

# 2022

## Sustainability Report

永續報告書



# 目錄

關於本報告書	3
董事長致詞	4
肯定與榮耀	5
2022 年度 ESG 績效一覽表	6
公司簡介	7
公司概况	7
經營方針	9
永續營運目標與策略	9
全球版圖與佈局	17



## 海納治理 智慧創新

公司治理	20
誠信經營	27
創新研發與專利	30
永續委員會	35
利害關係人鑑別溝通與責任	36
重大主題範疇及實質性分析 確認	39



## 鴻傳永續 共好夥伴

供應商永續管理政策	66
供應鏈永續影響力	70
推動共同成長	75



## 附錄

附錄一、GRI 準則對照表	110
附錄二、SASB 準則對照表	115
附錄三、第三方外部保證	118



## 多元包容 幸福發展

整體概況	44
薪酬與福利	46
權益保障及溝通	47



## 綠色智能 循環經濟

氣候變遷	79
環境管理系統	84
水資源管理	84
廢棄物管理	86
化學品管理	89



## 健康職場 恪守安全

職業安全與衛生	56
員工健康促進	61



## 回饋社會 共贏共好

扶助弱勢	98
科技教育	104
體育支持	107
社區回饋	108



## 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

2022 年度永續報告書(以下簡稱本報告書)時間跨越自 2022 年 1 月 1 日至 2022 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，以及 ABCDES 事業單位及 3F (FIH、FII、FIT) 關聯企業，其與 2022 年度財務報告範疇一致。若資料與數據包含全球的績效，將會說明。本報告書以集團所能實際掌控營運的法人公司為主體，與 2021 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) 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 15 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：2023 年 6 月發行
- 上一發行版本：2022 年 6 月發行
- 預計下一發行版本：2024 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

鴻海作為全球營運規模第 20 大的企業，在世界各地擁有 173 個廠區 / 辦公室，季節性高峰時聘雇超過 100 萬名員工，我們不僅僅是一家跨國公司、龐大的經濟體，更是一個所有利害關係人關注與對標的重要企業公民。特別是處此不變時代，如何運用創新的力量促進經濟良性成長、環境永續發展，也是企業公民不可推卸的責任。

自 2022 年鴻海提出 ESG 六大策略並制定 32 項長程目標，全員即全力朝此目標前進，我們分別依環境永續、社會參與及公司治理領域分類，組建了 ESG 三小組，更明確分工制度。推動小組會同相關部門，攜手集團全體員工朝向多元包容、幸福發展、健康安全的職場邁進；同時以友善環境為理念，達到綠色智能、循環經濟，更帶領供應鏈共同進步。公司運用科技在智慧創新帶動經濟成長之際，也積極回饋社會環境，創造共贏共榮的世界。

鴻海在永續經營道路上，明確目標並逐漸步上軌道，在綠色智能方面，同時積極投入開發電動車，協同全球產業力量減少石化燃料依賴，致力於降低碳排，共同邁向零碳排目標。我們期待藉由發展電動車產業，可以推動產業鏈聚合和供應鏈共榮，帶動當地經濟成長，創造更多就業機會，進而與全球產業鏈共鑄良好的合作夥伴和繁榮的經發生態。

員工是鴻海最為重要的事業夥伴。今年，「鴻海 0-6 歲公司養」育兒福利政策已施行滿三週年，我們創造了一個員工安心孕育子女的最佳職場環境，產後留職率高達 90%。在紓解台灣地區日趨嚴重的少子化和缺工難題，貢獻了企業的一份心力，也有助於提升國家以及產業未來競爭力。

我們重視人才的培育，結合鴻海核心發展要求，設置「鴻海科技獎」，2022 年業已從各方俊彥中揀選 18 名得主，頒予人均 25 萬元獎勵金，且優先給予鴻海實習機會。預於 2023 年更將首次辦理「董辦暑期實習生計畫」，讓學生可以到中央核心單位實習歷練，體驗企業環境和產業實務，更提供「預先聘書」機會，激勵其未來正式成為鴻海的一份子。

今年 4 月鴻海正式通過 SBTi 1.5°C 目標驗證，意味著我們在應對氣候變化方面的承諾和努力得到了國際社會的認可，未來鴻海將朝著該目標不斷前進，提升企業永續競爭力。與此同時，我們也發布 TCFD 淨零願景報告書，積極以營運節能、自建、購買、投資綠電等方法，降低溫室氣體排放量與增加綠電使用佔比。其中，鴻海今年已攜手金融業規劃綠能投資平台，以創新模式導入資金與資源，補足未來綠能發展所需的缺口。結合產業的用電需求、投資機構的金融專業、以及開發商的綠電供應，達到三贏的目標。

在投入環境永續過程中，為維持良好多元的生態系，我們看見更多需要被保護的面向，因此攜手海洋大學投入海洋環保與循環資源永續利用，透過陸地上廢棄物轉化成有用的海洋資源，復育海洋生態提升生物多樣性。

鴻海作為全球最大的科技製造服務商，希望藉由我們的影響力讓供應鏈以及各個產業重視永續經營的重要性。在網路世代，我們透過多元方式，更公開、更透明地揭露與分享鴻海資訊，並與利害關係人維持良好互動，用心經營 Facebook 社群、LinkedIn、Twitter 與 YouTube 頻道，更持續優化官網，打造資訊流暢並具激勵效果的多元溝通管道。

鴻海能創造營收高峰，建基於許多夥伴的努力，包括員工的付出、客戶的信任、供應鏈夥伴合作、股東的支持，以及各地政府的督促等。鴻海據點遍佈全球各地，我們有責任關懷鄰近社區並保持密切合作關係，帶動經濟持續成長。同時，我們義不容辭持續投入環境永續、社會參與及公司治理。

鴻海透過「分享、合作、共榮」的創新合作模式，以社會永續責任為出發點，在追求經濟成長的同時，友善環境，優化生態，協同產業鏈夥伴和經濟界同儕往永續發展邁步，實現鴻海營運的雙 E 方程式「永續經營 = EPS + ESG」願景落地。鴻海相信永續經營可創造未來無限可能，也期望閱讀本報告書的您持續相信鴻海，我們永向高標，續寫新篇。

鴻海精密工業股份有限公司  
董事長 劉揚偉  
二〇二三年六月





## 肯定與榮耀



Sustainalytics  
(全球)

10.4 低風險



富比士雜誌《Forbes》  
(美國)

全球 2000 大第 94 名



全球企業永續獎  
(全球)

永續報告書金獎  
兩座最佳實踐獎 - 環境面與治理面



天下永續公民獎  
(台灣地區)

大型企業第 25 名



MSCI ESG Rating  
(全球)

B Grade



科睿唯安  
(全球)

連續 6 年全球百大創新機構



亞太暨台灣永續行動獎  
(亞太地區)

榮獲 7 大獎項



公司治理評鑑  
(台灣地區)

6~20%



FTSE4Good 富時羅素  
(全球)

台灣永續成份股



世界經濟論壇 (WEF)  
(全球)

入選 5 座燈塔工廠，是全球取得最多企業之一



美國財富雜誌《Fortune》  
(美國)

全球 500 大第 20 名



各大人力評選活動  
(全球)

榮獲 10 個人力評比機構獎項



台灣企業永續獎  
(台灣地區)

榮獲 8 大獎項，包括台灣十大永續典範企業獎與永續報告書白金獎



公眾環境研究中心  
(中國大陸)

綠色供應鏈指數 CITI 大中華區第 1 名  
企業氣候行動指數 CATI 位列 IT 產業第 2 名



遠見 CSR 暨 ESG  
企業社會責任獎  
(台灣)

綜合績效 電子科技業 首獎



《機構投資者》  
(亞洲區)

榮獲 7 大獎項，包括董事長劉揚偉榮獲「最佳執行長」第一名、「年度最佳管理團隊」第一名、「年度最佳投資人關係團隊」第一名以及「ESG 及投資人關係服務」第二名



# 2022 年度 ESG (治理、社會、環境) 績效一覽表



## 環境

- 響應 SBTi，已通過科學減碳目標的審核。
- 展開節能改造項目 **1,877** 項，總計減碳 **306,204** tCO<sub>2</sub>e。
- 實際節能率達 **5.74%**，成功達成年度節能目標。
- 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。
- 累計 **123** 家供應商完成碳盤查，其中 59 家完成查證，2021 年至 2022 年共計減碳達 **22.55 萬** tCO<sub>2</sub>e。
- 推動 **12** 家關鍵電子供應商簽署再生能源協議承諾 **100%** 使用再生能源生產集團的產品。
- 累計推動 **10** 家供應商導入 UL2799 廢棄物零填埋認證。

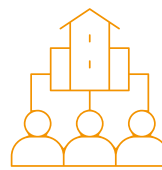


## 治理



- 營業收入達 **6.62 兆** 元新台幣，為台灣第一大營收企業，相當於台灣 **GDP 29%**。
- 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。
- 以鴻海速度再次發表兩款自主開發的電動車款，以及首款自行開發量產版電動車。
- 集團全球有效各國專利累計 **61,489 件**，全球持有專利最多排名第 **17** 位。
- 辦理智財獎勵，鼓勵研發同仁創新，總計發放 **4,561 人次**，金額達 **1,634 萬元**；同時藉由專利扶植新創計畫，授權兩家新創公司專利與合作。
- 桃園南崁廠取得 ISO 22301 營運持續管理系統驗證。
- 取得 ISO 37001 反賄賂管理系統，強化公司與誠信經營。
- 持續取得 ISO 27001 國際資安管理系統驗證，並辦理 **468 場** 次資安訓練課程，建立良好資安文化。
- 推動及輔導 **32 家** 供應商改善環境違規、**148 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。

## 社會



- 2022 年員工薪資和福利費用約 **3,330 億** 元新台幣，舉辦 **24,823 場** 次各式員工活動，達 **211.4 萬** 人次參與。
- 鴻海「0 到 6 歲公司養」，共 **1,015** 鴻海寶寶受惠，累計三年發出超過 **4.7 億** 元。
- 富士康大學投入資金達 1.51 億元，員工培訓 6,949 萬小時，每名員工接受訓練的平均時數為 75.05 小時；推動 **1,873** 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 **754,906** 人次參加，以及舉辦 **121 場** 次健康促進活動。
- 總計投入 **1.18 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。

# 公司簡介

## 公司概况

公司全名	鴻海精密工業股份有限公司 (以下簡稱「集團」)
總部	新北市土城區土城工業區自由街 2 號
股票代號	2317.TW
成立日期	1974 年 2 月 20 日
地理分布	總部設立於台灣，營業據點遍布全球，如中國大陸、美國、加拿大、墨西哥、巴西、捷克、印度、越南等多處都設有據點服務客戶。(詳見集團官網)
集團全球員工人數	925,890 人
實收資本額	1,386 億元新台幣
2022 年營業額	6.627 兆元新台幣



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，2022 年營收達 6.627 兆元新台幣，續創歷史新高，年增 11%，四大產品線 (雲端網路、電腦終端、消費智能、元件及其他產品) 皆維持正成長。



## 產品領域類別

### 消費暨智能產品領域

(主要為智慧手機、電視、遊戲機等產品)

個人使用的消費電子產品，涵蓋過去外界所定義的 3C 產品別中消費性電子 (Consumer Electronics) 以及一部分通訊 (Communications) 範疇。

### 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 產品別中電子運算 (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。



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。



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。



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



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。

E 環境面中長程目標



2022 年執行情形

<b>綠色智能</b>	智慧環保厚植核心 推動清潔生產綠能製造	<b>核心 SDGs</b>	<b>6</b> CLEAN WATER AND SANITATION	<b>7</b> AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	<b>9</b> INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	<b>12</b> RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	<b>13</b> CLIMATE ACTION	詳見第五章
<b>循環經濟</b>	提升資源使用效率 致力營造零廢生態園區							
<b>整體完成進度</b>	75%		<b>進行中</b>	2 項	<b>已完成</b>	6 項		

中長程目標	2022 年			
	目標	進度	完成百分比	狀態
2050 年實現溫室氣體淨零排放；以 2020 年為基礎年，2025 年 降低 21%；2030 年 降低 42%；2035 年降低 63%	-8.4%	5.13%	-61%	進行中
至 2030 年，綠電使用佔比 50% 以上	13%	8.28%	59%	進行中
至 2025 年，用水密集度下降 6%	1.595	1.38	100%	已完成
至 2025 年，廠區塑料內循環比例 60% 以上	40%	40%	100%	已完成
至 2025 年，至少取得 5 座廢棄物零填埋金級驗證（UL 2799）廠區	2	2	100%	已完成
至 2025 年，廠區工業污水排放水質監測系統建置率 100%	85%	85.2%	100%	已完成
至 2025 年，建立至少 3 座空氣品質系統監測示範廠區	0	1	100%	已完成
重大環境污染事故（單位：件）	0	0	100%	已完成

S 社會面中長程目標



2022 年執行情形

<b>幸福發展</b>	安全健康公平發展 培育賦能提升員工權益	<b>核心 SDGs</b>	<b>1 NO POVERTY</b>	<b>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</b>	<b>4 QUALITY EDUCATION</b>	<b>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</b>	<b>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</b>	詳見第二章、 第三章、第六章
<b>共贏共榮</b>	科技教育世代養成 慈善公益踐行社會責任							
<b>整體完成進度</b>	91%		<b>進行中</b>	2 項	<b>已完成</b>	8 項		

中長程目標	2022 年			
	目標	進度	完成百分比	狀態
包容多元文化，吸引各方人才，提供平等就業機會，持續確保無任何違反公平就業之事件發生	0	0	100%	已完成
重視員工意見，不斷改善所提供的優質工作環境，促進人才留任，目標專業技術人才留任率達 88%	83.2%	81.9%	98%	進行中
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	30	39	100%	已完成
維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件	0	0	100%	已完成
培養創新思想與工作習慣，促進員工不斷學習成長，創造增進人類幸福的產品與技術，提供專業技術人才每人每年平均專業類課程學習時數達 60 小時	48	86.06	100%	已完成
化學暴露造成的職業病維持 0 件紀錄	0	0	100%	已完成
以大幅優於業界標準，設定失能傷害頻率 ≤0.14 次 / 百萬工時目標	0.2	0.127	100%	已完成
將失能傷害嚴重率降低到 ≤6.88 天 / 百萬工時	8.97	5.48	100%	已完成
輔導高風險承攬廠商導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，導入比例目標 ≥70%	30%	41.2%	100%	已完成
以共榮共贏為理念，推動員工社會服務獎勵辦法，並訂定台灣廠區義工服務累計時數 ≥5000 小時目標	715	384	54%	進行中

G 治理面中長程目標



2022 年執行情形

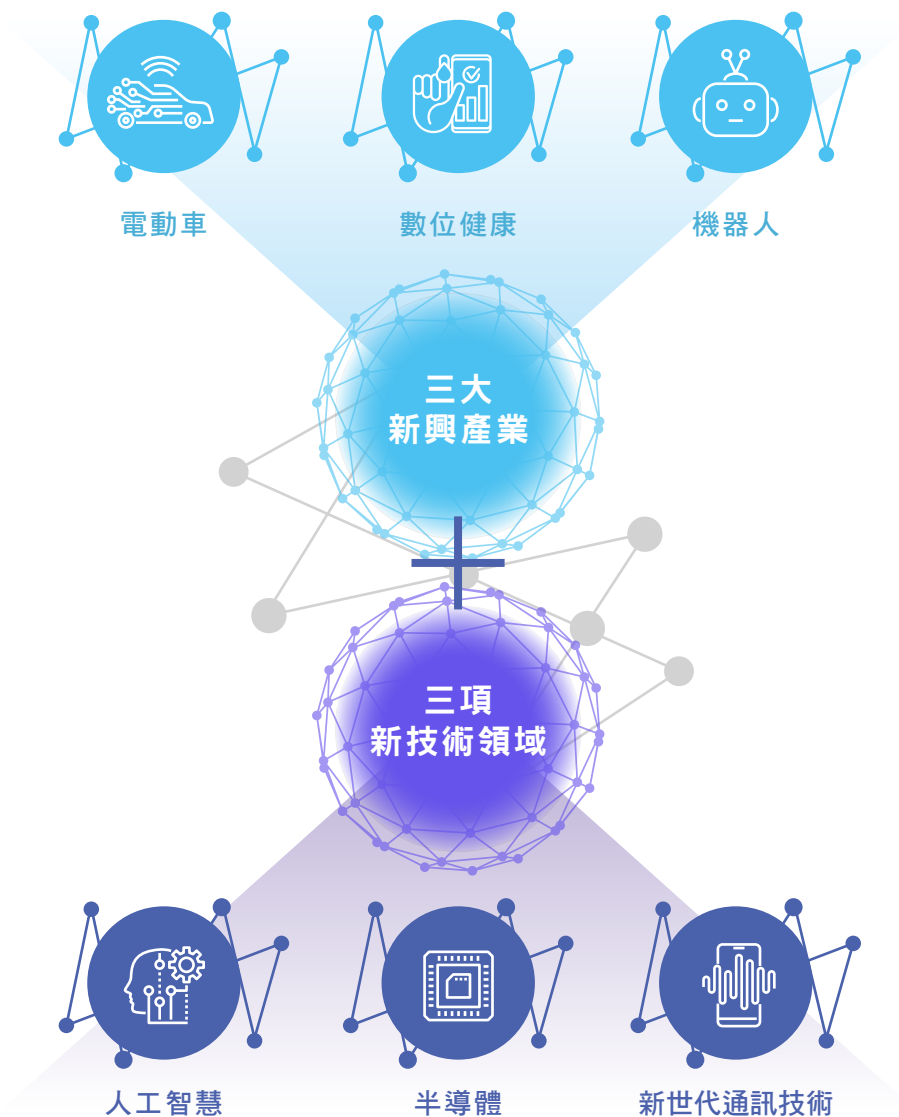
<b>鴻傳永續</b>	營運創新治理透明 深化夥伴關係永續共好	<b>核心 SDGs</b>						詳見第一章、 第四章
<b>海納治理</b>	誠信經營廉潔文化 構建良善公司治理環境							
<b>整體完成進度</b>	100%							

中長程目標	2022 年			
	目標	進度	完成百分比	狀態
運用集團 APP 公告貪腐、違法違規事件，每年公開數量件數成長 10%	0.02	0.18	100%	已完成
公司稅務政策揭露	公開揭露	公開揭露	100%	已完成
建立過半數董事未兼任鴻海員工或經理人原則	>50%	67%	100%	已完成
董事會女性董事佔比由現行的 11% 提高至 30%	>20%	22%	100%	已完成
董事會、董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會等績效評估目標提升至平均 4.8 分	每年執行績效評估	已執行績效評估	100%	已完成
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	近三年有進行外部評估	近三年有進行外部評估	100%	已完成
持續改進 ISO 27001 資訊安全管理制度，協助事業單位建立資安系統	中央資訊土城虎躍廠及高軟廠之辦公區域、機房取得認證	已取證	100%	已完成
每年進行 10 項重要系統滲透測試，確保無低影響重大資安事件案例	組建鴻海藍隊、完善資安事件分級分類表	已組建藍隊、強化資安事件分級分類表	100%	已完成
電子類關鍵供應商，需在 RoHS 與 REACH 管理平台實施全物質宣告	RoHS 宣告覆蓋率 100%	100%	100%	已完成
獲廢棄物零填埋驗證的電子類特定供應商，增加至 25 家以上	≥ 10 家	10	100%	已完成
承諾使用 100% 再生能源生產鴻海產品的電子類關鍵供應商達到 45 家以上	≥ 12 家	12	100%	已完成
按 Commodity 類別每年針對電子類關鍵供應商推動 ESG 工作績差者，年度採購總數量減少率或年度採購總金額減少率	匡列績差供應商清單	匡列績差供應商清單	100%	已完成
特定電子供應商實施 ESG 項目 (涵蓋碳中和，零廢棄，綠色產品) 績效考評之覆蓋率	≥ 95%	100%	100%	已完成
機構類特定供應商實施 ESG 項目 (涵蓋綠色產品、社會環境責任、碳管理) 績效考評覆蓋率	=100%	100%	100%	已完成
機構類特定供應商每 3 年稽核覆蓋率 90%	≥ 70%	73%	100%	已完成
電子類關鍵供應商的衝突礦產調查回覆率	=100%	100%	100%	已完成
機構類特定供應商的衝突礦產調查回覆率	=100%	100%	100%	已完成

## 整體環境與營運策略之關聯性

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

但在 ICT 產業逐漸飽和且成長速度不如過往的情況下，公司整體評估了接下來的產業環境發展，認為將會是自動化、晶片化、數位化、智慧化等技術快速發展的時代，並以新能源、自動化以及提升每個人的價值為未來的主要發展趨勢。因此，結合了既有精密製造能力，自 2019 年 11 月正式對外宣示佈局三大未來產業以及三大核心技術，作為公司下一階段的成長動能，其中三大未來產業，分別為「電動車、數位健康、機器人」領域。這三大未來產業具有現有市場規模龐大，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	SDGs 細項目標	對應 ESG 目標與策略 (推動目標請見 P.10-12)	回應策略與行動方案
	1.2、1.3、1.4	共贏共榮	<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 694 場次、服務時數達 53,782 小時。</li> <li>連續五年辦理鴻海獎學鯨，累計共 5,062 名學生受益，累計發放獎學金達 2.3 億元予中低收入學生。</li> </ul>
	3.4	幸福發展	<ul style="list-style-type: none"> <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 121 場次。</li> </ul>
	4.1、4.3、4.5、4.7	幸福發展、共贏共榮	<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，共有 1,873 人畢業，77% 與現有工作崗位相關。</li> <li>建立台灣科技教育制度，編撰全台首本量子漫畫書。</li> <li>辦理多項弱勢與偏鄉教育專案，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>
	6.3、6.4	循環經濟	<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 4,796 千噸，占總用水量的 5.24%。</li> </ul>
	7.2、7.3	綠色智能	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年，集團總裝置容量達 397.2MW，再生能源使用總量達 81,613 萬 kWh，再生能源使用佔比 8.28%。</li> <li>推動 12 家關鍵電子供應商簽署再生能源協議承諾 100% 使用再生能源生產集團的產品。</li> <li>成功達成 2022 年度節能目標 - 實際節能率為 5.74%。</li> </ul>

SDGs 目標	SDGs 細項目標	對應 ESG 目標與策略 (推動目標請見 P.10-12)	回應策略與行動方案
	8.2、8.5、8.7、8.8	鴻傳永續	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 成為台灣第一大營收企業，2022 年營收突破新台幣 6.62 兆元，相當於台灣 GDP 29%。</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聘原則與工作中。</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>
	9.4、9.5	鴻傳永續、海納治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以鴻海速度再次發表兩款自主開發的電動車款，以及首款自行開發量產版電動車，展現鴻海作為全球新造車勢力的決心。</li> <li>• 全球入選 5 座燈塔工廠，是全球取得最多企業之一，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，如量子高中職生培訓營、編撰全台首本量子漫畫書。</li> </ul>
	12.2、12.4、12.5、12.7	循環經濟	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 龍華園區與南寧園區獲得 UL 2799 廢棄物零填埋金級與鉑金級驗證；推動供應商廢棄物零填埋，累計推動 10 家供應商導入 UL 2799 廢棄物零填埋認證。</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>
	13.3	綠色智能	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 投入 23.7 億元新台幣於 1,877 項節能專案，共減碳 30.62 萬 tCO<sub>2</sub>e。</li> <li>• 累計 123 家供應商完成碳盤查，其中 59 家完成查證，2021 年至 2022 年共計減碳達 22.55 萬 tCO<sub>2</sub>e。</li> </ul>
	16.2、16.3、16.6、16.B	鴻傳永續、海納治理	<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。



鴻海富士康企業  
社會責任 (CSR)  
行為準則

## 氣候行動 100+



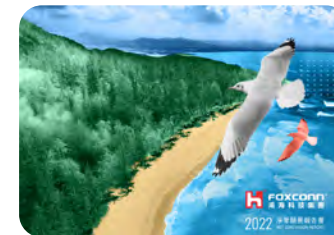
集團響應宣示氣候行動 100+ (Climate Action 100+) 指導委員會所提三大目標，除遵守當地政府的國家自願減量承諾 (NDC) 或碳排政策，也將持續強化氣候變遷治理、對溫室氣體排放採取行動及依照氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 進行資訊揭露，最終達成集團價值鏈的溫室氣體排放與《巴黎氣候協定》目標保持一致，並於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標。

## 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。在 2022 年氣候變遷問卷取得 B 等級、水問卷則是 B- 等級。

## 氣候相關財務揭露建議



2022 年鴻海科技 TCFD 淨零願景報告書

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

有關集團回應 TCFD 揭露要求，請見「氣候變遷」、「2022 年淨零願景報告書」。

## 科學基礎目標倡議組織 (SBTi)



集團於 2021 年 1 月向科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 遞交商業野心的 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，並已通過 SBT 近期目標 (Near-term Target) 驗證，此外集團亦向 SBTi 提出淨零承諾，正在規劃 2050 年淨零排放路徑中。



