永續報告書

Sustainability Report

FOXCONN 鴻海科技集團

目錄 Table of contents

導言

- 關於本報告書 1
- 董事長致詞 2
- 公司概況與業務介紹 3
- 永續經營與轉型總覽 4
- 2025 年永續績效亮點 5
- 2025 年肯定與榮耀 6

永續治理與管理 7

- 永續願景、策略與治理 7
- 永續目標管理 12
- 雙重重大性分析 16
- 雙重重大議題對鴻海的衝擊及價值鏈影響 17
- 利害關係人鑑別與溝通 21

01 治理穩固，誠信經營 26

- 公司治理 28
- 商業道德 32
- 風險與危機管理 35
- 資訊安全 39
- 客戶隱私保護 45

02 智慧創造，韌性價值鏈 46

- 創新與商業模式韌性 48
- 永續供應鏈管理 54

03 氣候行動，淨零轉型 71

- 氣候變遷 73
- 溫室氣體排放 92
- 能源管理 96

04 綠色製造，循環永續 104

- 環境政策與管理體系 106
- 水資源與廢水管理 107
- 廢棄物與有害物質管理 114
- 永續原材料與產品管理 117
- 空氣品質與污染管理 120
- 生態影響與生物多樣性 122

05 多元共融，幸福職場 127

- 人才吸引與留任 129
- 人力資本發展 139
- 多元共融 159
- 人權管理 168
- 職業健康與安全 175

06 客戶共好，社會共榮 186

- 客戶關係與品牌 188
- 產品品質 190
- 社區投入與社會影響 191

附錄 205

- 附錄一：關鍵 ESG 量化數據表 205
- 附錄二：GRI 內容索引表 213
- 附錄三：使用準則： SASB 跨產業主題 - 其他電子行業 219
- 附錄四：金管會永續揭露指標（其他電子業） 220
- 附錄五：上市上櫃公司氣候相關資訊 221
- 附錄六：第三方驗證聲明書 222
- 附錄七：術語表 225

關於本報告書

編製原則

《鴻海科技集團 2025 永續報告書》（以下簡稱「本報告書」）為鴻海精密工業股份有限公司持續向利害關係人揭露永續經營管理方針、推動作為與年度績效之重要溝通文件。本報告書同步發行繁體中文與英文版本，供全球利害關係人參閱，電子檔並公布於鴻海官方網站。

本報告書旨在呈現鴻海於環境、社會與治理（ESG）各面向之管理架構、行動成果與未來精進方向，協助各界了解集團如何將永續理念融入企業經營、全球營運與價值鏈管理，並持續創造長期價值。

除另有註明外，本報告書揭露之財務金額均以新臺幣為計算單位。

報告期間

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內容涵蓋鴻海於本年度在永續治理、營運轉型、環境管理、人才發展、責任供應鏈、創新研發及社會參與等面向之重要資訊與績效表現。為利讀者掌握趨勢並比較部分議題之推動成果，部分內容將視需要回溯揭露歷史年度資訊。

報告週期

鴻海自 2009 年發行首本企業社會責任報告書以來，持續以年度為週期定期發布永續相關資訊。本報告書為鴻海第 18 次發行之永續報告書，未來將持續每年定期出版。

- **上一發行版本**：2025 年 8 月出版之 2024 永續報告書
- **現行發行版本**：2026 年 8 月出版之 2025 永續報告書
- **下一發行版本**：預計於 2027 年 8 月出版 2026 永續報告書

報告範疇與邊界

本報告書之揭露主體為鴻海精密工業股份有限公司及其納入 2025 年度合併財務報表範圍之主要子公司。揭露範圍涵蓋集團位於臺灣、中國大陸、越南、印度、歐洲及美洲等地，共 241 個重要營運據點，並以鴻海、FII、FIT、FIH 等主要次集團之永續管理資訊與績效數據作為揭露基礎。

本報告書之組織邊界原則上與 2025 年度合併財務報表範圍一致。若個別章節之揭露範圍、統計口徑或計算邊界與前述原則不同，均於該章節或相關圖表中另行註明。若本年度部分揭露數據因計算方法、統計範圍或定義調整而有重編情形，亦將於相關章節中說明其原因與影響。

報告書編製依循與資訊管理

本報告書以全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI 永續性報導準則 2021》為主要編製依據，並參考國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）所發布之 IFRS S2 永續揭露準則、永續會計準則（SASB Standards）及氣候相關財務揭露（TCFD）建議，揭露鴻海於重要永續議題之管理方針、推動作為與年度績效。

本報告書相關資訊由各權責單位進行蒐集與彙整，經部門主管覆核後，送交相關永續治理單位進行統整、編製與內部檢核。完整報告書依內部審議程序完成核定後對外發布，以提升資訊揭露之完整性、正確性與可靠性。

外部保證

為提升本報告書資訊之透明度與可信度，鴻海委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）依 AA1000AS v3（2020）標準執行保證作業，確認為 Type 2 中度保證等級。相關保證範圍、方法與結論，請詳見本報告書所載第三方保證聲明書。

聯絡方式

如對本報告書內容有任何建議或回饋，歡迎與我們聯繫：

鴻海精密工業股份有限公司 永續委員會

- **地址**：新北市土城區土城工業區自由街 2 號
- **電話**：+886-2-2268-3466 ext. 5060-72177
- **電子郵件**：sustainability@foxconn.com
- **官方網站**：https://www.honhai.com/zh-tw

董事長致詞

" 以科技創新驅動永續，以韌性治理創造長期價值 "

世界正進入一個高度不確定、同時充滿機會的新時代。氣候變遷、地緣政治、供應鏈重組，以及人工智慧快速發展，正重新定義企業的競爭力。對鴻海而言，真正的世界級企業，不僅要有規模與效率，更要能在變局中保持韌性，以創新持續創造價值，並以負責任的方式，回應員工、客戶、投資人、供應鏈夥伴及社會的期待。

鴻海始終秉持「永續經營＝ EPS ＋ ESG」的理念。EPS 代表企業持續成長、創造價值的能力；ESG 則是讓成長得以長久、穩健並獲得信任的基礎。兩者不是相互取捨，而是一體兩面。唯有將永續真正融入企業治理、營運管理與投資決策，才能把環境與社會的挑戰，轉化為效率、創新與新的成長機會。

2026 年是鴻海下一階段轉型的重要起點。我們以人工智慧為核心驅動力，推進「Foxconn 1.0 卓越蛻變、Foxconn 2.0 數智驅動、Foxconn 3.0 平台創值」，並持續深化「3 ＋ 3 ＋ 3」發展策略。人工智慧不只是集團的重要成長動能，也將成為提升能源效率、強化風險管理、改善職場安全，以及提升供應鏈透明度的重要工具。科技創新的價值，不只在於創造更好的產品，更在於讓製造、生活與社會朝向更智慧、更低碳、更具包容性的方向前進。

創新必須建立在良好的治理之上。鴻海持續強化董事會職能、風險管理、法遵制度、資訊安全及資訊透明度，並將永續績效逐步納入經營管理與決策機制。我們所追求的，不只是符合規範，而是透過制度、數據與問責，建立利害關係人長期的信任。

面對氣候變遷，我們持續推進節能減碳、再生能源、綠色製造與循環經濟，朝向 2040 年全球廠區百分之百使用綠電，以及 2050 年價值鏈淨零排放的目標穩健前進。同時，我們也將自然環境視為企業長期發展的重要資本，持續投入水資源管理、廢棄物循環、生物多樣性與自然保育，讓企業成長與環境形成正向循環。

鴻海在全球擁有龐大的營運規模與人才團隊。我們深知，企業的影響力愈大，所承擔的責任也愈大。尊重人權是企業營運的底線，而不是選項。我們將持續強化職場安全與健康、負責任招募、員工溝通、申訴與補救機制，並打造多元、包容且具有發展機會的工作環境，讓每一位同仁都能安心工作、持續成長。

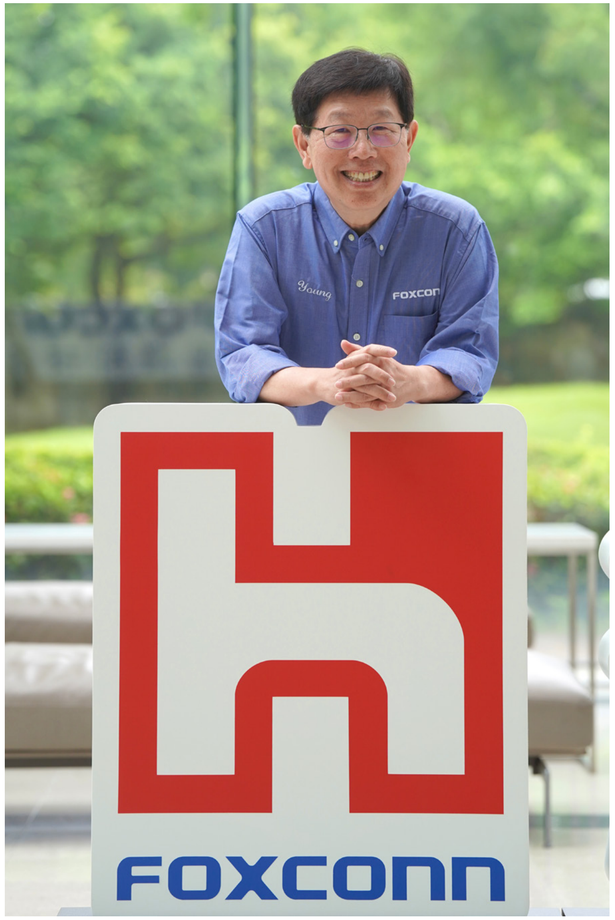
一家企業的永續不能只侷限於自身，更必須延伸至整個價值鏈。鴻海將發揮全球製造與供應鏈影響力，攜手客戶與供應商夥伴推動低碳轉型、責任商業、人權盡職管理及永續創新。我們期待的不只是降低自身的風險，更是與夥伴共同提升整個產業的韌性與競爭力。

為此，鴻海已正式發布「2026 － 2030 永續長程目標」，以「綠色智能、循環經濟、幸福發展、共贏共榮、鴻傳治理、海納永續」六大主軸，建立涵蓋 21 類、34 項策略行動的管理架構。這不只是一份永續工作的行動清單，更是鴻海下一個五年將永續全面融入企業治理、營運決策與全球布局的承諾。我們將以更透明的數據、更明確的責任及更具體的行動，持續提升企業韌性，創造商業價值與永續價值的雙贏。

企業的價值，不只來自今天創造多少營收，更來自未來能為產業、社會與環境留下什麼。

我要誠摯感謝鴻海全球每一位同仁，始終秉持「誠信、勤奮、敏捷」的精神，全力投入每一項工作；也感謝全球客戶、合作夥伴、投資人及所有利害關係人的信任與支持。因為有大家一路同行，鴻海才能持續突破、不斷成長。

未來，鴻海將秉持「說到做到、好還要更好」的態度，以科技創新驅動永續，以卓越治理建立信任，並以「分享、合作、共榮」的精神攜手各界，朝向全方位世界級卓越公司的目標穩健前進，共同打造更具韌性、更低碳、更包容的永續未來。



鴻海精密工業股份有限公司

董事長 劉揚偉

二〇二六年八月

公司概況與業務介紹

業務概覽與全球佈局

鴻海精密工業股份有限公司成立於 1974 年，於臺灣證券交易所掛牌上市（股票代號：2317），為全球高科技製造與服務領域之領導企業。集團以精密製造技術為根基，長期深耕電子代工服務（EMS）領域，並持續結合研發創新、智慧製造、數位轉型及全球供應鏈管理能力，發展兼具規模、效率與韌性的營運模式。2025 年合併營收達新臺幣 8.1 兆元。

鴻海業務範圍涵蓋消費智能產品、雲端網路產品、電腦終端產品、元件及其他產品等主要領域，並以「3+3+3」策略作為推動未來成長的重要方向，積極布局三大新興產業——電動車、數位健康、機器人，以及三大核心技術——人工智慧、半導體、新世代通訊，並發展智慧製造、智慧電動車及智慧城市三大平台。憑藉從零組件、模組、系統整合到製造服務的完整能力，鴻海持續協助客戶加速產品創新與產業升級，並在全球科技供應鏈中扮演關鍵角色。

截至 2025 年，鴻海於全球 24 個國家與地區設有營運據點，營運版圖橫跨亞洲、美洲與歐洲。集團持續深化「兩地研發、三區設計製造、全球組裝交貨」之全球運籌策略，以提升客戶服務效率、強化區域製造韌性，並因應地緣政治風險、供應鏈重組與市場需求變化，持續優化資源配置與在地化能力。

成立時間	1974 年
股票代號	TWSE 2317
全球員工人數	61 萬人
全球營運據點	241 個
營運涵蓋國家與地區	24 個
年度合併營收	新臺幣 8.1 兆元

永續經營與轉型總覽

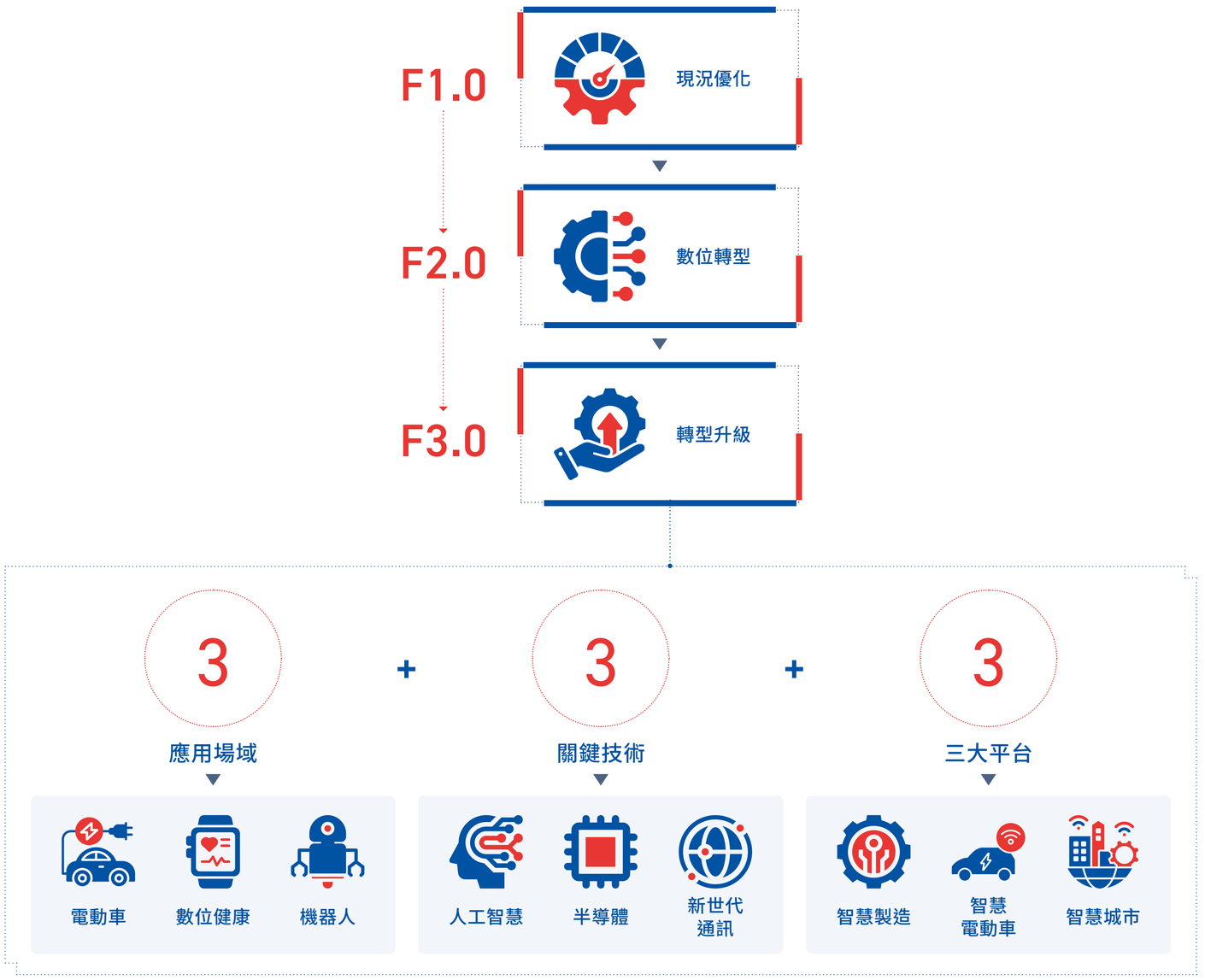
面對產業快速變革與全球永續轉型趨勢，鴻海持續以長期經營視角推動企業升級，並將永續發展視為強化競爭力與營運韌性的重要基礎。集團透過「F1.0 現況優化、F2.0 數位轉型、F3.0 轉型升級」並進的發展路徑，在提升營運效率與製造能力的同時，積極布局高附加價值之未來產業與關鍵技術。

在 F1.0 與 F2.0 階段，鴻海持續推進製程優化、智慧製造、數位化管理及全球供應鏈協同，強化品質、效率、成本與庫存管理能力，並透過數據治理與系統整合，提升營運透明度與決策效率。此一基礎能力的建立，不僅有助於提升集團在複雜環境中的應變能力，也為環境管理、能源效率與供應鏈永續奠定穩固基礎。

在 F3.0 轉型升級方面，鴻海持續聚焦「3+3+3」發展策略，以電動車、數位健康及機器人三大未來產業為應用場域，結合人工智慧、半導體與新世代通訊三項關鍵技術，發展智慧製造、智慧電動車與智慧城市三大平台，推動集團由製造導向逐步邁向科技與平台導向之發展模式。此外，集團透過鴻海研究院六大研究所之設置，投入未來 3 至 7 年之前瞻技術研發，持續強化技術與產品創新能力，推動集團由過去的勞力密集型態進一步升級為腦力密集型態，為長期成長動能與產業升級提供支撐。

鴻海亦持續將永續思維納入創新與營運決策之中。無論是在責任供應鏈管理、節能減碳與再生能源使用、資源循環、水資源管理、職業安全與健康、人才培育、社會參與、資訊安全或風險管理等面向，集團皆透過制度、技術與協作機制，將永續要求落實於全球營運與價值鏈管理之中。

我們相信，企業的長期競爭力來自穩健治理、技術創新、營運韌性與社會信任的持續累積。鴻海將持續在成長與責任之間取得平衡，以務實行動推動永續轉型，並與全球夥伴共同打造更具韌性與共享價值的未來。



2025 年永續績效亮點

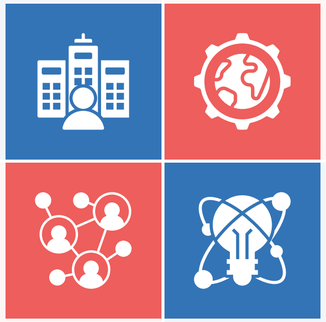
2025 年，鴻海持續深化永續治理、提升營運韌性，並透過創新研發、低碳轉型、責任供應鏈管理與人才發展，推動環境、社會與治理各面向之穩健進展。年度重點成果如下：

穩健治理與韌性經營

- 女性董事席次占比達 **33.33%**，持續提升董事會多元性與決策品質。
- 持續強化全球風險管理與營運韌性機制，提升面對市場變動與地緣風險之應變能力。
- 2025 年集團完成 **980 次**內外部資安相關稽核，並維持外部資安曝險評估 **A 級**卓越評級。
- 2025 年集團在全球完成 **85** 場次的 RBA VAP 第三方稽核，獲得 **6** 個鉑金級證書、**2** 個金級證書、以及 **33** 個銀級證書。
- 關鍵礦產供應鏈 **100%** 符合無衝突礦產要求，相關冶煉廠均通過第三方 RMAP 認證

氣候行動與資源管理

- 2025 年範疇一及範疇二溫室氣體絕對排放量較 2020 年下降 **53.6%**，持續朝淨零轉型目標邁進。
- 全球廠區綠電使用率達 **68.37%**，提前超越原訂 2030 年 50% 目標，穩步擴大綠電採購與再生能源導入。
- 主要廠區共取得 **40 張**有效 UL 2799 零填埋認證證書，持續推動循環經濟與廢棄物減量。
- 2025 年集團用水密集度較 2020 年下降約 **41%**，提升用水效率並降低環境衝擊。
- 氣候風險量化管理邁向資產層級，完成 **24** 個國家及地區 **248** 項自有資產及 **6** 個國家及地區 **108** 項重大供應商資產之氣候實體風險財務影響分析。



人才發展與社會價值

- 失能傷害頻率（LTIFR）較前一年度降低 **30%**（由 0.101 次／百萬工時降至 0.07 次／百萬工時），持續精進安全文化與職場風險管理。
- 年度人才培育平均訓練時數達 **57 小時**，全年全球訓練總費用達新臺幣 **2.11 億元**，持續投資專業技能、管理能力與新興技術訓練。
- 2025 年客戶滿意度提升至 **87.78%**，較前一年度增加近 **4 個百分點**，反映產品品質、交付與服務之持續改善。
- 全年未發生重大客戶隱私外洩事件，展現集團對資訊安全與客戶信任之重視。
- 鴻海教育基金會社會投入總額達**新臺幣 1.06 億**元，集團全球志工投入達**新臺幣 2.05 億元**，持續投入社會公益。

創新研發與價值鏈韌性

- 年度研發投入達新臺幣 **1,217 億元**，持續強化關鍵技術與新興產業布局。
- 連續 **9 年**獲選 Clarivate「全球百大創新機構」，2025 年新增獲證專利 **2,528 件**，全球累計有效專利達 **25,479 件**。
- 全球專利布局累計總數達 **25,479 件**，持續鞏固電動車、半導體、人工智慧等關鍵技術領域競爭優勢。
- 供應鏈綠電轉型進展超前，截至 2025 年底，累計推動 **56 家**供應商承諾以 **100%** 再生能源生產鴻海產品，超越原訂 **45 家**目標。
- 供應商 RBA VAP 稽核家數提升至 **95 家**，深化供應鏈勞動權益、職業安全與責任商業管理。

2025 年肯定與榮耀

2025 年，鴻海持續以穩健治理、技術創新、責任供應鏈管理與低碳轉型行動，獲得來自國際評比機構、產業組織及專業獎項之肯定。相關成果不僅展現集團於永續經營與創新發展上的持續投入，也反映外部對鴻海治理能力、技術實力與執行成效的高度認可。鴻海將持續以國際視野與務實行動，深化永續治理與創新轉型，並以更具韌性與責任感的營運模式，回應全球市場與社會對企業永續發展之期待。

永續評鑑與認證

- **S&P CSA**
  - 75 分 / 年鑑會員 Yearbook Member（產業前 15%）
- **MSCI**
  - A
- **IPE**
  - CITI/CATI 大中華區第一
- **Sustainalytics**
  - Low Risk
- **台灣證交所公司治理評鑑**
  - 6-20%
- **ISO 37301**
  - 鴻海精密工業股份有限公司與鴻揚半導體股份有限公司，兩家法人正式通過由英國標準協會（British Standards Institution, BSI） 核發的 ISO 37301 合規管理系統國際驗證（全台首家取得此驗證的企業）

全球永續獎項

- **Extel**
  - 「最受尊崇企業」第一名
  - 最佳執行長（Best CEO）
  - 最佳財務長（Best CFO）
  - 「最佳 ESG」
  - 「最佳董事會」
  - 「最佳投資人團隊」
  - 「最佳投資人關係專業人」
- **HR Asia**
  - 亞洲最佳企業雇主獎
  - 雇主關懷獎
  - 職場永續獎
  - 多元平等與包容獎
- **布蘭登霍爾 (Brandon Hall Group Excellence Awards)**
  - 最佳學習科技應用獎（金獎）
  - 最佳領導力發展計畫獎（金獎）
  - 最佳 AI 應用 DEIB 計畫獎（金獎）
  - 最佳客製化培訓內容獎（銀獎）
- **時代雜誌 (TIME)**
  - 入選 2025 年全球最永續企業
- **科睿唯安 (Clarivate)**
  - 全球百大創新機構
- **Alcott Global**
  - TOP 30 Supply Chain Leaders of 2025 第二名
- **全球電子協會 (Global Electronics Association)**
  - 2025 IPC 中國 ESG 標桿企業獎
  - 亞洲標準化先鋒企業獎
- **亞洲永續報告大獎**
  - 「亞洲最佳永續報告獎」銀獎
  - 「亞洲最佳供應鏈報告獎（大型企業）」銀獎
- **IR Impact**

  大中華區
  - 「最佳企業 - 科技類」
  - 「最佳 Buy-side 管理」
  - 「最佳 CEO Letter」
  - 「最佳投資人關係人員」
  - 「最佳新人」
- **行政院國家永續發展委員會**
  - 國家永續發展獎
- **天下永續公民獎**
  - 第 6 名
  - 天下人才永續獎第五名
  - 親子天下友善家庭職場獎
- **行政院海洋委員會**
  - 企業海洋永續貢獻獎
- **商周 AI 創新百強**
  - 製造業類別 - 鑽石獎
- **運動部**
  - 運動推手獎

國家永續發展獎

永續治理與管理

永續願景、策略與治理

永續願景與使命

鴻海將永續發展定位為驅動產業轉型與集團長期成長的核心引擎，並深信「獲利」與「永續」相互依存、缺一不可。在「永續經營＝ EPS ＋ ESG」的經營理念下，鴻海在追求經濟成長與每股盈餘提升的同時，亦將 ESG 視為驅動核心競爭力的重要戰略要素，致力實現企業經濟發展與環境、社會價值之共生共榮。

為確保永續目標與營運策略一致且可落實，鴻海從兩大層面推動永續管理：

一、產業布局與永續目標融合：以創新驅動永續轉型

鴻海以創新作為永續發展的關鍵動能，將永續思維前移至產業選擇與技術研發階段。一方面，集團聚焦具永續導向的未來產業，鎖定高成長、低碳排並能回應社會需求的領域；另一方面，透過核心技術的研發與導入，直接對接減碳與資源效率等永續目標，使永續不僅是管理要求，更成為推動事業成長與產業升級的重要驅動力。

二、政策與營運內嵌機制：建構涵蓋全價值鏈的永續管理框架

在策略架構上，鴻海以六大永續策略支柱——**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，並透過系統性內嵌機制，包括治理架構、目標管理、政策制度、稽核與追蹤，推進各項行動方案，持續回應外部永續風險與機會，提升長期競爭力與利害關係人信任。重點作法包括：

- **治理架構與權責分工**：鴻海建立三級永續治理架構，確保 ESG 深度內嵌於公司治理運作中；董事會將 ESG 績效納入支持與監督職責範疇；永續委員會負責監督集團永續目標制定與政策推動；各事業群、地區總部與職能單位則承接目標分解、資源配置與規劃執行，形成由上而下、跨組織協作的推動體系。
- **ESG 目標管理與 PDCA 機制**：集團於 2022 年宣示 32 項 2025 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，定期追蹤進度、核查成果並滾動改善營運措施，確保目標有效落實；集團亦於 2025 年啟動下一階段五年長程目標之討論規劃，並已於 2026 年初公布新一輪 **34 項 2030 永續長程目標**，進一步提升治理維度並強化制度化目標設定，穩健推動全價值鏈之永續價值。
- **永續承諾制度化與政策體系**：針對重大永續議題，鴻海制定一系列集團層級之承諾與制度文件，作為推動永續營運之共同遵循依據，包括《集團行為準則》與《責任標準》（作為最高指導原則，奠定誠信治理、尊重人權與永續合規之運作基礎）、《供應商行為守則》（作為責任供應鏈管理之核心依據），以及《環境管理手冊》、《能源管理承諾》、《隱私權政策》等 ESG 相關政策，將永續要求落實於日常管理與價值鏈合作中。

六大永續策略

治理 社會 環境

永續發展治理架構

董事會監督

董事會為鴻海永續發展之最高治理單位，負責督導集團永續策略方向、重大永續議題，以及相關風險與機會之管理，並就重要承諾、資源配置與績效進展進行監督與檢視。若涉及重大永續議題或可能對營運造成顯著影響之事項，將依內部治理程序提請董事會審議，以確保決策品質與治理有效性。

永續委員會（管理層級決策與整合平台）

鴻海於 2007 年成立企業社會責任（CSR）組織，並於 2021 年更名為永續委員會（Sustainability Committee），作為公司內部最高層級之永續發展決策與推動組織。永續委員會由董事長擔任主席，並由多位不同領域之高階主管共同參與，定期檢視公司營運策略與能力，訂立中長期永續發展計畫，並扮演上下整合、橫向串聯之跨部門溝通與資源協調角色。

永續委員會定期（每季）向董事會報告永續執行成果與未來工作計畫，報告內容涵蓋：

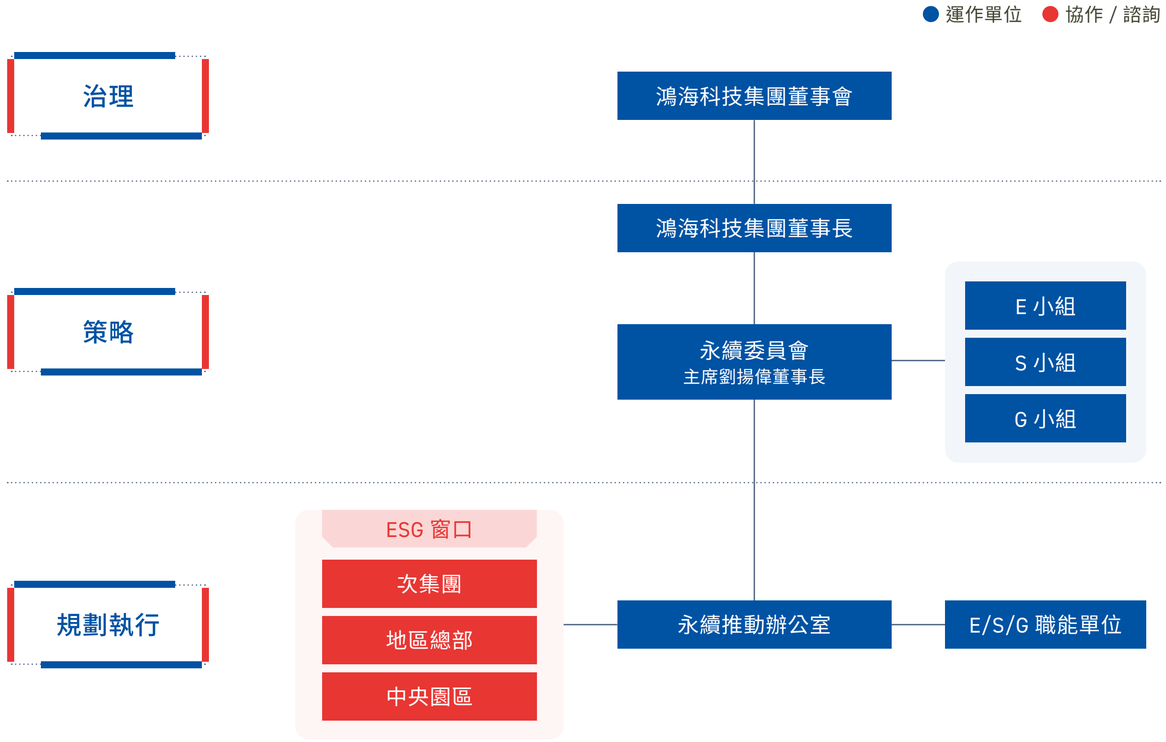
1. 鑑別需關注之永續議題與因應行動方案；
2. 永續相關目標與政策之修訂建議；
3. 監督永續經營事項之落實與執行情形評估，並依董事會回饋持續精進。

ESG 小組與執行體系（由策略到落地）

為強化議題管理與跨組織協作，鴻海成立 ESG 小組，透過月度會議辨識攸關集團營運與利害關係人關注之永續議題，擬定策略與工作方針，規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續策略落實於日常管理。

在執行端，集團依三級永續治理架構運作，由次集團、地區總部、中央園區與各 ESG 相關職能單位承接集團永續目標並進行分解，推動各據點與單位之規劃執行與績效回饋，形成自治理監督、策略制定到執行管理的完整推動脈絡。

永續委員會組織圖



永續政策與制度化內嵌機制

鴻海透過政策制度化與管理流程標準化，將永續承諾落實於全球營運管理。《行為準則》為規範全球廠區與員工商業行為之核心依據，亦為處理與各類利害關係人關係之基本準則；若當地法令與準則存在差異或衝突，集團將依法辦理，並遵循較高標準，以確保營運行為符合法律、道德與專業規範，維護公司資產、權益與品牌聲譽。

本準則以國際人權與勞動原則為基礎，並參考職業安全衛生與環境管理等國際標準制定。為提升準則落地執行力，集團另制定《責任標準》，自政策制度、培訓與溝通、營運管理及文件紀錄等層面，細化各項議題之實施要求；並制定《供應商行為守則》等相關政策，作為責任供應鏈管理之核心依據，與供應鏈夥伴共同實踐永續承諾。

為驗證政策執行成效，鴻海建立全面稽核系統與基準比對機制，透過自我評估稽核、集團層稽核及第三方稽核等不同維度，評估全球廠區與管理體系之符合性，並依標準化評分與追蹤機制推動改善。

同時，各系統皆設有申訴與建議管道，並建立檢舉者保護機制與暢通之申訴流程，確保員工與利害關係人得以安心反映問題與提供建議。集團承諾嚴格保密檢舉人身分，避免任何形式之報復或不利對待，以促進持續改善與透明治理。

鴻海透過系統性機制將 ESG 融入日常營運與員工行為，推動「永續培訓」、「永續獎」及「永續主題月」等實踐作法，透過每月聚焦特定議題，結合宣導、實務演練與部門協作，促使永續理念由上而下、由內而外全面扎根。此一文化機制不僅強化員工認知與參與，也進一步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。

2025 年，鴻海持續透過多元機制擴大參與：

永續獎

2025 年參賽件數達 **1,504 件**（供應商 52 件、集團內部 1,452 件）；入圍 **332 件**、得獎 **152 件**。本年度新增 AI 創新應用獎項，並擴大供應鏈參與機會，鼓勵價值鏈持續將 ESG 與創新文化深植於日常營運。

永續主題月／會議

2025 年每月皆設有不同主題月，包括地球月、健康月及治理月等，全年共舉辦全球行動會議 **28 場**、ESG 決策會議與執行會議 **22 場**，將永續意識轉化為可執行之日常行動。

培訓體系

2025 年環境類課程 **348 門（129 萬人次）**、社會類課程 **1,946 門（1,013 萬人次）**、治理類課程 **1,097 門（558 萬人次）**；另與天下永續會合作打造「永續價值鏈 ESG 線上學習專題」，設置 9 大門類、28 門專項課程及配套資源，涵蓋 ESG 策略、淨零碳排、人權、公益與生物多樣性等議題，累計 **12.87 萬人次**參與，課程總播放量超過 **112.87 萬次**。關鍵課程（如行為準則與反貪腐）並納入全員必修與管理職認證。

數位溝通

透過集團內部數位平台與內容傳播，2025 年共透過集團內部頻道發布 **25 篇**文章，累計 **32,155 次**點閱，持續擴大觸及與互動，建立透明對話與經驗分享機制。

響應永續國際倡議

聯合國永續發展目標（SDGs）實踐

作為科技服務領導企業，鴻海營運據點遍布全球，因而將回應全球永續發展議題視為重要企業責任。集團運用自身核心能力與資源，呼應聯合國永續發展目標（SDGs），並將其作為永續經營的重要方向。

依據「永續經營＝ EPS ＋ ESG」之經營準則，集團鑑別主要 SDGs 項目，並細化至各項子目標，具體運用 ESG 六大策略回應 SDGs，並分別帶動上游供應商、企業營運（含各事業群）及下游客戶共同實踐 SDGs，朝向 2030 永續發展議程（2030 Agenda）邁進。

永續倡議

鴻海科技集團持續關注全球永續發展趨勢，並積極響應與採納多項國際倡議與標準，以強化集團永續管理體系並提升全球競爭力。集團依循聯合國永續發展目標（SDGs）、聯合國全球盟約（UNGC）、氣候相關財務揭露（TCFD）及科學基礎減碳目標（SBTi）等國際規範，並結合企業營運特性，推動環境保護、社會責任及公司治理等多元面向之行動。

展望未來，鴻海將持續深化與國際倡議接軌，強化全球供應鏈合作與影響力，落實企業社會責任，並攜手利害關係人共創永續價值。

集團響應 Climate Action 100+ 指導委員會所提三大目標，除遵守各地政府之國家自願減量承諾（NDC）或碳排政策外，亦持續強化氣候變遷治理、推動溫室氣體減排行動，並依 TCFD 建議進行資訊揭露，最終目標為使集團價值鏈之溫室氣體排放與《巴黎協定》目標保持一致，並於 2050 年前實現淨零排放。2025 年相較 2024 年，集團在減碳策略與歷史減碳表現上均有進一步提升。

鴻海於 2021 年正式加入 TCFD 支持者行列，並承諾實施 TCFD 建議指引。集團已透過 TCFD 架構評估氣候變遷與商業活動之關聯性，並將風險管理與氣候情境分析結合，進一步揭露因應氣候變遷之韌性。相關資訊已揭露於公司 TCFD 淨零願景報告書。

鴻海自 2010 年起加入 CDP，透過量測與揭露環境資訊，評估、管理及降低氣候變遷對公司之影響。2025 年集團於氣候變遷、供應商議合與水安全管理三項評級中，分別獲得 B、A 及 A-；其中，氣候變遷與供應商合作更達到領導力等級，展現集團推動淨零價值鏈之決心與成果。

鴻海於 2021 年 1 月向科學基礎目標倡議組織（SBTi）提交具企圖心之 1.5° C 減碳承諾書，以 2020 年碳排數據為基準制定集團科學碳目標。集團已於 2023 年 4 月通過 SBTi「短期目標」驗證，並於 2024 年 4 月通過「長期及淨零目標」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 SBTi 批准之企業。

鴻海於 2024 年 4 月宣布響應 RE100，並於 2024 年 7 月 4 日正式加入，承諾於 2040 年達成 100% 綠電。2025 年集團綠電使用占比達 68.37%，提前超越原訂 2030 年綠電使用占比 50% 以上之目標。

作為全球電子製造業重要組織，該協會致力於推動電子產業發展、制定全球通用標準及促進供應鏈韌性。鴻海於 2025 年透過參與 IPC-1401 環境、社會與治理管理體系標準制定等工作，持續強化對產業永續治理推動之貢獻。

作為國際商業社群及 RBA（Responsible Business Alliance）的一員，鴻海科技集團致力於推動企業社會責任（CSR），已制訂《鴻海科技集團行為準則》與《責任標準》進一步解釋 CoC 中要求與作法，讓集團位於全球各廠區、管理層及員工能夠本著行為準則之宗旨去執行集團的商業運作。2025 年集團在全球 65 個廠區完成 85 場次的第三方稽核，其中獲得 6 個鉑金級證書、2 個金級證書、以及 33 個銀級證書，詳情可參考鴻海《2025 年度第三方稽核摘要報告》。

註　鴻海集團旗下子公司工業富聯 FII 自 2024 年加入 Foxconn Industrial Internet Co., Ltd. | UN Global Compact

永續目標管理

集團將永續目標管理視為推動策略落地的重要機制，並以中長期目標設定、年度追蹤與滾動檢討方式，確保治理、環境及社會三大面向之進展具體可衡量。2025 年，鴻海持續依據既有 2025 目標架構檢視執行成果，並同步對齊新一輪 2030 長程目標，以強化全價值鏈永續管理之一致性與前瞻性。

重大議題	2025 年目標	2025 年執行成果	達成狀態	2030 長程目標	SDG 對齊	對應章節
公司治理	1. 女性董事占比達 **30%**。 2. 建立過半數董事未兼任鴻海員工或經理人之原則。	1. 董事候選人提名納入性別考量，女性董事占比達 **33.3%**。 2. 獨立董事占比達 **55.56%**。	超額達成	1. 董事成員 **100%** 具備多元跨域專業，持續強化永續決策能力。	5 性別平等 16 和平正義與有效的制度	第一章
商業道德	1. 完成 ISO 37001 反賄賂管理系統換證。 2. 透過集團 APP 公告貪腐及違法違規事件，每年公開件數較前一年**成長 10%**。	1. ISO 37001 反賄賂管理系統已完成換證更新。 2. 2025 年運用集團 APP 進行違法違規事件公告和反腐宣導，共發佈推文 **24 篇**，較去年**成長 33%**。	超額達成	1. 持續精進 ISO 37001 反賄賂管理系統，並依各國立法進程揭露國別報告。	16 和平正義與有效的制度	第一章
風險與危機管理	1. 強化風險文化與教育訓練，推動全公司風險意識培養，並辦理風險管理專題研討會及訓練課程。	1. 2025 年已舉辦逾 **10 場**風險管理教育訓練，總參與人數逾千人。	達成	1. 完成 **100%** 全系統資料串接，建構集團風險智慧中樞。	8 體面工作與經濟成長 16 和平正義與有效的制度	第一章
資訊安全與隱私保護	1. 取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證。 2. 完成集團 **10 項**重要系統滲透測試，並維持重大資安事件 **0 件**。	1. 2025 年實施 **7 次**專項查核，持續精進 ISO 27001 資訊安全管理制度。 2. 完成 **10 項**重要系統滲透測試，重大資通安全事件為 **0 件**。	達成	1. **100%** ISO 27001 集團關鍵廠區認證全覆蓋。	16 和平正義與有效的制度	第一章
創新與商業模式韌性	1. 持續擴大 AI 基礎建設「**3+3+3**」技術應用，支持 AI 成為第二成長引擎。	1. 集團研發投入達**新臺幣 1,217 億元**，較 2024 年**成長 5%**。 2. 本年度新增獲證專利數量達 **2,528 件**。	達成	1. 累計達成 **20 項以上**攜手跨領域夥伴協作之 AI 永續應用場景成果。 2. 全球專利累計申請數提升 **500%**。	9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動	第二章
永續供應鏈管理	1. 承諾使用 **100%** 再生電力生產鴻海產品之電子類關鍵供應商達 **45 家**以上。 2. 特定供應商衝突礦產調查回覆率達 **100%**，確保不使用非法衝突礦產。 3. 持續提升集團在地採購比例。	1. 累計 **56 家**供應商承諾以 **100%** 綠電生產鴻海產品。 2. 2025 年透過系統平台完成 **2,375 家**供應商衝突礦產盡職調查，回覆率達 **100%**。 3. 2025 年集團在地採購金額占比為 **58%**，其中台灣及中國大陸地區在地採購比例均高於 **80%**。	超額達成 超額達成 持續推動	1. 150 家供應商以 **100%** 綠電生產鴻海產品。 2. 關鍵供應商衝突礦產調查達 **100%** 全面覆蓋。 3. 機構類物料全球在地化採購比例達 **80%以上**。	8 體面工作與經濟成長 12 負責任的消費與生產 17 夥伴關係	第二章

重大議題	2025 年目標	2025 年執行成果	達成狀態	2030 長程目標	SDG 對齊	對應章節
永續供應鏈管理	4. 針對特定供應商實施 ESG 項目績效考評，涵蓋綠色產品、社會環境責任與碳管理，覆蓋率達 **100%**。	4. 2025 年集團針對電子類及機構類供應商之 ESG 績效考評覆蓋率達 100%。	超額達成	4. 100% 關鍵供應商完成 ESG 評級。	8 12 17	第二章
溫室氣體排放與空氣品質	1. 以 2020 年為基準年，2025 年範疇一及範疇二溫室氣體絕對排放量**降低 21%**。	1. 2025 年範疇一及範疇二溫室氣體絕對排放量較 2020 年**下降 53.6%**。	超額達成	1. 溫室氣體排放量（範疇一與範疇二）較基準年**下降 70%**，優於 SBTi 所承諾之 2030 年減量目標（範疇一與範疇二**減少 42%**）。 2. **100%** 完成空氣品質 AI 監測預警建置。	3 11 13	第三章、第四章
氣候變遷	1. 盤查氣候風險財務影響，完成全公司氣候變遷調適計畫與轉型計畫。 2. 建立完善氣候風險管理流程，並整合至企業風險管理體系。	1. 完成氣候相關實體風險與轉型風險對營運、供應鏈、資本支出及客戶需求之潛在財務影響盤點。 2. 已將氣候風險管理納入企業風險管理體系，並建立定期檢視與跨部門治理機制。	達成	1. 依最新氣候情境持續更新氣候風險財務影響評估。 2. 定期檢視氣候風險對企業營運之影響，並適時調整因應策略。	13	第三章
環境政策與管理	1. 生產基地全面取得 ISO 14001 認證。 2. 重大環境污染事故為 **0**。	1. 生產基地 ISO 14001 認證覆蓋率達 **100%**。 2. 建立重大環境事件通報及改善閉環管理流程，強化跨據點經驗分享與預防再發機制。	達成	1. 維持零重大環境污染事件。	12 16	第四章
能源管理	1. 中國大陸地區節能率達 **4.2%**。	1. 2025 年綠電使用占比達 **68.37%**。 2. 中國大陸地區實際節能率達 **5.20%**。	超額達成	1. 2030 年前集團再生能源使用占比達 **75%**。 2. 自建／投資綠電占集團再生能源使用量 **30% 以上**，且綠電使用占比達 **50% 以上**。 3. 以 2025 年為基準年，能源密集度下降 **10%**。	7 12 13	第三章
水資源與廢水管理	1. 廠區工業污水排放水質監測系統建置率達 **100%**。 2. 用水密集度較 2020 年**下降 6%**。	1. 2025 年廠區工業污水排放水質監測系統建置率達 **97%**。 2. 2025 年用水密集度較 2020 年**下降 41%**。	部分達成	1. 廠區工業污水排放水質監測系統建置率達 **100%**。 2. 全集團中水回收／回用率達 **30%**。	6 12	第四章
廢棄物與有害物質管理	1. 廠區塑膠內循環比例達 **60% 以上**。 2. 至少 5 個園區取得廢棄物零填埋金級認證（UL 2799）。	1. 廠區塑膠內循環比例為 **40%**。 2. 累計取得 **40 張**有效 UL 2799 零填埋認證證書（含 37 張鉑金級、3 張金級），其中 9 個園區已取得園區級認證。	持續推動	1. 達成廠區內工業廢棄物轉換率 **98%**。	3 12	第四章

重大議題	2025 年目標	2025 年執行成果	達成狀態	2030 長程目標	SDG 對齊	對應章節
永續原材料與產品管理	1. 最大程度減少原物料使用對環境及社會產生的負面影響。	1. 集團持續導入綠色產品設計，其中 FII 已建置 LCA 平台，並推動產品碳足跡盤查與核算機制。	持續推動	1. 完成至少 **5 項**關鍵自有產品生命週期揭露。		第四章
空氣品質與污染管理	1. 建立至少 **3 座**空氣品質系統監測示範廠區。	1. 於成都廠區推動導入無人機空氣品質監測系統專案。	持續推動	1. 自建空氣品質 AI 監測預警系統。		第四章
生態影響與生物多樣性	1. 完成台灣核心廠區自然風險評估，建立生物多樣性管理基線。	1. 提前完成台灣核心廠區 TNFD LEAP 評估，建立 24 項風險矩陣，並推動里山與海洋保育專案。	提前達成	1. 2030 年前完成關鍵區域生物多樣性依賴與衝擊評估。 2. 於主要生產區域每年至少辦理 **1 次**環境與生態復育行動，全球年度累計志工時數達 **80,000 小時**。		第四章
人才吸引、發展與留任	1. 配合集團全球化布局與分散製造據點策略，持續充實全球人力。 2. 提升專業技術人才留任率至 **88% 以上**。	1. 依集團月度統計結果，專業技術人才留任率達 **94.64%**。 2. 2025 年永續敬業度調查結果顯示，集團永續敬業度得分為 **92 分**，較全球高科技常模高 **8 分**。	達成	1. 整體間接員工年度留任率達 **90% 以上**。 2. 高績效間接員工年度留任率達 **95% 以上**。		第五章
員工多元化與包容	1. 女性主管比例達 **30%**。	1. 2025 年女性主管占比為 **28.98%**。	持續推動	1.「多元與共融」調查結果達**前 50%**。		第五章
勞資關係	1. 打造積極和諧之勞資關係，建立健全程序與系統，確保管理階層與員工間之開放溝通。	1. 2025 年全球廠區未發生罷工或重大停工事件。 2. 於全球各製造據點建立停工預警機制，及早辨識潛在勞資爭議。 3. 台灣及中國大陸地區員工溝通與申訴回覆率 **100%**，結案率 **100%**。	達成	1. 全球生產園區風險評估與盤點覆蓋率達 **100%**。 2. 損害本公司或客戶聲譽之重大勞工權益事件 **0 件**。 3. 每年針對集團各園區及供應鏈廠商進行勞動人權稽查。		第五章

重大議題	2025 年目標	2025 年執行成果	達成狀態	2030 長程目標	SDG 對齊	對應章節
職業健康與安全	1. 失能傷害頻率 ≤ **0.14 次／百萬工時**。 2. 失能傷害嚴重率 ≤ **6.88 天／百萬工時**。 3. 無因化學暴露造成之職業病。 4. 高風險承攬商導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證比例達 **70% 以上**。	1. 失能傷害頻率為 **0.07 次／百萬工時**。 2. 失能傷害嚴重率為 **2.69 天／百萬工時**。 3. 2025 年無因化學暴露造成之職業病。 4. 2025 年高風險承攬商導入 ISO 45001 認證比例達 **87%**。	達成	1. 失能傷害嚴重率 ≤ **4 天／百萬工時**。 2. 失能傷害頻率 ≤ **0.1 次／百萬工時**。 3. 關鍵高風險物質職業接觸值 ≤ 法規限值之 **10%**。 4. 高風險承攬商 ISO 45001 認證比率達 **100%**。		第五章
客戶關係與品牌管理	1. 以 2023 年客戶滿意度調查結果為基準，維持客戶滿意度不低於 **80%**，並力求每一報告週期較前一週期提升 **5%**。	1. 2025 年客戶滿意度達 **87.78%**。	達成	1. 持續精進產品與服務品質，強化客戶溝通、需求回應及回饋改善機制，致力提升客戶體驗與信任關係，並力求客戶滿意度達 95% 以上。		第六章
人權與社區參與	1. 至 2025 年，台灣廠區累計志工服務時數達 **5,000 小時**以上。	1. 2025 年鴻海基金會年度專案支出總額為新臺幣 **106,162,374 元**，全年累計受益 **6,685 人次**，志工投入總時數 **1,636 小時**；自 2021 年起累計達 **10,409 小時**。 2. 代表性志工專案包括弱勢學子教育陪伴、未來科技教育人才培育，以及生態復育與環境教育推動。	達成	1. 五年內累計志工服務時數達 **100 萬小時**。		第六章

雙重重大性分析

鴻海雙重重大性框架

鴻海採用以「利害關係人關注」與「影響重大性」為核心之雙重重大性評估架構，包含：

- **利害關係人關注度**：透過結構化問卷與日常議合（如客戶稽核、供應商管理、投資人溝通、同仁溝通及社區互動等）所反映之議題重要程度。
- **影響重大性**：評估鴻海自身營運及其價值鏈活動所造成或促成之、對環境與社會（含人權）之實際或潛在、正面或負面衝擊程度。

本架構採持續滾動管理方式運作：除年度定期檢視外，亦視外部趨勢、法規與客戶要求、風險事件或營運變化等情形，適時將新興議題納入評估與管理；另定期更新議題庫，以確保涵蓋範圍與外部脈動保持一致。

雙重重大性分析流程

鴻海依循既有流程，完成重大性議題盤點與排序，並以利害關係人問卷作為年度蒐集外部觀點之主要工具之一：

STEP 1
議題盤點與議題庫更新

檢視候選議題清單，來源涵蓋 GRI 產業準則（硬體業／其他電子業）、SASB（TC-HW ／ TC-ES）、S&P Global CSA 以及鴻海「3+3+3」平台策略重點，並視外部趨勢新增或調整議題。

STEP 2
利害關係人問卷（輔助輸入）

採中英文雙語線上問卷，透過 S&P Global Sustainable1 平台寄送至 12 類利害關係人。問卷共 4 大區塊、49 題，填答時間約 15–25 分鐘；受訪者就各議題進行 1–5 分評分，並勾選其認為最具正面／負面衝擊之議題（各至多 3 項）。

STEP 3
綜整與確認（滾動管理）

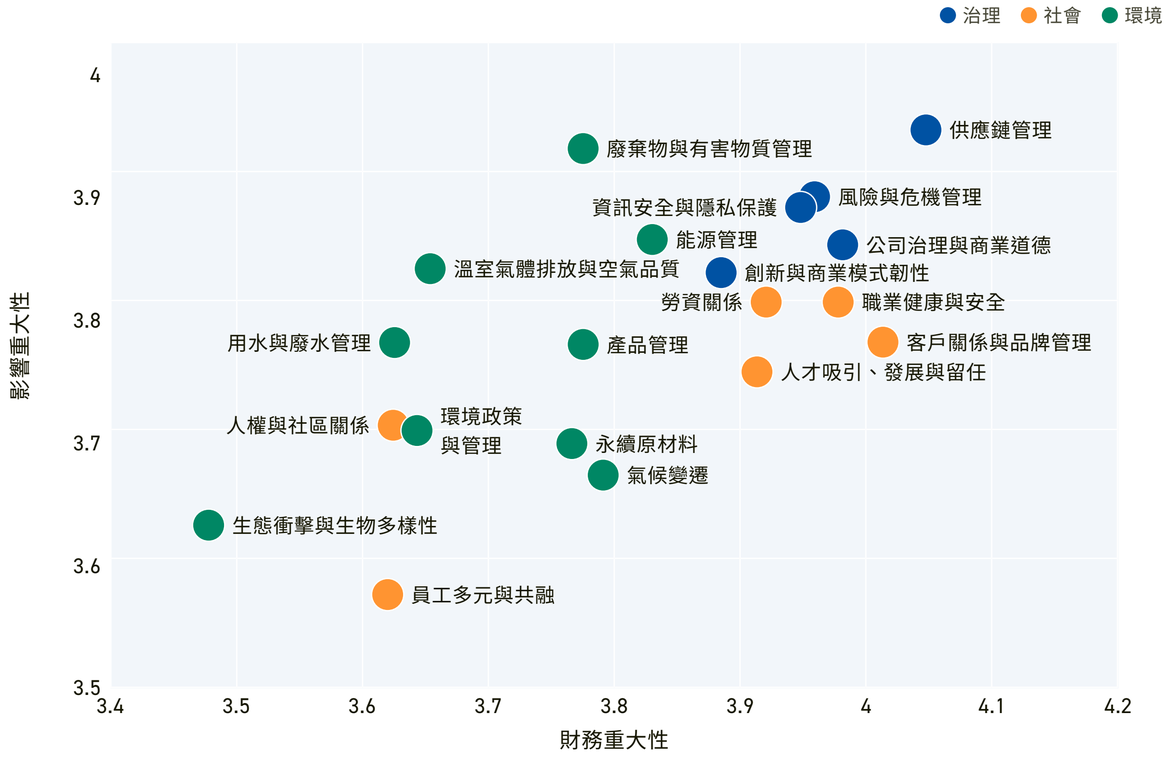
集團將問卷結果作為參考輸入之一，並結合既有治理與管理機制所掌握資訊（如風險管理、客戶與供應鏈管理、法規遵循、重大事件及申訴回饋等），綜整判斷本年度重大性議題與其優先管理重點，作為報告書揭露與年度管理行動規劃之依據。

雙重重大性問卷與結果

2025 年利害關係人問卷由 S&P Global Sustainable1 平台協助發送與彙整，作為本年度雙重重大性評估蒐集內外部觀點之主要工具之一。問卷共包含 4 大區塊、49 題（填答時間約 15–25 分鐘）；所有回覆均以彙整方式呈現，並完成匿名化處理。

問卷設計請利害關係人就各候選議題之關注程度與影響重大性進行評分，並彙整各類利害關係人意見差異，以協助鴻海掌握議題優先順序與溝通重點。鴻海亦依重大性矩陣（X 軸：利害關係人關注度；Y 軸：影響重大性）呈現評估結果，將 20 項候選議題全數確認為重大議題，並將管理資源優先聚焦於矩陣右上象限議題（即兩項評分皆高者），例如永續供應鏈管理、風險與危機管理、資訊安全與隱私保護、廢棄物與有害物質管理、能源管理及職業健康與安全等。

鴻海2025 雙重重大議題矩陣



雙重重大議題對鴻海的衝擊及價值鏈影響

鴻海依雙重重大性評估結果，自價值鏈角度檢視重大議題於上游供應鏈、自身營運及下游產品與市場等環節，可能造成或促成之正負面影響（影響重大性），並綜合參考利害關係人關注重點，作為議題管理、資源投入與資訊揭露之依據。重大議題亦可能透過法規遵循要求、營運中斷風險、供應穩定性、客戶信任與市場進入門檻等面向，影響公司營運韌性。鴻海將依外部趨勢與利害關係人回饋，持續滾動檢視並精進重大議題之管理作為。

依據 2025 年重大性評估結果，重大議題之衝擊與影響主要分布於以下價值鏈環節：

- **上游（供應鏈與採購）**：涵蓋原物料與零組件供應、承攬商管理、供應商環境與人權表現等，可能影響供應穩定性、交付風險、合規成本與客戶信任。
- **營運端（製造與據點營運）**：涵蓋能源使用、溫室氣體與空氣污染排放、製程效率與韌性、職業安全衛生與勞動條件等，可能影響營運成本、產能調度、法規遵循，以及員工留任與生產效率。
- **下游（客戶、產品與市場）**：涵蓋產品設計與創新、客戶需求變化、綠色規格、資訊揭露與市場進入門檻等，可能影響市場競爭力、新事業布局、客戶合作深度與長期成長動能。

雙重重大性議題之衝擊與價值鏈影響一覽表

重大議題	外部機會	外部風險	對內風險	對內機會	上游	自身營運	下游
公司治理與商業道德	• 健全治理有助建立員工、投資人、客戶及社會之長期信任。 • 2025 年，鴻海於臺灣證券交易所公司治理評鑑名列前 20%，有助強化外部信任與社會認同。	• 治理弱化可能侵蝕投資人信心，並引發監理調查與品牌聲譽風險。	• 董事會及管理階層對 ESG、氣候、AI 等新興議題之專業不足，可能影響策略決策品質。 • 於高風險地區營運，可能面臨賄賂與貪腐曝險。	• 透過董事會多元化（女性董事占比 33.33%）與董事會績效評估（平均達 4.99 分），持續提升治理效能與利害關係人信任。 • 推動 ISO 37001 反賄賂管理制度，有助深化客戶信任並強化廉潔治理基礎。		✓	✓
風險與危機管理	• 有效的企業風險管理有助保護員工、供應商、客戶與股東權益，並提升營運穩定性與交付能力。	• 危機管理若失效，營運中斷之衝擊可能沿價值鏈擴散，影響交付時程與客戶信任。 • 2025 年，集團鑑別出「合規」與「策略」為年度核心風險類別。	• 地緣政治／貿易政策變動（如 CHIPS 法案、美中脫鉤、關稅壁壘）可能衝擊供應與產能配置。 • 系統性網路風險、AI 風險、類疫情事件及氣候實體風險，可能提高營運中斷風險。	• 全球分散布局（如臺灣、美國、墨西哥、印度、越南等）有助分散地緣風險並提升供應與營運韌性。 • 透過 5×5 風險矩陣與制度化治理機制，提升風險辨識、溝通與管理透明度。	✓	✓	✓
創新與商業模式韌性	• 在電動車、AI 伺服器、數位健康等領域之創新，可促進全球減碳、提升生產力與醫療可近性。	• 若投資不足或方向錯誤，可能錯失市場先機，延緩關鍵領域轉型進程。	• 技術變遷風險與智財權訴訟風險。 • AI 伺服器熱潮下之客戶過度集中風險。 • 半導體與 AI 軟體人才短缺。	• 透過 3+3+3 平台策略與鴻海研究院之投入，持續強化 AI、電動車與數位健康等關鍵領域之技術布局與商業韌性。 • 2025 年研發投入達 1,217 億元（占營收 1.5%），新增 2,528 件專利，支撐中長期創新發展與市場競爭力。		✓	✓

重大議題	外部機會	外部風險	對內風險	對內機會	上游	自身營運	下游
產品管理	• 透過環境友善設計（DfE）降低產品終端能耗，促進循環經濟，為環境與消費者健康創造效益。	• 產品生命週期中之能源與物料消耗，可能增加電子廢棄物、碳足跡與有害物質風險。	• 全球環保法規日趨嚴格（如 RoHS、REACH），提高產品合規要求。 • 客戶對低碳與循環產品之需求持續提升。	• 綠色設計與循環經濟能力可創造新商機（如低碳產品溢價、回收服務）。 • 有助鞏固注重 ESG 客戶之合作關係。	✓	✓	✓
資訊安全與隱私保護	• 強健的資安防護不僅保障鴻海企業價值，更能確保客戶營業秘密與終端使用者個資安全，是維繫市場與投資人信任的重要基礎。	• 資安事件可能傷害客戶、員工與終端使用者權益，並造成營運中斷與聲譽損害。	• 外部威脅（如勒索軟體、國家級網路攻擊、AI 賦能之釣魚郵件）持續升高。 • 供應鏈網路風險及不符歐盟一般資料保護規則（GDPR）等法規要求，可能產生合規風險。	• 透過全集團 ISO 27001 驗證、零信任架構及 AI 強化防護能力，提升集團資安韌性，並回應客戶對高安全標準之要求。 • 2025 年集團重大資安事件為 0 件，有助維持客戶信任與營運穩定。		✓	✓
供應鏈管理	• 透過「以大帶小」之輔導機制，實質提升全球供應商於人權與環境管理之成熟度，帶動電子產業聚落永續轉型與共榮。	• 供應鏈為範疇三（Scope 3）溫室氣體排放之主要來源，亦為人權、水資源等衝擊的重要環節；採購決策具高度對外影響力。	• 供應商 ESG 表現不符要求，可能導致客戶稽核風險與交付風險。 • 關鍵供應商過度集中或受地緣政治影響，可能造成斷鏈風險。	• 透過「採購 2.0」策略與四階段供應商管理循環，持續強化供應鏈韌性與管理透明度。 • 2025 年 供應商完成 RBA VAP 稽核家數較前期成長 111%，並推動 56 家關鍵供應商承諾使用 100% 綠電，持續提升供應鏈永續管理成熟度。	✓	✓	
氣候變遷	• 透過提供低碳產品（如電動車、節能 AI 伺服器）與推動自身減碳，為全球氣候減緩與能源轉型做出貢獻。	• 自身營運與價值鏈之溫室氣體排放，可能加劇全球氣候變遷風險。	• 轉型風險：碳定價（如 CBAM、臺灣碳費）及電價上漲可能增加營運壓力。 • 實體風險：導入 S&P Global 科學模型，鑑別「極端高溫」與「水資源」為關鍵風險。	• 推動 SBTi 減碳目標與 RE100 承諾，持續回應客戶與市場對低碳轉型之期待。 • 透過 e-SCRM 平台與科學模型辨識與預警機制，強化天災衝擊下之營運韌性。	✓	✓	✓
溫室氣體排放與空氣品質	• 積極推動源頭減排（如 VOCs 減量行動），有助達成氣候目標並改善營運所在地社區之空氣品質。	• 範疇一、二、三溫室氣體及其他空氣污染物（如 NOx、SOx、VOCs）排放，可能造成氣候變遷加劇與在地空氣品質惡化。	• 碳定價與空氣污染法規日趨嚴格。 • 客戶對範疇三（Scope 3）減量要求持續提高。 • 空氣污染不合規可能導致營運許可風險。	• 透過 SBTi 驗證與減排行動，強化低碳供應商定位並提升品牌價值。 • 透過低碳管理平台即時追蹤全球 160 個廠區碳排放相關數據，提升管理效率與資訊透明度。	✓	✓	✓

重大議題	外部機會	外部風險	對內風險	對內機會	上游	自身營運	下游
能源管理	• 透過擴大建置廠區自發自用太陽能（如蘭考源網荷儲一體化專案）及投資綠能基金，有效支持全球能源結構轉型。	• 作為主要工業用電大戶，能源來源與使用方式直接影響碳足跡與外部關切。	• 全球電價波動風險。 • 部分地區再生能源供給不足。 • 區域性電網可靠度問題。	• 2025 年綠電使用占比達 68.37%，提前超越原訂階段性目標，顯示能源轉型推動具體進展。 • 透過 ISO 50001 與智慧能源管理系統，提升能源績效管理能力並持續推動節能改善。		✓	
水資源與廢水管理	• 透過 AWS 國際可持續水管理認證與再生水利用（如蘭考園區），實質減輕水資源壓力地區之用水競爭，為當地社區與生態保留更多可用水資源。	• 部分廠區位於水資源壓力地區（31% 用水量位於極高水風險區）；過度取水與不當廢水排放，可能影響當地社區水安全。	• 臺灣等水資源壓力區之供水中斷風險。 • 廢水水質不合規之法律與聲譽風險。	• 2025 年用水密集度下降 41%，顯示節水與回收再利用措施持續發揮效益。 • 導入 AI 廢水影像辨識技術，有助提升異常辨識與治理效率，降低水風險。		✓	
廢棄物與有害物質管理	• 推動「廢棄物零掩埋」與有害物質源頭替代（如以皂化液替代石墨），可大幅降低環境毒性污染，促進綠色製程發展。	• 製造過程產生之廢棄物與有害物質若管理不當，可能影響掩埋場容量、空氣品質與水質。	• 全球廢棄物處置與化學品（如 PFAS）法規日趨嚴格。 • 掩埋容量稀缺可能推升處理成本。	• 取得 UL 2799 零掩埋認證（累計 40 張鉑金級／金級證書），有助提升廢棄物資源化管理成效與外部可信度。 • 推動 PCB 蝕刻液回收等循環利用專案，促進資源效率提升與循環經濟價值創造。		✓	
生態影響與生物多樣性	• 主動進行自然資本評估（TNFD LEAP）與棲地保育計畫（如里山學堂、永續海洋），不僅保護生態多樣性，更展現企業與自然和諧共榮之典範。	• 營運與供應鏈之土地、水資源使用與污染，可能對陸域與水域生物多樣性造成負面影響。	• 新興自然相關財務揭露（TNFD）要求。 • 客戶對生物多樣性與零毀林之要求。	• 提前完成臺灣核心廠區 TNFD LEAP 評估，建立 24 項風險矩陣，強化自然相關風險管理基礎。	✓	✓	
永續原材料	• 透過增加再生材料（2025 年達 25,339 噸）與無衝突礦產（100% RMAP 認證）採購，促進循環經濟與區域人權保障。	• 原材料若涉及衝突礦產（如 3TG、鈷），可能直接資助武裝衝突，並對產地勞工造成嚴重人權侵害。	• 衝突礦產盡職調查不合規可能導致法律風險。 • 歐盟《關鍵原料法》等法規趨嚴，提高管理要求。	• 透過衝突礦產管理系統確保 100% RMAP 認證合規。 • 提升再生材料含量，有助回應注重 ESG 之客戶需求並強化產品競爭力。	✓	✓	

重大議題	外部機會	外部風險	對內風險	對內機會	上游	自身營運	下游
環境政策與管理	• 穩健的環境管理體系（如 ISO 14001 驗證覆蓋率 100%）是推動各項綠色行動之基石，有助向政府、社區與投資人展現環境保護承諾。	• 若環境管理系統失效，可能導致污染事件，對在地環境與社區造成負面衝擊。	• 環境違規可能導致高額罰鍰或停工風險。 • 客戶信任流失可能影響合作資格。 • 可能增加保險與外部合作條件壓力。	• 全球生產基地 100% 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，有助提升合規一致性與營運管理效率。		✓	
人才吸引、發展與留任	• 提供優質就業機會與前瞻技能培訓，不僅促進當地經濟發展，亦培育 AI 與高科技製造所需之關鍵人才。	• 若勞動條件不佳或缺乏發展機會，可能導致高離職率，影響在地就業穩定與家庭福祉。	• AI／半導體／電動車等關鍵領域之頂尖人才短缺。 • 臺灣、中國、韓國等主力營運地區人口高齡化。 • 第一線作業員高流動率。	• 透過具市場競爭力之薪酬福利、職涯發展、學習資源、家庭友善措施及長期激勵機制，強化關鍵人才吸引與留任。 • 結合全球布局與在地深耕之人才策略，支撐智慧製造、電動車、半導體及 AI 等關鍵領域發展。		✓	
員工多元與包容	• 致力打造包容職場，為女性、身心障礙者及不同國籍等多元群體提供公平發展與晉升機會，促進社會平權。	• 職場歧視、性騷擾或不公平對待可能對個人尊嚴與心理健康造成負面影響。	• 歧視、霸凌或騷擾事件可能引發勞資訴訟與聲譽危機。 • 缺乏包容文化可能降低吸引全球多元人才之能力。	• 多元共融（DEI）團隊有助提升創新與協作表現。 • 良好 DEI 紀錄有助提升國際客戶合作之競爭力。		✓	
人權與社區關係	• 透過實踐高標準人權政策與社區參與，鴻海得以保障勞工尊嚴並促進營運所在地社區之繁榮與和諧。	• 價值鏈中若存在強迫勞動、不當使用移工或超時工作等情形，將對勞工人權與身心健康造成嚴重負面影響。	• 「強迫勞動」指控可能引發國際制裁（如美國 UFLPA）與產品扣留風險。 • 品牌客戶可能基於聲譽考量實施採購限制。 • 社區抗議可能影響建廠或營運推進。	• 透過人權政策、盡職調查與 RBA 合規管理（2025 年集團在全球 65 個廠區完成 86 場次的第三方稽核，其中獲得 6 個鉑金級證書、2 個金級證書、以及 33 個銀級證書），持續強化與全球客戶之合作基礎，並降低供應鏈與營運爭議風險。	✓	✓	✓
勞資關係	• 建立穩定且透明的勞資協商機制與工會制度，不僅保障同仁合法權益，亦有助於提升在地勞動條件水準。	• 若勞動條件惡化、工時過長或薪酬不公，將直接影響大量同仁及其家庭之經濟安全與身心福祉。	• 勞資溝通不良可能引發罷工或群體抗議，導致產線停擺。 • 違反工時或工資規定可能引發集體訴訟與賠償風險。 • 勞務派遣用工不當可能增加法遵風險。	• 透過制度化勞動實務管理、勞資會議、工會與員工代表機制，維持穩定勞資關係，並支撐營運穩定與交付能力。		✓	

重大議題	外部機會	外部風險	對內風險	對內機會	上游	自身營運	下游
職業健康與安全	• 透過導入 ISO 45001 等高標準職安衛系統與科技管理措施，為同仁與承攬商提供更安全之工作環境。	• 化學品暴露、機械操作、高溫與動火作業等風險，若管控不當，可能對第一線工作者造成不可逆之傷害。	• 重大工安死亡或重傷事件。 • 違反職安衛法規可能遭主管機關勒令停工整頓。 • 客戶 SER 稽核失敗可能影響接單。	• 透過 ISO 45001 管理系統、高風險作業管制、事故通報與矯正預防程序，以及 AI 與創新安全改善措施，持續提升職安衛管理成熟度與營運韌性。	✓	✓	
客戶關係與品牌管理	• 與客戶建立深厚信任夥伴關係，使鴻海能在上游推動綠色設計、在下游交付高品質產品，為消費者帶來安全與創新體驗。	• 若發生重大產品安全瑕疵、資安外洩或交期嚴重延誤，可能導致客戶信任快速受損，並連帶衝擊品牌聲譽。	• 重大品質異常可能導致大規模產品召回與賠償風險。 • 供應鏈發生 ESG 負面事件（如人權醜聞）可能直接衝擊客戶品牌信任。 • 客戶過度集中。	• 透過卓越品質、交付能力與 ESG 表現，深化與關鍵客戶之長期合作關係，提升高價值業務機會與品牌信任。		✓	✓

註 價值鏈環節以「✓」表示該議題主要關聯之影響發生環節；實際影響範圍視業務型態、地區與據點而異，鴻海將依外部趨勢與利害關係人回饋持續滾動檢視。

利害關係人鑑別與溝通

鴻海重視與利害關係人建立透明、持續且具建設性之溝通機制，並將利害關係人意見作為重大議題鑑別、永續管理精進及資訊揭露規劃之重要參考。為確保所納入之對象能充分反映本集團營運特性、價值鏈互動關係及外部趨勢，鴻海依循利害關係人議合原則，參考以下五大原則進行利害關係人鑑別：

依賴性

於經濟或營運層面依賴鴻海，或為鴻海營運所倚賴之對象。

責任性

鴻海於法律、商業、營運或道德層面，現階段或未來可能負有責任之對象。

影響力

可影響鴻海或其相關方策略、決策與營運活動之對象。

多元觀點

可提供不同觀點、專業或在地經驗，促進議題理解與管理精進之對象。

張力

與本集團營運或價值鏈活動相關，且正承受財務、經濟、社會或環境壓力，需被及時辨識與回應之對象。

配合 2026 年重大性評估作業，鴻海依上述原則將利害關係人區分為 12 類，以兼顧內外部視角之完整性並提升評估結果之代表性與可用性。針對內部利害關係人，鴻海進一步區分為董事會、一級與二級主管、員工及其他內部人員等層級，使所蒐集之意見得以同時反映治理監督、策略推動、執行管理及第一線實務等多層次觀點，作為後續議題管理與資源配置之重要參考。

鴻海透過例行及專案性溝通機制，持續蒐集利害關係人關注事項，包括問卷調查、會議溝通、稽核訪查、申訴與回饋機制、公開揭露及專案交流等。利害關係人意見除作為重大議題評估之重要輸入外，亦由相關單位彙整後納入永續管理、風險評估、營運改善及年度揭露規劃。2025 年度利害關係人溝通成果由集團永續辦公室彙整，並定期向董事會報告，以強化治理連結與持續精進機制。

除問卷調查與日常議合外，鴻海亦透過制度化會議機制、實體參訪、專題論壇、國際公協會交流、產學合作及多元數位溝通管道，持續深化與利害關係人互動。2025 年，鴻海共召開董事會 **4 次**、全球 EHS+ESG 工作行動會議 **28 次**、事業群／子公司／地區執行月會 **12 次**、永續委員會決策月會 **12 次**、ESG 投資人交流會議 **21 次**、重要客戶交流會議 **12 次**，以及獨立董事與投資人交流會議 **2 次**，透過多層次治理與溝通機制，持續掌握內外部關注議題，並作為管理精進與決策之重要依據。

此外，鴻海亦透過股東會、永續論壇、環保展區、投資人實地參訪及國際公協會交流等形式，擴大利害關係人參與深度與廣度。2025 年股東會共吸引 **190 位**股東參與，YouTube 直播觀看超過 **3 萬次**，滿意度達 **4.91 分**；另透過投資人參訪龍華／觀瀾廠、獨立董事與投資人會議，以及永續論壇等活動，深化外部對鴻海治理、營運、環境及人才議題之理解與信任。

在外部倡議與合作方面，鴻海持續連結 Global Electronics Association（GEA）、台灣投資人關係協會（TIRI）等國際公協會，並透過擔任相關委員會及理事職務、參與標準推動及分享淨零與生物多樣性實踐經驗，持續強化與國際利害關係人之交流與合作。鴻海亦透過產學合作與人才培育，深化與學術機構及社會夥伴之互動，包括推動海洋 AI 生態辨識、魚苗及藻礁復育、紅樹林復育，以及暑期實習與校園合作等，持續擴大利害關係人溝通之社會影響力與永續價值。

利害關係人關注議題分析

依據 2025 年利害關係人問卷結果及日常議合情形，鴻海觀察到不同利害關係人之關注議題雖有部分重疊，惟其關注重點與期待仍具差異性，主要可歸納如下：

1.治理、人權與員工照護議題具普遍高度關注性

內部員工、客戶及股東／投資人普遍高度關注職業健康與安全、勞資關係及公司治理與商業道德等議題，顯示健全治理、勞動合規與員工照護為維繫企業信任、營運穩定及長期合作關係之重要基礎。

2.外部利害關係人更聚焦環境衝擊與資訊透明

政府機關及 NGO ／在地機構對溫室氣體排放與空氣品質、水資源與廢水管理、廢棄物與有害物質管理及氣候變遷等議題關注程度較高，反映其對環境監督、法令遵循、公共利益及資訊揭露透明度之重視。

3.商業夥伴高度重視營運韌性與供應穩定

客戶與供應商對供應鏈管理、風險與危機管理及資訊安全等議題具高度關注，顯示其最重視鴻海能否維持穩定、可靠且具韌性之生產與交付能力，並有效回應突發事件與外部風險。

4.股東／投資人關注長期價值創造與系統性風險管理

股東／投資人除重視治理與勞動相關議題外，亦關注風險管理、供應鏈管理、創新與商業模式韌性，以及企業面對外部不確定性與長期轉型風險之能力，反映其對企業長期競爭力與穩健經營之重視。

鴻海依據上述關注結果，持續檢視各類利害關係人之議題差異與共同關注事項，並作為後續重大議題管理、溝通回應及資訊揭露之重要參考。

年度利害關係人溝通亮點

2025 年，鴻海持續透過多元形式深化與利害關係人互動，年度溝通亮點包括：

- 透過董事會、永續委員會、投資人交流及重要客人交流會議，建立常態化治理與議合機制
- 辦理股東會、永續論壇、投資人實地參訪及國際公協會交流活動，擴大利害關係人參與深度與外部信任
- 透過供應商工作坊、永續獎及低碳供應鏈轉型計畫，深化價值鏈夥伴共學共榮
- 結合產學合作、實習計畫及生物多樣性專案，擴大與學術界及社會夥伴之互動
- 持續強化數位揭露與對外溝通，提升永續資訊之透明度與觸及率

2025 年利害關係人溝通情形

以實地參訪與專業交流，強化投資人信任基礎

投資人訪龍華／觀瀾廠

主題 : 燈塔工廠、工作／生活環境
訪客 : 11 位 Buy-side、1 位 Sell-side 訪客
滿意度 : 3.9 ～ 5 分

燈塔工廠

智能倉儲管理

廢水回用

空氣品質監測

員工關愛中心

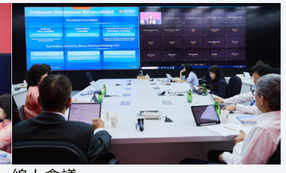
園區診所

員工宿舍

獨董投資人會議

形式 : 實體／線上混合
內容 : 2024 & 2025 永續推動

實體會議


線上會議

產學攜手，共創永續推動及人才培育

合作生物多樣性專案

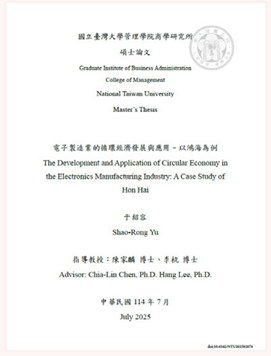
- 與海洋大學合作海洋 AI 生態辨識、復育魚苗及藻礁
- 與河內自然科學大學共推紅樹林環境復育

2025 年董辦暑期實習

- 18 位優秀學生入選
- 錄取率僅 1.7%

台大論文收錄

- 鴻海已從零散式的環保改善，轉型為系統性循環經濟模式
- 強化供應鏈整合，打造綠色生態系


國立臺灣大學管理學院商學研究所
碩士論文
Graduate Institute of Business Administration
College of Management
National Taiwan University
Master's Thesis

電子製造業的循環經濟發展與應用 – 以鴻海為例
The Development and Application of Circular Economy in the Electronics Manufacturing Industry: A Case Study of Hon Hai

于紹容
Shao-Rong Yu

指導教授：陳家麟 博士、李杭 博士
Advisor: Chia-Lin Chen, Ph.D. Hang Lee, Ph.D.

