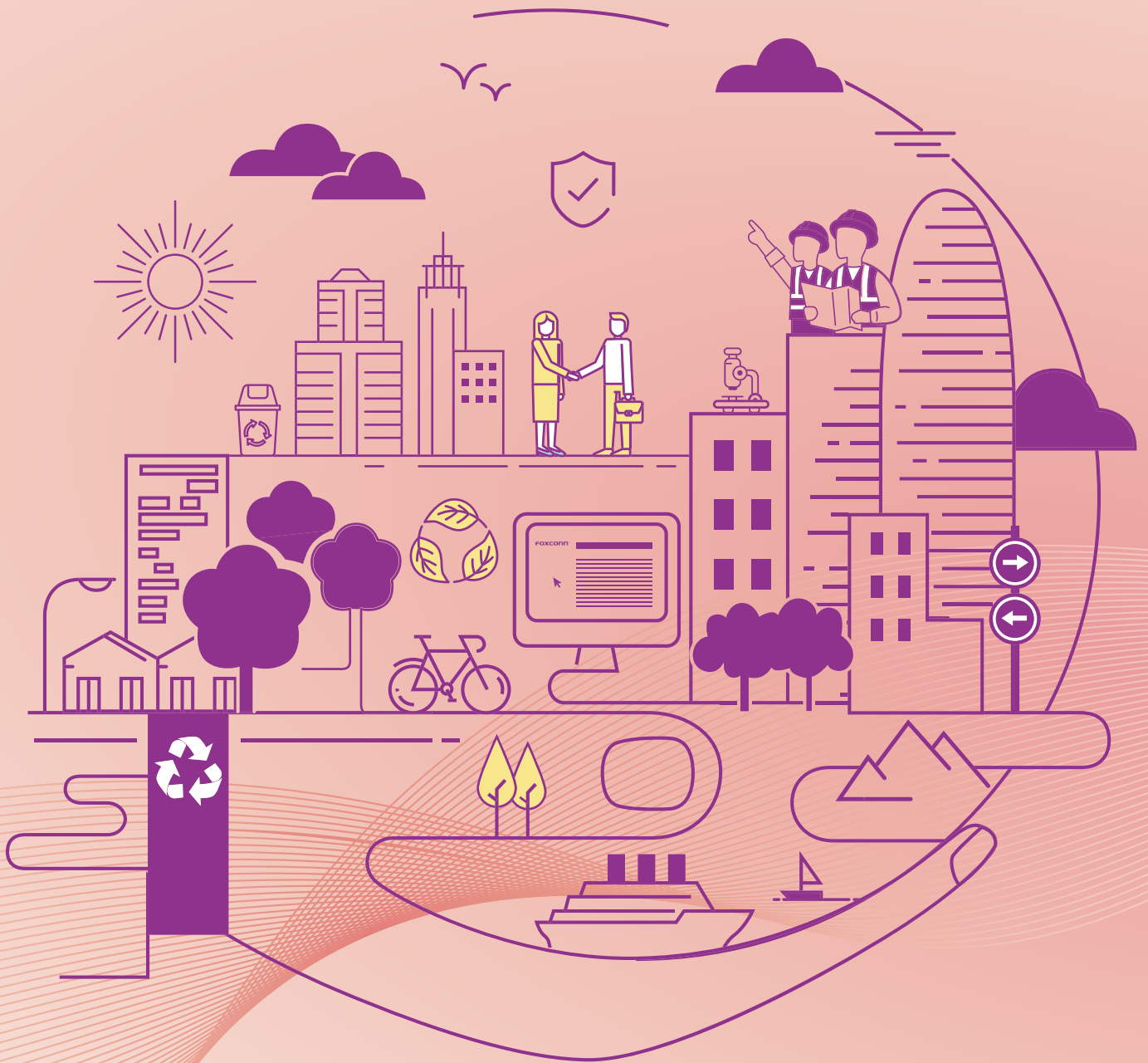




鴻海精密工業股份有限公司

2018企業社會責任報告書



目錄

前言	創辦人兼總裁致詞 執行概要	04 06
公司概況	公司簡介 公司治理 利害關係人鑑別溝通與責任	11 15 19
員工	員工整體概況 2018年新進人員分布 2018年離職人員分布 薪酬與福利 溝通及權益保障 員工轉型 員工關愛 員工發展	24 25 25 26 27 28 28 30
健康與安全	提供安全工作環境 工業安全 職業衛生 安全衛生培訓與演練 精準健康照護雲 食品安全雲	33 33 35 36 37 38
供應鏈管理	供應商社會環境責任方針 供應商管理實踐	40 40
環境	環保管理 氣候變遷	43 44
社會參與	扶助弱勢族群 推廣教育藝文 發起慈善捐贈 回饋社區鄰里 海外慈善活動	47 48 48 49 52
附錄	附錄1：獨立機構證明書 附錄2：GRI Standard 內容索引表	54 57

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2019年6月以中、英文版同時發布(上期報告於2018年6月發布)，預計下期報告將於2020年6月發布。

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-Standard永續發展報告書準則為標準，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2018年1月1日至2018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「集團」或「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2018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-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2018年度營運的相關資料，由全球SER委員會依照GRI-Standard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GRI-Standard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

創辦人兼總裁致詞

作為全球最大的創新科技製造和技術服務公司，我們對於通過技術創新積極影響全球人民生活的承諾和努力，遠超過我們核心業務所能提供的解決方案。

社會和環境的可持續發展對我們及我們所在的社區來說同樣非常重要，而在日新月異的環球經濟環境中，這種責任更日益成為基本的商業指標。

創新是驅動我們持續進步的關鍵，不論是通過持續創新的員工管理模式，開發及應用業務營運技術，或利用新想法改善我們身邊的人的生活，創新與我們日常的運作與發展都息息相關。

2018年，我們將可持續發展的實踐整合到戰略業務領域，即物聯網、大數據、雲計算、智能生活，工業4.0、自動化和機器人工程。

通過這些戰略聯盟，我們加深了人工智能8K + 5G生態系統的能力。我們還將通過「上市時間比，量產時間比，盈利時間比」戰略，加強了我們的工程技術服務能力。

與此同時，我們正積極採取措施保護創新的源泉，即我們的知識產權。為了進一步保護客戶的隱私權和知識產權，我們建立了一個信息安全團隊，有效保護客戶隱私權，並在2018年實現了無事故的一年，邁向了維護客戶隱私權的重要里程碑。

此外，我們以人為本的理念，對我們承擔社會和環境責任的使命至關重要。

作為一個公正平等僱主，我們知道我們必須不斷創新，並增加帶給員工的價值，我們才可藉此為員工



“我們期待繼續為鴻海的發展和所有同行者培養一個可持續和負責任的行業生態系統。”

提供更積極和有價值的行業最佳工作環境。

我們的員工是我們最重要的資產。2018年，我們增設商業保險項目(集團自保)，使員工在工傷、疾病醫治、人身意外等多一層保障。同時，我們更通過提供持續教育和培訓計劃，例如鴻海工業互聯網學院提供的課程，以及其他專業和個人發展機會，投資我們員工的未來。

此外，我們一直專注為所有員工提供健康安全的工作場所。為了實踐這項義務，我們正在投資多項創新技術領域，包括工業互聯網應用、機器人和自動化技術以及人體工程學，以加速智能製造應用，並以最大限度地提高效率，推動公司製造業務的可持續發展。輔以員工培訓，我們的目標是讓員工專注於更高附加值的工作環節。

在廣泛的供應鏈中，我們秉持最高的企業責任標準。我們在所有組織和次集團層面採取了系統化的管理模式，確保採取綠色和可持續發展的採購管理，同時要求我們的供應商遵守相關做法和標準。

我們認為，盡量減少業務營運對環境的負面影響，是推行可持續發展業務和作為全球行業領導者的基本責任。我們遵循這原則，在環保產品設計、碳減排、過程管理、能源和資源管理、供應鏈管理，以及製造業務所有領域內的創新、節能和綠色技術的應用等方面採取了相應措施。

我們還在許多園區採用「零廢棄」循環經濟模式，其中高達90%的廢物被重新利用。

在鴻海，我們一直致力為我們所在的社區帶來更多貢獻。我們也意識到，當我們與志同道合的個人和組織合作時，我們的影響將被放大。

我們支持慈善事業並積極參與社會和社區項目，其中包括永齡基金會在抗擊癌症方面的重要工作。

我們還積極通過彌合知識差距，促進科學、技術、工程和數學教育等，培養未來的人才。以此促進對

弱勢群體的關心與尊重，並豐富公司內外利益相關者的生活。

2017年，鴻海教育基金會推出了「鴻海獎學金」計劃，幫助300名有前途的弱勢學生追求學業目標。2018年，我們建立了「鴻海科技獎學金」，為那些希望通過創新技術改變社會的人提供高等教育支持。

2018年，我們通過積極創新和投資實踐我們對社會和環境責任的目標。對於我們在業務和運營方面取得的重大進展，我深感自豪。

我們在前進的過程中還有許多工作要做，且將是一直持續進行的。我們期待繼續為鴻海的發展和所有同行者培養一個可持續和負責任的行業生態系統。

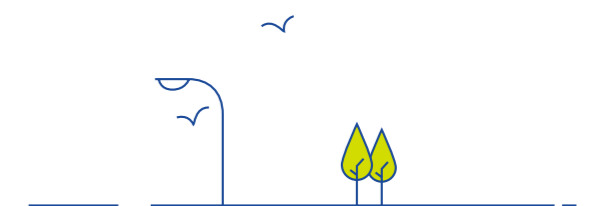
此致

郭台銘

郭台銘

創辦人兼總裁

鴻海科技集團



執行概要

集團在各業務方面一直堅守卓越的社會和環境責任 (SER) 理念。為了推動可持續發展的使命，集團致力履行作為全球行業領導者的責任，並在全球的業務營運方面積極採取及推廣一系列可持續發展的措施，以確保我們的業務價值和實踐，以及與利害關係人的需求及期望保持一致。

自1974年成立以來，集團在業務各方面一直致力推動社會和環境責任，並對在履行承諾及責任上獲得了重大進展及成就而感到十分自豪。當中包括：

- 建造一個正面積極和可持續發展的工作環境
- 確保全球業務所有員工們的健康和安全
- 打造綠色供應鏈並確保集團和供應商伙伴共同遵守集團行為守則及協議內相關環境保護的法規
- 引入連貫及全面的綠色可持續發展管理系統，並提倡不同的環保可持續發展措施，例如綠色產品設計，碳減排，過程管理，能源和資源管理以及供應鏈管理。
- 推動企業社會責任的文化，鼓勵員工積極回饋社會並邀請他們一起參與社區項目，包括贊助舉辦不同慈善活動和志願者計劃

我們的社會和環境責任 (SER) 策略的根據為：

- 集團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
- 集團業務所在地的法律法規
- 集團管理層就任何修改或提高績效標準的需要作出的決策

- 集團客戶的行為守則 (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，集團致力秉持履行企業對可持續發展、穩定發展及技術進步的承諾，以推動集團的長遠發展。

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。

集團十分重視內部及外部利害關係人的利益，與所有團體緊密合作，回應與各方有關環境、經濟及社會議題。隨著全球科技產業不斷演進，集團持續推行業務創新，以實現持續的業務增長，同時減輕及減少對環境的影響。作為我們SER實踐的重要一環，SER委員會專責團隊一直與各利害關係人保持緊密合作，推動開發和實施積極且全面的SER措施。

良好及可持續發展的工作環境

集團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，我們著力投放資源於員工的福利，並提供促進人才發展和員工工作與生活平衡的環境，同時，集團亦積極鼓勵員工參與在所在社區舉辦的社區活動和慈善活動。

作為公平公正的雇主，集團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，集團在每個經營據點執行本土化理念，園區員工均以本地人為重。

在集團全球超過100萬名員工（數目跟據季節調整及持續評估結算）當中，大部分的員工均來自不同的背景，其中不少的是少數民族。除此以外，當中亦有數千名殘疾僱員。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佔約60%。

集團基於員工表現的晉升和薪酬體系，能確保員工獲得公平的評估和獎勵。集團同時提供具競爭力的薪酬和獎勵，如年終獎金及績效獎金等。為吸引更多人才，集團各園區基層員工的入職起薪標準均高於當地最低工資。

集團提倡積極健康的生活模式，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。

作為一間以人為本的公司，集團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緊急援助基金。

作為計劃的一部分，集團於2018年為7,609名員工提供適切的支援。集團會探訪及幫助有困難及處於困境的員工及其家庭。除此之外，我們更為受天災影響的人士提供特別援助。

人才發展和持續學習是集團以人為本的理念的重要一環，集團透過投資員工的個人發展，提高員工的滿意度、生產力和福利。

被譽為業內頂尖企業大學的鴻海工業互聯網學院，一直支持結合理論與實踐，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2018年：

- 學院為累積超過2,751萬人次提供約482萬小時的管理、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62所著名大學建立合作關係，共招生6,210人，3,950人畢業並取得學士學位。
- 學院向6,963名學員頒發總額達763萬人民幣的獎學金，以支持他們持續進修。

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，集團不斷投資創造一個業內頂尖的健康、安全工作環境，通過堅持提倡「零容忍」的強硬態度及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。

集團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2018年，集團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」，集團參加無災害工時紀錄競賽已取得1,030萬無災害工時紀錄證明。集團更於2018年獲新北市頒發「新北市優良單位獎」及「107年度工業區職業安全衛生促進計劃-全國工業區績優單位人員表揚」。

集團透過自身擅長的雲計算技術，為員工及其家屬構建全方位的保健計劃，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。

集團創新的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，及時發現並解決問題，各個園區均設有員工健康評估站。

集團以「百分之百安全，零隱患」為安全目標，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，確保迅速解決所有違規情況。

