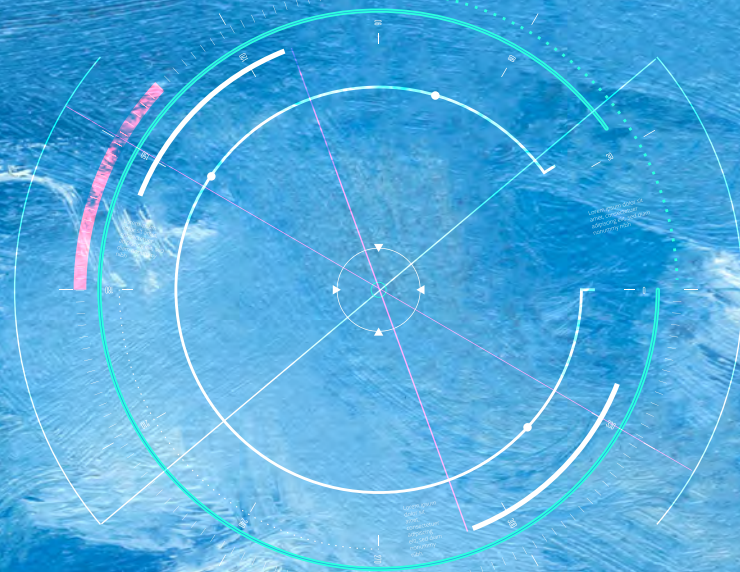




# 2021 Sustainability Report 永續報告書



## 目錄 INDEX

3	關於本報告書
4	董事長致詞
5	肯定與榮耀
6	2021 年度 ESG 績效一覽表
7	公司簡介
7	公司概況
9	經營方針
10	永續營運目標與策略
18	全球版圖與佈局

## 附錄

127	附錄一、GRI 準則對照表
132	附錄二、SASB 準則對照表
134	附錄三、第三方外部保證

## 1 海納治理 智慧創新

21	公司治理
30	誠信經營
34	創新研發與專利
40	永續委員會
41	利害關係人鑑別溝通與責任

## 4 鴻傳永續 共好夥伴

77	供應商永續管理政策
82	供應鏈永續影響力
88	推動共同成長

## 2 多元包容 幸福發展

49	整體概況
53	薪酬與福利
55	權益保障及溝通
58	教育訓練

## 5 綠色智能 循環經濟

93	氣候變遷
99	環境管理系統
100	水資源管理
102	廢棄物管理
103	化學品管理

## 3 健康職場 恪守安全

65	職業安全與衛生
72	員工健康促進

## 6 回饋社會 共贏共好

112	扶助弱勢
117	偏鄉教育
118	科技教育
122	多元教育
124	體育支持
126	社區回饋

## 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。

### 範疇

2021 年度永續報告書(以下簡稱本報告書)時間跨越自 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，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，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 2020 年報告書的邊界範疇相同，公司資訊無重大變化。

### 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 BSI 英國標準協會依據 AA1000AS v3 保證標準 Type I 中度保證標準，進行獨立查證，確認符合 GRI 準則「核心」選項與 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](#)。

### 撰寫原則與綱領

鴻海蒐集與研究國內外重要經濟、環境、社會議題、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 準則(GRI Standards) 之核心選項以及 SASB 準則進行編撰。

### 發行時間

鴻海每年定期發行永續報告書，本年度為第 14 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：2022 年 6 月發行

上一發行版本：2021 年 6 月發行

預計下一發行版本：2023 年 6 月發行

### 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：

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：[fgsc-03@foxconn.com](mailto:fgsc-03@foxconn.com)

## 董事長致詞

近年來，全球經濟社會發展受到極端氣候、大流行疾病、經貿衝突等動蕩考驗。鴻海作為全球最大的科技製造服務商，同時身為社會的一份子，在追求營運效益蓬勃發展、核心技術反覆推陳出新之餘，理應對環境、社會和經濟持續做出回饋與貢獻，持續追求生活環境的美好。鴻海在營運上奉為圭臬的雙 E 方程式「永續經營 = EPS+ESG」就是在此理念下所建構而成，我們在控制風險與取得機會中，持續推動綠色生態循環、人本健康關懷、智慧生活應用，致力實踐橫跨全球版圖的永續經營。

鴻海作為《財星》(Fortune) 500 強企業之一，也是台灣營收最高的公司，由最初的企業公民、企業社會責任、到企業永續經營，我們以五大心法推動 ESG，從組織就位、接軌國際、訂定目標、稽核認證、溝通透明等方式，一直當仁不讓持續參與，希望鴻海在 ESG 方面，也可以起到帶頭的作用。

為落實鴻海永續經營的方針，我們在 2022 年制定 6 大 ESG 策略與 32 項長程目標，涵蓋綠色智能、循環經濟、幸福發展、共贏共榮、鴻傳永續及海納治理，以 6 大策略為基石，結合本業核心能力，透過目標的制定，讓集團上下都有明確的指標可以遵循與努力，來提升環境永續、社會參與及公司治理等三大領域的投入成效。

鴻海首重綠色智慧的開發，積極投入電動車與儲能系統，我們發起電動車開放平臺 (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，降低電動車產業研發門檻，加速電動車產業發展。目的是讓更為環保的電動車可以加快市場化的時間、並降低成本，讓消費者都可以買得起，讓更多人可以利用電動車展現對環保的實際貢獻。

面對日益嚴重的氣候議題，鴻海也以接軌國際為方向，除了響應氣候行動 100+ (Climate Action 100+) 倡議、承諾於 2050 年達成淨零排放目標外，我們也早已陸續參與碳揭露專案 (CDP) 計畫，以及遞交符合 1.5°C 溫升路徑之科學碳目標設立申請書。為了能更積極推進，我們成為台灣淨零行動聯盟的創始會員，承諾台灣地區辦公室據點於 2030 年達到零碳排之目標，生產據點於 2050 年達成零碳排，更著手導入氣候相關財務揭露 (TCFD)，藉由出版 TCFD 淨零願景報告書，揭露淨零排放道路上的深耕軌跡。

員工也是鴻海最關切的議題，在長程目標中也有高達九個目標直接與員工權益相關。我們在選才、用才、留才、育才等方面都訂下明確的指標，另外在員工健康與安全方面也制定嚴格的標準，希望透過這些目標的努力，可以持續提升員工滿意度。對於下一代養育的責任，鴻海提供台灣員工「0 到 6 歲公司養」的津貼專案，讓員工生養下一代的意願大幅提升，產後留職率高達 90%。在社會公益方面，有鑑於新冠疫情的擴散，我們去年也捐贈疫苗，並在不同國家地區爭取員工優先施打。針對下一代人才培育，與鴻海基金會協辦「偏鄉國中 AI 研習營」，期望弭平城鄉科技教育的差距。近期也成立的志工社，將透過組織的運作，讓更多員工可以投入公益活動。

在公司治理方面，我們在今年於董事會下成立的提名委員會，並在新一屆董事改選中，提名了超過過半數的五席獨立董事，並將女性董事席次由一席增至二席。我們也關注在資訊安全以及貪腐防治方面的措施，以確保公司權益。此外，為了發揮鴻海在 ESG 的影響力，鴻海也把供應商的 ESG 納入鴻海的長程目標中，未來我們會將供應商在綠色產品、環境保護、綠電採用、碳管理、廢棄物零填埋、以及其他 CSR 績效方面列入追蹤。

鴻海秉持初心，倚著「F1.0、2.0、3.0」轉型升級策略，伴隨著關懷、愛護深耕這片土地的信念，藉由對 ESG 的重視與實質投入，攜手供應鏈與各大企業共同朝智慧、綠能、環保方向邁進，建立責任製造的標準與共榮共贏的共識。在創造營收高峰的同時，感謝員工的付出、供應鏈夥伴的合作、客戶的信任與社會大眾的支持。企業永續經營是條任重道遠的道路，但鴻海有堅定的信心，與厚實的本業基礎，將帶領全體員工、供應鏈夥伴、同業，持續投身於環境永續、社會參與以及公司治理，邁向永續未來無限可能的道路。

鴻海精密工業股份有限公司  
董事長 劉揚偉  
二〇二二年六月





# 肯定與榮耀

- |   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
| <p><b>Sustainalytics</b> 10.4 低風險</p>                         | <p>世界經濟論壇 (WEF) 全球唯一<b>4</b>座燈塔工廠</p>   | <p>台灣企業永續獎 榮獲<b>7</b>大獎項</p>        |
| <p>MSCI ESG Rating BB Grade</p>                               | <p>大中華企業可持續發展指數 Achiever Awards 入選台灣<b>前二十強</b></p>                           | <p>天下企業公民獎 大型企業第<b>25</b>名</p>      |
| <p>FTSE4Good 富時羅素 台灣永續成份股</p>                                 | <p>全球企業永續獎 防疫貢獻獎 永續報告書獎</p>   | <p>公司治理評鑑 6~20%</p>                 |
| <p>美國財富雜誌《Fortune》 全球500大第<b>22</b>名</p>                      | <p>2021 哈佛商業評論 數位轉型鼎革獎 智慧製造<b>首獎</b></p>                                      | <p>教育部體育署 體育推手獎</p>                 |
| <p>富比士雜誌《Forbes》 全球2000大第<b>94</b>名 全球最佳企業僱主榜台灣第<b>1</b>名</p> | <p>亞洲企業社會責任獎 社會貢獻獎</p>  | <p>各大人力評選活動 榮獲<b>4</b>個人力評比機構獎項</p> |
| <p>科睿唯安 連續<b>5</b>年全球百大創新機構</p>                               | <p>公眾環境研究中心(IPE) 綠色供應鏈指數 CITI大中華區第<b>1</b>名 企業氣候行動指數 CATI位列IT產業第<b>4</b>名</p> |                                     |

# 2021 年度 ESG 績效一覽表



## E 環境

- 響應 SBTi，並導入 Carton Trust 進行碳盤查，預計 2022 年提交科學減碳目標。
- 啟動 TCFD 專案並成為 TCFD Supporter。
- 成為台灣淨零行動聯盟創始會員，並擔任理事、監察人。
- 展開節能改造項目 1,587 項，總計減碳 320,925 tCO<sub>2e</sub>，節能效益高達近 13 億元新台幣。
- 整併及虛擬化伺服器，雲服務器算力增加約 20 倍，節省碳排 702 tCO<sub>2e</sub> / 年。
- 實際節能率達 5.56%，成功達成年度節能目標。
- 龍華園區獲得 UL 2799 金級驗證；衡陽廠區、昆山廠區則是最高鉑金級。
- 推動 98 家供應商完成碳盤查、51 家完成 ISO 14064-1 查證，共減碳 99,296.93 tCO<sub>2e</sub>。
- 推動 5 家試點供應商使用再生能源。
- 推動 3 家供應商取得 UL 2799 廢棄物零填埋驗證。



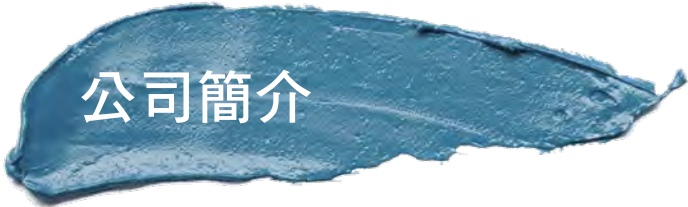
## S 社會

- 台灣地區新進率維持 15% 左右，離職率則有下降趨勢；大陸地區月均新進率與離職率維持在 5% 至 6%，呈現健康的人才流動，且員工育嬰復職率與留任率皆接近 100%，留任優秀人才。
- 2021 年員工薪資和福利費用約 3,031 億元新台幣，舉辦 4,865 場次各式員工活動，達 168.6 萬人次參與。
- 鴻海「0 到 6 歲公司養」，共 1,020 鴻海寶寶受惠，累計二年發出超過 3.1 億元。
- 富士康大學投入資金達 1.51 億元，員工培訓 7,308 萬小時，每名員工接受訓練的平均時數為 77.2 小時；推動 1,010 人大學及以上畢業。
- 為員工與承攬商舉辦安全衛生培訓課程，總共近 1,183,524 人次參加，以及舉辦 51 場次健康促進活動，參與員工達 18,745 人次。
- 協同台積公司、慈濟，為台灣採購 1,500 萬劑 BNT 新冠疫苗。
- 總計投入 1.29 億元於社會公益項目，並以扶持弱勢、偏鄉教育、科技教育、多元教育、體育支持，以及社區回饋為主軸。



## G 治理

- 營業收入達 5.99 兆元新台幣，為台灣第一大營收企業，相當於台灣 GDP27%。
- 台灣第二大市值企業。
- 透過集團化經營提供全球近 40% 的電子產品。
- 以鴻海速度發表三款自主開發的電動車款。
- 全球專利申請已累計 159,710 件，核准量達到 92,414 件，全球第 18 位。
- 鼓勵同仁研發創新，總計發放 2,017 人次，金額達 920 萬元。
- 推動導入 ISO 22301 BCM 營運持續管理，並完成 30 位種子人員培訓。
- 推動導入 ISO 37001 反賄賂管理系統，強化公司與誠信經營。
- 已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並辦理 494 場次資安訓練課程，建立良好資安文化。
- 推動及輔導 47 家供應商改善環境違規、124 家高環境影響供應商填報和公開污染物排放轉移數據 (PRTR)。
- 透過數位體驗、智能決策、數位高速、資訊安全、運營效益達到數位轉型。



# 公司簡介

## 公司概况

公司全名	鴻海精密工業股份有限公司
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 <a href="#">集團官網</a> ）
集團全球員工人數	946,111 人
實收資本額	1,386 億元新台幣
2021 年營業額	59,941 億元新台幣



## 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。

在劉揚偉董事長的領導下，2021 年營收達新台幣 5.99 兆，毛利達 3,621 億，年增 20%、營業淨利 1,490 億，年增 34%、淨利 1,393 億，年增 37%，全年皆三率三升，全年 EPS 達 10.05 元，創下自 2008 年以來，近 14 年新高。




## 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 Consumer Electronics 以及一部分 Communications 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。



### 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 Computing 的範疇。



### 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。





## 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。

## 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 大潮流，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。

## 目標與願景



## 目標與願景

**G**

落實誠信經營、  
完善公司治理、  
保障各利害關  
係人權益

核心 SDGs 目標



六大目標與策略

**鴻傳永續**

營運創新治理透明  
深化夥伴關係永續  
共好

**海納治理**

誠信經營廉潔文化  
構建良善公司治理  
環境

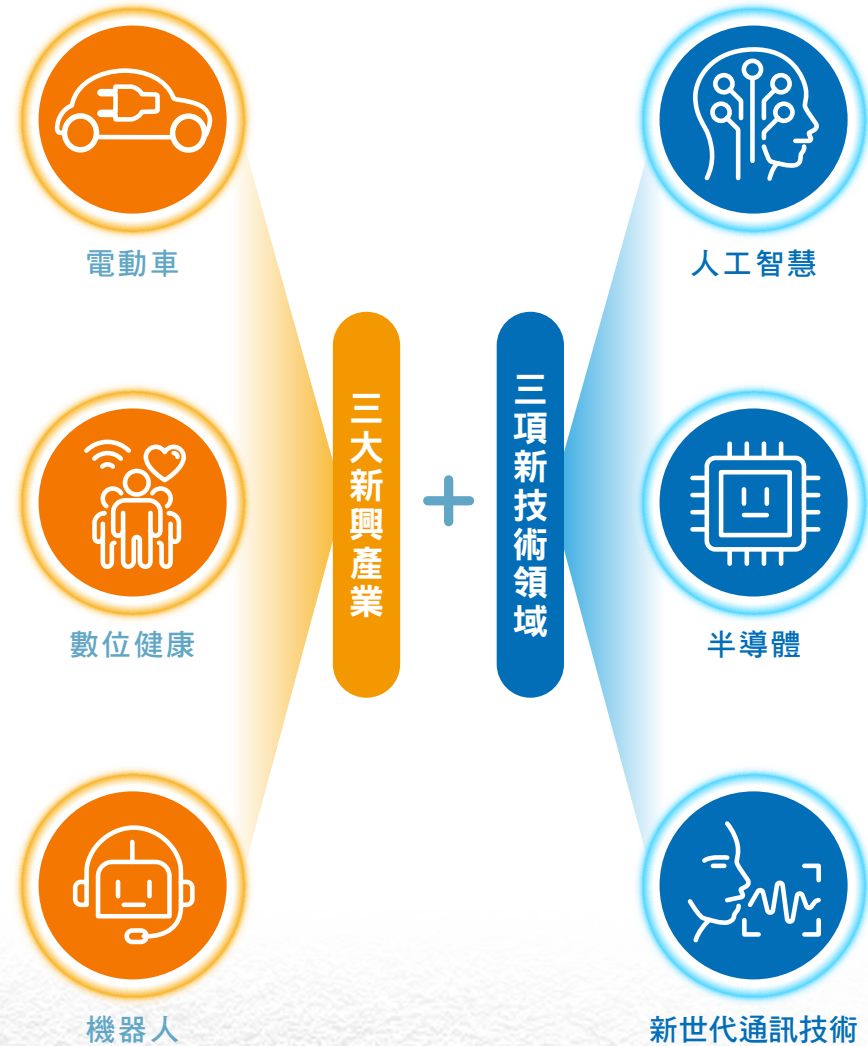
- 建立過半數董事未兼任鴻海員工或經理人原則。
- 董事會女性董事佔比由現行的 11% 提高至 30%。
- 董事會、審計委員會、薪資報酬委員會等績效評估目標提升至平均 4.8 分，每三年由外部專業團隊執行董事會暨功能性委員會績效評估一次。
- 公開揭露集團稅務政策。
- 持續改進 ISO 27001 資訊安全管理制度，協助事業單位建立資安系統。
- 每年進行 10 項重要系統滲透測試，確保無低影響重大資安事件案例。
- 運用集團 APP 公告貪腐、違法違規事件，每年公開數量件數成長 10%。
- 針對特定供應商實施 ESG 項目（涵蓋綠色產品、社會環境責任、碳管理）績效考評，將覆蓋率提高至 100%。
- 電子類關鍵供應商，需在 RoHS 與 REACH 管理平台實施全物質宣告。
- 獲廢棄物零填埋驗證的電子類特定供應商，由現行 3 家增加至 25 家以上。
- 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。
- 每年評選電子類關鍵供應商，若推動 ESG 工作績差者，年採購總數量或總金額可減少 2-5%。
- 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。
- 機構類特定供應商每 3 年稽核覆蓋率 90%。

詳見  
第一章、  
第四章

## 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 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，認為接下來的產業將會是自動化、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，每個產業規模 3 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。



## 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	對應 ESG 目標與策略 (推動目標請見 P.11、12)	回應策略與行動方案
	<p>共贏共榮</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。共服務 650 場次、參與志工達 640 位以上。</li> <li>連續五年辦理鴻海獎學鯨，累計共 2,969 名學生受益，累計發放獎學金達 1.8 億元予中低收入學生。</li> </ul>
	<p>幸福發展</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>防疫六早策略、防疫七項機制迎戰新冠疫情，並自製口罩。</li> <li>主動發起購買新冠疫苗捐贈主管機關，有效解決台灣的疫苗危機，使台灣疫苗一劑覆蓋率從 9 月的 42.6% 上升至 80% 以上。</li> <li>為員工舉辦健康講座、開放健康生活館、運動團課、線上健康教室等活動，總計辦理 51 場次，參與員工達 18,745 人次</li> </ul>

SDGs 目標	對應 ESG 目標與策略 (推動目標請見 P.11、12)	回應策略與行動方案
	<p>幸福發展 共贏共榮</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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，且計有 3,062 人畢業，發表 1,010 篇畢業論文。</li> <li>• 建立台灣科技教育制度，編撰全台首本 AI 高中教科書與漫畫書。</li> <li>• 辦理多項偏鄉教育專案，給予最適當的資源，發掘我潛能的機會，以達成學習成長的效果。</li> </ul>
	<p>循環經濟</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 5,786 千噸，占總用水量的 6.60%。</li> </ul>
	<p>綠色智能</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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，以及直接購買其他清潔能源。於 2021 年，集團總裝置容量達 260.20MW，全球清潔能源使用總量達 48,387.91 萬 kWh，清潔能源使用佔比 5.17 %。</li> <li>• 推動 5 家供應商落實或計劃使用再生能源。</li> </ul>
	<p>鴻傳永續</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 成為台灣第一大營收企業，2021 年營收突破新台幣 5.99 兆元，相當於台灣 GDP 27%。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul>

SDGs 目標	對應 ESG 目標與策略 (推動目標請見 P.11、12)	回應策略與行動方案
	<p>鴻傳永續 海納治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發表三款自主開發的電動車款，呈現台灣車輛產業數十年自主研發的成果，展現鴻海作為全球新造車勢力的決心。</li> <li>全球唯一擁有 4 座 WEF 燈塔工廠驗證的企業，集團再次以絕對實力領跑行業。</li> <li>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，如量子電腦教師與高中職生培訓營、編撰全台首本 AI 高中教科書與漫畫書。</li> </ul>
	<p>循環經濟</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>龍華園區獲得 UL 2799 金級驗證，成為全球首座綜合生態示範園區；衡陽廠區、昆山廠區也取得了 UL 2799 廢棄物零填埋最高鉑金級驗證；同時推動 3 家供應商取得 UL 2799 廢棄物零填埋驗證。</li> <li>要求供應商嚴格遵守所在地的環保法規，並全面推行綠色採購，要求供應商完善並建置 RoHS 10 項有害物質自主檢測能力，禁止排放未經處理的有害物質或物料。</li> <li>建置化學品與有害物質的管理系統，評估和追蹤化學品的使用情況，以確保化學品不會造成環境與人體危害。</li> </ul>
	<p>綠色智能</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投入 17.50 億元新台幣於 1,587 項節能專案，總計節能量 520,982MWh，共減碳 320,925 tCO<sub>2</sub>e，節能效益高達近 13 億元新台幣。</li> <li>輔導與推動 98 家供應商完成碳盤查、51 家完成 ISO 14064-1 查證，共減碳 99,296.93 tCO<sub>2</sub>e。</li> </ul>
	<p>鴻傳永續 海納治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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、工會會員等不同而採取歧視行為，同時也禁用童工之人員從事工作。</li> <li>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。</li> </ul>



## RBA 行為準則



集團的「行為準則」是基於 RBA (Responsible Business Alliance) 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。作為國際商業社群及 RBA (Responsible Business Alliance) 的一員，集團致力於推動社會責任，讓全球員工與供應商能夠本著行為準則之宗旨去執行集團的商業運作。



2021 年鴻海科技  
集團行為準則

## 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。

## 全球環境資訊揭露平台



集團自 2015 年開始加入 CDP，通過測量和揭露環境資訊來衡量、管理及減少氣候變遷對公司的影響程度。公司在 2021 年氣候變遷問卷回覆評級中，整體獲得管理級別，其中單項氣候治理，範疇 1&2 排放及減碳倡議行動三項均獲得領導力級別。

## 氣候相關財務揭露建議



2021 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。

有關集團回應 TCFD 揭露要求，請見「[氣候變遷](#)」

## 科學減碳目標 SBTi



集團於 2021 年 1 月向科學碳目標倡議組織 (SBTi) 遞交具商業野心的 1.5°C 減碳承諾書，且在 SBT、CDP 等網站揭露。集團將以科學的手法，制定適用於鴻海的科學碳目標，並獲得 SBT 認可，預計 2023 年前通過目標驗證與批准。

## 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。



### 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

是指佈局重點以中國大陸為中心，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」的把貨物交到客戶指定的地點



# 1

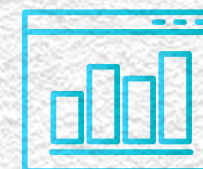
## 海納治理 智慧創新

公司治理	P21
誠信經營	P30
創新研發與專利	P34
永續委員會	P40
利害關係人鑑別溝通與責任	P41



### 關鍵回應利害關係人：

- 員工
- 客戶
- 股東 / 投資人
- 供應商 / 承攬商
- 政府機構
- 媒體
- 非政府組織



# 海納治理 智慧創新

## 重大性議題管理方針

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



### 意義

建立良好的公司治理與誠信經營文化，將能有效保障各利害關係人的權益，並展現企業價值，因此集團堅守誠信文化、誠信經營，並依循國內外法規要求，對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍的態度。同時，集團為鞏固科技產業領先地位，亦不斷投入資源於研發先進科技技術。



### 政策與承諾

集團將遵守所有國內外法規要求，要求保障股東權益、強化董事會職能、發揮功能委員會的職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。此外，集團為實現 F3.0 轉型升級的目標，將以「3+3」作為重要的發展策略，並帶領各界邁向智慧社會的未來。



### 申訴機制

詳見章節

[利害關係人鑑別溝通與責任](#)



### 評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論如何持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況，以持續精進評量機制。
- 依年度稽核計畫，每年審查集團的公司治理情形。



### 特定的行動

- 持續精進公司治理績效，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。
- 集團全球專利申請已累計 159,710 件，核准量達到 92,414 件。
- 以鴻海速度發表三款自主開發的電動車款。
- 辦理智財獎勵，鼓勵研發同仁創新，總計發放 2,017 人次，金額達 920 萬元。



### 目標

#### 短期目標

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。

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。

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%。

#### 中長期目標

建立過半數董事未兼任鴻海員工或經理人原則。

董事會女性董事佔比由現行的 11% 提高至 30%。

董事會、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。

公開揭露集團稅務政策。

# 公司治理

## 集團組織及董事會

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、供應商、政府及非政府組織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。董事會管理團隊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。

集團最新一屆董事會設董事 9 人，包含獨立董事 5 人與女性董事 2 人，以及審計委員會和薪酬委員會，並於 2022 年 3 月 16 日董事會已通過設立提名委員會。各董事具備理工、財務等不同學歷背景及工作經驗，以落實執行多元化方針，健全本公司之董事會結構，董事任期 3 年，可連選連任。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。



董事簡歷



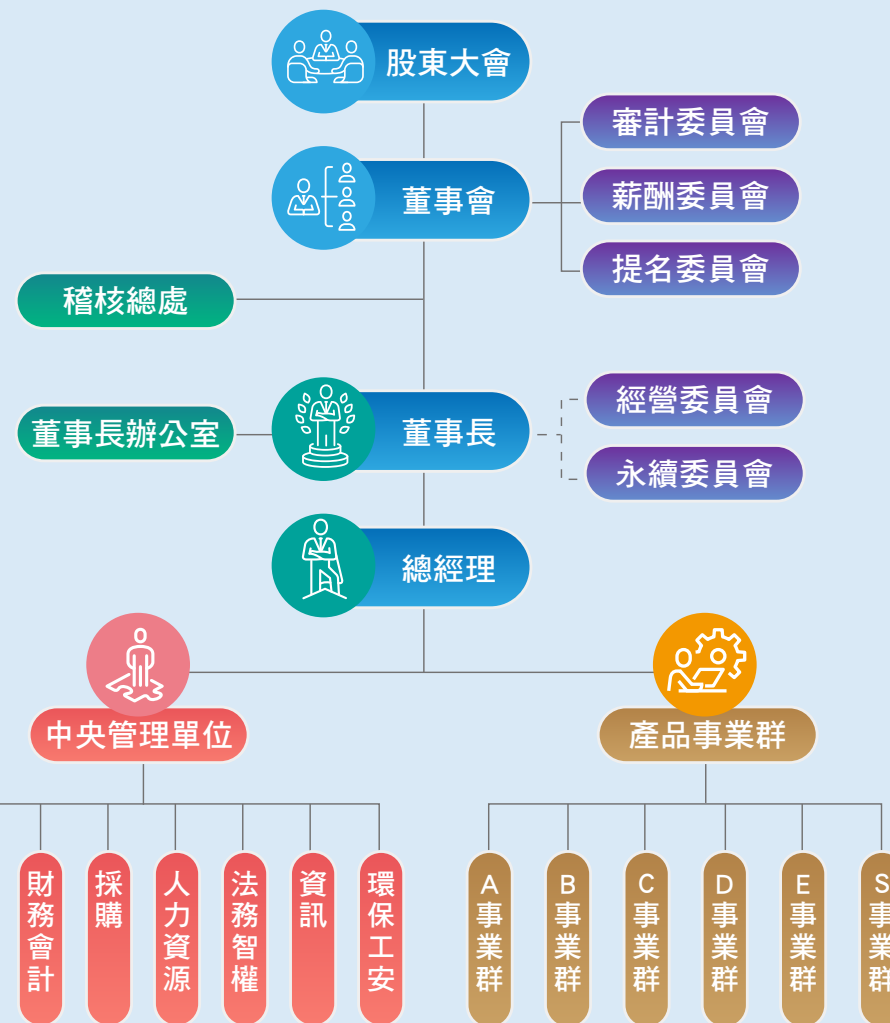
董事會  
重要決議



董事所具專業知識  
及獨立性之情形



董事會成員  
多元化情形



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。在此原則下，集團董事會設立審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。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，由永續委員會每年度定期向董事會報告企業永續落實情形。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。2021年，集團第八屆公司治理評鑑排名為6%至20%。

集團 2021  
財務年報

[有關集團公司治理實務守則、董事\(含獨立董事\)、總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、退職金、教育訓練時數等詳細內容請參閱集團 2021 年財務年報。](#)



股東權益之維護與平等對待

集團鼓勵股東參與公司治理，除股東會之外，更以有效率的方式與股東聯繫，與經理人、獨立董事共同瞭解股東之意見及關注之議題、明確解釋公司之政策，以取得股東支持。

集團已委任專業股務代辦機構辦理股東會事務，使股東會在合法、有效、安全之前提下召開，另設有投資人關係處專責處理股東建議或糾紛。



公司治理  
實務守則

審計委員會

集團依證券交易法於2016年7月設置「審計委員會」，由全體獨立董事擔任審計委員，任期為3年，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。依據集團「審計委員會組織規程」，審計委員會每季至少召開一次，2021年審計委員會共召開6次會議。

薪酬委員會

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「薪資報酬委員會」，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。依據「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會每年至少召開2次，2021年薪資報酬委員會共召開2次會議。

## 財務績效

在劉揚偉董事長的領導下，2021 年營收達新台幣 5,994 兆，毛利達 3,621 億，年增 20%、營業淨利 1,490 億，年增 34%、淨利 1,393 億，年增 37%，全年皆三率三升，全年 EPS 達 10.05 元，創下自 2008 年以來，近 14 年新高。

項目	單位	2019	2020	2021
營業收入	十億元新台幣	5,343	5,358	5,994
營業成本	十億元新台幣	5,027	5,055	5,632
員工薪資和福利	十億元新台幣	306	281	303
所得稅	十億元新台幣	44	26	29
淨利	十億元新台幣	115	102	139
每股盈餘 (虧損)	元新台幣	8.32	7.34	10.05

## 全台營業收入第一名之企業 三率三升



集團 2021 年  
財務年報



集團  
財務摘要

## 風險管理

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。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。

### 管理目標

1. 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。
2. 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。
3. 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。

### 管理系統

1. 風險管理工作按照董事會及股東會核准的政策執行。透過與集團內各營運單位密切合作，以負責辨認、評估與規避相關風險。
2. 董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策。

### 風險管理範疇與因應策略

財務 考量	市場風險	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	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定期評估客戶與相關產業，提前部署因應措施。
	流動性風險	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。
營運 考量	進貨與銷貨集中	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。
	資訊安全	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	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	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	為避免造成相關財產損失及營運中斷等不可抗力或意外事故，集團衡量相關管理成本、保險費用後，透過購買各類保險以移轉相關風險至風險承擔機構。集團將於 2021 年導入 ISO 22301 持續營運管理，以管理營運風險，藉由主動出擊，因應突發事件，達成在危機期間持續營運與快速復原，此外集團於 2021 年邀請國際第三方機構辦理種子培訓課程，並計有 30 人完訓。
策略 考量	作業風險	為防範內部作業人員無意之疏失或有意之隱瞞、破壞，而導致損失的風險，集團組織設計上之交易執行、確認、及交割等人員不得互相兼任，有關衡量、監督、與控制人員，應屬不同部門，並向董事會、或向不負責交易、或部門決策責任之高階主管人員報告。
	科技改變	近年本公司積極致力於佈局科技技術之研發，並隨時注意產業變化，未來將繼續配合市場的趨勢、客戶的需求來進行研究發展。
	研發與技術	集團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。

註：

1. 有關職業安全與衛生的風險，請見章節「[安全稽查風險鑑別](#)」。
2. 有關供應鏈的風險，請見章節「[供應商永續管理政策](#)」。
3. 有關氣候變遷的風險與機會 /TCFD 氣候相關財務揭露建議分析，請見章節「[氣候變遷](#)」。



