



鴻海精密工業股份有限公司

# 2015企業社會責任報告書



# 前言

## 關於本報告書

呈現在您面前的企業社會責任報告書是由鴻海精密工業股份有限公司(以下簡稱「集團」或「鴻海」)秉持著身為一個良好企業公民及過去我們致力於企業永續經營推動之溝通發展，為鴻海的承諾之一所發行的年度報告書。

鴻海未來每年將持續發行此報告，本報告書於 2016 年 6 月以中、英文版同時發佈(上期報告於 2015 年 6 月發佈)，預計下期報告將於 2017 年 6 月發佈。

詳情請瀏覽：[www.honhai.com](http://www.honhai.com)

## 撰寫原則

本報告書的編寫是參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative 簡稱 GRI) GRI-G4 版永續發展報告書指南為標準，各項指標達成情況請詳見附錄。

## 報告邊界與範疇

本報告書時間跨越自 2015 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日，覆蓋鴻海精密工業股份有限公司 (又稱富士康科技集團)，與其直接或間接控制之法人、企業或任何形態的營業組織 (即「關聯企業」)，包括鴻海台灣公司及中國大陸工廠，以下均稱「鴻海」。本報告書以集團所能實際掌控營運的法人公司為主體，與 2014 年報告書的邊界範疇相同，公司資訊無重大變化。

## 資料來源

台北投資人關係處、台北永齡基金會、人資服務總處、鴻海-IE 學院、消防安全總處、採購服務總處、集團工會、集團黨委、健衛總處、環保總處及節能技術發展委員會等單位提供集團 2015 年度營運的相關資料，由全球 SER 委員會依照 GRI G4 標準整理並彙編。

## 報告書確認

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

## 聯絡資訊

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

鴻海精密工業股份有限公司

全球 SER 委員會

地址：新北市土城區自由街 2 號

電話：(02) 2268 3466

Email: [fgsc-03@foxconn.com](mailto:fgsc-03@foxconn.com)

# 目錄

創辦人兼總裁致辭	4
副總裁兼企業社會與環境責任全球委員會主任委員致辭	6
執行概要	7
<b>鴻海：企業概況</b>	<b>11</b>
公司簡介	12
公司治理	15
利害關係人鑑別溝通與責任	17
<b>員工</b>	<b>20</b>
員工整體概況	21
員工分類及整體分佈	22
薪酬與福利	23
溝通及權益保障	23
員工關愛	25
孕婦關愛	26
教育培訓	27
<b>健康與安全</b>	<b>29</b>
多元健康照護	30
食安一條龍	32
提供安全工作環境	33
<b>供應鏈</b>	<b>36</b>
綠色採購管理	37
供應商社會及環境責任管理	40
供應商節能減碳管理	40
<b>環境</b>	<b>42</b>
環保管理	42
零廢棄物工廠	42
綠色倉儲	43
綠色數據中心	43
氣候變遷	44
<b>社會參與</b>	<b>46</b>
關懷弱勢、踐行公益	47
文化育成	49
<b>附錄</b>	<b>51</b>

# 創辦人兼總裁致辭



**作為全球科技製造企業的領導者，我們擁有全球最具代表性品牌的客戶群，可見創新科技是我們的核心營運宗旨。推動革新的企業精神，讓我們得以謹守對客戶、合作夥伴，以及作為負責任的僱主和優秀的企業公民的承諾。**



**作**為全球科技製造企業的領導者，我們擁有全球最具代表性品牌的客戶群，可見創新科技是我們的核心營運宗旨。推動革新的企業精神，讓我們得以謹守對客戶、合作夥伴，以及作為負責任的僱主和優秀的企業公民的承諾。

鴻海集團一直專注投資於推廣科技應用，從而達至推動可持續發展的目標。2015年，我們有效地重點發展科技核心領域，在推動可持續發展方面取得顯著進展的同時，實現集團在「工業V4.0」智能製造的願景。我們努力不懈地優化並利用物聯網和大數據帶來的機遇，全力提倡集團內外的社會和環境責任。我們亦持續致力於可持續發展，利用物聯網和大數據，創造一系列智能家居及智能辦公室產品和專案，為智能生活的大氣候出一分力。

儘管鴻海是間科技發展企業，集團全球約一百萬的員工才是我們最重要的資產。我們在每一個園區均致力為員工提供最佳健康安全的工作環境，努力履行作為負責任的僱主的義務。除了給予員工行業內較高的薪酬，以及提供讓員工寓健康娛樂於工作的工作環境外，我們也為員工提供全天候醫療服務和應用人體工程學等綜合措施，加強工作條件和促進職業健康和 safety。

我們在自動化技術及其他創新製造技術投入相當資源，免除員工從事高度重複的工作，轉而從事等級更高的製造工作。另外，鴻海IE學院提供一流的培訓和發展計劃，培育科技創新及相關人才。

集團上上下下時刻謹守可持續發展相關法例。作為製造企業領導者，我們樹立積極榜樣，打造及維繫可持續供應鏈發展，確保相關發展皆符合高標準。透過大數據全面整合綠色採購服務平台是集團綠色採購政策的一部分，建立系統化方案有效監督全球供應鏈每一步驟，與客戶及夥伴融合應用、分享可持續發展有關知識及最佳實踐，體現全集團綠色採購高效運作的目的。

我們意識到製造業對大自然造成的影響，透過全方位分析與管控環保可持續發展的方針，積極關注及減輕製造業為環保帶來的影響。我們一直致力在綠色研發上投入資源—例如環保產品設計、碳排放減量、流程管理、能源及資源管理和供應鏈管理等領域，以及達到創新、高效節能及綠色科技在製造業全方位應用。

鴻海一直積極支持在業務和供應鏈中採用可再生能源和清潔能源。在各園區中，我們均安裝太陽能系統及應用綠色建築設計原則，以提高能源使用效率，亦減少碳排放和鼓勵循環再用及資源再生。我們與客戶、供應商和夥伴緊密合作，一同實現可持續發展



目標。在 2015 年，我們宣佈與蘋果公司攜手，以河南省為起點，在 2018 前建構可製造 400 兆瓦的太陽能設施，並開發清潔能源，供鄭州工場用作生產蘋果 iPhone 最後工序之用。

此外，作為營運社區的長期合作夥伴，集團與員工都積極參與社會企業責任專案，特別是注資發展先進醫療技術及衛生保健研究，以及為有需要兒童提供教育機會。這一切，均是我們的承諾，希望創建關懷環境，以及為周邊生命帶來得益。

鴻海作為以人為本的企業，我們積極推動及應用創新技術，實現支援社會及履行環境責任的目標，鴻海的領導團隊一直持續投資時間和資源，實現以上承諾。這與我們的願景相符，希望提供給人們的日常生活帶來便利的產品和方案、實現保障持份者利益的承諾，並同時繼續實現可持續發展目標。

此致，

郭台銘

**郭台銘**

創辦人兼總裁

鴻海精密工業股份有限公司

# 副總裁兼企業社會與環境責任 全球委員會主任委員致辭

**鴻**海深信企業社會與環境責任(SER)是企業永續經營的關鍵支柱之一。身為一個負責任的企業公民，我們致力於完善公司治理結構，確保公司願景、經營策略與利害相關方的要求一致。

以人為本是鴻海的宗旨。我們堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，為員工提供最佳的職場環境，以及具競爭力的薪酬；並基於員工能力，給予相對應的薪酬待遇及公平的晉升機會。

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



身為全球主要的電子產品製造企業，我們深信必須在全球供應鏈管理層中，樹立積極的榜樣。我們制定了鴻海社會及環境責任行為準則，要求所有供應商必須符合鴻海的標準，確保我們和供應商都在員工的職業健康和 safety、能源效益及碳排放管理上保持一致。

鴻海致力達成集團所擬定的環保目標，採用系統化方式，將綠色及可持續措施與日常營運加以融合；透過在各層面採取對環境友善的行動，如產品環保設計、節能減碳、製程管理、建立能源及資源管理系統等，以降低對環境的影響。

鴻海長期參與社會活動，投身慈善事業，積極回饋社會。我們集結公司資源與員工的智慧及愛心，推動關懷弱勢、愛心敬老、實踐公益等活動，並協助消弭城鄉之間的教育差距，善盡企業社會環境責任，打造愛護環境、守護地球的永續社會。

此致，

**陳振國**

副總裁兼企業社會與環境責任全球委員會主任委員  
鴻海精密工業股份有限公司

# 執行概要

## 鴻海：繼續致力成為負責任和可持續發展的業界領袖

作為電腦、通信和消費電子 (3C) 行業的全球領導者，鴻海堅信社會和環境責任 (SER) 是可持續業務的核心，並致力成為負責任的雇主及優秀的企業公民。就著目標，我們訂立策略以及有系統的一系列措施，確保我們的業務、價值觀和做法，與利害關係人的需要、以及對業界領袖的期望一致。

集團致力投放資源於員工和社區，並以我們在創新科技方面具備的專業知識，為環球營運開發可持續科技方案和產品，同時加以運用。我們明白，積極的員工和良好的工作環境是推動創新的重要動力，因此我們將員工的福祉放於首位，同時打造有利員工發展、鼓勵工作和生活平衡的工作環境。我們亦承諾，在鴻海營運的當地社區，致力貢獻並推動慈善工作，以支持社區發展。

作為電子企業公民聯盟 (EICC) 的活躍成員，鴻海致力履行作為良好企業公民之責任，並以良好的企業管治標準管理業務。集團一方面積極採用和提倡綠色環保生產模式、提倡公平和誠實的原則，另一方面投資及促進可持續技術解決方案，同時堅守以誠信作為業務營運的基石。

集團的所有業務和營運均遵守企業社會與環境責任行為守則 (Code of Conduct)，所有員工均清楚守則內容。集團全球 SER 委員會 (Foxconn Global SER Committee，簡稱 FGSC) 在守則清楚列明集團在道德規範、勞工及人權、健康與安全及環境方面的原則，確保所有業務營運符合有關規範：

### 道德規範

- 業務誠信
- 信息披露
- 無不正當收益
- 業務、廣告和競爭符合公平原則
- 身份保密及匿名申訴
- 社區參與
- 知識產權保障
- 隱私權保護
- 杜絕報復行為

### 環境

- 產品含量限制
- 化學及有害物質
- 廢水及固體廢物
- 廢氣排放
- 環境許可證和報告
- 污染預防和資源節約
- 暴雨管理
- 能源消耗和溫室氣體排放

### 勞工及人權

- 受聘自由
- 不用童工及未成年工保護
- 女職工生育保護及健康保護
- 不歧視
- 公平及人道的待遇
- 薪酬與福利
- 工時
- 自由結社

### 管理系統

- 公司承諾
- 管理職責與責任
- 法律和客戶要求
- 風險評價和風險管理
- 附有實施計畫和措施的績效目標
- 培訓
- 溝通
- 員工回饋和參與
- 審核與評估
- 矯正措施
- 檔案和記錄
- 供應商責任

### 健康與安全

- 機器安全
- 工業衛生
- 職業安全
- 突發應變
- 職業傷害與疾病
- 人因工程
- 宿舍和餐廳
- 健康與安全守則

### 禁止使用衝突礦產

國際組織及行業的有關規定  
進行盡職調查及採用無衝突物料  
原材料來源

### 反貪腐政策

國際、國內反賄賂反貪瀆相關的法律法規《富士康集團反腐倡廉行為規範》反貪腐團隊

維護鴻海內部及外在利害關係人的利益是我們的責任，我們與利害關係人緊密合作，回應與利害關係人有關的環境、經濟及社會議題。隨著全球市場不斷發展，鴻海馬不停蹄，專注投資創新技術並應用於生產之中，確保業務可持續增長，同時減低對環境的影響。作為我們社會和環境責任(SER)行動的重要一環，SER委員會轄下的專責團隊，一直與利害關係人保持緊密合作，推動、發展及訂立一系列積極且全面的措施。

可持續發展是鴻海營運策略的基石，集團在營運和供應鏈上 — 包括由產品設計、研發以至應用創新環保技術 — 均有相應的措施配合。我們亦確保供應商明白、遵守高水準及達至典範實務標準的社會及環境責任措施。

### 為員工創造良好及可持續發展的工作環境

鴻海以人為本的宗旨，始於為員工提供業內最好的工作環境，以及具競爭力的薪酬。鴻海堅持合法、公平、公正、平等自願、協商一致、誠實信用的原則，並基於員工能力，給予相對應之薪酬待遇及公平的晉升機會，並在所有園區推行職場多樣化。鴻海擁有約百萬員工，其中包括超過五萬名少數民族。集團女性員工佔約 35%-36%。員工學歷方面，高中或技術及職業學校或更高學歷的人員總數為76.8%。

集團基於員工能力及表現，發放獎金鼓勵員工，包括提供員工年終獎金，及定時鼓勵獎金等。集團各園區的基層員工現時之入職起薪標準，均超過當地最低工資標準10%以上。三個月試用期滿後，入職員工將獲加薪，其標準均超過當地最低工資標準20%以上。此外，集團每年均與中國內地工會簽訂集體合同，保障員工權益，當中高達99%之員工受集體協商協定保障，集團所有員工亦受社會保險保障。2015年度，在集團實際工作滿一年以上，且績效考核符合公司要求之員工，平均收入均增長達3%。此外，集團亦向表現傑出的員工發放非現金福利，包括中國內地住屋及在各鴻海營運城市發放股票期權。

鴻海作為全球其中一名最大的僱主，我們對履行企業責任極為重視，並很高興見證集團在提升員工生活質素方面均有明顯進展。在提升員工收入的同時，為養成員工對健康生活習慣的重視、以及促進工作與生活的平衡，鴻海每年投入大量資金，改善園區內基礎設施及宿舍環境，並在所有園區均設置休憩設施，鼓勵員工保持健康有活力的生活習慣。此外，集團提供專業輔導及支援服務，隨時幫助員工面對在工作或私人生活方面的挑戰。我們非常重視人才培訓及發展，更成立業內具領導地位

的企業學院—鴻海IE學院—為員工提供進修及培訓和技術發展機會。IE學院先後與史丹福大學、休士頓大學、清華大學、北京大學、等知名大學合作，並與各智庫一同開展科學研究及員工培訓，推動科技及知識交流。集團亦提供實習機會、幹部培訓、獎學金及其他教學、培訓及發展課程。於2015年，IE學院的工作如下：

1. 為集團員工提供管理、通識、技術、在職培訓、工業工程學歷教育等各類培訓，合計約578萬小時，培訓超過3,687萬人次
2. 與56所知名院校合作的正規學士課程，合共招生7,510人，並有4,859人畢業，取得學院學歷
3. 為支持學員進修，向共2,116名學員頒發各類獎學金，總額達五百多萬人民幣

### 積極關注員工安全及健康

鴻海作為全球消費性電子產品製造業的領先公司，一直非常重視企業責任。作為企業承諾的一部分，我們對全球員工身心健康及安全極為重視。我們相信員工的健康及福祉，對公司的可持續發展不可或缺，因此，鴻海制定了一系列全面措施，以系統性的方法確保及提高職場安全和職業健康。

鴻海的員工健康與安全政策及標準均符合國際及當地的法律法規，包括OHSAS 18000，國際職業健康安全管理體系，以及 SA8000，針對企業職場之可審計社會責任標準。我們不斷提升集團的職業健康及安全措施，努力備受肯定之餘，並已取得由瑞士SGS公司(Societe Generale de Surveillance S.A — 一家專門提供專業檢驗、驗證、測試和認證服務的公司)頒發的OHSAS18001及CNS15506證書。

2015年度，鴻海的職業健康和職安計劃獲頒不少獎項，包括台灣勞動部的「新北市優良事業單位特優獎」及「新北市敬業樂業安衛人員特優獎」。鴻海更獲頒發證書，以表揚集團累積取得三百五十七萬無災害工時紀錄證明。

鴻海用自身擅長的「雲（雲端）、移（移動）、物（物聯網）、大（大數據）、智（智慧）、網（網路）」，替員工及直系親屬建構全方位的保健計畫，為員工和他們的直系親屬提供醫療諮詢、預防和篩檢、免費健康檢查、醫療援助、健康意識和風險評估，以及一系列專業健康諮詢服務。

鴻海的創新H2U (health to you) 服務平台利用大數據收集健康數值，為員工提供健康知識及提示，讓他們存取

有關健康的資訊，及時解決任何問題。有見智能產物在醫療保健行業的潛力，鴻海自行研發智能手錶，讓用戶能夠貼身記錄自己的活動、睡眠、心率狀態。

同時將所有相關資訊皆匯送到H2U健康管理平台，進行數據分析。2015年，集團共發放16,200支智能手錶給台灣園區員工及其家眷使用。

以「百分之百安全，零隱患」為安全目標，鴻海訂立了一系列嚴謹的標準及措施，以監察及減低職場隱患。在所有的生產設施，我們均進行二十四小時檢查和監測，並培訓員工偵查和防止任何園區的安全隱患。鴻海亦成立了IE總處現場人因工程中心 (Foxconn Industrial Ergonomics Center, FieC)，為旗下子公司建立人因工程管理制度、實施人因工程教育訓練、推動現場人因工程風險評估、及透過理論與實務之結合進行改善。

