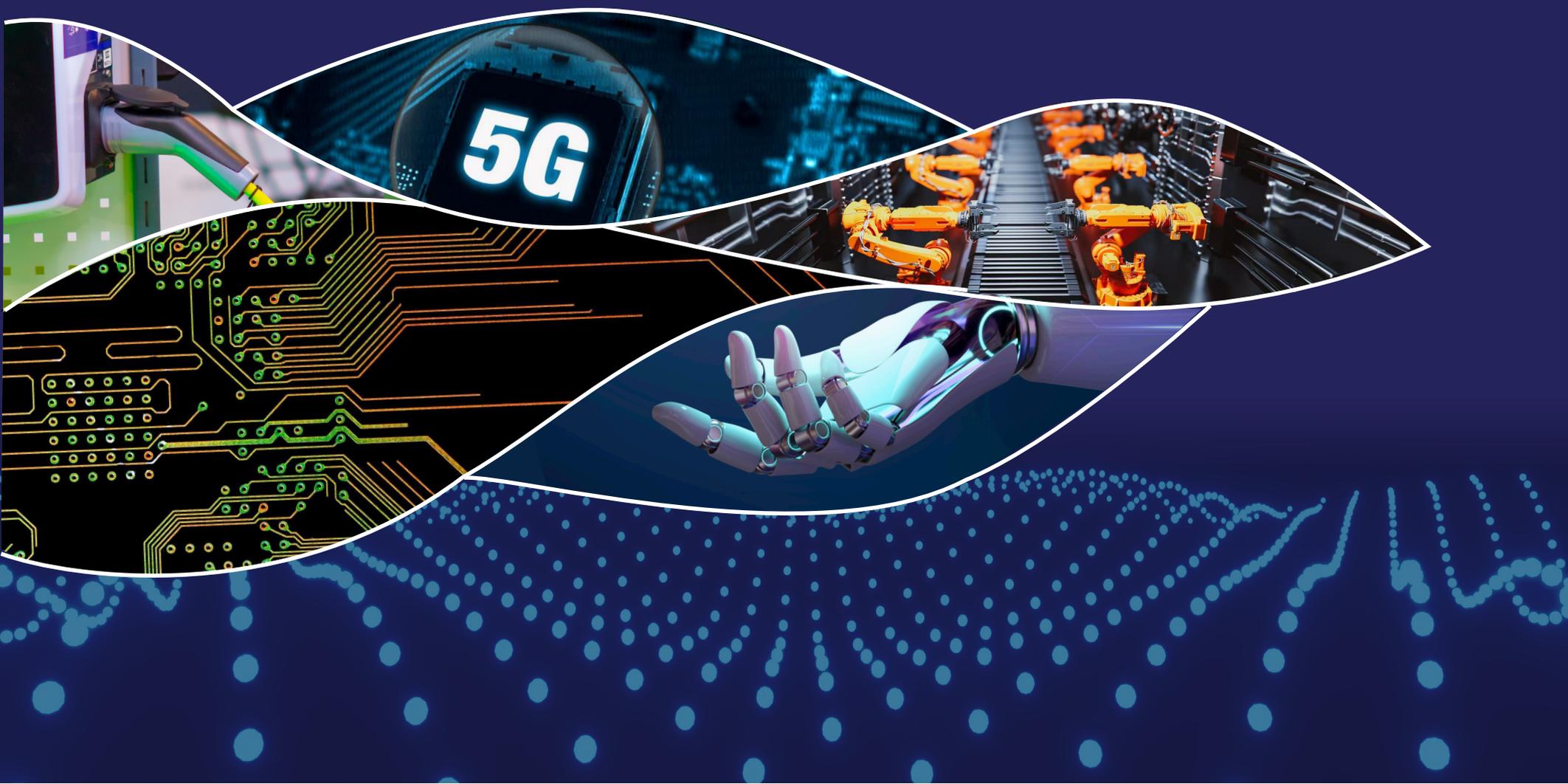


2024

永續報告書



目錄

前言

關於本報告書	2
董事長致詞	3
公司概況總述	5
2024肯定與榮耀	6

永續領航, 行穩致遠

永續經營願景與策略	9
利害關係人識別, 溝通及責任	19
永續議題雙重重大性分析	21
永續績效、目標與進度	29

海納治理, 智慧創新

公司治理	35
誠信經營與商業道德	40
系統性風險管理	44
隱私和資訊安全管理	49
創新與商業模式韌性	54
產品管理	57

多元包容, 幸福發展

人才吸引與留任	62
多元包容	65
人才發展培訓	69
員工薪酬與福利	80
員工人權保護	86

健康職場, 恪守安全

職業健康與安全	95
化學品安全	103
員工健康促進	108

綠色智能, 循環經濟

環境影響管理	115
氣候變遷因應與能源管理	119
水資源管理	136
廢棄物管理	139
空氣污染管理	141
自然和生物多樣性保護	143
永續原材料	147

鴻海永續, 共好夥伴

供應商永續管理	151
供應商環境影響管理	158
供應商社會影響管理	163
推動共同成長	169
客戶關係管理	171

回饋社會, 共贏共好

社區參與	174
扶助弱勢	175
教育推動科技平權	180
回報社會、關愛當地社區	186

附錄

關鍵量化指標	188
水資源管理	190
廢棄物管理	191
人才吸引與留任	192
職業健康與安全	195
公司治理	196
GRI 索引表	198
SASB準則對照表	205
永續揭露指標-其他電子業	206
鴻海-上市公司氣候相關資訊	207
查證證書	212

前言

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」，並於2022年更名為「永續報告書」。作為優秀的企業公民，我們致力於落實永續行動，以響應聯合國永續發展目標，並向各界利害關係人揭露集團在永續治理方面的財務及非財務績效資訊，傳達集團持續邁向永續發展的決心。

1 撰寫綱領

本報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 2021 年版本進行編制，同時亦依循國際財務報導準則基金會 (IFRS Foundation) 之永續會計準則 (SASB Standards) 進行揭露，並依據金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行相關揭露。本報告蒐集與研究國內外重要經濟、環境及人群（包含人權）議題、利害關係人關注議題，透過雙重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。本報告書相關資訊由各部門進行收集並由部門主管覆核後，提交鴻海永續委員會進行資訊彙整、編製及內部稽核工作，完成之報告書經送董事會核准確認後發布。本報告書目前發行中文與英文等兩種語言版本，可從鴻海企業永續官方網站下載電子檔。

意見回饋



如有任何關於報告的回饋，請通過以下資訊聯絡鴻海：

負責單位：鴻海精密工業股份有限公司永續委員會

負責人：巫俊毅、黃奕誠

編輯團隊：陳芊方、陳冠妤、郭晉宇、管棗花、張譯心、劉秋蘭（依姓名筆畫排序）

2 報告範疇

2024年度永續報告書（以下簡稱本報告書）時間跨越自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日*，覆蓋鴻海精密工業股份有限公司（又稱富士康科技集團）與其直接或間接控制之法人、企業或任何形態的營業組織（即「關聯企業」），以合併損益表內子公司之營運、生產與銷售據點為揭露範疇，包括鴻海台灣、中國大陸、越南、印度、歐洲、美洲等重要營運據點，以及 ABCES 事業單位及 Fii、FIT、FIH 等子公司業，其與 2024 年度財務報告範疇一致。若資料收集邊界有變化則將單獨說明，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 2023 年報告書的邊界範疇相同，若有資訊重編情形，將於相關章節中說明。

3 報告週期

本年度鴻海為第17次發行報告書內容，未來鴻海將每年持續發行此報告書。

上一發行版本：
2024年 8月發行

現行發行版本：
2025年 8月發行

預計下一發行版本：
2026年 8月發行

4 外部保證

為提升資訊透明度及可靠性，鴻海經由國際第三方驗證單位 AFNOR Asia Ltd.（法標國際認證股份有限公司）以 AA1000AS v3(2020)標準進行保證作業，確認符合第二類型中度保證等級，詳細內容揭露於「第三方保證聲明書」。

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. 5060-72177

E-mail: sustainability@foxconn.com

網站: <https://www.honhai.com/zh-tw>

*為讓所有關心鴻海永續發展的利害關係人與時俱進永續行動力，部份資訊揭露至 2025 年6月30日，並標注說明。

董事長致詞

永續，是我們對地球最深遠且最真摯的承諾。面對全球經濟與科技的快速變化，鴻海始終堅定奉行「永續經營 = EPS + ESG」的理念，與全球頂尖夥伴攜手共創美好未來。

我們很榮幸憑藉在環境、社會及公司治理（ESG）方面的卓越表現，首次成功入選2025年標普全球永續年鑑（S&P Global Sustainability Yearbook），並獲頒「產業最佳進步獎（Industry Mover）」殊榮。

展望未來三年，公司在ICT領域預計將持續穩健發展，保持領先優勢。AI是鴻海的第二大成長引擎也是成長的核心動力，電動車則是第三大動力。在三大成長引擎下，我們持續加強智慧製造與智能化技術研發，致力打造高效且環保的生產體系。透過整合人工智慧、大數據與自動化，我們優化生產流程，提升產品質量與能源使用效率。

同時，我們積極推動跨領域創新合作，2024年，持續加大研發投入，獲准專利達1,921項，研發資金投入達1,157.71億新台幣，並加快技術轉化與應用，確保在全球市場保持競爭力。

綠色智慧與循環經濟是我們堅定不移的發展策略。我們結合創新技術與綠色能源，為永續發展注入強大動能。去年集團綠電使用比例已提升至67.38%，展現我們對低碳轉型的堅定承諾。此外，鴻海於2024年7月正式加入RE100倡議，承諾於2040年實現100%使用綠電。我們設定的淨零排放目標亦已獲SBTi（科學基礎減碳目標倡議）批准，達到以科學方法回應氣候變遷的重要里程碑。

我們始終堅信，以人為本、多元包容，是企業永續發展與競爭力的根本。我們持續致力於打造一個多元共融、幸福平等的職場環境，讓每一位同仁都能安心工作、實現自我價值，並與企業共同成長。為實現這一理念，集團積極推動多元共融政策，不同維度的女性管理層比例均已提升至30%以上。2024年度，我們在人才培育方面投入大量資源，總訓練時數達4,615萬小時，總費用達新台幣2367萬元，平均每位員工受訓時數達60.3小時，展現出我們對員工成長的高度重視與長期承諾。同時，為進一步健全人力資源治理機制，我們已制定《重要員工事件人事評議管理辦法》，確保所有重大人事決策程序透明、處置公正。在全球布局中，我們亦持續推動派遣管理標準化作業，全面落實「零付費僱傭」、「同工同酬」原則，並明確禁止契約轉嫁行為，以實際行動保障勞動權益，體現我們對公平、正義與人權的堅定承諾。

2024年，鴻海再度榮獲《HR Asia》「亞洲最佳雇主」獎項，並同時奪得美國布蘭登霍爾卓越獎四項大獎，涵蓋學習技術、多元平等、領導力發展與策略支持，充分展現我們在人才發展與組織治理上的高度承諾，也印證「以人為本」的永續理念已內化為企業文化，並持續擴大正向影響力。

健全治理，是企業穩定前行的基石，也是贏得外部信賴的重要力量。我們不斷精進風險管理制度，經由董事會核准《風險管理政策》，由審計暨風險委員會主導推動風險治理，建構具彈性與前瞻視野的管理體系，提升資訊流通與跨部門協作效率，進一步強化整體組織的應對能力與決策品質，為公司長遠發展注入堅實動能。

在供應鏈方面，我們積極推動責任管理，透過稽核與合作，強化供應商在環境保護與勞工權益的實踐，並持續深化碳盤查與減排，攜手打造低碳韌性供應體系。2024年，集團完成衝突礦產供應鏈風險的識別、評估與應對框架，並完成2,166家供應商的盡職調查。此外，36家供應商已完成綠電使用聲明，合計使用約1.69億度綠電，減少碳排放約9.6萬噸，展現供應鏈在能源轉型上的積極作為。社區發展上，我們結合企業資源與在地需求，推動公益、教育與關懷計畫，深化與社區的連結，與各界共創包容且進步的生活環境。在社區發展方面，我們結合企業資源與在地需求，推動公益、教育與關懷行動，深化與社會的連結。2024年，全球志工服務時數達18萬9千小時，對社會的總投入金額超過新台幣9600萬元。

2025年，鴻海即將發布新的ESG長程目標，確定未來五年的中長期永續推動方向，涵蓋循環經濟布局、低碳能源應用、社會共融發展及永續價值鏈，致力將ESG精神深入每一項決策與日常運作。

我們誠摯感謝每一位同仁秉持著「誠信、勤奮、敏捷」的精神，在各自崗位上的努力與堅持，也感謝來自業界、合作夥伴與利害關係人的信任與支持，讓鴻海得以不斷前行、不斷進步。

永續不是一個終點，而是一場長遠的旅程。鴻海在「分享、合作、共榮」的精神下，將繼續以全球視野、在地行動，攜手夥伴共築韌性未來，走出屬於我們的低碳、包容、永續之路。

鴻海精密工業股份有限公司

董事長 劉揚偉

二〇二五年八月

劉揚偉



公司概況總述

鴻海精密工業股份有限公司（台灣證券交易所代碼：2317）於1974年肇基於台灣，以模具為根基，逐漸發展為高科技服務企業。在電子代工服務領域（EMS）排名全球第一，市占率超過四成，範圍涵蓋消費性電子產品、雲端網路產品、電腦終端產品、元件及其他等四大產品領域。全球員工總人數季節性高峰達726,048人，2024年合併營收新台幣6.86兆元。

鴻海的事業版圖橫跨三大洲，以台灣為核心，營運據點遍布全球，包括中國大陸、印度、日本、越南、馬來西亞、新加坡、捷克、匈牙利、斯洛伐克、美國、巴西和墨西哥等地。目前在全球24個國家與地區設有233個據點，其中有141個是生產製造基地。鴻海持續提升研發設計和工程技術服務能力，逐步建立起以亞洲為中心，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。迄今在亞洲、美洲、歐洲等地擁有200餘家子公司和派駐機構。

24 個國家/地區 233 個廠區/辦公室



台灣
第1大
營收企業

台灣
第2大
市值企業

美國財富雜誌
Fortune 評比全
球 500 大
第 29 名

富比士雜誌
Forbes 評比全球
2000 大
第 119 名

註：政府給予集團的財政補貼請參考鴻海2024第4季度財報第77頁

集團除了持續深耕精密製造，仍然不斷極力求新求變，要讓原本以「勞力」密集為本的體質，脫胎換骨為以「腦力」密集為主的結構，具體做法就是走上F1.0現況優化、F2.0數位轉型、以及F3.0轉型升級等三條看似有區分、其實卻是合而為一的道路，朝著「好、還要更好」的目標踏實大步向前。

- 在F1.0現況優化部份，集團在2019年已對外宣示「分工、分享、興利、除弊」四大重點並貫徹執行，也就是以「強中央、富地方」的精神讓中央與子公司以及中央與次集團之間明確分工，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。
- 在F2.0數位轉型方面，集團則善用數位科技使整體營運更有效益。例如，優化了網站平台以便與投資大眾高效溝通、提昇法人與投資人體驗；也建構了供應鏈管理平台，讓上游廠商與客戶都能夠清楚相關訂單執行情況，使公司藉由明確的數字表現強化供應商管理，同時也讓公司能夠更機動迅速滿足客戶的需求變化。另外，公司也著手建立各種大數據資料庫，讓各管理環節能依照客觀數據，而非人的主觀意識做決策，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」，最終則極大化集團收益報酬。
- 至於F3.0的轉型升級，將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。

2024肯定與榮耀 評鑑與評獎

	<p>首次納入標普全球永續年鑑 獲產業最佳進步獎 (僅授予過去一年內CSA評分提升最多，並成功進入產業前 15%的企業)</p>
	<p>MSCI ESG 評級 BB</p>
	<p>評級 低風險</p>
	<p>氣候變遷B 水安全A- 供應鏈議合A</p>
	<p>公司治理評鑒2024年前6%~20%</p>
	<p>認證RBA精選工廠 (衡陽廠區/武漢廠區/重慶廠區)</p>
	<p>「永續觀測站」 榮獲紅點設計大獎</p>

布蘭登霍爾卓越獎

最佳學習技術實施獎
(金)



多元化、公平性、包容
性和歸屬感最佳治理獎
(銀)



最佳支援企業經營戰略
變革學習計劃獎
(銀)



最佳領導力發展獎
(銀)



IR Magazine獎項

最佳企業-科技獎



最佳科技應用
(包括AI)



最佳投資人關係人員



TCSA永續傑出人物獎



TCSA永續報告書白金獎



TCSA企業永續單項獎項
永續供應鏈領袖獎/資訊安
全領袖獎



GCSA全球永續報告書銅獎



APSAA亞太永續行動獎



TCSA台灣生物多樣性銅獎



拉根
企業社會責任與多元獎



公眾與環境研究中心(IPE)

綠色供應鏈(CITI)
大中華區第一名



企業氣候行動(CATI)
大中華區第一名

公众环境研究中心
Institute of Public & Environmental Affairs

全球電子協會 (原IPC)

亞洲電子行業傑出貢獻獎



ESG標杆企業獎



HR Asia

亞洲最佳雇主



0

永續領航 行穩致遠

鴻海科技集團以「科技開啟智慧生活，用心造就永續發展，攜手共創美好未來」為核心願景，深化永續的企業文化，響應永續國際倡議，將ESG理念深度融入全球營運策略。我們堅信「永續經營=EPS+ESG」的經營理念，透過科技創新驅動產業轉型，結合「誠信、勤奮、敏捷、分享、合作、共榮」的核心價值，致力打造兼具經濟效益、環境友善與社會共融的永續生態系。集團以「3+3」發展策略（三大產業：電動車、數位健康、機器人；三大技術：人工智慧、半導體、新世代通訊）為基石，推動智慧製造、智慧電動車、智慧城市三大平台，實現科技製造服務業的綠色轉型。

本章重點議題

- 1 永續經營願景與策略
- 2 利害關係人識別，溝通及責任
- 3 永續議題雙重重大性分析
- 4 永續績效、目標與進度



永續經營願景與策略

■ 永續議題與營運策略之關聯性

鴻海將永續發展定位為驅動產業轉型的核心引擎，實現集團經濟成長與環境社會價值的共生。永續議題與集團營運策略之關聯性體現在兩個層面：

一、產業戰略布局與永續目標的融合：

產業選擇具備永續導向，三大未來產業聚焦高成長、低碳排、社會需求領域；技術研發具備永續內核，三大核心技術直接對接減碳與資源效率目標。

- 電動車：以開放平台降低行業研發門檻，推動交通低碳化，自主開發Model A/B/C/D/E/T/U車款。
- 數位健康：結合精密製造與AI大數據，開發遠距醫療設備，回應高齡化社會需求。
- 機器人：工業機器人優化製程能耗，服務型機器人輔助人力短缺領域。
- 半導體：車用SiC（碳化矽）元件取代傳統矽基晶片，大幅提升功率轉換效率、降低能源損耗。
- 人工智慧（AI）：通過智能製造突破傳統製造的效率與成本瓶頸，實現效率與減碳雙躍升。
- 新世代通訊：開發5G/6G技術，縮短城鄉數位落差。

二、政策和營運策略的永續內嵌機制：

在「永續經營=EPS+ESG」的經營理念指導下，鴻海在追求每股盈餘（EPS）極大化的同時，將ESG作為驅動企業核心競爭力的戰略要素，構建了六大永續策略支柱——綠色智能、循環經濟、幸福發展、共贏共榮、鴻傳永續、海納治理，形成覆蓋全價值鏈的永續發展框架，並且透過系統性的永續內嵌機制使永續理念得以貫穿集團決策與營運的各個環節。

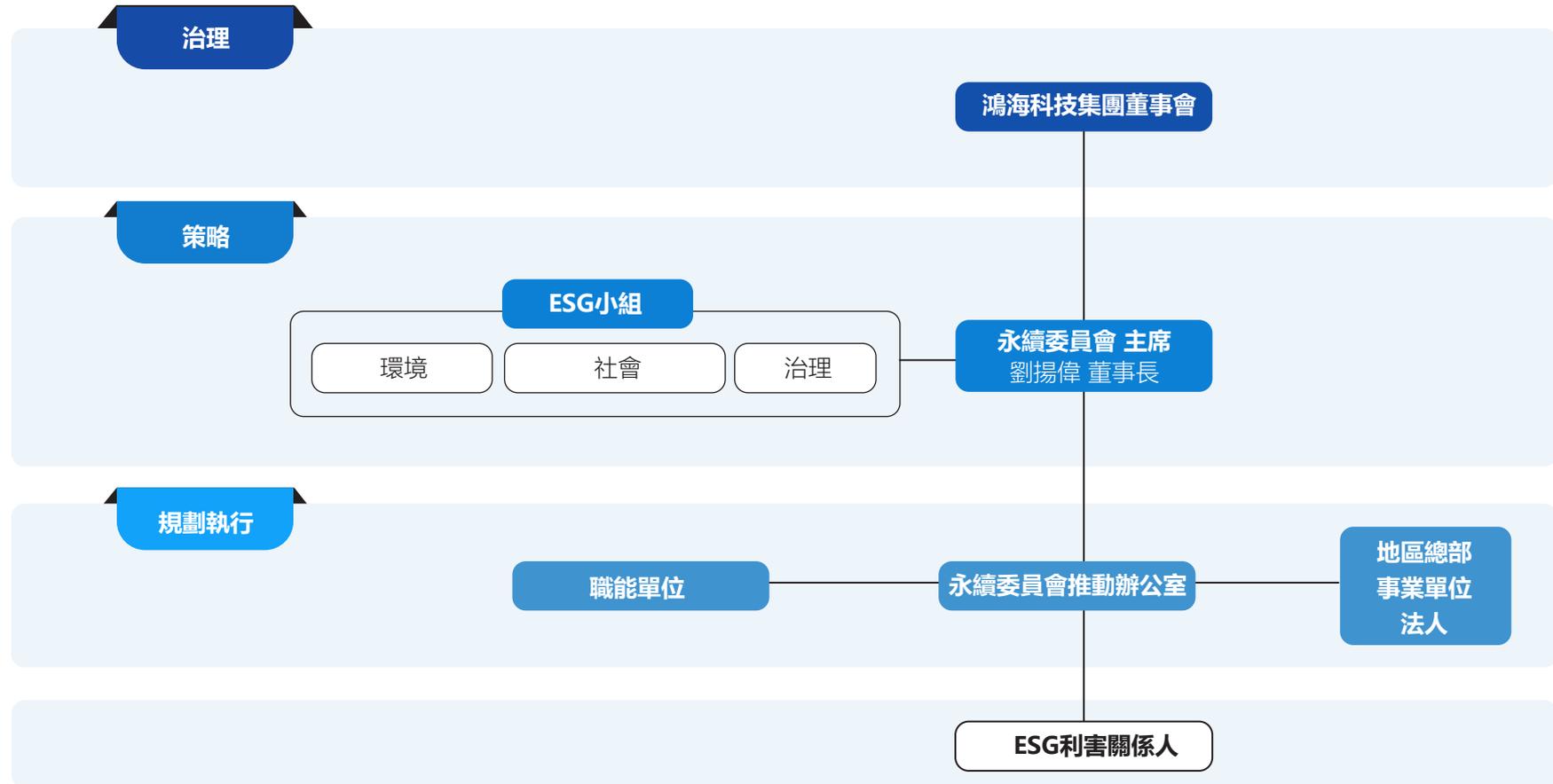
- 建立永續發展之治理架構：鴻海建立三級永續治理架構確保ESG深度內嵌，將ESG績效納入董事會的支持與監督職責，由永續委員會對集團永續發展目標的制定和政策的實施進行監督，由事業群、地區總部、職能單位進行永續目標分解和規劃執行。
- ESG目標管理：集團於2022年系統性地制定了32項長程目標，涵蓋環境、社會及治理三大領域，並採用PDCA（Plan-Do-Check-Act）機制對各項目標進行進度追蹤、核查與相關營運措施改善，確保各項目標有效落實。
- 永續承諾制度化：針對各項具有重大性的永續議題制定一系列集團承諾和政策制度，從而推動永續營運的落實——制定集團行為準則和責任標準，作為推動企業永續的最高指導原則，奠定企業以誠信治理、尊重人權與永續合規為核心的運營準則；制定供應商行為守則，作為負責任供應鏈管理的核心依據，共同實踐可持續發展承諾；制定環境管理手冊、能源管理承諾、隱私權政策等一系列與ESG相關的政策。

■ 永續組織

鴻海於2007年正式成立企業社會責任（CSR），2021年更名為永續委員會（Sustainability Committee），為公司內部最高層級的永續發展決策組織，由董事長擔任委員會主席，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司運營策略與能力，訂立中長期永續發展計劃。「永續委員會」擔任上下整合，橫向串聯的跨部門溝通角色。

公司成立ESG小組，經由月度會議，辨識攸關公司運營與利害關係人所關注的永續議題，擬定策略與工作方針，規劃並執行方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展戰略落實於日常管理中。

永續委員會定期每季向董事會報告永續執行成果及未來工作計劃，議案內容包括 (1)鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案；(2)永續相關議題之目標及政策修訂；(3)監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。董事會也會對策略成功可能性，執行進展進行評定，同時會在需要時，進行敦促調整。



■ 永續政策

鴻海堅持長期永續發展的承諾，明確訂定ESG目標，推動並落實行動策略，積極因應外部日益加劇的永續風險與機遇。我們聚焦於綠色智能、循環經濟、幸福發展、共贏共榮、鴻傳永續、海納治理六大核心策略，持續深化ESG數位智能管理平台與治理基礎，系統推進行動方案，實踐責任經營，創造永續價值。

《行為準則》是鴻海規範全球廠區與員工商業行為的核心依據，也是處理與各類利益相關方關係的基本準則。如當地法律與本準則有所差異或衝突，我們將依法從事，同時遵循更高標準，以確保經營行為符合法律、道德與專業規範，保障公司資產、權益與品牌聲譽。

本準則以《世界人權宣言》及國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》所載人權為基礎，並參考ISO 45001職業健康安全管理系統、ISO 14001環境管理系統等國際標準制定。同時，為提升準則落地執行力，我們補充制定《責任標準》，從政策制度、培訓與溝通、營運管理及文件記錄等層面，細化各項議題的實施要求。詳細內容請參與《行為準則》與《責任標準》。



行為準則



責任標準

我們建立全面的稽核系統及基準比對系統，並規劃方案以驗證現行的培訓與行為準則的確實執行。執行行為準則政策的程序中包括一個廣泛的稽核方式，用來評估全球廠區的表現，並得到一個標準的評分系統及評分基準，以供後續追蹤其改善情形並與其它公司比較。我們透過自我評估稽核、集團層稽核、第三方稽核不同維度進行，以此確保全球廠區的合規商業運營。2024年，鴻海除進行全面執行內部稽核外，亦主動完成58個廠區的RBA VAP第三方稽核。

所有系統皆設有申訴與建議管道，並建立完善的檢舉者保護機制與暢通的申訴流程，確保員工及利害關係人能安心反映問題與提供建議。我們鼓勵誠實反映異常情況，並承諾對檢舉人身份予以嚴格保密，避免遭受任何形式的報復或不利對待，以促進組織持續改善與透明治理。

■ 永續文化

鴻海集團為深化永續的企業文化，透過系統性機制將ESG融入日常營運與員工行為：自內部推動「永續培訓」、「永續獎」、「永續主題月」實踐，每月聚焦特定議題，結合宣導、實務演練及跨部門協作，促使永續理念「由上而下、由內而外」全面扎根。此文化建立不僅強化員工認知與參與，更驅動供應鏈夥伴共創永續生態圈，奠定企業長期競爭力基礎。

永續文化推行

推行方式	2024年成果與機制設計	文化內涵目標
永續獎勵	「鴻海-富士康永續獎」吸引1,168件作品（年增400%），增設環境/社會/治理特別獎，表揚88項創新案例。供應商首度參賽，擴展至產業鏈。	激勵ESG創意實踐
主題月	每月聚焦單一議題（如資源節約月、安全月、健康月等），結合實務演練與跨部門工作坊，累計舉辦42場全球行動會議。	將永續意識轉化為日常行動
培訓體系	環境/社會/治理三大面向課程年培訓累積突破8,600萬培訓人次，晉升需ESG學分認證。 環境面：538場課程（682萬人次）——主題：氣候變遷、能源管理、生物多樣性。 社會面：1,724場課程（4,340萬人次）——主題：勞工權益、多元包容、社區參與。 治理面：578場課程（3,590萬人次）——主題：反貪腐、風險管理、供應鏈治理。 行為準則：列為全員必修（完訓率100%）。	內化誠信合規與永續思維
數位溝通	透過ESG APP推播永續文宣（年觸及18.8萬人次）。 · 視頻新聞（58則）、ESG App專刊（18期，15,791人次點擊）。 · 內部漫畫/鴻橋文刊（文化與ESG結合）分享最佳實踐。 · 社群新聞（7,691篇）、視頻宣導（1,720支）。	打造沉浸式溝通場景，強化理念滲透，建立透明互動的永續對話管道

鴻海-富士康永續獎——驅動創意與生態圈共榮

鴻海科技集團自2023年起創辦「鴻海-富士康永續獎」，以董事長提出的「永續經營 = EPS + ESG」為核心理念，強調企業需兼顧盈利（EPS）與環境、社會、治理（ESG）責任。此獎項旨在挖掘全球廠區內的創新永續實踐案例，並通過表彰個人與團隊，將ESG深度融入組織DNA。

2025年4月11日，鴻海科技集團舉辦第二屆「鴻海 - 富士康永續獎」頒獎典禮，表彰各子公司、事業群同仁及供應鏈夥伴於2024年度在ESG領域的傑出表現。今年首度開放供應鏈參與，並新增「環境 / 社會 / 治理 / 推廣特別獎」四大獎項，確保多元實踐面向皆能獲得肯定。

本屆活動共吸引來自全球的1,168件參賽作品，較去年成長四倍。經評選委員會專業嚴謹的審查，共計290件優秀作品入圍，最終由88位得獎者脫穎而出。該獎項機制不僅挖掘集團內部潛藏的ESG典範，更拓展至上下游夥伴，展現「共融共進」的永續生態圈願景。

鴻海科技集團董事長於典禮中向所有入圍與得獎者表達誠摯祝賀，並宣告2025年將成為集團首個ESG長期目標的重要里程碑；同時預告，未來將訂定並公布2026至2030年的第二階段永續發展目標。

鴻海2025年永續獎頒獎典禮



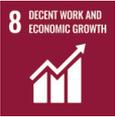
■ 響應永續國際倡議

(1) 聯合國永續發展目標 (SDGs) 實踐

集團依據「永續經營 = EPS+ESG」的經營理念，鑑別主要 SDGs 項目，具體運用 ESG 六大策略回應 SDGs 目標，推動價值鏈協同行動：

集團響應SDGs的實踐

SDGs核心目標	細項目標	對應ESG策略	關鍵行動方案與成果
	<p>1.4 到2030年，確保所有男女，特別是窮人和弱勢羣體，享有平等獲取經濟資源的權利，享有基本服務，獲得對土地和其他形式財產的所有權和控制權，繼承遺產，獲取自然資源、適當的新技術和包括小額信貸在內的金融服務。</p>	<p>共贏共榮</p>	<ul style="list-style-type: none"> 主動發起多元社區服務活動，如社區回饋、多樣化教育等，以改善周邊社區生活水平，維護健康與安全，2024年服務時數達189,690小時。
	<p>3.9在2030年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。</p>	<p>綠色智能 健康職場 恪守安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全球廠區全面實施《化學品管理政策》、《空氣管理承諾》、《有害物質和材料管理規範》、《廢棄物管理承諾》。
	<p>4.4 到 2030 年，大幅增加掌握就業、體面工作和創業所需相關技能，包括技術性和職業性技能的青年和成年人數。</p> <p>4.5 到 2030 年，消除教育中的性別差距，確保殘障人士、土著居民和處境脆弱兒童等弱勢群體平等獲得各級教育和職業培訓。</p> <p>4.a 建立和改善兼顧兒童、殘疾和性別平等的教育設施，為所有人提供安全、無暴力、包容和有效的學習環境。</p>	<p>幸福發展 共贏共榮</p>	<ul style="list-style-type: none"> 連續7年辦理鴻海獎學鯨，累計七年發放 3.3億元，惠及 10,177人。 自2020年起，每年贊助支持佳美之地光鹽35計劃；2024年捐款新台幣 495,600 元，以持續辦理國中中輟學生之多元學習證照助學金計劃。 開辦第3年星光計畫，2024年共服務弱勢學生396人次。 持續四年支持台中市「圓愛創路學園」，為12名國小至國中階段的高關懷少女提供全日型住宿教育。
	<p>5.1在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視。</p>	<p>海納治理 多元包容</p>	<ul style="list-style-type: none"> 促進多元化和性別平等，女性董事比例達到33.33%。（截止到2025年6月30日）。

SDGs核心目標	細項目標	對應ESG策略	關鍵行動方案與成果
	<p>6.3到 2030 年，透過以下方式改善水質：減少汙染，消除傾倒廢物現象，把危險化學品和材料的排放減少到最低限度，將未經處理廢水比例減半，大幅增加全球廢物回收和安全再利用。</p> <p>6.4 在2030年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。</p>	<p>循環經濟</p>	<ul style="list-style-type: none"> 鄭州園區通過了AWS最高等級白金級認證。 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 1,062萬噸，占總用水量的 12.8%。 為所有員工提供清潔乾淨飲用水。
	<p>7.2到 2030 年，大幅增加可再生能源在全球能源結構中的比例。</p> <p>7.3到 2030 年，全球能效改善率提高一倍。</p> <p>7.a 到 2030 年，加強國際合作，促進獲取清潔能源的研究和技術，包括可再生能源、能效，以及先進和更清潔的化石燃料技術，並促進對能源基礎設施和清潔能源技術的投資。</p>	<p>綠色智能</p>	<ul style="list-style-type: none"> 集團宣布響應RE100倡議，承諾到2040年全球廠區將全部使用綠電。 2024年，2024年再生能源總裝置容量332.90 MW，綠電佔比67.38%。 2024 年，集團大陸地區共實施節能改造項目 1,864項，共計投入達近 24.8億元新台幣，節能5.66億千瓦時，共減碳303,990 tCO₂e，節能效益高達近17.9億元新台幣。 2024年攜手旭智資本——合資設立資本總額人民幣20億元的綠能資產投資公司，瞄準綠色發電項目，最終目標每年取得20億kWh綠電權益，相當於台灣49萬戶家庭用電需求。
	<p>8.2 通過多樣化經營、技術升級和創新，包括重點發展高附加值和勞動密集型行業，實現更高水準的經濟生產力</p> <p>8.4 到 2030 年，逐步改善全球消費和生產的資源使用效率，按照《可持續消費和生產模式方案十年框架》，努力使經濟增長和環境退化脫鉤，發達國家應在上述工作中做出表率。</p> <p>8.5 到 2030 年，所有男女，包括青年和殘障人士實現充分和生產性就業，有體面工作，並做到同工同酬。</p> <p>8.8 保護勞工權利，推動為所有工人，包括移民工人，特別是女性移民和沒有穩定工作的人創造安全和有保障的工作環境</p>	<p>智慧創新 健康職場 多元包容</p>	<ul style="list-style-type: none"> 集團除了持續深耕精密製造，極力求新求變，要讓原本以「勞力」密集為本的體質，脫胎換骨為以「腦力」密集為主的結構，走上F1.0現況優化、F2.0數位轉型、以及F3.0轉型升級等三條道路。 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，對應之薪資待遇及公平的晉升機會。

SDGs核心目標	細項目標	對應ESG策略	關鍵行動方案與成果
	<p>9.4到 2030 年, 所有國家根據自身能力採取行動, 升級基礎設施, 改進工業以提升其可持續性, 提高資源使用效率, 更多採用清潔和環保技術及產業流程。</p>	<p>綠色智能 鴻傳永續</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年, 集團新增 22 座燈塔工廠, 累計達到92座, 同時也是全球唯一擁有7座WEF認證燈塔工廠及1座可持續燈塔工廠的企業。
	<p>10.3 確保機會平等, 減少不平等, 作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法, 並促進適當的立法、政策與行動。 10.4 採用適當的政策, 尤其是財政、薪資與社會保護政策, 並漸進實現進一步的平等。</p>	<p>幸福發展</p>	<ul style="list-style-type: none"> 集團秉持公平與多元共融的原則, 致力打造不受歧視的職場環境。在招募、晉升、績效評估、薪資分配及培訓發展等人力資源相關事宜上, 皆遵循平等對待的原則。
	<p>11.2 到 2030 年, 向所有人提供安全、負擔得起的、易於利用、可持續的交通運輸系統, 改善道路安全, 特別是擴大公共交通, 要特別關注處境脆弱者、婦女、兒童、殘障人士和老年人的需要。 11.6 在2030年以前, 減少都市對環境的有害影響, 其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。</p>	<p>鴻傳永續 綠色智能</p>	<ul style="list-style-type: none"> 集團以「3+3」發展策略為基石, 推動智慧製造、智慧電動車、智慧城市三大平台。 全球廠區全面實施《化學品管理政策》、《空氣管理承諾》、《有害物質和材料管理規範》、《廢棄物管理承諾》等。
	<p>12.2 在2030年以前, 實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。 12.4 到 2020 年, 根據商定的國際框架, 實現化學品和所有廢物在整個存在週期的無害環境管理, 並大幅減少它們排入大氣以及滲漏到水和土壤的機率, 儘可能降低它們對人類健康和環境造成的負面影響。 12.5 到 2030 年, 通過預防、減排、回收和再利用, 大幅減少廢物的產生。 12.6 鼓勵各個公司, 特別是大公司和跨國公司, 採用可持續的做法, 並將可持續性訊息納入各自報告週期。 12.7 根據國家政策和優先事項, 推行可持續的公共採購做法。</p>	<p>循環經濟 共好夥伴</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全球廠區全面實施《化學品管理政策》、《空氣管理承諾》、《有害物質和材料管理規範》、《廢棄物管理承諾》等。 截止2024年年底, 集團在全球各地, 包括中國、越南、捷克和墨西哥, 共獲得了 35 項 UL 2799 「廢棄物零填埋」認證證書。 要求所有供應商嚴格遵守當地環保法規, 推出綠色採購政策, 要求所有供應商全面建立 RoHS 10 物質自我評估程序, 禁止排放未經處理的危險材料和用品。

SDGs核心目標	細項目標	對應ESG策略	關鍵行動方案與成果
	13.1 加強各國抵禦和適應氣候相關的災害和自然災害的能力。 13.3 加強氣候變化減緩、適應、減少影響和早期預警等方面的教育和宣傳，加強人員和機構在此方面的能力	綠色智能 鴻傳永續 共好夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 2024年4月，集團淨零目標正式通過SBTi審核。 集團2024年帶領200家供應商完成碳盤查，減碳102萬噸CO₂e，36家供應商簽署《可再生能源承諾書》。
	14.2 到 2020 年，通過加強抵禦災害能力等方式，可持續管理和保護海洋和沿海生態系統，以免產生重大負面影響，並採取行動幫助它們恢復原狀，使海洋保持健康，物產豐富	循環經濟	<ul style="list-style-type: none"> 與海洋大學產學合作「永續海洋-循環資源」計畫，推動廢棄建材回收再製成魚礁、藻礁，復育海底生態以提升生物多樣性，讓陸上廢棄物轉化成有用的海洋資源。
	16.2 制止對兒童進行虐待、剝削、販賣以及一切形式的暴力和酷刑。16.5 大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為 16.b. 推動和實施非歧視性法律和政策以促進可持續發展。	鴻傳永續 海納治理 幸福發展	<ul style="list-style-type: none"> 制定鴻海《行為準則》、《責任標準》、《人權專章》等相關規章，承諾尊重人權，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、工會會員等不同而有歧視行為，並禁用使用童工。 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，且嚴謹遵守公平營運原則。

(2) 永續倡議



鴻海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。

鴻海於於2023年4月，已通過SBTi『短程目標』驗證；並於2024年4月通過SBTi「淨零目標」驗證，成為台灣高科技硬體設備產業第三家、台灣第七家淨零目標獲得SBTi批准的企業。



2021年，鴻海正式加入TCFD支持者，並承諾實施TCFD建議指引鴻海於2025年6月發佈TCFD淨零戰略報告書。

鴻海於2024年4月宣布響應RE100，並於2024年7月4日正式加入RE100，承諾於2040年達成100%綠電。

全球最大的企業永續倡議組織，依循聯合國為企業營運策略所制定10項原則，包含人權、勞工、環保及反貪腐等領域。子公司工業富聯因其永續發展承諾及傑出表現於2024年加入成為會員。

(3) 產/公協會

類型	名稱	角色	名稱	角色
產業倡議/協會/聯盟	電電公會	監事	三三會	理事
	機械公會	理事	玉山科協	創始會員
	車輛公會	會員	中華智慧運輸協會	會員
	模具公會	創始會員	美國衛星產業協會(SIA)	會員
	台北市電腦公會	理事	低軌衛星產業聯誼會	會員
	兩岸企業家峰會	會員	台灣商標協會	會員
	5G 產業創新發展聯盟	專家諮詢小組	Open Invention Network	會員
	深圳市機械行業協會	理事	廣東省模具工業協會	理事
	湖北省模具工業協會	副會長		
永續ESG	責任商業聯盟	常規會員	台灣淨零 排放協會	發起會員及理事
	天下永續會	會員	美國商會	會員
技術標準	全球電子協會 (原IPC)	會員	Linux Foundation	銀級會員
	Alliance for OpenUSD	會員	AutoSAR	策略夥伴
專利聯盟	Open Invention Network	會員	LOT Network	會員

利害關係人識別，溝通及責任

集團遵循 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 簡稱 AA1000 SES) 鑑別利害關係人與重大主題，據此掌握其在環境、經濟與社會面向的核心關注，並回應其訴求與期待。永續委員會評估小組依據「財務重要性」及「影響重要性」原則，鑑別出七大關鍵利害關係人族群：員工、客戶、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府機構、非政府組織、媒體。為深化溝通效能，集團建立多元管道，系統性傾聽各方聲音、理解期望並汲取專業見解。溝通執行成果與進展，已於2024年5月14日提報董事會審議，2025年工作於每季度提報董事會。以下詳述各利害關係人之溝通機制與實踐成果：

利害關係人議合方式

利害關係人類別	溝通管道及頻率	對集團重要性	關注議題	回應方式
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 (每季) 員工座談會 (每季) 內部意見平台-員工熱線、信箱、Apps (即時) 滿意度調查 (每年) 敬業度調查 (每兩年) 	全球營運人力核心，直接影響生產力與文化凝聚力	人才吸引與留任、職業健康與安全、員工權益與多元平等	<ul style="list-style-type: none"> 招募身心障礙人士，並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。 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中心，疏導員工心理、促進健康成長。
股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 股東會 (年度) 法人說明會 (年度) 投資人會議/投資論壇 (不定期) 	資本市場信任度關鍵	公司治理與財務績效、誠信經營及法規遵循、客戶隱私、創新研發	<ul style="list-style-type: none"> 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、獲利及ESG執行狀況。
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 業務拜訪 / 稽核 (依專案需求) ESG季度及年度活動 不定期公文往來、郵件、電話、會議 	營收來源與技術合作核心，驅動產品創新	公司治理與財務績效、創新研發、職業健康與安全、客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> 向客戶報告公司及供應商ESG管理狀況。提供快速、便捷、高效率、高品質、經濟創新的產品和服務。 應時代趨勢，積極節能減碳，提供客戶降低碳排放的產品。

利害關係人類別	溝通管道及頻率	對集團重要性	關注議題	回應方式
供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> RBA VAP第三方稽核 (年度) 供應商年度大會 供應商管理平台 	供應鏈提供集團發展產品的重要原料, ESG風險控管關鍵	誠信經營及法規遵循、公司治理與財務績效、客戶隱私、供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦年度供應商大會及不定期的ESG稽核, 向供應商傳達集團對供應鏈的要求。 建立 ESG 管理平台, 以利供應商線上學習 RBA 規範及集團 CSR/ESG 相關要求。
政府機構	<ul style="list-style-type: none"> 不定期公文往來、郵件及電話溝通 參與政策研討會、座談會 行業標準草擬意見諮詢溝通 	法規遵循是營運許可依據	員工權益與多元平等、客戶隱私、誠信經營及法規遵循、人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 透過拜訪、會議及公文與當地政府機構溝通, 反應相關政策變動造成的影響, 並提出建議。
非政府組織 (NGO)	<ul style="list-style-type: none"> 議題合作專案 (如綠能倡議) 永續委員會對話會議 	社會與環境議題監督者, 塑造企業聲譽	生物多樣性、職業健康與安全、誠信經營及法規遵循、能源與溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> 參加國際ESG論壇, 與NGOs討論ESG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	<ul style="list-style-type: none"> 全球新聞稿發布系統 (即時) 記者會與媒體訪談 (不定期) 	公眾訊息傳遞媒介, 影響社會認知	職業健康與安全、客戶隱私、人才吸引與留任、創新研發	<ul style="list-style-type: none"> 透過不定期接受媒體採訪與發布新聞稿, 呈現集團財務現況與未來發展, 並將新聞稿發布於集團官方網站。 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。

2024年永續議題雙重重大性分析

雙重重大性分析概覽

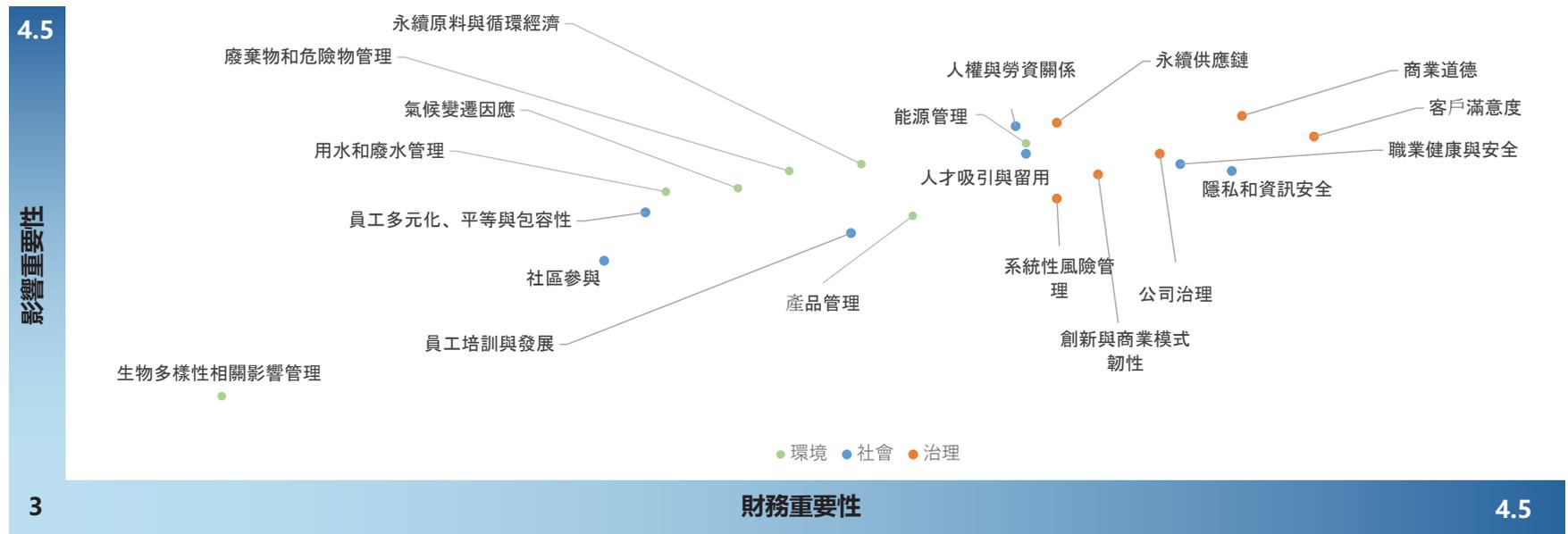
雙重重大性分析步驟

階段	步驟	具體操作
1: 辨識重大議題	1.1 永續議題辨識	在永續議題辨識上，對標鴻海與國際標準進行基準比較來確保重大性議題選擇的的全面性。這些國際標準包括全球報告倡議 (GRI) 和永續會計準則委員會 (SASB)。鴻海還參考電子製造服務 (EMS) 和原始設計製造 (ODM) 行業的領先同行的永續實踐，確定相關議題範圍。通過對涉及環境、社會和治理維度的議題進行評估，並結合對集團內部管理和業務策略的考量，集團最終確定20個重大議題範圍，進一步進行利害關係人調查。
	1.2. 關鍵利害關係人群體識別	為確保鴻海的實質性分析反映集團的各利害關係人的關切，我們首先對集團內部和外部的利害關係人進行了相關的識別。關鍵內部利害關係人包括集團董事會、員工以及高管（一級和二級管理人員）。外部利害關係人群體則包括客戶、投資者和供應商。此外，我們還納入了政府機構、媒體與公共關係、非政府組織 (NGO)、社區團體、公眾協會、研究機構及其他相關的內部和外部利害關係人群體。
2: 分析重大議題的影響	2.1 調查利害關係人來評估所選議題的影響	鴻海進行了利害關係人調查，並從財務重要性和影響重要性兩個角度來評估永續議題的影響。調查受訪者被要求為每個議題對鴻海的財務影響程度打分 (1-5分)，其中代表對財務表現的最低影響，5代表對財務表現的最高影響。此外，受訪者需按照同樣的評估標準，評估重大議題的環境、社會和經濟影響。影響程度的考量基於事件的影響程度和可能性兩者的組合。 為了更深入地瞭解各利害關係人群體對所選的20個重大議題產生的正面和負面影響的看法，鴻海還要求參與者根據他們的觀察，分別從財務影響和環境、社會和經濟影響的兩個方面挑選出最多三個最顯著的正面和負面影響的議題。集團向識別出的內部和外部的利害關係人群體發放了調查問卷，並共收到347份回應。
	2.2. 分析調查結果	集團永續團隊與外部顧問合作，根據收集到的反饋，評估重大議題的相對重要性。首先，我們計算了每個利害關係人群體對每項議題的平均分數，以減少由於樣本大小不均而引起的偏差。接下來，我們再通過對平均每個利害關係人群體分數，得出在財務重要性維度和影響重要性維度上的平均分數，最終得出涵蓋所有重大性議題的重大性矩陣。 計算結果顯示，重大性矩陣的分數範圍從3到4.5，最高分為4.15，最低分為3.17。分析顯示，社會和治理問題，如客戶滿意度、商業道德和永續供應鏈，在財務重要性和影響重要性上均排名較高。能源管理議題在環境問題中成為首要議題。

鴻海集團識別的20個相關議題



雙重重大性矩陣



財務重要性與影響重要性的分數以1到5的範圍進行評分，其中1代表最低影響。整體而言，所有利害關係人的平均分數（在調整樣本大小偏差後）在財務重要性維度為3.79，在影響重要性維度為3.92。

■ 雙重重大性分析結果

(1) 影響分析

對於每個重大議題，我們識別了其影響鴻海財務的關鍵因素，以及其對社會、環境和經濟的影響。

能源管理是環境維度中的一個關鍵議題。有效的能源消耗管理不僅使鴻海降低了與公用事業開支相關的運營成本，還對其實現脫碳目標並減輕監管風險有所幫助。在社會維度中，關鍵議題包括（客戶）隱私和資訊安全、職業健康與安

全以及人權。有效管理這些議題將幫助鴻海降低合規成本和就業支出，以及提升聲譽和生產力。有效管理數據隱私問題可以進一步增強客戶信任。此外，促進職業健康和保障人權對員工士氣有積極影響，利於在工作場所培養互相尊重的文化。在治理維度中，客戶滿意度、商業道德和永續供應鏈至關重要。客戶滿意度對於在電子製造行業獲得業務訂單至關重要，滿足客戶需求對集團的財務影響顯著。商業道德和公司治理在最小化監管和合規風險方面發揮著重要作用。與此同時，有效的治理實踐不僅能促進利害關係人對公司的信任，還增強集團的整體誠信。最後，永續供應鏈管理通過確保負責任的採購和維持供應鏈穩定，為鴻海的永續聲譽做出了貢獻。確保供應鏈的穩定和韌性既符合集團的道德標準，也是集團的商業永續性的重要一環。

重大議題影響分析

	重大議題	影響因素	GRI標準	SASB標準
環境維度	能源管理	財務重要性：降低營運成本；降低公用事業費用 影響重要性：增強經濟競爭力，降低聲譽風險，提高營運效率。	302-4 305-1 302-1 302-2 302-3 302-5	
	永續原料與循環經濟	財務重要性：通過降低營運費用實現成本降低；市場對可持續產品的需求巨大；吸引可持續投資 影響重要性：提升資源效率；增強供應鏈韌性；對減少廢物的正面環境影響	301-1 301-2 301-3	TC-ES-410a.1.
	廢棄物和危險物管理	財務重要性：降低處置成本；資源回收創造額外收入來源 影響重要性：改善公共健康；環境保護	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5 305-6 305-7	TC-ES-150a.1.
	產品管理	財務重要性：通過對產品管理的承諾增加銷售；提升市場品牌 影響重要性：由於負責任的產品設計和生命周期管理，減少環境足跡		TC-ES-410a.1.
	氣候變遷因應	財務重要性：降低因違反法規造成的額外成本；維護資產價值或防止因物理風險導致的資產價值損失；增強商業韌性 影響重要性：增加社會公平；更大的經濟價值；增強氣候韌性	305-5 305-2 305-3 305-4	
	用水和廢水管理	財務重要性：降低水資源採購成本；減少法規風險 影響重要性：由於有效的廢水處理過程，改善水質	303-1 303-2 303-3 303-4 303-5	TC-ES-140a.1.
	生物多樣性相關影響管理	財務重要性：環境風險減輕；改善資源效率並提升聲譽 影響重要性：增強生態系統服務；更大的經濟和環境利益		

	重大議題	影響因素	GRI標準	SASB標準
環境維度	隱私及資訊安全	<u>財務重要性</u> : 降低合規性和數據洩露的法規成本; 增加對安全的投資 <u>影響重要性</u> : 增強客戶信任; 為公司的品牌和資產創造長期價值		
	職業健康與安全	<u>財務重要性</u> : 降低醫療成本; 減少生產力損失; 降低保險費用 <u>影響重要性</u> : 減少工作場所傷害; 員工留任和忠誠度	403-1 403-2 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9	TC-ES-440a.1. TC-ES-310a.1 TC-ES-320a.1 TC-ES-320a.2 TC-ES-320a.3
	人權與勞資關係	<u>財務重要性</u> : 降低營運中斷和法律責任的風險 <u>影響重要性</u> : 由於公平的勞動實踐和對人權的尊重, 改善員工士氣	401-2 401-3 402 406 407 408 409 410-1 2-23 2-25	
	人才吸引與留用	<u>財務重要性</u> : 降低招聘成本; 降低培訓和發展成本; 減少離職成本 <u>影響重要性</u> : 改善員工參與度; 提升創新和競爭力	401-1 404-3	
	員工培訓與發展	<u>財務重要性</u> : 提高生產力; 降低離職成本 <u>影響重要性</u> : 改善員工留任; 更高的工作滿意度和忠誠度	404-1 404-2 404-3	
	員工多樣化、平等與包容性	<u>財務重要性</u> : 更高的生產力; 降低離職成本 <u>影響重要性</u> : 包容性工作場所; 更高的員工滿意度和參與度	405 405-2 406	
	社區參與	<u>財務重要性</u> : 提升品牌聲譽; 通過夥伴關係節省成本 <u>影響重要性</u> : 參與社區; 支持當地企業和倡議; 促進經濟增長和創造就業		
治理維度	客戶滿意度	<u>財務重要性</u> : 提高客戶忠誠度; 更高的銷售和收入; 降低客戶流失率 <u>影響重要性</u> : 促進參與式和互動性的消費文化	413-1	
	商業道德	<u>財務重要性</u> : 降低醜聞和法律問題的風險 <u>影響重要性</u> : 在利益相關者之間促進信任和可信度; 提升品牌忠誠度	205-1 205-2 205-3 206-1	
	公司治理	<u>財務重要性</u> : 降低法律和合規風險; 吸引投資 <u>影響重要性</u> : 促進商業運營中的問責制和透明度	201 2-9 2-10 2-11 2-12 2-13 2-14 2-15 2-16 2-17 2-18 2-19 2-20 2-21	
	永續供應鏈	<u>財務重要性</u> : 提升品牌聲譽; 增加市場份額和客戶忠誠度 <u>影響重要性</u> : 優先考慮本地採購和公平勞動實踐; 促進社區發展	308-1 308-2 308-3 308-4 308-5 414-1 414-2	TC-ES-320a.2
	創新與商業模式韌性	<u>財務重要性</u> : 增加競爭優勢; 通過創新實現成本效率 <u>影響重要性</u> : 解決社會挑戰; 提升產品; 改善個人和社區的生活質量		
	系統性風險管理	<u>財務重要性</u> : 降低財務損失; 增加投資者信心 <u>影響重要性</u> : 促進金融系統和市場的穩定; 增強公眾信心		

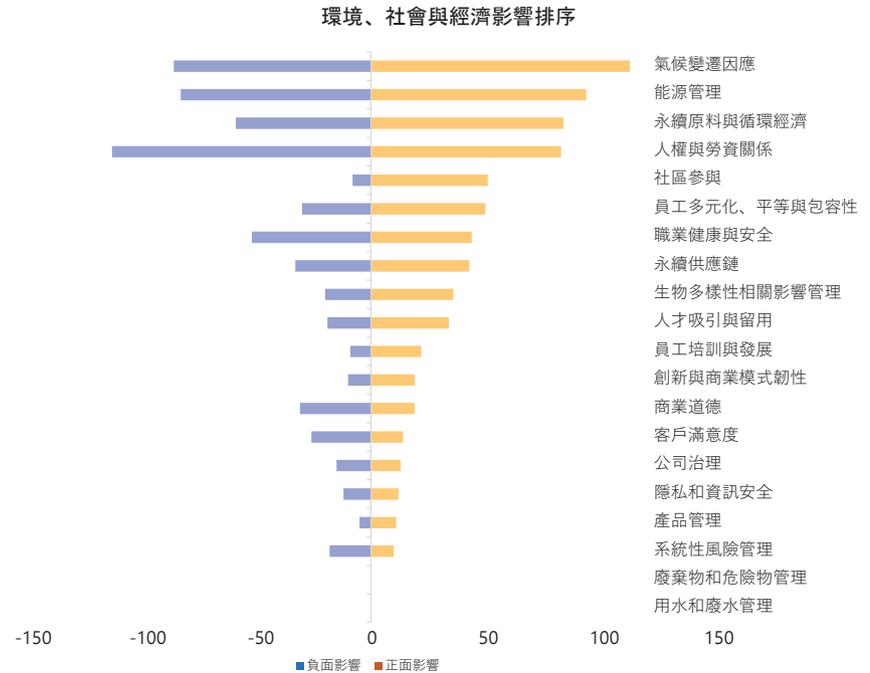
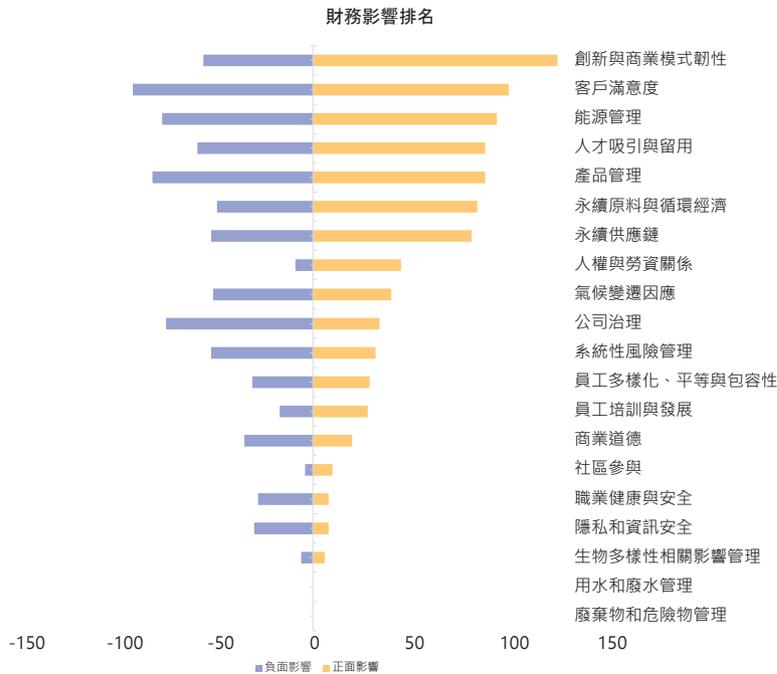
(2) 重大議題的正面和負面影響

為評估重大議題對企業財務（正面與負面）及環境、社會與經濟（正面與負面）之潛在影響，我們邀請利害關係人依四項面向，分別遴選其認為最具代表性的三項重大議題。四項面向包括：可能產生負面財務影響的議題、可能帶來正面財務影響的議題、對環境、社會與經濟造成負面影響的議題，以及對環境、社會與經濟產生正面影響的議題。負面影響主要與風險管理和損失預防相關，而正面影響則反映了商業機會和對社會及經濟的益處。

評估結果顯示，從企業財務的角度來看，利害關係人識別出的三個首要議題是創新與商業模式彈性、客戶滿意度和能源管理。相反，從負面財務影響的角度來看，根據利害關係人的反饋，客戶滿意度、產品管理和能源管理的處置不善最容易導致公司的相關財務損失。

從環境、社會和經濟的影響來看，氣候變遷因應、能源管理和永續原材料與循環經濟在這一維度的正面影響關係緊密。相對而言，如果集團對人權和勞資關係相關的問題管理不善，則可能導致負面的社會和經濟後果。

重大議題影響排名



■ 關鍵利害關係人群體的關注

集團依據不同類別的利害關係人，識別並分析其關注的重大議題，藉此確保永

續策略能有效回應各方期望與需求。其中，董事會、高階管理層與員工為主要的內部關鍵利害關係人；投資者、客戶及供應商則為主要的外部關鍵利害關係人。

利害關係人



董事會

對鴻海的重要性

透過利用多元專業知識，董事會引導決策，促進創新並確保問責制，加強鴻海對透明度和利益相關者價值的承諾，以在競爭市場中實現持續增長。

2024的關鍵議題

- 商業道德
- 客戶滿意度
- 能源管理

分析/洞察:

商業道德:

- 遵守商業道德，以穩固在勞動密集型產業中利益相關者的信心。
- 通過踐行勞動關係中的道德實踐可以減少法律風險和爭議。
- 推動可持續實踐，使企業戰略與社會責任和長期價值創造保持一致。

客戶滿意度:

- 客戶滿意度直接影響企業的實力和利潤。
- 海外出口訂單對鴻海的業務至關重要。
- 推動產品供應的創新和改進。

能源管理:

- 帶來可觀的成本節省，使董事會能夠更有效地分配資源。
- 與可持續發展目標保持一致，提升董事會的聲譽。
- 影響營運實踐，提升整體生產力和韌性。

利害關係人



一級和二級管理人員

對鴻海的重要性

通過提供具有競爭力的薪酬、針對性的發展計劃和協作環境，鴻海使管理層能夠有效地領導團隊，優化表現，並為公司在科技行業的持續增長和競爭力做出貢獻。

2024的關鍵議題

- 客戶滿意度
- 創新與商業模式彈性
- 職業健康與安全

分析/洞察:

客戶滿意度:

- 客戶對公司的成功至關重要，確保滿足他們的需求對管理團隊來說至關重要。
- 影響客戶忠誠度和業務，影響管理團隊負責的績效指標。
- 影響公司的聲譽和市場競爭力。

創新與商業模式彈性:

- 推動創新以滿足客戶需求，確保競爭力。
- 專注於商業彈性使鴻海能夠適應市場變化並持續增長。
- 促進創新提高效率，為業務創造新的收入來源。

職業健康與安全:

- 通過減少工作場所的傷害和疾病來降低醫療成本。
- 降低保險費用和醫療開支。
- 如果員工安全受到損害，將導致重大的財務影響。

利害關係人

員工



對鴻海的重要性

鴻海優先考慮全面的薪資、福利、培訓和員工支持系統，以培養潛力、提升績效，並共同追求可持續性。

2024年的關鍵議題

- 客戶滿意度
- 人權與勞資關係
- 能源管理
- 永續供應鏈

分析/洞察

客戶滿意度:

- 影響訂單量，這將提升員工忠誠度並推動收入增長。
- 提升鴻海的品牌聲譽。
- 培養專注於質量的協作環境。

人權與勞資關係:

- 減少勞動爭議，這將提升公司的可信度。
- 作為一家勞動密集型製造公司，增長依賴於員工的穩定性。
- 妥善管理人權將提升員工士氣和生產力。

能源管理:

- 有效的能源管理可以帶來可觀的成本節省。
- 提高能源效率可以創造更可持續和舒適的工作環境。
- 優先考慮能源管理可以促進環境責任的文化。

永續供應鏈 在員工利益相關者群體中的得分也很高。永續供應鏈對可持續性的承諾不僅與員工的價值觀一致，還對支持鴻海的全球擴展努力，實現可持續實踐是至關重要的。

利害關係人

投資者



對鴻海的重要性

投資者對鴻海的增長至關重要，提供創新和擴展所需的資本。他們的信心和支持使鴻海能夠推進戰略舉措，推動財務表現。

2024年的關鍵議題

- 產品管理
- 公司治理
- 氣候變遷因應

分析/洞察

產品管理:

- 通過創造新的可持續市場機會來推動收入增長。
- 偏好致力於可持續性的公司，提升長期價值。
- 有效的產品管理減輕法規風險，影響投資者的信心。

公司治理:

- 通過透明度和問責制影響投資者的信心。
- 有效的治理減少因不當決策而帶來的風險，保護財務健康。
- 偏好擁有健全治理的公司，這表明穩定性和可持續性。

氣候變化回應:

- 增強鴻海面對極端天氣事件的彈性，這些事件可能會干擾營運和供應鏈。
- 由於鴻海的規模龐大，沿價值鏈的有效管理至關重要。
- 對社會和環境的潛在影響做出貢獻。

利害關係人

客戶



對鴻海的重要性

客戶對鴻海的成功至關重要，他們的需求和反饋推動創新和產品開發。通過優先考慮強大的關係和有效的溝通，鴻海提供量身定制的解決方案，提升滿意度和忠誠度，強化其在持續增長中的領導地位。

2024年的關鍵議題

- 客戶滿意度
- 氣候變遷因應
- 人權與勞資關係

分析/洞察

客戶滿意度:

- 使消費者能夠更積極地與鴻海互動。
- 提升產品和服務，進一步提高對鴻海產品的滿意度。
- 鼓勵客戶提供有價值的反饋。

人權與勞資關係:

- 提升鴻海的聲譽，以確保客戶對道德採購和遵守國際標準的信心。
- 影響客戶關係和新業務，因為客戶優先考慮那些維護勞動權益的公司。
- 促進穩定的勞動力，確保產品質量和及時交付。

氣候變化回應:

- 增強客戶對鴻海作為負責任夥伴的信任，促進長期商業關係和忠誠度。
- 促進鴻海在氣候倡議上的實踐，以開拓新市場。
- 影響供應鏈中斷，這對於在勞動密集型行業中保持一致的交付和可靠性至關重要

利害關係人

供應商



對鴻海的重要性

通過促進強大的夥伴關係和確保可靠的供應鏈，鴻海增強了其創新能力和滿足市場需求的能力，最終加強了其在科技行業的競爭力和成功。

2024年的關鍵議題

- 能源管理
- 永續供應鏈
- 創新與商業模式彈性

分析/洞察

能源管理:

- 遵從法規，降低供應商的營運風險。
- 優化能源成本帶來立即的節省，提升供應商的競爭力。
- 達到效率標準增強供應商關係並確保持續訂單。

創新與商業模式彈性:

- 促進可持續發展，使供應商保持競爭力。
- 幫助供應商適應市場變化並滿足鴻海的需求。
- 在創新方面的合作增強夥伴關係，推動共同增長和成功。

永續供應鏈:

- 促進本地採購和公平勞動實踐，這將顯著增強社區發展。
- 如果管理不當，將導致環境污染。
- 可持續倡議使供應商受益，促進更穩定和公平的市場環境。

2024年度永續績效、目標與進度

E環境面績效和中長期目標一覽表

核心策略	綠色智能	推動智慧環保、清潔生產、綠能製造		詳見「綠色智能，循環經濟」
	循環經濟	提升資源使用效率、致力營造零廢生態園區		
永續議題	2024年關鍵績效總結	2024年目標	2024年目標狀態	2025年目標
氣候變遷因應、能源管理	以2020年為基礎年，2024年範疇一、二的溫室氣體絕對排放量降低52.28%。	基於2024年，範疇一、二的絕對減排量減少16.8%。	達成	以 2020 年為基礎年，2025 年範疇一、二溫室氣體絕對排放量降低 21%。
	2024年綠電佔比67.38%。	至 2025 年，綠電使用佔比 21%。	達成	至 2025 年，綠電使用佔比 50%。
系統性風險管理	2024年重大環境污染事故：0件。	維持無重大環境污染事故（單位：件）。	達成	維持無重大環境污染事故（單位：件）。
用水和廢水管理	2024年用水密集度下降 25.54%。	2024年用水密集度下降 4.5%。	達成	至 2025 年，用水密集度下降 6%。
	2024年廠區工業污水排放水質監測系統建置率97%。	2024年廠區工業污水排放水質監測系統建置率95%。	達成	至 2025 年，廠區工業污水排放水質監測系統建置率 100%。
廢棄物和危險物管理、永續原材料和循環經濟	2024年廠區塑料內循環比例42%。	2024年廠區塑料內循環比例 50%。	未達成	至 2025 年，廠區塑料內循環比例 60% 以上。
	截至2024年共計已有9座園區取得UL2799認證。	2024年4座園區取得UL 2799認證。	達成	至 2025 年，至少取得 5 座廢棄物零填埋金級驗證（UL 2799）廠區。
	2024年已建立至2 座空氣品質系統監測示範廠區。	2024年建立2 座空氣品質系統監測示範廠區。	達成	至 2025 年，建立至少 3 座空氣品質系統監測示範廠區。

S 社會面績效和中長程目標一覽表

核心策略	幸福發展	安全健康公平發展, 培育賦能提升員工權益	詳見「多元包容, 幸福發展」「健康職場, 恪守安全」「回饋社會, 共贏共榮」	
	共贏共榮	科技教育世代養成, 慈善公益踐行社會責任		
永續議題	2024年關鍵績效總結	2024年目標	2024年目標狀態	2025年目標
員工多元化、平等和包容性	包容多元文化, 吸引各方人, 無任何違反公平就業之事件發生。	包容多元文化, 吸引各方人才, 提供平等就業機會, 持續確保無任何違反公平就業之事件發生。	達成	包容多元文化, 吸引各方人才, 提供平等就業機會, 持續確保無任何違反公平就業之事件發生。
人才吸引與留任	促進留任, 專業技術人才留任率達89.9%。	促進留任, 專業技術人才留任率達86.4%。	達成	重視員工意見, 不斷改善提供優質工作環境, 促進留任, 專業技術人才留任率達88%。
人權與勞資關係	針對集團內部各園區及供應鏈各廠商進行勞動人權稽查增加到132次。	針對集團內部各園區及供應鏈各廠商進行勞動人權稽查增加到42次。	達成	遵照聯合國國際人權相關公約、指導原則和權利宣言精神, 並將延伸至價值鏈上所有勞工, 促進其共同遵照。每年針對集團內部各園區及供應鏈各廠商進行勞動人權稽查增加到50次以上。
	無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件。	無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件	達成	維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件。
員工培訓與發展	專業技術人才每人每年平均專業類課程學習時數達到77小時。	專業技術人才每人每年平均專業類課程學習時數達到56小時。	達成	培養創新思想與工作習慣, 促進員工不斷學習成長, 創造增進人類幸福的產品與技術, 專業技術人才每人每年平均專業類課程學習時數達60小時。

永續議題	2024年關鍵績效總結	2024年目標	2024年目標狀態	2025年目標
職業健康與安全	化學暴露造成的職業病維持0件。	化學暴露造成的職業病維持0件。	達成	化學暴露造成的職業病維持0件。
	優於業界標準，失能傷害頻率(FR) 0.101次/ 百萬工時目標	優於業界標準，失能傷害頻率(FR) 0.19次/ 百萬工時目標。	達成	大幅優於業界標準，設定失能傷害頻率(FR) ≤ 0.14次/ 百萬工時目標。
	失能傷害嚴重率(SR)降低到2.946天/ 百萬工時	失能傷害嚴重率(SR)降低到7.2天/ 百萬工時。	達成	將失能傷害嚴重率(SR)降低到 ≤ 6.88 天/ 百萬工時。
	輔導高風險承攬廠商導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，導入比例目標達到87%	輔導高風險承攬廠商導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，導入比例目標達到56%。	達成	輔導高風險承攬廠商導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，導入比例目標 ≥ 70%。
慈善公益	台灣廠區義工服務累計時數7,525小時	台灣廠區義工服務累計時數3,575小時。	達成	以共榮共贏為理念，訂定台灣廠區義工服務累計時數 ≥ 5,000小時目標。



G治理面績效和中長程目標一覽表

核心策略	鴻傳永續	營運創新治理透明，深化夥伴關係永續共好		詳見「海納治理，智慧創新」「鴻傳永續 共好夥伴」
	海納治理	誠信經營廉潔文化，構建良善公司治理環境		
永續議題	2024年關鍵績效總結	2024年目標	2024年目標狀態	2025年目標
商業道德	集團反貪腐資訊傳達平台相信APP公告貪腐、違法違規時間數量增長10%。	增加相信APP公告貪腐、違法違規事件每年公開資訊數量成長10%。	達成	增加相信APP公告貪腐、違法違規事件每年公開資訊數量成長10%。
公司治理	公開揭露集團稅務政策。	公開揭露集團稅務政策。	達成	公開揭露集團稅務政策。
	女性董事佔比28.57%	女性董事佔比達到20%	達成	實現女性董事佔比30%。
	完成董事會暨功能性委員會績效評估。	2022年完成評估董事會績效評估報告，並將建議及預計措施呈送董事會。2023年-2024年執行董事會內部績效評估作業，由董事自評，採用內部方式進行。	達成	每三年由外部專業團隊執行董事會暨功能性委員會績效評估一次。
	71.43%董事會成員未兼任鴻海員工或經理人。	50%以上的董事會成員未兼任鴻海員工或經理人。	達成	超過50%的董事會成員未兼任鴻海員工或經理人。
隱私和資訊安全	持續改進ISO 27001資訊安全管理制度，2024年，完成培訓場次7場，共計67小時。	藉由中央單位導入的經驗，向鴻海各事業群推廣ISO27001資安制度，實施3場教育訓練，各事業群總時數21H。	達成	持續改進ISO 27001資訊安全管理制度，實施7次中央單位及事業群內部稽核。
	2024年，集團對5項重要系統進行滲透測試，確保低影響重大資安事件案例為0。	完成5項重要系統滲透測試、透過事件分析學習處理，確保低影響重大資安事件為0。	達成	完成10項重要系統滲透測試，確保低影響重大資安事件為0。

永續議題	2024年關鍵績效總結	2024年目標	2024年目標狀態	2025年目標
永續供應鏈	在RoHS-REACH智能管理平台實施全物質宣告電子類關鍵供應商覆蓋率100%。	在RoHS-REACH智能管理平台實施全物質宣告電子類關鍵供應商覆蓋率100%。	達成	在RoHS-REACH智能管理平台實施全物質宣告電子類關鍵供應商覆蓋率100%。
	2024年，獲得廢棄物零填埋認證的電子類特定供應商數量共計20家。	獲得廢棄物零填埋認證的電子類特定供應商累計數量20家。	達成	獲得廢棄物零填埋認證的電子類特定供應商累計數量25家。
	使用100%可再生電力生產富士康產品的電子類關鍵供應商數量36家。	使用100%可再生電力生產富士康產品的電子類關鍵供應商累計數量34家。	達成	使用100%可再生電力生產富士康產品的電子類關鍵供應商累計數量45家。
	2024年，按商品特定風險對電子類關鍵供應商進行篩選，針對績差廠商，年採購總數量或金額減少2-5%。	每年按商品特定風險對電子類關鍵供應商進行篩選，針對績差廠商，年採購總數量或金額減少2-5%。	達成	每年按商品特定風險對電子類關鍵供應商進行篩選，針對績差廠商，年採購總數量或金額減少2-5%。
	2024年，完成對100%重大供應商實施ESG項目績效考評。	針對特定供應商實施ESG項目（涵蓋綠色產品、社會環境責任、碳管理）績效考評，覆蓋率100%。	達成	針對特定供應商實施ESG項目（涵蓋綠色產品、社會環境責任、碳管理）績效考評，覆蓋率100%。
	機構類重大供應商每3年稽核覆蓋率91.9%。	機構類重大供應商每3年稽核覆蓋率超過85%。	達成	機構類重大供應商每3年稽核覆蓋率超過90%。
	2024年，重大供應商的衝突礦產調查回覆率100%。	重大供應商的衝突礦產調查回覆率100%，確保不使用非法的衝突礦產。	達成	重大供應商的衝突礦產調查回覆率100%，確保不使用非法的衝突礦產。

1

海納治理，智慧創新

治理面績效總覽

本集團已建立健全的企業管理架構，強化董事會的職能，並優化功能委員會在執行永續發展策略中的監督和管理角色。此架構不僅確保所有利害關係人的權益受到保護，還彰顯鴻海的企業價值。

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- 1 2024年集團完成風險管理組織建設，推動風險管理流程審計，並建立內部風險文化。
- 2 2024年，集團共進行3,670次資訊安全審核，涵蓋內部審核、客戶審核、協力廠商審核及研發實驗室、機房等特殊管制區資安點檢。
- 3 集團於2024年已完成全球營運地區全體人員的100%反貪腐培訓。

本章的重大性議題

公司治理；商業道德；系統性風險管理；
隱私和資訊安全；創新與商業模式韌性；產品管理

對永續發展目標 (SDGs) 的承諾



主要的GRI標準對應

GRI 205; GRI 206; GRI 207; GRI 418



公司治理

■ 公司治理綜述

本集團嚴格遵循《上市上櫃公司治理實務守則》，依法設立由執行董事、非執行董事及獨立董事組成之董事會，透過專業分工與有效監督機制，在制定經營策略與強化公司治理的同時，兼顧股東權益保障與各利害關係人利益平衡。董事會不僅致力於優化治理結構與提升資訊透明度，更積極維護員工福祉、客戶權益、投資人關係以及供應商合作，並保持與政府機構及社會團體的良性互動，透過定期檢討與持續改善機制，實踐企業永續經營之承諾。

企業永續經營的關鍵在於健全的接班計劃，而高管輪值制度正是培養領導梯隊的重要機制。鴻海集團於2024年4月正式啟動輪值CEO制度，透過系統性輪崗，強化核心高管的全局視野與戰略能力。

首任輪值CEO由集團E事業群總經理擔任，在其為期一年的任期內，成功推動多項關鍵業務轉型與跨部門整合，並於2025年3月順利完成交接。第二任輪值CEO由集團園區長接棒，憑藉其在智能製造與園區管理的豐富經驗，將進一步深化鴻海在全球化佈局與技術創新領域的戰略執行。

此制度不僅確保領導團隊的經驗傳承，更透過多元背景的高管輪值，提升集團應對市場變化的敏捷性，為鴻海的長期穩健發展奠定堅實基礎。同時，集團亦建立完善的公司治理架構。各事業群總經理均以董事會制定的指導原則為最高營運規範，將宏觀戰略精準轉化為各單位的執行方案，在保有業務決策彈性的前提下，定期向董事會提報關鍵績效指標，形成兼具戰略縱效與動態調整能力的管理體系。此治理模式不僅為輪值CEO制度的順利運作奠定基礎，更透過制度化管道確保領導梯隊的經驗傳承與策略延續性，使鴻海在全球化布局與技術創新領域保持競爭優勢。

註¹：陳玉敏委員於2024年1月31日新任

註²：劉連煜委員於2024年1月31日新任

■ 最高管理委員會

委員會提名、組成和角色

本集團已成立審計暨風險委員會、薪酬委員會、公司治理暨提名委員會。未來亦將視需要成立其他職能委員會。

集團依證券交易法於2016年7月設置「審計委員會」，於2024年8月14日經董事會通過「審計委員會」更名為「審計暨風險委員會」。由全體委員推舉召集人暨會議主席，本屆會議召集人為黃清苑獨立董事。於2024年總計召開5次會議。

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。本委員會由董事會選任召集人黃清苑、王國城及陳玉敏¹3位董事組成，於2024年總計召開2次會議，出席率達到100%。

集團於2022年3月通過設立「提名委員會」。本集團於2023年10月27日經董事會決議，提名委員會擴大並更名為「公司治理暨提名委員會」。在董事會授權下，良好管理人應謹慎行使下列職權，並將建議提報董事會討論。本委員會由董事會選任召集人黃清苑、王國城及劉連煜²3位董事組成，共計召開2次會議，出席率達到100%。委員會成員均具備企業管理、營運製造、工程技術、財務會計、金融投資、品牌渠道、營銷等多領域的相關專業能力與專業知識。

1) 董事會類型

董事會共有 1 位執行董事和 6 位非執行董事。本集團的執行長為執行董事。

	數量
執行董事	1 位
非執行董事	2 位
獨立董事	4位 ¹
共計	7 位

2) 獨立性

獨立董事的「獨立性」是確保其能客觀監督公司經營、維護股東權益的核心要件。依循台灣《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》獨立董事兼任其他公開發行公司（上市、上櫃、興櫃）獨立董事的家數，不得超過5家。故而鴻海要求獨立董事不得於超過5家公司擔任獨立董事，以確保有足夠時間履行職責。本集團所有非執行董事及獨立董事均符合外部董事兼職規定，無人在其他上市公司兼任超過4個董事職務。

獨立董事於任職前兩年及任期內須符合以下要求：

無僱傭關係：非公司或其關係企業之員工、經理人或董事（集團間獨立董事兼任除外）。

無重大持股：本人、配偶或未成年子女未持有公司股份1%以上或居前十大股東。

無密切親屬關係：與公司董事、高階經理人或大股東無二親等內親屬關係。

無業務或財務往來：

- 未與公司有重大商業往來（如審計、顧問服務，過去兩年報酬未逾50萬元）
- 非公司主要客戶、供應商或持股5%以上股東之董事、經理人。

無控制關係：非控制公司董事會或過半股權之他方代表人。

無不適任情事：無公司法第30條消極資格（如犯罪、破產等），且非以政府或法人代表身分當選。

為強化董事會運作的專業性與獨立性，公司治理暨提名委員會、薪酬委員會、審計暨風險委員會成員均為獨立董事。

3) 董事任期

依循台灣《公司法》、《證券交易法》《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定，一般董事每屆任期不得超過3年，但可連選連任，每屆任期不得超過3年，可連選連任，但連續任期不得超過3屆（9年）。鴻海嚴格遵守法規要求，截至2024年底，在任董事中，執行董事平均任期為5.5年，非執行董事平均任期為3.6年，獨立董事平均任期為3.4年，所有董事平均任期為3.7年。

每位董事成員的具體任期詳見附錄-關鍵量化指標。

4) 各成員擔任其他重要職位數目及性質

7位董事會成員分別在業內公司或者學術界擔任相關職位，具體資訊請參閱鴻海2024年報第8-10頁。

註¹：郭大維獨立董事於2024年1月31日辭任

5) 董事多元化

董事會多元化（包括性別、專業背景、文化及產業經驗的多元組成）能顯著提升企業價值與競爭力。多元化的董事會能提供更全面的觀點，激發創新思維並避免決策盲點，例如女性董事通常更注重風險管控，而不同專業背景的董事則能強化科技、財務或永續等關鍵領域的評估能力。鴻海於《公司治理實務守則》第20條明確規定，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員的具體專業技能與經驗背景詳見附錄-關鍵量化指標。

6) 利害關係人代表

集團鼓勵股東參與企業治理參與，因此，除股東會之外，我們也建立有針對性的有效方式與股東聯繫。集團經理和獨立董事可以收到股東的反饋意見，瞭解股東關注的問題，並為公司政策提供清晰的解釋，以獲得股東的支持。

本集團已委託專業的股務代理公司處理股東事務，使股東年會能合法、有效、安全地召開。2024年共召開1次股東會。

本集團高度重視投資者關係管理，成立投資人關係部門，透過多元化管道與資本市場保持密切溝通。我們定期舉辦法說會、股東大會，並善用官網、投資者專線、郵箱等管道，即時回應投資者關切。2024年，鴻海共計召開4次法說會。同時，我們採用圖文簡報及影音等多媒體形式解讀定期報告，提升資訊透明度。透過系統性收集投資者意見並定期反饋管理階層，我們致力與投資人/機構建立長期、穩定且互信的夥伴關係。

7) 效能與能力

• 董事會職權

集團對其設有的審計暨風險委員會、薪酬委員會、公司治理暨提名委員會委員會進行了職權的明確規定，包括定期審查相關職能政策，績效審查和定期評估。2024年，平均董事會會議出席率超過96.55%。具體出席記錄見附錄-關鍵量化指標。

詳細資訊請參閱鴻海2024年報第25、28、43、45頁。

• 績效評估

本集團已於2020年11月12日訂定《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》。爰依該辦法，集團應參考評估程序及評估指標每年執行內部董事會績效評估。董事會暨功能性委員會績效評估之執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。2024年，董事會的內部績效評估採用內部問卷方式進行自我評估。詳細內容請參閱鴻海2024年報第35頁。

• 角色與職責

集團主席每年啟動董事會評估，並監督評估，以確保評估依據公認的治理慣例進行。同時，每三年聘至少請外部專業獨立機構或外部專家學者團隊進行一次評估。

• 評估程序

本公司董事會暨功能性委員會績效評估程序說明如下：

一、評核年度第四季確定當年度受評估之單位、期間及範圍，並確定評估方式。

二、公司內部執行績效評估時，執行單位應收集董事會、個別董事及功能性委員會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效考核自評問卷」、「董事績效考核自評問卷」、「審計委員會績效考核自評問卷」及「薪酬委員會績效考核自評問卷」等相關自評問卷後，由執行單位統籌，依第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果，送交次一年度第一季董事會報告。

三、執行單位依前款將評估結果送交董事會報告前，應先送交公司治理暨提名委員會檢討、改進。

• 評估結果

本次董事會暨功能性委員會績效評估結果已於2025年3月14日向董事會及公司治理暨提名委員會報告，並運用於個別董事薪資報酬及提名連任之參考。2024年，集團順利完成董事會績效評估，詳細資訊請參閱鴻海2024年報第35-36頁。

董事會外部績效評估每三年進行一次。本公司於2022年11月委託台灣公司治理協會進行2022年度（2021年12月1日至2022年11月30日止）外部董事會績效評估。台灣公司治理協會於2023年1月12日發出董事會績效評估報告。建議及預期措施報告已於2023年3月15日提呈董事會。詳細可參考鴻海2024年報第35-36頁。

• 選舉過程

選舉開始時由主席指定監票員、記票員各若干人，執行各項有關任務。

公司董事，依本公司章程所規定名額，由所得選票代表選舉權較多者，當選為董事，如有二人或二人以上所得選票代表選舉權數相同而超過規定名額時，由所得選票代表選舉權數相同者抽籤決定，未出席者，由主席代為抽籤。

公司董事之選舉，應依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。

獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算獨立董事、非獨立董事之當選名額，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選。

選舉票由董事會製發，按出席證號碼，以一人一票。

溝通和表現評估

1) 利益衝突

董事於必要時防止利益衝突之努力：

- (1) 2024年1月31日委任薪資報酬委員會成員，利害關係人陳玉敏獨董對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (2) 2024年1月31日委任公司治理暨提名委員會成員，利害關係人劉連煜獨董對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (3) 2024年1月31日本公司2023年度經理人績效獎金發放案，劉揚偉董事長兼任總經理對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (4) 2024年3月14日解除董事競業禁止之限制案，利害關係人劉揚偉董事長對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- (5) 2024年10月29日本公司2023年度經理人員工酬勞分配案，劉揚偉董事長兼任總經理對上述議案迴避不參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。

2) 關鍵疑慮的溝通

關鍵疑慮包括組織對利害關係人的潛在及實際負面影響的疑慮，以及組織在營運及其商業關係中的商業行為的疑慮。

集團採用一套全面的管理及控制系統，以清楚識別、衡量及控制所面對的各類重大疑慮。該系統由集團遵循董事會批准的政策執行。透過與集團營運單位的合作，財務部門負責識別和評估這些關鍵問題。

3) 永續專業知識

集團為董事會提供永續相關培訓課程，提升董事會在永續發展方面的專業知識、技能和經驗。請參閱鴻海2024年報第42頁「公司治理主管2024年進修情形」表。

薪酬和股權管理政策

公司薪酬政策：依本公司章程第28條規定，年度如有獲利應提撥5%~7%為員工酬勞，本公司訂有績效獎金與員工酬勞等獎酬制度，將公司經營利潤依照員工績效表現分享給同仁，讓同仁薪資與公司營運共同成長。請參閱鴻海2024年年報第58頁

董事及經理：依本公司《董事報酬及酬勞分配辦法》及《經理人各項薪酬發放辦法》辦理。

- (a) 公司章程並未訂定董事酬勞，所有董事皆不支領酬勞。
- (b) 董事（含獨立董事）報酬及出席費依董事會通過之《董事報酬及酬勞分配辦法》規定辦理。
- (c) 董事（含獨立董事）支領固定報酬及出席費，本公司未發放變動薪酬。
- (d) 董事或其董事代表人員員工身份、或為關係企業或與本公司具有投資關係之員工，不支付報酬和出席費。
- (e) 經理人薪酬包含固定薪資、績效獎金、員工薪酬，其中薪資參考同業水平以及職稱、職級、學（經）歷、專業能力與和職責等項目；獎金依各事業群部門對公司利潤貢獻度分配；員工酬勞依個別經理人經營績效核定。
- (f) 依公司章程第28條規定，年度如有獲利應提供5%~7%為員工酬勞，為定期評估經理人薪資報酬，經理人之薪酬依本公司《經理人各項薪酬發放辦法》辦理，就辦法內績效評估項目分為：

財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，參酌經理人之目標達成率；

非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力，永續經營之參與，等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視察實際經營狀況及相關法令適時檢討經理人酬金制度。

■ 稅務管理

稅務治理組織

董事會擔任稅務治理之最高單位，負責核准整體稅務政策並監督稅務管理機制之有效運行。

公司及各子公司在辦理各類稅務申報時，應依職權分層負責並經適當核准，對相關稅務申報及議題須詳細審查，妥善保存佐證資料以供備查或主管機關調閱。對於重大交易及決策，亦應審慎評估其稅務影響，並視需要諮詢外部專業顧問意見，以確保稅務治理之合規與穩健。

稅務政策與實踐

2022年8月10日，鴻海秉持公司永續經營與創新轉型的理念，善盡集團社會責任，促進在地經濟發展，致力於法規遵循，落實稅務治理與風險控管，特訂定「稅務政策及管理辦法」。

稅務政策對法規遵循、避免不當的租稅規劃、關係人交易、稅務風險評估、資訊揭露、與稅務機關之關係等方面做出了相關規定，並確立相關的稅務管理職責。

過去兩年稅務信息

財務報告 (新台幣)	FY 2023	FY 2024
營業收入	6,162,221,359,000	6,859,615,493,000
稅前利潤 (損失)	192,224,213,000	211,875,157,000
所得稅費用	37,434,831,000	40,195,922,000
有效稅率 ¹	19.47%	18.97%
支付之所得稅	34,493,407,000	46,512,512,000
現金稅率 ²	17.94%	21.95%

1. 有效稅率計算公式 = 所得稅費用 / 稅前利潤
 2. 現金稅率計算公式 = 支付之所得稅 / 稅前利潤

誠信經營與商業道德

誠信經營相關政策

鴻海秉持誠信經營的企業文化，訂立《誠信經營守則》政策，對任何非法或不道德的活動採取零容忍政策，並全面遵守國際及國內的反貪腐和反賄賂法規要求。集團建立有效的內部控制系統，並每年進行員工培訓，以徹底落實企業誠信和道德經營的實踐。

2024年，集團未涉及任何反競爭或反壟斷相關的不當行為。

行為準則

鴻海致力於在競爭和商業活動中堅持公平、誠實和廉潔的原則，在全球各地建立了全面的法律合規系統。作為負責任企業聯盟 (RBA) 的成員，集團嚴格遵循所有RBA行為準則，積極推廣和執行永續發展法規。

我們的永續委員會以RBA行為準則為基礎，於2008年6月制定了首版《集團行為準則規範》(Foxconn Code of Conduct, 簡稱 CoC)。目前已更新至2023年版，主要涵蓋九個關鍵領域：道德、員工及人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反貪瀆政策、反奴役人口政策以社區參與。

此外，集團還制定了《責任標準》，明確闡述CoC內的要求和做法，將每一項議題及指標做明確化定義，規範及便利各單位落地執行。所有政策與規定皆經由集團高層管理層審核並簽署確認，藉此展現公司對制度執行的重視與承諾，確保各項規定在集團內部能被有效推動與落實，進而提升整體治理效率與合規水準。

集團每年為全體員工提供行為準則培訓課程，該課程列為員工必修項目，旨在協助同仁熟悉公司倫理標準與行為規範。透過持續的培訓與宣導，強化全員合規意識，促進企業文化的深植與落實。

2024年行為準則與商業道德培訓已覆蓋全體員工（含正式員工及派遣員工等），達成100%覆蓋率。

行為準則



責任標準



反貪腐政策

鴻海集團堅持維護誠信的企業文化，全面致力於遵守當地及國際的反貪腐和反賄賂法律法規。我們對任何違反我們反貪腐政策的活動或行為採取零容忍政策。貪腐、賄賂、挪用公款及不當行為均被嚴格禁止。所有員工每年必須完成至少兩小時的反貪腐培訓。此外，所有與供應商、廠商和客戶的合作必須嚴格遵守我們的反貪腐政策。

反競爭行爲

公司制定《誠信經營守則》明確規範，從事營業活動，不得違反相關競爭法規以固定價格、操縱投標、限制產量配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場，以保障公平交易的原則，確保廣告內容真實且負責任，並促進健康的市場競爭。這些規範有助於保護消費者權益、提升透明度，並維持市場的公平環境。

針對違反行為準則的機制、稽核與處理

管理機制與程序

反貪腐議題已被納入董事會的監督範疇，並以每年至少一次的頻率向董事會匯報議題管理情況。永續發展委員會負責制定企業社會責任（CSR）政策、制度和管理原則。董事長、CEO及各分會負責人作為委員會的關鍵推動者，共同監督CSR政策的執行。

我們建立了公司反舞弊與反貪腐管理系統，以董事會為最高指導單位，定期對公司進行監督和管理。

集團法務負責相關工作，並定期向董事會、審計暨風險委員會或總經理進行匯報。集團法務下設弊端防制處，制定完善的反舞弊制度與流程，以預防、識別、調查和報告舞弊行為，提示改善。集團稽核結合弊端防制轉交的舞弊線索，通過年度稽核，對已確定的反舞弊與反貪腐重點領域、關鍵環節和主要內容進行檢查。



集團將誠信經營與反貪腐政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。同時，我們明訂及公布違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、違反日期、違反內容及處理情形等資訊（個人隱私資訊已遮蔽）。

2022年，鴻海取得ISO 37001認證，並於2025年完成順利完成換證更新。

承諾與培訓

新入職的員工需簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》和《知識產權暨保密協議書》。在入職的第一天，員工將接受有關員工守則、管理系統、企業倫理及道德標準的培訓，清晰傳達他們的權利與義務。

集團要求供應商及其他商業夥伴簽署《廠商承諾書》，該承諾書規定商業政策的誠信作為合作的前提。

我們已建立一套全面的反貪腐培訓計劃，內容涵蓋線上課程、線下員工輔導與供應商培訓，確保不同角色與層級的相關人員均能掌握必要的反貪腐知識與應對能力。透過多元且持續的教育方式，深化全員對廉潔經營的認識，提升辨識風險與合規管理的能力，共同打造透明、公正的營運環境。

反貪腐課程，作為全員必修課程，旨在讓深入理解道德標準和反貪腐政策，強化集團在各級管理和運營中維護誠信的承諾。同時，該課程完成與否也作為員工晉升條件之一。2024年，鴻海集團所有員工（包括正式工、派遣員工）100%完成《反貪腐》的培訓課程。

內控與稽核

自從2022年起，集團依循ISO 37001標準，每年至少進行一次貪腐風險評估。評估面向包括：作業流程貪腐賄賂風險、人員職務貪腐賄賂風險、商業夥伴貪腐賄賂風險。

6 步驟程序

部門作業盤點: 評估單位針對下列項目進行評估, 並將評估結果填寫於「部門作業盤點表」中

1

2

辨識利害關係者需求與期望: 評估單位針對下列項目進行評估, 並將評估結果填寫於「部門作業盤點表」中

3

作業項目貪腐賄賂風險情境辨識: 評估單位針對步驟一涉及貪腐賄賂風險之作業項目進行風險情境辨識, 並將評估結果填寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」

4

衝擊程度評估: 評估單位針對所辨識出之貪腐賄賂風險情境進行風險衝擊程度評估, 並將評估結果填寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」中

5

控制程度評估: 評估單位針對所辨識出之貪腐賄賂風險情境進行風險控制程度評估, 並將評估結果填寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」中

6

殘餘風險評估: 評估單位針對所辨識出之貪腐賄賂風險情境進行殘餘風險評估, 並將評估結果填寫於「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」中

同時, 我們建立內控管理機制。為落實誠信經營與道德風險管理, 每年協助全球所有廠區及子公司透過e化平台進行道德稽核自我評估。評估內容參考內控風險資料庫, 針對相關制度的設計與執行狀況進行檢視。後續由內部稽核單位進行覆核, 並整合各項評估與改善情形, 作為董事會與經營管理階層瞭解道德治理成效的重要依據, 進一步強化企業的道德文化與信任基礎。

當內部稽核員識別出重大違規行為或認為公司面臨嚴重損害風險時, 必須及時準備並提交詳細報告。此外, 稽核員還必須立即通知董事會和審計委員會, 以促進及時干預和糾正措施, 保障公司的誠信和運營穩定。

同時, 我們對相關供應商進行稽核, 以確保他們遵守我們的永續發展政策和行為準則。關於我們要求供應商遵守的供應商社會與環境責任行為準則的更多詳細信息, 請參閱鴻海的鴻傳永續 共好夥伴章節。

溝通與申訴渠道

鴻海集團採用多種渠道有效傳達其反貪腐政策和程序, 確保全組織各級別的全面認知:

相信 APP: 通過微信和集團的內部應用程序, 我們向全球運營基地發佈了14條關於反貪腐的推文, 便於廣泛獲取重要信息。

電子郵件: 我們向業務集團的高管分發了綜合性調查報告, 提供有關反貪腐措施和合規性的見解和更新。

會議宣導: 我們在龍華的新員工培訓課程和集團倡議會議上積極推廣反貪腐舉措, 從入職之初就強化我們對道德實踐的承諾。

鴻海集團已建立全面的舉報機制, 以應對商業倫理違規行為, 確保整個組織的透明度和問責制。該機制為員工、客戶和供應商提供了可及的渠道, 以舉報不道德行為, 保障我們商業實踐的誠信。

舉報機制的多種渠道包括：



內部郵箱:117@foxconn.com

外部郵箱:

jubaofoxconn.com@gmail.com

rerenjubao@163.com

932588208@qq.com



外部電話:

+86-193-1699-4246 (大陸)

+886 0906586086 (台灣)

+84-852211726 (越南)

+91-9500383107 (印度)

內部電話: 5060-117

其他渠道:



微信申訴



一鍵申訴

不當行為及處理

在2024年報告期間，鴻海共發生2起違反反腐敗政策或涉及腐敗行為的重大案件*。報告期內，未發生任何與腐敗、不正當競爭相關的訴訟案件，亦無經查證屬實的索賠或不合規事件、利益衝突不合規案件，或內線交易事件。

集團處理舞弊行為處理為三步驟流程：

內部處理

紀律處分：根據舞弊行為的性質和情節嚴重程度，對涉案員工進行相應的行政處分，如警告、記過、開除等

經濟處罰：要求涉案員工退還非法所得

崗位調整：對涉案員工進行崗位調整，避免其繼續從事可能引發舞弊的工作

法辦追責

如果舞弊行為涉及違法犯罪，則向主管機關報案，依法追究責任人的刑事責任

同時，也會通過民事訴訟方式，要求涉案人員賠償因舞弊行為給企業造成的損失



優化改善

完善內控制度：針對舞弊案件中暴露出的問題和薄弱環節，及時完善內部控制制度，加強風險防範和監控機制

加強培訓教育：組織員工參加反舞弊培訓和教育活動，提高員工的法律意識和職業道德水準，增強員工對舞弊行為的識別能力和抵制能力

建立舉報機制：建立健全舞弊舉報機制，鼓勵員工積極舉報舞弊行為。同時，保護舉報人的合法權益不受侵害

持續監督檢查：加強對日常作業流程的監督檢查力度，及時發現並糾正可能存在的舞弊行為或風險隱患

*重大案件為經查證屬實且涉案金額大於人民幣100萬的弊案

政策影響

鴻海依據《誠信經營守則》規定，董事、經理人、員工、受託人及實際控制人，不得直接或間接對政黨或政治團體、個人提供捐款，藉此換取商業利益或交易上的優勢。

此外，集團也建立了評估不誠信行為風險的機制，定期檢視哪些業務活動風險較高，並針對這些活動擬定預防措施，且定期檢討這些措施是否合適和有效。2024年，鴻海沒有提供任何非法政治獻金以及進行不當慈善捐贈或贊助非法政治獻金。

捐款與支出	2022	2023	2024
政策游說者/組織/利益團體	0	0	0
地方、區域或國家政治運動/組織/候選人	0	0	0
影響競選或立法之產業貿易協會	0	0	0
其他（如：與投票、公投相關支出）	0	0	0

系統性風險管理

鴻海高度重視風險管理和公司治理，並積極遵守監管機關的相關要求。因此，集團建立完善的企業風險管理框架，制定和實施了風險管理的制度，確保公司經營業務符合相關的法規要求，並有相應的措施有效管理和應對風險，以保護投資者利益和維護市場穩定。同時，鴻海將風險評估標準納入產品與服務的

開發流程，自設計階段即全面考量營運、法規、環境與社會層面的潛在風險，確保創新發展與風險控管並重，持續強化永續經營能力，穩健推動企業長期成長。

風險管理組織

董事會

以風險管理最高治理單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨的風險，確保風險管理的有效性，並負風險管理最終責任。

審計暨風險委員會

負責處理風險管控相關議題以及監督整體執行與協調及運作。審計暨風險委員會的成員須由董事會從董事中委任，審計暨風險委員會的成員、人數、任期、職權、及議事規則等，須參考本公司「審計暨風險委員會組織規程」。

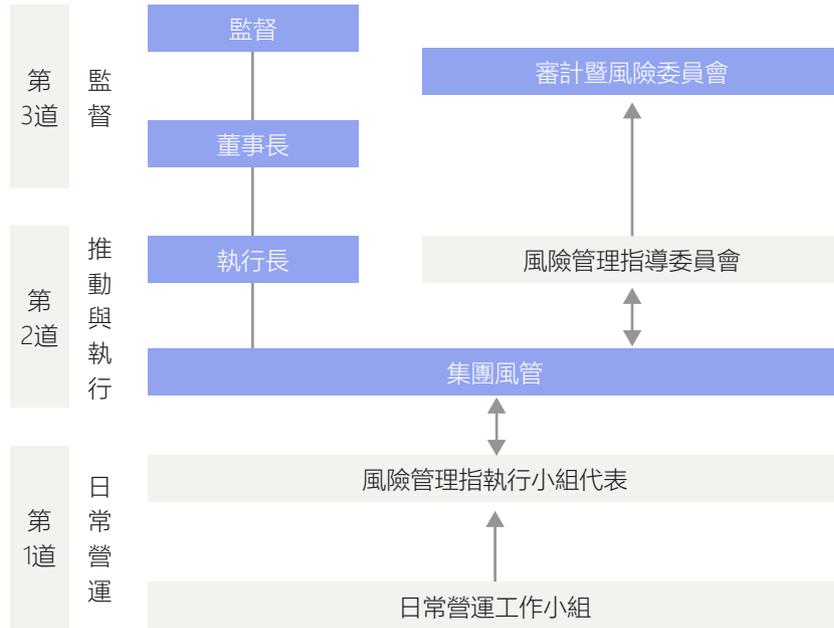
風險管理推動與執行單位

包括風險管理指導委員會、風險管理執行小組代表及集團風管負責單位，由集團風管負責單位負責統籌本公司風險管理事宜、負責輔助風險管理指導委員會、風險管理執行小組及風險管理日常營運工作小組，協調和管理公司內的風險管理事務。

風險管理日常營運工作小組

風險管理日常營運工作小組負有管理日常風險的責任。

集團結合業界優秀實踐並優化風險管理的頂層架構設計，搭建起包含三道堅實防線的企業合規與風險管理架構。



本公司將風險事件歸納為以下六大構面：



策略風險：指由業務戰略/計畫和執行或外部業務環境的變化所引起的風險，可能會影響本公司的長期目標。



營運風險：指由本公司的日常運營引起的風險，或可能影響公司效率、生產力和聲譽等的其他風險，包含資訊風險等。



人力資源風險：指與本公司內部的人力資源管理相關的各種潛在威脅和挑戰。



法律和合規風險：指由法律和法規的變化、未遵守法律、誠信和法規或內部政策和程式以及任何法律行動/爭議所引起的風險。



財務風險：指來自交易、金融活動或者使用金融工具的風險或其他影響本公司財務的風險。



新興風險：指由於社會變遷、科學技術、政治經濟或自然環境的變化而產生的，具有很大不確定性和潛在影響的風險，包含環境和永續發展風險、氣候變遷及傳染病相關風險等。

風險管理政策

鴻海於2024年8月經董事會通過集團「風險管理政策」，旨在進一步加強鴻海對風險的管理和應對能力。該政策的通過反映了鴻海對風險管理的重視，並強調了集團在風險管理方面的承諾。

「風險管理政策」明確定義如下內容：

- 風險管理目的和目標

為鴻海提供了明確的風險管理的方向和指引，以確保風險管理活動與公司戰略和運營目標的有效性和一致性。

- 風險來源與類別

風險管理流程

鴻海集團致力於建立一個系統性的步驟，以確保集團可以持續地、主動地識別並管理企業面臨的風險。本公司企業風險管理程序包含風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及風險監督與審查五大程序。鴻海定期進行風險管理流程稽核，檢視各單位風險辨識、評估、應對與監控等環節的落實情況，確保風險管理制度有效運作。稽核範圍涵蓋氣候相關風險與永續議題，並由內部稽核單位或第三方執行，稽核結果將彙報至高階管理層，作為後續策略調整與資源配置的依據。



本公司將風險事件歸納為六大構面，包括：策略風險、營運風險(包含資訊風險)、人力資源風險、法律和合規風險、財務風險、新興風險(包含環境和永續發展風險、氣候變遷及傳染病相關風險)。

針對風險事件之分析量測標準分為「影響程度」和「發生機率」兩個維度，本公司並依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析量測標準之依據。

■ 風險識別和緩解措施

風險識別

2024年集團透過風險問卷調查和與內部高階主管訪談等方式收集風險事件，考量風險事件發生機率與影響程度後，共辨識出2項重大風險——地緣政治、海外擴張轉移，並分析了它們可能對鴻海集團造成的重大影響，及提供了目前的風險回應措施，該等嚴重風險須每月持續回報集團風管負責單位，並作相應的紀錄，由審計暨風險委員會及董事會定期審視。

與此同時，集團也識別出相應的新興風險及其具體的潛在影響如下：

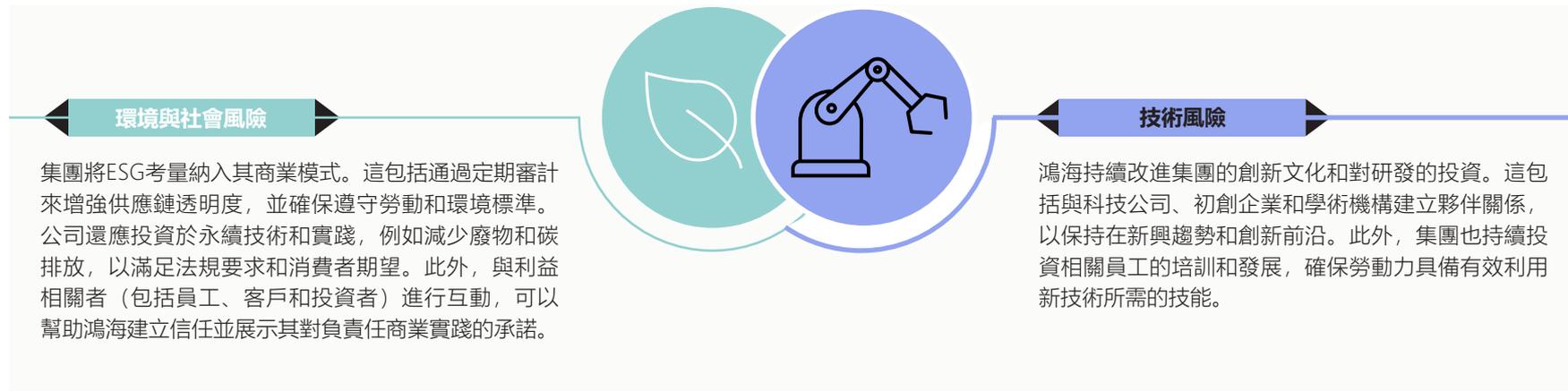
識別的風險	風險1	風險2
新興風險的名稱	企業永續	新興科技
類別	環境和社會風險	技術風險
描述	監管壓力正在增加，各國政府和組織要求企業在社會環境永續方面達到更高的標準。此外，集團供應鏈也因其勞動條件和環境受到永續影響。	作為主要科技公司的關鍵供應商，鴻海面臨著持續適應快速技術進步和不斷變化的消費者需求的挑戰。新技術的出現，例如人工智慧、大數據和物聯網，要求鴻海不僅要跟上這些發展，還必須進行創新，以保持在行業中的相關性。
潛在影響	隨著消費者越來越青睞具有強大ESG承諾的公司，未能與這些價值觀保持一致可能會導致市場份額的喪失。採用永續實踐的壓力也帶來挑戰；如果鴻海不進行創新並投資於環保技術，就有可能落後於那些在產品中優先考慮永續發展的競爭對手。這些因素最終可能影響投資者的信心和公司的長期盈利能力。	新興技術反覆運算非常快速，需要不斷跟進和適應這些變化，如果公司未能充分投資於研究和開發，或在採用新技術方面落後，則可能會失去對那些更靈活和前瞻性的競爭對手的競爭優勢。這可能導致市場份額下降、盈利能力減少，以及顧客忠誠度降低。

風險緩解

集團針對甄別出的重大風險，提出了相關的風險緩解措施：

識別的風險	風險緩解措施
地緣政治	<ol style="list-style-type: none"> 保持政治中立、加強政府關係 <ul style="list-style-type: none"> 維護良好緊密政府關係(如:地區總部) 海外經驗借鑑、海外合作夥伴 <ul style="list-style-type: none"> 當地(產學合作)人才培養 同業/中下游廠商設廠地點 資源整合及調配 爭取既有客戶中國區份額、開發新客戶
海外擴張移轉	<ol style="list-style-type: none"> 優化人員配置、提升業務支援 <ul style="list-style-type: none"> 同批人分到不同業務線支援，避免閒置風險 開拓海外市場、把握發展機遇 <ul style="list-style-type: none"> 提前佈局海外市場(如印度) 建立多元化及當地供應商，分散風險，加強供應商關係管理並建立緊急預案 加強政府公關，取得證照 提前佈局海外市場（如印度） <ul style="list-style-type: none"> 透過智慧工廠或其他自動化方式達到降低成本、提高生產效率 培養海外人才、拓展國際視野 <ul style="list-style-type: none"> 透過產學合作挑選海外當地人才

與此同時，針對已識別的新興風險，集團也提出了相關的風險緩解措施：



■ 風險文化

鴻海於集團內推動全面性的風險管理原則培訓，強化各層級、各部門人員對風險辨識、評估與應對的認知與實務操作能力，確保風險意識深入日常管理。

- 1) 集團定期為非執行董事舉辦風險管理教育，提升其對風險識別、評估與監控的能力。2024年獨立董事參加數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理課程，董事培訓詳情請參考2024年鴻海年報第41頁~42頁。
- 2) 2024年4月和5月：實施各單位風險管理基本概念培訓課程，內容包括：「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關內容、ISO 31000規範介紹，及業界實踐分享等。
- 3) 2024年6月：對財會部門相關同仁進行鴻海風險管理專案培訓，內容包括：風險管理基本概念，「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關內容，風險管理自評要求，藉此強化受培訓同仁對風險管理的理解及認知。

- 4) 2024年8月、9月及10月：對集團各單位風險管理執行小組代表、指導委員進行風險管理的培訓，內容包括：「風險管理政策」及「風險管理程序」等框架文件主要內容、供應鏈永續風險與韌性挑戰，以及其他風險管理實務經驗分享。

■ 內控稽核

集團內部稽核單位隸屬於董事會，專職內部稽核工作，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。

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。

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

隱私和資訊安全管理

■ 資訊安全治理組織

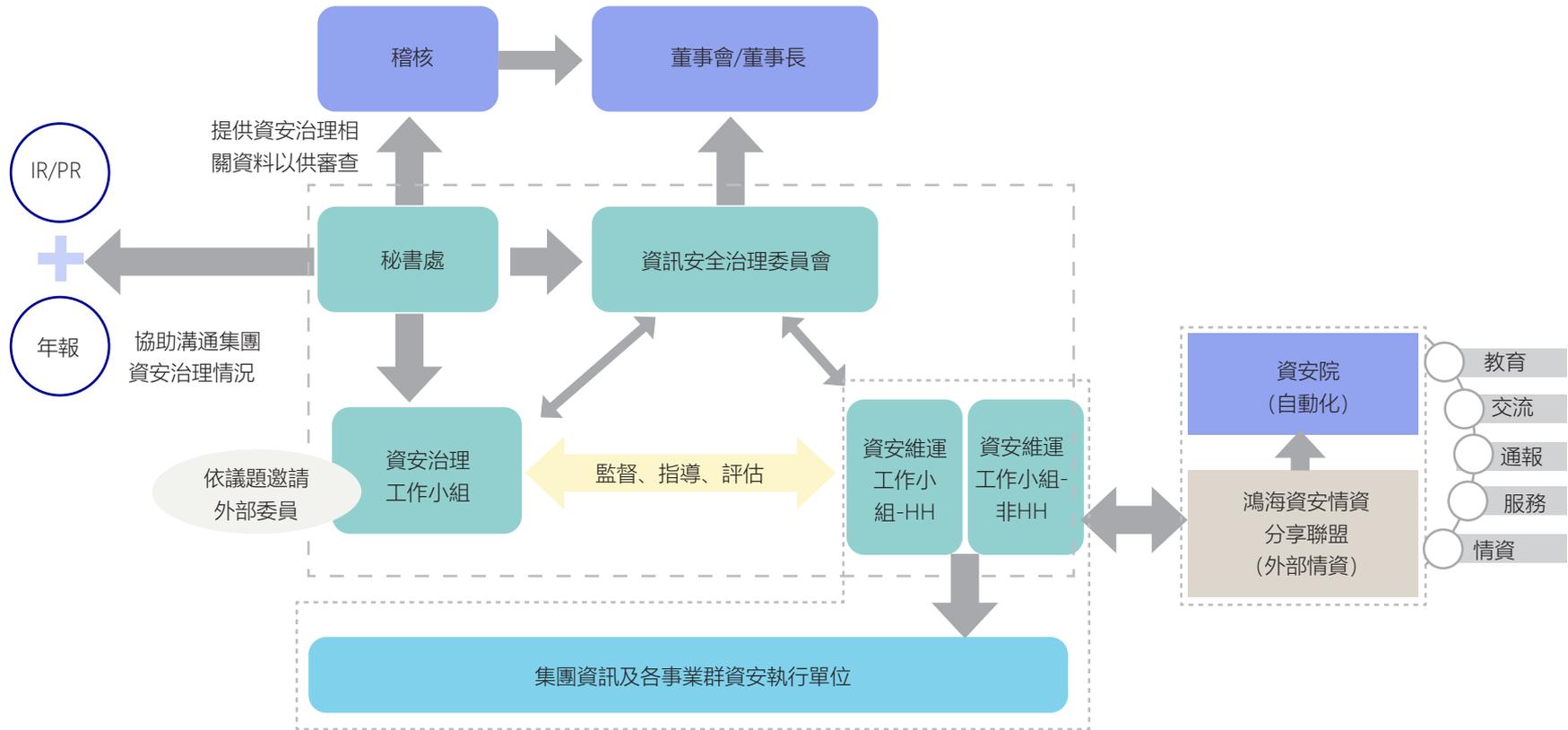
集團設立資訊安全治理委員會(以下簡稱委員會), 為集團最高層級之資安治理組織, 由董事長擔任委員會主席, 成員包含資安長、資訊安全治理委員會秘書處、集團資訊之最高主管、Fii、FIH、FIT之最高主管、研究院資安所所長等; 集團財務、風險管理、人力資源、法務、稽核之最高主管等可視所需專案列席參與。委員會指派各資訊安全專案之主責人員, 負責統籌本集團資安治理架構規劃、政策制定及文化推動等, 並定期於委員會彙報資安治理議題、方向及資安治理成效, 以全面評估及掌握現有的資安狀況, 作為公司永續營運的基礎。

2022年11月10日, 經董事會決議, 由鴻海研究院李維斌執行長擔任資安長, 並由鴻海研究院資通安全研究所(資安所)擔任資訊安全治理委員會秘書處, 透過資安所負責集團前瞻研究之角色, 關注資安治理、風險和合規之整合性國際趨勢與標準, 並與資訊長充分協作, 制定高層資安政策、督導集團資安政策之落實、建立集團資安的最佳實務, 一起帶領鴻海建立全球高科技產業資安最佳典範, 同時展現公司前瞻研究的實力。

委員會轄下分為資安治理工作小組、資安維運工作小組, 職能分工如下:

(1) 資安治理工作小組: 資安治理策略和方針擬定、資訊安全政策及相關規範制定, 確保法規的遵循性查核。

(2) 資安維運工作小組: 實施建置及維運資安架構、設備, 負責資安防護、風險評估等工作, 確保資安執行成效。



資訊安全治理政策

(1) 召開資訊安全治理委員會議：定期於每季度召集委員會之委員，召開資訊安全治理委員會議，裁決各項集團資安政策、文檔與機制之制定，使跨組織的安全原則有更高的基準與一致性的遵循，並透過會議深入瞭解當前的資安趨勢及問題，同時提升高階主管對資安的認知及對內部資安架構的瞭解，以提前做好風險應對措施，最大程度地降低潛在損害的風險。

(2) 訂定勒索軟體事件回應指引：

- 建立系統化的事件回應框架與資安指標，協助本集團及各事業群/處有效地應對事件、保護關鍵資產、提升跨部門協作與回應效率、減少負面影響、加速業務營運的恢復，同時推動企業資訊安全文化與持續改進等。
- 明確定義角色分工與權責，以全面提升應對勒索軟體事件的能力，減輕資訊安全事件所帶來的衝擊。
- 辦理教育訓練及演練：已辦理2場教育訓練及1場演練課程，協助相關角色瞭解其分工與職責，並實際透過演練，熟悉事件回應機制，以有效地將指引落實並可實際應用。

(3) 資訊安全事件分級判定及通報指引：參考美國NIST及台灣政府法規，訂定資安事件分級與通報等級，利於事件發生時，具有統一的遵循原則，進而強化內部溝通、執行與判斷的一致性，以加速回應，並降低資訊安全事件所帶來的營運衝擊。

(4) 訂定資訊科技漏洞查處管理指引：確保在運用資訊科技之同時，其所包含的技術弱點或漏洞能被有效識別及控管，建立漏洞查處流程及修補時效，以降低技術弱點或漏洞而產生之風險。

(5) 建立集團資安自評表：通過查核自評表，確認業務單位的資安管理現況，使其能夠自我檢視並加強補足現有的資安管理措施。

(6) 建立資安聯防機制：召集關聯企業組成區域聯防組織，並加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)及台灣資安主管聯盟。

(7) 規劃及投入資安保險：2024年集團持續評估市場條件，並於內部進行溝通與說明，以確保投保方案符合集團整體風險管理架構及資安策略；同時謹守審慎規劃的原則，透過循環檢視與優化，強化資安治理並降低潛在資安風險對企業營運的影響。

資訊安全管理基礎設施

基礎設施總覽

集團以ISO/IEC 27001作為資通安全管理框架、結合NIST Cybersecurity Framework(CSF)及Cyber Defense Matrix(CDM) 建構資安防禦架構，並導入相應的技術資源。為落實集團「合法、合規」的原則，集團到各事業群已取得ISO/IEC 27001國際資安管理系統認證（有效期限：2022年7月7日至2025年7月6日），涵蓋東北亞、東南亞、大陸、美洲、歐洲及印度等廠區並持續維持認證有效性。

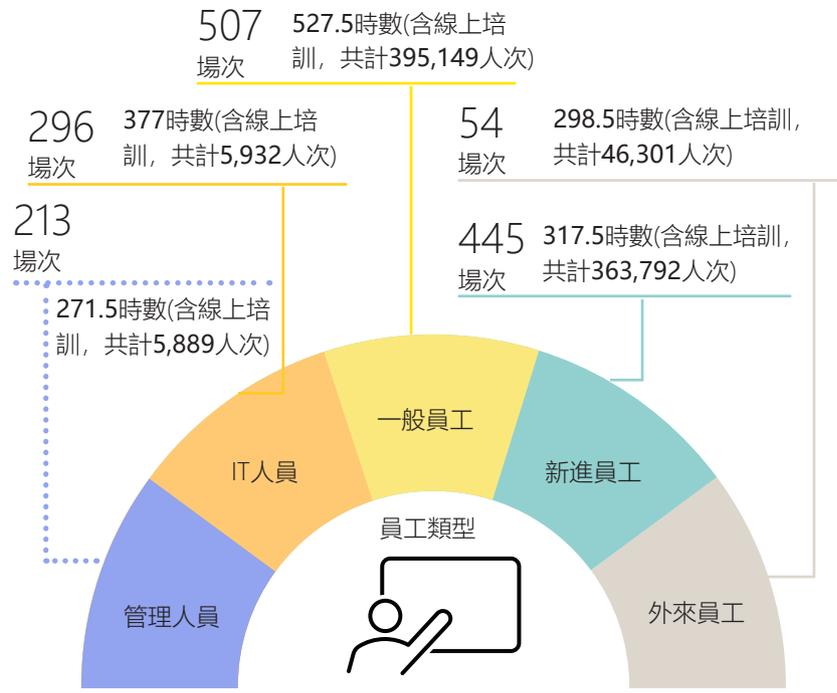
集團針對網路及應用系統架構、軟體版本與組態設定、使用者行為、系統維運與變更管理、輸入輸出控制及弱點掃描等面向持續進行資訊安全審查與管控。

資安人才培訓

集團規劃系統化的資安培訓機制，透過分層級、針對性與多元化的學習方式，提升員工資安意識，降低人為資安風險。

- (1) 集團每年定期舉辦教育訓練與宣導，內容涵蓋資通安全基礎、先進資安技術、社交工程攻擊防禦防範等，確保不同層級人員具備相應的資安知識與操作技能。本年度開展資訊安全教育訓練共計1,515場。

2024年集團資安培訓



(2) 透過社交工程演練、勒索軟件事件回應演練、資安知識競賽等方式，強化實戰模擬機制，提升員工應對資安威脅的能力。

資訊安全管理過程

管理流程總覽

鴻海集團依據業務營運衝擊分析結果，識別關鍵業務流程並評估各業務流程之恢復時間目標(RTO)與恢復點目標(RPO)，以衡量不同業務中斷對營運造

成的影響。在此基礎上，我們制定具針對性且有效的營運持續計畫(Business Continuity Planning, BCP)，規劃完整的應變措施與資源配置，當災害或突發事件發生時，透過既有應變機制，協助管理階層迅速決策，保障員工安全，確保關鍵業務不中斷或快速恢復運作，進而強化整體營運韌性。

我們執行關鍵業務的營運持續演練，針對風險、關鍵資產、新興威脅等進行綜合規劃，以驗證計畫之可行性與實務執行力。每年至少執行一次測試/演練，2024年共計完成304套系統之演練/測試作業，結果符合預期。

風險識別和通報機制

集團已有建置資安事件通報與處理相關標準指引與措施，包含事件分級判定及通報、事件處理、勒索軟件(Ransomware)事件回應、及資訊科技漏洞查處管理等程序文件。同時，集團已建置集中式雲端監控中心，將系統日誌統一整合至安全資訊和事件管理(SIEM)平台，透過智慧監控與關聯分析，強化事前威脅預警並阻止攻擊。

資安事件通報程序：事發單位初步判定事件等級後，應依以下程序通報相關單位。

1. 不論事件等級，應於得知事件後1小時內通報集團資訊資安團隊；若1級資訊安全事件已由工具自動化處理，則無須通報集團資訊資安團隊，但仍須列入事件數量統計。
2. 若屬1級或2級事件，集團資訊資安團隊應於8小時內完成事件審核；若屬3級或4級事件，集團資訊資安團隊應於2小時內完成事件審核。
3. 若屬3級或4級事件，集團資訊資安團隊應通報予資安長及資訊長，以利資訊安全治理委員會秘書處判斷是否成立ERC及後續相關應對處理。
4. 若為第4級事件，資訊安全治理委員會秘書處應通報董事長。

針對不同級別的資訊安全事件，集團嚴格遵循以上程序進行對應處理。

事件處理過程

事件通報、 緊急處置



立即對中毒電腦及樓棟進行斷網並通報集團資安，確定事件等級

根因調查、 威脅清除



透過根因分析，針對老舊電腦即時進行封存並汰換，並同步完成系統升級。依據集團資產分級機制，在原有防毒軟體基礎上，強化為端點偵測與回應機制(MDR/EDR)，全面提升端點設備的威脅偵測與防護能力

系統恢復、 強化加固



執行網路恢復作業並完成系統補丁更新，同步制定實驗室電腦規範，明確責任歸屬；同時增設次世代防火牆 (Next-Generation Firewall)並強化暗網監控機制

經驗總結、 橫向展開



實施專項查核並對事件經驗進行彙整與檢討，安排員工參與相關培訓及測驗；針對所有實驗室電腦進行橫向盤查，並盤點同園區內不同事業群的網路隔離實施狀況

資訊安全稽核

2024年從集團到各事業群共計完成3,670次內外部稽核，涵蓋內部稽核、客戶審核、協力廠商稽核，以及特殊管制區域(如研發實驗室、機房等)之資安點檢。其中，外部稽核依據ISO/IEC 27001國際標準執行。

內外部漏洞辨識機制

集團建構完善的內外部漏洞辨識機制，提前發掘並消弭潛在弱點，有效落實資訊風險控管。在內部風險方面，導入分層防護下的弱點掃描體系，包括對主機與網路資產進行定期的漏洞檢測，確保作業系統、伺服器與網路設備維持在安全可控的狀態。此外，為落實安全左移原則，導入安全軟體開發生命週期(SSDLC)作為開發流程的核心架構，從需求設計、程式撰寫到測試部署各階段，皆納入資安檢核與風險評估，確保應用系統在上線前已具備良好的安全防

護基礎。針對應用系統亦執行靜態與動態的弱點分析，以防範如跨站腳本(XSS)、SQL 注入等常見應用層攻擊風險。同時也持續監控使用中的開源軟體套件，及時掌握其更新與潛在漏洞，降低相關套件所帶來的資安風險。

2024年集團無發生重大資通安全事件。

■ 隱私保護

集團秉持尊重並保護員工個人隱私的原則，依據全球適用法規及各地區法律，制定《鴻海科技集團隱私權政策》，以確保員工個人資料的安全與合法使用，並建立持續監督與改善機制，強化隱私管理實務。

基於勞動契約關係下的工作需求，集團僅蒐集與業務相關的必要個人資料，例如姓名、聯絡方式、職務資訊、專業技能、就業紀錄及內部系統使用紀錄等，並將其用於員工管理、職涯發展、內部溝通與安全管理。

對於高度敏感的資訊(如健康或犯罪紀錄)，僅在符合法規要求或特定必要情境下進行處理，並確保符合隱私保護標準。為落實員工個資管理，集團已制定《個人資料保護政策》，並要求所有在職及新進員工簽署《個人資料使用同意書》，內容涵蓋個資使用範圍、員工權益及保護措施。

員工亦可依《個人資料保護法》行使查閱、更正、刪除等權利，公司將依法妥善處理相關請求。

在實務運作方面，公司採取以下措施：

1. 徵詢員工個資使用同意:新進員工入職前須填寫並簽署《個人資料使用同意書》，確認個資使用範圍與益。
2. 教育訓練:新進員工入職新人訓包含個資保護培訓;於每年度不定期提供在職員工相關教育訓練，以提升員工的隱私保護意識。

3.個人資料蒐集原則：公司僅蒐集必要個資，且每次額外蒐集時，均會再次取得員工同意。

4.專責單位管理：設有專責單位負責員工個資保護，並設立資安長與法遵委員會，確保個資管理的適法合規。

5.個資刪除機制：如員工提出個資刪除請求，除法律規定需保留的資料外，公司將依員工需求進行刪除。

6.內部監督與稽核：公司將個資保護納入內部控制與風險管理系統，定期進行風險評估、內部合規稽核，並不定期進行供應商合規抽查，確保隱私管理符合相關法規與內部政策。

透過上述政策與管理機制，公司提供安全與透明的個資管理環境，確保員工個人隱私受到保障，同時維持公司運營的合規性與高效性。

2024年集團整體營運未接獲個人資訊的申訴和裁罰通報事件。2024年未發生影響企業營運或涉及侵犯隱私權的重大網路攻擊。

創新與商業模式韌性

■ 創新策略概覽

鴻海自2019年11月正式對外宣示佈局三大未來產業以及三大核心技術，作為公司下一階段的成長動能，其中三大未來產業，分別為「電動車、數位健康、機器人」領域。這三大未來產業具有現有市場規模龐大，總計規模1.4兆美元以上；此外年複合成長率（CAGR）夠高，平均大於20%以上；未來成長契機，也與鴻海本身產業經驗以及優勢具有高度結合。三大核心技術則是「人工智慧、半導體、新世代通訊」，這三大關鍵技術領域，將做為公司發展三大產業的核心競爭力。鴻海公司每年透過舉辦鴻海科技日，向外界展現公司在「3+3」領域的部分成果。



電動車

鴻海電動車以整車設計、關鍵零組件、全球製造與供應鏈服務的全方位商務模式，滿足客製化與快速開發產品的需求。未來朝向全球區域化佈局，以因地制宜，善用當地的資源，結合政府與在地夥伴採取BOL（建立、營運與在地化）模式，不斷的擴大出海口，增加鴻海在全球電動車產業的影響力。