## 資訊安全管理

### 資訊安全組織

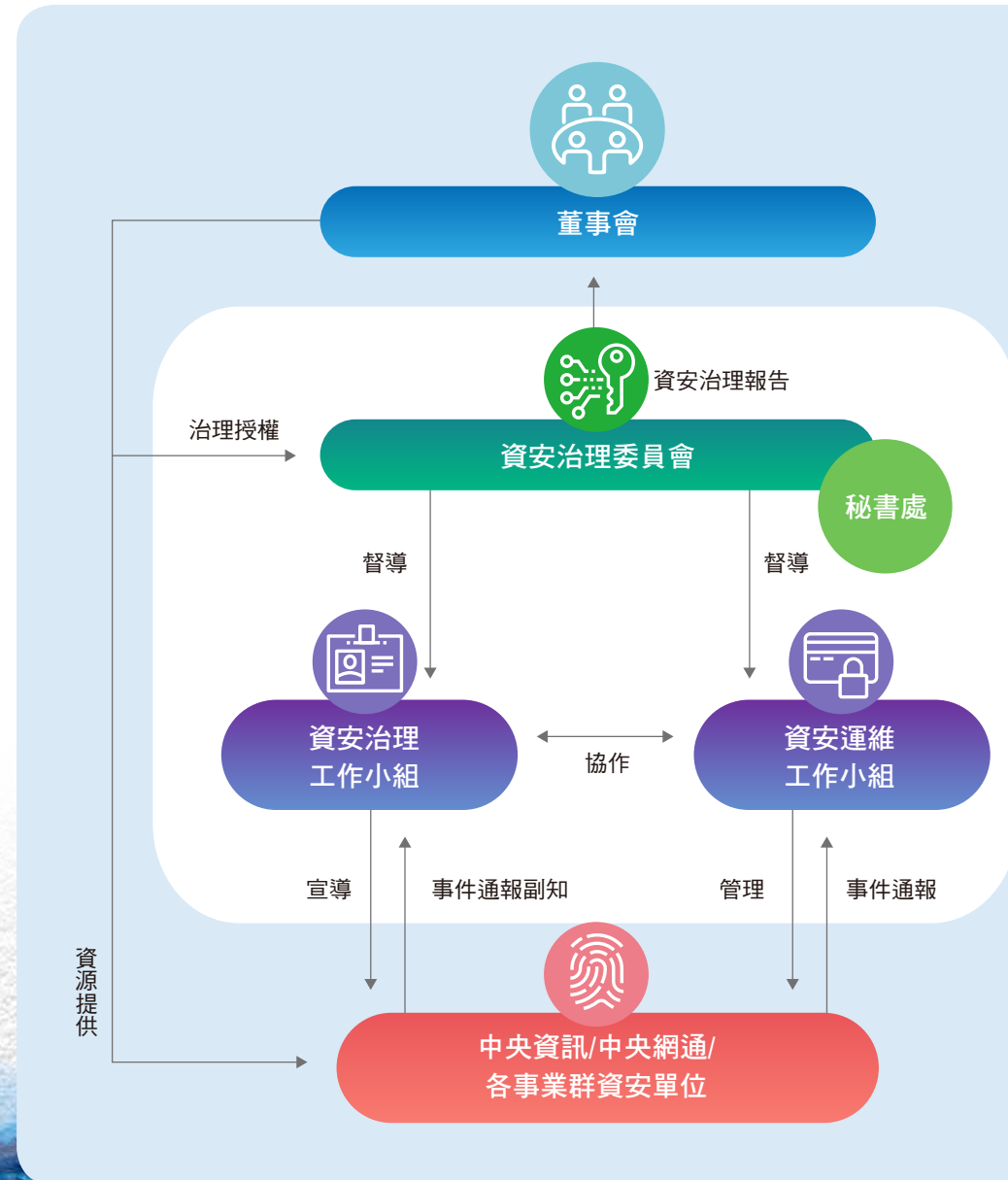
為保障客戶對於資訊的安全需求、滿足客戶的隱私及財產權，特別設立資訊安全委員會，主席由董事長擔任，成員包括事業群最高主管、管理公司資訊及網路最高主管、鴻海研究院最高主管等；公司財務、人資、法務、稽核等最高主管視所需專案列席。委員會將指派各資訊安全專案之主責人員，提供專案執行所需支援、審核資安專案成果，定期向董事會彙報資安治理議題、方向及資安治理成效。為協助委員會對資安威脅情資掌握、新興資安技術評估及驗證等作業，設置秘書處由鴻海研究院擔任，委員會下轄分為資安治理工作小組、資安運維工作小組，職能分工如下：

#### 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程序制定，確保法規的遵循性查核。

#### 資安運維工作小組：

落實建置及維運資安架構、設備，在資安防護、風險評估等工作，確保資安執行成效。



## 資訊安全政策

集團資訊安全政策為「維護公司之資訊機密性、完整性、可用性與適法性，避免當發生人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益」。集團已有導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧財產、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標。

## 資訊風險控制

集團為完善落實資安政策，管理層面將由政策制度、組織職責、人力安全、文件管控、資產管理、通訊與作業管理、存取控制、實體環境、系統開發與維護、營運持續管理、安全事件管理、法規遵循性等方面著手訂定資訊安全的相關規範；技術層面則設置網路防火牆、入侵檢測系統、郵件安全系統、作業系統自動偵測更新、病毒防護系統、網路准入系統、安全監控系統及弱點掃描系統等。集團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。集團制定具有針對性及有效性之營運持續計畫，採取關鍵性業務調查之方式進行調查，並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)，並每年至少演練一次，持續改善提升業務連續性能力。於 2021 年末發生任何衝擊公司營運及侵犯隱私的網路攻擊事件。

## 員工資安訓練

集團在新人入職時進行基本的資訊安全教育訓練，對在職人員則透過定期的資安教育訓練、海報 / 影片宣導強化員工的資安意識，並依據中央資訊總處資訊安全教育訓練作業說明書，專業技術人員每人每年需接收八小時以上的培訓。集團在內部資訊平台設立通報機制，保障同仁可回報發現或遭遇的事件，並由人資主管單位給予舉報人適當獎勵，且依員工手冊規定，及時舉報違規或損害公司之案件經查證屬實者，給予記小功一次。2021 年已為管理人員、IT 人員、一般員工與外部人員辦理 494 場次資安訓練課程。



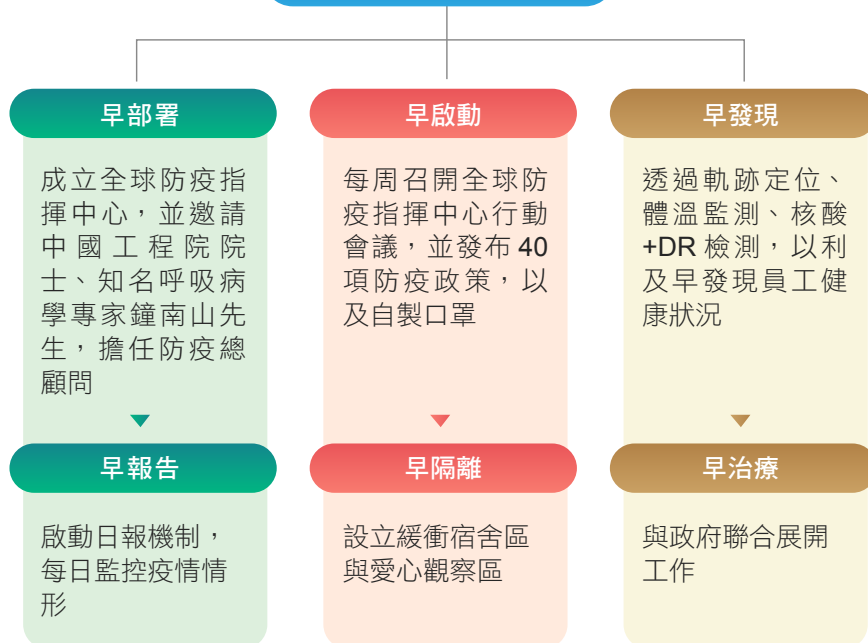
## 新冠疫情防疫措施

為因應新冠疫情的影響，集團以員工及家屬的健康安全為最高原則，啟動內部營運持續計畫（Business Continuity Planning，簡稱 BCP），並由劉揚偉董事長親自坐鎮防疫指揮中心，每周召開防疫會議，由相關權責主管向董事長報告，部署集團防疫策略。

在集團董事長領軍下，透過完善疫情資訊傳遞、防疫物資發放及動態管制措施執行的一條龍防控渠道，達成因疫情引起的勞動力損失降至最低程度，也獲得 2021 全球企業永續獎 (GCSA) 之疫情防治貢獻獎。

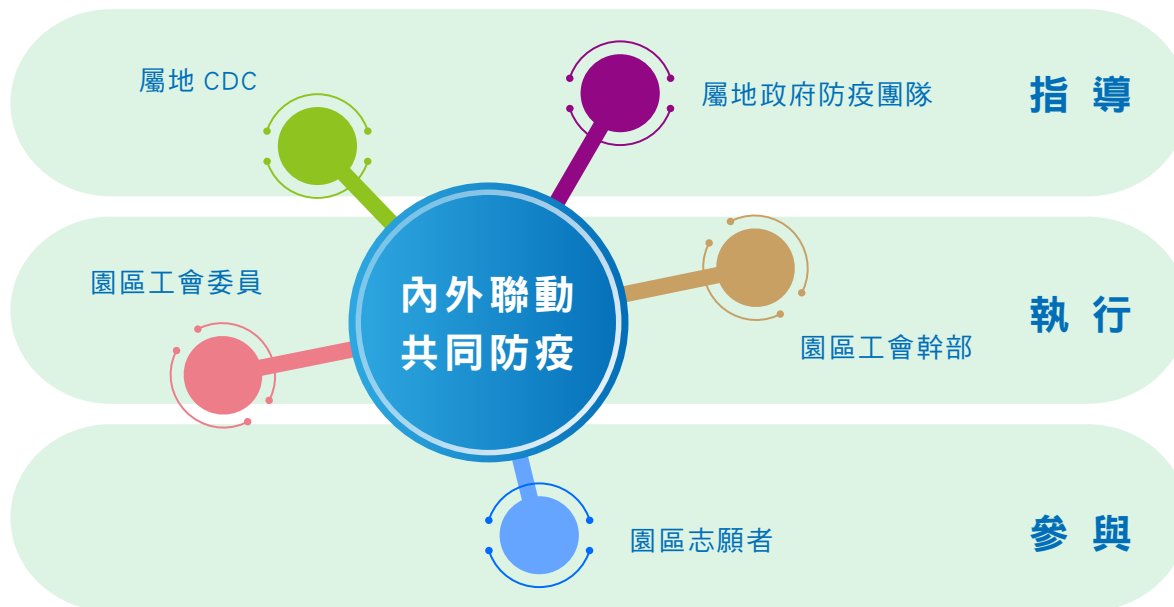


### 集團防疫六早策略

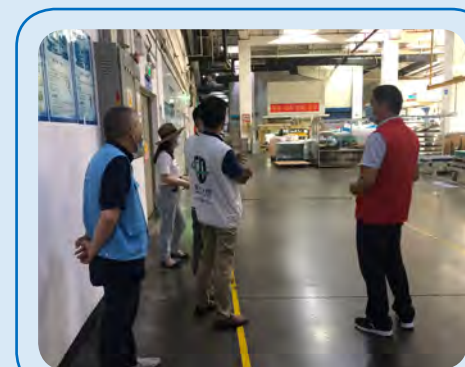


### 集團防疫七項機制

- 1 防疫機制到位**
  - 防疫組織系統建置
  - 防疫指揮中心會議機制
  - 確診個案處理流程
- 2 防疫物資到位**
  - 防疫物資庫存管理
  - 體溫監測設備到位
- 3 清潔消毒到位**
  - 公共區域消毒管理
  - 接觸性物件消毒管理
  - 廠區空調通風與衛生管理
- 4 員工排查到位**
  - 相信 APP 平台每日健康管理
  - 體溫與健康狀況異常監測機制
  - 重點對象（自疫區返回工作崗位人員）
  - 監測管理與通報
- 5 內部管理到位**
  - 入廠管理
  - 集團車輛物流管制辦法
  - 外部人員管理
  - 設立防疫期間請假及差旅辦法
- 6 教育訓練到位**
  - 防疫教育訓練課程
  - 組織園區全體員工防疫測驗
  - 防疫文宣佈達（線上 + 線下）
- 7 員工關懷到位**
  - 主管主動關懷員工
  - 健康管理
  - 防疫熱線



遠程稽核共展開 8 個專項 28 個園區 89 場次，稽核缺失 212 項，跟進整改 212 項，整改率 100%；28 個園區自主稽核缺失 2712 項，整改 2712 項，整改率 100%。



### 防疫稽核工作機制

1. 稽核組織	園區工會負責
2. 稽核人力	專職與兼職委員
3. 稽核方式	定期稽核，週一至週六，重點為人流高峰時段
4. 稽核範圍	一線 / 三線門崗、愛心觀察區、緩衝宿舍 (公寓) 區、集體宿舍 (公寓) 區、餐廳、生產車間、吸煙區 / 商業街等公共區域
5. 稽核標準	《園區防疫工作稽核內容 (標準) 》設有 10 大類 160 項

鴻海始終堅持走在環境共存、社會共榮的永續經營道路上，並深信「真正的世界級企業，不只是商業世界的領導典範，也應是社會環境的穩定力量」，因此在新冠疫情爆發之初，鴻海深知要建構完整的防疫網，企業團體無法獨善其身，必須加入全社會的防疫團隊及系統，每個社區、家庭才有保障，大家才能渡過難關。

於 2021 年 5 月，台灣再度爆發疫情，當地政府宣布進入三級警戒，惟當時台灣出現疫苗不足的危機，恐會持續加重疫情。為解決台灣疫苗危機，鴻海立即評估並積極投入洽商疫苗採購捐贈事宜，而創辦人郭台銘先生亦主動向有關當局提出 BNT 疫苗捐贈方案，同時也獲得全體董事一致支持後，於 6 月 1 日正式向衛福部提出 BNT 疫苗捐贈方案遞件申請，並將疫苗全數交由台灣衛福部使用，經與台灣政府商議後，於 6 月 18 日正式授權鴻海購買 500 萬劑 BNT 疫苗採購，並成功簽約。最終在台積公司、慈濟與其他合作方的合作下，聯合採購了 1,500 萬劑。

疫苗在 2021 年 9 月陸續到貨，最終在 2022 年 1 月 27 日全數到貨，有效解決台灣的疫苗危機，使台灣疫苗一劑覆蓋率從 9 月的 42.6% 上升至 80% 以上。



圖片來源：台灣中央流行疫情指揮中心

「從 5 月 23 日向有關當局提出 BNT 疫苗捐贈方案，並自 6 月 1 日送件到食藥署，6 月 18 日行政院宣佈正式授權至今天剛好 7 周，這段時間我自知責任重大，阻礙重重，惟我及我們疫苗採購團隊始終抱持希望，也儘可能希望在最短的時間內完成採購及捐贈的法律程序。對大家期待疫苗的焦慮，我與團隊都感同身受。很欣慰今日終於能給社會大眾一個交代。但還不能放鬆，因為持續還要努力催促到貨時間和到貨數量，但這批來自德國原廠直送的疫苗，相信可以協助台灣社會面對疫情時增加信心並且得到喘息。在海外疫情依舊嚴峻的狀況下，台灣未來還是可能有第二波、第三波病毒的侵襲，大家仍應依循防疫規定。團結是克服逆境的解藥，台灣加油，期待疫過天晴。」

— 創辦人 郭台銘

「台灣社會此刻最需要的就是疫苗資源。我們全權委託郭創辦人，透過永齡基金會的力量主動洽商引進疫苗，提供給台灣醫療防疫系統，善盡社會責任。鴻海公司深知台灣要建構完整的防疫網，企業團體無法獨善其身，必須加入全社會的防疫團隊及系統。每個社區、家庭才有保障，大家才能渡過難關。」

— 董事長 劉揚偉

## 誠信經營

集團堅守誠信文化、誠信經營，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策，完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求。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。

為落實誠信經營及道德行為，集團已建立有效之內部控制制度，且每年定期對員工舉辦教育訓練，如 2021 年度舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練含內線交易、營業秘密暨法務通識資訊及通訊網路作業規範公司資訊安全政策簡介等相關課程，總計 1,316 人次參與，讓員工時時刻刻警惕自己，並讓員工知悉最新的相關法規變動，以防範員工觸犯法規或發生類似的錯誤。集團於 2021 年，未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為、貪腐有關的違法事件。

## 集團行為準則規範

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。身為會員，集團遵循 RBA 所有行為準則，推行落實永續規範，並對供應商實施稽核，確保其也遵守集團政策與準則。

(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，請見章節[供應商永續管理政策](#))

集團秉承公正、誠實、廉潔的原則參與競爭，展開業務，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，由各次集團最高主管簽署後貫徹執行，積極履行企業永續責任，同時 CoC 教育培訓是所有新進員工每年之必修課程，在職員工則持續宣導他們應符合 CoC 的要求。



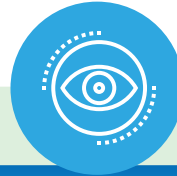
集團企業社會責任  
(ESG) 行為準則



### 負責任的礦物採購

集團嚴格遵守國際組織及行業的有關規定，不接受及不使用來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的「衝突礦產」，並要求所有供應商追溯所有產品中所含的「衝突礦產」，包括金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W)，的來源及提供相關資訊。此外，集團要求其下游供應商應履行禁止衝突礦產有關的法律要求，若有違反則不得列入集團供應商名單。

#### 常見衝突礦產



### 反貪腐政策

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，集團將嚴格核處處理。員工、客戶或供應商等也可通過以下管道主動申訴：

外部郵箱：[renrenjubao@163.com](mailto:renrenjubao@163.com)；

[jubaofoxconn@gmail.com](mailto:jubaofoxconn@gmail.com)

內部郵箱：[HFJ.Justice@foxconn.com](mailto:HFJ.Justice@foxconn.com)

外線電話：+86-183-1699-4246（中國大陸）；  
+886-906-586-086（台灣）

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料保密。



### 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。



### 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

Email：[hfj.justice@foxconn.com](mailto:hfj.justice@foxconn.com)

## 內部控制與稽核

1 專業證照

**CIA, CEAP, CPA,  
CCSA, CISA** 等

2 內稽教育訓練

**2,115** 小時

3 內控自評  
總控制活動數

**20,022** 個

## 4 數位轉型

- 子公司快篩劑：為不同子公司設定不同的特別財務指標，系統將自動監測異常指標，稽核人員則能雲端掌握子公司財報風險與其品質。
- 持續性稽核平台：使用電腦進行持續性的稽核分析，並能快速且準確的資料分析之結果提供予稽核人員，以提升稽核效率。
- 流程自動化：將重複繁瑣工作交由機器人執行，節省例行性查核時間達50%以上，因此所節省的時間，可以增加查核頻率或增加專案的查核深度，以提升稽核品質

## 內部稽核組織

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，而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。

## 內部稽核之運作

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，併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，並於該報告陳核後加以追蹤，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陳核後，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，立即作成報告陳核，並通知董事會、審計委員會。

此外，集團規劃導入 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。



集團稽核長協助辦理與出席「內部稽核於 ESG 趨勢之因應作為」研討會，協助提升企業內稽單位對於 ESG 的認知。



### 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
- 應用自動化稽核程式 (如 RPA 等)



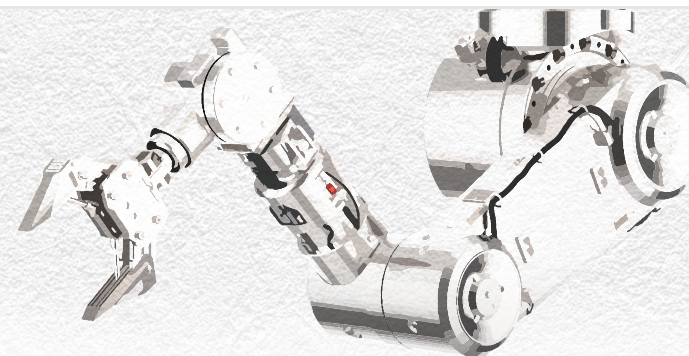
### 稽核結論/報告

- 召開結案會議
- 出具稽核報告 / 缺失單
- 按季追蹤缺失，直至改善為止



### 呈報

- 呈送董事會及審計委員會
- 製作業務報告，呈送董事會報告



# 創新研發與專利

## 創新研發政策與策略

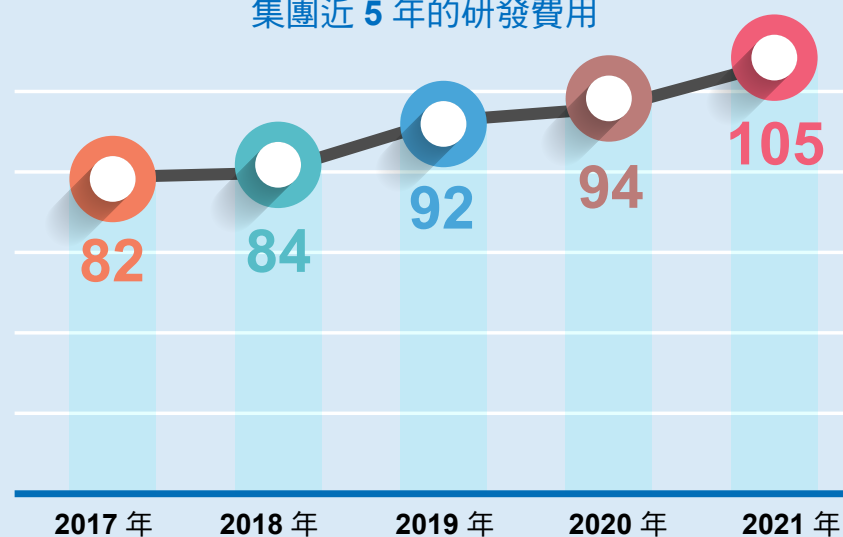
集團以「智慧」為核心，透過創新式整合設計製造服務（Integration Innovation Design Manufacture, IIDM），致力於為全球標竿客戶打造軟硬整合的智慧製造與智能供應鏈。集團進一步提出 F3.0 轉型升級的目標，將積極並投入「電動車、數位健康、機器人」三大新興產業以及「人工智慧、半導體、新世代通訊技術」三項新技術領域，以「3+3」作為重要的發展策略，為客戶提供完整解決方案，成為全方位智慧生活提供者。

集團近年皆投入大量資源於創新研發，於 2021 年總計投入 1,050 億元新台幣於研發費用（佔 2021 年營收的 1.75%），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。

2021 年，集團成為台灣唯一連續 5 年獲頒「科睿唯安全球百大創新機構獎（Clarivate Top 100 Global Innovators）」的私人企業，同時也是全球唯一獲世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）入選 4 座燈塔工廠（Global Lighthouse）的企業。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，包含新的智財獎勵機制等，目的即為了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。

集團近 5 年的研發費用



單位：十億元新台幣

## 鴻海科技日 (HHTD)

集團於 2021 年 10 月舉辦第二屆「鴻海科技日」，首度發表三款自主開發的電動車款：Model C 休旅車、Model E 轎車和 Model T 電動巴士，展現鴻海作為全球新造車勢力的決心。隨著車款正式亮相，現場貴賓在驚嘆之餘，也對鴻海推動轉型升級，研發能力與速度有目共睹，並給予高度肯定。

[有關鴻海電動車成果請見低碳科技研發成果章節](#)

HHTD 21 會中也說明集團軟體「3+3」平台發展進程，作為鴻海未來轉身成軟體驅動企業的重要起手式，並同時對外發佈車載智能網關、智能座艙和智能駕駛等軟體應用的合作計畫。

考量外界對本屆科技日展示車款、產品等反應熱烈，集團特別在「GOXR」App 中，推出虛擬實境，結合時下元宇宙議題熱潮，讓使用者有不同的參展體驗。使用者可以透過手機或平板電腦進入 GOXR，也將提供線上導覽活動，帶各位了解鴻海在電動車領域軟體、硬體平台的最新成果。



[觀看鴻海科技日的完整活動影片](#)



HHTD21

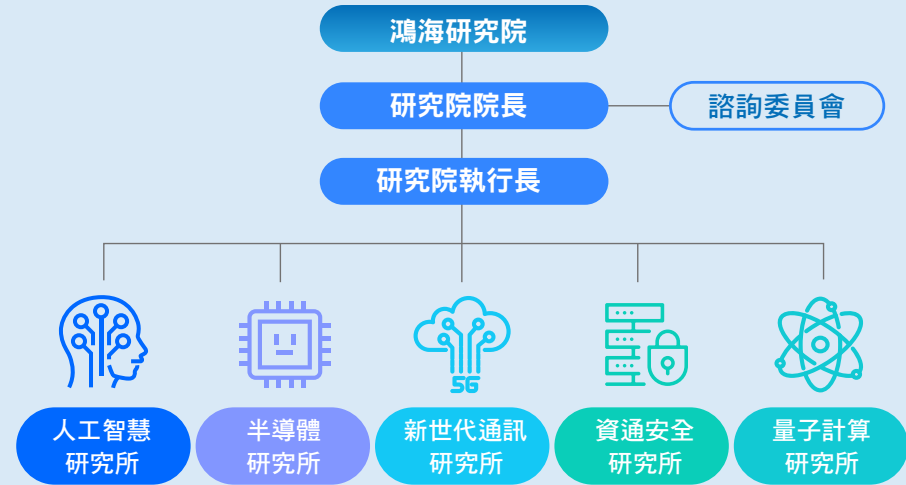
[「GOXR」APP  
下載連結](#)



## 鴻海研究院

為實踐邁向 F3.0 轉型升級之路的重要發展策略，2021 年鴻海研究院正式揭牌成立，並專注於未來 3～7 年的前瞻技術研發，強化鴻海技術與產品創新，從過去「勞力密集」升級至「腦力密集」進一步提升核心競爭力，且將扮演集團新技術專利培育的搖籃，提供集團更具競爭力的創新能量，成為集團基業長青，永續成長的根基。每個研究所以平均 40 位尖端技術研發人才的編制，並且聘請來自人工智慧、半導體、新世代通訊、資通安全與量子計算等領域之頂尖專家擔任鴻海研究院的諮詢委員。

2021 年鴻海研究院旗下五大研究所共產出 40 篇學術論文、26 篇科普文章及 8 件專利案申請，藉由諮詢委員評選機制，評選出前三名學術論文，聚焦於第三類半導體、量子計算及智慧車聯網等相關領域，並給予高達百萬獎金的實質肯定，期待能深化集團在前瞻技術掌握與產品創新能力，吸引更多科研人才加入鴻海研究院。



## 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。目前手握 4 萬餘件全球專利，其專利技術遍布電腦零組件、5G 通訊、半導體、機器人等不同領域，因此集團能滿足不同需求之客戶對產品的高度要求。集團近兩年獲得的專利申請，將近 20% 專利屬於「3+3」領域。

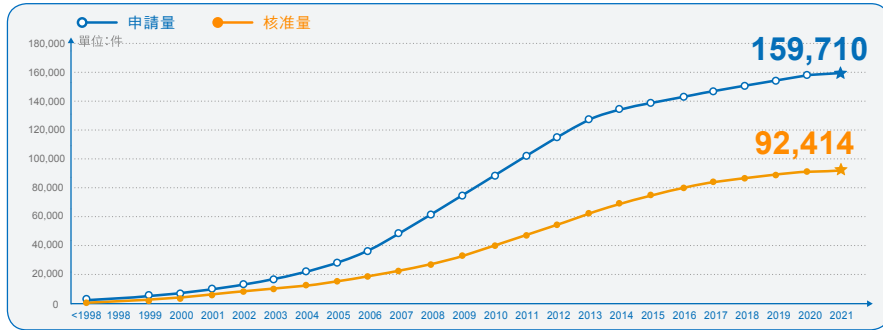
集團連續 5 年入選「全球百大創新機構獎 (Top 100 Global Innovators)」的四大關鍵，包括專利核准率在 2021 全球百創新大機構的表現中，排名整體的第一分位；集團近五年有超過 25,000 件以上的專利申請，其中有超過 1 萬件獲准專利；過去三年有超過 200 件專利同時在全球四大主要市場中國大陸地區、

美國、日本、歐洲布局；集團除在原有消費性電子、雲端、數據等領域持續耕耘，更專注轉型升級鎖定 3+3 產業及技術，成為相關機構發展的重要指標。

2021 年，集團全球專利申請已累計 159,710 件，核准量達到 92,414 件。根據美國商業專利數據局 (IFI Claims) 發佈的《2021 年度全球持有專利最多的前 100 家企業和機構》，集團排名第 18 位。此外，集團 2003-2021 年連續 19 年獲台灣地區專利申請及核准量前列，而 2021 年集團在全球不區分專利類型持有 560 件，排名第 3。

此外，集團對新進員工進行智財教育訓練，每年也會不定期的舉辦教育訓練活動，促進各級研發同仁對智財的認識，於 2021 年，總計辦理 36 場次。

## 各年度專利申請量及核准量



### 智財獎勵

集團對發明專利、新型專利、積體電路設計、營業秘密、軟體著作權皆有一定獎勵，提案與獲證階段皆有符合法規規定的獎金。除此之外，每年針對已獲證專利進行評選並挑選出傑出專利，給予發明人更高的獎勵，以鼓勵研發同仁能積極創新。於 2021 年，總計發給予 2,017 人次，金額達 920 萬元。

### 專利扶植新創計畫

許多新創公司具有可觀的創意能量，但受限人力及資金有限，如何提前認識侵權風險、建立適當的智慧財產管理機制，以及將研發成果正確地以專利呈現，這些問題往往被忽視，埋首研發卻未能善用專利制度，是將自身處於風險之中。因此集團拋磚引玉，挑選出一千餘件優質專利，在一定期間內免費授權給新創公司運用，降低新創公司前期研發成本，並基於鴻海豐富的專利推動及管理經驗，為合作的新創公司提供免費諮詢。透過此分享機制，鴻海期望能成為新創公司的後盾，也希望推動更加友善的專利分享文化，進而為產業創造更大的價值。



計畫  
說明



專利  
清單

## 低碳清潔技術相關專利統計

	2021 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	81	754
工業自動化相關專利	267	1,064
製程 / 流程的優化相關專利	54	315
汙染防治與環保相關專利	29	305



智慧財產  
管理計畫

## 低碳科技研發成果

### 鴻海電動車

國際能源總署 (IEA) 亦表示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。雖電動車的規模化目前還在初始階段，但從 2010 年全球約 1.7 萬輛電動車成長至 2021 年約 660 萬輛，且伴隨著歐美很多國家宣佈 2030 年前後禁售燃油車，未來 3 到 5 年內將看到更多電動車摧枯拉朽的成長趨勢。

集團深知電動車具巨大的市場與減碳潛力，因此將「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。



MIH  
平台官網



鴻華先進  
官網

於 2021 年 10 月 18 日第二屆鴻海科技日中，鴻海發表了三款自主開發的電動車款：Model C 休旅車、Model E 轎車和 Model T 電動巴士，在短短一年內，鴻海呈現台灣車輛產業數十年自主研發的成果，展現鴻海作為全球新造車勢力的決心。

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等，並逐漸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。



**Model T**

以智能運輸作為定位的 **Model T** 是一款智能風尚的都會運輸巴士，其高剛性車體防護設計，擁有良好車體防護。



**Model E**

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



**Model C**

搭配 **0.27** 低風阻造型設計，在性能版本 **0 到 100 公里** 加速度僅需 **3.8 秒**，並提供 **700km** 的長續航力。

**助益台灣實現 2030 年客運巴士全面電動化目標**

於 2021 年 7 月，集團與三地集團簽署合作備忘錄，以集團首款電動巴士「E BUS」出發，結合三地集團客運系統、充電設施佈局優勢，將三地集團旗下六百多輛車子逐步更換為電動巴士。於 2022 年 3 月，集團正式將電動巴士 MODEL T 上線，未來將以車聯網為基礎，把 MODEL T 作為市民服務平台，從智慧交通、生活、娛樂等不同需求，打造成為智慧城市不可或缺的公共運輸工具。同時規劃於 2022 年 5 月交付予台南客運業者，使 MODEL T 加入台南公車服務行列。



## 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。目前，在全球總共有 90 座 WEF 評選的燈塔工廠。作為全球電子科技製造服務領域，唯一擁有 4 座 WEF 燈塔工廠認證的企業，集團再次以絕對實力領跑行業。

在此次評選中，WEF 認為武漢廠區能入選，主要是為了滿足客戶對更大程度的客製及更短的產品訂單交期需求，廠區利用尖端的先進分析技術、柔性自動化技術重新設計製造系統，使得直接勞動生產率提高了 86%，品質損失減少了 38%，並將訂單交貨週期縮短 29%，降至 48 小時。

鄭州廠區則是面對技術工人短缺、產業品質穩定性及不確定性需求等問題時，採用柔性自動化將勞動生產率提高 102%，並利用數位化和人工智慧技術將品質缺陷減少 38%，整體設備效率提高 27%。

劉揚偉董事長表示：「數位轉型是集團從過去『勞力密集』轉型為『腦力密集』的重要階段，而數位轉型最重要的是做到『以人為本』。集團在數位轉型人才的培育上，透過一系列的內部教育課程，有層次地改變同仁的觀念。除了建構『以人為本』的核心價值，集團也提高研發能力，落實數位轉型案例，其中燈塔工廠就是我們在數位轉型領域上的一個重要成果與實踐」。

