



鴻海精密工業股份有限公司

2016

企業社會責任報告書



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」)秉著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2017年6月以中、英文版同時發佈(上期報告於2016年6月發佈),預計下期報告將於2018年6月發佈。

詳情請瀏覽: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2016年1月1日至2016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2015年報告書的邊界範疇相同,公司資訊無重大變化。

資料來源

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、消防安全總處、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2016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

鴻海全球SER委員會完成本報告書後內容委託獨立且具公信力之 Bureau Veritas Certification (Taiwan) 依據 AA1000 進行有限確信。經確信後,本報告書所揭露之內容符合G4的「核心Core」依循選項,並經 Bureau Veritas Certification (Taiwan) 出具獨立有限確信報告,該獨立有限確信報告書亦納入本報告中。

聯絡資訊

如果您對於本報告書有任何指教,我們非常歡迎您將寶貴的意見傳達讓我們知道,您可以跟我們聯絡:

鴻海精密工業股份有限公司 全球 SER 委員會

地址: 新北市土城區自由街2號

電話: (02) 2268 3466

Email: fgsc-03@foxconn.com

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

87.3萬人(截至2016年12月31日)

2016年營業額

4.358兆元新台幣,同比減少約2.8%

目錄

0

前言

創辦人兼總裁致詞	04
副總裁兼企業社會與環境責任全球委員會主任委員致詞	06
執行概要	07

1

公司概況

公司簡介	13
公司治理	17
利害關係人鑑別溝通與責任	20

2

員工

員工整體概況	26
員工分類及整體分佈	26
薪酬與福利	27
溝通及權益保障	28
員工轉型	31
員工關愛	31
婦女照護	33
員工發展	34

3

健康與安全

多元健康照護	38
員工安心方案	38
家人放心方案	39
職業病防治	39
食安一條龍	40
提供安全工作環境	40
工業安全	40
人因工程	42
安全衛生培訓與演練	43
自動化技術應用	44

4

供應鏈管理

綠色採購管理	46
產品環保設計	48
新供應商管理	49
合格供應商管理	49
集團綠色供應鏈排名提升	52

5

環境

環保管理	54
零廢棄物工廠	54
氣候變遷	56

6

社會參與

關懷弱勢、踐行公益	60
文化育成	64

附錄

獨立機構保證證明書	67
GRI G4 參考項目對照表	70

創辦人兼總裁致詞

鴻海一直以來的願景是藉著提供科技產品和解決方案，提升全世界人們的生活質素。我們致力履行行業領袖的責任，積極投資創新科技，並應用於管理龐大員工隊伍、營運和開發、及改變生活等方面。鴻海相信堅持創新能為鴻海和員工的未來打下良好基石，帶領企業的永續發展。

因此，我們將物聯網、大數據、雲計算、智能生活、工業4.0、自動化及機器人的發展與應用定為重要發展領域，保持集團在行業裡的核心地位。集團亦組成不同戰略聯盟，創建8K-5G生態系統，由垂直整合供應鏈，從原材料到解決方案，為智能生活各方面提供智能顯示技術。我們更投資於「+互聯網」策略，旨在利用由互聯網實現的最新技術和工具，將生產工序進一步智能化。

鴻海一直以人為本，公司的發展方針建基於我們對社會和環境負責和作為良好企業公民的承諾。公司團隊不斷努力，致力將永續發展概念融入鴻海業務各層面。

鴻海的成功歸功於員工的努力。作為平等機會雇主，我們堅持為員工提供行業頂尖的良好工作環境，亦為員工未來發展設想，投放資源提供培訓和進修課程，如IE學院的課程，及其他專業和個人發展機會。

此外，我們重視為員工提供健康和安全工作環境的承諾。有見及此，公司一直發展不同技術領域，如工業互聯網應用、機器人和自動化以及人體工程學，加快實現智能生產和提高生產效率及永續性，並透過培訓，讓員工能專注高價值生產工作。



鴻海一直以人為本，
公司的發展方針建基於
我們對社會和環境
負責和作為良好企業
公民的承諾。

作為行業領袖，鴻海不單在營運的各層面秉持最高標準，同時亦向供應鏈推廣企業責任。我們建立了永續採購政策，引入系統化程序，設立保障員工健康安全、能源效益、碳管理及杜絕使用衝突礦產等一系列準則。集團的各部門均採用統一採購政策，並確保供應商遵守我們定下的準則。

作為永續企業的帶頭者，鴻海堅信我們有責任保護環境及減低業務對環境的影響。因此，鴻海在業務各層面引入環保產品設計、製程管理、節能減碳、建立能源管理系統及管理供應鏈等環保行動，亦積極將創新，節能和綠色技術應用於業務的各領域。

我們努力不懈，積極提升業務及供應鏈的廢物管理能力。集團在深圳、成都、太原等主要園區推行廢棄物「零填埋」，達至九成廢物再利用率，餘下10%則用於焚化發電。

集團多年來持續地回饋社會、投身公益、支持慈善事業。我們投入精神，為下一代提供教育機會，接觸科學、科技、工程和數學等不同領域，創建關愛社會，造福人群。

在2016年，鴻海不斷投資，透過創新技術實現社會和環境責任目標，並在業務和營運方面取得重大進展。我們將繼續履行我們的承諾，維護所有利害關係人的利益，並為集團的未來發展建立永續生態系統。

此致，

郭台銘

創辦人兼總裁

鴻海精密工業股份有限公司

副總裁兼企業社會與環境責任 全球委員會主任委員致詞

身為全球科技製造業的領導廠商，鴻海正朝智能製造方向升級，朝商貿服務方向轉型。我們深知企業社會與環境責任 (SER) 對於企業永續發展、產業健康發展、社會和諧發展的重要性。我們持續致力於企業社會責任，以確保公司運營和願景與利益關係人的需求及對業界領導者的期望一致。

鴻海清楚瞭解員工是公司成功的關鍵資源，堅信充滿正能量的員工隊伍和光明愉悅的工作環境有助於推動創新發展。我們全心力地關愛、投資和提升員工的民生與福利，期以擴建並提供一個員工工作、人才發展和生活平衡的環境。

鴻海貫徹“安全永遠第一”的政策，採取主動預防措施，降低職場風險，為員工提供一個健康及安全的工作環境。我們的員工健康、安全政策及標準，均符合國際和當地相關法規；同時，訂立了一系列訓練計畫，提高員工的健康和安全意識，鼓勵員工積極參與職業安全議題。

鴻海努力推動綠色供應鏈的發展，力求在全球供應鏈中，樹立積極的榜樣。我們制定了鴻海社會及環境責任行為準則，要求所有供應商必須符合鴻海的標準，確保我們和供應商都在員工的職業健康和安、能源效益及碳排放管理上保持一致。此外，我們也對供應商進行盡職調查，以確保供應商所採購之原材料符合集團無“衝突礦產”之要求。

鴻海致力於達成集團所擬定的環保目標，採用系統化方式，將綠色及永續措施與日常營運加以融合；我們透過零廢棄物工廠研究，利用不同資源



的自然生命週期，增加廢物回用率，減少其對環境的不友善衝擊。2016年，我們在多個廠區，積極推廣光伏電站的應用，以提高能源使用效率，減少碳排放，促進可再生能源的發展。

鴻海長期踐諾社會責任，關懷弱勢，投身公益，襄贊慈善。我們集結公司資源與員工願力，貫徹集團愛心文化，尤在醫療健康與人才育成領域，藉由鴻海的平臺發展技術嘉惠社會，善盡企業社會環境責任，助力社會永續發展，共造文明繁榮新境。

此致
陳振國

副總裁兼企業社會與環境責任全球委員會主任委員
鴻海精密工業股份有限公司

執行概要

鴻海：對企業社會環境責任和永續發展的堅定承諾

作為全球最大的消費電子製造商，鴻海堅守成為一家重視社會和環境責任 (SER) 的企業。鴻海致力於達成作為全球行業領導者的營運目標，同時兼顧推動永續發展的使命。因此我們訂立了一系列具有策略性，系統性的措施，確保我們的業務、價值觀和做法，與利害關係人的需要以及對行業領導者的期望一致。

自1974年成立以來，鴻海在全球營運中，積極推動永續性科技方案與產品的創新發展，同時加以運用。集團投入大量資源，保障員工健康安全、推動綠色供應鏈，提倡環境的永續性，並鼓勵員工積極參與當地社區公益活動，支持社區發展。

我們的社會和環境責任 (SER) 策略的根據為：

- 鴻海作為與其業務相關的全球行業協會和國際標準機構的成員之義務
- 鴻海業務所在地的法律法規
- 鴻海管理層就任何修改或提高績效標準的需要作出之決策
- 鴻海客戶要求我們遵行的最高標準行為守則 (Code of Conduct)

作為電子企業公民聯盟(EICC)的活躍成員，鴻海致力履行作為良好企業公民之責任，並在企業價值鏈及全球技術產業中推廣社會及環境責任。集團一方面積極加快技術發展，同時在營運據點，建立關愛組織文化，為員工創造舒適工作的環境，創造長青企業履行對永續性、穩定發展、技術進步的承諾。

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)，所有員工均清楚守則內容，並由集團全球SER委員會 (Foxconn Global SER Committee, 簡稱FGSC) 密切監控。守則中清楚列明集團在道德規範、勞工權、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方面的原則，確保集團秉承誠信企業文化。

鴻海十分重視內外部利害關係人的利益，與各利害關係人緊密合作，回應與他們有關的環境、經濟及社會議題。隨著全球技術產業不斷發展，鴻海持續專注投資創新技術並應用於生產之中，確保營運增長，同時減少對環境的影響。作為我們社會和環境責任(SER)行動的重要一環，SER委員會專責團隊，一直與各利害關係人保持緊密合作，訂立、推動、發展一系列積極且全面的措施。

我們持續堅守承諾，為社會提供方便日常生活的技術產品和解決方案，致力推動工業4.0、雲計算、物聯網、大數據、智能生活、機器人和自動化技術等領域的發展。此外，我們投資於「+互聯網」策略，旨在利用由互聯網實現的最新技術和工具，將生產工序進一步智能化。

為員工創造良好及永續發展的工作環境

鴻海清楚了解員工是公司成功的關鍵，堅信忠心的員工隊伍和積極的工作環境有助於推動創新發展。因此，我們著力投資於員工的福利，並提

供促進人才發展和員工工作與生活平衡的環境，集團亦積極鼓勵員工參與社會慈善活動。

鴻海以公平公正的大原則，基於員工能力，給予相對應之薪酬待遇及公平的晉升機會，並在所有廠區推行職場多樣化。此外，鴻海在全球各廠區執行本土化理念，各廠區員工以本地人為主。鴻海擁有87.3萬員工（經季節性調整），其中包括超過兩千名殘疾人士和五萬名少數民族。集團女性員工佔約 36%。員工學歷方面，高中或技術及職業學校或更高學歷的人員總數為61.9%。

集團基於員工能力及表現，給予員工晉升機會、提供有競爭力的薪資、並發放獎金鼓勵員工，包括提供員工年終獎金，及定時鼓勵獎金等。集團各園區基層員工現行入職起薪標準均超過當地最低工資。

作為一個以人為本的公司，鴻海重視員工的安全和權益。集團設立員工生活保障制度，其中包括保險以及各種愛心基金。另外，集團每年均與中國大陸工會簽訂集體合同，保障員工權益，高達96%之員工受集體協商協定保障。

鴻海重視員工的工作與生活平衡，持續投入大量資源，改善廠區內基礎設施及宿舍環境，提升員工身心健康。此外，集團提供專業輔導及支援服務，隨時幫助員工面對在工作或私人生活方面的挑戰。鴻海視員工家庭成員為公司的一份子，

希望女性及懷孕員工能在舒適環境安心工作，因此，我們提供一系列關愛活動與設施，包括哺乳室、閱讀區及開展準媽媽座談會等。

我們支持理論與實踐經驗相結合，成立業內頂尖的企業大學—鴻海IE學院—為員工提供進修、培訓和技術發展機會。IE學院先後與史丹福大學、休士頓大學、清華大學、北京大學等知名學府合作，並與著名專業諮詢機構共同開展科學研究及員工培訓，推動科技及知識交流。我們亦提供幹部培訓、獎學金及其他教學、培訓及發展課程，於2016年，各類培訓合計約602萬小時，超過3,468萬人次，學士課程共招生5,550人，5,960人畢業，共向2,721名學員頒發獎學金，總額達885萬人民幣。

持續關注員工健康與安全

作為全球行業領導者，我們致力確保全球員工的健康與安全。鴻海不斷投資創造一個業內頂尖的健康、安全工作環境，透過制定一系列全方位措施，以系統性的方法確保及提高職場安全和職業健康。

鴻海的員工健康與安全政策及標準均符合國際及當地的法律法規，包括 OHSAS 18000 以及 SA8000。我們不斷提升集團的職業健康及安全措施，努力備受肯定，並已取得由國際專業機構頒發的 OHSAS18001 及 CNS15506 證書。

2016年度，鴻海在職業健康與安全領域獲得不少獎項，包括台灣勞動部的「新北市敬業樂業安衛人員優等獎」，以表揚鴻海在職業健康安全的努力和成果。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，參加無災害工時紀錄競賽，已取得598萬無災害工時紀錄證明。

鴻海用自身擅長的雲端技術，為員工及親屬建構全方位的保健計畫，向員工及親屬提供醫療諮詢、預防和篩檢、免費健康檢查、醫療援助、健康意識和風險評估，以及一系列專業健康諮詢服務。

鴻海的創新H2U (health to you) 服務平台利用大數據，為員工提供健康知識及建議，讓他們隨時存取有關自身健康的資訊，及時解決問題。鴻海亦創建了名為「71g」的應用程式，為員工提供一個安全、輕鬆、健康的體重管理平台。

以「百分之百安全，零隱患」為安全目標，鴻海不斷利用科技監測及降低職場隱患。集團內部專業的稽核團隊和勞動保護監督委員會對我們的製造設施進行篩查和監測，以防止工作場所發生安全隱患。鴻海亦成立了IE總處現場人因工程中心 (Foxconn Industrial Ergonomics Center, FieC)，為旗下子公司建立人因工程管理制度、提供人因工程教育訓練、推動現場人因工程風險評估及透過理論與實務之結合，不斷進行改善。

此外，鴻海持續投資於自動化生產領域，已在各廠區使用自動化技術，代替人力完成重複的工序，提升生產效率；並透過教育訓練，讓員工能專注在生產運營中的其他領域。隨著生產過程和產品技術上的進步，自動化在我們業務中將會扮演越來越重要的角色。長遠來說，我們會持續在生產過程中善用人力和機械，讓員工能夠更高效、舒適地工作。

致力推動及管理全球供應鏈的綠色發展

鴻海竭力建立綠色供應鏈，確保集團和供應商遵守環境法律法規以及鴻海的社會和環境責任行為準則。鴻海亦成立專責部門，研究法規、客戶、業界與社會的各項環保要求，包括RoHS 2.0、REACH及禁止衝突礦產條例等，進行收集與整合，轉化為集團的內部措施及規範，同時與供應商緊密合作，確保供應商明白及符合鴻海訂立的要求。

除要求供應商遵守作業規範外，鴻海亦需供應商履行社會及環保責任，並實施永續發展措施，例如：管控限用有害物質、展開節能減碳方案、提供環保物料與驗證的符合性資料、建立可行的綠色產品管理體系等。我們利用系統平台密切監控供應鏈及運作過程、定期進行供應商審核和培訓、確保各程序符合永續發展原則。

集團除了嚴格管控供應商來料符合性，也從源頭產品設計方面關注產品的環保，因此，集團成立環保設計(DfE)專案，將綠色設計概念融入產品設計中。此外，鴻海從產品設計開發階段，就引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，進行相關的符合性審查和驗證，從根本上杜絕產品中含有有害物質。

為善盡企業社會環境責任，集團積極採取行動杜絕使用衝突礦產。集團與客戶緊密合作，邀請第三方團體對集團多個廠區開展了無衝突採購計劃(CFSI)下游供應鏈審核，完善供應商衝突礦產管理機制。

將綠色和永續融入集團業務

鴻海向來重視環境的發展，採用系統化做法，將綠色及永續措施融入營運之中。我們致力透過各種環保行動，如製程管理、節能減碳、建立能源管理系統等，提升能源效率和資源管理，營造正面積極的產業生態環境，並通過創新應用新技術建設新綠色生態文化。

環境保護是鴻海的關鍵經營原則之一。集團為創建永續業務，不斷投入資源提升各廠區廢水、廢氣及廢棄物的處理能力。我們透過零廢棄物工廠研究，利用不同資源的自然生命週期，增加廢物回收量，將廢物轉化成為可再用物料。集團在深圳、成都、太原等主要廠區推行廢棄物「零填

埋」，達至九成廢物再利用率，餘下10%則用於焚化發電。

鴻海擬定二氧化碳總減量五年目標為24%，超出大陸地區「十三五」計劃的二氧化碳減量18%之要求。鴻海亦積極投資開發和應用節能技術。在2016年，我們投入1.6億人民幣，展開共1,472項節能專案，總計節能量467百萬kWh，節能效率為6.1%，效益達3.3億人民幣。

此外，鴻海更積極於業務和廠區內開發和利用可再生能源和綠色能源，集團已成立能耗管理中心，預計節能3,905萬kWh/年，節約成本2,733萬元。此外，我們已在廣東、廣西、海南、湖北、河南、江蘇、天津等地區興建分佈式屋頂光伏電站，總裝機容量達51.5MW，年度發電量達6,643萬kWh。

與在地團體合作積極回饋社會

鴻海與其員工作為良好企業公民，一直支持回饋社會、投身慈善事業、關懷弱勢、愛心敬老、實踐公益。由鴻海總裁郭台銘先生創建的永齡社會福利慈善事業基金會，一直與鴻海不遺餘力推動慈善事業，貫徹集團踐行公益的宗旨，尤其投身醫療與人才育成領域，藉由鴻海的平臺發展技術嘉惠人群，善盡企業社會環境責任，助力社會永續發展。

集團總裁郭台銘先生參與捐贈的臺大癌醫中心醫院、永齡健康基金會與美國癌症研究權威NantWorks共同簽署合作備忘錄，建立「華人頂尖、世界一流」的抗癌平臺，發展癌症基因、蛋白質臨床研究及大數據分析實力。

鴻海與永齡基金會共同致力支持台灣醫療初創產業發展，在2016年，基金會首次推出「H.Spectrum青年翻轉培訓計畫」。透過H.Spectrum，帶頭興起生物醫藥初創行業發展，並使台灣成為全亞洲，甚至全球的重要生物醫藥初創搖籃。

