

企業社會責任報告書

2020



目錄

關於本報告書	03
董事長致詞	04
2020 年度榮譽事蹟	06
2020 年度 ESG 績效一覽表	07
集團回應聯合國永續發展目標 (SDGs)	08
公司簡介	13

附錄一、GRI 準則對照表	125
附錄二、第三方外部保證	130

1 永續治理

公司治理	21
誠信經營	29
創新研發與專利	33
企業社會責任	39
利害關係人溝通與責任	40

4 供應鏈管理

供應商永續管理政策	79
供應鏈永續影響力	85
推動共同成長	91

2 員工

整體概況	50
薪酬與福利	52
權益保障及溝通	56
教育訓練	59

5 環境

氣候變遷	95
環境管理體系	105
水資源管理	105
廢棄物管理	107
化學品管理	108

3 健康與安全

職業安全與衛生	65
員工健康促進	74

6 社會參與

扶助弱勢	113
偏鄉教育	116
科技教育	119
多元教育	122
體育支持	124

關於本報告書

鴻海精密工業股份有限公司(以下簡稱「集團」或「鴻海」),自2009年起發行首本「2008年度企業社會責任報告書」,身為良好企業公民,我們致力落實永續作為以對應聯合國永續發展目標,並向各界利害關係人揭露集團推動永續治理的財務及非財務績效資訊,以傳遞集團持續邁向永續發展的決心,鴻海未來每年將持續發行此報告書。

範疇

2020年度企業社會責任報告書(以下簡稱本報告書)時間跨越自2020年1月1日至2020年12月31日,覆蓋鴻海精密工業股份有限公司(又稱富士康科技集團),以下均稱「集團」或「鴻海」,與其直接或間接控制之法人、企業或任何形態的營業組織(即「關聯企業」),包括鴻海台灣公司及中國大陸的營運據點,若資料與數據包含全球的績效,將會說明。本報告書以集團所能實際掌控營運的法人公司為主體,與2019年報告書的邊界範疇相同,公司資訊無重大變化。

管理方式

鴻海CSR委員會完成本報告書,經由各部門主管檢視確認後,內容委託獨立且具公信力之BSI英國標準協會依據AA1000AS v3保證標準Type I中度保證標準,進行獨立查證,確認符合GRI準則「核心」選項,查證結果詳見本報告書附錄之 [獨立保證意見聲明書](#)。

發行時間

鴻海每年定期發行企業社會責任報告書,本年度為第13次發行。為響應節能減碳、環保愛地球,鴻海全力落實無紙化作業,本報告書承襲過去,以電子形式揭露於 [鴻海官方網站](#)供各方讀者閱讀。

現行發行版本:2021年6月發行

上一發行版本:2020年6月發行

預計下一發行版本:2022年6月發行

撰寫原則與綱領

鴻海蒐集與研究國內外重要經濟、環境、社會議題、利害關係人關注議題,透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題,與各部門進行訪談,以瞭解執行成效,並將其相關議題作為本報告書核心揭露重點。本報告書遵循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 簡稱GRI)所發佈之GRI準則(GRI Standards)之「核心」選項進行編撰。

意見回饋

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

鴻海精密工業股份有限公司
集團CSR委員會

地址:新北市土城區土城工業區自由街2號

電話:+886-2-2268-3466, ext. 560-25859

Email: fgsc-03@foxconn.com



真正的世界級企業，
不只是商業世界的領導典範，
也應是社會環境的穩定力量。

董事長致詞

人類經濟社會正以前所未有的速度發展，鴻海始終堅持走在與環境共存、社會共榮的永續經營道路上，持續努力推動智慧生活、綠色生態循環、造福地球社會，並深信「真正的世界級企業，不只是商業世界的領導典範，也應是社會環境的穩定力量」。

為落實這樣的信念，鴻海一直奉行著「永續經營 = EPS+ESG」的營運準則，在追求基業長青的同時，在社會、環境永續發展的 ESG 貢獻，也不斷精進持續努力。鴻海相信借助科技智慧，解決人類面臨的各項挑戰，致力與全球標竿客戶，共同創造全方位智慧生活，為生態環境盡一份心力，實現友善的新生活型態。

持續永續經營

面對當前與未來的氣候議題，鴻海藉由嚴格的標準擬定發展策略，推出新措施，投入節能減碳的技術研發與創新應用，積極參與國際碳揭露計畫與氣候行動 100+ (Climate Action 100+)，並承諾將於 2050 年達成淨零排放目標。2020 年底，鴻海獲選「FTSE4Good 台灣永續指數」成份股，代表著在永續道路上持續獲得肯定。全體同仁也自發性舉辦淨沙灘、淨濕地活動，以實際行動共同守護我們生活的地球自然生態環境。

於新冠疫情爆發之初，鴻海配合全球各地政府和社會的防控形勢需求，積極整合各方資源，投入口罩自製作業，為提供員工更周全的防疫，陸續在台灣、中國大陸、印度、匈牙利、美國、墨西哥啟動自製口罩產線。不到一年的時間，全集團累計口罩生產量已經超過 2.4 億片，口罩雖是鴻海史上最簡單的一款產品，卻也是意義最重大的，集團也將餘裕的口罩產能，用於協助社區加強防疫能量，為防疫貢獻一份心力。

公司也與鴻海教育基金會協辦「台灣國際兒童影展」，邀請自於大同育幼院、榮光育幼院、忠義基金會、罕見疾病基金會、都市人基金會的孩子，一同欣賞德國影展最佳動畫片，讓這些特別的孩童在口罩的保護下，依舊能嘴角上揚、感受溫暖的幸福。

與此同時，著眼於台灣地區少子化對於未來社會發展將帶來危機，鴻海率企業之先，針對在台灣的員工，先行推出「0 到 6 歲公司養」政策，每月可領取達 1.5 萬元的養育津貼，對於懷孕前後期的女性同仁，更提供完善的諮詢服務，鼓勵員工生育養育下一代。透過將員工照護擴大到伴侶、子女等眷屬，提供同仁更無後顧之憂的工作環境。

攜手智能創新

鴻海深化 ESG 三大面向，訂定集團 ESG 發展策略及目標，並且積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs)。在產品推動上，不斷挑戰自我、持續創新，透過擘劃「F1.0、2.0、3.0」策略展現鴻海轉型升級的決心，與創造未來無限可能的理念。鴻海透過倡議 MIH 聯盟，推出技術與開放共享模式，期盼拋磚引玉凝聚各

界力量，匯集更多志同道合的夥伴們，朝智能、綠能、環保方向發展，並在 ESG 的議題上共同耕耘，建立責任製造的準則。

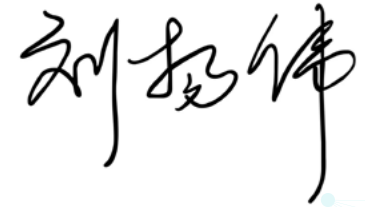
縱使推動 ESG 也許增加公司的「顯性成本」，但我們仍深信關懷、愛護及深耕這片土地，是身為企業公民應盡的責任，同時在享受經濟成長的果實之餘，讓年輕朋友有更多參與及見證社會發展的機會，亦使各方面利害關係人，對鴻海更具信心也更放心。

鴻海砥礪前行近半個世紀，除了專注於本業成長，追求經營思想與產業技術的創新突破外，也深知鴻海今天的成績，是靠員工的努力、供應鏈夥伴的付出、客戶的信任與社會大眾的支持，因此我們一直深懷感恩心，積極回饋社會。雖然，企業社會責任是條任重道遠的道路，但我們仍相信結合自身專業，與我們的供應鏈夥伴、同業一起響應，共同善盡企業公民責任，投身更多的社會參與，為永續未來而奠就不斷成長的基石。

鴻海精密工業股份有限公司

董事長 劉揚偉

二〇二一年六月



2020年度榮譽事蹟



2020 年度 ESG 績效一覽表



E 環境

- 2020 年度單位營收二氧化碳排放量下降 4.44%，相較於 2015 年實際下降 23.27%，達成集團的階段性氣候目標。
- 2020 年節能目標值為 4.50%，而集團的實際節能率為 5.18%，且較基準年節能 26.06%，成功達成集團的中長期節能目標。
- 投入 13.56 億元新台幣於 1,751 項節能專案，總計節能量 506 百萬 kWh，共減碳 312,083tCO₂e，節能效益高達近 13.39 億元新台幣。
- 全球清潔能源使用總量達 104,856 萬 kWh，清潔能源使用佔比 12.45%。
- 計有 19 家法人取得「國家級綠色工廠」與 1 家法人取得「國家級綠色供應鏈管理企業」榮譽稱號。
- 輔導與推動 88 家供應商完成溫室氣體盤查，其中 58 家完成 ISO 14064-1 查證。



S 社會

- 於台灣地區發放的員工福利費用約 107 億元新台幣，照顧員工及眷屬健康。
- 宣佈優化育兒福利津貼，鴻海「0 到 6 歲公司養」，於 2020 年，總計發放給 1,210 位員工，共發放補助金額為 1.76 億元。
- 富士康大學投入資金達 4.06 億元，員工培訓時數達 6,416 萬小時，共培訓 3,598 萬人次。
- 為員工與承攬商舉辦安全衛生培訓課程，總共近 166 萬人次參加。
- 進行 1,283 場次職安衛相關緊急演練與演習，共 112 萬人次參與。
- 舉辦 191 場次健康促進活動，參與員工達 696,171 人次。
- 總計投入 2.45 億元於社會公益項目，並以扶持弱勢、偏鄉教育、科技教育、多元教育，以及體育支持為主軸。



G 治理

- 營業收入達 5.35 兆元新台幣，為台灣第一大營收企業，相當於台灣 GDP 27%。
- 台灣第二大市值企業。
- 透過集團化經營提供全球近 40% 的電子產品。
- 成立鴻海研究院與 MIH 電動車平台，並辦理首屆鴻海科技日 (HHTD)。
- 全球專利申請已累計 158,000 件，核准量達到 91,800 件。
- 以防疫六早策略、防疫七項機制迎戰新冠疫情，並自製口罩。
- 推動及輔導 40 家供應商改善環境違規，推動及輔導 110 家高環境影響供應商填報和公開污染物排放轉移數據 (PRTR)。

集團回應聯合國永續發展目標 (SDGs)

集團作為科技服務的領先者，其營運據點遍布全球，因此解決全球永續發展議題為集團的重要社會責任之一，集團運用自身的核心能力與資源，呼應由聯合國所發起的永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs)，並作為集團永續經營的目標。

SDGs 目標	SDGs 細項目標	對應議題	集團的貢獻
	<p>1.2 在西元 2030 年前，依據國家的人口統計數字，將各個年齡層的貧窮男女與兒童人數減少一半。</p> <p>1.3 對所有的人，包括底層的人，實施適合國家的社會保護制度措施，到了西元 2030 年，範圍涵蓋貧窮與弱勢族群。</p> <p>1.4 在西元 2030 年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務（包括微型貸款）都有公平的權利與取得權。</p>	<p>社區投資與參與 P.110</p>	<ul style="list-style-type: none"> 辦理「圓愛善水青少年關懷計畫」，特別照顧部分家庭功能不彰的小孩，提供安全舒適的居家環境及優質學習環境。 辦理「蒲公英聽語協會」專案，支持蒲公英協會對於國中小聽損學童開班計畫，協助聽損家庭孩子的特殊教育，聘請聽語及特教專業背景相關老師。 連續四年辦理鴻海獎學鯨，共 760 名學生受益，總發放獎學金達 4,000 萬元予中低收入學生。
	<p>3.3 在西元 2030 年前，消除愛滋病、肺結核、瘧疾以及受到忽略的熱帶性疾病，並對抗肝炎，水傳染性以及其他傳染疾病。</p> <p>3.d. 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。</p>	<p>職業健康與安全 P.63</p> <p>社區投資與參與 P.110</p>	<ul style="list-style-type: none"> 防疫六早策略、防疫七項機制迎戰新冠疫情，並自製口罩。 透過辦理相關專案，如舉辦 191 場次健康促進活動，以及全力打造「智慧健管平台」、「H2U 健康管理平台」，以改善集團員工的健康。

SDGs 目標	SDGs 細項目標	對應議題	集團的貢獻
	<p>4.1 在西元 2030 年以前，確保所有的男女學子都完成免費的、公平的以及高品質的小學與中學教育，得到有關且有效的學習成果。</p> <p>4.3 在西元 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。</p> <p>4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p>	<p>員工培訓與訓練 ↔ P.59</p> <p>社區投資與參與 ↔ P.110</p>	<ul style="list-style-type: none"> 設立富士康大學，作為人才發展與創新培養的總基地，提供多元領域的培訓，且計有 3,722 人畢業，發表 983 篇畢業論文。 賦予鴻海獎學鯨四重意義，不只贈送魚、還提供釣竿、又召集同伴、並協助登船，提供中低收入學生完成課業，追求夢想。 創辦希望小學，為經濟弱勢、家庭支持系統薄弱的孩子進行課後輔導，為孩子建立自信、培養翻轉未來的創新能力。 辦理多項偏鄉教育專案，給予最適當的資源，發掘自我潛能的機會，以達成學習成長的效果。
	<p>6.3 在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，大幅增加全球回收和安全再利用。</p>	<p>水資源管理 ↔ P.105</p>	<ul style="list-style-type: none"> 積極推行污水回收工程，將處理後的生活污水再利用於生產製程與環境綠化，回收水量達 7,029 千噸，占總用水量的 8.1 %。
	<p>7.a. 在西元 2030 年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。</p>	<p>氣候變遷因應 ↔ P.95</p> <p>能源與溫室氣體管理 ↔ P.98</p>	<ul style="list-style-type: none"> 通過自建、收購方式增加屋頂式與地面式太陽能電站裝置容量，以及直接購買其他清潔能源。於 2020 年，集團總裝置容量達 257MW，全球清潔能源使用總量達 104,856 萬 kWh，清潔能源使用佔比 12.45%。

SDGs 目標	SDGs 細項目標	對應議題	集團的貢獻
	<p>8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。</p> <p>8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.6 在西元 2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	 <p>財務績效 ↔ P.22</p>  <p>員工權益與多元平等 ↔ P.56</p>  <p>職業健康與安全 ↔ P.63</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 成為台灣第一大營收企業，2020 年營收突破新台幣 5.35 兆元，相當於台灣 GDP27%。 • 將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中。 • 無論任何因素，均提供所有男女員工、身心障礙者等，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會。 • 對各廠區實施巡迴安全稽查，共盤查隱患 1,456 條，並辦理安全創新與改善專案等，以促進工作環境的安全。
	<p>9.5 改善科學研究，提高所有國家的工商業的科技能力，尤其是開發中國家，包括在西元 2030 年以前，鼓勵創新，大幅增加每百萬人口中的研發人員數，並提高公民營的研發支出。</p>	 <p>創新研發 ↔ P.33</p>  <p>社區投資與參與 ↔ P.110</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 成立鴻海研究院，強化鴻海技術與產品創新，以實現 F3.0 轉型升級之路。 • 運用集團核心能力與創新研發動能，持續在各科技相關領域深耕，投資於雲計算、移動裝置、物聯網、大數據、人工智慧、網絡、機器人及自動化方面。 • 運用集團核心能力與內外部資源推動科技教育，分別針對教師、大學生、高中職生和國中生提供學習資源，如量子電腦教師與高中職生培訓營、編撰高中職教材書《人工智慧導論》等。

SDGs 目標	SDGs 細項目標	對應議題	集團的貢獻
	<p>12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。</p> <p>12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p> <p>12.6 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。</p>	 <p>廢棄物管理 ↔ P.107</p>  <p>有害物質管理 ↔ P.108</p>	<ul style="list-style-type: none"> 推行廢棄物「零填埋」，以確保符合廢物轉換率 100%、焚燒率 10% 的上限標準。 致力於內外部包材之回收再利用，以持續提升廢棄物的回收與再利用率。 要求供應商嚴格遵守所在地的環保法規，並全面推行綠色採購，要求供應商完善並建置 RoHS 10 項有害物質自主檢測能力，禁止排放未經處理的有害物質或物料。 建置化學品與有害物質的管理體系，評估和追蹤化學品的使用情況，以確保化學品不會造成環境與人體危害。
	<p>13.3 在氣候變遷的減緩、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。</p>	 <p>氣候變遷因應 ↔ P.95</p>  <p>能源與溫室氣體管理 ↔ P.98</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2020 年度減碳量較 2015 年，實際下降 23.27%；集團的實際節能率較基準年節能 26.06%，達成集團的階段性目標。 投入 13.56 億元新台幣於 1,751 項節能專案，總計節能量 506 百萬 kWh，共減碳 312,083tCO₂e，節能效益高達近 13.39 億元新台幣。 輔導與推動 88 家供應商完成溫室氣體盤查，其中 58 家完成 ISO 14064-1 查證。

SDGs 目標	SDGs 細項目標	對應議題	集團的貢獻
	<p>16.2 終結各種形式的兒童虐待、剝削、走私、暴力以及施虐。</p> <p>16.3 促進國家與國際的法則，確保每個人都有公平的司法管道。</p> <p>16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。</p>	<div data-bbox="1160 451 1272 564" data-label="Image"> </div> <p>誠信經營及法規遵循 ↪ P.29</p> <div data-bbox="1160 711 1272 825" data-label="Image"> </div> <p>員工權益與多元平等 ↪ P.56</p>	<ul style="list-style-type: none"> 對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策，嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動，並安排所有員工每人每年至少 2 小時的反貪腐訓練。 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。 不因員工性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向、工會會員等不同而採取歧視行為，同時也禁用童工之人員從事工作。 杜絕採購過程中的腐敗、歧視和不公正的行為，嚴禁供應商使用童工、使用強迫勞工 / 監獄工，並且嚴謹遵守公平營運原則。

公司簡介

公司概況

公司全名	鴻海精密工業股份有限公司（以下簡稱「集團」）
總部	新北市土城區土城工業區自由街 2 號
股票代號	2317.TW
成立日期	1974 年 2 月 20 日
地理分布	總部設立於台灣，營業據點遍布全球，如中國大陸、美國、加拿大、墨西哥、巴西、捷克、印度、越南等多處都設有據點服務客戶。（詳見 集團官網 ）
集團全球員工人數	969,696 人
實收資本額	1,386 億元新台幣
2020 年營業額	53,580 億元新台幣

集團願景



攜手全球標竿客戶 共同創造全方位智慧生活

作為電腦、通訊及消費性電子(3C)產業製造服務的全球領導者，集團提供最具競爭力的製造技術及解決方案，持續服務全球的客戶、員工以及其它利害關係人。集團創立於 1974 年，在創辦人郭台銘先生指導下，以「兩地研發 (Time to market)、三區設計製造 (Time to volume)、全球組裝交貨 (Time to money)」做為集團佈局策略，並創造出「IIDM-SM」，即整合 (Integration)、創新 (Innovation)、設計 (Design)、製造 (Manufacture)、銷售 (Sales)、行銷 (Marketing) 整體解決方案的 3C 電子商業服務模式，以模具為根基，從本土代工產業逐漸發展成為國際高科技服務營運商，透過集團化經營提供全球近 40% 的電子產品。在劉揚偉董事長的領導下，面對全球新冠疫情，集團 2020 年營收仍維持 5.3 兆元新台幣，相當於台灣 GDP 27%，穩固台灣第一大營收企業以及第二大市值企業之地位。此外集團獲得美國財富雜誌《Fortune》評比為全球百大企業第 26 名及名列科技產業第 5 名、富比士雜誌《Forbes》2020 年全球 2000 大企業中名列第 121 名及全球百大數位公司第 25 名。

NO.1

台灣第一大
營收企業

NO.2

台灣第二大
市值企業

5.3

兆元
2020 年營收相當於
台灣 GDP27%

全球百大

NO.26

美國財富雜誌
《Fortune》評比

全球 2000 大

NO.121

富比士雜誌
《Forbes》評比

產品領域類別



消費暨智能產品領域

主要為智慧手機、電視、遊戲機等產品

個人使用的消費電子產品，包括智慧型手機、功能型手機、穿戴式裝置等以及家庭生活中的智慧娛樂系統及設備，包含電視機、遊戲機、機上盒、音箱等。涵蓋過去外界所定義的 3C 產品別中 Consumer Electronics 以及一部分 Communications 範疇。



雲端網路產品領域

主要為伺服器、網通等產品

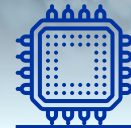
企業以及一般消費者使用網路通訊、雲端空間所需的相關雲網設備，包括路由器、伺服器、邊緣運算、資料中心、衛星通訊等相關設備。



電腦終端產品領域

主要為電腦、平板等產品

工作生活所需的電子運算設備，以及辦公室職場工作所需的電子運算產品，包括桌上型電腦、筆記型電腦、平板電腦、商務機、印表機等，涵蓋過去外界所定義的 3C 產品別中 Computing 的範疇。



元件及其他產品領域

主要為連接器、機構件、服務等產品

涉及產業上游的關鍵零組件、技術零件，包含連接器、精密光學元件、以及鏡頭、電子元件、半導體產品、汽車電子零件、刀具 / 模治具與機械設備之製造與開發等，此外物流倉儲、軟體開發、醫療保健服務、工業互聯網整合方案領域，也歸屬此範疇。

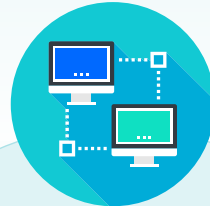
集團除了持續深耕精密模具製造，仍不斷極力求新求變，從「勞力密集」轉型「腦力密集」，因此提出 **F1.0 現況優化**、**F2.0 數位轉型**、以及 **F3.0 轉型升級** 的目標，朝著「好、還要更好」的目標踏實大步向前。



F1.0

現況優化

集團已宣示「分工、分享、興利、除弊」四大重點並貫徹執行，以「強中央、富地方」精神，讓中央與子公司以及中央與事業群之間明確分工，並全力推動集團內部的資訊高速公路即時分享各項資訊與心得。另外，集團也在採購流程中導入系統化機制，排除人性所可能帶來的弊端，減少不必要的成本、也增加股東利潤，進而達到「興利、除弊」的效果。



F2.0

數位轉型

集團善用數位科技，提升整體營運效益，如優化網站的溝通性，以提升法人與投資人體驗；建構供應鏈管理平台，讓上游廠商與客戶能清楚掌握訂單，使集團藉由明確的數字表現強化供應商管理，同時也讓集團更機動迅速滿足客戶的需求變化。另外，集團建立各種大數據資料庫，依照客觀數據做決策，形成自動化的智能決策流程，也提高決策速度與品質。此外，無論是生產或是績效管理也都將以數位智能化方式來「提質、增效、降本、減存」，最終極大化集團收益報酬。



F3.0

轉型升級

藉由研發新技術與投身新產業來達到目標。集團將投資「電動車、數位健康、機器人」此三大新興產業，以及「人工智慧、半導體、新世代通訊技術」這三項新技術領域，以「3+3」作為重要的發展策略。以電動車為例，鴻海在全球市場有強大的供應鏈系統、關鍵零組件製造、機構設計研發、系統整合服務等優勢條件可成為「垂直整合服務商」及「智能平台服務商」，未來也將致力於開發新技術與新共享模式，推動鴻海造車平台生態永續發展。

永續營運目標與策略



永續營運 = EPS + ESG

自聯合國發布永續發展目標 (SDGs)，成為全球共同努力的永續目標，因此除了反映企業營運狀況與財務數字的 EPS 外，企業在環境永續、社會共融與公司治理 (ESG) 三大面向的 ESG 將是重點發展策略，所以集團提出「永續經營 = EPS + ESG」的理念。推動 ESG 不僅將降低企業的「隱形成本」，在企業轉型升級及產品推動上，超前部署於 ESG 的趨勢，將能轉化商機，如集團當下正積極推動的「3+3」發展策略中的綠能環保電動車就是例證。

於 2020 年 11 月，集團正式響應宣示，氣候行動 100+ (Climate Action 100+) 指導委員會所提三大目標，除遵守當地政府的國家自願減量承諾 (NDC) 或碳排政策，也將持續強化氣候變遷治理、對溫室氣體排放採取行動及依照氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 進行資訊揭露，最終達成集團價值鏈的溫室氣體排放與《巴黎氣候協定》目標保持一致並於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標。

真正的領導級企業，不只是商業世界的領導，
也應是社會的領導力量。

集團未來將持續掌握國際 ESG 大潮流，超前部署，並發揮集團的永續影響力，攜手整體價值鏈與各利害關係人，達成聯合國設定之永續發展目標 (SDGs)，共同建構永續發展的美好未來。

整體環境與營運策略之關聯性

2020 年爆發新冠疫情，重創全球經濟與改變產業鏈的結構，現今儼然成為後疫情時代，持續朝全球經濟復甦，與此同時，國際間仍發生地緣政治緊張局勢、極端天氣事件、恐怖主義等，都將加深景氣變化的不確定性的因素，使集團面臨挑戰。

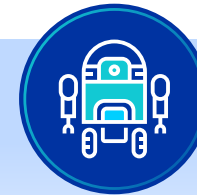
在面臨這樣的大環境的挑戰，堅守集團宗旨「長期、穩定、發展、科技、國際」為基礎，以「3+3」作為長期發展策略，積極切入「電動車、數位健康、機器人」三大新興產業以及「人工智慧、半導體、新世代通訊技術」三項新技術領域，超前部署 3-5 年領先的技術與產品，實現集團 F3.0 轉型升級的目標。



電動車



數位健康

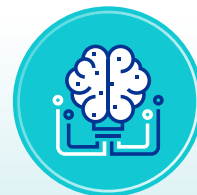


機器人

三大新興產業



三項新技術領域



人工智慧



半導體



新世代通訊技術

此外，集團更加強化全球佈局策略，以跨廠區、國際化的運作規模，開發工業物聯網的實際應用，加快集團轉型為科技平台公司，同時集團運用過去40餘年累計的核心製造技術基礎，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全球領導者，集團現有技術發展架構涵蓋了「十一屏三網二雲」。



近年來集團積極運用「硬軟整合、實虛結合」，深度佈局「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、移動裝置、物聯網、大數據、人工智慧、網絡、機器人及自動化方面的專業知識，致力於將生產過程中所蒐集的數據藉由人工智慧等新興科技串接生產過程中的六流（訊流、金流、技術流，人流、過程流、物流），達到提質、增效、降本、減存的效益。同時集團將全力構建 8K 影像加第 5 代移動通訊技術的「8K+5G」生態系統，應用在八大生活領域，將集團發展為六流科技公司，邁向萬物聯網的智能社會，加速融入全球產業智能化趨勢。

全球版圖與佈局

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



兩地研發

是指以大中華區與美國為兩大重要策略支點



三區設計製造

指佈局重點以中國大陸為中心，亞美歐三大洲至少設立兩大製造基地



全球組裝交貨

指在全球範圍內進行組裝，保證「適品、適時、適質、適量」的把貨物交到客戶指定的地點

FOXCONN®

富士康
节能环保 科技未来

速度 品质

永續治理



公司治理



誠信經營



創新研發與專利



企業社會責任



利害關係人
溝通與責任

永續治理

重大性議題管理方針

財務績效、公司治理與風險管理、誠信經營及法規遵循、創新研發

意義

建立良好的公司治理與誠信經營文化，將能有效保障各利害關係人的權益，並展現企業價值，因此集團堅守誠信文化、誠信經營，並依循國內外法規要求，對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍的態度。同時集團為鞏固科技產業領先地位，須不斷投入資源於研發先進科技技術。

政策與承諾

集團將遵守所有國內外法規要求，要求保障股東權益、強化董事會職能、發揮功能委員會的職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。此外，集團為實現 F3.0 轉型升級的目標，將以「3+3」作為重要的發展策略，並帶領各界邁向智慧社會的未來。

目標

短期目標

- 持續提升公司治理評鑑排名。
- 複製 20 座燈塔工廠落地，推動工業互聯網及智慧製造發展，推動集團轉型升級。

中長期目標

- 審計委員會及薪酬委員會的獨董出席率維持 100%。
- 以「3+3」為核心，朝 F3.0 轉型升級邁進。

申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)

評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論如何持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況，以持續精進評量機制。
- 每年依年度稽核計畫，稽核集團的公司治理情形。

特定的行動

- 持續精進公司治理績效，保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等。
- 成立鴻海研究院與 MIH 電動車平台，並辦理首屆鴻海科技日 (HHTD)，推動集團實現「3+3」作為重要的發展策略。
- 2020 年，集團全球專利申請已累計 158,000 件，核准量達到 91,800 件。

公司治理

集團組織及董事會

集團依法設立董事會，由董事及獨立董事共同負責公司治理與經營策略。董事會在維護股東利益的同時，將維護員工、客戶、供應商、政府及非政府組織等利害關係人之利益作為指導原則。各事業群將董事會之指導原則作為規範，指引各事業群及總部周邊服務單位營運。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。

集團董事會設董事 9 人，其中獨立董事 3 人與女性董事 1 人，各董事具備理工、財務等不同學歷背景及工作經驗，以落實執行多元化方針，健全本公司之董事會結構，董事任期 3 年，可連選連任。董事長劉揚偉先生對外代表公司，同時兼任集團執行長，綜理一切重要事務。此外，集團就全體董監執行業務範圍購買責任保險。



董事簡歷



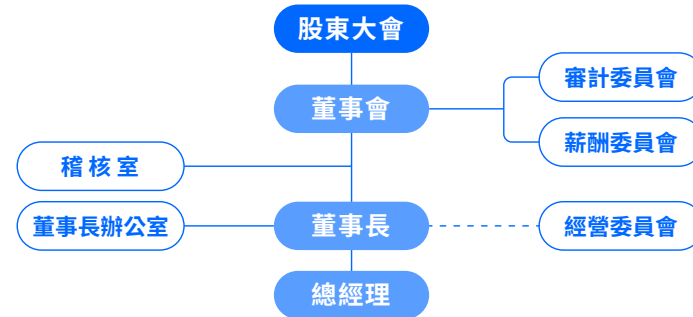
董事會重要決議



董事所具專業知識及獨立性之情形



董事會成員多元化情形



中央管理單位

- 人力資源總處
- 採購總處
- 系統資訊總處
- 科技服務總處
- 財會與投資總管理處
- 法務總處

產品事業群

- A 事業群
- B 事業群
- C 事業群
- D 事業群
- E 事業群
- S 事業群

集團堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是公司治理的基礎。在此原則下，集團董事會設立審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演監督與指導角色，由 CSR 委員會每年度向董事會報告企業社會責任落實情形。為保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等，集團訂有「公司治理實務守則」，明立相關規範，並設有投資人關係處專責處理股東建議或糾紛。2020 年，集團第七屆公司治理評鑑排名為 6% 至 20%。



集團 2020 年財務年報

董事及主要經理人酬金 P.20
 董事會評鑑執行情形 P.26
 董事進修情形 P.37



公司治理實務守則

審計委員會

集團依證券交易法於 2016 年 7 月設置「審計委員會」，由全體獨立董事擔任審計委員，任期為 3 年，由全體委員推舉召集人暨會議主席，本屆會議召集人為王國城獨立董事。依據集團「審計委員會組織規程」，審計委員會議每季至少召開一次，2020 年審計委員會共召開 7 次會議，全體審計委員實際出席率達 100%。

薪酬委員會

為落實公司治理，並健全董事及經理人員薪資報酬制度，於 2011 年 9 月設置「薪資報酬委員會」，設置委員 3 人，由董事會決議委任。薪酬委員會主要職責為協助董事會制定並定期檢討評估董事、經理人於集團永續發展的各面向績效目標達成情形與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。本屆會議召集人為王國城獨立董事。

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 次會議，2020 年薪資報酬委員會共召開 4 次會議，全體薪酬委員實際出席率達 100%。

財務績效

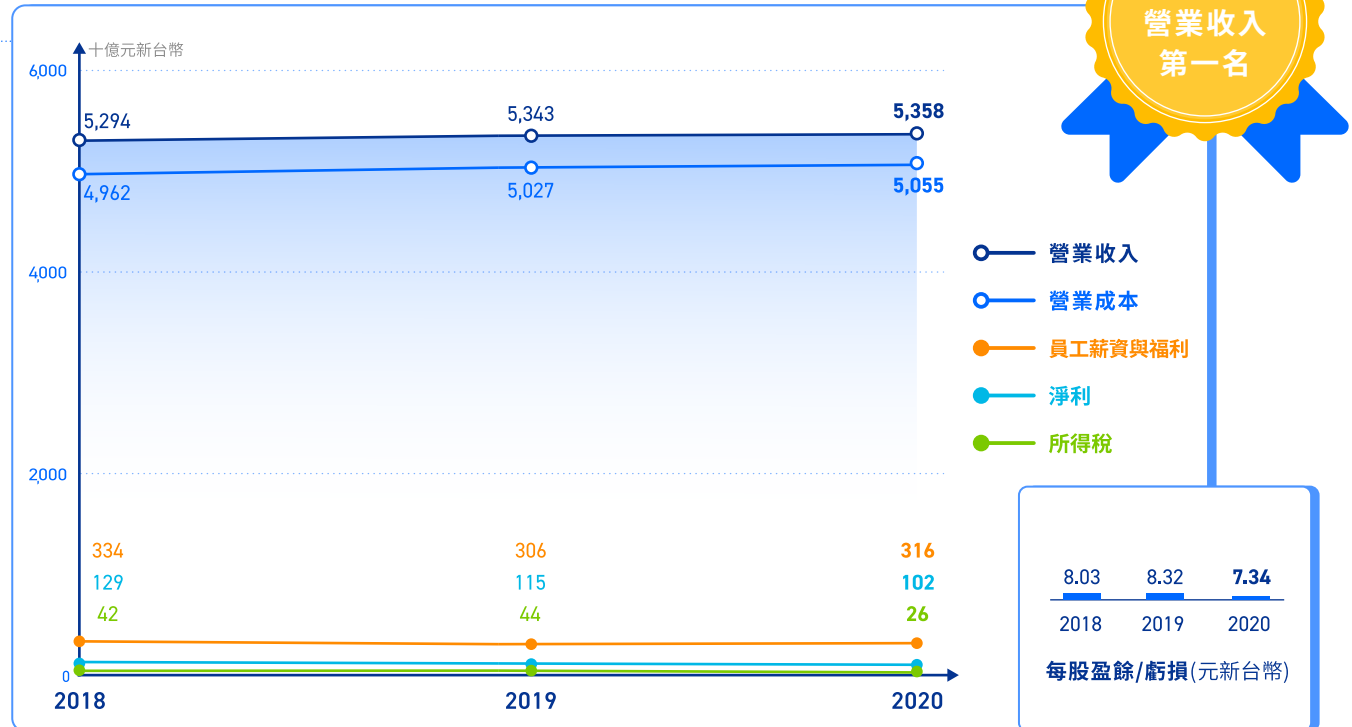
2020 年爆發新冠疫情，重創全球經濟與產業結構，然而，在劉揚偉董事長的帶領與全體員工共同努力下，集團營運表現仍表現良好，2020 年營業收入達 5,358 兆元新台幣，較 2019 年成長 0.31%，為全台營業收入第一名之企業。



