

1

海納治理，智慧創新

治理面績效總覽

本集團已建立健全的企業管理架構，強化董事會的職能，並優化功能委員會在執行永續發展策略中的監督和管理角色。此架構不僅確保所有利害關係人的權益受到保護，還彰顯鴻海的企業價值。

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- ① 2024年集團完成風險管理組織建設，推動風險管理流程審計，並建立內部風險文化。
- ② 2024年，集團共進行3,670次資訊安全審核，涵蓋內部審核、客戶審核、協力廠商審核及研發實驗室、機房等特殊管制區資安點檢。
- ③ 集團於2024年已完成全球營運地區全體人員的100%反貪腐培訓。

本章的重大性議題

公司治理；商業道德；系統性風險管理；
隱私和資訊安全；創新與商業模式韌性；產品管理

對永續發展目標（SDGs）的承諾



主要的GRI標準對應

GRI 205; GRI 206; GRI 207; GRI 418



公司治理

■ 公司治理綜述

本集團嚴格遵循《上市上櫃公司治理實務守則》，依法設立由執行董事、非執行董事及獨立董事組成之董事會，透過專業分工與有效監督機制，在制定經營策略與強化公司治理的同時，兼顧股東權益保障與各利害關係人利益平衡。董事會不僅致力於優化治理結構與提升資訊透明度，更積極維護員工福祉、客戶權益、投資人關係以及供應商合作，並保持與政府機構及社會團體的良性互動，透過定期檢討與持續改善機制，實踐企業永續經營之承諾。

企業永續經營的關鍵在於健全的接班計劃，而高管輪值制度正是培養領導梯隊的重要機制。鴻海集團於2024年4月正式啟動輪值CEO制度，透過系統性輪崗，強化核心高管的全局視野與戰略能力。

首任輪值CEO由集團E事業群總經理擔任，在其為期一年的任期內，成功推動多項關鍵業務轉型與跨部門整合，並於2025年3月順利完成交接。第二任輪值CEO由集團園區長接棒，憑藉其在智能製造與園區管理的豐富經驗，將進一步深化鴻海在全球化佈局與技術創新領域的戰略執行。

此制度不僅確保領導團隊的經驗傳承，更透過多元背景的高管輪值，提升集團應對市場變化的敏捷性，為鴻海的長期穩健發展奠定堅實基礎。同時，集團亦建立完善的公司治理架構。各事業群總經理均以董事會制定的指導原則為最高營運規範，將宏觀戰略精準轉化為各單位的執行方案，在保有業務決策彈性的前提下，定期向董事會提報關鍵績效指標，形成兼具戰略縱效與動態調整能力的管理體系。此治理模式不僅為輪值CEO制度的順利運作奠定基礎，更透過制度化管道確保領導梯隊的經驗傳承與策略延續性，使鴻海在全球化布局與技術創新領域保持競爭優勢。

註¹：陳玉敏委員於2024年1月31日新任

註²：劉連煜委員於2024年1月31日新任

■ 最高管理委員會

委員會提名、組成和角色

本集團已成立審計暨風險委員會、薪酬委員會、公司治理暨提名委員會。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」，於2024年8月14日經董事會通過「審計委員會」更名為「審計暨風險委員會」。由全體委員推舉召集人暨會議主席，本屆會議召集人為黃清苑獨立董事。於2024年總計召開5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。本委員會由董事會選任召集人黃清苑、王國城及陳玉敏¹3位董事組成，於2024年總計召開2次會議，出席率達到100%。

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，提名委員會擴大並更名為「公司治理暨提名委員會」。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²3位董事組成，共計召開2次會議，出席率達到100%。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、營銷等多領域的相關專業能力與專業知識。

1) 董事會類型

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。

數量	
執行董事	1 位
非執行董事	2 位
獨立董事	4位 ¹
共計	7 位

2) 獨立性

獨立董事的「獨立性」是確保其能客觀監督公司經營、維護股東權益的核心要件。依循台灣《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》獨立董事兼任其他公開發行公司（上市、上櫃、興櫃）獨立董事的家數，不得超過5家。故而鴻海要求獨立董事不得於超過5家公司擔任獨立董事，以確保有足夠時間履行職責。本集團所有非執行董事及獨立董事均符合外部董事兼職規定，無人在其他上市公司兼任超過4個董事職務。

獨立董事於任職前兩年及任期內須符合以下要求：

無僱傭關係：非公司或其關係企業之員工、經理人或董事（集團間獨立董事兼任除外）。

無重大持股：本人、配偶或未成年子女未持有公司股份1%以上或居前十大股東。

無密切親屬關係：與公司董事、高階經理人或大股東無二親等內親屬關係。

無業務或財務往來：

- 未與公司有重大商業往來（如審計、顧問服務，過去兩年報酬未逾50萬元）
- 非公司主要客戶、供應商或持股5%以上股東之董事、經理人。

無控制關係：非控制公司董事會或過半股權之他方代表人。

無不適任情事：無公司法第30條消極資格（如犯罪、破產等），且非以政府或法人代表身分當選。

為強化董事會運作的專業性與獨立性，公司治理暨提名委員會、薪酬委員會、審計暨風險委員會成員均為獨立董事。

3) 董事任期

依循台灣《公司法》、《證券交易法》《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定，一般董事每屆任期不得超過3年，但可連選連任，每屆任期不得超過3年，可連選連任，但連續任期不得超過3屆（9年）。鴻海嚴格遵守法規要求，截至2024年底，在任董事中，執行董事平均任期為5.5年，非執行董事平均任期為3.6年，獨立董事平均任期為3.4年，所有董事平均任期為3.7年。

每位董事成員的具體任期詳見附錄-關鍵量化指標。

4) 各成員擔任其他重要職位數目及性質

7位董事會成員分別在業內公司或者學術界擔任相關職位，具體資訊請參閱鴻海2024年報第8-10頁。

註¹：郭大維獨立董事於2024年1月31日辭任

5) 董事多元化

董事會多元化（包括性別、專業背景、文化及產業經驗的多元組成）能顯著提升企業價值與競爭力。多元化的董事會能提供更全面的觀點，激發創新思維並避免決策盲點，例如女性董事通常更注重風險管控，而不同專業背景的董事則能強化科技、財務或永續等關鍵領域的評估能力。鴻海於《公司治理實務守則》第20條明確規定，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員的具體專業技能與經驗背景詳見附錄-關鍵量化指標。

6) 利害關係人代表

集團鼓勵股東參與企業治理參與，因此，除股東會之外，我們也建立有針對性的有效方式與股東聯繫。集團經理和獨立董事可以收到股東的反饋意見，瞭解股東關注的問題，並為公司政策提供清晰的解釋，以獲得股東的支持。

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。2024年共召開1次股東會。

本集團高度重視投資者關係管理，成立投資人關係部門，透過多元化管道與資本市場保持密切溝通。我們定期舉辦法說會、股東大會，並善用官網、投資者專線、郵箱等管道，即時回應投資者關切。2024年，鴻海共計召開4次法說會。同時，我們採用圖文簡報及影音等多媒體形式解讀定期報告，提升資訊透明度。透過系統性收集投資者意見並定期反饋管理階層，我們致力與投資人/機構建立長期、穩定且互信的夥伴關係。

7) 效能與能力

• 董事會職權

集團對其設有的審計暨風險委員會、薪酬委員會、公司治理暨提名委員會委員會進行了職權的明確規定，包括定期審查相關職能政策，績效審查和定期評估。2024年，平均董事會會議出席率超過96.55%。具體出席記錄見附錄-關鍵量化指標。

詳細資訊請參閱鴻海2024年報第25、28、43、45頁。

• 績效評估

本集團已於2020年11月12日訂定《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》。爰依該辦法，集團應參考評估程序及評估指標每年執行內部董事會績效評估。董事會暨功能性委員會績效評估之執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。2024年，董事會的內部績效評估採用內部問卷方式進行自我評估。詳細內容請參閱鴻海2024年報第35頁。

• 角色與職責

集團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。同時，每三年聘至少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

本公司董事會暨功能性委員會績效評估程序說明如下：

一、評核年度第四季確定當年度受評估之單位、期間及範圍，並確定評估方式。

二、公司內部執行績效評估時，執行單位應收集董事會、個別董事及功能性委員會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效考核自評問卷」、「董事績效考核自評問卷」、「審計委員會績效考核自評問卷」及「薪酬委員會績效考核自評問卷」等相關自評問卷後，由執行單位統籌，依第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果，送交次一年度第一季董事會報告。