數位健康

在全球疫情肆虐以及老齡化的年代，健康已成為每人、每個家庭、每個社區、每個城市，甚至國家層級至關重大性議題。在未來，疾病的種類將越來越多元，老齡人口的健康照護需求越來越多，數位健康產業未來趨勢需要結合軟硬體、大數據、無線通訊等領域技術。而鴻海將運用精密組裝、光機電系統、關鍵零組件開發、半導體封裝測試等核心能力，透過軟硬整合為了人類的健康做更多貢獻。



機器人

高齡化、少子化趨勢下，勞動力取得成本將逐年墊高，讓能自由移動的服務機器人的需求越來越強勁。鴻海在機器人領域上，將延續工業型機器人的能量，朝移動型機器人產業發展，投資關鍵機器人技術之外，也會建立機器人的製造平台，協助客戶帶給世界更好的服務型機器人，替人們帶來更便利與美好的生活。

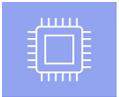


鴻海推出的電動乘用車Model D



人工智慧

鴻海透過成立軟體研發中心，持續推動軟體定義企業、軟體定義汽車，並擘劃相關開放平台，與業界分享AI資料、AI演算法、AI模型。在下世代的智慧電動車開發中，包括自動駕駛、智慧網關、智慧座艙等領域的系統設計，亦是人工智慧重要的應用場域。鴻海研究院旗下的人工智慧研究所，著重在深入開發計算機視覺、場景理解的研究與開發，並且應用於新能源車、數位健康與機器人領域。



半導體

鴻海在半導體發展的策略目標是轉型、科技、自主、智能，希望透過自訂規格以創造產品差異化，並與國際大廠結盟，在產品、技術、產能深度合作。鴻海在半導體領域立基於四個核心策略：提供穩定的小IC、共同設計自有IC、關鍵技術自主開發、以及多元產能佈建。透過成立半導體研究所發展第三代半導體技術及先進矽光電子技術整合，應用於未來的新能源車及機器人產品。



新世代通訊

從2020年到2030年，從5G到B5G (Beyond5G)，在萬物互聯的時代，將透過不同世代的通訊技術，連結起各種可能性。無論是每台車之間透過V2X技術，強化自動駕駛的理想未來；或甚至利用低軌衛星 (LEO Satellite) 所串連的NTN (Non-Terrestrial Network) 非地面網路，來提供陸海空的低延遲連線，都是我們努力發展與成就的目標。而鴻海也特別成立研究所，專注於研發B5G/6G的無線通訊網路技術，與應用於集團未來各產品的可能，包含新能源車及機器人。

專利與研發實踐

2024年，集團總研發費用為115,771百萬新台幣。截至2024年，鴻海集團累計有效專利共有22,766件，其中包括2024年專利提案2,341件，獲准專利1,921件。

近三年研發費用投入 (十億元新臺幣)



在相關知識產業培訓層面，2024年，集團至少已進行專利教育訓練19場、著作權教育訓練2場、智權管理系統(含政策宣導)教育訓練5場。總參加人次預估超過千人。與此同時，集團於2024年底開始逐步在富學寶典上架專利線上課程。

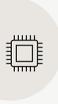
集團持續推廣專利扶植新創計畫，與初創公司進行戰略合作，2024年新增四家合作新創。

技術創新

鴻海持續奉行「綠色智能、循環經濟」策略，將低碳與清潔技術發展置於核心戰略地位，持續加大投入、主動推動創新研發，並拓展應用版圖，積極掌握經濟社會綠色轉型所帶來的契機。

2024年，鴻海從清潔技術產品及服務中實現了約1.68兆萬新台幣的營收，佔集團總營收的24.53%。

與此同時，鴻海將清潔技術視為其戰略發展的基礎要素，致力於增加在這一領域的投資。集團積極參與創新清潔技術的研究和開發，確保這些進展與全球永續發展目標相一致。通過擴大清潔技術的應用，鴻海不僅在促進環境保護方面作出貢獻，還把握全球轉向綠色經濟所帶來的機遇。

半導體 	<p>鴻海專注於發展先進的奈米級半導體製造技術，以提升運算能力，推動AI在各行各業的應用，從而建立「AI+」生態系統。集團致力於創新以降低能耗，同時滿足市場對高性能半導體產品的需求。此外，鴻海正在建立一個半導體工業互聯網生態系統，以應對全球能源挑戰。鴻海積極探索半導體領域的商機，整合先進封裝資源，並對青島新核芯科技有限公司（簡稱「新核芯」）和UTAC HOLDINGS等企業進行了新投資。新核芯提供從設計、模擬、中端製程、測試、後端製程到組裝和最終測試的全過程服務，為AI芯片的發展提供了強有力的支持。</p>
新能源交通 	<p>鴻海通過打造數字化製造工廠，優化新能源汽車的輕量化和省電化生產，實現全價值鏈的減量增效。集團專注於電驅電控、智能車載及車用互聯網技術的創新，以降低能耗、提高電池效率，推動新能源交通技術的發展。鴻海已收購電機製造企業深圳市恒驅電機股份有限公司，並加入深圳市汽車電子行業協會，持續探索新能源汽車的發展與合作。此外，在報告期內，鴻海旗下子公司南寧富聯富桂精密工業有限公司已建立網絡安全產品開發流程體系，並獲得ISO/SAE 21434: 2021道路車輛-網絡安全工程流程認證，進一步加強車載產品的安全能力。</p>
人工智慧 轉型 	<p>鴻海在浙江紹興成立了富聯卓越科技公司，針對機器人相關的關鍵零部件和核心系統進行佈局，同時對工業視覺龍頭企業凌雲光進行戰略投資，並持續增加對機器人及自動化產業的投資額。在報告期內，鴻海已在紹興完成AI Make AI智造示範基地的建設，致力於打造整廠自動化方案、關鍵自動化設備及工業人工智能三大核心技术整合基地。</p>
永續產業鏈 	<p>鴻海持續加強再生材料的研發與應用進程，推動綠色技術在多個領域的普及，致力於提升環保性能，打造「綠色+」產業。通過提高再生材料的比例，增強資源回收利用率，對移動終端機構件進行綠色升級，以滿足市場對環保終端產品的需求。同時，鴻海致力於構建並持續完善資源循環利用生態體系，以應對全球資源短缺的挑戰。未來，鴻海將繼續加大在清潔技術領域的研發投入和產業布局，推動雲計算、半導體、新能源汽車等業務的協同創新，助力全球低碳化轉型。公司承諾通過持續的技術創新與產品優化，為社會提供更多高效、節能的解決方案，為實現永續發展目標貢獻力量。</p>

2024年集團低碳技術詳情

類型	2024年新增專利數	累計有效中專利數
節能與能源管理相關專利	44	581
工業自動化相關專利	298	1,726
製程/流程的優化相關專利	63	374
汙染防治與環保相關專利	21	243

鴻海積極推動清潔技術，展現了在永續實踐中的領導願景，成為經濟與社會綠色轉型的先行者。透過這些努力，鴻海不僅推動經濟成長，也堅守對環境管理的承諾，充分發揮永續發展的價值。

產品管理

■ 產品質量管理

鴻海已建構完善的品質管理系統，並制定明確的品質政策，各廠區亦取得ISO 9001等國際標準驗證，我們透過公司透過「規劃、執行、檢查、改善」(PDCA) 管理循環，持續推動品質檢查、內部稽核及各項管理活動，導入流程管理方法及風險評估機制，積極識別並消除潛在風險，實現持續改善目標。



產品設計與發展

集團內部全面推行綠色產品管理，遵循「不設計、不採購、不流入、不製造、不流出」的五不原則對供應鏈實施綠色產品管理，實現「不採購」是綠色產品發展的關鍵。

同時，集團不接受含有各國家和地區綠色產品相關法規所管控化學物質的產品、削減產品中有害化學物質使用量，最終實現產品全物質宣告。

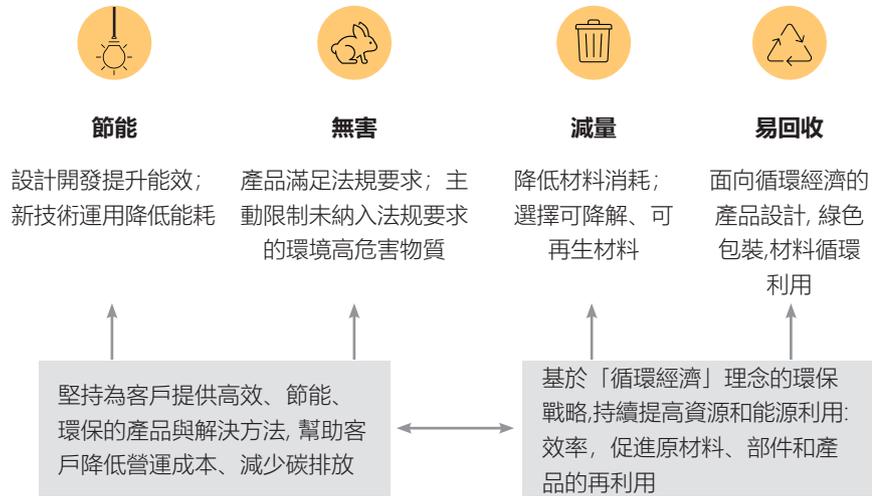
除嚴格管控供應商的原物料須符合環保法規外，集團亦關注屬於源頭的產品環保設計。集團始終秉承綠色設計理念，在設計開發階段就將環境因素和預防污染的措施納入產品設計，力求產品對環境的影響最小。

鴻海嚴格遵守產品環保生命週期及相關環保指令要求，研究並制訂產品環保設計的「無害、節能、減量及易回收」四大要求，同時協助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。

綠色產品設計

集團秉承綠色化學十二原則的設計理念，遵循《產品生態設計通則》《生態設計產品評價通則》，按照產品環保設計的「無害、節能、減量及易回收」四大要求，制定《綠色產品設計與開發指引》，在產品設計開發階段系統考慮原材料選用、生產、銷售、使用、回收和處理等各個環節對環境/健康造成的影響，盡可能不用含有有毒有害物質的原材料，減少污染物產生和排放，力求產品對環境/人員健康影響最小。

集團的綠色產品設計



綠色產品篩選

集團設置綠色產品管理方針，建立供應商ESG數位管理平台，從供應商評導入評估、稽核輔導、績效監控及優獎劣汰等環節實施關鍵節點管理。同時，結合國際標準要求與趨勢，從五個維度對供應商實施綠色產品績效評價管理。

截至2024年已累計推動200家重點管控供應商完成綠色產品績效管理評價，同時要求關鍵供應商完成產品環保 (RoHS/REACH/HF) 符合性宣告。集團同步透過供應商綠色產品管理宣講及輔導培訓等途徑，將集團最新要求傳達至整條供應鏈，從上游供應商開始追溯原物料的綠色合規狀況。

為提高集團終端產品 RoHS 管理的透明度，並將產品對環境的影響降到最低，集團在供應商 ESG數位管理平台商架構產品 RoHS 符合性聲明模塊。該模塊向供應商收集協力廠商 RoHS 檢測報告或零部件符合性聲明，並生成「終端產品 RoHS 符合性技術文件」。各事業群/子公司綠色產品管理單位嚴格審核，最終由集團化學管理委員會確認，並在模塊中公開披露為「產品 RoHS 符合性聲明」。

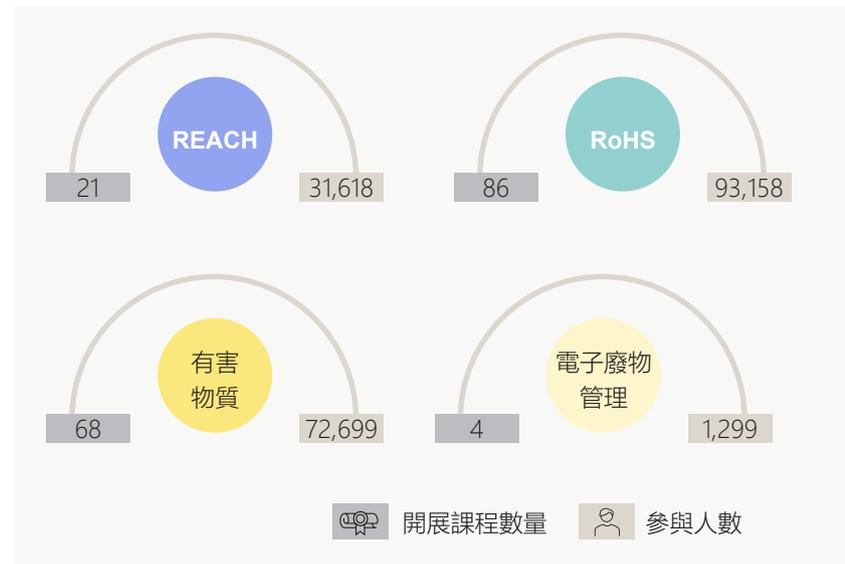
鴻海產品RoHS符合性聲明



綠色教育

2024年，鴻海開展綠色教育計劃，重點關注REACH（化學品註冊、評估、授權和限制）、RoHS（有害物質限制）、有害物質相關承諾以及電子廢物管理。教育計劃通過多種形式進行，包括電子書、視頻培訓和綜合課程，確保所有員工都能基於自身需求，全面與便捷地參加學習。這些努力旨在增強對環境標準的理解和合規性，加強鴻海對永續和負責任環境實踐的承諾。

2024鴻海綠色教育課程



產品生命週期評估

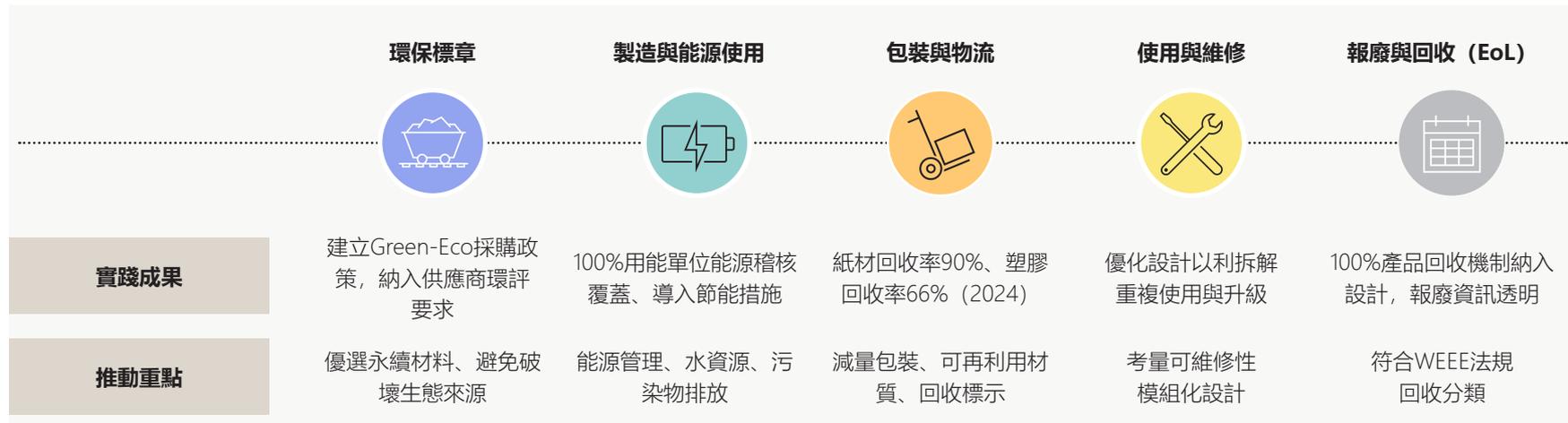
通過產品的生命週期評估（LCA），集團可以系統性地評估與產品或服務生命週期各個階段相關的環境影響，包括投入和產出。這種評估對於持續提供環保產品至關重要，因為它將評估結果應用於商品、製造或服務階段。鴻海的生命週期評估系統邊界涵蓋從產品生產的各個階段，包括原材料提取、製造、分配、使用和生命結束階段。集團使用專門的生命週期評估分析工具進行計算分析，得出環境影響評估結果和產品的碳足跡。我們率先由子公司工業富聯（Fii）率先推動「Green-Eco產品」專案，致力於降低產品環境足跡與提升可回收性。2024年，工業富聯正式啟動Green-Eco產品辨識與評估機制，依據內部標準針對產品進行環境指標評估（包括：溫室氣體排放、資源枯竭、水資源消耗、酸化、富營養化、毒性等），推動產品納入簡化生命週期評估（Simplified LCA），並以此作為產品設計與客戶回收政策的依據。

在生命週期各階段，Fii子公司從以下面向實踐綠色產品設計：

- 原材料採購：優先選擇環境友善原料，避免來自敏感區域的供應來源。
- 生產與製造階段：強化能源效率、污染物排放、水資源使用效率管理。
- 包裝與物流：推動包裝減量與材料可回收設計。

- 使用與報廢階段：提升耐用性與維修便利性，建構回收與再利用體系，符合WEEE等法規。

2024年，Fii子公司塑料回收利用率達66%，紙材回收利用率達90%，產品報廢後100%符合WEEE規範要求，並以Green-Eco標章彰顯其環境友善特性。



環保標章

2024年，鴻海的利潤實現100%的收入來自於符合Energy Star標準的第一類生態標籤認證產品。這些經第三方驗證的生態標籤為客戶和消費者提供了保證，使商標易於識別，並確認了鴻海對永續發展和環境責任的承諾。

2

多元包容，幸福發展

在鴻海，我們致力於吸引與留住優秀人才，透過提供具競爭力的薪資與福利，營造積極向上的工作環境。公司積極推動員工多元化和平等，確保每位員工都能在包容的文化中發揮其最大潛力。我們相信，員工的多樣性能夠促進創新與提升團隊表現。

為了支持員工的職業發展，鴻海實施了系統的訓練與人才發展政策，提供多種學習機會，幫助員工提升技能，以適應快速變化的市場需求。此外，我們重視員工的福利，提供全面的健康與心理支持計畫，確保員工的身心健康。

在人權與勞動政策方面，公司嚴格遵循國際標準，致力於維護員工的基本權利，確保公平的工作條件與尊重員工的尊嚴。鴻海堅信，只有在一個尊重與支持的環境中，員工才能夠真正實現自我價值，從而推動公司的可持續發展。

本章的重大性議題

人才吸引與留任；員工多元化、平等和包容性；員工培訓與發展；人權與勞資關係

對永續發展目標 (SDGs) 的承諾



主要的GRI標準對應

GRI 201; GRI 202; GRI 401; GRI 402; GRI 404; GRI 405; GRI 406; GRI 407; GRI 408; GRI 409; GRI 410

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- 1 台灣地區2024年度離職率降至5.37%。
- 2 在集團層面持續推進多元化，女性管理層比例達到 30.74%，持續關注職場多元、公平及共融框架。
- 3 集團展現對人才的培訓發展的高度重視，2024年度辦理教育訓練時數達46,155,191小時，教育訓練費用約1.8億新台幣。平均每位員工培訓60.3小時。
- 4 落實三大核心原則：零付費雇傭、同工同酬、限制契約轉嫁等條款，納入勞務派遣合約進行系統化管控。
- 5 在育嬰方面，鴻海設立了「0-6歲公司養」政策，累計至2024年為1,877位鴻海寶寶發出7.3億新台幣津貼。自2021年12月起，集團啟動「千天計畫」專案，於2024年正式完成全球首座建置於工廠內部的科學養育中心——「千天早期發展公益服務中心」。



人才吸引與留任

■ 招募原則與政策

鴻海致力於推動員工穩定留任政策，2030年達成間接員工年度整體留任率90%以上，同步強化間接員工中高績效人才之專屬發展機制與福利制度，設定該族群人員之留任率達95%。員工是公司最重要的無形資產之一。吸引合格且才華橫溢的員工以及留住和培養內部人才的能力，對於公司的成功至關重要。專注於吸引最優秀人才的公司不應忽視與公司共同成長、了解組織、使命和文化的內部人才。公司需要建立有序的內部職涯流動流程，以留住人才並降低外部招募成本。

集團採取社會招募與校園招募的方式來尋找合適的人才。為了吸引更多優秀人才，集團提供具競爭力的薪資福利，並對表現卓越的員工進行獎勵，同時保持適當的人力流動。此外，集團積極調查離職員工的原因，以此作為改進的依據，並透過持續招募新員工來促進組織的多樣性與活力。

在需求職位發布、候選人參加應徵、面試與選拔、錄取與任用等人才選拔環節中，集團嚴格恪守勞動法規以及堅守公平、公正、公開的原則，以應徵者的專業能力和技術水平作為錄用的核心標準，任何符合職位要求的應徵者均有機會獲得平等的面試機會。集團明確禁止在招聘中對候選人的年齡、性別、籍貫、民族、身體狀況等進行歧視或區別對待，並面向公眾提供多種舉報方式，確保應聘人員平等就業。同時，我們建立了健全的勞動合約制度，與全體員工簽訂勞動合同，保障員工權益。

■ 合適的人力結構

公司的人力結構綜述

在當今快速變化的商業環境中，人力結構的健全與多樣性對於企業的可持續發展至關重要。對於鴻海而言，擁有一個多元化的人力資源團隊不僅能夠提升創新能力，還能增強企業的競爭優勢。透過不同背景、專業技能和觀點的員工，鴻海能夠更有效地應對市場挑戰，並滿足客戶日益多樣化的需求。

此外，良好的人力結構能促進員工的滿意度與忠誠度，進而降低流失率，這對於維持企業的穩定運營至關重要。鴻海公司持續致力於培養人才，並提供完善的職涯發展機會，以確保每位員工都能在這個充滿挑戰的環境中茁壯成長。通過這些努力，鴻海不僅能夠實現業務目標，還能夠為社會創造更大的價值，推動可持續發展的進程。集團人力結構詳見附錄-關鍵量化指標。

新聘員工與離職員工

在企業的人力資源管理中，新聘員工與離職員工的管理策略至關重要，這直接影響到公司的運營效率和文化氛圍。

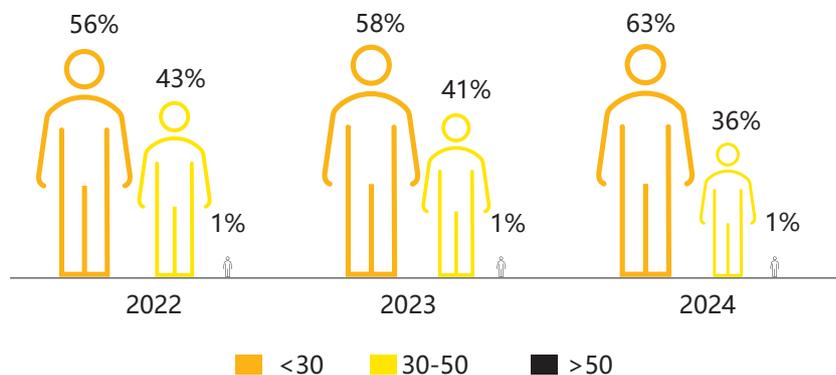
對於新聘員工，集團應提供全面的入職培訓和導引計畫，以幫助他們快速適應公司文化和工作流程。透過清晰的職責說明和目標設定，讓新員工了解自己的角色與期望。此外，建立良好的導師制度，讓經驗豐富的員工指導新入職者，促進知識的傳承與交流，這不僅能提升新員工的滿意度，還能加速他們的成長與發展。

2024年集團新進員工人數為265,226人，其中女性佔比35.13%。新進員工數量較2023年增加3.62%。

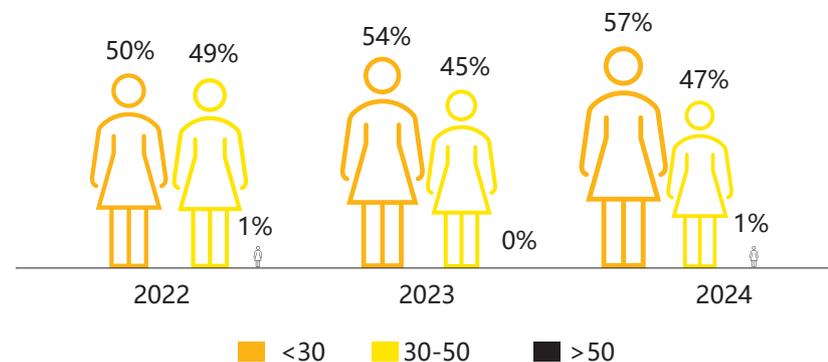
另一方面，對於離職員工，集團進行離職面談，了解他們離職的原因，這對於改進公司政策和工作環境至關重要。透過分析離職員工的反饋，集團在不斷發現潛在的問題並進行調整，以提升員工的留任率。

台灣地區離職率從2023年度10.45% 下降至2024年度僅5.37%。

過去三年新進男員工依年齡階層劃分統計



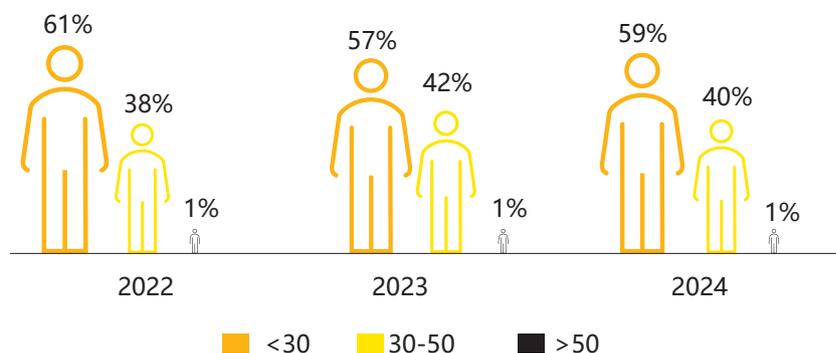
過去三年新進女員工依年齡階層劃分統計



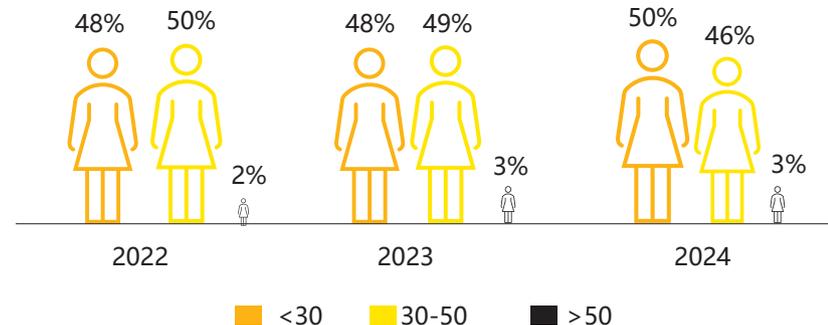
註解:

1. 以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇: 集團範圍。
3. 離職率=該年度離職總人數/(該年度離職總人數+該年度期末人數), 以年度12月31日的總員工人數來計算離職員工的比例。

過去三年男性離職員工依年齡階層劃分統計



過去三年女性離職員工依年齡階層劃分統計



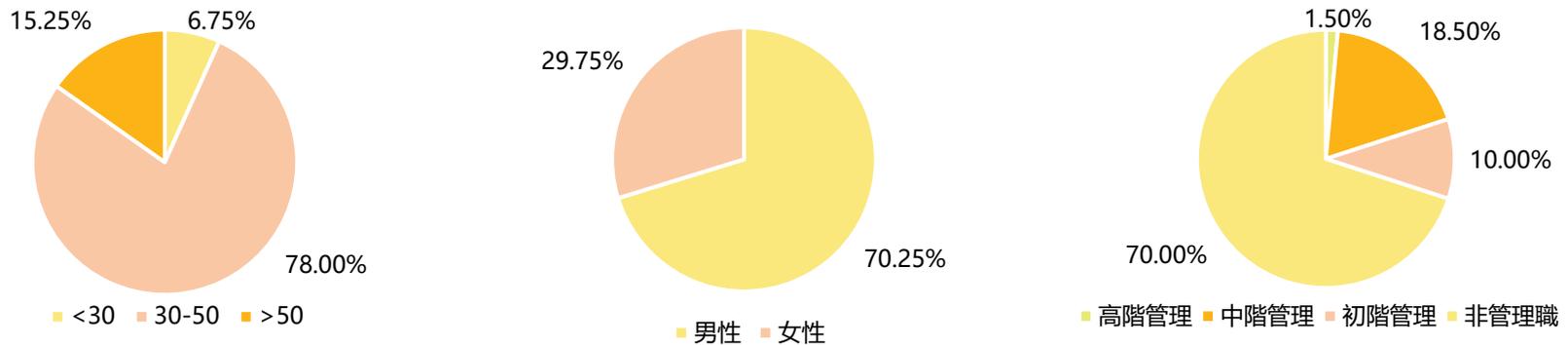
註解:

1. 以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇: 集團範圍。
3. 新進率=該年度新進總人數/(該年度新進總人數+該年度期初人數), 以年度1月1日的總員工人數來計算新進員工的比例。

內部轉職率

鴻海支持員工內部轉職，我們的內部轉職率依年齡、性別和管理職位分佈如下：

鴻海內部轉職率分佈



註解: 資料範圍只包括台灣和大陸地區

人力保留政策和舉措

鴻海會針對員工提供靈活的工作安排，以便他們能夠平衡工作與生活的需求，並減少重返工作後的適應壓力。員工可提出延遲上班時間或提早下班時間，根據部門工作安排，主管同意後即可執行。集團提供專門的培訓和資源，幫助復職員工迅速更新技能，融入團隊，並提升工作效率。

集團重視員工的反饋，定期進行調查以了解在職員工的需求和挑戰，並根據反饋持續改進相關政策，確保員工感受到被重視和支持。透過建立良好的溝通渠道，讓員工能隨時表達意見，進一步增強他們的歸屬感。

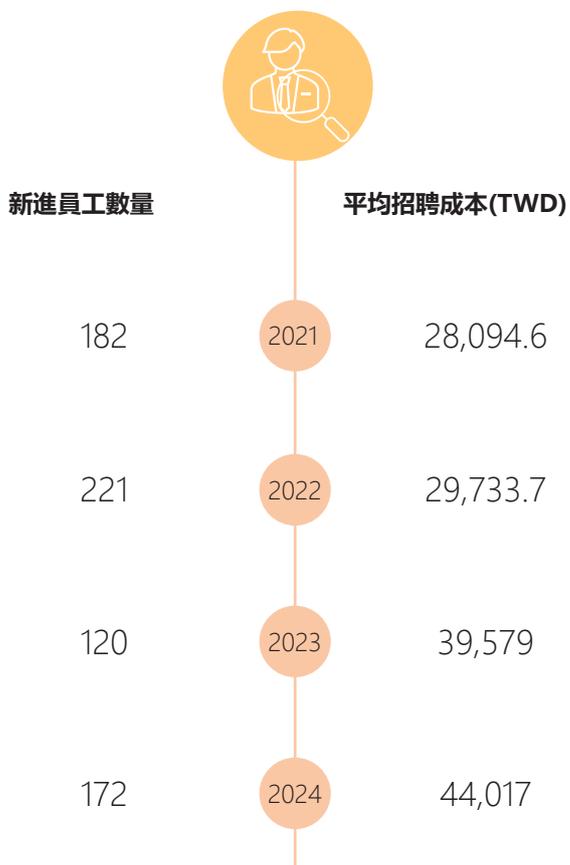
同時，集團透過獎勵機制來鼓勵員工的表現，促進團隊合作與凝聚力，讓每位員工都能在這個充滿挑戰的環境中找到自己的價值與成就感。這些留任政策不僅能降低員工流失率，還能提升整體工作氣氛，促進企業的可持續發展。

此外，鴻海母公司於2025年推行員工持股信託，適用100%全體員工，此激勵措施可由員工自主申請。在持股機制設計上，股票取回須待員工離職或退休，以確保達成長期激勵之留才效果。公司對優秀及年資滿兩年的員工設置留任獎金機制，同時對特定員工設置股份獎勵計劃和員工認證股權憑證。公司董事（獨立董事除外）、監事及高級管理人員、公司及子公司核心技術（業務）人員設有2019年限制性/期權股票與2022年員工持股計劃。從集團層面來看，長期激勵機制的覆蓋率為3%。

人力成本

集團持續強化人力招募策略，展現對新進人員的高度重視。為吸引多元且具潛力的頂尖人才，鴻海積極投入招募預算，提升整體徵才品質與精準度。招募過程中不僅著重於流程效率，更強化人才來源的多元性與職能匹配，體現集團在激烈的人才競爭環境下，持續投資於未來人才佈局的決心與行動力。

表8：人力招募成本



註解：

1. 以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：台灣總部單位。
3. 平均招募成本包括內部和外部招募成本，例如面試、中介費、廣告、招聘會、差旅和搬遷費用。
4. FTE：Full-Time Equivalents (全職等同) 是指在一個固定時間內，即一年，代表一名全職員工的工作時數。這個概念是用來將幾位兼職員工的工作時數轉換成全職員工的工作時數。

多元包容

■ 多元共融政策

公司在推動多元文化和尊重員工多樣性及兩性平等方面，採取了多項良好的做法和政策，旨在建立一個包容和友善的工作環境。致力於達到2027年全球女性主管占比達31%。

首先，公司制定了明確的多元化與包容性政策，確保所有員工無論性別、年齡、種族、宗教或性取向，都能獲得平等的機會。這些政策不僅體現在招聘過程中，也延伸至薪資、晉升和職業發展等各個方面。

其次，公司定期舉辦多元文化培訓和性別平等工作坊，提升員工對多樣性及包容性的認知和理解。這些活動不僅促進了員工之間的相互尊重，也增強了團隊的凝聚力。

此外，公司提供靈活的工作安排和育嬰假，支持員工在工作和家庭之間取得平衡，特別是對於女性員工的支持，促進其職業發展與家庭責任的兼顧。公司鼓勵員工參與多元文化活動，透過慶祝各種文化節日和活動，增進員工對不同文化的了解與尊重，營造出一個和諧而多元的工作環境。

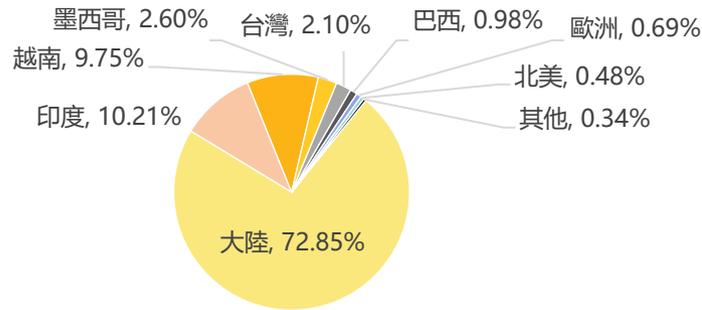
透過這些做法和政策，公司不僅致力於提升員工的滿意度與忠誠度，也為企業的可持續發展奠定了良好的基礎。

不同國籍的職場多樣性

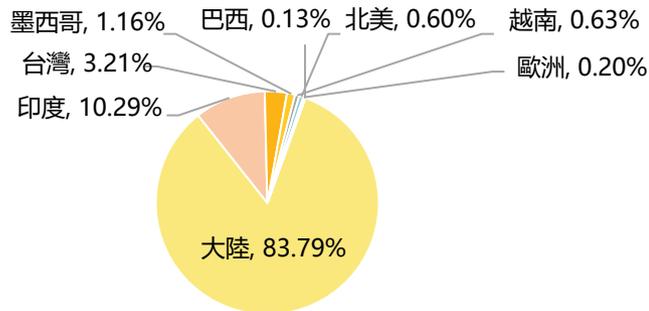
集團全球員工總人數達726,048人，其中包括 4,468 名殘障員工。集團於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地住民為主，體現了我們在全球運營中培養本地領導力和促進多元化的承諾。

鴻海集團人力結構國家分佈

集團依員工工作所在地分類，佔比最高的是大陸員工。



鴻海集團人力結構國家分佈 - 管理階層

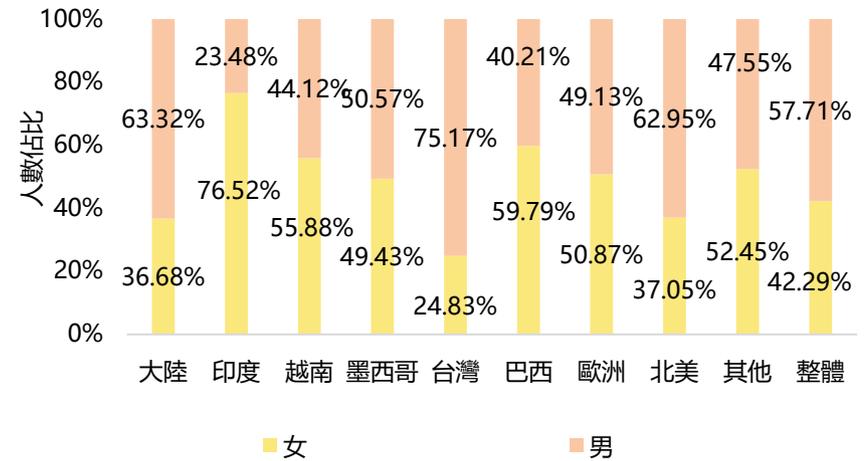


註解：數據不包含Fii子公司人數，因Fii子公司未揭露員工國籍分佈

不同年齡和性別的職場多樣性

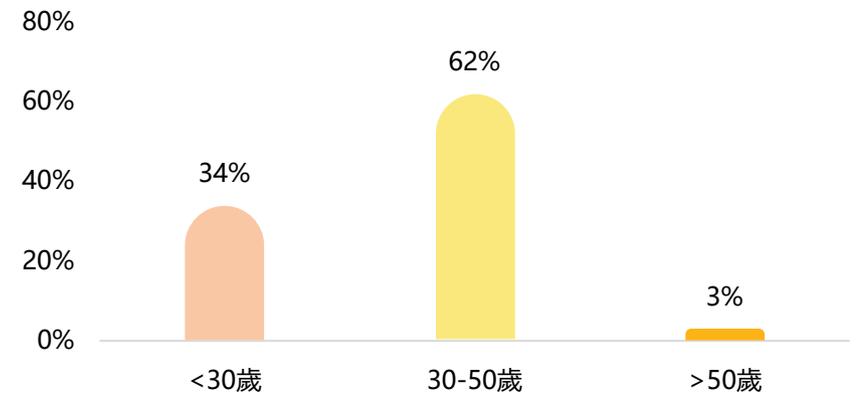
集團於中國大陸、台灣、墨西哥及北美等多個地區的女性員工比例已接近或超過半數。我們持續優化性別結構，積極為更多女性創造就業機會，促進性別平等與多元共融。此外，集團亦訂定2025年，女性董事佔比達30%的目標，展現對提升女性領導力的承諾。此外，鴻海持續僱傭身心障礙員工，2024年殘障員工佔整體員工比例為0.79%。

按性別劃分的員工多樣性分佈



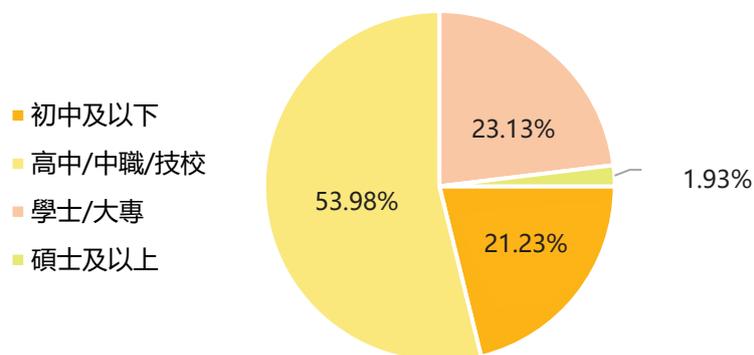
註解：不包括Fii子公司

按年齡劃分的員工多樣性分佈

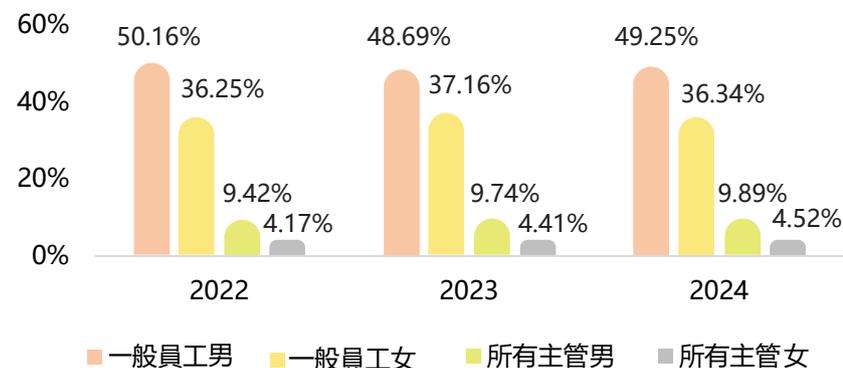


註解：不包括Fii子公司

2024年員工學歷百分比



按管理職級劃分的員工多樣性分布



女性在管理職中所佔比例

職務男女比例	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
一般員工	50.16%	36.25%	48.69%	37.16%	49.41%	36.47%
所有主管	9.42%	4.17%	9.74%	4.41%	9.78%	4.34%
所有主管	69.32%	30.68%	68.84%	31.16%	69.26%	30.74%
初階主管	69.95%	30.05%	69.97%	30.03%	70.30%	29.70%
中階主管	62.44%	37.56%	54.01%	45.99%	61.63%	38.37%
高階主管	85.32%	14.68%	80.60%	19.40%	87.97%	12.03%
創造收入職位中主管	66.27%	33.73%	65.09%	34.91%	65.36%	34.64%
創新研發、工程類等職位主管	79.29%	20.71%	80.18%	19.82%	81.61%	18.39%

註:

1. 初階主管: 副理級(含)以下。
2. 高階主管: 協理(含)以上。
3. 創造收入職位: 創造收入職位 (如業務), 但不包含一般管理職 (如人資/資訊/法務等支援型職務)。
4. 創新研發、工程類等職位主管: 在科學、技術、工程與數學 (STEM) 領域擔任管理職位的人員。職位包括但不限於: 電腦程式設計師、網頁開發人員、統計學家、物流專員、工程師、物理學家及科學家等。

性別薪資指標

為了促進性別薪資平等，公司定期進行薪資審查並公開平均性別薪酬和性別薪酬差距的數據，以期望促進性別薪酬趨向平等。性別薪酬差距沒有考慮到可能發揮作用的所有不同因素，例如教育，工作時間，工作類型，職業休息或兼職工作。目前，台灣及大陸地區員工已涵蓋鴻海體系8成以上員工佔比，已具備足夠代表性，未來亦將逐步揭露全球薪酬比。

性別薪資指標

全球男女薪酬比		
	男性平均工資	女性平均工資
高階管理層 (僅基本工資)	3,329,559	2,654,699
高階管理層 (基本工資 + 其他現金激勵措施)	14,405,483	8,453,724
管理層 (僅基本工資)	1,990,412	1,783,284
管理層 (基本工資 + 其他現金激勵措施)	3,259,158	3,122,832
非管理層 (僅基本工資)	1,190,533	1,041,329
非管理層基 (本工資 + 其他現金激勵措施)	1,845,823	1,635,932
男女僱員之間的差異		
平均性別工資差距	1.17	
平均獎勵差距	1.15	

平等的職場機會

集團秉持公平與多元共融的原則，致力打造不受歧視的職場環境。在招募、晉升、績效評估、薪資分配及培訓發展等人力資源相關事宜上，皆遵循平等對待的原則，不因性別、年齡、國籍、出生地、種族、語言、身心障礙、婚姻狀

況、懷孕情形、性取向、宗教信仰、政治立場或工會會員身分等因素對員工有所差別待遇。我們持續強化管理制度與員工意識，確保所有人都能在尊重與公平的環境中成長與發展。

反歧視及反騷擾政策是公司維護健康工作環境的重要基石，採取零容忍態度，旨在保護所有員工免受任何形式的歧視和騷擾，確保每位員工都能在一個安全、尊重和包容的環境中工作。

集團堅定承諾不對員工施加任何形式的暴力，包括性別暴力、性騷擾、性虐待、體罰、精神或肉體脅迫、霸凌、公開羞辱或言語侮辱等非人道行為，並禁止對任何人威脅實施這些行為。所有員工都應受到平等對待，無論是在招聘、晉升、薪資、培訓或其他工作相關事宜上。公司承諾定期檢視和更新相關政策，以確保其符合最新的法律法規和最佳實踐。

針對騷擾行為，公司制定明確的反騷擾政策，包括性騷擾以及非性別騷擾，定義騷擾的各種形式，包括言語、肢體或視覺上的騷擾。所有員工都有責任遵守該政策，並在發現任何騷擾行為時及時報告。公司將對所有報告進行認真調查，並採取適當的行動以確保問題得到解決。

此外，公司提供多種渠道讓員工能夠匿名或直接報告歧視或騷擾事件，並保證所有報告者不會受到報復。公司也會提供必要的支持和資源，幫助受害者恢復並重新融入工作環境。

在入職培訓期間，所有員工都會獲得相關資訊或培訓，並通過定期再培訓來鞏固這方面的知識。特別是，所有接受或處理騷擾和虐待相關投訴的員工必須接受正式的解決此類投訴的培訓，而安保人員則需接受防止騷擾和虐待的專業培訓。

為確保集團內所有同仁遵循ESG和CSR政策，集團要求每位員工每年必須完成「行為準則(CoC)」和「員工人權專章」的必修培訓課程，內容涵蓋道德規範、員工人權及職業衛生安全等議題，受訓員工的比例達到100%。同時，集團透過年度晉升與永續政策的必修培訓課程掛勾機制，提升員工的受訓率與完訓率。相關制度及規定會在公司內部網站上公佈，供同仁隨時查閱。

歧視和騷擾事件

在性騷擾議題方面，鴻海制定了獨立的管理辦法《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，以及相關的事件處理流程，以有效應對性騷擾和權力騷擾等行為。集團設立了專屬的舉報專線和信箱，作為員工反映問題的管道。根據規範，事件會依據分級受理制度進行處理，並成立申訴處理委員會，以確保所有申訴案件都能接受公正、客觀的調查與審議。經過調查訪談、相關佐證資料的收集，以及申訴處理委員會的共同審查與決議，對於行為不當者，根據違規情節的不同程度進行相應的懲處。對於反映者，公司也提供內部或外部第三方的心理諮商等資源支持，以協助他們渡過困難時期。

此外，集團不定期邀請外部專家開設性別平等法規的線上課程，藉由這些培訓來提升員工對性別平等的認識及維護自身權益的意識。透過這些系統性的管理機制，建立勞資雙方的溝通管道，集團致力於為員工維持一個不受歧視、不受騷擾的優質工作環境。

2024年，集團未從調查專案統計途徑收到有關歧視和騷擾事件的上報。

採取的糾正措施

集團已建立完善的內部投訴與申訴機制，明確規範處理歧視與騷擾事件的程序。員工可透過內部通報管道向指定人員舉報相關事件，並獲得集團對善意舉報者不受報復的明確承諾。

2024年，集團正式建立《重要員工事件人事評議管理辦法》，並經董事長核准發布。該辦法強化評議程序設計，明訂由「人事評議委員會」統一處理相關事件，以避免由單一主管主導、產生偏頗情形。若處理過程或結果不符合集團規定，可提出糾舉；如仍有意見分歧，亦可視情況引入第三方進行仲裁，確保程序公正與決策合理。

人才發展培訓

■ 可持續人才發展

集團在人才學習與發展方面持續投入資源，以提升員工的專業技能和職業發展，將於2030年達成作業員年人均訓練時數 ≥ 65 小時，專業技術及管理單位人員年人均訓練時數 ≥ 85 小時。

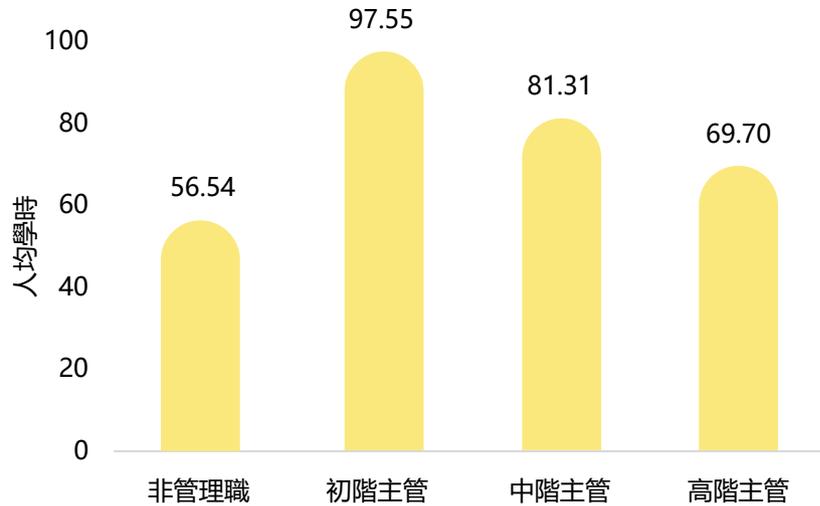
2024年度培訓時間方面，集團平均每位員工參加的培訓時數為60.3小時，涵蓋了多個領域，包括專業技能培訓、領導力發展、職業安全及合規培訓等。這些培訓不僅提升了員工的工作能力，也增強了團隊的整體效能。

此外，集團定期進行培訓需求調查，根據員工的反饋和市場趨勢調整培訓計畫，確保所提供的學習機會能夠滿足員工的需求和公司的發展目標。透過這些努力，集團致力於培養高素質的人才，為公司的可持續發展打下堅實的基礎。

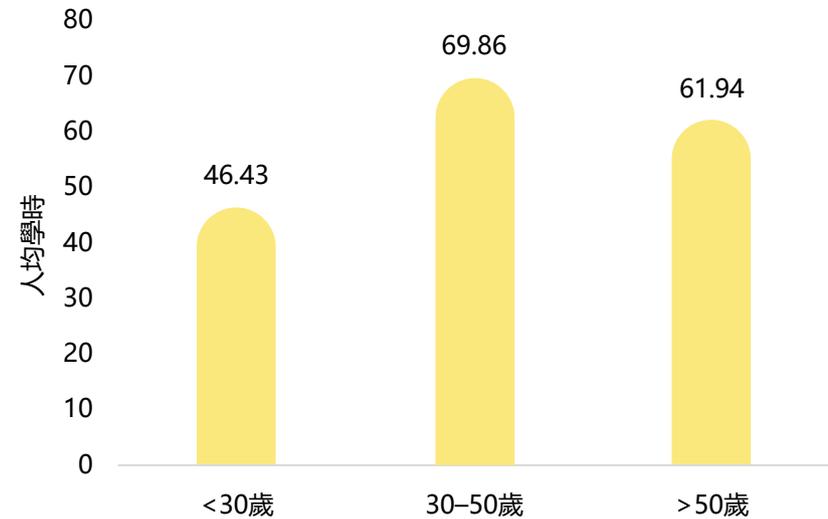
培訓與發展投入統計

	學習總時數 人均學時		學習總時數 人均學時
男 	27,969,229.57 61.15	作業員 	27,617,202.50 53.98
女 	18,185,961.47 58.93	專業技術及管理 單位人員 	16,267,891.68 76.40

員工訓練發展之職級劃分



員工訓練發展之年齡劃分



員工進修與訓練

教育訓練是本公司培育人才的重要工具之一。集團鼓勵全體員工「工作中學習，學習中成長」，支持理論與實踐經驗相結合。2024年，集團共投入新台幣1.8億元於專案培訓項目，提供4,6156萬小時的教育訓練，提升員工個人素養與工作技能，增進組織與團隊績效。

(1) 新進人員教育訓練

面向新進人員開展入職集中訓練，課程涵蓋企業文化導入、職涯發展、身心調適、數位素養、合規教育及科技趨勢等內容，幫助新進同仁快速融入工作環境，建立正確的價值觀與工作思維。

(2) 管理能力發展

依照不同管理階層需求與晉升審核條件，為不同管理階層員工量身訂作管理能力發展訓練課程，協助主管做好準備，讓主管具備「建置系統、佈局人力、賦能領導」的管理能力。

(3) 國際化專題講座/講堂

邀請產業界各領域的國際頂尖人士進行演講，分享「3+3+3」前沿技術及相關產業趨勢，包括“電動車、數 健康、機器人”三大產業，“人工智慧、半導體、新世代通信”三大技術，“智慧製造、智慧電動車、智慧城市”三大平台。

(4) 健康促進講座

由健康管理中心定期邀請健康促進、運動、心理、CPR、AED 各方面的專家開辦各季節合適課程，讓同仁下班後放鬆心情，並更深入吸取健康促進相關知識。

(5) 員工過渡性技能培訓

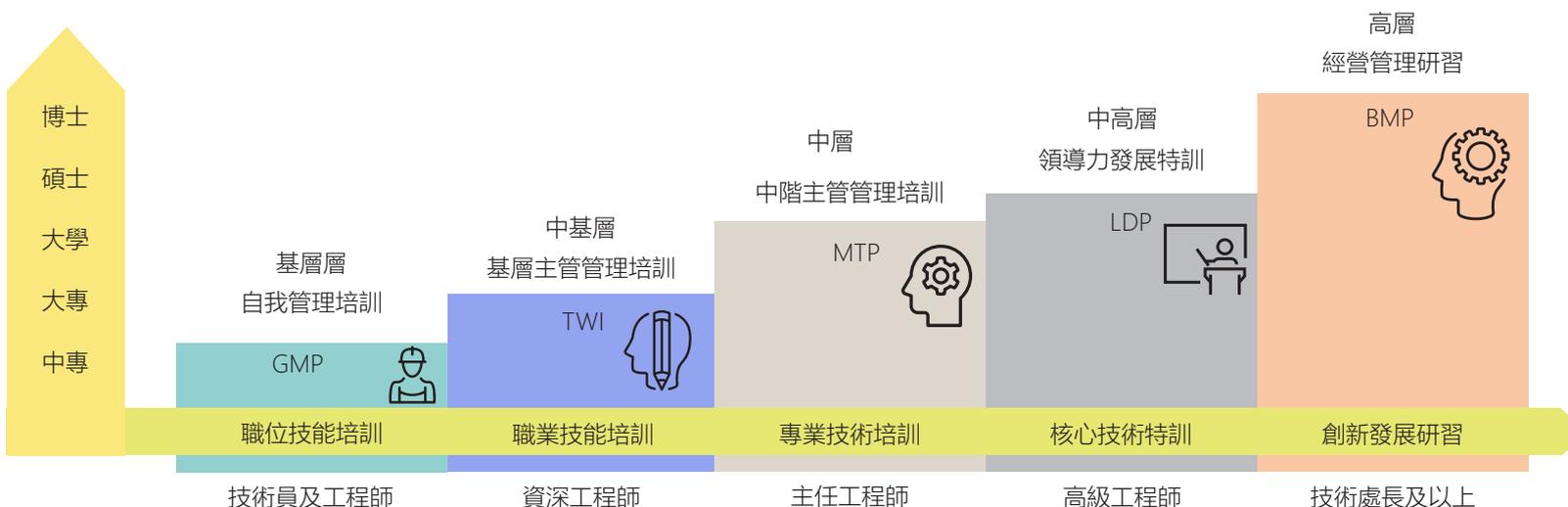
為確保員工不斷適應日益變化的工作環境，以及對工作能力的要求，集團的培訓課程著重於幫助員工適應職業轉型，專注在過渡性技能培訓，如職業發展中的思考能力，溝通能力和工作效率等。

鴻海的培訓戰略體系以支持企業永續發展與人才成長為核心，建構「全員、全方位、全周期」的人才發展體系。集團依據不同職類與職等，規劃分層分類的學習內容，涵蓋新進人員培訓、專業技能提升、管理幹部養成、以及高潛人才發展計劃等，並結合線上線下混合學習模式，提升培訓效率與靈活性。

同時，鴻海依據各事業群需求導入自主學習平台與內部講師機制，強化學習文化推廣，並透過培訓成效評估，持續優化課程與資源配置，實現人才與組織共同成長。

人才養成模式

集團採用“線上+線下”深度融合培訓模式，從專業技術職級、管理能力等級、學歷進修層級多維度輔助員工職業發展。



人才梯隊育成

為深化人才培育與管理階層接班梯隊建設，鴻海依據集團整體策略與組織發展需求，持續推動「鴻鵠系列訓練營」，打造涵蓋不同職級與發展階段的系統化培訓架構。該系列共分為七大類型，從新入職員工到高階主管皆有對應課程安排，實現人才培育全覆蓋、全歷程的發展模式。透過「鴻鵠系列」訓練體系，鴻海不僅強化各層級人才的關鍵能力，也進一步鞏固企業人才儲備，支撐集團長遠發展與全球化佈局的關鍵人力資本基礎。

鴻鵠 新羽	針對新進人員設計的適應性培訓，協助其快速融入企業文化與工作環境，提升職場適應力
鴻鵠 勵志	以自我管理為核心，培養員工自我驅動、時間管理與職場情緒調適等基礎職場能力
鴻鵠 啟航	針對課級主管的訓練營，強化基層管理者的團隊管理、溝通協調與問題解決能力
鴻鵠 展翅	為儲備廠長及職能主管量身打造的培訓計畫，著重於跨部門協作、領導統御與績效管理
鴻鵠 騰飛	卓越廠長研修班，聚焦中高階製造領導人才，深化其在營運管理、策略執行及變革領導方面的綜合能力
鴻鵠 遠航	高階主管進階研習班，針對核心管理幹部設計，涵蓋領導力進階、全球視野、數位轉型與企業永續等前瞻議題
鴻鵠 領航	高研班，為集團未來關鍵高階人才所設，聚焦於戰略思維、創新能力與國際經營格局的建立

職業能力素養培訓

為協助員工全面提升思考能力、決策能力、溝通能力等綜合素養，提升心理健康水準、提升工作效率，集團2024年度開設職業能力素養系列課程，為團體及員工發展提供智力支持。集團提供的課程包括通識管理類、心理類和辦公室技能軟體等。2024年共進行23期管理與技能培訓。其中，進行管理通識類課培訓11期，參訓461人；進行心理健康類課程培訓7期，參訓638人；開展通用辦公技能培訓5期，參訓171人。為因應集團轉型升級及國際化佈局需求，培養高素

質、高能力的外語複合型人才，2024年集團規劃了英語、西班牙語、越南語系列培訓，同時聯合各單位不斷豐富線上、線下學習資源，多層次、多角度提升員工語言應用能力，加強跨文化交流，從而提升工作效率。

課程參與的學員在工作上有明顯的表現提升，同時提高了工作效率。員工多方面的訓練也加強了員工的職場晉升和韌性，降低了員工流動，尤其是在30-50歲區間。

管理類



1. 企業管理的心理學應用
2. 教練式高爾夫-向下管理
3. 高效團隊的建立與管理
4. NLP教練式管理

通識類



1. 職場思考力之六頂思考帽
2. 結構化思維
3. 教練式溝通
4. 出口成章-表現技術訓練沙盤
5. 問題分析與解決
6. 商務會議主持
7. 目標管理與計劃落實

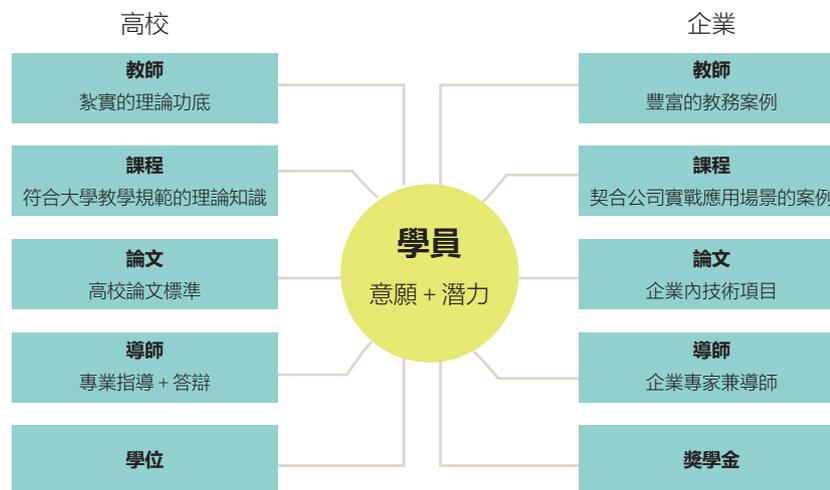
《出口成章-表達技術訓練沙盤》課程剪影



在職學歷教育提升

集團深入貫徹集團「3+3+3」策略，致力於培養多元化、高素質的人才隊伍，優化集團人力資源結構，全面協助數位轉型與高品質發展。同時，實踐ESG理念，打造面向員工的持續學習平台，以促進技術創新和技能提升，為員工職涯發展和個人成長提供強而有力的支持，實現企業與員工的共贏發展。為員工提供了多元化的學習機會，進一步推動了集團技術升級和人才儲備，協助員工邁向更廣闊的職涯未來。2024年，集團攜手85所知名高校，推動學歷教育合作，覆蓋博士、碩士、學士及大專四個層級，開設共計54個熱門專業，全面支持員工持續深造與職涯發展。

學歷教育整體結構



內審員體系訓練

ISO等國際組織推動管理系統旨在為全球企業明確統一有效的生產及管理標準，使企業在符合國際及各地區法律法規要求的同時，提升生產品質及風險控制管理水平，進而滿足客戶需求，提升競爭力及永續發展能力。

2006年起，集團內持續推動ISO相關管理系統內部稽核員培訓，涵蓋環境管理、職業健康、企業社會責任等管理系統。2021年至今，為更好地賦能集團業務發展，滿足客戶多樣化、精細化的生產及管理審計要求，集團持續引進包括汽車行業品質、溫室氣體盤查、業務連續性、RBA等管理體系培訓。

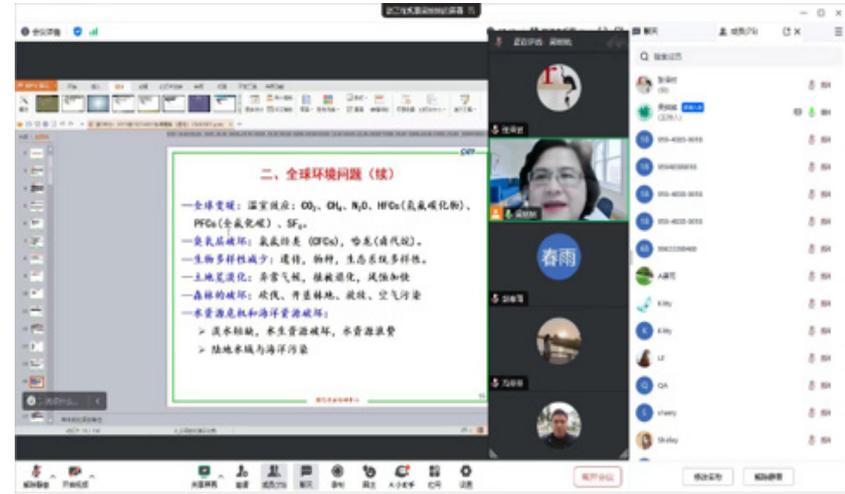
2024年共進行22期內審員培訓，達成績效：

培訓專案	期數	培訓人數
環保節能	5	400
永續發展&合規	5	412
集團產業	4	332
品質管理	3	266
生產安全	4	323
資訊安全	1	83

ISO 14001環境體系培訓剪影



ISO 9001品質管理體系培訓剪影

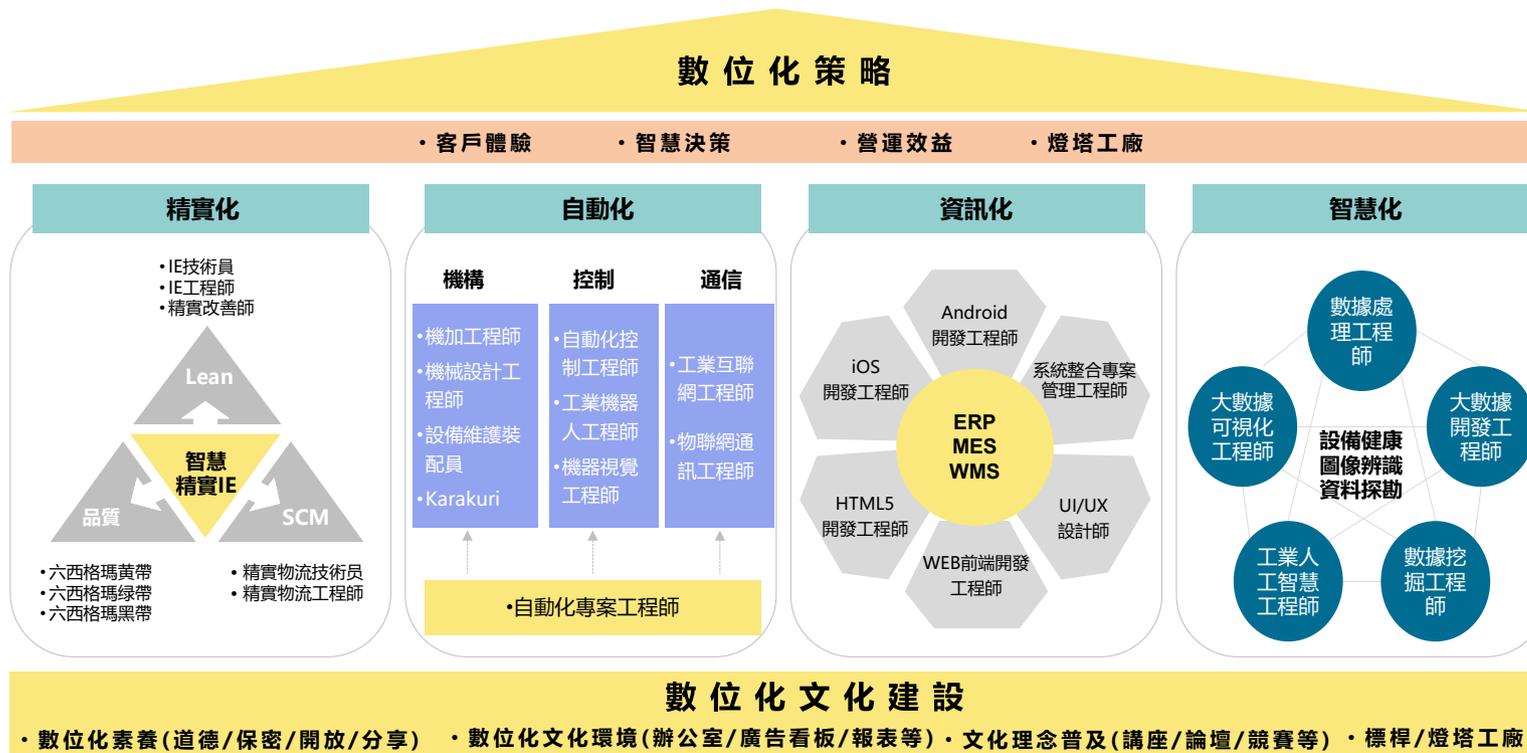


智慧製造四化培訓及工業互聯網/物聯網認證

2024年，集團共開展智慧製造四化專題培訓94期，培訓4,981人；同時，持續升級物聯網認證體系與物聯網認證基地，開展工業互聯網設備接入安裝調試專項能力、物聯網裝調與維護職業技能等級認證培訓17期，培訓601人，認證