此外，鴻海一直參與救災活動，如2016年南台灣強震，鴻海集團除了捐贈新台幣2億元予受災縣市外，更聯同永齡基金會攜手亞太電信，前往嚴重受災區台南，提供駐點支援服務與物資補給。永齡基金會創辦人郭台銘先生亦於2016年初，向受霸王級寒流影響的弱勢家庭捐出新台幣1,000萬元，購買棉被、睡袋等物資，捐贈無父母陪伴、清寒或單親家庭兒童。

鴻海與永齡教育基金會一直不遺餘力地推動弱勢學童學習發展，其中「永齡希望小學計畫」為偏鄉學童提供課後教學服務，投入資源研發學習教材。另外，為推廣發展適性教育，鼓勵多元學習，基金會在高雄美麗島站與臺北三創生活園區成立教學認證暨研發中心。

1

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

全球業務範圍與永續業務發展



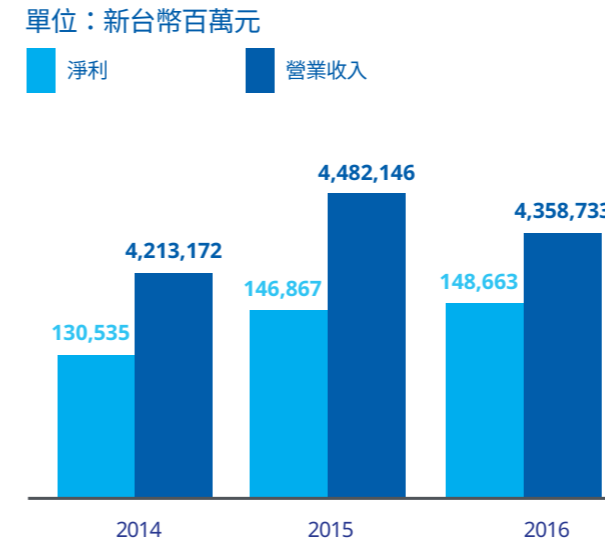
公司概況

公司簡介

鴻海集團，作為計算機、通訊及消費性電子(3C)產業製造服務的全球領導者，自1974年在台灣奠基，1988年投資中國大陸以來，鴻海迅速發展壯大。因季節性變化，目前擁有87.3萬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。我們將持續服務於我們全球的客戶、員工以及其它利益相關者，提供最具競爭力的製造技術及解決方案。2015年集團進出口總額占中國大陸進出口總額的3.7%；2016年創造營收4.358兆新台幣，淨盈利為1486.63億新台幣。

資訊處理技術是鴻海集團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。我們持續深化“往前走”、“往上走”“往外賣”的經濟思維理念，以構建下一階段擴張、成長的能力與機會。“往前走”代表設計創新，用戶體驗，技術開發；“往上走”指的是軟硬結合，實虛結合、雲端架構；“往外賣”則是開展市場，打通電商，串聯E貿。此外，集團持續在「雲、移、物、大、智、網+機器人」等科技價值鏈及生態系統中建立更深及更廣的連結，結合「雲」端運算、「移」動終端、「物」聯網、「大」數據、「智」慧生活、「網」路與「智慧機器人」，進而實現互聯網+八大生活。

鴻海最近三年營業收入及淨利



在製造段，我們以工業4.0為目標，藉由大數據分析，深化既有的精密製造優勢，精進生產效益，提升附加價值，跨入按需生產的經營模式；在科技服務段，我們跨足雲端，大數據與服務領域，積極向商貿邁進，藉由“三虛”（信息流，技術流，資金流）與“三實”（人員流，物料流，過程流）的虛實結合，軟硬整合，貫穿整個大數據應用，邁向萬物聯網的智能社會。此外，我們進一步推動集團的國際化，科技化與年輕化，確保集團始終處於ICT生態系統的核心領域。

全球版圖

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。



迄今在亞洲、美洲、歐洲等地
擁有200餘家子公司
和派駐機構。

三區
設計製造

兩地研發

全球
組裝交貨

專利申請

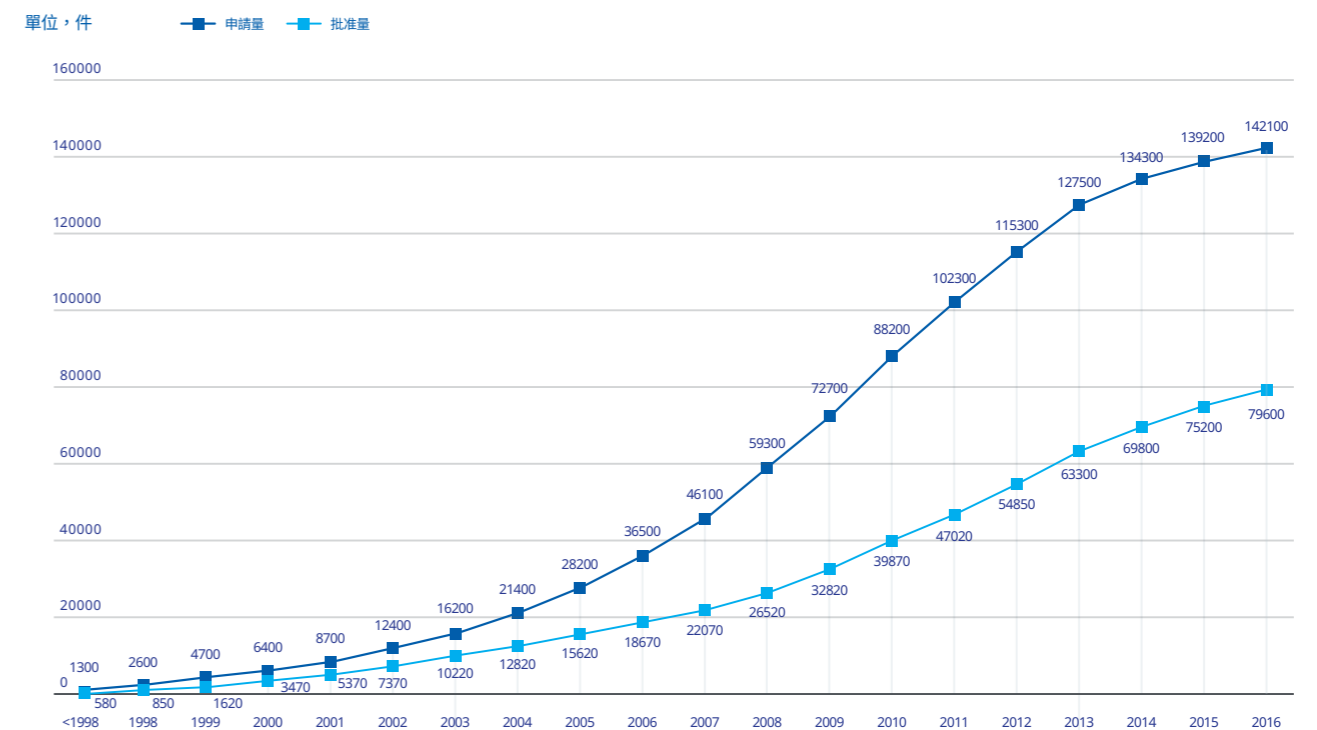
集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，承諾投資於研發與創新，積極保護集團全球的創新技術與知識產權。

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。

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，打造自主創新平臺，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、計算機、

截至2016年底，集團全球專利申請已累計142,100件（大陸申請52,800件），核准量達到79,600件（大陸核准28,400件）。2016年台灣地區申請量排名第3，公告排名第1；根據全球專利資料庫調查，鴻海2006-2016年連續11年在美國專利核准量排行榜位居華人企業前列，2016年共取得美國專利達803項，排名居全球第44名、華人企業第3名。

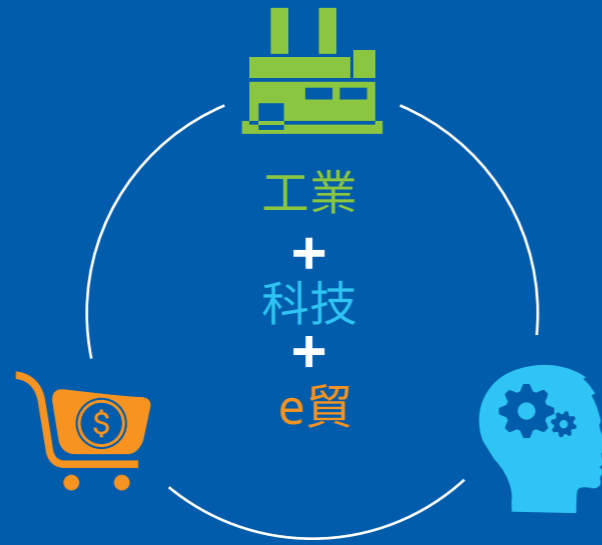
鴻海科技集團累計專利申請量及核准量



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。



企業願景

集團一直堅持以技術性的產品及解決方案，給人們的日常生活帶來便利為企業願景。作為資訊處理技術的領導者，集團現有技術發展架構涵蓋了“十一屏三網二雲”。“十一屏”是指集團生產的終端產品與設備中涵蓋11種螢幕，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、智能電視、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電信網，廣電網和智能電網等三大領域。“二雲”是指，我們已經切入公有雲與私有雲領域，提供各種硬體與軟體的服務。

我們將以互聯網+八大生活，融入“智慧數據”的應用，讓用戶享有更好的工作、教育、娛樂、家庭/社交、安全、健康/醫療、財產交易採購、循環環保/交通安全等八大生活品質，實現一個更便利，更和諧，更幸福的社會，進而成為以大數據為中心的“六流企業”。

鴻海亦致力投資在我們的「+互聯網」遠景。鴻海希望通過「+互聯網」，以及互聯網普及化所帶來的科技應用和發展，來帶動行業發展和智慧生產的落實。為了滿足消費者對科技的需求，我們將會與客戶們共同合作來達成這個遠景。

公司治理

公司組織及集團董事會

集團設立董事會，並有多名董事及獨立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。集團副總裁將董事會之指導原則作為規範指導集團各次集團及總部周邊服務單位運營。公司內部董事無編列酬勞，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，共設有一位獨立董事，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。詳細內容請參閱鴻海精密工業股份有限公司民國105年年報。

審計委員會

本公司依證券交易法於105年7月設置「審計委員會」，由全體獨立董事擔任審計委員，委員任期為三年，由全體委員互推一位擔任委員會召集人暨會議主席，本屆會議召集人為李開復獨立董事。審計委員會主要職責為：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。

4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 年度財務報告及半年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

依據本公司「審計委員會組織規程」，審計委員會會議每季至少召開一次，本屆審計委員會共召開三次會議(其中105年召開二次)。全體審計委員實際出席率達78%。

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，本公司於民國100年9月設置「薪資報酬委員會」，設置委員三人，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、經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。本屆薪酬委員由全體獨董擔任，並由委員互推一人擔任召集人及會議主席，本屆會議召集人為李開復獨立董事。

依據本公司「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會每年至少召開二次，本屆薪資報酬委員會共召開三次會議(其中105年召開二次)。全體薪酬委員平均實際出席率達78%。

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委員會主任委員，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2016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。

2005年3月，鴻海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，並在全球各園區構建遵法體制。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2016年，FGSC 對集團行為準則規範進行最新修訂，由各次集團副總裁簽署後貫徹執行，積極履行企業社會責任，同時將 Foxconn 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%。

Foxconn 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

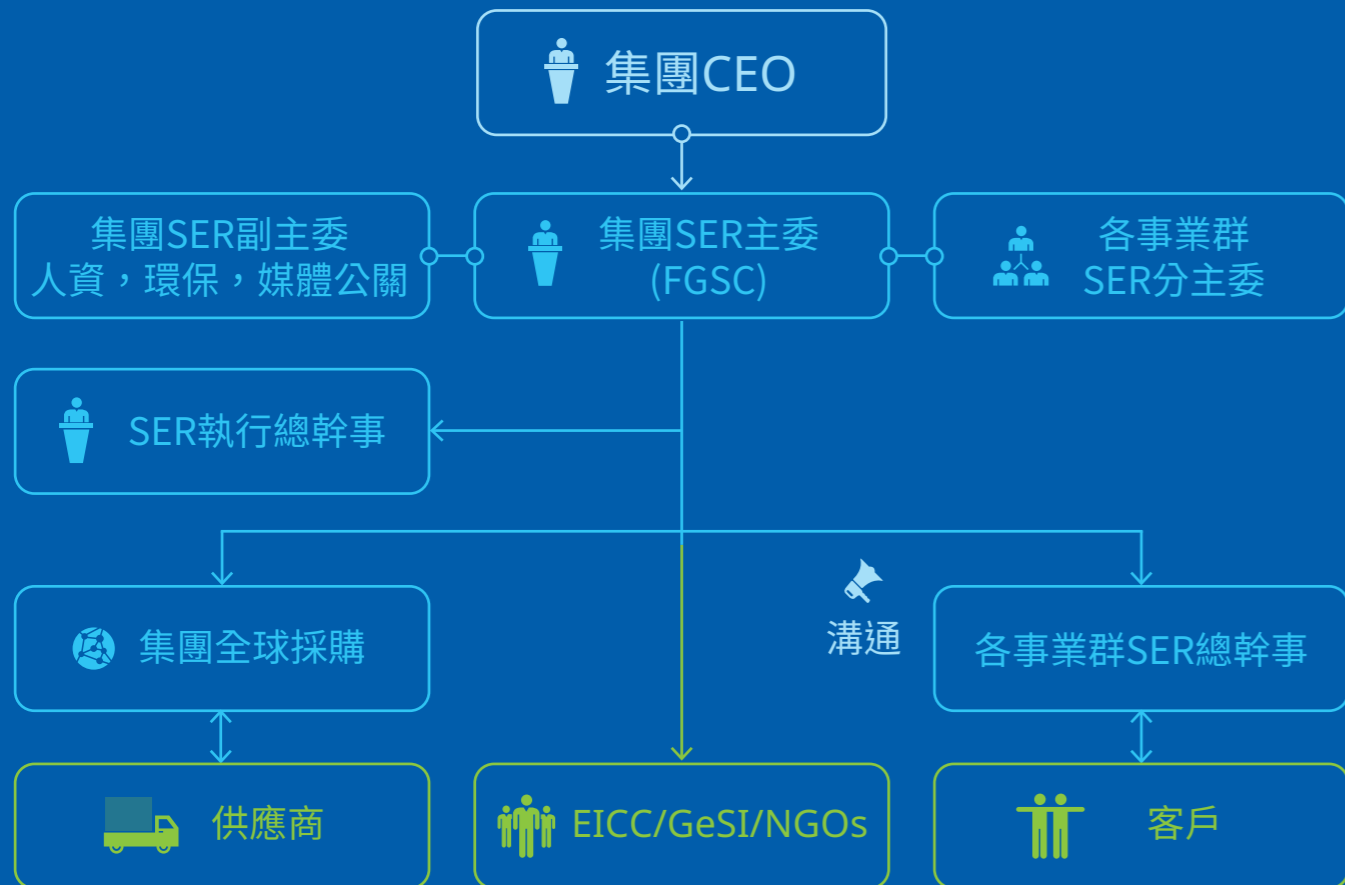
- 機器防護
- 工業衛生
- 職業安全
- 應急準備與回應
- 職業傷害與疾病
- 人因工程
- 宿舍和餐廳
- 健康與安全溝通

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



集團FGSC組織架構圖



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)、鉍(Ta)、錫(Sn)和鎢(W)，的來源及提供相關資訊。此外，集團要求其上游供應商履行“禁止使用衝突礦產”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。

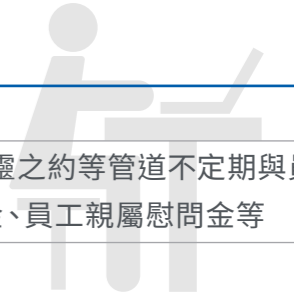


利害關係人鑑別溝通與責任

利害關係人之鑑別與溝通

依據 AA1000 SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 進行利害關係人與重大性議題之鑑別，藉此準確掌握利害關係人關切的重大環境、經濟及社會相關議題，以回應利害關係人之訴求與期待。由集團SER委員會評估小組成員及相關代表進行利害關係人鑑別，鑑別的標準係依據利害關係人對鴻海的依賴程度責任、影響力、關注程度、責任和多元觀點等五個面向進行評估，依據上述原則確認為員工、客戶、供應商、社區、股東/投資人及非政府組織。為強化對各利害關係人的溝通，鴻海與員工、客戶、供應商、社區、投資人及非政府組織等利害關係人建立了多種溝通管道，傾聽各利害關係人的聲音，瞭解他們對鴻海的期望，學習他們的先進之處。對利害關係人的選擇、溝通頻率、關切議題及公司的回應方式如下表：

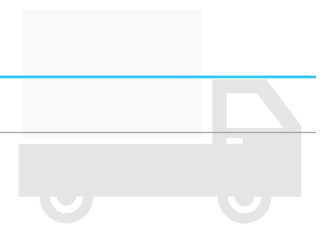
利害關係人	員工
選擇標準	平等對待
溝通管道及頻率	· 通過員工熱線、座談會、信箱、滿意度調查、心靈之約等管道不定期與員工溝通，並設立特困員工救濟金、員工互助基金、員工親屬慰問金等
重要關注議題	· 員工薪資與福利 · 員工溝通與關懷 · 員工教育訓練與職涯發展 · 職業健康與安全 · 法規遵循
公司回應方式及成果	希望員工的心聲得到傾聽，情緒得以抒發，提升員工在公司工作的幸福感和榮譽感。除了正常的溝通管道外，鴻海已建立一套無障礙溝通系統，開通24小時求助熱線以讓員工表達意見或提供建議，並建立心靈港灣及員工關愛中心，疏導員工心理促進其健康成長。

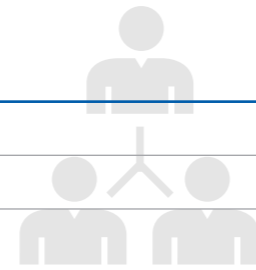


利害關係人	客戶
選擇標準	以客戶為尊
溝通管道及頻率	· SER季度及年度活動 · 不定期客戶來訪及稽核 · 電話會議 · 季度及年度稽核
重要關注議題	· 供應商SER評估 · 市場形象 · 誠信經營 · 法規遵循
公司回應方式及成果	與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私，隨時接受客戶審核；向客戶報告SER狀況及下游供應商SER管理狀況。不斷強化客戶服務，提供快速、便捷、高效率、高品質、經濟創新的產品和服務；同時應時代趨勢，積極節能減碳，提供客戶降低碳排放的產品。