我們相信，要建立和諧安全的工作環境，每一位員工均擔當了重要角色，因此我們訂立了一系列訓練計劃，藉此提高員工的健康和安全意識；同時教育及鼓勵員工參與職安議題，計劃包括各種安全衛生教育訓練，如消防應急編組培訓、職業健康與安全培訓、外來人員安全培訓、粉塵保養管理人員培訓、危險化學品管理人員培訓，以至特種作業培訓，如電工、焊工、叉車、電梯等。

此外，鴻海正投放資源，提倡部分生產過程自動化。鴻海已經開始在所有園區使用自動化技術，提升生產效率，並透過教育訓練，讓員工能專注在生產運營中的其他方面。

### 致力推動全球供應鏈的可持續性

作為全球最大的電子產業科技製造服務商，鴻海竭力遵守環境法律及規例，並歡迎第三方公司審計，確保我們正履行環境社會責任，包括促進供應鏈的可持續發展。

根據美國《多德－弗蘭克華爾街改革和消費者權益保護法》(Dodd-Frank Act)及客戶的要求，鴻海每年均要求供應商呈交供應鏈衝突礦產盡責報告，而這亦是集團承諾尊重有關條例及集團行為規範的一部分。集團一直使用 EICC & GeSI 開發的衝突礦產調查範本，對供應商進行調查，同時與我們的供應鏈伙伴合作，解決及改善潛在的不合格情況，推動達至國際最佳做法標準，包括建立基準和創立平台，與供應商交流有關職業健康和 safety、減碳和能源效率等領域的經驗和知識。

集團對可持續發展的承諾貫穿整個供應鏈，從產品設計到材料採購、採購政策及供應商審核。另一方面，鴻海亦成立專責部門，研究法規、客戶、業界與社會的各項環保要求，包括RoHS 2.0 (Restriction on Hazardous Substances)、REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) 及禁止衝突礦產條例等，進行收集與整合，轉化為集團的內部措施及規範，同時與供應商緊密合作，確保供應商明白及符合鴻海所訂立的標準。

除遵守供應商作業規範外，鴻海要求供應商履行社會及環保責任，並實施可持續發展措施。同時，所有供應商需要將集團要求傳遞至下游供應商，對其進行限用有毒有害物質管控，展開節能減碳專案，要求其提供環保物料與驗證的符合性資料，並建立有效運行的綠色產品管理體系，建置綠色供應鏈。此外，我們訂立嚴格的材料採購和供應商管理標準，包括供應商必需遵守的溫室氣體減排目標。在體系及供應鏈運作過程中，鴻海利用系統平台監控運作體系，進行供應商審核和培訓，確保各程序符合可持續發展原則。

為了配合集團高效運作及綠色採購的目標，我們利用大數據開展整合綠色採購服務平台、統籌應對、源頭控管、資訊共用及樹立標杆。我們將客戶及產業的環保及永續數據整合，加入服務平台，發展採購平台，讓鴻海內部、各次集團及供應商得以充分運用，將此統一及系統化的綠色採購標準融入在日常營運之中。

### 實現綠色和可持續生產

鴻海致力推動在應用綠色技術和優化生產程序之同時，實現可持續增長。我們積極為全球資訊技術業出一份力，實現加強環境保護、提高能源效率和資源管理、創造健康生態系統，並通過創新和新技术產業建設生態文化的共同目標。環境的可持續發展向來是鴻海最重視的一環，我們採用系統化方式，將綠色及可持續措施與日常營運加以融合。透過在各層面採取對環境有正面影響的行動，如環保產品設計、節能減碳、製程管理、建立能源及資源管理系統及供應鏈管理等，降低對環境的衝擊。

集團的綠色及可持續生產原則應用於所有營運層面，由高效能技術、廢物管理，至環保產品及建築設計。在鄭州園區即將投入使用的智能旗艦倉，規劃達到綠建築LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) 全球最高綠色環保標準，應用綠色環保建造材料達到節能減碳目的，鴻海嚴格遵守國際能源效益、廢棄物處理及環保措施標準。截至2015年，鴻海完成33家法人公司ISO50001能源管理體系外部驗證作業。

鴻海以環境的可持續性為目標，正為邁向零廢棄物工廠而努力。我們正研究效仿可持續的自然週期，於此週期裡使所有廢棄物經設計後變成資源，供它人使用。在鴻海的觀瀾園區，我們採用「資源—廢棄物—再生資源」的迴圈利用模式，讓高達 94.5% 廢棄物可回收再用，剩餘的 5.5% 則用於焚化發電。

在 2015 年，鴻海成功將二氧化碳減量 25%，超額完成集團因應大陸地區「十二五」計劃而訂立減碳 24.5% 的目標。同時，鴻海亦積極投資於各式節能技術，2015 年投入人民幣 2.7 億，展開共 1,284 項節能專案，總計節能 512 百萬 kWh，節能效率為 6.12%，節能效益高達人民幣 3.71 億。

鴻海亦在所有園區及生產運作上大力推行開發綠色新能源。我們增加了光伏發電量，並在中國深圳市園區實施 2MW 光電建築一體化太陽能光伏工程，分佈在園區 3 棟多層電子工業廠房屋頂。截至 2015 年 12 月 31 日，光伏項目累計發電量為 784 萬 kWh，節約標準煤 2,979 噸，減量二氧化碳達 7,418.2 噸。已建成光伏發電總裝機容量 46.2MW，年度發電量達 6 千萬 kWh。

值得一提的是，位於大陸貴州省貴陽市的第四代產業園區，於 2014 年 7 月開始投入營運，它同時也是鴻海的遠景及綠色製造哲學的縮影。園區不單採用最新的綠色製造技術，空間規劃及建築，更加按照當地的天然地形及所處環境設計；而園區內綠色數據中心的基地設計，則採用基地生態綠化設計、基地保水設計、節水資源設計，並使用低碳環保材料設計。於 2015 年，綠色數據中心通過美國綠建築協會 LEED 之白金等級認證，於 2016 年 1 月取得證書，成為全中國第一個獲綠建築 LEED 白金等級認證的數據中心。

### 與本地團體合作積極回饋社會

鴻海長期積極投入社會活動，本著「取之於社會，用之於社會」的精神，體現「愛心、信心、決心」的企業文化，投身慈善事業，積極回饋社會。集結公司資源與員工的智識及愛心，發展文化均富、關懷弱勢、愛心敬老、實踐公益，並協助消弭城鄉之間的教育差距，善盡企業社會環境責任，打造愛護環境、守護地球的永續社會。由鴻海總裁郭台銘先生創建的永齡社會福利慈善事業基金會，一直不遺餘力推動慈善事業，貫徹集團踐行公益的宗旨。

另一方面，由郭台銘先生有份參與捐贈的臺大癌醫中心醫院，亦於 2015 年舉行了主體建築上樑儀式。永齡健康基金會與臺大團隊走訪全球各地著名醫院，攜手規劃臺大

癌醫中心醫院的藍圖。本著「以病患為中心」的理念出發，融合科學研究與先進智能醫療管理系統，融合細胞治療與質子治療發展抗癌技術，打造服務 (Service)、管理 (Management)、建築 (Architecture)、研發 (Research) 及科技 (Technology) 兼具的智能醫院 (S.M.A.R.T.)。

另外，永齡健康基金會亦與臺大合作，共同成立幹細胞治療中心與永齡生醫工程館，攜手展開臺大癌醫中心醫院及輻射科學暨質子治療中心的工程。工程完成後，有關之設施將成為世界一流的抗癌治療中心。

2015 年 6 月，新北市八里區的八仙樂園發生粉塵爆炸意外。儘管鴻海與這次意外無關，本著關懷社區的宗旨，集團及郭台銘先生在意外後即以鴻海教育基金會及永齡慈善基金會的名義，分別撥款 1000 萬及 1500 萬新台幣給「八仙粉塵氣爆救助專案」愛心專戶，用於醫療及後續照護，期盼傷者早日康復，幫助家屬解決照護困境。

鴻海與永齡教育基金會、16 間大學以及社區團體合作，不遺餘力地推動弱勢學童學習發展。其中「永齡希望小學專案」為偏鄉學童提供課後教學服務，投入研發學習教材。另外，永齡教育基金會亦捐贈予「國立澎湖科技大學」獎助學金，一方面獎勵優秀學生就讀海外大學，另一方面則鼓勵優秀清寒學生勤學向上，以順利完成學業。鴻海更一直竭力推廣科學、技術、工程和數學 (STEM) 教學，在歐洲大學園區舉辦科學展，並與歐洲本地機構合作舉辦科學比賽等活動，培育年輕學子對科研的愛好。

## 01

## 鴻海：企業概況

鴻海以「企業、科技及電子貿易」為中心的營運策略，加上堅持以技術性的產品及解決方案，為各地人們的日常生活帶來便利的企業願景，帶領鴻海一路向前。

## 社會環境責任



## 可持續商業發展



## 全球版圖

超過

200

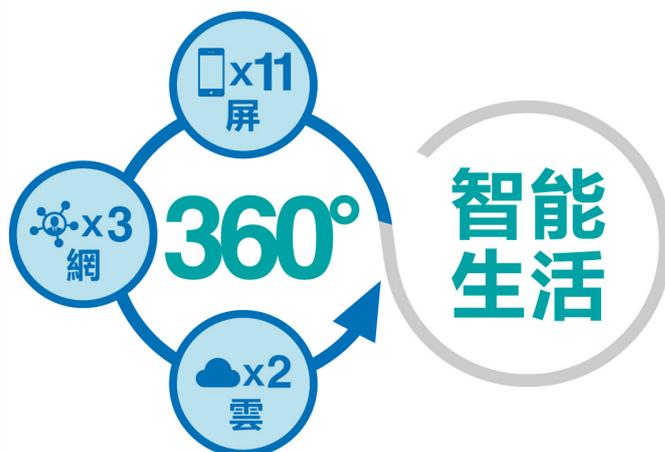
家子公司和派駐機構



## 3區設計製造基地



## 領導產業之商業模式



## 全球專利申請核准量



在美國專利核准量排行榜  
位居華人企業榜首

2006

2014

# 公司概況

## 公司簡介

公司全名:	鴻海精密工業股份有限公司 (以下簡稱集團或鴻海)
股票代號:	2317.TW
成立日期:	1974年2月20日
總部:	新北市土城區土城工業區自由街2號
員工人數:	約百萬人
2015年營業額:	4.482 兆元新台幣, 同比增長約 6.38%

1974年在台灣肇基, 1988年投資中國大陸以來, 鴻海迅速發展壯大, 擁有近百萬員工及全球頂尖客戶群, 2013年進出口總額占中國大陸進出口總額的3.5%, 2015年高居《財富》全球500強第31位, 是全球最大的電子產業科技製造服務商。作為電腦、通訊及消費性電子(3C)產業製造服務的全球領導者, 提供最具競爭力的製造技術及解決方案, 持續服務於我們全球的客戶、員工以及其它利益相關者。

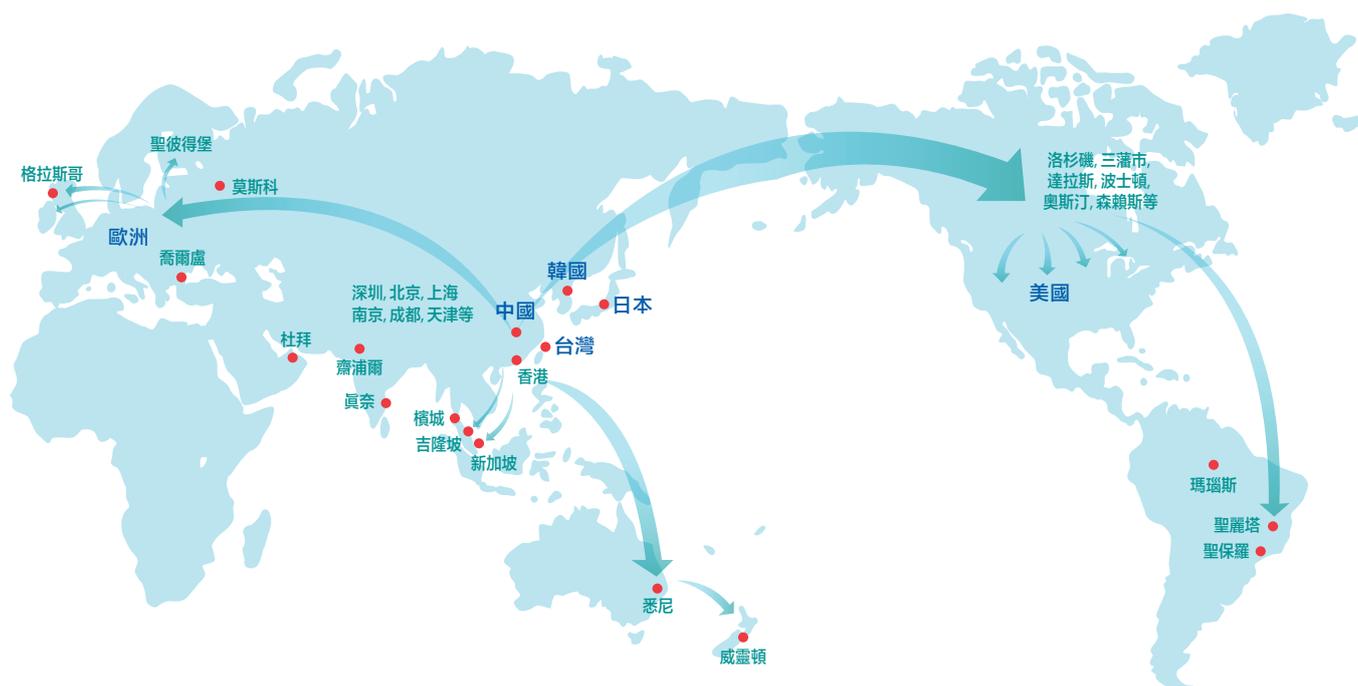
資訊處理技術是鴻海永續發展策略中的基石。我們採用垂直整合的商業模式, 提供創新、高效能、高成本效益及富有彈性的一站式綜合服務解決方案, 成為全球3C產業製造服務之領導公司。此外, 為實現鴻海商業策略藍圖, 抓住物聯網和大數據時代所帶來的巨大機遇, 以確保鴻海處於ICT生態系統的核心, 發展並提供硬體到服務及相關技術解決方案, 推動在整個產業價值鏈中之合作與機遇。

鴻海最近三年營業收入及淨利增長圖



## 全球版圖

鴻海持續提升研發設計和工程技術服務能力, 建立起以中國大陸為中心, 延伸發展至世界各地的國際化版圖, 在發展歷程中確立“兩地研發、三區設計製造、全球組裝交貨”的發展戰略。“兩地研發”是指以大中華區與美國為兩大重要戰略支點; “三區設計製造”的布局重點, 是以中國大陸為中心, 亞美歐三大洲至少設立兩大製造基地; “全球組裝交貨”是指在全球範圍內進行組裝, 保證“適品、適時、適質、適量”地把貨物交到客戶指定的地點。迄今在亞洲、美洲、歐洲等地擁有 200 餘家子公司和派駐機構。



迄今在亞洲、美洲、歐洲等地  
擁有**200**餘家子公司和派駐機構。

## 發展戰略



## 專利申請

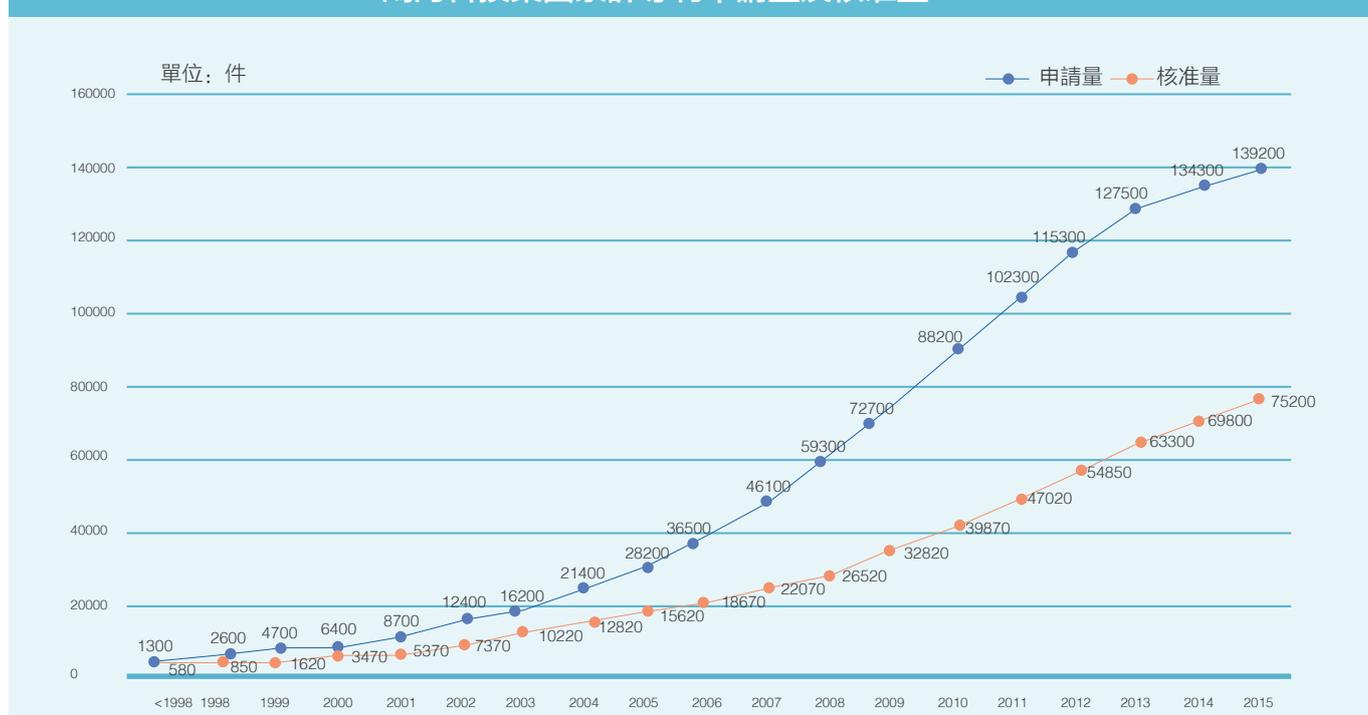
鴻海身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，承諾投資於研發與創新，積極保護鴻海全球的创新技術與知識產權。