合格424人。同時，協助學員申請政府技能成長補貼共計384,400元人民幣。此培訓計畫聚焦於提升員工專業技能與數位化能力，進一步推動企業數位轉型與智慧製造發展。透過系統性訓練，企業得以優化生產流程、降低成本、提升生產效率與產品品質，強化創新能力與數據決策力，確保營運韌性與永續發展，同時也提升客戶滿意度與市場競爭力。

智慧製造「四化」人才培育體系



* 每類人才培育時間：30~120H的理論學習+1~3月的實務輔導

工業互聯網專項認證線上訓練課程

富士康大學
Foxconn University

工业互联网专项认证

视频 03:27:00

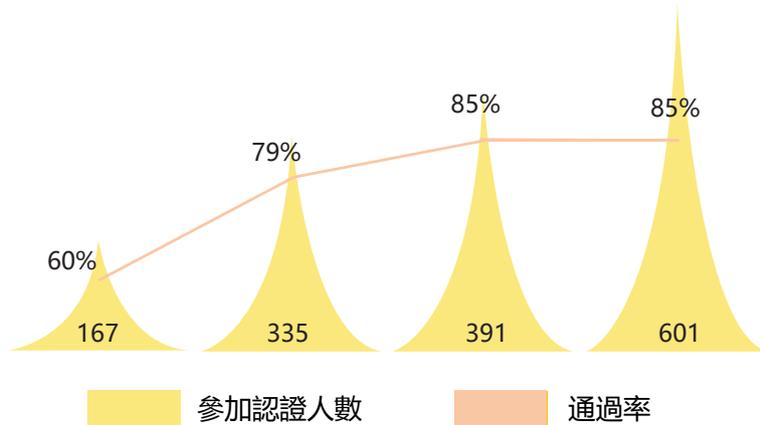
工业互联网专项认证

已有**28,308**人次学习

涵蓋整個工業網路、多種通訊協定及數據轉換



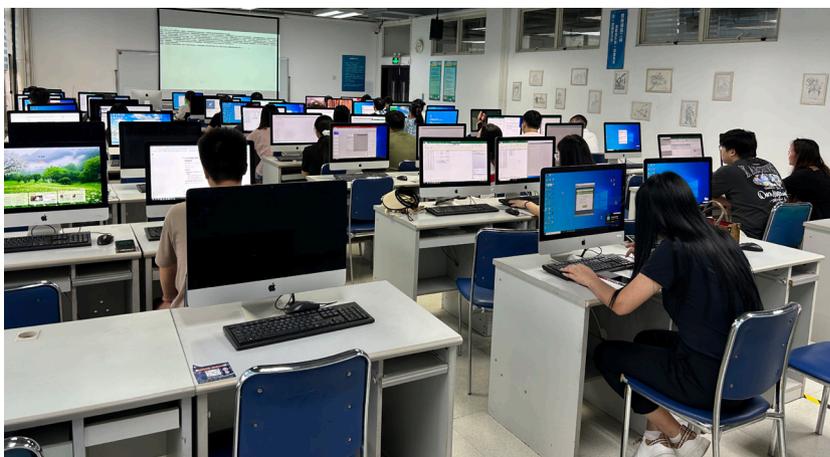
2021-2024年工業互聯網/物聯網職業資格認證統計



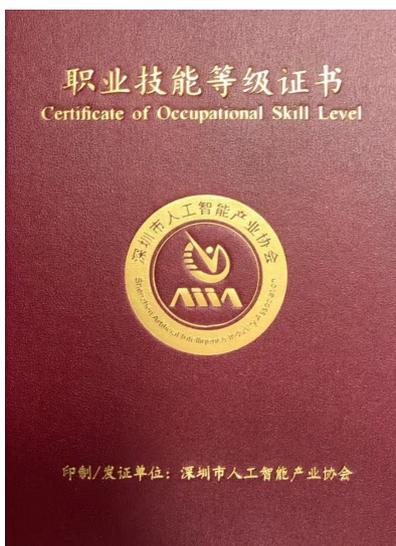
智慧製造「四化」培訓剪影



智慧製造「四化」培訓剪影



人社局頒發職業證書: 物聯網裝調與維護



人社局頒發職業證書: 工業互聯網設備接入安裝調試



員工身心健康培訓

集團關懷員工身心健康，透過多個面向對員工進行職業健康與安全的培訓。這包括開展生理健康、心理健康、打造健康工作環境等相關專題培訓並提供豐富的線上學習課程資源。

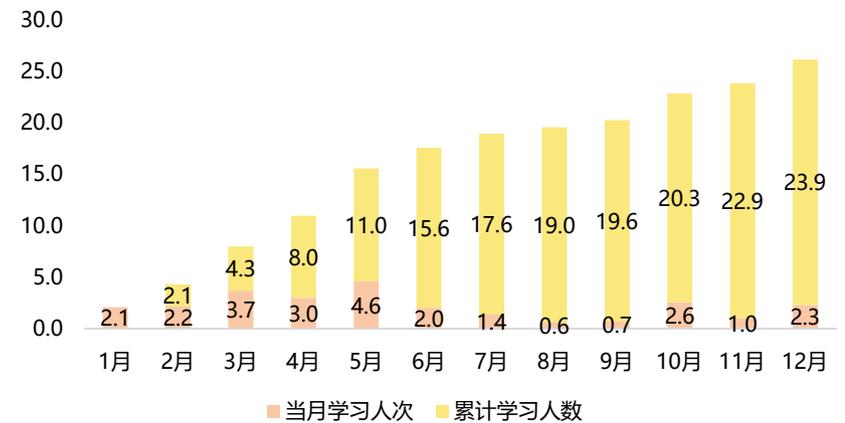
為提高員工的安全意識，增強緊急情況的處理能力，減少事故損失，策劃「急救知識我知道」系列課程，以輕鬆有趣的動畫形式，為員工提供全面的急救知識教育，確保他們在緊急情況下能夠快速有效地採取行動。為保障員工健康，維護生產安全，使員工在發生意外傷害時能得到及時有效的救治，鴻海持續開展安全急救員認證培訓。2024年共開展安全急救培訓12期，598人參訓。



集團也高度重視員工心理韌性培養，致力提升團隊協作效率，減輕員工精神壓力與焦慮程度。2024年，大陸地區共舉辦82場健康講座及健康義診活動，並透過Apps發佈122篇健康相關推文，積極推動員工整體身心健康。除此之外，集團也關注身心障礙員工的培訓和服務。推動陽光培訓中心無障礙課程建設，攜手各事業單位共同進行專題培訓，促進身心障礙員工學習發展。同時，開展身心障礙員工職業技能提升培訓，提升身心障礙員工技能水準。學員涵蓋26個廠區14個單位，共262,195學習人次，學習人數較2023年增加27%。

2024年陽光培訓中心身心障礙員工學習人次

單位：萬人次



人才發展表現評估

員工績效考核是企業用來評估員工工作表現、貢獻及發展潛力的重要工具。透過有效的績效考核，企業可以提升員工的工作動力，確保其與公司目標的一致性，並制定相應的發展計畫。集團對人才發展表現評估設有一些關鍵要素與流程：

A. 績效與機會公平

無論員工的國籍、性別等身份或背景，皆有平等的機會參與績效考核。同時，考慮到不同員工背景、能力與貢獻度，鼓勵員工設定多樣化的績效目標，減少對於特定或弱勢族群的不公平待遇。

B. 績效評估

集團建立績效校準共識決議機制，提升績效評估標準的一致性，降低考核偏誤，確保評估過程公平公正。績效評估依據員工目標達成度、工作態度及職能展現等指標，強調客觀評價，避免因個人背景影響結果。

人才發展績效評估方式

績效評比方式(目標管理/多面向反饋/團隊績效/OKR)	評比方式說明	適用員工類型	評比頻率
OKR/KPI	公司依據年度策略展開各部門目標設定流程，透過目標分解與層級對齊，實施上下整合的管理架構 (Top-down 與 Bottom-up 並行)。各單位以可衡量、具挑戰性的指標為依據，採用 OKR 或 KPI 工具協助推動組織績效。目標需符合 SMART 原則，以利後續追蹤與評估。	間接人員	一年一次
直屬主管考核 (職能考核)	部門根據單位制程及崗位特性制定考核項目及方式。	直接人員	一年一次
目標管理	每年年終，由員工的直屬主管依據工作表現、專業知能、團隊協作、責任感與工作態度等多重構面進行綜合評核。考核內容強調職能對應與行為展現，並做為獎勵與發展計畫的參考依據。	直接人員	一年一次
多面向反饋	針對特定職級或具跨部門影響力的職務，公司導入 360 度回饋機制。被評估人可由同儕、下屬、上級或其他協作單位提供多元觀點，補足單一主管評估的限制，提升評核的全面性與準確性。此制度依職務屬性與資源狀況彈性實施。	間接人員	一年一次

C. 績效溝通

集團鼓勵主管以包容性的回饋方式提供部屬反饋，重視評估過程中的尊重和支支持。員工若對績效考核的結果有疑義，亦可以向直屬單位主管或人資單位等提出申訴。

本集團充分利用多種人才表現績效評估指標，包括目標設定 (SMART Goals)、360度評估、團隊績效及設定OKR (KPI) 的方式。其中，公司的OKR/KPI目標由員工和經理共同設定。基於事業群策略，公司要求KPI目標設定基於經理與員工的充分討論，並將共同討論的目標列入公司員工績效評估系統中，以供每季的績效討論。

集團依據不同的員工類別，含直接人員與間接人員，設計具差異化的變動獎勵制度，並以績效為導向，透過部門與個人績效考核結果，提供差異化的激勵性獎勵(績效獎金及分紅)，對於表現優異的員工，集團將優先給予激勵性獎勵，以有效兼顧員工激勵、留才及達成公司長期經營目標之需求，進一步提升組織競爭力，鼓勵員工持續卓越表現。集團績效評估涵蓋100%員工。

員工薪酬与福利

■ 穩固的勞資關係

勞資政策

集團致力於打造積極的勞資關係，並已建立健全的程序和系統，以確保管理層與員工之間的開放溝通、相互尊重與協作。我們每兩年辦理一次「永續敬業度調查」且訂定分數需維持全球高科技產業之水準，作為評估組織韌性與員工參與感的核心依據，調查後次年公告並推動改善行動，提升員工對企業未來願景的認同與投入。

集團的政策涵蓋定期對話會議、申訴機制及員工回饋管道，旨在及時解決工作場所問題，促進良好的工作氛圍。此外，我們支持成立員工代表組織，並鼓勵員工積極參與決策過程。這些措施不僅有助於維持和諧的工作環境，還能提升員工滿意度，進而推動組織的整體成功。

透過定期的對話會議，管理層能夠了解員工的需求與關切，並針對具體問題進行有效的溝通與協商。同時，設立的申訴機制提供員工一個安全的管道，讓他們能夠表達不滿或提出建議，而不必擔心受到報復。這樣的透明度和開放性不僅能夠增進信任，還能促進團隊的凝聚力。

為了進一步強化勞資關係和提升工作環境的和諧性，鴻海制定了多項相關政策文件，具體包括：《行為準則》、《責任標準》、《員工意見反應與申訴規範作業管理辦法》、《工作規則》、《集團集體協議》。

集團在勞工管理政策方面積極推動多項亮點措施，以確保員工的基本權益和福祉：

1. 支付生活工資

集團承諾支付高於當地最低標準的工資，確保員工的基本生活需求得到滿足。這一政策不僅體現了對員工生活質量的重視，也有助於提升員工的工作滿意度與忠誠度。

2. 男女同工同酬

集團嚴格遵循男女同工同酬的原則，確保所有員工在相同工作崗位上獲得公平的薪資待遇。這一政策不僅促進了性別平等，也增強了公司內部的凝聚力和士氣。

3. 支付員工年假工資

集團為員工提供年假工資，確保員工在休假期間仍能獲得相應的薪資保障。這一措施鼓勵員工充分利用年假，促進身心健康，從而提升工作效率。

4. 設定大規模解僱前的最低協商或通知期限

在面臨大規模解僱的情況下，集團設定了最低的協商或通知期限，以確保員工有足夠的時間準備和尋找新的工作機會。這一政策不僅展現了對員工的尊重，也有助於減少因解僱而產生的社會影響。集團在不同地區對於營運變化的預告期說明會遵循當地勞動法令。在有工會的地區，工會與100%員工簽訂協議，集體協議優於當地法規的標準。

營運變化的最短預告期

全球據點	團體協約涵蓋員工百分比(%)	關於營運變化的最短預告期說明
大陸	覆蓋率100%	涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，通過公示等形式告知員工，公示期五個工作日，并召開職工代表大會審議通過。已簽訂集體合同，覆蓋率100%，集體合同已約定相關條款，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，通過公示等形式告知員工。
越南	覆蓋率100%	已依據《越南2019年勞動法》之相關規定，與基層工會（即勞動者代表組織）簽訂團體勞動協約。惟未訂定營運變化最短預告期相關條款。
墨西哥	覆蓋率100%	每年在集體談判協議（CBA）審查期間，都會對變更進行管理。任何擬議的變更都會告知工會人員，工會人員必須投票贊成變更才能實施。
巴西	覆蓋率100%	所有協議都可能影響或惠及所有員工。所有協議談判都涵蓋了所有人，包括IDL（經理、主管等）——所有相關人員。通常，可能造成影響的協議需要30天才能生效，或需要員工事先知道。
捷克	覆蓋率100%	如果發生與輪班相關的變更，則需要至少提前14天通知。如果發生組織變更，我們需要遵守捷克法律—《員工指南》，其中明確了與人數相關的具體情況。我們也必須與工會溝通，如果員工人數較多且需要裁員，則還需要通知勞工辦公室。
其他地區	無工會地區	依當地勞動法令，合法合規。

工會與勞資會議

集團致力於與工會及員工代表保持建設性和透明的關係，定期召開工會與勞資管理會議，以促進公開對話，並就工作場所的問題和政策進行合作。這些會議主要討論員工關注的議題、協商僱傭條款以及共同應對挑戰等。透過這些定期的討論，管理階層和員工在塑造公平公正的工作環境時均能發揮發言權，這種協作方式以相互尊重和理解為基礎，進而提高整體工作場所的和諧性和生產力。

在最新的《集團集體協議》中，明確保障員工的就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，必須提前30個工作日通過公告等形式告知員工。此外，《集團工會聯合會開展集體協商要約書》及《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》中亦載明了諮商和談判的相關條款。

為保障員工的結社自由，集團在員工手冊中明確說明員工權利。集團設有工會聯合會組織，建立四級管理、五級層面的工會組織系統，並採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員則由選舉產生。在員工入職時，會詢問其加入工會的意願，並鼓勵員工自願加入。

此外，集團已推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，成立智慧工會建設專案組，採用「互聯網 + 工會」的雲服務模式，將PC端與APP端相結合，開發涵蓋工會建設、勞工保護、員工優惠、技能培訓及員工訴求等全業務職能的綜合服務平台。

截至2024年，大陸、台灣，以及越南、巴西、捷克等地100%的員工參與工會。

員工薪酬與福利制度

薪酬政策

集團透過具競爭力的薪酬結構來吸引及挽留優秀人才，並設計合理的機制來連結公司營運表現與員工薪酬之間的相關性，以獎勵員工的卓越表現。集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，薪資制度不僅符合當地法規，還參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，確保報酬表現優於業界水準，為員工提供安身立命的職場環境及薪酬福利。

對於與集團簽訂正式雇用合約的員工，自入職日起，集團在中國大陸地區均按照當地政府規定為其繳納社會保險與公積金，並確保保險待遇符合當地政府的社會保險相關規定。在台灣地區，集團則依政府規定為員工提供勞健保、提撥勞退金及團保福利。在其他海外廠區，集團也會依照當地政府的規定為員工投保。

集團確保所有員工在加班時獲得相應的加班報酬，並按照法律法規及公司政策進行支付，以保障員工的權益。同時，我們積極推動擴大員工社會保障覆蓋，確保所有員工享有優於政府法規要求的基本社會保障福利，彰顯企業對員工福祉的高度重視。集團的福利制度多元，福利項目中包含退休及保險，其中派遣員工之非薪酬福利皆依當地法規。集團全體正職員工均享有公司團體保險、醫療和事故險以及其他相應的補助，如員工社團活動補助、員工教育訓練補助、贈送員工生日、節慶禮品（禮金）等。除此之外，員工還享有開工紅包、三屆禮金、生日點數、年節伴手禮以及喜喪禮金等多項員工福利。

公司依據相關法律規定，保障員工享有完整的育兒假、產假及陪產假權益，具體說明如下：

有薪假期類別	中國大陸	台灣	印度	越南	墨西哥	歐洲（斯洛伐克）
育兒假	夫妻雙方在子女未滿三歲前，每人每年享有10天	可申請育嬰留職停薪	NA	NA	NA	夫妻雙方在子女未滿三歲前，每人每年享有25天
產假	<ul style="list-style-type: none"> 標準產假98天（含產前假15天） 晚育增加15天產假 多生育一名嬰兒增加15天產假 	8週	182天	6個月	12週	34週
陪產假	15天	7天	2天	5-14天	5天	14天

員工福利項目

(1) 育嬰假

集團為符合條件的員工提供一定時長的育嬰假，通常包含產假和育兒假。育嬰假時長依據當地法律法規及集團的內部政策進行設定，確保員工能夠充分照顧新生兒。集團提供有薪育嬰假，讓員工在休假期間仍能獲得相應的薪資保障，減輕家庭經濟負擔，讓員工能夠安心專注於照顧孩子。員工可以根據自身的需求選擇靈活的假期安排，包括一次性請假或分段請假，以適應不同家庭的情況。

集團設有簡便的育嬰假申請流程，員工只需提前通知主管並填寫相關申請表格，經過審核後即可獲得批准。

2024年，男性育嬰假申請率為71.31%，女性員工申請率為86.05%。育嬰產假後留任率較往年大幅提高，其中男性留任率達到85.06%，女性留任率達到73.02%。2024年育兒復職率、留任率之情形詳見附錄-關鍵量化指標。

除了育嬰假，集團還提供其他支持措施，如育兒資源、家庭友好的工作環境以及靈活的工作安排，以幫助員工在工作與家庭之間取得更好的平衡。在育嬰假結束後，集團將提供回歸支持，幫助員工順利重返工作崗位，包括再培訓和職位調整等。公司還設有哺乳設施（哺乳室），方便女性員工兼顧工作與餵食寶寶。除此之外，鴻海也設立了「0-6歲公司養」政策，在2024年為1,877位鴻海寶寶發出7.3億新台幣津貼。

鴻海育嬰亮點項目

背景說明

兒童早期的行為與習慣對其一生發展具有深遠影響，科學且適時的早期干預有助於促進其全面成長。然而，流動人口子女受限於多種因素，普遍面臨早期教育資源匱乏的挑戰。作為大型用人單位，集團鄭州廠區流動人口員工占比高達99.2%，為提升員工的幸福感與歸屬感，並強化企業與員工及其家庭之間的情感連結，進一步落實企業社會責任，集團在工會支持下導入「千天計畫」，設立「千天早期發展公益服務中心」。

中心介紹

中心面積達740㎡，設施配備齊全，功能分區明確，主要為0-3歲家庭提供照養人科學養育指導服務。「千天計畫」項目以國際先進的牙買加教材為基礎，由國內30多位教育學家、心理學家，引入斯坦福大學課程體系並根據中國寶寶特質進行本土化改良，形成了針對6-36月齡嬰幼兒的認知、語言、運動和社會情感的親子活動課程體系，由養育師一對一指導照養人科學養育孩子，改善寶寶的養育環境，並依託千天養育APP持續提升中心養育師和家長科學養育知識水準。

項目投入

自2021年12月起，在外部建議推動下，集團啟動「千天計畫」專案，並於2022年7月，由集團、工會及合作方三方首次會面，正式展開「千天早期發展公益服務中心」建置工作。專案由合作方提供中心軟體裝修指導、教具配置、養育師培訓及營運技術支持；工會負責場地設置及日常水電、物業等運營消耗；集團則承擔中心人力與日常營運費用。三方共投入約300萬元人民幣，於2024年正式於華安小區職工服務中心二樓，完成全球首座建置於工廠內部的科學養育中心——「千天早期發展公益服務中心」。

服務成效

2024年9月正式投入運營至2025年6月，共服務336組家庭，開展2190節一對一課程，集體課382節，共計參與8189人次，大型企業家庭日、親子活動知識講座等活動17場，獲得員工家庭的一致認可好評。項目組專家團隊針對中心開展為期3個月的專項調研結果顯示：在中心接受服務後的家庭中，其寶寶各能區滯後風險均有所降低，其中語言能區風險降低最為顯著達13%；在改善養育環境的各項行為提升中，親子繪本閱讀提升31%，親子故事提升15%，戶外遊戲提升7%，玩教具遊戲互動提升18%。且該專案的模式可為全國推廣0-3歲兒童早期發展服務提供實踐經驗，並為政府政策制定提供科學依據，助力構建更完善的嬰幼兒發展服務體系。

中心全景圖



自由活動區



玩具教室



中心全景圖



一對一課程



團體課程



親子集體活動



家長給予的認可



調研團隊結果評估報告



(2) 彈性工作時間安排

公司設有覆蓋全體員工的彈性工作時間安排、兼職工作及居家辦公政策。鴻海公司正職員工享有遠距辦公管理辦法，透過常態化開放遠距辦公，配合數位科技工具，提供靈活且具彈性的混合式工作方式，以符合單位業務執行需求，並提升整體人力資本。

(3) 其他相關福利制度

集團設立職工福利委員會，除由事業單位指派一名當然委員外，其餘委員皆由員工民主推選產生，並每三年進行一次改選。委員會下設幹事員，專責處理日常行政與福利相關事務，確保各項福利措施得以順利推動與落實。

此外，集團亦設有健衛部門，專門負責員工及其眷屬的健康促進與照護工作，並持續提供多元健康福利與支持措施，體現對員工全人關懷的承諾。目前本公司推動之福利措施如下：

1. 安全及健康的飲食服務：設置員工餐廳及食安檢測中心，執行每日嚴密食食抽驗製程衛生安全稽核，由團隊營養師設定明確之數量與營養素，限制加工食品與鹽糖油之供應比例，逐步分艙區推行主題健康餐。
2. 全方位員工健康管理：
 - 醫療諮詢、建立醫師、護理師、營養師、運動教練、物理治療師等多元專業醫療團隊，提供整合性健康管理服務，並依員工需求提供遠距健康諮詢問診，及導入科技監測設備輔助慢性疾病員工個案追蹤與關懷，照顧員工安全與健康。
 - 健康篩檢：嚴選多間健檢機構，把關員工健檢品質，提供多樣性健檢方案與健檢頻度彈性選擇，由專業醫護給予個人化檢查評估建議並定期追蹤提醒，滿足員工健康需求。
 - 心理支持：提供員工協助方案（EAP），諮詢服務涵蓋生涯規劃、家庭親子、人際關係、感情議題、情緒議題、法律議題、財務議題、健康議題等六大面向，維護員工身心社會健康。

- 健康促進：建置一站式健康平台，定期分享全球傳染病疫情資訊與健康新知研究，舉辦健康專題講座、輕盈健瘦線上課程、嚴區流感疫苗施打，提升員工健康意識，推廣員工健康識能。
- 樂活舒壓：設置員工健身房及配置專業教練、現場指導同仁運動姿勢與器材使用，確保員工運動安全。定期開辦肌力有氧及伸展瑜珈心靈團體課程、塔巴練、肌運動療愈音、活動集團運動風氣，提供官能按摩服務紓壓身心。

(4) 員工支援專案

整合資源推動多項身心健康與員工福利支持措施，致力於提升員工整體福祉。相關措施包括職場壓力管理專案、運動與健康促進活動，以及員工心理諮商服務等，協助員工在工作與生活間維持良好平衡。在大陸地區，員工關愛中心設有心理諮詢室，開通心靈熱線25885（愛我幫幫我），打造「心靈之約」品牌，全年由專業心理諮詢師免費為員工提供7*24小時心理健康服務，服務內容包括：婚戀、壓力疏導等個體心理諮詢，心理危機干預，婚姻家庭糾紛調解，團體心理輔導，心理健康測評，心理健康培訓，心理健康科普，心理關愛活動開展。

2024年集團心理健康工作持續圍繞「維穩安心」和「賦能成長」兩個方向，在28個園區聯動開展心理健康服務，將心理關愛與資源送到員工身邊。累計開展員工個體心理諮詢1,557人次，團體心理輔導48場次，1,165人參與，婚姻家庭糾紛調解服務375人次；開展心理健康科普、心理健康培訓、心靈之約主題活動等1,090場次，服務員工54.2萬人次。

孩童照護措施包括：

1. 子女託管：開設員工子女興趣班、寒暑假子女託管班，為員工子女搭建交流學習平台和解決假期照顧孩子的難題。
2. 親子活動：開展親子活動（親子遊園、親子運動會、親子研學等），為員工及員工子女搭建交流平台，增進員工家庭感情交流，促進員工子女健康成長。

- 員工子女患重大疾病救助：員工子女患重大疾病自付醫療費用超過20,000元人民幣，可申請3,000元-15,000元人民幣不等救助金。
- 員工子女入學：深圳園區員工子女入讀卓樂幼稚園補貼上限1,500元人民幣/人/學期，協助員工子女入學。

大陸園區員工子女2024年專案成效：

- 員工子女夏令營及託管班等開展128場，參與7,676人次。
- 親子活動：園區內親子活動舉辦61場，參與7,593人次；赴外親子活動舉辦30場，參與3,172人次。
- 員工子女患重大疾病救助232人，救助金額55.5萬元人民幣。
- 員工子女入學：深圳園區員工入讀卓樂幼稚園補貼共485人次，補貼金額72.1萬元人民幣；協助員工子女入學1,369人。

在台灣地區，集團提供員工每月新台幣1.5萬元新台幣的育兒津貼，適用對象為育有0至6歲子女之員工，直至子女滿7歲為止。若夫妻雙方皆為集團員工，則每月補助金額提高至新台幣2.4萬元。2024年度，該計畫共核發育兒津貼約新台幣1.73億元，截至2024年底，已累計照顧1,877位「鴻海寶寶」，總發放金額突破新台幣7.3億元。

員工參與調查

集團每年定期推動全球員工參與調查，旨在了解員工對工作環境、管理制度及整體企業文化的看法，並根據調查結果針對關鍵議題提出具體改善行動，進一步強化員工的參與感與融洽度。調查內容涵蓋「員工滿意度」與「員工敬業度」兩大面向。敬業度調查每兩年進行一次，主要委託第三方專業機構執行，同時集團內部亦會進行自主評估，以確保數據全面且準確；滿意度調查則由集團內部單位每年定期辦理，持續追蹤員工對集團政策、溝通機制與支持措施的實際感受。透過制度化的調查與回饋機制，集團得以即時掌握員工需求，並持續推動具回應性的人才管理策略。

根據2024年調查數據，員工敬業度調查涵蓋率為31.69%，整體敬業度得分為76分（滿分100分）。員工滿意度調查則涵蓋56.75%的員工樣本，滿意調查分數為8.7分（滿分10分）。

員工人權保護

■ 員工人權

人權政策

人權政策：依照國際人權準則之主張，發布員工《人權專章》並為全體員工提供培訓，使員工了解公司的人權承諾和相關政策。人權政策幫助同仁更了解自己的權利和責任，確保公司內外僱用的所有人都能夠在公正和尊重的環境中工作。

行為準則：為使全球各廠區所有員工共同推動企業永續經營，以及善盡社會公民責任，要求全體員工接受培訓並遵照準則之規範。

責任標準：本文件為《行為準則》之補充與延伸，依據《世界人權宣言》、ILO國際勞工標準、OECD 指引及 ISO標準 等國際規範制定，提供可執行、可遵循之細部行為規範。其目的在於 協助全球員工與合作夥伴具體落實企業社會責任，建立誠信、尊重、健康與安全的職場文化。

同時，鴻海人權政策包括同工同酬的勞工政策，具體政策見員工薪資與福利中的「勞資政策」部分。

鴻海供應商與合作夥伴行為準則中，明文規範所有供應商及合作夥伴必須尊重並維護人權，不得使用任何形式的強迫勞動、童工或其他剝削性勞動。應保障其員工享有合理工時與報酬、結社自由及集體談判權，並提供安全健康的工作環境。任何歧視、騷擾或虐待行為均屬重大違規，一經發現，鴻海將採取零容忍措施，包括暫停合作或終止合約，並要求立即改善，確保供應鏈及協力夥伴網絡中每一位勞動者的基本權利獲得尊重和保護。

人權訓練地區成果

地區劃分	課程	課程頻率	參與員工覆蓋率
台灣及大陸地區	反貪腐	每年一次	100%
	行為準則(COC)	每年一次	100%
印度	入職訓練 CL - 人力資源政策、SR 行為準則	每日/依入職狀況	100%
	反騷擾	自願	
	走向全球經驗的勞動法	自願	
	行為準則(COC)	每年一次	100%
越南	工作場所性騷擾防治相關知識	每年一次	100%
	預防性騷擾	依入職狀況	新進人員
	社會責任管理	依入職狀況	新進人員
	集會結社自由及團體協商	依入職狀況	新進人員
北美地區	行為準則(COC)	每年一次	100%
	防止工業環境中的騷擾	每年一次	100%
	勞工權利和公平工作條件	每年一次	100%
墨西哥	BA、RIT、包容性和多元化、安全文化、行為準則(COC)	每年一次	100%
巴西	道德騷擾和性騷擾	每年一次	100%
	SER 2024 計畫再培訓	自願	43%
歐洲	行為準則(COC)、公平對待，不歧視、員工指南	每年一次	100%

人權訓練

公司設置了與人權相關的訓練課程，提高員工在人權方面的意識，維護人權權益。

勞務派遣人權管理

因應歐盟CSDDD及各國勞權發展，台灣供應鏈企業對標遵循符合國際標準之人權規範並善盡社會責任，集團高度重視派遣員工的人權管理，並致力於保障供應鏈中每一位成員的權益。

集團已建立的一套適用於全體供應商的「4階段供應商管理循環」：評鑑認證→績效監控→稽核輔導→優獎劣汰，作為我們實踐供應鏈永續治理的基石。集團深刻理解，勞務派遣用工因涉及多方權利義務關係，在人權管理上具有其獨特性與潛在風險。因此，我們將此管理循環，以更嚴格的標準、更細緻的作為，深化應用於勞務派遣供應商的管理，致力於建立一個安全、公平且有尊嚴的工作環境。

第一階段：從源頭把關 — 嚴謹的資格審查與認證：

我們相信，完善的管理始於對合作夥伴的審慎篩選。任何勞務派遣供應商在與集團合作前，都必須通過由人資、法務、採購等單位組成的跨職能團隊進行的嚴格資格審查。除了必須具備所有合法的運營資質，我們更要求其簽署並承諾遵守集團於各地區發布修訂版的《勞務派遣服務協定》等。此類協定不僅是商業合約，更是人權承諾書，明確要求勞務派遣供應商遵循集團的人權政策、行為準則及責任標準，如：禁止向求職者收取任何形式費用的「零收費」原則，嚴格限制該供應商透過契約轉嫁不合理的費用給派遣員工，及保障派遣員工同工同酬和自由擇業的權利，從制度源頭杜絕剝削風險。

第二階段：持續追蹤 — 動態化的績效監控與評估

合規不是一次性的靜態檢查，而是一個持續的動態過程。為此，我們建立了超越合約簽署的多維度績效監控機制。

在行政合規層面，截至2025年6月，已有超過82.1%的主要派遣供應商完成標準合約的轉換或合約期間補充協議的簽署。

在實質的員工福祉層面，我們更將管理範疇從職場延伸至生活場域。針對員工宿舍管理，集團已導入【寓+ 智慧公寓服務平台】。這不僅是一套管理系統，更是一個以「人、物、服務」為核心的數位生態系。它透過員工專屬APP，提供線上報修、宿舍調遷、清潔用品領用等自助服務，將日常需求化繁為簡，大幅提升了生活的便利性與品質。同時，其數據運營看板能即時呈現入住率、維修率等關鍵指標，將過往難以量化的生活條件轉化為可追蹤的數據，實現了高效的數位治理。此舉不僅強化了對供應商在宿舍安全與生活品質標準上的控管，更體現了集團利用科技創新，為所有工作者提供更佳生活體驗的堅定承諾。

除了上述的系統化監控，我們亦透過定期的數據比對與稽核，持續監控供應商在勞動權益上的關鍵績效指標(KPI)表現，並確保溝通與申訴管道的暢通，將員工的直接回饋，視為供應商管理考核的重要依據。

第三階段：深度介入 — 主動的稽核與賦能輔導

我們從被動監督轉向主動賦能。透過定期的專項稽核會深入供應商的運營現場，透過文件審閱、管理者訪談、以及不預先安排的員工訪談，深度查核其實際管理行為與合約承諾的一致性。此外，集團將派遣供應商納入「人權盡職調查試點」及「天下永續價值鏈」等關鍵專案中。我們不只找出問題，更透過舉辦聯工作坊、分享最佳實踐案例，與供應商共同探討解決方案，協助其提升管理能力，從「符合規定」邁向「追求卓越」。

第四階段：明確導向 — 透明化的優獎劣汰機制

清晰的激勵與退場機制是推動供應鏈持續進步的關鍵。對於在派遣員工關懷、建立透明溝通管道、以及投資員工發展等方面表現卓越的供應商，我們透過「鴻海永續獎—供應鏈共榮發展獎」給予公開表彰與獎勵，樹立業界標竿。相對地，對於稽核中發現重大缺失、或經輔導後仍未改善的供應商，我們則啟動風險預警與改善計畫，若最終仍無法達到集團要求，將依退場機制逐步中止合作，以提升集團永續價值鏈的韌性與穩固。

展望未來

我們將依循各營運據點獨特的法規脈絡與商業實踐，持續深化標準合約的在地化落實。此一策略不僅是將集團的全球承諾轉化為在地的具體行動，更確保了每一位派遣同仁，無論身在何處，都能獲得一致且堅實的權益保障。我們致力於樹立人權管理的典範，並堅信「以人為本」的永續理念，是驅動企業創造長期價值、邁向卓越運營的核心引擎。



勞務派遣供應商培訓亮點

在2024年 我們於4月13日和20日成功舉辦了2場針對勞務派遣公司核心人員的專題培訓 課程內容精心設計 旨在解決當前管理痛點並提升合規性：

- **專題一：**集團勞務派遣管理規範與招募合規實踐：此課程深入解讀了「集團派遣工紀律管理規定與相關政策」並結合「招募作業流程管理實務」強調勞務派遣管理規範、招募作業規定及相關法律法規常識（，確保從源頭上遵循集團標準與在地法規。
- **專題二：**勞動爭議處理與社會保障實務：另一場課程則聚焦於「勞動爭議處理」及「五險一金作業實務」 透過群體事件案例解析以及五險一金的繳納與待遇享受等關鍵議題的探討 提升派遣公司處理複雜勞務問題的能力。

這些由集團主導的培訓，不僅顯著提升了派遣公司從事人資派遣工作人員的綜合技能與管理水準，更進一步鞏固了集團對所有派遣員工進行合法合規、高效管理，從而體現了鴻海作為負責任企業的承諾。



人權盡職調查程序

鴻海集團致力於保障自身營運及供應鏈中的人權，這不僅是企業應盡的責任，更是我們對社會與利害關係人的承諾。我們持續依據國際人權原則（如《世界人權宣言》、《聯合國工商業與人權指導原則》等）及內部《行為準則》《責任標準》落實人權治理與盡職調查。

經過全面性的人權議題評估後，我們辨識出潛在人權風險可能涵蓋人口販運、強迫勞動、債務束縛、契約限制、童工、監獄勞動、結社自由、集體協商、同工同酬及反歧視等面向，影響對象包含集團員工、外籍與派遣人員、婦女與兒童、原住民族群及當地社區。

為履行社會責任，集團持續強化整體供應鏈管理，並已建立涵蓋既有營運據點與新商業關係之風險辨識的人權盡職調查機制，納入於各項業務決策、供應商篩選與合作、投資前評估等程序中。我們明確避免從高風險地區（如剛果民主共和國及鄰近地區）採購可能助長衝突與侵害人權的礦產，並逐步強化跨部門合作與外部審查，以降低潛在人權風險。

此外，我們導入持續性的人權風險管理機制，包括定期評估、即時監控與必要補救措施，並針對強迫勞動與童工議題設立內部政策標準，確保所有員工皆享有公平且符合國際標準的工作條件。我們也將人權保護內化為營運文化與供應鏈治理準則，持續擴大透明揭露與利害關係人溝通的範疇。



集團以高度的責任感理解並管理人權議題，這不僅是企業的道德義務，更是維護品牌形象和長期發展的關鍵。為了有效應對這些挑戰，我們嚴格遵循PDCA（計畫-執行-檢查-行動）管理流程，秉持著持續改進的核心理念，致力於不斷推動人權保護工作的優化與升級。

為此，集團特別設立了永續委員會，並在其下設立了專門的社會面向負責單位以及各事業群/子公司與全球各地區的工作小組，專注於人權議題的應對與處理。這些工作小組的成立，旨在確保人權議題能夠在各個層面得到重視和妥善管理。

在具體的工作流程中，這些小組嚴格遵循盡職調查流程，通過系統化的方法，對人權相關的潛在風險進行細緻的辨識、科學的評估、嚴密的監測，以及有效的預防和降低措施的實施。這種系統化的方式不僅提高了風險識別的準確性，還增強了我們對潛在問題的應對能力。

我們透過RBA (Responsible Business Alliance) 管理機制，每年內部實施自我評估問卷，識別與評估風險。鴻海全球範圍內5.36%高風險廠區、36.9%中風

險廠區，57.74%低風險廠區。我們對於高風險廠區進行嚴格監督管理，依循RBA的「驗證稽核流程 (Validated Assessment Program, VAP)」進行實地查核，並進行改善優化措施，降低運營風險。此外，我們也依循客戶要求對特定廠區進行RBA VAP稽核，2024年我們全球共計開展58次VAP稽核，未發現人權或職安方面的重大風險，亦無強迫勞工事件。

VAP稽核數據

	大陸	東北亞	東南亞	歐洲	美洲	印度
稽核次數	30	1	13	2	11	1
證書等級-鉑金	0	0	0	2	6	0
證書等級-金	9	0	6	0	2	0
證書等級-銀	14	1	4	0	1	0

人權風險減緩措施

根據業界最佳實務，集團實施全面的緩解措施，以應對各種人權風險。我們進行嚴格的風險評估與定期稽核，旨在找出在營運與供應鏈中可能違反人權的情況。為了確保我們的業務運作符合國際標準，我們不僅遵守國際勞工標準，還為員工和供應商提供人權政策的培訓，並建立有效的申訴機制，以便報告任何違反人權的行為，確保所有員工的聲音都能被聽見。

集團在辨識人權風險後，以「制度面、溝通面與監督面」執行相應的管理措施：

1. 制度面：集團已制定《行為準則》與《責任標準》，這些文件構成了集團的最高圭臬，針對人權風險議題制定了充分有效的勞工管理政策和程序文件。這些政策不僅確保集團的運作符合法令法規要求，還保障員工的權益與福利，從而達到用工的穩定性與可持續性。

2. 溝通面：為了提升全體員工的人權意識與社會責任感，我們精心打造了一系列全面而深入的人權主題培訓課程。這些課程包括新員工入職時的勞工人權教育、企業社會責任基礎知識培訓，以及行為準則的必修培訓等。為了確保培訓的廣泛覆蓋與高效便捷，我們採取了數位化與多語言的培訓策略。培訓教材被精心製作成電子版，並翻譯成員工所在地的多種語言，消除了語言障礙，使所有員工都能輕鬆獲取學習資源，深入理解相關知識。此外，我們對內建立完善的申訴管道，定期進行員工訪談，並與集團進行定期的報告與溝通，確保員工的需求與意見能夠被及時反映。
3. 監督面：企業聯動集團、工會及客戶，定期對人權議題政策的執行情況進行監督和稽核，確保政策得到有效實施，員工的權益得到保護。這些監督措施不僅強化了我們的內部控制，也提高了我們對外部利害關係人的透明度。我們每年邀請投資人及關注ESG（環境、社會及公司治理）機構實地到廠訪視，查看員工的實際工作與生活環境，確保他們對我們的業務運作有清晰的認識。

人權相關因應措施

人權政策	風險描述	補救措施	風險減緩
禁用童工及保護未成年工	雇用童工 安排未成年工加班或夜班工作 安排未成年工從事過重、有毒有害或危險的工作	<p>立即審查與應對：一旦發現有雇用童工或不當安排未成年工的情況，立即停止相關工作安排，並啟動內部調查。</p> <p>法律和行政措施：違反政策的個人或部門應依法接受處罰或行政措施，確保公司政策與法律的嚴格執行。</p> <p>員工支持與教育：為受影響的未成年工提供必要的支持，包括心理諮詢和法律援助，並對涉事員工進行再教育，重申公司政策和法律規定。</p> <p>加強監督和預防：加強對招聘過程的監督，確保所有員工的年齡和工作條件符合法律要求和公司政策。</p>	<p>嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求等有關禁止使用童工及保護未成年工的規範。</p> <p>使用身份識別設備確實查核真偽人事系統設置年齡自動計算功能，如未超過法定年齡，系統會主動提示投保社會保險系統會先行查核，如未滿16歲將無法投保。</p> <p>相關政策納入新員工入職培訓及年度更新培訓教材中，讓每位新進及在職主管與員工均能熟知公司禁用童工及保護未成年工之規定。</p>

人權政策	風險描述	補救措施	風險減緩
杜絕強迫勞動	招募非自願勞工	立即審查與調查：一旦收到有關強迫勞動的報告，立即啟動內部調查程序，以確定事實並迅速處理。	新進員工依法簽訂勞動契約及完成新進培訓承諾不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工。
	收取押金及保管證件	解除不公條件：如果發現有押金或扣押證件的情況，立即要求返還給員工，確保他們的個人自由和權利。	禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工招募時與候選人進行溝通，以確認所有員工均為自願勞工。
員工不能自由離職	強迫加班	停止強制行為：對於任何形式的非自願加班或不正當勞動要求，立即終止並調整工作安排。	不允許扣押員工的證件或押金作為雇用的條件。
	性騷擾或不法侵害事件	提供安全舉報管道：確保員工可以安全匿名地報告強迫勞動或任何形式的非法侵害，並保護他們免受報復。	離職時應及時發放工資或福利，不得以任何理由拖延。
	員工不能自由離職	促進自由離職：若員工提出離職申請遇到阻礙，人資部門或工會應立即介入處理，確保員工可以自由離職。	員工在發現疑似強迫勞工行為、騷擾事件時，可匿名舉報不需擔心遭受報復。
尊重員工結社自由	員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制	<p>立即檢視與修正政策：檢查現行政策和管理辦法，確保不會直接或間接限制員工結社自由，並立即修正任何不符合結社自由的規定。</p> <p>溝通和教育：向管理層和員工廣泛宣傳結社自由的重要性和公司政策，確保所有員工了解自己的權利。</p> <p>設立監察機制：建立獨立的監察機構或委員會，監督公司內部結社自由的實施情況，處理相關投訴和申訴。</p> <p>支持自主運作：支持和促進工會或勞資會議的自主運作，保證員工代表的選舉和運作過程公正無阻。</p>	<p>制定結社自由與集體談判管理辦法/勞資會議辦法，不會以任何手段試圖控制工會、勞資會議或其他社團組織活動。</p> <p>全球廠區依當地法規，籌組工會並由員工自由參加工會強化福利活動、員工維權保護及急難救助等項目辦理，吸引員工參與。</p> <p>設置勞動爭議調解委員會，協助員工勞動爭議相關行政救濟。</p> <p>暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應。</p>

員工溝通與申訴

溝通與申訴渠道

公司積極與員工建立溝通橋梁，透過多元管道進行雙向溝通聆聽員工心聲，以確保即時回應，達到勞資和諧。相關溝通管道如下：

1. 公司內部網站/APP：發布公司重大事件及近期開傳內容，協助員工快速獲取公司相關資訊。

2. 勞資會議案：每季召開勞資會議，協調勞資關係、促進勞資合作，並防範多類勞工問題於未然。
3. 員工意見反應及申訴：依不同事由，於公司內部網站及 APP 提供相對應的問題反應管道，讓員工對工作、環境等相關的問題及建議得到即時回應。專人定期檢視以確保回饋管道順暢。2024年集團相信 App-台幹意見反映頻道、相信員工入口網站及郵件等管道所收受員工意見反映或申訴共計 376件，以上意見已由該權責單位處理，結案率99%。全球各地區有專門的工會窗口和員工關係窗口等進行員工申訴受理。

- 座談會及滿意度調查：不定期舉辦員工座談會及各種類型的滿意度調查，包括但不限於福利措施需求、人員資源、餐飲環境，或員工對於公司型活動的舉行方式偏好等。於措施或活動推動前或推動後，針對員工所提之意見進行規劃及執行改善方案。
- 員工永續敬業度調查：2023年委任國際級的外部專業管理顧問公司進行「員工永續敬業度」抽樣調查，依調查結果推動優化措施和行動方案，定期應用PDCA循環持續檢討與改善。「員工永續敬業度」第三方調查皆規劃每2年舉行一次，2025年將進行下一次調查。
- 成立員工關愛中心：公司提供7天24小時的電話熱線服務。2024年大陸地區員工關愛專線78585共收到10,982例申訴，其中職場溝通類佔28.97%；考勤加班類佔12.4%，衣食住行類佔11.97%；薪酬福利類佔10.6%；便民服務類佔6.94%，以及生活福利類佔15%。集團與事業單位對應職能的關愛窗口及職能部門協同處理。
- 設置了員工心靈熱線25885，對於個人成長，婚戀家庭，工作職場和人際關係等問題幫助員工答疑解惑。屬於心理諮詢範疇內的問題，公司配有內部心理諮詢師一對一跟進輔導；超越心理諮詢範疇的問題，如精神健康問題，轉介外部專科醫院協同處理。2024年大陸地區共收到1,557例，員工滿意度98%。

員工申訴處理成果

鴻海集團承諾對所有員工申訴事項進行嚴格調查，確保公平、公正處理，並依規定提供回應及改進措施。透過透明且有效的申訴機制，集團致力於營造和諧工作環境，保障員工權益，並促進企業永續發展。

為了讓員工能方便、安心地提出申訴或意見，集團設立多元化的申訴管道。

主要申訴渠道

為了持續提升員工申訴處理的透明度與效率，集團對2024年各地區的申訴案件進行統計，依照地區劃分結果如下：



電子郵箱



外部資源協助



相信App



集團內部網路
(Foxportal)



員工關愛熱線



一對一反饋渠道



現場反饋



人力資源專線

員工申訴處理總結

國家/地區	件數	回覆率 ¹	結案率 ²	員工滿意度
台灣	4	100%	100%	N/A ³
大陸	16,126	100%	100%	99.7%
印度	8,944	100%	92%	94.8%
越南	66	100%	100%	92.4%
北美	12	100%	100%	90.8% ³
歐洲	673	100%	100%	N/A ³
巴西	127	100%	100%	95.4%
墨西哥	8920	100%	100%	N/A ³

註解：

1.回覆率是指在一定時間內，對收到的申訴、問題或訊息，已回覆的比例。

2.結案率指的是在一定時間內，公司或組織收到的所有申訴或案件中，已經完成調查並正式處理完結的比例。

3.N/A為當年度未執行滿意度調查。

3

健康職場，恪守安全

集團高度重視員工的安全與職場健康，並將其視為永續發展政策的重要組成部分。我們致力於創造一個安全的工作環境，通過實施嚴格的安全標準和程序，確保所有員工在工作中免受傷害和健康風險。

我們定期進行安全評估和風險管理，以識別並消除潛在的危險。此外，還提供全面的安全培訓，幫助員工了解安全操作規範，提升其自我保護意識。

在職場健康方面，我們推行健康促進計畫，包括定期的健康檢查、心理健康支持及壓力管理工作坊，以促進員工的身心健康。我們相信，健康的員工是企業成功的基石，因此我們不斷努力改善工作環境，提供必要的資源和支持，確保員工在安全和健康的環境中工作。

本章的重大性議題

職業健康與安全

對永續發展目標 (SDGs) 的承諾



主要的GRI標準對應
GRI 403

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- 1 集團旗下115個主要實體已全面建置ISO 45001職業安全衛生管理系統，涵蓋所有核心業務約97%的員工，展現集團對職場安全與員工健康的高度重視與持續改善。
- 2 集團整體生產安全管理水平持續提升。2024年集團擴大生產安全管理績效評比範疇，在全球72個園區中，有39個獲評為A至AAA級，佔比54%，顯示安全風險管理成效顯著提升。
- 3 集團持續加強化學品管理，2024年化學暴露造成的職業病紀錄維持為0件，MSCI ESG化學品評分由2023年的4.0分提升至4.5分，超越產業平均分數1.0分。
- 4 集團訂定嚴格的失能傷害頻率 (FR) 目標，2024年設定為不超過每百萬工時0.19次。2024年實際FR為0.101，顯著優於業界標準，展現出卓越的職安管理表現。



職業健康與安全

職業健康與安全政策

集團嚴格遵循國際職業健康安全管理系統和當地法律法規，以追求「零事故、零傷害」，成為世界職業安全標準企業為發展願景，以堅持以人為本的安全文化、任何決策始終將職業安全放在首位為發展理念。為此，我們建立了由董事長親自簽署、覆蓋全員（員工、承包商及供應商）的職業安全政策，嚴格落實安全設計、規範制定、稽核驗證及培訓強化的PDCA良性循環，並積極與員工、承包商及供應商交流合作，共同提升集團職業安全績效。



職業健康與安全管理系統

公司建立了系統的職業健康安全（OHS）風險和危害評估，以確定工作場所可能造成傷害的因素。截至報告期末，集團主要 115個實體，包括所有主要業務和 97%的員工，均建立ISO45001職業安全衛生管理系統，並通過第三方機構的驗證，適用於集團所有員工與在廠區工作之供應商/承包商。集團建立了相應的職業健康安全計畫和全球化安全管理架構。集團設有集團工安，統籌管理全球的職業安全工作，透過「集團統籌→地區協同→園區執行」的運行機制，確保集團各項安全活動有效施行。

職業健康與安全管理架構



此外，集團各單位亦有設立由職能部門、員工代表組成的安全生產管理委員會，藉由每季定期會議，檢討職業安全與衛生的績效，不斷優化職業安全衛生管理系統。

為充分調動員工參與安全工作的積極性，集團開展多項活動/方案，具體包含：

1. 所有法人在ISO45001體系框架下，建立多元化員工溝通渠道，包括但不限於：班組會、廠長信箱、郵件、車間板報、員工熱線、全員參與的應急救援演練等。
2. 建立年度生產安全改善創新評選、化學品安全改善創新評選，鼓勵員工參與職業安全管理，促進知識/技術的共用與交流。2024年共收到生產安全改善提案241份，化學品安全改善提案79份，其中57份優秀提案已在全球地區分享推廣。

3. 建立《消防及工業安全隱患有獎舉報辦法》，鼓勵員工通過書信、電話、郵件進行隱患舉報或安全建議。2024年集團共收到有效隱患舉報120條，發放獎金3.6萬元人民幣。
4. 制定Job Safety Analysis(JSA)工作安全分析作業規範，引導員工參與安全分析，通過系統識別與評估工作中的潛在風險、制定針對性控制措施，提升了員工安全意識和自主預防能力，有效保護了組織和員工的安全健康。

■ 安全稽查和風險識別

為確保生產安全風險的有效管控，集團採用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環改進模式，結合集團工安稽查與園區自主管理，形成閉環管理機制，系統性管控集團生產安全風險，具體流程如下：



風險識別圖



Plan (政策制定/稽查計劃)

政策制定:

- 依據《集團生產安全風險管理規範》，涵蓋危險源辨識、風險評估及控制流程。此規範由集團資深工安團隊編寫，並征集了各生產單位意見後發佈施行。規範明確劃分了集團工安、園區工安、生產運營單位在風險管理中的職責分工。
- 分享危險源辨識方法與風險評估標準，確保符合最新法規標準要求（如ISO45001）。同時，定期邀請外部資深專家進行指導，分享行業優秀實踐，藉此持續強化各級安全管理人員的風險鑒別與管控能力。

稽查計劃:

- 為確保稽查的專業性與獨立性，集團工安稽查處每年制定《集團生產安全稽查行程計劃》。該稽查團隊由具備註冊安全工程師(CSP)專業認證及豐富實務經驗的成員組成，對全球70余個園區開展巡迴稽查，重點稽查高風險作業區域（如化學品倉儲、機器人）。
- 各園區均設有專職安全生產管理部門，其安全管理人員均須通過內部考核並取得「生產安全管理師資格證」方可執行業務，該部門負責制定日常/專項檢查計劃，確保風險管控全覆蓋。

Do (風險鑒別/評估/控制)

風險識別與評估:

- 各生產經營單位須成立跨職能的風險辨識小組，成員涵蓋安全管理人員、部門主管、工程技術及第一線崗位操作人員等。小組運用LEC法等工具，系統性地辨識常規/非常規活動、設備設施、變更管理等潛在風險，明確其特性與影響範圍，並填寫《危險源辨識、評估清單》。
- 針對新建、改建、擴建製程，在項目規劃設計階段即導入安全預評價，從源頭管控風險；在用製程每三年實施現狀安全評價，確保風險始終處於受控狀態。

控制措施與執行:

- 較大及以上隱患，必須立即採取措施以降低風險並檢討、優化現行控制措施及管理方案，確保風險能得到有效控制，2024年集團隱患整改率100%。

稽查與整改:

- 2024年集團工安稽查處全球巡迴稽查廠區74個，稽查隱患794條，隱患整改率100%。
- 園區專職安全管理部門自查隱患62,762條，已全部完成整改。



Act (持續改進)

標準化改善:

- 彙總、分析稽查結果，針對典型隱患發佈相應安全管理規範。
- 發掘廠區優秀改善實踐，將其實踐做法納入專案推動，全集團分享賦能。

績效驅動:

- 將樓層隱患率納入園區生產安全管理評比（占基礎分值40%）。
- 設立“安全改善創新獎”，對獲獎園區在園區生產安全管理評比予以加分。

Check (整改驗證/效果複評)

隱患整改追蹤:

- 稽查處或園區通報隱患後，責任單位需限期整改並回報進度。
- 園區安全管理部門驗收整改結果，稽查處在下輪稽查時複核。

管理層監督:

- 高風險隱患將在「全球永續經營行動工作會議」中通報，要求各園區排查同類問題。

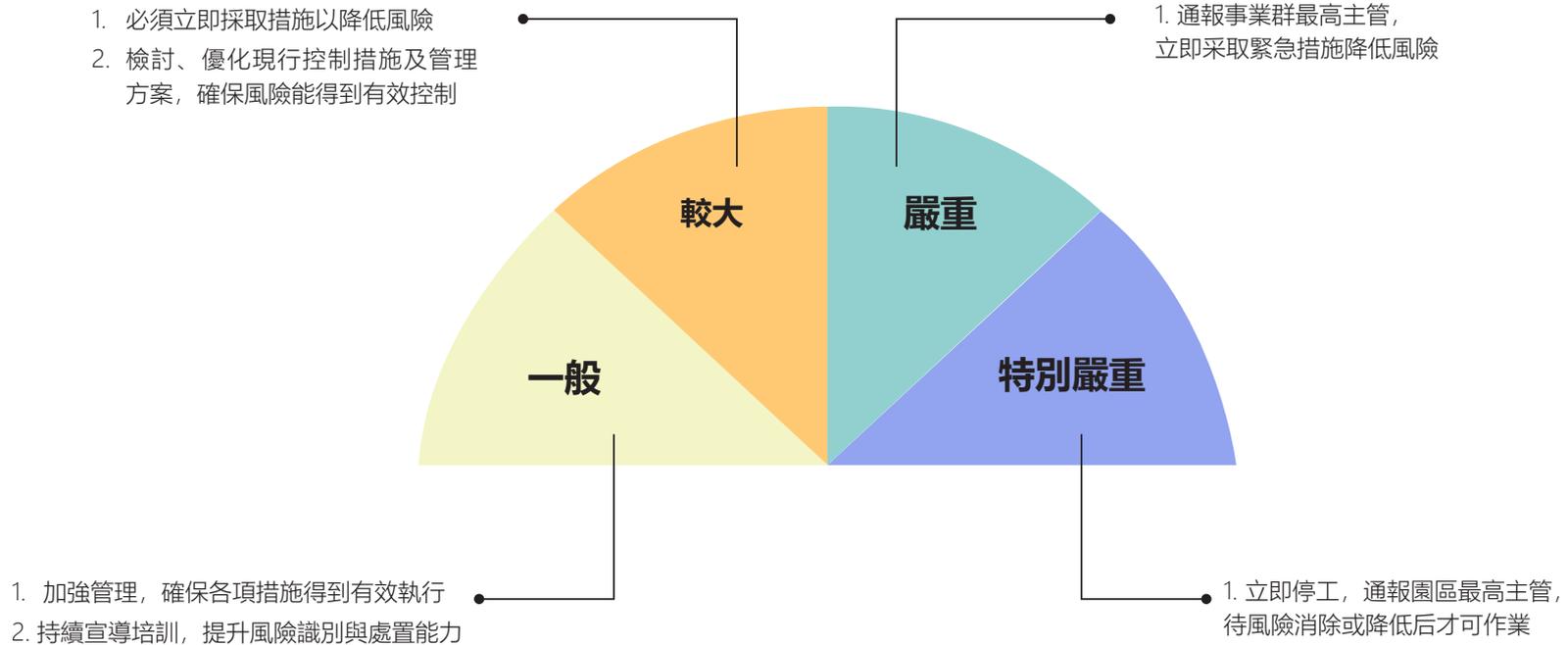


職業健康安全風險回應

職業安全風險管理

隨著業務規模擴大與生產環境複雜化，職業安全風險管理成為集團持續關注的重要課題。為了保障員工健康與安全，降低事故發生率，集團建立了四級別風險管理制度，將各類潛在風險進行分級、監控與防控。透過制度化、標準化的

管理方法，集團能夠及時識別高風險環節，制定針對性措施，並持續改善工作環境，從而提升整體安全管理效能。



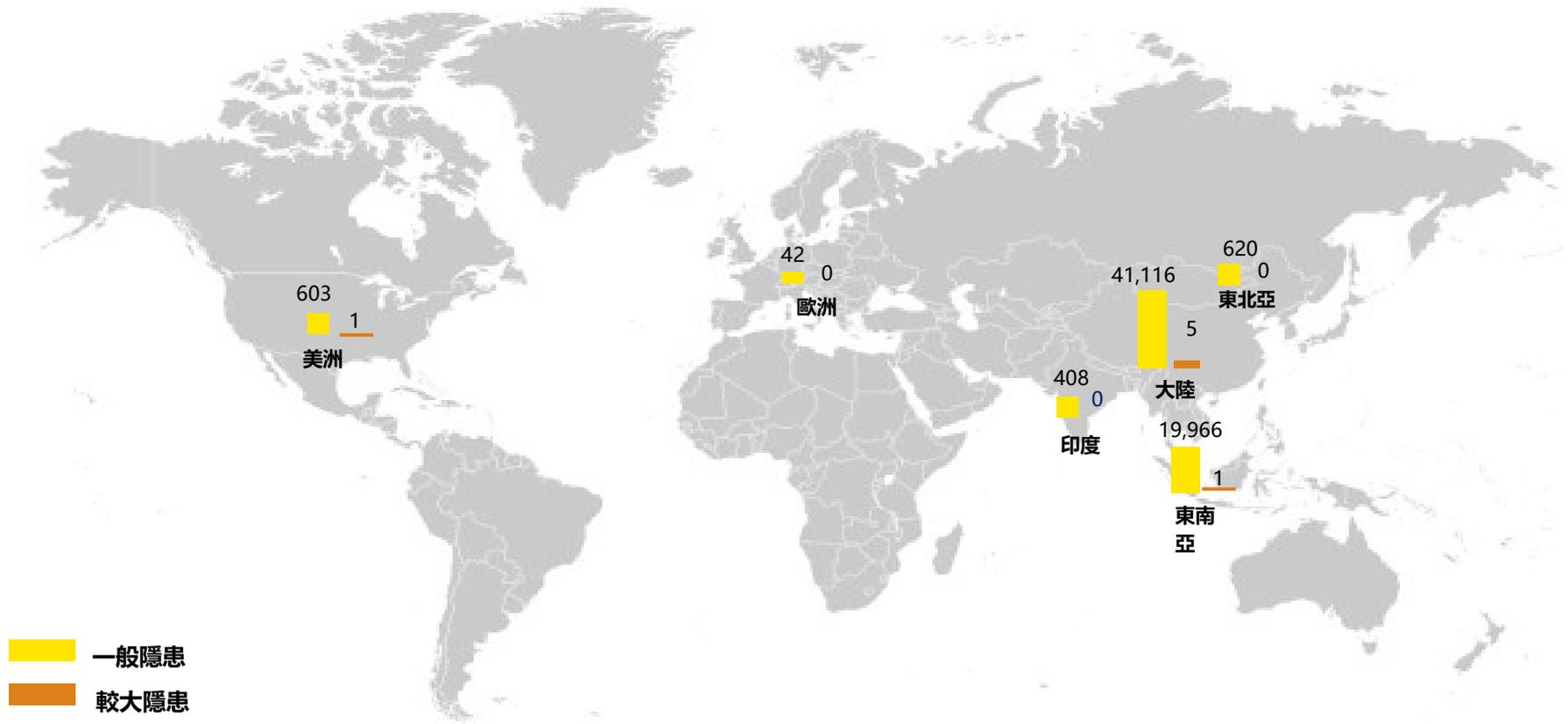
經鑑別，鴻海作業活動及工作場所無「特別嚴重」、「嚴重風險」，部分作業場所存在「較大風險」，其他均為「一般風險」。對於較大和一般風險，鴻海有相對應的管理措施：

主要風險及其後果	管理措施
 機械安全： 機械傷害、物體打擊	1. 培訓機械風險評估師，提升自研設備安全設計、安全評價能力 2. 訂立設備安全採購規範，設備入廠依規範驗收，避免不安全設備投入使用 3. 設備變更執行安全審查制度
 電氣安全： 火災、觸電	1. 10年以上廠房每年委託協力廠商實施電檢 2. 每季由設備人員使用云熱像儀檢測電氣設備/設施之溫度
 化學品安全： 火災、人員中毒、燙傷	1. 革新工藝，避免使用化學品或使用低風險化學品替代高風險化學品 2. 引入自動化、遠程化操作設備 3. 強化現場通風與應急 4. 使用工具替代手工操作
 動火作業： 火災	1. 嚴格執行《動火作業申請制度》 2. 建立廠商白名單制度，簽訂《安全生產管理協議》，明確雙方安全責任 3. 作業現場AI視頻監控，異常自動報警，信號傳至消防監控中心 4. 監護人培訓上崗，園區、事業群、事業處三級稽查
 人力搬運： 人員砸/碰傷	1. 嚴格落實《搬運作業安全管理規範》，車間內重量超800KG/車間外重量超500KG時應委託專業公司搬運 2. 使用軟件評估人工搬運風險—NLE（提舉方程），減少職業危害
 樓梯行走： 跌倒、滑倒、摔倒（STFs）	1. 樓梯、斜坡、門檻以及過渡區域張貼醒目的警示標示/語音提醒 2. 樓梯安裝防滑墊；樓梯轉角處安裝語音提示器 3. 監控回溯稽核員工上下樓梯行為，並列入部門安全考核內容
 人工作業： 肌骨疾病	使用簡易人因工程檢核表評估人工作業崗位風險等級，針對高風險崗位實施優先改善。
 人員輕微傷害： 輕微火災	創建集團初期火災自主滅火屏障，夯實員工、消防員、應急編組滅火能力 第一屏障：推動全員滅火器實操訓練，實現員工就近滅火 第二屏障：每個生產樓棟配備1具背負式細水霧滅火器，放置1樓主要進口處，各單位消防員本棟滅火，滅火時間不超過1分鐘 第三屏障：園區應急編組趕赴現場實施滅火，滅火時間縮短至4分鐘以內

同時，集團積極鼓勵員工發現並通報工作相關危害，幫助員工脫離可能導致傷害和健康問題的工作環境。本集團在大陸地區針對消防及工業安全隱患實施「有獎檢舉」制度。員工可以透過電話、郵件和香信進行舉報。舉報人可不提供