三、執行單位依前款將評估結果送交董事會報告前，應先送交公司治理暨提名委員會檢討、改進。

• 評估結果

本次董事會暨功能性委員會績效評估結果已於2025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。2024年，集團順利完成董事會績效評估，詳細資訊請參閱鴻海2024年報第35-36頁。

董事會外部績效評估每三年進行一次。本公司於2022年11月委託台灣公司治理協會進行2022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2023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2023年3月15日提呈董事會。詳細可參考鴻海2024年報第35-36頁。

• 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。

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。

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。

溝通和表現評估

1) 利益衝突

董事於必要時防止利益衝突之努力：

- (1) 2024年1月31日委任薪資報酬委員會成員，利害關係人陳玉敏獨董對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (2) 2024年1月31日委任公司治理暨提名委員會成員，利害關係人劉連煜獨董對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (3) 2024年1月31日本公司2023年度經理人績效獎金發放案，劉揚偉董事長兼任總經理對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (4) 2024年3月14日解除董事競業禁止之限制案，利害關係人劉揚偉董事長對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (5) 2024年10月29日本公司2023年度經理人員工酬勞分配案，劉揚偉董事長兼任總經理對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。

2) 關鍵疑慮的溝通

關鍵疑慮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。

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疑慮。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。

3) 永續專業知識

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2024年報第42頁「公司治理主管2024年進修情形」表。

薪酬和股權管理政策

公司薪酬政策：依本公司章程第28條規定，年度如有獲利應提撥5%~7%為員工酬勞，本公司訂有績效獎金與員工酬勞等獎酬制度，將公司經營利潤依照員工績效表現分享給同仁，讓同仁薪資與公司營運共同成長。請參閱鴻海2024年報第58頁

董事及經理：依本公司《董事報酬及酬勞分配辦法》及《經理人各項薪酬發放辦法》辦理。

- (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，就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，等兩大部分，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。

■ 稅務管理

稅務治理組織

董事會擔任稅務治理之最高單位，負責核准整體稅務政策並監督稅務管理機制之有效運行。

公司及各子公司在辦理各類稅務申報時，應依職權分層負責並經適當核准，對相關稅務申報及議題須詳細審查，妥善保存佐證資料以供備查或主管機關調閱。對於重大交易及決策，亦應審慎評估其稅務影響，並視需要諮詢外部專業顧問意見，以確保稅務治理之合規與穩健。

稅務政策與實踐

2022年8月10日，鴻海秉持公司永續經營與創新轉型的理念，善盡集團社會責任，促進在地經濟發展，致力於法規遵循，落實稅務治理與風險控管，特訂定「稅務政策及管理辦法」。

稅務政策對法規遵循、避免不當的租稅規劃、關係人交易、稅務風險評估、資訊揭露、與稅務機關之關係等方面做出了相關規定，並確立相關的稅務管理職責。

過去兩年稅務信息

財務報告（新台幣）	FY 2023	FY 2024
營業收入	6,162,221,359,000	6,859,615,493,000
稅前利潤（損失）	192,224,213,000	211,875,157,000
所得稅費用	37,434,831,000	40,195,922,000
有效稅率 ¹	19.47%	18.97%
支付之所得稅	34,493,407,000	46,512,512,000
現金稅率 ²	17.94%	21.95%

1. 有效稅率計算公式 = 所得稅費用 / 稅前利潤
2. 現金稅率計算公式 = 支付之所得稅 / 稅前利潤

誠信經營與商業道德

誠信經營相關政策

鴻海秉持誠信經營的企業文化，訂立《誠信經營守則》政策，對任何非法或不道德的活動採取零容忍政策，並全面遵守國際及國內的反貪腐和反賄賂法規要求。集團建立有效的內部控制系統，並每年進行員工培訓，以徹底落實企業誠信和道德經營的實踐。

2024年，集團未涉及任何反競爭或反壟斷相關的不當行為。

行為準則

鴻海致力於在競爭和商業活動中堅持公平、誠實和廉潔的原則，在全球各地建立了全面的法律合規系統。作為負責任企業聯盟（RBA）的成員，集團嚴格遵循所有RBA行為準則，積極推廣和執行永續發展法規。

我們的永續委員會以RBA行為準則為基礎，於2008年6月制定了首版《集團行為準則規範》（Foxconn Code of Conduct，簡稱 CoC）。目前已更新至2023年版，主要涵蓋九個關鍵領域：道德、員工及人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反貪瀆政策、反奴役人口政策以社區參與。

此外，集團還制定了《責任標準》，明確闡述CoC內的要求和做法，將每一項議題及指標做明確化定義，規範及便利各單位落地執行。所有政策與規定皆經由集團高層管理層審核並簽署確認，藉此展現公司對制度執行的重視與承諾，確保各項規定在集團內部能被有效推動與落實，進而提升整體治理效率與合規水準。

集團每年為全體員工提供行為準則培訓課程，該課程列為員工必修項目，旨在協助同仁熟悉公司倫理標準與行為規範。透過持續的培訓與宣導，強化全員合規意識，促進企業文化的深植與落實。

2024年行為準則與商業道德培訓已覆蓋全體員工（含正式員工及派遣員工等），達成100%覆蓋率。

行為準則



責任標準



反貪腐政策

鴻海集團堅持維護誠信的企業文化，全面致力於遵守當地及國際的反貪腐和反賄賂法律法規。我們對任何違反我們反貪腐政策的活動或行為採取零容忍政策。貪腐、賄賂、挪用公款及不當行為均被嚴格禁止。所有員工每年必須完成至少兩小時的反貪腐培訓。此外，所有與供應商、廠商和客戶的合作必須嚴格遵守我們的反貪腐政策。

反競爭行為

公司制定《誠信經營守則》明確規範，從事營業活動，不得違反相關競爭法規以固定價格、操縱投標、限制產量配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場，以保障公平交易的原則，確保廣告內容真實且負責任，並促進健康的市場競爭。這些規範有助於保護消費者權益、提升透明度，並維持市場的公平環境。

針對違反行為準則的機制、稽核與處理

管理機制與程序

反貪腐議題已被納入董事會的監督範疇，並以每年至少一次的頻率向董事會匯報議題管理情況。永續發展委員會負責制定企業社會責任（CSR）政策、制度和管理原則。董事長、CEO及各分會負責人作為委員會的關鍵推動者，共同監督CSR政策的執行。

我們建立了公司反舞弊與反貪腐管理系統，以董事會為最高指導單位，定期對公司進行監督和管理。

集團法務負責相關工作，並定期向董事會、審計暨風險委員會或總經理進行匯報。集團法務下設弊端防制處，制定完善的反舞弊制度與流程，以預防、識別、調查和報告舞弊行為，提示改善。集團稽核結合弊端防制轉交的舞弊線索，通過年度稽核，對已確定的反舞弊與反貪腐重點領域、關鍵環節和主要內容進行檢查。



集團將誠信經營與反貪腐政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。同時，我們明訂及公布違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、違反日期、違反內容及處理情形等資訊（個人隱私資訊已遮蔽）。

2022年，鴻海取得ISO 37001認證，並於2025年完成順利完成換證更新。

承諾與培訓

新入職的員工需簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》和《知識產權暨保密協議書》。在入職的第一天，員工將接受有關員工守則、管理系統、企業倫理及道德標準的培訓，清晰傳達他們的權利與義務。

集團要求供應商及其他商業夥伴簽署《廠商承諾書》，該承諾書規定商業政策的誠信作為合作的前提。

我們已建立一套全面的反貪腐培訓計劃，內容涵蓋線上課程、線下員工輔導與供應商培訓，確保不同角色與層級的相關人員均能掌握必要的反貪腐知識與應對能力。透過多元且持續的教育方式，深化全員對廉潔經營的認識，提升辨識風險與合規管理的能力，共同打造透明、公正的營運環境。

反貪腐課程，作為全員必修課程，旨在讓深入理解道德標準和反貪腐政策，強化集團在各級管理和運營中維護誠信的承諾。同時，該課程完成與否也作為員工晉升條件之一。2024年，鴻海集團所有員工（包括正式工、派遣員工）100%完成《反貪腐》的培訓課程。

