



鴻海精密工業股份有限公司

2017 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2018年6月以中、英文版同時發佈(上期報告於2017年6月發佈)，預計下期報告將於2019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2017年1月1日至2017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2016年報告書的邊界範疇相同，公司資訊無重大變化。

資料來源

臺北投資人關係處、臺北永齡基金會、人資服務總處、鴻海工業互聯網學院、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2017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

98.8萬人(截至2017年12月31日)

2017年營業額

4.707 兆元新台幣，同比增加約7.98%

目錄

前言	創辦人兼總裁致詞	04
	執行概要	06
1 公司概況	公司簡介	11
	公司治理	15
	利害關係人鑑別溝通與責任	18
	員工整體概況	24
	員工分類及整體分佈	24
	薪酬與福利	25
	溝通及權益保障	26
	員工轉型	27
	員工關愛	28
	婦女照護	32
	員工發展	33
2 員工		
3 健康與安全	精準健康照護雲	36
	職業衛生	38
	食品安全雲	39
	提供安全工作環境	40
	工業安全	40
	安全衛生培訓與演練	41
	自動化技術應用	42
4 供應鏈管理	供應商社會環境責任方針	44
	集團供應商管理流程	44
	供應商管理實踐	45
	活動及成果	46
5 環境	環保管理	49
	氣候變遷	50
6 社會參與	關懷弱勢、踐行公益	55
	文化育成	57
附錄	獨立機構保證聲明書	60
	GRI G4 參考項目對照表	63

創辦人兼總裁致詞

鴻海作為科技領導者，一直致力通過專業知識為社會服務，並為環保作出貢獻，以改善世界各地人們的生活。作為我們持續轉型策略的一部分，鴻海利用工業互聯網帶來的機遇，大量投資於各種相關科技，從而促進智能製造業(Smart Manufacturing)的發展。我們致力建立領導行業的工業互聯網平台以及強大的生態系統，不單支援鴻海自身的可持續發展，更透過幫助供應商與中小企業走在智能製造技術發展的前端，惠及整個行業的可持續發展。

創新是我們的北極星，指引着我們未來的發展和鴻海作為可持續企業的成功。我們利用鴻海在全球業務的尖端及創新科技，履行對社會和環境的責任，促進公司和行業的可持續發展。作為全球行業的領導者，我們使用雲端計算、移動裝置、物聯網、大數據、人工智能、網絡、機械人和自動化等領域的專業知識來達至企業社會與環境責任的目標。

鴻海的業務和營運以人為本，因為我們深知公司的成功源於員工的努力和奉獻精神。我們致力成為公正平等的雇主，為員工提供在行業中最理想和良好的工作環境。作為全球行業領導者，我們有責任投資於員工的未來，引領他們成為行業的領導者，這正是我們支持員工追求專業和個人發展機會的原因，我們鼓勵員工參加我們的企業大學 - 鴻海工業互聯網學院提供的課程，學院與全球頂尖的學術機構建立了知識合作關係。鴻海工業互聯網學院致力提升員工知識技能以為工業互聯網時代作準備，訓練新一代人工智能及智能製造大數據分析人才。



在未來一年，我們將繼續在各方面履行建立可持續生態系統的承諾，繼續投資能改變全球科技和智能製造業的項目。這些是鴻海持續發展的基石，也是行業持續發展的基礎。

員工是鴻海最重要的資產，我們致力為他們提供良好的工作環境。我們將雲端計算、移動裝置、網絡和大數據等方面的創新技術結合在健康及可持續工作環境計劃中，讓員工得以在安全和友好的環境中工作。鴻海的創新H2U(Health to You)雲端平台就是其中一個例子，平台可根據員工的個人健康狀況提供個人化的建議。同時，為照顧員工的健康與福祉，鴻海也提供完備的員工照護服務，例如：各園區員工的健康評估、遠程醫療諮詢、跨區醫療援助等等。

鴻海作為良好的企業公民，盡我們所能，減少營運時對環境造成的影響，這是可持續企業的基本責任。我們不斷優化生產過程，應用創新、節能和環保科技。將企業責任宗旨貫穿於我們整個供應鏈，我們除了要求所有供應商遵守環境法規以及相關的社會和環境責任行為準則外，也必需符合鴻海所訂立的高標準，鼓勵他們與鴻海一同在減低碳排放等領域訂立最佳實踐措施。

我們在各地營運所在的社區作出巨大貢獻，支持公益並積極參與社會和社區項目。在過去一年，鴻海教育基金和永齡基金會共同支持不少慈善活動，關懷弱勢社群，並縮窄城市與鄉村居民之間的教育差距。我們相信這能創建關懷和尊重弱勢群體的環境，並豐富及提升鴻海員工以及社區群體的生活。

本報告詳細介紹了鴻海於2017年在社會和環保方面的表現。我們的成功歸功於我們的員工、行業合作夥伴和客戶提供的寶貴支持。在此，鴻海感謝大家為實現我們的企業社會與環境責任目標所作出的貢獻。

鴻海不斷促進可持續科技解決方案開發及發展應用的創新。在未來一年，我們將繼續在各方面履行建立可持續生態系統的承諾，繼續投資能改變全球科技和智能製造業的項目。這些是鴻海持續發展的基石，也是行業持續發展的基礎。

此致

郭台銘
創辦人兼總裁

鴻海精密工業股份有限公司

執行概要

鴻海的社會和環境責任

作為全球最大的製造及科技服務企業，鴻海在各方面都堅守卓越的社會和環境責任(SER)。鴻海致力達成作為全球行業領導者的營運目標，同時兼顧推動可持續發展的使命。因此我們訂立了一系列具有策略性及系統性的措施，確保我們的業務價值和實踐，與利益關係人的需求及期望一致。

自1974年成立以來，鴻海在全球營運中，積極推動可持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、提倡環境可持續性及推動綠色供應鏈，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)方針的根據為：

- 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的決策
- 鴻海客戶的行為守則(Codes of Conduct)使我們保持高標準

作為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱RBA) 的活躍成員，鴻海致力履行作為企業公民的責任，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和有利的工作環境，創造及維持長青企業履行對可持續性、穩定發展及技術進步的承諾。

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)定期監控。守則中清楚列明集團在商業道德、勞工權益、健康與安全、環境、限制使用衝突礦產、反貪腐政策及反奴隸方面的原則，確保集團秉承尊嚴和誠信的企業文化。

鴻海十分重視內部及外部利益關係人的利益，與所有團體緊密合作，回應與各方有關的環境、經濟及社會議題。隨著全球科技產業不斷發展，鴻海持續於業務進行創新，以實現可持續的業務增長，同時減輕及減少對環境的影響。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，一直與各利益關係人保持緊密合作，推動開發和實施積極且全面的措施。

良好及可持續發展的工作環境

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和創造力。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當地社區的社會和慈善活動。

作為公平公正的雇主，鴻海平等公正地對待所有員工。基於員工能力，給予相對應之薪酬待遇及公平的晉升機會，並在所有園區推行職場多樣化。此外，鴻海在每個經營據點執行本土化理念，園區員工均以本地人為主。鴻海全球擁有約百萬員工，其中包

括殘疾人士和少數民族。集團女性員工佔約 35%。員工學歷方面，高中或技術及職業學校或更高學歷的人員約58%。

集團基於員工表現的晉升和薪酬體系確保員工獲得公平的評估和獎勵，並提供有競爭力的薪酬和獎勵，如年終獎金及績效獎金等。集團各園區基層員工的入職起薪標準均超過當地最低工資。作為一間以人為本的公司，鴻海重視員工的安全和權益。集團設立員工生活保障制度，其中包括個人和團體保險以及一次性緊急援助基金。作為計劃的一部分，鴻海於2017年為6,264名員工提供合計約1,980萬人民幣的支援。集團會探訪及幫助有困難及處於困境的員工及家庭。除此之外，我們更為受天災影響的受害者提供特別援助。

鴻海提倡積極健康的生活方式，鼓勵所有員工享受工作與生活平衡。集團持續投入大量資源，改善園區內基礎設施及娛樂設施，提升員工福利。

在業內頂尖的企業大學鴻海工業互聯網學院，將支持及鼓勵理論與實踐經驗相結合，為員工提供持續進修、培訓和個人與技術發展機會。鴻海工業互聯網學院先後與知名學府合作，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。學院亦提供實習機會、幹部培訓、獎學金及其他教學、培訓及發展課程。於2017年：

- 學院為累積超過3,375萬人次提供約508萬小時的管理，普通教育，科技，在職培訓，工業工程和學位課程等各類培訓。

- 學院與60多所著名大學建立合作關係，共招生5,997人，4,667人畢業並取得學士學位。
- 學院向3,679名學員頒發總額達1,950多萬人民幣的獎學金，用於支持他們持續進修。

職業安全與健康

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。作為承諾的一部分，鴻海不斷投資創造一個業內頂尖的健康、安全工作環境，通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OHSAS18000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。

在2017年，鴻海台灣持續加強綜合健康與安全管理系統，並通過國際第三方驗證。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，鴻海參加無災害工時紀錄競賽已取得798萬無災害工時紀錄證明。集團更於2017年5月獲新北市頒發「敬業樂業安衛人員優等獎」。

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，提供遠程醫療諮詢、免費健康檢查、醫療援助、健康意識和風險評估，以及專業健康諮詢服務。鴻海創新的H2U(Health to You, H2U)雲端平台利用員工健康數據，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，各個園區均設有員工健康評估站。

以「百分之百安全，零隱患」為安全目標，鴻海不斷利用先進科技監測及消除職場的潛在危險。集團成立專業的稽核團隊每天及每月對各個園區進行安全檢查，確保迅速解決所有不合違規情況。在2017年，共完成了77評分項報告，進行各類製程安全技術改善，包括五大高危製程安全指引及集團培訓，大大提升安全能力和程序以及整體安全管理水平。

此外，鴻海持續投資於自動化生產領域，已在各園區使用自動化技術，代替人力完成繁重及危險的工序以提升生產效率；並通過教育訓練，提升專業技能，讓員工能專注在生產運營中高附加價值的領域。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。作為我們長期增長戰略的一部分，我們會持續在生產過程中善用人力和自動化，讓員工能夠更高效、舒適地工作。

可持續性的全球供應鏈管理

鴻海竭力建立可持續性的供應鏈，確保集團和供應商一致遵守環境法律法規以及鴻海的社會和環境責任行為準則。鴻海亦成立包括採購的專責部門研究監管機構、客戶、業界與社會的各項環保要求，包括符合EU RoHS 2.0、REACH條例及保證產品中的零部件都不會使用衝突礦產。隨後轉化為集團的內

部措施，並整合與應用到運營中，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高標準。

除要求供應商遵守行為準則外，鴻海亦要求供應商履行社會及環保責任，並實施可持續發展措施，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、確保各程序符合可持續發展原則。

集團除了對來自供應商的來料進行嚴格管控，也從產品採購流程方面確保所有產品的環保性，作為此承諾的一部分，集團建立環保設計(DFE)專案，將綠色設計概念及技術融入產品設計過程，並從產品設計開發階段，就引入可持續產品管理系統，選用符合綠色產品要求的物料和供應商，進行相關審查和驗證，杜絕所有產品中的有害物質。