集團 2020 年
財務年報



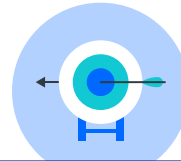
集團
財務摘要



風險管理

風險與機會為一體兩面之議題，若事前預防風險，將其影響程度最小化，即可將風險轉化為機會，因此集團面對快速變化的外部環境，風險識別、提升應變能力是集團的經營管理重點，從而掌握集團的未來發展機會，以實踐集團的永續發展願景。

集團專注於本業之製造、銷售及技術研發，並無從事高風險、高槓桿之投資。針對外部與內部之風險，集團設有風險管理處，依法訂定各種內部規章，進行各種風險管理及評估，根據「與特定公司及集團企業公司間經營」、「業務及財務往來作業辦法」、「子公司監理辦法」、「背書保證辦法」、「資金貸與他人辦法」及「取得或處分資產準則」等內部相關辦法建立適當風險控管機制及防火牆。集團採用全面風險之管理與控制系統，以清楚辨認、衡量並控制集團各種風險，包含市場風險（匯率風險、利率風險及價格風險）、產品風險等。



管理目標

01

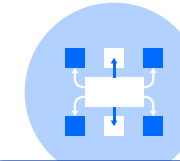
除市場風險為外部因素所控制外，其餘均可以內部控制或作業流程予以清除，因此其管理均以將各風險降至零為目標。

02

市場風險則以嚴密的分析、建議、執行與流程，適當考量外部的整體趨勢、內部營運狀況及市場波動之實際影響，將整體調整至最佳化運用。

03

集團整體風險管理政策著重於金融市場的不可預測事項，並尋求可降低集團財務狀況及績效之潛在不利影響。



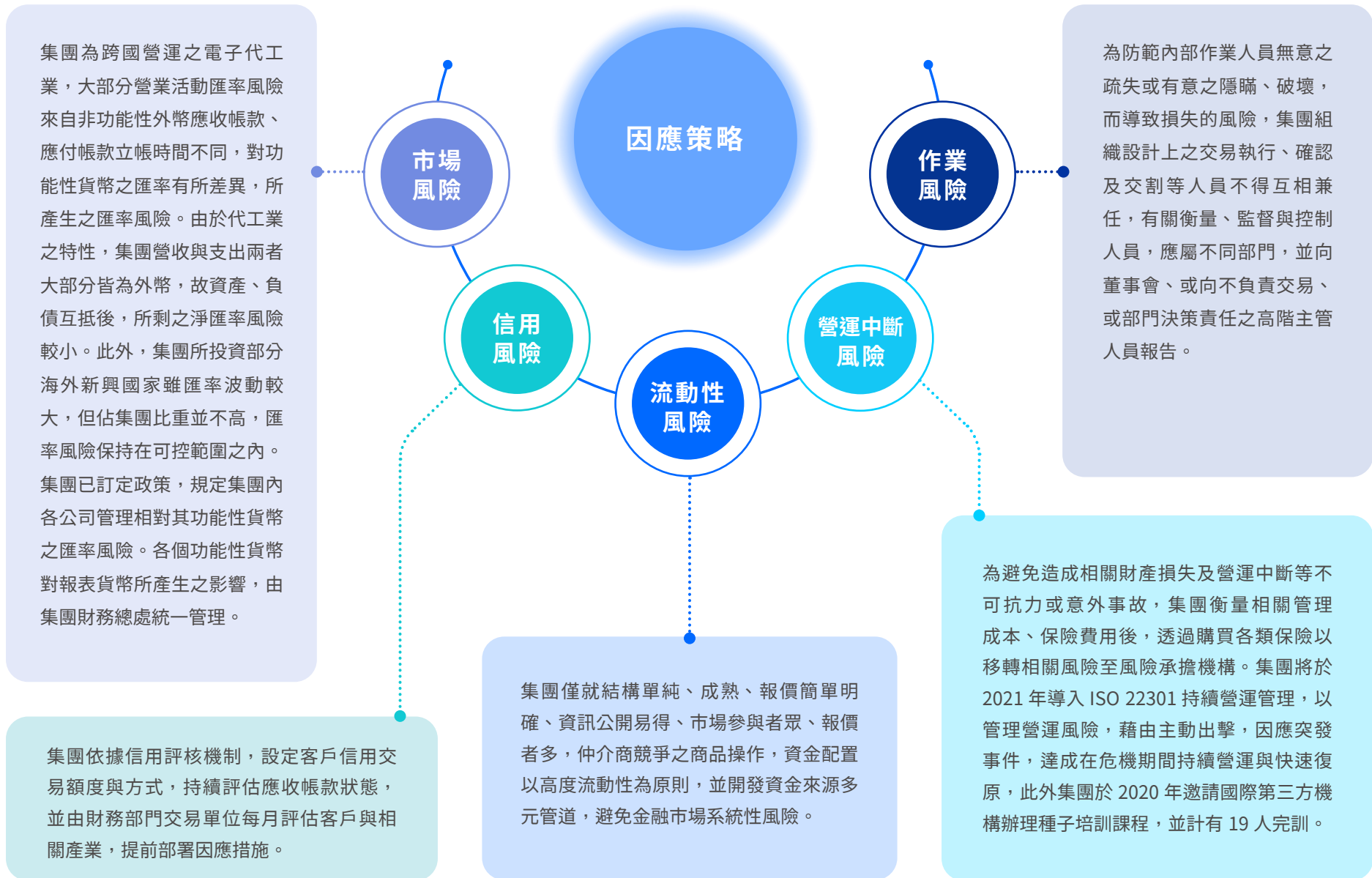
管理系統

01

風險管理工作按照董事會核准之政策執行。透過與集團內各營運單位密切合作，以辨認、評估與規避相關風險。

02

董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策。



註：1. 有關職業安全與衛生的風險，請見章節「[安全稽查風險鑑別](#)」。2. 有關供應鏈的風險，請見章節「[供應商永續管理政策](#)」。3. 有關氣候變遷的風險與機會，請見章節「[氣候變遷](#)」。

資訊安全管理



資訊安全組織

為滿足客戶資訊安全需求、保障客戶隱私及智慧財產權，集團針對企業資訊安全特別成立資訊安全委員會，由事業群最高主管擔任主任委員，副總經理擔任副主任委員，資訊最高主管擔任資安常委，總幹事由資安主管擔任，執行幹事由各部門主管擔任，定期召開管理審查會議，制訂與檢討資訊安全管理目標及政策。為有效推動資訊管理政策，資安組織下設立流程 / 運行組、稽核組、教育訓練組、緊急應變組，由各職能部門的資深管理人員擔任，確保集團資安管理系統能持續穩健運作。



資訊安全政策

集團資訊安全政策為「維護公司之資訊機密性、完整性、可用性與適法性，避免當發生人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益」。集團歷年來遵循資安政策要求、定期做資訊安全宣導、員工資訊安全教育訓練等，以更適切符合國際資訊安全管理趨勢及回應客戶資安要求，於 2011 年開始導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並通過重要資訊系統服務認證。透過 ISO 27001 資訊安全管理系統導入，落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧財產、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標。



資訊風險控制

集團積極落實資安策略，管理上從政策制度、組織職責、人力安全、文件管控、資產管理、通訊與作業管理、存取控制、實體環境、系統開發與維護、營運持續管理、安全事件管理、法規遵循性等方面制訂相關管理規範；於技術方面，設置網路防火牆、入侵檢測系統、郵件安全系統、作業系統自動偵測更新、病毒防護系統、網路准入系統、安全監控系統及弱點掃描系統等，並運用集團大數據智慧製造、健康互聯網以及資訊安全網等安全交易與供應鏈金融管道，多方推動資訊安全管理。集團每半年有內部及外部專業稽核人員，組織對公司資安管理系統進行稽核，每年對資安運作狀況，風險控制及事件改善進行評審，並呈報至資訊安全委員會，以控制及降低資安風險。



員工資安訓練

集團在新人入職時安排基本的資訊安全教育訓練，對在職人員透過定期的資安教育訓練、海報 / 影片宣導強化員工的資安意識。對內部資訊稽核發現的問題，藉由矯正預防流程即時進行資訊安全管理，減少員工洩漏集團及客戶機密資訊；當外部資安事件發生時，立即進行資安通報，強化公司資訊安全成熟度，提高員工防範外部惡意攻擊的意識等，為公司生產經營活動提供資訊安全保障。集團於 2020 年未發生任何與衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的重大事件。

新冠疫情防疫措施

2020年發生新冠疫情，嚴重衝擊全球產業與經濟，為因應新冠疫情的影響，集團以員工及家屬的健康安全為最高原則，啟動內部營運持續計畫（Business Continuity Planning，簡稱 BCP），並由董事長劉揚偉先生親自坐鎮防疫指揮中心，每日召開防疫會議，由相關權責主管向董事長報告，部署集團防疫策略。

集團防疫六早策略

早部署

1/20
啟動集團防疫工作

1/23
成立全球防疫指揮中心

2/25
邀請中國工程院院士、知名呼吸病學專家鐘南山先生，擔任集團新冠疫情防疫總顧問

早報告

啟動日報機制，每日監控疫情情形

早啟動

每日召開全球防疫指揮中心行動會議，並發布 40 項防疫政策，以及自製口罩

早隔離

設立緩衝宿舍區與愛心觀察區

早發現

透過軌跡定位、體溫監測、核酸+DR 檢測，以利及早發現員工健康狀況

早治療

與政府聯合展開工作

集團防疫七項機制

1 防疫機制到位

- 防疫組織體系建置
- 防疫指揮中心會議機制
- 確診個案處理流程

2 防疫物資到位

- 防疫物資庫存管理
- 體溫監測設備到位

3 清潔消毒到位

- 公共區域消毒管理
- 接觸性物件消毒管理
- 廠區空調通風與衛生管理

4 內部管理到位

- 入廠管理
- 集團車輛物流管制辦法
- 外部人員管理
- 設立防疫期間請假及差旅辦法

5 教育訓練到位

- 防疫教育訓練課程
- 組織園區全體員工防疫測驗
- 防疫文宣布達（線上 + 線下）

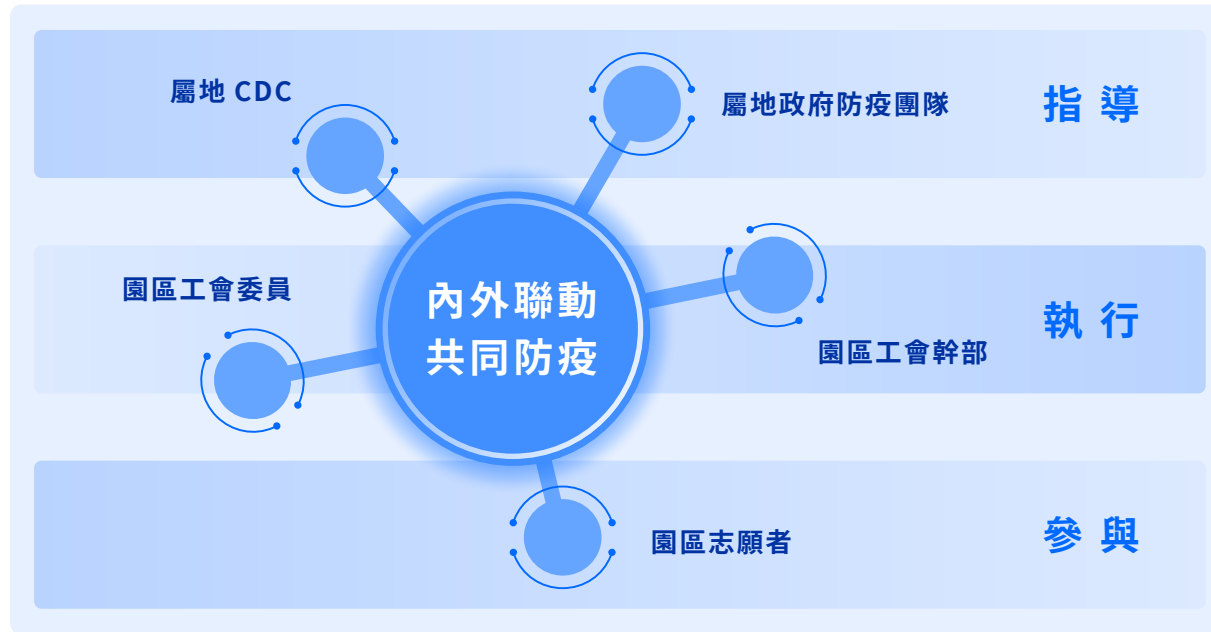
6 員工關懷到位

- 主管主動關懷員工
- 健康管理
- 防疫熱線

7 員工排查到位

- 香信 APP 平台每日健康管理
- 體溫與健康狀況異常監測機制
- 重點對象（自疫區返回工作崗位人員）
- 監測管理與通報

防疫稽核



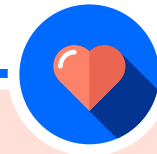
工作機制：

1. **稽核組織：**園區工會負責
2. **稽核人力：**專職與兼職委員
3. **稽核方式：**定期稽核，週一至週六，重點為人流高峰時段
4. **稽核範圍：**一線 / 三線門崗、愛心觀察區、緩衝宿舍（公寓）區、集體宿舍（公寓）區、餐廳、生產線、吸煙區 / 商業街等公共區域
5. **稽核標準：**《園區防疫工作稽核內容（標準）》設有 10 大類 160 項



防疫宣傳

- 防疫 + 安全宣傳：發文 604 篇，累計瀏覽量 158.4 萬次
- 有獎問答：辦理 3 期，計 8.3 萬人次參與
- 線上活動：辦理 220 場次，計 8.1 萬人次參與



心理援助

- 心理健康宣教：官方微信每週發布科普，共 46 篇，5.6 萬次瀏覽
- 24 小時熱線諮詢：提供電話與微信諮詢，累計諮詢 538 人次
- 分層輔導：提供 8 大類 72 堂線上課程，累計瀏覽量達 156.8 萬次

面對疫情不鬆懈， 集團自製口罩， 建立共融社會



自新冠疫情爆發後，集團於 2 月即啟動自製口罩產線規劃，從機台設計、模具開發組裝到 3 月試產認證完成。對於印有「Hon Hai/Foxconn」字樣的口罩，相對集團許多工作繁複的高科技精密製造產品來說，口罩可說是集團史上最簡單的一款產品，卻也是意義最重大的，透過增加社會口罩供給量、協助社區加強防疫能量，鴻海希望能在新冠肺炎防疫上，藉由不織布口罩貢獻一份密織的心意。

集團秉持「取之於社會、用之於社會」理念，將口罩提供予政府、醫療人員、員工，同時先後捐贈 14 萬片口罩予廠區鄰里及全台 10 個社福團體，讓罕病、獨居長者不需再費心搶購口罩。對此，受贈單位均表感謝，其中罕病基金會表示，十分感謝集團能夠想到罕病朋友們，尤其許多罕病朋友特別體弱，又必須定期到醫院回診治療，口罩實在是一個非常重要的必需品。

有鑒於集團同仁往來國際差旅需求，集團也針對長途旅行的員工，提供個人防護裝備，包括護目鏡、防護衣、醫用口罩、N95 口罩、檢驗手套、酒精、乾洗手液等，還有詳細的國際差旅移動過程防疫須知指引。集團內部的防疫指揮系統，每週也定期透過集團內的企業級 APP，提供全球最新的疫情資訊影片。讓全球各地的同仁，都能第一時間掌握最新疫情脈動。



捐贈 50 台創新專利產品「消毒殺菌乾手機」
予深圳市第三人民醫院



榮獲台灣疫苗推動協會頒發防疫銀獎

誠信經營

集團堅守誠信文化、誠信經營，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策，完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求。於員工入職時，必須簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》、《知識產權暨保密協議書》，並在員工進入公司第一天即給予員工守則、管理制度、企業倫理與道德規範等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務，同時要求供應商或其他合作者簽訂「廠商承諾書」，並嚴格執行高標準的反貪瀆政策，以此作為合作夥伴之前提。

為落實誠信經營及道德行為，集團已建立有效之內部控制制度，且每年定期對員工舉辦教育訓練，如 2020 年度舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練含內線交易、營業秘密暨法務通識資訊、通訊網路作業規範與公司資訊安全政策簡介等相關課程，總計 1,316 人次參與，讓員工時時刻刻警惕自己，並讓員工知悉最新的相關法規變動，以防範員工觸犯法規或發生類似的錯誤。集團於 2020 年，未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為、貪腐有關的違法事件。

集團行為準則規範

2005 年，集團加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)，成為電子行業聯盟的正式成員之一。身為 RBA 會員，集團遵循 RBA 所有行為準則，推行並落實 CSR 規範，並對供應商實施稽核，以確保供應商也遵守集團 CSR 政策與行為準則。（有關鴻海集團供應商社會與環境責任行為守則之內容，請見章節 [供應商永續管理政策](#)）

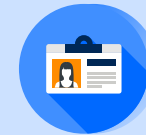
集團秉承公正、誠實、廉潔的原則參與競爭，開展業務，並在全球各廠區建構法遵體制。作為 RBA 的正式成員，除積極參與聯盟活動及承擔會員相關義務外，集團並與電子行業同業與各合作夥伴共同致力於企業社會責任的遵守與推行。集團 CSR 委員會以責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 為基礎，於 2008 年 6 月制定集團第一版《集團行為準則規範》(Foxconn Code of Conduct, 簡稱 CoC)，2020 年 CSR 委員會對集團行為準則規範再次進行審訂，由各事業群最高主管簽署後貫徹執行，積極履行企業社會責任，同時 CoC 教育培訓是所有新進員工每年之必修課程，在職員工則持續宣導他們應符合 CoC 的要求。集團行為準則涵蓋道德規範、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。



集團行為準則八大方向



道德規範



勞工與人權



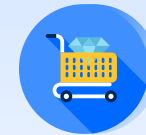
健康與安全



環境



管理系統



負責任的礦物採購



反貪腐政策



反奴隸人口政策



負責任的礦物採購

集團嚴格遵守國際組織及行業的有關規定，不接受及不使用來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的「衝突礦產」，並要求所有供應商追溯所有產品中所含的「衝突礦產」，包括金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和 鎢 (W)，的來源及提供相關資訊。此外，集團要求其下游供應商應履行禁止衝突礦產有關的法律要求，若有違反則不得列入集團供應商名單。

常見衝突礦產



反貪腐政策

集團堅守誠信文化，並承諾完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求，對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動。所有員工每人每年須安排至少 2 小時的反貪腐訓練。此外，集團要求下游供應商、廠商及客戶嚴格執行最高標準的反貪腐政策以作為合作夥伴之前提。集團每年度執行反貪腐行動，對所有員工宣導《員工廉潔自清聲明》，而發生貪腐行為或參與過團體貪腐等不當得利的員工，集團將嚴格核處理。員工、客戶或供應商等也可通過以下管道主動申訴：117@foxconn.com，電話：+886-2-2268-3466, ext.560-74422。對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及集團制度予以嚴懲。同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，集團也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。



反奴隸人口政策

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

檢舉案件的申訴機制

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

地 址：新北市土城區土城工業區自由街 2 號

電 話：+886-2-2268-3466 ext.560-74422

Email：renrenjubao@163.com

jubaofoxconn@gmail.com

內部控制與稽核

1

專業證照

CIA、CCSA、CISA、
CEAP、ACDA 等

2

內稽教育訓練

2,168 小時

3

內控自評總控制活動數

24,958 個

4

數位轉型

- 1. 子公司快篩劑：**為不同子公司設定不同的特別財務指標，系統將自動監測異常指標，稽核人員則能雲端掌握子公司財報風險與其品質。
- 2. 持續性稽核平台：**使用電腦進行持續性的稽核分析，並能快速且準確的資料分析之結果提供予稽核人員，以提升稽核效率。
- 3. 流程自動化：**將重複繁瑣工作交由機器人執行，節省例行性查核時間達 50% 以上，因此所節省的時間，可以增加查核頻率或增加專案的查核深度，以提升稽核品質。

集團建有內部控制制度，其設計、執行以及內稽檢查，乃依據公開發行公司建立內部控制制度處理準則及相關法令辦理。集團將依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該處理準則所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為 5 大組成要素：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督作業。

於 2020 年集團無發生內部人員依法被處罰、違反內部控制制度規定之處罰、主要缺失等相關情事。

內部控制制度

控制環境

風險評估

控制作業

資訊與溝通

監督作業

內部稽核組織

集團內部稽核單位隸屬於董事會之下，專職於內部稽核之工作。並依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置稽核主管一名與其所屬適任及適當人數之專任內部稽核人員，而內部稽核主管之任免，必須經審計委員會同意，並提董事會決議。此外，為確保內部稽核人員之資格符合法定之適任條件，以及提升職能，集團要求內部稽核人員持續進修到達規定時數。



內部稽核之運作

內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並盡專業上應有之注意。稽核主管定期向審計委員會報告稽核業務，並列席董事會報告。

內部稽核單位會定期評估風險並擬定稽核計畫，明訂稽核項目、時間、程序及方法等，並依其計畫執行相關查核。此外，稽核人員將定期或不定期進行例行性及專案稽核，並督促本公司內部各單位及子公司每年定期自行評估內部控制制度之有效性。稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被執行。

集團的內控自行評估採用 e 化平台作業，由各單位自評主管依據內控風險數據庫，進行內控制度設計與執行有效性評估，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核人員對於內部稽核作業所發現、內部控制制度聲明書所列、自行評估及會計師專案審查所發現之內部控制制度各項缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，按季作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施，並列為各部門績效考核之重要項目。稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付審計委員會查閱。內部稽核人員如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告陳核，並通知董事會、審計委員會。



評估/規劃

- 上一年度缺失及主管建議納入稽核規劃
- 風險評估
- 擬定年度稽核計畫

執行稽核

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

稽核結論/報告

- 召開結案會議
- 出具稽核報告/缺失單
- 按季追蹤缺失，直至改善為止

呈報

- 呈送董事會及審計委員會
- 製作業務報告，呈送董事會報告

集團稽核長擔任 內部稽核協會理事長， 積極推動各項業務

有鑒於內部稽核人員乃是達成有效治理、風險管理及控制不可或缺之一環，因此集團積極運用自身優勢與資源，積極協助內部稽核從業人員展現其專業價值，促進公司整體之健全經營，以合理確保達成三大目標 (營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範、法令規章之遵循。同時由集團稽核長擔任內部稽核協會理事長，透過自身在集團內部累積的跨國際、跨產業的稽核工作經驗交流，提供公司治理及辦理後續公司治理藍圖規劃，以促進社會永續發展，朝向更加國際化與專業化方向邁進。

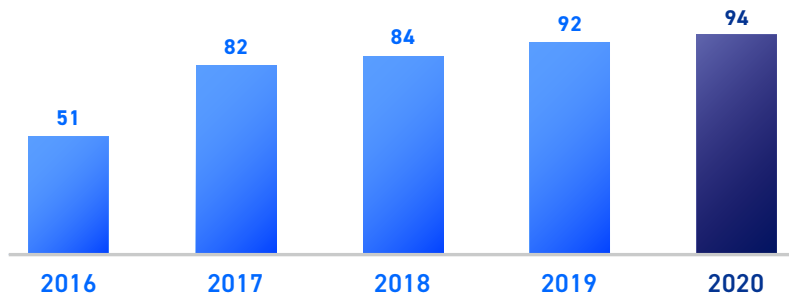


創新研發與專利

集團以「智慧」為核心，透過創新式整合設計製造服務 (Integration Innovation Design Manufacture, IIDM)，致力於為全球標竿客戶打造軟硬整合的智慧製造與智能供應鏈。集團進一步提出 F3.0 轉型升級的目標，將積極並投入「電動車、數位健康、機器人」三大新興產業以及「人工智慧、半導體、新世代通訊技術」三項新技術領域，以「3+3」作為重要的發展策略，為全球標竿客戶提供完整解決方案，成為全方位智慧生活提供者。

集團近年皆投入大量資源於創新研發，於 2020 年總計投入 941 億元新台幣於研發費用（佔 2020 年營收的 2%），歷經多年發展，集團已建立遍佈亞、美、歐三大洲的專業研發網路，由高素質精英研發團隊打造自主創新平台，大量累積具備廣泛競爭優勢的核心技術和關鍵技術。核心技術的建立，使集團在奈米、金屬、塑膠、陶瓷、熱傳導等領域取得巨大突破，建立集團在精密機械與模具、半導體、雲運算、液晶顯示、三網融合、電腦、無線通訊與網路等產業領域的領先地位，進而成為機光電整合領域最重要的科技公司。

集團近5年研發費用(單位:十億元新台幣)



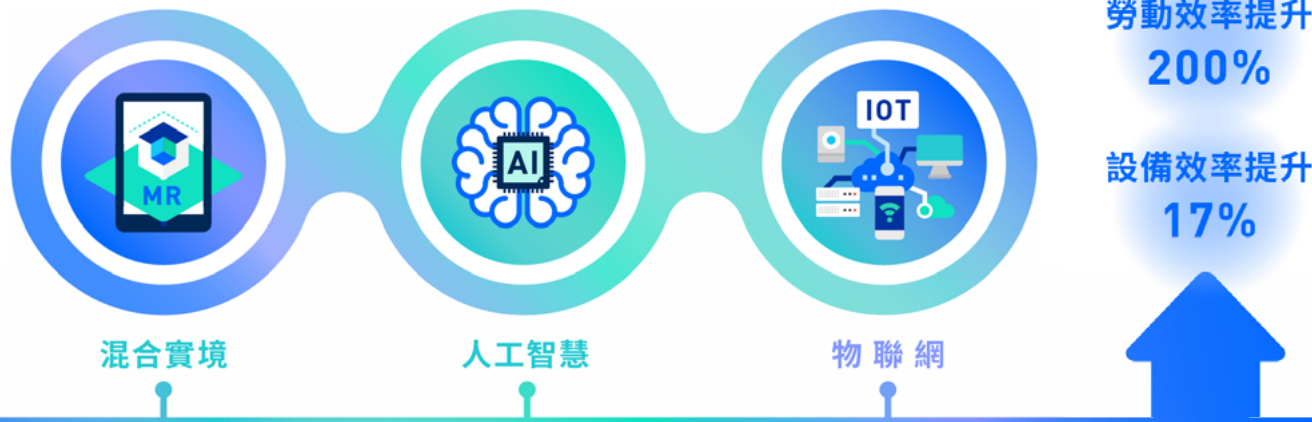
全球百大
創新機構獎



於 2020 年，集團再次獲頒「科睿唯安全球百大創新機構獎 (Clarivate Top 100 Global Innovators)」，也是台灣唯一連續四年獲得此殊榮的私人企業，以及榮獲世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 的燈塔工廠 (Global Lighthouse)，繼 2019 年深圳園區入選後，再次以成都園區入選 WEF 燈塔工廠，是少數擁有兩座 WEF 認證燈塔工廠的企業。集團再次以實力驗證全球科技製造服務龍頭地位。

展望未來，集團將持續推動創新的企業文化，發揮整合綜效、減少重覆研發、活化智財資產、深化新技術佈局，並針對最新的產業情勢與集團發展方針，研擬與實施多種新措施，包含新的智財獎勵機制等，目的即為了厚植集團的研發能量，提升智財品質，以最大化發揮集團研發成果的影響力。

再添一座！成都廠獲評世界經濟論壇燈塔工廠

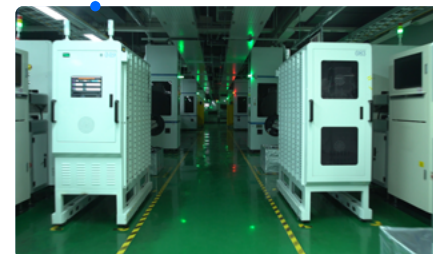
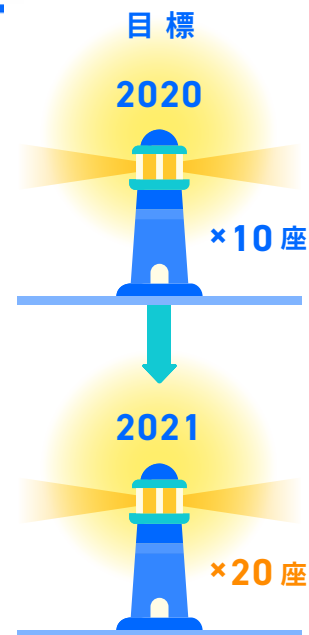


集團劉揚偉董事長表示，「第一次獲評 WEF 燈塔工廠，證明鴻海擁有一座世界一流的智慧製造工廠，第二次獲評則表明，鴻海成功建立了一套燈塔工廠孵化體系。數位化轉型不是一道選擇題，而是一種必然的發展趨勢，只有主動擁抱數位化轉型的公司，才能在未來持續保持業界領先地位」。

「燈塔」專案由世界經濟論壇 (WEF) 與麥肯錫合作推動，旨在遴選出第四次工業革命尖端技術應用整合工作方面卓有成效，堪為全球表率的領先企業。自 2018 年起，全球只有 69 座工廠獲此殊榮，今年世界經濟論壇評選成都園區獲選理由中，特別強調集團在面對快速增長的業務需求和技術熟練工人的不足時，成都園區採用了混合實境 (Mixed Reality, MR)、人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 和物聯網 (Internet of Things, IOT) 技術，使勞動效率提高了 200%，整體設備效率提高了 17%。

成都園區自 2015 年起，逐步建立多達 600 餘位專業人才的工業互聯網團隊，以 OT (Operational Technology) + IT (Information Technology) 的工作方式，廣泛應用各類人工智慧和 IoT 等技術，從「工匠」向「智匠」變革，實現了卓越運營的「無憂」工廠，成功從傳統製造蛻變為智慧製造。

此外，集團於 2020 年陸續推行了 10 座內部「燈塔工廠」的改造，涵蓋模具生產、CNC 加工、表面貼裝、系統組裝等重點生產製程的升級。這些內部「燈塔工廠」在集團內率先成功導入自動化，數位化，智慧化等先進技術，不僅是在產品能力、生產管理等方面得到大幅提升，也通過逐步增加數位化工具，對運營系統進行的創新，並創建適用於整個企業的單一運營系統，為日後建立企業層面的現代化運營系統提供了成功範例。2021 年預計將複製 20 座燈塔工廠落地，推動工業互聯網及智慧製造發展，為集團 F3.0 轉型夯實基礎，進而推動集團轉型升級。



鴻海研究院

為實踐邁向 F3.0 轉型升級之路的重要發展策略，集團於 2020 年成立鴻海研究院，將強化鴻海技術與產品創新，從過去「勞力密集」升級至「腦力密集」進一步提升核心競爭力，並且將扮演集團新技術專利培育的搖籃，提供集團更具競爭力的創新能量，成為集團基業長青，永續成長的根基。

鴻海研究院由集團劉揚偉董事長擔任院長，並下設五大研究所，每個研究所平均編制 40 位尖端技術研發人才，並且聘請來自人工智慧、半導體、新世代通訊、資通安全與量子計算等領域之頂尖專家擔任鴻海研究院的諮詢委員。鴻海研究院專注於未來 3~7 年的前瞻技術研發，強化鴻海技術與產品創新，讓公司從過去的「勞力密集」升級至「腦力密集」、也為集團「3+3」的發展提升核心競爭力。



鴻海研究院
專區



觀看【活動花絮】
鴻海研究院 揭牌儀式



鴻海研究院揭牌儀式由集團董事長暨鴻海研究院院長劉揚偉親自主持，國發會龔明鑫主任委員、集團郭台銘創辦人以及黃秋蓮總財務長等人共同與會揭牌



MIH 電動車平台

國際間氣候變遷與環保意識逐漸被關注，各國政府為降低運輸工具的碳排放量，因此具備較低碳排量的電動車則孕育而生，並逐漸成為主流趨勢。而集團發現傳統汽車產業的三大痛點：開發費用太高、開發期長、資源不足，因此為推助各國發展電動車，集團發起電動車開放平台（以下簡稱 MIH），透過開放技術規格，邀請各界夥伴加入，共同建構電動車軟體、硬體與零組件的生態系。

MIH 的使命是以促進電動車領域的合作、實踐關鍵技術並建立相關的測試及認證標準，集合聯盟成員的專長來達到優勢互補、降低開發費用和加速開發時程。MIH 將陸續介紹各領域中的領導廠商夥伴，並規劃研討會及論壇，邀請業內的開發者來共同討論電動車和移動應用等議題。



MIH 開放平台 4 大特色

01 模組彈性客製

軸距、輪距、地上高、電池包、底盤懸吊等等，皆能依據客戶需求彈性匹配，這些模組涵蓋了從 B 到 E 級距的主流車型，同時更重要的是，這些模組化的關鍵零組件，可隨著技術演進，升級、更新與擴充，讓開發的商品永遠保持競爭力。

02 輕量一體成型

為增加續航里程，電動車的輕量化是首要考量！MIH 實現前懸吊塔與後大樑的一體式輕量化設計，不但消除了鈹金搭接的公差，更使得輪胎入力傳遞線性化，給予消費者高級的操控安定感並降低路面噪音。

03 強大 EEA 架構

傳統平台設計開發強調的是底盤與動力在平台架構上的匹配，但隨著軟體定義趨勢的到來，要讓車內機械和電子結構無縫銜接，一個堅強可信賴的 EEA (Electrical/Electronic Architectur) 架構就無比重要！EEA 架構可說是未來智慧運輸生態的大腦、神經網絡。

04 自動駕駛技術

這個開放平台是一個轉向、煞車與動力線控平台，主要有兩大優勢：「開放性」，在平台上可集成任何自駕系統，共同與開發者及夥伴，實現智慧運輸；「人本設計」，實現兼顧安全、舒適、模擬人操駕的模式。

MIH 電動車開發工具 EV Kit 預計於2021年上半年 陸續交貨

MIH 宣布首款「EV Kit」工具平台，此平台將開放車端通訊資訊（CAN 通訊協議）讓開發者可在自動駕駛、智慧座艙與動力系統上進行開發。預計 2021 年 4 月底開始對外交貨。MIH 將提供軟體介面、硬體規格及系統架構。未來，MIH 聯盟成員擁有首款「EV Kit」後，可參與聯盟討論與規格制訂。除了取得開放的車端載具資訊外，也可不斷優化讓平台更具國際競爭力。