在2018年，集團共完成了54份有關創新及優化安全項目的報告，調查了共57,510份隱患報告，當中共57,420項在正常時間下完成改善，平均改善率高達99.8%。

為確保員工安全，集團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。

我們通過教育訓練，提升專業技能，讓員工能專注為生產和營運帶來更高的附加價值。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系統，讓員工能更高效、舒適地工作。

可持續發展的全球供應鏈管理

集團竭力建立可持續發展的供應鏈，確保集團和供應商一致遵守環境法律法規以及集團的社會和環境責任行為準則。集團亦成立包括採購的專責部門，負責研究監管機構、客戶、業界與社會的各項環保要求。

當中包括符合EU RoHS 2.0、REACH條例及保證產品中的零部件都不使用衝突礦產。這些措施隨後轉化為集團的內部守則，並整合與應用到集團營運當中，同時與供應商緊密合作，確保供應商明白及符合集團訂立的高標準。

除要求供應商遵守相應守則，集團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、展開節能減碳排放方案並提供環保實踐方案，以及加強綠色產品生產體系等。此外，我們更加強管控材料採購及供應商管理標準，包括為供應商訂立減低溫室氣體排放的目標。

我們密切監控集團的營運及供應鏈，並定期進行供應商審核和培訓，以確保各程序符合可持續發展原則。在2018年，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，從產品設計階段開始杜絕有害物質的使用。

集團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。

將綠色和可持續發展融入集團業務

集團採用系統化管理模式，將綠色及可持續發展措施融入營運，包括環保產品設計、減碳排放、製造過程管理、能源及材料管理，以及供應鏈管理等。我們希望有關措施及創新技術的應用提升能源效益和資源管理，營造正面積極的產業生態環境。

環境保護是集團的關鍵經營原則之一，我們致力加強環境保護，提高能源效率和資源管理，以創造一個健康積極的產業生態系統，並通過科技創新和應用建立綠色文化。秉持這原則，確保集團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。

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，集團根據集團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%。2018年，集團投資了17.8億新台幣並簽訂了2,102份新的節省能源項目。集團全年共節省了547.3百萬kWh能源，為集團節省了約16億元新台幣。

集團一直優化我們的多元化清潔能源組合，當中包括採購4000萬kWh的風能源。目前，其能源用量達到了5億1千零29萬kWh，佔所有能源量的5.71%。

集團積極在各園區開展綠色工廠創建並採取【中國製造2025】戰略，期望提供更多元化的清潔能源。為了加速成為綠色製造業的領導者，我們定制了《集團綠色工廠建設評定專項行動計劃 (2017-2020) 》方案。截至2018年底，集團內14個單位獲得了「綠色工廠」國家標準認證證書。

與當地團隊合作積極回饋社會

集團作為良好企業公民，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。在2018年，集團投入了3億新台幣在社會及社區慈善事業，支持公共健康和關愛弱勢社群。

由集團總裁郭台銘先生創建的永齡社會福利慈善事業基金會，一直與集團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，藉由集團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。

2018年，集團亦贊助了專門為患有唇顎裂的弱勢兒童提供矯型手術的「微笑工程」，幫助他們改善語言技巧。此外，集團在這個領域上亦捐贈了超過1,600萬人民幣予深圳紅十字會。

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2018年，台灣花蓮縣發生了6.4級地震，災情嚴重。為了幫助災民重建家園，集團總裁郭台銘先生總共捐贈了1.2億新台幣給予賑災救援。

集團於2018年在越南推動了一系列的慈善活動。2018年一月，越南河江省連日受強降雨影響，造成重大人員及經濟損失。集團越南廠區為在河江省萬寨鄉小學及幼兒園就讀的學生提供價值約2億5千萬越南盾（約7.4萬人民幣）的日用品、學習用品、獎學金等。

同年九月，集團到訪北江省山洞縣石山小學展開慈善助學活動，為當地貧困的小學生和中學生帶來中秋月餅、學習用品及助學金。

除此以外，集團亦有贊助北寧省順城縣殘疾兒童互助中心、北寧省香羅殘疾福利院、北江省天福仁愛中心，在當地節日期間為孩子送上玩具、生活用品、零食，以及支持和祝福。

1 公司概況

作為製造和科技服務領域的全球行業領導者，集團將公平，誠實和正直作為公司經營模式的三大首要原則。在此基礎上，集團致力為全球客戶，員工和利益相關者提供世界一流的技術產品和解決方案。

良好企業公民



全球版圖
200+家
子公司和派駐機構

2 個研發基地
中國 美國

3 個設計製造區域



業界領先的商業模式



專利申請

核准量達到
86,600項

2006年—2018年
連續13年年在美國專利核准量
排行榜位居華人企業前列

《美國財富雜誌》
全球百大企業



《福布斯》2018 年全球
2000 大企業排名



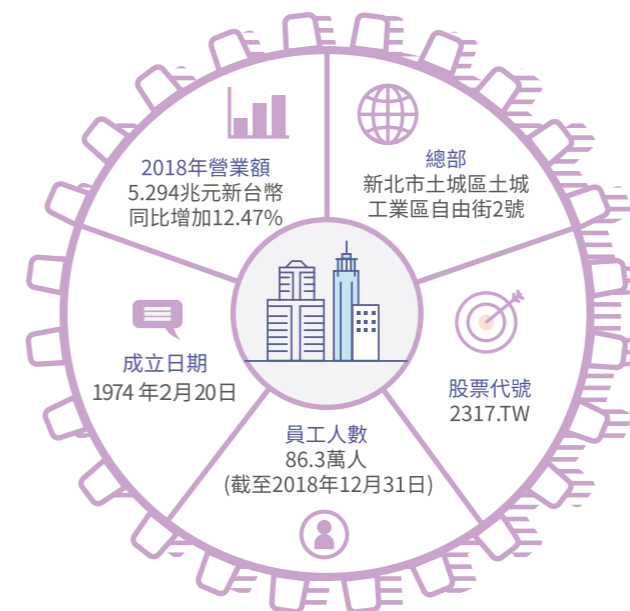
「頂尖跨國企業榜」 第8位
「全球最佳企業僱主榜」 第215位
《麻省理工科技評論》
2017 年度「全球 50 大
最聰明公司」榜單 第33位



公司簡介

公司全名：

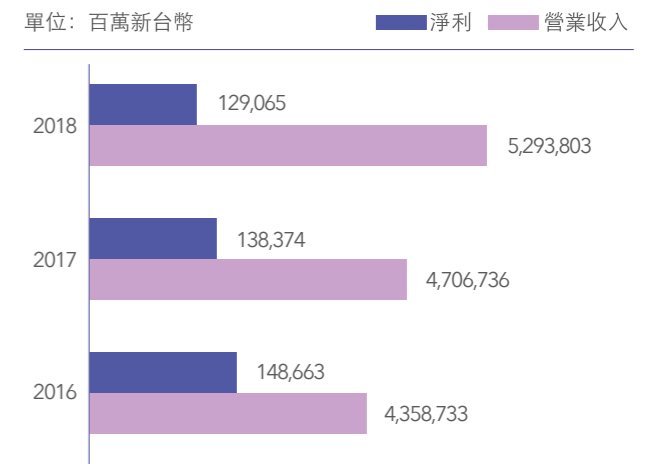
鴻海精密工業股份有限公司 (以下簡稱「集團」)



方案的3C電子商業服務模式，帶領集團於2018年營收突破5.2兆元新台幣，獲得美國財富雜誌《Fortune》評比為全球百大企業第24名。富比士雜誌《Forbes》2018年全球2000大企業中名列第105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215名，《麻省理工科技評論》2017年度「全球50大最聰明公司」榜單第33位。

作為科技服務的領先者，近年來集團積極運用「硬軟整合、實虛結合」，深度布局「雲、移、物、大、智、網+機器人」，掌握工業互聯網產業DT(Data Tech)、AT(Analytics Tech)、PT(Platform Tech)、OT(Operations Tech)四大關鍵技術，投資並充分利用集團在雲計算，移動設備，物聯網，大數據，人工智能，網絡，機器人及自動化方面的專業知識。全力構建「8K+5G」生態系統，應用在八大生活領域，將集團發展為六流(訊流、金流、技術流，人流、過程流、物流)科技公司。

集團近三年營業收入及淨利增長圖



公司概況

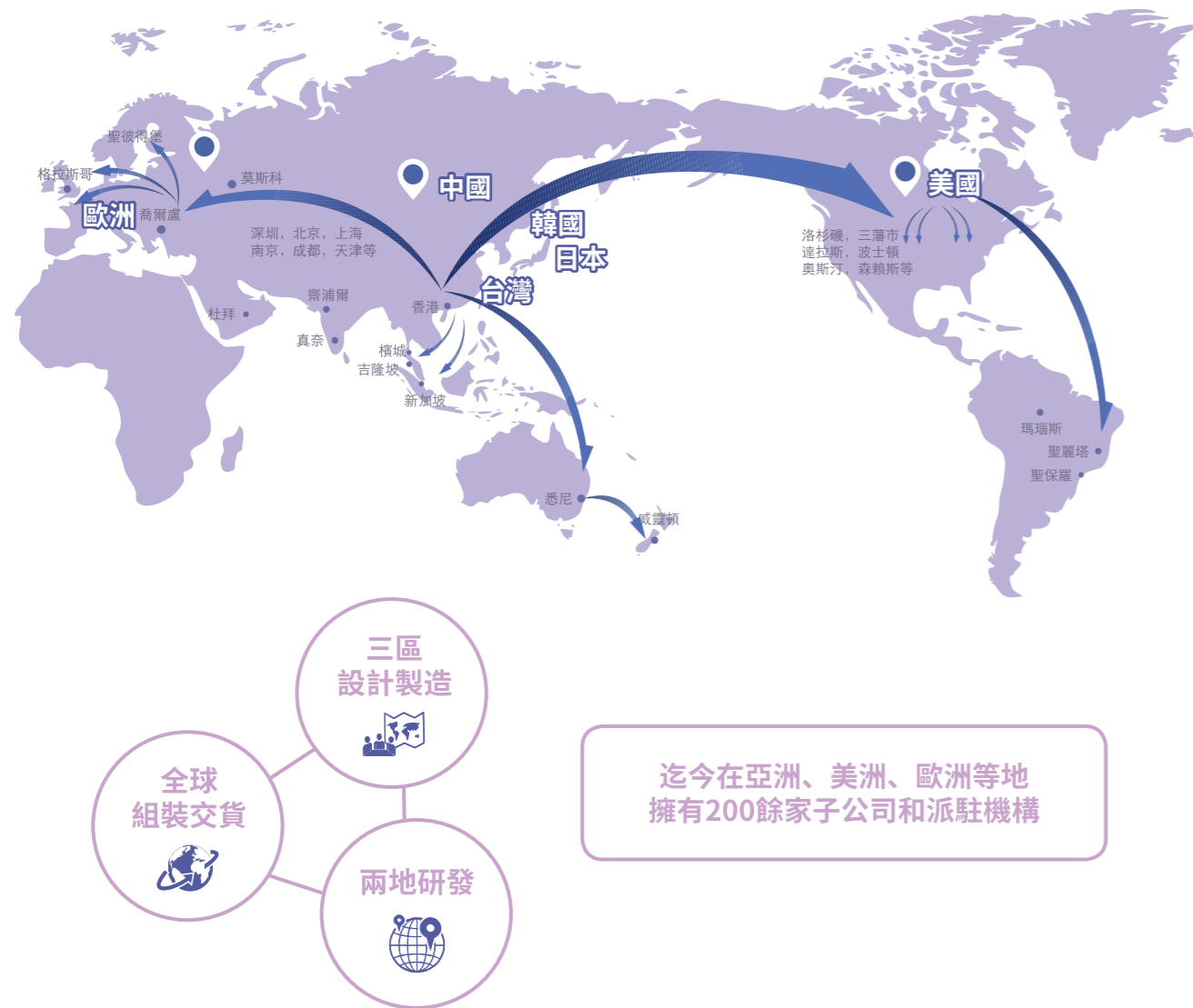
集團作為電腦、通訊及消費性電子(3C)產業製造服務的全球領導者，提供最具競爭力的製造技術及解決方案，持續服務於我們全球的客戶、員工以及其它利益相關者。

創立於1974年，集團在董事長郭台銘先生領導下，以「兩地研發(Time to market)、三區設計製造(Time to volume)、全球組裝交貨(Time to money)」為集團布局策略，並創造出『IIDM-SM』(整合、創新、設計、製造、銷售、行銷)整體解決

全球版圖

集團持續提升研發設計和工程技術服務能力，逐步建立起以中國大陸為中心，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」的布局重點，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。

集團全球布局



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，集團已建立遍布亞、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。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。