## 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，是以中國大陸地區為中心，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策略支點



### 三區設計製造

是指佈局重點以中國大陸中國大陸地區為中心，亞美歐三大洲至少設立兩大製造基地



### 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

誠信經營

創新研發與專利

永續委員會

利害關係人鑑別溝通與責任

重大主題範疇及實質性分析確認

### 關鍵回應利害關係人

員工

政府機構

客戶

媒體

股東 / 投資人

非政府組織

供應商 / 承攬商





## 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。



### 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。
- 集團全球有效各國專利累計 61,489 件，全球持有專利最多排名第 17 位。
- 以鴻海速度再次發表兩款自主開發的電動車款，以及首款自行開發量產版電動車。
- 辦理智財獎勵，鼓勵研發同仁創新，總計發放 4,561 人次，金額達 1,634 萬元；同時藉由專利扶植新創計畫，授權兩家新創公司專利與合作。



### 評量機制

- 每年定期辦理股東年會與每季法說會，向外部利害關係人說明集團整體 ESG 治理情形。
- 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。

# 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，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。



董事簡歷



董事會重要決議

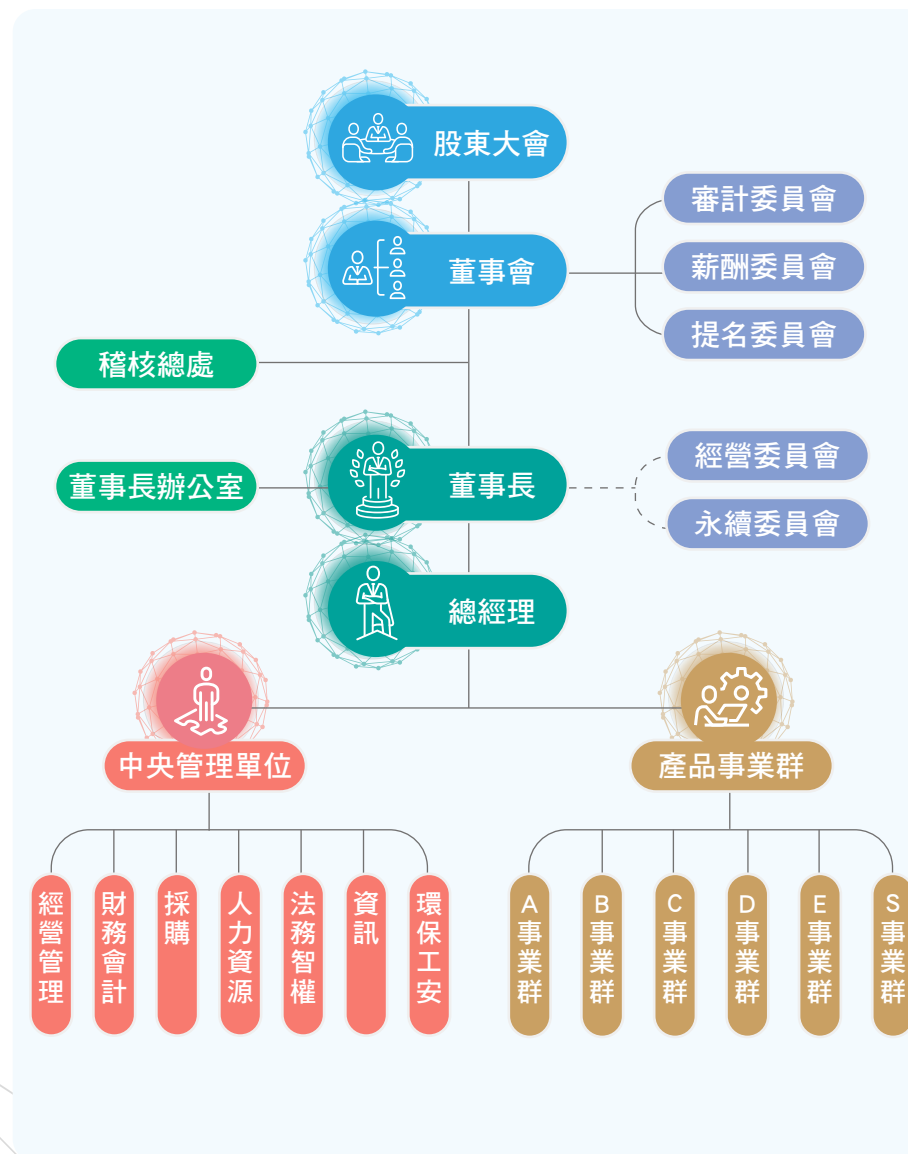


董事所具專業知識及獨立性之情形




董事會成員多元化情形

## ◎ 公司組織架構圖



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。而未來持續提升董事會成員在永續發展上的知能，集團每年將辦理教育訓練，要求董事會成員完訓，其教育訓練細節請參考 2022 年財務年報。對於集團的關鍵重大事件，將分別於股東年會和法說會中，向外界進行說明。

此外，集團訂有公司治理實務守則，保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等。2022 年，集團第九屆公司治理評鑑排名為 6% 至 20%。



[集團 2022 年  
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、功能性委員會開會情形等詳細內容請參閱集團 2022 年財務年報。



[股東年會](#)



[法說會](#)

## 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。於 2022 年總計召開 3 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。於 2022 年總計召開 2 次會議。

## 提名委員會

為強化董事之選任機制，建構多元化及專業化的董事成員，於 2022 年 3 月集團董事會通過設立提名委員會。提名委員會是由董事會推舉三名董事組成，並有超過半數由獨立董事參與，各自具有經營管理，營運製造、工程技術、財務會計、金融投資、品牌通路與行銷等多元化專業能力與經驗，主要職責有提名與審查公司董事候選人資格、審議董事會運作與功能性委員會組織規程之訂定及修正，以及審議本公司之公司治理實務守則等實現。於 2022 年總計召開 2 次會議。

## 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](#)

## 財務績效

2022 年營收達新台幣 6 兆 6219 億元，續創歷史新高，年增 10.47%，四大產品線（雲端網路、電腦終端、消費智能、元件及其他產品）皆維持正成長。

項目	單位	2020	2021	2022
營業收入	十億元新台幣	5,358	5,994	6,626
營業成本	十億元新台幣	5,055	5,632	6,226
員工薪資和福利	十億元新台幣	281	303	333
所得稅	十億元新台幣	26	29	31
淨利	十億元新台幣	102	139	141
每股盈餘 (虧損)	元新台幣	7.34	10.05	10.21



## 稅務政策

集團秉持公司永續經營與創新轉型的理念，善盡社會責任，促進在地經濟發展，致力於法規遵循，落實稅務治理與風險控管，訂定「稅務政策及管理辦法」，並經由董事會核准通過，所有納入合併報表編製主體之子公司均應遵循。董事會為稅務管理機制之最高單位，負責稅務政策之核准，監督稅務管理機制有效運行。

### 一、法規遵循

遵循各營運據點相關稅務法令及辦法辦理

### 二、避免不當的租稅規劃

審慎評估各項投資架構及交易模式以符合經濟實質及合理商業目的，並不以避稅為目的使用避稅天堂進行規劃或刻意將利潤移轉至低稅率國家或地區

### 三、關係人交易

遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的移轉訂價準則，俾使關係人交易符合常規及移轉訂價法令規範

### 四、稅務風險評估

重要營運決策租稅因素將納入考慮，並評估相關稅務風險及影響

### 五、資訊揭露

稅務資訊揭露係遵循相關法令規範及準則要求處理

### 六、與稅務機關之關係

基於互信、資訊透明及法規遵循原則，與稅務機關建立相互尊重與良好互動關係

## 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

<p>財務考量</p>	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每月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。

<p>營運考量</p>	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。集團已於 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，並且成功取得驗證。
<p>策略考量</p>	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」。

### 桃園南坎廠取得 ISO 22301 營運持續管理系統驗證



於 2022 年，桃園南坎廠區通過 ISO 22301 驗證，代表該廠區成功導入營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) 系統。此次 BCM 驗證範圍是以南坎廠 E 事業群率先響應導入，並以無線路由器和相關附件的組裝製造為試點單位，耗時近一年的時間，透過營運衝擊分析、風險評鑑辨識系統，擬定相對應策略選項，藉著不斷測試與演練，提升組織與人員應變和復原能力，強化管理機制的有效性。

集團將以此次驗證經驗作為範例，持續推動各事業群導入 ISO 22301 營運持續管理系統，以防範風險、健全制度、提供穩定產品與服務並持續優化來實現永續經營的目標，這也是我們在推動 ESG 公司治理項下相當重要的一個指標。



## 資訊安全管理

### 資訊安全政策

為資訊安全組織有效落實資安管理，每月召開例行會議，依據規畫、執行、查核與行動 (PDCA) 的管理循環機制，對資訊安全工作進行審議。集團以 ISO 27001 作為資訊安全管理框架，實施資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS)，並持續取得 ISO 27001 國際資安管理系統驗證。

配合數位轉型持續強化資訊安全防護，建立資訊安全目標及策略、個人資料保護與網路區隔原則及標準、系統化監控資訊安全、使用雲端服務的資訊安全、身份認證及特權管理等多層資安防護，並透過定期模擬資安攻擊、滲透測試等演練，以維護本公司重要資產的機密性、完整性、可用性。

集團管理規範從組織控制、人員控制、實體控制、技術控制等方面制定相關制度，依據績效指標、風險管理、資訊查核結果，定期檢討及執行資訊安全措施、教育訓練與宣導等改善作為，確保重要機密資訊不外洩。

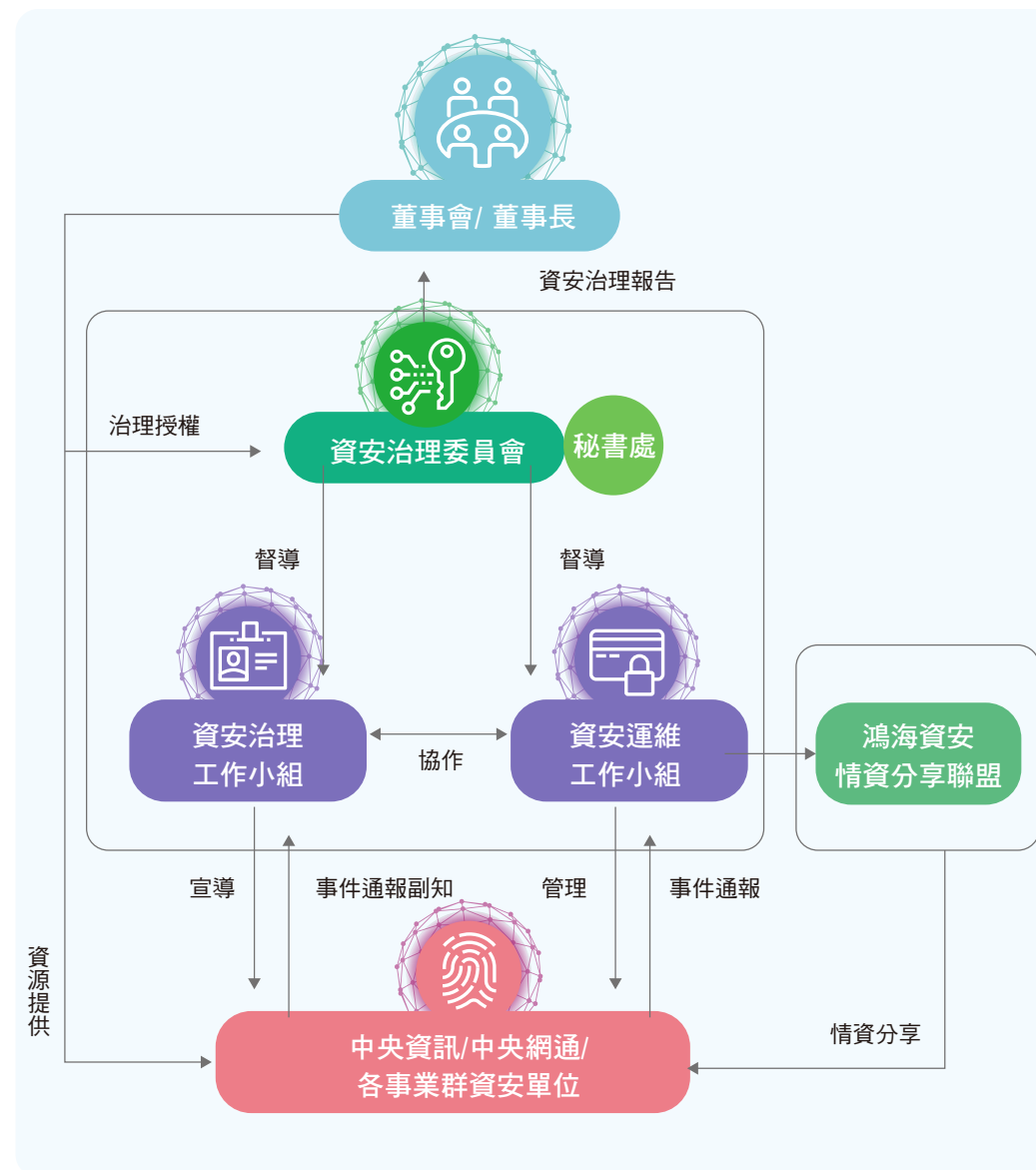
### 資訊安全組織

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，董事會下設立資安治理委員會，由董事長擔任委員會主席，成員為特定子公司最高主管、管理公司資訊及網路最高主管，鴻海研究院最高主管等；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。

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：資安治理策略方針擬定、資訊安全政策及相關規範制定，確保法規的遵循性查核。
- 資安維運工作小組：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。

### ◎ 資訊安全組織架構



## 資訊風險控制

針對資通安全風險已建立風險評估準則，從組織層面，將重要資訊資產、核心系統依價值、弱點、威脅等風險之影響等級與發生機率，進行風險管控；在技術層面，以系統及軟體架構、弱點掃描及審查、設定及維運等管理進行資安技術審查，透過風險管理與持續改善的過程，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。

對於各項重大資安事件應變措施已訂定相關規定，提供員工在發生資安事件時之處理依據；為提升員工對於資安風險的危機意識，公司定期進行資安風險查核，落實資訊安全管理措施的有效性。於 2022 年未發生任何重大衝擊公司營運及侵犯隱私的網路攻擊事件。

## 具體管理方案

### 1. 網路安全

- 網路區隔原則及標準，防止電腦病毒、惡意攻擊跨廠區擴散。
- 設計模擬攻擊演練範圍、手法、及紅、藍、紫隊管理機制。
- 持續性加強情資系統、次世代防火牆、應用系統防火牆、入侵檢測系統、DDoS 防禦、網路偵測回應系統、上網行為監控等方案，落實異常通報與處理。

### 2. 端點安全

- 外來設備、行動裝置等端點的作業系統須更新修復，並安裝防毒軟體掃描。
- 重要電腦、核心系統建置端點偵測與回應機制，加強惡意軟體行為監控。

### 3. 應用程式安全

- 持續強化應用程式安全管控機制、開源軟體管理機制，並整合於開發流程及平台。
- 建立集團單點登入平台 (SSO)，重要應用系統要求多因素身份驗證 (MFA)。

### 4. 資料安全和保護

- 以資料標籤依機密分級對資料採取加密及適當管控，透過平台稽核軌跡可有效追蹤。
- 電子郵件防毒、防垃圾管控，依外部惡意 e-mail 進行彈性策略調整。

### 5. 資安通報及認知提升

- 加強集團內外部威脅情資、軟體弱點的監控，立即進行資訊安全通報及處理。
- 定期舉辦教育訓練與宣導，提升員工資安意識。
- 加強員工對郵件社交工程攻擊、釣魚網站的警覺性。

### 6. 勒索軟體應變標準綱領

- 針對勒索軟體，制定緊急應變規範。
- 建立集團事件應變利害關係人溝通合作協議。
- 建立資安指標以衡量集團事件應變成效。
- 促進團隊應變與溝通合作，強化勒索軟體的應變能力。

## 投入資通安全管理之資源

- 經營層、管理層參與的資訊安全會議全年共計超過 429 場。
- 對核心系統完成風險評估、及資安技術性審核 248 項。
- 中央、事業群等 8 單位完成年度資安稽核及資安成熟度評估。
- 新增及修訂 244 項資訊安全管理規範。
- 中央、事業群等 6 個單位 ( 實施範圍為 15 個廠區 ) 通過 ISO 27001 國際資安管理系統驗證。
- 已加入 TWCERT/CC 台灣資安聯盟及台灣資安主管聯盟。
- 鴻海研究院與台灣科技大學合作為集團資通人才轉資安人才的專項培訓，2022 年已完成結訓 20 人，後續將持續辦理、以滿足集團人才需求。



## 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，於 2022 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，開展業務，並在全球各廠區建構法遵體制。作為 RBA 的正式成員，除積極參與聯盟活動及承擔會員相關義務外，集團也與同業及合作夥伴共同遵守與推行企業永續。永續委員會以責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 為基礎，於 2008 年 6 月制定集團第一版《集團行為準則規範》(Foxconn Code of Conduct, 簡稱 CoC)，至今已涵蓋道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反貪腐政策及反奴隸人口政策八大方面，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。



#### 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。



#### 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，集團將嚴格核查查處理。員工、客戶或供應商等也可通過以下管道主動申訴：

外部信箱：[renrenjubao@163.com](mailto:renrenjubao@163.com)；[jubaofoxconn@gmail.com](mailto:jubaofoxconn@gmail.com)  
內部信箱：[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 (台灣地區)

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



#### 反奴隸人口政策

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



#### 檢舉案件的申訴機制

集團鼓勵檢舉任何非法行為，並將保障身份保密與匿名申訴，確保供應商與員工檢舉人的身份機密性。受理窗口於接獲檢舉後，將立即通知專責單位，籌組專案小組對通報中所述之疑似舞弊情形進行調查。集團對檢舉人身分及檢舉內容將予以保密，並將以電子郵件方式回覆調查結果。

地址：新北市土城區土城工業區自由街 2 號  
電話：+886-2-2268-3466 ext.560-117  
信箱：[hfj.justice@foxconn.com](mailto:hfj.justice@foxconn.com)

## 內部控制與稽核

專業證照	內稽教育訓練
CIA (Certified Internal Auditors) 、 CEAP (Certified ERP Audit Professional) 、 CPA (American Institute of Certified Public Accountants) 、 CCSA (Certification in Control Self-Assessment) 、 CISA (Certified Information System Auditors) 等	2,401 小時

### 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。



#### 評估/規劃

- 上一年度缺失及主管建議納入稽核規劃
- 風險評估
- 擬定年度稽核計畫



#### 執行稽核

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



#### 稽核結論/報告

- 出具稽核報告/缺失單
- 按季追蹤缺失，直至改善為止



#### 呈報

- 呈送董事會及審計委員會
- 製作業務報告，呈送董事會報告

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



▲ ISO 37001 授證典禮



▲ 新北市政府政風處 - 公司治理交流分享



▲ 新北市智慧城市企業服務廉政平台跨域論壇



▲ 行政院主計處 - ESG 及內部稽核的推動與發展



▲ 2022 亞洲內部稽核協會聯盟年度研討會



▲ 2022 IIA INTERNATIONAL CONFERENCE-CHICAGO



## 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，積極投入「電動車、數位健康、機器人」三大新興產業以及「人工智慧、半導體、新世代通訊技術」三項新技術領域，以「3+3」作為重要的發展策略，為客戶提供完整解決方案，成為全方位智慧生活提供者。

集團近年皆投入大量資源於創新研發，於 2022 年總計投入新台幣 1,142 億元於研發費用 (佔 2022 年營收的 1.7%)，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。

2022 年，集團成為台灣唯一連續 6 年獲頒「科睿唯安全球百大創新機構獎 (Clarivate Top 100 Global Innovators)」的民營企業，同時取得世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 入選 5 座燈塔工廠 (Global Lighthouse)，是全球取得最多企業之一。集團再次以實力驗證全球科技製造服務龍頭地位。

展望未來，集團將持續推動創新的企業文化，發揮整合綜效、減少重覆研發、活化智財資產、深化新技術布局，並針對最新的產業情勢與集團發展方針，研擬與實施多種新措施，除了規範一致標準作業流程，也包含新的智財獎勵機制等，目的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

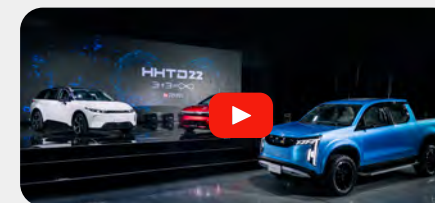
2018	2019	2020	2021	2022
84	92	94	105	114



### 鴻海科技日 (HHTD)

2022 鴻海科技日 (HHTD22) 對外發表兩款全新自主開發的電動車方案：M ODEL B 跨界休旅、M ODEL V 全地形電動皮卡，展現集團在電動車領域發展的決心；現場同時展示 M ODEL C 量產款，預計 2023 年由品牌客戶交付台灣消費者。集團同時展出 EPS 電動助力轉向系統、固態電池、半導體等關鍵零組件，並宣示未來十年在電動車領域的 CDMS (Contract design and manufacturing service, 委託設計製造服務) 商業模式。

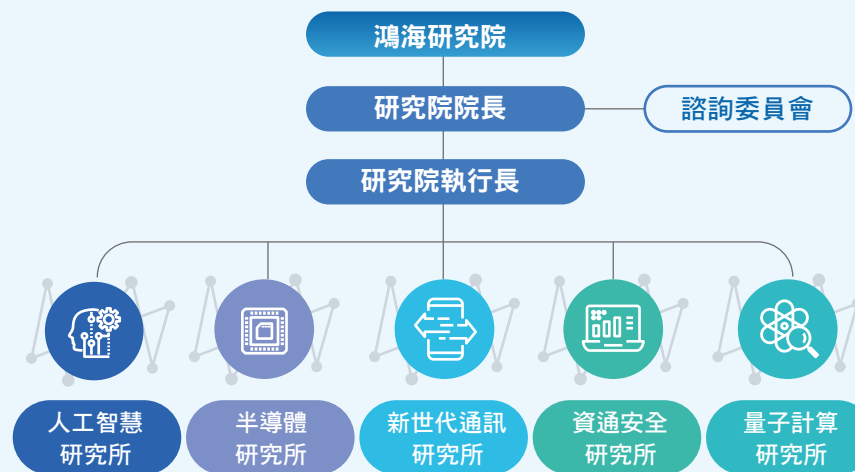
此外為了降低進入電動車產業的門檻，集團公布 HHEV.OS 來簡化軟體開發的複雜度，大幅縮短開發的時間。HHEV.OS 具有優異的擴充性，符合車規安全，確保即時可靠的傳輸。透過 HHEV.OS 軟體平台，可以讓電動車設計者聚焦在最有價值的開發工作上，達到產品快速上市的目的。同時，鴻海也會向 MIH 提出申請，讓 HHEV.OS 成為 MIH 軟體開放平台的標準。



觀看「鴻海科技日」的完整活動影片

## 鴻海研究院

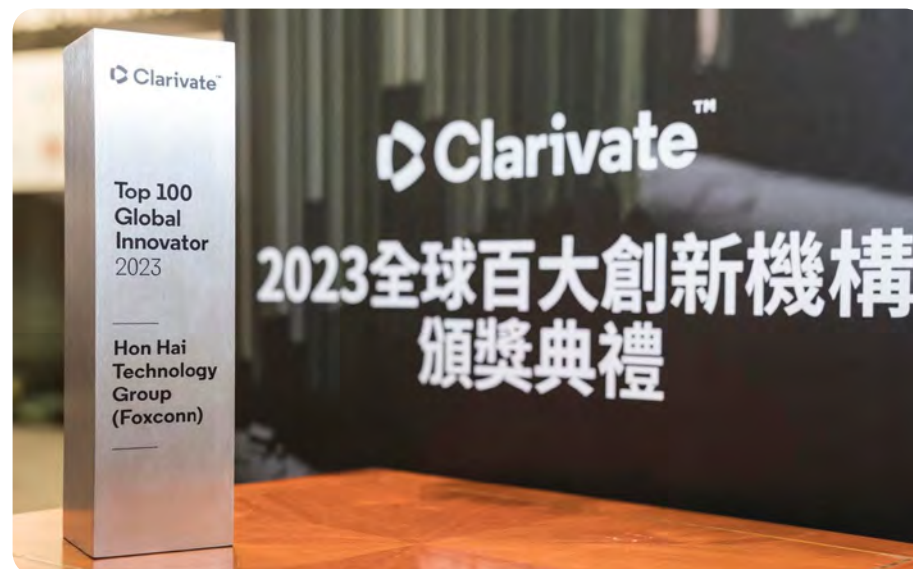
為實踐邁向 F3.0 轉型升級之路的重要發展策略，2021 年鴻海研究院正式揭牌成立，並專注於未來 3 ~ 7 年的前瞻技術研發，強化鴻海技術與產品創新，從過去「勞力密集」升級至「腦力密集」，進一步提升核心競爭力，且將扮演集團新技術專利培育的搖籃，提供集團更具競爭力的創新能量，成為集團基業長青，永續成長的根基。每個研究所以平均 40 位尖端技術研發人才的編制，並且聘請來自人工智慧、半導體、新世代通訊、資通安全與量子計算等領域之頂尖專家擔任鴻海研究院的諮詢委員。



