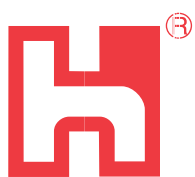




**2014**

企業社會責任報告書



鴻海精密工業股份有限公司

# 前言

## 關於本報告書

呈現在您面前的企業社會責任報告書是由鴻海精密工業股份有限公司(以下簡稱「集團」或「鴻海」)秉持著身為一個良好企業公民及過去我們致力於企業永續經營推動之溝通發展,為鴻海的承諾之一所發行的年度報告書。

鴻海未來每年將持續發行此報告,本報告書於2015年6月以中、英文版同時發佈(上期報告於2014年6月發佈),預計下期報告將於2016年6月發佈。

詳情請瀏覽: [www.honhai.com](http://www.honhai.com)。

## 撰寫原則:

本報告書的編寫是參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, 簡稱GRI)GRI-G4版永續發展報告書指南為標準,各項指標達成情況請詳見附錄。

## 報告邊界與範疇

本報告書時間跨越自2014年1月1日至2014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),與其直接或間接控制之法人、企業或任何形態的營業組織(即「關聯企業」),包括鴻海台灣公司及中國大陸工廠,以下均稱「鴻海」。本報告書以集團所能實際掌控營運的法人公司為主體,與2013年報告書的邊界範疇相同,公司資訊無重大變化。

## 資料來源

集團台北投資人關係處、台北永齡基金會、人資服務總處、鴻海-IE學院、中央消防暨工業安全部、採購服務總處、集團工會、集團黨委、健衛總處、環保總處及節能技術發展委員會等單位提供集團2014年度營運的相關資料,由全球SER委員會依照GRI G4標準整理並彙編。

## 報告書確認

集團全球SER委員會完成本報告書後,委由北京隆安律師事務所參照GRI G4標準對本報告進行確認。

# 目錄

4	總裁致辭
6	副總裁兼企業社會與環境責任全球委員會主席致辭
8	執行概要

13	<b>1</b> 公司概況
14	公司簡介
18	公司治理
20	利益相關者參與

22	<b>2</b> 員工
23	員工概況
25	薪資與福利
26	溝通及權益保障
28	員工關愛活動
31	人才發展

34	<b>3</b> 健康與安全
36	多元健康照護
38	食在安全,食在放心
40	提供安全的工作環境

44	<b>4</b> 供應鏈
45	綠色採購管理
50	供應商SER管理
51	供應商GHG管理

52	<b>5</b> 環境
53	環保管理
54	循環再利用
55	綠色生態園區
57	氣候變遷

59	<b>6</b> 社會參與
60	關懷弱勢,踐行公益
63	文化育成

65	附錄
----	----

# 創辦人兼總裁致辭



作為全球最大的製造企業，  
我們深信必須在全球  
供應鏈的管理層中，  
樹立積極的榜樣

自集團於超過41年前成立，我們的願景一直是為生活在世界各地的社會各界提供令日常生活更為便捷的技术產品和方案。我們瞭解，在此過程我們必須謹守對可持續發展，以及作為一個負責任的僱主和優秀的企業公民的承諾。

我們在企業社會與環境責任(SER)計劃中的各個領域皆有進展，而此份報告正讓我們向所有利益相關方面展示進度。當中包括，確保我們全球超過一百萬的員工視他們的工作不僅為賺取生計，更是一個藉由集團所提供的持續進修及培訓課程，裝備自己的機會。

我們非常重視為員工提供健康安全的工作環境。鴻海遵守「安全第一」的政策，著重並主動採取預防措施以減低職業風險，積極為員工提供一個健康及安全的工作環境。我們的行為規範 (Code of Conduct) 明確闡述職業健康和工業安全政策，亦說明我們如何發展業務。集團全球的SER委員會確保在每一個園區推進共同目標和政策，並定期審查行為規範，以確保我們持續履行作為僱主和企業公民的責任。

作為全球最大的製造企業，我們深信必須在全球供應鏈的管理層中，樹立積極的榜樣。這包括採取綠色採購管理措施，及確保我們、代理廠商和供應商都在員工的職業健康和 safety、能源效益及碳排放管理上皆符合高標準，並都絕不採用衝突礦產。

所有鴻海旗下公司都致力協助實踐集團的環保和管理目標，及對促進更積極的全球生態文化的承諾。在此當

中，我們從產品設計到開發和應用創新技術、從節能技術到實際生產過程、以至推動和促進回收利用副產品製造業務中，均採取了一種可持續發展的整體方法。

集團一直以來積極推廣業界價值鏈的創新解決方案，當中包括推出各種對循環經濟發展的支援，從而達致推動行業可持續生態發展之目的。為此，集團展開了「以舊換新」計劃，回收智能手機，在翻新後以持有鴻海保證的產品重新銷售給消費者。藉著回收和翻新仍可使用的電子產品，不但能減少浪費，亦能讓二手電子產品重新煥發生機，進一步推廣鴻海的環保理念。

同時，鴻海堅持不懈地探尋各種能進一步提升能源效率、降低能源消耗的新方式，並持續減低集團的碳排放量。而鴻海位於中國貴州的第四代產業園，真正體現了集團的綠色願景和生產理念，對此，我們不但感到驕傲，未來亦將以此為目標，繼續力求進步。

我們致力成為優秀的企業公民，並通過各種企業社會責任舉措貢獻社區。我們積極參與社會和以社區為基礎的項目，包括舉辦慈善活動，為支持弱勢群體建立一個充滿關愛的環境，並通過彌合城市和農村地區兒童之間知識差距的支持項目提升他們的生活水平。

我們在實現SER目標的進展顯著，但亦明白我們需要投入更多。實現SER目標需要整個領導團隊不斷投資時間、金錢和精力；我可以向包括集團內部和外部的各利益相關方保證，我們將繼續作出投資，因為這不僅是值得做的事情，亦是我們對作為行業領導者表現的願景。

此致

A handwritten signature in black ink, reading '郭台銘' (Gao Taolin).

郭台銘  
創辦人兼總裁  
鴻海科技集團

## 副總裁兼企業社會與環境責任全球委員會主席致辭

我們高度重視全球員工的健康與安全。深信員工及其家屬的健康和福祉對公司高效營運不可或缺，集團採取多項措施，提供醫療保健並確保工作場所安全。

集團深信企業社會與環境責任(SER)和可持續發展是企業永續經營的關鍵支柱。作為一個負責任的企業公民，我們致力於完善公司治理結構，維護員工權益，促進清潔生產，提高資源利用及效率，減少污染物產生，並力求企業與各利益相關方都能得到可持續發展。

員工是集團最重要的資產，我們全力為他們持續提供業內最佳的工作環境。鴻海是重視平等機會的僱主，實行以業績為基礎的報酬機制，提供具有競爭力的薪酬福利，使我們員工的辛勤工作得到回報，並鼓勵多元化的工作場所。集團通過自己的企業大學-鴻海-IE學院，提供員工專業的培訓課程並鼓勵員工持續進修，以提升職業發展技能。

我們高度重視全球員工的健康與安全。深信員工及其家屬的健康和福祉對公司高效營運不可或缺，集團採取多項措施，提供醫療保健並確保工作場所安全。鴻海的員工健康、安全政策及標準，均符合所有相關之國際和本地法例。集團通過H2U雲計算大數據技術，有效準確地管理員工健康資料，整合健康資訊，為員工提供健康警報。

同時，鴻海致力於打造可持續發展的供應鏈，要求供應商並確保其下游供應商履行所有承諾，限制使用有害物質，推動減碳解決方案等環保計劃，以增強製造環保產

品的能力。協助供應商從產品採購到風險評估與管理的每一環節均實施此政策，以確保其供應商遵守可持續的供應鏈政策。集團對其供應商進行定期審查，並與供應鏈合作夥伴緊密合作以消除任何潛在不足。為了推動國際最佳實踐，鴻海為供應商設立行為標準，同時提供交流平台以分享各領域的經驗和知識。

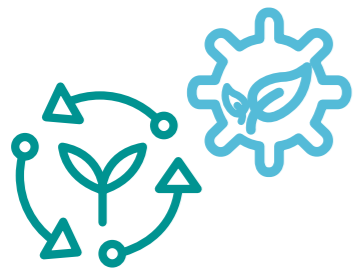
環境可持續性是鴻海的首要目標。為此，集團通過建立系統化方案以在企業運營中整合綠色及可持續發展實踐，在環保產品設計、碳排放減量、流程管理、能源及資源管理和供應鏈管理等領域採取措施，從而最小化企業運營對環境產生的負面影響。鴻海在其所有業務範圍內實行環境保護措施，包括從產品到工廠建築設計到能效及廢物管理的每一環節。集團嚴格遵循能效、廢物管理及其他保護措施的國際標準。

我們崇尚分享、奉獻及回饋社區的文化，積極參與社會及社區項目，包括贊助及舉辦慈善活動及志願者項目。通過履行自身的責任來創造一個關愛的環境，促進對弱勢群體的關愛與尊重，驅動慈善項目的發展，同時通過發展綠色智能教育生態系統及產品努力縮小城鄉教育差距。鴻海鼓勵所有員工把積極參與社會公益事業作為企業文化的一部分，與企業一道贊助及支持慈善事業。

此致



陳振國  
副總裁兼企業社會與環境責任全球委員會主席  
鴻海科技集團



## 集團亦積極採用和提倡環保生產方法，同時投資及促進可持續技術解決方案。

### 鴻海： 我們對企業社會與環境責任的承諾

集團深信企業社會與環境責任(SER)及可持續發展是企業成功的關鍵支柱。自集團於1974年成立以來，我們一直以戰略性和系統性的方法，務求令我們的業務、價值觀及實踐能滿足各利益相關方的需求，以及對我們作為全球行業領袖的期望。

為此，我們致力投資於員工和社區，並利用我們於創新科技方面的專業知識，為各個領域的環球運營開發可持續的技術解決方案及產品。我們明白，積極的員工和良好的工作環境是推動革新和創意的重要基石；我們為員工的福祉投入資源，並致力貢獻於運營市場當地的社區發展。

作為電子企業公民聯盟(EICC)的活躍成員，鴻海為履行良好企業公民責任不遺餘力，並在業務的各方面融入良好的企業管治常規。集團亦積極採用和提倡環保生產方法，同時投資及促進可持續技術解決方案。

集團的所有業務和營運均遵守企業社會與環境責任行為守則(Code of Conduct)，並由集團全球SER委員會 (Foxconn Global SER Committee, 簡稱FGSC) 監督。集團的行為規範依循以下原則：

- 作為領先行業組織(包括EICC及與集團業務相關的國際標準組織)的正式會員所應承擔的責任與義務
- 集團運營據點的當地法律
- 集團管理層對修改或提升運營標準所作之決策
- 迎合客戶期望，遵守由全球領先企業訂立之最高之行業高標準

鴻海行為規範奠定集團在企業道德、勞工與人權、健康與安全，以及環境方面的準則，同時亦詳細列明集團為確保所有營運均遵守該行為規範所作出的努力。此行為規範整合了多項國際指令，如EICC準則及聯合國全球契約，闡明集團禁止使用衝突礦產的條例及反貪腐政策，並涵蓋以下領域：



### 道德規範

誠信經營  
信息公開  
無不正當收益  
公平交易、廣告和競爭  
身份保護及匿名申訴

社區參與  
知識產權保護  
隱私權保護  
禁止報復



### 勞工及人權

自由選擇職業  
不用童工及未成年員工保護  
女職工生育保護及健康保護  
不歧視

人道待遇  
工資與福利  
工時  
自由結社



### 健康與安全

機器防護  
工業衛生  
職業安全  
應急準備與回應

職業傷害與疾病  
人因工程  
宿舍和餐廳  
健康與安全溝通



### 環境

產品含量限制  
化學及有害物質  
廢水及固體廢物  
廢氣排放

環境許可證和報告  
污染預防和資源節約  
暴雨管理  
能源消耗和溫室氣體排放



### 管理系統

公司的承諾  
管理職責與責任  
法律客戶要求  
風險評價和風險管理  
附有實施計畫和措施的績效目標  
培訓

溝通  
員工回饋和參與  
審核與評估  
矯正措施  
檔案和記錄  
供應商責任



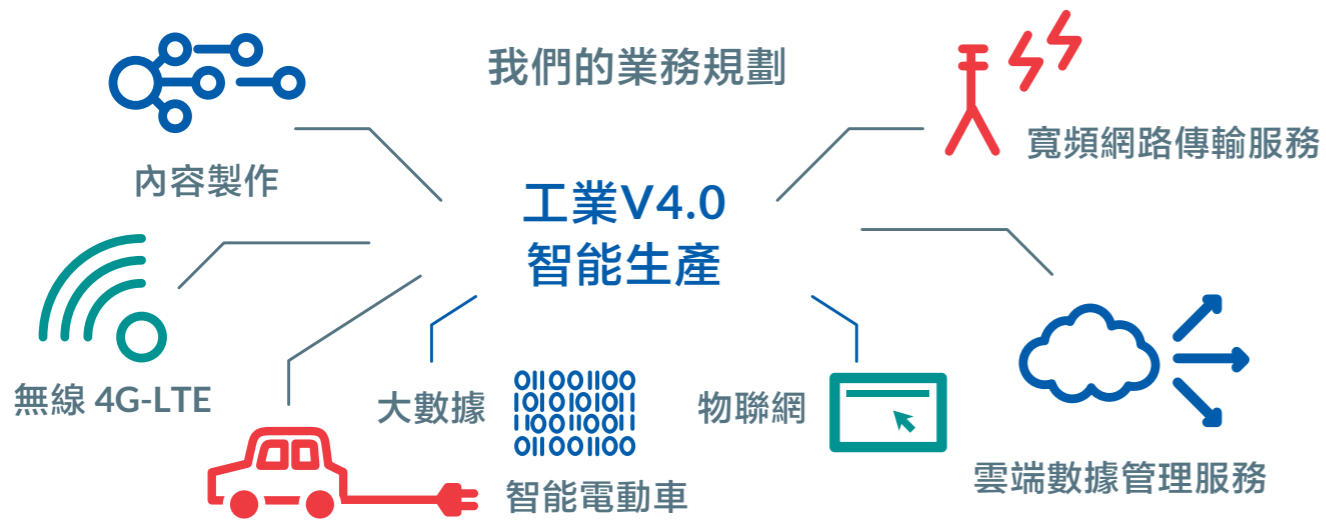
### 禁止使用衝突礦產

國際標準、政府及非政府訂定之規則和承諾  
確保採用非衝突礦產原料承諾  
礦產原料來源



### 反貪腐政策

國家及國際反貪腐法律法規  
反貪腐行為規範  
反貪腐團隊



隨著全球市場不斷發展，鴻海專注投資於創新技術以保持業務增長。集團將持續結合軟、硬件方面的專業知識，於技術價值鏈和生態系統之間建立更深入、更全面的聯繫。同時，優化並利用大數據和互聯網帶來的機遇，從而預測用戶的需求並改善生產工序。集團將不斷提升客戶和消費者服務質素，最終實現「工業V4.0」智能製造的願景。

## 忠於以技術產品和生活解決方案改善人們生活的承諾，我們將繼續專注提升人們的生活質量。

忠於以技術產品和生活解決方案改善人們生活的承諾，我們將繼續專注於推動雲計算、流動裝置、物聯網、大數據、智能網絡及智能生活的發展，智能機器人和自動化技術，提升人們的生活質量。

鴻海注重產品開發，同時亦對承擔社會責任和環境的可持續發展極為重視。集團的全球SER委員會中設有一個專門的團隊，專注於與利益相關方的創新技術合作、制定和實施針對企業社會與環境責任的措施。可持續的產品設計和供應鏈管理是集團確保整體業務環境可持續性的關鍵原則。

### 對員工的支持和協助

員工是集團最重要的資產，我們全力為他們持續提供業內最佳的工作環境。鴻海是重視平等機會的僱主，實行以業績為基礎的報酬機制，並鼓勵多元化的工作場所。

集團在全球共有超過100萬名員工，其中約有1,500名殘疾人士及57,000

名少數族裔，而女性僱員佔員工團隊的36%。在教育程度方面，76.8%的員工為高中或技術學院畢業生，或持有更高學歷。

我們以業績為基礎的報酬機制使員工的優秀表現和效率從多種途徑獲得回報。所有產業園的員工平均工資較當地最低工資標準高出至少10%的薪酬。員工在通過為期三個月試用期後，工資將被調整至較當地最低工資標準高出至少20%。此外，集團每年與工會簽訂集體談判協議，以確保員工權益得到保障，近98%的員工都受此協議的保護。在2015年，鴻海承諾向每名任職超過一年而表現達標的員工加薪至少3%以上。

除加薪以外，我們亦推行非金錢獎勵，例如表現卓越的員工可獲配股及配房等。集團亦為員工購買保險。在計劃中國的業務佈局時，集團將繼續優先考慮大多數員工的家鄉省份，讓員工能夠更貼近他們的家人、朋友及社群支持網絡。集團亦與省

政府合作於園區外興建宿舍予員工選擇，並授權由經驗豐富的物業管理公司管理。

通過領先的企業大學－鴻海-IE學院，鴻海為提供員工的持續教育和培訓機會，以提升員工的技能。鴻海-IE學院與史丹福大學、休斯頓大學、清華大學及北京大學等知名學府廣泛合作。集團亦與智庫合作進行科學研究、人才培養及技術與知識交流。此外，鴻海-IE學院還開展多項培訓和發展項目，包括學生實習計劃及幹部培訓，並開設獎學金等。在2014年：

- 鴻海-IE學院提供管理、通識、科技、在職培訓、IE和學位課程，為超過2600萬人次提供超過520萬小時之相關培訓。
- 鴻海-IE學院與56間知名大學合作，共有5,055名員工修讀學院正式學位課程，其中2,478名員工已成功取得學位並畢業。

- 約5,500名員工獲資助人民幣1,200萬元獎學金以鼓勵持續進修。

鴻海認真承擔作為世界領先製造商和僱主的責任。集團以超過一萬名遍布中國的員工的福利作為首要。我們透過為員工提供全天候的專業輔導及其他支援服務，協助他們解決工作或個人相關的挑戰，且在此領域取得了顯著的進步。

### 提高醫療保健和職業安全

集團對於作為領先的消費電子產品製造商的責任也非常重視。集團高度重視全球員工的健康和安全。我們深信員工及其家屬的健康和福利對公司高效營運不可或缺，集團採取多項措施，提供醫療保健並確保工作場所安全。

鴻海的員工健康、安全政策及標準，均符合所有相關之國際和本地法例，包括國際職業健康安全管理系統OHSAS 18000以及適用於所有工業領域工作場所的可審計社會認證SA8000。集團不但擁有清晰的進度記錄，而在企業健康及安全措施方面的顯著提升，也受到非政府組織公平勞動協會(Fair Labor Association)、政府與客戶發布的審查報告的認可。在2014年，鴻海參加無災害工時紀錄競賽，已取得一百六十五萬無災害工時紀錄證明。

集團為員工及其直系親屬提供免費的健康檢查，包括乳腺癌篩查及根據健康檢查結果的專業健康諮詢服務。集團亦著重家庭福利，我們為懷孕僱員提供產假、獎金和產後護理，並在園內建設試驗性兒童保育設施及提供幼兒園服務。為有效率及準確地管理員工健康資料，集團通過H2U雲端使用大數據技術，以整合健康資訊，並為員工提供健康警報。

作為「百分之百安全，零隱患」安全目標的一部分，鴻海已制定嚴格的標準，以監測和消除工作場所的潛在危險。工廠內定時進行檢查和監測生產流程，配合員工培訓以及早發現及避

免員工安全隱患。另外，我們在台北設置了中央監控系統，採用紅外線熱成像裝置監控工廠的運營，以減少與工業和消防相關的安全威脅。

鴻海正對與業務相關的自動化生產進行投資。集團正在所有的工廠應用機器人工程及其他製造技術以取代先前由員工完成的枯燥重複性工作，鴻海從而使我們的員工專注於在生產過程中的高增值元素，如產品研發和質量控制。我們的產品及其製造過程日漸先進，自動化在我們業務中的角色越發重要。我們在自動化方面取得顯著的進展，並計劃於未來數年自動化大部分的製造工序。

工廠的監測機制亦被使用於食品監控中，採取食材採購管制和實驗室檢測，以確保食品符合衛生標準。工會正在協助監控食品和工業安全流程，配合以報告機制，使員工能向有關部門提出的任何潛在威脅，以便有效率地解決。

### 推動可持續的產品設計與供應鏈管理

集團的整個供應鏈清楚反映我們對可持續發展的承諾，尤其產品設計、貨源和採購措施。我們成立了專責部門以研究監管機構、客戶、行業和其他利益相關方的環保要求，包括根據RoHS (有害物質限制)和REACH (化學產品的註冊、評估、授權和限制)，並限制使用衝突礦產。這一進程的結果將被轉換成內部措施並應用於業務範圍內。

集團全面實施並執行跨部門和產品級別的可持續採購要求。此外，集團致力於打造可持續發展的供應鏈，並要求供應商確保下游供應商履行所有條件，以限制使用有害物質，同時促進減碳解決方案等環保計劃，以增強製造環保產品的能力。集團通過系統平台監控業務流程的各個環節，確保達至可持續發展的要求。

鴻海專注於四個關鍵設計原則，以確保可持續的供應鏈管理：能源效

益、減少碳排放、生態環保和可回收性。以上原則包括確保於可持續產品設計中盡可能使用可回收的物料，同時制定了實現可持續供應鏈管理的方法，包括通過嚴格的物料採購及為供應商訂下管理標準與制定減少溫室氣體排放的目標。

為履行社會與環境責任，集團致力於確保其供應商遵守可持續的供應鏈政策，並協助供應商從產品採購到風險評估與管理的每一環節均實施此政策。鴻海要求其供應商履行社會及環境責任，在營運過程中實施可持續的供應鏈政策，並遵守供應商行為守則。所有的供應商都被要求設置第三方認可的可持續有害材料及產品管理系統，從而系統化地增強其綠色及可持續產品管理能力。