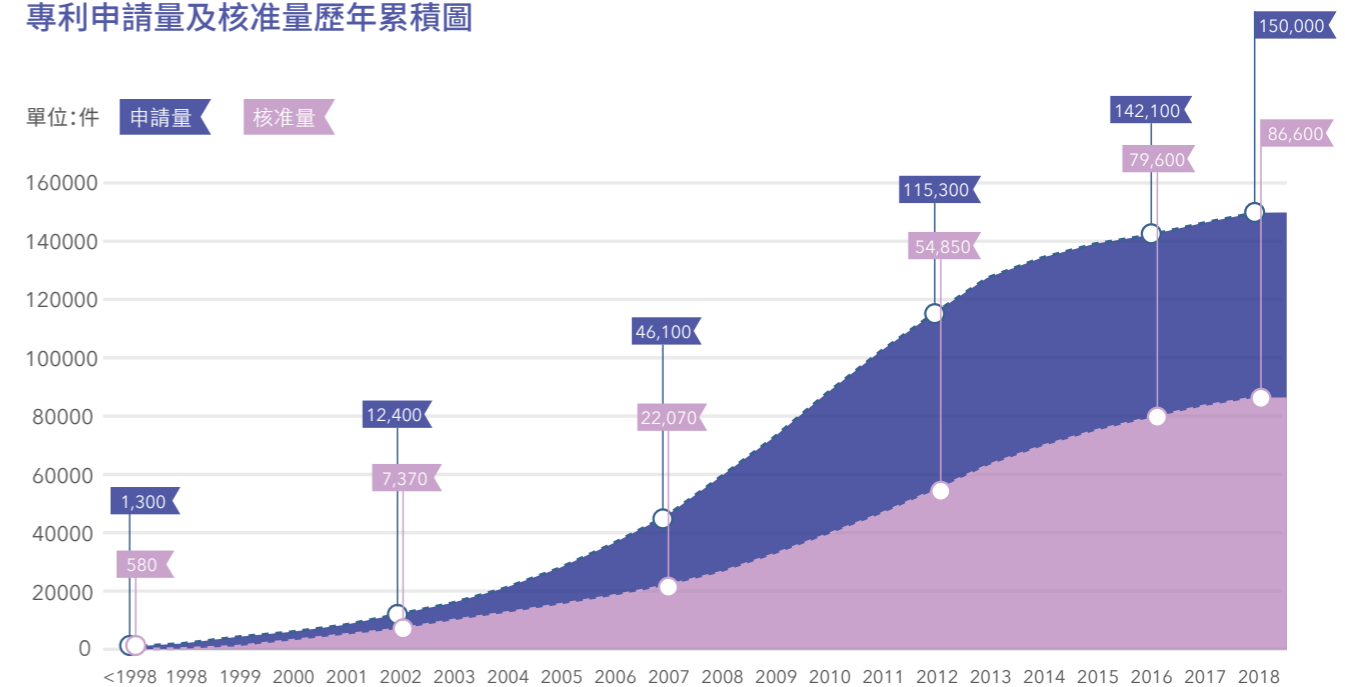
截至2018年底，集團全球專利申請已累計150,000件（大陸申請56,500件），核准量達到86,600件（大陸核准31,300件）。

根據全球專利資料庫調查，2006-2018年連續13年在美國專利核准量排行榜位居華人企業前列，2005-2013年連續9年位居中國大陸地區專利申請總量及發明專利申請量前列，2003-2018年連續16年位居台灣地區專利申請及核准量前列。

客戶隱私

為滿足客戶資訊安全需求、保障客戶隱私及智慧財產權，集團針對企業安全特別成立資訊安全小組，以滿足客戶對資訊安全的各種要求。集團由內到外對資料、應用程式、作業系統、內部網路、外部網路、實體環境、程序與政策進行嚴謹審查，並實行帳號產生、密碼要求、許可權設定、申請流程、登入限制、記錄稽核及多重認證之管控。2018年集團未發生任何與侵犯客戶隱私權有關之事件。

專利申請量及核准量歷年累積圖



科技與社會責任

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

2018年，集團未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為有關的違法事件；同時，在國際關注的強迫勞動或童工等議題上，集團建立一系列完善管理制度，如招募簡章與宣傳資料明示年齡要求、e化系統嚴查身分比對、有獎舉報、定期實施人事稽查等措施。同時，也藉由多種維權機制，保障集團與供應鏈的員工如結社自由、團體協商等權利，力求保護員工的身心健康，持續讓集團在本年度達成人權損害事件零發生。我們一如既往地肩負科技與社會責任使命，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。

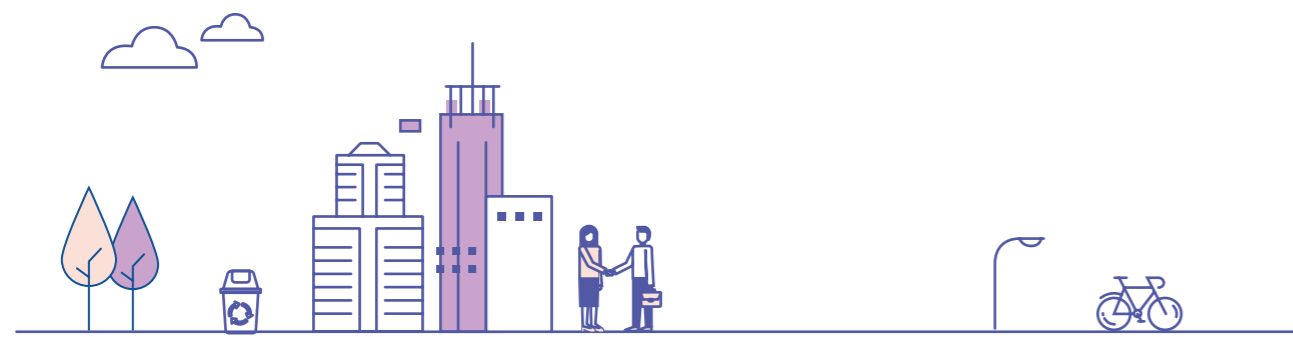
作為資訊處理技術的領導者，集團現有技術發展架構涵蓋了「十一屏三網二雲」。「十一屏」是指集團生產的終端產品與設備中涵蓋11種螢幕，其中包括穿戴式電子產品、智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、桌上型電腦、可攜式電視、智能電視、數位化白板、數位化標牌、電動車以及機器人等。

「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。

面對即將來臨的5G技術時代，集團以「雲移物大智網+機器人」為工業互聯網基礎，致力於將生產過程中所蒐集的數據藉由人工智能等新興科技萃取出關鍵、有效、微觀、奈米的知識，串接產線上的人流、過程流、物流、訊流、技術流、金流，達到提值、增效、降本、減存的效益。

藉由人工智慧聯雲網的賦能，讓集團在群雄並起的工業互聯網浪潮中，開拓嶄新的疆土，站穩「互聯網+精密製造」的豐業，以創造「獨善其身、兼善天下」的價值，並同時，提供人們優質的產品、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。



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。集團總經理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。集團內部董事無編列酬勞，根據董事會規定，董事對集團事務有利益衝突時必須迴避。董事會管理團隊成員的報酬直接來自於集團上市公司經營績效的個人持股價值。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3位獨立董事及2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，作為集團營運基礎，無任何政府持有集團重要股份或給予集團財政資助。

詳細內容請參閱集團2018年年報。

審計委員會

集團依證券交易法於2016年7月設置「審計委員會」，由全體獨立董事擔任審計委員，委員任期為3年，由全體委員互推1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。

依據集團「審計委員會組織規程」，審計委員會每季至少召開1次，本屆審計委員會共召開16次會議(其中2016年召開2次、2017年召開7次、2018年召開6次、2019年召開1次)。全體審計委員實際出席率達84.4%。



薪酬委員會

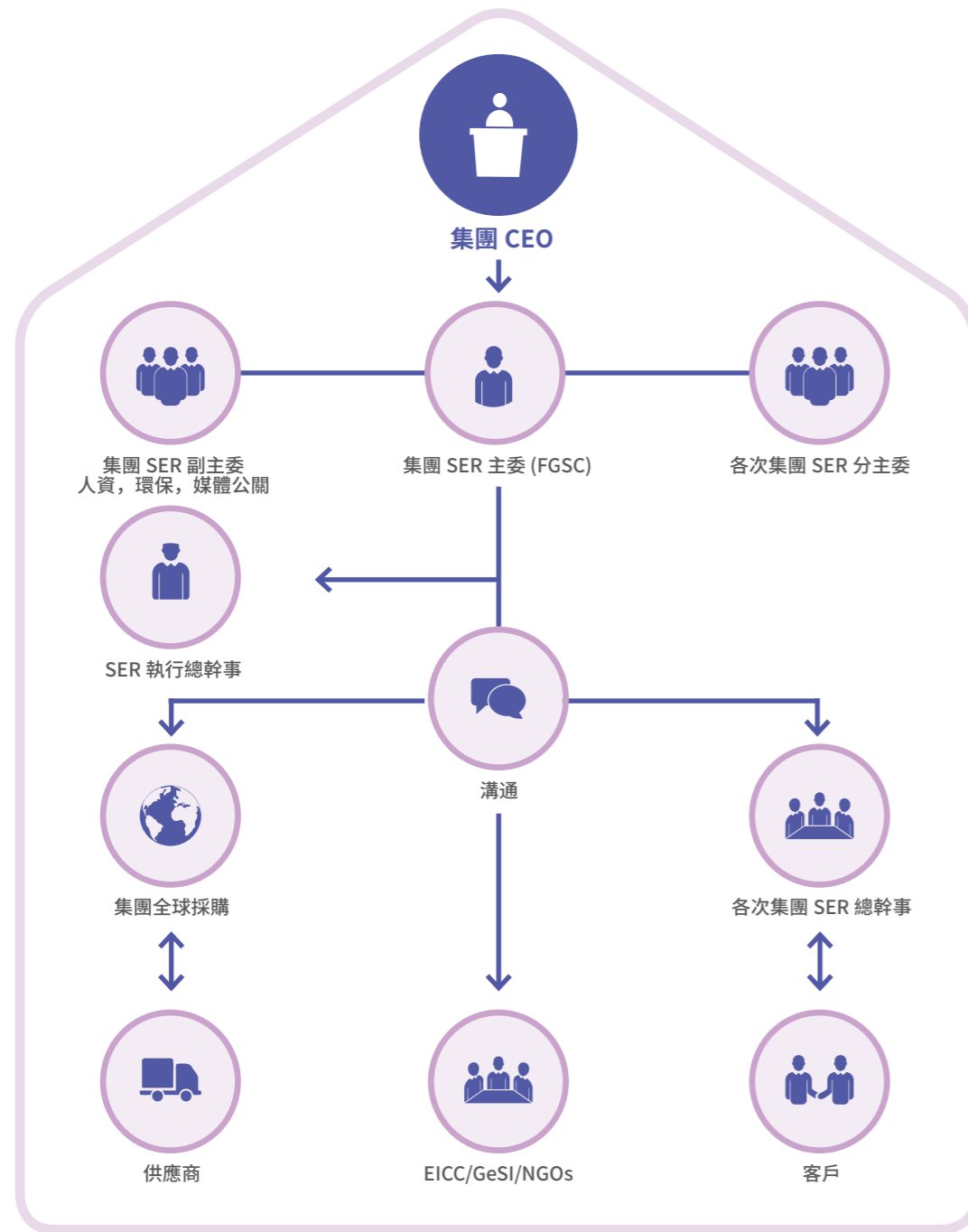
為落實公司治理，並健全董事及經理人員薪資報酬制度，於2011年9月設置「薪資報酬委員會」，設置委員3人，由董事會決議委任。薪酬委員會主要職責為協助董事會制定並定期檢討評估董事、經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。本屆會議召集人為李開復獨立董事。

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2次，本屆薪資報酬委員會共召開8次會議(其中2016年召開2次、2017年召開3次、2018年召開2次、2019年召開1次)。全體薪酬委員平均實際出席率達83.3%。

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政策與方針在各廠區真正得到落實與執行。至2018年底，集團已在全球各廠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 FGSC 組織架構圖



2005年3月，集團加入責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA），成為聯盟的正式成員之一。身為聯盟會員，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《集團行為準則規範》(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，由各次集團最高主管簽署後貫徹執行，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課程，保持每年CoC培訓覆蓋率為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。

詳細內容請參閱集團行為準則規範。

道德規範

- 誠信經營
- 信息公開
- 無不正當收益
- 公平交易、廣告發布和競爭
- 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

集團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應履行禁止衝突礦產有關的法律要求。

反貪瀆政策

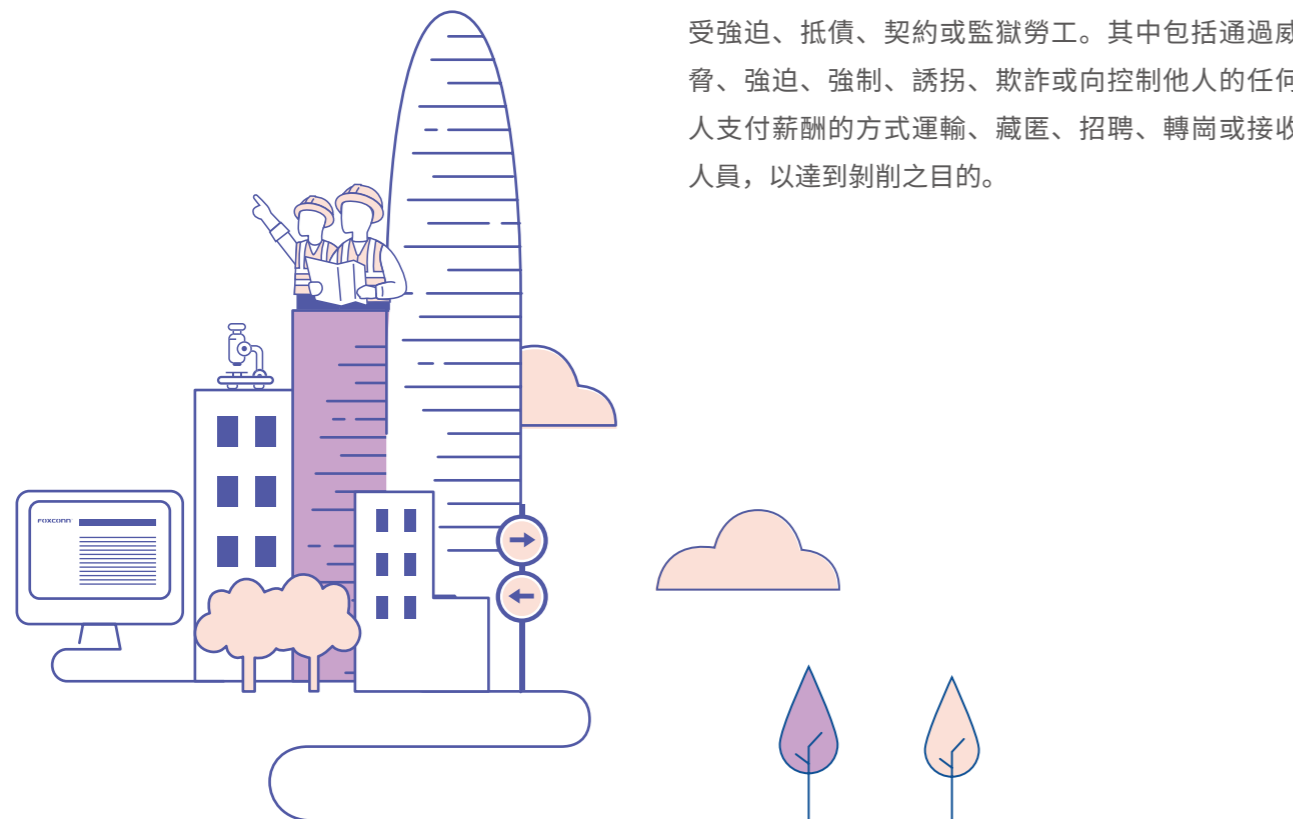
集團堅守誠信文化，誠信經營，並承諾完全遵守國際及國內有關反貪瀆與反賄賂之法律法規要求，對於任何違反本規定的行為或活動採取零容忍政策。嚴格禁止任何貪汙、賄賂、盜用公款及其它不正當

