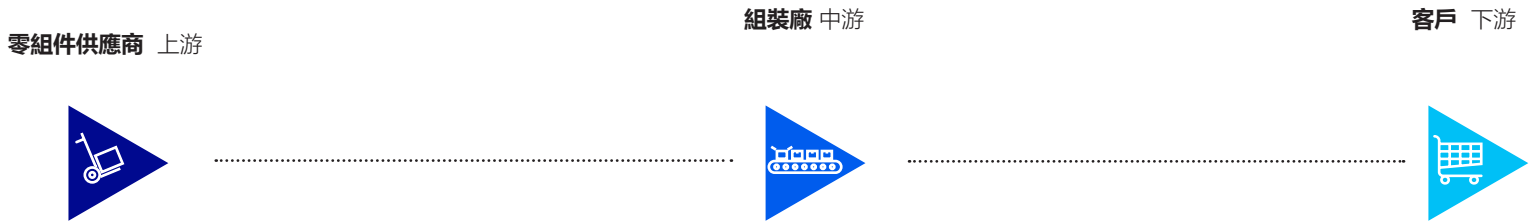
#### 5.1.1.4 成就與獎項

2023年，在公眾環境研究中心（IPE）發佈的綠色供應鏈CITI指數評價中繼續蟬聯大中華區第1名，位列IT產業第2名；同時在企業氣候行動CATI指數Climate Action Transparency Index)評價中也蟬聯大中華區第1名，位列IT產業第3名。

## 5.1.2 供應商永續管理流程

本集團是電子製造業的領導廠商。整個產業鏈的上游由零組件供應商組成，下游則由不同的客戶群組成。

**鴻海供應鏈概覽**




- 電子件：：主動元件、被動元件、連接器、線材、模組、PCB 、Memory
- 機構件：金屬原材料、塑料原材料、金屬加工件、塑料加工件、化學品、塗料，包材等

- 手機、平板電腦、台式電腦、打印機、電視、遊戲機、服務器、路由器等

- 品牌客戶、量販店、消費電子零售商、終端消費者

除此之外，供應商管理流程包括四個主要階段：評鑒認證、績效監控、稽核輔導與優獎劣汰。

| 1. 評鑑認證 | 2 績效監控 | 3 稽核輔導 | 4 優獎劣汰 |
|---|---|---|---|
| 集團在供應商合約中明定ESG標準，強化供應商的責任感，有助降低運營風險，并提升供應商對環境保護和社會責任的重視。除合約要求以外，也會藉由「供應商評鑑系統」對供應商進行綜合評估，通過門檻者方可以成為合格供應商。 | 為了驅動供應商持續提升自身ESG 管理績效，集團依序推動下列方案：<br>(1) 啟動對重大供應商的ESG 績效評價，首批評價項目包括：淨零碳、零廢棄、綠色產品。<br>(2) 新增勞工人權評價項目，並對標國際評價指標、相關標準及客戶要求。<br>(3)「供應商ESG 管理平台」含有ESG績效評價功能，通過供應商自評及上傳佐證方式，評價供應商的ESG表現。<br>(4) 推動評分排名落後供應商進行績效改善。 | 集團進一步針對「高風險供應商」及ESG 績差供應商進行稽核輔導，對於重大供應商則實施重點管理，並依照缺失嚴重程度，評斷供應商是否失去資格或在限期內提交改善計畫並實行改善措施，未能按時改善者將會被列入績差供應商清單。 | 根據供應商的年度績效排名決定ESG 績優、績差供應商。對於績優供應商，將給予獎勵；對於績差供應商，將減少其年度採購金額、數量或份額2~5%，並輔導其進行改善，不配合改善者將被提報列入集團績差供應商清單限制使用。 |

## 5.1.3 評鑒認證

新進供應商必須了解並嚴格遵守集團對責任供應鏈的具體要求，簽署《採購合約》和《環保及社會責任承認書》，以確保其遵守《鴻海集團供應商社會環境責任行為守則》和《鴻海集團對供應商管理要求》。也須簽署《廠商承諾書》並提交《供應商主動申報書》，承諾不會對集團關聯人員或關係人及／或其指定人進行賄賂或提供不當利益。

集團在「衝突礦產價值鏈相關供應商盡職調查框架」下應用OECD指導方針，根據五個步驟規劃並實施衝突礦產管理系統和特定的盡職調查流程。

### 5.1.3.1 供應商風險評估

本集團對新供應商的產品品質、綠色產品、社會環境責任、財務進行綜合ESG（環境、社會、治理）評估，以評估可能潛在風險。評估基於以下幾方面收集的數據：基本資料卡、零件承認書、環保及社會責任承諾書、衝突礦產盡責報告。並實施品質、製程、社會環境責任、綠色產品及溫室氣體項目的稽核。綜合評鑒分數60以上方可通過認證，成為集團合格供應商。

在新的供應商綜合評估表中，ESG 標準佔 30% 的權重。 供應商必須在綜合評鑒分數60以上方可通過認證，成為集團合格供應商。2023 年，共有31 家新供應商通過可持續發展篩選標準，成為本集團的合格供應商。

**嚴禁供應商存在以下容忍行為**

- 使用童工
- 使用強迫勞工/監獄工
- 排放未經處理的有毒有害物 質或物料
- 立即造成員工身體傷害的行為和工作環境
- 向集團提供虛假信息
- 對提供真實資訊的員工進行報復

**新供應商CSR 相關基本要求**

**管理系統**

通過ISO14001、ISO 45001、ISO 14064、QC080000系統驗證

**CSR風險評估**

工作時間、薪資福利、環評批覆、 環境規、危險工序、管理系統等

**CSR 稽核**

採用 RBA VAP Audit Checklist 稽核

為確保集團供應鏈的永續性，鴻海將簽署《環保及社會責任承諾書》納入供應商必要的合約文件。通過在合約中明確定義ESG的標準，強化供應商的責任感和透明度、有助於降低運營風險，並提升供應鏈對環境保護和社會責任的重視。

遵守各個國家和地區的產品有害物質管控法律法規，包括但不限於：歐盟RoHS指令（2011/65/EU）、歐盟REACH法規、美國TSCA（有毒物質控製法案）、中國RoHS、VOCs限量標準、加州65號提案等法律法規文件。

遵守《責任商業聯盟行為準則》（以下簡稱「RBA行為準則」）及《 鴻海供應商社會及環境責任行為守則》（以下簡稱「鴻海供應商SER行為守則」），遵守所在地的勞工、健康和安全、環境保護、商業道德法律法規，符合與集團合作所應適用之各國與國際規範，遵守鴻海科技集團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"的政策。

遵守本公司所在國家或地區淨零碳政策及法規，主動登陸供應商ESG管理平臺查看集團供應商碳管理政策及要求，承諾建立組織層面之溫室氣體管理體系（ISO 14064）並持續有效運作，切實執行集團及終端客戶的淨零碳排放要求 。

**國際法規**




**企業法規**

1. 「責任企業聯盟行為準則」（以下簡稱「RBA 行為準則」）
2. 「供應商SER行為守則」（以下簡稱「SER 行為準則」）
3. 其所在地之勞工、健康與安全、環境保護及商業道德法令，符合適用於本集團合作之國家及國際規範 。
4. 本集團不接受、不使用來自剛果民主共和國及其周邊國家的非法衝突礦產的政策。
5. 所在國家或地區的淨零碳政策和法規。

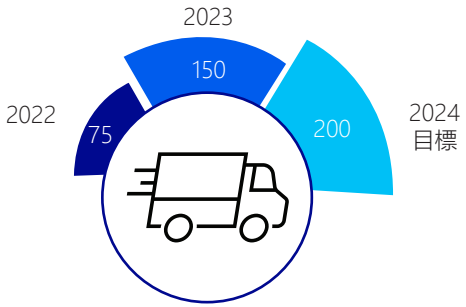
## 5.1.4 績效監控

為了驅動供應商持續提升自身ESG管理績效，集團在2022年啟動對關鍵供應商的ESG績效評價，首批評價項目包括：淨零碳、零廢棄、綠色產品，2023年新增勞工人權評價項目。集團對標國際ESG評價指標、相關標準及客戶要求，制定供應商ESG績效評價標準。2022年開發上綫的供應商綠色管理平臺ESG績效評價功能模塊，通過供應商自評及上傳佐證方式，客觀公正地評價供應商的ESG表現，並推動評分排名落後供應商進行績效改善。供應商的 ESG 績效分數是供應商綜合績效的加分項目。ESG 績效最多可為供應商的綜合得分加 20 分（20% 的權重）。ESG 績效良好的供應商更有可能被列入集團的 PSL（優先供應商名單），並獲得更多的合約授予。

集團針對供應鏈管理的四大重要議題，包括淨零碳、零廢棄、綠色產品，以及 2023 年新增的勞工與人權。2023 年，本集團共有 150 家重要供應商進行 ESG 績效評價，較 2022 年增加 100%。透過整合客戶要求及第三供應商以ESG評等標準為基準，本集團已落實相關管理制度及訓練課程。

對於績效評價關鍵指標合格率超過60%的前三名供應商，依相關政策予以獎勵。另一方面，對於風險評估後三名的供應商，除非持續進行相應的改善，否則將面臨預算的削減。

**完成績效評價的重要供應商數目**




## 5.1.5 稽核輔導

集團進一步針對「高風險供應商」及ESG績差供應商進行進一步的稽核輔導，包括品質、製程、社會環境責任、綠色產品認證及溫室氣體稽核。此外，對於重大供應商，集團實施重點管理，利用「供應商合規管理平台」定期進行線上調查和現場稽核。若發現零容忍缺失，供應商將立即失去資格。對於非零容忍缺失，根據其缺失之嚴重程度，集團會要求供應商必須在限定時間內提交改善計劃並進行改善措施。若未能按時改善者，將被列入績差供應商清單。

2023年集團共稽核210家新供應商及高風險合格供應商，共發現缺失1,700項（含主要缺失504項，次要缺失1,196項），集團要求供應商在限期內提供缺失改善計劃及措施，截止2023年底，供應商共改善缺失1,291項（含主要缺失333項，次要缺失958項），輔導供應商的缺失改善率為76%，對於未改善完成的缺失，集團會持續追蹤，直至供應商完成改善。

**鴻海改善時間表要求**




**2023供應商ESG（治理、社會、環境）面向稽核評估結果**

| | 面向與標準 | 稽核家數 | 合格率 |
|---|---|---|---|
| 供應商稽核項目 | QPA & QSA & SCM （涉及ISO 9000、IATF 16949） | 210 | 97% |
| | GP（涉及QC 080000 、RoHS、REACH） | 155 | 100% |
| | CSR & GHG （涉及RBA、ISO 14001、ISO 45001、 ISO 14064、ISO 50001）） | 210 | 92% |

註：
QPA：Commodity Quality Process Assessment，產品品質製程評估
QSA：Quality System Assessment，品質體系評估
SCM：Supply Chain Management Assessment，供應鏈管理評估
GP：Green Product Assessment，綠色產品評估
GHG：Greenhouse Gas Assessment，溫室氣體 評估
CSR：Corporate Social Responsibility Assessment，企業社會責任 評估

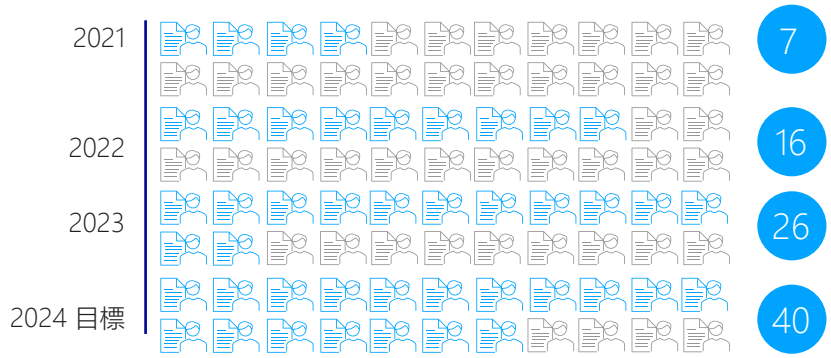
鴻海作為RBA（責任商業聯盟）成員，除將RBA行為準則融入公司的行為準則和責任標準，積極履行社會環境責任，也參照RBA行為準則制定《鴻海供應商社會及環境行為守則》（最新版本參照RBA行為準則7.0版制定，2021年1月生效），進一步將社會環境責任延伸到供應鏈。同時為確保供應商遵守本行為準則，我們也參照RBA VAP Manual （Validated Assessment Program） 制定對供應商的CSR稽核檢查表，藉由定期稽核，監督供應商的執行現況。

集團採用 RBA VAP 工具對供應商進行SER稽核，由集團採購之供應商管理專職人員聯合人資、工安、環保等部門人員組成稽核團隊進行，其稽核內容涵蓋勞工、健康安全、道德、環境 和供應鏈管理五方面。

集團鼓勵供應商通過第三方機構獨立開展 RBA VAP 審核，若供應商於近兩年內已接受過該稽核，且將稽核報告分享給集團，則不再安排集團稽核團隊進行重複稽核。此外，若集團供應商通過了 RBA VAP 審核，鴻海將根據供應商RBA VAP審核分數對其勞工人權績效評價進行相應的加分。

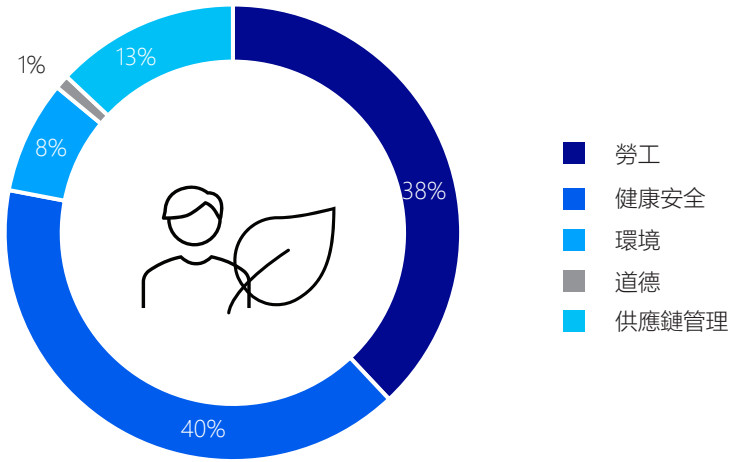
2023年，集團共計完成 210 家供應商SER稽核，同時26家供應商接受第三方RBA VAP稽核並向集團分享其報告。在所有參與者中，20% 的 1 級供應商已完成 RBA VAP 稽核。此外，33% 擁有高風險設施的一級供應商已透過 RBA VAP 工具完成稽核。在所有集團的一級供應商設施中，經稽核後，不符合 RBA VAP 的比率為 0%，而相關糾正行動的比率則為 100%。