身份 單位信息，以及不公開舉報以保護檢舉人隱私。集團消防工業安全處每月彙總各園區有效隱患舉報，統一申請並發放獎金。

安全稽查風險鑒別-2024年全球各地區自查隱患數據匯總



職業健康安全文化建設

依循《職業安全政策》，集團始終堅持以人為本的安全文化，致力於將安全意識深植於每位員工的日常行為中，以期真正實現「零事故」的長遠願景。我們透過「領導垂範、行為塑造、科技賦能」三大策略，系統性推動安全文化落地，讓安全管理從「嚴格監督」邁向「自主管理」，最終成為集團DNA的一部分。

領導垂範

1. 安全領導承諾公開

集團董事長率先垂範，公開簽署《安全承諾書》，各廠長及以上生產主管同步簽署，承諾書在車間公告欄公示，同時錄製承諾視頻於車間循環播放。

2. 高管現場安全巡視

事業群/處副總級以上主管每月至少開展1次生產現場巡視，重點包括：

- BBS行為安全觀察：檢查人員操作合規性、設備安全狀態、防護裝備佩戴、作業程序執行及環境安全。
- 現場溝通反饋：結合BBS觀察內容，與廠部主管深入交流溝通，了解安全生產狀況。

3. 全球安全生產會議

集團每週由董事長主持召开「全球永續經營行動工作會議」，各事業群總經理和各園區主管視頻參會。安全最高主管每月進行專題報告，內容涵蓋：全球安全生產動態、各地區安全生產現況、安全生產「百科」，對重大安全生產工作進行部署，彰顯安全領導力，提升安全文化。

行為塑造

1. 廠部安全會議

廠部主管每週召開不小於1小時的安全工作會議，會議內容涵蓋安全隱患分析、安全改善推動、風險辨識與評估、安全措施及管控要點、典型事故案例學習等。

2. 線組班前會

線組長組織當班人員每日召開不少於5分鐘的班前安全宣導，內容包含上一班現場安全情況、本班具體安全注意事項、崗位危險因素與應對措施等。

3. 危險預知訓練 (Kiken Yochi Training-KYT)

以作業線組為單位，在作業前自主開展危險預知訓練，通過團隊討論形式集思廣益識別潛在危險、預測和預防可能出現的事故，達成小組共識的安全對策，使員工從被動接受要求，轉變為主動參與安全管控，有效提升安全規範執行力。

科技賦能

1. VR安全培訓

通過虛擬實境技術構建沉浸式培訓平臺，利用三維場景模擬與互動式演練，全面提升員工風險識別與應急處置能力，培訓模塊包含危險化學品安全、機械安全、車間安全隱患識別、汽車駕駛安全、火場逃生等。

2. AI安全防控

① 天面火災AI偵測

紅外線測溫：利用紅外線攝像機，感應物體反射紅外線而測溫度，溫度超過設定值即報火警；。

AI煙火識別：應用AI攝像頭之視頻照片，進行圖形識別，進而判斷煙/火并自動報警。

② 叉車AI防撞系統及駕駛員監控：

AI防撞系統：通過前後攝像頭及AI行人識別，形成綠區（提示）、黃區（警示）、紅區（限速/停止）三級防護區域，預防碰撞事故。

駕駛員行為監控：人臉識別驗證駕駛員資質，杜絕無證操作；即時檢測未系安全帶、吸煙、接打電話、疲勞駕駛等危險行為並報警；超速時自動報警並切斷加速裝置，強制降速。

截至目前，集團601台叉車已完成AI佈置。

職業安全衛生培訓與演練

安全培訓

集團制定有《安全教育培訓制度》《集團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。每年年初各園區/單位制定安全培訓計劃，並按計劃實施。2024年集團全球開展新進員工、特種作業人員、施工監護人、安全管理人員、現場稽核人員、廠長、供應商等生產安全培訓，培訓共計26,968,788學時。



災害應變

同時，集團高度重視應對緊急事件的能力，依據《員工手冊》生產安全篇第一條「員工安全權利與義務」的規定，明確賦予員工在緊急情況下採取避難措施的權利。在日後的員工培訓、新員工入職培訓以及承包商培訓中，集團均特別強調這一條款，確保每位員工和承包商都清楚瞭解，在面臨潛在的火災風險、人身安全威脅等緊急狀況時，他們不僅有權拒絕執行可能危及自身安全的指令，更有權立即撤離現場，以保障自身安全。2024年集團全球緊急疏散演練及災害應變訓練成果如下：

緊急疏散演練及災害應變訓練成果

演練項目	場次	人次
火災緊急疏散逃生演練	1,593	1,055,179
災害應變訓練 如化學品洩漏 受限空間、觸電、電梯困人等	1,712	175,978

失能傷害統計分析

集團以追求「零事故、零傷害」為安全目標，制定《集團生產安全事故管理制度》，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。事故發生後，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。此外，為進一步提升事故調查的規範性和有效性，集團制定新版工作場所事故調查報告表，新增「事故調查組成員基本資訊、事故當事人/目擊者的自述、事故處置過程、現場圖片/示意圖、調查發現、根本原因分析」六大部分。

職業傷害所造成的死亡事故

	員工	派遣工	承攬商
2021年	4	0	NA
2022年	1	0	NA
2023年	1	0	2
2024年	0	0	0

註：1. 以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。2. 資料涵蓋範疇：集團

2024年集團未遂事故/虛驚事件調查統計表（單位：件）



集團過去四年失能傷害統計分析數據請見附錄-關鍵量化指標。

化學品安全

化學品政策

員工健康與安全是集團的立身之本，集團嚴格遵循各國當地政府的化學品安全相關法規及客戶的限用物質規範要求，以全過程監控為基礎，堅持有害物質「不設計、不採購、不流入、不製造、不產出」的五不原則，對生產營運過程中涉及的化學物質分級管控，最大限度的減少、控制和消除有害物質對員工健康及環境的影響，向「零危害、零污染」的目標邁進。



化學品管理承諾與行動

集團嚴格遵守歐盟《關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令》（The Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive, RoHS）、《歐盟關於化學品註冊、評估、許可和限制法規》（Registration, Evaluation Authorization and Restriction of Chemicals, REACH）、《持久性有機污染物法規》（POPs）、《美國環保署毒性物質控制法》（Toxic Substances Control Act, TSCA）、《瑞典減稅法案》、《AfPS GS 2019:01 PAK (PAH)》、《加州 65 号提案》、《清洗劑揮發性有機化合物含量限值》、《膠粘劑揮發性有機化合物限量》、《SIN- Substitute It Now》等國際性規範及中國國家標準32項。

為有效管控化學品使用，集團建立化學品管理委員會，統籌集團化學品管理工作，內容包含：

- 動態跟進各國環保/健康法律法規/標準，定期評審化學品法規的符合情況，以利及時更新內部規範。
- 積極回應客戶提出的高於法律法規要求的化學物質管理需求，確保產品符合客戶的相關要求。

- 制定集團《有害物質和材料管理規範》《集團化學品/物質管理系統規範》《集團化學品/物質登錄管理規範》《集團化學品/物質風險評估規範》《集團化學品/物質分級管理規範》《集團化學品/物質汰換管理規範》以及《危險化學品安全管理規範》《製程安全評價與驗收實施管理辦法》等一系列內部規章制度，將風險管控貫穿整個生命週期，全方位保障化學品人員及環境安全，製造更安全可靠的产品。
- 制定並公開禁止、限制與控制物質清單。
- 全面鑑別生產、非生產（如廢水處理、設備設施運行消耗、清潔作業等）及實驗室中使用的所有化學品，並對化學品的用途、用量、種類、危險性及產品成分資訊統一管理。
- 成立稽查處，每年定期對全球各廠區化學品使用、汰換情況進行稽查（中國大陸廠區不少於三次，歐美廠區不少於一次，其它廠區不少於兩次），密切監督各單位執行情況，確保化學品使用過程符合國際、國家、地區及集團規範，對不符合項記錄於隱患電子管理系統，自動追蹤直到改善，到期予以複查。

集團過去三年化學品使用信息請見附錄。

有害物質（化學品）全生命週期管理

(1) 設計



秉承綠色化學十二原則的設計理念，遵循《產品生態設計通則》、《生態設計產品評價通則》、《有機化學物質管控原則》、《材料生命週期》，按照產品環保設計的「無害、節能、減量及易回收」四大要求，制定《綠色產品設計與開發指引》，在產品設計開發階段系統考慮原材料選用、生產、銷售、使用、回收和處理等各個環節對環境/健康造成的影響，盡可能不用含有有毒有害物質的原材料，減少污染物產生和排放，力求產品對環境/人員健康影響最小。

(2) 採購



為確保「不採購」含有害物質材料，集團制定《綠色採購管理手冊》和《供應商管理手冊》，建置危害化學品管理平台，將綠色產品管理要求貫徹到供應商管理全過程。

此外集團制定供應商《環保及社會責任承諾書》，要求供應商簽署並承諾遵守各產品環保標準。與此同時，要求供應商提交《環境管理物質成分或部件展開表》，對其提供之產品或零組件中涉及的有害物質進行聲明，其中歐盟 RoHS 10 項管控制物質需供應商提供相應材料的第三方機構檢測報告，並通過集團認證。

(3) 登錄



集團依循《全球化學品統一分類和標籤規範》《化學品分級管理手冊》《既有化學物質標準登錄資料撰寫指引》等行業標準/規範制定內部《集團化學品/物質登錄管理規範》，同時參考 RoHS、REACH、TSCA、POPs 等國際化學品管控之主力法規，

制定符合本集團的化學物質管控清單（「禁止物質清單」「限制物質清單」「控制物質清單」），對入廠之化學品嚴格審查，分級管理，並建立對應之處置流程。

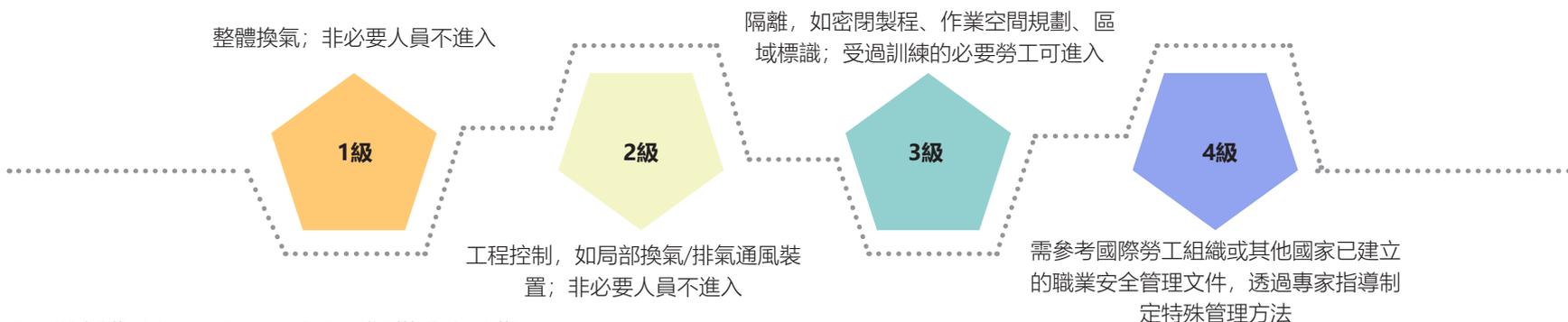
(4) 評估



建立《集團化學品/物質風險評估》規範，要求各單位成立由工安管理部門、生產部門、產品研發部門組成的專業風險評估小組，每年對所使用之化學品至少進行一次全面風險評估，並依其風險等級，採取對應之控制措施，使風險控制在可接受範圍內。

針對既有化學品，根據危害族群、散佈狀況及使用量大小，以確定風險等級以及對應的管理方法；對新化學品導入，須先執行《集團化學品/物質登錄管理規範》，在確保符合本集團危害物質管控清單的前提下，再進行風險評估。

不同風險等級化學品對應的管理方法



(5) 使用

我們對生產、非生產上涉及的所有化學品資訊登記造冊，掌握其危害特性；當導入或更新化學品時，若不確定其危害特性，必須進行全面的安全性評估，以及對環保物料和設備進行分類標識與分區管理、有害物質的符合性確認等，防止生產出非環保產品。

針對危險化學品，作業現場參照FM相關標準建立專用存儲櫃、防洩漏措施等，使用時嚴格參照標準作業流程，建立應急演練及現場處置方案，確保員工健康安全。

(6) 流出

集團設有大型檢測機構，下設24個不同領域的專業實驗室與8個檢測分支機構。其中化學分析實驗室承擔集團有害物質的測試驗證工作，實驗室配置了精密化學分析設備如ICP-MS、ICP-OES、GCMS、PYGCMS、LCMSMS等50餘臺，並於2006年獲得CNAS認可，具有RoHS2.0、REACH、鹵素、VOC等有害物質的測試能力。2023年，新增TSCA檢測能力，滿足USEPA對有毒物質的管理要求。

建立至今，已完成超58萬項次有害物質測試，協同事業單位從選料、進料、工藝到成品、廢水、廢氣、廢固處理的全流程化學品進行監測，保障集團的制程物料、產品及廢棄物符合人員健康安全以及環保要求。

有害物質管理績效

集團以 ISO9001為基礎，推進建構 IECQ QC080000有害物質過程管理系統，以確保所有產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，有害物質皆被確實管控，實現有害物質減免（「HSF」）。截止報告期末，集團共31家下屬公司已取得 IECQ QC080000系統認證，我們將繼續在其他下屬公司推進此管理體系。

本集團嚴格遵循國際法規、各生產/銷售地國家標準、客戶要求及自主風險評估結果，建立《集團化學物質管控清單》，並實施分級管理機制。截至報告期末，管控物質清單已涵蓋646種，確保產品全生命週期符合環保與健康安全規範。

2025年2月18日，歐洲化學品管理局（ECHA）將“正己烷”列入SVHC意向物質清單，目前處於公眾評議階段。待評議通過後，該物質將正式納入SVHC候選清單。秉持預防性管理原則，集團已提前將其列入管控清單，並已完成原物料清查，正推動各使用單位檢討汰換，超前應對潛在風險。

我們動態跟進環保/健康法律法規，定期評審合規性，並積極回應客戶超標管理需求，實時更新管控清單。



本集團對所使用的化學品已100%進行識別，主動管理危害物質，並對限制/監測使用的物質提前部署消滅計劃，致力實現有害物質減免（「HSF」）。目前，集團79%（重量比）的高度關注物質已完成汰換方案的制定，剩餘之21%，

因工藝限制、技術挑戰等複雜因素，其汰換方案尚處於積極討論階段。我們將持續關注這些高度關注物質並於官網及時更新其汰換與推動進展。

2024年有害物質汰換進度及成效

改善方式包含物質替代（無/低危害代替高危害）、工藝變更等方式。如：

汰換情況	汰換成效	完成時間
促進劑7392替代活化劑7387	散熱片組裝工站使用的活化劑7387含正己烷，屬於重點職業監護崗位，使用促進劑7392進行替代，消除正己烷暴露風險，降低職業病危害，提升作業安全。	2024年5月
乾冰設備取代化學藥劑	利用乾冰汽化產生的強大的剝離力，使污垢迅速清除，避免化學溶劑接觸，提高清洗效率，實現無污染作業	2024年7月
Plasma替代酒精清潔	BG玻璃、SP中板需使用酒精擦拭，屬於易燃危化品，導入等離子清洗裝置，取消易燃酒精使用，消除火災隱患。	2024年3月
MT-1012替代HDW-C28D/HDW-1080	蠟拋後清洗藥水HDW-C28D/HDW-1080分別含有高度關注物質非離子表面活性劑及脂肪醇聚氧乙烯醚，使用高效MT-1012清洗劑替代，降低健康與環境風險	2024年7月
草酸替代煙霧硝酸	ETMG MIM制程需用高濃度煙霧硝酸催化脫脂，具有強氧化性和高腐蝕性，使用弱酸性草酸替代，大幅減少作業危險性。	2024年8月
脫脂劑-612	電鍍工藝使用的脫脂劑-612含甲醇，具有職業健康風險，通過藥水分析升級優化脫脂劑，消除揮發性有機物危害，改善職場健康環境。	2024年8月
除矽劑替代硝酸	硝酸剝黑膜屬危險化學品且使用過程中會產生酸霧，使用除矽劑替代，減少環境污染與人體傷害，實現綠色製程。	2024年10月

2024年VOCs減量行動

針對生產過程中所用之高VOCs（特別是清洗劑、塗料、膠粘劑、油墨等），制定消減計劃，推動使用水基清洗劑、水性塗料、UV塗料、熱熔型膠粘劑、UV油墨等環保型溶劑，鼓勵使用通過環境標誌認證的溶劑，源頭上減少VOCs的產生。如：

VOCs減量	減量成效
噴塗製程VOCs改善	原940WB塗料 VOCs含量359g/L，導入水性塗料Y479-50045，可使VOCs含量降低至278g/L，年排放總量減少105KG，目前已在7個廠區推廣使用。
點膠製程VOCs改善	原UF3808膠粘劑 VOCs含量44g/KG，導入膠粘劑E1216M，可使VOCs含量降低至12g/KG。
清洗劑替代	原清洗劑750J VOCs含量894g/L，導入清洗劑G650，可使VOCs含量降低至787g/L，VOC含量降低12%。

有害物質管理改善創新

為鼓勵單位積極主動汰換/減量有害物質，提高有害物質管理績效，集團建立獎勵評比機制，從專業性、技術性、可推廣性上進行評比獎勵。2024年，經全球各廠區內部篩選與推舉，共收到化學品改善創新精選案例79份，評選優秀案例20份，並於全球各單位推廣。

優秀改善案例

錫膏自動化改善

印刷制程中錫膏使用需人工攪拌和手動添加，作業效率低、錫膏浪費大、職業健康風險高。

引進智能錫膏櫃+錫膏自動添加機，通過智能錫膏櫃實現錫膏入庫、冷藏、回溫、攪拌、出庫、回收全流程自動化管理；同時配備錫膏自動添加機，可根據不同產品規格預設參數，精準控制添加量，在確保印刷品質的同時，完全替代人工作業，有效降低人員接觸化學品的職業健康風險。



智能錫膏櫃



錫膏自動添加機

波峰焊工藝改善

傳統波峰焊需整片塗佈，Flux用量大，固廢錫渣產生量大，不僅造成資源浪費，還增加生產成本。

透過設備升級+工藝技術改造，將傳統波峰焊升級為選擇性波峰焊，採用精確定量控制技術，實現點對點精準噴塗；其次引入外置式選擇噴霧裝置，並加裝氮氣保護罩，實現工藝全面升級。經測算，單台錫爐每年可減少89%Flux用量，實現節能減排與降本增效雙重效益。



化學品安全培訓及演練

為強化員工與承攬商對化學品的瞭解，集團每年制定詳細的培訓計劃，持續投入資源對員工與承攬商進行化學品安全教育訓練，主題圍繞綠色物質管理政策、客戶要求及最新的法律法規的執行要求等相關內容。針對可能會接觸化學品之駐場廠商及承攬商開展化學品年度應急演練及個人防護具訓練，其中每年度至少參與兩次應急演練。



測，到正式員工的年度免費體檢，形成完整的健康管理循環。同時，也積極結合作業環境監測、員工健康檔案建置及健康促進活動，打造安全、健康、可持續的工作環境。

集團依據年度安全衛生管理計劃，定期盤點各單位元的物理與化學危害特性，並完成作業環境監測計劃書，包括採樣策略、監測頻率及重點區域識別等內容，確保環境監測作業系統化推動。監測結果皆符合法令規範，維護員工工作環境安全無虞。

為進一步保障員工健康，集團設有專屬體檢中心，依員工不同階段提供完善的健康檢查制度：

- 新進人員入職前，安排健康檢查，作為建立健康檔案及後續健康關懷與管理的基礎依據。2024年，大陸地區共有331,374人完成入職體檢；
- 職業危害崗位員工，依規定執行崗前、在崗及離崗健康檢查，強化健康風險管理。2024年，大陸地區共計完成87,026人次職業健康體檢，發現786人具有職業禁忌，已即時進行崗位調整，並未發生職業病個案；
- 正式員工在職滿一年後，可參加每年度提供的免費健康體檢服務，持續追蹤其健康狀況。2024年，大陸地區共有168,191人自願參與年度體檢。

員工健康促進

集團深知員工的精神健康和生品質對公司整體發展的重要性。因此，我們致力於提供一個支持性和包容性的工作環境，促進員工的心理健康與生活平衡。

職業衛生健康實踐

為展現集團對員工健康的重視，並落實健康職場管理，集團持續推動完善的職業健康政策與管理措施，透過健全的制度與資源投入，全面守護員工身心健康。政策涵蓋從新進人員入職前的健康檢查、職業危害崗位的分階段健康監



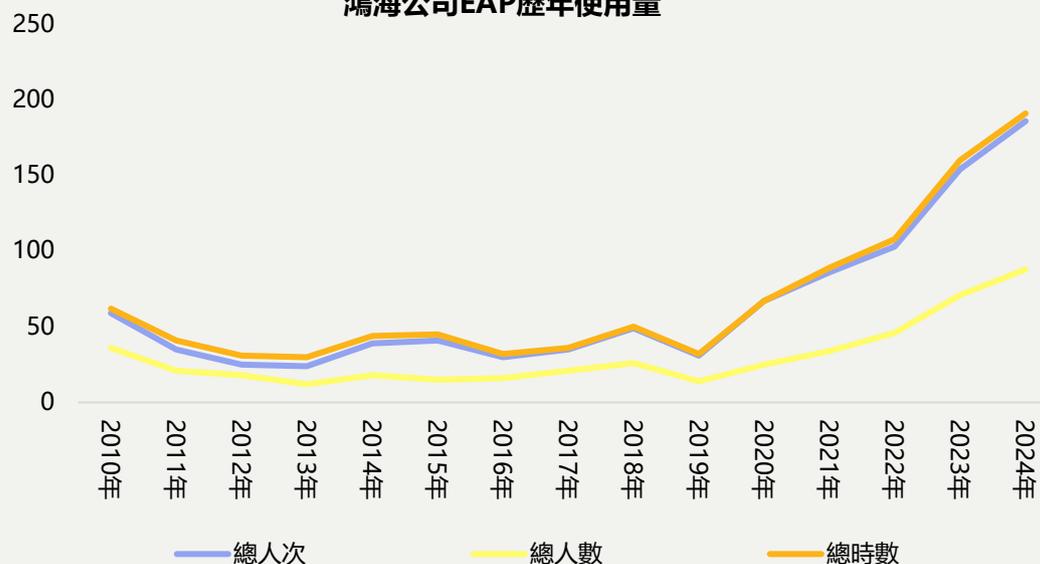
心理健康和工作場所壓力

集團委託新竹市生命線協會提供員工協助方案（EAP），以支援員工在心理、健康、職涯、法律、財務和管理等多個領域的諮詢需求。2024年，共有477名員工受益於此項服務，其中法律諮詢、家庭親子、生涯工作以及情緒議題為最受關注的四大諮詢主題。此外，集團還推送了14篇有關心理關懷的宣傳文獻，並舉辦了4場心理健康系列講座，主題涵蓋工作生活平衡、跨世代溝通以及情緒壓力調適等，旨在提升員工的整體福祉和心理健康。透過這些措施，我們致力於創造一個更具支持性的工作環境，促進員工的全面發展與幸福感。

(1) 員工協助服務方案（EAP）

員工協助服務方案提供員工法律、家庭、人際、情緒與工作相關的專業諮詢，幫助員工改善生活與職場挑戰。近年來，EAP 服務使用量穩定增長，每年約 20%，顯示員工對心理與生活支持需求提升。

鴻海公司EAP歷年使用量



EAP使用年齡分析

- 30-34 歲員工使用比例最高，此年齡層面臨職場適應、職涯規劃與家庭壓力的挑戰。
- 35-39 歲需求次高，反映職涯早期壓力與轉職焦慮。

EAP使用年資分析

- 1-3 年年資，對壓力管理、生涯發展的需求大。
- 3-7 年年資與職涯轉換、升遷規劃有關。
- 10 年以上資深員工家庭、財務、健康為主要關注點。

(2) 2024年鴻海公司EAP使用分析



EAP 月使用呈現「年底高峰、春節後低點」趨勢。

- 年底因 績效考核、職涯發展、財務與家庭壓力 增加
- Q4 企業衝刺目標, 員工心理需求上升



法律諮詢
(24.2%)

仍為最主要求助需求, 涉及 勞動法、財產分配、婚姻糾紛、合約爭議等, 對法律權益的關注持續增加。



工作與生涯發展
(13.4%)

主要涉及夫妻衝突、親子教育、家庭壓力等, 反映家庭議題對員工心理健康及工作表現的影響較大。



家庭與親子問題
(18.8%)

年輕員工對未來發展的焦慮, 求助內容多為職涯發展、職場適應、轉職與升遷困境。



人際關係
(9.7%)

主要包括職場衝突、溝通障礙、社交壓力, 影響員工的職場適應與團隊合作。



情緒與壓力管理
(8.6%)

多為焦慮、憂鬱、壓力過大, 其中健康因素對工作影響最。

求助議題依工作關聯分析統計



個人因素

個人因素達 81%, 顯示員工的身心健康與家庭狀況對工作表現的影響。



工作因素

工作內容是影響工作表現的首要工作因素, 可能涉及工作量過大、職責模糊及壓力。

影響程度

百分比

很嚴重

2.2%

嚴重

17.2%

普通

37.8%

輕微

16.7%

輕微

16.7%

健康倡議

在我們的健康服務計畫中，涵蓋了醫療協助、衛教指導及營養食品安全等三大面向，服務場域包括健康管理中心、健康生活館、廠區諮詢室及食品安全實驗室，並融合線上與線下的服務形式，提供員工全方位的健康支持。我們建立了一支完整的醫療團隊，包括醫師、護理師、藥師、營養師、物理治療師及運動教練，並設置食品安全實驗室，定期對員工餐飲進行抽檢，以確保飲食安全。我們的服務旨在提供醫療、營養、食品安全和運動等360度的健康照護。

除了持續舉辦健康講座、小班制團體運動課以及CPR急救訓練外，2024年我們更擴大推廣輕盈復瘦班、鴻海主題健康餐及試行4週血糖探索計畫等活動，以

提升員工的健康意識與促進健康行為。同時，我們定期觀察與蒐集傳染病相關資訊，2024年全球行動會議共執行7場預警風險報告，及時提供各地區的預防警示與衛教資訊。此外，我們辦理了廠區自費流感疫苗及公費新冠疫苗施打共9場，提升疾病保護力，落實傳染性疾病的預防，共有1,489人次參與。

每月我們還發佈健康電子報、健康知識文宣與首頁專欄等，共計100篇，涵蓋衛教保健與營養食品安全主題，並發佈了一支超慢跑的線上運動影音，累積瀏覽量超過1.7萬人次。透過這些努力，我們致力於提升員工的健康水平，創造更健康的工作環境。

健康培訓主題及案例

主題	輕盈復瘦班	4週血糖探索計畫	鴻海主題健康餐
 時間(WHEN)	2024年5~8月	2024年7~8月	2024年9月~10月
 地點(WHERE)	線上競賽+線上課程+健康講座	實體檢測設備安裝+線上課程	實體活動：土城廠區、南崁廠、新安廠
 參與人員(WHO)	集團BMI>22以上所有員工皆可報名參加	2023年度員工建檢報告糖化血色素7.0以上同仁，為本活動邀請族群	廠區員工，共供應3200份。

主題	輕盈復瘦班	4週血糖探索計畫	鴻海主題健康餐
<p> 案例背景(WHY)</p>	<p>為鼓勵同仁建立正確的體重控制觀念與健康生活習慣，辦理為期 8 週的健康減重競賽，活動期間結合專業團隊設計的全方位支持方案，協助員工達成個人目標、提升健康素養。</p> <p>活動特色如下——</p> <p>專業線上教材：由活動小組團隊精心規劃，內容涵蓋飲食調整、體重管理原則及體重控制用藥等正確知識，幫助參與者建立完整觀念。</p> <p>運動與身心支持： 由運動教練錄製適合居家執行的訓練影片，循序漸進帶領建立運動習慣。芳療師錄製放鬆與紓壓影片，協助舒緩壓力，提升整體身心平衡。</p> <p>專家觀點分享： 特別邀請新陳代謝科醫師，從生理機制與心理層面深入剖析體重管理的重要性與正確方法，破除迷思，建立長期健康策略。 透過本次活動，希望員工不僅能有效管理體重，更能培養健康、自律與正向的生活態度。</p>	<p>職場員工照護與慢性病預防</p>	<p>為了讓健康落實於每日飲食中，集團健衛推出「主題健康餐」系列，從國人常見的營養缺口與健康風險出發，設計出兼具美味與機能的營養餐點。根據統計，心血管疾病長期位居國人十大死因前段班，其風險與日常飲食密切相關；而鈣質則是多數人日常攝取最容易不足的營養素之一，與骨質疏鬆、肌力流失等問題息息相關。本次健康餐活動，期望透過「護心」與「顧鈣」雙主題，幫助同仁在忙碌生活中，獲得更有效的營養支持與飲食靈感，為健康打好基礎。</p>

主題	輕盈復瘦班	4週血糖探索計畫	鴻海主題健康餐
<p> 活動具體內容(WHAT)</p> <p> 成效 (HOW)</p>	<p>集團健衛於2024年推出新一波復瘦課程，</p> <p>內容整合醫學、營養學、運動醫學、行為心理學等專業外，</p> <p>今年度增加放鬆紓壓課程，讓您在講座過程中直面靈魂，找回曾經的自己，也讓您在重回輕盈窈窕的過程中，釋放工作及身心壓力。</p> <p>8週的努力，帶您找到正確、高效率的減重路徑，而且終身受用，打造不易復胖的健康生活型態！</p> <p>1. 參與學員平均每人減少4.77公斤，共減少424公斤，超越原訂目標。</p> <p>2. 以相信集團健衛頻道及集團健衛平台方式推播，相信課程點閱率達1,408次，總參與人次達732人次，平均滿意度達92.5%，超越原訂目標</p>	<p>該活動為初次結合血糖監測設備，並由集團健衛專業人員編制教材</p> <p>醫師：疾病介紹</p> <p>藥師：藥物介紹</p> <p>營養師：飲食觀念</p> <p>運動教練：運動教學</p> <p>為期四週活動，每週提供不同面向課程，搭配連續血糖監測設備，讓員工能更具體從觀測個人血糖變化，進而強化個人疾病管理的動機。落實職場健康促進與慢性病預防的宗旨。</p> <p>該計畫為試行活動，共計15名員工參與。</p> <p>為期四週執行成效：</p> <p>1. 於活動前後進行前後測，經過四週活動介入，第一梯由6.6→7.1分，第二梯由7.4→8.4，疾病識能皆有提升。</p> <p>2. 參加同仁平均糖化血色素數值由7.8，經過四週活動介入與血糖管理，預測糖化血色素值降為6.4，具有明顯改善。</p> <p>3. 整體活動滿意度：4.83(滿分5分)</p>	<p>集團健衛於9月推出前導活動，透過與員工互動的遊戲，讓大家從中學習並選出正確的高鈣食物，提升對日常營養攝取的認識。接續於9、10月實施「主題健康餐」活動，推出兩波餐盒主題：[Fun心餐] 聚焦心血管保養，選用富含Omega-3、膳食纖維的原型食材與堅果；[Good鈣餐]強調骨骼健康，搭配高鈣與維生素D來源的食材。希望透過前期互動加上實際飲食，提升員工對健康議題的參與度與實踐力，讓每一餐都成為養成健康生活的契機。</p> <p>共供應3,200份餐點。</p> <p>1. 82%受訪者員工滿意此活動，92%受訪者支持持續續辦。</p> <p>2. 員工知識成效：82%學到如何透過飲食保護心血管健康；92%如何透過飲食增加每日鈣質攝取。</p>

綠色智能 循環經濟

綠色製造是鴻海永續發展的核心戰略基石。面對全球氣候變遷挑戰，我們以科技賦能環保，驅動全價值鏈生態轉型：採用智能化工廠系統和尖端廢水處理技術，持續優化水資源循環利用效率；嚴格執行溫室氣體減排路徑，創新能源管理從而降低碳足跡；導入AI驅動的空氣污染防治機制，構建廢棄物資源化閉環體系；將生物多樣性評估納入廠區規劃，優先採購經認證的永續原材料，從源頭提升生態效益。作為負責任的全球科技製造領導者，鴻海將環境韌性深植企業DNA，矢志成為產業低碳轉型的標竿典範，為地球世代共榮擘畫永續藍圖。

本章的重大性議題

能源管理；永續原材料與循環經濟；廢棄物和危險物管理；氣候變遷因應；用水和廢水管理；生物多樣性相關影響管理

對永續發展目標 (SDGs) 的承諾



主要的GRI標準對應

GRI 101; GRI 201; GRI 202; GRI 301; GRI 302; GRI 303; GRI 305; GRI 306

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- 2024年節能目標值為4.5%，而集團的實際節能率為5.80%，成功達成年度節能目標。
- 2024年，集團大陸地區共實施節能改造項目 1,864 項，共計投入達近24.79億元新台幣，項目涵蓋製程節能改造、空調 / 空壓 / 照明改善與其他改善項目，總計節能量 566,510.48MWh，共減碳 303,990 tCO₂e，節能效益17.83億元新台幣。
- 2024年，集團再生能源總裝置容量達 332.90 MW，再生能源使用總量達 6728.96 GWh，綠電使用佔比67.38%。
- 截止2024年年底，集團在全球各地，包括中國大陸、越南、捷克和墨西哥，共獲得了 35 項 UL 2799 「廢棄物零填埋」認證證書。其中包括 32張白金級認證及3 張黃金級認證，其中有 9 張為園區級認證。



環境影響管理

■ 環境管理政策

鴻海集團嚴格遵守各項環境相關法律、法規及其他規範要求，積極參與環境事務。於併購前、建廠期間及營運過程中，我們均確實進行潛在環境風險之識別與管理，以保障企業利益，確保各項環境目標與指標之實現，並以超越法規標準為目標，持續推動改善與污染預防措施。集團每年對員工進行環境保護培訓，內容包含提高能源使用效率專題培訓、減少廢棄物專題培訓、節約用水專題培訓，提高員工的低碳環保意識。

鴻海環境管理政策，適用範圍涵蓋鴻海集團及全體子公司與關係企業之營運活動、產品與服務，並擴及所有員工、客戶、供應商（含廢棄物處理商與物流業者）、合作夥伴及合資公司等利益相關方，同時，在盡職調查與兼併收購過程中，亦納入環境盡職調查，評估並管理潛在環境風險，以確保環境合規要求之落實與政策內容之有效傳達（欲了解更多環境政策內容，請參考<https://www.foxconn.com/zh-tw/CSR/focus-environment?category=key-action>）。2024年，鴻海未發生任何環境重大違規事件。

為激勵集團的環境保護行動，我們已開始試點制定環境相關管理獎勵機制。例如，子公司工業富聯已經制定並每年更新《ESG-E績效考核評價方案》，並將考核結果作為公司年度獎金分配參考，對優秀的廠區、管理人員及個人進行表彰並給予貨幣獎勵。2024年，氣候變化管理作為ESG-E績效考核機制中的重要模塊之一，占ESG-E績效考核結果權重48%。此外，我們正在積極探索將高管薪酬與氣候變化目標相掛鉤方案，以此進一步提升氣候目標在公司治理中的重要性。

因應全球氣候變遷的影響，鴻海集團宣布以2020年為基準年，分別針對淨零排放、綠色能源、節水環保、減廢循環等多個面向環境領域，提出8項應對綠色保護的目標數據承諾，同時依據時程訂定各階段性里程碑，並且將相關訊息同步於鴻海官方網站中，內容包括：

2050年實現溫室氣體淨零排放。（以2020年為基礎年
2025年降低21%；2030年降低42%；2035年降低63%）。

至2025年，至少取得5座廢棄物零填埋金級認證（UL2799）廠區。

至2030年，綠電使用佔比50%以上。

至2025年，廠區工業污水排放水質監測系統建置率100%。

至2025年，用水密集度下降6%。

至2025年，建立至少3座空氣品質系統監測示範廠區。

至2025年，廠區塑料內循環比例60%以上。

至2025年，維持無重大環境污染事故

環境議題治理架構



策略層

董事會

- 董事會作為集團可持續發展的最高機構，負責監督和指導公司的環境影響管理相關工作。



規劃層

永續委員會、集團環保總處-環保長

- 永續委員會對集團的環境管理相關重大決策和工作規劃（含氣候變化、水管理等議題）進行研究並提出建議。
- 集團環保總處擬定公司環保政策並經董事長核準。
- 環保長負責本公司環境管理的統籌規劃，並監督各事業單位確實執行，以確保完成公司目標。



運行管理層

各事業群、各廠區事業單位

- 展開各項環保業務，完善環境管理程序書及工作指導書，並將各項環保相關資料送交集團環保總處各地區管理處備查。
- 依各地法令規章及廠區環保規範進行環保相關作業，並配合環保總處各地區管理處之稽核，及後續缺失改善追蹤。
- 成立廠區環境管理委員會，每年召開會議負責廠區環保事務之總籌、規劃及管理。

環境教育 | 氣候變遷 | 淨零碳排 | 綠色產品 | 綠色生產 | 可再生能源管理 | 能源管理 | 用水管理 | 廢棄物管理 | 原材料管理
 源頭管控 | 監測系統 | 環保稽核 | 風險分級管控

環境保護培訓

策略	議題	課程內容	課程數量	學習人數	學習人次
綠色智能	合規管理	環保法規 環保政策 環保標準 環保認證 國際環境協議 環境管理體系 環保許可 環境保護 環境評估	130	667,551	1,813,308
	低碳	綠色低碳 碳排放 碳盤查 碳管理 碳中和 碳達峰 氣候變化	89	232,678	1,116,449
	能源管理	清潔生產 能效提升 綠色能源 節能減排 節能環保 能源管理 再生能源 綠電	103	384,175	1,153,598
	有害物質	綠色化學 有害物質管理 綠色設計 Rohs REACH WEEE 綠色製程 無鹵 綠色產品 質量政策 化學物質 出貨管理	130	476,220	1,348,729
循環經濟	水資源	水資源管理 廢水 節水	46	121,904	317,760
	廢棄物	廢棄物管理 固廢管理 廢氣管理 零廢棄物 廢棄物回收 土壤管理	29	130,469	525,179
	生物多樣性	生物多樣性 自然資源 災害防救	7	10,569	166,094
	技術創新	環境技術創新 環保新材料 綠色化學 環保設備 環境大數據	4	182,367	382,585

環境管理體系

集團將環保優先原則深植企業基因，所有生產基地均導入通過ISO 14001驗證之環境管理體系 (EMS)，透過計劃-執行-檢查-行動 (PDCA) 模式推動持續改善：

- 計劃 (Plan)：評估集團生產、活動及服務而產生之環境考量面 (如能源/水/廢棄物) 及其環境衝擊，依據嚴重性/發生頻率標準排序潛在衝擊，制定目標和措施。
- 執行 (Do)：制定並執行管制程序，確保生產與環保設施協同運作，確保符合當地法規之要求；定期內部培訓員工。

- 檢查 (Check)：部署自主研發智能監測平台，即時追蹤各廠區環境相關資料 (能源、水資源、廢棄物及廢氣數據) 支持環境成本效益決策；透過獨立稽核員機制執行季度查核，強化到廠稽核追蹤。2024年績效驗證：重大環境裁罰 (> 1萬美金) 零案件；0件輕度行政違規 (台灣廢清法)；生產基地ISO 14001認證覆蓋率100%。
- 行動 (Act)：擬定改善措施及作業程序，預防重大潛在之影響，實現閉環改善和成功模式擴展。目前，集團依據中國大陸的綠色製造標準系統，在中國大陸共取得33張國家級綠色工廠證書。

環境管理體系

階段1——計劃 (Plan)			
核心管理活動	環境政策制定		目標與方案設定
管理工具/機制	國際環保準則對標 遵循營運所在地環境相關法規	廠區環境調查評估 顯著性評估矩陣	環境管理方案 (含預算/責任人)
階段2——執行 (Do)			
核心管理活動	組織架構建設	能力建設	作業過程控制
管理工具/機制	三級管理體系：集團環保總處 (戰略) - 地區管理處 (督導) - 廠區委員會 (執行)	環保職能清單 (各廠區事業單位對員工依其作業需求制定環保專業職能一覽表，確認員工符合職能要求始可派任) 年度訓練計劃 (各廠區事業單位均應對相關作業員工提供環保教育訓練)	管制程序 (各廠區事業單位制定程序書、工作說明書/作業指導書、紀錄及表單文件)
階段3——檢查 (Check)			
核心管理活動	環境績效監測	內部稽核	外部認證
管理工具/機制	智慧監測設備聯網系統，例如：環保資訊網 ¹ 、無人機空氣品質監測系統 ²	獨立稽核員制度 突擊審查機制	第三方驗證 / 查證，如 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 等

階段4——行動 (Act)

核心管理活動	糾正與預防措施	持續改進
管理工具/機制	根本原因分析 採取改善預防措施	管理評審會議 (年審) 決議追蹤系統, 實現閉環改善和成功模式擴展 (在中國大陸取得33張國家級綠色工廠證書)

註1: 環保資訊網致力於構建覆蓋海內外業務的集中式環保數據管理平台, 提供廢棄物、水資源、廢氣、廢水、環保裁罰及環保證書等核心環保數據的一站式收集與整合服務。同時, 平台自建法律法規模組, 全面收錄中國大陸地區相關的環境法律法規及標準, 為集團環境合規管理提供堅實支撐。

註2: 以深圳龍華廠區作為試點, 導入無人機空氣品質監控系統, 透過整合無人機、微型氣體感測器、雲端物聯網與AI大數據分析技術, 建構出3D全方位的動態空氣品質監控架構, 協助廠區即時辨識異常排放、溯源污染源並迅速與現場稽查聯動, 避免因延誤應對而產生環保風險。相較傳統方式顯著提升稽查精準度與即時反應能力, 大幅提升稽查管理效益。自2023年專案推動導入無人機進行預防性巡檢, 2024年起擴大龍華及觀瀾園區日夜間空氣品質管理應用, 於2023至2025年間成功實現連續兩年無廢氣異味投訴。

ISO 14001 認證證書



ISO 5001 證書



ISO 14064-1證書



2024年10月, 鴻海科技集團環保長受邀出席由氣候變遷與能源可持續發展研究院、財團法人臺灣永續能源研究基金會共同主辦, 安徽理工大學承辦的「海峽兩岸氣候變遷與能源可持續發展論壇」第二十屆年會, 並發表《企業的RE100之路》的主題演講, 分享集團推動淨零思路與目標。

綠色工廠-富泰華



環保資訊網



鴻海與TIRI台灣投資人關係協會共同舉辦論壇, 主題為「2025新機遇: AI與永續轉型的雙重挑戰」, 共同探討當今企業面對AI與永續轉型的課題這個論壇聚焦在永續浪潮下, 企業如何實現ESG的應用與責任經營。由集團環保長代表出席分享集團經驗, 並與來自西門子、微軟、台達能源和天下雜誌的企業代表與專家們, 共同探討企業永續轉型的挑戰與解方。

氣候變遷因應與能源管理

聯合國的氣候變遷評估報告和世界經濟論壇的全球風險報告持續警示全球暖化危機，各國亟需落實《巴黎協定》1.5°C目標。身為全球科技製造領導者，鴻海支持《巴黎氣候協定》將氣溫升幅限制在 1.5° C 以內的目標，將氣候行動列為永續發展核心，於2020年宣示「遵守廠區當地政府的 NDC 或碳排政策」、「2050價值鏈淨零」、「回應Climate Action 100+指導委員會的要求」三大氣候目標，並以科學基礎減量目標（SBTi）框架推動轉型。2024年4月，集團淨零目標正式通過SBTi審核，成為台灣高科技硬體設備產業第一家、全台灣第七家獲此國際認證的企業。鴻海依循TCFD框架，以永續委員會統籌氣候治理，透過情境分析量化轉型風險，並將財務衝擊納入決策，深化氣候韌性。鴻海的系統化氣候策略體系聚焦四大核心方針：

1. 營運層面深度減碳路徑

- 以2020年為基準年，訂立明確階段目標：2025年減排21% | 2030年減排42% | 2035年減排63%。
- 綠電佔比跳躍式成長：2022年8.28% → 2024年67.38%，響應RE100承諾2040年全球廠區100%綠電。

2. 價值鏈淨零協作

- 啟動供應商「淨零推動模式」：2024年帶領200家供應商完成碳盤查，減碳102萬噸CO₂e，36家供應商簽署《可再生能源承諾書》。
- 外部肯定：2024年IPE評比榮獲「綠色供應鏈CITI指數」與「企業氣候行動CATI指數」雙料大中華區冠軍。
- 積極參與氣候議合：參加的產業協會如果與公司的氣候立場產生重大不一致，則研擬採取包括議合、終止會員關係的行動。

3. 綠色創新驅動轉型

- 智能製造：全球布局7座WEF認證燈塔工廠（含首座「可持續燈塔」深圳觀瀾廠），導入AI與物聯網技術降低單位能耗達45%。
- 循環經濟：累計到2024年底已有20家供應商獲得UL 2799廢棄物零填埋認證。
- 電動車生態系統：以CDMS模式整合BOL在地化戰略，布局儲能系統、固態電池技術，推動MODEL T電動巴士台灣本土製造。

4. 公正轉型

- 員工支持：技能再培訓與職能升級、轉型期工作保障、工會溝通機制，共同打造具包容性的轉型環境。
- 地區 / 社區關懷：在地產業轉型投資，推動夥伴協作，支持社區永續發展。
- 供應鏈責任：協助供應商轉型升級，降低碳排轉移風險，導入永續採購政策，提升供應鏈整體永續競爭力。

2024年，鴻海在全球最大的碳揭露非營利組織CDP（Carbon Disclosure Project）評級中，氣候變遷獲得B級，供應商合作與水安全管理分別獲得A級和A-級，其中，水安全管理與供應商合作更是拿到領導力等級，充分彰顯了鴻海在實現淨零價值鏈的決心與努力。鴻海未來將持續拓展綠能投資平台（如70億人民幣綠能開發基金）、深化供應鏈減碳輔導，以「綠色智能」與「循環經濟」雙引擎，實踐淨零願景與百年永續承諾。

氣候治理

鴻海以科學基礎治理體系驅動淨零轉型，透過董事會、永續委員會、TCFD工作小組三級架構，將氣候風險深度整合至企業策略與日常營運。ESG-E小組（環境專責單位）作為執行樞紐，確保全球廠區落實減碳路徑。

層級	組成與權責	監督頻率
董事會（最高監督）	<ul style="list-style-type: none"> 最高監督單位，審批2050淨零戰略及資本分配 檢視氣候風險對企業長期價值的影響 	年度審查，聽取永續委員會報告，確認氣候目標達成進展

層級	組成與權責	監督頻率
永續委員會 (策略擬定、目標進度推動)	<ul style="list-style-type: none"> 主席: 董事長 (科技製造與供應鏈管理專家) 核心職能: 擬定氣候議題執行策略、監督公司氣候與環境相關政策及計劃, 定期追蹤氣候行動進度與成效; 監控32項ESG長程目標 (含8項環境目標) 	季度追蹤
TCFD核心小組 (跨部門協作、行動計畫制定、執行與落實)	<ul style="list-style-type: none"> 跨部門組成: 永續委員會下設推動辦公室及集團管理單位 智造、環保 (ESG-E小組)、採購、法務、太陽能、電動車、經營管理、財務會計、投資人關係)、永續推動辦公室 核心職能: 從政策法規面、市場面、實體面等方面評估氣候相關風險的重大性, 將TCFD情境分析結果轉化為氣候議題的因應措施; 推動跨部門協作, 確保氣候策略和因應措施的落實 *ESG-E小組 - 由集團環保總處-環保長統籌, 環保長向董事長彙報氣候行動進度, 負責全球廠區環保政策執行: 碳排放管理\水資源管理\污染防治 	年度審查, 聽取永續委員會報告, 確認氣候目標達成進展

氣候風險與機遇

氣候風險識別、評估與管理的流程

鴻海建立階層式風險管理架構, 涵蓋集團、事業群/法人及廠區三級管理層級。

由 TCFD 核心工作小組統籌氣候風險識別與評估, 整合內部營運數據、產業特性及利害關係人回饋 (如投資人與客戶問卷), 並透過工作坊研討轉型風險與實體風險。風險管理流程分為3個階段: 風險鑑別與評估 → 風險控制與應變 → 風險監控。詳細內容請參考鴻海淨零戰略報告書第13頁。

步驟	負責單位	主要行動
風險鑑別與評估	永續委員會, TCFD 核心工作小組	舉辦工作坊、分析產業特性、蒐集利害關係人問卷, 鑑別氣候相關風險和機會。
風險控制與應變	各事業群/功能單位	制定管理計畫 (如調整產線配置、開發新供應商)。
風險監控	各功能部門/廠區	啟動天氣預警、排除隱患; 季度審查KPI。

主要氣候相關風險與機會分析

根據營運特徵與TCFD建議, 結合問卷調查 (回收10家企業/投資機構回覆) 及歷史事件分析, 篩選氣候風險 (實體風險、轉型風險) 與機會的議題清單 (詳

細內容請參考鴻海淨零戰略報告書第14-17頁)。針對議題清單, 透過工作坊整合性分析, 鴻海鑑別出 3項最重大氣候風險與3項最重大機會。

類型	項目	說明	因應策略
風險	再生能源需求增加與電力法規限制	政策推動綠電需求上升，增加採購成本	自建太陽能電站（332.90 MW）、綠電採購（2030年佔比50%）
風險	市場訊息不確定	極端氣候導致供應鏈中斷，影響原材料價格與出貨量	調整產線配置、推動一站式供應鏈服務
風險	利害關係人關注增加	未達減碳目標恐導致ESG評比下降，影響企業形象	定期揭露ESG進度、參與國際論壇
機會	多元低碳產品研發	電動車/儲能技術專利累計3,415件，切入再生能源市場	發展電動車開放平台、儲能系統；2024年新增254項專利
機會	使用更高效率的生產和配銷流程	透過 AI自動化（如燈塔工廠）提升效率73%、降低不良率97%	導入AI自動化（如AGV無人搬運車）、MES生產管理系統
機會	減少水資源的使用及回收再利用	中水回用年達596萬噸，降低用水密集度15%	廠區中水回用系統、AWS白金級認證（鄭州廠）

氣候風險情境分析

鴻海採用 SSP1-2.6低排放情境 (IPCC AR6) 與台灣NDC情境（2050淨零路徑），量化氣候風險對財務的衝擊。詳細內容請參考鴻海淨零戰略報告書第18-21頁。

風險/機會類別	情境	財務衝擊（佔營收比例）	關鍵驅動因素
再生能源需求增加	SSP1-2.6	2030年：4.91‰~4.97‰	綠電採購成本、太陽能投資
	NDC情境	2030年：4.90‰~4.96‰	
高效生產流程	NDC情境	2030年：+2.77%（效益）	AI自動化降低人力/能耗成本
水資源回收利用	NDC情境	2030年：+0.05‰~+0.06‰（效益）	中水回用減少淡水採購成本
市場訊息不確定	SSP1-2.6	暫無量化影響	供應鏈韌性策略抵消衝擊

註：部分風險（如利害關係人關注）因缺乏歷史數據，未進行財務量化。

氣候策略

面對氣候變遷挑戰，集團將淨零目標深度融入商業模式，以「綠色智能」與「循環經濟」為核心環境和氣候戰略，系統性整合營運減碳、價值鏈協作、綠色技術創新與公正轉型，以技術升級驅動轉型，並攜手供應鏈夥伴共築低碳生態圈，邁向2050價值鏈淨零願景。

營運層面節能減碳

基於《鴻海科技集團能源管理承諾》，鴻海透過「能源效率管理」「清潔能源生產」兩大支柱、配以節能培訓和激勵措施，推進營運層面的減碳行動，從而貢獻於氣候變遷減緩：

能源效率管理

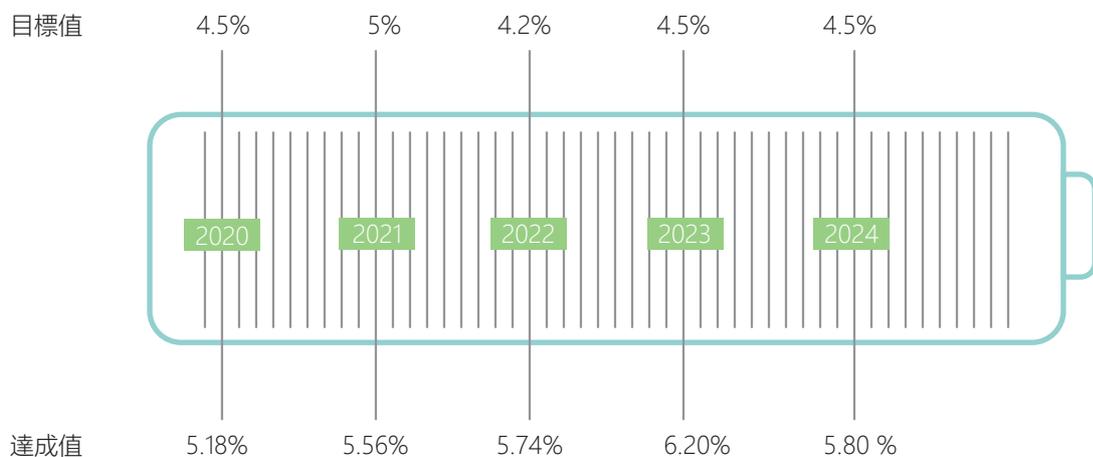
鴻海建立「政策法規遵循-能源管理體系認證覆蓋-節能技改專案實施-綠色建築」四維體系，透過強制性規範與技術升級雙軌並行，實現能源效率躍升。

關鍵措施	具體內容	績效
政策法規遵循	依循各地節能法規，執行能源管理系統建設、節能自查報告及新/改/擴建項目能源技術評價等強制性例行工作。建立綠色製造管理系統，並申請中國大陸國家認證，提升企業品牌形象與爭取政府資金獎勵。	2013年起參與深圳碳交易試點。
能源管理體系認證全覆蓋	推動集團法人通過ISO 50001能源管理系統驗證。	截至2024年，66家法人通過ISO 50001驗證，覆蓋率41%。
節能技改專案	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改造高耗能設備、導入智能化能源系統、建設再生能源設施。	2024年推動1,864項技改，投入24.79億元新台幣，節能5.66億千瓦時，節能效益高達近17.83億元新台幣，共減碳303,990 tCO ₂ e。集團大陸地區的2024年節能目標值為4.5%，實際節能率為5.80%，成功達成年度節能目標。
綠色建築	新建廠房設計階段將考量節能、節水等綠色建築設計，並推廣使用再生能源與採用節能標章設備。	集團已在多處取得LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) 能源與環境先導設計認證，例如：美國SMART廠區取得LEED金級認證，鴻海內湖大樓2023年獲得LEED既有建築黃金級認證。

2024 年集團大陸地區節能改造項目實施情況

節能改善 類別	數量	節能量 (MWh)	節能效益 (NTD元)	實施成本 (NTD元)	減少排放量 (tCO ₂ e)
節能生產工藝改善	1,185	304,112.50	970,233,873	1,316,266,242	163,187
空調/空壓/照明改善	506	222,177.74	686,260,270	981,702,877	119,221
其它改善	173	40,220.23	127,001,036	180,859,064	21,582
總計	1,864	566,510.48	1,783,495,179	2,478,828,183	303,990

2024 年集團大陸地區節能改造項目實施情況



綠電建置、採購與使用

2024年4月22日，鴻海科技集團在公司成立50週年之際宣布響應RE100倡議，承諾到2040年全球廠區將全部使用綠電。RE100是氣候組織（The Climate Group）與碳揭露計劃（Carbon Disclosure Project, CDP）所主導的全球再生能源倡議，匯集全球有影響力的企業，共同推動使用綠電。加入的企業需公開

承諾在2020至2050年間達成100%使用綠電的目標，並逐年報告進度。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，通過直接採購綠電提高集團再生能源使用量及佔比，以減少溫室氣體排放量，同時還系統化獲取國際認可的可再生能源證書（RECs），持續完善綠色能源溯源體系，並且密切關注各國政策、掌握供電與電網基礎設施現況，積極布局綠能供電，打造具有韌性的清潔能源架構。

行動方向	具體方案	關鍵成果
 太陽能電站	在自建綠電領域，鴻海將廠房屋頂光伏建設作為綠電自給的基礎路徑，在中國、印度和越南等製造基地透過自建、收購方式大規模部署太陽能發電系統（涵蓋屋頂式與地面式太陽能電站）。	2024年總裝置容量332.90 MW，相比於2023年（325.82 MW）增加2.17%。
 綠電採購計畫	逐年增加綠電採購量，通過多元化綠電採購渠道補充自發電的不足，在多地開展長期綠電採購協議(PPA)。	2024年直接採購 1,396.82 GWh 綠電，透過電力交易採購再生能源獲綠色電力證書（綠證） 4,996.35 GWh 2024年綠電佔比67.38%（2023年綠電佔比60.96%，2022年綠電佔比8.28%，近三年間飛速增長，超額完成此前集團設定的到2030年綠電使用佔比達50%以上的目標）。
 綠能投資平台	採取“綠電權益+財務回報”的投資模式，透過引進金融資源，投資布局再生能源與儲能產業，以滿足集團與供應鏈綠電的需求。	2023年與中華開發資本簽署合作備忘錄，規劃共同成立資本額 60億元新台幣的開鴻能源，將在台投資再生能源、儲能。 2024年攜手旭智資本——合資設立資本總額人民幣20億元的綠能資產投資公司，瞄準綠色發電項目，最終目標每年取得20億kWh綠電權益，相當於台灣49萬戶家庭用電需求；規劃發起設立目標規模人民幣70億元的綠能開發基金，攜手布局太陽能、風能及配套儲能等綠電產業，預估可取得60億kWh綠電權益。

2024年，集團再生能源發電總裝置容量達332.90MW，再生能源使用總量達6,728.96 GWh，再生能源使用佔比 41.81%。關於集團的能源消耗數據，請查詢附錄-關鍵量化指標-能源管理。



2024年正式
成為RE100
會員

攜手旭智資本合
資設立綠能資產
投資公司



節能培訓和激勵機制

集團定期開展專業技術培訓、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，提升內部員工對氣候變遷的認知，培養節能減碳專業人才。同時，集團透過考核評比與智權獎勵雙重驅動，激發全員節能創新動能。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，集團大陸地區每年均會制定《節能管理考核項目及評分規則》，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，以及能源效率優秀案例評選為優秀的節能技術改造項目，給予團隊或個人現金獎勵。集團從2021年起實施新版智權創新獎勵辦法，給予年度傑出專利額外獎勵。

類型	運作模式	成果亮點
節能考核評比	依《節能管理考核專案》五大維度評分： 1. 節能管理 2. 節能體系 3. 節能實施 4. 節能督導 5. 節能KPI	年度節能管理工作考核評比+能效水平對標競賽活動，2024年表揚12個團隊，獎金用於基層激勵與節能專案推動
智權創新獎勵	2021年實施新版獎勵辦法： • 發明/新型專利基礎獎金 • 年度傑出專利額外獎勵	2024年低碳技術新增254件專利（能源管理佔39件） 累計有效專利3,415件（能源管理佔724件）

價值鏈行動

鴻海以「能力建設-盤查與減碳推動-綠電要求-淨零績效評價」四階段推動價值鏈淨零，打造低碳供應鏈。在2024年IPE評比中，鴻海榮獲「綠色供應鏈CITI指

數」與「企業氣候行動CATI指數」雙料大中華區冠軍。更多細節請參考鴻海淨零戰略報告26-28頁，和本報告「鴻傳永續，共好夥伴」章節。

行動階段	核心措施	達成進展
供應商能力建設	2024年舉辦「供應商低碳啟動大會」(300家/570人參與), 實地輔導10家廠商, 提出61項節能建議、18項減廢建議	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商採納43項節能措施、13項減廢方案
供應商盤查與減碳推動	透過「供應商ESG平台」強制碳盤查 (ISO 14064-1/ GHG Protocol標準)	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年推動200家供應商完成盤查 • 年度減碳102萬噸CO₂e
供應商可再生能源推動	供應商分階段簽署《可再生能源承諾書》, 並提交綠電聲明書。	<ul style="list-style-type: none"> • 36家供應商簽署 (2024年底), 已落實綠電用量1.69億度 (減碳9.6萬噸CO₂e) • 目標: 2025年前推動54家供應商、2030年前推動150+家供應商、2050年前推動300+家供應商100%使用可再生能源生產鴻海產品
供應商淨零碳績效評價	2022年集團制定「供應商淨零碳績效評價標準」, 從管理機制、碳排放披露、碳減排推動、淨零碳行動、責任延伸五大方面對供應商淨零碳管理狀況進行評價	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年完成200家績效評價 • 目標2025年擴至300家績效評價

綠色創新驅動轉型

鴻海以技術突破重塑產業生態, 透過循環經濟、智能製造、創新產業三大支柱, 致力於實現「零廢棄、高效率、低碳排」轉型, 增強氣候韌性。

循環經濟：從線性消耗到閉環再生，建立資源「零廢棄 - 再利用 - 再設計」全循環體系

「循環經濟」是集團推動永續發展的一項重點策略, 我們調配資金與人力資源, 持續評估生產運營過程中所產生廢棄物的種類和數量。集團從零填埋和資源循環利用兩個方面入手制定減少廢棄物的計劃, 透過技術創新與系統化管理, 推動廢棄物價值化與材料永續利用, 進而降低碳排放, 增強鴻海的氣候韌性。

創新項目	技術方案與行動	關鍵成果與效益
零廢園區認證	<ul style="list-style-type: none"> • 推動UL 2799廢棄物零填埋認證 • 自研廢棄物收集系統, 雲端數位化追蹤 • 供應鏈協作培訓 (集團採購總處主導) 	集團規劃於2025年, 至少取得5座UL 2799廢棄物零填埋金級認證園區; 截至2024年共計已有9座園區取得UL 2799認證, 提前實現此目標 (其中, 深圳龍華科技園於2022年取得認證, 為全球首座綜合生態示範園區); 並獲得了35張零廢證書, 有58個法人單位獲得認證
塑料資源循環	<ul style="list-style-type: none"> • 設立「塑料資源應用中心」回收包材邊角料, 回收改製為環保托盤/破碎改性再製環保塑膠材料 • 布局PCR (消費後回收) 產品線 	2024年內循環比例42% (2.47萬噸), 減少4,184噸原生塑料採購 目標2025年內循環達60%

創新項目	技術方案與行動	關鍵成果與效益
貴金屬循環	<ul style="list-style-type: none"> 發展貴金屬循環經濟，與供應商共同推動再生鋁等項目，取得UL 2809驗證 	目前集團已完成驗證獲得UL 2809證書；通過再生鋁項目於2023年減少碳排放達11.01萬噸CO ₂ e，2024年減少碳排放11.59萬噸CO ₂ e
能源回收	<ul style="list-style-type: none"> 鍋爐餘熱回收（用於加熱/乾燥） 焚燒垃圾時優先選擇焚燒餘熱回收的處理方式，採用焚化發電熱值轉換技術 	大陸園區2024年節能10,131 MWh
從源頭開始重新思考/設計	<ul style="list-style-type: none"> 致力於打造循環供應鏈，產品和包裝採購皆積極使用循環利用和可再生材料，並且優化工藝，生產經久耐用的產品，讓材料物盡其用 	產品包裝採用可回收保護膜（PPF）及拉伸包裝膜，減少原生塑料依賴

智能製造：燈塔工廠引領工業4.0革命

鴻海強調數位化、智能化轉型是企業高質量發展的必由之路。2024年，集團新增22座燈塔工廠，累計92座，其中深圳觀瀾與越南北江工廠獲世界經濟論壇（WEF）認證，持續引領製造業智能化變革。鴻海是全球唯一擁有7座WEF認證燈塔工廠及1座可持續燈塔工廠的企業。

依託工業AI、物聯網、柔性自動化等第四次工業革命（4IR）核心技術與創新管理模式，鴻海實現從單廠示範到跨制程、跨區域的燈塔工廠集群佈局，推動製

造體系全域變革，構建四大核心競爭力：「精益化→自動化→數位化→智能化」，實現效率與減碳雙躍升，通過技術創新，突破傳統製造的效率與成本瓶頸，實現從單點優化到全域創新的跨越，形成可複製的數位化轉型標杆。相關技術還擴散至集團內部的燈塔工廠，覆蓋模具生產、CNC加工、系統組裝等重點生產製程的升級，平均單位能耗降低28%~50%，產品良率提升9%~63%，生產效率提升20%~63%，能源再利用率提升92%~98%。未來，鴻海將持續對標全球標杆，沉澱數位化轉型經驗，以燈塔精神引領製造業高質量發展，打造全球智能製造新範式。

燈塔工廠	技術應用	永續與效率成果
深圳觀瀾（永續燈塔）	AI、IoT和其他4IR技術，即時優化材料回收流程、追蹤實時碳足跡	<ul style="list-style-type: none"> 範疇3排放 -42%，範疇1+2排放 -24% 可回收材料佔比增加到55%-75%
越南北江	全廠整合AI/IoT平台大數據分析驅動生產	<ul style="list-style-type: none"> 勞動生產率 +190% 製造成本 -45%
桃園南青	全球首家AI伺服器燈塔工廠	<ul style="list-style-type: none"> 生產效率+73%，單位製造成本-39% 不良率-97%
鄭州廠	柔性自動化+數位化品管	<ul style="list-style-type: none"> 勞動生產率+102%，品質缺陷-38% 設備效率 +27%