作為世界最大的電子產業科技製造服務商，鴻海致力於遵守環境法律法規，並歡迎第三方審核以確保其持續履行包括提升供應鏈可持續性在內的環境及社會責任。集團對其供應商進行定期審查，並與供應鏈合作夥伴緊密合作以消除任何潛在不足。為了推動國際最佳實踐，鴻海為供應商設立行為標準，同時提供交流平台以分享各領域的經驗與知識，例如職業安全與健康、二氧化碳減排及能源效率。

為提升透明度並為環境保護標準設立標杆，集團積極與中國知名環保NGO公眾環境研究中心(IPE)合作，向公眾披露自行監測的環境數據。2014年IPF公佈36個電子品牌的綠色供應鏈企業環境資訊公開指數(CITI)，鴻海排名第九位，表明集團在推動綠色採購方面的努力得到了IPE的認可。

### 環境保護

鴻海致力於推動綠色技術應用，在全面提升製造業的同時實現可持續增長。集團積極與全球IT行業合作，攜手努力實現加強環境保護、提升能源效率及節能、維護健康生態系統的共同目標，通過創新和新技術

建立一個全新的生態文化。

環境可持續性是鴻海的首要目標。為此，集團通過建立系統化方案以在企業運營中整合綠色及可持續實踐，在環保產品設計、碳排放減量、流程管理、能源及資源管理和供應鏈管理等領域採取措施，從而最小化企業運營對環境產生的負面影響。

集團尊重環境並願意承擔與所處世界共存的責任。我們成功透過科技來全面提升製造業，並將投資聚焦於科技與可持續經濟增長結合，並同時促進環境保護。集團大量投資於綠色製造領域並致力於通過應用創新科技來實踐綠色、能效及環境保護領域的最高標準，倡導全新的生態文化。

鴻海在其所有業務範圍內實行環境保護措施，包括從產品到工廠建築設計到能效及廢物管理的每一環節。集團嚴格遵循能效、廢物管理及其他保護措施的國際標準。鴻海旗下16個子公司成功在2014年榮獲ISO50001能源管理體系外部認證。

依據中國大陸政府「十二五」規劃二氧化碳減量之要求，鴻海設定二氧化碳減量24.5%的目標，即集團2015年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年2010年下降24.5%。2014年，集團單位產值二氧化碳排放量為79.2公斤/萬元人民幣，較基準年2010年下降28.5%，已超額完成目標。2014年，集團投資人民幣1.05億元用以升級廠區環境保護設施，從而增強其廢物及廢氣管理的處理能力。2010年到2014年期間，鴻海實現了以8.02%的年均速度降低其二氧化碳排放量。

鴻海同時通過積極參與全球行動，例如二氧化碳披露項目(Carbon Disclosure Project)，以實踐集團貢獻可持續商業發展的承諾，並以此促進更大力度的行業行動來應對環境風險及氣候變化等重要議題。

與此同時，鴻海積極投入資金及資源用於提升節能技術。2014年，集團在此領域投入人民幣2.08億，展開超過1,100個節能專案，總計節能量為5.48億kWh，節能效率為6.8%，節能效益高達人民幣4.1億元。

在2014年7月落成的中國貴州第四代產業園是鴻海對於綠色製造願景的典型體現。除了在整個園區內應用最先進的綠色製造技術之外，園區內的建築設計與佈局亦將自然地形及環境因素納入考慮。特別值得一提的是園區的數據中心，其坐落於山谷，利用來自山丘的自然風而非空調來冷卻設備，從而降低能耗。園區設施同時採用屋頂保溫設計及在地廢物處理管理，利用雨水收集系統，務求能更有效地使用水源和冷卻設備，通過綠色科技來減少污染。集團主動將植物和其他自然特徵納入園區設施的設計中以最大化利用環境的空氣淨化及自然採光功能，從而增強園區的可持續性。

### 回饋本地社區

鴻海崇尚分享、奉獻及回饋社區的文化，積極參與社會及社區項目，包括贊助及舉辦慈善活動及志願者項目。作為負責任的企業公民，集團致力於通過履行自身的責任來創造一個關愛的環境，促進對弱勢群體的關愛與尊重，驅動慈善項目的發展，同時努力縮小城鄉教育差距。鴻海鼓勵所有員工把積極參與社會公益事業作為企業文化的一部分，與企業一道贊助及支持慈善事業。

2014年，鴻海的各級員工積極參與了一個為特定群體募集資金的慈善嘉年華。同時，鴻海員工亦通過由鴻海集團總裁郭台銘創辦的永齡基金會參與慈善活動，例如為偏鄉學生提供教育、為貧困社區分發食物等活動。

同時，鴻海積極促進偏鄉地區學術機構的教師培訓，並為教育機構，如台灣國立台中女子高級中學及國立科學工業園區實驗高級中學，提供軟體及科技設備以促進科學實驗及創新教育。

2014年8月高雄氣爆事件後，郭台銘先生第一時間以個人名義捐贈1,000萬新台幣支持賑災，並為每個受災家庭捐贈100萬新台幣以協助他們渡過艱難時期。雖然這件悲劇性的事故與鴻海並無關係，但作為致力於幫助本土社區的企業公民，集團亦全力協助高雄災區救援重建工作，為救援人員及受災民眾提供5,000顆行動電源。同時，集團捐贈電視機予災民安置中心，讓受災民眾及時了解救援工作的最新進展。與此同時，永齡教育慈善基金會協同亞太電信設立服務站，為受災民眾提供免費電話服務、補換SIM卡、飲用水等服務。集團充分調動可利用資源及能力來協助高雄災區的重建工作，為受災民眾提供支持和協助。郭台銘先生亦積極參與「冰桶挑戰」來為肌萎縮性脊髓側索硬化症(ALS，亦稱「漸凍人症」)患者籌集資金並捐贈20萬美元給「台灣漸凍人協會」。

我們成功透過科技來全面提升製造業，並將投資聚焦於科技與可持續經濟增長結合，並同時促進環境保護。

## 公司概況

我們藉著物聯網和大數據帶來的機遇，為客戶和消費者提供創新、高效、靈活、可持續的綜合服務及解決方案

### 全球業務範圍與可持續業務發展

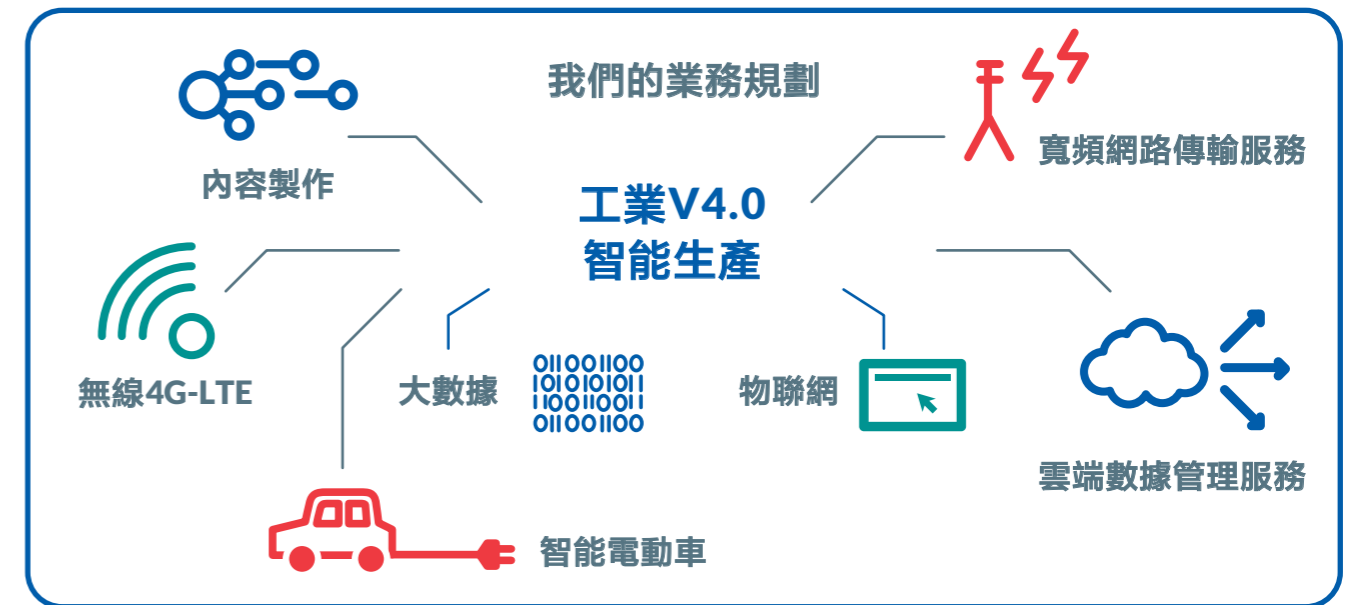
2014年營業額  
4.21兆新台幣  
(139億美元)

在亞洲、美洲、歐洲擁有  
200多家子公司和辦公室

2014  
《財富》全球500強：  
第32位



### 業務規劃藍圖



### 企業社會責任與環境保護

七大行為守則



# 公司簡介

## 公司全名:

鴻海精密工業股份有限公司(以下簡稱「集團」或「鴻海」)  
(股票代號: 2317.TW)

成立日期: 1974年2月20日

總部: 新北市土城區土城工業區自由街2號

員工人數: 106.1萬人 (截至2014年12月31日)

2014年營業額: 4.21兆元新台幣, 同比增長6.6%



鴻海, 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, 提供最具競爭力的製造技術及解決方案, 持續服務於我們全球的客戶、員工以及其它利益相關者。

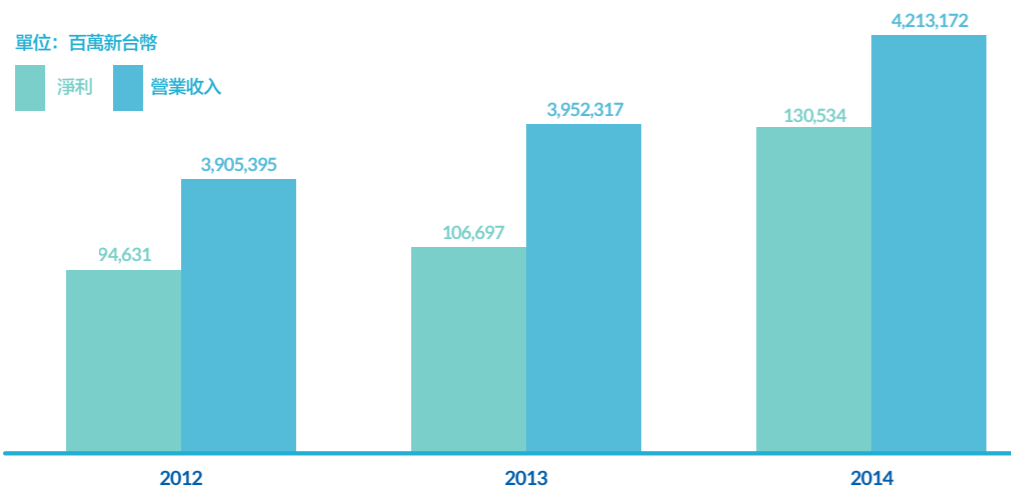
資訊處理技術是鴻海永續發展策略中的基石。集團採用業界領先的垂直整合商業模式, 使公司能夠實行創新、高效能、高成本效益及富有彈性的一站式綜合服務解決方案, 成為全球3C產業製造服務之領導公司。此外, 為實現集團商業策略藍圖, 集團將抓住物聯網和大數據時代所帶來的巨大機遇, 以確保集團仍處於ICT生態系統的核心領域, 從硬體到服務及其它技術解決方案, 推動在整個產業價值鏈中之合作與機遇。

我們的商業藍圖將引導集團逐漸實現水平擴張與關鍵成長領域整合。這將體現在集團現有的IIDM-SM「整合、創新、設計、製造、銷售、行銷」平台擴大。集團也將在逐步擴展到硬體創新、雲端數據管理服務(如軟體服務)、平台與基礎設施(如4G-LTE無線服務)、寬頻網路傳輸服務及智慧電動車, 並持續投資於研發及綠色製造科技之應用。

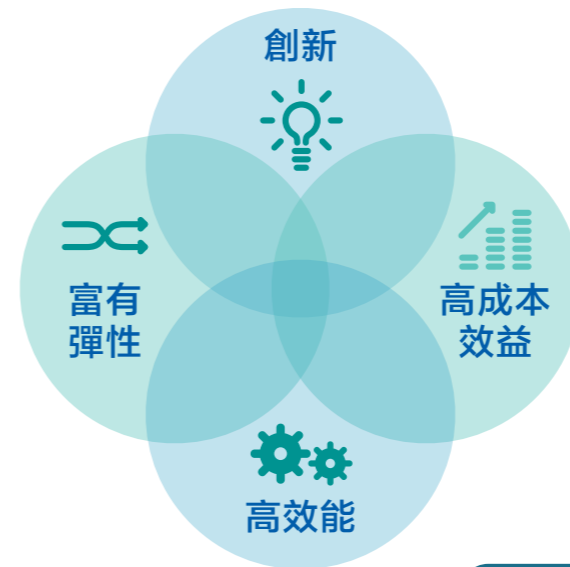
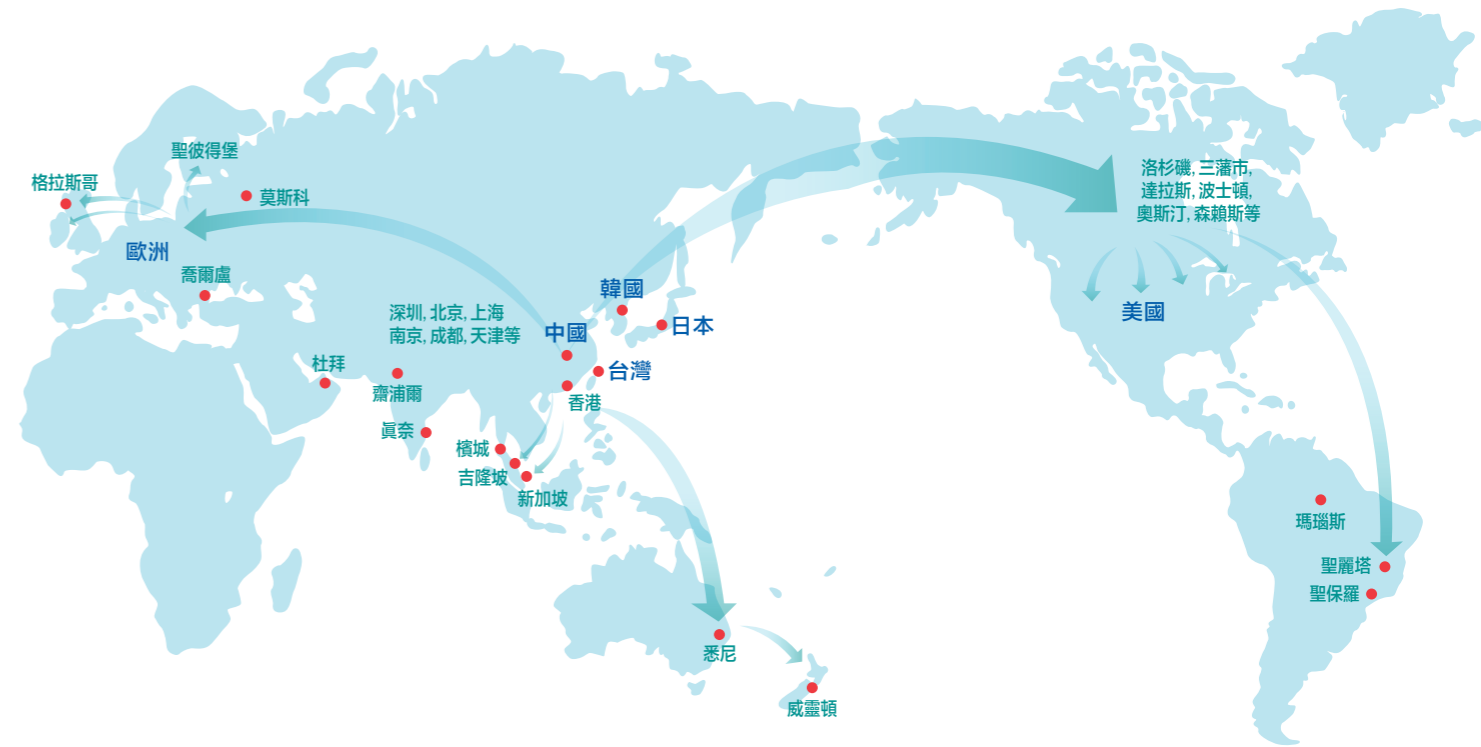
自1974年在台灣肇基, 1988年投資中國大陸以來, 鴻海迅速發展壯大, 擁有百餘萬員工及全球頂尖客戶群, 是全球最大的電子產業科技製造服務商。2014年進出口總額占中國大陸進出口總額的3.5%。2014年高居《財富》全球500強第32位。

鴻海持續提升研發設計和工程技術服務能力, 逐步建立起以中國大陸為中心, 延伸發展至世界各地的國際化版圖, 在發展歷程中逐步確立「兩地研發、三區設計製造、全球組裝交貨」的發展戰略。「兩地研發」是指以大中華區與美國為兩大重要戰略支點; 「三區設計製造」的佈局重點, 是以中國大陸為中心, 亞美歐三大洲至少設立兩大製造基地; 「全球組裝交貨」是指在全球範圍內進行組裝, 保證「適品、適時、適質、適量」地把貨物交到客戶指定的地點。迄今在亞洲、美洲、歐洲等地擁有200餘家子公司和派駐機構。

鴻海最近三年營業收入及淨利增長圖



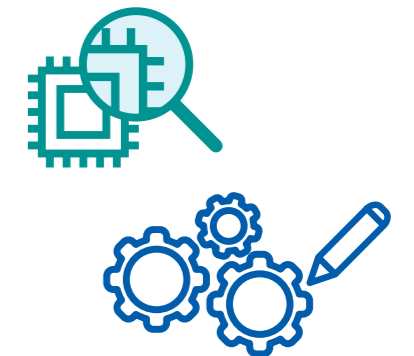
# 全球版圖



迄今在亞洲、美洲、歐洲等地  
擁有200餘家子公司和  
派駐機構。

## 發展戰略

- 兩地研發
- 三區設計製造
- 全球組裝交貨





## 專利申請

集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，承諾投資於研發與創新，積極保護集團全球的創新技術與知識產權。

歷經多年高速發展，鴻海已建立遍佈亞、美、歐三大洲的專業研發網路，依託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。納米科技、熱傳導技術、納米級量測技術、無線網路技術、綠色環保科技、CAD/CAE技術、光學鍍膜技術、超精密複合/納米級加工技術、SMT技術、網路晶片設計技術、雲端科技、e供應鏈技術等核心技術的建立，使集團在納米、金屬、塑膠、陶瓷、熱傳導等領域取得巨大技術突破，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全球最重要的科技公司。

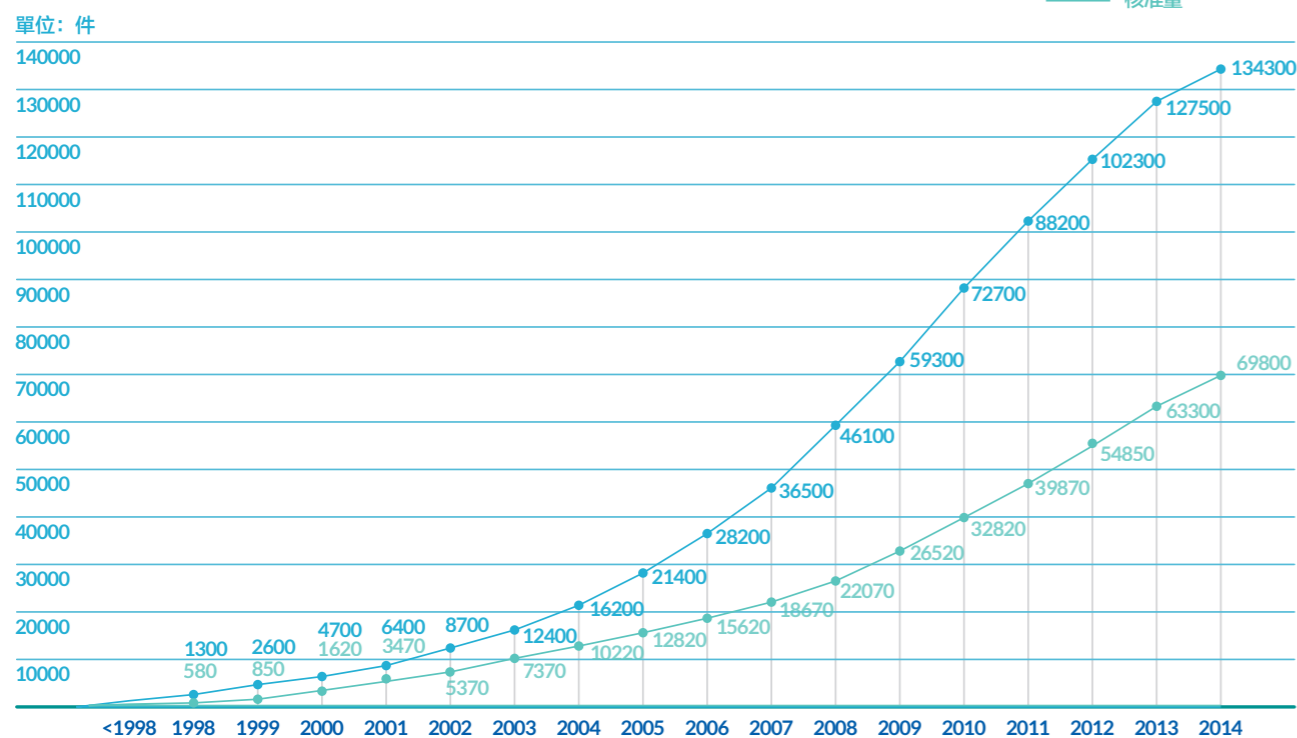
## 鴻海已建立遍佈亞、美、歐三大洲的專業研發網路，依託高素質精英研發團隊，打造自主創新平台，大量累積具備廣泛競爭優勢的核心技術和關鍵技術。