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，集團要求下游供應商、廠商及客戶嚴格執行最高標準的反貪瀆政策以作為合作夥伴之前提。

2018年，集團自清專案委員會開展反貪瀆行動，於7月1日將《員工廉潔自清聲明》對所有員工宣導完成，凡是有過貪腐行為或參與過團體貪腐等不當得利的員工，集團將嚴格核實處理。員工、客戶或供應商等也可通過以下渠道主動申訴：117@foxconn.com。對查出的存在貪腐行為且未主動申報的員工將依法及集團制度予以嚴懲。同時鼓勵員工通過以上渠道積極舉報任何貪腐行為，集團也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。

反奴隸人口政策

集團聲明不接受販賣人口或僱用任何形式的奴隸、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

集團依據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。由集團全球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集團的依賴程度責任、影響力、關注程度、責任和多元觀點等5個面向進行

評估，依據上述原則確認為員工、客戶、供應商、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議合，集團與員工、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、關切議題及集團的回應方式如下表：



利害關係人	員工
選擇標準	平等對待
溝通管道及頻率	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
重要關注議題	人才吸引與留任、人才發展、職業安全衛生、法規遵循
回應方式及成果	招募殘疾人士至集團就業，盡最大能力幫助弱勢族群。並設立特困員工救濟金、員工互助基金、員工親屬慰問金等，資助需要幫助的員工。除一般溝通管道外，集團建立一套無障礙溝通系統，開通24小時求助熱線，讓員工表達意見或提供建議，並建立心靈港灣及員工關愛中心，疏導員工心理、促進健康成長。



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	客戶隱私、誠信經營、人權、法規遵循
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、供應商管理平台
重要關注議題	供應商管理、法規遵循
回應方式及成果	舉辦年度供應商大會及不定期的SER稽核,向供應商傳達集團對供應鏈的要求。並建立SER管理平台,以利供應商線上學習RBA規範及集團SER相關要求。



利害關係人	社區
選擇標準	以集團各據點所在地為出發點,輻射全球
溝通管道及頻率	依年度、季度及月度計劃劃及活動而定
重要關注議題	社區參與
回應方式及成果	青少年文化育成、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與不定期的愛心捐助等。



利害關係人	股東/投資人
選擇標準	任何對集團已投資或有投資意願的全球投資法人,包括法人投資人及個人投資人等
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
回應方式及成果	成立發言人平台/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。

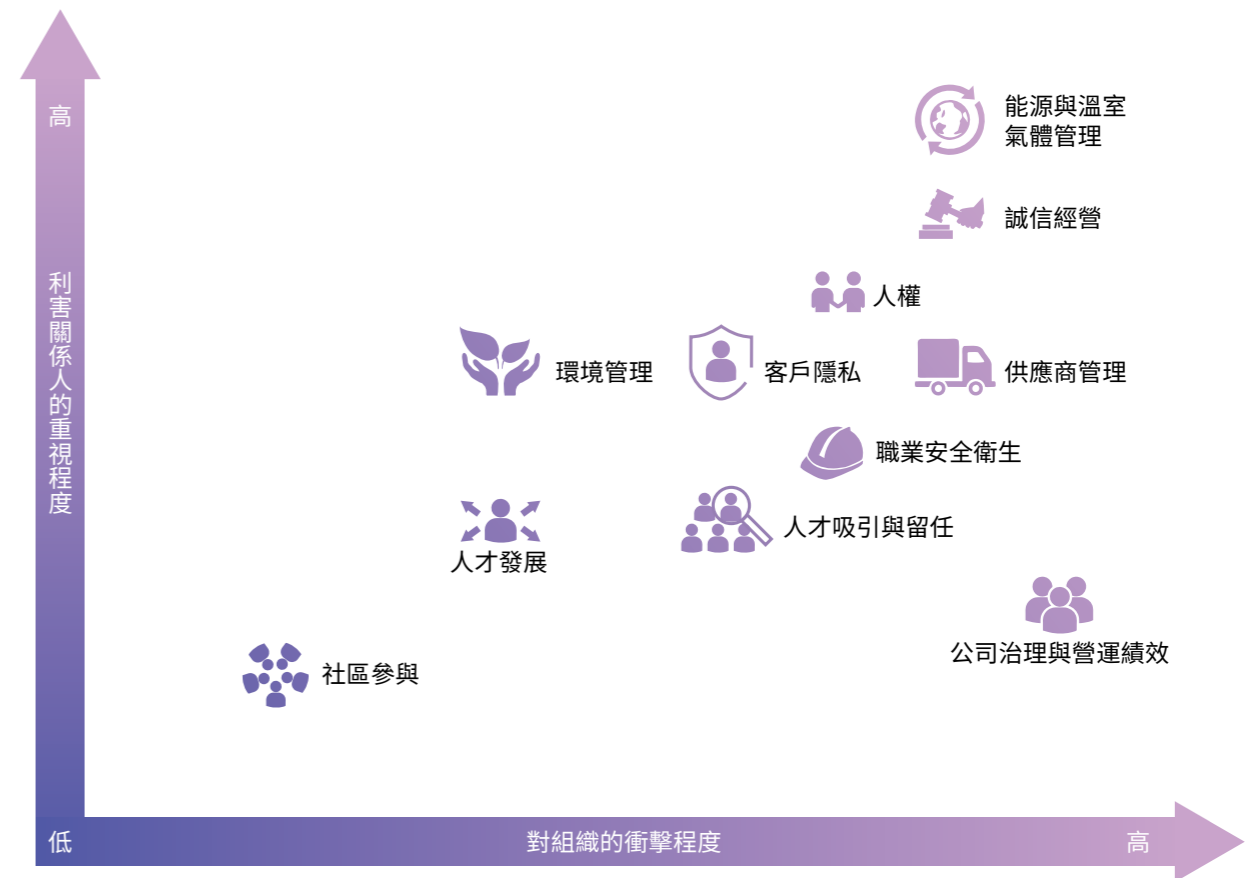


利害關係人	非政府組織
選擇標準	以關切議題為標準,選定專業公評的NGOs進行交流
溝通管道及頻率	不定期電話會議年度各項SER活動及評比
重要關注議題	環境管理、能源與溫室氣體管理
回應方式及成果	參加國際SER論壇,與NGOs討論SER議題;參與NGOs舉辦的SER相關活動,如CDP之碳揭露及水揭露等;針對環境議題(如RoHS、HF、水污染...等)與NGOs共同推進。

重大性議題範疇及實質性分析確認

集團藉由多元管道與利害關係人溝通,彙整各界關注焦點,以永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性為基礎,識別初步的重要議題,由集團SER委員會評估小組依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



首要揭露議題包含能源與溫室氣體管理、誠信經營、人權、供應商管理、客戶隱私、職業安全衛生;一般揭露議題含公司治理與營運績效、人才吸引與留任、環境管理、人才發展;次要揭露議題為社區參與,以上為代表集團SER納入溝通及揭露之議題。

重大性議題及其邊界之鑑別結果如下：

重大性議題	GRI準則特定主題	回應章節	邊界					
			組織內	供應商	客戶	股東/ 投資人	社區/ 社會	NGOs
公司治理與營運績效	經濟績效	第一章 公司概況	●			●		
客戶隱私	客戶隱私	第一章 公司概況	●		●			
誠信經營	反貪腐	第一章 公司概況	●		●	●		
	反競爭行為	第一章 公司概況	●		●	●		
人才吸引與留任	市場地位	第二章 員工	●					
	勞僱關係	第二章 員工	●					
	員工多元化與平等機會	第二章 員工	●					
人權	勞/資關係	第二章 員工	●		●			
	不歧視	第二章 員工	●		●			
	結社自由與團體協商	第二章 員工	●		●			
	童工	第二章 員工	●		●			
	強迫或強制勞動	第二章 員工	●		●			
人才發展	訓練與教育	第二章 員工	●					
職業安全衛生	職業安全衛生	第三章 職業健康與安全	●					
供應商管理	供應商環境評估	第四章 供應商管理	●	●				
	供應商社會評估	第四章 供應商管理	●	●				
	人權評估	第四章 供應商管理	●	●				
環境管理	物料	第五章 環境	●				●	
	水	第五章 環境	●				●	
	廢污水與廢棄物	第五章 環境	●				●	
	有關環境法律遵循	第五章 環境	●				●	
能源與溫室氣體管理	能源	第五章 環境	●				●	
	排放	第五章 環境	●				●	
社區參與	間接經濟衝擊	第六章 社會參與	●				●	
	當地社區	第六章 社會參與	●				●	

2 員工

集團著力投資員工。我們確保為所有員工提供世界級水準的教育及培訓，公平的晉升機會，薪酬待遇和激勵機制以鼓勵員工發展。員工是我們的重要資產，我們堅持以公平及公正對待員工。

員工教育及培訓 工業互聯網學院



學歷班合計招生

6,210人

畢業人數

3,950人



與著名專業諮詢機構合作

62



所知名大學合作

頒發各類獎金

763 萬元人民幣



給予6,963名學員

員工協助計劃

合計約482萬小時



培訓約2,751萬人次

技能提升培訓

2018年，集團舉辦技能提升培訓共83.9萬人次；21.3萬一線基層員工參與技能競賽，共13萬名員工取得技能資格證書。

勞動保護監督稽核



截至2018年，發現缺失共3,322項，整改3,263項。

整改率達98.2%

員工生活保障



集團共幫扶救助員工7,609人
補助金額達2,418餘萬元人民幣

投資



自2016年起，集團規劃5年10億元人民幣計劃，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，

員工關愛



2018年，集團開展關愛「富二代」親子活動156場，共9,873人次參加



為就讀集團附設幼兒園1,047名員工子女發放補貼共22.5萬元人民幣

自2014年起的「陽光假期」偏鄉留守兒童關懷計劃，亦幫助了四川與河南兩地的留守兒童，

共計21,003人

員工比例



64%
男性員工



36%
女性員工

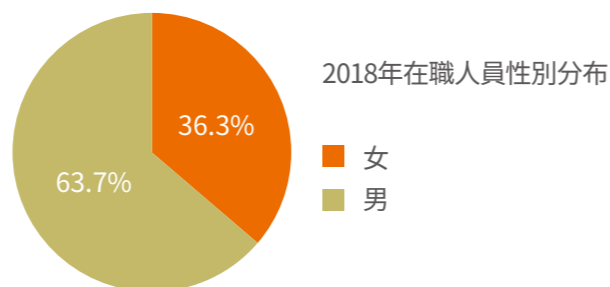
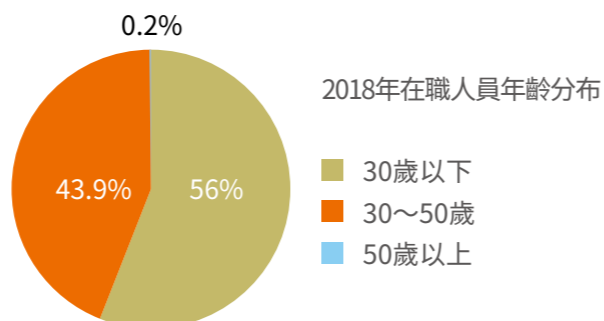
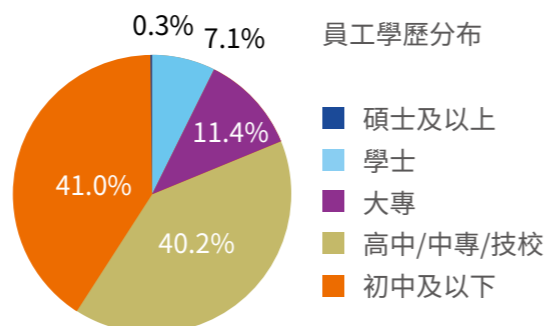
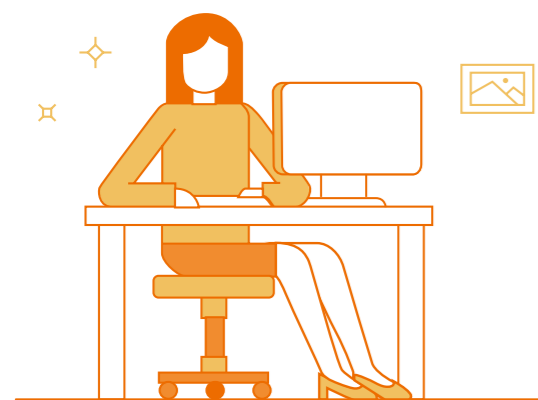
56%
30歲以下

