

企業社會責任報告書

2019



CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY REPORT



目錄

關於本報告書	02	2019 年度集團執行摘要	06
董事長 致詞	03	集團回應聯合國永續發展目標 (SDGs)	07
企業社會與環境責任委員會主委 致詞	05		

CH1 永續治理 10

1.1 公司簡介	11
1.2 公司治理	16
1.3 誠信經營	26
1.4 社會與環境責任	29
1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	31

CH2 員工 36

2.1 員工整體概況	38
2.2 2019年新進人員分佈	40
2.3 2019年離職人員分佈	40
2.4 薪酬與福利	41
2.5 溝通及權益保障	44
2.6 員工關愛	46
2.7 員工發展	48

CH3 健康與安全 53

3.1 職業安全與衛生	55
3.2 員工健康促進	61

附錄一 · GRI 準則對照表 106

附錄二 · 第三方外部保證 110

CH4 供應鏈管理 64

4.1 供應商永續管理政策	66
4.2 落實責任供應鏈管理	69
4.3 供應鏈永續影響力	72
4.4 推動共同成長	78

CH5 環境 80

5.1 環保管理	82
5.2 能源管理	86
5.3 氣候變遷	90

CH6 社會參與 93

6.1 健康促進	95
6.2 在地關懷	98
6.3 文化育成	102

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 2010 年起發行首本「2009 年度企業社會責任報告書」，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

本報告書時間跨越自 2019 年 1 月 1 日至 2019 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工廠，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 2018 年報告書的邊界範疇相同，公司資訊無重大變化。

管理方式

鴻海全球社會與環境責任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 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄 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，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，並將蒐集的議題進行收斂與重大性分析，將其重大性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)之核心選項進行編撰。

發行時間

鴻海每年定期發行企業社會責任報告書，本年度為第 11 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：
2020 年 6 月發行

上一發行版本：
2019 年 6 月發行

預計下一發行版本：
2021 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
全球社會與環境責任委員會

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

董事長 致詞

各位尊敬的女士、先生：

去年（2019 年）是鴻海公司深具挑戰也快速轉型的一年，但雖然面對外在的國際貿易紛爭，內部的經營角色變動，我們依然秉持「取之於社會，用之於社會」的信念，持續為推動智慧生活、綠色生態循環與造福地球社會而努力。

在此我要先以感恩的心情向各位報告：感謝大家對鴻海的愛護，讓我們有能力為社會大眾與生態環境投注心力，尤其 2019 年鴻海的營收創造佳績，突破 5.3 兆元新台幣，成為台灣第一大營收企業，集團更是因此心心念念掛著對社會的責任，因為成就越大，責任越大。

鴻海的願景是要攜手全球標竿客戶，共同創造全方位智慧生活，而在這過程中，鴻海也期許自己成為智慧生產者，且尤其要借助科技智慧，為環保盡一份心力，因此特別針對了能源耗損、碳排放等數據建立資料庫，再進行大數據分析、智能管理，以達節能減碳之效；並以矩陣列的系統化整合機制，節省能源成本至最大化。

由於公司把節能減排做為一重要目標，因此 2019 年，鴻海內部提出了 2,115 項使用能源改善措施，其中空調系統與照明設備的整改即已省下 127 萬度的電，節省新台幣 388 萬元。另外，公司也特別投資新台幣 9 億元投入節能改造計畫，因此省下高達 5 億 1,470 萬度的電，節省近新台幣 14 億元的成本。

此外，我們也在中國大陸各地建置屋頂式與地面式太陽能站，總裝置容量達兩億 2,437 萬瓦，年度發電量達 2.5 億度，若再加計其他綠能與清潔能源的利用，則綠電相關的電力使用量達 9.5 億度，佔集團中國大陸總能源使用量的 10%。我們期望今後能透過更多創新技術與應用的解決方案，讓集團的用電更省且使用綠能的佔比更高。



鴻海以行動愛護地球之外，也愛護員工，因為員工是公司最重要的資產，而提供一個健康、安全、安心、友善的工作環境及完善的員工福利，是公司經營者的義務與責任。2019 年，鴻海支出了新台幣 122 億元作為員工薪資與相關福利費用，其中還包括了員工及員工眷屬的健康照護。

至於少子化的議題，公司也予以關注並盡力鼓勵同仁生育，在 2019 年投入了新台幣 1,795 萬元作為員工嬰幼兒生養育津貼，照顧了 484 位鴻海員工的寶寶。

集團把員工放在心上的態度獲得了各界肯定，不但在兩岸各大人力銀行的 2019 年雇主品牌評選活動中獲得了七項大獎，也獲得了科技業幸福企業大賞，更榮獲富比士雜誌評選為全球最佳雇主第 143 名。

另一方面，因為深知不是每個孩子都能夠有父母可以依靠或在經濟無虞的家庭中長大，因此公司透過鴻海教育基金會支持了「台灣希望小學」與「鴻海獎學鯨」等計畫。2019 年「鴻海獎學鯨」提撥了 3,300 萬元予 330 名家境貧困的大學與碩博士生每人十萬元獎助學金，近三年已發出超過一億元獎助學金，有將近一千五百名學生受惠；「台灣希望小學」更是在 2019 年時運用了一億多的經費，幫助了約八千名的國小弱勢學童下課後接受課後輔導，並讓 90% 左右的學生成績進步。

鴻海在各項核心技術上要領先業界，在企業社會責任上也要走在前端，並幫助公司的供應商共同學習成長，讓供應商明確瞭解應遵守的法規和標準。2019 年公司結合外部資源為供應商開設 CSR 培訓課程，提升供應商高層主管和人員對 CSR 的認知與能力，同時，也制定供應商的社會與環境管理規範，要求供應商夥伴秉持遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善四大管理執行方針，希望全面驅動電子產業責任供應鏈一同善盡企業社會責任。

鴻海公司砥礪前行四十五餘載，深知鴻海能有今天，靠的是員工的努力、供應鏈夥伴的付出、客戶的信任、與社會大眾的支持，因此追求企業成長的同時，也致力於盡力回饋社會。雖然，企業社會責任是條任重道遠的路，但千里之行，始於足下，相信只要我們時時留心與有心走在正確的道路上，必然會發現原本以為遠在千里之外的美麗花園出現在眼前。

讓我們與大家一起繼續努力。謝謝。

董事長 劉揚偉
鴻海精密工業股份有限公司



企業社會與環境責任委員會主委 致詞

鴻海集團身為全球科技製造業的領導廠商，一直致力於企業社會責任的耕耘，著眼於「誠信經營、創新與服務、責任供應鏈、綠色製造、友善職場」，以確保公司運營和願景與利益關係人的需求，及對業界領導者的期望一致。

我們深知締造佳績的同時，企業社會與環境責任的道路是併行且任重道遠，對於促進企業永續經營、產業健康運作、社會和諧發展三方面，是鴻海公司長期努力信守的承諾。

一路走來，我們視員工為家人。我們堅信提供健康、樂活、開放、進取的工作環境，有利於激發員工創意泉源，輔以系列培訓機制，提升員工個人職涯發展機會與平台，進而推動整體技術創新發展。

作為負責任的企業主，我們有義務提供全面健康及安全的工作環境。鴻海貫徹“安全第一”的政策，採取主動預防措施，降低職場風險，在符合國際和當地相關法規的基礎上，搭配系列培訓計畫，提高員工健康和意識，共同守護彼此的健康和安全。

一體同心，是鴻海與供應商夥伴們攜手的承諾，共同推動綠色供應鏈發展。我們制定鴻海社會與環境責任行為準則，要求所有供應商必須

符合及遵守，並確保在職業健康和安全、能源效益及碳排放等，能保持一致的管理程度和意識，力求在符合集團要求之餘，樹立行業的表率榜樣。

鴻海集團在實踐環保責任上，採用系統化模式進行管理，將綠色及永續概念融合至產品生產及公司運營中。我們藉由掌握每項資源的特性，依不同的自然生命週期進行調整，以達增加資源回用率、能源使用效率，減少碳排放程度，促進可再生能源的發展。

鴻海集團持續不斷集結公司資源，有效的結合員工力量，投身於社會公益活動。藉由鴻海搭建的平台，貫徹集團愛心文化，在關懷弱勢、高齡照護、人才育成、醫療防治等領域，善盡企業社會環境責任，達成永續經營目標。

此致
楊俊翰



協理兼企業社會與環境責任全球委員會主任委員
鴻海精密工業股份有限公司

2019 年度集團執行摘要

經濟



- 2019年營收突破新台幣5.3兆元，成為台灣**第一大**營收企業，相當於台灣 GDP28%
- 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
- 獲得美國財富雜誌《Fortune》評比為全球百大企業第**23**名
- 獲得富比士雜誌《Forbes》評比為2019年
全球2000大企業第**123**名
- 辦理供應商環境管理研討會，參會人員包
括供應商高層和CSR負責人，共計**178**家
223參會
- 2019年集團專利申請**3,900**件，核准數共
2,700件，其中有80%為產品發明
- 連續**17**年位居台灣地區專利申請及核准量
前列(累計153,900件)

社會



- 參加各大人力銀行的雇主品牌評選活動，共
獲**7**大獎項
- 於台灣地區發放的員工福利費用約**122**億
元新台幣，照顧員工及眷屬健康
- 發放1,795萬元新台幣生養育津貼，照顧
484位0-3歲的集團寶寶
- 虎躍廠達**9,609,317**小時、頂埔廠達
1,615,398小時無災害工時紀錄
- 捐贈成立**台大癌醫中心醫院**，並於2019
年7月開幕
- 台成移植中心已累積完成**465**個移植案例
- 捐助近8億元新台幣打造「**永齡農場**」，
活絡地方產業與經濟
- 發動「自助人助」計劃，歷年來累計支持**86**
個社福團體，贊助5億元新台幣以上
- 發起「鴻海獎學鯨」計畫，每年提供300名
10萬元新台幣獎助學金，幫助清寒學生築
夢，近三年共計超過**10,000**個學生申請

環境



- 投入9億元新台幣進行2,014項節能改造
項目，已完成驗收率為90%，總計節能量
514.7百萬kWh，節能效益高達近14億元
新台幣
- 定期稽核與審查各項專案的能源使用情形，
2019年度針對2,115項專案提出改善措施，
共減少用電浪費約**1.27**百萬kWh，節約成
本388萬元新台幣
- 於中國大陸各地建成屋頂式或地面式太陽能
站，總裝置容量已達224MW，年度發電量
達**25,202**萬kWh
- 購買風電及生物質能等其它清潔能源
70,000萬kWh
- 清潔能源使用量達**95,202**萬kWh，清潔
能源的佔比為9.93%
- 污水回收水量達**4,470**千噸，占總用水量的
4.58%
- 集團有**43**家法人通過**ISO 50001**認證獲
得證書，其中22家法人完成體系換證審核，
確保能源管理體系持續有效運行

集團回應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。

SDGs	 <p>3.d 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家</p>	 <p>4.1 在西元2030年以前，確保所有的男女學子都完成免費的、公平的以及高品質的小學與中學教育，得到有關且有效的學習成果。</p> <p>4.3 在西元2030年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。</p> <p>4.5 在西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民和弱勢孩童。</p>	 <p>6.3 在西元2030年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收再使用率提高。</p>
<p>對應議題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 社區投資與參與 ● 員工權益與多元平等* 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才吸引與留任* ● 社區投資與參與 	<ul style="list-style-type: none"> ● 水資源管理
<p>集團的貢獻</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 捐贈成立台大癌醫中心醫院，規劃設有500張癌症照護病床，涵蓋住院照護、細胞治療中心、病人中心、預防醫學中心、門診治療、實驗研究等。 ● 台成細胞治療中心正式運作，使得台大醫院的骨髓移植能量從原本的6床增加為14床，而且一年的移植量從70-80例增加為210-220個，截止2019年已累積完成465個移植案例。 ● 2019年，發起永齡華人抗癌聯合行動，結合全台灣重要的醫療單位，從分析華人基因，找出癌症基因的致病機轉，透過創新臨床研究、新藥開發、細胞治療、免疫治療以擬訂預防及治療計畫，致力發展精準醫學。 ● 透過辦理相關專案，如安全衛生健康月活動，以及全力打造「智慧健管平台」、「H2U健康管理平台」，以改善集團員工的健康。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 運用集團在科技領域的核心能力，持續培養科技人才，於2019年辦理工業互聯網類課程，計有243,918人次參與，以及辦理4梯次工業互聯網 / AI人才班，共培訓122人。 ● 辦理第一屆工業人工智能數據分析與應用大賽，促進員工相互學習和深化科技知能。 ● 發起「鴻海獎學鯨」計畫，每年提供300名10萬元新台幣獎助學金，幫助清寒學生築夢，近三年共計超過10,000個學生申請。 ● 創辦永齡·鴻海台灣希望小學，為經濟弱勢、家庭支持系統薄弱的孩子進行課後輔導，為孩子建立自信、培養翻轉未來的創新能力。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019年，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4,470千噸，占總用水量的4.58%。

註：打星號者 (*) 為集團之重大性議題

SDGs	7. a 在西元2030年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。	8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。 8.5 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元2025年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	9.2 促進包容以及永續的工業化，在西元2030年以前，依照各國的情況大幅提高工業的就業率與GDP，尤其是LDCs應增加一倍。 9.4 在西元2030年以前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。
對應議題	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理* 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與營運績效* 人才吸引與留任* 職業健康與安全* 	<ul style="list-style-type: none"> 創新研發*
集團的貢獻	<ul style="list-style-type: none"> 於廠區建成屋頂式或地面式太陽能站，總裝置裝機容量已達224MW，年度發電量達25,202萬kWh。此外，集團購買風電及生物質能等其它清潔能源70,000萬kWh，清潔能源使用量達95,202萬kWh，佔比為9.93%。 	<ul style="list-style-type: none"> 成為台灣第一大營收企業，2019年營收突破新台幣5.3兆元，相當於台灣GDP 28%。 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聘原則與工作中。 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。 台灣廠區於2019年進行職業安全衛生管理系統轉版，並通過第三方驗證公司認證，取得ISO 45001及CNS 45001證書。 虎躍廠參加無災害工時紀錄競賽，至2019年底已達9,609,317無災害工時紀錄；頂埔廠無災害工時紀錄為1,615,398小時。 	<ul style="list-style-type: none"> 運用集團核心能力與創新研發動能，持續在各科技相關領域深耕，投資於雲計算、移動設備、物聯網、大數據、人工智能、網絡、機器人及自動化方面。 連續17年位居台灣地區專利申請及核准量前列(累計153,900件)。 5年內投資百億元，於全球陸續成立工業互聯網人工智慧應用實驗室、機器人研究院等，全力發展人工智慧以及工業互聯網的應用。

註：打星號者(*)為集團之重大性議題

<p>SDGs</p>	 <p>12.2 在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。</p> <p>12.5 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p> <p>12.5 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。</p>	 <p>13.3 在氣候變遷的減緩、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。</p>	 <p>16.2 終結各種形式的兒童虐待、剝削、走私、暴力以及施虐。</p> <p>16.3 促進國家與國際的法則，確保每個人都有公平的司法管道。</p> <p>16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。</p>
<p>對應議題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 廢棄物管理 ● 有害物質管理 ● 供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷因應 ● 能源與溫室氣體管理* ● 供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 誠信經營及法規遵循* ● 供應商管理 ● 員工權益與多元平等*
<p>集團的貢獻</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行廢棄物「零填埋」，以確保符合廢物轉換率100%、焚燒率10%的上限標準。 ● 致力於內外部包材之回收再利用，以持續提升廢棄物的回收與再利用。 ● 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制RoHS 10項有害物質自主檢測能力，禁止排放未經處理的有毒有害物質或物料。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定了中長期節能目標：在2015年的基礎上，到2020年集團能源節約率為22%，即節約電力消耗1,723百萬kWh。 ● 擬定二氧化碳減量目標為24.0%，即集團2020年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年2015年必須下降24.0%。 ● 投入展開9億元新台幣進行2,014項節能改造項目，已完成驗收率為90%，總計節能量514.7百萬kWh，節能效益高達近14億元新台幣。 ● 協助供應商進行ISO 14064-1碳盤查，並推動165家供應商進行節能減碳工作。 ● 辦理供應商環境管理研討會，參會人員包括供應商高層和CSR負責人，共計178家、223人參會，為創建綠色供應鏈打下扎實的基礎。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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，並且嚴謹遵守公平營運原則。

註：打星號者 (*) 為集團之重大性議題

1

永續治理

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



公司簡介



公司治理



誠信經營



社會與
環境責任



利害關係人鑑別
溝通與責任

富士康科技集團 龍華科技園

1.1 公司簡介

公司概況

公司全名	鴻海精密工業股份有限公司(以下簡稱「集團」)	股票代號	2317.TW
主要產品與服務	1. 電腦系統設備及其週邊之連接器等	成立日期	1974年2月20日
	2. 線纜組件及殼體、基座之開發、設計、製造及銷售等	集團全球員工人數	91.2萬人(截至2019年12月31日)
	3. 精密模具之製造及銷售等	實收資本額	1,386億元新台幣
總部	新北市土城區土城工業區自由街2號	2019年營業額	5.343兆元新台幣,比同期增加0.93%

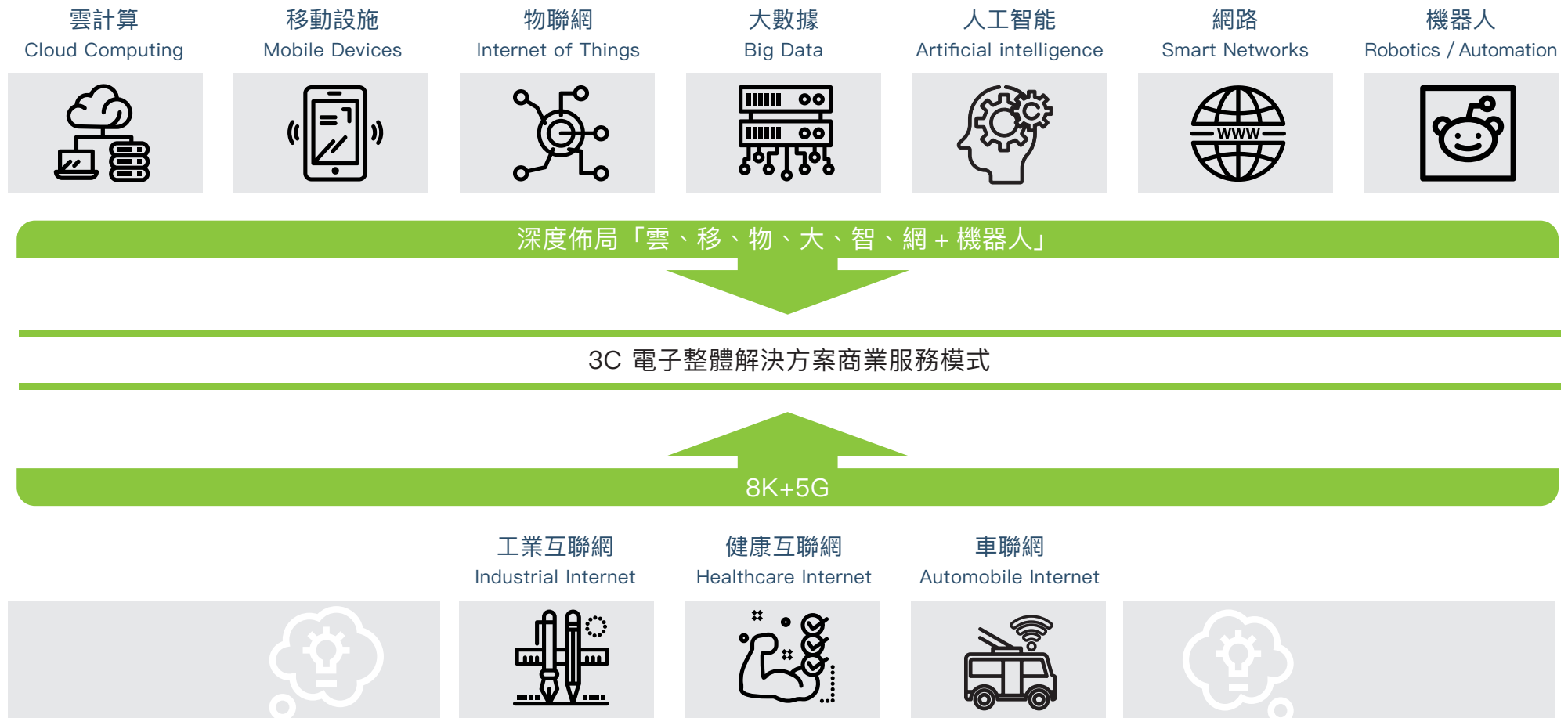
作為電腦、通訊及消費性電子(3C)產業製造服務的全球領導者,集團提供最具有競爭力的製造技術及解決方案,持續服務全球的客戶、員工以及其它利害關係人。

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,從本土代工產業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,現為台灣第一大營收企業以及第二大市值企業,在劉揚偉董事長的領導下,集團2019年營收突破5.3兆元新台幣,獲得美國財富雜誌《Fortune》評比為全球百大企業第23名、富比士雜誌《Forbes》2019年全球2000大企業中名列第123名。



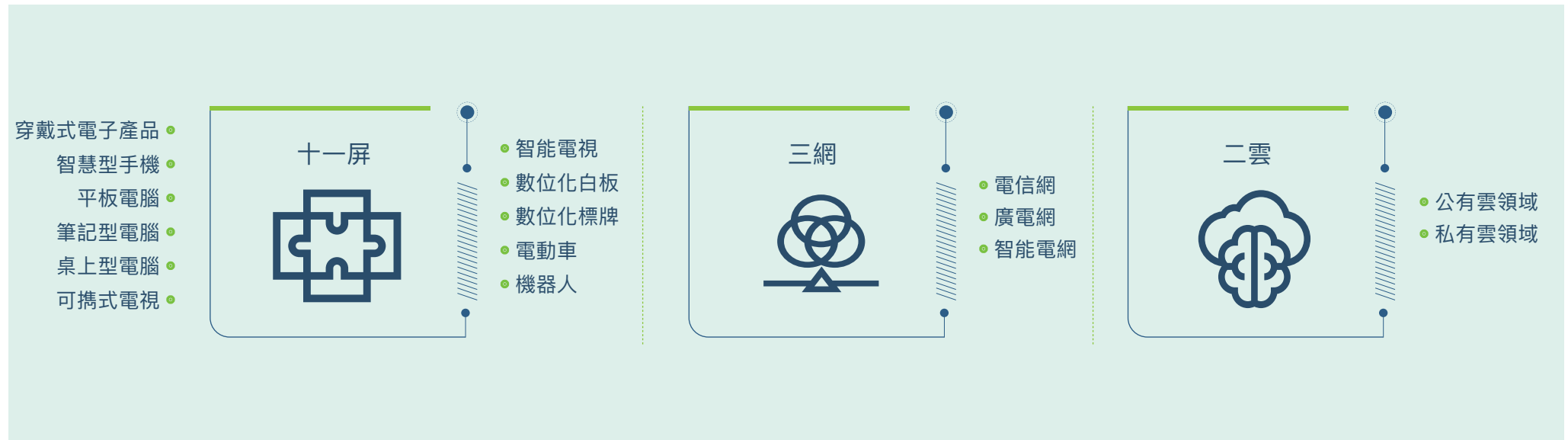
近年來集團積極運用「硬軟整合、實虛結合」，深度佈局「雲、移、物、大、智、網 + 機器人」，掌握工業互聯網產業 DT (Data Tech)、AT (Analytics Tech)、PT (Platform Tech)、OT (Operations Tech) 四大關鍵技術，投資並充分利用集團在雲計算、移動設備、物聯網、大數據、人工智能、網絡、機器人及自動化方面的專業知識。全力構建 8K 影像加第 5 代移動通訊技術的「8K+ 5G」生態系統，應用在八大生活領域，將集團發展為六流（訊流、金流、技術流，人流、過程流、物流）科技公司，邁向萬物聯網的智能社會，加速融入全球產業智能化趨勢。



企業願景

展望 2019 年，全球經濟在國際局勢變動出現成長趨緩的情況，尤其是過去中國大陸推動的供給側改革對亞洲景氣產生一定程度的影響，美國持續維持升息可能導致全球金融更快收緊，對部分亞洲經濟體造成不利影響，加上地緣政治緊張局勢、極端天氣事件、恐怖主義等，都將加深景氣變化的不確定性，使集團面臨挑戰。

在這樣的大環境之中，集團更加強化集團的全球佈局，以跨廠區、國際化的運作規模，開發工業物聯網的實際應用，加快集團轉型為科技平台公司，朝三大面向「製造為基底」、「科技為根本」、「集團要成長」目標邁進。同時集團運用過去 40 餘年累計的核心製造技術基礎，一直堅持以技術性的產品及解決方案，給人們的日常生活帶來便利為企業願景。作為資訊處理技術的全球領導者，集團現有技術發展架構涵蓋了「十一屏三網二雲」。



面對 5G 技術時代，集團以「雲移物大智網 + 機器人」為工業互聯網基礎，致力於將生產過程中所蒐集的數據藉由人工智能等新興科技串接生產過程中的人流、過程流、物流、訊流、技術流、金流，達到提值、增效、降本、減存的效益。

未來集團將在 5 年之內投資新台幣百億元，在全球陸續成立工業互聯網人工智慧應用實驗室、機器人研究院等，全力發展人工智慧以及工業互聯網的應用。集團秉持「國際化、科技化、年輕化」的人才發展戰略，替集團與人類生活創造最大價值，並以永續經營為宗旨，善盡社會責任，繼續為所有利害關係人創造更大價值。