截至2014年底，集團全球專利申請已累計134,300件(大陸申請49,700件)，核准量達到69,800件(大陸核准25,400件)。2005-2013年連續9年名列大陸地區專利申請總量及發明專利申請量前5強；2003-2014年連續12年獲台灣地區專利申請及核准量雙料冠軍；2006-2014年連續9年在美國專利核准量排行榜位居華人企業榜首，同時連續9年為國際領先的技術分析機構ipIQ評定為

Electronics & Instruments領域第一名。2014年集團共取得美國專利達1,537項，排名高居全球第18名(出處:IFI Claims)。

### 鴻海科技集團累計專利申請量及核准量

統計截止日期：2014年12月31日



## 科技責任

基於工技-e貿的戰略需求，集團將整合發展通路貿易事業，不僅向上游核心零部件進軍，也會向下游銷售拓展，拓展3C生態鏈，做到設計、生產、銷售、售後服務領域的大整合。

借由豐富的生產、管理經驗，立足於知識經濟時代的科技產業前沿，緊扣知識經濟與網路經濟脈搏，創建和諧永續的科技環境，努力打造科技服務型企業。鴻海科技集團將一如既往地肩負科技使命，傳承愛心文化，締造「長期、穩定、發展、科技、國際」的長青偉業。

### 戰略需求

「工 - 技 - e貿」



做到設計、生產、銷售、售後服務領域的大整合。

## 企業願景

集團一直堅持以提供技術性的產品及解決方案，給人們的日常生活帶來便利為企業願景。

作為資訊處理技術的領導者，集團現有技術發展架構涵蓋了整個「十一屏三網二雲」。我們所說的「十一屏」是指集團生產的終端產品與設備中涵蓋11種螢幕，從近端使用者手中所持有的螢幕到遠端供展示所需要的螢幕，其中包括穿戴式電子產品、智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、桌上型電腦、可攜式電視、數位化白板、數位化標牌、電動車以及機器人等。「三網」則是指集團提供的網路產品和解決方案廣泛應用於互聯網，物聯網和智能電網等三大領域。「二雲」是指，我們也讓客戶能接觸到雲計算網絡邊緣的延伸，也就是現在所稱的「霧計算」。總體來說，「十一屏三網二雲」展現了集團所提供的全面性系統解決方案。

集團將繼續建立商業基礎以及「整合、創新、設計、製造、銷售、行銷」(IIDM-SM)平台。與此同時，集團還將投資於硬體創新、雲端計算，大數據管理服務，4G-LTE無線技術，寬頻網路服務，及電子商務領域的發展。

為實現提高人們生活水準的願景，集團將努力提供優質的產品、服務及解決方案，以推動在ICT生態系統中強勁的協合作用。集團將藉由科技應用於生活，提高人們在工作、教育、娛樂、社交、家庭、安全、健康、電子商務、綠色運輸等八大方面的生活品質。科技正讓生活變的更簡單，更便捷，更智慧。

即將來臨的5G技術時代，帶來了無限巨大創新及商業發展機會的潛勢。集團將持續結合我們在軟體及硬體方面的技能在科技價值鏈及

生態系統建立起更深及更廣的連結，並運用物聯網所產生的大數據來瞭解及預測用戶需求，改善生產流程，持續提高我們對客戶及消費者的服務，最終實現集團在「工業V4.0」智能製造的願景。

面對瞬息萬變的工業化環境及全球人口需求的不同，集團將聚焦於「雲」端運算、「移」動終端、「物」聯網、「大」數據、「智」慧生活及「網」路等領域，結合「智能機器人」及「自動化」，為提高人們生活品質普遍化的趨勢。

# 公司治理

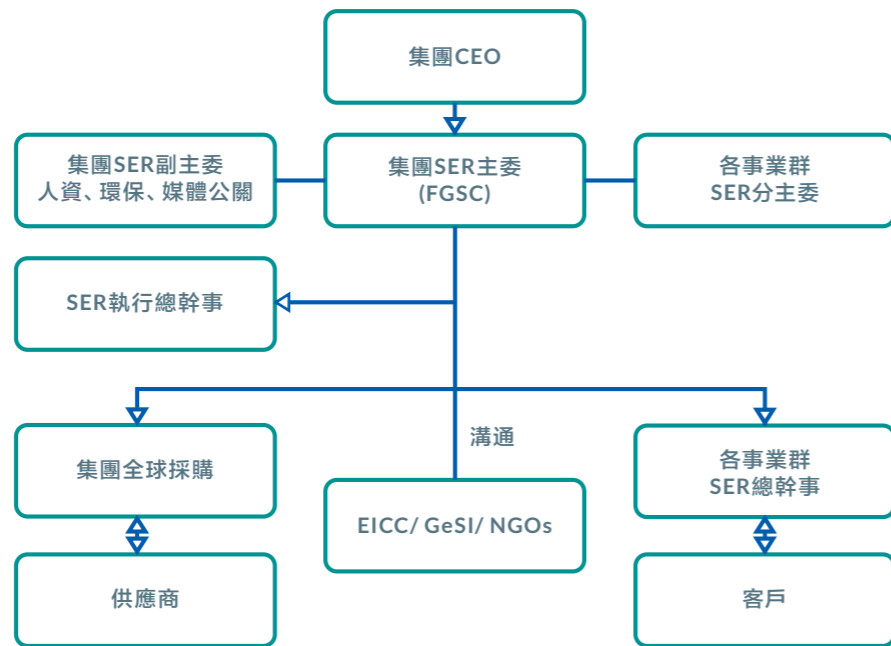
## 公司組織及集團董事會

集團設立董事會，並有多名董事共同負責完善公司治理。董事會在維護股東利益的同時，將實現員工、客戶、供應商、社區、政府及非政府組織等利害關係人之利益作為指導原則。集團總經理將董事會之指導原則作為規範指導集團各事業群及總部周邊服務單位運營。公司董監事無編列酬勞，根據董事會規定，董事對公司事務有利益衝突時必須回避。董事會管理團隊成員的報酬直接來自於集團上市公司經營績效的個人持股價值。鴻海精密工業股份有限公司作為集團內最大的上市公司，共設有兩位獨立董事及兩位監察人，董事長郭台銘先生同時擔任集團執行長。集團從全球資本市場籌集營運資金，作為公司營運基礎，無任何政府持有集團重要股份或給予集團財政資助。

## 集團全球SER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SER委員會(Foxconn Global SER Committee, 簡稱FGSC)，集團副總裁陳振國博士擔任FGSC委員會主席，並且設立專職人員，建立自有的專業團隊，將企

業社會環境責任融入到集團企業文化之中。另外，集團旗下各事業群設立SER分會，貫徹執行集團相關SER政策，並受FGSC監督。FGSC每年組織集團內外部稽核，以確保集團SER政策與方針在各園區真正得到落實與執行。至2014年底集團已在全球各園區建立一支上千人的專職SER團隊，與客戶、政府及社會各界密切互動，以增進企業透明度，全方位致力於社會與環境責任的推動。



集團已在全球各園區建立一支上千人的專職SER團隊，與客戶、政府及社會各界密切互動，全方位致力於社會與環境責任的推動。

2005年3月，鴻海科技集團加入電子行業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition, 簡稱EICC)，成為聯盟的正式成員之一。身為聯盟會員，集團遵循EICC所有相關行為準則，積極推行企業社會與環境責任(Social and Environmental Responsibility, 簡稱SER)，並不定期稽核相關供應商，以確保供應商也遵守相關政策與行為準則。



## 鴻海科技集團行為準則規範

在所有經營活動中，集團秉承公正、誠實，廉潔的原則參與競爭，開展業務，並在全球各廠區構建遵法體制。作為EICC的正式成員之一，集團積極參與各項聯盟活動及承擔會員相關義務，與電子行業各戰略合作夥伴共同致力於企業社會責任的遵守與推行。集團全球SER委員會，以電子行業行為準則(EICC)為基礎，於2008年6月制定集團第一版《富士康行為準則規範》(Foxconn Code of Conduct, 簡稱CoC)，並於2015年，FGSC對集團行為準則規範進行第三次修訂，由各事業群總經理簽署後貫徹執行，積極履行企業社會責任，同時將CoC教育培訓納入新進及在職員工每年之必修培訓課程，保持每年CoC培訓率覆蓋率為100%。

CoC內容涵蓋了道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境、管理系統、禁止使用衝突礦產及反貪腐政策七大方面。

### 道德規範

- 誠信經營
- 信息公开
- 無不正當收益
- 公平交易、廣告和競爭
- 身份保護及匿名申訴
- 社區參與
- 知識產權保護
- 隱私權保護
- 禁止報復

### 勞工及人權

- 自由選擇職業
- 不用童工及未成年員工保護
- 女職工生育保護及健康保護
- 不歧視
- 人道待遇
- 工資與福利
- 工時
- 自由結社

## 健康與安全

- 機器防護
- 工業衛生
- 職業安全
- 應急準備與回應
- 職業傷害與疾病
- 人因工程
- 宿舍和餐廳
- 健康與安全溝通

### 環境

- 產品含量限制
- 化學及有害物質
- 廢水及固體廢物
- 廢氣排放
- 環境許可證和報告
- 污染預防和資源節約
- 暴雨管理
- 能源消耗和溫室氣體排放

### 管理系統

- 公司的承諾
- 管理職責與責任
- 法律和客戶要求
- 風險評價和風險管理
- 附有實施計畫和措施的績效目標
- 培訓
- 溝通
- 員工回饋和參與
- 審核與評估
- 矯正措施
- 檔案和記錄
- 供應商責任

### 禁止使用衝突礦產

鴻海在此聲明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履行禁止衝突礦產有關的法律要求。

## 反貪腐政策

集團秉承廉潔誠信的文化，嚴格遵守國際、國內反賄賂反貪瀆相關的法律法規，絕不容忍任何違反商業道德的行為。2013年2月，集團發佈了《富士康集團反腐倡廉行為規範》，對不正當行為的類型進行了明確的規定，要求有涉嫌不正當行為的員工及供應商主動申報、澄清，對舉報屬實的員工進行獎勵。

## 利益相關者參與

為了更好的推行企業社會責任，集團與員工、客戶、供應商、社區、投資人及非政府組織等利益相關方建立了多種溝通管道，傾聽各利益相關方的聲音，瞭解他們對集團的期望，學習他們的先進之處。對利害關係人的選擇、溝通頻率、關切議題及公司努力成果如下表：



利害關係人	選擇標準	溝通管道及頻率	關切議題	公司努力方向及成果
員工	平等對待	通過員工熱線、座談會、信箱、滿意度調查、心靈之約等管道與員工溝通，並設立特困員工救濟金、員工互助基金、員工親屬慰問金等	生活環境 工作環境 勞資關係 身心健康	希望員工的心聲得到傾聽，情緒得以抒發，提升員工在公司工作的幸福感和榮譽感。除了正常的溝通管道外，集團已建立一套無障礙溝通系統和程式，為員工開通24小時求助熱線以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，疏導員工心理促進其健康成長。
客戶	以客戶為尊	SER季度及年度活動 不定期客戶來訪及稽核 電話會議 季度及年度稽核	以EICC規範下游供應商 供應商SER符合狀況 綠色產品 衝突礦產調查 溫室氣體盤查 碳足跡盤查 資源能源節約	與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私，隨時接受客戶審核；向客戶報告SER狀況及下游供應商SER管理狀況。不斷強化客戶服務，提供快速、便捷、高效率、高品質、經濟創新的產品和服務；同時應時代趨勢，積極節能減碳，提供客戶降低碳排放的產品。
供應商	以80/20法則來決定優先次序	每年供應商大會 供應商SER稽核	供應商行為準則 法律法規符合度	舉辦年度供應商大會及不定期的SER稽核，向供應商傳達集團對供應鏈的要求。建立SER網站方便供應商線上學習EICC規範及集團要求。
社區	以公司各據點所在地為出發點， 輻射全球	依年度、季度及月度計畫及活動而定	環境保護面 健康生活面 青少年教育面 扶貧面	各園區開展攜手環保，美化家園系列活動，並發出「節能、減排、綠化、循環」倡議書，激發社區人員對環境的保護意識，為達到環保目標貢獻自己的力量。招募殘疾人士來集團就業，盡最大能力幫助殘疾人士。在青少年教育上，援建多所「富士康希望小學」，不定期進行愛心助學捐助等。
投資人	任何對本公司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	上市公司之前景、獲利及SER執行狀況	月營收及每季財務狀況公告/一對一 投資人會議/投資人電話會議/投資 論壇/年度股東大會	公司成立發言人平台/投資人會議/投資論壇/組織路演/發佈2014年社會環境責任報告供投資人參考。
非政府組織	以關切議題為標準，選定專業公評 佳的NGO進行交流	不定期電話會議 年度各項SER活動及評比	綠色產品 環境保護 員工關愛	參加國際SER論壇，與NGO討論SER議題； 參與NGO舉辦的SER相關活動，如CDP等； 針對特殊環境議題(如RoHS, HF等等)與NGO共同推進。

# 員工

在2014年，我們致力鼓勵員工持續進修和提升技能，進一步提升員工價值



## 優厚工資與福利

**98%**的員工受集體談判協議保護

凡任職超過一年而**績效考核合格**的員工，獲加薪至少**3%以上**

## 持續教育和培訓：鴻海-IE學院

**提供520萬小時的培訓**  
包括管理、通識、科技、在職培訓、工業工程和學位課程

共發出**5,980萬新台幣** (190萬美元)獎學金予5,500名員工以鼓勵持續進修

**5,055名**員工修讀學位課程

**2,478名**員工已成功畢業

## 為員工提供家庭福利和財務支援

(844,077美元)  
**26,025,067新台幣**  
直系親屬慰問基金

(79,094美元)  
**2,438,681新台幣**  
自然災害慰問基金

(798,796美元)  
**24,628,934新台幣**  
員工救助基金

(733,878美元)  
**22,627,370新台幣**  
醫院救助基金

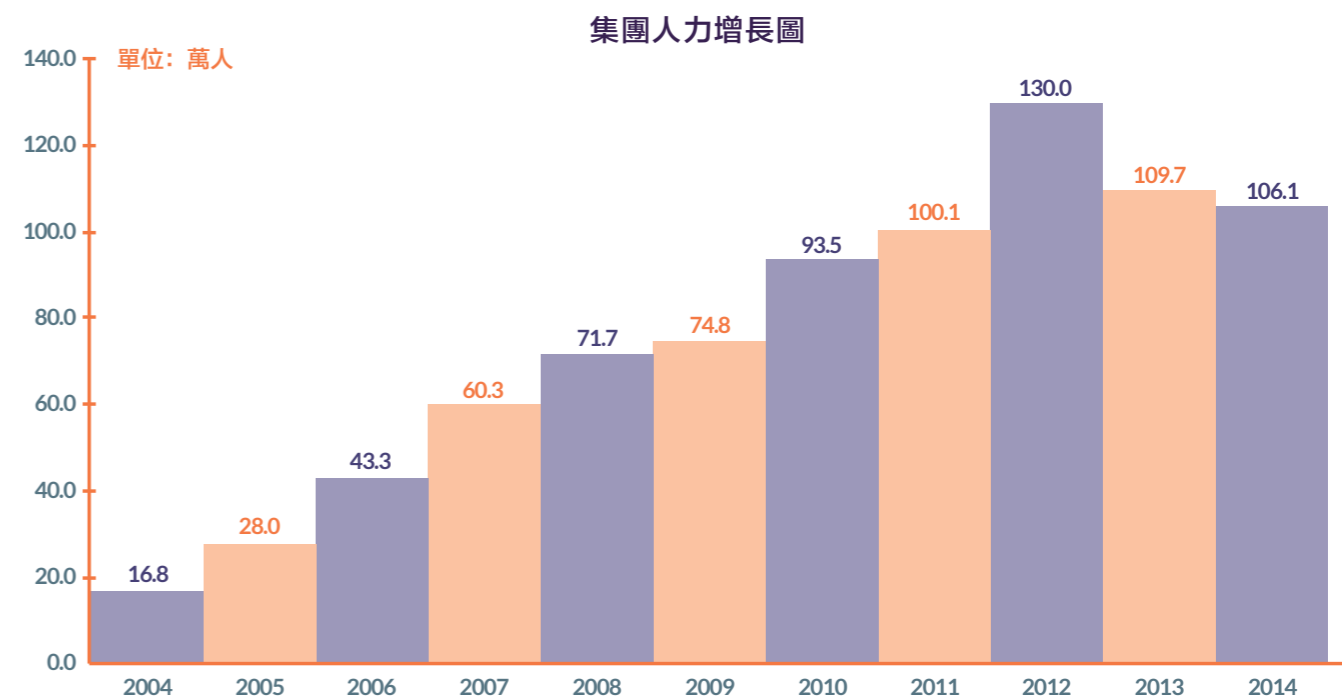
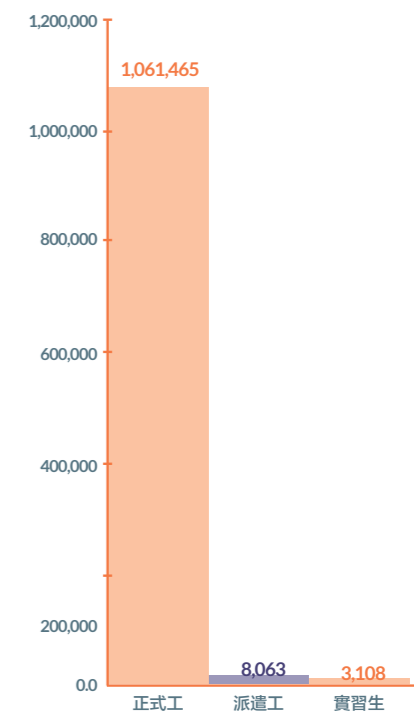
# 員工概況

集團積極履行聯合國人權宣言、EICC及當地法律法規標準，保障所有員工之合法權益。在員工聘用、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會、退休等涉及人員管理等事務上秉承以人為本、合法平等之政策，不因員工性別、年齡、國籍、宗教信仰、黨派、出生地、民族、語言、殘疾、性別認同、工會成員身份等不同，而有任何歧視行為。集團致力於提供一個機會平等之工作環境，個人在工作中均得到公平對待。無論員工的職位與背景，集團基於員工能力，給予相對應之薪資待遇及公平的晉升機會，且為所有員工提供平等之教育培訓機會。

禁止強迫勞工等社會責任理念融入到招募工作中。截至2014年12月31日，集團正式員工總人數達到約106萬人，其中包括將近1,500餘名殘疾人士及57,165名少數民族。集團在全球各廠區均執行本土化理念，各廠區之員工比重以當地員工為主。集團99%職位是由法律上認定為自聘之人員擔任，也就是所謂之正式員工，隨著集團經營業務之需要，公司也會聘用一定比例的派遣工及兼職工。此外，作為集團與學校方面的合作承諾，於學生畢業之前提供短期的實習專案，以便他們累積實際的工作經驗。

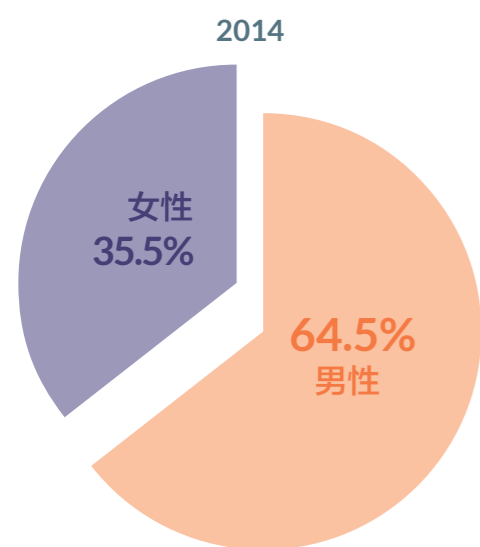
集團通過社會招募、學校招募兩個渠道甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及

集團員工相對年輕化，30歲以下之員工所佔之比例近80%，以下圖表為按年齡組劃分之比例狀況：

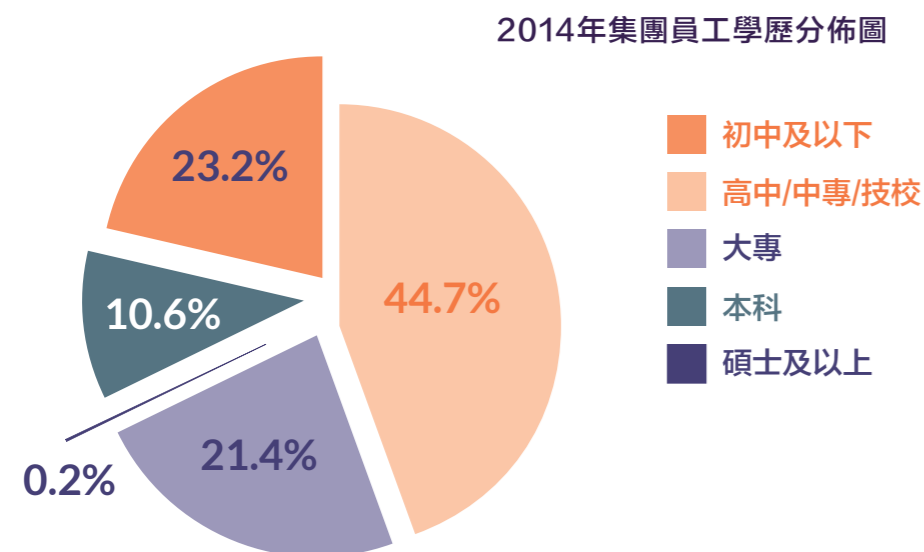


身為電子行業公民聯盟 (EICC) 會員，  
集團遵循EICC所有相關行為準則，  
積極推行企業社會與環境責任。

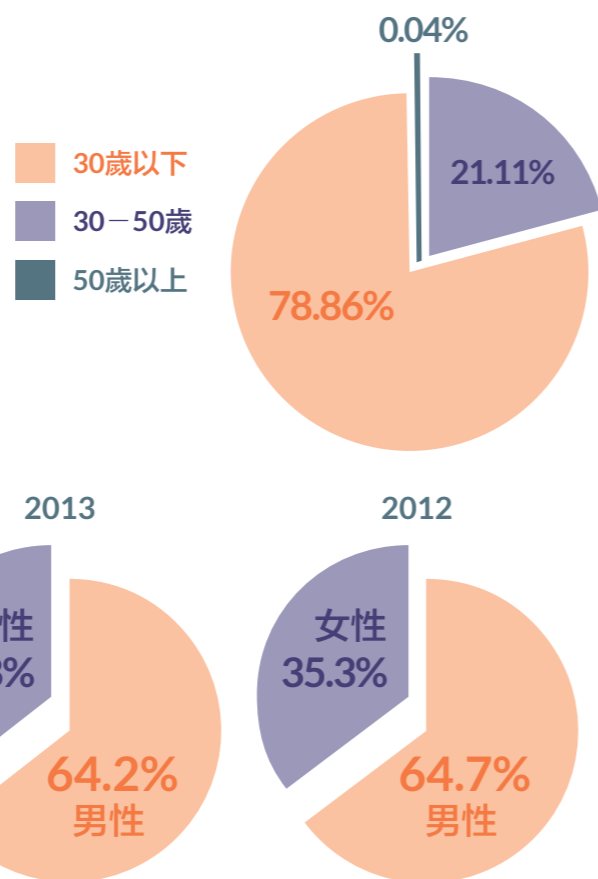
集團員工性別比例一直處於相對均衡之狀態，近三年男性員工約佔總人數之64%，女性員工約36%，具體如下：