中華民國 114 年 7 月
July 2025

深化客戶合作，讓永續從承諾走向實踐

FOXCONN 鴻海科技集團 Hon Hai Precision Industry Co., Ltd.

会议记录 Meeting Minutes

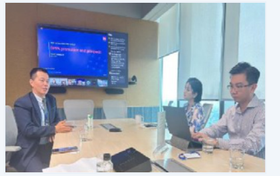
Subject	A客户体检性的测验项目讨论会议				
Date	2025/7/15	Time	10:00 - 11:30	Location	在线会议
Attendee (在线电话)	Apple: Leo Chen, Connie Shi, Annie Xu, Jerry Huang, Karin Xiong HH: 方四明（A事业群）、黄爱诚（永振办）、李金芝（A事业群）、任欣（A事业群）、朱小飞（A事业群）、韩磊（A事业群）、王铁五（中央人资）、董文华（大陆人资）、郭培豊（大陆人资）、周欣（大陆人资）、杨彬（大陆健卫）、张泽心（永振办）、刘秋兰（永振办）				
Keeper	刘秋兰				

從「入職體檢」轉型為「全員健康照護」

- 全球招募流程人權合規優化
- 體檢改自願實施，尊重員工意願

淨零未來

- 全球峰會分享集團減碳策略及措施、DPPA 試點項目
- 一對一溝通後續計劃



零廢推動

- 分享集團廢棄物管理經驗
- 推廣創新零廢項目：切削液回用 & 高 COD 廢液減排 workshop

共學、共榮、共責，攜手供應商推動永續

鴻海 - 富士康永續獎

- 共計 1,168 件參賽稿件
- 首度擴至供應商
- 首邀客戶、獨董及投資人參訪

永續價值鏈工作坊

- 邀請近 50 家供應商共襄盛舉
- 打造共好共榮的永續生態系

ESG 專案推動

- 要求派遣公司換約／補簽公版協議，強化合規管理
- 鴻海低碳供應鏈轉型推動計畫
- 100% 完成負責任礦產採購聲明

2025 年利害關係人溝通總覽

鑑於不同利害關係人雖可能關注相同議題，惟其關切原因及期待之管理重點有所差異，鴻海依其議合結果與實際營運情境，採取具差異化之回應與管理作為。

鴻海將利害關係人關注事項視為永續治理與營運精進的重要參考。各類溝通管道所蒐集之意見，除由權責單位即時回應與處理外，亦由集團永續辦公室定期彙整，作為重大議題檢視、風險評估、管理制度優化及年度揭露規劃之依據。對於具共通性或高度關注之議題，鴻海亦透過跨部門協作方式，結合治理、營運、人力資源、供應鏈、資訊安全及環境管理等機制，持續推動改善與追蹤，以回應利害關係人期待並強化長期永續競爭力。

2025 年利害關係人溝通總覽

內部員工

員工為營運與轉型關鍵推動者，重視安全、尊重與成長機會。

溝通管道與頻率

定期：員工意見調查、職安衛會議、教育訓練、勞資會議。

不定期：廠區說明會、主管面談、內網公告、申訴管道、重大事件通報。

關注議題

職業健康與安全、人才吸引、發展與留任、勞資關係、客戶關係與品牌管理、風險與危機管理、公司治理與商業道德

鴻海聚焦員工對安全、尊重、公平與成長機會之期待，持續完善人才招募、培育、發展與留任機制，並透過具市場競爭力之薪酬福利、職涯發展、學習資源、家庭友善措施及員工協助方案（EAP），支持員工長期發展與歸屬感建立。

在勞動與人權保障方面，鴻海透過勞資會議、工會與員工代表制度、多元申訴及匿名反映機制，維持開放且具建設性之勞資溝通環境，並以制度化流程確保案件受理、回應與改善追蹤。

針對職業健康與安全，鴻海由中央工安統籌管理，推動 ISO 45001 管理系統、事故通報與矯正預防程序、員工參與機制及高風險作業管理，並透過健康促進、心理支持與安全創新措施，持續提升工作環境安全與整體福祉。

客戶

客戶為營運成長與技術升級核心夥伴，重視品質、交付、合規與資安。

溝通管道與頻率

定期：客戶稽核、專案例會、品質檢討、資安評估。

不定期：重大事件通報、高層對話、客訴處理。

關注議題

風險與危機管理、勞資關係、公司治理與商業道德、供應鏈管理、創新與商業模式韌性、資訊安全與隱私保護、客戶關係與品牌管理

鴻海針對客戶高度重視之交付穩定、營運韌性、供應鏈合規與資訊保護需求，持續強化企業風險管理、供應商全生命週期管理與營運持續計畫，並透過供應商分級管理、第二方稽核、風險預警與備援策略，提升供應鏈透明度與交付穩定性。

於治理與勞動面，鴻海透過誠信經營、反貪腐、法遵管理、人權政策及勞資溝通機制，回應客戶對商業道德與勞動合規之要求。

在資訊安全方面，鴻海建立由高階管理層督導之資安治理架構，導入零信任架構、多層次防禦、全天候監控與第三方資安管理機制，以保障客戶資料、營業秘密及關鍵系統安全，維持長期合作信任。

股東／投資人

股東與投資人為資本取得與長期價值創造重要夥伴，重視治理、風險控管與資訊透明度。

溝通管道與頻率

定期：法說會、財報揭露、年報、永續報告書、投資人會議、董事會督導。

不定期：路演、一對一會議、重大事件說明。

關注議題

公司治理與商業道德、勞資關係、風險與危機管理、職業健康與安全、供應鏈管理、人權與社區關係

鴻海透過董事會主導之治理架構、企業風險管理制度及內外部稽核機制，持續強化對合規、策略、供應鏈、勞動、人權及新興風險之辨識與監控，並透過定期揭露與治理回報提升透明度與執行成效。

在勞動與人權議題上，鴻海推動制度化管理、申訴機制、教育訓練及持續改善，以降低勞資爭議、職災事件及人權風險對營運穩定與企業聲譽之潛在衝擊。

同時，鴻海透過人才策略、長期激勵、職涯發展、供應鏈管理與營運韌性提升，回應投資人對企業長期競爭力與永續發展能力之期待。

供應商

供應商為全球製造與交付能力重要夥伴，重視合作穩定度、品質與合規。

溝通管道與頻率

定期：供應商評鑑、稽核、說明會、教育訓練、例行會議。

不定期：異常通報、風險事件聯防。

關注議題

供應鏈管理、客戶關係與品牌管理、職業健康與安全、公司治理與商業道德、風險與危機管理、溫室氣體排放與空氣品質、廢棄物與有害物質管理

鴻海透過一致之供應商管理標準與流程，將 ESG 要求納入新供應商準入、績效評級、稽核、培訓賦能與合作管理機制，並以採購 2.0 強化供應商評選、公平交易、數據治理與管理透明度。

針對重大供應商及高風險供應商，鴻海除執行分級管理、風險鑑別與改善追蹤外，亦透過供應商 ESG 數位管理平台、教育訓練、實地輔導與戰略合作專案，協助供應商提升碳管理、人權、職安衛、綠色產品、廢棄物管理與商業道德能力，與鴻海共同強化供應鏈韌性與長期競爭力。

政府機關

政府為法令制度制定與監管者，推動產業永續轉型。

溝通管道與頻率

定期：法規申報、稽查、檢查、政策說明會、產業會議。

不定期：重大事件通報、專案許可申請。

關注議題

公司治理與商業道德、能源管理、供應鏈管理、資訊安全與隱私保護、創新與商業模式韌性、廢棄物與有害物質管理、氣候變遷

鴻海依循主管機關法令與政策方向，持續強化法規遵循、誠信經營、供應鏈管理、資訊安全、能源管理與環境管理作為，並透過制度化治理架構、定期申報、稽查配合及缺失改善追蹤，回應主管機關對企業治理與合法合規之要求。

於能源與氣候面，鴻海透過 ISO 50001 能源管理系統、節能技術改造、再生能源採購與自建綠電布局，支持淨零轉型目標；於環境管理面，則持續推動廢棄物分類、資源化與合法處置，以強化法遵、產業穩定與永續轉型成效。

NGO／在地機構

NGO 與在地機構為在地營運重要利害關係人，關注環境衝擊、氣候行動與資訊透明。

溝通管道與頻率

定期：社區溝通會、環境監測、資訊揭露、公益專案檢討。

不定期：異常通報、申訴管道、議合會議。

關注議題

人權與社區關係、公司治理與商業道德、供應鏈管理、溫室氣體排放與空氣品質、水資源與廢水管理、廢棄物與有害物質管理

鴻海重視在地社區與外部團體對環境影響、資訊透明與企業責任之期待，持續透過環境管理、污染防制、溫室氣體盤查、節能減碳、水資源管理、廢棄物分類與資源化利用等措施，降低營運對周邊環境與居民之影響。

在供應鏈與人權面，鴻海亦透過供應商行為準則、SER 稽核、衝突礦產盡職調查及申訴溝通機制，推動負責任採購與價值鏈管理。另藉由公開揭露、在地溝通及議題回應機制，持續提升外部信任並強化營運韌性。

1 治理穩固 誠信經營

鴻海科技集團以「治理穩固，誠信經營」為核心策略，持續強化董事會治理、誠信經營、企業風險管理、資訊安全與隱私保護機制，透過制度化監督架構與透明治理實踐，提升企業韌性並保障股東與各利害關係人權益。

- **董事會治理與參與度維持高水準**：2025 年董事會會議平均出席率達 **100%**。董事會、審計暨風險委員會、薪資報酬委員會及公司治理暨提名委員會績效評估平均分別達 **4.99** 分、**4.99** 分、**4.96** 分及 **5.00** 分，持續強化董事會監督與決策效能。
- **董事會多元化與獨立性持續提升**：本屆董事會女性董事占比達 **33.33%**，獨立董事占比達 **55.56%**，均達成年度管理目標，持續優化董事會多元結構與獨立監督功能。
- **公司治理表現獲外部肯定**：鴻海於台灣證券交易所第十二屆公司治理評鑑中名列**前 20%**，反映集團持續精進公司治理機制與資訊透明度之成果。
- **反貪腐制度與誠信管理持續深化**：2025 年 ISO 37001 反賄賂管理系統順利完成換證更新；董事會成員反貪腐培訓覆蓋率達 **100%**，台灣、大陸及越南員工完成反貪腐培訓共 **552,722** 人，另有 **1,033** 家供應商完成相關課程。
- **企業風險管理機制持續制度化**：2025 年透過結構化問卷與年度盤點機制完成 **320** 次風險檢視，歸納六大風險構面，並建立 5×5 量化風險矩陣與風險分級方法，首次對外揭露風險評估邏輯與分級標準，持續提升重大風險前瞻辨識與管理能力。
- **風險文化與內控稽核持續強化**：2025 年已成功舉辦逾 **10** 場風險管理教育訓練，總參與人數逾千人；同時風險管理流程與揭露取得 ISO 37301 合規管理系統認證，持續強化風險治理與國際標準接軌。
- **資訊安全治理與防護量能持續提升**：2025 年集團未發生重大資通安全事件；集團建置全球 7×24 小時資安監控中心（SOC），並投入 **100** 名資安專業人員推動全球資安聯防與 AI 賦能防護；另於 2025 年完成 **980** 次內外部資安相關稽核，並維持外部資安曝險評估 A 級卓越評級。
- **資安意識與營運韌性管理持續深化**：2025 年共完成 **320** 套核心系統營運持續演練與測試，並執行 **51** 次釣魚郵件測試演練；開發工程師應用程式安全訓練完訓率達 **100%**，持續提升全員資安意識與關鍵系統營運韌性。

重大議題

公司治理　商業道德　風險與危機管理　資訊安全與隱私保護

SDG 目標對齊

管理目標

重大議題	管理指標	2025 年目標	本年度執行成果	達成狀態	2030 長程目標
公司治理	董事會多元化	• 女董事佔比 30%。	• 女董事佔比 33.33%。	超額達成	• 規劃設置董事會層級永續委員會：董事成員 100% 具備多元跨域專業，強化永續決策能力。
	董事會獨立性	• 建立過半數董事未兼任鴻海員工或經理人原則。	• 獨立董事佔比達 55.56%。	超額達成	
	董事會有效性	• 董事會、審計委員會、薪資報酬委員會等績效評估目標提升至平均 4.80 分。 • 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。	• 2025 年，集團順利完成外部績效評分。董事會、審計委員會、薪資報酬委員會等績效評估平均分為 4.99 分。	超額達成	
	稅務政策	• 集團公開揭露集團稅務政策。	• 集團提前於永續報告書揭露集團稅務政策，並同步於官方網站更新。	提前達成	
商業道德	反貪腐	• ISO 37001 反賄賂管理系統完成換證更新。	• ISO 37001 順利完成換證更新。	達成	• 100% 既有案件全覆蓋追蹤、新違規案件全面排查，落實零容忍原則
		• 運用集團 APP 公告貪腐、違法違規事件，每年公開案件數量成長 10%。	• 2025 年運用集團 APP 進行違法違規事件公告和反腐宣導，共發佈推文 24 篇，較去年成長 33%。	超額達成	
風險與危機管理	企業風險文化建設	• 推動建立集團風險管理體系，強化風險文化與教育訓練，推動全公司範圍風險意識培養、舉辦風險管理專題研討會與訓練課程。	• 鴻海已成功舉辦逾十場風險管理教育培訓，總參與人數逾千人。	持續推動	• 100% 全系統資料串接，構建「集團風險智慧中樞」。
資訊安全與隱私保護	資訊安全管理	• 每年進行 10 項重要系統滲透測試，確保無低影響重大資安事件案例。 • 持續改進 ISO 27001 資訊安全管理制度，協助事業單位建立資安體系。	• 2025 年重大資通安全事件為 0 件。	達成	• 100% ISO 27001 集團關鍵廠區認證全覆蓋。

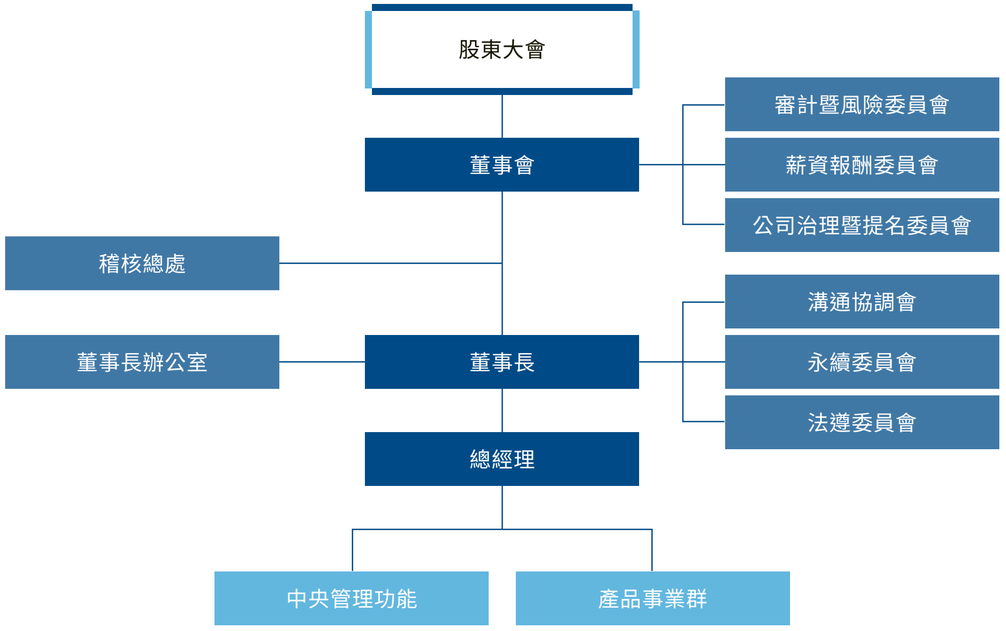
公司治理

鴻海科技集團恪遵《上市上櫃公司治理實務守則》，持續建構兼顧穩健治理與永續經營的決策機制，在保障股東權益的同時，兼顧各利害關係人之利益。為落實永續承諾，集團持續優化治理架構，將高階主管薪酬與永續績效連結，強化永續管理機制；同時，持續提升企業風險管理能力，積極鑑別與管理新興風險，並強化客戶隱私與資料安全管理，以維護客戶信任。

為進一步強化企業永續經營與接班規劃，鴻海將健全接班機制列為重要管理事項，並於 2024 年 4 月正式啟動「輪值 CEO 制度」，透過系統性輪調機制培育高階主管之整體經營視野與管理能力。近一年來，輪值 CEO 聚焦於集團營運整合、全球園區協同、管理制度優化及供應鏈韌性強化，持續推動中央與地方資源串聯、管理標準化與數位化，並支援集團因應地緣政治與全球布局調整之策略發展。

董事會結構組成與運作

集團治理架構圖



鴻海科技集團已建立完善之董事會治理架構，轄下設有「審計暨風險委員會」、「薪資報酬委員會」及「公司治理暨提名委員會」，以強化董事會運作之獨立性與監督職能。現任董事長劉揚偉為執行董事，負責統籌集團整體經營方向與重大策略推動。

本公司董事會目前設董事九人，其中獨立董事五人，任期三年，連選得連任，董事長由董事互選一人。董事長對外代表公司，並綜理本公司重要事務；公司並已就全體董事執行業務範圍投保責任保險。

集團董事會委員會職責與成員

委員會名稱	核心職責與工作範圍	董事會成員	主要協作 / 執行單位
審計暨風險委員會	監督公司財務報表之允當表達、內部控制系統之有效性與法規遵循情形；並負責督導企業風險管理（ERM）機制，精準鑑別與管控包含新興風險、資訊安全等重大風險之減緩措施。	獨立董事黃清苑； 獨立董事王國城； 獨立董事劉連煜； 獨立董事陳玉敏； 獨立董事許慈美	董事會議事單位
薪資報酬委員會	訂定並定期檢討董事及高階經理人之績效評估標準與薪酬政策，確保薪酬制度與公司長期營運目標及永續（ESG）績效深度連結，以有效激勵並留任核心人才。	獨立董事王國城； 獨立董事黃清苑； 獨立董事陳玉敏	董事會議事單位
公司治理暨提名委員會	制定並審查公司治理實務守則，依據董事會多元化方針尋找並提名董事候選人；同時負責高階主管接班人計畫（如輪值 CEO 制度）之策劃，以及督導集團永續發展策略之落實。	獨立董事黃清苑； 獨立董事王國城； 獨立董事劉連煜	董事會議事單位

為確保董事具備充裕時間與精力履行職責，本公司恪遵台灣《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》，明訂獨立董事兼任其他公開發行公司（含上市、上櫃、興櫃）獨立董事總數不得逾 5 家。目前，本集團所有非執行董事及獨立董事均嚴格符合兼職規範，無人於其他上市櫃公司兼任超過 4 個董事職務。

除兼職規範外，為確保董事會決策之獨立性，公司亦就獨立董事資格進行審查。所有獨立董事於選任前兩年及任期內，均須簽署獨立性聲明，並符合以下六項核心準則：

- **無僱傭關係**： 非本公司或關係企業之員工、經理人或董事（集團內依法兼任獨立董事者除外）。
- **無重大持股**： 本人、配偶或未成年子女未持有公司 1% 以上股份，且非前十大股東。
- **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之親屬關係。
- **無業務或財務利益衝突**： 未與公司有重大商業往來（如過去兩年提供審計、顧問服務獲取報酬未逾新臺幣 50 萬元）；且非公司主要客戶、供應商或持股 5% 以上股東之董事或經理人。
- **無控制關係**： 非控制公司董事會或掌握過半股權之他方代表人。
- **無不適任情事**： 無《公司法》第 30 條所列之消極資格（如犯罪、破產等），且非以政府或法人代表身分當選。

基於上述治理基礎，鴻海將持續依循法規要求與董事會多元化方針，定期檢視董事會組成及獨立董事配置，並透過完善治理機制，持續強化董事會之獨立監督與策略指導職能。具體董事會運作情形，詳見鴻海集團 2025 年年報第 22 頁。

董事會多元性、專業性與有效性

董事會多元化與專業性

鴻海科技集團重視董事會多元性與專業性，並依據《公司治理實務守則》第 20 條規定，結合公司運作型態與長期發展需求，制定董事會多元化方針。董事會成員選任綜合考量以下兩大核心標準，以提升決策品質並納入多元觀點：

- **基本條件與價值**： 涵蓋性別、年齡、國籍及文化背景等多元面向。
- **專業知識與技能**： 具備法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業背景，並擁有豐富之專業技能與產業經歷。

為確保董事會能有效發揮督導與治理職能，成員亦須具備以下八項核心能力：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力，以及決策能力。

本公司重視董事會成員之多元化組成，並就性別多元化訂定具體管理目標，女性董事比率目標訂於 30% 以上，以強化董事會決策之多元觀點。

為具體展現多元化承諾，本屆董事會中，獨立董事佔比達 55.56%，女性董事佔比達 33.33%，董事會平均任期為 3 年，持續優化董事會組成結構。

獨立董事佔比達	女性董事佔比達	董事會平均任期
55.56 %	33.33 %	3 年

董事會成員資料

董事	職稱	性別	董事會任期（年）	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	6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
張慶瑞	董事	男	0	✓			✓			
蔣尚義	董事	男	0	✓			✓			
劉憶如	董事	女	5			✓		✓		
王國城	獨立董事	男	7		✓	✓		✓	✓	
黃清苑	獨立董事	男	3			✓		✓		
劉連煜	獨立董事	男	3			✓				✓
陳玉敏	獨立董事	女	3			✓		✓		
許慈美	獨立董事	女	0			✓		✓		

董事會有效性與績效評估

2025 年董事會成員積極履行職務，會議平均出席率為 100%。在保障股東權益方面，公司明訂公司章程之任何變更均須經股東會決議批准；此外，本公司實施董事會每三年改選機制，以確保董事會組成持續契合公司發展需求與股東期待。

為持續提升董事會運作效能，集團自 2020 年 11 月起實施《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》。依據該辦法，公司每年執行內部績效評估，且至少每三年委由外部獨立專業機構或專家學者團隊執行一次外部評估，評估結果均於次年度第一季結束前完成。2025 年，本公司已透過內部問卷完成自我評估，最新評估得分如下：

此外，鴻海集團委由社團法人台灣誠正經營學會辦理 2025 年度外部董事會績效評估。該機構及執行專家與本公司均無業務往來，具備充分獨立性。評估作業透過問卷調查及線上視訊訪評方式進行，並就董事會專業職能、董事會決策效能、董事會對內部控制之重視與監督，以及董事會對永續經營之態度等四大構面進行綜合評核。

評估結果顯示，集團在決策資訊與溝通效能方面顯著優化，董事會專業職能與風險治理架構持續升級，且永續與人才議題已提升至董事會策略層級。具體評估結果、建議事項及公司預計採行措施，詳見官網：外部董事會績效評估 - 鴻海科技集團。

董事會利益衝突迴避

為確保決策之客觀與公正，本公司於《董事會議事規範》及《審計委員會組織規程》中，明訂嚴格之利益衝突迴避機制。若會議討論議案涉及董事自身或其代表法人之利害關係，且有損及公司利益之虞時，該董事必須主動迴避討論與表決，且嚴禁代理其他董事行使表決權。 2025 年度，本公司董事因利益衝突而落實迴避之案件共計 2 件（詳細議案資訊請參閱 2025 年鴻海年報）。

董事會永續監督與 ESG 激勵

確保永續發展策略之有效落實，鴻海科技集團建構由上而下、權責明確之「三階層永續治理架構」（治理框架圖詳見永續治理與管理章節），以推動永續議題之規劃、執行與監督：

集團永續治理層級與職責

治理層級	最高負責人	會議頻率	具體工作職責與監督範圍
第一階層 董事會監督	董事長	至少每季一次	• 審核集團重大永續策略、氣候變遷因應方針（如淨零承諾）及中長期 ESG 目標。 • 監督管理階層之 ESG 執行成效與資源分配。 • 確保永續發展方向與企業整體營運戰略及長期利益高度一致。
第二階層 高階主管監督	永續委員會主席	至少每月一次	• 制定 ESG 具體政策、短中長期目標與行動藍圖。 • 負責跨事業群之資源協調與重大永續風險（含氣候風險、資安風險）管控。 • 定期評估各項 ESG 績效指標（KPI）達成率，並向董事會呈報專案進度與成效。
第三階層 執行層級	永續推動辦公室	至少每周一次	• 將高階制定的 ESG 目標轉化為各廠區與事業群的具體行動方案（如：節能減碳專案、供應鏈稽核、多元包容計畫）。 • 負責日常營運中之永續資料蒐集、盤查與成效追蹤。 • 彙整第一線執行狀況與面臨之挑戰，並定期向上級委員會匯報。

2025 年執行長薪酬

鴻海科技集團將薪酬制度與永續目標連結，作為推動企業轉型及強化管理當責的重要機制。2025 年，公司持續優化執行長及高階管理階層之薪酬政策，將變動薪酬與整體營運績效及長期發展目標相連結。為落實永續發展承諾，我們進一步將核心 ESG 績效指標納入執行長與高階主管之年度績效考核，並依相關目標達成情形調整變動薪酬發放比例，以提升管理階層對永續目標的責任承擔與執行力度。具體持股及薪酬資訊，請詳見公司 2025 年年報第 18 至 19 頁。

為進一步提升公司治理與營運效率，並確保經營決策與長期價值創造一致，公司針對執行長及執行委員會成員訂有明確之持股要求。2025 年度，執行長及其他執行委員會成員均依循內部規範，持有與其職務層級及薪酬水準相符的一定比例公司股份。此一機制有助於促使核心經營團隊兼顧短期經營成果與長期發展目標，並進一步強化管理階層與股東長期利益的一致性，支持企業穩健永續發展。

此外，鴻海亦持續維持內部薪酬結構之公平性與資訊透明。2025 年度，集團持續優化薪酬管理機制，定期檢視員工年度總薪酬水準，並就執行長年度總薪酬與全體員工薪酬整體水準進行內部合理性評估與對標。透過維持具競爭力且公平之薪酬分配原則，以及合理之薪酬倍數關係，不僅有助於提升內部薪酬結構之公平性，亦使利害關係人得以更充分了解公司在保障員工福祉及落實薪酬內部公平方面之承諾。

財務表現

集團深知穩健的財務體質是企業永續發展的重要基礎。面對全球經濟情勢、產業景氣循環及地緣政治等外部環境變化，集團持續以長期價值創造為核心，並以股東權益報酬率（ROE）達 12% 及資本報酬率超過 12% 作為財務管理方向，透過審慎的營運策略、資本配置及營運效率優化，強化整體競爭力與獲利能力，追求營收與獲利的長期穩定成長。

在追求長期成長的同時，集團亦重視風險控管與財務穩健性，定期執行風險評估，以辨識可能影響公司損益的營運、財務及市場風險，並據此制定相應管理措施。集團秉持審慎投資原則，不從事高風險或高槓桿投資，持續強化資本運用紀律與財務風險承受能力，以維持營運韌性並保障股東長期權益。集團 2025 年具體財務數據請參見《鴻海年報》。

稅務治理與有效稅率

鴻鴻海科技集團將穩健且透明的稅務治理視為實踐永續承諾的核心。我們透過善盡企業公民責任，實質帶動全球營運所在地的經濟共榮。為確保全球營運之稅務合規性與風險控管，本公司董事會作為稅務治理之最高決策與監督單位，負責核准整體稅務政策並督導稅務管理機制之有效運行。基於此，公司於 2022 年 8 月 10 日正式頒布《稅務政策及管理辦法》，將稅務治理與企業創新轉型理念結合，確立涵蓋法規遵循、稅務風險評估、資訊揭露及稅務管理職責等治理架構。

在稅務管理實務上，本集團嚴格遵循全球各營運據點所在地之稅務法規，並採取「避免不當的租稅規劃」之管理原則。針對關係人交易，我們嚴格遵循常規交易原則，並致力與各地稅務機關維持透明且互信的良好溝通關係，參與稅務機關及外部專業組織舉辦之研討會以汲取新知和交換意見。為強化風險控管，公司及各子公司於辦理各類稅務申報時，均依職權分工落實分層負責及審查核准程序，並妥善保存相關佐證資料，以供主管機關查核。除此之外，透過中央企通回應外部投資人關於稅務議題之提問。

2025 年集團稅務資訊(單位:新臺幣)

	2024 財年	2025 財年
營收	6,859,615,493,000	8,103,104,763,000
稅前利潤（虧損）	211,875,157,000	293,444,866,000
所得稅費用（當年度）	40,195,922,000	78,410,380,000
有效稅率 （%）	18.97%	26.72%
支付之所得稅	46,512,512,000	52,599,823,000
現金稅率（%）	21.95%	17.92%

集團在全球各稅務管轄區之所得稅費用分佈（新臺幣）

亞洲
91.6% NT$ 71,825,609,259

美洲
6.8% NT$ 5,299,426,117

歐洲
1.3% NT$ 1,039,719,666

其他
0.3% NT$ 245,624,957

商業道德

鴻海科技集團將誠信視為企業治理的重要原則，並明確制定《誠信經營守則》，對任何違法或違背道德之行為採取零容忍立場。集團嚴格遵守國內外反貪腐及反賄賂相關法規，並透過完善的內部監督機制，確保各項營運活動符合相關法令與公司規範。為深化誠信文化，集團每年安排員工參與道德與誠信相關教育訓練，提升對誠信經營之認知與遵循。

誠信政策與行為準則

鴻海行為準則

在企業行為與責任標準方面，鴻海於營運中秉持公平競爭與誠實廉潔原則，並於全球各地建立法律合規體系。集團作為 RBA 成員，嚴格遵守 RBA 行為準則，並遵循永續發展相關法規。永續委員會以 RBA 準則為基礎，自 2008 年 6 月制定《集團行為準則規範》，並於 2023 年更新，內容涵蓋道德、員工及人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任礦物採購、反貪瀆、反奴役人口政策及社區參與等九大領域。集團同時制定《責任標準》，明確定義 CoC 要求與落實方式，所有政策均經高階管理階層審核簽署，以確保制度有效執行與合規落實隨著國際法規與標準持續更新，集團亦持續關注並規劃相應調整。2025 年底，內部已啟動《行為準則》與《責任標準》的更新評估，預計對標 RBA 8.0.2、歐盟《企業永續盡職調查指令》等國際標準，確保集團營運持續符合合法合規要求。集團《行為準則》與《責任標準》請參閱相關連結。

反貪腐政策

所有與供應商、廠商及客戶的合作，均須遵循集團反貪腐政策。鴻海將貪腐防制作為管理重點，並嚴格執行反貪腐政策，明確禁止各類貪腐、賄賂及不當行為，並要求所有員工每年完成反貪腐教育訓練，以提升法規遵循意識與道德判斷能力。與供應商、合作夥伴及客戶的所有交易，亦均須符合集團反貪腐規範。

2025 年，集團內部查獲貪腐事件數為 2 件，因貪腐行為遭解僱或紀律處分之員工數為 2 件，因貪腐相關違規而終止或不續約商業夥伴合約之已確認事件總數為 1 家。在法律層面，報告期間內針對組織或其員工提起之貪腐相關公開法律案件數量為 1 件；其最終結果包含相關定罪數量 1。

2025 年鴻海集團內部違規事件報告

貪汙或賄賂	歧視或騷擾	客戶隱私數據	利益衝突	洗錢或內幕交易
2	0	0	0	0

集團已建立完善的反貪腐培訓計畫，涵蓋線上課程、實體輔導及供應商專屬培訓，確保不同職級與角色之相關人員均能掌握反貪腐知識與應對能力。課程內容包括國內外反貪腐法規、公司政策、案例分析、風險辨識、舉報流程及合規管理實務，並針對高階主管、董事會成員及一般員工設計分層教材。反貪腐課程為全員必修項目，旨在提升員工對道德標準與政策規範之理解，並強化集團於各級管理與營運中落實誠信經營之要求。課程完成情形亦列入員工晉升評核條件，以進一步落實廉潔經營相關要求。

2025 年度，台灣、大陸及越南員工透過線上課程學習，統計參訓人數達 552,722 人，詳細統計彙整如下表。此外，集團亦提供供應商行為準則課程，內容涵蓋反貪腐相關要求，2025 年度總計有 1,033 家供應商完成課程。

2025 年鴻海集團反貪腐培訓覆蓋率

董事會成員參訓人數	董事會成員總人數	覆蓋率
9	9	100%

註　覆蓋率計算公式 = 2025 年董事會參訓人數 / 董事會成員總人數 * 100%

2025 年鴻海集團反貪腐培訓員工分佈

	台灣	大陸	越南
師級人數（含派遣）	12,237	146,699	無統計
師級人數（不含派遣）	12,193	146,699	無統計
員級人數（含派遣）	2,156	289,633	無統計
員級人數（不含派遣）	1,460	229,409	無統計
總人數（含派遣）	14,393	436,332	101,997
總人數（不含派遣）	13,653	376,108	無統計

註　台灣與大陸數據為 2025 年 12 月 31 日週三時點數據，統計該時點集團在職完成反貪腐學習人數；越南數據為 2025 年 10 月 30 日週四時點數據，統計該時點越南學習完成人數。

反競爭政策

鴻海透過《誠信經營守則》明確規範市場競爭行為，要求所有營業活動均遵循相關競爭法規，不得以固定價格、操縱投標、限制產量或配額，或透過分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式分享或分割市場。集團亦遵循公平交易原則，確保廣告內容真實且負責任，促進健康有序的市場競爭。相關規範有助於保障消費者權益、提升市場透明度，並維持公平競爭環境。

2025 年度，集團持續嚴格落實上述規範，未涉及任何反競爭或反壟斷相關不當行為。

誠信管理體系與舉報機制

鴻海已將反貪腐議題納入董事會監督範疇，並每年至少一次向董事會報告相關管理情形。永續發展委員會負責制定企業社會責任政策與管理原則，並由董事長、執行長及各分會負責人共同推動落實。集團法務部門設有弊端防制處，負責建立與維護反舞弊管理系統；集團稽核部門則針對重點領域執行年度稽核，以確保反舞弊與反貪腐制度持續有效運作。

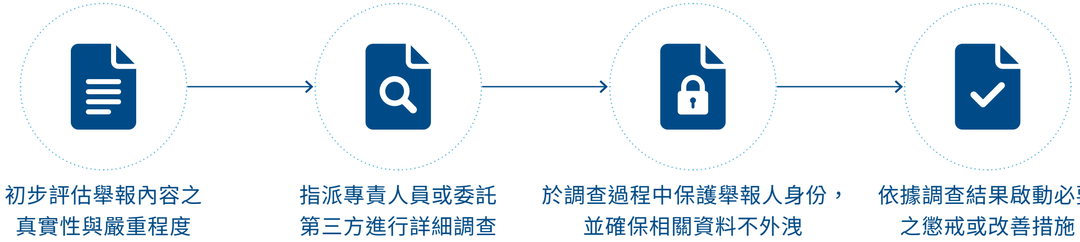
為進一步完善舉報與防制機制，集團於 2023 年正式頒布《舞弊行為檢舉辦法》，將舞弊行為之預防、識別、調查及報告流程標準化，並定期向董事會、審計暨風險委員會或總經理報告執行情形。集團《舞弊行為檢舉辦法》請參考相關連結。

誠信經營與反貪腐政策亦已納入員工績效考核及人力資源政策，並設有明確獎懲制度。公司明訂並公開違反誠信經營規定之懲戒與申訴流程，並於內部網站即時揭露違規人員之職稱、違規日期、違規內容及處理情形（個人隱私資訊已遮蔽），提供透明之案件處理資訊。鴻海於 2022 年取得 ISO 37001 反賄賂管理系統認證，並於 2025 年順利完成換證更新，展現集團持續精進誠信治理制度的承諾與執行成果。

為強化早期識別與有效處理機制，鴻海設立多元且具保密性的檢舉管道，並由專責部門統籌管理與處理所有舉報案件。舉報渠道分為內部與外部，具體包括：

舉報人可選擇匿名或具名提交報告，所有舉報內容均嚴格保密，僅限授權人員查閱。收到舉報後，專責部門將依標準作業流程進行初步審查、調查與處理，並將調查結果及後續處理建議報告董事會或相關主管。

調查流程包括：



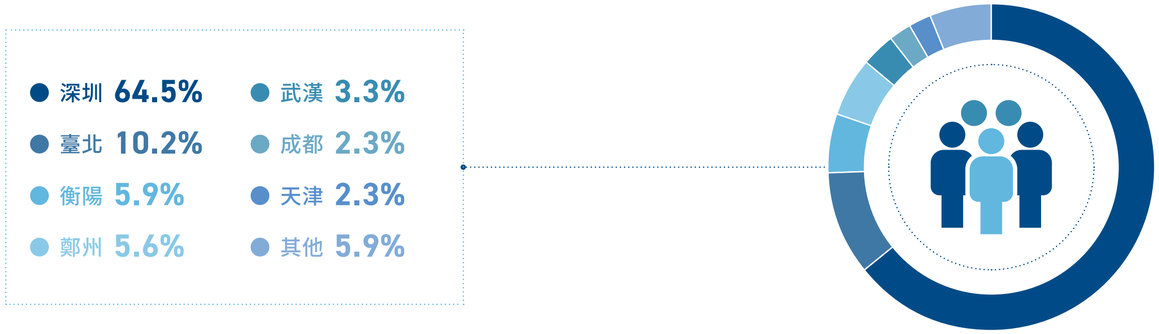
集團明確禁止任何對舉報人之報復行為，並提供舉報渠道使用培訓，協助員工與合作夥伴正確認識舉報流程並維護檢舉人權益。所有舉報管道及相關政策均公開於集團內部網站，方便員工及外部利害關係人隨時查詢與使用。

內控稽核

鴻海集團重視內部控制與誠信風險管理，自 2022 年起全面依循 ISO 37001 反賄賂管理系統標準，定期執行貪腐風險評估。內控稽核的核心目標在於識別、評估及控管集團營運過程中可能面臨的貪腐、賄賂及其他不當行為風險，確保各項作業流程、組織架構及商業夥伴管理符合內部控制與合規要求，進一步支撐誠信經營管理與營運穩定。

在執行層面，2025 年度集團已針對 14 個營運單位完成全面貪腐風險評估，涵蓋共計 304 人。經審慎評估，本年度未發現任何重大貪腐相關風險，顯示集團內部控制機制具備良好成效。

2025 年ISO37001 人員職務風險評估人數分佈



內控稽核流程主要包括以下步驟:

1 部門作業盤點
各評估單位就所屬部門之業務流程、職務分工及關鍵控制點進行全面盤點，並將相關資訊填寫於「部門作業盤點表」。

2 利害關係人需求與期望辨識
針對部門所涉內外部利害關係人，評估其對誠信經營、合規及風險管理之需求與期望，並記錄於作業盤點表中。

3 作業項目風險情境辨識
針對盤點出的作業項目，分析可能涉及貪腐或賄賂風險之情境，並將辨識結果填入「作業流程貪腐及賄賂風險與控制評估表」。

4 風險控制措施檢視
針對已辨識之風險情境，評估現行控制機制之設計與執行成效，確認防範措施是否足夠，並將結果記錄於評估表中。

5 殘餘風險評估
針對經現有控制後仍可能存在之風險（殘餘風險）進行評估與分級，作為後續優化管理之依據。

6 持續改善與追蹤
依據評估結果提出改善建議，並由相關單位追蹤執行，確保內控機制持續優化。

集團亦同步於全球各子公司建立內控管理機制，協助所有廠區及子公司每年透過 e 化平台執行道德稽核自我評估。評估內容涵蓋制度設計、執行成效及關鍵風險點，並參考內控風險資料庫標準。各單位完成自評後，由內部稽核團隊進行覆核與整合，彙總評估結果及改善措施，作為董事會及經營管理層掌握道德治理執行情形的重要參考。

當內部稽核人員發現重大違規事件，或認定公司面臨嚴重損害風險時，應即時準備詳細調查報告，並通報董事會及審計委員會，以利高層評估後續處理措施及改善作業。

政策影響與遊說透明度

鴻海科技集團明確聲明，公司針對氣候變遷公共政策之立場，與《巴黎協定》將全球升溫限制在 1.5° C 內之目標保持一致。集團公共政策參與及氣候倡議之適用範圍，涵蓋全球所有營運所在之司法管轄區。於治理架構上，集團設有明確規範，將公共政策參與之執行與監督責任劃分至公共關係部，並由該部門定期向高階主管層級匯報，確保各項對外議合活動符合集團之氣候承諾與誠信原則。

針對直接遊說活動與產業公協會會員資格，集團實施嚴格之管理系統與審查機制。自公開表達支持《巴黎協定》後，集團即建立氣候政策評估與管理機制，透過標準化審查流程，定期評估直接遊說活動及所參與公協會是否與《巴黎協定》目標一致。2025 年，集團針對所參與之產業協會進行氣候政策立場一致性審查，分析結果顯示，所參與之協會皆未與集團之氣候立場產生重大不一致。

針對審查中未完全符合之項目或潛在分歧，集團設有明確之處理框架。處理機制包括：主動與相關協會展開議合與持續溝通；如發現重大不一致且協會拒絕溝通，集團將研擬採取進一步行動，包括終止會員關係。為維持資訊透明度，集團每年於永續報告書及官方網站公開揭露氣候相關之直接遊說活動，以及所參與公協會之氣候政策立場與審查結果。未來，集團將持續擴大產業協會氣候政策立場之審核範圍，促進產業發展低碳創新技術，並協同價值鏈夥伴邁向永續發展。

同時，為確保公共政策參與過程之獨立性與透明度，鴻海依據《誠信經營守則》明確要求董事、經理人、員工、受託人及實際控制人，不得直接或間接對政黨、政治團體或個人提供捐款，以換取商業利益或交易上之優勢。2025 年，集團未提供任何政治捐款，並透過此一管理要求，避免政策溝通、產業倡議或外部議合活動涉及不當利益交換，確保所有對外互動均符合誠信經營、利益衝突迴避及法規遵循原則。

風險與危機管理

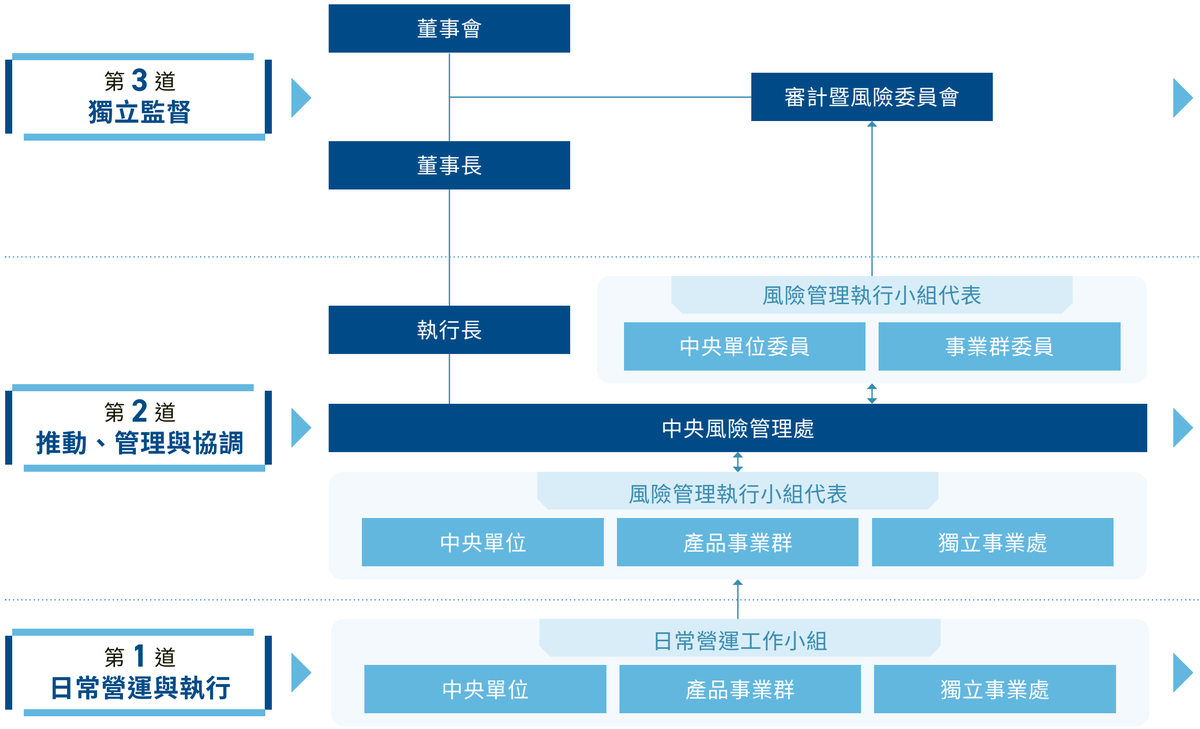
鴻海科技集團恪遵全球法規，深知有效的企業風險管理在實現企業目標、提高管理效率、提供可靠的風險資訊、支援資源配置以及確保組織的長期可持續性這幾點上至關重要。為建立完善的風險管理制度，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，本公司參照 ISO 31000 和 COSO ERM 框架以及台灣證券交易所「上市上櫃公司風險管理實務守則」（以下簡稱「實務守則」）的相關規定制定本政策，建立有效的企業風險管理實務運作機制 。

風險治理架構

作為風險管理的最高治理單位，鴻海董事會以遵循法令、推動並落實公司整體風險管理為核心。董事會透過明確掌握營運所面臨的各項風險，督導風險管理機制之有效運作，並對集團風險管理負最終責任。

集團風險治理「三道防線」架構

鴻海科技集團參考相關實務，持續優化風險管理架構，建立具備「三道防線」的企業合規與風險管理體系，以推動整體風險治理機制有效運作：



負責重大風險管控議題，並監督整體風險機制之協調與運作。為協助董事會監督公司風險管理成效，委員會核心職能包括

- 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能。
- 核定「風險胃納（風險容忍度）」，以引導集團資源之適切配置。
- 確保風險管理機制能充分回應公司面臨之風險，並融入日常營運流程。
- 核定風險控管優先順序與風險等級。
- 審查風險管理執行情形，提出必要改善建議，並定期（至少每年一次）向審計暨風險委員會呈報。

負責規劃、執行及監督公司內所有重大風險事宜，作為風險管理的第二道防線。該體系下設三個專責組織，以確保風險管理工作順利推展

- **風險管理指導委員會**：負責監督風險管理相關事務，並提供高階指導與資源支持。
- **風險管理執行小組代表**：專責規劃與執行各項風險管理事務。
- **中央風險管理處**：作為專責統籌單位，負責協助風險管理推動與執行單位，並進行跨部門風險協調與管理。

- 作為風險管理的第一道防線，相關單位負責於第一線業務執行過程中辨識、分析及評量日常營運中的潛在風險，並透過具體的風險管理策略與防範措施，有效減輕並控制風險衝擊，降低風險事件發生之可能性。

風險管理流程與內部稽核

風險管理

鴻海企業風險管理（ERM）機制之執行，嚴格遵循「風險辨識、分析、評量、回應，以及監督與審查」五大標準程序。2025 年度，集團風險管理團隊透過結構化問卷展開全面風險盤點，並就各項風險的發生可能性、衝擊影響程度及既有管控機制之有效性進行評估。

風險識別

經由日常營運工作小組彙整風險清單，並結合鴻海產業特性進行系統化歸納，集團將潛在風險界定為六大構面：

上述風險評估結果經內部風險管理指導委員會與審計暨風險委員會審議後，鴻海正式界定 2025 年度之核心風險為 【合規風險】（如國際制裁與關稅壁壘）及 【策略風險】（如地緣政治動盪及海外擴張挑戰）。同時，集團亦持續就市場變遷、人力資源短缺及匯率波動等次要風險維持高度監控與預警機制，以確保得以及時啟動應變措施，降低公司特定風險之曝險程度。

風險分析與評量

秉持兼顧風險控管與營運回報之理念，風險管理團隊配合集團策略發展目標，確立年度風險胃納。該指標經審計暨風險委員會與董事會決議通過後，導入各事業群執行。集團將風險胃納劃分為五個層級，以確保整體風險承受度與營運策略保持一致。

在風險評量方法上，集團採用風險矩陣，針對每一項風險事件分別評估其發生機率與衝擊程度。兩者均採五級量化評分，其中發生機率由 1（不太可能）至 5（最高），衝擊程度由 1（輕微）至 5（災難）。風險管理團隊將兩者級數相乘，計算風險級距；例如衝擊為 5（災難）、機率為 3（中），則風險級距為 15。

根據評分結果，集團將風險級距劃分為五個層級，各層級均明確對應潛在財務損失規模，並訂定相應管理措施。當風險等級高於 15 時，即列為「嚴重風險」，集團將立即召集權責單位召開專項會議，針對該風險制定具體回應措施，並納入定期追蹤與改善計畫，確保關鍵風險處於可控範圍內，進一步強化企業營運之穩健性與韌性。

集團風險管理矩陣

非常可能 5	△ 中等風險	△ 中等風險	⚠ 嚴重風險	⚠ 嚴重風險	⚠ 嚴重風險
高 4	○ 低風險	△ 中等風險	△ 中等風險	⚠ 嚴重風險	⚠ 嚴重風險
中 3	○ 低風險	△ 中等風險	△ 中等風險	△ 中等風險	⚠ 嚴重風險
低 2	○ 低風險	○ 低風險	△ 中等風險	△ 中等風險	△ 中等風險
極低 1	○ 低風險	○ 低風險	○ 低風險	○ 低風險	△ 中等風險
	1 輕微	2 較低	3 中等	4 嚴重	5 災難

風險稽核與回應

針對上述界定之六大關鍵風險，集團已擬定相應之風險減緩與因應對策，並透過系統化表單進行列管與追蹤，確保各項風險應對措施落實執行並完成結案。

2025 年鴻海集團針對核心風險的緩解措施

風險類型	會議次數	風險具體描述	緩解與應對措施
合規風險	• **15** 次專項會議 • **4** 場次季度報告（向指導委員會與董事會報告）	**制裁與關稅**：全球主要市場的貿易政策、出口管制及關稅壁壘持續變動，特別是針對高科技產業的制裁措施，可能影響集團跨國交易、供應鏈穩定與營運成本。	定期召開貿易合規專項會議（原則上每月，遇不可抗力因素時順延至隔月），即時宣導國際合規案例與最新法規動態。跨部門協同資訊、採購與事業單位共同開發合規審查系統，推動所有訂單交易區域與高風險實體的即時自動合規審查，並強化內部審核與風險預警機制，降低受制裁與關稅變動衝擊。
策略風險		**地緣政治及海外擴張**：全球政經局勢不穩定、地緣衝突、貿易戰及新興市場政策變動，可能導致供應鏈中斷、營運受阻或海外投資不確定性上升。	為因應地緣政治衝突與不可預測的政策風險，集團持續優化海外產能布局，除中國外積極拓展越南、捷克、墨西哥、印度及美國等地製造基地，強化在地化供應鏈韌性，分散單一區域集中風險。海外擴張期間，透過海外總部積極加強與當地政府的溝通協調，並建立法令、政局及稅務風險預警機制，確保持續穩定的國際營運布局。

為確保風險管理與內部控制流程有效執行，鴻海科技集團建立多層次、系統化之內外部稽核與監督機制。集團中央風險管理處每季彙整中央單位、產品事業群及獨立事業處旗下單位之風險盤點結果，並向風險指導委員會進行專案進度報告。所有風險辨識、評估與校準之執行成果，每年至少一次向審計暨風險委員會及董事會進行專案界定與成效檢視，確保集團風險管理機制與高層治理決策緊密連結。

在內部稽核方面，集團設有獨立之中央稽核單位，負責每月檢視風險管理各項活動與專案進度，並將發現問題及改善建議定期呈報上級及董事會。內控與稽核流程涵蓋風險評估與年度稽核計畫擬定、例行性及專案性稽核、e 化平台自評與覆核、查核結論報告、缺失追蹤及改善成效回報等環節，確保稽核資源優先聚焦於高風險領域，並強化各單位自我檢核能力。

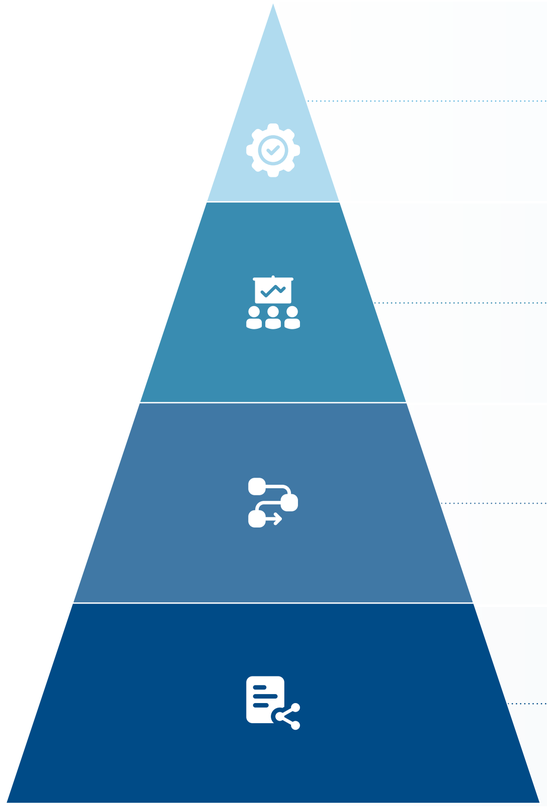
在外部稽核方面，鴻海持續提升風險管理之透明度與合規性。除內部稽核把關外，集團風險管理流程與揭露亦取得 ISO 37301 合規管理系統認證。每年並委由國際專業機構（如 BSI）進行管理績效之外部驗證，且每季召開會議追蹤進度並推動相關培訓，確保風險管理制度持續與國際標準接軌。

2025 年 7 月由 BSI 核發的 ISO 37301 合規管理系統國際驗證

針對稽核過程中發現的內部控制缺失與異常事項，稽核單位將持續追蹤其改善情形，並將改善成效及時回饋董事會與經營管理層，作為評估集團整體內控體系有效性的重要依據。透過內外部稽核機制及定期審查，鴻海持續強化風險管理體系之穩健性與透明度，確保企業營運長期穩定並符合法規要求。

風險文化建設

鴻海將「全員風險意識」視為落實風險管理機制的關鍵基礎，並致力透過由上而下的推動，將風險治理文化深植於組織 DNA 中。我們透過以下四項作法，將風險管理融入日常營運與組織行為：



高階治理賦能

集團定期為所有非執行董事及高階管理層提供專屬風險管理教育訓練。2025 年特別聚焦高科技產業之地緣政治、戰略出口管理及全球政策合規等議題，舉辦多場專題課程，並結合線上學習平台，協助治理層即時掌握國際風險趨勢與管理實務。

全員意識培訓

鴻海於 2025 年已舉辦逾十場風險管理教育訓練，總參與人數逾千人，涵蓋全球風險、政策合規、地緣政治及經濟動態等重點主題。相關培訓不僅提升員工對風險管理原則的認知，也強化基層單位面對不確定性的應變能力。

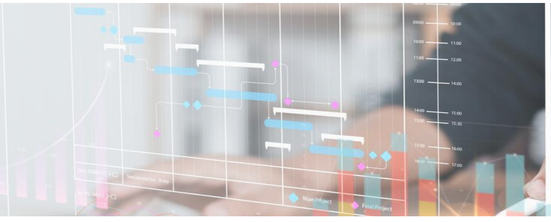
業務流程整合

集團積極將風險管理標準納入產品與服務開發流程。各單位依據業務特性，制定並量化關鍵風險指標與門檻值，並透過日常營運數據進行即時監控，確保各項創新發展與營運決策兼顧風險控管。

區域政經資訊分享

集團每月定期彙整各地區風險與政經資訊動態，提供集團各中央與事業單位參考，並整理合規案例與法規變化，定期宣導作為各單位內部教育訓練之參考資訊。

未來，鴻海將持續深化風險文化，並結合績效與薪酬連動等制度設計，將風險管理成效納入高階主管考核與獎酬機制，進一步提升管理決策與集團長期風險胃納的一致性，持續強化企業營運韌性與永續治理能力。

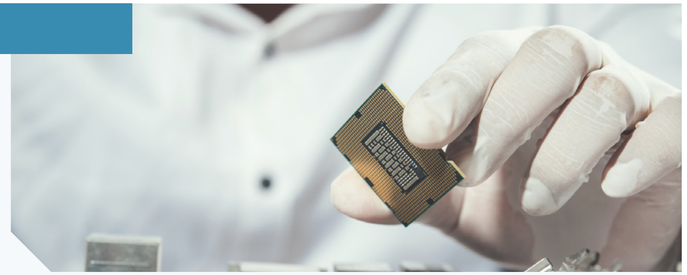


新興風險識別與緩解

面對快速變遷的全球政經與科技環境，鴻海定期鑑別未來 3 至 5 年內可能對集團營運造成重大影響之新興風險，並預先規劃因應措施，以提升營運韌性。以下為本公司 2025 年度鑑別之前二大新興風險及其應對策略：

新興風險一

關鍵技術迭代與供應鏈資源排擠風險



類別：技術、經濟

風險概述

隨著生成式 AI 等新興應用帶動算力需求快速成長，關鍵零組件（如高頻寬記憶體 HBM、先進製程晶片）之供需與成本結構日益波動，產業面臨供應鏈失衡與價格劇烈起伏。技術升級速度加快，若資源過度集中於單一技術，將降低產線應變彈性，並產生對傳統業務的資源排擠效應。

潛在影響

- 關鍵材料價格波動曲線偏離傳統經濟模型
- 供應鏈失衡與成本上升風險加劇
- 傳統業務長期競爭力可能受資源排擠影響
- 相關損害程度目前尚無確切指標可評估

風險概述

- 多元化供應鏈策略：積極拓展關鍵零組件的多元供應商與地區來源，降低單一供應鏈斷鏈風險
- 動態資本分配：建立跨部門的資本分配審議機制，避免資源過度集中於單一技術或產品線
- 技術彈性評估：定期檢討產線技術彈性與替代方案，確保具備市場快速變動時的調整能力
- 關鍵材料價格預警系統：導入大數據分析與外部產業情報，及早預警原材料價格異常波動

新興風險二

AI 應用與全球數位治理挑戰

類別：社會、法律

風險概述

生成式 AI 技術的迅速發展，已遠超現行法律與倫理監管框架。企業導入 AI 雖可提升營運效率，但也帶來數據隱私邊界模糊、演算法歧視與虛假訊息生成等新型態風險。AI 產出的偽造資訊若被濫用，將對企業資訊安全、商譽及品牌信任造成難以估算且不可逆的衝擊。

潛在影響

- 衍生法律責任與治理挑戰升高
- 商譽損失與品牌信任受損風險增加
- 倫理訴訟與合規風險仍缺乏判例可循
- 潛在法律成本與管理負擔提升

風險概述

- AI 倫理治理架構：成立跨部門 AI 風險治理小組，制定 AI 透明度、可解釋性與問責標準
- 法規動態追蹤：持續追蹤全球數位治理與 AI 法規趨勢，主動調整內部政策以符合最新法令
- 數據隱私與安全強化：加強數據分類、匿名化與權限控管，並定期進行 AI 系統資安稽核
- 員工與供應商培訓：推動 AI 相關倫理與合規訓練，提升全員對 AI 風險的識別與因應能力
- 危機應變預案：建立 AI 誤用事件的應變流程，包括即時通報、法律諮詢與品牌聲譽修復機制

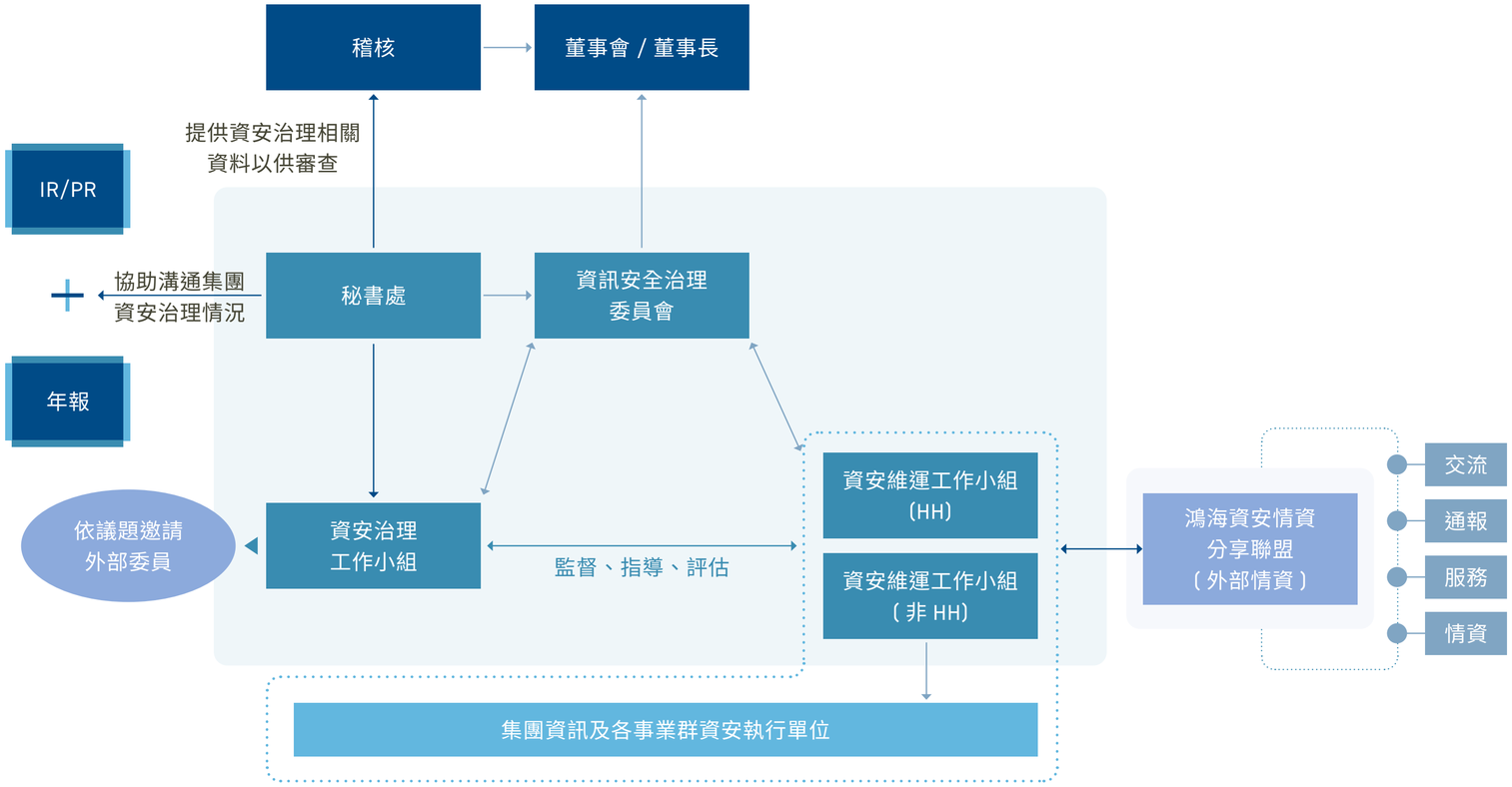
資訊安全

資訊安全治理與政策

資訊安全治理

鴻海科技集團將資訊安全視為支撐企業永續營運與維護客戶信任的重要管理事項，並透過系統化風險管控機制，持續保護營運資料與客戶資料之機密性、完整性及可用性。資訊安全管理已納入整體營運管理與風險治理架構中。面對日益嚴峻的全球網路安全威脅，集團建立由董事會監督、高階管理層推動的資訊安全治理體系，並定期檢視相關制度、資源配置及執行情形。

集團資訊安全治理架構



公司透過資安治理委員會作為資訊安全議題之監督機構，由委員會秘書處定期向經營團隊報告資安治理規劃、集團資安策略、重大風險防禦方針及資源配置情形，確保資安發展方向與企業營運目標一致。

為強化高階管理層對資安議題之監督與執行，集團設立「資訊安全治理委員會」（以下簡稱委員會），作為集團最高層級之資安治理與決策組織。委員會由董事長擔任主席，核心成員包括集團資安長（CISO）、資訊安全治理委員會秘書處、資訊長（CIO）、鴻海研究院資安所所長，以及旗下重要事業體（FII、FIH、FIT、FVT）之最高主管。集團財務、風險管理、人力資源、法務及稽核等最高主管亦視專案需求列席參與，確保資安決策具備跨部門完整性與協調性。

經董事會決議，自 2022 年 11 月起，由鴻海研究院李維斌執行長擔任集團資安長，並由鴻海研究院資通安全研究所擔任委員會秘書處。藉由資安所之研究角色，集團得以及時掌握國際資安治理、風險與合規趨勢。資安長與資訊長共同制定高階資安政策、督導政策落實，並持續精進集團資安治理與實務作法。

委員會負責統籌集團資安治理架構規劃、政策制定及文化推動，並指派各資安專案主責人員。為確保政策有效落地，委員會轄下設有兩大專責工作小組：

- **資安治理工作小組**：負責資安治理策略與方針擬定、資訊安全政策及相關規範制定，並執行法規遵循性查核，確保集團營運符合全球資安法規要求。
- **資安維運工作小組**：負責建置及維運資安架構與防護設備，執行日常資安防護、威脅監控與風險評估，確保各項資安防禦機制有效運作。

資訊安全政策

集團持續強化資訊安全治理，確保資安管理制度的有效運作與持續優化。2025 年資訊安全政策重點如下：

強化資安治理與高階監督

依據資訊安全治理委員會組織章程，明確界定委員會權責與運作規範，並每季召開會議，審議集團資安政策、標準與機制，掌握資安趨勢與風險議題，提升高階主管資安認知與應變能力。

落實資安查核與內控一致性

依循 ISO/IEC 27001 標準，聚焦關鍵控制項執行年度實地查核，提升各事業群合規性與內控能力，並於查核後不定期進行文件抽查，確保文件、流程與實際執行一致。

完善事件分級、通報與應變機制

參考 NIST 與台灣相關法規，建立資安事件分級與通報原則，並制定勒索軟體事件回應指引，明確分工權責並強化跨部門協作。2025 年，集團資安研究所辦理 2 場教育訓練及 3 場演練，提升事件處置熟悉度與應變效率。

提升防禦韌性與資源配置效益

導入 OWASP CDM 框架，建構可視化防禦地圖，強化防禦措施與資源配置，提升資安投資效益與整體防禦韌性。

強化漏洞管理與營運衝擊評估

建立資訊科技漏洞查處與修補流程，確保技術弱點即時識別、追蹤與控管；同時制定資安事件財務損失估算指引，協助各單位掌握事件營運衝擊並優化決策。

擴大聯防協作

集團已成立區域資安聯防組織並定期召開聯防會議，深化內部協作與通報機制；外部則持續維持與 TWCERT/CC 及台灣資安主管聯盟之夥伴關係，即時掌握威脅情資，並規劃 7x24x365 跨時區聯防計畫，建構日不落之資安監控與管理體系。

鴻海科技集團持續推動資訊安全管理，並將資安防護範疇延伸至整體供應鏈，以涵蓋內部營運環境及外部合作夥伴管理需求。除既有制度外，集團亦透過定期檢視、內部自評及跨單位協作，持續調整管理重點，聚焦以下五大面向：

2025 集團資安管理重點

資訊安全治理與持續改善

- 資訊安全治理委員會每季召開會議，由高階主管審議資安政策、文件與管理機制。
- 檢視跨單位推動情形，確保集團安全原則一致。
- 掌握資安趨勢、法規要求及重大風險，預先規劃因應措施。
- 推動「集團資安自評表」與年度集團資安查核，定期檢視防護缺口、改善進度與責任分工。
- 持續規劃資訊安全保險，以降低營運中斷之財務衝擊。
- 導入 OWASP CDM 框架，有效檢視資安資源投入與分配合理性，以建構本集團 2025 年可視化的防禦地圖

資料完整性與隱私保護

- 導入次世代遠端安全存取機制，強化遠端工作環境之資料安全。
- 依機密分級進行資料標籤化管理。
- 採用加密技術、存取控管及平台稽核軌跡，提升資料可追蹤性。
- 部署郵件防毒及防垃圾郵件機制。
- 依最新惡意郵件攻擊手法動態調整防禦策略。

資安威脅監控與事件應變

- 建置「主動監控」與「快速回應」雙軌資安防禦框架。
- 透過暗網情資平台即時監控惡意攻擊者動態與外洩風險。
- 導入 MDR 系統，24/7 監控端點與網路環境，並即時隔離異常資產。
- 各事業單位建立 ERC 團隊，並落實定期演練。
- 重大事件啟動 ERC 機制，落實偵測、隔離、溯源、復原及事後回溯分析。

員工資安責任與意識提升

- 明確賦予全體員工個人資訊安全責任，要求日常業務遵循資安規範。
- 將資安合規納入員工行為準則與內部宣導機制。
- 建立常態化資安意識培訓及社交工程演練機制。
- 2025 年執行 51 次釣魚郵件測試演練並導入舊金山 RSAC 提倡之 Take 9 概念，強化員工意識、辨識與應變能力。
- 建立資安事件通報與正向激勵機制，鼓勵主動通報潛在威脅。

第三方與供應商資安管理

- 於供應商資安風險評估作業中，依供應商提供之產品、設備或服務特性，參考適用之 SEMI E187 資安要求，強化第三方資安風險管理。
- 對供應商、駐廠承包商及外部合作夥伴實施准入與合規管理。
- 透過採購合約、《廠商承諾書》及保密切結書，要求供應商、合作夥伴及外部人員遵守商業機密保護與集團資安規範。
- 第三方設備接入內部網路前，須完成資安評估與弱點檢測，以降低外部威脅滲透及第三方協作風險。

鴻海全球資安聯防與 AI 賦能防護專案

因應集團數位轉型與全球營運布局，鴻海於 2025 年持續推動「分享、合作、共榮」之全球資安聯防機制，整合資安監控、威脅情資、事件應變及跨區域協作資源，逐步建立以「持續監控、快速應變、跨區聯防」為核心之資安防護模式。

集團以零信任架構與多層次防禦為基礎，持續強化身分驗證、端點防護、網路邊界、威脅偵測及事件通報機制；同時導入 AI 輔助分析、情資共享及資安意識平台，提升異常事件判讀、風險預警、員工辨識及應變處理能力，降低資安事件對全球營運之潛在影響。

專案重點

組織與資源佈建

配置專屬資安專業團隊，建立「鴻海資安情資分享聯盟」，整合集團內外部情資交流，並由資安研究所投入 AI 攻擊生命週期預判模型之研發。

零信任架構與多層次防禦

- 網路與邊界：部署次世代防火牆、網站應用程式防火牆（WAF）、入侵防禦系統（IPS）、DNS 與 DDoS 防禦，並導入次世代遠端安全存取機制。
- 身分與存取：建立集團單點登入平台（SSO），並全面實施多因素身分驗證（MFA）。
- 端點與資料：依機密分級進行資料標籤化與加密管控；部署次世代防毒（NGAV）、端點偵測與回應（EDR/MDR）及網路偵測與回應（NDR）。