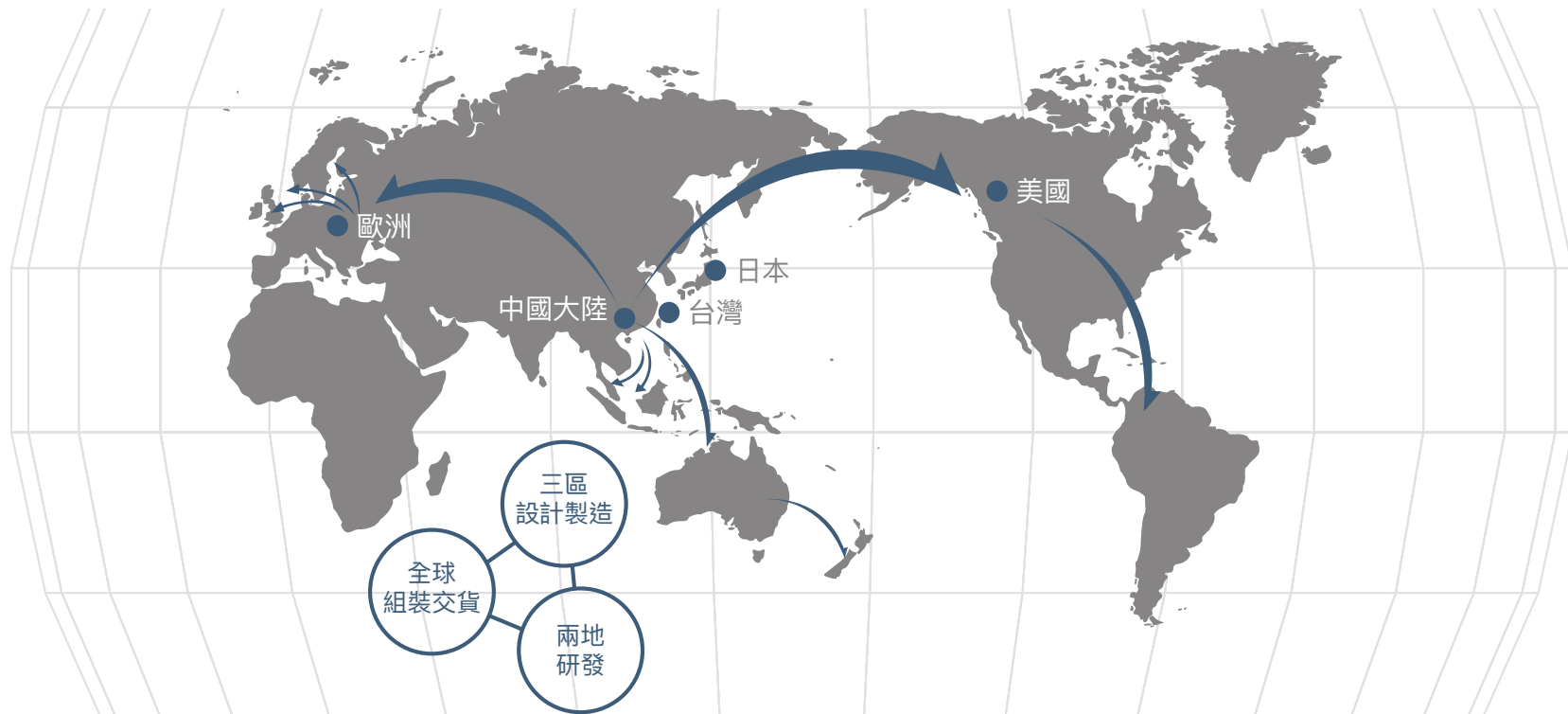
▲ 全球版圖與佈局

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」的發展策略。

「兩地研發」 是指以大中華區與美國為兩大重要策略支點

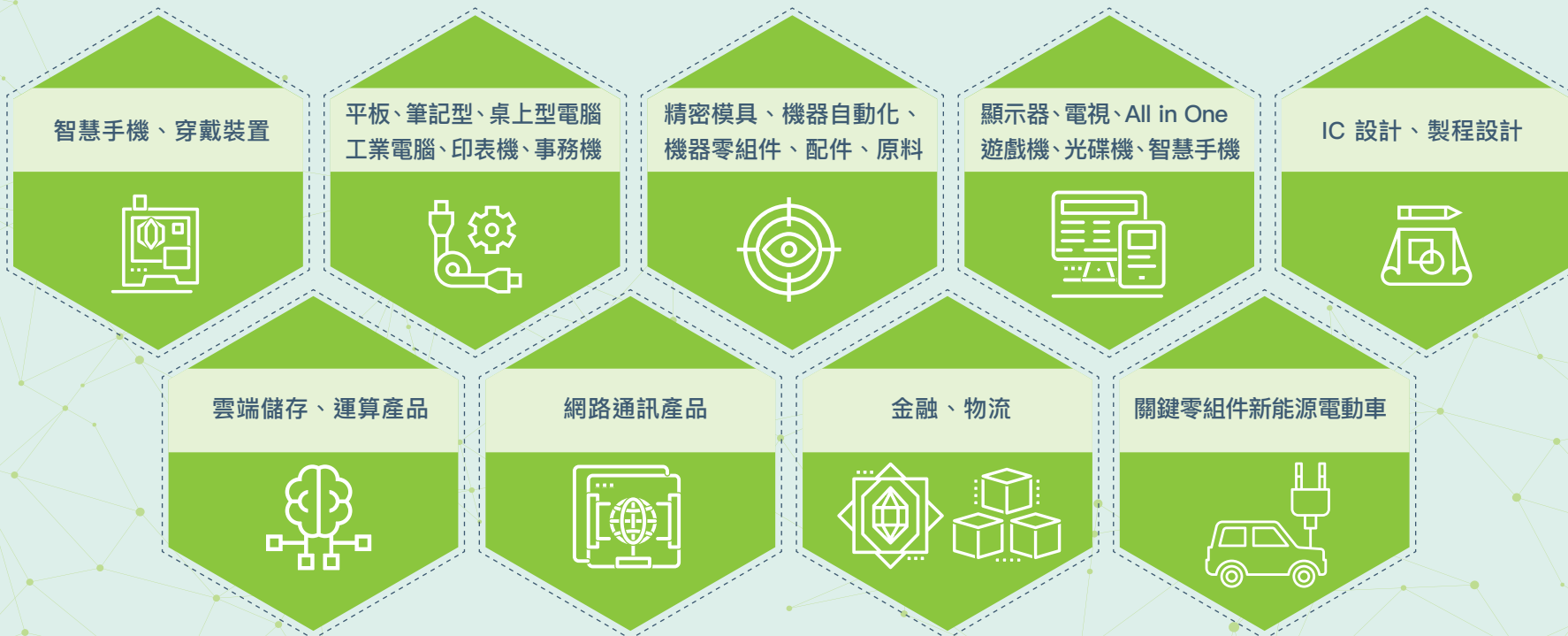
「三區設計製造」 是指佈局重點以中國大陸為中心，亞美歐三大洲至少設立兩大製造基地

「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



迄今，集團在中國大陸設有 30 多處據點，廣泛分佈在珠三角、長三角、環渤海及中西部區域，同時在亞洲、美國、日本、越南、印度、捷克、斯洛伐克、墨西哥、巴西等地區建立生產研發中心、200 餘家子公司和派駐機構。

集團產品涉及3C 電子領域，包含資訊產業、通訊產業、自動化設備產業、光電產業、精密機械產業、汽車產業、與消費性電子產業有關之各種連接器、機殼、散熱器、組裝產品以及網路線纜裝配等產品之製造、銷售與服務。未來新產品研發方向，集團將朝向複合式、模組化、高頻、光電、表面黏著等類型連接器發展，以因應 3C 電子產品之漸趨輕、薄、短、小化、表面黏著化、模組系統化、電腦與通信整合化之潮流趨勢。



外部組織參與

序	外部組織
1.	台灣玉山科技協會
2.	台北市電腦公會
3.	台灣區車輛同業公會
4.	台灣連鎖暨加盟協會
5.	中華民國國際行銷傳播經理人協會
6.	臺灣精品品牌協會
7.	台灣區電機電子工業同業公會
8.	模具同業公會
9.	責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱RBA)

1.2 公司治理

重大性議題管理方針：公司治理與營運績效、誠信經營及法規遵循、客戶隱私、創新研發



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。
- 集團重視資訊安全，致力於避免集團機密與客戶隱私外洩，以保障集團與客戶的權益隱私。
- 集團運用自身優勢與積極投入資源於創新研發，不斷研發先進科技技術，以鞏固集團於科技產業領先地位。



政策與承諾：

- 集團除依循公司法、證券交易法及其他相關法規外，更制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「公司企業社會責任實務守則」，做為建置有效公司治理架構之遵循依據，以保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。
- 於資訊安全與客戶隱私的政策為「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」。
- 集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，承諾投資於研發與創新，積極保護集團全球的創新技術與知識產權，並以遍佈亞洲、美洲與歐洲三大洲的專業研發機構，實現日不落的研發接力，使新產品在最短時間問世。



申訴機制

- [詳見章節 1.5 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，以持續精益求精評量機制精。
- 每年依年度稽核計畫，稽核集團的公司治理情形。

目標與標的

短期目標

- 訂定處理董事要求之標準作業程序。
- 持續提升公司治理評鑑成效。
- 無任何資安事件與客戶隱私外洩情形。
- 依據全球化佈局版圖及區域特點，繼續吸引及培育年輕新世代科技人才，增加研發經費，推動新世代科技研發和新產品開發。

中長期目標

- 審計委員會及薪酬委員會的獨董出席率皆達100%。
- 無任何資安事件與客戶隱私外洩情形。
- 朝向複合式、模組化、高頻、光電、表面黏著等類型連接器發展，以因應3C電子產品之漸趨輕、薄、短、小化、表面黏著化、模組系統化、電腦與通信整合化之潮流趨勢。

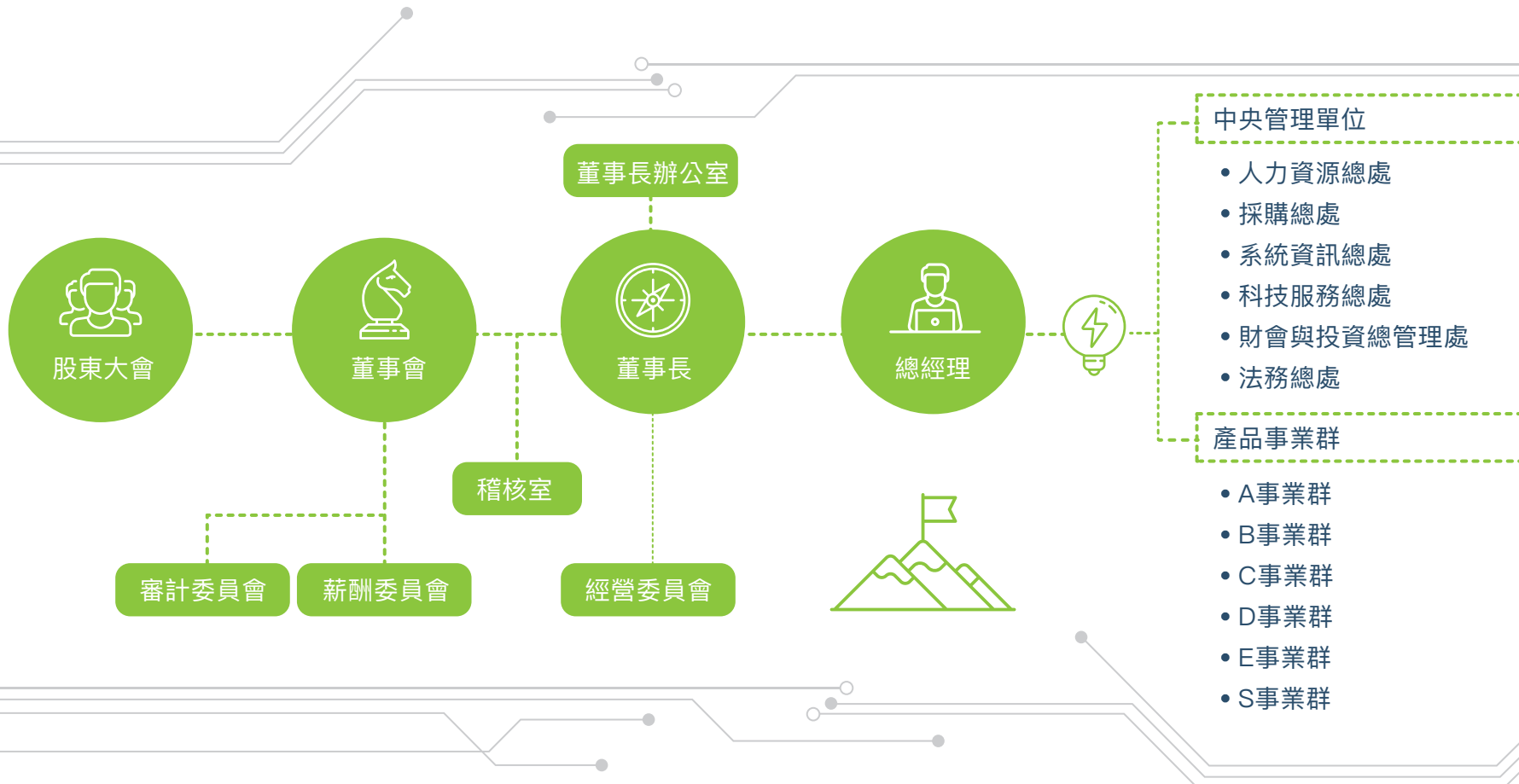
特定的行動

- 每年編制企業社會責任報告書。
- 定期更新公司官網資訊。
- 外部諮詢機構合作，針對企業社會責任工作進行討論交流。
- 參與國內外公司治理相關研討會等論壇。
- 設置公司治理專職人員。
- 定期做資訊安全宣導、資安風險控管、員工資訊安全教育訓練等。
- 專利申請3,900件，核准數共2,700件，其中有80%為產品發明，集團全球專利申請已累計153,900件、核准量達到89,300件。

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。各次集團總經理將董事會之指導原則作為規範，指引各次集團及總部周邊服務單位營運。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直接來自於集團上市公司經營績效的個人持股價值。

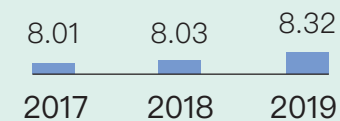
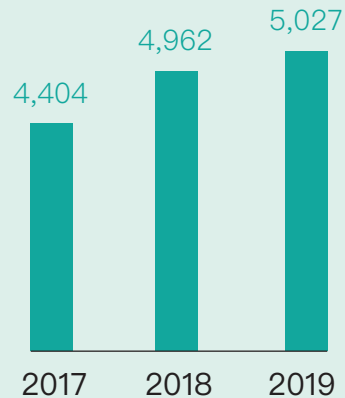
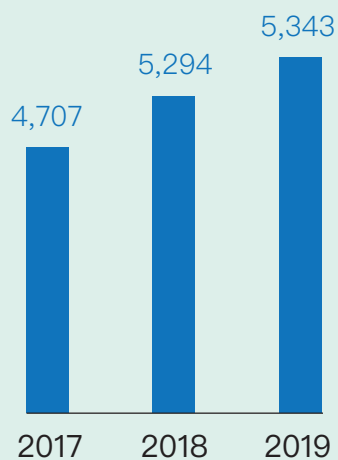
集團董事會目前設置董事 9 人，其中獨立董事 3 人，皆為 50 歲以上男性，各董事具備理工、財務等不同學歷背景及工作經驗，以落實執行多元化方針，建全本公司之董事會結構，董事任期 3 年，可連選連任。董事長劉揚偉先生對外代表公司，同時兼任集團執行長，綜理一切重要事務。此外，集團就全體董監執行業務範圍購買責任保險。



集團堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之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 CSR 委員會每年度定期向董事會報告企業社會責任落實情形。

為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，集團訂有「公司治理實務守則」，明立相關規範，並設有投資人關係處專責處理股東建議或糾紛。2019年，集團第六屆公司治理評鑑排名為21%至35%。[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2019年財務年報。](#)

營運績效



營業收入(十億元新台幣)

營業成本(十億元新台幣)

淨利(十億元新台幣)

每股盈餘(虧損)(元新台幣)



集團 2019 財務年報

註：更多關於集團的營運績效請參閱集團 2019 年財務年報

▲ 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」，審計委員會議每季至少召開一次，2019 年審計委員會共召開 5 次會議，全體審計委員實際出席率達 86.7%。

▲ 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。

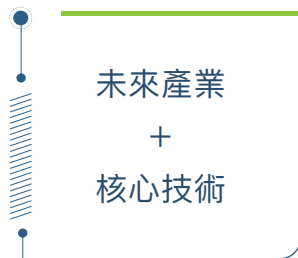
依據「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會每年至少召開 2 次，2019 年薪資報酬委員會共召開 2 次會議，全體薪酬委員實際出席率達 100%。

▲ 創新研發與專利

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，承諾投資於研發與創新，積極保護集團全球的創新技術與知識產權。

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。

F3.0 轉型升級



● EV
電動車



● Digital Health
數位健康



● Robotics
機器人



● AI
人工智慧



● Semiconductor
半導體



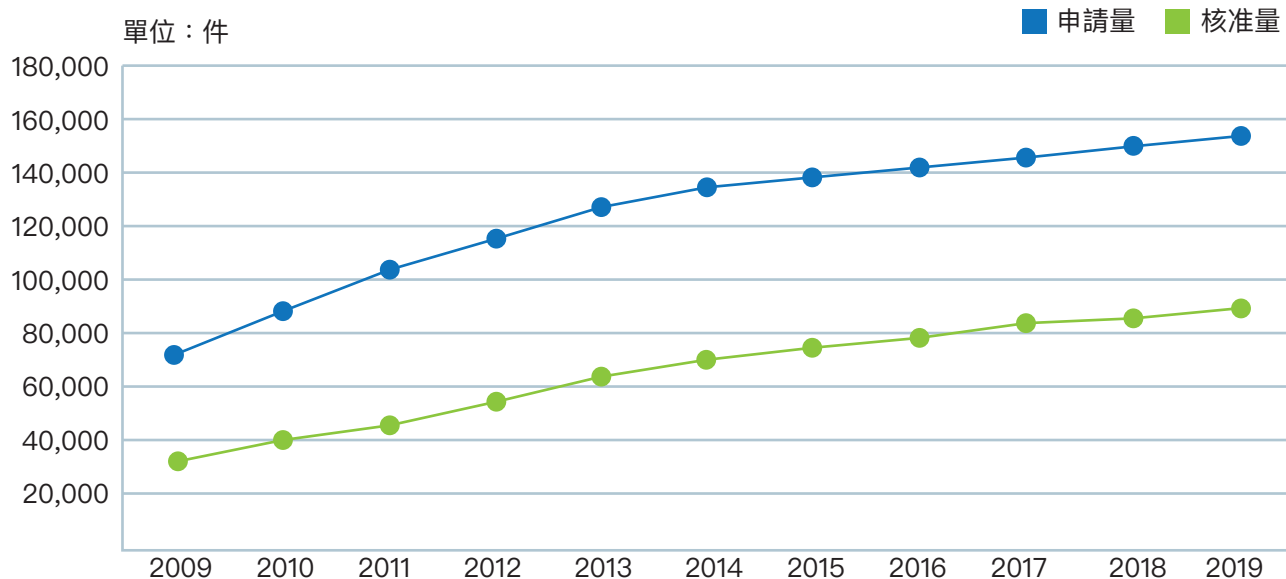
● 5G / 6G
新世代通訊技術

最新開發成果



2019 年，集團專利申請 3,900 件，核准數共 2,700 件，其中有 80% 為產品發明。截至該年底，集團全球專利申請已累計 153,900 件（大陸申請 58,400 件）、核准量達到 89,300 件（大陸核准 32,500 件），2003–2019 年連續 17 年位居台灣地區專利申請及核准量前列，也是《德溫特全球百大創新機構》2019 年台灣民營企業唯一連續獲獎公司。

專利申請量及核准量歷年累積圖



資訊安全管理



資訊安全組織

為滿足客戶資訊安全需求、保障客戶隱私及智慧財產權，集團針對企業資訊安全特別成立資訊安全委員會，由事業群最高主管擔任主任委員，副總經理擔任副主任委員，資訊最高主管擔任資安常委，總幹事由資安主管擔任，執行幹事由各部門主管擔任，定期召開管理審查會議，制訂與檢討資訊安全管理目標及政策。為有效推動資訊管理政策，資安組織下設立流程 / 運行組、稽核組、教育訓練組、緊急應變組，由各職能部門的資深管理人員擔任，確保集團資安管理系統能持續穩健運作。



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」。集團歷年來遵循資安政策要求、定期做資訊安全宣導、員工資訊安全教育訓練等，為更適切符合國際資訊安全管理趨勢及回應客戶資安要求，於2011年開始導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並通過重要資訊系統服務認證。透過 ISO 27001 資訊安全管理系統導入，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

集團積極落實資安策略，管理上從政策制度、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、法規遵循性等方面制訂相關管理規範；於技術方面，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，並運用集團大數據智慧製造、健康互聯網以及資訊安全網等安全交易與供應鏈金融管道，多方推動資訊安全管理。集團每半年有內部及外部專業稽核人員、組織對公司資安管理系統進行稽核，每年對資安運作狀況，風險控制及事件改善進行評審，並呈報至資訊安全委員會，以控制及降低資安風險。



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。對內部資訊稽核發現的問題，藉由矯正預防流程即時進行資訊安全管理，減少員工洩漏集團及客戶機密資訊；當外部資安事件發生時，立即進行資安通報，強化公司資訊安全成熟度，提高員工防範外部惡意攻擊的意識等，為公司生產經營活動提供資訊安全保障。集團於2019年未發生任何與衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的重大事件。

風險管理

集團專注於本業之製造、銷售及技術研發，並無從事高風險、高槓桿之投資。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。針對外部與內部之風險，集團設有風險管理處，依法訂定各種內部規章，進行各種風險管理及評估，根據「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」、「背書保證辦法」、「資金貸與他人辦法」及「取得或處分資產準則」等內部相關辦法建立適當風險控管機制及防火牆。集團採用全面風險之管理與控制系統，以清楚辨認、衡量並控制集團各種風險，包含市場風險（匯率風險、利率風險及價格風險）、產品風險等。

管理目標

A

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。

B

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。

C

集團整體風險管理政策著重於金融市場的不可預測事項，並尋求可降低集團財務狀況及績效之潛在不利影響。

管理系統

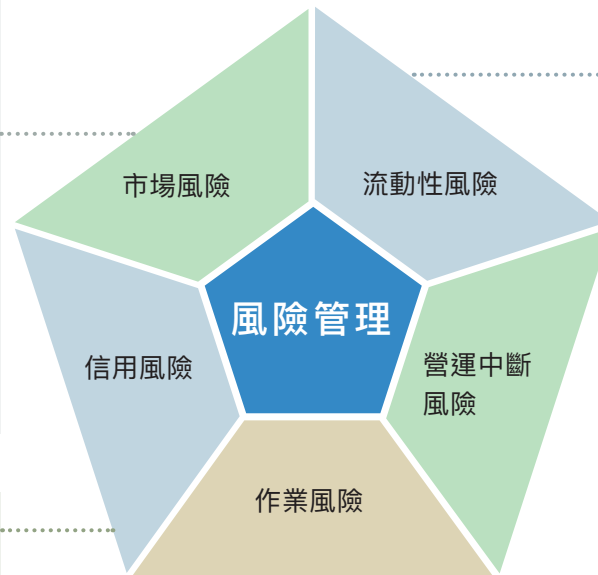
A 風險管理工作按照董事會核准之政策執行。透過與集團內各營運單位密切合作，以負責辨認、評估與規避相關風險。

B 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。

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。

集團依據信用評核機制，設定客戶信用交易額度與方式，持續評估應收帳款狀態，並由財務部門交易單位每月評估客戶與相關產業，提前部署因應措施。

因應策略



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。

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。

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。

註：1. 有關職業安全與衛生的風險，請見章節 3.1.2 安全稽核風險鑑別。 2. 有關供應鏈的風險，請見章節 4.2 落實責任供應鏈管理。 3. 有關氣候變遷的風險與機會，請見章節 5.3 氣候變遷。

為因 COVID-19 全球重大事件，集團依據內部營運持續計畫（Business Continuity Planning，簡稱 BCP），以員工及家屬的健康安全為最高原則，全力實踐員工健康照護與生產安全。由董事長劉揚偉先生親自坐鎮防疫指揮中心，設立集團 4 大防疫區：台灣總部、美洲區、歐洲區、亞太及大陸地區防疫中心，每日召開防疫會議，由相關權責主管向董事長報告，部署集團防疫策略。



針對各廠區防疫措施實踐，集團工會成立稽核督導組，邀請政府部門聯合稽核，改善與落實集團防疫策略。同時，集團邀請中國工程院院士、知名呼吸病學專家鐘南山先生，擔任集團 COVID-19 防疫總顧問，啟動全球防疫機制、超前部署，為維護員工及家屬健康安全，展開相對應的防疫措施如下：

1. 簽署防疫安全 責任承諾書

各單位須簽署「防疫安全責任承諾書」，包含全職與兼職員工、駐廠廠商及相關人員等，須經第一線防疫人員檢測體溫，入廠全程配戴口罩；訪客及承攬商方面，來訪國家疫情建議等級列為第二級之日起，近日之差旅、個人旅遊史若有入境該國（含過境），就必須居家檢疫或居家隔離滿 14 天後，無發燒或上呼吸道感染症狀，且確認體溫 $<37.5^{\circ}\text{C}$ 、配戴口罩，並填寫健康聲明書後，才可進入集團廠區。

2. 智慧控管 入場通行

員工每日須運用集團內部 APP 填寫自主健康管理問卷，完成後將顯示綠色「入廠通行憑證」，憑證有效時間 24 小時，不分職級。進入廠區時均應向管制人員主動出示綠色入廠通行憑證；若有瞞報等相關情事，為防疫帶來重大隱患，將從嚴問責。

3. 分組分區上班 降低人員接觸

為降低人員流動，集團嚴格控管所有出差，並規劃分組、分區上班機制、調整各樓層動線及用餐地點。除涉及跨廠區業務的必要人員，一律改視訊或電話會議形式進行，並暫停台灣各廠區間交通車行駛，同時加強各樓層環境消毒殺菌。員工若離開辦公區洽公，必須透過 APP 掃描 QR Code 紀錄人流軌跡。

1.3 誠信經營

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)，成為電子行業聯盟的正式成員之一。身為 RBA 會員，集團遵循 RBA 所有行為準則，推行並落實 CSR 規範，並稽核相關供應商，以確保供應商也遵守集團 CSR 政策與行為準則。[\(有關要求供應商符合鴻海集團供應商社會與環境責任行為準則之內容，請見章節 4.1 供應商永續管理政策\)](#)

集團秉承公正、誠實、廉潔的原則參與競爭，開展業務，並在全球各廠區建構法遵體制。作為 RBA 的正式成員，除積極參與聯盟活動及承擔會員相關義務外，集團並與電子行業同業與各合作夥伴共同致力於企業社會責任的遵守與推行。集團全球社會與環境責任委員會 (簡稱 CSR 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)，2019 年 CSR 委員會對集團行為準則規範再次進行審訂，由各次集團最高主管簽署後貫徹執行，積極履行企業社會責任，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。

集團行為準則涵蓋道德規範、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，詳細內容請參閱集團行為準則規範。

集團行為準則八大面向

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



反奴隸
人口政策



[集團行為準則規範 \(中文版\)](#)



[集團行為準則規範 \(英文版\)](#)



道德規範

- 誠信經營
- 資訊公開
- 無不正當收益
- 公平交易、廣告發佈和競爭
- 身份保護及不報復政策
- 知識產權
- 隱私



勞工及人權

- 自由擇業
- 不用童工及未成年工保護
- 女職工生育保護及健康保護
- 不歧視
- 人道待遇
- 工資和福利
- 工作時間
- 自由結社



健康與安全

- 機器安全防護
- 工業衛生
- 職業安全
- 應急準備
- 工傷和疾病
- 人因工程
- 公共衛生、飲食和住宿
- 健康與安全溝通



集團行為準則規範



環境

- 材料限制
- 有害物質
- 固體廢棄物
- 廢氣排放
- 環境許可與報告
- 污染預防和節約資源
- 水資源管理
- 能源消耗和溫室氣體排放



管理系統

- 公司承諾
- 管理職責與責任
- 法律要求與客戶要求
- 風險評估與風險管理
- 改進目標
- 培訓
- 溝通
- 員工反饋、參與和申訴
- 審核與評估
- 糾正措施
- 文檔和記錄
- 供應商責任

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。

[\(有關集團對供應商衝突礦產系統性管理，請見章節 4.3.2.1 衝突礦產管理\)](#)

內部控制與稽核

集團建有內部控制制度，內部稽核單位會定期評估風險並擬定稽核計畫，依其計畫執行相關查核並定期向董事會報告查核結果。

依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之內部控制制度有效性之判斷項目，集團判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該處理準則所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為 5 大組成要素：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督作業。2019 年集團無發生內部人員依法被處罰、違反內部控制制度規定之處罰、主要缺失等相關情事。

反貪腐政策

集團堅守誠信文化、誠信經營，並承諾完全遵守國際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：117@foxconn.com，

電話：+886-2-2268-3466, ext.560-74422。對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及集團制度予以嚴懲。同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，集團也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。