歷經多年高速發展，鴻海已建立遍佈亞、美、歐三大洲的專業研發網路，組建高素質精英研發團隊，打造自主創新平台，大量累積具備廣泛競爭優勢的核心技術和關鍵技術，使鴻海在納米、金屬、塑膠、陶瓷、熱傳導等領域取得巨大技術突破，並在精密機械與模具、半導體、雲運算、液晶顯示、三網融合、電腦、無線通訊與

網路等產業領域居於領先地位，成為全球在機光電整合領域最重要的科技公司之一。

截至 2015 年底，鴻海全球專利申請已累計 139,200 件，核准量達到 75,200 件；2003-2015 年連續 13 年獲台灣地區專利申請及核准量雙料冠軍。根據全球專利資料庫調查，鴻海 2006 - 2014 年連續 9 年在美國專利核准量排行榜位居華人企業榜首，2015 年共取得美國專利達 1,083 項，排名居全球第 29 名、華人企業第 2 名。

鴻海科技集團累計專利申請量及核准量



## 科技責任

基於轉型的戰略需求，鴻海整合發展通路貿易事業，不僅向上游核心零部件進軍，也向下游銷售拓展，拓展 3C 生態鏈，做到設計、生產、銷售、售後服務領域的大整合。

借由豐富的生產、管理經驗，立足於知識經濟時代的科技產業前沿，緊扣知識經濟與網路經濟脈搏，創建和諧永續的科技環境，努力打造科技服務型企業。

## 企業願景

鴻海一直堅持以技術性的產品及解決方案，給人們的日常生活帶來便利為企業願景。

作為資訊處理技術的領導者，鴻海現有技術發展架構涵蓋了“十一屏三網二雲”。“十一屏”是指集團生產的終端產品與設備中涵蓋 11 種螢幕，其中包括穿戴式電子產品、智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、桌上型電腦、可攜式電視、智能電視、數位化白板、數位化標牌、電動車以及機器人等。“三網”則是指集團提供的網路產品和解決方案廣泛應用於電信網，廣電網和智能電網等三大領域。“二雲”是指公有雲與私有雲領域，提供各種相關服務。

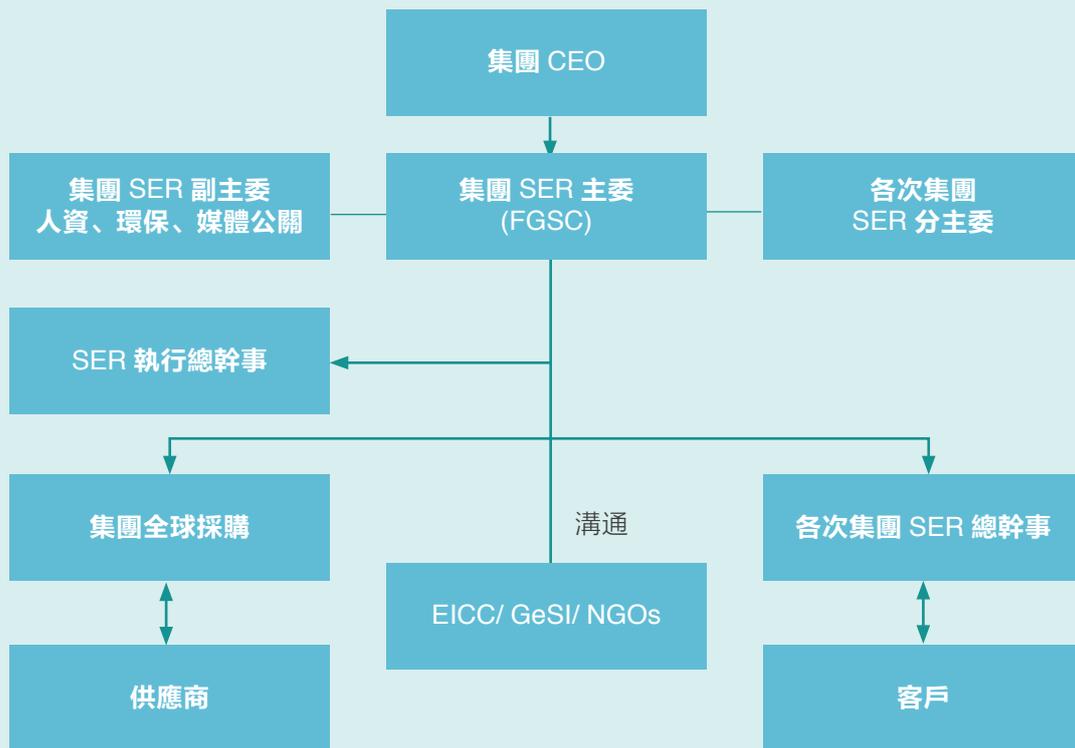
# 公司治理

## 公司組織及集團董事會

鴻海設立董事會，負責公司治理框架的制定。董事會在維護股東利益的同時，將實現員工、客戶、供應商、社區、股東/投資人、政府及非政府組織等利害關係人之利益作為指導原則。公司董監事無編列酬勞，根據董事會規定，董事對公司事務有利益衝突時必須回避。董事會管理團隊成員的報酬直接來自於鴻海上市公司經營績效的個人持股價值。鴻海精密工業股份有限公司作為集團內最大的上市公司，設有兩位獨立董事及兩位監察人，董事長郭台銘先生同時擔任集團執行長。

鴻海從全球資本市場籌集營運資金，作為公司營運基礎，無任何政府持有鴻海重要股份或給予財務資助。

## 集團FGSC組織架構圖



2005 年 3 月，鴻海加入電子行業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition, 簡稱 EICC)，成為聯盟的正式成員。身為聯盟會員，鴻海遵循 EICC 所有相關行為準則，積極推行企業社會與環境責任，並不定期稽核相關供應商，以確保供應商也遵守相關政策與行為準則。

## 集團全球SER委員會

鴻海在追求獲利的同時，一直堅持扮演好全球企業公民的角色，推動企業社會環境責任發展，以此來創造運營動力與集團競爭力，實現永續經營的目標。鴻海於 2007 年 3 月成立集團企業社會與環保責任全球委員會 (Foxconn Global SER Committee, 簡稱 FGSC)，由副總裁陳振國博士擔任主任委員，FGSC 下設專職的專業團隊，負責企業社會與環保 (SER) 責任的制定與推動監督。

鴻海旗下各次集團設立 SER 分會，執行集團相關 SER 政策，並受 FGSC 監督。至 2015 年底鴻海已在全球各園區建立一支上千人的專職 SER 團隊，與客戶、政府及社會各界密切互動，以增進企業透明度，全方位致力於社會與環境責任的推動。

# 集團行為準則規範

作為 EICC 的正式會員，鴻海積極參與各項聯盟活動及承擔會員義務，與電子行業各戰略合作夥伴共同致力於企業社會責任的遵守與推行，同時，鴻海秉承公正、誠實、廉潔的原則參與商業競爭，開展業務。鴻海以 EICC 公佈的電子行業行為準則為基礎，於 2008 年 6 月制定集團第一版《富士康行為準則規範》

(Foxconn Code of Conduct, 簡稱 CoC)，每年進行 CoC 的檢討與修訂，積極履行企業社會責任，所有新進及在職員工每年皆需接受 Foxconn CoC 教育培訓，CoC 培訓率覆蓋率為 100%。CoC 內容涵蓋了道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境、管理系統、禁止使用衝突礦產及反貪腐政策七大方面。

## 道德規範

誠信經營  
 信息公開  
 無不正當收益  
 公平交易、廣告和競爭  
 身份保護及匿名申訴  
 社區參與  
 知識產權保護  
 隱私權保護  
 禁止報復

## 勞工及人權

自由選擇職業  
 不用童工及未成年工保護  
 女職工生育保護及健康保護  
 不歧視  
 人道待遇  
 工資與福利  
 工時  
 自由結社

## 健康與安全

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

## 環境

產品含量限制  
 化學及有害物質  
 廢水及固體廢物  
 廢氣排放  
 環境許可證和報告  
 污染預防和資源節約  
 暴雨管理  
 能源消耗和溫室氣體排放

## 管理系統

公司的承諾  
 管理職責與責任  
 法律和客戶要求  
 風險評價和風險管理  
 附有實施計畫和措施的績效目標  
 培訓  
 溝通  
 員工回饋和參與  
 審核與評估  
 矯正措施  
 檔案和記錄  
 供應商責任

## 禁止使用衝突礦產

鴻海遵守國際組織及行業的有關規定，不接受及不使用來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的“衝突礦產”，並要求供應商追溯產品中所含的“衝突礦產”，包括金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W)，的來源及提供相關資訊。此外，集團要求其下游供應商履行禁止衝突礦產有關的法規要求。

## 反貪腐政策

集團秉承廉潔誠信的文化，嚴格遵守國際、國內反賄賂反貪瀆相關的法律法規，不容忍任何違反商業道德的行為。2013 年 2 月，集團發佈了《富士康集團反腐倡廉行為規範》，對不正當行為的類型進行了明確的規定，要求有涉嫌不正當行為的員工及供應商主動申報、澄清，對舉報屬實的員工進行獎勵。

# 利害關係人鑑別溝通與責任

## 利害關係人之鑑別與溝通

依據 AA1000 SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 進行利害關係人與重大性議題之鑑別，藉此準確掌握利害關係人關切的重重大環境、經濟及社會相關議題，以回應利害關係人之訴求與期待。由集團 SER 委員會評估小組成員及相關代表進行利害關係人鑑別，鑑別的標準係依據利害關係人對鴻海的依賴程度責任、影響力、關注程度、責任和多元

觀點等五個面向進行評估，依據上述原則確認為員工、客戶、供應商、社區、股東 / 投資人及非政府組織。為強化對各利害關係人的溝通，鴻海與員工、客戶、供應商、社區、投資人及非政府組織等利害關係人建立了多種溝通管道，傾聽各利害關係人的聲音，瞭解他們對鴻海的期望，學習他們的先進之處。對利害關係人的選擇、溝通頻率、關切議題及公司的回應方式如下表：

利害關係人	選擇標準	溝通管道及頻率	重要關注議題	公司回應方式及成果
員工	平等對待	通過員工熱線、座談會、信箱、滿意度調查、心靈之約等管道不定期與員工溝通，並設立特困難員工救濟金、員工互助基金、員工親屬慰問金等	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工薪資與福利</li> <li>員工溝通與關懷</li> <li>員工教育訓練與職涯發展</li> <li>職業健康與安全</li> <li>法規遵循</li> </ul>	希望員工的心聲得到傾聽，情緒得以抒發，提升員工在公司工作的幸福感和榮譽感。除了正常的溝通管道外，鴻海已建立一套無障礙溝通系統，開通 24 小時求助熱線以讓員工表達意見或提供建議，並建立心靈港灣及員工關愛中心，疏導員工心理促進其健康成長。
客戶	以客戶為尊	SER 季度及年度活動不定期客戶來訪及稽核電話會議季度及年度稽核	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商 SER 評估</li> <li>市場形象</li> <li>誠信經營</li> <li>法規遵循</li> </ul>	與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私，隨時接受客戶審核；向客戶報告 SER 狀況及下游供應商 SER 管理狀況。不斷強化客戶服務，提供快速、便捷、高效率、高品質、經濟創新的產品和服務；同時應時代趨勢，積極節能減碳，提供客戶降低碳排放的產品。
供應商	以 80/20 法則來決定優先次序	供應商年度大會 供應商不定期 SER 稽核	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商管理</li> <li>法規遵循</li> </ul>	舉辦年度供應商大會及不定期的 SER 稽核，向供應商傳達鴻海對供應鏈的要求。建立 SER 管理平台以利供應商線上學習 EICC 規範及鴻海 SER 相關要求。
社區	以公司各據點所在地為出發點，輻射全球	依年度、季度及月度計畫及活動而定	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區關懷與公益投入計劃</li> <li>文化育成</li> </ul>	各園區開展攜手環保，美化家園系列活動，並發出“節能、減排、綠化、循環”倡議書，激發社區人員對環境的保護意識，為達到環保目標貢獻自己的力量。招募殘疾人士來鴻海就業，盡最大能力幫助殘疾人士。在青少年文化育成上，偏鄉教育人力資源培植計劃，培訓偏遠地區課輔師資及永齡希望小學專案，持續為家庭經濟困難且學業成績落後的孩子們，提供優質的補救補救教學服務。不定期進行愛心助學捐助等。

股東 / 投資人	任何對本公司已投資或有投資意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等	上市公司之前景、獲利及SER執行狀況	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理與營運績效</li> <li>• 投資</li> <li>• 誠信經營</li> <li>• 法規遵循</li> </ul>	公司成立發言人平台 / 投資人會議 / 投資論壇 / 組織路演 / 發佈集團年報及企業社會責任與環境報告書供投資人參考。
非政府組織	以關切議題為標準，選定專業公評佳的NGOs進行交流	不定期電話會議 年度各項SER活動及評比	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 能源與溫室氣體管理</li> <li>• 廢棄物管理</li> <li>• 勞工申訴機制</li> </ul>	參加國際SER論壇，與NGOs討論SER議題；參與NGOs舉辦的SER相關活動，如CDP之碳揭露及水揭露等；針對環境議題（如RoHS, HF, 水污染… 等等）與NGOs共同推進。

### 重大性議題範疇及實質性分析確認

鴻海藉由多元管道與利害關係人溝通，彙整其所關注之議題，以永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性為基礎，識別初步的重要議題，集團SER委員會評估小組成員，並依AA1000 Materiality Test 準則之實質性鑑別「對組織的衝擊程度」及「利害關係人關切程度」兩軸線進行評估，據以分析重大性排序，並繪製重大性議題矩陣。

### 重大性議題矩陣

首要揭露議題：包含員工溝通與關懷、供應商管理、公司治理與營運績效、能源與溫室氣體管理、誠信經營、市場形象；  
一般揭露議題：包含：廢棄物管理、職業健康與安全、社區關懷與公益投入計劃；次要揭露議題為員工教育訓練與職涯發展為代表鴻海SER投入持續納入溝通及揭露議題。

### 重大性議題矩陣



## 重大性議題及其邊界之鑑別結果如下

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

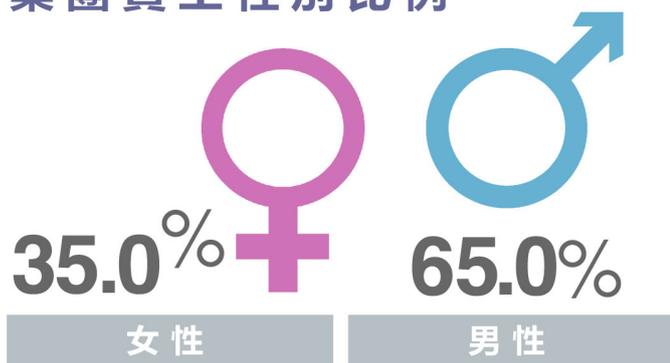
## 02

## 員工

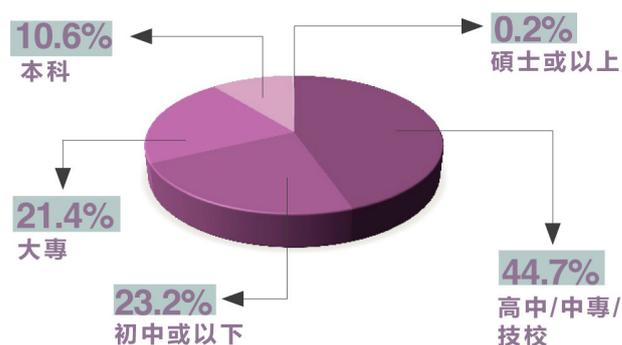
員工是集團最重要的資產，因此鴻海堅持公平公正對待所有員工。鴻海實行以業績為基礎的報酬機制，提供具有競爭力的薪酬福利，使我們員工的辛勤工作得到回報。同時亦為員工提供專業的培訓課程並鼓勵員工持續進修，以提升職業發展技能