內控與稽核

自從2022年起，集團依循ISO 37001標準，每年至少進行一次貪腐風險評估。評估面向包括：作業流程貪腐賄賂風險、人員職務貪腐賄賂風險、商業夥伴貪腐賄賂風險。

6 步驟程序

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

1

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

同時，我們建立內控管理機制。為落實誠信經營與道德風險管理，每年協助全球所有廠區及子公司透過e化平台進行道德稽核自我評估。評估內容參考內控風險資料庫，針對相關制度的設計與執行狀況進行檢視。後續由內部稽核單位進行覆核，並整合各項評估與改善情形，作為董事會與經營管理階層瞭解道德治理成效的重要依據，進一步強化企業的道德文化與信任基礎。

當內部稽核員識別出重大違規行為或認為公司面臨嚴重損害風險時，必須及時準備並提交詳細報告。此外，稽核員還必須立即通知董事會和審計委員會，以促進及時干預和糾正措施，保障公司的誠信和運營穩定。

同時，我們對相關供應商進行稽核，以確保他們遵守我們的永續發展政策和行為準則。關於我們要求供應商遵守的供應商社會與環境責任行為準則的更多詳細信息，請參閱鴻海的鴻傳永續 共好夥伴章節。

溝通與申訴渠道

鴻海集團採用多種渠道有效傳達其反貪腐政策和程序，確保全組織各級別的全面認知：

相信 APP：通過微信和集團的內部應用程序，我們向全球運營基地發佈了14條關於反貪腐的推文，便於廣泛獲取重要信息。

電子郵件：我們向業務集團的高管分發了綜合性調查報告，提供有關反貪腐措施和合規性的見解和更新。

會議宣導：我們在龍華的新員工培訓課程和集團倡議會議上積極推廣反貪腐舉措，從入職之初就強化我們對道德實踐的承諾。

鴻海集團已建立全面的舉報機制，以應對商業倫理違規行為，確保整個組織的透明度和問責制。該機制為員工、客戶和供應商提供了可及的渠道，以舉報不道德行為，保障我們商業實踐的誠信。

舉報機制的多種渠道包括：



內部郵箱: 117@foxconn.com

外部郵箱:

jubaofoxconn.com@gmail.com

rerenjubao@163.com

932588208@qq.com



外部電話:

+86-193-1699-4246 (大陸)

+886 0906586086 (台灣)

+84-852211726 (越南)

+91-9500383107 (印度)

內部電話: 5060-117

其他渠道:



微信申訴



一鍵申訴

不當行為及處理

在2024年報告期間，鴻海共發生2起違反反腐敗政策或涉及腐敗行為的重大案件*。報告期內，未發生任何與腐敗、不正當競爭相關的訴訟案件，亦無經查證屬實的索賠或不合規事件、利益衝突不合規案件，或內線交易事件。

集團處理舞弊行為處理為三步驟流程：

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

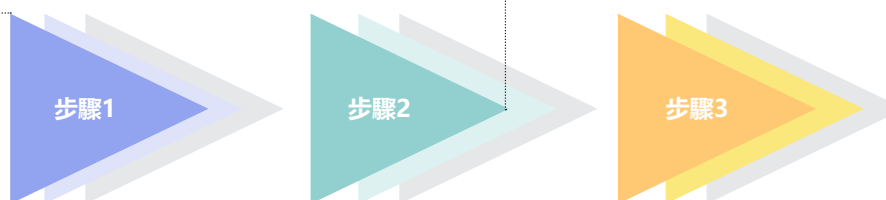
經濟處罰：要求涉案員工退還非法所得

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

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



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

*重大案件為經查證屬實且涉案金額大於人民幣100萬的弊案

政策影響

鴻海依據《誠信經營守則》規定，董事、經理人、員工、受託人及實際控制人，不得直接或間接對政黨或政治團體、個人提供捐款，藉此換取商業利益或交易上的優勢。

此外，集團也建立了評估不誠信行為風險的機制，定期檢視哪些業務活動風險較高，並針對這些活動擬定預防措施，且定期檢討這些措施是否合適和有效。2024年，鴻海沒有提供任何非法政治獻金以及進行不當慈善捐贈或贊助非法政治獻金。

捐款與支出	2022	2023	2024
政策游說者/組織/利益團體	0	0	0
地方、區域或國家政治運動/組織/候選人	0	0	0
影響競選或立法之產業貿易協會	0	0	0
其他（如：與投票、公投相關支出）	0	0	0

系統性風險管理

鴻海高度重視風險管理和公司治理，並積極遵守監管機關的相關要求。因此，集團建立完善的企業風險管理框架，制定和實施了風險管理的制度，確保公司經營業務符合相關的法規要求，並有相應的措施有效管理和應對風險，以保護投資者利益和維護市場穩定。同時，鴻海將風險評估標準納入產品與服務的

開發流程，自設計階段即全面考量營運、法規、環境與社會層面的潛在風險，確保創新發展與風險控管並重，持續強化永續經營能力，穩健推動企業長期成長。

風險管理組織

董事會

以風險管理最高治理單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨的風險，確保風險管理的有效性，並負風險管理最終責任。

審計暨風險委員會

負責處理風險管控相關議題以及監督整體執行與協調及運作。審計暨風險委員會的成員須由董事會從董事中委任，審計暨風險委員會的成員、人數、任期、職權、及議事規則等，須參考本公司「審計暨風險委員會組織規程」。

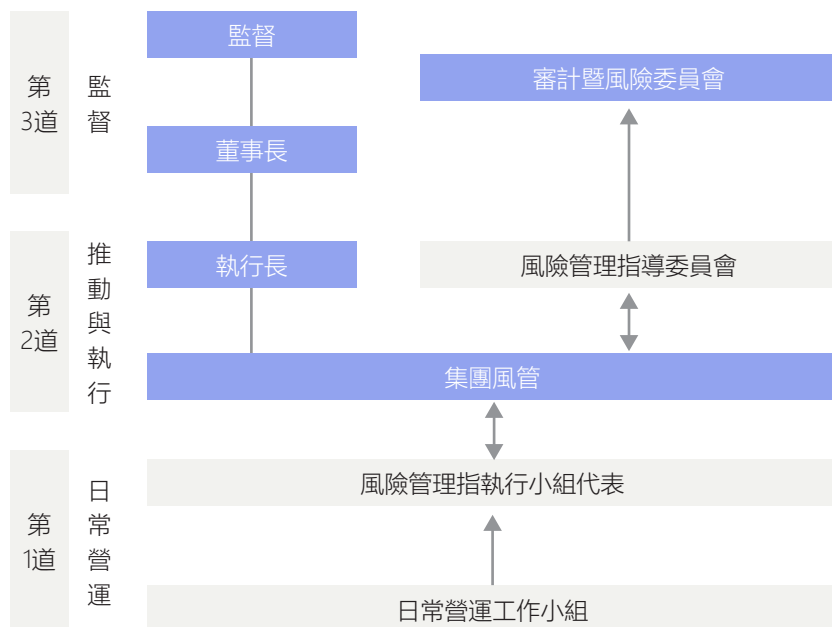
風險管理推動與執行單位

包括風險管理指導委員會、風險管理執行小組代表及集團風管負責單位，由集團風管負責單位負責統籌本公司風險管理事宜、負責輔助風險管理指導委員會、風險管理執行小組及風險管理日常營運工作小組，協調和管理公司內的風險管理事務。

風險管理日常營運工作小組

風險管理日常營運工作小組負有管理日常風險的責任。

集團結合業界優秀實踐並優化風險管理的頂層架構設計，搭建起包含三道堅實防線的企業合規與風險管理架構。



風險管理政策

鴻海於2024年8月經董事會通過集團「風險管理政策」，旨在進一步加強鴻海對風險的管理和應對能力。該政策的通過反映了鴻海對風險管理的重視，並強調了集團在風險管理方面的承諾。

「風險管理政策」明確定義如下內容：

• 風險管理目的和目標

為鴻海提供了明確的風險管理的方向和指引，以確保風險管理活動與公司戰略和運營目標的有效性和一致性。

• 風險來源與類別

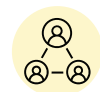
本公司將風險事件歸納為以下六大構面：



策略風險：指由業務戰略/計畫和執行或外部業務環境的變化所引起的風險，可能會影響本公司的長期目標。



營運風險：指由本公司的日常運營引起的風險，或可能影響公司效率、生產力和聲譽等的其他風險，包含資訊風險等。



人力資源風險：指與本公司內部的人力資源管理相關的各種潛在威脅和挑戰。



法律和合規風險：指由法律和法規的變化、未遵守法律、誠信和法規或內部政策和程式以及任何法律行動/爭議所引起的風險。



財務風險：指來自交易、金融活動或者使用金融工具的風險或其他影響本公司財務的風險。



新興風險：指由於社會變遷、科學技術、政治經濟或自然環境的變化而產生的，具有很大不確定性和潛在影響的風險，包含環境和永續發展風險、氣候變遷及傳染病相關風險等。

風險管理流程

鴻海集團致力於建立一個系統性的步驟，以確保集團可以持續地、主動地識別並管理企業面臨的風險。本公司企業風險管理程序包含風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及風險監督與審查五大程序。鴻海定期進行風險管理流程稽核，檢視各單位風險辨識、評估、應對與監控等環節的落實情況，確保風險管理制度有效運作。稽核範圍涵蓋氣候相關風險與永續議題，並由內部稽核單位或第三方執行，稽核結果將彙報至高階管理層，作為後續策略調整與資源配置的依據。