MIH
平台專區



加入 MIH
聯盟會員



觀看「關鍵零組件」
線上影片說明



觀看「軟體開放平台」
線上影片說明



觀看「硬體開放平台」
線上影片說明



集團於 2020 年 10 月舉辦首屆「鴻海科技日」，將於活動中對外發表 MIH 的 EV 軟硬體開放平台與關鍵零組件等相關技術，並對外宣告集團已經準備正式進軍電動車領域，其中新平台將透過「軟體定義」、「軟硬分層」與「開放生態」三大特色，解決現階段電動車的發展痛點。同時，鴻海研究院亦將揭櫫目前所規劃的十大前瞻技術研發計畫，包括高算力的運算引擎平台、超低耗能 IoT 運算晶片設計、從半導體晶片延伸至系統散熱技術與機制、車用 ECU (Electronic Control Unit) 晶片之硬體層次安全機制及矽產業科技發展之量子電腦等，圍繞著「3+3」的重點策略術進行研發，期望藉由這些前瞻新興技術的創新研發，引領電子科技產業往前邁進。



觀看「鴻海科技日」
完整活動影片



觀看「鴻海科技日」
活動花絮影片

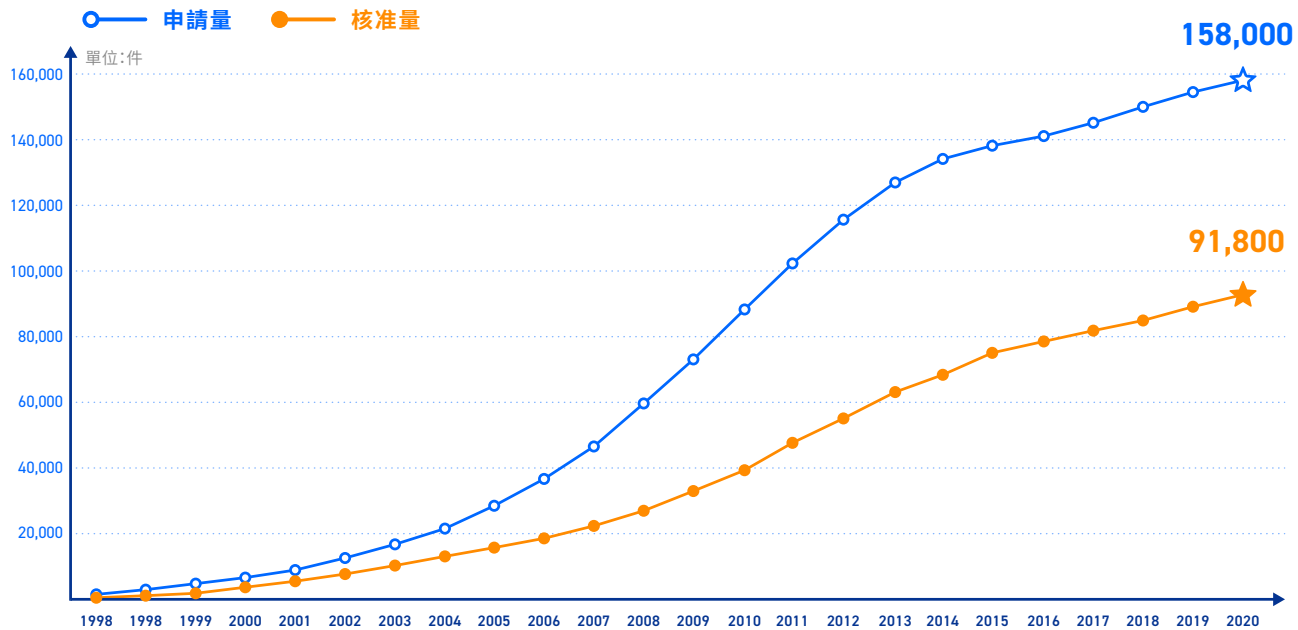
專利

集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，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。集團目前手握 4 萬餘件全球專利，其專利技術遍布電腦零組件、5G 通訊、半導體、機器人等不同領域，因此集團能滿足不同需求之客戶對產品的高度要求。同時近兩年獲得的專利申請中，超過 20% 屬於「3+3」領域；近五年的專利申請技術領域超過 5.13% 聚焦在車用零組件以及電池相關；人工智慧、半導體、新世代通訊等三大新技術領域，也有各近一成左右的比重，足見集團對於實踐 F3.0 轉型升級的堅定態度。

集團不安逸於過去的榮譽，每年仍提出 3 千餘件專利提案，集團面對多變的國際情勢，深知只有累積自身的研發實力，扎根創新，才能進一步提高股東報酬率，穩定發展基業長青。

於 2020 年，集團全球專利申請已累計 158,000 件，核准量達到 91,800 件。根據美國商業專利數據局 (IFI Claims) 發佈的《2020 年度全球持有專利最多的前 100 家企業和機構》，集團排名第 17 位。此外，集團 2003-2020 年連續 18 年獲台灣地區專利申請及核准量前列，而 2020 年申請和核准均排名第 8。

集團累計專利申請量及核准量



專利申請累計
158,000 件
專利核准量達
91,800 件

2020 年度
全球持有專利最多
前 100 家企業和機構
第 17 位

2020 年度
台灣地區
專利申請及核准量
第 8 位

企業社會責任

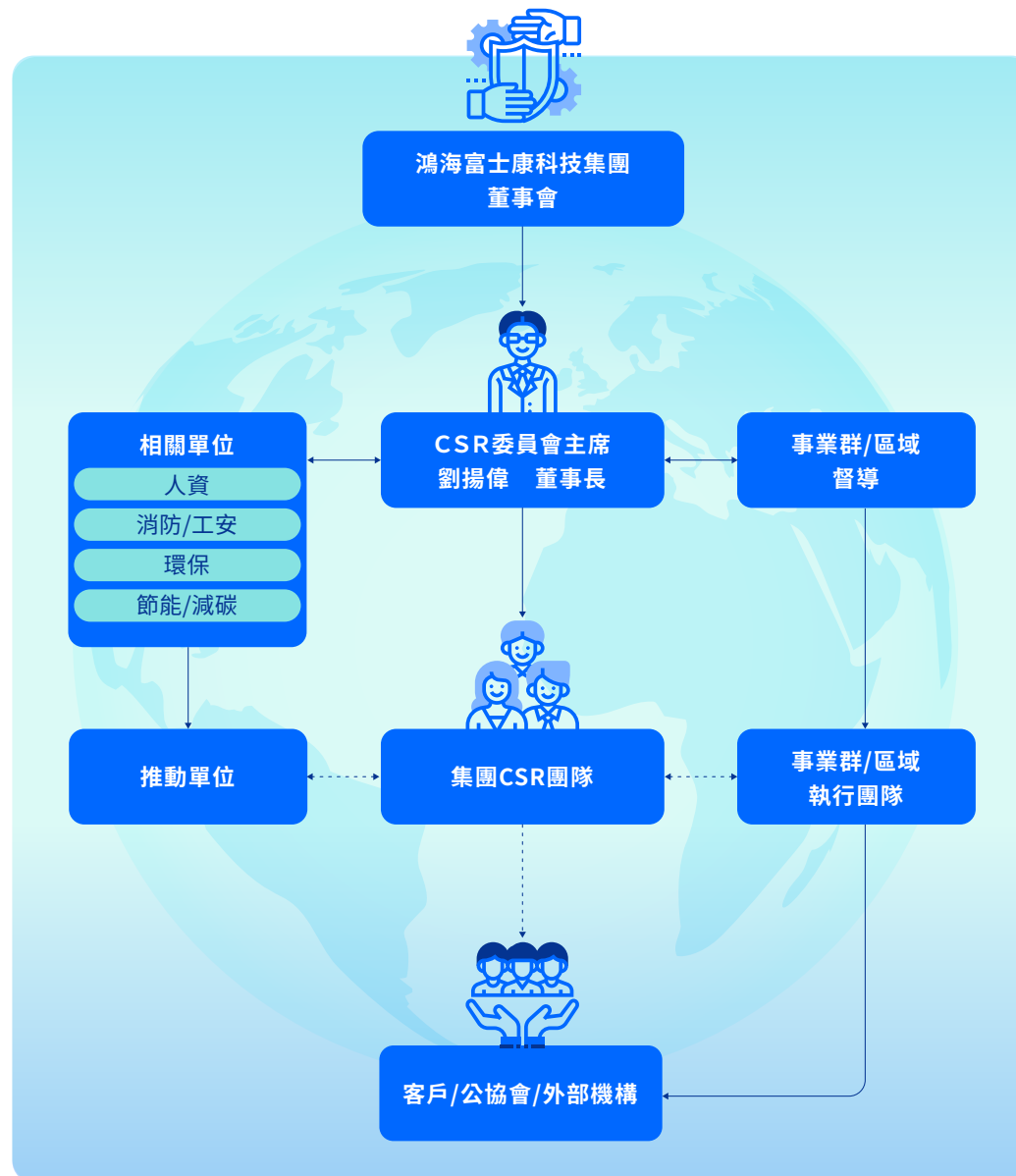
集團 CSR 委員會

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 CSR 委員會，由劉揚偉董事長擔任主席，另外，集團旗下各事業群設立 CSR 分會，貫徹執行集團相關 CSR 政策，並受 CSR 委員會監督。集團已在全球各廠區建立一支上千人的專職 CSR 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。

CSR 委員會設有專職人員團隊，負責編修集團企業社會責任相關制度及規範、監督公司企業社會責任政策與計畫、定期追蹤與評估企業社會責任執行進度與成效、出版於審定企業社會責任報告書等權責，推動並內化企業社會環境責任到集團企業文化中。CSR 委員會每雙週將向董事長報告工作進度，每月向經營委員會以及至少每年一次向董事會報告企業社會責任年度執行成果。

集團訂定「集團企業社會責任政策與行為準則」，做為推動企業社會責任的最高指導原則，期待透過管理層級的提高及董事的客觀專業立場，加強集團企業社會責任精神、強化公司 CSR 決策及推動力道、擴大涵蓋面向，並強化監督機制，檢視行動方案是否能實際執行。

CSR 委員會每年組織集團內部稽核活動，召集人資、消防 / 工安、環保、節能 / 減碳等專責單位，參照 RBA (Responsible Business Alliance) 標準，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面，每年對各廠區執行內部稽核，以確保集團 CSR 政策與方針在各廠區落實與執行。



利害關係人溝通與責任

利害關係人之鑑別與溝通

集團依據利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, 簡稱 AA1000 SES) 進行利害關係人與重大性議題之鑑別, 藉此掌握利害關係人關切的环境、社會及經濟相關重大性議題, 回應利害關係人之訴求與期待。由集團 CSR 委員會評估小組成員鑑別出對營運影響具重要性及相關性之利害關係人, 包括員工、客戶、股東/投資人、供應商/承攬商、政府機構、非政府組織與媒體等七大族群。為強化對各利害關係人的溝通, 集團建立了多種溝通管道, 傾聽各利害關係人的聲音, 瞭解他們對集團的期望, 學習他們的長處。對利害關係人的選擇、溝通頻率、關切議題及集團的回應方式如下表:



員工



對集團的重要性:

員工為集團最重要的核心之一, 並提供集團足夠的競爭力。

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。

關注議題:

- 員工權益與多元平等
- 職業健康與安全
- 誠信經營及法規遵循

回應方式及成果:

- 招募身心障礙人士至集團就業, 盡最大能力幫助弱勢族群。
- 設立特別困難員工救濟金、員工互助基金、員工親屬慰問金等, 資助需要幫助的員工。
- 集團建立一套無障礙溝通系統, 設立 24 小時求助熱線, 讓員工表達意見或提供建議, 並建立心靈港灣及員工關愛心, 疏導員工心理、促進健康成長。

客戶



對集團的重要性：

客戶為集團創造經濟的主要來源，集團依客戶需求，提供最優質的產品與服務。

溝通管道及頻率：

- CSR 季度及年度活動
- 電話會議
- 不定期客戶來訪及稽核
- 季度及年度稽核

關注議題：

- 財務績效
- 公司治理與風險管理
- 誠信經營及法規遵循

回應方式及成果：

- 與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私，隨時接受客戶稽核。
- 向客戶報告 CSR 狀況及下游供應商 CSR 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。
- 因應時代趨勢，積極節能減碳，提供客戶低碳產品。

供應商 / 承攬商



對集團的重要性：

供應集團生產所需原料，與供應商共同成長打造永續供應鏈。

溝通管道及頻率：

- 供應商年度大會
- 外部申訴管道
- 供應商管理平台

關注議題：

- 供應商管理
- 採購實務與管理
- 職業健康與安全

回應方式及成果：

- 舉辦年度供應商大會及不定期的 CSR 稽核，向供應商傳達集團對供應鏈的要求。
- 建立 CSR 管理平台，以利供應商線上學習 RBA 規範及集團 CSR 相關要求。

股東 / 投資人



對集團的重要性：

任何對集團已投資或有投資意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等。

溝通管道及頻率：

- 每年召開股東會
- 每年召開法說會
- 每年定期發布集團年報及企業社會責任報告書
- 成立發言人平台
- 不定期舉辦投資人會議／投資論壇

關注議題：

- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 創新研發

回應方式及成果：

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



政府機構

對集團的重要性：

集團積極配合與遵守營運據點的當地政府法規，並杜絕任何形式的非法行為。

溝通管道及頻率：

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

關注議題：

- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 公司治理與風險管理

回應方式及成果：

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



非政府組織

對集團的重要性：

透過與非政府組織深度交流與溝通，共同關注當地社區議題。

溝通管道及頻率：

- 不定期電話會議
- 年度各項 CSR 活動及評比

關注議題：

- 誠信經營及法規遵循
- 職業健康與安全
- 氣候變遷因應

回應方式及成果：

- 參加國際 CSR 論壇，與 NGOs 討論 CSR 議題。
- 參與 NGOs 推動的相關活動，如 CDP、Climate Action 100+ 等。
- 與 NGOs 共同推進相關環境議題（如 RoHS、WEEE 等）。



媒體

對集團的重要性：

媒體為集團與利害關係人之間的橋樑，透過傳達集團即時訊息，有助利害關係人了解並強化集團形象。

溝通管道及頻率：

- 及時發送新聞稿
- 不定期舉辦記者會

關注議題：

- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 創新研發

回應方式及成果：

- 透過不定期接受媒體採訪與發佈新聞稿，傳達集團營運現況與未來發展，並將新聞稿發布於集團官方網站。
- 同時整合媒體關注之事項以及報導評論，向集團經營團隊報告，作為提升集團營運參考。

重點議合成果與回應

集團重視每一位利害關係人的意見回饋，並作為集團營運規劃之參考，對 ESG 等面向持續精進，提出因應作為或專案。此處僅摘錄部分議合成果，若各利害關係人有其他建議與回饋，歡迎聯絡集團的負責團隊。



各利害關係人
聯繫窗口的聯絡資訊

傾聽員工心聲 改善員工工作與生活品質

董事長開放日

由董事長直接與基層同仁溝通，參與員工共提出 20 餘個問題及建議，劉揚偉董事長指示相關部門一周內回應員工。

Q：園區是不是可以舉辦一些家屬開放日活動，讓家屬能夠走進來？

A：集團將只會越來越開放，2019 年試辦「開放富士康」活動，目的就是希望能夠讓外界瞭解真實的集團。待疫情結束之後，相關活動會持續推廣至其他園區。

每季舉辦法說會 說明集團未來展望

法說會

集團定期每季召開法說會，由董事長主持，親自向投資大眾說明公司目前營運狀況及未來獲利展望。

Q：推動 MIH 聯盟最大挑戰與阻力為何，集團如何因應？

A：產業界為能快速跟上電動車產業發展腳步，故他們希望透過 MIH 聯盟達成這個目的。因此加速產品開發和降低成本是 MIH 最大的挑戰，而這都是集團擅長的優勢，因此集團有信心提出解決辦法。

提升供應商 ESG 競爭力，實現共同成長

職業安全訓練與宣導

為供應商與承攬商辦理職業安全相關培訓與緊急演練，於 2020 年總計 26,694 人次參與。

輔導溫室氣體盤查與查證

於 2020 年，集團已促進 165 個供應商每年進行一次節能和減碳工作，以及協助 88 家供應商完成溫室氣體盤查，其中 58 家完成 ISO 14064-1 查證。

響應國際氣候倡議 推動低碳經濟發展

出席「2020 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇」

劉揚偉董事長於論壇說明集團響應「氣候行動 100+」的具體目標與承諾遠景，期望能帶動供應鏈和同業能夠一起響應，共同建立責任製造的準則。

關注社會需求，創造共好社會

鴻海獎學鯨

鴻海自 2017 年起辦理鴻海獎學鯨，提供中低收入戶學生實現夢想的機會。

同學 A：很謝謝鴻海的大家還有評審，讓我知道我一步步所踏出來的腳印跟一直前進的方向是正確的、是對社會有幫助的。

台灣希望小學

用關懷與陪伴，走入學童家庭與成長環境，以專業課輔幫助學童克服學習落差，發展適性教育鼓勵多元學習成就。

所謂天生我才必有用，台灣希望小學不會一味只想提升美美的課業成績，反倒鼓勵美美朝優勢領域發展，果真美美不負眾望，拿過跆拳道比賽冠軍。美美表示「拿到獎牌後，我開始對自己有點信心了」。

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，以包容性、永續性脈絡、重大性與完整性四大原則為基礎，識別初步的重要議題，依 AA1000 Materiality Test 準則之實質性鑑別「對經濟、環境、社會的衝擊程度」及「利

害關係人關注程度」兩軸線進行評估，據以分析重大性排序，並提出重大性議題矩陣，藉此檢視集團永續現況，校準集團在永續管理上的策略及長期目標，推動各組織持續精進，為社會與公司創造共享價值。

第一步 鑑別

1 鑑別利害關係人

透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，鑑別出與集團的利害關係人，包括：員工、客戶、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、政府機構、非政府組織及媒體等 7 大群體。

2 蒐集關注議題 – 17 個關注議題

集團從全球性規範與標準、產業規範與標準、同業及異業標竿、組織年度目標等，蒐集永續相關議題，並經內部討論後收斂至 17 個議題：

經濟面



- 公司治理與風險管理
- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 創新研發
- 資訊安全與客戶隱私
- 供應商管理
- 採購實務與管理

環境面



- 氣候變遷因應
- 能源與溫室氣體管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 有害物質管理

社會面



- 人才吸引與留任
- 員工權益與多元平等
- 員工培訓與訓練
- 職業健康與安全
- 社區投資與參與



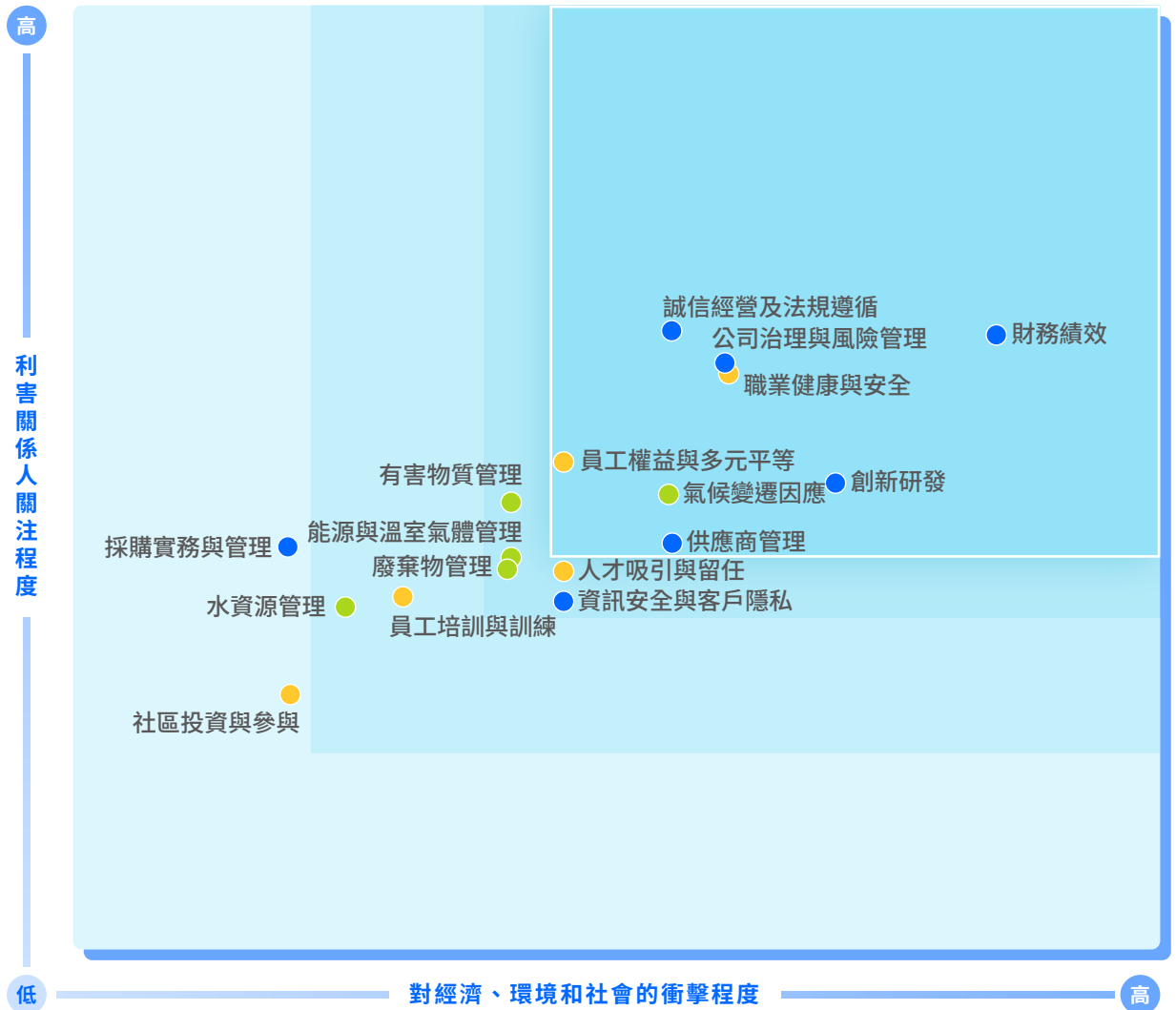
第二步 重大性議題排序

3 分析內外利害關係人評估對 17 個議題的衝擊程度 – 220 份問卷

集團透過發放問卷調查，對「7 大利害關係人對議題關注程度」進行實質性分析流程，以及由集團內部高層主管評估「17 個議題對經濟、環境和社會的衝擊程度」，並依程度由低至高給予 1 至 5 分。2020 年度共回收 220 份問卷。

4 確立重大性議題 – 8 個重大性議題

我們分析各關注議題的「利害關係人關注程度」、「對經濟、環境和社會的衝擊程度」，並繪製集團重大性議題矩陣圖。經鑑別與分析後，重大性議題分別為財務績效、公司治理與風險管理、職業健康與安全、誠信經營及法規遵循、創新研發、氣候變遷因應、供應商管理、員工權益與多元平等。



經濟



環境



社會

第三步 界定 2020 年之重大性議題

5 確證與檢視 2020 年之重大性議題

經過嚴謹的鑑別程序，2020 年重大性議題為矩陣圖靠近右上方，亦即利害關係人關注程度較高，且對經濟、環境和社會的衝擊程度亦較高之 8 項重大性議題，其重大性議題邊界如下：

重大性議題	GRI 準則特定主題	回應章節	邊界						
			集團	客戶	供應商 / 承攬商	股東 / 投資人	政府機構	非政府組織	媒體
財務績效	GRI 201	第一章：公司治理—財務績效 (☞ P.22)	●	▲		○			
公司治理與風險管理	自訂主題	第一章：公司治理 (☞ P.21)	●			○	○		○
職業健康與安全	GRI 403	第三章：健康與安全 (☞ P.64)	●		○				
誠信經營及法規遵循	GRI 205 / GRI 206 GRI 307	第一章：誠信經營 (☞ P.29) 第五章：環境管理體系 (☞ P.105)	●			○	○		
創新研發	自訂主題	第一章：創新研發與專利 (☞ P.33)	●	▲		▲			
氣候變遷因應	GRI 201	第五章：氣候變遷 (☞ P.95)	●					▲	
供應商管理	GRI 308 / GRI 414	第四章：供應商永續管理政策 (☞ P.79)	●		○				
員工權益與多元平等	GRI 412	第二章：權益保障及溝通 (☞ P.56)	●					▲	

●：直接衝擊 ○：促成衝擊 ▲：透過商業關係與此衝擊有直接關聯

註：2020 年與 2019 年重大性議題相比，新增了「財務績效」、「氣候變遷因應」、「供應商管理」，而 2019 年重大性議題未列入 2020 年重大性議題包括「人才吸引與留任」、「客戶隱私」、「能源與溫室氣體管理」。



2

員工



整體概況



薪酬與福利



權益保障及溝通



教育訓練

員工

重大性議題管理方針

員工權益與多元平等

意義

員工是集團最重要的財富，透過落實獎酬制度與績效考核，促使員工不斷向上自我提升，成就員工個人職涯發展，且為員工提供具有競爭力的整體薪酬，以激勵員工士氣，提升公司營運績效。

政策與承諾

秉持著合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，集團致力維護員工基本人權，並承諾遵守國家法規、責任商業聯盟行為準則 (RBA)，以及各項國際人權公約，並提供全體員工高競爭力、安全、安心的工作環境。

目標

短期目標

- 勞動保護監督稽核率達 95%。
- 員工產假 / 陪產假後復職率達 100%。

中長期目標

- 以完善的福利制度及具競爭力的薪資水準，吸引與留任各方面領域的專業人才。
- 落實員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。

申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)

評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論與追蹤檢討目標達成情況。
- 召集人資、消防 / 工安、環保、節能 / 減碳等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面執行勞動保護監督稽核。

特定的行動

- 以龍華 C 區宿舍作為改善試驗地點，執行「好管家」專案，改善員工住宿環境。
- 宣佈優化育兒福利津貼，鴻海「0 到 6 歲公司養」，於 2020 年，總計發放給 1,210 位員工，共發放補助金額為 1.76 億元。
- 召開職工代表大會，表決攸關員工權利義務的議題，共召開 13 次。
- 每季舉辦「董事長開放日」，由董事長直接與基層同仁溝通。
- 富士康大學投入資金達 4.06 億元，員工培訓時數達 6,416 萬小時，共培訓 3,598 萬人次

集團堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言、RBA 及國家法規，完善人資規章制度，保障員工合法權益。在招聘、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會等事務上，不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向、工會

會員等而對員工差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁止招募童工從事工作。集團致力於提供一個公平的工作環境，所有員工均得到公平對待；基於員工能力，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會。

集團榮獲各大人力評選活動的獎項與肯定



智聯招聘最佳雇主
深圳 30 強



深圳市龍華區
人才尋聘伯樂獎



前程無憂
人力資源管理傑出獎



海投網
最具影響力雇主



大易雇主
品牌運營典範獎



《Cheers》雜誌
新世代最嚮往 100 大企業排名
第 4 名



社會企業永續發展協會
社會創新獎—人才培育類



台灣勞動部
人才發展品質管理系統(TTQS)
銀牌

整體概況

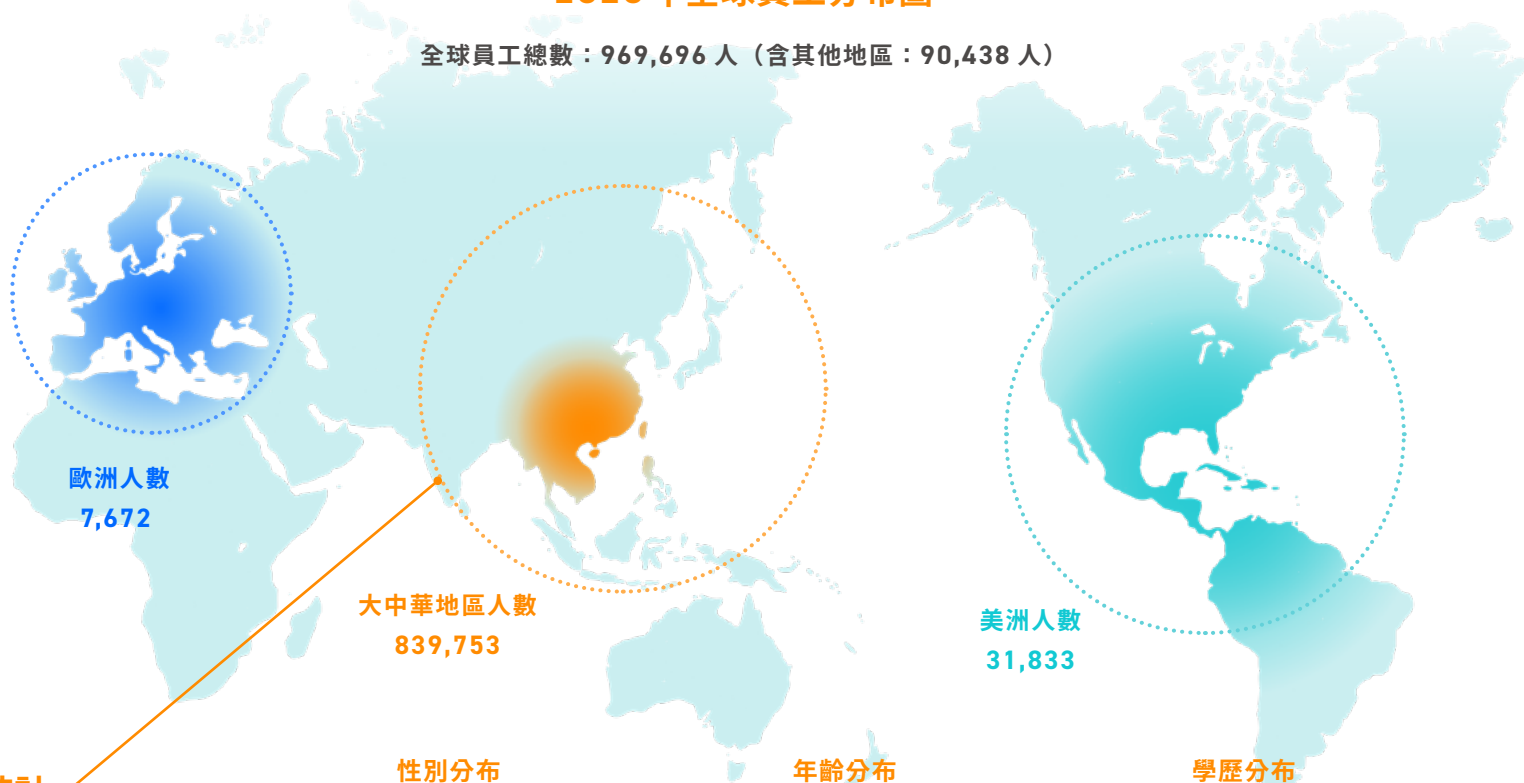
員工人數統計

截至 2020 年，集團全球員工總人數達 969,696 人（含全職與兼職員工），其中包括 4,258 名身心障礙者、46,684 名少數民族；性別比例方面，男性占 63%、女性占 37%；年齡則以 30 歲到 50 歲居多。

集團於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地居民為主，在中國大陸廠區中，處長級以上的高層管理人員陸籍比例約占 10.80%；於 2020 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

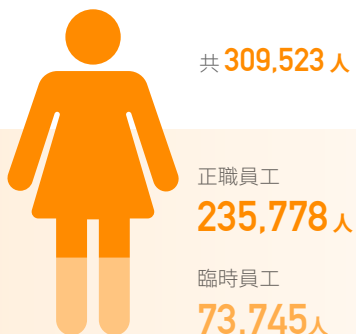
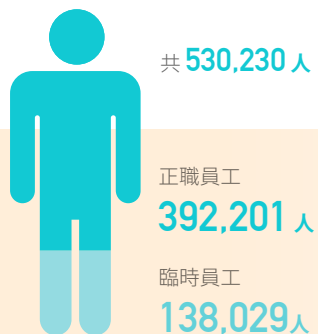
2020 年全球員工分布圖

全球員工總數：969,696 人（含其他地區：90,438 人）

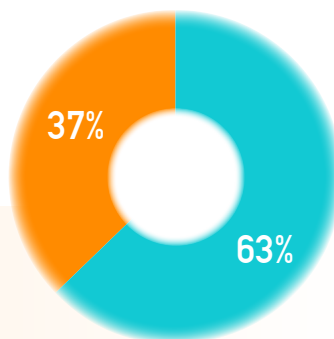


2020 年大中華地區員工人數統計

正職員工總計：627,979 | 臨時員工總計：211,774

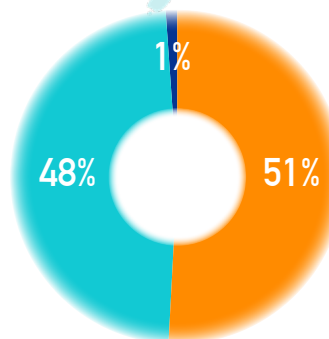


性別分布



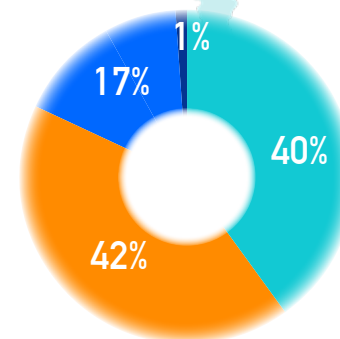
● 女性 ● 男性

年齡分布



● 30歲以下 ● 30-50歲 ● 50歲以上

學歷分布



● 高中/職、技職 ● 初中及以下 ● 學士 ● 碩士及以上

新進與離職人員分布

集團通過企業招募與校園招募兩個管道甄選人才，以及舉辦數場身心障礙人士的專場招聘會，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中，並且透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員和適度的人力更替，以吸引更多人才。同時，集團為維持良好的離職率，積極瞭解員工離職原因作為改善根據，並透過新進人員的持續加入，促使集團更加多元化。

台灣地區

台灣地區近三年員工新進率分別為 13.9%、14.4% 及 12.8%，員工離職率分別為 18.9%、18.5% 及 12.7%，相較於往年，2020 年台灣地區的員工新進率與離職率有下降的趨勢。