集團員工學歷分佈，高中或技職學校及以上佔總人數之76.8%：



2014年集團員工年齡分佈圖



## 薪酬與福利

薪資是集團對員工工作之回報，集團基於員工的功績，給予相稱的薪酬福利。在職位的晉升及薪酬的增長部分，集團基於員工的才能給予公平的評估及對待。集團各產業園基層員工現行之入職起薪標準均超過當地最低工資標準10%以上，試用期滿(第四個月起)薪資標準超過當地最低工資標準20%以上。除此之外，集團每年均與所在園區工會簽訂集體合同來保障員工權益，近98%之員工受集體協商協定保障。2015年1月9日，集團與工會簽訂集體合同並承諾：2015年度，在集團實際工作滿一年以上且績效考核符合公司要求之員工收入平均增長幅度不低於3%。

另外，為鼓勵員工長期紮根服務，集團設立年終獎金、適時激勵獎金、摸彩獎金、相親相愛活動金等獎勵，中秋節、端午節等傳統節日還為全員發放福利品或福利金，期望員工之辛苦工作能得到相應之回報、有突出貢獻之優秀員工還有機會享受到配股與配房等待遇。在大陸園區，員工享受國家法定之產假及陪產假制度，公司保留其職位，員工休假後自主重返該職位。在台灣，集團為鼓勵員工婚育，推行營造員工孕育子女的環境，提供如專業的孕婦照護諮詢、生育補助及營養福袋等孕婦照護措施。

同時，作為以人為本的企業，集團一直將員工視為最重要之資產。於大陸地區之百萬名員工，集團以優於勞動合同法之條款與全員簽訂勞動合同，為員工設立各種「保障線」：

一、設立集團自保基金(商業保險)，針對人身意外傷害身故/殘疾、住院醫療、門診/急診醫療之員工，給予集團自保基金支援，員工在定點醫院使用社保卡後，自費部分可按集團自保要求再申請報銷。無論員工之資職位如何，均可獲得自保基金賠付，2014年共賠付人民幣47,380,000元。

二、設立各種愛心基金，如貧困員工救濟金、直系親屬慰問金、直系親屬慰問金，2014年發放情況如下表所示：

基金類別	發放標準(RMB/次)	累計發放金額(RMB)
貧困員工救助金	6,000-20,000	4,938,550
直系親屬慰問金	3,000-15,000	5,218,500
住院探視金	300	4,537,200
自然災害慰問金	2,000-20,000	489,000

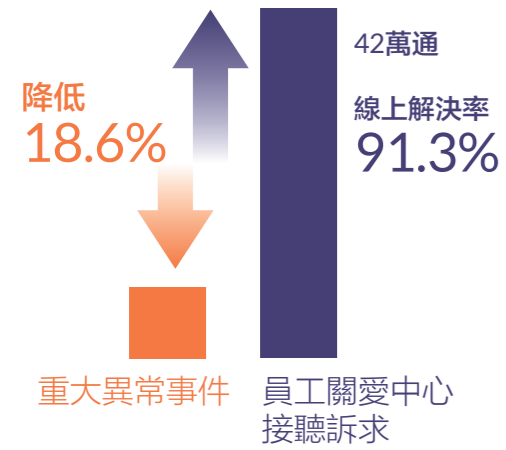
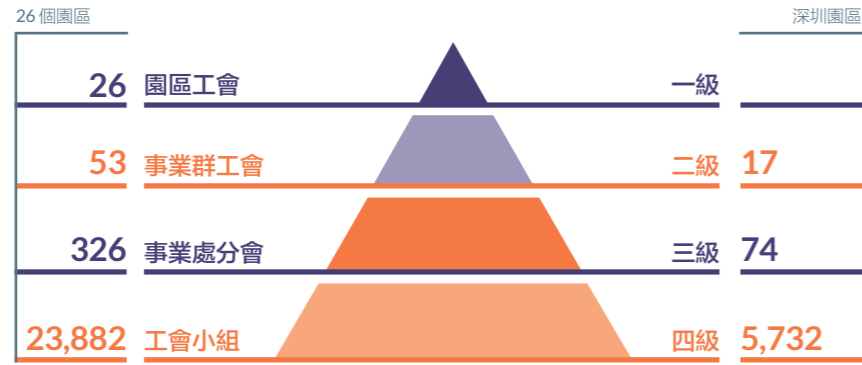
集團每年均與所在園區  
工會簽訂集體合同來保障員工權益，  
近98%之員工受集體協商協定保障。



# 溝通及權益保障

集團於2007年成立了集團工會聯合會(以下簡稱:集團工會),通過近幾年之發展,現已成立26個園區工會、53個事業群工會、326個事業處分會、23,882個工會小組,實現四級工會組織全覆蓋。同時,為完善工會組建民主程序,開展工會民主選舉試點,工會小組、事業處工會均採取自下而上民主選舉,工會小組長不設候選人,會員自願競選,各級工會「三委」由會員代表直接選舉產生,主席、副主席、經審委主任由會員代表直接選舉產生。

## 四級工會網絡覆蓋

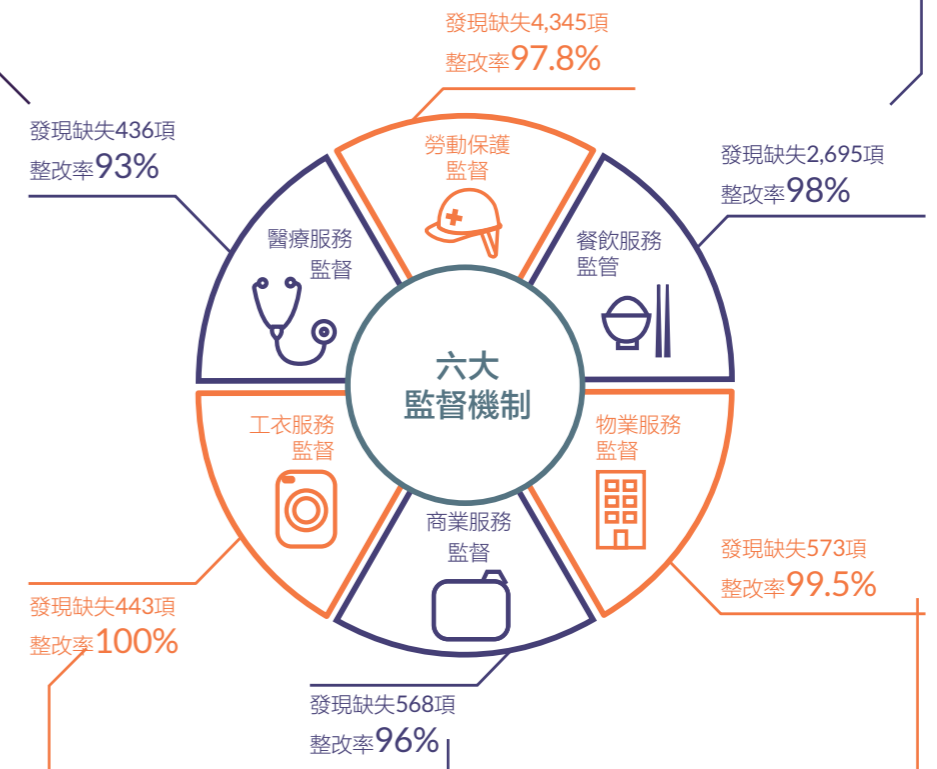


集團工會在各園區工會設立統一之關愛、維權、幫扶等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過整合工會信箱、主席信箱、黨團信箱、主席熱線、維權熱線、幫扶熱線、工會網站等6類26種維權機制,員工可以在第一時間聯繫工會組織及公司高層。同時,為了更廣泛地採納員工之意見和建議,傾聽員工之心聲,快速為員工排憂解難,集團工會整合所有資源,成立了員工關愛中心,為員工提供24小時便捷、高效之服務。2014年受

理員工投訴案件共32,362件,案件結案率為99.94%。另外,各事業群積極開展各類員工代表座談會1,653場,共計21,903人參與,員工共提出3,603例問題,解決率達94.8%。

集團工會通過「全員參與、全方位服務、全過程監督、全天候接受資訊」之監督機制,建立勞動保護、物業、餐飲、洗衣、商管、醫療六大監督委員會,為員工解決問題點1.9萬個。

為完善工會組建民主程序,開展工會民主選舉試點,工會小組長不設候選人,會員自願競選,主席、副主席、經審委主任由會員代表直接選舉產生。



# 員工關愛活動

集團在提升員工收入的同時，為養成員工對健康生活習慣的重視及促進工作與生活的平衡，讓員工有更多時間回歸家庭與社會，享受親情、友情、愛情之歡樂。集團每年投入大量資金，改善園區內基礎設施及宿舍環境，各園區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、園區銀行、商業街、園區書店、健身房等娛樂設施。

另外，集團各園區積極開展各項業餘活動，鼓勵員工積極參與社團活動，成立將近二十個社團，如合唱團社、書法社、攝影社、籃球社、舞蹈社及單車社等，員工可於下班後展開各類文藝娛樂及體育等多元活動，依其愛好參與，豐富員工下班後的生活。集團亦鼓勵員工積極參與社區活動，定期組織志工參加各類義工活動，如植樹、捐血、關懷弱勢群體、愛心助殘等。

## 幸福媽媽愛心線

每個生命之順利誕生都離不開母親十月孕育，母嬰應該受到特殊照顧。集團在關愛懷孕期女員工身心健康之同時，積極探索懷孕期女員工之關懷與工作管理之平衡，指派其較為輕鬆的工作任務，以便為懷孕期女員工創造良好之工作環境。2014年8月，鴻超準事業群旗下產品處組建「幸福媽媽愛心線」，為準媽媽們量身打造特殊生產線。準媽媽們在完成簡單生產任務之同時，還可享受到公司提供之各種關愛服務，如孕婦休息驛站、每週孕婦座談會等。

## 卓樂幼兒園

為免除員工子女幼教方面的後顧之憂，加強員工歸屬感及企業凝聚力，集團特別引入專業教育機構為企業

量身定制服務，創辦幼兒園-卓樂幼兒園。幼兒園坐落於中國總部深圳龍華園區東門，建築面積約9500平方米，戶外面積約4500平方米，約有130名教師及工作人員，可以為800名小朋友提供中英文雙語教學服務。由於機構設於園區內，除了便於家長接送外，入園及離園時間配合集團上、下班時間且能提供晚接的托管貼心服務等。



健身房



圖書館



游泳池



籃球隊



集團各園區積極開展各項業餘活動，鼓勵員工依其愛好積極參與社團活動，豐富員工下班後的生活。

將近二十個社團，如合唱團社、書法社、攝影社、籃球社、舞蹈社及單車社等。



足球隊

# 人才發展

為鴻海員工兒女而設的日間托兒設施



卓樂幼兒園



有利於準媽媽的工作環境

鴻海-IE學院是集團於國內舉辦並面向全球各園區之首屈一指的企業大學，以培育人才、理論與實務結合、學以致用，終生學習、教學相長為目標。



鴻海-IE學院是集團於國內舉辦並面向全球各園區之首屈一指的企業大學，以培育人才、理論與實務結合、學以致用、終生學習、教學相長之目標，藉由多元的專業課程類別，以選修及必修之學分制度，為集團培養許多有創意、創新及創業企圖心等人文素養基底之全方位專業人才。同時，經鴻海-IE學院所培育之人才，將集團前期研發理念及科技研究成果透過集團最先進之製造技術轉化為鴻海科技集團獨一無二的精銳生產力。

鴻海-IE學院為構築科技創新及人文之人才大學，以集團「長期、穩定、發展、科技、國際」經營目標為基礎，以學歷教育、管理知識、管理技能、IE、通識教育、OJT、專業技術、產業動態等訓練基礎為支柱，開展與國內外知名大學（如史丹佛大學、休斯頓大學、清華大學、北京大學等）及著名專業諮詢機構之合作，進行科學研究、人才培養引進和技術交流，組織學生實習實踐、幹部培訓、獎助學金等上千個項目，以課程及課程內容、師資、參訓物件及時

機、考核及驗收為訓練原則，實施一地規劃、三區開課、全球學習，以此來幫助員工實現從人材到人才再到人財之職業生涯發展規劃。

鴻海-IE學院校長 陳振國副總裁人才規劃之演說



鴻海-IE學院





## 鴻海-IE學院

技術

學歷

管理

核心技能特訓

博士

經營管理特訓

專業技能培訓

碩士

中階主管培訓

操作技能培訓

本科

基層主管培訓

現場實習

大專

自我管理培訓

職前培訓

中專

通識教育

2014年鴻海-IE學院為集團員工提供管理類、通識類、技術類、OJT(在職培訓)類、IE類(工業工程類)、學歷教育等各類培訓，合計約522萬小時，共培訓約2673萬人次。

課程類別	學時(H)	人次
通識類	4,948,252	22,407,521
管理類	17,595	234,605
技術類	166,803	2,724,449
OJT	65,321	1,088,683
IE類	6,707	111,783
學歷教育	10,800	162,000
<b>合計</b>	<b>5,215,478</b>	<b>26,729,041</b>

除了上述各類培訓外，鴻海-IE學院還為集團員工提供職場新人系列培訓、EAP(員工幫扶計劃)系列培訓、員工拓展訓練、技職培訓與認證、銷售服務經理特訓營、職場新人系列培訓、關愛員工系列講座、員工拓展訓練、雲電商儲備人才培訓等各類多元且豐富之專業主題培訓。

### 員工培訓系列



鴻海-IE學院自2001年成立學歷教育部，學院先後與清華大學、北京大學、浙江大學、西安交通大學、哈爾濱工業大學等56所知名大學合作。2014年學歷班合計招生5,055人，畢業人數為2,478人。同時為鼓勵員工學習，集團還為員工提供各種獎勵措施：事業群委託培育、工會專項獎學金、大專班獎學金、連讀獎學金、畢業後職位晉升等。2014年共頒發各類獎金11,941,344元(RMB)，共有5,485名學員獲得獎勵。



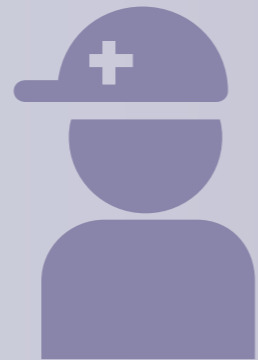
2014年學歷班  
合計招生5,055人，  
畢業人數為2,478人。



員工學習培訓

# 健康與安全

一系列安全培訓和事故預防措施的舉措讓我們實踐了一百六十五萬無災害工時紀錄



**165萬**  
無災害工時紀錄



設有 **12,000** 處  
職業環境  
危害監測點



為 **57,295** 人  
進行職業衛生體檢



設有現場**食品安全監控設施**，  
確保食材的準備過程**符合衛生標準**

## 預防舉措，保障僱員



為專職人員提供全面的  
**危機管理培訓**



危險化學品**集中管理制度**  
和處理政策



為工場意外事故**訂定處理程序**  
及加強生產期間的**保護措施**



台灣廠區完成  
新進員工  
**安全衛生教育訓練共46場**  
合計**1,881**人次



內地員工接受  
**941次培訓**

消防演習 職業健康和安全



粉塵保養管理 危險化學品管理

緊急應變訓練共**21**場次，  
**2,929**人次；  
同時為**2539**名員工進行疏散演練



舉辦各類**安全工作坊和活動43**次，  
參與人數達**27**萬人次

# 健康與安全概況

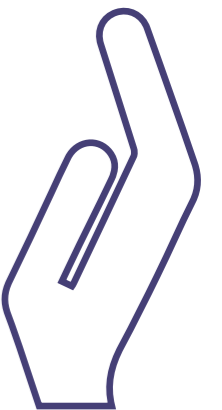
鴻海，身為全球消費性電子產品製造領導公司，一直積極承擔自身之責任。在全球運營中，集團將確保所有員工之健康與安全作為優先任務。鴻海集團秉持「一個健康的員工，將可創造一個健康的家庭；一個健康的家庭，則有助於建構一個健康的社會」信念，從員工出發，擴及對員工眷屬關懷，打造健康的鴻海家庭，善盡企業社會責任。

安全生產是企業發展的基石，是員工安居樂業的基本保障。多年來，集團一直高度重視員工的職業安全衛

生，秉持「以人為本、安全第一」的理念，提出「零傷害、零職業病、零事故」的目標，強化本質安全，引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，並展開多項安全監查監督，持續改善隱患，為全體員工創造最佳的工作職場。

集團員工健康與安全之政策及標準均符合國際及當地的法律法規，包括OHSAS 18000、國際職業健康安全管理體系，以及SA8000，針對企業職場之可驗證社會責任標準。

鴻海集團秉持「一個健康的員工，  
將可創造一個健康的家庭；一個健康的家庭，  
則有助於建構一個健康的社會」信念，  
從員工出發，擴及對員工眷屬關懷，  
打造健康的鴻海家庭，善盡企業社會責任。



# 多元健康照護

鴻海集團持續注入資源規劃並打造健康職場，包含：遠距健康諮詢、行動健康管理、保健月刊、員工免費健檢員眷健檢補助、員工急重症的醫療協助與轉介、以及養生假期等服務，從健康意識、風險評估、預防篩檢、健康管理、健康促進、生活型態優化、到治療轉介與急難救助等面向，替每一個鴻海家庭進行全方位健康照護，達成「有健康的鴻海家庭，才能延伸建構出幸福的鴻海企業」。

## 員工安心方案

「鴻海phone 2 health」電話關懷中心365天守護員工健康。

在人手一機的時代，鴻海集團健康衛生總處開發h2u 數位健康平台，藉由便利的各項平台，如APP及健康服務網，結合「員工健康量測便利站」(kiosk)的設置、或穿戴式與便攜型智慧量測器材(藍牙4.0血壓計、藍牙4.0體重計)，即時傳送員工自我量測的健康指標數據到「遠距健康諮詢中心(Tele-Health Center)」之CRM系統中，由專業健管師團隊依據相關的數值，發展出「隨時隨地收到健康資訊，進行個人化健康管理」的方式，提供全年365天的預約式健康諮詢或營養諮詢服務、個人衛教訊息的推播、高血壓量測立即關懷、緊急醫療協助與客製化的健康管理方



員工使用「鴻海Phone 2 health」健康諮詢平台掌握健康狀況

案。「鴻海phone 2 health」為健康職場開闢出全新型態的服務模式。

## 員工健康量測便利站kiosk簡介

為讓員工隨時掌握自我生理數據，包含量測血壓、體重、心跳等，鴻海集團健康衛生總處於2013年7月陸續在台灣17廠區廣設30台健康量測便利站kiosk。

「鴻海Phone 2 health」是鴻海集團自建的健康諮詢平台，每月斥資約新台幣\$30,600,000預算投入運作，應用健康大數據，為員工提供更定制化的健康照護服務。特聘包含營

養師、護理人員及醫師等組成健康諮詢團隊，給予員工專業與個人化的健康諮詢建議；相較於傳統醫護室一對一的看診服務，「遠距健康諮詢中心(Tele-Care Center)」化被動為主動，透過電話主動聯繫員工，更能即時、有效率的提供員工健康服務，對員工個人隱私性也大為提升。而儲存員工健康資料的「h2u雲端健康平台」為鴻海集團籌建健康大數據的起步，員工除能從雲端平台上掌握個人生理數據，遠距健康諮詢中心也能透過資料庫警示系統追蹤員工健康狀態，識別潛在問題，採取有效措施降低與減輕員工患病風險，從而落實健康大數據的應用。



### h2u智能化員工健康管理系統主要功能：

1. **生理數值量測追蹤：**配合健康量測便利站(kiosk) 進行體重、血壓、心跳記錄
2. **運動紀錄：**各類體能活動與熱量消耗記錄
3. **膳食記錄：**每日各廠區膳食餐點菜單與熱量訊息、包括員工評選與意見回饋
4. **健康知識與活動訊息交流：**衛教知識、體適能健康操之影音教學、互動問卷