利害關係人	供應商
選擇標準	以80/20法則來決定優先次序
溝通管道及頻率	· 供應商年度大會 · 供應商管理平臺
重要關注議題	· 供應商管理 · 法規遵循
公司回應方式及成果	舉辦年度供應商大會及不定期的SER稽核，向供應商傳達鴻海對供應鏈的要求。建立SER管理平臺以利供應商線上學習EICC規範及鴻海SER相關要求。





利害關係人	社區
選擇標準	以公司各據點所在地為出發點，輻射全球
溝通管道及頻率	· 依年度、季度及月度計畫及活動而定
重要關注議題	· 社區關懷與公益投入計畫 · 文化育成
公司回應方式及成果	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。招募殘疾人士來鴻海就業，盡最大能力幫助殘疾人士。在青少年文化育成上，偏鄉教育人力資源培植計畫，培訓偏遠地區課輔師資及永齡希望小學專案，持續為家庭經濟困難且學業成績落之孩子們，提供優質的補救補救教學服務。不定期進行愛心助學捐助等。

利害關係人	股東/投資人
選擇標準	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
溝通管道及頻率	· 上市公司之前景、獲利及SER執行狀況
重要關注議題	· 公司治理與營運績效 · 誠信經營 · 法規遵循
公司回應方式及成果	公司成立發言人平臺/投資人會議/投資論壇/組織路演/發佈集團年報及企業社會責任與環境報告書供投資人參考。

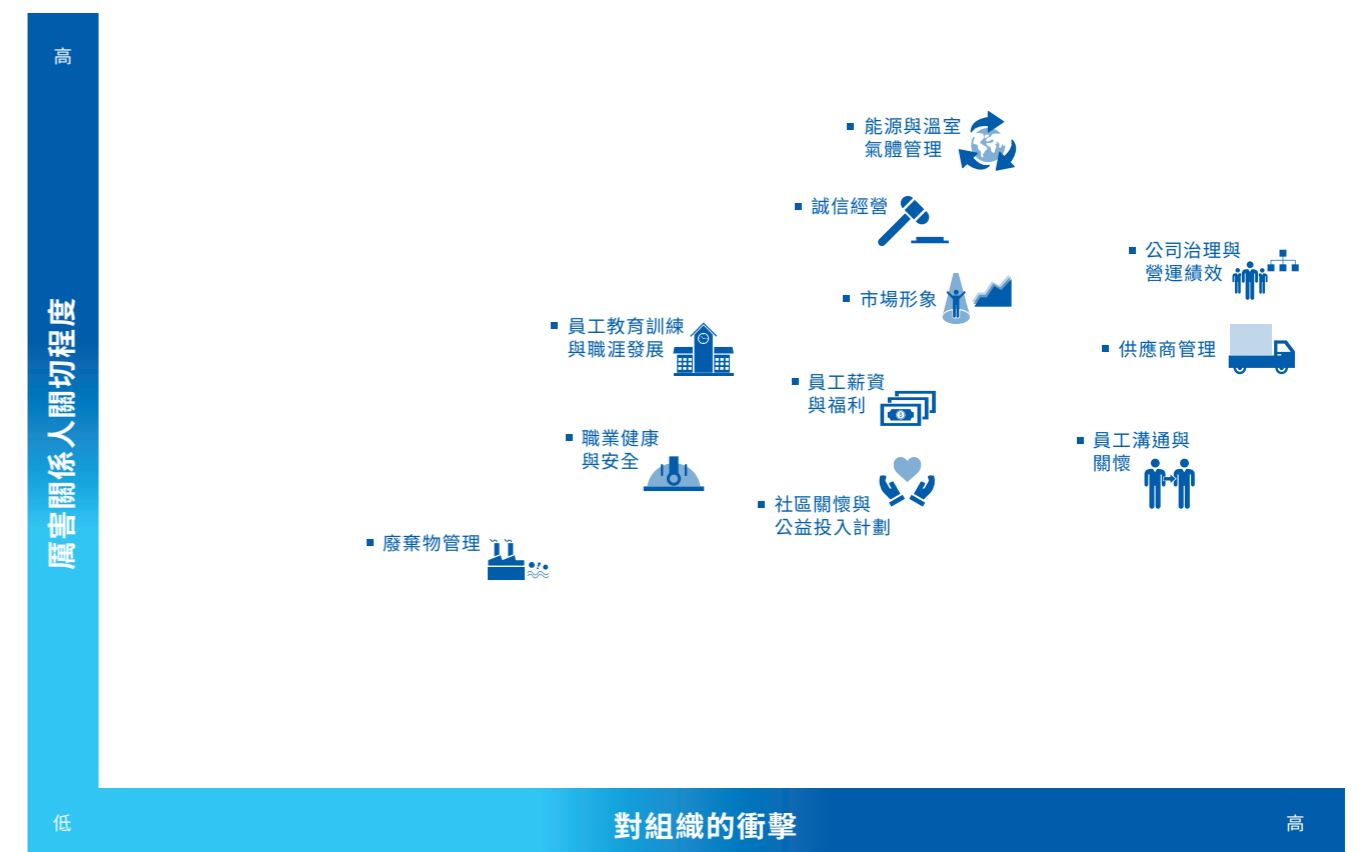
利害關係人	非政府組織
選擇標準	以關切議題為標準，選定專業公評佳的NGOs進行交流
溝通管道及頻率	· 不定期電話會議 · 年度各項SER活動及評比
重要關注議題	· 能源與溫室氣體管理 · 廢棄物管理 · 供應商管理
公司回應方式及成果	· 參加國際SER論壇，與NGOs討論SER議題； · 參與NGOs舉辦的SER相關活動，如CDP之碳揭露及水揭露等； · 針對環境議題（如RoHS, HF, 水污染... 等等）與NGOs共同推進。

重大性議題範疇及實質性分析確認

鴻海藉由多元管道與利害關係人溝通，彙整其所關注之議題，以永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性為基礎，識別初步的重要議題，集團SER委員會評估小組成員，並依AA1000

Materiality Test 準則之實質性鑑別「對組織的衝擊程度」及「利害關係人關切程度」兩軸線進行評估，據以分析重大性排序，並繪製重大性議題矩陣。

重大性議題矩陣



首要揭露議題:包含公司治理與營運績效、供應商管理、員工溝通與關懷、能源與溫室氣體管理、誠信經營、市場形象;一般揭露議題:包含:員工薪資與福利、員工教育訓練與職涯發展、職業健康與

安全、社區關懷與公益投入計畫;次要揭露議題為廢棄物管理為代表鴻海SER投入持續納入溝通及揭露議題。

重大性議題及其邊界之鑑別結果如下

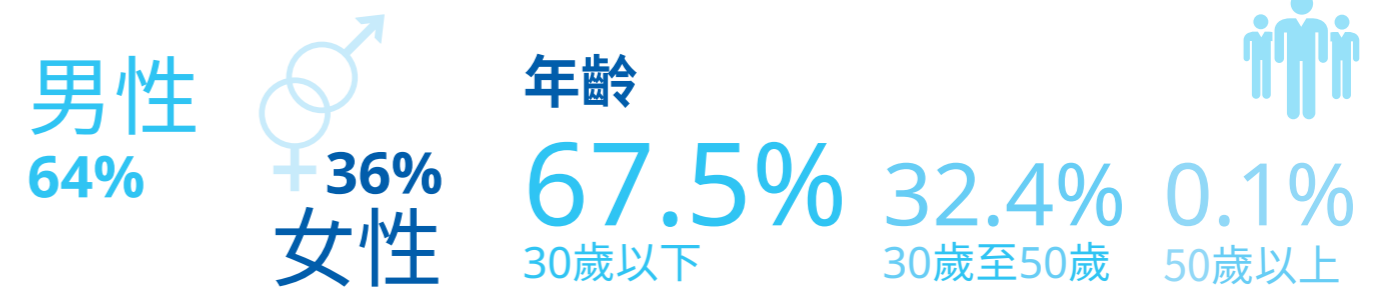
重大性議題	對應重大考量面	回應章節	邊界				
			組織內	供應商	客戶	股東／投資人	社區／社會 NGOs
公司治理與營運管理	EC 經濟績效	第一章 公司概況	○			○	
供應商管理	EN 供應商環境評估	第四章 供應鏈管理	○	○			
	LA 供應商勞工實務評估	第四章 供應鏈管理	○	○			
	HR 供應商人權評估	第四章 供應鏈管理	○	○			
員工溝通與關懷	LA 勞／資關係	第二章 員工	○				
	LA 勞資實務問題申訴機制	第二章 員工	○				
能源與溫室氣體管理	EN 排放	第五章 環境	○				○
	EN 能源	第五章 環境	○				○
	EN 整體情況	第五章 環境	○				○
誠信經營	SO 反貪腐	第一章 公司概況	○		○	○	
市場形象	EC 市場形象	第二章 員工	○		○		
	HR 不歧視	第二章 員工	○		○		
	HR 童工	第二章 員工	○		○		
	HR 強迫與強制勞工	第二章 員工	○		○		
員工薪資與福利	LA 勞僱關係	第二章 員工	○				
	LA 女男同酬	第二章 員工	○				
員工教育訓練與職涯發展	LA 訓練與教育	第二章 員工	○				
職業健康與安全	LA 職業健康與安全	第三章 健康與安全	○				
社區關懷與公益投入計劃	SO 當地社區	第六章 社會參與	○				○
廢棄物管理	EN 廢棄物	第五章 環境	○				○

2

公司概況

員工是鴻海最重要的財富。集團致力提供一個機會平等之工作環境。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，且提供平等之教育培訓機會。

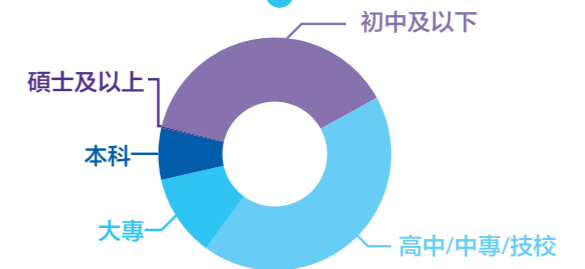
員工概覽



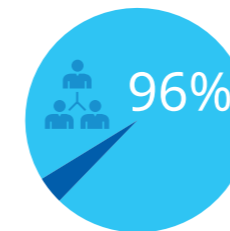
教育程度



61.9%
員工為高中/中專/技校畢業以上的教育程度



豐厚薪酬 + 員工福利



員工受集體談判協議保護

集團各園區基層員工現行入職起薪標準均超過當地最低工資

教育 + 培訓 2016年度

舉辦技能提升培訓共997項，共15.6萬人次

為3,912名員工發放學歷教育獎學金，共人民幣588萬元

鴻海-IE學院



約3,468萬人次接受培訓，合計602萬培訓小時

共頒發各類獎金人民幣885萬元
共有2,721名學員獲得獎勵

員工

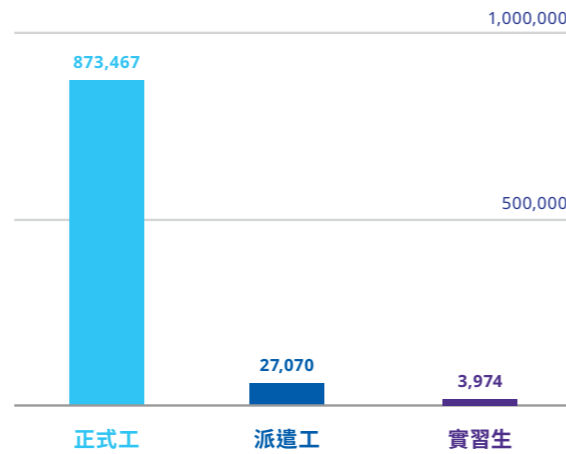
全力以赴、積極進取的員工是鴻海最重要的財富。集團積極履行聯合國人權宣言、EICC及當地法律法規標準，並完善相關人資規章制度，保障所有員工之合法權益。在員工聘用、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會、退休等涉及人員管理等事務上，秉承以人為本、合法平等之政策，不因員工性別、年齡、國籍、宗教信仰、黨派、出生地、民族、語言、殘疾、性別認同、性別表現、工會成員身份等不同而有歧視行為。集團致力於提供一個機會平等之工作環境，個人在工作中均得到公平對待。無論員工的職位與背景，集團基於員工能力，給予相對應之薪資待遇及公平的晉升機會，且為所有員工提供平等之教育培訓機會。

員工整體概況

集團通過社會招募、學校招募兩個管道甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞工等社會責任理念融入到招募工作中。截止2016年底，因季節性變化，集團正式員工總人數達到87.3萬人，共聘用2,173名殘疾人士、50,520名少數民族，未發現歧視、童工及強迫勞工的投訴案件。鴻海在全球各廠區執行本土化理念，各廠區員工以本地人為主。

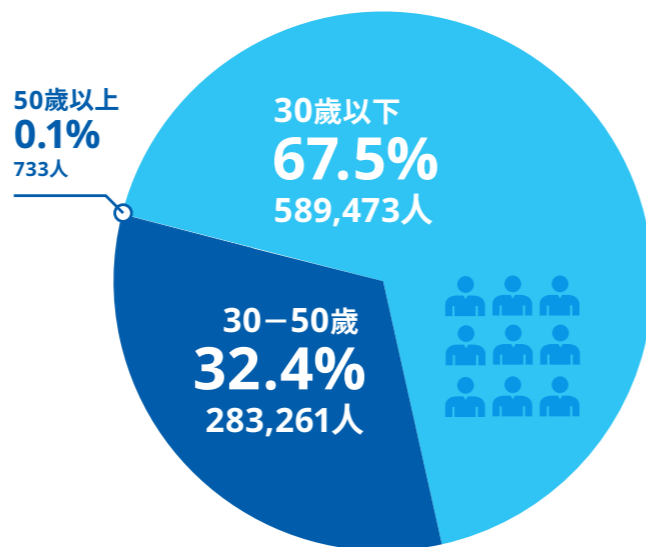
員工分類及整體分佈

集團97%崗位是由法律上認定為自聘的人員擔任，也就是所謂的正式員工，另外隨著企業經營業務的需要及訂單季節性變化，公司也會聘用一定比例的實習生及派遣工：

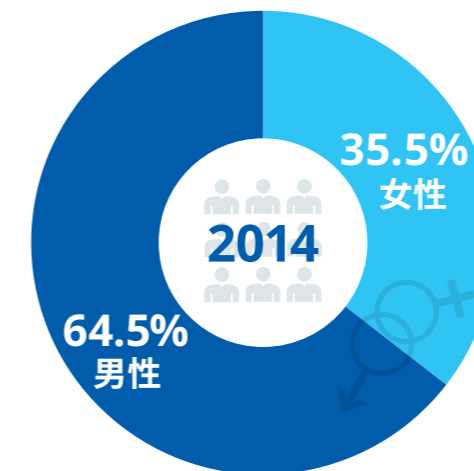
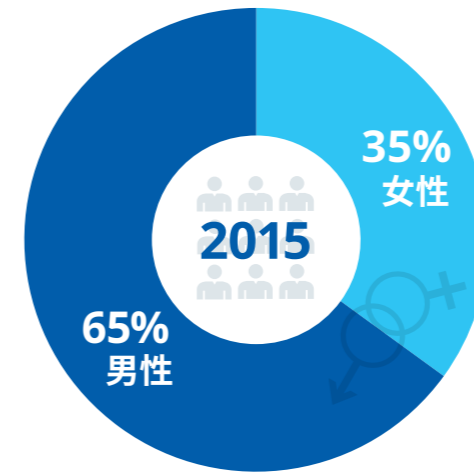
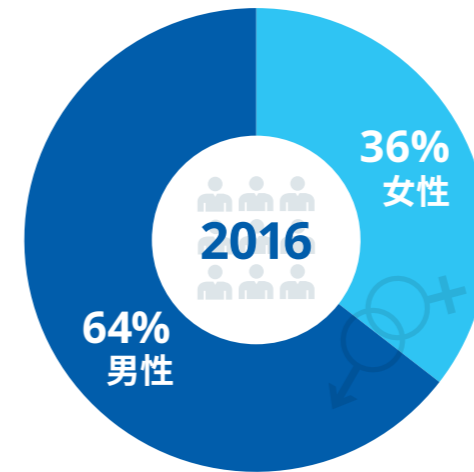


集團員工相對年輕化，30周歲以下的員工佔比近68%，以下圖表為按年齡組劃分的比例狀況：

集團員工年齡分佈圖

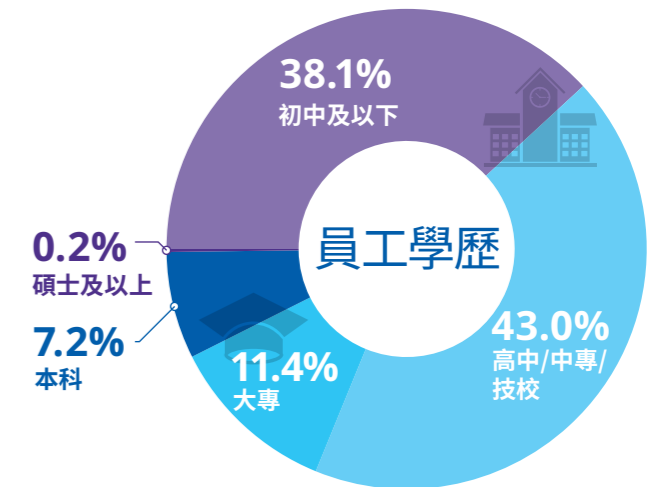


集團員工性別比例一直處於比較均衡的狀態，近三年男性員工約佔總人數之64%，女性員工約36%，具體如下：



集團員工學歷分佈，高中或中專及以上佔總人數之61.9%：

集團員工學歷分佈圖



薪酬與福利

鴻海以貢獻與報酬相稱為原則，並以有效激勵人才積極貢獻為薪酬設計總目標。集團各園區基層員工現行入職起薪標準均超過當地最低工資，男女基本薪資比例為1:1，無任何歧視。所有與集團簽訂正式合同之員工，自入職之日起，集團均按照法律規定為其繳納社會保險，員工社會保險待遇享受按照各園區所在當地政府社會保險相關規定執行。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96%之員工受集體協商協定保障。