### 武漢廠區

直接勞動生產率提高

**86%** ↑

品質損失減少

**38%** ↓

訂單交貨週期縮短

**29%** ⇄

### 鄭州廠區

勞動生產率提高

**102%** ↑

品質缺陷減少

**38%** ↓

整體設備效率提高

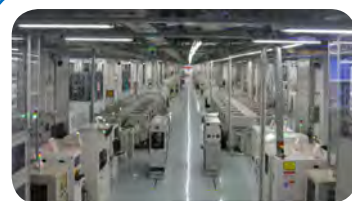
**27%** ↑



自動化組裝測試線



端到端的自動化生產模式



燈塔工廠車間場景



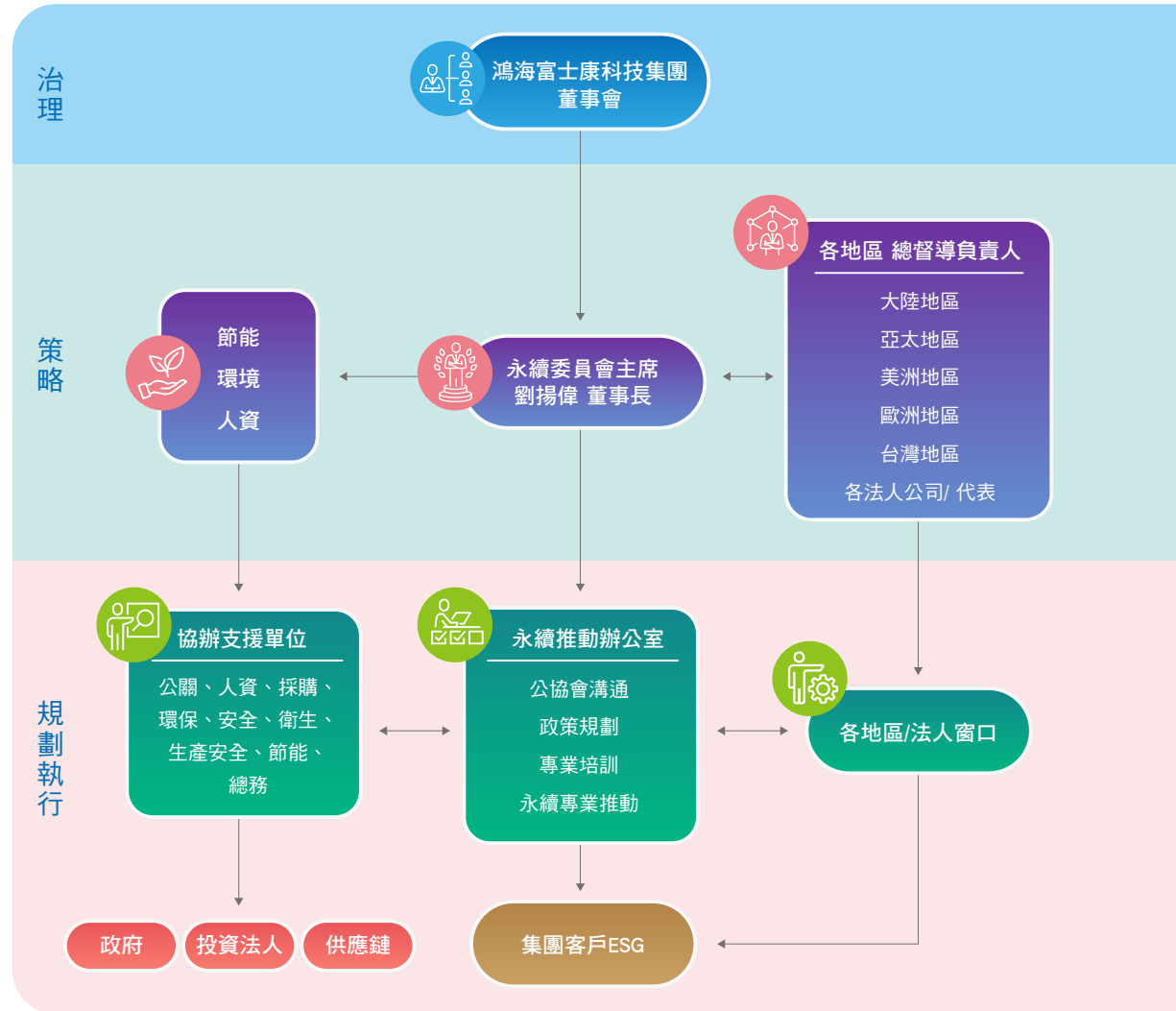
燈塔工廠實景

# 永續委員會

作為具有道德與責任感的企業，集團在追求獲利的同時，一直堅持扮演好全球企業公民的角色，推動企業社會環境責任發展，以此來創造源源不斷的運營動力與集團競爭力，實現永續經營的目標。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），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計畫、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。此外，集團旗下各事業群設有推動分會，已在全球各廠區建立一支上千人的專職團隊，與客戶、政府及社會各界密切互動，以增進企業透明度，貫徹執行集團相關永續政策，並受永續委員會監督。永續委員會定期將向董事長報告工作進度，以及至少每年一次向董事會報告企業永續執行成果。

集團訂定「集團企業社會責任政策與行為準則」，做為推動指導原則，期待透過管理層級的提高及董事的客觀專業立場，加強集團永續精神、強化公司決策及推動力道、擴大涵蓋面向，並強化監督機制，檢視行動方案是否能實際執行。

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。





# 利害關係人鑑別溝通與責任

## 利害關係人之鑑別與溝通

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性議題之鑑別, 藉此掌握利害關係人關切的环境、經濟及社會相關重大性議題, 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、供應商 / 承攬商、政府機構、非政府組織與媒體等七大族群。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:

	員工	客戶	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。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG 季度及年度活動</li> <li>不定期客戶來訪及稽核</li> <li>電話會議</li> <li>季度及年度稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商年度大會</li> <li>供應商管理平台</li> <li>外部申訴管道</li> </ul>
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工權益與多元平等</li> <li>誠信經營及法規遵循</li> <li>職業健康與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全與客戶隱私</li> <li>創新研發與低碳技術</li> <li>員工權益與多元平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商管理</li> <li>採購實務與管理</li> <li>誠信經營及法規遵循</li> </ul>
回應方式及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>招募身心障礙人士至集團就業, 盡最大能力幫助弱勢族群。</li> <li>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。</li> <li>建立無障礙溝通系統, 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與客戶保持緊密聯繫, 保護客戶隱私, 隨時接受客戶審核。</li> <li>向客戶報告 ESG 狀況及下游供應商 ESG 管理狀況。</li> <li>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。</li> <li>因應時代趨勢, 積極節能減碳, 提供客戶降低碳排放的產品。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>建立 ESG 管理平台, 以利供應商線上學習 RBA 規範及集團 ESG 相關要求。</li> </ul>

	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，並杜絕任何形式的非法行為。	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，助利害關係人了解並強化集團形象。
溝通管道及頻率	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年召開股東會</li> <li>• 每季召開法說會</li> <li>• 每年定期發布集團年報及永續報告書</li> <li>• 成立發言人平台</li> <li>• 不定期舉辦投資人會議／投資論壇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期公文往來、郵件及電話溝通</li> <li>• 參與政策研討會、座談會、公聽會</li> <li>• 行業標準草擬溝通</li> <li>• 不定期現場查核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期電話會議</li> <li>• 年度各項 ESG 活動及評比</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 及時發送新聞稿</li> <li>• 不定期舉辦記者會</li> </ul>
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理與風險管理</li> <li>• 財務績效</li> <li>• 創新研發與低碳技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠信經營及法規遵循</li> <li>• 公司治理與風險管理</li> <li>• 財務績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠信經營及法規遵循</li> <li>• 職業健康與安全</li> <li>• 氣候變遷因應</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 財務績效</li> <li>• 創新研發與低碳技術</li> <li>• 誠信經營及法規遵循</li> </ul>
回應方式及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> <li>• 依照當地政府法規要求，定期提供相關報告或回覆。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 參加國際 ESG 論壇，與 NGOs 討論 ESG 議題。</li> <li>• 參與 NGOs 推動的相關活動，如 CDP、Climate Action 100+ 等。</li> <li>• 與 NGOs 共同推進相關環境議題（如 RoHS、WEEE 等）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul>



各利害關係人  
聯繫窗口的  
聯絡資訊

## 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 等面向持續精進，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。



多元溝通管道，  
鼓勵員工發聲

提供 6 類 26 種溝通機制，使員工、親屬可即時向公司聯繫溝通。

鼓勵員工主動提出優良方案：

- E：節能獎勵機制，對能源效率優秀案例和表現績優之團隊與個人給予財務激勵措施。
- S：安全創新與改善，開放員工提出職安衛優良方案，並公開表揚。
- G：智財獎勵，對發明專利、設計、發明等提供財務激勵措施。



每季舉辦法說會，  
說明集團未來展望

集團定期每季召開法說會，由董事長主持，親自向投資大眾說明公司目前營運狀況及未來獲利展望。



提升供應商  
ESG 競爭力，  
實現共同成長

### 職業安全訓練與宣導

為供應商與承攬商辦理職業安全相關培訓與緊急演練，於 2021 年辦理多元職安衛活動達 1,631 場次。

### 輔導溫室氣體盤查與查證

於 2021 年，集團已促進 98 家供應商完成溫室氣體盤查，其中 51 家完成 ISO 14064-1 查證。



響應國際倡議，  
分享 ESG 做法



哈佛商業評論



國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇



財訊 ESG 論壇



關注社會需求，  
創造共好社會

### 鴻海獎學鯨

鴻海自 2017 年起辦理鴻海獎學鯨，提供中低收入戶學生實現夢想的機會。

同學 A：雖然自身成長過程非常辛苦，但他認為有其他人比他更辛苦，所以他時常到偏鄉擔任志工教導偏鄉孩童，希望在他得到幫助的同時也能回饋社會。

### 前進偏鄉，培育前瞻科技人才

鴻海為培養未來前瞻優秀人才，已編撰台灣首本 AI 教科書與漫畫，並深入偏鄉給予孩童學習機會，掌握未來趨勢。

鴻海辦理偏鄉 AI 研習營，教導學生自己動手組裝機器人自走車，並撰寫電腦程式來操控自走車。學生首次實際組裝機器人及嘗試撰寫程式，大呼新鮮好玩、意猶未盡。

## 重大性議題範疇及實質性分析確認

集團藉由多元管道與利害關係人溝通，彙整各界關注焦點，以包容性、永續性脈絡、重大性與完整性四大原則為基礎，識別初步的重要議題，依 AA1000 Materiality Test 準則之實質性鑑別「對經濟、環境、社會的衝擊程度」及「利害關係人關注程度」兩軸線進行評估，據以分析重大性排序，並提出重大性議題矩陣，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。

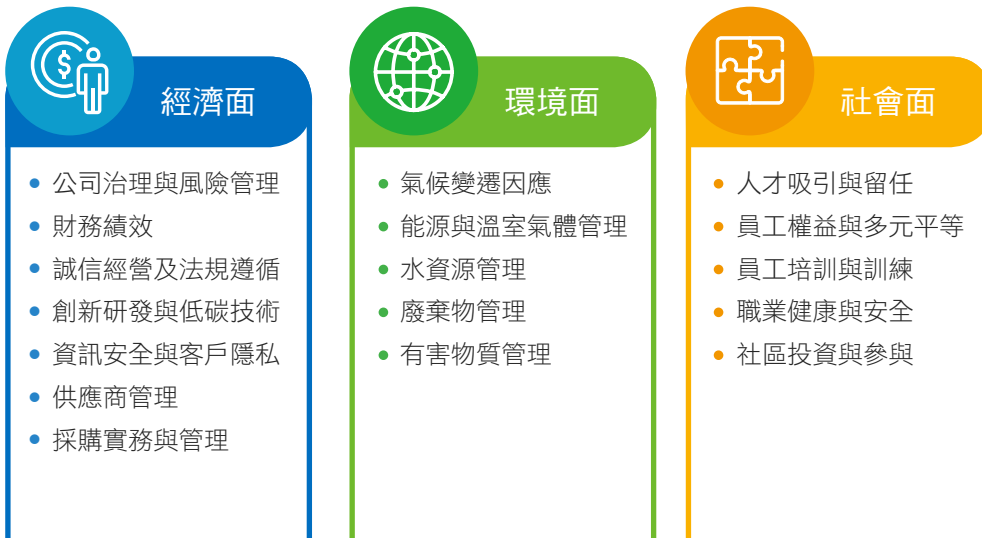
### 第一步 鑑別

#### 1. 鑑別利害關係人 - 7 大群體

透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，鑑別出與集團的利害關係人，包括：員工、客戶、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、政府機構、非政府組織及媒體等 7 大群體。

#### 2. 蒐集關注議題 - 17 個關注議題

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，蒐集永續相關議題，並經內部討論後收斂至 17 個議題：



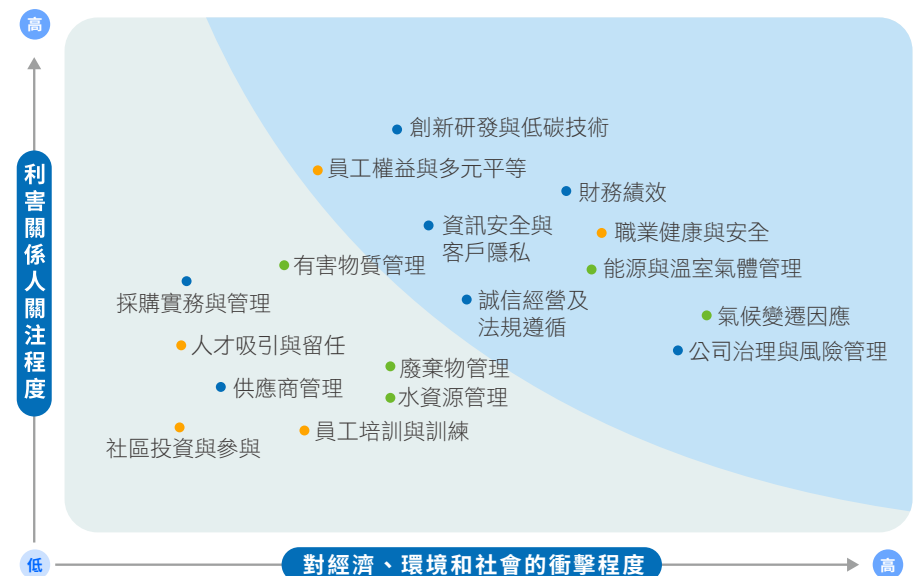
## 第二步 重大議題排序

### 3. 分析內外利害關係人評估對 17 個議題的衝擊程度 -114 份問卷

集團透過發放問卷調查，對「7 大利害關係人對議題關注程度」進行實質性分析流程，以及由集團內部高層主管評估「17 個議題對經濟、環境和社會的衝擊程度」，並依程度由低至高給予 1 至 5 分。2021 年度共回收 114 份問卷。

### 4. 確立重大性議題 -13 個重大性議題

我們分析各關注議題的「利害關係人關注程度」、「對經濟、環境和社會的衝擊程度」，並繪製集團重大性議題矩陣圖。經鑑別、分析以及永續委員會內部討論確認後，重大性議題分別為財務績效、職業健康與安全、氣候變遷因應、能源與溫室氣體管理、資訊安全與客戶隱私、公司治理與風險管理、誠信經營及法規遵循、創新研發與低碳技術、員工權益與多元平等、供應商管理、採購實務與管理、水資源管理、廢棄物管理等。



### 第三步 界定 2021 年之重大性議題

#### 5. 確證與檢視 2021 年之重大性議題

經過嚴謹的鑑別程序，2021 年重大性議題為矩陣圖靠近右上方，亦即利害關係人關注程度較高，且對經濟、環境和社會的衝擊程度亦較高之 13 項重大性議題（其中 4 項為 SASB 重大性議題），其重大性議題邊界如下：

●：直接衝擊 ○：促成衝擊  
▲：透過商業關係與此衝擊有直接關聯

重大性議題	GRI 準則 特定主題	SASB 揭露主題	回應章節	邊界						
				集團	客戶	供應商/ 承攬商	股東/ 投資人	政府機構	非政府 組織	媒體
財務績效	GRI 201	(非 SASB 重大性議題)	第一章：公司治理	●	▲		○			
職業健康與安全	GRI 403	TC-ES-320a.1	第三章： 健康職場 恪守安全	●		○				
氣候變遷因應	自訂主題	(非 SASB 重大性議題)	第五章：氣候變遷	●					▲	
能源與溫室氣體管理	GRI 302 GRI 305		第五章：氣候變遷	●	▲			▲	▲	
資訊安全與客戶隱私	GRI 418		第一章：公司治理	●	▲					
公司治理與風險管理	自訂主題		第一章：公司治理	●			○	○		○
誠信經營及法規遵循	GRI 205 GRI 206 GRI 307		第一章：誠信經營 第五章：環境管理系統	●			○	○		
創新研發與低碳技術	自訂主題		第一章： 創新研發與專利	●	▲		▲			
員工權益與多元平等	GRI 412	TC-ES-310a.1	第二章： 權益保障及溝通	●					▲	
供應商管理	(非 GRI 重大 性議題)	TC-ES-320a.2 TC-ES-320a.3	第四章： 鴻傳永續 共好夥伴	●		○				
採購實務與管理		TC-ES-440a.1	第四章： 鴻傳永續 共好夥伴	●	▲	○				
水資源管理		TC-ES-140a.1	第五章：水資源管理	●				○		
廢棄物管理		TC-ES-150a.1 TC-ES-410a.1	第五章：廢棄物管理	●	▲			○		

註：經綜合考量 GRI 與 SASB 之重大性議題，2021 年與 2020 年重大性議題相比新增「能源與溫室氣體管理」、「資訊安全與客戶隱私」、「採購實務與管理」、「水資源管理」、「廢棄物管理」。

# 2

## 多元包容 幸福發展

整體概況	P49
薪酬與福利	P53
權益保障及溝通	P55
教育訓練	P58



### 關鍵回應利害關係人：

- 員工
- 客戶
- 非政府組織



# 多元包容 幸福發展

## 重大性議題管理方針 員工權益與多元平等



### 意義

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。



### 申訴機制

詳見章節  
[利害關係人鑑別溝通與責任](#)



### 評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論與追蹤檢討目標達成情況。
- 召集人資、安全、衛生、環境、總務等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理系統方面執行勞動保護監督稽核。



### 政策與承諾

秉持著合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，集團致力於維護員工基本人權，並承諾遵守國家法規、RBA 責任商業聯盟行為準則，以及各項國際人權公約，並提供高競爭力、安全、安心的工作環境。



### 特定的行動

- 辦理「魅力女性·快樂巾幗」系列活動共 13 類 27 場次，3.2 萬人次參與。
- 持續辦理「0-6 歲公司養」，總計有 1,020 位鴻海寶實受惠，累計二年來，共發出超過 3.1 億元。
- 展開 23 個廠區勞動人權稽查，共發現 194 項缺失，其中 176 項缺失已改善完成，整改率達 90.7%。
- 總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，培訓 7,308 萬小時，每名員工接受訓練的平均時數為 77.2 小時/人。



### 目標

#### 短期目標

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。

#### 中長期目標

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。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%。

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。

維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件紀錄。

集團堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言、RBA 及國家法規，完善人資規章制度，保障員工合法權益。在招聘、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會等事務上，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、工會會員等差別待遇或

任何形式之歧視，同時也禁用童工之人員從事工作。集團致力於提供一個公平的工作環境，所有員工均得到公平對待；基於員工能力，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會。

集團榮獲各大人力評選活動的獎項與肯定



海投網  
2021 最具影響力雇主



前程無憂  
2021 人力資源管理傑出獎



幸福企業頒獎



大易  
2021 雇主品牌經營典範獎



## 整體概況

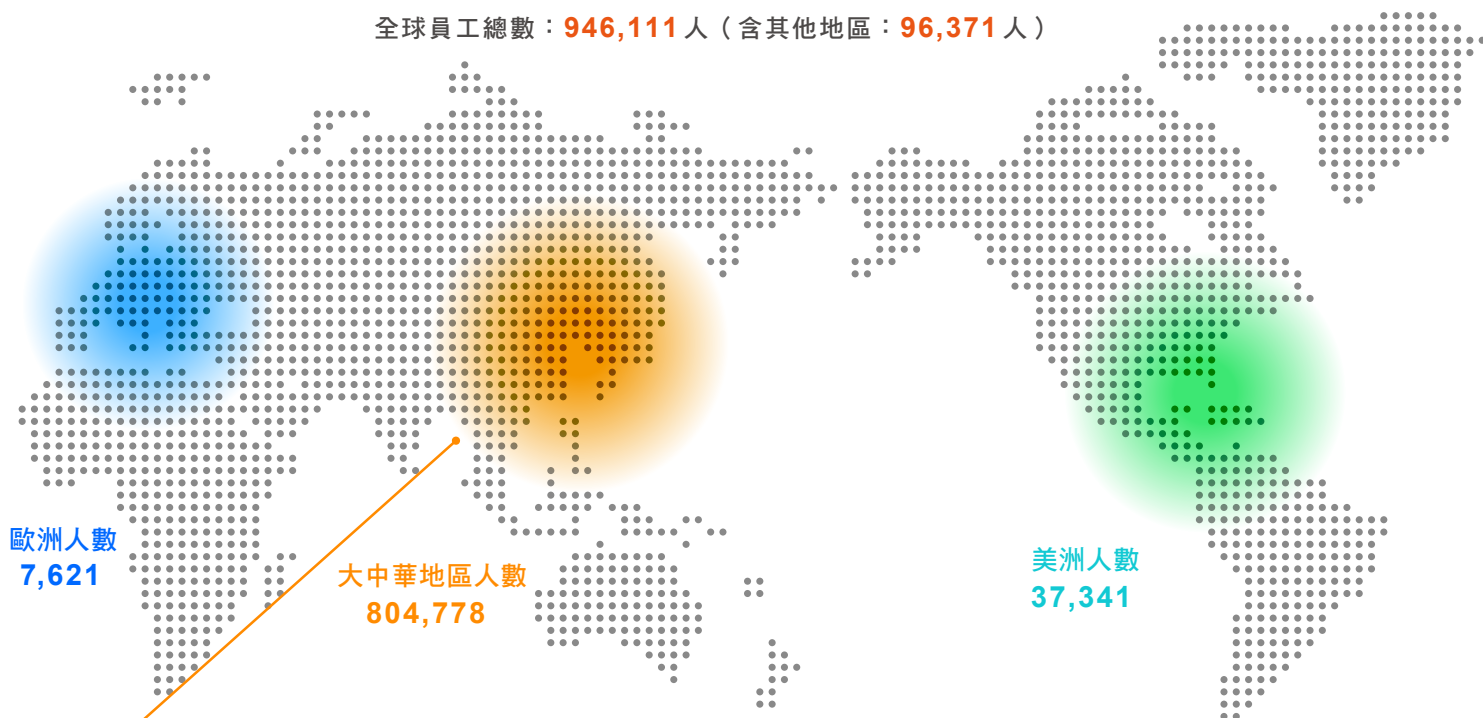
### 員工人數統計

集團全球員工總人數達 946,111 人（含全職與兼職員工），其中包括 3,850 名身心障礙者、47,918 名少數民族；性別比例方面，男性占約 63%、女性占 37%；年齡則以 30 歲到 50 歲居多。

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，在中國大陸廠區中，處長級以上的高層管理人員陸籍比例約占 11.70%；於 2021 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

### 2021 年全球員工分布圖

全球員工總數：946,111 人（含其他地區：96,371 人）



### 2021年大中華地區員工人數統計

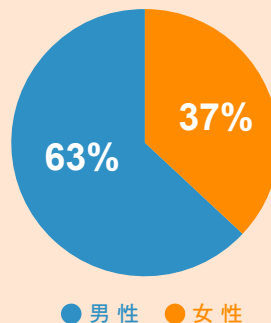


正職員工  
**357,018**人  
臨時員工  
**151,340**人

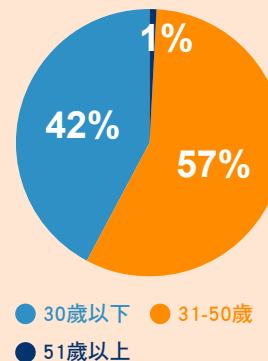


正職員工  
**215,059**人  
臨時員工  
**81,361**人

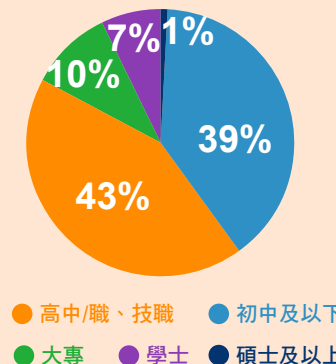
性別分布



年齡分布



學歷分布



## 新進與離職人員分佈

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，並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，集團為維持良好的離職率，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。

## 台灣地區

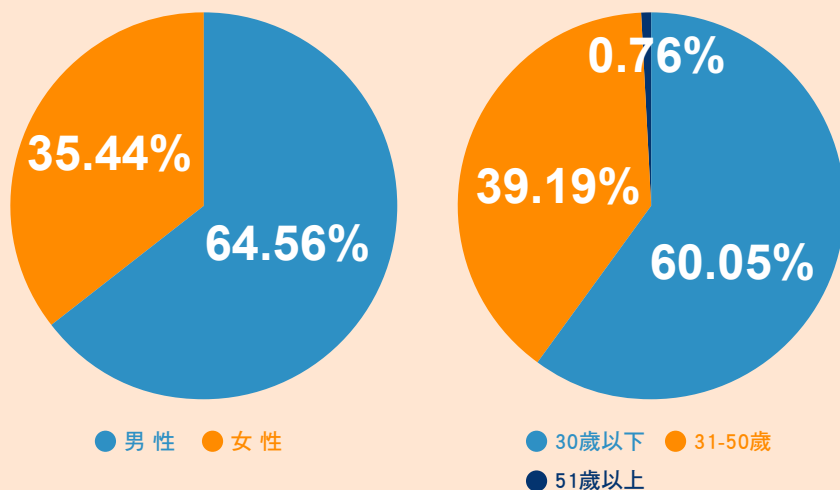
台灣地區近三年員工新進率分別為 14.4%、12.8% 及 16.9%，員工離職率分別為 18.5%、12.7% 及 11.8%，相較於往年，2021 年台灣地區的員工離職率有下降的趨勢，而近三年自願離職（如辭職、退休）分別為 16.6%、11.8%、10.2%。

## 中國大陸地區

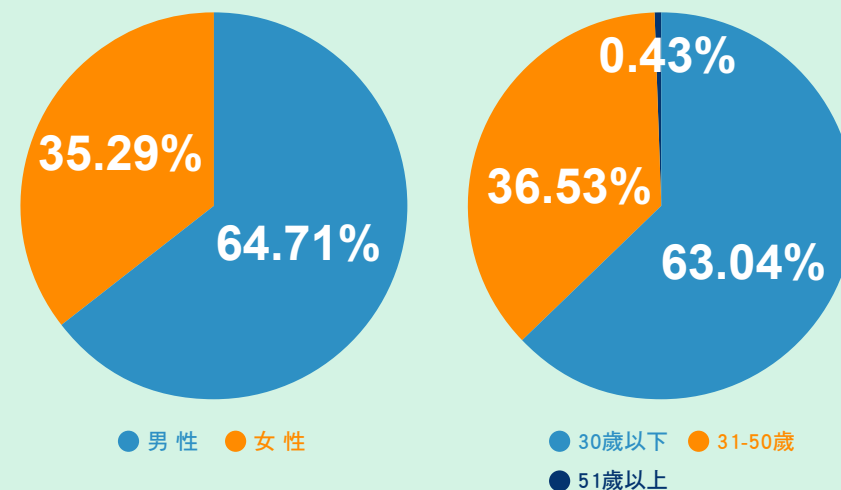
中國大陸地區近三年員工月均新進率分別為 7.6%、6.5% 及 6.1%；員工月均離職率分別為 5.6%、5.8% 及 5.7%，而近三年自願離職（如辭職、退休）分別為 5.4%、5.6%、5.5%。集團將大陸地區月均新進率與月均離職率維持在 5% 至 6%，呈現健康的人才流動。

### 大中華地區員工新進與離職率統計

#### 新進比例統計



#### 離職比例統計



## 育嬰復職率與留任率

集團提供的全方位照護下，近年的員工育嬰復職率與留任率皆接近 100%。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

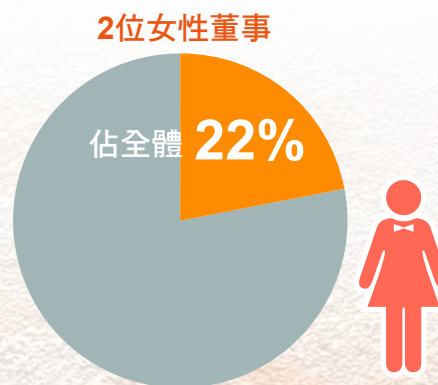
懷，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台，環境面，持續完善基處設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

	大中華地區的育嬰復職率、留任率之情形								
	2019 年			2020 年			2021 年		
	男	女	總計	女	男	總計	男	女	總計
復職率	99.5%	99.1%	99.3%	99.8%	99.6%	99.7%	99.4%	99.4%	99.4%
留任率	88.6%	78.3%	82.8%	81.0%	83.9%	82.7%	89.0%	86.6%	87.4%

## 職場多元化情形

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。有鑑於集團屬於電子製造業，因此男性員工比例高，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。於 2022 年度董事會改選中，有 2 位女性董事，佔全體 22%，這將能強化董事會多元化，以及公司治理成效。

集團亦有聘請各地區的少數民族，總計 47,918 名，佔 2021 年度員工比例達 5.0%，包括壯族、苗族等，而集團亦一視同仁，少數民族薪資、晉升與教育權益與一般員工無異。在前十大少數民族中，計有 2.4% 擔任主管職。



2021 年度女性員工佔各主管職的比例	
全體主管	20.3%
初階主管	20.8%
高階主管	6.5%
與創造營收相關的主管職	35.2%
與研發和工程相關的主管職	13.9%

備註：高階主管為副總以上；初階主管為理級以下

## 「魅力女性·快樂巾幗」系列活動

為了發揮女性員工的風采和創造力，集團舉辦豐富多元的活動，激發活力。如以「三八」國際勞動婦女節為契機，展開「魅力女性快樂巾幗」系列活動共 13 類 27 場次，3.2 萬人次參與。



### 注重先進引領，彰顯榜樣力量

展開優秀女性員工表彰活動，評選出 33 名優秀女性員工，召集優秀代表召開座談會，發揮模範作用，營造學習氛圍。

### 強化職工服務，全面關愛女性

展開「送鮮花、送卡片、送健康、送慰問、送禮包」的「五送」活動，如「魅力女性 送健康」活動，主要有健康義診、親子教育、趣味活動、心願牆等形式。

### 創新工作方式，關愛女職工家庭

針對女性員工扮演的不同社會角色，創新工作方式，展開喜聞樂見的活動，將溫暖送到她們的心上，如邀請一位女性員工的丈夫寫一封獻給妻子的公開信，讓其感受到來自家庭的溫情。



# 薪酬與福利

## 薪酬制度

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，為員工提供勞健保與團保服務，在其他海外廠區部分，則依照當地政府的規定為員工投保。2021年各廠區基層員工起薪高於當地政府最低工資的要求達 10%-25%，而男女員工基本薪資相同，無任何差異。

為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，集團制定《集團員工年度資職位晉升作業規範》，新進同仁試用期滿及一般正式員工則有年度績效考核評比，考核對象不分男女、類別，接受考核比例為 100%，而集團將依晉升或人員績效表現來調整薪資與晉升，並無男女差異，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，2021年董事會決議發放的員工報酬金額為 81 億元新台幣。

非主管全時員工之人數與薪資

項目	2020 年	2021 年	2020 年與 2021 年 差異比較
非主管之 全時員工人數	3,567 人 <sup>註</sup>	3,611 人 <sup>註</sup>	<b>1.23%</b>
非主管之 全時員工 「薪資平均數」	2,417 仟元 新台幣	2,558 仟元 新台幣	<b>5.83%</b>
非主管之 全時員工 「薪資中位數」	1,662 仟元 新台幣	1,829 仟元 新台幣	<b>10.05%</b>

註：僅包含鴻海精密工業股份有限公司個體在台灣地區的員工

## 福利制度

集團針對員工及眷屬的健康促進與照護，實行一系列的福利措施，如前述之社會保險、團體保險，以及勞工退休金、婚喪喜慶禮金補助、交通津貼、年終尾牙抽獎活動與相關補助等，集團希望建立完善的員工照護網絡，讓每位員工在世界各地工作之時，能無後顧之憂的成就個人職涯。2021 年員工薪資和福利費用約 3,031 億元新台幣。

為促進員工工作與生活的平衡，集團各廠區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、商業街、書店、健身房等娛樂設施。且員工可自由參與近 210 個社團的活動，集團也舉辦 4,865 場次各式員工活動，達 168.6 萬人次參與，豐富員工的業餘生活，2021 年活動補助金額達 3.1 億元新台幣。

## 退休制度

在退休制度上，集團按照當地法律辦理，包含工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，另外台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，委員會每三年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保集團員工權益。

退休計畫基金資產，由指定銀行，按照該基金年度投資運用計畫所定委託經營項目之比例及金額範圍內，分類為公司按月提撥以及個人退休金自提，同時將確保其不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。集團依勞工退休基金收支保管及運用辦法，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等，辦理委託經營，相關運用情形由委員會進行監督。



[有關 2021 年員工退休金發放情形，詳見集團 2021 年財務年報](#)

## 「0 到 6 歲公司養」，2 年發出 3.1 億元

為讓員工安心工作、放心生活，集團積極推動生育政策，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，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，迄今實施已屆滿 2 週年。2021 年總計有 1,020 位鴻海寶寶受惠，累計二年來，共發出超過 3.1 億元，透過該津貼不只讓員工更加放心生育，也達到留才作用。



### 幸福 3 寶爸大讚：育兒有如神助攻

今年 37 歲技術專理分享，「生二寶前，原本還在擔心育兒費用要從哪裡來？慶幸自己後來有選擇加入鴻海任職，讓小孩成為鴻海寶寶的一員，享有「0 到 6 歲公司養」育兒福利津貼，更讓我和太太安心做父母！」

# 權益保障及溝通

## 人權政策

集團依勞動法規及相關人事規範，訂有工作規則，保障同仁之合法權益。作為 RBA 之會員，本公司參考 RBA 行為準則，世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights，簡稱 UDHR)、國際勞工組織 (International Labour Organiza-



tion，簡稱 ILO) 等，制訂「鴻海富士康企業社會責任行為準則」，揭露保障勞工人權政策，維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。集團每年會根據法規及公司政策進行風險評估及年度稽核，並要求權責單位及時改善問題點，以保證員工權益及福利。