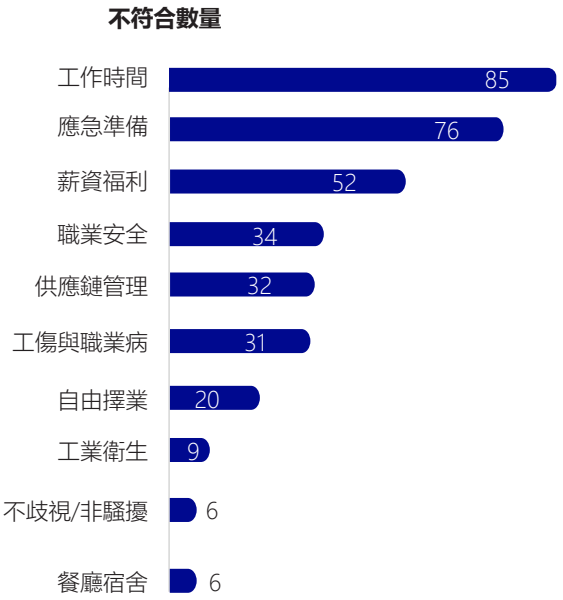
**透過第三方取得 RBA 稽核報告的供應商數目**




在稽核供應商結果中，稽核缺失分佈佔比如下：勞工38%，健康安全40%，環境8%，商業道德1%，供應鏈管理管理體系13%。供應商現場稽核中未發現使用童工、強迫勞工等嚴重不符合項目。

**2023供應商SER稽核缺失分佈**






對供應商SER稽核的前三類不符合項目為工作時間、應急準備、薪資福利。針對發現的不符合項目，集團採購單位供應商管理團隊會持續跟進及輔導供應商進行改善，例如: 針對高頻發現的工時方面不符合項，會輔導供應商建立工時管控機制，制定控制計劃，並且持續監控供應商落實。

2024 年 6 月，本集團完成了對中國和印度八大生產基地的獨立第三方審核，旨在加強全球供應鏈的可持續性。結果表明，在有關供應鏈管理的領域中，並無發現重大的違規情況。最新一輪的現場審核由 BSI 和 LRQA（前身為 ELEVATE）進行，中國採用 RBA VAP 7.1 標準，印度則採用 ERSA 3.0 標準，以整合包括電子業在內的各個行業。

## 5.1.6 優獎劣汰

為推動供應商持續提升 ESG管理及績效，本集團於 2022 年對主要供應商進行 ESG評估。 此外，本集團利用國際ESG評估指標、相關標準及客戶要求，制定供應商ESG績效評估標準，包括淨零排放、零廢棄、綠色產品等領域。

本集團根據供應商的年度績效排名決定ESG績優供應商和ESG績差供應商。對於ESG績優供應商，將給予獎勵，對於ESG績差供應商，將減少其年度採購金額、數量或份額2~5%，并輔導其進行改善，不配合改善者將被提報列入集團RSL限制使用。

| 缺失分類 | 主要發現缺失內容 | 改善行動方案 |
|---|---|---|
| **1. 工作時間** | 1. 周工作時間超過60 小時。<br>2. 連續上班7天(含)以上。<br>3. 無加班管控機制。 | 1. 招募更多員工,提升產能。<br>2. 導入自動化,減少人工作業。<br>3. 設置工時預警,完善加班審批。 |
| **2. 應急準備** | 1. 消防設施維保不到位。<br>2. 未全員實施消防疏散演練。 | 1. 委託專業機構對消防設施定期維護保養和檢測。<br>2. 制定消防疏散演練計劃,組織公司全員定期實施演練。 |
| **3. 薪資福利** | 1. 未按照當地法規給予員工足夠假期。<br>2. 未為所有員工購買社會保險。 | 1. 按照當地法規制定/修訂休假制度並嚴格執行。<br>2. 及時為員工購買社會保險,對員工進行社會保險知識培訓。 |

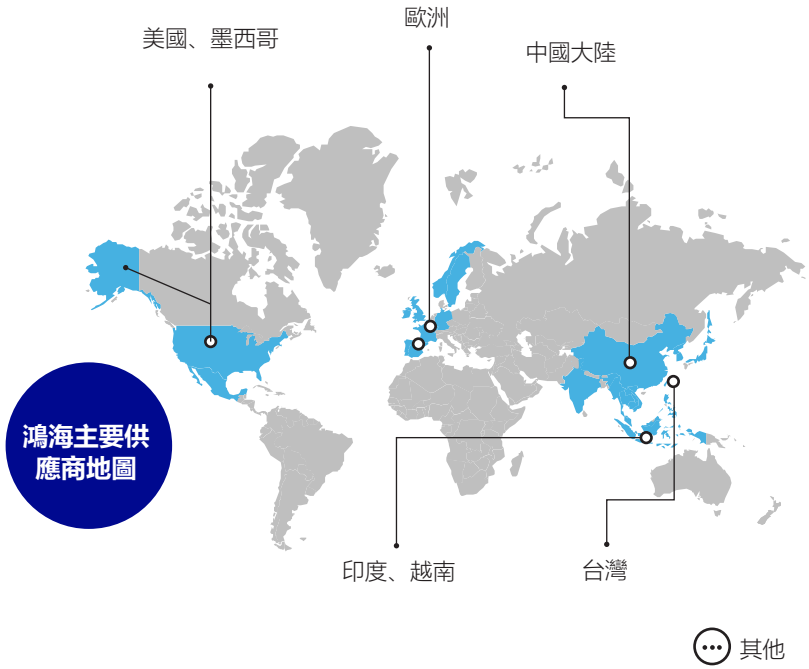
# 5.2 供應鏈永續影響力

## 5.2.1供應鏈概述

### 5.2.1.1供應商分佈

集團運用完善的全球供應鏈系統，與不同地區的供應商合作，為客戶提供更方便、更全面的服務。

鴻海的供應商遍布亞洲（中國大陸、台灣、印度、越南等）、美洲（美國、墨西哥等）及歐洲多個國家及地區。




### 5.2.1.2 重大供應商

對於重要的供應商，本集團根據特定的風險方法，從國家、行業和商品的角度，對供應商的環境影響、社會影響、治理和業務相關性等方面進行篩選。

**重大供應商篩選原則**

**環境面向**

溫室氣體排放、環境法尊、廢棄物管理等。

**社會面向**

勞工人權、職業安全衛生、有害物質管制等。

**治理面向**

營運持續管理、誠信經營、符合稽核及評鑑要求等。

**業務相關選向**

集團採購金額排名、供應商規模與商譽、客戶指定供應商等。

**國家特定風險**

供應商製適地點是否位於受地線衝突影響而導致有高風險 的國家或地區。

**產業特定風險**

集團所屬產業是否因競爭者大幅囊括供應商之產能,致使 市場有供不應求之風險。

**商品特定風險**

供應商所屬產業需面對質特定風險，如勞力密集(人權)，具有高污染製程(有害物質管制、廢棄物處理、環境監管)等

根據對特定國家風險、特定行業風險及特定產品風險的評估，本集團篩選出 200 家重要供應商。鑑於採購金額的差異，本集團已將直接向本集團提供貨品、材料或服務的供應商列為一級供應商，因此一級供應商總數為 181 家。同時，2023 年有 19 家供應商被識別為非一級供應商。

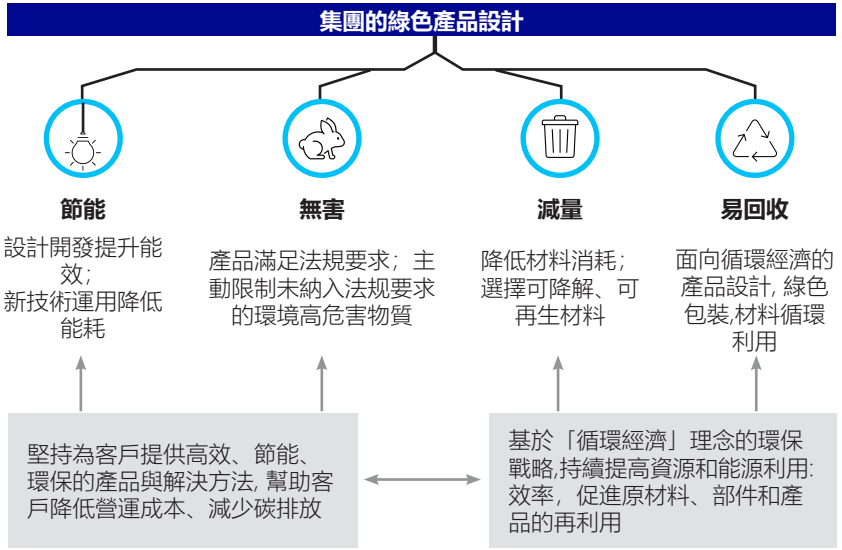
## 5.2.2 供應商環境影響管理

| 面向 | 要求 | 描述 |
|---|---|---|
| 環境 | 環境管理合規 | 過去三年內未發現環境違規行為，或違規行為已得到糾正（IPE 平台上無環境監管記錄） |
| | 環境許可證和執照 | 依法向政府環保部門取得環境影響評估 (EIA) 意見、核准文件及排污許可證 |
| | 廢物合規 | 將危險廢棄物交由合格的服務供應商處理 |
| | 溫室氣體 | 依照 ISO 14064，針對每年 3,000 公噸以上的碳排放量進行碳盤查 |
| | 系統認證 | 建立符合 ISO 14001 標準的環境管理系統 |

### 5.2.2.1環保產品設計

集團除嚴格管控供應商的原物料須符合環保法規外，亦關注屬於源頭的產品環保設計。集團始終秉承綠色設計理念，在設計開發階段就將環境因素和預防污染的措施納入產品設計，力求產品對環境的影響最小。

鴻海嚴格遵守產品環保生命週期及相關環保指令要求，研究並制訂產品環保設計的"無害、節能、減量及易回收"四大要求，同時協助集團各事業單位完善產品環保設計開發流程，建立環保設計機制。




### 5.2.2.2綠色產品管理

**政策與承諾**

集團內部全面推行綠色產品管理，遵循「不設計、不採購、不流入、不製造、不流出」的五不原則對供應鏈實施綠色產品管理，實現「不採購」是綠色產品發展的關鍵。

不接受含有各國家和地區綠色產品相關法規所管控化學物質的產品、削減產品中有害化學物質使用量，最終實現產品全物質宣告。

**管理機制**

集團成立專責組織，指定專人研究法規、客戶、業界與社會的各項環保要求（RoHS/REACH/HF等），在合約保障層面，制定供應商《環保及社會責任承諾書》，要求供應商簽署並承諾遵守集團產品環保標準，包括但不限於《有害物質和材料管理規範ESD-A0RH-001》及集團終端客戶之環保

標準；在產品層面，要求供應商提交《REACH候選高度關注物質宣告表》、《環境管理物質成分或部件展開表》，其中歐盟RoHS十項管控物質需供應商提供相應材料的第三方測試報告並定期更新；在組織層面，要求供應商建制QC080000有害物質過程管控體系及有害物質自主檢測能力，並將綠色產品管理要求延伸至上游供應鏈。

### 鴻海的綠色產品篩選標準

| 範疇 | 篩選標準 |
| --- | --- |
| 環境保護與社會責任 | 《環保及社會責任承諾書》，要求供應商簽署並承諾遵守集團產品環保標準，包括但不限於《有害物質和材料管理規範ESD-A0RH-001》及集團終端客戶之環保標準 |
| 產品 | 《REACH候選高度關注物質宣告表》、《環境管理物質成分或部件展開表》，其中歐盟RoHS十項管控物質需供應商提供相應材料的第三方測試報告並定期更新 |
| 組織架構 | 要求供應商建制QC080000有害物質過程管控體系及有害物質自主檢測能力，並將綠色產品管理要求延伸至上游供應鏈 |

此外，設置綠色產品管理方針，建立供應商ESG管理平臺，從供應商評鑒考核、稽核輔導、績效監控及優獎劣汰等環節實施關鍵節點管理；結合CITI、DJSI等國際知名ESG評級機構指標從五個維度對供應商實施綠色產品績效管理；定期召開供應商綠色產品管理宣講會，將集團最新要求傳達至整條供應鏈，從上游供應商開始追溯原物料的綠色合規狀況。

在綠色產品管理方面，本集團已明確要求供應商提供符合 RoHS 要求的零組件。為了提高集團終端產品 RoHS 管理的透明度，集團正在建構「供應商 ESG 管理平台-產品 RoHS 符合性聲明模組」，透過此平台向供應商收集第三方 RoHS 檢測報告或零部件符合性聲明，並生成「終端產品 RoHS 符合性技術文件」。為了將產品對環境的影響降到最低，透過此平台向供應商收集第三方 RoHS 檢測報告或符合性聲明，生成「終端產品 RoHS 符合性技術文件」，由各事業群綠色產品管理單位嚴格審核，最終由集團化學管理委員會確認，並在模組中公開披露為「產品 RoHS 符合性聲明」。




### 數位轉型及管理成果

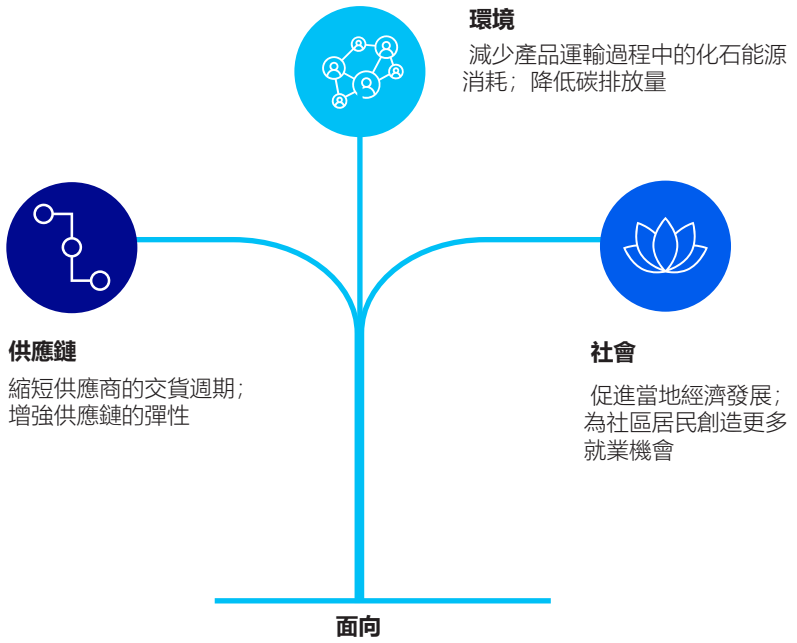
2022年9月集團供應商ESG管理平臺開發上線，實現供應商綠色產品管理績效評價數位化作業，評價指標數據可量化並實時追蹤、分析；可多維度獲取供應商綠色產品績效評價排名，對於績效表現較好的供應商將予以獎勵，針對績效排名較差的供應商將納入限制使用清單；透過可視化評價指標持續推動供應商改善提升其綠色產品管理績效。