鴻海更依據集團全面的採購及源頭管理系統，為所有業務單位構建大數據平台，包括有效的預防風險與供應商風險轉移、來料質量把關、資料審核及品質審核等方法。集團將整合開發新的供應商管理大數據平台，積極高效提升與優化供應鏈的管理，為客戶提供定制化及價值化的技術服務。

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，將綠色及可持續措施融入營運之中。我們致力通過各種

環保行動，如環保產品設計、節能減碳、製程管理、能源管理及供應鏈管理等，提升能源效益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，以確保我們的廢棄物和污染物排放量符合有關法律及法規的要求，對環境的影響減至最低。2017年，鴻海在各園區共投入合17.6億新臺幣用於164項環保設施改造，提升了集團對廢棄物、廢水及排放物的處理能力。

根據中國「十三五」規劃中於2020年前二氧化碳排放量減少18%的目標，鴻海根據集團2020年單位產量的二氧化碳排放量與2015年相比，擬定減少排放二氧化碳的目標為24%。

此外，鴻海利用在全球興建分佈式屋頂光伏電站的經驗與專業技能，針對不同地區和園區廠房結構，制定合理光伏系統方案。目前，已在廣東、廣西、海南、湖北、河南、江蘇及天津等地建成分佈式屋頂光伏電站，總裝機容量已達33.3MW。2016年，鴻海與南陽市政府簽署100MW地面光伏電站合作協議，2017年完成裝機容量30MW的地面示範電站，全年發電1,333.8萬kWh，二氧化碳減量達11,949噸。

鴻海為應對【中國製造2025】戰略，積極在各園區開展綠色工廠創建。為此，集團積極優化製造流程，應用綠色低碳技術建設改造廠房，節約土地資源。選用先進適用的清潔生產工藝技術和高效末端

治理設備，減少生產過程中資源消耗和環境影響，營造良好職業衛生環境。

與當地團隊合作積極回饋社會

鴻海作為良好企業公民，其中重要的一環是對社會的承諾，我們的文化著重支持有意義的事、回饋社會、投身社區活動包括主辦和贊助慈善及義務活動。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，藉由鴻海的平台發展技術嘉惠人群，善盡企業社會環境責任，助力社會可持續發展。在2017年，鴻海投入了3億新臺幣在社會及社區慈善事業，支持公共健康和關愛弱勢社群。

鴻海教育基金會與永齡基金會一直不遺餘力地推動弱勢學童學習發展，其中「永齡希望小學計劃」為弱勢學童提供教學輔導服務，投入資源研發學習教材。在2017年，113位全職員工和724位教務助理在198間小學402個班級為2,842名學生提供教學輔導。

鴻海與永齡基金會共同致力支持社會企業。永齡基金會與英國最大的社會企業UnLtd(Un-limited)自2014年開始合作，支持2016-2018年度的iLab計劃，為企業家和初創公司提供創新概念市場測試支持，並協助管理對社會有正面影響的穩定和成功企業。本計劃支持台灣社會企業及初創公司正面影響社會，從而幫助台灣的社會發展。

1 公司概況

作為製造及科技服務的全球領導者，鴻海正轉型為領先高科技企業和工業互聯網公司。我們的願景是提供技術產品和解決方案，為世界各地人們的日常生活帶來便利。

良好企業公民



全球版圖
200+家
子公司和派駐機構

業界領先的商業模式



專利申請
核准量達到
83,600

2006年 — 2017年
鴻海在美國專利核准量
排行榜位居華人企業前列

在台灣
**地區專利申請
量排名** 第2位

專利公告排名 第1位

《美國財富雜誌》
全球500強排名 第27位

《福布斯》2017年
全球2000大企業排名 第98位

「頂尖跨國企業榜」 第8位
「全球最佳企業僱主榜」 第90位
「最受信賴企業榜」 第248位

2 研發基地
中國 美國

3 設計製造區域
歐洲 亞洲 美洲



公司概況

公司簡介

鴻海精密工業股份有限公司 (以下簡稱「集團」或「鴻海」)



公司概況

鴻海科技集團，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。

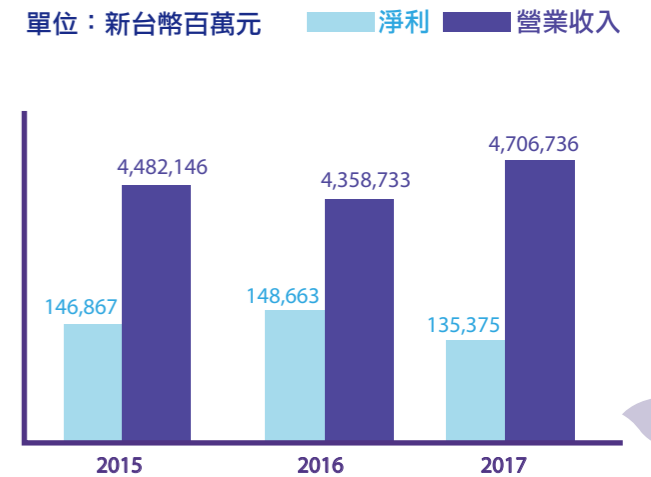
資訊處理技術是鴻海科技集團永續發展策略中的基石。集團採用業界領先的垂直整合商業模式，使公司能夠實行創新、高效能、高成本效益及富有彈性的一站式綜合服務解決方案，成為全球3C產業製造服務之領導公司。此外，為實現集團商業策略藍圖，集團將抓住物聯網和大數據時代所帶來的巨大機遇，以確保集團仍處於ICT生態系統的核心領域，從硬體到服務及其它技術解決方案，推動在整個產業價值鏈中之合作與機遇。作為科技服務的領先者，鴻海科技集團在轉型為高科技企業和工業互聯網公司過程中，投資並充分利用集團在雲計算，移動設備，

物聯網，大數據，人工智能，網絡，機器人及自動化方面的專業知識。

我們的商業藍圖將引導集團逐漸實現水準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」平臺擴大。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)、平臺與基礎設施(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，擁有百萬員工及全球頂尖客戶群和知名消費科技品牌，是全球最大的電子產業科技製造服務商。2016年進出口總額占中國大陸進出口總額的3.6%。2017年高居《美國財富雜誌》全球500強第27位、《福布斯》2017年全球2000大企業中名列第98名，並分別名列「頂尖跨國企業榜」第8名、「全球最佳企業僱主榜」第90名、「最受信賴企業榜」第248名。

鴻海最近三年營業收入及淨利



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

專利申請

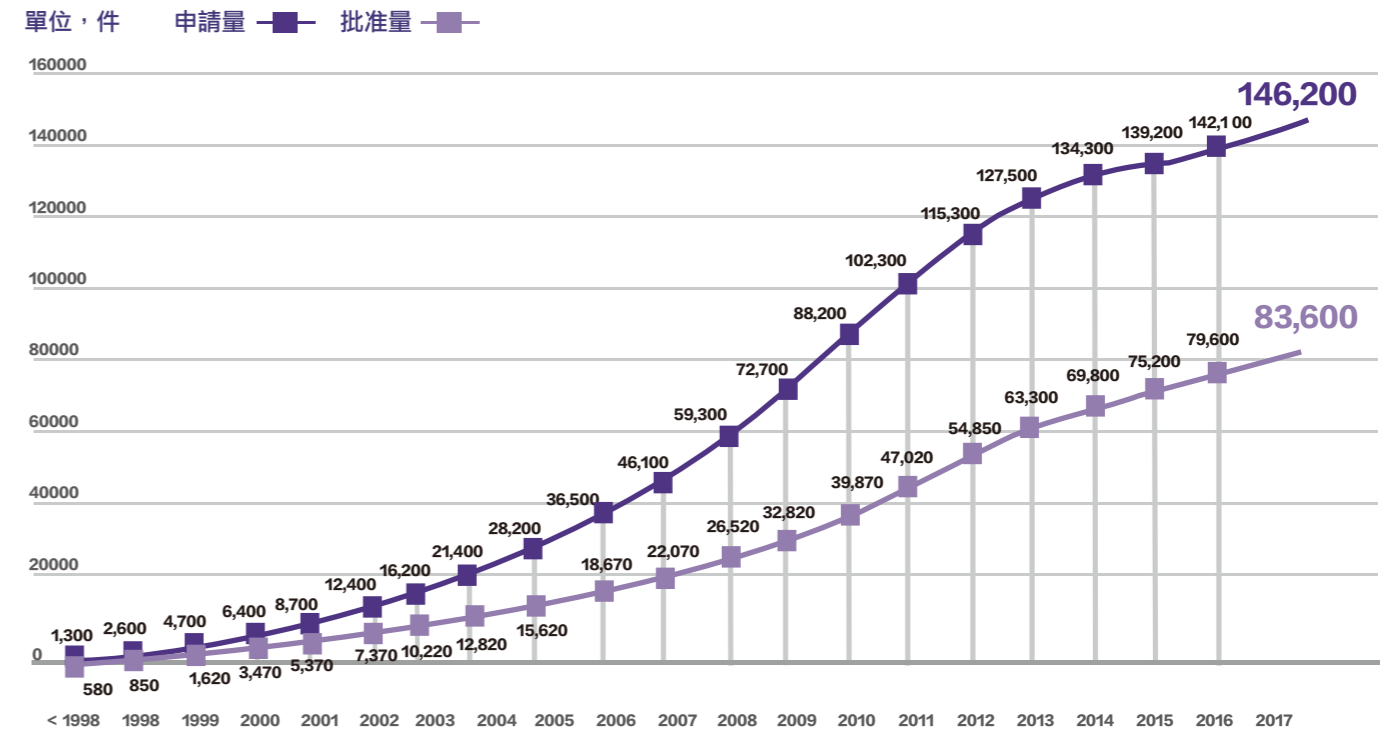
集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，承諾投資於研發與創新，積極保護集團全球的創新技術與知識產權。

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、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。

截至2017年底，集團全球專利申請已累計146,200件（大陸申請54,600件），核准量達到83,600件（大陸核准29,900件）。2017年台灣地區申請量排名第2，公告排名第1；根據全球專利資料庫調查，鴻海2006-2017年連續12年在美國專利核准量排行榜位居華人企業前列，2017年共取得美國專利達631項，排名居全球第56名、華人企業第6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質的戰略需求，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。

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，讓人們在工作、教育、娛樂、家庭/社交、安全、健康/醫療、財產交易採購、綠色環保/交通安全等八大生活享受更多便利。

面對即將來臨的5G技術時代，集團將在「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」，提高人類生活品質。



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迴避。董事會管理團隊成員的報酬直接來自於集團上市公司經營績效的個人持股價值。鴻海精密工業股份有限公司作為集團內最大的上市公司，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。

審計委員會

鴻海公司依證券交易法於2016年7月設置「審計委員會」，由全體獨立董事擔任審計委員，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。

依據鴻海公司「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十次會議(其中2016年召開二次、2017年召開七次、2018年召開一次)。全體審計委員實際出席率達81.48%。

薪酬委員會

為落實公司治理，並健全董事及經理人員薪資報酬制度，於2011年9月設置「薪資報酬委員會」，設置委員三人，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。本屆會議召集人為李開復獨立董事。

依據「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會每年至少召開二次，本屆薪資報酬委員會共召開六次會議(其中2016年召開二次、2017年召開三次、2018年召開一次)。全體薪酬委員平均實際出席率達83.33%。