為建立與現代企業制度相對應的激勵機制，集團致力於制定具有前瞻性的績效考評和薪酬制度。績效考核從工作業績、考勤狀況、工作能力與發展潛力、團隊合作等方面進行考核。另外，為鼓勵員

溝通及權益保障

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。中秋節、端午節等傳統節日也為全員發放福利品或福利金。

同時，將員工視為最重要財富的鴻海，也設立了「5+2+1員工生活保障機制」，包含5條基本保障線、2項偶發事件慰問金以及努力不讓1名職工因病因災致困致貧，詳見如下：

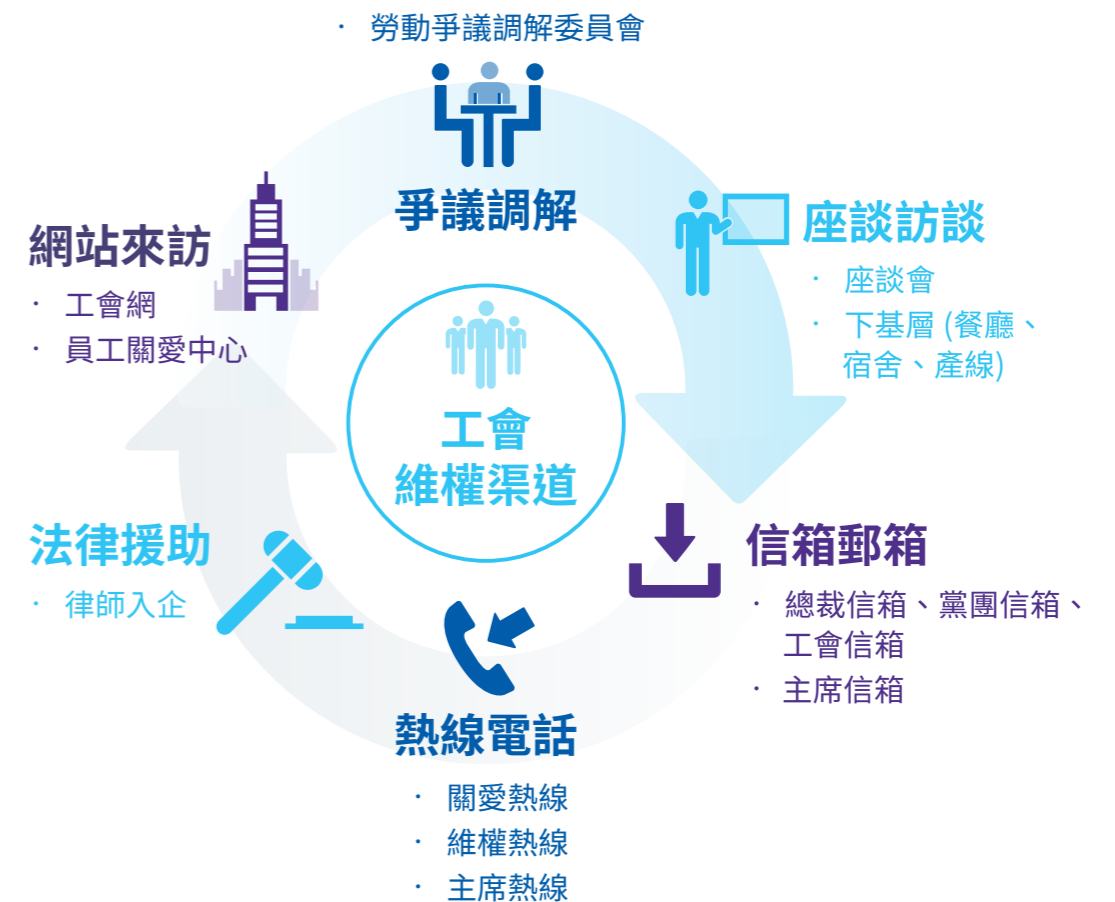
1. 設立自保基金，針對人身意外傷害身故/殘疾、住院醫療、門診/急診醫療之員工，給予集團自保基金支援，員工在定點醫院使用社保卡後自費部分可按集團自保要求再申請報銷。無論員工之資職位如何，均可獲得自保基金賠付，2016年賠付16.7萬人，給付金額達人民幣4,402萬元。
2. 設立各種愛心基金，如特困員工救助金、員工直系親屬慰問金，2016年發放情況如下表：

慰問類別	人數	金額(千元) 單位：人民幣
特困員工慰問	285	4,300
直系親屬慰問	1,400	6,324
住院員工慰問	1,932	572
自然災害慰問	168	522
專案慰問	60	491
總計	3,845	12,209

集團工會聯合會(以下簡稱：集團工會)於2007年成立，經近10年的發展，現已成立30個園區工會、60個事業群工會、347個事業處分會、19,868個工會小組，實現四級工會組織全覆蓋，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。同時，2016年集團工會推行互連網與工會體系結合的「家文化人文4.0」理念，提倡以員工滿意為立足點、強化職能為切入點、服務創新為突破點、和諧關係為落腳點的四大思維。



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。2016年受理員工投訴案件共4萬5千件，案件結案率為96%；關愛熱線撥打數達29萬通，在線解決率90%；員工關愛活動6,012場，221萬人參與；員工代表座談會739場，3.4萬人參與，解決問題1.6萬件；法律援助1,606件、心理諮詢5,633人次。





素質提升培訓



學歷教育



技能比試



3C店長培訓



APP製作培訓



物流經理培訓



電工/數控培訓

員工轉型

集團工會積極幫助農民工進行轉型升級，鼓勵基層員工提升知識技能，進而達到更好的生活水準，2016年，集團工會舉辦技能提升培訓共997項，共15.6萬人次；素質提升培訓884項，培訓16.3萬人次；為3,912名員工發放學歷教育獎學金，共人民幣588萬元；技能比試競賽開展1,489場，共18.9萬人參與，未來5年更規劃投入人民幣10億元，從培養工程師、科技服務業人才，以及自主創業人才進行轉型。

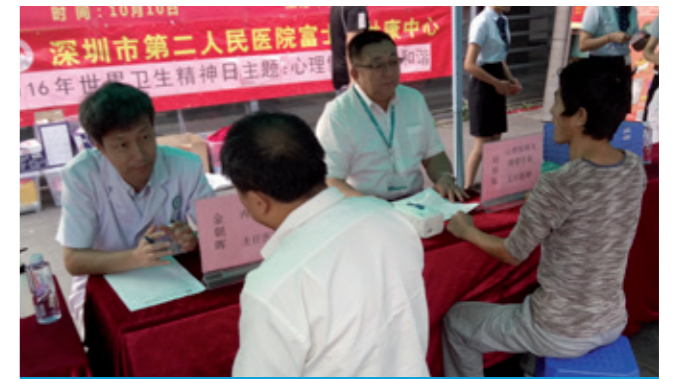
員工關愛

集團在提升員工收入的同時，為保障員工的健康生活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。

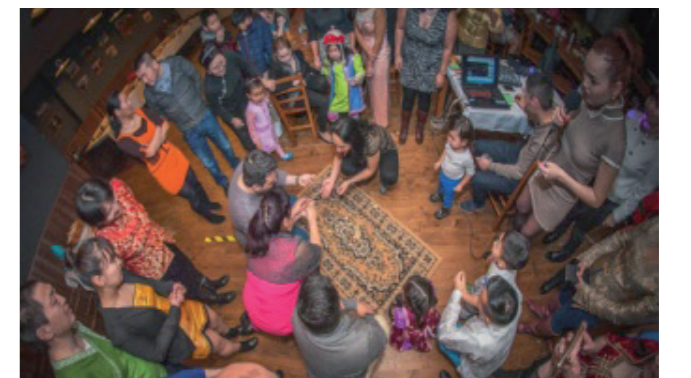
2016年，集團也於各園區積極開展各項業餘活動，鼓勵員工積極參與，鴻海已成立將近250個社團，如合唱團社、書法社、攝影社、籃球社、舞蹈社及單車社等，社團活動共開展3,474場，員工可於下班後展開各類文藝娛樂及體育等多元活動，依其愛好參與。另外，集團亦舉辦親子活動服務員工子女共5萬7千人、集體婚禮與相親交友61場、春節返鄉團體火車票9萬張、幼兒園就讀補貼人民幣112萬元、心理健康輔導交流1,254場次，同時鼓勵員工積極參與社區活動，定期組織志工參加各類義工活動，如植樹、捐血、關懷弱勢群體、愛心助殘等。



員工藝文成果展



心理健康輔導



海外新年親子活動



健身課堂



海外員工晚會



員工集體婚禮



海外員工晚會



海外聖誕節活動

另外，集團工會於17個園區成立專業電子競技社團，鼓勵員工參與訓練，2016年舉辦電子競技比賽1,601場，共約9萬人次參與，決賽在騰訊官方網站等各大熱門網站直播，共吸引332萬人次觀看。



電子競技比賽



電子競技比賽



電子競技比賽

婦女照護

職業婦女常為家庭與工作之間的平衡，擔憂生育後無法專心照顧孩子，更掛心工作上無法全力以赴，而鴻海響應政府鼓勵生育政策，同時善盡標竿企業的社會責任，積極營造「員工孕育子女最佳職場環境」。

在大陸園區，從妊娠前期、中期及產後三階段，集團開展各項關愛活動與提供關愛服務，除規定的產假、哺乳假之外，更開設準媽媽課堂講座，建置準媽媽專屬休息室，哺乳室，閱讀區及用餐區域，開展準媽媽座談會等。在台灣園區，「鴻孕當頭」專案至2016年已執行兩年，為「孕期女性員工以及女性員眷」開辦總值新台幣16萬元的員工生育、養育津貼，提供全方位經濟、安全及健康照護，讓員工無後顧之憂迎接新生命，其中的「五星級哺乳室」更獲新北市政府評選2016年為優良哺乳室-企業(職場親善組)第1名並給予公開表揚，且連續三年獲得新北市衛生局優良哺乳室認證的肯定。



新北市政府表揚鴻海「五星級哺乳室」



鴻海獲優良哺乳室-企業(職場親善組)第一名



優良哺乳室標章



準媽媽課堂



準媽媽休息室



職場新人適應性培訓



企業內部講師培訓



外語類培訓

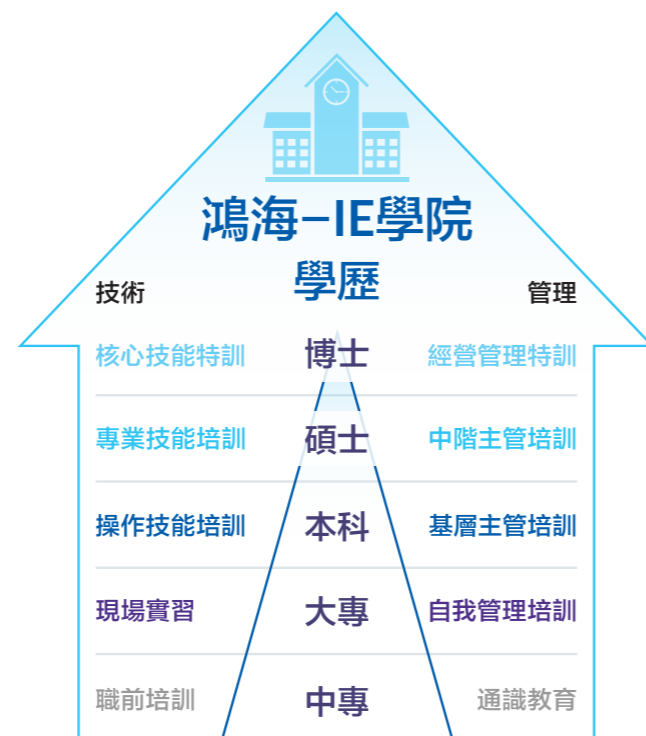


16年富士康科技集团“一马当先”中阶主管特训营

中階主管特訓營

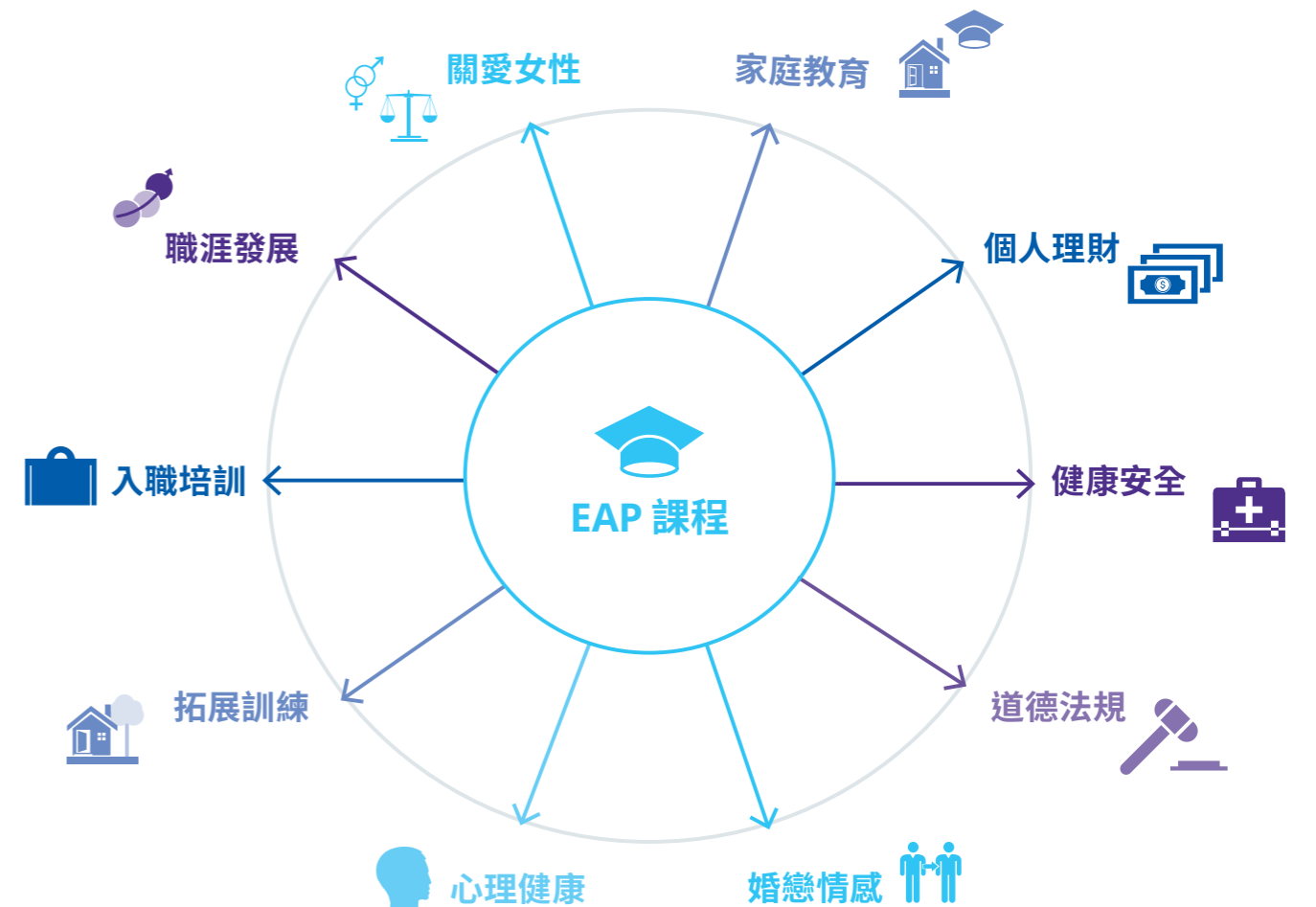
員工發展

遵循「培育人才、理論與實務結合、學以致用、終生學習、教學相長」的目標，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，被賦予提升公司人力資本發展的重要任務。藉由明訂所需要的人才職能，鴻海-IE學院以學歷教育、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，建構一地規劃、三區開課、全球學習等建構完整且豐富的學習方案，並連結績效管理與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。



2016年，鴻海-IE學院為集團員工提供管理類、通識類、技術類、OJT類、IE類、學歷教育等各類培訓，合計約602萬小時，培訓約3,468萬人次。同時，學院也為集團員工提供職場入職培訓、員工幫扶計劃 EAP開展入職培訓、心理健康、關愛女性、硬筆書法、素質拓展等培訓，共舉辦151期講座，累計3萬人次參訓。

課程類別	學時 (千小時)	人次 (千人)
通識類	4,218	14,082
管理類	108	3,859
技術類	1,469	8,213
OJT	35	729
IE類	41	4,529
學歷教育	152	3,266
合計	6,023	34,678





2015年度畢業表彰暨2016年開學典禮

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60所知名大學合作。2016年學歷班合計招生5,550人，畢業人數為5,960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。2016年共頒發各類獎金人民幣885萬元，共有2,721名學員獲得獎勵。

同時，鴻海-IE學院更開發線上學習的APP「富學寶典」，自2015年12月至今已累積115萬位用戶，總學時達到8,538小時，員工可以透過富學寶典進行課程預習、測驗、問卷調查以及心得報告的撰寫；學院更可藉由平臺收集員工學習過程的海量數據，進行多種分析，持續優化學院提供給員工的品質。



系統平台



富學寶典

3

健康與安全

集團以「符合法規、風險評估、全員參與、持續改善、危害歸零」為首重目標，持續改善隱患，為全體員工創造最佳的工作職場。

雲端科技+人性關懷 全方位的健康照護計劃

計劃基於



健康照護計劃

- 秉持建構「健康的鴻海家庭」的目標，把員工最關心的家人視為公司一份子
- 健檢補助：台幣10,000 員工 每年 / 台幣5,000 員眷
- “71g” 減重管理平臺：提供員工安全、輕鬆、健康的體重管理方案

每年度為全員提供免費體檢

安全

- 食安一條龍**：斥資上億預算，建構符合國際標準之食品安全實驗室，對集團餐飲食材與食物展開相關風險測項
- 安全工作環境**：5.98萬 無災害工時紀錄證明
- 工業安全**：進行32項各類製程安全技術改善

安全衛生培訓與演練

建立三級教育機制

廠級	
製程級	
班組級	

台灣園區：
5,758人次參與
完訓各類安全衛生教育訓練

大陸園區：
35,000人次參與
各類安全衛生教育訓練349場次

自動化技術應用

遠離高負荷、高風險、高重複性工作環境

當員工掌握了自動化的技術要領，即可轉為從事、維護等技術等級更高的工作，進而提升員工素質與福祉

健康與安全

鴻海依循 OHSAS18001 國際職業健康與安全管理體系、SA8000 以及當地法律法規的職安衛管理系統制定相關政策與標準，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」的信念，以「符合法規、風險評估、全員參與、持續改善、危害歸零」為首重目標。我們強化本質安全，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。