反奴隸人口政策

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

檢舉案件的申訴機制

集團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.560-74422

Email：
renrenjubao@163.com、
jubaofoxconn@gmail.com

1.4 社會與環境責任

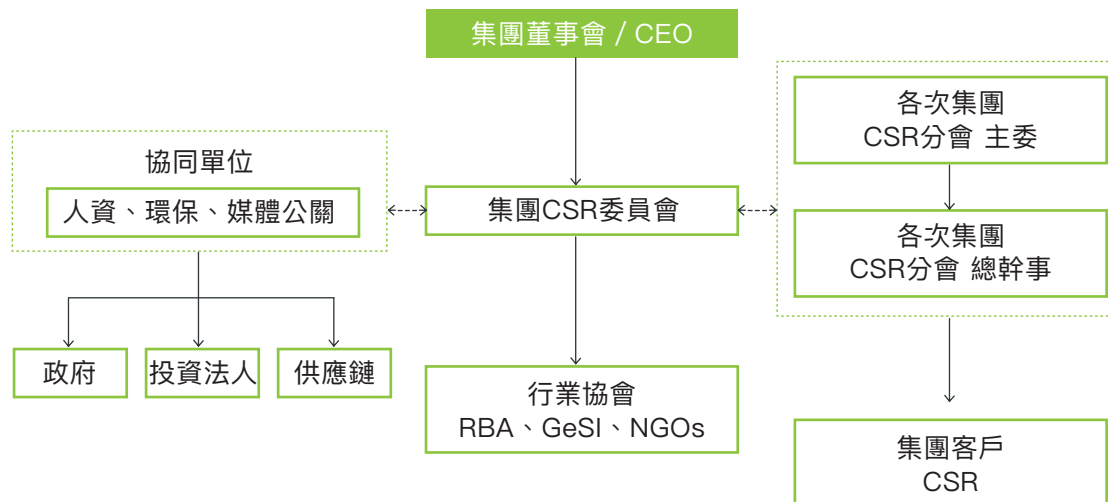
集團全球社會與環境責任委員會

集團在追求獲利的同時，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，以此來創造營運動力與集團競爭力，實現永續經營的目標。集團於2007年3月成立集團全球社會與環境責任委員會（簡稱CSR委員會），由集團董事長指派專人擔任主任委員。

CSR委員會設有專職人員團隊，負責編修集團企業社會責任相關制度及規範、監督公司企業社會責任政策與計畫、定期追蹤與評估企業社會責任執行進度與成效、審定企業社會責任報告書等權責，推動並內化企業社會環境責任到集團企業文化中。CSR委員會每年向董事會報告企業社會責任年度執行成果，訂定「集團企業社會責任政策與行為準則」，做為推動企業社會責任的最高指導原則，期待透過管理層級的提高及董事的客觀專業立

場，加強集團企業社會責任精神、強化公司CSR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。

此外，集團旗下各次集團設立企業社會責任（簡稱CSR分會），貫徹執行集團相關CSR政策，並受CSR委員會監督。CSR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標準，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面，每年對各廠區執行內部稽核，以確保集團CSR政策與方針在各廠區落實與執行。至2019年底，集團已在全球各廠區建立一支上千人的專職CSR團隊，與客戶、政府及社會各界密切互動，以增進企業透明度，全方位致力於社會與環境責任的推動。



全球CSR委員會	配合公司營運與策略需求，擬定公司CSR發展制度、檢視並持續改善集團CSR制度規範與流程，且定期對集團董事會與董事長呈報。
協同單位	有效整合資源、統籌各領域CSR作業，依循集團政策規範對政府、投資法人與供應鏈等應對交流。
各次集團CSR分會	由各次集團最高負責人或權責主管擔任CSR分會主任委員，建立專責小組，深入瞭解各次集團CSR業務，提供符合集團客戶需求的服務。

科技與社會責任

基於「e 貿、技、工」的策略需求，集團整合發展通路貿易事業，不僅向上游核心零部件進軍，也會向下游銷售拓展，拓展 3C 生態鏈，做到設計、生產、銷售、售後服務領域的大整合，藉由豐富的生產、管理經驗，立足於知識經濟時代的科技產業前沿，緊扣知識經濟與網路經濟脈搏，創建和諧永續的科技環境，努力打造科技服務型企業。

2019 年，集團未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為有關的違法事件；在國際上關注的強迫勞動或童工等議題上，集團建立一系列完善管理制度，依「集團人力招募作業管理規定」、「禁止使用童工管理流程」規定，所

有招募流程均須經過集團人力資源總處，或當地廠區主導次集團等相關單位，進行相關環節查驗，含應聘者經資料篩選、資料登錄、身份查驗、面試溝通等綜合考評；招募簡章與宣傳資料上需明示年齡要求，並規定相關舉報措施、不定期人事稽查等，同時將相關政策傳達給供應商，並定期對供應商進行稽核，以此作為評估供應商的必要條件。藉由多種維權機制，保障集團與供應鏈的員工如結社自由、團體協商等權利，持續讓集團在本年度達成人權損害事件零發生。

集團人力招募注意事項

招募原則	<ul style="list-style-type: none"> ● 不歧視：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。 ● 禁止扣押證件：禁止扣押應聘者身份證明和其他任何證件。 ● 禁止擔保、抵押：禁止要求應聘者提供擔保、抵押。
資料篩選	<ul style="list-style-type: none"> ● 年齡比對小於法規之童工年齡者，絕對禁止，不得進入下個招募流程，須嚴格比對，防止誤判。
身份查驗	<ul style="list-style-type: none"> ● 部分區域與當地政府合作，使用身份比對E化系統進行識別；同時，查驗工作人員需進行身份證查驗專業知識培訓，確保錄用人員身份真實、證件有效、人證合一，杜絕假身份證和冒用他人身份入職。
人事稽查	<ul style="list-style-type: none"> ● 用人權責單位須定期（每月至少1次）對人事系統進行比對稽查。
舉報措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 招募人員若故意錄用童工，將按集團相關規定從嚴處分，並追究其法律責任；若由於工作疏忽導致誤用，集團將立即向當地政府部門報備，並在其協助下安排童工送回居住地交其監護人，並資助其完成義務教育。

1.5 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 Standards, 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 CSR 委員會評估小組成員進行利害關係人鑑別, 鑑別的標準係依據利害關係人對集團的依賴程度責任、影響力、關注

程度、責任和多元觀點等 5 個面向進行評估, 依據上述原則確認為員工、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。為強化對各利害關係人的溝通, 集團與各利害關係人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	<ul style="list-style-type: none"> 具有競爭力的優秀員工為集團業務向上發展的核心關鍵。 	<ul style="list-style-type: none"> 集團致力於滿足客戶的需求, 提供最優質的產品與服務。 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商提供集團發展產品的重要原料, 與供應商共同成長打造永續供應鏈。
溝通管道及頻率	<ul style="list-style-type: none"> 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"> CSR 季度及年度活動 不定期客戶來訪及稽核 電話會議 季度及年度稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商年度大會 供應商管理平台
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任 職業健康與安全 有害物質管理 員工權益與多元平等 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與營運績效 創新研發 職業健康與安全 客戶隱私 	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營及法規遵循 公司治理與營運績效 客戶隱私 供應商管理
回應方式及成果	<ul style="list-style-type: none"> 招募身心障礙人士至集團就業, 盡最大能力幫助弱勢族群。並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。除一般溝通管道外, 集團建立一套無障礙溝通系統, 設立 24 小時求助熱線, 讓員工表達意見或提供建議, 並建立心靈港灣及員工關愛中心, 疏導員工心理、促進健康成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 與客戶保持緊密聯繫, 保護客戶隱私, 隨時接受客戶審核; 向客戶報告 CSR 狀況及下游供應商 CSR 管理狀況。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; 同時應時代趨勢, 積極節能減碳, 提供客戶降低碳排放的產品。 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦年度供應商大會及不定期的 CSR 稽核, 向供應商傳達集團對供應鏈的要求。並建立 CSR 管理平台, 以利供應商線上學習 RBA 規範及集團 CSR 相關要求。

	股東/ 投資人	政府 機構	非政府 組織	媒體
對集團的重要性	<ul style="list-style-type: none"> 任何對集團已投資或有投資意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等。 	<ul style="list-style-type: none"> 集團杜絕任何形式的不法行為，積極遵循營運據點的當地政府法規。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過與非政府組織深度交流，與當地社區關注議題進行深度溝通。 	<ul style="list-style-type: none"> 集團與所有媒體保持良好溝通，並能協助傳達集團的訊息。
溝通管道及頻率	<ul style="list-style-type: none"> 每年召開股東會 每年召開法說會 每年定期發布集團年報及企業社會責任報告書 成立發言人平台 不定期舉辦投資人會議 / 投資論壇 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期公文往來、郵件及電話溝通 參與政策研討會、座談會、公聽會 行業標準草擬溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期電話會議 年度各項CSR活動及評比 	<ul style="list-style-type: none"> 及時發送新聞稿 不定期舉辦記者會
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與營運績效 誠信經營及法規遵循 客戶隱私 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> 員工權益與多元平等 客戶隱私 誠信經營及法規遵循 人才吸引與留任 	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 誠信經營及法規遵循 能源與溫室氣體管理 	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 客戶隱私 人才吸引與留任 創新研發
回應方式及成果	<ul style="list-style-type: none"> 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、獲利及CSR執行狀況。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過拜訪、會議及公文與當地政府機構溝通，反應相關政策變動造成的影響，並提出建議。 	<ul style="list-style-type: none"> 參加國際CSR論壇，與NGOs討論CSR議題。 參與NGOs推動的相關活動，如CDP、Climate Action 100+等。 與NGOs共同推進相關環境議題（如RoHS、WEEE等）。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。

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，以永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性為基礎，識別初步的重要議題，依 AA1000 Materiality Test 準則之實質性鑑別「對集團的衝擊程度」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。

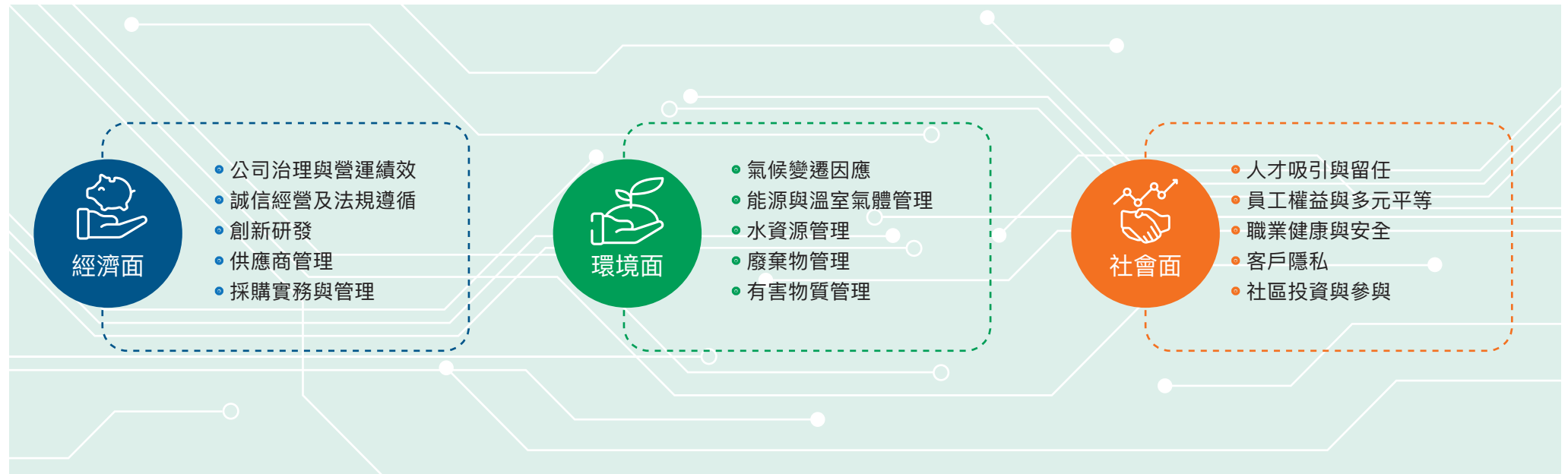
第一步 鑑別

1. 鑑別利害關係人 – 7 大利害關係人

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 – 15 個關注議題

集團從國際規範與標準、產業規範與標準、同業、集團年度目標等進行議題蒐集，並經內部討論後收斂至 15 個議題：



第二步 重大議題排序

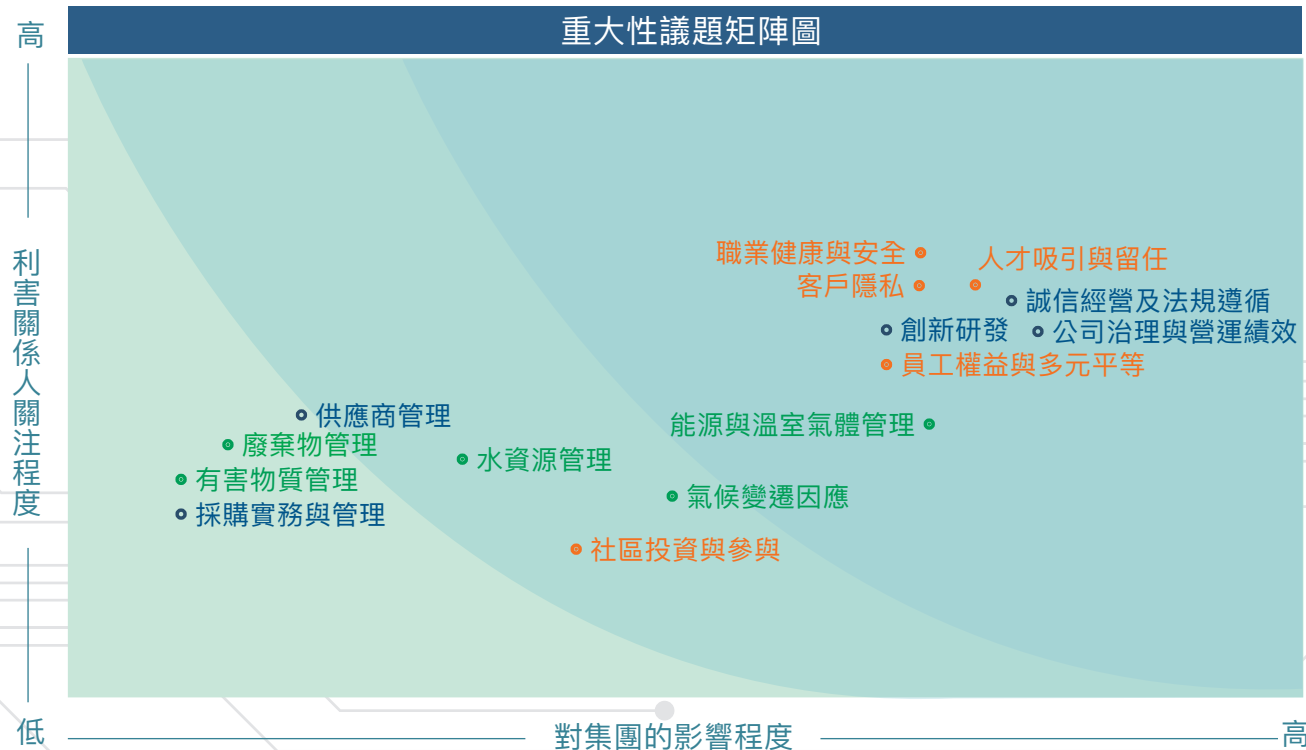
3. 分析內外利害關係人評估對 15 個議題的衝擊程度 – 202 份問卷

集團透過發放問卷，調查 7 大利害關係人對議題的關注程度，以及由內部主管評估 15 個議題分別對於集團的程度，依程度由低至高給予 1 至 5 分，2019 年度共回收了 202 份問卷。

4. 確立重大性議題 – 8 個重大性議題

我們分析各議題的「利害關係人關注程度」、「對集團的影響程度」，並繪製重大性議題矩陣圖。

經鑑別與分析後，重大性議題分別是：公司治理與營運績效、誠信經營及法規遵循、人才吸引與留任、職業健康與安全、客戶隱私、創新研發、員工權益與多元平等及能源與溫室氣體管理，以上為集團 CSR 相關溝通及揭露之議題。



第三步 界定 2019 年之重大性議題

5. 確證與檢視 2019 年之重大性議題

經過嚴謹的鑑別程序，2019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，且對集團的影響程度亦較高之 8 項重大性議題，其重大性議題邊界如下：

重大性議題	GRI準則特定主題	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
公司治理與營運績效	GRI 201	1.2 公司治理	●			○	○		○
誠信經營及法規遵循	GRI 205 GRI 206 GRI 307	1.3 誠信經營	●			○	○		
人才吸引與留任	GRI 401	2.4 薪酬與福利	●						
職業健康與安全	GRI 403	3.1 職業安全與衛生	●		○				
客戶隱私	GRI 418	1.2 公司治理	●	○					
創新研發	自訂主題	1.2 公司治理	●	▲		▲			
員工權益與多元平等	GRI 412	CH2 員工	●				▲		
能源與溫室氣體管理	GRI 302 GRI 305	5.2 能源管理 5.3.2 溫室氣體排放	●					▲	

●：直接衝擊 ○：促成衝擊 ▲：透過商業關係與此衝擊有直接關聯

註：2019年與2018年重大性議題相比，新增了「創新研發」，其餘議題有進行整併與收斂，以利進行有效管理，而2018年重大性議題未列入2019年重大性議題包括「環境管理」、「供應商管理」、「社區參與」。


2

員工

4 QUALITY EDUCATION

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

16 PEACE AND JUSTICE STRONG INSTITUTIONS



員工整體概況



2019年
新進人員分佈



2019年
離職人員分佈



薪酬與福利



溝通及權益保障



員工關愛



員工發展

重大性議題管理方針：人才吸引與留任、員工權益與多元平等



意義：

- 集團注重人力資本績效，透過建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，將能強化員工自身競爭力，鼓勵同仁自我實現，為員工提供最佳的職場環境與具競爭力的薪酬，並能正面回饋至公司的核心競爭力。



政策與承諾：

- 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、承諾 RBA 及國家法規，完善人資規章制度，保障員工合法權益，以及配合所在地法規要求，提供安全與健康的工作環境。

目標與標的

短期目標

- 勞動保護監督稽核改善率達 95%。
- 員工產假 / 陪產假後復職率達 100%。

中長期目標

- 以具高競爭力的薪資與福利制度，吸引與留任優秀人才。
- 持續維護員工的權益及平等對待，營造最佳工作職場環境。

申訴機制

- 詳見章節 1.5 [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、管理體系方面執行勞動保護監督稽核。

特定的行動

- 參加各大人力銀行的雇主品牌評選活動，共獲 7 個獎項。
- 設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，並發放 76.62 億元新台幣的員工報酬金額。
- 2019 年集團工會召開職工代表大會，表決攸關員工權利義務的議題。
- 2019 年關愛中心受理員工工作與生活的諮詢量超過 20 萬件，結案率達 93%。
- 社團活動共辦理 1,179 場次，共 26 萬人次參與。

集團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、工會會員等不同而採取歧視行為，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。

同時，集團配合廠區所在地法規要求，舉辦消防演練，搭配合新人培訓課程，提供新進同仁勞工安全衛生知識，且對廠區環境、照明、飲水機等進行檢測，提供安全與健康的工作環境。

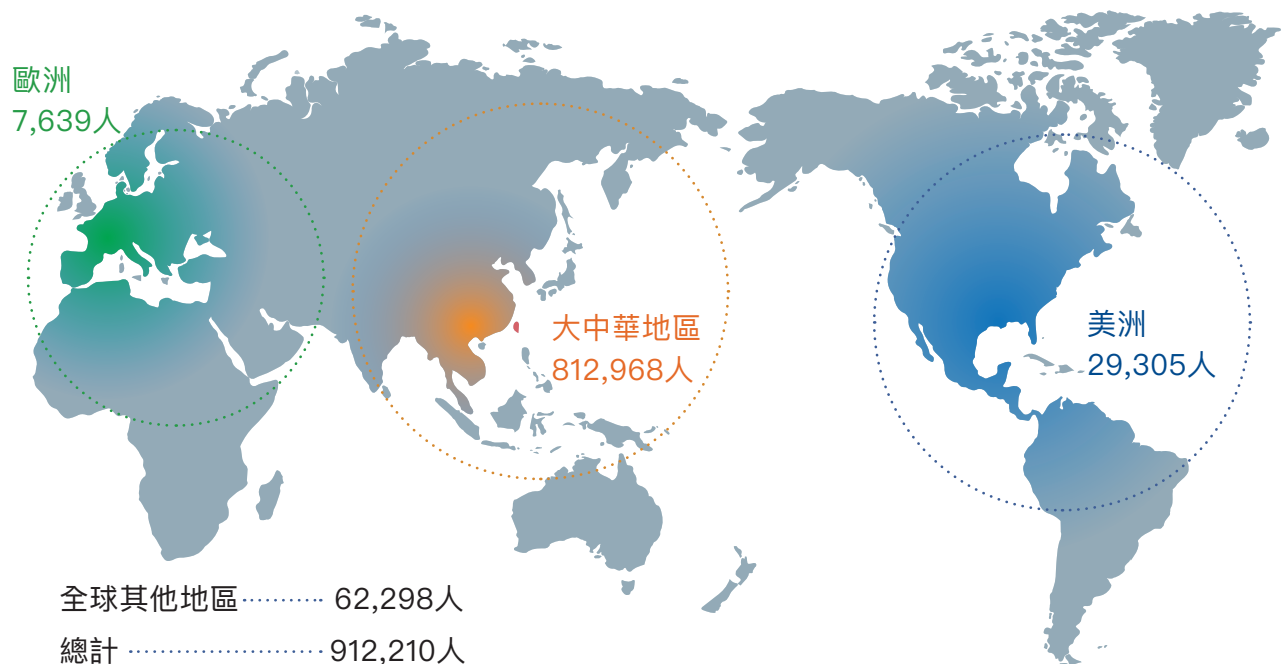
▲ 人權政策

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 Organization, 簡稱 ILO) 等，制訂「鴻海富士康企業社會與環境責任行為準則」，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。

2.1 員工整體概況

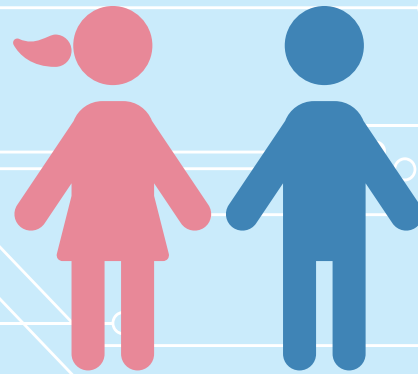
集團通過社會招募與校園招募兩個管道甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中。截至 2019 年，集團員工總人數達 912,210 人（含全職與兼職員工），其中包括 6,220 名身心障礙者、49,600 名少數民族；學歷分佈上，高中或中專及以上占總人數約 60%；性別比例方面，男性占約 63%、女性占 37%；年齡則以 30 歲以下居多。

集團執行人才本土化理念，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 20%；於 2019 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。



2019年大中華地區員工人數統計

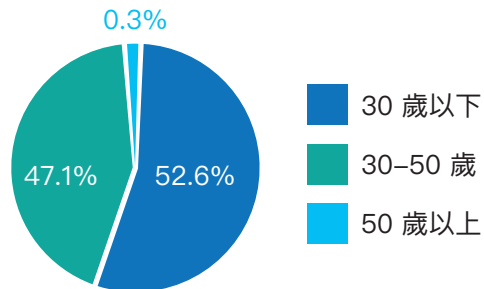
	正職員工	臨時員工	小計
人數	296,991	2,041	299,032
比例	36.5%	0.3%	36.8%



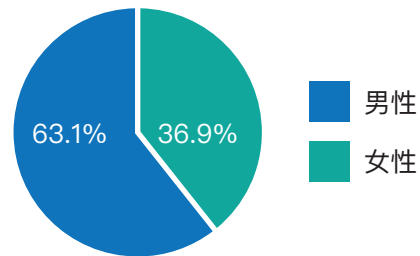
	正職員工	臨時員工	小計
人數	509,281	4,655	513,936
比例	62.6%	0.6%	63.2%

總計 —— 812,968人

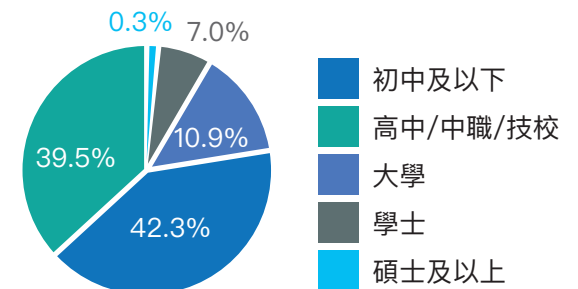
年齡分布



性別分布



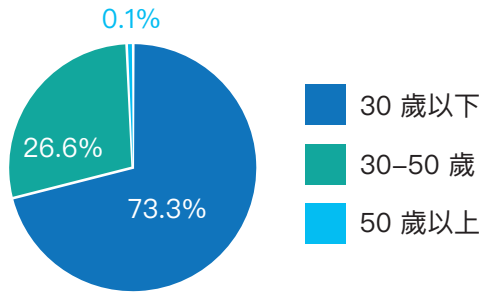
學歷分布



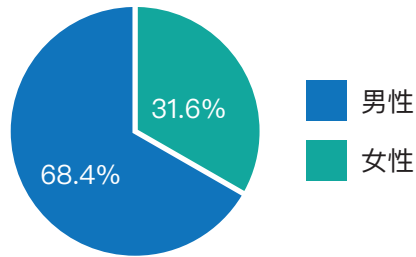
2.2 2019 年新進人員分佈

2019 年集團大中華地區的員工月均新進率為 3.7%，新進人員中，30 歲以下的員工佔 73.3%；入職男性員工約佔總人數 68.4%，女性員工約 31.6%；地區上，分布最多的為華南、西南與華中。

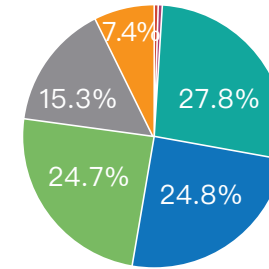
年齡分布



性別分布



2019 年新進人員分佈比例統計

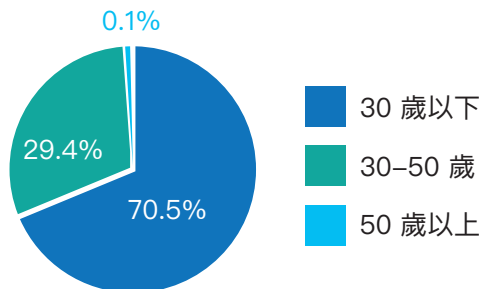


華南	西南	華中	華北	華東	台灣	東北
27.8%	24.8%	24.7%	15.3%	7.4%	0.1%	0.02%

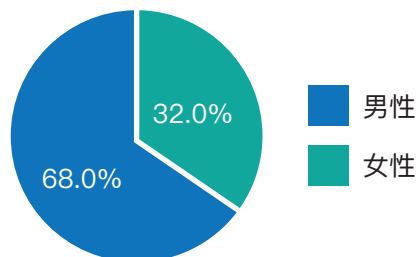
2.3 2019 年離職人員分佈

2019 年集團大中華地區的員工月均離職率為 5.6%，離職人員的年齡與性別分布上，30 歲以下的員工佔 70.5%，男性員工約佔總人數 68%，女性員工約 32%；地區上，分布最多的區域為華南、華中與西南。