集團全球社會與環境責任委員會

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月成立集團全球社會與環境責任委員會(Foxconn Global Social and Environmental Responsibility Committee, 簡稱FGSC)，集團總裁特助暨發言人胡國輝擔任FGSC委員會主任委員，並且設立專職人員，建立專業團隊，將企業社會環境責任融入到集團企業文化之中。另外，集團旗下各次集團設立社會與環境責任(簡稱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，鴻海加入責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA），成為聯盟的正式成員之一。身為聯盟會員，集團遵循RBA所有相關行為準則，積極推行並落實SER規範，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。

集團FGSC組織架構圖



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，並在全球各園區構建遵法體制。作為RBA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，以責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）為基礎，於2008年6月制定集團第一版《富士康行為準則規範》（Foxconn Code of Conduct，簡稱CoC），並於2018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內容涵蓋道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反貪腐政策及反奴隸人口政策八大方面。

道德規範

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



勞工及人權

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



健康與安全

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



環境

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



管理系統

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



負責任的礦物採購

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，鴻海要求其下游供應商應履行禁止衝突礦產有關的法律要求。

反貪瀆政策

鴻海堅守誠信文化，誠信經營，並承諾完全遵守國際及國內有關反貪瀆與反賄賂之法律法規要求，對於任何違反本規定的行為或活動採取零容忍政策。嚴格禁止任何貪汙、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動。所有員工每人每年須安排至少2小時的反貪瀆訓練。此外，鴻海要求下游供應商、廠商及客戶嚴格執行最高標準的反貪瀆政策以作為合作夥伴之前提。

反奴隸人口政策

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

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之重大環境、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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
回應方式及成果	<p>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。</p>



利害關係人	客戶
選擇標準	以客戶為尊
溝通管道及頻率	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 供應商SER評估 市場形象 誠信經營 法規遵循
回應方式及成果	<p>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。</p>



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	<ul style="list-style-type: none"> 供應商年度大會 供應商管理平臺
重要關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理 法規遵循
回應方式及成果	<p>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。</p>



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	<ul style="list-style-type: none"> 社區關懷與公益投入計劃 文化育成
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劃，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	<ul style="list-style-type: none"> 上市公司之前景、獲利及SER執行狀況
重要關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與營運績效 誠信經營 法規遵循
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/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，選定專業公評的NGOs進行交流
溝通管道及頻率	<ul style="list-style-type: none"> 不定期電話會議 年度各項SER活動及評比
重要關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 能源與溫室氣體管理 廢棄物管理 供應商管理
回應方式及成果	<ul style="list-style-type: none"> 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、能源與溫室氣體管理、員工溝通與關懷、供應商管理、市場形象、誠信經營；一般揭露議題：包含職業健康與安全、員工薪資與福利、社區關懷與公益投入計劃、

員工教育訓練與職涯發展；次要揭露議題為廢棄物管理，以上為代表鴻海SER持續投入且納入溝通及揭露的議題。

重大性議題及其邊界之鑑別結果如下

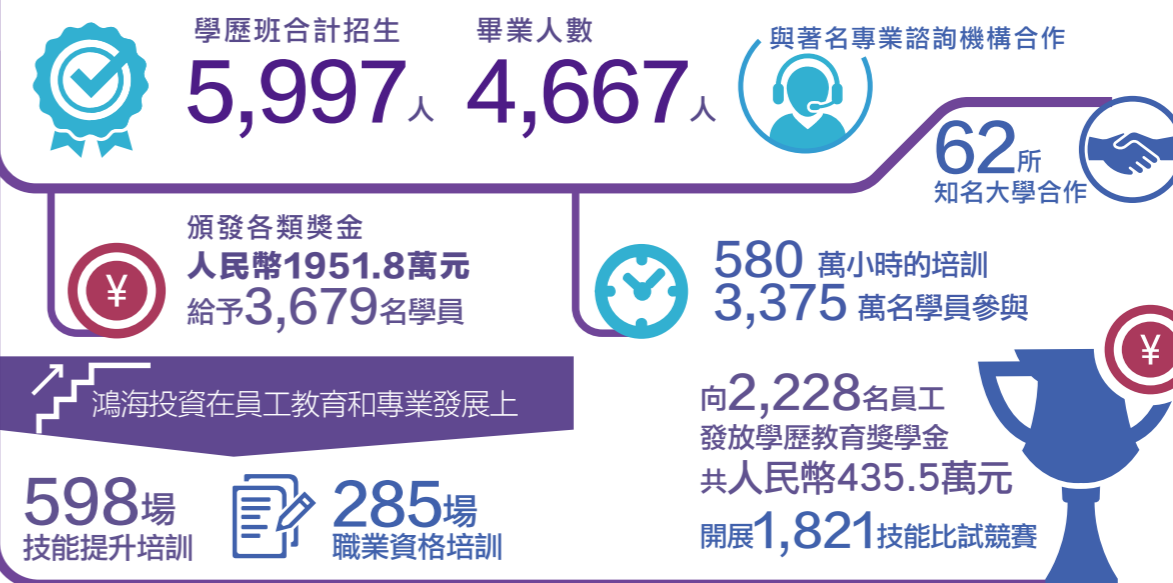
重大性議題	對應重大考量面	回應章節	邊界					
			組織內	供應商	客戶	股東/投資人	社區/社會	NGOs
公司治理與營運管理	EC 經濟績效	第一章 公司概況	●			●		
能源與溫室氣體管理	EN 排放	第五章 環境	●					●
	EN 能源	第五章 環境	●					●
	EN 整體情況	第五章 環境	●					●
員工溝通與關懷	LA 勞/資關係	第二章 員工	●					
	LA 勞資實務問題申訴機制	第二章 員工	●					
供應商管理	EN 供應商環境評估	第四章 供應鏈管理	●	●				
	LA 供應商勞工實務評估	第四章 供應鏈管理	●	●				
	HR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

2 員工

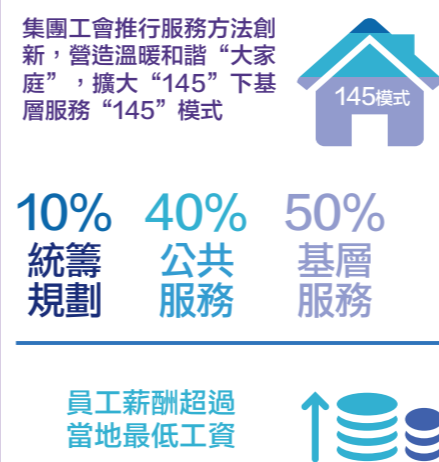
作為一家以人為本的企業，員工是我們的重要資產。我們以公平及公正對待員工，基於員工能力，給予相對應之薪資待遇及公平的晉升機會，且為所有員工提供世界級水準的教育及培訓，支持員工的事業發展。

員工教育及培訓

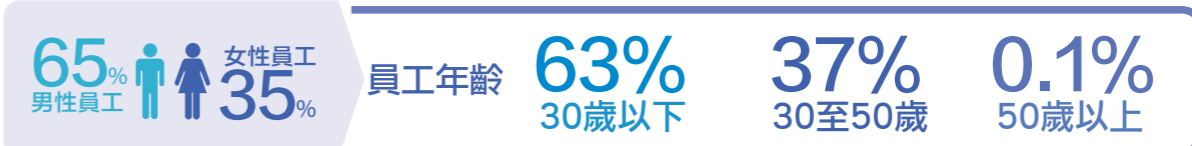
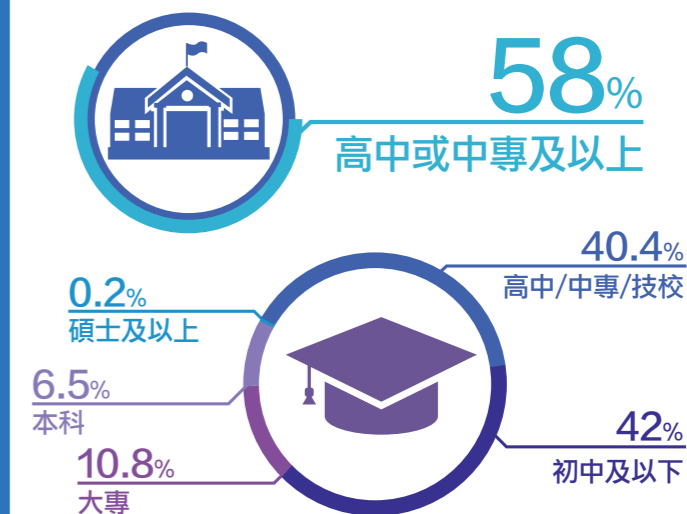
鴻海工業互聯網學院



薪酬與福利



集團員工學歷



員工

集團積極履行聯合國人權宣言、RBA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

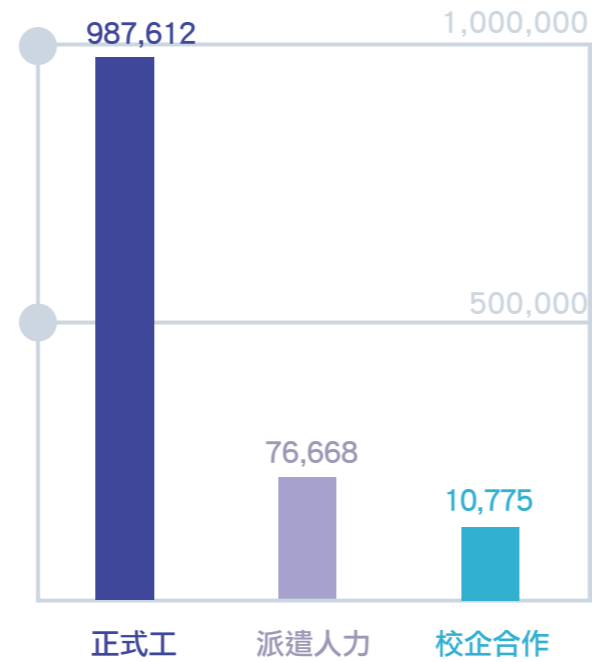
集團通過社會招募、學校招募兩個管道甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞工等社會責任理念融入到招募工作中。截至2017年，因季節性變化，集團正式員工總人數達到98.8萬人，共聘用2,578名殘疾人士、50,041名少數民族，未發現歧視、童工及強迫勞工的投訴案件。鴻海在全球各園區執行本土化理念，各園區員工以本地人為主。

集團員工年齡分佈圖



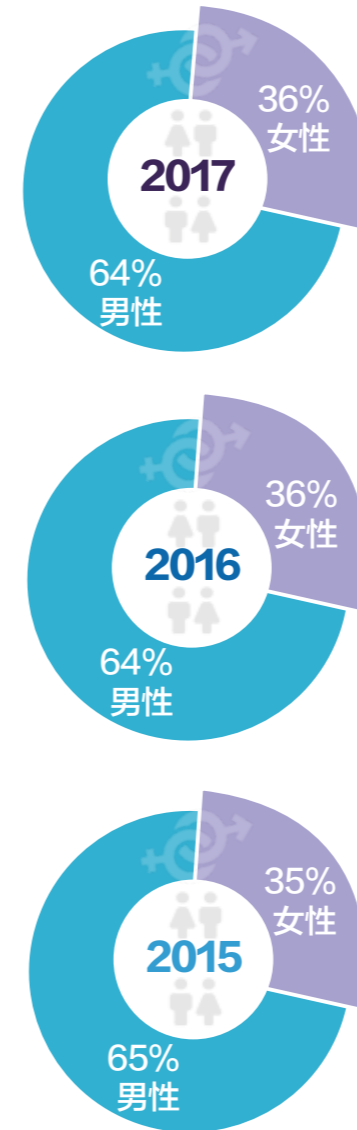
員工分類及整體分佈

集團93%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，也會聘用少量的派遣人力，並依據當地法律規定進行校企合作。