44%
30-50歲或以上

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。集團在招聘、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會等涉及人員管理等事務上，不因員工性別、年齡、國際、出生地、種族、民族、語言、殘疾、婚姻狀況、懷孕、性取向、宗教信仰、黨派、工會會員、社會階層、政治關係等不同而採取任何歧視行為。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。

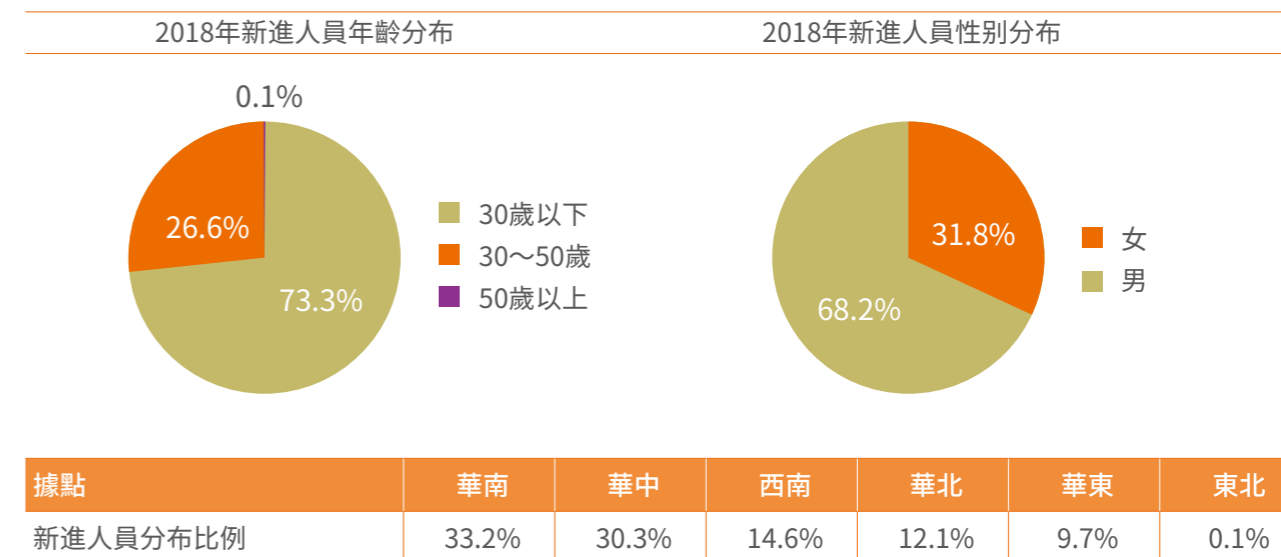
員工整體概況

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2018年，因季節性變化，集團正式員工總人數達到86.3萬人，聘用1,702名殘疾人士、58,544名少數民族，學歷分布上，高中或中專及以上占總人數約60%；性別比例一直處於相對均衡的狀態，男性占約64%、女性占36%；年齡則以30歲以下居多。集團於全球執行本土化理念，各廠區員工以本地人為主，而在業務占比較多的中國大陸廠區中，處長級以上的高層管理人員為當地居民的比例約占23.1%，各廠區皆未收到任何歧視、童工及強迫勞工的投訴案件。



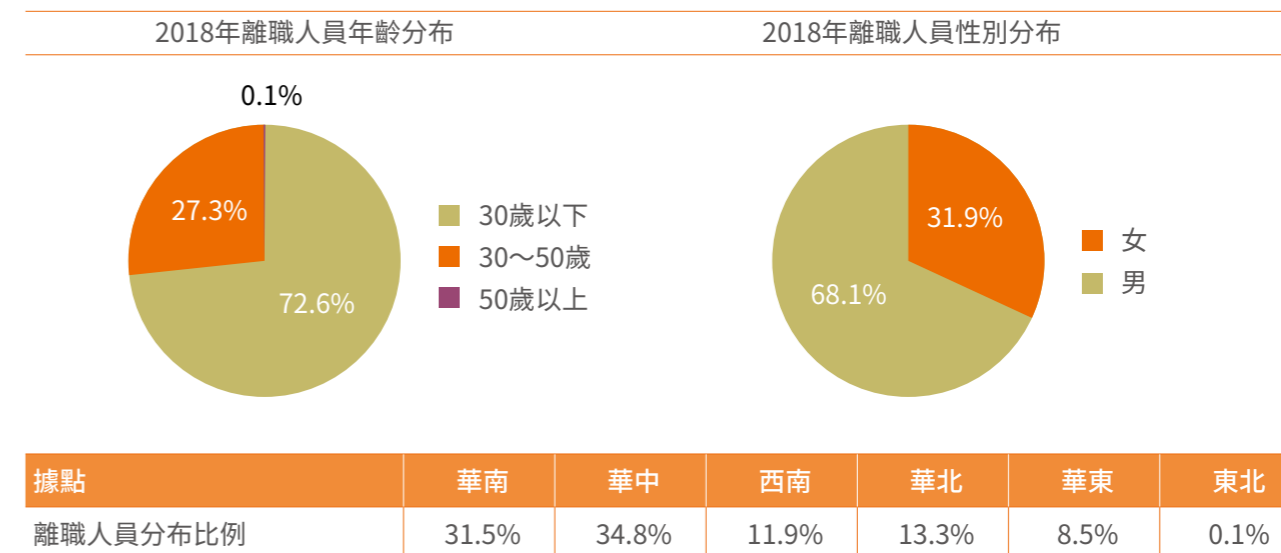
2018年新進人員分布

2018年新進人員相對年輕化，30歲以下的員工佔73.3%；入職男性員工約佔總人數之68.2%，女性員工約31.8%；地區上，分布最多的據點為華南、華中與西南。



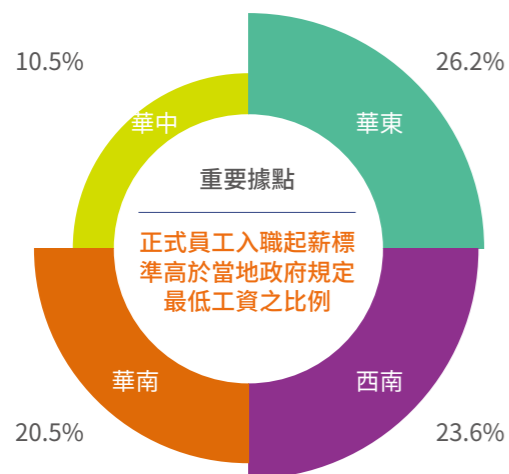
2018年離職人員分布

在離職人員中的年齡與性別分布上，30歲以下的員工佔72.6%，男性員工約佔總人數之68.1%，女性員工約31.9%；地區上，分布最多的據點為華南、華中與西南。



薪酬與福利

集團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。各重大廠區基層員工現行入職起薪標準均高於當地政府最低工資，一般比當地政府規定之最低工資標準比例皆位於10%-26%，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，集團均按照當地政府規定為其繳納養老、醫療、工傷、生育、失業等社會保險，社會保險待遇按照各廠區所在當地政府社會保險相關規定執行。此外，為關心員工健康與安全，集團增設商業保險項目(集團自保)，使員工在工傷、疾病醫治、人身意外等多一層保障。而為保障員工就業權利，在最新簽屬的《集團集體合同》明訂，直接涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，將提前30個工作日通過公示等形式告知員工，在《集團工會聯合會開展集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。



同時，集團設有健康衛生總處，特別針對員工及員工眷屬的健康促進與照護，實行一系列的福利措施，如在台灣地區提供育兒津貼，針對懷孕女性員工提供交通、營養補助，以及大陸地區的愛心媽咪小屋和孕婦休息室等禮遇，使集團在2018年員工產假/陪產假後復職率接近100%。

	享有產假/陪產假人數	復職員工人數	復職率
男性	26,873	26,838	99.9%
女性	14,286	14,203	99.4%

復職率 = 育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數 * 100%

此外，在2017年復職後12個月仍在職的員工留任率則約60%。

	2017年復職後12個月仍在職員工人數	留任率
男性	5,054	62.0%
女性	4,170	56.5%

留任率 = 休完育嬰假復職後12個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數 * 100%

退休制度上，集團遵循當地法律條例辦理，含員工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥，並於台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，委員會每3年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用、給付等事宜，確保集團員工權益。

而為建立與現代企業制度相對應的激勵機制，鼓勵員工長期紮根服務，集團致力於制定具有前瞻性的績效考評和薪酬制度，從員工的業績、工作能力、潛力、團隊合作、培訓發展等方面進行評鑑，並設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等。



溝通及權益保障

集團依照當地法律法規規定，於2007年成立集團工會聯合會組織(以下簡稱：集團工會)，至今已成立30個廠區工會、59個事業群工會、329個事業處分會、1.9萬個工會小組，實現四級工會組織全覆蓋。四級組織採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會「三委」由會員代表大會選舉產生，主席、副主席、經審委主任由會員代表大會或工會委員會(經費審查委員會)選舉產生。

2018年適逢集團投資中國大陸30周年，集團工會舉辦資深員工慰問，營造員工回娘家、敘溫情的氣氛，如邀請1988年入職集團的員工與家屬參觀廠區、交流座談共192人；資深員工的家庭開放日共1,426人；更將關愛送至員工家中，與員工餐敘、晚會、家庭走訪共3,103人。憶往昔的同時，集團也暢談未來，總裁在慶祝30周年同樂會上親自主持，並為年輕優秀員工評選頒獎，含創新、工匠、風雲人物等共317人。



2018年集團優秀員工評選

集團工會在各廠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，集團員工、員工親屬朋友與供應商等可以在第一時間聯繫工會組織及高層主管，保障員工在職場與生活上的權利；同時，集團也主動出擊，實施勞動保護監督稽核，截至2018年，發現缺失共3,322項，整改3,263項，整改率達98.2%。

而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，成立員工關愛中心，為員工提供24小時便捷、高效之服務。2018年關愛中心受理員工工作與生活的諮詢量達25.6萬件，結案率達97.1%；並舉辦員工關愛活動5,573場，138萬人參與；員工代表座談會1,121場，4.8萬人參與，解決問題共4,412例，解決率達97.6%；另有法律援助685件、心理諮詢5.6萬人次；員工生活保障方面，集團共幫扶救助員工7,609人，補助金額達2,418餘萬人民幣。

園區工會	企業群工會
30個	59個
事業處工會	工會小組
329個	19,000個

工會維權渠道

- 爭議調解
· 勞動爭議調解委員會
- 座談訪談
· 座談會
· 下基層(餐廳、宿舍、產線)
- 信箱郵箱
· 總裁信箱、黨團信箱、工會信箱
· 主席信箱
- 熱線電話
· 關愛熱線 · 維權熱線
· 主席熱線
- 法律援助
· 律師入企
- 網站來訪
· 工會網
· 員工關愛中心

員工轉型

自2016年起，集團規劃5年10億人民幣計劃，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，2018年，集團舉辦技能提升培訓共83.9萬人次；21.3萬一線基層員工參與技能競賽，共13萬名員工取得技能資格證書。



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，改善廠區內基礎設施及宿舍環境，各廠區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、商業街、書店、健身房等娛樂設施。

集團保障員工結社自由，在員工手冊即明訂尊重員工的權利，依據當地法律自由結社、參加或不參加工會、選舉代表等。至2018年，集團已成立將近250個社團，並舉辦社團活動共1,449場次，共65,383人參與。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。



開工迎新



趣味運動會



智慧型機器人閃亮登場



「媽媽向前跑」畢業典禮



「關愛到一線·真情在身邊」產線巡演活動



插花培訓



溫情告白

集團更投入資源於員工家庭與弱勢族群上。2018年，集團開展關愛「富二代」親子活動156場，共9,873人次參加。此外，集團致力減輕員工子女就學壓力，為就讀集團附設幼兒園1,047名員工子女發放補貼共22.5萬元人民幣。同時更擴大至社會層面，自2014年起的「陽光假期」偏鄉留守兒童關懷計劃，亦幫助了四川與河南兩地的留守兒童，共計21,003人。



「富二代」親子活動



「富二代」親子活動



職場新人適應性培訓



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，工業互聯網學院是集團的企業大學，賦予提升集團人力資本發展的重要任務。藉由明訂所需要的人才職能，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。同時，為鼓勵員工學習，集團將全員的職業發展培訓學分與每年的績效考核與鏈接，作為員工在晉升、獎金的參考依據。

2018年，配合集團向工業互聯網發展，培養工業互聯網AI人才，學院特別開設工業互聯網專題培訓；基礎知識普及方面累計培訓160,451人、專業人才培養2,745人，並配合雲端O2O(Online to Offline)培訓模式，將IMS 工業互聯網數據分析人才培訓、人工智慧與大數據基礎入門與各類課程於自主開發的教育培訓行動學習平台APP進行培訓，配合線下輔導，以便於員工學習，即使員工終止與集團的勞動關係，其依然可藉由行動APP持續學習，增進技能知識。