## 員工整體概況

## 集團員工性別比例



## 學歷分佈



## 年齡分佈



## 具競爭力的薪酬福利

99%  
大陸園區  
員工  
受集體  
協商  
協定保障



## 基層員工於2015年



所有員工均可獲得自保基金賠付  
人民幣 **50,441,662.54** 元  
為公司 2015 年總賠付金額

## IE學院

## 合作夥伴



## 交流領域



科學研究 人才培訓 技術交流

2015 ▶ 578萬小時——總培訓時間  
3,687萬——總培訓人次

## 2015年獎學金

人民幣 **546** 萬元  
發給 **2,116** 學員

▶ **7,510** 名學員參與  
**4,859** 名畢業生

# 員工

鴻海遵循聯合國人權宣言、EICC 行為準則及當地法律法規標準，堅持合法、公平、公正、平等自願、協商一致、誠實信用的原則，建立與完善鴻海人資規章制度，保障所有員工之合法權益。在員工聘用、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會、退休等涉及人員管理等事務上秉承以人為本、合法平等之政策，不因員工

性別、年齡、國籍、宗教信仰、黨派、出生地、民族、語言、殘疾、性別認同、工會成員身份等不同，而有歧視行為。鴻海致力於提供一個機會平等之工作環境，個人在工作中均得到公平對待。無論員工的職位與背景，集團基於員工能力，給予相對應之薪資待遇及公平的晉升機會，且為所有員工提供平等之教育培訓機會。

## 員工整體概況

鴻海通過社會招募、學校招募兩個管道甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞工等社會責任理念融入到招募工作中。2015年，未發現歧視、童工及強迫勞工的投訴案件。截至2015年

12月31日，鴻海正式員工總人數達到約百萬人，其中包括50,466名少數民族。鴻海在全球各園區均執行本土化理念，各園區之員工以當地員工為主。



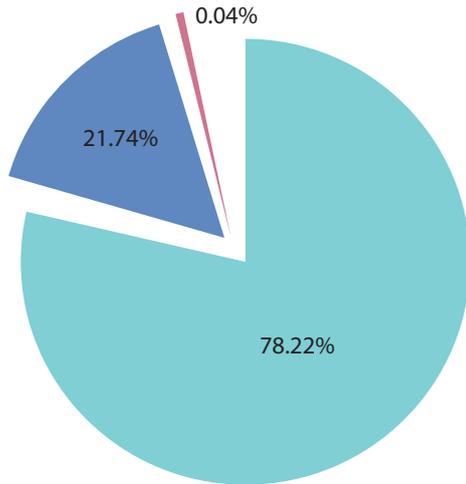
## 員工分類及整體分佈

鴻海 99% 職位是由法律上認定為自聘之人員擔任，也就是所謂之正式員工。隨著鴻海經營業務之需要及訂單季節性變化，公司也會聘用一定比例的派遣人力，其比

例遠低於集團人力 1%。此外，作為鴻海與學校方面的合作承諾，於學生畢業之前提供短期的實習專案，以便他們累積實際的工作經驗。

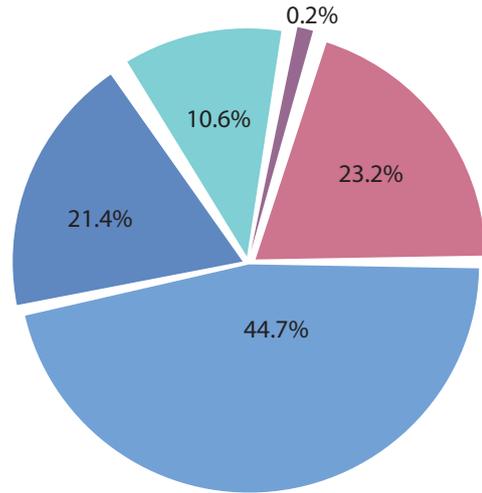
### 集團員工年齡分佈圖

集團員工相對年輕化，30 歲以下之員工所佔之比例近 80%，以下圖表為按年齡組劃分之比例狀況：



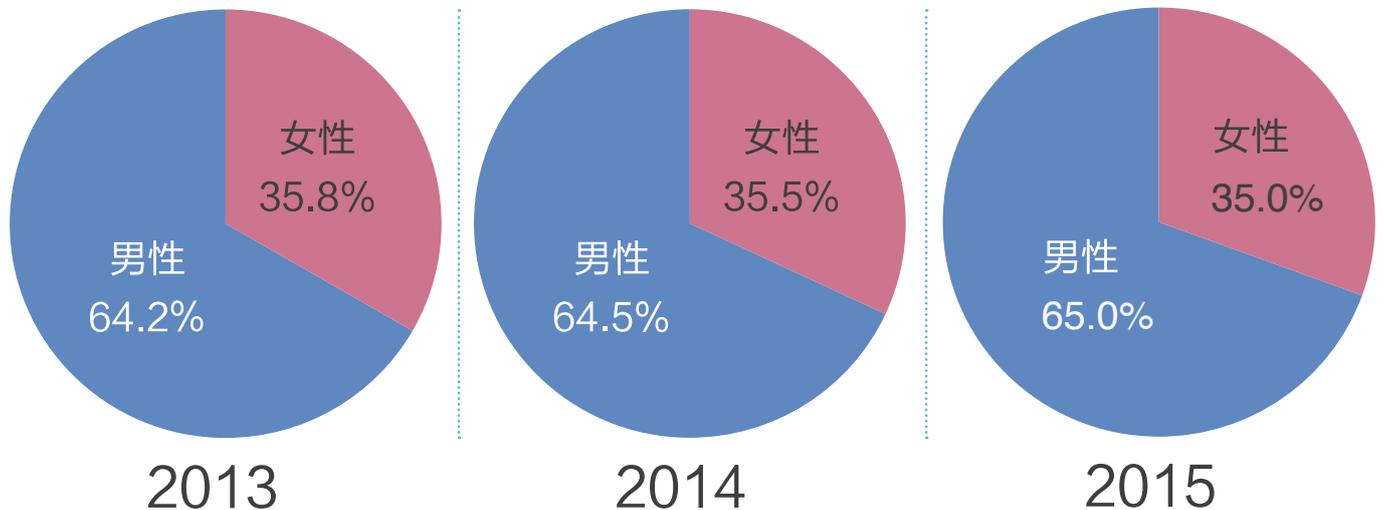
- 30 周歲以下 78.22%
- 30-50 周歲 21.74%
- 50 周歲以上 0.04%

### 集團員工學歷分佈圖



- 集團員工學歷分佈，高中或技職學校及以上佔總人數之 76.8%：
- 初中及以下
  - 大專
  - 碩士及以上
  - 高中 / 中專 / 技校
  - 本科

集團員工性別比例一直處於相對均衡之狀態，近三年男性員工約佔總人數之 64%-65%，女性員工約 35%-36%，具體如下：



## 薪酬與福利

薪資是鴻海對員工工作之回報，依據員工的績效表現，給予相稱的薪酬福利。集團各園區基層員工現行之入職起薪標準均超過當地最低工資標準 10% 以上，試用期滿（第四個月起）薪資標準超過當地最低工資標準 20% 以上，並無任何歧視。

女男基本薪資比例為 1:1。所有與集團簽訂正式合同之員工，自入職之日起，集團均按照法律規定為其繳納社會保險，員工社會保險待遇享受按照各園區所在當地政府社會保險相關規定執行。除此之外，集團每年均與所在園區工會簽訂集體合同來保障員工權益，近 99% 之員工受集體協商協定保障。2015 年 1 月 9 日，集團與工會簽訂集體合同並承諾：2015 年度，在集團實際工作滿一年（含）以上且績效考核符合公司要求之員工收入平均增長幅度約為 3%。

另外，為鼓勵員工長期服務，鴻海提供員工年終獎金、適時激勵獎金、摸彩獎金、相親相愛活動金等獎勵，中秋節、端午節等傳統節日還為全員發放福利品或福

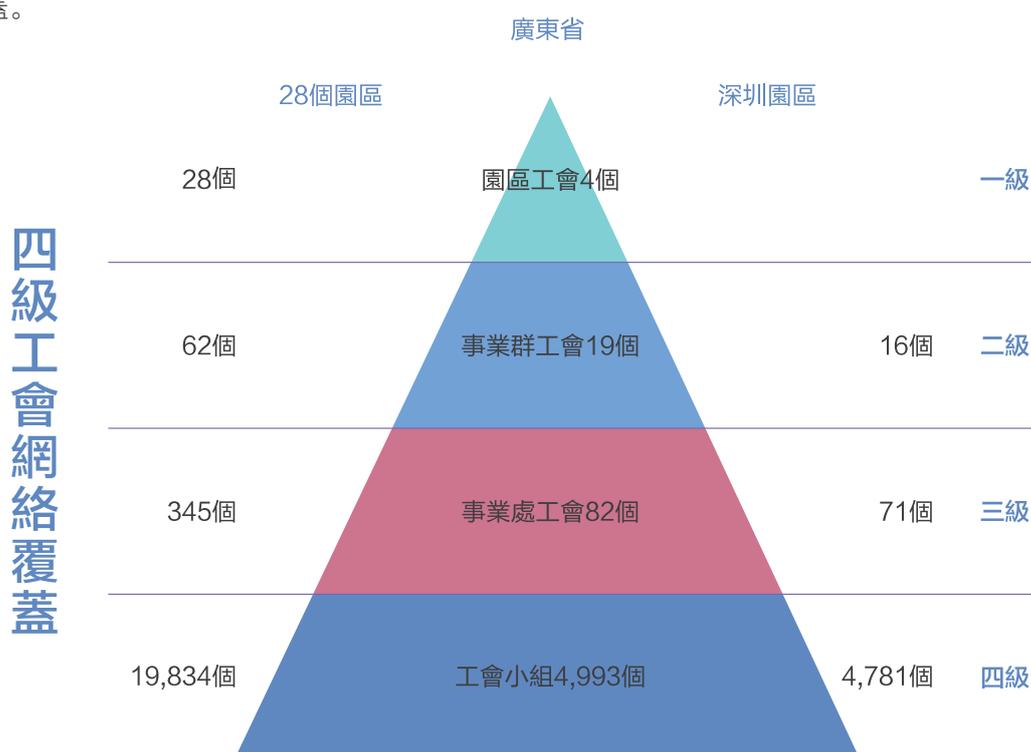
利金，期望員工之辛苦工作能得到相應之回報、有突出貢獻之優秀員工還有機會享受到配股與配房等待遇。在大陸園區，員工享受國家法定之產假及陪產假制度，公司保留其職位，員工休假後自主重返該職位。在台灣，鴻海為鼓勵員工婚育，推行營造員工孕育子女的環境，提供如專業的孕婦照護諮詢、生育補助及營養福袋等孕婦照護措施。

同時，做為以人為本的企業，鴻海一直將員工視為最重要之資產。於大陸地區之近百萬名員工，集團以優於勞動合同法之條款與全員簽訂勞動合同，為員工設立各種“保障線”。

集團設立自保基金（商業保險），針對人身意外傷害身故 / 殘疾、住院醫療、門診 / 急診醫療之員工，給予集團自保基金支援，員工在定點醫院使用社保卡後自費部分可按集團自保要求再申請報銷。無論員工之資職位如何，均可獲得自保基金賠付，2015 年共賠付人民幣 50,441,662.54 元。

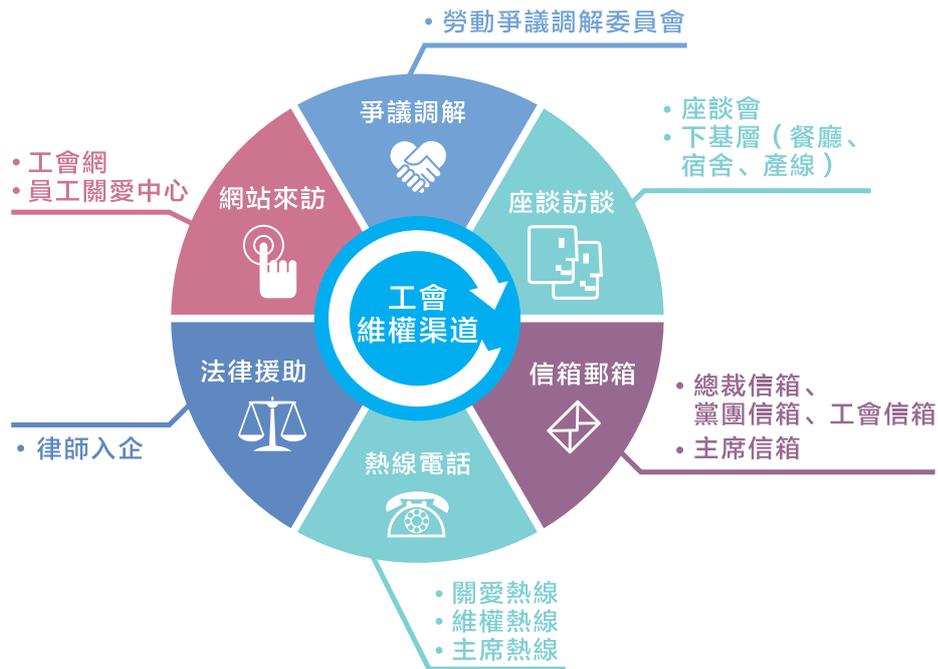
## 溝通及權益保障

集團于 2007 年成立了集團工會聯合會（以下簡稱集團工會），現已成立 28 個園區工會、62 個事業群工會、345 個事業處分會、19,834 個工會小組，實現四級工會組織全覆蓋。



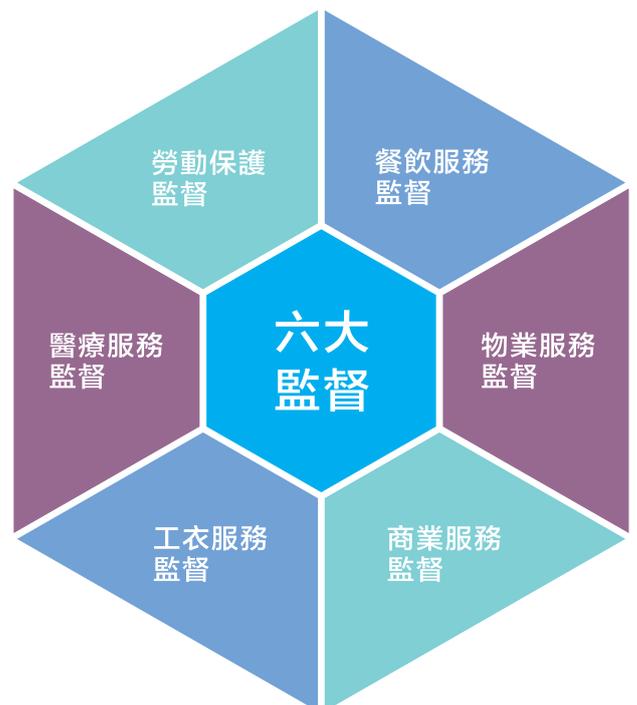
集團工會在各園區工會設立統一之關愛、維權、幫扶等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過整合工會信箱、主席信箱、黨團信箱、主席熱線、維權熱線、幫扶熱線、工會網站等 6 類 26 種維權機制，員工可以在第一時間聯繫工會組織及公司高層。同時，為了更廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解

難，集團工會整合所有資源，成立了員工關愛中心，為員工提供 24 小時便捷、高效之服務。2015 年受理員工投訴案件共 5,740 件，案件結案率為 99%。另外，各次集團積極開展各類員工代表座談會 718 場，共計 35,106 人參與，員工共提出 418 例問題，解決率達 100%。



集團工會通過“全員參與、全方位服務、全過程監督、全天候接受資訊”之監督機制，建立勞動保護、物業、餐飲、洗衣、商管、醫療六大監督委員會，於 2015 年共為員工解決問題點共 3,094 萬個。

此外，截至目前，集團工會先後救助困難農民工 4,469 名，發放救助金 1,800 多萬元，對 4,483 名患重大疾病或特困農民工捐助 2,000 多萬元，為 17,894 名農民工親屬發放 4,000 多萬元；在農民工較多的河南商丘、山東荷澤、湖北襄樊、湖南懷化 4 個城市各設立 100 萬元家庭慰問基金。



