鸿海富士康企业社会与环境责任(SER)行为准则

1. 声明

作为国际商业社群及RBA的一员，鸿海富士康科技集团(以下简称“集团”或“富士康”)致力于推动企业社会与环境责任(SER)。我们旨在让集团位于世界的各厂区、管理层及员工能够以本SER行为准则之宗旨去规范集团的商业运作。本行为准则所称之鸿海精密工业股份有限公司，及其直接或间接地控制之法人、企业或任何形态的营业组织(即「关联企业」)，包括但不限于鸿准精密工业股份有限公司、鸿富锦精密工业(深圳)有限公司、富泰宏精密工业(深圳)有限公司、鸿富泰精密电子(烟台)有限公司、富泰华精密电子(郑州)有限公司及富士康工业互联网股份有限公司等，以及前述公司的子公司和关联企业。

富士康企业社会与环境责任(SER)行为准则(以下简称 “SER行为准则”)是通过整合以下三方要求而制定的。第一，富士康所参与的行业协会及国际相关组织的要求；第二，富士康所处国家的当地法令要求；第三，富士康作为业界领袖对自身的要求。针对每一方的要求，富士康对不同的利益关系人，包括了员工、客户、供应商、社区、投资人与非政府组织，有相应程度的承诺。

通过评估以上三方要求的固有差异性，富士康承诺以最严格的标准自我规范。在策略方面，任何集团的决策及活动都需符合当地的法律要求，并且需要参照所在地国家及国际上的相关条款，定期将自己的行为准则与国际、当地、所处行业组织所颁布的标准做比较及修订。在执行方面，富士康将定期参照责任商业联盟(RBA)的行为准则，规范集团在商业活动中的社会责任行为。富士康将谨守以上原则并与当地执法机关紧密合作，以保证正式颁布的行为准则政策与集团的现状相符且不违反当地法律。对于任何与法律相违背的事项，集团应主动将该事项与改善方案告知客户，以形成产业链的无间合作，并成为行业标杆及增进能力建设方案。

富士康在此承诺我们所有的事务将遵守道德、职业与法律标准。以成为遵守SER的供应链厂商为目标，并声明富士康的全球SER政策将遵循各厂区运营所在地的行业规范、适用法律要求、人权、环境保护、产品安全与服务，以诚信作为商业运作的基础，并要求供应商积极响应本集团的全球SER政策并以此标准约束自身的行为。

2. 目的

全球行为准则政策对内使 SER 成为集团的核心竞争力之一；对外向外界展现富士康在全球营运的核心价值。集团以高标准来执行此行为准则，能够持续提高客户对我们的信任及社会形象，并成为业界及 SER 领域有力的竞争者。

3. 职责

本 SER 行为准则旨在设立一套可用于指导富士康商业行为的准则。这套准则划分了各次集团的责任与各事业单位的工作执行标准。集团全球 SER 委员会(FGSC)主席及各次集团最高主管为本政策的主要发起人。

FGSC 总干事在 FGSC 主席的领导下，对本政策的执行情况进行监督。各次集团 SER 分会负责导入政策，监控 SER 政策执行的符合程度，并向 FGSC 回馈具体的操作情况。

同时，FGSC 发展集团内部交叉稽核机制，以保证在集团全球 SER 政策指引下，富士康的全球运作能够体现其一致性并持续地进步。各次集团最高主管带领熟悉当地法律法规的管理层，通过内部稽核及 SER 教育训练，促使内部交叉稽核机制的完善。内部稽核严格按照 RBA 标准，从劳工、道德、环境、健康安全及管理体系等方面进行，按年度或季度需求，以内部专业员工的力量，或由外部专业组织完成。

4. 范围

本 SER 行为准则适用于集团位于全球范围内的每一个厂区。根据法人及商业运营的定义，富士康科技集团包括集团名下的所有实体、厂区指的是受富士康控制或控股的所有厂区。富士康的母公司----鸿海精密工业股份有限公司是本行为准则政策得以推行的最大动力，本政策适用于集团所有的事业单位及公司团体。