## 勞工保護與生活服務監督

由集團工會下設之勞動保護監督委員會組織人資、安全、衛生、環保、總務等模塊的專業人才成立專案組，依適用法規、RBA 準則規範及公司政策對各廠區進行道德、健康安全、環境、管理系統方面的符合性審查，涵蓋要求各廠區填寫自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire，簡稱 SAQ)、風險評估，現場審核，並要求各廠區針對所發現缺失提出行動改善計畫 Corrective Action Program，簡稱 CAP) 等，要求有疏失的廠區於時限內回復相關改善方案，集團才會予以結案，以保證員工權益。2021 年審查 23 個廠區，共發現 194 項缺失，主要為機器安全防護、工作時間、臨時工占比及職業安全等非系統性問題，無重大性缺失，其中 176 項缺失已改善完成，並經勞動保護監督委員會確認。整改率達 90.7%，未整改缺失會持續改善並予以跟進。集團也設有安全隱患有獎勵舉報措施，持續鼓勵全員監督。

集團同步重視實習生的工作情形，以確保實習生獲得應有的對待，集團於 2021 年對各廠區實習生使用情況稽核 23 次，工會亦將不定期抽查同仁關注的焦點、難點訴求，轉批專人專辦，於 2021 年累計抽查 120 例，且 100% 結案，其訴求包括改善類 (占 60.8%)、預防類 (占 39.2%)。

### 缺失改善範例

風險描述	改善行動	改善證據
維修設備高溫部位 230°C 危險警示標識不規範	將所有加熱平台張貼「高溫表面，請勿觸摸」的標識，並在工位上方張貼「高溫平台，小心燙傷」標識！警示本工作崗位及全體員工，避免燙傷。	
包裝線流水線皮帶輪旋轉部位防護不完整，存在捲入風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>已使用擋片防護滾軸傳動區域，並將膠條延長，滿足其生產防護需求；</li> <li>已同步排查並整改完成其它線體；</li> <li>此安全項目已列入日常點檢。</li> </ol>	

此外，集團工會也委託第三方展開基層員工滿意度調查，傾聽正式與臨時員工在工作環境、安全、交通、餐飲、住宿，以及文康娛樂等方面的意見，並持續追蹤後續改善措施。2021年集團於大陸地區共調查6.5萬人，結果顯示重點廠區員工滿意度逐年穩定提升，並較去年提升約20%；調查後的改善方面，集團展開如住宿環境提升等計畫，藉由分析調查結果和邀請員工全程參與計畫，使改善完成後的滿意度再提升約10%，與員工形成良性互動，未來滿意度調查工作也將持續進行。

### 勞務派遣公司監督管理

為使臨時員工受到與正式員工一致的保障，集團各廠區與勞務派遣公司簽訂《勞務派遣相關協定》，約定雙方責任與義務，保障同工同酬、同等工作環境及工作安全保障等，並對勞務派遣公司實施不定期稽核，持續對同仁的入職、離職情況滾動調查，盡可能降低風險。管理措施包含現場稽核、員工訪談、書面審查等方式，除查核無歧視及非強迫勞動政策的執行情況，包含各種報告及投訴管道的公佈，結合員工培訓等，保障員工不因用工屬性不同而受到歧視。

### 員工權益保障

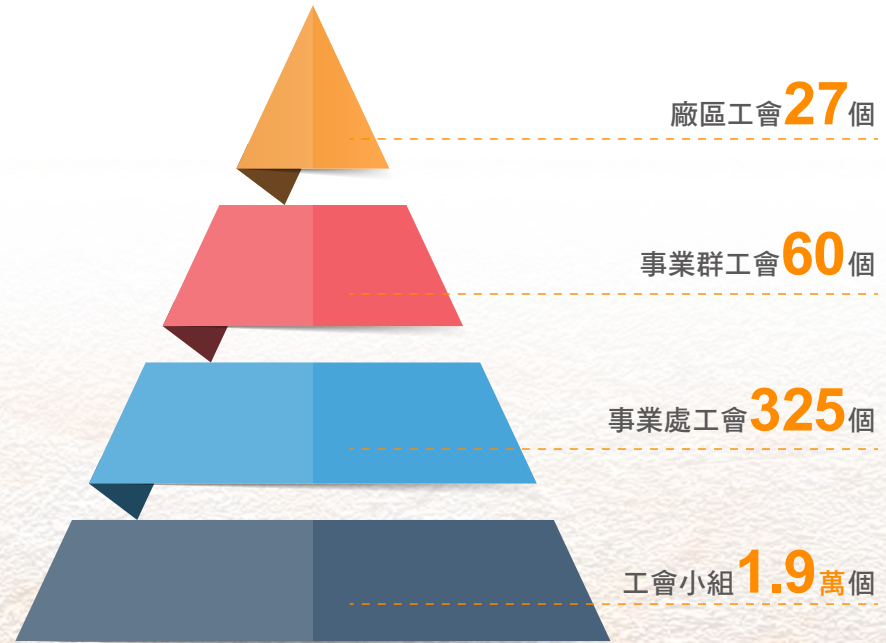
在最新的《集團集體協議》明訂，保障員工就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，須提前30個工作日通過公告等形式告知員工，在《集團工會聯合會展開集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會展開集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。此外，為保障員工結社自由，在員工手冊中明述員工權利。

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，2021年約有95%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。2021年，集團19個園區工會共召開21次職工代表大會，表決攸關員工權利義務的議題。

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。

### 工會組織結構圖





## 員工溝通與申訴管道

為了更廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，集團工會整合所有資源，在各廠區設立統一之關愛、維權、扶助等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過工會信箱、主席信箱、主席熱線、維權熱線、幫扶熱線、工會網站等 6 類 26 種維權機制，使員工、親屬與供應商等可以在第一時間聯繫工會組織，為相關者提供 24 小時便捷、高效之服務，保障職場與生活權利。

2021 年集團成立專案團隊，對首重的溝通管道 78585 熱線進行升級。升級後的熱線，智能化程度更高，接線速度更快，使申訴事件處置效率更高效，特別是對疫情防控常態化下的心理健康服支持，發揮了更好的作用。全年接受員工諮詢 15.3 萬通，接受員工心理諮詢 2,120 人次。

### 溝通與申訴管道

爭議調解	勞動爭議調解委員會
座談訪談	座談會、走訪 (餐廳、宿舍、產線)
信箱郵箱	工會信箱、主席信箱
熱線電話	關愛熱線、維權熱線、主席熱線
法律援助	律師入企
網站來訪	工會網、員工關愛中心

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 (譚老師熱線 18675578585)

### 成果

78585  
關愛熱線

共計回復 **192,184** 通，訴求在線解決率 **92.97%**，訴求結案率 **99.57%**

25885  
心靈熱線

共受理心理諮詢 **1,040** 人次；展開心理健康輔導 **22** 場，**510** 人參加

心理健康  
培訓

**112** 場，**5,500** 人次參訓。

調解勞動  
爭議

**163** 例，調解成功率 **84.7%**

審核違紀  
處理案例

**19,877** 份，駁回 **21** 份。

法律諮詢  
服務

**166** 件



員工關愛交流會

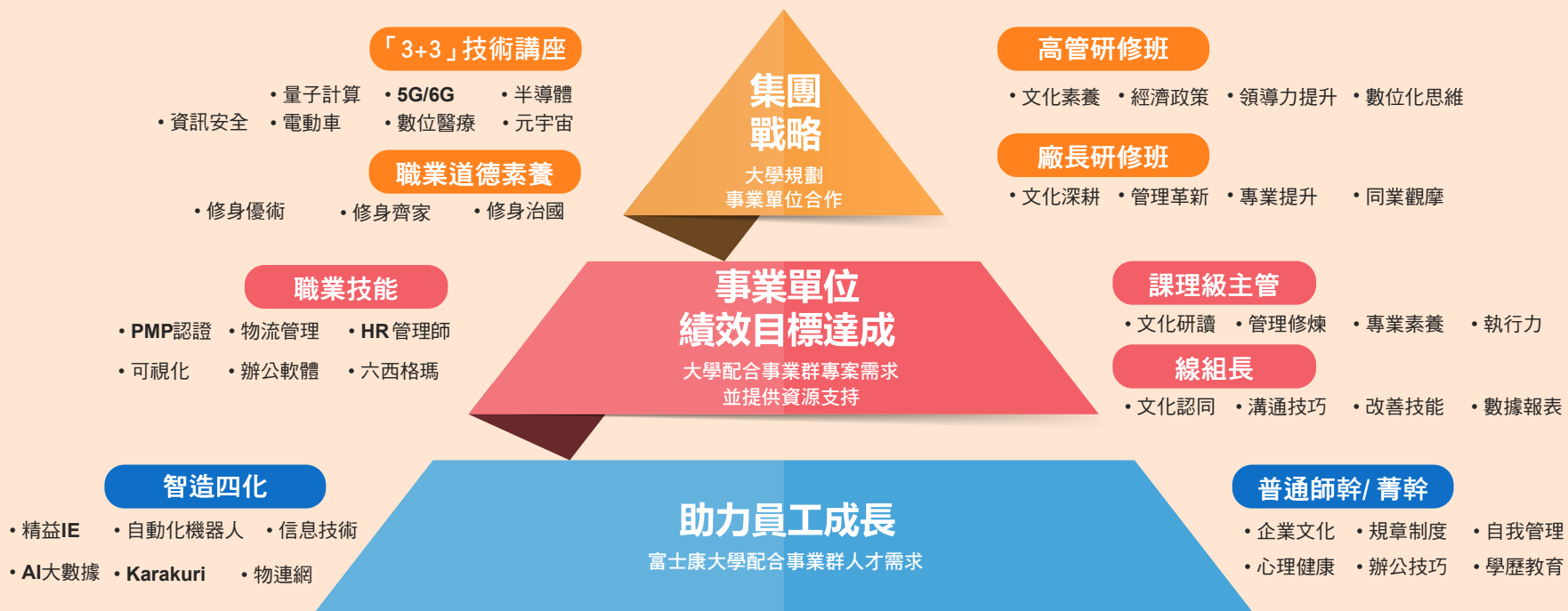
# 教育訓練

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 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。

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。

## 人力發展訓練策略

### 工作方向---上承戰略 對標績效 助力成長



- 人才發展平台：**
1. 營造崇尚學習的環境，打造學習型組織
  2. 完善數字化與專業化的學習平台
  3. 持續開發各類專業課程體系與課件

全方位人力發展系統

管理人才培訓發展體系



入職培訓	通識培訓	線組長培訓	課級培訓	廠長研修	高階主管研修
<p><b>集團文化</b></p> <p>集團簡介 發展歷史 企業文化 發展戰略 工作環境 核心價值觀</p>	<p><b>職業提升</b></p> <p>職業發展 專案管理 公文寫作 商務英語 商務禮儀 思維力提升</p>	<p><b>角色認知</b></p> <p>工作職責 行為規範 日常管理 現場管理</p>	<p><b>管理提升</b></p> <p>組織角色與溝通技巧 問題分析與解決 現場安全管理</p>	<p><b>企業文化深耕</b></p> <p>企業文化與核心價值觀 SER行為規範與安全領導力</p>	<p><b>文化與價值觀</b></p> <p>企業文化塑造與管理 企業文化與價值觀研討</p>
<p><b>規章制度</b></p> <p>人資政策 弊端防治 資訊安全 工業安全 消防安全 防疫安全</p>	<p><b>辦公技能</b></p> <p>Excel、PPT 圖表與數據可視化</p>	<p><b>管理技巧</b></p> <p>高品格溝通 衝突管理 高效工作教導</p>	<p><b>專業能力</b></p> <p>精益思想與基礎方法 六西格瑪黃帶</p>	<p><b>運營管理</b></p> <p>釋放領導潛能 企業數位化轉型 智能製造精益體系 理性經營與決策沙盤模擬</p>	<p><b>政策規章</b></p> <p>粵港澳大灣區政策解讀 企業社會責任 法規政策及規章制度</p>
<p><b>自我管理</b></p> <p>團隊合作 有效溝通 陽光心態 高效執行 情緒與壓力管理</p>	<p><b>職業認證</b></p> <p>PMP認證 內審員認證 HR管理師 經濟師 內部講師認證</p>	<p><b>改善技能</b></p> <p>8S與目視管理 問題發現與解決 八大浪費 設備管理 品質管制 產能管理</p>	<p><b>數位轉型</b></p> <p>數源思維 數據分析常用方法</p>	<p><b>標竿參訪</b></p> <p>業界標竿企業參訪 燈塔工廠參訪</p>	<p><b>運營管理</b></p> <p>企業戰略 組織變革 創新設計 Mini-MBA 讀懂三張報表 數位化轉型標竿參訪</p>

← 內部講師資源 ————— 外部講師資源 →

線上學習平台 + 實體課堂研修

2021 年度培訓項目

## 2021年培訓項目與數據

### 集團戰略

- 「3+3」專區：114門課程（202部課件） 6.1萬人次學習
- 「安全生產培訓」專題：90門課程（156部課件） 453萬人次學習

### 企業文化

- 高階主管修身治「國」：1,825人
- 中階主管修身齊「家」：18,000人
- 基層主管修身優「術」：55,860人

### 新進幹部

- 新進師幹：2,005人
- 菁幹班：19個外廠區共1,952人

### 菁幹班

- 高階研修班：2期，71位高管訓
- 卓越廠長班：4期，122名廠長參訓

### 智造四化

- 智能製造學院專區：新上架68門課程（574部課件）、優秀提案506件，21.1萬人次學習
- 認證培訓：49期，1,772人，830人認證合格，專題訓練：67期，5,792人次

### 線上實體培訓平台

- 平台新增86萬用，8,223部課件
- 協助各群展開安全/防疫/新人訓等培訓1,300場，覆蓋83萬員工
- 殘疾人：崗位適應性評估1,390個，招募定崗657人
- 學歷教育：就讀總人數3,537人，中專204人，大專2,209人，大學1,086人，碩博士38人

於 2021 年，集團總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，並為員工提供培訓 7,308 萬小時，故集團每名員工接受所有類型訓練（含通識類、管理類、技術 / 專業類、學歷教育）的平均時數為 77.2 小時 / 人（其中每名女員工接受訓練的平均時數為 77.2 小時，男性員工為 77.1 小時）。學歷教育方面，富士康大學在 19 個廠區與 41 所高校展開了在職學歷教育，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（包含台灣大學、清華大學、交通大學、武漢大學、西安電子科大等），提供員工可繼續投入於學習，於 2021 年共有 7,255 人在讀，共 3,062 人畢業，其中大學及以上畢業學生 1,010 人，畢業論文 1,010 篇，80% 與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。

課程類別時數人次表

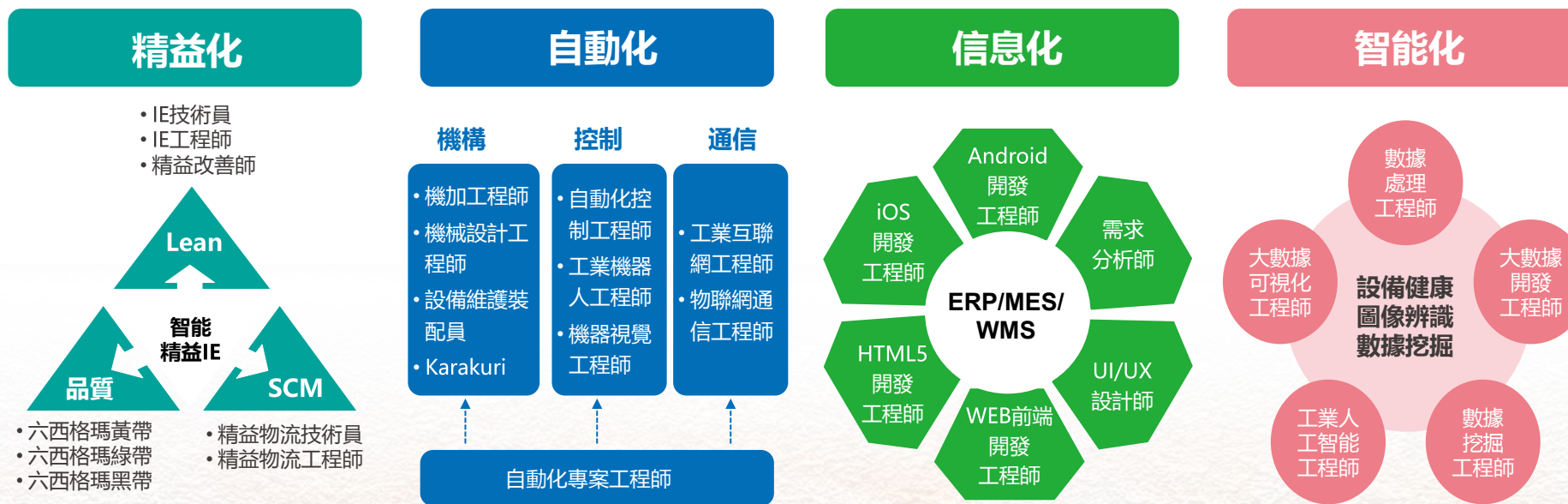
課程類別	時數 ( 小時 )	人次
通識類	38,926,237	18,901,033
管理類	3,664,432	1,497,448
技術 / 專業類	22,552,426	10,138,039
學歷教育	812,320	1,218,480
<b>合計</b>	<b>73,087,033</b>	<b>35,379,732</b>

為配合集團的 F3.0 轉型目標，建立了智慧製造「四化」人才培育體系，提供員工實體與線上教育訓練，建立智慧與數位化文化，為未來前瞻技術儲備人才。

## 智能製造「四化」人才培養體系

### 組織管理

- 數位化運營戰略
- 數位化績效管理
- 數位化價值流程圖
- 數位化敏捷組織
- 數位化人才獲取



### 文化體驗

- 數位化素養（道德/保密/開放/共用）
- 數位文化環境（辦公/看板/報表等）
- 文化理念普及（講座/論壇/競賽等）
- 標竿/燈塔工廠

精益化 ( 337人 )

自動化 ( 647人 )

信息化 ( 288人 )

智能化 ( 500人 )

## 智能製造「四化」實訓室

### 精益實訓室



- 培訓項目
- IE技術員
  - IE工程師
  - 精益改善師

### 機器人實訓室



- 培訓項目
- 軟件模擬仿真
  - 機器人實操演練
  - 軌跡模組
  - 高速定位模組
  - 擺盤模組

### 自動化實訓室



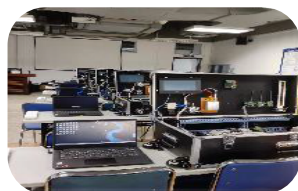
- 培訓項目
- 工業軟件類培訓
  - 數據通信類培訓
  - 自動化硬件安裝調試培訓

### Karakuri實訓室



- 培訓項目
- 精益機關術培訓
  - 樂高智能工廠仿真
  - 3D機構件建模

### 物聯網實訓室



- 培訓項目
- 工業互聯網&物聯網人社局認證考點
  - 物聯網裝配員/工程師
  - 工業互聯網裝調員/工程師

### 信息化與人工智能實訓室



- 培訓項目
- 大數據架構師
  - 大數據分析師
  - 數據可視化

## 富學寶典 E-Learning 學習專區

為開設多元學習資源管道以滿足員工終身學習需求，集團設有富學寶典 E-Learning 學習專區，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，富學寶典利用數據分析，綜合學員的點擊、學習行為，以及職系等資料，利用詞向量的比對和協同過濾等處理方法，給予同仁客製化的培訓體驗。

### 平台功能



3



# 健康職場 恪守安全

職業安全與衛生 P65

員工健康促進 P72



關鍵回應利害關係人：

- 員工
- 供應商 / 承攬商
- 政府機構
- 非政府組織



# 健康職場 恪守安全

## 重大性議題管理方針

### 職業健康與安全



#### 意義

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健康安全系統與標準，實現集團的社會責任。



#### 政策與承諾

集團對員工健康及安全管理投入龐大心力，除落實法令規定外，亦以「風險評估、全員參與、持續改善、危害歸零」為基礎，追求零傷害、零職業病、零事故等目標，建立安全無虞且健康之作業環境。



#### 申訴機制

詳見章節

[利害關係人鑑別溝通與責任](#)



#### 評量機制

- 各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查。
- 通過外部稽核，如 ISO 45001。
- 每年管理代表召開管理審查會議議定，討論與檢討如何持續強化職業健康與安全的績效。



#### 特定的行動

- 虎躍廠參加無災害工時紀錄競賽，至 2021 年底已達 11,216,809 小時無災害工時紀錄；頂埔廠無災害工時紀錄為 2,369,469 小時。
- 排查安全隱患共計 22,625 條，隱患整改率 100%。
- 辦理生產安全培訓參與人數共計 1,287,074 人次參與（含員工與承攬商）。
- 辦理消防技能大比武、安全知識競賽、安全知識有獎競猜、消防演習等活動，共計參與 1,131,192 人次（含員工與承攬商）。
- 辦理安全創新與改善提案，共收集 111 份安全改善創新案。
- 舉辦健康講座、開放健康生活館、運動團課、線上健康教室等活動，總計辦理 51 場次，參與員工達 18,745 人次。



#### 目標

##### 短期目標

虎躍廠無災害工時紀錄突破 12,000,000 小時、頂埔廠則為 2,800,000 小時。

##### 中長期目標

零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。

以大幅優於業界標準，設定 2030 年失能傷害頻率  $\leq 0.14$  次 / 百萬工時目標。

2030 年失能傷害嚴重率降低到  $\leq 6.88$  天 / 百萬工時。

輔導高風險承攬廠商導入 ISO 45001 職業健康安全系統驗證，2030 年導入比例目標  $\geq 70\%$ 。



## 職業安全與衛生

集團依循國際職業健康安全管理系統以及當地法規，制定職業安全衛生政策與系統，並適用於所有員工與供應商/承攬商，同時集團承諾追求零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。為落實集團職業安全衛生政策，集團成立了消防安全總處、勞安處及健康衛生總處等職能單位，此外，集團工會的團體協約範圍也包括健康與安全等議題，作為保障員工健康與安全的權益，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，展開多項安全監查監督，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。

集團主要 16 個事業群均建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方機構的驗證，並適用於集團所有員工與在廠區工作之供應商/承攬商。集團每周召開全球防疫暨安全生產會議，會議由董事長主持召開，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」（研究國內外安全管理與安全技術優秀案例；安全管理工具和方法等），部署全公司範圍重大安全生產工作、解決公司重大問題等，全年共計進行了 56 次專項報告，推動集團安全文化創建工作。此外，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。

集團藉由內部平台及各單位工安幹事或勞工代表來協助員工與職業安全衛生負責單位溝通職業安全衛生的議題，並且每年辦理安全健康月，透過「線上闖關」、「專題講座」、「傳播正能量」、「緊急應變及教育訓練」系列活動、強化員工安全意識及作業場所安全，以建立良好的職業安全衛生之員工參與、諮商與溝通。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，於 2021 年，虎躍廠參加無災害工時紀錄競賽，至 2021 年底已達 11,216,809 小時無災害工時紀錄；頂埔廠無災害工時紀錄為 2,369,469 小時。

有關集團對新冠疫情的防疫措施，請見章節[防疫措施](#)

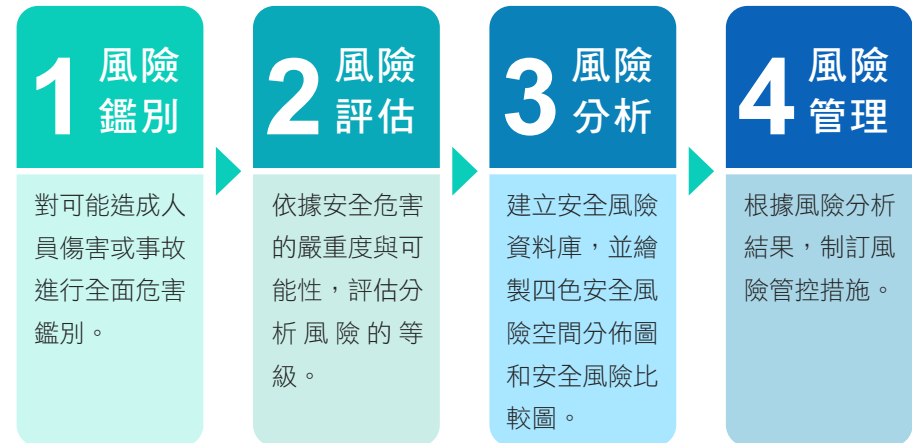
## 安全防災中心

集團在台灣建立總部安全防災中心，可匯集各廠區即時安全訊息，針對颱風與傳染病等天災，建立防颱應變組織及防疫小組，提供即時安全防災及防疫資訊，並針對應變人員進行應變訓練，強化集團安全防災及衛生防疫的系統。另外，納管廠區安防設備，建置工業安全雲等模組，確保各廠安全軟硬體、管理機制到位。針對廠區電盤等電氣設備執行紅外線熱顯像儀檢測，成立紅外線熱影像推動小組培訓，共 21 位種子人員定期完成檢測報告，發現問題點並改善完成，有效降低廠區火災風險。

## 安全稽查風險鑑別

集團針對職業安全衛生管理系統，訂有《危害鑑別、風險評估及風險控制規劃程序》。依集團《員工手冊》生產安全篇第一條「員工安全權利與義務」中說明員工有對違章指揮的拒絕權、有採取緊急避險措施的權利；在員工日常培訓及新人訓中對該條款進行解讀，告知員工擁有對違章指揮的拒絕及緊急避險的權利；出現緊急情況/突發情況（較大火災風險、人身安全風險等），員工與承攬商有權立即撤離現場，並由此造成公司或人員相關損失不予追究責任。

依各單位進行危害辨識、風險評估，對風險類型和特點，制定科學的安全風險辨識程式及方法，對各不同類別崗位展開安全風險辨識，編寫安全風險辨識清單，對辨識出的安全風險進行分類梳理，採用 LEC 評價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，並繪製「紅橙黃藍」四色安全風險空間分佈圖和安全風險比較圖。按不同風險等級分別管理，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 持續循環，安全績效不斷攀升。



各主要事業群均編制了職業危害辨識與風險評估規範，並例行性進行危害辨識、風險評估及風險管控；集團制定有《製程安全評價與驗收實施管理辦法》，要求新/改/擴建製程需要進行製程安全評價，並經園區級工安團隊（危險製程）或群級工安團隊（一般製程）評估和驗收通過後方可進行生產，以確保給員工提供一個安全、健康、環保的工作環境。

集團針對各類新/改/擴建的一般製程與危險製程訂有安全評估及驗收作業流程，將製程依生產流程進行單元劃分，如生產前準備階段、生產中各工序生產階段、生產後設備維護保養、生產過程中產生之危險有害物質及製程相關附屬系統（如排廢系統、通風除塵系統、廢氣廢水處理系統等）中危險有害因素進行分析評估，並採取有效預防控制措施，從源頭進行風險辨識和管控以確保安全生產及員工職業健康安全，秉持「先設計、再評估、後施工」原則。於 2021 年各園區危險製程安全預評價收件 1,064 件、現狀評價收件 811 件，驗收評價收件 964 件，共計 2,839 件，核准通過 2,774 件，退件 65 件，通過率 97.7%。

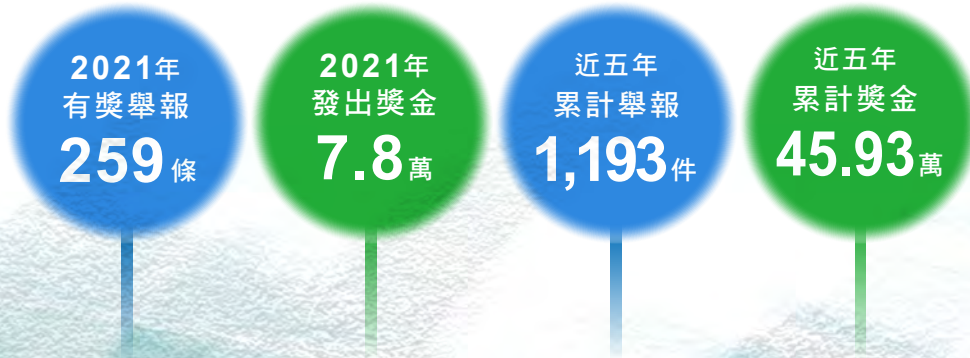
集團展開「生產安全紅線違規行為十二條」專項整治行動，對集團近十年發生之各類事故主要原因進行統計分析，列出易造成嚴重危害或有立即發生事故風險之違規行為，制定生產安全紅線違規行為十二條，進行從重處罰；推動生產安全十二紅線各園區各樓棟全覆蓋張貼海報，共計 13,377 張；公共區域投放視頻每日輪播 3,068 次；線上學習完成共計 83 萬人；加入新進員工安全培訓及每日線組班前會宣導，共計 4,366 場；舉辦實體安全活動 136 場次；展開安全紅線專項稽核 793 次。

集團聘用具有豐富安全管理經驗並持有註冊安全工程師執照員工，組建專業的稽核團隊，對中國大陸各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查，包括電氣安全、可燃物管理、資訊化控制精密機械加工保養、危化品管理等，藉此推動各園區落實安全生產工作。2021 年排查安全隱患共計 22,625 條，隱患整改率 100%。同時，集團工會勞動保護監督委員會發揮其監督職責，定期對集團各個廠區進行監督稽核，以落實職業安全衛生政策與承諾。

風險類別	項目說明	稽查隱患數量
丙類倉庫及資訊安全	丙類物料儲放安全、資訊機房管控。	276
危化品與燃氣安全	危化品儲存安全、運輸安全、使用安全、廢棄物處理等。	1,837
製程安全	對拋光、打磨、切割、鑽孔等可燃爆粉塵、烤漆、遮蔽製程、SMT 製程、易燃易爆有機溶劑清洗等製程安全控管。	1,461
消防安全	耐火等級等建築材料要求、建築安全使用要求、建築構件的耐火極限、防火分區等。	5,519
操作與設備安全	對消防控制室、消防電源、自動警報設備、消防水池與水泵房、自動滅火系統等管理。	5,616
電氣安全	對集團內用電場所、特殊場所安全管控要求。	5,574
管理與教育訓練	針對教育培訓、應急救援等方面管控內容。	2,342

## 消防及工業安全隱患有獎舉報辦法

為進一步加強安全管理工作，集團制定有《消防及工業安全隱患有獎舉報辦法》，明確員工可通過書信、電話、郵件和公司 APP 進行隱患舉報或安全建議，經受理部門核實後予以現金獎勵，且對員工身份及信息予以保密。於 2021 年，總計收到有效隱患有獎舉報 259 條，發出獎金約達 7.8 萬元新台幣，近五年則累計舉報 1,193 件，累計發出獎金約達 45.93 萬元新台幣。



### 員工可通過以下兩個方式進行舉報

- 1、發現未依照 SOP 操作，員工可向生產安全監督管理部門舉報，工業安全部門會調取視頻對違規操作員工依規予以訓誡，不會提交通報者信息，故通報者不會被處分。
- 2、發現可能的職業危害隱患，可撥打熱線或直接向事業單位職業衛生主管部門舉報，由現場安全稽核人員對員工反應的情況進行調查，並將結果反饋給員工，若發現內容確實為安全隱患，發現的員工可獲得獎勵以鼓勵員工舉報，不會被處分。

## 2021 年重點工作

**ESG**

發佈集團化學品管理政策，推動集團 ESG 之化學品管控。



集團大陸各園區化學品禁止物質已清零、限制物質已減量 97%。



為消除重大火災危險源，推動電鍍、陽極等電加熱製程安全管控。



為消除重大工傷危險源，推動成型、機器人、自動化設備安全管控。

## 失能傷害統計分析

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。

經分析 2021 年職業傷害事故，集團工作場所中衝壓、機加、成型 / 壓鑄場所工藝危險性大，機械自動化改造升級，設備設施調試、維護保養環境複雜，存在擠壓、碰撞風險，因此主要傷害類型為機械傷害、其他傷害、物理打擊，

主要的傷害原因為設施故障未有效停機，人員檢修未執行 LOTO 程序（上鎖掛牌），機台調適 / 檢修時全肢體進入或部分肢體進入危險區域；為了消除這些危害並將風險降至最低，改善的行動包括嚴格落實設備維護、保養安全操作規程，安全裝置定期檢測制度，確保設備設施完好有效，持續強化展開 LOTO 執行落實與設備相關專業人員安全培訓等。對於承攬商共有 13 起可記錄之職業傷害事故（包括 2 起死亡事故），集團亦將藉由宣導、教育訓練、稽核等，強化承攬商作業安全，以避免發生事故。

		職業傷害所造成的死亡事故		嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)		可記錄之職業傷害比率		虛驚事件		實際總工時
		數量	比率	數量	比率	數量	比率	數量	比率	
 正職員工	2021	4	0.0024	0	0.0000	189	0.1151	14	0.0085	<b>1,642,760,216</b>
	2020	1	0.0005	0	0.0000	227	0.1187	N/A		<b>1,913,011,143</b>
	2019	1	0.0005	2	0.0011	391	0.2074	N/A		<b>1,885,132,142</b>
 約聘員工	2021	0	0.0000	0	0.0000	8	0.0136	0	0.0000	<b>589,180,800</b>
	2020	1	0.0011	0	0.0000	17	0.0191	N/A		<b>889,596,240</b>
	2019	0	0.0000	0	0.0000	21	0.0360	N/A		<b>583,468,080</b>

備註：1. 上述比率使用 1,000,000 工作小時計算。 2. 集團於 2021 年起開始統計虛驚事件。 3. 上述數據僅包含大中華地區。

## 安全創新與改善專案

為減少營運過程中的安全隱患，防止安全事故的發生，集團不斷引進新技術，透過製程改善、材料替代、設備防呆等安全技術措施體現安全最佳化。此外，集團規劃建置生產安全預警與應急平台，現處於軟件開發階段，該平台可即時同步監看各園區 / 各樓棟消防報警系統，對各園區形成實質監管壓力，落實各項生產安全工作。集團將持續推動五大高危險製程安全指引有效落實和教育訓練，推動安全創新與改善專案，改善各類製程及降低廢料處理風險，大幅提升安全技術與管理水準。