## 專利

集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，積極保護集團全球的創新技術與知識產權。集團手握 6 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 6 年入選「全球百大創新機構獎 (Top 100 Global Innovators)」，集團在各項指標表現均較去年提升，特別在「影響力指標」有優異的表現，顯現集團研發專利策略獲得外界認可！

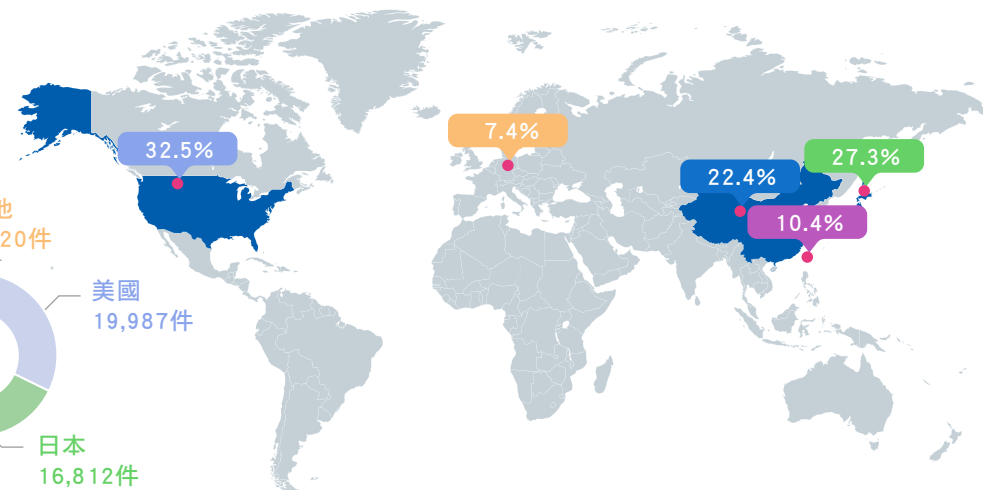
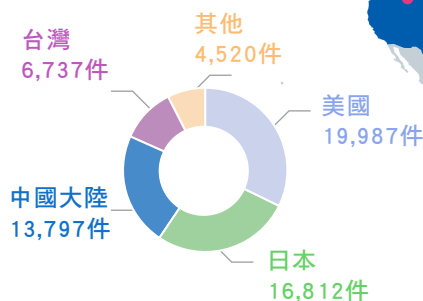


2022 年，集團全球有效各國專利累計 61,489 件，根據美國 IFI Claims 專利服務公司發佈的《2022 年度全球持有專利最多的前 250 家企業和機構》，集團排名第 17 位。此外，集團除了對新進員工進行智財教育訓練，每年也會不定期的舉辦教育訓練活動，促進各級研發同仁對智財的認識，於 2022 年，全年辦理超過 50 場，參加人數超過兩萬五千人次（包含實體與線上）。



**61,489**

鴻海科技集團  
有效各國專利 ( 件 )



### ◎ 低碳清潔技術相關專利統計

	2022 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	60	746
工業自動化相關專利	284	1,404
製程 / 流程的優化相關專利	58	392
污染防治與環保相關專利	21	398



智慧財產  
管理計畫

### 智財獎勵

集團對發明專利、新型專利、積體電路電路布局、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，對產業重要問題提出優秀的解決方案。於 2022 年，總計發放予 4,561 人次，金額達 1,634 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，諸如辨識侵權風險、建立適當的智慧財產管理機制，以及將自有研發成果正確地以專利呈現等問題往往被忽視，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，在一定期間內免費授權特定專利給新創公司運用，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。

2022 年彙整逾 1,400 件優質專利，不到一年的時間，已與 2 家新創公司簽約合作，分別授權人工智能領域專利、空氣淨化設計專利等，協助該新創事業的發展。





## 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。



▲ 持續落實永續減碳 集團總部接駁巴士 MODEL T 上路

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。



### 2022 年鴻海科技日推出全新電動車方案



▲ MODEL B 兼具美型與操控性能的都會跨界



▲ MODEL C 台灣首款自行開發量產版電動車



▲ MODEL V 台灣第一輛自主開發的電動皮卡登場





## 集團首次舉辦電動車論壇 加速產業人才培育及徵才

集團於 2022 年 12 月舉辦《新物種·新人才·造未來 | 2023 電動車產業校際人才交流論壇》，邀請產、官、學界代表與會，透過論壇交流凝聚各界對台灣電動車產業前景的看法，以加速產業人才培育，進一步創造台灣電動車產業，更多未來發展機會。

集團在活動當天規畫【電動車聯合招募專區】，透過聯合人才招聘與專人諮詢攤位，讓有興趣加入電動車造車產業的求職者跟學子，可更快速瞭解各單位職缺並直接進行投遞。而外型廣受歡迎、充滿先進科技味道的 MODEL T 電動公車，也於活動當日在捷運新店站跟活動會場間接駁，希望透過相關活動的推動，讓更多人對台灣電動車有興趣，進而投入這個產業，創造更多無限可能。



## 燈塔工廠

「燈塔工廠」名單評選由 WEF 與麥肯錫合作，旨在遴選出在第四次工業革命尖端技術應用整合工作方面卓有成效，堪為全球表率的領先企業。截止 2022 年在全球總共有 132 座 WEF 評選的燈塔工廠。作為全球電子科技製造服務領域，已入選 5 座燈塔工廠，是全球取得最多企業之一。集團再次以絕對實力領跑行業。

於 2022 年，集團新增一座燈塔工廠，為深圳觀瀾工廠，並獲 WEF 高度評價「為回應智慧手機新品快速發佈和嚴格品質標準的需求，通過規模化部署 37 個第四次工業革命案例，促成敏捷的新產品導入、快速的產能爬升和智慧化生產。從而提升 29% 的新產品導入速度，以及 50% 的量產爬坡速度，同時降低 56% 的不良率，並節省了 30% 的製造成本。

創新導入的實踐不僅進一步實現了提質增效、降本減存，而且通過數位化改造，實現節能減碳和回收材料，減少對環境的影響，為綠色製造提供創新解決方案。

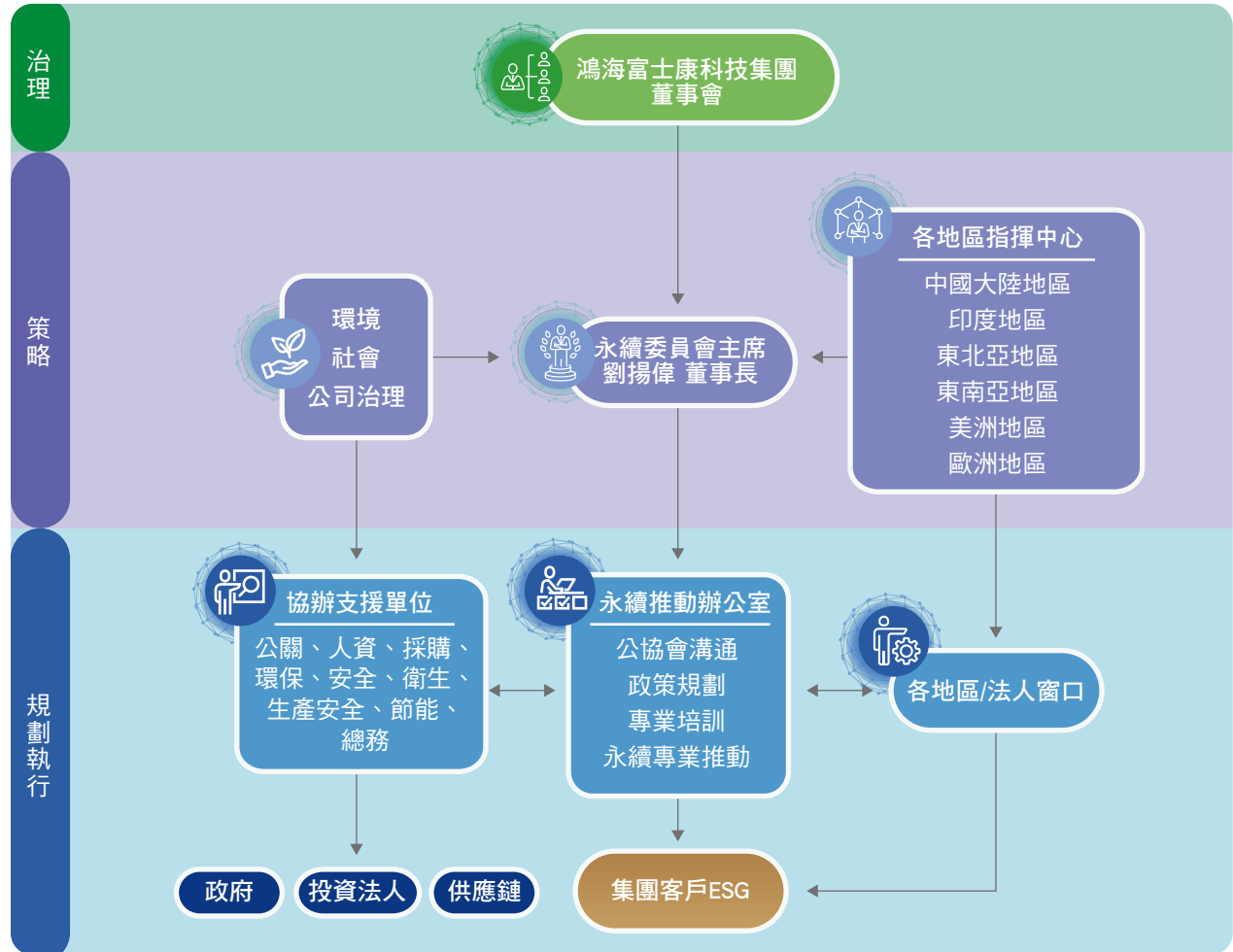


## 永續委員會

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策略、監督盡職調查、鑑別和管理 ESG 衝擊之程序、定期追蹤與評估永續發展執行進度與成效、出版永續報告書等，推動並內化永續發展到集團企業文化中。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，以及自 2023 年起，每季一次向董事會報告前述執行成果。

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



▲ 集團已建立 ESG 永續觀測站，作為管理 ESG 績效之系統



## 利害關係人鑑別溝通與責任

集團依據利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 簡稱 AA1000 SES) 進行利害關係人與重大主題之鑑別，藉此掌握利害關係人關切的環境、經濟及社會相關重大主題，回應利害關係人之訴求與期待。由集團永續委員會評估小組成員鑑別出對營運影響具重要性及相關性之利害關係人，包括員工、客戶、股東 / 投資人、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>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。</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 CSR 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法人，包括法人投資人及個人投資人等。

集團積極配合與遵守營運據點的當地政府法規，並杜絕任何形式的非法行為。

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，助利害關係人瞭解並強化集團形象。

溝通管道及頻率

- 每年召開股東會
- 每季召開法說會
- 每年定期發布集團年報及永續報告書
- 成立發言人平台
- 不定期舉辦投資人會議 / 投資論壇

- 不定期公文往來、郵件及電話溝通
- 參與政策研討會、座談會、公聽會
- 行業標準草擬溝通
- 不定期現場查核

- 不定期電話會議
- 年度各項 ESG 活動及評比

- 即時發送新聞稿
- 不定期舉辦記者會

關注議題

- 公司治理與風險管理
- 財務績效
- 創新研發與低碳技術

- 誠信經營及法規遵循
- 公司治理與風險管理
- 財務績效

- 誠信經營及法規遵循
- 職業健康與安全
- 氣候變遷因應

- 財務績效
- 創新研發與低碳技術
- 誠信經營及法規遵循

回應方式及成果

- 集團透過股東會、法說會以及其他會議等，向股東 / 投資人說明公司之前景、市場發展趨勢、成長策略與獲利能力，及 ESG 執行狀況。

- 透過拜訪、會議及公文與當地政府機構溝通，積極回應政府提出的政策並提出建言。
- 依照當地政府法規要求，定期提供相關報告或回覆。

- 參加國際 ESG 論壇，與 NGOs 討論 ESG 議題。
- 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）。

- 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。

	E 環境	S 社會	G 治理
Q	請問公司要實現 2050 淨零碳排的策略為何？	公司內部針對「強迫勞動」的定義為何？MSCI 指稱公司內有強迫勞動人權事件，請問公司有何回應？公司已採取哪些措施？未來如何避免有同樣的指控發生？	董事會監督 ESG 執行的機制沒有很清楚，什麼時候會制定監督機制？董事會是否有成員專門負責監管 ESG 或氣候變遷相關議題？
A	集團已經通過 SBT 近期目標的驗證以及提出 SBT 淨零排放承諾。 集團推動節能減碳的重點策略規劃計有 6 項，落實節能政策法規、綠色製造系統推動、工業節能診斷、職業技能提升行動計劃、能源管理系統驗證全覆蓋、實施重點節能工程。 詳細內容請見第五章 - 氣候變遷	集團以維護員工人權為最高原則，因此訂有行為準則，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。對於派遣員工和實習生亦設有相關規範，以保障全體員工權益 詳細內容請見第二章 - 人權政策	集團設有永續委員會，管理全集團的 ESG 相關工作，並受董事會和董事長監督和管理，其中永續委員會將每季一次向董事會報告前述執行成果。 另，永續委員會下設環境分組，負責全集團氣候變遷工作，並受董事會和董事長的監督。 詳細內容請見第一章 - 永續委員會、第五章 - 氣候變遷
Q	由於供應鏈是鴻海價值鏈碳排的主要來源，在盤查結束後，下一階段的規劃為何？預計採取什麼方式或機制引導供應鏈減碳？	針對 2022 年底鄭州事件，公司內部認為主要發生原因為何？未來將採取何種措施避免同樣事件發生？	公司管理層的薪酬是否與 ESG 關鍵績效指標有連結？
A	供應商淨零碳路徑區分為四大階段：碳盤查、碳減量、使用再生能源和全面碳中和。 2021 年至 2022 年供應商通過實施減碳方案、自建光伏太陽能及採購綠電總計取得的減碳成果達 22.55 萬 tCO <sub>2</sub> e。 詳細內容請見第四章 - 供應商溫室氣體管理	集團在事件發生後便立即展開溝通與因應，其回應說明請見第二章 - 權益保障	ESG 關鍵績效指標已納入公司管理層的薪酬指標中，並由薪酬委員協助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。 詳細內容請見第一章 - 公司治理
Q	請問目前氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 專案進度，淨零願景報告書預計揭露的時程及內容？	 各利害關係人 聯繫窗口的聯絡資訊	有沒有想要強化董事會成員哪一方面的專業性，或是覺得目前的組成背景已經很完整？
A	集團已導入氣候相關財務揭露建議 (TCFD)，並將每年發行淨零願景報告書，覆蓋 TCFD 的四大核心項目，的治理、策略、風險管理及指標目標。 詳細內容請見第五章 - 氣候變遷 2022 年淨零願景報告書：連結		集團訂定「公司治理實務守則」就董事會成員擬訂多元化方針並落實執行，並設有提名委員會，負責提名與審查董事候選人資格。 目前董事會成員已具多元化，具備理工、財務相關背景及工作經驗。此外集團亦每年辦理董事教育訓練，以持續強化董事 ESG 各面向能力。

## 重大主題範疇及實質性分析確認

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

### 蒐集關注主題 -17 個關注主題

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，蒐集永續相關主題，並經內部討論後收斂至 17 個主題：

經濟	環境	人群（包含其人權）
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理與風險管理</li> <li>• 財務績效</li> <li>• 誠信經營及法規遵循</li> <li>• 創新研發與低碳技術</li> <li>• 資訊安全與客戶隱私</li> <li>• 供應商管理</li> <li>• 採購實務與管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 氣候變遷因應</li> <li>• 能源與溫室氣體管理</li> <li>• 水資源管理</li> <li>• 廢棄物管理</li> <li>• 有害物質管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人才吸引與留任</li> <li>• 員工權益與多元平等</li> <li>• 員工培訓與訓練</li> <li>• 職業健康與安全</li> <li>• 社區投資與參與</li> </ul>

### 量化 17 個議題的衝擊程度

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

### 確立重大主題

內部高階主管填覆問卷後，永續委員會分析 17 項議題的量化結果，經加權計算與內部討論確認後，重大主題分別為員工權益與多元平等、資訊安全與客戶隱私、氣候變遷因應、職業健康與安全、財務績效、誠信經營及法規遵循、公司治理與風險管理、能源與溫室氣體管理、創新研發與低碳技術、有害物質管理等，總計 10 個重大主題。與前一年度相比，重大主題增加有害物質管理等。

排序	面向	主題	正面衝擊序位	負面衝擊序位	序位和
1	社會	員工權益與多元平等	2	1	3
2	治理	資訊安全與客戶隱私	1	3	4
3	環境	氣候變遷因應	3	5	8
4	社會	職業健康與安全	4	4	8
5	治理	財務績效	5	9	14
6	治理	誠信經營及法規遵循	6	8	14
7	治理	公司治理與風險管理	13	2	15
8	環境	能源與溫室氣體管理	9	7	16
9	治理	創新研發與低碳技術	12	6	18
10	環境	有害物質管理	8	10	18
11	環境	水資源管理	10	12	22
12	治理	供應商管理	10	13	23
13	社會	社區投資與參與	7	16	23
14	環境	廢棄物管理	15	11	26
15	治理	採購實務與管理	14	14	28
16	社會	員工培訓與訓練	15	15	30
17	社會	人才吸引與留任	17	17	34

重大主題	GRI 準則特定主題	SASB 揭露主題	回應章節	ESG 衝擊說明 <sup>註</sup>
員工權益與多元平等	自訂主題	TC-ES-310a.1	第二章 權益保障及溝通	員工權益與多元平等主要衝擊來自於社會面的正面與負面衝擊，員工權益獲得保障，則有助於提升營運效率；反之則會影響集團聲譽，衍生其他負面議題。
資訊安全與客戶隱私	GRI 418	(非 SASB 重大主題)	第一章 公司治理	資訊安全與客戶隱私主要衝擊來自於治理面的正面與負面衝擊，若集團資安議題獲得客戶肯定，則有助於維持訂單；反之則會影響集團聲譽，衍生其他負面議題。
氣候變遷因應	自訂主題		第五章 氣候變遷	氣候變遷因應主要衝擊來自於環境面的正面與負面衝擊，鑑於全球各界重視氣候變遷議題，若集團超前部署於氣候減緩與調適，則有助於提升營運競爭力，反之則會導致集團不符合政府與客戶要求，影響營運情形。
職業健康與安全	GRI 403	TC-ES-320a.1	第三章 健康職場 恪守安全	職業健康與安全主要衝擊來自於社會面的正面與負面衝擊，員工與承攬商的職業健康與安全獲得保障，則有助於提升營運效率；反之則會影響集團聲譽，衍生其他負面議題。
財務績效	GRI 201	(非 SASB 重大主題)	第一章 公司治理	財務績效主要衝擊來自於治理面的正面與負面衝擊，財務績效表現是永續發展的基礎，因此集團須重視此議題，以回應各利害關係人的期待。
誠信經營及法規遵循	GRI 205 GRI 206		第一章 誠信經營	誠信經營及法規遵循主要衝擊來自於治理面的正面與負面衝擊，誠信經營及法規遵循是集團最基礎的企業社會責任，因此集團須重視此議題，確保營運過程中符合各利害關係人的期待。
公司治理與風險管理	自訂主題		第一章 公司治理	公司治理與風險管理主要衝擊來自於治理面的正面與負面衝擊，良好的公司治理與風險管理將有助於集團推動 ESG 工作；反之則會影響集團聲譽，衍生其他負面議題。
能源與溫室氣體管理	GRI 302 GRI 305		第五章 氣候變遷	能源與溫室氣體管理主要衝擊來自於環境面的正面與負面衝擊，於氣候減緩議題中，能源與溫室氣體管理為首要工作，以全球各利害關係人，達成 2050 年淨零排放目標。
創新研發與低碳技術	自訂主題		第一章 創新研發與專利	創新研發與低碳技術主要衝擊來自於治理面的正面與負面衝擊，藉由推動創新研發，將助益集團營運效率的提升，以及營運收入。
有害物質管理	自訂主題		第五章 化學品管理	有害物質管理主要衝擊來自於環境面的正面與負面衝擊，集團營運過程中將使用化學品，若沒有獲得妥善的管理與處置，將危害周邊環境與社會，因此集團須重視此議題。
供應商管理	(非 GRI 重大主題)	TC-ES-320a.2 TC-ES-320a.3	第四章 鴻傳永續 共好夥伴	供應商管理主要衝擊來自於環境、社會與治理面的正面與負面衝擊，集團設有供應商管理的 ESG 目標，助益集團 ESG 發展的同時，亦可展現集團的產業領導力。
採購實務與管理		TC-ES-440a.1	第四章 鴻傳永續 共好夥伴	採購實務與管理主要衝擊來自於環境、社會與治理面的正面與負面衝擊，集團須杜絕衝突礦產與其他限制化學品，以確保維持人權與其他社會議題。
水資源管理		TC-ES-140a.1	第五章 水資源管理	水資源管理主要衝擊來自於環境面的正面與負面衝擊，集團營運過程中主要使用市政用水與排放污水，若水資源沒有獲得妥善的管理與處置，將影響集團聲譽，衍生其他負面議題。
廢棄物管理		TC-ES-150a.1 TC-ES-410a.1	第五章 廢棄物管理	廢棄物管理主要衝擊來自於環境面的正面與負面衝擊，集團營運過程中將產生一般廢棄物與有害廢棄物，若沒有獲得妥善的管理與處置，將危害周邊環境與社會，因此集團須重視此議題。

註：衝擊說明包括正面與負面衝擊、以及實際與潛在衝擊



# 2

## 多元包容 幸福發展

整體概況  
薪酬與福利  
權益保障及溝通

關鍵回應利害關係人

員工  
客戶  
非政府組織





## 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。



#### 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

- 在 28 個園區辦理「員工主題月活動」，包括心理健康宣傳、輔導、培訓、健康義診、婚姻糾紛調解等活動 1,478 場次，服務 211.9 萬人次。
- 持續辦理「0-6 歲公司養」，總計有 1,015 位鴻海寶寶受惠，累計三年來，共發出超過 4.7 億元。
- 展開全國 19 個廠區稽核，稽核缺失 238 項，整改措施已回復及確認，未整改缺失會持續改善並予以跟進。
- 總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，培訓 6,949 萬小時，每名員工接受訓練的平均時數為 75.05 小時 / 人。



#### 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。
- 展開員工滿意度調查，以實際瞭解員工回饋作為未來改進之方向。

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、性別取向、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



▲ BOSS 直聘 -2022 最愛人才雇主獎



▲ 海投網 -2022 最具影響力雇主



▲ 前程無憂 -2022 人力資源管理傑出獎



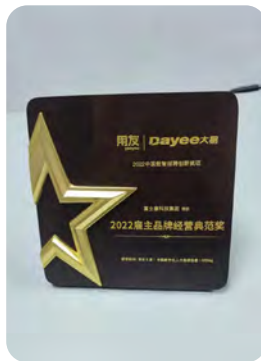
▲ HR Magazine- 亞洲最佳企業雇主



▲ 1111 人力銀行 - 幸福企業金獎



▲ 智聯招聘 -2022 校招案例獎



▲ 大易 -2022 年僱主品牌經營典範



▲ 智聯招聘 -2022 年中國年度最佳僱主



▲ 捷克布拉格 - 最佳十年雇主第二名



▲ 康健雜誌 - 健康公司公民

# 整體概況

## 員工人數統計

集團全球員工總人數達 925,890 人，其中包括 4,332 名身心障礙者、33,434 名少數民族。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 11.50%；於 2022 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