多元健康照護

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，搭配人性關懷，替員工建立全方位的健康照護計劃，同時也為健康職場開拓出新形態的運作模式，包含：遠距健康諮詢、行動健康管理、保健月刊、員工免費健檢員工眷屬健檢補助、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

鴻海健康衛生總處結合集團自身專長，打造「Health to you」H2U 健康管理平臺，意為著鴻海集團對員工的健康照護是隨時隨地、零距離、無時差的進行。透過行動裝置如手機 App「71g」、Web

網站、廠區內的員工健康量測便利站 (kiosk)，以及具備藍牙 4.0 之智慧手錶等，除了可以讓員工輕鬆彙整、管理自身的健康指標數據之外，更能將數據上傳至由專業護理師、營養師和健康管理師組成的「遠距健康諮詢中心」，營養師再依據相關數值、熱量紀錄、餐食照片，提供健康有效的諮詢服務，帶給每一位員工「安全、輕鬆、健康」的便利服務。



員工健康管理和評估亭



員工健康管理和評估亭

71g減重管理平臺簡介

鴻海開發 71g 減重管理平臺，這是一個提供員工安全、輕鬆、健康的體重管理方案，整合高端的物聯網科技、大數據分析與網路健康概念，讓體重困擾迎刃而解，完成職場健康體態的目標。

71g 結合整合減重、遊戲與運動的健身車，讓運動搭配遊戲闖關，讓減重變得更有趣。健身車握把附有加載阻力設計及心律測量裝置，一邊騎乘健身車，71g 軟體便會記錄使用者所耗費的熱量。另外，員工也能隨時透過 71g 平臺記錄每日飲食，再搭配營養師提供相關的飲食建議與減重計畫，引導員工邁向安全、輕鬆、健康的職場。



71g減重管理平臺

家人放心方案

鴻海集團秉持建構「健康的鴻海家庭」的目標，除員工每年健檢，集團亦將醫療服務資源擴及員工眷屬，提供完善的健康管理方案，把員工最關心的家人視為公司一份子。集團每年提供員工台幣1萬元與員眷5千元的健檢補助，此外，針對女性員工與員眷，集團健康衛生總處更推出「粉紅健康，

全心為妳健康管理計畫」，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。

職業病防治

保障職場的身心健康是集團員工照護的首要任務。鴻海建立員工體檢中心，每年度為全員提供免費體檢，監督職業危害崗位員工之崗前、崗中、離崗體檢，累積健康體檢42萬人次，職業健康培訓110場次，保障員工職業健康。



職業衛生知識培訓

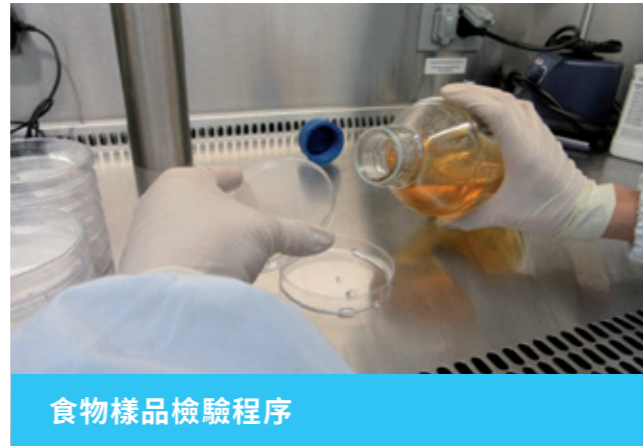


健康體檢

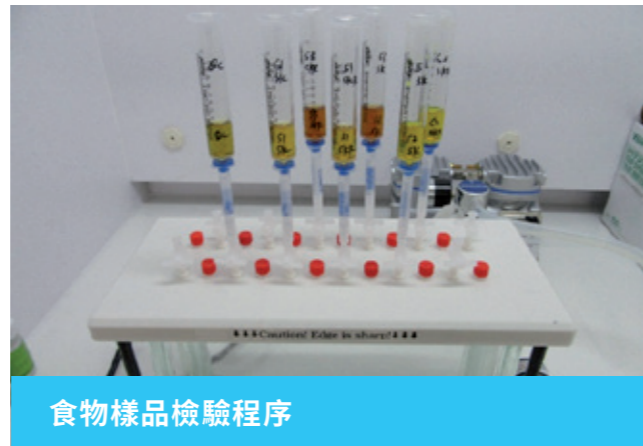
食安一條龍

社會食安事件不斷，嚴重危害人們身心健康，為了保護鴻海員工，使其遠離危害物質，安心享用潔淨安全的食物，集團主動發揮守門人的精神：包括有機食材自給以及食材使用科學安全檢測。

針對食品安全，鴻海集團斥資上億預算執行食品檢測方案，在台灣廠區以及大陸廠區等分別建構符合國際標準之食品安全實驗室、購入70多樣高端設備、聘請20多位專業檢測人員，發展具備如微生物、重金屬、食品添加物、農藥及動物用藥超過40多項專業檢測能力，對集團餐飲食材與食物展開相關風險測項，執行定期檢測與不定期的稽核抽測，不合格食材即捨棄不用，或採取必要應對措施，如加強洗淨等，主動積極的防護員工飲食健康。台灣廠區餐廳部分食材除來自高雄永齡有機農場提供的新鮮蔬果外，當食材、食品要送進廠區前，集團即要求餐飲提供商需提出相關生產履歷，徹底執行溯源管理。



食物樣品檢驗程序



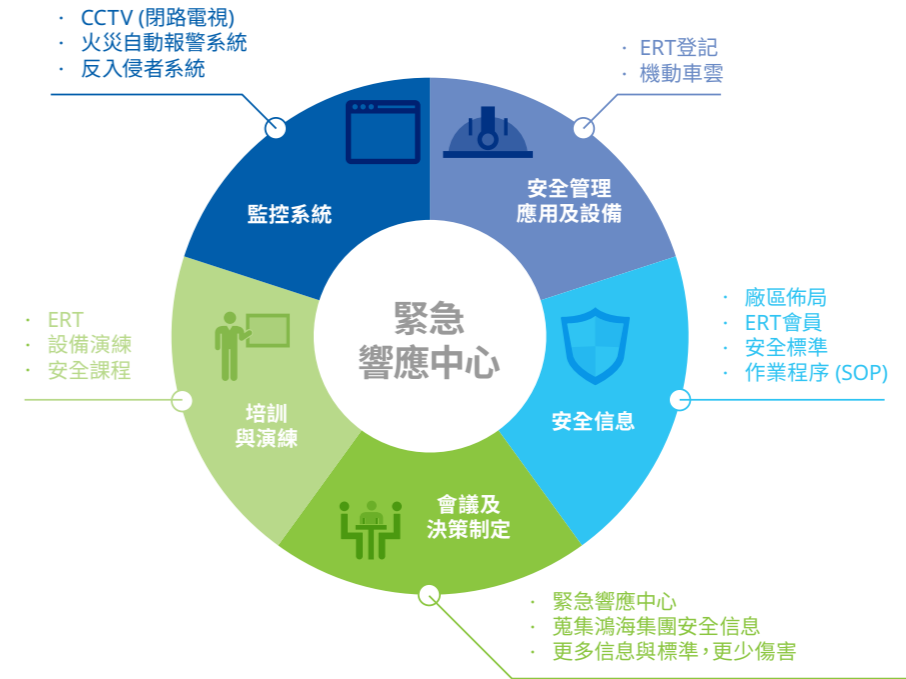
食物樣品檢驗程序

提供安全工作環境

鴻海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，創造全體員工最佳工作環境，2016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 CNS15506 證書。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，參加無災害工時紀錄競賽，已取得 598萬無災害工時紀錄證明，且於2016年5月獲新北市政府頒發「新北市敬業樂業安衛人員優等獎」。

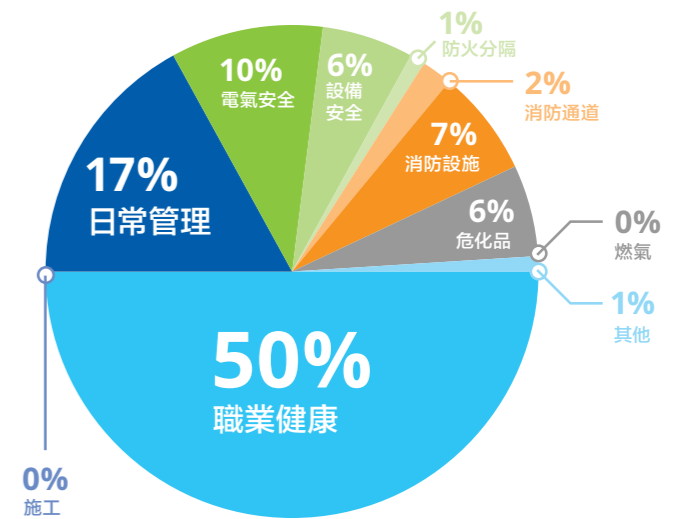
工業安全

在台灣，鴻海建立土城總部安全防災中心，可匯流各廠區即時安全訊息，針對颱風等天災建立防颱風應變組織，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。此外，集團也成立紅外線熱影像推動小組培訓，共16位種子人員完成檢測報告計288份，發現問題點並改善完成，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，2016年鴻海大陸各園區無爆炸及火災事故(一般及以上)，工傷事故(輕傷及以上)9例。鴻海組建專業的稽核團隊，對各園區實施日常、每月及專案之安全稽查。2016年共發現各類安全隱患4.4萬條，於規劃時間內整改共4.3萬條，整改率高達99.1%，未按期整改的所有隱患，仍然在整改中，但最終都將在規定時間內全部整改完成。同時，集團工會勞動保護監督委員會發揮其監督職責，每半年即對鴻海各個園區進行監督稽核，以落實職業安全衛生政策與承諾，提供員工安全的工作環境。

2016年隱憂類型圖表



集團近3年爆炸/火災/工傷統計表

單位:起	2014	2015	2016
爆炸	0	0	0
火災	1	3	0
工傷	38	16	9

人因工程

為減少作業現場的安全隱患，防止安全事故的發生，鴻海不斷引進技術革新，透過製程的流程改善、材料替代、設備防呆等安全技術措施體現安全最佳化，保障員工工作環境的安全。2016年，共計進行32項各類製程安全技術改善，制定陽極/電鍍/液體烤漆/粉體烤漆/拋光等五大高制程規範指引，提升安全技術與管理水準。有鑒於外部所發生的化學品使用安全事故，鴻海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。

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，鴻海成立IE總處現場人因工程中心 (Foxconn Industrial Ergonomics Center, FieC) ，為各次集團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，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，持續於新產品開發階段即將人因工程的要求納入標竿生產線，量產時水準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。

在台灣園區，因應職業安全衛生法相關條文的施行，人因工程中心與集團中央「勞工安全衛生管理處」合作，結合預防醫學，整合鴻海內台灣園區的職業安全衛生體系、運用IE總處之工業工程資源，於台灣園區的產線及辦公室，導入人因工程風險評估，並提出改善建議。

在大陸園區，集團以「以人為本、綠色發展、效率提升」為理念，將人因工程的要求實踐至工作中，2016年共發放人因工程宣傳手冊4萬本，2萬1千人參與人因工程競賽的宣傳活動，帶動基層員工查隱患、提改善，累計提出改善意見7,276項。透過現場評估，工作臺、手持工具、輔助設施、機械安全等人因工程項目改善共1.6萬項，優化高風險工站共179個，使員工在工作條件上得到改善、工作效率提高，集團也節省相關成本共人民幣6,300萬元。



安全培訓和教育計劃



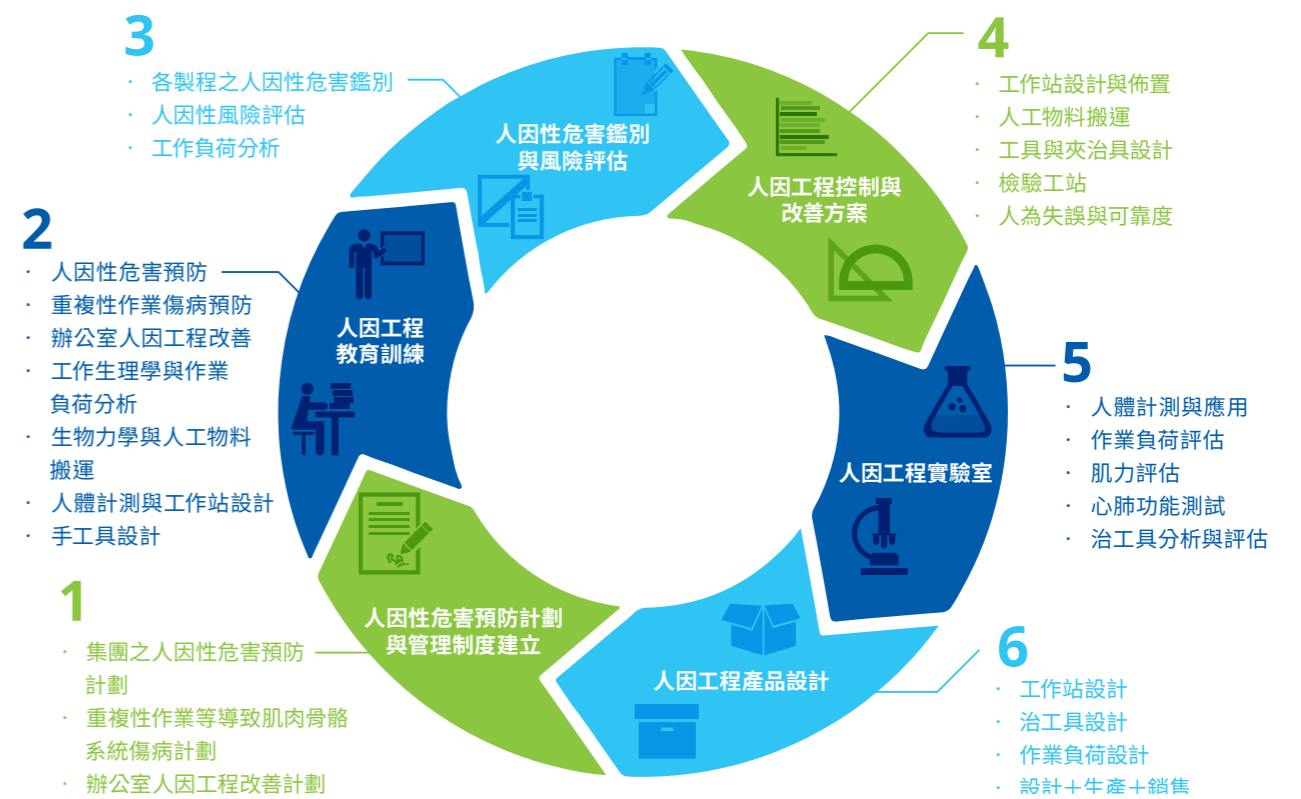
安全培訓和教育計劃

安全衛生培訓與演練

集團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，並建立廠級、製程級、班組級三級教育機制，為員工提供各種類型的安全教育訓練。每年均展開集團層面各類安全衛生教育訓練。

次參與；各類安全衛生教育訓練5,758人完訓。在大陸園區，共349場次，受訓人數達3.5萬人，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。

在台灣園區，依照年度教育訓練計劃，完成滅火器訓練、濃煙體驗、消防講座等項目，共計6,923人



自動化技術應用

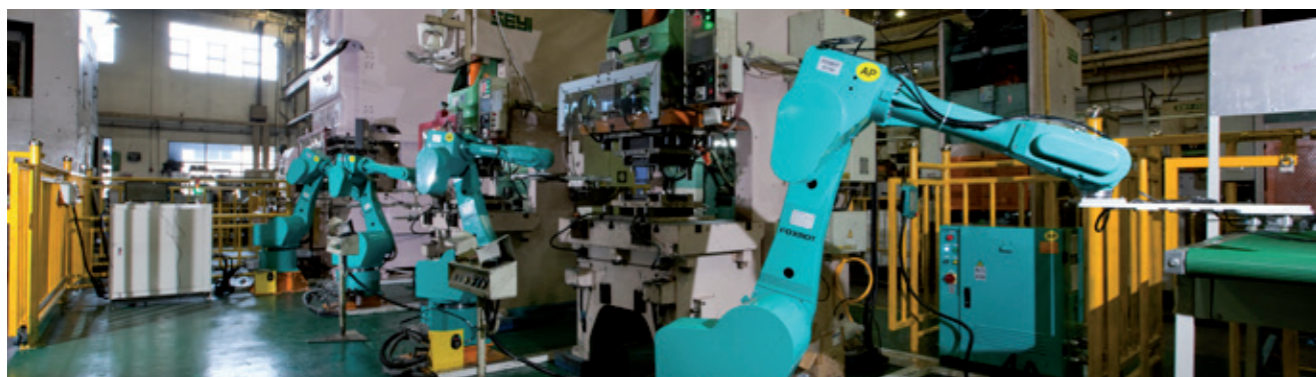
為了讓員工遠離高負荷、高風險、高重複性工作環境，造就良好的職場環境，自動化技術一直是鴻海非常重視的領域，當員工掌握了自動化的技術要領，即可轉為從事、維護等技術等級更高的工作，進而提升員工素質與福祉。經數年努力，集團不僅自動化機器人的數量大大增加，技術水準也有大幅躍升。

鴻海對自動化和機械人在生產過程中的應用和研究開發保持長遠的觀點。隨著生產過程和產品技術上的進步，自動化在我們業務中將會扮演越來越重要的角色。長遠來說，我們會持續在我們生產過程中依靠人手和機械人，讓員工能夠更加高效、舒適的工作。

2016年，集團參與德國慕尼黑召開的國際機器人專題研討會，因多年來在自動化機器人領域的耕耘貢獻，被授與2016年度恩格爾伯格機器人技術獎，該獎項由美國機器人工業協會 (Robotic Industries Association, RIA) 審訂，為工業機器人在技術開發、應用、教育與領導領域的最高榮譽。目前為止，集團已經打造了自動化機器人的生態系統，幫助員工優化並提高了生產製造水準，未來也將持續的強化自動化的步伐。