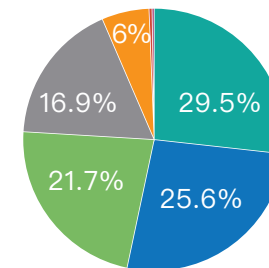
年齡分布



性別分布



2019 年離職人員分佈比例統計



華南	華中	西南	華北	華東	東北	台灣
29.5%	25.6%	21.7%	16.9%	6.0%	0.2%	0.1%

2.4 薪酬與福利

集團堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，為員工提供最佳的職場環境與具競爭力的薪酬；集團薪資制度除符合當地法規要求外，亦參照同業薪資標準。2019年，集團人資單位邀大陸重點院校，包含山東大學、大連理工大學、哈爾濱工業大學、東北大學等，來廠參觀訪問；並參加中國大陸各大人力銀行的雇主品牌評選活動（如智聯招聘最佳雇主深

圳30強、前程無憂人力資源管理傑出獎、海歸協會最受深圳海歸喜愛十大雇主品牌企業獎等），共獲7個獎項；台灣地區亦在2019年新世代最嚮往企業Top100排名第5及人力銀行2019幸福企業大賞，從超過300家科技廠中脫穎而出，成為5,000名上班族票選出的最幸福企業之一，顯現集團報酬表現多優於業界水平之上。

7

大獎項

各大人力銀行的雇主品牌評選活動

No.5

2019年新世代最嚮往企業 Top100

最幸福企業

超過300家科技廠中5,000名上班族票選



海歸協會最受深圳海歸
喜愛十大雇主品牌企業獎



前程無憂
人力資源管理傑出獎



智聯招聘最佳雇主
深圳 30 強



新世代最佳嚮往企業頒獎



2019 幸福企業大賞





項目	2018年	2019年	2018年與2019年差異比較
非主管之全時員工人數	4,166人 ^註	3,590人 ^註	-14%
非主管之全時員工「薪資平均數」	2,255(仟)元新台幣	2,402(仟)元新台幣	7%
非主管之全時員工「薪資中位數」	1,396(仟)元新台幣	1,538(仟)元新台幣	10%

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。

員工報酬金額

76.62 億元
新台幣

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》，從員工的業績、工作能力、潛力、團隊合作、培訓發展等方面進行評鑑，並設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，集團2019年董事會決議發放的員工報酬金額為76.62億元新台幣。

男女薪資比例

1:1

與集團簽訂正式雇用合約之中國大陸員工，自入職日起，集團均按照當地政府規定為其繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照各廠區所在當地政府社會保險相關規定執行；在台灣則依政府規定，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。

員工福利費用達

122 億元
新台幣

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，無差異。2019年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，接受考核比例為100%。集團在台灣園區啟動留才計畫，任職滿一年者平均調薪幅度7%；中國大陸重點園區則為員工爭取550套公共住宅：只要於當地未購房、未享有過購房補貼政策，且在承租期間不重複享受當地其他任何形式住房保障優

惠政策之員工，皆得以提出申請；若員工已有家庭，也可以家庭為單位提出申請，自行繳納當地市場約50%房租，目前共有81位員工申請並入住，以上政策無分性別，一律適用。

為關心員工健康與安全，集團為陸籍員工提供商業保險，使員工多一層保障。在最新的《集團集體合同2019版》明訂，保障員工就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，須提前30個工作日通過公告等形式告知員工，在《集團工會聯合會開展集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。同時，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，如上述之社會保險、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，2019年集團員工福利費用約122億元新台幣。

此外，集團在台灣地區提供育兒補助，除了生一胎補助7萬元新台幣，更按懷孕前、中到產後，給予準媽媽們全方位補助，預產期前2個月，每月更給予1.5萬元新台幣補助，

2019 年一共發出 1,795 萬元新台幣生養育津貼，照顧 484 位 0-3 歲的集團寶寶；大陸地區則為懷孕女員工提供愛心媽咪小屋和孕婦休息室等禮遇，使集團在近年的員工產假 / 陪產假後復職率皆接近 100%。而為進一步提升留任率，集

團加強落實離職面談，及時追蹤員工真實具體離職原因，深入基層瞭解員工真實需求，建立良好的溝通機制，提出有效的留才政策。同時做好人文關懷，完善基礎設施建設，改善工作環境，各單位和部門間組織各項活動提高員工融洽度。

生養育津貼

1,795

萬元新台幣



孕婦休息室

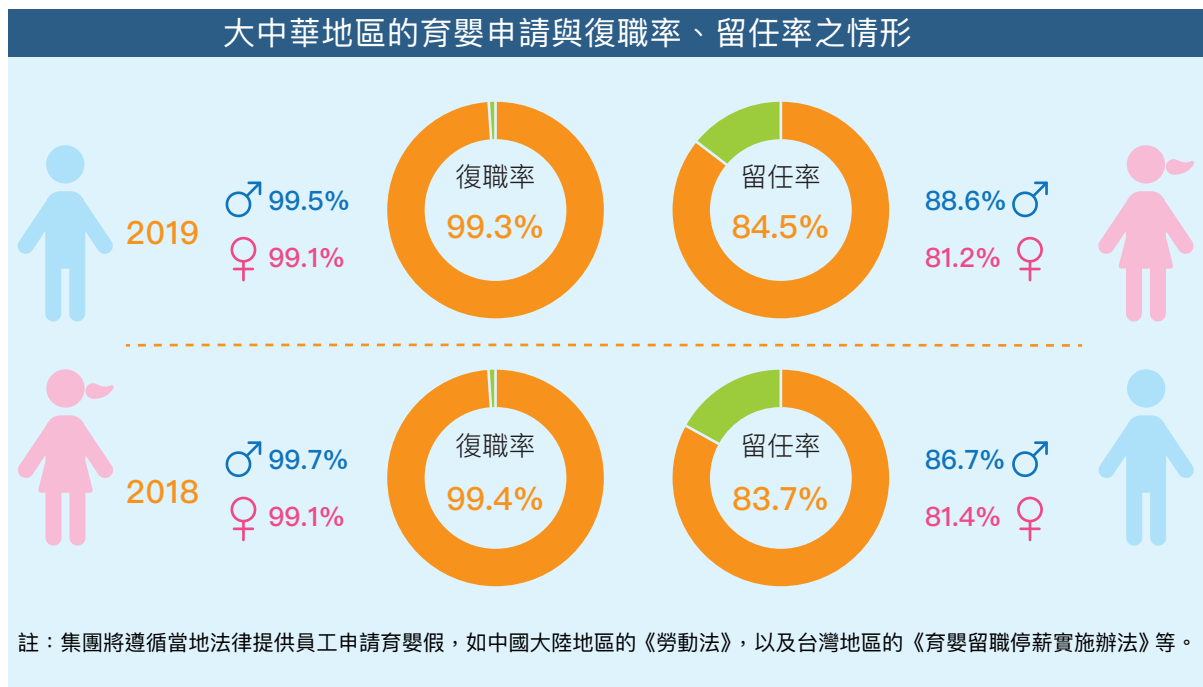


與集團合作之托育機構

退休制度上，集團遵循當地法律辦理，包含員工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，並於台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會。退休計畫基金資產，由指定銀行按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，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，委員會每 3 年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用、給付等事宜，確保集團員工權益。

[有關 2019 年員工退休金發放情形，詳見集團 2019 年財務年報。](#)



集團 2019 財務年報

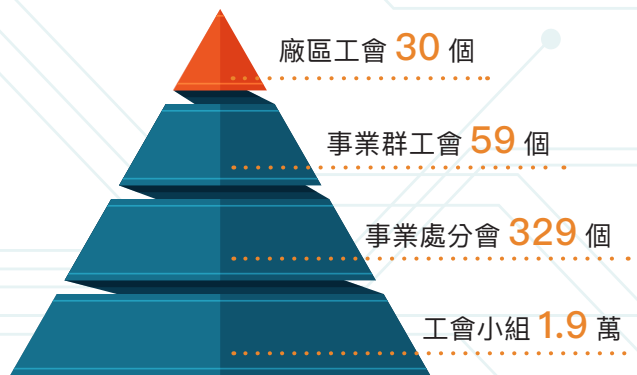
2.5 溝通及權益保障

集團依照中國大陸法律規定，於 2007 年成立集團工會聯合會（以下簡稱：集團工會），目前已成立 30 個廠區工會、59 個事業群工會、329 個事業處分會、1.9 萬個工會小組等四級工會組織，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，各級工會委員由會員代表大會選舉產生，主席、副主席、經濟審查委員會主任由會員代表大會或工會委員會選舉產生，約有 90% 的員工參與工會。2019 年，集團工會簽訂《富士康科技集團集體合同 2019 版》，團體協約範圍擴及集團 131 家法人，為員工提供基本保障。截至本年度，集團工會共召開 15 次職工代表大會，2019 年召開

1 次，表決攸關員工權利義務的議題，包含探討《集團行政工作報告》、《園區工會工作報告》、簽訂《富士康科技集團工會集體合同 2019 版》，以及工會組織未來展望。

集團工會為服務所有員工，設立 6 大類 26 種申訴管道，包括關愛熱線、工會主席熱線、維權熱線、心理諮詢，以及維權郵箱、座談會、法律援助、勞動爭議調解、集團工會網、律師入企等，保障員工在職場與生活上的權利。

集團四級工會聯合會組織與維權管道



爭議調解 • 勞動爭議調解委員會

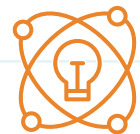
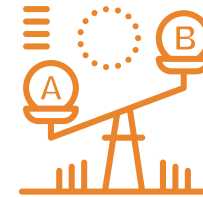
座談訪談 • 座談會、下基層（餐廳、宿舍、產線）

信箱郵箱 • 總裁信箱、黨團信箱、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 2019 年召集人資、安全、衛生、環境、總務等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面執行勞動保護監督稽核，發現缺失 186 項，改善率達 90.1%；生活服務監督方面，聯合事業群總務部門對委外管理的員工公寓開展聯合稽核，查察問題計有 5,195 項，改善 5,081 項，改善率 97.8%；同時也進行職業危害職位體驗式培訓計 750 人、建立安全隱患有獎勵舉報措施，鼓勵全員參與安全監督管理溝通工作；並強化人才市場供應商資格審核，建立動態淘汰制度，不定期開展稽核等。



安全隱患有獎舉報



職業危害職位員工體驗式培訓



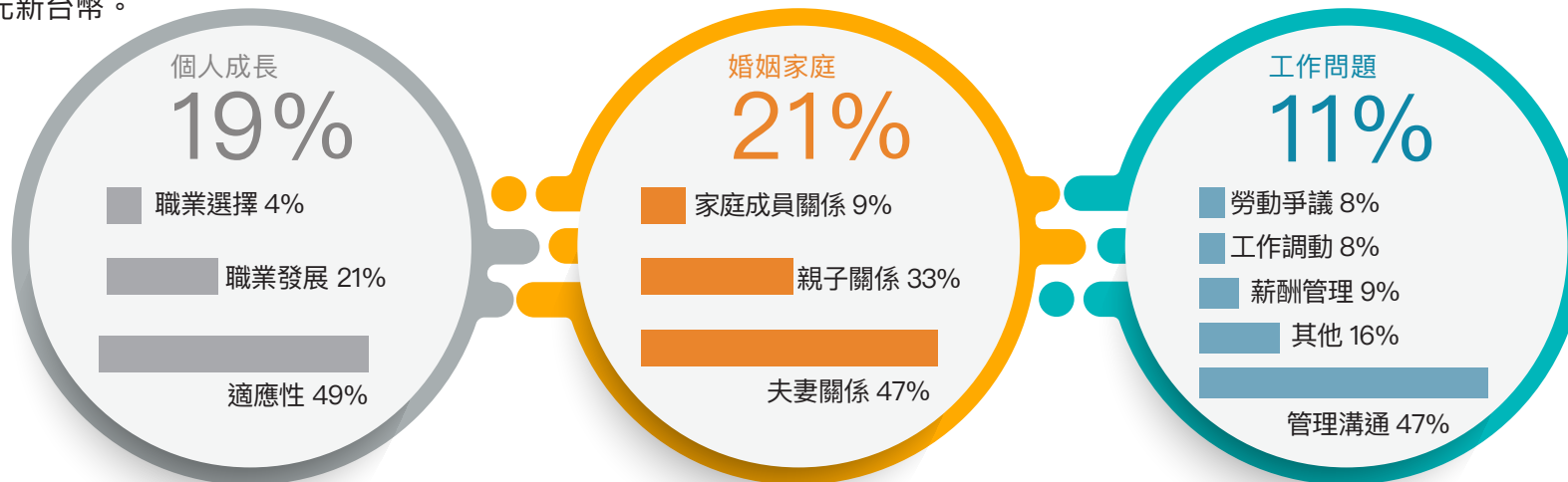
受理員工法律援助案

111 件

生活保障補助金額

1.2 億元新台幣

為廣泛地採納員工之意見和建議，集團工會成立員工關愛中心，為員工提供 24 小時服務。2019 年關愛中心受理員工工作與生活的諮詢量超過 20 萬件，結案率達 93%；根據各諮詢案進行源頭預防，對普遍性的問題做後續的應對管理。另外，於中國大陸深圳園區成立婚姻調解室「譚老師熱線」，培訓兼職婚姻調解員 54 人，為深圳市首例，本年度已輔導 836 人，72 個員工家庭，婚姻調解 38 對，成功調解 28 對，達成率 73.7%；另，也受理員工法律援助案 111 件，引進「你我同心·反詐同行」活動，提升員工防詐騙知識；生活保障方面，集團工會也走訪 26 個鄉鎮 29 個村，扶持極需救助員工 10,435 人，補助金額達 1.2 億元新台幣。



2.6 員工關愛

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。



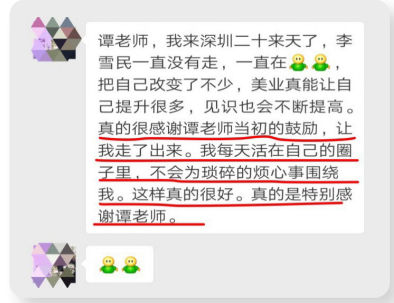
活動補助金額達

2.5

億元新台幣

集團保障員工結社自由，在員工手冊中明述員工權利，並設立員工投訴郵箱、熱線、諮詢電話等，接收員工意見、建議和投訴，並有專責部門人員及時處理。

集團員工可自由參與近 250 個社團的活動，社團相關活動共辦理 1,179 場次，共 26 萬人次參與，2019 年活動補助金額達 2.5 億元新台幣。同時，集團也舉辦各類晚會、慶生、嘉年華、才藝大賽等活動，豐富員工的業餘生活。



開工迎新



三節慰問

拔河比賽

運動會



廚藝比賽



歌唱比賽



演說家大賽

交友活動

中秋晚會

親子活動



集團更投入資源於員工家庭與弱勢族群上；2019年，集團開展身心障礙員工戶外交流、趣味遊園活動9場，服務860人次，並對其在工作職位現場關懷，共1,325人次；女性工作者部分，集團與深圳市社會工作服務中心合作，開展「陽光工作間」女性職場管理專案，以女性員工的需求與關懷為起點，透過「陽光課堂」和「陽光手冊」的形式開展，深受女性員工好評。

2019年案件處理人員培訓時長30小時，共培訓62人；基層員工主題培訓2場，每場2小時，共培訓2,180人。集團也開展素養類培訓、女工講座及知識競賽等活動89場，服務1.6萬人次，女工主題月職位慰問46場，共1.3萬人次。



2.7 員工發展

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，集團設立富士康大學，作為人才培育搖籃，賦予提升集團人力資本發展的重要任務。以學歷教育、管理知識、管理技能、通識教育、在職訓練、專業技術、產業動態等訓練基礎為支柱，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。

2019 年在職進修成果

3,724 人畢業



學歷教育方面，為員工提供便捷的在職進修通道，提升員工綜合素質與專業能力，集團與國內外知名大學（如史丹佛大學、休斯頓大學、清華大學、北京大學等）和著名機構（如深圳信息職業技術學院等）合作，於各廠區培養集團所需的專業人才，進修內容包含高職、大專、大學、碩士等相關課程。2019 年，在讀學員計有 11,746 人、共招生入學 2,591 人（高職 135 人、大專 1,408 人、大學 1,008 人、碩士 40 人）、2019 年並有 3,724 人獲得畢業證書，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。

員工培訓部分

台灣地區

台灣地區 2019 年辦理 40 梯次，總時數 320 小時，計 2,293 位學員結訓；以及 5 梯次內部講師培訓，計 173 位學員結訓。另外根據員工需求，開展 388 位管理人員 65 小時的培訓課程，以及 534 人次的 21 小時通識培訓課程，亦與台灣清華大學、中國醫藥大學發展產學合作專案。



新幹班集訓



新幹班集訓

中國大陸園區

在中國大陸園區，針對儲備主管舉辦新人訓共 34 梯次、1,449 人，菁幹班集訓 2,087 人，並開展內部講師、PMP 專案管理師認證等職業能力培訓、管理類與通識類培訓等員工協助計畫 (Employee Assistance Program，簡稱 EAP) 課程，合計 489 萬小時，共培訓 2,980 萬人次。



職場新人培訓



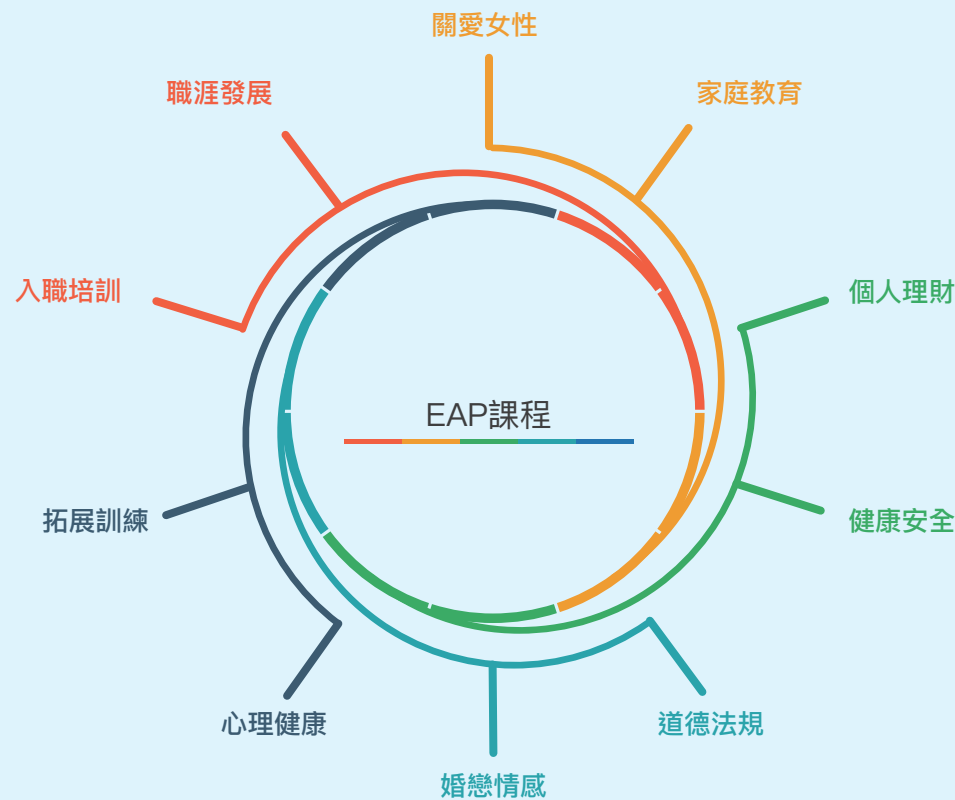
管理類培訓



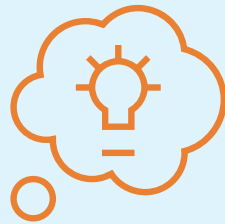
通識培訓



職業健康培訓

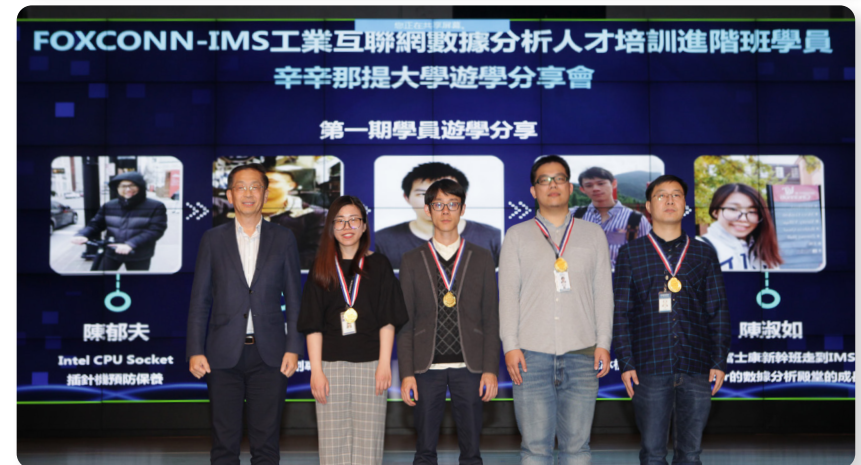
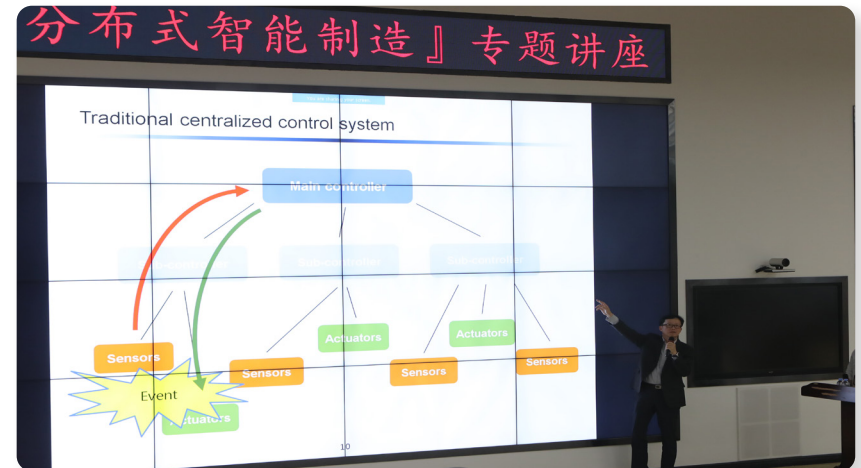


課程類別	時數(小時)	人次
通識類	2,985,603	8,956,809
管理類	108,896	3,343,107
技術類	1,538,267	8,798,887
在職訓練	38,962	3,896,205
工業互聯網類	4,517	243,918
學歷教育	217,644	4,570,524
合計	4,893,889	29,809,450

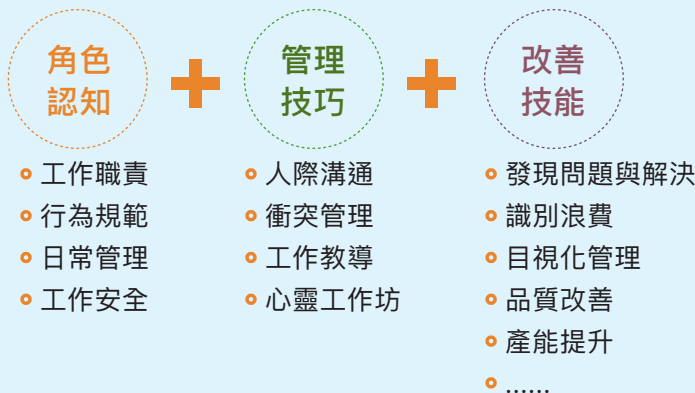


主管培訓部分

2019年集團辦理多場培訓講座，如勝任力快速應用、人才管理趨勢與挑戰、組織變革與創新、分布式智能製造等課程，並邀請至國外名校遊學員工，分享工業互聯網數據分析人才進階培訓心得，促進主管技術引進交流、Know-How 萃取，以及工業互聯網應用。



教育訓練上，為提升集團產線基層組長勝任力、管理技巧及改善技能，提升生產效益，開展角色認知、管理技巧、改善技能三大系列課程 2019 年共培訓 800 位基層組長。



▲ 基層主管

基層主管部分，聚焦於塑造工業互聯網思維、提升品質改善能力，以及精進改善技能，開展人工智慧應用、六西格瑪或精益生產課程，共培訓 429 人。



▲ 中高階管理主管

中高階管理主管共培訓189人，課程涵蓋九型人格、COACH 教練領導力、MTP (Management Training Program) 中階主管訓練營、卡內基特訓營、對話魔方、職場魔方等。



配合集團國際化、科技化、年輕化、培養工業互聯網 AI 人才政策，在台灣園區辦理新幹班集訓，共 64 人參加；辦理 4 梯次工業互聯網 / AI 人才班，共培訓 122 人。大陸園區亦開設各項工業互聯網專題培訓，包括基礎知識普及培訓 1,062 人次、專業人才培養 551 人次、技術人才養成 1,001 人次，開設 6 場專題講座與 3 場知識競賽，並配合雲端 O2O (Online to Offline) 培訓模式，將集團 156 門的各項課程置於自主開發的教育培訓行動學習平台 APP 進行培訓，2019 年共有 21 萬人次在線學習，以及配合線下輔導，以便於員工學習。



AI 人才班



AI 人才班



集團專業雲集團競賽發表



集團教育培訓行動學習平台

第一屆工業人工智能數據分析與應用大賽

為鼓勵、挖掘 AI 人才、豐富 BEACON 平台算法資料庫、APP 及人才庫，由集團工業大數據辦公室與富士康大學主辦，在 2019 年舉辦了第一屆工業人工智能數據分析與應用大賽，賽程分為創新應用、電腦視覺辨識、時間序列分析與算法賽，由集團高階主管擔任評委，期望促進員工相互學習交流，幫助實踐集團全面智慧製造的目標。

工業人工智能數據分析與應用大賽歷時約 3 個月，員工表現出高度的參與意願，共吸引上千人次觀賽，有 202 支隊伍參加，9 支優秀團隊脫穎而出，集團也對上述的優秀員工發展後續的 AI 用才計畫。



3

健康與安全



職業安全與衛生



員工健康促進



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管理體系與標準，實現集團的企業社會責任。



政策與承諾：

- 集團在尊重與關心員工安全與衛生之原則下追求零傷害、零職業病、零事故等目標並且持續改善，創造全體員工最佳工作環境。

目標與標的

短期目標

- 虎躍廠無災害工時紀錄突破 10,000,000 小時、頂埔廠則為 2,000,000 小時。

中長期目標

- 零傷害、零職業病、零事故目標。

申訴機制

- [詳見章節 1.5 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，如實施 ISO 45001。
- 每年辦理管理審查會議，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

- 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。
- 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 14 位種子人員定期完成檢測報告。
- 2019 年展開盤查隱患 22,689 條，於規劃時間內改善共 22,008 條，改善率高達 97%。
- 2019 年進行各類製程安全及廢料處理改善，以提升安全技術和管理水平。
- 2019 年辦理台灣廠區安全衛生健康月活動，共計 21 項目活動，計 12,546 人次參與、辦理職業健康公益活動 8 場。

集團依循國際職業健康安全管理體系，以及當地法規的職安衛管理系統，制定職業安全衛生政策，並承諾追求零傷害、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，同時我們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，從入口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。

鴻海精密工業股份有限公司 職業安全衛生政策

鴻海精密工業股份有限公司，在尊重與照顧員工安全與衛生之原則下追求零傷害、零職業病、零事故等目標並且持續改善，創造全體員工最佳工作職場並努力落實下列事項：

- ☒ **恪遵法規：**符合國內職業安全與衛生相關法規及其他要求事項，並以國際標準、先進技術與最適化實務為標準、預防傷害與不健康為目標，安全地運轉我們的設施、保護我們的員工。
- ☒ **建置系統：**建立持續完善的安全與衛生管理系統，在此系統架構下鑑別、評估與控管安全衛生相關風險，同時提供工作者及其代表充分溝通、參與及諮詢安全衛生活動之管道。
- ☒ **安全文化：**透過完整之教育訓練，提昇每位員工之安全衛生意識及能力。
- ☒ **永續營運：**強化緊急應變準備並發展營運連續計劃，使公司有能因應任何衝擊。