分類	性別	中國大陸	台灣地區	越南	印度	其他亞洲地區	北美洲	南美洲	歐洲																																																										
員工人數	男	489,052	5,448	64,205	36,083	4,847	38,524	3,444	7,691																																																										
	女	274,992	1,604							永久聘雇員工人數	男	-	5,318	61,726	7,661	4,491	35,012	3,386	6,803	女	-	1,406	臨時員工人數	男	-	31	-	-	-	-	-	-	女	-	17	無時數保證的員工人數	男	-	99	2,479	28,422	356	3,512	58	888	女	-	163	全職員工人數	男	349,791	5,395	-	-	-	-	-	-	女	207,836	1,597	兼職員工人數	男	139,261	53	-	-
永久聘雇員工人數	男	-	5,318	61,726	7,661	4,491	35,012	3,386	6,803																																																										
	女	-	1,406							臨時員工人數	男	-	31	-	-	-	-	-	-	女	-	17	無時數保證的員工人數	男	-	99	2,479	28,422	356	3,512	58	888	女	-	163	全職員工人數	男	349,791	5,395	-	-	-	-	-	-	女	207,836	1,597	兼職員工人數	男	139,261	53	-	-	-	-	-	-	女	67,156	7						
臨時員工人數	男	-	31	-	-	-	-	-	-																																																										
	女	-	17							無時數保證的員工人數	男	-	99	2,479	28,422	356	3,512	58	888	女	-	163	全職員工人數	男	349,791	5,395	-	-	-	-	-	-	女	207,836	1,597	兼職員工人數	男	139,261	53	-	-	-	-	-	-	女	67,156	7																			
無時數保證的員工人數	男	-	99	2,479	28,422	356	3,512	58	888																																																										
	女	-	163							全職員工人數	男	349,791	5,395	-	-	-	-	-	-	女	207,836	1,597	兼職員工人數	男	139,261	53	-	-	-	-	-	-	女	67,156	7																																
全職員工人數	男	349,791	5,395	-	-	-	-	-	-																																																										
	女	207,836	1,597							兼職員工人數	男	139,261	53	-	-	-	-	-	-	女	67,156	7																																													
兼職員工人數	男	139,261	53	-	-	-	-	-	-																																																										
	女	67,156	7																																																																

註：

1. 以年度末 2022 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 除中國大陸與台灣地區外，其他國家 / 地區暫無法取得男女人數。
3. 部分國家 / 地區並不適用相關分類。
4. 中國大陸對兼職員工定義為派遣人員；台灣地區則是外部顧問或實習生等。
5. 集團的非員工工作者為外包廠商至廠區工作的人員，如團膳、保全、清潔、機電維護等等，台灣地區非員工工作者人數為 232 人，因全球廠區分佈廣闊，故其他地區尚未取得統計。

## 中國大陸與台灣地區員工

性別分佈		年齡分佈		學歷分佈	
男	64%	未滿 30 歲	37%	初中及以下	39%
		30-50 歲	62%	高中 / 職、技職	42%
女	36%	大於 50 歲	1%	大專 / 學士	19%
				碩士及以上	1%

## 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。

項目		2020 年	2021 年	2022 年	
台灣地區	新進率	12.80%	16.90%	17.52%	
	離職率	全體	12.70%	11.80%	18.20%
		自願離職	11.80%	10.20%	16.70%
中國大陸地區	新進率	6.50%	6.10%	5.80%	
	離職率	全體	5.80%	5.70%	5.56%
		自願離職	5.60%	5.50%	5.39%

註：使用每年度 12 月 31 日時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例。

## 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接近 100% 與留任率近 8 成 5；為進一步提升留任率，針對離職人員，集團落實面談，瞭解員工離職真正具體原因，並考量納為改善方針。在留才政策面，積極深入基層，瞭解員工真正需求，並落實員工關懷，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台；環境面，持續完善基礎設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

### 中國大陸與台灣地區的育嬰復職率、留任率之情形

	2020 年			2021 年			2022 年		
	女	男	總計	男	女	總計	男	女	總計
復職率	99.84%	99.57%	99.67%	99.37%	99.43%	99.41%	99.00%	99.00%	99.00%
留任率	81.00%	83.89%	82.74%	88.99%	86.59%	87.37%	84.70%	83.50%	84.10%

## 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，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%，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 33,434 名，佔 2022 年度員工比例達 3.6%，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。在前五大少數民族中，計有 6.5% 擔任主管職。

### 2022 年度女性員工佔各主管職的比例

全體主管	21.23%	與創造營收相關的主管職	42.54%
初階主管	21.78%	與研發和工程相關的主管職	14.79%
高階主管	9.88%		

註：高階主管為副總以上；初階主管為理級以下



## 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、提撥勞退金與團保福利，在其他海外廠區部分，則依照當地政府的規定為員工投保。2022 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。另，集團的薪酬最高之員工個人與其他員工薪酬中位數比值為 56.6。

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》，新進同仁有試用期滿考核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，2022 年董事會決議發放的員工報酬金額為 81.7 億元新台幣。

### 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、年終嘉年華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。2022 年員工薪資和福利費用約 3,330 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，2022 年共舉辦 24,823 場次各式員工活動，達 211.4 萬人次參與，豐富員工的業餘生活。

### 「0 到 6 歲公司養」

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

2022 年總計有 778 員工申請、1,015 位鴻海寶實受惠，累計發出超過 4.7 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。



### 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 2022 年員工退休金發放情形，詳見集團 2022 年財務年報

# 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，訂有工作規則及員工手冊，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。2022 年共計開展全國 19 個廠區稽核，稽核缺失 238 項，整改措施已 100% 回復及確認，未整改缺失會持續改善並予以跟進。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權利。

## 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。

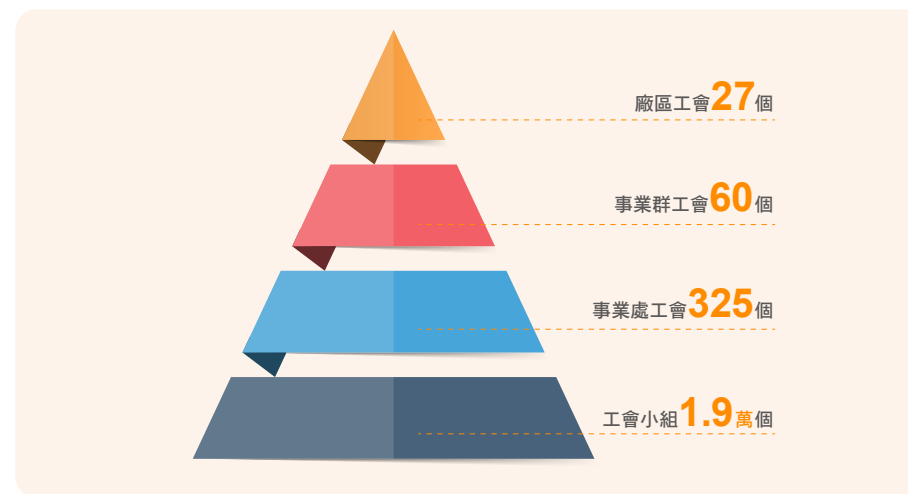
## 員工權益保障

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。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，2022 年約有 98.1% 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。2022 年，集團 14 個園區工會共召開 14 次職工代表大會，表決有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。

### 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，歡迎撥電園區熱線：

- 請幫我幫我 (關愛熱線 78585)
- 愛我幫幫我 (心靈熱線 25885)
- 婚姻調解室 (譚老師熱線手機號：18675578585)

### 員工主題月活動

集團在 2022 年集團心理健康工作圍繞「維穩安心」和「賦能成長」兩個方向，依託主題月活動，在 28 個園區聯動開展員工心理健康宣傳、輔導、培訓、健康義診、婚姻糾紛調解等活動 1,478 場次，服務 211.9 萬人次。

### 員工滿意度調查

對重點園區員工 (含派遣員工) 進行問卷調查，總計回收 51,983 份，有效問卷 38,608 份，有效率達 74.3%。詢問面向包括餐飲、安全、住宿、文康娛樂、工作環境，綜合滿意度平均值為 60.1，各維度滿意度評分由高至低分別為安全、工作環境、住宿、文體娛樂、餐飲。集團未來將持續改進與調查作業，以加強員工向心力。

### 2022 年 11 月 23 日 鄭州富士康群聚事件說明：

1. 22 日晚間起，鄭州園區部分新進同仁因對工作津貼認知疑慮提出訴求，公司強調對於津貼一向按合約內容履行，並會持續向相關同仁溝通說明。
2. 網傳近期鄭州園區宿舍安排新進員工與曾確診的同仁混住，在此特別澄清並無此事。新進同仁入住前，這些宿舍都是經過特別環境消殺，且經過政府驗收核可，方能安排新進員工入住，並沒有與原來的員工混住之情形。
3. 對於暴力行為，集團會持續跟員工以及政府做好溝通，避免類似事件再次發生。





## 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。

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，富學寶典分析學員學習行為以及職系等資料，在經過數據分析和客製化資訊週，給予同仁客製化的培訓體驗。

### ◎ 人力發展訓練策略



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

◎ 全方位人力發展系統

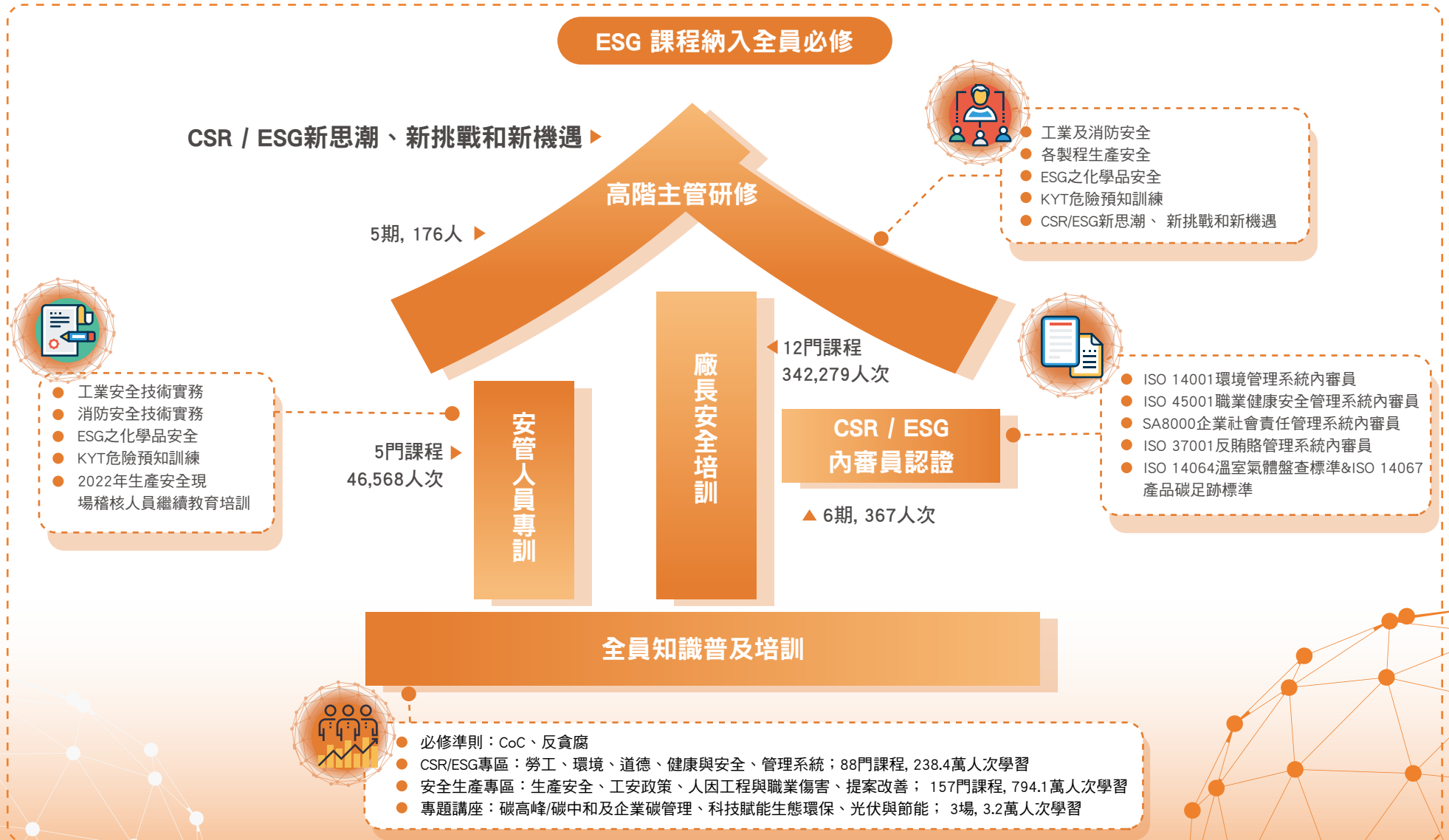


於 2022 年，集團總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，並為員工提供培訓 6,949 萬小時，故集團每名員工接受所有類型訓練（含通識類、管理類、技術 / 專業類、學歷教育）的平均時數為 75.05 小時 / 人。學歷教育方面，富士康大學在 19 個廠區與 41 所高校開展了在職學歷教育，為員工提供便捷的在職進修通道，以提升員工綜合素質與專業能力。集團與多間大專院校合作，提供員工可繼續投入於學習，於 2022 年共有 1,873 人畢業，畢業論文 757 篇，77% 與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。

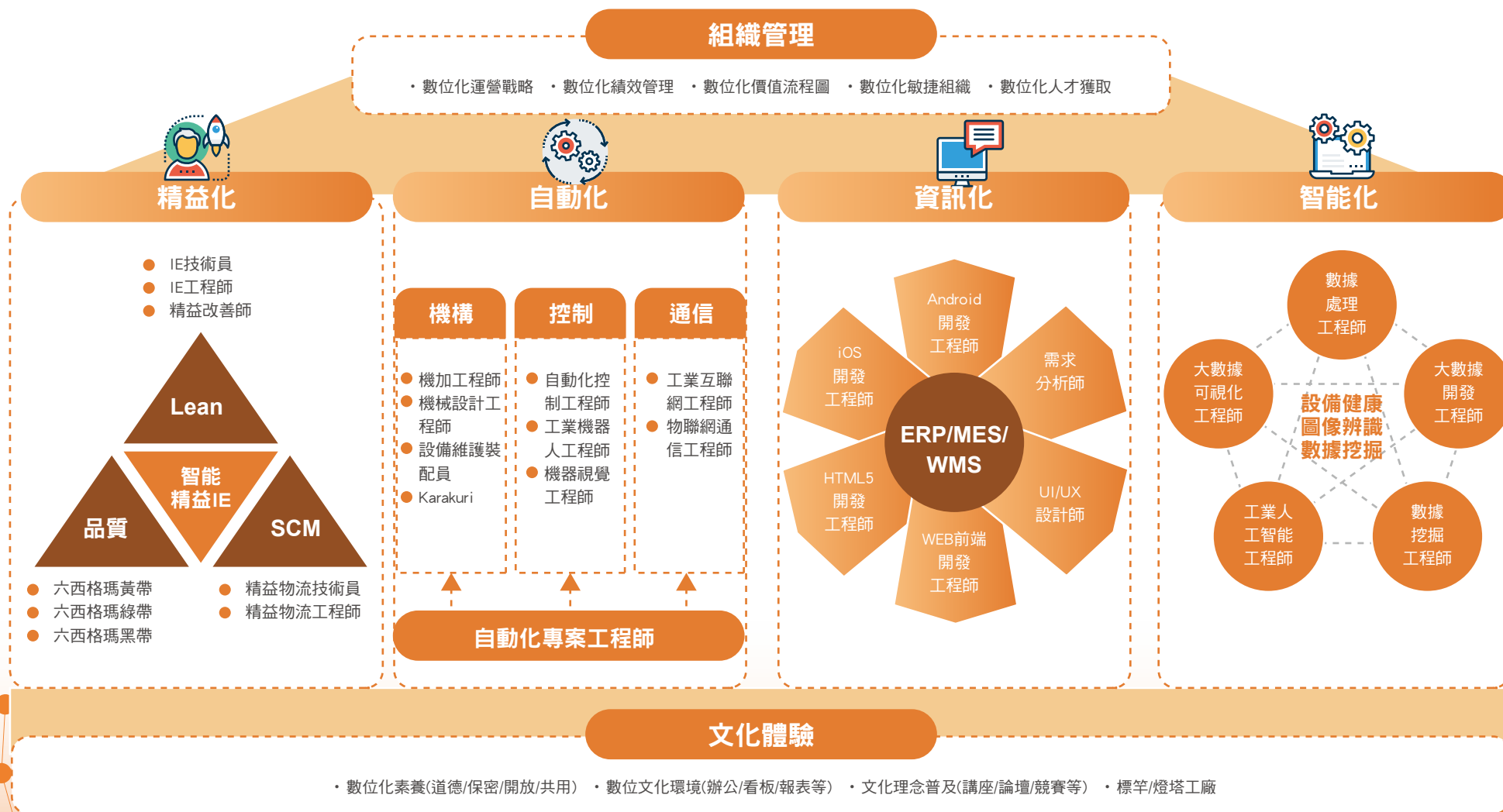
◎ 課程類別時數人次表

課程類別	時數 (小時)	人次
通識類	41,392,259	21,728,701
管理類	6,414,089	2,765,416
技術 / 專業類	20,952,873	10,059,354
學歷教育	732,000	488,000
合計	69,491,221	35,041,471

◎ 2022 年度培訓項目



為配合集團的 F3.0 轉型目標，建立了智慧製造「四化」人才培育系統，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。



## 智能制造“四化”實訓室

### 精益實訓室



培訓  
項目

- 技術員
- IE工程師
- 精益改善師

### 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

### 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

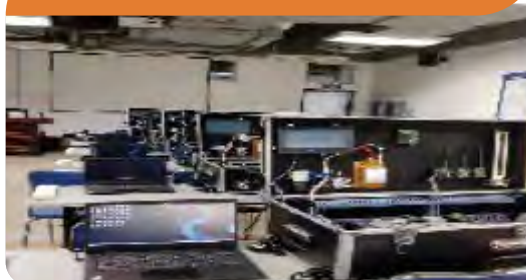
### 機器人實訓室



培訓  
項目

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

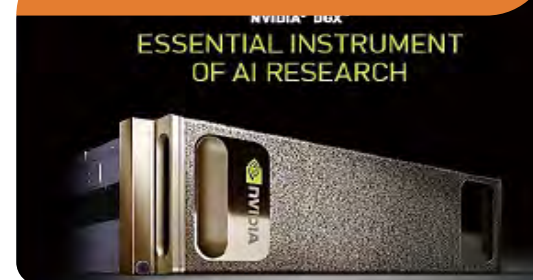
### 物聯網實訓室



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

### 資訊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

# 3 健康職場 恪守安全

職業安全與衛生  
員工健康促進

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





## 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安全衛生管理系統與標準，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。



### 特定的行動

- 虎躍廠參加無災害工時紀錄競賽，至 2022 年底已達 12,236,697 小時無災害工時紀錄；頂埔廠無災害工時紀錄為 2,636,758 小時。
- 排查安全隱患共計 25,339 條，隱患整改率 100%。辦理生產安全培訓參與人數共計 301,061 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 754,906 小時（含員工與承攬商）。
- 辦理安全創新與改善提案，共收集 118 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 121 場次。



### 評量機制

- 各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查，向內部員工與外部承攬商進行議合，確保內外部工作者遵守職安規定。
- 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。

集團依循國際職業安全衛生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，開展多項安全監查監督，持續改善隱患，為全體員工創造最佳的工作職場。

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



## 職業安全與衛生

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



▲ 2022 年獲得「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」。

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 2022 年，虎躍廠參加無災害工時紀錄競賽，至 2022 年底已達 12,236,697 小時無災害工時紀錄；頂埔廠無災害工時紀錄為 2,636,758 小時。

## 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。

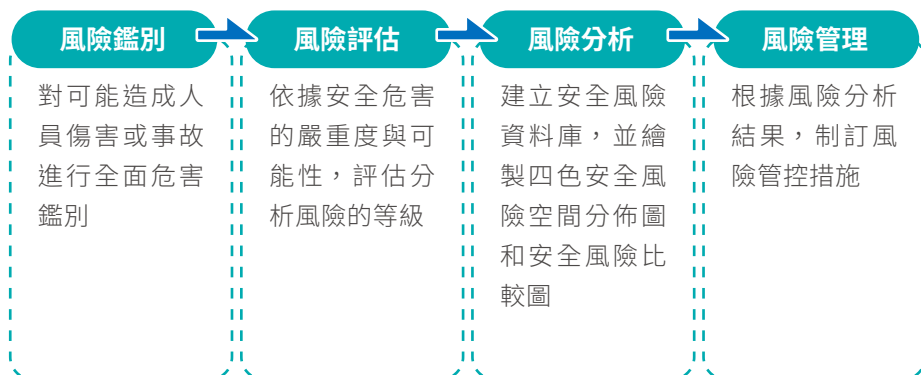




## 安全稽查風險鑑別

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，對各不同類別崗位開展安全風險辨識，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。

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。2022 年排查安全隱患共計 25,339 條，所有隱患將在稽核後上傳至系統，要求限期內整改，其隱患整改率 100%，並將相關內容在《全球防疫暨安全生產與 ESG 行動會議》中向各園區公示，要求各園區舉一反三，避免同類隱患再次發生。



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、資訊機房對管控。	226
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。	1,414
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。	1,760
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。	5,336
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。	6,592
電氣安全	對集團內用電場所、特殊場所安全管控要求。	6,868
管理與教育訓練	針對教育培訓、應急救援等方面管控內容。	3,143

### 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現金獎勵，且對員工身份及資訊予以保密。於 2022 年，總計收到有效隱患有獎舉報 226 條，發出獎金約達 6.8 萬元新台幣，近五年則累計舉報 1,193 件，累計發出獎金約達 46 萬元新台幣。

員工可通過以下兩個方式進行舉報：

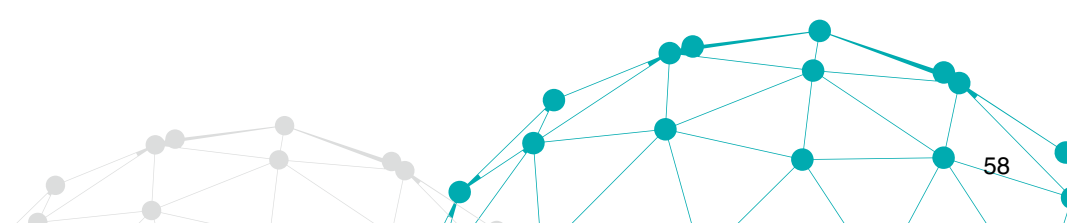
1. 發現未依照 SOP 操作，員工可向生產安全監督管理部門舉報，工業安全部門會調取視頻對違規操作員工依規予以訓誡，不會提交通報者資訊，故通報者不會被處分。
2. 發現可能的職業危害隱患，可撥打熱線或直接向事業單位職業衛生主管部門舉報，由現場安全稽核人員對員工反應的情況進行調查，並將結果反饋給員工，若發現內容確實為安全隱患，發現的員工可獲得獎勵以鼓勵員工舉報，不會被處分。

## 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 2022 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，持續強化開展 LOTO 執行落實與設備相關專業人員安全培訓等。對於承攬商，則未有任何嚴重的職業傷害事故，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	2022	1	0.0006	0	0.0000	225	0.1312	41	0.0239	1,714,711,800
	2021	4	0.0024	0	0.0000	189	0.1151	14	0.0085	1,642,760,216
	2020	1	0.0005	0	0.0000	227	0.1187	N/A		1,913,011,143
約聘員工	2022	0	0.0000	0	0.0000	15	0.0208	9	0.0125	720,378,100
	2021	0	0.0000	0	0.0000	8	0.0136	0	0.0000	589,180,800
	2020	1	0.0011	0	0.0000	17	0.0191	N/A		889,596,240

註：

1. 上述比率使用 1,000,000 工作小時計算。
2. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 \* 1,000,000 / 工作小時
3. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) \* 1,000,000 / 工作小時
4. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 (排除死亡人數) \* 1,000,000 / 工作小時
5. 集團於 2021 年起開始統計虛驚事件。
6. 上述數據僅包含中國大陸 / 台灣地區。

## 創新評比與推廣

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。

建置集團生產安全資訊管理平台，平台結合互聯網與大數據智慧分析手段，集成工藝、製程、設備等人、機、料、法、環方面的生產安全資訊為資料基礎，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資訊，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。2022 年共收集 118 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 27 份，涵蓋 CNC、沖壓、陽極、波峰焊、鋰電池、天車、動火作業、智能防控等技術及管理方面之創新改善。2023 年 2 月《集團全球安全生產工作報告》中向董事長及各園區高階主管分享交換機櫃打包手工改治具作業、鋰電池倉儲安全改善、鋰電池智能防過充安全改善、清洗機天車防壓監翻籃安全改善、CNC 加工超溫安全改善等 10 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。

2022 年集團各園區開展新進員工、特種作業人員、施工監護人、安全管理人員、現場稽核人員、廠長、供應商等生產安全培訓時數共 301,061 小時。

項目	培訓時數
新進員工 (含派遣工) 開展崗前公司級 (廠級)、車間級、班組三級安全教育培訓	293,287
危險崗位 (可燃粉塵、危險化學品、鋰電池等) 員工上崗持證培訓	1,208
安全管理人員開展專業業務能力提升培訓	1,007
供應商 / 施工廠商開展入廠安全培訓	566
特種作業人員和特種設備操作人員培訓	2,460
其他培訓	2,533

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，2022 年舉辦有消防技能大比武、安全知識競賽、安全知識有獎競猜等活動，共計參與 754,906 小時。2022 年各園區消防審批收件 2,774 件，總體合格率 93%，較前一年度的 87% 有所增長。