主動式風險與漏洞管理

導入資安曝險管理系統與自動化威脅情資蒐集系統；落實安全軟體開發生命週期（SSDLC）以實現「安全左移」，並定期執行滲透測試與關鍵業務營運持續演練。

全天候監控與通報機制

建置集中式雲端監控中心，整合系統日誌至安全資訊與事件管理（SIEM）平台，透過 AI 監控與關聯分析強化預警，並完善資安事件分級、通報及勒索軟體回應等標準程序。

資安文化深耕

導入資安意識平台，提供多元情境訓練課程，並定期執行社交工程演練。

專案成果

100 名資安專業人員

配置專屬資安專業團隊，目前已投入高達 100 名 資安專業人員，並建立「鴻海資安情資分享聯盟」，整合集團內外部情資交流。資安研究所亦投入研發 AI 攻擊生命週期預判模型。

7x24 小時資安監控中心（SOC）

成功建置全球 7x24 小時資安監控中心 (SOC)，透過全球多廠區即時監控，建構出全時無死角的縱深防禦網。

100 % 核心設備納管監控

在階段性部屬策略的前提下，目前資產監控覆蓋率已達成全球廠區之關鍵資通訊設備納管監控並將持續擴展，致力實現全球資產監控全覆蓋。

優於業界平均水準 集團整體曝險等級評估

- 透過 AI 驅動分析與情資共享機制，成功將風險威脅阻斷於攻擊鏈前期階段，並大幅縮短資安事件反應時間
- 已導入資安意識平台，提供多元情境與多語系訓練課程，持續提升員工防護意識

資訊安全管理機制

營運持續計畫

為提升面對突發事件之營運韌性，鴻海建構完整之營運持續管理體系，透過業務營運衝擊分析，盤點並鑑別關鍵業務，並依據恢復時間目標與恢復點目標制定具針對性之營運持續計畫。當重大災害或突發事件導致營運中斷時，既有 BCP 機制可協助管理階層迅速決策，優先保障員工生命安全，並確保核心系統與關鍵業務於最短時間內恢復運作，將營運衝擊降至最低。

為驗證計畫之可行性與執行力，集團每年至少執行一次關鍵業務營運持續演練。2025 年，集團共完成 320 套核心系統演練與測試作業，結果均符合預期標準，並依演練經驗持續檢視通報流程與應變分工，動態優化 BCP 計畫內容。

完成套核心系統演練與測試作業

320 套

資訊安全漏洞評估

集團建構完整之內外部漏洞辨識機制，以提前發掘並降低潛在弱點風險。內部防護方面，導入多層次弱點掃描體系，定期針對作業系統、伺服器及網路設備等 IT 資產進行漏洞檢測；外部防護方面，透過第三方資安風險評核平台，對集團全球數位資產進行 24 小時動態監控。2025 年，集團資安曝險狀況持續維持最高之 A 級（卓越）評級，高於製造業平均水準；集團內 40 家以上主要事業群與子法人之資安評級亦均達 A 級標準。

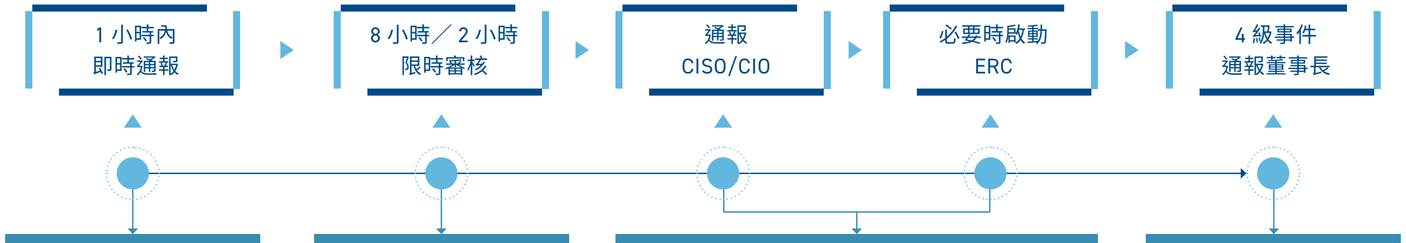
在應用系統防護方面，集團依循 SSDLC 安全開發準則並融入 DevSecOps 流程，落實「安全左移」，除縮短安全修補時間外，並透過資訊看板與資安自檢表，持續檢視各專案之 SSDLC 落實情形。透過 GitLab 結合 CI/CD 流程，集團已將源碼掃描與弱點分析全面腳本化、自動化，以降低人工檢測負擔與軟體開發風險。

針對識別出的弱點與風險項目，集團要求相關權責單位依既定時程完成修補、成效驗證與後續追蹤，建立完整之弱點管理閉環，以持續降低系統與應用環境之潛在資安威脅。

資訊安全監控與通報應變機制

集團已建置完善之資安事件通報與處理標準指引，並於技術面導入 AI 驅動之自動化分析與協作機制，執行資安事件分析、調查與應變流程，自動處理重複性作業，並串接事件通報與管理機制，使平均通報應變時間縮短 **50% 以上**。

當資安事件發生時，事發單位須立即進行初步等級判定，並依下列程序辦理：



不論事件等級，須於得知事件後 1 小時內通報集團資訊資安團隊（1 級事件若已由自動化工具攔截處理則免通報，但須列入統計）。

1 級或 2 級事件須於 8 小時內完成審核；3 級或 4 級事件須於 2 小時內完成審核。

3 級或 4 級事件須立即通報資安長及資訊長，由資訊安全治理委員會秘書處評估是否成立緊急應變中心（ERC）啟動後續處理。

若判定為 4 級事件，秘書處須第一時間通報董事長。

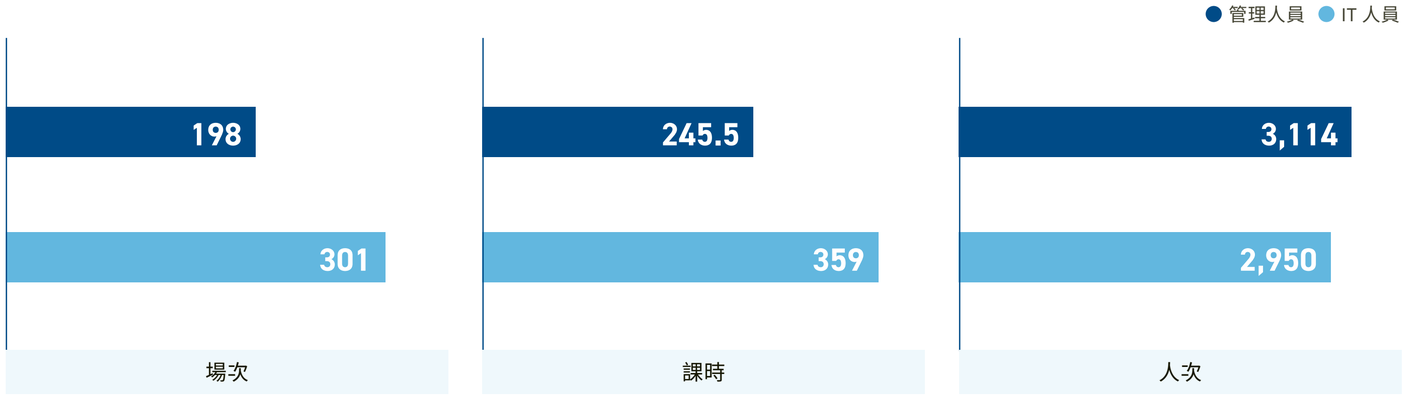
透過持續強化多層次資安防禦機制，集團每日平均成功阻斷逾 **2.3 億次**外部攻擊嘗試與惡意連線行為。

員工資安意識培訓

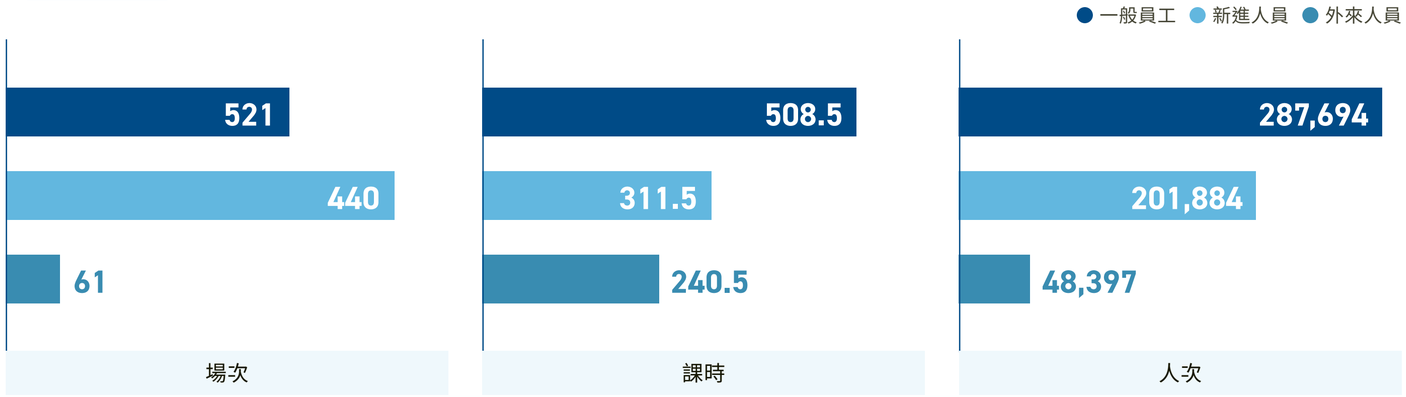
集團規劃系統化資安培訓機制，透過分層學習模式提升員工資安意識，降低人為操作帶來之風險。每年定期舉辦教育訓練與宣導活動，課程內容涵蓋資通安全基礎概念、進階防護技術及社交工程攻擊防範，並依不同職務需求安排相應訓練主題，以提升各層級與職務人員之資安知識與實務能力。除一般宣導外，集團亦透過模擬演練、測驗與宣導活動，持續強化員工對常見資安風險之辨識與通報意識。

2025 年鴻海資訊安全培訓表

▸ 按照管理層級



▸ 按照員工類型



2025 年度，集團自中央至各事業群共完成

980 次內外部稽核

IT 基礎設施與資訊安全管理系統之內外部稽核

為確保資訊安全管理機制之有效性與合規性，集團持續執行內部與外部稽核。內部稽核方面，集團每年制定專屬 IT 與資安稽核計畫，針對 IT 基礎設施、網路安全架構、存取控制及資料保護機制進行查核，並持續追蹤缺失改善情形。外部稽核方面，集團資訊安全管理系統已取得 ISO 27001 國際認證，並每年定期委由獨立第三方驗證機構執行外部稽核；同時亦定期委託外部專業資安顧問進行滲透測試與進階威脅評估，以持續提升 IT 基礎設施之資安防護能力。

2025 年，集團自中央至各事業群共完成 980 次內外部稽核，涵蓋內部稽核、客戶審核、協力廠商稽核及特殊管制區域（如研發實驗室、機房等）之資安點檢，並持續執行資安風險評鑑，監控海內外廠區資安事件演練完成情形，以強化資安管理成效追蹤與持續改善能力。

客戶隱私保護

集團秉持尊重並保護個人隱私之原則，恪遵全球適用法及各營運所在地法律，制定完善之《鴻海科技集團隱私權政策》。本政策全面適用於集團全球所有營運據點與業務活動，並要求所有供應商、承包商及第三方合作夥伴共同遵守相關規範，以於整體價值鏈中推動一致之隱私保護實務。除政策要求外，集團亦透過內部管理流程、權限控管及教育宣導，持續提升各單位對隱私保護義務之理解與執行。

為確保隱私保護機制有效運作，2025 年集團指定永續委員會作為隱私議題之專責單位，統籌隱私政策之制定、推動、監督及跨單位協調作業。同時，集團已將隱私政策與管理系統納入整體 ERM 與合規管理框架中，定期盤點資料處理流程中的潛在隱私風險，並制定相應減緩與防護措施。透過定期檢視、內部查核及改善追蹤，持續提升個人資料處理流程之合規性與管理一致性。

集團對違反隱私權及個人資料保護之行為採取零容忍政策。若經調查發現涉入違反本政策或相關法規之情事，集團將立即檢討改善管理措施，並依所適用紀律規範懲戒涉入違反行為之人員，必要時依法求償或追訴。若員工違反本政策，將依危害程度受到相應懲戒，最嚴重可能面臨解僱或法律行動；若合作夥伴不遵守本政策，則可能導致與集團業務關係終止。

為建立持續監督與改善機制，集團短中期將逐步建立與完善內外部稽核機制，以驗證隱私政策落實程度，包括：將隱私權納入集團風險管理系統並定期進行年度風險評估；由集團內部單位每年定期執行隱私政策合規之內部稽核；以及透過導入如 ISO 27001 隱私資訊管理系統，持續強化隱私管理系統建置，並不定期委託獨立第三方專業機構執行外部稽核與驗證，以持續精進隱私管理實務並維護利害關係人權益。

鴻海科技集團重視客戶隱私與資料安全，
並依據《隱私權政策》落實以下客戶資料保護原則

透明的蒐集與用途告知

於蒐集客戶資訊前，明確告知資訊性質與具體用途，落實資訊透明化。

客戶自主控制權

客戶可依相關法規行使選擇退出、明確同意、資料存取權、資料可攜權、資料更正權及資料刪除權。

資料保留期限與安全防護

客戶資訊僅於達成蒐集目的所需期間內保留，期滿後依法安全銷毀或匿名化處理；保留期間內，以加密技術與存取控制等機制降低未經授權存取或外洩風險。

向第三方揭露及連接

除法律另有規定外，集團不會出售、交易或租售個人資訊；僅於履行法定義務、協助公務機關依法執行職務、主張或保護集團法律權利、依個人資料所有人請求，或於不逾越特定目的必要範圍內，始得向第三方揭露個人資料。

2

智慧創造 韌性價值鏈

鴻海科技集團以「智慧創造，韌性價值鏈」為核心策略，將永續思維由前端研發貫徹至後端供應鏈管理，攜手價值鏈夥伴，共同打造兼具創新、韌性與綠色競爭力之產業生態系。

- **全球專利布局持續擴大**：2025 年新增獲證專利 **2,528** 件，全球累計有效專利達 **25,479** 件，並連續 **9** 年獲科睿唯安「全球百大創新機構」肯定。
- **研發投入占營收淨額 1.5%**：2025 年度，集團總研發投入達新臺幣 **1,217** 億元，占營收淨額 **1.5%**；其中低碳技術相關類型占 **8.3%**，持續支持低碳轉型。
- **供應鏈綠電轉型進展超前**：截至 2025 年底，累計推動 **56** 家供應商承諾以 **100%** 再生能源生產鴻海產品，超越原訂 **45** 家目標；2025 年供應鏈綠電使用量達 **4.5** 億度，創造約 **24** 萬噸 CO_2e 減碳效益。
- **綠色供應鏈建設持續深化**：集團持續與 IPE（公眾環境研究中心）合作，2025 年共推動 **364** 家供應商填報 PRTR 資料，其中 **186** 家連續兩年披露；在 2025 年 IPE 綠色供應鏈 CITI /CATI 指數評比中，集團位居電子行業第一。
- **供應鏈 ESG 稽核覆蓋與深度持續提升**：2025 年完成供應商書面審查、第二方及第三方實地稽核共 **870** 家，較 2024 年稽核 **483** 家，覆蓋規模提升約 **80%**；共發現缺失 **14,137** 項，相關稽核缺失整體改善完成率達 **98%**。
- **供應鏈 RBA VAP 稽核推動成果顯著**：2025 年共有 **95** 家供應商完成第三方 RBA VAP 稽核，較 2024 年 **45** 家成長超過 **111%**，並提前超額達成原訂超過 **60** 家之年度目標；近三年 VAP 不合格供應商改善率皆維持 **100%**。
- **衝突礦產管理維持高度合規**：2025 年完成 **2,375** 家供應商盡職調查，回覆率 **100%**；供應鏈涉及之 **282** 家冶煉廠與精煉廠 **100%** 通過第三方 RMAP 認證。

重大議題

- 創新與商業模式韌性
- 永續供應鏈管理

SDG 目標對齊

管理目標

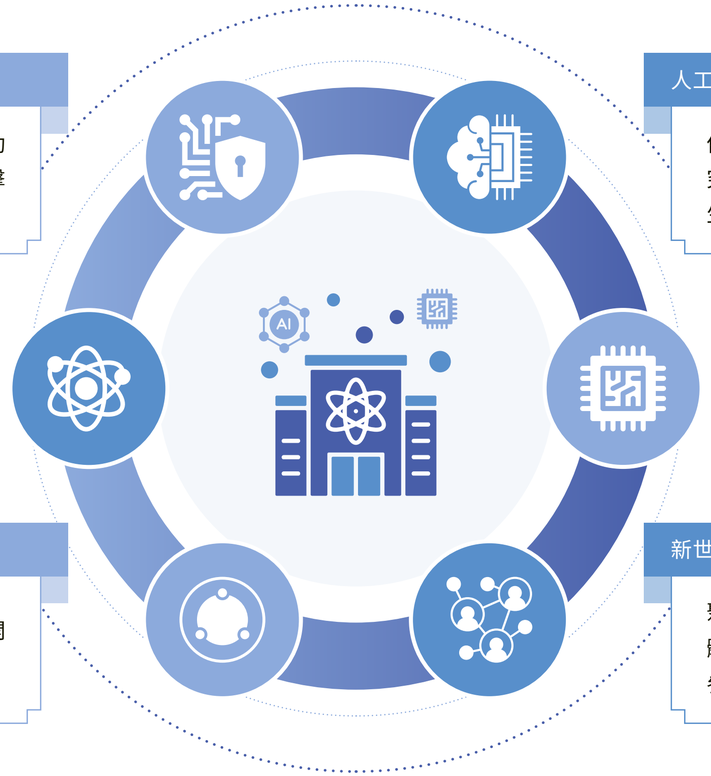
重大議題	管理指標	2025 年目標	本年度執行成果	達成狀態	2030 長程目標
創新與商業模式韌性	研發投入	• 持續推動「3+3+3」策略相關研發與技術布局，維持高強度研發投入。	• 集團總研發（R&D）投入達新臺幣 1,217 億元，相比 2024 年成長 5%。	達成	2030 年前將 AI 納入永續科技創新目標。
	AI 創新	• 持續擴大 AI 基礎建設與「3+3+3」技術應用，支持 AI 作為第二成長引擎。	• 2025 年新增獲證專利數量達 **2,528 件**。	持續推動	全球專利累計申請數提升 **500%**。
供應鏈管理	供應商篩選	• 電子類特定供應商在供應商 ESG 數位管理平台實施全物質宣告比例達 **100%**。	• 2025 年，電子類特定供應商在供應商 ESG 數位管理平台實施全物質宣告比例達 **100%**。	達成	啟動一階供應商 **100%** 永續盤點，辨識碳熱點、環境風險等。
	供應商稽核	• 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，將覆蓋率提高至 **100%**。 • 機構類特定供應商每 3 年稽核覆蓋率 90%。 • 推動供應商完成第三方 RBA VAP 稽核 ≥60 家	• 2025 年，集團針對電子類、機構類供應商的績效考評覆蓋率為 **100%**。 • 2025 年，機構類特定供應商每 3 年稽核覆蓋率 97%。 • 2025 年，集團推動 95 家供應商完成第三方 RBA VAP 稽核。	超額達成	**100%** 關鍵供應商完成 ESG 評級。
	供應商環境要求	• 承諾使用 100% 可再生電力生產鴻海產品的電子類關鍵供應商達到 45 家以上。	• 截至 2025 年底累計 **56 家**供應商承諾綠電 100% 用於生產鴻海產品。	超額達成	150 家供應商 **100%** 使用綠電生產鴻海產品。
		• 電子類特定供應商取得廢棄物零填埋驗證家數達 25 家。	• 2025 年電子類特定供應商取得廢棄物零填埋驗證家數達 26 家。	超額達成	
	供應商社會要求	• 電子類及機構類供應商勞動人權稽查次數達 50 次。	• 2025 年電子類及機構類供應商勞動人權稽查次數達 629 次。	超額達成	
	衝突礦產	• 特定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。	• 2025 年透過系統平台共完成 2,375 家供應商衝突礦產盡職調查，回覆率 **100%**，未發現任何含有來自衝突或高風險區域，且未經第三方 RMAP 認證之非法礦物的情形。	達成	關鍵供應商衝突礦產調查達 **100% 全面覆蓋**。
	在地採購比例	• 持續提高集團在地採購比例。	• 2025 年集團在地採購比例 58%，其中台灣和大陸地區在地採購比例超過 80%。	持續推動	在地化採購比例 ≧ 80%。

創新與商業模式韌性

科技創新策略概覽

在快速變動的全球科技與政經環境中，鴻海科技集團持續以技術創新作為強化商業模式韌性與支撐永續發展的重要基礎。為加速推進「Foxconn 3.0」轉型策略，集團成立鴻海研究院，作為推動技術研發、前瞻研究與產業應用的重要平台，逐步推進集團由製造導向朝向技術與研發驅動之發展方向。

鴻海研究院聚焦集團「3+3+3」策略，即以電動車、數位健康、機器人三大產業，結合人工智慧、半導體、新世代通訊三大核心技術，並應用於智慧製造、智慧電動車與智慧城市三大平台，轄下設有五大研究所與一個前瞻實驗室。各中心配置多位研發人才，投入前瞻技術研發與創新應用開發，持續強化集團技術基礎與研發能量：



資通安全研究所

致力於前瞻資通安全技術研發，賦能集團產品具備資安能力，並推動資安治理，以協助集團在 F3.0 轉型升級過程中有效降低新興網路攻擊衝擊，打造值得信賴的數位科技環境，建立安全企業形象。

人工智慧研究所

依據集團高速運算中心與邊緣運算量能，致力於前瞻 AI 技術研發。研究成果應用於智慧製造與產業升級，並延伸至多元場景，以回應實際生活需求。

量子計算研究所

專注於量子演算法、量子軟硬體整合及量子模擬技術開發，回應傳統電腦較難處理之複雜運算議題（如物流最佳化、新材料開發），並持續累積集團於前瞻運算領域之研發基礎與技術能力。

半導體研究所

專注於奈米電子元件之前瞻開發與設計，並持續培育高階製造與設計人才。透過技術研發，支援人工智慧、新世代通訊及電動車等相關產業應用發展。

離子阱量子計算實驗室

作為前瞻硬體技術研發平台，專注於高保真度離子阱量子位元技術開發，持續推進台灣量子電腦硬體相關技術布局。

新世代通訊研究所

聚焦 5G O-RAN 與 B5G/6G 新世代網路核心技術開發，結合 AI 與半導體技術，將研究成果應用於電動車、數位健康與機器人等領域，持續參與產業技術發展。

鴻海的創新承諾不僅體現在技術與商業布局，也延伸至營運所在地社會的實質回饋與人才賦能。透過研發平台建置與相關計畫推動，集團持續為社區與經濟創造正面影響，包括推動在地高階就業機會創造。鴻海研究院之設立，有助於擴大集團研發量能，增加在地高階研發職缺，並透過延攬研發人才與建置研究平台，提供台灣科技人才參與前瞻技術研究之機會，促進高階人才留任與交流。

研發投入

鴻海將研發投入視為創造長期價值的重要投資，並透過系統性資源配置，確保技術創新與商業目標緊密結合。2025 年度，集團總研發（R&D）投入達新臺幣 1,217 億元，占年度營收淨額之比例達 1.5%。同年，鴻海亦入選「全球 50 大最聰明企業」第 33 名，顯示集團持續投入技術研發與商業模式轉型之成果。

系統性研發投入，驅動技術創新與商業轉型

2025 年，鴻海持續強化研發資源配置，支撐前瞻技術布局與「3+3」策略落地

投入達新台幣
1,217 億元
總研發投入達新台幣 1,217 億元，透過系統性資源配置，驅動技術創新與商業價值

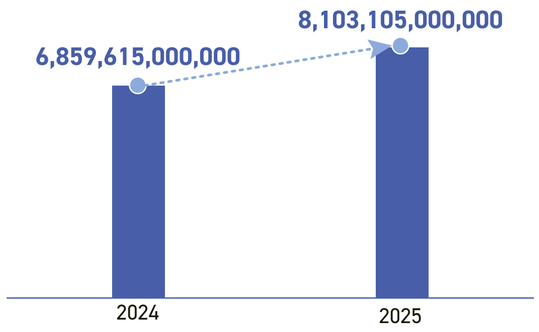
研發強度百分比 / 儀表盤
1.5 %
研發投入占年度總利潤比例，顯示集團持續以研發作為長期價值投資

全球創新肯定入選
50 大最聰明企業
展現技術研發與商業模式轉型成果

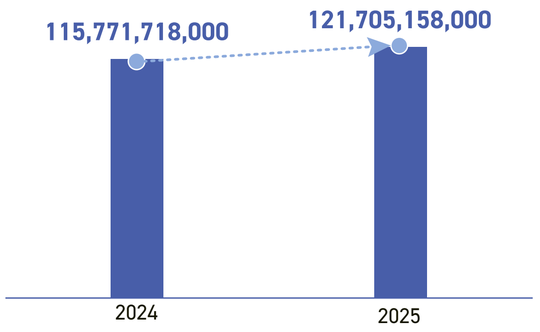
2025 年集團研發費用概覽

單位：新臺幣

鴻海整體營收



鴻海研發費用



在專利管理方面，集團採取兼顧品質與規模之全球專利布局策略，以高品質專利組合支撐技術發展、產品應用與營運布局。2025 年度，新增獲證專利數量達 **2,528 件**。

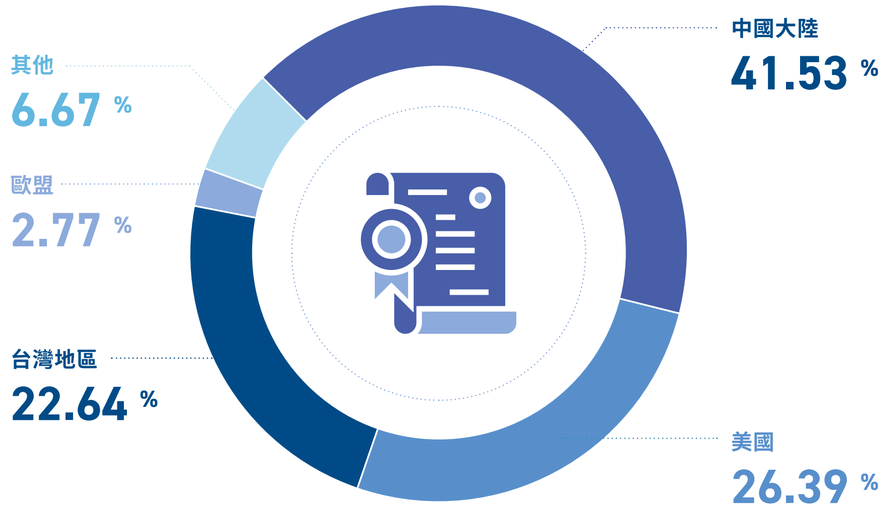
截至 2025 年底，鴻海集團全球累計有效專利數已達 **25,479 件**。其中，低碳技術相關之研發創新為集團持續推動之核心戰略方向，並於 2025 年取得豐碩專利成果，詳如下表。集團亦已連續 **9 年**獲科睿唯安「全球百大創新機構」肯定，顯示鴻海在研發投入、專利管理與創新能力建置上的持續成果。

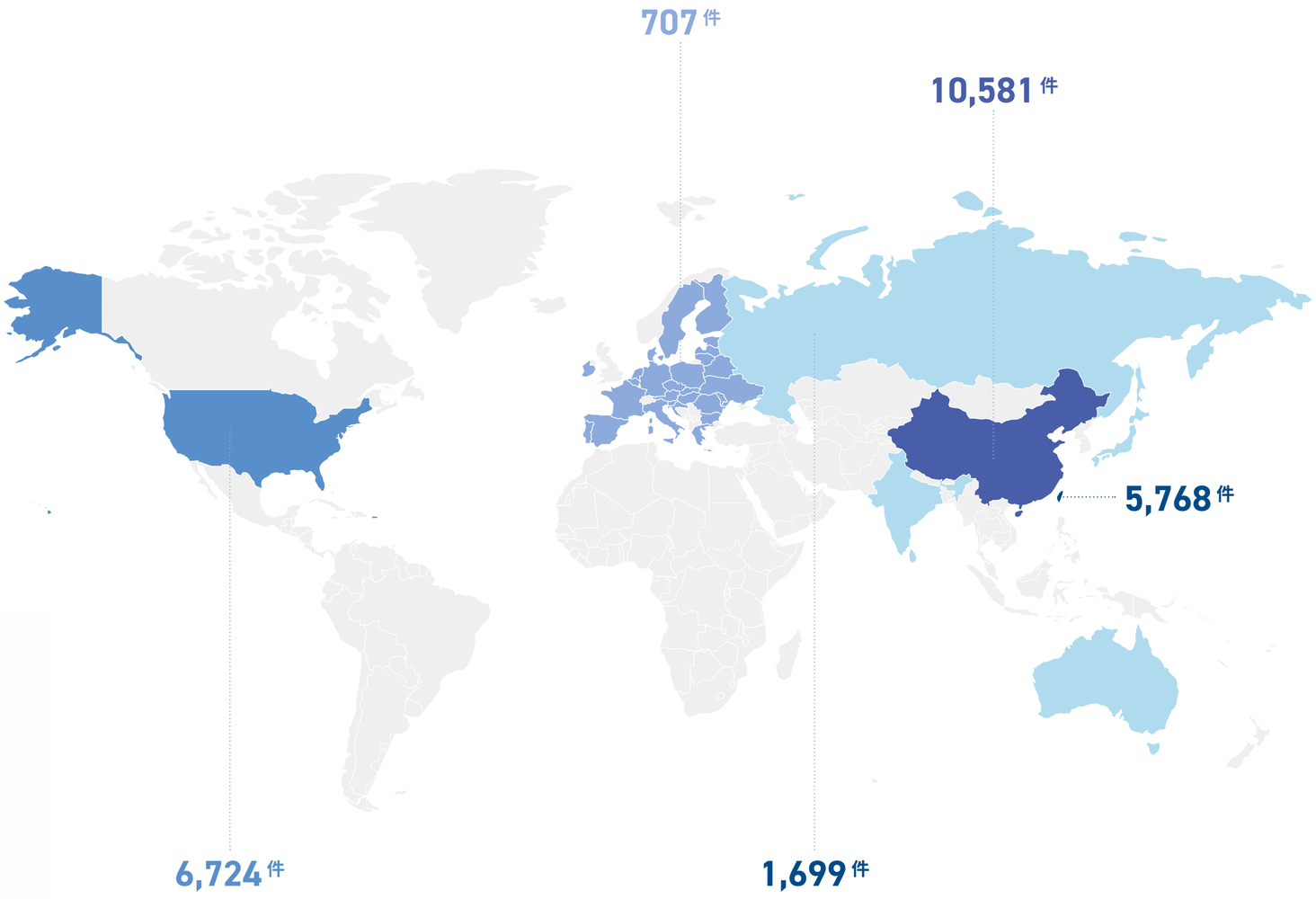
鴻海低碳技術相關專利按類型分佈

專利類型	2025 年新增專利數量	累計有效專利數量
節能與能源管理	78	1,265
工業自動化	70	597
製程 / 流程的優化	44	617
污染防治與環保	18	245
合計	210	2,724

註 因統計方法調整，累計有效專利數與去年度所揭露的數字有差異。

鴻海集團專利分佈全球地圖





透過專利分布可見，鴻海智權布局聚焦全球核心市場與高科技產業據點。地理分布上，專利主要集中於美國、台灣、日本、中國大陸及歐洲等關鍵市場，以支撐集團全球供應鏈之技術布局與自由營運（FTO）空間。技術分布上，除持續鞏固既有 ICT 資通訊硬體專利外，近年新增專利亦逐步延伸至「3+3+3」策略相關領域，其中以電動車（EV）系統、人工智慧應用、先進半導體製程及新世代通訊架構為主要布局方向，反映集團持續推動技術轉型並擴展多元應用領域之研發方向。

人工智慧創新佈局與智慧營運賦能

集團 AI 榮譽

榮膺國際權威指標，
確立全球創新領導地位

本集團憑藉卓越之人工智慧研發與應用量能，成功入選「科睿唯安（Clarivate）AI 50」百大頂尖機構榜單，並連續蟬聯「全球百大創新機構」。在國際 AI 發明版圖中，本集團更獲評為全球頂尖之「部署者」，此殊榮充分彰顯集團不僅具備豐沛之創新能量，更擁有將 AI 技術規模化落地、轉化為實質產業影響力之強勁實力。

集團 AI 布局

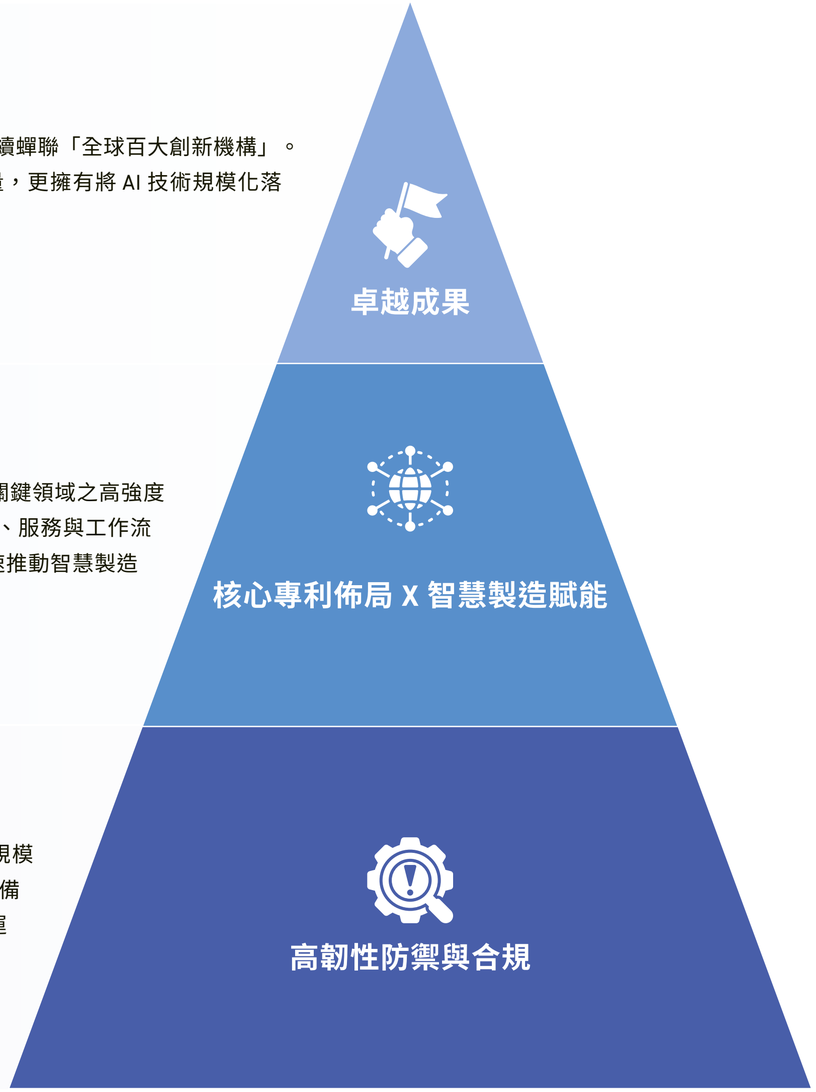
前瞻專利智財戰略，
賦能營運與智慧製造升級

呼應經濟部智慧財產局揭示之全球 AI 專利技術佈局趨勢，本集團持續深化於核心硬體、機器學習與系統部署等關鍵領域之高強度發明，構築堅實之智財護城河與技術保護傘。作為 AI 應用落地之先行者，集團致力將創新專利技術轉化為產品、服務與工作流程中之營運優勢。於資本密集之製造場域中，我們全面導入 AI 智慧化模組，大幅優化資源配置與生產效率，加速推動智慧製造之永續升級。

集團 AI 風險管控

嚴守技術安全與可解釋性，
建構高韌性防禦體系

在積極推進數位創新之際，集團深悉技術之安全性與可解釋性為實現永續營運之關鍵樞紐。針對 AI 技術之大規模應用與部署，我們已建構一套嚴謹之成效衡量與風險控管機制。透過落實 AI 治理原則，確保各項系統部署皆具備高度之法規遵循與合規性，致力為集團內部與全球價值鏈夥伴，打造值得信賴、安全透明且具防禦性之智慧營運體系。

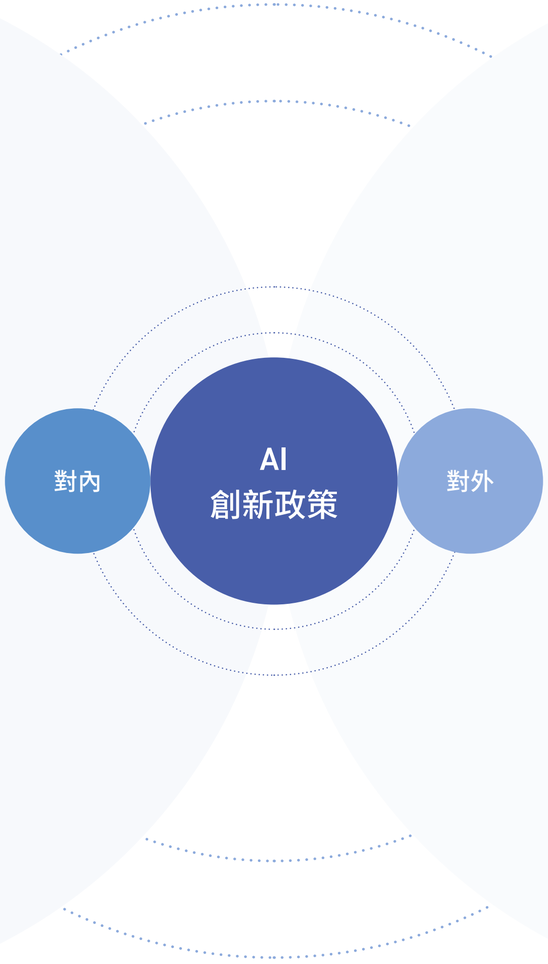


AI 創新

因應全球人工智慧發展趨勢，鴻海科技集團持續投入 AI 相關技術與基礎設施建置，推動科技創新與數位轉型。對內，集團深化由上而下的 AI 策略推動，促進組織文化與營運模式轉型，讓 AI 輔助提升日常作業效率、強化人員價值；對外，建構 AI 基礎設施與產業生態系，攜手夥伴共創永續價值，讓 AI 賦能各產業、共創價值。

深化由上而下的 AI 策略推動促進組織文化與營運模式轉型

- 高層推動與標準化落地：鴻海將 AI 定位為集團長期戰略方向與核心能力，由董事長親自推動，從小規模試點出發，透過集團的紀律與標準化優勢，將成熟方案快速複製並規模化落地至全球各地。
- 決策模式的結構性改變：企業文化從過去仰賴個人直覺的「只靠經驗」，轉變為「經驗＋數據＋ AI」的理性決策模式；推動「小步快跑、快速驗證」來降低試驗成本並控管風險；並將 IT 的角色從「功能導入」轉向提供「價值服務」。
- 知識傳承與核心業務賦能：鴻海致力於將專家經驗轉化為可複用的企業長期智慧，讓所有員工都能「站在老師傅的肩膀上」提升效率。具體案例包含：
  - 稅務投資架構 AI 智能顧問：利用 RAG（檢索增強式生成）技術梳理各國複雜稅制與法規，為高達 1,100 家跨國法人的投資架構提供初步建議，決策準備與分析時間節省 83%，讓財稅人員從執行者轉變為決策者，知識從個人經驗提升為企業智慧資產。
  - AI 資安大腦：面對跨國、多雲、多廠區的複雜異質環境，鴻海不依賴單點市售工具，而是開發能理解集團營運情境的 AI 資安大腦，整合跨區域訊號以提升風險判斷效率與區域聯防的營運韌性，平均應變時間從小時級提升至分鐘級、AI 自動過濾 90% 以上的誤報與雜訊並賦能初階分析師部分資安專家能力，讓分析師有能力並可更專注處理真實威脅。

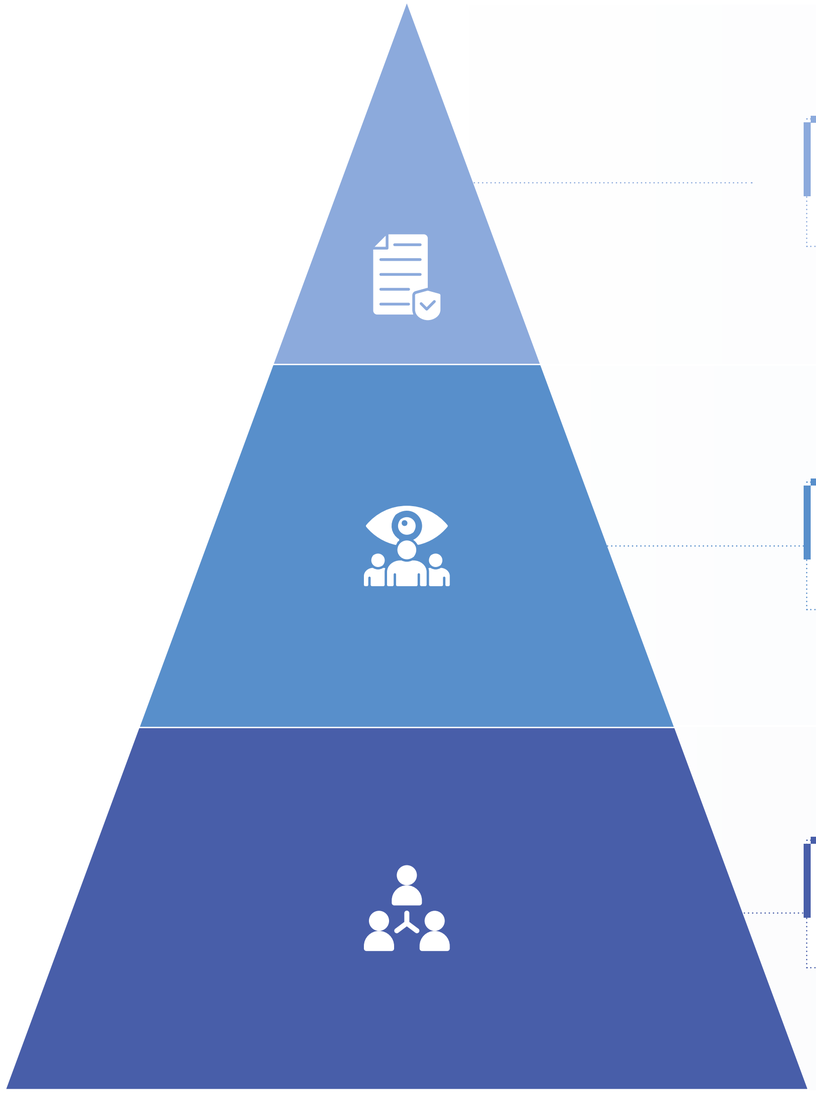


建構 AI 基礎設施與產業生態系攜手夥伴共創永續價值

- 硬體— 從 AI 伺服器到 AI 資料中心：深度參與新一代 AI 伺服器平台的開發與量產，提供從設計、關鍵零組件、模組、液冷散熱系統到整機組裝的完整垂直整合解決方案，並持續向下游延伸至 AI 資料中心建置服務。
- 軟體與應用—大語言模型與 AI 系統：自主開發大語言模型與 AI 系統，聚焦智慧製造、智慧電動車與自動駕駛、智慧健康等核心應用場景，同時於台灣建立超算中心，以雲端合作夥伴身份提供算力服務，從 GPU 算力、供應鏈整合、算力運營到 AI 模型應用，提供端到端的 AI 工廠解決方案，加速產業 AI 化轉型進程，縮短從算力到商業價值的距離，同時積極扮演主權 AI 基礎建設的重要參與者。
- 人工智慧研究所：隸屬鴻海研究院五大研究所之一，聚焦未來 3 ～ 7 年技術發展，支撐集團「3+3+3」產業策略與 F3.0 智能轉型。兩大創新研究亮點包含：
  - 多模態軌跡預測模型 ModeSeq 新技術——結合視覺、語意與動態軌跡等多模態資料，精準預測人車行為，顯著提升自動駕駛系統的安全性與穩定性。
  - FoxBrain——繁體中文領域第一個具備高階推理能力的大型語言模型，融合製造業 know-how，打造 AI Agent 平台，用於製造現場異常偵測與決策輔助作為，更是作為鴻海智慧製造、智慧電動車與智慧城市三大智慧平台的基礎模型。
- 開放共創機制：借重外部策略夥伴的最佳實務，並透過舉辦 AI 黑客松等活動，激勵創新並形成可分享、共創的外部 AI 生態文化。

負責任AI 治理

為確保 AI 技術在創造價值的同時能維護社會公平與數據隱私，鴻海正積極籌備並完善其 AI 治理體系 (AI Management System, AIMS)：



成立最高決策與監督機構鴻海科技集團 AI 治理委員會

- 預計將設立由董事長擔任主席、資訊長擔任秘書處的「AI 治理委員會」，作為內部 AI 治理的最高決策與監督機構。
- 核心目標是建立以信任為基礎的「AI 保證生態系統」，確保 AI 系統的設計、開發、部署與使用，完全符合現行及未來可能實施的國際法律、倫理規範及可信賴 AI 的最高標準。

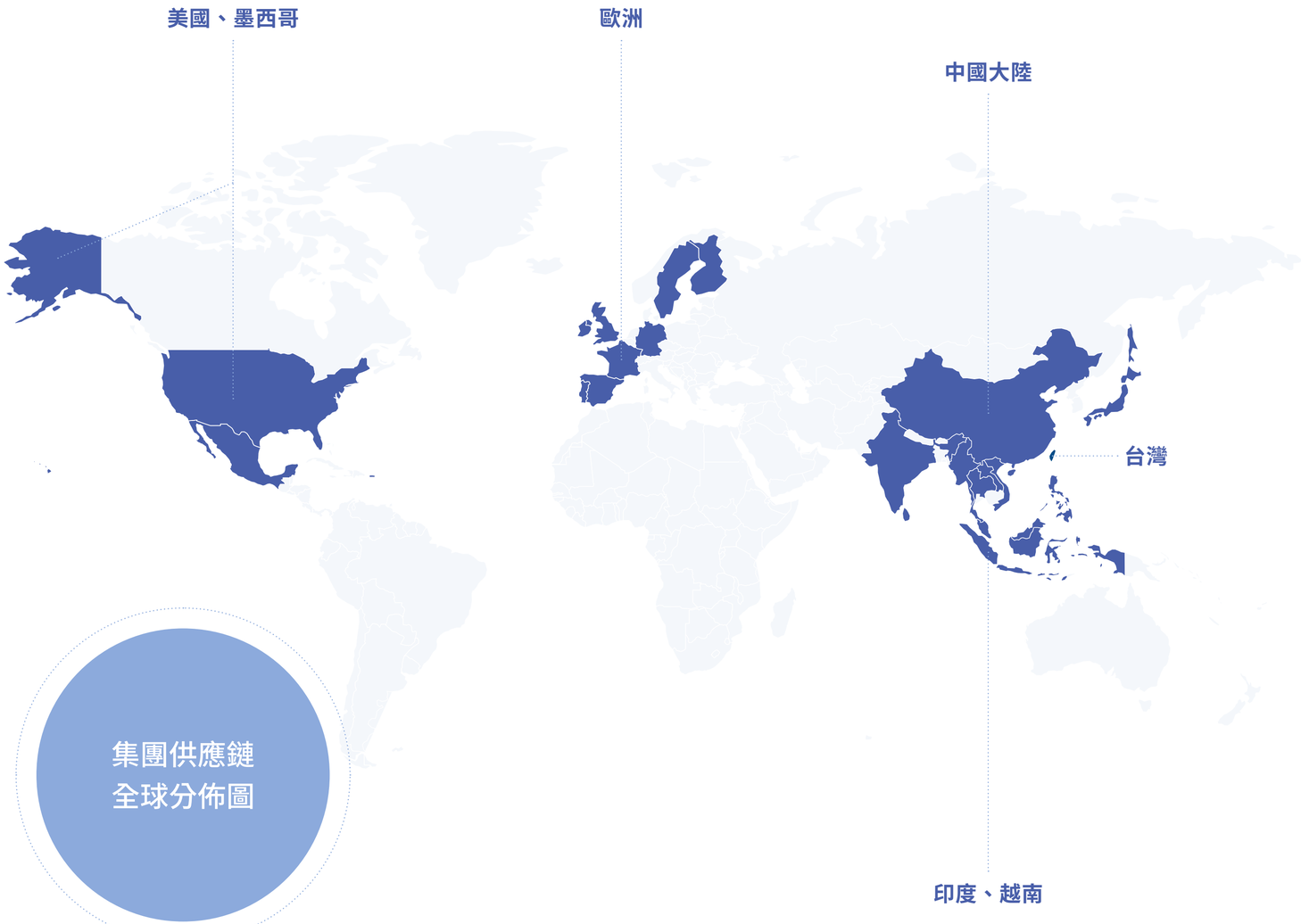
確立三大核心指導原則

- **當責與領導**：透過實施 RACI 矩陣（Responsible 責任人、Accountable 當責人、Consulted 諮詢、Informed 知情），明確界定委員會、職能組、業務部門與技術團隊在 AI 生命週期各階段的角色和責任，由主席對整體治理有效性負最終當責。
- **風險與穩健性**：強制實施貫穿 AI 全生命週期的風險管理系統，針對數據漂移 (Data Drift) 或模型故障進行持續監測，確保 AI 預期條件下持續穩定運行，並且能夠識別和緩解任何對生命、健康、財產或環境構成的安全風險。
- **透明度與公平性**：AI 系統的運行機制、決策邏輯和潛在風險必須在適當範圍內對使用者和監管機構保持透明，並確保其可解釋性與可詮釋性；同時集團必須主動採取措施，識別、評估和減輕在訓練數據、模型設計和應用過程中可能產生的有害偏見（Harmful Bias Managed）。

完善的組織分工與監督機制

- **委員會下設五個核心職能組，全面落實治理**：策略與業務組（評估 ROI 與價值）、技術與數據組（把關架構與資安）、倫理與人權組（確保公平與倫理）、法遵與風險組（合法合規與風險治理）、監督與稽核組（獨立稽核、測試與驗證）。
- **高風險審查與否決權**：針對高風險的 AI 專案，委員會擁有審查、指導及否決權，且涉及高風險系統的決策需達到三分之二的絕對多數門檻。
- **事件通報與教育訓練**：建立嚴重 AI 事件的強制內部通報機制以迅速應變。同時，要求所有參與 AI 生命週期的員工必須接受強制性的 AI 治理、道德和合規培訓，將負責任 AI 理念深植於企業素養中。

永續供應鏈管理



集團供應鏈
全球分佈圖

鴻海科技集團建構全球電子製造服務供應鏈網絡，涵蓋亞洲（包括台灣、中國大陸、印度與越南）、美洲及歐洲等關鍵營運區域，以支援全球客戶服務需求。

集團的產業價值鏈結構主要涵蓋三大環節：

上游

由提供關鍵原材料、電子元件與機構件的零組件供應商組成

- **半導體材料供應商**
  晶圓、光阻、製程氣體、製程化學品、靶材等
- **電子供應商**
  主動元件、被動元件、電路板、模組、連接器等
- **機構供應商**
  金屬原材料、金屬加工件、塑料加工件、包材、塑料／塗料／化學品等。
- **勞務派遣供應商**
  派遣員工

中游

為集團遍布全球的專業組裝廠與製造基地，負責高階製造、測試與系統整合

下游

連結至全球多元的品牌客戶與終端消費市場

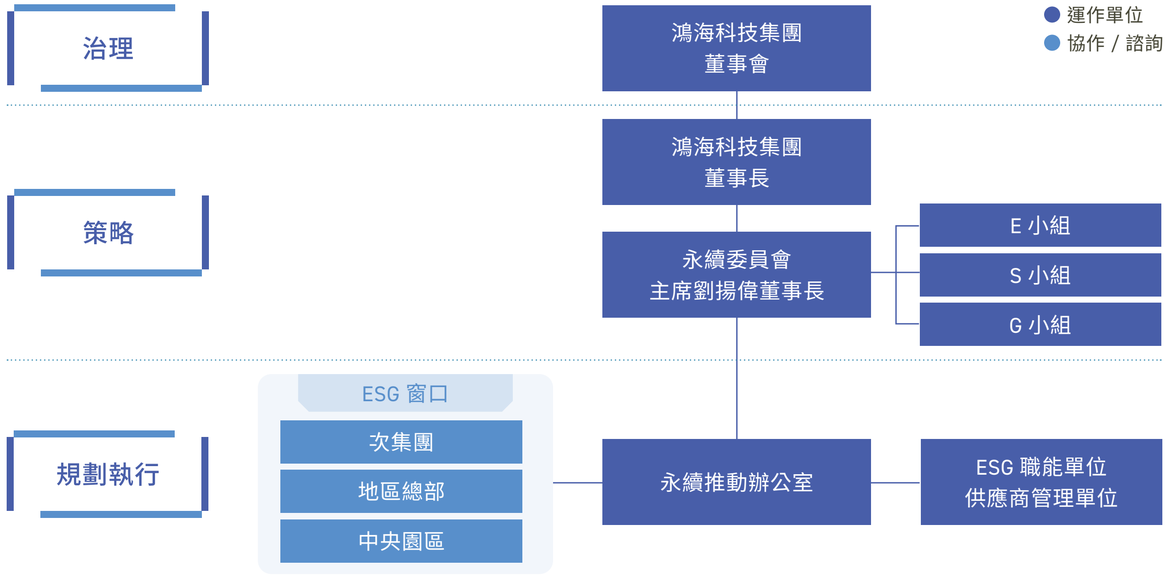
供應商治理

鴻海科技集團致力建構穩健的供應鏈治理體系，作為落實永續承諾與強化營運韌性的重要基礎。董事會為永續供應鏈管理之最高決策機構，透過轄下「永續委員會」監督供應商 ESG 管理機制之執行情形。永續委員會每年定期向董事會報告供應鏈永續績效與未來發展計畫，並由董事會進行審查與評估；涉及供應鏈之重大永續議題，則須提報董事會審議後推動執行，以確保供應鏈策略與集團整體營運方向一致。

為進一步強化永續治理，鴻海成立永續委員會，由董事長劉揚偉擔任主席。集團董事會透過永續委員會督導供應商 ESG 管理工作實施。在目標設定與達成方面，集團已 100% 達成 2021–2025 年 7 項供應鏈 ESG 長程指標。為延續永續動能，集團於 2026 年發布「2026–2030 永續長程目標」，涵蓋 34 項 2030 年長期目標，其中包括 3 項與供應商 ESG 管理相關之指標，作為推動供應鏈永續發展的重要依據，確保各項策略與行動有序落實並持續精進。

在執行架構上，集團由「中央採購」與「次集團 _HH 採購－半導體供應鏈管理」分別管理對應事業群之供應商，除負責供應商選擇與管理外，亦確保各項採購活動符合環境、社會及治理（ESG）標準，並為事業群供應商 ESG 管理單位提供專業指導。集團透過供應商 ESG 數位管理平台、供應商行為準則修訂、供應商評鑑、稽核、績效評估，以及供應商與採購 ESG 培訓等措施，涵蓋綠色產品、人權保障、環境與社會責任、衝突礦產管理及淨零碳排等關鍵議題，攜手供應鏈夥伴提升整體永續績效。

鴻海供應鏈治理框架圖



供應鏈管理策略與流程

採購 2.0 策略

集團於 2024 年提出採購 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
透過公開招商機制擴大供應商評選範圍，以提升供應韌性與保障供應穩定。

透明
強調採購規格與價格資訊公開，提升採購決策之公平性與透明度。

科學
以制度化及數據化方式管理供應商資源，透過 RFQ 統一發送及標準化評選流程，依評選結果決定合作份額。

管理
涵蓋人員專業能力提升與數位平台制度化運作。

以勞務派遣供應商為例，2025 年台灣地區之管理策略已由過往「價格與供應能力導向」，逐步升級為「法遵風險管理、供應商品質分級與永續合作導向」之管理模式。透過強化供應商資格審查、定期法遵查核、評鑑分級、缺失改善及退場機制，並將評鑑結果連結續約與合作量配置，集團持續優化供應商結構，降低用工風險，提升勞務採購管理效能。

建構綠色供應鏈

集團持續推動綠色供應鏈建設，並與 IPE（公眾環境研究中心）合作，透過蔚藍地圖動態監測供應商環境合規表現，範圍涵蓋直接供應商、間接供應商、化學品供應商及原材料供應商，並推動與輔導出現環境違規記錄之供應商進行整改及公開披露。

2025 年，集團推動 42 家違規供應商完成 GCA 審核驗證並撤銷 IPE 監管記錄；輔導 **11 家**大型供應商建立供應鏈環境管理機制，並邀請供應商參加 IPE 舉辦的 **5 場**培訓賦能計畫，以提升環境管理能力。同時，集團推動供應商於 IPE 平台披露 PRTR 資料（包括用水量與排水量、廢棄物產生及轉移量等），要求供應商逐年落實減量。2025 年共推動 **364 家**供應商填報 PRTR 資料，其中 186 家連續兩年披露。透過公眾監督、合規檢索、能力建設與數據披露，集團已建構覆蓋全鏈條的綠色供應鏈閉環管理體系，並於 2025 年 IPE 綠色供應鏈 CITI 指數評比中獲得**電子行業第一名**。

供應商行為準則

為引領價值鏈持續朝永續方向發展，鴻海科技集團參考國際實務，持續檢視並更新《供應商行為守則》。2025 年，集團在既有管理基礎上，進一步補強以下要求：

- **氣候行動與科學環保**：在持續要求供應商降碳減廢的基礎上，進一步強化對自然資本之保護，明文將「保護生物多樣性、承諾零毀損及落實土地保育」納入準則。
- **社會責任與合規治理**：除深化勞工人權保障外，新增反貪腐、利益衝突迴避及禁止反競爭行為等要求，確保供應商在合規框架下進行公平交易。
- **數據驅動之採購決策**：明確宣示集團將依託客觀 ESG 數據治理，落實績效導向之供應商管理機制。

《鴻海科技集團供應商行為守則》之完整規範與實施細則，詳見公開政策文件。

供應商管理流程

為確保《供應商行為準則》有效落地，集團建構供應商全生命週期管理機制，透過以下四大階段，將 ESG 標準納入採購決策流程：

新供應商合作評估

集團對供應商品質、製程、供應鏈管理、社會環境責任及綠色產品管理設定基本要求。新供應商須通過上述五大面向稽核，方可成為合格供應商，並依年度稽核清單持續接受評鑑與改善追蹤。於納入合格供應商名錄（AVL）前，供應商須簽署《供應商環保及社會責任承諾書》（ESU 2.0）、採購合約（MPA）及廠商承諾書，以確保符合永續管理基本規範。

績效評級

集團建立全面、科學、量化且透明之 ESG 評級體系，參考 RoHS、REACH、GHG Protocol、RBA、UL2799、MSCI 及 DJBIC 等國際標準與評比，從「綠色產品、淨零碳、零廢棄、勞工人權」四大維度對重大供應商實施評級。透過數據蒐集與驗證，確保評級客觀性，並建構供應商 ESG 能力地圖，掌握供應鏈整體優勢與缺口，作為差異化管理依據。針對晶圓（IC）製造供應商，集團另新訂並發布 ESG 績效評鑑管理規範，要求供應商每年完成一次永續自評問卷（SAQ）填寫，以強化供應鏈永續管理。

培訓賦能

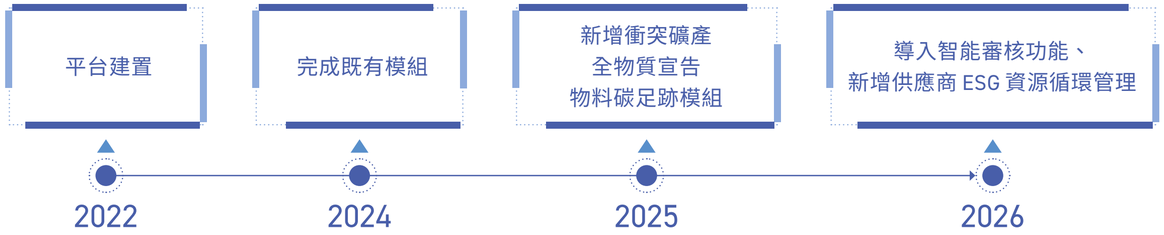
對於評估中辨識出的高風險及 ESG 績效落後供應商，集團主動啟動實地稽核與專案輔導；對重大供應商則實施更密集之重點管理。依缺失嚴重程度，供應商須於限期內提交並落實改善計畫。同時，集團定期為採購人員及內部相關利害關係人舉辦專屬培訓，強化其於落實供應商 ESG 計畫中的關鍵督導角色。

優獎劣汰

集團將供應商 ESG 表現與採購資源分配連結。在供應商評選與合約授予階段，優先考量 ESG 績效表現較佳之合作夥伴；若供應商未能於規定期限內達成最低 ESG 要求或完成缺失改善，集團將視情形調整合作範圍，必要時終止合作，以維持供應鏈管理標準。依年度績效評級結果，集團對績優供應商給予獎勵；對績差供應商則減少其年度採購金額、數量或比例 2% 至 5%，並輔導其改善，未配合者將列入績差供應商清單並限制合作。

供應商數位化管理

考量鴻海供應鏈規模龐大且運作複雜，集團自 2022 年起建置「供應商 ESG 數位管理平台」以強化 ESG 管理。截至 2024 年，平台已完成供應商 ESG 數位評級、儀錶板、碳盤查、ESG 盡職調查、培訓考核、產品 RoHS 符合性宣告及綠電推動驗證等模組；並於 2025 年新增完成「供應商衝突礦產管理、物料全物質宣告及物料碳足跡模組」，相關數據將串接集團各 ESG 相關單位系統；未來也將持續追蹤 ESG 法規政策動態，因應管理需求調整擴建供應商 ESG 數位管理平台之需求，例如 2026 年預計導入智能審核功能，並新增供應商 ESG 資源循環管理模組。



為提升資訊透明度與可追溯性，並優化管理效率與決策品質，集團透過數位化工具與系統性規劃，逐步強化供應鏈精準管理，創造對企業、社會與環境皆有利的長期價值。為有效推進供應鏈 ESG 管理，集團依據企業目標與外部需求，制定三階段的數位永續供應鏈落實方案：

每年更新 ESG 評級指標，擴展線上培訓課程，發展 ESG 專題數位賦能模組，深入推動供應商 ESG 管理數位轉型

持續優化平台功能，提供供應鏈 ESG 管理雲端服務，累積並分析大數據以導入 AI 應用；並將平台全面推廣至各事業群及子公司，強化中央治理，穩固供應鏈 ESG 管理服務基礎

提升外部 ESG 評級表現，包括 MSCI 負責任採購、DJBIC 供應鏈管理、CDP 供應鏈議合及 CITI/CATI 排名等，逐步打造數位與智慧永續供應鏈之產業標竿

新供應商合作評估

為將永續管理要求前移至供應商準入階段，集團持續強化新供應商永續篩選與合約管理機制。2024 年，集團完成《供應商環保及社會責任承諾書》（ESU）內容修訂，將國際社會對永續供應鏈之最新要求納入新版合約條款，作為供應商合作之基本規範。為協助供應商充分理解並落實 ESU 2.0 核心要求，集團於 2025 年全面展開解讀課程培訓，並推動供應商完成新版承諾書簽署。截至 2025 年底，已完成 **1,492 家供應商** ESU 2.0 簽署，並規劃於 2026 年達成簽署率不低於 **85%** 之目標。

同時，集團透過文件審查及現場或線上稽核，評估新供應商於環境、社會及治理等面向是否符合永續準入條件；僅有綜合評分達標者，方可納入合格供應商名錄。2025 年，共有 **203 家新供應商**通過永續篩選標準，為後續供應鏈分級管理與重大供應商篩選奠定基礎。

2025 集團新供應商永續篩選標準

面向	要求項目	要求內容
E	環境管理合規	過去三年未發生環境違規，或違規已改善（IPE 平台無環境監管記錄）。
	環境核准文件和證照	依法取得政府環保部門的環評意見回覆、批准文件和排污許可證。
	廢棄物合規	危險廢棄物交給有合法資格廠商處置。
	溫室氣體	年碳排 3,000 噸以上須按照 ISO 14064 實施碳盤查。
	體系認證	按 ISO 14001 標準建立環境管理體系。
S	衝突礦產	提交合格的衝突礦產盡職調查報告。
	薪資支付	依法為員工發放工資和加班費。
	社會保險	依法為全部員工購買社會保險。
	工作時間	員工工作時間符合《RBA 行為準則》規定。
	體系認證	按照 ISO 45001 標準建立職業健康安全管理體系。
G	道德	制定道德政策與程序。
	稽核及缺失改善	接受稽核並按時改善稽核缺失。
	財務報表	提供資產負債表、損益表、現金流量表。
	供應鏈管理	將鴻海要求傳達上游供應商並監督實施。

供應商永續績效評估

重大供應商篩選

為提升供應鏈管理效率並妥善配置輔導資源，鴻海參考 DJBIC 相關標準，建構重大供應商篩選機制。除採購金額外，亦綜合考量 ESG 表現與業務關聯性四大面向，並疊加三大總體風險評估，以辨識需優先管理之供應鏈夥伴。

在四大核心評估面向中，集團系統性檢視供應商綜合表現：環境面聚焦溫室氣體減量、廢棄物循環管理及環保法規遵循；社會面聚焦勞工人權、職業安全衛生環境建構與有害物質管理；治理面著重營運持續管理與誠信經營；業務面則評估採購金額占比、供應商規模及關鍵零組件替代性，以衡量其對集團營運之影響程度。

為進一步強化風險管理，集團將上述四大面向與三大特定風險交叉評估，包括國家特定風險、產業特定風險及商品特定風險，以即早辨識潛在風險並提升供應鏈韌性。

國家特定風險

持續關注供應商生產據點是否位處地緣政治衝突或其他高風險地區

產業特定風險

動態檢視整體市場產能是否因競爭或資源集中而產生供應中斷風險

商品特定風險

針對勞力密集產業之人權議題，以及高污染製程所涉及之環境監管與廢棄物處理挑戰，進行專案盤點

2025 年度，集團新進供應商參與上述篩選機制之比例為 100%。透過此機制，本年度共鑑別出 **365 家重大供應商**（包含 **341 家一階供應商**、**24 家二階供應商**）。其中，一階重大供應商採購金額占集團整體總採購金額 80% 以上，顯示集團已將主要採購資源與永續管理重點配置於關鍵合作夥伴。

2021–2025 供應鏈 ESG 長程指標
100 % 達成

PRTR 填報供應商
364 家

連續兩年披露 PRTR 供應商
186 家

IPE 違規供應商完成整改
42 家

輔導大型供應商，推動上游供應鏈落實環境管理
11 家

供應商 ESU2.0 簽署
1,492 家

2025 年通過永續篩選之新供應商
203 家

重大供應商
365 家

一階重大供應商採購金額占比
80 % 以上

稽核供應商
870 家

重大供應商稽核
300 家

稽核缺失
14,137 項

稽核覆蓋規模提升
約 80 %

改善完成率
98 %

供應商 ESG 績效評級

自 2022 年起，鴻海針對重大供應商全面實施 ESG 績效評價，並參考國際標準與客戶要求，建構涵蓋淨零碳排、零廢棄、綠色產品及勞工人權四大核心面向之評價體系。

供應商 ESG 績效評估指標

對標標準與規範

DJBIC	MSCI ESG	IPE CITI / CATI	RBA
客戶 SR 標準	QC 080000	ISO 14064	UL 2799

淨零碳	碳管理機制	碳排放揭露	碳減排推動
	淨零行動	責任延伸	合約及教育訓練
零廢棄	管理機制	環境合規	循環利用
	再生材料	廢棄物零填埋	合約及教育訓練
綠色產品	體系管理	檢測管理	製程管理
	宣告管理	上游管理	合約及教育訓練
勞工人權	管理機制	第三方稽核	勞工管理實踐
	員工健康與安全	負責任礦產採購	合約及教育訓練

供應商稽核與改善措施

針對在評估與專案中鑑別出的高風險或 ESG 績效不良供應商，集團隨即啟動專項稽核與輔導機制。依據稽核結果，供應商須針對缺失嚴重程度提出具體糾正措施與限期改善計畫，並落實相關改善作業。為提升改善成效，鴻海亦針對稽核中常見的永續缺失提供對應之輔導方針與改善要求，涵蓋誠信經營與營運持續、節能減碳與氣候行動、人權與勞工權益保障、職業健康與安全，以及供應鏈永續韌性等面向。

2025 年，集團於中國大陸地區針對勞務派遣供應商共執行 103 次勞動人權相關稽核。以深圳園區為例，已完成對 26 家派遣公司的 31 次專項稽核，主要缺失包括未完全依法參保、宿舍配置不符規定、收費及費用返還不規範，以及招募宣傳不合規等。針對相關缺失，集團均已要求供應商限期完成整改，並納入制度化管理機制持續追蹤。截至 2025 年底，相關稽核缺失整體改善完成率已達 98%，後續將持續督促供應商落實整改，朝 100% 改善完成率目標邁進。

2025 年，集團透過書面審查、第二方實地稽核及第三方實地稽核，共完成 870 家原物料供應商稽核（包含 300 家重大供應商），發現缺失 14,137 項。相較 2024 年稽核 483 家供應商，2025 年稽核覆蓋規模提升約 80%。經評估後，最終共有 158 家（包含 10 家重大供應商）涉及重大實際或潛在負面影響之稽核不合格供應商，並於輔導後完成改善計畫。經評估後，未有因不配合改善而終止合作關係之情形。

2025 年供應商 ESG 面向稽核評估結果

供應商稽核項目	稽核家數	合格率
QPA & QSA & SCM（涉及 ISO 9000、IATF 16949）	870	95%
GP（涉及 QC 080000、RoHS、REACH）	599	94%
SER & GHG（涉及 RBA、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064、ISO 50001）	629	83%

註 1 QPA：Commodity Quality Process Assessment，產品品質製程評估
註 2 QSA：Quality System Assessment，品質體系評估
註 3 SCM：Supply Chain Management Assessment，供應鏈管理評估
註 4 GP： Green Product Assessment，綠色產品評估
註 5 SER：Social and Environmental Responsibility Assessment，社會環境責任評估
註 6 GHG：Greenhouse Gas Assessment，溫室氣體評估

集團供應商改善時間表要求

供應商分類	有重大問題的供應商	有主要缺失的供應商	有次要缺失的供應商
改善期限	1 個月內	3 個月內	6 個月內

若供應商未能於規定期限內完成改善計畫，集團將列入 ESG 績差供應商名單。對績效未達標且列管改善之供應商，集團將依評估結果縮減其年度採購金額、數量或 2% 至 5% 的合作份額，並同步提供改善輔導資源；對未能積極配合改善者，則嚴格限制其未來合作機會，以維持供應鏈永續競爭力。

供應商風險管理

環境面向：供應商碳盤查與再生能源使用推動專案

鴻海科技集團致力強化供應鏈氣候韌性，並積極響應集團範疇三減碳路徑。為此，集團持續推動供應鏈環境稽核與低碳轉型專案，核心目標在於建立精準且透明的供應鏈溫室氣體排放基線，並協助中小企業供應商克服碳盤查過程中的專業技術門檻。經盤查結構分析，供應商逾九成碳排來自外購電力，因此集團亦將推動再生能源導入列為首要任務，期能從源頭降低用電碳排，全面提升供應鏈碳管理的一致性與完整性。有關鴻海於供應商溫室氣體排放、低碳行動及環境衝擊管理等相關作為，請參閱《2025年供應商責任報告書》第三章「實踐環境與氣候變遷」。

在具體執行上，集團透過數位賦能、規範制定與綠電倡議多管齊下。首先，我們持續優化自 2008 年啟用之「供應商碳管理系統」，要求重點原材料供應商每年填報溫室氣體排放數據，並上傳 ISO 14064 查證聲明書、盤查清冊及綠電證明等佐證資料，由系統管理員進行審核，以確保數據真實性。該系統並內建產業權威碳排放資料庫，可主動協助中小企業識別排放源並自動計算年度碳排。針對高耗能的半導體供應鏈，集團於 2025 年首度啟動專項碳盤查計畫，優先納入已取得 ISO 14064-1 認證之關鍵物料供應商，並新增制定《供應商溫室氣體管理規範》，統一晶圓（IC）製造等關鍵物料之碳管理標準。

在能源轉型方面，集團自 2022 年起分階段要求關鍵供應商簽署《再生能源承諾書》，推動其建置太陽能發電系統或採購綠電。為確保綠電使用之真實性與可追溯性，集團進一步要求供應商簽署《再生能源聲明書》，明確規範所採購之綠電須百分之百用於生產鴻海產品，杜絕重複計算情形。

透過上述系統化管理與倡議，集團於 2025 年在供應鏈碳盤查與綠電導入方面取得顯著量化成果：

碳盤查覆蓋率達標

2025 年成功推動 **300 家**重點原材料（電子及機構類）供應商完成前一年度碳盤查，範圍涵蓋占集團採購總金額 **80%** 以上之關鍵供應鏈，並透過減碳措施與綠電導入，累計減碳成果達 **145 萬噸 CO_2e**。針對半導體供應鏈，預計於 2026 年全面展開關鍵物料碳數據盤查，達成 **100% 數位化對接**，計畫供應商回收率達 **80% 以上**。

綠電減碳成效卓著

2025 年共有 **56 家**供應商完成綠電承諾與聲明簽署，年度供應鏈綠電使用量達 **4.5 億度**，創造約 **24 萬噸 CO_2e** 之實質減碳效益。

長期綠電轉型承諾

集團計畫於 2026 年新增 **22 家**、累計推動 **78 家**供應商完成簽署；並設定至 2030 年達成 **150 家供應商 100% 使用綠電生產鴻海產品**之長期目標。

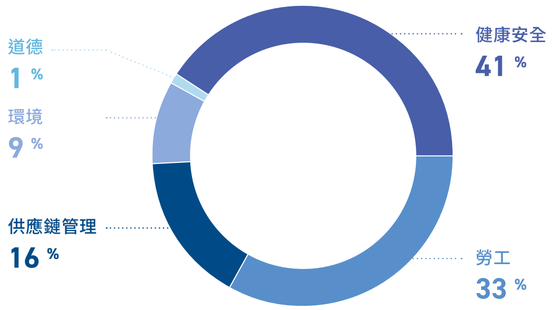
- 完成碳盤查 **300 家**
- 覆蓋採購金額 **80 % 以上**
- 完成綠電承諾與聲明 **56 家**
- 綠電 **4.5 億度**
- 綠電減碳效益 **24 萬噸 CO_2e**
- 2030 年 100% 使用綠電生產鴻海產品廠商 **150 家**