2022年集團制定「供應商綠色產品績效評價標準」，透過供應商ESG管理平台對75家試點關鍵供應商實施了綠色產品管理績效評價，截至2023年已累計推動150家重點管控供應商完成綠色產品管理績效評價。

### 5.2.2.3 在地採購

集團在同等條件下，優先從各生產園區當地的供應商採購原物料及零部件，並且鼓勵供應商到鴻海生產園區所在地進行投資設廠，這不僅利於縮短供應商交貨週期，增強供應鏈韌性，同時也實現減少產品運輸所耗費的化石能源，降低碳排放，以及促進當地經濟發展，為鴻海生產園區所在地的社區居民創造更多的工作機會。

**在地採購的效益**




### 5.2.2.4 供應商零廢棄管理

**零廢物計劃**

為推動資源回收利用及落實集團淨零碳科學減碳目標，集團"零廢園區"計劃將固體廢棄物納入環保管理，與全球知名第三方UL合作，推動園區廢棄物零填埋認證（UL 2799認證）。

為激勵供應商積極導入零廢棄管理及主動申請通過第三方廢棄物零填埋認證。集團將「零廢棄」項目列入供應商ESG績效評價，從政策程序、合規管理、循環利用、廢棄物處置及管理體系五個維度評價供應商零廢棄管理績效。

在2022年，對75家關鍵供應商實施零廢棄管理月度績效評價，2023年將評價範圍擴展到150家重點管控供應商。

經過集團的引導推動，截至2023年底已有15家供應商取得了第三方廢棄物零填埋認證，累計41家供應商制定及實施減廢方案。

**工廠廢弃物零填埋示意圖**

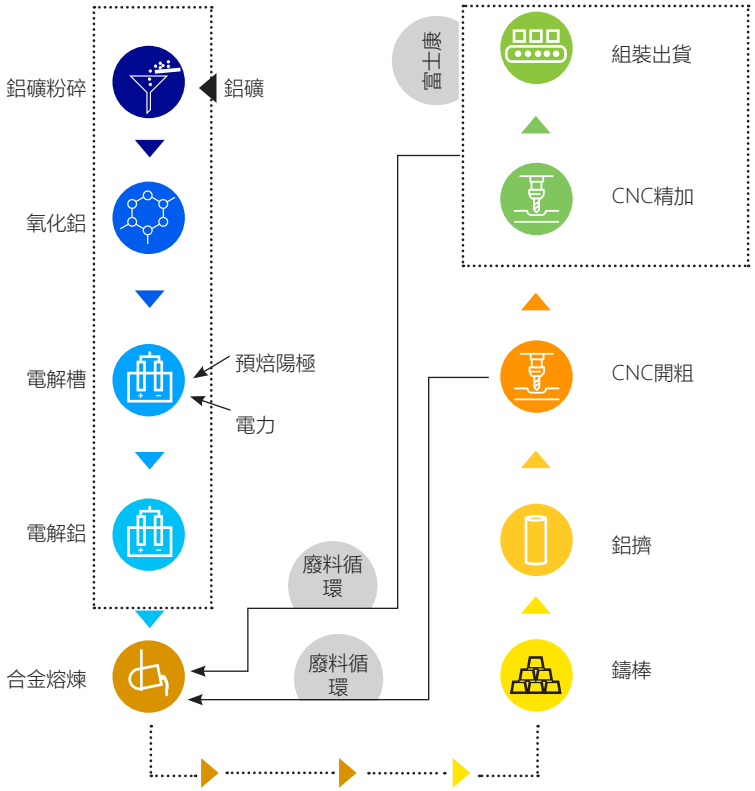





此外，我們的中央採購及供應鏈管理部門已召集供應商，根據本計畫所制定的框架進行系統性的培訓，以提升供應商的專業技能和技術。

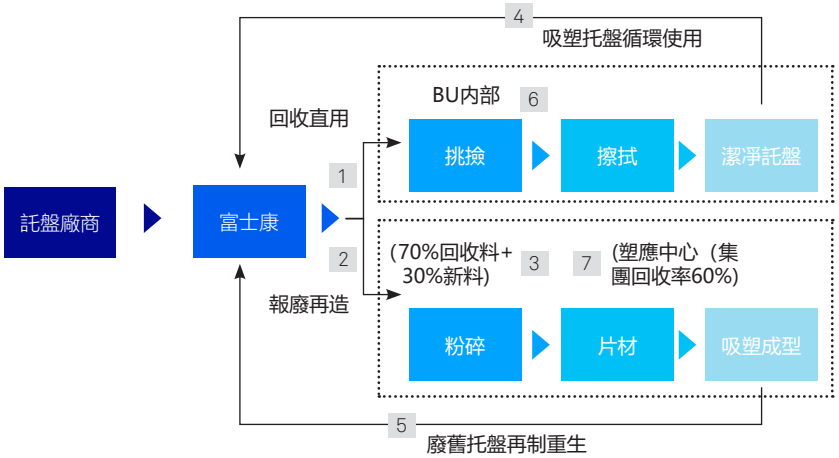
## 廢棄物回收

為打造廢棄物回收利用標竿案例，集團主動推動大宗原材料循環利用，降低由於原材料開採造成的碳排放。透過與供應商合作，推動再生鋁合作項目。2023年集團使用再生鋁達8120噸，通過該項目減少二氧化碳排放 11.01萬$tCO_2e$。




## 回收塑膠托盤

集團生產過程中需要大量使用塑料托盤，托盤雖然經過多次重覆利用，但產生大量塑料垃圾，造成環境負擔。為此，鴻海推動吸塑托盤回收利用項目，實現托盤循環利用，2023減少4,560噸的塑料採購量，減少6,384 $tCO_2e$排放。




集團也推動塑料原料的內循環，將生產過程中產生的塑料水口料、邊角料、報廢料等通過篩選分類、粉碎、造粒製作成再生塑料，重新導入生產，2023通過該項目減少對塑料原料採購量達10,095噸 。

## PRTR 線上平台

集團積極推動供應商在IPE平台揭露PRTR（污染物排放轉移數據）包含一般事業廢棄物與有害廢棄物的產生量綜合利用量以及未來一年減量目標，督促供應商做到事業廢棄物合規管理以及逐年減量。2023年集團推動145家供應商填報PRTR數據，這些供應商在2022年共產生187,840噸一般事業廢棄物和527,145噸有害廢棄物，一般事業廢物綜合利用量達134,822噸，42家供應商有公開揭露2023年一般事業廢棄物和有害廢棄物減量目標，這些目標順利達成可以減少7,791噸一般事業廢棄物和2006噸有害廢棄物。

### 5.2.2.5 負責任礦物採購管理

集團不直接從冶煉廠或精煉廠購買原材料，而是購買可能包含衝突礦物的零部件。爲善盡社會責任，避免剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的礦物所引起的人權災難和降低供應鏈的管理風險，集團發佈《集團負責任礦物採購聲明》，並建置供應商負責任礦物採購管理流程。

集團不接受且不使用原產自剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的鉭、錫、鎢、金、鈷等礦物。為達成此承諾，集團特此聲明：

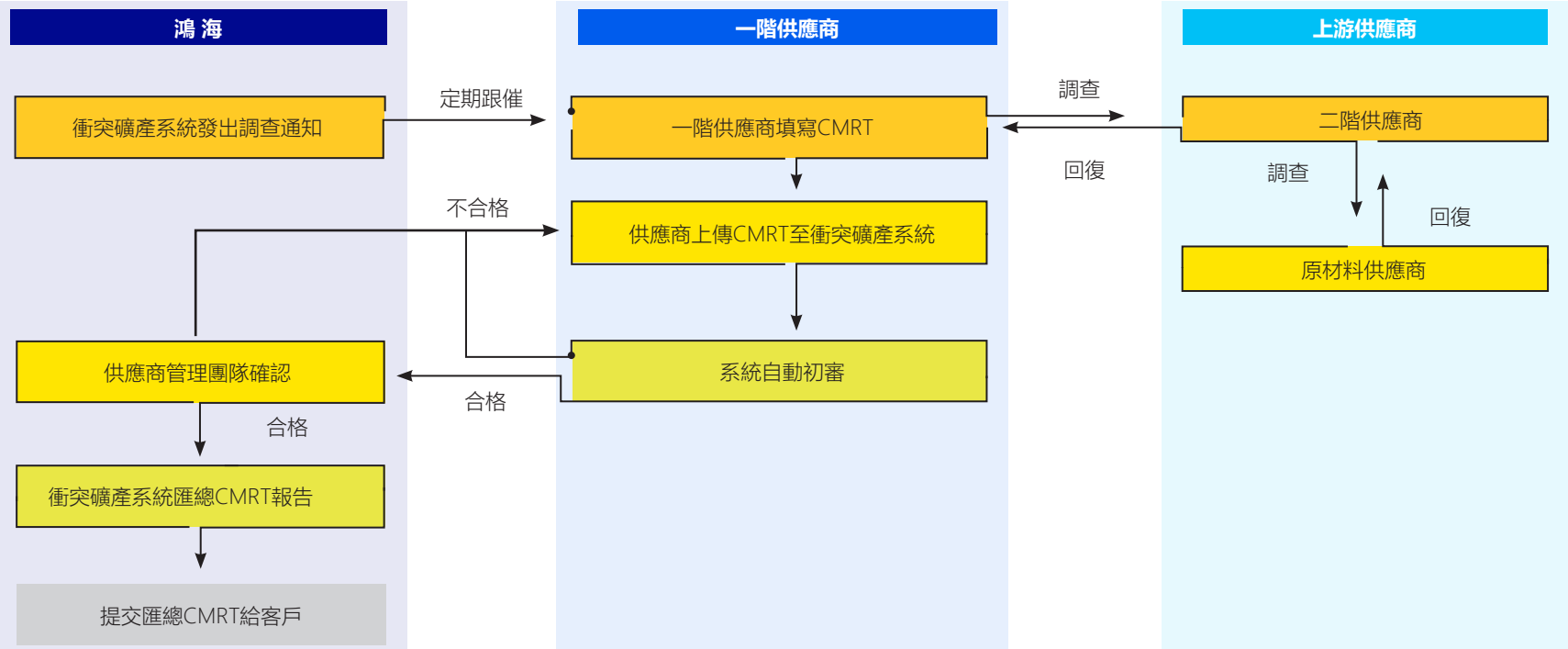
1. 供應商須履行社會環境責任。
2. 供應商須確保提供給集團的零件和產品不使用源於剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的鉭、錫、鎢、金、鈷等礦物。
3. 供應商須參照《OECD關於來自受衝突影響和高風險區域的礦產的負責任供應鏈盡職調查指南》建立負責任礦物採購管理體系。
4. 供應商須對供應鏈中涉及的相關礦物進行溯源，定期使用CMRT、EMRT等向集團如實申報產品中鉭、錫、鎢、金、鈷等礦物的使用情況及來源資訊，並確保使用符合 (Responsible Mineral Initiative, RMI) 負責任礦產保證流程（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）的冶煉廠或精煉廠。
5. 供應商應向其上游廠商提出同樣的要求。

作為 RMI 組織成員，集團定期關注其發佈最新要求，且使用其開發的調查工具 CMRT （Conßict Minerals Reporting Template,CMRT） 和 EMRT （Extended Minerals Reporting Template），每年對供應商開展盡責調查，並要求供應商使用的礦產冶煉商 / 精煉商必須通過RMAP（責任礦產保證流程）認證合格。

在供應商選商階段，我們對其宣達《鴻海對供應商的管理要求》、《供應商負責任礦產採購管理規範》及《鴻海負責任礦產採購聲明》，並要求其簽署《環保及社會環境責任書》，供應商須承諾遵守集團的負責任礦物採購政策，且提交合格的 CMRT 報告，才有資格成為集團的合格供應商。

我們依據OECD的五步流程，制定「衝突礦產礦物價值鏈相關供應商盡職調查框架」，以策劃與實施衝突礦產管理體系和盡職調查的具體流程。同時，我們鼓勵員工和供應商等利益相關方通過官網提供的採購部門聯繫窗口，就衝突礦產的問題、顧慮或違規行為進行溝通。此外，集團已開發「衝突礦產管理系統平台」，該平台讓各事業單位能夠蒐集、審核和匯總供應商的盡責調查報告，達到數據的長期保存與追溯。

**Flowchart of Management Operations for Conflict Minerals**




集團 2023年通過系統平台共完成 1,975家非半導體類直接供應商的衝突礦產盡責調查，回覆率達 100%。我們將供應商回覆的冶煉廠或精煉廠資訊與 RMI 公佈的認證合格冶煉廠清單進行對比，若發現未獲得責任礦產保證流程認證的冶煉廠或精煉廠，皆要求供應商須推動這些冶煉廠或精煉廠在規定時間內完成 RMAP認證或從供應鏈中移除，截止 2023年底，集團未發現供應商的交付產品含有來自衝突區域及其它高風險地區出產的3TG、鈷、雲母等礦物。

| | 3TG | 鈷、雲母 |
|---|---|---|
| 調查廠商數量 | 1,975 | 1,432 |
| 回復廠商數量 | 1,975 | 1,432 |
| 合格率 | 100% | 100% |

集團2023年共涉及272家3TG、鈷、雲母冶煉廠或精煉廠，其中261家在RMI 公佈 的第三方機構RMAP認證合格冶煉廠名單中（conformant狀態），其餘11家正在參與第三方RMAP認證（Active狀態），分析冶煉廠地理分佈，主要位於亞洲。

| 區域 | 鈷 | 金 | 雲母 | 鉭 | 錫 | 鎢 | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 北美洲 | 1 | 4 | | 1 | 1 | | **7** |
| 亞洲 | 28 | 45 | 4 | 22 | 43 | 22 | **164** |
| 非洲 | 10 | 23 | | 9 | 18 | 6 | **66** |
| 南美洲 | | 1 | | | | | **1** |
| 歐洲 | 5 | 16 | | 3 | 5 | 3 | **32** |
| 澳洲 | 1 | 1 | | | | | **2** |
| 總計 | 45 | 90 | 4 | 35 | 67 | 31 | **272** |