任何违反本行为准则的行为将依违反程度而受到不同的纪律处分。为了保证全球各事业单位能够在符合集团行为准则的前提下展开运营，各事业单位需要定时回馈集团行为准则对自身的影响及政策的落实情况。在本政策的要求下，各事业单位需要每年向 FGSC 汇报其落实情况，提报相应改善方案，并与 FGSC 共同参与企业社会与环境责任等公益活动。

5. SER 行为准则标准

富士康全球SER政策源于集团SER精神。本SER 行为准则共有七个部分。第一部份为商业道德规范的标准；第二、第三与第四部份分别详述了劳工及人权、健康与安全与环境方面的标准；第五部份则详细的列出遵守此准则所需之基本管理要素；在第六第七与第八部份则阐述富士康在冲突矿产、反贪渎与反奴隶人口政策方面的声明。

Ⅰ. 道德规范

为履行社会职责并永续成长，富士康须遵循最高标准的道德要求。

富士康道德规范准则是：

1)诚信经营

在所有商业交往中都应秉承最高的诚信标准。应采取零容忍政策，禁止任何及所有形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污。若发现有任何以上所述之情形，集团将立即终止服务并采取法律行动。

2)信息公开

应根据相关法规和现行行业实践披露有关参与方的劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效等信息。不允许伪造记录或虚报供应链中的各种实际运营情况。

3)无不正当收益

不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂以及为取得非法或不正当优势而提供的其他形式的利益。为获得或保留业务、指示将业务交给任何个人或者以其他方式获得不正当优势而承诺、提供、授予、给予或接受任何有价之物均在受禁之列。应实施监控与执行规程，确保符合反腐败法律。

4)公平交易、广告发布和竞争

应秉持公平交易、广告发布和竞争的标准。

5)身份保护及不报复政策

除非法律禁止，否则应制定并实施各项规程，确保向供应商和员工检举者提供保护，确保其举报的保密性及匿名性。集团接受人、时、地、事物交代清楚的匿名申诉并予以保护。应为其员工制定沟通程序，使员工能够提出任何问题，而不担心遭到打击报复。

6)知识产权

应尊重知识产权；技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行；并且应保护客户和供应商的信息安全。

7) 隐私

承诺保护与富士康有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和员工）的个人信息，以满足上述相关人士的保护其合理隐私的期望。收集、储存、处理、传输和分享个人信息时，皆应遵守与隐私和信息安全有关的法律和法规的要求。

Ⅱ. 劳工及人权

富士康根据国际社会公认的准则维护员工人权，并给予其尊严和尊重。此规定适用于所有员工，包括临时工、外籍劳工、学徒、合同工、直接雇员和任何其他类型的员工。

本准则起草时参考了世界人权宣言(UDHR)、国际劳工组织(ILO)和道德贸易行动(ETI)等公认标准。

富士康劳工及人权的标准是：

1)自由择业

不雇佣被强迫、受束缚（包括债务束缚）或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。这包括不以威胁、暴力、胁迫、诱拐或劳工及服务欺诈等手段运输、窝藏、招聘、转移或接收人员。对于员工在工厂内的行动自由及进出公司提供的场所，不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，在员工离开原籍国之前，必须以员工的母语向员工提供书面雇佣协议，其中包括对雇佣条款和条件的说明。而且在员工到达接收国后，除了为符合当地法律和提供同等或更好的条件而作出的变更外，不得改换或变更雇佣协议。所有工作均须出于自愿，员工可自由地随时离职或终止其雇佣关系。雇主和代理不得扣留或以其他方式毁坏、隐藏、没收或拒绝员工获得他们的身份证或移民

文档，如政府签发的身份证、护照或工作许可，除非法律要求保留此类证明。员工无需为其受雇而向雇主或代理支付招聘费或其他相关费用。如果发现员工支付过任何上述费用，应将该费用返还给员工。

2)不用童工及未成年工保护

在生产的任何阶段均不得使用童工。不满 18 岁的员工（未成年员工）不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。应通过合理维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对其进行适当的管理。应向所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到履行同等或类似岗位的初级员工的工资水平。