社會面向：SER 稽核專案

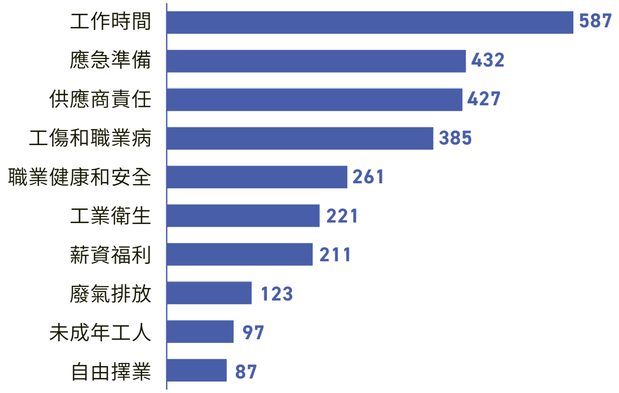
為確保稽核標準與國際規範接軌，鴻海持續深化「供應商 RBA VAP 稽核專案」。透過此專案，集團針對勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及供應鏈管理等五大核心構面，對供應商展開實地檢視。有關鴻海於供應商員工人權保障及供應鏈人權盡職調查之推動作為，請參閱《2025 年供應商責任報告書》第二章「推動落實人權價值」。

2025 年共完成 629 家供應商 SER 稽核，發現 3,751 項缺失，未發現如使用童工、強迫勞工等零容忍缺失。稽核缺失分布比例如下：健康安全 41%、勞工 33%、供應鏈管理 16%、環境 9%、道德 1%。

供應鏈 SER 稽核結果



供應商社會與環境責任稽核結果



供應商 SER 稽核 629 家	缺失 3,751 項
零容忍缺失 0	改善率 82 %

針對 SER 稽核所發現之缺失，集團持續跟進並協助供應商改善。截至 2026 年 4 月 10 日，已輔導供應商完成 3,075 項缺失改善，改善率達 82%，後續將持續推動供應商完成改善，以達成 100% 改善率。前五大缺失項目之改善行動方案，詳見表 SER 稽核供應商改善計畫。

SER 稽核供應商改善計畫

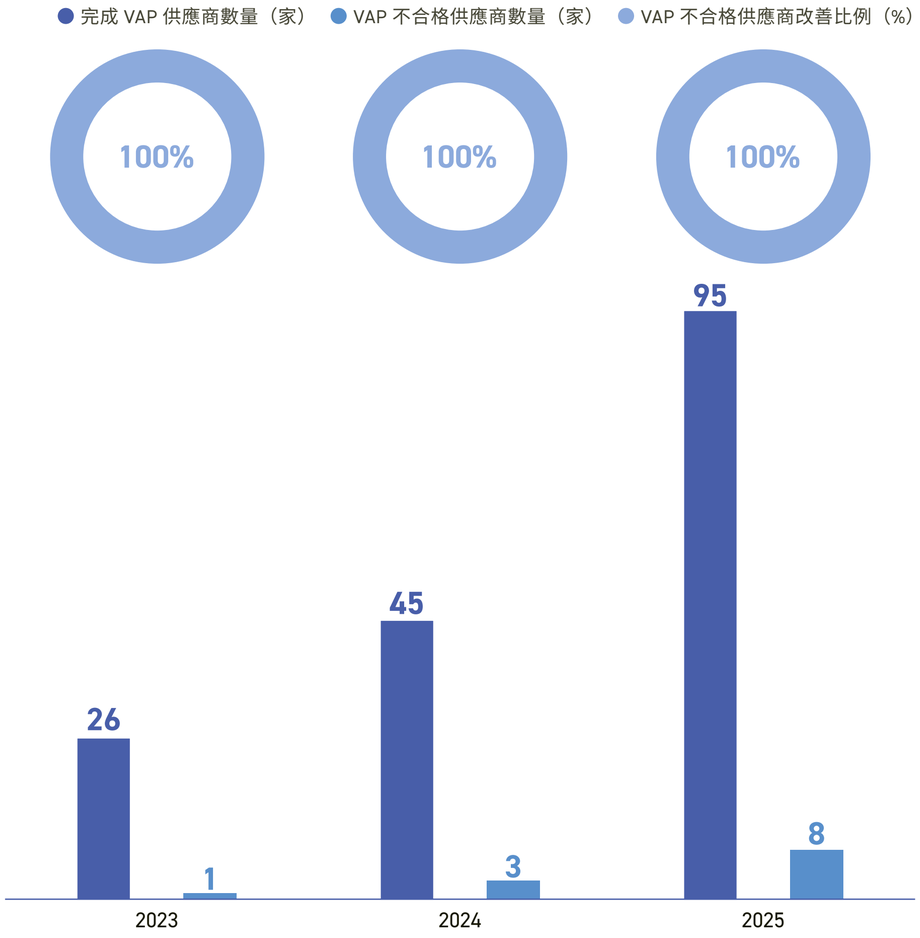
缺失分類	主要發現缺失內容	改善行動方案
工作時間	周工作時間 >60 小時	招募更多員工，提升產能
	連續上班 7 天（含）以上	導入自動化，分散人工作業
	無加班管控機制	設置工時預警，完善加班審批
應急準備	消防設備維保不到位	委託專業機構對消防設施定期維護保養和檢測
	未全員實施消防疏散演練	制定消防疏散演練計劃，組織公司全員定期實施演練
供應商責任	未向其上級供應商傳達 RBA 要求	制定 RBA 承諾書，推動供應商簽署
	稽核內容未覆蓋 RBA 準則	稽核清單增加 CSR 條款，對供應商實施 RBA 稽核並要求其改善
工傷與職業病	工廠無急救員	安排員工學習急救知識並獲得急救員資格證書
	急救箱管理不規範	急救箱交由專人管理，日常點檢
職業健康與安全	接觸健康與安全危害的員工未正確配戴防護用品	進行員工教育訓練，加強監督並納入考核
	未配給員工正確個人防護用品	識別職業危害因素，配發正確防護用品

作為責任商業聯盟（RBA）成員，鴻海將《RBA 行為準則》納入自身管理規範，並依循最新版準則制定《供應商社會及環境行為守則》，將責任商業實踐延伸至整體供應鏈，持續提升供應商永續治理能力。

為強化供應鏈責任管理，集團鼓勵供應商透過第三方機構執行 RBA 驗證稽核計畫（Validated Assessment Program, VAP）。對於近兩年內已完成 RBA VAP 稽核並向集團提供報告之供應商，可免除重複稽核；對通過稽核之供應商，則依其評級結果適度提升勞工人權績效評分，以鼓勵持續精進 ESG 表現。

2023 年至 2025 年，分別有 26 家、45 家及 95 家供應商完成第三方 RBA VAP 稽核並向集團分享稽核報告。2025 年，集團原訂推動超過 60 家供應商接受該項稽核，最終提前並超額達成目標，反映供應鏈夥伴對責任治理議題之重視持續提升。截至 2025 年底，在所有接受稽核之一級供應商中，不符合 RBA VAP 要求之供應商比例為 8.42%；相關缺失均已納入改善追蹤機制，整體改善率達 100%，展現集團供應鏈風險管理與持續改善之執行成效。

近三年 RBA VAP 稽核結果



2025 年鴻海供應商風險管理專案

風險管理為鴻海高度重視之關鍵環節。集團依據《供應商風險管理規範》持續識別高風險供應商，並以《供應商行為守則》為基準，定期執行稽核。為提升供應鏈風險辨識與管理成效，集團參考《ISO 20400 永續採購指南》之評估原則，依不同採購類別分析其所面臨之永續風險，並在 2023 年風險議題基礎上進行微調，優先關注人權、勞工準則、環境、公平營運及消費者議題，其次為公司治理與社區參與及發展。

2025 年，集團進一步優化供應商風險管理與審查問卷。考量鴻海供應鏈涵蓋產業範圍廣泛，為更精準掌握不同類別供應商之 ESG 管理現況與潛在風險，2025 年首度依供應商特性設計兩種差異化問卷，分為「半導體材料、電子與機構類供應商問卷」及「勞務派遣類供應商問卷」，並結合供應商自評、文件審查、實地稽核及第三方驗證結果，作為供應商風險分級與年度評鑑依據。

本年度共有 446 家一階供應商和 10 家二階供應商完成風險管理與審查問卷填報，涵蓋重大供應商 328 家，回覆率達 100%。針對評鑑未達標或具重大潛在風險之供應商，集團已要求其於限期內提出改善計畫，並透過輔導、複查及績效追蹤機制持續跟進，確保風險辨識結果有效轉化為改善行動。

- 一階供應商完成問卷填報：446 家
- 二階供應商完成問卷填報：10 家
- 涵蓋重大供應商：328 家
- 回覆率：100 %

鑑於極端氣候事件日益頻繁，集團建置「e-SCRM 供應鏈風險管控平台」，彙整供應商服務園區、經緯度位置及集團採購項目等資訊，即時監控全球地震、颱風等自然災害。當災害發生時，平台將自動評估受影響區域，結合供應商資料進行分析，並即時通知園區負責人員，協助快速掌握可能受影響之供應商及採購物料資訊，提前啟動因應措施。

為進一步強化供應鏈風險管理能力，集團持續推動 e-SCRM 系統升級，逐步導入風險辨識、分析、評估、回應、監控與預警等管理機制，並從零件風險、供應風險及 ESG 風險等面向建立全面性供應商風險管控架構，以降低供應鏈中斷風險，強化業務持續營運管理（BCM）之執行韌性。

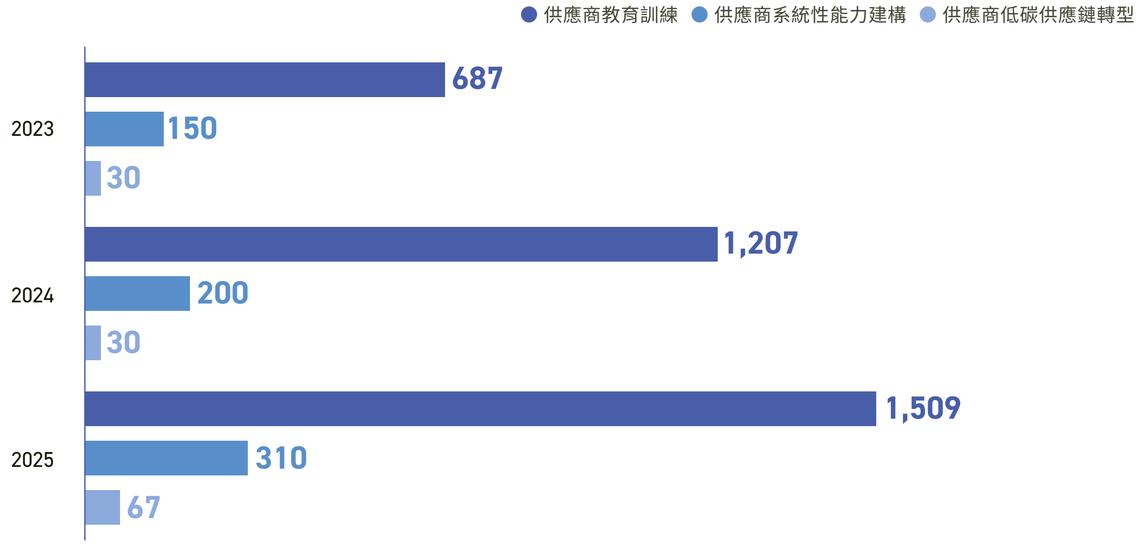
供應商培訓賦能

鴻海科技集團認為，供應鏈韌性與永續表現除仰賴合規管理外，亦有賴持續性的培訓與資源投入，以帶動整體價值鏈共同提升。為此，集團建構「供應商永續培力架構」，透過以下三大核心方向，協助供應商由基礎認知逐步提升至具體管理與執行能力：

- **教育訓練**：定期策劃涵蓋勞工人權、環境治理與商業道德等核心 ESG 議題之專業培訓，除法規宣導外，亦納入業界實務案例分享。透過系統化知識培力，協助供應商掌握國際法規與客戶要求之最新趨勢，並促進同業間之經驗交流。
- **永續能力建置**：秉持「稽核與輔導並重」原則，於定期 ESG 實地查核過程中引入專家顧問團隊進行一對一輔導，協助供應商辨識營運管理缺口，建置制度化永續管理體系；同時不定期舉辦雙向互動之實務工作坊，引導合作夥伴推動具體永續行動方案。
- **戰略合作專案**：聚焦淨零碳排、零廢棄製造及負責任礦產採購等關鍵議題，與供應商展開技術交流與資源共享，協助價值鏈夥伴逐步回應轉型需求，並在減碳策略與永續方向上建立共同基礎。

教育訓練	永續能力建置	戰略合作專案
1,509 家	310 家	67 家

2025 年集團供應商培訓賦能概覽



內部採購人員教育訓練

為強化供應商 ESG 計畫之有效落實，鴻海針對內部採購及相關人員規劃系統性教育訓練，透過線上學習平台與實體課程等多元形式，協助員工掌握供應商 ESG 管理要求、評估與培力流程，以及重點議題之實務作法。2025 年課程內容涵蓋 RBA 行為準則、供應商 ESG 管理、綠電推動、循環再生材料及 UL 2809 等主題，持續提升採購團隊在供應商永續管理中的專業能力與執行一致性。集團並已將 ESG 績效納入採購人員考核機制，以進一步強化責任落實與管理成效。

教育訓練

為奠定供應商永續管理基礎，集團定期規劃涵蓋勞工人權、環境治理與商業道德等核心 ESG 議題之專業培訓，並透過系統化知識培力協助供應商掌握國際法規與鴻海永續管理要求，促進標竿經驗交流。2025 年，集團重點推動以下兩大培訓專案：

勞務派遣供應商勞權與合規培訓

2025 年，集團透過供應商 ESG 數位管理平台教育訓練模組，推動線上學習與測驗機制，以確保訓練品質與成效。課程內容涵蓋供應商行為準則（CoC）、RBA 行為準則、強迫勞動簡介、DEI 概念、安全紅線十二原則及商業道德等議題，持續提升供應商於勞工權益與職業安全等面向之管理能力，並鼓勵將相關訓練延伸至上游供應鏈。

針對勞務派遣供應商，集團於 2025 年 7 月 19 日及 7 月 26 日辦理中國大陸地區勞務派遣公司專項培訓，採線上與線下並行方式，合計 **97 家公司**、**866 人次**參與，整體考核通過率達 **87.53%**。課程內容涵蓋《招募作業流程管理實務》、《勞動爭議處理》、《集團派遣工紀律管理規定及相關政策解讀》與《五險一金作業實務》，以強化派遣公司人員之專業能力與合規意識。

低碳供應鏈賦能與減碳成果大會

為強化半導體供應鏈碳管理基礎，鴻海於 2025 年發布半導體供應鏈溫室氣體管理規範，並開發 ESG 管理平台之溫室氣體盤查模組，持續提升供應鏈碳數據管理的系統性與透明度。為協助關鍵供應商落實相關要求，集團針對晶圓（IC）製造關鍵物料供應商辦理 1 場專項教育訓練，透過制度導入、系統操作與實務指引，協助供應商逐步建立一致、合規且可追溯的碳管理作業流程。

- **提供技術支援與系統導入培訓**：培訓內容涵蓋平台填報流程、資料欄位邏輯、盤查邊界設定及基礎數據管理要求，透過模組化教學與操作指引，提升供應商碳數據填報能力與盤查一致性。
- **促進經驗交流與標準對標**：透過培訓傳達半導體供應鏈溫室氣體管理規範之核心要求，協助供應商理解碳盤查方法、資料品質管理與後續減碳方向，為後續標竿交流、績效比較與低碳轉型推動奠定基礎。

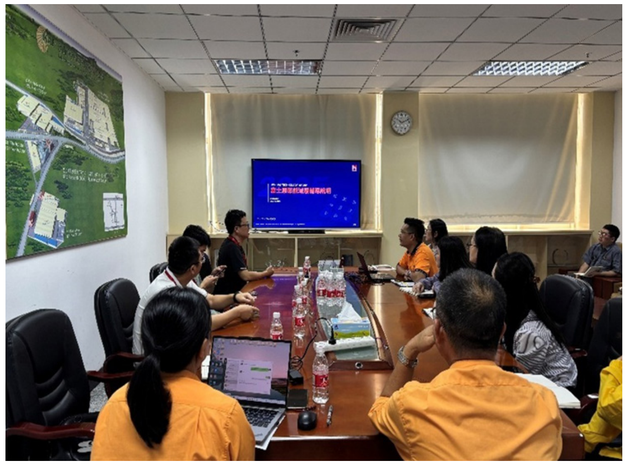
供應商永續能力建置

集團持續優化自主開發之「供應商永續績效評價系統」，每月針對 300 家重大供應商進行全方位 ESG 評分，涵蓋管理政策、體系建置、KPI 達成率及次階供應商管理。透過數位平台，供應商得以即時掌握自身績效，並取得與同業競爭者比較之 ESG 基準。系統針對同一重要採購類別供應商進行排名，使合作夥伴能清楚辨識自身在產業中的落點與永續差距。此外，集團每年定期邀請 ESG 績優供應商分享經驗，透過標竿學習提升整體供應鏈能力。

針對在評估中發現管理缺口或亟需轉型之供應商，鴻海除提出缺失事項外，亦主動提供從遠端指導到實地現場診斷之改善輔導與支援。我們籌組由內部專家與外部顧問構成之輔導團隊，針對不同供應商痛點展開深入技術支援計畫，協助供應商從根本提升 ESG 表現與營運體質。

在氣候行動方面，集團持續擴大降碳減廢專項輔導之深度與廣度。2025 年，專家團隊針對 **10 家關鍵供應商**展開密集現場技術支援，精準診斷廠務設備與製程能耗。本年度輔導團隊共提出 79 項節能與減廢技術建議，經供應商採納並落實改善後，預估每年可達成減碳量 **11,349 噸 CO_2e**。透過持續追蹤實際減碳績效，集團得以精準掌握供應鏈排碳現況與 2050 年淨零目標之差距，並動態調整未來技術支援資源與減碳路徑。

針對半導體產業高耗能與高技術門檻之特性，集團為半導體供應商量身規劃專屬技術支援計畫。2025 年第二季，領先業界完成「半導體供應商溫室氣體盤查標準」建置；第三季正式上線「半導體供應商專用 ESG 溫室氣體管理平台」。2025 年已完成半導體供應商 2024 年度範疇一、範疇二溫室氣體盤查，並針對晶圓（IC）製造關鍵物料供應商完成 1 場系統操作與盤查教育訓練，逐步建立系統化碳管理作業流程，提升碳數據填報能力、盤查一致性與合規性。



戰略合作專案

鴻海 X 天下永續價值鏈夥伴專案

本專案由鴻海集團於 2025 年攜手天下永續會團隊共同推動，旨在透過「培力、評鑑、表彰、宣傳」四大主軸，協助供應鏈夥伴深化 ESG 認知。專案核心目標為強化供應鏈整體的 ESG 表現與競爭力、提升供應鏈營運韌性，並透過知識共享與專業協助，為整個產業生態系創造長遠的永續價值。

供應商參與

專案採取菁英種子培育模式，精準鎖定關鍵合作夥伴：

- 種子培力：共邀請 37 家關鍵種子供應商（包含國巨、達方電子、新日興等指標企業）深度參與，作為推動供應鏈永續轉型的核心先驅。

專案內容

專案執行期間，集團透過虛實整合的培訓與嚴謹的評鑑機制，全方位賦能供應商：

- 虛實整合培力課程：舉辦台灣線下永續工作坊，並要求參與的供應商透過「永續線上學苑」完成 27 堂 ESG 專業課程學習，確保內容具備高度實務參考性。
- 實務經驗與知識共享：鴻海主動分享供應鏈永續管理實務與推動經驗，提供具體執行方向；同時結合合作夥伴（如 ST）推廣「碳手印」（Handprint，即產品使用階段的減碳效益）概念，強調兼顧終端客戶需求與提升透明度。
- 第三方 ESG 評鑑：由鴻海集團與天下團隊共同執行供應鏈 ESG 評比，客觀檢視供應商的永續實踐成效。

專案成果

本專案成功帶動供應商從認知走向實踐，具體量化與質化亮點如下：

- 標竿表彰與擴散：經嚴格評比後，最終選出 **3 家表現最優異的供應商**，授予「永續共創進步獎」，並於集團永續獎頒獎典禮中公開表彰，發揮標竿示範作用。
- 厚植永續管理量能：參與的 **37 家供應商均順利完成 27 堂培訓**。供應商實質反饋指出，專案有效幫助他們對 ESG 趨勢建立完整理解，且大型企業的實際推動方式對其內部規劃具有極高的參考價值。
- 擴大減碳影響力：成功將減碳思維從單一企業延伸至整體價值鏈，透過「開放知識共享」與「務實解決問題」的思維，落實半導體與電子解決方案的「碳手印」減碳效益，大幅強化產業生態系的永續體質。

鴻海低碳供應鏈轉型推動計畫

本專案旨在響應經濟部政策，推動產業「以大帶小」低碳供應鏈轉型計畫，打造低碳協作的標竿示範模型。透過核心企業的影響力，協助供應鏈建立碳管理能力、確立減碳路徑，進而提升整體價值鏈的減碳韌性與產業競爭力，並為未來將此低碳合作模式推廣至全球供應鏈奠定堅實基礎。

供應商參與

專案採取階層式推動策略，發揮「母雞帶小雞」的擴散效應，逐步擴大碳管理覆蓋範圍：

- 深度參與：邀請 **7 家**一階（Tier 1）關鍵供應商共同投入減碳行動。
- 廣度擴散：成功帶動 **30 家**二階（Tier 2）供應商完成碳盤查數據蒐集。

專案內容

專案執行期間，集團透過「能力建構」與「實地診斷」雙管齊下，協助供應商落實轉型準備：

- 教育訓練與深度輔導：累計辦理 5 場內外部教育訓練課程及 **6 場減碳輔導會議**，內容涵蓋碳盤查實務、ISO 系列標準及 CBAM（碳邊境調整機制）等重點議題，同步強化集團員工與供應商的減碳認知與盤查能力。
- 實地診斷與技術交流：安排 12 次供應商現場訪廠活動，透過實地交流、技術診斷與專案量測，針對關鍵設備與高耗能環節進行節能評估，並協助供應商明確制定減碳目標與推動路徑。

專案成果

本專案已於 2025 年 3 月順利結案，歷經兩年執行，展現了「以大帶小」模式在供應鏈減碳落地上的卓越成效，具體量化亮點如下：

- 落實多元減碳專案：共計完成 **25 件減碳專案**，改善措施全面涵蓋製程優化、廠務改善、老舊設備汰換及綠能投資等多元面向。
- 卓越減碳績效：專案累計創造高達 **16,381.47 噸 CO_2e** 的減碳量，具體實踐綠色供應鏈的永續承諾。

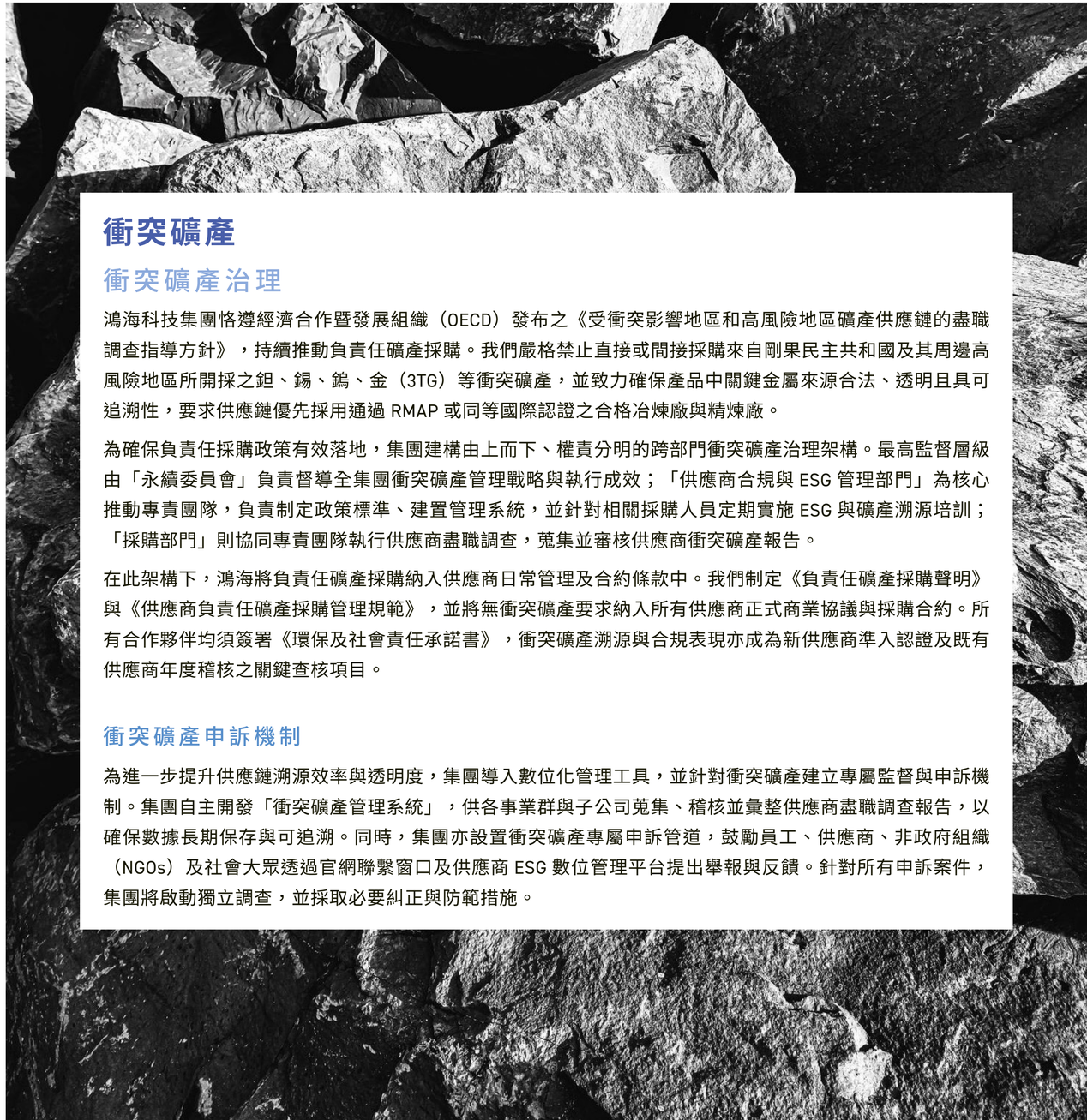
優獎劣汰

為強化供應鏈永續管理效能，鴻海針對覆蓋集團逾 80% 採購金額之重大供應商，建構涵蓋淨零碳、零廢棄、綠色產品及勞工人權四大面向之 ESG 績效評價機制，並要求供應商每月於 ESG 管理平台完成自評。集團依據績效表現與重要商品特性，優先辨識具改善潛力之供應商，推動其持續提升永續管理能力與執行成效。

年終，集團依年度績效結果區分 ESG 績優與績差供應商，並將評價結果連結至後續合作管理。對 ESG 績優供應商，集團透過獎勵機制予以正向肯定；對績效落後且改善成效有限之供應商，則啟動輔導與改善要求，並視情況調整採購金額。若供應商未能配合改善，將列入績差供應商清單並限制合作，以持續優化供應鏈整體韌性與永續競爭力。

績優供應商專案 —— 富士康永續獎

集團於 2026 年 4 月 2 日舉辦「鴻海－富士康永續獎頒獎典禮暨永續高峰圓桌論壇」，表揚 **10 家** ESG 績優供應商獲頒「永續卓越供應鏈獎」金獎，並邀請 **3 家**優秀供應商高階主管參與「攜手打造永續價值鏈－供應商 ESG 最佳實踐分享」圓桌論壇。會中供應商分享 ESG 最佳實務案例，並就不同市場 ESG 要求提出共同挑戰與因應策略，包括透過 ISO 等國際標準建立一致性管理體系，並依區域特性進行適度調整，藉由客戶高標準要求驅動持續改善，推動供應鏈主動邁向更高永續標準。整體活動獲供應商高度肯定，並帶來良好反饋，認為有助於促進經驗交流並提升永續管理能力。



衝突礦產

衝突礦產治理

鴻海科技集團恪遵經濟合作暨發展組織（OECD）發布之《受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指導方針》，持續推動負責任礦產採購。我們嚴格禁止直接或間接採購來自剛果民主共和國及其周邊高風險地區所開採之鉭、錫、鎢、金（3TG）等衝突礦產，並致力確保產品中關鍵金屬來源合法、透明且具可追溯性，要求供應鏈優先採用通過 RMAP 或同等國際認證之合格冶煉廠與精煉廠。

為確保負責任採購政策有效落地，集團建構由上而下、權責分明的跨部門衝突礦產治理架構。最高監督層級由「永續委員會」負責督導全集團衝突礦產管理戰略與執行成效；「供應商合規與 ESG 管理部門」為核心推動專責團隊，負責制定政策標準、建置管理系統，並針對相關採購人員定期實施 ESG 與礦產溯源培訓；「採購部門」則協同專責團隊執行供應商盡職調查，蒐集並審核供應商衝突礦產報告。

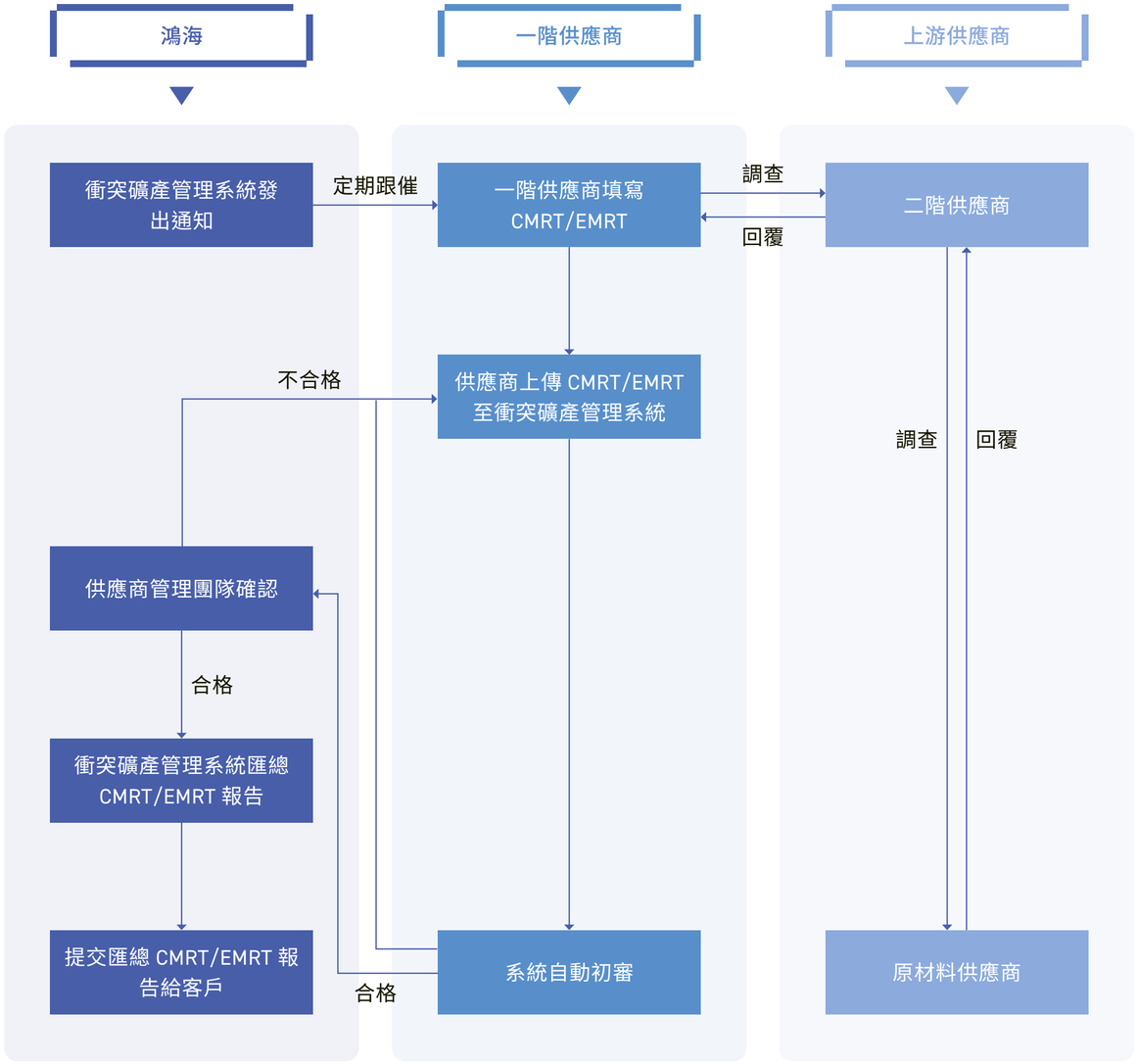
在此架構下，鴻海將負責任礦產採購納入供應商日常管理及合約條款中。我們制定《負責任礦產採購聲明》與《供應商負責任礦產採購管理規範》，並將無衝突礦產要求納入所有供應商正式商業協議與採購合約。所有合作夥伴均須簽署《環保及社會責任承諾書》，衝突礦產溯源與合規表現亦成為新供應商準入認證及既有供應商年度稽核之關鍵查核項目。

衝突礦產申訴機制

為進一步提升供應鏈溯源效率與透明度，集團導入數位化管理工具，並針對衝突礦產建立專屬監督與申訴機制。集團自主開發「衝突礦產管理系統」，供各事業群與子公司蒐集、稽核並彙整供應商盡職調查報告，以確保數據長期保存與可追溯。同時，集團亦設置衝突礦產專屬申訴管道，鼓勵員工、供應商、非政府組織（NGOs）及社會大眾透過官網聯繫窗口及供應商 ESG 數位管理平台提出舉報與反饋。針對所有申訴案件，集團將啟動獨立調查，並採取必要糾正與防範措施。

衝突礦產盡職調查

鴻海衝突礦產盡職調查流程圖

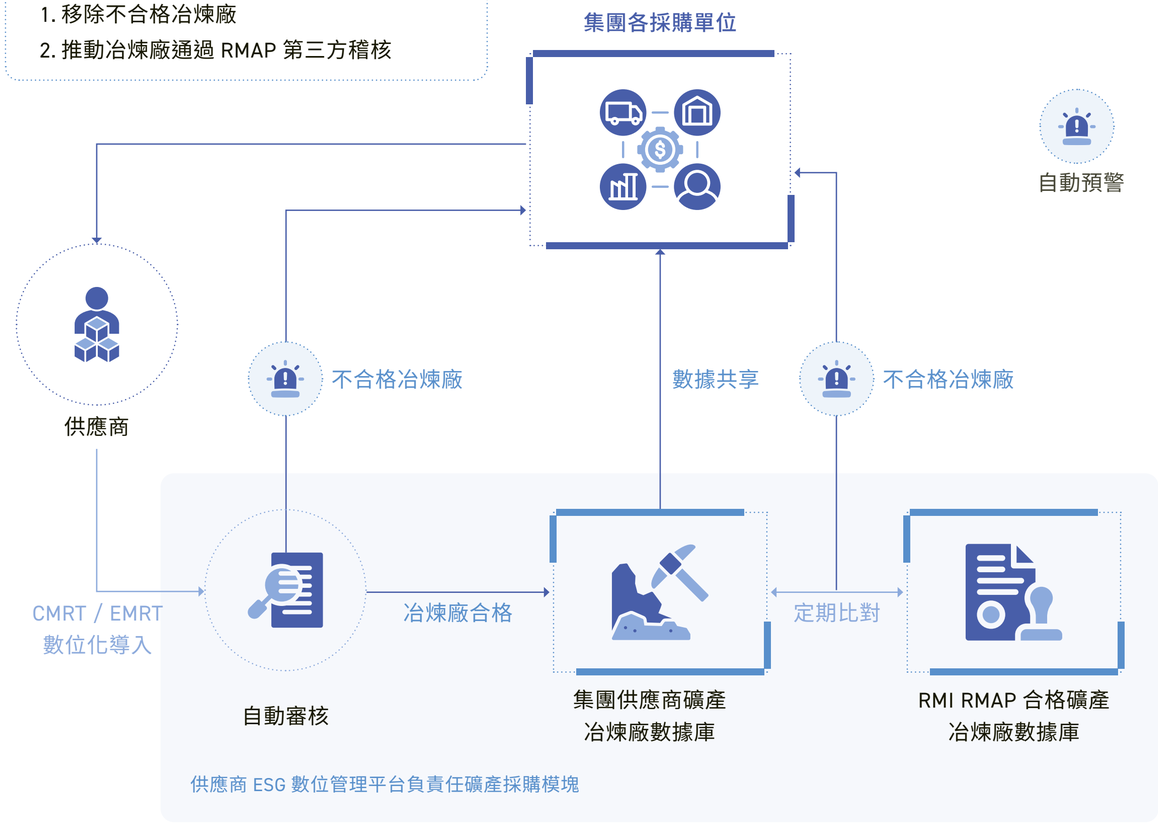


鴻海製造之高階電子產品涵蓋複雜之電子與機構零組件，部分零組件無可避免地必須使用鉭、錫、鎢、金（3TG）以及鈷、雲母等關鍵礦產。為從源頭精準控管風險，集團零件工程部門依據嚴謹物料分級分類標準，建置專屬「關鍵礦產使用清單」，系統化鑑別各類產品線與供應商在衝突礦產上的潛在風險。

在風險範疇確立後，鴻海建構嚴謹礦產追溯系統，將管理焦點延伸至礦產真正原產地。身為 RMI 正式成員，集團每年運用 RMI 開發之 CMRT 與 EMRT 模板，對涉及關鍵礦產之供應商展開全面盡職調查，並結合 RMI 之合理原產國查詢資料庫進行原產地調查，以辨識關鍵礦產是否源自剛果民主共和國及其周邊九國，或其他受衝突影響與高風險區域。

不合格礦產冶煉廠自動預警及改善機制

推動供應商改善方式
1. 移除不合格冶煉廠
2. 推動冶煉廠通過 RMAP 第三方稽核

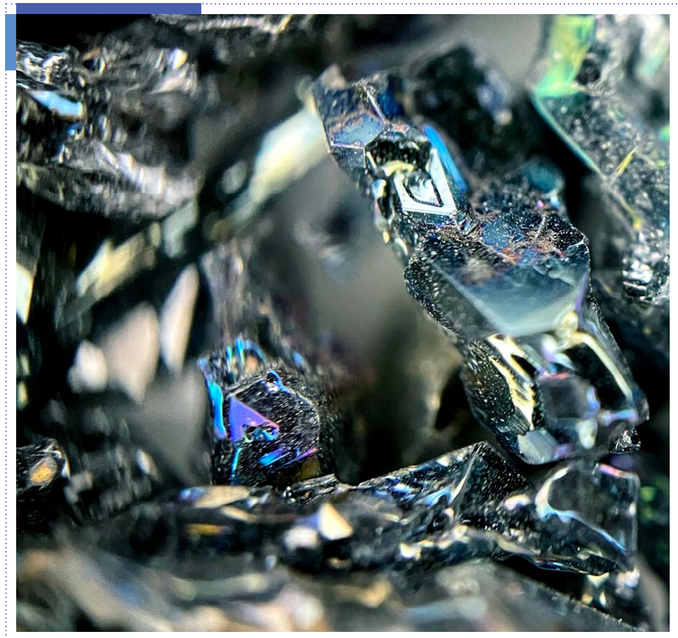


專案：衝突礦產的第三方稽核驗證

在礦產供應鏈中，鴻海雖處產業中下游，未直接向冶煉廠或精煉廠採購原物料，但仍透過採購規範將「無衝突礦產」管理要求向上游傳遞。我們要求一階供應商確保其產品所含之 3TG、鈷、雲母等礦產，全數來自通過獨立第三方稽核驗證之合格冶煉廠。集團並將供應商回報之冶煉廠名單與 RMI 官方公布之 RMAP 認證名單逐一比對，以確保無衝突規範落實。

此外，為確保自身管理機制的有效性與透明度，鴻海全球各事業群與廠區亦定期接受客戶委託之第三方 RBA VAP 實地稽核。外部稽核員會查驗集團各園區在衝突礦產供應鏈政策之設計與執行成效，以客觀確保鴻海產品中的關鍵礦產來源符合 OECD 盡職調查指南及國際公認標準。

奠基於上述溯源與稽核機制，2025 年度集團持續依託數位化平台展開大規模衝突礦產盡職調查，並持續揭露相關合規成果。本年度共向 2,375 家供應商 發送調查問卷（覆蓋集團 90% 以上 採購金額），並達成 100% 回覆率。同時，累計取得 1,835 家供應商正式簽署無衝突礦產承諾文件，簽署達成率為 100%。



發送供應商調查問卷
2,375 家

覆蓋集團採購金額
90 % 以上

回覆率
100 %

累計取得供應商正式簽署無衝突礦產承諾文件
1,835 家

簽署達成率
100 %

鴻海集團 2025 年衝突礦產盡職調查成果

	3TG	鈷、雲母
調查廠商數量	2,375	2,165
回覆廠商數量	2,375	2,165
合格率	100%	100%

鴻海集團近 3 年衝突礦產盡職調查成果

	2023 年	2024 年	2025 年
調查廠商數量	1,975	2,166	2,375
回覆廠商數量	1,975	2,166	2,375
回覆率	100%	100%	100%

調查結果顯示，截至 2025 年底，集團供應鏈所交付產品中，未發現任何含有來自衝突或高風險區域，且未經第三方 RMAP 認證之非法礦物。本年度集團供應鏈共涉及 282 家 3TG、鈷及雲母之冶煉廠或精煉廠，經比對後 100% 皆列於 RMI 公布之第三方 RMAP 認證合格名單（Conformant 狀態）中；其地理分布主要集中於亞洲。

（接續上頁）專案：衝突礦產的第三方稽核驗證

2025 年集團衝突礦產冶煉廠或精煉廠 RMAP 認證結果

認證狀態	鉭	錫	鎢	金	鈷	雲母
Conformant	35	54	41	94	55	3
Active	0	0	0	0	0	0
Not conformant	0	0	0	0	0	0
總計	35	54	41	94	55	3

2025 年集團冶煉廠分佈地區

區域	鉭	錫	鎢	金	鈷	雲母	總計
亞洲	22	29	31	49	33	3	167
非洲	1	3	0	5	13	0	22
歐洲	3	5	4	23	6	0	41
北美洲	6	4	5	11	2	0	28
澳洲	0	1	0	1	1	0	3
南美洲	3	12	1	5	0	0	21
總計	35	54	41	94	55	3	282

為進一步回應國際永續評鑑對財務與營運曝險透明度之要求，2025 年，集團交付產品中未含來自受衝突影響地區或其他高風險地區之礦產，相關產品營收占集團總營收之比例為 0%。

為確保礦產供應鏈管理之合規性與營運韌性，鴻海針對已鑑別之潛在或實質衝突礦產風險，建構涵蓋源頭管理、限期糾正、紀律處分與能力建構之綜合風險減緩與補救機制，包括：

源頭管理與績效連動機制

新進供應商須簽署《環保及社會責任承諾書》，並繳交符合標準之 CMRT 與 EMRT 報告；同時將無衝突礦產落實度納入年度 ESG 績效評核。

冶煉廠風險補救與限期退場計畫

針對高風險或尚未取得 RMAP 認證之冶煉廠與精煉廠，要求供應商於限期內督促其取得第三方認證或自供應鏈中剔除；未於期限內完成改善者，將面臨交易權限凍結或降級處分。

實地稽核與供應鏈穿透管理

透過定期社會環境責任實地查核，檢視供應商礦產溯源程序及對上游執行盡職調查之歷史軌跡；一旦查獲管理漏洞或合規缺失，將展開專案輔導並要求限期改善。

產業倡議協作與聯合推動

積極參與 RMI 區域性專家會議，透過跨企業經驗交流與情報共享，即時掌握全球冶煉廠最新動態，並與同業及 RMI 平台共同推動高風險冶煉廠接受 RMAP 稽核。

合規培訓與能力建構

持續開辦專屬線上培訓與實務分享會，聚焦國際衝突礦產法規趨勢、集團負責任採購政策，以及 CMRT／EMRT 表單之正確填報邏輯。

展望未來，鴻海將持續深化「綠色、韌性、共榮」之永續供應鏈願景，透過嚴謹風險治理、深度技術支援與透明溯源機制，攜手全球價值鏈夥伴共同回應轉型挑戰，推動供應鏈落實低碳製造與人權保障，建構具高度韌性之永續產業合作體系。

在地採購

台灣 / 中國大陸
在地採購比例
≥ 80 %

全球在地採購率
58 %

面對快速變動的全球政經局勢，鴻海將在地化採購視為強化供應鏈韌性的重要策略。在確保品質與商業條件對等之前提下，集團積極優先與各生產園區所在地供應商建立長期合作關係。2025 年，鴻海集團在地採購率達 58%，其中台灣地區及中國大陸地區之在地採購比例均達 80% 以上。

推動在地化採購不僅有助於縮短物料交期、提升集團面對市場波動之營運應變能力，亦可實質減少跨國長途運輸所產生之溫室氣體排放，落實綠色物流。同時，透過擴大在地採購規模，集團亦帶動營運所在地產業聚落發展，支持當地就業機會與供應鏈合作網絡之建立，持續促進營運所在地經濟發展與供應鏈韌性提升。

註 2025 年集團在越南的在地化採購比例相對較低，導致整體在地採購比例相比 2024 年降低，集團將逐步提升越南廠區在地化採購比例。

3

氣候行動 淨零轉型

鴻海科技集團以「氣候行動，淨零轉型」為核心策略，持續將氣候風險量化管理納入資本規劃，並以低碳技術研發與綠電採購作為推動轉型的雙重動能，提前達成並超越階段性溫室氣體減量與綠電使用目標，持續強化集團在淨零轉型中的執行力與競爭優勢。

- **溫室氣體減量超額達標**：2025 年範疇一加範疇二溫室氣體總排放量（市場法）為 **2,515,497** 公噸 CO_2e，較 2020 年下降 **53.6**%，大幅超越原訂 2025 年減量 **21**% 目標。
- **再生能源與綠電轉型提前達標**：2025 年集團綠電使用占比達 **68.37**%，提前超越原訂 2030 年綠電使用占比 50% 以上 之目標；同年再生能源總消耗達 **7,158.55** GWh，再生能源占總能源消耗比率提升至 **43.46**%。
- **綠電採購規模持續擴大**：2025 年集團直接採購綠電 **1,870.28** GWh，並透過電力交易採購再生能源取得綠色電力證書 **4,849.15** GWh，展現多元綠電取得策略與能源轉型執行力。
- **能源管理系統化程度持續提升**：截至 2025 年，集團已有 **70** 家 生產單位法人通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，覆蓋率達 **43.2**%，持續強化能源管理制度化與營運效率。
- **節能投資帶來顯著量化效益**：2025 年集團共推動 **1,753** 項 節能技改項目，投入 新臺幣 **20.48** 億元，實現節能量 **547** GWh、節能效益 新臺幣 **16.16** 億元，減碳量達 **290,605** 公噸 CO_2e，整體投資回收期僅 **1.3** 年。
- **供應鏈減碳管理持續深化**：2025 年共推動 **300** 家 重大供應商完成 2024 年碳盤查，並透過減碳措施與綠電導入，累計減碳成果達 **145** 萬噸 CO_2e；同時累計推動 **56** 家 供應商承諾以 **100**% 綠電 生產鴻海產品。
- **氣候風險量化管理邁向資產層級**：2025 年集團導入標普全球科學模型，針對分布於 **24** 個國家及地區的 **248** 項自有資產，以及 **6** 個國家及地區的 **108** 項重大供應商資產，完成氣候實體風險財務影響分析，將極端高溫與水資源壓力等關鍵風險更系統化納入韌性投資與風險治理。
- **清潔技術與低碳產品布局持續擴展**：子公司 FII 工業富聯 2025 年納入清潔技術範疇之產品與服務營收占其營收比重達 **76.53**%，其中雲端運算與高效率資料中心相關解決方案占比 **66.75**%，反映集團持續將低碳技術轉化為成長動能。

重大議題

氣候變遷　溫室氣體排放　能源管理

SDG 目標對齊

管理目標

重大議題	管理指標	2025 年目標	本年度執行成果	達成狀態	2030 長程目標
溫室氣體排放	溫室氣體絕對排放	• 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%**。	• 以 2020 年為基礎年，2025 年範疇一、二溫室氣體絕對排放量降低 **53.6%**。	超額達成	• 溫室氣體排放量（範疇一與範疇二）較基準年下降 **70%**，優於 SBTi 所承諾之 2030 年減量目標（範疇一與範疇二減少 42%）。
能源管理	再生能源使用占比	-	• 2025 年再生能源使用占比 **43.46%**。	-	• 2030 年前，集團再生能源使用占比達 **75%**。 • 2040 年達成 RE100 承諾，實現 **100%** 綠電使用。
	綠電占比	• 綠電使用佔比達 **20%**。	• 2025 年綠電使用佔比 **68.37%**。	超額達成	• 至 2030 年，綠電使用佔比 50% 以上。 • 自建／投資綠電占集團再生能源使用量 ≥ **30%**。
	能源密集度	-	• 2025 年能源密集度 **1.29MWh** ／百萬新臺幣。	-	• 以 2025 年為基準，能源密集度下降 **10%**。

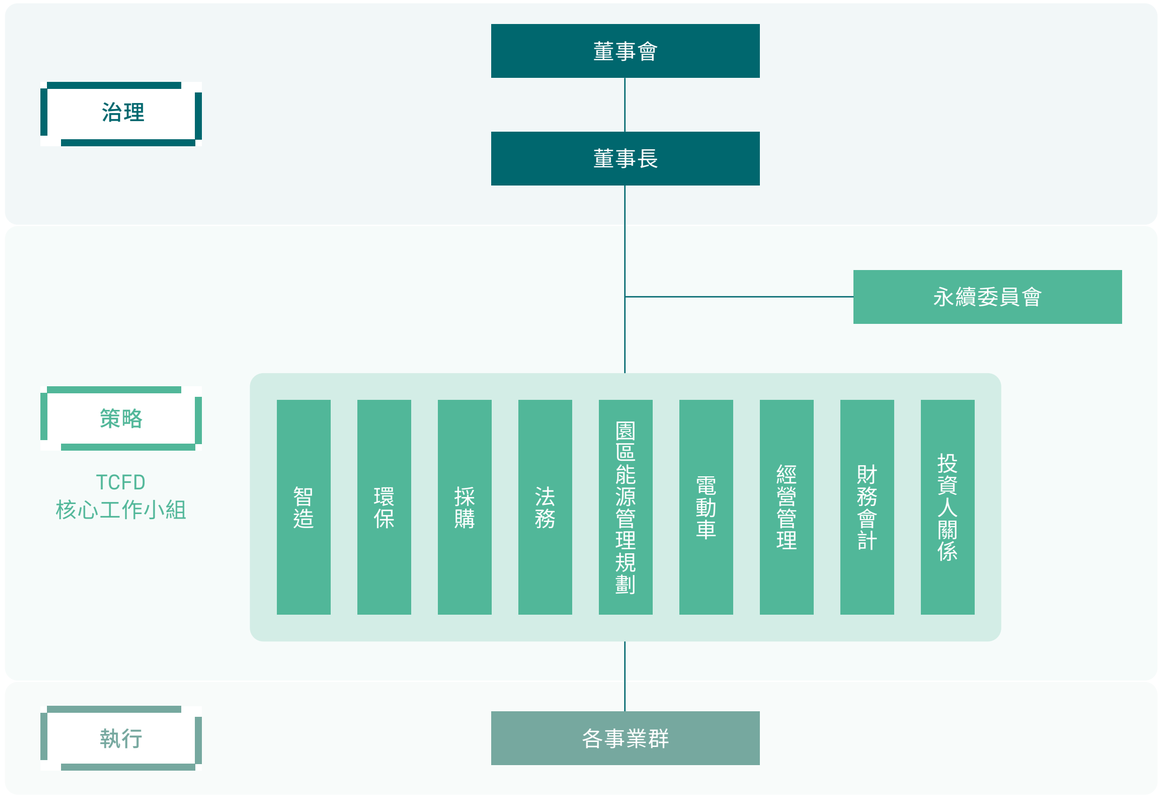
氣候治理與策略

氣候治理架構與激勵機制

氣候治理

鴻海以科學基礎治理體系驅動淨零轉型，建立董事會、永續委員會、TCFD 核心小組三級治理架構，將氣候風險深度整合至企業策略與日常營運決策。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，並由環保長直接向董事長彙報氣候行動進度，形成由上而下的完整監督機制。

鴻海氣候治理架構圖



董事會（最高監督層級）

作為氣候治理的最高監督單位，董事會負責審批 2050 淨零戰略及相關資本分配決策，並檢視氣候風險對企業長期價值的潛在影響。董事會每年聽取永續委員會的氣候相關報告，確認氣候目標達成進展，並針對重大氣候議題進行決策指導。

永續委員會（策略擬定與目標推動）

永續委員會由董事長擔任主席，憑藉其在科技製造與供應鏈管理領域的深厚專業，領導氣候議題的策略擬定。委員會核心職能包括：制定氣候議題執行策略、監督氣候與環境相關政策及計畫、定期追蹤氣候行動進度與成效，並監控 32 項 ESG 長程目標（含 8 項環境目標）。委員會每季召開會議，審視氣候目標達成狀況，並向董事會提出建議。

TCFD 核心小組（跨部門協作與執行落實）

TCFD 核心小組隸屬永續委員會，由跨部門成員組成，包括智慧製造、環保（ESG-E 小組）、採購、法務、園區能源管理規劃、電動車事業、經營管理、財務會計、投資人關係及永續推動辦公室等單位。核心小組負責從政策法規、市場趨勢及實體風險等面向評估氣候相關風險的重大性，將 TCFD 情境分析結果轉化為具體因應措施，並推動跨部門協作，確保氣候策略在全球營運據點的有效落實。

ESG-E 小組（環境專責執行單位）

ESG-E 小組由集團中央環保統籌，環保長直接向董事長彙報氣候行動進度。該小組負責集團全球廠區環保政策規劃與的執行追蹤，涵蓋碳排放管理、水資源管理及污染防治等領域，確保各項減碳措施在營運層面的有效實施。

氣候變遷議合

面對全球氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，鴻海積極回應國際淨零轉型趨勢，展現企業守護地球環境的責任。作為全球電子製造服務領導廠商，鴻海不僅承諾於 2050 年達成淨零碳排，更透過參與多項國際氣候倡議，攜手產業夥伴推動具全球視野的氣候行動。

科學基礎減碳目標驗證

鴻海以《巴黎協定》1.5° C 控溫目標為依循，將氣候行動納入永續發展核心，積極回應 Climate Action 100+ 等氣候承諾。集團自 2021 年起訂定科學基礎減碳目標，並以 SBTi 框架推動轉型。2023 年 4 月，鴻海通過 SBTi「短期目標」驗證；2024 年 4 月通過 SBTi「淨零目標」驗證。以 2020 年為基準年，集團承諾至 2030 年，範疇一、二及三減量路徑符合控制全球升溫 1.5° C 的最具雄心情境，並於 2024 年 4 月進一步通過 SBTi「2050 淨零目標」驗證，顯示鴻海已由目標設定逐步邁向國際認證與制度化管理的重要里程碑。

參與產業氣候聯盟

- **RE100 倡議**：鴻海已加入 RE100 倡議，承諾 2040 年全球營運據點 100% 使用再生能源。
- **責任商業聯盟（RBA）**：作為 RBA 成員，鴻海積極參與電子產業供應鏈減碳工作小組，推動產業鏈共同減碳。

符合國內外法規要求

鴻海密切關注全球氣候政策發展，確保營運符合各地法規要求：

- **歐盟碳邊境調整機制（CBAM）**：針對出口至歐盟之產品，鴻海已建立產品碳足跡盤查機制，並規劃碳權採購策略及負碳技術投資，以因應 CBAM 要求。
- **台灣氣候變遷因應法**：因應台灣 2026 年開徵碳費政策（每公噸 CO_2e 新臺幣 300 元），鴻海已完成全台廠區溫室氣體盤查及第三方查證，並逐步研究制定內部碳定價機制，作為投資決策評估依據。

氣候資訊揭露與透明度

鴻海採用氣候相關財務揭露（TCFD）架構，系統性識別氣候風險、評估財務衝擊並揭露因應策略。自 2025 年起，鴻海進一步依循國際財務報告準則第 2 號（IFRS S2）及台灣證券交易所永續發展報告指引，提升氣候資訊揭露的完整性與可比較性。

此外，鴻海自 2026 年起發布獨立之《鴻海科技集團與 IFRS S2 對齊的氣候相關資訊揭露報告》，詳細揭露氣候情境分析與財務影響量化評估等內容，展現企業在氣候治理上的透明度與行動決心。

利害關係人溝通與議合

鴻海透過多元管道與利害關係人就氣候議題進行持續溝通：

- **投資人**：每年舉辦 ESG 投資人說明會，說明氣候策略與減碳進度，並回應投資人關切議題。
- **客戶**：與品牌客戶建立氣候合作夥伴關係，共同開發低碳產品解決方案，並定期報告供應鏈碳排放數據。
- **供應商**：推動「供應鏈減碳行動策略」，累計 300 家 電子類與機構類重大供應商完成 ISO 14064 碳盤查，共計減碳達 145 萬 tCO_2e。
- **員工**：透過內部教育訓練、氣候工作坊及綠色創新提案機制，提升員工氣候意識並鼓勵參與減碳行動。
- **社區與 NGO**：參與在地氣候調適專案，並與環保組織合作推動生態保育行動 。

氣候風險與機會評估

鴻海因應氣候變遷的首要步驟，是結合公司核心業務，對氣候相關風險與機會進行系統化識別與評估。本公司參考 IFRS S2 及台灣證券交易所永續發展報告指引，建立完整之氣候風險管理流程。

識別方法與流程

鴻海每年透過跨部門協作機制，系統性識別氣候相關風險與機會：

氣候工作坊

每年舉辦跨部門工作坊，邀集研發、製造、供應鏈、財務、法務、ESG 管理團隊及外部專家共同討論氣候議題。2025 年工作坊中特別聚焦供應鏈碳排放管理、產品碳足跡要求及極端氣候對生產據點之影響。

利害關係人溝通

透過投資人會議、客戶座談、員工意見調查及供應商訪談，蒐集內外部對氣候變遷之關切與期待。2025 年已進行多場利害關係人訪談，涵蓋全球主要營運據點。

情境分析合作

與標普全球合作，分別利用 IEA 與 IPCC 國際情境，針對轉型風險與實體風險進行財務情境分析，量化不同情境下對鴻海營運與財務的潛在衝擊。

風險評估與排序

ESG 核心小組依據「發生可能性」與「影響程度」兩大維度，對識別出的風險與機會進行重大性評估，並排定優先順序。

時間範疇與影響評估

依據鴻海已設定的溫室氣體減量目標（2030 年相對 2020 年減少 42%，2050 年達成淨零），將氣候風險與機會的影響時間範圍劃分為：未來 1-3 年為短期（2026-2028）；3-5 年為中期（2028-2033）；5 年以上為長期（2033-2050）。

ESG 管理部門在充分了解鴻海全球製造版圖與客戶結構後，對每一時間範疇的風險與機會進行「高／中／低」影響程度評分，並依此制定相應的因應策略。

氣候情境

為系統性評估不同氣候情境下的風險與機會，鴻海與標普全球合作，採用國際權威機構發布的氣候情境進行分析。

轉型風險情境

參考國際能源署（IEA）2024 年《全球能源展望》，採用三種能源轉型情境

高碳價	中碳價	低碳價
淨零排放情境（NZE）	承諾政策情境（APS）	既定政策情境（STEPS）
全球於 2050 年達成淨零	各國落實已宣布的氣候承諾	僅執行現行政策
升溫控制在 **1.5° C**	升溫約 **1.7° C**	升溫約 **2.4° C**

實體風險情境

參考 IPCC 第六次評估報告之共享社會經濟路徑（SSP），評估不同升溫情境下之極端氣候事件

SSP1-2.6	SSP2-4.5	SSP5-8.5
低排放	中度排放	高排放
積極減緩	中度減緩	低度減緩
升溫 **1.3-2.4° C**	升溫 **2.1-3.5° C**	升溫 **3.3-5.7° C**

鴻海以 SSP2-4.5（中度排放情境）作為基準情境，評估全球營運據點面臨的洪災、颱風、極端高溫、乾旱等 10 種實體風險，並量化潛在財務影響。分析涵蓋鴻海自有資產及關鍵供應商據點，時間範疇延伸至 2090 年代。

財務影響分析方法

轉型風險

集團遵循 TCFD 和 IFRS S2 原則，對氣候轉型風險的相關政策、市場、聲譽和技術影響進行深度分析。

- **政策風險**：透過範疇一、範疇二及上游範疇三排放數據，結合企業營收與支出資訊，量化碳定價對營運成本之影響，輸出碳定價風險敞口、營運支出增加比例、調整後營業利潤率及風險收益率等財務指標。
- **市場風險**：聚焦供應鏈韌性，藉由分析前 100 大供應商及客戶之產業別與交易金額，量化主要供應商因碳定價導致的成本轉嫁風險，輸出供應商及客戶面臨之 EBITDA 風險指標。
- **聲譽風險**：採用標普全球最新方法論，從碳績效、碳預算調整及氣候揭露三大面向，計算企業聲譽風險評分（0–100 分），並透過同業對標分析，評估碳強度排名、溫室氣體排放路徑與巴黎協議符合性，以及市場份額再平衡對財務之潛在影響。
- **技術風險**：透過同業對標，評估低碳轉型對營收之影響，分析低碳產品服務布局、低碳資本支出及研發投入，並依據歐盟分類標準識別轉型候選產業的收入風險。

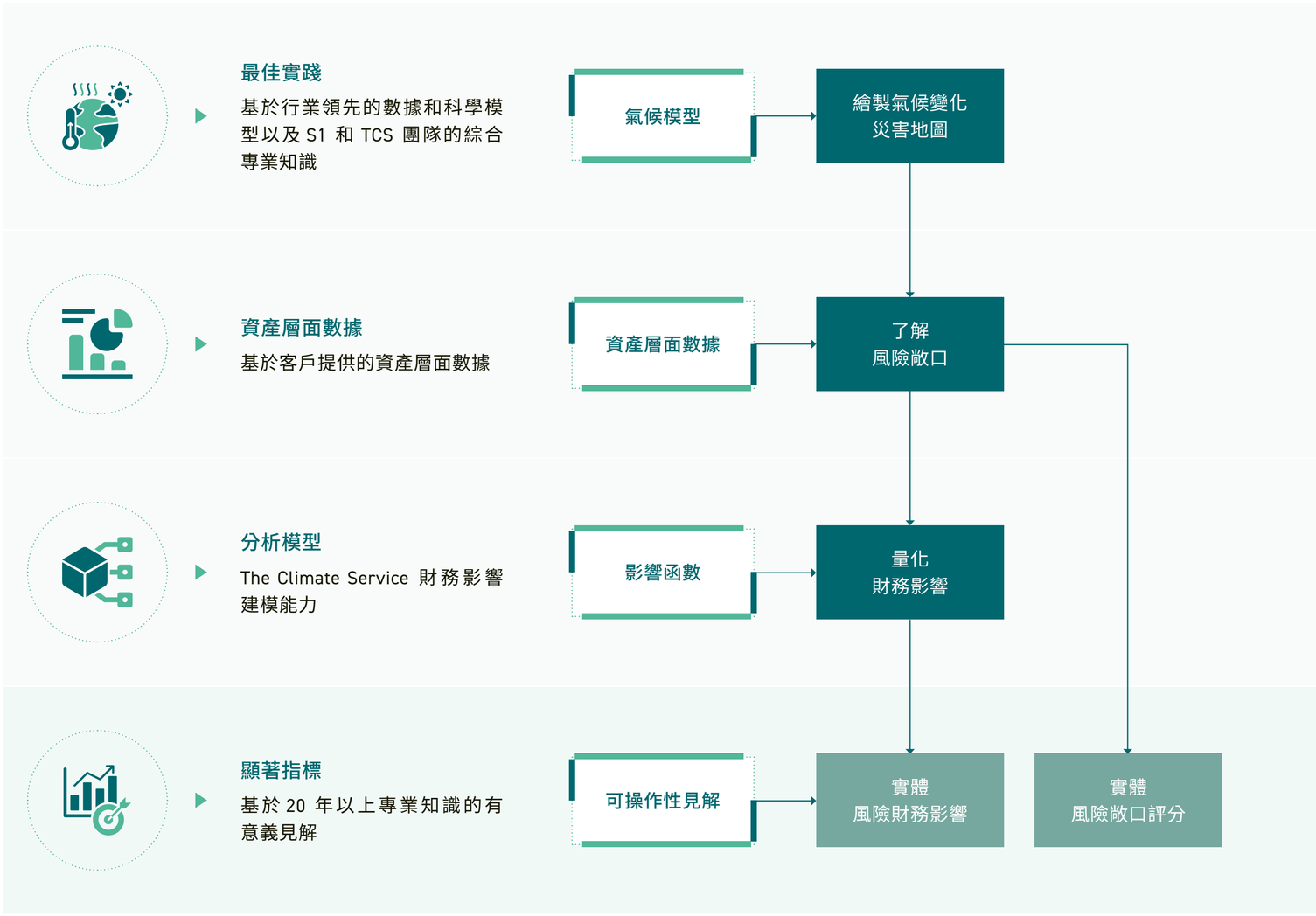
實體風險

針對氣候實體風險，集團委託標普全球運用資產層級之科學化評估方法，結合氣候模型、災害地圖繪製及財務量化技術，全面評估氣候變遷對營運據點之潛在衝擊。

分析涵蓋十大氣候災害類型，包括熱帶氣旋、河川洪水、暴雨淹水、海岸洪水、極端高溫、極端低溫、野火、水資源壓力、乾旱及山崩等急性與慢性風險。透過提供各營運據點之地理位置與資產類型（如製造廠房、辦公大樓、倉儲設施等）等資料，標普全球運用超過 2,000 條影響函數，針對 240 多種資產類型進行風險曝險分析。

評估方法係採用國際廣泛使用的氣候與自然災害風險模型及資料，包括 NASA NEX-GDDP-CMIP6 降尺度氣候預測、Deltares Global Tide and Surge Model (GTSM) 潮汐與風暴潮水動力模型，以及 WRI Aqueduct Water Risk Atlas 水資源風險數據等，並採用高解析度空間分析（部分風險可達 1×1 公里尺度）。財務影響量化涵蓋三大途徑：營運支出增加（如清理費用、維修成本）、營收減少（如生產中斷損失）及資產減損（如設施結構損壞），最終輸出各據點實體風險相對財務影響百分比，綜合淨收入影響及帳面價值變動等財務指標，以反映為資產重置價值之百分比，協助集團辨識高風險資產並擬定調適策略。

實體風險財務影響分析模型



詳細之情境假設、模型參數及完整財務量化結果，請參閱《鴻海科技集團與 IFRS S2 對齊的氣候相關資訊揭露報告》。

2025 年重大風險與機會鑑別結果

鴻海依循 IFRS S2 與 TCFD 架構，完成氣候相關重大風險與機會之鑑別，範疇涵蓋轉型風險與實體風險，並依其影響期程與主要影響途徑進行系統性盤點與排序。針對辨識結果，集團同步提出相應之關鍵因應策略，並就主要風險進一步進行財務量化分析（如碳價風險與資產層級實體風險之財務衝擊評估），以支撐後續風險管理與資源配置決策。

氣候轉型風險評估與因應策略

集團深刻體認全球邁向淨零排放之進程，將對產業營運模式、製造布局及供應鏈管理帶來重大且深遠之影響。面對國際氣候法規日益趨嚴（如 CBAM 及碳定價機制）、品牌客戶對綠色製造要求持續提升，以及低碳技術轉型所伴隨之資本投入需求，集團已將「氣候轉型風險」納入重要風險管理議題，並視為推動永續轉型與提升長期競爭力之關鍵動能。為有效因應相關挑戰，集團已完成全球廠區溫室氣體盤查，並設定符合 SBTi 1.5° C 情境之減量目標。於內部管理方面，集團持續推動逾千項節能技術改善措施及再生能源布局；於外部協作方面，則透過「供應鏈減碳行動策略」及「供應商 ESG 數位管理平臺」，攜手價值鏈夥伴共同打造低碳且具韌性之供應鏈體系，確保集團於全球代工市場中維持領先地位，並強化氣候變遷下之應變能力。

鴻海氣候轉型風險及因應策略鑑別

風險類別	具體風險	影響期程	主要影響途徑	關鍵因應策略
政策與法規	碳排放與能耗法規強化	短期 - 中期	• 全球各主要生產基地（如中國大陸能耗與碳排雙控、台灣 2026 年碳費、東南亞廠區碳管制）法規趨嚴，恐推升營運與製造成本。 • 若未能及時符合各地法規，高耗能產線恐面臨限產或停工之風險。	• 完成全球廠區溫室氣體盤查與第三方查證，並透過「低碳管理平台」即時追蹤全球 160 個廠區之碳排數據。 • 針對台灣 2026 年碳費，已完成全台廠區查證，並逐步研究制定內部碳定價機制，作為投資決策依據。 • 設定並通過 SBTi「1.5° C」及「2050 淨零」目標驗證，確保減碳路徑與國際標準一致。
	碳邊境調整機制（CBAM）	短期 - 中期	• 歐盟 CBAM 要求進口商購買碳憑證，將直接增加輸歐產品（如伺服器、網通設備等）之出口成本。 • 若產品碳足跡過高，恐削弱報價競爭力。	• 建立產品碳足跡盤查機制，並將「物料碳足跡模組」整合至「供應商 ESG 數位管理平台」。 • 與品牌客戶深度合作，共同開發低碳產品解決方案與綠色設計，並規劃投資負碳技術。
	合規與訴訟風險	短期 - 中期	• 國際氣候揭露準則（如 IFRS S2）要求提高，強制性報告與合規遵循之行政成本增加。 • 揭露不實或未達承諾目標，恐面臨投資機構撤資、罰款或氣候訴訟。	• 採用 IFRS S2 與 TCFD 框架，並自 2026 年起發布獨立之《氣候相關資訊揭露報告》，提升資訊透明度。 • 透過「永續推動辦公室」與「中央環保」建立全球氣候法規追蹤機制，統籌法規應對。

風險類別	具體風險	影響期程	主要影響途徑	關鍵因應策略
市場	供應鏈成本上升	中期 - 長期	• 上游供應商（如半導體晶片、面板、機構件）面臨碳成本轉嫁，導致整體物料成本上升。 • 低碳材料（如再生鋁、回收塑料）與再生能源（綠電）採購價格波動，壓縮代工毛利。	• 推動「供應鏈減碳行動策略」，2025 年已輔導 300 家重大供應商完成碳盤查，累計減碳 **145 萬噸** CO_2e。 • 要求關鍵供應商簽署減排協議，2025 年累計推動 56 家供應商承諾 **100%** 綠電生產。 • 擴大在地化採購，降低長途運輸碳排。
	客戶偏好轉變	中期 - 長期	• 國際一線品牌客戶（如 Apple、伺服器大廠等）強烈要求供應鏈實現碳中和或 100% 綠電製造。 • 若未能滿足品牌客戶之低碳與綠色製造規範，恐面臨轉單或失去關鍵訂單之風險。	• 與品牌客戶建立緊密之氣候合作夥伴關係，承諾專屬產線之綠電使用比例。 • 投資循環經濟與低碳製造技術，2025 年再生與循環材料使用量達 **25,339** 公噸，其中再生鋁使用比例達 **68%**。
技術	低碳技術轉型投資	短期 - 長期	• 產線需大規模投資節能設備與智慧製造（如 AI 工廠）系統，初期資本支出龐大。 • 再生能源基礎設施（如廠區屋頂太陽能、儲能系統）建置成本高昂。 • 導入新興低碳技術（如 AI 伺服器液冷散熱技術）存在技術成熟度與良率之不確定性。	• 2025 年推動 **1,753** 項節能技改項目，投入 20.48 億元新台幣，涵蓋空壓、空調與製程設備升級。 • 成立鴻海研究院，聚焦 AI、半導體、新世代通訊等前瞻技術，2025 年新增「節能與能源管理」相關專利 **78** 件。 • 成立台灣開鴻綠能與中國旭智富能基金，專責投資綠電，確保長期綠電供應。
	產品低碳化需求	中期 - 長期	• AI 伺服器等高算力產品功耗激增，客戶對散熱與整機能效要求大幅提升。 • 需導入低碳材料、無鹵素零件與可回收設計，推升產品研發與測試成本。	• 投入研發資源開發 AI 伺服器先進液冷散熱技術，提供從晶片到機櫃級之整合散熱方案，降低資料中心 PUE。 • 建立產品生命週期評估（Simplified LCA）機制，從設計端導入降碳理念。 • 依循「**3+3+3**」策略，開發 Model T 電動巴士等低碳交通解決方案，搶佔綠色產品市場。
聲譽	企業形象與價值	短期 - 長期	• 資本市場對 ESG 評分日趨重視，表現不佳恐影響綠色融資成本或遭 ESG 基金剔除。 • 未能如期達成淨零承諾，將引發漂綠質疑，損害鴻海作為全球代工龍頭之品牌價值。	• 透明揭露氣候策略與進度，每年發布永續報告書，並於 2026 年起發布獨立之 IFRS S2 氣候報告。 • 積極參與國際產業低碳倡議，如 RE100、RBA 供應鏈減碳工作小組，並回應 CA100+ 等投資人議合。

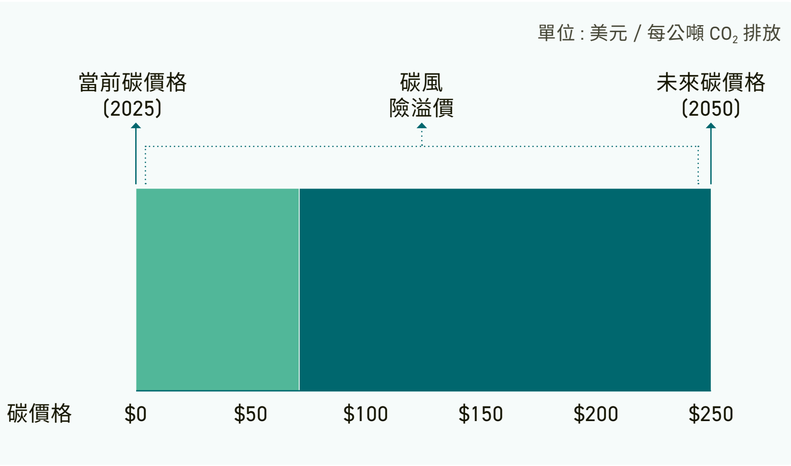
轉型風險財務衝擊分析

政策風險：碳價風險

系統性評估氣候轉型過程中政策變動對集團營運成本與獲利能力之潛在影響，鴻海採用 S&P Global Sustainable1 建構之碳定價政策風險分析方法，針對全球主要營運據點進行未來碳成本壓力測試。