讓員工方便地檢視自己的健康訊息，擬定健康增進對策，同時個人飲食與運動習慣之雲端建檔，並搭配專業健康管理客服團隊諮詢與提醒

# 鴻海集團持續注入資源規劃 並打造健康職場，替每一個 鴻海家庭進行全方位健康照護。

## 家人放心方案(照護員眷)

鴻海集團提供員工、員眷健檢補助、乳癌篩檢，協助鴻海家庭遠離疾病從照顧員工健康開始，鴻海集團秉持建構「健康的鴻海家庭」的目標，除員工每年健康檢查外，鴻海集團亦提供員工眷屬每年享有新台幣5千元的健康檢查補助，把員工最關心的家人視為是公司的一份子。此外，針對女性癌症榜首「乳癌」，鴻海集團健康衛生總處也推出「女性員工與女眷的乳癌篩檢」，替女性多一層健康把關，希望達到「預防勝於治療」，及「早期發現、早期治療」的效果。

健檢完成後，員工眷屬與鴻海員工同樣享有鴻海集團健康團隊提供的後續專業諮詢；倘若發現疾病，健康團隊也會協助鴻海家庭轉介至醫療機構接受治療、陪同就診。

## 「養生假期」與《早安鴻海》月刊 全方面提升鴻海家庭健康意識

除了疾病預防與提供醫療轉介協助，鴻海集團認為，更重要的目標是要提升每個鴻海家庭的健康意識和保健觀念，從改善生活習慣來實踐健康人生。因此在2014年8月，鴻海集團發行以「健康」為主題的專業型月刊《早安鴻海》，發揮媒體影響力深入家庭，更積極地與員工家庭成員們互動。此外，「養生假期」則整合集團醫療、健康專業團隊的活動設計，給予員工及員眷不只是娛樂，更是從休養生息到充實心靈來體會「樂活、養生、健康」，並獲得超過平均85%以上的員工滿意度。鴻海集團期盼，透過這樣的方式，讓健康的種子在每個鴻海家庭中發芽，並藉此奠定鴻海集團健康職場發展的基礎，更為社會福利貢獻創新價值。

## 職業病防治

保障員工於職場的身心健康是鴻海集團員工照護工作的首要任務。2014年，集團於中國總部深圳園區設有職業環境危害監測點12,000處，展開職業衛生體檢共

57,295人，並發放個人劑量牌5,000個。同時，展開職業衛生健康培訓22次，職業健康宣傳活動2次，提升員工自我保護意識及能力。集團建立員工體檢中心，每年度為全員提供免費體檢，保障員工職業健康。



職業健康教育活動



職業衛生健康培訓

鴻海集團認為，更重要的目標  
是要提升每個鴻海家庭的  
健康意識和保健觀念，  
從改善生活習慣  
來實踐健康人生。

# 「食」在安全，「食」在放心

對於有百萬員工的鴻海集團，如何保障員工於各園區食堂裡食的安全，食的放心，為集團的重要任務。「集團以民為本，民以食為天，食以安為先。」集團早於2006年成立專門的食品衛生安全部，為食堂的食品安全進行把關，主要措施如下：

## 1. 源頭管理：

依據食材安全風險執行分級分類管理。高風險食材執行禁用限用原則，如河豚魚、發芽土豆等；大宗食材則執行集團統購原則，尋找源頭大型廠商，執行招投標制度，如食用油、大米、鮮肉等；普通食材執行食材採購票證備案機制。

## 2. 建立食品安全檢測中心：

為大陸第一家專門為員工食品安全設立國家級實驗室的企業，並於2008年通過中國合格評定國家認可委員會實驗室認可，認可證書號為CNASL3654。檢測中心依照集團食品安全管控風險及歷年檢測結果，每年調整其最佳的檢測頻率。

## 3. 設立食品安全指揮中心：

在食品倉庫、洗菜間、切菜間、炒菜間、餐具清洗區、備餐間、員工就餐區等重點區域安裝監控攝像頭，通過視頻直播的方式，24小時不間斷監控。一旦出現違規情形，第一時間通知廠商要求進行改善。在餐廳就餐區域上加裝現場直播，向就餐員工公開展示食材的處理過程。

## 4. 確保運餐途中的衛生安全：

運餐餐車食材採用不銹鋼包裹，運送途中專人封簽上鎖和開鎖，並要求做好封簽管理記錄，以保證食品安全。

## 5. 引入至少三到四家外包經營團隊進行公平競爭：

採用動線利用率PK機制，提高外包經營團隊之積極性，使其提供之品質與服務方面進行全方位之提升。

另外，集團各園區成立了餐飲服務監督委員會，並配備專兼職幹部，開始全面介入各園區餐飲安全監管工作。餐監會深入廚房加工和供餐服務現場，從原材料採購、製餐流程、餐具清洗、就餐環境、現場稽核等方面展開全方位、多角度實地稽查，務求確保全體員工的飲食安全。同時，員工在就餐過程中可以通過訴求熱線、微信平台及舉報信箱等途徑對任何食品安全衛生類隱患或可疑線索進行投訴或舉報，由各餐監員、幹部聯合行動並快速處理。



餐飲應急指揮中心

集團各園區成立了餐飲服務監督委員會，並配備專兼職幹部，開始全面介入各園區餐飲安全監管工作。



監控攝像頭現場直播



園區內食品安全檢測中心



食品衛生及品質檢驗

# 提供安全的工作環境

集團於2014年持續維持安全衛生管理系統，並通過SGS驗證公司認證，取得OHSAS18001及取得CNS15506證書。訂有安全衛生政策並承諾追求零傷害、零職業病、零事故目標，以創造全體員工最佳工作環境。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，集團參加無災害工時紀錄競賽，已取得一百六十五萬無災害工時紀錄證明。且於7月獲得「勞動部」頒發「推行勞工安全衛生工作績優事業單位一五星獎」、「新北市優良事業單位特優獎」及「新北市敬業樂業安衛人員特優獎」。

## 工業安全：

建立土城總部安全防災中心，可匯流各廠區即時安全訊息，提供即時安全防災資訊，並可針對應變人員進行應變訓練，強化集團安全防災體系。針對廠區電盤等電氣設備執行紅外線熱顯像儀檢測，成立紅外線熱影像推動小組培訓，有效降低廠區火災風險。

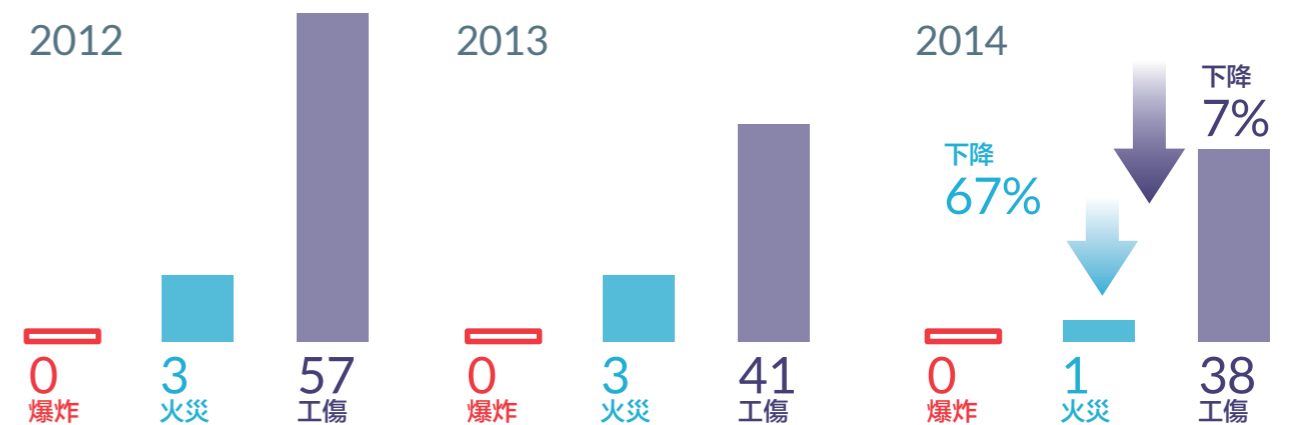
以「百分之百安全，零隱患」為安全目標。2014年集團大陸廠區安全事故顯著下降，火災事故1例，相較於2013年降低67%。工傷事故38例，相較於2013年下降7%。

集團組建專業的稽核團隊，對大陸各廠區實施日常、每月及專案之安全稽查。共發現各類安全隱患63,853條，於規劃時間內整改共63,737條，整改率高達99.82%，未

按期整改的所有隱患，仍然在整改中，最終都將在延期內全部整改完成。同時，集團工會發揮其監督職責，其勞動保護監督委員會，每半年即對集團各個廠區進行監督之交叉稽核，以落實職安衛政策與承諾，提供員工安全的工作環境。

為減少作業現場的安全隱患，防止安全事故的發生，集團不斷引進技術革新，透過製程的流程改善、材料

集團最近三年爆炸/火災/工傷統計表

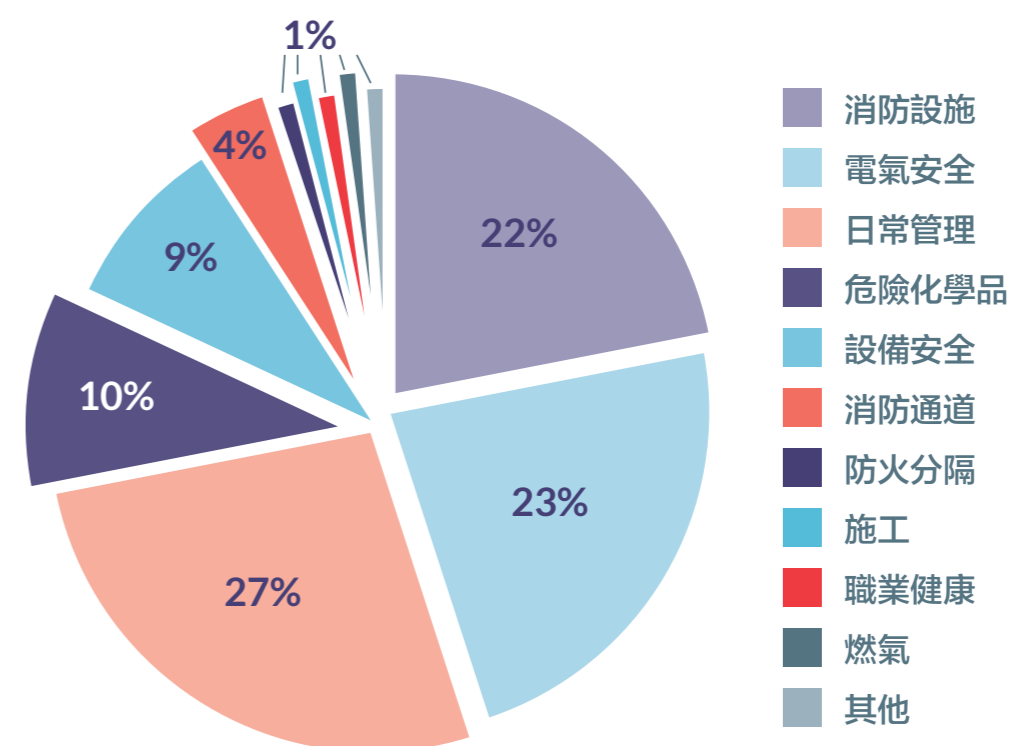


替代、設備防護等安全技術措施體現安全最佳化，保障員工工作環境的安全。2014年，共計進行55項各類製程安全技術改善，包括燃爆粉塵場所盤查改造，噴砂製程防爆技術改善，油霧/溶劑場所作業環境改善等項目。有鑒於外部所發生的化學品使用安全事故，鴻海集團針對危險化學品的使用管理，進行專項隱患盤查整頓，建立危險化學品集中管理制度，以控制儲量，減少危險源，從源頭到廢棄過程中，均進行嚴格審查及管制，以保障員工安全。

以「百分之百安全，零隱患」為安全目標。



稽核隱患類型



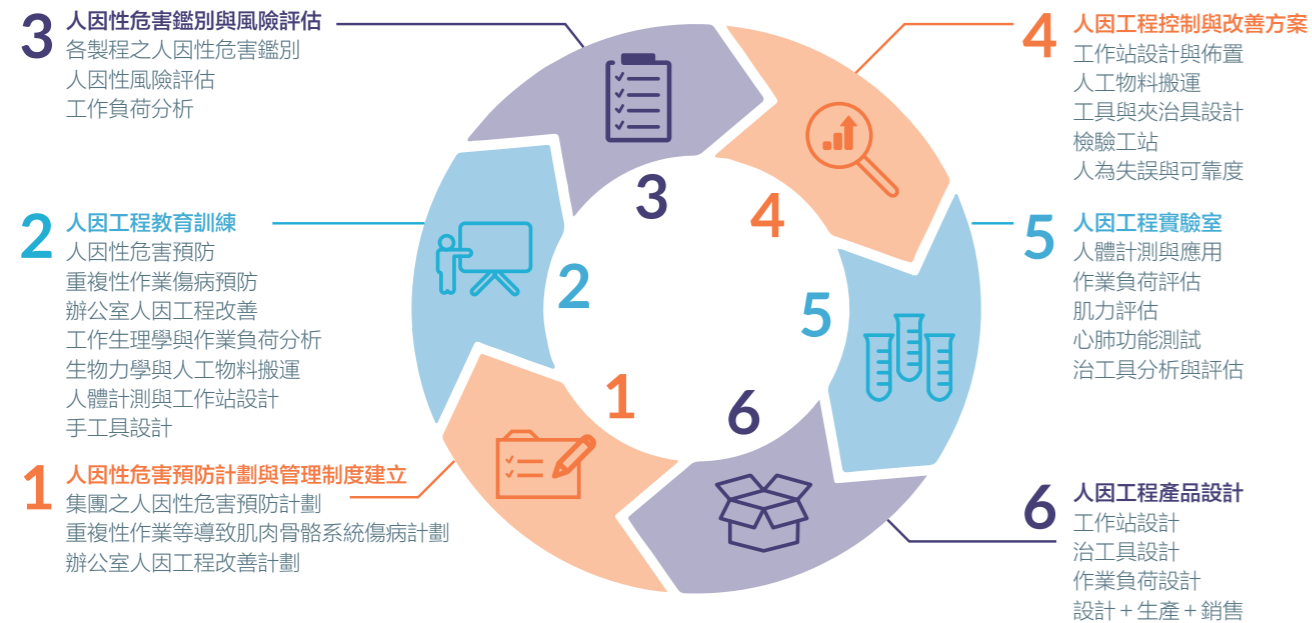
危險化學品管理

運用HUB倉儲管理模式，將危化品分散式管理轉變為集中管理。



職業衛生:

依照年度安全衛生管理計畫清查各單位物理及化學危害特性，完成採樣策略之作業環境監測計畫書，監測結果皆合乎法令標準。進行台灣廠區現場人因工程評估，開發與改善辦公室(電腦作業)人因工程評核表，規劃實驗室與製程人因工程評核表，改善員工作業條件。



應用自動化及操控科技，使員工在生產過程中，更專注於高附加價值元素

人因工程:

為減少工作場所中與工作有關的事故和疾病，預防職業勞損，改善工作條件，提高工作效率，集團成立IE總處現場人因工程中心(Foxconn industrial ergonomics Center, FieC)，主要業務為各事業群建立人因工程管理制度、實施人因工程教育訓練、推動現場人因工程風險評估、及透過理論與實務之結合進行改善。

中心成立以來，結合集團勞動保護要求，歸納出十大人因工程改善議題並納入改善重點。並與重要客戶合作訂定人因工程危害保護標準，2014年起人因工程的改善提前進入新產品導入階段，於產品開發階段即將人因工程的要求納入標竿生產線，量產時即水平推展並大量複製於各生產線，有效改善員工工作條件，減省改善成本，贏得各級單位的支持。人因工程中心結合集團資源跨單位合作，設計開發、生產、並銷售人因工程產品，有效改善如長期站立的疲勞、坐姿需要高度及身體的旋轉等常見工作環境。

FieC自2013年起與集團中央「勞工安全衛生管理處」，結合預防醫學，於台灣廠區推動辦公室人因工程計畫，整合集團內台灣廠區的職業安全衛生體系、運用IE總處之工業工程資源，分別於多家台灣廠區產線及辦公室不同類型的工作環境，導入人因工程風險評估，提出改善建議。2014年，台灣職業安全衛生法納入人因工程危害且明定罰則，因此衍生人因工程顧問服務需求。緣



此FieC將過去累積的經驗與實務，提供人因工程一條龍式的技術服務，進而主導台灣人因工程實務的走向及發展。

自動化技術應用:

集團非常重視員工的工作環境，除了在工業安全及職業衛生投入相當多資源，以提供員工一個安全的工作環境外，自動化機器人技術也是目前鴻海集團最為重視的技術，可以將員工從危險、繁重、高度重複的工作環境中解放出來，以造就員工的最佳職場環境。此外，員工掌握了自動化機器人的技術要領，就可以轉而從事自動化操控、維護等技術等級更高的工作，進而提升了集團的人力素質。

安全衛生培訓與演練

集團一直提倡人人重安全，人人講安全的理念，為此建立完善的員工安全培訓策略，強化員工安全意識，提高員工安全技能，全力營造「全員關注安全，建構和諧園區」的生產氛圍。集團建立廠

級、製程級、班組級三級教育機制，為員工提供各種類型的安全教育訓練。2014年，展開集團層面各類安全衛生教育訓練。

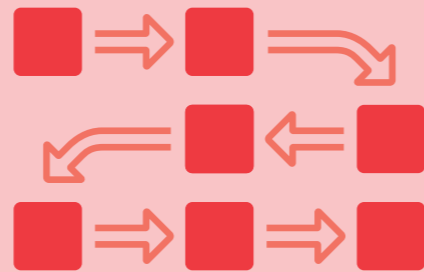
台灣廠區，依照年度教育訓練計畫，完成新進員工安全衛生教育訓練共46場，合計人數為1,881人次；承攬商人員辦理危害告知566人次；緊急應變訓練共21場次，2,929人次；辦理疏散演練共2539人。

大陸廠區，共941梯次，受訓人數達15萬人，包括消防應急編組培訓，職業健康與安全，外來人員安全培訓，粉塵保養管理人員培訓，危險化學品管理人員培訓等各類課程。並舉辦電工、焊工、叉車、電梯等13類特種作業培訓，幫助員工考取特種作業證照。

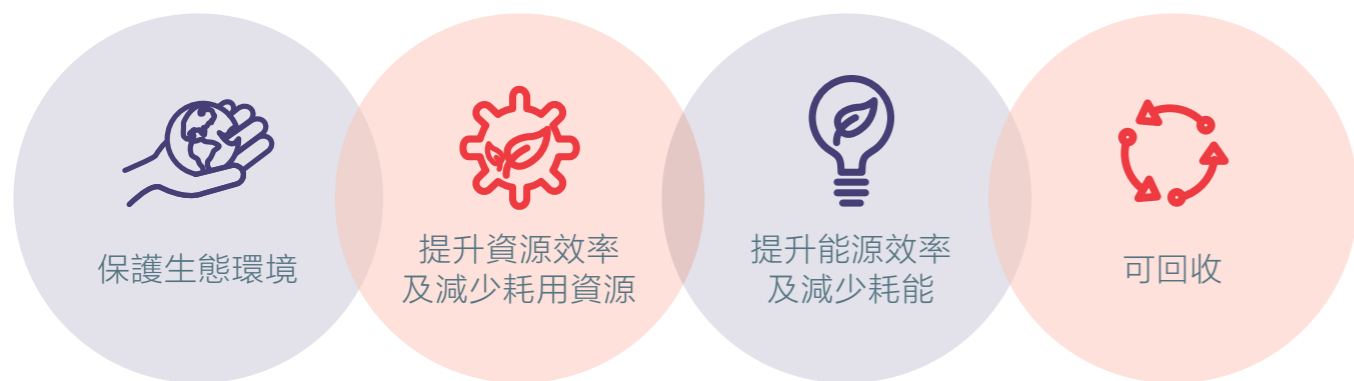
為提高員工應對危險的能力，集團大力開展應急演練，包括消防、化學品洩漏、自然災害等多種類型的演練。同時，舉辦各類安全活動43次，參與人數達27萬人次，包括安全生產月活動、消防技能大比武、優秀班組安全評比等。

# 供應鏈

關鍵設計原則有效提升供應鏈管理的可持續性，每年減少碳排放量達12萬噸



## 四大產品環保設計原則



鴻海集團供應商須遵守集團供應商守則及履行社會環境責任

禁止使用衝突礦產

共**196**家供應商取得中國國家統一推行的RoHS認證

在2014年



推動**36**家試點供應商完成認證，為客戶產品參與RoHS認證奠定基礎

節能技術解決方案

共推動試點供應商

落實技術方案**260**個，每年可減碳排放**接近12萬噸**



節能減碳

與**300**家供應商合作**進行碳盤查**，其中198家獲得認證



綠色供應鏈企業環境資訊公開指數 (CITI)  
**2014**年鴻海在全球36個IT品牌中**排名第9位**

無衝突礦產採購

採用EICC-GeSI的衝突礦產調查範本進行問卷調查，超過**4,430**家供應商完成調查



# 供應鏈管理

鴻海集團的供應商應該符合集團社會環境責任行為規範，要求採購部門和供應商貫徹實施如下方針：

- 杜絕採購過程中的腐敗、歧視和不公正的行為，與供應商簽署《廠商承諾書》承諾在交易過程中遵守公平、公正及公開的原則
- 在供應商認證、評估、優化等過程中禁止區域、種族、文化和政治等因素的歧視行為