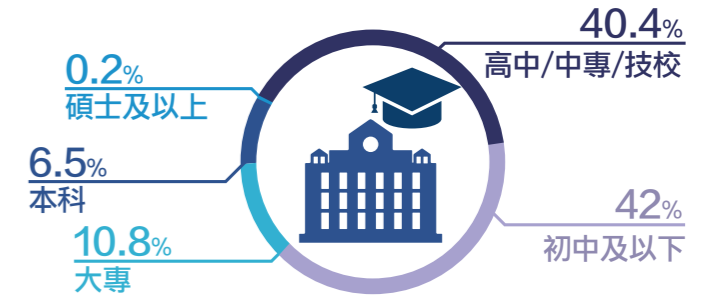


集團員工相對年輕化，30歲以下的員工佔比近63%，以下圖表為按年齡組劃分的比例狀況：

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65%，女性員工約35%，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58%：



薪酬與福利

鴻海以貢獻與報酬相稱為原則，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，為鼓勵員工長期紮



2017年職工代表大會集體合同簽訂儀式

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。此外，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，設立員工生活保障機制，對員工進行全方位關愛服務。截至目前，共幫扶救助員工6,264人，幫扶金額達1,979.3萬人民幣。同時，集團將關愛送至員工家中，對特困員工及困難員工直系親屬家庭進行走訪慰問；針對地區性突發自然災害採取專案方式進行專項救助。

溝通及權益保障

集團工會聯合會（以下簡稱：集團工會）於2007年成立，現已成立30個園區工會、63個事業群工會、324個事業處分會、19,611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，工會小組長由會員自願競選，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，2017年集團工會推行服務方法創新，營造溫暖和諧“大家庭”，擴大“145”下基層服務。按照“145”模式（10%統籌規劃、40%公共服務、50%基層服務）向公眾和基層服務傾斜，實現和員工工作時間同步化的服務模式，同時也獲主流媒體報導。

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，集團內與供應鏈的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



新婚員工祝福

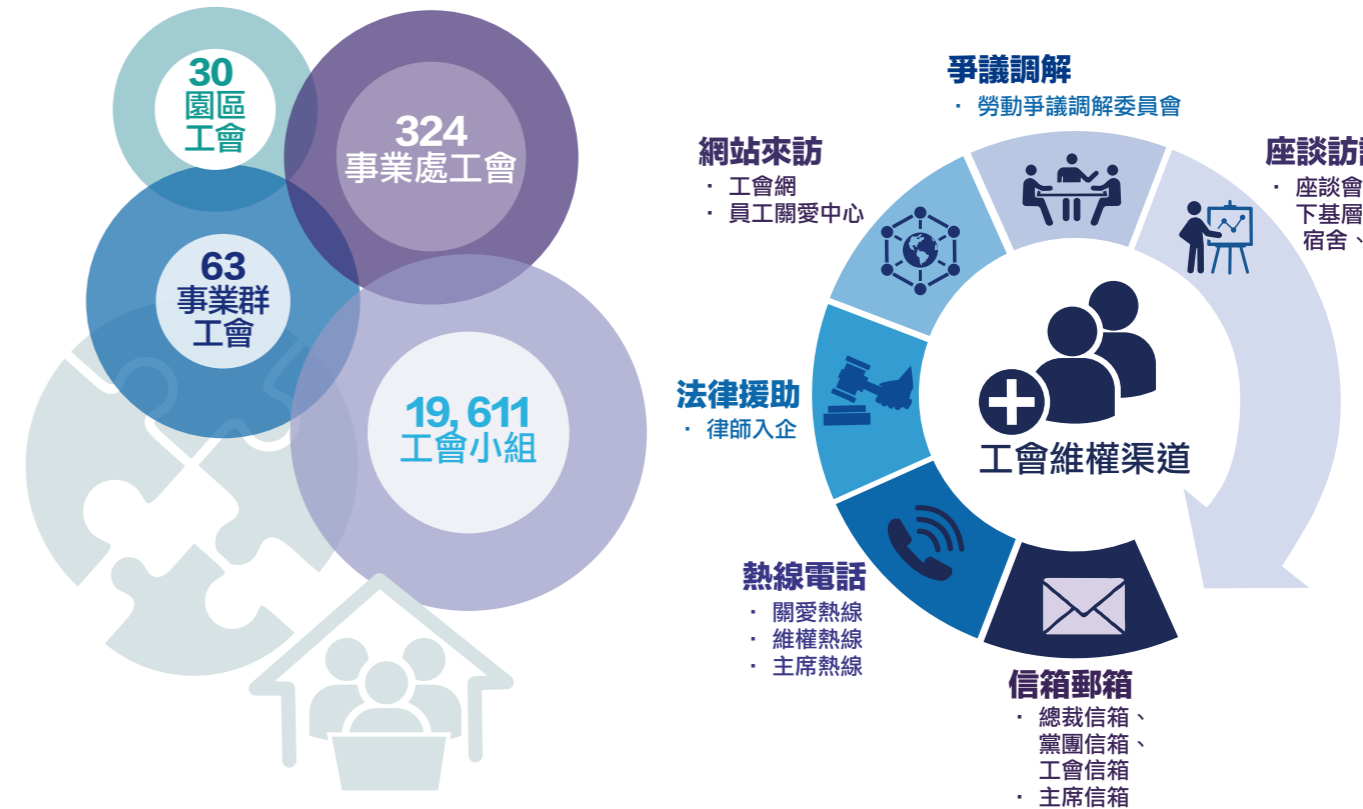


員工家庭走訪慰問



媒體報導集團工會“145”模式

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。2017年受理員工投訴案件共2.8萬件，案件結案率為99.3%；關愛熱線撥打數達40.4萬通，在線解決率93.2%；員工關愛活動5,753場，174.5萬人參與；員工代表座談會1,129場，4.8萬人參與；法律援助993件、心理諮詢5,044人次。



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，2017年，集團工會舉辦技能提升培訓共598場，共20萬人次；職業資格培訓285場，培訓1.3萬人次；為2,228名

員工發放學歷教育獎學金，共人民幣435.5萬元；技能比試競賽開展1,821場，共28.1萬人參與，未來更規劃投入人民幣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。

鴻海投資在員工教育和專業發展上

598場 技能提升培訓

285場 職業資格培訓

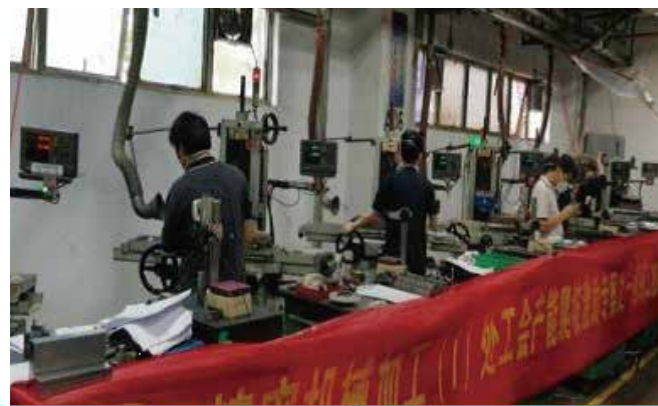
向2,228名員工發放學歷教育獎學金 共人民幣435.5萬元 開展1,821技能比試競賽



職業資格培訓



3C店長培訓



基礎技能培訓



電工培訓

員工關愛

在保障員工職涯發展的同時，為促進員工工作與生活的平衡，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。至2017年，鴻海已成立將近250個社團，包括合唱團，書法社，攝影社，籃球社，舞蹈社，鼓勵員工積極參與。同時，集團也會不定期舉辦各類晚會、慶生、嘉年華、才藝大賽等活動，豐富員工的業餘生活。

集團更投入資源於家庭關懷與女性工作者上，2017年，集團開展親子活動5,405場，共1.1萬人參與、舉辦暑期夏令營70場，共4,666名員工子女參與、為1,047位就讀集團幼兒園的員工子女補助22.5萬人民幣、關愛四川與河南兩地的留守兒童共計2,633人。



健身課堂



體育活動



籃球比賽



團體活動



慶生會



拔河比賽

此外，集團舉辦各類女性員工主題活動442場次，共13.1萬人參與；培訓339場，2.8萬人參與；女性員工



親子活動與夏令營

關愛活動91場，5,537人參與，含職場技能提升、婦女保健知識、傑出女性員工表彰、團體競賽等。



花藝課堂



育兒課堂



母親節手工制作活動



團體競賽



女職工風采展演



巧搭扮靚課堂



婦女照護

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」。在台灣園區，「鴻孕當頭、願年好孕」專案至2017年已執行3年，鴻海集團女性員工及男性員工眷屬，自懷孕日起至產後三個月期間，依員工懷孕前期及產後二階段，提供共等值台幣3萬元的「媽媽福袋」，讓員工無後顧之憂迎接新生命。同時，集團也推出「托兒方案」與多家優良教育機構簽訂合作合約，並於公司內部公告以利員工使用，至2017年度簽訂合作機構已達77家。截至目前，鴻海在臺灣總共迎接316位鴻海寶寶，生育率高達5.2%，為臺灣總生育率的4.8倍。

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。



與集團合作的育嬰機構



優良哺集乳室標章



準媽媽休息室

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，鴻海工業互聯網學院是集團的企業大學，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，鴻海工業互聯網學院以學歷教育、管理知識、管理技能、通識教育、在職訓練、專業技術、產業動態等訓練基礎為支柱，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合作。2017年，集團推動發展雲端O2O(online to offline)培訓模式，將各類課程於自主開發的教育培訓行動學習平臺APP進行培訓，配合線下輔導，以便於員工學習，並連結績效管理與幫助員工的職業生涯發展規劃。



職場新人適應性培訓



2017年，鴻海工業互聯網學院為集團員工提供管理類、通識類、技術類、在職訓練、學歷教育等各類員工協助計畫(Employee Assistance Program，簡稱EAP)課程，合計約580萬小時，培訓約3,375萬人次。除上述各類別培訓外，配合集團電商轉型，以及響應政府政策，學院也開設了科技服務轉型系列培訓，如品牌銷售員種子講師培訓、用戶中心客服培訓、售後服務培訓等，共展開18期銷售、客服、售戶等專項培訓，共713人參與。

鴻海工業互聯網學院自2001年成立學歷教育部，先後與清華大學、北京大學等62所知名大學合作。2017年學歷班合計招生5,997人，畢業人數為4,667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，共有3,679名學員獲得獎勵。

課程類別	學時(千小時)	人次(千人)
通識類	4,214	13,858
管理類	110	3,880
技術類	1,256	7,332
在職訓練	38	802
學歷教育	137	2,939
合計	5,755	28,811