### 5.2.2.6 供應商環境合規管理

隨著全球環保意識抬頭，中國大陸自2015年起加強環境保護法規，對固體廢物、水和大氣污染提出更嚴格的管控要求。集團十分重視供應鏈環境合規管理，持續要求供應商確保遵守當地法規，通過ISO 14001驗證。

新供應商引進時，我們會評估其環境風險，要求其提供合規文件，並不容忍任何環境違規行為。

集團重視公眾監督，我們與IPE合作，使用蔚藍地圖監控供應商表現，並對發現的環境問題提供支援和改善計劃。2023年，我們推動30家環境違規供應商成功改善並撤除記錄。同時，我們還積極推廣環境管理至上游供應鏈，鼓勵更多供應商關注環境表現並自主開展管理。

### 5.2.2.7 供應商溫室氣體管理

#### 淨零碳政策

集團積極響應「巴黎協定」1.5°C溫升減碳路徑，自主設定淨零排放目標，參與CA100+氣候行動，承諾2050年價值鏈淨零排放。供應商作爲價值鏈關鍵一環，集團制定以下供應商淨零排放政策與要求：

1. 供應商須承諾在2050年達到淨零排放，並制定科學減碳目標（SBT），採取積極有效措施確保目標達成，若終端客戶有更嚴格的要求，以客戶要求為準。

2. 供應商每年須依照ISO 14064 / GHG Protocol標準進行內部碳盤查，並在供應商ESG管理平台揭露經第三方查證的碳排放數據及減碳成果。

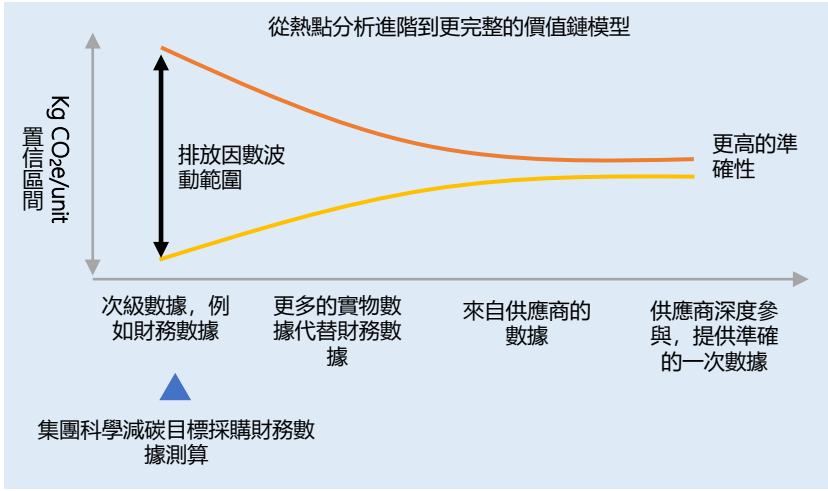
3. 供應商應實施節能減碳項目（如建設太陽能、使用再生能源、實施節能改造方案及廢棄物零填埋等），降低碳排放，最終實現淨零排放。集團對供應商進行節能減碳績效考核，考核結果作為ESG績優和績差供應商選擇依據。

4. 推動供應商通過植樹造林或碳捕捉抵消企業無可避免的碳排放。

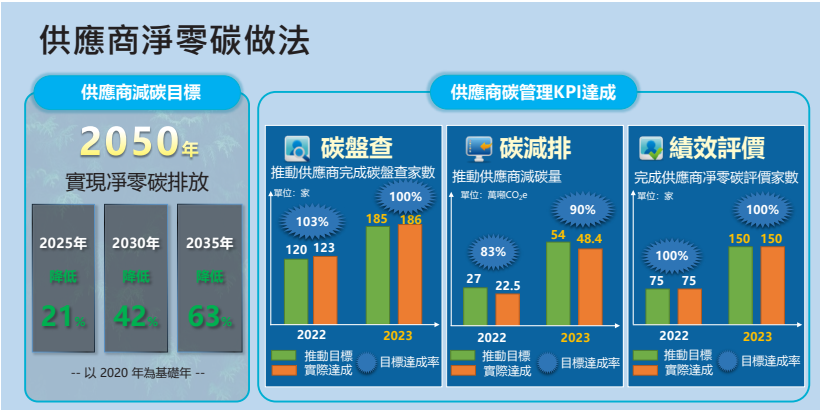
#### 淨零碳路徑

遵循集團淨零碳政策，制定供應商淨零碳路徑，推動供應商節能改造及使用綠電，達成淨零碳目標。

為達成集團2050年價值鏈淨零排放的承諾，2021年，集團啟動科學碳目標並進行碳足跡測算。為提前佈局，集團制訂「供應商減碳落實方案」，推動供應商達成目標。




由於Scope 3計算方法的複雜性，目前集團Scope 3基準年排放數據採用財務資料計算，在實際操作層面我們同步通過系統蒐集供應商的數據，並與供應商深度合作以便蒐集更精準的數據。

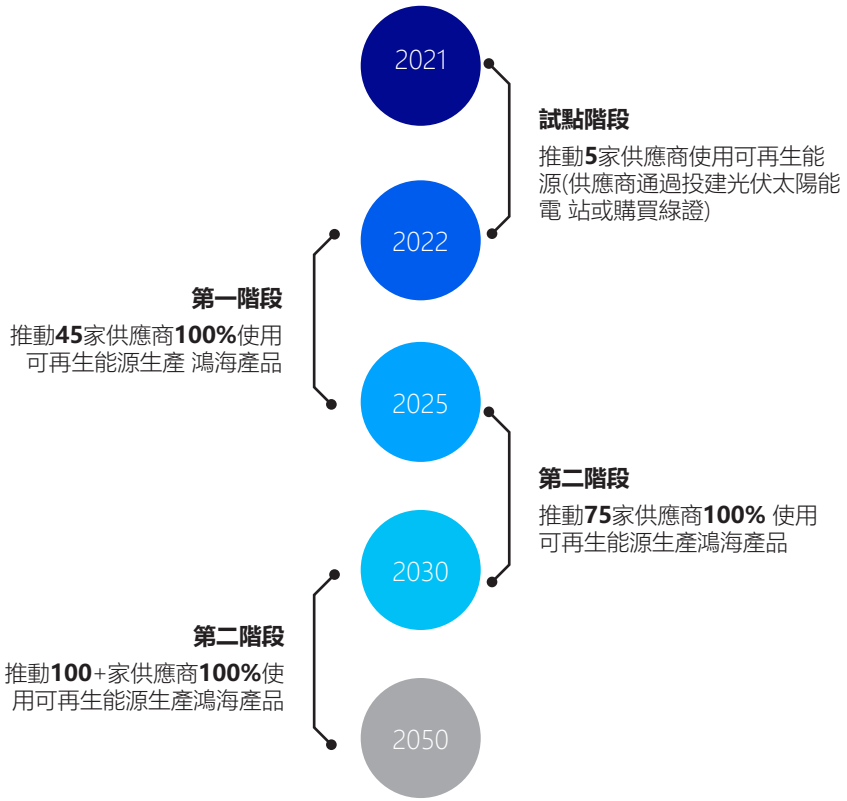



參照集團Scope 3淨零碳排放路徑，我們推動供應商減碳的主要對策是推動供應商節能改造，建置光伏太陽能及購買綠電。集團已訂定2050年全價值鏈達到淨零碳排放的目標，因此，集團要求供應商在2030年達到減碳42%。為達此目標，集團通過制定碳管理KPI，從碳盤查、碳減排及績效評價三個方面展開推動供應商減碳。

集團2023年共推動186家供應商完成2022年碳盤查工作，供應商實施減碳方案、自建光伏太陽能及採購綠電總計取得的減碳成果達48.4萬tCO2e。為更高效的將淨零碳管理項目延伸到供應鏈，2022年集團制定「供應商淨零碳績效評價標準」，透過供應商ESG管理平台對75家關鍵供應商實施了淨零碳管理月度績效評價，截至2023年，已累計推動150家重點管控供應商完成月度績效評價。



再生能源是未來集團的重點發展方向，因此集團將與第三方展開密切合作，推動供應鏈的可再生能源使用，樹立標竿供應商，與終端客戶共創零碳供應鏈。集團長程指標是2025年需推動45家以上重大供應商承諾使用100%可再生電力生產鴻海產品，2022年集團已制定供應商《再生能源承諾書》，至2023年底為止，累計已推動24家重大供應商簽回該協議。




## 5.2.3 供應商社會影響管理

| 面向 | 要求 | 描述 |
|---|---|---|
| 社會 | 衝突礦產 | 提交符合規定的衝突礦產盡職調查報告 |
| | 薪資支付 | 依法支付員工工資和加班費 |
| | 社會保險 | 依法為所有員工購買社會保險 |
| | 工作時間 | 員工的工作時間符合 RBA 的行為準則 |
| | 系統認證 | 根據 ISO 45001 標準建立職業健康與安全管理系統 |

### 5.2.3.1 管理機制

除環保篩選標準外，本集團進一步針對「高風險供應商」以及 ESG 表現不佳的供應商進行進一步的稽核與輔導，包括品質、製程、社會責任等。此外，本集團亦會根據「供應商合規管理平台」對供應商的社會影響進行線上調查及現場稽核。若發現零容忍缺陷，將立即取消供應商的資格。對於非零容忍缺陷，根據缺陷的嚴重程度，集團將要求供應商提交改善計劃，並在限定時間內實施改善措施。若無法做到這一點，該供應商將被列入限制供應商名單。

### 5.2.3.2 行動與管理成果

2023 年，本集團共審核了 210 家新供應商和高風險合格供應商，共發現 1,700 項缺失（包括 504 項主要缺失和 1,196 項次要缺失）。本集團要求供應商在限期內提供缺失改善計劃及措施，截至 2023 年底，供應商共改善

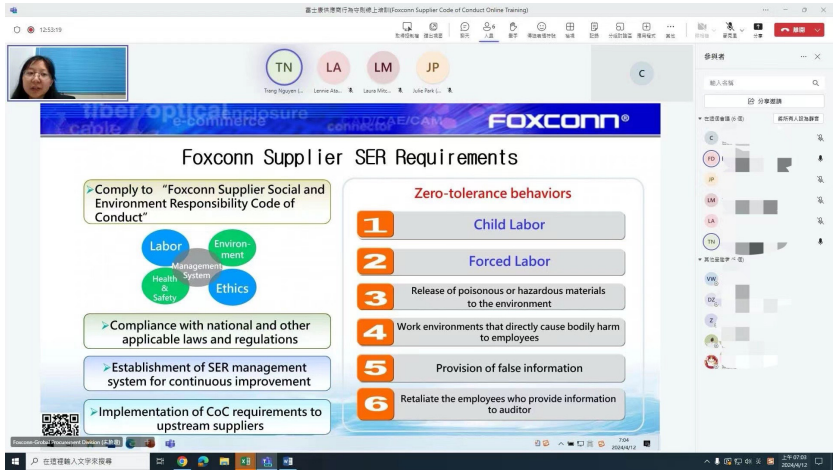
1,291 項缺失（包括 333 項主要缺失及 958 項次要缺失）。接受輔導供應商的缺失改善率為 76%。

### 5.2.3.3 供應商勞工人權管理

鴻海員工人權專章的核心承諾，始於維護和促進對基本人權的尊重，塑造有尊嚴的工作環境與文化，推動人權進步並創造積極和長遠的社會影響。鴻海遵守全球各法人、各廠區據點所在地之法規，積極維護參與價值鏈勞務提供者的人權，涵蓋契約員工、實習生和以任何形式雇用的每一位員工，同時推展至供應鏈與各層面的合作夥伴。

為將鴻海的人權價值與要求推展至供應鏈，集團制定《供應商社會及環境責任行為守則》，包含勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系，並在合約及「環保及社會環境承諾書」中明確要求供應商必須符合本行為守則之要求。

此外，鴻海透過定期培訓與考試、供應商年度社會環境責任審核以及供應商ESG績效評價，來確保這些標準實施。




**案例分析**

| | |
|---|---|
| 案例說明 | 一個關注勞工問題的非政府組織指控本集團在供應鏈中存在強迫勞工。 |
| 起因 | 本集團供應商的一家分包商涉及強迫勞動的指控。<br>然而，該供應商並無履行已簽署的 「環境與社會責任承諾書」(CoC)給上游供應商。 |
| 補救措施 | 1. 將承包商交付給本集團的產品庫存退還給供應商。<br>2. 要求該供應商替換外包公司為本集團交付產品。 |
| 改善及糾正行動 | 1. 簽訂合約： 要求供應商簽署環境與社會責任承諾書(ESU)，承諾遵守富士康供應商 SER 行為守則(SCoC)，禁止在供應鏈中使用任何形式的強迫勞動，並要求供應商將此要求落實到其上游供應商。<br>2. 教育訓練： 透過供應商ESG管理平台的教育訓練模組，對供應商及其上游供應商進行SCoC訓練與考試。<br>3. 預防與監督： 實施供應商勞工權益績效評估及供應商 SER 稽核 (包含勞工權益內容)。<br>4. 對外溝通： 與關心供應鏈勞工權益議題的非政府組織建立溝通管道，並定期溝通。 |

# 5.3 推動共同成長

集團十分重視與供應商在ESG領域建立夥伴合作關係，由永續能力建設，賦能工作坊，教育訓練方式，幫助供應鏈伙伴與鴻海集團共同成長，永續發展。

## 5.3.1 供應商永續能力建設

集團供應鏈龐大複雜，涉及多層次供應商，ESG管理訊息收集及分析困難，且供應商ESG實踐經驗不足，需對其進行大量宣導及培訓。為了不斷提升供應商在ESG方面的能力建設，集團參照業界知名ESG評級指標制定供應商ESG評價標準，並開發供應商ESG績效評價系統，自2022年開始針對供應商進行績效評價，不斷擴展供應商評價數量，2023年已完成150家重點管控供應商ESG績效評價(含75家關鍵供應商)。通過每月對供應商進行ESG績效評分推動供應商持續提升其分數，從ESG管理政策、管理體系建立、關鍵績效指標達成及上游供應商管理方面進行全面完善，從而達到提升供應商永續能力建設的目的。

### 低碳供應鏈轉型推動計畫

**7 家一級供應商和 23 家非一級供應商**

對於一級供應商而言，其目標是在兩年內達到10,000噸二氧化碳的減碳目標。

此外，該計畫也有助於滿足集團客戶的減碳需求，以及聯合國的可持續發展目標。

### 淨零碳政策宣導大會

**257 家供應商**

本計畫強化供應商的碳盤查與減排管理能力。

### 绿色供應商教育訓練平臺

**150 家供應商**

集團透過一系列專門的ESG訓練，提供深入的技術支援，開發統一入口網站，以便供應商隨時登入，持續提升供應商的永續技能。

## 5.3.2 低碳供應鏈轉型推動計畫

鴻海在2023年5月獲得台灣政府核定，未來將透過「經濟部工業局產業升級創新平台-鴻海低碳供應鏈轉型推動計畫」，共同推動電子資訊產業邁向低碳轉型。此專案主要由鴻海擔任以「大帶小」的任務，引領7家一級供應商達成兩年內共減排1萬噸CO2e的減碳目標，並帶動23家一級供應商導入數位管理平台及碳盤查工具。