本分析聚焦於轉型風險中的政策風險，並以碳定價風險（Carbon Pricing Risk）為主要評估項目。方法上係結合外部碳價資料與氣候情境假設，以及本集團財務、溫室氣體排放、成長率與減碳目標等資料，推估在不同政策強度與淨零轉型路徑下，本集團未來可能承擔之碳排放成本及其財務影響。

評估之核心概念為「未定價碳成本」，即企業目前已承擔之碳排放成本與未來在更嚴格碳管制或碳定價制度下可能需支付成本之間的差額。Sustainable1 進一步將當前碳價格與未來目標碳價格之間之差距定義為「碳價風險溢價」，用以反映企業因未來碳定價政策趨嚴所面臨之額外成本壓力。



在分析方法上，研究採用 IEA 的 STEPS、APS 及 NZE 作為外部情境基礎，建立不同政策力度下的未來碳價路徑。模型進一步結合鴻海於中國、印度、越南、美國、捷克及台灣等主要營運地區之範疇一與範疇二排放資料，並納入上游範疇三排放、營收與支出成長率、2% 長期通膨調整，以及集團 SBTi 減碳目標，推估未來各年度排放變化趨勢及相對應碳成本。

評估結果顯示，受惠於鴻海已設定之減碳目標，包括通過 SBTi 驗證之 2030 年減量 42%、2035 年減量 63%，以及 2050 年達成全價值鏈淨零排放之長期承諾，集團層級之潛在碳定價成本對整體營運成本之影響相對有限。即使在高碳價情境下（IEA NZE），至 2030 年代，潛在碳定價成本占鴻海總營運支出之比例仍低於 0.2%。

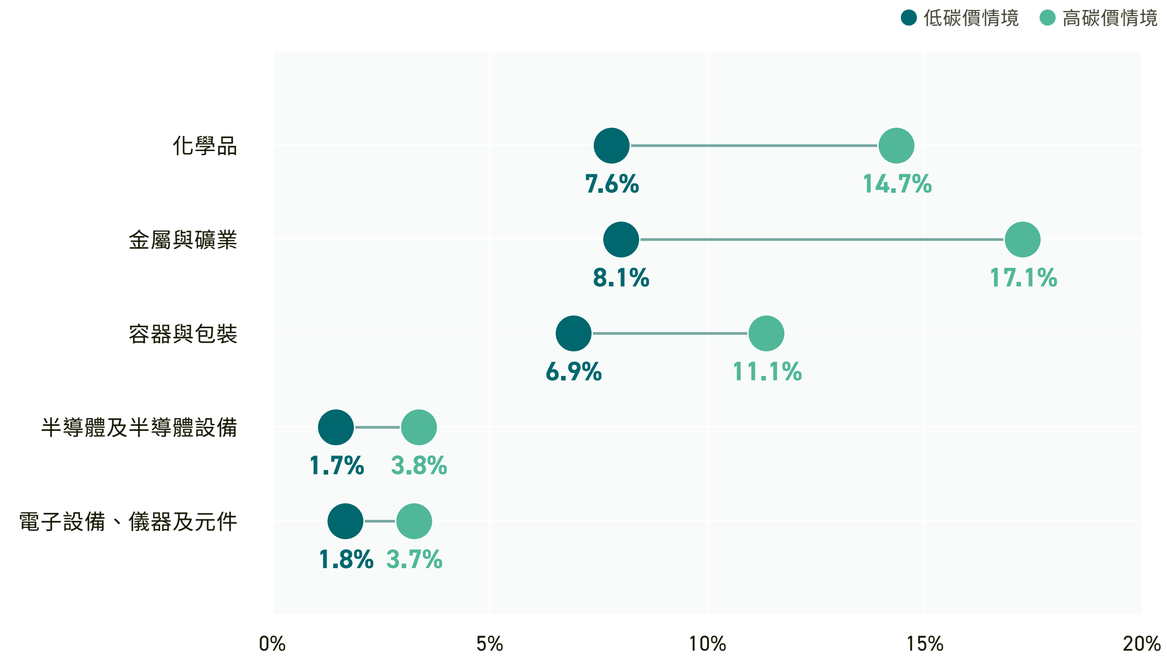
就獲利能力影響而言，碳定價成本對本集團利潤率之衝擊亦屬有限，整體影響低於 0.2%。以 2030 年為例，若未納入碳成本影響，基準營業利潤率約為 3.72%；於高碳價情境（IEA NZE）下，納入碳成本調整後之營業利潤率約為 3.56%，顯示本集團在既有減碳路徑與轉型規劃下，對未來碳定價風險具一定承受能力。

有關進一步財務分析結果及更細緻量化指標，請參閱鴻海另行發布之 IFRS S2 氣候相關財務揭露報告。

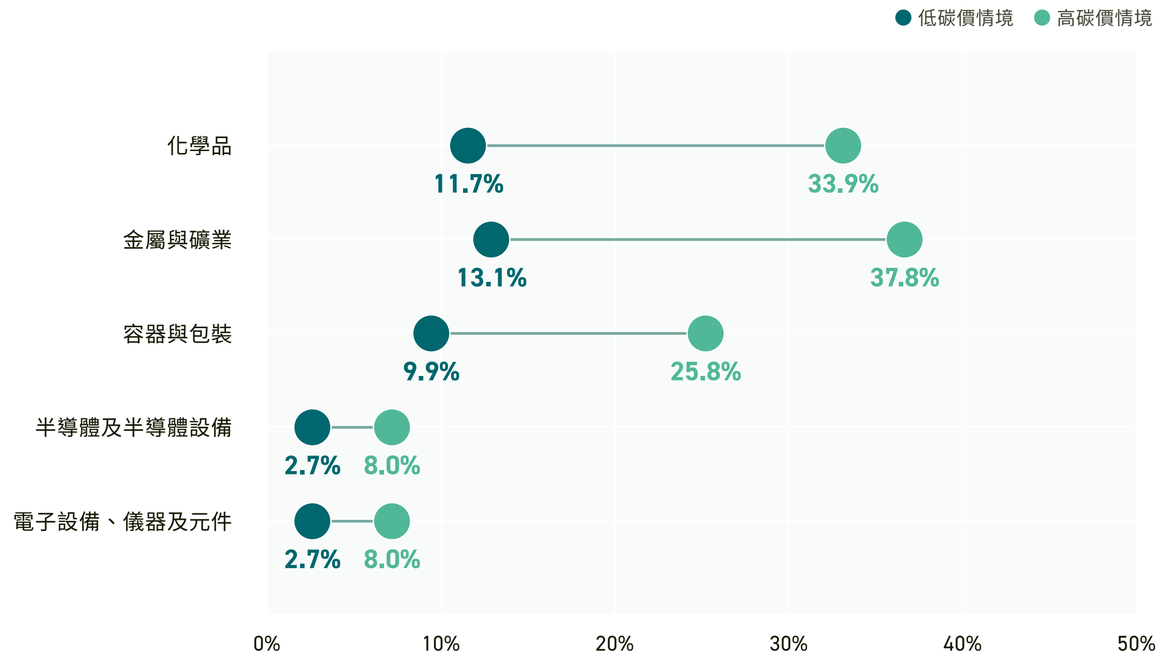
市場風險之供應商碳價壓力

在市場風險評估方面，集團著重分析供應鏈端因溫室氣體排放所衍生之成本上升風險。評估採用 IEA 三種能源轉型情境及未來碳價上升趨勢，針對集團主要供應商及其所屬產業，分析其在不同情境與短、中、長期時程下所面臨之碳價風險壓力，並以 EBITDA 風險作為量化指標。該指標係計算供應商於轉型情境下不同時間點所需支付之碳排放成本占其 EBITDA 之比重；產業 EBITDA 風險則為同產業供應商風險比重之平均值。

2030 年主要產業的 EBITDA 風險平均值



2050 年主要產業的 EBITDA 風險平均值



分析結果顯示，鴻海供應鏈中不同產業面臨之碳價風險存在顯著差異。在 2030 年低碳價情境下，電子設備、儀器及元件（1.8%）與半導體及半導體設備（1.7%）產業之 EBITDA 風險相對較低，反映其碳密集度較低之產業特性。相較之下，金屬與礦業（8.1%）、化學品（7.6%）及容器與包裝（6.9%）等傳統製造業則面臨較高碳價壓力。

隨著時間推移與碳價上升，所有產業之風險均顯著攀升。在 2050 年高碳價情境下，金屬與礦業產業之 EBITDA 風險攀升至 37.8%，化學品產業達 33.9%，容器與包裝產業為 25.8%，顯示高碳密集產業在淨零轉型過程中將承受更大成本壓力。集團將優先與高風險產業供應商合作推動減碳措施，並評估供應鏈多元化策略，以降低碳價轉嫁風險對營運成本的衝擊。

其他相關風險分析結果，請參閱《鴻海科技集團與 IFRS S2 對齊的氣候相關資訊揭露報告》。

氣候實體風險評估與因應策略

氣候變遷持續加劇極端天氣事件之頻率與強度，對全球製造據點及供應鏈體系帶來日益顯著之實體風險挑戰。鴻海對氣候相關實體風險之評估，已涵蓋自身營運資產及關鍵供應鏈節點，並針對沿海洪災、颱風、極端高溫及水資源壓力等急性與慢性風險進行系統性識別、分析與管理。

為提升營運韌性與風險應變能力，集團導入標普全球（S&P Global）科學模型及 WRI Aqueduct 等國際評估工具，精準識別高風險廠區，並提前部署防洪、儲能及節水等調適措施；同時，透過自主開發之「e-SCRM 供應鏈風險管控平台」，強化天災事件之即時監控、風險預警及敏捷調度能力。集團致力降低氣候災害對精密製程、產能運作及交期管理之潛在影響，以確保營運穩定及對客戶之交付承諾。

鴻海氣候實體風險及因應策略鑑別

風險類別	具體風險	影響期程	主要影響途徑	關鍵因應策略
急性實體風險	沿海洪災 / 河川洪災 / 暴雨洪災	短期－長期	• 極端降雨與風暴潮易造成位於沿海及低窪地區之廠房與倉儲積淹水。 • 精密製程設備、SMT（表面黏著技術）產線與庫存電子零組件若遭水患受損，將導致嚴重資產減損與產線停工。 • 聯外物流受阻導致出貨延誤。	• 於高風險區域（如沿海或低窪廠區）建置防洪牆、防汛擋水閘門、強化雨水排水系統與配置大功率抽水機集水井。 • 建立「e-SCRM 供應鏈風險管控平台」，即時監控全球天災並精準評估周邊供應商受災狀況。 • 每年定期進行防汛演練，並針對關鍵資產投保財產損失險與營業中斷保險以轉嫁財務風險。
	熱帶氣旋／颱風	短期－長期	• 強陣風與豪雨易損壞廠房結構（如無塵室排氣天線、廠房屋頂及外牆）。 • 颱風引發之無預警突發性停電，將造成高精密晶片封裝與封測產線、精密組裝線上產品報廢、設備當機與生產中斷。 • 港口與機場封閉導致原物料無法準時進口。	• 建立廠區颱風動態監控機制，落實颱風來襲前之標準防颱安全檢查程序。 • 加固廠房結構與戶外設施（如無塵室排風管道、氣體儲罐等）。 • 確保各廠區配備完善之備用緊急電力系統（如柴油發電機與儲能設備），例如蘭考園區已配置 **7.8 MW / 15.63 MWh** 之大型儲能系統以保障關鍵用電。 • 要求供應商與物流合作夥伴建立颱風緊急應變調度計畫，並透過「e-SCRM 平台」進行即時斷鏈風險預警與備料調度。
	野火	中期－長期	• 野火可能造成廠區周邊供電與通訊等基礎設施受損，導致外部公用電力中斷。 • 燃燒產生之懸浮微粒與煙塵（PM2.5）惡化周邊空氣品質，若滲入高度要求潔淨度之無塵室，將嚴重影響精密製程（如半導體、鏡頭模組）之良率。 • 煙塵危害員工呼吸道健康，導致人力調配困難。	• 將全球廠區 100% 導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，將野火與其引發之次生災害納入緊急準備與應變程序。 • 高風險廠區周邊建立綠化帶與防火隔離帶，定期清理枯枝落葉等易燃物。 • 精密無塵室產線配置高效空氣過濾系統（HEPA/ULPA）與即時空氣品質監測儀，確保在外部大氣惡化時自動調控新風比例，保障製程良率。 • 與當地消防與救災單位建立常態化聯絡機制，確保防範機制健全。

風險類別	具體風險	影響期程	主要影響途徑	關鍵因應策略
急性實體風險	山崩／土石流	短期－長期	• 位於山坡地周邊或地質脆弱區域之廠區，可能因強降雨引發山崩或土石流，直接損毀廠房設施與精密設備。 • 聯外道路與鐵公路交通中斷，阻礙員工通勤及原物料運輸，導致出貨物流延宕。	• 全球新廠選址時，嚴格執行環境盡職調查，避開地質不穩之高風險坡地。 • 定期委託專業地質機構評估高風險廠區周邊之山坡地地質穩定性，建置護坡鋼柱、邊坡擋土牆與邊坡滑移監測系統。 • 制定土石流與山崩專項應變程序，規劃安全疏散路線並定期舉辦員工避災演練。
慢性實體風險	極端高溫	中期－長期	• 持續高溫大幅推升無塵室、AI 伺服器測試線及資料中心之空調冷卻需求，致使電力成本與空調運轉負荷激增。 • 精密加工設備於高溫環境下運轉易造成過熱保護當機或加工良率下降。 • 戶外與無空調區域之作業人員面臨熱傷害風險，影響勞動生產力與工安安全。	• 投資高效能空調系統與智慧溫控技術，推動如「冰水系統 AI 能效生態重構」等節能專案，精準調控冰水主機，站房綜合能效大幅提升 54%。 • 優化廠房建築隔熱設計，使用反射高溫之隔熱塗料、建置雙層中空玻璃及屋頂遮陽設施，減少外熱滲入。 • 高溫預警期間合理調整戶外作業與高溫產線之輪班時間，落實勞工防暑降溫措施（如配備降溫設備、提供補水站與電解質補充），並加強健康監測。
	水資源壓力	短期－長期	• 表面處理、電鍍、PCB（印刷電路板）及精密清洗等製程高度依賴穩定且高水質之工業用水。 • 若遇區域性水資源緊張，可能面臨政府減壓供水或限水措施，恐導致產能被迫調降或停工，衝擊客戶訂單交付。	• 運用 WRI Aqueduct 工具 每年評估全球據點之水風險，鑑別出 31% 用水量位於極高水風險區，並將其列為優先水資源管理與製程節水重點對象。 • 推動廠區水資源多元化與循環再利用，設定 2030 年中水回收率達 **30%** 之階段目標。透過建置高效廢水處理與回收系統，2025 年集團用水密集度相較基準年 2020 年已大幅下降 **41%**。 • 擴大 AWS 國際可持續水管理標準驗證，子公司工業富聯（FII）榮獲全球首例跨流域團體「黃金級認證」，確保水資源利用合規且具社會韌性。
	乾旱	短期－長期	• 長期乾旱導致外部水源（自來水、河川取水）供應中斷，與當地民生或其他工業搶水，可能面臨停水危機。 • 購置應急水車買水之成本高昂，且高頻率載水將產生額外運輸碳排與供應鏈不穩定性。	• 建置廠區雨水回收系統與大型儲水設施，確保在外部斷水時廠區具備 3-5 天以上之應急運轉用水儲備。 • 開發節水技術與製程優化，例如在蘭考園區與北控水務合作，2025 年累計使用達 **26.93** 萬立方米之非傳統水源（再生水），減少對自然水源之依賴。 • 建立完善之枯水期水情監控與應急調度機制，與當地政府及自來水廠簽訂優先供水意向，確保關鍵製程用水安全。

實體風險財務衝擊分析

鴻海進一步深化氣候風險量化管理，採用標普全球科學模型工具，以資產層級為核心，針對自有資產及供應鏈資產，就 9 類氣候災害進行氣候實體風險之財務影響分析。評估方法詳見前述「財務影響分析方法」。

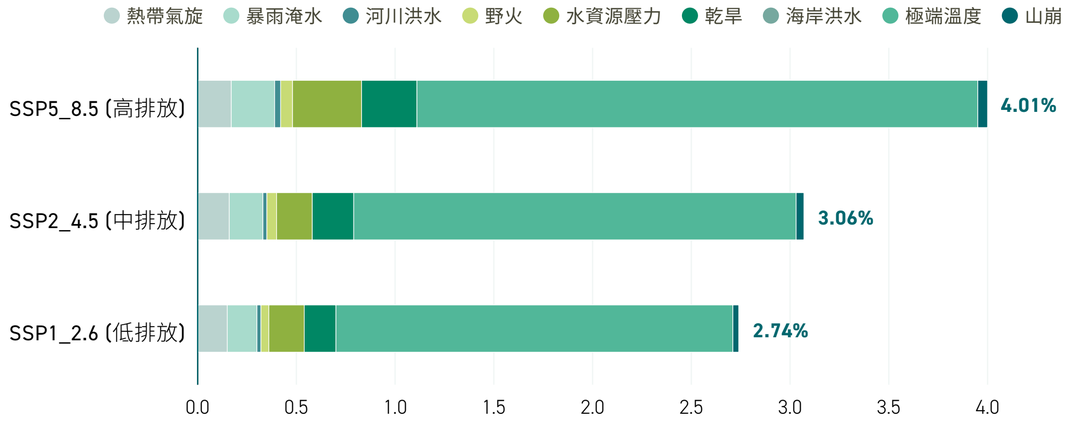
自有資產實體風險分析

集團針對分布於 24 個國家及地區的 248 項自有資產，依據 IPCC 三種主要情境（SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP5-8.5），進行 9 類氣候實體風險之相對財務影響分析。

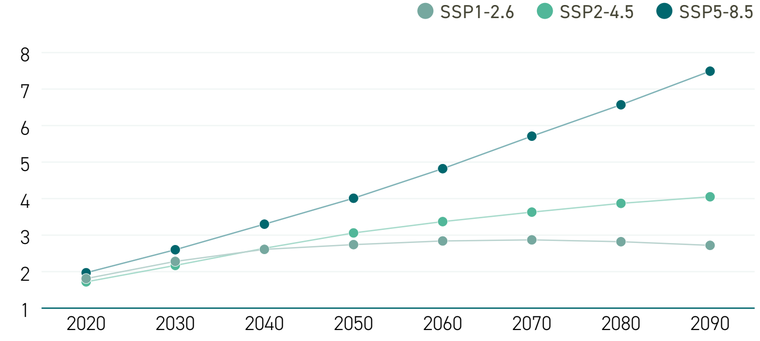
在三個情境下，集團自有資產組合之實體風險呈現一致的慢性風險主導結構。極端高溫與水資源壓力為集團層級最主要的風險驅動因子，其量級明顯高於颱風與洪水等急性事件。至 2050 年前，風險上升的主要來源為極端高溫持續攀升，顯示熱相關壓力將優先反映於廠務冷卻負荷、製程環境條件及人員作業環境等面向。

在中度排放情境（SSP2-4.5）下，至 2050 年代，氣候實體風險對集團所評估資產帶來之財務衝擊占資產比重為 3.06%；於高風險情境（SSP5-8.5）下，此比例上升至 4.01%。其中，極端高溫對整體財務風險之貢獻占比達七成。

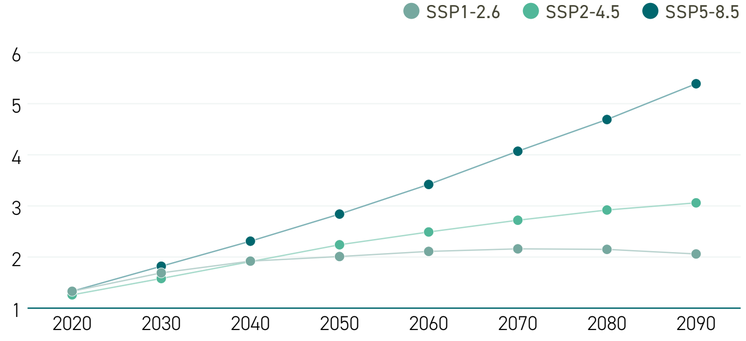
各實體風險危害之模型估算年平均損失 -2050 年代



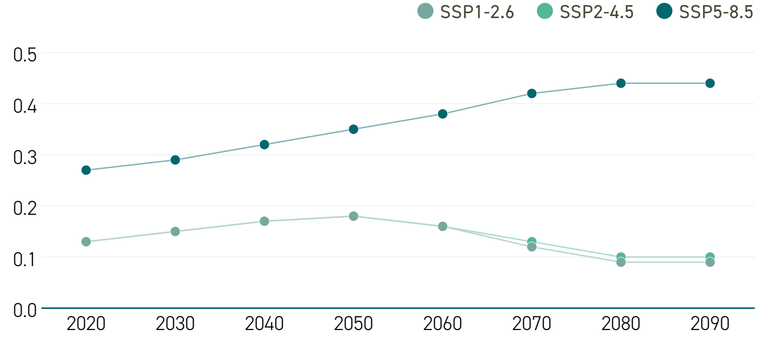
鴻海納入測算之自有資產整體相對財務損失（2020–2090 年代）



因極端高溫所致之相對財務損失（2020–2090 年代）



因水壓力所致之相對財務損失（2020–2090 年代）



三種情境間之差異，主要反映於升溫所帶來之熱風險增幅及乾旱風險加劇程度。於高排放路徑下，缺水與乾旱對營運韌性及水資源管理所造成之壓力將更早顯現。水資源壓力在低排放與中排放路徑下，呈現中期達高點後趨緩之趨勢；惟於高排放路徑下，相關風險上升速度較快。

從資產層級觀察，三種情境於 2050 年代之前之前五大高風險資產名單具有高度一致性，顯示風險熱點主要取決於關鍵據點之區位條件與營運型態。高風險資產多為一般製造廠房或研發實驗室等自有營運據點；相較之下，辦公室承租類資產多落於約 0.4% 至 0.8% 之低風險區間，反映實體風險較集中於關鍵營運據點。

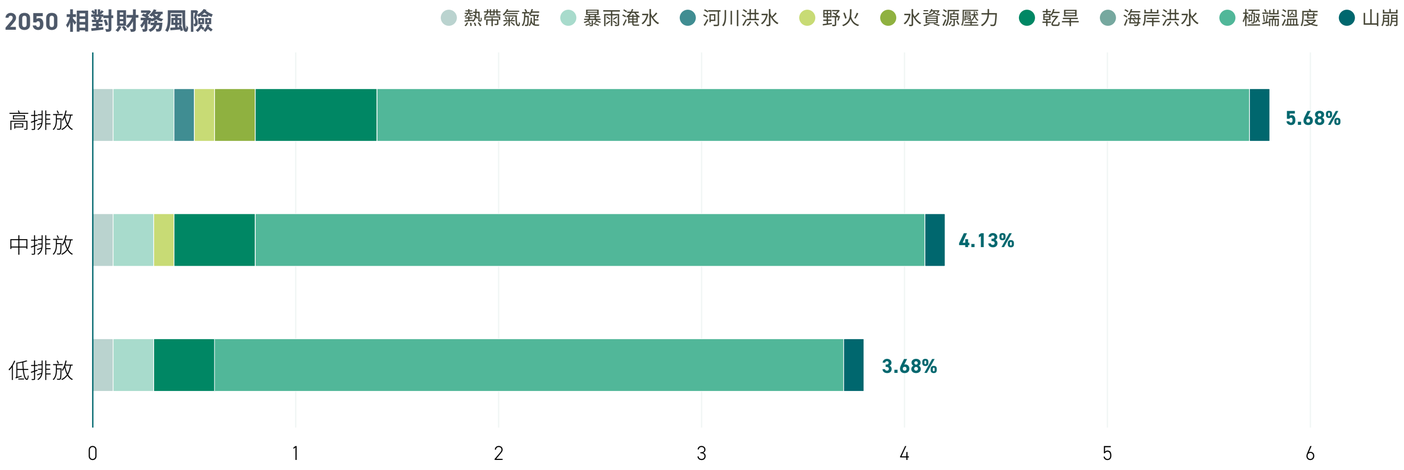
若進一步從風險結構觀察，高風險資產之風險組成呈現高度集中。依鴻海全球營運據點分布，東歐、巴西、烏克蘭、墨西哥等地於 2050 年代受極端高溫影響較為顯著；惟就資產端分析，前五大高風險資產均位於美國，且主要風險類型集中於極端高溫與水資源壓力。以鴻海位於美國之 DFW 廠區為例，經評估其實體風險所造成之財務衝擊為所有受測資產中最高，於 SSP5-8.5 情境下，風險主要來自極端高溫及水資源壓力；另位於巴西之 Jundiaí 廠區，則以水資源壓力為主要驅動因子，並疊加極端高溫影響，呈現較明顯之水壓力風險特徵。

供應鏈資產實體風險分析

海除針對自身營運資產進行評估外，亦採用同一套模型，針對分布於 6 個國家及地區的 108 項重大供應商資產進行氣候災害財務影響分析。與集團自有資產相似，供應鏈資產組合在三個情境下之主要風險驅動因子均為極端高溫，其次為乾旱，且至 2050 年前風險持續攀升。

三情境之間的差異主要體現在升溫造成的風險增幅 . 在 SSP5-8.5 下，極端高溫風險自 2020 年的 1.98% 升至 2050 年的 4.29%，其次乾旱風險風險自 0.15% 升至 0.56%，增幅均高於 SSP2-4.5 與 SSP1-2.6。

各供應鏈資產實體風險危害別之模型估算年平均損失（2050 年代）



氣候機會

在積極管理氣候風險之際，集團亦持續掌握淨零轉型所帶來之新興發展機會，並將氣候相關機會融入集團「3+3+3」營運策略中，作為推動永續成長與產業升級的重要動能。

集團積極布局電動車領域（涵蓋整車及關鍵零組件）及 AI 伺服器先進液冷散熱解決方案，持續拓展綠色市場商機。另一方面，透過擴展「燈塔工廠」及導入 AI 智慧能源管理系統，集團有效提升資源使用效率、製程良率與整體營運效能，並進一步強化面對極端氣候情境下之營運韌性。展望未來，鴻海將持續透過綠色創新、低碳技術發展及永續供應鏈建構，將氣候挑戰轉化為企業成長契機，並致力成為全球品牌客戶推動淨零目標之關鍵合作夥伴。

氣候機會評估與因應策略

機會類別	具體機會	影響期程	潛在效益	關鍵把握策略
資源效率	能源與水資源效率提升	短期 - 長期	• 透過廠區節能減碳，大幅降低全球製造基地之水電營運成本。 • 降低受各國碳費 / 碳稅徵收之財務衝擊，提升獲利空間。 • 強化水資源自給率，確保旱季期間產線之營運穩定性與韌性。	• 全面推動 ISO 50001 能源管理系統，2025 年已有 **70** 家法人通過驗證，覆蓋率達 **43.2%**。 • 導入 AI 智慧能源管理系統，2025 年共執行 **1,753** 項節能專案，節能量達 **547 GWh**。 • 推動水資源循環利用，設定 2030 年中水回收率 30% 之目標，並擴大 AWS 驗證範圍。
能源來源	再生能源採購與自建	短期 - 長期	• 鎖定長期綠電價格，規避化石燃料電價上漲之波動風險。 • 達成 2030 年綠電使用佔比 **75%** 及 2040 年 RE100 之國際承諾。 • 滿足頂尖品牌客戶對 100% 再生能源製造之要求，鞏固代工訂單。	• 積極簽訂長期再生能源購電合約（PPA），2025 年直接採購 **1,870 GWh** 綠電，綠電使用占比達 **68.37%**。 • 擴大投資自建太陽能專案，如蘭考園區規劃建置 8 MW 光伏系統，並於全球廠區合計規劃 **125.68 MW**。 • 透過台灣開鴻綠能與中國旭智富能基金等投資平台，確保集團及供應鏈綠電需求。
產品與服務	綠色新事業：電動車整車與零組件	中期 - 長期	• 順應全球淨零與禁售燃油車趨勢，搶占龐大之新能源車代工與零組件市場。 • 擴增集團在電動車產業之全球影響力，創造營收第二成長曲線。	• 依循「**3+3+3**」策略，透過鴻華先進加速開發 Model T 電動巴士及乘用電動車。 • 採用獨創之 BOL（Build-Operate-Localize）商業模式，與當地政府及企業合作，實現產能本土化。 • 透過富智康（FIH）布局 TCU、HPC、智慧座艙等電動車關鍵零組件。

機會類別	具體機會	影響期程	潛在效益	關鍵把握策略
產品與服務	綠色新事業：低碳與高能效產品開發	短期 - 長期	• 受惠於 AI 浪潮，高能效伺服器與先進散熱解決方案需求激增。 • 成為客戶發展綠色運算之首選合作夥伴，提升產品毛利率與附加價值。	• 投入先進液冷散熱技術研發，提供 AI 伺服器從晶片、模組到機櫃級之完整低碳冷卻解決方案。 • 子公司工業富聯（FII）提供之雲端運算與高效率資料中心解決方案，2025 年佔其營收 **66.75%**，協助客戶 PUE 降至 1.05。 • 將低碳設計與循環經濟理念導入 ICT 產品開發生命週期。
	智慧製造與燈塔工廠	短期 - 長期	• 提升勞動生產率、製程良率與準時交貨率。 • 透過數位孿生與自動化技術，精準降低原物料耗損與製造碳排。	• 持續擴展世界經濟論壇（WEF）認可之「燈塔工廠」，以 AI 與物聯網技術驅動綠色數位轉型。 • 透過 CNC 智能自動化線體等專案，以 AGV/AMR 無人化搬運取代傳統產線，節能率達 **38%**。 • 推動廢棄物零填埋，2025 年已累計取得 **40** 張 UL2799 零填埋認證。
價值鏈韌性	綠色供應鏈合作	短期 - 長期	• 降低整體範疇三（Scope 3）碳足跡，強化供應鏈面對氣候法規之抵禦力。 • 提升集團整體 ESG 評價，滿足國際客戶對綠色供應鏈之嚴格檢視。	• 推動「供應鏈減碳行動策略」，2025 年已完成 **300** 家重大供應商碳盤查，並啟動「以大帶小」專案，帶動 **30** 家二階供應商完成數據蒐集。 • 透過「供應商 ESG 數位管理平台」，要求 **56** 家供應商承諾 **100%** 使用綠電生產鴻海產品，年度減碳效益達 **24 萬噸** CO_2e。
氣候韌性	應對氣候實體風險之韌性建設	短期 - 長期	• 降低極端氣候導致之營運中斷與供應鏈斷鏈風險，減少資產修復成本。 • 於天災發生時維持高精密產線運作與準時交貨，突顯營運穩定性，進而強化客戶信賴，甚至獲取同業無法交貨時之「避險轉單」機會。	• 採用標普全球科學模型（S&P Global）進行氣候情境分析與資產層級實體風險評估，據此針對高風險廠區進行適應性硬體升級（如防洪設施、儲能備用電力）。 • 運用「e-SCRM 供應鏈風險管控平台」即時監測全球天災動態，打造具備早期預警與敏捷備料調度能力之韌性供應鏈。 • 擴展 AWS 國際可持續水管理認證，強化水資源調度與區域旱災抵禦能力。

氣候風險管理

鴻海已將氣候風險之鑑別與評估納入企業風險管理流程。透過科學模型與多元情境路徑分析，集團從資產層級識別並評估氣候風險對組織營運及供應鏈之影響可能性與衝擊程度，進而進行風險等級排序，並據以擬定相應因應措施。完整之風險管理制度及氣候風險優先順序評估結果，詳見本集團 2026 年 IFRS S2 氣候相關揭露報告。

強化氣候韌性

面對氣候變遷帶來的轉型與實體風險，鴻海以科學基礎制定氣候韌性策略，透過風險減緩與氣候調適雙軌並進，確保企業營運的長期永續發展。

氣候風險減緩策略

科學基礎減碳目標（SBTi）承諾

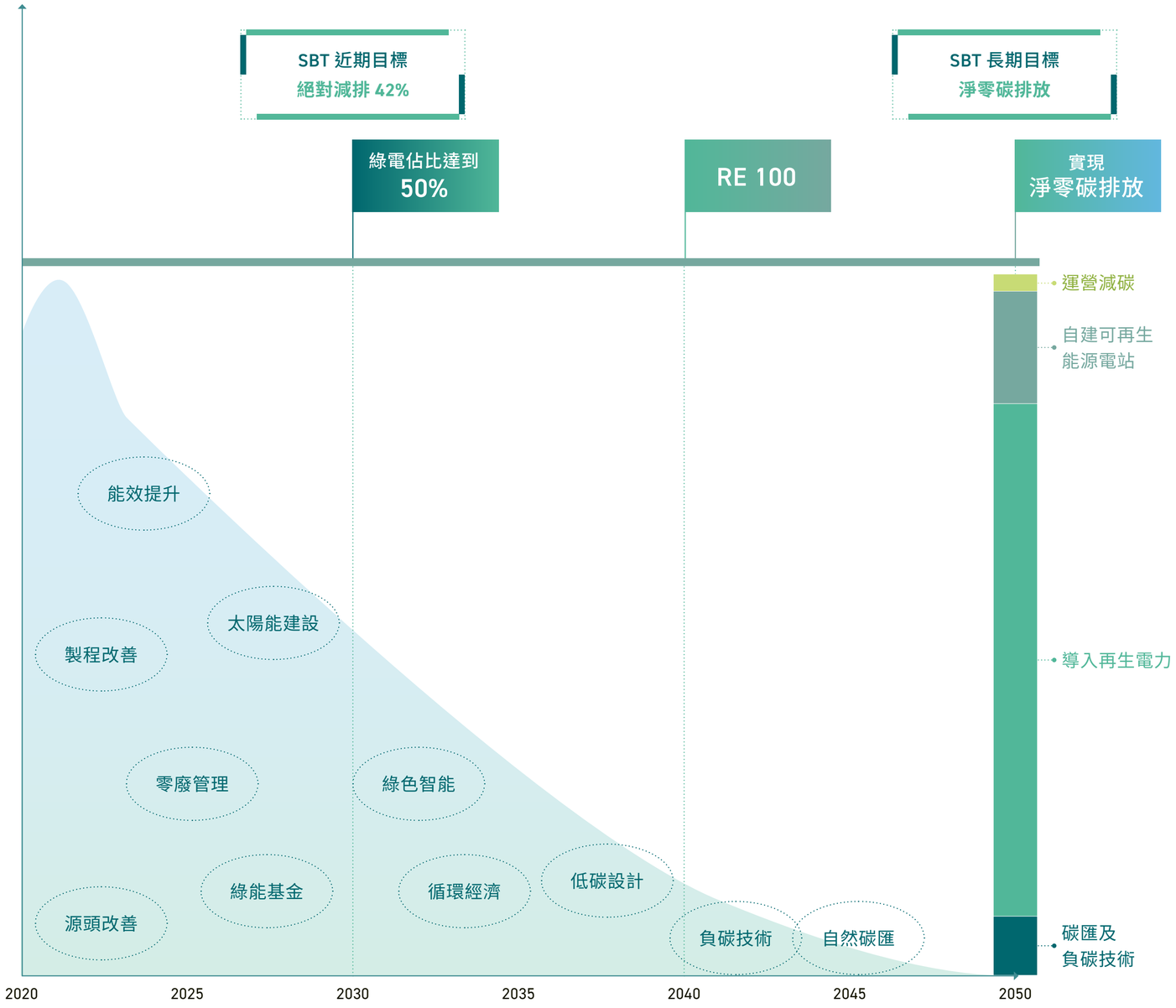
集團於 2020 年 11 月率先台灣企業提出 2050 年價值鏈淨零排放的目標， 2021 年 1 月向科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 提交符合 1.5°C 溫升路徑之減排承諾書，2024 年 4 月正式通過目標驗證。鴻海積極採納 SBTi 等機構制定的嚴格標準，透過科學基礎方法，制定氣候行動目標，更進一步擬定淨零碳排放路線圖。我們的零碳排放路徑優先自身運營減碳（≥3%），自建廠內可再生能源電站（≥5%），優先自身運營減碳後再結合其它減碳策略，如導入再生電力（≤82%）和碳匯及負碳技術（≤10%）等，積極落實各種行動方針向淨零目標前進。

鴻海的減碳目標包括：

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。



清潔技術產品與服務

集團持續推動產品與服務低碳化與智慧化發展，並透過旗下業務、子公司及轉投資事業，將清潔技術應用於雲端運算、通訊及行動網路設備、工業互聯網、資源回收、替代能源、清潔交通、零排放車輛相關產品、車載電子及綠色建築等領域。

集團所揭露之清潔技術產品與服務，係依據產品或服務是否具備明確環境效益進行分類，涵蓋提升能源效率、降低資源耗用、促進資源循環、支援再生能源應用、支援電動車與低碳交通發展，以及協助客戶進行能源與碳管理等面向。

依據子公司 FII 工業富聯於報告年度之公開揭露資料，其納入清潔技術範疇之產品與服務營收占該子公司營收比重合計為 76.53%。其中，主要貢獻來源為雲端運算相關之能效提升與 IT 優化服務及基礎設施，占比 66.75%；其次為污染預防與回收解決方案，占比 8.84%。其餘清潔技術應用則涵蓋工業自動化、低碳數位管理平台、替代能源、零排放車輛相關產品及綠色建築照明等項目。

清潔技術分類	主要法人／業務	產品與服務	環境效益
能效提升與 IT 優化服務及基礎設施	FII 工業富聯	雲端運算、資料中心解決方案、液冷技術、模組化運算與儲存單元、算力託管與租賃服務	提升算力使用效率、降低資料中心能源使用強度、減少客戶自建機房需求
污染預防與回收解決方案	FII 工業富聯	廢鋁再生技術方案、回收服務平台、再生金屬使用	促進資源循環、降低原生材料使用、減少碳排放
替代能源產品	FII 工業富聯	商用電站逆變器、工商業用逆變器、鋰電池 PACK 包	支援太陽能發電、儲能及智慧電網應用
清潔交通與零排放車輛	鴻華先進	MODEL T 電動巴士、乘用電動車、電動車平台與整車設計製造服務	支援公共運輸電動化、降低使用階段空氣污染與噪音
電動車關鍵零組件與車載電子	FIH 富智康及相關車用事業	TCU、HPC、ZCU、智慧座艙、ADAS、車載電子製造服務	支援新能源車智慧化、車輛能源管理及低碳交通應用
低碳數位管理平台	FII 工業富聯及相關業務	碳盤查工具、能源管理平台、低碳價值鏈平台	支援企業碳核算、能源監控、供應鏈碳足跡管理

自身營運減碳與潔淨技術

為更有效推動自身營運減碳，鴻海積極進行相關規劃，包括：

- **能源效率提升**：透過製程優化、設備升級及智慧能源管理，2030 年前能源效率提升 30%
- **再生能源轉型**：大規模採購再生能源並自建太陽能設施
- **製程電氣化**：逐步淘汰化石燃料，推動製程電氣化與低碳燃料替代
- **循環經濟**：提升資源循環利用率，減少原物料碳排放

由 ESG-E 小組統籌制定綠電占比目標，為集團推行綠電、太陽能光電電站、再生能源憑證等提供減碳路徑規劃及技術服務。集團各職能部門結合客戶要求與集團整體目標，依據自身需求每年擬定可行方案後提交經營管理單位審查，按各營運廠區自建資源條件，決定自建或結合外部第三方共同建置，或另透過收購方式，結合不同方案並行推動。集團近年於全球各地，已分別投入太陽能光電發電、投資綠能電廠，以及購買綠電與綠證等能源轉型作為，實現電力綠色屬性轉換。有關集團再生能源發展策略，包括自建光電、綠電採購策略等，請參見本章能源管理部分之「再生能源發展」板塊。

能效提升與資料中心服務

在雲端運算與資料中心服務方面，本集團旗下子公司 FII 工業富聯透過高效率資料中心解決方案、液冷技術、模組化部署及算力資源彈性調度，協助客戶提升運算效率並降低資料中心能源使用強度。依據 FII 工業富聯公開揭露資料，相關產品透過高能效資料中心解決方案，可使資料中心 PUE 降至 1.05，相較傳統風冷式資料中心節省能耗約 40%。客戶無須自建機房，即可取得高密度、低 PUE 的算力基礎設施。

資源循環與再生材料

在資源循環方面，本集團旗下子公司 FII 工業富聯推動再生金屬回收與綠色製造技術，並建置資源回收再利用平台，協助產業鏈上下游實現廢料回收、交易、再加工及流程管理。依據 FII 工業富聯公開揭露資料，其產品中使用塑膠原材料回收料占比達 20.73%，2025 年度塑膠原材料回收料使用量為 1,937 噸；終端精密機構產品之可再生金屬使用占比為 85%，年度減少 43,086.31 噸金屬使用，並減少碳排放 590,621 tCO_2e。

低碳運輸及電動車輛

在綠色交通與零排放車輛解決方案方面，本集團透過鴻華先進推動電動車及智慧交通生態系發展，涵蓋電動巴士、乘用電動車、電動車平台技術及整車設計製造服務。鴻華先進以軟體定義架構、車輛系統整合及 CDMS 商業模式，支援公共運輸及車輛產業低碳轉型。其中，MODEL T 電動巴士已應用於公共運輸場景，具備低碳、低噪音及行駛平穩等特性，可協助城市提升空氣品質、降低交通噪音，並推動公共運輸系統電動化。MODEL T 亦可協助公車場站及營運流程數位化，作為智慧城市交通基礎設施之一環。MODEL T 為鴻華先進首款自主研發商用車，並已完成 20 萬公里加速耐久及 1,000 小時以上剛性強度測試。依據本集團既有永續揭露資料，電動巴士 Model T 每輛車每年可協助城市減碳 34.44 噸；Model C 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 0.17 kg。上述數據已於 2024 鴻海集團永續報告書。

低碳數位管理平台

在低碳數位管理方面，本集團旗下子公司 FII 工業富聯依據製造企業能源管理與碳管理需求，建置碳盤查工具、能源管理平台及低碳價值鏈平台，協助企業進行碳核算、智慧能源管理、碳排放數據追蹤與供應鏈低碳協作，以提升碳排管理透明度及減碳行動可追蹤性。

替代能源產品

在替代能源產品方面，本集團旗下子公司 FII 工業富聯提供商用電站逆變器、工商業用逆變器及鋰電池 PACK 包，支援太陽能發電、儲能與智慧電網應用。依據 FII 工業富聯公開揭露資料，商用電站逆變器最大轉換效率為 99.01%；工商業用逆變器最大轉換效率為 98.6%，並可配合相關系統提升發電效率與能源轉換效益。

電動車關鍵零組件與車載電子

在電動車關鍵零組件與車載電子方面，本集團旗下 FIH 富智康聚焦智慧製造、車載電子及製造設備／機器人等核心業務，並提供端到端設計、開發及製造服務。依據 FIH 2025 年 ESG 報告，其核心業務涵蓋智慧製造、車載電子及製造設備／機器人，並於台灣、中國大陸、印度、越南、墨西哥及美國等地設有營運據點。FIH 車載電子業務涵蓋車載資通訊控制單元 TCU、高效能運算平台 HPC、區域控制器 ZCU、智慧座艙及先進駕駛輔助系統 ADAS 等解決方案，可支援電動車與智慧移動應用之通訊、運算、控制及車輛管理需求。FIH 2025 年年報亦揭露，其 TCU 產品取得 ISO 26262 功能安全及 ISO/SAE 21434 車輛網路安全雙重認證，並於墨西哥、越南及中國大陸之工廠取得 IATF 16949 認證。

針對清潔技術營收認定，本集團將以保守原則處理 FIH 車載電子相關產品，僅將可明確對應新能源車、電動車平台、能源管理或低碳交通應用，且具備財務營收資料佐證之產品與服務納入清潔技術範疇；未能明確拆分用途或營收歸屬者，則不納入量化營收計算。

供應鏈減碳

鴻海持續推動「供應鏈減碳行動策略」，協助供應商建立減碳能力。集團制定以下供應商淨零排放政策與要求：

- 供應商須承諾於 2050 年達成淨零排放，並制訂科學碳目標（SBTs）；若終端客戶有更嚴格要求，則以客戶要求為優先。
- 供應商須每年於供應商 ESG 數位管理平台揭露經第三方查證之碳排放數據及減碳成果。
- 供應商應實施節能減碳項目（如建置太陽能、使用再生能源及推動廢棄物零填埋等），以降低碳排放；集團並進行節能減碳績效考核，考核結果作為 ESG 績優與績差供應商選擇依據。

2025 年共推動 300 家重大供應商完成 2024 年碳盤查，並透過減碳措施與綠電導入，累計減碳成果達 145 萬噸 CO_2e。同時，鴻海亦建立供應商淨零碳績效評價機制，從管理機制、碳排放揭露、減碳行動、淨零承諾與責任延伸五大面向進行評估，並於 2025 年完成 300 家重大供應商評核，亦制定供應商減碳落實方案，積極推動合作夥伴展開淨零碳行動。有關詳細供應商溫室氣體與低碳行動資訊，請參閱《2025 年供應商責任報告書》。

重大供應商碳盤查
300 家

CO_2e 減碳成果
145 萬噸

評價面向
5 大

供應商
ESG 數位管理平台

集團供應商節能減碳管理策略

Step 1

推動供應商需按照 ISO14064-1 標準進行碳排放量的內部盤查

碳盤查
（短期）

- 企業碳排放數據收集
- 通過第三方查證
- 向外部進行碳揭露

Step 2

推動供應商制定減碳目標，落實減碳計畫，並對達成狀況檢討

碳減排
（中期）

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

Step 3

推動供應商制定推動碳中和計畫表，並按計畫實施，逐年達成目標

碳減排
（長期）

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

實體風險因應策略

基於標普全球氣候情境分析結果，鴻海以資產層級方法針對全球營運據點進行多類型實體風險評估，並以相對財務風險指標比較不同情境與年代之風險暴露，作為策略規劃與資本配置的決策依據。

分析結果顯示，鴻海至 2050 年風險上升的核心驅動因子為極端高溫與水資源壓力等慢性風險；在高排放路徑（SSP5-8.5）下，水相關壓力的放大更可能推升關鍵據點的風險上緣。據此，集團採取「調適優先降低關鍵營運據點脆弱度，同時以減緩降低長期風險擴大幅度」之雙軸策略，並將風險分析成果轉化為可執行的廠區韌性與減碳行動藍圖。

調適策略 — 以情境與場址差異化配置資源，降低關鍵據點脆弱度

集團以「熱韌性＋水韌性」為優先調適方向，並依據各場址風險特性差異化配置資源：

1. 熱韌性強化

集團層級趨勢顯示，極端高溫在三情境下皆持續攀升，為中期最具一致性且可預期的風險來源。鴻海將針對風險熱點之關鍵營運據點，優先推動以下措施：

- 強化廠務冷卻系統效率與關鍵設備耐熱設計
- 建立熱浪應變機制，涵蓋作業環境管理與人員健康安全
- 將熱韌性列為中期調適投資的核心方向

2. 水韌性提升

針對水壓力風險較高、且於高排放情境下可能呈現放大效應的場址，集團將推動「水資源多元化＋效率提升」之組合措施：

- 提升製程用水回收與循環利用比例
- 導入工業再生水與市政再生水
- 強化備援水源與調度彈性
- 擴大可持續水管理標準（AWS）驗證範圍，以系統化降低供水不確定性對產能與交付的影響

3. 急性災害場址防護

針對位於高暴雨淹水或洪災暴露區的據點，集團將持續強化以下防護能力：

- 提升排水能力與必要防洪設施
- 加強建物與設備防護
- 確保備援電力及關鍵公用系統（如抽排水、冷卻）之韌性設計以降低突發事件造成的營運中斷風險。

減緩策略 — 以減碳與能效提升，降低長期風險擴大幅度

情境分析結果顯示，SSP5-8.5 相較 SSP1-2.6 ／ SSP2-4.5 呈現更高的熱與水相關風險上升幅度。集團將減碳策略視為降低長期情境間風險差距的重要手段：除持續推動能源效率提升、製程改善與再生能源使用外，亦將優先推動具「調適—減緩協同效益」之措施，包括：

- **高效率冷卻與空調系統**： 同步降低高溫情境下的能耗與停機風險
- **智慧能源管理與負載管理**： 提升熱浪期間的系統韌性
- **節水節能之製程與回收系統**： 同時緩解用水與用電壓力

透過上述協同措施，提升整體投資效益與財務韌性。

執行機制：從風險分析到行動管理

為確保風險量化成果能轉化為可追蹤之管理績效，集團將以本次資產層級分析結果為基礎，推動以下執行計畫：

1. 高風險據點分級與優先排序

以 2030 年與 2050 年之高風險資產清單為基礎，建立據點分級管理機制，並據此訂定年度調適投資優先順序。

2. 將風險來源轉化為工程與營運指標

將極端高溫、水資源壓力、乾旱等主要驅動因子，拆解為可量測之工程與營運 KPI（如冷卻效率、可用備援水量、回收率、供水中斷容忍時間等），並納入廠區韌性改善專案進行追蹤管理。

3. 情境導向的韌性投資評估

以 SSP2-4.5 作為主要規劃基準，同時以 SSP5-8.5 進行壓力測試，檢視高風險路徑下之韌性缺口與追加投資需求，避免關鍵據點於中期後出現風險快速攀升而準備不足之情況。

4. 對齊 IFRS S2 揭露架構

將高風險據點之風險評估結果、調適投資規劃、預期效益與執行進度，納入氣候治理、風險管理及指標目標揭露架構，強化資訊之可比性與可稽核性。

溫室氣體排放

溫室氣體排放盤查與管理

鴻海持續監測年度溫室氣體排放情況，以確保減碳策略有效執行。為提升全球碳排放數據之蒐集效率、管理品質與分析精準度，集團環保部門與資訊團隊共同建置「低碳管理平台」。該平台依據集團營運特性，建立標準化、分層協作之碳盤查架構，以即時掌握碳排放現況，支援查證管理與減碳策略制定。

低碳管理平台涵蓋集團範疇一、二、三之碳排放資訊，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。透過數位化管理，鴻海不僅提升碳盤查效率，亦能即時追蹤各廠區減碳進度，為達成 2030 年減碳 50% 及 2050 年淨零目標奠定基礎。

盤查範疇與方法

鴻海依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol），採用營運控制法作為盤查基礎，涵蓋全球主要營運據點。盤查範疇包括：

- **範疇一（直接排放）**：固定燃燒源（鍋爐、發電機）、移動燃燒源（公務車輛）、製程排放及逸散排放（冷媒洩漏）。
- **範疇二（能源間接排放）**：外購電力、蒸汽及冷卻，採用「基於位置」及「基於市場」雙重計算方法。
- **範疇三（其他間接排放）**：涵蓋 15 項類別，包括採購產品與服務、資本貨品、上下游運輸、員工通勤、商務差旅、售出產品使用等。

全球暖化潛勢（GWP）採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）數值，確保與國際最新科學基礎一致。集團所有範疇溫室氣體排放數據均經第三方盤查確信，確保資訊透明可靠。

2025 年排放績效

範疇一、範疇二排放

2025 年，鴻海持續推動減碳措施，在業務擴張的同時，仍致力控制溫室氣體排放。

- **範疇一排放**：2025 年範疇一排放量為 320,793 公噸 CO_2e，較 2024 年的 341,472 公噸 CO_2e 減少 6.1%，盤查涵蓋率為 100%。
- **範疇二排放（基於位置法）**：2025 年排放量為 5,984,162 公噸 CO_2e，較 2024 年的 6,012,680 公噸 CO_2e 減少 0.5%，盤查涵蓋率維持 100%。
- **範疇二排放（基於市場法）**：2025 年排放量為 2,194,704 公噸 CO_2e，較 2024 年的 2,272,277 公噸 CO_2e 減少 3.4%，反映再生能源採購與自建太陽能發電成效，盤查涵蓋率為 100%。

整體而言，2025 年範疇一加範疇二總排放量（基於市場法）為 2,515,497 公噸 CO_2e，較 2024 年的 2,613,750 公噸 CO_2e 減少 3.8%。儘管業務持續成長，鴻海仍透過積極導入再生能源、推動節能措施及優化製程，成功實現絕對排放量下降，展現明確的減碳執行力。

集團 2022-2025 年溫室氣體排放數值

	2025	2024	2023	2022	2025 年的排放目標值
溫室氣體範疇一	320,793.44	341,472.40	258,108.18	222,295	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%。
涵蓋率	100%	100%	100%	100%	
溫室氣體範疇二 - 基於位置	5,984,161.72	6,012,680.13	5,442,507.49	/	
涵蓋率	100%	100%	100%	/	
溫室氣體範疇二 - 基於市場	2,194,703.86	2,272,277.12	2,421,127	5,535,324	
涵蓋率	100%	100%	100%	100%	

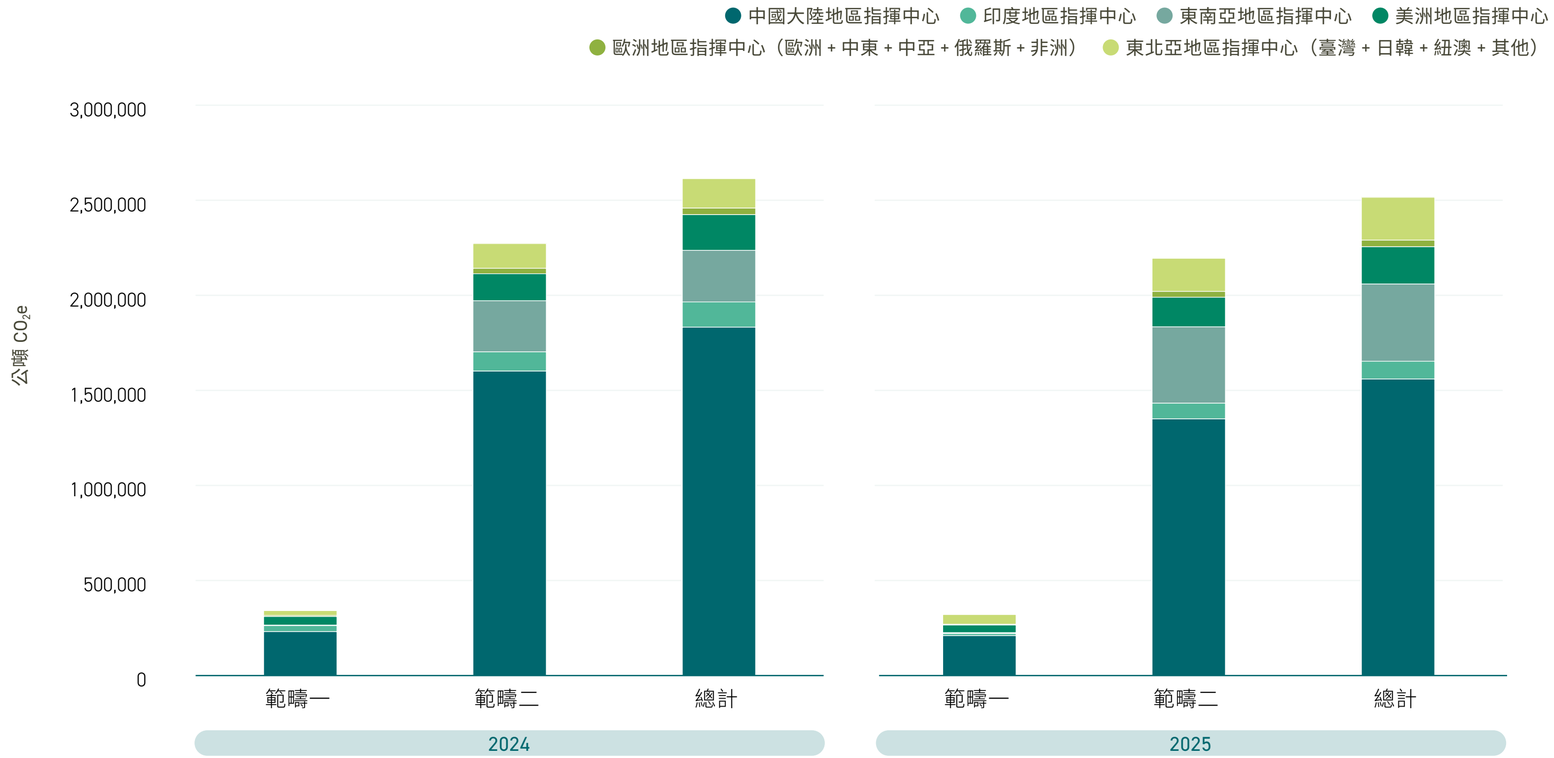
*2025 年目標值以 2020 年為基準年，承諾範疇一 + 二絕對排放量降低 21%（基準年排放量：5,417,602 公噸 CO_2e）

**2023 年範疇二（基於市場）大幅下降主因為大規模導入再生能源

*** 基準年為 2020 年（範疇一：152,602 公噸 CO_2e；範疇二：5,265,000 公噸 CO_2e）

註 1　盤查邊界涵蓋鴻海科技集團母公司及合併財務報表子公司
註 2　範疇一、二盤查採營運控制法
註 3　全球暖化潛勢（GWP）採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）
註 4　電力排碳係數採用各營運地區最新公告數值
註 5　所有數據均由資誠聯合會計師事務所（PwC）依 ISAE3410 標準進行查證
註 6　涵蓋率分母為集團全球營運據點

集團 2024–2025 年溫室氣體排放量按地區分布之趨勢

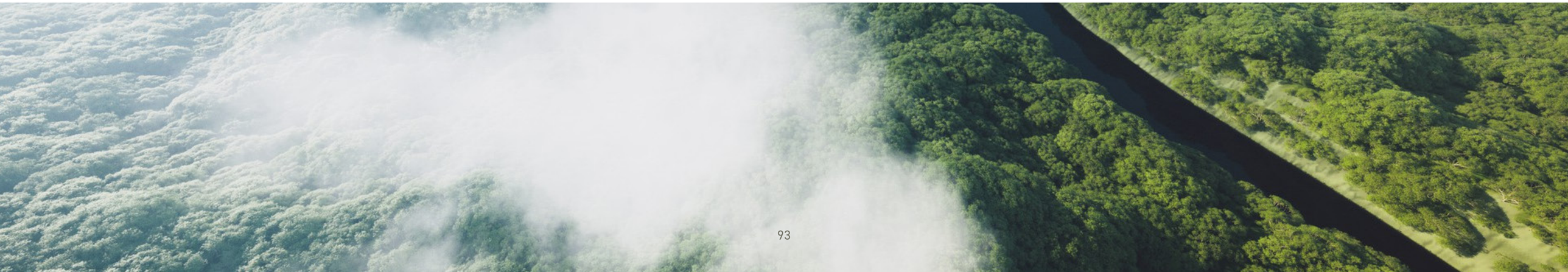


關鍵里程碑：

2023
- 大規模導入再生能源，範疇二（市場）大幅下降 ↓ 56.3 %

2024
- 持續擴大再生能源使用，範疇二（市場）再降 ↓ 6.1 %

2025
- 持續擴大再生能源使用，範疇二（市場）再降 ↓ 3.4 %
- 總排放量（範疇一 + 二）較基準年 2020 年下降 ↓ 53.6 %



範疇三排放

鴻海持續掌握自身營運與上下游價值鏈各類活動之排放貢獻，全面盤查與評估範疇三溫室氣體排放。2020 年為鴻海範疇三完整盤查基準年。初步盤查結果顯示，上游以「購買的商品和服務」為主要排放熱點，占範疇三總排放 75.04%；下游則以「售出產品的使用」為主要熱點，占 8.89%。兩者合計占範疇三排放超過 84%。

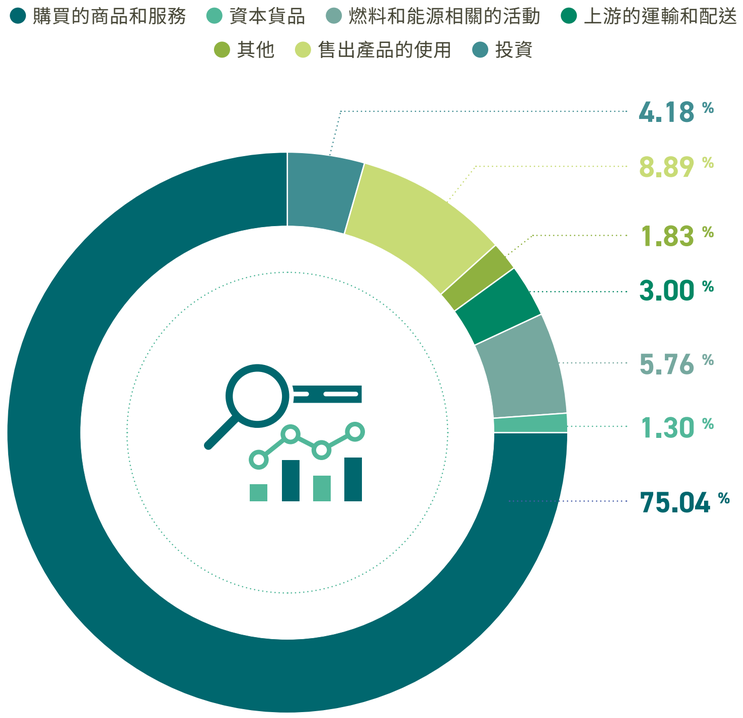
透過範疇三盤查，鴻海進一步強化供應鏈管理，並與供應商共同合作研發更低碳之電子零組件。針對下游客戶產品之能源使用，集團亦持續提升產品能源效率，攜手上下游降低溫室氣體排放，擴大氣候策略影響力，朝向建構整體低碳供應鏈之願景邁進。

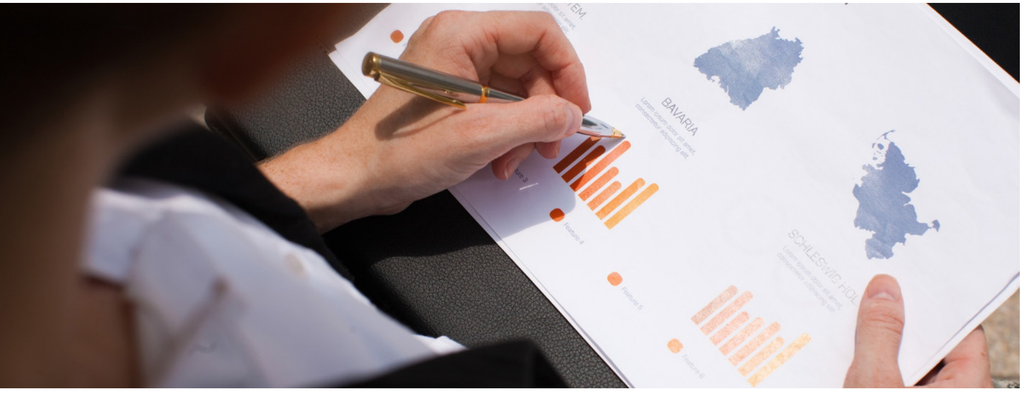
集團 2025 年範疇三溫室氣體排放

範疇三	類別	2025 排放量	佔範疇三比例	計算方法或排除理由
上游排放	購買的商品和服務	14,917,665.80	75.04%	混合計算方式（以數量為基礎的方法＋以支出為基礎的方法）
	資本貨品	258,347.84	1.30%	以支出為基礎的方法
	燃料和能源相關的活動	1,145,907.02	5.76%	平均數據法
	上游的運輸和配送	596,414.97	3.00%	混合計算方式（以距離為基礎的方法＋以支出為基礎的方法）
	營運活動中產生的廢棄物	11,643.35	0.06%	依廢棄物類型區分的方法
	商務差旅	36,625.75	0.18%	以支出為基礎的方法
	員工通勤	135,581.87	0.68%	平均數據法
	上游租賃資產	119,706.38	0.60%	以支出為基礎的方法
下游排放	下游的運輸和配送	0.00	0.00%	富士康子公司透過購買第三方服務執行所有客戶運輸訂單，相關排放已納入類別 4 揭露
	售出產品的加工	0.00	0.00%	占比低於 0.3%，故排除
	售出產品的使用	1,766,345.39	8.89%	平均產品法
	售出產品的最終處理	20,185.21	0.10%	依特定廢棄物類型區分的方法
	下游租賃資產	40,122.07	0.20%	以支出為基礎的方法
	特許經營	0.00	0.00%	不適用
	投資	830,091.34	4.18%	平均數據法
	溫室氣體範疇三總計	19,878,636.99	100%	

註 1　範疇三盤查依循 GHG Protocol《企業價值鏈（範疇三）核算與報告標準》

集團範疇三排放熱點分析





排放強度與目標達成

鴻海母公司 2025 年的排放強度表現如下：

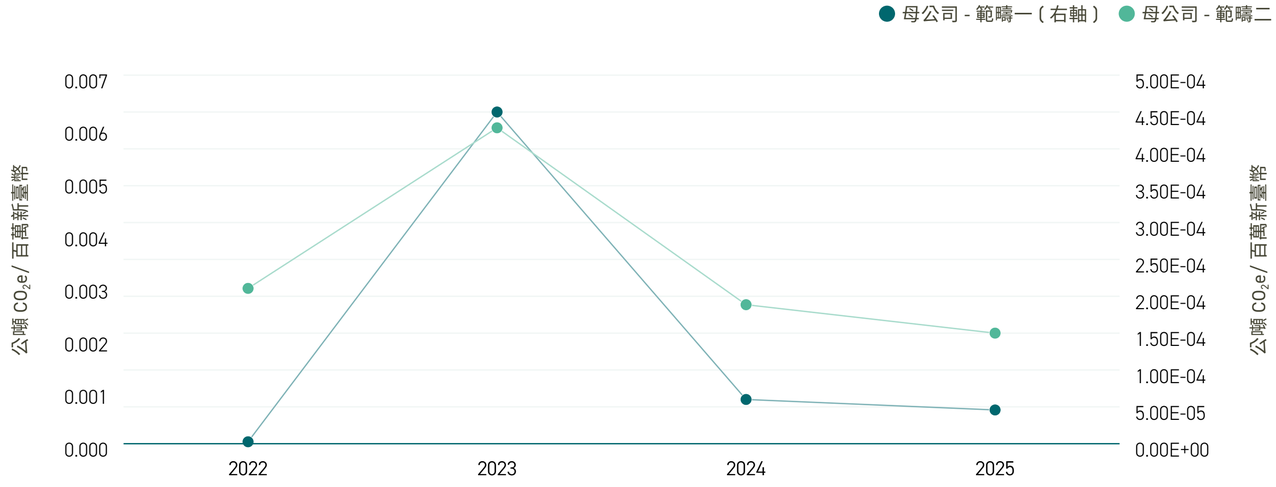
集團 2025 年排放強度

範疇一	總排放量 (公噸 CO_2)	密集度（公噸 CO_2e/ 百萬元）
母公司	427.61	0.0001
子公司	320,365.82	0.0395

範疇二（基於市場）	總排放量 (公噸 CO_2)	密集度（公噸 CO_2e/ 百萬元）
母公司	16,986.88	0.0021
子公司	2,177,716.98	0.2688

範疇三	總排放量 (公噸 CO_2)	密集度（公噸 CO_2e/ 百萬元）
	19,878,636.99	2.4532

鴻海母公司 2022-2025 年範疇一與範疇二排放強度



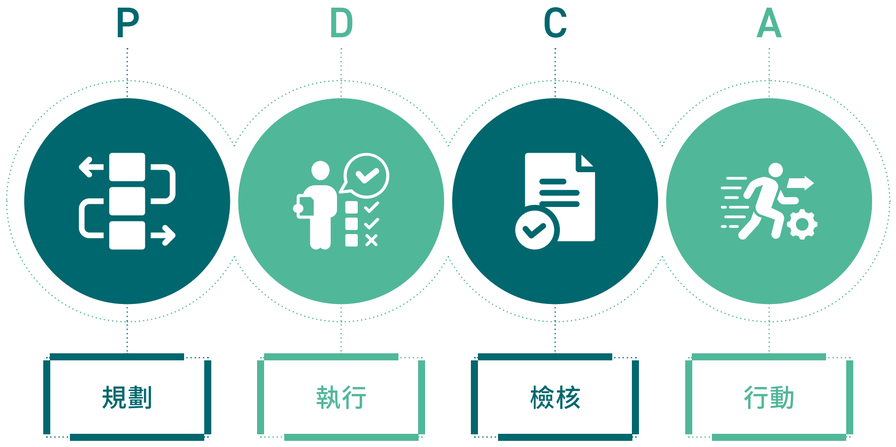
能源管理

能源管理政策

鴻海科技集團將能源管理視為推動淨零轉型、提升營運效率與降低環境衝擊的核心工作之一。面對全球氣候變遷、能源價格波動及低碳轉型要求，集團以「綠色智能」與「循環經濟」作為環境永續策略主軸，透過制度化能源管理、節能技術改造、再生能源使用、綠能投資及供應鏈協作，系統性降低營運過程中的能源消耗與溫室氣體排放，並支援集團邁向2050 年價值鏈淨零排放目標。

鴻海持續依循各營運所在地節能法規與政策要求，執行能源管理系統建設、節能自查、能源利用狀況申報，以及新建、改建、擴建項目之能源技術評價等例行工作。集團積極推動法人導入 ISO 50001 能源管理系統，透過標準化流程持續識別能源績效改善機會，強化能源數據管理、能源使用監測與節能改善追蹤。

截至 2025 年，集團已有 70 家生產單位法人通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，覆蓋率達 43.2%，為全球電子製造服務業中能源管理系統化程度最高的企業之一。透過 ISO 50001 架構，鴻海建立「規劃－執行－檢核－行動」（PDCA）之能源管理循環，確保能源績效持續改善。



能源管理策略架構

1. 能源審核與績效改善機會識別

集團透過能源管理體系、節能自查、能源稽核及能源數據平台，定期檢視各廠區能源使用情形，辨識高耗能設備、低效率製程及公用系統改善機會。針對主要耗能環節，集團持續推動節能技術評估與專案立項，將能源審核結果轉化為具體改善措施，包括：

空壓系統優化
提升壓縮空氣系統效率，降低洩漏損失

空調系統節能
導入智慧冰水主機系統與變頻技術

製程設備汰換
更換高效能生產設備與附屬系統

照明系統升級
全面導入 LED 照明與智慧照明控制

智能化能源監控
建置能源管理平台即時監測與分析

再生能源設施建設
推動太陽能光電系統建置

集團並制定《節能立項審核作業辦法》及《節能管理稽查辦法》，確保節能專案自評估、立項、實施至驗收之完整管理流程。

2. 量化節能與能源轉型目標

在新一階段 2030 永續長程目標中，集團進一步提高能源轉型要求，設定如下：

再生能源使用占比	自建綠電占比	能源密集度下降
75 %	30 %	10 %
大幅降低範疇二排放 提升能源自主性	建立綠電取得能力 降低外部依賴	提升營運能源效率 降低單位產出能耗

這顯示集團能源管理已由單一節能改善，進一步擴展至能源結構優化、綠電取得能力建設與營運效率提升，展現更全面的能源轉型策略。

3. 降低能源使用量與提升能源效率措施

2025 年，集團共推動 1,753 項節能技改項目，投入新臺幣 20.48 億元，並實現以下成果：

節能量	節能效益（新台幣）	減碳量
547 GWh	16.16 億元	290,605 公噸 CO_2e

其中，中國大陸地區 2025 年節能目標值為 4.2%，實際節能率達 5.20%，超標達成率達 124%，成功達成年度節能目標。

上述措施不僅降低營運能源消耗與能源成本，也有助於減少溫室氣體排放及對外部能源供應之依賴。透過能源效率提升，集團得以在維持產能與營運穩定的同時，降低單位產出能源投入，提升製造系統的低碳競爭力。

4. 節能進度評估與管理閉環

集團透過能源管理系統、節能專案立項審核、節能管理稽查及年度績效追蹤，形成能源管理閉環。各廠區依據年度節能目標與能源使用狀況提出改善項目，經審核後推動實施，並定期追蹤節能量、投資效益及減碳成效。

對於重大節能專案，集團透過量化數據評估成果，建立可量化、可追蹤、可驗證的節能績效管理模式，將節能量、節能效益及碳減排量作為衡量能源管理成效的重要指標。

能源消耗概況

鴻海 2025 年度整體用電量提升 4.84%，但能源密集度由 2024 年的 1.46 MWh ／百萬元新臺幣降至 1.29 MWh ／百萬元新臺幣。綠電占比持續提升至 68.37%，已超額達成集團先前設定「2030 年綠電使用占比達 50% 以上」之目標。

集團整體能源消耗達 16,469.7 GWh，其中再生能源使用占比由 2024 年的 41.8% 提升至 43.46%。外購之非再生電力中，94% 來自天然氣，各地區與燃料別數據詳見附錄。

能源消耗統計（2022-2025）

能源類別	單位	2022	2023	2024	2025
非再生能源					
外購電力	GWh	10,788.45	9,760.69	8,538.82	8,447.63
天然氣	GWh	-	893.46	754.01	790.64
汽油	GWh	-	56.65	31.89	31.41
柴油	GWh	-	60.68	42.30	0.05
液化石油氣	GWh	-	22.72	0.00	12.60
非再生能源消耗	GWh	10,788.45	9,760.69	9,367.02	9,282.32
再生能源					
再生能源發電總裝置容量	MW	260.55	325.82	332.90	383.55
再生能源發電量	GWh	290.00	320.75	267.97	350.95
再生能源電力直接採購量	GWh	31.00	559.16	1,396.82	1,870.28
透過電力交易採購再生能源獲綠色電力證書	GWh	461.00	4410.32	4,996.35	4,849.15
購買其它再生能源	GWh	34.11	105.81	67.83	88.17
再生能源總消耗	GWh	816.00	5,396.05	6,728.96	7,158.55
能源總消耗	GWh	11,604.45	13,243.69	16,095.98	16,469.70
再生能源占比	%	7.03%	35.60%	41.80%	43.46%

註 1　數據來源於中國國家標準《綜合能效計算通則》GB/T 2589-2020

註 2　數據範疇涵蓋鴻海科技集團全球主要營運據點

再生能源發展

再生能源策略與承諾

鴻海科技集團將再生能源使用視為實現淨零排放的關鍵路徑。面對全球能源轉型趨勢與客戶綠色供應鏈要求，集團以「加速綠電採購、提升自建能力、推動多元發展」三大策略，系統性提升再生能源使用比例，降低範疇二溫室氣體排放，並增強能源供應韌性。

2025 年，鴻海綠電使用占比已達 68.37%，提前超越原訂 2030 年 50% 目標，展現集團在能源轉型上的執行力與決心。在此基礎上，集團進一步提高目標，設定 2030 年再生能源使用占比達 75%，並要求自建投資綠電量占集團再生能源使用量 30% 以上，由單純採購進一步邁向自主建設，以提升能源供應穩定性。