機械工程



機械工程

4

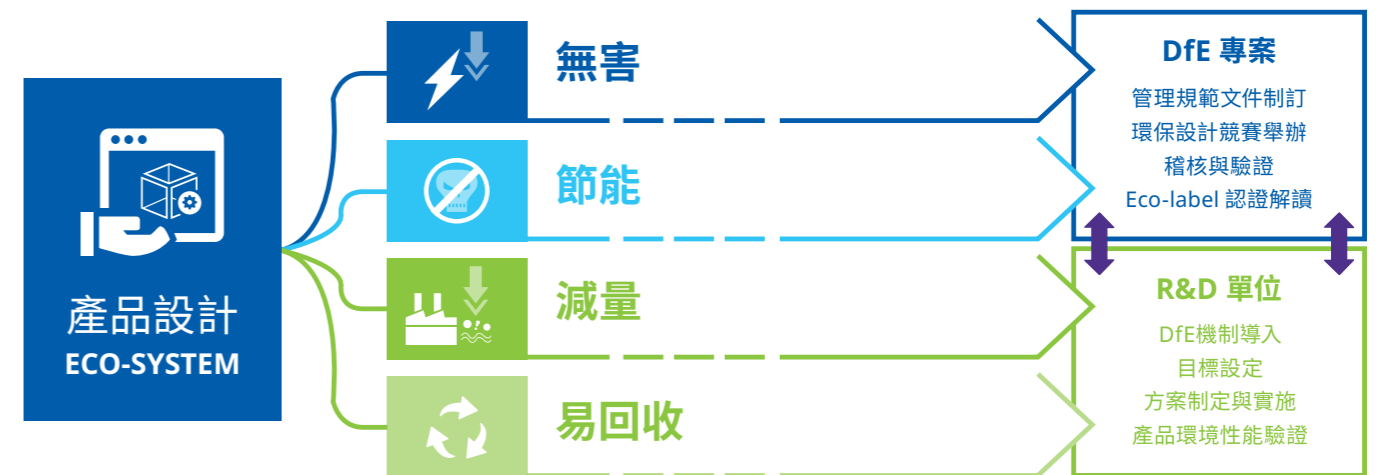
供應鏈管理

集團除要求供應商應符合當地的法律法規外，還須符合鴻海之社會環境責任行為準則。供應商必須遵守集團供應商社會與環境責任行為準則。

採購與交易的方針

- 環境保護
- 資源節約
- 安全健康
- 循環低碳和回收促進

環保設計 (DfE) 開發模式



自2016年8月起，建立以五大風險評估項目為本的供應商評鑒作業平臺



2016

與集團合作的供應商

實施對 **345** 家廠商的綠色產品進行現場稽核

>60% 供應商達到由集團訂立的節能減排目標

供應商省電量近40萬度/年，節約30多萬人民幣/年

2010

供應鏈管理

鴻海集團，除要求供應商應符合當地的法律法規外，還須符合鴻海之社會環境責任行為準則，在採購與交易的過程中，採購部門和供應商須貫徹實施如下方針：

- 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準則，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

集團堅持“創新驅動、質量為先、綠色發展、結構優化、人才為本”的基本方針，多年來秉承綠色採購方針，推廣綠色低碳理念，充分考慮環境保護、資源節約、安全健康、循環低碳和回收促進，優先採購和使用節能、節水、節材等有利於環境保護的原材料、產品、和服務。綠色採購服務平臺自2005年運作以來，積累了大量的基礎資料，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。同時，將集團要求傳遞至上游供應商，對其進行限用有毒有害物質管控，展開節能減碳專案，提高生產環保產品的能力，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，例如導入 Scorecard 稽核系統，建置綠色供應鏈，按照產

品生命週期要求，對設計、採購、生產、物流、回收等業務流程進行管理，在體系運作過程中，集團利用系統平臺對各環節進行有效之監控。

國際環保法規踐行，提升企業綠色競爭力

2016年，REACH已正式頒佈了第16批SVHC清單（高度關注物質清單或授權候選物質清單），現已達到173項。對此，集團更新了相關配套文件並將文件及最新法規知會到集團各次集團及子公司。以便各單位做好相關準備工作來滿足終端客戶要求。2015年，RoHS2.0附錄II修訂指令（2015/863/EU）正式公佈，指令在原有管控物質的基礎上新增了4種鄰苯二甲酸鹽，對有害物質的管控由6項新增到10項。對此，集團主要從以下幾個方面進行應對，以滿足法規及客戶要求：

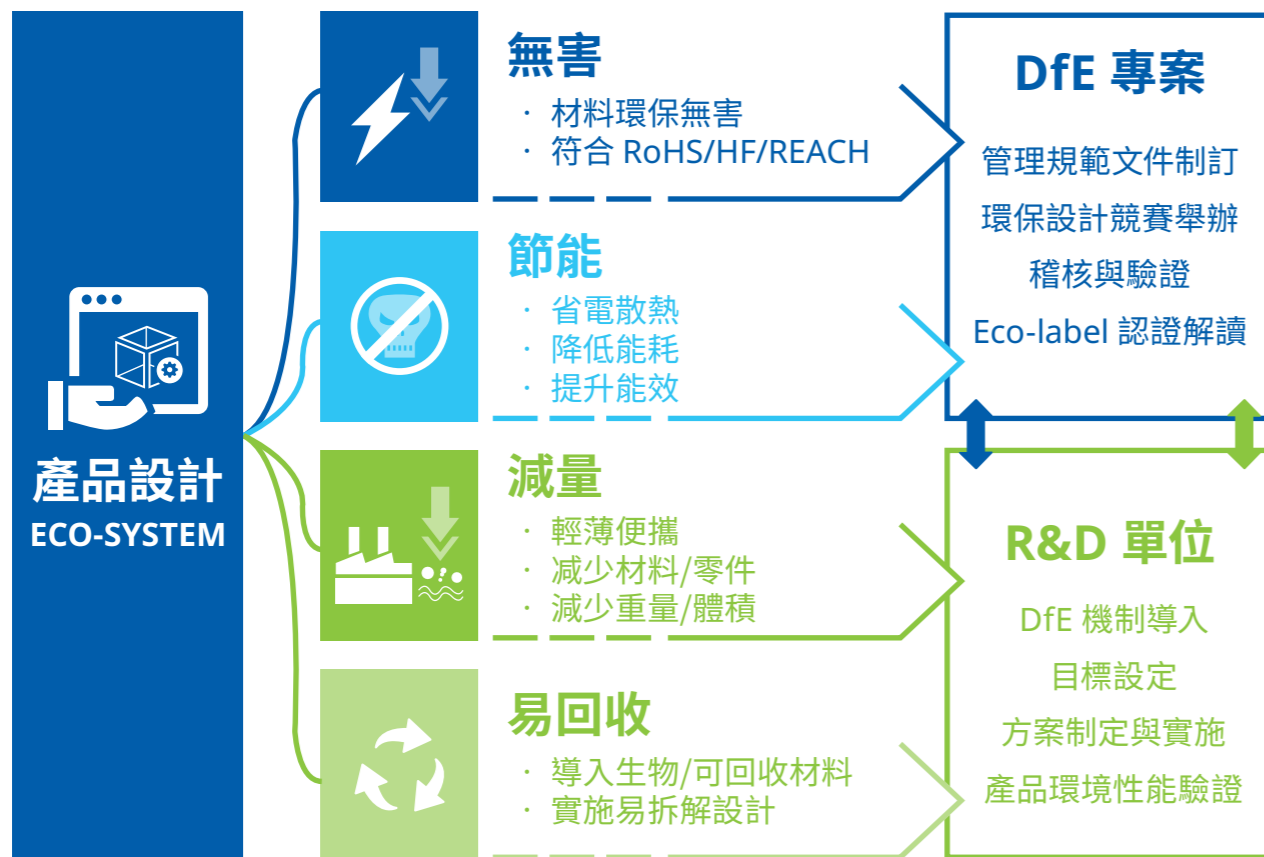
1. 為應對歐盟RoHS 2.0和客戶要求，各事業群以及集團子公司須做好新增4種有害物質檢測能力的建置。
2. 導入RoHS 10項管控後，相關物料承認及檢測部門(如QC, 化學檢測部門)須增加物料中是否含鄰苯二甲酸鹽的檢測。
3. 採用集團新版綠色採購管理規範文件或客戶制式版本收集環保資料。
4. 各事業群以及集團子公司提前做好與RoHS 10項相關之流程檔之修訂，便於客戶要求導入RoHS 10項時，能快速導入。
5. 在新產品設計選料階段應承認零部件的歐盟RoHS 2.0符合性，並在符合性聲明、產品規格書或技術文件中聲明。
6. 相關部門應持續關注鄰苯二甲酸鹽在電子電氣產品中的使用，確保產品滿足市場及客戶要求。



產品環保設計

集團除了嚴格管控供應商來料符合性，也從源頭產品設計方面關注產品的環保。根據環保署調查，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。

環保設計(DfE)開發模式



專案推動措施：

為了給集團R&D單位實施產品環境化設計提供參考依據，促進集團產品符合環境法規及客戶與市場之要求，特訂立《環境化設計規範文件》，集團FGPT專案DfE工作組負責修訂此文件並於2016年12月對檔進行了修訂，提供環保法規DfE標準諮詢，組織集團DfE稽核。集團各研發單位自主設計之產品，應符合「無害」、「減量」、「節能」、「易回收」、「人體工學」五大生態指標之要求。

新供應商管理

鴻海集團嚴格按照集團供應商認證流程對新增供應商進行管控，除考慮品質、綠色產品、Commodity、財務等風險評估的結果、樣品承認的結果以及供應商稽核的結果外，尤其看重社會環境責任風險評估的結果，進而評估新供應商生產能力以及與公司進行交易的積極性，為公司發展長期高效的供應商合作關係建立穩固的基礎，實現集團的永續經營。

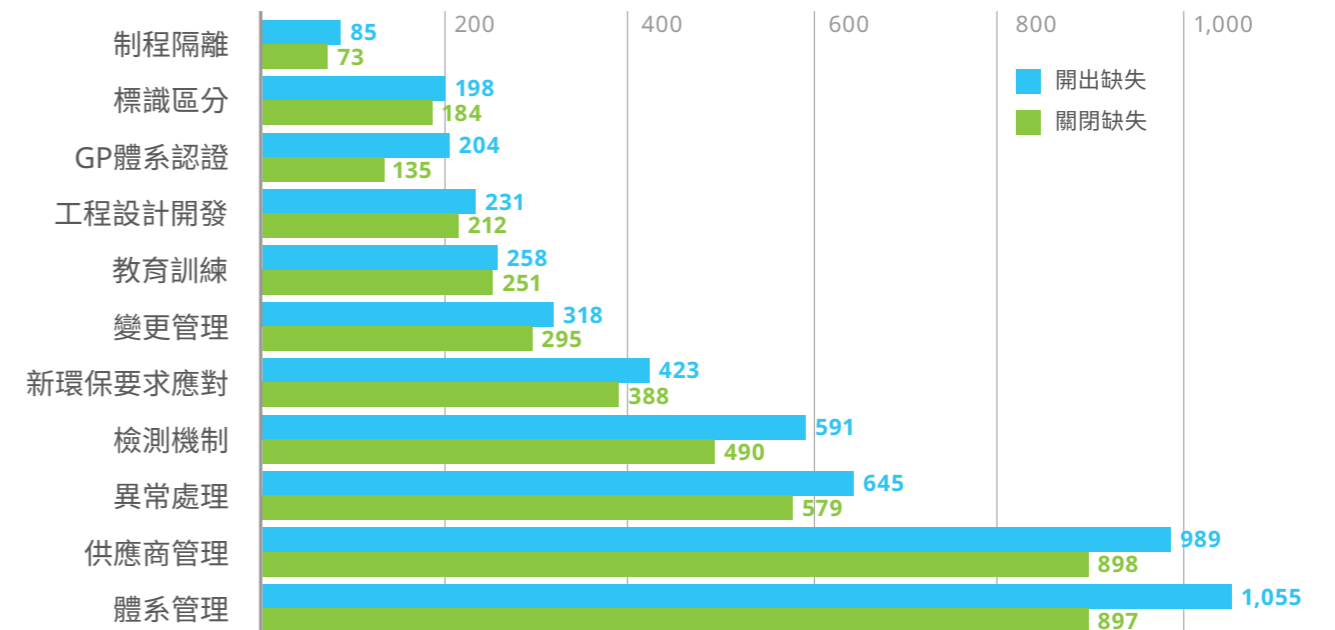
自2016年8月起，鴻海集團建立完善的供應商評鑒作業平臺，將供應商品質、綠色產品、社會環境責任、Commodity及財務等五大風險評估項目完全系統化作業，致力於實現在線評估、簽核、查詢等功能，減少錯誤幾率並提升工作效率。若評估未通過集團最低標準，將對供應商進行輔導，以便供應商更快地改善。

合格供應商管理

供應商綠色產品管理

為切實履行集團環保與社會責任，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。集團建置了供應商綠色產品管理平臺，用戶通過此平臺可一站式管理或瞭解供應商的GP管理狀況，包括：合約簽署、工廠GP整體風險、協力廠商體系認證情況、有害物質檢測能力、現場稽核狀況等。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345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：

GP稽核改善缺失分析



針對稽核改善不力或不配合的供應商，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、發送正式的升級抱怨函到供應商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。若供應商依然不配合，我們會考量調整其訂單Allocation及限制新案子使用，甚至取消合作關係。

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，設有專門的團隊持續監控供應商SER績效，推動供應商持續改善，建制管理能力。集團參照EICC管理模式的導入、評估、驗證、持續改善四個階段建立了一站式的供應商SER管理系統平臺。

定期對供應商進行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，並對高風險的供應商進行現場稽核，找出供應商在社會與環境責任執行上的缺失，持續對集團供應鏈社會與環境責任的管理；至2016年底，我們已經共稽核廠商458次，現場稽核中未發現如使用童工、強迫勞工等嚴重違規事件。

供應商衝突礦產管理

衝突礦產問題，一直是世界關注的議題，也是我們密切關注的問題。為善盡企業社會環境責任，及協助眾多客戶滿足美國SEC“衝突礦產”法令要求，集團高度重視對供應鏈衝突礦產管理並採取積極行動。

2016年集團與客戶緊密合作，邀請國際礦產供應鏈專業諮詢機構RCS對集團多個廠區開展了CFSI下游供應鏈的協力廠商稽核，通過接受RCS審核與輔導，鴻海對供應商衝突礦產管理機制進行了如下完善：

1. 更新《鴻海針對“衝突礦產”之採購聲明》之內容如下：
 - i. 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》建立管理體系。
 - ii. 供應商須對供應鏈中涉及的3TG進行溯源，定期使用CMRT向鴻海如實申報產品中3TG的使用狀況及來源資訊，並確保使用通過CFSI或者同等機構(例如：LBMA, RJC)認證的無衝突冶煉商。
2. 依照《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》及《CFSI下游供應鏈審核指南》，修訂集團供應商衝突礦產管理程式檔。
3. 對集團衝突礦產管理系統平臺進行升級，除了優化供應商CMRT自動調查、審核和匯總功能外，重點強化了冶煉商管理功能，系統按照CFSI管理規則，自動識別供應商CMRT報告中冶煉商的狀態並跟進供應商採取相應措施。此外，系統還增加了衝突礦產風險評估功能和供應商申訴管道。

集團持續通過衝突礦產管理系統平臺向供應商收集衝突礦產盡責報告，統一採用CFSI開發的衝突礦產調查範本(CMRT)，本年度調查沒有發現供應商確定使用來自剛果金及其周邊國家的衝突礦產。

為配合部份客戶實現產品“無衝突”的要求，集團積極推動上游供應商使用CFS冶煉商，如供應商使用到非CFS冶煉商，集團將要求供應商推動非CFS冶煉商通過CFS認證或將其從供應鏈移除。

鴻海計劃2017年推動重要供應商也接受CFSI下游供應鏈審核，以幫助供應商提升衝突礦產管理能力及建立完善衝突礦產管理體系。

供應商節能減碳管理

集團積極履行企業社會責任，高度重視節能減碳工作，將“節能、減排、綠化、循化”列為集團能源方針。集團積極推動供應商投入到節能減碳工作，在供應商與集團的共同努力下，有近六成的試點供應商達成減排目標。目前，根據節能減排目標並結合實際，已經制定鴻海供應商2016~2020年減排目標：

2016~2020年各年度減排目標 (相比基準年單位產值碳減排率)

年份	2016	2017	2018	2019	2020
減排目標 (基準年為2014年及之前)	19%	22%	28%	32%	35%
減排目標 (基準年為2015年及以後)	3%	5%	12%	18%	22%

集團採購單位於2016年啟動“綠色供應商節能試點專案”，聯合節能技術部門對供應商實施減排技術輔導，實地進行節能診斷並提出有針對性的節能技術解決方案。

以專案中某試點供應商為例，節能技術部門為其提出了“空調集中控制系統解決方案”，該方案由調控制器、集中控制器、監控中心三部分組成，採用電力線載波及微功率無線的雙模技術實現對系統空調的統一配置、集中管理及自動控制。方案基於電力線載波通信，用現有的供電電源線進行信號傳輸，晶片內置演算法，採用動態組網方式；具有免線、免調試、工程量少、運行穩定、數據傳輸安全等特點。為該試點供應商省電量近40萬度/年，節約30多萬RMB/年。

集團將充分利用自身在推行節能減排方面儲備的管理經驗和技術，協助供應商合作夥伴開展節能減排工作，提高能源使用效率、降低成本，為企業帶來直接經濟效益，同時提升企業綠色形象。

集團綠色供應鏈排名提升

鴻海集團作為全球最大的EMS廠商，不僅自身嚴格遵守環保法規和環保NGO組織的環保訴求，接受公眾的監督，還持續督使供應商確實遵守環保法規，促進供應鏈環境的改善。2016年，集團持續與國內知名環保NGO組織IPE合作，參照IPE制定的供應鏈環境管理規則，積極推動供應鏈提升環境管理績效：