2023年9月1日在虎躍廠舉辦「供應商低碳啟動大會」，宣告推動綠色永續之路的決心！本次啟動大會匯集了近30家優先導入綠色轉型供應商，針對減碳目標以及盤查工具凝聚共識，為實現淨零排放目標攜手努力。

本次供應商低碳啟動大會邀請供應商一同響應，透過與專家團隊合作，協助供應商執行碳盤查及減碳，並強化相關碳管理知識，藉由整合各方資源、技術，為供應商提供全方位的專業指導與支援。

透過此專案，與供應鏈夥伴『一起開始、一起完成』，共同探討如何降低碳排並分享實踐經驗。這種合作不僅有助於達到客戶對於減碳的要求，也是實現聯合國永續發展目標的實際行動 。




## 5.3.3 淨零碳政策宣導大會

近年來，鴻海的主要品牌客戶高度關注供應鏈淨零碳管理，為此，集團中央採購聯合事業單位環保部門於2023年3月24日舉辦供應鏈淨零碳行動研討會，向供應商傳達終端品牌客戶及鴻海集團對供應商的淨零碳要求，提升供應商碳盤查及減排管理能力。同時，邀請知名第三方及專業機構向與會供應商分享企業淨零碳解決方案，綠電的獲得途徑。本次研討會總計有257家廠商共計363人參會。

## 5.3.4 綠色供應商教育訓練平臺

2023 年 6 月 29 日，中央採購為供應商舉辦「綠色供應與永續發展」線上研討會，讓供應商了解富士康供應商綠色管理政策與要求。供應商淨零碳管理要求以及介绍供應商綠色管理平台平台ESG績效管理功能，共150家供應商參會。

除此之外，為使供應商瞭解集團及客戶要求，並穩定提供符合要求的產品。集團主要透過供應商ESG管理平台教育訓練模塊對供應商進行宣導，該平臺藉助計算機網絡技術，構建信息網絡，長期對供應商進行輔導培訓。該系統整合集團和客戶對供應商的要求，其中涵蓋ESG系列專題培訓，為供應商提供統一入口網站，使其可隨時登錄網站學習、查閱及在線考試，不斷提升供應商ESG管理相關人員技能。

# 6 回饋社會 共贏共好

本集團秉持「生命不可限量」的信念，以永續為企業發展之本，遵守永續發展目標，持續支持社會創新的利害關係人。將永續發展目標分享並深植於每位員工的日常工作中，旨在與環境創造互惠互利，達成永續家園的目標。

此外，集團致力整合整體資源，發揮創新科技的核心能力，支持弱勢族群的教育工作，鞏固集團教育計畫的基礎，以善盡集團的社會責任。

**本章重大議題:**

- 社會參與度

## 2023年的主要 KPI 和成就/榮譽

| | |
|---|---|
| 1 | 2023年鴻海獎學鯨共頒發清寒獎助學金給2,850名學生，相較2022年人數增加36.17%，是全台最大的清寒獎助學金計畫。 |
| 2 | 2023年星光計畫規模再擴大，增加課輔據點與學生人數，照顧341名國中、國小學生放學後有地方去、有晚餐溫飽，並為其中169名學生配對專屬師資，進行一對一課輔，投入總經費相較2022年增加12.46%。 |
| 3 | 2023年集團全球社會公益服務時數達186,156小時 |

**「對永續發展目標(SDGs)的承諾」**




**[主要 GRI 標準對應]**

GRI 413

# 6.1鴻海的社會影響力

## 6.1.1 社會參與

### 6.1.1.1 社會貢獻總覽

集團本著「取之於社會，用之於社會」的信念，鴻海教育基金會以扶助弱勢和科技教育為重點，與政府部門、產業、學術及研究機構等單位建立合作關係，2023年對社會投入總額為新台幣94,253,346元。集團也秉持著「關愛當地社區，共創美好未來」精神，為多項社會公益活動做出了貢獻，志願服務時數總計達小時。

此外，有關2025年的長程目標「台灣地區志願服務時數總計達5,000小時」，我們也完成了3,357小時。

此外，鴻海每年都會舉辦利害關係人管理檢討會議，與合作夥伴及相關社會公益單位跟進討論。透過積極檢視內部與外部利害關係人的回饋，我們對即將舉行的活動進行必要的調整，以尋求最有效的資源調配方式，擴大我們在當地社區的影響力。

**鴻海社會公益活動地圖**






為當地居民準備感恩節餐點，並定期 社區清潔活動。(美國)



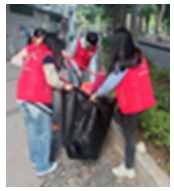
幫助老人、建立動物 收容所 (捷克)



清理當地卓波山區 (斯洛伐克)



主題計劃 「6+1”，幫助 清潔、幫助 殘障人士、 幫助 旅行、幫助 醫生、幫助 學生、幫助 法律和 幸福」(中國大陸)







參觀特殊兒童之家。(印度)



支援當地醫療保健組織 一些捐血 活動 (越南)






美化 環境 項目和 二手 捐贈活動 (台灣)

### 6.1.1.2 主軸項目

集團持續關注的主軸項目，包括支持弱勢群體、推動科技教育和促進多元化教育。鴻海教育基金會秉持著回饋社會的精神，制定並支持了各種計畫，以實踐集團的社會責任。

| 主題 | 範疇 | 目標 | 主軸項目 |
|---|---|---|---|
| 扶助弱勢 | 關懷與培育 | • 提高弱勢孩子的教育水準<br>• 幫助弱勢孩子擺脫地域與資源限制<br>• 提供弱勢孩子獲得適當的成長與發展空間<br>• 培養孩子的自信心、興趣與專長 | • 鴻海獎學鯨<br>• 鴻海星光計畫<br>• 佳美之地光鹽計畫<br>[支持贊助]<br>• 誠正中學弱勢學生陪伴計畫<br>• 圓愛創路學園高關懷女學生支持計畫 |
| | 多元教育 | • 培養跨領域應用能力<br>• 啟發生命潛能<br>• 實踐適性發展 | [支持贊助]<br>• 誠致教育基金會開設KIST 英語班<br>• 台灣國際人才發展協會提升偏鄉雙語發展計畫<br>• 蒲公英聽語協會開設家境貧困聽障生課輔班與英語班<br>• 秋野芒劇團辦理偏鄉藝文教育計畫<br>• 學思達教育基金會培育偏鄉教學人才 |
| 科技教育 | 培育優秀科技人才 | • 支持科技領域優秀專業人才<br>• 培養下一代的科技力量 | • 鴻海科技獎<br>• 台北國際車用電子展學生團參訪<br>[支持贊助]<br>• AIGO 高中生AI扎根活動<br>• 奧林匹亞暑期培訓營隊計畫 |
| | 科技教育推廣與普及 | • 啟發科技的興趣與潛能<br>• 提供不同年齡層學生適當的科技教育 | • 偏鄉國中 AI 扎根計畫<br>• 北市AI入課計畫<br>• 高中量子暑期學習營及量子電腦師培營<br>• 高中《人工智慧導論》微課程推廣<br>[支持贊助]<br>• PTWA遊戲式科技教案開發計畫 |

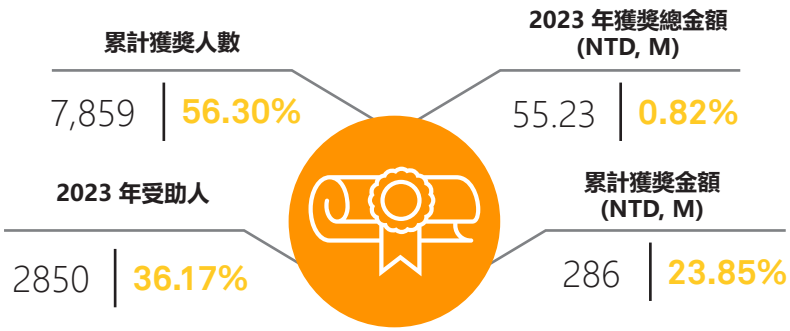
# 6.2 扶助弱勢

## 6.2.1 影響概述

集團長期以來重視教育及文化素養的提升，鴻海教育基金會致力於協助家境清寒的學生能夠不受經濟限制地堅定求學，為課業落後的弱勢孩子提供照顧方案並提升教育及學習品質。因此，為消除資源懸殊，幫助弱勢或偏遠地區的孩子擺脫地理及資源限制，我們推動了多項計畫，並與社區組織、學校、政府部門、企業機構等單位合作，支持多元化教育，給予孩子培養自信心、興趣及特長的機會。

## 6.2.2 關懷與培育

### 6.2.2.1 鴻海獎學鯨




鴻海教育基金會持續提供清寒獎助學金，幫助國小到碩博士的學子不受家庭經濟限制與影響，穩定且堅定地追求學業，期望他們有一天能藉由教育脫貧、實現夢想。2023年「鴻海獎學鯨」進一步擴大獎學金的範圍及金額，以支持更多的清寒學子：人數從2,093人增加至2,850人、總獎金由新台幣5,478萬元增加投入至5,523萬元，為全台最大獎助學金計畫。

鴻海獎學鯨的重點方向領域為SDG1（無貧窮）和SDG4（優質教育），其目的是協助經濟上有困難的學生減輕生活負擔，支持他們穩定求學。因此，鴻海不以學生是否領有低收、中低收入戶證明為受理申請的唯一認定標準，而是更全面的照顧實際生活有困難的學生，因此只要能出具第三方推薦認證的資料皆可以提出申請。

| 對象 | 不只贈送魚 | 激勵長征勇氣 | 串連資源助力前行 |
|---|---|---|---|
| **大專碩博生 (大鯨)** | 給予獎學金—減輕學生 經濟重擔，讓大專生可 稍緩打工腳步，投注更 多時間與心力在課業及追求夢想上。 | 為得主 建立鯨讚同學會臉書社 團 與 LINE 群 組， 讓 得主們在逐夢路上有一群 最懂自己的人可以互相 分享心情點滴與彼此提 供幫助。 | 串聯評審與社會各端資 源，鴻海之外，亦與知名 品牌企業合作，優先提供 面試機會，讓同學們有更 多機會航向大海。 |
| **國高中小生 ( 小鯨 )** | 高中、國中與國小學生 能擁有一個不用擔心 「付不出錢」的正常學 校生活 | 舉辦激勵分享會—增加 獎學鯨得主的勇氣與自 信，以協助他們有朝一 日可以自食其力。 | 國高中小生順利升學， 開拓機會追求夢想，征 服藍海。 |

請參閱以下連結，以取得該計畫的詳細資訊：

https://www.foxconnfoundation.org/plan/scholarship/focus_report

https://www.youtube.com/watch?v=oM_9pBz9Mu0




邀請產、官、學、媒體、新創、身障團體、NPO等各界專業人士組成評審小組。




### 6.2.2.2 鴻海星光計畫

不過貧窮極大程度地阻礙了孩子發展活力充沛生命樣貌的可能性，直接而深遠的影響了弱勢孩子受教育的質與量：包括家人給予的文化刺激少，家中也無人可督促寫功課、教導不會的課業，甚至一些家長根本不在乎孩子是否每天準時到校上課。

因此鴻海教育基金自2022年起開辦「鴻海星光計畫」，與學校、教會、社區發展協會等單位合作，希望能藉由此教育助力方案，提供家境清寒的孩子有一個安全溫暖的課後據點環境，讓這些孩子放學後有地方可以去，有晚餐可以吃，有人可以陪寫作業，更為其中約一半以上的孩子聘請老師，以線上或實體的方式一對一教導學生，讓他們在有如第二個家的據點，能享有一對一專屬家教，獲得客製化教學補救學業。

星光計畫在2023年投入經費為2249萬3,716元，相較以往除了擴增計畫規模外，也不斷優化實施內容，並持續與各地教育局、社會局、學校、NPO等單位串連，發揮實質合作效益。

| | 金額 (NTD) | 課輔班 學生人數 | 一對一課輔 學生人數 |
|---|---|---|---|
| **111學年度** | 19,999,804 | 228 | 116 |
| **112學年度** | 22,493,716 | 341 | 169 |
| **總計** | 42,492,520 | 569 | 285 |

**計畫實施架構**

| **問題** | **脆弱家庭因經濟缺乏或家庭結構問題，無力照料孩子或送孩子進安親班與補習班** | | | **孩子學習動機低落、找不到學習方法，弱勢課輔班人力不足，老師難兼顧高需求學生** | |
|---|---|---|---|---|---|
| **支持** | **實體弱勢課輔班** | | | **一對一課輔** | |
| **作法** | **課後照顧** | **課業輔導** | **生活輔導** | **客製化補救教學** | **專屬陪伴** |
| **內容** | 提供課後的安全處所與照護，並供應晚餐溫飽 | 督促孩子完成學校作業，並協助解惑 | 閱讀、音樂、運動、品格培養等多元教育課程 | 依據孩子的需求，以「先補洞、再精進」的方式適性教學 | 專人陪伴輔導、關心孩子生活，與其建立信任關係。 |
| **目標** | 支持與補充家庭功能 | 幫助孩子學業跟上進度 | 培養孩子多元智能與正確價值觀 | 針對孩子弱項補強基礎，提升其學習成效與意願 | 提升孩子學習動機與自信 |

**教學機制升級**

「客製化補救教學，不為進度趕課」

一對一課輔以補救教學為核心，強調「先補洞、再精進」，並以國、英、數等學科內容為主，不教額外教材、不趕考試進度。孩子哪裡不會，就從哪裡教起。針對孩子不懂的地方耐心教導，一步一腳印地協助孩子把過去學習的坑洞補上，讓學習之路慢慢變得平坦起來。