2025 綠電占比
68.37 %

2030 再生能源占比
75 %

自建綠電占比
>30 %

自建光電
125.68 MW

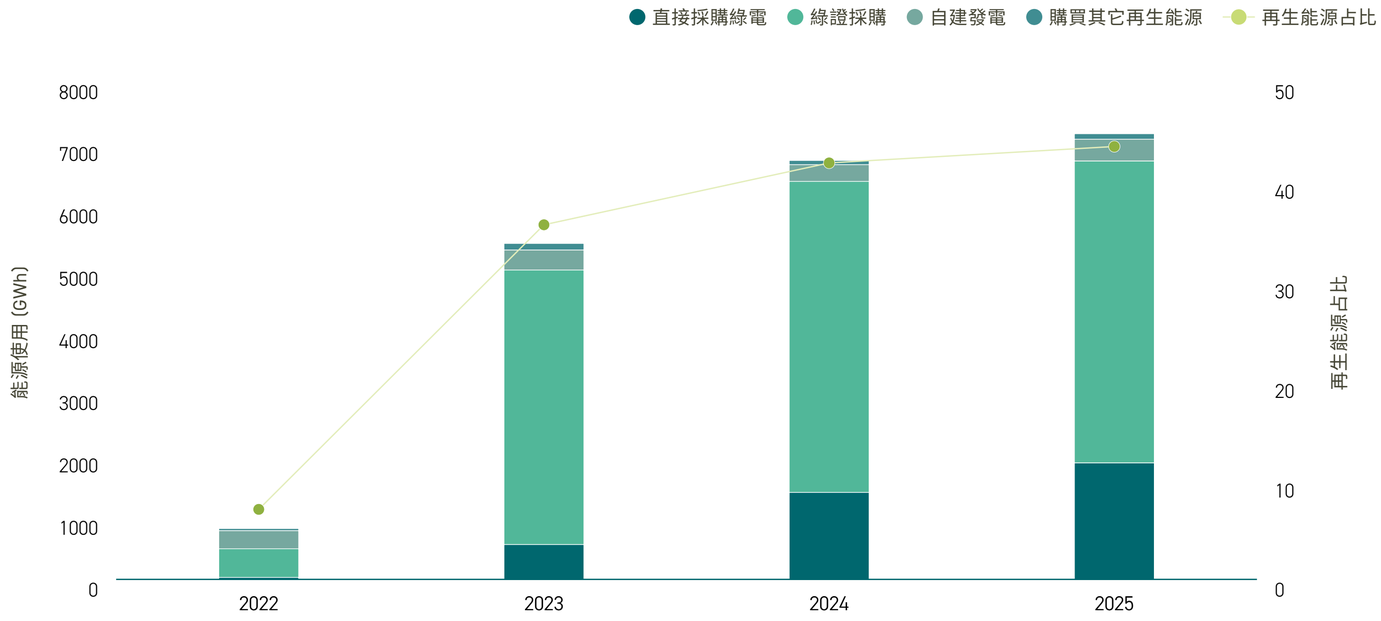
直接採購綠電
1,870.28 GWh

綠證
4,849.155 GWh

再生能源採購與使用

鴻海透過多元管道取得再生能源，以兼顧供應穩定性與經濟性。再生能源使用情形請參見「能源消耗統計」表。

集團再生能源消耗統計



再生能源多元化策略

鴻海依據各地區再生能源資源稟賦與政策環境，制定差異化發展策略。

自建太陽能（光伏）電站

鴻海持續推動園區能源結構低碳化，透過太陽能光伏、儲能系統、風電、生質能及智慧能源管理平台等清潔技術，提升園區再生能源使用比例，並強化能源供應韌性與用電效率。2025 年，集團除持續推進中國大陸蘭考園區「源網荷儲一體化」項目外，亦於台灣、中國大陸及越南等地推動多項太陽能光伏建置案，逐步擴大園區自發自用、第三方 PPA 及 EMC 模式之再生能源應用。

集團主要園區包括台灣、越南，以及中國武漢、成都、煙臺與鄭州等地太陽能光電專案，合計建置與規劃容量約 125.68 MW，預估年發電量約 1.17 億 kWh（包含蘭考園區 8 MW 規劃案）。部分案場已完成併聯或簽署合約，部分則處於得標通知、合約審查、施工或併網規劃階段。

專案： 蘭考園區推動「源網荷儲一體化」，打造多能互補能源示範場域

2025 年，集團蘭考園區推動「源網荷儲一體化」項目，依託當地作為中國大陸首批農村能源革命試點的政策基礎與再生能源資源優勢，以太陽能光伏建置為核心，協同導入儲能、風電、生質能及智慧能源管理系統，逐步建立多能互補、源荷協同與智慧調度的園區能源供應模式。

蘭考園區規劃建置 **8 MW** 太陽能光伏系統，預計於 2026 年投入運行，年發電量可達約 **900–1,200 萬 kWh**，預估每年節省電費約**人民幣 270 萬元**。為因應太陽能發電之間歇性，園區同步配置 **7.8 MW ／ 15.63 MWh** 儲能系統，並於 2025 年 8 月投入運行，以強化削峰填谷、負載調節及供電穩定性，進一步提升光伏電力之消納與利用效益。

未來，園區亦將結合 **50 MW 風電**、生質能綠電及智慧能源管理平台，持續優化能源供需匹配與碳排放管理，並規劃於 2026 年將綠電使用比例提升至 **70%**，朝 2027 年 **100% 綠電**及「近零碳工廠」目標邁進。

綠電採購計畫

集團逐年增加綠電採購量，透過多元化採購渠道補充自發電不足，並於多地推動長期綠電採購協議（PPA）。2025 年直接採購 **1,870.28 GWh** 綠電，透過電力交易採購再生能源並取得綠色電力證書（綠證）**4,849.15 GWh**。

集團規劃於 2030 年前，將電證分離之綠證量降至 **50% 以下**，並設定長程目標，在 2030 年前提升廠內綠能與綠能案場投資之總發電量，使其達成綠能總使用量之 **30%**。

綠能投資平台

截至 2025 年之前，集團已因應生產據點需求，先後成立台灣開鴻綠能與中國旭智富能基金，以滿足集團及供應鏈在台灣與中國之綠電權益需求，奠定穩固基礎。

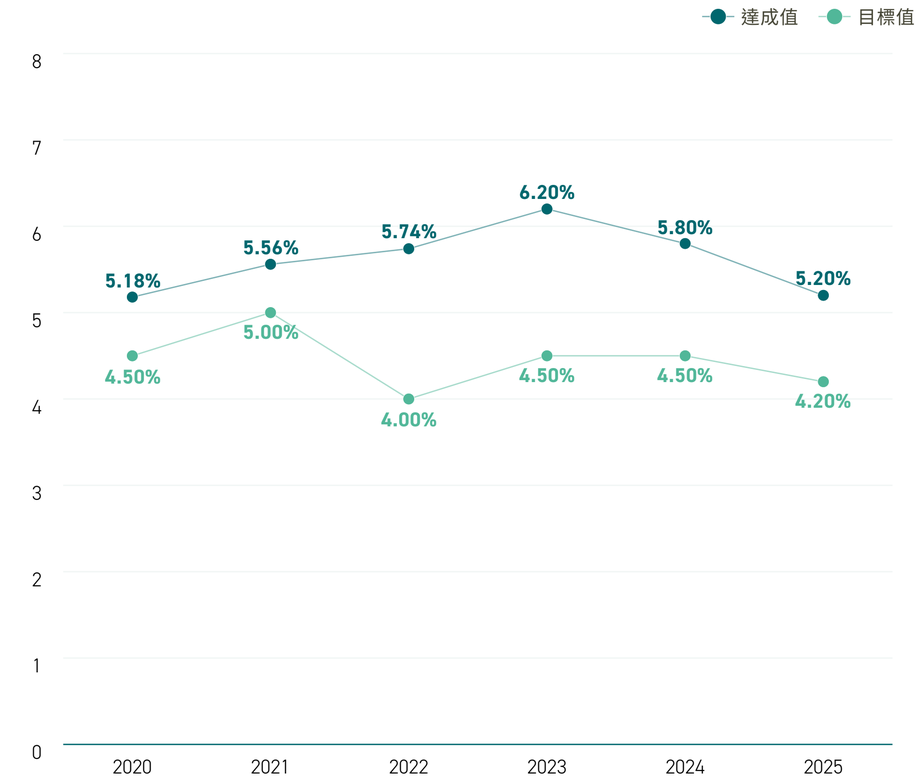
自 2025 年起，團隊開始系統性調研集團於東南亞地區之用電需求，並深入研究綠電投資相關法令與規範，同時積極尋找合作夥伴共同推動投資計畫，以確保能滿足集團持續擴大的能源需求。因應集團於東南亞之布局擴張，初始基金規模可望超過 **1 GW** 裝置容量，展現集團在綠能領域之長期布局與企圖心。

節能指標與專案

節能目標與達成情形

鴻海持續推動節能管理，並已連續五年超越年度節能目標。2021 年至 2025 年，各年度節能目標達成率皆超過 100%，其中 2021 年為 104%、2022 年為 126%、2023 年為 131%、2024 年為 129%、2025 年為 124%，五年平均達成率達 123%。為推動各項節能改善措施，鴻海於 2025 年投入新臺幣 20.48 億元，並創造新臺幣 16.16 億元節能效益。上述節能效益係以每度電新臺幣 3 元估算；2025 年亦為首次完整揭露節能量、投資金額及節能效益等相關數據。

節能目標達成趨勢（2020-2025）



註 節能率之計算係以各年度能源消耗總量為基準，年度目標值則主要針對中國大陸地區廠區設定。

節能措施與成果

2025 年，鴻海於全球營運據點推動 1,753 項節能技改項目，涵蓋生產製程、公用系統及營運管理等面向，展現集團全方位節能決心。

專案	節能量	減碳量
1,753 項	547 GWh	290,605 t CO_2e

投資（新台幣）	節能效益（新台幣）	回收期
20.48 億元	16.16 億元	1.3 年

2025 年節能專案分類統計

節能改善類別	專案數量	節能量 (GWh)	節能效益（百萬元新台幣）	實施成本（百萬元新台幣）	減碳量（公噸 CO_2e）	投資回收期（年）
生產製程 / 工藝改善	1,092	290	872	981	154,044	1.1
空調 / 空壓 / 照明 / 通排風 / 供配電 / 辦公改善	513	226	651	993	120,088	1.5
其他改善	148	31	93	73	16,473	0.8
總計	1,753	547	1,616	2,048	290,605	1.3

關鍵績效指標：

- **節能量**：547 GWh，相當於約 15 萬戶家庭年用電量
- **減碳量**：290,605 公噸 CO_2e，相當於約 750 座大安森林公園年吸碳量
- **投資效益**：投資新台幣 20.48 億元，年節省 16.16 億元，投資回收期僅 1.3 年
- **專案密度**：平均每個營運據點推動超過 10 項節能專案

能源管理創新實踐

案例一：源控一體 綠動未來 - 聚焦冰水站 FMCS 節能降碳實踐

本專案展現鴻海在智慧製造與能源管理的技術領先性，**31% 的節能率**、**1.97 年的投資回收期**均為業界標竿水準。透過系統性改造與智慧化管理，不僅實現顯著節能減碳效益，更建立可複製的改造模式，為電子製造業能源轉型提供實踐路徑。

專案背景

因應國家「碳中和」政策及鴻海集團永續發展雙重要求，鴻海部分地區與廠區面臨能源管理挑戰。部分地區與廠區年用電量高達 5.8 億 kWh，其中空調用電占比超過 20%，屬於重點用能單位，用能負荷巨大。17 座冰水機房均為 5 級能效，能源利用效率偏低；加上設備老舊且以人工運維為主，導致能耗及人力成本居高不下，改造需求迫切。

現狀原因分析

經診斷，冰水系統能效不彰的原因主要集中於四大環節：

- **核心機房** ▶ COP 低、智慧化程度低
- **冷卻 / 凍泵** ▶ 能效等級低、聯動控制缺失、管道壓力大
- **冷卻塔** ▶ 風機能耗高、填料老化、水質穩定性差
- **製冷機房** ▶ 系統能耗高、故障預警不足、維護成本高

核心改善措施

硬體領航

	措施	原理
冰水機汰換	高耗能冰水機 → 高效變頻冰水機	提升主機能效及運行穩定性，單機節能率達 30%
冷卻塔優化	導入自動加藥裝置／更換部分填料	智能監控循環水質，減少系統結垢，提升機組能效
管路與電控改造	管路系統優化、電控系統改造	減少管網損耗，提升系統能效

軟體助力 — FMCS 群控管理系統

集中聯動控制
動態調節，實現供需平衡

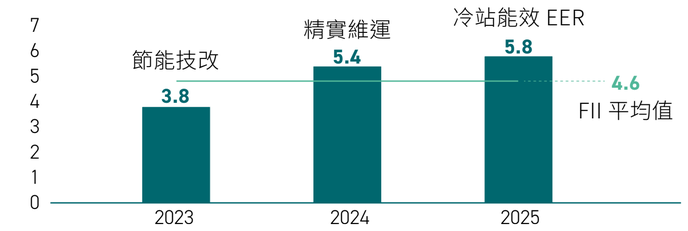
變頻控制升級
「定流量 - 變溫差」→「變流量 - 定溫差」，精準匹配負載需求

能效監測
遠程監測、報表分析、歷史數據分析

專項稽核
運行維護要求更嚴格，專項排查問題點，優化運行 SOP

實施成果

節能技改 ＋ 精益運維 ＝ 能效躍升



高效機房能效對比（2024-2025 年 6-8 月）

整體高效機房 EER 由 5.25 提升至 5.87，單月能耗環比降低 11.25%

機房	2024 年 EER 範圍	2025 年 EER 範圍	備註
GL-C05	5.21–5.51	5.65–5.80	8 月冰機主機板故障
GL-C06	5.16–5.41	5.76–6.00	冷卻塔 8 月汰換啟用，EER 顯著提升
GL-C07	4.05–4.81	5.72–6.04	提升幅度最為明顯
GL-C08	5.02–5.14	5.17–5.82	穩定高於標準值
GL-C09	4.62–4.87	4.67–5.78	2F 倉庫改造為車間，能耗增加
GL-C10	5.16–5.28	5.65–5.89	表現穩定

投資回收期 1.97 年	總節能量 1,370 萬 kWh	總減碳量 12,224 tCO_2	平均節能率 31 %
	綜合效益		
	總投資額 1,930 萬	節能效益 979 萬元	

案例二：冰水系統 AI 能效生態重構節能降碳實踐

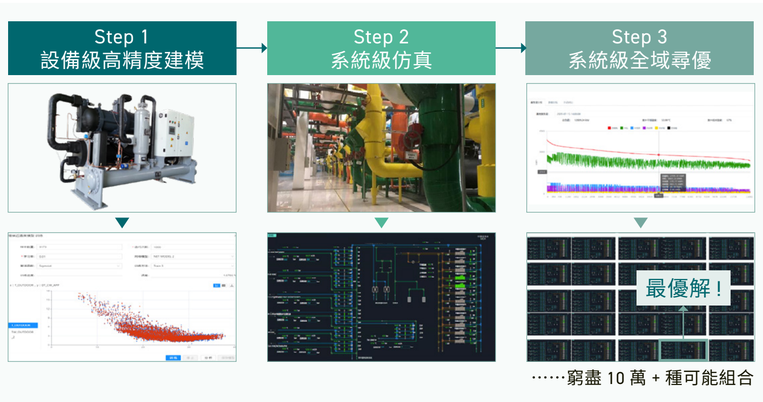
專案背景

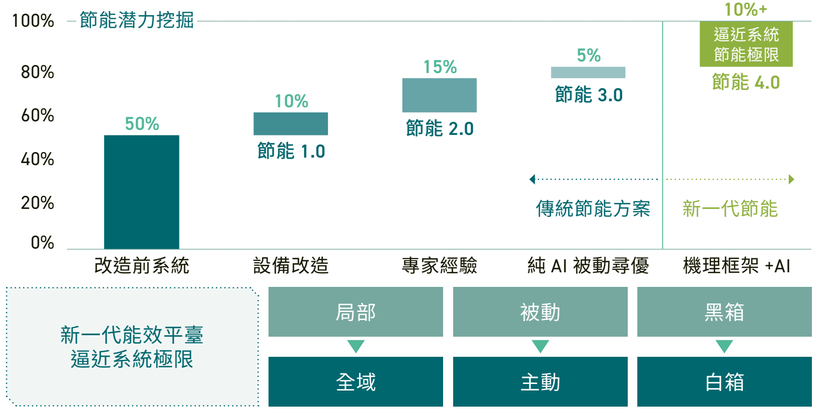
在全球碳中和趨勢及鴻海集團“2050 年全球運營碳中和”目標驅動下，iPEBG 節能減碳委員會將能效提升列為戰略級減碳任務。冰水機房作為廠區耗能核心（占廠區總用電 8%-10%），冷水機組、水泵等老舊設備（運行超 10 年）導致站房能效低下、碳排放升高。綜保區 A12 站房自 2012 年投入，現已運作超十年之久，經現場實測，站房能效 EER ＜ 4.0，為三級水準亟待改善。

核心改善措施

改善策略	技術方案	關鍵效益
冷水機組 +1 台	• 更換為 1100RT 無油高效離心式冰機。 • 實時優化 冷機出水溫度實現系統層能效最優，逼近系統理論極限。	25%
水泵 & 冷卻塔 +37 台	• IE2 水泵電機及冷卻塔風機全部汰換為 IE5 電機。 • 基於 AI 性能資料模型求解，運轉台數 + 頻率設定點 + 最不利末端壓差安全保護，實現水泵組合運轉能效最優。 • 結合室外濕球溫度及冷卻側風水比關係，優化控制風扇運轉台數、即冷卻水塔出水溫度，同時保障冷機冷凝壓力在運轉安全範圍內。	15%
AI 智能控制系統 +1 套	• 根據智控需求增加相應的閥門、感測器、儀表。 • 機房智慧最佳化控制系統，制定節能運作策略，有效進行節能運轉管理；監控系統顯示各設備天、月、年能耗，提供報表功能，方便管理與分析。	10%

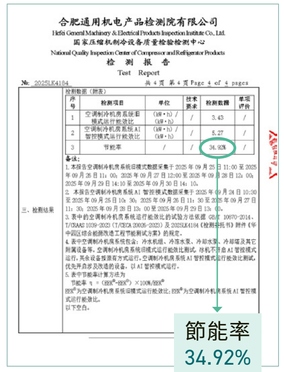
AI 智能控制系統 : 新一代基于“機理框架 +AI”，實時計算“數十萬”條系統運行可能路綫，從中尋找“逼近節能極限”的最優解





實施成果

站房能源效率提升 54% 至 EER5.27。根據美國暖氣、冷氣與空調工程師學會（ASHRAE）及廣東省《集中空調製冷機房系統能源效率監測及評價標準》提出的標準，「冷水機房全年綜合能源效率」在 EER5.0(0.7kw/ton) 上為高效機房。華中四區（綜保區、加工區、濟源、鶴壁）同步改造 11 站房，形成全流程改造標準，後續將推廣至集團其它廠區。“雙碳引領，數據驅動” 提升站房能效，助力集團科學碳目標達成。



≥5 年	= 極高	≤3 年
系統能效比 5.27	用電量 413 萬 kWh	推廣站房 +11 個
節能率 35%	節電量 144 萬 kWh	推廣效益 1,318 萬 kWh
生命週期 10 年 +	AI/ 數控水平 無人看守節能運行	投資回收期 2.89

案例三：CNC 智能自動化線體效能提升節能降碳實施

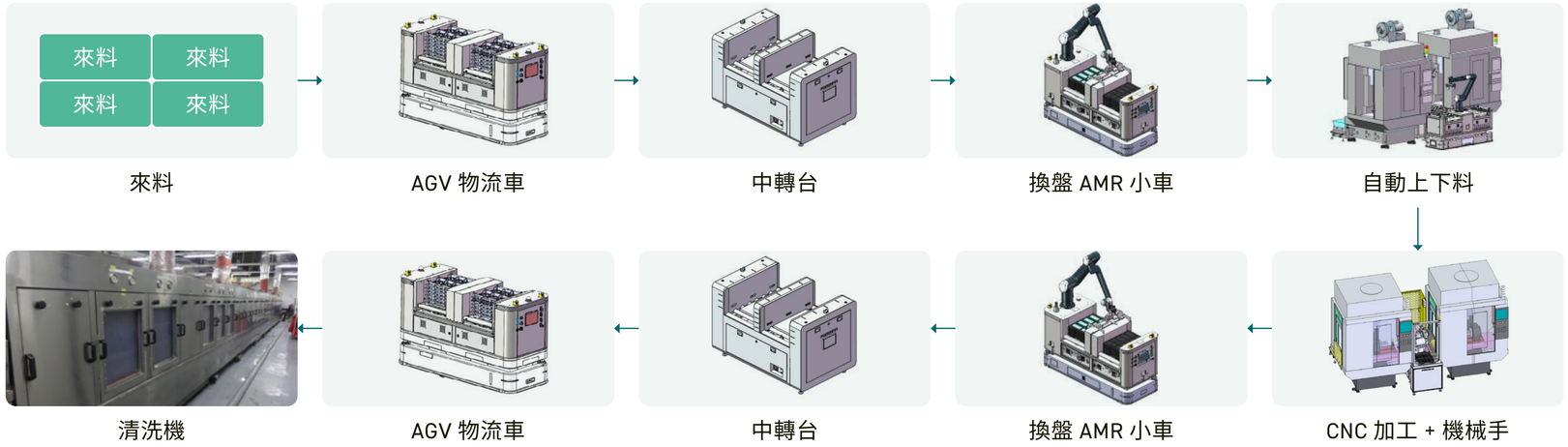
專案背景

原 A08 車間引入 CNC 自動化上下雙層回流線體，實現 CNC 熄燈工廠，從而解決自動化線體結構複雜，故障率高，線體局限性大等能耗影響因素。智能自动化使得运作流程更簡化，更快捷，更智能，車間更乾淨。

1. 智慧自動化運作流程：來料→ CNC 加工→清洗全流程由 AGV 與 AMR 無人銜接，建構 CNC 熄燈工廠。
2. 智慧自動化應用技術：以無軌無線體 AGV/AMR 取代機械式線體，整合智慧運輸、雷達感應、掃碼定位與電池管理，簡化結構、降低故障率。
3. 智慧系統監控：透過雷射雷達電子圍籬、二次防撞、過載警報、Category 級安全迴路與自動避障，減少人機交換，提升設備綜合效率 (OEE)。

核心改善措施

智慧自動化運作流程（進料 → CNC 加工 → 清洗 —— 無人作業模式）



實施成果

年節電量	年節電效益	減碳效益	生命周期	人力精實
1280W KWH/ 年	870W RMB	61.8W RMB/ 年	T>5 年	650 人 / 年
38 % 節能率	2.9 年 投資回收週期	6,868 tCO_2 減碳量	8-12 年 使用年限	57 % 人力成本

4

綠色製造 循環永續

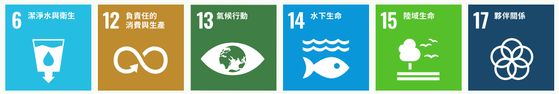
鴻海科技集團以「綠色製造，循環永續」為核心方向，持續透過制度化環境管理、水資源治理、廢棄物資源化及自然生態保育行動，強化營運韌性與環境績效，並逐步將自然相關風險納入長期治理架構。

- **環境管理體系全面覆蓋生產基地**：集團所有生產基地均已導入 ISO 14001 環境管理體系，生產基地認證覆蓋率達 100%，並持續透過 PDCA 管理循環強化環境治理與績效改善。
- **用水效率大幅優於既定目標**：2025 年集團用水密集度較 2020 年下降約 **41%**，大幅優於原訂下降 **6%** 之目標，反映節水管理、製程改善及水循環利用措施已產生顯著成效。
- **水資源治理持續獲得國際肯定**：2025 年集團新增 **9 家**法人單位取得 AWS 認證，累計已有 **13 家**法人單位通過認證，其中 8 家取得黃金級認證；子公司工業富聯更榮獲全球首例跨流域 AWS 可持續水管理團體黃金級認證。
- **水資源風險與合規管理穩健推進**：依據 WRI Aqueduct 4.0 評估，集團位於高水風險與極高水風險區域之用水量合計占總用水量 50%，並已納入優先管理範圍；2025 年違反水量及／或水質許可、排放標準與相關法規之重大不合規事件為 **0 件**，CDP 水安全問卷獲評 **A-**。
- **零填埋與廢棄物資源化成果顯著**：截至 2025 年底，集團累計取得 **40 張**有效 UL2799 零填埋認證證書，其中包含 **37 張鉑金級**及 **3 張金級**認證，遠超越原訂 2025 年取得 5 座廠區金級認證之目標；2025 年廢棄物掩埋量占總廢棄物產生量僅約 **0.85%**。
- **循環材料使用與綠色合規持續提升**：2025 年再生與循環材料使用量達 **25,339 公噸**，其中再生鋁使用量 **9,725 公噸**、鋁再生占比 **68%**；半導體關鍵物料供應商 RoHS 與 REACH 合規率達 **100%**。
- **產品與供應鏈綠色合規管理持續強化**：截至 2025 年，累計 **202 家**重大供應商完成產品環保符合性宣告書簽署，並透過供應商 ESG 數位管理平台蒐集累計達 **1,800 家**供應商之 RoHS ／ REACH 宣告資料，持續提升產品綠色合規管理與供應鏈透明度。
- **自然相關風險治理與生態保育行動同步深化**：2024 年已完成台灣核心廠區 TNFD LEAP 自然風險評估，建立 **24 項**風險矩陣；2025 年持續推動里山與海洋保育行動，並攜手國立臺灣大學投入逾**新臺幣 2,000 萬元**，推動為期三年之「永續生態計畫－建立里山學堂」，深化棲地復育、生態教育與自然正向行動。

重大議題

環境政策與管理 | 水資源與廢水管理 | 廢棄物和危險物管理 | 永續原材料與產品管理 | 空氣品質與污染管理 | 生態影響與生物多樣性

SDG 目標對齊



管理目標

重大議題	管理指標	2025 年目標	本年度執行成果	達成狀態	2030 長程目標
環境政策與管理	環境合規與稽核	生產基地全面獲得 ISO 14001 認證。	生產基地 ISO 14001 認證覆蓋率 **100%**。	達成	維持零重大環境污染事件。
		重大環境污染事故為 **0**。	2025 年共發生 2 起環保裁罰案件，涉及鴻華先進與揚信科技。	持續推動	
水資源與廢水管理	污水排放	廠區工業污水排放水質監測系統建置率 **100%**。	持續推動廠區工業污水排放水質監測系統建置與預警機制導入。	持續推動	**100%** 完成工業污水監測。
	用水密集度	較 2020 年下降 **6%**。	用水密集度較 2020 年下降約 **41%**，顯著優於年度目標。	超額達成	全集團中水回收率達 **30%**。
廢棄物和危險物管理	廢棄物回收率	廠區塑膠內循環比例達 **60%** 以上。	廠區塑膠內循環比例為 **40%**。	持續推動	園區工業廢棄物轉化率達 **98%**。
	廢棄物零填	至少 **5** 座廠區取得廢棄物零填埋金級認證（UL 2799）。	累計取得 **40** 張有效 UL 2799 零填埋認證證書，成果明顯優於年度目標。	超額達成	
永續原材料與產品管理	產品管理	最大程度減少原物料使用對環境及社會產生的負面影響。	集團持續導入綠色產品設計，其中 FII 已建置 LCA 平台，並推動產品碳足跡盤查與核算機制。	持續推動	完成 5 項生命週期揭露與評估，擴大綠色產品設計
空氣品質與污染管理	空氣污染管理	建立至少 **3** 座空氣品質系統監測示範廠區。	已完成 **3** 座空氣品質系統監測示範廠區建置。	達成	**100%** 完成空氣品質 AI 監測預警。
生物多樣性相關影響	生物多樣性風險評估與自然正向行動	完成台灣核心廠區自然風險評估，建立生物多樣性管理基線。	提前完成台灣核心廠區 TNFD LEAP 評估，建立 **24** 項風險矩陣，並推動里山與海洋保育專案	提前達成	• 透過啟動基於自然的解決方案 (NbS) 倡議，建立全球共享的永續生態系統。集團將攜手價值鏈夥伴，於 2030 年前在主要生產區域每年至少舉辦一次環境與生態復育行動，全球累計志工時數每年達 80,000 小時。 • 於 2030 年前，完成關鍵區域的生物多樣性依賴度與影響評估，並將相關風險納入管理。

環境政策與管理體系

環境管理政策與組織

鴻海科技集團將環境治理納入企業營運規劃。集團環境政策由最高決策層級董事會督導，並將環境保護指標納入營運策略。《環境管理手冊》由董事長核准發行，各單位並依據手冊編製二階、三階環境管理文件，以確保政策要求有效落實。目前，集團亦正評估將高階主管薪酬與氣候變遷目標掛鉤之方案，以進一步提升氣候目標在公司治理中的權重。

鴻海環境政策適用範圍涵蓋集團及全體子公司與關係企業之自身營運活動、產品與服務，並延伸至價值鏈。政策適用對象包括員工、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害關係人。此外，在盡職調查與併購過程中，集團亦納入環境盡職調查，以評估並管理潛在環境風險，落實環境合規要求與政策傳達。相關環境政策與重點行動內容已公開揭露於鴻海科技集團官方永續網站之環境保護專區。

為確保環境管理機制有效運作並達成既定目標，鴻海環境政策涵蓋以下五大執行面向：

建立明確之政策執行權責

建立明確之政策執行權責：建立分層負責之「環境議題治理架構」，劃分各級權責，並設立獎勵機制：

- **策略層（董事會）**：作為最高決策機構，負責監督和指導集團之環境影響管理工作。
- **規劃層（永續委員會、中央環保、環保長）**：永續委員會針對氣候變遷、水管理等環境決策與規劃進行研究並提出建議；中央環保負責擬定環保政策並經董事長核准；環保長統籌規劃環境管理，並監督各事業單位執行情況。
- **運行管理層（各事業群、各廠區）**：執行各項環保業務，制定環境管理程序書及工作指導書。各廠區依法令規章作業，配合環保總處稽核與缺失改善追蹤，並成立「廠區環境管理委員會」，每年召開會議統籌廠區環保事務。
- **激勵機制**：集團試行環境管理獎勵機制。例如，子公司工業富聯每年更新《ESG-E 績效考核評價方案》，將考核結果作為年度獎金分配參考。2025 年，子公司亦逐步將氣候變遷管理納入考核結果。

設定減少環境衝擊之目標

- 各廠區與事業單位於從事營運活動時，須規劃並執行環境管理程序。透過自行調查或參考外部專業環境調查報告，進行環境考量面鑑別、顯著性評估與考量面更新，進而設定環境政策、目標、標的與方案。因應氣候變遷，鴻海以 2020 年為基準年提出 11 項環境目標數據承諾，並將相關資訊公開揭露於官方網站（詳見第三章及本章「管理目標」）。

確保環境績效持續改善

- 集團《環境管理手冊》依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環編寫，內容涵蓋規劃、實施與運作、檢查及改善措施。透過建立監測系統、環保稽核、風險分級管控與源頭管控機制，集團持續追蹤環境目標達成進度，確保環境績效持續改善。

於政策制定或執行中諮詢外部利害關係人

- 在環境政策推動與執行過程中，集團持續與外部利害關係人溝通，包括客戶、供應商、廢棄物處理商及物流業者等。透過溝通機制將政策內容傳達予合作夥伴，並收集各方意見，以管控潛在環境風險並檢視政策適用性。

提供員工了解公司環境衝擊之訓練

集團重視人員能力、訓練與認知，確保組織內各階層人員及廠外相關人員（如供應商、承包商）能有效執行其環境管理權責：

- **職能要求與變更訓練**：各廠區依作業需求制定環保專業職能一覽表，確保員工符合職能要求後方可派任；於導入新製程、製程變更或內外部法規修訂時，提供即時之環保教育訓練。
- **常態性教育訓練**：除新人訓練外，每年定期安排環保教育訓練並留存紀錄，課程涵蓋提高能源使用效率、減少廢棄物及節約用水等主題。
- **提升環境認知**：確保相關人員了解遵循環境政策與管理系統要求的重要性、個人工作對環境之實際或潛在影響、提升環境績效之利益，以及不正常與緊急事件之應變角色與權責，並認知偏離作業標準可能造成之後果。

環境合規與稽核

集團將環保優先原則融入營運管理，所有生產基地均已導入並通過 ISO 14001 驗證之環境管理體系（EMS），透過 PDCA 模式持續提升環境管理績效。為確保環境管理系統有效運作，集團進一步建立多層次之管理與稽核機制。

環境管理系統驗證

為確保環境管理系統運作有效，集團採取以下多重驗證與稽核機制：

- **經國際標準驗證之 EMS**：2025 年，集團生產基地 ISO 14001 環境管理系統認證覆蓋率達 **100%**。此外，集團依據中國大陸綠色製造標準系統，於當地共取得 **33 張**國家級綠色工廠證書 。
- **第三方專業機構驗證**：各廠區定期委託具公信力且經國際認可之第三方專業驗證機構，針對環境管理系統與各項環境績效數據進行年度認證、稽核與驗證，以確保數據之準確性。
- **總部專責人員內部稽核**：由集團環保總處及總部專責人員組成內部稽核團隊，透過獨立稽核員機制執行季度查核。稽核內容涵蓋法規遵循度、系統運作情形及環境目標達成率，並針對稽核缺失進行追蹤與改善確認。

環境合規與違規情形

集團嚴格遵守全球營運據點所在地之環境保護相關法規，並建立環境風險監控機制。2025 年度相關合規數據與財務影響揭露如下：

- **違反法令／法規件數**：2025 年度，集團於台灣地區違反環境保護相關法令與法規之件數為 **2 件**。
- **相關罰款金額**：2025 年度，因環境違規所產生之罰款總金額為**新臺幣 347,000 元**（約 **11,134 美元**），分別為鴻華先進科技股份有限公司（新臺幣 27,000 元）及揚信科技股份有限公司（新臺幣 320,000 元）。
- **重大裁罰紀錄**：2025 年度，集團旗下公司揚信科技股份有限公司於台灣有 **1 起**重大環境裁罰案件（單筆金額大於 10,000 美元），金額為**新臺幣 320,000 元**。該公司已完成罰款繳納，並參與環保局環境講習課程 2 小時，同時加強專責人員教育訓練及持續流程改善，以確保各項作業符合法令要求。

水資源與廢水管理

水資源管理核心與體系

鴻海科技集團將水資源管理視為實踐環境保護承諾之核心議題，並嚴格遵循各營運所在地之法律、法規與政策要求，持續推動用水效率提升與廢（污）水處理能力建構。集團亦透過專項培訓強化廢水處理設施操作人員之專業技能，並與利害關係人就水資源議題保持溝通互動；同時透過外部問卷（例如 CDP 水安全問卷）及供應商管理問卷等管道，揭露集團水資源管理作為與績效。2025 年，集團未發生取水與排水相關違法事件，且 CDP 水安全問卷獲評 **A-**。

《鴻海科技集團水管理承諾》適用於公司全球各分支生產營運機構，並涵蓋員工、配送與物流、合作夥伴、服務提供者、承包商與供應商等對象；其管理原則包括：

- **節約用水**：於生產與營運過程中，自源頭設計降低水資源消耗。
- **技術創新**：導入先進節水與水處理技術，提升循環利用績效。
- **污染防治**：採用有效且最佳可行之技術與設備，降低污染負荷與環境衝擊。
- **持續改進**：支持環保技術與設備研發應用，強化水污染治理效率與管理韌性。

集團建構全面且系統化之水資源管理體系，從源頭減量、過程控制、末端治理及利害關係人議合四個層面管理水資源相關影響。源頭端推動節水設計、再生水導入及高效用水原則；過程端將用水區分為辦公宿舍用水與製程用水，針對前者推廣節水馬桶、龍頭節水器等設備，針對後者導入減量與回用設備並發展資源活化工程；末端治理方面則建立排放監測系統並維護廢水污染控制設施，以確保廢水處理設施穩定運作及排放合規。

此外，集團亦要求供應商與合作夥伴遵守公司政策，並將相關要求納入供應商評估標準，同時透過員工培訓、利害關係人雙向溝通及社區環保活動，提升水管理意識與外部參與。

集團所有生產基地均已導入 ISO 14001 環境管理體系，並透過 PDCA 管理循環推動持續改善，生產基地 ISO 14001 認證覆蓋率為 **100%**。

鴻海科技集團水資源管理體系導圖

核心目標

降低水風險 ＋ 提升水效率
確保合規與透明揭露

2023-2025 水密度管理

- **目標**：用水密集度較 2020 年下降 6%
- **2025 年實績**：用水密集度下降約 41%，超額達成

2025-2030 水循環管理

- **目標**：2030 年全集團中水回收／回用率達 30%
- **2025 年實績**：從「節水減量」升級為「循環利用與水韌性管理」

政策承諾與治理

依《水管理承諾》推動管理適用全球營運、員工、承包商、供應商環保長／專責單位監督執行

風險識別與目標設定

鑑別水風險與機會盤點取水、用水、排水與水質以 SMART 原則設定目標與指標

營運用水管理

節水設備與製程減量中水回用、再生水導入定期維護廢水污染控制設

利害關係人與供應鏈

員工水資源管理培訓供應商納入評估標準社區環保、巡河淨灘與雙向溝通

監測、稽核與公開揭露

排放監測與污染物數據記錄內部審核與外部稽核 CDP 水安全問卷揭露

水資源管理目標與績效

集團依據《鴻海科技集團水管理承諾》及整體環境管理策略，採用 SMART 原則設定水資源相關目標與指標，並由專責環保組織或相關部門負責推動、追蹤及檢討執行成效。

階段性目標與達成情況

集團遵循由「降低用水密集度」進一步升級為「提升中水回用與水循環韌性」之管理邏輯，形成從評估、減量、治理、回用到能力建構之閉環管理：

2023-2025

第一階段用水密集度管理

- **目標**：至 2025 年用水密集度較 2020 年下降 6%
- **2025 年實績**：2025 年用水密集度已下降約 41%，大幅優於原定目標
- **管理重點**：降低單位產出用水需求，推動源頭節水、效率改善與用水密集度追蹤

2023-2025

第二階段水循環管理

- **目標**：至 2030 年全集團中水回收／回用率達 30%
- **目標升級**：水資源管理由「降低用水密集度」延伸至「提升水資源循環利用效率」
- **管理重點**：推動中水回用、再生水導入、資源活化工程及工業污水管理
- **法規要求**：各廠區依照當地法規完成工業廢污水監測

未來，集團將透過年度數據盤點、廠區節水與回用專案、內外部稽核、永續報告書及 CDP 等揭露管道，持續追蹤水資源目標進展。

用水效率管理

為對應上述管理邏輯，集團將用水效率管理歸納為六大面向，形成「評估—減量—治理—回用—能力建構」之管理循環：

管理邏輯

由「降低用水密集度」進一步升級為「提升中水回用與水循環韌性」，形成從評估、減量、治理、回用到能力建設的閉環管理。

用水密集度管理

2020–2025

- **目標**：用水密集度較 2020 年下降 6%
- **2025 年實績**：用水密集度下降約 41%，超額達成

水循環管理

2025–2030

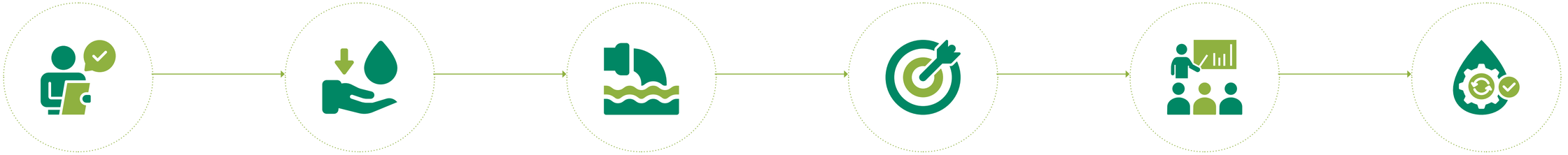
- **目標**：至 2030 年全集團中水回用率達 30%

合規與韌性

長程方向

- 各廠區依當地法規完成工業污水監測提升取排水透明度與風險應對能力

六大用水效率管理面向



水資源使用評估

定期盤點各廠區取水、用水、排水及回用情形，辨識節水與效率提升機會。

降低用水量之措施

辦公宿舍及公共區域導入節水設備；製程端導入減量、回用設備與改善方案。

改善廢水水質

建立排放監測系統，記錄污染物排放數據，定期維護廢水污染控制設施。

建立用水減量目標

以 2020–2025 用水密集度目標與 2030 中水回用率目標，作為年度追蹤與改善依據。

水資源回收再利用

推動中水回用、再生水導入及資源活化工程，回用於製程、綠化、沖廁等場景。

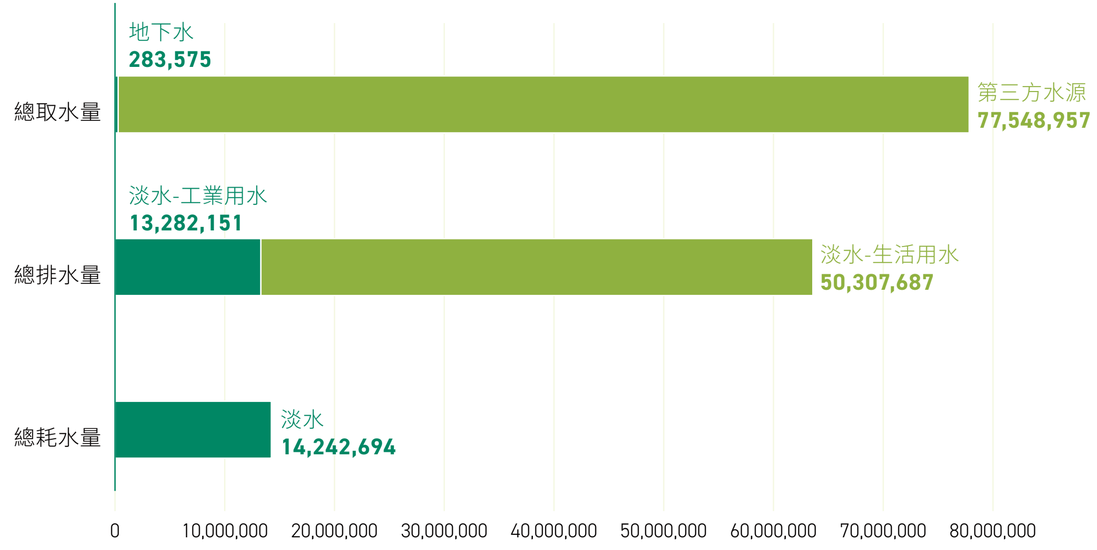
員工培訓與意識提升

辦理水資源管理、廢水處理、節水意識與環保宣導培訓，提升管理能力。

水耗、排放與用水密集度指標

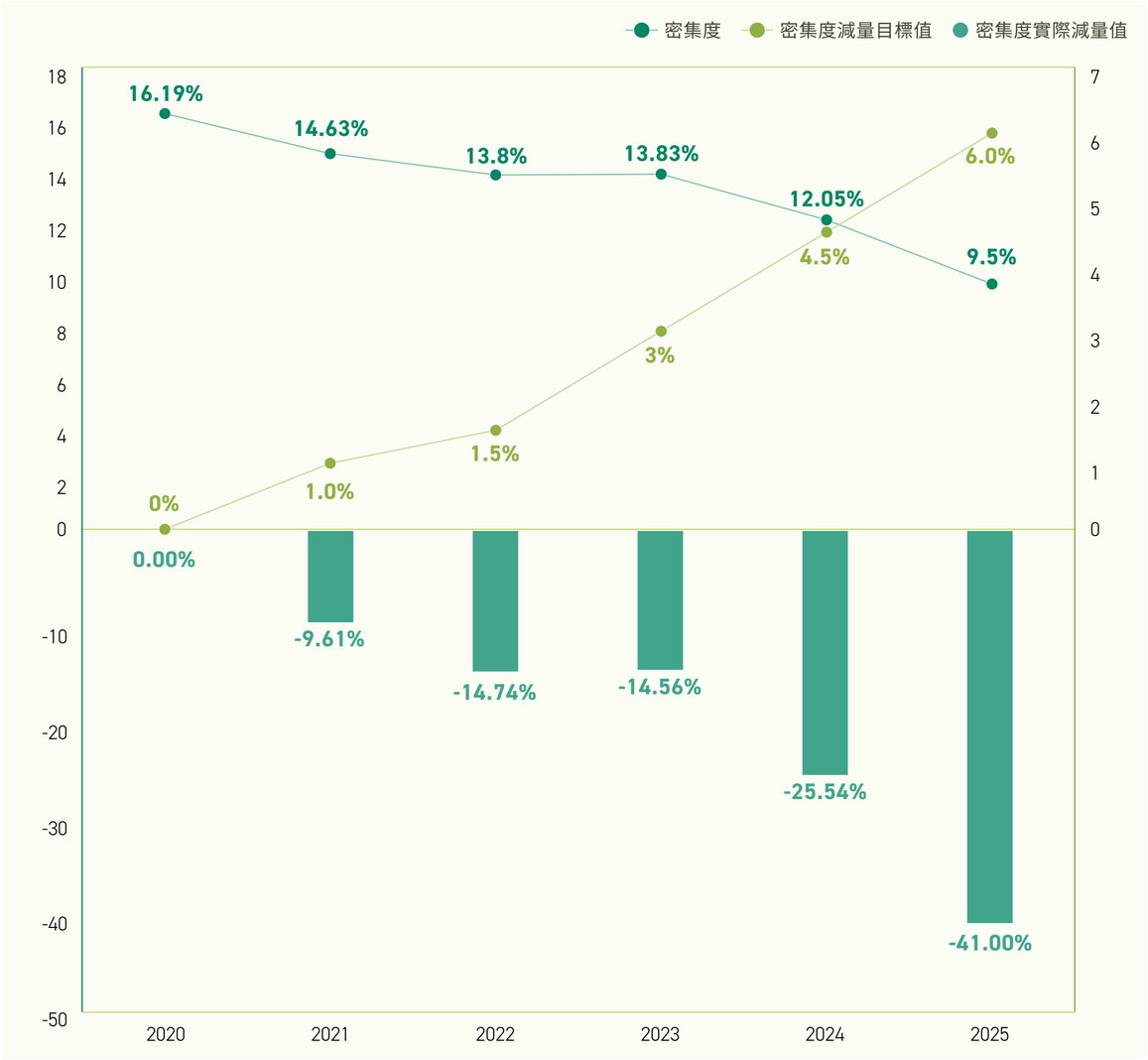
集團持續透過環境管理體系、法規合規管理、排放監測、廢水處理設施維護、內外部稽核與應急管理機制，降低水量及水質許可、排放標準與相關法規不符合之風險。2025 年集團取水、排水與耗水情形如右（單位：公噸），具體數據請參見附錄。

集團2025 年取水、排水與耗水量



集團過去六年用水密集度及目標達成情形

以 2020 年為基準，集團近 5 年持續推動節水與用水效率提升，2025 年用水密集度實際較基準年下降 41%，已超額達成年度減量目標。



水資源風險管理與行動

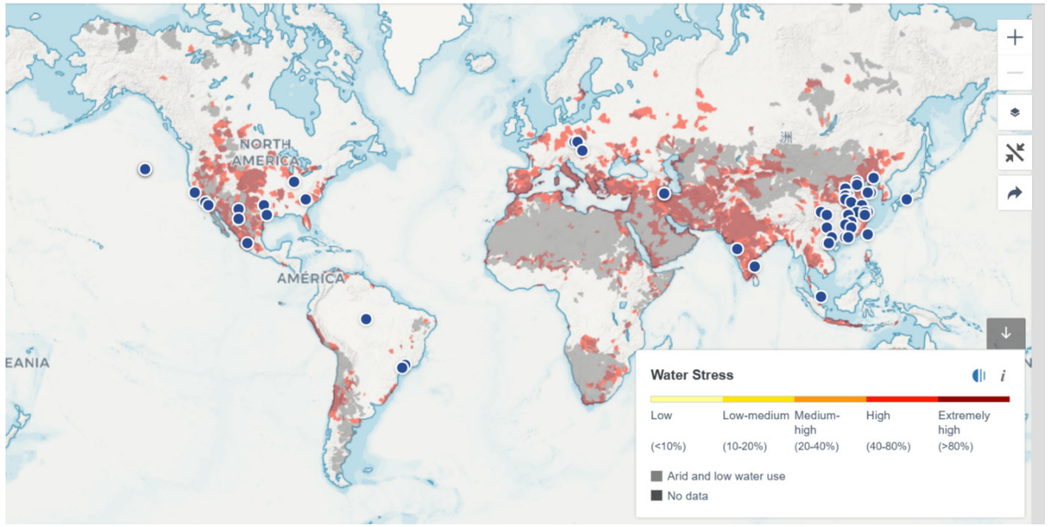
鴻海科技集團將水資源風險視為環境管理與營運韌性管理的重要範疇。集團透過盤點各廠區用水數據、評估所在地區水壓力、檢視法規遵循情形以及分析水資源使用效率，系統性掌握全球營運據點之水資源風險分布。為此，集團運用 WRI Aqueduct 4.0 水風險評估工具，針對各營運據點所在地區之水壓力等級進行評估，並以結果作為制定節水方案、中水回用計畫、廢水治理措施及推動 AWS 國際可持續水管理認證的重要依據。

根據 2025 年評估結果，極高水風險區域之用水量占集團總用水量 **31%**，高水風險區域占 **6%**，中高水風險區域占 **5%**，中低水風險區域占 **42%**，低水風險區域占 **17%**。其中，高風險與極高風險區域之取水量及耗水量合計占集團總用水量 **50%**，顯示部分營運據點位處水資源壓力較高地區。

針對上述風險，集團已將高水壓力區域納入優先管理範圍，並採取提升用水效率、強化水資源回收再利用、推動中水與再生水使用、加強廢水排放監測，以及擴大 AWS 水管理認證實施等措施，以降低水資源壓力對營運與環境之潛在影響。此外，集團採取「廠區—流域」雙層防護策略：於廠區層級部署智能水錶與滲漏偵測系統，以實現即時調控用水效率；於流域層級則與地方政府合作建立「乾旱預警—水源共享」機制，以降低區域取水衝突。

未來，集團將持續以「節水減量、循環利用、合規排放、流域共治」作為水資源管理主軸，逐步推動水管理由單一廠區合規管理，升級為結合場址、流域與利害關係人參與之整合式水治理模式，並支撐 2030 年全集團中水回用率達 30% 之長程目標。

Aqueduct 水資源風險分布圖



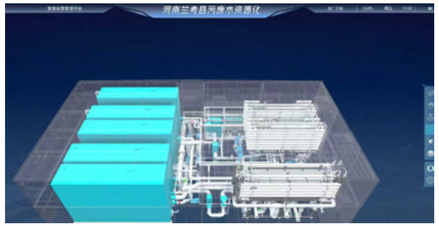
AWS 國際可持續水管理認證

為超越基礎合規，集團進一步導入 AWS（Alliance for Water Stewardship）國際可持續水管理認證，作為提升水資源治理能力的重要工具。AWS 認證不僅關注單一廠區之取水、用水與排水合規，更強調場址所在流域之水資源風險、水質保護、良好水治理、重要涉水區域保護，以及利害關係人共同參與。透過導入 AWS 管理框架，集團得以由傳統之「廠內合規管理」延伸至「場址—流域—利害關係人」之整合式水資源管理，進一步降低因水質、水量、法規變化或流域壓力所帶來的營運風險。

2024 年報告書已以鄭州園區 AWS 白金級認證作為案例，說明園區面對河南乾旱風險，自 2023 年起啟動 AWS 認證項目，並透過完善水管理制度、提升水資源使用效率、推動循環利用及強化流域保護，提升水管理韌性。

2025 年，集團持續擴大 AWS 認證推動範圍，新增 **9 家**法人單位取得 AWS 認證，累計已有 **13 家**法人單位取得認證，其中 **8 家**取得 AWS 黃金級認證；同時，越南園區取得集團首張海外園區 AWS 認證，代表集團水資源管理能力已由中國大陸主要園區逐步擴展至海外營運據點。此一成果顯示，集團水管理已不僅限於遵循當地法規與排放標準，而是進一步透過國際第三方認證機制，系統化檢視廠區水風險、水治理績效與流域層面之環境影響，強化全球營運據點水資源管理之一致性與可驗證性。

專案：蘭考園區推動再生水利用，提升高水壓力地區水資源循環效率



位於水資源緊張地區的蘭考廠區，已於 2023 年取得 AWS 黃金級認證，展現其在水資源管理、流域保護及利害關係人協作方面的實踐成果。

為進一步提升水資源循環利用效率，蘭考園區與北控水務集團及蘭考經濟技術開發區合作推動再生水使用項目，將當地污水處理廠處理後的高品質脫鹽水導入園區，作為工業富聯蘭考園區生產用水來源之一。此舉不僅有助於緩解所在地區用水壓力，也提升園區水資源供應韌性，降低對市政新鮮水的取用需求。

在項目推動過程中，蘭考園區同步導入智慧運營管理平台，對再生水水量與水質進行智能化監控，確保進水品質穩定並滿足生產使用要求。報告期間，蘭考園區累計使用再生水 26.93 萬立方米；再生水導入後，園區純水站制水率提升至 90% 以上，進一步提升水資源利用效率，實現更高水平的水資源回用與節約。

累計使用再生水
26.93 萬立方米

純水站制水率提升至
90% 以上

專案：雨水與中水的利用

修復與再現植物園式生活污水處理廠，恢復 FBR 廢水生態處理技術，處理達標後的中水用於廠區綠地澆灌與樓內沖廁。將污水處理廠屋頂一半面積的雨水收集利用，每年可收集約 726 噸雨水。共享農園區域的雨水經預處理後儲存到總容量 5.4 噸的雨水桶和地下蓄水池，大雨時（日降水 25mm），單日可收集約 4.7 噸雨水，使用時可透過水龍頭與老式壓水器提取，在灌溉農園的同時，提供互動體驗。棲地花園區域的雨水經過雨水桶沉澱、旱溪過濾等多層次預處理後，匯入池塘。池塘每年不僅收集屋頂雨水 363 噸，還收集週邊匯水面積約 550 m^2 的地表徑流，最後成為小型生態淨水系統。旱季則由污水處理廠中水補充，確保系統持續運作。

每年可收集雨水量約
726 噸

單日可收集雨水量約
4.7 噸

每年收集屋頂雨水
363 噸

廢（污）水管理與法規遵循

管理機制與體系

集團將廢（污）水管理與水資源治理視為企業永續發展及環境保護之關鍵環節。除嚴格遵守法規外，集團亦透過導入先進管理體系與國際標準，確保水資源之有效利用與環境之永續健康。

在管理機制上，集團所有生產基地均導入並通過 ISO 14001 環境管理體系驗證，透過 PDCA 管理模式辨識生產、活動及服務過程中與能源、水資源、廢棄物等相關之環境考量面，依其嚴重性與發生頻率評估潛在環境衝擊，並制定相應管理目標與控制措施。執行階段，廠區依據當地法規要求及內部環境管理程序，確保生產活動與環保設施協同運作；檢查階段，集團透過自主研發之智能監測平台，即時追蹤各廠區環境相關資料，包括水資源、廢氣、廢棄物及能源等數據，並透過獨立稽核員機制執行季度查核，以強化到廠稽核與後續改善追蹤。

廢水排放標準

集團將廢水排放品質管理視為水資源管理與環境合規的重要環節。各營運據點之廢水排放品質最低標準，係依據營運所在地適用之環境保護法律法規、排污許可／環保許可要求、地方主管機關排放標準，以及廠區實際製程、廢水水質特性與承受水體管理要求綜合制定。對於法規、許可條件及客戶或內部管理要求並存之情形，集團原則上採取較嚴格者作為廠區執行基準，以確保廢水排放符合合規要求並降低對周邊環境之潛在影響。

廢水處理與監測

針對廢水排放管理，集團依據廢水來源與水質特性採取差異化處理方式。對於生活污水、製程廢水及其他廠務廢水，廠區依其污染物特性配置適當之收集、預處理、化學／物理／生化處理及後續監測程序，並於排放前進行水質檢測或連續監測，確認出水水質符合所在地排放標準、排污許可及內部管控要求後，方可排入市政管網或指定承受水體。集團《水管理承諾》亦明確要求建立完善之排放監測系統，記錄污染物排放數據，並定期檢查與維護廢水污染控制設施，以確保其穩定運作。

此外，集團將廢水排放品質管理納入水資源風險與機會管理流程，透過風險辨識、目標設定、設備維護、員工培訓、內部審核及外部稽核等方式，持續確認水治理績效與法規合規性。對於可能發生之廢水污染事故，集團亦要求制定並實施應急預案，以確保在突發事件中能夠快速響應、有效控制並降低環境影響。

合規績效

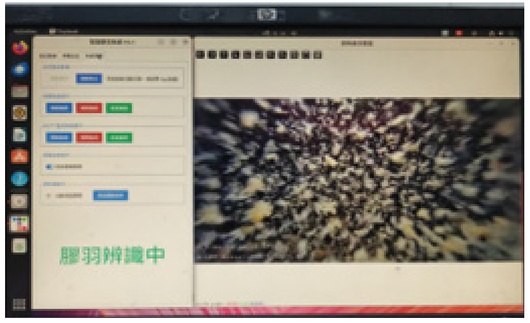
集團持續透過環境管理體系、法規合規管理、排放監測、廢水處理設施維護、內外部稽核及應急管理機制，降低水量及水質許可、排放標準與相關法規不符合之風險。各廠區依據所在地法規與許可要求，定期監測取水、用水、排水及廢水處理情形，並將相關數據納入環境管理平台與內部追蹤機制，以確保水資源管理措施持續檢視與改善。

2025 年，集團未發生違反水量及／或水質許可、排放標準與相關法規之重大不合規事件，事件數為 0 件。集團將持續透過 ISO 14001 環境管理體系、AWS 可持續水管理認證、排放監測、設施維護、內外部稽核及應急預案管理，降低水相關合規風險，並持續提升水資源治理能力與營運韌性。

專案 : AI 廢水影像辨識推廣導入專案

鴻海集團透過引進與推廣 AI 廢水影像辨識技術，實現其營運模式的全面升級

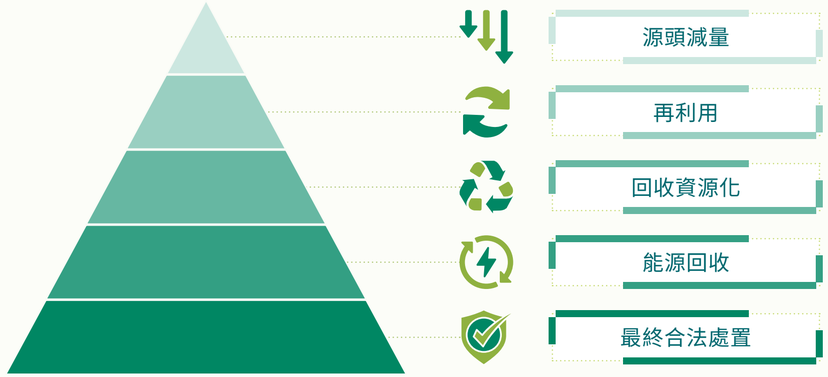
- **技術成熟與全面推廣 (標準化複製)**： 專案技術邁向成熟期，正式導入集團第三座 Demo Site(示範廠區)。透過標準化模組與跨廠區複製，成功加速集團內部綠色轉型與智慧環保技術的全面普及。
- **數位勞力與極致節能 (營運高增效)**：全面取代傳統人工定時巡檢，運用 AI 視覺進行不間斷監測。單一系統預計每年可精簡 400+ 小時勞動力，有效解放現場人力，克服夜班與跨廠區巡檢盲點。
- **風險管理與全時防護 (零人為誤判)**：建立 24/7 全天候防護網，將異常反應時間由數小時大幅縮短至 **10 分鐘內**。透過毫秒級的即時影像辨識，防範未然，徹底杜絕人為誤判導致的環保裁罰風險與額外處理成本。
- **目標**：建立精準的動態加藥模型，解決廢水處理中「延遲性」與「波動性」的科學難題。並至少減少 **15%** 藥品使用量及污泥產生量。
- **2025 成果**：整合前端水質感測器 (pH, EC, TP, COD 等) 與 AI 即時影像數據，建立多模態輸入模型。
- **預測性建模**：利用多層神經網路預測目標污染物濃度趨勢，解決化學反應滯後的控制難題。
- **驗證階段成果**：於實場環境中持續測試，2025/12 達成原水總磷超過 350mg/L 的條件下高效智能運行，達標排放。



廢棄物與有害物質管理

廢棄物管理政策與方案

鴻海科技集團依循 ISO 14001 環境管理系統建立廢棄物管理機制，各廠區依營運所在地法規要求，落實廢棄物分類、貯存、清運、再利用及最終處置作業。集團遵循「源頭減量 → 再利用 → 回收資源化 → 能源回收 → 最終合法處置」之管理層級策略，並透過集團環保資訊網等數位化管理平台及定期績效追蹤，持續提升廢棄物管理效率與資訊透明度。2025 年，全球廠區全面落實《鴻海科技集團廢棄物管理承諾》。



重大廢棄物相關影響與價值鏈關聯

鴻海於電子產品製造及相關營運過程中，需投入金屬、塑膠、化學品、包裝材料及各類生產耗材，並透過沖壓、CNC 加工、塗裝、組裝、測試及包裝等製造活動完成產品生產。在上述過程中，可能產生金屬邊角料、廢塑膠、廢紙箱、污泥、廢液、廢溶劑及其他工業廢棄物。

此外，設備維護、廠務運轉及員工日常活動亦可能產生生活垃圾、廚餘及其他需妥善處理之廢棄物。若廢棄物分類、貯存、運輸或最終處置管理不當，可能導致土壤與水體污染，並增加溫室氣體排放等環境風險。

另一方面，若廢棄物得以有效回收與再利用，則有助於降低原生資源消耗、減少掩埋與焚化需求，並提升材料利用價值。因此，鴻海持續推動源頭減量、資源化利用及零廢棄管理措施，以降低實際與潛在環境衝擊。

鴻海廢棄物相關影響主要來自組織自身營運活動，包括製造製程、設備運轉、產品包裝及廠區日常營運所產生之廢棄物，屬於集團可直接管理與控制之範疇。集團透過環境管理系統、廢棄物分類管理、合法清運及第三方驗證等機制，降低營運活動對環境之影響，並持續提升廢棄物轉化與資源循環績效。

此外，廢棄物相關影響亦延伸至價值鏈上下游：

- **上游價值鏈**：原物料供應、包材使用及供應商製造活動可能產生資源耗用與廢棄物排放，因此鴻海持續推動供應商環境管理、再生材料導入及包裝減量合作，以降低供應鏈廢棄物衝擊。
- **下游價值鏈**：廢棄物最終處置亦可能對環境造成潛在影響。對此，鴻海持續推動循環經濟策略，並與客戶、回收商及供應商夥伴共同提升資源循環利用效率，以降低廢棄物之環境衝擊。

減量與資源化行動

集團推動源頭減量策略，透過製程優化、包裝減量、材料替代及循環使用等措施降低廢棄物產生；各事業群亦依產品特性推動化學品減量、包材重複利用及金屬邊料回收等專案，以減少原物料耗損與廢棄物產出。

為提升廢棄物轉化與資源循環效率，集團持續投入循環經濟與資源化相關技術，包括產品再設計、再生材料導入、廢塑膠高值化利用、化學品減量及智慧化廢棄物管理平台等，推動管理模式由末端治理逐步轉向源頭預防與循環管理。2025 年，集團廠區塑膠內循環比例為 40%；集團大宗原物料循環回收利用量達 25,339 公噸，包括金屬（鋁材） 11,045 公噸、包材（吸塑托盤） 3,982 公噸及塑料（塑膠粒子） 10,312 公噸，持續擴大循環材料於產品與營運中的應用。

2025 年集團大宗原物料循環回收利用目標及實際達成

		1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	單位：噸 小計
金屬（鋁材）	目標	350	260	450	650	720	780	820	850	920	1,000	1,100	1,300	9,200
	實績	380	265	510	780	870	1,100	985	1,050	1,450	1,230	1,105	1,320	11,045
包材（吸塑托盤）	目標	320	280	300	320	320	320	350	360	400	400	400	400	4,170
	實績	300	280	290	310	305	300	300	350	366	396	380	405	3,982
塑料（塑膠粒子）	目標	523	703	749	814	922	955	1,096	1,172	1,183	1,063	944	868	10,992
	實績	525	533	695	850	900	1,684	1,014	1,132	995	526	658	800	10,312
總和	目標	1,193	1,243	1,499	1,784	1,962	2,055	2,266	2,382	2,503	2,463	2,444	2,568	24,362
	實績	1,205	1,078	1,495	1,940	2,075	3,084	2,299	2,532	2,811	2,152	2,143	2,525	25,339
達成比率		101%	87%	100%	109%	106%	150%	101%	106%	112%	87%	88%	98%	104%

在能力建構方面，鴻海定期針對員工及供應商辦理廢棄物管理教育訓練，內容涵蓋廢棄物分類、危險廢棄物管理、法規要求、資源回收及緊急應變處理等主題，以提升員工環境管理意識與法規遵循能力。此外，各廠區亦透過環保宣導活動與數位學習平台，持續提升全員對循環經濟與資源永續理念之認知。

第三方驗證與零填埋推動

集團要求廢棄物清運、回收與最終處置作業須由合法且具資格之第三方機構執行，並定期審查其許可證照與營運資格，以確保符合當地法規要求。針對零廢棄物掩埋績效，集團採用國際認可之 UL 2799 驗證制度，由獨立第三方機構進行查核與認證，以確認廢棄物轉化率、最終流向及掩埋管理符合標準，並提升管理可信度。

在長程目標方面，集團原設定「2025 年廢棄物零填埋金級認證（UL2799）園區數目達 5 個」之目標；截至 2025 年底，集團累計取得 **40 張**有效 UL2799 零填埋認證證書（其中 **37 張鉑金級**、**3 張金級**），並已有 **9 個園區**取得園區級認證，另協助 **26 家**電子類供應商取得零填埋認證。集團亦規劃推動 2026–2030 年長程目標，持續朝「園區工業廢棄物轉化率達 98% 以上」方向精進。

2025 年廢棄物產生與處置

2025 年，集團廢棄物回收／再利用總量為 **777,395.31 公噸**，廢棄物處置總量為 **897,933.94 公噸**，合計廢棄物產生量為 **1,675,329.25 公噸**。集團持續優先採用回收再利用、資源化及能源回收等方式，並降低最終掩埋量；2025 年掩埋量為 **14,219.92 公噸**，占廢棄物產生量約 **0.85%**。

在有害廢棄物方面，2025 年回收／再利用量為 **109,117.72 公噸**，處置量為 **124,796.94 公噸**，合計產生量為 **233,914.66 公噸**；其中掩埋量為 **1,818.23 公噸**，占有害廢棄物產生量約 **0.78%**，有害廢棄物掩埋率亦為 **0.78%**。

廢棄物產生量
1,675,329.25 公噸

回收／再利用
777,395.31 公噸

處置量
897,933.94 公噸

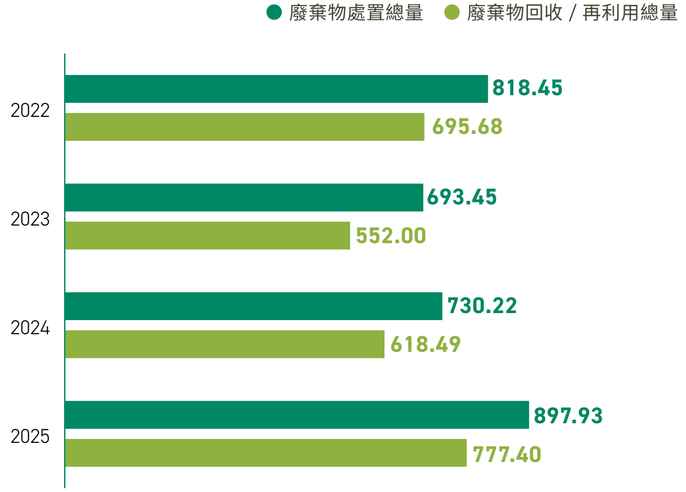
掩埋量
14,219.92 公噸

掩埋率
0.85 %

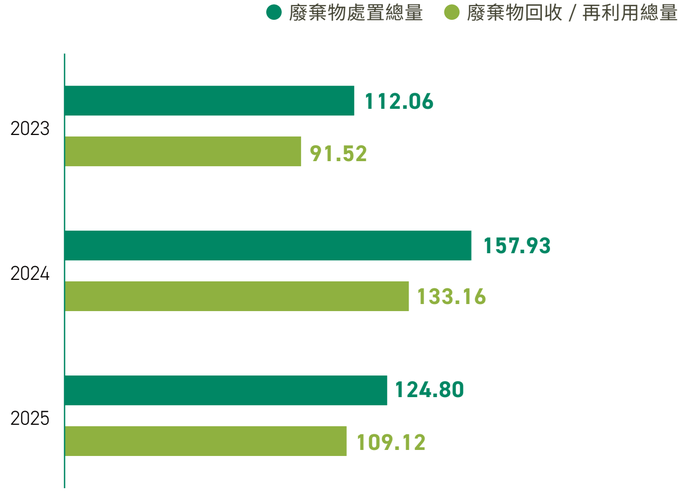
有害廢棄物產生量
233,914.66 公噸

有害掩埋率
0.78 %

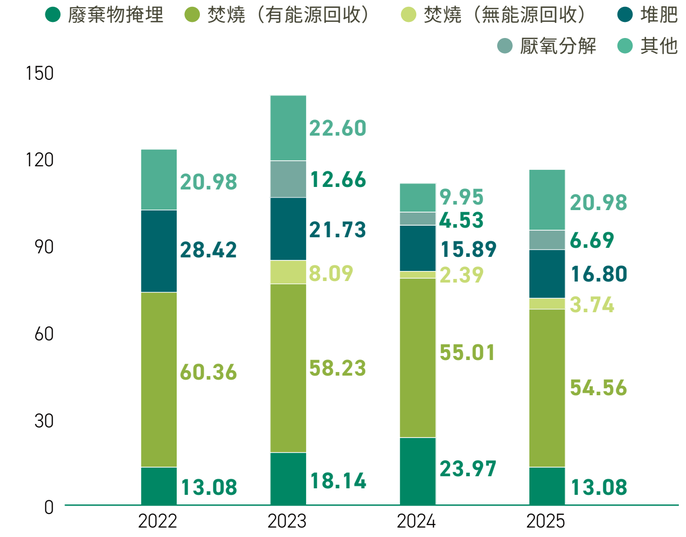
廢棄物處置總量與回收／再利用總量（千公噸）



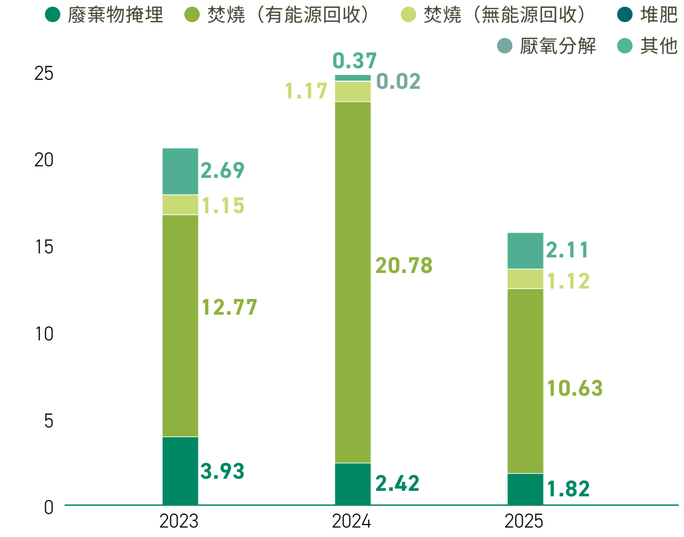
有害廢棄物處置總量與回收／再利用總量（千公噸）



廢棄物處理方式總量分布（千公噸）



有害廢棄物處理方式總量分布（千公噸）



永續原材料與產品管理

永續原材料與循環經濟

集團了解原材料之開採、加工與使用，可能對環境與社會帶來影響。為落實責任採購與永續供應鏈管理，鴻海制定《永續原材料政策》，並由董事會及執行長核准、督導與定期審查，確保相關管理方向、資源投入與集團永續營運策略一致。

集團致力選用綠色永續原材料，以最大程度降低原材料使用對環境及社會可能造成之負面影響，並積極與外部利害關係人合作，推動綠色原材料之永續最佳實務，持續提升供應鏈之永續性與韌性。在具備可行條件下，集團優先提高經第三方驗證之原材料與再生材料使用比例，以降低對原生材料之依賴；同時避免使用來自全球或國家重要生物多樣性區域之原材料，將生物多樣性保育納入原材料管理考量，以降低採購活動對自然環境與生態系統之潛在衝擊。

為落實政策要求，集團系統性盤點關鍵原材料使用情形，並透過材料導入、循環利用與供應鏈協作等方式，持續降低原材料開採與使用所衍生之環境衝擊。2025 年，集團金屬原材料採購中，鋁之再生料來源占比達 **68%**、銅為 **2%**、鐵／鋼為 **3%**。

鴻海於產品設計、製造、加工、組裝及運輸配送過程中，持續掌握塑膠及關鍵金屬礦物等原材料之使用情形，並揭露其總用量與再生料來源占比，以強化原材料管理之透明度與可追溯性。

2025 年集團原材料再生利用情況概覽

原材料類別	鋁	鈷	銅	鐵 / 鋼	鎳	鋰	鈦
2025 年總用量 (單位：[如公噸])	110,584	不直接採購	13,068	225,136	不直接採購	不直接採購	不直接採購
再生料來源占比 (%)	68%	-	2%	3%	-	-	-

金屬（鋁材）
11,045 公噸

包材（吸塑托盤）
3,982 公噸

塑料（塑膠粒子）
10,312 公噸

合計
25,339 公噸

達成比率
104 %

為有效控管原材料相關供應鏈風險並驅動永續轉型，集團建構永續原材料管理機制，涵蓋關鍵材料鑑別、來源追溯、循環利用推動及內部能力建構等面向。

在關鍵原材料鑑別與溯源管理方面，集團透過兩項原則辨識優先管理項目：

- 採購量大、具不可替代性
- 且面臨價格波動風險之材料具不可替代性，且面臨供應中斷、法規監管及 ESG 聲譽風險之材料

經盤點，集團關鍵原材料清單涵蓋鋼／鐵、鋁、塑膠、鉭、錫、鎢、金、鈷及雲母等項目。其中，依採購總量排序，現階段優先管理之三大核心原材料為鋼／鐵、塑膠及鋁。針對鉭、錫、鎢、金、鈷及雲母等具高度關注性之礦物，集團並透過供應商 ESG 數位管理平台追溯來源，持續強化原材料供應鏈透明度與責任採購管理，確保來源合法，並符合人權與環境保護相關規範。

此外，集團要求原材料供應商簽署《環保及社會責任承諾書》，並提供《衝突礦產盡職調查報告》及《產品 RoHS 符合性宣告》等文件，並透過定期 ESG 稽核與績效評估，檢視原材料於生產與供應過程中可能造成之環境與社會風險，逐步提升供應鏈管理之完整性與有效性。

為降低原材料使用衝擊並推動資源循環，集團持續推動循環材料導入與廢棄物減量管理，減緩原材料耗用及生產過程對環境與社會之影響。集團已將廢棄物轉化與零填埋管理納入重要推動方向，並設定相關量化管理目標，定期檢視執行成效，相關進展亦於每年永續報告書中揭露，以展現管理透明度與持續改善成果。