2016年度畢業表彰暨2017年畢業典禮

3 健康與安全

鴻海秉持「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，以員工的健康、福祉和安全為重。

健康照護雲概覽



工作環境及工業安全



安全衛生培訓與演練

建立廠三級教育機制

廠級
製程級
班組級



台灣
9,748人次參與
安全及衛生健康活動

中國
43,832人次參與
共506場培訓
13類特種作業
培訓與演練

自動化技術應用

利用自動化技術
取代危險、繁重及重複的工作
員工可轉為從事技術等級
更高的工作



健康與安全

鴻海依循OHSAS-18001、國際職業健康安全管理體系、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」為首重的目標。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。

集團還持續注入資源規劃並打造健康職場，運用自身最擅長的雲端科技，透過旗下樂活養生健康事業群以「智慧科技+精準健康」打造健康互聯網，守護各地的鴻海員工及家庭，對每一個鴻海家庭進行全方位健康照護，創造【健康 · 信任 · 創新 · 永續】的員工照護核心價值，塑造值得員工信賴的幸福職場。



精準健康照護雲

集團透過線上與線下的軟硬體整合與服務，藉由智慧科技串聯起員工自主健康管理工具，從員工職場健康環境延伸到家庭生活，實現隨時取得的健康服務，並希望不只由一年一次的健檢讓員工得知自身的健康狀況，更重要的是能讓員工掌握同時獲得全方位的個人健康照護。

精準個人化健康管理

有別於傳統的勞工健檢，鴻海健康衛生總處委託旗下康聯生醫公司（鴻海集團於2009年投資成立）為

員工打造專屬的個人化健康管理方案，員工自進入公司起即接受健康管理服務，並提供護理師及營養師之專業諮詢建議。成立雲端個人健康銀行，員工可隨時掌握集團內部各項健康促進活動，獲得健康訊息推播及衛教服務，或是由專家諮詢團隊提供個人化解決方案，強化員工健康。

2017年，集團開展環境荷爾蒙專案，特聘醫師專家每季深入台灣與大陸各園區針對環境荷爾蒙議題推行健康衛教知識講座。2017年，台灣園區參加檢驗員工人數達到7,356名。此外，於每季巡迴兩岸園區發表環境荷爾蒙議題衛教講座，達5場次，共271名員工參與。



個人健康銀行首頁



環境荷爾蒙議題衛教講座



環境荷爾蒙議題衛教講座

364+1天守護健康

H2U顧名思義就是「Health to You」，意味集團對員工與員眷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、Web網站、園區內的員工健康量測ATM、及具備藍牙4.0之智慧手錶，皆讓員工與員眷可輕鬆彙整、自身管理的健康指標數據。集團內各園區設立31台健康量測裝置健康ATM。



H2U健康管理介面

此外，集團樂活養生健康事業群中特別籌組醫療健康團隊，包括醫師、藥師、護理師、健管師等，展現對鴻海人的健康照護的決心，醫療小組平時也給與員工和眷屬緊急醫療上的協助，同時對外派員工大陸、全球各園區的員工，也會提供多項健康照護措施，包括：海外派駐員工緊急醫療協助、健康諮詢團隊海外巡廠提供員工健康照護、協助國際SOS醫療後送返台及持續關懷訪視等。

職業衛生

集團依照年度安全衛生管理計畫清查各單位元物理及化學危害特性，完成含採樣策略之作業環境監測計劃書，監測結果皆符合法令標準。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，2017年累積健康體檢30萬人次，職業衛生健康體檢64,580人。集團健康衛生總處開展生產環境檢測3,800餘點，完成職業危害預評估56樓層，進行水質檢測14,000台次。



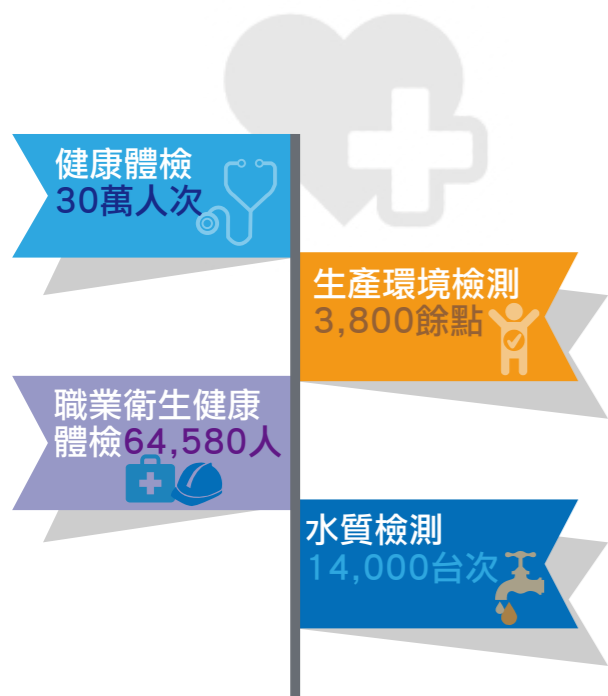
緊急醫療服務



職業衛生體檢



職業衛生體檢

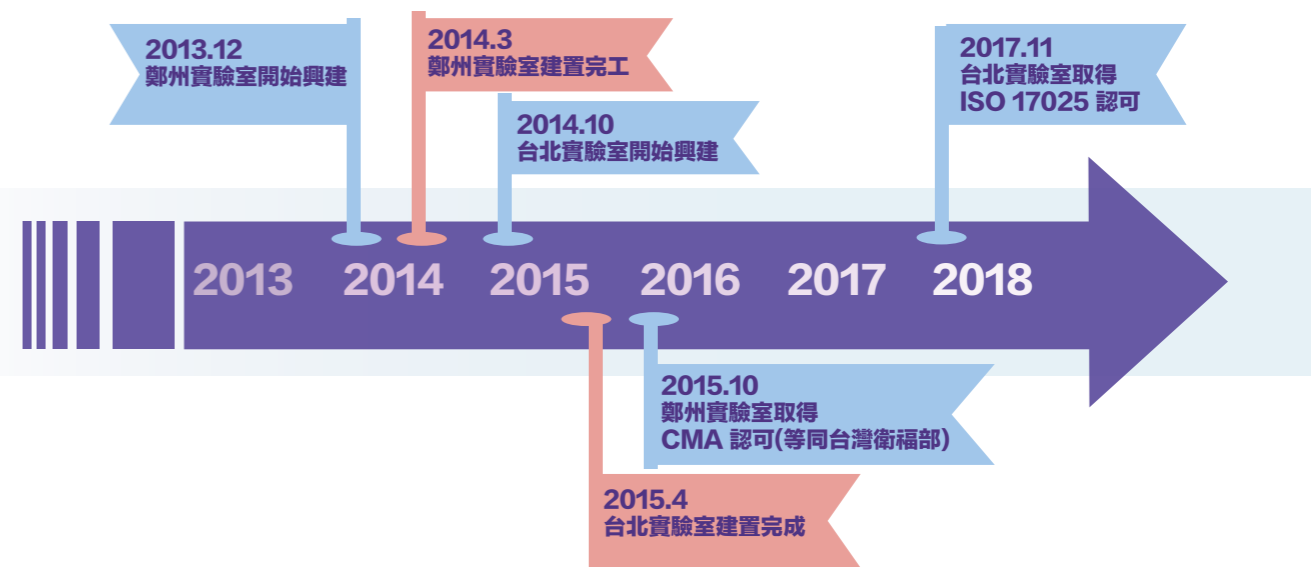


食品安全雲

為保護鴻海員工，安心享用潔淨安全食物，集團要求餐飲提供商需出相關生產履歷，徹底執行溯源管理；其次建立符合國家標準的「食品安全實驗室」，聘請食品安全專業人才負責檢驗項目，採取措施保障員工的飲食安全。

2016年9月集團正式通過「食品安全管理辦法」，集團食安管理正式進入新的里程碑，集團徹底執行每日員工餐廳食材檢測，餐飲環境訪視及餐包商輔導，進行360度全方位把關，提供乾淨的空氣，清潔的水，安全的食物。鴻海科技集團更成為兩岸三地非食品業第一家成立員工食安檢測機構的科技業大廠。

食品安全雲發展里程碑



集團針對所吃食材進行全面檢測，檢測項次達29,660次，搭配即時通報平臺，即時管控。全年146場次廚房與餐廳訪視輔導，聘請食安顧問諮詢輔導，徹底執行衛生與餐飲管理結合食品檢測與訪視輔導，食品合格率自2016年的89.5%，到2017年提升至99.2%，持續努力邁向食安百分百。



食品安全雲執行方針

集團由檢測起，輔以稽核，佐以溯源，串聯完整安心食品供應鏈，實驗室除持續拓展檢測能力外，也成立專業餐飲衛生稽核團隊，對餐飲製作環境與用餐環境進行衛生安全稽核，同時規劃食安數據庫，將食材、食物與稽核的檢測對象與結果一併收入納入分析，如此可對篩檢出優質的安心廠商與食品，加強對於食品安全的防護力道，共同提升食品安全水準。

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。台灣園區於2017年持續維持安全衛生管理系統，並通過認證取得相關國際證書。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798萬無災害工時紀錄證明，並於2017年5月獲得「新北市政府」頒發「新北市敬業樂業安衛人員優等獎」。

大陸園區持續建立健全安全管理組織及體系，以實現零火災，零工傷，零災害為目標，及時消除事故隱患保障安全。2017年集團大陸園區共發生5起事故，2起面積10m²以下的火災，未發生過火災面積10m²以上火災事故。

工業安全

在台灣，鴻海建立土城總部安全防災中心，可匯流各園區即時安全訊息，針對颱風等天災建立防颱應變組織，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。另外，納管園區安防設備，平均妥善率99.50%；建置工業安全雲等模組，確保各廠安全軟硬體、管理機制到位。針對園區電盤等電氣設備執行紅外線熱顯像儀檢測，成立紅外線熱影像推動小組培訓，共13位種子人員定期完成檢測報告，發現問題點並改善完成，有效降低園區火災風險。

以「百分之百安全、零隱患」為安全目標，2017年鴻海大陸各園區無爆炸，工傷事故(輕傷及以上)36例，年度千人工傷事故率0.06‰。鴻海組建專業的稽核團隊，對大陸各園區實施日常、每月及專案之安全稽查。2017年開展排查隱患43,276條，於規劃時間內整改共43,164條，整改率高達99.74%，未按期整改的所有隱患，都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，定期對集團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。