3)女职工生育保护及健康保护

承诺保护女工权益及健康，提供工作健康保护、产假、社会福利、哺乳假及保护女职工不因怀孕而受到解雇或歧视。禁止任何在怀孕、产假及哺乳假期间终止女工雇佣关系或歧视的违法行为。并根据相关法律规定，保证女工有权享有不低于法律规定的产假福利及在产假期结束后返回具有相同福利待遇的相同或相等的工作岗位。此外，还必须采取适当的措施，避免让孕妇/哺乳期妇女接触高危工作环境，消除或降低工作场所带给孕妇/哺乳期妇女健康与安全方面的风险（包括与其工作任务相关的风险），同时为哺乳期妇女提供适当的设施。

4)不歧视

应承诺全体员工不受骚扰及非法歧视。不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息或婚姻状况等在招聘和雇佣过程中（如工资、晋升、奖励和培训机会等）歧视员工。应向员工提供合理的宗教活动场所。此外，不应强迫员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医学检查或体检。

5)人道待遇

不得对员工实施性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫或言语侮辱等严苛的非人道行为；亦不得威胁要实施任何此类行为。应清楚制定支持这些要求的纪律政策和规程，并传达给员工。

6)工资和福利

向员工支付的薪酬应符合所有适用的工资法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内的各项法律。根据当地法律，应按高于正常小时工资的标准向员工支付加班报酬。禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施。每个记薪周期，应及时向员工提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。

7)工作时间

富士康认知到不合理的超时加班与生产率降低、离职率以及工伤和职业疾病的增加有关系，除非是紧急或异常情况，一周的工作时间包括加班在内，不应超过RBA指定的标准60小时，且员工每七天应至少休息一天。遵循当地法规并持续地开展改善计划，将改善计划告知各次集团的管理层与关键利益关

系人，包括了员工、执法机关及相关客户，并通过不断的评审及沟通，以确保符合国际及当地法规标准。工人加班必须遵循自愿原则，并且根据适用法律法规，向工人提供假期、休假福利及法定假日。

8)自由结社

根据当地法律，尊重员工的权利，包括依据当地法律自由结社、加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。员工和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。

Ⅲ.健康与安全

富士康了解，安全健康的工作环境可以提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高员工留任率并提升员工士气，更有助于减少与工作相关的伤害与疾病。
本准则在起草时参考了OHSAS 18001 和《ILO 职业安全与健康指南》等公认的管理体系。

富士康健康与安全准则是：

1)机器安全防护

应当对生产机械和其他机械进行安全危险评估。应当对可能对员工造成伤害的机械装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护。

2)工业卫生

应当识别、评估并控制化学、生物及物理等因素给员工带来的危险。通过适当的设计、工程和管理控制，消除或控制潜在危险。当无法通过这些措施充分控制危险时，应为员工配备适当的、保养良好的个人防护用品，并在工作场所中为员工提供足够的急救物品或设施。防护计划应包含与这些危险有关的培训教育。

3)职业安全

应通过正确的设计、工程和管理控制、预防性维护和安全工作流程以及持续的安全培训，识别、评估和控制员工可能遇到的潜在安全危险（如化学、电器和其他能源、火灾、车辆及坠落危险）。应为员工提供适当的、保养良好的个人防护用品以及关于上述危险可能导致的风险的培训教育。

4)应急准备

应识别并评估潜在的紧急情形和紧急事件，并通过实施应急预案及应对程序将其影响降到最低，包括紧急报告、员工通知和撤离程序、员工训练与演习、适当的火灾探测及扑灭设备、明显和畅通的逃生通道、充足的出口设施和复原计划。此类预案和规程应尽可能地减少对生命、环境和财产的损害。

5)工伤和疾病

应制定程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括以下规定：鼓励员工报告、对工伤和

疾病案例进行分类和记录、提供必要的医疗服务、调查案例并采取纠正措施以消除其事故源头、帮助员工重返工作。

6) 人因工程

应当鉴别、评估并控制从事高体力劳动的工作带给员工的影响，包括人工搬运材料和提举重物、长时间站立、高度重复或强力的装配工作。通过合理的评估并整合人因工程，以增加人员效率及减少工伤事故。

7) 公共卫生、饮食和住宿

应向员工提供干净的洗手间设施、饮用水和卫生的厨房用具、食物储存设施和餐具。应保持员工宿舍洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的照明供暖和通风设备、用于存放个人和贵重物品的独立置物柜，以及出入方便的合理私人空间。