## 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。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 - 庶務類



測驗卷 - 工程類

更多關於供應商的訓練，請見第四章 - 推動共同成長



## 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 7,200 萬元台幣 )。此外集團提供的健康服務涵蓋醫療協助、衛教指導、營養食安等三大面向，服務場所包含健康管理中心、健康生活館、廠區諮詢室及食安實驗室等。2022 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 121 場次。



▲ 教育部體育署頒發「111 年運動企業認證」



▲ 「2022 企業防疫聯盟頒發之防疫尖兵獎 - 金獎」

## 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，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 認證，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，搭配即時通報平台進行監控，2022 年度共抽樣 4,201 件，完成測項數 13,246 項，合格率達 96.4%。
訪視輔導	全年總計完成 70 場次供餐單位作業訪視，平均 86.5 分，改善率提升至 76.7%。
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 70 家，符合率為 98.6%，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。2022 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。

### 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

## 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。



▲ 健康菜單設計



▲ 廠區供應餐飲之食物內容及營養作業辦法



▲ 員工餐點營養分析

# 4

## 鴻傳永續 共好夥伴

供應商永續管理政策  
供應鏈永續影響力  
推動共同成長

### 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







## 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。



### 特定的行動

- 推動供應商淨零碳排行動，累計 123 家供應商完成碳盤查，其中 59 家完成查證，2021 年至 2022 年共計減碳達 22.55 萬 tCO<sub>2</sub>e；同時推動 12 家關鍵電子供應商簽署再生能源協議承諾 100% 使用再生能源生產集團的產品。
- 推動供應商廢棄物零填埋，累計推動 10 家供應商導入 UL2799 廢棄物零填埋認證，39 家供應商制定及落實減廢行動方案，推動 75 家關鍵供應商登陸富士康供應商綠色管理平台完成零廢棄績效管理評價。
- 推動及輔導 32 家供應商改善環境違規、148 家高環境影響供應商填報和公開污染物排放轉移數據 (PRTR)。
- 舉辦兩場供應商綠色產品管理宣講會，共 267 家供應商參與；推動 75 家電子類關鍵供應商登錄供應商綠色管理平台完成綠色產品管理績效評價，同時推動其在 RoHS-REACH 平台完成物料 RoHS+HF 符合性宣告。
- 完成 2002 家供應商的衝突礦產的調查，回覆率達 100%，未發現衝突礦產的使用。
- 推動 43 家供應商接受 CSR 行為準則稽核，其中 16 家為第三方 RBA VAP 稽核。



### 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。
- 依據不同 ESG 議題與供應商議合，並藉由 ESG 稽核評估結果，瞭解其績效。

集團身為全球電子製造業領導者，與供應商積極合作，開展各項永續行動，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。2022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）指數評價繼續蟬聯大中華區第1名，IT行業類別第2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。



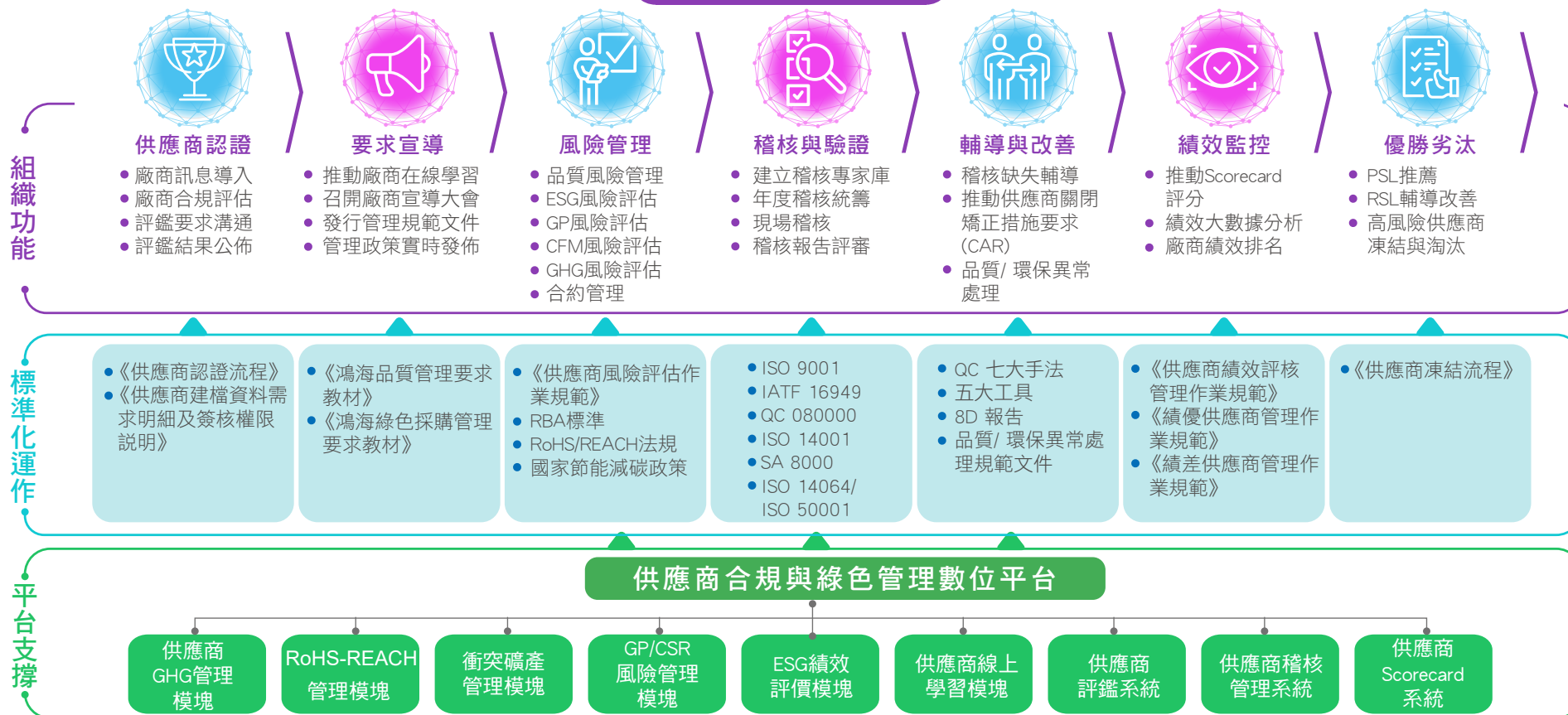
## 供應商永續管理政策



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。

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。

### 供應商管理系統架構



## 供應商管理流程

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，並將社會及環境責任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。

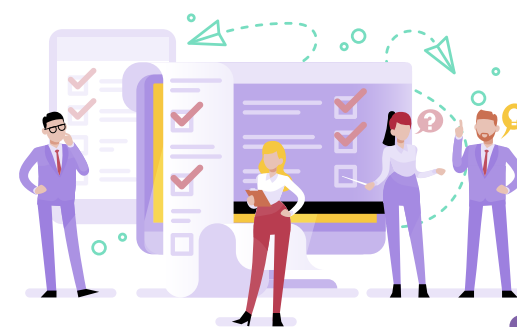
### ◎ 供應商管理方針與流程的循環機制



## 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《環保及社會責任承諾書》，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》、《鴻海集團對供應商管理要求》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。



## 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、財務等項 ESG 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。2022 年新增 25 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



## 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，透過供應商合規管理平台，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。

2022 年集團共稽核 107 家主要供應商，共發現供應商缺失 1,833 項（含主要缺失 662 項，次要缺失 1,171 項），集團要求供應商在限期內提供缺失改善計

劃及措施，截止 2022 年底供應商共改善缺失 1,604 項（含主要缺失 536 項，次要缺失 1,068 項），輔導供應商的缺失改善率為 88%，對於未改善完成的缺失，集團會持續追蹤，直至供應商切實完成改善。

### 嚴禁供應商 存在以下容忍行為

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

### 新供應商 CSR 相關基本要求

- 管理系統
- 通過 ISO14001、ISO 45001、ISO 14064、QC 080000 系統驗證
- CSR 風險評估
- 工作時間、薪資福利、環評批覆、環境違規、道德、危險工序、管理系統等
- CSR 稽核
- 採用 RBA VAP Audit Checklist 稽核

### 2022 供應商 ESG 面向稽核評估結果

供應商稽核項目	面向與標準	稽核家數	
		稽核家數	合格率
QPA & QSA & SCM (涉及 ISO 9000、IATF 16949)		96	98%
GP (涉及 QC 080000、RoHS、REACH)		44	100%
GHG (涉及 ISO 14064-1)		5	100%
CSR (涉及 RBA、ISO 14001、ISO 45001)		43	90%

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

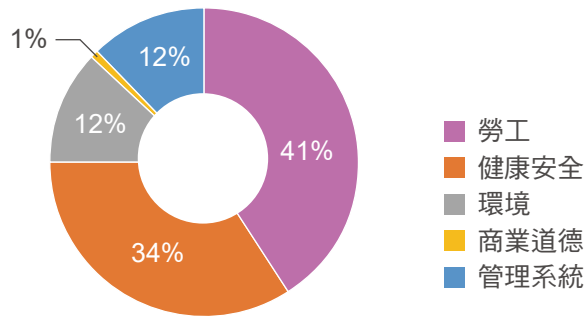
GHG：Greenhouse Gas，溫室氣體

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。

集團鼓勵供應商通過第三方獨立開展之 RBA VAP 審核，若其近兩年內已做該稽核，且將稽核報告分享給集團，則不再安排集團稽核團隊進行重複稽核。2022 年共有 16 家供應商（電子統購類）接受第三方 RBA VAP 稽核並向集團分享其報告。

### ◎ 2022 年供應商 CSR 稽核缺失分佈



備註：2022 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

### 持續改善

為了驅動供應商持續提升自身 ESG 管理績效，集團在 2022 年啟動對關鍵供應商的 ESG 績效評價，首批評價項目包括：淨零碳、零廢棄、綠色產品。集團對標國際 ESG 評價指標、相關標準及客戶要求，制定供應商 ESG 績效評價標準。2022 年開發線上供應商綠色管理平台 ESG 績效評價功能模塊，通過供應商自評及上傳佐證方式，客觀公正地評價供應商的 ESG 表現，根據供應商的年度績效排名決定 ESG 績優供應商和 ESG 績差供應商。對於 ESG 績優供應商，將給予獎勵，對於 ESG 績差供應商，將輔導其進行改善，不配合改善者將被提報列入集團 RSL 限制使用。

2023 年，集團將「勞工人權」列入供應商 ESG 績效評價項目，並且逐步擴大被評價的供應商範圍。



備註：關鍵供應商選擇原則：(1) 非客戶指定，可管可控供應商；(2) 按重要商品 (Commodity) 類別採購金額前 15 大供應商。





# 供應鏈永續影響力

## 綠色產品管理

### 政策與承諾

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

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

目標	成果
2025 年 75 家 電子類 關鍵 供應商 需在 供應商 綠色 管理 平台 實施 全物質 宣告	2022 年度 推動 75 家 電子類 關鍵 供應商 在 供應商 綠色 管理 平台 完成 綠色 產品 管理 績效 評價， 同時 100% 完成 物料 RoHS 符合 性 宣告。

### 管理機制

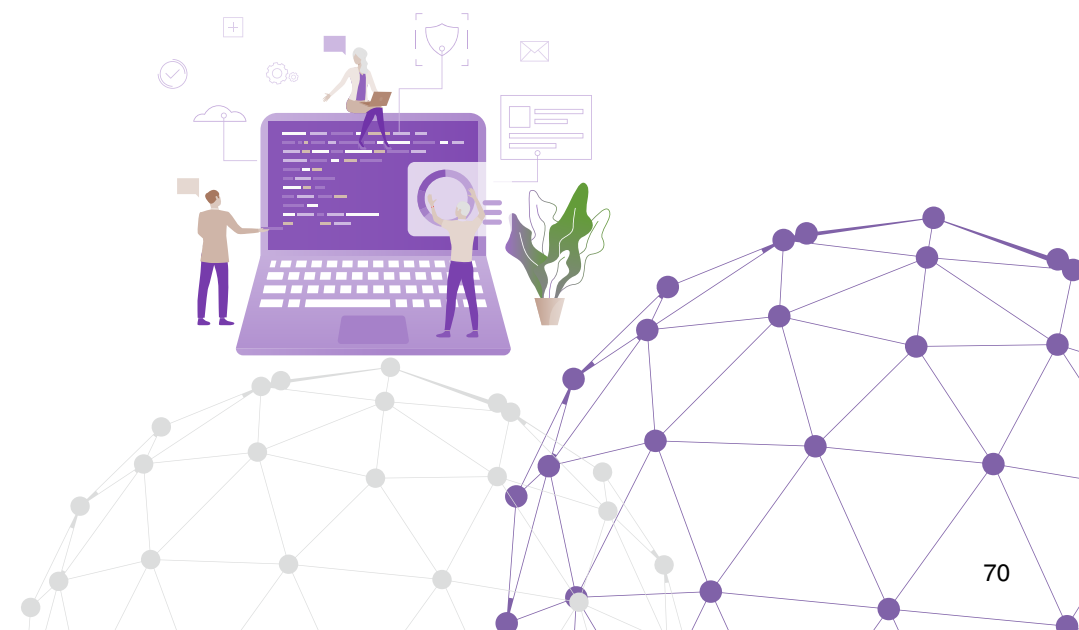
集團成立專責組織，指定專人研究法規、客戶、業界與社會的各項環保要求（RoHS/REACH/HF 等）；制定供應商《環保及社會責任承諾書》，要求供應商簽署並承諾遵守集團產品環保標準，包括但不限於《有害物質和材料管理規範 ESD-A0RH-001》及集團終端客戶之環保標準。此外，要求供應商提交《REACH 候選高度關注物質宣告表》、《環境管理物質成分或部件展開表》，其中歐盟 RoHS 10 項管控物質需供應商提供相應材料的第三方測試報告並定期更新；要求供應商建制 QC 080000 有害物質過程管控系統及有害物質自主檢測能力，並將物料宣告及綠色產品合規管理要求延伸至上游供應鏈。

此外，集團設置綠色產品管理方針，建立供應商綠色產品管理平台，從新供應商導入評鑑、稽核驗證、改善輔導、績效評價及優勝劣汰等環節實施關鍵節點管理；結合 CITI、DJSI 等國際知名 ESG 評級機構指標從五個維度對供應商實施綠色產品績效管理；定期召開供應商綠色產品管理宣講會，將集團最新要求傳達至整條供應鏈，從上游供應商開始追溯原物料的綠色合規狀況。

### 數位轉型及管理成果

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

2022 年度集團 75 家電子類關鍵供應商完成綠色產品績效評價，持續推動 15 家供應商提升綠色產品績效排名；評價指標數據顯示：64 家供應商有建制 QC 080000 有害物質過程管理系統並取得第三方驗證證書；23 家供應商有建制 RoHS 2.0 10 項物質自主檢測能力；32 家供應商有建制綠色產品管理平台實現系統化作業。



## 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。

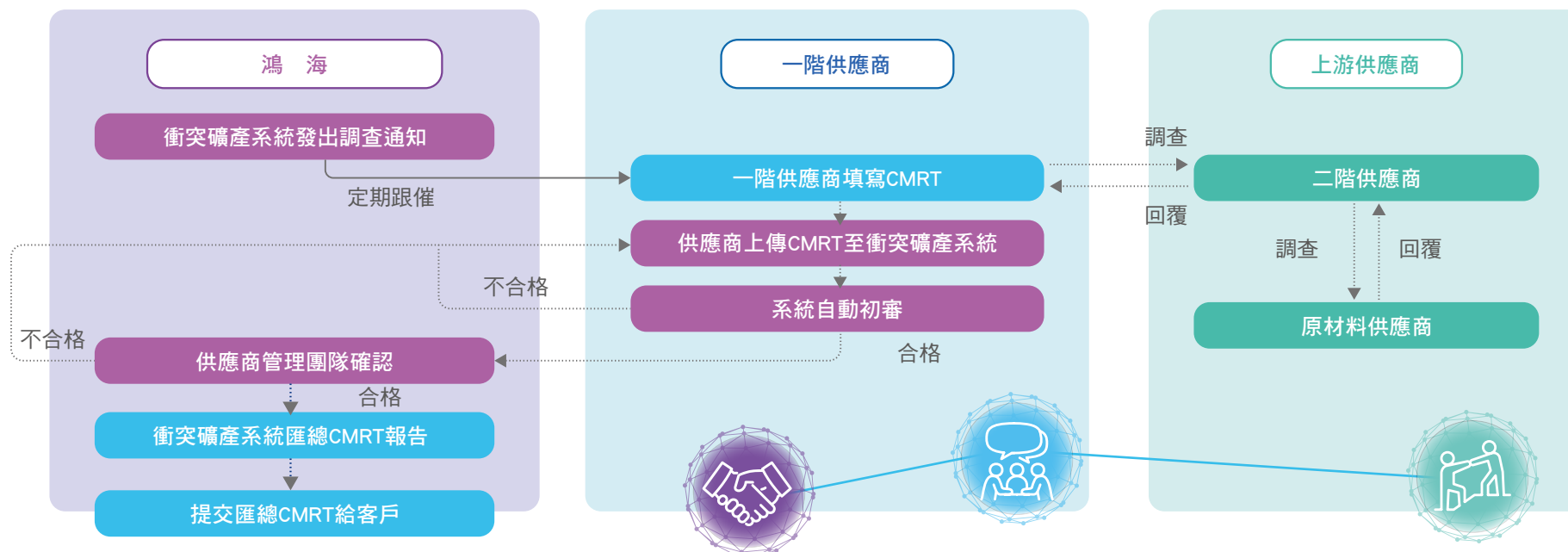
集團不接受且不使用原產自剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的鈹、錫、鎢、金、鈷等礦物。為達成此承諾，集團特此聲明：

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負責任礦物採購管理

4. 供應商須對供應鏈中涉及的相關礦物進行溯源，定期使用 CMRT、EMRT 等向集團如實申報產品中鈹、錫、鎢、金、鈷等礦物的使用情況及來源資訊，並確保使用符合 (Responsible Mineral Initiative, RMI) 負責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 的冶煉廠或精煉廠。
5. 供應商應向其上游廠商提出同樣的要求。

作為 RMI 組織成員之一，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 -(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 和 EMRT(Extended Minerals Reporting Template)，對供應商開展盡責調查，並要求供應商使用的礦產冶煉商 / 精煉商須符合 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。

### 衝突礦產作業流程圖



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 2022 年通過系統平台共完成 2,002 家直接供應商的衝突礦產盡責調查，回覆率達 100%。我們將供應商回復的冶煉廠或精煉廠資訊與 RMI 公佈的認證合格冶煉廠清單進行對比，若發現未獲得責任礦產保證流程 (RMAP) 認證的冶煉廠或精煉廠，皆要求供應商須推動這些冶煉廠或精煉廠在規定時間內完成 RMAP 認證或從供應鏈中移除，截止 2022 年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鈾、錫、鎢、金、鈷等礦物。

集團 2022 年共涉及 241 家鈾、錫、鎢、金冶煉廠或精煉廠，皆在 RMI 公佈的認證合格冶煉廠名單中，分析冶煉廠地理分佈，主要位於亞洲。

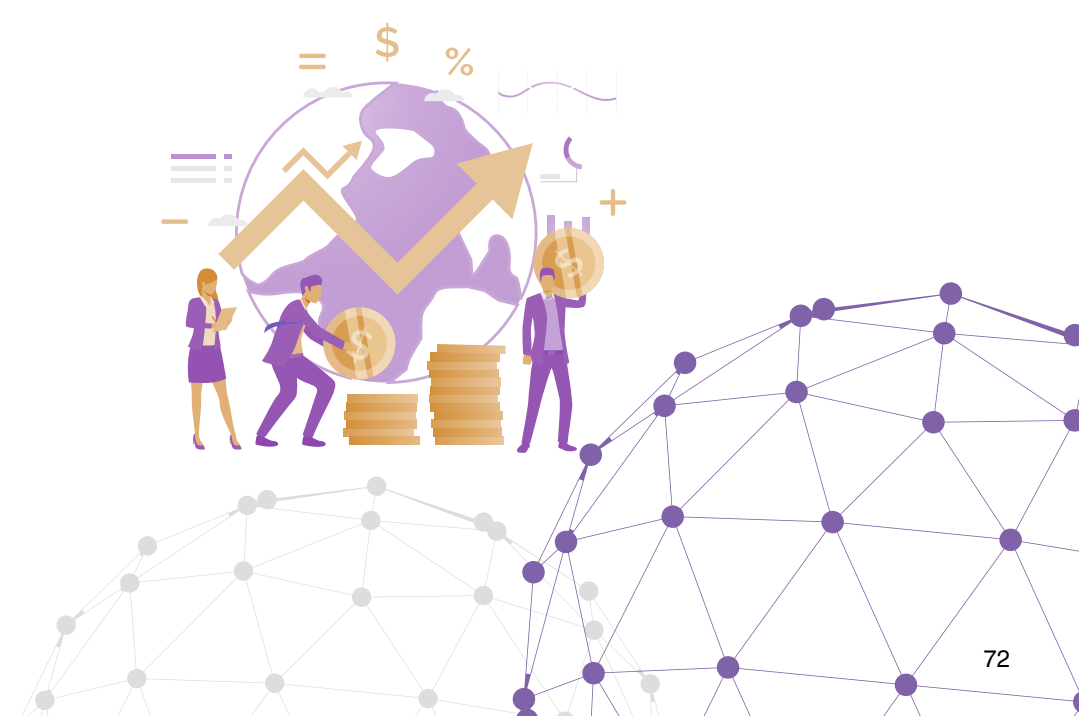
區域	鈾	錫	鎢	金	鈷	總計
亞洲	30	49	32	82	12	205
歐洲	0	3	0	7	4	14
非洲	2	4	3	6	3	18
澳洲	2	0	1	0	1	4
總計	34	56	36	95	20	241

自美國 2011 年通過《多德弗蘭克法案》及歐盟 2017 年通過《衝突礦產法規》後，衝突礦產呈現合規監管擴大化趨勢，除了「鈾、錫、鎢、金、鈷」外，鋰、鎳等礦產開採過程所衍生的勞工人權、環境破壞等 ESG 問題同樣受到了關注。因為鋰、鎳為電池產品正負極重要材料，集團試點使用 RMI 的 PRT (試點報告範本) 對涉及的 10 家電池供應商展開鋰、鎳的盡職調查，通過調查發現這些供應商共涉及 13 家鋰冶煉廠或精煉廠，18 家鎳冶煉廠或精煉廠，集團將持續與供應商合作，推動這些冶煉廠或精煉廠通過責任礦產保證流程 (RMAP) 認證。

## 環境合規管理

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。2022 年，集團對 25 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。2022 年，共推動 32 家環境違規供應商成功撤除記錄。為保障公眾對社區環境的知情權，2022 年，集團共推動 148 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 年達到淨零碳排放，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. 供應商須每年在供應商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，最終實現淨零碳排放。集團對供應商進行節能減碳績效考核，考核結果作為 ESG 績優和績差供應商選擇依據。

遵循集團淨零碳政策，制定供應商淨零碳路徑，推動廠商節能改造及使用綠電，達成淨零碳目標。

### ◎ 集團供應商淨零碳路徑



集團一直以來非常重視推動供應商減碳，攜手供應商走低碳發展路徑，且不斷累積經驗，形成完善的供應商碳管理機制。通過持續推動系統數位化管理，定期揭 v 露供應商減碳成果，滿足客戶及利益相關方之期望。

### ◎ 集團供應商 GHG 管理機制



供應商每年需參加集團舉辦之研討會，且藉由集團自建的供應商碳管理系統，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）、單位產值碳排放數據、年度減碳目標達成狀況，以及更新淨零碳評價資料，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數據，以提升供應商管理效率，並提供管理決策數據支援。

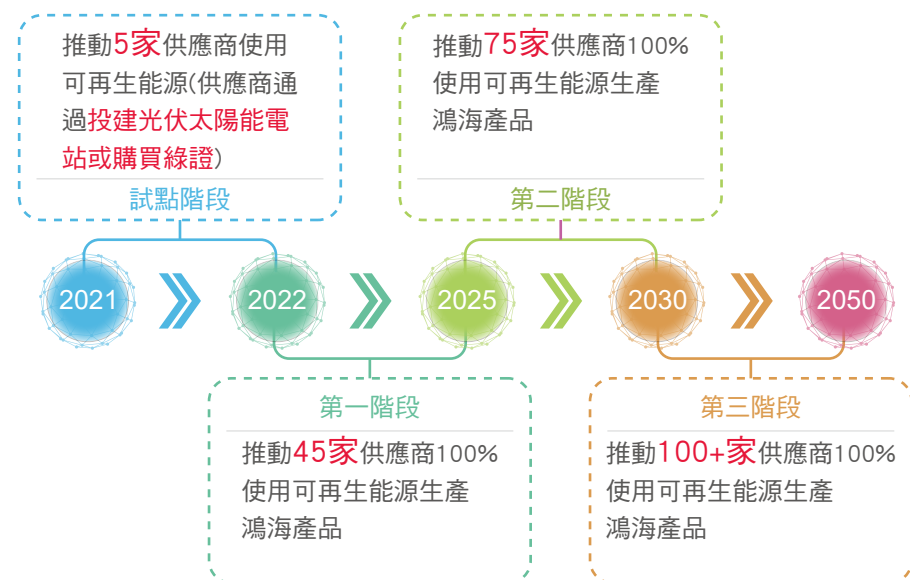
### ◎ 重點廠商年度實踐碳排放量、碳減量以及未來幾年預估碳排放量



呈現重點廠商年度實踐碳排放量、碳減量以及未來幾年預估碳排放量

集團規劃到 2025 年推動 175 家供應商進行節能減碳工作，2022 年有 123 家供應商完成碳盤查工作，其中 59 家完成 ISO 14064-1 查證。2021 年至 2022 年供應商通過實施減碳方案、自建光伏太陽能及採購綠電總計取得的減碳成果達 22.55 萬 tCO<sub>2</sub>e。