本公司將風險事件歸納為六大構面，包括：策略風險、營運風險(包含資訊風險)、人力資源風險、法律和合規風險、財務風險、新興風險(包含環境和永續發展風險、氣候變遷及傳染病相關風險)。

針對風險事件之分析量測標準分為「影響程度」和「發生機率」兩個維度，本公司並依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析量測標準之依據。

■ 風險識別和緩解措施

風險識別

2024年集團透過風險問卷調查和與內部高階主管訪談等方式收集風險事件，考量風險事件發生機率與影響程度後，共辨識出2項重大風險——地緣政治、海外擴張轉移，並分析了它們可能對鴻海集團造成的重大影響，及提供了目前的風險回應措施，該等嚴重風險須每月持續回報集團風管負責單位，並作相應的紀錄，由審計暨風險委員會及董事會定期審視。

與此同時，集團也識別出相應的新興風險及其具體的潛在影響如下：

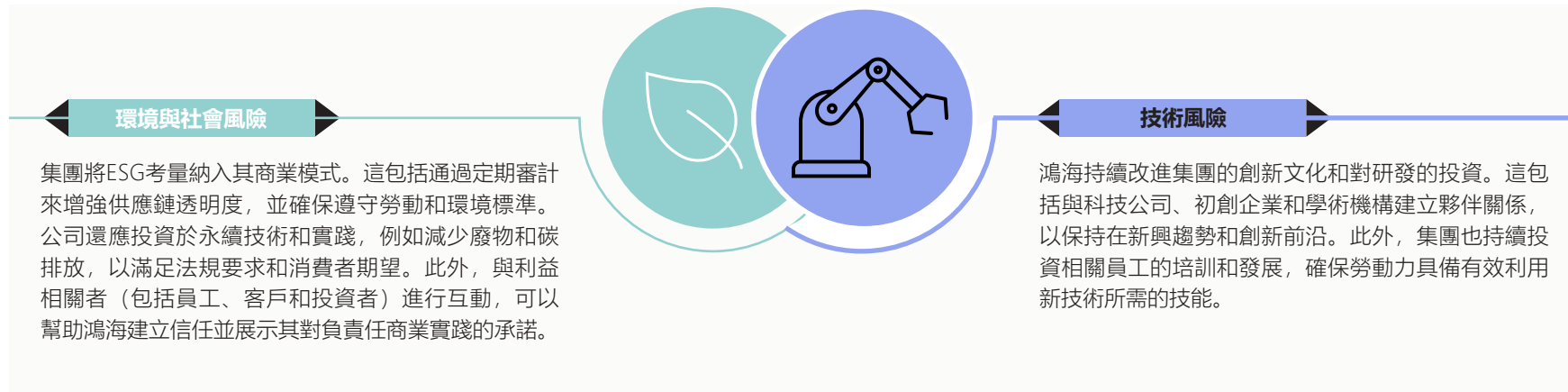
識別的風險	風險1	風險2
新興風險的名稱	企業永續	新興科技
類別	環境和社會風險	技術風險
描述	監管壓力正在增加，各國政府和組織要求企業在社會環境永續方面達到更高的標準。此外，集團供應鏈也因其勞動條件和環境受到永續影響。	作為主要科技公司的關鍵供應商，鴻海面臨著持續適應快速技術進步和不斷變化的消費者需求的挑戰。新技術的出現，例如人工智慧、大數據和物聯網，要求鴻海不僅要跟上這些發展，還必須進行創新，以保持行業中的相關性。
潛在影響	隨著消費者越來越青睞具有強大ESG承諾的公司，未能與這些價值觀保持一致可能會導致市場份額的喪失。採用永續實踐的壓力也帶來挑戰；如果鴻海不進行創新並投資於環保技術，就有可能落後於那些在產品中優先考慮永續發展的競爭對手。這些因素最終可能影響投資者的信心和公司的長期盈利能力。	新興技術反覆運算非常快速，需要不斷跟進和適應這些變化，如果公司未能充分投資於研究和開發，或在採用新技術方面落後，則可能會失去對那些更靈活和前瞻性的競爭對手的競爭優勢。這可能導致市場份額下降、盈利能力減少，以及顧客忠誠度降低。

風險緩解

集團針對甄別出的重大風險，提出了相關的風險緩解措施：

識別的風險	風險緩解措施
地緣政治	1. 保持政治中立、加強政府關係 • 維護良好緊密政府關係(如:地區總部) 2. 海外經驗借鑑、海外合作夥伴 • 當地(產學合作)人才培養 • 同業/中下游廠商設廠地點 • 資源整合及調配 • 爭取既有客戶中國區份額、開發新客戶
海外擴張移轉	1. 優化人員配置、提升業務支援 • 同批人分到不同業務線支援，避免閒置風險 2. 開拓海外市場、把握發展機遇 • 提前佈局海外市場(如印度) • 建立多元化及當地供應商，分散風險，加強供應商關係管理並建立緊急預案 • 加強政府公關，取得證照 3. 提前佈局海外市場（如印度） • 透過智慧工廠或其他自動化方式達到降低成本、提高生產效率 4. 培養海外人才、拓展國際視野 • 透過產學合作挑選海外當地人才

與此同時，針對已識別的新興風險，集團也提出了相關的風險緩解措施：



風險文化

鴻海於集團內推動全面性的風險管理原則培訓，強化各層級、各部門人員對風險辨識、評估與應對的認知與實務操作能力，確保風險意識深入日常管理。

- 1) 集團定期為非執行董事舉辦風險管理教育，提升其對風險識別、評估與監控的能力。2024年獨立董事參加數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理課程，董事培訓詳情請參考2024年鴻海年報第41頁~42頁。
- 2) 2024年4月和5月：實施各單位風險管理基本概念培訓課程，內容包括：「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關內容、ISO 31000規範介紹，及業界實務分享等。
- 3) 2024年6月：對財會部門相關同仁進行鴻海風險管理專案培訓，內容包括：風險管理基本概念，「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關內容，風險管理自評要求，藉此強化受培訓同仁對風險管理的理解及認知。

- 4) 2024年8月、9月及10月：對集團各單位風險管理執行小組代表、指導委員進行風險管理的培訓，內容包括：「風險管理政策」及「風險管理程序」等框架文件主要內容、供應鏈永續風險與韌性挑戰，以及其他風險管理實務經驗分享。

內控稽核

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。

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。



評估/規劃

- 上一年度缺失及主管建議納入稽核規劃
- 風險評估
- 擬定年度稽核計畫

執行稽核

- 設計稽核項目及程式
- 實地觀察/訪談
- 應用自動化稽核式 (如: RPA等)