為了給予每位孩子最適切的學習內容，我們透過各項方案來提升一對一課輔老師的水平和教學品質，確保課業落後的孩子在優質教育下能夠持續進步。

| 方式 | 考量老師人格特質，優化師資篩選 | 辦理師培課程，提升老師教學知能 | 填寫教學紀錄表，以利教學狀況追蹤 | 協助老師規劃客製化教學計畫 |
|---|---|---|---|---|
| **執行內容** | 與心理測量專家合作設計個性特質問卷，篩選出不適合教學的教師 | 邀請國文、英文、數學科專家老師，辦理師培賦能課程，例如「如何教學」、「如何運用線上平台資源」、「如何傾聽與溝通」等課程增進老師教學技能。 | 每次一對一教學後，教師需填寫教學紀錄表，內容包括教學表現、學習內容及特殊狀況等，以利幫助老師調整教學內容與方法。 | 課程前會向老師介紹學生家庭背景、個性、興趣、學習狀況、適合的互動方式等，讓課輔老師對孩子有基礎認識，知道該如何應對孩子，以利規劃專屬教學內容。 |
| **成果效益** | 透過問卷排除了102位未通過人格特質測驗的老師，以適任的老師優先配對。 | 參與師培課程為425人次，經過培訓後有九成認為對教學有幫助，可協助充實教學知能。 | 新建置的星光計畫課輔管理系統，優化了教學授課上的管理，上線後獲得老師好評，幫助老師掌握教學進度與內容，並利於教學問題上的追蹤與交流。 | 專屬的課程內容讓近九成的學生喜歡上一對一課輔，三成的學生成績有進步，更有約七成的學生感覺自己有進步，還有七成五以上的學生說覺得自己有比較喜歡學習了 |

## 社會影響力與合作夥伴

星光計畫所帶來的影響，不僅是孩子與家庭受益，而是當這些孩子能夠遠離街頭、專注於學業，每減少一名在外遊蕩的少年，就是減少一個可能步上歧途的少年，將讓整個社會都朝向更美好的方向前進一步，讓社會更加和諧與安全。

| 社會影響力面向 | 效益說明 |
| --- | --- |
| 為弱勢家庭分憂解勞 | 多數弱勢家庭的家長仍然是願意照顧孩子的，只是心有餘而力不足，所以當他們知道孩子在下課後可以到據點去寫功課與享用晚餐，甚至還有一對一老師教導課業時，都感到溫暖被支持，甚至有媽媽光是聽到孩子可以在據點吃飽飯就感動得流下淚來。 |
| 協助弱勢學生成績進步 | 因為有一對一老師讓學生可以不用擔心他人眼光地盡情問到飽、把在學校聽不懂的給確實弄懂，所以學生的學業有了進步。就算是一些學生一時之間因為要補的洞太大而無法馬上反映在成績上，但學生自己會感受到自己有了進步。同時，因為感覺自己有進步，所以學生慢慢開始有自信，學習動機也逐漸提升，讓學生整個人都不一樣了。 |
| 增加偏遠教育支持網路 | 星光計畫不僅在學業上支持了弱勢孩子，還提升了他們的自信心和學習動機。這些孩子藉由計畫的幫助，不僅能夠跟上學習進度，還能夠發掘自己的潛力，擁有翻轉人生的機會。星光計畫以實體與線上雙軌並行的課輔模式，成功地克服了偏鄉地區教育資源匱乏的困難，建立不受地域、不限時間壓力的社會支持網絡。 |
| 促進社會正義與教育平等 | 鴻海星光計畫透過提供免費的課輔和教育支持，減少了教育資源不均的問題，推動了社會公平與教育平等。這些措施不僅改善了弱勢孩子的教育機會，也促進了社會整體的進步和發展。而線上課輔模式也克服地域的限制，並且能夠有效擴大規模，幫助到更多的孩子。此外，亦會定期檢視外界的社會需求，拜訪地方縣市教育局與社會局，鑑別出鴻海的核心能力與資源，滾動式修正投入方向與目標。 |
| 培養下一代的社會責任感 | 鴻海透過與大學的合作，吸引大量大學生參與課輔工作，這些青年在幫助弱勢兒童的過程中，不僅提升自己的教學能力，還增強了社會責任感，為社會培養了一批具有公益心和責任感的年輕人才。 |

本計畫藉由與學術單位、社區、校園及政府部門的合作，確保計畫的教學品質與學習成效，形成強大的服務網絡，期望照顧更多清寒弱勢學生。

| 利害關係人 | 參與內容 |
| --- | --- |
| 課輔據點 | 由協會、學校、教會組織等等單位而成的在地課輔班，第一線提供弱勢孩子實體課後照顧與課業輔導。 |
| 大學生與志工 | 鴻海招募有志青年擔任一對一課輔老師，為每位孩子客製化配對與補救教學，例如高關懷學童配對特教背景、國中生配對數理強項老師，幫助孩子喜歡學習、成績進步。 |
| 數感實驗室 | 協助鴻海輔導據點辦理實體與線上課輔等相關事務。提供數學教學方面專業建議，協助一對一老師提升教學技巧。 |
| 學思達教育基金會 | 創辦人張輝誠老師長期推動翻轉教育，改善學生學習動機不足、學習困難或成效不佳等問題，並引導師生深度溝通。偏鄉孩子抗拒學習的狀況尤多，因此星光計畫與學思達教育基金會合作舉辦賦能課程，培訓老師們如何應對不同問題的孩子，並能有效促使孩子改變思維。 |
| 台灣國際人才發展協會 | 台灣國際人才發展協會長期致力推廣英語教育，基金會與其合作，為基隆正濱國中弱勢學生進行實體一對一英文學科課輔，協助學生英文進步。 |
| 嘉義大學生化科技學系 | 基金會與嘉義大學生科系楊奕玲教授合作，邀請其學生至偏鄉學校「民和國中」進行一對一實體課輔，同時楊教授亦親自帶領更教導這科學實驗課程，增進這群學生科學興趣。 |
| 政府部門 | 鴻海每年與社會局、教育局合作，由公部門協助篩選、推薦合適且需要協助的課輔據點參與星光計畫，以協助到許多資源短缺的課輔單位。 |




星光計畫相見歡活動，
大學生老師與孩子合照



學生在據點接受
一對一實體課輔

學生在據點接受
一對一線上課輔






師生相見歡一起培
養默契、建立情感
連結。



師生實戰演練，
熟悉線上課程操作

#### 6.2.2.3 佳美之地光鹽計畫-國中中輟生多元學習證照助學金方案

透過「專業證照課程」以及「偏鄉培力課程」，協助中輟學生培養專業技能並取得專業證照，增強中輟學生的自信，重拾對學習的興趣，並鼓勵他們重返學業，降低中輟率，並為未來抱持樂觀的展望。

專業證照課程是經由國中輔導室轉介的中輟生，為他們安排多元學習課程，2023年成功培訓3位學生取得咖啡師證照，以及3位學生取得和諧粉彩師資證照。偏鄉培力課程是由學校輔導室推薦中輟危機者、高關懷學生、弱勢學生、身心障礙學生等，以精緻小班的方式開辦，2023年輔導8所學校，培力39位學生。



學生實習考取粉彩師證照



學生實習考取咖啡師證照

#### 6.2.2.4 誠正中學-弱勢學生團體陪伴計畫

本計畫是為了協助少年觀護所中學習障礙的特教生，以戲劇輔導為主軸，透過「即興劇」的方式讓處於特殊處境教育下的特殊學生，能透過戲劇工作坊的課程自我啟發，並自我成長與對話，藉此能在未來重返學校或社會時融入群體。工作坊並非專為哪一項表演而短暫設計的戲劇活動，而是藉由戲劇的介入讓這些青少年能重新認識自己。

#### 6.2.2.5 圓愛創路學園- 高關懷女學生支持計畫

本計畫為國小及國中之女學生，安排多元彈性課程與技藝訓練。這些學生有些是家庭失能而導致中輟的學生，也有因單親、隔代教養或其他不利因素，使學生未獲適當照顧疏忽而導致就學情形不佳者，或者因父母關係等家庭衝突而經常性離家逃學之學生。

此計畫提供給學生24小時全面照顧，並藉由多元課程針對孩子們最弱的生活自理能力著手培養，由點到面的給予適性教育，此外也藉由團體、社團活動、社會技巧訓練、情緒管理、補救教學等課程開發孩子潛能，增加自信心及學習動機，進而提升他們在人際互動進退之能力以及學習態度上能有所改變，讓他們能更多正面的發展，以此提供中輟生所需之關懷、支持與生活照顧，協助其復學，提供多元的選替教育方案。

### 6.2.3 多元教育

#### 6.2.3.1 KIST 暑期英語密集班

鴻海教育基金會與誠致教育基金會合作，於台灣四所學校舉辦暑期英語工作坊，為52名來自偏遠地區的弱勢學生提供一對一的線上英語輔導。

這些學生多來自低收入、單親或隔代教養家庭，家中無法提供補習支持，導致他們的基本英語能力遠遠落後於都會區的同齡學生。因此本計畫於暑假期間為這些學生提供輔導，以縮小學業差距，並幫助這些弱勢兒童克服對英語的恐懼。課程結束後，98%的學生表示他們的英語能力有所提升。

#### 6.2.3.2 提升偏鄉雙語語言發展計畫

英語學習在城鄉差距上格外明顯，偏鄉地區通常面臨語言學習資源匱乏、合格英語教師短缺，以及缺少語言沉浸環境等挑戰，這些因素限制了偏鄉學生提升英語能力的機會。

為了縮小這一差距，鴻海教育基金會與台灣國際人才發展協會合作，推動英語教育的平等性，為偏鄉地區的中小學生提供英語輔導計畫。透過英語教育資源及教師培訓，提升弱勢學童的英語能力，實踐英語學習的城鄉平等。

#### 6.2.3.3 家境貧困聽障生課輔班與英語班

大部分的大班教學現場，因為環境較為吵雜，聽力障礙學生容易聽不清楚老師講解，而無法有較好的學習成效，鴻海支持蒲公英聽語協會幫助聽力障礙人士，透過輔導班的小班教學制度、較安靜的環境，以及具相關專業背景的老師來教導，讓聽障學生的問題得到清楚的解答，幫助他們有效地跟上學校的教學進度，重拾學習的熱情和動力，並以此減輕弱勢家庭家長在教育及補習方面的負擔與無助感。

#### 6.2.3.4 偏鄉學童藝術教育體驗

鴻海教育基金會支持秋野芒劇團，帶領青年志工深入偏鄉進行戲劇演出，為這些缺乏藝術資源的地區和社區提供觀賞戲劇的機會。透過這些藝術活動，偏鄉學童得以接觸更多文化與知識的啟發，享受寶貴的藝術教育。同時，這些演出也讓社區感受到藝術的力量，促進了文化的普及與交流。



#### 6.2.3.5 培育偏鄉教學人才

為培育偏鄉教學人才，鴻海教育基金會支持學思達教育基金會，支持推動教師支持系統，促進教育現場的教學品質，翻轉傳統單向講述的教育方式，激發教育與教師賦能課程。

# 6.3 科技教育

## 6.3.1 影響概述

身為台灣唯一連續7年獲選Clarivate全球百大創新企業的公司，鴻海集團持續運用尖端科技生產優質產品，並積極推動知識分享與業界交流。鴻海研究院的成立，使鴻海能夠與知名學府、學者及專家合作，推動師生參與科技教育，進一步提升教育水平。

此外，為迎合全球發展趨勢與產業人才需求，我們提前部署科技教育，針對不同年齡層提供適切的科技教育，以培養業界專業人才，並強化下一代的科技實力，為未來發展奠定堅實基礎。

## 6.3.2 培育優秀科技人才

#### 6.3.2.1 鴻海科技獎

為了激勵科技領域的碩博士生追求夢想以及培養科技人才，鴻海教育基金會特設立了「鴻海技術獎」。此獎項針對電動車、機器人、數位健康醫療等主題，並涵蓋電池、電機、電控、AI、半導體、新世代通訊、低軌衛星、資安、量子計算等領域的研究論文進行徵件並評選。

2023年原預計頒發15個獲獎名額，但在上百件申請中，我們發現了許多優秀且具潛力的人才，因此最終增額選出了22名獲獎者，每位獲獎者皆獲頒25萬元研究獎勵金。此獎項不僅支持優秀的碩博士生持續精進與發展，還提供了到鴻海集團實習、參訪交流的機會，讓他們深入了解產業實務。

| 目的 | 常見做法 | 內容 | 效益 |
|---|---|---|---|
| 1. 鼓勵科技領域學子積極投入研究<br>2. 培養青年科技人才 | 獲獎獎勵 | 頒發25萬元研究獎勵金 | 讓優秀科技人才更專注於科技研究，追求更專業的研究實力 |
| | 產學交流 | 邀請鴻海研究院的業師們以及學術界的教授共同交流 | 激勵科技人才持續進步、提升研究影響力 |
| | 學術實踐 | 進到鴻海集團內實習 | 讓獲得產業實務經驗，與產業接軌 |

**Activity Video link: Hon Hai Technology Award Highlights**





鴻海研究院與得主進行交流






### 6.3.2.2 台北國際車用電子展學生團參訪

鴻海邀請青年學子參訪車用電子展，帶領學子認識電動車領域的技術發展，拓展學生視野，培育未來科技人才。 透過鴻海員工的專業導覽解說，帶領青年學子認識各款電動車特色，以及電動車關鍵零組件、EPS電動助力轉向系統、乘用車固態電池、電控系統、碳化矽元件等相關技術發展，讓學生結合在校課程所學的知識，深入了解各項技術原理，並有機會與開發單位人員問答交流。

2023年邀請青年學子包括國立台灣大學、國立陽明交通大學、國立台灣科技大學、台北市立第一女子高級中學、國立台灣師範大學附屬高級中學等共10個學校單位、211名學生參訪。

### 6.3.2.3 AIGO高中生AI扎根活動

鴻海持續支持資策會AIGO活動，與國內八大廠商合作推動人工智能產業實踐應用人才培育計畫。此外，也與教育部國家教育行政學院合作舉辦「高中人工智能扎根系列活動」，支持人工智能領域的發展。

| 階段 | 階段 I:<br>AI 線上課程 | 階段 II:<br>AI 實作經驗分享 | 階段 III:<br>頒獎典禮 |
|---|---|---|---|
| 內容 | 開放給所有高中學生 | 與 17 個 SDGs 目標一致，啟發學生並給予他們實際經驗 | 獲獎者致詞，分享他們從這次體驗中對 AI 的感悟 |




### 6.3.2.4 奧林匹亞暑期培訓營隊計畫

為培養與增進學生對數理化學興趣，並培育優秀理工人才，鴻海支持國立臺灣師範大學舉辦高中生暑期營隊，辦理包含「第六屆暑期化學競賽探索營」、「第六屆IPhOC暑期奧林匹亞物理營」、「2023年四校聯合學科能力競賽培訓營」等三項營隊，這些活動邀請了自然科學之奧林匹亞決選營隊中的學長姐來為學弟妹授課且分享學習經驗，對學員而言，這不僅是個共同學習、互相成長的機會，也能夠認識志同道合的朋友們，搭建人脈彼此交流分享知識與經驗。