## 員工關愛

鴻海在提升員工收入的同時，為養成員工對健康生活習慣的重視及促進工作與生活的平衡，讓員工有更多時間回歸家庭與社會，享受親情、友情、愛情之歡樂。鴻海

每年投入大量資金，改善園區內基礎設施及宿舍環境，各園區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、園區銀行、商業街、園區書店、健身房等娛樂設施。

### 健身房



### 桌球館



### 便利店



### 瑜珈室



### 圖書館



### 游泳池



另外，集團各園區積極開展各項業餘活動，鼓勵員工積極參與社團活動，成立將近 105 個社團，如高爾夫球社、合唱團社、書法社、攝影社、籃球社、舞蹈社等，員工可於下班後展開各類文藝娛樂及體育等多元活動，依其愛好

參與，豐富員工下班後的生活。集團亦鼓勵員工積極參與社區活動，定期組織志工參加各類義工活動，如植樹、捐血、關懷弱勢群體、愛心助殘等。

### 網球社



### 羽毛球社



海外員工晚會活動



海外員工晚會活動



## 孕婦關愛

鴻海在關愛懷孕期女員工身心健康，也積極平衡懷孕期女員工生活與工作管理間的不和諧，營造「員工孕育子女最佳職場環境」，善盡社會責任。

鴻海積極響應政府社會及健康方面的政策。在台灣園區，鴻海於 2015 年發起「鴻孕當頭」專案，為「孕期女性員工以及女性員眷」提供總值十六萬元的員工生育、養育津貼，提供全方位經濟、安全及健康照護，讓員工無後顧之憂迎接新生命，並提供孕期營養保健品與專人孕期衛教諮詢

詢，建造五星級哺乳室，孕婦職場安全與優先，孕婦交通安全以及生育津貼等五大項目。2015 年鴻海在台灣共誕生 291 位鴻海寶寶，總生育率高達 4.8%。

在大陸各園區，鴻海積極關愛女性員工的身心健康，特別是孕婦員工。從妊娠前期、中期及產後三階段，集團開展各項關愛活動與提供關愛服務，如開設準媽媽課堂講座，建置準媽媽專屬休息室，哺乳室，閱讀區及用餐區域，開展準媽媽座談會等。

準媽媽課堂



準媽媽課堂



準媽媽福袋清單



準媽媽休息室



準媽媽休息室



哺乳室



媽媽休息室



## 教育培訓

遵循“全員學習、用以致學、學以致用、用以促學、訓用合一”的教育培訓理念，鴻海-IE 學院積極推動集團百餘萬員工的學習與成長。

IE 學院以培養創意、創新、創業人才為己任，以集團“長期、穩定、發展、科技、國際”經營目標為基礎，以學

歷教育、管理知識、管理技能、工業工程 (IE)、通識教育、在職培訓 (OJT)、專業技術、產業動態等訓練基礎為支柱，與國內外知名大學，如史丹佛大學、休斯頓大學、清華大學、北京大學等大學及著名專業諮詢機構之合作，進行科學研究、人才培養引進和技術交流，幫助員工成長及職業生涯發展。

新員工適應性培訓



新員工適應性培訓



新進幹部入職文化引導培訓主題班會



新進幹部入職文化引導培訓主題班會



# 鴻海IE學院

## 技術

## 學歷

## 管理

核心技能特訓

博士

經營管理特訓

專業技能培訓

碩士

中階主管培訓

操作技能培訓

本科

基層主管培訓

現場實習

大專

自我管理培訓

職前培訓

中專

通職教育

2015年IE學院為集團員工提供管理類、通識類、技術類、OJT類、IE類、學歷教育等各類培訓，合計約578萬小時，培訓約3,687萬人次。

IE學院還為集團員工提供職場新人適應性培訓、員工幫扶計劃(EAP)系列培訓、職業等級和職業資格培訓與認證、銷售服務培訓、電子商務系列等培訓項目。

課程類別	學時(H)	人次
通識類	4,212,253	12,636,759
管理類	34,477	9,569,870
技術類	1,371,322	8,227,932
OJT	45,207	408,853
IE類	85,268	2,814,276
學歷教育	40,182	3,207,729
合計	5,788,709	36,865,419

手工藝課堂



魅力領袖特訓營



IE學院自2001年成立學歷教育部，學院先後與清華大學、北京大學、浙江大學、西安交通大學、哈爾濱工業大學等56所知名大學合作。2015年學歷班合計招生7,510人，畢業人數為4,859人。同時為鼓勵員工學習，集團還為員

魅力領袖特訓營



工提供各種獎勵措施：次集團委託培育、工會專項獎學金、大專班獎學金、連讀獎學金、畢業後職位晉升等。2015年共頒發各類獎金5,464,639 RMB，共有2,116名學員獲得獎勵。

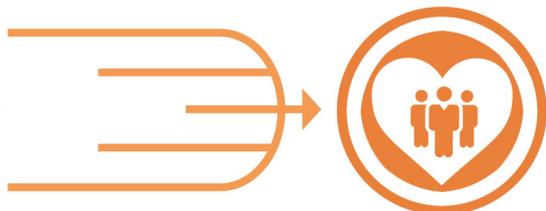
## 03

## 健康與安全

鴻海對全球員工身心健康及安全極為重視。因此，鴻海制定了一系列全面措施，以系統性和積極性的方法確保及提高職場安全和職業健康。

## 健康照護方案

雲端  
移動  
智慧網絡  
物聯網  
大數據



累積免費員工健康體檢達  
**1,167,800**人次

## 員工健康量測便利站

**50**台  
大陸園區



**31**台  
台灣園區

## 自我生理數據



員工能24小時  
隨時掌握



**16,200**支智慧手錶

給台灣園區員工使用，  
用戶可貼身記錄  
自己的健康資訊  
皆匯送到health to you  
健康管理平台上。

## 職場安全情況概況



**357萬**  
“無災害工時”

**178**場訓練

受訓人數達  
**56,252**人次

**13**類特種  
作業培訓

安全活動參與  
人數達**10**萬人次



**46**場訓練

受訓人數達  
**1,627**人次

承攬商人員  
辦理危害告知  
**463**人次

辦理疏散演  
練共**1,500**人次



&



預防性  
措施

員工培訓

以保障員工安全

**100%**  
工業安全目標

**63**項各類製程  
安全技術改善



# 健康與安全

鴻海，身為全球消費性電子產品製造領導公司，一直積極承擔自身之責任，秉持：「一個健康的員工，將可創造一個健康的家庭；一個健康的家庭，則有助於建構一個健康的社會」信念，從員工出發，擴及對員工眷屬關懷，打造健康的鴻海家庭，善盡企業社會責任。

鴻海高度重視員工的職業健康與安全，秉持“以人為本、安全第一”的理念，提出“零傷害、零職業病、零事故”的目標，強化本質安全，

引入先進的探測監測系統，落實源頭預防控制機制，加強員工演練與意識，提升對危害之應變能力，並展開多項安全監查監督，持續改善隱患，為全體員工創造最佳的工作職場。

鴻海員工健康與安全之政策及標準均符合國際及當地的法律法規，包括 OHSAS 18000，國際職業健康安全管理體系，以及 SA8000，針對企業職場之可驗證社會責任標準。

## 多元健康照護

鴻海用最自身擅長的雲端科技搭配人性關懷，配合「雲（雲端）、移（移動）、物（物聯網）、大（大數據）、智（智慧）、網（網路）」的集團策略發展，替員工建構全方位的健康照護計畫，同時也為健康職場開闢出新型態的運作模式，相信這不只是員工在職場上的小確幸，而是能創造出僱主與員工雙贏的幸福感。

鴻海持續注入資源規劃並打造健康職場，包含：遠距健康諮詢、行動健康管理、保健月刊、員工免費健檢員眷健檢補助、員工急重症的醫療協助與轉介、以及養生假期等服務，從健康意識、風險評估、預防篩檢、健康管理、健康促進、生活型態優化、到治療轉介與急難救助等面向，替每一個鴻海家庭進行全方位健康照護，達成「有健康的鴻海家庭，才能延伸建構出幸福的鴻海企業」。



## 員工安心方案

在人手一機的時代，鴻海健康衛生總處開發 H2U 健康管理平臺，藉由便利的各項平臺，如 APP 及健康服務網，結合「員工健康量測便利站」(kiosk) 的設置、或穿戴式與便攜型智慧量測器材 (藍牙 4.0 血壓計、藍牙 4.0 體重計)，即時傳送員工自我量測的健康指標數據到「遠距健康諮詢中心」之系統中，由專業健康管理師團隊依據相關的數值，發展出「隨時隨地收到健康資訊，進行個人化健康管理」的方式，提供全年 365 天的預約式健康諮詢或營養諮詢服務、個人衛教訊息的推播、高血壓量測立即關懷、緊急醫療協助與客製化的健康管理方案，為健康職場開闢出全新型態的服務模式。

## 員工健康量測便利站 kiosk 簡介

為讓員工隨時掌握自我生理數據，包含量測血壓、體重、心跳等，鴻海在台灣園區設立 31 台健康量測便利站，大陸園區設立了 50 台。員工登錄帳號後，可進行血壓以及體重的量測，還可以預約健檢、營養諮詢和查詢餐廳當日菜色。

員工健康量測便利站 kiosk



智慧手錶



## H2U 管理介面

鴻海自行研發智慧手錶，用戶可貼身記錄自己的活動、睡眠、心率狀態，資訊皆匯送到 H2U 健康管理平台上，2015 年共發放 16,200 支智慧手錶給台灣園區員工與員眷使用。



## 家人放心方案（照護員眷）

鴻海提供員工、員眷健檢補助、乳癌篩檢，協助鴻海家庭遠離疾病從照顧員工健康開始，秉持建構「健康的鴻海家庭」的目標，除員工每年健康檢查外，亦提供員工眷屬健康檢查補助。此外，針對女性癌症榜首—「乳癌」，集團健康衛生總處也推出「女性員工與女眷的乳癌篩檢」，替女性多一層健康把關，希望達到「預防勝於治療」，及「早期發現、早期治療」的效果。2015 年度員工就檢率高達 89%。

## 職業病防治

保障員工於職場的身心健康是集團員工照護工作的首要任務。鴻海建立員工體檢中心，每年度為全員提供免費體檢，監督職業危害崗位員工之崗前、崗中、離崗體檢，累積健康體檢 116.78 萬人次，保障員工職業健康。

## 食安一條龍

為保障全體員工的健康福祉，鴻海早於 2006 年成立專門的食品衛生安全部，與專業食品安全檢驗室，為員工飲食安全把關，實為兩岸第一家非食品業卻以最嚴格的標準進行食品檢驗。

2015 年，鴻海於台灣土城建置食品安全實驗室，執行食品檢測方案，購入 70 多樣高端設備、聘請 20 多位專業檢測人員，發展具備如微生物、重金屬、食品添加物、農藥及動物用藥超過 40 多項專業檢測能力，對園區餐飲食材與食物展開相關風險測項，執行定期檢測與不定期的稽核抽測，主動積極的防護員工飲食健康。鴻海於大陸鄭州園區 2014 年建置完成鄭州食品安全核心實驗室，2015 年正式啟動工作，在短短一年內，共開發出針對食品添加物、動物用藥殘留、重金屬及致病菌等 115 項檢測能力，更於 2015 年 10 月份獲得中國國家實驗室資質認定資格 CMA (China Metrology Accreditation)。

樣品檢測



採集檢測樣本



食品安全檢測中心



## 提供安全工作環境

鴻海於 2015 年持續維持安全衛生管理系統，取得 OHSAS18001 及 CNS15506 證書。訂有安全衛生政策並承諾追求零傷害、零職業病、零事故目標，以創造全體員工最佳工作環境。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，鴻海自 2014 年 6 月參加無災害工時紀錄競賽，至 2015 年年底已累積取得三百五十七萬無災害工時紀錄證明。且於 5 月獲得「新北市政府」頒發「新北市優良事業單位特優獎」及「新北市敬業樂業安衛人員特優獎」。

### 工業安全

建立土城總部安全防災中心，可整合各園區即時安全訊息，提供即時安全防災資訊，並可針對應變人員進行應變訓練，強化鴻海安全防災體系，成立紅外線熱影像推動小組培訓，共 17 位種子人員完成檢測報告計 180 份，發現問題點並改善完成，對園區電盤等電氣設備執行紅外線熱顯像儀檢測，有效降低園區火災風險。



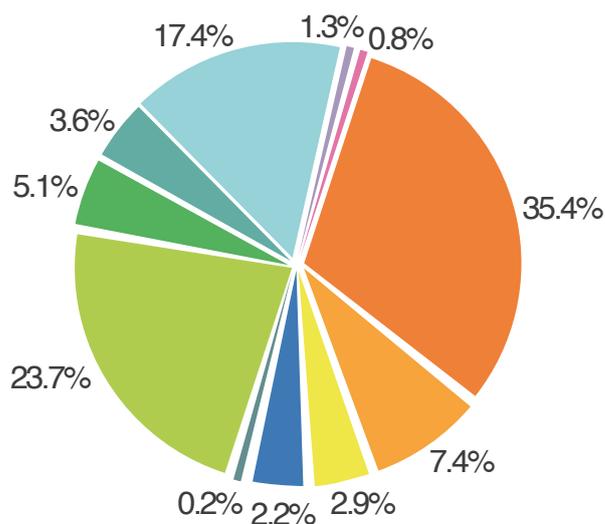
以“百分之百安全，零隱患”為安全目標。2015 年鴻海大陸各園區無爆炸事故，火災事故（一般及以上）3 例，工傷事故（輕傷及以上）16 例。

集團最近三年爆炸 / 火災 / 工傷統計表

	2013	2014	2015
爆炸	0	0	0
火災	3	1	3
工傷	41	38	16

鴻海組建專業的稽核團隊，對大陸各園區實施日常、每月及專案之安全稽查。共發現各類安全隱患 56,973 條，於規劃時間內整改共 56,882 條，整改率高達 99.84%，未按期整改的所有隱患，仍然在整改中，但最終都將在規定時間內全部整改完成。同時，集團工會勞動保護監督委員會發揮其監督職責，每半年即對鴻海各個園區進行監督稽核，以落實職業安全衛生政策與承諾，提供員工安全的工作環境。

### 隱患類型分佈圖



- 日常管理
- 消防通道
- 危化品
- 設備安全
- 防火分隔
- 電氣安全
- 其他
- 燃氣
- 施工
- 職業健康
- 消防設施

為減少作業現場的安全隱患，防止安全事故的發生，鴻海不斷引進技術革新，透過製程的流程改善、材料替代、設備防呆等安全技術措施體現安全最佳化，保障員工工作環境的安全。2015年，共計進行63項各類製程安全技術改善，制定陽極/電鍍/液體烤漆/粉體烤漆/拋光五大高危製程規範指引，提升安全技術與管理水準。有鑒於外部所發生的化學品使用安全事故，鴻海針對危險化學品的使用管理，進行專項隱患盤查整頓，建立危險化學品集中管理制度，以控制儲量，減少危險源，從源頭到廢棄過程中，均進行嚴格審查及管制，以保障員工安全。



## 人因工程

為減少工作場所中與工作有關的事故和疾病，預防職業勞損，改善工作條件，提高工作效率，鴻海成立IE總處現場人因工程中心 (Foxconn industrial ergonomics Center, FieC)，為各次集團建立人因工程管理制度、實施人因工程教育訓練、推動現場人因工程風險評估、及透過理論與實務之結合進行改善。

人因工程中心結合集團勞動保護要求，歸納出十大人因工程改善議題並納入改善重點。並與重要客戶合作訂定人因工程危害保護標準，持續於新產品開發階段即將人因工程的要求納入標竿生產線，量產時水準推展並大量複製於各生產線，有效改善員工工作條件，減省改善成本。

因應台灣職業安全衛生法相關條文的施行，人因工程中心與集團中央「勞工安全衛生管理處」合作，結合預防醫學，整合鴻海內台灣園區的職業安全衛生體系、運用IE總處之工業工程資源，於台灣園區的產線及辦公室，導入人因工程風險評估，並提出改善建議。2015年，因應國際勞工組織 (ILO) 及中華全國總工會的關注，協助集團工會在中國深圳園區推動工效學檢查要點，成為電子行業的試點單位，獲得廣東省工會勞動部的認同滿意。參與的4個次集團，推動改善的達成率達72%；未來，將逐步推動至全中國及台灣園區。人因工程中心累積了現場改善的實務經驗，在邁向工業v4.0的進程上，提供人因工程一條龍式的技術服務，協助公司創造更人性化的工作環境。

### 3 人因性危害鑑別與風險評估

各製程之人因性危害鑑別  
人因性風險評估  
工作負荷分析

### 2 人因工程教育訓練

人因性危害預防  
重複性作業傷病預防  
辦公室人因工程改善  
工作生理學與作業負荷分析  
生物力學與人工物料搬運  
人體計測與工作站設計  
手工具設計