稽核結論/報告

- 出具稽核報告/缺失單
- 按季追蹤缺失, 直至改善為止

呈報

- 呈送董事會及審計暨風險委員會
- 製作業務報告, 呈送董事會報告



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

隱私和資訊安全管理

■ 資訊安全治理組織

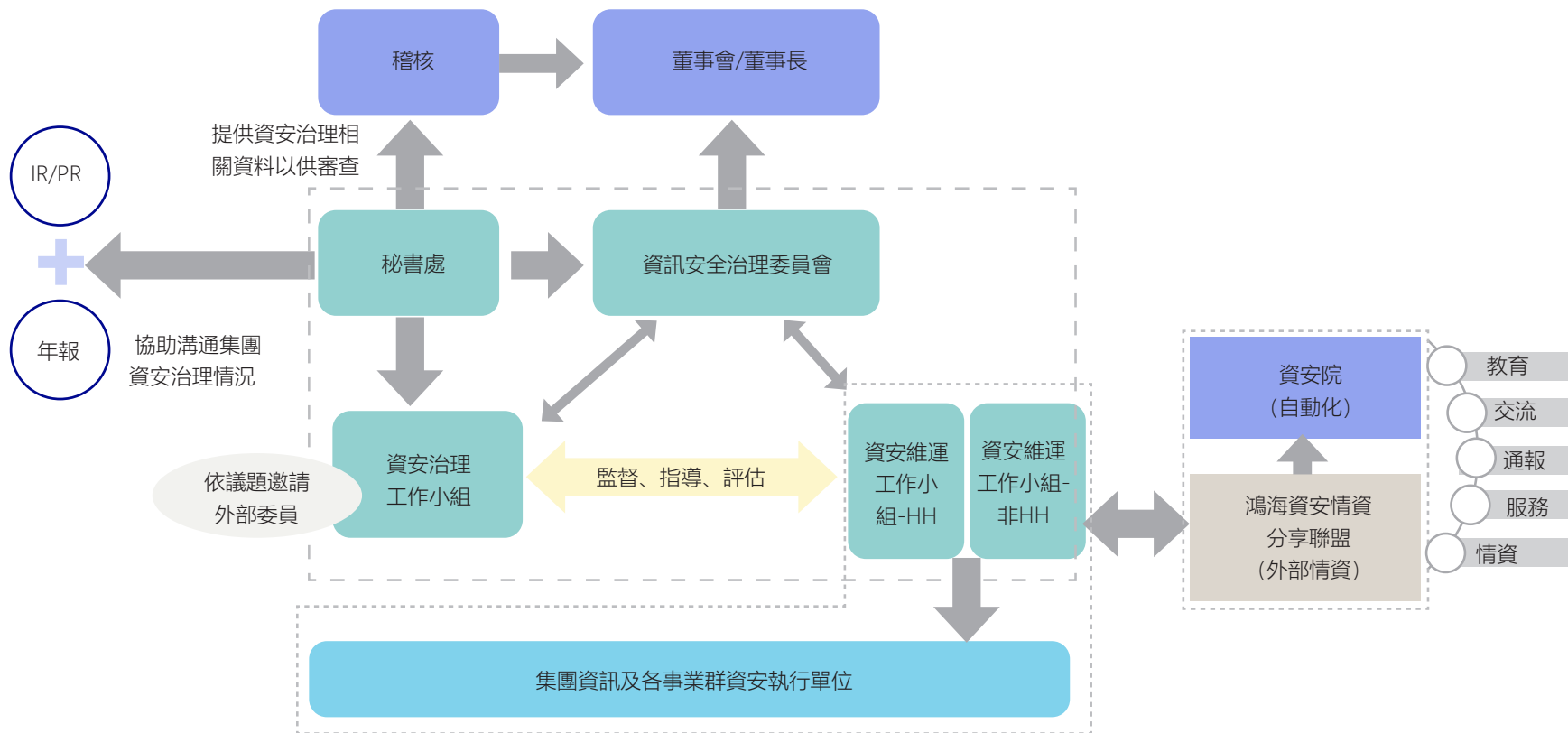
集團設立資訊安全治理委員會(以下簡稱委員會), 為集團最高層級之資安治理組織, 由董事長擔任委員會主席, 成員包含資安長、資訊安全治理委員會秘書處、集團資訊之最高主管、Fii、FIH、FIT之最高主管、研究院資安所所長等; 集團財務、風險管理、人力資源、法務、稽核之最高主管等可視所需專案列席參與。委員會指派各資訊安全專案之主責人員, 負責統籌本集團資安治理架構規劃、政策制定及文化推動等, 並定期於委員會彙報資安治理議題、方向及資安治理成效, 以全面評估及掌握現有的資安狀況, 作為公司永續營運的基礎。

2022年11月10日, 經董事會決議, 由鴻海研究院李維斌執行長擔任資安長, 並由鴻海研究院資通安全研究所(資安所)擔任資訊安全治理委員會秘書處, 透過資安所負責集團前瞻研究之角色, 關注資安治理、風險和合規之整合性國際趨勢與標準, 並與資訊長充分協作, 制定高層資安政策、督導集團資安政策之落實、建立集團資安的最佳實務, 一起帶領鴻海建立全球高科技產業資安最佳典範, 同時展現公司前瞻研究的實力。

委員會轄下分為資安治理工作小組、資安維運工作小組, 職能分工如下:

(1) 資安治理工作小組: 資安治理策略和方針擬定、資訊安全政策及相關規範制定, 確保法規的遵循性查核。

(2) 資安維運工作小組: 實施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。



■ 資訊安全治理政策

(1) 召開資訊安全治理委員會：定期於每季度召集委員會之委員，召開資訊安全治理委員會，裁決各項集團資安政策、文檔與機制之制定，使跨組織的安全原則有更高的基準與一致性的遵循，並透過會議深入瞭解當前的資安趨勢及問題，同時提升高階主管對資安的認知及對內部資安架構的瞭解，以提前做好風險應對措施，最大程度地降低潛在損害的風險。

(2) 訂定勒索軟體事件回應指引：

- 建立系統化的事件回應框架與資安指標，協助本集團及各事業群/處有效地應對事件、保護關鍵資產、提升跨部門協作與回應效率、減少負面影響、加速業務營運的恢復，同時推動企業資訊安全文化與持續改進等。
- 明確定義角色分工與權責，以全面提升應對勒索軟體事件的能力，減輕資訊安全事件所帶來的衝擊。
- 辦理教育訓練及演練：已辦理2場教育訓練及1場演練課程，協助相關角色瞭解其分工與職責，並實際透過演練，熟悉事件回應機制，以有效地將指引落實並可實際應用。

(3) 資訊安全事件分級判定及通報指引：參考美國NIST及台灣政府法規，訂定資安事件分級與通報等級，利於事件發生時，具有統一的遵循原則，進而強化內部溝通、執行與判斷的一致性，以加速回應，並降低資訊安全事件所帶來的營運衝擊。

(4) 訂定資訊科技漏洞查處管理指引：確保在運用資訊科技之同時，其所包含的技術弱點或漏洞能被有效識別及控管，建立漏洞查處流程及修補時效，以降低技術弱點或漏洞而產生之風險。

(5) 建立集團資安自評表：通過查核自評表，確認業務單位的資安管理現況，使其能夠自我檢視並加強補足現有的資安管理措施。

(6) 建立資安聯防機制：召集關聯企業組成區域聯防組織，並加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)及台灣資安主管聯盟。

(7) 規劃及投入資安保險：2024年集團持續評估市場條件，並於內部進行溝通與說明，以確保投保方案符合集團整體風險管理架構及資安策略；同時謹守審慎規劃的原則，透過循環檢視與優化，強化資安治理並降低潛在資安風險對企業營運的影響。

■ 資訊安全管理基礎設施

基礎設施總覽

集團以ISO/IEC 27001作為資通安全管理框架、結合NIST Cybersecurity Framework(CSF)及Cyber Defense Matrix(CDM) 建構資安防禦架構，並導入相應的技術資源。為落實集團「合法、合規」的原則，集團到各事業群已取得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），涵蓋東北亞、東南亞、大陸、美洲、歐洲及印度等廠區並持續維持認證有效性。

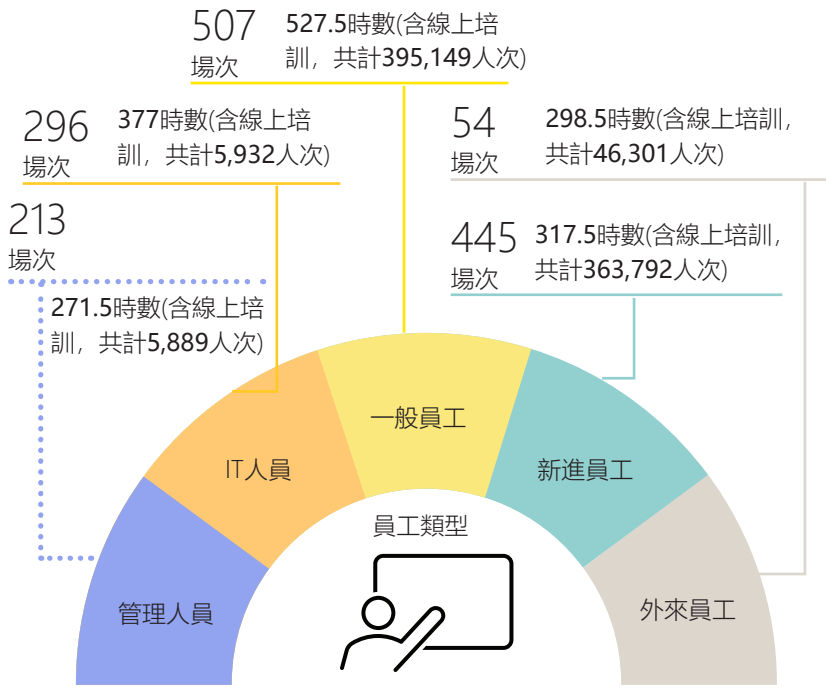
集團針對網路及應用系統架構、軟體版本與組態設定、使用者行為、系統維運與變更管理、輸入輸出控制及弱點掃描等面向持續進行資訊安全審查與管控。