此外，再生能源是未來的重點發展方向，是供應商達成淨零碳排放的關鍵所在，因此集團將與第三方開展密切合作，推動供應商使用再生能源，樹立標竿供應商，持續推動供應商承諾使用再生能源生產集團的產品，大幅度降低生產過程碳排放，與終端客戶共創零碳供應鏈。集團長程指標是 2025 年需推動 45 家以上電子類關鍵供應商承諾使用 100% 可再生電力生產鴻海產品，2022 年集團已制定供應商《再生能源承諾書》並推動 12 家關鍵電子類供應商簽回該協議。



為了更高效的將淨零碳管理項目延伸到供應鏈，2022 年集團制定了供應商淨零碳績效評價機制，通過供應商綠色管理平台對 75 家關鍵供應商實施了淨零碳管理月度績效評價，持續推動供應商淨零碳管理績效提升。

◎ 供應商淨零碳評價關鍵得分項目



2022 年集團成立供應商試點減碳專案，通過前期碳排調查分析及現場節能診斷輔導，顧問專家給其中 5 家電子供應商提供可行性評估方案，若廠商按照方案全面實行節能改造，減碳總量預估可達 2.75 萬 tCO<sub>2</sub>e。

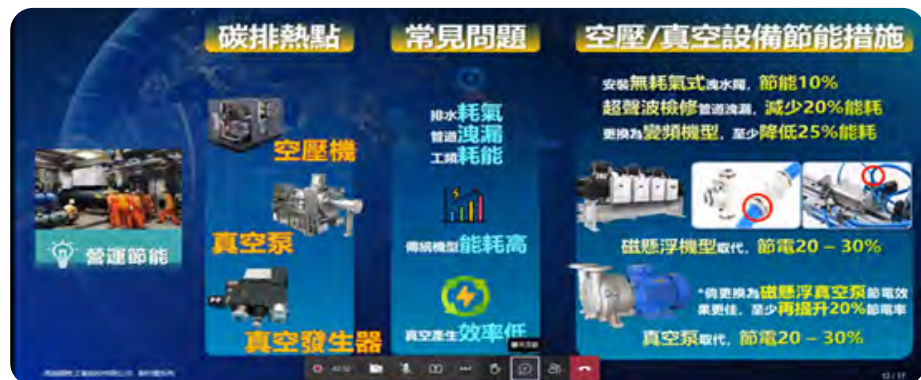
◎ 集團減碳輔導團隊與供應商現場交流剪影



## 推動共同成長

### 電子供應商淨零碳與零廢管理培訓研討會

集團於 2022 年 7 月 21 日召開《富士康電子供應商淨零碳與零廢管理培訓研討會》線上研討會，本次研討會分享了集團節能改造優秀案例、『零廢園區』廢棄物管理經驗，宣導供應商綠色供應管理政策與要求，並邀請第三方 UL 為供應商講解廢棄物零填埋相關專業知識，共 61 家電子類供應商參會。



### 供應商減碳成果分享會

集團於 2022 年 12 月 14 日召開線上《供應商減碳成果分享會》，會上介紹了業界常見碳排熱點及建議措施，並邀請減碳方法新穎且成效顯著的 3 家供應商分享具體做法及案例，本次大會目的是透過技術交流，協助各供應商激盪出最佳方案，共 146 家供應商參會。



# 5

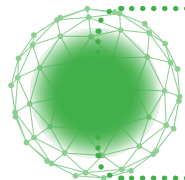
## 綠色智能 循環經濟

氣候變遷  
環境管理系統  
水資源管理  
廢棄物管理  
化學品管理

關鍵回應利害關係人

員工  
客戶  
股東 / 投資人  
非政府組織





## 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



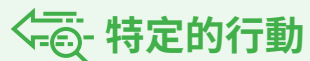
### 意義

- 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環保社會的使命。



### 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。



### 特定的行動

- 2022 年節能目標值為 4.2%，而集團的實際節能率為 5.74%，成功達成年度節能目標。
- 展開 1,877 項節能改造項目，投入 23.7 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 306,204 tCO<sub>2</sub>e。
- 2022 年，集團總裝置容量達 260.55MW，再生能源使用總量達 81,613 萬 kWh，再生能源使用佔比 8.28%。
- 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。
- 南寧廠區取得鉑金級認證，以及深圳龍華科技園區取得了 UL 2799 廢棄物零填埋金級認證，逐步朝零廢園區邁進。



### 評量機制

- 集團實施季度、年度節能管理考核評比，以推進節能減碳目標的達成。
- 第三方驗證 / 查證，如 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 等。
- 每年舉辦管理審查會議，討論與檢討環保目標達成情況，並且與內部利害關係人定期追蹤，瞭解實際情形，以利持續改善。

## 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+ (Climate Action 100+ , CA100+) 指導委員會提出的三大目標並採取行動：

- (1) 強化氣候變遷治理；
- (2) 針對鴻海集團價值鏈的溫室氣體排放採取行動；
- (3) 依照氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 進行資訊揭露。

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，2022 年持續與 SBTi 多次交流往來，2023 年 4 月正式通過目標驗證。也於 2021 年 6 月加入由台灣各產業龍頭所組成之台灣淨零行動聯盟，以發揮鴻海產業領導力，帶動全球產業實現《巴黎氣候協定》的 1.5°C 目標，邁向零碳永續社會。

# 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。集團第一階段於 2023 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。

類別	項目	執行情形
治理	1. 董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷議題的管理由董事會負責監督，並由永續委員會下設之 ESG 小組規劃與執行。
策略	2. 所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	依據各功能單位職能劃分各類風險管理組織，並由該功能單位負責相關風險鑑別與評估，爾後則依據辨識風險與機會的等級與優先順序，制定管理計畫。其重大氣候風險與機會對集團的業務、策略及財務（短期、中期、長期），請見 2022 年淨零願景報告書。
策略	3. 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件及轉型行動對集團的財務影響主要為增加營運成本，其細節請見 2022 年淨零願景報告書。
風險管理	4. 氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	集團依據各類風險議題的層級與單位職能，建構階層式之風險管理流程，從集團、事業群、法人到廠區，依據不同管理層級與風險議題之影響性，完善整體氣候相關風險管理流程。
策略	5. 使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	集團已規劃第一階段於 2022 年導入 TCFD 框架，而在第二階段計畫將進行氣候情境的分析研討及量化氣候相關風險的財務衝擊。
策略	6. 因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	集團明訂「清潔生產」及「資源管理」兩大核心概念，並配合三大氣候目標，以集團價值鏈角度提出對應的淨零減排管理與監督機制。集團將從氣候變遷減緩行動、價值鏈管理、推動綠色智能轉型、開創新興產業、提升營運韌性等核心概念出發，逐步迎向淨零之路。
指標與目標	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	集團暫無導入內部碳定價。
指標與目標	8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	集團設定 2050 年實現溫室氣體淨零排放，並以 2020 年為基礎年，2025 年溫室氣體排放降低 21%；2030 年降低 42%；2035 年降低 63%。
指標與目標	9. 溫室氣體盤查及確信情形	請見「集團 2022 年，溫室氣體範疇一和二的排放量」

2022 年，經查驗後的溫室氣體範疇一和二為 5,757,620 tCO<sub>2</sub>e，較基準年 2020 年上升 5.13% (5,476,802 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 2022 年，溫室氣體範疇一和二的排放量

單位：tCO<sub>2</sub>e

	中國大陸	台灣地區	越南	印度	北美洲	南美洲	歐洲	總計
基於市場								
範疇一	208,377	1,032	975	565	7,975	1,975	1,397	222,295
範疇二	4,909,236	196,881	236,913	71,729	99,058	2,032	19,476	5,535,324
總計	5,117,613	197,913	237,888	72,294	107,033	4,007	20,873	5,757,620

註：範疇二為基於市場

因集團營業範疇龐大，故 2022 年度溫室氣體範疇三仍在盤查中，預計與 2023 年底前揭露；而集團已完成 2021 年度溫室氣體範疇三的盤查工作，總計為 28,742,200.63 tCO<sub>2</sub>e。

範疇一	總排放量 (tCO <sub>2</sub> e)	密集度 (tCO <sub>2</sub> e/千元)	確信機構	確信情形說明
母公司	9.90	2.60E-09	-	-
子公司	222,285.10	7.87E-05	-	-
合計	222,295	3.35E-05	-	-

註：密集度是以當年度營業收入計算，單位為新台幣。

範疇二	總排放量 (tCO <sub>2</sub> e)	密集度 (tCO <sub>2</sub> e/千元)	確信機構	確信情形說明
母公司	11,217.00	2.95E-06	-	-
子公司	5,524,107	1.96E-03	-	-
合計	5,535,324	8.35E-04	-	-





## 能源管理

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

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 2022 年節能目標值為 4.2%，實際節能率為 5.74%，成功達成年度節能目標。

### 2018-2022 年節能目標達成情形

	2018	2019	2020	2021	2022
目標值	5%	5%	4.5%	5%	4.2%
達成值	5.77%	5.33%	5.18%	5.56%	5.74%

### 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、能源管理系統建設驗證、能管中心、能源審計、節能規劃、節能自查報告及新 / 改 / 擴建項目節能評估等強制性例行工作。	回應政府法規政策，並以節能監察和考核，提升企業信用評級。
綠色製造系統推動	繼續執行《集團綠色工廠建設評定專項行動計畫》，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	開展專業技術培訓、崗位技能提升培訓、新型學徒制培訓等，組織初級工、中級工、高級工、技師、高級技師培訓。	提升內部員工對氣候變遷的認知，培養節能減碳專業人才。
能源管理系統驗證全覆蓋	推動集團法人導入與持續通過 ISO 50001:2018 的驗證，以開展系統性的節能減碳工作。	完善能源管理系統運行，確保節能管理長效機制實際運行。
實施重點節能工程	重點實施技術改進製程工藝優化、設備改造及汰舊換新、建設再生能源發電設施等。	減少能源浪費、提高能效水平，完成年度節能減碳目標，通過政府及集團節能減碳目標考核。

◎ 2022 年全球能源使用情形

	外購用電量		天然氣 (NG/LNG)		汽油		柴油		LPG 液化石油氣		能源消耗量
	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)
中國大陸地區	8,642,255,996	31,117,721	76,658,768	2,988,090	2,240	69,550	1,462	51,821	0	0	34,227,182
台灣地區	361,565,976	1,301,872	432,584	16,862	34	1,061	14	498	14	723	1,321,016
越南	375,158,616	1,350,814	-	-	1	16	316	11,186	41	2,081	1,364,097
印度	114,708,174	413,024	-	-	-	-	67	2,372	131	6,566	421,961
北美	263,984,668	950,516	3,162,394	123,267	101	3,136	181	6,416	298	14,972	1,098,307
南美	39,748,119	143,119	2,400	94	10	310	106	3,757	565	28,387	175,667
歐洲	57,277,967	206,238	446,110	17,389	137	4,267	65	2,309	-	-	230,203
總計	9,854,699,517	35,483,303	80,702,256	3,145,702	2,523	78,340	2,211	78,359	1,049	52,728	38,838,433

註：1. 各能源的熱值依據當地係數進行計算。

◎ 2018-2022 年電力使用情形

	單位	2018	2019	2020	2021	2022
用電量	百萬 kWh	8,930	9,583	8,423	9,364	9,855
能源密集度 (用電量 / 營業收入)	百萬 kWh / 百萬元新台幣	0.00169	0.00179	0.00157	0.00156	0.00148

節能技術改造

2022 年，集團大陸地區共實施節能改造項目 1,877 項，共計投入達近 23.7 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 495,796MWh，共減碳 306,204 tCO<sub>2</sub>e。

節能獎勵機制

為提升員工對於氣候變遷的重視程度，並將其內化至各部門的核心文化中，集團大陸地區每年均會制定《節能管理考核項目及評分規則》，項目包括節能管理、節能系統、節能實施、節能督導、節能 KPI 等，每個項目均會呈現詳細的量化分數，對於季度與年度得分排名前 3 名及年度除前 3 名外各項得分優等之單位給予獎金與獎勵，以及能源效率優秀案例評選為優秀的節能技術改造項目，給予團隊或個人現金獎勵。2022 年總計發放 27.8 萬元新台幣，共表揚 4 個團隊和 10 位節能工作推動表現出色個人。

投入		投入	
總計投入，並開展項節能專案 總投入金額：23.7 億元新台幣 總專案數：1,877		總節能量：495,796 MWh 總減碳量：306,204 tCO <sub>2</sub> e	
製成節能改善	投入金額： 17.9 億元新台幣 專案數：1,877	節能量：330,306MWh 減碳量：203,997 tCO <sub>2</sub> e	
空調 / 空壓 / 照明改善	投入金額： 4.4 億元新台幣 專案數：492	節能量：83,645MWh 減碳量：78,725 tCO <sub>2</sub> e	
其它改善	投入金額： 1.4 億元新台幣 專案數：150	節能量：38,021MWh 減碳量：23,482 tCO <sub>2</sub> e	



## 再生能源的開發使用

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

於 2022 年，總裝置容量達 260.55 MW，年度發電量 28,969.08 萬 kWh，集團再生能源使用總量達 81,613.11 萬 kWh，相當於 2,938,601 GJ，再生能源使用佔比 8.28%。

### ◎ 2022 年再生能源使用情形

	單位	中國大陸	台灣地區	越南	印度	北美洲	南美洲	歐洲	總計
再生能源發電總裝置容量	MW	259.61	0.74	0.06	-	0.1368	-	-	260.55
發電量	萬 kWh	28,847.72	109.59	5.74	-	6.03	-	-	28,969.08
再生能源直接採購量	萬 kWh	3,139.42	-	-	-	-	-	-	3,139.42
透過電力交易採購再生能源獲綠色電力證書	萬 kWh	46,094.00	-	-	-	-	-	-	46,094.00
購買其它再生能源（風電及生物質能）	萬 kWh	-	236.00	-	1,118.85	193.68	1,798.70	63.39	3,410.62
再生能源使用量	萬 kWh	78,081.14	345.59	5.74	1,118.85	199.71	1,798.70	63.39	81,613.11
再生能源使用佔比	%	8.29%	0.96%	0.02%	9.75%	0.76%	45.25%	1.11%	8.28%

### ◎ 2020 年 -2022 年再生能源使用情形

	單位	2022	2021	2020
再生能源使用量	萬 kWh	81,613	48,388	104,857
再生能源使用佔比	%	8.28%	5.17%	12.45%

#### 簽署綠電採購合作備忘錄

#### 目標 2030 年台灣廠區逾 5 成用電量使用綠電

集團與森崴能源共同簽訂綠電採購合作備忘錄，規劃 2022 年將採購約 236 萬度綠電，並逐年增加採購量，預期至 2030 年累積達約 7,000 萬度綠電，相當於減少約 35,140 公噸的二氧化碳當量排放量，等同於種植約 292 萬顆樹木，以實際行動減緩氣候變遷的影響。



## 環境管理系統

集團在建立之初，就設立了環保優先之原則，並於建廠之初則導入 ISO 14001 環境管理系統並完成驗證，以計劃 – 執行 – 檢查 – 行動 (P-D-C-A) 模式，推動持續改善。透過確認組織生產、活動及服務而產生之環境考量面，評估各環境考量面及其環境衝擊，並比較其嚴重性等因素綜合評估，確保預先尋找出重大潛在因子，進而擬定出改善措施及作業程序，降低預防重大潛在之影響。此外，集團的環保處理設施與工廠生產同步營運，確保排放之廢水、廢氣及廢棄物符合當地法規之要求，集團於 2022 年未違反重大環保法規事件。

為進一步實現低碳綠色製造的目標，集團依據中國大陸的綠色製造系統標準系統，逐步將綠色工廠與綠色供應鏈管理導入至集團大陸的營運據點，並且獲得國家級 / 省級的綠色工廠榮譽稱號。

## 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。同時藉由水資源風險鑒別，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 ( 污 ) 水排放，降低對環境影響之目標。

單位：千噸

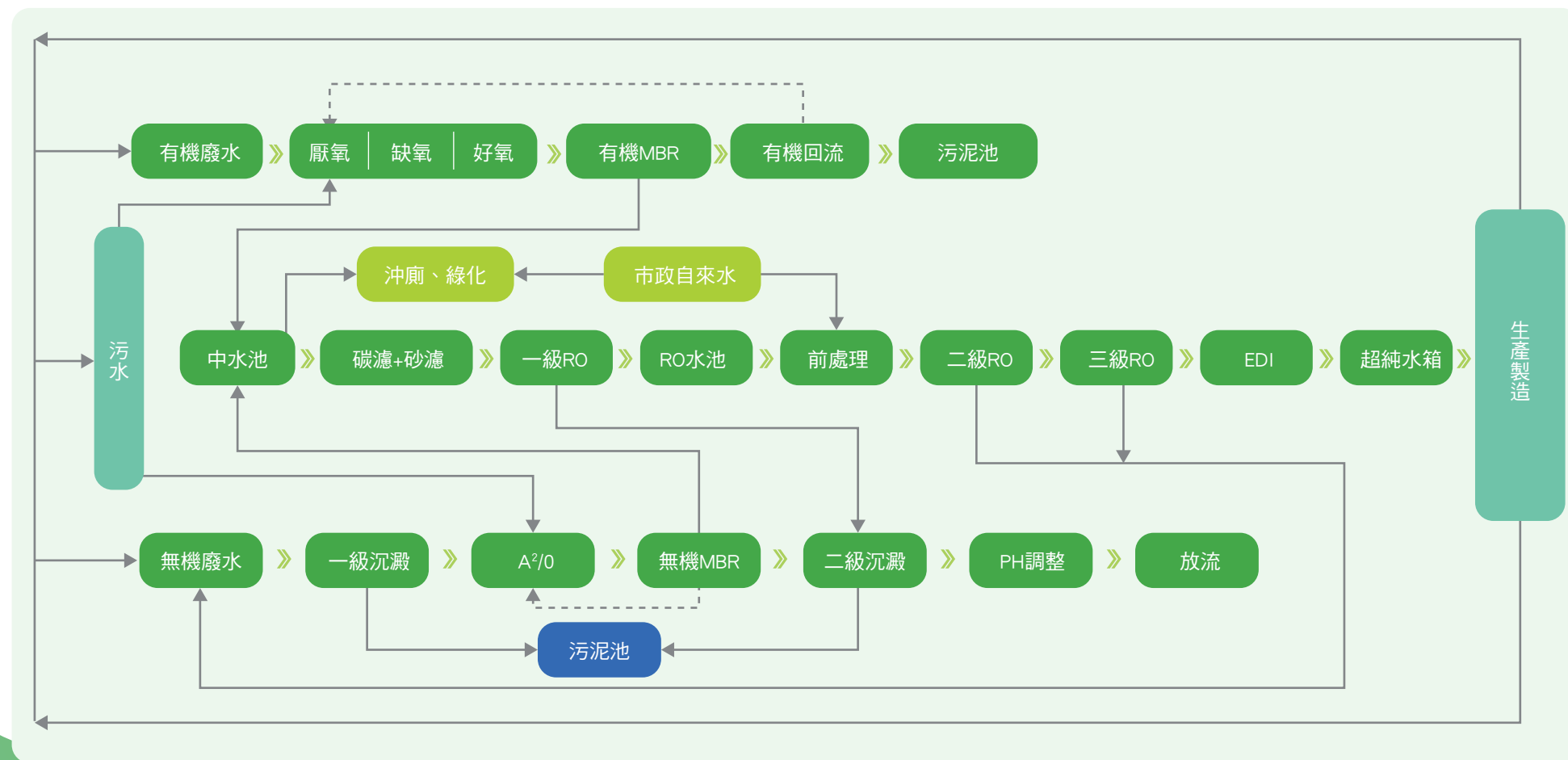
		中國大陸	台灣地區	越南	印度	北美洲	南美洲	歐洲	總計
取水量	市政供水	85,505	848	1,542	762	386	4	78	89,124
	地下水	2,064	-	-	-	224	58	-	2,346
	總取水量	87,568	848	1,542	762	610	62	78	91,471
排水量	污水排水量	70,055	678	1,058	610	488	45	32	72,966
	廢水排放量	13,887	293	17	-	67	-	41	14,303
	總排水量	83,941	971	1,075	610	555	45	73	87,269
回收水量	循環用水	4,287	-	483	67	107	-	-	4,944
	回收水率	4.90%	0.00%	31.30%	8.81%	17.55%	0.00%	0.00%	5.40%

註：中國大陸、台灣地區、印度和北美洲的污水排放量是以用水量的 0.8 倍估算。

## 廢(污)水

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(污)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，也搭配線上監測儀器，以較嚴格標準預警水質異常情形，即時提出因應措施，並定期委外交由合格檢測公司進行檢測，2022年未發生環境污染事件。

### ◎ 廢(污)水處理及回用水系統





## 廢棄物管理

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

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

		中國大陸	台灣地區	越南	印度	北美洲	南美洲	歐洲	總計
按照廢棄物種類分類	危險廢棄物總量	139,416	58	1,814	32	447	166	17	141,950
	一般固廢總量	433,420	1,445	31,184	74,825	30,392	2,628	14,567	588,461
	生活垃圾總量	42,573	2,296	3,855	490	3,264	119	360	52,957
	廚餘垃圾總量	29,602	160	1,842	933	2,191	357	0	35,085
按照終端處理方式分類	填埋	6,333	0	11	475	5,957	59	243	13,078
	回收利用	537,576	1,224	35,976	75,199	29,885	2,267	13,491	695,619
	生物處理 (厭氧處理 / 堆肥)	27,019	119	3	559	290	420	6	28,416
	焚化	54,680	2,306	1,829	47	42	374	1,080	60,358
	其他 (物理化學 / 儲存 / 固態燃料)	19,403	310	876	0	120	150	123	20,982



## 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，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。

集團自行研發廢棄物收集系統，掌握廠區廢棄物流向及總量。2022 年，分別在南寧廠區取得鉑金級認證，以及深圳龍華科技園區取得了 UL 2799 廢棄物零填埋金級認證，為全球首座綜合生態示範園區。龍華園區認證期間廢棄物轉化率達 99%，焚燒熱回收率 7%，符合金級認證，未來將持續提升轉化率，以鉑金級為目標砥礪前行。

## 空污治理

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

### 集團廢氣處理現狀

對於集團內部產生的廢氣，根據廢氣的組成、特性、濃度，初步考量合適的處理方式，最後綜合經濟和實際情況，決定所要選用的處理工藝。

根據數據顯示，集團目前使用最多的廢氣處理方式為活性碳吸附法；主要有以下兩點原因：

1. 集團內部大部分廢氣，未經處理也已達排放標準，為了進一步優化、規範排放，通常選擇採用簡單的活性碳處理工藝；
2. 綜合經濟因素以及實際情況，選用活性碳吸附法較省。

### 自動監測設備加裝

以中國大陸內廠區為例，集團嚴格依照相關法律法規，配合環保政府單位在重點污染源廢氣排放口安裝污染源自動監控設備，能夠實現數據自動監測及自動聯網上傳的自動監控系統，並及時按規定向社會公開污染物排放數據，不僅履行了企業的相關義務、提升集團自身的環保形象和環保信用，更是為承擔了企業應保護環境的社會責任。



<p>排口管理現狀— 科學編號</p>	<p>在深圳龍華廠區進行全面污染源盤查，對排口實施科學有序編號，確保落實「一口一號」，並連接系統與實時追蹤廢氣排放濃度，未來將陸續推廣至各廠區，形成科學的排口管理制度。</p>												
<p>廢氣處理現狀— 工藝多元化</p>	<p>據調查結果分析可知，集團廢氣主要來源於清洗、噴塗、點膠等製程。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>處理方法</th> <th>百分比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>吸附</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>其他</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>超聲波隧道清洗一體機</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>加藥+水洗</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>RTO</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ RTO</li> <li>■ 加藥+水洗</li> <li>■ 超聲波隧道清洗一體機</li> <li>■ 其他</li> <li>■ 吸附</li> </ul>	處理方法	百分比	吸附	60%	其他	17%	超聲波隧道清洗一體機	8%	加藥+水洗	8%	RTO	7%
處理方法	百分比												
吸附	60%												
其他	17%												
超聲波隧道清洗一體機	8%												
加藥+水洗	8%												
RTO	7%												
<p>處理效率再提 升—多段式處理</p>	<p>為提高廢氣處理效率，依不同製程採用複合處理措施，以分段處理的方式，靈活應對各類成分的廢氣，也能更好地適應實際廢氣處理狀況。</p>												