中國大陸地區

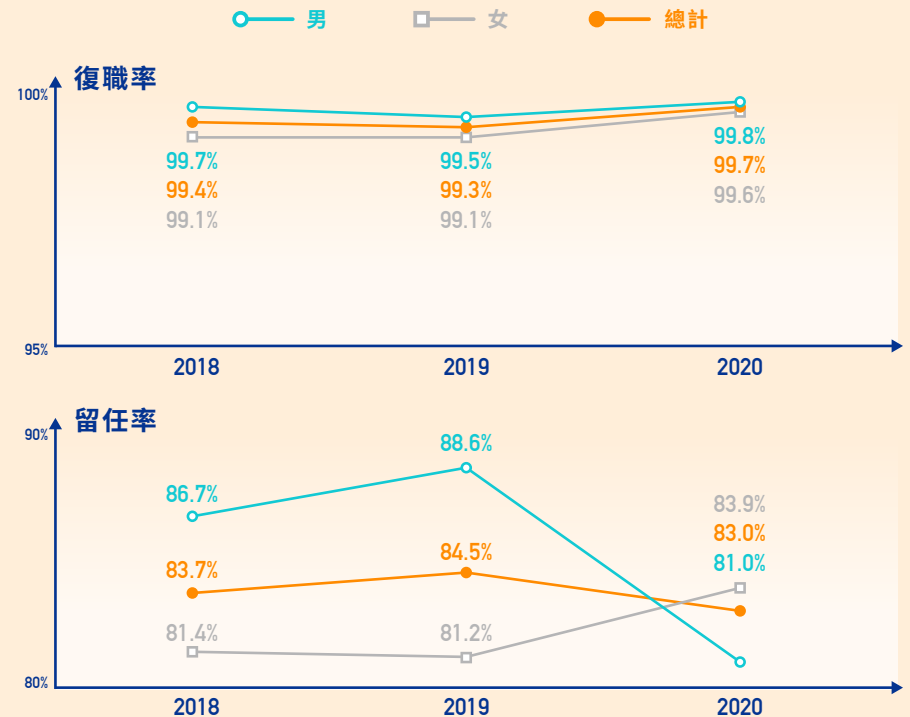
中國大陸地區近三年員工月均新進率分別為 7.5%、7.6% 及 6.5%；員工月均離職率分別為 6.7%、5.6% 及 5.8%，集團將大陸地區月均新進率與月均離職率維持在 5% 至 7%，呈現健康的人才流動。



育嬰復職率與留任率

在集團提供的全方位照護下，近年的員工育嬰復職率與留任率皆有 80% 以上。為進一步提升留任率，針對離職人員，集團落實面談，瞭解員工離職具體原因，並考量納為改善方針。在留才政策面，真正落實員工關懷執行，除了積極深入基層，瞭解員工真正需求，亦提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台。在環境方面，持續完善基礎設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

大中華地區的育嬰復職率、留任率之情形



薪酬與福利

薪酬制度

集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，除薪資制度符合當地法規，亦會參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，報酬表現多優於業界水準之上，為員工提供安身立命的職場環境與薪酬福利。

在中國大陸，集團均按照當地政府規定為簽訂正式雇用合約的入職員工繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照各廠區所在當地政府社會保險相關規定執行；在臺灣則依政府規定，為員工提供勞健保與團保服務，在其他海外廠區部分，亦依照當地政府的規定為員工投保。各廠區基層員工起薪高於當地政府最低工資的要求達 10%-25%，而男女員工基本薪資相同，無任何差異。

為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，集團制定《集團員工年度資職位晉升作業規範》，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。於 2020 年，集團將依晉升或人員績效表現來調整薪資，考核對象為試用期滿的新進員工及一般正式員工，接受考核比例 100%，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，集團 2020 年董事會決議發放的員工報酬金額為 60 億元新台幣。

非主管全時員工之人數與薪資



註：僅包含鴻海精密工業股份有限公司個體在臺灣地區的員工

福利制度

集團針對員工及眷屬的健康促進與照護，實行一系列的福利措施，如上述之社會保險、團體保險，以及勞工退休金、婚喪喜慶禮金補助、交通津貼、年終尾牙抽獎活動與相關補助等，集團希望建立完善的員工照護網絡，讓每位員工在世界各地工作之時，能無後顧之憂的成就個人職涯。2020 年集團員工薪資和福利費用約 107 億元新台幣。

為促進員工工作與生活的平衡，集團各廠區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、商業街、書店、健身房等娛樂設施。且集團員工可自由參與近 210 個社團的活動，集團也舉辦活動 1,091 場的各類節日關愛活動、文娛活動、親子活動等活動，計有 7.1 萬人次參與，豐富員工的業餘生活，2020 年活動補助金額達 2.28 億元新台幣。

2020 年
員工薪資和福利費用
107億元

2020 年
活動補助金額
2.28億元

為因應新冠疫情防疫工作，集團要求所有員工須戴口罩、測體溫、保持 1 米間距、進行免洗消毒後方可入場，同時對場館進行每日消毒、每週稽核、並針對改善事項進行改善，以確保員工可以在安全無虞的情況下使用相關設備。



親子活動



球類場所



游泳池



圖書館



節日關愛活動

春節、端午、中秋活動共辦理 **35** 場

計 **1.2** 萬人次參與



文娛活動

線上辦理 **465** 場，計 **22.6** 萬人次參與

線下辦理 **648** 場，計 **17.8** 萬人次參與

(實體)



「好管家」 改善員工住宿環境

集團以龍華 C 區宿舍作為改善試驗地點，執行「好管家」專案，歷經 107 天奮戰，以「富士康速度」完成首批 153 間女生宿舍改善，並迎回逾 800 名員工入住。後續預計在 2021 年還將再改造 249 間男生宿舍、425 間女生宿舍。

「好管家」專案迎來「兩提升一轉變一創新」，其中在硬體方面，改善後的宿舍做到寬敞明亮，以人性化貼心設計打造家的溫馨感，而在軟體方面，C 區試點宿舍將實現安全智慧、節能環保的效果，以系統化、平台化為員工入住提供便利。

於「好管家」專案初期，負責團隊走訪近 1,400 間員工宿舍，徵詢員工意見，總計蒐集問題 561 項，並在施工完成後邀請員工進行驗收，其改善率 99%。於員工宿舍喬遷儀式中，劉揚偉董事長透過視訊參與，並表示感謝勇於提出改善訴求的員工，以及他們對公司經營管理層的信任和期待。這次開展「好管家」宿舍改善專案，不僅是對員工需求的認真回應，更是貫徹集團「永續經營 = EPS+ESG」理念。



「0 到 6 歲公司養」，創下全台灣企業之先例

為讓員工安心工作與放心生活，集團自開始推行「生育津貼 7 萬元搭配 0 到 3 歲育兒補貼，然而，集團進一步加碼補貼，於 2020 年初宣佈優化育兒福利津貼，將鴻海寶寶育兒津貼從「0 到 3 歲」提升到「7 足歲前」都有資格，迄今實施已屆滿週年。

集團按懷孕前、中到產後，給予準媽媽們全方位補助，將生一胎補助 7 萬元新台幣，優化至每月給予 1.5 萬元新台幣補助，更在預產期前 3 個月，補助上下班計程車交通費 15,000 元，懷孕期間配戴準媽媽識別證，將給予上下電梯、取餐與搭乘接駁車優先等禮遇。包括生育補助與交通補助，每生育一胎總計補助約 130.5 萬元，於 2020 年，總計發放給 1,210 位員工，共發放補助金額為 1.76 億元。



同仁 A



本來規劃就是要生三個小孩，現在其實很多年輕員工會不敢生，主要擔心的除了沒有時間陪伴，更重要的是擔心自己的能力可否給小朋友更好的學習環境，「0 到 6 歲公司養」不僅讓家人沒有後顧之憂，員工也可以更放心專注於工作，整體向心力也會更強。

同仁 B



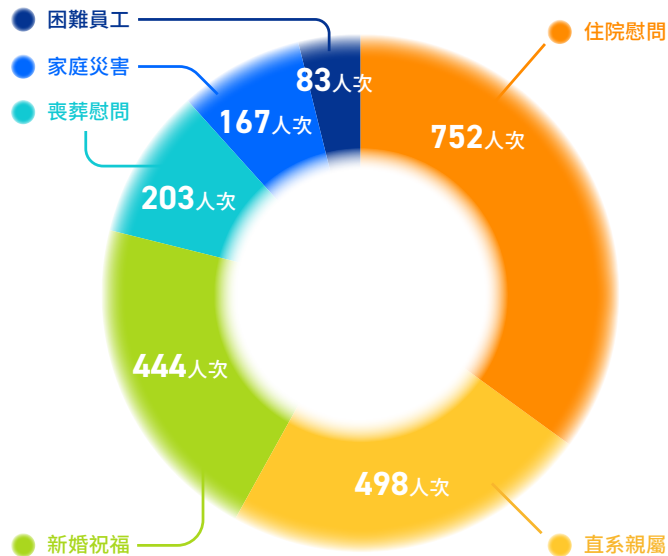
自己比較晚生小孩，43 歲生第一胎、46 歲決定拼第二個，想要多生幾個小孩其實有一部分原因是公司福利津貼上有持續在升級。尤其去年初，我才剛入住新房子沒多久，正準備開始繳房貸，老婆同時也懷孕六、七個月，補貼壓力讓我減輕不少。家人就笑說，第二胎女兒還沒出生就幫家裡帶財了。

一胎補助約
130.5 萬元

發放金額
1.76 億元

關愛慰問

為協助員工順利渡過困苦時刻，集團將給予關愛慰問，邀請直屬主管參與，給予工作上的支持，並同步給予生活上的求助。集團於 2020 年總計救助 2,147 人次，投入幫扶資金達 2,182 萬元新台幣，並且由心理諮詢師定期回訪，瞭解員工動態，給予關心。



2020 總計

補助人次
2,147

幫扶資金
2,182 萬

退休制度

在退休制度上，集團按照當地法律辦理，包含員工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，由 7 位勞工與雇主代表 2 位分別選派代表共同組成。退休計畫基金資產由指定銀行按照該基金年度投資運用計畫，進行委託經營項目之比例及金額範圍，同時將確保其不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。

集團依勞工退休基金收支保管及運用辦法，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等，辦理委託經營，相關運用情形由委員會進行監督。委員會每 3 年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保集團員工權益。



集團 2020 年
財務年報



有關 2020 年員工退休金發放情形，詳見集團 2020 年財務年報 P.87。

權益保障及溝通

人權政策

集團依勞動法規及相關人事規範，訂有工作規則，保障同仁之合法權益。作為 RBA 之會員，本公司參考 RBA 行為準則，世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights, 簡稱 UDHR)、國際勞工組織 (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 等，制訂「鴻海富士康企業社會與環境責任行為準則」，揭露保障勞工人權政策，維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。集團每年會根據法規及公司政策進行風險評估及年度稽核，並要求權責單位及時改善問題點，以保證員工權益及福利。

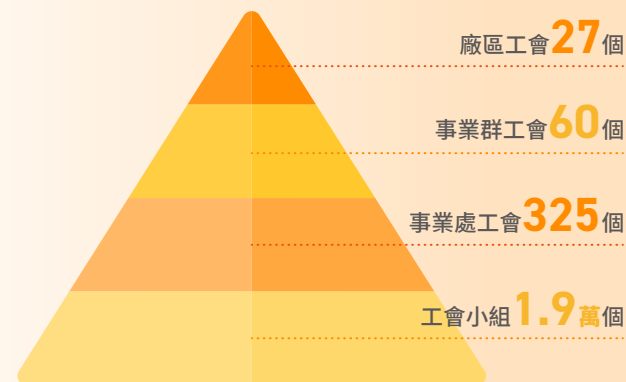
員工權益保障

在最新的《集團集體合同》明訂，為保障員工就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，須提前 30 個工作日通過公告等形式告知員工，在《集團工會聯合會開展集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。此外，為保障員工結社自由，在員工手冊中明述員工權利。

集團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)，以四級管理五級層面的工會組織體系，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員由會員代表大會選舉產生，主席、副主席、經費審查委員會主任由會員代表大會或工會委員會選舉產生。員工入職時將立即詢問加入工會的意願，並讓員工自願性加入，於 2020 年，有 98% 員工參與工會。集團工會簽訂《富士康科技集團集體合同》適用於集團 131 家法人級公司，為員工提供基本保障。2020 年，集團工會共召開 13 次職工代表大會，表決攸關員工權利義務的議題。



工會組織結構圖



工會舉辦之活動，實現共商共贏

員工代表 座談會

舉辦 **114** 場次，**4,918** 人次參與，
提出問題 **729**，解決率 **99.03%**

職工代表 微信群

問題回饋、政策諮詢、失物招領等
79 件；好人好事通報 **35** 次

委員 服務日

在生產線、職工之家、宿舍、餐廳等
地，開展 **18** 場，服務 **2,800** 人次

幹部 見面會

25 場次，**1,291** 人次參與，
提出問題 **103** 例，解決率 **100%**

員工溝通管道

為了更廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，集團工會整合所有資源，集團工會在各廠區工會設立統一之關愛、維權、扶助等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過整合工會信箱、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，為員工提供 24 小時便捷、高效之服務，保障員工在職場與生活上的權利。



爭議調解

勞動爭議調解委員會



座談訪談

座談會、
大走訪（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



集團提供 7*24 小時全年無休溝通熱線，若您有需要，歡迎撥電熱線：

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

法律援助

集團為讓員工獲得法律上的援助，分別引進深圳市總工會「律師駐點服務」、法律援助機器人提供智慧服務、政府部門合作引入社工組織等。於 2020 年總計服務件數達 189 件，且舉辦 3 場講座。



婚姻調解室

集團設立深圳市首家駐點企業的婚姻調解室，為員工提供諮詢服務。於 2020 年共服務 400 人、與 103 個家庭，且成功調解 35 件婚姻調解，成功率達 80%，並培育了 54 人兼職婚調員。



我以前活的很深情的，现在好现实，我不习惯，我不想和人说话了，特别是女孩子。我讨厌这个社会。我更讨厌我自己。

6月2日 晚上7:09



谭老师，你又挽救了一个生命🙏，我现在好了，但我现在也不知道怎么报答你，我要从新开始，一切会好起来的

董事長開放日

為使基層同仁能直接與董事長面對面溝通，讓每位員工的心聲都被聽見，集團每季將舉辦「董事長開放日」，由董事長直接與基層同仁溝通，即使 2020 年疫情爆發，也改為使用視訊的方式召開。而在短短的一個半小時內，參與員工共提出 20 餘個問題及建議，針對員工的心聲，劉揚偉董事長現場也指示相關部門要在活動後一周內及時給予員工回應。



談集團戰疫
感恩員工付出

劉揚偉董事長首先向全體員工對防疫及安全生產所付出的努力表達了謝意。在全體員工的共同付出下，新冠疫情爆發後，集團迅速完成復工復產，並實現了中國大陸廠區零感染的目標。



談集團營運
下半年成長可期

劉揚偉董事長分享集團 2020 年第二季度業績回顧及第三季度展望，並表示在伺服器、零組件、半導體及汽車零組件等四大主軸的支撐下，集團下半年成長動能將有機會超過上半年。



談員工晉升
管道會更加透明

集團已關注到這個問題，過去因為集團規模比較大，員工數量多，因此不少員工對晉升流程並非十分清楚。集團正在對員工的晉升作業辦法進行調整，在 2020 年底進行公佈實際結果，期望能夠讓所有員工的晉升通道更加順暢和透明。



談員工培育
勉勵大家持續學習

富士康大學將會針對員工需求及各單位狀況，規劃員工的教育訓練及學習課程，相關部門後續也將制訂員工學習及自我提升的激勵政策，期望所有員工都能夠在工作中有所得，學習後有成長。



談企業文化
集團將更加開放

為讓外界瞭解集團的真實情形，集團在龍華園區就試辦「開放富士康」活動，並有 875 名員工家屬親友及海內外高校、中學師生來訪，近距離感受員工的工作狀態，並獲得超過 95% 的滿意度認可。待疫情結束之後，集團將會推廣至其他園區。



談環境改善
先從宿舍抓起

針對員工回饋的園區生活環境改善問題，劉揚偉董事長表示，員工住宿環境改善是近期加強的重點，包括宿舍區硬體改造及服務提升。而集團已在 2020 年完成「好管家」的專案。

勞動保護與生活服務監督

集團為確保員工的工作與生活得到保障，分別成立勞動保護監督委員會和生活服務監督委員會，同時針對勞動保護與生活服務執行監督稽核作業。此外集團亦有建立安全隱患有獎勵舉報措施，鼓勵全員參與安全監督管理溝通工作；並強化人才市場供應商資格審核，建立動態淘汰制度，不定期開展稽核等。集團工會亦將不定期抽查員工關注的焦點、難點訴求，轉批專人專辦，於2020年累計抽查631例，且100%結案，其訴求包括改善類（占59.9%）、預防類（占20.5%）與其他（占19.6%）。集團亦重視實習生的工作情形，以確保實習生獲得應有的對待，因此集團於2020年對各廠區實習生使用情況稽核25次，並加強派遣公司資質審核，要求依法依規使用派遣工。



成立勞動保護監督委員會，召集人資、消防 / 工安、環保、節能 / 減碳等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面，共85項，執行勞動保護監督稽核，2020年稽核26個廠區，發現缺失242項，改善率100%。



聯合事業群總務部門對委外管理的員工公寓開展聯合稽核，稽核問題計有3,014項，改善率達96.74%；監督軟性服務提升及硬體改造等服務項目：入戶清潔、牆體粉刷、衣櫃翻新、床板更換等6項。

教育訓練

集團朝向「3大新興產業」及「3大新技術領域」轉型發展，為積極培養數位時代所需之人力資本，建置E-Learning學習專區，拓展多元學習資源與管道，以支持集團長期成長及滿足員工終身學習需求並投入相關資源。

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，集團設立富士康大學，作為人才培育與創新培育的搖籃，賦予集團提升人力資源發展、轉型升級、企業文化及經營理念的重要任務，並藉由與多間大專院校合作（包含台灣大學、清華大學、交通大學、武漢大學、西安電子科大、哈爾濱工業大學等），將集團的影響力擴及至其他大專院校。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。同時，為鼓勵員工學習，集團將員工培訓學分與年度績效考核掛勾，作為員工在晉升、獎金發放時的參考。



提供各層級員工多元培訓



內部講師 培訓輔導

培育集團內部的種子教師，更好地教授專業技術，傳承管理經驗，集團開設內部講師培訓輔導，讓員工學習講師現場授課表達技巧，樹立自我信心，於 2020 年度，總計培訓 344 人，總學習時數達 2,491 小時。



新幹班 集訓

2020 年共計邀請 20 位內 / 外部專業講師，辦理為期 4 天每日 8 小時培訓課程，總計 32 小時的集訓班。課程主題分為集團通識課程、管制系統、「3+3」產業技術與工業互聯網、職場實戰技能四大構面。



菁幹班 中央集訓

菁幹班為半年系列培訓，其活動內容包括中央集訓、成長進階營、集訓活動，以及提案發表。於 2020 年度總計培訓 2,525 人。同時集團在集訓活動中，將會公開表揚表現優秀之員工，以及藉由提案發表，讓員工主動提升自我。



產線基層 組長技能 提升培訓

為全方位提升產線組長崗位勝任力、管理技巧及改善技能，以提升生產效益，集團要求產線基層組長須完成 38 小時的必修課程，其中包括自我管理、現場管理必修、人員管理。於 2020 年推動產線組長技能提升培訓共 146 期，參與培訓 16,146 人，培訓合格 12,682 人。此外，為使課程內容完善、標準化，集團將課程內容上架至富學寶典上供同仁學習。



理課級 主管培訓

理課級主管培訓以領導力培訓為重點，培養綜合管理能力，塑造領導風格，於 2020 年共培訓 305 人，總時數為 4,462 小時。

於台灣地區部分，2020 年在新進人員培訓相關計畫共辦理 52 梯次，累計 1,806 人次參與，其中新進人員訓練平均課程滿意度為 92.5 分；辦理 14 堂管理培訓課程，課程總時數共 33 小時，累計 503 人次受訓，平均課程滿意度為 91.8 分；共 29 堂通識培訓課程，總時數共 55 小時，累計 2,733 人次受訓，平均滿意度為 92.3 分；共辦理 3 梯次內部講師培訓，總時數共 55 小時，累計 94 位學員結訓，平均課程滿意度為 93.4 分。

為配合集團國際化、科技化、年輕化、培養工業互聯網 AI 人才政策，集團開設各項工業互聯網專題培訓，在 2020 年富士康大學共舉辦 13 場講座（線下 7 場、線上 6 場），主題涵蓋智慧製造、數位轉型、量子計算、移動通訊、AI 大數據等，共 11,992 人次參與，13 門講座課程已上傳至富學寶典平台提供集團員工持續學習。



富士康大學

富士康大學自 2001 年成立，定位為集團人才發展與創新培育的總基地，並作為集團轉型升級的助推器，以及企業文化及經營理念的傳播者。藉由不斷持續開拓內外資源，完善知識與教學體系，將能作為集團的人才成長搖籃和聚集平台。

為培育集團在人工智慧數據挖掘中的應用與實戰方面的人才，集團透過富士康大學開設多種不同課程如：「數據挖掘」、「深度學習演算法及應用」、「線性代數」、「工業人工智慧應用與實戰」等等，並計畫展開 4 梯次課程、針對智慧製造、人工智慧技術改造及實施、工業智能化系統規劃及運行、工業人工智慧相關技術應用方面的人才，共培育 200 人，以提升集團在 AI 大數據方面的人力資源。

於 2020 年，富士康大學投入資金達 4.06 億元，員工培訓時數達 6,416 萬小時，共培訓 3,598 萬人次，每名員工接受訓練的平均時數為 1.8 小時，每名女員工接受訓練的平均時數為 1.8 小時，男性員工為 1.7 小時。學歷教育方面，富士康大學在 19 個廠區與 42 所高校開展了在職學歷教育，為員工提供便捷的在職進修通道，以提升員工綜合素質與專業能力。於 2020 年共 3,722 人畢業，其中本科及以上畢業學生為 983 人，畢業論文共 983 篇，82% 與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。



集團「3+3」策略之科技理念與數位轉型知識推廣

書摘分享

65 本，18,827 人次

主題包括電動車產業的創新思考、量子編程基礎、5G 新產業等。

2



1

專題講座

13 場，94,642 人次

主題包括量子計算當前的機遇與挑戰、5G/6G 移動通訊技術、大數據架構與應用與數位化工藝與製造的研究與應用等。

3

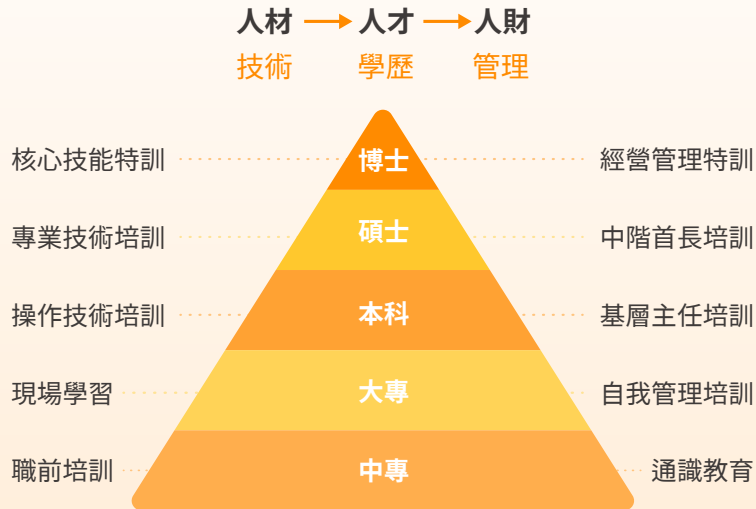


線上課程

343 部，84,742 人次

主題包括開啟量子技術與應用之門、工業人工智慧與實踐、輕鬆入門 AI 等。

富士康大學人才培育圖



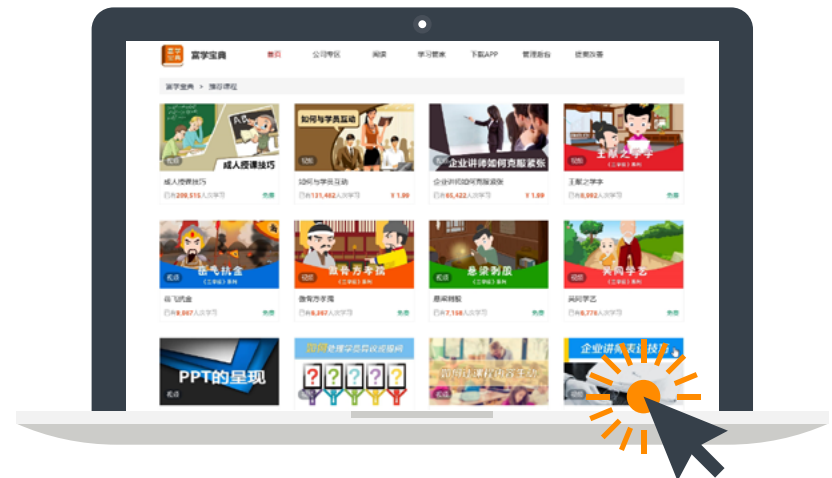
課程類別時數人次表

課程類別	時數 (小時)	人次
通識類	30,655,153	14,023,271
管理類	6,364,608	2,625,914
技術類	22,190,481	10,116,497
在職訓練	4,665,394	2,302,659
工業互聯網類	1,234	11,689
學歷教育	287,880	6,909,120
合計	64,164,750	35,986,150

富學寶典 E-Learning 學習專區

為開設多元學習資源管道以滿足員工終身學習需求，集團設立「富學寶典 E-Learning 學習專區」，導入內部及外部講師之專業、通識、管理之 E-Learning 課程，提供集團同仁不受時間地點限制且豐富多元的培訓資源。此外，「富學寶典 E-Learning 學習專區」採取資料分析方式，針對不同職位和領域的學員，給予個性化專區，將綜合學員的點擊、學習等行為及職系的資料，利用詞向量的比對和協同過濾等處理方法，在富學寶典的推薦課程界面中推薦對應的課程，做到了千人千面，提升了用戶的個性化體驗。

當職系為「電商大數據分析開發」的學員進入富寶推薦專區時，學員看到的是「Python 資料分析」、「工業大資料與人工智慧」、「互聯網思維邏輯」、「電商精英培訓」等關聯課程。當職系為「現場工程」的學員進入該專區時，看到的則是「人因工程」、「生產線平衡」、「7S 行動」、「標準作業」等關聯課程。





3

健康與安全



職業安全與衛生



員工健康促進

健康與安全

重大性議題管理方針

職業健康與安全

意義

提供健康且安全的工作職場與環境，將能讓員工放心與安心的工作，並有助於提升營運績效，因此集團致力於符合國際職業健康安全管理体系與標準，實現集團的企業社會責任。

政策與承諾

集團對員工健康及安全管理投入龐大心力，除落實法令規定外，亦以「風險評估、全員參與、持續改善、危害歸零」為基礎，追求零傷害、零職業病、零事故等目標，建立安全無虞且健康之作業環境。

目標

短期目標

- 虎躍廠無災害工時紀錄突破 10,400,000 小時、頂埔廠則為 2,400,000 小時。

- 稽核新進 / 在職員工生產安全培訓情況，其符合率達 95% 以上。

中長期目標

- 零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。



申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)



評量機制

- 各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查。
- 實施外部稽核，如 ISO 45001。
- 每年管理代表召開管理審查會議議定，討論與檢討如何持續強化職業健康與安全的績效。

特定的行動

- 中央稽查大隊對各廠區實施巡迴安全稽查，共盤查隱患 1,456 條，於規劃時間內改善共 1,456 條，改善率高達 100%。
- 辦理安全創新與改善專案，計有 16 個創新案通過評比，並上傳至內部網站，以利推廣至其他各廠區。
- 為員工與承攬商舉辦安全衛生培訓課程，總共近 166 萬人次參加。
- 進行 1,283 場次緊急演練與演習，共 112 萬人次參與。
- 舉辦 191 場次健康促進活動、安全月和消防月宣教活動等，參與員工（含供應商與承攬商）達 696,171 人。

集團依循國際職業健康安全管理體系，以及當地法規，制定職業安全衛生政策與系統，並適用於所有員工與供應商，同時集團承諾追求零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。為落實集團職業安全衛生政策，集團成立了消防暨工業安全總處、勞安處及健康衛生總處等職能單位，此外，集團工會的團體協約範圍也包括健康與安全等議題，作為保障員工健康與安全的權益，以促進各廠區之健康安全管理，同時集團建立可量化之目標及執行管理方案，導入先進的探測監測系統，落實源頭預防控制機制，加強員工演練與意識，提升對危害之應變能力，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。



獲得「新北市政府」頒發
**新北市工安獎
優良單位獎**

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。

職業安全與衛生

集團主要 16 個事業群均建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方機構的驗證，並適用於集團所有員工與在廠區工作之供應商 / 承攬商。集團設有由勞資雙方組成之安全衛生委員會，藉由每季定期會議，檢討職業安全與衛生的績效，藉此不斷優化職業安全衛生管理系統，同時建立各園區的生產安全管理組織，每週定期召開生產安全會議，討論與分析各園區生產安全狀況，據此落實各項工作。

集團藉由內部平台及各單位工安幹事或勞工代表來協助員工與職業安全衛生負責單位溝通職業安全衛生的議題，並且每年辦理安全健康月，透過「闖關活動」、「專題講座」、「健康樂活」、「傳播正能量」、「緊急應變」系列活動、強化員工安全意識及作業場所安全，以建立良好的職業安全衛生之員工參與、諮商與溝通。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，於 2020 年，虎躍廠參加無災害工時紀錄競賽，已達 10,310,561 小時無災害工時紀錄；頂埔廠無災害工時紀錄為 2,008,986 小時。



虎躍廠

10,310,561 小時
無災害工時紀錄



頂埔廠

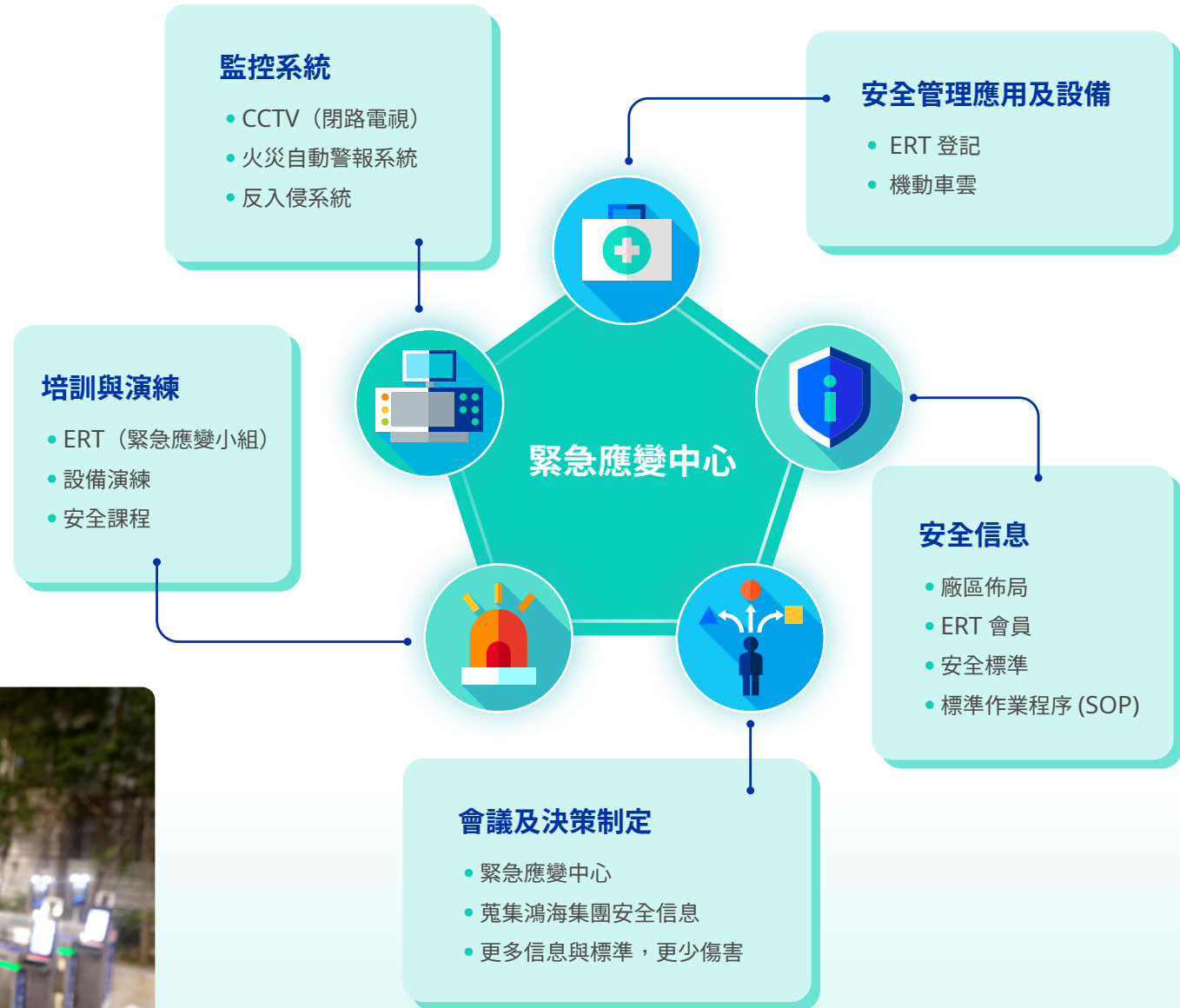
2,008,986 小時
無災害工時紀錄

有關集團對新冠疫情的防疫措施，請見章節 [⇒ 新冠疫情防疫措施](#)

安全防災中心

集團在台灣建立總部安全防災中心，可匯集各廠區即時安全訊息，針對颱風與傳染病等天災，建立防颱應變組織及防疫小組，提供即時安全防災及防疫資訊，並針對應變人員進行應變訓練，強化集團安全防災及衛生防疫的體系。另外，集團納管廠區安防設備，建置工業安全雲等模組，確保各廠安全軟硬體、管理機制到位。

針對廠區電盤等電氣設備執行紅外線熱顯像儀檢測，成立紅外線熱影像推動小組培訓，共 21 位種子人員定期完成檢測報告，發現問題點並改善完成，有效降低廠區火災風險。



安全稽查風險鑑別

集團針對職業安全衛生管理系統，訂有《危害鑑別、風險評估及風險控制規劃程序》，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面危害鑑別；集團將鑑別出的安全風險進行分類梳理，並依據危害事件嚴重度等級與可能性，分析風險等級、建立安全風險類別資料庫、繪製「紅橙黃藍」四色安全風險空間分布圖和安全風險比較圖，據此制訂風險管控措施。此外，集團將委請第三方檢測機構針對危害崗位、危害項目、風險評估、涉及範圍等進行檢測，並提供具備法律效力的檢驗報告，讓各生產單位根據報告結果進行分級管控。集團藉由 PDCA 持續循環，持續優化職業安全衛生管理系統，促使安全績效不斷精進。