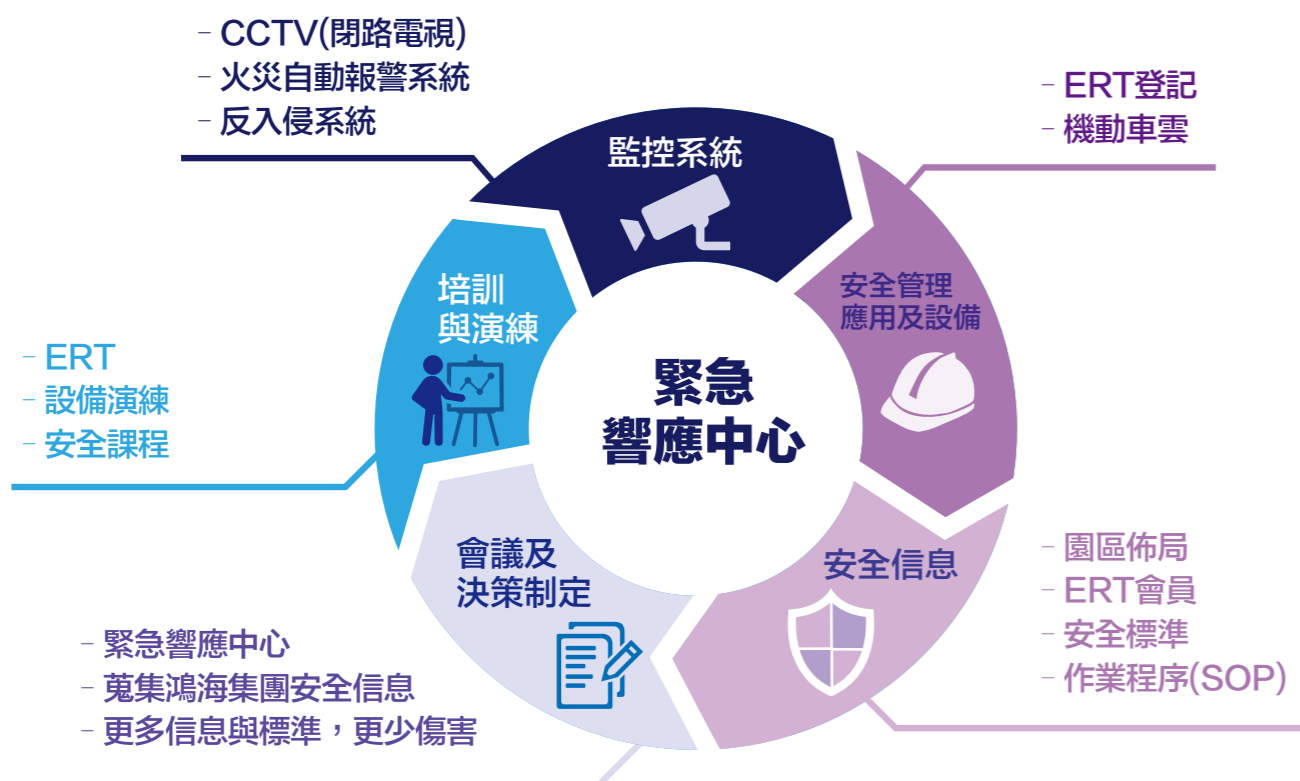
為減少作業現場的安全隱患，防止安全事故的發生，鴻海不斷引進技術革新，透過製程的流程改善、材料替代、設備防呆等安全技術措施體現安全最佳化，保障員工工作環境的安全。2017年，進行各類製程安全技術改善，包括五大高危製程安全指引及集團培訓，並完成77份評分報告，大大提升安全技術與管理水準。有鑒於外部所發生的化學品使用安全事故，鴻海針對危險化學品的使用管理，進行專項隱患盤查整頓，建立危險化學品集中管理制度，以控制儲量，減少危險源，從源頭到廢棄過程中，均進行嚴格審查及管制，以保障員工安全。



雙面研磨製程產生之鋁泥安全管理完善



碳氫清洗工藝安全規範建立



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。

台灣園區開展多次安全衛生健康月活動，活動主題包括：滅火器訓練、濃煙體驗、消防講座等項目，共計21場次，計9,748人次參與；並與大陸園區連線辦理安全、健康、消防講座提升同仁相關意識。

配合集團開發之香信APP利用移動裝置完成線上教育訓練共計1,341人。執行園區安全稽核，共發現734件缺失並協助單位完成改善，以強化員工安全意識。

在大陸園區，共506場次，受訓人數達43,832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。此外，藉由集團工業互聯網學院網路平台，2017年共開發了21部網路安全課程，涵蓋消防安全，工業安全及生活安全，以供全體員工學習。



救災組訓練



SCBA穿戴訓練



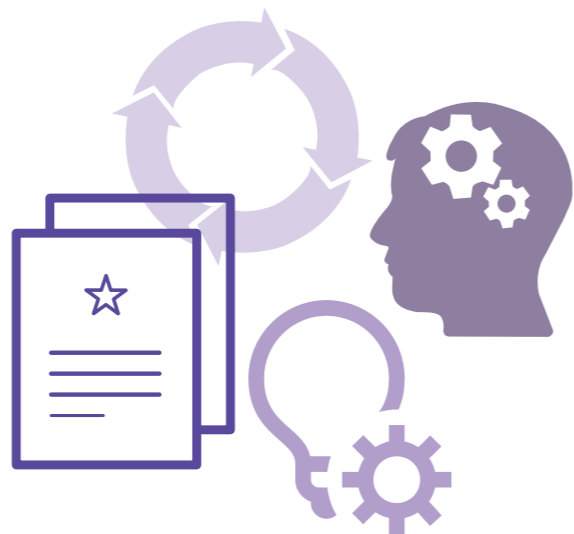
消防資訊化建設



安全生產月

自動化技術應用

為了讓員工遠離3D(骯髒、危險、重複)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。



4 供應鏈管理

鴻海科技集團相信保護環境的責任不單只落在我們身上，也需要供應商的合作，因此我們致力確保符合有關的環境法規，以及盡我們所能與上下游企業共同實踐社會，環境保護與節能減碳等責任。

鴻海 綠色採購標準和管理制度及流程

全面的 5 大風險評估項目



大數據管理平臺



4 大範疇完善產品綠色設計



基於「循環經濟」理念的環保戰略，持續提高資源和能源利用效率，促進原材料、部件和產品的再利用

堅持為客戶提供高效、節能、環保的產品與解決方案，幫助客戶降低運營成本，減少碳排放

IPE 綠色供應鏈CITI指數2017年度評價報告

在267個品牌中
鴻海排名第

7

IT行業
32個品牌中
鴻海排名第

3

供應鏈管理

供應商社會環境責任方針

鴻海科技集團，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。

集團在採購活動中，充分考慮社會責任及環境效益，優先採購環境友好、節能低耗和易於資源綜合利用的原材料、產品和服務，兼顧經濟和環境效益。由此，集團不斷優化和完善綠色採購標準和管理制度，持續開展綠色採購管理，與上下游企業共同實踐環境保護、節能減碳等社會責任，打造綠色供應鏈。

集團供應商管理流程

新進供應商管理

鴻海嚴格按照供應商認證流程對新增供應商進行管控，綜合考慮風險評估、樣品承認及供應商稽核，尤為看重社會環境責任風險評估，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，為發展長期高效的關係建立穩固的基礎，實現集團的永續經營。

自2016年8月起，集團建立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、產品及財務等五大風險評估項目進行系統化作業，致力於實現在線評估、簽核、查詢等功能，減少錯誤率並提升工作效率。

合格供應商管理

集團依據供應商的重要性對合格供應商採取分級分類管理，藉由集團供應商管理平臺，對供應商採取線上管理加線下稽核輔導的結合模式，定期對供應商進行線上調查、線上培訓及線下現場稽核改善，加強供應商之合規能力，以構建綠色供應鏈。

對稽核改善不力或不願意配合的供應商，我們會採取逐級升級的方式來推動廠商改善，以此推動供應商滿足集團及客戶的要求。

構建大數據平臺,落實綠色採購

通過鴻海全方位的源頭管理，預防風險、風險轉嫁、來料把關、資料審核及品質稽核等方法，為集團各事業單位提供有效的大數據庫。鑒於此，集團將整合開發新的供應商大數據管理平臺，積極高效提升與改進供應鏈的管理，為客戶提供定制化及價值化的技術服務。

供應商管理實踐

產品綠色設計

鴻海嚴格控管供應商來料須符合國際環保法規及客戶要求外，也從產品設計層面進行源頭改善，注入綠色環保設計的思維。集團導入產品生命週期，於產品設計階段就將環境因素和預防污染的做法，涵蓋“無害、節能、減量及易回收”四大範疇，與集團各事業單位完善產品綠色設計開發流程，建立機制，使產品對環境所造成的負荷降至最小。

鴻海產品綠色設計範疇



供應商綠色產品管理

為消除集團及客戶所存在的產品環保風險，防止含有毒有害物質的電子產品進入市場，鴻海積極應對 EU RoHS 2.0法規要求，導入新條款並依循以下原則：

1. 要求集團供應商2018年7月前完善並提交RoHS10項限制物質協力廠商檢測報告；
2. 要求供應商完善並建制RoHS10項有害物質自主檢測能力；
3. 集團供應商須提供產品宣告書，符合法規要求，並承擔相應違規責任；
4. 若集團供應商的產品涉及中國RoHS2.0達標管理目錄，須推動供應商滿足中國RoHS2.0有毒有害物質含量要求。

為確實履行綠色採購管理，集團持續對綠色產品高、中風險廠商加強管理，累計已對386家廠商的綠色產品進行現場稽核。推動供應商綠色產品管理，持續完善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。

供應商SER管理

為確保供應商符合集團供應商SER行為準則，採分級分類的原則，定期對高風險供應商進行現場稽核，截至2017年底，共稽核廠商505次，未發現嚴重違規事件。

供應商衝突礦產管理

鴻海對供應商衝突礦產管理機制不斷完善，並及時更新衝突礦產管理內容。集團持續通過衝突礦產管理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使用來自剛果金及其周邊國家並資助武裝組織的衝突礦產。

供應商節能減碳管理

鴻海高度重視節能減碳工作，將“節能、減排、綠化、循環”列為集團能源方針。在“十三五”期間，根據國家節能減排目標並結合實際制定鴻海供應商2016~2020年減排目標，2017年有五成的供應商達成了減排目標。

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	3%	5%	12%	18%	22%

集團於2017年開始推動供應商建立ISO50001能源管理體系並通過認證，減少能源浪費，提高能源利用效率，除了為企業帶來間接經濟效益外，同時也提升企業的綠色形象。

活動及成果

年度供應商大會

鴻海為協助廠商滿足國家最新法律法規及政策要求，2017年10月20日，集團在中國總部深圳園區舉辦年度供應商大會，此次供應商大會共有156家供應商參加，大會向供應商就品質、綠色產品、社會環境責任及產品變更等幾個方面傳遞集團要求；同時，重點宣導了供應商社會環境責任管理，尤其是對供應商環境責任要求。



供應商大會

集團綠色供應鏈排名提升

鴻海作為全球最大的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。集團持續與公眾環境研究中心(IPE)合作，積極推動供應鏈提升環境管理績效。



供應商大會

2017年10月，IPE在其發佈的《綠色供應鏈CITI指數2017年度評價報告》公佈了14個行業267品牌CITI指數評分及排名，在267個品牌中鴻海排名第7，IT行業32個品牌中排名第3。