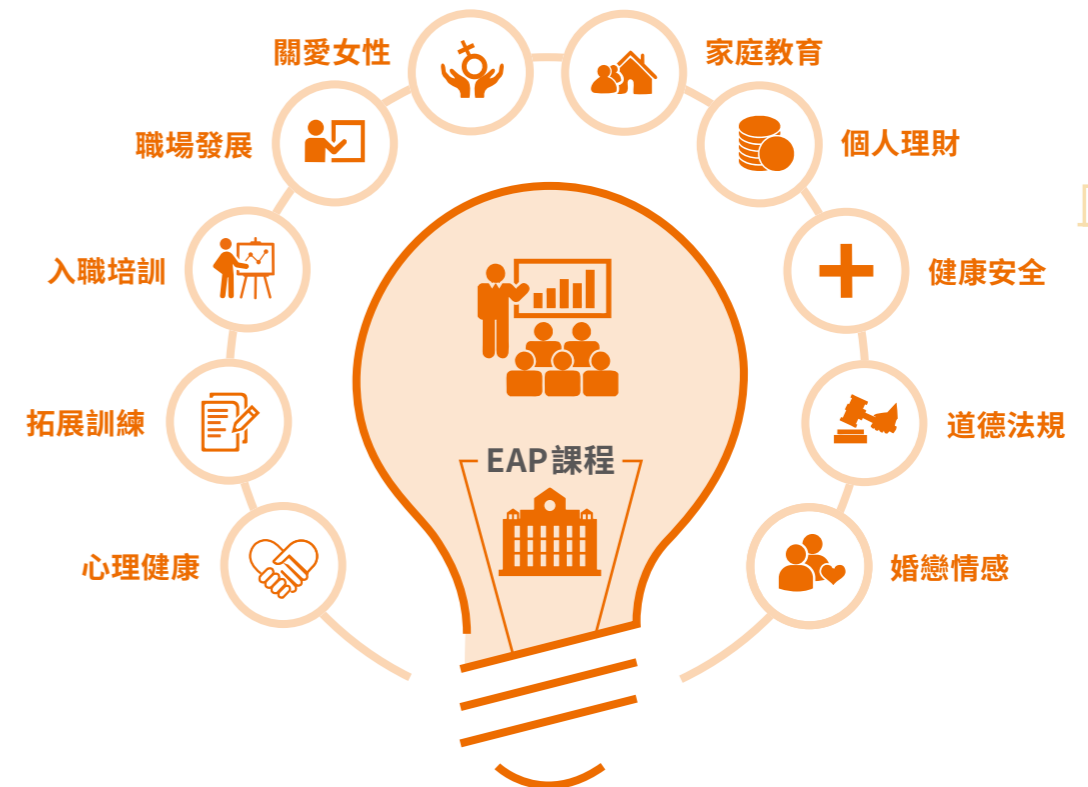
教育培訓行動學習平台



2018年，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劃(Employee Assistance Program, 簡稱EAP)課程，合計約482萬小時，培訓約2,751萬人次。其中男員工培訓時數為337萬小時，人次為1,870萬人次；女員工培訓時數為145萬小時，人次為881萬人次。

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。2018年學歷班合計招生6,210人，畢業人數為3,950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。2018年共頒發各類獎金人民幣763萬元，共有6,963人次獲得獎勵。

課程類別	學時(H)	人次
通識類	3,215,606	9,856,968
管理類	98,586	3,030,154
技術類	1,336,384	7,652,441
在職訓練	38,962	3,898,476
工業互聯網類	3,497	191,826
學歷教育	135,096	2,884,413
合計	4,828,131	27,514,278



3 健康與安全

集團在全球業務中優先考慮所有員工的健康和安全，對工作環境安全和職業健康「絕不妥協」。我們意識到健康的員工能夠更好地為社會做出貢獻並維持工作與生活平衡。因此，集團鼓勵採取積極主動和系統化的方法來改善我們的工作環境。

職業衛生健康體檢

52,248
職業體檢人數



健康安全宣傳活動參與人數



大陸廠區 **170,000** 人次
台灣廠區 **13,990** 人次

工作環境及工業安全



目標
零傷害
零職業病
零事故



第三方認證
OHSAS 18001
CNS15506



獲授予 **1,030 萬** 無災害工時紀錄證明



獲頒「**新北市優良單位獎**」



組建專業稽核團隊，進行定期**安全稽查**工作



2018 年排查隱患整改率高達 **99.80%**，共整改 **57,420 條** 隱患



獲得「**107 年度工業區職業安全衛生促進計劃 - 全國工業區績優單位人員表揚**」殊榮

集團依循國際職業健康安全管理體系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。為落實集團職業安全衛生政策，我們建立可量化之目標及執行管理方案，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，展開多項安全監查監督，持續改善隱患，為全體員工創造最佳的工作職場。

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

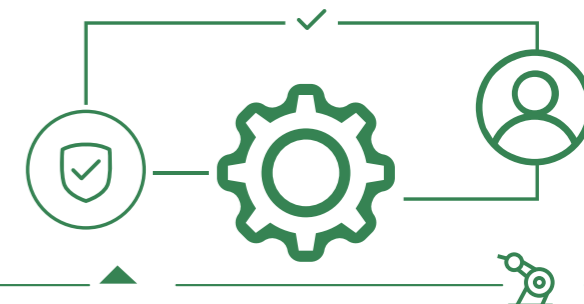
提供安全工作環境

集團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。集團成立了消防安全總處及勞安處等職能單位，以促進各廠區之健康安全管理。台灣廠區於2018年持續維持安全衛生管理系統，並通過第三方認證，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，共計已取得1,030萬無災害工時紀錄證明，並於2018年5月獲得新北市政府頒發「新北市優良單位獎」及「107年度工業區職業安全衛生促進計劃-全國工業區績優單位人員表揚」。

大陸廠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。為實現這一目標，集團制定了一系列安全制度和措施，對外來施工廠商嚴格要求，對其進行上崗作業合格培訓，並在施工期間指定專人進行全程監護。

工業安全

在台灣，集團建立總部安全防災中心，可匯流各廠區即時安全訊息，針對颱風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，納管廠區安防設備，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。針對電盤等電氣設備執行紅外線熱顯像儀檢測，成立紅外線熱影像推動小組培訓，共14位種子人員定期完成檢測報告，發現問題點並改善完成，有效降低火災風險。執行廠區安全稽核，共發現453件缺失並協助單位完成改善，以強化員工安全意識。





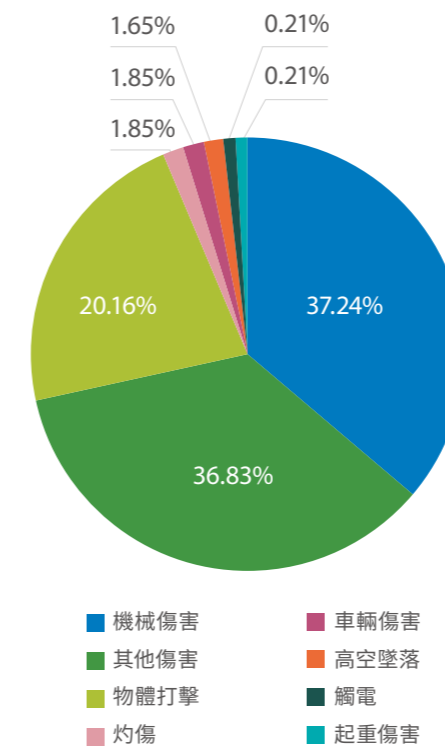
集團以「百分之百安全、零隱患」為安全目標，並制定安全事故管理制度，並嚴格執行。一旦發生事故後，要求現場人員和單位主管立即上報，同時將事故上傳「工傷事故申報管理系統」，立即成立事故調查小組負責對事故進行調查、處理，並形成事故報告。2018年集團大陸各廠區無爆炸及火災事故(一般及以上)，工傷事故486起，輕傷以上事故21起，其中重傷0起，死亡1起，年度千人工傷事故率0.694‰。

集團組建專業的稽核團隊，對大陸各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查，包括電氣安全，可燃物管理，CNC保養，危化品管理等。2018年開展排查隱患57,510條，於規劃時間內整改共57,420條，整改率高達99.80%，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，定期對集團各個廠區進行監督稽核，以落實職業安全衛生政策與承諾。

為減少作業現場的安全隱患，防止安全事故的發生，集團不斷引進技術革新，透過製程改善、材料替代、設備防呆等安全技術措施體現安全最佳化。2018年，進行各類製程安全技術改善，包括五大高危害製程安全指引及集團培訓，推動安全創新與改善專案共計54項，大幅提升安全技術與管理水準。

職業衛生

集團依照年度安全衛生管理計劃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。集團建立員工體檢中心，每年度為全員提供免費體檢，監督職業危害崗位員工之崗前、崗中、離崗體檢，2018年職業健康體檢52,248人，發現職業禁忌人員911人已調相關崗位，生產環境檢測3,400餘點，個人劑量檢測9,000餘點，開展職業健康公益活動6場。



關愛女生健康講座

安全衛生培訓與演練

集團全力營造「全員關注安全，建構和諧廠區」的生產氛圍，並建立廠級、製程級、班組級三級教育機制，為員工提供各種類型的安全教育訓練。每年均展開集團層面各類安全衛生教育訓練。

集團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、地震車體驗等項目，涵蓋消防安全，工業安全及生活安全各方面，提高員工安全意識。此外，集團還開展安全專項訓練，包括消防應急編組培訓，職業健康與安全，外來人員安全培訓，粉塵保養管理人員培訓，危險化學品管理人員培訓等各類課程。



地震車體驗

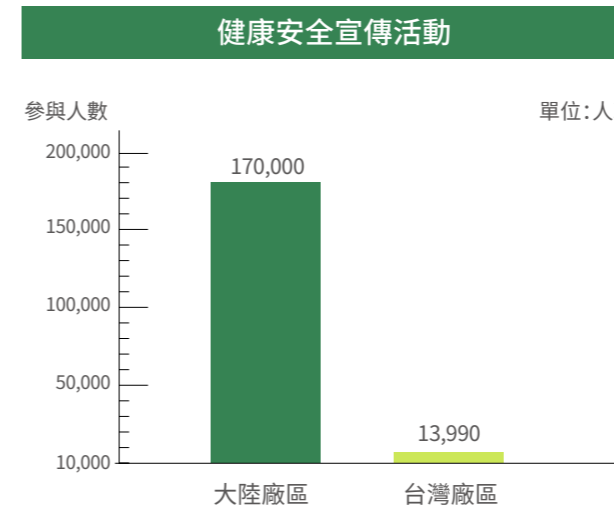


體驗式自救教學



水龍帶體驗

健康安全宣傳與培訓		
	場次	參與人次
宣傳活動	61	183,990
專項培訓	101	6,972



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。

A、精準個人化健康管理

有別於傳統的勞工健檢，集團健康衛生總處委託旗下康聯生醫（集團於2009年投資成立）為員工打造專屬的個人化健康管理方案，員工自進入集團起即接受健康管理服務，並提供護理師及營養師之專業

諮詢建議。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。



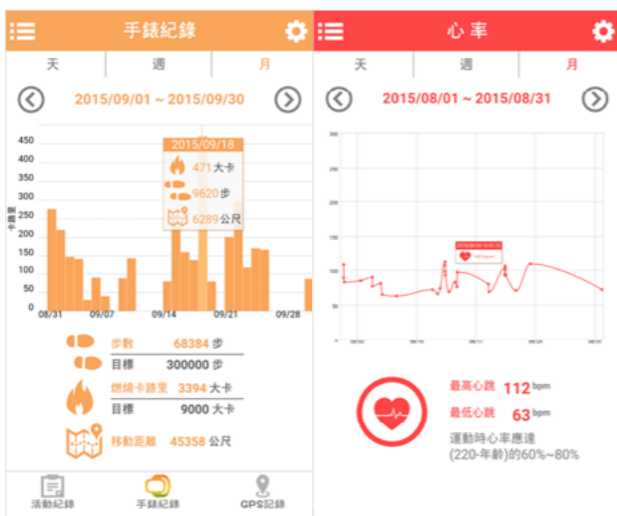
個人健康銀行首頁

B、364+1 天守護健康

H2U顧名思義就是「Health to You」。集團用最自身擅長的雲端科技搭配人性關懷，替員工建構全方面的健康照護計劃，創造全天候關懷集團家庭健康的H2U自主健康管理平臺，隨時隨地、零距離、無時差的進行。其中各皆設有健康量測裝置H2U 健康ATM，從2013年開始使用，迄今已進化至第五代，員工隨時可輕鬆彙整、管理自身的健康指標數據。同時，H2U擁有龐大的專業健康管理師團隊，依據系統中的相關數據，給予員工所提出的健康照護需求等資訊，提供合適的健康諮詢、營養諮詢服務、推播衛教訊息等。



員工使用 H2U ATM 現況



H2U Life APP 截圖

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，給與員工和眷屬緊急醫療上的協助，同時對外派員工大陸、全球各廠區的員工，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。

食品安全雲

為保護集團員工，安心享用潔淨安全食物，集團要求餐飲提供商需出相關生產履歷，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。

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。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	
2013.12	鄭州實驗室開始興建
2014.3	鄭州實驗室建置完工
2014.10	台北實驗室開始興建
2015.4	台北實驗室建置完成
2015.10	鄭州實驗室取得 CMA 認可 (等同台灣衛福部)
2017.11	台北實驗室取得 ISO 17025 認可

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。



食品安全雲執行方針

4 供應鏈管理

集團相信建立可持續供應鏈應刻不容緩，這是我們所需承擔的重要責任。因此，我們致力與上下游企業共同實踐社會，環境保護與節能減碳等責任。

截至 2018 年底

已有超過 **70%** 的廠商完成 ISO14064 碳盤查任務

對新增的 **43家** 廠商已經通過環境管理評估

對於主要廠商進行現場稽核累計

548次

已初步推動 **150家** 供應商進行節能減碳工作

共完成了 **3,836家** 供應商的衝突礦產的調查

基於循環經濟

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

供應商社會環境責任方針

集團除要求供應商應符合當地的法律法規外，還須符合集團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符合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。2018年對於新增43家廠商已經進行社會環境影響評估。

供應商管理實踐

採購環保設計產品

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，涵蓋電子產品「無害、節能、減量及易回收」四大範疇，並配合集團各廠區完善產品環保設計開發流程，建立環保設計機制，保證產品的健康與安全。



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

供應商綠色產品管理

基於集團綠色產品風險管控原則，防止有毒有害電子電器產品進入市場，集團積極應對RoHS 2.0法規要求，及時導入新要求並秉承以下應對原則：

- 要求供應商提前一年控管 EU RoHS 新增有害物質並提交符合性資料；
- 要求供應商完善並建制RoHS 10項有害物質自主檢測能力；
- 集團積極開發產品符合性資料智慧管理平臺，實現符合性資料有效性自動監控功能。