集團針對各類新建、改建、擴建的一般製程與危險製程訂有安全評估及驗收作業流程，將製程依生產流程進行單元劃分，如生產前準備階段、生產中各工序生產階段、生產後設備維護保養、生產過程中產生之危險有害物質及製程

相關附屬系統（如排廢系統、通風除塵系統、廢氣廢水處理系統等）中危險有害因素進行分析評估，並採取有效預防控制措施，從源頭進行風險辨識和管控，以確保安全生產及員工職業健康安全，秉持「先設計、再評估、後施工」原則。於 2020 年，危險製程安全評估總計收到 582 件，共核准通過 547 件，通過率 94%。

集團聘用具有豐富安全管理經驗並持有註冊安全工程師執照員工，組建專業的稽核團隊，對中國大陸各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查，包括電氣安全、可燃物管理、資訊化控制精密機械加工保養、危化品管理等，藉此推動各園區落實安全生產工作。2020 年開展盤查隱患 1,456 條，於規劃時間內改善共 1,456 條，改善率高達 100%，並專業指導推進 36 項集團管理制度 / 推動案。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。



風險類別	項目說明	稽查隱患數量
工業安全	安全管理、沖/剪/壓機械、工業機器人、機加設備、注塑設備等。	392
丙類倉庫及資訊安全	丙類物料儲放安全、資訊機房管控。	21
危化品與燃氣安全	危化品儲存安全、運輸安全、使用安全、廢棄物處理等。	132
製程安全	對拋光、打磨、切割、鑽孔等可燃爆粉塵、烤漆、遮蔽製程、SMT製程、易燃易爆有機溶劑清洗等製程安全控管。	111
消防安全	耐火等級等建築材料要求、建築安全使用要求、建築構件的耐火極限、防火分區等。	93
消防設備	對消防控制室、消防電源、自動警報設備、消防水池與水泵房、自動滅火系統等管理。	142
電氣安全	對集團內用電場所、特殊場所安全管控要求。	515
管理與教育訓練	針對教育培訓、應急救援等方面管控內容。	50

消防及工業安全隱患 有獎舉報辦法

為進一步加強安全管理工作，提高全員參與安全監督的積極性，及時發現並消除各類消防及工業安全隱患，以保障員工生命安全，因此集團訂有安全隱患有獎舉報辦法，而本辦法將會避免及保護工作者免於處分並可得到額外獎賞，於2020年，總計收到有效隱患有獎舉報255條，發出獎金約達33.7萬元新台幣，近五年則累計舉報1,161件，累計發出獎金約達208.8萬元新台幣。

員工可通過以下三個方式進行舉報：

- 發現未按 SOP 操作，員工可向生產安全監督管理部門舉報，工業安全部門會調取監測畫面，並對違規操作員工依規予以訓誡，不會提交通報者信息，故通報者不會被處分。
- 發現職業危害隱患，可向事業單位職業衛生主管部門舉報，屬於發現安全隱患，不但不會被處分，反而會有獎勵予以激勵。
- 員工不確定是否屬於消防及工業安全隱患，可撥打 15199 隱患有獎舉報熱線，由現場安全稽核人員對員工反映的情況進行調查，並將結果反饋給員工，不會予以處分，反而會有獎勵予以激勵。

2020年
有獎舉報
255 條

2020年
發出獎金
33.7 萬

近五年
累計舉報
1,161 件

近五年
累計獎金
208.8 萬

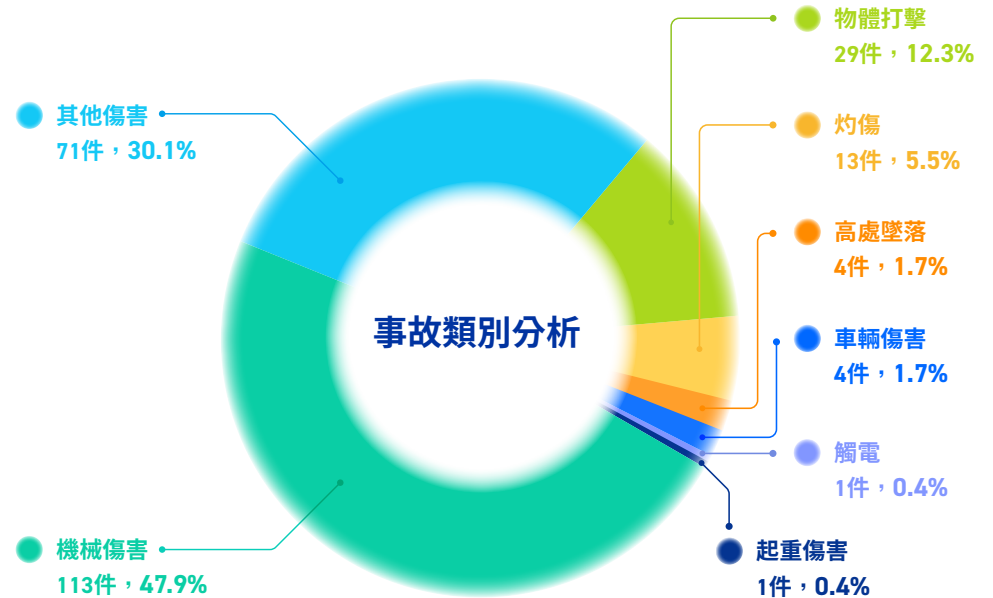
失能傷害統計分析

集團以「百分之百安全、零隱患」為安全目標，制定《集團生產安全管理製度》明確規範事故報告、事故調查職責、調查層級，流程及責任追究。倘若事故發生，集團要求現場人員和單位主管立即上報，同時將事故上傳至工傷事故申報管理系統，立即成立事故調查小組負責對事故進行調查、處理，並撰寫事故報告。

		職業傷害所造成的死亡事故		嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)		可記錄之職業傷害比率		實際總工時
		數量	比率	數量	比率	數量	比率	
員工	2020	2	0.0007	0	0	244	0.0871	2,802,607,383
	2019	1	0.0004	2	0.0008	412	0.1669	2,468,600,222
	2018	1	0.0004	0	0	486	0.1800	2,700,273,339

備註：上述比率使用 1,000,000 工作小時計算。

經分析 2020 年職業傷害事故，因集團工作場所中，衝壓、機加、成型 / 壓鑄場所工藝危險性大，加之機械自動化改造升級，設備設施調試、維護保養環境複雜，存在擠壓、碰撞風險，因此主要的傷害類型為機械傷害、其他傷害、物理打擊是主要的傷害類型（2 起死亡事故為機械傷害、物理打擊），因此集團全面檢視機械傷害、物體打擊、高處墜落等高風險做安全操作規程，重點強化落實機械設施安全裝置定期檢測，並加強崗位風險辨識和危險告知，層層落實雙重預防管控，並強化基層班組長之安全培訓及作業過程行為安全監督，及時發現、制止人員不安全行為。此外 2020 年疫情關係，集團生產情況有所變化，而導致人口流動較多，因安全培訓及宣教警示不到位，導致臨時員工工傷事故較多，未來集團將加強對臨時員工的安全操作規範和安全操作技能的教育和培訓。對於承攬商共有 5 起可記錄之職業傷害事故，集團亦將藉由宣導、教育訓練、稽核等，強化承攬商作業安全，以避免發生事故。



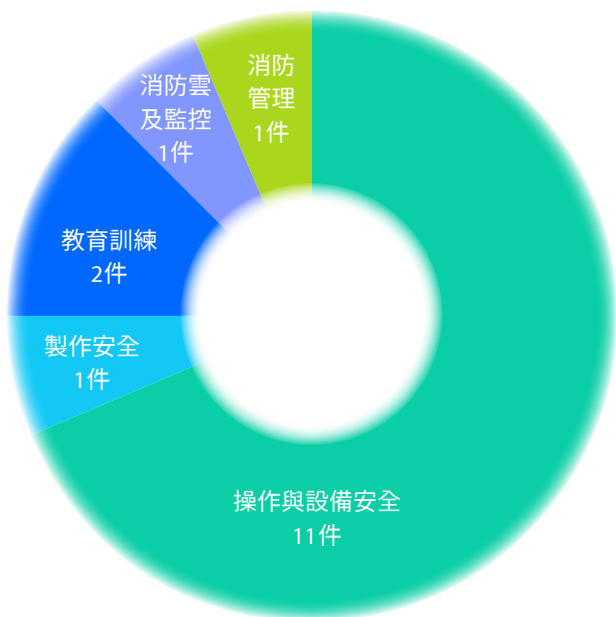
安全創新與改善專案

為減少營運過程中的安全隱患，防止安全事故的發生，集團不斷引進新技術，透過製程改善、材料替代、設備防呆等安全技術措施體現安全最佳化。此外，集團規劃建置生產安全預警與應急平台，現處於軟體開發階段，該平台可即時同步監看各園區 / 各樓棟消防報警系統，對各園區形成實質監管壓力，落實各項生產安全工作。

集團將持續推動五大高危製程安全指引，以有效落實和教育訓練切實開展，推動安全創新與改善專案，改善各類製程及降低廢料處理風險，大幅提升安全技術與管理水準。

安全改善創新案共享平台

為鼓勵各單位積極創新安全技術或管理，給予可實踐與有價值的安全創新專案，集團制定《消防暨工業安全管理評比實施方案》，據此建立安全改善創新案共享平台，以激勵各單位不斷提高安全管理和安全技術水準，保障員工職業健康和安全，而優秀改善案已經上傳至集團的內部網站，以利推廣至其他各廠區。2020年共收到26個評比單位123份改善創新案，16個創新案通過評比。分別是操作與設備安全11件、製程安全1件、教育訓練2件、消防雲及監控1件、消防管理1件、消防管理1件。



改善創新案例說明 1

CNC 一拖 N 連線切削油自動回收系統開發改善案

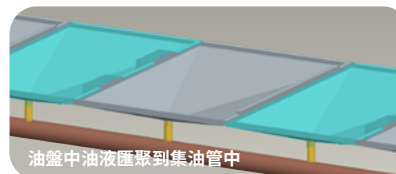
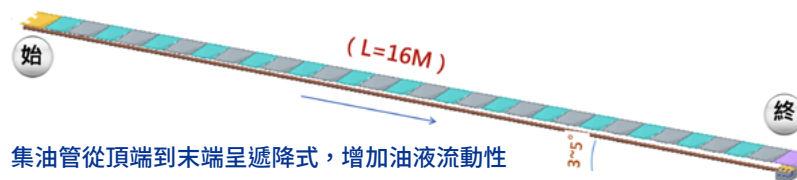
改善前

機械手爪攜帶之切削油滴落地面，造成濕滑環境，存在人員滑倒風險，同時向作業空間釋放油霧，帶來職業健康危害和火災風險。

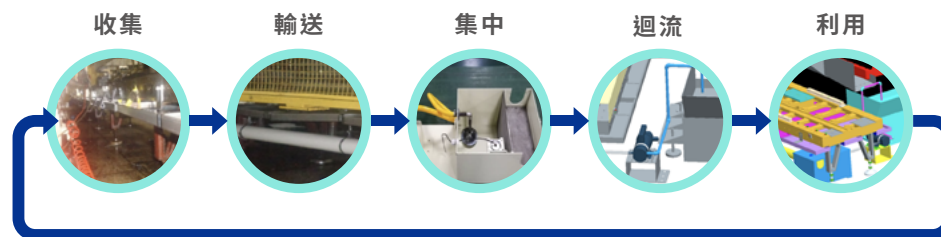
改善後

機械手爪攜帶之切削油將會被自動集中收集，除了能達成減少事故發生的風險，更能將削油循環使用。

關鍵技術：輸油方式 / 遞降式



循環系統



改善創新案例說明 2

智能強制安全點檢系統

根據海因里希法則，人的不安全行為和物的不安全狀態是釀成事故的根本原因。在機械傷害預防中，確保機械安全防護裝置可靠性、有效性尤為重要。

改善前

傳統安全防護裝置點檢依賴於人工作業，但人為失誤、無法即時檢視的問題，是確保機械安全防護裝置可靠性、有效性的痛點。

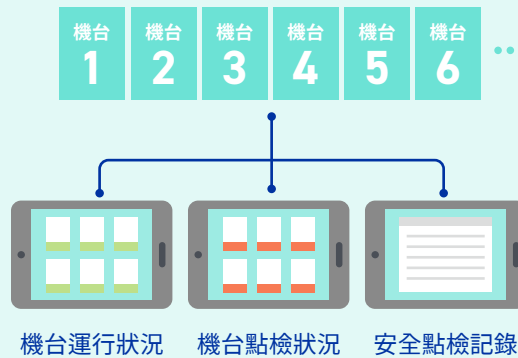
改善後

以集團的科技技術，將「人的點檢」、「設備的自檢」、「第三方的複檢」融合為一體，打造智能化監控平台，可有效解決「人怠點檢」、「設備誤檢」等不安全因素，而本方案已成功申請為集團專利營業秘密。

自主開發智能強制安全點檢系統



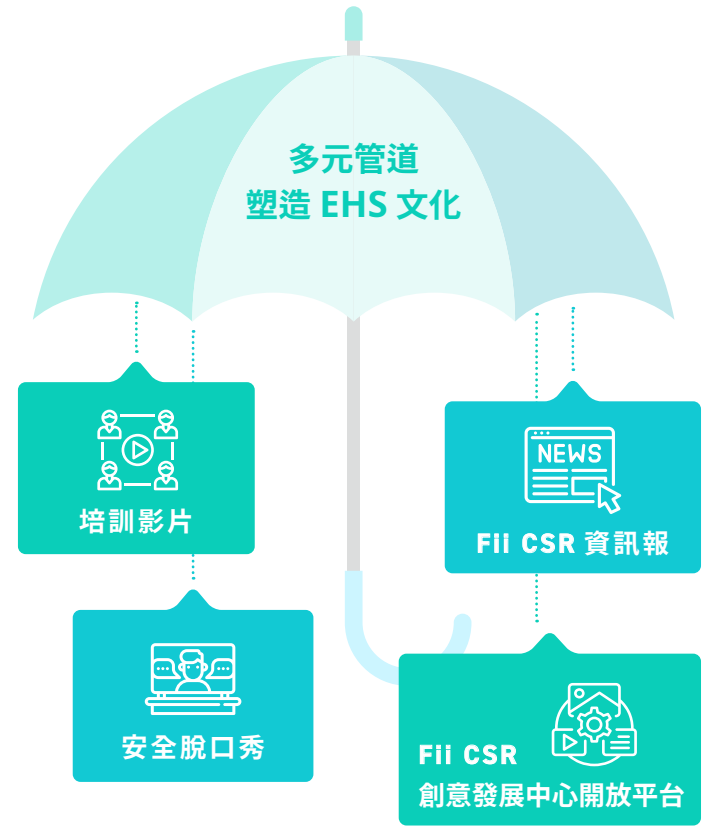
將數據上傳至智能化監控平台資料庫
能為工業互聯網打下夯實基礎



改善創新案例說明 3

多元管道塑造 EHS 文化

集團利用多媒體形式，多元管道營運，策劃 EHS 宣傳主題，充分運用集團富學寶典與其他溝通管道等，多角度為員工提供更全面、及時、多元的安全教育資源，確實的撐起員工「安全傘」，達成企業 CSR 文化建設。



觀瀾消防互聯網

集團依據觀瀾廠區的特色量身打造消防互聯網平台，由智慧消防視覺化決策系統為中心，並彙整各子系統，構建一體化智慧雲平台。整合消防系統硬件，憑藉人機交互模式，實現多元數據融合、設備全方位監控管理，提升日常監控及應急指揮決策效能。集團全方位實現對隱患高效管理，改善傳統消防管理存在的痛點；及早偵測設備異常、增加消防監管力度、提高消防運行效率、提升風險管控能力、加強事故應變能力。



安全衛生培訓與演練

為營造「全員關注安全，建構和諧廠區」的生產氛圍，提升員工與承攬商對於安全的意識與職能，集團制定有《安全教育培訓制度》與《供應商生產安全管理辦法》，對集團員工和承攬商員工均明確相應的培訓要求，同時集團也建立廠級、生產線級、班組級三級教育機制，並依據每年年初制定培訓計畫，並按計畫實施，為員工提供各種類型的安全教育訓練。

集團的安全衛生培訓區分為新進員工安全培訓、供應商 / 承攬商培訓、安全管理人員培訓、安全稽核人員培訓與廠長生產安全管理。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。2020年總共近166萬人次參加。其中，集團針對各園區廠長安排線上生產安全管理培訓和生產安全現場稽核人員取證培訓，且這是廠長晉升之必要指標，以確保由上至下推動安全培育與意識，強化集團的安全績效。

除此之外，集團將對各園區新進 / 在職員工的生產安全培訓情況進行稽核，即新進員工須完成24小時培訓，在職員工則是每年8小時，經稽查有92.39%的園區符合要求，其他未符合要求之園區則會要求該園區配合並達成培訓要求。

項目	參與人次	2020年 166萬 人次參加
新進員工（含派遣工）職前公司級（廠級）、生產線級、班組三級安全教育	1,275,305	
危險化學品從業人員開展上崗持證培訓	26,193	
供應商 / 承攬商開展入廠安全培訓	26,694	
安全管理人員開展專業業務能力提升培訓	4,313	
生產安全現場稽核人員取證培訓	5,135	
各園區廠長生產安全管理培訓	3,763	
其他	316,127	

為確保員工與承攬商於發生事故時，能及時反應，以避免員工安全問題，因此集團各廠區將會進行緊急演練與演習，於 2020 年度，集團總計進行 1,283 場次的緊急演練與演習，共計 112 萬人次參與。

演練/演習
1,283場

參與人次
112萬



供應商與承攬商職業安全與衛生

為加強供應商安全管理，杜絕違法操作，預防事故發生，集團制定《供應商安全管理辦法》，要求所有供應商須遵守環保、職業健康與安全的法律法規要求，並且須持有國家認可的人員資格證明與安全生產許可證明，方才具有資格成為集團的供應商。

集團要求供應商進入園區前，必須經過相關安全培訓，而駐廠人員須每半年進行一次安全複訓，以及參與集團的各類緊急演練，因此集團的緊急演練計畫須包含供應商人員。集團將會對供應商進行監督檢查，若發現隱患將嚴格按管理辦法實施處罰，若供應商不配合，這將停止供應商的一切工程或強制驅逐出廠，藉此確保供應商須完全遵守安全管理的規範。

集團每季度都會發起協議組織會議，並通知承攬商有關集團的遵守規定。集團對於承攬商在入廠前，會對其執行承攬商教育訓練及測驗，並核對相關資料，例如個人防護用品，公司業務主管資訊等。同時會對承攬商辦理健康相關議題的講座。在承攬商進出廠區時均需刷卡。在檢查的方面，集團會對承攬商安全作業進行不定期抽檢，按月彙整問題點呈報主管，並通過公司系統發送至權責單位要求改善。2020 年稽核承攬商的施工安全隱患共計發現 28 處缺失和潛在危害，集團便要求承攬商於限期內改善，並且全部結案。此外，集團在新冠疫情疫情期間，會提供防疫用品與教育訓練培訓予承攬商，以利提升承攬商的防疫意識和確保相關工作者的健康安全。



集團承攬商危害告知講習測驗



填寫基本資料



危害告知講習訓練
測驗 -1



危害告知講習訓練
測驗 -2

員工健康促進

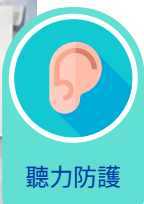
健康促進活動

為讓員工可以在工作與身心健康取得平衡，集團除了對工作職場進行一系列的環境檢測與消毒，以確保工作職場的環境安全，集團進一步建立員工體檢中心，每年度為全員提供免費體檢，監督職業危害職位員工於職前、職中、離職體檢，年度健康體檢累計 10 萬餘人。此外，集團各園區每年 6 月與 11 月定期舉辦安全宣教活動，2020 年舉辦有消防技能大比武、安全知識競賽、消防演習、安全知識有獎競猜等活動，總計辦理 191 場次，參與員工（含供應商與承攬商）達 696,171 人。

安全體驗館

自 2012 年，集團勞動保護監督稽核缺失資料顯示，員工在安全防護及應急救護方面存在不足，因此集團設立安全體驗館，分別提供聽力防護、呼吸防護、眼面防護、應急救護等體驗專案，同時提供安全體驗館種子講師培訓及一線員工 / 職業危害崗位培訓，從事業群環安崗位員工中擇優選拔，2020 年共培訓認證種子講師 12 人、一線人員 4,320 人。

體驗專案



聽力防護



呼吸防護



眼面防護



應急救護

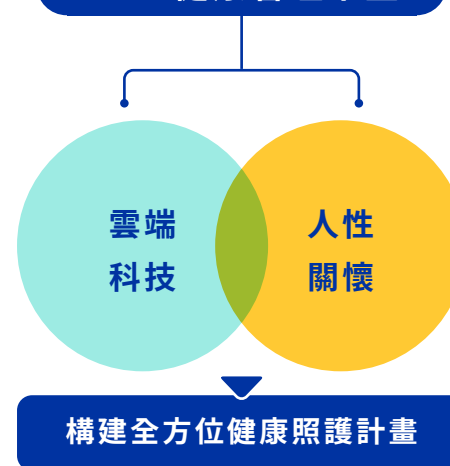
健康照護雲

集團全力打造「智慧健管平臺」、「H2U 健康管理平臺」不僅整合員工與其眷屬的相關健康數據資料，集團的健康諮詢團隊更能隨時給予員工與其眷屬專業與個人化的健康諮詢建議、健康管理規劃、疾病管理等全方位的健康管理方案。「取之於鴻海資源，用之於鴻海人員」這是集團在發展員工健康照護上，最為真切實踐的承諾。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），為員工打造了專屬員工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，以及建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，同時由專家諮詢團隊，提供個人化解決方案，促進員工健康。

「H2U 健康管理平臺」，H2U 顧名思義就是「Health to You」。集團運用自身最擅長的雲端科技搭配人性關懷，替員工構建全方位健康照護計畫，創造全天候家庭健康關懷。

「H2U 健康管理平臺」能隨時隨地、零距離、無時差的運作。自 2013 年起，集團辦公廠區各樓層間，皆設有健康量測裝置「H2U 健康 ATM」，迄今已更新換代至第五代，員工透過 ATM 量測，可隨時輕鬆瞭解、管理自身的健康數據指標。

H2U 健康管理平臺





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，給予員工專屬的健康照護需求及資訊，包含提供合適的健康諮詢、營養諮詢服務、宣導衛教等訊息。集團在 H2U 的機臺上特別研發「手握式體脂計」，使用生物阻抗分析法（Bioelectrical Impedance Analysis，簡稱 BIA），估算出人體的體脂率、體態、肌肉重量比、基礎代謝率。明確瞭解自己的基礎代謝率以及每日消耗的熱量，以有效控制飲食。於 2020 年度，同時計有 175,465 次的 H2U 量測的使用記錄。

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、健康管理師等，給予員工和眷屬緊急醫療上的協助，同時對外派中國大陸、全球各廠區的員工，提供多項健康照護措施，包含海外派駐員工緊急醫療協助、健康諮詢團隊海外巡廠、協助國際 SOS 醫療護送返台及持續關懷訪視等。2020 年集團辦理秋冬護眼及 H2U 健康小站血壓、體重量測幸運大抽獎等活動，以鼓勵員工隨時注意身體健康。

食品安全雲

為保障集團員工與廠區內承攬商飲食安全，集團制定食品安全相關監控辦法，如「食安事件處理辦法」。集團對於食品安全相關議題制定規範，將徹底嚴格執行，以強化食安事件處理效能，同時集團以預防風險的理念，要求餐飲提供商需出具生產履歷，徹底執行溯源管理，以提供員工享受安全之餐飲。2020 年度針對非洲豬瘟、萊克多巴胺豬肉及美牛等原物料加嚴管控，追蹤溯源。

集團徹底執行員工餐廳食材檢測及供餐單位作業訪視，搭配即時通報平台，即時進行食安監控，當發現製程作業異常時，提供餐飲相關單位改善諮詢及輔導。為強化供餐單位食安意識，提供食品安全相關課程，包括因應新型肺炎作業要求與污染防治等課程培訓，防疫兼顧食安。同時，針對供應商進行完整評估過程，選擇合法合規、作業嚴謹與品質良好之供應商，為集團食安嚴格把關。



抽樣檢測

集團針對所吃之食材進行檢測，共計完成 12,767 項檢測，搭配即時通報平台，即時監控，合格率達 99%。



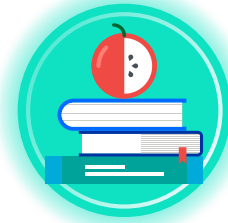
訪視輔導

全年總計完成 130 場次供餐單位作業訪視，發現作業問題點，監督並提供改善諮詢，輔導完成改善，強化供餐單位食安意識。



供應商管理

透過供應商評估過程擇選合法合規，作業嚴謹與品質良好之供應商，提供安全無虞之食品，全年度審查共計完成 28 家。



食安教育

2020 年，為餐飲服務相關人員提供 8 場食安教育訓練，包括因應新型肺炎的作業要求與污染防治等課程培訓。



食安事件處理

依據食品安全目標制定食安事件處理辦法，並嚴格執行，包括食品安全議題制定相關規範，以預防風險。本年度針對非洲豬瘟、萊克多巴胺豬肉及美牛等原物料加嚴管控，追蹤溯源。

食品安全實驗室

集團斥資上億元新台幣打造建立符合國家標準的「食品安全實驗室」，聘請食品安全專業人才負責檢驗項目，採取措施保障員工的飲食安全。集團為兩岸三地非食品業的科技大廠，首家成立員工食安檢測機構，並已建置完成鄭州和台北的實驗，以及取得國際認證，如 CMA 與 ISO 17025。

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



食品安全雲執行方針

風險分析
預防措施

高品質檢測
找出問題

輔導訪視
改善方針



绿色制造暨提质增效供应商大会

富士康科技集团
绿色制造暨提质增效
供应商大会

绿色制造三责四化赋企业提质增效能

数位转型分工分享控产品违规风险

4

供應鏈管理

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

13 CLIMATE ACTION

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

供應商
永續管理政策

供應鏈
永續影響力

推動共同成長

供應鍊管理

重大性議題管理方針

供應商管理

意義

集團積極落實供應鍊管理作為，與供應商發展長期高效的關係，透過環境、社會、治理面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商共同善盡企業社會責任，藉此強化供應鍊韌性，降低營運風險，落實集團的永續經營。

政策與承諾

集團要求供應商應符合當地的法律規範及集團的企業社會責任行為準則，在採購活動中，充分考慮社會責任及環境效益，優先採購環境友好的產品與服務，兼顧經濟和環境效益。我們不斷優化及完善綠色採購標準和管理制度，與上下游廠商共同實踐環境保護、節能減碳等企業社會責任，打造永續供應鍊。

目標

短期目標

- 推動供應商在 RoHS-REACH 智能管理平台提交符合性資料，100% 符合客戶要求。
- 供應商的衝突礦產調查回覆率 100%，確保不使用衝突礦產。
- 持續通過現場稽核監督供應商落實鴻海供應商企業社會責任行為守則。
- 持續推動高耗能廠商完成溫室氣體盤查及減碳計畫。
- 推動重點供應商實現廢棄物零填埋管理要求。

中長期目標

- 推動供應商制定減碳目標與碳中和計畫表，落實減碳計畫，並對達成狀況檢討，最終實現 2050 年集團價值鏈的溫室氣體排放淨零排放目標。
- 持續強化供應商韌性，並辦理供應商共同成長相關專案，以打造永續供應鍊。

申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)

評量機制

每年辦理管理審查會議，討論如何持續強化供應商的管理績效、追蹤檢討目標達成情況，以持續精進集團的績效。

特定的行動

- 稽核 76 家主要供應商（僅限電子統購類廠商），經集團推動與輔導後，改善結果皆符合集團的企業社會責任行為準則。
- 完成 2,629 家供應商的衝突礦產的調查，回覆率達 100%，未發現衝突礦產的使用。
- 推動及輔導 40 家供應商改善環境違規、110 家高環境影響供應商填報和公開污染物排放轉移數據 (PRTR)。
- 定期舉辦環保法規解讀宣講會，要求供應商完善 QC 080000 有害物質管理機制；建置 RoHS 10 項有害物質自主檢測能力，開發 RoHS-REACH 智能管理平台以進行物料環保合規管理。

集團致力推動產業與供應鍊的正向循環，積極與供應商合作，投入於供應鍊永續發展，集團要求供應商應遵守當地法規外，還須符合集團社會環境責任行為準則。此外集團以社會責任及環境效益出發，優先選擇環境友好、節能低碳、易於資源再利用的產品，讓產品和服務兼顧經濟和環境效益。

在各方利害關係人的支持與眾多供應商的配合下，於2020年度，由公眾環境研究中心(IPE)發布的《綠色供應鍊 CITI 指數 2020 年度評價報告》中，針對 20 個產業，共 497 家企業進行評分與排名，而集團超越眾多國際品牌企業，排名第 13 名，於 IT 產業排名第 2 名，且連續三年保持 IT 行業前五名。此外集團於 SCTI (Supply Chain Climate Transparency Index) 的 IT 產業排名從去年度的第 9 名，上升至第 3 名。集團將秉持著初心，持續落實供應鍊永續管理，嚴格管控風險與把握機會，引領供應商持續兼顧環境、社會、治理面向，並提升永續競爭力，力求擴大集團的影響力，實現永續發展目標。

《綠色供應鍊CITI指數
2020年度評價報告》

《Supply Chain Climate
Transparency Index》

IT 產業
No.2

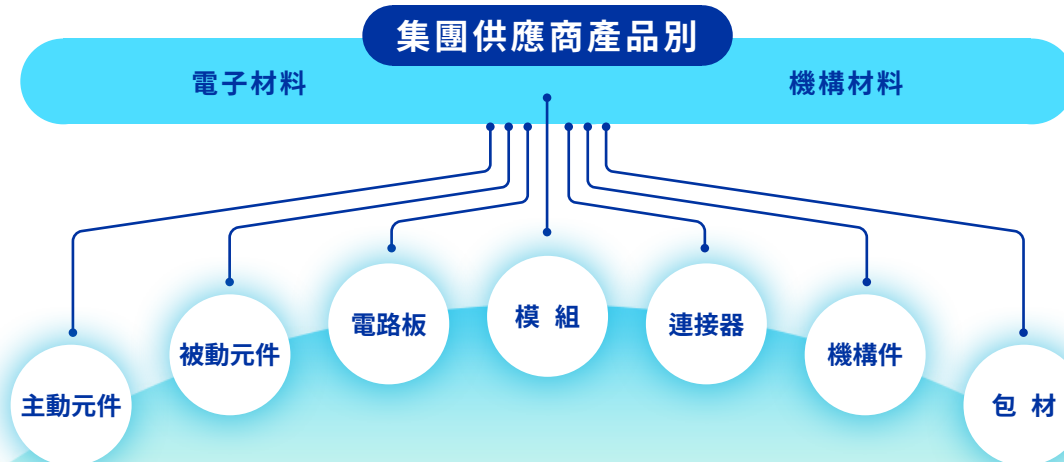
IT 產業
No.3

供應商永續管理政策

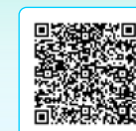
供應商管理體系

集團是全球最大的電子產業製造商之一，擁有遍布全球的供應商，服務於眾多品牌商，因此集團肩負重任，且具有影響力落實供應鍊的永續發展，為履行集團的社會責任，集團積極參與供應鍊的社會與環境責任等議題討論，藉此落實責任供應鍊的管理機制 (Responsible Supply-Chain Management, 簡稱 RSM)，並將供應商履行社會責任作為篩選的基本條件，以及每年對供應商進行稽核，以確保供應商符合集團的行為準則，並據以要求改善。

原材料供應商分為電子材料和機構材料，按產品分為主動元件、被動元件、電路板、模組、連接器、機構件、包材等類別。



集團為與供應商攜手共同提升 ESG 永續競爭力，建立了完整的系統化管理體系，實現數位化管理和內部數據共享。從供應商開發、資格評鑑、績效評核及優勝劣汰的每一階段都進行管控，確保供應商符合集團要求。



《鴻海集團供應商社會
環境責任行為守則》

供應商管理體系架構



供應鍊管理流程

集團的供應商管理流程為一個循環機制，分別是遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並將社會及環境責任管理架構導入供應商管理流程中，以及對供應商的社會及環境責任進行遵法的數據分析，針對供應商薄弱的環節協助改善，以協助提升供應商於社會及環境的績效。集團秉持這四大管理執行方針，與供應商透過多元形式，持續交流並輔導以改善行動，驅動產業鏈與供應鍊正向循環。

供應商管理方針與流程的循環機制



STEP

1

遵循準則

集團編制《綠色採購管理手冊》和《供應商管理手冊》，做為各事業單位供應商管理指導依據。新進供應商須通過社會與環境責任的風險評估，並簽署《採購合約》和《環保及社會責任承認書》，確認新進供應商符合《鴻海集團供應商社會環境責任行為守則》等供應商的各項規範，瞭解集團對責任供應鍊的具體要求後，須確實遵守。2020年責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)更新至7.0版，因此集團依據最新版本的責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)，同步更新《鴻海集團供應商社會環境責任行為守則》。

此外，所有供應商都需簽署《廠商承諾書》和提交《供應商主動申報書》，承諾決不向集團關聯人員或關係人及/或其指定人要求、期約、進行任何賄賂或給付其他不正當利益，或有直接或間接圖利集團員工或其關係人及/或其指定人之行為。

STEP

2 風險評估

新供應商評鑑是管理體系重要的一環，我們透過 ESG（環境、社會、治理）面向的風險評估、樣品承認及供應商稽核，鑑別新供應商的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，落實集團的永續經營。

集團將蒐集新供應商的基本資料卡、零件承認書、環保及社會責任承諾書、衝突礦產盡責報告等資料，通過「供應商評鑑系統」對供應商品質、綠色產品、社會環境責任、產品環保等項目進行風險評估。2020 年新增 31 家供應商（電子統購類）皆通過環境及社會標準篩選。