建置集團生產安全信息管理平台，平台結合互聯網與大數據智慧分析手段，集成工藝、制程、設備等人、機、料、法、環方面的生產安全信息為資料基礎，利用大數據處理技術輸出具有風險警示管控、安全績效考核、人員 / 事故 / 隱患 / 物料分析等多樣化的安全生產價值信息，並以行政組織層面（園區 / 事業群 / 事業處 / 廠部）、地理區域層面（園區 / 棟 / 層）和專業職能層面（運行風險 / 供應鏈風險 / 管理成效等）多維度解析風險管控優劣環點，再通過集團大屏、web 管理後台、移動 APP 三大終端實現一站式日常運行管理與消防安全業務綜合監管的目的，平台已完成原型設計，現系統屬開發階段。

### 安全改善創新案共享平台

為鼓勵各單位積極創新安全技術或管理，給予可實踐與有價值的安全創新專案，集團制定《消防暨工業安全管理評比實施方案》，據此建立安全改善創新案共用平台，以激勵各單位不斷提高安全管理和安全技術水準，保障員工職業健康和 safety，而優秀改善案已經上傳至集團的內部網站。以利推廣至其他各廠區。2021 年共收集 111 份安全改善創新案。經評估，基於合規性、創新性（集團首創性）、專業性（推廣價值）原則，依評估改進意見修訂後具備推廣價值的共計 21 件，涵蓋 CNC、烤漆、成型機、焊接、吊裝、濕式集塵、安全知識宣教、智慧防控等技術及管理方面之創新改善，2022 年 1 月在大陸地區安全生產工作報告中向董事長及各園區高階主管分享機器人安全防護門二維碼攝像識別位置改善、CNC 主軸電機冷卻系統改善、機器人 RGV 台車加裝甩油機改善、機加廠滑台擠壓安全防護改善、吊車加裝無線視頻監控、鏟屑壓餅存儲改善 6 個優秀安全改善創新案。

## 安全衛生培訓與演練

為營造「全員關注安全，建構和諧廠區」的生產氛圍，提升員工與承攬商對於安全的意識與職能，集團制定有《安全教育培訓制度》與《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。集團每年年初制定培訓計劃，並按計劃實施。同時集團也建立廠級、車間級、班組級三級教育機制，並依據每年年初制定培訓計劃，並按計劃實施，為員工提供各種類型的安全教育訓練。

2021 年集團各園區展開新進員工、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參與人數共計 1,287,074 人次。



項目	參與人次
新進員工（含派遣工）崗前公司級（廠級）、車間級、班組三級安全教育	1,183,524
危險化學品從業人員上崗持證培訓	34,861
供應商 / 承攬商入廠安全培訓	37,544
特種作業人員和特種設備操作人員培訓（政府規定之證件）	7,096
安全管理人員專業業務能力提升培訓	20,208
生產安全現場稽核人員取證培訓	3,841

為確保員工與承攬商於發生事故時，能及時反應，以避免員工安全問題，因此集團各廠區將會進行緊急演練與演習，消防應急演練不低於 2 次 / 年；化學品洩漏 / 中毒、受限空間窒息 / 中毒、觸電、電梯困人等應急演練不低於 2 次 / 年，達成率 100%。集團各園區於 6 月、11 月定期舉辦安全宣教活動，2021 年舉辦有消防技能大比武、安全知識競賽、安全知識有獎競猜、消防演習等活動，共計參與 1,131,192 人次。2021 年各園區消防審批收件 3,008 件，一次審批合格 2,020 件，退件修改 593 件，直接退件（違建）395 件，一次審批合格率 67.15%，總體合格率 86.87%。



## 供應商 / 承攬商職業安全與衛生

為加強供應商 / 承攬商安全管理，杜絕違法操作，預防事故發生，集團制定《供應商安全管理辦法》，要求所有供應商 / 承攬商須遵守環保、職業健康與安全的法律法規要求，並且須持有國家認可的人員資格證明與安全生產許可證明，方才具有資格成為集團的供應商 / 承攬商。

集團要求供應商 / 承攬商進入園區前，必須經過相關安全培訓，而駐廠人員須每半年進行一次安全複訓，以及參與集團的各類緊急演練，因此集團的緊急演練計畫須包含供應商 / 承攬商人員。集團將會對供應商 / 承攬商進行監督檢查，若發現隱患將嚴格按管理辦法實施處罰，若供應商 / 承攬商不配合，將停止供應商 / 承攬商的一切工程或強制驅逐出廠，藉此確保供應商 / 承攬商須完全遵守安全管理的規範。

集團每季度都會發起協議組織會議，並通知供應商 / 承攬商有關集團的遵守規定。集團對於供應商 / 承攬商在入廠前，會對供應商 / 承攬商教育訓練及測驗，並核對相關資料，例如個人防護用品，公司業務主管資訊等。同時辦理健康相關議題的講座。在供應商 / 承攬商進出廠區時均需刷卡。在檢查方面，集團會對供應商 / 承攬商安全作業進行不定期抽檢，按月彙整問題點呈報主管，並通過公司系統發送至權責單位要求改善。2021 年稽核供應商 / 承攬商的施工安全隱患共計發現 37 處缺失和潛在危害，集團要求供應商 / 承攬商於限期內改善，並且全部結案。此外，集團在新冠疫情期間，會提供防疫用品與教育訓練培訓予供應商 / 承攬商，並於每季定期召開供應商 / 承攬商協議組織會議，另外供應商 / 承攬商皆須完成相關教育訓練，且各個入廠施工皆須完成相關申請，以利提升供應商 / 承攬商的防疫意識和確保相關工作者的健康安全。

## 供應商 / 承攬商危害告知講習測驗



填寫  
基本資料



測驗卷  
工程類



測驗卷  
庶務類

## 員工健康促進

### 健康促進活動

為讓員工可以在工作與身心健康取得平衡，落實預防醫學概念，集團提供多間優質健檢機構，並補助員工高額健康檢查費用 (投入年度預算高達 9,500 萬元台幣)，即使 2021 年受新冠疫情影響健檢量能，仍維持近 80% 的高受檢率。透過護理師主動關懷，三年未健檢員工佔比持續下降，於 2021 年降至 0.7%。同時為確保員工在工作職場的環境安全，也針對特殊作業員工提供職前、職中、離職體檢，監督員工免於職業危害。此外，為了促進員工健康，2021 年舉辦健康講座、開放健康生活館、運動團課、線上健康教室等活動，總計辦理 51 場次，參與員工達 18,745 人次。

### 線上健康教室

疫情期間，為維持健康促進服務不中斷，提供外派、外廠區員工皆可用的健康促進資源與辦理線上健康教室，包含營養、運動、樂活、食安四大主題，透過多元化的線上影音活絡健康氛圍，促進健康習慣養成。2021 年線上主題活動 21 場，總參與人次 5,048 人次。抽樣調查 99% 員工支持續辦，平均滿意度 98%。

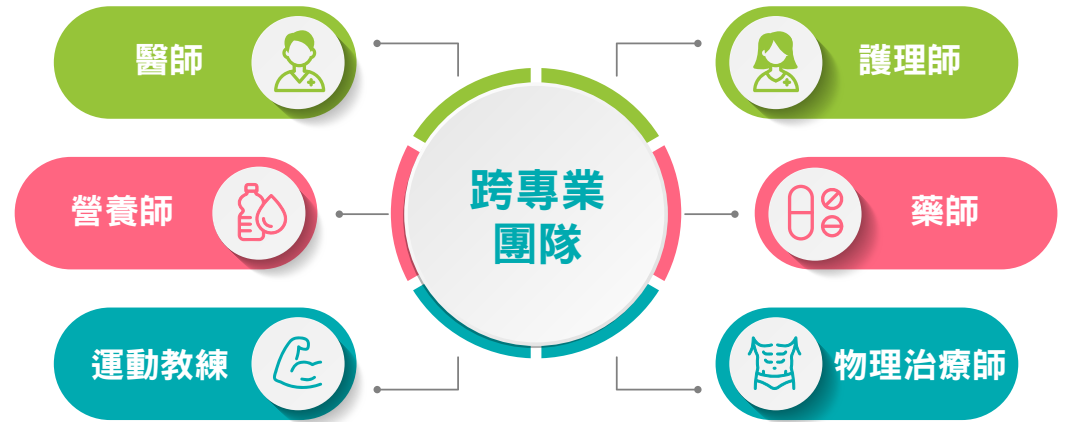




## 健康照護

集團建立包含醫師、護理師、藥師、營養師、運動教練、物理治療師的跨專業團隊，全力打造「整合性健康照護」的員工服務模式，提供廠區駐診醫療保健、營養、運動、物理治療等，個人化整合性的健康或疾病管理全方位規劃服務（疫情期間同時提供遠距服務模式）。員工也可透過集團相信頻道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（2021年總推播數 992 篇，總閱覽數 828,058 次）。上述服務落實「取之於鴻海資源，用之於鴻海人員」最為真切實踐的承諾。

自 2013 年起，集團辦公廠區各樓層間，皆設有健康量測裝置「健康 ATM」，迄今已更新換代至第五代，員工透過 ATM 量測，可隨時輕鬆瞭解、管理自身的健康數據指標。



## 食品安全及膳食營養

為保障集團員工與廠區內承攬商飲食安全，集團制定食品安全相關監控與處理辦法，對餐飲相關單位進行完整評估，選擇合法合規、作業嚴謹與品質良好之供應商，並且要求餐飲提供商需出具生產履歷，對溯源管理。此外集團亦將對員工餐廳食材檢測及餐飲相關單位作業訪視，搭配即時通報平台進行食安監控，當發現作業異常時，將對餐飲相關單位進行改善諮詢及輔導，同時輔以食品安全相關課程，包括因應新型肺炎作業要求與污染防治等課程培訓，並且集團的食安實驗室通過 ISO 17025 驗證，將能有效強化食安事件處理效能、預防風險、依循品質系統執行食品安全相關檢驗，以確保員工享受安全之餐飲，為食安嚴格把關。

項目	說明
抽樣檢測	集團針對食材進行檢測，共計完成 9,419 項檢測，搭配即時通報平台，進行監控，合格率達 99.3%。
訪視輔導	全年總計完成 103 場次供餐單位作業訪視，平均 88.1 分，改善率 70.7%。
供應商管理	透過供應商評估過程擇選合法合規，作業嚴謹與品質良好之供應商，提供安全無虞之食品，全年度審查共計完成 52 家，符合率為 86.5%，淘汰衛生條件不合格之食品供應商一間。
食安教育	提供線上食安教育課程，課程內容包含萊克多巴胺（瘦肉精）檢測、食品農藥殘留檢測、食品重金屬檢驗檢測，共計 304 人參與。
食安事件處理	依據食品安全目標制定食安事件處理辦法，並嚴格執行，包括食品安全相關議題制定相關規範預防風險。針對非洲豬瘟、萊克多巴胺豬肉及美牛等原物料加嚴管控，追蹤溯源。2021 年度零重大食安事件。

## 食品安全實驗室

集團斥資上億元新台幣打造建立符合國家標準的「食品安全實驗室」，聘請食品安全專業人才負責檢驗項目，採取措施保障員工的飲食安全。集團為兩岸三地非食品業的科技大廠，首家成立員工食安檢測機構，並已建置完成台北的實驗室，以及取得國際認證，如 ISO 17025。

集團由檢測起，輔以稽核，佐以溯源，串聯完整安心食品供應鏈。實驗室除持續拓展檢測能力外，也成立專業餐飲衛生稽核團隊，對餐飲製作環境與用餐環境進行衛生安全稽核，同時規劃建置食安數據庫，將食材、食物與稽核的檢測對象與結果，一併蒐集納入分析，如此可對篩檢出優質安心的廠商與食品，加強對於食品安全的防護力道，共同提升食品安全水準。

## 員工餐點營養把關

制定廠區供應餐飲之食物內容及營養作業辦法，確保供餐符合健康飲食之要求，設定明確之熱量、營養素、及餐點內容規劃與規定，限制加工食品與醃漬品之供應比例；此外，提供員工清晰之餐點營養分析，引導員工學習掌握餐點份量、選擇健康餐點。針對健康照護族群，由營養師開立健康菜單，依管理目標進行熱量控制與營養比例調配。2021年共開立 642 式健康菜單。

## 食品安全執行方針

風險分析  
預防措施

高品質檢測  
找出問題

輔導訪視  
改善方針

**健康菜單設計**

本餐熱量 410 大卡

三大營養素比例

本餐佔全日熱能及營養素比例

營養設計重點

本餐熱量 510 大卡

三大營養素比例

本餐佔全日熱能及營養素比例

營養設計重點

**廠區供應餐飲之食物內容及營養作業辦法**

1. 目的：本辦法旨在規範廠區供應餐飲之食物內容及營養標準，以保障員工飲食健康，並符合國家衛生標準。

2. 適用範圍：本辦法適用於廠區內所有供應餐飲之單位。

3. 管理原則：(1) 衛生第一：所有食材必須新鮮，並符合國家衛生標準。(2) 營養均衡：供應之餐飲應符合均衡營養原則，並提供足夠之纖維素。(3) 透明化：供應單位應定期提供營養分析報告，並接受員工監督。(4) 標示清楚：所有供應之餐飲應清楚標示熱量及營養成分。

4. 實施辦法：(1) 採購管理：採購單位應選擇信譽良好之供應商，並定期進行品質稽核。(2) 儲存管理：所有食材應妥善儲存，並定期檢查品質。(3) 加工管理：加工過程應符合衛生規範，並避免交叉污染。(4) 供應管理：供應單位應確保供應之餐飲符合本辦法之規定。

5. 其他：本辦法自發布之日起施行，如有修正，將另行通知。

**員工餐點營養分析**

虎躍廠 2022/02/21 員工餐點

滷路雞飯	674 大卡	韓式豬肉飯	804 大卡
素食-紅燒豆干	615 大卡	營養師飯	
雙拼飯	753 大卡	宮保雞腿飯	710 大卡
素高麗炒米粉	709 大卡	營養師飯	

# 4

## 鴻傳永續 共好夥伴

供應商永續管理政策 P77

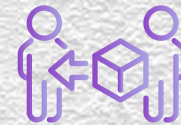
供應鏈永續影響力 P82

推動共同成長 P88



### 關鍵回應利害關係人：

- 客戶
- 供應商 / 承攬商
- 政府機構
- 非政府組織
- 媒體



# 鴻傳永續 共好夥伴

## 重大性議題管理方針

### 供應商管理、採購實務與管理



#### 意義

集團積極落實供應鏈管理作為，與供應商發展長期高效的關係，透過經濟、環境、社會面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商推動永續發展，藉此強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實集團的永續經營。



#### 政策與承諾

集團要求供應商應符合當地的法律規範及集團的企業社會責任行為準則，在採購活動中，充分考慮社會責任及環境效益，優先採購環境友好的產品與服務，兼顧經濟和環境效益。我們不斷優化及完善綠色採購標準和管理制度，與上下游廠商共同實踐環境保護、節能減碳、零廢棄、綠色產品管理，打造永續供應鏈。



#### 申訴機制

詳見章節

[利害關係人鑑別溝通與責任](#)



#### 評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論如何持續強化供應商的管理績效、追蹤檢討目標達成情況，以持續精進集團的績效。



#### 特定的行動

- 完成 1,569 家供應商的衝突礦產調查，回覆率達 100%，未發現衝突礦產的使用。
- 推動及輔導 47 家供應商改善環境違規、124 家高環境影響供應商填報和公開污染物排放轉移數據 (PRTR)。
- 舉辦綠色產品管理宣講會，邀請 232 家供應商與會。推動 18 家供應商通過第三方 QC 080000 系統認證、5 家供應商建置 RoHS 2.0 檢測能力。在 RoHS 與 REACH 智能管理平台中新增「供應商綠色產品管理績效評價」模塊。
- 推動供應商淨零行動，98 家供應商完成碳盤查，其中 51 家完成 ISO 14064-1 查證，其減碳成果達 99,296.93 tCO<sub>2</sub>e；同時推動 5 家試點供應商使用再生能源，以及推動 3 家供應商取得 UL 2799 廢棄物零填埋認證。



#### 目標

##### 短期目標

每年評選電子類關鍵供應商，若推動 ESG 工作績差者，年採購總數量或總金額可減少 2-5%。

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。

##### 中長期目標

電子類關鍵供應商，需在 RoHS 與 REACH 管理平台實施全物質宣告。

針對特定供應商實施 ESG 項目（涵蓋綠色產品、社會環境責任、碳管理）績效考評，將覆蓋率提高至 100%。

機構類特定供應商每 3 年稽核覆蓋率 90%。

承諾使用 100% 再生電力生產鴻海產品的電子類關鍵供應商達到 45 家以上。

獲廢棄物零填埋驗證的電子類特定供應商，由現行 3 家增加至 25 家以上。

## 供應商永續管理政策

### 供應商管理系統

作為全球最大的電子產業製造商之一，集團服務眾多品牌商，擁有遍布全球的供應商，因此促進供應商夥伴共同成長，實現供應鏈的永續發展成為集團的重要責任。集團與供應商就永續發展議題上，進行積極合作與密切溝通，建立責任供應鏈的管理機制 (Responsible Supply-Chain Management, RSM) 以及完整的系統化管理系統，實現數位化管理和內部數據共享，完善從供應商開發、資格評鑑、績效評核及優勝劣汰的每一階段管理，攜手供應商共同成長。

原材料供應商分為電子材料和機構材料，按產品分為主動元件、被動元件、電路板、模組、連接器、機構件、包材等類別。



鴻海集團供應商社會  
環境責任行為守則

集團身為全球電子製造業領導者，與供應商積極合作，展開各項永續行動，引領供應商持續兼顧社會、環境、經濟面向，提升永續競爭力，致力實現供應鏈永續發展。鴻海始終以社會責任及環境效益出發，優先選擇環境友好、節能低碳、易於資源再利用的供應鏈產品，期望讓產品和服務兼顧經濟和環境效益，從而推動產業與供應鏈的正向循環。2021年，在公眾環境研究中心 (Institute of Public and Environmental Affairs, IPE) 發佈的綠色供應鏈 (Corporate Information Transparency Index, CITI) 指數評價中榮獲大中華區第 1 名；同時在企業氣候行動 (Climate Action Transparency Index, CATI) 指數中位列 IT 產業第 4 名。

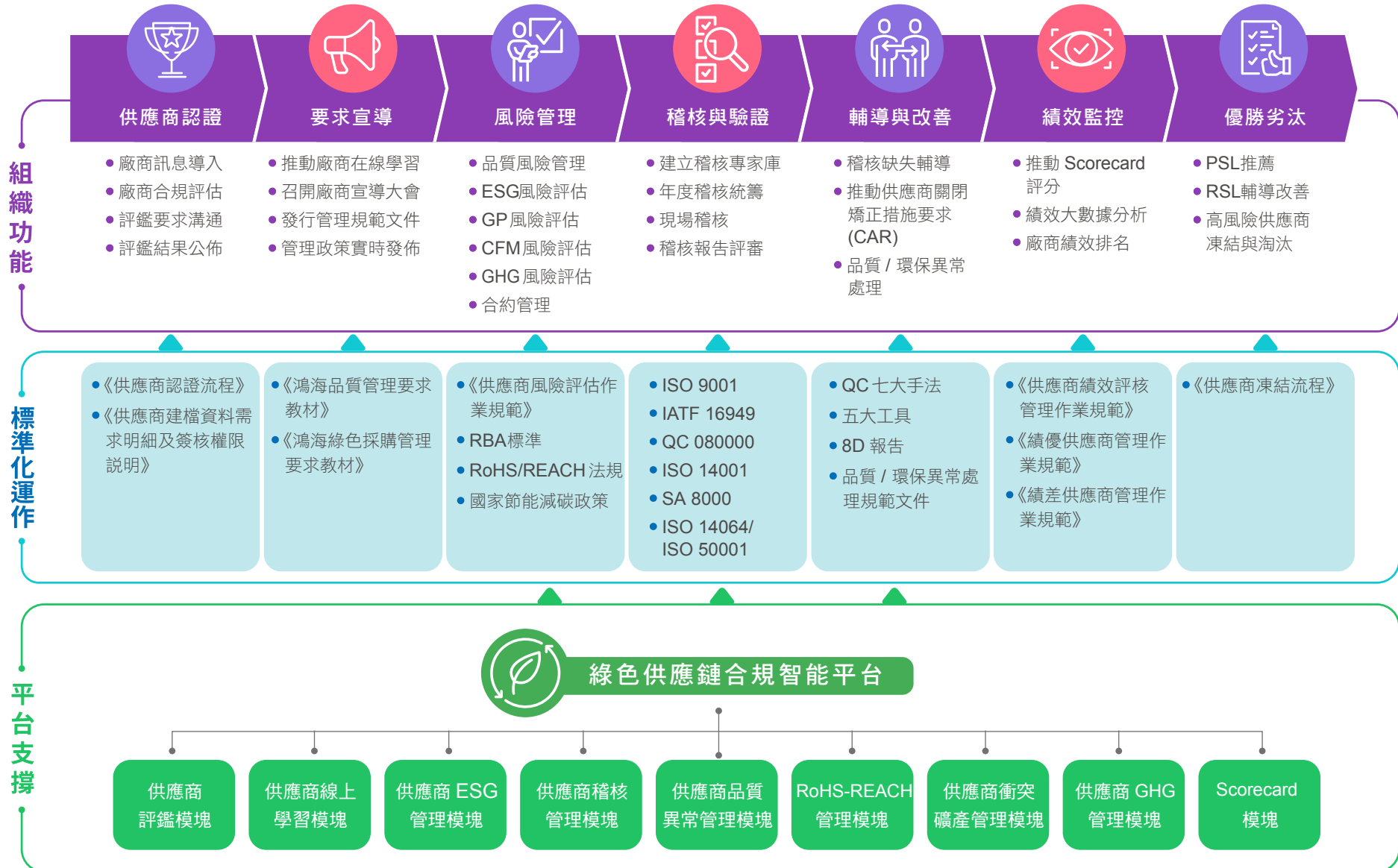
綠色供應鏈 CITI 指數  
2021 年度評價報告



Climate Action  
Transparency Index, CATI



## 供應商管理系統架構



## 供應鏈管理流程

集團的供應商管理流程為一個循環機制，分別是遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並將 ESG 管理架構導入供應商管理流程中，以及對供應商的社會及環境責任進行遵法的數據分析，針對供應商薄弱的環節協助改善，以協助提升供應商於社會及環境的績效。

### 供應商管理方針與流程的循環機制



## STEP 1

### 遵循準則

集團編制《綠色採購管理手冊》和《供應商管理手冊》，以作為各事業單位供應商管理指導依據。新進供應商須通過社會與環境責任的風險評估，並簽署《採購合約》和《環保及社會責任承認書》，確認新進供應商符合《鴻海集團供應商社會環境責任行為守則》、《供應商綠色管理要求》等各項規範。

此外，所有供應商都需簽署《廠商承諾書》和提交《供應商主動申報書》，承諾決不向集團關聯人員或關係人及 / 或其指定人要求、期約、進行任何賄賂或給付其他不正當利益，或有直接或間接圖利集團員工或其關係人及 / 或其指定人之行。供應商在瞭解集團對責任供應鏈的各項具體要求後，須嚴格遵守。

STEP  
**2**

風險評估

新供應商評鑑是管理系統重要的一環，首先會蒐集新供應商的基本資料卡、零件承認書、環保及社會責任承諾書、衝突礦產盡責報告等資料，再通過「供應商評鑑系統」對供應商品質、綠色產品、社會環境責任、產品環保等項 ESG（治理、社會、環境）面向的進行風險評估，評估其風險程度以及鑑別新供應商的生產能力與公司進行交易的積極性。2021 年新增 66 家供應商（電子統購類）皆通過環境及社會標準篩選。

集團供應商風險評估流程



STEP  
**3**

稽核驗證

集團對於中高風險供應商進行品質、製程評估、社會環境責任、綠色產品、溫室氣體稽核。稽核或改善結果達到集團要求，方可納入集團合格供應商名錄。同時，集團針對占各 Commodity 類別採購金額前 15 位且非客戶指定之供應商進行重點管理，透過供應商管理平台，定期對供應商進行線上調查、現場稽核。如發現零容忍的缺失，供應商將喪失資格；若為非零容忍缺失，會根據缺失嚴重等級，要求供應商限期提供改善計劃及措施，並予以確認。對缺失嚴重者，集團會進行複審；對限期內不改善者，則將其列入績差供應商清單。

2021 年集團共稽核 86 家主要供應商，未發現零容忍缺失，並要求在限期內提供缺失改善計劃及措施，且持續追蹤，以改善供應商的缺失項目。

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  
ESG 相關基本要求

管理體系

通過 ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064、QC 080000 體系認證

ESG 風險評估

工作時間、薪資福利、環評批覆、環境違規、危險工序、管理體系等

ESG 稽核

採用 RBA VAP Audit Checklist 稽核



### 2021 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)	84	98%
GP (涉及 QC 080000、RoHS、REACH)	30	93%
GHG (涉及 ISO 14064)	11	73%
CSR (涉及 RBA、ISO 14001、ISO 45001)	44	82%



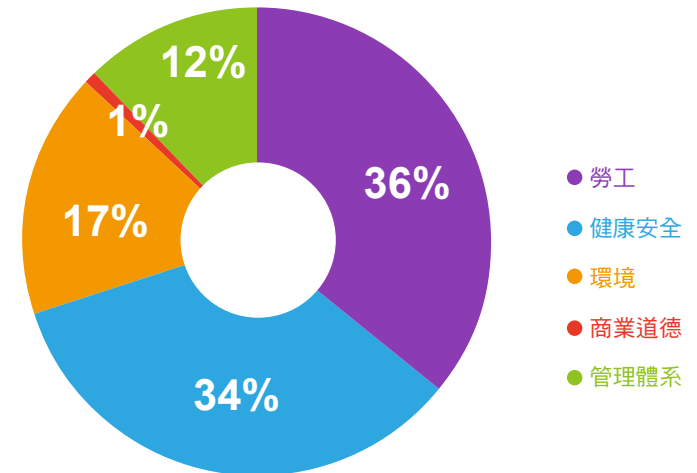
備註：

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

集團對供應商進行的 ESG 稽核，是採用 RBA VAP 工具，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、環境和管理系統五方面。



### 2021 供應商 ESG 稽核缺失分佈



備註：2021 年稽核未發現供應商存在童工、強迫勞工、禁止員工自由結社的案例

STEP

4

持續改善

集團在要求供應商改善稽核缺失的同時，運用計分卡 (Scorecard) 系統對供應商進行績效監控。若社會環境責任的表現不佳最多被扣除 30 分，這將導致供應商容易被評為績差供應商。對於績差供應商，集團會持續通過一系列措施推動供應商落實改善。如對其績效持續追加扣分、將要求供應商高階主管來集團現場檢討、正式發送函文至供應商執行長等，以此推動供應商改善缺失。集團也會給與供應商協助改善，若供應商經過集團輔導，且在限期內仍未完成改善，集團則會考量減少及限制新項目合作，甚至取消合作關係。

供應商稽核 (Scorecard) 評價



品質



成本



交付



服務

社會環境責任

- CSR管理體系
- 稽核結果及不符合項改善
- 衝突礦產調查
- 節能減碳及有害物質限制

總分半年 平均分 ≥70分	品質半年 平均分 ≥70分	供應商 GP 風險為低	供應商 財務 風險低	過去一年 未被列入 RSL
---------------------	---------------------	-------------------	------------------	---------------------

一項或多項評分 連續三個月 <60分	發生重大品質、 GP、CSR 等異常	稽核未通過或 主缺失未完成 改善
--------------------------	--------------------------	------------------------

PSL  
(Preferred Supplier List)

- 分配更多訂單份額
- 推薦給新ODM項目使用
- 鴻海的策略夥伴

RSL  
(Restricted Supplier List)

- 減少訂單
- 禁止在ODM新案子使用
- 凍結

供應鏈永續影響力

環保產品設計

集團除嚴格管控供應商的原材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。

集團的綠色產品設計

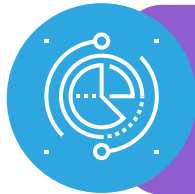


## 綠色產品管理

推動綠色產品發展，是鴻海永續發展的一環，因此全面推行綠色產品管理，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），設置綠色產品管理方針，建立供應商綠色產品管理機制及平台，制定管理規範及有害物質使用限制標準，定期召開供應商宣導會，

將最新管理要求傳達至整條供應鏈，推動供應商提升綠色產品管理能力。從上游供應商開始追溯原物料的綠色合規狀況，不接受含有各國家和地區綠色產品相關法規所管控制化學物質的產品，要求源頭供應商揭露產品有害物質含量資訊，削減產品中有害化學物質使用量，實現產品全物質宣告，直至傳達至終端客戶。

### 管控供應商產品的三大重點



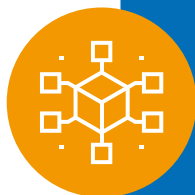
全程管控  
是基礎

以全程管控為基礎，堅持 **不設計** **不採購** **不流入** **不製造** **不流出** 的「五不」原則



供應商管理  
為關鍵

從新供應商導入，評鑒驗證、稽核輔導，績效評核及優勝劣汰等環節實施把控，將綠色產品管理要求貫徹到供應商管理全過程，從而串聯起從供應商到客戶端綠色產品管理鏈。  
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》及集團客戶之環保標準；與此同時，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 10 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。



數位轉型  
是核心

因應數位化轉型，2020 年已上線 RoHS 與 REACH 智能管理平台，2021 年已完成了平台 2.0 版本開發並上線使用。2.0 版本中新增廠商綠色產品管理評價及排名模塊，該模塊結合國際知名 ESG 評級機構之相關指標，以「系統管理」、「檢測管理」、「製程管理」、「宣告管理」及「上游管理」五個維度進行評價。系統作為供應商綠色產品智能管理平台，具備「物料符合性管理」、「廠商合規管理」及「廠商管理評價及排名」功能，實現了管理數位化，全面掌控細節。2021 年度，平台服務已覆蓋集團 10 個事業群，共 47 個事業處，管理供應商數量 749 家。



## 負責任礦物採購管理

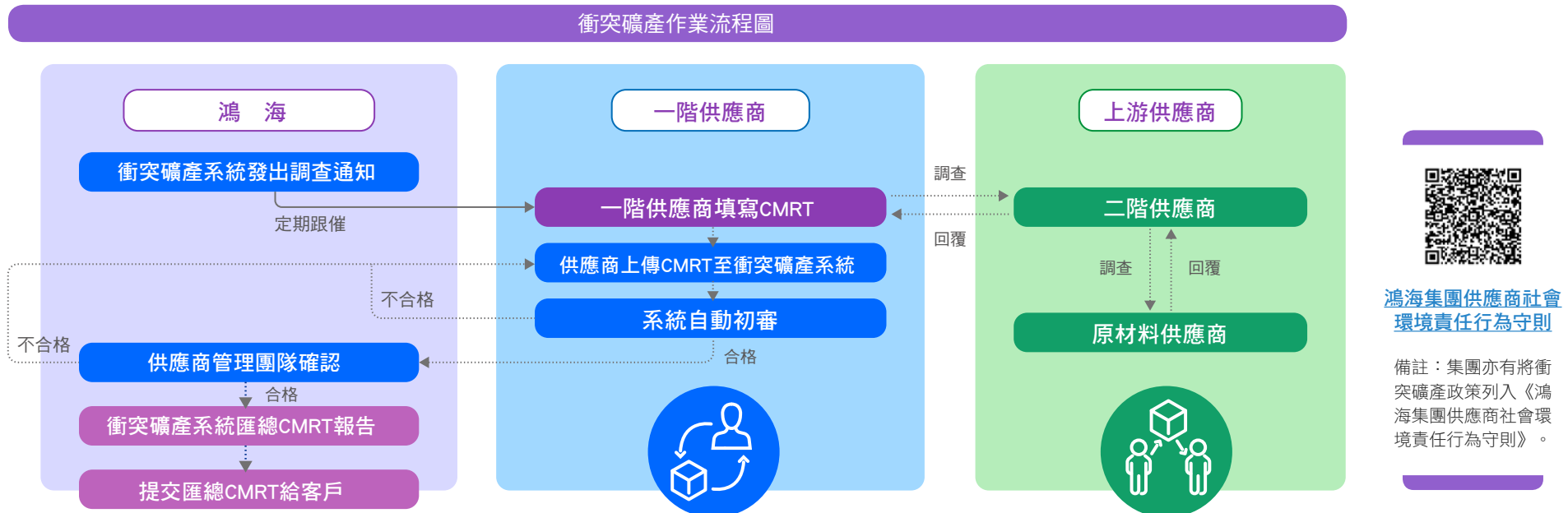
集團不直接從冶煉廠或精煉廠購買原材料，而是購買可能包含衝突礦物的零部件。為避免剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的礦物所引起的人權災難和降低供應鏈的管理風險，集團發佈《集團負責任礦物採購聲明》，並建置供應商負責任礦物採購管理流程。

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鈹、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鈹、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系統。

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、CRT 等向集團如實申報產品中鈹、錫、鎢、金、鈷等礦物的使用情況及來源信息，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。