資安人才培訓

集團規劃系統化的資安培訓機制，透過分層級、針對性與多元化的學習方式，提升員工資安意識，降低人為資安風險。

- (1) 集團每年定期舉辦教育訓練與宣導，內容涵蓋資通安全基礎、先進資安技術、社交工程攻擊防禦防範等，確保不同層級人員具備相應的資安知識與操作技能。本年度開展資訊安全教育訓練共計1,515場。

2024年集團資安培訓



(2) 透過社交工程演練、勒索軟件事件回應演練、資安知識競賽等方式，強化實戰模擬機制，提升員工應對資安威脅的能力。

資訊安全管理過程

管理流程總覽

鴻海集團依據業務營運衝擊分析結果，識別關鍵業務流程並評估各業務流程之恢復時間目標(RTO)與恢復點目標(RPO)，以衡量不同業務中斷對營運造成

成的影響。在此基礎上，我們制定具針對性且有效的營運持續計畫(Business Continuity Planning, BCP)，規劃完整的應變措施與資源配置，當災害或突發事件發生時，透過既有應變機制，協助管理階層迅速決策，保障員工安全，確保關鍵業務不中斷或快速恢復運作，進而強化整體營運韌性。

我們執行關鍵業務的營運持續演練，針對風險、關鍵資產、新興威脅等進行綜合規劃，以驗證計畫之可行性與實務執行力。每年至少執行一次測試/演練，2024年共計完成304套系統之演練/測試作業，結果符合預期。

風險識別和通報機制

集團已有建置資安事件通報與處理相關標準指引與措施，包含事件分級判定及通報、事件處理、勒索軟件(Ransomware)事件回應、及資訊科技漏洞查處管理等程序文件。同時，集團已建置集中式雲端監控中心，將系統日誌統一整合至安全資訊和事件管理(SIEM)平台，透過智慧監控與關聯分析，強化事前威脅預警並阻止攻擊。

資安事件通報程序：事發單位初步判定事件等級後，應依以下程序通報相關單位。

1. 不論事件等級，應於得知事件後1小時內通報集團資訊資安團隊；若1級資訊安全事件已由工具自動化處理，則無須通報集團資訊資安團隊，但仍須列入事件數量統計。
2. 若屬1級或2級事件，集團資訊資安團隊應於8小時內完成事件審核；若屬3級或4級事件，集團資訊資安團隊應於2小時內完成事件審核。
3. 若屬3級或4級事件，集團資訊資安團隊應通報予資安長及資訊長，以利資訊安全治理委員會秘書處判斷是否成立ERC及後續相關應對處理。
4. 若為第4級事件，資訊安全治理委員會秘書處應通報董事長。

針對不同級別的資訊安全事件，集團嚴格遵循以上程序進行對應處理。

事件處理過程

事件通報、 緊急處置



立即對中毒電腦及樓棟進行斷網並通報集團資安，確定事件等級

根因調查、 威脅清除



透過根因分析，針對老舊電腦即時進行封存並汰換，並同步完成系統升級。依據集團資產分級機制，在原有防毒軟體基礎上，強化為端點偵測與回應機制(MDR/EDR)，全面提升端點設備的威脅偵測與防護能力

系統恢復、 強化加固



執行網路恢復作業並完成系統補丁更新，同步制定實驗室電腦規範，明確責任歸屬；同時增設次世代防火牆 (Next-Generation Firewall)並強化暗網監控機制

經驗總結、 橫向展開



實施專項查核並對事件經驗進行彙整與檢討，安排員工參與相關培訓及測驗；針對所有實驗室電腦進行橫向盤查，並盤點同園區內不同事業群的網路隔離實施狀況

資訊安全稽核

2024年從集團到各事業群共計完成3,670次內外部稽核，涵蓋內部稽核、客戶審核、協力廠商稽核，以及特殊管制區域(如研發實驗室、機房等)之資安點檢。其中，外部稽核依據ISO/IEC 27001國際標準執行。

內外部漏洞辨識機制

集團建構完善的內外部漏洞辨識機制，提前發掘並消弭潛在弱點，有效落實資訊風險控管。在內部風險方面，導入分層防護下的弱點掃描體系，包括對主機與網路資產進行定期的漏洞檢測，確保作業系統、伺服器與網路設備維持在安全可控的狀態。此外，為落實安全左移原則，導入安全軟體開發生命週期(SSDLC)作為開發流程的核心架構，從需求設計、程式撰寫到測試部署各階段，皆納入資安檢核與風險評估，確保應用系統在上線前已具備良好的安全防

護基礎。針對應用系統亦執行靜態與動態的弱點分析，以防範如跨站腳本(XSS)、SQL 注入等常見應用層攻擊風險。同時也持續監控使用中的開源軟體套件，及時掌握其更新與潛在漏洞，降低相關套件所帶來的資安風險。

2024年集團無發生重大資通安全事件。

■ 隱私保護

集團秉持尊重並保護員工個人隱私的原則，依據全球適用法規及各地區法律，制定《鴻海科技集團隱私權政策》，以確保員工個人資料的安全與合法使用，並建立持續監督與改善機制，強化隱私管理實務。

基於勞動契約關係下的工作需求，集團僅蒐集與業務相關的必要個人資料，例如姓名、聯絡方式、職務資訊、專業技能、就業紀錄及內部系統使用紀錄等，並將其用於員工管理、職涯發展、內部溝通與安全管理。

對於高度敏感的資訊（如健康或犯罪紀錄），僅在符合法規要求或特定必要情境下進行處理，並確保符合隱私保護標準。為落實員工個資管理，集團已制定《個人資料保護政策》，並要求所有在職及新進員工簽署《個人資料使用同意書》，內容涵蓋個資使用範圍、員工權益及保護措施。

員工亦可依《個人資料保護法》行使查閱、更正、刪除等權利，公司將依法妥善處理相關請求。

在實務運作方面，公司採取以下措施：

- 1.徵詢員工個資使用同意:新進員工入職前須填寫並簽署《個人資料使用同意書》，確認個資使用範圍與益。
- 2.教育訓練:新進員工入職新人訓包含個資保護培訓;於每年度不定期提供在職員工相關教育訓練，以提升員工的隱私保護意識。

3.個人資料蒐集原則：公司僅蒐集必要個資，且每次額外蒐集時，均會再次取得員工同意。

4.專責單位管理：設有專責單位負責員工個資保護，並設立資安長與法遵委員會，確保個資管理的適法合規。

5.個資刪除機制：如員工提出個資刪除請求，除法律規定需保留的資料外，公司將依員工需求進行刪除。

6.內部監督與稽核：公司將個資保護納入內部控制與風險管理系統，定期進行風險評估、內部合規稽核，並不定期進行供應商合規抽查，確保隱私管理符合相關法規與內部政策。

透過上述政策與管理機制，公司提供安全與透明的個資管理環境，確保員工個人隱私受到保障，同時維持公司運營的合規性與高效性。

2024年集團整體營運未接獲個人資訊的申訴和裁罰通報事件。2024 年末發生影響企業營運或涉及侵犯隱私權的重大網路攻擊。

創新與商業模式韌性

■ 創新策略概覽

鴻海自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。鴻海公司每年透過舉辦鴻海科技日，向外界展現公司在「3+3」領域的部分成果。



電動車

鴻海電動車以整車設計、關鍵零組件、全球製造與供應鏈服務的全方位商務模式，滿足客製化與快速開發產品的需求。未來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，增加鴻海在全球電動車產業的影響力。