主任委員： 

3.1 職業安全與衛生

台灣廠區於 2019 年進行職業安全衛生管理系統轉版，並通過第三方驗證公司認證，取得 ISO 45001 及 CNS 45001 證書。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，虎躍廠參加無災害工時紀錄競賽，至 2019 年底已達 9,609,317 無災害工時紀錄；頂埔廠無災害工時紀錄為 1,615,398 小時，並規劃及推動廠區安全衛生相關業務，2019 年經「勞動部」審定為 2018 年「職業安全衛生優良單位獎」及「職業安全衛生人員功績獎」；另獲得「新北市政府」頒發「新北市工安獎優良單位獎」及「新北市工安獎個人敬業樂業獎」。



新北市工安獎
個人敬業樂業獎



新北市工安獎
優良單位獎

3.1.1 安全防災中心

集團在台灣建立總部安全防災中心，可匯流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體系。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 14 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。



3.1.2 安全稽查風險鑑別

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。2019 年開展盤查隱患 22,689 條，於規劃時間內改善共 22,008 條，改善率高達 97%，未按期改善的所有隱患，將在規定時間內全部改善完成。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	2019年 鑑別數量	2019年 改善數量
工業安全	包含安全管理、沖、減壓機械、工業機器人、機加設備、注塑設備等。	3,405	3,303
丙類倉庫及信息安全	包含丙類物料儲放安全、資訊機房對管控。	272	264
危化品與燃氣安全	包含危化品儲存安全、運輸安全、使用安全、廢棄物處理等。	1,822	1,767
製程安全	包含對拋光、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。	2,723	2,641
消防安全	包含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、防火分層等。	9,983	9,684
消防設備	包含對消防控制室、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。	454	440
電氣安全	對集團內用電場所、特殊場所安全管控要求。	4,016	3,895
管理與教育訓練	針對教育培訓、應急救援等方面管控內容。	14	14

3.1.3 安全創新與改善專案

為減少作業現場的安全隱患，防止安全事故的發生，集團不斷引進技術革新，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。2019年，進行各類製程安全及廢料處理改善，包括五大高危製程安全指引及集團培訓，推動安全創新與改善專案，大幅提升安全技術與管理水準。

改善專案類別	項目說明	2019 年改善數量
深圳廠區CNC油霧化改善案	2019年10月25日劉董事長與員工代表見面會上，iLVBG支援員工反映E7-1F的CNC車間油霧氣味大。消防安全總處經多次請教Marsh林顧問與職業病防治專家朱博士，並與富能公司工程師、iLVBG工安/生產/設備/自動化等工程師多次現場查勘及檢測。	最終形成四大改善對策，十餘項改善措施，並予以落實，經過一個月的檢討與改善，日前已取得明顯成效
深圳廠區建築外周邊貨櫃清除推動案	2019年10月16日，針對「園區貨櫃亂象」消防安全總部發佈《園區建築外周邊貨櫃清除推動案》連絡單，同時召開《龍華園區建築外周邊貨櫃清除之推動會議》，並製作美編發佈於各事業群連絡群，廣泛宣導安全控管要求。	2019年已完成深圳廠區203個貨櫃清除
成都廠區碼頭廢鐵廢料處理	因產品更新，生產線的設備及治具報廢，出區流程複雜且漫長，生產單位將報廢的設備及治具違規堆放於各碼頭。為減少廠房周邊可燃物，防止堆放物品影響建築撲救面，消防安全總處持續推動各單位清理廢料。	<ul style="list-style-type: none"> ● 共改善隱患58處 ● 清除廢鐵廢料900噸

鐳射打標加工過程中，可能因集塵風速過小，造成粉塵累積而引發粉塵燃爆風險，而大部分單位的鐳射打標機零星分布和車間樓層低，而無法安裝集中外排除塵系統，將使火情事故易於發生。（如左下圖）；為防止火情事故發生，經內部綜合評估，因地制宜實施改善方案與從源頭改善，選用訂制專用煙塵機，集塵風速 $\geq 18\text{m/s}$ ，占地面積小（如右下圖），經試用測試，現場單位回饋良好，目前集團各園區鐳射打標加工單位導入 500 多台高風速煙塵機，從改善迄今，從未發生類似火情事故。



案例 1

針對「電腦數字控制機床」（Computer Numerical Control，以下簡稱 CNC）在加工過程中，時常因冷卻水循環系統的噴水管脫落或噴水位置錯位，引發長期乾銹，高溫引發火情事故。（如左下圖）；為防止類似事故，且不影響加工，經團隊綜合評估選定增加裝冷卻水循環系統的噴水管固定支架（如右下圖），經試用測試，現場單位回饋良好，集團各園區 CNC 加工單位已全面推廣。



案例 2

3.1.4 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，並制定安全事故管理制度，嚴格執行。一旦發生事故後，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。集團 2019 年認定工傷 407 起，輕傷以上事故 17 起，其中重傷 2 起，死亡 1 起，年度千人工傷事故率 0.676‰，男女比例為男 335：女 72。

事故程度	定義	說明與處理情形	2019	2018
人員死亡	因公當場就負傷一個月內治療無效死亡（道路交通事故、火災事自發生日起七日內）。	2019年7月松江廠區機械傷害死亡1人，責任追究5人，罰扣可分配獎金100萬元人民幣。	1	1
重傷	使人肢體殘障、毀人容貌、喪失聽覺、喪失其他器官功能部分障礙或其他對於人身健康有重大傷害的損傷，包括重傷一級和二級。	2019年深圳廠區（龍華）灼傷重傷二級1人；機械傷害重傷一級1人，責任追究6人，罰扣可分配獎金50 X 2 = 100萬元人民幣。	2	0
輕傷	使人肢體或容貌損傷，聽覺、視覺或其他器官功能部分障礙與其他對於人身健康有中度傷害的損傷，包括輕傷一級和二級。	2019年集團大陸輕傷14起，責任追究49人，罰扣可分配獎金5 X 14 = 70萬元人民幣。	14	20
微輕傷	各種致傷原因素所致的原發性損傷，造成組織器官結構輕損害或者輕微功能障礙。	BG主導調查改善。	387	464
總計	2019年集團大陸工傷407起，其中輕傷及以上事故17起，輕微傷387起。全年工傷罰扣可配獎金270萬人民幣。		407	486

2019年工傷項目情形

- 機械傷害：208起
- 灼傷：9起
- 高空墜落：8起
- 物體打擊：45起
- 車輛傷害：6起
- 起重傷害：2起
- 其他傷害：125起
- 觸電：4起



3.1.5 員工職業健康體檢

集團依照年度安全衛生管理計畫清查各單位物理及化學危害特性，完成含採樣策略之作業環境監測計畫書，監測結果皆符合法令標準。集團建立員工體檢中心，每年度為全員提供免費體檢，監督職業危害職位員工於職前、職中、離職體檢，2019年職業危害職位體檢56,874人，在職接觸職業危害職位員工參檢率100%，發現存在職業危害的人員236人，已調離相關職位，基本待遇不受影響。此外，檢測生產環境560餘件，輻射工作人員的個人劑量檢測12,000餘件，以及辦理職業健康公益活動8場。

員工參檢率

100%

總計

56,874人



3.1.7 承攬商職業安全與衛生

集團每季度均會召開協議組織會議，告知承攬商有關集團的規定。集團對於承攬商入廠前會對其進行承攬商教育訓練及測驗，並核對其資料，如勞保用品，公司業務主管資訊等。承攬商進出廠區均需刷卡。集團會對承攬商安全作業進行不定期檢查，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。2019年稽核承攬商共計發現61處缺失和隱藏危害，集團便要求承攬商於限期內改善，並且全部結案。

3.1.6 安全衛生培訓與演練

集團全力營造「全員關注安全，建構和諧廠區」的生產氛圍，並建立廠級、製程級、班組級三級教育機制，為員工提供各種類型的安全教育訓練。每年均展開集團層面各類安全衛生教育訓練，如濃煙體驗、地震車體驗等項目，涵蓋消防安全，工業安全及生活安全各方面，提高員工安全意識。此外，集團還開展安全專項訓練，包括消防應急編組培訓、職業健康與安全、外來人員安全培訓、粉塵保養管理人員培訓、危險化學品管理人員培訓等各類課程。2019年大中華地區共計舉辦187場次培訓，總共14,282人次參加。



食安教育訓練



消防安全訓練

集團承攬商危害告知講習測驗

填寫基本資料

測驗卷 - 庶務類

測驗卷 - 工程類



承攬商測驗



協議組織會議

3.2 員工健康促進

3.2.1 健康講座

集團於 2019 年辦理台灣廠區安全衛生健康月活動，活動主題包括傳播正能量、體驗活動、專題講座等共計 21 項活動，計 12,546 人次參與。另辦理安全衛生提案共計 55 件，涵蓋職業安全衛生、員工健康照護、食品安全及廠區環境，共同強化同仁工作場所安全衛生。

健康講座成果 **21** 場活動
總計 **12,546** 人參與



健康月項目活動	參與人次	活動簡述
香信推播	282	安全健康月期間於集團「香信」APP，每週推播1則安全與1則健康相關主題，增加同仁安全健康的知識，共計8則
改善提案競賽	55	使用Google表單舉辦工安改善提案競賽，使員工發表安全衛生相關意見。另於總務平台設有資訊平台提供員工意見回饋
體驗活動闖關	1,754	舉辦安全消防/健康闖關活動，包含滅火器操作、水龍帶操作、健康競賽等使員工熟悉相關器具使用
疏散演練	4,513	模擬災害發生時，廠內員工進行疏散，建立同仁遇緊急突發事件之逃生機制與應變能力，並讓同仁清楚集結區域位置
指揮官教育訓練	55	藉由專業講師指導廠區/單位指揮官(高階主管)增進緊急應變能力及知識
救災組教育訓練	60	藉由專業講師指導同仁應變器材使用及火場滅火技巧，使同仁可於災害發生第一時間消除災害
急救人員教育訓練	42	強化廠區急救人員應變及自我防護能力，訓練同仁AED+CPR正確操作方式
承攬商教育訓練	49	承攬商教育訓練(AED+CPR及滅火器及水龍帶滅火訓練)，強化廠商應變及自我防護能力
交通安全講座	159	邀請新北高工陳老師針對交通安全之判讀及意外發生當下應注意事項，並提升同仁防禦性駕駛觀念
健康講座	285	由健衛總處主導，進行健康講座，針對各種不同主題，藉以增加同仁健康相關知識，共8場
食安週	3,367	由食安處辦理，每週於廠內進行食安現場互動、問答及食安專題講座及每日線上隨堂考，測試你的食安敏銳度，共6場廠區巡迴、4場講座及線上有獎徵答
H2U LIFE線上健康積分賽	419	完成「H2U LIFE」APP下載並完成指定任務即可參加活動參獎
健康知識王	488	完成活動期間的所有安全健康問卷
捐血活動	275	由捐血車至廠區內進行抽血捐贈
CPR+AED訓練	193	講解AED基本原理並實際操作AED與CPR
H2U個人健康銀行 下載APP活動	550	完成「H2U個人健康銀行」APP下載並完成指定任務即可參加活動參獎

3.2.2 健康促進活動

集團全力打造「智慧健管平台」、「H2U 健康管理平台」不僅整合員工與其眷屬的相關健康數據資料，集團的健康諮詢團隊更能隨時給予員工與其眷屬專業與個人化的健康諮詢建議、健康管理規劃、疾病管理等全方位的健康管理方案。「取之於鴻海資源，用之於鴻海人員」這是集團在發展員工健康照護上，最為真切實踐的承諾。

有別於傳統的勞工健檢，集團健康衛生總處委託旗下康聯生醫（集團於 2009 年投資成立），為員工打造了專屬員工的個人化健康管理方案。員工自進入集團起，即接受健康管理服務，並提供護理師及營養師之專業諮詢建議，建立雲端個人健康銀行。員工可隨時掌握集團內部各項健康促進活動，獲得健康訊息推播及衛教服務，同時由專家諮詢團隊，提供個人化解決方案，促進員工健康。

3.2.3 健康照護雲

集團推出「H2U 健康管理平台」，H2U 顧名思義就是「Health to You」。我們運用自身最擅長的雲端科技搭配人性關懷，替員工構建全方位健康照護計畫，創造全天候家庭健康關懷。「H2U 健康管理平台」能隨時隨地、零距離、無時差的運作。自 2013 年起，集團辦公廠區各樓層間，皆設有健康量測裝置「H2U 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。同時 H2U 擁有龐大的專業健康管理師團隊，依據系統中的相關數據，給予員工專屬的健康照護需求及資訊，包含提供合適的健康諮詢、營養諮詢服務、宣導衛教等訊息。

2019 年於機台上特別研發「手握式體脂計」，使用生物阻抗分析法（Bioelectrical Impedance Analysis，簡稱 BIA），估算出人體的體脂率、

The collage displays four key components of the H2U health management system:

- 個人健康銀行首頁 (Personal Health Bank Home Page):** A screenshot of a web interface for logging in to a personal health bank. It features a login form with fields for '請輸入帳號' (Please enter account) and '請輸入密碼(請務必為本人密碼)' (Please enter password, must be your own). A '登入' (Login) button is at the bottom.
- H2U 樂活健康網 (H2U Health Living Network):** A screenshot of the H2U website's main page. It has a green header with navigation tabs like '首頁', '健康服務', '健康諮詢', '專業培訓', '作業指導', '健康課程', '職業衛生', '食品衛生'. The main content area features a banner for '健康体检' (Health Checkup) with a '2020年度普通員工健康体检' (2020 Annual General Employee Health Checkup) announcement and a '点击查看最新公告' (Click to view latest announcement) button.
- H2U ATM 機台 (H2U ATM Machine):** A photograph of a physical health measurement kiosk. The screen displays '體態量測：設備位置' (Body Composition Measurement: Equipment Location) and a diagram showing the measurement point on the hand. Below the screen, there are instructions: '※不可隨意觸摸機台' (Do not touch the machine arbitrarily) and '※感應器與金屬接觸時請儘量避開' (When the sensor touches metal, please avoid it).
- H2U LIFE APP 截圖 (H2U Life App Screenshot):** A screenshot of a mobile application interface. It shows a user's profile with a '开始测量' (Start Measurement) button. The main display shows a weight of '61.9 kg'. Below this, there are charts for 'BMI(体质指数)', '体重' (Weight), '肌肉' (Muscle), '肌肉率' (Muscle Rate), and '骨骼肌' (Skeletal Muscle). A '历史记录' (History Record) section shows data for two dates: 2019-11-06 (Weight: 61.9kg, Muscle: 9.91kg, Muscle Rate: 49.31kg) and 2019-11-02 (Weight: 61.9kg, Muscle: 9.91kg, Muscle Rate: 49.31kg).

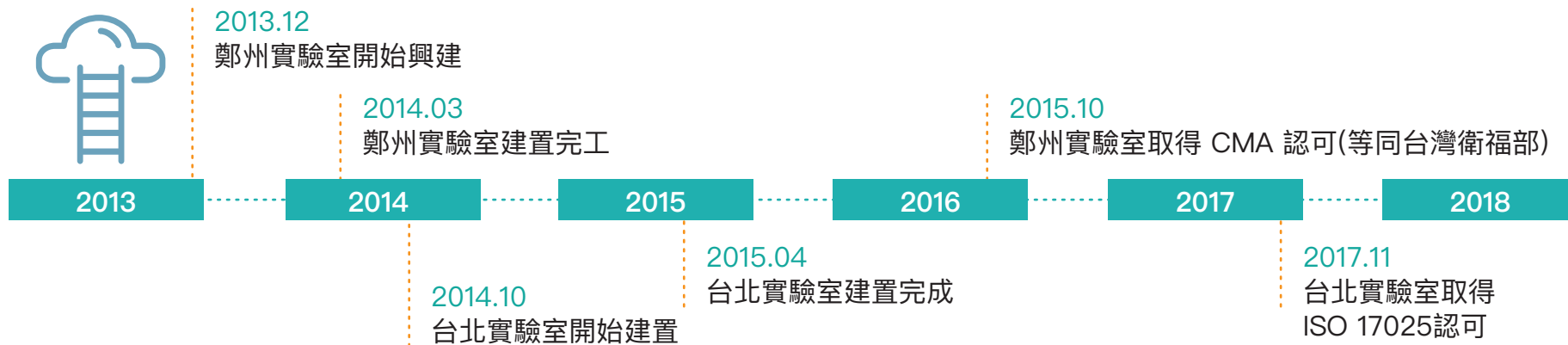
體態、肌肉重量比、基礎代謝率。明確瞭解自己的基礎代謝率以及每日消耗的熱量，以有效控制飲食。

此外，集團樂活養生健康事業群中，特別籌組醫療健康團隊，包括醫師、藥師、護理師、健康管理師等，給予員工和眷屬緊急醫療上的協助，同時對外派中國大陸、全球各廠區的員工，提供多項健康照護措施，包含海外派駐員工緊急醫療協助、健康諮詢團隊海外巡廠、協助國際 SOS 醫療護送返台及持續關懷訪視等。

3.2.4 食品安全雲

為保護集團員工，安心享用潔淨安全食物，集團要求餐飲提供商需出具生產履歷，徹底執行溯源管理。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，徹底執行每日員工餐廳食材檢測、餐飲環境訪視及餐飲外包商輔導，進行 360 度全方位食品把關。

食品安全雲里程碑



食品安全雲執行方針



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。

富士康科技集團機構採購總處2019年供應商大會

三. 採購目標

宗旨：透明公開、興利除弊、供需雙贏。

指導原則：歸零管理、競爭導向、共治共享。

專案目標

- 易：採購成本降低30% (降本)
- 主流匯聚：中少數：供應商數量精實30% (提質)
- 戰略合作：數據平台：採購效率提升30% (增效)

三. 採購目標

宗旨：透明公開、興利除弊、供需雙贏。

指導原則：歸零管理、競爭導向、共治共享。

專案目標：

- 優質優價、誠信合作：採購成本降低30% (降本)
- 主流匯聚、中少數：供應商數量精實30% (提質)
- 戰略合作、數據平台：採購效率提升30% (增效)

供應鍊管理

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

13 CLIMATE ACTION

16 PEACE AND JUSTICE STRONG INSTITUTIONS

- 供應商永續
管理政策
- 落實責任
供應鍊管理
- 供應鍊
永續影響力
- 推動共同成長

議題管理方針：供應鏈管理



意義：

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



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、節能減碳等企業社會責任，打造永續供應鏈。

目標與標的

短期目標

- 推動供應商在 RoHS-REACH 智能管理平台提交符合性資料，100% 符合客戶要求。
- 供應商的衝突礦產的調查回覆率 99% 以上。
- 持續通過現場稽核監督供應商落實鴻海供應商企業社會責任行為準則。
- 持續優化和落實供應商獎懲管理機制 RSL(績差供應商清單) 和 PSL(績優供應商清單)。

中長期目標

- 持續強化供應商韌性，並辦理供應商共同成長相關專案，以打造永續供應鏈。

申訴機制

- 詳見章節 1.5 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，以持續精進我們的績效。

特定的行動

- 2019 年共稽核 46 家主要供應商（電子統購類廠商），現場稽核結果皆符合鴻海集團企業社會責任行為準則。
- 2018-2019 年共完成 4,836 家供應商的衝突礦產的調查，供應商回覆率達 98% 以上。
- 針對 113 個高環境風險供應商製造工廠加強監管，推動其通過第三方或集團環境專項審核，同時進行輔導改善，2019 年度完成 19 家廠商審核。
- 為供應商制定減碳量化目標，要求供應商需按照 ISO 14064-1 標準進行 GHG 內部盤查，2019 年底已有超過 90% 的廠商完成 ISO 14064 碳盤查任務。
- 結合客戶共同邀請 RBA 為供應商開設培訓，提升供應商 CSR 負責人的能力。
- 積極對應歐盟電機電子產品中有害物質限用指令 (RoHS2.0)，要求供應商建置 RoHS 的 10 項有害物質自主檢測能力，並開發 RoHS-REACH 智能管理平台進行物料管理。

4.1 供應商永續管理政策

集團致力推動產業與供應鏈的正向循環，積極與供應商合作，投入供應鏈永續發展，除要求供應商應符合當地的法規外，還須符合集團社會環境責任行為準則，以確保遵守道德規範，並致力促進貫徹於營運及環境保護。

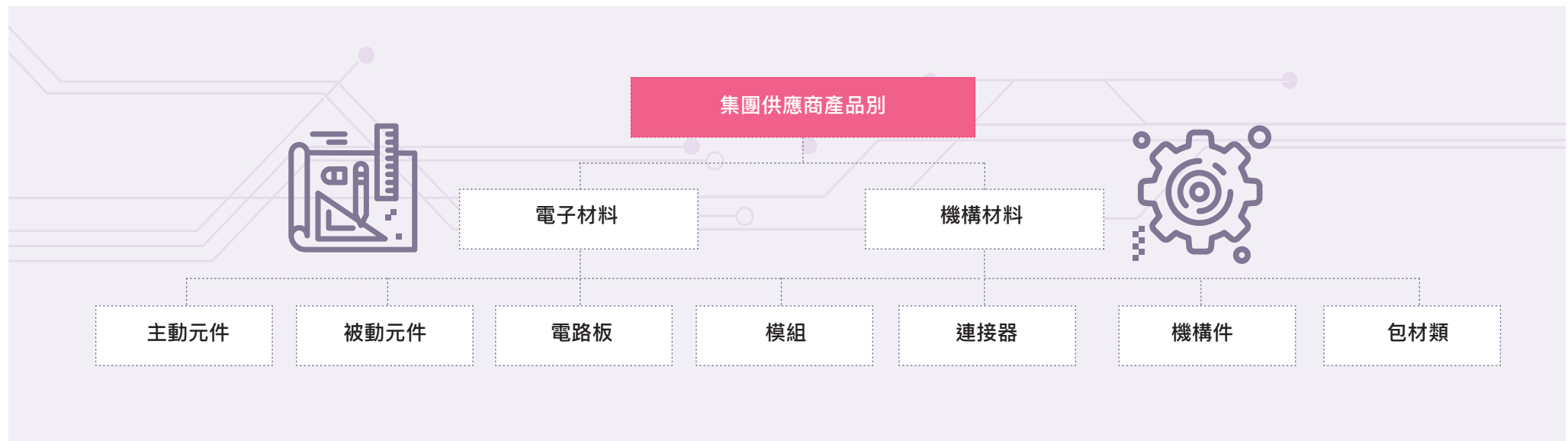
有鑒於此，集團充分考慮社會責任及環境效益，優先選擇環境友好、節能低碳、易於資源再利用的供應鏈產品，讓產品和服務兼顧經濟和環境效益。集團持續進行永續風險控管及綠色供應鏈管理，並同時引領供應商持續兼顧及改善社會、環境、經濟面向，力求擴大集團的影響力，達到永續發展目標。

4.1.1 供應商管理體系

集團積極參與供應鏈社會與環境責任等議題討論，藉此落實責任供應鏈的

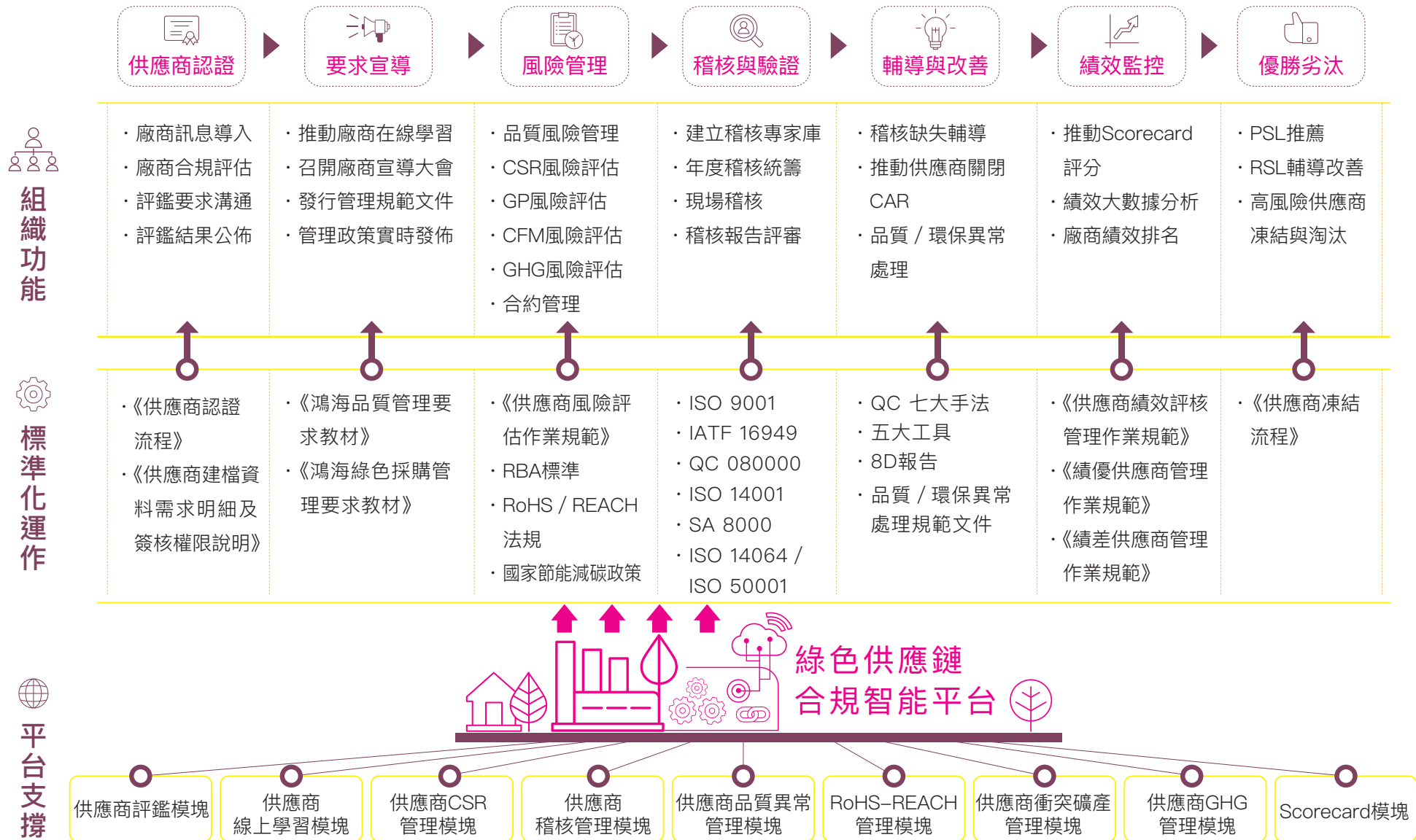
管理機制 (Responsible Supply-Chain Management，簡稱 RSM)，集團供應商均須符合當地法規，符合鴻海集團供應商社會與環境責任行為準則，不得受地域影響而有所差異。

集團是全球最大的電子產業製造商，擁有遍及全球的供應商，服務於眾多品牌商，原材料供應商分為電子材料和機構材料供應商，按產品分為主動元件、被動元件、電路板、模組、連接器、機構件、包材類等幾大類別，要求供應商必須遵守鴻海集團供應商社會與環境責任行為準則，並將供應商履行社會責任作為篩選的基本條件。集團採購單位則會對供應商進行年度稽核，瞭解供應商落實鴻海行為準則的程度，並據以要求改善。