其中基金會支持了10位對於數理化科有興趣的清寒弱勢學生免費參加暑期活動。



## 6.3.3 科技教育推廣與普及

### 6.3.3.1 偏鄉國中 AI 扎根計畫

偏鄉AI扎根計畫旨在提升偏鄉學生的科技素養，縮小城鄉教育差距。每年走訪十所偏遠國中舉辦「偏鄉國中AI研習營」，為從未有機會接觸AI機器人課程的孩子上課，透過漫畫《阿宅聯盟 決戰AI太陽王國》了解AI觀念，並讓學生親自組裝自走車、學寫程式、下場試車。鴻海員工也熱情化身為志工助教，協助學生動手實作，讓偏鄉學生享受學習AI的樂趣。

鴻海亦鼓勵支持學校成立AI社團，提供設備以及培訓老師，同時贊助輔導參加比賽，期許偏鄉學生能夠透過賽事驅動學習，擁有更多的科技知識與技能。經歷長期培訓，有偏鄉學生因勇奪佳績而得以進入原本不敢想像的第一志願學校就讀，也有不少學生因此放棄較貼近生活經驗的餐飲、美容美髮等科系而敢於挑戰資訊、電子電機等類科，大大開展了偏鄉學生的升學視野與人生選擇。

本計畫2023年舉辦了10場偏鄉國中AI研習營，受益人次為145位學生及20位老師，另成立了8所機器人社團，受益人次為141位學生、16位師、10位志工，投入總經費250萬元。2023年總參與賽事數共32場；總獲獎數：共25個獎項。

https://youtu.be/13L-uplimco







為偏遠地區中學舉辦
AI 學習營



學校社團試用車




學校社團驗收比賽




學校社團參加校外機器人比賽勇奪佳績



學校社團機器人測試

### 支持系統架構圖

| 支持作法 | 內容 | 效益 |
|---|---|---|
| 研習課程 | 舉辦10場偏鄉國中AI研習營 | 讓學生了解AI的基本原理與應用，並通過動手實作增強他們的科技素養，激發對科技的興趣和學習熱情，從而培養未來的科技人才，縮小城鄉教育差距。 |
| 舉辦師培營 | 舉辦教師培訓課程，輔導有意願成立社團，以及已經成立社團學校。課程包含有相關基礎課程、進階課程與實作演練。 | 舉辦師培營提升教師AI及機器人教學能力，促進偏鄉教育質量提升。教師掌握先進教學方法和技術，能更有效地指導學生，激發學生學習興趣，提升學生科技素養，並促進城鄉教育均衡發展。 |
| 輔導學校成立社團 | 鴻海基金會在輔導社團提供：師資培訓、設備捐贈、賽事支持與交流平台，並注重社團的長期發展。 | 創造更多學習機會、提升學生興趣與技能、促進學習的互動與合作、提高學生自信心和成就感、增強學校競爭力。 |
| 賽事參與 | 支持學生參加國內外機器人競賽，如WRO國際奧林匹亞智能機器人聯盟賽、START!AI智慧小車競賽等。<br>鴻海教育基金會也於年底舉辦「線上機器人挑戰賽」讓學生展示成果，激發學習興趣，培養未來科技人才。 | 通過參加競賽，學生不僅檢驗了所學知識，還提升了自信心和成就感，並有機會觀摩和學習其他參賽者的優秀表現，進一步激發了學習動力。 |

社團成果：2023年總參與賽事數32場、總獲獎數25個獎項。

| 學校 | 參與賽事數目 | 得獎數目 |
|---|---|---|
| 新北欽賢國中 | 6 | 2/6 |
| 台中大安國中 | 4 | 4/4 |
| 台中善水國中 | 2 | 1/2 |
| 嘉義忠和國中 | 5 | 4/5 |
| 高雄大洲國中 | 2 | 2/2 |
| 高雄杉林國中 | 4 | 1/4 |
| 宜蘭文化國中 | 2 | 1/2 |
| 南投仁愛國中 | 9 | 8/9 |
| 總計 | 32 | 25 |

2023 參與賽事數目　2023 得獎數目

### 6.3.3.2 北市AI入課計畫

為響應全球AI趨勢，鴻海推出AI學校工作坊，將AI納入初中課程，旨在培養科技人才，使學生在學校學習AI知識，培養下一代的科技能力及人工智能技術應用素養。

2023年，台北市四所高中的四位教師在課堂上使用了鴻海出版的AI漫畫和互動平台，總共有416名學生從9月開始在學校課程中學習AI知識，到2023年底，課程總時數達到58小時。

### 6.3.3.3 高中量子暑期學習營及量子電腦師培營

鴻海持續支持高中量子夏令營，共選拔了100名學生參加線上和實體課程，課程涵蓋量子技術的發展、量子物理的基礎原理，以及量子計算的應用等。透過實作學習，學生能夠學習簡單的量子計算、量子通訊和量子傳輸等，並了解量子疊加、量子糾纏及量子測量的優勢和特性，使高中學生及老師有機會清楚了解量子技術的優勢，具備基本的量子知識。

此外，在與台中市教育局的合作下，暑假期間規劃了為期五天的教師培訓，共有12名教師參加40小時的扎實培訓，深化他們的量子知識和應用技能，希望能藉由師資培訓，讓老師們可以將所學融入在高中課程中，讓青年學子可以能有更多接觸量子相關內容的機會。

### 6.3.3.4 《人工智慧導論》高中微課程推廣

本計畫透過高中微課程與選修課程，教導學生有關人工智慧的知識。在執行過程中，配合由鴻海出版的《人工智慧導論》一書，並與擁有豐富產學經驗的講師合作。本團隊已將系列課程標準化，並針對個別需求做調整，希望能提供多所學校更多資源。目前已有 745 名師生參加或受惠於這項為期 18 週的計畫。

### 6.3.3.5 PTWA 遊戲式科技教案開發計畫

PTWA計畫目的在於支援遊戲化科技教案的開發、教師的培訓以及為偏鄉的孩子提供科技課程，藉此讓弱勢孩子有機會透過互動遊戲化課程，提升科技知識與技能。

2023年PTWA共舉辦6堂課程，其中3堂為師資培訓課程，3堂為鄉村兒童培訓課程，共培訓33位老師，受惠學生共55人。

# 附錄

## GRI 內容索引表

| | |
|---|---|
| **使用聲明** | 鴻海精密工業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023年12 月 31 日期間的內容。 |
| **使用的GRI 1** | GRI 1：基礎 2021 |
| **適用的GRI行業準則** | 無 |

### GRI 2

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 2: 一般揭露 2021 | 2-1 組織詳細資訊 | 前言 | | 0.7.1 |
| | 2-2 組織永續報導中包含的實體 | 前言 | | 0.1.1 |
| | 2-3 報導期間、頻率及聯絡人 | 前言 | | 0.1.4, 0.1.5 |
| | 2-4 資訊重編 | 前言 | | 0.1.1 |
| | 2-5 外部保證/確信 | 前言 | | 0.1.2 |
| | 2-6活動、價值鏈和其他商業關係 | 前言 | | 0.5.2 |
| | 2-7 員工 | 第二章 | | 2.1.2 |
| | 2-8 非員工的工作者 | 第二章 | | 2.1.2 |
| | 2-9 治理結構及組成 | 第一章 | | 1.1.2 |
| | 2-10最高治理單位的提名與遴選 | 第一章 | | 1.1.2 |
| | 2-11最高治理單位的主席 | 第一章 | | 1.1.2 |
| | 2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 第一章 | | 1.2.1 |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| | 2-13衝擊管理的負責人 | 第一章 | | 1.2.1 |
| | 2-14最高治理單位於永續報導的角色 | 第一章 | | 1.2.1 |
| | 2-15利益衝突 | 第一章 | | 1.1.3 |
| | 2-16 溝通關鍵重大事件 | 第一章 | | 1.1.3 |
| | 2-17最高治理單位的群體智識 | 第一章 | | 1.1.4 |
| | 2-18 最高治理單位的績效評估 | 第一章 | | 1.1.2 |
| | 2-19 薪酬政策 | 第一章 | | 1.1.5 |
| | 2-20 薪酬決定流程 | 第一章 | | 1.1.5 |
| | 2-21年度總薪酬比例 | 第一章 | 今年揭露性別薪資指標，將逐步揭露此項目細項要求。 | 1.1.5 |
| | 2-22 永續發展策略的聲明 | 前言 | | 0.2 |
| | 2-23 政策承諾 | 第一章 | | 1.3.1, 1.7.1 |
| | 2-24 納入政策承諾 | 第一章 | | 1.3.1, 1.7.1 |
| | 2-25 補救負面衝擊的程序 | 第一章 | | 1.3.1, 1.3.2.2, 1.3.3.2 |
| | 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 第一章 | | 1.3.1 |
| | 2-27 法規遵循 | 第一章 | 將於明年逐步揭露。 | 1.3.1 |
| | 2-28 公協會的會員資格 | 第一章 | | 1.7.1 |
| | 2-29 利害關係人議合方針 | 第一章 | | 1.7.2 |
| | 2-30 團體協約 | 第二章 | | 2.5.1 |

## GRI主題準則

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題揭露 | | | | |
| 創新研發與低碳技術 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第一章 | | 1.6.3 |
| 自訂主題 | 無 | | | |
| 財務績效 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第一章 | | 1.1.6 |
| GRI 201: 經濟績效 2016 | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 第一章 | | 1.1.6 |
| | 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 第四章 | | 1.6.3; 4.2 |
| 誠信經營及法規遵循 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | 1.3.1 |
| GRI 205: 反貪腐 2016 | 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 第一章 | | 1.3.2.3 |
| | 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 第一章 | | 1.3.2.1, 1.3.2.2 |
| | 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 第一章 | | 1.3.3.2 |
| GRI 206: 反競爭行為 2016 | 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法 律行動 | 第一章 | | 1.3.1 |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題揭露 | | | | |
| 資訊安全與客戶隱私 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第一章 | | 1.5.2.1 |
| GRI 410: 保全實務 2016 | 410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練 | 第一章 | | 1.5.2.3 |
| GRI 418: 客戶隱私 2016 | 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 第一章 | | 1.5.3.2 |
| 供應商管理 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | |
| GRI 308: 供應商環境評估 2016 | 308-1 使用環境標準篩選新供應商 | 第五章 | | 5.2.1.2 & 5.2.2 |
| | 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 第五章 | | 5.1.5 |
| GRI 414: 供應商社會評估 2016 | 414-1 使用社會標準篩選新供應商 | 第五章 | | 5.2.1.2 & 5.2.3 |
| | 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 第五章 | | 5.1.5 & 5.2.3.2 |
| 採購實務與管理 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第四章 | | 4.7.2, 5.2.2.5, 5.3 |
| 自訂主題 | 無 | | | |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 廢棄物管理 | | | | |
| 廢棄物管理 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第四章 | | 4.4 |
| GRI 301: 物料 2016 | 301-1 所用物料的重量或體積 | 第四章 | | 4.7.2 |
| | 301-2 使用回收再利用的物料 | 第四章 | | 4.7.2 |
| | 301-3 回收產品及其包材 | 第四章 | | 4.7.1 |
| GRI 306: 廢棄物 2020 | 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 第四章 | | 4.4 |
| | 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 第四章 | | 4.4.2 |
| | 306-3 廢棄物的產生 | 第四章 | | 4.4.1 |
| | 306-4 廢棄物的處置移轉 | 第四章 | | 4.4.1 |
| | 306-5 廢棄物的直接處置 | 第四章 | | 4.4.1 |
| 氣候變遷因應 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第四章 | | 4.2.2.2 |
| 自訂主題 | 自訂主題 | 無 | | |
| 能源與溫室氣體管理 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第四章 | | 4.2 |
| GRI 302: 能源 2016 | 302-1 組織內部的能源消耗量 | 第四章 | | 4.2.3.2 |
| | 302-2 組織外部的能源消耗量 | 第四章 | | 4.2.2.1 |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題揭露 | | | | |
| 能源與溫室氣體管理 | | | | |
| 能源 2016 | 302-3 能源密集度 | 第四章 | | 4.2.3.2 |
| | 302-4 減少能源消耗 | 第四章 | | 4.2.3.3 |
| | 302-5 降低產品和服務的能源需求 | | 不適用。集團為跨國營運之電子代工業。 | |
| GRI 305: 排放 2016 | 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 第四章 | | 4.2.2.1 |
| | 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 第四章 | | 4.2.2.1 |
| | 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 第四章 | | 4.2.2.1 |
| | 305-4 溫室氣體排放強度 | 第四章 | | 4.2.2.1 |
| | 305-5 溫室氣體排放減量 | 第四章 | | 4.2.2 |
| | 305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 | | 集團進行數據收集中，未來逐步揭露 | |
| | 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物 （SOx），及其它顯著的氣體排放 | 第四章 | | 4.5.1 |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題揭露 | | | | |
| 水資源管理 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第四章 | | 4.3 |
| GRI 303: 水與放流水 2018 | 303-1 共享水資源之相互影響 | 第四章 | | 4.3 |
| | 303-2 與排水相關衝擊的管理 | 第四章 | | 4.3.3 |
| | 303-3 取水量 | 第四章 | | 4.3.2 |
| | 303-4 排水量 | 第四章 | | 4.3.2 |
| | 303-5 耗水量 | 第四章 | | 4.3.2 |
| 有害物質管理 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第三章 | | 3.2, 4.8 |
| 自訂主題 | 無 | 第三章 | | 3.2, 4.8 |
| 人才吸引與留任 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第二章 | | 2.1.1 & 2.3.1 |
| GRI 401: 勞雇關係 2016 | 401-1 新進員工和離職員工 | 第二章 | | 2.2.1.2 |
| | 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 第二章 | | 2.3.2.1 & 2.3.2.2 |
| | 401-3 育嬰假 | 第二章 | | 2.2.2 |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題揭露 | | | | |
| 人才吸引與留任 | | | | |
| GRI 404: 訓練與教育 2016 | 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 第二章 | | 2.4.1 |
| | 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 | 第二章 | | 2.4.2 |
| | 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 第二章 | | 2.4.3 |
| 員工權益與多元平等 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第二章 | | 2.5.1.1 |
| GRI 402: 勞/資關係 2016 | 402-1 關於營運變化的最短預告期 | 第二章 | | 2.5.1.1 |
| GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016 | 405-1 治理單位與員工的多元化 | 第二章 | | 2.1.1 & 2.1.2 |
| | 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比例 | 第二章 | | 2.1.3.2 |
| GRI 406: 不歧視 2016 | 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 第二章 | | 2.1.3.1 |
| GRI 407: 結社自由與團體協商 2016 | 407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 第二章 | | 2.5.1 & 2.5.2 |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題揭露 | | | | |
| 員工權益與多元平等 | | | | |
| GRI 408: 童工 2016 | 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 第二章 | | 2.5.2.2 & 2.5.2.3 |
| GRI 409: 強迫或強制勞動 2016 | 409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 第二章 | | 2.5.2.2 & 2.5.2.3 |
| 職業健康與安全 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 第三章 | | 3.1.1 |
| GRI 403: 職業安全衛生 2018 | 403-1 職業安全衛生管理系統 | 第三章 | | 3.1.1.1 & 3.1.1.2 |
| | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 | 第三章 | | 3.1.1.2 |
| | 403-3 職業健康服務 | 第三章 | | 3.1.1.2 |
| | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 第三章 | | 3.1.1.1 |
| | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 第三章 | | 3.1.1.2 |
| | 403-6 工作者健康促進 | 第三章 | | 3.3.1 & 3.1.2 |
| | 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 第三章 | | 3.1.1.2 |
| | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 第三章 | | 3.1.1.2 |
| | 403-9 職業傷害 | 第三章 | | 3.1.2.2 |
| | 403-10 職業病 | 第三章 | | 3.1.1.2 |

| GRI 準則/其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 如有省略，請說明省略的理由並解釋 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題揭露 | | | | |
| 社區參與 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | 6.1 |
| GRI 413: 當地社區 2016 | 413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 第六章 | | 6.1.1 |
| 生物多樣性 | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | 4.6 |
| GRI 304: 生物多樣性 2016 | 304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區 | 第四章 | | 4.2.3.3 |
| | 304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 | 第四章 | | 4.6 |
| | 304-3 受保護或復育的棲息地 | 第四章 | | 4.6 |
| | 304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種 | | 信息不完整。生物多樣性風險評估正在進行中，預計將於2025 年揭露。 | |