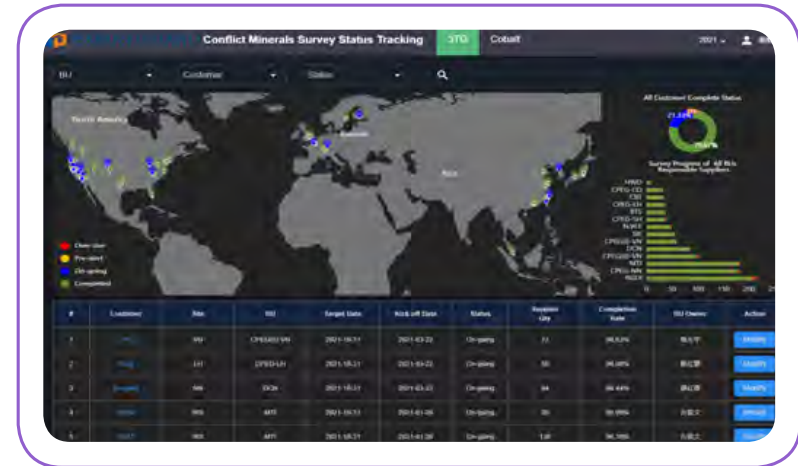
作為 RMI 組織成員之一，集團定期關注其發佈最新資訊與要求，使用其開發的調查工具 - 衝突金屬調查範本 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 和鈷報告模板 (Cobalt Reporting Template, CRT)，對供應商展開盡責調查，並要求供應商使用的礦產冶煉商 / 精煉商須符合 RMI 之負責任礦產保證流程 (RMAP)。供應商須承諾遵守集團的負責任礦物採購政策，且提交合格的 CMRT 報告，才有資格成為集團的合格供應商。



集團已開發衝突礦產管理系統平台，各事業單位使用該系統平台收集、審核和匯總供應商的衝突礦產盡責調查報告，實現數據的長期保存和追溯，同時基於平台數據，開發了數位化儀錶板功能，用於追蹤供應商衝突礦產調查進展並呈現給終端客戶。

集團 2021 年通過系統平台共完成 1,569 家供應商的衝突礦產的調查，回覆率達 100%，調查中發現之尚未符合 RMAP 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符合 RMAP 或從供應鏈中移除，目前集團未發現供應商的交付產品含有來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鈮、錫、鎢、金、鈷等礦物。

集團 2021 年共使用 252 家冶煉廠，皆在 RMI 公佈的合格冶煉廠名單中，分析冶煉廠地理分佈，主要位於亞洲：



區域	Ta 鈮	Sn 錫	W 鎢	Au 金	Co 鈷	總計
亞洲	19	33	26	46	13	137
歐洲	5	5	6	26	4	46
北美洲	1	0	0	4	1	6
南美洲	0	0	0	1	0	1
非洲	10	14	7	29	1	61
澳洲	0	0	0	1	0	1
總計	35	52	39	107	19	252

## 環境管理

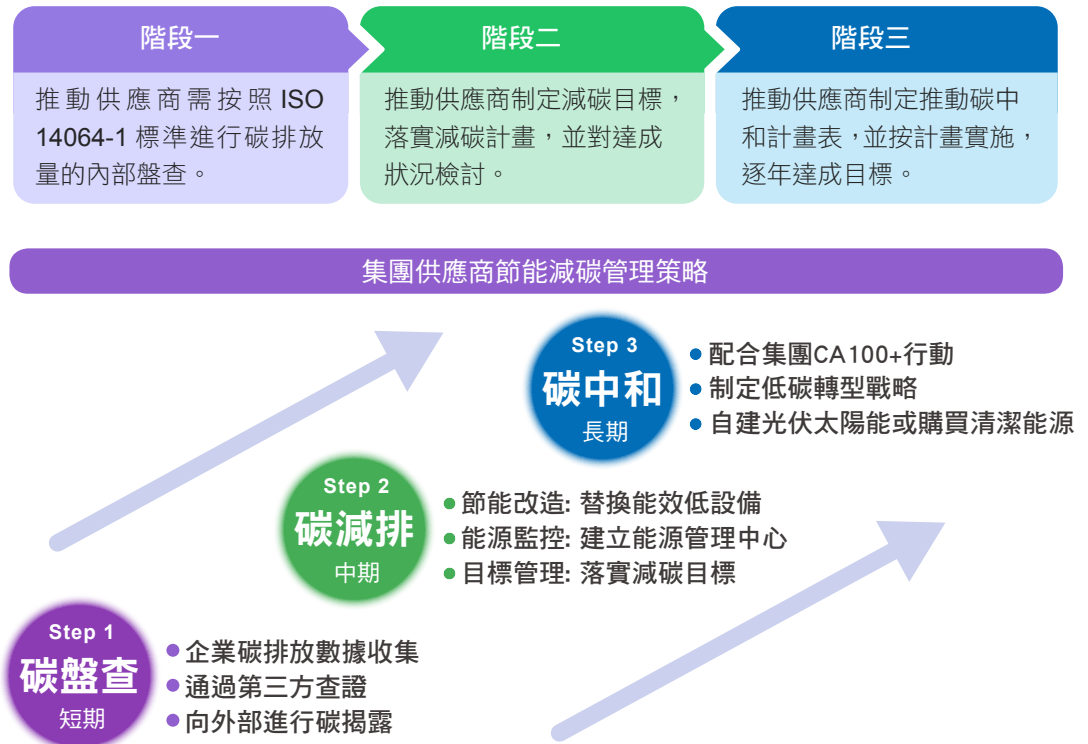
集團一貫重視供應鏈環境管理，要求供應商嚴格遵守所在地的環境保護法律法規，建立和維持有效的環境管理系統，並通過 ISO 14001 驗證。在導入新供應商時，集團會評估其製造工廠的環境風險，檢視環境合法證明文件，要求供應商須保證環境合規。若供應商被發現存在「排放未經處理的有毒有害物質或物料」之零容忍行為或存在環境違規且未改善，將無法成為合格供應商。2021 年，集團對 66 家新供應商進行了環境風險評估，皆滿足集團要求。

集團充分意識到公眾監督供應鏈環境合規的重要，與外部單位 IPE (公眾環境研究中心) 積極合作，加強供應鏈環境管理，使用其蔚藍地圖監控供應商環境合規表現，對發生環境違規的供應商，給予輔導改善，幫助其通過環境審核與整改措施的有效性驗證，從蔚藍地圖網站撤除記錄。2021 年共推動 47 家環境違規供應商成功撤除記錄。此外，為將環境管理向上遊延伸，2021 年我們試點推動 6 家重點供應商在持續提升自身環境表現的同時，追蹤其供應鏈的環境風險，檢視供應鏈的環境合規表現，並從蔚藍地圖網站撤除違規記錄。為保障公眾對社區環境的知情權，2021 年，集團共推動 124 家供應商填報上一年度的 PRTR (污染物排放與轉移登記) 數據，並在 IPE 網站向社會公開揭露。

## 供應商溫室氣體管理

因應「巴黎協定」1.5°C 溫升減碳路徑，全球各國主動制訂淨零排放目標，並付諸行動。集團也積極支持巴黎氣候協定，並參與 CA100+ 氣候行動，承諾 2050 年價值鏈淨零排放。供應商作為價值鏈中的重要部分，須立刻採取氣候減碳行動，因此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，並制訂長期減碳目標，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. 供應商須每年在碳管理數位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，考核結果作為供應商訂單增減及優選劣汰的依據。

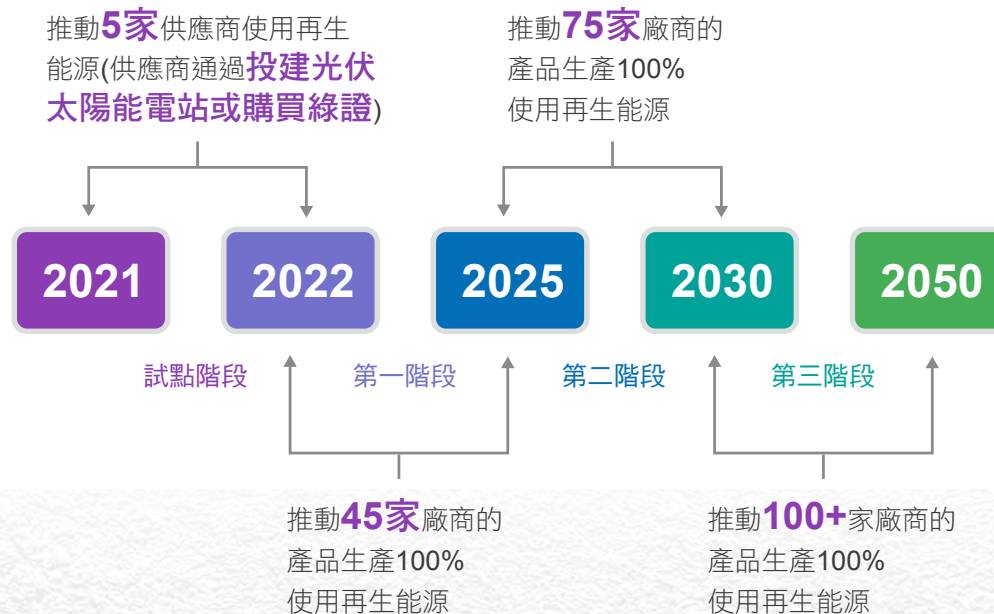


集團已建置供應商碳管理系統，要求供應商上傳年度碳排放量與其他數據，包括年度碳排放量（區分為溫室氣體範疇一和二）、單位產值碳排放資料，以及供應商年度減碳目標達成狀況，藉由該系統的統計與分析數據，可以清楚呈現供應商的年度碳排放資料，以提升供應商管理效率，並提供管理決策數據支援。



集團規劃在 2025 年推動 165 家供應商進行節能減碳工作，2021 年通過「供應商碳管理系統」推動 98 家供應商完成上一年度的碳盤查工作，其中 51 家完成 ISO 14064-1 查證。2021 年藉由實施減碳方案之供應商的減碳成果達 99,296.93t CO<sub>2</sub>e。

此外，再生能源是未來的重點發展方向，因此集團將與協力廠商展開密切合作，推動供應鏈的再生能源使用，樹立標竿供應商，與終端客戶共創零碳供應鏈。



## 推動共同成長

### 參與綠色供應鏈管理國標編寫

積極參與中國大陸的綠色製造項目與綠色製造標準編寫，將綠色供應鏈管理經驗充分分享給各相關方，為行業構建資源節約、環境友好的採購、生產、行銷、回收、物流等綠色供應鏈系統貢獻一份力量。現已有兩項國家標準於 2021 年 3 月開始實施，另一份正在被國家標準委員會核准中。

其綠色供應鏈管理國標如下：

- 《綠色製造製造企業綠色供應鏈管理採購控制》（GB/T 39258-2020）
- 《綠色製造製造企業綠色供應鏈管理資訊化管理平台規範》（GB/T 39256-2020）
- 《電子資訊製造企業綠色供應鏈管理規範》（立項號：20202950-T-469）

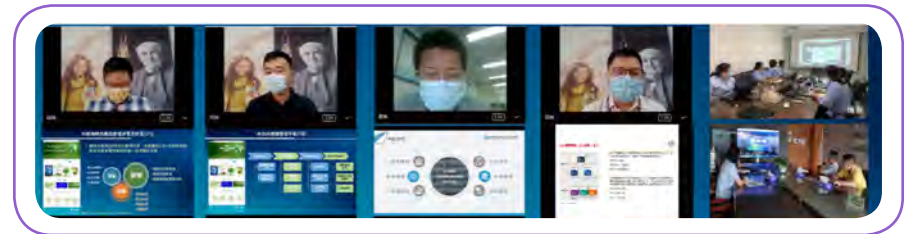
### 碳中和政策宣導大會

集團邀請外部合作單位，共同召開線上碳中和政策宣導大會，宣導集團淨零排放政策及要求、全球碳中和趨勢解讀與應對及光伏太陽能解決方案介紹。此次共有 53 家供應商 122 人參會，集團在此會議上正式推動試點供應商使用再生能源。截止 12 月底，有 5 家供應商落實 / 計劃使用再生能源（包含屋頂光伏、購買綠電及投資太陽能電站）。集團規劃 2025 年推動 45 家廠商的集團產品生產 100% 使用再生能源。



### 供應商綠色產品管理宣講會

為確保集團各事業單位及供應商綠色產品管理能及時有效應對環保法規的變化，2021 年，集團先後以《鴻海 / 富士康 ESG 供應鏈綠色產品管理提質增效暨數位轉型》、《電子產品化學有害物質管控新規解讀及召回案例分析》、《汽車材料限用物質要求解讀》及《ESG 社會責任報告介紹》為宣講主題，聯合知名第三方機構及電子技術標準化研究院舉辦兩場供應商綠色產品管理線上宣講會。集團 10 個事業群下 39 個綠色產品管理部門與 232 家供應商共同參與，與會人員共計達 457 人。



### 供應商綠色供應鏈宣講會

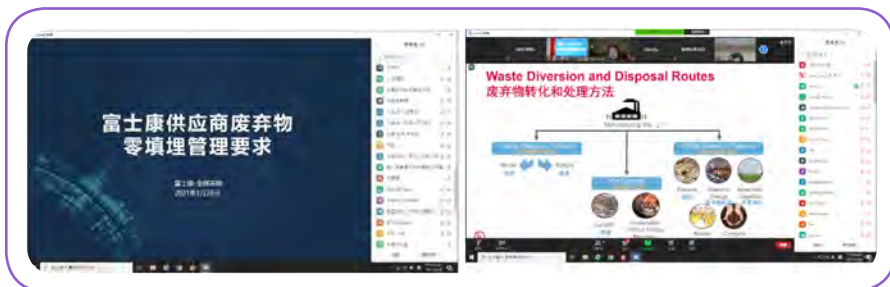
為清楚傳達集團的綠色供應鏈環境管理要求，讓供應商明確瞭解細節要求，集團舉辦綠色供應鏈宣講會分享供應商填寫 PRTR 的實踐經驗，並邀請 IPE 認可的第三方機構，從專業角度介紹如何改善環境違規與撤除環境監管記錄。此次宣導會共計 157 家供應商參加，與會的管理代表達 286 名。





## 廢棄物零填埋專案宣導

集團在打造自身「零廢園區」的同時，希望將此理念延續伸至供應鏈，幫助供應商共同成長。集團啟動供應商廢棄物零填埋專案試點，並協同國際第三方機構舉辦「鴻海 / 富士康供應商廢棄物零填埋宣導會」，邀請 30 家重要供應商共同參與。會上向供應商分享廢棄物零填埋發展趨勢、品牌客戶要求、UL 2799 廢棄物零填埋認證及 Turbo Waste 系統，也向供應商傳達廢棄物零填埋管理要求。



截止 2021 年底，集團已推動 3 家廠商取得 UL 2799 廢棄物零填埋認證，5 家供應商正在認證中（預計 2022 年通過認證）。集團後續將基於試點取得的經驗，繼續推動更多的供應商獲得廢棄物零填埋認證，並將此項目列入集團供應鏈 ESG 管理之長期目標。

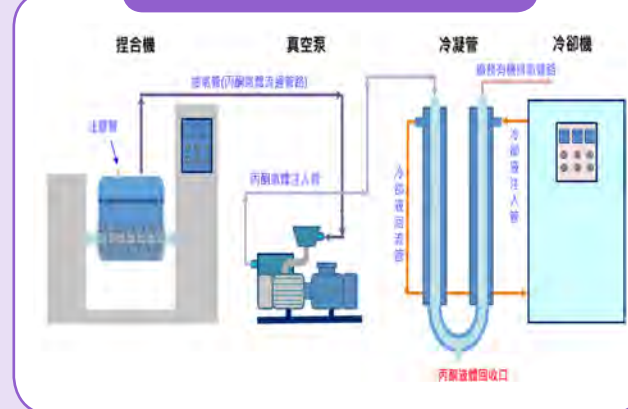
廢棄物零填埋不僅能節約資源、保護環境，提升供應商聲望，還能獲得經濟效益，減少生產和運營成本，提升核心競爭力。例如：一家位於江蘇蘇州的被動零件供應商導入廢棄物零填埋專案，通過實施「導線架利用率提升方案」和「丙酮回收減量方案」，提高了資源利用效率，節約了原材料成本，其生產的產品也更加有環保競爭力。

### 導線架利用率提升方案

063T L/F廢料對比:▼

系列	項目	Before (一體料片)	After (1/2料片)
063T	L/F 示意圖		
	單顆鋼面積 (mm²)	228 mm²/PCS	136mm²/PCS
	L/F 尺寸 (長寬厚)	77.6*17.6*0.2mm	82.2*9.65*0.2mm
	L/F 重量 (含廢料)	2.832g	1.623g
	L/F 淨重 (不含廢料)	0.805g	0.805g
	廢料佔比 (%)	71.5%	50.4%

### 丙酮回收減量方案



# 5

## 綠色智能 循環經濟

- 氣候變遷 P93
- 環境管理系統 P99
- 水資源管理 P100
- 廢棄物管理 P102
- 化學品管理 P103



### 關鍵回應利害關係人：

- 員工
- 客戶
- 股東 / 投資人
- 非政府組織



# 綠色智能 循環經濟

## 重大性議題管理方針

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



### 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經濟社會的使命。



### 政策與承諾

集團提出 1.5°C 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。



### 申訴機制

詳見章節

[利害關係人鑑別溝通與責任](#)



### 評量機制

- 節能減碳處在集團內實施季度、年度節能管理考核評比，以推進節能減碳目標的達成。
- 外部稽核，如 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 等。
- 每年舉辦管理審查會議，討論與檢討節能減碳目標達成情況。



### 特定的行動

- 2021 年節能目標值為 5%，而集團的實際節能率為 5.56%，成功達成集團的年度節能目標。
- 展開 1,587 項節能改造項目，投入 17.50 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，總計減碳 320,925tCO<sub>2</sub>e，節能效益高達近 13 億元新台幣。
- 集團清潔能源使用總量達 48,387.91 萬 kWh，清潔能源使用佔比 5.17 %。



### 目標

#### 短期目標

- 2025 年碳排放量較 2020 年降低 21%。
- 2025 年 100% 廠區工業污水排放水質監測系統建置率。
- 2025 年超過 3 個建立空氣品質系統監測示範廠區。
- 2025 年廠區塑料循環比例超過 60%。
- 2025 年用水密集度較 2020 年下降 6%。
- 2025 年超過 5 個獲得廢棄物零填埋金級認證 (UL 2799) 的廠區。

以商業野心 1.5°C 減碳情境，預計於 2023 年前通過科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 目標驗證與批准。

遵守鴻海集團廠區當地政府的 (Nationally Determined Contribution, NDC) 或碳排政策，並符合國際以及當地環保法規，達成零違規。

#### 中長期目標

- 2030 年綠電佔比超過 50%。
- 2030 年、2035 年碳排放量較 2020 年降低 42% 與 63%。
- 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。
- 朝向「零廢園區」目標邁進。

聯合國 2021 年氣候變遷報告指出，各國採取的氣候行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，並於 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。

### 集團的三大氣候目標

**1** • 遵守鴻海集團廠區當地政府的 NDC 或碳排政策

**2** • 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。

**3** • 回應氣候行動 100+ 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。



## 氣候變遷

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。集團第一階段預計於 2022 年首次發布淨零願景報告書，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。第二階段計畫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。

### 治理

組建 TCFD 工作小組負責與內外部利害關係人協調溝通氣候議題、鑑別氣候議題的因應措施及氣候議題執行策略擬定，財會總處負責每年審核及更新氣候議題相關的財務衝擊，各事業群及節能減碳功能單位則為配合氣候議題的因應措施及執行策略確實落地實施，以及定期追蹤更新氣候議題相關指標及事項。

### 策略

集團在 2021 年正式加入 TCFD 支持者行列，並承諾實施 TCFD 建議指引。自 2021 年底起，集團透過 TCFD 評估氣候變遷與商業活動的關聯性，分階段逐步將風險管理與氣候影響相結合進行情境分析，進而揭露鴻海因應氣候變遷的韌性。

集團在能源利用上分別進行節能及使用綠能，節能有六大重點工作規範，分別是遵循政策法規、技能提升、綠色體系推動、能源管理認證推動、節能診斷及實施節能工程，節能技術改造項目有製程的節能改善、空調 / 照明改善及其他改善；使用綠能方面，通過自建、收購方式增加屋頂式與地面式太陽能電池裝置容量，以及直接購買其他清潔能源。

集團針對供應商制定三階段的節能減碳策略，分別是碳盤查、碳減量，以及最終的碳中和。透過碳盤查工作、推動進行 ISO 14064-1 查證、與協力廠商合作供應鏈使用再生能源，希望能藉此與終端客戶共創零碳供應鏈。

集團依循 F3.0 轉型升級的目標，積極投入於前瞻技術，以提供低碳的解決方案與服務。集團目前採取源頭設計的方式，包括節能、減量、無害和已回收的精神，研發設計低碳產品，力求對環境影響最小。另外國際能源總署 (IEA) 指出電動車具有巨大減碳潛力，但我們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，解決各國對電動車資源不足之問題。

## 風險管理

針對急遽的氣候議題風險，透過天氣預警，依集團辦法進行現場預防管理作業；針對長期的氣候議題風險，利用研析結果，歸納出集團的重大氣候風險與機會，盤點氣候相關風險與機會之相關資訊與管理策略並執行相關措施，或利用投保商業保險進行風險轉嫁；若發生氣候議題的風險，則依相關應變辦法進行緊急應變處理。

## 指標與目標

因應全球氣候變遷的影響，集團宣布淨零排放目標，同時依據時程以 2020 年為基準年訂定 2025 年以後各階段性里程碑，並且將相關訊息同步於官方網站中，內容包括：

### 集團短中長期目標

短期	中期	長期
<p>2025年碳排放量較2020年降低<b>21%</b></p>	<p>2030年台灣廠區辦公室據點<b>100%</b>淨零排放</p> <p>2030年碳排放量較2020年降低<b>42%</b></p> <p>2035年碳排放量較2020年降低<b>63%</b></p>	<p>2050年之前實現價值鏈<b>淨零</b>排放目標</p>

**將節能減碳目標細化並分配至各事業群**

對各事業群節能管理及節能減碳目標落實情況與制定節能管理考核辦法，對節能管理成效顯著事業群予以獎勵，每季與每年進行全面考核，並每年定期檢討與修正。

2021 年，經查驗後的溫室氣體範疇一和二為 6,220,782 tCO<sub>2</sub>e，較基準年 2020 年上升 14.8% (5,417,602 tCO<sub>2</sub>e)，其上升原因主要是經濟營收成長與擴張，導致電力使用量上升，因此碳排放量上升，儘管如此，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。

集團 2021 年，溫室氣體範疇一和二的排放量

	單位	亞洲	南美洲	北美洲	歐洲	總計
溫室氣體 範疇一	tCO <sub>2</sub> e	229,943	1,222	6,076	705	237,946
溫室氣體 範疇二	tCO <sub>2</sub> e	5,907,005	801	72,508	2,521	5,982,836
<b>總計</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>6,136,948</b>	<b>2,023</b>	<b>78,584</b>	<b>3,226</b>	<b>6,220,782</b>

因集團營業範疇龐大，故 2021 年度溫室氣體範疇三仍在盤查中，預計與 2022 年底前揭露；而集團已完成 2020 年度溫室氣體範疇三的盤查工作，總計為 24,025,738 tCO<sub>2</sub>e。

備註：

1. 天然氣、熱力的排放因子來源深源自中國大陸《電子設備製造企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》；柴油、汽油排放因子選至《英國政府指導企業報告的溫室氣體換算因子 2020 版》；電力排放因子採用國際能源署 2020 年（IEA Emission Factors 2020）中國區域電力排放因子，為 0.6167kgCO<sub>2</sub>e/kWh。
2. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 來源為「IPCC 第四次評估報告 (2007)」。
3. 溫室氣體種類包含 CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O。
4. 彙整溫室氣體量的方法為財務控制。

## 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，同時通過直接採購清潔能源，提高集團清潔能源使用量及佔比，以減少溫室氣體排放量。

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 2021 年節能目標值為 5%，實際節能率為 5.56%，成功達成年度節能目標。

2017-2021 年節能目標達成情形

	2017	2018	2019	2020	2021
目標值	5%	5%	5%	4.50%	5%
達成值	<b>7.23%</b>	<b>5.77%</b>	<b>5.33%</b>	<b>5.18%</b>	<b>5.56%</b>

### 集團推動節能減碳的重點策略規劃

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、能源管理系統建設認證、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畫》，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	展開專業技術培訓、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，以展開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。



### 2021 年全球能源使用情形

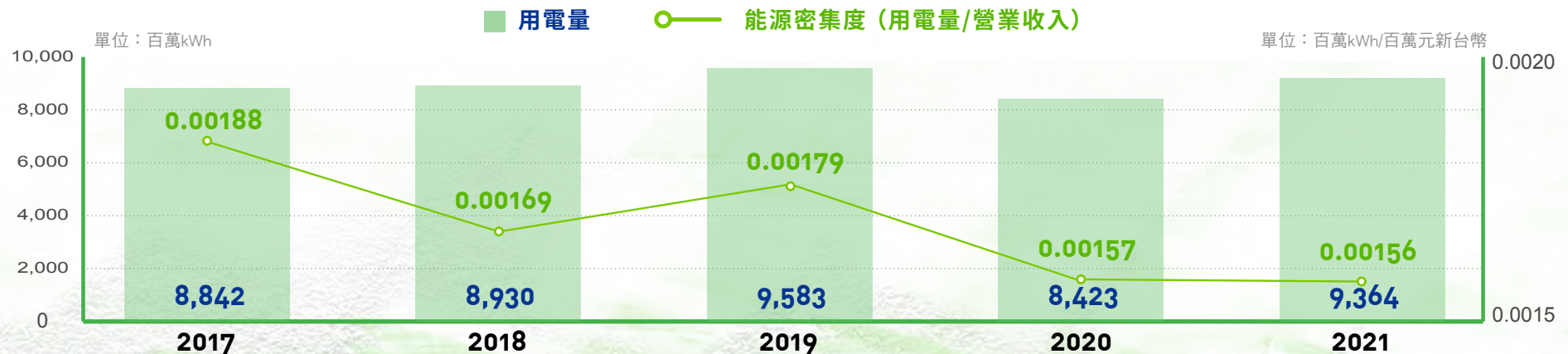
	外購電力		燃料							能源消耗量 吉焦 (GJ)	
	用電量		天然氣		汽油		柴油		液化石油氣		
	百萬 kWh	吉焦 (GJ)	m <sup>3</sup>	吉焦 (GJ)	m <sup>3</sup>	吉焦 (GJ)	m <sup>3</sup>	吉焦 (GJ)	公噸	吉焦 (GJ)	吉焦 (GJ)
亞洲	9,191	33,088,438	90,858,115	3,540,892	4,042	126,349	2,627	95,351	9,931	498,854	37,349,884
南美洲	8	28,921	0	0	0	0	478	17,348	3	151	46,420
北美洲	153	552,141	1,874,489	73,052	0	0	897	32,568	0	0	657,761
歐洲	11	41,256	347,310	13,535	0	0	1	42	0	0	54,833
<b>總計</b>	<b>9,364</b>	<b>33,710,756</b>	<b>93,079,914</b>	<b>3,627,479</b>	<b>4,042</b>	<b>126,349</b>	<b>4,004</b>	<b>145,308</b>	<b>9,934</b>	<b>499,005</b>	<b>38,108,897</b>

1. 電力熱值以 860 千卡 / kWh 計算
2. 天然氣熱值以 9,310 千卡 / 立方米計算
3. 汽油熱值以 10,300 千卡 / 千克計算

4. 柴油熱值以 10,200 千卡 / 千克計算
5. 液化石油氣熱值以 12,000 千卡 / 千克計算
6. 蒸汽 (低壓) 的熱值以 900Mcal / t 計算

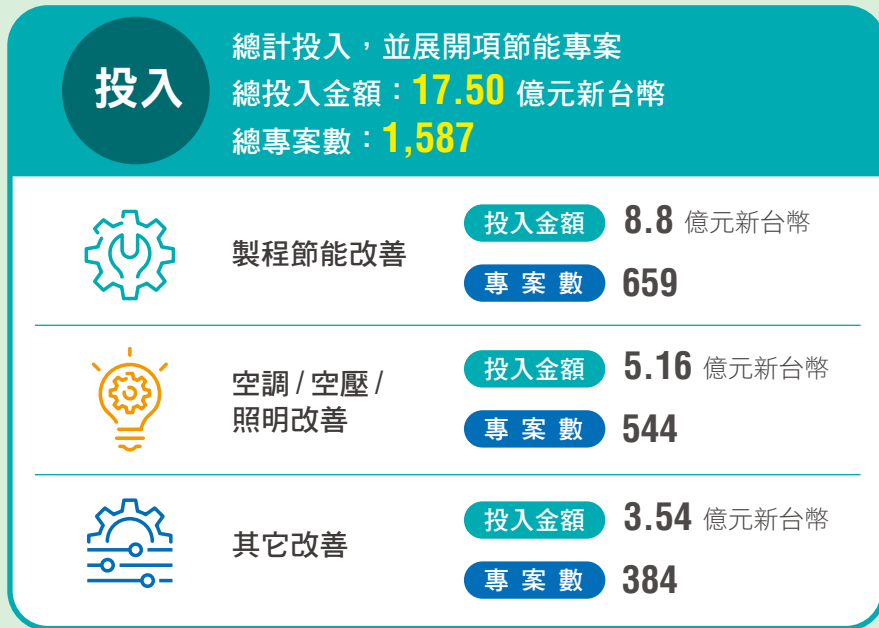
7. 上述熱值數據來源於國家標準《綜合能效計算通則》(GB/T2589-2008)

### 2017-2021 年電力使用情形



## 節能技術改造

2021 年，集團大陸地區共實施節能改造項目 1,587 項，共計投入達近 17.50 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 520,982MWh，共減碳 320,925tCO<sub>2</sub>e，節能效益高達近 13 億元新台幣。



## 環境管理系統

### 清潔能源的開發使用

清潔能源儼然成為國際重點議題之一，因此各國政府紛紛制定清潔能源使用目標，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，因此集團積極採用清潔能源，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，以及直接購買其他清潔能源。於 2021 年，大陸地區總裝置容量達 260.20MW，年度發電量 29,660.83 萬 kWh，集團清潔能源使用總量達 48,387.91 萬 kWh，相當於 1,741,113GJ，清潔能源使用佔比 5.17 %。

2019-2021 年清潔能源使用情形

	單位	2019	2020	2021
清潔能源發電總裝置容量	MW	224	257	260
發電量	萬 kWh	25,202	28,497	29,661
大陸廠區清潔能源直接購買使用量	萬 kWh	-	553	3,627
海外廠區清潔能源直接採購量	萬 kWh	-	507	15,100
購買清潔能源環境屬性	萬 kWh	70,000	75,300	-
清潔能源使用量總計	萬 kWh	95,202	104,856	48,388
清潔能源使用佔比	%	9.93%	12.45%	5.17%

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 2021 年未違反重大環保法規事件。

### 天津廠區引入 VOC 工況監控系統

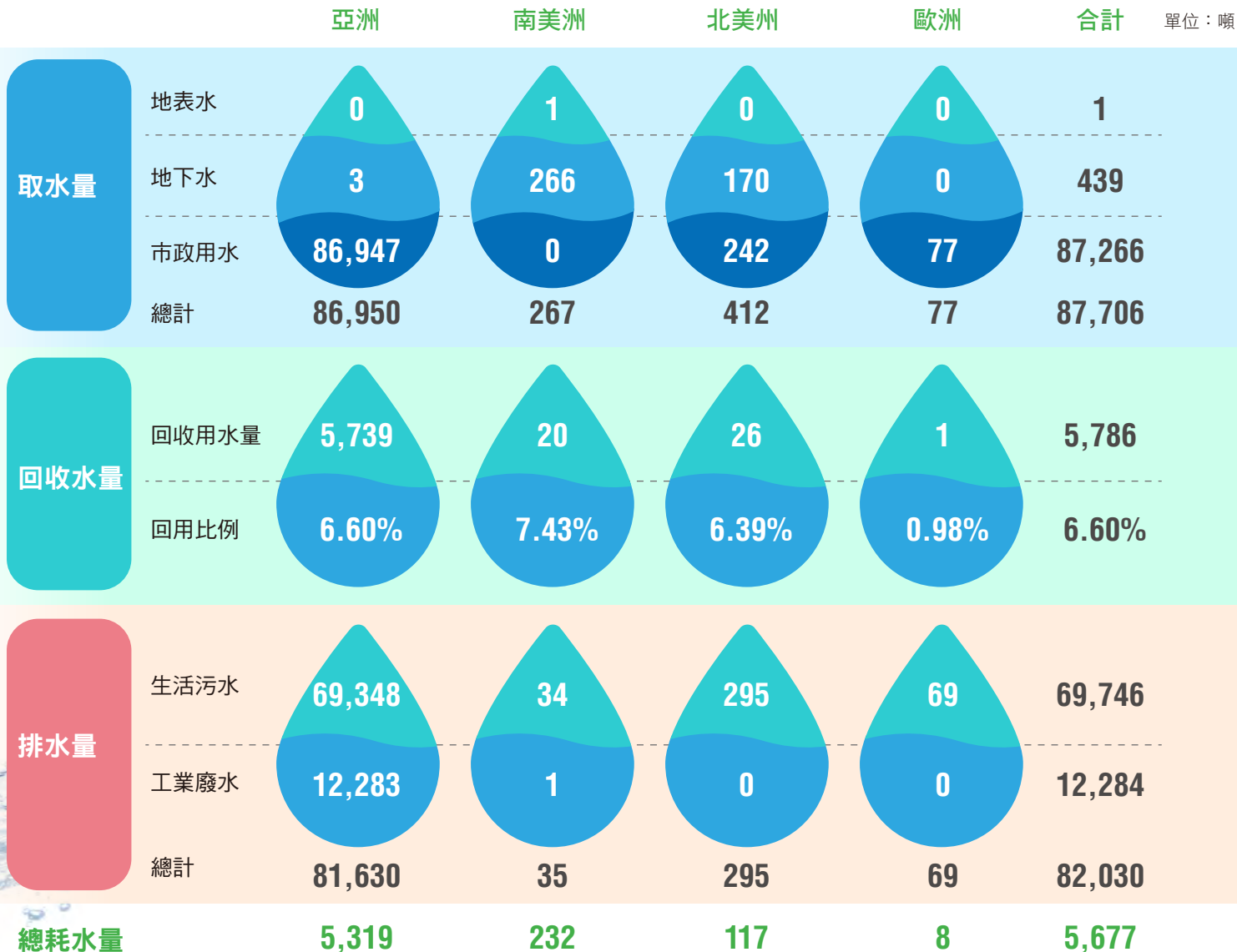
VOC 工況監控系統可實時收集產污、治污設備設施用電信息，根據電壓、電流等信息可及時判斷環保設施是否正常运行，通過手機 APP，可遠端監測，以及針對異常可實現自動預警 / 報警，發現問題及時處理避免因設備異常運行帶來的環保處罰風險並確保污染物穩定、達標排放。