燈塔工廠	技術應用	永續與效率成果
成都廠	<ul style="list-style-type: none"> OT (Operational Technology)+ IT (Informational Technology) 工業互聯網架構 600人工業互聯網研發團隊 	<ul style="list-style-type: none"> 勞動效率 +200% 設備效率 +17%
武漢廠	<ul style="list-style-type: none"> 先進分析技術重塑製程 柔性自動化裝配線 	<ul style="list-style-type: none"> 交貨週期 -29% (至48小時) 品質損失 -38%
深圳龍華	<ul style="list-style-type: none"> 智能設備聯網, 生產狀態即時監控 	<ul style="list-style-type: none"> 庫存週期 -15% 人力需求 -92%

創新產業：電動車與儲能重新定義低碳交通生態

集團2024年綠色營收占比24.53% (包括工業富聯和鴻華先進等子公司的一系列清潔技術產品和服務營收)，達到1,682,335.40百萬新台幣。其中，集團自2019年宣布積極布局包含電動車發展之三大產業及三大核心技術，期望以鴻海在全球強大的供應鏈系統與科技製造設計研發等優勢，在全球運輸交通領域上扮演邁向淨零排放路徑的重要推手之一。公司致力於純電動車產品的創新研

發，結合 BOL (Build-Operate-Localize) 在地化戰略佈局全球供應鏈，以開放平台 (MIH聯盟) 為核心，以推動電動車普及化為目標，採用CDMS商業模式擴大市場占有率，提供一站式電動車整合設計製造服務。集團電動車業務2024年總營收為新台幣8,520.61百萬元，共計投入新台幣3,638百萬元進行產品研發，佔營收比達43%；截至2024年，共取得104項專利權，代表性專利包含「電車能量回收系統」、「自動駐車安全防護系統」及「G-Pedal智慧煞車系統」等。

電動車戰略維度	核心行動	里程碑進展
一站式服務，採用CDMS商業模式	以整車設計、整車製造、關鍵零組件為服務主軸，提供核心技術創新及軟體硬體整合到工業設計、建立一站式客戶服務、兩地研發、三區設計製造、全球彈性交貨的營運模式。未來10年，鴻海會在電動車產業上重新定義車用領域的CDMS (委託設計製造服務)，持續推動垂直整合的科技服務。	截至2024年，已累計推出6款車型，包含乘用車 Model C、Model B、Model E、Model D，以及商用車 Model T、Model U；已量產車型包括，乘用車Model C及商用車Model T，Model B也將於2025年開始量產並於台灣市場展開銷售。2024年，電動巴士Model T已在台銷售已超過150輛，遍佈國內十個縣市；Model C則已在台累計銷量8,187輛，預計2025年外銷至美國；此外，Model B與三菱汽車合作，預計2026年外銷至紐澳市場。
建立開放平台 (MIH)	在2020年正式對外介紹電動車開放平台概念，2021年成立MIH Consortium，2022年發表電動車參考設計 (Reference Design)，預計在2025年發揮聯盟效應，擴大出口。	2023年與Stellantis合資成立SiliconAuto車用晶片公司 2024年與西門子簽署智慧製造合作備忘錄，共同推動數位轉型和永續發展。
BOL在地化製造	2021年，以BOL理念發展出獨特的合作模式，以解決BOT在完工後廠商就退場的問題。鴻海將BOT model變成BOL、L代表Localize在地化，與在地的公司合作，讓在地企業能夠持續發展。	<ul style="list-style-type: none"> 庫存週期 -15% 人力需求 -92%

電動車戰略維度	核心行動	里程碑進展
BOL在地化製造	2021年，以BOL理念發展出獨特的合作模式，以解決BOT在完工後廠商就退場的問題。鴻海將BOT model變成BOL、L代表Localize在地化，與在地的公司合作，讓在地企業能夠持續發展。	2024年交付電動巴士Model T（65%零件由MIH聯盟成員和台廠供應）高雄客運導入自研電動巴士Model T；預計2025年底啟用高雄橋頭科學園區的光儲合一智慧化電巴製造廠，以推動潔淨技術的永續發展。
零碳排產品	持續研發對環境友善的零碳排產品。公司作為車載一級供應商，專注于智慧座艙（低功耗元件和自動調節系統節省能源）、數位鑰匙（節能技術）和充電樁技術（智慧規劃充電過程），為新能源車企提供闢道解決方案。	以Model C為例，能源效率達7.6 km/kWh，與汽油車每公里平均碳排0.23 kg比較，每公里減碳約0.17kg。電動巴士Model T 每輛車每年可協助城市減碳34.44 噸。
電池、儲能技術自主	投入電動車及儲能系統內部的電池包、電池芯的研發、設計到製造，掌握自主的關鍵核心能力。	投入60億建電池芯試量產中心（2024年投產），自主研發230Ah電池（應用於Model T）；2024年已於高雄和發廠區完成建設 4MW/d-Reg併網型儲能系統。

公正轉型

鴻海在邁向低碳與數位轉型的過程中，積極導入「公正轉型」理念，確保在永續推動過程中兼顧員工福祉、社區發展與供應鏈責任，致力打造共融且具韌性的發展模式。

員工支持（詳細內容請參閱【多元包容、幸福發展】章節）

- 技能再培訓與職能升級：建置內部學習平台，提供涵蓋智慧製造、綠色能源、技能訓練、管理培訓及學歷進修等多元課程，協助員工掌握未來所需能力，順利銜接新職務。
- 轉型期工作保障：推動內部人力調配機制，降低因自動化或營運調整所可能帶來的人力衝擊，保障員工就業穩定。
- 工會溝通機制：透過定期與工會代表進行溝通協商，將員工聲音納入政策規劃，共同打造具包容性的轉型環境。

地區 / 社區關懷（詳細內容請參閱【回饋社會 共贏美好】章節）

- 在地產業轉型投資：積極導入如電動車、伺服器、數位醫療等新興業務，帶動當地產業升級與就業機會。
- 支持社區永續發展：投入公益計畫與教育資源，提升社區對綠色與數位轉型的參與與適應能力。
- 夥伴協作：與學研單位密切合作，推動產學合作與在地人才培育，促進整體社區轉型韌性。

供應鏈責任（詳細內容請參閱【鴻傳永續 共好夥伴】章節）

- 協助供應商轉型升級：針對關鍵供應商推動碳盤查輔導、能源效率提升與再生能源導入，並提供平台與資源支持能力建設。
- 降低碳排轉移風險：強化採購流程中的永續標準，避免高碳活動外包至第三方地區，落實整體供應鏈減碳。
- 導入永續採購政策：推動「綠色採購」制度，優先與具備ESG表現的供應商合作，提升供應鏈整體永續競爭力。

氣候目標與指標

淨零承諾與目標

集團於2020年11月率先台灣企業提出2050年價值鏈淨零排放的目標，2021年1月向科學基礎目標倡議組織(SBTi)提交符合1.5°C溫升路徑之減排承諾書，2024年4月正式通過目標驗證。鴻海積極採納SBTi等機構制定的嚴格標準，透過科學基礎方法，制定氣候行動目標，更進一步擬定淨零碳排放路線圖。我們的零碳排放路徑優先自身運營減碳(≥3%)，自建廠內可再生能源電站(≥5%)，優先自身運營減碳後再結合其它減碳策略，如導入再生電力(≤82%)和碳匯及負碳技術(≤10%)等，積極落實各種行動方針向淨零目標前進。

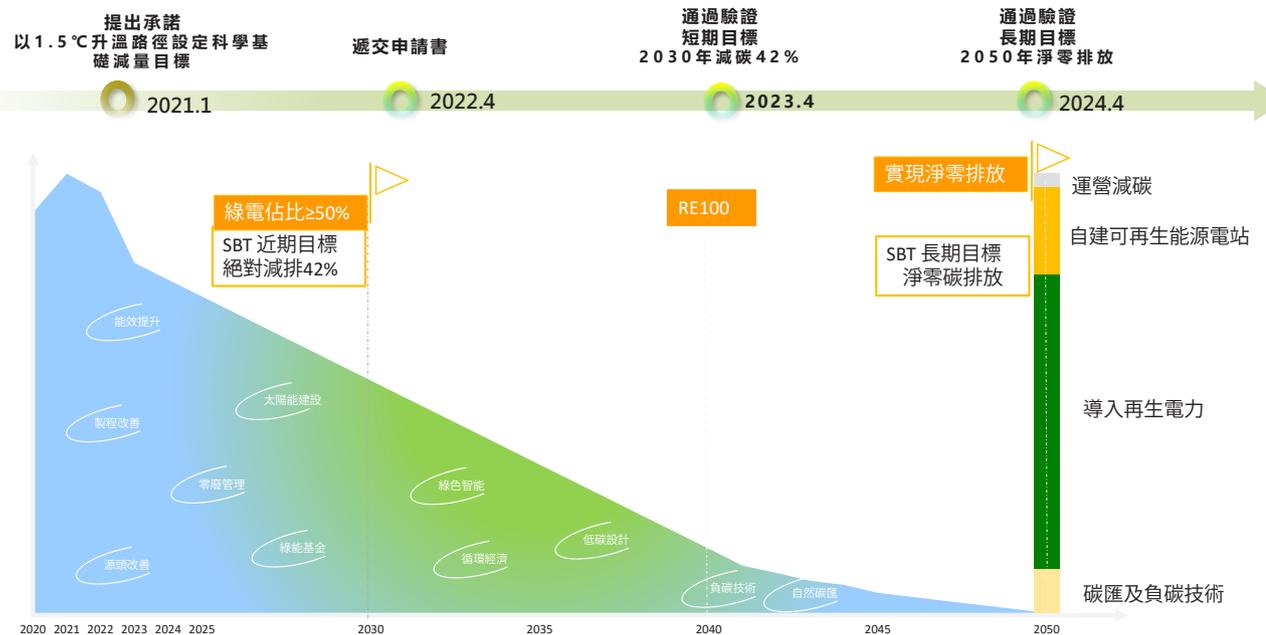
集團總體淨零目標：鴻海承諾到2050年實現整個價值鏈的溫室氣體淨零排放。

近期目標：鴻海承諾到2030年，將範疇一、二和三的溫室氣體絕對排放量在2020年的基礎上減少42%。

長期目標：鴻海承諾到2050年，將範疇一、二和三溫室氣體絕對排放量在2020年的基礎上減少90%*。

*註：企業自身運營活動減排超過90%後，透過碳匯或負碳技術等為輔助手段減少殘餘碳排，達到2050淨零碳排。

鴻海淨零路徑

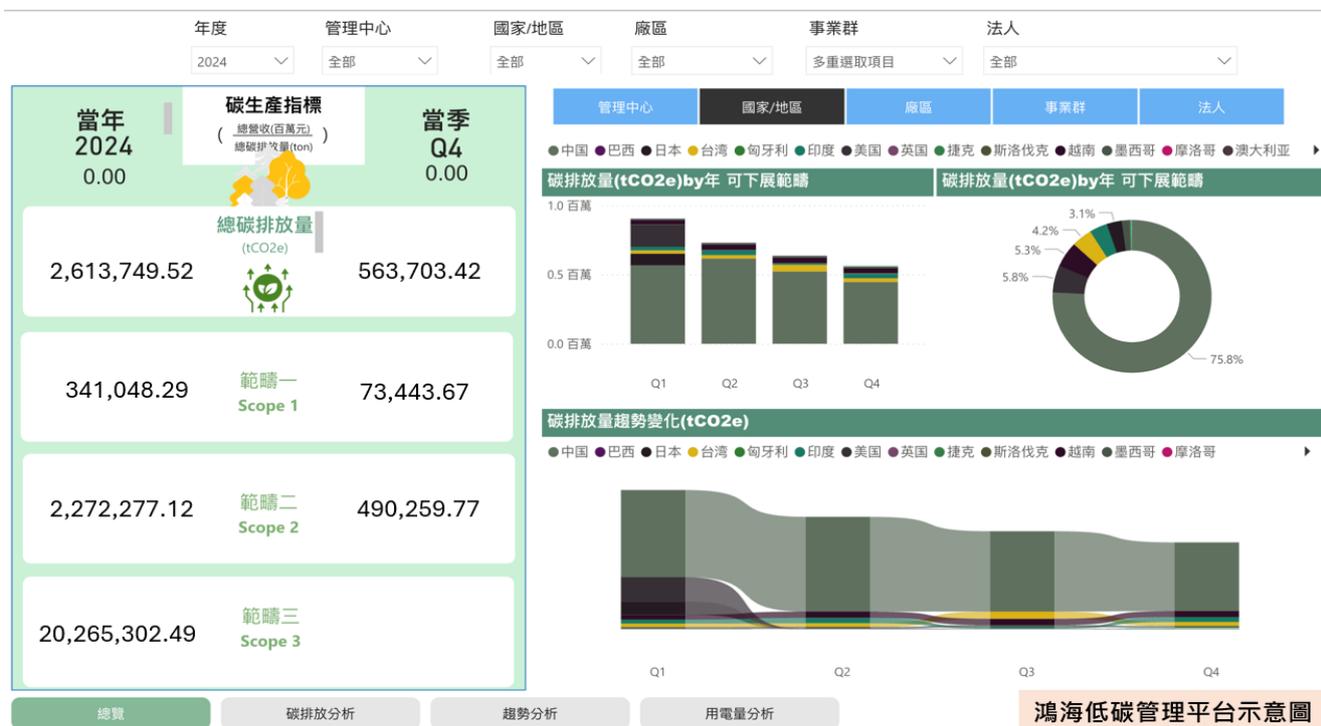


溫室氣體排放

我們持續監測年度溫室氣體排放情況。為了提升全球碳排放數據的收集效率、管理品質與分析精準度，集團環保部門與集團資訊團隊攜手合作，共同建立了集團「低碳管理平台」。此平台根據集團的特性，建立了標準化、分層協作的碳盤查架構，以便即時掌握碳排放現況，支援查證管理與減碳策略的制定。

目前，平台涵蓋了集團範疇一、二、三的碳排放資訊，並與財務系統自動對接，已成功推廣至全球160個事業群廠區。通過低碳管理平台盤查並經第三方鑑證的集團碳排放數據如下：

2024年，集團總營收達新台幣 6.86 兆元 (+11.3%)，同步實現碳排放強度改善。儘管範疇一排放量升至 341,472 噸 (+32.3%)，範疇二排放量(基於市場)因導入再生能源與太陽能發電下降至 2,272,277 噸 (-6.1%)，使整體排放量略降至 2,613,750 噸 (-2.4%)。更重要的是，碳排放強度從每百萬元營收 0.435 噸 CO₂e 降至 0.381 噸 (-12.4%)，顯示在營運成長下，集團有效提升減碳效率，持續邁向永續與淨零目標。



集團 2024年溫室氣體範疇一和範疇二的排放量

	單位	中國大陸	印度	東南亞	美洲	歐洲	東北亞	總計
範疇一	ton CO ₂ e	231,065.05	31,609.23	2,217.22	45,609.34	6,117.57	24,853.98	341,472.40
範疇二 (基於位置)	ton CO ₂ e	5,274,580.93	162,571.94	268,637.10	145,758.98	28,636.31	132,494.87	6,012,680.13
範疇二 (基於市場)	ton CO ₂ e	1,601,388.21	101,392.48	268,637.10	142,347.19	28,426.63	130,085.51	2,272,277.12
總計 (基於位置)	ton CO ₂ e	5,505,645.98	194,181.17	270,854.32	191,368.32	34,753.88	157,348.85	6,354,152.53
總計 (基於市場)	ton CO ₂ e	1,832,453.26	133,001.71	270,854.32	187,956.53	34,544.2	154,939.49	2,613,749.52

範疇一	總排放量 (ton CO ₂ e)	密集度 (ton CO ₂ e /百萬元新台幣)	確信機構	確信情形說明
母公司	424.11	0.00006	資誠PWC	有限確信
子公司	341,048.29	0.04972	資誠PWC	有限確信
合計	341,472.40	0.04978	資誠PWC	有限確信

範疇二(基於市場)	總排放量 (ton CO ₂ e)	密集度 (ton CO ₂ e /百萬元新台幣)	確信機構	確信情形說明
母公司	18,107.47	0.00264	資誠PWC	有限確信
子公司	2,254,169.66	0.32861	資誠PWC	有限確信
合計	2,272,277.12	0.33125	資誠PWC	有限確信

集團2024年溫室氣體範疇三的排放量

		ton CO ₂ e
		2024排放量
上游類別	購買的商品和服務	14,239,709.94
	資本貨品	887,630.57
	燃料和能源相關的活動（不包含於範疇一或範疇二的活動）	1,136,938.01
	上游的運輸和配送	681,237.23
	營運活動中產生的廢棄物	17,481.71
	商務差旅	38,456.53
	員工通勤	138,750.44
	上游租賃資產	104,217.13
下游類別	售出產品的使用	2,046,969.35
	售出產品的最終處理	5,706.52
	下游租賃資產	47,234.73
	投資	920,970.33

內部碳定價

鴻海集團積極探索氣候治理創新工具，現階段雖未於集團層面全面實施內部碳定價，但已透過子公司工業富聯展開先導性實踐。此試點經驗將為未來集團體系推廣奠定基礎，並驅動價值鏈低碳轉型。子公司於2023年制定《內部碳定價實施方案》，針對營運活動的溫室氣體範疇一與範疇二排放，建立「影子碳價」(Shadow Carbon Price) 機制，系統性將碳成本納入決策流程。此機制已於五大關鍵場景落地應用：新產業投資評估、公共輔助設備汰換決策、能效等級選擇分析、生產工藝技術改造規劃、客戶合作方案洽商。

透過碳成本效益量化模型，內部碳定價機制有效推動以下工作：低碳技術投資優先級評估、能源效率提升專案篩選、氣候目標進展追蹤管理、動態定價模型與區域適應性。為確保碳價科學性與市場接軌，工業富聯整合兩大核心參數（綠電/綠證採購溢價、區域碳市場交易價格），據此開展營運層面的碳效益評估與成本核算，識別轉型風險與機遇。2024年子公司依區域政策差異動態調整碳價標準：中國大陸為82元/噸，美國為223元/噸，匈牙利和捷克為734元/噸（單位：CNY）。

此機制不僅驅動能效與減排技術投入，更將氣候因素深度整合至戰略、財務與營運決策：

- 風險管理：** 量化評估監管政策與碳成本波動衝擊
- 低碳投融资：** 提供綠色專案評估依據，引導資金流向

供應鏈協同： 透過採購標準傳導，驅動上游減排
機會識別： 發掘綠電採購、製程優化等減排潛力

未來，鴻海集團將持續汲取工業富聯試點經驗，評估跨區域碳定價框架的可行性，同時探索將機制延伸至範疇三排放管理，強化全球營運據點的氣候韌性與淨零路徑協同。

氣候議合

鴻海針對產業協會會員資格實施嚴格管理，確保所有行為符合集團永續價值與誠信原則。集團設有明確的治理框架，將公共政策參與的責任劃分至公關部，並由該部門負責監督執行與定期報告。自鴻海公開表達支持《巴黎協定》目標的氣候立場後，建立氣候政策評估與管理機制，於2024年，我們針對所有產業協會進行氣候政策立場與《巴黎協定》一致性的審查結果，最終回收8份有效問卷。通過分析，參加的協會皆未有任何一個協會與公司的氣候立場產生重大不一致。後續也將針對未完全符合的項目持續與協會溝通，如有重大不一致的協會並不接受溝通者，則研擬採取包括議合、終止會員關係的行動。鴻海未來將持續擴大產業協會氣候政策立場的審核結果，促進產業協會發展低碳創新技術與商業模式，勇於承擔企業的社會責任，發揮自身社會影響力，並透過「分享、合作、共榮」的創新合作模式，以社會永續責任為出發點，在追求經濟成長的同時，協同產業鏈夥伴和經濟界同儕邁向永續發展，實現鴻海營運的雙E方程式「永續經營=EPS+ESG」的願景。

2024年鴻海氣候政策一致性問卷調查

序號	題目	中華民國三三企業 交流會	台灣機械工 業同業公會	台灣模具同 業工業公會	台灣區電機電 子工業同業 公會	台灣區車輛工 業同業公會	台灣淨零排 放協會	責任商業 聯盟
1	請問是否支持<巴黎協定>?	是	是	是	是	是	是	是
2	請問是否已有明確支持巴黎協定的政策與目標?	是	是	是	是	是	是	是
3	請問是否支持市場推出低碳和淨零產品?	是	是	是	是	是	是	是
4	請問是否支持企業採用碳定價和交易機制?	是	是	是	是	其他	是	是
5	請問是否支持可再生能源促進能源轉型?	是	是	是	是	是	是	是
6	請問是否有任命專責小組負責監督執行與巴黎協定相關的遊說輔導工作?	否	否	否	是	否	是	是
7	請問是否有在產業協會的各種會議、工作組和論壇中積極發聲, 倡導與巴黎協定一致的政策和措施?	是	是	是	是	是	是	是

水資源管理

水風險管理政策與風險評估

鴻海視水資源管理為實踐環境保護承諾的核心，並嚴格遵守各國法律和政策，致力降低用水密度，並通過專項培訓提升廢水處理廠員工的操作技能。我們積極與利害關係人溝通水資源相關議題，通過提交外部問卷（如：CDP水資源問卷等）或供應商管理問卷，揭露集團水管理相關資訊。2024年，集團未發生取水和排水違法事件，CDP水資源問卷獲評A-級。在水管理政策層面，《鴻海科技集團水管理承諾》適用於公司全球各分支生產運營機構及其所有員工、配送與物流、合作夥伴、服務提供者、承包商與供應商，採用如下水管理原則：

- **節約用水：** 在生產過程中盡可能從源頭設計上減少水資源消耗。
- **技術創新：** 導入先進的節水和水處理技術，提高循環利用績效。
- **污染防治：** 採用有效和最佳可行技術與設備，減少污染破壞環境。
- **持續改進：** 支持環保技術和設備研發應用，提高水污染治理效率。

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。集團於所有生產運營據點識別、分析提高用水效率的機會（每年各廠區對節水方案及用水設備進行檢討，優化生產製程，減少水資源的使用）；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再生 / 生物可分解性素材，有效降低產製過程中對環境的衝擊；集團同時積極推行廢(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，大幅減少對外部環境的衝擊。

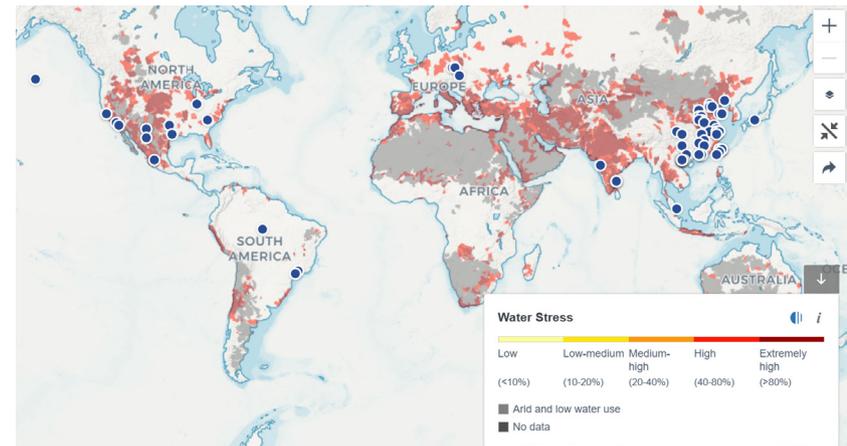
鴻海積極進行水資源管理規劃，透過水風險鑑別，制定水管理策略與目標，並實行環保系統數位化管理，將數據進行收集和監測，作為制定政策依據。這項舉措不僅加強了監管和執法力度，更有助於提前發現和制止環境破壞行為，對違規行為進行追責。

集團建立分層式水風險管理架構，以世界資源研究所 (WRI) 開發的 Aqueduct 水資源風險評估工具為基礎，結合內部數位監控平台，定期掃描全球據點水壓力情境。集團水資源風險評估結果顯示了明確的風險分布圖，極高風險區域佔29%，高風險區域佔5%，中高風險區域佔4%，中低風險區域佔24%，低風險區域佔38%。參考此結果，我們積極進行水資源管理規劃，採取相關水保護措施、各項節水項目推廣及達標廢(污)水減量化排放，對員工與供應商皆宣導減源減量水資源節約，減緩在生產過程中對於環境的影響。

對於水風險，我們採取「廠區-流域」雙層防護策略：

- **廠區層級：** 部署智能水錶與滲漏偵測系統，即時調控用水效率；
- **流域層級：** 與地方政府合作建立「乾旱預警-水源共享」機制，降低區域取水衝突。

Aqueduct 水資源風險分布圖



水資源消耗和節水措施

目前我們供水主要來自市政用水，我們制定了三大對策以促進回用水和再生水的使用，以減少用水量減少。集團設定用水密集度2020-2024年累計減量目標為4.50%，2024年實際累計減量已達25.54%。在節水措施方面，首先，我們引入了再生用水作為源頭；其次，我們廣泛應用節水設備，例如節水馬桶和龍頭節水器。最後，我們導入了減量和回用設備，不斷尋求節水機會。我們已經成功與當地再生水廠合作，在蘭考和北京廠實現民生與工業再生水的引入，有效降低了市政用水量。此外，我們將水分為辦公宿舍用水和製程用水兩大類。針對辦公宿舍用水，我們推廣了節水馬桶和龍頭節水器等設備；對於製程用水，我們引入廢液減量設備，發展資源活化工程，達成『從搖籃到搖籃』的循環經濟目標。關於集團的用水情況及水密度數據，請查詢附錄-關鍵量化指標-水資源管理。

2024年集團的節水典型案例包括：

深圳龍華廠區：中水回用生態系

- 聯合事業群推動「中水回用推廣說明會」，新增 7棟 廠房導入MBR生物處理系統。
- 2024年中水回用量達26.8萬噸（回用率由2023年20.5%提升至 40.6%）。
- 支援深圳地鐵22號線建設，每日提供150-200噸中水用於抑塵，減少市政用水消耗。

鄭州園區：AWS白金級認證實踐

面對河南乾旱風險，自2023 年起，鄭州園區啟動了AWS (Alliance for Water Stewardship) 認證項目。鄭州園區採取的措施包括：

流域分析：搜集國家、省市縣各級流域規劃和流域目標，並編制流域報告，分析流域水平衡、水質、重要水相關區域、水基礎設施、和氣候變化等因素，匯總流域水挑戰。

降低水密度：推進工業及生活節水專案，如尿酸酶專案、重金屬零排項目和噴砂後清洗水回用項目等，年節約用水超90,000噸。此外，通過優化生產流程，引入EDI技術改進純水系統，減少化學藥劑使用。

公開承諾與培訓：公開可持續水管理承諾，制定可持續水管理改善計畫，並多次開展AWS 水管理的內外部及供應商培訓，提高員工的節水意識。

保護重要水相關區域：堅持每半年進行一次園區外河流及地下水水質監測行動，確保邊水體的水質安全。

搭建內控系統及在線監測系統：搭建完備的團體認證內控系統和科學水管理戰略、並制定可持續水管理規章制度；通過安裝/升級在線監測設施，即時監控廢水處理，確保廢水處理的高效與穩定。

保障安全的水、環境和個人衛生：持續為員工提供適宜 WASH (Water, Sanitation and Hygiene) 設施，並為社區及慈善機構捐贈WASH物資、建立園區救援隊，保障園區生產生活用水安全。

供應鏈水風險管理：對供應鏈進行間接用水調查及水風險評估，篩選出重要供應商並制定改善計畫。

排水水質達標排放及在線監測：園區極投入COD/氨氮減排專案，使得排放水質優於排放指標的80%，遠超行業平均水準。

2024年，鄭州園區通過以上措施提升園區的水資源管理水準，減少對環境的影響，帶動供應商關注水管理，成功降低了用水風險，並持續改善園區所在地的水品質，最終通過了AWS最高等級白金級認證。

中水回用支援深圳地鐵建設



鄭州園區AWS白金級認證



廢水管理

為確保所產生的廢（污）水不會污染環境，各廠區均設有廢（污）水處理設備，由專人定期點檢保養，使處理設備保持正常運作，符合排放標準，也搭配線上監測儀器，以較嚴格標準預警水質異常情形，即時提出因應措施，並定期委外交由合格檢測公司進行檢測。廢水廠排放口在線監測聯網至環保局，即時管控水質監測，且當地環保局人員不定時到廠稽查，提高環保合規性。集團設定目標，到2025年，廠區工業污水排水水質監測系統建置率必須達到100%，以實現對排水水質排放狀態的即時掌握，並設置優於放流水標準的預警功能，進行即時監管。

集團將民生污水與工業廢水分管收集，根據廢水的不同性質設計相應的處理單元，分級治理：

(1) 首先，透過攔污柵去除水中較大的漂浮物，然後將廢水收集至調勻池，並通

過攪拌使進入的水質和水量均勻化，確保後續處理流程的順利進行。經過砂水分離的污水會進入初次沉澱池，這是廢水處理的一級處理階段。

(2) 隨後進入二級乃至三級處理階段——



民生污水通常含有較多有機物，導致生化需氧量（BOD）較高，因此重點進行二級生物處理。集團選擇活性污泥法和生物膜法，利用自然界中廣泛存在的微生物來分解有機物。這些微生物通過自身的新陳代謝功能，並透過調整氮磷比例以符合其生存條件，將有機物轉化為穩定的無機物。同時，也能有效減少水中的油脂、硝酸鹽、總磷、總氮和有機物含量。



作為全球排名第一的電子代工服務（EMS）企業，鴻海擁有多元化的製程工藝，如電鍍加工、陽極處理等，這使得工業廢水處理更為複雜。工業廢水通常含有較高的化學需氧量（COD）、重金屬離子和無機鹽，針對這些特性，廢水處理廠常會加強化學混凝、電解還原及氨氮廢水處理等三級處理。

(3) 最後，在經過檢測，確保廢水廠的出水水質達到當地排放標準後，廢水會被排入市政管網，並由當地環保局的廢水處理廠進行二次處理。根據水質需求，進一步進行化學混凝或加氯消毒，確保符合政府的水管理法規，最終排入政府指定的水域，以減輕環境負荷。

我們堅信「取之於社會、用之於社會」的初心。故延伸水資源管理至廠區上下游流域，培育員工對水資源珍惜和環境保護意識。例如，組織河川巡河活動，號召員工和家人共同參與，促進公眾對環境保護參與度，共同保護水生生態環境促進平衡。公司於2024年世界地球日啟動「巡河淨灘」接力活動，旨在響應聯合國SDG 6（清潔飲水與衛生）及SDG 13（氣候行動），深化公司水資源可持續管理。活動以「守護身邊每一條河」為主題，率先於鄭州、煙台等8個廠區試點開展。各廠區員工踴躍組建志願隊，聯合屬地政府、社區及合作單位，圍繞所在區域河流，開展垃圾清理、水質監測等工作，同時積極向周邊社區普及環保知識，帶動公眾一同參與，參與活動總人次達6,288人，舉辦活動36場，總公益時10,000餘小時。

「巡河淨灘」 接力活動



廢棄物管理

廢棄物管理政策和計劃

工業時代後，因應製程與民間需求，產生大量的固體廢棄物，且廢棄物未被妥善處置，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，集團在重要廠區推行廢棄物「零填埋」專案，逐步減少廢棄物的焚燒與填埋處置，確保符合100%廢物轉化率及含熱能回收焚燒占比不超過10%的管理標準。

「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，亦增加內外部包材之回收再利用，以持續提升廢棄物的再利用率。2024年度，集團在廢棄物管理過程中沒有發生違法違規事件。

鴻海集團以「零廢園區」為核心目標，將循環經濟理念深度融入營運流程，透過以下分層管理架構推動廢棄物最小化：

政策框架

- 管理原則：遵循「減量化→再利用→回收→無害化處理→合法處置」層級策略，2024年全球廠區全面落實《鴻海科技集團廢棄物管理承諾》。
- 認證體系：以UL 2799廢棄物零填埋認證為標竿，2024年累計9座園區獲認證，共取得35張零廢證書，58個法人單位通過驗證，提前達成2025年目標。累計到2024年底已有20家供應商獲得UL 2799廢棄物零填埋認證。

措施類別	2024年執行重點	進展狀態
源頭減量	製程優化與永續採購，導入可分解材料	2024 年減少4,450 噸的塑料採購量
數位監控	集團自研環保資訊網-廢棄物管理系統，即時追蹤全球廠區廢物流向與總量	覆蓋鴻海體系法人
員工賦能	舉辦「零廢實作工作坊」等廢棄物相關活動	集團各地區舉辦相關活動，增強員工環境保護認知
供應鏈管理	委外廠商定期稽查，要求100%合法處置並簽署廢棄物轉移合規聲明	零裁罰紀錄（2023-2024）
獨立認證	於2024年共計已有9座園區取得UL 2799認證，提前實現目標，並獲得了35張零廢證書	持續推進中

廢棄物的產生、回收和處置

在廢棄物的產生、回收和處置過程中，鴻海採用全流程管理，涵蓋「追溯—分類回收與源頭減量—無害處置」三大環節，確保廢棄物管理的完整性與透明度。

- 廢棄物追溯：建立廢棄物管理台帳，確保廢棄物可追溯、可查詢。
- 分類回收與源頭減量：採取分類回收的模式對一般無害廢棄物和生活垃圾進行源頭減量，提高無害廢棄物回收率，對高價值廢料進行資源轉化（例

如，集團塑膠應用中心負責集團塑膠托盤內循環回用，並且取得多張塑料UL2809認證證書）；採用低廢原料替代、廢棄物減排系統等手段減少廢棄物的產生。2024年有害廢棄物回收率為84.32%。

- 無害處置：積極研發技術，對危險廢棄物100%實現無害化處理。

請參考附錄-關鍵量化指標-廢棄物管理，查詢集團2024年有害/無害廢棄物及其處置的相關數據。



量子纖維在產品設計中的循環應用探索

為因應全球碳邊境調整機制（CBAM）、淨零排放目標及客戶對產品減碳的需求，集團設計團隊積極探索塑膠替代材料，開展「量子纖維」在產品外觀件中的應用研究。集團結合武漢及台灣研發、設計與製造多部門協作，並與材料供應商合作，透過材料配方調整與射出成型實驗，驗證量子纖維在強度、耐候性及後加工等方面的可行性。研究結果顯示，量子纖維在重力上較傳統ABS等塑膠減輕30-35%外，但求得接近石化塑膠成品強度係數，透過結構優化再設計可以逼近實際量產所需要的成品檢驗品質條件，達到降低從材料到運輸全流程的碳足跡簡化目標，此概念與方式成功獲得客戶正面反饋。

此專案不僅完整展示以100%全植物纖維為基底的新形態循環材料，以及如何克服應用在消費性電子產品外觀運用潛力，也強化集團與品牌客戶兩端降低塑化材料與減少廢棄物跟再回收運用的材料開發面向，進一步提升終端產品賦予的環境價值與品牌市場競爭力。



越南廠區“再生綠站”

在2024年世界環境日之際，富士康越南園區舉辦「再-生綠站」資源回收活動，鼓勵員工踴躍參與廢棄物資源化行動。活動以「資源回收物替換綠品」為主題，號召同仁捐出廢舊物品與二手書籍，並以再生材料製作之環保袋、筆記本與文具進行兌換，實踐循環經濟理念。回收所得書籍與衣物則捐贈至北江省五所幼兒園，推動社會關懷與資源共享。本次活動不僅提升同仁環境保護意識，亦展現企業對節約資源與循環永續的承諾，進一步強化綠色生活理念之內化與擴散，為集團永續目標注入實質行動力。

空氣污染管理

空氣污染緩解措施

集團建立全過程科學空污管控規範。針對廢氣組成及性質，合理選擇最佳可行技術；積極配合政府各項空污管理措施，制定確實可行的應變制度；定期維護並改善廢氣處理設施，最終實現廢氣 100% 達標排放。集團《鴻海科技集團空氣管理承諾》適用於公司全球各分支生產運營機構及其所有員工、配送與物流、合作夥伴、服務提供者、承包商與供應商。

集團在生產經營過程前將取得當地政府環評許可後，設置符合生產工業的廢氣處理設備，定期檢點維護，環保採樣監測，規範廢氣排放符合法規。在空氣治理上，集團有以下管理原則：包含源頭削減、製程優化、科技創新與末端管理措施，致力於最大程度降低大氣污染物對環境的影響。



源頭控制

優先考慮減少污染物排放的生產設計原則。



製程優化

強化生產過程中的控制措施，並優化生產工藝。



科技創新

支持環保技術和設備研發應用，提高空氣污染治理水平與效率。

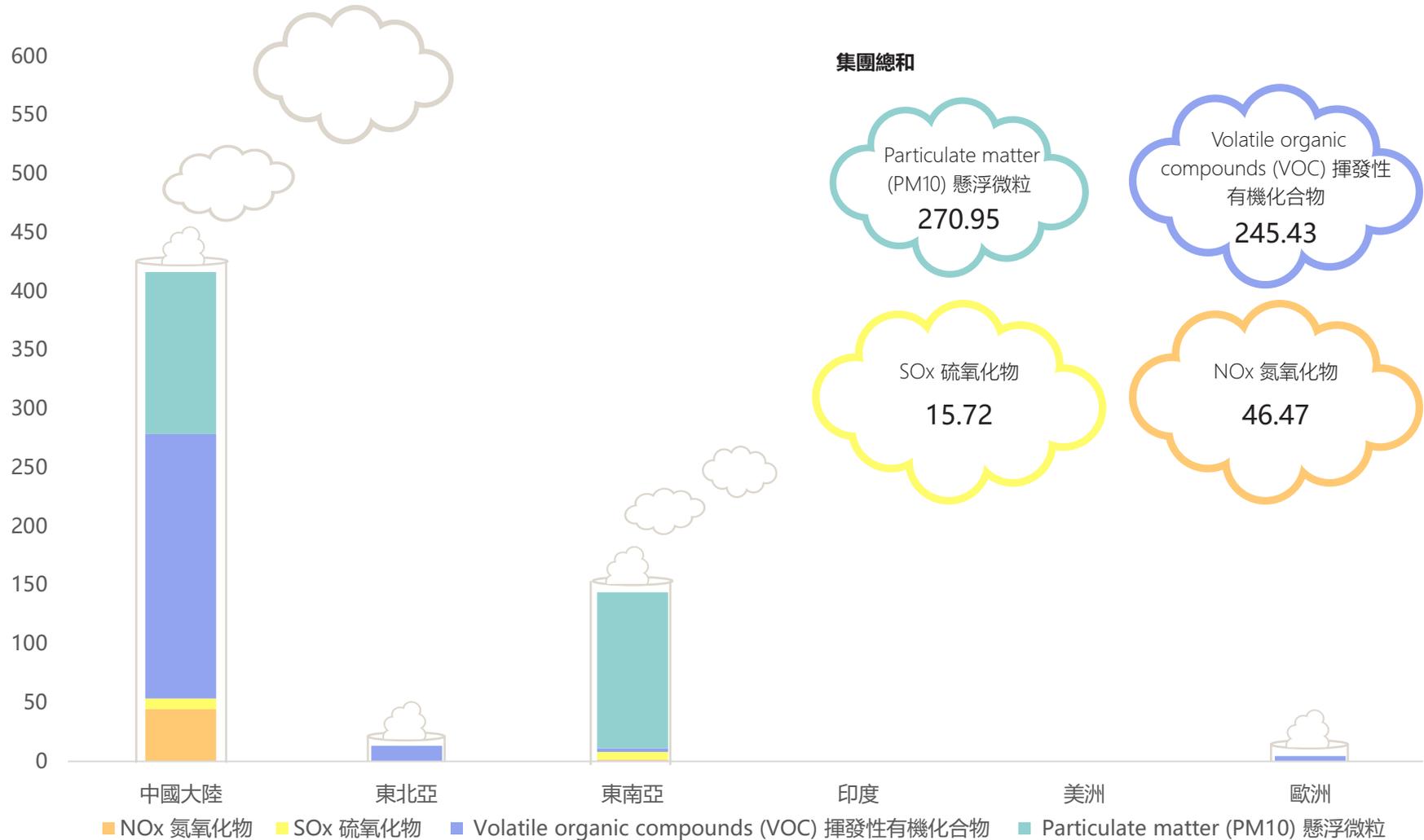


末端管理

採用有效和最佳可行技術和設備，減少污染物排放。

空氣污染管理表現

集團2024年空氣污染物排放 (單位: 噸)



自然和生物多樣性保護

■ 生物多樣性暨不毀林承諾

鴻海積極實踐維護生物多樣性行動，並響應聯合國生物多樣性公約 (Convention on Biological Diversity, CBD) 等倡議，鑑別產品、園區及最小化對周遭生態環境的影響，以減少對社區、環境和自然資源造成不良影響，落實聯合國的永續發展目標：SDG 14 保育海洋生態、SDG 15 保育陸域生態、SDG 17 促進目標實現的夥伴關係，維護生物多樣性以實現保護環境及愛護地球的責任。

鴻海關注國際生物多樣性趨勢，於2023年正式發布《生物多樣性暨不毀林承諾》，將生物多樣性保育納入核心環境策略，公開承諾企業永續經營的決心，展現公司保育生態環境之核心價值。

為減少營運對生態環境造成的影響，鴻海集團依照「減緩階層原則」採取分階段管理方式，並結合ISO 14001環境管理系統，說明如下。

先從源頭避免衝擊

- 在設立新廠或擴建前，會先評估當地環境條件，盡量避開對生物多樣性重要或敏感的地點。
- 在選擇原物料與合作供應商時，也會要求遵守環境保護的原則，比如禁止砍伐原始林等。

若無法完全避免，就盡量減少影響

- 若開發或營運地點附近有自然生態，我們會採取保護措施，例如設立綠帶、降低施工噪音與光害等方式來減輕干擾。
- 也會將這些控制方式納入日常操作流程中，並持續追蹤調整。

復育或修復已受影響的環境

- 若已造成部分破壞，我們會投入復育行動，如種回原生植物、改善水質、幫助物種回來棲息等。
- 同時會設定明確的目標，也邀請在地社區、研學機構等一起參與，確保復育成果長期有效。

無法修復的部分，就採取「抵減」作法

- 若仍有部分損害無法修復，則在其他區域推動保育計畫，例如保護其他棲地或協助建構人工濕地等，讓整體生態影響達到平衡。
- 抵減的方式會參考國際標準，並委託專業第三方查驗。

進一步推動轉型與額外保育貢獻

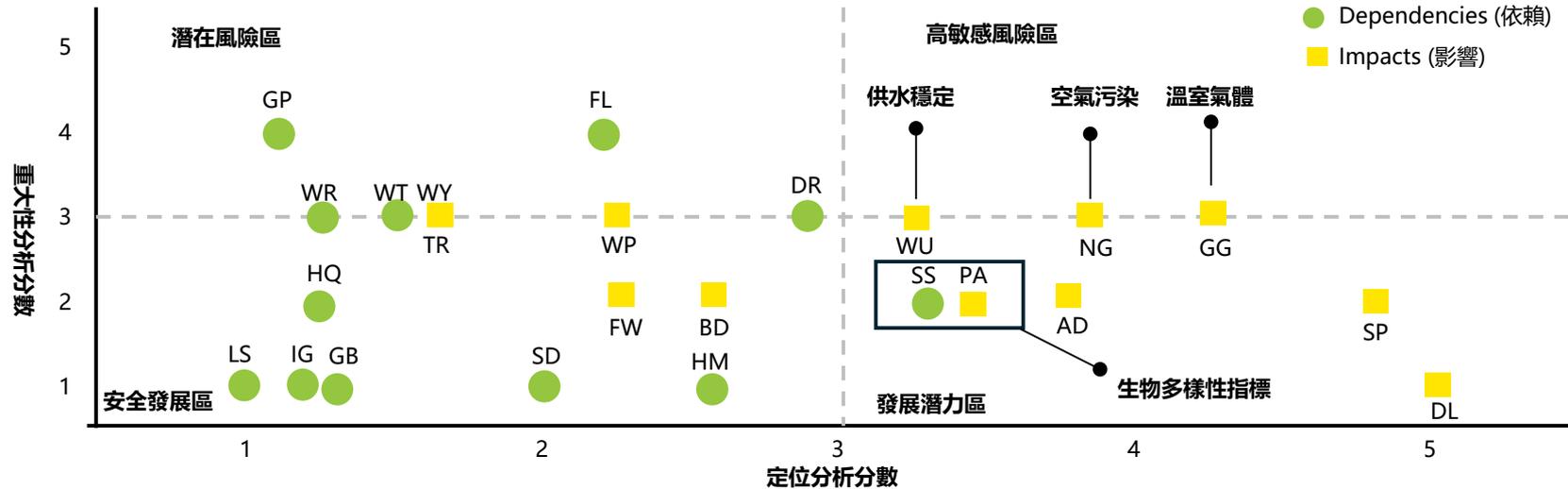
- 鴻海不只滿足法規要求，還主動參與國際自然相關倡議 (如TNFD)，把自然風險納入經營考量。
- 也投入生態教育與在地合作計畫，幫助更多人了解自然保護的重要性，同時提升供應鏈整體的環保意識與行動力。

在未來幾年，鴻海預計將基於進一步的自然相關風險評估來設定長程行動計畫和目標。

■ 自然相關風險機會評估

鴻海集團深刻認知自然資本對企業永續經營的關鍵價值，為回應2023年9月TNFD (自然相關財務揭露) 正式框架發布，特邀台灣師範大學團隊依循LEAP

原則 (Locate, Evaluate, Assess, Prepare)，針對台灣核心廠區 (土城廠區、內湖大樓、桃園廠區) 展開自然相關風險與機會評估。此評估整合四大生態系統——陸域、淡水、海洋與大氣，並結合台灣高解析度網格化圖資 (TaiwanENCORE)，透過科學化區位檢核與內部問卷雙軌分析，建立24項指標風險矩陣 (下圖)。因此評估，鴻海集團在2023年制定並於2024年更新生物多樣性暨不毀林承諾。



評估方法與架構：

兩類指標	對生態環境的依賴 Dependencies	年產水量(WY)、乾旱程度(DR)、降雨變異(WR)、淹水潛勢(FL)、碳存量(CB)、溫度變化(WT)、土壤退化(SD)、棲地品質(HQ)、生物多樣性(SS)、棲地變化(HM)、地質敏感性(GD)、集約農業(IG)、畜牧農業(LS)
	對環境的衝擊 Impacts	土地利用(TR)、重點水域(FW)、溫室氣體(GG)、空氣污染(NG)、土壤污染(SP)、水源污染(WP)、生態擾動(DL)、供水穩定(WU)、大氣退化(AD)、棲地退化(BD)、周邊保育區(PA)
雙維度評分系統	定位分析分數 (橫軸) :	透過台灣本土的圖資TaiwanENCORE，對台灣高解析度網格化資料更細緻的進行區位檢核取得，用於量化廠區與生態敏感區的空間關係，分數越高代表風險越大
	重大性分數 (縱軸) :	透過給鴻海各關鍵單位員工發放問卷取得，用於衡量營運對生態的依賴與衝擊程度，分數越高代表風險越大

右上角代表最高風險的高敏感風險區，而鴻海集團有溫室氣體、空氣污染、供水穩定等指標在此象限，集團為了因應這些風險，已經將此類項目納入各類管理計畫中
 右下角代表是集團的發展潛力區，生物多樣性相關指標(生物多樣性(SS)、棲地品質(HQ)、周邊保育區(PA))都落在這個象限，代表生物多樣性是集團可佈局的新項目，揭示集團可透過生態復育創造新增長曲線

生物多样性保護行動

集團依據「生物多样性暨不毀林承諾」，與利害關係人攜手實踐生物多样性復育行動，以循環經濟模式積極復育海洋生物及其棲地。之所以選擇海洋資源復育，是因其提供關鍵的生態系統服務，包括供給、支持、調節及文化功能；台灣本島海岸線95%已人工化。集團與海洋復育研究權威——海洋大學共同制定「永續海洋循環資源計畫」，逐步以陸上、潮間帶及天然海域為示範場域，進行棲地監測、在地種苗繁殖與孵育、廢建材應用於人工魚礁技術開發、海洋碳匯與環境教育等項目之執行與推動。該計畫於2024年榮獲TWBA台灣生物多样性獎。

透過該計畫，集團投入三年（2023-2025）2,500萬新台幣，從總部做起，採取具體行動，將陸上建築廢棄物轉化為復育台灣原生物種的海底資源，維護生物多样性並創造海洋碳匯，以實現對保護環境、愛護地球的責任，制定鴻海永續海洋藍圖。該計畫還創造了相當程度的社會惠益——隨著數年的示範海域管理與計畫性增殖放流原生種水生動物後，因族群數量持續增加而外溢至鄰近海域，將大幅增加鄰近海域之漁場價值，使原來因經濟活動而大減漁獲的負面因素減低，在建構永續發展與生物多样性復育之海岸經營策略後，示範海域將反轉成栽培漁業示範區。

「永續海洋循環資源計畫」的關鍵行動維度如下：

行動維度	措施	成果、影響及未來規劃
棲地監測	進行台灣北部海域的棲地監測，監測塑膠微粒及生物污染的指標，確認海域現況。	<ul style="list-style-type: none"> 完成6場海域塑膠微粒/重金屬檢測，確認塑膠微粒對海洋生態的影響。 開發深度學習海洋生態調查技術（期望未來可克服海域、天氣及環境因素無法調查之困境，預計場域生物相調查、海洋生態調查技術辨識率達5成）。 將導入智慧監測系統與環境數據分析平台，進行海域變化與棲地健康等監控與長期趨勢追蹤，強化科學化管理能力。
資源復育	<p>依據漁業署公告之「水產動物增殖放流限制及應遵行事項」，以在地原生種苗進行繁殖培育——復育原生種魚苗並放流於海中，亦將藻類和珊瑚，種植於藻礁上，復育生物多样性，從而促成海洋生物多样性狀態之積極改變。</p> <p>針對復育場域的海水與生物體進行「塑膠微粒」與「生物污染」採樣與檢測，分析海水與生物體中微塑膠的分布情形，評估其對海洋生態的影響。</p> <p>針對海水、底泥與生物體進行重金屬檢測，涵蓋鋁、鈹、鈉、鎂等共30項金屬元素。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 完成藻類附著技術開發，投放51座1m³藻礁臨海模組。 以在地原生種苗進行繁殖培育，包含魚類、珊瑚、藻類與貝類等，放流魚種為布氏鯧鯵、真鯛與條石鯛，以岸際、船上放流方式進行共12場次復育放流40,000尾原生魚苗，透過魚苗放流提高復育場域之生態資源及循環環境永續。將推動示範海域管理與計畫性增殖放流原生種水生動物，恢復近海生物多样性，提升近岸海域之棲地豐度與生態功能，進而回復沿近海漁業資源，並透過環境改善帶動地方漁業轉型升級，為當地漁民帶來實惠。 開發深度學習海洋生態調查技術，期望未來可克服海域、天氣及環境因素無法調查之困境，預計將達成場域生物相調查、深度AI學習海洋生態調查技術辨識率達5成、ROV及深度學習海洋生態調查技術運用與集團人員調查公民科學家培訓。 6處復育海域中海水與底泥及生物體的金屬含量皆符合標準，僅底泥中鎳與砷呈現低影響程度（ERL），對生物幾乎無危害。

行動維度	措施	成果、影響及未來規劃
循環經濟	再利用建築廢棄物製作成魚礁和藻礁，投放海中營造海洋棲地。	<ul style="list-style-type: none"> 開發海藻香皂、藻萃精華凍、海藻面膜、海藻護手霜等4項加值產品。 將推動廢棄物資源化，發展海洋廢棄物減量與循環再生產業鏈。
海洋碳匯	調研藍碳方法學，將復育的藻類進行固碳計算減少碳排。	<ul style="list-style-type: none"> 已完成6種大型藻類（2種綠藻、3種褐藻、1種紅藻）之固碳能力分析。 將持續推展永續生態，以「強化固碳的新技術」與「復育生物多樣性」為核心主軸，拓展從綠碳(陸地森林)、藍碳(海洋與濕地)、到黃碳(土壤碳儲)的整體碳匯布局，擴大企業投入碳吸存之量能並促進環境負碳解方之實現，朝淨零碳排邁進。
環境教育	將計畫內容透過課程和實地訪查，舉辦親子環境教育活動。課程與活動內容包括：岸際和船上魚苗放流、珊瑚種植、食魚教育、水上探險、親子手作、淨灘、「漁村走讀」活動等，傳達集團ESG理念，植入永續DNA。	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦12場次員工親子海洋教育活動，累計800人參與，活動滿意度達到4.86分（滿分5分），環境教育參與度達到4.94分（滿分5分）。 現行「里海學堂」教育活動深受員工與其家庭成員熱烈響應，未來將擴編為「里山學堂」，進一步串聯山林與海洋資源，並預計建立涵蓋陸域與海域的「鴻海環境永續教育基地」。 鴻海攜手新北市貢寮區卯澳漁村福連里，舉辦「漁村走讀」活動，由當地里民親自導覽，帶領員工及親子深入認識卯澳的海洋生態與歷史人文特色。透過在地參與與文化連結，深化員工對海洋永續的理解，實踐企業與社區共學共好的行動願景。 透過魚苗放流、海藻珊瑚復育、藍碳固碳、海水污染監測等措施，復原海洋生態系統服務，提升海洋食物、乾淨水源等的供給服務；提升基因多樣性、初級生產等支持服務；以復育海藻、珊瑚等方式捕捉二氧化碳，降低溫室效應達到氣候、洪水等的生態調節服務。 由當地里民親自導覽，帶領員工及親子深入認識卯澳的海洋生態與歷史人文特色。透過在地參與與文化連結，深化員工對海洋永續的理解，實踐企業與社區共學共好的行動願景。

潛水復育志工



珊瑚種植



永續原材料

■ 永續原材料政策和項目

作為綠色產品戰略的一部分，集團致力於選擇綠色永續原物料，旨在最大程度減少原物料使用對環境及社會產生的負面影響，並積極與外部利害關係人合作推動綠色永續的最佳實踐，提升供應鏈的可持續性；在可行條件下增加經協力廠商驗證的原物料和再生材料的使用比例，減少對原生材料的依賴。同時，避免使用來自全球或國家重要生物多樣性地點的原物料，保護生物多樣性。



可持續原材料原則與行動

集團致力於推動可持續發展，積極導入可持續原材料的選擇與管理機制，依據以下幾項核心原則，持續優化產品設計與供應鏈管理：

原則	行動
 可持續性優先	<p>優先選擇具備第三方認證或符合國際可持續標準的材料，確保來源合規、對環境與社會影響最小化，並提升整體永續價值。集團要求所有原物料供應商簽署《環保及社會責任承諾書》，提供《衝突礦產盡責調查報告》與《產品RoHS 符合性宣告》等相關資料，並定期對原物料供應商實施ESG面向的稽核與績效評價，以評估及減少原物料生產過程對環境和社會造成的負面影響。</p>
 減少有害物質	<p>積極淘汰對人體健康與生態環境造成風險的有害物質，落實有毒物質替代原則，確保產品安全並符合各地區法規要求。</p>
 高回收成分比例	<p>鼓勵並提升使用回收材料的比例，特別是在塑膠、金屬及包裝材質方面，藉此降低對原生資源的依賴並減少廢棄物產生。</p>
 資源效率	<p>透過設計改善與製程優化，提高材料使用效率，減少材料浪費，並提升產品的耐用性與可維修性，延長產品生命週期。</p>
 碳足跡評估	<p>對主要原材料進行碳足跡評估，作為採購決策依據之一，推動低碳材料使用以實現產品全生命週期碳排放管理。例如，集團與鋼材供應商合作，推廣在產品中使用電爐製程生產的含高比例回收料的鋼材（傳統煉鋼製程為高爐+轉爐，主要用燃煤能源，碳排放較高，且一般只能添加11%回收料；而新興的電爐煉鋼製程使用電力加熱，不產生廢氣，並且可以添加50%以上的回收料。高爐+轉爐煉鋼碳排放約為電爐煉鋼的3.5倍），藉助此項目的實施大幅減少產品原材料的碳排放。</p>
 地域和來源透明度	<p>集團根據採購量、法律法規管控及重要客戶要求評估出優先管理的原物料（包括爭議性原物料），要求供應商提供原材料的開採/製造地資訊與來源聲明，強化材料供應的可追溯性與透明度，避免衝突礦產與非法資源使用。其中，針對爭議性原物料（包括鈹、錫、鎢、金、鈷、雲母），集團通過供應商ESG 數位管理平台追溯其原產地資訊，向供應商收集CMRT和EMRT報告（報告中包含這些材料的冶煉廠信息，通過RMI的RCOI數據進一步追溯這些礦產的原產國信息）。同時，集團也會將供應商涉及的礦產冶煉廠與RMI公佈的通過RMAP認證的冶煉廠清單進行比對，確保供應商涉及的礦產冶煉商100%為通過了第三方RMAP認證的無衝突冶煉商。</p>
 支持循環經濟設計	<p>鼓勵設計可拆解、可回收的產品結構，並考量未來重製、回收或再利用的可能性，促進資源在產業內循環再生。例如，集團與鋁原物料供應商合作，對生產過程生產的鋁廢料進行回收，再次熔煉加工成為再生鋁材料，重新投入到CNC工序生產新的產品。通過對鋁廢料進行循環利用，在節省原材料採購費用的同時，相比使用原生鋁材大大降低了產品碳排放約的3.5倍。</p>
 材料創新	<p>積極探索並採用新興永續材料，如生物基材料、環保複合材與低碳替代品，支持研發創新以實現更高環境價值。</p>

塑料與金屬原材料

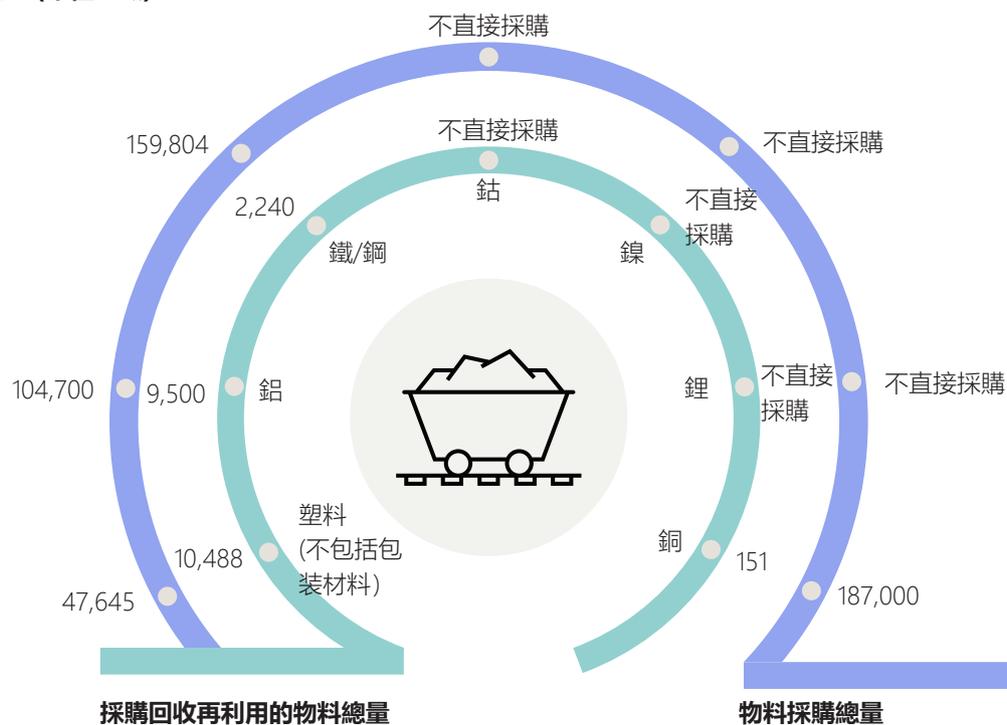
自然資源係指地球上可再生與不可再生的資源存量，這些資源共同為人類提供利益與服務。鴻海深知原材料使用與氣候變遷之間存在密切關聯，因此逐步推動原材料使用量的統計工作，為提升資源使用效率與回收率奠定基礎。

集團採用兩種方法來識別關鍵原材料：1) 集團用量大、不可替代且面臨價格波動風險的材料；2) 不可替代且面臨供應限制、監管及聲譽風險的材料。

集團識別的關鍵原材料清單包括：鋼/鐵、鋁、塑料、鈹、錫、鎢、金、鈷、雲母。按照採購總量排序，集團優先管理的三大原材料為鋼/鐵、塑料、鋁。

集團制定的與永續原材料相關的目標包括：2024年推動大宗原物料（鋁、塑料、包材）循環回收利用2.30萬噸（2024年進展：2.44萬噸）；2024年推動10家供應商在產品中使用再生材料（2024年進展：12家）。

集團2024年已統計的物料使用情況（單位：噸）



註：所涉及物料為大宗原物料，不包括複合型零部件物料

5

鴻傳永續 共好夥伴

供應商面績效總覽

永續供應鏈是我們與戰略合作夥伴關鍵發展的核心。我們集團致力於建立並促進與供應商之間高效且協作的長期關係。本章將通過環境、社會和治理風險評估和審計驗證來體現。這些措施在提升供應鏈的韌性、降低操作風險和推動永續管理方面起著關鍵作用。

此外，我們致力於提升客戶滿意度，通過不斷完善我們的流程和互動，以滿足並超越客戶期望，從而加強我們對品質和卓越的承諾。

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- 1 2024年集團成功建構衝突礦產風險管理框架，並完成2,166家供應商盡職調查，全面強化供應鏈負責任採購管理。
- 2 2024年集團完成RBA VAP稽核的供應商數量為45家，超過2024年預期，相比2023年增長73%。
- 3 2024年度客戶滿意度調查得分達83.79分，相較於前一次提升2%。
- 4 在地化採購率達73%，有效促進本地經濟發展並優化供應鏈韌性。

本章的重大性議題

永續供應鏈；客戶滿意度

對永續發展目標 (SDGs) 的承諾



永續供應鏈；客戶滿意度

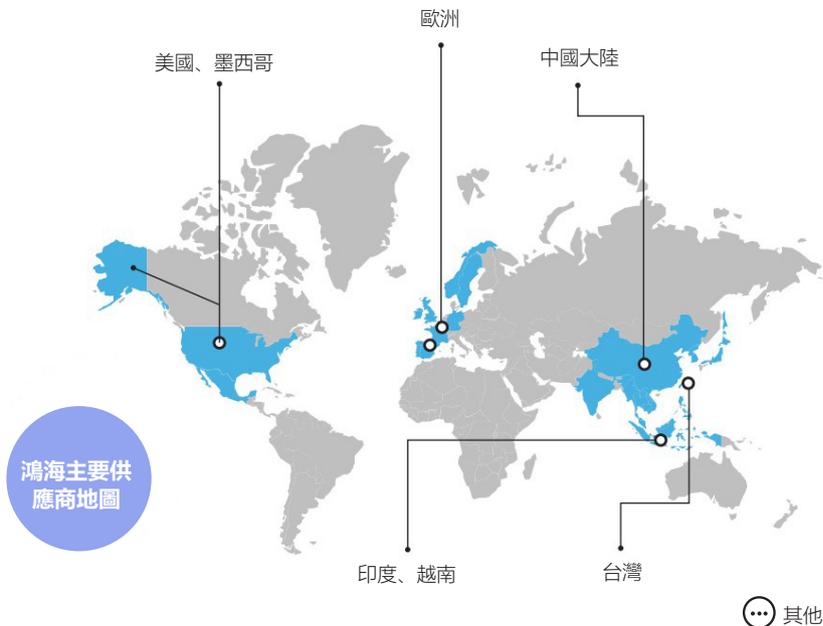
GRI 308; GRI 414; GRI 418



供應商永續管理

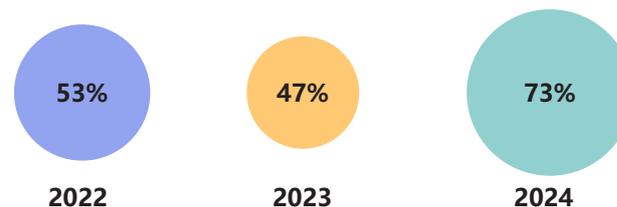
■ 供應商全球概況

鴻海已在各個地區實施全面的全球供應鏈系統，以便為客戶提供更方便和完整的服務。我們的供應商分布在亞洲的多個國家和地區，包括中國大陸、台灣、印度和越南，美洲及歐洲。

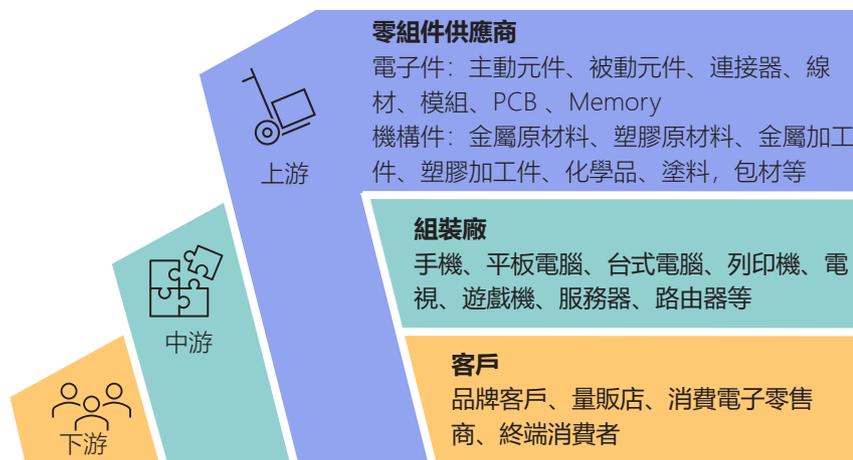


2024年，鴻海在地採購率達73%，有效強化供應鏈韌性並支持在地經濟發展。我們在平等條件下優先向生產園區所在地的當地供應商採購原材料與組件，積極落實在地化採購策略。這一做法旨在縮短供應商交貨周期，提高供應鏈的韌性，同時減少與產品運輸相關的能源消耗，從而降低碳排放。此外，它還通過為當地居民創造更多的就業機會來促進當地社區的經濟發展。作為電子製造領域的領先公司，該集團的產業鏈結構由上游的元件供應商和下游的各種客戶群體組成。