### 創新舉措 - 環保智能監測平台

集團打造環保智能監測平台，建立實時監控機制，滿足政府規章要求並降低災害風險。通過平台使得資訊能夠集中監控，實時監測空氣品質即時通知與反饋處理異常；並將風險分級，建立可視化地圖。

環保監測平台功能結構分為感知層、資料整合層以及監控與決策層，三個層次環環相扣，相輔相成。在環保智能監測平台的幫助下，將實現：綜合匯整環保資訊與環境污染風險分級管理；電子化查核與即時預警降低環境衝擊；有效管控排污，智能追蹤碳排及直觀呈現排放濃度變化。





## 化學品管理

員工健康與安全是集團的立身之本，集團嚴格遵循各國當地政府的化學品安全相關法規及客戶的限用物質規範要求，以全過程監控為基礎，堅持有害物質「不設計、不採購、不流入、不製造、不產出」的五不原則，對生產營運過程中涉及的化學物質分級管控，最大限度的減少、控制和消除有害物質對員工健康及環境的影響，向「零危害、零污染」的目標邁進。於 2022 年未發生任何化學品洩漏或其他事件。



### 化學品管理規範

集團嚴格遵守歐盟《關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令》（The Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive, RoHS）、《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）、《環保署毒性物質控制法》（Toxic Substances Control Act, TSCA）、《瑞典減稅法案》《AfPS GS 2019:01 PAK (PAH)》《加州 65 号提案》《清洗劑揮發性有機化合物含量限值》《膠粘劑揮發性有機化合物限量》等國際性規範及中國國家標準 23 項。

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

- 動態跟進各國環保 / 健康法律法規 / 標準，定期評審化學品法規的符合情況，以利及時更新內部規範。
- 積極回應客戶提出的高於法律法規要求的化學物質管理需求，確保產品符合客戶的相關要求。

- 制定集團《有害物質和材料管理規範》《集團化學品 / 物質管理系統規範》《集團化學品 / 物質登錄管理規範》《集團化學品 / 物質風險評估規範》《集團化學品 / 物質分級管理規範》《集團化學品 / 物質汰換管理規範》以及《危險化學品安全管理規範》《製程安全評價與驗收實施管理辦法》等一系列內部規章制度，將風險管控貫穿整個生命週期，全方位保障化學品的使用安全，製造更安全可靠的產品。
- 制定並公開禁止、限制與控制化學品清單。
- 全面鑑別生產、非生產（如廢水處理、設備設施運行消耗、清潔作業等）及實驗室中使用的所有化學品，並對化學品的用途、用量、種類、危險性及產品成分資訊統一管理。
- 成立稽查大隊，每年定期對全球各廠區化學品使用、汰換情況進行稽查（中國大陸廠區不少於三次，歐美廠區不少於一次，其它廠區不少於兩次），密切監督各單位執行情況，確保化學品使用過程中的合規性，對不符合項記錄於隱患電子管理系統，責令限期整改，到期予以複查。

集團依據相關法規、客戶要求，結合集團自主風險評估結果，建立《集團化學物質管控清單》，並於公司官網中公告。

- 列入禁止清單：立即汰換
- 列入限制清單：確認是否滿足限制條件，不符合要求則汰換
- 列入控制 / 監測清單：加強使用管控，逐步執行汰換計劃

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

## 2022 年危害物質汰換進度及成效

改善方式包含物質替代（無 / 低危害代替高危害）、工藝變更等方式。如：

汰換物質	汰換成效	完成時間
脫漆劑	組分二氯甲烷對人體健康有害	2022 年 2 月
殺菌劑	廢水處理使用殺菌劑含五氯苯酚對人體健康有害	2022 年 4 月
FSA-C-03 清洗劑 替代 FSA-C-01	清洗製程使用含硼清洗劑，人體累積會造成中毒，使用清洗劑 FSA-C-03，實現無硼化改善	2022 年 4 月
表面活性劑 FTY-C01 替代 Ram-HZ	陽極製程表面活性劑含有 SVHC 物質 - 聚氧乙烯單本醚，使用不含 SVHC 表面活性劑化學品 FTY-C01 替代，降低陽極作業人員接觸風險，減輕環境污染	2022 年 11 月
苯系物替代	PCBA 崗位使用 UV 膠 -PC-40 含甲苯、二甲苯，對人體有害，使用 NG T7，減少職業健康危害	2022 年 4 月
EC326 清洗劑替代 丙酮	點膠工作站每班使用丙酮（屬甲乙類物質，閃點低，易燃易爆）進行清洗，燃爆風險大，使用 EC326 丙類清洗劑替代甲乙類清洗劑，不具燃燒性	2022 年 5 月
銅面微蝕液替代 硫酸 + 雙氧水混合液	PCB 前處理使用硫酸，屬易制毒化學品，風險較高，採用銅面微蝕液進行替代，主要成分為 15% 的硫酸，風險較原使用配方大幅降低	2022 年 9 月
二氧化碳 發泡機取代 ST-710 清洗劑	生產物料清洗導入二氧化碳發泡機取代乙二醇醚水溶液，無溶液殘留，無二次污染，更環保	2022 年 10 月

## 2022 年 VOCs 減量行動

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

### VOCs 減量

### 減量成效

助焊劑替代	導入不含甲醇物質 F6812 助焊劑替代助焊劑 EF-6103，甲醇含量由 38.1% 降低至 0%
遮蔽車間 VOCs 改善	油墨調試需 A/B 兩種藥劑（A 劑 VOCs 8.7%，B 劑 VOCs 3.3%），將 AB 劑油墨更新為水性 UV 環保油墨，經檢測 VOCs 排放整體降低至 3.7%
切削液替換切削油	CNC 加工中使用不可燃水基切削加工液替換可燃性油基切削加工液，消除火災危險源，減少 VOCs 排放，已推廣至該產品群涉 CNC 加工所有廠區

集團近 3 年化學品使用盤查結果：

年份	生產使用 / 噸	非生產使用 / 噸	實驗室使用 / 噸	集團年 總使用量 / 噸
2020 年	/	/	/	106,556
2021 年	102,061	35,598	22	137,681
2022 年	92,312	44,766	66	137,144

註：2020 年範圍僅包括中國大陸；2021 年及 2022 年為擴及至全球

2023 年 2 月，歐盟發佈持久性有機污染物修訂草案，旨將全氟己烷磺酸（PFHxS）添加到 POPs 法規附件 I 的 A 部分，如草案獲得通過，將在 20 天內生效，POPs 禁 / 限用物質也將由 28 項增加至 29 項。集團於 2023 年 3 月已經完成原物料清查與管理，提早符合規範。

歐洲化學品管理署（ECHA）於 2023 年 2 月在其官網正式公佈第 28 批 9 項 SVHC，我們將持續追蹤並關注法規更新情況，並將其更新物質整合進既有的集團管控物質清單中。

## 源頭管理 - 綠色化學品

為增加化學品成分訊息揭露的透明度與安全使用化學品，集團與客戶合作，於 2020 年底起，針對機構件廠，收集製程用清洗劑 / 脫脂劑的成分清單與 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。



### ◎ 專案執行期程



### 案例

2022 年 3 月，集團於成都廠區開展「綠色化學品」專案，對於一產品全製程使用的 7 種清洗劑和脫脂劑進行全面性調查與成分分析，評估其對於人體健康、環境及使用安全的影響。專案歷時約 8 個月 ( 包含導入製程之技術驗證階段 )，最終將其中一種用於陽極 - 清洗脫脂工藝的物質替換為更安全的綠色化學品：HW-10104，並於 11 月正式導入製程使用。( 此化學品經廠端評估，亦可用於沖壓及 CNC 後清洗製程 )

## 有害物質全生命週期管理

### 1. 設計



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

### 4. 評估



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

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

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

註：針對危害等級為 4 級的化學品，已納入《集團化學物質管控清單》進行管理。

### 2. 採購



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

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

### 5. 使用



建立《集團化學品 / 物質風險評估》規範，要求各單位成立由工安管理部門、生產部我們對生產、非生產上涉及的所有化學品資訊登記造冊，掌握其危害特性；當導入或更新化學品時，若不確定其危害特性，必須進行全面的安全性評估，以及對環保物料和設備進行分類標識與分區管理、有害物質的符合性確認等，防止生產出非環保產品。

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

### 3. 登錄



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

### 6. 流出



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

建立至今，已完成超 50 萬項次有害物質測試，協助事業單位從選料、進料、工藝到成品、廢水、廢氣、廢固處理的全流程化學品進行監測，保障集團的製物料、產品及廢棄物符合人員健康安全以及環保要求。

集團對終端產品物質開展盤查活動，經統計，2022 年 100% 產品皆在集團的 RoHS 管控下，其中 94% 已取得檢測報告，6% 的產品按客戶要求管控 100% 產品皆在集團的 REACH 管控下，其中 17% 已取得檢測報告，16% 按客戶要求管控，67% 進行無危害物質申明。此外，根據目前從各事業群獲取的資訊及數據，確認集團以下產品所含的 SVHC ≥ 0.1%。詳細盤查報告及產品 SVHC 相關資訊已於集團官網公布。



## IECQ QC080000 有害物質過程管理系統認證

集團以 ISO9001 為基礎，推進建構 IECQ QC080000 有害物質過程管理系統，以確保所有產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，有害物質皆被確實管控，實現有害物質減免（「HSF」）。

截止報告期末，集團共 26 家下屬公司已取得 IECQ QC080000 系統驗證，我們將繼續在其他下屬公司推進此管理系統。



## 化學品安全技術說明書審核

為有效核查化學品資訊之準確性，集團要求供應商除上傳提交 REACH 高度關注物質宣告表、環境管理物質成分或部件開展表等承諾外，還需提供完整正確的化學品安全技術說明書（SDS），並經各事業群產品研發部門、事業群工安、集團中央工安三級專項審核，利用資訊化手段完整的收集 / 審核集團化學品的安全技術說明書，準確掌握化學品危害特性及組成成分，為化學品分級管控提供數據支援。集團要求供應商應當每 3 年更新一次 SDS，當物質分類標籤發生改變時，供應商需於 1 月內更新 SDS，經產品研發部門、事業群、中央工安三級部門審核通過才可使用。

此外集團正在開發 SDS 數位收集平台，與採購系統料號直接對接，以掌握所有來料的組成成分及危害特性。



## 人員培育與文化建立

為強化員工與承攬商對化學品的瞭解，集團每年制定詳細的培訓計劃，持續投入資源對員工與承攬商進行化學品安全教育訓練，主題圍繞綠色物質管理政策、客戶要求及最新的法律法規的執行要求等相關內容。2022 年度化學品培訓 724 學時。針對可能會接觸化學品之駐場廠商及承攬商開展化學品年度應急演練及個人防護具訓練，其中每年度至少參與兩次應急演練。



## 改善創新評比與推廣

為鼓勵單位積極主動汰換 / 減量有害物質，提高有害物質管理績效，集團建立獎勵評比機制，從專業性、技術性、可推廣性上進行評比獎勵。2022 年共收到全球各廠區優秀改善創新案 63 份，派發獎金 46,030 元，並將優秀案例於全球各單位推廣。

### 改善案例

#### UV 紫外線爐取代酒精擦拭 IC 芯片

因某些產品特性要求，IC 塗佈前需保持產品表面的潔淨度，目前採用人工利用擦拭紙+酒精的方式進行，但酒精易燃易爆，易引發意外事故。導入 UV 爐，利用紫外線清潔，不僅滿足產品質量，降低燃爆風險，減少了化學品使用，還降低了製造成本，預計每月節約人工 + 物料費用 77 萬元，每年合計 924 萬元。



改善前  
人工酒精測試



改善方案  
UV 爐紫外線消毒代替人工酒精擦拭

#### 成型模具清潔化學品減量改善

模具日常維修、保養及產品擦拭均需使用化學品，因涉及數量多，導致化學品使用量較大，大量化學品影響作業現場環境，危害作業人員身體健康。

導入無油潤滑技術，模具零件使用高強度銅合金 + 石墨材質代替高碳鉻軸承鋼材質，頂針等運動件表面進行鍍鈦處理，增加運動件的耐磨性，運動件使用時無需給油，從而使化學品每月用量由改善前 36 瓶減少至 2 瓶，降低 94.4%。

## 外部合作強化產業作為

### 外部產業協會合作

除率先使用綠色化學品外，鴻海積極與外部產業協會合作，以自身經驗協助建立行業標準。2021 年 3 月受客戶邀請，集團與其他國際企業攜手國際電子工業聯接協會 (IPC) 制定電子行業清洗劑標準 (IPC-1402, Standard for Green Cleaners Used in Electronics Manufacturing)，此標準已於 2022 年 11 月 1 日發佈。該新標準主要針對電子業製程中使用的清洗劑 / 脫脂劑以及用於清潔的化學品進行規範，提供一套關於環境、健康與安全的要求。

### 供應商線上研討會

2022 年 6 月集團採購總處召開「綠色產品管理宣導會」，輔導集團內 276 家供應商，為其提供系統性的化學品法規培訓。

2022 年 3 月集團邀請 64 家供應商參與「綠色供應永續發展政策與要求宣導會」，宣導集團碳中和、零廢棄、綠色產品政策要求。



# 6 回饋社會 共贏共好

扶助弱勢  
科技教育  
體育支持  
社區回饋

關鍵回應利害關係人

員工  
非政府組織  
媒體





## 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、以及體育支持為主軸，實踐鴻海的社會責任。

### 特定的行動

- 鴻海以扶持弱勢、科技教育、體育支持，以及社區回饋為主軸，個別辦理計畫。

### 評量機制

- 每年辦理管理審查會議，並與合作夥伴及相關社會福利單位進行討論後，將內外部的回饋納入檢討與下一次活動精進做法，並討論如何有效運用資源，擴大社會影響力的深度與廣度。



## 鴻海的社會影響力

檢視 內外部需求	盤點鴻海的 專業能力與資源	主軸項目	目標	社會影響力
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 聯合國永續發展目標</li> <li>• 鴻海永續經營政策</li> <li>• 社會的真正需求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022 年總計投入 1.18 億元</li> <li>• 每年定期檢討所有專案，持續優化與精進</li> </ul>	 扶持弱勢	提升弱勢族群的教育水平，也使用多元方式，幫助孩子找到自信、興趣與專長，發掘無限的潛能，逐步往夢想邁進。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 鴻海獎學鯨 2022 年總計發放 5,478 萬元獎學金予 2,093 位同學協助求學。</li> <li>• 辦理鴻海星光計畫，為弱勢孩子點亮屬於他們的璀璨星空。</li> <li>• 台灣希望小學弱勢課輔班 2022 年陪伴約 8,500 人次學生。</li> <li>• 舉辦家境貧困聽障生課輔班與英語班。</li> <li>• 舉辦字療計畫，協助新竹誠正中學的迷途少年們藉由文字找回溫暖的力量，並探索自我內在需求。</li> <li>• 支持佳美之地光鹽計畫，協助國中中輟生多元學習，獲取證照回歸校園，順利升學。</li> <li>• 支持圓愛創路學園計畫，給家庭功能不足、心理受創等弱勢學生安置與關懷照護。</li> <li>• 支持秋野芒公益巡演與 KIST 暑期英語密集班，給予弱勢孩童學習資源。</li> </ul>
		 科技教育	以企業對世界趨勢的觀察，超前佈署新興科技教育，以厚植下一代科技實力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 舉辦「鴻海科技獎」培植更多科技人才，選出 18 名得主，每人可得 25 萬元獎勵金，且得到鴻海實習機會。</li> <li>• 舉辦 AI 系列活動，包括種子師培營、偏鄉國中研習營、高中微課程推廣等，強化城鄉 AI 教育水準。</li> <li>• 出版台灣首本量子漫畫《阿宅聯盟：量子危機》，同時辦理高中職量子暑期營隊，為台灣量子教育播下種子。</li> <li>• 舉辦多元國際國內競賽，取得傲人佳績，培養未來面對挑戰所需之素養與技能。</li> </ul>
		 體育支持	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 支持育成高中拳擊隊，協助栽培訓練更多優秀選手。持續推動 10 年桌球種子計畫，培育台灣代表隊選手。</li> <li>• 斬獲多項國際國內競賽獎項，成績斐然。</li> </ul>
		 社區回饋	秉承著取自於社會，用之於社會，為周邊社區作出貢獻	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以集團各園區周邊社區為核心，辦理 6+1（助潔、助殘、助行、助醫、助學、助法和幸福工程）的社區活動。</li> </ul>

## 扶助弱勢



鴻海的目標

根據衛生福利部的統計，全台約 65 萬人屬於低收入與中低收入戶，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。

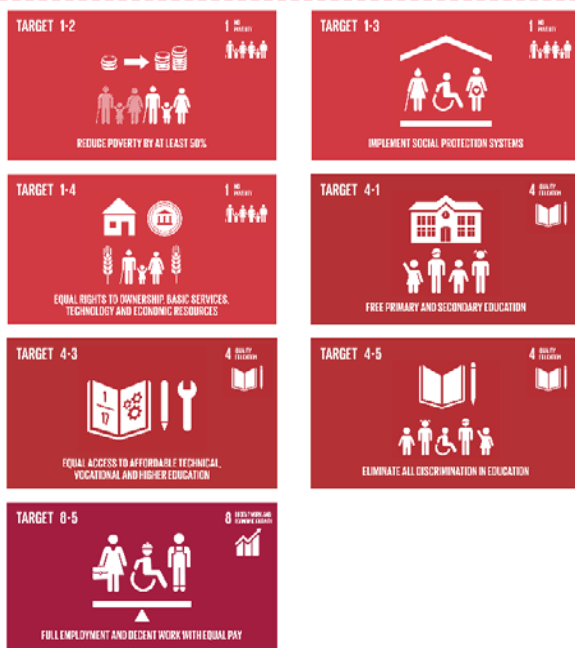


鴻海的解決方式

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



## 圓愛善水青年計畫

圓愛創路學園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，專責照顧台中市立善水國中小因家庭功能失常（單親、隔代教養或其他不利因素）所引發之中輟事件、因單親、隔代教養或其他不利因素學生，使學生未獲適當照顧而導致就學情形不佳者在機構內住宿與學習，並輔導學生盡快復學。因此需聘用專業輔導人員給予心理受創、需高關懷之學生全年專業心理諮商、與生活輔導與學業補救等協助。

## 秋野芒公益巡演

鴻海支持秋野芒文創協會，前進偏鄉進行公益巡演計畫，翻轉藝文資源分配不均的現況，為偏鄉孩子「創造生命中的第一場戲」，開啟生命的想像與可能。2022 年秋野芒共辦理 37 場演出，足跡遍及全台，其中包含蘭嶼、綠島、金門、澎湖等偏鄉小學，總觀眾人數達 2,341 人。

## KIST 暑期英語密集班

與 KIST 誠致教育基金會合作為國中四校辦理暑期英語工作坊，參與的學生則來自於低收入、單親、隔代教養等弱勢家庭。於 2022 年計有 62 位偏鄉弱勢學童接受一對一線上英語課業輔導，並在期末以英文發表自己特製的網紅秀，這些學生家中無人可教導功課，在學校也跟不上進度，英語基礎能力與其他都市一般學生比起來落差極大，亟需趁著暑假進行補救教學，集團希望能協助這些弱勢孩子不會再懼怕英文。經過暑期的密集班學習後，98% 學生表示自己英文有進步。

## 鴻海獎學鯨



### 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。

鴻海因此將此專供弱勢學生申請的獎助學金計畫稱為「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，鴻海提供清寒學子不受環境限制的受教機會與優質教育，鼓勵、支持年輕的清寒學子勇敢奮力向前，讓學生可以因為教育而消除貧困，追求夢想，征服藍海。

SDG1 和 SDG4 是獎學鯨投入重點方向，為協助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認證，鴻海獎學鯨也一樣願意受理申請。

2022 年第六屆獎學鯨變大又變多：獎助對象更多、獎助範圍更廣、總獎助金額更大，獎助學生新增國小、國中與高中生亦可申請，人數從每年數百人增加到 2,093 人，總獎助金額從 2021 年的 4,000 萬元增加到 5,478 萬元，是全台最大的獎助學金計畫。

### ◎ 鴻海獎學鯨的多重意義

對象	1. 不只贈送魚	2. 激勵長征勇氣	3. 串連資源助力前行
<p>大專碩博生 (大鯨)</p>	<p>給予獎學金一減輕學生經濟重擔，讓大專生可稍緩打工腳步，投注更多時間與心力在課業及追求夢想上。</p>	<p>大專生(大鯨)：為得主建立鯨讚同學會臉書社團與 LINE 群組，讓得主們在逐夢路上有一群最懂自己的人可以互相分享心情點滴與彼此提供幫助。</p>	<p>串聯評審與社會各端資源，鴻海之外，亦與知名品牌企業合作，優先提供面試機會，讓同學們有更多機會航向大海。</p>
<p>國高中小生 (小鯨)</p>	<p>高中、國中與國小學生能擁有一個不用擔心「付不出錢」的正常學校生活</p>	<p>舉辦激勵分享會一增加獎學鯨得主的勇氣與自信，以協助他們有朝一日可以自食其力。</p>	<p>國高中小生順利升學，開拓機會追求夢想，征服藍海。</p>

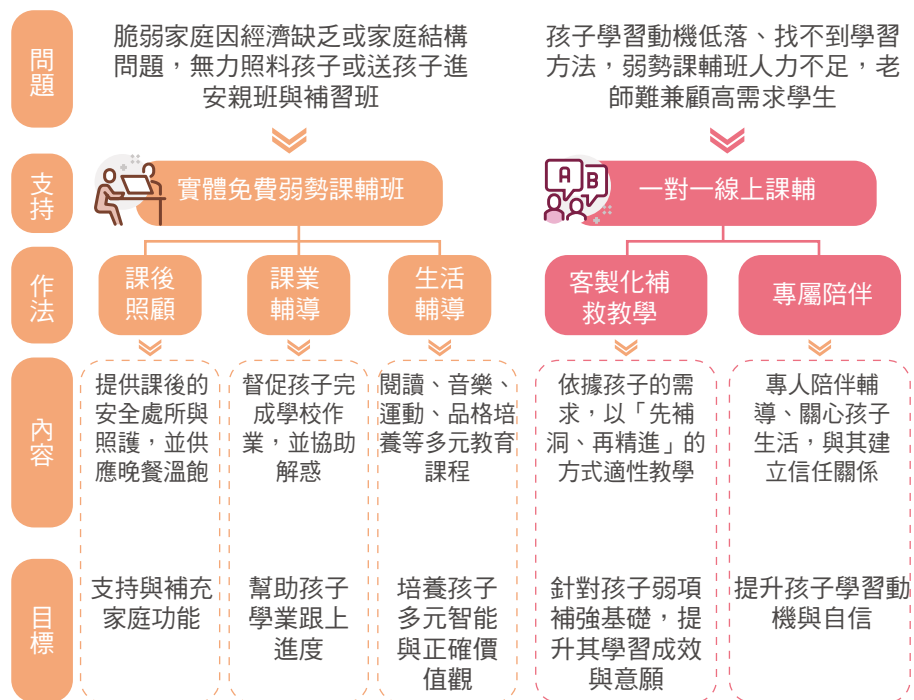


點擊觀看鴻海獎學鯨年度影片

## 鴻海星光計畫

在台灣有許多弱勢孩子，往往放學後家中無人相陪，或即使有大人在家也無力指導孩子功課，而這會導致孩子學業嚴重落後，甚至最後放棄學習。因此，為了協助弱勢孩子補強課業，有朝一日能靠教育脫貧，鴻海特別開辦「2022 鴻海星光計畫」。

星光計畫有兩大特色：一，支持弱勢課輔班據點，讓孩子放學後有地方可去、有晚餐可以吃飽、有人可陪寫功課，二，提供「一對一線上課輔」，因為課業落後的孩子通常是在學校上課聽不懂也不敢問，但有了一對一的專屬老師，就可以「讓孩子盡情問到飽」，以「先補洞、再精進」的理念與方式，讓弱勢孩子也有專屬家教，期盼透過教育翻轉弱勢孩子的命運，點亮他們的夢想。



2022 鴻海星光計畫與花蓮、台東、基隆、新北、彰化、雲林、高雄等 7 縣市共 17 個課輔單位合作，2022 陪伴 228 名國中小弱勢學童，其中包含 116 位參與線上一對一課輔的學童。

線上課常常沒有溫度，也需要熟悉操作，所以，我們在線上課程開始之前，特別先舉辦師生相見歡活動，讓孩子與老師透過面對面的互動建立情感連結。也建立各據點線上課輔社群與教學分享群組，讓線上與據點老師可隨時溝通孩子狀況，同時也是線上老師交流與互相扶持的良好平台。