### 1 人因性危害預防計劃與管理制度建立

集團之人因性危害預防計劃  
重複性作業等導致肌肉骨骼系統傷病計劃  
辦公室人因工程改善計劃

### 4 人因工程控制與改善方案

工作站設計與佈置  
人工物料搬運  
工具與夾治具設計  
檢驗工站  
人為失誤與可靠度

### 5 人因工程實驗室

人體計測與應用  
作業負荷評估  
肌力評估  
心肺功能測試  
治工具分析與評估

### 6 人因工程產品設計

工作站設計  
治工具設計  
作業負荷設計  
設計+生產+銷售



## 自動化技術應用

自動化機器人技術也是目前鴻海最為重視的技術，可以將員工從危險、繁重、高度重複的工作環境中解放出來，以造就員工的最佳職場環境。此外，員工掌握了自動化機器人的技術操作要領，就可以轉而從事自動化操控、維護等技術等級更高的工作，進而提升了集團的人力素質。

鴻海將自動化技術視為長期發展之進程，納入可持續性發展戰略與計畫中。每個製造過程持續不斷提升產品品質之需求，驅動著鴻海在各園區加快自動化的步伐。縱觀所有園區，鴻海已經開始使用自動化技術，提升生產效率，並透過教育訓練，讓我們員工能更加關注在生產運營中的其他方面。

鴻海自動化工廠



機器人技術



## 安全衛生培訓與演練

鴻海強調人人重安全，人人講安全，人人懂安全的理念，建立完善的員工安全培訓策略，強化員工安全意識，提高員工安全技能，全力營造“全員關注安全，建構和諧園區”的生產氛圍。鴻海建立廠級、製程級、班組級三級教育機制，為員工提供各種類型的安全教育訓練。每年均展開集團層面各類安全衛生教育訓練。

台灣園區，依照年度教育訓練計劃，完成新進員工安全衛生教育訓練共 46 場，合計人數為 1,627 人次；承攬商人員辦理危害告知 463 人次；辦理疏散演練共 1,500 人。

大陸園區，共 178 梯次，受訓人數達 56,252 人，包括消防應急編組培訓，職業健康與安全，外來人員安全培訓，粉塵保養管理人員培訓，危險化學品管理人員培訓等各類課程。並舉辦電工、焊工、叉車、電梯等 13 類特種作業培訓，幫助員工考取特種作業證照。

為提高員工應對危險的能力，鴻海大力開展安全衛生健康活動，包括滅火器訓練、濃煙體驗、消防講座等項目，台灣地區共 9,797 人次參與相關活動。同時，大陸地區舉辦各類安全活動 45 次，參與人數達 10 萬人次，包括安全文藝大比拼，消防技能大比武，火場逃生體驗，消防暨工業安全技能之星評選等。

消防演練



消防演練



## 04

## 供應鏈

鴻海竭力遵守環境法律及規例，並受第三方公司審計，確保我們正履行環境社會責任，包括促進供應鏈的可持續發展。



無害



碳減排



節能



易回收

## 碳減排 **CO2**

# >60%

的試點供應商  
達成減排目標

## 無衝突採購

鴻海已完成

# >4,536

供應商  
調查

cfsi

衝突礦產調查範本

## 稽核

我們已完成

# 336

綠色  
產品

廠商現場稽核

2010

2015



專案工作內容的  
環保相關要求包括



# 供應鏈管理

鴻海的供應商須符合集團社會環境責任行為規範，要求採購部門和供應商貫徹實施：

- 杜絕採購過程中的腐敗、歧視和不公正的行為，與供應商簽署《廠商承諾書》承諾在交易過程中遵守公平、公正及公開的原則。

- 在供應商認證、評估、優化等過程中禁止區域、種族、文化和政治等因素的歧視行為。

鴻海要求供應商必須遵守集團供應商社會與環境責任行為守則，並將供應商履行社會責任作為選擇的基本條件。

## 綠色採購管理

鴻海無論是從產品層面還是組織層面，全面執行綠色採購之要求，成立專責部門，對法規、客戶、業界與社會的各項環保要求 (RoHS/REACH/HF/ 衝突礦產 / 節能減碳等) 進行收集與整合，最終轉化為內部可執行措施及規範。同時，將集團要求傳遞至下游供應商，對其進行限用有毒有害物質管控，展開節能減碳專案，要求其提供環保物料與驗證的符合性資料，並建立有效運行的綠色產品管理體系，建置綠色供應鏈。在體系運作過程中，鴻海利用系統平台對各環節進行有效之監控。



## 遵守國際環保法規，提升企業綠色競爭力

為消除集團及客戶之潛在產品環保風險，防止有毒有害電子電器產品進入市場，鴻海展開如下之應對措施：

1. 避免選用 RoHS 豁免項涉及之物料及零部件，積極開發替代材料和新材料
2. 啓動 RoHS 豁免項符合性調查，要求供應商在規定時間內完成物料切換
3. 持續展開對內部及供應商之教育訓練，及時傳達最新環保要求

2015年6月4日，鴻海基於歐盟 2015/863 號指令，修訂 RoHS 2.0 附件 II 的限制物質清單，增加四種聯苯二甲酸鹽，並啓動綠色採購推動專案及時制定應對計劃，制定 RoHS 2.0 應對標準，並向供應鏈廠商傳遞責任，確保產品符合法規要求。

## 產品環保設計

鴻海除了嚴格管控供應商來料符合性的同時，也從源頭產品設計方面關注產品的環保。因此，從產品設計開發階段，就導入綠色產品管理要求，選用符合綠色產品要求的物料和供應商，進行相關的綠色產品符合性審查和驗證，從根本上杜絕產品中含有有毒有害物質。鴻海成立環保設計 (DfE) 專案，將綠色設計的概念融入產品設計中。

DfE 專案以研究分析產品環保生命週期及相關的環保指令要求，以制訂產品環保設計準則為主要任務，涵蓋電子產品“無害、節能、減量及易回收”四大範疇，並配

合鴻海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。

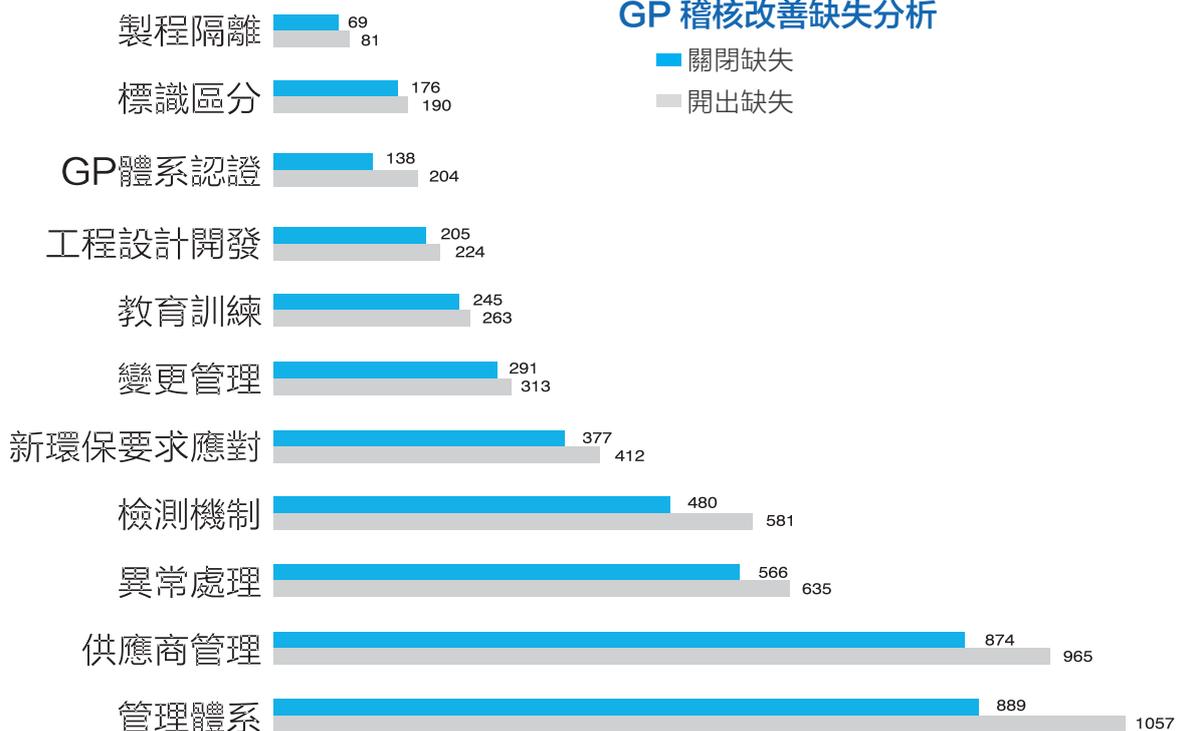


## 環保設計 (DfE) 開發模式

### 供應商綠色產品管理

鴻海積極致力於源頭進行供應商綠色產品管理，持續完善供應商綠色產品風險評估和稽核驗證機制，推動供應商建立有效的綠色產品管理體系並通過協力廠商體系認證，建置完善有害物質自主檢測能力，持續推動廠商提升自身綠色產品管理能力建置供應商綠色產品管理平台，用戶通過此平台可一站式管理或瞭解供應商的綠色

產品管理狀況，包括：合約簽署、工廠綠色產品（以下簡稱 GP）整體風險、體系認證、有害物質檢測能力、現場稽核狀況等。鴻海持續對綠色產品高、中風險廠商加強管理，累計已至少實施對 336 家廠商的綠色產品進行現場稽核。下圖呈現了鴻海歷年供應商綠色產品管理存在的主要問題點及改善狀況：



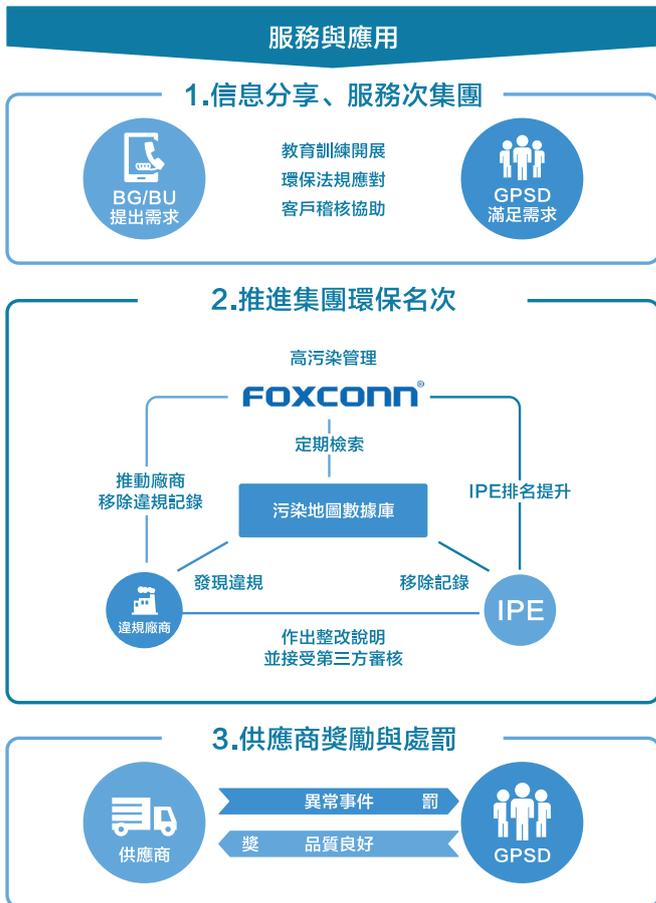
缺失項目改善狀況（2010~2015）

針對稽核改善不力或不配合的供應商，我們會採取逐級升級的方式來推動廠商改善，如對其績效持續追加扣分、要求供應商高層來集團現場檢討、發送正式的升級抱怨函到供應商 CEO、升級到客戶等，以此推動供應商最終滿足鴻海及客戶的要求。

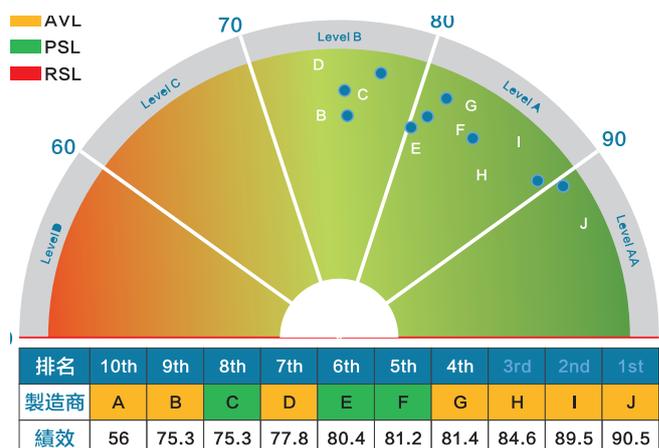
### 綠色採購大數據運作

整合綠色採購服務平台，規劃綠色採購大數據架構是鴻海下一步的綠色採購重點。為了因應集團大數據的發展，綠色採購專案開始整合綠色採購服務平台，規劃綠色採購大數據架構，以研讀整合、統籌應對、源頭控管、資訊共用、樹立標杆，經驗傳承為運行宗旨，從而體現全集團綠色採購高效運作的目的。

鴻海將“無害、低碳、環境友好、低能耗、易回收、綠色物流”等環保相關要求，納入專案工作內容之中。此外，鴻海將客戶及產業面的環保及永續數據整合進此服務平台以發展出一個全面化、標準化及專業化的採購平台，提供鴻海內部、各次集團及供應商充分運用，以將此一致及系統性的綠色採購融入我們的日常營運之中。



供應商績效管理方面，鴻海透過 Scorecard 系統平台，從評價組織、評價物料分類、評價專案等三個層面產生供應商績效管理大數據，同時結合品質、價格交易、供應鏈支援、技術支援四大評分細項中所產生的來料批退率、產線判退率等各項資料，多方位掌握供應商的情形。因此從供應商績效數據，可以清晰的瞭解某一類物料交易額前 10 大或 20 大廠商的的績效排名及分佈。同樣，鴻海通過對廠商的績效及風險資料等關鍵優劣性指標的監控，觀察績優供應商清單 (簡稱 PSL)、限制供應商清單 (簡稱 RSL) 及合格供應商清單 (簡稱 AVL) 廠商的各項指標及分佈變化，為 R&D、採購、工程、品保策略制定與選優劣汰提供支援，以實現鴻海對於綠色環保產品之目標。



供應商績效儀錶盤管理

# 供應商社會及環境責任管理

## 供應商 SER 管理

鴻海早已將 SER 要求納入供應商評選和管理策略，設有專門的團隊持續監控供應商 SER 績效，推動供應商持續改善，建制管理能力。鴻海參照 EICC 管理模式的導入、評估、驗證、持續改善四個階段建立了一站式的供應商 SER 管理系統平台。

每年度對新增供應商進行 SER 風險評估，評估的項目主要涵蓋供應商在環境、健康與安全及勞工人權方面的管理表現，並對高風險的供應商進行現場稽核。

同時，對合格供應商進行持續性的管理，包括風險評估，現場稽核，績效考核等；至 2015 年底，我們共稽核廠商 448 次。2015 年，供應商現場稽核中未發現如使用童工、強迫勞工等嚴重違規事件。近 3 年供應商現場稽核發現的前十大重要缺失及改善狀況如下圖所示：



## 2013 年 - 2015 年供應商稽核發現的前三類主要缺失項目及改善狀況

為提高供應商 SER 管理意識，鴻海定期舉辦供應商 SER 大會。2015 年 8 月，鴻海舉辦了 2015 年度重要供應商 SER 宣導大會。共邀請到 215 家供應商參加，會上解讀了 EICC5.0 版本的要求，並傳達了鴻海對供應商 SER 和衝突礦產管理的要求和期望。

## 衝突礦產因應

依據國際及當地衝突礦產法規，鴻海針對衝突礦產實施了更為嚴格的供應商管理要求，並將相關要求與供應商進行溝通。我們對供應鏈採取下列措施以確保在衝突礦產管理方面是有效用的。

1. 製定“集團衝突礦產管理政策”及“採購聲明”。
2. 成立供應商衝突礦產管理專案，並在集團全面展開培訓。
3. 製定《原物料及零組件涉及衝突礦產風險分級分類標準》。
4. 要求供應商簽署含“無衝突要求”的 SER 合約。
5. 供應商培訓及宣導。
6. 開發一站式衝突礦產管理平台，以實現自動調查、報告管理及冶煉商管理等管理及監控功能。

根據美國《多德 - 弗蘭克華爾街改革和消費者權益保護法》(Dodd-Frank Act) 及客戶的要求，鴻海每年均會要求供應商提供供應鏈衝突礦產盡責報告，集團持續使用 EICC & GeSI 開發的衝突礦產調查範本對供應商進行調查。2015 年共對 5,076 家供應商發出了調查問卷，其中 4,536 家完成調查，完成率 89%。調查沒有發現確定使用衝突礦產的供應商。

2015 年，鴻海推動上游供應商使用 CFS 冶煉商，協同客戶及外部組織合作對供應鏈中金、鈹、錫、鎢及其衍生物的來源進行溯源並推動冶煉商進行 CFSI 認證。鴻海對於全球氣候變遷的挑戰相當重視，集團將其下一階的供應商也納入碳盤查與碳減排的範圍，要求供應商緊隨鴻海的步伐，為社會承擔相對應的責任。