在內部能力建構方面，集團定期針對採購、研發、產品設計等相關同仁辦理永續原材料教育訓練，課程涵蓋循環再生材料、UL 2799、REACH、RoHS 等主題，藉以提升同仁在原材料評估、溯源管理、法規遵循及供應商溝通等面向之專業能力，確保永續採購政策於日常營運中落實。

產品管理

綠色產品設計與管理

鴻海了解產品生命週期各階段可能對環境造成之影響，因此將綠色產品管理視為推動永續發展的重要核心。集團依循綠色化學十二原則、《產品生態設計通則》及《綠色產品設計與開發指引》，將「無害、節能、減量、易回收」四大核心原則導入產品開發流程，並逐步落實於設計、製造、包裝、物流、使用及報廢回收等各階段管理。

鴻海綠色產品設計原則和流程

節能

設計開發提升能效；新技術運用降低能耗

無害

產品滿足法規要求；主動限制未納入法規要求的環境高危害物質

減量

降低材料消耗；選擇可降解、可再生材料

易回收

面向循環經濟的產品設計，綠色包裝，材料循環利用

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

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

集團環境友善設計（Design for Environment, DfE）政策涵蓋產品完整生命週期，並要求產品符合 REACH、WEEE 等國際環保法規與客戶要求，重點管理方向如下：

- **原材料與零組件**：優先選用具較低環境足跡之綠色材料。
- **製造與營運**：持續優化生產製程，降低污染物排放與資源耗用。
- **配送與物流**：致力降低儲運過程之碳排放與包裝材料浪費。
- **產品使用**：持續提升產品於使用與維護階段之能源效率。
- **生命週期終點**：強化產品易拆解設計，提升回收處理與資源再利用效益。

有害物質管理

為朝「零危害、零污染」目標邁進，集團建立從源頭設計到產品出貨之有害物質與綠色品質管理機制，並落實以下五大管理原則：

綠色採購（不採購）

要求供應商簽署《環保及社會責任承諾書》，承諾符合本集團環保標準；供應商並須提交《環境管理物質成分或部件展開表》，揭露有害物質含量。針對歐盟 RoHS 相關管制物質，供應商須提供檢測報告並經集團審核。

化學物質登錄（不流入）

依循 RoHS、REACH、TSCA、POPs 等國際法規，制定《化學品／物質登錄管理規範》及管制清單，對所有入廠化學品執行審查與分級管理，確保符合法規要求。

風險評估（不製造）

由工安管理、生產及研發等部門組成風險評估機制，每年至少進行一次全面性化學物質風險評估，並依風險等級採取相應管控措施。

安全使用（不製造）

針對廠內化學品進行登錄管理，掌握其危害特性；對於新導入或異動化學品，須完成安全性評估、環保物料驗證及有害物質符合性檢測，避免不符規範物料進入製程。

流出管控（不流出）

設置材料檢測機制，針對製程物料、最終產品及廢棄物進行監測，確保符合健康、安全及環保要求，防止含有危害物質之產品流入市場。

此外，集團已導入 QC 080000 有害物質流程管理系統，持續強化產品環境管理與綠色採購機制，並以維持綠色採購金額 100% 為管理目標，透過法規遵循、供應商合作及內部教育訓練，持續提升產品環境管理績效。

奠基於前述綠色設計與有害物質管理機制，集團積極為產品申請國際第三方環保認證與標章，以提升產品環境資訊透明度與市場辨識度。透過第三方驗證機制，不僅有助於增進客戶對產品環境資訊之信賴，也展現集團於綠色產品領域之競爭力。

集團持續追蹤綠色產品及環保標章產品對整體營收之貢獻。2025 年，子公司工業富聯（FII）持續擴展綠色產品布局，並設定 2030 年綠色營收占比達 **60% 以上**之長程目標，作為推動低碳轉型與綠色產品發展之重要管理指標。相關營收主要來自取得 Energy Star、Top Runner、EU Ecolabel、Blue Angel、Cradle to Cradle 及中國環境標誌認證等國際或國家級綠色產品與節能環保產品認證之產品或服務。

產品生命週期評估

為進一步以科學方法量化產品環境足跡，集團子公司工業富聯（FII）持續導入簡化版產品生命週期評估（Simplified LCA）。簡化版 LCA 係以完整生命週期評估方法為基礎，透過篩選、簡化及可靠性檢核等程序，聚焦產品生命週期中關鍵環境衝擊面向與重要階段。評估過程得採用通用資料與標準模組，並確認簡化方式不致對整體結果之可靠性造成重大影響，以兼顧評估效率與管理應用價值。

透過導入簡化版 LCA，集團得以更系統性辨識產品於原材料取得、製造、使用及生命週期終點等階段之主要環境熱點，作為低碳設計、材料選用及循環改善之依據，持續提升產品環境管理效能。

有害物質承諾與產品管理

在推動低碳與循環設計之同時，集團亦重視產品對人體健康與環境安全之影響管理。鴻海承諾於全系列產品中嚴格管控並逐步淘汰有害物質，並制定具時程之替代與淘汰目標，定期檢視執行進度，相關成果亦於永續報告書中揭露，以強化資訊透明度與管理責任。

為加速有害物質替代進程，集團積極與產業協會及供應鏈夥伴合作，尋求具技術與商業可行性之替代材料，並投入研發資源與預算，持續推進材料改善與產品風險降低。

為落實前述承諾，集團自源頭建立供應鏈化學物質管理機制。針對新進供應商，全面實施涵蓋 RoHS、REACH SVHC、無鹵（HF）及 VOC 等項目之合規審查，要求提供檢測報告與符合性聲明，確保原材料與零組件不含高風險限制物質。對於涉及高風險化學品之部門與供應商，集團進一步建置化學品分類辨識制度、限用與淘汰清單及危害標示管理機制，並要求供應商落實分級儲存、人員安全教育訓練及法規更新追蹤。

此外，於產品生命週期管理過程中，若發生材料變更或新產品導入，供應商須重新提交檢測報告與相關聲明；如未符合要求，將依管理程序要求補測或暫停合作。針對半導體原材料，如晶圓、化學品及光阻等，集團亦要求供應商每年更新第三方檢測報告與安全資料表（SDS），並於新產品量產前由研發單位執行綠色產品（GP）測試，確保產品持續符合客戶要求與適用法規。

透過系統化供應鏈稽核與數位化管理機制，集團持續提升供應鏈之環保合規能力。2025 年，集團累計已有 202 家 ESG 重大供應商完成產品環保符合性宣告書簽署；同時，透過供應商 ESG 數位管理平台，依據產品物料清單（BOM）累計蒐集 1,800 家供應商之 RoHS ／ REACH 宣告資料，逐步強化供應鏈資訊透明度與化學物質管理效能。

為有效控管法規與營運風險，集團亦持續追蹤受 RoHS、REACH、無鹵（HF）及持久性有機污染物（POPs）等法規列管物質之營收曝險比例，確保產品符合適用之國際法規與客戶要求。

WEEE 回收管理與循環實踐

當產品進入生命週期終點，妥善之廢棄物管理為推動循環經濟的重要環節。集團持續推動廢電子電機設備（WEEE）回收與資源再生，建立追蹤與回收管理機制，並持續掌握已售出產品於報廢後所產生之 WEEE 數量，據以規劃後續回收與再利用推動作法。

為提升回收管理成效，集團已制定具體行動方案與量化目標，持續提高廢棄物再利用與回收率。同時，為確保回收流程之合法性與安全性，集團定期審查 WEEE 接收與處理廠商資格，確認其符合相關電子廢棄物管理標準與法規要求。

在實際推動作為上，工業富聯（FII）於 2025 年與兩家重要客戶合作，推動產品生命週期終點之回收管理。透過導入易拆解設計，例如模組化設計、預留卡扣、減少膠黏與焊接製程，以及符合規範之 WEEE 認證與零組件標示，協助提升產品回收與再利用效率。2025 年，FII 已售出產品 100% 具備可重複使用性；另依 Green-Eco 產品盤查結果，實際導入回收材料之產品型號數量占 FII 總產品線 7%。

集團亦持續推動永續產品管理相關教育訓練與宣導，除協助客戶了解回收計畫與相關要求外，亦延續 2024 年綠色教育計畫，聚焦 REACH、RoHS、有害物質管理承諾及廢電子電機設備管理等主題。透過電子教材、影音課程及多元學習機制，提供同仁彈性學習管道，持續強化對國際環境標準之認知與法規遵循能力。

展望未來，鴻海科技集團將持續以綠色創新與循環經濟作為產品管理重要方向，進一步整合綠色產品設計與永續原材料採購管理，自源頭提升資源使用效率並降低環境衝擊，並持續攜手全球價值鏈夥伴，共同推動低碳、低毒與資源循環之產業發展。

重要客戶合作	售出產品具可重複使用性	導入回收材料產品型號占比
2 家	100%	7%

空氣品質與污染管理

空氣污染管理

鴻海科技集團建立「全過程科學空污管控規範」，並發布《空氣管理承諾》，適用範圍涵蓋全球營運據點與全體員工，並延伸至價值鏈，包括配送物流、合作夥伴、服務提供者、承包商及供應商。

在合規管理方面，集團於各項生產活動啟動前均依法取得當地環境影響評估許可，並依製程需求配置廢氣處理設備。營運期間則配合政府空污政策，建立緊急應變制度，並透過定期設備維護與環保採樣監測，嚴格控管廢氣排放，確保達成廢氣 **100% 達標排放**之目標。

空氣污染防治措施與績效

為有效落實空氣污染防制，集團針對各廠區廢氣之組成及物理化學性質進行分析，評估並導入最佳可行技術。在治理實務上，鴻海採取涵蓋源頭至末端之四大核心原則，致力於最大程度降低大氣污染物對環境之影響：

源頭削減
於產品研發與生產線設計階段，優先導入有助降低污染物排放之綠色生產設計原則，自源頭降低污染產生風險。

製程優化
強化生產過程中各項控制措施，持續優化製程工藝與運轉參數，以提升資源使用效率並減少廢氣逸散。

科技創新
持續投入環保防制技術與設備之研發與應用，透過新興科技提升空氣污染治理水準與防制效率。

末端管理
針對無法於源頭或製程中消除之廢氣，採用有效且最佳可行之污染防制技術與處理設備進行末端淨化，以最大幅度降低污染物排放。

在日常營運中，集團針對各項廢氣處理設施建立嚴格之維護與監控機制。各廠區事業單位定期進行防制設備保養與環保採樣監測，確保廢氣處理設施維持最佳運轉效率，落實全過程科學空污管控。

NOx **62.97** 噸

SOx **16.08** 噸

VOC **276.57** 噸

懸浮微粒 **230.41** 噸

VOC 涵蓋範圍 2022 **35%** → 2023-2025 **100%**

空氣污染物排放總覽

空氣污染物	單位	2022	2023	2024	2025
VOC	噸	134.60	150.87	245.43	276.57
涵蓋範圍	%	35	100	100	100

2025 年集團空氣污染物排放量概覽

	空氣污染物排放量 (噸)
氮氧化物	62.97
硫氧化物	16.08
揮發性有機化合物	276.57
懸浮微粒	230.41

無人機空品監測系統推廣導入專案

地點：成都廠區

投入金額：人民幣 100,000 元

本專案為集團空氣品質數位化治理的重要實踐，主要亮點如下：

- **跨廠區規模化推廣與立體化監測**：系統已導入集團第三座示範廠區（Demo Site），使空氣品質監測由傳統平面之「點、線」層級，升級為三維立體之「面」狀防護網。透過標準化作業流程，成功實現跨廠區、跨區域之智慧環保技術複製與規模化應用，進一步強化集團整體環境防護韌性。
- **數據驅動展現數位永續績效**：三座示範廠區累計無人機飛航監測總里程已突破 8,623 公里。本專案透過高頻率、大範圍之立體巡檢，建構高密度環境大數據庫，為廠區異味溯源與空品動態分析提供科學數據支持。
- **科技賦能落實綠色數位治理**：藉由無人機全天候動態巡查，持續推動長效型環境監測計畫，以具體且可量化之科技賦能行動，呼應集團 ESG 環境永續核心目標，打造新一代綠色智慧園區標竿。

生態影響與生物多樣性

生物多樣性暨不毀林承諾與管理方針

鴻海深知生物多樣性與自然資本是維持全球生態平衡及企業長期韌性的基礎。為響應《生物多樣性公約》（CBD）及永續發展目標（SDGs），集團於 2023 年正式發布第一版《生物多樣性暨不毀林承諾》；為持續深化治理層級與承諾力道，第二版承諾已於 2024 年 7 月 15 日經董事長正式核准通過，進一步確立由上而下之綠色治理方針。

集團設立明確之長期願景與具時限之目標，承諾於 2050 年前全面達成「生物多樣性淨正向影響」與「零淨砍伐」國際倡議，並將自然風險納入經營考量。

在應對策略上，政策明確規範：若營運活動必須鄰近關鍵生物多樣性區域，集團將依循國際公認之緩解層級（Mitigation Hierarchy）採取行動，以降低對該區域之生態影響：

生物多樣性承諾與緩解層級

避免衝擊 Avoid

於新廠設立或擴建前進行環境評估，盡最大可能避開全球或國家具重要性之生物多樣性敏感地點。

最小化衝擊 Minimize

若無法完全避免，則透過設立綠帶、降低施工噪音與光害等措施，減輕對鄰近生態之干擾，並納入日常營運追蹤。

復育 Restore

針對已受影響之環境，投入原生植物復育、水質改善及棲地重建等行動。

抵銷 Offset

若有無法修復之損害，則參考國際標準，於其他區域推動保育計畫或建構人工濕地，以維持整體生態平衡。

轉型／保育行動 Transformative

超越自身營運邊界，發揮系統性影響力。以「永續海洋－循環資源」計畫為例，集團將生物復育、循環經濟與海洋教育深度整合。對外，攜手專業團隊建置種原庫，完成逾 **4.6 萬尾**原生種苗（魚類、珊瑚與藻類）復育放流，並累積海洋碳匯知識；對內，培育員工成為公民科學家，並舉辦逾 **4,200 人次**參與之海洋教育課程。透過結合環境教育與地方創生，創造企業、學研單位與地方社會共享的生物多樣性惠益。

鴻海生物多樣性與不毀林承諾之適用範圍不僅涵蓋集團自身營運據點，亦延伸至供應商與合作夥伴，並以相同標準要求供應鏈夥伴共同遵循。在不毀林政策的具體實踐上，集團落實「零淨砍伐」策略，承諾若有無法完全避免之林地開發或損害，將透過未來造林補償與棲地復育等方式進行實質抵換，以維持整體生態平衡。

基於科技製造業之產業特性與重大性評估，集團將承諾範疇聚焦於園區開發與核心營運活動，嚴格要求供應鏈禁止砍伐原始林，並避免於生態敏感區域周邊從事活動。同時，集團持續與外部利害關係人進行深度溝通與議合，除投入生態教育外，亦邀請在地社區、研學機構與非政府組織共同參與生態復原專案，確保復育成果具長期性與延續性。透過透明資訊揭露與多方在地合作，匯聚各界力量，共同邁向自然向好（Nature Positive）的永續未來。

生物多樣性風險評估

為具體落實生物多樣性承諾，鴻海導入 TNFD（自然相關財務揭露）所建議之 LEAP 框架，系統性盤點與管理自然相關風險。集團針對台灣核心園區展開首次自然相關風險與機會評估，執行步驟與成果如下：

Locate 發現

辨識自然接觸點與營運範疇

鴻海採用地點特定評估方法，精準定位營運據點與自然環境之互動關係。本次評估範圍涵蓋台灣核心園區（包含土城園區、內湖大樓、桃園園區）之自身營運活動，並向外延伸至園區周邊鄰近區域。評估範疇跨越陸域、淡水、海洋與大氣四大生態系統，以完整掌握營運所在地之生態敏感度。

Evaluate 診斷

評估對自然的依賴與衝擊

在診斷階段，集團導入台灣高解析度網格化圖資（Taiwan ENCORE）作為核心方法論工具，並採取「科學化區位檢核」與「內部問卷調查」雙軌分析模式：

- **定位分析（區位檢核）**：透過 Taiwan ENCORE 進行高解析度空間分析，量化園區與生態敏感區之空間關係。
- **重大性分析（內部問卷）**：透過關鍵單位員工問卷，衡量日常營運對生態之實際依賴與衝擊程度。

藉由雙軌分析，集團全面考量營運對生態系統服務之依賴性風險（如年產水量、氣候變異等）及衝擊性風險（如土地利用、水資源消耗等）。

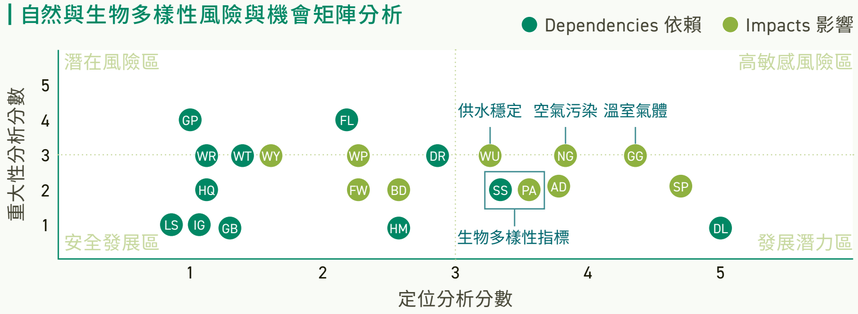
Assess 評估

辨識顯著風險與機會

基於上述診斷，集團建構涵蓋 **24 項指標**之生物多樣性風險矩陣（包含 **13 項依賴指標**與 **11 項衝擊指標**）。評估結果顯示，鴻海已辨識出以下自然相關風險與機會：

- **高敏感風險區**：辨識出「供水穩定」、「空氣污染」及「溫室氣體」等具高定位風險與高重大性之指標，確立資源投入與減緩行動之優先順序。
- **發展潛力區**：辨識出「生物多樣性」、「棲地品質」及「周邊保育區」等具發展潛力之機會指標，為未來布局生態復育與自然正向行動提供方向。

自然與生物多樣性風險與機會矩陣分析



Prepare 準備

回應策略與風險管理整合

面對矩陣中辨識出的高敏感風險項目，鴻海已將其納入集團各類管理計畫中積極因應。同時，為強化企業整體營運韌性，集團正規劃將本次生物多樣性風險評估結果及 24 項指標矩陣，整合至公司全面性風險管理流程中。未來，自然資本風險將與氣候變遷等重大議題進行跨部門綜合治理，確保自然正向（Nature Positive）目標與企業長期營運策略緊密結合。

生物多樣性專案：桃園龍潭「里山學堂」永續生態計畫

為具體回應生物多樣性風險評估結果，鴻海攜手國立臺灣大學，投入逾新台幣 2,000 萬元推動為期三年之「永續生態計畫－建立里山學堂」。本計畫以桃園龍潭周邊（涵蓋次生林、農田、溪流等複合式農村生態系）為示範場域，依循 GRI 國際準則展開各項保育與惠益分享行動：

辨識與回應直接驅動因子

為釐清棲地破壞等直接驅動因子對當地生態的影響，專案團隊啟動系統性生態調查，並以穿越線或設置樣點方式進行動植物調查，輔以紅外線自動照相機等工具進行監測。前兩季調查已建立生物多樣性基線資料：

- **物種盤點**： 共記錄植物 295 種、蝴蝶 41 種、鳥類 22 種、哺乳類 12 種，並記錄多種兩棲爬蟲與魚類。
- **指標物種**： 包含穿山甲、食蟹獴、林鵰等 7 種保育類動物，以及臺灣獼猴、臺北樹蛙等 34 種臺灣特有種動植物（其中包含 16 種特有動物及 18 種特有植物），凸顯該區域之重要棲地價值。
- **棲地營造**： 針對棲地退化風險，自 2026 年起設置鳥類巢箱／棲架與蝙蝠巢箱，並導入超音波聲景監測，在零干擾前提下提升野生動物棲息與繁殖空間。

生物多樣性狀態之改變與衝擊管理

針對人為活動與氣候變遷累積之衝擊，本計畫從三大面向推動自然正向（Nature Positive）管理：

- **土地利用變化**： 透過建置生態步道與補植原生植物，降低人為活動造成的棲地破碎化影響，提升森林與水域交織之里山生態韌性。
- **外來入侵種管理**： 持續進行外來種辨識與移除，減輕其對原生生態系之競爭壓力與干擾。
- **氣候變遷與污染防治**： 導入自然為本解決方案（NbS），利用生物炭與有機資材進行農地增匯試驗，降低化學肥料污染，並透過 AI 與光譜技術建立土壤碳匯監測能力。

生態系統服務之維持與增益

透過里山學堂與集團海洋保育行動的雙軌推進，致力於維持並強化生態系統服務，創造多方受益的長期福祉：

- **供給與調節服務**： 棲地復育與植被營造有助於提升初級生產力與土壤碳匯潛力，並強化局部微氣候調節與土壤保水等環境韌性。
- **文化服務**： 透過生態導覽與環境教育，提供心靈充實、休閒療癒與認知發展等非物質性效益。
- **主要受益者**： 涵蓋企業員工及其眷屬、在地社區居民、學童，並將效益延伸至整體生態系統與未來世代。

獲取與惠益分享

鴻海將「環境教育」視為惠益分享的核心，將企業資源轉化為地方永續發展的動能：

- **培育在地永續種子**： 邀集逾 20 位在地國小校長、教師及環教人員參與師資培訓與步道導覽課程，厚植地方生態解說能量。
- **開發專屬教案**： 結合龍潭四季特色，開發涵蓋森林、水資源、土壤碳匯與友善農業之主題互動教材。
- **擴大社會影響力**： 透過親子共學與員工參與，將永續理念由企業內部向外擴散，建立企業、社區與自然環境「共生共榮」的合作模式。

新臺幣 2,000 萬元	蝴蝶 41 種	保育類動物 7 種
計畫 3 年期	鳥類 22 種	臺灣特有種 34 種
植物 295 種	哺乳類 12 種	在地師資培力 ≥20 位

自然保育行動

自然保育行動專案一：雨水＋園

為落實廠區生態化與資源循環，鴻海投入人民幣 170 萬元，於園區員工宿舍與生產區交界處推動「雨水＋園」專案。本計畫將 800 平方公尺的老舊 FBR（流化床生物反應器）污水處理廠及 1,000 平方公尺的周邊綠地，活化轉型為融合水資源循環、生物多樣性修復與社區共建的複合型生態景觀。

水資源循環與利用

具體措施

- **中水回收系統**： 修復 FBR 廢水生態處理技術，將處理達標之中水全數用於廠區綠地澆灌與建築沖廁，並於旱季作為生態池之補充水源。
- **雨水收集與海綿設計**： 建立多層次雨水收集系統，包含屋頂雨水收集、地下蓄水池及雨水桶（總容量 5.4 噸）。棲地花園區之雨水經旱溪過濾沉澱後匯入生態池，形成小型生態淨水系統；農園區則設置復古壓水器，兼顧灌溉實用性與互動體驗。

專案成果與影響

顯著降低廠區對自來水的依賴。系統全面運作後，每年可收集約 726 噸屋頂雨水及 550 平方公尺之地表徑流；大雨期間（日降水 25mm）單日雨水收集量可達 4.7 噸，達成水資源的微型循環。

未來規劃

持續優化中水與雨水回收系統的淨化效能，並評估將此水資源微循環模式擴展至廠區其他高耗水區域，進一步提升整體水資源使用效率。

微棲地營造與生態復育

具體措施

- **原生植被重建**： 全面清除外來入侵植物，並科學化配植蝶類寄主植物、蜜源植物及引鳥植物，建構健康之初級生產者基底。
- **生態分區與庇護所**： 設立「生境保育區」，透過觀鳥牆與人類活動區進行物理分隔，降低人為干擾。區內設置淺水區、小湧泉與原生植物（地苳）草坪，為鳥類、昆蟲及兩棲動物提供安全之飲水、沐浴與棲息空間。

專案成果與影響

廠區植物多樣性由原先 10 餘種大幅躍升至 100 餘種。微棲地成功吸引 6 科蝴蝶（如蛺蝶、鳳蝶等）棲息，並觀測到紅耳鵯等 10 餘種林鳥，快速且顯著地提升了廠區的生態韌性。

未來規劃

展開長期的鳥類與昆蟲生態監測計畫，累積廠區生物多樣性數據庫；並計畫逐步擴大原生植物的栽種面積，完善廠區內的微型生態廊道。

員工賦能與參與式設計

具體措施

- **生態營造培訓**： 安排環保部門代表接受生態營造師培訓，並考察外部優秀社區花園，將前瞻生態理念導入廠區。
- **共創工作坊**： 舉辦參與式設計工作坊，凝聚員工共識。將建築廢土替換為安全種植土，並導入「香蕉圈」與「三箱堆肥法」重建土壤健康；空間設計融入企業「H」與「∞」形態，呼應「趣味（Happy）、健康（Healthy）、永續（Habitability）」之 3H 核心理念。

專案成果與影響

成功吸引逾 1,000 名員工參與。專案不僅打造了員工與眷屬親近自然的空間，更促成志工團隊自發認領種植區，大幅提升員工的永續素養與企業歸屬感。

未來規劃

依托員工志工團隊推動花園的「動態營運與可持續養護」，並將此專案作為集團內部「自然為本」的示範基地，未來計畫將此員工議合模式複製至全球其他廠區。

復育行動 **10** 場	原生種苗 **46,000** 尾
海洋教育課程 **14** 場	參與人次 **830** 人次

自然保育行動專案二：永續海洋－循環資源

為擴大自然正向（Nature Positive）的系統性影響力，鴻海推動「永續海洋－循環資源」計畫。本計畫打破單一保育框架，將生物復育、循環資源利用、環境監測與海洋教育深度整合，制定長期的海岸經營策略，致力於創造企業、學研單位與地方社會共享的生物多樣性惠益。

系統性海洋生態復育

具體措施

- **棲地調查與種原建置**：針對潛在復育場域進行嚴謹的生物相與環境基礎調查。結合專業團隊資源，建置「陸上種原庫」與「潮間帶種苗基地」，確保復育物種的在地性與多樣性。
- **原生種苗增殖放流**：針對魚類、珊瑚與藻類等關鍵物種，展開在地原生種苗的培育與放流行動，以科學化手段直接挹注海洋生物多樣性，改善復育場域之棲地品質與覓食空間。

專案成果與影響

累計完成 10 場次復育行動，成功培育並放流 6 種、共計高達 46,000 尾之原生種苗，實質改善了復育場域的棲地品質、生物多樣性與覓食空間。

完成岸際循環經濟人工藻礁投放，並培訓、號召 15 名志工潛將，共同種植珊瑚與海藻，完成 0.25m3 藻礁及 Logo 51 個，復育員工親手培植的珊瑚 60 株

未來規劃

持續擴大增殖放流規模，期望復育場域的生態效益能逐步「外溢」至鄰近海域；同時結合藻類與珊瑚復育基礎，投入「海洋碳匯」的科學監測，探索減碳與生態的雙重協同效益。

公民科學與內部賦能

具體措施

- **培育海洋永續專才**：引入專業團隊，將專案執行轉化為企業內部可持續累積的永續能力。透過培訓集團員工成為「公民科學家」，深度參與種苗繁殖與培育流程。
- **實務檢測與環境監測**：帶領員工參與塑膠微粒檢測、生物污染與重金屬檢測等實務科學工作，全面強化內部人員在海洋保育領域的專業知能。

專案成果與影響

成功將專案執行轉化為企業內部可持續累積的海洋永續能力，培育出一批具備實務檢測與保育知能的內部海洋專才，強化了集團在環境治理上的專業底蘊。

未來規劃

建立常態化的「公民科學家」內部認證與培訓機制，鼓勵更多部門員工投入科學檢測與生態數據收集，讓永續生態理念深植於企業文化中。

環境教育與社區議合

具體措施

- **多元化海洋教育**：策劃涵蓋珊瑚保育、藻類知識、海域放流、漁村走讀、沙灘淨灘、地質踏查及食魚文化等多元主題的教育活動。
- **擴大社會影響力**：將海洋保育的效益由企業內部向外擴散，邀請員工眷屬、地方社區與教育機構共同參與，建立親子共學的永續行動平台。

專案成果與影響

累計舉辦 14 場次海洋教育課程，吸引高達 830 人次參與。不僅將保育意識擴散至家庭與教育場域，更帶動了當地社區的生態導覽機會，成功創造企業、學研與地方共享的「生物多樣性惠益」。

未來規劃

深化與地方學校及非營利組織的夥伴關係，開發更多元深度的海洋永續教案，持續擴大社會參與，讓生態保育成為帶動地方創生與社區共榮的長期動能。

5

多元共融 幸福職場

鴻海科技集團以「多元共融，幸福職場」為核心策略，持續深化人才發展、員工福祉、人權治理與職業健康安全管理，並透過制度化、數位化與國際對標機制，打造具韌性、包容性且能支持長期成長的全球職場環境。

- **高階領導與接班梯隊持續成形**：累計培養輪值 CEO 3 位、董辦歷練 31 位、未來領袖 61 位，高階人才培育總數達 **95** 位；其中 8 位已晉升、3 位已繼任，持續強化集團接班與領導發展量能。
- **員工敬業度表現領先國際常模**：2025 年永續敬業度達 **92%**，高於全球高科技常模 **8%**、高於全球高績效常模 **4%**；留任意願達 **82%**，分別高於兩項常模 **14%** 與 **9%**，展現組織文化與員工體驗之競爭優勢。
- **人才培育投入具規模並轉化為組織績效**：2025 年員工平均訓練時數達 **57** 小時，整體培訓滿意度達 **95.8** 分，內部人才整體晉升率 **21.1%**，關鍵人才離職率下降 **33%**，人均產值較前一年度提升 **12.8%**。
- **學習體系支撐全球轉型與技術升級**：2025 年富士康大學累計辦理各類線下培訓專案 299 期、培訓 33,168 人，新增課件 1.68 萬部；智慧製造四化培訓線下開辦 91 期、培育近 **5,000** 名專業技術人才；AI 線上相關課程達 336 門，累計參訓 **115** 萬人次。
- **員工持股與薪酬福利機制持續創新**：2025 年於全球 16 個地區進行薪資調整；並創建員工持股信託制度，涵蓋母公司 100% 員工，首年員工參與率達 **83.6%**，強化員工共享成長與長期留才基礎。
- **人權治理深化並對接國際標準**：發布台灣科技業首本人權盡職調查報告書，對標歐盟 CSDDD；2025 年 9 個廠區完成集團層級推動之 RBA VAP 第三方稽核，訪談 1,279 名員工，勞工構面符合率提升至 **83.8%**；截至 2025 年底，累計完成 **85** 場 VAP 稽核、涵蓋 **65** 個據點，並取得 **6** 座鉑金認證。
- **多元共融與健康職場成果獲外部肯定**：台灣健康職場專案投入近新臺幣 **1** 億元，並榮獲衛生福利部國民健康署「**健康職場標竿獎－金獎**」；身心障礙包容專案亦獲 Brandon Hall HCM 卓越獎「**多元、公平與包容—AI 促進 DEIB 最佳實踐**」金獎。

重大議題

人才吸引 | 發展與留任 | 員工多元與包容 | 勞資關係 | 人權管理 | 職業健康與安全

SDG 目標對齊

管理目標

重大議題	管理指標	2025 目標	本年度執行成果	達成狀態	長程目標
人才吸引、發展與留任	員工留任率	專業技術人才留任率達 **88%**。	2025 年專業技術人才留任率 **94.64%**。	超額達成	整體間接員工年度留任率達 **90%** 以上；高績效間接員工年度留任率達 **95%** 以上。
	福利與員工支援	台灣地區生育補助提供全方位員工協助方案。	持續提供台灣地區生育補助，並推動涵蓋健康、心理、家庭與職涯面向之員工協助方案。	達成	2030 年前健康關鍵指標達成目標：血脂異常率 ≤ 10%、血壓異常率 ≤ 14%、血糖異常率 ≤ 5%。
多元共融	女性主管比例	女性主管占比達 30% 以上。	2025 年女性主管占比為 **28.98%**。	持續推動	多元與共融調查結果：「多元與共融」調查結果位於 Top **50%**。
	女性員工比率	女性員工占比達 37% 以上。	2025 年女性員工占比為 **40.6%**。	達成	
人權政策	重大人權違規事件	0 件	2025 年重大人權違規事件為 **0** 件。	達成	無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件紀錄。
職業安全衛生	失能傷害頻率	≤ 0.14 次 / 百萬工時。	2025 年失能傷害頻率為 **0.07** 次／百萬工時。	達成	失能傷害頻率 ≤ 0.1 次／百萬工時。
	失能傷害嚴重率	≤ 6.88 天 / 百萬工時。	2025 年失能傷害嚴重率為 **2.69** 天／百萬工時。	達成	失能傷害嚴重率 ≤ 4 天／百萬工時。
	職業病	化學暴露造成的職業病維持 0 件紀錄。	2025 年 **0** 件化學暴露造成的職業病。	達成	關鍵高風險物質職業接觸限值 ≤ 法規限值之 10% 。
	高風險承攬商 ISO 45001 導入認證比例	高風險承攬商 ISO 45001 導入比例達 **70%** 以上。	2025 年高風險承攬商 ISO 45001 導入認證比例達 **100%** 。	達成	高風險承攬商 ISO 45001 認證比率 **100%**。

註 此目標設定包含正職員工、委外承包商和派遣工之數據統計。2025 年正職員工失能傷害頻率為 0.09 次 / 百萬工時，委外承包商和派遣工之失能傷害頻率為 0.02 次 / 百萬工時，兩者加總一起計算則為 0.07 次 / 百萬工時。

人才吸引與留任

面對全球科技產業競爭與多元化人才需求，鴻海持續以全球布局、在地深耕與人才永續為原則，建立涵蓋招募、任用、培育、發展與留任的完整人才管理機制。集團依據不同國家地區法規、產業需求與營運特性，制定招募及人力配置策略，並透過校園合作、產學連結、關鍵人才發展與員工支持措施，提升人才吸引力與組織韌性。

在人才留任方面，鴻海持續強化薪酬福利、學習成長、職涯發展、家庭友善與工作生活平衡措施，並透過定期員工調查、績效面談與主管回饋機制，掌握人才需求與組織氛圍，支持員工長期發展與歸屬感建立。

招募策略與人力結構

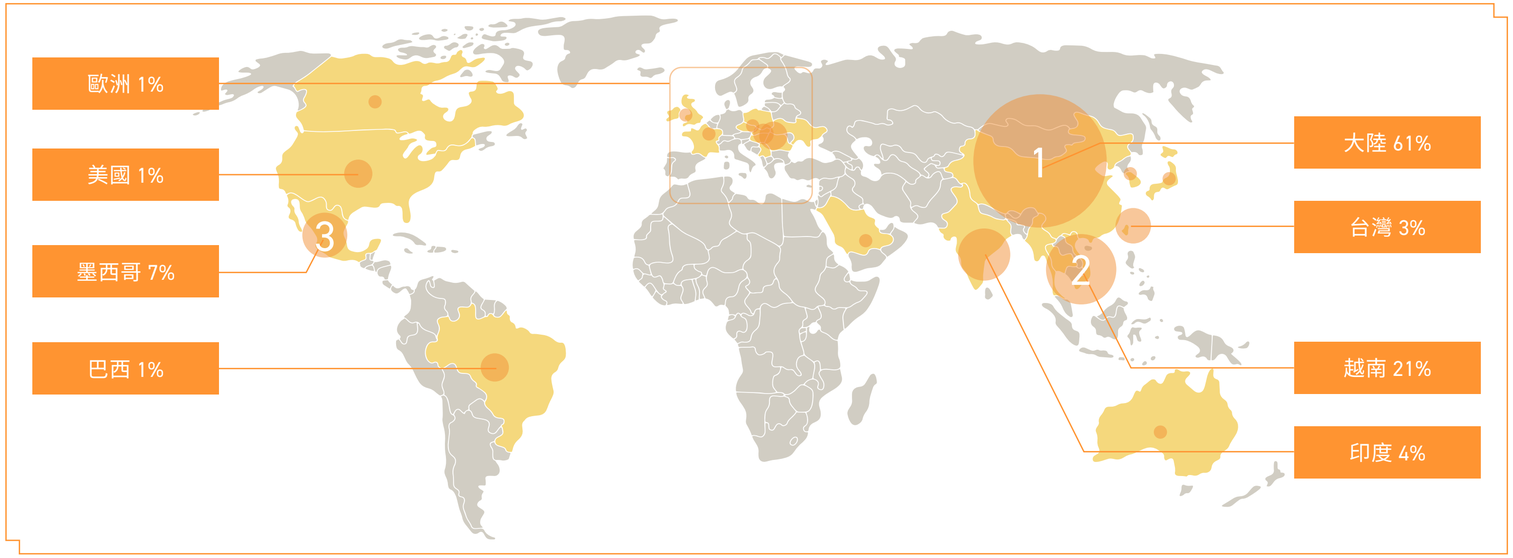
鴻海依據全球營運據點與事業群發展需求，採行多元化招募管道，包括校園徵才、專業人才招募、內部推薦、海外攬才與數位招募平台，並重視在地人才培育與關鍵職缺佈局，以支持集團在智慧製造、電動車、數位健康、半導體與 AI 等領域之發展。

集團於選才過程強調公平性與適才適所，重視專業能力、職務適配與價值觀一致性，並避免因性別、年齡、族群、宗教、國籍、婚姻狀態、身心障礙或其他個人特徵而有差別待遇，致力提供平等就業機會。

基於唯才是用的原則，鴻海在招募與晉升過程中，不因性別、年齡、身心障礙、宗教、種族、國籍、政治立場或性傾向等因素而有差別待遇或歧視，確保提供平等且尊重的僱用機會。

2025 年，鴻海全球員工總數達 61 萬人，正職員工組成涵蓋 25 個國家，充分展現集團對多元人才的重視。依工作地區劃分，主要分布於台灣、中國大陸、美國、墨西哥、印度、越南等重點營運據點，形成完善的全球人才網絡。

全球人力分布



全球人力結構

聘僱類型	類別	男性	女性	合計
直接聘僱員工	全職	43.40%	29.68%	73.08%
	兼職	0.07%	0.05%	0.12%
	無固定期限合約	30.83%	21.32%	52.15%
	固定期限合約	12.53%	8.52%	21.05%
派遣員工	間接勞動力 (IDL)	0.09%	0.70%	0.79%
	直接勞動力 (DL)	12.56%	13.46%	26.02%

註 1　2025 年員工人數統計方式的差異，在於將派遣人員重新分類為非員工工作者，因此不再納入基準統計範圍。

註 2　此圖僅列入主要營業地區，其餘地區如：日本、新加坡、馬來西亞、印尼、澳洲、韓國等，因員工人數合計低於 1%，不納入揭露。

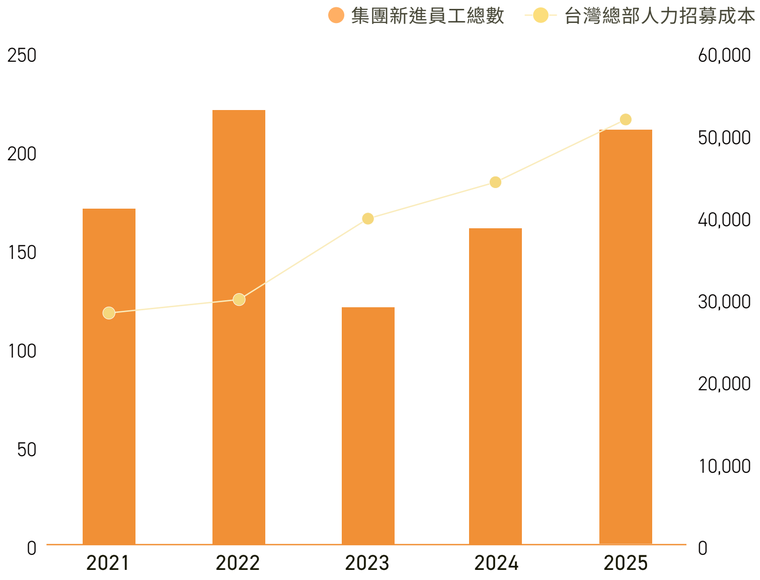
員工新進與離職

結合鴻海「長期、穩定、發展、科技」的核心價值，秉持「人才永續」的理念，為協助新進人員快速適應工作環境並順利銜接職務，鴻海制定完善的輔導員機制，由資深同仁擔任新人導師，協助新進員工快速接軌工作任務。

為使新進人員職涯穩健發展，鴻海以企業核心價值為主軸，發展出線上及實體的新人訓練課程，協助新人認識企業文化理念與產業基礎知識。

2025 年鴻海新進員工總人數為 218,444 人，其中女性占比約 35.9%。整體新進人力以全職員工為主，新進全職人數合計 217,163 人，占新進員工總數約 99.4%，顯示集團持續配合全球營運布局與業務發展需求，穩定補充核心人力資源。

2021-2025 年集團新進員工總數與台灣總部人力招募成本



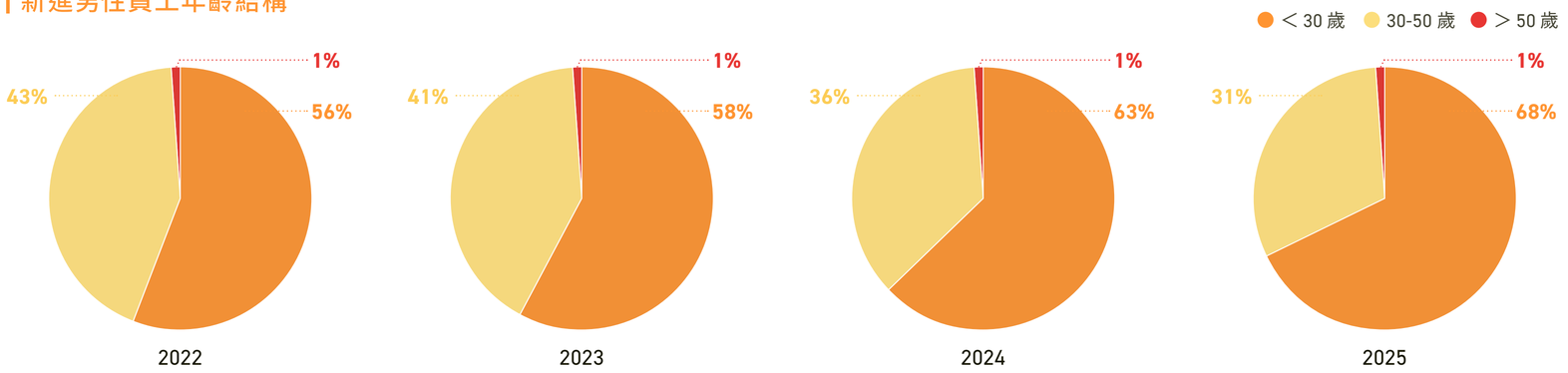
註 1　以年度末 2025 年 12 月 31 日當日人數為準。

註 2　資料涵蓋範疇：台灣總部單位。

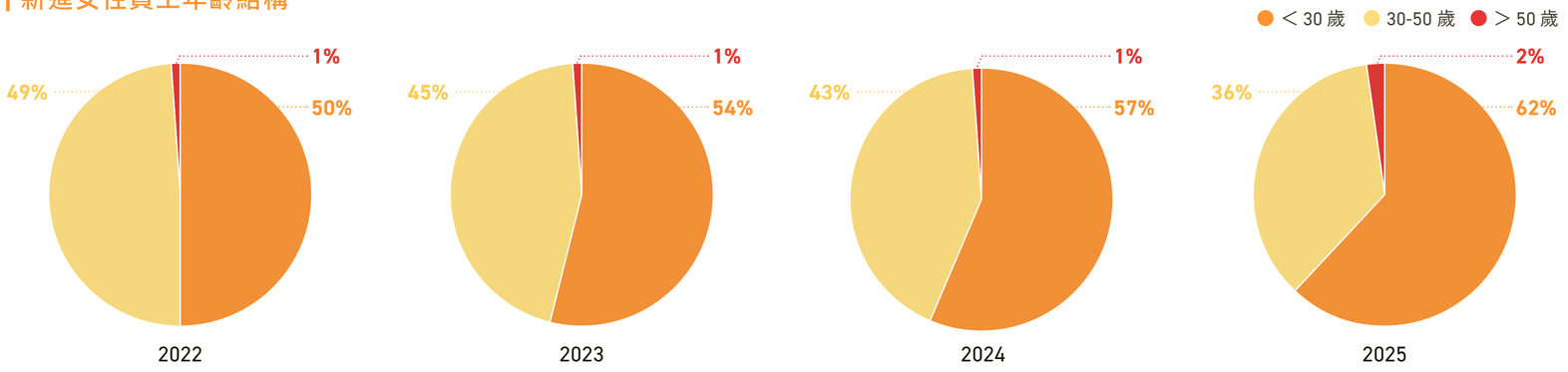
註 3　平均招募成本包括內部和外部招募成本，例如面試、中介費、廣告、招聘會、差旅和搬遷費用。

鴻海科技集團持續以全球化布局與營運發展需求為基礎，穩定延攬多元人才，並透過系統化的人力流動分析，持續優化招募、培育與留任策略，以台灣總部單位為例，平均招募成本則持續上升至新臺幣 51,651 元，反映公司在人才招募與延攬上的投入持續增加。從近四年新進員工年齡結構觀察，無論男性或女性，新進人力皆以 30 歲以下族群為主，且占比逐年上升；2025 年男性新進員工中 30 歲以下占比達 68%，女性新進員工中 30 歲以下占比則達 62%，顯示集團持續吸引年輕世代投入，為組織注入創新動能與人才活力，也反映前瞻產業布局與全球營運拓展對青年人才之高度需求。

新進男性員工年齡結構



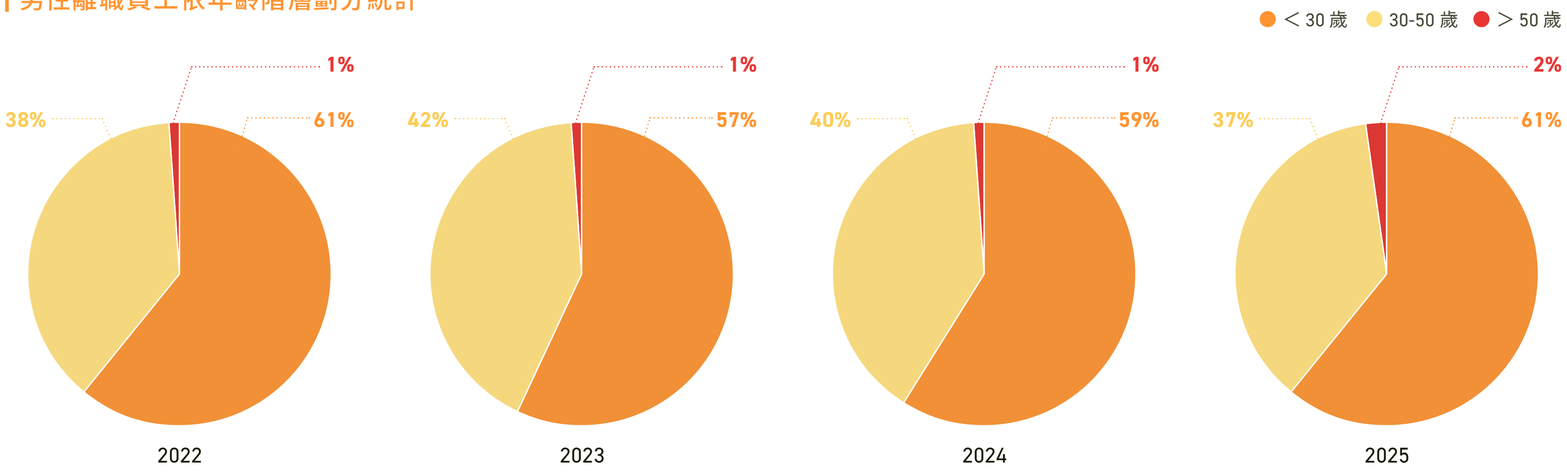
新進女性員工年齡結構



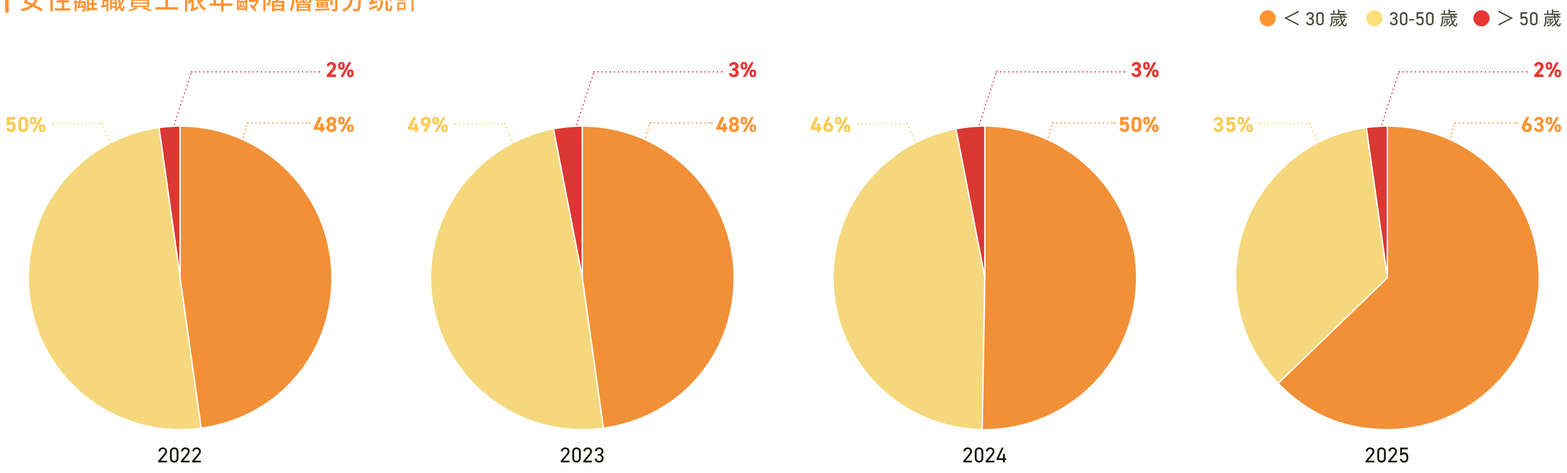
在留才管理方面，集團透過定期追蹤離職率及其結構變化，深入掌握不同族群之流動特性，作為優化人才政策的重要依據。2025 年，直接員工（DL）整體離職率為 30.32%，其中自願離職率為 29.45%，非自願離職率為 0.87%，間接員工（IDL）整體離職率為 5.36%，其中自願離職率為 4.90%，非自願離職率為 0.46%。顯示間接員工隊伍整體維持穩健，人力流動主要反映員工個人職涯選擇與市場流動。

從年齡分布觀察，離職情形主要集中於 30 歲以下族群，而 30 至 50 歲核心人才及 50 歲以上資深同仁則維持相對穩定。在性別維度上，男性員工的整體離職率略高於女性員工，此數據反映了我們在營造性別友善職場上的努力。

男性離職員工依年齡階層劃分統計



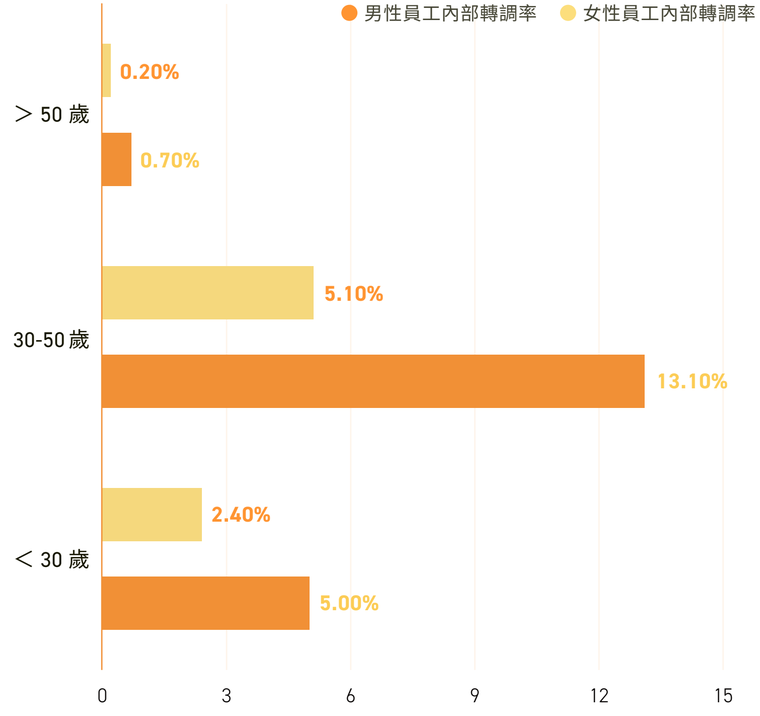
女性離職員工依年齡階層劃分統計



集團將內部人才流動視為強化組織韌性與培育未來關鍵人才的重要策略，持續建構多元且順暢的內部職涯發展機制。透過推動內部轉調制度，集團鼓勵同仁跨域發展、拓展職能邊界，並依據個人專長、職涯規劃與組織需求，尋求更適切之發展機會。此舉不僅有助於活化人力資本、促進跨單位知識流動與經驗傳承，亦進一步提升人才留任、職涯滿意度與組織整體競爭力。

2025 年，集團成功完成內部轉調之同仁中，30 至 50 歲青壯年核心人才占比為主要流動族群，顯示集團已有效透過內部流動機制，提供基層與專業人才更多元之歷練與成長機會。集團持續透過制度化職涯發展管道，支持不同人才族群之職涯成長與潛能發揮。

鴻海內部轉職率分佈



員工留任與流動

鴻海重視人才留任與適才適所，致力協助員工持續精進專業技術能力，並拓展更深廣的思維視野。為支持多元職涯發展及強化全球接軌能力，集團積極鼓勵同仁參與內部輪調，透過跨部門、跨事業群及跨區域之歷練，拓展職涯廣度，並提升組織運作彈性。

鴻海重視員工意見，並持續優化工作環境，以提升員工留任意願，強化組織穩定與人才競爭力。2025 年，集團設定專業技術人才留任率達 88% 之目標；2025 年專業技術人才留任率達 94.64% ，超額達成。此外，為支持長期穩健發展，集團亦訂定整體間接員工年度留任率維持於 90% 以上，高績效間接員工年度留任率維持於 95% 以上之 2030 年長程目標。

透過落實「人才國際化」與「國際人才在地化」策略，鴻海協助全球業務營運與發展，並促進優秀人才於不同職能與區域間交流與流動，累積多元經驗與國際視野。同時，集團建置職涯發展對話機制，定期與員工就職涯規劃及發展需求進行溝通，並提供相應培訓資源與晉升機會，以提升員工對組織之認同感與承諾，持續強化人才留任基礎。

退休與返聘制度

為延續資深員工經驗並確保業務穩定，鴻海於台灣及中國大陸地區持續推動退休返聘制度。2025 年，集團退休 6 人，退休後返聘 15 人，符合屆齡退休資格者 57 人。透過返聘機制，集團得以延續資深員工之專業經驗，確保業務穩定性與知識傳承。

薪酬福利與員工福利

薪酬福利

鴻海致力提供具市場競爭力之薪酬制度，並依據各地法令、市場薪資水準與職務責任，建立公平且具激勵性的獎酬架構。除固定薪資外，集團亦依營運績效與個人表現提供獎金、津貼與多元激勵機制，並透過保險、退休、健康照護、員工協助方案（EAP）及家庭支持措施，強化整體福祉照顧。2025 年，集團於全球 16 個地區進行薪資調整。

鴻海採取同工同酬的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身心障礙、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治傾向或年齡而有差異。我們以整體薪酬的概念考量公司獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、員工酬勞、股票獎勵等項目，確保薪酬結構的公平性與透明度。

鴻海透過多元化的激勵機制，鼓勵員工長期服務及持續貢獻，強化員工與公司利益的連結。台灣地區各年度的獎勵方案採分階段實施，兼顧短期激勵與長期留任：

- **員工績效獎金**：依據公司營運績效及個人表現，於當年度每季或半年度發放，給予員工適時獎勵與肯定。
- **員工年度分紅**：依據公司整體營運成果及個人年度績效表現，於次年度發放，鼓勵員工長期服務及持續為公司創造價值。

長期激勵計畫：包括員工持股信託、限制型股票、股票選擇權等多元工具，強化員工與公司長期利益的連結，提升員工向心力與留任意願。集團於 2025 年創建「員工持股信託制度」，100% 涵蓋母公司全體同仁。此制度由公司提撥獎勵金，同仁亦可選擇自提，共同投資公司股票。首年員工參與率即高達 83.6%，展現了同仁對公司未來發展的強烈信心。子公司 FII 相似地建立了全體員工的股權激勵計劃。子公司 FIH 及其子公司 Bharat FIH Limited 也已實施股份計劃及認股權計劃。

完善的薪酬福利與退休保障

- **退休金與長期留才計畫**：台灣地區除依法提撥勞工退休金外，更推動「員工持股信託計畫」以強化長期留才與退休生活保障；美國地區提供 401(k) 退休金計畫；全球其他營運據點亦嚴格遵循當地法令，提供完善的相應退休保障。
- **全方位保險防護**：為保障員工及其眷屬的健康與安全，集團提供優於法令的團體保險、醫療保險、意外險及壽險等方案，建構堅實的風險防護網。
- **多元生活津貼與補助**：提供交通補助、員工宿舍、子女教育補助等實質津貼，有效減輕員工生活負擔，提升生活品質。

育嬰假

鴻海重視員工於孕期、家庭照顧與工作發展之間的平衡需求，致力打造支持家庭、多元共融的友善職場環境。除遵循各營運據點所在地法令外，集團亦持續推動母性健康保護計畫，針對懷孕、產後及哺乳期間之女性同仁，主動進行工作適性與風險評估，並視實際需求調整工作內容或工作環境，以維護母體及胎兒之健康與安全。為支持職業母親兼顧工作與家庭責任，鴻海亦於全球主要廠區設置哺（集）乳室，提供舒適、私密且便利之使用空間，持續完善母嬰友善職場支持機制。

在親職支持方面，集團除依法提供育嬰留職停薪制度外，亦結合彈性工時與遠距工作機制，協助員工依家庭實際需求彈性安排照顧時間，兼顧職涯發展與家庭責任。2025 年，符合資格同仁之育嬰留職停薪申請率，男性為 76%，女性為 86%；育嬰假結束後之復職率方面，男性達 99%，女性達 97%，顯示相關制度已成為支持員工安心育兒與順利重返職場的重要機制。

集團亦持續追蹤同仁復職後之留任情形，以檢視親職支持措施之長期效益。統計顯示，2024 年度復職之同仁中，男性有 81%、女性有 75% 於復職滿一年後仍持續留任，反映鴻海在育兒支持、職涯銜接與職場友善環境建構方面，具備一定成效。

除假勤制度與職場支持措施外，鴻海亦透過具體福利補助回應員工育兒需求。其中，具代表性的「0 到 6 歲公司養」育兒福利政策，提供符合資格員工實質經濟支持。2025 年，集團共為 901 位幼兒提供育兒津貼，發放總金額超過新臺幣 1.827 億元，持續以具體行動支持員工家庭照顧需求，營造更具支持性與穩定性的幸福職場。

其他員工福利

為回應員工於身心健康、家庭照顧、工作與生活平衡等多元需求，鴻海持續優化員工福利制度，並依據不同人生階段與家庭情境，提供涵蓋經濟支持、健康照護、育兒友善、彈性工作及心理支持等多面向措施，協助員工在兼顧工作發展的同時，亦能獲得穩定且具支持性的生活後盾，進一步提升工作投入、身心福祉與整體職場幸福感。

鴻海亦透過持續提升營運效率與組織韌性，強化員工薪酬與福利水準。所有員工自受僱日起，即由全球各營運據點依所在地法令提供相關保險與福利制度，部分項目並優於當地法令要求，以建構更完善之員工照顧機制。

家庭照顧與經濟支持

鴻海重視員工在婚育、育兒、家庭照顧與重大生活事件中的實質需求，提供多元現金津貼與補助機制，協助員工減輕家庭責任帶來之經濟負擔。2025 年相關福利措施包括結婚禮金、生育補助、托兒補助（育嬰津貼）、子女教育補助、長照補助津貼、急難救助金、懷孕女性員工交通補助、喪葬禮金、主管禮金補助及住院慰問品補助等。

其中，結婚禮金為每人新臺幣 12,000 元，托兒補助方面，員工育有 0 至 6 歲子女者，每月可領取每胎新臺幣 15,000 元之育兒津貼，至子女滿 7 歲止；若夫妻同為鴻海法人員工，則每月補助提高至新臺幣 24,000 元。2025 年第一期與第二期實際請領人次分別為 881 人及 901 人，實際請領總金額分別為新臺幣 89,905,130 元及 92,806,060 元，顯示集團持續透過制度化補助支持員工育兒需求。

此外，針對懷孕女性員工，鴻海提供孕期交通補助，員工於預產期前 3 個月內，如有上下班或產檢交通需求，可申請以計程車接送之補助，每月新臺幣 15,000 元。面對員工本人或家庭遭逢重大變故時，集團亦提供急難救助金，最高可核發新臺幣 100 萬元，以發揮即時支持功能。

保險與健康照護支持

鴻海為員工提供多層次保險保障，透過團體保險計畫提升員工及家庭成員之風險承擔能力。2025 年，員工團體保險涵蓋壽險、重大疾病提前給付、意外傷害保險、癌症保障、住院醫療及意外醫療等多面向給付項目，實際請領人次為 709 人次；同時，亦為出差或派駐海外員工提供差旅保險，確保其海外工作期間之健康與安全。部分方案亦將員工配偶及子女納入保險範圍，並由公司負擔保費，以延伸福利照顧至家庭層面。

在健康促進與醫療支持方面，鴻海持續建構整合性健康管理機制。除與優質健檢機構合作，提供員工每年 25,000 元的多元健檢方案及彈性安排，亦於廠區設置健康中心，配置醫師、護理師、營養師、物理治療師及運動教練等跨專業團隊，提供多面向健康照護服務。員工眷屬（配偶或父母）亦可享有員工體檢之特約優惠方案，共同支持家庭健康管理。

育兒友善與家庭支持措施

鴻海持續打造友善家庭職場，協助員工兼顧職涯發展與家庭責任。除依法提供育嬰留職停薪、家庭照顧假等假勤制度外，亦建構多項優於法規之支持措施。在哺（集）乳支持方面，鴻海提供優於法規之哺（集）乳時間安排，產後女性員工若有持續哺乳需求，可透過公司內部平台或 APP 預約所在廠區之哺（集）乳室，不限時間、不限次數，優於法規每日 60 分鐘之規定。

各廠區皆設有哺（集）乳室，並每月執行反針孔偵測檢查，以維護使用安全與隱私。相關設施亦曾獲地方衛生主管機關肯定，包括新北市衛生局優良哺（集）乳室評選職場親善組第一名（特優級），以及 2025 年獲台北市衛生局優良哺（集）乳室評選特優級。針對孕期員工，中央健衛並建置跨專業醫護團隊，提供一對一健康諮詢服務，協助孕期健康管理與相關需求支持。

為減輕員工托育負擔，鴻海亦與多家外部托育機構及幼兒園簽訂合作方案，合作範圍除新北市外，並涵蓋全台多個地區，使各廠區員工均可享有相對一致之優惠資源。此外，集團亦持續規劃長照補助與相關管理辦法，並透過中央健衛收集員工長照需求，作為制度優化之基礎。

彈性工作與職涯友善制度

在工作與生活平衡方面，鴻海依據不同業務型態與員工需求，推動彈性工時及遠距辦公等制度，提升組織運作彈性與員工自主安排空間。部分事業單位已實施彈性上班制度，使有家庭照顧需求之員工得依實際情況調整出勤時間；正職員工亦適用《遠距辦公管理辦法》，由單位與員工依業務特性共同評估後申請遠距辦公，以兼顧工作效能與家庭生活。

此外，鴻海之績效考核制度以成果與貢獻為核心，績效評估聚焦工作目標達成度、專案進度、品質表現與團隊合作成效，並納入多元回饋機制，以支持員工在彈性工時與遠距工作安排下，仍能公平展現專業價值與工作成果。對於有長期照顧家庭成員需求之員工，部分事業群亦依個別情況提供職務或工作安排調整，例如過渡性工時安排、工作地點彈性或轉任壓力較低之職位，以協助員工更妥善平衡工作與家庭責任。

健康飲食、食品安全與樂活職場

鴻海於廠區提供員工餐飲服務，並建立食品安全管理機制，透過食材抽檢、供應商稽核、餐飲衛生管理及異常改善追蹤，強化從源頭到餐桌的食品安全防護。集團推動「211 健康餐盤」及主題健康餐等活動，提供員工均衡飲食選擇與健康飲食資訊，協助員工建立良好飲食習慣，從日常飲食層面支持員工健康。

為營造健康與活力兼具之職場環境，鴻海亦於廠區設置健身空間，並由專業教練提供器材操作與運動姿勢指導，提升員工運動安全與參與意願。公司定期辦理肌力訓練、有氧課程、伸展瑜珈、Tabata 訓練及音療舒壓等多元活動，並補助運動社團、鼓勵社團參與及員工旅遊，同時提供視障按摩服務，協助員工舒緩身心壓力，打造更具支持性的樂活職場。

員工協助方案與心理支持

在心理健康與生活支持方面，鴻海提供多元員工協助方案（EAP），內容涵蓋生涯發展、家庭親子、人際互動、法律諮詢、財務規劃及身心健康等六大面向，協助員工妥善因應工作與生活中的各項挑戰。於中國大陸地區廠區，集團設有員工關愛中心及心理諮詢室，並推動「心靈之約」關懷服務，提供 24 小時免付費心理支持專線「25885（愛我幫幫我）」，由專業心理諮商人員提供個別諮詢、危機介入、家庭關係協調及團體輔導等服務。

此外，鴻海亦建置健康資訊平台，定期提供傳染病防治資訊與健康新知，並透過專題講座、數位衛教推播、線上體重管理課程及疫苗接種等活動，持續提升員工健康識能與自我照護能力。

團體活動與家庭參與

除制度與福利補助外，鴻海亦透過多元活動促進員工與家庭互動，強化職場支持與組織向心力。2025 年，鴻海舉辦「鴻海棒球家庭日」，邀請員工攜眷參與，透過棒球觀賽、親子互動及多元體驗活動，共享家庭時光，營造友善、健康且充滿活力之職場文化。

在永續教育與家庭參與方面，鴻海亦推動海洋復育親子親水活動，攜手海洋大學辦理珊瑚生態教育、廢玻璃循環再利用手作，以及魚苗放流與珊瑚復育等活動，結合環境教育與親子體驗，提升員工及眷屬對海洋保育與生物多樣性議題之認識。此外，部分園區亦辦理員工旅遊與在地文化體驗活動，如鄭州園區「康康幸福遊」，透過多元休閒活動關注員工身心健康，豐富員工生活體驗並增進對在地文化之理解。2025 年度，鴻海提供員工家庭照顧與福利之投入總金額約為新臺幣 39,788 萬元。

2025 年員工家庭照顧與福利投入概況

2025 年投入總額約新臺幣 **3.98** 億元

福利項目	制度內容	2025 年實際請領 / 參與人次
結婚禮金	每人新臺幣 12,000 元；夫妻同為鴻海員工，雙方均可申請	65
托兒補助（全年合計）	每胎每月新臺幣 15,000 元；夫妻同為法人員工，每月 24,000 元	1,782
懷孕女性員工交通補助	每月最高新臺幣 15,000 元	21
喪葬禮金	視對象提供新臺幣 5,000 元至 10,000 元	224
主管禮金補助	每案新臺幣 1,200 元	16
員工團體保險	團體壽險、意外、癌症、住院醫療等保障	709
年節伴手禮補助	依年資提供新臺幣 6,000 元至 12,000 元	4,520
部門團建補助	鼓勵員工攜眷參與	4,206
員工健檢	多元健檢與健康管理支持	3,427

員工健康專案：2025 年專案亮點之全方位健檢與預防醫學健康職場計畫

背景與動機

鴻海秉持「永續經營＝ EPS ＋ ESG」理念，將員工健康視為企業穩定營運的重要基礎。面對人口高齡化、慢性病年輕化及工作型態多元化等趨勢，集團認為傳統單向之年度健檢福利已難以全面回應員工需求，因此將「全方位健檢」定位為健康治理之核心樞紐，逐步建構涵蓋風險辨識、分級介入、環境支持與持續追蹤之預防醫學架構，將健康促進由單點式活動推進為系統化的永續治理機制。

2025 年核心策略

本專案以全方位健檢為基礎，結合五大健康管理策略，回應員工多元健康需求：

優化健檢與追蹤網絡
提供優於法規之高額健檢補助與多元健檢方案，並建置一站式健康平台與醫護駐診機制，落實重大異常主動追蹤與醫療轉介。

慢病與癌症風險分級管理
依健檢結果進行風險分級，針對三高族群導入連續血糖監測（CGM）及營養介入；針對癌症高風險者建立早期發現與持續關懷機制。

推廣職場健康飲食與食安管理
導入「211 健康餐盤」原則，並強化餐飲供應商稽核與食品抽檢，兼顧營養與食品安全。

打造全方位運動支持環境
透過完善廠區健身設備、專業教練配置、常態運動社團補助及多元團體課程，降低員工參與運動之門檻。

深化健康識能與心理支持
結合數位衛教推播與實體健康講座，並導入 24 小時全天候員工協助方案（EAP），建構更完整之心理支持網絡。

2025 年成果

透過上述策略的落實，集團於 2025 年達成以下卓越量化績效：

健檢覆蓋與異常追蹤
投入近 1 億元經費，提供每人每年最高 35,000 元健檢額度及 1 日健檢假。共 3,431 名員工完成健檢（申請率 **85%**）；完成 225 人次重大異常追蹤與就醫轉介。

慢病與癌症防治
提供 1,540 人次慢病個案管理；58 名員工完成 CGM 連續血糖監測，平均糖化血色素由 **8.6%** 顯著降至 **6.7%**；成功協助 3 名員工早期發現癌症並順利銜接治療。

健康飲食與食安
「211 健康餐盤」活動獲 4.73 分高滿意度，93% 參與者提升健康飲食認知；完成 1,521 件食品抽檢（合格率 **92%**）及 109 場供應商現場稽核。

運動促進
辦理 344 堂實體團課（**3,342** 人次參與）；補助成立 **18** 個常態運動社團，吸引近 800 人規律參與。

心理與健康識能
辦理 8 場健康講座（**1,169** 人次參與）；EAP 心理諮詢專線全年提供 213 人次專業服務。其中以法律諮詢最多，占 19%；其次為生涯工作占 18%、情緒議題占 17%、家庭親子占 14%、人際關係占 10%。

專案成效與永續影響力

外部標竿肯定
2025 年榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場標竿獎－金獎」殊榮，集團在預防醫學與健康職場建設的成果備受國家級肯定。

長期 ESG 目標承諾
為發揮長期永續影響力，集團已將三高防制納入「2030 年 ESG 長程健康指標」，承諾至 2030 年將血脂異常率控制於 **10%** 以下、血壓異常率 **14%** 以下、血糖異常率 **5%** 以下。未來鴻海將持續以數據為驅動，優化健康策略與資源配置，全面落實員工福祉與企業韌性之雙贏。

員工績效評估與滿意度調查

鴻海建立公平、透明的績效管理制度，透過定期績效評核，協助員工了解自身表現、發掘發展機會，並與職涯規劃緊密結合。

績效評核涵蓋率

2025 年，鴻海全球 100% 的正職員工完成年度績效評核，確保每位員工都能獲得公平的績效回饋與發展建議。

績效評核流程

目標設定	期中檢視	年度評核	發展對話
年初與主管共同設定年度工作目標與關鍵績效指標（KPI）	年中進行績效檢視與回饋，適時調整目標與行動方案	年底進行全面績效評核，評估目標達成度與能力展現	結合績效結果進行職涯發展對話，制定個人發展計畫（IDP）

績效與獎酬連結

績效評核結果直接連結薪資調整、獎金發放、晉升機會及培訓資源分配，確保高績效員工獲得相應的認可與獎勵，形成正向的績效文化。

員工敬業度調查

鴻海科技集團定期辦理「永續敬業度調查」，並以全球常模進行對標管理，作為評估組織韌性與員工參與的重要依據。2025 年調查由 WTW 執行，調查期間為 7 月 14 日至 7 月 30 日，問卷涵蓋 14 個類別、共 50 題（含 2 題開放題），對象為間接員工，涵蓋鴻海、FIH 以及 FIT 之台灣、中國大陸及越南地區。參與率分別為 91%、90% 及 86%。整體母體數為 91,671 人，實際參與 82,610 人，整體參與率達 90%。

鴻海科技集團 2025 年永續敬業度調查結果顯示，集團在永續敬業度、留任意願及高績效員工體驗各構面均顯著領先全球高科技常模與全球高績效常模，展現集團在組織文化、員工參與及人才留任方面的卓越表現。鴻海採用 WTW 高績效員工體驗模型進行評估，該模型涵蓋願景鼓舞、敏捷轉型、獎酬認可、信任領導四大主題，並細分為 12 項關鍵構面。調查結果顯示，集團在所有構面均顯著領先全球高科技常模，其中 10 項構面更領先全球高績效常模，展現集團在員工體驗管理上的全面性優勢。

專案執行摘要 – 鴻海科技集團

整體參與率 **90 %**

HH 次集團	FIH 次集團	FIT 次集團
91 %	90 %	86 %

調查母體數為 **91,671**；共 **82,610** 名員工參與調查

- HH 次集團母體數 **68,776** 共 **62,679** 參調
- FIH 次集團母體數 **5,980** 共 **5,402** 參調
- FIT 次集團母體數 **16,915** 共 **14,529** 參調

調查為期 **2** 週 (7/14-7/30)

調查問卷涵蓋 **14** 個類別 **50** 個道題目（含 2 道開放題）

調查對象為師級員工，涵蓋：

- 台灣總部
- 中國大陸
- 越南

主要比較常模為：

- 全球高績效
- 全球高科技
- 台灣
- 大陸
- 越南

永續敬業度調查涵蓋主題

永續敬業度 (Sustainable Engagement)

敬業 Engaged
個人與公司的連結感（attachment），與自發性投注更多心力、協助公司成功的意願。

支持 Enabled
對工作環境能支持個人生產力充分發揮的感受。

能量 Energized
個人在工作中身心福祉的狀態

留任意願 Retention

開放題 Open - ended

高績效員工體驗 (High-Performance Employee Experience)

卓越秘訣 EXCELLENCE 邁向成功	願景鼓舞	敏捷轉型	獎酬認可	信任領導
成功要道 EMPHASIS 如何領先他人	融合多元	參與發聲	實現潛能	團隊合作
基礎建設 ESSENTIALS 必須具備的基礎	理解目標	組織效率	健康福祉	主管支持
	使命 PURPOSE	工作 WORK	整體獎酬 TOTAL REWARDS	夥伴 PEOPLE

永續敬業度

集團永續敬業度達 92%，較全球高科技常模增 8%，較全球高績效常模增 4%，顯示員工對組織的高度認同與投入。

永續敬業度涵蓋三大構面：

敬業（Engaged）	支持（Enabled）	能量（Energized）
個人與公司的連結感、自發性投注更多心力、協助公司成功的意願	對工作環境能支持個人生產力充分發揮的感受	個人在工作中身心福祉的狀態