▲ 2022 星光相見歡



星光計畫影片

為鼓勵線上課輔孩子認真學習，並建立學習目標，特別針對全勤、單科成績進步 20 分以上、班排名 1 或 2 名的孩子，於期末考結束後頒發獎狀與獎學金，以期激勵孩子繼續努力、取得好成績。除了挹注經費支持據點，也邀請鴻海同仁志工加入線上課輔老師行列。

接受線上課輔的 116 名學生中，有 22 人單科成績進步 20 分以上，雖然不是每個孩子都有如此戲劇性的變化，但大多數的孩子都覺得自己有進步。

教學成果 - 孩子 (101 位學童)

覺得自己各科成績 有進步比例	國文 66%	英文 50%	數學 71%
心態	喜歡上線上課輔 88%	喜歡自己的線上 老師 92%	變得比較喜歡學 習 77%

不定期邀請外部專家開辦師培賦能課程，為線上老師、據點老師補給專業知能，提供教學方法與應對策略。並且每學期舉辦據點與線上老師教學交流分享會，透過分享會，許多老師覺得再度被充滿電，也互相學習交流不同的教學方法，並更好的運用在課堂上。

許多據點老師也表示，偏鄉據點因地處偏遠而難以招募師資，因此一對一線上課輔資源挹注，分擔據點老師的工作量和壓力，更專注在特別需要現場輔導的低年級或特殊孩子。

◎ 老師回饋

對孩子「自信」  
有幫助, **75%**

孩子們喜歡上  
線上課輔, **79%**

對孩子「學業補救」  
有幫助, **79%**

對孩子「學習欲望  
與態度」  
有幫助, **88%**

藉由學生與老師的回饋，讓鴻海更加相信，每個生命都具有無窮的潛力，雖然孩子不會自己改變，但會因為感受到愛而改變。鴻海希望幫助孩子不因家庭因素而限制他們的發展機會，期盼藉由星光計畫，為弱勢孩子點亮屬於他們的璀璨星空。



▲ 線上課輔上課照片

## 台灣希望小學

成立至今已經超過十年，承襲過去經驗以及新的架構脈絡，透過社工與教育雙軌並行的課輔制度，幫助家庭經濟困頓或是家庭功能不彰的小學學童克服環境不利的限制。在課後導入課輔師資與跨社工、教育領域之專業團隊，進行長期穩定的課輔陪伴，使孩子們有機會充分學習，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。

學習的過程除了課業的進步，班級裡的同儕互動、師生關係與活動參與，也讓孩子們在課業學習之外有更多元的教育環境，為了真正落實教育平等、教育普及、教育多元之理念，2022年永齡·鴻海台灣希望小學弱勢學童課輔計畫，在全台13所大學及1個民間單位設立希小分校，更設立教學認證研發中心進行教材研發與師培、地區資源中心推廣教材與多元課程，更全面地推行教育理念。



觀看希望小學介紹影片



希望小學專區

### 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 人次
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

### 14間分校

#### 合作單位:

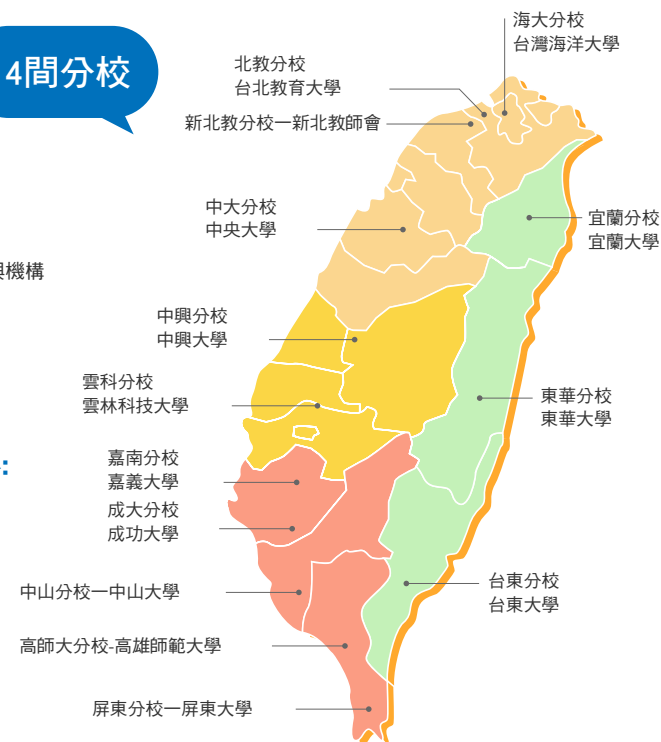
全台具有教育、社工、心理科系之大專院校與機構

#### 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



▲ 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 (VR)、程式語言、桌遊體驗等幫助孩子學習，讓孩子更能專注在課程當中。

## 家境貧困聽障生課輔班與英語班

聽損教育，在孩子零到六歲早療之後的社會資源相對非常稀缺，鴻海為協助清貧聽損家庭孩子的教育，支持蒲公英協會對於國中小聽損學童開課業補救班，以期讓這些聽損孩子不受聽障限制，也能有朝一日，靠教育帶來美麗人生，2022年共服務 238 人次。

## 字療計畫

字療計畫是為協助一時迷途的少年們，透過冒險體驗、肢體活動、藝術與文字創作以及社會劇等多元方式，耕作他們曾經荒蕪的心田，希望協助那些少年提升自我表達能力、增加人際互動技巧，讓他們從團體中找回溫暖與愛的力量。2022 年此計畫共有 10 位誠正中學的同學參與此社團課程，看著這些同學一點一滴地改變，期待他們在未來的生命旅程中，面對生活挑戰時可以有新的選擇與做法，以一個全新充滿能量的自己去開創未來。

## 佳美之地光鹽計劃

透過「專業證照課程」以及「偏鄉培力課程」，輔導國中中輟生弱勢生復歸校園，使學生可穩定完成國中教育，並協助中輟生考取多元證照，以期將來可以自立就業。

「專業證照課程」2022 年培訓 4 位花藝證照、1 位咖啡師證照以及 5 位中階和諧粉彩證照。

「偏鄉培力課程」與資源弱勢國中合作，由學校輔導室推薦中輟危機者、高關懷學生、弱勢、身心障礙學生，透過青少年園藝師治療營，全年度共計輔導七所偏鄉學校，培育 36 位學生。

鴻海連續三年的支持而讓協會能夠繼續理念，經高雄教育局推薦提名，2022 年獲全國中輟績優輔導單位全國獎。



## 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



## 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、培植更多科技人才，鴻海特舉辦「鴻海科技獎」，提供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、低軌衛星、資安、量子電腦等領域有研究成果之碩博士班學生申請，以表鼓勵與肯定。2022 年原訂甄選出 15 名得主，因申請者眾而加碼選出 18 名得主、每名頒贈 25 萬元獎勵金，且得主可至鴻海實習、瞭解產業實務。

第一屆得主 2022 共有三人順利進入鴻海實習或就業，獲獎時就讀陽明交通大學的黃俞銘同學表示，自己在實習期間獲益良多，尤其在鴻海研究院實習時與研究員們合作發表多篇國際期刊，還有研究是刊登於頂尖光電期刊 Photonics Research 上，這樣的經驗與成果讓他感到相當寶貴。



## 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，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。在研習營之後還舉辦「防疫奇兵驗收成果賽」，讓學生有檢視學習的機會，並有展現成果的舞台，讓學生有目標與動力學習。

於 2022 年，鴻海輔導 5 所過往有參與研習營的學校成立相關社團，讓科技教育扎根成為日常，其中四所國中成立社團，並支持一所國中強化既有社團，鴻海贊助賽事練習相關設備，以及師培提升社團老師教學能力，鼓勵學生參加各項賽事，協助有心的學生可以在鴻海的研習營課程結束後仍能繼續鑽研學習。



## 《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。2022 年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。2022 年 9 所學校開多元選修、14 所學校開設微課程 教導近千名學生。

## 國中 AI 種子師培營

為迎接人工智慧時代新生活，教師需要擴展科技內容教學相關知能，提供學生們更多學習素材，學習 AI 人工智慧及物聯網等相關知識。鴻海與雙北市政府教育局合作，由鴻海邀請國內具課程實踐經驗及撰寫人工智慧教材之創發團隊，與雙北市資訊應用教師群共同備課，為學生選修課程或融入國中資訊課程服務準備。雙北共辦理了 6 場師培，培育了共 92 名老師。預計在 2023 年學期間，於七所科技中心辦理 PAIA 人工智慧學生課程。

## 台灣首本量子漫畫

台灣地區的第一本量子科普長篇劇情漫畫：2021 年就曾發行以「AI 人工智慧」為主題的科普漫畫《阿宅聯盟：決戰 AI 太陽王國》，2022 年更是以「量子科技」為主題，與未來出版社合作，發行了科普漫畫的系列續集 —《阿宅聯盟：量子危機》，此漫畫同樣以阿宅聯盟主角們的冒險為情節，巧妙地融入量子觀念與知識，讓國中、甚至國小的孩子，看漫畫就能學量子。

鴻海認為，不畏懼是孩子會願意學習的一個重要條件，期望藉由漫畫讓孩子輕鬆地接觸到量子科技的觀念與應用，甚至啟發孩子的興趣。」鴻海期盼藉由漫畫的寓教於樂，在孩子心中播下一顆小小的種子，也許有一天，這顆種子就會發芽茁壯，甚至或許有一天，會有某位量子領域的大師告訴大家，他對量子的啟蒙就是從一本漫畫開始的。



## 高中職生量子暑期營

2022 年邁入第三年，報名的人數為 270 人，最後選取了 100 位同學分為線上與實體同步上課。課程涵蓋了：量子科技的發展、量子物理的基礎與數學原則、量子計算與古典計算的異同，並藉由實作學習簡易的量子演算法、量子通訊協定、量子傳輸等，也瞭解量子疊加態、量子糾纏態、量子測量等優勢與特性。在課程的設計與講授希望讓高中以上的學生都有機會能清楚地理解量子科技的優勢與具備該擁有的基礎量子知識。

## 資策會 AIGO 活動支持

鴻海提供線上 AI 課程 — 認識 AI，基本的神經網路架構，圖像辨識等三門課程與一門實作課程，共 126 所高中學校累積 1,095 人次完成課程學習。並派出企業講師，為完整通過課程與實作發表的 98 名優秀學生「鴻海電動車聲音辨識及用戶體驗」說明進階瞭解電動車關於 AI 運用。



AIGO 高中職生  
專區

## FRC 機器人區域大賽

FRC 機器人競賽 (FIRST Robotics Competition) 是全世界難度最高的高中職機器人賽事，比賽成績獲全球 100 多所大學認可，如：麻省理工學院、哈佛大學等。每年二月底在世界各地開展為期七周的區域賽，約 10 萬名高中職生在全球各地參賽。

以往學生要想參加總決賽，必須耗費時間與金錢前往其他地區參與區域賽爭取總決賽門票，因疫情關係選手已兩年無法出國競技。2022 年鴻海與新北市政府合作讓區域賽在台灣地區首次落地舉辦，學生在台灣就可以爭取角逐總決賽資格。

鴻海與新北市政府手於 2022 年 3 月盛大舉辦首場 FRC 區域大賽【New Taipei City x Hon Hai Regional】，吸引全台 35 支高中職隊伍、逾千名教師參與，最終選出 4 支隊伍代表台灣赴美國休士頓參與總決賽，同時特別舉辦賽前解題之夜，邀請全台隊伍老師齊聚三創，於午夜同步美國時間收看直播揭曉題目，並邀請台大教授與社團高手參與腦力激盪解題。藉由此活動促進機器人和 STEAM 教育發展，引領學生相互尊重合作學習、共同提升專業技能。



## 化學競賽探索營及全國高中數理科學競賽培訓營

臺灣師範大學物理系系友會發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，有少部分學校長期擁有較多資源，其他大部分的學校往往則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，但每個學校其實都有優秀學生值得培養，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。鴻海贊助舉辦營隊，以協助減免弱勢學生經費與提升營隊品質（含聘請優質產學講師與強化實驗設備等）；更進一步連結鴻海研究院量子所長出席演講與學生互動交流。



## 體育支持



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

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

育成高中拳擊隊為有約 80% 的學生選手來自於弱勢家庭，拳擊隊教練林漢清投入拳擊隊訓練將近二十年，常常自掏腰包支付訓練或參賽之所需款項，也訓練出許多優秀選手，例如 2020 奧運拳擊第三名黃筱雯即來自育成拳擊隊。鴻海為支持及培育人才，贊助育成高中拳擊隊比賽訓練、外出比賽食宿費用。育成高中拳擊隊參加 2022 年全國總統盃賽事，榮獲 3 金 1 銀 6 銅亮眼成績。

### 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。

第一階段 (2013~2015)	第二階段 (2016~2018)	第三階段 (2019~2020)	第四階段 (2021~2022)
培育之國小選手選上少年台灣代表隊選手。			
培育之國中選手選上 15 歲青少年台灣代表隊選手。			
培育之高中選手選上 18 歲青少年台灣代表隊選手。			
培育之優秀選手參加台灣代表隊選拔賽。	培育之優秀選手參加台灣代表隊選拔賽，以當選成人國手為目標。		
參加國際公開賽提升世界排名，目標為 400 名內。	培育之選手參加國際公開賽提升世界排名，目標為 350 名內。	培育之選手參加國際公開賽提升世界排名，目標為 200 名內。	培育之選手參加國際公開賽提升世界排名，目標為 150 名內。
培育之選手以代表台灣參加國際賽會為目標。			

在鴻海教育基金會的支援下，成效顯著，四個階段所訂目標值皆已如期達成，並超前所訂目標值，所培育選手榮獲 2017 年台北世界大學運動會銅牌、2019 義大利世界大學運動會銀牌、亞洲錦標賽銅牌、世界青少年錦標賽銅牌、亞洲青少年錦標金牌以及入選 2017 及 2019 世界桌球錦標賽代表隊。

第三階段 2020 年有 3 位選手入選 110 年度中華代表隊成人國手，占整個國家隊的四分之一（如再加上莊智淵則為三分之一），成績斐然，也令桌球界耳目一新。第四階段，年輕選手大幅崛起，如：葉伊恬入選台灣桌球史最年輕女子成人國手之一，且有選手往代表中華隊參加 2024 巴黎奧運的目標邁進。

# 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

694 場次



志願者

9,608 人次



服務時數

53,782 小時

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，以「6+1，助潔、助殘、助行、助醫、助學、助法和幸福工程」為主題，在集團各園區周邊及需要幫助地區開展主題活動。

品牌	服務專案	重點推動	
助潔	節能減碳 光碟行動	掃除行動 垃圾分類	宣傳推廣“UL2799 廢棄物零填埋”
助殘	人因工程 能力提升	就業推動 人文關懷	協助推動人因工程
助行	交通指引 車輛擺放	一盔一帶 交規宣傳	推動“暢通消防通道為生命讓行”
助醫	疫情防護 愛心義診	健康講座 義務獻血	開展“疫情防護，志願同行”志願服務
助學	希望小學 家長義工	校企交流 兒童關懷	給予希望小學關愛慰問，並每年每所學校資助 22 萬元
助法	防詐宣傳 法律援助	學民法典 居民調解	開展“反詐最強音，防騙全民行”宣傳活動
幸福工程	文明用語 好人好事	文明員工 快樂遊園	十字文明用語“您好，請，謝謝，對不起，再見。”



# 7 附錄

- 附錄一、GRI 內容索引表
- 附錄二、SASB 準則對照表
- 附錄三、第三方外部保證



# 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	鴻海精密工業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
▼ 一般揭露						
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	公司簡介 - 公司概况	-	-	-	P.7
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	-	-	-	P.3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	-	-	-	P.3
	2-4 資訊重編	無發生資訊重編之情形	-	-	-	-
	2-5 外部保證 / 確信	附錄三、第三方外部保證	-	-	-	P.118
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 - 公司概况	-	-	-	P.3

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
GRI 2：一般揭露 2021	2-7 員工	第二章 - 整體概況	-	-	-	P.44
	2-8 非員工的工作者	第二章 - 整體概況	-	-	-	P.44
	2-9 治理結構及組成	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會 第一章 - 永續委員會	-	-	-	P.20
			-	-	-	P.35
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會	-	-	-	P.21
	2-11 最高治理單位的主席	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會	-	-	-	P.20
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第一章 - 永續委員會	-	-	-	P.35
	2-13 衝擊管理的負責人	第一章 - 永續委員會	-	-	-	P.35
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第一章 - 永續委員會	-	-	-	P.35
	2-15 利益衝突	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會	-	-	-	P.20
	2-16 溝通關鍵重大事件	2022 年財務年報，P.36	-	-	-	-

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-17 最高治理單位的群體智識	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會	-	-	-	P.20
	2-18 最高治理單位的績效評估	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會	-	-	-	P.21
	2-19 薪酬政策	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會	-	-	-	P.21
	2-20 薪酬決定流程	第一章：公司治理 - 集團組織及董事會	-	-	-	P.21
	2-21 年度總薪酬比率	第二章：薪酬與福利	-	-	-	P.46
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長致詞	-	-	-	P.4
	2-23 政策承諾	鴻海富士康企業社會責任 (CSR) 行為準則	-	-	-	P.16
	2-24 納入政策承諾	鴻海富士康企業社會責任 (CSR) 行為準則	-	-	-	P.16
	2-25 補救負面衝擊的程序	第一章：誠信經營 - 集團行為準則規範	-	-	-	P.27

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第一章：誠信經營 - 集團行為準則規範	-	-	-	P.27
	2-27 法規遵循	報導期間無發生重大違反法規事件	-	-	-	-
	2-28 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會、責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)	-	-	-	-
	2-29 利害關係人議合方針	第一章：利害關係人鑑別溝通與責任	-	-	-	P.36
	2-30 團體協約	第二章：權益保障及溝通 - 員工權益保障	-	-	-	P.47



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
<b>▼ 重大主題</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	重大主題範疇及實質性分析確認	-	-	-	P.39
	3-2 重大主題列表	重大主題範疇及實質性分析確認	-	-	-	P.39
<b>▼ 員工權益與多元平等</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章：多元包容 幸福發展	-	-	-	P.42
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	第二章：薪酬與福利	-	-	-	P.46
<b>▼ 資訊安全與客戶隱私</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章：海納治理 智慧創新	-	-	-	P.19
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
<b>▼ 氣候變遷因應</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章：綠色智能 循環經濟	-	-	-	P.77
自訂主題	-	-	-	-	-	-

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
<b>▼ 職業健康與安全</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3-3 重大主題管理 第三章：健康職場 恪守安全	-	-	-	P.55
		403-1 職業安全衛生管理系統	第三章：健康職場 恪守安全	-	-	-
GRI 403：職業安全衛生 2018	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	-	-	-
		第三章：職業安全與衛生 - 安全稽查風險鑑別	-	-	-	P.57
		第三章：職業安全與衛生 - 安全衛生培訓與演練	-	-	-	P.60
		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。	-	-	-	-



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	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.57
		第三章：員工健康促進 - 健康促進活動	-	-	-	P.61
	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.56
	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.60
	403-6 工作者健康促進	第三章：員工健康促進	-	-	-	P.61
	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.57
		第三章：職業安全與衛生 - 創新評比與推廣	-	-	-	P.59
	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.56

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
<b>▼ 財務績效</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章：海納治理 智慧創新	-	-	-	P.19
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.22
<b>▼ 誠信經營及法規遵循</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章：海納治理 智慧創新	-	-	-	P.19
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.27
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.27
<b>▼ 公司治理與風險管理</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章：海納治理 智慧創新	-	-	-	P.19
自訂主題	-	-	-	-	-	-

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	省略 GRI			頁碼
			省略的要求	理由	解釋	
<b>▼ 能源與溫室氣體管理</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章：綠色智能 循環經濟	-	-	-	P.77
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.82
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第五章：氣候變遷	-	-	-	P.80
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放					P.80
	305-4 溫室氣體排放密集度					P.80
<b>▼ 創新研發與低碳技術</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章：海納治理 智慧創新	-	-	-	P.19
自訂主題	-	-	-	-	-	-
<b>▼ 有害物質管理</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章：綠色智能 循環經濟	-	-	-	P.77
自訂主題	-	-	-	-	-	-





## 附錄二、SASB 準則對照表

揭露主題	揭露指標	附表一之十四 - 永續揭露指標—其他電子業	性質	指標編號	報告內容或說明	對應章節
能源管理	非 SASB 揭露指標	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	-	消耗能源總量：38,838,433 GJ 外購電力百分比：91.72% 再生能源使用率：8.28%	第五章：氣候變遷，P.82
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	總取水量及總耗水量	量化	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量為 91,470,724 m <sup>3</sup> ，其來自水資源高壓力地區百分比為 48.30% (2) 總耗水量為 4,201,801 m <sup>3</sup> ，其來自水資源高壓力地區百分比為 29.31%	第五章：水資源管理，P.84
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	TC-ES-150a.1	有害廢棄物產生量為 141,950 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.86
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)	說明職業災害類別、人數及比率	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 0.1312 及 0.0208。 (2) 正職員工和約聘員工的虛驚事件發生率 (NMFR) 分別為 0.0239 及 0.0125。 註：上述數據僅包含中國大陸 / 台灣地區，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.59
	(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	非台灣地區金管會之揭露指標	量化	TC-ES-320a.2	(1) 完成 RBA VAP 稽核的工廠比例為 18%、被列為高風險比例為 0% 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 20%、被列為高風險比例為 33%。 註：對於機構類關鍵供應商，目前僅要求建立社會責任管理系統，尚未要求進行 RBA 認證。	-



揭露主題	揭露指標	附表一之十四 - 永續揭露指標—其他電子業	性質	指標編號	報告內容或說明	對應章節
勞工工作條件	(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	非台灣地區金管會之揭露指標	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 100%；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為 0%。 (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 糾正措施為 100%。 註：對於機構類關鍵供應商，目前僅要求建立社會責任管理系統，尚未要求進行 RBA 認證。	-
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	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（包含下腳料賣出或其他回收處理）	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	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	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 2,002 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.67
反競爭行為	非 SASB 揭露指標	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	-	於 2022 年，未發生任何與反競爭行為條例相關的法律訴訟	-

揭露主題	揭露指標	附表一之十四 - 永續揭露指標—其他電子業	性質	指標編號	報告內容或說明	對應章節																				
主要產品產量	非 SASB 揭露指標	依產品類別之主要產品產量	量化	-	單位：仟個、新台幣仟元 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>產能</th> <th>生產量</th> <th>生產值</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>消費性電子產品</td> <td>2,126,166</td> <td>1,921,842</td> <td>2,756.364,987</td> </tr> <tr> <td>電腦終端產品</td> <td>428.140</td> <td>386.995</td> <td>934.284.896</td> </tr> <tr> <td>其他元件及產品</td> <td>2,201,826</td> <td>1,990,230</td> <td>23.810.744</td> </tr> <tr> <td>雲端網路產品</td> <td>6.320</td> <td>5.712</td> <td>6.669.628</td> </tr> </tbody> </table>		產能	生產量	生產值	消費性電子產品	2,126,166	1,921,842	2,756.364,987	電腦終端產品	428.140	386.995	934.284.896	其他元件及產品	2,201,826	1,990,230	23.810.744	雲端網路產品	6.320	5.712	6.669.628	2022 年財務年報，P.109
	產能	生產量	生產值																							
消費性電子產品	2,126,166	1,921,842	2,756.364,987																							
電腦終端產品	428.140	386.995	934.284.896																							
其他元件及產品	2,201,826	1,990,230	23.810.744																							
雲端網路產品	6.320	5.712	6.669.628																							
勞工實踐	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	非台灣地區金管會之揭露指標	量化	TC-ES-310a.1	集團未有發生停工事件。 有關 2022 年 11 月 23 日 鄭州富士康群聚事件，請見第二章權益保障及溝通，P.48	第二章：權益保障及溝通，P.47																				

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 個廠區
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	925,890 人





## 附錄三、第三方外部保證

**bsi.**



### 獨立保證意見聲明書

#### 2022 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 2022 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 2022 年鴻海永續報告書所界定範圍內之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依英國標準協會查證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. 本查證作業範圍與 2022 年鴻海永續報告書揭露之報告範圍一致。
  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，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
  3. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估適用的 SASB 準則永續揭露的符合性。
- 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 2022 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。我們相信有關鴻海之環境、社會及治理等績效資訊是經正確無誤地呈現。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，表明其符合 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 6 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查證
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標來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

2022 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之期待與看法之回應。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

鴻海已經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 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求之相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之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(電子製造服務與原廠設計製造永續會計準則)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(電子製造服務與原廠設計製造永續會計準則)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。

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查 SASB 準則為中度保證等級。

#### 責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任中所宣稱，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*

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-788669  
2023-06-19

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	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">https://www.honhai.com</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)