集團供應商風險評估流程



STEP

3 稽核驗證

集團對於中高風險供應商將進行品質、製程評估、社會環境責任、綠色產品、溫室氣體 (GHG) 稽核，稽核或改善結果達到集團要求，方可納入集團合格供應商名錄。同時，集團針對占採購交易金額 85% 及關鍵零組件供應商進行重點管理，透過供應商管理平台，定期對供應商進行線上調查、現場稽核。完成稽核後，如發現零容忍的缺失，供應商將喪失新增資格；若為非零容忍缺失，會根據缺失嚴重等級，要求供應商在限期提供改善計畫及措施；針對問題嚴重者，進行複審；針對限期內不改善者，列入績差供應商清單。2020 年共稽核 76 家主要供應商，稽核結果皆為非零容忍缺失，並在限期內提供改善計畫及措施，集團將會持續追蹤，以改善供應商的缺失項目。

嚴禁供應商 存在以下容忍行為

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

新供應商 CSR 相關基本要求

管理體系

通過 ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064、QC 080000 體系認證

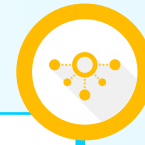
CSR 風險評估

工作時間、薪資福利、環評批覆、環境違規、危險工序、管理體系等

CSR 稽核

採用 RBA VAP Audit Checklist 稽核

2020 供應商於 ESG (環境、社會、治理) 面向稽核評估通過結果



	面向與標準	稽核家數	合格率
 <p>GPD 供應商稽核項目</p>	QPA & QSA & SCM (涉及 ISO 9000、IATF 16949)	50	92%
	GP (涉及 QC 080000、RoHS、REACH)	31	93%
	GHG (涉及 ISO 14064)	6	84%
	CSR (涉及 RBA、ISO 14001、ISO 45001)	53	86%

備註：

GPD：Global Procurement Division，全球採購總處

QPA：Commodity Quality Process Assessment，產品品質製程評估

QSA：Quality System Assessment，品質體系評估

SCM：Supplier Chain Management Assessment，供應鍊管理評估

GP：Green Product Assessment，綠色產品評估

GHG：Greenhouse Gas，溫室氣體

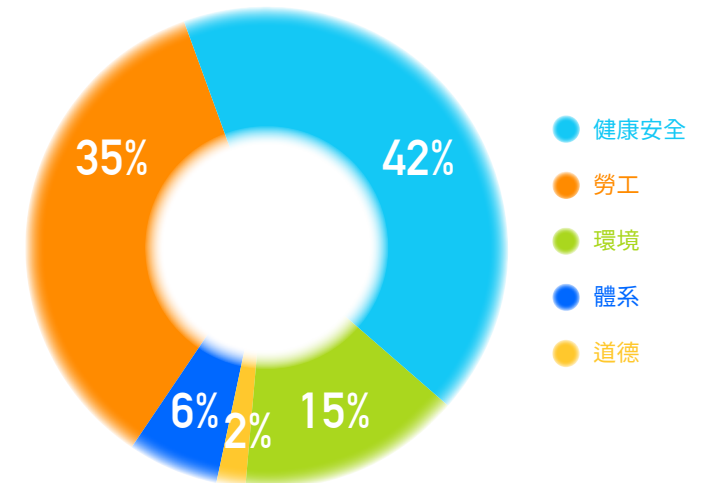
CSR：Corporate Social Responsibility，企業社會責任

集團對供應商的 CSR 稽核採用 RBA VAP 6.0 (驗證審核計畫) 工具，由集團採購部門供應商管理專職人員聯人資、消防 / 工安、環保、節能 / 減碳等部門專家組成稽核團隊，稽核內容涵蓋勞工、健康安全、道德、環境和體系 5 方面。同時，RBA 於 2020 年責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 更新至 7.0 版，因此集團將於 2021 年時，同步更新與採用 RBA VAP 7.0 對供應商進行 CSR 稽核。

2020 年責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 更新至 7.0 版，因此集團依據最新版本的責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)，同步更新《鴻海集團供應商社會環境責任行為守則》。

在新冠疫情期間，為避免集團稽核員現場稽核產生傳播風險，同時為確保集團持續對供應商進行稽核驗證，針對部分供應商，集團通過紙本審查的方式查核供應商的相關文件和記錄，並運用視頻會議工具對供應商的管理層和員工進行訪談。

2020 年供應商 CSR 稽核缺失分布



備註：2020年稽核未發現供應商存在童工、強迫勞工、禁止員工自由結社的案例

STEP 4 持續改善

供應商績效評比是供應商管理體系中最為重要的一環，通過對供應商的品質、成本、服務、交付及社會環境責任五大方面的表現進行評分（總分 100 分），供應商因社會環境責任的表現不佳可最多被扣除 30 分，這將導致供應商容易被評比為績差供應商；我們運用計分卡 (Scorecard) 系統對供應商進行績效監控，推動供應商持續改善。

對於績差供應商，集團會持續通過一系列措施推動供應商落實改善，如對其績效持續追加扣分、要求供應商高階主管來集團現場檢討、正式發送函文到供應商執行長等，以此推動供應商最終滿足集團及客戶要求。若供應商經過集團輔導，在限定期限內仍然未完成改善，集團會考量減少及限制使用，甚至取消合作關係。

供應商稽核 (Scorecard) 評價



品質



成本



交付



服務

社會環境責任

- CSR管理體系
- 稽核結果及不符合項改善
- 衝突礦產調查
- 節能減排及有害物質限制

總分半年
平均分
≥70分

品質半年
平均分
≥70分

供應商
GP
風險為低

供應商
財務
風險低

過去一年
未被列入
RSL

PSL (Preferred Supplier List)

- 分配更多訂單份額
- 推薦給新ODM項目使用
- 鴻海的策略夥伴

一項或多項評分
連續三個月
<60分

發生重大品質、
GP、CSR
等異常

稽核未通過或
主缺失未完成
改善

RSL (Restricted Supplier List)

- 減少訂單
- 禁止在ODM新案子使用
- 凍結

CSR CAR 改善研討會

為協助供應商在規定期限內改善集團稽核發現的不符合項目，集團於 2020 年 6 月 4 日召開了「供應商 CSR CAR 改善在線研討會」，邀請了 14 家供應商的 51 位管理人員參與。通過在線研討會向供應商夥伴轉達集團的管理機制及要求，並為供應商面臨的共同問題提供了切實可行的解決方案。



米娜 正在發言

供應商管理

您正在共享

靜音



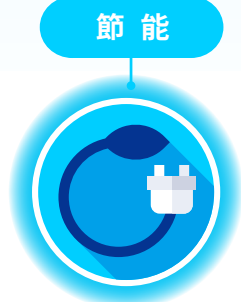
供應鏈永續影響力

環保產品設計

集團除嚴格管控供應商的原物料須符合環保法規外，亦從屬於源頭的產品設計方面關注產品環保，秉承綠色設計思想，在設計開發階段就將環境因素和預防污染的措施納入產品設計之中，將環境性能作為產品的設計目標和出發點，力求產品對環境的影響最小。為達到以上要求，集團將綠色設計的概念融

入產品設計中，遵守產品環保生命週期及相關環保指令要求，並研究和制訂產品環保設計準則為主要任務，涵蓋電子產品「節能、無害、減量及易回收」四大範疇，配合集團各事業單位完善產品環保設計開發流程，建立環保設計機制。

集團的綠色產品設計



設計開發提升能效，
新技術運用降低能耗



產品滿足法規要求，
主動限制未納入法規要求的
環境高危害物質



降低材料消耗，
選擇可降解、可再生材料



面向循環經濟的產品設計，
綠色包裝，材料循環利用

堅持為客戶提供高效、節能、環保的產品與解決方法，
幫助客戶降低營運成本、減少碳排放

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

集團管控供應商產品的三大階段



全程管控是基礎

集團供應商綠色產品合規管理首先以全程管控為基礎，堅持「不設計，不採購，不流入，不製造，不流出」的「五不」原則，對綠色產品在設計、生產、製造全過程中嚴格把控。



源流管理為關鍵

從新供應商導入，評鑒驗證、稽核輔導，績效評核及優勝劣汰等環節實施把控，將綠色產品管理要求貫徹到供應商管理全過程，從而串聯供應商到客戶端的綠色產品管理鏈。



數位轉型是核心

結合集團管理數位化轉型，集團開發 RoHS-REACH 智能管理平台，以供應商管理體系及原物料符合性管理為核心模塊，並具備供應商綠色產品管理資料收集、審核、管理及自動監控有效性等功能，形成綠色資料庫，服務集團各綠色產品管理相關單位。

RoHS-REACH 智能管理平台於 2020 年 11 月上線，平台服務已覆蓋 11 個事業群，共 28 個事業處，管理供應商數量 495 家。



綠色產品合規管理

集團作為業內最大的電子生產製造商，集團內部全面推行綠色採購管理方針，成立組織，指定專人對法規、客戶、業界與社會的各項環保要求（RoHS/REACH/HF 等）轉化為內部可執行標準，並同步傳達至整條供應鍊，從上游供應商開始追溯原物料的綠色合規管控，要求源頭供應商揭露產品有害物質含量資訊，直至傳達至終端客戶。

備註：

RoHS：Restriction of Hazardous Substances Directive，危害性物質限制指令

REACH：Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals，關於化學品註冊、評估、許可和限制法規

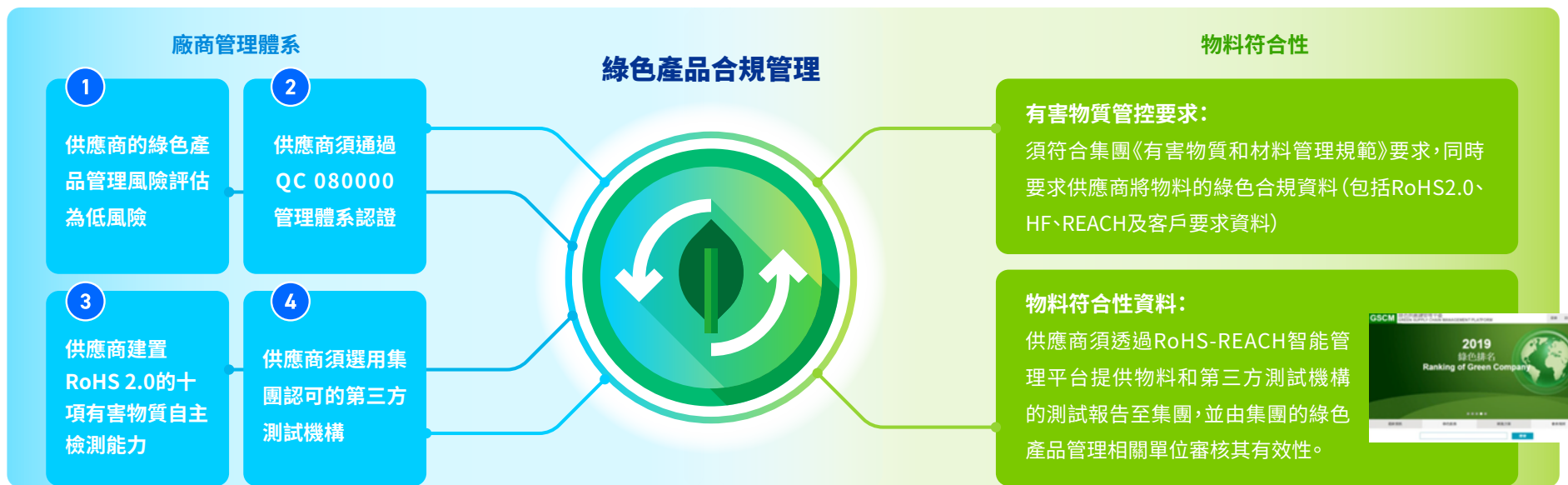
HF：Halogen Free，無鹵

未來目標

集團將發展綠色產品合規諮詢及改善賦能模塊至 RoHS-REACH 智能管理平台中，通過提供諮詢及解決方案，可提升供應商綠色產品管理，同時將平台與第三方數據庫自動對接，可自動獲取供應商提交物料第三方測試報告。

集團供應商綠色產品管理要求

集團針對供應商綠色產品管理，從供應商的管理體系及產品的符合性兩個維度入手，推動供應商持續提升自身綠色產品管理水準。



線上供應商綠色產品管理宣講會

為確保集團各事業單位及供應商綠色產品管理能及時有效應對環保法規的變化，於 2020 年，集團先後以《供應商綠色產品管理數位轉型》、《國標 VOCs 管理》及《歐盟 RoHS2.0 豁免及 SCIP 應對》為主題，聯合業界知名第三方機構 Intertek 舉辦了三場線上供應商綠色產品管理宣講會，邀請集團 10 個事業群，39 個事業群的綠色產品管理相關部門 (包括採購、品保、環安及工程等部門) 與會人員 594 人，以及 131 家供應商的相關管理人員 246 人共同參與。



負責任礦物採購管理

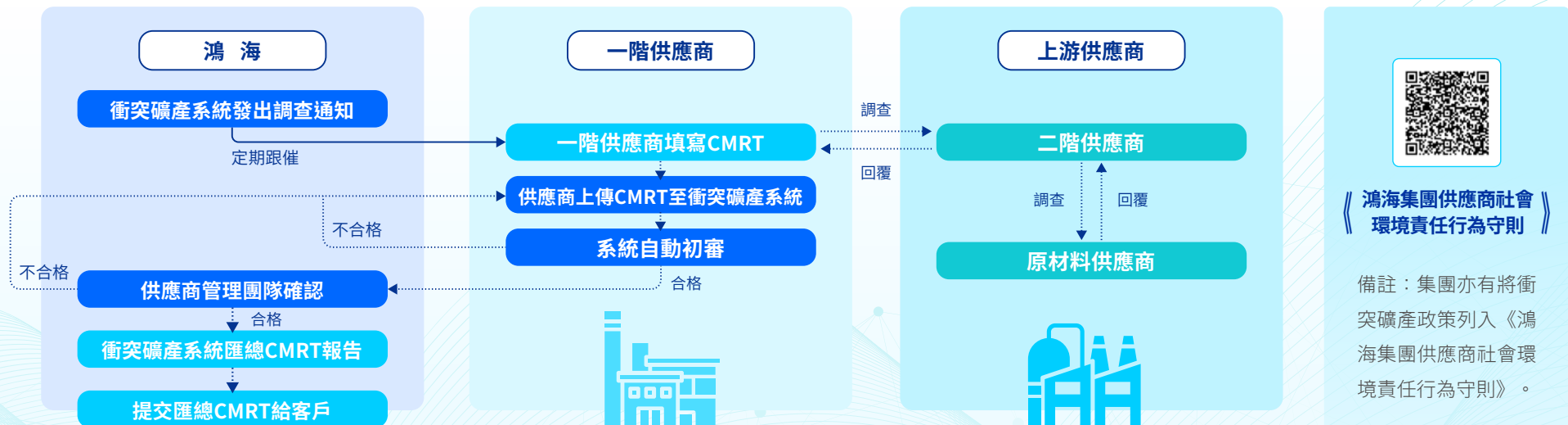
集團不直接從冶煉廠或精煉廠購買原材料，而是購買可能包含衝突礦物的零部件，為了善盡企業社會責任，避免剛果民主共和國及其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的礦物引發的人權災難和降低供應鍊的管理風險，集團建置供應商負責任礦物採購管理流程，並發佈《集團負責任礦物採購聲明》。

作為 RMI (Responsible Mineral Initiative) 組織成員之一，集團定期關注 RMI 發佈的有關負責任礦物採購的最新資訊，使用 RMI 開發的責任調查模板 CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) 和 CRT (Cobalt Reporting Template) 等，並對供應商開展盡責調查，要求供應商使用的礦產冶煉商 / 精煉商須符合 RMI 負責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)，以及要求新供應商必須簽署《環保及社會責任承諾書》，承諾遵守集團的負責任礦物採購政策，並且提交合格的 CMRT 報告，才有資格成為集團的合格供應商。

集團已開發衝突礦產管理系統平台，各事業單位使用該系統平台收集、審核和匯總供應商的衝突礦產盡責調查報告，實現數據的長期保存和追溯。於 2020 年，集團對系統平台的功能進行升級，導入 RMI 開發的最新版衝突礦產調查模板 (CMRT6.01)，並預計於 2021 年導入鈷調查模板 (CRT2.2)。

集團 2020 年來通過衝突礦產管理系統平台共完成了 2,629 家供應商的衝突礦產的調查，供應商回覆率達 100%，調查中發現之尚未符合 RMAP 冶煉廠或精煉廠，皆要求供應商須推動這些冶煉廠或精煉廠在規定時間內符合 RMAP 或從供應鍊中移除，目前集團未發現供應商的交付產品含有來自剛果金及周邊國家衝突區域的衝突礦產。

衝突礦產作業流程圖



《鴻海集團供應商社會環境責任行為守則》

備註：集團亦有將衝突礦產政策列入《鴻海集團供應商社會環境責任行為守則》。

環境管理

集團一貫重視供應鏈環境管理，要求供應商嚴格遵守所在地的環境保護法律法規，建立和維持有效的環境管理體系，並通過 ISO 14001 認證。在導入新供應商時，集團會評估其供應商製造工廠的環境風險，檢視環境合法證明文件（包括：環評批復、環保驗收文件，排污許可證等），要求供應商須保證環境合規；若被發現存在「排放未經處理的有毒有害物質或物料」之零容忍行為或存在環境違規未改善，將無法成為集團的合格供應商。於 2020 年，集團對 31 家新供應商進行了環境風險評估，皆滿足集團要求。

集團充分意識到公眾參與監督供應鏈環境合規的重要，積極與外部單位合作，如公眾環境研究中心（Institute of Public Environmental Affairs，簡稱 IPE），使用 IPE 蔚藍地圖監控供應商環境合規表現，對發生環境違規的供應商，給予輔導改善，通過環境審核與驗證改善的有效性，從蔚藍地圖網站撤除記錄。2020 年，我們推動了 40 家環境違規供應商成功撤除記錄。

供應商 PRTR 填報線上研討會

集團持續推動高環境風險供應商通過 IPE 的污染物轉移與排放登記制度 (PRTR) 平台填報和公開年度污染物排放轉移數據。為了讓供應商更加了解集團的綠色供應鏈環境管理要求，於 2020 年，集團舉辦供應商 PRTR（污染排放轉移）填報線上研討會，輔導供應商正確申報污染物排放轉移數據，總計推動 110 家供應商完成 PRTR 數據的申報。



供應商節能減碳管理

隨著時間的推移，集團的節能減碳管理也逐漸深入，離《巴黎氣候協定》的終極目標越來越近（全球平均升溫必須控制在攝氏 1.5 度之內，以減緩氣候變遷衝擊），各國政府亦陸續宣布國家淨零排放的目標。品牌客戶、NGO 組織的對供應鏈的節能減碳要求也是越來越高。

集團於 2020 年底宣佈，集團價值鏈的溫室氣體排放與《巴黎氣候協定》目標保持一致並於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標，因此，供應鏈的碳排放量管理也將進入更高階段，即碳中和。於 2020 年，集團已促進 165 個供應商每年進行節能和減碳工作，以及協助 88 家供應商完成溫室氣體盤查，其中 58 家完成 ISO 14064-1 查證。

集團供應商節能減碳管理策略



推動供應商需按照 ISO 14064-1 標準進行碳排放量的內部盤查。

- 企業碳排放數據收集
- 透過第三方查證
- 向外部進行碳揭露

推動供應商制定減碳目標，落實減碳計畫，並對達成狀況檢討。

- 節能改造：淘汰能效低設備
- 能源監控：建立能源管理中心
- 目標管理：落實減碳目標

推動供應商制定推動碳中和計畫表，並按計畫實施，逐年達成目標。

- 配合集團 CA100+ 行動
- 制訂低碳轉型戰略
- 自建光伏太陽能或購買清潔能源

供應商 GHG 推動流程



目前越來越多國家宣布碳中和的目標與政策，因此清潔能源在各國能源結構中的佔比將愈來愈高，也就意味著傳統煤炭發電的裝機容量會愈來愈低，可預見清潔能源將是未來的重點發展趨勢，因此集團將致力於與協力廠商合作，一起推

動供應鍊的清潔能源使用，樹立標竿供應商，落實清潔能源項目推進，與終端品牌客戶共同創建零碳供應鍊，為全球氣候變遷作出一份貢獻。

推動共同成長

供應商 RBA 管理體系建置輔導

集團要求供應商在勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面做到合法合規，並且建立和維持一個有效 CSR 管理體系，定期評估和持續改進。集團鼓勵供應商通過第三方機構 RBA VAP 審核，並對於獲得 RBA 黃金或白金級認證的供應商，可免於集團的年度 CSR 稽核。

集團於管理實踐中發現部分供應商具有導入 RBA 管理體系的強烈意願，惟自身管理能力比較薄弱，因此集團於 2020 年，聯合專業諮詢機構，為供應商實施全面診斷、管理人員培訓、輔導與驗收、審核技術支持方式，總計有 3 家試點輔導重要供應商成功導入 RBA 管理體系，集團預計於 2021 年計畫輔導更多廠商建置 RBA 管理體系，增強供應商的 CSR 管理能力。

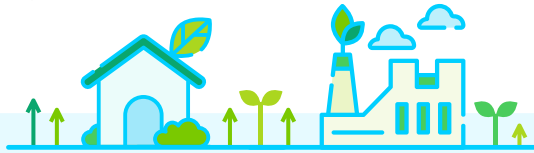


輔導供應商 RBA 管理體系建置流程



參與綠色供應鍊管理國標編寫

在政府大力推動綠色製造的背景下，集團利用自身豐富的綠色供應鍊管理經驗，獲得了參與國家綠色制造標準編寫的機會，以提供技術支持，並帶領在電子產業引領綠色供應鍊管理的發展方向。



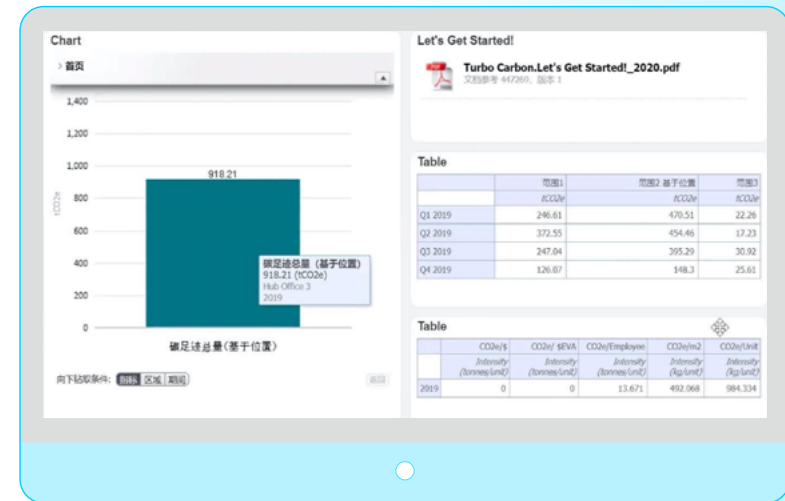
以下兩個標準已於 2020 年 11 月發布，
將於 2021 年 3 月開始實施

- 《綠色製造 製造企業綠色供應鍊管理 採購控制》
(GB/T 39258-2020)
- 《綠色製造 製造企業綠色供應鍊管理 信息化管理平台規範》
(GB/T 39256-2020)



節能減碳線上研討會

為提升供應商節能減碳的能力，集團針對試點 30 家廠商，舉辦節能減碳的線上研討會，計有 52 位供應商代表參加，並對供應商進行溫室氣體盤查線上盤查培訓，以確保供應商具備盤查溫室氣體的能力，並為集團實現價值鏈的溫室氣體排放於 2050 年之前達成溫室氣體淨零排放目標做準備。此外本次研討會，集團亦有提供線上溫室氣體盤查工具，以因應新冠疫情的影響，減少人員接觸低疫情風險。





5

環境



氣候變遷



環境管理體系



水資源管理



廢棄物管理



化學品管理

環境

重大性議題管理方針

氣候變遷因應

意義

隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，氣候變遷成為各國政府與企業必須重視的議題，集團身為世界級標竿企業，肩負著帶領產業界邁向低碳經濟社會的使命。

政策與承諾

集團提出 1.5°C 減碳承諾，進一步提出集團的三大氣候目標，並且持續精進節能減碳與其他環境績效，減少氣候變遷對我們的影響，以實現對保護環境、愛護地球的責任，並發揮集團在全球產業鏈的影響力。

目標

短期目標

- 遵守鴻海集團廠區當地政府的 NDC 或碳排政策，並符合國際以及當地環保法規，達成零違規。
- 以商業野心 1.5°C 減碳情境，預計於 2023 年前通過科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 目標驗證與批准
- 回應氣候行動 100+ 指導委員會提出的三大目標並採取行動：
 - ① 強化氣候變遷治理；
 - ② 針對鴻海集團價值鏈的溫室氣體排放採取行動；
 - ③ 依照氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 進行資訊披露。
- 廢物處理達成 100% 轉換率，焚化率低於 10%

中長期目標

- 鴻海集團價值鏈的溫室氣體排放與《巴黎氣候協定》目標保持一致並於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標。
- 實現 Zero Waste 零廢園區



申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)



評量機制

- 節能減碳處在集團內實施季度、年度節能管理考核評比，以推進節能減碳目標的達成。
- 外部稽核，如 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 等。
- 每年舉辦管理審查會議，討論與檢討節能減碳目標達成情況。

特定的行動

- 2020 年度單位營收二氧化碳排放量下降 4.44%，相較於 2015 年實際下降 23.27%，達成集團的階段性氣候目標。
- 2020 年節能目標值為 4.50%，而集團的實際節能率為 5.18%，且較基準年節能 26.06%，成功達成集團的中長期節能目標。
- 投入 13.56 億元新台幣於 1,751 項節能專案，總計節能量 506 百萬 kWh，共減碳 312,083tCO₂e，節能效益高達近 13.39 億元新台幣。
- 全球清潔能源使用總量達 104,856 萬 kWh，清潔能源使用佔比 12.45%。

鴻海氣候行動 100+ 淨零排放目標與承諾

隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，確立全球的氣候減碳目標，緊接著各國開始提出自願減碳目標 (NDC) 與碳中和目標，集團身為全球電子科技產業之領導企業，對此負有當仁不讓的社會責任，因此集團向科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 提交具有商業野心的 1.5°C 減碳承諾書，並承諾不遲於 2050 年實現淨零排放，並進一步提出集團的三大氣候目標，藉此拋磚引玉，推動全球產業共同邁向低碳經濟社會。

1 遵守鴻海集團廠區
當地政府的 NDC 或碳排政策。

2 鴻海集團價值鏈的溫
室氣體排放與《巴黎
氣候協定》目標保持
一致並於 2050 年之
前實現溫室氣體淨零
排放目標。

3 回應氣候行動 100+ 指導委員會提出的
三大目標並採取行動：

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

氣候變遷

集團因應氣候變遷已提出三大氣候目標，並採用國際共同認可之準則與框架，對全球氣候變遷趨勢與國際應變方向持續進行分析與管控，以鑑別、評估氣候風險與機會，進而擬定氣候變遷調適與減緩策略。於氣候變遷議題由節能減碳處統籌，集團將制訂節能減碳計畫與方針細化至各廠區，並由各廠區節能減碳處推動減少碳排放與能資源使用。節能減碳處負責將定期向財會總處報告年度執行成果，以利集團高階管理階層能掌握氣候變遷對公司的影響，並作出最佳決策。此外集團將透過參與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Plan, 簡稱 CDP) 揭露集團應對氣候變遷之作為。

集團將朝三大氣候目標邁進，持續精進節能減碳，減少氣候變遷對我們的影響，以實現對保護環境、愛護地球的責任，並發揮集團在全球產業鏈的影響力。

風險與機會

為因應氣候變遷對集團的影響，集團盤點內部營運現況、法規與客戶要求與期待、以及國際趨勢發展與研究報告，鑑別與評估氣候變遷的風險與機會，並提出相關因應措施進行管理，以降低或避免氣候風險對集團造成不利影響，同時積極掌握氣候機會，藉此為集團獲利，建立集團環境永續的良好文化。

氣候風險	財務影響	說明	集團的因應作為
 <p>轉型風險 強化排放量報導義務</p>	增加營運成本	法規將要求集團報導、揭露與符合環境相關法規，且為降低法規對集團的影響，集團須不斷降低碳排放量，因此將增加集團的營運成本。	為實現中國大陸十三五節能目標，集團以 2015 年為基準年，設定 2020 年能源節約率為 22%，因此集團每年投入大量的人力和財力實施節能技術改造。於 2020 年總計投入 13.56 億元新台幣，展開節能改造項目 1,751 項，最終節能量 506 百萬 kWh，節能效益高達近 13.39 億元新台幣。
 <p>實體風險 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</p>	增加營運成本 增加間接營運成本	<p>集團的部分廠區位於極端天氣事件風險地區，這將可能導致集團廠區運營中斷或設施損壞，同時亦將影響集團交付產品予客戶的時程，以致增加營運成本。</p> <p>集團的部分廠區位於極端天氣事件風險地區，若產能下降或中斷、產品運輸中斷等，或是集團供應鏈被影響，以致集團的零組件不足而降低產能，將會影響集團交付產品予客戶的時程。</p>	集團已制定緊急應變計畫和相關準備，並且 CSR 團隊將與各部門積極合作，採用社會和環境管理，以系統性方法，有效地解決和減輕降低所有營運據點和供應商的風險。

氣候機會

財務影響

說明

集團的因應作為



使用更高效率的生產流程

減少營運成本

集團身為全球科技製造業的領先企業，集團致力於提高能源效率並開展各種節能技改項目，並且依據中國大陸十三五節能目標，以2015年為基準年，設定2020年能源節約率為22%。因此集團可藉由不斷提升生產與能源效率，為集團減少營運成本。

集團充分發揮集團科技優勢，大力拓展互聯網與能源使用，並藉由實施激勵措施、節能稽查和節能技術改造，不斷提升集團的生產與能源效率。於2020年總計投入13.56億元新台幣，展開節能改造項目1,751項，最終節能量506百萬kWh，節能效益高達近13.39億元新台幣。



使用低碳能源

減少間接營運成本

集團大多數客戶為品牌企業，且大多數品牌企業不斷要求供應商改善環境績效，集團以持續精進環境績效為己任，其中包括逐步增加使用清潔能源，因此集團可通過自建清潔能源裝置容量，自發自用，在提升環境績效的同時，亦能減少營運成本。

於2020年，集團通過自建、收購方式增加清潔能源裝置容量，並達到257MW，年度發電量28,497萬kWh，加上其他外購清潔能源，2020年，全球清潔能源使用量已達104,856萬kWh，佔總能源使用量的12.45%。



善用公共部門獎勵辦法

減少間接營運成本

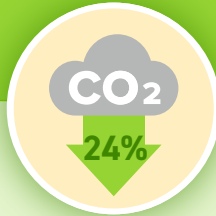
中國大陸以《中國製造2025》，提出到2020年完成建置千家綠色工廠，並有中央財政支持、金融機構的融資支持，以及對各地區重點項目進行了扶持，因此綠色製造將會是未來發展趨勢。

集團基於自身的轉型升級的目標，外加當地政府的財務支持，將有利於加速集團朝綠色轉型與升級，此外集團制定《綠色工廠建設評估專項行動計畫》，並展開綠色工廠的建設與示範申請，截至2020年，集團共計19家法人取得中國大陸「國家級綠色工廠」的榮譽稱號，以及1家法人取得中國大陸「國家級綠色供應鏈管理企業」榮譽稱號。

溫室氣體排放

集團短中長期目標

2016 – 2020 年 溫室氣體減碳目標



2020 年單位營收二氧化碳排放量
相較於基準年 2015 年
下降 **24%**。

設定 SBT 1.5°C 減碳目標



集團以商業野心的 **1.5°C 減碳** 情境，
並承諾不遲於 2050 年實現淨零排放，
於 2021 年提出 SBT 減碳的承諾，預
計於 2023 年前通過科學基礎目標倡
議組織 (SBTi) 驗證與批准。

2050 年 溫室氣體零碳目標



價值鏈的溫室氣體排放於
2050 年之前實現
溫室氣體淨零排放目標。

將節能減碳目標細化並分配至各事業群

對各事業群節能管理及節能減碳目標落實情況與制定節能管理考核辦法，對節能管理成效顯著事業群予以獎勵，每季與每年進行全面考核，並每年定期檢討與修正。

集團推動節能減碳的重點工作規劃

重點工作	工作內容簡述 / 要求	目的 / 意義
 落實節能政策法規	<p>根據政府的政策與法規，作為集團推展節能減碳的基礎，以統籌管理及推進能源管理員備案、能源利用狀況報告、能源管理體系建設認證、能管中心、能源審計、節能規劃、節能自查報告及新、改、擴建項目節能評估等強制性例行工作。</p>	<p>回應政府法規政策，並以節能監察和考核，提升企業信用評級。</p>
 綠色製造體系推動	<p>繼續執行《集團綠色工廠建設評定專項行動計畫》，推動重點廠區建立並申請綠色工廠、綠色供應鏈、綠色園區、綠色產品國家認證。</p>	<p>建立綠色製造管理體系，並申請認證，提升企業品牌形象與爭取政府資金獎勵。</p>
 工業節能診斷	<p>針對主要工序工藝、重點用能系統、關鍵技術裝備等的節能診斷，並推動技術諮詢與技術改造提升。</p>	<p>發掘節能潛力，促進實施節能改造，實現降本增效。</p>
 職業技能提升行動計畫	<p>開展專業技術培訓、崗位技能提升培訓、新型學徒制培訓等，組織初級工、中級工、高級工、技師、高級技師培訓。</p>	<p>提升內部員工對氣候變遷的認知，培養節能減碳專業人才。</p>
 能源管理體系換版審核及貫徹認證全覆蓋	<p>推動集團法人導入 ISO 50001:2018 與更新為新版，並通過驗證，以展開系統性的節能減碳工作。</p>	<p>完善能源管理體系運行，確保節能管理長效機制實際運行。</p>
 實施重點節能工程	<p>重點實施磁懸浮及中央空調綜合能效提升改造、電機系統節能先進產品應用、輻射製冷產品材料推廣、CNC 油霧淨化系統優化，以及空壓、鍋爐餘熱回收和能效提升改造，能管中心等節能工程。</p>	<p>減少用能浪費、提高能效水平，完成年度節能減碳目標，通過政府及集團節能減碳目標考核。</p>

為實現集團的氣候減碳目標，且鑒於集團主要碳排放量來自範疇二 (Scope 2)，因此集團為了最大化效益，持續推動生產廠區導入 ISO 50001:2018 能源管理體系與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並取得第三方查驗證，並同步推動與輔導供應商導入與通過第三方查驗證，以辨識整體價值鏈節能減碳的風險與機會。