## 供應商節能減碳管理

2008 年，鴻海成立 GHG 盤查與減碳推動專案，開始導入供應商展開節能減碳推動工作。截止 2015 年，鴻海累計推動 4 批試點供應商進行碳盤查。在盤查的同時，集團亦同步推動供應商減排，要求碳排放量較大的供應商（年碳排放量 >5,000TCO<sub>2</sub>e）每年制定碳減排目標、提交減排方案及執行計劃；同時鴻海採購單位聯合技術部門對供應商實施減排技術輔導，實地進行節能診斷並提出有針對性的節能技術解決方案。2015 年底，集團近六成的試點供應商達成減排目標。

鴻海將協同廣大的供應商一起積極應對且落實節能減碳的任務，以積極的行動及作為面對全球氣候暖化全球氣候變遷等問題，善盡企業之社會及環境責任。

## 05

## 環境

鴻海於生產程序中全面應用綠色技術之同時，實現可持續增長。集團投放大量的資源以達致綠色及可持續生產、節能減碳、環境保護的最高級別，同時帶領行業邁向新健康生態系統。

## 鴻海及其

**33**家法人公司通過  
能源管理體系外部驗證作業



鴻海  
觀瀾園區  
零廢棄物  
工廠



★全中國首家獲此殊榮的零廢棄物工廠

## 節能技術改造項目

投入人民幣

**2.70**億

展開節能專案共

**1,284**項



注塑機伺服  
節能改造



電機能效



空調



中央空調  
冷凍極化油



可再生  
能源

節能效率

**6.12%**

節能效益

人民幣 **3.71**億

**CO2** 二氧化碳  
減量目標

最低要求

超額減排

**17%**

**8%**

25%

2010至2015年期間產值二氧化碳排放減量

## 觀瀾園區



## 廢水及排放處理

各項環保設施改造投入約

人民幣 **1.74**億元

**927,000**  
噸循環再用

**46.2**  
MW 已建成光伏發電  
總裝機容量

年度發電量達

**6**千萬度



# 環境

環境的可持續發展向來是鴻海最為重視部分，實現從系統化方式朝向整合綠色及可持續實踐於日常營運，透過採取各種對環境友善的行動如產品環保設計、製

程管理、節能減碳、能源管理系統建立及供應鏈管理等層面的作為，降低對環境的衝擊，進而達成綠色永續發展之目的。

## 環保管理

2015 年，鴻海共投入約人民幣 1.74 億元用於各項環保設施改造，提升了各園區廢水、廢氣及廢棄物的處理能力。

1. 廢水處理及利用方面：節約水資源，並優化其製程；積極推行污水回用工程，將處理後的生活污水再用於生產製程與環境綠化，大幅減少對外部環境的衝擊。在 2015 年，工業用水回用量達 92.7 萬噸。
2. 空氣污染防治方面：持續運用 ERCO 廢氣處理系統，強化鴻海在廢氣處理方面的能力，致力於排放水準達到國際先進的排放標準。
3. 廢棄物處理方面：深圳園區共產生危險廢棄物 4.67 萬噸，全數合法處置。
4. 資源回收再利用方面：鴻海積極推動原物料的回收再利用，並開始推行環保材料的使用，研發環境友好的環保產品。

環保徵文演講比賽活動



鴻海積極展開各類型環保活動，普及環保知識，強化員工參與，提升員工的環保意識。2015 年 6 月，主題為“踐行綠色生活”的環保季活動在集團內正式啟動，陸續在大陸各園區展開將廢棄物變為生態化塑膠杯的創意活動、低碳運動健康生活、宣傳環保綠色生活及共用資源快樂生活等環保大型活動。

## 零廢棄物工廠

鴻海對環境的可持續性努力，集團正邁向零廢棄物工廠而努力。零廢棄物是一個道德的、經濟的、有效且富有遠見的目標，引導人們通過改變他們的生活方式及操作，來效仿可持續的自然週期，於此週期裡能使所有廢棄物經設計後變成資源的方式而供它人使用。鴻海觀瀾園區於 2015 年 4 月導入零廢棄物 UL ECVP 2799 認證，經過 8 個月的努力，於 2016 年 1 月順利通過 UL ECVP 2799 協力廠商的認證，成為全中國首家獲此殊榮的零廢棄物工廠。觀瀾園區已經完成對廢棄物的充分回收和利用，形成“資源—廢棄物—再生資源”的迴圈利用模式，觀瀾園區產生的廢棄物中高達 94.5% 可用於回收再利用，而剩餘的 5.5% 則用於焚化發電。此模式不僅可有效減輕世界的環境負荷，也可達到節約資源、資源利用和環境保護的目的，即遵循企業綠色經營永續發展的重要里程碑。

零廢棄工廠



## 綠色倉儲

鴻海在倉儲佈局及倉儲設備選擇方面都將綠色環保作為重要的標準。在鄭州園區即將投入使用的智慧旗艦倉，規劃達到綠建築 LEED 全球最高綠色環保標準，應用綠色環保建造材料達到節能減碳目的，採用高效能源輸送系統及先進水循環系統，實現送風送水節能超過 80%，雨水，地表水、污水，100% 循環利用。可重複利用的智能包材達到資源充分回收利用。

在倉庫建設過程中，均採用 LED 照明燈具，減少照明能耗 66%。建築再生材料利用方面，100% 回用建築基地內的土石作為建材，98% 使用回收再生鋼材，100% 使用高爐再生水泥。在能源回收方面，倉庫使用壓縮空氣系統熱回收技術，冰水系統熱回收技術，高效的能源回收實現供應空調暖房節能 100%。



### 廠房

- 符合美國 LEED 全球最高綠色環保標準
- 高效能源輸送系統，送風送水節能超過 80%
- 雨水，地表水，污水，100% 循環利用倉儲
- 照明合約能源管理 (EMC)
- 節省能源投資 RMB600 萬



### 設備

- 全自動立體倉儲系統，儲位 7500 全存取效率增加 30%
- 提升人員效率 35%，降低人員成本 30%
- 智能包材 Smart Package



### 流程

- 智能化流程管理
- 大數據驅動
- 雲計算處理
- 資源分配優化
- 執行效率最大化
- 實時決策支持
- 預測及預警
- 智能推薦
- 資源協作分配



### 安全

- 消防安全：FM 消防標準
- 風險管理：ISO31000
- 資訊安全：ISO27001
- 資產安全：TAPAFSR2014 & C-TPAT
- 中央監控中心，全流程影像監控



### 人員

- 作業活動計畫
- 智能作業監控
- 智能工作分派
- 激勵機制及響應

## 綠色數據中心

集團在大陸貴州省貴陽市建立了集團第四代產業園區，採用最新的綠色製造技術。貴州園區秉持“節能·環保·生態”等設計及建設原則，為鴻海的遠景及綠色製造哲學的縮影。

藉由創新設計原則，園區的空間規劃及建築，是以當地的天然地形及所處環境所考量。園區內綠色數據中心的基地設計採基地生態綠化設計、基地保水設計、節水資源設計及使用低碳環保材料設計，而數據中心特有之節能技術包括虛擬化 V-Motion 節能技術將負載過輕的實體伺服器裡的虛擬機器合併在一台實體伺服器、Power-capping 節能技術動態控制伺服器需要的電源或控制電源功耗的使用上限、Load balance 節能技術動態佈署實體機或虛擬機器，以降低離峰時間的電源消耗。綠色數據中心於 2015 年通過美國綠建築協會 LEED 之白金等級認證，且於 2016 年 1 月取得證書，為全中國第一張數據中心綠建築 LEED 的白金等級證書。



### 貴陽生態園區



### 貴陽綠色隧道數據中心



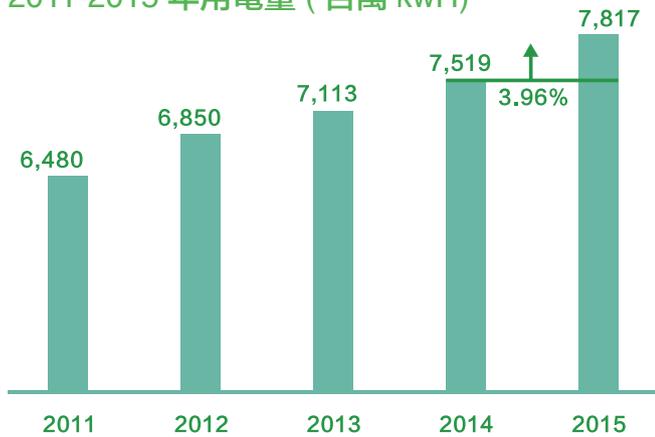
## 氣候變遷

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

### 能源管理

2015年，隨著營運增長，鴻海2015年年度用電量約為7,817百萬kWh，較2014年增長3.96%。最近5年集團用電量統計圖如下：

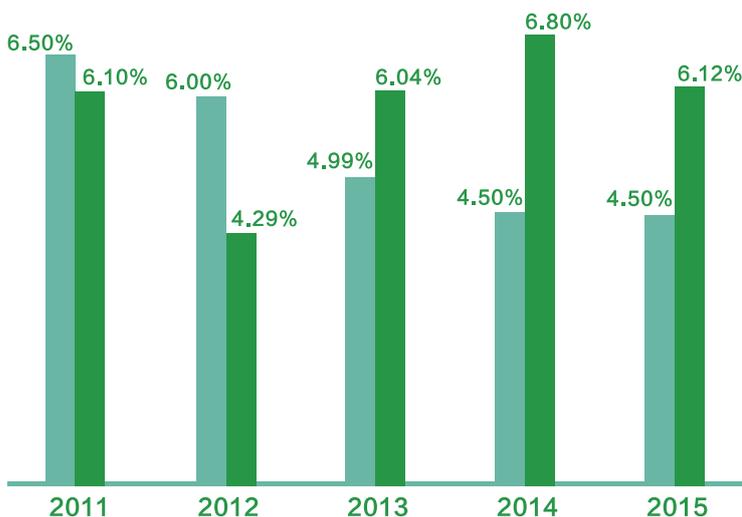
### 2011-2015年用電量 (百萬 kWh)



由於鴻海的生產園區大多集中於大陸地區，為符合大陸“十二五”計劃之節能目標，鴻海每年年初均擬定該年度的節能目標，並傳達至集團各次集團，實行獎勵的措施，促進各次集團進行節能技術全面改造。同時，積極投資於各式節能技術改造，2015年投入人民幣2.7億，展開節能專案共1,284項，涵蓋電機能效提升、宿舍分體空調遠程式控制制節能改造、注塑機伺服節能改造、中央空調冷凍極化油節能，總計節能量512百萬kWh，節能效率為6.12%，節能效益高達人民幣3.71億。

以下為最近5年節能目標完成情況：

■ 目標值 ■ 達成值



### 能源管理體系 ISO50001 建置

截至2015年鴻海完成33家法人公司ISO50001能源管理體系外部驗證作業，透過內外部稽核將能源管理的運作模式深植各法人公司之製造營運工廠中，不但能有效減緩公司對環境能資源的耗用，並且能資源成本上也得到良好的控制。預期在2016年將全數完成ISO50001認證。

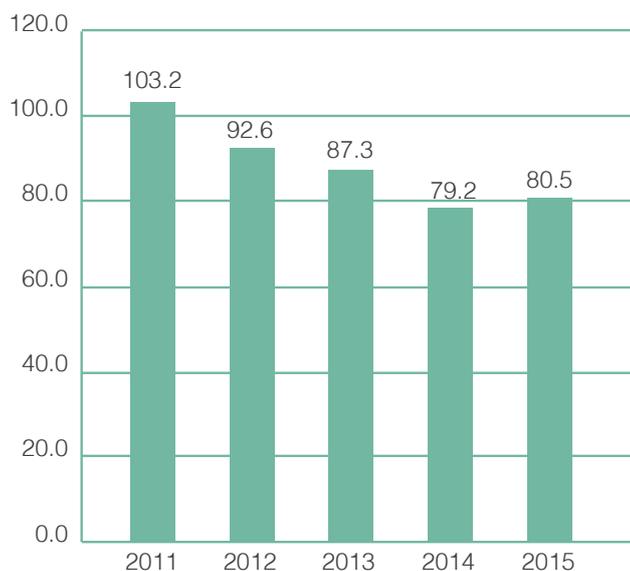


## 碳資產管理

依據大陸地區“十二五”計劃，二氧化碳減量目標為 17% 之要求，鴻海擬定的二氧化碳減量目標為 24.5%，即集團 2015 年單位產值二氧化碳排放量相較於基準年 2010 年必須下降 24.5%。2015 年，集團單位產值二氧化碳排放量為 80.46 公斤二氧化碳 / 萬元 RMB，較基準年 2010 年下降 25%，已超額完成目標。

由下圖鴻海近 5 年單位產值二氧化碳排放量趨勢圖可得知：

### 2011-2015 年單位產值碳排放



單位：KgCO<sub>2</sub>/RMB 萬元

另外，從 2013 年開始，鴻海積極參與中國大陸之碳交易項目，展開碳排放權的投資、交易和管理活動。2015 年，集團深圳園區准許碳排放量為 2,692,257tCO<sub>2</sub>e，而集團之實際碳排放量為 2,047,227tCO<sub>2</sub>e，減量共 645,030tCO<sub>2</sub>e，碳資產收益達人民幣 293 萬元。

鴻海大力推行綠色新能源的開發使用。目前，已建成光伏發電總裝機容量 46.2MW，年度發電量達 6 千萬 KWH。鴻海在中國總部深圳市龍華園區實施 2MW 光電建築一體化太陽能光伏工程，分佈在園區 3 棟多層電子工業廠房屋頂，均為網架型遮陽方式安裝，每棟屋頂面積為 8,760 m<sup>2</sup>，屋頂佔用面積合計為 13,914 m<sup>2</sup>，於 2012 年 7 月建成並連接電網，首年發電量為 224 萬 KWH，截止至 2015 年 12 月 31 日，深圳龍華園區 2MW 光伏項目累計發電量為 784 萬 KWH，節約標準煤 2,979.2 噸，減量二氧化碳達 7,418.2 噸。

## 屋頂光伏電站項目分佈

### 龍華園區光電建築應用示範基地



地區	單位 MW
濟源	13.5
武漢	8.5
南寧	2.5
惠州	0.5
天津	4
鄭州	15.228
深圳	2
<b>總值</b>	<b>46.2</b>

## 06

## 社會參與

鴻海長期積極投入社會參與活動，本著「取之於社會，用之於社會」之精神，體現“愛心、信心、決心”的企業文化，投身慈善事業，積極回饋社會。

## 社會參與



為弱勢社群創造關懷環境



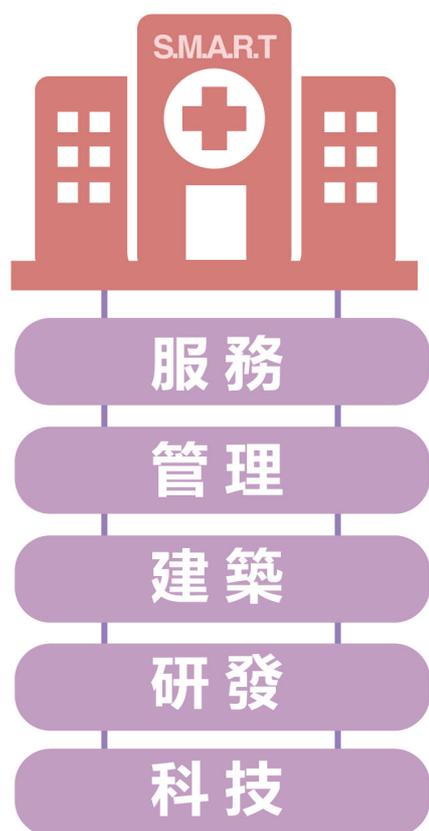
消弭城鄉之間教育差距



為社會提升健康照護



支持救災工作



臺大  
癌醫  
中心醫院



捐贈



「八仙粉塵氣爆」  
救助專案  
愛心專戶

## 永齡希望小學

支持專職團隊人員

127人

223間學校

每學期  
3,050學生

獎助學金  
2015年有

221

位學生獲得補助



# 社會參與

鴻海長期積極投入社會參與活動，本著「取之於社會，用之於社會」之精神，體現“愛心、信心、決心”的企業文化，投身慈善事業，積極回饋社會。集結公司資源與員工的智識及愛心，發展文

化均富、關懷弱勢、愛心敬老、實踐公益並協助消弭城鄉之間教育差距，善盡企業社會環境責任，打造愛護環境、守護地球的永續社會。

## 關懷弱勢、踐行公益

### 永齡杉林有機農業園區

2009年莫拉克風災之後，永齡社會福利慈善事業基金會興建「永齡杉林有機農業園區」，呼應台灣政府莫拉克風災後產業重建計畫。自2010年開園迄今基金會已投入新台幣近6億元，包括整建灌溉水管、興建溝渠水路、蓄水池、整地，土壤改良等，對於工作人員均是一種挑戰。永齡農場百餘名員工，重建區居民比例高達九成以上。