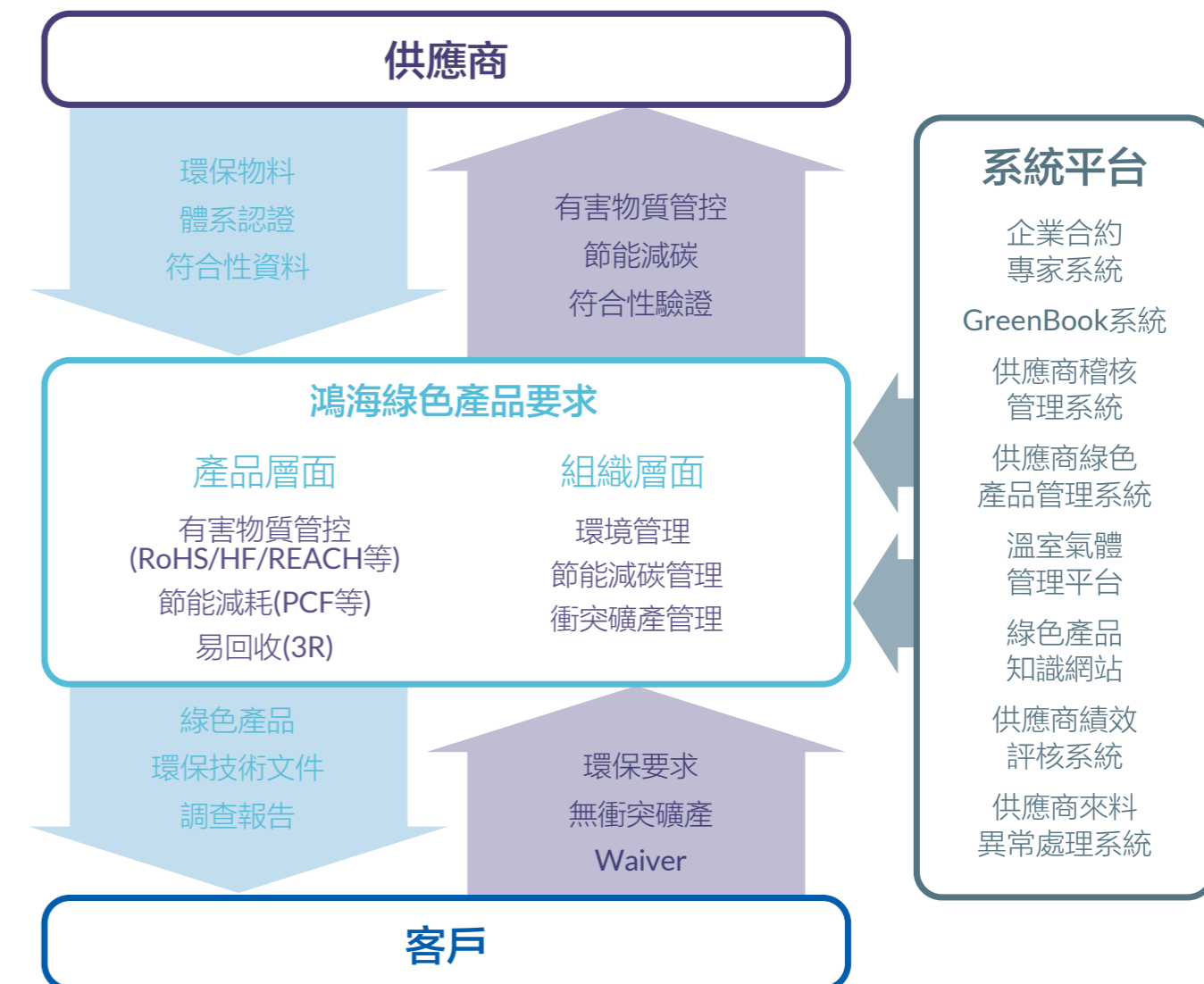
- 集團要求供應商必須遵守集團供應商社會與環境責任行為守則，並將供應商履行社會責任作為選擇的基本條件

## 綠色採購管理

集團成立專責部門，對法規、客戶、業界與社會的各項環保要求(RoHS/REACH/HF/衝突礦產/節能減碳等)進行收集與研讀整合，最終轉化為內部可執行措施及規範。集團無論

是從產品層面還是組織層面，全面貫徹且執行綠色採購之要求。同時，將集團要求傳遞至下游供應商，對其進行限用有毒有害物質管控，展開節能減碳專案，要求其提供環保物料與驗證的符合性資料，並建立有效運行的綠色產品管理體系，建置綠色供應鏈。在體系運作過程中，集團利用系統平台對各環節進行有效之監控。

## 運作模式



## 國際環保法規踐行，提升企業綠色競爭力

全球綠色產品潮流愈來愈風行，隨著國際上通過的環保法規不斷，給供應商的供給及製造方面帶來廣大範圍的挑戰，作為全球EMS領導廠商，鴻海科技集團始終走在業界前列。

為消除集團及客戶之潛在產品環保風險，防止有毒有害電子電器產品進入市場，集團已展開如下之應對措施：

1. 避免選用RoHS豁免項涉及之物料及零部件，積極開發替代材料和新材料
2. 啓動RoHS豁免項符合性調查，要求供應商在規定時間內完成物料切換
3. 持續展開對內部及供應商之相關教育訓練，及時傳達最新環保要求

2014年對應重要客戶完成5批次RoHS 2.0豁免項的原材料調查，以及時規避環保風險，集團在滿足客戶要求的同時，並積極向供應鏈傳達客戶針對RoHS 2.0豁免項提前禁用之相關要求。

另為配合歐盟化學物質登錄與管制法令(EU REACH)，鴻海掌握產品含有歐盟REACH所公布的危險性物質及陸續公告之高關注物質(Substance of Very High Concern, SVHC)之情形，以確保符合REACH精神，亦定期蒐集國際主要環境法規，以掌握國際最新環保趨勢。

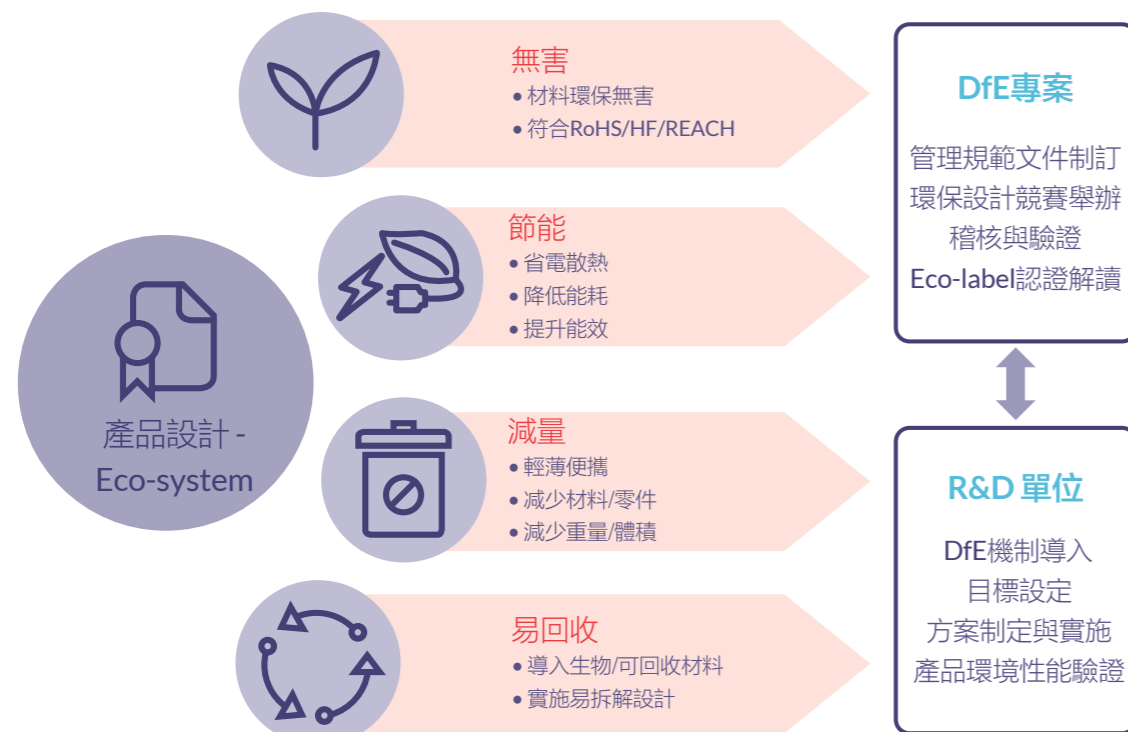
### 產品環保設計

集團除了嚴格管控供應商來料符合性的同時，也從源頭產品設計方面關注產品的環保。根據德國環保署的調查，超過80%的環境衝擊跟產品設計有關。因此，鴻海從產品設計開發階段，就導入綠色產品管理要求，選用符合綠色產品要求的物料

和供應商，進行相關的綠色產品符合性審查和驗證，從根本上杜絕產品中含有有毒有害物質。集團成立環保設計(DfE)專案，將綠色設計的概念融入產品設計中。

產品環保設計推動分成三個階段：短期策略著重透過產品生態化設計導入及制程的改善，以延長綠色產品的生命週期；中期策略為產品綠色功能應用及可持續方面的設計，強調創新產品的綠色品質；長期策略為綠色系統設計，建立全面「系統架構」，發展新需求，以系統服務達成環保效益。

DfE專案以研究分析產品環保生命週期及相關的環保指令要求，以制訂產品環保設計準則為主要任務，涵蓋電子產品「無害、節能、減量及易回收」四大範疇，並配合集團各事業單位完善產品環保設計開發流程，建立環保設計機制。



## 供應商綠色產品管理

鴻海集團積極致力於源頭進行供應商綠色產品管理，持續完善供應商綠色產品風險評估和稽核驗證機制，推動供應商建立有效的綠色產品管理體系並通過協力廠商體系認證，建置或完善有害物質自主檢測能力，持續推動廠商提升自身綠色產品管理能力。

集團持續對綠色產品高、中風險廠商加強管理，累計已至少實施對316家廠商的綠色產品進行現場稽核。

下圖呈現了集團歷年供應商綠色產品管理存在的主要問題點及改善狀況：

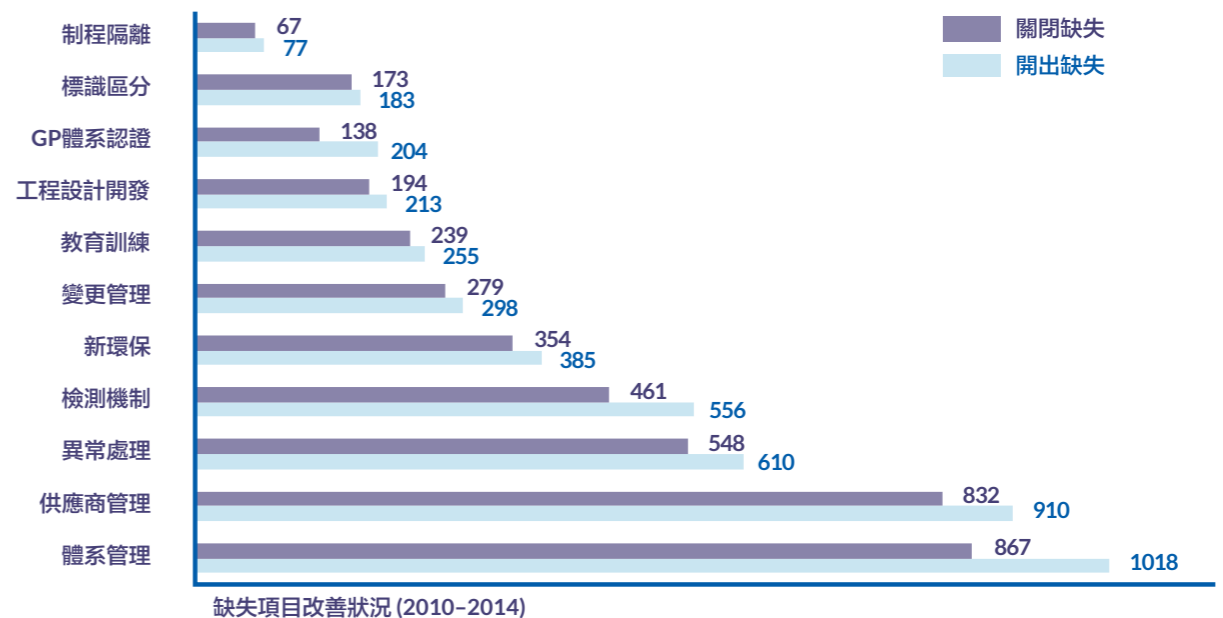
針對稽核無法符合綠色產品標準及要求且改善配合度不佳的供應商，我們會採取逐級升級的方式來推動廠商改善，如對其績效持續追加扣分、要求供應商高層來集團現場檢討、發送正式的升級信件到供應商的CEO、升級到客戶等，以此推動供

應商最終滿足集團及客戶的要求。同時，作為中國國推RoHS認證首批試點企業之一，鴻海集團持續配合中國工信部在集團供應鏈內深入推進國推RoHS認證事宜，分批次推動廠商申請認證，2014年度推動36家試點供應商完成認證，累計已有196家試點供應商取得國推RoHS認證證書，為客戶產品參與中國國推RoHS認證方面，奠定基礎。

## 綠色採購大數據運作

整合綠色採購服務平台，規劃綠色採購大數據架構是鴻海集團下一代的綠色採購重點。為了因應集團大數據的發展，綠色採購專案開始整合綠色採購服務平台，規劃綠色採購大數據架構，以研讀整合、統籌應對、源頭控管、資訊共用、樹立標杆，經驗傳承為運行宗旨，從而體現全集團綠色採購高效運作的目的。

## SER TOP10 CAR缺失改善狀況





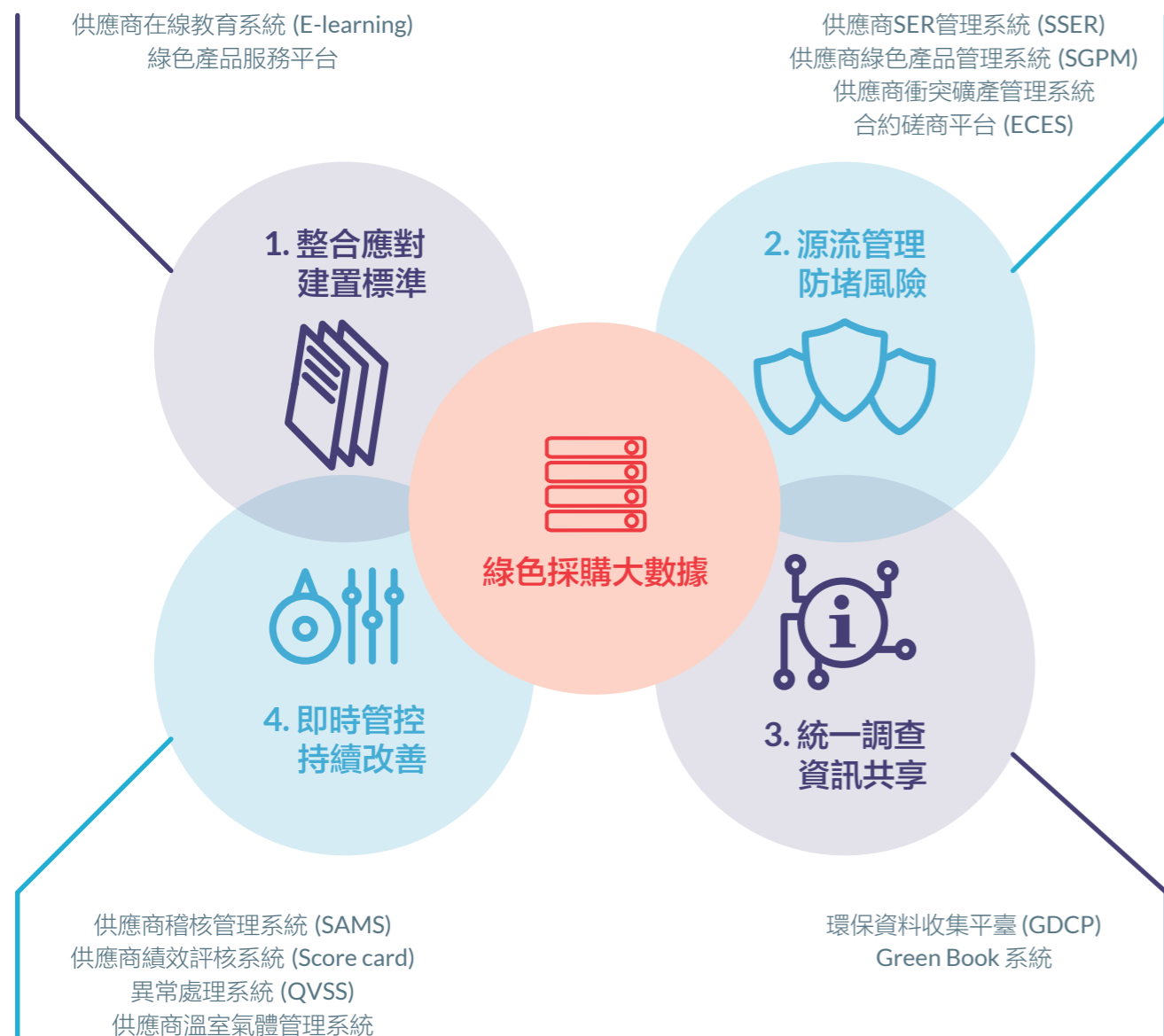
## 集團方向

雲 | 移 | 物 | 大數據 | 智 | 網

## 範疇

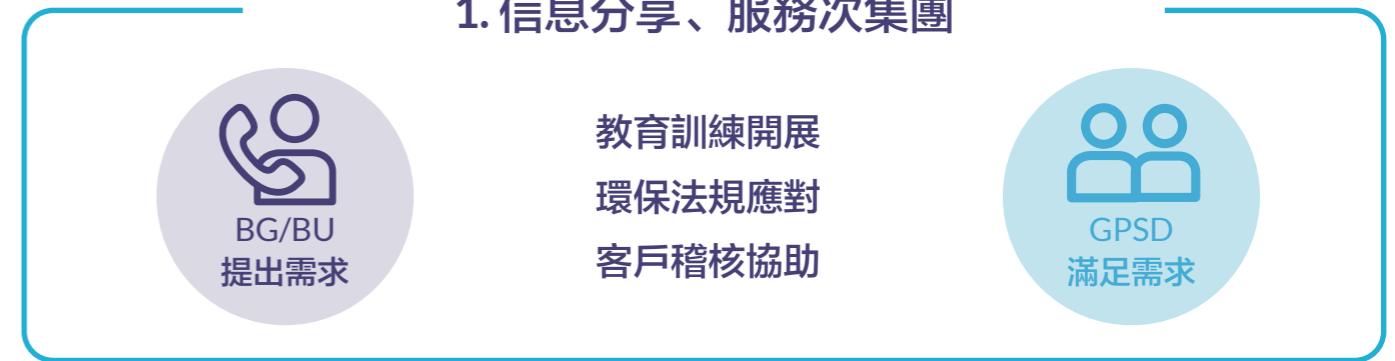
無害 | 低碳 | 環境友好 | 低能耗 | 易回收 | 綠色物流

## 運作管理

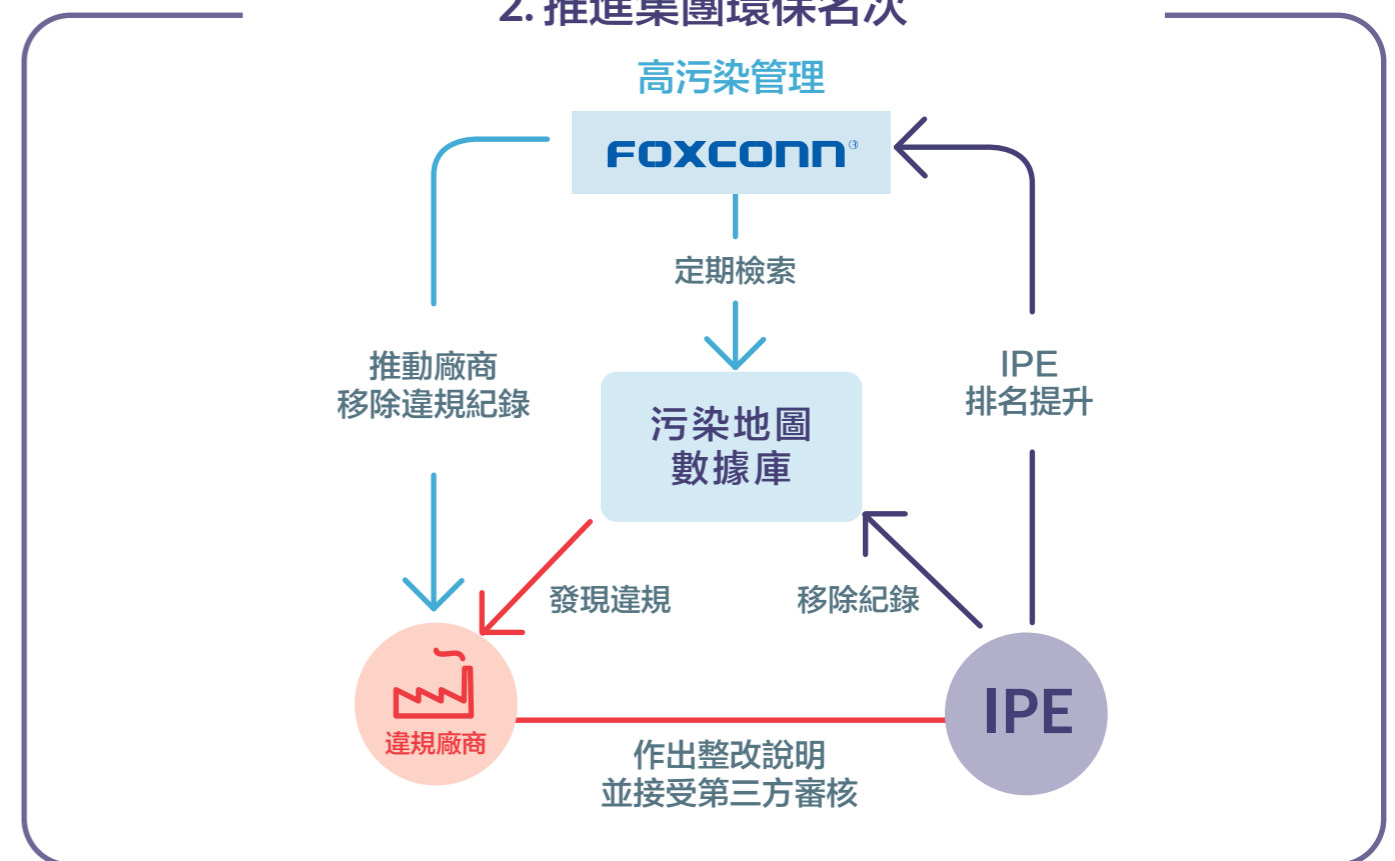


## 服務與應用

### 1. 信息分享、服務次集團



### 2. 推進集團環保名次



### 3. 供應商獎勵與處罰



# 供應商社會與環境責任管理

## 供應商SER管理

鴻海集團早已將SER要求納入供應商評選和管理策略。2014年，對60家新增供應商進行SER風險評估，評估的項目主要涵蓋供應商在環境、健康與安全及勞工人權方面的管理表現，並對我們所認定的高風險的供應商進行現場稽核。至2014年底，我們共稽核廠商423次，發現缺失7,360項，推動並輔導供應商完成了6,423項缺失的改善。尚未完成的部分正進行追蹤且持續改善。