數位健康

在全球疫情肆虐以及老齡化的年代，健康已成為每人、每個家庭、每個社區、每個城市，甚至國家層級至關重大性議題。在未來，疾病的種類將越來越多元，老齡人口的健康照護需求越來越多，數位健康產業未來趨勢需要結合軟硬體、大數據、無線通訊等領域技術。而鴻海將運用精密組裝、光機電系統、關鍵零組件開發、半導體封裝測試等核心能力，透過軟硬整合為了人類的健康做更多貢獻。



機器人

高齡化、少子化趨勢下，勞動力取得成本將逐年墊高，讓能自由移動的服務機器人的需求越來越強勁。鴻海在機器人領域上，將延續工業型機器人的能量，朝移動型機器人產業發展，投資關鍵機器人技術之外，也會建立機器人的製造平台，協助客戶帶給世界更好的服務型機器人，替人們帶來更便利與美好的生活。

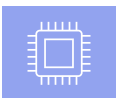


鴻海推出的電動乘用車Model D



人工智慧

鴻海透過成立軟體研發中心，持續推動軟體定義企業、軟體定義汽車，並擘劃相關開放平台，與業界分享AI資料、AI演算法、AI模型。在下世代的智慧電動車開發中，包括自動駕駛、智慧網關、智慧座艙等領域的系統設計，亦是人工智慧重要的應用場域。鴻海研究院旗下的人工智慧研究所，著重在深入開發計算機視覺、場景理解的研究與開發，並且應用於新能源車、數位健康與機器人領域。



半導體

鴻海在半導體發展的策略目標是轉型、科技、自主、智能，希望透過自訂規格以創造產品差異化，並與國際大廠結盟，在產品、技術、產能深度合作。鴻海在半導體領域立基於四個核心策略：提供穩定的小IC、共同設計自有IC、關鍵技術自主開發、以及多元產能佈建。透過成立半導體研究所發展第三代半導體技術及先進矽光電子技術整合，應用於未來的新能源車及機器人產品。



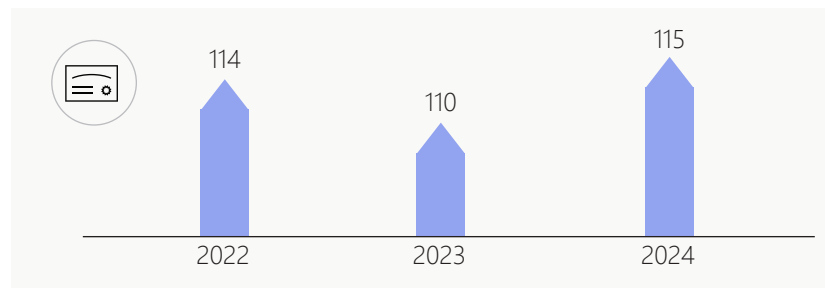
新世代通訊

從2020年到2030年，從5G到B5G (Beyond5G)，在萬物互聯的時代，將透過不同世代的通訊技術，連結起各種可能性。無論是每台車之間透過V2X技術，強化自動駕駛的理想未來；或甚至利用低軌衛星 (LEO Satellite) 所串連的NTN (Non-Terrestrial Network) 非地面網路，來提供陸海空的低延遲連線，都是我們努力發展與成就的目標。而鴻海也特別成立研究所，專注於研發B5G/6G的無線通訊網路技術，與應用於集團未來各產品的可能，包含新能源車及機器人。

■ 專利與研發實踐

2024年，集團總研發費用為115,771百萬新台幣。截至2024年，鴻海集團累計有效專利共有22,766件，其中包括2024年專利提案2,341件，獲准專利1,921件。

近三年研發費用投入 (十億元新臺幣)



在相關知識產業培訓層面，2024年，集團至少已進行專利教育訓練19場、著作權教育訓練2場、智權管理系統(含政策宣導)教育訓練5場。總參加人次預估超過千人。與此同時，集團於2024年底開始逐步在富學寶典上架專利線上課程。

集團持續推廣專利扶植新創計畫，與初創公司進行戰略合作，2024年新增四家合作新創。

■ 技術創新

鴻海持續奉行「綠色智能、循環經濟」策略，將低碳與清潔技術發展置於核心戰略地位，持續加大投入、主動推動創新研發，並拓展應用版圖，積極掌握經濟社會綠色轉型所帶來的契機。

2024年，鴻海從清潔技術產品及服務中實現了約1.68兆萬新台幣的營收，佔集團總營收的24.53%。

與此同時，鴻海將清潔技術視為其戰略發展的基礎要素，致力於增加在這一領域的投資。集團積極參與創新清潔技術的研究和開發，確保這些進展與全球永續發展目標相一致。通過擴大清潔技術的應用，鴻海不僅在促進環境保護方面作出貢獻，還把握全球轉向綠色經濟所帶來的機遇。

半導體	鴻海專注於發展先進的奈米級半導體製造技術，以提升運算能力，推動AI在各行各業的應用，從而建立「AI+」生態系統。集團致力於創新以降低能耗，同時滿足市場對高性能半導體產品的需求。此外，鴻海正在建立一個半導體工業互聯網生態系統，以應對全球能源挑戰。鴻海積極探索半導體領域的商機，整合先進封裝資源，並對青島新核芯科技有限公司（簡稱「新核芯」）和UTAC HOLDINGS等企業進行了新投資。新核芯提供從設計、模擬、中端製程、測試、後端製程到組裝和最終測試的全過程服務，為AI芯片的發展提供了強有力的支持。
新能源交通	鴻海通過打造數字化製造工廠，優化新能源汽車的輕量化和省電化生產，實現全價值鏈的減量增效。集團專注於電驅電控、智能車載及車用互聯網技術的創新，以降低能耗、提高電池效率，推動新能源交通技術的發展。鴻海已收購電機製造企業深圳市恒驅電機股份有限公司，並加入深圳市汽車電子行業協會，持續探索新能源汽車的發展與合作。此外，在報告期內，鴻海旗下子公司南寧富聯富桂精密工業有限公司已建立網絡安全產品開發流程體系，並獲得ISO/SAE 21434: 2021道路車輛-網絡安全工程流程認證，進一步加強車載產品的安全能力。
人工智慧轉型	鴻海在浙江紹興成立了富聯卓越科技公司，針對機器人相關的關鍵零部件和核心系統進行佈局，同時對工業視覺龍頭企業凌雲光進行戰略投資，並持續增加對機器人及自動化產業的投資額。在報告期內，鴻海已在紹興完成AI Make AI智造示範基地的建設，致力於打造整廠自動化方案、關鍵自動化設備及工業人工智能三大核心技術整合基地。
永續產業鏈	鴻海持續加強再生材料的研發與應用進程，推動綠色技術在多個領域的普及，致力於提升環保性能，打造「綠色+」產業。通過提高再生材料的比例，增強資源回收利用率，對移動終端機構件進行綠色升級，以滿足市場對環保終端產品的需求。同時，鴻海致力於構建並持續完善資源循環利用生態體系，以應對全球資源短缺的挑戰。未來，鴻海將繼續加大在清潔技術領域的研發投入和產業布局，推動雲計算、半導體、新能源汽車等業務的協同創新，助力全球低碳化轉型。公司承諾通過持續的技術創新與產品優化，為社會提供更多高效、節能的解決方案，為實現永續發展目標貢獻力量。

2024年集團低碳技術詳情

類型	2024年新增專利數	累計有效中專利數
節能與能源管理相關專利	44	581
工業自動化相關專利	298	1,726
製程/流程的優化相關專利	63	374
污染防治與環保相關專利	21	243

鴻海積極推動清潔技術，展現了在永續實踐中的領導願景，成為經濟與社會綠色轉型的先行者。透過這些努力，鴻海不僅推動經濟成長，也堅守對環境管理的承諾，充分發揮永續發展的價值。

產品管理

產品質量管理

鴻海已建構完善的品質管理系統，並制定明確的品質政策，各廠區亦取得ISO 9001等國際標準驗證，我們透過公司透過「規劃、執行、檢查、改善」（PDCA）管理循環，持續推動品質檢查、內部稽核及各項管理活動，導入流程管理方法及風險評估機制，積極識別並消除潛在風險，實現持續改善目標。