在地採購比率

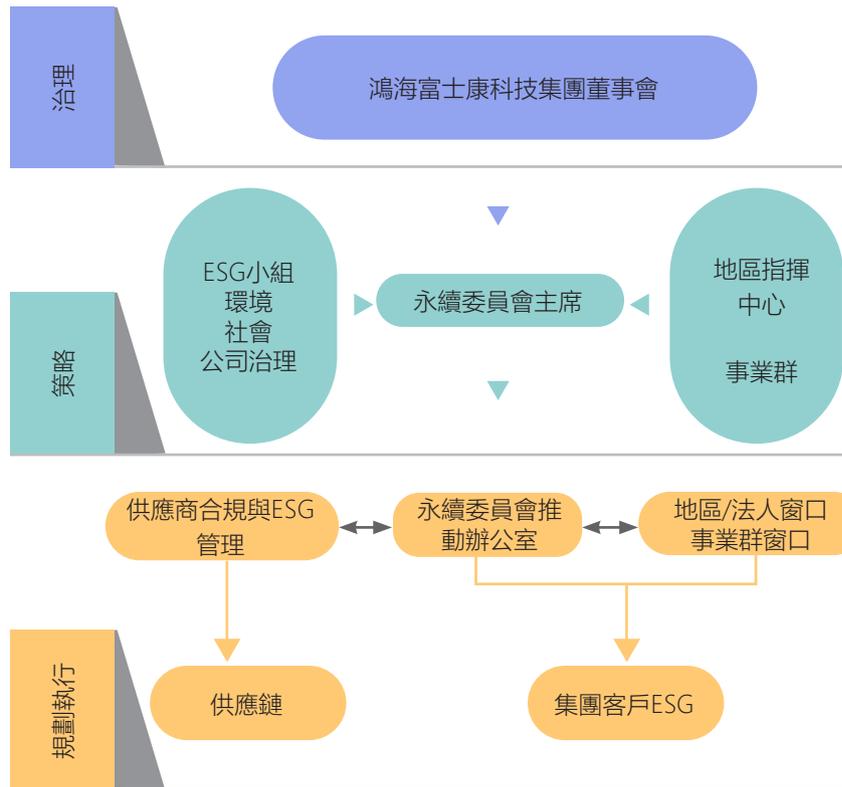


在地採購定義：供應商產品製造工廠所在國家和其交貨的集團生產園區所在國家相同。



■ 供應商永續組織

鴻海的董事會是永續供應鏈管理的最高決策機構，通過永續委員會監督供應商ESG管理的實施。永續委員會每年向董事會報告永續成就和計劃，並由董事會進行審查和評估。重大性議題僅在董事會審議後執行。此外，鴻海還設立永續推動辦公室，專門負責管理公司的永續系統和標準，監督政策執行，推動盡職調查，並管理ESG風險，以確保戰略性實施。供應商管理部門依循公司相關政策與標準，落實供應商準則與審查機制，並透過制度化流程與日常管理，確保政策有效落地執行，進一步強化供應鏈的合規性與可持續性。



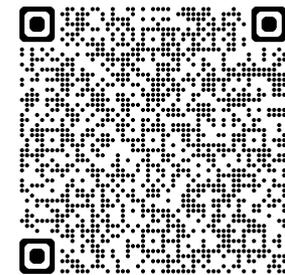
■ 供應商永續管理策略與政策

集團供應商社會與環境責任行為準則

集團致力於與供應商建立高效協作的長期合作關係。這項承諾透過環境、社會面向的風險評估和稽核驗證得以體現，這些評估和驗證在增強供應鏈韌性、降低營運風險和促進永續管理方面發揮著至關重要的作用。

作為全球領先的電子產品製造商，集團致力於在供應鏈發展中實現永續和競爭力。為此，集團制定了《供應商社會與環境責任行為準則》，以及《鴻海科技集團生物多樣性暨不毀林承諾》，以確保遵守當地法律法規。

風險管理亦是鴻海高度重視的關鍵環節，為實現全面的責任供應商管理機制(RSM)，鴻海建立一種全面且系統的方法，旨在與供應商合作管理供應鏈。該系統以環境、社會和公司治理(ESG)標準的具體指導為支撐，確保遵循最佳實踐和永續發展目標。



一、降碳減廢，科學環保

- 推動供應商應定期量化溫室氣體排放量，並設定減排目標，採取節能減碳措施，減少溫室氣體排放，實現淨零碳。
- 推動供應商廢棄物管理合規，並通過實施3R(Reduce/Reuse/Recycle)不斷提升廢棄物轉化率，實現廢棄物零填埋。
- 要求和監督供應商生產過程預防環境污染，落實環境管理合規。

二、社會責任，綠色合規

- 要求和監督供應商遵守集團供應商社會環境責任行為準則，嚴禁任何違反人權之行為，確保工作場所健康安全。
- 實施盡責調查管理，不接受原產自受衝突影響和高風險區域的非法礦產，實現綠色供應鏈。
- 推動供應商提升綠色產品管理能力，不接受含有各國家和地區綠色產品相關法規所管控化學物質的產品、削減產品中有害化學物質使用量，最終實現產品全物質申報。

三、數據驅動，優選劣汰

- 制訂供應商ESG績效評價標準，定期實施考核，對績優供應商給予獎勵，對績差供應商輔導改善或調整。

採購2.0策略

集團在 2024 年提出了採購 2.0 策略，以「開放、透明、科學、管理」為核心原則全面升級集團採購運作模式：「開放」即擴大評選一級廠商，保障供應；「透明」則指強調採購規格與價格的資訊公開，提升採購決策的公正性；「科學」代表以科學化方式決定合作廠商、議價方式與份額比例；而「管理」則涵蓋對人員專業能力的強化與數位平台的制度化運作。透過採購 2.0 策略的落實，實現保障供應、降低成本、消除弊端與提質增效。

同時，集團採用《ISO 20400 永續採購指南》，通過指南的引導，全面瞭解並管理其供應鏈存在的風險，降低供應鏈存在的風險，增強其供應鏈的穩健性，促進永續且負責任的商業環境。

關鍵物料風險管理

集團高度重視關鍵物料之供應韌性，定期向關鍵材料供應商提供需求預測，提前鎖定需求物料。同時，集團預期將成立關鍵物料專責團隊，持續監控市場動態，並加大對研發與材料替代的投入，開發和推廣可替代的永續材料，降低對關鍵物料的依賴。

	供應多元化維度	集團採行全球採購策略，積極拓展多個國家與地區的原物料供應來源，降低對單一供應商、單一產地的依賴，以分散因自然災害、地緣政治等突發事件帶來的風險。
	價格波動管理維度	透過長期合約、批量採購及延緩漲價等方式，穩定原物料採購價格，減緩原物料價格劇烈波動對營運的影響。
	替代材料與在地化採購	推動材料技術創新，積極導入可替代材料，降低對稀有或高風險材料的依賴；並評估關鍵原物料的在地化採購可行性，以提升供應穩定性
	法規與地緣政治維度	集團設有跨國合規監控機制，掌握各原物料出口地的環保法規、勞工規範與貿易政策，預防因政策變動或貿易限制造成的原料斷供風險。
	庫存與應變維度	建立關鍵原物料的安全庫存標準，依市場趨勢動態調整庫存量，並設有應急採購與替代供應商切換機制，應對突發中斷情形。
	永續採購與ESG維度	依據集團永續發展方針，關鍵原物料必須符合環境友善與社會責任標準，如不使用衝突礦產、確保勞工權益等，並強化原料來源可追溯性。
	供應商管理維度	定期評估供應商在技術、品質、響應、交期、成本及ESG績效等面向的表現，設有淘汰與提升機制，確保供應體系的穩定性與永續性。

綠色永續原材料政策

集團致力於選擇綠色永續原物料，旨在最大程度減少原物料使用對環境及社會產生的負面影響，並積極與外部利害關係人合作推動綠色原物料永續的最佳實踐，提升供應鏈的可持續性；在可行條件下增加經第三方驗證的原物料和再生材料的使用比例，減少對原生材料的依賴。同時，避免使用來自全球或國家重要生物多樣性地點的原物料，保護生物多樣性。

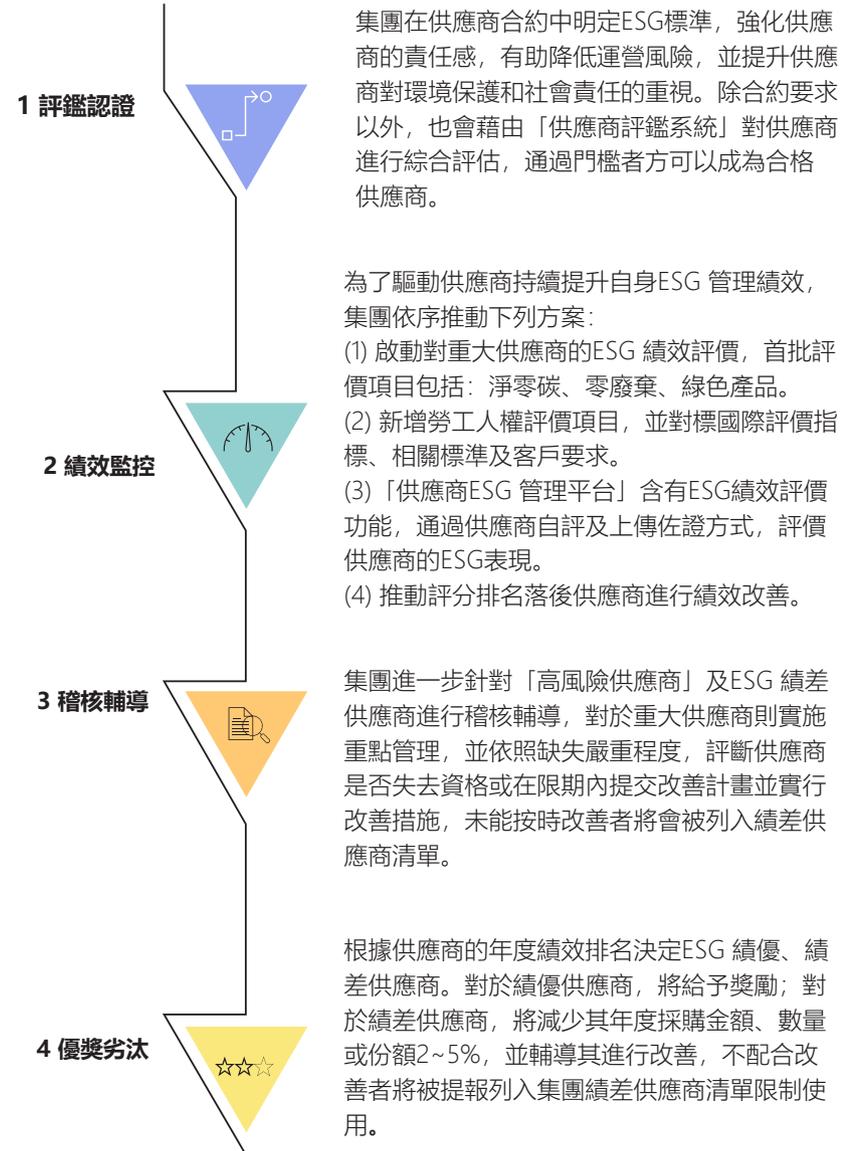
■ 供應商永續管理流程

供應商ESG管理項目概覽

鴻海已建立一套精確的關鍵供應商管理機制，涵蓋ESG風險問卷、現場稽核、ESG績效評估、永續稽核、改善行動計劃指導、申訴機制、永續賦能及能力建設等措施。這些措施旨在有效識別和解決潛在風險，增強供應鏈的韌性，促進其穩定性和永續發展。

同時，集團透過制度化流程推動供應鏈管理，針對新供應商設有嚴謹的資料審查與評鑑機制，並依物料關鍵性實施QSA/QPA/GP/SER稽核與書面文件審查。管理行動包括每三年自評、定期稽核、績效評比及異常追蹤，考核面向涵蓋價格、品質、交期與配合度等。供應商依評比分數分為A至D級，A級供應商優先下單，B級供應商正常合格供貨，C級列管改善，D級則提報撤銷資格。另針對重點材料要求綠色產品聲明與無衝突礦產保證，逐步導入責任採購機制，強化供應鏈品質與永續發展能力。

供應商管理流程包括四個主要階段：評鑑認證、績效監控、稽核輔導、優獎劣汰。



供應商評鑒認證

新供應商准入

為確保供應鏈的合規性與穩定性，鴻海集團要求所有新供應商遵守集團的供應商管理指導方針，包括《供應商社會環境責任行為守則》及《集團供應商管理要求》。

供應商須與集團簽署《採購合約》和《環保及社會責任承認書》，以確認遵守相關規範。此外，所有供應商還必須簽署《廠商承諾書》與《供應商主動申報書》，明確承諾不得行賄或提供不當利益給集團及其關聯公司之人員或指定人員，亦不得直接或間接使其獲利。2024年，鴻海修訂《環境和社會責任承諾書》，新增有害物質控制、勞動權益條款，以及對鈷與雲母的負責任採購要求，進一步提升供應商的社會與環境責任標準。

集團要求供應商須具備相關管理系統認證，如 ISO 9001 (品質管理)、IATF 16949 (汽車品質)、ISO 14001 (環境管理)、ISO 45001 (職業安全)、QC 080000 (有害物質管理)、ISO 50001 或 GB/T 23331 (能源管理)，以確保其在品質、環保與安全方面符合集團標準。同時，集團也會綜合評估供應商的

產品品質、財務穩健度、綠色產品推動情況、社會與環境責任履行情形，以及溫室氣體管理等面向，以識別潛在風險，確保合作對象具備穩定經營能力與永續發展意識。

在新供應商評估中，ESG標準占30%比重，供應商需達60分以上才能成為合格供應商。2024年共有159家新供應商通過ESG篩選，獲得認證。

重大供應商篩選流程

為提升供應鏈管理效率與永續表現，鴻海依供應商類型與特性，制定精準的管理與改進計畫，並參考道瓊永續指數 (DJSI) 標準，制定「重大供應商 (Significant Supplier) 篩選原則」。篩選時綜合考量 ESG 及業務共四大面向，結合三大風險評估標準，確保供應鏈穩健與永續採購落實。

依據上述標準，鴻海篩選出263家重大供應商，其中223家一階重大供應商，一階重大供應商採購金額佔一階供應商總採購金額的比率超過60%。集團以採購金額為基礎，將在產品類別中交易金額排名前列的原材料供應商、關鍵零部件供應商以及不可替代的供應商，結合環境、社會及治理 (ESG) 方面的表現，以及根據國家、產業和商品的特定風險，確定集團的重大供應商。



供應商永續績效監控

供應商評估

為推動供應商提升ESG表現，自2022年起，鴻海針對重大供應商實施ESG績效評價，依據國際標準與客戶要求，建立涵蓋「淨零碳」、「零廢棄」、「綠色產品」及「勞工人權」四大面向的評價體系。重大供應商須每月於ESG數位管理平台自評，並上傳佐證文件。集團透過量化指標系統性評估績效，以激勵供應商持續改善。

合格供應商的定期綜合績效評估中，ESG績效為其加分項，最高可加20分（占比20%）。表現良好的供應商有機會列入集團PSL（優先供應商名單），獲得更多合約，並有機會參與永續卓越供應鏈獎評選。對於表現不佳者，集團將予以輔導改善，不配合者則可能減少採購量、金額或份額，甚至被列入RSL（限制使用供應商清單）。

風險評估專案

為瞭解集團供應鏈風險，集團採用《ISO 20400 永續採購指南》為評估原則，確保其採購流程符合永續發展目標，降低風險並增強供應鏈的整體韌性。

鴻海供應商評估指標

績效評價				
對標標準和規範	淨零碳	零廢棄	綠色產品	勞工人權
DJSI MSCI ESG IPE CITI/CATI RBA 客戶SR標準 QC80000 ISO 14064 UL 2799	1. 碳管理機制 2. 碳排放揭露 3. 碳排放推動 4. 淨零碳行動 5. 責任延伸	1. 政策程序 2. 合規管理 3. 循環利用 4. 廢棄物處置 5. 管理體系	1. 體系管理 2. 上游管理 3. 檢測管理 4. 製程管理 5. 宣告管理	1. 認證與獎項 2. 勞工人權政策 3. 勞工管理實踐 4. 員工健康與安全 5. 負責任礦產採購

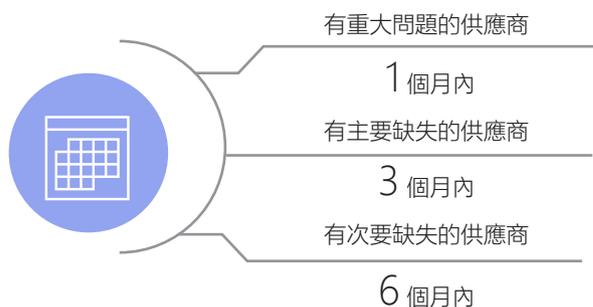
鴻海針對不同採購類型的永續風險議題進行分析，涵蓋人權、勞工、環境、公平營運、消費者議題，以及公司治理、社區參與等面向。2024年共蒐集307家供應商資料，涵蓋中國大陸、台灣、印度、越南等地，並對11家重大供應商實地稽核。結果顯示，在原物料溯源、產業爭議物料、廢水管理、勞工制度、內部回饋等表現良好；溫室氣體與能源管理、人權盡職調查相對較弱。

風險等級	風險議題	議題內容
首要風險議題	人權	人權管理政策/盡職調查
	勞工準則	勞工管理政策/勞資協商與內部溝通/職安衛管理與危險環境管理/勞動相關裁罰
	環境	環境法規與裁罰/環境管理制度/廢棄物管理
	公平營運活動	誠信經營守則
	消費者問題	品質管理/資安與個資/外部利害關係人溝通/公平行銷
次要風險議題	公司治理	供應商管理/資訊揭露/營業秘密保護/智慧財產權與法律遵循/營運持續管理
	社區參與及發展	社區居民議合活動/社會參與

稽核輔導

集團對高風險供應商進行質量、流程、社會責任、綠色產品及溫室氣體排放審計，並透過定期線上調查和現場稽核，加強管理。若發現零容忍缺陷，供應商將失去新項目資格；非零容忍缺陷則須按時提交改善計劃，逾期未改者將被列入表現不佳限制名單。

鴻海改善時間表要求



零容忍要求：



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。



向集團提供虛假資訊。



對提供真實資訊的員工進行報復。

2024年，我們對800家供應商進行書面評估/現場稽核，其中包含重大供應商263家，占被評估總數33%，達成覆蓋100%重大供應商的覆蓋率。評估過程中，我們共計發現8,953項缺失。透過稽核系統追蹤，要求供應商在限期內提交改善計劃。集團線上輔導供應商分析問題根源、制定並執行糾正措施，並驗證佐證文件或現場照片。其中，有126家供應商在評估後被認定為具有重大實際或者潛在負面影響。

2024年供應商ESG面向稽核評估結果

	面向	稽核家數	合格率
供應商稽核項目	QPA & QSA & SCM (涉及 ISO 9000、IATF 16949)	483	89%
	GP(QC80000)	306	98%
	SER & GHG (涉及 RBA、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064、ISO 50001)	455	78%

註：
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, 供應鏈管理評估
GP: Green Product Assessment, 綠色產品評估
SER: Social and Environmental Responsibility Assessment, 社會環境責任評估
GHG: Greenhouse Gas Assessment, 溫室氣體評估

供應商優勝劣汰

根據供應商的年度 ESG 績效排名，集團實施獎勵與淘汰機制，並依評比數分為ESG績優及績差廠商：

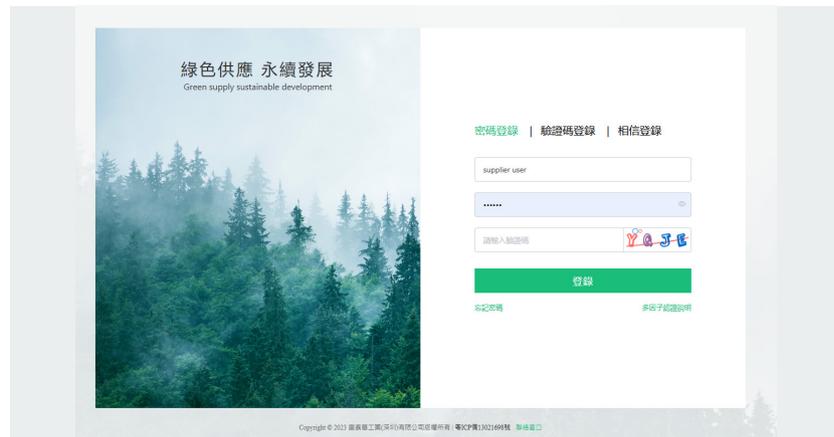
- 對於ESG績效表現優異者，提供獎勵與合作機會，以激勵永續表現。
- 對ESG績效未達標者將列管改善，並依據評估結果減少年度採購金額、數量或合作份額（2-5%），並提供改善輔導。
- 對於未能積極配合改善措施的供應商，將其列入績差供應商清單，並限制未來合作機會，以確保供應鏈的永續競爭力。

2024年，集團對於識別具有實際或潛在負面影響的供應商，全面啟動糾正行動計劃，達成100%改善成效，無供應商因未改善而終止合作。鴻海在執行過程中發揮引導與支持角色，提供必要資源，協助供應商優化缺失項目，強化永續發展表現。2024年，集團設定為100家供應商提供支持的目標，並已100%達成，展現推動供應鏈永續發展的積極作為。

溝通申訴機制

鴻海依《供應商社會和環境責任行為準則》，明確要求供應商建立暢通且具信賴性的內部申訴機制，保障員工及利害關係人能在無報復風險的環境下提出疑慮或檢舉不當行為。供應商須承諾禁止任何形式的打擊報復，確保申訴人可安全表達意見，並針對收到的申訴進行及時調查與妥善處理。

同時，鴻海亦建置集團層級的匿名申訴渠道，開放供員工、勞工代表及外部利害關係人使用，受理有關供應商違反《行為準則》、勞動權益、人權保障、職業安全與健康、環境責任、衝突礦產使用以及商業誠信等相關議題之檢舉。所有申訴案件均由專責單位進行審查與跟進，並嚴格遵守保密原則，全面保障舉報者人身安全與個人隱私，確保申訴制度有效運作與信任建立。相關渠道資訊可在鴻海官網 (<https://www.honhai.com/zh-tw/contact>) 以及供應商ESG管理平台查詢。



供應商環境影響管理

■ 綠色供應鏈承諾

鴻海集團致力打造綠色供應鏈，堅持環保優先，推動節能減碳與資源循環利用。我們要求供應商遵守嚴格的環境標準，積極改善製程，降低對環境的影響，並透過創新與合作，共同實現永續發展目標，為保護地球盡一份心力。

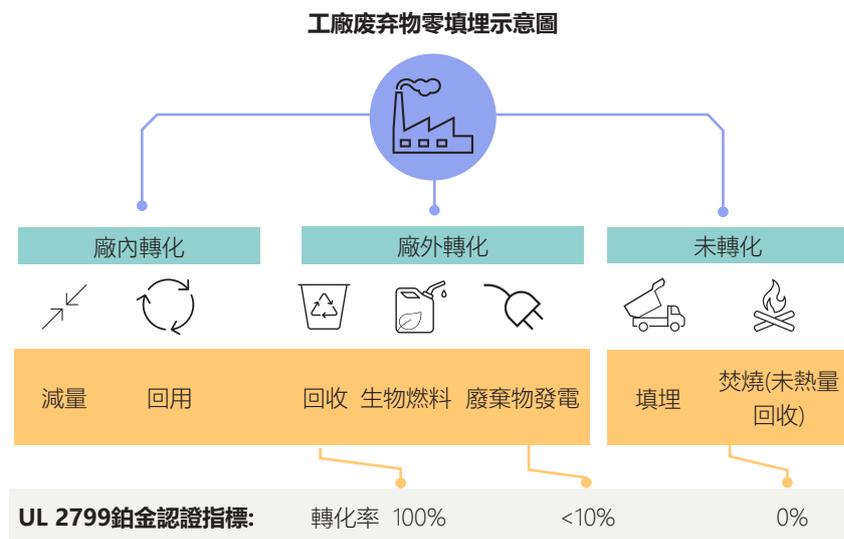
鴻海高度重視與外部組織的合作，與公眾環境研究中心 (IPE) 緊密協作，利用 IPE 藍圖數據庫持續監控供應商的環境合規表現。2024年，集團積極推動17家環境違規供應商落實糾正措施，並協助其通過 IPE 及綠色選擇聯盟 (GCA) 認可的專業機構稽核。成功通過稽核後，這些供應商的負面監測記錄被從 IPE 藍圖數據庫中移除，展現鴻海與外部機構攜手強化供應鏈環境管理、推動永續發展的堅定決心。

■ 供應商零廢棄管理

「零廢」計劃

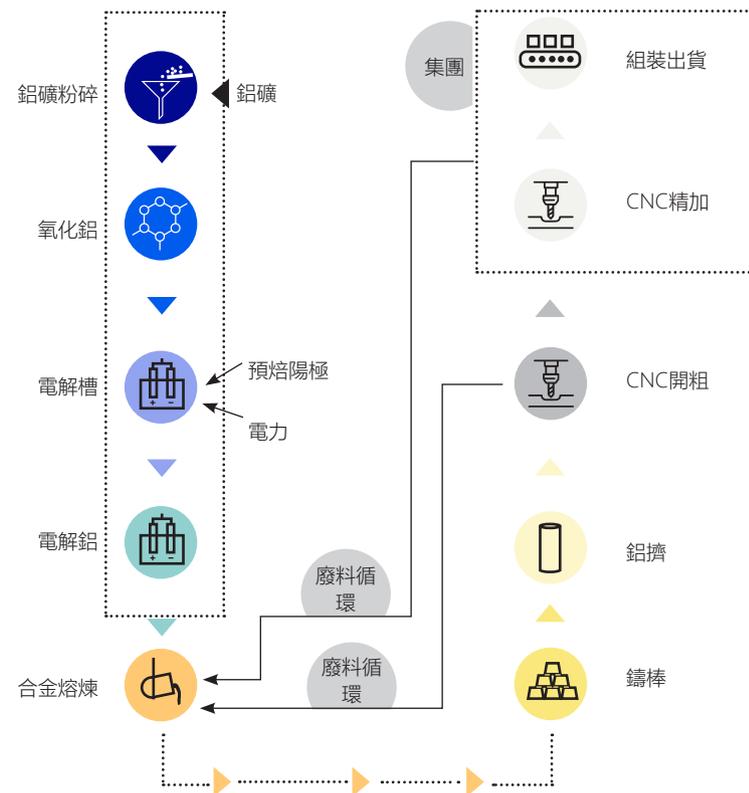
鴻海積極推動「零廢」計劃，攜手外部機構推動資源回收與園區零廢棄填埋認證 (UL 2799)。為鼓勵供應商參與，集團將此計劃納入供應商 ESG 績效評估，從政策程序、合規管理、循環利用、廢棄物處置及管理體系五大面向評價供應商的零廢棄管理表現。2024年，集團對200家重大供應商進行月度績效監測，並成功協助20家供應商取得第三方零廢棄填埋認證。

工廠廢棄物零填埋示意圖



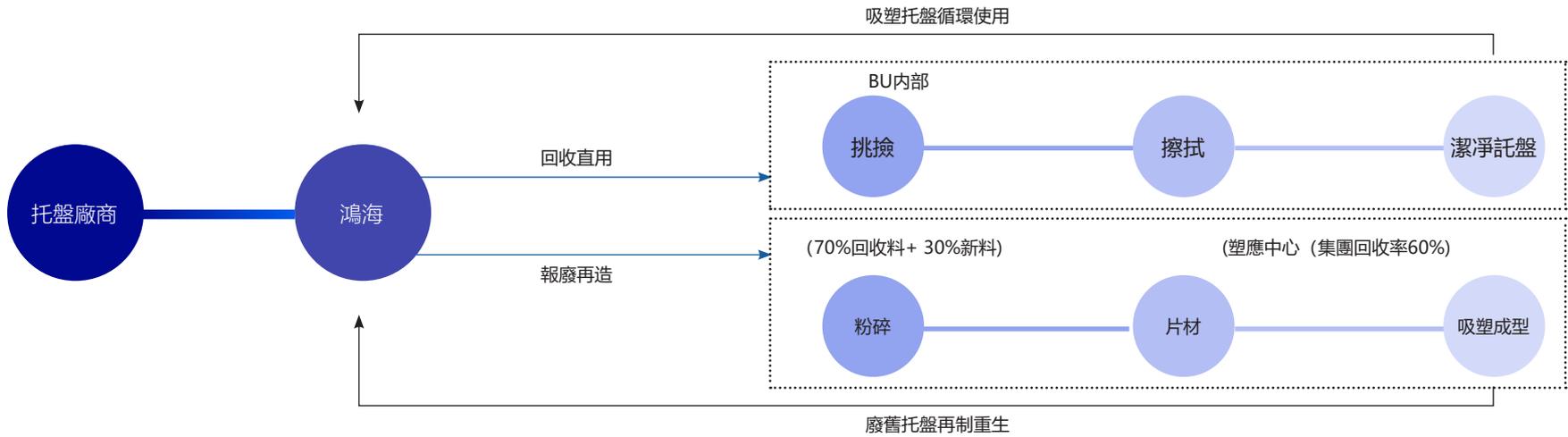
再生鋁減廢棄專案

為了減少與原材料提取相關的碳排放，鴻海積極與供應商進行現場合作，共同推動再生鋁使用計劃。通過此合作項目，不僅有效降低了鋁材生產過程中的能源消耗和碳排放，還促進了資源的循環利用與永續發展。2024年，集團將使用約9,500噸再生鋁，大幅提升環保效益，展現對減碳目標的堅定承諾與實際行動。



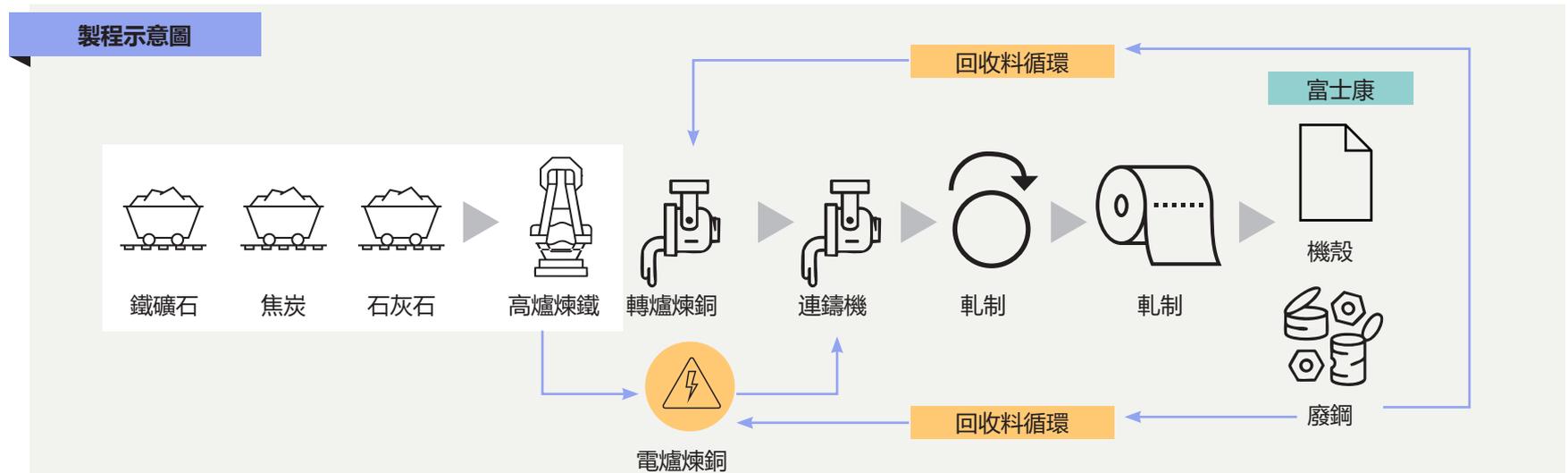
塑料托盤回收利用專案

集團大量使用且重複利用塑膠托盤，但仍會產生一些廢棄物。為減輕環境負擔，我們推動吸塑托盤回收再利用計劃，降低新塑膠需求和廢棄量，同時鼓勵內部回收生產中的水口料、邊角料和報廢料，經分類、粉碎和造粒後再利用。2024年減少約4,450噸塑膠採購，有效提升資源利用，展現集團對減塑和永續的承諾。



回收鋼專案

鴻海與鋼鐵供應商合作，推動採用電弧爐（EAF）工藝生產的鋼材，該鋼材含有更高比例的回收材料。此舉透過先進技術提升回收率，有效降低碳排放，進一步強化鋼鐵生產的永續性。



2024年，鴻海採購部門推動主要原材料循環回收，包括回收鋁、再生鋼、PCR回收塑膠及回收托盤，總量達24,438噸，促進供應鏈綠色循環發展。

供應商污染物排放與處理

集團鼓勵供應商在IPE平台公開污染物排放與轉移數據，涵蓋一般及危險工業廢物的產生、綜合利用（重複使用、回收、堆肥）及減量目標。2024年，鴻海推動226家供應商報告PRTR數據。2023年，供應商共產生230,000噸一般工業廢物和640,000噸危險工業廢物，其中一般工業廢物綜合利用量達150,000噸，利用率為65%。152家供應商已連續兩年披露PRTR數據，累計減少一般工業廢物16,000噸及危險工業廢物25,000噸。

集團供應商淨零路線圖和行動



備註：集團減碳目標涵蓋上游供應商

■ 供應商能源和低碳管理

供應商溫室氣體管理政策

集團積極響應巴黎協定的1.5°C路徑，設定自身的淨零排放目標，參與CA100+氣候倡議，並承諾在2050年前實現整個價值鏈的淨零排放。集團已建立以下供應商淨零排放政策和要求：

1. 供應商必須承諾在2050年前實現淨零排放，建立科學的碳減排目標，並採取主動措施以確保達成這些目標。如果最終客戶有更嚴格的要求，則應優先考慮客戶的要求。
2. 供應商需根據ISO 14064-1/GHG Protocol標準進行年度內部碳盤查，並在供應商的ESG管理平台上披露碳排放數據和減排結果。
3. 供應商必須實施節能和碳減排項目，例如太陽能建設、可再生能源使用、節能改造計劃和零廢棄填埋倡議，以減少碳排放，最終實現淨零排放。

鴻海實現淨零碳排放的路徑涉及全面的方法，包括：

1. 進行內部碳盤查：利用ISO 14064-1和GHG Protocol進行徹底的內部碳盤查，確保碳排放的準確測量和和管理。
2. 實施能源效率改造計劃：執行節能舉措，如優化中央空調系統和壓縮空氣設備，以減少能源消耗和碳排放。
3. 利用可再生能源：投資於可再生能源，包括購買綠色電力和建設太陽能板，以用永續替代品取代傳統能源使用。
4. 抵消不可避免的碳排放：參與植樹造林項目和碳捕集技術，以抵消無法消除的排放，從而有助於平衡碳足跡。

供應商淨零目標

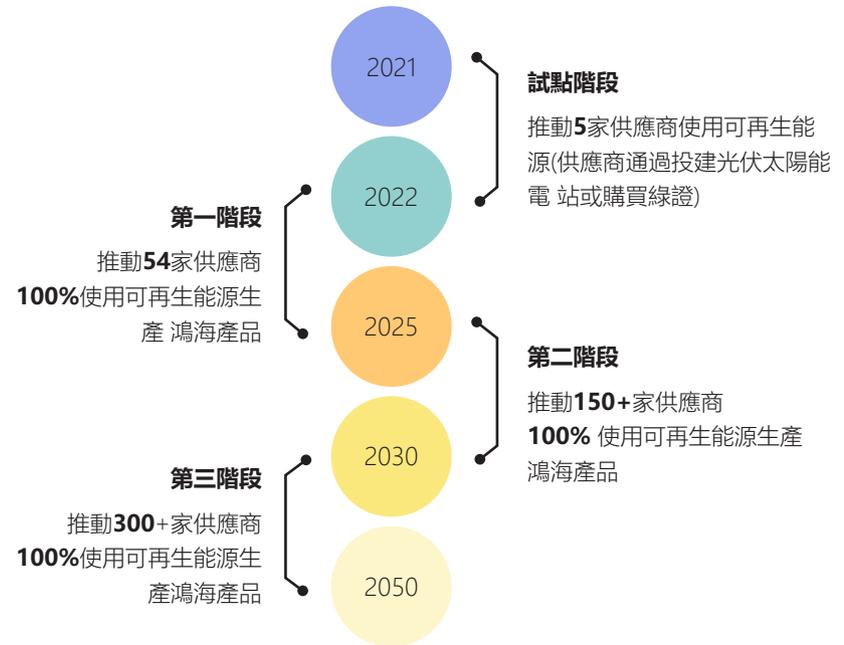
鴻海從碳管理機制、碳排放披露、減排推廣、淨零行動及延伸責任五方面推動淨零碳管理。

鴻海為在2050年前實現淨零排放，從2021年起訂定科學碳減排目標並計算碳足跡。超過80%的碳排放來自範疇三，主要為生產原材料和服務，排放量約1712.8萬噸CO₂e。為減少供應鏈碳排放，鴻海推動供應商碳減排計劃，鼓勵合作夥伴共同努力，並將範疇三減排目標傳達給供應商，要求關鍵供應商於2030年前達成42%減排。

2024年，鴻海與200家重大供應商合作，完成2023年碳盤查任務並協助制定具體減排行動。透過太陽能設施與綠色電力採購等措施，供應商共減少138萬噸CO₂e排放。

自2022年起，鴻海推行《供應商淨零碳績效評估表》，並透過ESG數字管理平台對關鍵供應商展開評估。2022年試點75家，2023年擴展至150家，2024年達200家，預計2025年將評估300家。透過標準化和數據驅動，提升整個供應鏈的碳管理成熟度與韌性。

供應商可再生能源使用推動



鴻海的碳排放中，超過90%來自購買電力。為推動供應商使用可再生能源，我們鼓勵合作夥伴安裝太陽能系統或採購綠色電力，來抵消用電所產生的碳排放。自2022年起，鴻海關鍵供應商陸續簽署了《可再生能源承諾書》，到2024年底已有36家完成簽署。

為確保綠電的真實性與可審計性，我們要求供應商簽署《可再生能源聲明》，承諾專用綠色電力生產鴻海產品，並不得重複用於其他客戶。2024年，鴻海簽署聲明之供應商，共計使用約1.69億度綠電，減少約9.6萬噸碳排放，展現供應鏈能源轉型的積極行動。

鴻海集團將持續推動這項工作，目標是在2030年前，讓150家供應商生產鴻海產品時能100%使用綠色電力，促進供應鏈低碳轉型，實現範疇三碳減排目標。



2024年鴻海社會影響力調查結果



供應商社會影響管理

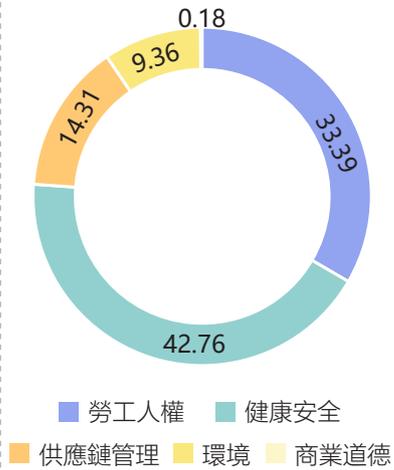
■ 供應鏈社會影響的監測

鴻海重視供應商的社會責任表現，要求供應商遵守當地關於勞工權益、健康與安全的法律，也參考國際標準來做，比如聯合國《世界人權宣言》、企業與人權指導原則、國際勞工組織的公約和OECD的企業指導方針。

鴻海集團積極監測其供應鏈的社會影響力，確保其供應商遵循道德行為、環境保護和公平競爭的原則。通過定期稽核和評估，鴻海不僅能識別高社會風險供應商，還與他們合作制定改進計劃，從而提升供應鏈的整體永續能力。這種主動的做法不僅降低了風險，還促進了長期合作夥伴關係，與鴻海對永續發展和企業責任的承諾相一致。

■ 供應鏈RBA VAP稽核

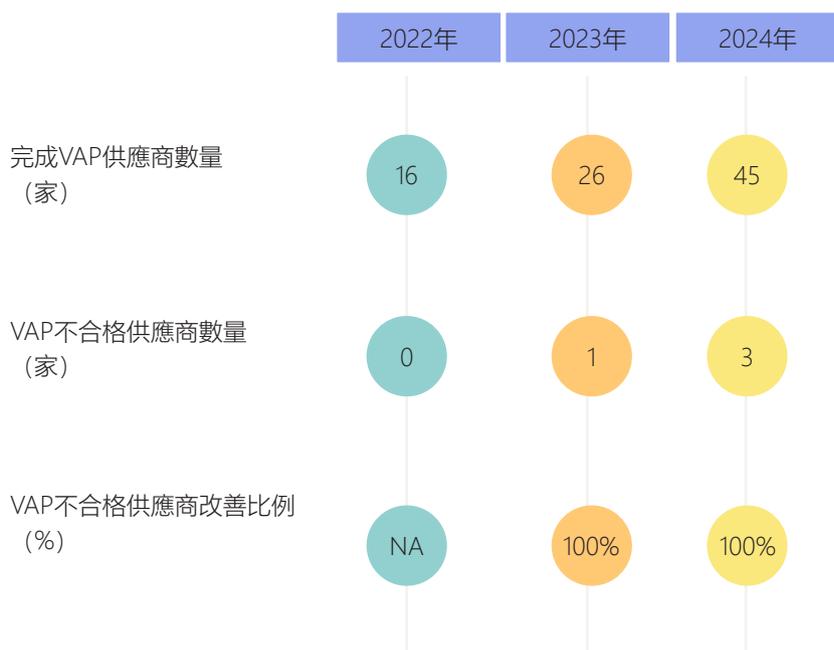
鴻海採用 RBA VAP (Validated Assessment Program) 方法，對供應商進行 ESG 稽核，內容涵蓋勞工、健康與安全、商業道德、環境及供應鏈管理五大面向。這類稽核由集團內部組成的專業團隊負責執行。2024年，鴻海共計對455家供應商進行稽核，共計發現2,788項缺失，稽核缺失分佈佔比如下：健康安全佔比42.76%，勞工佔比33.39%，供應鏈管理佔比14.31%，環境佔比9.36%，商業道德0.18%。



鴻海持續追蹤稽核結果，協助供應商針對缺失項目進行改善。截至目前，供應商已完成 2,509 項缺失糾正改善，改善率達 90%。對於五大類缺失，鴻海提供具體指導與支持，確保合規並強化供應鏈的永續表現。

缺失分類	主要發現缺失內容	改善行動方案
工作時間	1. 周工作時間>60小時 2. 連續上班7天(含)以上 3. 無加班管控機制	1. 招募更多員工，提升產能 2. 導入自動化，分散人工作業 3. 設置工時預警，完善加班審批
應急準備	1. 消防措施維保不到位 2. 未全員實施消防疏散演練	1. 委託專業機構對消防設施定期維護保養和檢測 2. 制定消防疏散演練計劃，組織公司全員定期實施演練
工傷與職業病	1. 工廠無急救員 2. 急救箱管理不規範	1. 安排員工學習急救知識並獲得急救員資格證書 2. 急救箱交由專人管理，日常點檢
職業健康與安全	1. 接觸健康與安全危害的員工未正確配戴防護用品 2. 未配給員工正確個人防護用品	1. 進行員工教育訓練，加強監督並納入考核 2. 識別職業危害因素，配發正確防護用品
薪資福利	1. 未按照當地法規給予員工足夠假期 2. 未為所有員工購買社會保險	1. 按照當地法規制定/修訂公司休假制度並嚴格執行 2. 即時為員工購買社會保險，並進行保險知識培訓

集團鼓勵供應商透過第三方機構獨立完成RBA VAP稽核。對於已進行VAP稽核之供應商，集團不再重複稽核。通過RBA VAP稽核的供應商，鴻海會根據其稽核分數對勞工人權績效評價給予加分。



■ 負責任礦物採購管理

衝突礦產管理承諾

集團遵循OECD《負責任礦產供應鏈盡職調查指導原則》，推動負責任礦產採購，避免從剛果民主共和國及鄰近高風險地區直接或間接採購含錫、鉍、鎢、

金的衝突礦產。集團要求所有供應商承諾不使用來自衝突地區的礦產，並確保所含金屬來源合規、透明且可追溯，優先採用通過RMAP等國際認證的精煉廠。

集團持續推動供應鏈透明與責任採購，與供應商合作打造無衝突、合規且永續的礦產供應鏈，實踐企業社會責任，落實人權與環境保護的國際承諾。

衝突礦產管理流程

作為RMI成員，集團定期關注最新要求，使用RMI開發的CMRT和EMRT調查工具，每年對供應商進行盡職調查，並要求供應商所用礦產冶煉廠或精煉廠符合RMI的負責任礦產保證流程。

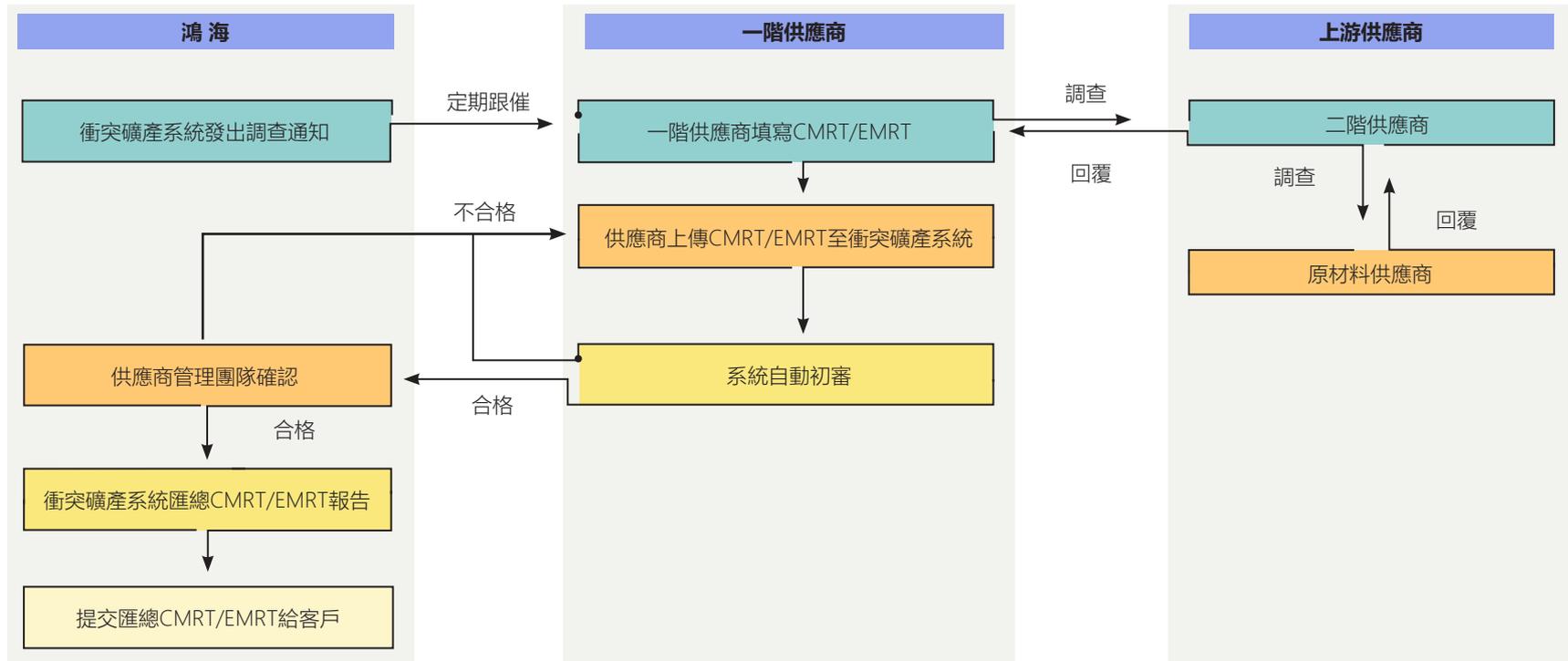
1. 治理及管理體系

集團永續委員會負責督導集團層面衝突礦產管理工作，供應商合規與ESG管理部門負責制定供應商負責任礦產採購管理的政策、流程和標準，構建和維護管理系統，同時制定培訓教材對相關採購管理人員進行ESG培訓。採購部門則協助收集供應商的衝突礦產盡責調查報告，推動供應商簽署環保及社會責任承諾書。

集團制定《負責任礦產採購聲明》、《供應商負責任礦產採購管理規範》等制度，建立衝突礦產管理體系與盡職調查框架，將負責任礦產採購作為供應商ESG管理體系的組成部分，並融入新供應商認證和供應商年度稽核要求，確保供應鏈不使用來自衝突或高風險區域的非法礦產。

集團開發「衝突礦產管理系統」對衝突礦產進行數位化管理，使各事業/子公司能夠蒐集、稽核和彙總供應商的盡責調查報告，確保數據的長期保存與追溯，並鼓勵利害關係人透過官網 (<https://www.honhai.com/zh-tw/contact>) 的聯繫窗口，針對衝突礦產的問題或違規行為進行反饋。

2. 供應鏈風險識別和評估



集團製造的電子產品涉及種類繁多的電子、機構零組件，為實現特定功能，其成分中必須含有3TG（鈮、錫、鎢和金）、鈷、雲母的一種或多種。集團零件工程部門按照物料分級分類標準制定了電子、機構零組件中3TG及其他礦產的使用清單，以識別各類產品供應商涉及衝突礦產的風險。

集團使用RMI開發的調查工具CMRT和EMRT，每年對涉及衝突礦產的合格供應商開展盡職調查。集團通過驗證供應商回覆的CMRT和EMRT報告，判斷供應商

是否使用指明國家（剛果民主共和國及與其相鄰的9個國家）和源自受衝突影響和高風險區域的礦產，檢視供應商是否使用具第三方RMAP認證或同等認可來源的冶煉廠。同時，集團使用RMI合理原產地查詢（RCOI）資料庫進行合理的礦產原產地調查，識別衝突礦產3TG原產地，監管衝突礦產上游風險。

同時，集團也會將供應商涉及的礦產冶煉廠與RMI公佈的通過RMAP認證的冶煉廠清單進行比對，確保供應商涉及的礦產冶煉廠100%為通過第三方RMAP

認證的無衝突冶煉商。覆蓋的原材料類別包括：鈹、錫、鎢、金、鈷、雲母，2024年這些原材料已實現90%可追溯。

3. 供應鏈風險應對

集團採取以下措施降低供應鏈衝突礦產風險：

1. 新供應商須簽署《環保及社會責任承諾書》，承諾遵守集團負責任礦物採購政策，並提交合格的CMRT和EMRT報告，才可成為集團合格供應商。
2. 每年收集供應商的CMRT/EMRT報告，將供應商回覆的冶煉商資訊與RMI公佈的認證合格冶煉廠清單進行對比，若發現未獲得責任礦產保證流程認證的冶煉廠或精煉廠，要求供應商推動這些冶煉廠或精煉廠在規定時間內完成RMAP認證或從供應鏈中移除，未於時限內完成的供應商將被列入績差供應商限制交易。若供應商一直無法改善，將尋找替代料。
3. 對供應商開展SER現場稽核時，驗證供應商的衝突礦產管理程式和查看其實施上游供應商盡責調查記錄，以確保其產品中的礦產來源符合OECD《負責任供應鏈盡職調查指南》或同等公認的盡職調查框架。若發現缺失則推動和輔導供應商限期內改善，不配合改善的供應商將被列入績差供應商限制交易。
4. 透過參加RMI中國區成員每月線上會議，與RMI及同行專家就負責任礦產採購交流經驗，並獲得礦產冶煉廠最新動態訊息，協同集團供應商推動涉及的礦產冶煉廠接受並推進第三方RMAP稽核。
5. 藉由線上教育訓練及分享培訓教材，為供應商提供衝突礦產法規/標準解讀、集團負責任礦產採購政策及CMRT/EMRT填報等教育訓練，確保供應商理解並落實集團要求。
6. 將衝突礦產管理列為供應商的ESG績效評估關鍵指標，通過定期績核督促供應商落實集團要求。

4. 獨立第三方稽核

集團不直接從上游的3TG、鈷、雲母礦產冶煉商/精煉廠採購原物料，因此無法直接參與礦產冶煉廠的第三方稽核。作為下游企業，集團要求直接供應商的產品僅使用經獨立第三方認證為無衝突的礦產，通過將我們的要求往供應鏈上游層層傳遞，最終確保集團產品涉及的3TG、鈷、雲母礦產冶煉廠/精煉廠100%通過RMAP第三方稽核驗證。

集團各事業群/子公司定期接受第三方客戶RBA VAP稽核，第三方在稽核時查驗集團各園區設計和實施有效的衝突礦產供應鏈政策和管理體系，以合理地確保其生產的產品中的鈹、錫、鎢、金、鈷和雲母來源符合組織盡職調查指南或同等且公認的盡職調查框架。

5. 盡職調查結果揭露

2024年透過系統平台共完成2,166家供應商（覆蓋公司90%以上採購金額）衝突礦產盡責調查，回覆率100%。截至2024年底，集團未發現供應商所交付產品中含有來自衝突地區或其他高風險區域，且未經第三方RMAP認證的3TG、鈷、雲母等礦物。所有相關礦物/產品均經RMAP認證，符合負責任採購要求。

2024年衝突礦產盡職調查成果

	3TG	鈷、雲母
調查廠商數量	2,166	1,740
回覆廠商數量	2,166	1,740
合格率	100%	100%

近3年衝突礦產盡職調查成果

	2022年	2023年	2024年
調查供應商數量(家)	2,002	1,975	2,166
回覆供應商數量(家)	2,002	1,975	2,166
回覆率	100%	100%	100%

2024年，集團在完成衝突礦產盡職調查的基礎上，累計取得1,761家供應商簽署承諾文件，明確宣告不使用衝突礦產。

集團2024年涉及293家3TG、鈷、雲母冶煉廠或精煉廠，皆在 RMI 公佈的第三方機構RMAP認證合格冶煉廠名單中（Conformant狀態），分析冶煉廠地理分佈，主要位於亞洲。

衝突礦產 認證狀態	鈹	錫	鎢	金	鈷	雲母
Conformant	39	71	37	93	50	3
Active	0	0	0	0	0	0
Not conformant	0	0	0	0	0	0
總計	39	71	37	93	50	3

冶煉廠分佈地區

地區	鈹	錫	鎢	金	鈷	雲母	總計
亞洲	25	49	28	50	31	3	186
非洲	1	3	0	5	12	0	21
歐洲	4	5	4	22	4	0	39
北美洲	6	3	4	11	2	0	26
澳洲	3	11	1	4	0	0	19
南美洲	0	0	0	1	1	0	2
總計	39	71	37	93	50	3	293

供應鍊人權盡職調查

在日常管理中，鴻海對供應商行為守則進行線上培訓和考試，要求供應商遵守《供應商社會及環境責任行為守則》。該守則嚴禁六項零容忍行為，包括使用童工和強迫勞工。此外，供應商必須將供應商守則的要求推廣至上游供應商，並對其進行盡職管理。

鴻海對中高風險供應商進行品質和製程評估、社會及環境責任稽核、綠色產品評估和溫室氣體稽核。社會及環境責任的稽核依據RBA行為準則並採用RBA VAP具。由集團採購部門的專職供應商管理稽核團隊進行稽核，內容涵蓋勞工、健康與安全、道德、環境和管理系統五個方面。

集團將勞工權益納入供應商ESG績效評價標準，要求提供相應的佐證資料。集團人員對填寫內容及提交的資料進行驗證，最終納入供應商ESG績效排名。

推動共同成長

集團非常重視與供應商在ESG領域建立夥伴關係。我們通過永續能力建設、賦能工作坊以及教育和培訓來實現這一目標，旨在幫助供應鏈夥伴與集團一起實現永續的增長和發展。2024年，集團達成協助200家供應商參與能力建設項目，順利完成目標。

供應商賦能類型	2022年 (單位：家)	2023年 (單位：家)	2024年 (單位：家)
供應商永續能力建設	75	150	200
供應商教育訓練	538	687	1,207
低碳供應鏈轉型推動計劃	10	30	30

■ 供應商永續能力建設

我們根據行業ESG評級標準建立了供應商ESG評估系統。自2022年啟用後，評估範圍逐年擴大，2024年已有200家供應商完成評估並參與永續能力建設，參與評估的供應商均為集團認定的重大供應商。另一方面，2024年，76%的重大供應商完成了鴻海針對其供應商要求的永續能力建設。

我們根據ESG表現對同類供應商排名，供應商能查看自己與同行的比較。每年邀請表現優異的供應商分享經驗。

通過分析不同供應商的ESG表現，我們挑選了10家重大供應商，進行現場診斷和節能減廢指導。我們共計提出61項節能建議，供應商已採納43項，並進行改善優化，預計每年可節省2,937萬千瓦時電力，減少1,6749噸CO₂e。在減廢方面，我們提出18項建議，目前被採納13項。



■ 供應商教育訓練

供應商行為準則培訓

為加強供應商對行為準則的理解，我們利用數位工具和培訓機制擴大教育範圍。2024年舉辦3場線上CoC培訓，並將課程上線供應商ESG管理平台，要求自主學習和測驗，共有373家供應商參加。同時推動二級供應商參與，195家二級供應商完成課程。

減碳相關教育訓練

為提升供應商減碳能力，2024年共舉辦4場碳相關會議，包括碳盤查培訓、綠電說明和碳費介紹。未來將加入產品碳足跡和能源效率課程。

2025年持續通過ESG數位平台開展線上培訓和考核，涵蓋化學品管理、廢棄物零填埋認證、節能案例、科學減碳目標、衝突礦產管理和行為準則，提升供應商專業和永續執行力，滿足國際客戶需求。

專案：供應商降碳減廢宣導大會

2024年3月，集團舉辦供應商降碳減廢宣導大會，超過380家供應商參加。會議分享節能專案經驗、創新管理機制、合同能源管理（EMC）合作模式及零廢園區管理，凝聚供應鏈共識，共同推動節能減廢和永續發展。



■ 低碳供應鏈轉型賦能

因應集團2050年前實現價值鏈淨零排放的目標及當地政府支持，鴻海在台灣推動「低碳供應鏈轉型計劃」，協助7家一級供應商節能減碳，並鼓勵23家二級供應商使用數位管理平台和碳盤查工具，推動全面低碳治理。

該計劃於2023年4月啟動，9月舉辦「供應商低碳啟動大會」，展現綠色轉型決心。專家團隊深入供應商現場，提供節能診斷與減碳建議，設定目標並定期追蹤。

原訂兩年減碳1萬噸CO₂e目標，截至2025年3月已完成25個節能改善項目，減碳超過1.5萬噸，超標50%，相當於75個大安森林公園一年吸碳量。其中供應商貢獻約1.1萬噸，展現供應鏈穩健推進淨零排放。

一階供應商減碳成果

供應商	計畫預期目標 (噸CO ₂ e)	目前累積減 碳量 (噸 CO ₂ e)	達成率	2023年4月 ~2024年 6月 減碳量(噸 CO ₂ e)	2024年7月 ~2024年 12月 減碳量 (噸CO ₂ e)
A	4,718	7,936.08	168%	5,524.32	2,411.8
B	70	96.45	138%	66.01	30.4
C	127	101.43	80%	72.32	29.1
D	851	732.53	86%	522.26	210.3
E	1,024	831.87	81%	784.16	47.7
F	1,089	1,492.55	137%	866.42	626.1
G	137	114.88	84%	81.90	33.0
總計	8,016	11,305.79	141%	7,917.39	3,388.4

客戶關係管理

客戶關係策略和政策

客戶服務

鴻海持續將「智慧」作為核心，利用創新整合設計與製造（IIDM）為全球基準客戶創造智慧製造和智能供應鏈解決方案，旨在成為綜合智慧生活解決方案的提供者。公司堅持五項原則：「速度、質量、服務、靈活性和價格」，積極建立長期且基於信任的客戶關係，以「滿足客戶需求」作為其最重要的運營目標之一。

鴻海戰略性地擴展了其線上服務，以增強客戶互動並簡化運營。通過利用先進的數位平台，公司提供無縫且高效的服務體驗，滿足多元化的全球客戶群。強大的線上基礎設施支持各種服務，包括產品詢問、技術支援和即時數據存取，確保客戶獲得及時且準確的信息。

另一方面，為了戰略性地管理客戶關係，鴻海實施了質量管理系統，整合客戶滿意度調查和多樣化的反饋機制，有效捕捉和響應客戶的意見和需求。

在實踐中，公司已獲得ISO 9001質量管理體系和IATF 16949汽車質量管理標準等認證，建立了涵蓋需求接收、流程控制、質量檢查、交付和售後支持的綜合服務流程，確保產品和服務符合客戶的標準和期望。此外，鴻海定期進行客戶滿意度評估，並設有專門單位處理客戶反饋和投訴，遵循標準化的內部流程進行分類、追蹤和改進，形成“持續改進”的閉環管理機制，進一步加強客戶的信任和合作。

客戶隱私

鴻海將客戶視為重要的合作夥伴，堅持尊重和信任的原則，並致力於全面保護客戶的隱私權。公司根據其嚴格的《行為準則》和《責任標準》建立並公開披露了《鴻海科技集團隱私政策》，確保所有客戶數據得到妥善保護。鴻海承諾在收集、處理和使用客戶信息時嚴格遵守相關法律法規，並採取有效的技術和

管理措施以防止數據洩露或未經授權的使用，從而確保客戶隱私和安全，並促進基於信任的長期合作夥伴關係。

在具體實踐上，鴻海從以下七個維度進行管理：



客戶個人隱私

我們嚴格保護客戶的個人資料，依照法律法規及公司隱私政策，規範個人資料的蒐集、使用與保存，確保不受未經授權訪問或洩露。客戶亦享有查詢、修改及刪除其個人資訊的權利。



客戶文件

所有與客戶相關的文件資料均實施嚴格的管理和存取權限控管，確保文件安全且完整，防止遺失、損毀或未經授權的外洩。公司定期開展文件保護與保密培訓，強化員工的保密意識與責任感。



客戶數據

針對客戶產生的各類數據，鴻海建立完善的數據管理體系，確保數據的準確性、一致性及可追溯性。採用先進的加密技術與防護措施，防止數據遭非法入侵、破壞或未經授權使用。



資訊安全

公司依據國際資訊安全標準，建構多層次防護架構，涵蓋網路安全、系統安全與應用安全等面向，持續監控並評估安全風險。透過嚴格的權限管理與定期安全稽核，保障客戶資訊安全無虞。



合規管理

鴻海嚴格遵守各地相關隱私保護法律法規，如GDPR、CCPA等，並設立內部合規審查機制，確保所有資料處理活動符合法律要求，降低法律風險。



員工培訓與意識提升

公司定期推動隱私保護與資訊安全培訓，提升員工風險意識與責任感，強化對客戶資料保密義務的認知，防範內部管理漏洞。



第三方管理

對於涉及客戶資料處理的供應商與合作夥伴，鴻海要求簽訂嚴格的保密協議，並定期評估其隱私保護與資訊安全措施，確保合作夥伴同樣遵守高標準的隱私政策。

鴻海以多維度的隱私與資訊安全管理措施為基礎，不斷優化相關機制，致力於與客戶建立長期且穩固的信賴夥伴關係。相關內容請參閱「隱私與資訊安全管理」章節。

■ 客戶滿意度績效測量

鴻海高度重視客戶滿意度與品質，致力深入了解客戶需求，並透過多元溝通渠道持續優化產品組合。我們承諾提供超越期待的產品與服務，成為客戶最值得信賴的合作夥伴。

為提升客戶滿意度，鴻海每年進行客戶滿意度調查，從產品質量與性能、交付、客戶服務及ESG四大面向收集反饋。集團根據意見制定改進方案，針對需加強的部分持續優化。2024年，我們針對交易額前80%的客戶開展調查，共回收27份有效問卷，最終滿意度得分83.79分，相較上次提升2%。

■ 客戶反饋和投訴管理程序

集團採用結構化的客訴作業流程，包括對反饋進行接收與分類、調查和分析反饋的嚴重性，並根據此提供相應的處理對策回復客戶。集團還定期統計並分析客戶反饋，以增強響應能力和客戶滿意度。鴻海的客戶投訴管理策略不僅解決了當前的問題，還加強了與客戶的長期關係，體現了集團以客戶為中心的服務的承諾。

客訴作業流程圖

客訴接收與分類處理

在《客訴統計一覽表》中記錄產品或者服務問題描述，並及時回覆客戶處理情況。

根據客戶反饋，對照《客訴等級分類表》，將客戶問題進行分類，並將一定等級以上的問題進行升級。



調查與分析

根據問題等級，自行處理或者交由相關部門協處理。針對認定的必要問題，成立相關項目小組進行原因分析，擬定改善對策及預防措施。



制定對策

經過調查分析，根據客戶需求，制定臨時對策和永久對策。其中，臨時對策包括但不限於：立即停止生產、加強檢驗；永久對策包括但不限於：改良工具或設備、人員再教育。



回復並效果追蹤

收到客戶投訴必須24小時內回覆，並將結果錄入系統，每月根據客訴類型進行分類分析，實施糾正措施以防止再次發生。



2024年，集團未發生重大客訴案件。這一良好的客訴記錄不僅反映了鴻海對永續發展的承諾，也體現了集團對社會責任的重視，鞏固了其在市場中的良好聲譽。未來，我們將繼續努力，保持高標準的服務質量，致力於創造更加優質的客戶體驗。