依據中國大陸「十三五」計畫，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%，集團制定 2016-2020 年溫室氣體減碳目標，2020 年單位營收二氧化碳排放量相較於基準年 2015 年下降 24%，並進一步細化至各年度的目標，鑒於 2020 年新冠疫情對集團營收的影響，因此集團下調目標至 23.14%，其中 2020 年目標為 4.27%。2020 年，直接溫室氣體（範疇一）排放量為 152,602 公噸二氧化碳當量，間接溫室氣體（範疇二）排放量為 5,265,000 公噸二氧化碳當量，2020 年度單位營收二氧化碳排放量下降 4.44%，且相較於 2015 年，實際下降 23.27%，達成集團的階段性氣候目標。而集團將持續朝價值鏈的溫室氣體排放於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標。

集團 2020 年，溫室氣體範疇一和二的排放量

單位：t CO₂e

	亞洲	南美洲	北美洲	歐洲	總計
溫室氣體範疇一	139,975	208	10,279	2,140	152,602
溫室氣體範疇二	5,093,313	15,240	119,260	37,187	5,265,000
總計	5,233,288	15,448	129,539	39,327	5,417,602

集團 2020 年，溫室氣體範疇三的排放量

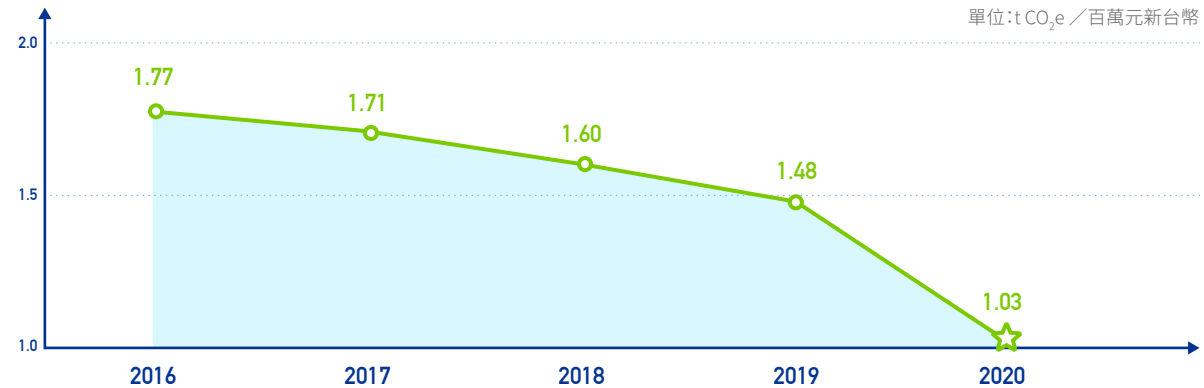
單位：t CO₂e

		總計
溫室氣體範疇三	上游的運輸和配送	102,140

- 備註：1. 天然氣、熱力的排放因子來源自中國大陸《電子設備製造企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》；柴油、汽油排放因子選至《英國政府指導企業報告的溫室氣體換算因子 2020 版》；電力排放因子採用國際能源署 2020 年 (IEA Emission Factors 202) 中國區域電力排放因子，為 0.6167kgCO₂e/kWh。
2. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 來源為「IPCC 第四次評估報告 (2007)」。
3. 溫室氣體種類包含二氧化碳 CO₂。
4. 彙整溫室氣體量的方法為財務控制。

2016-2020 年單位營收碳排放

單位：t CO₂e / 百萬元新台幣



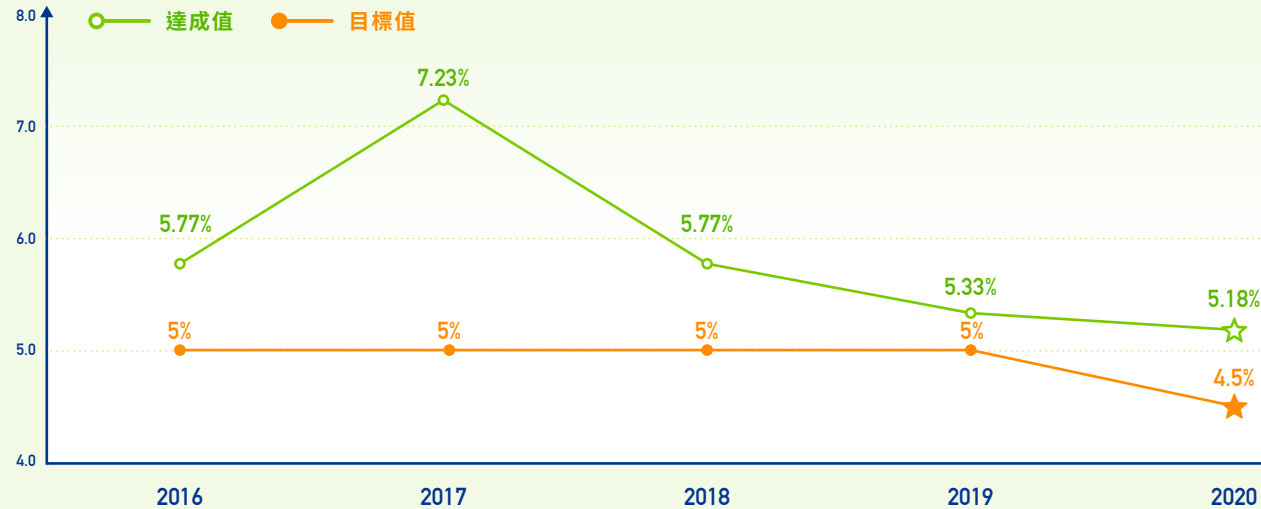
備註：2016-2020 年單位營收碳排放包括範疇一、範疇二與範疇三的二氧化碳

能源管理

集團通過導入 ISO 50001 能源管理體系與通過第三方驗證，系統性管理集團的能源使用，藉此辨識減少能源使用與提升能源效率的風險與機會。此外，集團分別制定《節能立項審核作業辦法》與《節能管理稽查辦法》，持續推進節能技改項目實施，同時藉由對內部實施廠區節能的稽查，提升能源使用效率，此外集團亦積極開發節能減碳新技術、新產品、新商業模式，充分發掘節能潛力，促進集團轉型升級和提質增收，最終實現持續優化集團的節能減碳體系，達成持續改善的目的。此外，集團為配合全球能源轉型與低碳經濟發展之目的，持續以自建與收購方式增加屋頂式與地面式太陽電站裝機容量，同時通過直接採購清潔能源，提高集團清潔能源使用量及佔比，以減少溫室氣體排放量。

由於集團廠區大多集中於中國大陸，為符合中國大陸「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，並傳達至各事業群，實行獎勵的措施，促進各事業群進行節能技術提升。集團的 2020 年節能目標值為 4.50%，而集團的實際節能率為 5.18%，且較基準年節能 26.06%，成功達成集團的中長期節能目標。

2016-2020 年節能目標達成情形



十三五期間累計節能率

目標值
22%

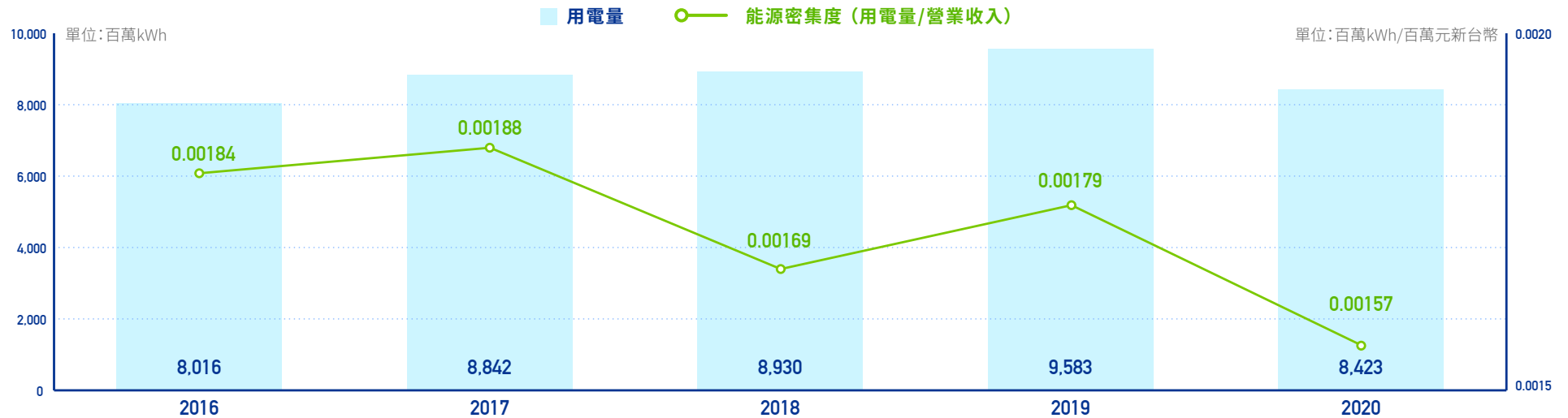
達成值
26.06%

備註：十三五期間累計節能率的計算方式為將 2016-2020 年個別年份的節能率加權計算。

2020 年全球能源使用情形

	外購電力		燃料									能源消耗量
	用電量		天然氣		汽油		柴油		蒸汽		熱水	吉焦 (GJ)
	百萬 kWh	吉焦 (GJ)	千 m ³	吉焦 (GJ)	公噸	吉焦 (GJ)	公噸	吉焦 (GJ)	公噸	吉焦 (GJ)	吉焦 (GJ)	
亞洲	8,173	29,423,348	62,943	2,452,992	315	13,568	34,891	1,489,752	601,238	2,265,104	431,199	36,075,963
南美洲	29	104,098	0	0	0	0	69	2,948	0	0	0	107,045
北美洲	173	622,329	3,471	135,285	20	871	901	38,486	2,716	10,232	112,915	920,118
歐洲	48	173,434	795	30,968	78	3,345	66	2,817	0	0	67,971	278,536
總計	8,423	30,323,209	67,209	2,619,245	413	17,784	35,927	1,534,003	603,954	2,275,336	612,085	37,381,662
備註	1. 電力熱值以 860 千卡 / kWh 計算 2. 天然氣熱值以 9,310 千卡 / 立方米計算 3. 汽油熱值以 10,300 千卡 / 千克計算 4. 柴油熱值以 10,200 千卡 / 千克計算 5. 液化石油氣熱值以 12,000 千卡 / 千克計算 6. 蒸汽 (低壓) 的熱值以 900Mcal / t 計算 7. 上述熱值數據來源於中國國家標準《綜合能效計算通則》(GB/T2589-2008)											

2016-2020 年電力使用情形

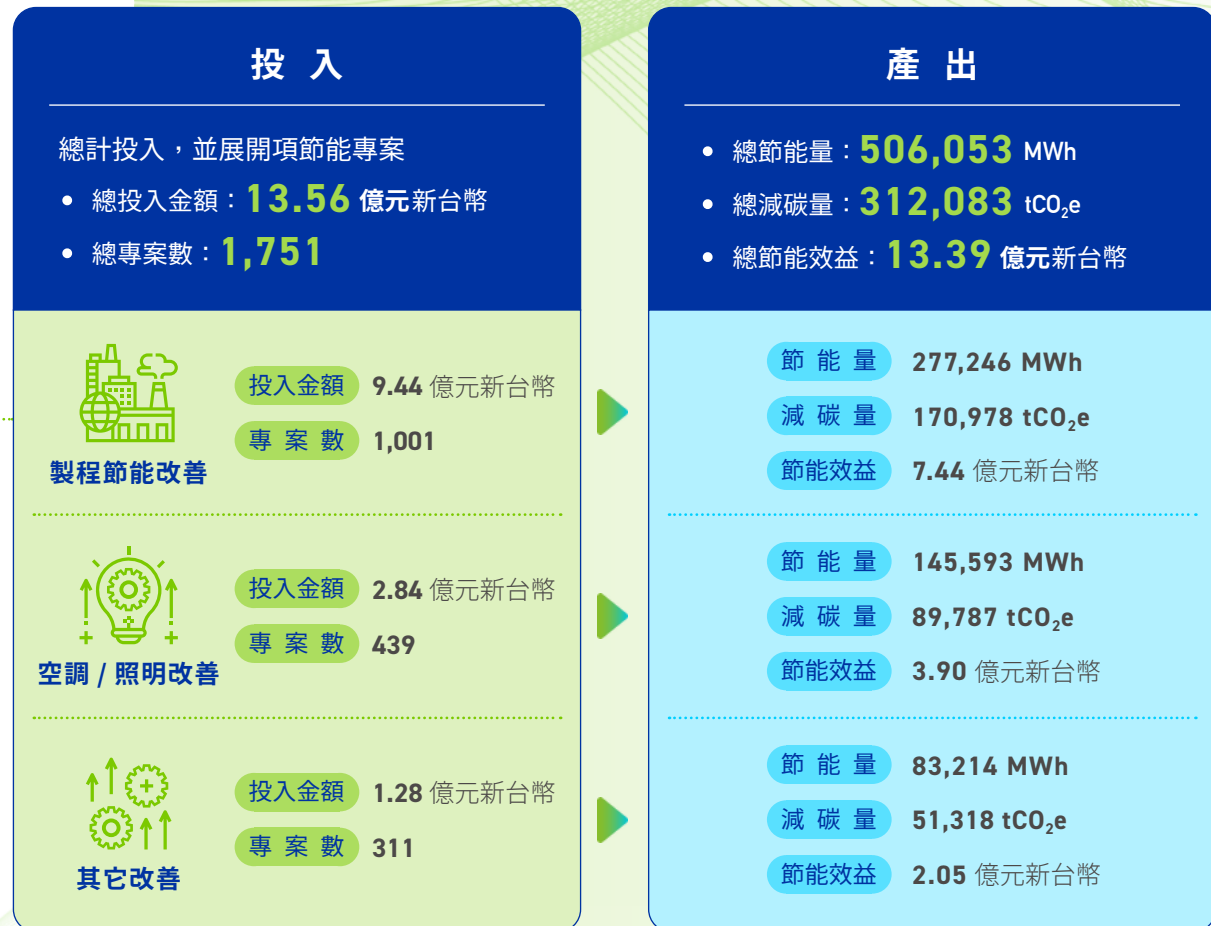


節能技術改造

2020 年，計畫展開節能改造項目 1,751 項，共計投入達近 13.56 億元新台幣，項目涵蓋製程節能改造、空調 / 照明改善與其他改善項目，總計節能量 506 百萬 kWh，共減碳 312,083tCO₂e，節能效益高達近 13.39 億元新台幣。

節能稽查

集團為有效的實施各項節能減碳專案，並檢視其實際成果與效益，節能減碳處每年定期稽核與審查各項專案的能源使用情形是否達成節能減碳的目標。於 2020 年度，集團共審查出 1,551 項違規專案，主要存在於以下三種設備：空氣壓縮機、空調、照明系統，已 100% 完成改善措施，集團共減少用電浪費約 16.7 萬 kWh，節約成本 4,110 萬元新台幣。



節能獎勵機制

為提升員工對於氣候變遷的重視程度，並將其內化至各部門的核心文化中，集團每年均會制定《節能管理考核項目及評分規則》，項目包括節能管理、節能體系、節能實施、節能督導、節能 KPI 等，每個項目均會呈現詳細的量化分數，對於季度與年度得分排名前 3 名及年度除前 3 名外，各項得分優等之單位給予獎金與獎勵，以及在能源效率優秀案例評選優秀的節能技術改造項目，給予團隊或個人現金獎勵。2020 年總計發放 347 萬元新台幣，共表揚 11 個團隊和 6 位節能工作推動表現出色個人。

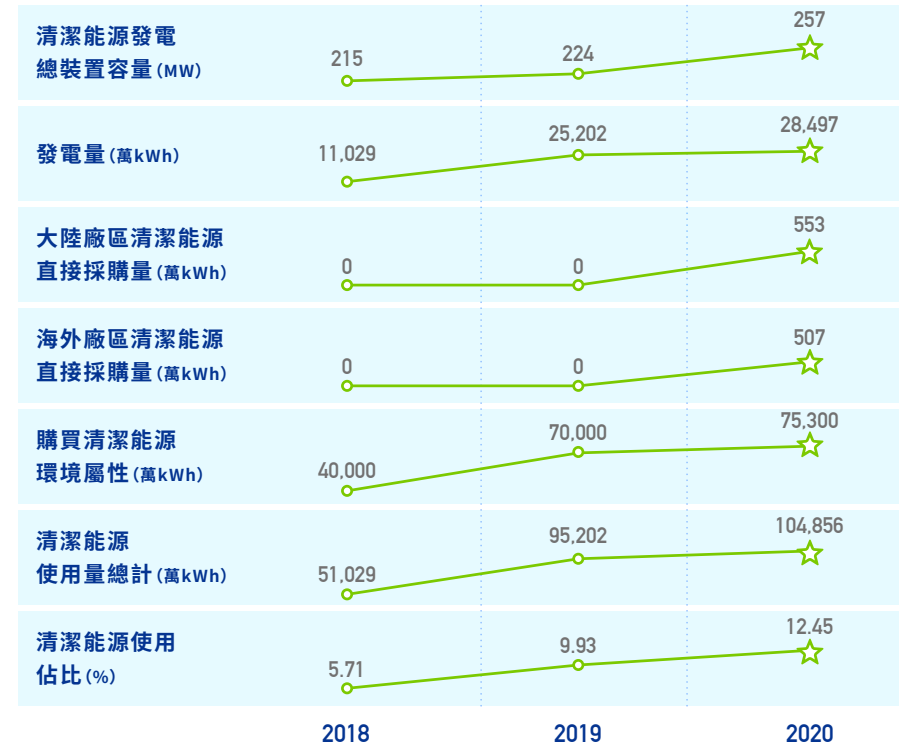
單位：元新台幣



清潔能源的開發使用

清潔能源儼然成為國際重點議題之一，因此各國政府紛紛制定清潔能源使用目標，以降低使用高污染的燃煤，朝低碳化能源結構邁進。集團身為電子產業領導者，肩負著推動低碳發展的使命，因此集團積極採用清潔能源，通過自建、收購方式增加屋頂式與地面式太陽能電站裝置容量，以及直接購買其他清潔能源。於 2020 年，集團總裝置容量達 257MW，年度發電量 28,497 萬 kWh、海外廠區直接採購清潔能源 507 萬 kWh，此外，中國大陸區域通過直購電方式獲取相當於 75,300 萬 kWh 清潔能源的環境屬性；清潔能源使用總量達 104,856 萬 kWh，清潔能源使用佔比 12.45%。

2018-2020 年清潔能源使用情形



環境管理體系

集團在建立之初，就設立了環保優先之原則，並於建廠之初導入 ISO 14001 環境管理系統並完成驗證，以計畫 - 執行 - 檢查 - 行動 (P-D-C-A) 模式，推動持續改善。透過確認組織生產、活動及服務產生之環境考量面，評估各環境考量面及其環境衝擊，並比較其嚴重性等進行綜合評估，預先尋找出重大潛在因子，進而擬定出改善措施及作業程序，降低預防重大潛在之影響。此外，集團的環保處理設施與工廠生產同步營運，確保排放之廢水、廢氣及廢棄物符合當地法規之要求，集團於 2020 年末違反重大環保法規事件。



集團為進一步實現低碳綠色製造的目標，集團依據中國大陸的綠色製造體系標準體系，逐步將綠色工廠與綠色供應鏈管理導入至集團營運據點，且為求持續優化與改善，集團依據標準進行自我評比，並經第三方機構現場評價及政府評比後，**共計 19 家法人榮獲中國大陸「國家級綠色工廠」榮譽稱號，及 1 家法人榮獲中國大陸「國家級綠色供應鏈管理企業」榮譽稱號。**

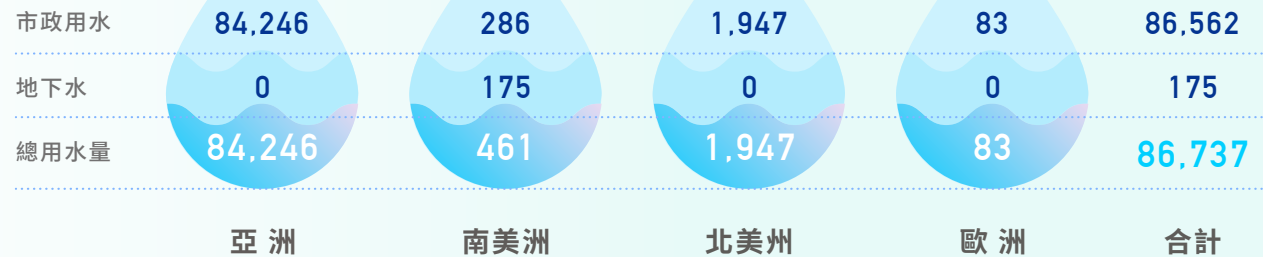
水資源管理

集團各廠區主要供水來源為市政用水，對周邊水域未造成影響。同時，為減少水資源消耗，每年各廠區對節水方案及用水設備進行檢討。此外集團積極推動水資源回收再利用，並在部份生產原料中已納入可再生 / 生物可分解性素材，有效降低生產過程中對環境的衝擊。

集團將於 2021 年進行大陸廠區水資源管理規劃，透過水資源風險鑑別，進行各項節水項目推廣及達標廢水減量化排放，以期達到有效利用水資源，減少廢水排放，降低對環境影響之目標。

用水量

單位：千噸



回收水量



廢棄物管理

自工業時代後，因應製程與民間需求，產生大量的固體廢棄物，且廢棄物未被良善處置，將入侵土壤、空氣與水源，不僅對環境造成污染，甚至產生無法快速分解的廢棄物，進而影響後代子孫，因此廢棄物已成為日益重大的環境議題。為此，集團在中國大陸重要廠區推行廢棄物「零填埋」，逐步減少廢棄物的焚燒與填埋，以確保符合廢物轉換率 100%、焚燒率 10% 的上限標準，將廢棄物「零填埋」視為集團重要策略之一。

「零填埋」專案既考慮從源頭縮減原物料用量，將廢棄物產生量降至最低，此外集團亦致力於內外部包材之回收再利用，以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，嚴謹審核處置廢棄物廠商之合法資格。藉由上述程序逐層篩選，遴選出風險最小的處置廢棄物廠商，進行妥善處理運作及記錄。集團定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保負責統籌各類廢棄物的日常管理與數量統計，並協助各單位推動相關減廢及回收工作，且所有委外皆以合法處理方式進行。

推動零廢園區， 強化與客戶供應鏈環境永續管理



集團將於 2021 年 1 月與 UL 國際認證公司（以下簡稱 UL）簽署合作備忘錄，預計將深圳龍華園區打造為「零廢園區」示範基地，廢棄物管理將雲端數位化，可即時掌握各種廢棄物的產出量及轉化率，透過量化系統落實減量依據，進行追蹤改善，並且逐步落實至全集團系統覆蓋，實現「Zero Waste 零廢園區」的目標，構築「永續營運 = EPS+ESG」的思維，為產業界樹立標竿。

本次合作備忘錄，將涵蓋供應商夥伴，以確保公司與客戶的產品能夠達到業界最高的環保規格，因此集團內中央採購供應商管理部門亦已據此合作框架，召集供應商進行系統培訓，以提升供應商的職能與技術，加快推動腳步，朝向全面「零廢園區」的目標邁進。

集團在導入系統後，會按照其產品製程工序的不同，訂定不同的「零廢目標」，首先會要求組裝製程的單位及法人，在第一年就達到 90% 的轉化率標準，接下來逐步提升，並擴及其他機構加工製程。未來，集團將持續展開更多綠色生產及智能製造相關的環保專案，並邀集供應鏈夥伴、客戶、員工一同參加，逐步建立集團綠色製造的軟實力，成為下階段成長的一股新動力。

化學品管理

為符合政府法規政策、國際組織與公約的標準與規範、客戶規範，以及確保環境保護與人員安全，集團致力採購及使用對地球負荷和人類傷害較小的物質，集團建置化學品與有害物質的管理體系，以評估和追蹤化學品的使用情況，達成管理統一化、標準化、規範化，以實踐集團對綠色產品與企業社會責任的承諾。

採購階段



集團從源頭化學品與有害物質的安全，並結合法規要求，嚴格審查原物料供應商的資格，如政府核發之化學品生產許可證、道路運輸許可證與運輸人員資格等文件。同時要求供應商提供的安全技術說明書等安全資料須為真實準確，並且提交化學品質譜分析報告。若發現供應商不符合資格，將立即停止採購。

存儲、運輸與使用



集團將依據化學品安全資料表 (SDS) 判定化學品之危險性分別運用隔離、隔開、分離方式進行規範儲存，以及現場使用專用危險化學品櫃儲存管理，各儲存場所從硬件上配置足夠有效的滅火器材、張貼安全標誌、做好防火防爆、防泄漏等安全措施，到日常點檢、專業檢查、政府機構監督抽查等各級層層把關，力求化學品儲存安全。同時，化學品運輸車輛必須由具有國家核發的操作資格證明的駕駛員負責駕駛，並選派熟悉化學品性質和有安全防護知識的人員擔任押運員，以及確保運輸過程中的燃、爆、毒的相關規定。

此外，集團若有新導入 / 替代化學品，將會啟動安全評估流程，包括對環境污染與人體危害的影響，由使用單位向環境和消防及工業安全部門提出申請，進行備案，經集團環境和消防及工業安全部門評估合格後方可使用。

訓練與演練



為確保化學品管理安全，所有化學品管理人員經培訓合格與取得相關資格證書後方能到崗位上工作。相關人員須每年進行再培訓，並且相關資格文件到期後，須經再培訓考核。同時為應對突發化學品發生事故，集團各園區化學品管理單位每半年至少進行一次應急演練，以確保員工能快速應對事故，提升安全意識。

廢棄處置



集團為確保化學品不會造成環境與人體危害，嚴加把控化學品的廢棄階段，於採購階段時，即考量化學品的回收再利用能力以及廢棄物儲存、處理之風險，同時委託具資格之廠商處理廢棄物，且每半年對該廠商危險廢棄物的處理記錄、現場處理設備及過程進行一次稽核，以確保廢棄物處理廠商遵照法律法規與集團的要求進行處置。



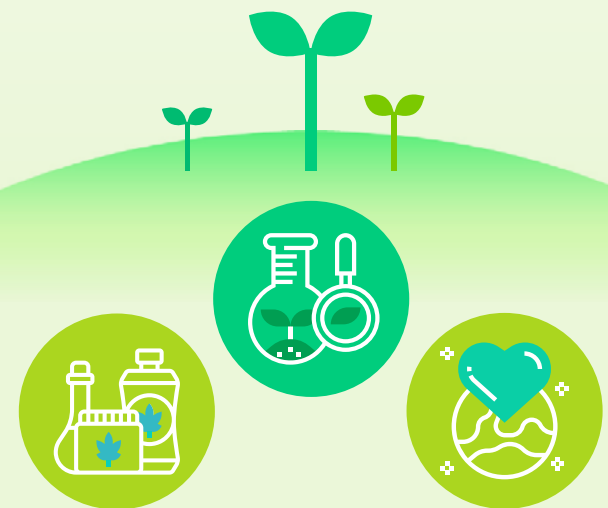
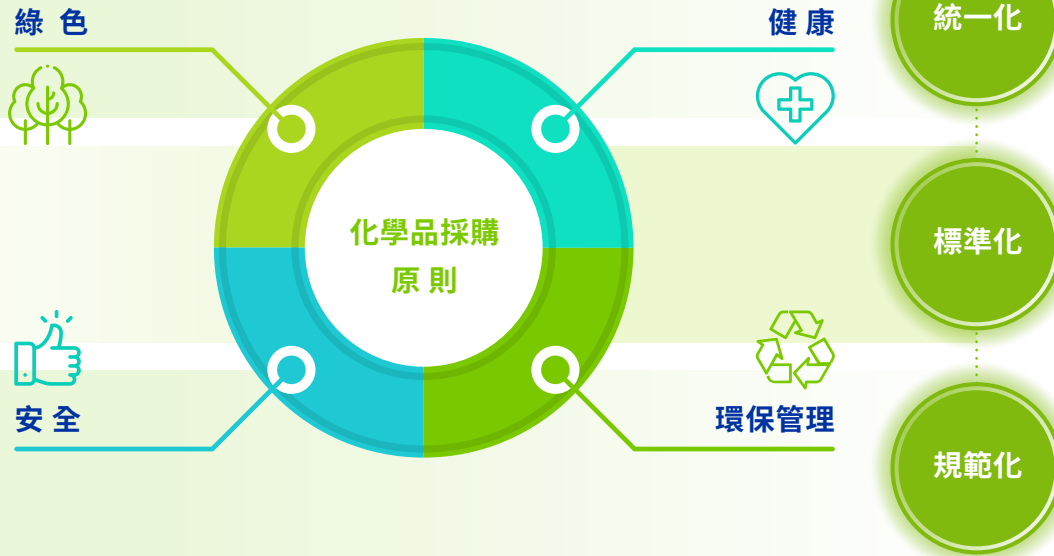
2020 年，集團於中國大陸地區的廠區年度採購化學品 106,556 噸。集團進一步根據 REACH 法規 SVHC 清單（211 項）、RoHS-EU & RoHS-CN（10 種）、《關於持久性有機污染物的斯德哥爾摩公約》、《汞公約》、《關於在國際貿易中對某些危險化學品和農藥採用事先知情同意程式的鹿特丹公約》、中國大陸生態環境部、商務部、海關總署公告之嚴格限制的有毒化學品名錄（2020 年）（8 類）、集團廠區所在省 / 市出台之危險化學品禁止、限制和控制目錄，經比對主要有 14 種危害物質，並將列入 2021 年度改善行動計畫，通過採取減量 & 取代方式改善，以提升集團有害物質管理工作績效。

此外集團將於 2021 年成立專案小組，負責制定危害物質管理政策和危害物質新增 / 使用 / 變更等全流程管控程式，系統化管理化學品採購、使用和管理，並制定《有害物質和材料管理規範》規範化學品採購之綠色、健康、安全、環保管理要求，積極致力於降低和禁用危害物質，以減少對環境和人類健康造成負荷，使危害物質管理統一化、標準化、規範化。

主動化學品管理

集團已逐步淘汰製造過程中某些化學成分，並根據 GreenScreen® 框架和美國 EPA 的“Safer Choice Program”對替代成分進行了評估。在最終生產階段中，集團使用更環保的替代品替換了化學品中所有危險成分，這些成分被分類為 GreenScreen® Benchmark 1 和 2。

同時，集團將重點轉移到上游的化學安全性上，集團向產業界分享製造經驗，並加入 IPC 團隊制定電子行業使用標準，為行業標準提供建議。通過分享集團的最佳實踐，集團希望能促進 ICT 行業的合作，以利於綠色化學品獲得更廣泛使用。





6

社會參與



扶助弱勢



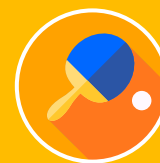
偏鄉教育



科技教育



多元教育



體育支持

社會參與

議題管理方針

社區投資與參與

意義

「在地關懷，希望未來」，鴻海相信本著取之於社會，用之於社會的初心，參與社會公益活動，就能夠協助創造一個共好社會，讓人人可以安身立命，創造永續未來。

政策與承諾

鴻海相信「生命 不可限量」，故整合集團資源，發揮創新科技製造產業的核心職能，分別以扶持弱勢族群向學、提供偏鄉資源動能、向下扎根科技教育、鼓勵創新多元發展，以及體育支持為主軸，實踐鴻海的企業社會責任。

目標

短期目標

- 每年持續支持弱勢、社會福利，以及其他偏鄉地區機構與團體。
- 每年持續運用鴻海專業能力與資源，推動科技教育。
- 鼓勵學生接觸桌球並發掘有潛力者，培養其成為台灣代表隊選手。

中長期目標

- 成為社會安全網的一部分，接住需要關懷的社會弱勢，及時挹注資源。
- 深入扎根於科技教育領域，培育未來科技人才引領未來科技時代。
- 培育台灣代表隊選手打進世界排名，並帶動體育風氣。



申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)



評量機制

每年辦理管理審查會議，討論如何有效運用資源，擴大社會影響力的深度與廣度。

特定的行動

鴻海以扶持弱勢、偏鄉教育、科技教育、多元教育，以及體育支持為主軸，於 2020 年分別實施以下計畫：



扶持弱勢

鴻海獎學鯨、台灣希望小學、圓愛善水青少年關懷計畫、蒲公英聽語協會弱勢家庭聽損課輔班計畫及英語聽力提升計畫。



多元教育

三創 Esport 電競人才培育計畫、佳美之地光鹽計畫、兒童版文藝復興之藝文贈票、國際兒童影展。



科技教育

高中職生量子電腦種子教師培訓營與高中職營隊、AIGO 高中職生 AI 扎根系列活動、《人工智慧導論》贈書、第一屆教育數據應用黑客松、第一屆台灣科學節。



偏鄉教育

「遇見未來」職業探索計畫、和順國小走讀計畫、特教生環島計畫。



體育支持

10 年桌球種子計畫。

鴻海的社會影響力

1 檢視內外部需求

- 聯合國永續發展目標
- 鴻海企業社會責任政策
- 社會的真正需求

2 盤點鴻海的專業能力與資源

- 2020年總計投入 2.45 億元
- 每年定期檢討所有專案，持續優化與精進

3 主軸項目



扶助弱勢

提升弱勢族群的教育水平，
發掘無限的潛能，
逐步往夢想邁進。



偏鄉教育

拓展偏鄉孩童的視野，
給予挑戰自己與發揮潛能的機會，
以達成學習成長的效果。



科技教育

以企業對世界趨勢的觀察，
超前佈署新興科技教育，
以厚植下一代科技實力。



多元教育

運用課業以外的多元方式，
幫助孩子找到自信、興趣與專長，
成就獨一無二的自己。



體育支持

以系統性與長期性的訓練，
培育優秀青少年選手，
進軍國際舞台。

4 目標

5 社會影響力

- 提升弱勢族群改善教育與生活水平。
- 鴻海獎學鯨 2020年總計發放 4,000 萬元獎學金予 760 位同學協助求學，從 2017 年至今發放了超過一億四千萬元獎學金，幫助了超過 2,200 名清寒學生安心求學。
- 台灣希望小學弱勢課輔班 2020 年陪伴約 8,000 人次學生，從 2007 年至今陪伴累積超過十萬名學童人次。
- 支持圓愛善水青少年關懷計畫，讓週末假日無家可歸的中輟生可有個居所遮風避雨。
- 支持蒲公英聽損弱勢課輔與提升英語聽力計畫，讓聽損弱勢生也能有合適的補救教學協助課業進步。
- 給予偏鄉孩童自我成長機會。
- 支持和順國小走讀全台縣市，完成 360 公里的壯旅。
- 舉辦五場次「遇見未來」職業探索計畫，帶領 240 名孩子體驗不同職業工作。
- 辦理教師與高中職生量子電腦科技培訓營。
- 舉辦量子教材工作坊以編製高中職量子教材。
- 台灣第一本高中職 AI 教科書《人工智慧導論》獲獎並持續贈書予需要的學校。
- 支持佳美之地光鹽計畫，幫助了 7 位中輟生重拾學習樂趣與培養一技之長。
- 支持藝文團體不被疫情打倒、給予一千位弱勢孩子接受藝文涵養機會，創造弱勢孩童與藝文團體雙贏。
- 邀請社福單位的一百位孩子們欣賞國際兒童影展，期許孩子們能像《迷你奇航》的主角，面對挑戰，也能有勇氣與智慧去克服困難。
- 2020 年培育出 21 位選手，歷年累積約 40 多位，當中並有 17 位台灣代表隊選手。
- 斬獲多項國際競賽獎項，成績斐然。