集團與供應商攜手共同提升永續議題的能力，並建立了完整的系統化供應商管理體系，實現數位化管理和內部數據共享。從供應商開發、資質評鑑、績效評核及優勝劣汰的每一階段都進行管控，確保供應商符合集團要求。管理體系架構見下圖。

供應商管理體系架構



4.1.2 供應鏈管理方針與流程

集團制定供應商的社會與環境管理規範，將供應商的社會與環境管理流程，區分為遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段。秉持這四大管理執行方針，與供應商透過多元形式，持續交流並輔導以改善行動，驅動電子產業責任供應鏈正向循環。



4.2 落實責任供應鏈管理

集團將社會及環境責任管理架構導入供應商管理流程，通過供應商 CSR 管理系統，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。

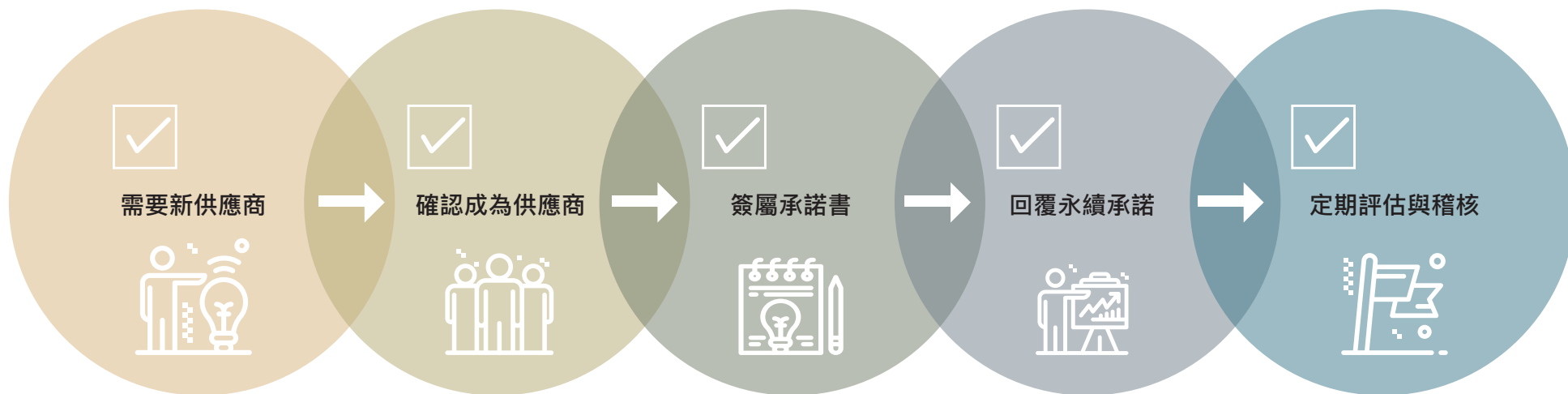
4.2.1 遵循準則

集團編制《綠色採購管理手冊》和《供應商管理手冊》，做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，並簽署符合集團行為準則聲明及《廠商承諾書》等，確認新進供應商符合供應鏈各項規範，瞭解集團對責任供應鏈的具體要求後確實遵守。

4.2.2 風險評估

新供應商評鑑是管理體系重要的一環，我們透過環境、社會面向的風險評估、樣品承認及供應商稽核，鑑別新供應商的生產能力以及與公司進行交易的積極性，為發展長期高效的關係建立穩固的基礎，落實集團的永續經營。

集團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，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、產品環保等項目進行風險評估。2019 年新增 18 家供應商皆通過環境及社會標準篩選。



4.2.3 稽核驗證

集團對於中高風險供應商進行品質、製程評估、溫室氣體（GHG）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，對占採購交易金額 85% 及關鍵零組件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。於完成稽核後，如發現零容忍的缺失，供應商將喪失新增資格；若為非零容忍缺失，會根據缺失嚴重等級，讓供應商在限期提供改善計劃及措施；針對問題嚴重者，進行複審，如限期內不改善者，會列入績差供應商清單。

2019 年共稽核 46 家主要供應商，其中包括因應國際形勢變化影響，將產線移轉至東南亞地區的供應商之越南廠，進行社會環境責任（CSR）稽核審查。46 家供應商的稽核結果為非零容忍缺失，並在限期內提供改善計劃及措施，集團將會持續追蹤，以改善供應商的缺失項目。

2019年供應商於經濟、環境、社會面向稽核評估通過結果

面向與標準		2019年	
		稽核家數	合格率
GPD供應商 稽核項目	QPA & QSA & SCM（涉及ISO 9000、IATF 16949）	25	88%
	GP（涉及QC 080000、RoHS、REACH）	26	92%
	GHG（涉及ISO 14064）	7	100%
	CSR（涉及RBA、ISO 14001、ISO 45001）	44	91%

備註：

GPD：Global Procurement Division，全球採購總處

QPA：Commodity Quality Process Assessment，供應商產品品質製程評估

QSA：Quality System Assessment，品質體系評估

SCM：Supplier Chain Management Assessment，供應鏈管理評估

GP：Green Product Assessment，鴻海綠色產品評估

GHG：Greenhouse Gas，溫室氣體

CSR：Corporate Social Responsibility，企業社會責任

嚴禁供應商存在以下容忍行為

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

新供應商CSR相關基本要求

管理體系

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

CSR風險評估

工作時間、薪資福利、環評批復、環境違規、危險工序、管理體系等

CSR稽核

採用RBA VAP Audit Checklist稽核

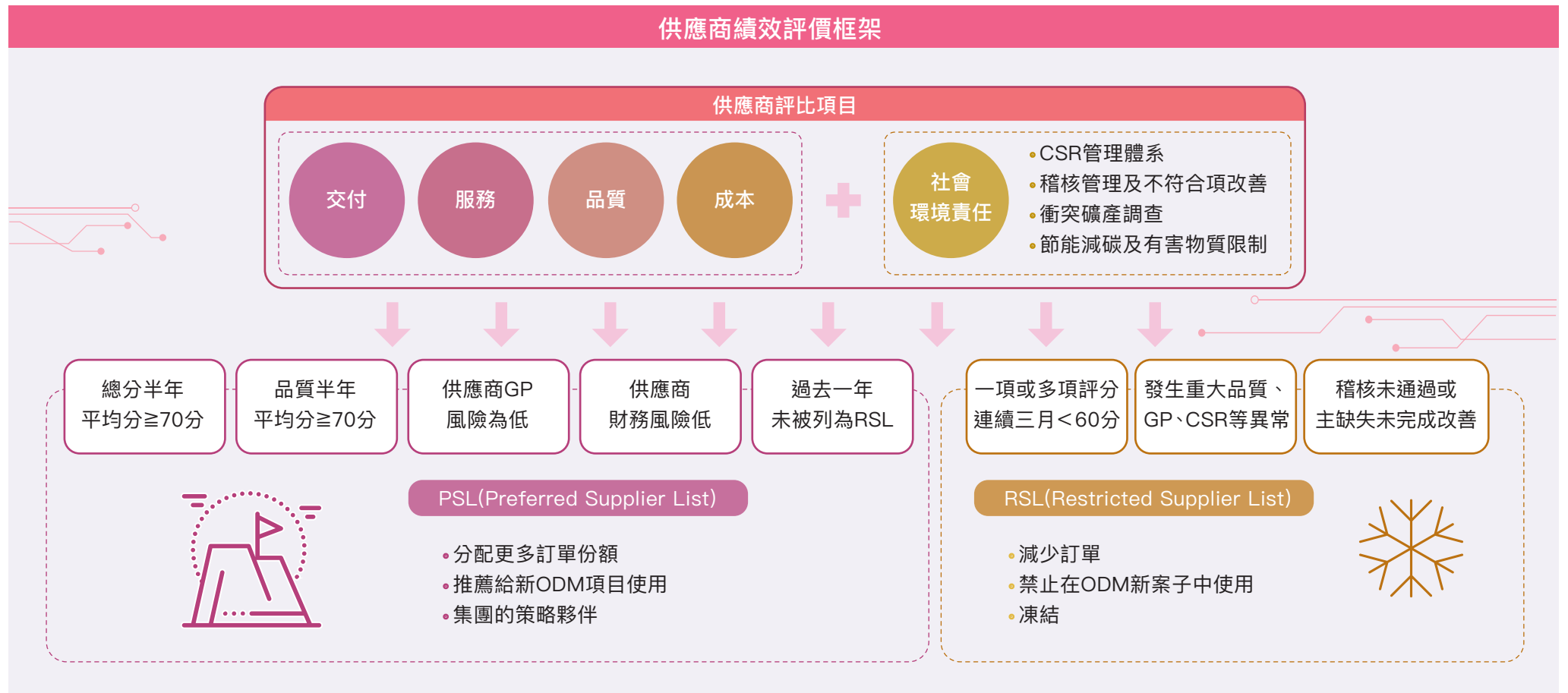


4.2.4 持續改善

供應商績效評比是供應商管理體系中尤為重要的一環，通過對供應商品質、成本、服務、交付及社會環境責任五大方面的表現進行評分，我們運用計分卡 (Scorecard) 系統對供應商進行績效監控，推動供應商持續改善的方向。

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、要求供應商高階主管來集團現場檢討、正式發送函文到供應商執行長等，以此推動供應商最終滿足集團及客戶要求。若供應商經過集團輔導，在限定期限內仍然未完成改善，集團會考量減少及限制新案子使用，甚至取消合作關係。

供應商績效評價框架



供應商評比項目

交付

服務

品質

成本

社會
環境責任

- CSR管理體系
- 稽核管理及不符合項改善
- 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
未被列為RSL

一項或多項評分
連續三月<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
- 集團的策略夥伴

RSL(Restricted Supplier List)

- 減少訂單
- 禁止在ODM新案子中使用
- 凍結

4.3 供應鏈永續影響力

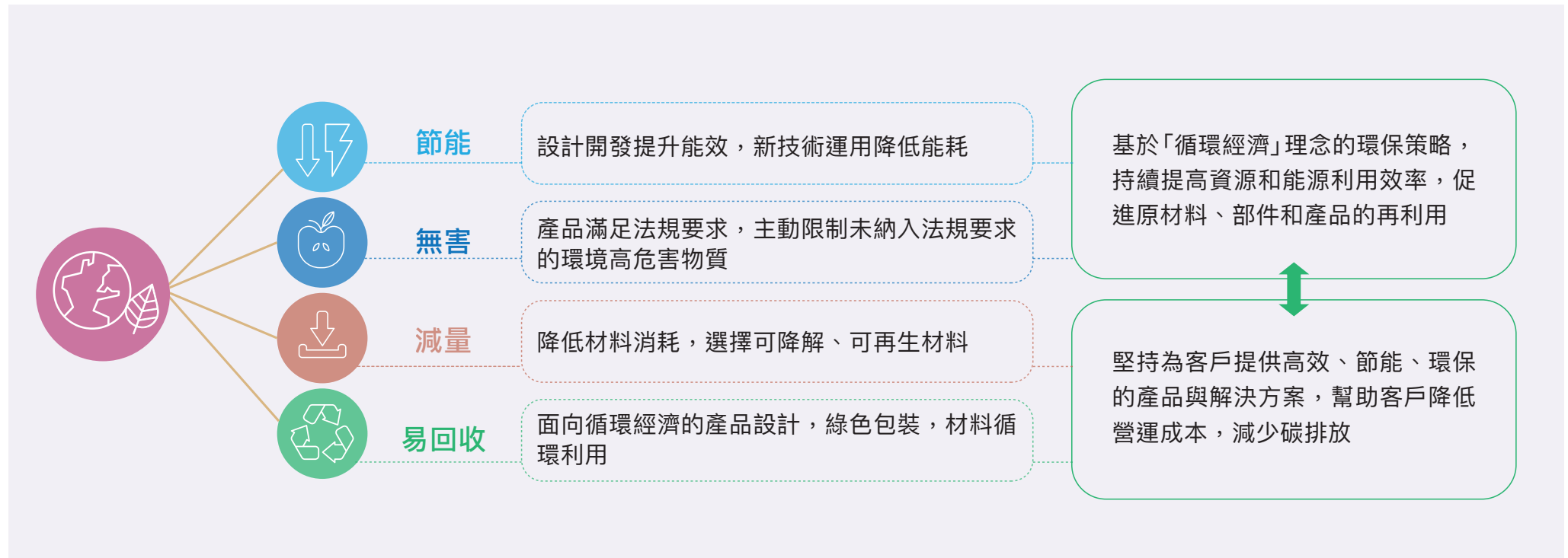
集團對供應鏈綠色物料、環保產品、環境保護、衝突礦產、溫室氣體及節能減碳進行專項管理，提出並依循「在地優化」與「永續管理」二大策略，全力提升供應鏈管理績效，持續強化供應鏈社會責任永續影響力。

4.3.1 在地優化

集團作為業內最大的電子生產製造商，全面積極推行綠色供應鏈，成立組織並訂立管理方針，同時指定專人對法規、客戶、業界與社會的各項環保要求（RoHS、REACH、HF 等）進行蒐集與研究，轉化為內部可執行行動計畫及措施。

4.3.1.1 環保設計 綠色採購

透過相關的環保要求指標，及產品環保生命週期規範，以「無害、節能、減量、易回收」為四大主軸研究和制訂可實現的產品環保設計。從產品設計源頭融入綠色環保設計概念，嚴格管控供應商的原料，同時也讓產品在設計階段，納入環境因素和預防污染措施。將環境保護性能作為產品的核心設計，力求對環境造成最低的影響。



2019年7月22日，歐盟 RoHS 2.0 正式實施，除了管控 6 種有害物質（鉛 Pb、鎘 Cd、汞 Hg、六價鉻 Cr6+、多溴聯苯 PBB、多溴聯苯醚 PBDE）外，新增四種聯苯二甲酸鹽類（鄰苯二甲酸二異丁酯 DIBP、鄰苯二甲酸二乙基己酯 DEHP、鄰苯二甲酸二丁酯 DBP、鄰苯二甲酸丁苄酯 BBP）。集團將整條供應鏈均依據歐盟要求管控，要求供應商須配合揭露產品有害物質含量資訊，直至傳達至終端客戶。

基於綠色產品風險管控原則，防止違規電子電器產品進入市場，集團積極應對歐盟 RoHS 2.0 法規要求，及時因應法規變動並秉持以下應對原則：



RoHS-REACH 智能管理平台



原則 1.

要求供應商管控歐盟 RoHS 新增的有害物質，並提交符合性資料，依照歐盟 RoHS 2.0 要求管控限值 1000PPM，同時要求供應商每年更新一次符合性資料。



原則 2.

要求供應商完善並建制歐盟 RoHS，與其 10 項有害物質自主檢測能力。



原則 3.

集團開發 RoHS-REACH 智能管理平台，實現有效性自動監控符合性資料功能，同時實現系統自動對接第三方數據庫，自動獲取供應商原物料的第三方測試報告，確保數據真實有效性。

4.3.1.2 節能減碳

集團藉由持續精進製程與改善品質，確保企業永續經營，同時對供應商進行多元輔導，有效解決或降低環境變動、氣候變遷、資源耗竭所造成的問題，並要求供應商共同推動供應鏈節能減廢 / 碳的環保行動，強化供應商應變韌性。

為此，集團參考政府的減碳政策，結合同業的經驗及客戶要求，並評估自身供應鏈狀況，為供應商制定減碳短、中、長期的目標，以落實減碳計畫。集團對溫室氣體 (GHG) 盤查與減碳實施量化目標管理，供應商需按照 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體內部盤查，同時每年第一季度前，進行減碳目標達成狀況檢討。

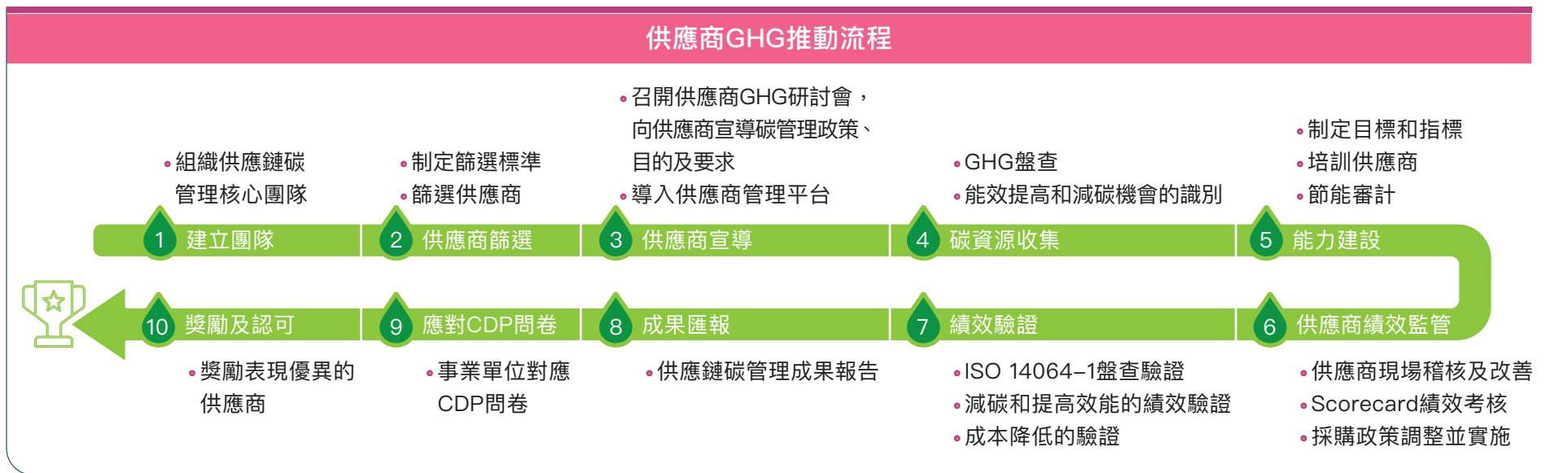
供應商節能減碳短中長期目標



集團GHG盤查與減碳管理策略

供應商導入	碳資訊蒐集	評估與查證	碳揭露
按Commodity劃分，選擇年度交易金額較大且高碳排放的供應商，制訂推動計劃。	集團進行供應商溫室氣體e化管理，通過平台可以進行對供應商碳資訊蒐集、計算、管理、資訊共享等功能。	為確保碳盤查數據的準確性，集團建立了碳資訊評估與查證機制： a. 推動供應商進行第三方查證 b. 以現場稽核方式評估與查證供應商碳資訊	集團通過CDP調查問卷、年報等向客戶及利害關係人進行供應鏈碳揭露。

集團現已初步推動165家供應商進行節能減碳工作，滿足政府節能減碳目標管理要求，也為企業帶來直接經濟效益，提升企業綠色形象。2019年6月份，集團供應商管理單位啟動「供應鏈節能減碳專案」，將集團中部分事業單位的77家供應商納入推動計劃，攜手這些供應商進行ISO 14064-1碳盤查。



2019年底，由集團重點推動的供應商90%以上完成ISO 14064-1碳盤查任務，未來，集團不斷優化和完善綠色採購標準和管理制度，持續進行綠色採購管理，將會與更多客戶合作共同實踐環境保護、節能減碳等社會責任，打造電子產業綠色供應鏈。

2019年9月20日集團舉辦「綠色製造暨提質增效供應商大會」，此次大會邀請中國大陸綠色製造專業委員會黃建忠會長等外部專家蒞臨現場指導，並召集集團25個廠區，共2,148人參與，宣導RoHS 2.0要求與傳達當地政府的綠色發展要求，確保供應商和集團各事業單位充分理解。



黃建忠會長解讀中國大陸政策

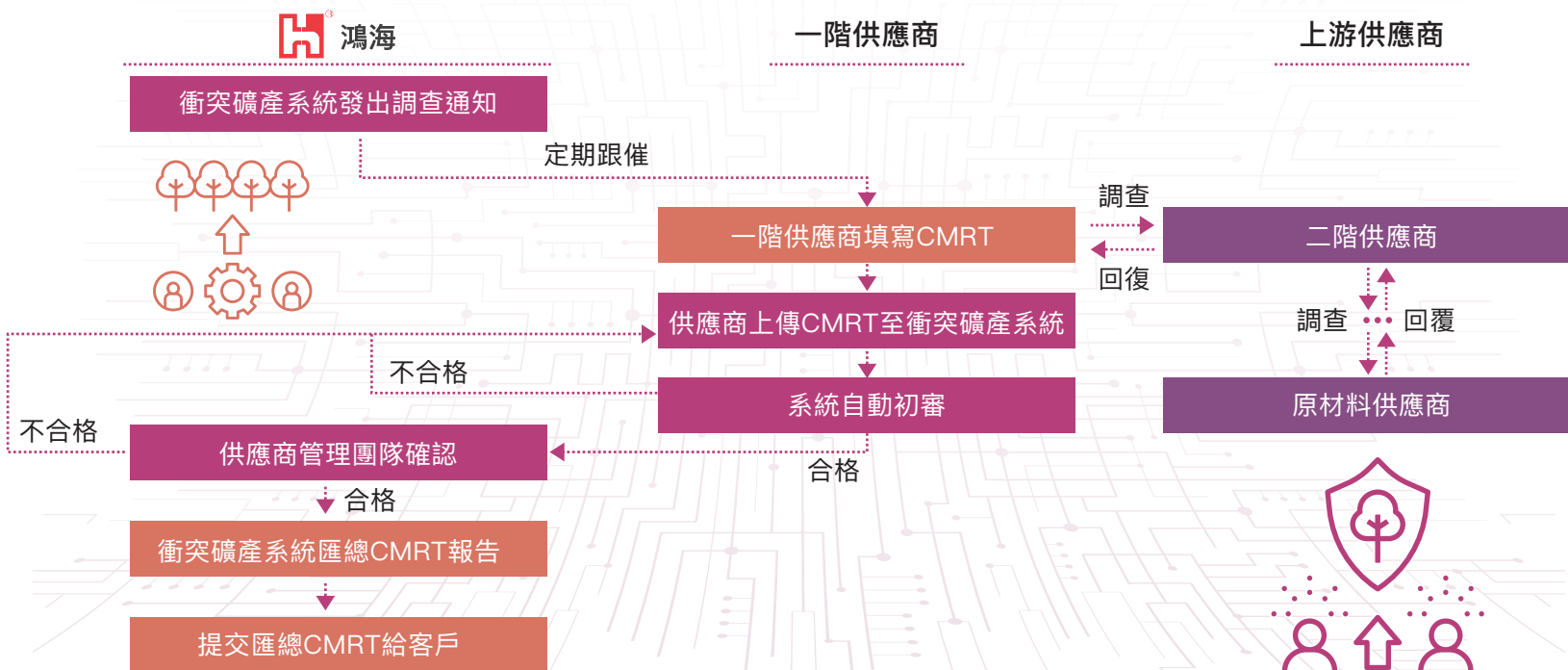
4.3.2 永續管理

集團期待與供應商共同成長，共同建構具有尊嚴的職場環境，對員工工時環境、安全、衛生進行管理，持續專注勞工人權。同時對於衝突礦產積極盡責管理，攜手供應商一起追求企業的永續發展

4.3.2.1 衝突礦產管理

集團持續通過衝突礦產管理系統平台，向供應商蒐集衝突礦產盡責報告，統一採用 RMI (Responsible Mineral Initiative) 開發的衝突礦產調查模板 (CMRT)，近兩年來共完成了4,836 家供應商的衝突礦產的調查，供應商回覆率達98%以上。為配合客戶實現產品「無衝突」的要求，集團積極推動上游供應商使用無衝突礦產冶煉廠 (Conflict-Free Smelter, 簡稱 CFS) 之冶煉商，如供應商使用到非 CFS 冶煉商，集團將要求供應商推動非 CFS 冶煉商通過認證，或將其從供應鏈移除。

衝突礦產作業流程圖



4.3.2.2 環境管理

為了履行社會環境責任管控供應鏈風險，集團建立了供應商 CSR 異常事件處理流程，及時鑑別和處理供應鏈中發生的環境違規、工安事故、勞動糾紛等 CSR 異常事件。2019 年，我們共鑑別和處理了 66 家供應商 CSR 異常事件，其中環境違規 62 件。

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，要求廠商保證環境合規，若供應商被發現存在零容忍行為或環境違

規未改善，將失去合格供應商的資格。

對於現有供應商，集團通過分析供應商製造工廠生產製程是否含有電鍍、蝕刻、印刷、噴塗等會造成環境污染疑慮的製程，以及過去是否發生過環境違規事件，識別出供應鏈中 113 個高環境風險供應商製造工廠，特別加強監管，包括如下：

發函傳達「鴻海集團供應商環境管理要求」

推動建立有效的環境管理體系並通過 ISO

14001 認證，通過率 **95%** 以上

推動其通過第三方或集團環境審核並輔導

改善，2019 年度完成 **19** 家廠商審核

集團積極與外部單位中國大陸公眾環境研究中心 (Institute of Public and Environmental Affairs, 簡稱 IPE) 合作，推動高環境風險供應商通過 IPE 的平台填報，和公開年度污染物排放轉移數據，2019 年已成功推動 91 家供應商完成填報。

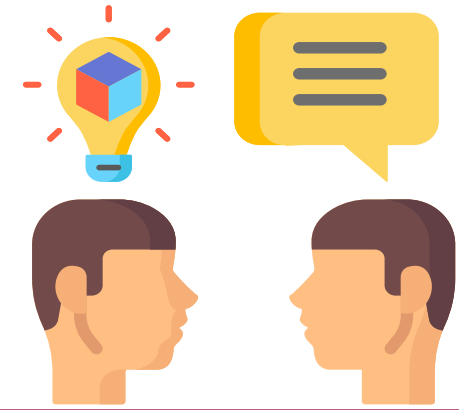
於 IT 行業中排名第 **4** 名

2019 年 10 月 IPE 《綠色供應鏈 CITI 指數 2019 年度評價報告》公佈 CITI 指數評分及排名，在 382 個品牌中集團排名第 14。



4.3.2.3 RBA 培訓

為幫助供應商提升 CSR 管理能力，集團於 2019 年 8 月 7 - 9 日結合客戶共同邀請 RBA 為供應商開設培訓，培訓內容涵蓋了稽核驗證程序 (VAP Preparation Workshop) 及 RBA 行為準則訓練 (Code Training)，提升供應商 CSR 負責人的能力。