回饋社會，共贏共榮

鴻海集團堅信「生命不可限量」，以永續為綱，將聯合國永續發展目標（SDGs）化為行動基因。我們視社會責任為創新動能，整合全球資源與尖端科技，為弱勢群體築橋鋪路，為偏鄉學子點亮未來。2024年，集團公益足跡橫跨教育、科技、急難救助三大支柱，全球志工服務時數達 189,690小時，社會投入總額逾96,011,030新台幣。我們支持萬名學子破浪前行，藉科技教育播種創新火種，讓每個受限的生命，都能在鴻海的價值網絡中找到發光座標。

本章的重大性議題

社區參與

對永續發展目標（SDGs）的承諾



主要的GRI標準對應
GRI 413

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- ① 2024年鴻海獎學鯨共頒發清寒獎助學金給2318名學生，是全台數規模一數二的清寒獎助學金計畫。
- ② 2024年星光計畫規模再擴大，增加課輔據點與學生人數，照顧396名國中、國小學生放學後有地方去、有晚餐溫飽，並為其中230名學生配對專屬師資進行一對一課輔。
- ③ 2024年集團全球社會公益服務時數達189,690小時。



社區參與

社區參與政策與承諾

鴻海本著「取之於社會，用之於社會」的信念，以「在地共好」為軸心，透過鴻海教育基金會串聯政府、學研機構與NGO，打造「需求導向」的公益生態系。集團也秉持著「關愛當地社區，共創美好未來」精神，為多項社會公益活動做出了貢獻。在報告週期內，鴻海的營運活動未對當地社區產生重大負面衝擊。有關2025年的長程目標「台灣地區志願服務時數總計達5,000小時」，我們完成了7,525小時。集團2024年升級了利害關係人對話機制，定期檢視專案成效，動態優化資源配置，確保每一分投入精準回應社會痛點。年度行動聚焦三大維度：

- **支持弱勢群體：**打破地域與經濟枷鎖，讓教育成為翻身槓桿；支持聽障、中輟生等群體適性發展，希望不遺落任何人。
- **推動科技教育：**科技平權，深植AI與量子素養，縮短城鄉數位落差。
- **回報社會、關愛當地社區：**以「在地共好」為行動綱領，將員工熱情轉化為社區進步動能。

關鍵項目及社會影響

主題	範疇	主軸項目	社會影響
扶助弱勢	關懷	<ul style="list-style-type: none"> • 鴻海獎學鯨 • 花蓮403震災援助 • 圓愛創路學園【支持贊助】 • 蛻變方成事逆境兒少支持計畫【支持贊助】 • 秋野芒偏鄉巡演【支持贊助】 	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年獎學鯨頒發 4,300萬元 予 2,318名 清寒學子（累計八年發放3.3億元，幫助超5,500名大專與碩博士及4,600名國中小與高中的清寒學生求學 • 針對家庭陷入困境、無法享有足夠家庭照顧的孩子，給予直接的經濟援助，或是提供在第一線照顧這些孩子的單位補助支持 • 秋野芒巡演讓從來沒有機會欣賞戲劇演出的偏鄉學童，藉由戲劇得到心靈饗宴以及歡樂與陪伴
	培育	<ul style="list-style-type: none"> • 星光計畫 • 律師據點服務 • 佳美之地光鹽計畫【合作】 • 蒲公英弱勢課輔計畫【合作】 • 學思達基金會師培活動贊助【支持贊助】 • 台灣國際人才協會雙語計畫師培活動贊助【支持贊助】 	<ul style="list-style-type: none"> • 星光計畫持續實踐教育脫貧、翻轉未來的承諾，於 28個據點 服務 396名 學生，其中 230名 接受全年一對一課輔，七成以上學生學習態度提升 • 贊助支持佳美之地光鹽計畫，持續支持該單位辦理國中中輟學生之多元學習證照助學金計畫 • 蒲公英聽障課輔班辦理 32堂課程，服務 320人次 • 透過師培培育教學人才，提升老師的教學知能以及學生的學習成效

主題	範疇	主軸項目	社會影響
科技教育	科技人才培養： 拔尖育才	<ul style="list-style-type: none"> 鴻海科技獎 國際車用電子展學生參訪【邀訪導覽】 奧林匹亞營隊【支持贊助】 	<ul style="list-style-type: none"> 培育科技人才、激勵創新研究，強化學術與產業實務的連結，推動科技創新對社會與產業的正向影響，為企業在人才永續與知識轉譯方面做出具體貢獻 科技獎吸引 147名 碩博士生申請，選拔 21名得主（各獲25萬元），申請人數創歷年新高 支持師大物理系舉辦奧林匹亞3個暑期學生營隊，培育生物、物理、化學、地球科學和資訊五大學科領域頂尖人才
	科技教育推廣普及： 播種與扎根	<ul style="list-style-type: none"> 國中AI入課推廣計畫 AI高中微課程與多元選修 AIGO高中生參訪 高中量子營/師培營 偏鄉與弱勢AI扎根計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 為推動青少年科技人才養成與科學教育普及做出貢獻；讓AI教育在更多校園中生根發芽，培養下一代面對科技時代的思辨與創造力 國中AI課程進入 11所學校，2,132名 師生參與 量子教育涵蓋 356名 師生（含營隊、師培及諾貝爾獎得主演講），辦理量子教育種子師資的培育，強化教學現場的科技素養 偏鄉與弱勢AI扎根計畫2024年推動 11場偏鄉與弱勢AI研習營，辦理線上賽驗收成果，輔導學校成立社團，目前累計已輔導11所學校成立 AI 機器人相關社團，並提供師資培訓與參賽補助
回報社會、關愛當地社區	社區志願服務	<ul style="list-style-type: none"> 愛心回饋社會「6+1」系列活動 常態化公益服務 	<ul style="list-style-type: none"> 開展社區活動，逾15萬小時投入，6萬人次 員工參與 培育員工社會責任感，解決社區痛點（如養老院醫療設備短缺、災區援助），提升弱勢群體生活尊嚴（如天津養老院長者「感受社會溫暖」），優化社區生活環境（如武漢園區停車場景觀升級）

扶助弱勢

教育是改變命運最強大的槓桿。」鴻海深信弱勢群體面臨的不僅是經濟匱乏，更是發展機會的剝奪。2024年，我們並與社區組織、學校、政府部門、企業機構等單位合作，以「破除地域限制、打通資源脈絡」為行動綱領，透過 11項專案 投入逾7,700萬元，支持弱勢學子突破三重枷鎖：

- 經濟枷鎖：獎助學金緩解生存壓力，讓學習不再需要掙扎猶豫；
- 地理枷鎖：數位課輔導穿透偏鄉邊界，打造「無遠弗屆的課堂」；
- 能力枷鎖：證照培訓與心理支持，重寫生命腳本。

從孩子習得無助到學業進步，從提供震災援助到中輟生再造，鴻海以教育為支點，為 1,200+名 弱勢孩童啟發生命潛能、撬動翻轉未來的可能。

關懷

關懷維度的項目著重支援與資助特別需要溫暖與陪伴的學生，並為資源有限者創造學習機會。

鴻海獎學鯨

簡介

鴻海教育基金會深刻理解支持弱勢孩子受教育的重要性，因此於2017年設立「鴻海獎學鯨」清寒獎助學金，秉持「給魚吃，也提供釣竿，更召集同伴與協助登船」的理念，希望幫助孩子不因家庭因素而限制他們的發展機會，讓家境清寒的孩子也能順利求學，並靠教育脫貧。鴻海獎學鯨是全台規模名列前茅清寒獎助學金計畫，提供國小至碩博士弱勢學子三維支持：

- 經濟援助（給魚）：大專組1-5萬、高中組2萬、國中小組8千元
- 生涯導航（提供釣竿）：舉辦成長營，邀請學思達創辦人張輝誠、AI講師侯智薰分享
- 社群連結（召集同伴與協助登船）：建立LINE群組串聯歷屆得主交流職涯經驗，洽談企業給予得主優先面試機會以助得主求職

鴻海獎學鯨自2017年推動至今，已幫助超過一萬名國小到碩博士階段的經濟弱勢學生持續升學，並透過成長營、就業媒合與多元陪伴機制，協助他們在追夢路上穩健前行，展現企業實踐社會責任的典範。

執行亮點

- (1) 創新了審核機制：接受教師/社福機構推薦，取代低收證明硬性要求（不以學生是否領有低收、中低收入戶證明為受理申請的唯一認定標準，而是更全面的照顧實際生活有困難的學生，因此只要是能出具第三方推薦認證家境清寒者皆可提出申請，以彌補政府社會安全網的不足，讓每一位勇敢追夢的學子都有機會獲得支持）。
- (2) 不只送魚還給提供竿，藉由一系列支持，助得主順利追夢：鴻海獎學鯨不僅提供一時的經濟援助，也希望協助得主未來有更好的發展——舉辦交流成長營、為得主成立群組，建立可互相扶持的人脈圈，以及串連各界資源幫助找工作；邀請得主拍攝「鴻海大鯨彩」專題，12名得主分享逆境奮鬥故事。鴻海教育基金會以「給魚」與「提供釣竿」兼顧的方式，實現教育翻轉人生的長期目標。

關鍵成果

- 2024年頒發 4,300萬元，受益 2,318人（累計八年發放 3.3億元，惠及 10,177人）
- 獲2025年第二屆聯經人文企業獎—社會關懷卓越獎

圖片

基金會舉辦獎學鯨大專得主交流成長營



花蓮403震災援助

簡介	<p>403地震重創花蓮, 基金會快速應變流程:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 聯繫花蓮教育處接洽各國中小校長 • 校長通報「紅單危屋 / 住屋受創」學生名單 • 基金會在收到需求後一週內撥款每人1萬元應急（總額44萬元）讓學生家庭能應眼前緊急支出，孩子能安心就學
執行亮點	<ul style="list-style-type: none"> • 撥款速度較常規賑災流程縮短，收到需求後一週內撥款 • 精準鎖定需求：100%用於住宅受損學生家庭
關鍵成果	援助學校 9所，受益學生44人

鴻海支持贊助的其他關懷專案

圓愛創路學園	<p>鴻海教育基金會持續四年支持台中市「圓愛創路學園」，為12名國小至國中階段的高關懷少女提供全日型住宿教育。這些學生因家庭功能失衡、經濟弱勢或情緒困擾而瀕臨中輟，學園透過四維支援系統「生活自理訓練、學業補救教學、一對一心理輔導及品格教育」重建其學習動機與自我價值。課程設計結合家政技藝、攀岩體驗與公益服務，2024年成效顯著：4人順利畢業，期末評量顯示七成以上學員情緒穩定性/學習態度/生活自理表現提升。基金會四年來致力搭建教育仲介安全網，實踐「陪伴賦能·逆境開花」的承諾。</p>
蛻變方成事 逆境兒少支持計畫	<p>本計畫回應「萬8計畫」精神，聚焦全台每1萬名兒少中需緊急安置的8名高風險個案。2024年基金會支持機構招募培訓15名兒少保育專業人才（生保員）。申請者經履歷篩選、心理測評及230小時培訓（含創傷輔導、法律知識等），最終派駐至5間社福機構服務家庭功能暫失兒童。科學化培育機制填補社安網缺口，助力脆弱孩童獲得穩定照顧，2024年共收35份申請，培訓合格率高達43%，創歷年新高。</p>
秋野芒2024年偏鄉巡演	<p>基金會支持秋野芒劇團深入偏鄉與資源匱乏社區，2024年完成26場公益巡演，觸達花蓮、台東、澎湖等11個偏鄉據點，為1,152名孩童帶來人生首場戲劇體驗。演出結合《故事不見了》和《許願樹》等原創劇碼，並延伸600小時戲劇教育工作坊（與東華大學、明倫高中合作），培育在地藝術種子。八年累計432場演出。</p>

■ 培育

培育維度的項目主要強調協助弱勢學生接受特別的教育，助其成長茁壯。

星光計畫弱勢課輔

簡介

「星光計畫」由鴻海教育基金會於2022年啟動，透過結合學校與在地社區資源，為弱勢國中小學生提供安全溫暖的課後照顧與學習支持。針對多數來自家庭功能低落背景、缺乏陪伴與學習資源的孩子，計畫核心聚焦於「一對一」線上或實體課輔，協助學生克服學習落差、重建自信，進而改善成績與態度。除學生支持外，星光計畫也重視課輔老師的賦能與陪伴，提供師培課程、教學資源包、教學督導共備及交流機制，確保教學品質與教師支持不間斷。透過此計畫，基金會持續實踐教育脫貧、翻轉未來的承諾，打造永續且具影響力的課後輔導模式。「星光計畫」2024年投入約2,900萬元。

服務模式：

- **據點託管：**28處據點提供晚餐、學習空間。
- **一對一課輔：**230名學生配專屬教師（每週2次，每次1小時）。
- **系統化管理：**鴻海資訊團隊接手維運「星光課輔系統」並予以升級，以系統紀錄老師出缺勤與師生上課狀況，並可給予老師提醒協助。

教師支持：

- 設有教學督導團隊與老師共備，針對學生需求提供具體教學建議與專業協助，陪伴老師一同幫助孩子持續進步。
- 每學年辦理「師生相見歡」活動，傳達星光計畫理念、激勵一對一師生，並透過團動遊戲和實戰演練，建立師生默契，縮短師生上課需摸索與磨合時間。

執行亮點

科技減輕人力負荷：課輔系統自動回饋訊息。提供教學資源包，整合實用教材與數位工具，協助教師備課更有效率。

偏鄉教育革命：線上教學突破地理限制。

一對一課輔：提供弱勢學生專屬的客製化教學。

關鍵成果

擴展至 **10縣市28據點**，服務 396名 學生

213名教師，總服務**11,355小時**

230名 學生接受全年一對一課輔，22人單科進步20+分，七成以上學習態度提升

圖片



星光計畫學生接受實體及線上一對一課輔

鴻海律師星光弱勢課輔據點服務

簡介

創新服務：法務團隊前進星光計畫據點，傳授課程：霸凌法律責任、毒品犯罪後果、網路詐騙防制、性騷擾防治

關鍵成果

法律教育普及化：用青少年語言解讀法條

執行亮點

法律教育普及化：用青少年語言解讀法條

圖片

鴻海律師志工到據點宣導法律意識



以科技帶動公益效能

鴻海教育基金會在推動公益專案的過程中，不僅仰賴自身資源，也積極串聯集團不同部門的專業力量。透過與資訊總處的合作，我們將科技應用於公益事務，使資源募集與教育支持更加高效，讓跨部門的專業成為推動社會影響力的重要助力。

- 內部勸募平台：員工可透過平台快速了解基金會專案，並直接響應參與。截至 2024 年底，已募得 143 萬元，專款挹注於「鴻海獎學鯨」

與「鴻海星光計畫」，讓集團員工愛心能即時轉化為對弱勢學童的支持。

- 星光計畫課輔系統：優化課輔系統，簡化師生與課程資料維護，降低行政負擔並提升溝通效率。系統已支援完成課堂 7,244 堂、數位互動 2,238 次、通知推送 2,722 次、成績匯入 808 份，確保教育資源能穩定且持續擴展。

鴻海支持贊助的其他培育專案

<p>佳美之地光鹽計畫 【合作】</p>	<p>基金會自2020年起，每年贊助支持佳美之地光鹽計畫，2024年與8所資源弱勢國中建立轉介機制，以持續支持該單位辦理國中中輟學生之多元學習證照助學金計畫。光鹽計畫實施雙軌培力：(1) 證照培訓：一對一師徒制（咖啡師、花藝師、寵物美容師）；(2) 偏鄉培力：5人小班教授家電維修、手機攝影。通過該計畫6名學員考取專業證照，2022-2024年共22名中輟生考取證照。贊助支持之佳美之地關懷協會2022年和2024年分別榮獲教育部國教署頒發的「全國中輟預防業務」績優單位及績優人員獎項。</p>
<p>蒲公英弱勢課輔計畫 【合作】</p>	<p>鴻海教育基金會支持蒲公英聽語協會開設聽障專屬課輔班，針對主流教育大班制嘈雜、家庭輔導資源不足等問題，提供小班制教學，由具特教背景的教師授課，透過安靜環境與專業特教師資，解答聽障生國英數學科疑問，幫助學童跟上進度、重拾學習動機，並減輕家庭負擔。2024年基金會支持蒲公英聽語協會辦理32堂週末課程，服務320人次家境清寒聽損學生。該計畫帶來了積極的成效，例如學習表現提升（學生專注度顯著提高，課堂互動更積極）、社交與信心增強（聽損學童在團體活動中更願意表達，人際互動能力進步）。</p>
<p>師培活動贊助 (學思達基金會)</p>	<p>基金會支持學思達教育基金會推動教師賦能、釋放學生潛能，透過開放教室、創新教學工作坊展現教學品質、幫助學生與老師成長與提升，自立立人：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 釋放教師潛能：深化教學專業及效能、釋放教學的熱情與創造力。 • 發揮學生價值：發揮個人天賦特質、體驗生命的價值與意義、尋找並實現個人使命。
<p>師培活動贊助 (台灣國際人才發展協會)</p>	<p>鴻海支持臺灣國際人才發展協會的「扶助弱勢學生之教學專案」，實質支持了該協會在教育平權、雙語能力建設、跨文化國際人才培育三大領域的落地實踐。經費精準用於人力投入、教學開發，不僅短期輔導國中小學生學業、提升學習成效，更長期培育具國際視野與文化底蘊的新生代人才，彰顯企業推動「包容性成長」的社會價值。</p>

教育推動科技平權

身為台灣唯一連續8年獲選Clarivate全球百大創新企業的公司，鴻海集團持續運用尖端科技生產優質產品，並積極推動知識分享與業界交流。鴻海與知名學府、學者及專家合作，推動師生參與科技教育，進一步提升教育水平。

鴻海堅信「科技是改變未來的鑰匙，但鑰匙必須交到每個人手中」。面對AI與量子革命浪潮，我們以「**拔尖育才**」與「**普惠播種**」雙軌並進，2024年投入逾**1050萬元**推動**10項科技教育專案**，達成三大突破：

- **打破資源高牆**：量子諾貝爾獎得主走入高中、AI課程深入偏鄉國中，讓學習資源不再專屬都會區。
- **破除學習恐懼**：使高中生也能寫出聊天機器人，讓AI教育在更多校園中生根發芽，培養下一代面對科技時代的思辨與創造力。
- **貫穿產學動脈**：科技獎得主獲取鴻海研究院實習門票，學術研究接軌產業實戰。

從離子阱實驗室到偏鄉自走車賽場，我們正為台灣培育「**敢於想像、有能力實現**」的未來造局者，迎合全球發展趨勢與產業人才需求。

科技人才培養：拔尖育才

通過頒發科技獎項、舉辦頂尖科技成果參訪、贊助奧林匹亞營隊等多種方式，鴻海提供優秀人才攀向高峯的視野與機會，培育科技人才、激勵創新研究。例如，2024年4月鴻海教育基金會於台北國際車用電子展辦理校園導覽活動，邀請北一女、中山女中、北科大、台大等6校共125人名師生參觀鴻海集團展區。導覽涵蓋智慧電動車、車用晶片與能源技術等內容，增進學生對車電產業的認識與興趣。再例如，鴻海教育基金會贊助「2024暑期化學競賽探索營」與「2024暑期物理競賽探索營」，協助高中階段學生提早接觸奧林匹亞競賽內容，落實教育平權與理工素養扎根，為推動青年科技人才養成與科學教育普及做出貢獻。在拔尖育才的工作當中，鴻海科技獎最具有代表性。

鴻海科技獎

簡介

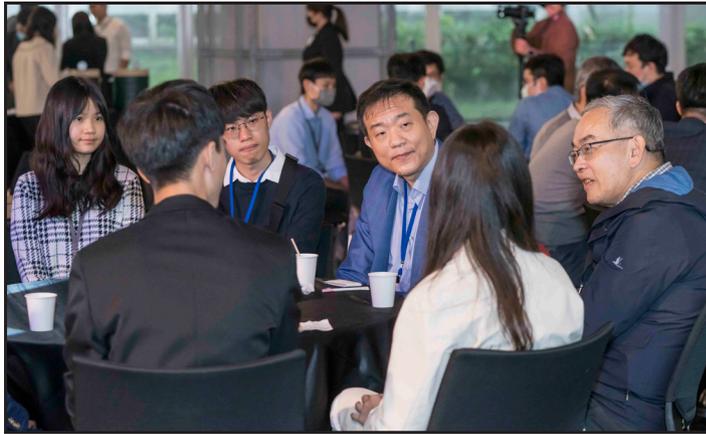
為培育頂尖科研人才，鴻海教育基金會設立「鴻海科技獎」，獎項鎖定數位健康、電動車、機器人三大主軸，並涵蓋AI、半導體、資安、量子、低軌衛星等前瞻領域，鼓勵具潛力的碩博士研究者投入科技突破與產業應用。鴻海科技獎自2021年設立以來，已支持獎勵77位青年科技人才，期盼藉此持續為台灣科研注入動能，不僅提升青年學者的研究動能，更致力於推動科技創新對社會與產業的正向影響，為企業在人才永續與知識轉譯方面做出具體貢獻。

執行亮點

- 強化產學連結與研究應用導向：鴻海教育基金會邀請鴻海科技獎得主及其指導教授至鴻海科技集團進行參訪，行程包含由鴻海研究院執行長簡介研究院任務與研發重點，並安排至集團最新SHOWROOM展示空間進行導覽。本次參訪內容涵蓋鴻海在電動車、AI、資通訊等前瞻領域的研發成果，透過實體展示與互動科技裝置，協助與會者了解企業全球佈局與技術應用，提升參訪者對產業趨勢與研發方向的理解。鴻海科技獎不只是提供獎勵金，更提供後續的支持與資源，強化本獎項作為人才培育與科技轉譯平台的實質價值。
- 實踐人才培育與科技應用的雙向鏈結：頒獎典禮除表揚得主外，更促進得獎者、指導教授與鴻海內部業師的深度交流。2024年得主林國鈞博士，原獲聘為大學助理教授，最終選擇加入鴻海研究院，投入AI資安與大型語言模型的研發，他選擇研究不必只是留在實驗室或期刊，更能走向前線，改變世界。

關鍵成果

獎項2024年吸引1147名申請者，最終選拔21名得主各獲25萬元研究資金與鴻海實習機會。鴻海科技獎著重於研究的創新性與落地應用潛力，得獎研究涵蓋自駕車開放詞彙偵測技術、生物特徵辨識與資訊安全整合等，兼具創新性與應用價值，備受評審肯定。



科技獎得主與集團業師交流



2024鴻海科技獎頒獎典禮

科技教育推廣普及：播種與扎根

真正的科技平權，是讓南投偏鄉仁愛國中的學生，也能與台北大安區的國中生一樣，擁有探索AI的機會。在「播種」這一維度，我們的項目願景一方面是將AI課程導入國中與高中課堂，期望讓AI教育可以遍地開花，另一方面是特別為偏鄉國中提供課程，讓偏鄉孩子也能有學習科技領域的可能，並輔導支持偏鄉學校成立AI機器人相關社團，讓學習持續深入、延伸實作。我們期望打破地理與資源限制，讓每位孩子都能站上時代的起跑點。

國中、高中AI課程推廣計畫

背景痛點

國中老師不一定擁有AI知識，也沒有適合的教科書引發學生學習動機；高中缺乏系統性AI教材，非資訊科教師難以開課。

創新解法

國中AI入課：基金會攜手臺師大張玉山教授，共同於2024學年度第一學期推動AI教育進入國中課堂。透過基金會出版的科普漫畫《阿宅聯盟：決戰AI太陽王國》，搭配趣味小遊戲，結合臺師大張玉山教授團隊提供的教學簡報教材，讓老師們能夠輕鬆導入AI教學，帶領學生在漫畫與遊戲的互動中，自然地理解人工智慧的基本原理與應用，讓學習變得更有趣、更貼近生活。

高中AI微課程與多元選修課程：鴻海2019年出版全台首本高中AI教科書《鴻海人工智慧導論》，攜手臺師大賴以威教授團隊與全台多所高中，共同推動《人工智慧導論》微課程與多元選修課程，大力推廣AI教育進入台灣高中職校園並以模組化課程包、師培聯盟與學生創作平台，提供教師教學能量以及學生表現空間。

關鍵成果

國中AI入課：

- 前進台北石牌國中、新北江翠國中等 11校，觸及 2,132名師生。
- 學生高度肯定課程設計與學習內容，對應用充滿期待。
- 課程激發學生對AI的興趣與正向學習態度，為後續推廣奠定良好基礎。

高中AI微課程：

- 修課數據：13校（含北一女中、師大附中、中山女中），共 656名學生完成課程
- 作為高中AI課程教育的補充，2024 AIGO 高中生 AI參訪活動共有 300位學生參與，亦提供線上課程，串接課前預習與實作體驗，培養學生實作與創新能力；並安排8/23參訪鴻海內湖廠，共 61位師生實地了解 AI 技術應用。

國中老師運用基金會出版的科普漫畫教材引導國中生認識AI



資策會AIGO參訪鴻海Show Room

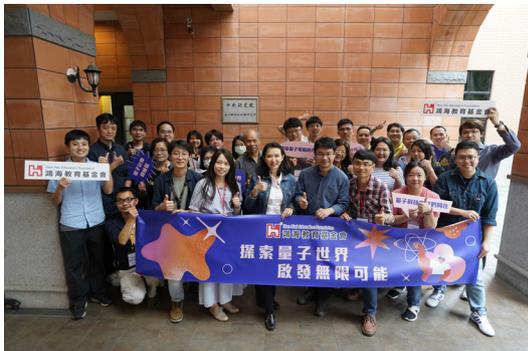


量子教育三部曲

高中量子師培營

2024年鴻海教育基金會攜手新北市教育局推動量子科技師資培訓，透過課程研習與實地參訪雙軌並進，共有16位教師參與師資培訓營，另有19位教師參訪鴻海離子阱實驗室，為教師在校內自行開課預作準備。

師培營參訪離子阱實驗室



諾獎演講

邀請2022諾貝爾物理獎得主Alain Aspect赴北一女演講，280名頂尖高中生參與。會前鴻海量子所長謝明修博士預授「量子糾纏」基礎課，會上Aspect分享了從高中生到諾獎得主的歷程，開放學生提問，探討「量子技術如何改變世界」；會後致贈參與學生《阿宅聯盟：量子危機》漫畫，點燃科學火種。

諾貝爾物理獎得主Alain Aspect演講



高中暑期營

攜手台大IBM量子中心、中原大學量子資訊中心，為76名高中生設計量子程式實作課程，滿意度93.4%，90%學員願參加進階課程。

鴻海教育基金會、國立台灣大學-IBM量子電腦中心、台灣量子電腦暨資訊科技協會共同舉辦 2024高中生暑期量子計算學習營



偏鄉與弱勢AI扎根計畫

背景痛點

城鄉之間存在數位落差，偏鄉設備不足、師資缺乏與各項資源落差，使偏鄉AI教育推動困難，需系統化協助。

創新解法

「偏鄉國中AI扎根計畫」希望能拉近偏鄉學生與科技教育的距離，讓孩子看見更多可能。

- 舉辦偏鄉與弱勢AI研習營推廣：2024年偏鄉國中AI研習營以基金會出版的《阿宅聯盟決戰AI太陽王國》漫畫作為啟發教材，讓學生初步接觸AI概念，提高學習興趣；結合 MATRIX 自走車設計與避障編程，於11所偏鄉國中與弱勢單位實地開課。基金會招募 鴻海員工擔任志工助教，協助學生完成任務挑戰。後續更辦理「AI 物流機器人線上挑戰賽」，共吸引47支隊伍參賽，驗證學習成效。
- 社團成立與陪伴：自計畫啟動以來，鴻海教育基金會攜手台灣玉山機器人協會，積極推動偏鄉國中成立AI機器人社團，提供資源協助與課程支持，結合理論與實作，以激發學生科技潛能。2024年輔導 11 所國中設立機器人社團，提供經費、教具與師資輔導，並鼓勵協助參賽。
- 教師增能與交流：辦理師培課程，並建立線上社群供教師交流分享。

關鍵成果

- **社團成果：**2024年辦理2梯次師資培訓課程，2024年138名社團學生全年參與 63場賽事，獲獎 95項
- **志工參與：**志工實地下鄉，擔任助教陪伴學生學習。鴻海志工 17人次共投入68小時，支援偏鄉教學現場，協助提升課堂互動與學生參與成效。
- **綜合效益：**
 - 2021~2024的4年共有17校參與，共318名學生，鼓勵學生參與逾百場機器人競賽。
 - 大大建立了偏鄉孩子的自信心：「原來我可以跟都會區的孩子一較高下，甚至比他們還強」，也協助了他們升學，更讓他們發現原來其實可以有不同的志趣走向——有些先前要念餐飲、美容美髮等比較貼近原本生活經驗的孩子，就因此決定要改讀資訊、電子等類科，開闊了他們的人生選擇。杉林國中張哲綸因參加了AI社團，改變志向，並錄取中正高工資訊科，是偏鄉教育翻轉的真實例證。



偏鄉AI師培營



鴻海同仁擔任AI偏鄉研習營志工助教

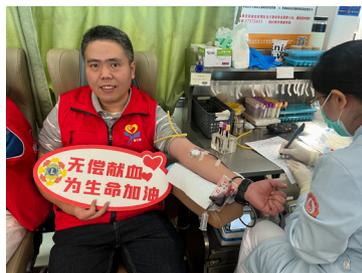
回報社會、關愛當地社區

企業的根，深植於社區土壤。鴻海以「在地共好」為行動綱領，將員工熱情轉化為社區進步動能。2024年透過「6+1」愛心回饋體系（清潔、殘疾人援助、醫療援助、學生援助、法律援助和幸福項目），動員全球園區累

計超過6萬人次投入、15萬小時，員工積極參與環境守護、長者關懷、健康促進等三大面向。我們持續投入資源，希望讓志工服務成為鴻海人的日常習慣，支持在地需求，深化在地參與。

2024年典型行動	創新解法	關鍵成果	代表專案
常態化志願服務：永續耕耘社區	(1) 模組化服務網絡：按園區規模配置「公益事業處」，統籌在地需求與資源分配 (2) 科技化管理：開發數據系統導入志工時數，掌握服務參與狀況，為未來資源整合打下基礎 (3) 主題月深化影響：每月訂立服務主軸（如8月「環境月」）	<ul style="list-style-type: none"> 投入逾15萬小時 深圳園區單月最高動員 11,662人次（11月） 武漢園區「助潔行動」清理 20餘噸垃圾，優化員工通勤環境 100% 園區建立常態化志工隊，平均每月服務 3.5場次 	園區助潔行動 <ul style="list-style-type: none"> 武漢園區組織 216名 志工整頓停車場環境 昆山園區颱風後發動 170人次 清理災損，減廢 0.94噸 推動環境志工行動，實地執行海洋復育與河川巡護計畫
急難救助與健康促進：回應社會需求	(1) 災變快速響應：結合當地教育局處了解學童需求，快速而即時提供精準援助 (2) 健康資源普及化：將園區醫療資源開放社區（如血庫擴充計畫） (3) 跨企業聯盟：聯合血站、慈善總會擴大服務規模	<ul style="list-style-type: none"> 花蓮震災援助提供共44萬元學童急難撥款 全國串聯「點滴之愛」義務獻血： <ul style="list-style-type: none"> - 深圳單日 155人 捐血 57,050毫升 - 昆山應急募血 26,800毫升 南寧園區義診服務 500+名 長者 	生命接力 - 義務獻血 <ul style="list-style-type: none"> 響應血庫短缺危機，6大園區同步舉辦獻血活動 南寧園區創新「血站進廠區」模式，142人 單日捐血 44,900毫升 結合健康衛教，志工宣導「定期捐血」預防醫學理念

2024年典型行動	創新解法	關鍵成果	代表專案
<p>長者關懷與文化傳承：暖心永續</p>	<p>(1) 青銀共創：員工子女組成「藍精靈舞蹈社」為養老院義演 (2) 技藝傳承平台：開設手作課程（如南寧園區「艾草錘DIY」）促進長者社會參與 (3) 節慶暖心工程：春節/重陽節定制關懷禮包</p>	<ul style="list-style-type: none"> 天津養老院慰問捐贈 30套 春節禮包 + 5台 電子血壓計 昆山福利院百名長者獲得重陽節陪伴服務 濟源園區「愛滿重陽」活動，98% 長者反饋「感受到歸屬感」 	<p>攜手暖夕陽</p> <ul style="list-style-type: none"> 天津園區聯合泰達中學赴養老院義演，志工貼春聯添年味 濟源園區重陽節動員 175人次志工，提供 417小時陪伴服務 佛山「陽光家園」計畫全年服務長者 320+人次



昆山應急募血



天津養老院慰問



附錄

關鍵量化指標

■ 能源管理

能源使用情形

	單位	2024	2023	2022
非可再生能源使用	GWh	9,367.02	9,760.69	10,788.45
	占總使用量百分比	58.19%	64.40%	92.97%
可再生能源使用	GWh	6,728.96	5,396.05	816.13
	占總使用量百分比	41.81%	35.60%	7.03%
能源消耗強度	MWh/百萬元新臺幣	2.35	2.46	1.75

2024年集團非可再生能源消耗

地區	外購非可再生能源電力		化石燃料								非可再生能源消耗量 吉焦 (GJ)
	總用電量		天然氣		汽油		柴油		液化石油氣(LPG)		
	吉瓦时 (GWh)	吉焦 (GJ)	千立方米	吉焦 (GJ)	升	吉焦 (GJ)	立方米	吉焦 (GJ)	公噸	吉焦 (GJ)	吉焦 (GJ)
中國大陸	7,144.83	26,032,356.00	61,434.32	2,402,204.78	3,033,087.83	96,702.79	3,547,509.27	1,27,659.25	0.00	0.00	28,658,922.82
東北亞	234.07	839,016.00	367.66	14,376.24	60,737.27	1,936.46	2,484.63	89.41	32.00	0.82	855,418.94
東南亞	529.86	1,896,084.00	0	0.00	113,798.12	3,628.18	182,566.77	6,569.77	238.15	6.12	1,906,288.08
印度	131.53	473,508.00	0	0.00	163.40	5.21	2,58,200.86	9,291.51	114.64	2.95	482,807.67

地區	外購非可再生能源電力		化石燃料								非再生能源消耗量 吉焦(GJ)
	總用電量		天然氣		汽油		柴油		液化石油氣(LPG)		
	吉瓦时(GWh)	吉焦(GJ)	千立方米	吉焦(GJ)	升	吉焦(GJ)	立方米	吉焦(GJ)	公噸	吉焦(GJ)	吉焦(GJ)
美洲	418.51	1,400,580.00	4,839.24	189,223.96	139,116.81	4,435.41	173,273.54	6,235.35	2.53	0.07	1,600,474.79
歐洲	80.02	291,744.00	2,778.34	108,638.65	253,650.10	8,087.03	67,527.26	2,430.01	1.57	0.04	410,899.73
總和	8,538.82	30,933,288.00	69,419.56	2,714,443.64	3,600,553.531	114,795.08	4,231,562.33	152,275.31	388.89	10.00	33,914,812.02

2020-2024年可再生能源使用情形

項目	單位	2024	2023	2022	2021	2020
再生能源發電總裝置容量	MW	332.90	325.82	260.55	260.00	257.00
再生能源發電量	GWh	267.97	320.75	289.69	296.61	284.97
再生能源電力直接採購量	GWh	1,396.82	559.16	31.39	36.27	5.53
透過電力交易採購再生能源獲綠色電力證書	GWh	4,996.35	4,410.32	460.94	151.00	5.07
購買其它再生能源	GWh	67.83	105.81	34.11	-	753.00
再生能源總使用量	GWh	6,728.96	5,396.05	816.13	483.88	1,048.57

水資源管理

近5年水資源使用量及當年度減量目標達成情形

項目	單位	2024年	2023年	2022年	2021年	2020年
水資源使用量	百萬公升	82,690.39	85,234.80	91,470.70	87,706.00	86,737.00
使用量數據蒐集的範圍佔營運範圍比例	%	100	100	100	100	100
密集度	公升/百萬元新台幣	12.05	13.83	13.80	14.63	16.19
密集度減量目標值	比例	4.50%	3%	1.50%	1%	基準年
密集度實際減量值	比例	25.54%	14.56%	14.74%	9.61%	0
減量是否達標	「達標」或「不達標」	達標	達標	達標	達標	基準年

2024年度取水量與排水量 (單位: 百萬公升)

		大陸	東北亞	東南亞	印度	美洲	歐洲	總量
依來源劃分取水量	地表水	0	0	0	0	0	0	0
	地下水	19.656	0	0	0	333.952	0	353.608
	雨水	0	0	0	0	0	0	0
	海水	0	0	0	0	0	0	0
	市政供水	78,273.70	987.91	2,145.24	545.83	298.23	85.88	82,336.78
總取水量		78,293.35	987.91	2,145.24	545.83	632.18	85.88	82,690.39
排水量	排水量 民生污水	50,877.90	752.31	1,390.38	473.92	429.85	75.24	53,999.60

		大陸	東北亞	東南亞	印度	美洲	歐洲	總量
排水量	排水量 (工業廢水)	16162.44	296.59	55.35	0.00	0.00	0.00	16514.37
總排水量		67040.34	1048.90	1445.73	473.92	429.85	75.24	70513.97
回收水量	循環用水	8063.88	24.68	2292.66	226.15	13.21	0.00	10620.58
耗水量		11253.01	0.00	699.51	71.91	202.33	10.64	12237.41

廢棄物管理

2024年廢棄物總量 (單位: 噸)

地區	廢棄物總量	危險廢棄物	非危險廢棄物			
			非危險廢棄物總量	一般工業廢棄物	生活垃圾	廚餘
大陸	604,919.00	154,757.00	450,162.00	403,489.00	25,189.00	21,484.00
東北亞	18,355.00	525.00	17,830.00	16,146.00	1,359.00	325.00
東南亞	45,897.00	2,262.00	43,635.00	34,294.00	6,608.00	2,733.00
印度	14,176.00	61.00	14,115.00	12,193.00	782.00	1,140.00
美洲	33,073.00	206.00	32,867.00	26,413.00	3,689.00	2,765.00
歐洲	13,795.00	118.00	13,677.00	11,999.00	1,509.00	169.00
總量	730,215.00	157,929.00	572,286.00	504,534.00	39,136.00	28,616.00

廢棄物處置方式 (單位: 噸)

處理方式	2024		2023	
	非危險廢棄物	危險廢棄物	非危險廢棄物	危險廢棄物
填埋	21,542.80	2,422.20	14,200.61	3,934.03
焚燒(有能源回收)	34,223.83	20,781.17	45,460.18	12,773.04
焚燒(無能源回收)	1,221.51	1,166.49	6,934.70	1,151.82
堆肥	15,887.00	0.00	21,727.04	0.00
厭氧分解	4,508.48	24.52	12,654.94	2.73
回收	485,323.00	13,3164.00	460,478.39	91,524.56
其他	9,579.56	370.44	19,909.10	2,688.15
總量	572,286.18	1,57,928.82	581,364.96	112,074.33

人才吸引與留任

集團人力結構 - 契約類型、僱用類型及派遣員工佔比

		台灣	大陸	印度	越南	北美	墨西哥	歐洲	巴西	其他	
契約類型	契約類型 無固定期限 聘僱員工人數	女	14.26%	12.18%	12.20%	10.05%	26.80%	49.31%	47.58%	57.00%	36.83%
		男	46.45%	21.35%	19.35%	8.55%	49.45%	50.33%	45.01%	38.01%	32.77%
	固定期限員 工人數	女	0.15%	13.80%	2.89%	45.75%	4.12%	0.12%	2.63%	2.80%	0.06%
		男	0.40%	21.57%	7.71%	35.54%	4.75%	0.24%	3.01%	2.20%	0.28%
	無時數保證 的員工人數	女	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.41%	0.00%	26.64%	0.00%	0.00%
		男	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.97%	0.00%	89.67%	0.00%	0.00%

			台灣	大陸	印度	越南	北美	墨西哥	歐洲	巴西	其他
契約 類型	全職員工 人數	女	14.29%	25.70%	18.33%	55.83%	34.16%	49.43%	48.91%	59.79%	51.61%
		男	46.60%	42.56%	20.32%	44.06%	59.34%	50.57%	47.44%	40.21%	46.14%
	兼職員工 人數	女	0.12%	0.00%	0.00%	0.00%	0.48%	0.00%	1.30%	0.00%	0.68%
		男	0.25%	0.00%	0.00%	0.00%	0.63%	0.00%	0.58%	0.00%	1.24%
派遣 人員	女	1.34%	10.97%	58.20%	0.05%	2.41%	0.00%	0.66%	0.00%	0.17%	
	男	1.11%	20.77%	3.16%	0.06%	2.97%	0.00%	1.11%	0.00%	0.17%	

註：

- 員工佔比計算為此類型員工佔當地總員工數量的比重，人數計算以2024年度12/31日當下為準。
- 員工人數：與鴻海各併表發生勞雇關係之個人。
- 無固定期限聘僱員工人數：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
- 固定期限員工人數：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
- 無時數保證的員工人數：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
- 全職員工人數：工作時數等於法定時數的員工。
- 兼職員工人數：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工，例如：工讀生。

集團人力結構-依國家與性別分佈

	台灣	大陸	印度	越南	北美	墨西哥	歐洲	巴西	其他
員工總數	10,982	381,164	53,414	50,991	2,526	13,615	3,619	5,146	1,773
女	2,727	139,773	40,875	28,494	936	6,730	1,841	3,077	930
男	8,255	241,391	12,539	22,497	1,590	6,885	1,778	2,069	843

公司 2024 年育嬰假實施情形

申請率	男	2024年度符合育嬰留停申請人數	8364
		2024年度實際申請育嬰留停人數	5964
		申請率	71.31%
	女	2024年度符合育嬰留停申請人數	9871
		2024年度實際申請育嬰留停人數	8494
		申請率	86.05%
獲假復職率	男	2024年度育嬰假(產假)後應復職人數	5661
		2024年度育嬰假(產假)後實際申請復職人數	5436
		復職率	96.03%
	女	2024年度育嬰假(產假)後應復職人數	8303
		2024年度育嬰假(產假)後實際申請復職人數	7803
		復職率	93.98%
獲假留任率	男	2023年度復職人數	6091
		2023年度復職且待滿一年人數	5181
		留任率	85.06%
	女	2023年度復職人數	7818
		2023年度復職且待滿一年人數	5709
		留任率	73.02%

註：此數據不包括墨西哥和歐洲數據。

職業健康與安全

集團近3年化學品使用資訊 (單位: 噸)

地區	2022年			2023年			2024年		
大陸地區	85,689	43,038	65	87,150	22,157	13	85,237	21,427	9
東南亞地區	4,534	789	0	3,223	576	0.14	1,052	619	0.44
東北亞地區	1,264	452	1.5	788	511	1	1,119	447	9
印度地區	168	65	0	186	48	0.1	550	14	0.1
美洲地區	586	418	0.25	804	236	0.3	450	273	0.3
歐洲地區	71	5	0	25	5	0	41	4	0
總計	137,144			115,724			111,251		

可記錄之職業傷害比率

類別	類型	單位	2021	2022	2023	2024
嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)	員工	數量	0	0	0	0
		比率	0	0	0	0
	承攬商	數量	0	0	0	0
		比率	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	員工	數量	189	191	267	214
		比率	0.1151	0.1118	0.1877	0.129
	承攬商	數量	8	15	25	54
		比率	0.0136	0.0208	0.0345	0.0686
實際總工時	員工	時數	1,642,760,216	1,707,962,880	1,422,748,800	1,652,540,473
	承攬商	時數	589,180,800	720,378,100	724,880,083	787,040,622

註:

以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準, 依據1,000,000工作小時計算比率計算。

資料涵蓋範圍: 集團。

承攬商包括承攬商和派遣工。

嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) * 1,000,000 / 工作小時; 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 * 1,000,000 / 工作小時。

公司治理

集團董事會成員具體任期:

董事姓名
初次選任日期



劉揚偉
06/21/2019



王城陽
05/31/2022



劉憶如
06/01/2020.



王國城
01/31/2018

平均任期:
3.7



陳玉敏
05/31/2022



劉連煜
05/31/2022



黃清苑
06/08/2007

集團董事會成員專業技能與經驗背景:

姓名	職稱	性別	籍貫	學歷	具備專業能力與產業經驗							
					製造	品牌通路	金融投資	技術研究	財務會計	行銷	法務實務	
劉揚偉	董事長	男	台灣	美國南加州大學電子工程與電腦科學碩士 台灣國立交通大學電子物理系學士	V			V				
王城陽	董事	男	台灣		V			V				
劉憶如	董事	女	台灣	美國芝加哥大學經濟學博士 美國芝加哥大學企業管理學碩士 國立臺灣大學政治系學士			V		V			
王國城	獨立董事	男	台灣	國立臺灣大學商學研究所EMBA 國立臺灣大學商學系工商管理組學士		V			V	V		

姓名	職稱	性別	籍貫	學歷	具備專業能力與產業經驗							
					製造	品牌通路	金融投資	技術研究	財務會計	行銷	法務實務	
黃清苑	獨立董事	男	台灣	日本大學商學研究所商學碩士 日本大學商學研究所博士課程畢業			V		V			
劉連煜	獨立董事	男	台灣	美國史丹福大學法學博士 美國哈佛大學法學碩士 國立中興大學法學學士及法學碩士			V					V
陳玉敏	獨立董事	女	台灣	國立台灣大學經濟學系			V		V			

註:郭大維獨立董事於2024年1月31日辭任

集團董事會成員出席記錄:

職稱	姓名	實際出席次數	委托出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	劉揚偉	6	2	75	-
董事	鴻景國際投資(股)公司代表人: 王城陽	8	0	100%	-
董事	鴻景國際投資(股)公司代表人: 劉憶如	8	0	100%	-
獨立董事	黃清苑	8	0	100%	-
獨立董事	王國城	8	0	100%	-
獨立董事	劉連煜	8	0	100%	-
獨立董事	陳玉敏	8	0	100%	-
獨立董事	郭大維	8	0	100%	辭任

GRI 索引表

使用聲明	鴻海在2024年1月1日至2024年12月31日符合GRI標準編制報告
GRI 使用版本	GRI 1: 基礎2021
適用的GRI行業標準	無

指標	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
GRI 2—一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	公司概況總述	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
2-4	資訊重編	關於本報告書	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況總述	
2-7	員工	關鍵量化指標	
2-8	非員工的工作者	關鍵量化指標	
治理			
2-9	治理結構及組成	最高管理委員會	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	最高管理委員會	
2-11	最高治理單位的主席	最高管理委員會	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	最高管理委員會	
2-13	衝擊管理的負責人	最高管理委員會	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	最高管理委員會	
2-15	利益衝突	最高管理委員會	
2-16	溝通關鍵重大事件	最高管理委員會	

指標	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
2-17	最高治理單位的群體智識	最高管理委員會	
2-18	最高治理單位的績效評估	最高管理委員會	
2-19	薪酬政策	最高管理委員會	
2-20	薪酬決定流程	最高管理委員會	
2-21	年度總薪酬比例	-	保密限制
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	永續經營願景與策略	
2-23	政策承諾	永續經營願景與策略	
2-24	納入政策承諾	永續經營願景與策略	
2-25	補救負面衝擊的程式	永續經營願景與策略	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營與商業道德	
2-27	法規遵循	誠信經營與商業道德	
2-28	公協會的會員資格	永續經營願景與策略	
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人識別, 溝通及責任	
2-30	團體協約	員工薪酬與福利	
GRI 3 重大主題2021			
3-1	決定重大主題的流程	2024年永續議題雙重重大性分析	
3-2	重大主題列表	2024年永續議題雙重重大性分析	
3-3	重大主題管理	2025年永續議題雙重重大性分析	
GRI準則/其他來源	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
自定主題			
客戶滿意度 (依循產業實踐)			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	鴻傳永續 共好夥伴	
鴻海特定主題	客戶滿意度	客戶關係管理	

指標	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
公司治理 (依循產業實踐)			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	海納治理 智慧創新	
鴻海特定主題	公司治理	公司治理	
系統性風險管理 (依循SASB標準)			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	海納治理 智慧創新	
鴻海特定主題	系統性風險管理	系統性風險管理	
創新與商業模式彈性 (依循產業實踐)			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	海納治理 智慧創新	
鴻海特定主題	創新與商業模式彈性	創新與商業模式彈性	
氣候變遷回應			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	綠色智能 循環經濟	
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	氣候變遷因應與能源管理	
305 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	氣候變遷因應與能源管理	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	氣候變遷因應與能源管理	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	氣候變遷因應與能源管理	
	305-4 溫室氣體排放強度	氣候變遷因應與能源管理	
	305-5 溫室氣體排放減量	氣候變遷因應與能源管理	
	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	-	資訊欠缺
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它顯著的氣體排放	空氣污染管理	
能源管理			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	綠色智能 循環經濟	
302 能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量	氣候變遷因應與能源管理	
	302-2 組織外部的能源消耗量	氣候變遷因應與能源管理	
	302-3 能源密集度	氣候變遷因應與能源管理	
	302-4 減少能源消耗	氣候變遷因應與能源管理	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	氣候變遷因應與能源管理	

指標	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
用水和廢水管理			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	綠色智能 循環經濟	
303 水與放流水2018	303-1 共用水資源之相互影響	水資源管理	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理	
	303-3 取水量	水資源管理	
	303-4 排水量	水資源管理	
	303-5 耗水量	水資源管理	
廢棄物和危險物質管理			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	綠色智能 循環經濟	
306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	
	306-3 廢棄物的產生	廢棄物管理	
	306-4 廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	
	306-5 廢棄物的直接處置	廢棄物管理	
生物多樣性相關影響管理			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	綠色智能 循環經濟	
101生物多樣性2024	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	自然和生物多樣性保護	
	101-2 生物多樣性衝擊之管理	自然和生物多樣性保護	
	101-3 獲取與惠益分享	自然和生物多樣性保護	
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	自然和生物多樣性保護	
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	-	資訊欠缺
	101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因數	自然和生物多樣性保護	
	101-7 生物多樣性狀態之改變	自然和生物多樣性保護	
	101-8 生態系統服務	自然和生物多樣性保護	
永續原料與循環經濟			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	綠色智能 循環經濟	
301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	永續原材料	
	301-2 使用回收再利用的物料	永續原材料	
	301-3 回收產品及其包材	永續原材料	

指標	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
商業道德			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	海納治理 智慧創新	
205: 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營與商業道德 誠信經營與商業道德 誠信經營與商業道德	
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	誠信經營與商業道德	
415: 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	誠信經營與商業道德	
產品管理			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	海納治理 智慧創新	
416: 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品管理 產品管理	
人權與勞資關係			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	多元包容 幸福發展	
401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假	人才吸引與留任 員工薪酬與福利 員工薪酬與福利	
402: 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	員工薪酬與福利	
408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	員工人權保護	
409: 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	員工人權保護	
員工多元化、平等與包容性			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	多元包容 幸福發展	
405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	多元包容 多元包容	
406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	多元包容	
407: 結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	員工薪酬與福利	

指標	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
員工培訓與發展			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	多元包容 幸福發展	
404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	人才發展培訓	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	人才發展培訓	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才發展培訓	
人才吸引與留任			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	多元包容 幸福發展	
201 經濟績效2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	員工薪酬與福利	
202 市場地位2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	員工薪酬與福利	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	多元包容	
職業健康與安全			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	健康職場 恪守安全	
403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	職業健康與安全	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	職業健康與安全	
	403-3 職業健康服務	職業健康與安全	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業健康與安全	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	職業健康與安全	
	403-6 工作者健康促進	員工健康促進	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業健康與安全	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業健康與安全	
	403-9 職業傷害	職業健康與安全	
	403-10 職業病	員工健康促進	
社區參與			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	回饋社會, 共贏美好	
203: 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社區參與	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	社區參與	
413: 當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社區參與	
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	社區參與	

指標	揭露項目	揭露章節	補充/省略理由
隱私和資訊安全			
3重大主題2021 鴻傳永續 共好夥伴	3-3重大主題管理	海納治理 智慧創新	
418: 客戶隱私 2016 客戶關係管理	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	隱私和資訊安全	
永續供應鏈			
3重大主題2021	3-3重大主題管理	鴻傳永續 共好夥伴	
204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	供應商永續管理	
308: 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	供應商永續管理	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商永續管理	
414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	供應商永續管理	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商永續管理	
供應商社會影響管理			
一般主題揭露			
207: 稅務 2019	207-1 稅務方針	公司治理	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	公司治理	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	公司治理	
201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	公司概況總述	
	201-4 取自政府之財務援助	公司概況總述	

SASB準則對照表

主題	編號	揭露項目	衡量標準	內容摘要
水資源管理	TC-ES-140a.1	總取水、耗水量及水資源壓力比例	百萬公升、百分比	<p>總取水量：82,690.39</p> <p>總耗水量：24,474.81</p> <p>水壓力：極高風險區域佔29%，高風險區域佔5%，中高風險區域佔4%，中低風險區域佔24%，低風險區域佔38%</p>
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製程有害廢棄物重量與回收百分比	噸、百分比	<p>有害廢棄物：157,929.00</p> <p>回收百分比：84.3%</p>
	TC-ES-310a.1	停工與延宕總天數	數字	2024年未發生任何重大勞資爭議或罷工所導致的停工事件
	TC-ES-320a.1	員工和承攬商的可記錄事件比率 (TRIR) 與虛驚事件頻率 (NMFR)	比率	<p>可記錄之職業傷害比率</p> <p>員工：0.129</p> <p>承攬商：0.0686</p> <p>虛驚事件</p> <p>員工：20件</p> <p>承攬商：2件</p>
勞動行爲	TC-ES-320a.2	(1) 公司廠區通過RBA VAP稽核或同等稽核占 (a) 所有公司廠區百分比 (b) 公司高風險廠區百分比； (2) 第一階供應商通過RBA VAP或同等稽核占 (a) 所有第一階供應商百分比 (b) 第一階高風險供應商百分比	百分比	<p>1.a) 公司廠區通過RBA VAP或同等稽核百分比：100%</p> <p>1.b) 公司高風險廠區百分比：5.36%</p> <p>2.a) 第一階重大供應商通過RBA VAP或同等稽核百分比：38.6%</p> <p>2.b) 第一階重大高風險供應商百分比：4.5%</p>
	TC-ES-320a.3	(1) RBA VAP稽核或同等稽核缺失比率 (2) 相對應的改善措施比率以 (a) 優先缺失和 (b) 其他缺失再以 (i) 公司廠區和 (ii) 第一階供應商細分	百分比	<p>1.i) 公司廠區優先缺失比率0；其他缺失比率10.3%</p> <p>1.ii) 第一階重大供應商優先缺失比率0；其他缺失比率：23%</p> <p>2.i) 公司廠區優先缺失改善NA；其他缺失改善100%</p> <p>2.ii) 第一階重大供應商優先缺失改善NA；其他缺失改善90%</p>
產品生命周期	TC-ES-410a.1	已回收物料及電子垃圾收回之總重量與回收比率	噸、百分比	0噸

主題	編號	揭露項目	衡量標準	內容摘要
原料採購	TC-ES-440a.1	關鍵原物料風險管理方法	說明與分析	詳細請見「供應商永續管理」
	TC-ES-000.A	生產設備數量 (工廠)	數字	141
活動指標	TC-ES-000.B	生產廠房面積	平方米	21,365,081
	TC-ES-000.C	員工數	數字	726,048

永續揭露指標-其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 能源消耗總量57,946,104.72 GJ (6728.96 GWh) 2. 再生能源使用率41.81%	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量82,690.39 2. 總耗水量12237.41	千立方公尺 (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 有害廢棄物: 157,929 2. 回收百分比: 84.3%	公噸(t) 百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	可記錄之職業傷害比率 員工: 0.129 承攬商: 0.0686 虛驚事件 員工: 20件 承攬商: 2件	數量 比率(%)	
五	產品生命週期管理之揭露:含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	0噸	公噸(t) 百分比(%)	公司為代工廠性質, 不適用該內容
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳細請見「供應商永續管理」	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟 而造成的金錢損失總額	量化	0元新台幣	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	鴻海產品主要包含消費性電子產品、雲端網路產品、電腦終端產品、元件及其他等四大產品領域。	依產品類型而不同	保密限制, 不揭露產量

鴻海-上市公司氣候相關資訊

(1) 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」之氣候治理內容。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」之氣候風險與機遇。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」之主要氣候相關風險與機會分析。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」之氣候風險與機遇及氣候策略。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」之氣候風險情境分析。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體 風險及轉型風險之指標與目標。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」氣候策略及氣候目標指標。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」氣候目標指標-內部碳定價。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所 抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	詳細內容請參考「綠色智能 循環經濟」氣候目標指標-淨零承諾與目標及氣候策略-綠電建置、採購與使用
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	請見「鴻海-上市公司氣候相關資訊」(2)及(3)

(2) 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍及確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

【2024年】

類別	總排放量 (ton CO ₂ e)	密集度 (ton CO ₂ e /百萬元 新台幣)	確信機構	確信標準	確信情形說明
範疇一					
母公司	424.11	0.00006	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
子公司	341,048.29	0.04972	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
合計	341,472.40	0.04978	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
範疇二(基於市場)					
母公司	18,107.47	0.00264	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
子公司	2,254,169.66	0.32861	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
合計	2,272,277.12	0.33125	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
範疇三					
合計	20,265,302.49	2.95	必維認證(北京)有限公司	溫室氣體核算體系-企業價值鏈(範圍三)核算與報告標準 ISO 14064-3:2019 溫室氣體第三部分	合理保證

【2023年】

類別	總排放量 (ton CO ₂ e)	密集度 (ton CO ₂ e /百萬元 新台幣)	確信機構	確信標準	確信情形說明
範疇一					
母公司	11,549.99	0.00045	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
子公司	256,558.19	0.09500	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
合計	158,108.18	0.04200	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
範疇二(基於市場)					
母公司	20,649.44	0.00600	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
子公司	2400477.56	0.88000	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信
合計	2421,127.00	0.39000	資誠PWC	ISAE 3410確信準則	有限確信

(3) 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

鴻海積極採納SBTi等國際機構制定的科學基礎減碳標準，制定氣候行動目標，並擬定淨零碳排放路線圖。集團優先透過自身營運減碳（≥3%）與自建廠內可再生能源電站（≥5%）推動減排，並在此基礎上輔以其他策略，如導入再生電力（≤82%）及碳匯與負碳技術（≤10%），以多元方式邁向淨零目標。鴻海承諾到2050年實現涵蓋整個價值鏈的溫室氣體淨零排放，並設定至2030年相較2020年基準年將範疇一、二、三的溫室氣體絕對排放量減少42%的近期目標，以及至2050年減少90%的長期目標。其他相關內容，請參考本報告書「綠色智能 循環經濟」之氣候變遷因應與能源管理。

術語表

術語	解釋
RE100	全球再生能源倡議，承諾2040年100%使用綠電。
SBTi	科學基礎減量目標倡議Science Based Targets initiative (SBTi)，鴻海2030減碳42%、2050淨零目標於2024年通過其審核。
溫室氣體核算體系	一個用於測量、管理和報告溫室氣體 (GHG) 排放的全球公認的框架 (GHG Protocol)。
範疇1/2/3排放	溫室氣體排放分類：範疇1 (直接排放)、範疇2 (間接能源排放)、範疇3 (價值鏈間接排放)。 GHG emission categories: Scope 1 (Direct emissions), Scope 2 (energy purchase-related indirect emissions), Scope 3 (value chain indirect emissions)
VOCs	揮發性有機化合物 (Volatile Organic Compounds)。
綠電憑證 (RECs)	再生能源環境效益憑證 (Renewable Energy Certificates)。
CSDDD	《企業永續盡職調查指令》 (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)，歐盟規範企業價值鏈中人權與環境盡職調查的法令。
有害物質限制RoHS	歐盟指令2002/95/EC (也稱為RoHS指令)，旨在限制鉛、汞、六價鉻以及阻燃劑多溴化聯苯和多溴聯苯醚 (多溴二苯醚) 的使用。
AWS 白金級認證	水資源管理最高等級認證 (AWS Platinum Certification)。 Highest tier of water stewardship certification by Alliance for Water Stewardship.
IATF 16949	國際公認的汽車行業質量管理系統標準。
ISO 14001	國際公認的環境管理系統標準，以最小化其環境影響。
ISO 37001	國際反賄賂管理系統標準，鴻海全球廠區均通過認證。

術語	解釋
ISO 45001	國際公認的職業健康與安全 (OH&S) 管理系統標準。
ISO 50001	國際公認的能源管理系統標準，用於建立、實施、維護和改善其能源績效。
ISO/SAE 21434	針對道路交通工具的網絡安全工程國際標準。
ISO 9001	國際公認的質量管理系統標準。
ISO 20400	提供可持續採購指導的國際標準
ISO 14064	國際公認的標準，專注於溫室氣體 (GHG) 排放，為組織提供了一個測量、管理和報告其碳足跡的框架。
GB/T 23331	中國國家針對能源管理系統的要求的標準。
UL 2799	廢棄物零填埋認證。
QC080000	IECQ 危險物質過程管理 (HSPM) 系統，一項用於管理和控制電氣及電子產品中危險物質的標準。
TCFD	氣候相關財務揭露架構，鴻海據此進行氣候風險情境分析與財務衝擊評估。
TNFD	自然相關財務揭露框架 (Task Force on Nature-related Financial Disclosures)，鴻海依其LEAP原則評估廠區生物多樣性風險。
OECD	經濟合作暨發展組織，一個致力於促進改善全球人民經濟和社會福祉的政策國際組織。
RBA 驗證評估程序 (VAP)	一項領先的，用於由獨立第三方公司進行的現場合規驗證和有效的可共享評估的標準。是電子產業廣泛認可的社會責任稽核標準。

查證證書

獨立保證意見聲明書

鴻海精密工業股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主審稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與鴻海精密工業股份有限公司(以下簡稱鴻海)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入鴻海永續報告書之準備過程。

責任

鴻海負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為鴻海及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供鴻海使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

鴻海與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「鴻海精密工業股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第二應用類型進行保證作業，審查與評估鴻海遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度，並提出特定績效資訊的可靠性與品質的調查結果和結論。
- 保證作業包括審查與評估鴻海的相關流程、系統與管制及可取得的績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。

- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化的資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審核相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性資料與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

鴻海已透過報告書展現出透明、尊重並重視各方利害關係人的差異與價值的企业環境，傾聽、理解並尊重不同觀點，將差異視為創新的投入，營造一個讓多元聲音並存、共同成長的永續企業，揭露相關績效展現永續包容性。

重要性

鴻海已建立流程來收集、分析與鑑別與其永續發展相關的議題。在廣納各方之意見下，該組織所建立與實施的重大主題決策流程，已透過報告書反映該組織對這些重大主題的重視與處理的優先順序。未來可持續鑑別與考量多元且具影響力的資訊來源，結合可靠證據進行盡職調查，採用不同方法交叉驗證，以確保評估結果全面、精準且具前瞻性。

回應性

鴻海已在六大策略下展開積極回應所有利害關係人，提供其價值的資訊讓各方利害關係人能對該組織的治理與管理績效得以理解與判斷。未來可持續在回應績效以標準化方式呈現，確保數據具可比性，便於長期追蹤與同業對標，不僅能提升透明度與信任感，更能彰顯在永續發展與價值創造上的承諾與成效。

衝擊性

鴻海已展示了有效鑑別和公平評估衝擊的過程，其中包括一系列來自廣泛來源的環境、社會和治理主題。對於其運營活動所帶來的衝擊，其量測與評估已透過定性和定量相結合的目標來達成，未來可持續提供資源，透過多元管道向利害關係人揭露在重大主題進展與成果，並邀請參與決策過程，提升與各方的互信與合作，持續優化企業永續競爭力。

特定績效資訊的可靠性和品質

基於審查的結果，確認鴻海透過內部管理系統、流程對各特定績效資訊定期收集與統計，報告書中揭露該組織之經濟、環境、社會等各項指標，於查證過程已證實其來源、資訊收集與統計結果，未見顯著錯誤之處。未來可持續優化內部數據管理與內部驗證流程，透過完整、可追溯的資料紀錄與定期品質驗證，提升資訊完整性與可靠性以獲全球投資人與利害關係人的信任。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續在整合不同指標或地區的水績資訊與數據時，確保指標的一致性與可比性；並透過培訓與跨部門會議，向內部精準傳達其重要性與影響，確保數據揭露與應用的一致與有效性。

◆ **TCFD氣候相關財務揭露**

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對公司營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可結合外部科學數據與專家評估，彌補歷史數據不足，逐步提升財務量化的決策精準度。

◆ **SASB準則**

基於審查的結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續按準則要求的資訊進行收集、監控與揭露，提升報告書專業性與國際認可度，加強投資人信心與決策參考價值。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就鴻海所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「鴻海精密工業股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於鴻海的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關鴻海在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
總監與評鑑部門 理事
2025年08月20日

查證團隊：黃沛桐(主審查證員)、顏文義(查證員)、陳中本(查證員)、阮俊仁(查證員)

法標國際認證股份有限公司 臺灣總行：臺南市安平區安平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 2 20 00666、傳真：+886 2 20 7889
網址：https://www.afnor.com.tw



236新北市土城區自由街2號
+886-2-2268-3466
sustainability@foxconn.com