扶助弱勢



鴻海的目標

根據衛生福利部的統計，全台有 65 萬人屬於低收與中低收入戶，同時還有許多邊緣戶家庭因某項資格不符而得不到政府協助；除了經濟弱勢之外，也有因身心障礙或是家庭失能導致需要扶助的弱勢族群，因此鴻海希望協助提供弱勢族群資源，幫助他們克服困難、實踐夢想。

鴻海的解決方式

鴻海以直接面向需扶助者，以及支持各在地第一線團體行動的方式，幫助弱勢族群不因經濟、身心或家庭因素而限制他們的發展機會，助他們逐步往夢想邁進。

鴻海對 SDGs 的貢獻



圓愛善水青少年關懷計畫

一些家庭功能失常而曾輟學的孩子，雖有中介學校可為一避風港，但政府規定這些平日住宿在中介學校上課的孩子，每逢週末假日必須回家，學校不得留置學生，但這卻讓部份實在無家可歸的孩子只能流落街頭，增加步上歧途的風險，創路學園因此在週末假日特別提供這些孩子一個安全舒適的「家」，並聘請輔導老師關心陪伴他們，彌補家庭照顧不足的缺口。鴻海為讓本計畫得以延續，出資贊助本計畫。此計畫一方面能減少一旦孩子無處可去時可能有的犯罪行為，一方面透過學園內老師的關懷與加強教導，讓孩子們的英語與才藝方面都有所進步，協助了孩子成長發展。



蒲公英聽語協會

台灣的聽損早療耕耘二十年，雖然讓聽損孩子在醫療輔具的幫忙及早期療育下，能聽、會說已經不再是困難的事，但孩子早療零到六歲之後的社會資源相對非常稀缺，因此鴻海支持蒲公英協會對於國中小聽損學童開班計畫，協助聽損家庭為孩子進行特殊教育，並聘請聽語及特教專業背景相關老師教授英語，為聽障孩子的未來打開一扇世界之窗。



鴻海獎學鯨

2020年受益人數
760名學生

累計受益人數
2,209名學生

2020年總獎金
4,000萬元
新台幣

累計發放獎金
1.4億元新台幣



獎學鯨命名緣由與緣起

傳說有一種鯨魚被稱為世界上最寂寞的鯨魚，因為他們發出的是52赫茲的聲音，比其他鯨魚物種都要高很多，因此其他種鯨魚聽不到他們的聲音。盡管如此，他們仍然持續發聲，不服輸地一再嘗試躍出水面，期待被世界發現，讓夢想頻率被聽見。

鴻海將此獎學金計畫稱為「獎學鯨」，一方面符合「鴻『海』」的意象，一方面讓鴻海所頒贈的獎學金可以有更深刻的寓意：每位學子都如同鯨魚般有自己想探索長征的一片海域，只是有些礙於家庭環境而沈重難以前行，基金會願支持他們勇敢奮力向前，追求夢想，征服藍海。

根據衛生福利部 2017 年的統計，全台低收入與中低收入戶總人數超過 65 萬人，18 歲以下的就有近 24 萬人，他們在上大學前就長期處於貧困，教育是他們翻身的唯一希望。有鑒於此，鴻海自 2017 年開始辦理獎學鯨計畫，希望協助這些貧困的青年學子可以安心與專心就學；同時由於認知到社會上還有許多邊緣戶家庭的學生同樣需要幫助，因此決定不以是否領有政府的低收入、中低收入戶證明為條件，而是若能夠有公正第三方推薦、協助認證有需要的青年學生，鴻海獎學鯨也一樣願意受理申請。

鴻海獎學鯨的發放對象為大專生和碩博士生。2020 年由於疫情關係，一方面增加了獎學鯨得主的名額（從 2019 年的 300 人增為 2020 年的 360 人），一方面也加發抗疫加碼獎予 400 名入圍但未獲獎的學生，讓今年發放的總名額達到 760 名，其中 360 人獲贈十萬元新台幣獎學金，400 人獲抗疫加碼獎一萬元助學金，總計發放 4,000 萬元新台幣。鴻海獎學鯨四年下來已協助了超過兩千名學生，總獎學金發放超過了 1.4 億元新台幣，是全台最大的獎助學金計畫。鴻海希望能給予更多勇於突破困境的青年學子，一個實現夢想的機會與開創自我的無限可能。

學生來信感謝獎學鯨讓他的學費有了著落，可以繼續唸書。



不只贈送魚

給予 10 萬元獎學金，減輕學生經濟重擔，讓學生可稍緩打工腳步，投注更多時間與心力在課業及追求夢想上。

鴻海集團劉揚偉董事長特別親臨獎學鯨得主交流成長營，勉勵學子。



還提供釣竿

舉辦交流成長營，邀請專業講師開課，賦能獎學鯨得主，增加獎學鯨得主多方面的競爭力。

鴻海獎學鯨的四重意義

與目前絕大多數的獎學金不同的是，鴻海獎學鯨不是「就是發獎學金」而已，而是有多重意義的獎助學金計畫：

又召集同伴

舉辦交流成長營讓同學們彼此認識之外，也建立臉書社團與 line 群組，讓得主們在逐夢路上互相分享心情點滴與彼此提供幫助。



上了獎學鯨得主交流成長營的環保課與組成 line 群組後，同學們自動邀集去淨灘。

並協助登船

串聯評審與社會各端資源—鴻海工讀計畫優先錄取、提供工作機會等，讓同學們有更多機會游向大海。



鴻海助得主們有更多與工作對接的機會，評委們也都很樂意提供工讀機會給學生。



台灣希望小學

如果可以，孩子都希望自己能夠功課好、考試滿分，但有些孩子因為家庭有狀況被放牛吃草了，他們可能從小就不知道應該如何好好寫功課，在學校課業上也充滿挫折感，因此台灣希望小學特別為家庭經濟困頓或是家庭功能不彰的小學生，進行免費課輔，讓孩子下課後有個地方可以安心做功課，也有老師為他們進行補救教學，希望讓孩子不再視學校與學習為畏途，從課業進步中獲得自信，進而帶動整體表現。



學生面臨的問題



教學成果

每年服務學童數約 8,500 人次

累積學童服務數超過 100,000 人次

師資培訓人數超過 20,000 人次

經過一學期課輔班後 90% 學童進步



台灣希望小學特別設計了一套補救教材，教材色彩豐富，內容活潑，期望讓對學校課本失去興趣的孩子能重拾學習樂趣。



教師與社工的雙軌制服務，讓孩子課業進步外，也讓一些遭逢家庭困難的孩子獲得了關心與協助。

台灣希望小學 專區

觀看台灣希望小學介紹影片

偏鄉教育



鴻海的目標

偏鄉地區教育資源相對缺乏，孩童接觸的面向與視野也較狹窄，鴻海希望能協助拓展偏鄉學生的視野格局，鼓勵學生挑戰自我，幫助偏鄉學生勇敢作夢，也築夢踏實。

鴻海的解決方式

鴻海主動關注偏鄉地區的需求，以直接站到第一線幫助或資助在地有心團體的方式，為偏鄉帶進多元學習，讓學生發掘自我潛能、達到學習成長效果。

鴻海對 SDGs 的貢獻

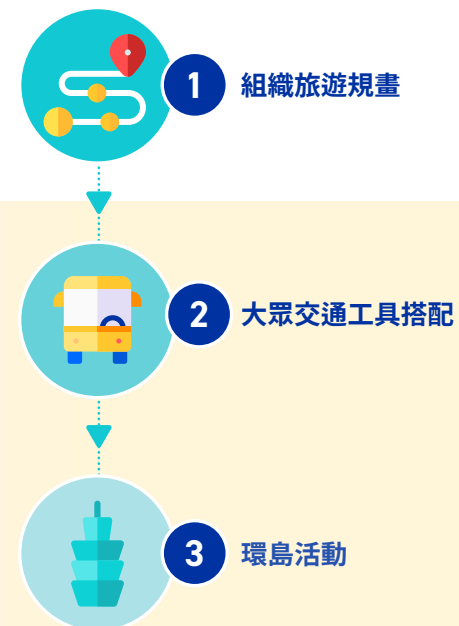
<p>TARGET 1-4</p> <p>EQUAL RIGHTS TO OWNERSHIP, BASIC SERVICES, TECHNOLOGY AND ECONOMIC RESOURCES</p>	<p>TARGET 4-1</p> <p>FREE PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION</p>	<p>TARGET 4-5</p> <p>ELIMINATE ALL DISCRIMINATION IN EDUCATION</p>	<p>TARGET 8-5</p> <p>FULL EMPLOYMENT AND DECENT WORK WITH EQUAL PAY</p>	<p>TARGET 8-6</p> <p>PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT, EDUCATION AND TRAINING</p>
---	---	--	---	---

特教生環島計畫

讀萬卷書，行萬里路，但如果是身心障礙學生呢？讀萬卷書對他們來說已經比別人難，要行萬里路，更需要絕大的勇氣與毅力。在南投竹山偏鄉的一位特教老師決定帶領八位身心障礙學生環島壯遊，一方面讓他們挑戰自己，一方面培養他們適應社會的生活能力，並會帶領學生在途中做志工，讓學生知道他們也可以為他人奉獻。鴻海贊助支持此環島計畫，並主動要求老師再多配一名成人陪同。此計畫分為三階段，前兩階段為訓練學生組織旅遊規畫及大眾交通工具搭配使用，第三階段為環島活動，環島時並安排志工服務，增進青少年自信心，讓他們從壯遊體驗中學習成長。



特教生環島計畫學生行前討論

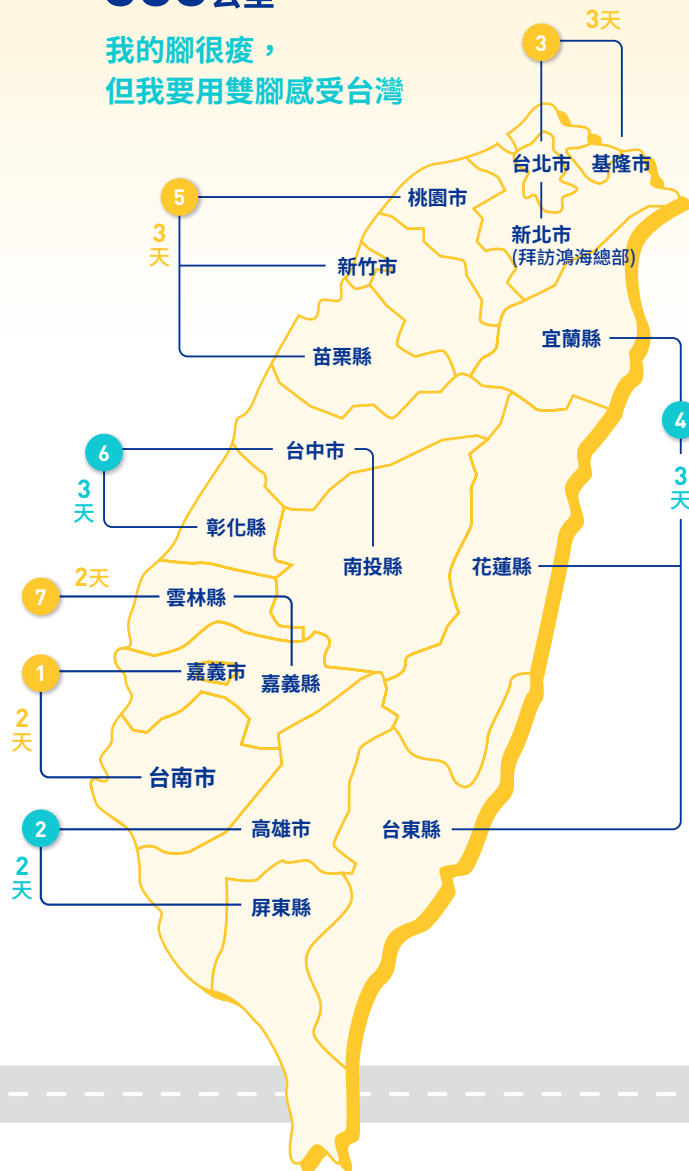


和順國小走讀計畫

和順國小是一所位於嘉義縣最西南方的偏鄉小學，單親隔代教養與外籍配偶學生超過六成，學生相對弱勢，資源也相對稀少。五年前和順國小開始帶領學生進行走讀，透過走讀認識台灣，也認識自己。鴻海支持此計畫，在學生花18天走遍台灣360公里的同時，鼓勵學生將所見所聞撰寫為文章，刊登在鴻海基金會臉書與IG，並練習聯繫與發稿給地方記者，因此18天鍛鍊下來，學生各個都是小鐵人與小作家。和順國小在展開走讀計畫的這五年間已誕生出二位總統教育獎得主，這些得主的產生雖未必與此計畫有何直接關聯，但代表偏鄉學生一樣可以有出頭天，鴻海希望藉由此活動，鼓勵學生走出學校，看看家鄉以外的台灣，開闊自己的視野，全方位提升自己的能力。

18天
360公里

我的腳很痠，
但我要用雙腳感受台灣



1



單親、隔代教養、新移民子女、
弱勢優先錄取

進行一個月
基本體能訓練



2

3



行前由學生練習聯繫與發稿至地方記者，
培養學生小記者寫稿與寫作能力

全台7次走讀活動，共18天，
一步一腳印走讀全台灣活動，
每天徒步約20公里，總共約360公里



4

5



每次活動結束後，訓練學生
社群編輯能力，發文到鴻海
基金會IG並同步FB

整個活動結束後，將學生作品
整理成繪本輸出，
並教學生剪輯影片紀念



6



觀看學生
發表的文章



觀看學生
剪輯影片

「遇見未來」 職業探索計畫

為拓展偏鄉學生視野，深入了解各行各業的特質，為職涯探索累積動能，編織對未來人生的想像，鴻海邀請各行業職人前進偏鄉學校，透過演講座談、親手實做、遊戲互動等方式，讓學生了解若欲進入特定職場，需具備什麼樣的知識與技能。2020年，「遇見未來」職業探索計畫共舉辦五場次，服務了 240 名孩子，深受師生們好評，均希望能再次舉辦，同時其他學校看到新聞後也紛紛來信要求也能到該校舉辦，可見成效良好。



石岡國中 X 國寶級麵包師傅吳寶春

邀請國寶級的麵包師傅吳寶春到台中石岡國中，分享他如何從一個什麼都不懂的偏鄉小孩到成國際級大師的奮鬥歷程，並讓同學親手體驗如何製作麵包，希望同學們可以獲得成就感之外，同時也能體會到「成功的背後是堅持努力」的道理。

[▶ 點擊觀看石岡國中 X 麵包師傅的影片](#)



善水國中 X 華航機組人員

邀請機師、空服員、維修技師到校介紹「世上最高的工作」，並讓學生實際模擬機上作業，如以機長角色下達中英文指令、以空姐角色進行廣播與演練緊急狀況，以及由技師指導組裝飛機模型與飛機構造等，讓同學有臨場感的互動。最後由機組人員鼓勵學生，若欲翱翔天際，在光鮮亮麗的背後也需要付出努力。

[▶ 點擊觀看善水國中 X 機組人員的影片](#)



溪南國中 X 金鐘編劇謝小蜜

邀請金牌編劇謝小蜜走入台中溪南國中揭開影視行業神秘的面紗，並從專業編劇的角度，以寫過的台劇作為範例引導學生練習。曾經一個劇本被改十次的金鐘編劇期勉學生不要害怕失敗，因為失敗也能幫助成長。

[▶ 點擊觀看溪南國中 X 金鐘編劇的影片](#)

2020年舉辦

5場

服務學童

240名



大安國中 X 網紅營養師 Ricky

邀請網紅營養師 Ricky 到台中大安國中分享隻身北上打拼到開啟斜槓人生的心路歷程，並介紹營養師的學習領域，同時以講師自製的營養知識學習單，輔以國中較可能接觸的飲食地雷（如早餐店與飲料店），進行飲食提點。

[▶ 點擊觀看大安國中 X 營養師的影片](#)



新社國中 X 網紅特效師六指淵

邀請有三十萬粉絲的特效師六指淵到校園分享自身築夢的歷程，並帶領同學體驗使用剪輯軟體，做出他們人生中第一支的影片。特效師期許同學要勇於嘗試並且堅持不放棄。

[▶ 點擊觀看新社國中 X 特效師的影片](#)

科技教育



鴻海的目標

隨著科技進展，現在我們所認為的「高科技」或是「科幻」，將來都可能成為下一代生活的日常，因此，鴻海希望扎根科技教育，讓下一代與科技零距離，現在歡喜擁抱科技，未來進而引領科技。

鴻海的解決方式

鴻海運用核心能力與資源，並與知名單位及學者專家合作，針對 AI、量子科技等領域，為教師、學生推動投入於科技教育的工作，分別針對教師、大學生、高中職生和國中生提供學習資源，深耕科技教育。

鴻海對 SDGs 的貢獻



量子電腦種子教師培訓營

由於前瞻到量子科技的重要，鴻海特別超前佈署，要讓量子教育盡早啟動，因此與台北市教育局合作一同舉行高中職量子教師培營，提供高中職教師免費參加，以利在高中職校內開設量子課程，推動量子教育向下扎根。培訓營邀請包括台大 IBM 量子電腦中心主任的張慶瑞教授在內的台大、中原等多校老師共同開設 60 小時的課程，有 25 位種子教師取得結業證書，讓台北市的高中職有師資可以開設量子課程。

由於反應熱烈，鴻海與台北市教育局不但將繼續舉行第二期高中職質量子師培營，且還將攜手編寫產出高中職量子教材，讓老師更便於開課。



AIGO 高中職生 AI 扎根系列活動

由資策會主辦，鴻海與其他協辦單位合作舉辦高中職生 AI 扎根系列活動，本系列活動共有 2,941 位學生註冊報名線上課程、再擇線上課程學習優秀者 600 人參加 AI 一日營參與實作，最後再一日營中成績最優的 29 位高中職生進行企業參訪，會前安排參觀關係企業亞太電信 5G 實驗室，直擊網路管理中心的工作場景，了解 5G 如何做為加速 AI 科技的引擎，接著透過由鴻海舉辦的 AI 座談會，向學生展示鴻海公司自行研發的 AI 裝置，邊緣運算裝置「BOXiedge」，其中特有的 OpenPose 演算法，能夠偵測人體骨架，並隨著姿勢與動作的不同產生變化，可以用在動作治療與預防跌倒，加速開發智慧醫療與照護產業，也能追蹤異常群聚與潛在暴力動作，增進社會安全，應用範圍多元讓同學們嘖嘖稱奇。



《人工智慧導論》
讓高中職方便開設
人工智慧相關課程。



《人工智慧導論》
獲得 2020 年台北國際書展大獎—編輯獎

在讀過這本書及完成部分專題研究後，我們對人工智慧有了更進一步的認知，原來人工智慧並沒有想像中那麼難以接近，而是連高中職生都可以初步上手的工具，我們也希望未來可以有機會更深入地了解人工智慧相關知識，並應用在更多領域上。



《人工智慧導論》贈書

鴻海運用自身專業知識與能力，同時邀集中研院、台大、交大、政大、中央大學等單位的多位學者專家，共同編撰了台灣第一本高中職 AI 教科書《人工智慧導論》，並在教材出爐後，以接受申請方式免費贈送了一萬九千多本給台灣各高中職等單位，且在北一女等學校開設《人工智慧導論》師培營與高中職營隊，以大力推廣 AI 教育進入高中職校園。努力有成，2020 年 9 月，北一女開設了「人工智慧多元選修課程」，鴻海也繼續再公益贈書三千多本給學校等單位，讓有志於教授人工智慧的老師，都有教材可用。用心編製的此書並獲得了 2020 台北國際書展編輯獎。

支持資策會第一屆 教育數據應用黑客松

鴻海支持年輕世代的創新想法，且期待數國際異業資料庫的整合運用，共同解決全球議題，因此鴻海支持資策會，共同辦理第一屆教育數據應用黑客松，總計吸引 90 組、超過 350 位來自全台大專院校的學生組隊報名，讓對數據分析有興趣的學生可以一展身手，也為台灣培植數據分析人才更堅強的實力。



高中職生暑期 量子暑期營

鴻海與台大 IBM 量子電腦中心聯手主辦高中職生暑期量子營供高中職生免費參加，預定 50 個名額有約 400 位學生報名，因此鴻海增加上課名額至 60 位，並採線上測驗篩選出優秀學生參加。課程內容除了教授量子科學的基礎教育，還帶領學生使用 IBM 量子電腦，透過高運算位元規格學習量子態與計算原則。透過三天的密集營隊，將量子新科技向下扎根，拉近台灣高中職生與量子科學的距離，並透過實際操作 IBM 量子電腦，迅速拓展學生對量子科技的理解、開拓年輕世代的科技新視野。



第一屆台灣科學節 大型科學藝術舞台劇

為推廣科學教育，鴻海贊助支持教育部所主辦的第一屆台灣科學節活動中的大型舞台劇「星空下的立法者克卜勒的一生」，分別在全台北中南共計 6 場的演出，估計共有六萬觀賞人次，是台灣科學節中參與人數最多的單項活動。以軟性方式推廣科學教育的同時，集團亦邀請員工與弱勢團體一起觀賞舞台劇同樂。



多元教育



鴻海的目標

鴻海長期關注社會需求，聆聽不同群體的聲音，因此鴻海希望幫助孩子找到自己的興趣與專長，成就獨一無二的自己。

鴻海的解決方式

鴻海積極與各單位合作，運用多方連結，給予孩子們各種學習機會，幫助他們探究自己、生出勇氣，活出自己的精彩。

鴻海對 SDGs 的貢獻



三創 Esport 電競人才培育計畫

近年電競產業已在國際漸受重視，政府也正式立法將電子競技納入運動產業，因電競人才培育日趨重要，鴻海盼給予青少年正確的電競觀念，創造正向電競產業環境，因此與三創聯手設計了「水冷電競器材實做組裝體驗」、「遊戲企劃與 IP 經營」等四大免費專業電競課程，共五天 30 堂課，總計 246 名學生參與。另有電競學校成果發表、與 AI 對戰等電競賽事、遊戲主角扮演與遊戲首發體驗等多元項目，並邀請電競相關科系學生端出新作、發表成果，以鼓勵學生努力精進。



佳美之地光鹽計畫

沒有人天生喜歡逃學、中輟，會成為中輟生多半都是家庭狀況導致學習不穩定，或是在校學習有挫折感，又尚未發展出正確成熟的自我認同，因此如果能夠有人陪伴他們，找到他們的興趣與天份、給予他們信心，這些孩子就能夠回歸正軌，因此鴻海支持贊助本計畫，因材施教，培養國中中輟生成為園藝治療師、花藝師、咖啡師等，並考取證照，不但讓他們透過成功經驗建立自我價值，又能有一技之長。此計畫並安排他們與校園師生、長照社區據點連結，訓練他們透過自己習得的專業，回到校園帶領師生交流團體，或進入社區據點服務老人，增加其正向之人際互動及社會參與。



兒童版文藝復興之藝文贈票

藝術可以協助抒發感情，無論是快樂或悲傷，透過藝術都能夠感覺到「此刻這個世界上有人理解我的感受」，從而讓自己的情緒找到一種表達與出口，因此藝文的薰陶對人們來說很重要，推到極致來說，也有助於一個社會保持穩定。

但 2020 年新冠疫情重創台灣藝文產業，許多藝文團體紛紛面臨歇業危機，因此在 2020 年疫情趨緩、開放表演後，鴻海主動發起兒童防疫版「文藝復興」，贊助 12 個親子藝文團體，購入超過一千張門票，並邀請全台各地的弱勢孩童觀賞藝術表演，一方面可提供弱勢孩子接受藝文涵養機會，一方面亦可支持藝文團體不被疫情打倒，繼續前行，創造弱勢孩童與藝文團體雙贏。

此計畫之節目種類多元，涵括了舞台劇、偶戲、繪本故事演出，以及薩克斯風、打擊樂、室內樂等音樂表演，且演出深入台灣各地—除了台北、台中、高雄之外，新竹、苗栗、南投、嘉義、屏東、花蓮、台東等地也都有表演場次，目的就是希望能讓台灣各地的小朋友都有機會可以欣賞精彩的藝文表演，感受藝術的美好。



如果兒童劇團團長趙自強表示，日前辦公室受疫情影響又遭逢水患、估計損失百萬，以為要撐不下去了，感謝鴻海及時力挺，讓劇團能繼續營運。



國際兒童影展

電影是一種迷人的藝術，鴻海因此舉辦了一場台灣國際兒童影展的特映場，邀請百位育幼院與社福基金會的兒童一同欣賞榮獲德國 Schlingel 影展最佳動畫片的電影《迷你奇航》。鴻海期許與會的孩子們能像《迷你奇航》的主角莫頓一樣，即使面對挑戰，也有勇氣與智慧去克服困難，只要相信生命的無窮潛力，就能活出自己的精彩。

鴻海教育基金會執行長汪用和特別出席，陪伴育幼院與基金會的兒童抓住暑假的尾巴，一同欣賞電影。活動現場還出現一位神秘嘉賓—擁有超高人氣的影展吉祥物 Tiffi 寶寶，Tiffi 一現身，就立刻吸引小朋友的目光、紛紛想上前合照，這份驚喜也讓現場氣氛更為歡樂。



體育支持



鴻海的目標

鴻海希望透過支持桌球冠軍選手莊智淵球館的「10年桌球種子」計畫，一方面可培育更多桌球好手打進世界排名，一方面也能拋磚引玉，吸引更多企業共同關心與協助體育發展。

鴻海的解決方式

於2013年開始啟動10年桌球種子計畫，設定了四大階段的目標，系統性培育優秀青少年選手，培養他們站穩台灣，邁向國際。

鴻海對SDGs的貢獻



10年桌球種子計畫

為發掘與栽培優秀青少年選手，鴻海於2013年啟動10年桌球種子計畫，每年挹注600萬元，共計6,000萬。通過施予長期專業桌球的訓練及輔導工作，有系統地培育優秀青少年選手，並提升選手訓練績效。本計畫歷年來培育了40多位選手，其中有21位仍正在培訓中，入選台灣代表隊選手總計17位。



培育之選手以代表台灣參加國際賽會為目標

前三階段所訂目標值皆已如期達成，並超前所訂目標值，例如，原訂第二階段選手世界排名進入350名內，於**2018年已有兩位選手世界排名進入第80名及123名**，並有選手榮獲2017年台北世界大學運動會銅牌及2019義大利世界大學運動會銀牌，以及入選2017及2019世界桌球錦標賽代表隊。另，在第三階段的2020年，有三位選手入選2021年度成人台灣代表隊選手，為**占整個台灣代表隊12位的四分之一**，成績斐然，也令桌球界耳目一新。

檢視本計畫現階段的成果，成效卓著，鴻海期許這些選手能揚名國際，也能帶動社會關注與喜好運動的氛圍。

附錄

附錄一、GRI 準則對照表

一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 101 : 基礎 2016 (不包括任何揭露)			
GRI 102 : 一般揭露 2016			
組織概況			
102-1	組織名稱	公司簡介	P.13
102-2	活動、品牌、產品與服務	公司簡介	P.14
102-3	總部位置	公司簡介	P.13
102-4	營運活動地點	公司簡介	P.18
102-5	所有權與法律形式	公司簡介	P.13
102-6	提供服務的市場	公司簡介	P.13
102-7	組織規模	公司簡介 第一章：公司治理—財務績效	P.13 P.22
102-8	員工與其他工作者的資訊	第二章：整體概況	P.50
102-9	供應鏈	第四章：供應商永續管理政策—供應商管理體系	P.79
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報導期間無重大改變	
102-11	預警原則或方針	第一章：公司治理—風險管理	P.23
102-12	外部倡議	台灣玉山科技協會、台灣區電機電子工業同業公會、台灣區車輛同業公會、台灣區機器工業同業公會、台北市電腦、模具同業公會、華聚產業共同標準推動基金會、責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)	
102-13	公協會的會員資格		

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
策略			
102-14	決策者的聲明	董事長致詞	P.4
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	第一章：誠信經營	P.29
治理			
102-18	治理結構	第一章：公司治理—集團組織及董事會 第一章：企業社會責任	P.21 P.39
利害關係人溝通			
102-40	利害關係人團體	第一章：利害關係人溝通與責任	P.40
102-41	團體協約	第二章：權益保障及溝通	P.56
102-42	鑑別與選擇利害關係人	第一章：利害關係人溝通與責任	P.40
102-43	與利害關係人溝通的方針	第一章：利害關係人溝通與責任	P.40
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	第一章：利害關係人溝通與責任	P.40
報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	第一章：公司治理—財務績效 2020 年財務報告	P.22 2020 年財務報告
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 第一章：利害關係人溝通與責任	P.3 P.40
102-47	重大主題表列	第一章：利害關係人溝通與責任	P.44
102-48	資訊重編	無資訊重編之情形	
102-49	報導改變	第一章：利害關係人溝通與責任	P.40
102-50	報導期間	關於本報告書	P.3
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	P.3
102-52	報導週期	關於本報告書	P.3

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	P.3
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	P.3
102-55	GRI 內容索引	附錄一、GRI 準則對照表	P.125
102-56	外部保證 / 確信	附錄二、第三方外部保證	P.130

8 項重大性議題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
重大性議題			
財務績效			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：永續治理—重大性議題管理方針	P.20
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第一章：公司治理—財務績效	P.22
公司治理與風險管理			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：永續治理—重大性議題管理方針	P.20
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		
自訂主題			
職業健康與安全			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第三章：健康與安全—重大性議題管理方針	P.64
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第三章：健康與安全 第三章：職業安全與衛生	P.65 P.65
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	第三章：職業安全與衛生—安全稽查風險鑑別	P.67
		第三章：職業安全與衛生—安全衛生培訓與演練 員工可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態，且不會有任何處分。	P.72
	403-3 職業健康服務	第三章：職業安全與衛生—安全稽查風險鑑別	P.67
		第三章：員工健康促進—健康促進活動	P.74
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	第三章：職業安全與衛生	P.65
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第三章：職業安全與衛生—安全衛生培訓與演練	P.72
	403-6 工作者健康促進	第三章：員工健康促進	P.74
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	第三章：職業安全與衛生—安全稽查風險鑑別	P.67	
	第三章：職業安全與衛生—安全創新與改善專案	P.69	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第三章：職業安全與衛生	P.65	
誠信經營及法規遵循			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：永續治理—重大性議題管理方針	P.20
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第一章：誠信經營	P.30
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	第一章：誠信經營	P.29
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016	307-1 違反環保法規	第五章：環境管理體系	P.105

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
創新研發			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第一章：永續治理—重大性議題管理方針	P.20
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		
自訂主題			
氣候變遷因應			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第五章：環境—重大性議題管理方針	P.94
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	第五章：氣候變遷	P.96
供應商管理			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第四章：供應鏈管理—重大性議題管理方針	P.78
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	第四章：供應商永續管理政策—供應鏈管理方針與流程	P.82
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	第四章：供應商永續管理政策—供應鏈管理方針與流程	P.82
員工權益與多元平等			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	第二章：員工—重大性議題管理方針	P.48
	103-2 管理方針及其要素	第一章：利害關係人溝通與責任—重大性議題範疇及實質性分析確認	P.46
	103-3 管理方針的評估		
GRI 412：人權評估 2016	412-1 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	第二章：權益保障及溝通—人權政策	P.56

¹ 集團對於重大性環保案件的定義為罰款金額超過 10 萬人民幣（相當於 43 萬新臺幣）之案件，若罰款金額超過 10 萬人民幣則會影響集團的信用評級。

附錄二、第三方外部保證



獨立保證意見聲明書

2020年鴻海企業社會責任報告書

英國標準協會與鴻海精密工業股份有限公司(簡稱鴻海)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對2020年鴻海企業社會責任報告書進行評估和查證外，與鴻海並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對2020年鴻海企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負責或承擔任何有法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查鴻海提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並限於在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由鴻海一併回覆。

查證範圍

鴻海與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與2020年鴻海企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照AA1000保證標準V3的第1應用類型評估鴻海遵循AA1000當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結2020年鴻海企業社會責任報告書內容，對於鴻海之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，鴻海所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關鴻海2020年度的經濟、社會及環境等績效資訊是較正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了鴻海對識別利害關係人的努力。我們的工作是由一組具有依據AA1000保證標準V3查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就鴻海所提供之足夠證據，表明其依據AA1000保證標準V3的報告方法與自我聲明符合GRI永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於鴻海政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談8位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關AA1000當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對AA1000當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與GRI永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2020年報告書反映出鴻海已持續尋求利害關係人之參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業社會責任具有實質且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會及環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鴻海之包容性議題。

重大性

鴻海公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了鴻海之重大性議題。

回應性

鴻海執行來自利害關係人之期待與看法之回應。鴻海已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鴻海之回應性議題。

衝擊性

鴻海已識別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。鴻海已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鴻海之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

鴻海提供有關依據GRI永續性報導準則之自我宣告，與相當於「核心選項」(每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題，至多一個特定主題的揭露項目依據全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告，部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了鴻海的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據AA1000保證標準V3我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為鴻海負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於1901年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過AA1000AS-ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064及ISO 9001之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據BSI公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2020104
2021-06-10

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

負責單位 | 集團 CSR 委員會

負責人 | 邢浩然

編輯團隊 | 沈紀宏、陳芊方、陳冠妤、黃剛、楊順旭、蔡宛伶、劉秋蘭（依姓名筆畫排序）

地址 | 新北市土城區土城工業區自由街 2 號

電話 | +886-2-2268-3466, ext. 560-25859

Email | fgsc-03@foxconn.com

網址 | www.honhai.com



總部

新北市土城區土城工業區自由街2號

WWW.HONHAI.COM