為切實履行集團綠色採購管理，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、有害物質檢測能力等。

供應商SER管理

集團建立了供應商SER系統管理平臺，對供應商風險進行量化，以準確診斷其風險，持續推動供應商改善，提高供應商管理能力，對於供應商的SER管理分為導入，風險評估，稽核驗證，持續改善四個階段。簽署承諾書，教育訓練，風險因素量化，自我評估，現場稽核，輔導改善等方面進行。截止2018年底，對於主要廠商進行現場稽核共累計548次，未發現有重大負面影響(如強迫勞動、虐待勞工、使用童工、違反人權等)的供應商。對於有缺失之供應商，集團要求其需立即採取糾正措施，如果是立即對員工造成傷害的情況，員工需立即與有害環境隔離直到工廠採取適當的改善措施，截止2018年底，約80%的廠商已有所改善，其他供應商亦持續改善中。

供應商衝突礦產管理

為協助眾多客戶滿足美國SEC「衝突礦產」法令要求，善盡企業社會環境責任。目前，集團也會持續

關注新增風險-鈷的動態，未來也會協助客戶一起對鈷金屬展開調查。

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的衝突礦產調查範本(CMRT)，本年度共完成了3,836家供應商的衝突礦產的調查，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。

供應鏈環境管理

為實現對不同守法水準的供應商差異化管理，集團對有環保違規的供應商加大稽核力度，對長期穩定達標排放的合法供應商減少監督管理頻次，讓污染治理積極的供應商更有積極性，形成從產品原料到成品一條龍式綠色環保管理。目前，集團所建立新供應商100%均通過環境管理評估。

為降低供應風險，善盡社會及環境責任，集團採取以下措施管控供應商環保風險：

- 識別高污染環境供應商，向其傳達「集團供應商環境管理要求」；
- 對高環境風險供應商進行環境專項審核，輔導其改善；
- 推動供應商撤除在環保NGO網站中的環境違規記錄，消除對集團負面影響；
- 將供應商環境管理數據定期提交採購總處匯總。

供應商節能減碳管理

集團現已初步推動150家供應商進行節能減碳工作，以減少溫室氣體排放，減少能源使用，節約資源，同時為企業帶來直接經濟效益，提升企業綠色形象。

2018年5月份，集團為了推動更多廠商開展節能減碳工作，集團啟動「供應鏈節能減碳專案」，將客戶產品的主要供應商納入推動清單中，推動這些供應商進行ISO14064碳盤查。到2018年底已有超70%的廠商完成ISO14064碳盤查任務，此專案仍在持續進行中。

5 環境

集團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。

截至 2018 年底

大陸各廠區總用水量
10,062.5 萬噸
相比 2017 年全年減少 **8%**

加大污水回用投入，回用水量達 **377.6 萬噸**，占集團總用水量的 **3.75%**



在大陸重要廠區推行廢棄物「零填埋」，確保廢物轉換率 **100%**，其中焚燒率 **10%** 的上限。

大陸各廠區共產生 **78,522 噸** 危險廢棄物，處理率達 **99.86%**



投放 **17.8 億元** 新台幣予 **2,102** 項能源管理節能改造項目，已完成驗收率為 **88%**，節能效益達 **16.6 億元** 新台幣。

集團中長期目標

集團擬定的 2020 年二氧化碳減量目標為

24.0%

相較於基準年 2015 年必須下降 **24.0%**

碳管理

單位產值二氧化碳排放量為 **68.63 公斤** 二氧化碳 / 萬元人民幣，較基準年 2015 年下降了 **14.70%**

清潔能源

光伏電站總裝機容量達

215.20MW

年度發電量達 **11,029 萬 kWh**

集團購買清潔能源（風電）
40,000 萬 kWh

清潔能源使用量達

51,029 萬 kWh

清潔能源的佔比為 **5.71%**

環境的永續發展向來是集團最為重視部分，實現從系統化方式朝向整合綠色及永續實踐於日常營運，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。

環保管理

集團在建立之初，就設立了環保優先之原則，環保處理設施與工廠生產同步運營，確保排放之廢水、廢氣及廢棄物符合當地法規之要求。

環境管理體系

集團各廠區從建廠之初就陸續於導入 ISO14001 環境管理系統並完成驗證，以計劃-執行-檢查-行動 (P-D-C-A) 模式，推動持續改善。透過確認因組織生產、活動及服務而產生之環境考量面，評估各環境考量面及其環境衝擊，並比較其嚴重性等因素綜合評估，確保預先尋找出重大潛在因子，進而擬定出改善措施及作業程序，降低預防重大潛在之影響。

水資源管理

A. 總用水量

集團各廠區主要供水來源為自來水，並無使用地下水、貯存雨水及地表水，對周邊水域未造成影響。同時，為減少水資源消耗，每年各廠區對節水方案及用水設備進行檢討，2018 年，加大污水回用投入，回用水量達 377.6 萬噸，占總用水量的 3.75%。

2018 年大陸各廠區總用水量 10,062.5 萬噸，相比

2017 年全年減少 8.0%，其中用水量排名前五的廠區如下所示：

序號	廠區	所屬區域	用水量 (單位：萬噸)
01	廠區一	華南	1366.6
02	廠區二	華中	898.1
03	廠區三	華北	715.6
04	廠區四	華南	587.7
05	廠區五	華中	578.0

B. 污水管理

集團從源頭著手，優化生產製程，減少水資源的使用；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，各廠區均設有污水處理設備，由專人定期點檢保養，使處理設備保持正常運作，符合污水排放標準，並定期委外交由合格檢測公司進行檢測。2018 年，大陸各廠區污水排放總量（含生活污水及工業廢水）達 34,917,251 噸，未發生嚴重泄露事件。



廢棄物管理

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

集團在大陸重要廠區推行廢棄物「零填埋」，確保廢棄物轉換率100%，其中焚燒率10%的上限。該項目既考慮從源頭縮減原物料用量，將廢棄物產生量降至最低；亦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，在各廠區皆有設置廢棄物管理單位，負責統籌各類廢棄物的日常管理與數量統計，並協助各單位推動相關減廢及回收工作。

為確保廢棄物皆被合法且有效之處理，各廠區皆依照內部廢棄物管理程序之規定，統籌廢棄物之招標流程，依據公開、公平及公正之原則，審核廠商之合法資格。藉由上述程序逐層篩選，遴選出風險最小的廢棄物廠商，進行妥善處理運作及記錄。集團定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保所委外處理廠商合法處理。2018年，大陸各廠區共產生78,522噸危險廢棄物，處理率達99.86%。

氣候變遷

集團密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納為企業重大風險之一，持續進行分析與管控，採用國際共同認可之準則，作為在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

全球的氣候與環境，溫室氣體不斷增加，集團為善盡企業對保護環境、愛護地球的責任，努力制訂節能減排計劃與方針，由各廠區節能技術委員會推動減少碳排放與能源使用，透過參與碳揭露計劃 (Carbon Disclosure Plan, 簡稱CDP)，精進節能減碳的持續發展目標，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劃
- 持續推動與支援節能減碳措施，永續經營，善盡企業責任
- 遵守政府環保法規、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廠區納入統計，集團2018年年度用電量約為8,930.27百萬kWh，較2017年增長1%，其中用電量排名前五的廠區如下所示：

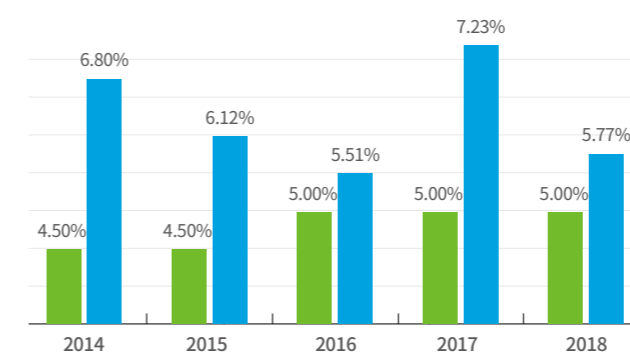
序號	廠區	所屬區域	用電量 (單位：百萬 kWh)
01	廠區一	華南	1124.1
02	廠區二	華中	867.85
03	廠區三	華南	596.98
04	廠區四	華北	596.04
05	廠區五	華中	547.0

集團充分發揮現有信息化綜合優勢，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、新商業模式，充分挖掘和釋放節能潛力，促進集團轉型升級和提質增收。

由於集團的生產廠區大多集中於大陸地區，為符合大陸「十三五」計劃之節能目標，集團制定了中長期節能目標：在2015年的基礎上，到2020年集團能源

節約率為22%，即節約電力消耗1,723百萬kWh。每年年初，集團均擬定該年度的節能目標，並傳達至集團各廠區，實行獎勵措施，促進各廠區進行節能技術全面改造。2018年，計劃開展節能改造項目2,102項，共計投入17.8億元新台幣，已完成驗收率為88%，項目涵蓋電機能效提升，CNC油霧淨化、空壓機餘熱回收、中央空調凍極化油節能，總計節能量547.3百萬kWh，節能效益達16.6億元新台幣。

以下為最近5年節能目標完成情況：



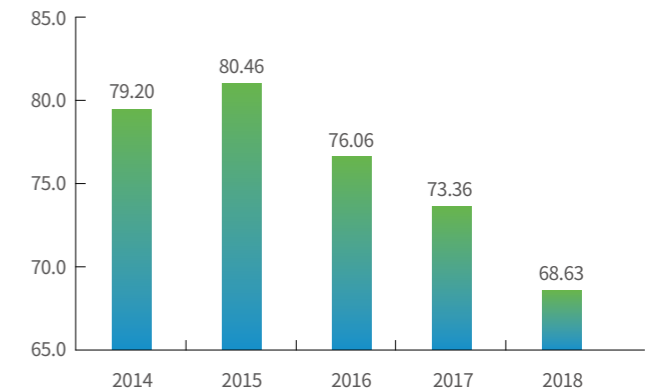
近5年節能目標完成情況

■ 目標值 ■ 達成值

碳管理

依據大陸地區「十三五」計劃，二氧化碳減量目標為18%之要求，集團擬定的二氧化碳減量目標為24.0%，即集團2020年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年2015年必須下降24.0%。2018年，間接溫室氣體（範疇二）排放量為7,543,459噸；單位產值二氧化碳排放量為68.63公斤二氧化碳/萬元RMB，較基準年2015年下降了14.70%。

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：



2014-2018年單位產值碳排放

單位：kgCO2/萬元RMB

A. 清潔能源的開發使用

早在2012年，集團在中國總部實施2MW光電建築一體化太陽能光伏電站建成並連接電網。該設施分布在廠區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13,914 m²。截止至2018年12月31日，2MW光伏項目累計發電量為1271萬kWh，節約標準煤1,562噸，減量二氧化碳達11,389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，提高電站PR值。2018年，已在大陸各地建成屋頂式或地面式光伏電站，總裝機容量已達215.20 MW，年度發電量達11,029萬kWh。此外，集團購買其它清潔能源（風電）40,000萬kWh，清潔能源使用量達51,029萬kWh，清潔能源的佔比為5.71%。

B. 綠色工廠

為加快推進集團綠色轉型升級，打造具有國際競爭力的綠色製造領軍企業，制定了《集團綠色工廠建設評定專項行動計劃（2017-2020）》，截止至2018年12月31日，集團旗下訊芯電子科技（中山）有限公司、鴻富錦精密電子（鄭州）有限公司、鴻富泰精密電子（煙台）有限公司等14家法人獲得國家級綠色工廠示範稱號。

6 社會參與

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，在全體同仁的努力下，集團在海內外廠區種下一個個希望種子。

2018 年集團投入社會公益約新台幣 3 億元，主要涵蓋四大範疇：

扶助弱勢族群



扶植弱勢族群
就學、就業
弱勢急難家庭生活支持補助等

推廣教育藝文



扶助青年人進修
推展藝文教育
發展農業教育技術等

發起慈善捐贈



捐贈 1.2 億元

新台幣予花蓮縣政府賑災



贊助幼兒照顧計劃
和公托中心等



回饋社區鄰里

支持全民體育及老人共餐計劃，
支援社區發展工作等。



積極推動慈善活動



透過「微笑工程」向深圳市
紅十字會

捐助 1,600 餘萬元
人民幣



贈送物資和獎學金



認養殘疾福利院



及舉辦慈善助學活動

扶助弱勢族群

鴻海獎學鯨

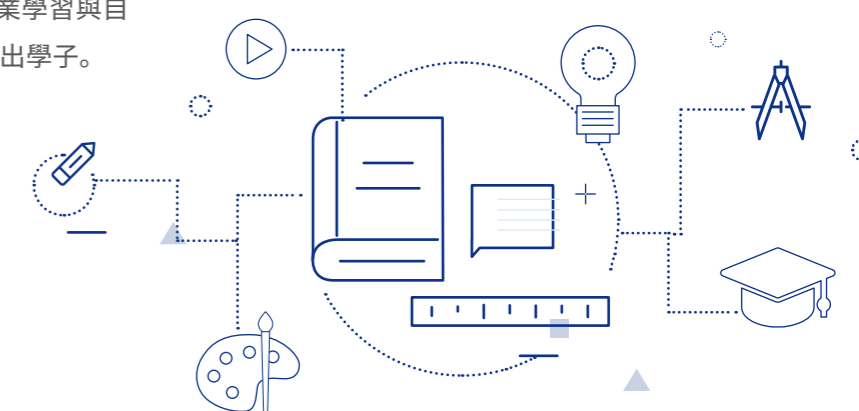


鴻海獎助學金延續了去年特色，跳脫一般獎助學金的申請限制，持續幫助許多家境困難、急需補助卻因法令資格之限制而無法申請清寒助學金之優秀學生，今年更將大專院校申請資格增修進修學士班，具有學籍，於修業年限內之學生。今年鴻海教育基金會將邀請到30位橫跨產官學界人士，延續去年的評選條件「積極展現自我成長、幫助他人回饋社會」，選出300名學生，網羅不僅兼顧課業學習與自我成長，更懂得推己及人、幫助他人的傑出學子。