8) 健康与安全沟通

应向员工提供工作场所的健康与安全信息，并为员工提供以员工母语或员工可以理解的语言进行的培训，使其正确认知其所接触的工作场所危险标识语，包括但不限于机械、电器、化学、火灾和物理性危害。应在工厂清楚地张贴健康与安全的相关信息，或在员工能看到的显眼位置发布信息。应在工作开始之前为员工提供岗前及岗中定期培训。应鼓励员工提出安全问题。

Ⅳ. 环境

富士康展开的所有活动将会以环境为本。这里“环境”一词包括产品、园区及对周遭生态环境的影响。我们的产品及园区这两项已被本行为准则所规范。至于第三项对周遭生态环境的影响，富士康已规划了与此准则一致的环境保护计划。本准则在起草时参考了公认的管理体系(ISO14001)和生态管理与审核体系(EMAS)。

富士康环境准则是：

1) 材料限制

应当遵守有关在产品中以及制造过程中禁用或限用某些特定物质（包括回收和处置标志）的相关法律、法规和客户要求。

2) 有害物质

应当识别、标记和管理会对人类或环境造成危险的化学品及其他材料，确保其得到安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。

3) 固体废弃物

应采用系统方法识别、管理、减少、负责任地处置或回收固体废弃物（无害废弃物）。

4) 废气排放

对于生产经营过程中产生的挥发性有机化学物质、气胶、腐蚀性气体、微粒、臭氧消耗化学物质及燃

烧副产品，在排放之前应按要求进行分类、常规监测、控制和处理。应对其空气排放物控制系统的运行状况进行常规监控。

5)环境许可与报告

应取得、维护并更新所有必需的环境许可证（如排放监控）、批准文书和登记证，并且遵循其操作和报告要求。

6)污染预防和节约资源

应采取措施从源头上降低或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生，例如增加污染控制设备，改进生产、维护和设施流程，或采取其他措施。应当采取措施有节制地使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材，例如改进生产、维护和设备工艺，使用替代性材料，重复利用、保护资源、回收利用的策略或其他方法。

7)水资源管理

应实施水管理计划，以记录、分类和监测水资源及其使用和排放情况；寻求保护水资源以及控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，需按要求对其进行分类、监测、控制和处理。应对其废水处理和控制系统的运行状况进行常规监控，以确保最佳性能和合规性。

8)能源消耗和温室气体排放

应对能源消耗和范畴一与范畴二的温室气体排放进行追踪和记录。应寻求具有成本效益的方式，来提高能源效率并尽可能减少能源消耗和温室气体排放。

V. 管理系统

富士康建立了范围与此准则内容相关的管理体系。管理体系的建立是确保：(a)符合相关的法律法规及客户对供应商运作与产品的要求；(b)符合本准则；(c)识别并降低与本准则有关的经营风险。另外，管理体系应当推动持续性的改进。

管理系统包含以下要素：

1)公司承诺

公司社会和环境责任政策声明确认公司对合规和持续改进所作的承诺，且经高阶管理层批准，以当地语言张贴在工作场所内。

2)管理职责与责任

明确指定公司代表来负责保证管理体系和相关计划的实施，并定期检查有关状况。高级管理层应定期检查管理体系的运作情况。

3)法律要求与客户要求

制定程序识别、监控并理解适用的法律法规和客户要求。

4) 风险评估与风险管理

制定程序识别公司经营相关的法律合规性、环境、健康与安全及劳工活动和道德风险。确定各风险的相对重要程度，实施适当的程序和实质控制措施，以控制已识别的风险并确保合规。

5) 改进目标

应制定书面绩效目标、指标和实施计划，并定期评估拟定的这些目标、计划的执行进展情况，从而提高公司的社会和环境绩效。

6) 培训

应为管理层及员工制定培训计划，以落实集团的政策、程序及改进目标。新进员工须安排参加入职培训、SER行为准则政策等核心课程的教育训练，在职员工每人每年须安排至少2小时的SER行为准则培训。