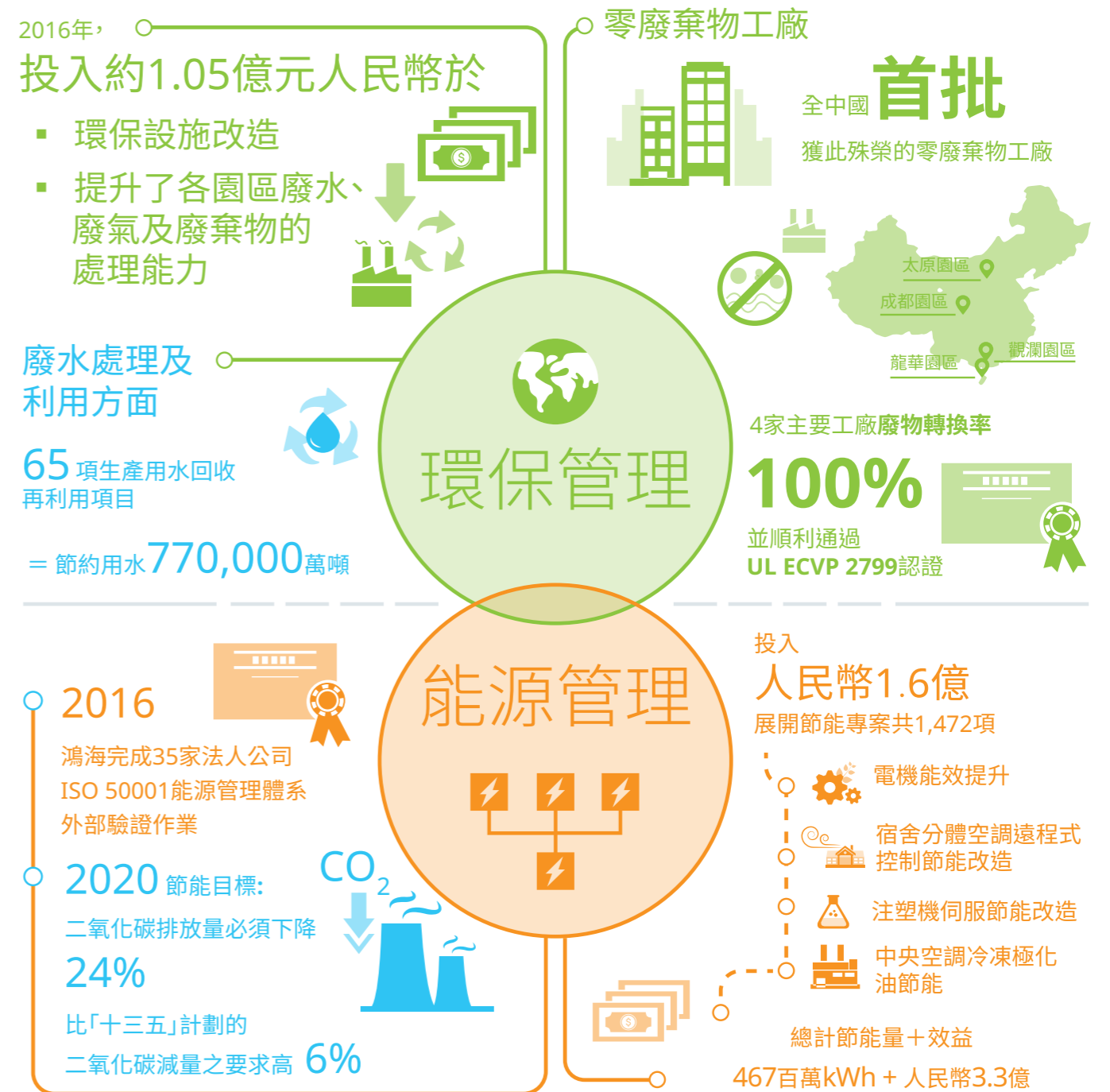
1. 推動供應商改善環境違規問題，接受公眾監督以移除IPE網站 (www.ipe.org.cn) 上的環境違規記錄；
2. 推動存在污染環境風險的供應商在IPE的PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) 平臺上填報年度污染物排放轉移數據。
3. 與品牌客戶交流分享供應商環境管理經驗，且與其合作推動共同廠商改善環境問題。

除定期與IPE分享集團供應商環境管理成果外，集團一直積極與IPE互動交流。集團在推動綠色採購方面所做的努力，也得到了IPE的認可，2016年10月，IPE在其發佈的《綠色供應鏈CITI指數2016年度評價報告》公佈了29個IT行業品牌CITI指數評分及排名，集團的CITI評分為53.5分，較2015年增加4.5分，排名位居第六位。

5

環境

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行動，集團實現了從系統化朝向整合綠色及永續實踐於日常營運，降低對環境的衝擊，進而達成綠色永續發展之目的。



環境

環境的永續發展向來是鴻海最為重視部分，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行動，集團實現了從系統化朝向整合綠色及永續實踐於日常營運，降低對環境的衝擊，進而達成綠色永續發展之目的。

環保管理

於創立之初，鴻海即訂定了環保優先原則，使工廠生產與環保處理設施同步運營，確保排放之廢水、廢氣及廢棄物符合當地法規之要求。2016年，鴻海共投入約1.05億元人民幣於236項環保設施改造，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：**秉持從源頭著手，優化生產製程，減少水資源的使用；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。2016年共投入230萬元人民幣於65項生產用水回收再利用項目，節約用水77萬噸，年效益達3,232萬元人民幣；同時，加大污水回用投入，污水回用量達246萬噸，占生活污水產生量的11%。
- **空氣污染防治方面：**持續運用ERCO廢氣處理系統，強化鴻海在廢氣處理方面的能力，致力於排放水準達到國際先進水準。
- **廢棄物處理方面：**2016年產生危險廢棄物958萬噸，已全數合法處置。
- **資源回收再利用方面：**鴻海積極推動原物料的回收再利用，並開始推行使用環保材料，研發環境友好的環保產品。

同時，鴻海也積極展開各類型環保活動，普及環保知識，強化員工參與，提升環保意識。2016年6月5日，主題為「綠色辦公，你我有責」的環保日活動於集團內正式啟動，陸續在大陸各園區展開低碳運動健康生活、宣傳環保綠色生活及共用資源快樂生活等大型環保活動。

零廢棄物工廠

工業化的快速推進伴隨著大量的固體廢棄物，同時被廣泛丟棄。廢棄物入侵土壤、水源與空氣中，不但對環境造成污染，也產生了大量無法快速分解的廢棄物。廢棄物處理已成為日益重大的環境議題。為此，鴻海推動廢棄物「零填埋」專案，逐步減少廢棄物的焚燒與填埋成為了鴻海重要方向。

2016年，集團在深圳、成都、太原等主要園區推行廢棄物「零填埋」，設立廢物轉換率100%，焚燒率上限10%的。該專案同時考慮從源頭縮減原物料用量與內外部包材之回收再利用，持續提升廢棄物的再利用率。集團在各園區皆有設置廢棄物管理單位，負責統籌各類廢棄物的日常管理與數量統計，並協助各單位推動相關減廢及回收工作。

為確保廢棄物皆被合法且有效之處理，鴻海各園區皆依照內部廢棄物管理程式之規定，統籌廢棄物之招標流程，依據公開、公平及公正原則，審核廠商之合法資格。藉由上述程式逐層篩選，遴選出風險最小的廢棄物廠商，進行妥善處理運作及記錄。集團定期對廢棄物處理廠商進行稽查，確保所委外處理廠商合法處理。



2016年，集團內共有4家主要工廠順利通過UL ECVP 2799 認證，成為全中國首批獲此殊榮的零廢棄物工廠。上述工廠已完成對廢棄物的充分回收和利用，形成「資源—廢棄物—再生資源」的回收利用模式，該工廠90%以上產生的廢棄物可用於回收再利用，剩餘的不足10%則用於焚化發電。

此模式可有效減輕世界環境負荷，達到節約資源、資源利用和環境保護的目的，是集團邁向綠色永續發展新的重要里程碑。

以下為4家工廠廢物轉換率情況：

	觀瀾園區	太原園區	龍華園區	成都園區
回收轉換率 (%)	94.5	92.1	97.1	97.4
焚燒率 (%)	5.5	7.9	2.9	2.6
轉換率 (%)	100	100	100	100

氣候變遷

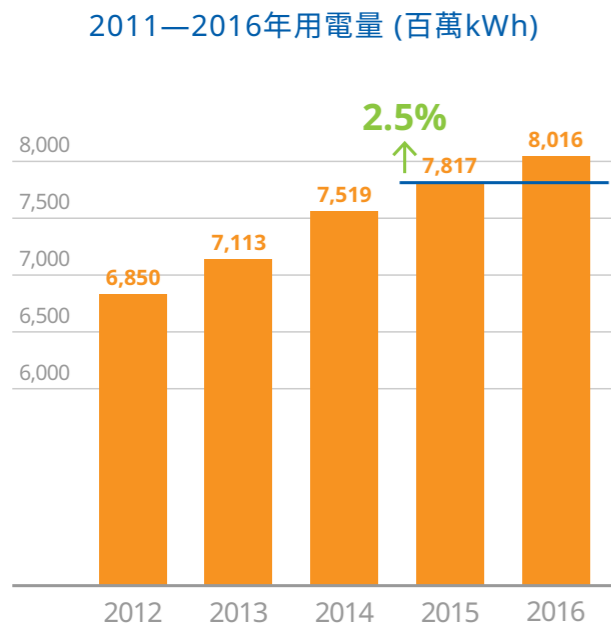
鴻海密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納為企業重大風險之一，並持續進行分析與管控，採用國際共同認可之準則，作為在能源管理及碳資產管理之基礎，擬定氣候變遷調適與減緩策略。

能源管理

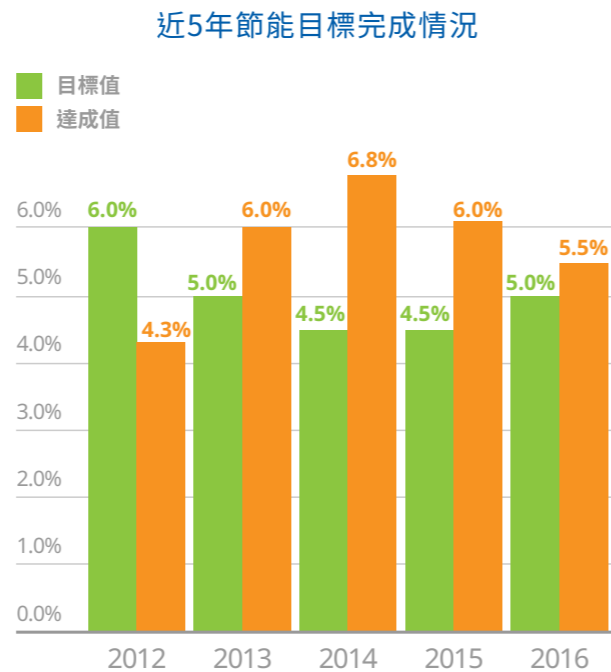
2015年，隨著營運增長，鴻海2016年年度用電量約為8,016百萬kWh，相當於28,857,600百萬千焦，較2015年增長2.5%。

由於鴻海的生產園區大多集中於大陸地區，為符合大陸「十三五」規劃的節能目標，鴻海每年年初均擬定該年度的節能計劃，並傳達至集團各次集團，實行獎勵措施，促進各次集團進行節能技術全面改造。同時，鴻海積極投資各式節能技術改造，2016年投入人民幣1.6億，展開節能專案共1,472項，涵蓋電機能效提升、宿舍分體空調遠程式控制節能改造、注塑機伺服節能改造、中央空調冷凍極化油節能，總計節能量467百萬kWh，相當於1,681,200百萬千焦，節能效率為6.1%，效益達人民幣3.3億。

最近5年集團用電量統計圖如下：



以下為近5年節能目標完成情況：



能源管理體系化、數字化

集團積極推動能源管理體系建設，截至2016年，鴻海完成35家法人公司ISO 50001能源管理體系外部驗證作業，透過內外部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能源的耗用，並且能源成本上也得到良好的控制。通過體系的持續改善和運行管理，使鴻海能實現年節能1.2億kWh，減少二氧化碳11萬噸的目標。

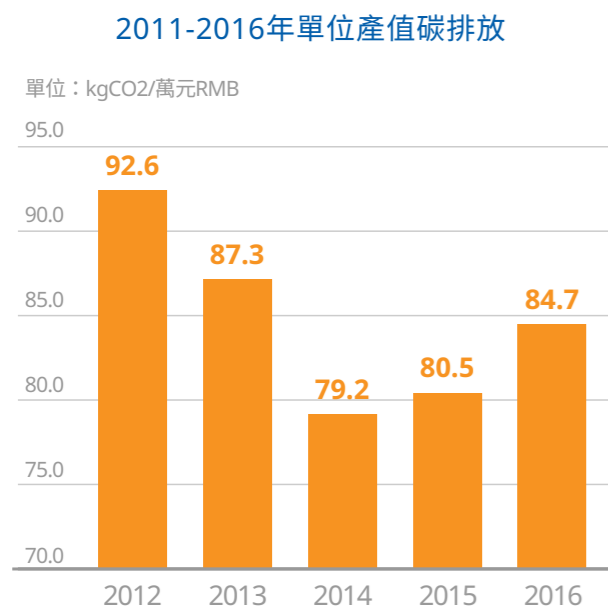
集團大力推動能耗管理中心建設，實施數字能源工程，推廣全流程工業能源在線模擬系統等節能減排IT技術，建立碳排放資訊監測系統，開展數字能源應用等級評價，提高能源資源利用效率。2016年，已有6家法人公司能耗管理中心建設完成，預計節能3,905萬kWh/年，節約成本2,733萬元。此外，集團已初步構建監測指標體系，持續實踐健全互聯互通機制，完善監測管理制度，實現區域性能耗線上動態監測的理念。



碳資產管理

依據大陸地區「十三五」計劃的二氧化碳減量18%之要求，鴻海擬定二氧化碳減量目標為24%，即集團2020年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年2015年必須下降24%。2016年，集團單位產值二氧化碳排放量為84.7公斤二氧化碳/萬元RMB，較基準年2015年上升了5.4%。

下圖為鴻海近5年單位產值二氧化碳排放量趨勢圖：



鴻海大力推行綠色新能源的開發使用。早在2012年，鴻海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電站建成並連接電網。該設施分佈在園區3棟多層電子工業廠房屋頂，均為網架型遮陽方式安裝，每棟屋頂面積為8,760m²，屋頂佔用面積合計為13,914m²。截止至2016年12月31日，深圳龍華園區2MW光伏項目累計發電量為1,008萬kWh，節約標準煤3,830噸，減量二氧化碳達9,538噸。

同時，集團積極吸收光伏電站開發之經驗，引進國際先進光伏模擬軟件優化光伏電站設計方案，針對不同地區、不同廠房結構，制定合理光伏系統方案，提高電站PR值。目前，已在廣東、廣西、海南、湖北、河南、江蘇、天津等地建成分佈式屋頂光伏電站，總裝機容量已達51.5MW，年度發電量達6,643萬kWh。2016年，與南陽市政府簽署100 MW地面光伏電站合作協議，現已完成80%的地面分佈式示範電站，預計首年發電1.2億KWH，減量二氧化碳達11.4萬噸。



太陽能板

6

社會參與

鴻海集團不斷追求創新與進步的同時，也積極回饋社會，長期關懷弱勢群體，善盡企業社會環境責任，助力永續社會發展。



社會參與

鴻海集團不斷追求創新與進步，在全球佈局加速擴展的同時，也積極回饋社會，在同仁努力下鴻海在海內外廠區種下一個個希望種子。自創辦以來，鴻海已投入希望小學與永齡農場等慈善計畫，計畫執行時間均達七年以上，長期關懷弱勢群體並給予他們自信、知識與生活所需技術。鴻海知悉永續發展的內涵，進一步投身醫療與人才育成領域，藉由鴻海的平臺發展技術嘉惠人群，善盡企業社會環境責任，助力永續社會發展。

關懷弱勢、踐行公益

Cancer Moon Shoot 2020 攻克癌症登月計畫

永齡健康基金會與臺大癌醫中心醫院、美國癌症研究權威NantWorks共同簽署合作備忘錄，NantWorks將自身最具優勢的「GPS」癌症研究定位技術（Genomic基因體學、Proteomic蛋白質體學及Spectrometry精準分析）以及臨床數據分析能力與臺大交流，而永齡健康基金會將提供癌症研究訊息大平臺中最重要的高速運算系統及大數據分析的能力，不僅能加快這項國際合作案的實現，同時也能讓「華人頂尖、世界一流」



華人抗癌大平台 簽約發布會

的抗癌平臺具備發展次世代癌症研究包括基因、蛋白質臨床研究以及大數據分析的實力。

“Robohon with You” 台大兒醫聖誕送暖

永齡健康基金會推出「Robohon With You」的智慧機器人系列專案，首站來到台大兒童醫院，期待透過機器人的歡樂表演，暫緩病童與家長在就醫時的焦慮。此外，Robohon透過內建的雷射投影裝置，投影出兒醫平面動線圖，再搭配語音功能，引導民眾至目的地；未來因應醫院需求，廁所、藥局、檢查室、病房等位置圖都能開發加入語音地圖中。永齡健康基金會秉持著關懷兒童健康，為推動「兒童友善醫療環境」盡一份力，同時推向智能就醫新境界。



Robohon 投影兒童醫院平面圖



Robohon With You

台南地震救災活動

2016年2月6日南台灣強震，永齡基金會、鴻海集團除了捐贈新台幣2億元給受災縣市，永齡基金會攜手亞太電信與鴻海員工，前往嚴重受災區台南，提供駐點支援服務與物資補給。

由於第一線社工在需要大量的聯繫整合扶助資源，為了讓社工與受災戶的聯繫更即時，永齡基金會2月6日即與台南市社會局聯繫，媒合亞太電信全額贊助台南市第一線社工免費手機與40個門號一個月通話費用，並於當天送達社會局，讓社工服務無後顧之憂。亞太電信同時在鄰近台南災區的12個直營與加盟門市，提供免費撥打電話、充電、備用機，讓災區民眾維持通訊需求。



鴻海綿被送暖 援助偏鄉居民



鴻海綿被送暖 援助偏鄉居民

霸王寒流，棉被送暖

2016年1月下旬霸王級寒流席捲北半球，台灣不少偏鄉與山區低溫下探二度C。弱勢家庭大多沒有錢在此時添購保暖寢具，無法抵抗霸王級寒流。

基金會在接受到訊息後研判，由於氣象警訊及事態發生前後間隔短暫，相關單位恐需協助。永齡基金會創辦人郭台銘董事長捐出1,000萬元，購買棉被、睡袋等物資，捐贈待關懷的無父母陪伴、清寒、或單親家庭兒童。由於時間緊急，又逢週末假日，最後得力於媒體、家扶基金會，來自全國的物資供應商及航空公司的協助，完成在3天內千萬台幣保暖用品的採購，驗貨，配送，並送到全省需要的家庭，全台約1萬人受惠。