夏日英雄大會師

暑期課輔期間，為培養永齡鴻海台灣希望小學學童之「多元能力」及「人格教育」，各分校皆會於暑期舉辦夏日英雄挑戰賽之系列活動，透過生活化的英語學習方式、自然的英語表達及肢體演出，由永齡·鴻海台灣希望小學各分校創造舞台，激發學童英語學習之動機與成就感。

今年夏日英雄大會師將改變以往以英語表演為主軸的呈現方式，以類似嘉年華會的方式進行，透過分校間的靜態攤位展、多元個人賽及動態成果發表的方式，鼓勵學童多元學習，並提供分校間橫向交流與分享之機會，發揮分校間與對社會大眾的影響力。



推廣教育藝文

2018 DFC 全球年會 -Design for Change

由集團與永齡基金會攜手DFC台灣，第七屆DFC全球年會於2018/12/1-12/2在台北市和平實驗小學盛大舉辦，全世界超過40個國家的孩子們齊聚台北，超越歷屆舉辦規模，吸引全球目光。首次舉辦全球年會就創下了許多DFC例年來的紀錄：歷屆以來最多挑戰故事分享組數：全球共24組故事，台灣共4組故事；並首次大規模舉辦論壇、工作坊、對外開放免費展區，讓國內外參與者皆能體驗來自全球的創意方案，激發大家對於解決問題的想像力。

此次盛典也獲得知名爸媽級藝人，呼籲大小朋友支持DFC的I Can精神，並獲得眾多教育夥伴、企業贊助與社會影響者紛紛響應、支持，掀起一波設計思考旋風。



兒童創意朗詩大賽

集團與新台灣人文教基金會的合作，舉辦《媽媽教我的詩全國兒童創意朗詩大賽》，7年來累積有數萬名師生以及親友參與。未來將有更多的機會能夠將朗詩的技巧運用在希望小學的各式活動當中，相信也可以增加孩子的表達能力。



發起慈善捐贈

花蓮強震捐助

2018年2月4日，台灣花蓮縣附近發生6.4級左右地震。有感地震災後重建，集團以及總裁共捐助1.2億元新台幣。此外，在年終尾牙期間，集團於愛心嘉年華會發起員工愛心捐款，在一樓愛心市集規劃花蓮賑災捐款專區，並發起夏普蚊取空清機一百台義賣賑災，起標價新台幣2,888元，所得善款全部捐贈給地震災區需要的人。

回饋社區鄰里

偏鄉校園足球運動

為推展學童足球運動，養成孩子持續運動習慣，促進身體健康，讓偏鄉學校也有足球運動公平機會，永齡慈善教育基金會贊助桃園市足球協會辦理「桃園市足球協會幼兒足球賽暨偏鄉校園班級足球運動推廣計劃」，比賽相關用球、球門、活動看台及各項比賽器具，於賽後分別轉贈偏鄉小學作為校園足球運動發展，並持續至偏鄉學校班級足球運動推廣。



永齡農場

2009年，莫拉克颶風造成了嚴重的水災，集團為此捐助災區，成就了全台最大的有機智能農場【永齡農場】。農場歷經多年研究發展及土地改良，讓災區經歷土石流的土地休養生息，而日益精進的農業技術也栽培出無農藥、無化肥、有機高品質且多樣化的農作物，如今自然生態景觀也成為重要的觀光資產。為促進貧困地區的新型農業科技與技術，集團積極對外推廣，目前已在金門、貴州貴陽開展生產、生活、生態，三生一體的產城融合示範區。



微笑工程

2018年8月，集團聯合深圳市第二人民医院、深圳市紅十字會赴喀什市人民醫院，開展「唇齶裂整復」愛心義診活動。活動中，為3名患有面橫裂、唇齶裂的維吾爾族兒童做了整復手術。同時，集團也捐助了愛心款10萬元人民幣。



「微笑工程」於2003年啟動，用於家庭困難的唇齶裂患兒的外觀手術修復以及語言功能的矯正提升。截止2018年12月31日，在此項目上向深圳市紅十字會捐助1,600餘萬元人民幣。

從荒地到良田

永齡農場生態工法建設

災後產物再生利用
風災土石及漂流木建造園區主體建築

生態工法永續建造
遵循生態工法，建置草石溝渠，保有生態多樣

生態水池保有純淨水源
建造生態水池，保有來自玉山山脈塔塔加的無污染水源

適時適地適種
露天栽種，溫室栽種



科技有機種植

育苗到採收一條龍產線高度控管

穴盤育苗
提高存活率

整地及定植
提供根系良好發育空間

有機肥料
給蔬果營養讓土地永續肥沃

天然有機資材防治
雜草 / 病蟲害去除



自动播种机

穴盤育苗

灑基肥

人工整地

機械整地

定植

雜草防治

成長期

採收

海外慈善活動

災區送溫暖活動

2018年1月，越南河江省連日遭受強降雨，造成部份地區出現洪水及山體滑坡、土石流，導致多處房屋被沖毀、農田和養殖場被淹沒、公路及橋樑被衝垮，造成重大人員及經濟損失。越南廠區為河江省萬寨鄉小學及幼兒園的小朋友們送去價值約2億5千萬越南盾（約7.4萬人民幣）的新衣物、棉被、學習及體育用品、獎學金等。



殘疾兒童慰問活動

集團積極參與海外社區活動，長期認養北寧省順城縣殘疾兒童互助中心、北寧省香羅殘疾福利院、北江省天福仁愛中心，並於2018年春節、六一兒童節之際前往三所福利院為孩子們送去玩具、生活用品、零食及慰問金，與孩子們共同度過溫暖的春節、快樂的兒童節。



中秋助學活動

2018年9月，集團在中秋節來臨之際前往北江省省級貧困縣：山洞縣石山小學，開展慈善助學活動，為小學及中學部學生帶來中秋月餅、學習用品及助學金一批；獲得學校領導及學生們的熱烈歡迎及感謝。



附錄

附錄1：獨立機構證明書



獨立機構保證聲明書

致：鴻海精密工業股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（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2018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。

本資訊及其呈現在2018鴻海企業社會責任報告書之內容由鴻海管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作。我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

工作範疇

保證過程依循AA1000 Assurance Standard (AA1000AS, 2008) with 2018 addendum，第1類型-AA1000當責性原則要求執行。工作範疇包括：

2018鴻海企業社會責任報告書中所含數據與資訊；

用於收集、分析及審查報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；

評估報告書相對於AA1000 Accountability Principle (2018)的主要原則：

- 包容性
- 重大性
- 回應性
- 衝擊性

評估報告書相對於GRI永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards)中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比較性、準確性、時效性、清晰性及可靠性的原則。

應用的保證等級為中度保證(Moderate Level Assurance)



保證方法

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

1. 檢視鴻海在在員工、環境、及社會參與面向所提供的文件化證據；
2. 抽樣檢視鴻海在報告上所提出在員工、環境、及社會參與面向之績效數據。

我們的工作係依循母公司Bureau Veritas 對永續性報告的外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，而非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

1. 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；
2. 在員工、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。

AA1000 Accountability Principle (2018)原則遵循

包容性

鴻海已建立利害關係人的參與，報告中已適當回應利害關係人關注的重大主題，並進而展現組織後續在政策及目標的規劃。

重大性

鴻海的重大主題決定流程，能夠鑑別出組織在環境、社會及經濟上相對重大的主題，而主題亦能同時與利害相關人的意見相關聯。而報告回應了所有具重大性的主題。

回應性

鴻海對於所鑑別出的重大主題已適當做出回應，報告亦展現出組織據此所擬定的政策、目標及績效指標要求。報告所展現的資訊足以提供利害相關人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

鴻海的管理系統能監督、量測並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。





持續發展的關鍵領域

基於已執行的工作，我們建議鴻海考慮下列：

- 鼓勵組織持續了解不同利害相關人之需求，並考慮完整回應其需求。(完整性)

限制和排除

我們工作所保證的資訊不包括：

- 所定義保證期間外的活動；
- 立場聲明（鴻海意見的表達、信仰、目標或將來的意圖）以及未來承諾的聲明。

本獨立聲明不應被仰賴用於偵測報告中可能存在的所有錯誤，遺漏或錯誤陳述。

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過190年的歷史中提供獨立保證服務，2018年的全球營收達到47.9億歐元。


Bureau Veritas在整個企業中執行道德準則以使成員在日常活動中維持高道德標準。我們在防止利益衝突方面特別警惕。

保證團隊的成員無任何人和鴻海有商業關係，其主管或經理排除在本次指派的要求之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。

保證團隊在執行環境、社會、道德及健康安全資訊、系統及過程單元的保證具有豐富的經驗。且充份理解Bureau Veritas永續性報告保證的標準方法。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際品保證股份有限公司
地址：台北市松山區南京東路四段16號3樓B室
日期：2019年6月10日



技術審查：  日期：10/June/2019

查證人員：  日期：10/June/2019



附錄2: GRI Standard 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	所在章節	
GRI 101 基礎 【本報告書已依循 GRI 準則 核心選項進行編製】			
GRI 102 一般揭露			
組織概況	102-1	組織名稱	1.1
	102-2	主要品牌、產品與服務	1.1
	102-3	組織總部位置	1.1
	102-4	運營活動地點	1.1
	102-5	所有權於法律形式	1.1
	102-6	提供服務的市場	1.1
	102-7	組織規模	1.1
	102-8	員工與其他工作者的資訊	2.1
	102-9	供應鏈	4.1/4.2
	102-10	組織與其他供應鏈的重大改變	前言 /4.1/4.2
	102-11	預警原則或方針	1.2
	102-12	外部倡議	1.2
	102-13	公協會的會員資格	1.2
策略	102-14	提供組織最高決策者的聲明	創辦人致辭
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.2
	102-40	利害關係人團體	1.3
利害關係人溝通	102-41	團體協約	1.3
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3
	102-43	與利害關係人的溝通方針	1.3
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3
	102-45	合併財務報表中所包含的實體	前言
	102-46	界定報告書的內容與主題邊界	前言
報導事務	102-47	重大主題表列	前言
	102-48	資訊重編	前言
	102-49	報導改變	前言
	102-50	報導期間	前言
	102-51	上一次報告書日期	前言
	102-52	報導週期	前言
	102-53	可回答報告相關問題聯絡人	前言
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	前言
	102-55	GRI 內容索引	前言
	102-56	外部保證 / 確信	前言

GRI 準則	揭露項目	所在章節	
GRI 200 經濟			
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1
	201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	5.2.1
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計劃	2.4
	201-4	取自政府之財務補助	--
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	2.4
	202-2	當地居民為高階管理階層的比例	2.1
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1/6.2
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1/6.2
採購實務	204-1	來自當地供應商之採購比例	--
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	--
	205-2	反貪腐政策和程式的溝通及訓練	1.2
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	--
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為	1.1

GRI 準則	揭露項目	所在章節	
GRI 300 環境			
物料	301-1	所用原物料的重量或體積	--
	301-2	使用再生原物料	--
	301-3	回收產品及其包材	5.1.3
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2.2
	302-2	組織外部的能源消耗量	--
	302-3	能源密集度	--
	302-4	減少能源的消耗	5.2.2
	302-5	降低產品和服務的能源需求	--
水	303-1	依來源劃分的總取水量	5.1.2
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	5.1.2
	303-3	水資源回收及再利用的百分比及總量	5.1.2
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	--
	304-2	描述組織的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區之顯著衝擊	--
	304-3	受保護或復育的棲息地	--
	304-4	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	--
排放	305-1	直接溫室氣體排放（範疇一）	--
	305-2	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	5.2.3
	305-3	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	--
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2.3
	305-5	減少溫室氣體的排放量	5.2.3
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	--
	305-7	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	--
廢污水與廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	5.1.2
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	5.1.3
	306-3	嚴重洩漏的總次數及總量	5.1.2
	306-4	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	5.1.3
	306-5	受組織廢水及其他（地表）逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	--
有關環境法律遵循	307-1	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數數	--
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商的的比例	4.2.5
	308-2	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	4.2.5

GRI 準則	揭露項目	所在章節	
GRI 400 社會			
勞僱關係	401-1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	2.2/2.3
	401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	2.4
	401-3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	2.4
勞 / 資關係	402-1	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	2.4
職業安全衛生	403-1	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	--
	403-2	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	3.2
	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	3.3
	403-4	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	--
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2.8
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	2.8
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2.8
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	2.4
不歧視	406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	2.1
結社自由與團體協商	407-1	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	2.5/2.7
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.1/4.2.3
強迫或強制勞動	409-1	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商	2.1/4.2.3
保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程式之訓練	--
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	--
	412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的運營活動	2.5/4.2.3
	412-2	人權政策或程式的員工訓練	1.2
人權評估	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	1.2
	413-1	經當地社區溝通，衝擊評估和發展計劃的運營活動	6.1/6.2
當地社區	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的運營活動	6.1/6.2
	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.1
供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.3
	415-1	按國家和接受者 / 受益者分類的政治獻金總值	--
公共政策	415-1	按國家和接受者 / 受益者分類的政治獻金總值	--
顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2.1
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	--
	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	--
行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法律事件	--
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	--
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	--
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域的法律和規定	--

The background features a series of thin, parallel red lines that flow and curve across the page, creating a sense of movement and depth. The lines are more densely packed in some areas, creating a gradient of red tones from light to dark.

總部

新北市土城區土城工業區自由街2號
www.honhai.com