## 衝突礦產管理

依據國際及當地衝突礦產法規，集團針對衝突礦產實施了更為嚴格的供應商管理要求，並將相關要求與供應商進行溝通。我們對供應鏈採取下列措施以確保在衝突礦產管理方面是有效用的。

1. 制定「集團衝突礦產管理政策」及「採購聲明」：

- 供應商必須履行企業社會環境責任
- 鴻海不接受供應商使用來自剛果及其周邊國家和地區的「衝突礦產」制造的物料
- 供應商必須建立衝突礦產管理機制，以確保產品中所含的金、鈹、錫和鎢不是來自於「衝突礦區」
- 供應商應向其上游廠商提出同樣的要求

2. 成立供應商衝突礦產管理專案，建立了專門的管理組織，並在集團員工與供應商全面展開衝突礦產培訓

3. 制定《原物料及零組件涉及衝突礦產風險分級分類標準》，對有使用「鈹、錫、鎢、金」的供應商進行重點管控

4. 要求供應商簽署含「無衝突礦產要求」的SER合約，確保廠商切實貫徹供應鏈盡責管理職責，提供真實、有效的管理數據

5. 提供培訓與宣導以傳達鴻海針對衝突礦產管理要求給供應商

6. 集團還開發了一站式衝突礦產管理平台，以搜集資訊並可實現自動調查、報告管理及冶煉商管理等管理及監控功能

根據美國《多德 - 弗蘭克華爾街改革和消費者權益保護法》(Dodd-Frank Act)及客戶的要求，集團每年均會要求供應商提供供應鏈衝突礦產盡責報告，2014年度鴻海持續使用EICC & GeSI開發的衝突礦產調查範本對供應商進行調查。2014年共

對5,094家供應商發出了調查問卷，其中4,434家完成調查，完成率87%。調查結果顯示發現沒有使用衝突礦產的供應商。

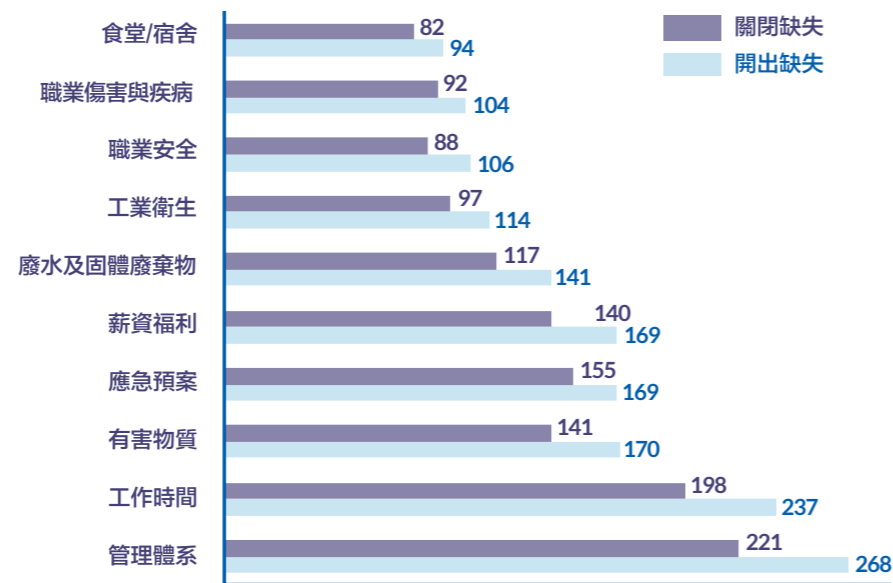
2014年，集團積極配合客戶推動廠商使用經過CFSI認證的鈹冶煉商；鴻海集團將在2015年度繼續協同客戶及外部組織合作對供應鏈中金、鈹、錫、鎢及其衍生物的來源進行溯源並推動冶煉商進行CFSI認證。

## 環境違規廠商專案管理

為能使供應商確實遵守環保法規的要求，我們與中國IPE(公眾環境研究中心)進行合作並參照其「中國水污染地圖」和「中國大氣污染地圖」數據，對供應商環境違規進行瞭解並要求改善。

2014年7月IPE公佈36個電子品牌企業綠色採購表現，集團的排名由2012年初的第24名到2014年提升至第9名。

## 歷年GP CAR缺失項目改善狀況



缺失改善狀況 (2010-2014)

## 供應商職業病管理

為加強供應商在職業病防治方面的管理，給員工提供一個安全的工作環境，集團在2014年制定了「供應商須加強職業病防治管理」之要求，告知供應商有關苯、正己烷、甲醛等高危化學物質的危害，並要求所有廠商：

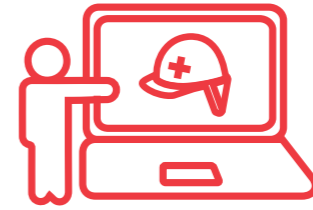
- 限制使用苯、正己烷、甲醛等有毒有害化學物質
- 加強職業病防治管理工作

此外，集團還透過供應商學習網站 (<http://gp.webinar.foxconn.com>) 對所有供應商進行「富士康供應商職業病防治管理要求」之年度培訓；同時，為了了解供應商職業病防治管理的狀況並推動廠商改善，集團對供應商發出《職業病防治管理現狀調查表》進行調查。集團供應商管理單位將持續推動廠商回覆調查表，並針對有違反職業病防治法規要求的廠商進行改善。

## 供應商GHG管理

集團對於全球氣候變遷的挑戰相當重視，集團將其下一階的供應商也納入碳盤查與碳減排的範圍，要求供應商緊隨鴻海的步伐，為社會承擔相對應的責任。2013年，集團制定《富士康採購聲明之供應商節能減碳要求》，要求供應商必須符合如下之要求：

1. 供應商須遵從集團之節能減碳政策，建立組織及產品層面的碳減排管理體系
2. 供應商須評估自身碳排放風險，導入節能減碳新技術並按要求驗證碳減排工作成果
3. 供應商應將集團及其終端客戶之要求向上游供應商傳遞，善盡企業社會環境責任



## 集團對所有供應商進行「富士康供應商職業病防治管理要求」之年度培訓。

## 管理活動及進展：

2008年，集團成立GHG盤查與減碳推動專案，開始導入供應商展開節能減碳推動工作。經過連續幾年的推動現已累計導入400多家試點供應商，約300家依據國際ISO14064標準完成碳盤查，其中有198家已獲得查證聲明書。對於碳排放量較大的供應商(年碳排放量>5000TCO<sub>2</sub>e)，集團要求其每年制定減碳目標、提交減碳方案及執行計劃，並定期報告方案實施狀況及成果。供應商須設定以單位產值碳排放量之減量為衡量指標，並滿足如下集團供應商基本減碳目標。每年都有超過六成試點供應商達成下表所示之減排目標。

年份	減排目標
2011	4%
2012	9%
2013	12%
2014	15%

## 2015 17%

2011~2015年各年度減排目標(相比基準年單位產值碳減排率)

在2011年，集團建置了供應商GHG管理平台 ([http://sdcp.foxconn.com/GP\\_GHG/ghg/](http://sdcp.foxconn.com/GP_GHG/ghg/))，以實現對供應商GHG管理：

- 供應商將碳盤查及碳減排資料提交至該系統，並透過此系統對目標達成情況進行檢討

- 集團通過該系統可對所有的供應商碳資訊進行統計和分析，形成碳數據資料庫
- 集團透過系統與供應商分享先進的環保節能減碳技術經驗及行業相關訊息

除了提供在線的減碳技術交流與經驗分享的平台，集團還開展了一系列的活動來推動並協助供應商進行碳減排：

- 舉辦供應商節能減排競賽，評選節能減碳標桿供應商
- 邀請國內外節能減碳優秀企業來集團舉辦講座，分享及交流其節能減碳之寶貴經驗
- 對供應商實施減排技術現場輔導，進行節能診斷並提出有針對性的節能技術解決方案

截止2014年底，共推動試點供應商落實技術方案260個，可減碳將近12萬噸/年。

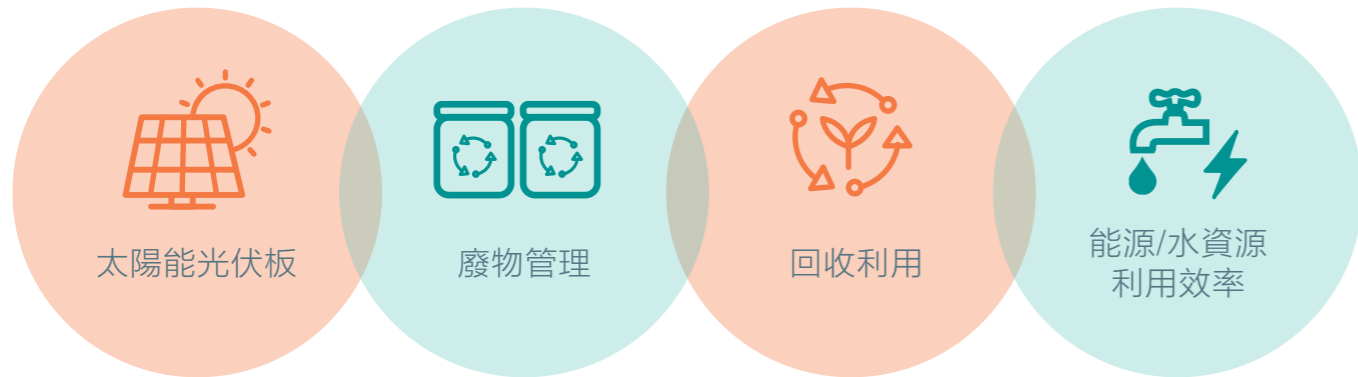
節能減碳，任重而道遠。鴻海集團將協同廣大的供應商一起積極應對且落實節能減碳的任務，以積極的行動及作為面對全球氣暖化全球氣候變遷等問題，善盡企業之社會及環境責任。

# 環境

集團以創新及投放設施  
推動各種環保舉措



## 四大產品環保設計原則



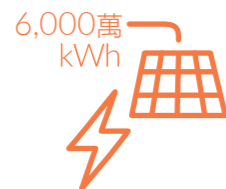
投入**10億新台幣**(3400萬美元)進行**1,123項**節能專案



總計節能量 **5.48億kWh** = 節能效率6.8%，節能效益高達 **20億新台幣** (66百萬美元)

## 利用可再生能源

已建成光伏發電  
總裝機容量**50.5MW**，  
年度發電量達**6,000萬kWh**



集團成功**降低**  
二氧化碳排放量達**28.5%**，  
比原定目標高**4%**



2010年到2014年期間  
以**8.02%**的年均速度  
降低二氧化碳排放量



投入**5.24億新台幣**  
(1,700萬美元)  
升級環境保護設備

- 強化流程
- 廠區廢物管理能力
- 廢氣排放



# 環保管理

環境的可持續化向來是鴻海最為重視部分，我們實現從系統化方式朝向整合綠色及可持續實踐於我們日常營運，透過採取各種對環境友善的行動如產品環保設計、製程管理、節能減碳、能源管理系統建立及供應鏈管理等層面的作為，降低對環境的衝擊，進而達成綠色永續發展之目的。

鴻海集團在綠色製造及創新方面有相當程度的投資支持在綠色技術、能源效率及環境保護方面的最高標準，以達成永續環境的目標。

## 環保管理

集團秉持著永續發展理念，不斷創新環保技術，提高資源的使用效率。2014年，集團共投入約人民幣

1.05億元用於各項環保設施改造，大大提升了各園區廢水、廢氣及廢棄物的處理能力。

- **廢水處理及利用方面：**集團積極推行污水回用工程，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。集團節約水資源，並優化其製程。在2014年，新增項目年節水量高達71.8萬噸。

- **空氣污染防治方面：**引入ERCO廢氣處理系統，強化集團在廢氣處理方面的能力，全數達標排放。

- **廢棄物處理方面：**深圳園區共產生危險廢棄物4.7萬噸，全數合法處置。

- **資源回收再利用方面：**集團積極推動原物料的回收再利用，並開始推行環保材料的使用，研發環境友好的環保產品。

集團積極展開各類型環保活動，普及環保知識，強化員工參與，提升員工的環保意識。2014年6月，主題為「綠色環保•同責共用」的環保季活動在集團內正式啟動，陸續在大陸各園區展開將廢棄物變為生態化塑料杯的創意活動、低碳運動健康生活、宣傳環保綠色生活及共用資源快樂生活等環保大型活動。



ERCO廢氣處理系統

## 循環再利用

集團塑膠資源應用中心(PRAC)成立於2,000年,為集團各事業單位的塑膠染色,改性及回收造粒之供應中心。環保回收領域包含成型料頭、不良品回收、工業廢棄塑膠零件回收及市場廢棄塑膠零件回收,塑膠粒產能達100,000噸/年,板材產能達30,000噸/年。

集團在廢舊塑膠的回收和充分利用再生料的努力,不僅可以創造經濟效益,並且有效減輕社會的環境負荷,節約資源,也是企業永續發展的重要途徑。隨著環境保護的日益重視,塑膠的回收再生循環創造了更可持續的社會環境。



環保意識倡議活動



集團在廢舊塑膠的回收和充分利用再生料的努力,不僅可以創造經濟效益,並且有效減輕社會的環境負荷。

## 第四代產業園區

針對鴻海集團對永續發展的奉獻,集團在大陸貴州省貴陽市建立了集團第四代產業園區,整個園區採用最新的綠色製造技術。2014年,貴州園區秉持「節能•環保•生態」等設計及建設原則,為鴻海集團的遠景及綠色製造哲學的縮影。

藉由創新設計原則,園區的空間規劃及建築,是以當地的天然地形及所處環境所考量。此外,數據中心坐落於山谷裡,利用山區地形之天然風去冷化設備以減少空調設備之能源損耗。

鴻海第四代綠色產業園一期工程由單體廠房、研發中心、雲計算中心、汙水處理廠、園區綠化、山體綠化、園區道路等幾部分組成。按照綠色建築設計理念,充分尊重自然環境及地形地貌前提下,採取合理的功能佈局,引入綠色建築概念,保護好環境生態,最大限度地做到節約資源(節能、節地、節水、節材)、減少污染,打造一個綠色、生態、永續發展的電子科技工業園區。

產業園建築屋頂採用彩鋼板保溫屋面,屋面保溫係數、屋面板反射率、建築外玻璃幕牆導熱係數及反射率均參照美國LEED(Leadership in Energy and Environmental Design)黃

金級標準設定,有效減少建築與外部熱交換產生的能耗。建築外玻璃幕牆導熱係數及反射率同樣按照美國LEED黃金級標準設定,不會對廠區外部快速道路產生光污染影響車輛駕駛。

綠色技術在建設場地方面充分利用地形高度差採用階梯式建築的結構形式;合理利用地形標高,減少土石方,使填方與挖方量相對平衡。採取措施增加廠區透水地面,透水面積不小於場地總面積的30%。生產區綠化種植具有減少噪音污染、阻擋粉塵、淨化空氣,且易生長、適應性強的植物。

在單體建築方面採取多層廠房空間佈局,充分利用自然採光、通風及雨水收集系統,最大限度的節能。通過設置設備夾層提高建築的利用率,且更好解決空氣對流通風問題。結構用鋼均採用高強度鋼材,建築材料就近取材,圍護牆體採用工業廢渣為骨料的煤渣多孔磚或磷石膏砌塊,均為綠色環保可再生材料。

園區採用了植栽澆灌節水設計,採用以低耗水量之本地原生植物為主。園區也設有屋頂雨水回收系統與地表徑流水回收,優先以回收之雨水或循環用水來澆灌植栽綠地,搭配設計高

效率之節水澆灌系統,技術上採用減壓限流措施,利用節水控制器、微滴灌、雨水感知器、土壤偵濕器等全自動澆灌系統,大大降低植栽澆灌用水量,植栽澆灌與傳統澆灌模式對比節水率達50%以上。

園區內修建人工濕地、生態水池、景觀貯留滲透水池,將循環用水及生活排放的污水,用水泵抽至山頂蓄水池,利用生活污水中有機物質作為肥料對山體及園區綠化植被進行灌溉,利用人工湖、庭園水池、廣場、停車場、屋頂使它們作成具有緩慢滲透排水功能的貯留水塘;同時將許多水生植物種植在人工濕地廢水處理系統中,池邊種植落葉喬木,部分配以常綠喬木。植物可以提供草食動物的食物,也可以做為生物覓食、築巢、產卵、避難的場所,水生植物可以吸收水中的營養鹽,防止優氧化現象對水質的破壞,對污水進行自然淨化之生態工法處理。

一期完成建設項目綠地覆蓋率達70%,工地廢棄物回收再利用率 and 廠房建材本地開採加工使用率達80%,廠房年度能源使用成本節約35%,廠房年度能源效率超過國際能源標準30%。未來,貴州園區將成為「綠色、生態、自然、零排放、可循環」的全新可持續發展產業園。



位於大陸貴州省貴陽市的第四代產業園區



貴州設施的高效屋頂設計



貴州產業園區俯瞰圖

## 氣候變遷

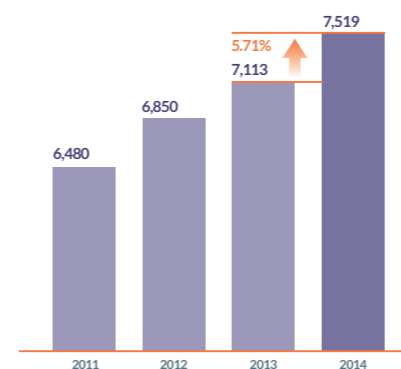
全球氣候變遷是聯合國、世界各國政府及鴻海集團目前最關注的議題之一。集團密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納為企業重大風險之一，持續進行分析與管控。本公司採用國際共同認可之準則，做為在能源管理及碳資產管理之基礎，擬定氣候變遷調適與減緩策略。

### 能源管理

集團節能技術發展委員會為順應全球氣候變遷趨勢，於2013年1月成立深圳市富能新能源科技有限公司(以下簡稱：富能公司)，且在中國各地成立分公司。公司擁有多項具有自主知識產權的節能減碳技術，如「FE-1M80電力載波智慧電錶」、「鐵件塗裝前浸水除水製程」、「漩渦風機代替壓縮空氣除塵裝置」、「利用窗調系統來管控分體空調」等。集團積極推行合同能源管理、發展節能服務產業，向集團內及社會提供專業及高效的節能服務。

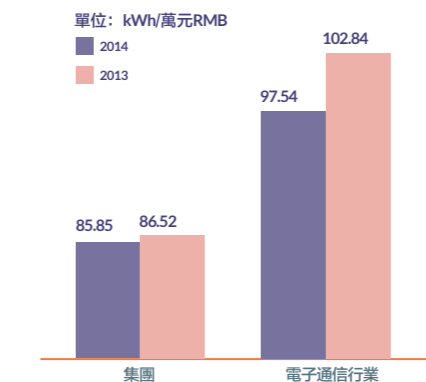
2014年，隨著營運增長，鴻海集團2014年年度用電量約為7,519百萬kWh，較2013年增長5.71%，最近4年集團用電量統計圖如下：

### 2011-2014年用電量(百萬kWh)



集團2014年單位產值用電量為85.85kWh/萬元人民幣，較2013年集團單位產值用電量86.52kWh/萬元人民幣下降0.78%。且相較於大陸地區電子通信行業97.54kWh/萬元人民幣之單位產值用電量，相同的用電量鴻海集團約能創造出其整體行業近1.14倍的產值。以下為集團與大陸地區電子通信行業單位產值用電量的比較：

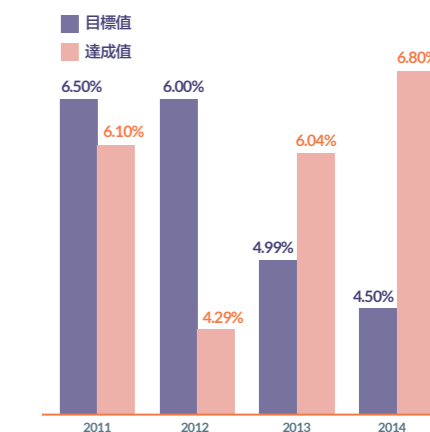
### 集團與電子通信行業單位產值用電量比較圖



由於集團的生產廠區大多集中於大陸地區，為符合大陸「十二五」計劃之節能目標，集團每年年初均擬定該年度的節能目標，並傳達至集團各事業群，實行獎勵的措施，促進各事業群進行節能技術全面改造。同時，積極投資於各式節能技術改造，僅2014年就投入人民幣2.08億，展開節能專案共1,123項，涵蓋SMT製程、機加、供配電、空調、空壓等多