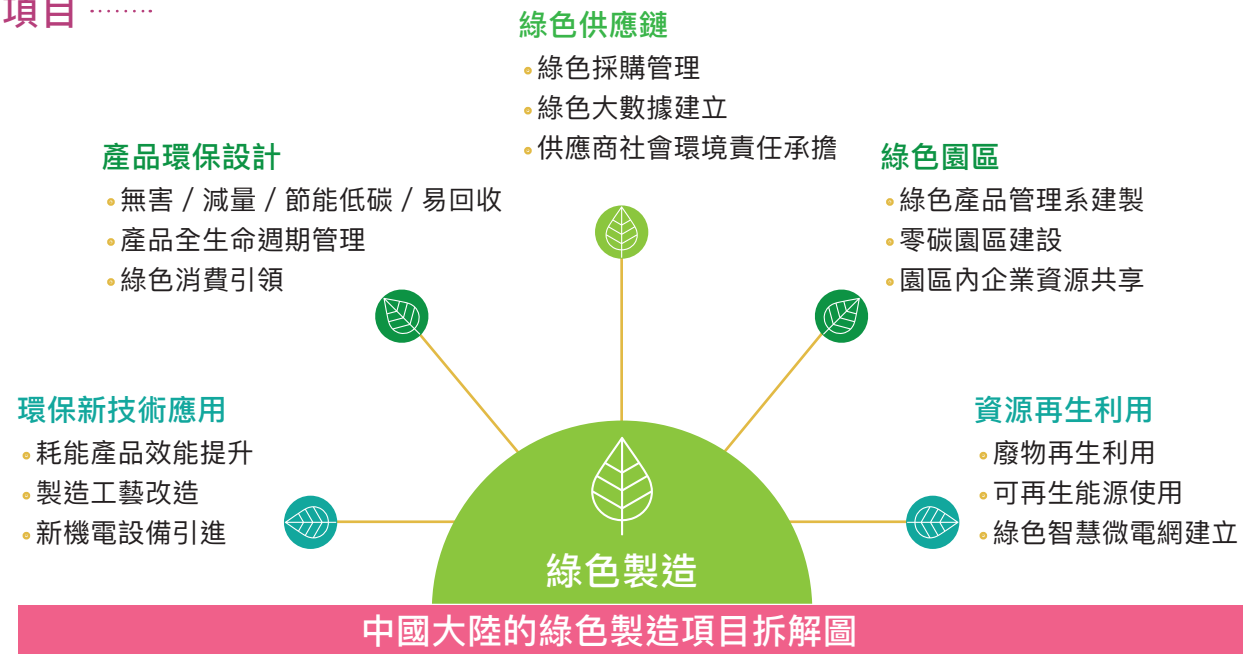
4.4 推動共同成長

集團舉辦各項供應商永續研討會議，並於供應商年度 CSR 溝通會議中，提供最新的企業社會責任發展趨勢，持續與供應商共同實踐，環境、社會與經濟三大面向的永續經營，發揮責任供應鏈的永續影響力。

4.4.1 參加綠色供應鏈管理中國大陸示範項目

集團一直密切關注中國大陸綠色製造政策，及時研究法規內容，並制定出企業實施方案，爭取在電子行業引領產業發展方向，聚焦中國大陸政策核心項目，並落實與實施。

自 2016 年 12 月起，集團持續參與中國大陸的綠色製造項目，全力推進《手機、路由器的綠色供應鏈管理及實施》系統集成項目，從產品的原物料採購、組裝加工、物流配送、回收利用及互聯網銷售五個環節展開試點工作。集團作為深圳首家試點企業，匯聚各單位的智慧與創新，承接綠色製造試點先鋒的神聖使命。



4.4.2 舉辦供應商培訓及環境管理研討會

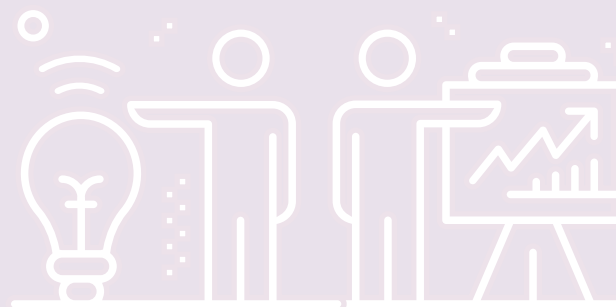
集團於2019年3月28日攜手思科和戴爾一起籌辦了《供應商環境管理研討會》，通過各方利害關係人的交流和對話，加深對當前環境熱點議題的瞭解，提升各方利害關係人在環境管理和污染防治方面的認識，分享優秀企業的卓越案例，共同探討環境風險控制和環境管理方面的發展方向，此次研討會共計178家、223人員參與，包括供應商高階主管和CSR負責人參與。

4.4.3 舉辦供應商土壤環境防治專題研討會

2019年1月1日中國大陸正式實施「土壤污染防治法」，並對土壤環境高風險企業進行重點監管，以善盡企業社會責任、打造綠色供應鏈，集團於2019年3月29日特舉辦了《供應商土壤污染專題研討會》，共邀請廣東省15家土壤污染重點供應商參與。



供應商環境管理研討會（深圳，2019年3月28日）



5

環境

富士康光电建筑应用一体化示范项目
FOXCONN BUILDING ATTACHED PHOTOVOLTAIC DEMONSTRATION PROJECT

6 CLEAN WATER AND SANITATION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



環保管理



能源管理



氣候變遷

重大性議題管理方針：能源與溫室氣體管理



意義：

- 隨著聯合國通過巴黎協定，以及各國政府與企業越來越重視環境永續的議題，集團身為世界級標竿企業，對此議題亦非常重視，因此集團提出各項專案，以最大化降低集團營運過程中對地球與環境的衝擊。



政策與承諾：

- 集團在建立之初，就設立了環保優先之原則，除了力求符合國際以及當地環保法規，集團亦將環境永續視為長期努力目標，以善盡集團對保護環境、愛護地球的責任。

目標與標的

短期目標

- 符合國際以及當地環保法規，達成零違規。
- 持續符合廢物轉換率 100%、焚燒率 10% 的上限標準。
- 在 2015 年的基礎上，到 2020 年集團能源節約率為 22%，即節約電力消耗 1,723 百萬 kWh。
- 2020 年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年 2015 年必須下降 24.0%。

中長期目標

- 持續推動與支援節能減碳措施，永續經營，善盡企業責任。

申訴機制

- [詳見章節 1.5 利害關係人鑑別溝通與責任。](#)

特定的行動

- 2019 年擴大污水回收投入，回收水量達 4,470 千噸，占總用水量的 4.58%。
- 2019 年投入達近 9 億元新台幣，展開 2,014 項節能改造計畫（計完成 90%），總計節能量 514.7 百萬 kWh，節能效益高達近 14 億元新台幣。
- 2019 年，集團通過設置清潔能源發電總裝機容量，以及購買其它清潔能源，其清潔能源使用量達 95,202 萬 kWh，清潔能源的佔比為 9.93%。

評量機制

- 節能技術委員會將每年定期稽核與審查各項專案是否達成節能減碳的目標。
- 外部稽核，如 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 等。
- 每年辦理管理審查會議，討論與檢討節能減碳目標達成情形。

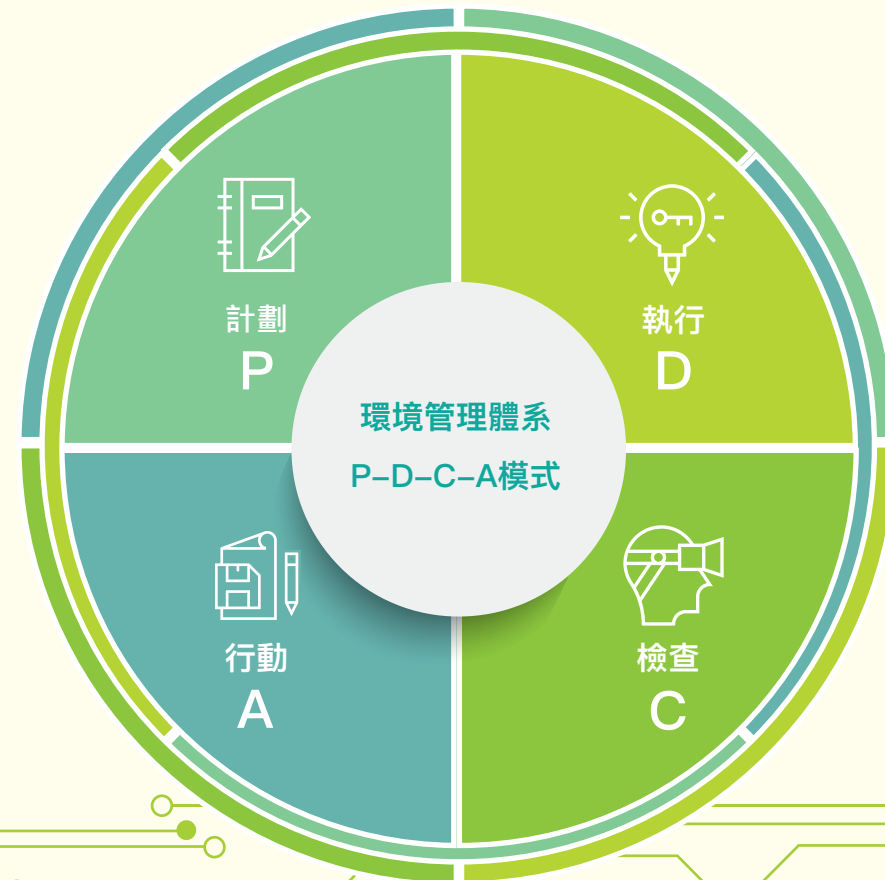
環境永續是鴻海的長期努力目標，在產品設計方面，我們加入綠色與環境友善概念，管制有害物質使用，在日常營運方面，亦力求符合國際以及當地環保法規，以及制定了節能減碳目標，期能將對環境的衝擊降至最低程度。這樣的理念不僅揭示在公司經營管理的策略之上，也落實在日常環境管理中。

5.1 環保管理

集團在建立之初，就設立了環保優先之原則，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，2019年，廊坊廠區進出廠物料運輸車輛，不符合重污染天氣應急響應方案管控要求，集團已將本事件做檢討，並避免再度發生；除上述事件外，集團未違反環保法規事件。

5.1.1 環境管理體系

集團各廠區從建廠之初就陸續於導入 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。透過確認因組織生產、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。

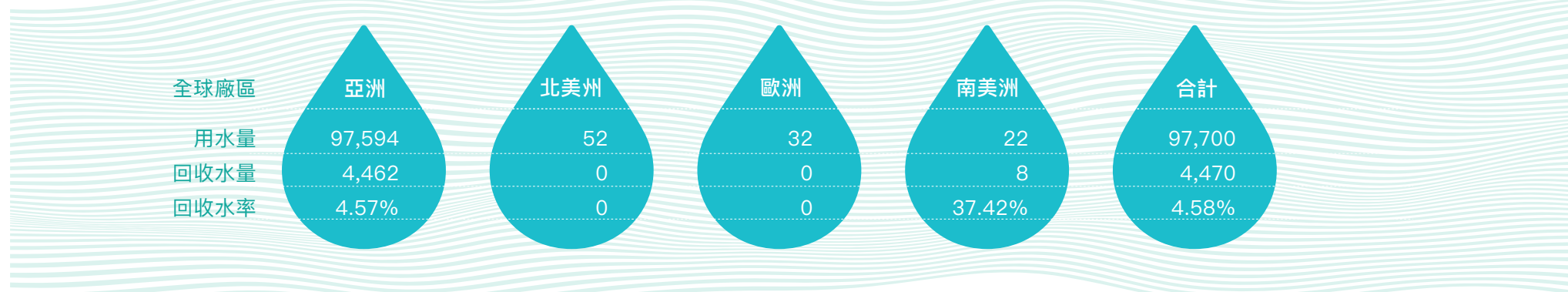


5.1.2 水資源管理

總用水量

集團各廠區主要供水來源為市政用水，並無使用地下水、儲存雨水及地表水，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，2019年，全球各廠區總用水量 97,700 千噸，同時集團於各廠區擴大污水回收的投入，總計回收水量達 4,470 千噸，占總用水量的 4.58%。

2019 年全球各廠區用水量 (單位：千噸)



註：1. 上述廠區定義是以省或州一級為統計單元，如公司在廣東省深圳市、中山市、惠州市等廠區，便視為一個廠區（廣東廠區）。

2. 全球廠區是指涵蓋了公司在亞洲 30 個廠區（含越南 6 個、台灣 6 個）、北美洲 9 個、南美洲 4 個、歐洲 4 個廠區。

天津廠區污水回收案例：

為減少廢水排放，提高污水回收率，以達到節水之目的。天津廠區製程清洗廢水、循環冷卻系統污水經廠區污水管線排入生產廢水調節池調整 pH 值，然後與生活污水一起排入污水處理系統，經處理與滿足排放標準後，進入中水處理系統，經深度處理消毒後回收，用於綠化、循環水系統與沖廁。

2019 年，天津廠區中水回收量 192,915 噸，廢水減排率為 71.39%，經濟收益 656 萬元新台幣，同時減少化學需氧量 (COD) 排放 4.62 噸，氨氮 0.21 噸，總磷 1.32 噸。



▲ 污水管理

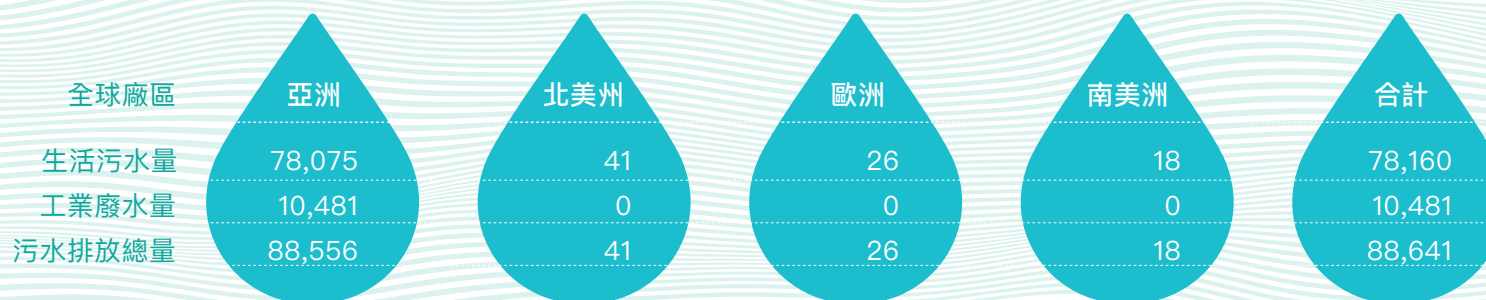
集團從源頭著手，優化生產製程，減少水資源的使用，同時積極推行污水回收工程，將處理後的生活污水再利用於生產製程與環境綠化，大幅減少對外部環境的衝擊。同時，為確保所產生的廢水不會污染環境，各廠區均設有污水處理設備，由專人定期點檢保養，使處理設備保持正常運作，符合污水排放標準，並定期委外交由合格檢測公司進行檢測，2019年，全球各廠區污水排放總量（含生活污水及工業廢水）達 88,641 千噸，且未發生洩漏事件。

土城廠區污水處理案例：

土城廠區設置污水處理廠及水質分析實驗室，其中污水處理採用化學方式處理，將污水中之污染物去除，經放流口排放。而水質分析實驗室中有溫度、酸鹼度、化學需氧量、懸浮固體、重金屬分析等各項儀器，每日檢測放流水，即時做好放流水管控。



2019年全球廠區污水排放量（單位：千噸）



註：生活污水量計算方式為生活污水量 = 用水量 * 0.8（自行推估生活污水係數）

5.1.3 廢棄物管理

隨著工業化的快速推進，大量的固體廢棄物被產生後丟棄。廢棄物入侵土壤、水源與空氣，這不但對環境造成污染，也產生了大量無法快速分解的廢棄物。廢棄物已成為日益重大的環境議題。為此，推動廢棄物「零填埋」專案，逐步減少廢棄物的焚燒與填埋，則成為集團重要策略之一。

集團在中國大陸重要廠區推行廢棄物「零填埋」，以確保符合廢物轉換率 100%、焚燒率 10% 的上限標準。該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，此外集團亦致力於內外部包材之回收再利用，以持續提升廢棄物的再利用率。同時，在各廠區皆有設置廢棄物管理單位，

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。

廢棄物「零填埋」計劃

廢物轉換率 **100%** 焚燒率 **10%**

觀瀾廠區零填埋案例：

為減少廢棄物的排放，觀瀾廠區從 2014 年就開始對固體廢棄物及有害廢棄物處理進行系統的回收處理，以達到零廢棄物填埋要求。

觀瀾廠區每年均通過第三方查驗機構（UL）認證，並獲得「零填埋 - 白金」級證書。2019 年觀瀾廠區通過內部回用 / 回收廢棄物 18,988 噸，外部回收廢棄物 9,063 噸，生物質化廢棄物 32 噸，廢棄物焚燒發電處理 279 噸，轉化率高達 99.02%。



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，審核廠商之合法資格。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

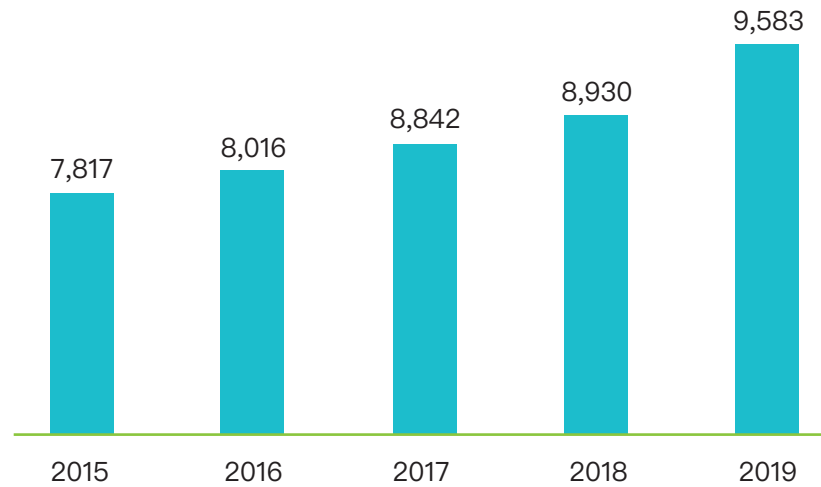
所委外處理廠商合法處理。2019 年，中國大陸各廠區共處理生產性一般廢棄物 4,248.99 千噸，生活性一般廢棄物 709.40 千噸，有害廢棄物 81.77 千噸，總計 5,040.16 千噸。

5.2 能源管理

集團充分發揮現有資訊化綜合優勢，大力拓展互聯網與能源使用、節能管理的融合深度，如集團設有能管中心，將能源在線監測與數據分析，以有效管理集團的能源使用情形，此外集團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。

集團 2019 年用電量約為 9,583 百萬 kWh，較 2018 年增長 7.31%，主要原因是集團的營運增長及部分新建廠區納入統計而致，但集團仍積極提出節能措施，分別為：設定節能目標、建立能源管理體系、節能技術改造、節能稽查、清潔能源的開發使用等。

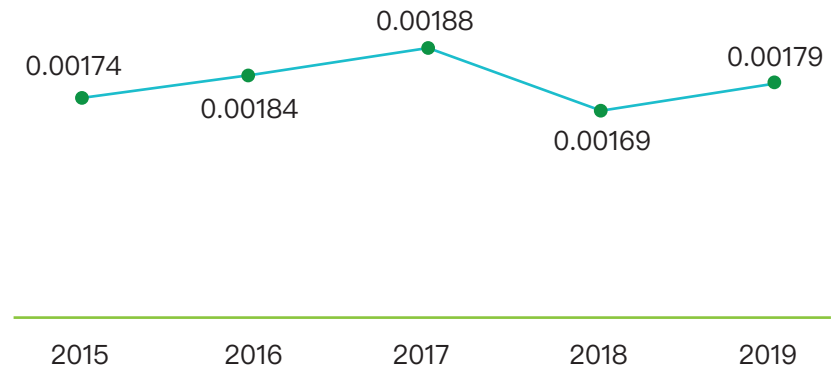
用電量



單位：百萬 kWh



能源密集度 (用電量 / 營業收入)



單位：百萬 kWh / 百萬元新台幣

集團內所使用的燃料均為不可再生能源，包含公務車使用的汽油、柴油、鍋爐使用的燃料油、天然氣、員工餐廳使用的液化石油氣、緊急發電機使用的柴油、以及外購電力。



2019年全球廠區能源消耗量

能源 類型	外購電力		燃料										能源消耗量
	用電量		天然氣		汽油		柴油		液化石油氣		燃料油		
	百萬kWh	吉焦(GJ)	千m ³	吉焦(GJ)	公噸	吉焦(GJ)	公噸	吉焦(GJ)	公噸	吉焦(GJ)	公噸	吉焦(GJ)	吉焦(GJ)
亞洲	9,475	34,115,227	44,669	1,741,150	3,257	140,459	1,535	65,532	5	237	17	696	36,063,302
南美洲	53	189,700	535	20,837	28	1,217	429	18,331	4	213	0	0	230,299
北美洲	37	133,255	619	24,109	9	372	10	447	0	0	0	0	158,183
歐洲	19	68,479	635	24,764	22	966	56	2,403	0	0	0	0	96,612
合計	9,583	34,506,661	46,457	1,810,860	3,316	143,014	2,031	86,714	9	451	17	696	36,548,395

註：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. 燃料油熱值以 10,000 千卡 / 千克計算

7. 上述熱值數據來源於中國國家標準《綜合能效計算通則》

節能目標達成情況

由於集團廠區大多集中於中國大陸，為符合中國大陸「十三五」計劃之節能目標，集團制定了中長期節能目標，在 2015 年的基礎上，到 2020 年集團能源節約率為 22%，即節約電力消耗 1,723 百萬 kWh。每年年初，集團均擬定該年度的節能目標，並傳達至各次集團，實行獎勵的措施，促進各次集團進行節能技術提升。

2020 年能源目標節約率

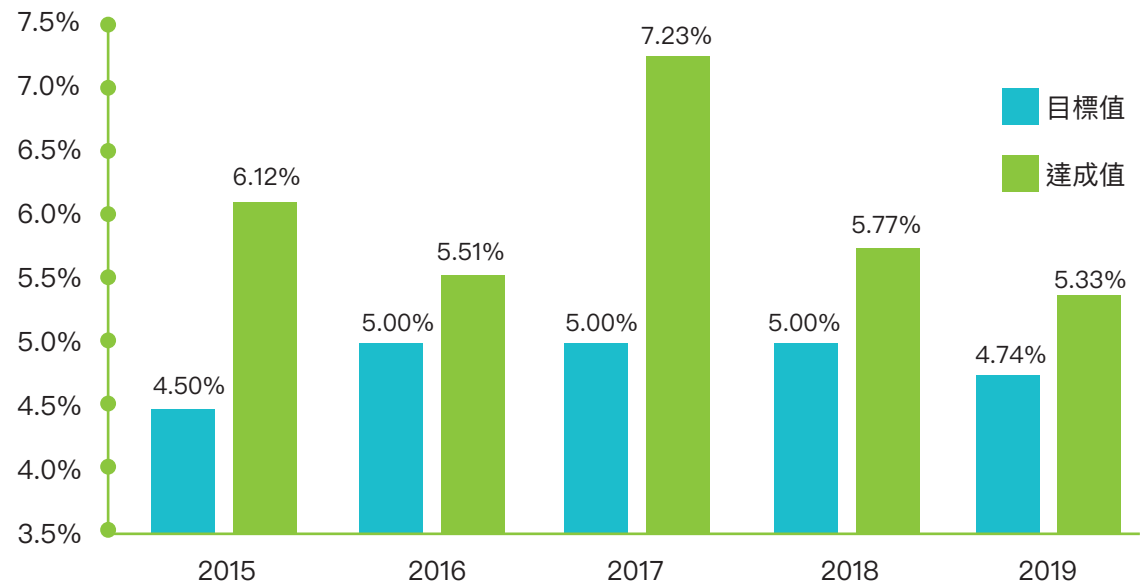
22%

節能獎勵機制：

集團每年均會制定《節能管理考核項目及評分規則》，項目包括節能管理、節能體系、節能實施、節能督導、節能 KPI 等，每個項目均會呈現詳細的量化分數，對於年終得分排名前 7 名單位給與獎金與獎勵，以及在能源效率優秀案例評選優秀的節能技術改造項目，給予團隊或個人現金獎勵。



近 5 年節能目標完成情況



建立能源管理體系

確保能源管理的有效施行，並落實能源節約政策。截止 2019 年底，集團已有 43 家法人通過 ISO 50001 認證獲得證書，其中 22 家法人完成體系換證審核，確保體系持續有效運行。

節能技術改造

2019 年，計劃展開節能改造項目 2,014 項，共計投入達近 9 億元新台幣，已完成驗收率為 90%，項目涵蓋製程節能改造、檢測系統及設備優化、照明設備升級換代、空調系統優化、空壓供給系統技術改造等改造項目，總計節能量 514.7 百萬 kWh，節能效益高達近 14 億元新台幣。

具體節能改造項目			
項目	已完成節能項目數量	投入金額 (新台幣)	節能量 (kWh)
製程節能改造	862	367,216,042	267,107,927
檢測系統及設備優化	268	144,823,357	40,107,595
照明設備升級換代	153	80,154,118	25,866,346
空調系統優化	133	94,491,091	49,843,430
空壓供給系統技術改造	129	40,486,886	56,798,327
其它	263	155,287,184	74,945,027
總計	1,808	882,458,679	514,668,652

註：節能量計算方式係採預估值計算。



節能稽查

集團為有效的實施各項節能減碳專案，並檢視其實際成果與效益，節能技術委員會每年定期稽核與審查各項專案的能源使用情形是否達成節能減碳的目標。於 2019 年度，集團共審查出 2,115 項違規專案，主要存在於以下三種設備：空氣壓縮機、空調、照明系統，已 100% 完成改善措施，我們共減少用電浪費約 1.27 百萬 kWh，節約成本 388 萬元新台幣。

清潔能源的開發使用

2019 年，集團已在中國大陸各地建成屋頂式或地面式太陽能站，總裝置容量已達 224MW，年度發電量達 25,202 萬 kWh。此外，集團購買其它風電及生物質能等清潔能源 70,000 萬 kWh，清潔能源使用量達 95,202 萬 kWh、佔比為 9.93%。

	2017年	2018年	2019年
清潔能源發電總裝置容量	33MW	215 MW	224MW
發電量	1,334萬kWh	11,029萬kWh	25,202萬kWh
購買其它清潔能源 (風電及生物質能)	-	40,000萬kWh	70,000萬kWh
清潔能源使用量	-	51,029萬kWh	95,202萬kWh
清潔能源使用佔比	-	5.71%	9.93%

5.3 氣候變遷

集團密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納為企業重大風險之一，持續進行分析與管控，採用國際共同認可之準則，作為在碳資產管理之基礎，擬定氣候變遷調適與減緩策略。於氣候變遷議題由節能技術發展委員會部門負責統籌，並定期向財會總處報告年度執行成果，以利集團高階管理階層能掌握氣候變遷對公司的影響，並作出最佳決策，不僅能減少氣候變遷對我們的影響，亦發揮集團在全球產業鏈的影響力。

集團制訂節能減碳計畫與方針，由各廠區節能技術委員會推動減少碳排放與能資源使用，透過參與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Plan，簡稱 CDP)，精進節能減碳的持續發展目標，以實現對保護環境、愛護地球的責任，其目標包含：



遵守政府環保法規、客戶要求及其它相關規定



致力溫室氣體盤查，以掌握溫室氣體排放狀況



依據溫室氣體盤查結果進行自願減量相關計畫與持續推動節能減碳措施

5.3.1 風險與機會

為因應氣候變遷對集團的影響，集團盤點內部營運現況、法規與客戶要求與期待、以及國際趨勢發展與研究報告，鑑別與評估氣候變遷的風險與機會，並提出相關因應措施進行管理，同時集團預計於 2020 年下半年導

入氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosure，簡稱 TCFD)，以完善鑑別與評估氣候變遷的風險與機會的機制，建立集團環境永續的良好文化。



氣候風險



財務影響



氣候機會



財務影響



說明



集團的因應作為

溫室氣體排放
定價上升

增加營運成本

提升能源使用
效率

降低營運成本

集團營運據點遍布全球，其中部分
國家與地區已啟動碳交易市場機制
(例如中國大陸)。若集團提升能源
使用效率與使用清潔能源將能降低
這部分的營運成本。

集團除制定減碳目標外，亦建立能源
管理中心與推動互聯網智慧能源重點
工程及綠色工廠建設評定工作，以及
實施減碳專案、節能技術改造與稽
查。

集團已在中國大陸各地設置清潔能源
發電裝置以及購買清潔能源，2019年
清潔能源總使用量達95,202萬kWh，
使用佔比9.93%。

低碳節能產品
開發成本

技術開發的資
本投資

使用低碳能源

降低溫室氣體
排放量，因此
降低對碳交易
價格變化的敏
感度

隨著客戶與社會大眾越來越重視低
碳節能，集團的產品將需要朝低碳
化前進，以滿足市場需求，但集團
認為這是擴大產業影響與積極節能
減碳的機會。而這樣的正面形象有
助於吸引現有和潛在客戶，並增加
訂單和收入。