5 環境

鴻海在製造過程不同範疇上採用綠色科技，以達到可持續發展的目標。集團堅持綠色製造、能源效率和環境保護的最高標準，降低對環境的衝擊，致力於倡導全球環保文化。

投入新臺幣約17.6億元

改造164項環保設施
提升了集團各園區
廢水、廢氣及
廢棄物的處理能力



環境管理

水資源管理

投入新臺幣約1,300萬元
用於57項生產用水回收再利用項目
節約用水約133萬噸
效益達新臺幣1.2億元



污水管理

鴻海加大污水回收再利用投入，
回用水量達365萬噸，
占總用水量的3.34%

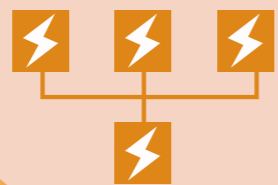
零填埋項目

集團在深圳、成都、太原等
主要園區推行廢棄物“零填埋”
焚燒率上限10%



100%
廢棄物轉換率

能源管理



新臺幣約11.6億元
鴻海開展節能改造項目2,797項



節能量
690百萬kWh
節能效益達
新臺幣21.4億

項目包括CNC油霧淨化
加熱/烘乾設備製程節能

中央空調冷凍極化油節能



2017年 2MW光電建築一體化

中國總部深圳市龍華園區

減量二氧化碳
達9,586噸

深圳龍華園區
2MW光伏項目累計發電量為1,070萬kWh

分佈式屋頂光伏電站
總裝機容量
33.3MW



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

鴻海在建立之初，就設立了環保優先之原則，環保處理設施與工廠生產同步運營，確保排放之廢水、廢氣及廢棄物符合當地法規之要求。2017年，鴻海共投入新臺幣約17.6億元用於164項環保設施改造，提升了集團各園區廢水、廢氣及廢棄物的處理能力。

環境管理體系

鴻海各園區從建廠之初就陸續導入ISO14001環境管理系統並取得認證。識別公司生產、活動及服務產生之環境考量面，評估各環境考量面所造成之環境衝擊，依其嚴重程度等因素綜合評估，找出重大潛在因數，進而擬出改善措施以規劃-執行-檢查-行動（P-D-C-A）模式，推動持續改善，截至2017年12月31日，集團共有26個事業單位通過ISO14001環境管理體系認證。

水資源管理

(1)總用水量:園區主要供水來源為市政用水，並無使用地下水、貯存雨水及地表水。為減少水資源消耗，每年管理單位對節水方案及用水設備進行檢

討。2017年，投入新臺幣約1,300萬元用於57項生產用水回收再利用項目，節約用水約133萬噸，效益達新臺幣1.2億元，2017年大陸各園區總用水量10,937萬噸，相比2016年全年增長17.8%。

其中用水量排名前五的園區如下所示：

序號	園區	所屬區域	用水量 (單位：萬噸)
1	園區1	華南	1321.3
2	園區2	華中	1063.5
3	園區3	華北	717.6
4	園區4	華南	717.5
5	園區5	華北	646.3

(2)污水管理:鴻海從源頭著手，優化生產製程，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。同時，為確保所產生的廢水不會污染環境，各園區均設有污水處理設備，由專人定期點檢保養，使處理設備保持正常運作，符合污水排放標準，並定期委外進行檢測。2017年加大污水回收再利用投入，回用水量達365萬噸，占總用水量的3.34%。

廢棄物管理

廢棄物已成為日益重大的環境議題。為此，推動廢棄物“零填埋”項目，逐步減少廢棄物的焚燒與填埋，為鴻海重要策略之一。集團在深圳、成都、太原等主要園區推行廢棄物“零填埋”，設立廢棄物轉換率100%，焚燒率上限10%。該項目既考慮從源頭設計縮減原物料用量，將廢棄物產生量降至最低，亦致力於內外部包材之回收再利用，持續提升廢棄物的再利用率。同時，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，集團也對廢棄物處理廠商進行定期稽核，確保所委外處理廠商合法處理。

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，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。

風險與機會

鴻海為善盡企業對環境保護及愛護地球的責任，制訂集團的節能減排計畫與方針，由各園區節能技術委員會推動相關節能減排具體措施，且透過參與國際碳揭露組織CDP的碳揭露活動，進一步達成節能減碳的可持續發展目標，包含：

- 致力溫室氣體盤查，以掌握溫室氣體排放狀況
- 依據盤查結果，進一步進行溫室氣體自願減量相關計畫
- 持續推動與支援節能減碳措施，永續經營，善盡企業責任
- 遵守國家法規、客戶要求及其它相關規定

能源管理

隨著營運增長及部份新建園區納入統計，鴻海2017年年度用電量約為8,842百萬kWh，較2016年增長17.5%。

用電量排名前五的園區如下所示：

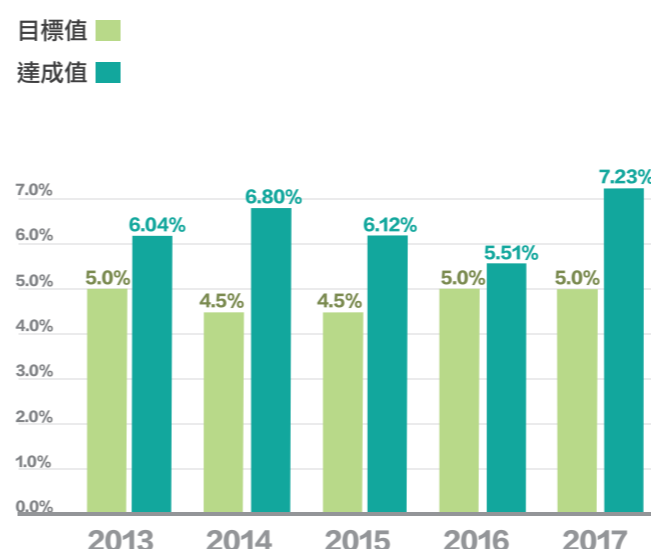
序號	園區	所屬區域	用電量 (單位：百萬kWh)
1	園區1	華南	1062.5
2	園區2	華中	913.4
3	園區3	華南	574.0
4	園區4	華北	542.0
5	園區5	華南	526.3

鴻海充分發揮現有資訊化綜合優勢，大力拓展互聯網與能源使用，節能管理的融合深度，積極培育節能減排新技術、新產品及新商業模式，充分挖掘和釋放節能潛力，促進集團在節能方面轉型升級。

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”計畫之節能目標，集團制定了中長期節能目標：在2015年的基礎上，到2020年集團能源節約率為22%，即節約電力1,723百萬kWh。每年年初，鴻海均擬定該年度的節能目標，實行獎勵的措施，促進節能技術全面改造。2017年，計劃開展節能改造項目2,797項，共計投入新臺幣約11.6億元，已完成驗收率為86%，項目涵蓋電機能效提升、CNC油霧淨化、加熱/烘乾設備製程節能、中央空調冷凍極化油節能，總計節能量690百萬kWh，節能效益達新臺幣21.4億元。

以下為最近5年節能目標完成情況：

近5年節能目標完成情況

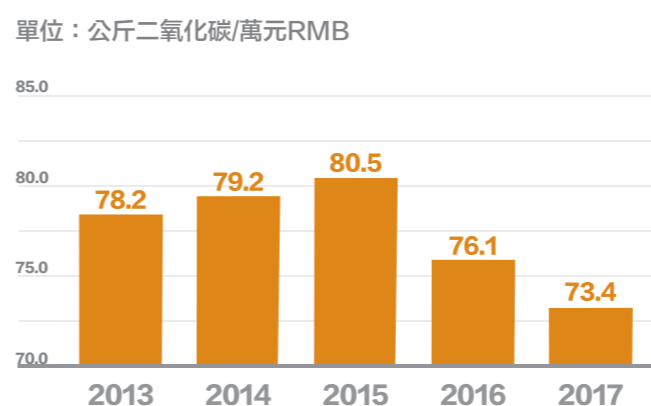


碳管理

依據大陸地區“十三五”計畫，二氧化碳減量目標為18%之要求，鴻海擬定的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%。2017年，集團單位產值二氧化碳排放量為73.4公斤二氧化碳/萬元RMB，較基準年2015年下降了8.82%。

鴻海近5年單位產值二氧化碳排放量如下圖：

2013-2017年單位產值碳排放



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2017年12月31日，深圳龍華園區2MW光伏項目累計發電量為1,070萬kWh，減量二氧化碳達9,586噸。

集團積極吸收光伏電站開發之經驗，同時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，提高太陽能轉換效率。目前，已在鄭州、深圳、武漢、南寧、天津、佛山等地建成分佈式屋頂光伏電站，總裝機容量已達33.3MW。2016年，與南陽市政府簽署100MW地面光伏電站合作協議，2017年完成裝機容量30MW的地面示範電站，發電1333.8萬kWh，減量二氧化碳達11,949噸。

綠色工廠

鴻海為應對【中國製造2025】戰略，積極在各園區開展綠色工廠創建。為此，集團積極優化製造流程，應用綠色低碳技術建設改造廠房，節約土地資源。選用先進適用的清潔生產工藝技術和高效末端治理設備，減少生產過程中資源消耗和環境影響，營造良好職業衛生環境，實行清汙分流、廢水回收再利用、固體廢物資源化和無害化利用。採用先進節能技術與裝備，建設園區光伏電站、智慧微電網和能管中心，優化工廠用能結構。推行資源能源環境數位化、智慧化管控系統，實現資源能源及污染物動態監控和管理。

綠色工廠系統化流程

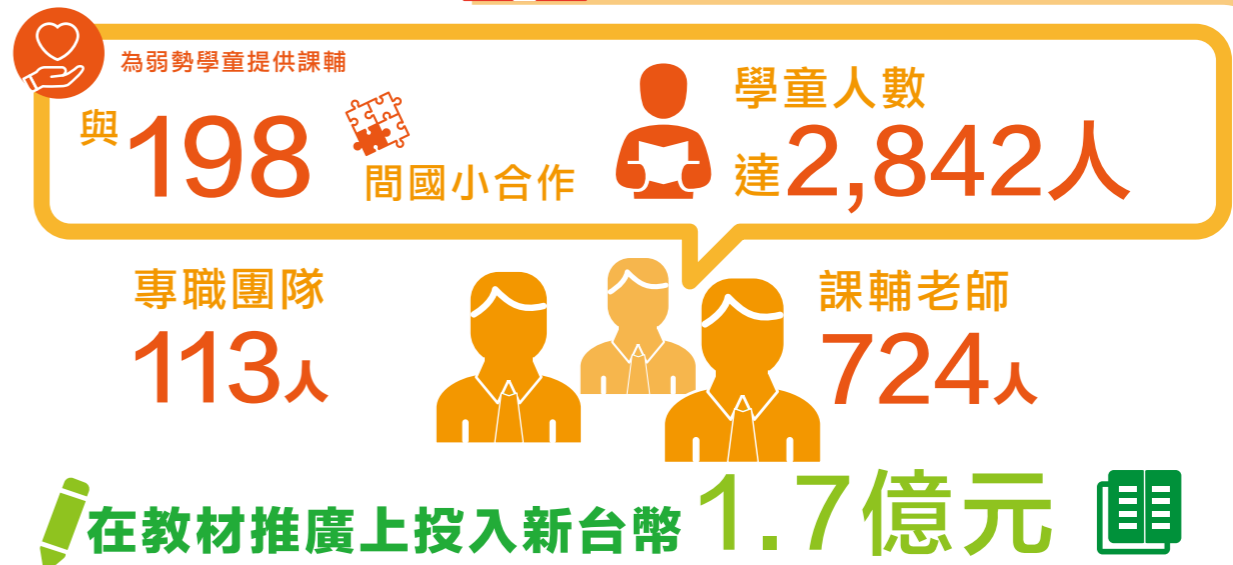


2017年，集團制定了《綠色工廠建設評定專項行動計畫（2017-2020）》，計劃到2020年大陸園區重要法人將完成綠色工廠建設評定。目前，集團旗下鄭州及南寧等6家法人單位已取得綠色工廠國家認證。