產品設計與發展

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。

同時，集團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。

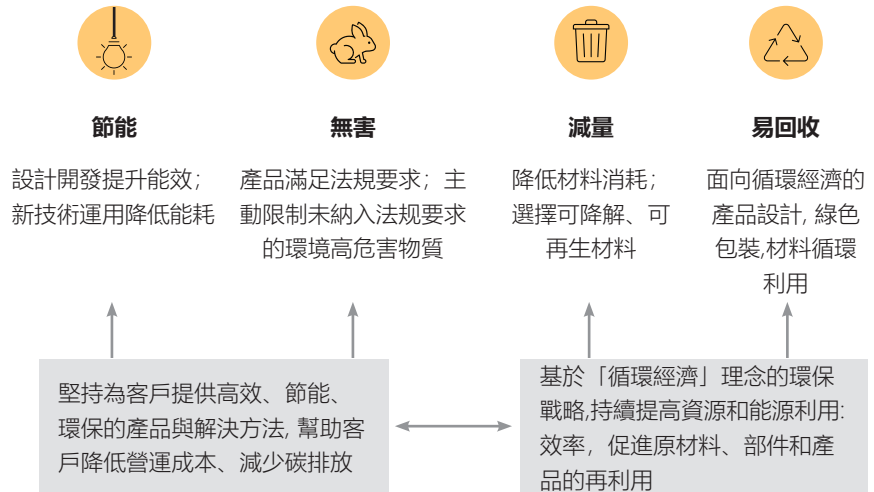
除嚴格管控供應商的原物料須符合環保法規外，集團亦關注屬於源頭的產品環保設計。集團始終秉承綠色設計理念，在設計開發階段就將環境因素和預防污染的措施納入產品設計，力求產品對環境的影響最小。

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。

綠色產品設計

集團秉承綠色化學十二原則的設計理念，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，制定《綠色產品設計與開發指引》，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/人員健康影響最小。

集團的綠色產品設計



綠色產品篩選

集團設置綠色產品管理方針，建立供應商ESG數位管理平台，從供應商評導入評估、稽核輔導、績效監控及優獎劣汰等環節實施關鍵節點管理。同時，結合國際標準要求與趨勢，從五個維度對供應商實施綠色產品績效評價管理。

截至2024年已累計推動200家重點管控供應商完成綠色產品績效管理評價，同時要求關鍵供應商完成產品環保（RoHS/REACH/HF）符合性宣告。集團同步透過供應商綠色產品管理宣講及輔導培訓等途徑，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。

為提高集團終端產品 RoHS 管理的透明度，並將產品對環境的影響降到最低，集團在供應商 ESG數位管理平台商架構產品 RoHS 符合性聲明模塊。該模塊向供應商收集協力廠商 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」。各事業群/子公司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，並在模塊中公開披露為「產品 RoHS 符合性聲明」。

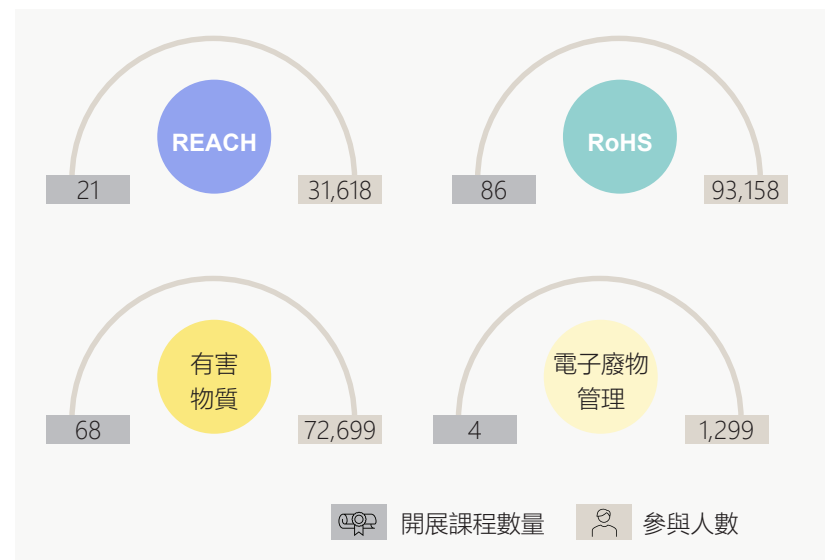
鴻海產品RoHS符合性聲明



綠色教育

2024年，鴻海開展綠色教育計劃，重點關注REACH（化學品註冊、評估、授權和限制）、RoHS（有害物質限制）、有害物質相關承諾以及電子廢物管理。教育計劃通過多種形式進行，包括電子書、視頻培訓和綜合課程，確保所有員工都能基於自身需求，全面與便捷地參加學習。這些努力旨在增強對環境標準的理解和合規性，加強鴻海對永續和負責任環境實踐的承諾。

2024鴻海綠色教育課程



產品生命週期評估

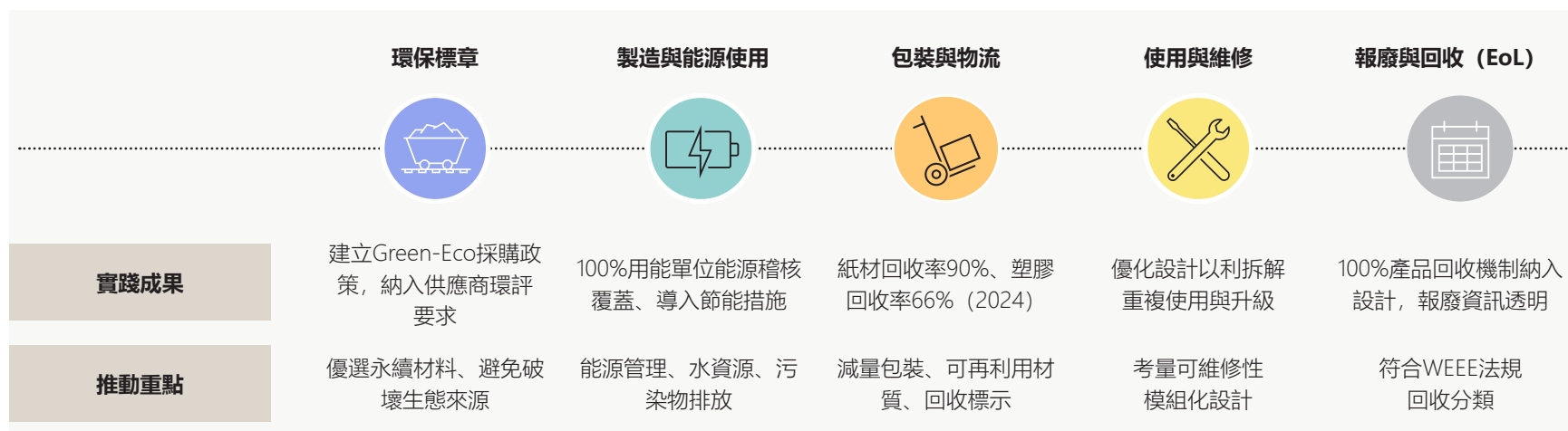
通過產品的生命週期評估（LCA），集團可以系統性地評估與產品或服務生命週期各個階段相關的环境影響，包括投入和產出。這種評估對於持續提供環保產品至關重要，因為它將評估結果應用於商品、製造或服務階段。鴻海的生命週期評估系統邊界涵蓋從產品生產的各個階段，包括原材料提取、製造、分配、使用和生命結束階段。集團使用專門的生命週期評估分析工具進行計算分析，得出環境影響評估結果和產品的碳足跡。我們率先由子公司工業富聯（Fii）率先推動「Green-Eco產品」專案，致力於降低產品環境足跡與提升可回收性。2024年，工業富聯正式啟動Green-Eco產品辨識與評估機制，依據內部標準針對產品進行環境指標評估（包括：溫室氣體排放、資源枯竭、水資源消耗、酸化、富營養化、毒性等），推動產品納入簡化生命週期評估（Simplified LCA），並以此作為產品設計與客戶回收政策的依據。

在生命週期各階段，Fii子公司從以下面向實踐綠色產品設計：

- 原材料採購：優先選擇環境友善原料，避免來自敏感區域的供應來源。
- 生產與製造階段：強化能源效率、污染物排放、水資源使用效率管理。
- 包裝與物流：推動包裝減量與材料可回收設計。

- 使用與報廢階段：提升耐用性與維修便利性，建構回收與再利用體系，符合WEEE等法規。

2024年，Fii子公司塑料回收利用率達66%，紙材回收利用率達90%，產品報廢後100%符合WEEE規範要求，並以Green-Eco標章彰顯其環境友善特性。



環保標章

2024年，鴻海的利潤實現100%的收入來自於符合Energy Star標準的第一類生態標籤認證產品。這些經第三方驗證的生態標籤為客戶和消費者提供了保證，使商標易於識別，並確認了鴻海對永續發展和環境責任的承諾。