集團將運用自身科技研發能力與現有
技術，以及投資於新技術，創新和商
業模式，以提高產品能源效率，同時
亦能強化集團的能源管理與策略。

颱風、水災、
旱災等極端天
氣事件

產能下降或中
斷、資產報銷和
汰換

消費者偏好轉
變

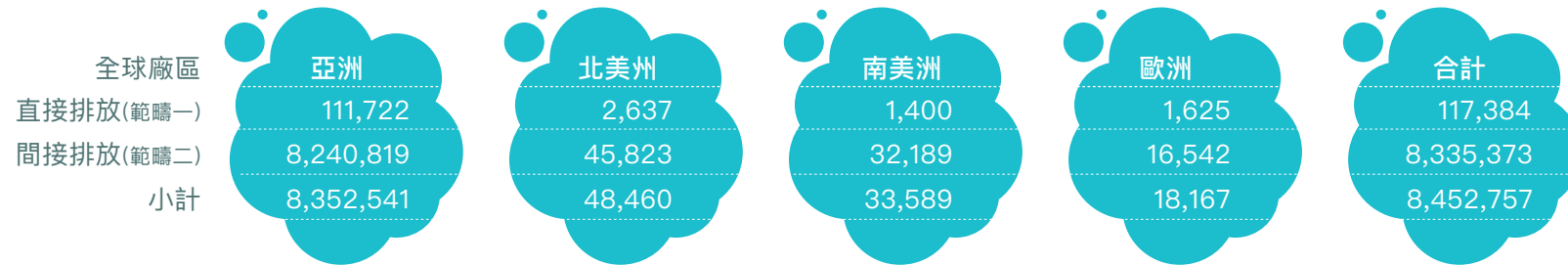
改善競爭地位
以反映消費者
偏好的轉變，
提高收入

集團的部分廠區位於極端天氣事件
風險地區，如沿海地區等，這將可
能導致產能下降或中斷、產品運輸
中斷等，但通過強化集團對極端天
氣事件的氣候韌性，將能降低風
險，而持續營運。

集團已制定緊急應變計劃和相關準
備，同時集團亦推動綠色工廠建設評
定工作，如綠建築等，以減少極端天
氣事件對集團的風險。

5.3.2 溫室氣體排放

依據中國大陸「十三五」計劃，二氧化碳減量目標為 18% 之要求，集團擬定的二氧化碳減量目標為 24.0%，即中國大陸廠區的 2020 年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年 2015 年必須下降 24.0%。2019 年，直接溫室氣體（範疇一）排放量為 117,384 公噸二氧化碳當量，間接溫室氣體（範疇二）排放量為 8,335,373 公噸二氧化碳當量。



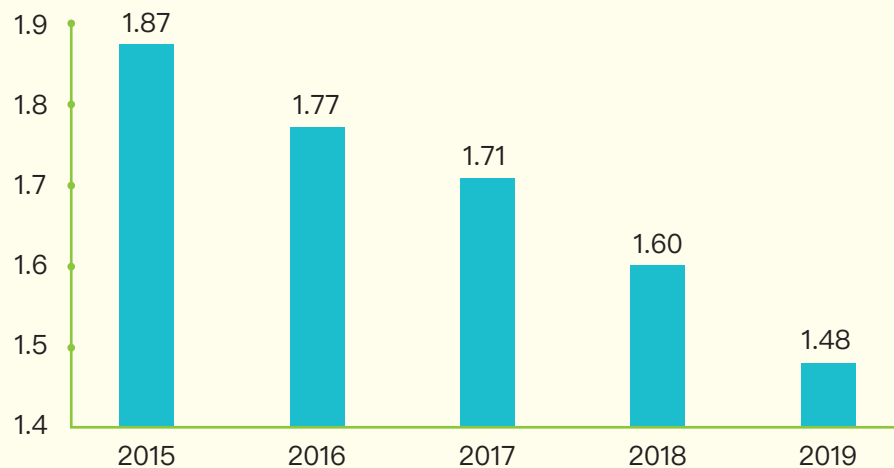
註：1. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 來源為「IPCC 第四次評估報告 (2007)」。

2. 溫室氣體種類包含一氧化二氮 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂ 等。

3. 彙整溫室氣體量的方法為營運控制。

4. 集團部分廠區的溫室氣體盤查有通過第三方查驗，如晉城廠區等等。

2015-2019 年單位產值碳排放



單位：公噸 CO₂e / 百萬元新台幣

6

社會參與

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



健康促進



在地關懷



文化育成



議題管理方針：社區投資與參與



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，讓人人可以安身立命，創造永續未來。



政策與承諾：

- 「認真並規模化投身於驅動社會向前的志業，希望不可能成為可能」是鴻海落實企業社會責任的核心願景與目標，我們整合集團資源以「永齡基金會」為主體實踐社會參與，發揮創新科技製造產業的核心職能，以「健康促進」、「在地關懷」、「文化育成」為三大主軸落實社會責任。

目標與標的

短期目標

- 每年持續支持經政府立案之社會福利機構與團體。
- 每年持續為體育活動推手，培養在地運動選手。

中長期目標

- 融合科學實證研究及先進智慧化系統，打造出 S.M.A.R.T. 智慧醫院。
- 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。
- 推動在地的體育生態系更加健全及蓬勃發展。

申訴機制

- [詳見章節 1.5 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

- 打造台大癌醫中心醫院，充實台大醫院的骨髓移植能量，截止 2019 年，台成移植中心已累積完成 465 個骨髓移植案例。
- 2019 年永齡健康基金會結合全台灣重要的醫療單位，發起永齡華人抗癌聯合行動，致力於分析華人基因，找出癌症基因的致病機轉。
- 持續推動多項健康促進的相關專案，如永齡 X lab 臨床創新中心、H.Spectrum 生醫新創孵化計畫、「永齡講座」及「永齡學者」等等。
- 以永齡農場、推動社會創新、撫慰災民與救難英雄、扶持弱勢等等，實現在地關懷。
- 支持偏鄉教育、注入資源予體育、提供鴻海獎學鯨，以及辦理永齡鴻海台灣希望小學等等，促成教育平等與體育文化，創造未來世代的無限可能。

「認真並規模化投身於驅動社會向前的志業，希望不可能成為可能」是集團落實企業社會責任的核心願景與目標，我們整合集團資源以「永齡基金會」為主體實踐社會參與，發揮創新科技製造產業的核心職能，以「健康促進」、「在地關懷」、「文化育成」為三大主軸落實社會責任。集團致力於預防與治療癌症，支持研發並培育人才，在公共利益下積極投入急難

者的救護與協助。保障更多兒童及青少年平等受教權，尤其是弱勢及貧窮的家庭，激勵兒童與青少年的學習動機，提倡多元學習、多元成就，激勵人們勇於夢想並採取行動。集團相信本著取之於社會，用之於社會的初心，就能夠透過社會影響力幫助人人活出價值、前進希望未來。

6.1 健康促進

「許諾一個沒有疾病的新世界」，我們描繪的不只是一個沒有病痛、沒有害怕的未來，而是健康的人以樂活養生的態度過每一美好時光。「永齡基金會」匯聚全球跨領域菁英，以及產學研人才與創新力量積極推動台灣「新醫療百年工程」，聚焦數據醫學、液態檢體、基因科技以及各種先進檢測醫學，希望挑戰未來百年內，解決人類於癌症、傳染病、慢性病及老化的威脅，達到早期診斷與疾病預防。

6.1.1 台大癌醫中心醫院 – 以病人為中心的醫院 …

2008年12月與台灣大學簽訂捐贈合作備忘錄，攜手打造世界一流的癌症中心，發展精準醫學和個人化治療，全力守護民眾的健康。經過10年淬鍊，台大癌醫中心醫院於2019年7月開幕，這是台灣第一家由私人捐款所興建的公立醫院，劃設有500張癌症照護病床，擁有健全的醫療研究與照顧功能。

台大癌醫中心醫院完善的醫療研究與照顧功能



台大癌醫中心醫院打造 S.M.A.R.T. 新時代智慧醫院

隨著台成細胞治療中心正式運作，使得台大醫院的骨髓移植能量從原本的6床增加為14床，而且一年的移植量從70-80例增加為210-220個，截止2019年12月，台成細胞治療中心已累積完成465個案例，未來醫院將融合科學實證研究及先進智慧化系統，打造出 S.M.A.R.T. 智慧醫院。



6.1.2 華人基因檢測臨床研究

2017年9月成立的「永齡健康研究院」，是永齡健康基金會創辦人郭台銘先生推動醫療百年工程中重要的一步。研究院旗下設了11個研究中心，持續引進全世界尖端的醫療技術，並邀請前台灣大學楊泮池校長擔任研究院的院長。永齡健康基金會在創辦人郭台銘先生的指示下啟動新醫療百年工程，十年磨一劍的台大癌症醫院只是「新醫療百年工程」計畫的第一步，台大癌症醫院未來將成為醫學發展的重要平台，持續從「預防醫學的角度」努力，加強相關研究，做為未來產業化的基礎。

隨著醫療科技的進步，有愈來愈多研究發現，亞洲人的基因跟歐美人的基因有很大的不同，同樣是癌症，若用歐美研究結果來治療，療效上會有很大的誤差。2019年，基金會結合全台灣重要的醫療單位發起永齡華人抗癌聯合行動，致力於分析華人基因，找出癌症基因的致病機轉，透過創新臨床研究、新藥開發、細胞治療、免疫治療以擬訂預防及治療計畫，致力發展精準醫學。



6.1.3 育成平台

▲ 永齡 X lab 臨床创新中心 (Clinical Innovation Center, 簡稱 CiC)

2007 年，永齡健康基金會創辦人捐贈台大癌醫中心醫院，從「蓋」醫院的經驗中，梳理明日醫院的「概」念，打造 S.M.A.R.T. 設計模組。面對醫療變革的歷史轉折點，CiC 醫療创新中心提供替你做、伴你做、培育你做三種服務，秉持連結、共創、培育的精神，透過多領域的創新課程、工作坊、以及創新專案實作，邀請不同背景的專家，以多元的思考為度，探究問題的本質，一起解決臨床上碰到的問題，改造未來醫療生態 DNA，永續灌「溉」明日 AIR (AI + Robotics) 醫院。



▲ H.Spectrum 生醫新創孵化計畫

培育人才上，基金會與台灣大學在 2014 年向世界頂尖人才廣發徵才帖，希望透過永齡講座與永齡學者方案，來台與台灣的生醫領域人才進行交流與精進。這幾年基金會培養了許多創新創業的團隊，已成為亞洲最大且唯一專注在生醫領域的新創加速器，更是歐美生醫產業到訪亞洲的重要敲門磚。

▲ 永齡講座及永齡學者

為延攬全球醫學界的菁英，將透過「永齡講座」及「永齡學者」的專案模式，企圖爭取至少五名等同諾貝爾級的研發學者與數百名專精優秀人才來台加入研發，讓台大癌醫中心成為引領全球癌醫研究和預防治療的醫學重鎮。



人才一直是最重要的，具有跨領域能力及創新思惟的人是「新醫療百年工程」的核心。台灣大學本身就是一個具有強大研發能量和人才的搖籃，而基金會在做很多計畫時也不斷和其他生技、醫療單位合作，也有許多國際頂尖的夥伴，想要克服癌症，人才培育是全世界都需要共同努力的方向。

6.2 在地關懷

「在地關懷，希望未來」，我們相信生命充滿希望、人人活出價值，永齡長期關懷並支持經政府立案之社會福利機構與團體，並期許創造一個更好的社會，讓人人可以安身立命、前進未來。

6.2.1 永齡農場

2009 年八八風災，南台灣遭洪水肆虐，高雄市小林村慘遭滅村，數百人同時失去家人與家園。百廢待舉的狀況下，災民如何重新安身立命、步上生活正軌，是當時急需思考的難題。「永齡慈善基金會」為了提供災民工作機會，幫助他們自給自足，開創人生新局，捐助近 8 億元新台幣打造「永齡農場」。如今，「永齡農場」已經是全台最大的有機農場，佔地 58 公頃，將近兩個半大安森林公園，栽種 300 多種有機蔬果。

「永齡農場」從人、產、地等在地資源著手，勾勒「生產、生活、生態」等「三生一體」的藍圖，發展可永續經營的有機農業，不但成為讓災民安身立命的樂土、台灣有機農業的環境友善典範，成為地方創生的領頭羊，讓台灣的地方產業與經濟再次活絡，創造地方的生生不息。





三生一體

青農人才搖籃

多年土地改良，栽培出無農藥、無化肥、有機高品質且多樣化的作物。災民學習新農業科技與技術，生活有了重心，收入有了保障，實現生產、生活、生態，三生一體的產城融合示範區。

2015年至今，永齡農場的員工從107人增為147人，增加的員工多為25至30歲之間、農業科系出身的年輕人。



簡單農

大數據與AI運用

用科學提升農業技術，建立作物生產模式、栽培作物規劃、土壤改良、種苗管理、作物生長技術管理、作物營養與病蟲害管理。

年產量逐年提升，穩定產能與作物的多樣性，進一步導入設施農業、科技管理，發展為先進智慧農業園區，積極研發高價值有機加工品，幫助農產品升級，並發展系列品牌，包括永齡嚴選、永齡鮮生&夏小姐等明星商品，創造豐富的餐桌情境，回應現代消費者的飲食文化。



在地經濟繁榮

帶動地方產業

2019年初首度開放，5天內農場湧入20萬名遊客，帶動當地地區的觀光產業經濟發展，如住宿與餐飲業。

從生產型農場轉型成休閒農場。



6.2.2 授人以魚，不如授人以漁

中國古代經典《老子》有一段話：「授人以魚，不如授人以漁」，白話文的意思就是給一個人魚吃，不如教他釣魚，好讓他能一生自食其力。

2009年，因八八風災成立的永齡農場，也成功轉型為智慧農業，農民透過科技打造有機生態園區。由永齡社會福利慈善事業基金會負責興建規劃與執行，承租杉林區台糖土地，委託專業經營團隊來教導災民學習，為災民打造一個安身立命、永續經營的有機農業園區。在全體努力下，2010年拿到「有機轉型期的認證」，2013年全區有機認證成為全台最大的有機農場。



2011年起永齡慈善基金會開啟「自助人助」計劃，總共支持86個社福團體，包括：兒少、青少年、婦女、老人、身障、病友等不同群體所提的創新方案，贊助1.2億餘元新台幣，三年下來累計贊助5億元新台幣以上。

永齡基金會從2018至2019年支持陽光汽車美容中心，發展身心障礙者就業之訓練品質與成效，靠一己之力，創造社會價值。

永齡慈善基金會「自助人助」計劃成效

支持 **86** 個社福團體 累積贊助超過 **5** 億元新台幣

6.2.3 災難即刻動員

▲ 撫慰災民送愛在最即時

對於宜蘭南方澳跨海大橋倒塌意外，「永齡基金會」創辦人郭台銘先生捐款 1 千萬元新台幣給宜蘭縣政府，創辦人郭台銘先生表示，他除了要先對傷者表達關心慰問之意，也祈求仍受困的民眾能儘速脫困，並向正在現場協助救護救災的醫療及警消人員、國軍弟兄等致謝，感恩他們在台灣受災難之時，永遠挺身而出站上第一線。

▲ 支持救難英雄為警消請命

2019年7月，因公殉職的李警員，讓身為警眷的創辦人郭台銘先生感到痛心，到靈堂向李警員上香致敬，並更堅定地主張維護軍、警、消防夥伴的權益。

2019年10月，在台中市大雅區一間鐵皮工廠傳出火警，搶救過程中導致2名消防隊員殉職。身兼全國義消總會總顧問的創辦人郭台銘先生得知後，便積極照顧因公殉職及受傷的打火英雄，捐款共2百萬元新台幣致贈給家屬。



6.2.4 弱勢關懷 扶老助幼

▲ 社區老人共餐計畫

高齡、少子化的社會，是台灣近年來的困境，永齡慈善基金會致力關懷老人及幼兒學童。為鼓勵長輩走出家門，藉由共餐時光結交朋友、分享人生經驗，並經由共餐的歡樂氣氛，增進食慾和營養吸收，促進身體健康，2019年1月推出新北市土城區頂埔社區及沛陂社區的老人共餐計畫，協助營造良好的高齡環境。



▲ 支持兒少照顧

呼應少子化的社會議題，鴻海教育基金會支持公共托育中心及親子服務，贊助200萬元新台幣給多處縣市政府辦理公共托育中心與親子館設施更新，讓孩子有快樂的成長空間。

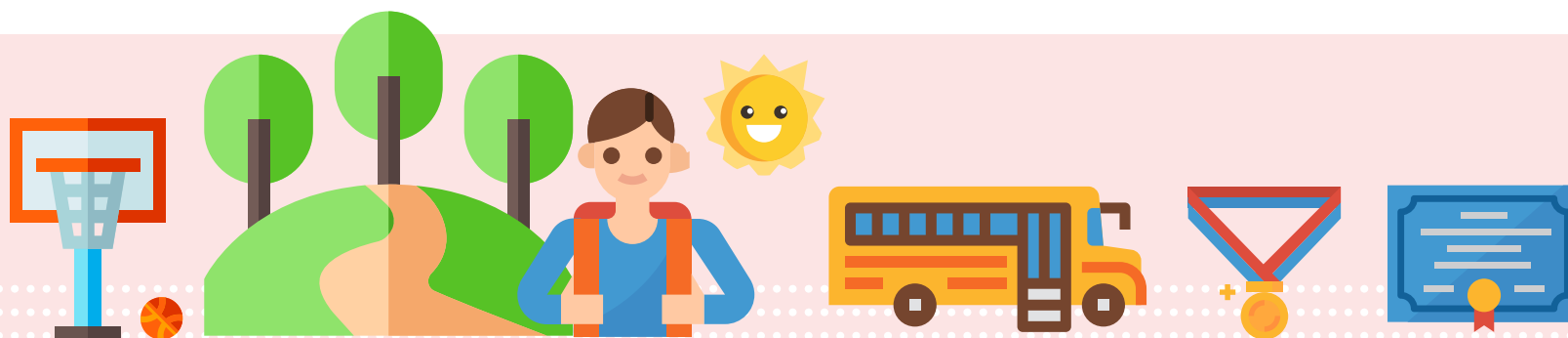


6.3 文化育成

「給孩子一個希望，改變的將是一整個時代」，我們相信只要給孩子一把推力，就有機會讓他們發揮向上躍升的潛在能力，創造未來世代的無限可能。

6.3.1 支持偏鄉部落學童逐夢世界舞台

2019年7月，基金會捐贈500萬元新台幣，參與雙躍關懷成長協會發起的「部落孩童前進世界童軍大露營－群眾募資」計畫，帶著54名部落童子軍、IST國際志工一同前進由美國、加拿大及墨西哥共同舉辦之「Unlock a New World 開啟一個新世界」世界童軍大露營，給予部落孩子更多翻轉人生的動力，並讓世界看見部落文化的美好。



6.3.2 接力傳愛 驅動生命未來

永齡基金會長期關注體育發展，透過贊助資源、賽事辦理等方式，積極提供支援，期盼作為體育活動的推手，使在地的體育生態系更加健全及蓬勃發展。

▲ 支持青少年高爾夫球運動



永齡基金會贊助「曾雅妮推廣高爾夫運動專案」，讓有潛力的青少年選手相互切磋學習，並透過舉辦國際邀請賽、或邀請國外優秀女子職業高爾夫協會 (Ladies Professional Golf Association, 簡稱 LPGA) 球員與國際相關單位，讓台灣選手與國外優秀球員同場競技交流，與國際接軌。同時也贊助中華高協青少年選手的「九九計畫」，為更多有潛力的小選手建構成長與成功之路。

▲ 地方棒球運動選手培育



永齡基金會 2016 年捐助 5,000 萬元新台幣給南投縣政府興建縣立棒球場，成為培育地方棒球選手的場域，並在 2019 年 6 月支持雲林縣西螺鎮文昌國小棒球隊到日本群馬縣館林市進行友誼賽，以及參觀職棒比賽。

▲ 挹注偏鄉校園足球運動資源



永齡教育基金會長期關心台灣學童的教育發展，協助偏鄉與弱勢學童的學習資源，長期支持及贊助由桃園市足球協會主辦的足球分齡比賽，期待大桃園區偏鄉地區發展兒童足球運動，讓孩子發揮運動方面的多元才能。



6.3.3 鴻海獎學鯨

自 2017 年起，集團每年提供 300 名 10 萬元新台幣獎助學金，幫助學生實踐夢想。2018 年延續第一屆特色，跳脫一般獎助學金的申請限制，持續幫助許多家境困難、急需補助卻因法令資格之限制而無法申請清寒助學金的優秀學生，還擴大把大專院校申請資格增加至進修學士班。2019 年因收到不少碩博士詢問，將總名額提升至 330 名，開放大專院校與碩博士生皆可申請，藉此鼓勵更多有為青年弱勢學子，突破經濟困境、實現夢想。2017 年到 2019 年鴻海獎學鯨共計超過 10,000 個學生申請。

鴻海獎學鯨計畫邁入第三年，更深入看見台灣的青貧議題，「新型態社會弱勢」青貧族即使完成學業，陷入經濟與環境的現實挑戰，因此鴻海獎學鯨提供積極弱勢青年多元學習機會，於 2019 年首度舉辦獎學鯨成長營並打造鯨讚同學會社團，希望在紓解同學經濟困境之外，更鼓勵積極培養未來競爭力。



鴻海獎學鯨



第一屆 身為中低收入戶、中山醫學大學詹同學就是第一屆鴻海獎學鯨的受惠者。她說，同學常會認為她有中低收入戶身分，可以領補助，其實中低收入戶享有的福利不多，僅有學費、健保費部分減免，也不如低收入戶有生活補助費用，她還是得靠自己討生活。詹同學平常除了打工，還會申請獎學金，不無小補，但許多獎學金都限制僅有低收入戶可以申請，她的資格在第一關就不符合，想靠獎學金貼補，困難重重，她只好連下課 10 分鐘也去打工。對於像詹同學這樣的學生來說，一筆 10 萬元新台幣的獎助學金雖然無法實踐夢想，但可以讓他們離夢想近一點，也更有勇氣朝目標前進。

第二屆 獎學鯨得主台北大學方同學分享，「其實我們大家就像沉潛在海中的鯨魚，總有一天大家能聽到我們的聲音，只要我們自己能努力地發出聲音。」



6.3.4 永齡·鴻海台灣希望小學

一手創辦永齡·鴻海台灣希望小學的創辦人郭台銘先生認為，科技與生活方法的進步，世界劇烈翻轉，關於現代生活、閱讀、開車、旅遊、耕種的方式，完全不一樣，孩子要面臨客觀的壓力越來越大，因此感受、想像、實踐、分享 4 個步驟，對孩子的未來格外重要。

面對未來的生存能力，經濟弱勢、家庭支持系統薄弱的孩子迫切需要。永齡·鴻海台灣希望小學的學生都是來自經濟較不富裕的家庭，其中領有政府補助（低收、中低收、弱勢兒少補助）的家庭占 30%。基金會希望給孩子一把推力，讓他們有機會透過多元創新、發揮向上躍升的潛在能力，創造未來世代的無限可能。

最早創辦人郭台銘先生就親身實踐這個理念，透過鼓勵老鷹想飛的國小學童，用行動影響改變生態保育。世界的改變如此迅速與劇烈，思考新課綱與教育的未來，或許我們無法決斷最好的課綱或最好的教學方式。但永齡與鴻海教育基金會相信推動建立孩子自信、解決問題的能力，是一輩子的事情。孩子在成長的過程中也能帶著這樣的勇氣與力量，快樂學習成長、建立永遠的自信面對各種挑戰。



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			
組織概況			
102-1	組織名稱	1.1 公司簡介	11
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 公司簡介	11
102-3	總部位置	1.1 公司簡介	11
102-4	營運據點	1.1 公司簡介	14
102-5	所有權與法律形式	1.1 公司簡介	11
102-6	提供服務的市場	1.1 公司簡介	11
102-7	組織規模	1.1 公司簡介	11
102-8	員工與其他工作者的資訊	2.1 員工整體概況	38
102-9	供應鏈	4.1.1 供應商管理體系	66
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	1.2 公司治理	23
102-12	外部倡議	1.1 公司簡介	15
102-13	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	15
策略			
102-14	決策者聲明	董事長 致詞	3
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.3 誠信經營	26
治理			
102-18	治理結構	1.2 公司治理 1.4 社會與環境責任	18 29

GRI準則	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
利害關係人溝通			
102-40	利害關係人團體	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	31
102-41	團體協約	2.5 溝通及權益保障	44
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	31
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	31
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	31
報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.2 公司治理 2019年財務年報第113頁	19 2019年財務年報連結
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	2 35
102-47	重大主題表列	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	34
102-48	資訊重編	無資訊重編之情形	—
102-49	報導改變	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任	35
102-50	報導期間	關於本報告書	2
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2
102-52	報導週期	關於本報告書	2
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2
102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	2
102-55	GRI內容索引	附錄一、GRI準則對照表	106
102-56	外部保證/確信	附錄二、第三方外部保證	110

8 項重大性議題揭露

GRI準則	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
重大性議題			
公司治理與營運績效			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 1.2 公司治理 35
	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	1.2 公司治理 19
誠信經營及法規遵循			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 1.2 公司治理 35
	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	1.3 誠信經營 28
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	1.4 社會與環境責任 30
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	5.1 環境管理 82
人才吸引與留任			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 CH2 員工 35
	103-2	管理方針及其要素	
	103-3	管理方針的評估	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	2.4 薪酬與福利 41
職業健康與安全			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 CH3 健康與安全 35
	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 2016	403-4	工會正式協定涵蓋的健康與安全相關議題	CH3 健康與安全 55

GRI準則	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
客戶隱私			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 1.2 公司治理 35
	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	1.2 公司治理 22
創新研發			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 1.2 公司治理 35
	103-2	管理方針及其要素	
	103-3	管理方針的評估	
無適用GRI重大主題			-
員工權益與多元平等			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 CH2 員工 35
	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	CH2 員工 38
能源與溫室氣體管理			
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 利害關係人鑑別溝通與責任 CH5 環境 35
	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	5.2 能源管理 86
	302-3	能源密集度	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.2 溫室氣體排放 92
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	



獨立保證意見聲明書

2019 鴻海企業社會責任報告書

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 2019 鴻海企業社會責任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，僅作為對下列 2019 鴻海企業社會責任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有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，因此審查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 2019 鴻海企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 1 應用類型評估鴻海遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，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 2019 鴻海企業社會責任報告書內容，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 2019 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是較正確無誤地呈現。報告書所揭露之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(2008)及其 2018 年附錄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，表明其依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

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，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 10 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
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 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

結論

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

包容性

2019 年報告書反映出鴻海已尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，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

鴻海已繼以並平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。鴻海已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而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

鴻海提供有關依循 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循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展之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社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄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

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，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。本查證團隊係由其專業背景，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- 2019088
2020-06-16

...making excellence a habit.™

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.

負責單位	集團社會與環境責任委員會
負責人	邢浩然
編輯團隊	沈紀宏、陳芊方、黃剛、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	fgsc-03@foxconn.com
網址	https://www.honhai.com

2019 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

總部

新北市土城區土城工業區自由街2號

www.honhai.com