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。為求持續優化與改善，集團依據標準進行自評價，並經第三方機構現場評價及政府評審後，共計 23 家法人榮獲中國大陸「國家級綠色工廠」榮譽稱號，及 2 家法人榮獲中國大陸「國家級綠色供應鏈管理企業」榮譽稱號。

# 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。同時，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。

集團於 2021 年進行大陸廠區水資源管理規劃，透過水資源風險鑒別，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，減少廢水排放，降低對環境影響之目標。

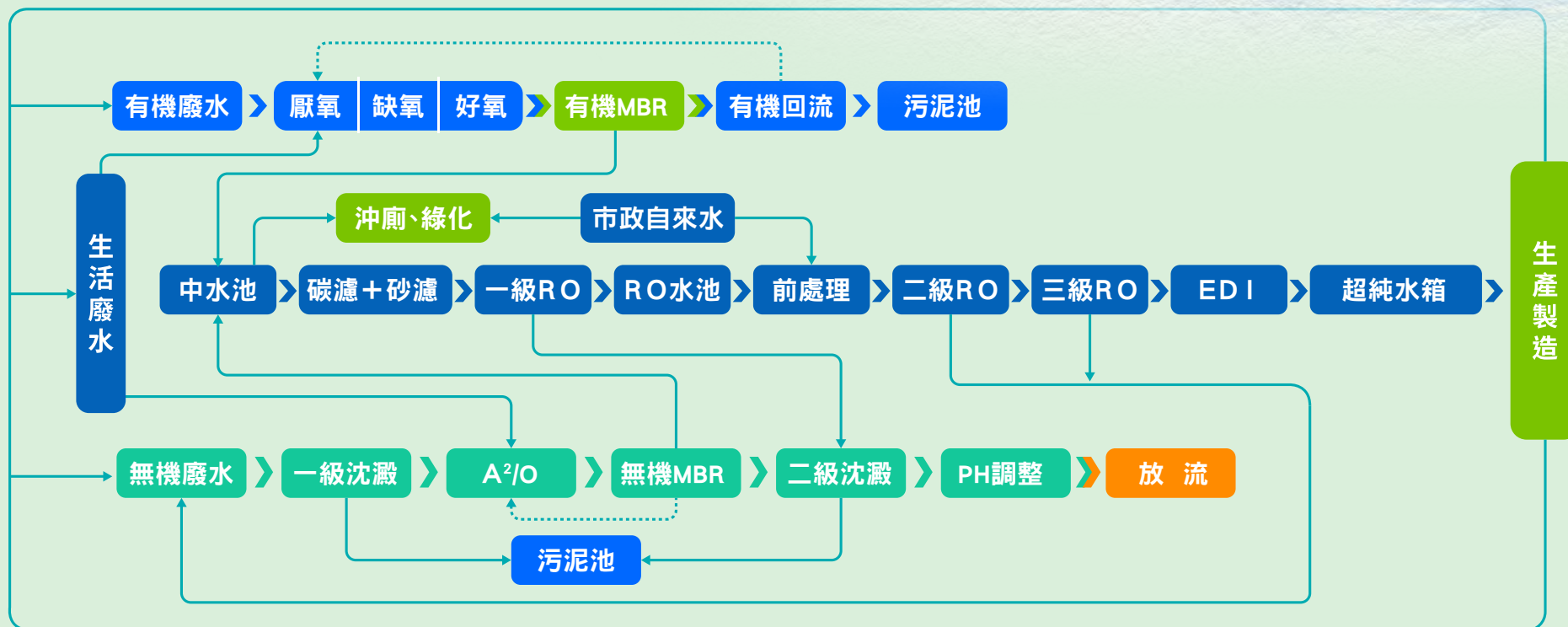


備註：1. 2021 年起，相較往年將墨西哥廠區納入南美洲計算。 2. 部分廠區生活污水以總取水量的 0.8 倍估算

## 污水管理

集團從源頭著手，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，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，為確保所產生的廢水不會污染環境，各廠區均設有污水處理設備，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，並定期委外交由合格檢測公司進行檢測，2021年未發生環境汙染事件。

### 回用水系統



# 廢棄物管理

自工業時代後，因應製程與民間需求，產生大量的固體廢棄物，且廢棄物未被妥善處置，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%、焚燒率 10% 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。

為確保廢棄物皆被合法且有效之處理，各廠區皆依照內部廢棄物管理程序之規定，統籌廢棄物之招標流程，依據公開、公平及公正之原則，嚴謹審核處置廢棄物廠商之合法資格，藉由上述程序逐層篩選，遴選出風險最小的處置廢棄物廠商，進行妥善處理運作及記錄。集團定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保負責統籌各類廢棄物的日常管理與數量統計，並協助各單位推動相關減廢及回收工作。所委外廠商處理之廢棄物皆為合法處理。

單位：噸

	亞洲	南美洲	北美州	歐洲	合計
生活廢棄物	72,431	202	5,353	266	78,253
一般事業廢棄物	433,463	965	19,271	16,377	470,075
有害事業廢棄物	444,828	38	8,529	49	453,443
小計	950,722	1,205	33,153	16,692	1,001,771

## 零廢園區

「循環經濟」是集團推動永續發展的一項重點策略，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，目標為打造「零廢園區」示範基地，導入 Turbo Waste 廢棄物管理系統，將廢棄物雲端數位化管理，透過量化系統落實減量要求，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。

本次合作備忘錄，將涵蓋供應商夥伴，以確保公司與客戶的產品能夠達到業界最高的環保規格，因此集團中央採購供應商管理部門亦已據此合作框架，召集供應商進行系統培訓，以提升供應商的職能與技術。

目前集團已將 Turbo Waste 導入龍華與煙台園區，填寫率達 100%，掌握廠區廢棄物流向及總量。龍華園區獲得深圳市無廢城市「生態示範園區」的榮譽肯定，同時龍華園區獲得 UL 2799 金級認證，成為全球首座綜合生態示範園區。2021 年，衡陽廠區、昆山廠區也取得了 UL 2799 廢棄物零填埋最高鉑金級認證。



## 化學品管理

集團關注全球化學品安全議題，遵循或超越國內化學品法規與標準，並採取嚴格的化學品管控措施，強化員工與化學品供應商對化學品安全的認知與責任，積極建構一個綠色、安全、健康的工作環境，以預防職業傷害與疾病，促進員工與供應商的安全與身心健康，共同追求永續未來，實現永續營運。

為有效管控集團有害物質，集團專門訂立了管制規範，參考國際重點法律法規、客戶要求及環保趨勢，同時也考慮不同國家地區標準 / 規範之差異性，訂立集團的有害物質管控清單，包含禁止物質、限制物質、控制物質三個清單。



### 目標

禁止物質零使用，限制零超標，

控制物質盡量減少使用，能不用就不用，能少用就不多用。



化學品  
管理政策

### 主要回應法規

歐盟《有害物質限用指令》（The Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive, RoHS）、《歐盟關於化學品註冊、評估、許可和限制法規》（Registration, Evaluation Authorization and Restriction of Chemicals, REACH）、《持久性有機污染物法規》（POP）、《美國環保署毒性物質控制法》（Toxic Substances Control Act, TSCA）清單、《中國優先控制化學品名錄》以及中國藍天保衛戰 VOCs 相關標準等 19 個文件。

結合法規政策與經濟技術可行性，採取風險控制措施，最大程度上降低生產、使用時對人類健康和環境的影響，因此集團鼓勵單位通過技術革新替換、減少控制物質之使用量。經統計分析，集團積極主動汰換控制物質 44 噸，具體有二氯甲烷（CAS 號：75-09-2）、萘（CAS 號：91-20-3）、1- 甲基 -2- 吡咯烷酮（CAS 號：111-96-6）、二甘醇雙甲醚（CAS 號：972-50-4）等。

集團為了防止有害化學品 / 物質給員工帶來健康危害及給環境造成污染問題，努力消滅集團的有害化學品，訂立《集團化學品 / 物質管理規範》，從採購到製程使用，再到廢棄物處置全過程管理，透過 PDCA 循環不斷推進有害物質汰換與減量。集團 2020 年新增禁止物質 5 種，分別為六溴環十二烷、五氯苯酚、乙二醇乙醚乙酸酯、甲苯和二甲苯（油墨中），於 2021 年經由禁購、更改配方等方式已經將禁止物質清零，不含禁止物質。

集團除了因應客戶需求進行危害物質汰換外，也因應公司決策層的策略規劃，彙整集團可能導致職業健康危害、環境危害之物質，努力依消除、替代、減量之改善方式，以減少危害物質使用，提高集團化學品管理水平，創建綠色家園。



## 源頭管控 - 選擇綠色化學品

集團過去與客戶合作，進行總裝廠 (Final Assembly Test & Pack, FATP) 所使用的工藝化學品之安全訊息披露，並完成綠色化學品的替換；2020 年底起，則針對機構件廠，收集製程用清洗劑和除油劑的成分與 SDS 等資料，並依據 GreenScreen® 和美國 EPA Safer Choice Program 進行評估，選擇環保化學品導入產線。

### 與客戶合作推展綠色化學品

於 2021 年 4 月，集團與客戶展開了綠色化學品推展專案，其目標在於增加化學品安全訊息揭露的透明度、安全使用化學品，以及有更安全的替代品（綠色清洗劑），以逐漸邁向綠色永續企業。

#### 計畫執行項目

##### 化學品安全訊息披露

- SDS(安全資料表)
- 第三方成分機測報告
- 化學品訊息表

##### 評估

- GreenScreen 方法
- 美國EPA Safer Choice Program

##### 綠色化學品替換

- 更安全清洗劑選擇
- 製程導入
- 使用情況確認

#### 預期成果與未來目標

##### 集團綠色清洗劑清單建立

清洗劑完整資訊之收集  
清洗劑安全評估及選擇

##### 源頭管理 (本質安全)

製程導入綠色清洗劑  
降低環境及勞工危害

##### 機構件試點成果推廣

清洗劑評估經驗分享  
各廠區類似製程執行

2022年產出  
ESG環境報告書  
ESG新聞發布

#### GreenScreen® 評估方法

### 18項指標

#### 人體健康1

- 致癌性
- 致突變性
- 生殖毒性
- 發育毒性
- 內分泌活性

#### 人體健康2

- 急毒性
- 全身性毒性
- 神經毒性
- 皮膚過敏
- 呼吸道過敏
- 皮膚刺激
- 眼睛刺激

#### 環境

- 急性水生毒性
- 慢性水生毒性
- 持久性
- 生物累積

#### 物理性質

- 反應性
- 易燃性

### 4級

Benchmark 4  
(基準分數4分)

優先選用，較安全的化學品

Benchmark 3  
(基準分數3分)

可使用，但仍有改造空間

Benchmark 2  
(基準分數2分)

可使用，但尋找更安全的替代品

Benchmark 1  
(基準分數1分)

避免使用，需高度關注的化學品

傾向使用

替換



## 《危險化學品管理規範》



### 採購階段

從取得危險化學品生產許可證或危險化學品經營許可證的企業採購；購貨時索取危險化學品安全技術說明書和安全標籤，並定期核查所購化學品符合前述證件所述範圍。

#### 審查供應商化學品要項：

- a. 根據 SDS 信息進行危險性評估；
- b. 根據《化學品 / 物質管理規範》對化學品含禁止、限制、控制物質進行評估；
- c. 根據化學品分類及國標，對化學品 VOC 含量合規性進行評估；
- d. 根據主要客戶特殊要求進行審核。



### 運輸階段

#### 供應商運輸安全管理：

駕駛員和押運員必須取得交通主管部門頒發的危險貨物運輸從業資格證；運輸時必須用貨運專用車輛運輸，並選派熟悉危險化學品性質和有安全防護知識的人員擔任押運員，同時運輸車輛需按要求配備必要的防靜電及阻火器等安全裝置。

#### 廠內運輸安全管理：

廠內運輸使用具有安全設施的專用運輸工具，並配備相應的消防器材及勞動防護用品；對有關裝卸人員，運輸人員展開專業培訓，使其瞭解相應的安全知識及應急處理方法，經考核合格後上崗等。



### 存儲階段

根據其化學性質分庫、分類、分區儲存；具體存儲安全管控措施如下：具有爆炸危險之庫房設置洩壓設施；易燃易爆性物質的場所採用不發火的導（防）靜電地面；庫房設置防泄漏槽；儲存場所設通風溫控設施；設置相應的消防設施和器材；倉庫內電氣設施選用防爆裝置等



### 使用階段

使用時儲存在專用的中間倉；量少則儲存在專用存儲櫃，建立巡迴檢查制度；專用存儲櫃嚴守每日巡檢記錄；導入或更新化學品時，若對其危險特性不確定，必須進行全面的安全性評估。

## 《危險化學品管理規範》



### 廢棄階段

化學品供應商開發階段，同時考量該供應商對危險化學品廢棄物的回收再利用能力；各單位對廢棄物的存量、流向、處理情況記錄並存檔；委託具備廢棄物處理資質之廠商進行處理。



### 具體實例

陽極製程所用之染料粉末作為產品（染色）表面處理工藝的必要環節，其所含之化學物質對人體、環境具有一定的危害性，特別是在稱量、混合、投料時易造成粉末逸散，增加了人員吸入和暴露接觸風險，為規範染料粉末的安全管控，發佈了《陽極線染料粉末安全規範》，以保護涉及染料粉末操作及清潔保養等相關人員。

具體安全措施如下：

單位導入染料粉末前，須進行整體風險評估。全面收集粉末染料的 SDS（安全資料表）、TDS（技術參數表）和物質測試報告，染料儲存、處理、混合、處置流程以及風險控制措施，崗位作業指導書及員工培訓計劃，並規範化建立風險暴露評估表；製程生產中，操作人員需進行理論 + 實操培訓，經培訓合格后方可上崗，使用過程中嚴格按照規範配備必要的個人防護用品；各單位採購通風櫥，公司要求粉末稱量、混合等過程必須在通風櫥內作業；人員暴露接觸較多之作業環境，邀請專業機構進行環境通風評估及有害物質檢測。

## 化學品使用情形

為確保集團有害物質切實得到管控，集團盤查全球所有廠區涵蓋生產上、非生產上以及實驗室使用之化學品，依據禁、限、控清單比對篩查，識別有害物質。2021 年全球共使用 13.8 萬噸，其中用於生產使用之化學品有 10.2 萬噸，非生產使用之化學品 3.6 萬噸，實驗室使用之化學品 22 噸。根據盤查情況與分析發現，較上年度增加的原因為：

1. 新增非生產使用之化學品，如廢水處理製程
2. 產線產量增加，如 CNC 製程之切削液及電鍍陽極類製程之酸鹼類化學品用量上升；
3. 新增非危險性化學品，如粉體塗裝製程
4. 統計範圍擴大，由大陸地區擴大至集團全球各廠區

大陸地區已陸續發佈多個 VOC 限量標準，為響應藍天保衛行動，保護環境安全，集團依據當地政府要求與標準，共盤查化學品 2,719 噸（包括油墨、工業防護塗料、清洗劑等），依上述規範限值，已將超過國標限值之 25.4 噸化學品全部改善完成。集團亦參與當地的政府標準制定，對於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要求，提供現場執行經驗之建議；同時檢視自身製程，評估導入水基型或低 VOC 含量之改良溶劑，並採用密閉、連續化及自動化等生產技術與高效設備，減少生產過程中可能的化學品逸散與排放。

## 人員培育與文化建立

為強化員工與承攬商對化學品的了解，集團持續投入資源對員工與承攬商進行化學品安全教育訓練，還針對可能會接觸化學品之駐場廠商及承攬商展開化學品年度應急演練及個人防護具訓練，其中每年度至少參與兩次應急演練。2021 年度共辦理 398 場次員工教育訓練，培訓人次達 58,940 次。

此外，為鼓勵單位積極主動汰換 / 減量有害物質，努力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。

### 優秀改善案例

1. 塑膠處擠片製程使用之抗粘劑含八甲基環四矽氧烷 (CAS 號：556-67-2)，該物質屬於歐盟 REACH 法規之 SVHC (Substances of Very High Concern, 高度關切物質) 清單，主要用於進行開環聚合成不同聚合度的矽油，鑒於該物質對水生環境有長期的有害作用和有削弱生殖能力的潛在危險，使用單位啟動汰換計劃，積極與物料供應商、客戶、設備單位檢討，經試驗驗證及製程試運行，新款矽油已完全不含危害物質，2021 年 5 月份已汰換完成，正式投入生產使用。
2. 工藝純水製程使用之殺菌劑含五氯苯酚 (CAS 號：87-86-5)，該物質屬於歐盟《持久性有機污染物法規》(POPs)，由於其殺菌效率高，主要用於殺菌。又鑒於世界衛生組織國際癌症研究機構公佈的「致癌物清單初步整理」，五氯苯酚屬於一類致癌物清單中，因此單位啟動汰換計劃，通過使用其他類型殺菌劑來替代該物質，以減少對水生環境的危害，2021 年 1 月份已汰換完成。
3. 組裝製程使用之油墨含甲苯 (CAS 號：108-88-3)、二甲苯 (CAS 號：1330-20-7)，根據《GB 38507-2020 油墨中可揮發性有機化合物(VOCs)含量的限值》規定，基於部分有機物對人體及環境產生較大的危害和影響，油墨產品在生產過程中不應人為添加上述兩種物質。有鑒於此，與客戶、供應商等相關單位檢討後，努力尋找替代物，於 2021 年 8 月份製程驗證通過，正式投入使用，新款 PY 系列油墨不含相關危害物質。

為減少或避免在源頭處和製程中產生的廢棄物和污染，集團倡導「綠色化學十二原則」，以期減少或免除人類身心健康和環境受到化學物的危害、以及生產化學物品和清理廢棄物的成本。實現「健康友善、環境友善、經濟友善」。公司發佈「綠色化學十二原則宣導推廣要求」之政策文件，要求涉及化學品生產、使用、採購以及接觸化學品之單位及供應商，專案組織學習「綠色化學十二原則」及廣泛宣傳，在製程設計開發階段採用十二原則。共學習達 375,400 人次，海報張貼 2,839 張。



化學品管理交流



社區宣傳

## 引領業界推動化學品安全

集團積極與外部組織合作，如協助國際電子工業聯接協會 (IPC) 制定電子行業使用之清洗劑規範 (IPC-1402, 預計 2022 年年底發佈)，為建構永續電子製造業生態系跨出重要一步，並保障工作者之安全健康，降低環境衝擊；同時協助 ChemFORWARD 國際組織進行電子產業清洗劑標準制定，收集相關安全健康資料，以建置綠色清洗劑資訊揭露與共用平台，促進產業鏈上下游共同降低化學品所帶來的環境衝擊。

# 6

## 回饋社會 共贏共好

扶助弱勢 P112

偏鄉教育 P117

科技教育 P118

多元教育 P122

體育支持 P124

社區回饋 P126



關鍵回應利害關係人：

員工  
非政府組織  
媒體



# 回饋社會 共贏共好

## 管理方針



### 意義

「在地關懷，希望未來」，鴻海相信本著取之於社會，用之於社會的初心，參與社會公益活動，就能夠協助創造一個共好社會，盼讓人人可以安身立命，創造永續未來。



### 政策與承諾

鴻海相信「生命 不可限量」，鴻海整合集團資源，發揮創新科技製造產業的核心職能，分別以扶持弱勢族群向學、提供偏鄉資源動能、向下扎根科技教育、鼓勵創新多元發展、體育支持以及社區回饋為主軸，實踐鴻海的社會責任。



### 申訴機制

詳見章節

[利害關係人鑑別溝通與責任](#)



### 評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論如何有效運用資源，擴大社會影響力的深度與廣度。



### 特定的行動

- 鴻海以扶持弱勢、偏鄉教育、科技教育、多元教育、體育支持以及社區回饋為主軸，個別辦理計畫。



### 目標

#### 短期目標

每年持續支持弱勢、社會福利，以及其他偏鄉地區機構與團體。

每年持續運用鴻海專業能力與資源，推動科技教育。

鼓勵學生接觸桌球並發掘有潛力者，培養其成為代表選手，並打進世界排名，帶動體育風氣。

#### 中長期目標

成為社會安全網的一部分，接住需要關懷的社會弱勢，及時挹注資源。

深入扎根於科技教育領域，培育科技人才引領未來科技時代。

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  $\geq 5,000$  小時目標。

鴻海的社會影響力



鴻海的社會影響力

**1** 檢視內外部需求

- 聯合國永續發展目標
- 鴻海永續經營政策
- 社會的真正需求

**2** 盤點鴻海的專業能力與資源

- 2021年總計投入 1.29 億元
- 每年定期檢討所有專案，持續優化與精進

**3** 主軸項目

多元教育

體育支持

社區回饋

**4** 目標

運用課業以外的多元方式，幫助孩子找到自信、興趣與專長，成就獨一無二的自己。

以系統性與長期性的訓練，培育優秀青少年選手，進軍國際舞台。

秉承著取自於社會，用之於社會，為周邊社區作出貢獻。

**5** 社會影響力

- 支持贊助「2021 台灣盃學生方程式賽車展演賽」，並特別介紹引入 MIH 電動車開放平台、鴻華先進科技培育優秀電動車人才。
- 支持化學競賽探索營及全國高中數理科學競賽培訓營，協助減免弱勢學生經費與提升研究品質。
- 支持光鹽計畫，協助中輟生找到自我價值，並習得一技之長。
- 舉辦密室逃脫種子教師研習營，培育高中職生「動手實作、跨域整合」的能力。
- 2021 年培育出 21 位選手，歷年累積約 40 多位，當中並有 17 位台灣代表隊選手。
- 支持育成高中拳擊隊，協助栽培訓練更多優秀選手。
- 斬獲多項國際競賽獎項，成績斐然。
- 共辦理 650 場次扶助弱勢相關服務活動，其中部分服務活動亦有招募員工志工，總計有超過 300 位同仁踴躍參與。
- 於新冠疫情期間，攜手員工前進社區協助鄰近社區進行核酸檢測與疫苗接種等工作。於 2021 年度，總計有超過 340 位同仁擔任防疫志工。



## 扶助弱勢

### 鴻海的目標

根據衛生福利部的統計，全台近逾 65 萬人屬於低收與中低收入戶，同時還有許多邊緣戶家庭因某些資格不符而得不到政府協助；除了經濟弱勢，社會中尚有因身心障礙或是家庭失能導致需要扶助的弱勢族群，因此鴻海希望協助提供弱勢族群資源，幫助他們克服困難、實踐夢想。

### 鴻海的解決方式

鴻海以直接面對需扶助者，以及支持各地第一線團體行動的方式，幫助弱勢族群不因經濟、身心或家庭因素而限制他們的發展機會，助他們逐步往夢想邁進。

### 鴻海對 SDGs 的貢獻



### 鴻海獎學鯨

2021 年 受益人數	2021 年 總獎金	累計 受益人數	累計 發放獎金
760 名學生	4,000 萬元新台幣	2,969 名學生	1.8 億元新台幣

### 獎學鯨命名緣由與緣起：

傳說有一種鯨魚被稱為世界上最寂寞的鯨魚，因為他們發出的是 52 赫茲的聲音，比其他鯨魚物種都要高很多，因此其他種鯨魚無法聽到他們。儘管如此，他們仍然持續發聲，也一再嘗試躍出水面，期待被世界看見，讓夢想頻率被聽見。

因此將鴻海清寒獎學金計畫稱為「獎學鯨」，一方面符合「鴻『海』」的意象，一方面讓鴻海所頒贈的獎學金可以有更深刻的寓意：每位學子都如同鯨魚般有自己想探索長征的一片海域，只是有些礙於家庭環境而沈重難以前行，鴻海願支持他們勇敢奮力向前，追求夢想，征服藍海。

鴻海自 2017 年開始辦理獎學鯨計畫，發放對象為大專生和碩博士生，希望協助這些貧困的青年學子可以安心與專心就學；鴻海不以是否領有政府的低收、中低收入戶證明為限制，而是若能夠有公正第三方推薦、協助驗證，鴻海獎學鯨也一樣願意受理申請，今年透過第三方驗證推薦的申請者比去年



成長了 6%，佔今年整體報名人數的 45%。同時也與其他社福團隊共同合作，由他們協助將鴻海獎學鯨資訊告知給真正有需要的學生，並協助報名。

2021 年為了因應疫情的衝擊，不僅選出 360 名 10 萬元鴻海獎學鯨得主，更另外加碼 400 名獲得 1 萬元防疫獎助學金。今年發放的總名額達到 760 名，總計發放 4,000 萬元新台幣，是全台最大的獎助學金計畫。鴻海希望能協助更多勇於突破困境的青年學子，朝著夢想前進並無所畏懼地闖出一片天。鴻海賦予了獎學金多重且深刻的意義，也因此得到「亞洲企業商會」的肯定，榮獲 2021 年「AREA 社會公益發展獎」。

與目前絕大多數的獎學金不同的是，鴻海獎學鯨不只是「發獎學金」而已，而是有多重意義的獎助學金計畫：



2021 年「AREA 社會公益發展獎」

計有 3 位鴻海獎學鯨得主受邀加入新 AI 人工智慧互動平台工讀計畫，有關平台成果請見 [AI 科技互動平台 - 遊戲平台](#)。



[前往連結  
鴻海獎學鯨  
專區](#)

[點擊觀看鴻海獎學鯨  
申請流程教學影片](#)

[點擊觀看歷年得主得  
獎心得](#)

## 鴻海獎學鯨的四重意義

### 1. 不只贈送魚

給予 10 萬元獎學金，減輕學生經濟重擔，讓學生可稍緩打工腳步，投注更多時間與心力在課業及追求夢想上。

### 2. 還提供釣竿

舉辦交流成長營，邀請專業講師開課，賦能獎學鯨得主，增加獎學鯨得主多方面的競爭力，劉揚偉董事長也現身與得主分享創業經驗。

### 3. 又召集同伴

舉辦交流成長營讓同學們彼此認識之外，也建立臉書社團與 line 群組，讓得主們在逐夢路上互相分享心情點滴並彼此互相提供幫助。

### 4. 並協助登船

串聯評審與社會各端資源 – 鴻海工讀計畫優先錄取、評審提供工作機會等，讓同學們有更多機會游向大海。

## 台灣希望小學

如果可以，孩子都希望自己能夠功課好、考試滿分，但有些孩子因為家庭有狀況被放牛吃草了，他們可能從小就不知道應該如何好好寫功課，在學校課業上也充滿挫折感，因此台灣希望小學特別為家庭經濟困頓或是家庭功能不彰的小學生，進行免費課輔，讓孩子下課後有個地方可以安心做功課，也有老師為他們進行補救教學，希望讓孩子不再視學校與學習為畏途，從課業進步中獲得自信，進而帶動整體表現。



希望小學  
專區



觀看希望小學  
介紹影片



### 開發有效幫助學生學習的教材

**找出能力起點**

透過客觀評量工具  
鞏固基礎學習能力

**引發學習動機**

給予鼓勵性教具  
客製化圖像式教材

**創造機會**

為了學習盲點研發教材  
成立國英數學指導群

**全面評估學習狀況**

個人、家庭、  
學校、社區

**根據個別狀況**

提供輔導與幫助

**尋找多元舞台**

幫助學生尋找多元舞台  
拓展視野與自信心

### 透過社工系統量身打造輔導方式

## 14間分校

### 合作單位:

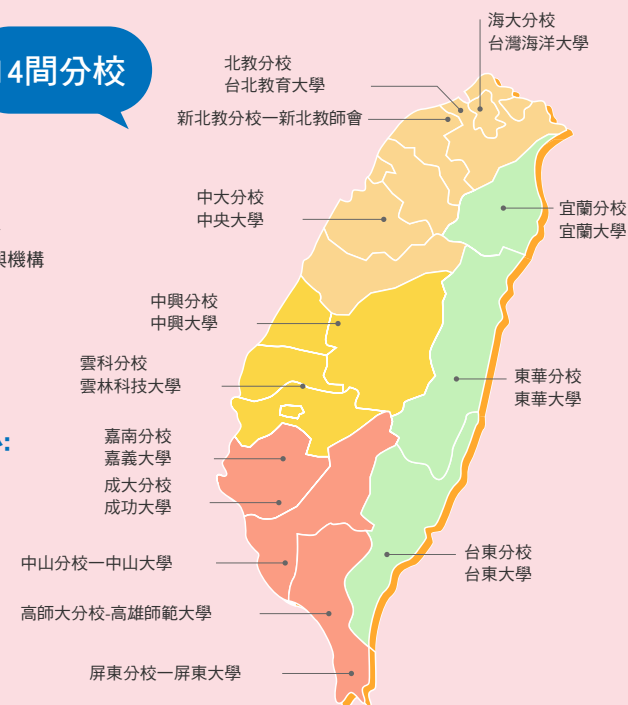
全台具有教育、社工、  
心裡科系之大專院校與機構

### 服務範圍:

分校車程40分鐘內  
可到的國小

### 累積合作國小:

380+間



### 教學成果

每年服務學童數 約 **8,500** 人次

累積學童服務數 超過 **100,000** 小時

師資培訓人數 超過 **20,000** 人次

經過一學期課輔班後 **90%** 的學童都會進步

鴻海在學業成績上有著達到基礎學科能力的堅持，這堅持是要培養學生不放棄的態度和累積自身基礎能力，但對於成就的定義，我們相信成績不是唯一的評量方式，成就的肯定有很多種呈現方式。因此我們與教育志業夥伴持續設計多元課程，包含 LIS、停格動畫、Program the world 程式課程、海霸王桌遊等，透過這些多元課程讓學童獲得多元成就。



希望小學持續規劃豐富的地方多元課程來幫助孩子學習，打開孩子對學習的需求認知。



希望小學運用虛擬實境我 (VR)、程式語言、桌游體驗等幫助孩子學習，讓孩子更能專注在課程當中。



## 英文學習計畫

鴻海與 tutor jr 共同合作，於暑假期間推動弱勢學童暑期學習計畫，共有約千名弱勢學生參加學習，許多學生均為第一次與外國老師接觸、開口練習英文，不少老師都反映對學生頗有助益，且鴻海為鼓勵學生珍惜此學習機會，並於課程結束後頒發獎勵金予特別認真學習之學童作為肯定。

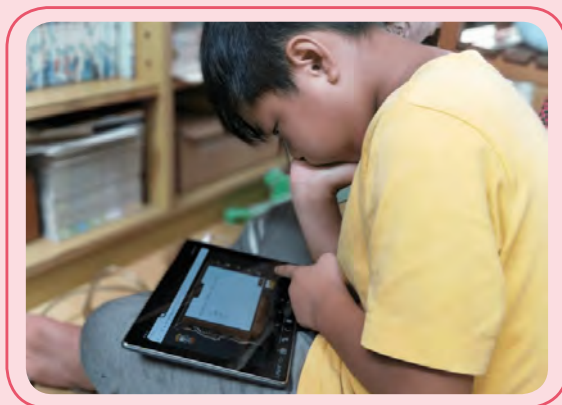
## 字療計畫

字療計畫是為協助一時迷途的少年們，透過閱讀繪本，一起分享詩作，耕作他們曾經荒蕪的心田，不僅提升語文能力，更讓他們學會表達，希望讓他們從文字中找回溫暖的力量。團體課程以結合 PA 冒險體驗活動、肢體律動、藝術與文字創作以及心理劇等多元方式，引導同學進入團體，以願意信任他人、探索自我內在需求、並以文字創作來療癒自己過去所受的創傷，期待在未來的生命旅程中，有新的選擇與做法，以一個全新充滿正能量的自己去面對生活。

## 圓愛善水青年計畫

台中市立善水國中小是全國首創中介教育學校中之第一所安置型學校，專責照顧 (一) 因家庭功能失常所引發之中輟事件，並經學校及教育局評估學生現況不適合學校學習者。(二) 因單親、隔代教養或其他不利因素，使學生未獲適當照顧 (或疏忽) 而導致就學情形不佳者。(三) 父母婚姻關係紊亂或家庭經常衝突導致學生經常性離家逃學之學生。(四) 特殊個案需中介機構緊急輔導之對象等學生。由於該校學生均來自上述特殊家庭，因此需聘用專業輔導人員 (諮商心理師、社會工作師)，給予心理受創、需高關懷之學生專業心理諮商與協助。

鴻海為使本計畫得以延續，長期支持贊助本計畫，更於 2021 年針對經第 2 級介入性輔導仍無法有效協助、嚴重適應困難、行為偏差或有重大違規行為等學生，外聘諮商心理師與社工，提供第 3 級專業輔導服務。