6 社會參與

鴻海致力提倡分享，貢獻和回饋社區的文化，希望為社區的弱勢群體創造關懷環境，並加強醫療的支援。

永齡鴻海台灣希望小學



DFC三年贊助計畫

鴻海教育基金會與永齡基金會在 Design for Change Challenge 上投資了

新台幣3千萬元

DFC希望孩子除了學會基本教育外也能擁有思考與創造能力



永齡農場



永齡杉林有機農業園區委託專業經營團隊來教導南台灣山區村落的居民學習有機耕作之技術



「食在好安心」及第五屆高雄市國家環境教育獎

集團自 至2016年
共投入
新台幣約9億元

2017年投入
新台幣約1.76億元



社會參與

鴻海科技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，體現“愛心、信心、決心”的企業文化，投身慈善事業，積極回饋社會，在同仁努力下鴻海在海內外園區種下一個個希望種子。2017年鴻海投入社會公益約新台幣3億元，相關內容如下：



2017年鴻海社會參與主要活動一覽表

扶助弱勢族群

- 鴻海獎學鯨
- 希望小學
- 身心障礙者職涯教育培訓計畫
- 特境兒少家庭暨教育支持計畫
- 原住民青少年發展計畫
- 偏鄉幼兒照顧計畫

推動生態保育

- 美力3D生態教育影片巡迴計畫

推廣教育藝文

- DFC三年贊助計畫
- LIS科學教材製作與課程計畫支持國立成功大學「Program the World」計畫

強化公衛醫療

- 向臺灣2616個社區照顧關懷據點捐贈蚊取空氣清淨機2,616台
- 贊助衛生福利部兒童少年未來教育發展帳戶

回饋社區鄰里

- 向全國樂齡中心捐贈電視306台
- 支持公共托育中心設施
- 提供南投棒球場營運維護經費

發起慈善捐贈

- 成立永齡農場伊甸自立學習工坊與捐贈

其他

- iLab, 2016-2018年社會企業育成計畫
- 公益贈米5,635公斤
- 永齡農場

關懷弱勢、踐行公益

永齡鴻海台灣希望小學

永齡鴻海台灣希望小學，進行規模化之長期穩定的弱勢學童課輔，一年的課輔時間共448小時，藉此提升學童基礎能力及學習動機、多元成就發展，2017年共投入專職團隊113人，課輔老師724人，與198間國小402個班級合作，課輔服務學童人數達2,842人。

永齡鴻海希望小學進行國語數學專業教材研發製作、教材推廣與師資培訓，耗時八年投入新台幣1.7億元。至2017年12月，在全台辦理58場師資培訓研習，參與人數達3,695人，教材受惠學生數：國語科3,210人；數學科4,120人。

引進「STEAM、邏輯思考、新世代人格」三大多元學習方向之教育志業夥伴共同發展多元課程教材教案，投入金額每年達新台幣5,000萬元。

夏日英雄大會師

暑期課輔期間，永齡鴻海台灣希望小學提供舞台，集合各分校隊伍辦理「夏日英雄大會師-英語歌唱舞蹈發表大會」，參與的學生、老師及社工團隊共322人。



夏日英雄大會師-英語歌唱舞蹈發表大會



弱勢學童課輔

偏鄉社區駐點行動課輔關懷服務計畫

永齡鴻海台灣希望小學弱勢學童課輔計畫，搭配偏鄉行動車，讓資源不足的偏鄉地方也可辦理多元學習與使用課輔教材。

「教育脫貧」是以行動車將我們教育資源送至偏鄉社區，協助16個社區課輔據點，觸及該國小較難掌握的家庭與學童，架設社區安全網絡，2017年至少有320個學生接受服務使用教材。鴻海教育基金會投入經費新台幣約1,500萬元，運用希望小學的社工與教育專員及課輔老師提供課輔教學活動，配合教材版本公益釋出與師資培訓提供更多學習的資源。

永齡農場

永齡慈善社會福利事業基金會興建有機農業專區(名稱：永齡杉林有機農業園區)，委託專業經營團隊來教導南台灣山區村落的居民學習有機耕作之技術，避免當地居民流離失所並承諾工作機會，參與農場經營與管理，輔導住民成立相關農民經濟團體，而後移轉於政府永續經營。

集團自2010~2016年，共投入新台幣約9億元，2017年投入新台幣約1.76億元，集團餐廳共採購【永齡杉林農場】有機蔬菜(2010年11月~2017年)約4百萬公斤，總金額達新台幣3千2百萬元。

永齡杉林農場的努力獲得許多獎項的肯定，2017年獲選「食在好安心」安全安心農業精品展銷會的優良業者大會之星殊榮及第五屆高雄市國家環境教育獎優等。



偏鄉社區課輔



偏鄉社區課輔



永齡農場榮獲獎項

龍華園區地貧兒新春系列關愛活動

2017年1月18日，由深圳市關愛辦、深圳市紅十字會、深圳晚報社、鴻海科技集團黨委主辦，深圳晚報愛基金與志工組織承辦的“助燃生命點亮心靈”燃料行動新春幸福專案系列關愛活動在鴻海科技集團龍華園區幸福生活體驗園隆重開展。本次活動邀請了市紅十字會、市關愛辦、深圳晚報、集團領導嘉賓，20個地貧兒家庭，地貧服務隊代表及志願者代表以及深圳晚報、廣電集團等媒體共百餘人參與。



地貧困兒童新春聯歡活動

南寧園區開展“愛心點燃希望”助學活動

南寧園區主管、園區志願者代表偕同南寧團市委權益部等政府單位，來到南寧市江南區江西鎮同良小學開展助學活動，為該校同學們送去價值一萬元的愛心圖書、學習用品，體育器材。南寧園區志願者們帶去的圖書、文具、體育器材等物品，得到同良小學的同學們熱烈歡迎。這次愛心助學的活動給孩子們帶來了溫暖，校長代表全校師生對鴻海的愛心行動表示感謝。

文化育成

DFC三年贊助計畫

鴻海教育基金會與永齡基金會在自身核心價值，希望孩子除了學會基本教育外，也能擁有思考與創造能力，贊助DFC新台幣3千萬元。DFC為Design for Change Challenge(DFC挑戰)，藉由「感受-想像-實踐-分享」的設計思考歷程中，讓更多孩子們有機會開始接觸設計思考歷程。進而將DFC挑戰精神推廣至全台每一所國中小學校，針對國中小教師提供設計思考相關教案、實作工作坊，結合虛擬及實體會面陪伴教師一同經歷DFC挑戰。



DFC挑戰



DFC挑戰

LIS科學教材製作與課程計畫

LIS成立於2013年7月，是一個專注於引發學生學習動機、製作線上/線下教材，為國中小教育提供創新課程的非營利組織，讓學生透過觀察、假設、實驗、證明等過程，培養學生解決問題、團隊合作、科學思維等能力。由鴻海教育基金會贊助LIS公益科學教案開發，在台灣希望小學分校進行實體課程授課，並培訓師資結合線上影片導入實體線下課程，希望這套科學課程未來能進入全台灣中小學。2017年贊助LIS共開發了17套科學影片、25套教案研發，並在13個希望小學班級與學生、老師進行共備，經過教案驗證後，開始於四所希望小學分校進行種子師資培訓。

支持推動「Program the World」三年計畫

鴻海教育基金會推動弱勢學童課業輔導，支持國立成功大學共同推動「Program the World」計畫，到偏鄉地區教導孩子寫程式。希望透過藉由陪伴教學與長期的規劃，幫助偏遠孩子有能力寫程式，並具備開發App，高階應用，系統軟體或產品等其中之一或多元的能力。透過開辦程式設計初階及進階課程，扶助課輔老師習得程式設計相關應用知能，之後可廣泛運用及正確的教導國小孩童技能。目前本計畫於希望小學已辦理南北區三場共48小時的師資研習，全台希望小學共有25人參與。



「Program the World」講座

社企流iLab, 2016-2018年社會企業育成計畫

永齡基金會支持社企流團體於2014年引進英國最大的社會企業育成網絡UnLtd (Un-limited) 的2016-2018iLab計畫，支持「草創概念，即將進

入市場測試」的實驗家以及「已驗證市場需求，擁有部分社會影響力，求穩定營運」的行動家，以種下台灣社企的種子，支持改變社會的新創團隊，為台灣社會帶來進步及穩定的力量。



2016-2018 iLab計畫



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「2017鴻海企業社會責任報告書」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述工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其在「2017鴻海企業社會責任報告書」中之呈現內容由鴻海管理層團隊負責；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：

「2017鴻海企業社會責任報告書」中所含之員工、健康與安全、供應鏈管理、環境、及社會參與數據與資料，時間自2017年1月1日至2017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；
- 除員工、健康與安全、供應鏈管理、環境、及社會參與等面向績效指標以外之資訊；
- 在官方網站(http://ser.foxconn.com/home_index.action?flag=1)上「2017鴻海企業社會責任報告書」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證過程正確性。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 為成立於1828年專業的獨立公正第三者公司，於180多年的歷史中，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驗證/查證/確證服務。2017年全球年收入為4.69 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。

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





本工作團隊由具有 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、SA8000、OHSAS 18001 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。

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：2018年6月25日



技術審查：

日期：25/June/2018

查證人員：

日期：25/June/2018



GRI G4參考項目對照表

報告視角揭露

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	按僱傭關係、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	4.1/4.2/4.3/4.4
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

各層面績效指針

指引	報告視角	報告章節	
經濟層面			
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	2.3
	G4-EC4	來自於政府的重大財務援助	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-EN5	能源總量	5.2
	G4-EN6	通過節約和提高能效節省的能源	5.2
	G4-EN7	基於節約能源的產品及服務	5.2
水	G4-EN8	按源頭說明總耗水量	5.1
	G4-EN10	回收及回用水比例	5.1
廢氣	G4-EN15	直接溫室氣體排放量(範疇1)	5.2
	G4-EN18	溫室氣體 (GHG) 排放強度	5.2
	G4-EN19	減少溫室氣體 (GHG) 排放量	5.2
污水及廢棄物	G4-EN22	污水排放總量	5.1
	G4-EN24	嚴重洩露的總次數及總量	5.1
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

社會層面：勞工實務與尊嚴勞動

雇用	G4-LA1	按年齡、性別及地區劃分的勞動力總數	2.1/2.2
	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	2.3
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	3.5
	G4-LA7	存在與崗位相關的高發疾病工人	3.2
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	2.5/2.8
	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
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	1.2/2.2
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	2.3
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	2.4

各層面績效指針

指引	報告視角	報告章節	
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
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
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
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
供應商的人權評估	G4-HR10	接受人權評估的新供應商比例	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	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	2.4
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雇員的百分比	2.8
	G4-SO4	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	4.2
	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	2.4



總部
新北市土城區土城工業區自由街 2 號
www.honhai.com