發起慈善捐贈-弱勢家庭聽語療育經費募集計畫

偏鄉地區缺乏早療資源，無法在當地接受聽語訓練，加上往返路途遙遠及交通費用高，恐阻斷聽損兒療育，為避免因經濟困難無法及時戴上聽覺輔助具的孩子及時展開聽語療育、學習說話，永齡與曾馨瑩女士共捐款600萬元協助弱勢及貧窮家庭聽障兒及發展遲緩兒，並透過創辦人家族影響力協助雅文兒童聽語文教基金會募款，優先針對經濟困難但不符合政府補助標準的聽損兒童提供輔具費用補助，減輕弱勢家庭負擔。

永齡杉林有機農業園區

自從2009年莫拉克颱風重創南台灣山區村落，永齡社會福利慈善事業基金會便在受災區高雄山林區興建有機農業專區，計畫執行七年的時間裡，永齡舉辦了多樣教育推廣活動，包括有機體驗營、假日導覽活動、有機體驗餐等，並與台灣愛迪生創意科技股份有限公司合作開發風力發電「植物燈電照促進作物生長調查計畫」，開發新型態天然能源應用及無汙染作物栽培技術。弱勢關懷部分，除了委託專業經營團隊來教導重建區居民學習有機耕作之技術，永齡與伊甸基金會合作，支持伊甸甲仙小作所身心障礙學員來到農場學習，透過農作活動的參與，間接提升身心障礙朋友不同往返點的客運交通能力、身體體耐力、工作態度及人際互動能力。

計畫執行至今，教育訓練受益人次達13,638人；聘用受益人達326人；2016年有機農產品銷售更突破565公噸。



永齡杉林有機農業園區

推動生態保育-老鷹想飛

永齡基金會創辦人郭台銘先生於1月4日買下《老鷹想飛》公播版權，並製作DVD贈予全國中小學。並攜手永齡教育基金會、三創生活園區、亞太電信共同於三創生活園區、影音服務平臺和台灣偏鄉校園、社區等地方公播。希望環境教育從小開始，將人人切身的環保意識，紮根在台灣的土地上，讓土地與生態永續。

《老鷹想飛》是導演梁也先生耗時23年，透過追蹤「老鷹先生」沈振中為故事核心，跨越6個國家進行拍攝工作，藉「老鷹先生」與動物的連結，帶領大家認識在台灣因為農藥、毒鼠藥、過度開發造成黑鳶瀕危的狀況，對照香港、日本、印度及尼泊爾等地，不論是經濟落後或高度開發的國度，天空中仍不時見到老鷹翱翔的英姿。讓我們省



觀影學童致郭總裁的信



《老鷹想飛》公播活動

思：該學習如何與自然和諧共存？也從老鷹的消失原因思考當前的食安議題。

永齡基金會在八八風災重建計畫屆滿七年後，決定持續捐贈經營位於高雄杉林地區台灣最大的永齡有機農場，除了照顧居民，更重要的就是保護土地及環境永續，擴大台灣不用藥的土地，實現讓老鷹翱翔的願望。

鴻海集團連續五屆榮獲中國公益獎

第六屆中國公益節在北京隆重舉行。鴻海榮獲「2016年度公益集體獎」與「年度公益項目獎」，鴻海因此成為連續五年獲得中國公益節獎項的愛心企業。

中國公益節設立於2011年，是首個由大眾連袂發起以「公益」命名的節日。第五屆公益活動通過社會問卷調查，媒體、機構、協會聯合推薦，公開信搜集等方式推選出責任榜樣。目前，公益節已經成為最具影響力的中國公益慈善年度盛典。

至今為止，鴻海在中國已獲得超過400多件來自各界授予的獎牌、錦旗和獎狀，並獲得中國民政部授予「最具愛心外資企業獎」和「中華慈善獎」等殊榮。



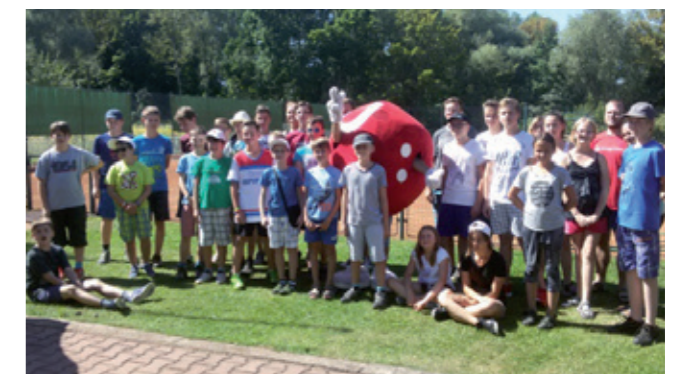
鴻海連續五屆榮獲中國公益大獎

歐洲廠區公益活動

集團了解回饋社會的重要，在捷克等歐洲廠區舉行了多場公益活動，如 Sponsoring Competition 2016 和 Fishing Union SHMO。Sponsoring Competition 2016 吸引了橫跨環境保護、弱勢關注、社區發展和教育機構等眾多單位申請；Fishing Union SHMO活動支持兒童多元發展，鼓勵親子參與釣魚活動。



2016 Sponsoring Competition 公益活動



2016 Sponsoring Competition 公益活動



Fishing Union SHMO 青年釣魚比賽

文化育成

H.SPECTRUM 青年翻轉培訓計畫與 《TRANS CONFERENCE 2016 國際生醫新創論壇》

集團健康基金會為替台灣生醫產業尋找新創人才，2016年首次推出青年翻轉培訓計畫H.Spectrum，第一屆九十位學員總共產出25組創業題目。同年八月在臺北華山擴大舉辦的TRANS國際生醫新創論壇，吸引超過40多組國內外新創團隊來台參展，上千人參與活動，引發國內外生醫新創圈極大的迴響，讓國際生醫圈看到台灣在新創上的努力和進步，H. Spectrum期待激發跨領域人才的交流與整合，讓台灣不僅成為全球重要的生醫新創搖籃，同時能顛覆亞洲生醫新創的生態系，成為全球生醫新創公司進入亞洲市場的敲門磚。

H.SPECTRUM 青年翻轉培訓計畫

永齡健康基金會打造首屆「H. Spectrum 青年翻轉培訓計畫」，這是華人圈唯一一個專注健康、醫療、生技與Digital Health 領域的創業加速器，H. Spectrum 整合創業所需的研發、專利、行銷等各方菁英，組成跨領域的團隊，適時橋接產、官、學、研等資源，協助克服各種創業挑戰。期待三年內台灣會有更多生醫新創公司成功的故事，做出台灣的亮點，讓優秀生醫人才留在台灣、吸引國際資源來台，帶動產業發展。

首屆半年的培訓期中，九十位學員在永齡生醫工程館每週進行互動交流，基金會也邀請國內外知名創業社群，高達20位中外創業成功人士、創投人士等與學員們分享專辦法規、股權分配、投資企劃書、品牌建立等專業課程。熱血青年們從零



H.Spectrum 成員首次見面會

開始，透過瞭解市場需求、進行產品發想，再藉由市調分析，最後確認產品營運模式。最終提出「老人長照線上媒合」、「居家照護革新服務」、「個人藥物管理App」、「醫學影像自動辨識軟體」、「改良鼻胃管醫材」等創業方案，各種阻礙，持續朝夢想前進，以失智症復健為主題的HOMSEEN為例，從點子發想、經過市場驗證，到現在擁有付費的使用者，這一年創業的過程中，H. Spectrum提供團隊包括專利、商業模式設計及法務、財務、研發等的各項諮詢與服務，這對草創時期的團隊來說，都是最需要且寶貴的經驗。

H. Spectrum 期待成為台灣生醫新創人才的大家庭，透過累積學員們的人脈網絡，提供新創團隊多元想法與建議，更希望激發跨領域人才的交流與整合，讓台灣不僅成為全球重要的生醫新創搖籃，同時能顛覆亞洲生醫新創的生態系，成為全球生醫新創公司進入亞洲市場的敲門磚。



H.Spectrum 成員展現新創成果

《TRANS CONFERENCE 2016 國際生醫新創論壇》

2016年8月H. Spectrum 選在華山1914文創園區舉辦了為期兩天的《TRANS Conference 2016 從零到醫-跨域X生醫X創新X論壇》，這是台灣第一個專注在生醫領域的新創論壇，目的在於提供全球生醫新創團隊展現創意、與創投進行交流。

活動吸引上千位國際間重要的創投、生醫業界人士、富比世國際新創家、媒體與來自美、荷、香港、中國、日韓等40組的國際生醫新創團隊共襄盛舉，爭取在《TRANS 國際生醫新創論壇》活動中的各大舞臺展示自家產品的機會，不論是穿戴式裝置、生理數據雲端平臺、健康管理APP、創新醫材等生醫健康產品，都希望透過這次交流，爭取國際能見度和曝光，以吸引國外投資或創業路上最即時的援助與盟友。

《TRANS 國際生醫新創論壇》以發掘生醫產業之光角度出發，進而吸引國際創投資金來台交流互動剖析第一手全球生醫產業脈動，打造台灣更好的醫療環境與生醫產業鏈。《TRANS 國際生醫新創論壇》獲得國內產官學界的重視，也讓臺灣生醫實力備受世界矚目。



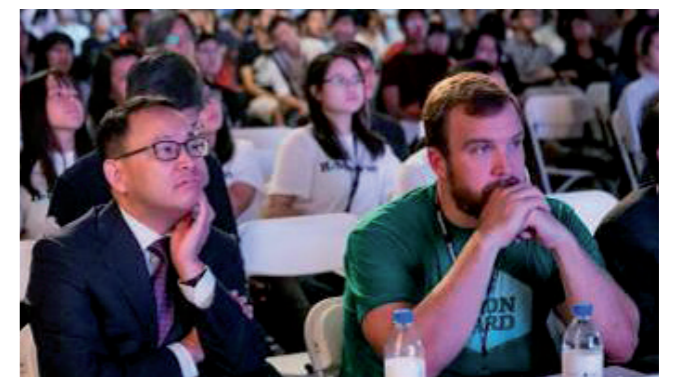
各隊把握時間進行創業簡報秀



《TRANS Conference 2016國際生醫新創論壇》



主舞台區新創團隊合照



專家評審團隊

十年傳道授業 永齡希望小學

永齡希望小學用關懷與陪伴走入學童家庭與成長環境，激勵學童的學習動機，讓學童主動學習並建立自信。10年來永齡以自研發教材與課輔幫區。此外，在高雄美麗島站與臺北三創生活園區成立教學認證暨研發中心，不只在補救教學與國英數學科持續推進，未來我們也將發展適性教育，鼓勵多元學習成就。永齡教育基金會與鴻海教育基金會，已經支援八個不同的合作夥伴陸續開發與實際推動了包括科學實驗、程式語言、設計思考、閱讀能力、影音動畫、到虛擬實境感受同理心的多元課程。



三創生活園區教育資源中心



永齡行動服務車

南寧園區舉辦校企協同創新作品展

大陸南寧園區與南寧職業技術學院機電工程學院於11月在園區三創加速中心舉行校企協同創新作品展。「雲之咖啡」創客大本營南寧分營代表南寧園區參加此次展示。「雲之咖啡」創客大本營為鴻海2015年於大陸園區設立於專門培育創新創業人才、引導創新項目發展的計畫，至今已在大陸鄭州、成都等12個園區設立分營。活動現場介紹了「雲之咖啡」開展的系列創客活動並將智慧排插、無線藍牙懸浮音箱等8個專案作品，與南寧職業技術學院學生設計的智慧家居控制系統、互聯網+污水處理管控雲平臺等52件作品進行展示和交流。

南寧園區三創加速中心，提供各界人士廣闊的平臺，給具備創新的公司和個人合作機會。鴻海結合市場的需求，扶持高校學生更快的把產品市場化，幫助學生更好的成長。



校企協同創新作品展



校企協同創新作品展

附錄



獨立機構保證聲明書

簡介及工作目標

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(Bureau Veritas Certification Taiwan, 以下簡稱台灣衛理)受鴻海精密工業股份有限公司(又稱富士康科技集團, 以下簡稱「鴻海」)之委託執行「2016鴻海企業社會環境責任年報」之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下列工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其在「2016鴻海企業社會環境責任年報」中之呈現內容由鴻海管理層團隊負責全責；台灣衛理並未直接參與此報告書的擬定工作。我們的職責僅在於為此報告內容資訊及其收集、分析、與審查所採用系統與過程之準確與可靠性提供超然立場的保證。

工作範疇

鴻海委任台灣衛理對下列進行準確性查證:

“2016鴻海企業社會環境責任年報”中所含數據與資料，時間自2016年1月1日至2016年12月31日；

依循Global Reporting Initiative (GRI) G4 報告指引之評估

基於我們執行的工作，我們認為鴻海提供了達成 GRI G4 核心依循(in accordance – core)所需的資訊。

限制性及排除敘述

我們工作中的資訊不包括以下的範圍：

- 不在報告中被定義的時程及範圍的活動；
- 組織立場，意見，信仰或期望的任何宣言；
- 在官方網站(<http://ser.foxconn.com/SelectLanguageAction.do?language=0&jump=/index.jsp>)上“2016鴻海企業社會環境責任年報”中以超連結方式展現的內容或資訊。

查證方法

為獨立性保證之必要，台灣衛理採取執行以下活動：

- 檢視鴻海所提供的文件化證據；





- 抽樣檢視鴻海在報告上所提出之績效數據；
- 審查鴻海用於定量及定性數據分析的系統。

我們的工作依照母公司Bureau Veritas 對外「企業永續報告書」確證作業標準程序與指導綱領，奠基於當下獨立性確證的最佳作業規範。於本次確證作業中，我們依AA1000AS (2008)¹之第一類型中度保證進行。

本次工作的規劃及執行方向是提出非絕對但合理的保證，我們確信可為我們的結論提出具合理基礎的說明。

我們的認定

依據我們的查證方法及上述採取執行的活動結果，我們總結意見如下：

- 本次查證範疇所包括的資訊及數據無重大誤解或錯誤陳述；
- 在員工、健康與安全、供應鏈管理、環境、及社會參與，鴻海已建立適當的用以蒐集、統合相關資訊的系統。

在此份的報告中有許多財務運作的數字及指標，這些資訊來自於執業會計師簽證過的財務報告，這些資料不涉及再一次的查驗過程正確性。本獨立宣言不應該被用來做為要求報告中所有的錯誤及誤判事項均能被指出。本獨立查證作業亦無法用來指出於本報告中可能存在的所有錯誤、遺漏或誤陳述。

獨立保證的公正性及能力

Bureau Veritas 是一家專業的獨立公正第三者公司成立於1828年，已經在180多年的歷史歲月中在品質、安全與健康及環境管理要求上對客戶提供專業第三者保證服務。2016年全球的營業額為4.55 billion euros。台灣衛理為Bureau Veritas的海外公司，遵從總公司Bureau Veritas所有的要求及方式。

在本次工作團隊中無任何人和鴻海有商業關係，在公司層級及人員層級均顧及公正性要求，無利害相衝突事件發生。

台灣衛理在執行工作前皆接受訓練要遵從台灣衛理及總公司要求之工作守則以在工作中要維持高道德標準。

本工作團隊由具有ISO9001、ISO14001、ISO14064、SA8000、OHSAS18001及ASR(包含AA1000AS)等優秀經驗的工作同仁組合而成並具有主任稽核員及溫室氣體主導查證員的資格。本保證依據台灣衛理和鴻海以平等公平交易的原則下進行。


¹ Published by AccountAbility: <http://www.accountability.org>



台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
地址: 中華民國臺北市南京東路四段16號3樓B室
Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
地址: 中華民國臺北市南京東路四段16號3樓B室
日期: 2017年6月14日



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-76

技術審查:  日期: 14/Jun./2017

查證人員:  日期: 14/Jun./2017



GRI G4 參考項目對照表

一般標準揭露

指引	報告視角	報告章節
戰略與分析		
G4-1	組織最高決策者聲明	總裁及SER主委致辭
組織概況		
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	1.1
G4-8	服務市場	1.1
G4-9	組織規模	1.1
G4-10	按雇傭關係、性別及地區劃分的員工總數	2.2
G4-11	受集體談判協定保護的員工比例	2.3
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
報告範疇及邊界		
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
利害相關者參與		
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
報告概況		
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	前言
G4-33	報告外部機構認證	前言
組織治理		
G4-34	組織治理架構	1.2
道德準則		
G4-56	組織的道德行為準則	1.2

特定標準揭露

指引	報告視角	報告章節	
經濟層面			
經濟績效	G4-EC1	產生的直接經濟價值與其分配情況	1.1
	G4-EC3	組織擬定的福利計畫的覆蓋範圍	2.3
	G4-EC4	來自於政府的財務援助	1.2
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	2.3
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
環境層面			
能源	G4-EN3	內部的能源消耗量	5.3
	G4-EN5	能源強度	5.3
	G4-EN6	減少能源的消耗	5.3
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	5.3
水	G4-EN10	水資源迴圈及再利用的百分比及總量	5.1
氣體排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放量(範疇1)	5.3
	G4-EN18	溫室氣體 (GHG) 排放強度	5.3
	G4-EN19	減少溫室氣體 (GHG) 排放量	5.3
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	5.1/5.2
	G4-EN24	嚴重洩露的總次數及總量	5.1
法規遵循	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	4.3
	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	4.3
社會層面-勞工實務與尊嚴勞動			
勞雇關係	G4-LA1	按年齡、性別及地區劃分的勞動力總數	2.2
	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	2.3
勞資關係	G4-LA4	有關重大運營變化的最短通知期，包括指出該通知期是否在集體協議中具體說明	2.3
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	3.7
訓練與教育	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	2.5/2.8
	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	2.5/2.8
員工多元化與平等機會	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	1.2/2.2
女男同酬	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	2.3
供應商勞工實務評估	G4-LA14	接受勞工實務評估的新供應商比例	4.3
	G4-LA15	存在或識別出重大及潛在負面的勞工實務，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.4
勞工實務申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制解決的與勞工實務有關的申訴數量	2.4
社會層面-人權			
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	2.8
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
結社自由與集體協商	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
強迫與強制勞動	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
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	2.4
供應商人權評估	G4-HR10	接受人權評估的新供應商比例	4.3
	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	4.4
人權實務申訴機制	G4-HR12	經由正式申訴機制與人權有關的申訴數量	2.4
社會層面-社會			
反貪腐	G4-SO4	已接受機構的反腐敗政策及程式培訓的雇員的百分比	2.8
	G4-SO5	針對腐敗個案所採取的行動	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	4.3
	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	4.4
社會影響問題申訴機制	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	2.4



總部
新北市土城區土城工業區自由街2號
www.honhai.com