英文學習計畫



字療計畫



圓愛善水青年計畫

# 偏鄉教育

## 鴻海的目標

偏鄉地區教育資源相對缺乏，孩童接觸的面向與視野也較狹窄，鴻海希望能協助拓展偏鄉學生的視野格局，鼓勵學生挑戰自我，幫助偏鄉學生勇敢作夢，築夢踏實。

## 鴻海的解決方式

鴻海主動關注偏鄉地區的需求，以直接站到第一線幫助或資助在地有心團體的方式，為偏鄉帶進多元學習，讓學生發掘自我潛能、達到學習成長效果。

## 鴻海對 SDGs 的貢獻



## 「遇見未來」職業探索計畫

為拓展偏鄉學生視野，深入了解各行各業的特質，為職涯探索累積動能，編織對未來人生的想像，鴻海邀請各行業職人前進偏鄉學校，透過演講座談、親手實做、遊戲互動等方式，讓學生了解若欲進入特定職場，需具備什麼樣的知識與技能。

自 2020 年首次辦理「遇見未來」後，廣獲各偏鄉學校與學生的好評，並收到來自全台各校來信申請，鴻海期望將此成功經驗不斷複製下去，惟最終考量疫情衝擊的關係，「遇見未來」職業探索計畫於 2021 年共舉辦二場次，服務了 250 名孩童，未來，將持續地為學生埋下希望的種子，迎接遇見未來的美好。



[點擊觀看平溪國中 X 101 煙火設計師李秀超的影片](#)

### 平溪國中 X 101 煙火設計師李秀超

邀請 101 煙火設計師李秀超到新北平溪國中，為學生揭開 101 跨年煙火的秘密。並讓學生嘗試接上電子火頭，親身體驗煙火製作的其中一環。最後也勉勵學生不怕挫敗、勇敢向前，邁向如煙火般繽紛絢爛的未來。



[點擊觀看坪林國中 X 臨床心理師洪培芸的影片](#)

### 坪林國中 X 臨床心理師洪培芸

邀請撰寫多本心理學暢銷書作者洪培芸臨床心理師，前往新北坪林國中帶領學生進入心理治療師這個行業。學生們各自扮演心理師與諮詢者，在「聊天」的過程中，體會了心理師工作的辛苦之處。最後也勉勵學生們無論現在還是未來工作，仍要保持開放的好奇心並持續認識自我。

# 科技教育

## 鴻海的目標

隨著科技進展，現在我們所認為的「高科技」或是「科幻」，將來都可能成為下一代生活的日常，因此，鴻海希望扎根科技教育，讓下一代與科技零距離，打造歡喜擁抱科技，進而引領科技的新世代。

## 鴻海的解決方式

鴻海運用核心能力與資源，與知名單位及學者專家合作，針對 AI、量子科技等領域，提供教師、大學生、高中生和國中生學習資源，並提供與國外接軌的機會，深耕台灣的科技教育。

## 鴻海對 SDGs 的貢獻



## 《人工智慧導論》高中微課程推廣

鴻海已編撰完成台灣第一本高中職 AI 教科書《人工智慧導論》後，便於建中、北一女、附中、成功、中山、麗山、松山等七所高中開設「人工智慧導論」微課程，共計 80 位學生自主選修，課程以深入淺出的方式，提前培育高中生 AI 知識，以利在大學時快速深入學習 AI 知識。另外也在台北、桃園、台中、宜蘭辦理了 4 場高中人工智慧校園巡迴座談，分享辦理 AI 微課程的成果心得，藉此與更多高中職對接，為 2022 年擴增開設微課程做準備。目前已有至少十所學校將於 2022 年開設微課程。

為協助全台高中職教師在校內開設 AI 課程，鴻海也舉辦了「如何在高中校內開設 AI 課程」講座，吸引了全台百名教師前來參加。鴻海宣佈，將建立共享平台，提供教材、教案、習作予老師，以積木式的課程模組供老師按各自需求取用，也願以客製化方式輔導協助老師開課。目前已有北一女、師大附中、武陵高中、新竹女中等 11 所學校的老師向教育部申請人工智慧導論課程的多元選修課程代碼，將於 2022 年 9 月與鴻海合作開課。



## AI 漫畫推廣

鴻海於 2021 年出版華人地區第一本 AI 長篇劇情漫畫《阿宅聯盟：決戰 AI 太陽王國》，精彩的故事中融入了專家審定的 AI 應用與原理介紹，書中還有特別延伸說明知識點，以及 QR-code 讓讀者可以迅速透過連結玩趣味小遊戲，在孩子看漫畫過程中，就能不知不覺吸收關於 AI 的知識。另外鴻海亦將 AI 漫畫捐贈予全台 1,341 所偏鄉國中小（每校兩本），以及快樂學習協會、台灣希望小學等弱勢課輔班，總計捐贈 3,460 本，讓弱勢孩子也有機會接觸到 AI 知識。



《阿宅聯盟：決戰 AI 太陽王國》是一本透過漫畫、文字、實作遊戲寓教於樂的 AI 教材漫畫。

## AI 科技互動平台 - 遊戲平台

鴻海提供線上教學資源，可透過漫畫《阿宅聯盟：決戰 AI 太陽王國》裡的 QR code 連結到 AI 人工智慧互動平台，平台上設計的小遊戲可對應到書中的十大知識點。而這 10 個小遊戲的設計者是由鴻海邀請家境貧困的獎學鯨得主一同製作，共有 3 位得主參與。另外，平台除了 10 個小遊戲，也將 2019 年為高中生編寫的《人工智慧導論》課堂簡報放置於平台上，使不受地域限制也能分享推廣 AI 教育資源。



AI 科技互動平台



## 偏鄉國中 AI 研習營

以漫畫《阿宅聯盟：決戰 AI 太陽王國》一書作為起點延伸出研習營的課程內容，鴻海深入台灣十所偏鄉國中，教導「物件偵測」、「圖像辨識」等概念。上課方式為先以漫畫為前導教材，請學生看漫畫與聽老師講解其中之「圖像辨識」等知識點，然後老師再教導學生自己動手組裝機器人自走車，並撰寫電腦程式來操控自走車。此外，鴻海特別規劃在研習營後舉辦「防疫奇兵驗收成果賽」，一方面能提供檢視自我能力的機會、與展現學習成果的舞台，一方面也讓整套課程從「看漫畫」、「聽老師講」、「動手實做」、到「動腦解題」，一層一層堆疊學生的能力，讓學生的學習更有感與深刻。本計畫讓平常較沒有機會接觸科技教育的偏鄉學子擴大了視野、拉近了與科技的距離，同時也力求弭平城鄉科技教育差距。



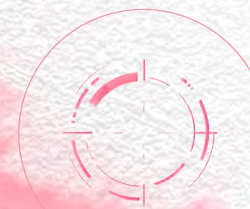
## 高中職生暑期量子暑期營

鴻海、台大 IBM 量子電腦中心以及台灣量子電腦暨資訊科技協會延續 2020 年首屆高中暑期量子營成果，2021 年再度辦理為期五日的暑期高中量子計算學習營。由於 2020 年量子營在一周內有將近 300 人搶著報名，最後僅有 60 位學生取得學習門票，為了讓更多對量子科技有興趣的學生能夠接觸新興量子科技，但又考慮疫情因素，因此 2021 年特別提供線下 20、線上 80 個名額上課。課程內容除了向學生介紹量子電腦與量子科技外，也由專業講師帶領學生實際利用 IBM 系統編寫第一次的量子線路等實作課程，透過五天的豐富課程及密集實作，帶領高中生一窺奧妙的量子世界。



## 量子電腦種子教師培訓營

鴻海與台大 IBM 量子電腦中心於 2021 年延續與台北市政府辦理成果，與桃園市政府共同辦理第二屆為期 10 週 60 小時的量子師培營，提供桃園市高中職教師免費參加，以利在高中職校內開設量子課程，推動量子教育向下扎根。師培營採「教師專業學習社群 (Professional Learning Community, 簡稱 PLC) 實體研習」(PLC 意思是由一群專業工作者所組成的學習與成長團體) 授課，由數學、物理及資訊科教師每 3 人組成 1 組 PLC。為便利高中老師在校內開課，鴻海也開始編寫高中職量子教材，預定 2022 年即可問世。





## 鴻海科技獎

由於碩博士班申請人數逐年下降，甚至有些名校名系博士班無人申請，為鼓勵科技領域學子追逐夢想、為國家培植更多科技人才，鴻海特舉辦「鴻海科技獎」，以電動車或機器人為主題，於電池、電機、電控、AI、半導體、新世代通訊、資安、量子電腦等領域有所研究及成果之學生申請。原訂甄選 15 名得主，因申請者眾而加碼共選出 19 名得主、每名頒贈 25 萬元獎勵金，得主將可由鴻海相關領域主管擔任其業師，且可至鴻海實習獲取了解產業實務的寶貴經驗，最終有 3 名得主至鴻海實習。



## APCYS 亞太太平洋科學青年家會議大賽台灣選拔賽

APCYS(Asia Pacific Conference of Young Scientists) 是由亞太物理學會聯盟 (AAPPS) 支持，主要在促進亞太區域各國之中學生科學研究作品交流，以鼓勵年輕世代參與科學研究的活動。鴻海與佛光大學、台大物理系等單位共同舉辦選拔賽，選出十位學生參加 2021 線上亞太太平洋青年科學家會議，最後勇奪三金二銀二銅與第一、三名海報獎的佳績。



## WRO 世界奧林匹亞機器人大賽台灣選拔賽

世界奧林匹亞機器人大賽 (World Robot Olympiad, 簡稱 WRO) 是自 2004 年於新加坡開始的世界級機器人賽事，由「世界奧林匹亞機器人競賽委員會」主辦。參賽者依據年齡分為國小組、國中組、高中組；每一年的比賽主題以世界關注議題做為當年度主題，例如 2021 年的主題為「能源機器人」，即以環境保護為主題出發，希望參賽隊伍能夠發揮想像力，一同發想解決目前全球面臨的環境問題。鴻海除了參與舉辦選拔賽事，還首次為入選大賽的選手舉辦培訓課程，提升學生比賽技巧與英文表達能力，最後，台灣代表隊以摘下 1 金 2 銅及 2 八強的佳績，展現了耀眼實力。



## 多元教育

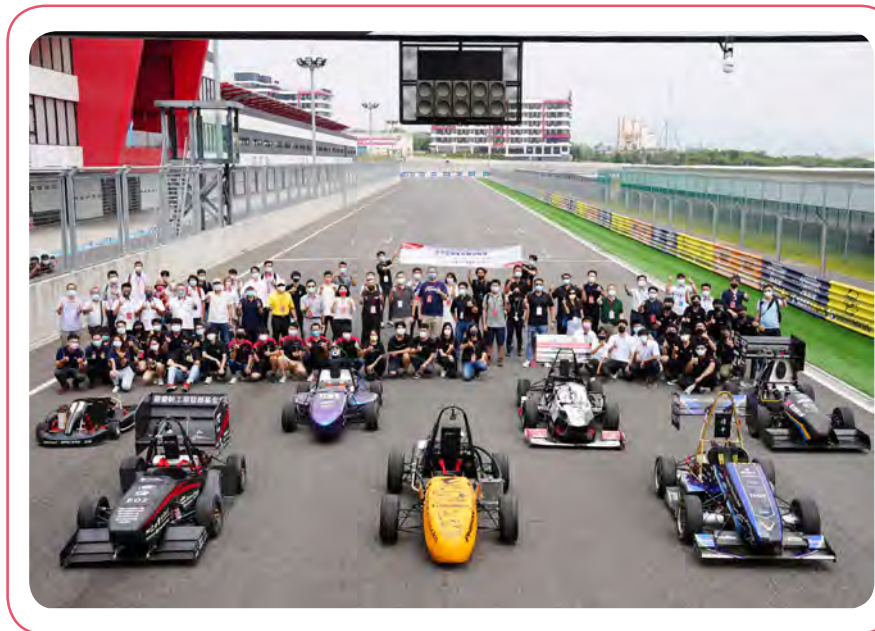
### 鴻海的目標

鴻海長期關注社會需求，聆聽不同群體的聲音，因此鴻海希望幫助孩子找到自己的興趣與專長，成就獨一無二的自己。

### 鴻海的解決方式

鴻海積極與各單位合作，運用多方連結，給予孩子們各種學習機會，幫助他們探究自己、拿出勇氣，活出自己的精彩。

### 鴻海對 SDGs 的貢獻

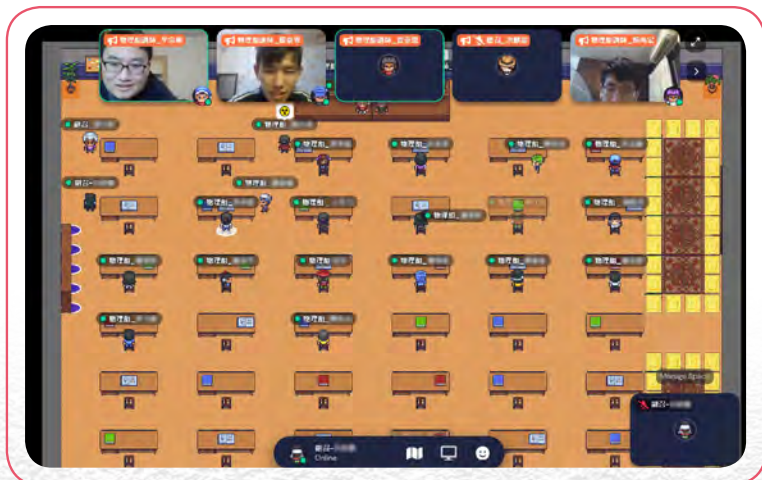


### 台灣盃學生方程式賽車聯賽

因疫情關係，喜愛方程式賽車的學生們無法出國參賽而自行號召舉辦「2021 台灣盃學生方程式賽車展演賽」，當初只想尋求鴻海幫助，但鴻海認為，此比賽的重要目的之一即是提供一個鍛鍊能力的舞台，因此特別介紹引入鴻海 MIH 電動車開放平台，以及鴻華先進科技兩個專業單位共襄盛舉，與學生交流，希望藉由此二單位的加入指導，能讓學生實力更上層樓，為台灣培育優秀的電動車人才。

## 化學競賽探索營及全國高中數理科學競賽培訓營

師範大學物理系系友會發現，現在高中生常參與的大型科學競賽活動（如高中學科能力競賽、奧林匹亞競賽）中，只有少部分學校長期擁有較多資源，其他大部分的學校往往因資源較少或缺乏經驗傳承，而使得其學生在競賽中難有傑出表現，但每個學校都有值得培養的優秀學生，因此系友會舉辦了化學競賽探索營與數理科學競賽培訓營，以提供各校學生更多學習機會。因此鴻海贊助經費以協助減免弱勢學生負擔與提升研究品質（包含產學講師、強化實驗設備）。



## 密室逃脫大賽與種子教師研習

密室逃脫是現在流行於年輕人間的解謎遊戲。由於認為此遊戲恰恰符合「動手實做、跨域整合」的教學精神，因此鴻海舉辦密室逃脫種子教師研習營，以及高中職生密室逃脫暑期研習營暨驗收成果賽，透過密室逃脫故事包裝及遊戲體驗，讓高中職生融合學科知識設計題目，同時教導其 SPARK AR（擴增實境製作工具）、謎題設計、故事發想、簡報表達等多元能力。



高中職線上解謎設計營暨成果競賽活動、密室逃脫種子師培營





## 體育支持

### 鴻海的目標

鴻海希望透過支持台灣體育組織，間接培育更多體育項目的優秀選手為國爭光，一方面也能拋磚引玉，吸引更多企業共同關心與協助體育發展。

### 鴻海的解決方式

於 2013 年開始啟動 10 年桌球種子計畫，設定了四大階段的目標，系統性培育優秀青少年選手，培養他們站穩國內、邁向國際。

於 2021 年發現育成高中拳擊隊培養了許多優秀的拳擊好手，但因經費不足經營十分困難，因此鴻海投入支持，讓育成高中拳擊隊能減輕負擔，全心全力培育優秀的拳擊手，繼續為國爭光。

### 鴻海對 SDGs 的貢獻



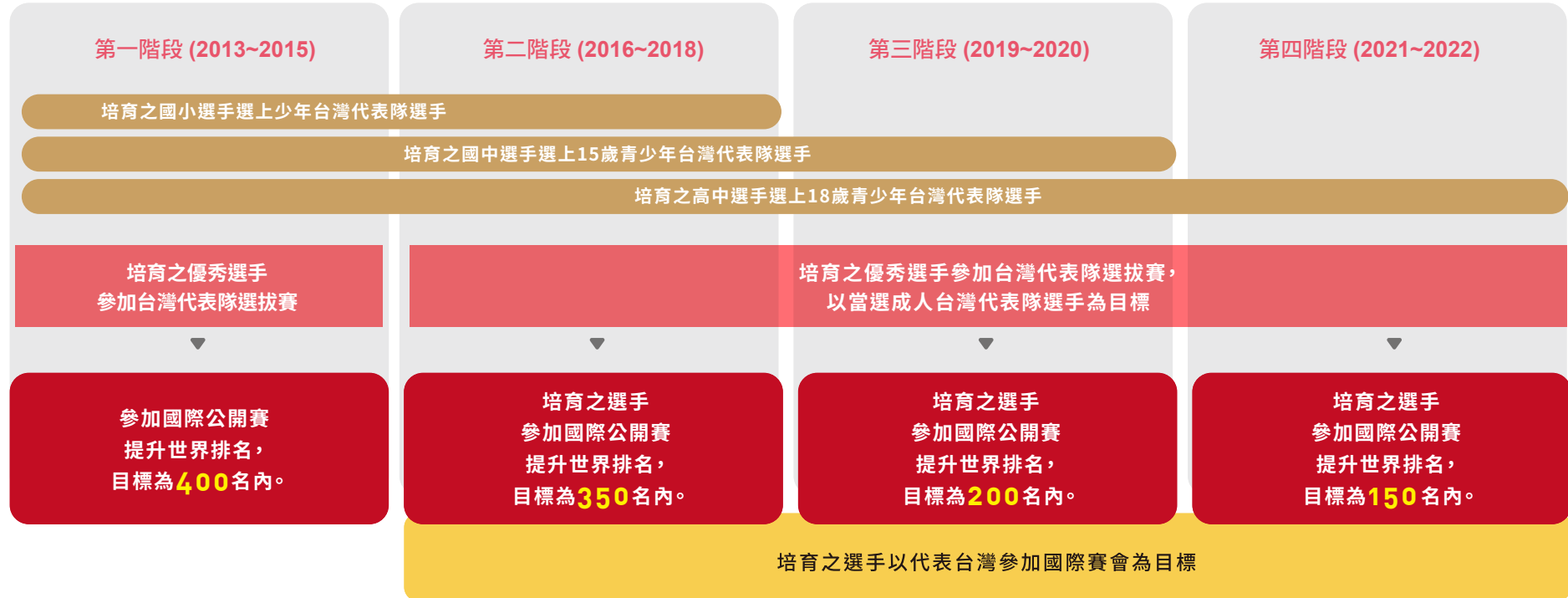
### 支持育成高中拳擊隊

育成高中拳擊隊為台北市公立高中體育班所設定發展之項目，由於參加拳擊訓練的學子有 75% 來自於弱勢家庭，且校內無法提供更多經費支持隊伍發展，因此拳擊隊經營十分困難，但投入拳擊隊二十多年的教練林漢清不因此放棄，依然繼續栽培學生，也訓練出許多優秀代表隊選手，包含 2020 奧運拳擊第三名黃筱雯也來自育成拳擊隊。故鴻海協助負擔拳擊比賽訓練、外出比賽食宿費用以支持育成高中拳擊隊，期望繼續培育下一個優秀拳擊手。

### 10 年桌球種子計畫

為發掘與栽培優秀青少年選手，鴻海於 2013 年啟動 10 年桌球種子計畫，每年挹注 600 萬元，共計 6,000 萬。透過施予長期專業桌球的訓練及輔導工作，有系統地培育優秀青少年選手，並提昇選手訓練績效。本計畫歷年來培育了 40 多位選手，其中有 21 位仍正在培訓中，總計有 17 位入選台灣代表隊選手。





前三階段所訂目標值皆已如期達成，並超前所訂目標值，例如，原訂第二階段選手世界排名進入 350 名內，但於 2018 年已有兩位選手世界排名進入第 80 名及 123 名，並有選手榮獲 2017 年台北世界大學運動會團體賽銅牌，以及入選 2017 及 2019 世界桌球錦標賽代表隊。另，有三位選手入選 2021 年度台灣代表隊選手，占 12 位台灣桌球代表隊選手的四分之一，成績斐然，也令桌球界耳目一新。



於 2020 東京奧運中，莊智淵代表台灣征戰，雖最終止步於 16 強，但拼戰的身姿及精神也令人動容。為進一步發掘更優秀的選手，鴻海承諾將捐贈桌球訓練館。檢視本計畫至今的成果，成效卓著，鴻海期許這些選手能揚名國際，也能帶動社會關注與喜好運動的氛圍。



2020 東京奧運莊智淵選手賽前練習

# 社區回饋

## 鴻海的目標

鴻海本著取之於社會，用之於社會的初心，積極為周邊社區辦理多元活動，期望能達成共好共存的目標。

## 鴻海的解決方式

主動發起社區回饋活動，如在疫情期間，辦理相關防疫活動並召集員工從事志願服務等，以改善周邊社區生活水平，維護健康與安全。

## 鴻海對 SDGs 的貢獻



服務活動

**650** 場次

參與社區活動志願服務人次

**640** 位以上

鴻海本著取之於社會，用之於社會的初心，並且為了實現社區共好共存的目標，鴻海辦理多元社區服務活動，包括鄉村振興、救助弱勢群體、賑災、孩童學習等。於 2021 年度，共辦理 650 場次扶助弱勢相關服務活動，其中部分服務活動亦有招募員工志願服務者，總計有超過 640 人次踴躍參與。

### 鄉村振興

鴻海大陸廠區支持鄉村振興戰略，在各地與該鄉村村長聯繫和調查該村裡的實際需求，展開助老、助學、助弱的愛心計畫，如進行村民生活用水與村委辦公環境改善、周圍 100 畝山地開墾、土地平整以及灌溉設施修建等基礎設施建設。



### 賑災

2021 年 7 月鄭州發生洪災，鴻海鄭州園區組織志願者帶著就在物資前往一線協助救援，同時也協助進行災後清理。



於新冠疫情期間，鴻海主動向當地政府申請與合作，並攜手員工前進社區從事志願服務，協助鄰近社區進行核酸檢測與疫苗接種等工作。於 2021 年度，總計有超過 340 位同仁進行防疫志願服務活動。



# 附錄

## 附錄一、GRI 準則對照表 一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 101：基礎 2016（不包括任何揭露）			
GRI 102：一般揭露 2016			
<b>組織概況</b>			
102-1	組織名稱	公司簡介 - 公司概况	P.7
102-2	活動、品牌、產品與服務	公司簡介 - 公司概况	P.8
102-3	總部位置	公司簡介 - 公司概况	P.7
102-4	營運活動地點	公司簡介 - 公司概况	P.7
102-5	所有權與法律形式	公司簡介 - 公司概况	P.7
102-6	提供服務的市場	公司簡介 - 公司概况	P.18
102-7	組織規模	公司簡介 - 公司概况 第一章：公司治理 - 財務績效	P.7 P.23
102-8	員工與其他工作者的資訊	第二章：整體概況 - 員工人數統計	P.49
102-9	供應鏈	第四章：供應商永續管理政策 - 供應商管理系統	P.77
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報導期間無重大改變	--
102-11	預警原則或方針	第一章：公司治理 - 風險管理	P.23
102-12	外部倡議	聯合國永續發展目標 (SDGs)、RBA 行為準則、氣候行動 100+、CDP 全球環境資訊揭露平台、TCFD 氣候相關財務揭露建議、SBTi 科學減碳目標	P.14
102-13	公協會的會員資格	台灣淨零行動聯盟、台灣玉山科技協會、台灣區電機電子工業同業公會、台灣區車輛同業公會、台灣區機器工業同業公會、台北市電腦、模具同業公會、華聚產業共同標準推動基金	--
<b>策略</b>			
102-14	決策者的聲明	董事長致詞	P.4

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
<b>倫理與誠信</b>			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	第一章：誠信經營	P.30
<b>治理</b>			
102-18	治理結構	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會 第一章：永續委員會	P.21 P.40
<b>利害關係人溝通</b>			
102-40	利害關係人團體	第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	P.41
102-41	團體協約	第二章：權益保障及溝通 - 員工權益保障	P.56
102-42	鑑別與選擇利害關係人	第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	P.41
102-43	與利害關係人溝通的方針	第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	P.41
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	P.41
<b>報導實務</b>			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	第一章：公司治理 - 財務績效 <a href="#">2021 年財務年報</a>	P.23
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	P.3 P.41
102-47	重大主題表列	第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	P.45
102-48	資訊重編	無資訊重編之情形	--
102-49	報導改變	第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	P.41
102-50	報導期間	關於本報告書	P.3
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	P.3
102-52	報導週期	關於本報告書	P.3
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	P.3
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	P.3
102-55	GRI 內容索引	附錄一：GRI 準則對照表	P.127
102-56	外部保證 / 確信	附錄三：第三方外部保證	P.134



## 9 項 GRI 重大性議題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
<b>重大性議題</b>			
<b>財務績效</b>			
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：海納治理 智慧創新 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.20 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
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：公司治理 - 財務績效	P.23
<b>職業健康與安全</b>			
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第三章：健康職場 恪守安全 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.64 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第三章：健康職場 恪守安全	P.65
		第三章：職業安全與衛生	P.65
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	第三章：職業安全與衛生 - 安全稽查風險鑑別	P.66
		第三章：職業安全與衛生 - 安全衛生培訓與演練 員工可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態，且不會有任何處分。	P.70 --
	403-3 職業健康服務	第三章：職業安全與衛生 - 安全稽查風險鑑別	P.66
		第三章：員工健康促進 - 健康促進活動	P.72
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	第三章：職業安全與衛生	P.67
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第三章：職業安全與衛生 - 安全衛生培訓與演練	P.70	

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-6 工作者健康促進	第三章：員工健康促進	P.72
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	第三章：職業安全與衛生 - 安全稽查風險鑑別	P.66
		第三章：職業安全與衛生 - 安全創新與改善專案	P.70
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第三章：職業安全與衛生	P.65
<b>氣候變遷因應</b>			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第五章：綠色智能 循環經濟 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.91 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
自訂主題			
<b>能源與溫室氣體管理</b>			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第五章：綠色智能 循環經濟 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.91 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	第五章：氣候變遷 - 能源管理	P.97
GRI 305： 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	第五章：氣候變遷	P.95
<b>資訊安全與客戶隱私</b>			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：海納治理 智慧創新 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.20 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
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：公司治理 - 資訊安全管理	P.26

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
<b>公司治理與風險管理</b>			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：海納治理 智慧創新 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.20 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
自訂主題			
<b>誠信經營及法規遵循</b>			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：海納治理 智慧創新 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.20 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 205： 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第一章：誠信經營	P.30
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：誠信經營	P.30
GRI 307： 有關環境保護的 法規遵循 2016	307-1 違反環保法規	第五章：環境管理系統	P.99
<b>創新研發與低碳技術</b>			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：海納治理 智慧創新 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.20 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
自訂主題			
<b>員工權益與多元平等</b>			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第二章：多元包容 幸福發展 第一章：利害關係人鑑別溝通與責任 - 重大性議題範疇及實質性分析確認	P.47 P.45
	103-2 管理方針及其要素		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 412： 人權評估 2016	412-1 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	第二章：權益保障及溝通 - 人權政策	P.55

集團對於重大性環保案件的定義為罰款金額超過 10 萬人民幣（相當於 44 萬新台幣）之案件，若罰款金額超過 10 萬人民幣則會影響集團的信用評級。

## 附錄二、SASB 準則對照表

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	報告內容或說明	對應章節
水管理	(1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例 (2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量為 87,706 千噸，其來自水資源高壓力地區百分比為 49.19% (2) 總耗水量為 5,677 千噸，其來自水資源高壓力地區百分比為 5.88%	第五章：水資源管理，P.100
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	TC-ES-150a.1	有害廢棄物產生量為 453,44 噸，其回收比例的數據因蒐集資料流程仍在建立中，故暫時無法揭露，未來將予以揭露。	第五章：廢棄物管理，P.102
勞工實踐	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	量化	TC-ES-310a.1	(1)2021 年度無發生員工罷工或停工事件 (2)2021 年度無出現因員工罷工或停工事件的閒置天數	--
勞工工作條件	(1) 正職員工和約聘員工的可記錄事故率 (TRIR) (2) 正職員工和約聘員工的虛驚事件發生率 (NMFR)	量化	TC-ES-320a.1	(1) 正職員工和約聘員工的可記錄事故率 (TRIR) 分別為 0.1151 及 0.0136 (2) 正職員工和約聘員工的虛驚事件發生率 (NMFR) 分別為 0.0085 及 0 備註：上述數據僅包含大中華地區，其他地區數據因蒐集資料流程仍在建立中，未來將揭露全球數據。	第三章：職業安全與衛生 - 失能傷害統計分析，P.69
	(1) 完成 RBA VAP 稽核的工廠比例與高風險比例 (2) 完成 RBA VAP 稽核的一階供應商工廠比例與高風險比例	量化	TC-ES-320a.2	(1) 完成 RBA VAP 稽核的工廠比例為 27%、被列為高風險比例為 0% 備註：因集團的各法人會因應客戶或其他要求而接受 RBA VAP 稽核，若出現單一廠區下有多個法人重複接受 RBA VAP 稽核，則視為該廠區已完成一次 RBA VAP 稽核。 (2) 完成 RBA VAP 稽核的電子類關鍵供應商工廠比例為 24%、被列為高風險比例為 50%。待提供 備註：因蒐集資料流程仍在建立中，未來將擴及機構類關鍵供應商的數據。	--
	(1) 在 RBA VAP 不符合率中，自身和一階供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例 (2) 已採取 RBA VAP 糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例	量化	TC-ES-320a.3	(1) 在 RBA VAP 不符合率中，自身廠區出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例分別為 0 和 95%；電子類關鍵供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例分別為 8% 和 24%。待提供 (2) 自身廠區對其他不符合已採取 RBA VAP 糾正措施比例為 100%（自身廠區無出現優先不符合事項）；電子類關鍵供應商工廠對優先不符合事項及其他不符合採取 RBA VAP 糾正措施分別為 100% 和 88%。	--

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	報告內容或說明	對應章節
產品生命週期管理	報廢產品和回收電子廢物之回收重量百分比	量化	TC-ES-410a.1	集團已嚴謹審核處置和回收廢棄物廠商之合法資格，集團會委託合格廠商負責回收相關電子廢棄物。因蒐集資料流程仍在建立中，故暫時無法揭露，未來將予以揭露。	--
原物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理方法	討論與分析	TC-ES-440a.1	集團的供應商管理流程為一個循環機制，分別是遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並將 ESG 管理架構導入流程。集團堅決不接受且不使用衝突礦產，並開發衝突礦產管理系統平台，實現數據的長期保存和追溯，藉由系統平台共完成 1,569 家供應商的衝突礦產的調查，回覆率達 100%，調查中未發現有任何違規情形。	第四章：供應鏈管理流程，P.79

揭露指標	性質	指標編號	報告內容或說明
製造工廠數量	量化	TC-ES-000.A	約 70 個據點
製造工廠面積	量化	TC-ES-000.B	約 22,604 萬 ft <sup>2</sup>
員工人數	量化	TC-ES-000.C	946,111 人



## 附錄三、第三方外部保證



### 獨立保證意見聲明書

#### 2021 年鴻海永續報告書

英國標準協會與鴻海精密工業股份有限公司(簡稱鴻海)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對 2021 年鴻海永續報告書進行評估和查證外，與鴻海並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2021 年鴻海永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負責或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查鴻海提供之相關資訊所作成之結論，因此查證範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內。英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由鴻海一併回覆。

#### 查證範圍

鴻海與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與 2021 年鴻海永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估鴻海遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，並評估適用的 SASB 行業準則永續揭露之符合性，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結 2021 年鴻海永續報告書內容，對於鴻海之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、鴻海所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關鴻海的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了鴻海對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就鴻海所提供之足夠證據，表明符合其 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則核心選項和 SASB 準則係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於鴻海政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人
- 訪談 8 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作空的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性，GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

#### 包容性

2021 年報告書反映出鴻海已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鴻海之包容性議題。

#### 重大性

鴻海公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了鴻海之重大性議題。

#### 回應性

鴻海執行來自利害關係人的期待與看法之回應。鴻海已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鴻海之回應性議題。

#### 衝擊性

鴻海已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。鴻海已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鴻海之衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

鴻海提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依據其全部的報導要項)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了鴻海的永續性主題。

#### SASB 準則

鴻海提供有關依據 SASB 準則(電子專業製造服務&委託代工永續會計準則)進行永續揭露之自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則(電子專業製造服務&委託代工永續會計準則)的永續揭露主題與會計指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了鴻海適用的 SASB 準則之永續揭露主題、相關會計指標與活動指標。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

#### 責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所空稱，為鴻海負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS-ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2021088  
2022-06-15

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™

負責單位	集團永續委員會
負責人	巫俊毅、邢浩然
編輯團隊	沈紀宏、陳芊方、陳冠妤、黃剛、蔡宛伶、劉秋蘭 (依姓名筆畫排序)
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	<a href="mailto:fgsc-03@foxconn.com">fgsc-03@foxconn.com</a>
網址	<a href="https://www.honhai.com/zh-tw/">https://www.honhai.com/zh-tw/</a>



23678 新北市土城區土城工業區自由街2號  
TEL: +886-2-2268-3466  
E-mail: [media@foxconn.com](mailto:media@foxconn.com)