個環節，總計節能量548百萬KWH，節能效率為6.8%，節能效益高達人民幣4.1億。以下為最近4年節能目標完成情況：

### 近4年節能目標完成情況



2014年，集團為落實大陸深圳市有關電機能效提升計畫的要求，進行集團深圳各園區電機保有量及可改造電機盤查，制定集團電機能效提升實施工作方案，分批次完成電機改造工作計畫，加快淘汰低效電機，推廣高效節能電機，全面提升集團電機能效水準。通過統計，集團深圳各園區可供改造電機共1,156台，涉及功率約為23,518KW，在項目全部改造完成後，預計每年可節約44.2百萬kWh。截止2014年12月，集團已組織完成第一批水泵低效電機淘汰換新工程，改造電機112台，完成約10%的改造目標。

集團密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納為企業重大風險之一，持續進行分析與管控。

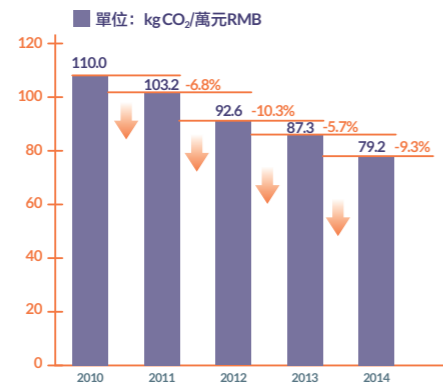
## 能源管理體系ISO50001建置

2014年完成集團16家法人公司ISO50001能源管理體系外部驗證作業，透過內外稽核將能源管理的運作模式深植各法人公司之製造營運工廠中，不但能有效減緩公司對環境能資源的耗用，並且能資源成本上也得到良好的控制。預期在2015年將全數完成集團剩餘30家法人公司的ISO50001認證。



## 碳資產管理

依據大陸地區「十二五」計劃，二氧化碳減量目標為17%之要求，集團擬定的二氧化碳減量目標為24.5%，即集團2015年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年2010年必須下降24.5%。2014年，集團單位產值二氧化碳排放量為79.2公斤二氧化碳/萬元RMB，較基準年2010年下降28.5%，已超額完成目標。由下圖集團近5年單位產值二氧化碳排放量趨勢圖可得知：



另外，從2013年開始，集團積極參與中國大陸之碳交易項目，展開碳排放權的投資、交易和管理活動。2014年，集團深圳廠區准許碳排放量為2,823,000噸，而集團之實際排放量為2,301,000噸，減量共

521,000噸，碳資產收益達人民幣1,949萬。

集團大力推行綠色新能源的開發使用。目前，已建成光伏發電總裝機容量50.5MW，年度發電量達6千萬kWh。集團在中國總部深圳市龍華園區實施2MW光電建築一體化太陽能光伏工程，分佈在園區3棟多層電子工業廠房屋頂，均為構件型遮陽方式安裝，每棟屋頂面積為8,760m<sup>2</sup>，屋頂佔用面積合計為13,914 m<sup>2</sup>，於2012年7月建成並連接電網，首年發電量為224萬kWh，截止至2014年12月31日，累計發電量為492萬kWh，節約標準煤1,869.6噸，減量二氧化碳達4,655.3噸。

同時，集團在各地多個廠區陸續展開植樹減碳活動，集團將「植樹造林」與「節能減碳」兩大主題結合起來以達到碳中和及保持「生物多樣性」的目的。歷年來，集團在深圳、成都、武漢、衡陽、貴州等園區累計植樹數萬棵，預計每年可減少二氧化碳排放量達數千噸。(以一棵樹每年吸收20KG二氧化碳計算)



龍華園區光電建築一體化太陽能光伏工程

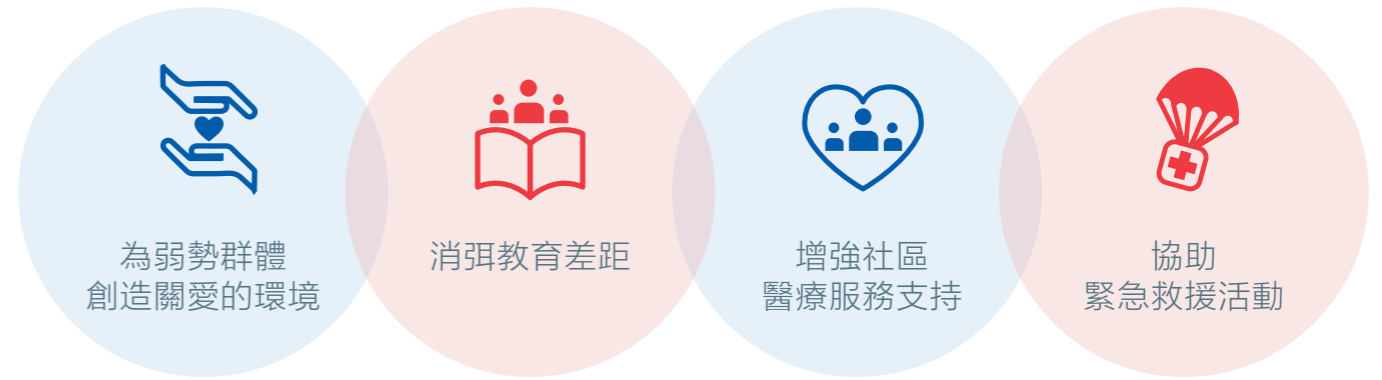
## 社會參與

集團旨在通過慈善活動，包括提供醫療支持、教育機會以及協助緊急救援，幫助弱勢群體



# 總計捐獻5.17億新台幣 (1千6百萬美元)

### 聚焦社會及社區專案



### 協助2014年高雄氣爆事故救災行動

捐贈**1,000萬新台幣**  
(324,332美元)協助救災行動



捐贈**100萬新台幣**慰問金  
(32,433美元)予**每個受災家庭**



捐贈**5000個行動電源**  
以支持救災活動



**設立服務站**  
為災區提供免費電話服務、SIM卡及食水

### 教育

鴻海教育基金會

為台灣多家教育機構提供**技術及專家支援**



師大附中  
台中女中  
新竹科學園區實驗中學

### 醫療

永齡慈善基金會

捐贈**308,326新台幣**(1萬美元)  
給「美國漸凍人協會」

捐贈**610萬新台幣**(20萬美元)  
給「台灣漸凍人協會」



## 關懷弱勢、踐行公益

鴻海集團長期積極投入社會參與活動，本著「取之於社會，用之於社會」之精神，大力踐行「愛心、信心、決心」的企業文化，投身慈善事業，積極回饋社會。集結公司資源與員工的智識及愛心，發展文化均富、關懷弱勢、愛心敬老、踐行公益並協助消弭城鄉之間教育差距，善盡企業社會環境責任，一同打造愛護環境、守護地球的永續社會。

### 關懷弱勢、踐行公益

#### (一) 冰桶接力賽·傳愛漸凍人

ALS冰桶挑戰慈善活動從國外傳至台灣，集團總裁郭台銘先生接棒挑戰，於2014年8月19日在台北虎躍廠舉辦「冰桶傳愛 請和郭台銘一起關懷漸凍人」活動，在員工、媒體和台灣漸凍人協會志工、病友之拉繩下，完成「冰桶傳愛」之行動。



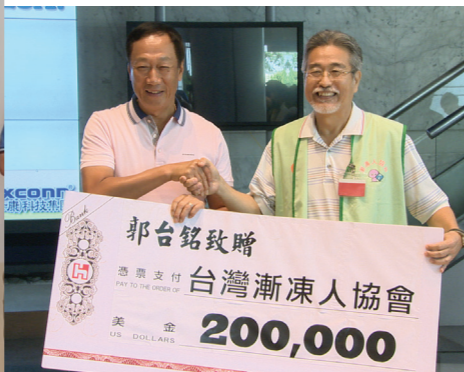
鴻海科技集團創辦人兼總裁郭台銘響應參與關懷漸凍人的「冰桶挑戰」

在這群受邀見證者中，躺在輪椅上的前鴻海員工親身出席公益活動格外受到矚目，在2003年罹患「運動神經元疾病」，確診為漸凍人，但他勇敢面對人生、力抗病魔並發揮所長，用他僅能移動8公分之指尖研發設計出病友專用之「注音符號LED溝通板」。這樣「活在當下」之態度，讓郭台銘總裁感動不已，個人捐贈10萬美元表達敬佩之意並為他們加油打氣。

永齡慈善基金會亦響應「冰桶傳愛請和郭台銘一起關懷漸凍人」活動，捐贈1萬美元給活動發起人「美國漸凍人協會」、20萬美元給「台灣漸凍人協會」。將善款專用於籌設漸凍人之家，並為漸凍人之家再申請捐款專戶且專款專用，讓弱勢、無人照顧之漸凍人病友獲得更好照顧。

#### (二) 高雄氣爆意外·全體動員助重建

在協助高雄災區救難重建工作方面，郭台銘先生第一時間以個人名義捐贈1,000萬元新台幣，並提供罹難警、義消家屬每人100萬元新台幣慰問金。集團也全力協助高雄災區救難重建工作，直接從大陸產線調來5,000顆行動電源以專機送抵高雄，供受災民眾與救難人員使用。之後集團捐贈電視予災民安置中心，協助及時掌握災情，永齡基金會則協同亞太電信同仁設置服務台，除架設五具免費電話，並免費提供民眾充電、換補SIM卡、飲用水等服務。



鴻海郭台銘總裁(左)與台灣漸凍人協會劉延鉅理事長(右)捐贈合影

#### (三) 鴻海一畝田 溫暖我心田

2014年「鴻海一畝田」活動邁入第三年，鴻海科技集團持續不間斷照顧員工、關懷台灣土地，於鴻海家庭日，邀請集團員工及其家人嘗試一日農夫，感受農人「汗滴禾下土，粒粒皆辛苦」之辛勞，是最佳之生命教育體驗。

鴻海集團透過永齡慈善基金會協助，於農曆年前將30公噸產地直送、當期、純種、無毒耕作之台灣好米，分享給社福機構及弱勢學童家庭。讓83家優質社福機構及希望小學弱勢學童，於農曆佳節品嘗到健康營養，來自鴻海集團滿滿祝福之新鮮香甜無毒米飯。

另外，希望小學宜蘭分校結合該校(國立宜蘭大學)食品系，發揮其專長及創意，將米製作成健康營養之米果，作為偏鄉弱勢孩童之課後點心。



受贈機構分享收到稻米之喜悅



永齡基金會與亞太電信聯合服務提供民眾手機充電、電話撥打服務，讓愛不斷電

#### (四) 大學生藝術巡迴服務老人計畫·移動之魔法空間

面臨台灣高齡化現象，永齡慈善基金會贊助支持由政治大學、台灣戲曲學院、台灣藝術大學師生合辦，八位藝術及新聞專業老師無酬帶領之「大學生藝術巡迴服務老人計畫~移動之魔法空間」，在2014年拜訪六家老人安養中心：新北市立仁愛之家、行政院退輔會彰化榮民之家、財團法人台灣省台南私立仁愛之家、南投傑瑞老人安養中心、台中市立仁愛之家、財團法人台灣省桃園私立仁愛之家等，以表演藝術形式持續關懷孤寂老人。



工作人員於「彰化榮民之家」演出結束後合影

活動除了展現對高齡生命之尊重與摯愛，也結合大學教育與慈善服務，帶領學生在與老人們相處過程中了解「愛人」、「利老」之重要，進而改變生活態度。老師們也指導學生藉由文字、影像等不同方式記錄，運用所學透過各式傳播媒介與管道發聲，讓社會大眾更加了解老人群體與老齡化議題，進而喚醒人們「老吾老以及人之老」之普遍關愛精神。

#### (五) 歡樂嘉年華

2014年1月26日集團於台大舉辦愛心歡樂慈善嘉年華，此次園遊會以「智慧生活、快樂分享」做為主題，除了各式精彩表演及親子活動，睽違三年之事業單位表演競賽也是今年之亮點，各單位無不卯足全力，最高主管也粉墨登場，為單位爭取榮譽。

集團繼續秉持關懷回饋社會之初衷，連續第四年將尾牙活動結合公益，聯合了眾多公益團體，擺設愛心攤位近百攤。此外，由熱心員工擔任志工，義賣愛心團體手工產品、年節禮盒等，溫馨畫面已成為活動傳統。



熱情之志工編織一幕幕溫馨動人之畫面

## 文化育成

### (一) 翻轉教育·實驗平台

鴻海教育基金會捐贈台中女中、師大附中、新竹科學園區實驗中學三所一流高中翻轉教育整體實驗平台，建構未來三校互聯智慧教室，內容涵括軟硬體設備、整合系統平台、高速網路，結合鴻海全球第一大科技服務業之產業實力與三所高中在國高中教育專業，打造台灣翻轉教育創新試驗基地。

參與實驗平台之班級，每位學生與老師都可攜帶專屬平板電腦，讓老師與學生、學生與家長、學生與學生都能隨時連線，隨時互動、隨時學習；另外，透過鴻海科技集團提供一流雲服務，保障翻轉教育整體實驗平台影像與應用流暢無阻礙，展現台灣教育之新可能。

### (二) 偏鄉教育人力資源培植計畫

鴻海教育基金會感佩博幼基金會長期致力於協助家庭弱勢兒童課後補救教學之工作，2014年支持博幼基金會執行「偏鄉教育人力資源培植計畫」，建立屬於在地之教育網絡。計畫主要在培訓在地之課輔師資(透過專業人力實地與數位化教學兩種

模式並行)和在地之課輔組織，一方面透過基金會培養在地課輔老師之英數教學能力，為在地人力進行增能，另一方面也跟在地組織合作協助建立課輔之運作模式，希望透過社區之網絡建構，將課輔之教育理念落實深根在當地社區中。

### (三) 教師增能·專業拓展

八年來永齡教育基金會透過與台灣14所大學及2個非營利組織合作，執行【永齡希望小學】專案。利用課後時間，持續為家庭經濟困難且學業成績落後之孩子們，提供優質之補救教學服務，至今已累積服務達68,645人次學童。



永齡希望小學專案中的受惠兒童



博幼基金會執行課輔現場



現職老師、儲備教師和從事課後補救教學之非營利組織人員，課程結束後合影



有感於補救教學現場--「老師」是教學成效之關鍵，永齡基金會在2014年展開了四期『國語文教學策略增能研習一師培初階課程培訓』，為新進或缺少經驗的老師進行培訓。除了介紹研發中心設計之有效補救教學教材外，更設計一系列結構化之課程，幫助老師成為「專業」之補救教學老師。

#### (四) 留守兒童假期活動

2014年7月，鴻海科技集團在河南省南陽市桐柏縣展開「陽光假期」公益活動，為該縣新集鄉小學、梁莊村小學、栗園村小學、張蓋村小學捐贈桌椅、圖書及樂器等教學設備；同時邀請大學生自願者為留守兒童授課，為孩子們教授武術、舞蹈、繪畫、音樂，給孩子們講授安全知識、心理健康常識，輔導孩子們完成暑假作業。



鴻海集團長期積極投入社會參與活動，大力踐行「愛心、信心、決心」的企業文化，投身慈善事業，發展文化均富、關懷弱勢、愛心敬老、踐行公益並協助消弭城鄉之間教育差距。



## GRI G4參考項目對照表

指引	報告視角	報告章節
<b>戰略與分析</b>		
G4-1	組織最高決策者聲明	總裁及SER主席致辭
<b>組織概況</b>		
G4-3	組織名稱	1.1
G4-4	主要品牌、產品及服務	1.1
G4-5	總部所在地	1.1
G4-6	組織運營國家	1.1
G4-7	所有權及法律形式	1.2
G4-8	服務市場	1.1
G4-9	組織規模	1.1
G4-10	按僱傭關係、性別及地區劃分的員工總數	2.1
G4-11	受集體談判協定保護的員工比例	2.2
G4-12	組織的供應鏈	4.1/4.2/4.3
G4-13	報告期間內公司規模的重大改變	前言
G4-14	組織的方針及政策制定	1.2
G4-15	組織參與外界發起的經濟、環境及社會公約、原則或其他倡議	1.2
G4-16	組織參與的協會或國際組織	1.2
<b>報告範疇及邊界</b>		
G4-17	報告所涵蓋的組織所有的實體	前言
G4-18	報告的內容和邊界以及確定原則	前言
G4-19	界定報告內容的過程	前言
G4-20	報告組織內的內容邊界	前言
G4-21	報告組織外的內容邊界	前言
G4-22	報告重述的說明	前言
G4-23	與上份報告的重大差異	前言
<b>利害相關者參與</b>		
G4-24	利益相關方清單	1.3
G4-25	選擇利益相關方的依據	1.3
G4-26	利益相關者參與的方式	1.3
G4-27	回應利益相關方的議題	1.3
<b>報告概況</b>		
G4-28	報告期間	前言
G4-29	上一份報告時間	前言
G4-30	報告週期	前言
G4-31	查詢報告內容的聯絡資訊	前言
G4-32	報告內容索引	附錄
G4-33	報告外部機構認證	前言

## GRI G4參考項目對照表

指引	報告視角	報告章節	
<b>組織治理</b>			
G4-34	組織治理架構	1.2	
<b>道德準則</b>			
G4-56	組織的道德行為準則	1.2	
<b>經濟層面</b>			
經濟績效	G4-EC1	產生及分配的直接經濟價值	1.1
	G4-EC3	組織擬定的福利計畫的覆蓋範圍	2.2
	G4-EC4	來自於政府的重大財務援助	1.1
市場表現	G4-EC5	主要營運地點不同性別的工資起薪水平與當地的最低工資水準的比例範圍	2.2
間接經濟影響	G4-EC7	為公共利益開展的基礎設施投資及服務及其影響	6.1/6.2
<b>環境層面</b>			
能源	G4-EN3	內部的能源消耗量	5.4
	G4-EN5	能源強度	5.4
	G4-EN6	減少能源的消耗	5.4
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	5.4
水	G4-EN10	水資源循環及再利用的百分比及總量	5.1
生物多樣性	G4-EN12	描述機構的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他重要生物多樣性價值的地區的重要影響	5.3
廢氣排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放量(範疇1)	5.4
	G4-EN18	溫室氣體(GHG)排放強度	5.4
	G4-EN19	減少溫室氣體(GHG)排放量	5.4
污水及廢棄物	G4-EN22	污水排放總量	5.1
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	5.2
	G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	5.2
遵守法規	G4-EN29	違反環境法律法規被處重大罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數	5.1
整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保開支及投資	5.1
供應商環境評估	G4-EN32	接受環境評估的新供應商比例	4.2
	G4-EN33	存在或識別出重大及潛在負面的環境影響，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.2
環境申訴機制	G4-EN34	經由正式申訴機制解決的與環境影響有關的申訴數量	4.2

## GRI G4參考項目對照表

指引	報告視角	報告章節	
<b>社會層面: 勞工及體面工作</b>			
僱用	G4-LA1	按年齡、性別及地區劃分的勞動力總數	2.1
	G4-LA2	按主要營運地點劃分，只提供給全職員工(不給予臨時或兼職員工)的福利	2.2
勞資關係	G4-LA4	有關重大營運變化的最短通知期，包括指出該通知期是否在集體協議中具體說明	2.2
職業健康與安全	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷、職業病、誤工及缺勤比率，以及和工作有關的死亡人數	3.1
培訓與教育	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受培訓的平均時數	2.5
	G4-LA10	加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理及終生學習計畫	2.5
多元化及均等機會	G4-LA12	按性別、年齡組別、少數族裔成員及其它多元化指標劃分，治理機構成員和各類員工的組成	2.1
男女同工同酬	G4-LA13	按員工類別和主要營運地區劃分，男女基本薪金和報酬比率	2.2
供應商勞工實踐評估	G4-LA14	接受勞工實踐評估的新供應商比例	4.2
	G4-LA15	存在或識別出重大及潛在負面的勞工實踐，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.2
勞工實踐申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制解決的與勞工實踐有關的申訴數量	4.2
<b>社會層面: 人權</b>			
投資	G4-HR2	員工接受人權政策及程式培訓的總小時數，以及受培訓員工的百分比	2.5
不歧視	G4-HR3	歧視個案的總數，以及機構採取的糾正行動	2.1
自由結社與集體協商	G4-HR4	已發現具有自由結社和集體協商事件風險的運營點和主要供應商，以及有助保障勞工這些權利的措施	2.3
童工	G4-HR5	已發現具有嚴重童工事件風險的運營點和主要供應商，以及有助於有效杜絕童工的措施	2.1及4.2
強迫或強制勞動	G4-HR6	已發現具有嚴重強迫與強制勞動事件風險的運營點和主要供應商，以及有助消除一切形式的強迫與強制勞動的措施	2.1及4.2
評估	G4-HR9	接受人權審查和/或影響評估的運營點的百分比和總數	2.1及4.2
供應商的人權評估	G4-HR10	接受人權評估的新供應商比例	2.1及4.2
	G4-HR11	存在或識別出重大及潛在負面的人權影響，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	2.1及4.2
人權申訴機制	G4-HR12	經由正式申訴機制與人權有關的申訴數量	2.3及4.2

# GRI G4參考項目對照表

指引	報告視角	報告章節	
社會層面: 社會			
反腐敗	G4-SO3	已接受機構的反腐敗政策及程式培訓的僱員的百分比	1.2
	G4-SO4	針對腐敗個案所採取的行動	1.2
遵守法規	G4-SO8	違反法律法規被處重大罰款的金額, 以及所受非經濟處罰的次數	1.2
供應商社會影響評估	G4-SO9	接受社會影響評估的新供應商比例	4.2
	G4-SO10	存在或識別出重大及潛在負面的社會影響, 以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.2
社會影響申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制解決的與社會影響有關的申訴數量	4.2
社會層面: 產品責任			
市場推廣	G4-PR6	銷售違禁或有爭議的產品	1.1
	G4-PR7	按後果類別說明, 違反有關市場推廣(包括廣告、推銷及贊助)的法規及自願性準則的事件總數	1.2
客戶隱私	G4-PR8	侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的經證實投訴總數	1.3
遵守法規	G4-PR9	如有違反提供及使用產品及服務的法律法規, 說明相關重大罰款的總金額	1.2



鴻海精密工業股份有限公司

總部

新北市土城區自由街2號

[www.honhai.com](http://www.honhai.com)