## SASB 準則對照表

| SASB揭露主題 | SASB揭露指標 | 指標編號 | 計量單位 | 報告內容 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|---|
| 水管理 | (1) 總取水量，<br>(2) 總耗水量；及屬於基準水壓高或極高地區的百分比 | TC-ES-140a.1 | 千立方米 ($m^3$)，<br>百分比 (%) | 總取水量: 85,234.80，其來自水資源高壓力地區百分比為 66 %<br>總耗水量: 14,250. 63，其來自水資源高壓力地區百分比為 49 % | 4.3.2 |
| 廢棄物管理 | (1) 製造過程中產生的有害廢棄物數量，<br>(2) 回收百分比 | TC-ES-150a.1. | 千噸 (千t)<br>百分比 (%) | 2023年廢棄物總量 (單位：千噸) -有害廢棄物- 112.07 | 4.4.1 |
| 勞工實踐 | (1) 停工次數<br>(2) 總閒置天數 | TC-ES-310a.1<br>TC-ES-310a.1 | 人數<br>閒置天數 | 死亡人數：<br>員工：1；派遣員工：0；承攬商：2<br>嚴重的職業傷害：<br>員工：0；派遣員工：0；承攬商：0 | 3.1.2.1<br>3.1.2.2 |
| 勞工工作條件，健康與安全 | (1) 實體機構和(2)一級供應商機構在 RBA 驗證稽核程序 (VAP) 或同等程序中接受稽核的百分比，按(a)所有機構和(b)高風險機構劃分 | TC-ES-320a.2 | 百分比 | 高風險機構的定義為在 RBA 自我評估問卷中至少有五個部分的得分在 65% 或以下，或顯示出 RBA 所指出的任何喪失資格的優先調查結果（包括賄賂）的機構。<br><br>本集團在中國和印度的八大生產基地已完成第三方稽核，稽核範圍涵蓋勞工權益（包括強迫勞動）、職業健康與安全、管理程序、文件記錄與執行。 | 2.5.2 |
| 勞工工作條件，健康與安全 | 直接員工和合約員工的(1)可記錄事故率 (TRIR) 和 (2) 虛驚事件發生率 (NMFR) | TC-ES-320a.1 | 比例 | 可記錄事故率：<br>員工：0.1877%； 派遣員工0.0023%；<br>承攬商：0.08438% | 3.1.2.2 |

| SASB揭露主題 | SASB揭露指標 | 指標編號 | 計量單位 | 報告內容 | 章節編號 |
|---|---|---|---|---|---|
| 勞工工作條件，健康與安全 | (1) RBA 驗證稽核程序 (VAP) 或同等程序的不符合比例，以及(2) 優先不符合事項和其他不符合事項的相關糾正措施比例，依實體設施和實體的 1 級供應商設施區分 | TC-ES-320a.3 | 比例 | 截至2024年6月12日，集團已在中國和印度完成了八大生產基地……在此次審核中，中國採用了電子行業通用的 RBA VAP 7.1 標準；而印度則採用了融合電子等多個行業的 ERSA 3.0 標準。無重大隱患。<br><br>2023 年，電子採購類別中共有 26 家供應商與本集團分享其 RBA VAP 稽核報告。 | 2.5.2<br>5.1.5 |
| 產品生命週期管理 | 回收的報廢產品和電子廢棄物重量；回收百分比 | TC-ES-410a.1 | 數字 | 該實體應揭露透過逆向物流服務、循環再造服務、產品收回計畫和翻新服務等方式回收的報廢材料的重量（以公噸計）。<br>該實體應揭露回收後再循環使用的報廢材料的百分比。 | 4.4.1 |
| 原物料採購 | 說明與使用關鍵材料相關的風險管理 | TC-ES-440a.1 | 無 | 集團嚴格遵守各項法規，建立了嚴格的化學材料管理程序。同時，集團的31家實體通過了 ECQ QC080000 體系認證。 | 3.2 |
| 原物料採購 | 說明與使用關鍵材料相關的風險管理 | TC-ES-440a.1 | 無 | 本集團依據 OECD 的五步程序，制定「衝突礦產礦物價值鏈相關供應商盡職調查框架」，以規劃及執行衝突礦產管理系統及盡職調查的具體流程。 | 5.2.2.5 |
| 原物料採購 | 說明與使用關鍵材料相關的風險管理 | TC-ES-440a.1 | 數字 | 本集團已於 2023 年對合作的 272 家冶煉廠/精煉廠進行審核，其中 261 家已列入 RMI 公佈的第三方組織 RMAP 認證冶煉廠名單 (符合要求的狀態)，其餘 12 家正在參與第三方 RMAP 認證 (啟動驗證狀態)。 | 5.2.2.5 |

## 上市上櫃公司氣候相關資訊

| 序 | 項目 | 執行情形 |
|---|---|---|
| 1 | 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 | 請參閱「4.2.1 TCFD框架一覽表-治理類別」 |
| 2 | 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。 | 請參閱「4.2.1 TCFD框架一覽表-策略類別」 |
| 3 | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 請參閱「4.2.1 TCFD框架一覽表-策略類別」 |
| 4 | 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 | 請參閱「4.2.1 TCFD框架一覽表-風險管理類別」 |
| 5 | 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 | 定性氣候情景分析請參閱「4.2.2.2定性氣候情境分析」。定量氣候情景分析的結果將在 2024 年晚些時候發佈 的2023 TCFD報告中揭露。 |
| 6 | 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 | 請參閱「4.2 氣候變遷與能源管理-集團的三大氣候目標」 |
| 7 | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 請參閱「4.2.2.3內部碳定價」 |
| 8 | 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。 | 請參閱「4.2.2.4目標與行動」 |
| 9 | 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1 及1-2)。 | 請參閱下表 |

## 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

| 溫室氣體 | 2022年 | | 2023年 | | 確信機構 | 確信情形說明 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 排放量(tCO2e) | 密集度(tCO2e/百萬元) | 排放量(tCO2e) | 密集度(tCO2e/百萬元) | | |
| 範疇一-母公司 | 9.90 | 0.0000026 | 11,549.99 | 0.00045 | 資誠PWC | 有限確信 |
| 範疇一-子公司 | 222,285.10 | 0.0787 | 256,558.19 | 0.095 | | |
| 總計 | 222,295 | 0.0335 | 158,108.18 | 0.042 | | |
| 範疇二-母公司 | 11,217.00 | 0.00295 | 20,649.44 | 0.006 | 資誠PWC | 有限確信 |
| 範疇二-子公司 | 5,524,107 | 0.196 | 2,400,477.56 | 0.88 | | |
| 總計 | 5,535,324 | 0.835 | 2,421,127.00 | 0.39 | | |

## 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

為持續達成國際減量趨勢，本公司透過永續委員會進行減量追蹤，支持《巴黎氣候協定》所設立將氣溫升幅限制在1.5°C 之內的目標。集團於2020年11 月，率先台灣企業提出2050年價值鏈淨零排放的目標。

2021年1月向科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 提交符合1.5°C 溫升路徑之減排承諾書，2023年正式通過目標驗證與近期目標，2024年4月淨零目標也正式通過SBTi批准，更進一步擬定淨零碳排放路線圖。我們的零碳排放路徑，優先自身運營減碳（≥3%），自建廠內可再生能源電站（≥5%），優先自身運營減碳後再結合其它減碳策略，如導入再生電力（≤82%）和碳匯及負碳技術（≤10%）等，積極落實各種行動方針向淨零目標前進。

2023年，經查驗後的溫室氣體範疇一和二為 2,679,235.18 tCO2e，較2020年基準年（5,476,802 tCO2e）下降51.08%，2023年再生能源使用佔比60.96%。集團將積極實施節能減碳工作以及使用再生能源，持續朝價值鏈的溫室氣體排放於2050年之前實現溫室氣體淨零排放目標。2024年宣布響應RE100倡議，承諾於2040年全球廠區將100%使用綠電，聚焦長程目標，持續深化綠色管理，逐年檢視目標達成情形，動態調整或設定更積極的減碳計畫，執行具體行動實現2050年零碳的永續藍圖。

# 獨立第三方查證意見聲明書



afaq

## 獨立保證意見聲明書

### 鴻海精密工業股份有限公司 2023 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會與鴻海精密工業股份有限公司(以下簡稱鴻海)為相互獨立的實體，法國標準協會除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何鴻海精密工業股份有限公司永續報告書之準備過程。

#### 查證範圍

鴻海精密工業股份有限公司負責按所宣告之永續報導準則，公正地在永續報告書中對台灣與海外營運點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類型評估鴻海遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證鴻海編撰之聲明選項與重大主題之揭露。
3. 依照TCFD氣候相關財務揭露，查證鴻海編撰與揭露之內容。
4. 依照SASB準則，查證鴻海編撰與揭露之內容。

#### 查證標準

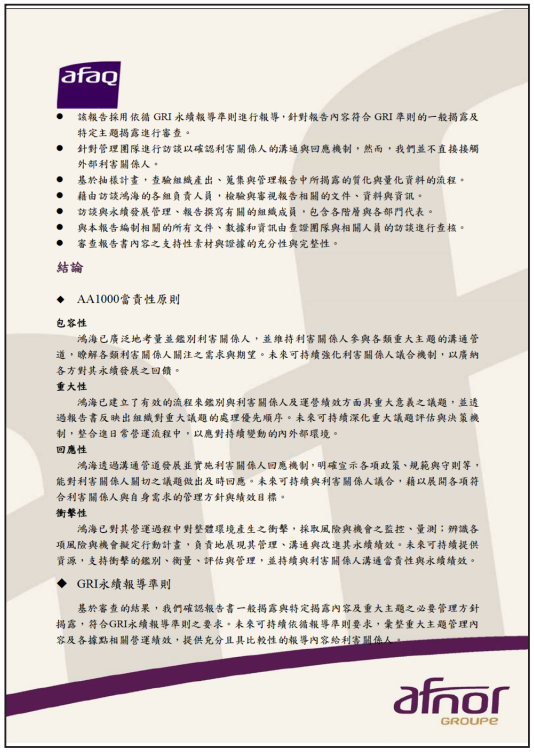
保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則
- TCFD 氣候相關財務揭露
- SASB 準則

#### 查證方法

- 針對公司報告及其相關AA1000 保證標準(v3)中描述有關包容性、重大性、回應性與衝擊性原則的流程管理進行審查。

afnor GROUPE



afaq

- 該報告採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談以確認利害關係人的溝通與回應機制，然而，我們並不直接接觸外部利害關係人。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談鴻海的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 訪談與永續發展管理、報告撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 與本報告編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

#### 結論

◆ AA1000當責性原則

**包容性**

鴻海已廣泛地考量並鑑別利害關係人，並維持利害關係人參與各類重大主題的溝通管道，瞭解各類利害關係人關注之需求與期望。未來可持續強化利害關係人議合機制，以滿納各方對其永續發展之回饋。

**重大性**

鴻海已建立了有效的流程來鑑別與利害關係人及運營績效方面具重大意義之議題，並透過報告書反映出組織對重大議題的處理優先順序。未來可持續深化重大議題評估與決策機制，整合進日常營運流程中，以應對持續變動的內外部環境。

**回應性**

鴻海透過溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，明確宣示各項政策、規範與守則等，能對利害關係人關切之議題做出及時回應。未來可持續與利害關係人議合，藉以展開各項符合利害關係人與自身需求的管理方針與績效目標。

**衝擊性**

鴻海已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，負責地展現其管理、溝通與改進其永續績效。未來可持續提供資源，支持衝擊的鑑別、衡量、評估與管理，並持續與利害關係人溝通當責性與永續績效。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書一般揭露與特定揭露內容及重大主題之必要管理方針揭露，符合GRI永續報導準則之要求。未來可持續依循報導準則要求，彙整重大主題管理內容及各據點相關營運績效，提供充分且具比較性的報導內容給利害關係人。

afnor GROUPE



afaq

◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，鴻海已揭露氣候變遷對公司營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可持續調整氣候情境的設定，持續評估對應情境之風險與機會之措施的財務績效影響。

◆ SASB準則

基於審查之結果，鴻海已參照SASB準則的永續會計指標與活動指標進行揭露。未來可持續按揭露準則收集與報導，並融入組織的資訊收集、監控與分析流程。

#### 意見聲明

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就鴻海所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「鴻海精密工業股份有限公司2023年永續報告書」內容，對於鴻海的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關鴻海2023年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

#### 保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

#### 責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供鴻海精密工業股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni

認證與評鑑部門 理事

~~2024年07月22日~~

艾法諾國際股份有限公司一 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓
電話：+886 3 2208080，傳真：+886 3 2204866，網址 http://www.asia.afnor.org

afnor GROUPE

FOXCONN®
鴻海科技集團

地址: 新北市土城區土城工業區自由街 2 號
電話: +886-2-2268-3466, ext. 560-25859
Email: sustainability@foxconn.com
網址 : https://www.honhai.com