在莫拉克風災屆滿6周年之際，政府於2015年8月28日舉行莫拉克災後重建有功人員暨團體表揚活動，總統馬英九贈匾褒揚永齡社會福利慈善事業基金會，表達感謝。創辦人郭台銘夫人曾馨瑩女士、董事長郭守正先生，代表永齡社福慈善基金會授匾。

總統馬英九先生對永齡杉林有機農業園區表揚並贈予匾額



## 臺大癌醫中心醫院

永齡健康基金會創辦人郭台銘先生對臺灣大學實體捐贈案中的「臺大癌醫中心醫院」於 2015 年 11 月 15 日舉行主體建築上樑儀式，包括基金會創辦人郭台銘先生與臺灣大學校長楊泮池先生及癌醫中心醫院院長鄭安理先生等眾多貴賓皆到場觀禮，並在金色主樑上落款紀念。上樑儀式代表癌醫中心醫院主體建築架構完成，預計 2018 年對外營運。

永齡健康基金會與臺大團隊走訪全球各地著名醫院參觀學習，從「以病患為中心」的理念出發，融合科學實證研究與先進智慧醫療管理系統，建構臺大癌醫中心醫院為兼具 Service (服務)、Management (管理)、Architecture (建築)、Research (研發) 及 Technology (科技) 的「S.M.A.R.T.」智慧醫院，搭配細胞治療與質子治療技術做為抗癌利器，同時發展個人化的精準治療，朝醫療 4.0 無紙化智慧醫院的方向前進，期盼引領台灣醫療技術與產業共同邁向智能境界。

永齡健康基金會自 2007 年與臺大展開合作，投入最大的人力與資源陸續完成「台成幹細胞治療中心」與「永齡生醫工程館」，待「臺大癌症中心醫院」、「輻射科學暨質子治療中心」完工後，四位一體成為「華人頂尖、世界一流」的抗癌基地。永齡健康基金會拋磚引玉，期待社會各界專家為人類健康福祉共同努力。

台大癌醫上樑儀式



## 大學生藝術巡迴服務老人計畫～移動之魔法空間

近年國內外研究指出藝術與各種文化活動均能增益長者身心靈健康，加強長者幸福與安適之感。永齡慈善基金會持續第二年支持國立政治大學、國立台灣藝術大學及台灣戲曲學院執行「大學生藝術巡迴服務老人計畫」，2015 年巡迴六間機構，包括新北市立仁愛之家、行政院退輔會彰化榮民之家、財團法人台灣省台南私立仁愛之家、南投傑瑞老人安養中心、台中市立仁愛之家、財團法人台灣省桃園私立仁愛之家等，以表演藝術活躍長者生命、增添生活趣味，也讓長者與學生交流彼此情感、相互學習生命經驗。

2016 年 6 月 30 日於桃園仁愛之家演出後合影



## 八仙粉塵氣爆救助專案

2015 年 6 月 27 日晚上新北市八里區的八仙樂園，發生粉塵爆炸意外。集團即以鴻海教育基金會名義捐贈 1000 萬元，創辦人郭台銘先生也以永齡慈善基金會之名捐贈 1500 萬，總計 2500 萬元給新北市社會局「八仙粉塵氣爆救助專案」愛心專戶，用於醫療及後續照護，期盼傷者早日康復，幫助家屬解決照護困境。

## 南寧園區志工愛心助老活動

2015 年，集團中國園區在全中國各地帶領了 17 個志工服務隊推行了 310 個「愛在路上·與您同行」公益活動，其中，在廣西省南寧市舉辦的 2015 年歲末年長者關懷活動，招集集團員工擔任志工，慰問工人療養院 110 名孤寡年長者。志工們為長輩們戴上贈送的保暖用品並表演娛樂節目。讓長輩們有一個溫暖的冬天。

南寧關懷老人活動



南寧關懷老人活動



## 重慶園區「大手牽小手·暖冬行動」活動

2015年2月6日，集團重慶園區和仁愛社工針對陳家橋鎮留守兒童組織舉辦了志願服務活動，活動分為遊戲和手工藝製作兩個環節。活動中，志願者帶領小朋友們一起進行趣味遊戲。活動結束後，志工們給小朋友們送上了愛心紀念品，藉由此次活動給予留守兒童們愉快的陪伴。

### 重慶大手牽小手·暖冬行動



### 重慶大手牽小手·暖冬行動



## 斯洛伐克與捷克園區公益活動

集團歐洲園區公益活動聚焦醫學與孩童關懷議題，在斯洛伐克和捷克等地舉辦「Flower Day 2015」公開募捐支持抗癌行動、兒童病房捐助、兒童之家聖誕節陪伴等等活動，招集當地員工，以實際行動展現對社會公益的支持。

### 「Flower Day 2015」抗癌捐款



### Chrudim 醫院捐款



### 兒童之家聖誕派對



### 兒童之家聖誕派對



## 文化育成

### 持續辦理永齡希望小學專案，並與教育部國教署簽署補救教學合作契約及釋出教材版權

永齡教育基金會自2006年4月22日開始投入弱勢學童課業輔導計畫，迄今永齡教育基金會投注於補救教學不遺餘力，與14間大學合作（中央大學、中山大學、中正大學、中興大學、台東大學等）、2間社會福利機構（新北市教師會、台灣世界展望會）共同推動永齡希望小學弱勢學童課後輔導計畫，長期深耕中小學偏鄉補救教學服務與投入編纂、研發學習教材，目前永齡希望小學2015年專職團隊人員127人（含專職社工及研發人員），服務全台灣223間國小，平均每學期至少服務3,050人。

2015年1月28日教育部國教署與永齡教育基金會、博幼社會福利基金會、誠致教育基金會共同建立公私部門合作機制，並期強化補救教學成效，達到「教育有愛·學習無礙」的目標。永齡教育基金會無償釋出教材版權，提供全台灣縣市政府進行補救教學使用，並協助辦理師資培訓。

### 推動永齡課輔教師培育與認證

2014年底，在國立高雄師範大學設置「永齡教學認證暨研發中心」推動教學研習及教學認證相關業務，並無償釋出永齡教材，使用永齡教材前須完成「永齡課輔教師研習課程」，促進教材使用之成效，達到有效的補救教學。

為推廣課程於各縣市，亦規劃辦理課程之標準作業流程，提供各縣市的永齡希望小學分校、公部門教育機關或有興趣之相關單位辦理。目前已在高雄、雲林、嘉義、台中、基隆、台東、花蓮、台南等地辦理，1569人次參與，中心於臺北、新竹、南投等地自辦，720人次參與，15場的「永齡課輔教師研習課程」，達2289人次參與，加上協助分校辦理，共有2718人次，總計5000以上人次參與此課程。

#### 合作契約簽署儀式



#### 永齡基金會研發近十年完成的國語文及數學補救教材



此外，2015年7月和8月各辦理一場種子講師研習課程，培育15位數學種子講師及36位國語文種子講師，另也進行數場次課輔教師研習課程，於每場紀錄種子講師講授紀錄並由研發中心給予即時回饋，透過每場學員給予的回饋機制，掌握種子講師的授課品質。

2015年，偕同分科教材研發中心規劃分級課程，首先推行初階課輔教師研習課程，再推行進階課程，朝向產出型的分科教材教法的工作坊型態，以培育進階課輔教師的差異化教學之共同基礎能力。

### 獎助學金計畫

永齡教育基金會自2012年起捐贈「國立澎湖科技大學」獎助學金，為獎勵優秀學生就讀離島大學及獎勵優秀清寒學生順利完成學業，鼓勵勤學向上精神，今年邁向第五年。2015年共221位學生獲得補助，包括入學成績優異、除了表示對優秀學生的肯定，更幫助清寒學生減輕生活負擔，專注課業學習，或做為未來深造使用。

### 青年科學知識育成

為推行科學教育，培養年輕學子對科學研究的愛好，集團歐洲園區舉辦多場青年科學活動，包含吸引500名學子參加為期兩天的「Foxconn for school」活動；以及擁有3,500個科學領域工作組織註冊成員的非政府組織Amavet，每年在斯洛伐克舉行主要針對中等技職學校的科學競賽，2015年鴻海以主要合作夥伴兼參賽者身分參與Amavet，以此活動鼓勵年輕學子專研科學知識。Amavet的獲勝者將可參加在美國、俄羅斯和法國的國際競賽。

#### Amavet 科學競賽



#### Foxconn for School



# 附錄



## 獨立機構保證聲明書

### 簡介及工作目標

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(Bureau Veritas Certification Taiwan，以下簡稱台灣衛理)受鴻海精密工業股份有限公司(又稱富士康科技集團，以下簡稱「鴻海」)之委託執行“2015鴻海企業社會環境責任年報”之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下列工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其在“2015鴻海企業社會環境責任年報”中之呈現內容由鴻海管理層團隊負全責；台灣衛理並未直接參與此報告書的擬定工作。我們的職責僅在於為此報告內容資訊及其收集、分析、與審查所採用系統與過程之準確與可靠性提供超然立場的保證。

### 工作範疇

鴻海委任台灣衛理對下列進行準確性查證：

“2015鴻海企業社會環境責任年報”中所含數據與資料，時間自2015年1月1日至2015年12月31日；

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

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

### 限制性及排除敘述

我們工作中的資訊不包括以下的範圍：

- 不在報告中被定義的時程及範圍的活動；
- 組織立場，意見，信仰或期望的任何宣言；
- 在官方網站(<http://ser.foxconn.com/SelectLanguageAction.do?language=0&jump=/index.jsp>)上“2015鴻海企業社會環境責任年報”中以超連結方式展現的內容或資訊。

### 查證方法

為獨立性保證之必要，台灣衛理採取執行以下活動：

- 檢視鴻海所提供的文件化證據；



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

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

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

### 我們的認定

依據我們的查證方法及上述採取執行的活動結果，我們總結意見如下：

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

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

### 獨立保證的公正性及能力

Bureau Veritas 是一家專業的獨立公正第三者公司成立於1828年，已經在180多年的歷史歲月中在品質，安全與健康及環境管理要求上對客戶提供專業第三者保證服務。2015年全球的營業額為4.6 billion euros。台灣衛理為Bureau Veritas的海外公司，遵從總公司Bureau Veritas所有的要求及方式。

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

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

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

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



台灣衛理國際品保證股份有限公司  
地址：中華民國臺北市南京東路四段16號3樓B室  
日期：2016年6月26日



**AA1000**  
Licensed Assurance Provider  
000-76

技術審查： Lin 日期：26/Jun./2016

查證人員： Adam Lee 日期：26/Jun./2016

# GRI G4 參考項目對照表

## 報告視角揭露

指引	報告視角	報告章節
<b>戰略與分析</b>		
G4-1	組織最高決策者聲明	總裁及 SER 主席致詞
<b>組織概況</b>		
G4-3	組織名稱	1.1
G4-4	主要品牌、產品及服務	1.1
G4-5	總部所在地	1.1
G4-6	組織運營國家	1.1
G4-7	所有權及法律形式	1.1
G4-8	服務市場	1.1
G4-9	組織規模	1.1
G4-10	按僱傭關係、性別及地區劃分的員工總數	2.2
G4-11	受集體談判協定保護的員工比例	2.3
G4-12	組織的供應鏈	4.1/4.2/4.3
G4-13	報告期間內公司規模的重大改變	前言
G4-14	組織的方針及政策制定	1.2
G4-15	組織參與外界發起的經濟、環境及社會公約、原則或其他倡議	1.2
G4-16	組織參與的協會或國際組織	1.2
<b>報告範疇及邊界</b>		
G4-17	報告所涵蓋的組織所有的實體	前言
G4-18	報告的內容和邊界以及確定原則	1.3
G4-19	界定報告內容的過程	1.3
G4-20	報告組織內的内容邊界	1.3
G4-21	報告組織外的内容邊界	1.3
G4-22	報告重述的說明	前言
G4-23	與上份報告的重大差異	前言
<b>利害相關者參與</b>		
G4-24	利益相關方清單	1.3
G4-25	選擇利益相關方的依據	1.3
G4-26	利益相關者參與的方式	1.3
G4-27	回應利益相關方的議題	1.3

報告概況		
G4-28	報告期間	前言
G4-29	上一份報告時間	前言
G4-30	報告週期	前言
G4-31	查詢報告內容的聯絡資訊	前言
G4-32	報告內容索引	前言
G4-33	報告外部機構認證	前言
組織治理		
G4-34	組織治理架構	1.2
道德準則		
G4-56	組織的道德行為準則	1.2

## 各層面績效指針

指引	報告視角	報告章節	
經濟層面			
經濟績效	G4-EC1	產生及分配的直接經濟價值	1.1
	G4-EC3	組織擬定的福利計畫的覆蓋範圍	2.3
	G4-EC4	來自於政府的重大財務援助	1.2
市場表現	G4-EC5	主要營運地點不同性別的工資起薪水平與當地的最低工資水準的比例範圍	2.3
間接經濟影響	G4-EC7	為公共利益開展的基礎設施投資及服務及其影響	6.1/6.2
環境層面			
能源	G4-EN3	內部的能源消耗量	5.5
	G4-EN5	能源強度	5.5
	G4-EN6	減少能源的消耗	5.5
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	5.3/5.4/5.5
水生物多樣性	G4-EN10	水資源循環及再利用的百分比及總量	5.1
	G4-EN12	描述機構的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他重要生物多樣性價值的地區的重要影響	5.1
廢氣排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放量（範疇 1）	5.5
	G4-EN18	溫室氣體（GHG）排放強度	5.5
	G4-EN19	減少溫室氣體（GHG）排放量	5.5
污水及廢棄物	G4-EN22	污水排放總量	5.1
	G4-EN24	嚴重洩露的總次數及總量	5.1
遵守法規	G4-EN29	違反環境法律法規被處重大罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數	5.1
整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保開支及投資	5.1
供應商環境評估	G4-EN32	接受環境評估的新供應商比例	4.2
	G4-EN33	存在或識別出重大及潛在負面的環境影響，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.2

<b>社會層面：勞工及體面工作</b>			
雇用	G4-LA1	按年齡、性別及地區劃分的勞動力總數	2.2
	G4-LA2	按主要運營地點劃分，只提供給全職員工（不給予臨時或兼職員工）的福利	2.3
勞資關係	G4-LA4	有關重大運營變化的最短通知期，包括指出該通知期是否在集體協議中具體說明	2.3
職業健康與安全	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷、職業病、誤工及缺勤比率，以及和工作有關的死亡人數	3.1/3.3
培訓與教育	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受培訓的平均時數	2.7
	G4-LA10	加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理及終生學習計畫	2.7
多元化及均等機會	G4-LA12	按性別、年齡組別、少數族裔成員及其它多元化指標劃分，治理機構成員和各類員工的組成	2.1/2.2
男女同工同酬	G4-LA13	按員工類別和主要運營地區劃分，男女基本薪金和報酬比率	2.3
供應商勞工實踐評估	G4-LA14	接受勞工實踐評估的新供應商比例	4.2
	G4-LA15	存在或識別出重大及潛在負面的勞工實踐，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.2
勞工實踐申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制解決的與勞工實踐有關的申訴數量	2.4
<b>社會層面：人權</b>			
投資	G4-HR2	員工接受人權政策及程式培訓的總小時數，以及受培訓員工的百分比	2.7
不歧視	G4-HR3	歧視個案的總數，以及機構採取的糾正行動	2.1
自由結社與集體協商	G4-HR4	已發現具有自由結社和集體協商事件風險的運營點和主要供應商，以及有助保障勞工這些權利的措施。	2.3/2.4
童工	G4-HR5	已發現具有嚴重童工事件風險的運營點和主要供應商，以及有助於有效杜絕童工的措施。	2.1
強迫或強制勞動	G4-HR6	已發現具有嚴重強迫與強制勞動事件風險的運營點和主要供應商，以及有助消除一切形式的強迫與強制勞動的措施。	2.1
評估	G4-HR9	接受人權審查和 / 或影響評估的運營點的百分比和總數	2.4
供應商的人權評估	G4-HR10	接受人權評估的新供應商比例	4.2
	G4-HR11	存在或識別出重大及潛在負面的人權影響，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.2
人權申訴機制	G4-HR12	經由正式申訴機制與人權有關的申訴數量	2.4
<b>社會層面：社會</b>			
反腐敗	G4-SO3	已接受機構的反腐敗政策及程式培訓的雇員的百分比	2.7
	G4-SO4	針對腐敗個案所採取的行動	1.2
供應商社會影響評估	G4-SO9	接受社會影響評估的新供應商比例	4.2
	G4-SO10	存在或識別出重大及潛在負面的社會影響，以及採用相應措施改善或終止該影響的供應商比例	4.2
社會影響申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制解決的與社會影響有關的申訴數量	2.4





**總部**

新北市土城區自由街 2 號

[www.honhai.com](http://www.honhai.com)