7) 沟通

制定程序公司的政策、实践、预期和绩效清晰准确地传达给员工、供应商和客户。

8) 员工反馈、参与和申诉

制定持续性的程序（包括有效的投诉机制），用于评估员工对此准则所涵盖的实践和条款的了解程度、反馈，以及执行本准则条款时的违规情况，同时也用于促进持续改进。

9) 审核与评估

定期进行自我评估，从而确保符合法律与法规的要求、本准则内容以及客户合约中与社会与环境责任相关要求。

10) 纠正措施

制定程序以确保能及时纠正在内外部的评估、检查、调查和审核中所发现的缺陷之处。

11) 文档和记录

建立并维护文件和记录，确保遵循法规并符合公司的要求及符合保护隐私的相关保密条款。

12) 供应商责任

制定程序将本准则的要求传达给供应商，并监管供应商对本准则的遵行情况。

VI. 负责任的矿物采购

富士康在此声明严格遵守国际组织及行业的有关规定，不接受及不使用来自刚果民主共和国及其周围国家和地区的“冲突矿产”，并要求供应商追溯所有产品中所含的“冲突矿产”，包括金(Au)、钽(Ta)、锡(Sn)和钨(W)，的来源及提供相关信息。此外，富士康要求其下游供应商应履行禁止冲突矿产有关的法律要求。

VII. 反贪渎政策

富士康坚守诚信文化，诚信经营，并承诺完全遵守国际及国内有关反贪渎与反贿赂之法律法规要求，对于任何违反本规定的行为或活动采取零容忍政策。严格禁止任何贪污、贿赂、盗用公款及其它不正当收益活动。所有员工每人每年须安排至少 2 小时的反贪渎训练。此外，富士康要求下游供应商、厂商及客户严格执行最高标准的反贪渎政策以作为合作伙伴之前提。

VIII. 反奴隶人口政策

富士康在此声明不接受贩卖人口或雇用任何形式的奴隶、受强迫、抵债、契约或监狱劳工。其中包括通过威胁、强迫、强制、诱拐、欺诈或向控制他人的任何人支付薪酬的方式运输、藏匿、招聘、转岗或接收人员，以达到剥削之目的。

6. 全球 SER 政策的执行

本政策经由 FGSC 的主委与各次集团最高主管签核后，将会成为我们处理与所有利益关系人(员工、客户、股东、供应商、社区、投资者与非政府组织)关系的基本原则及标准。集团的管理层及所有员工必须严格遵守本政策所阐述的精神及指导原则。各次集团的主管必须每年确保其商业运作符合本政策规定。

集团中央单位与事业单位的管理层需要根据不同的文化及产业规模，以各种不同方式向员工倡导本政策。本政策中所载的劳工权益、准则要求及期望需要通过劳动合同，员工手册及其它工作管道与员工进行交流，以传达有效,且正确执行此准则的方法。

富士康应建立全面的稽核系统及基准比对系统，并规划方案以验证现行的培训与 CoC 政策确实的执行。执行 SER 政策的程序中应包括一个广泛的稽核方式，用来评估富士康全球厂区的表现，并得到一个标准的评分系统及评分基准，以供后续追踪其改善情形并与其它公司比较。此外，所有的系统皆需提供申诉与建议管道，要建立检举者机制与申诉管道以便持续改进。随着全球 SER 行为准则的正式颁布，并通过持续的企业改善与创新的内部治理，富士康将全心投入到企业的永续发展中，与利益关系人追求共赢。

以下为集团的公开宣言及里程碑：

- 坚持对所有利益关系人承诺----企业公民义务与永续企业发展；
- 通过经济、社会责任与环境保护的整合，从而保护集团商誉及社会形象；
- 对股东的信息透明化；
- 通过与供应链伙伴的结盟，共同学习及推广社会与环境责任的最佳实践方案、风险管理及应对媒体危机的技巧；
- 将企业社会与环境责任融入集团的文化与营运中；
- FGSC 委员会负责推动 SER 的策略实施及战略机制；
- 持续发表符合 GRI 标准(全球报告倡议委员会)的年度 CSR 策略报告，以传递富士康在社会与环境责任中的价值主张及成果；
- 对客户、事业单位及供应商加强推广富士康的全球 SER 政策；
- 定期执行自我稽核计划及行动，制定改善计划且及时回馈予客户，并与客户建立良好的互动标准机制。

签核：

富士康科技集团