三大主題調查結果 – 鴻海科技集團

永續敬業度 (Sustainable Engagement)

92

vs. 全球高科技常模 (579,740)
+8*

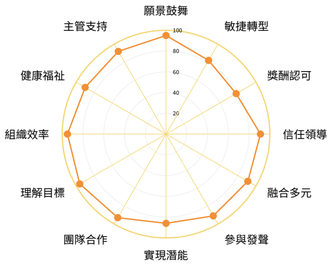
vs. 全球高績效常模 (480,933)
+4*

留任意願 (Retention)

82

vs. 全球高科技常模 (579,740)
+14*

vs. 全球高績效常模 (480,933)
+9*



高績效員工體驗模型 (High-Performance Employee Experience)

願景鼓舞 95	vs. 全球高科技	+13*	vs. 全球高績效	+8*
敏捷轉型 82	vs. 全球高科技	+20*	vs. 全球高績效	+15*
獎酬認可 78	vs. 全球高科技	+18*	vs. 全球高績效	+8*
信任領導 91	vs. 全球高科技	+14*	vs. 全球高績效	+7*
融合多元 91	vs. 全球高科技	+9*	vs. 全球高績效	+6*
參與發聲 91	vs. 全球高科技	+11*	vs. 全球高績效	+4*
實現潛能 86	vs. 全球高科技	+20*	vs. 全球高績效	+10*
團隊合作 93	vs. 全球高科技	+8*	vs. 全球高績效	+8*
融合多元 91	vs. 全球高科技	+8*	vs. 全球高績效	+4*
參與發聲 91	vs. 全球高科技	+20*	vs. 全球高績效	+11*
實現潛能 86	vs. 全球高科技	+8*	vs. 全球高績效	+5*
團隊合作 93	vs. 全球高科技	+7*	vs. 全球高績效	+5*

留任意願

集團留任意願達 82%，較全球高科技常模增 14%，較全球高績效常模增 9%，反映員工對組織的高度忠誠與長期承諾，為集團人才穩定性提供堅實基礎。

【高績效員工體驗12 項構面對標】查結果總覽

構面	鴻海得分 （%）	vs. 全球高科技 （%）	vs. 全球高績效 (%)
理解目標	96	+8	+4
組織效率	95	+20	+11
願景鼓舞	95	+13	+8
團隊合作	93	+8	+8
主管支持	92	+7	+5
融合多元	91	+9	+6
參與發聲	91	+11	+4
健康福祉	90	+8	+5
實現潛能	86	+20	+10
留任意願	82	+14	+9
獎酬認可	78	+18	+8

人力資本發展

人才培育策略與體系

鴻海以「AI 為核心驅動力，成為全方位世界級卓越公司」為願景，積極面對挑戰並持續創新，以因應產業變化與全球化布局需求。在「長期、穩定、發展、科技、國際」等宗旨引導下，鴻海致力於培育員工，並將誠信、勤奮、敏捷、分享、合作、共榮六大核心價值落實於日常工作，強化組織韌性與人才效能，攜手邁向永續未來。

作為集團人才培養與發展總部，富士康大學長期將人才培養視為企業發展的原動力，並以「上承戰略、對標績效、助力成為」為頂層工作策略，致力培養具備創意點子、創新思維、內部創業責任心，以及企圖心與使命感的人才；同時以「培養人才、訓用合一」、「組織學習、學以致用」、「終身學習、教學相長」為目標，並以服務智慧製造產業發展、實現培訓價值為導向，打造「工業互聯網教育領域＋智慧製造新興學科領域＋應用技能訓練＋線上線下融合」的教育訓練模式，將先進製造技術與前沿管理理念轉化為現實生產力。

富士康大學治理架構與人才培養模式

富士康大學作為集團轉型發展戰略的助推器、事業群人才發展的合作夥伴與員工學習成長的賦能平台，核心依據集團整體戰略與各事業群經營方向，制定統一的教育訓練政策並督導各地區、各單位落地執行；同時持續優化「富學寶典」學習平台，提供課程共享、學習專區與學情分析等配套服務，並發揮專業與資源優勢，為各單位培訓專案提供全方位支援，牽頭統籌集團重點人才培育專案。

富士康大學下設五大職能中心，從規劃設計、課程製作、培訓實施到教務保障，搭建完整的人才發展運作體系：

培訓規劃與運營中心
負責培訓策略規劃、課程體系設計與培訓專案運營

培訓與技術服務中心
提供技術支援、實訓設施管理與專業諮詢服務

教務管理中心
負責學員管理、考核認證與行政支援

知識多媒體課件中心
負責課程內容開發、多媒體製作與知識管理

特殊教育服務中心
專注於身心障礙員工培訓與包容性教育

OMO 人才培養模式

為提升員工學習動力並使培訓價值最大化，富士康大學採用 OMO（Online-Merge-Offline）人才培養模式，借助「富學寶典」移動學習平台、教育大數據 GPTs、集團教育訓練系統管理平台等數位工具，系統化管理並推動線上與線下培訓，為全球員工提供靈活、高效且具個人化的學習體驗

1. 線下學習

面授集訓：富士康大學配備 47 間現代化教學教室，總計可容納學員近 5,000 人；並可支援直播教學，提供全球員工同步學習服務。

技能實訓：設置 8 間技能訓練實訓室（如精益、自動化、機器人等）及 6 間電腦實作教室，提供模擬訓練環境，讓員工在無限接近真實且安全的條件下，針對高風險、高成本、高難度操作反覆練習與試錯，以快速提升熟練度並掌握技能。

拓展學習：透過講座、交流會等形式分享前沿技術趨勢與內外部實務案例。2025 年富士康大學辦理 32 場前沿產業技術專題講座，主題涵蓋人工智慧、機器人、電動車、數位健康等；並按季度舉辦集團培訓交流會，促進人才發展同仁之經驗互通、資源對接與方法研討，持續提升各廠區培訓成效。

2. 線上學習：富學寶典 7×24 學習服務

富學寶典作為集團自研之移動學習平台，提供 7×24 小時學習服務；目前已上線 8.2 萬部標準化課件，涵蓋工廠管理、製造技術、職場提升、IT 互聯網、職業認證等領域，並支援 Android ／ iOS App 與 PC 端等多終端使用。平台亦引入個人化學習推薦系統，透過機器學習模型依員工學習行為數據生成學習建議；並以大語言模型建置智慧對話系統，提供全天候線上答疑與學習計畫指導，提升學習效率與個人化體驗。

3. 複合型學習：理論 × 演練 × 專案實踐（學用深度綁定）

針對集團核心人才，富士康大學設計複合型人才培養專案，採「線上＋線下」融合，並以「理論講解＋案例研討／實操演練＋專案實踐」形式，將學習與業務問題解決深度綁定。

以工業設備聯網、產線數據獲取、邊緣網關調試等技能人才為例，專案採混合教學並對照國家職業技能等級標準，結合集團真實製造物聯網場景，依初級、中級、高級分級培訓；課程體系整合理論授課、實操平台演練、數位模擬仿真訓練，配套理論與實操雙模塊考核；學員考核合格後可取得對應等級職業技能證照，完整打通「課程學習—現場實操—資格取證」一體化培育鏈路 。

智慧製造“四化”實訓室

Karakuri 實訓室

培訓項目　精益機關術培訓樂高智能工廠模擬

精益實訓室

培訓項目　IE 工程師精益改善師

自動化實訓室

培訓項目　數據通信類培訓自動化硬件安裝調試

增材製造實訓室

培訓項目　產品三維設計結構優化與工藝仿真

機器人實訓室

培訓項目　軟件模擬仿真機器人實操演練

物聯網實訓室

培訓項目　工業互聯網 & 物聯網認證物聯網裝配員 / 工程師

電工實訓室

培訓項目　電工證培訓設備電氣裝配員

信息化實訓室

培訓項目　大數據架構師大數據分析師

洞察前沿趨勢 鍛造未來競爭力

聚焦集團戰略，推廣前沿技術

32 場專題講座 **6,171** 人學習

F3.0

三大技術

產業升級

三大產業

三大平台

鴻海研究院

智慧电动车
智能駕駛與多域融合技術

機器人
人形機器人、復合機器人、協作機器人…

智能製造
智慧工廠、柔性製造、智能自動化、增材製造……

數位健康
可穿戴設備與 AI 賦能主動健康管理

人工智能
AI Agent、AI 工業設計、AI 與物理世界交互…

智權科普
專利、營業秘密、著作權、商標…

富學寶典線上平臺

富学宝典

覆蓋個人及企業的培訓服務全場景，提供平台 + 內容 + 服務的全方位一站式整體解決方案多語言版本：中文（簡 / 繁）、英文、越南文、西班牙文

學習成長
完善的培訓體系，豐富的學習資源多元化的課程形式，8 萬 + 部多媒體課件 OMO、各種終端隨時學隨地學，學習成長與職涯發展緊密結合

錄播直播
支持在線錄播直播教學 / 實時互動討論與答疑 AI 培訓助手，AI 做課助手，AI 出題 / 閱卷、AI 審核助手等

大數據
積累和沉澱學習成長與職涯發展大數據，進行分級分類分析針對用戶行為製作用戶畫像，提供精准高效的學習與人才推薦

智慧管家
- **個人：**應學應考、晉升必修、電子證書、消息通知、學習班級
- **單位：**項目推動、數據統計、進度追踪、調查問卷、證書管理

分層分類培訓體系

鴻海依據集團轉型需求與人才供給策略，推動多層次、跨領域的培訓專案，建構涵蓋領導力發展、專業技術能力、永續與合規、學歷教育與職涯發展的完整培訓體系。

領導力發展：鴻鵠系列人才梯隊（全層級管理人才）

為應對集團戰略轉型與全球化布局對管理人才之需求，富士康大學建置全層級管理人才專項培育體系，打造「鴻鵠」系列人才梯隊培養專案，分層分類培育管理人才，夯實幹部儲備並支援集團永續經營與發展。

專案涵蓋從應屆菁幹班新人、師級幹部、課級幹部、廠部級管理幹部至高層管理幹部等全層級對象，並依託分層能力模型建立培養框架，涵蓋文化共識、思維塑造、變革管理與職業素養等面向，結合拓展訓練、標桿參訪、課題實戰與導師輔導等多元教學形式，設計七大專項班次：

鴻鵠人才梯隊

戰略決策者	**鴻鵠·遠航（高管進階）** 文化塑造 ｜ 戰略思維 ｜ 組織變革 ｜ 卓越領導 ｜ 工商管理 MBA
經營領導者	**鴻鵠·領航（高研班）** 文化價值 ｜ 創新思維 ｜ 運營管理 ｜ 授權管理 ｜ 工商管理 MBA
中高階幹部	**鴻鵠·騰飛（卓越廠長研修班）** 文化弘揚 ｜ 價值鏈系統 ｜ 組織管理 ｜ 數位轉型 ｜ 工程管理 MEM
中層管理幹部	**鴻鵠·展翅（儲備廠長／職能主管訓練營）** 文化傳承 ｜ 績效管理 ｜ 部屬培育 ｜ 智能製造／數位思維 ｜ 工程管理 MEM
基層管理幹部	**鴻鵠·啓航（課級主管訓練營）** 文化踐行 ｜ 溝通協調 ｜ 精益改善 ｜ 目標管理 ｜ 學歷教育 B.S.
師級幹部	**鴻鵠·勵志（自我管理培訓）** 文化融合 ｜ 幹部素養 ｜ 自我管理 ｜ 職業安全 ｜ 學歷教育 A.S.
菁幹班同仁	**鴻鵠·新羽（適應性培訓）** 文化引導 ｜ 規章制度 ｜ 職業道德 ｜ 職涯規劃

2025 年，鴻鵠系列專班於大陸、台灣、越南等地開辦 18 期，培育核心管理人才 953 名。

系統賦能：打造多層次人才發展藍圖

有理想及宣揚的能力 ｜ 有敏銳的觀察力 ｜ 有屢敗屢戰的毅力 ｜ 有解決問題的能力

長期培養 · 穩定育才 · 發展梯隊 · 科技賦能 · 國際視野

鴻鵠領航高階主管

鴻鵠騰飛卓越廠長

台灣高階主管研修班

鴻鵠展翅中層主管

鴻鵠啟航課級主管

越南儲備廠長訓練營

核心素養

- 文化價值
- 問題解決
- 領導統禦
- 策略規劃
- 經營管理
- 績效導向

＋

AI+ 元技能

- AI 決策輔助
- 人機協作
- 風險預測
- 元技能（學習／辨識／判斷／協作／好奇心／…）

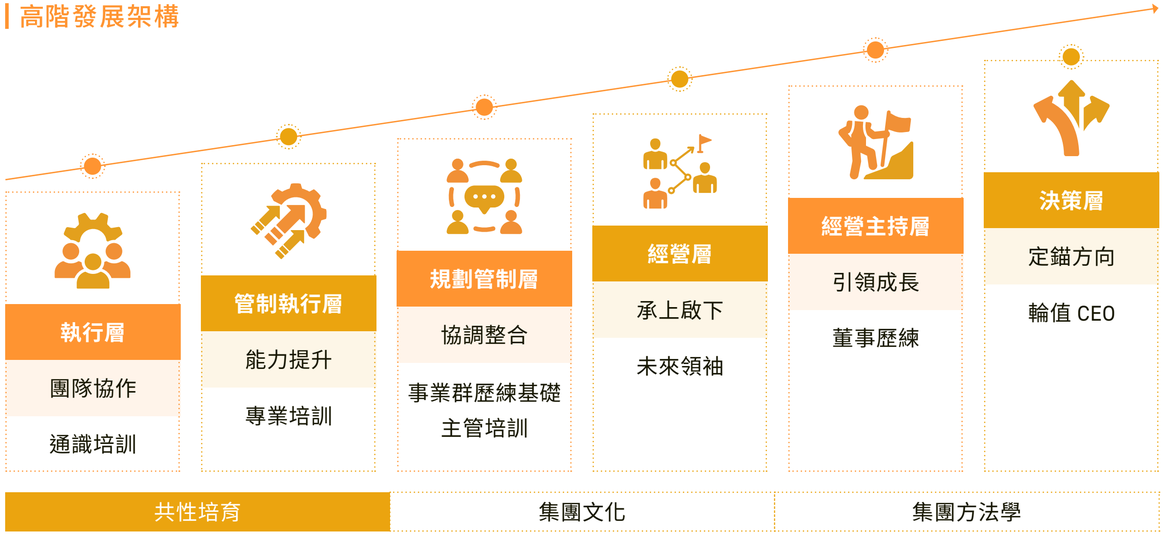
高階領導發展與接班梯隊

在全球政經環境變動、產業重組與科技快速變革的背景下，企業面臨競爭壓力及高不確定性的決策環境。企業能否穩健前行，不僅在於培養具敏捷特質的「專業人才」，更在培養具全局視野的「經營人才」。

鴻海將高階人才培育視為支撐第二成長曲線、強化組織韌性及提升策略執行力的重要工程，以培育出具策略決策、創新驅動與跨組織協作能力的未來領導人才。我們以「建立高階領導發展藍圖、發展關鍵能力、打造集團接班人梯隊」為人才發展重點之一，規劃短期（2022-2024）、中期（2025-2027）及長期（2028 起）之階段性推動路徑，並定期檢視評估，依循新技術與集團策略進行調整，以強化組織競爭力；同時連結培訓、發展與晉升機制，推動全球組織並系統化開展管理機制。

鴻海透過制度化的接班梯隊養成機制，將接班從被動因應轉為主動布局，使企業的未來不再押注於單一個人，而是建立在一套可持續運作的人才體系之上。 高階發展專案並非為了快速選出接班人，而是讓多位潛力人才循序經歷不同強度與視角的歷練，確認人才已具備在複雜情境中整合資源並做出關鍵決策的能力，將接班建立在可觀察、可驗證的發展體系上，逐步形成制度驗證過後的晉升選擇。

高階發展架構



培訓發展設計

依據組織策略、職務需求及人才發展階段，透過領導力評鑑、360 度測評及個人發展計畫（IDP）掌握能力差距，並規劃分層、分類及模組化的培訓內容。培育方式除課堂學習外，亦結合案例研討、專案任務、跨單位輪調、導師輔導及高階主管經驗傳承，協助學員將所學應用於實際工作，並與職涯發展、關鍵職務及接班梯隊相互連結。

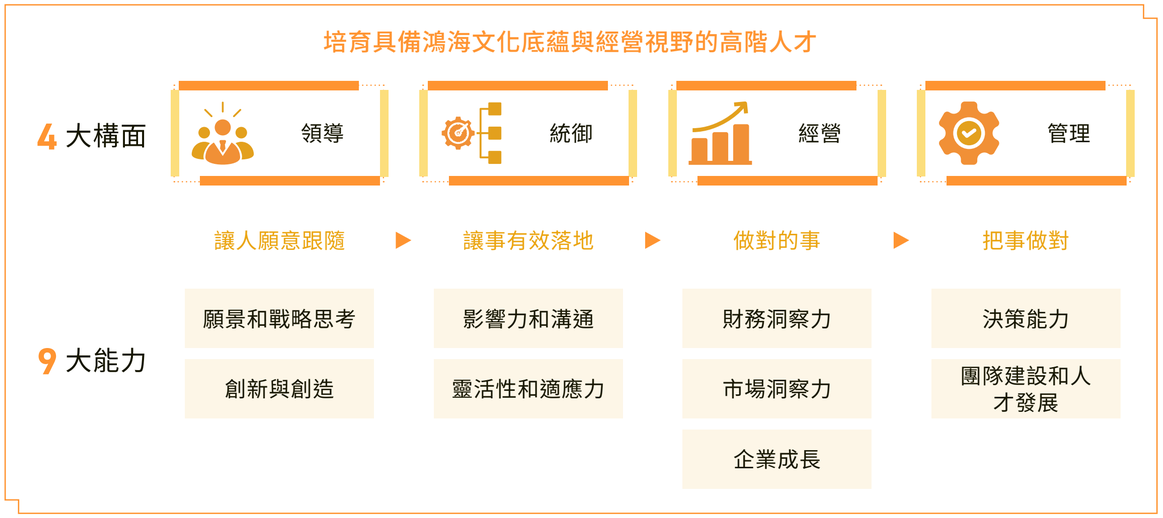
成效評估：依循多層次評估架構，從學習反應與知識能力提升、訓後行為轉化，延伸至績效改善、晉升與繼任成果。評估結果將作為檢視培訓效益、優化課程內容及調整人才發展資源的重要依據。持續提升培訓品質，強化學習成果於工作場域的實際落地。

主管領導能力藍圖：以四大構面作為能力主軸，並進一步聚焦九大能力內涵，以培育具備集團文化底蘊與經營視野之高階人才。

高階培訓採 70/20/10 模式推動，結合實踐學習、與他人學習與專案性培育，形成完整的培養體系：

- **70% 實踐學習**：透過發展專案、事業群歷練、輪值 CEO 等方式，在實際任務中強化領導行為與經營能力
- **20% 與他人學習**：透過同儕交流、導師（Mentor）指導、讀書會、國際化課程及 DDI 發展活動，汲取多元經驗與觀點，促進相互學習與成長
- **10% 課堂學習**：透過正式的培訓課程、教室教學或線上學習來獲取知識和技能，促進組織內的經驗傳承與能力擴散

主管領導能力藍圖



成效評估：從學習到行為、再到晉升與繼任中央人資以多元機制衡量培訓成效，涵蓋領導評鑑與 360 度測評、個人發展計畫（IDP）、學習成果（L1&L2）、行為改變（L3），以及晉升與繼任（L4）等層次，並搭配滿意度調查、前後測（如英文課程）及模組化培訓設計，強化訓練品質與落地成效。

核心專案成果

專案	輪值 CEO	董辦歷練	未來領袖	累計培育
規模	3 任（3 人）	10 屆（31 人）	3 梯次（61 人）	95 人
成果	透過輪值制度提升實戰經驗	提升戰略視野與經營能力	建立接班人才庫	晉升率達 49.3%（其中 6 位升任一級主管、1 位擔任子公司 CEO、2 位先後擔任輪值 CEO）

外部肯定與專業認可

2026 ATD 卓越實務獎

2026 年 5 月，鴻海科技集團以「未來領袖計畫（Future Leaders Program）」首度榮獲美國人才發展協會（Association for Talent Development, ATD）2026 ATD 卓越實務獎（EIP, Excellence in Practice Award）肯定。集團夏國安人資長親自出席洛杉磯頒獎典禮領獎，本次獲獎展現集團在全球人才發展、高階領導梯隊建構及組織能力培育上的具體成果。

評審肯定

ATD 評審表示：「鴻海以長期人才策略藍圖與職能矩陣為核心，結合外部顧問與內部關鍵利害關係人，共同盤點未來關鍵能力，讓計畫得以在集團層級有效推進。」

獲獎意義

此次獲獎不僅代表集團高階人才發展模式獲得國際專業評審肯定，也彰顯鴻海以系統化人才培育支撐企業轉型、強化組織韌性與永續競爭力的實踐成果，體現集團持續以人才力量提升組織的韌性與永續競爭力的決心。

數位轉型與智慧製造：智慧四化培訓（含認證課程体系）

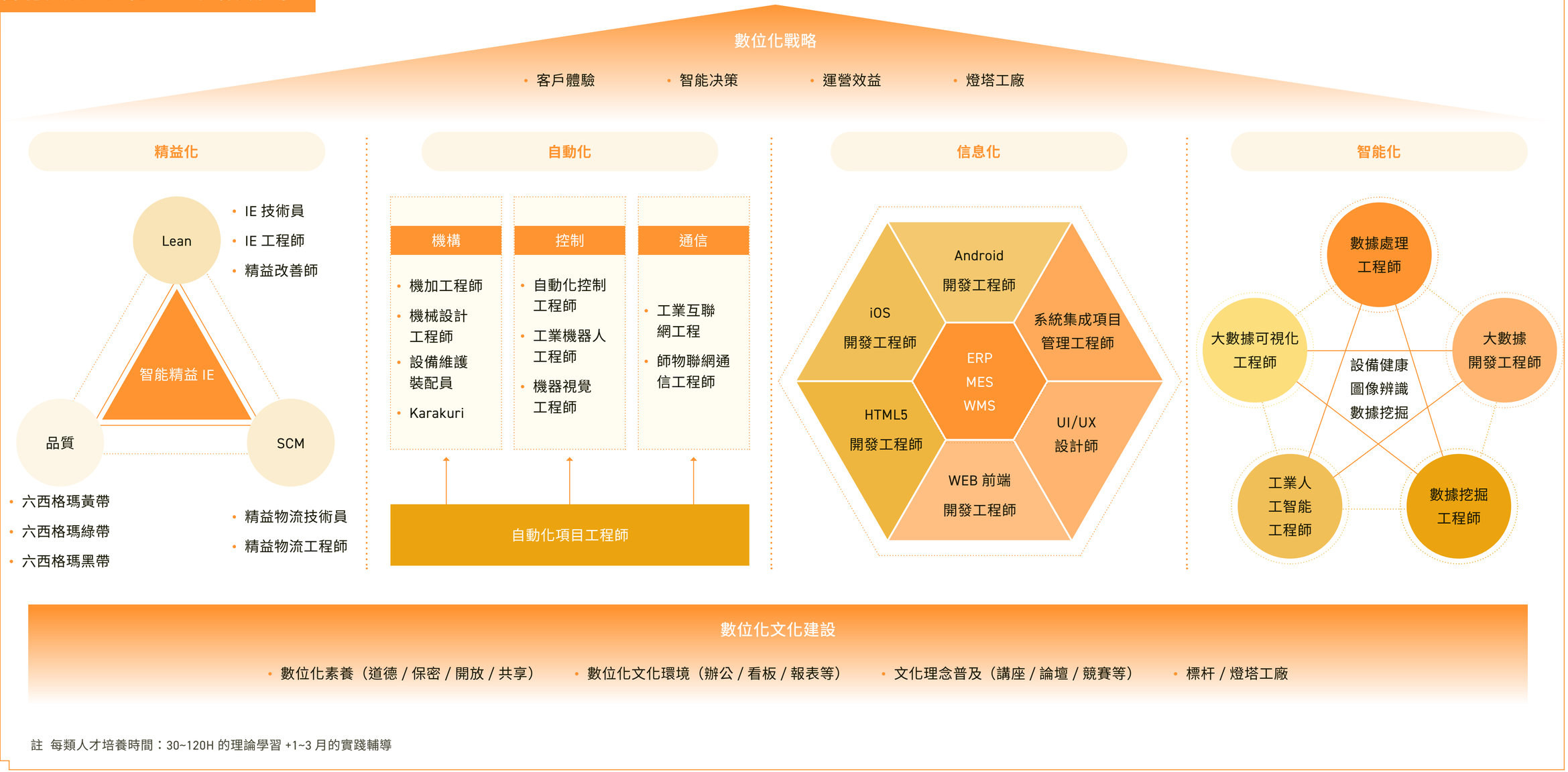
因應集團數位轉型戰略，富士康大學圍繞智慧製造核心領域打造技術人才專項培養體系，構建以精益化、自動化、信息化、智慧化為核心的「智造四化」培訓專案，並在富學寶典建置 【智慧製造學院】與 【數位化轉型】培訓專區，自主開發並上架數位化與智慧製造相關課件 1,200 多門，每年超過百萬人次學習。

四化培訓內容涵蓋：

- **精益化**：精益、品質、供應鏈管理等，包含 IE 技術員／工程師、精益改善師、六西格瑪黃帶／綠帶／黑帶、精益物流技術員／工程師等認證系列課程。
- **自動化**：機構、控制、通信三大類共十種認證課程。
- **信息化**：以 ERP ／ MES ／ WMS 為核心，並涵蓋 Android、iOS、HTML5、Web 前端開發、UI ／ UX 設計、系統整合專案管理等認證課程。
- **智慧化**：數據處理、大數據開發、數據挖掘、工業人工智慧與大數據可視化等認證系列課程。

2025 年，富士康大學以「四實」（實學、實驗、實踐、實戰）理念持續優化智慧製造四化培訓；線上建置全模組課程，線下透過多元方式強化實作，促進知識轉化為解決真實場景問題的能力。2025 年共辦理智慧製造四化線下培訓 91 期，培育智慧製造專業技術人才近 5,000 名，線上學習人次突破百萬。

智能製造“四化”人才培養體系



註 每類人才培養時間：30~120H 的理論學習 +1~3 月的實踐輔導

以智慧製造培訓驅動業務競爭力

持續賦能技術人才，助力業務績效躍升

線上：全面的課程體係 + 豐富的學習資源

線下：多元學習方式 + 實踐應用

轉型升級

創世紀專案 · 燈塔工廠 · 智造平台

智能化	AI 思維	AI 架構	AI 算法	AI 工具
信息化	雲計算	業務系統	數據治理	系統集成
自動化	工業控制	工業機器人	增材製造	物聯網
精益化	精益理念	精益工具	精益流程	精益管理

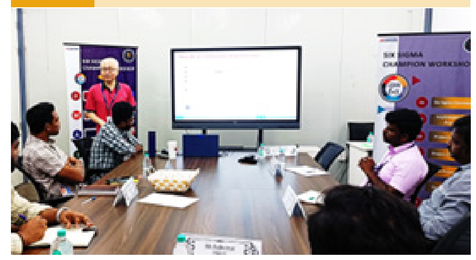
以人為本、提質增效、降本減存

IE 基礎技能培訓 實學

實驗 自動化培訓 PLC 實操

物聯網認證 實戰

實踐 六西格瑪綠帶項目輔導



前沿技術與產業趨勢：3+3+3 前沿技術專題系列講座

為助力集團「3+3+3」轉型升級戰略，富士康大學搭建前沿技術知識普及專項培養體系，打造「3+3+3」前沿技術專題系列講座，透過每月邀請專家開講，聚焦電動車、機器人、AI、半導體、量子計算、5G ／ 6G 等主題，加速全員前沿技術認知升級，並為新興業務板塊儲備技術與管理後備人才。富學寶典亦建置 【「3+3+3」& 五大研究院】培訓專區，上架相關課程超過 400 門，每年超過 30 萬人次學習。

永續與合規：ESG 課程體系、專題講座內審員取證

為落實集團永續經營與雙碳發展戰略、夯實全員可持續發展認知，富士康大學統籌多職能單位推動 ESG 相關培訓，協助集團環境、社會責任與公司治理面向合規落地與綠色轉型。

依託富學寶典平台，富士康大學建構 ESG 線上課程體系，涵蓋合規管理、環境、社會、治理四大模組：

- **合規面向**：提供中文、英文、西班牙文、越南文、手語等多語言版本行為準則與反貪腐核心課程並推動全員學習
- **環境類**：**348 門**課程，累計 **129 萬人次**學習
- **社會類**：**1,946 門**課程，累計 **1,013 萬人次**學習
- **治理類**：**1,097 門**課程，累計 **558 萬人次人次**學習

富士康大學亦聯動集團永推辦引入天下永續會課程，打造「永續價值鏈 ESG 線上學習專題」，設置 9 大門類 28 門專項課程及配套資源，涵蓋 ESG 策略、淨零碳排、人權、公益與生物多樣性等議題；累計吸引 12.87 萬人次參與，課程總播放量超過 112.87 萬次。

此外，富士康大學聯合集團中央環保與中央人資部門，針對碳關稅、零碳園區、減塑治理等主題辦理兩場 ESG 專題講座。

ESG 線上課程學習情況

E 環境

綠色智能 (296 門)

- 碳管理 生物多樣性
- 節能減排 綠色能源
- ……

循環經濟 (52 門)

- 再生能源 綠色經濟
- 可持續供應鏈
- ……

348 門 課程
累計 **129 萬人次** 學習

S 社會

幸福發展 (1,856 門)

- 人才選用育留
- 安全生產心理健康
- ……

共贏共榮 (90 門)

- 公益慈善 志願服務
- 社區參與 商業向善
- ……

1,946 門 課程
累計 **1,013 萬人次** 學習

G 治理

海納治理 (840 門)

- 行為準則　智慧產權
- 財會經管　資訊安全
- ……

鴻傳永續 (257 門)

- 永續經營　永續報告書
- 綠色供應鏈　永續素養
- ……

1,097 門 課程
累計 **558 萬人次** 學習

永續價值鏈線上課程學習專題

9 大門類 28 門課程

G

策略思維	ESG 競爭力總論	Net Positive 心法	Net Positive 對談	
趨勢發展	ESG 總體趨勢 (一)	ESG 趨勢解讀	國際公約與企業 ESG	洞悉 DJSI 評比
機會風險	解讀永續報告書	供應鏈人權		

E

淨零學堂	認識淨零轉型風險	氣候轉型工具藍圖	1.5 度° C 路徑制定	碳管理	企業內部碳定價
生物多樣	生物多樣性概論	TNFD 概論	TNFD 進階	自然碳匯與水土保持	
循環經濟	源頭實踐循環經濟	源頭實踐實務心法			

S

文化形塑	企業打造 DEI	心理安全感	2025 台灣人才白皮書
人才永續	員工永續素養提升	永續文化與品牌經營	
公益慈善	外部組織協作	SROI 心法	企業公益 9 大心法

1,128,700 人次學習

專題描述： 涵盖 ESG 策略、净零碳排、人权、公益与生物多样性等永续核心实务。课程内容横跨全球趋势解析、标竿案例分享、评比与揭露规范解析，协助企业从内部文化培养、供应链管理到国际合规对接，全面提升永续转型能力与实务操作力。

抢攻永续新商机：下一波 ESG 大趋势
1.5 學分 SPKEP
5.8 万人次學習

加速净零！企业内部碳定价的治理守则
1.5 學分 SPKEP
4.8 万人次學習

企业 1.5 度°C 路径制定——企业升温目标制定准则
1.5 學分 SPKEP
4.4 万人次學習

內審員體系培訓

為強化品控與 ESG 合規管理，2025 年另辦理內審員資格認證培訓，全年累計 21 期、1,812 名員工參訓，最終 1,499 人通過考核取得官方資質證照；其中 ESG 專項內審課程 13 期、918 名學員取證；常規體系內審課程 8 期、581 名學員取證。

通過系統化培訓提升內控能力，驅動合規管控體系有效落地，實現全流程風險防控，支撐集團穩健持續發展。

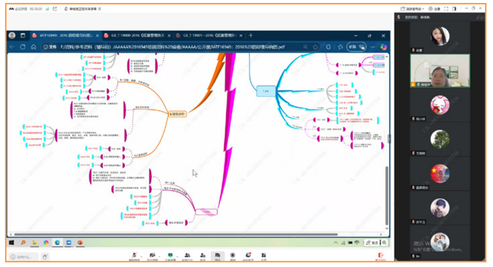
2025 年培訓 **21** 期，**1,812** 人

永續發展與環境管理

- SA8000:2014 社會責任管理
- ISO14064:2018 溫室氣體盤查
- QC080000:2017 有害物質管理
- …

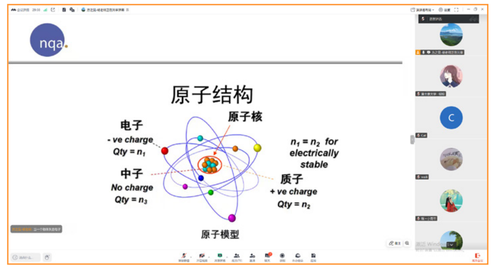
企業治理與合規管理

- ISO37301:2021 合規管理
- ISO37001:2016 反賄賂管理
- ISO22301:2019 業務連續性管理
- …



質量管理

- ISO9001:2015 品質管制
- 3C 產品認證內審員
- ISO13485:2016 醫療器材品質管制
- …



職業健康與安全

- ISO45001:2018 職業健康安全
- ANSI/ESD S20.20:2021 靜電防護
- ISO27001:2022 資訊安全
- …

職業技術技能與通識素養：以全週期支持員工成長

為夯實技術崗員工專業實力並滿足安全生產與合規管理需求，富士康大學建置職業技能類培訓與認證，持續強化技術員工實作能力、安全素養與持證上崗水準，以支持各廠區生產穩定與品質可控。技術技能類培訓延續「四實」理念，透過循序漸進的培訓模組，結合系統課程與案例、模擬環境實操演練、實際設備與專案執行，以及崗位鍛鍊、改善活動、技能競賽、技術交流與創新專案，促進能力升級與創新發展。

同時，為完善員工全週期成長支撐體系，富士康大學持續開發通識類課程與課件，依託線上線下融合模式提升員工綜合素養；課程涵蓋職涯規劃、健康安全、個人理財、家庭教育等十大領域，以回應員工在工作與生活平衡、個人成長等面向需求。

技術培訓

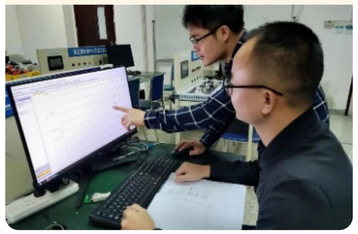
開展製造技術、數位化轉型、工業工程等技術類培訓與認證，智育各類技術技能人才

集團內等級

高級工程師
副高級工程師
資深主任工程師
主任工程師
資深工程師
工程師助理
工程師
技術員 / 作業員

學以致用

- 專業知識
- 崗位技能
- 核心技術
- 行業新知
- 產業動態



用以致學

- 教學實驗
- 道場實驗
- 模擬演練
- 沙盤模擬
- 案例研討

用以促學

- 設備實操
- 軟件應用
- 項目實施
- 提案改善

訓用合一

- 崗位歷練
- 改善活動
- 技能比武
- 技術交流
- 技術創新

職業資格認證

高級技師（一級）
技師（二級）
高級工（三級）
中級工（四級）
初級工（五級）

員工健康、安全與支持性資源

為支持員工身心健康並提升廠區安全防護能力，富士康大學推動心理健康與急救等訓練。2025 年「陽光心語」心理健康訓練營以 6 期沉浸式工作坊培訓 1,615 人，涵蓋冥想減壓、職業規劃等技能；另推出「身心健康知識錦囊」系列，以手繪漫畫方式提升員工身心健康素養。

同年辦理 CPR（心肺復甦術）＋ AED（自動體外除顫器）應急救護實作培訓 8 期，累計 489 名員工參與，透過現場實作教學普及突發意外急救處置標準流程，強化員工應急處置與急救技能，提升廠區安全素養。

身心健康培訓

“陽光心語”心理健康訓練營 6 期 1,615 人

• 冥想與減壓 • 情緒管理	• 壓力管理 • 職業規劃	• 婚姻家庭 • 非暴力溝通

呼吸之間，冥想與減壓

冥想是什麼 — 常見誤區

通過呼吸與身體放鬆來減壓 — 腹式呼吸

怎樣把練習帶回日常生活 — 放鬆練習

面對緊張與壓力時，不再害怕情緒，而是學會在呼吸之間為自己按下暫停鍵，
找到一條可複製、可帶回日常生活的減壓路徑

身心健康知識錦囊 12 期 11,706 人

精神衛生知識科普

- 精神分裂
- 障礙
- 憂鬱症焦慮
- 強迫症

職業病分類及防治

- 防治指南
- 防塵口罩
- 危化品
- 噪聲聾

急救安全培訓

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

8 期，489 位員工參加理論 + 實操訓練

學習掌握 CPR/AED 使用、異物卡喉等急救處理方法

學歷教育與職涯發展

富士康大學深入貫徹集團「3+3+3」發展戰略，將「人才永續」視為 ESG 戰略基石，致力構建覆蓋全員、貫穿職業生命周期的終身學習體系。自 2001 年起，集團已累計為超 7 萬名員工提供在職學歷提升機會。

2025 年，為配合集團全球化布局與國際化人才戰略，集團全面升級《集團在職學歷教育管理辦法》，進一步構建靈活高效、權責清晰、適配全球業務發展的學歷教育治理體系，提升人才培養的系統性與可持續性。

核心治理要點：

- **體系重構**：建立「集團管理辦法＋區域實施細則」雙層管理架構，實現統一標準與區域靈活運營相結合。
- **全球治理優化**：推行「1+N」全球治理模式，由集團總部統籌賦能，各區域自主運營，提升資源協同與管理效率。
- **雙軌培養機制**：同步推進企業定制化專班與高校標準化培養模式，滿足不同層級人才發展需求。
- **靈活學習模式**：採用線上與線下融合教學模式，降低工學衝突，提升員工學習可及性與參與度。
- **教育支持政策**：符合條件員工可申請 50% 至 100% 不等的學費補助，減輕學習負擔，促進教育公平。
- **發展激勵機制**：畢業成果納入員工人事檔案，並作為人才發展、崗位晉升及績效評價的重要參考依據。

學歷教育規模與成果

- **合作網絡**：與全球知名高校建立合作關係，學歷教育涵蓋智慧控制技術、物聯網應用技術、機械設計及其自動化、計算機、工業工程、電子與通信工程、機械工程、軟體工程、大數據與會計、人力資源管理等熱門專業。
- **層級覆蓋**：辦理中專、大專、本科、碩士至博士等五個層級的在職學歷教育專案。

2025 年度成果：

- 19 個核心廠區聯合天津大學、深圳大學等 89 所合作高校
- 開設工業機器人、大數據技術等 54 個製造產業熱門專業
- 全年在讀學員 4,644 人，新增註冊 774 人
- 成功助力 1,302 名員工順利畢業
- 累計發放獎學金 1,837 人次，金額共計 1,700 餘萬元

全週期閉環服務：集團打通「招生宣傳、統一考核、開學典禮、智慧課堂、學術研究、畢業典禮」全週期閉環服務，並將畢業成果連結內部晉升與激勵機制。

未來展望：規劃針對身心障礙人士推出學歷提升專班，堅守普惠教育與包容性增長的社會責任承諾。

學歷教育

2025 年與 89 所知名高校合作，開展 5 個層次 (博士、碩士、本科、大專、中專)54 個專業的學歷教育

辦學特色

學員

意願＋潛力＋戰功

高校

- 教師：扎實的理論功底
- 課程：符合高校教學規範的理論知識
- 論文：高校論文標準
- 導師：專業指導＋答辯
- 學位

企業

- 教師：豐富的教務案例
- 課程：契合公司實戰應用場景的案例
- 論文：企業內技術項目
- 導師：企業專家兼導師
- 獎學金

精挑細選

開學典禮

名師講授

畢業典禮

學習發展指標與量化成果

2025 年，富士康大學累計開展各類線下培訓專案 299 期，共培訓 **33,168 人**；全年新增課程 **1.68 萬**部；富學寶典平台新增 **1.2 億**學習人次；並聯合多所高校開展多層次學歷教育，共 192 個班級，助力 **4,644 名**員工提升學歷。

所有培訓專案均透過課程滿意度調研持續優化品質；以標桿專案為例，學員整體滿意度 **95.8 分**（滿分 100 分），且超過九成學員認可培訓對管理能力、前沿視野與職業發展的賦能價值。培訓亦有助於增強員工歸屬感與組織認同；依集團數據顯示，參訓員工離職率較集團整體水準平均低，進一步提升人才隊伍穩定性，為集團育才、用才、留才提供支撐。

鴻海自 2013 年導入全球學習平台，截至 2025 年已於大陸、台灣、越南、印度、美國、墨西哥等國家 / 地區各廠區上線使用，使用人數超過 **745 萬**人。鴻海透過全球學習平台促進同仁自主學習、資源共享，快速建立全球共通語言與知識傳承。

學習成果轉化

富士康大學認為，培訓的最終價值體現在學員行為改變與業務成果。因此，除培訓完成率、人均學時等量化指標外，亦將學習成果與職涯發展及績效改進相連結：

職涯發展連結

集團制定師級幹部預晉升培訓與考核規範，並於富學寶典建置晉升培訓專區，提供擬晉升師四、師八、師十四及以上幹部之專項培訓，以支持員工能力與未來發展需求相匹配；學歷教育亦作為員工職涯發展之基礎支撐，並透過獎學金與閉環服務支持員工完成進修。

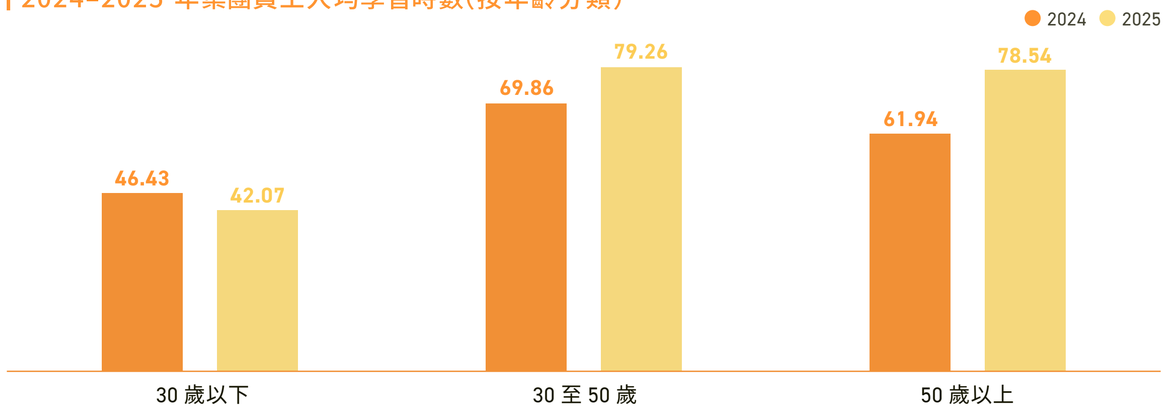
績效改進連結

集團恪守「實學、實驗、實踐、實戰」四實理念，強調學以致用、以用促學、訓用合一。多數培訓專案由講師指導學員完成提案改善報告或實務應用報告，協助將所學落地於工作情境，推動知識轉化為行動。

以六西格瑪綠帶培訓為例，學員結合崗位業務選題並推進實踐專案，完成專案應用報告，以縮短理論與實務落差，並透過崗位實戰改善輸出成果，為企業創造可量化的財務與經營績效。富士康大學亦定期舉辦提案改善發表大會或專案交流會，鼓勵學員持續在工作中應用所學進行改善與創新，促進個人與單位績效提升，並強化跨單位交流與共同進步。

2025 年，鴻海持續投入員工培訓與人才發展，建構涵蓋不同性別、職務類別、管理職級及年齡層之學習體系，以支持員工專業能力提升與職涯發展。全年全球訓練總費用達新臺幣 2.11 億元，全球員工總訓練時數達 35,839,794 小時，平均每位員工受訓 57 小時。依年齡層分析，30 至 50 歲及 50 歲以上員工之人均學時均較 2024 年提升，顯示集團持續關注不同年齡層員工之發展需求，並加強相關培訓資源投入。集團並透過培訓數據分析，掌握不同員工族群之學習參與情形與資源投入狀況，作為持續優化培訓規劃、精進人才發展機制及提升組織韌性的重要依據。

2024–2025 年集團員工人均學習時數(按年齡分類)



人力資本投資報酬率

鴻海持續追蹤人力資本投資效益，透過多元指標衡量培訓成效與人才發展對企業績效的貢獻：

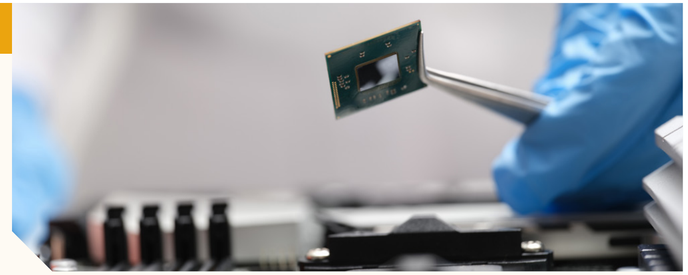
- **培訓滿意度**：2025 年整體培訓滿意度達 95.8 分（滿分 100 分）
- **人才晉升率**：內部人才整體晉升率 21.1%
- **關鍵人才留任率**：關鍵人才離職率下降 33%
- **人均產值提升**：相較前一年度，人均產值提升 12.8%

這些指標顯示鴻海在人力資本發展的投入，有效轉化為組織績效與競爭優勢的提升。

亮點專欄

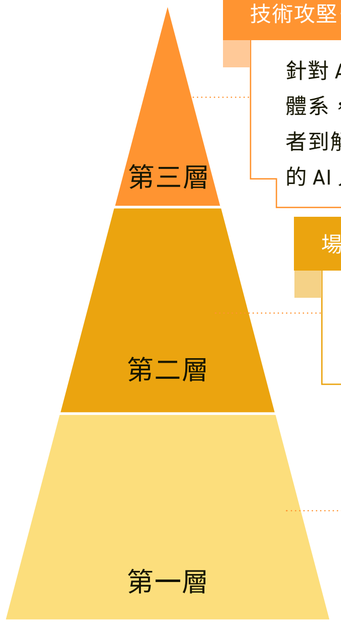
2025 年度專案：AI 能力躍遷計畫

2025 年，面對全球 AI 產業化浪潮與集團數位化轉型戰略，富士康大學全新升級「AI 能力躍遷計畫」，建構「全員賦能－場景融合－技術攻堅」三級課程體系，推動 AI 工具能力由基礎應用延伸至深度開發之全鏈路培育，作為年度重要亮點。



實施路徑　工具普及強基座、場景創新提效能、技術突破建生態

該體系通過分層教學實現精準賦能：



技術攻堅－技術突破建生態

針對 AI 技術骨幹，構建涵蓋大模型開發、精調優化及私有化部署等進階課程體系，依托真實項目案例庫與實操演練機制，幫助技術人員完成從工具使用者到解決方案設計者的能力跨越，進而助力集團構建從工具應用到技術攻堅的 AI 人才矩陣。

場景融合－場景創新提效能

面向智能製造四化相關崗位，深度梳理生產場景中的 AI 工具圖譜，將 AI 能力嵌入流程優化、生產運營、設備維護、質量檢測等各類核心業務教學模塊。

全員賦能－工具普及強基座

針對全體同仁開展 AI 辦公通識培訓，通過場景化案例教學與隨堂實操，幫助同仁快速實現 AI 工具在文檔處理、數據分析等高頻場景的即學即用。

培訓運營升級：AI 賦能培訓全流程

在培訓運營層面，升級富學寶典及教育大數據平台，新增 AI 培訓助手、AI 做課助手、AI 出題 / 閱卷、AI 審核助手等功能，開發教育 AI Agent 運用 AI 技術優化員工自學體驗與培訓管理效率。

2025 年成果

富士康大學依前述機制持續上架 AI 相關 8 大類共 336 門課程，2025 年累計 115 萬人次參訓。

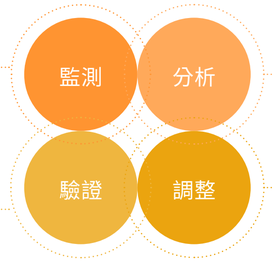
迭代機制

監測—分析—調整—驗證（閉環優化））

富士康大學核心培訓計畫以年為週期迭代優化，將新興產業趨勢、技術進步與永續挑戰之回應內嵌於培訓運營流程，形成「監測—分析—調整—驗證」的閉環機制：

追蹤集團產業布局、數位轉型與國際 ESG 政策等動態；與事業單位及廠區主管保持溝通，掌握新技術落地與用人需求；並透過需求調研、滿意度問卷與富學寶典學習大數據，分析學習偏好與能力短板。

以課程滿意度調研、學員考核與業務單位回饋驗證成效，並作為後續優化依據。



彙整產業、業務與員工三層資訊，對照課程體系與能力標準，識別培訓缺口並歸類新興需求。

依需求調整年度培訓規劃，採內部開發與外部引進雙軌建置課程，並搭配線上專區上架與線下實作等多元形式落地。

AI 培訓助力績效提升

AI+ 辦公效率

- AI+Excel
- AI+PPT
- AI+Word
- AI+ 編程
- 大語言模型提示詞技巧
- AI+ 設計

AI+ 業務場景

- 規劃設計
- 生產運營
- 流程優化
- 設備運維
- 智能檢測
- 機器人交互

專業技術人員

- 自然語言處理
- 大模型微調
- 大模型開發
- 智能體開發
- 私有化數據微調
- LangChain 開發框架

富學寶典 AI & 數據科學課程

8 大類 | 336 部課件
115 萬人次學習

- AI 基礎
- 機器 / 深度學習演算法
- 仿生優化演算法
- 生成式 AI - ChatGPT
- 數據分析與挖掘
- 語言工具
- 大數據平臺架構
- AI& 數據科學應用

探索自然的奧秘《仿生優化演算法》

員工成長故事

專案一：從「埋頭幹活」到「心中有底」

背景

劉小軍原為產線操作工。2019 年把握集團在職學歷提升機會，自中專起步完成大專學業，現正就讀 2024 級深圳開放大學機械電子工程本科班。

成長故事

當產線導入新自動化設備，技術員提及的參數與原理對他而言難以理解，讓他意識到若不學習將可能被淘汰。在集團支持下，他投入系統性學習，逐步累積機械原理、電路分析、程式邏輯等專業知識，工作模式也從被動執行轉為主動思考。過去設備故障只能等待維修，如今能先行判斷問題、快速處置；即使無法自行排除，也能精準描述故障情形，提升與技術員的溝通效率。從產線操作工到全技員，劉小軍以十四年完成自我蛻變。

感言

「這段再教育的經歷，給我的不只是一張證書，更是人生路上一次很重要的成長。在製造業不斷升級、技術快速更新的今天，只有持續學習，才能跟上企業發展的步伐，不被時代淘汰。」

專案二：從「執行者」到「策略大腦」

背景

彭蓉從事智權法務工作，2022 年成功入讀天津大學工商管理碩士班，並獲集團全額學費獎學金。

成長故事

在集團推動數位化與智慧製造轉型過程中，她意識到職涯進階所需能力更加複合，懂技術、懂管理、懂數據的複合型人才，為集團所需之中堅力量；攻讀 MBA 則是補強系統思維與管理能力的重要一步。兩年半求學期間，需投入大量時間與心力，並在論文撰寫中反覆打磨；過程中也帶來思維與方法的轉變：由「接到指令就執行」轉為先思考目的與脈絡、以方法論與工具進行拆解分析；同時透過同儕網絡擴大跨領域資源連結。

感言

「這段求學歷程不僅是自我實踐，更是我一輩子的精神財富。我想將哈佛大學的格言送給每一位在職場上持續精進、追求卓越的同仁：『學習時的苦痛是暫時的，而未學到的痛苦是終生的』在 AI 時代，唯有保持學習的熱情，才能將短暫的轉型痛點，化為受用無窮的長期競爭力。期盼這條終身學習的路上，我們都能與公司並肩前行，成就更好的自己。」

董辦暑期實習生計畫：打造未來領袖搖籃

計畫概述

董辦暑期實習生計畫旨在讓大專院校學生深入了解企業運作，參與專案執行，提升職場實務經驗。計畫招募對象為大學或碩博士在學生，提供專業培訓課程、主管指導、跨部門交流機會，表現優異者有機會獲得推薦信或未來正職優先錄用資格。實習生均享有實習津貼、團體保險、員工餐廳、交通補助等福利。

計畫亮點與價值

- 國際職場吸引力

計畫成功吸引來自全球 30 個國家 / 地區的優秀學子，展現鴻海作為國際化企業的強大吸引力，並持續擴大人才池與全球視野。

- 全面成長動能

三大類別（企業形象、科技創新、財務）均呈現全面成長，顯示計畫在不同專業領域的吸引力持續提升。

- 跨功能協作能力培養

實習生透過參與跨部門專案，培養跨功能協作技能，為未來職涯發展奠定堅實基礎。

- 未來領袖培育

透過系統化培訓與實務歷練，為集團儲備具備國際視野與專業能力的未來領導人才。

暑期實習生成效

整體投遞數年增

62.8%

較去年同期成長

- 吸引來自不同國家優秀人才
- 展現國際化職場吸引力
- 強化全球視野與多元合作能力

三大組別投遞數（2026）

企業形象	科技創新	財務金融
（37.1%）	（54.0%）	（25.6%）
較去年成長	較去年成長	較去年成長
+38.9%	+99.8%	+42.5%

多元共融

多元化承諾與政策

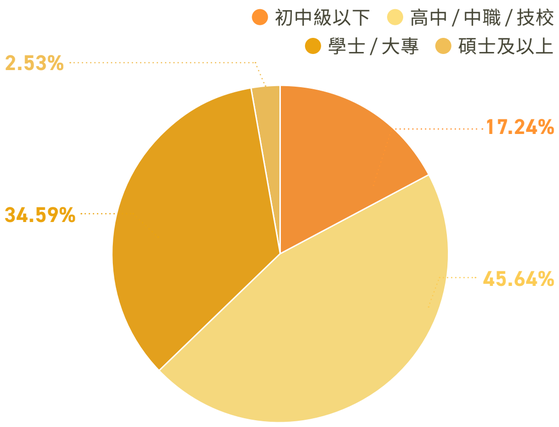
鴻海重視不同背景、經驗與觀點所帶來的創新價值，持續推動多元、平等與共融（DEI）理念，致力打造尊重差異、杜絕歧視並讓員工安心發聲的工作環境。集團透過政策制度、教育訓練、人才發展機制與友善職場措施，促進不同性別、年齡、文化背景與身分認同之員工皆能享有公平發展機會。

多元化人力組成

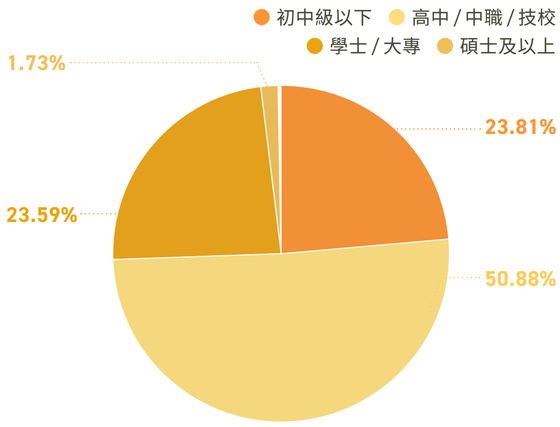
2025 年，鴻海持續擴大全球布局，除強化本土人才招募與培育，亦積極拓展美國、墨西哥、印度、越南、歐洲及東南亞等地招募版圖。鴻海科技集團持續推動多元、平等與共融之人才環境，並以多元化人力結構支撐全球營運、技術創新與組織韌性。截至 2025 年底，集團員工於性別、年齡、年資及教育程度等面向，均呈現與全球布局及產業特性相符之結構特徵。

2025 年，集團男性與女性員工平均年齡分別為 34.26 歲與 34.25 歲，平均年資分別為 6.85 年與 5.99 年。 在教育程度方面，以女性員工為例，高中／高職／技校學歷占 50.88%，初中及以下與學士／大專學歷各占 23.59%，碩士及以上占 1.73%，反映集團兼具製造執行與專業技術人才之人力配置需求。整體而言，具備高中／高職／技校學歷之同仁為全球精密製造體系的重要基礎，而具備學士／大專以上學歷之專業人才，則為集團於技術、工程、研發、管理及營運等領域提供關鍵支持。

男性員工學歷百分比



女性員工學歷百分比

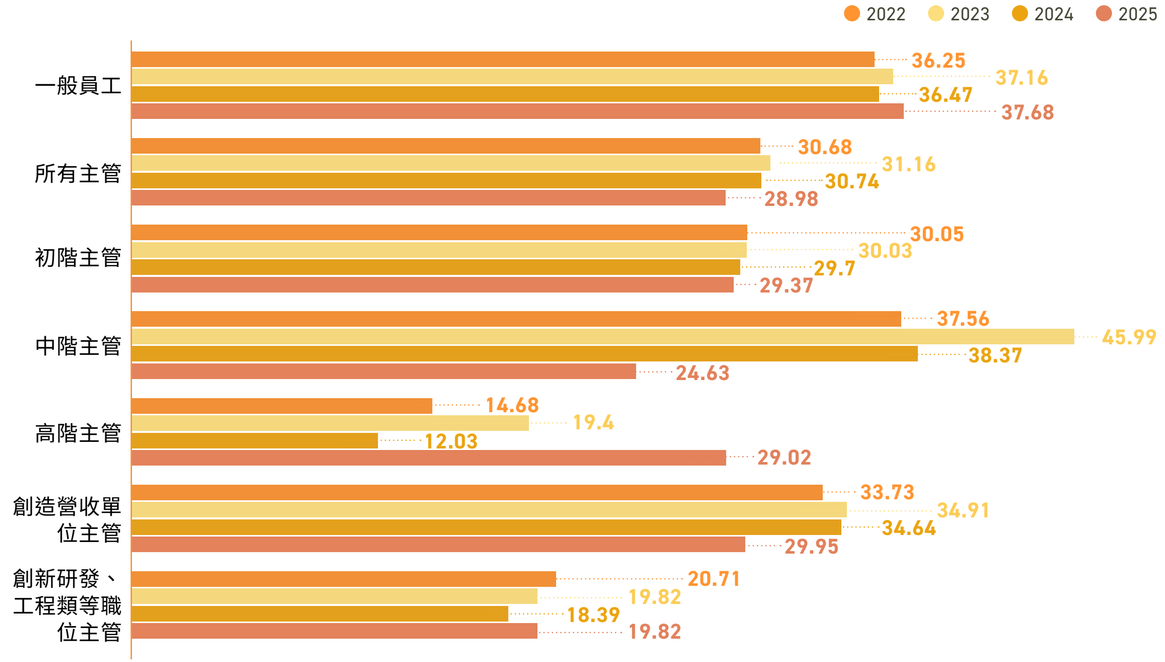


性別多元性

在性別多元方面，集團持續推動性別平等與共融職場文化。2025 年，一般員工層級女性占比提升至 37.68%，較前一年度成長，顯示女性人才於整體人力結構中的參與持續穩定擴大。管理職方面，女性主管占比為 28.98%，其中高階主管女性占比由 2024 年的 12.03% 提升至 2025 年的 29.02%，呈現明顯成長，反映集團在女性領導人才培育與晉升推動上逐步展現成果。未來，集團將持續透過多元招募、職涯發展及領導力培育機制，進一步提升女性於關鍵管理與專業職位之參與度。

對此，集團已將提升女性管理人才發展與代表性納入重要人才發展方向，並透過多元招募、職涯培育、主管養成與晉升發展機制，持續強化女性人才之支持系統，逐步推動更均衡、多元之人才梯隊與領導團隊建構，以強化組織創新能力與永續競爭力。

女性在管理職中所佔比例



男女薪資比

鴻海持續關注各職級之性別薪酬結構，並透過定期檢視相關數據，作為優化薪酬管理與促進多元共融職場的重要參考。2025 年資料顯示，在僅限底薪口徑下，高階主管、管理層級及非管理層級之女性平均薪資相較男性平均薪資之比率分別為 0.88、0.80 及 0.77，顯示各職級固定薪酬之性別差距已較前一年度有所收斂。若納入其他現金激勵獎金後，前述比率分別為 0.63、0.71 及 0.63，反映不同職級之整體薪酬組成仍受獎酬結構差異影響。

集團亦將持續檢視整體獎酬制度，穩步推動更具公平性與包容性之薪酬管理機制。

性別薪資指標

員工層級	女性平均薪資	男性平均薪資
高階主管層級（僅限底薪）	0.88	1
高階主管層級（底薪 + 其他現金激勵獎金）	0.63	1
管理層級（僅限底薪）	0.8	1
管理層級（底薪 + 其他現金激勵獎金）	0.71	1
非管理層級（僅限底薪）	0.77	1
非管理層級（底薪 + 其他現金激勵獎金）	0.63	1

CASE STUDY 多元共融實踐案例

印度 Devanahalli——女性主導的智慧製造據點

作為集團於印度擴展多元共融之輔佐案例：本集團於印度持續擴大在地投資與就業，並以平等、非歧視為僱用核心。位於邦加羅爾近郊 Devanahalli (Karnataka) 的 iPhone 組裝據點，於 9 個月內快速成長，成為集團落實女性賦權與多元共融的重要實例。

數據亮點

2025 年度專案：AI 能力躍遷計畫

新進員工（9 個月）	女性員工	滿載就業機會（2026）	女性離職率
~30,000	~80 %	50,000	9.24 %

女性賦權與友善職場

多數女性員工為 19–24 歲、首次進入正式職場。我們提供女性宿舍 9,952 床位 (現入住 8,851、續建中)、交通與安全設施，並透過職場尊嚴暨性騷擾防治 (POSH) 培訓，覆蓋率達 98%，設置內部投訴委員會 (Internal Complaints Committee, ICC, 10 名成員) 保障員工權益。女性離職率 9.24%(留任 90.76%)，優於整體平均。

員工關懷與公益成果

2025 年印度廠區推動多項員工關懷與社區公益 (節錄)：

- 年度健康義診 2,909 人、癌症防治宣導 400 人；
- 文具捐贈 185 名學童 (7 個村落)、社區志工服務 132 人；
- 職場尊嚴暨性騷擾防治 (POSH) 培訓涵蓋 98% 全體員工。

職場尊嚴與賦權培訓
(POSH・I'M POSSIBLE)

女性安全通勤專車・24H 女性警衛
(FXCN 清奈)

文化慶典・員工才藝展演

康樂運動・促進身心健康

園區生活機能・便利商店

徵才廣告樣本 (無性別／婚姻限制)

身心障礙者僱用與支持

鴻海重視身心障礙者的就業權益，提供無障礙的工作環境與合理的工作調整。2025 年，鴻海僱用身心障礙員工 4,280 人。我們持續優化無障礙設施、提供輔具支援、調整工作內容與時間，確保身心障礙員工能夠安心工作、發揮所長。

此外，鴻海與多個身心障礙者就業服務機構合作，提供實習與就業機會，並透過內部宣導活動，提升同仁對身心障礙者的理解與尊重，共同打造友善共融的職場環境。

集團身心障礙包容指數推動專案

集團身心障礙包容指數推動專案

以「身障包容指數」為核心，結合無障礙環境改善、職能培訓與供應鏈延伸，推動多元共融職場與包容文化深化。

2025 關鍵成果

疼痛問卷調查 **1,314 份**	建置 **AI 疲勞評估分析工具**
人因風險崗位改善 **37 個**	潛在人因風險崗位導入 E-LINK 評估與訓練 **7 個**
無障礙課程 **29 部**	身障員工專題培訓 **25 場次**
累計學習 **41.6 萬人次**	「學習之星」 **24 位**
取得專項職業能力證書 **40 位**	心理健康專題培訓 **1,312 人次**
心理諮詢服務 **375 人次**	包容學習活動參與 **超過 160 萬人次**

核心作為

1) 打造無障礙與安全友善的工作／生活場域

完成人因工程之疼痛問卷調查 1,314 份，並建置基於 AI 模型的疲勞評估分析工具，改善人因風險崗位 37 個；另針對 7 個潛在人因風險崗位導入 E-LINK 綜合功能康復評估與運動控制訓練工具，進行關節活動度智慧評估及訓練。同步評估並導入工作與生活輔助設施（抗壓疲勞墊、站靠椅、聲光轉換裝置、緊急報警等）及公寓無障礙設施（振閃門鈴、緊急呼叫按鈕），提升員工工作體驗與生活便利性。

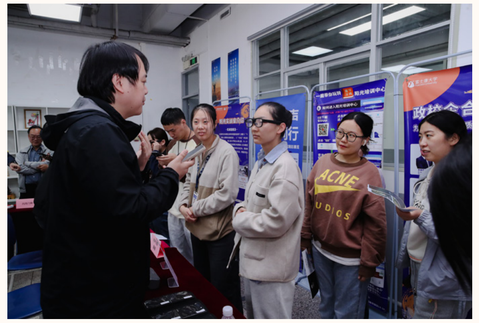
2) 以學習與取證支持職能提升與職務轉換

開發符合身心障礙員工特性之無障礙課程 29 部，透過線上平台及線下實訓室導入體驗式學習；2025 年辦理 25 場次專題培訓、累計學習 41.6 萬人次，培育 24 位「學習之星」，40 位取得專項職業能力證書。另建立崗位適應評估體系，以「以人定崗／以崗定人」雙向評估支援招募與配置，並已開發超過 3,000 個適合身心障礙人士之工作崗位；同時打造「陽光培訓中心」線上平台與實訓室，擴大培訓可及性。

3) 推動包容文化並延伸至供應鏈

於重要節點推動包容學習活動，累計參與超過 160 萬人次，並培育 62 位「融合大使」。在供應鏈面向，發布《供應商身心障礙包容倡議書》與《供應鏈身心障礙包容評估問卷》，並舉辦首屆「身障融合學習實踐分享交流會」及「智能輔具體驗」活動，邀請多方利害關係人共同參與。國際對標方面，對接 Disability:IN 與 AAPD 發佈之 Disability Index®，並於 2025 年獲 Brandon Hall HCM 卓越獎「多元、公平與包容—AI 促進 DEIB 最佳實踐」金獎。

融合大使培訓活動



智能輔具體驗活動

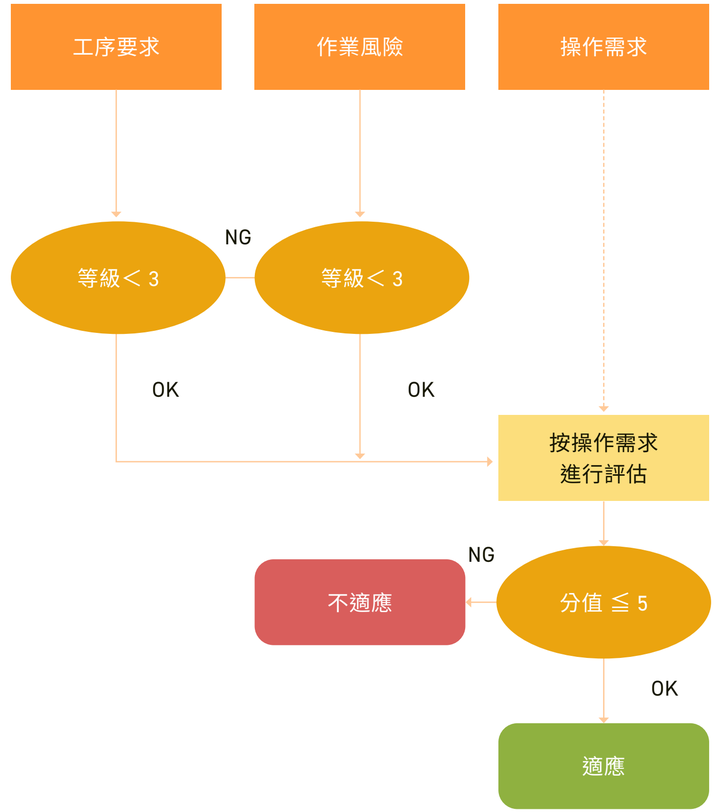
崗位適應性評估體系及標準化

工站要素分析

工站等級標準

評估項目 / 等級	勞動強度	作業複雜度	作業風險	環境風險	視力要求	聽力言語要求	上肢要求	下肢要求	脊柱要求	身高要求
1	輕度	低	無風險	一般	一般	無要求	單手作業	坐姿	無要求	無要求
2	一般	中	人因風險	高溫	檢查	聽	雙手作業	踩踏	轉身	高於 1.3M
3	較強	高	機械風險	粉塵	校對	交談	雙手用力	站立	彎腰	-
4	極強	-	-	-	-	-	-	行走	-	-

工站評估流程



註 分值 SUM（評價等級值 ÷ 評價等級 × 比重分值）

工作疲勞評估及分析系統

勞資關係

鴻海秉持尊重勞動權益、促進勞資溝通及建構和諧職場之原則，持續完善勞資會議、工會與員工代表制度，以及員工意見反映與申訴管道，確保員工得以表達意見，並於企業營運變動過程中獲得必要資訊與溝通機會。

勞資溝通與員工參與

鴻海致力維持開放、透明且具建設性的勞資關係，透過多元溝通機制，促進管理階層與員工間之對話與協商。

定期對話會議

集團依各營運據點當地法令及實務需求，定期召開勞資會議、工會協商、員工代表會議及部門座談等。2025 年，集團主要營運地共召開 14 場勞資會議，涵蓋 199 併表法人，討論議題涵蓋薪資福利、工作條件、職業安全衛生及其他同仁關注事項。

申訴機制與處理情形

為維持暢通之溝通管道，集團設有多元員工申訴機制，包括員工意見信箱、24 小時申訴專線、線上匿名平台（如「相信 App」）及主管面談機制。所有申訴案件均由相關單位依程序受理及處理，申訴過程並遵循保密原則。

利害關係人	溝通及申訴管道
員工	透過勞資會議、員工座談會、內部意見平台、員工入口網站、申訴專線／郵箱及匿名舉報機制等多元管道進行溝通與意見反映。
客戶	透過客戶服務專線、客戶滿意度調查及反饋與投訴管理程序蒐集意見並回應需求。
股東／投資人	透過股東會、法人說明會、投資人會議／論壇及投資人關係部門進行溝通。
供應商／承攬商	透過供應商 ESG 管理平台、供應商年度大會及第三方稽核等機制進行溝通與管理。
政府機構	透過公文往來、郵件、電話及政策研討會等方式進行溝通。
非政府組織（NGO）	透過議題合作專案、國際 ESG 論壇及永續委員會對話會議進行交流。
媒體	透過新聞稿發布系統、記者會及媒體訪談進行溝通。

2025 年，台灣及中國大陸地區共接獲 4,167 件員工申訴案件，回覆率與結案率均達 100%。所有申訴案件均由專責單位處理，申訴過程嚴格保密，確保申訴人不受報復。所有申訴案件均由專責單位依據標準作業程序處理，我們承諾在 2 個工作天內完成案件分派，並在 3 個工作天內完成初步回應。

管道類別	溝通 / 申訴議題	案件總數 (件)
一般溝通管道 (信箱、E 化溝通、一般員工關係諮詢等)	工作管理、制度認知、人際互動等相關議題	4,119
嚴重申訴管道 (勞資會議、性騷擾 / 霸凌申訴、獨立檢舉等)	勞資協商、性騷擾防治、違反誠信經營等重大議題	48
總計		4,167

下列資訊圖表說明公司溝通及申訴管道、相關負責單位，以及申訴案件之處理流程。

	溝通／申訴管道			負責單位			
鴻海集團 全體員工	勞資會議與員工座談會	• 勞資會議	• 員工座談會	• 工會協商	• 各地 HR 部門	• 工會／員工代表	董事會及 管理階層
	內部意見平台與點線	• 員工熱線、信箱、App		• 心理諮詢、心靈熱線	• HR 專責窗口	• 員工關愛中心	
	員工意見反應與申訴專責流程	• 員工永續敬業度調查、滿意度調查		• 申訴處理委員會	• HR 部門	• 申訴處理委員會	• 人事評議委員會

員工申訴處理流程

第一階段

1. 申訴人向受理單位提交書面文件
2. 受理單位就事件內容或性質，決定事件承辦之主管單位
3. 主管單位初審
4. 初審受理與否之結果於期限內函覆申訴人
5. 調查小組須完成調查及處理建議
6. 申訴處理委員會召開會議決議處理之
7. 決議結果應以書面通知申訴人／被申訴人

第二階段

1. 若申訴人／被申訴人對決議有異議，可於收到書面通知次日起 20 日內，提出申覆，提出申覆應附具新事證和理由
2. 調查小組須完成調查及處理建議
3. 申訴處理委員會由經理級以上主管組成，召開會議決議處理之
4. 決議結果應以書面通知申訴人／被申訴人

勞動實務管理

為落實勞動權益保障，鴻海建立勞動實務管理機制，涵蓋以下面向：

- **確保員工薪資水準達到當地法規或生活成本估算、相關基準**：鴻海定期參與薪資調查，收集各營運據點的生活成本數據，並參考各地法定薪資及國際生活工資基準，確保員工薪資水準足以支應基本生活需求。
- **監控員工工時，並納入加班管理機制**：鴻海建立全球統一的工時管理系統，即時監控員工出勤、工時及加班狀況。系統設定多層級預警機制，當員工工時接近上限時，自動通知主管及人資單位進行干預。
- **確保員工加班依法獲得加班費**：鴻海嚴格遵循各營運據點的勞動法令，確保所有加班工時均依法給付加班費或提供補休。薪資系統與工時系統整合，自動計算加班費用，並於每月薪資中如實發放，確保員工權益不受損害。
- **定期與員工代表就工作條件進行溝通與協商**： 鴻海建立多元的勞資溝通管道，包括勞資會議、員工代表大會、工會協商、部門座談會等。透過定期對話，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。
- **定期檢視性別薪資差距，以實現性別同工同酬**：鴻海每年進行性別薪資差距分析，檢視各職級、各職能的男女薪資比例，並針對不合理的差異採取改善措施。
- **除政府法定制度外，擴大提供員工社會保障措施**： 除依法提供相關保險外，鴻海並提供補充醫療保險、團體保險、企業年金或持股信託計畫、員工協助方案（EAP）及急難救助金等支持措施。
- **確保員工實際享有其有薪年度特別休假權益**： 鴻海建立完善的假勤管理系統，定期提醒員工使用年度特別休假，並設定主管績效指標，鼓勵主管支持員工休假。對於未休完年假的員工，公司依法給付未休假工資，確保員工權益。
- **提供教育訓練或技能再培訓，以減緩產業或氣候轉型所帶來之不利影響**： 面對產業數位轉型及氣候變遷等挑戰，鴻海持續提供 AI、自動化及綠色製造等相關培訓資源，協助員工提升職能與因應未來轉型需求。

工會與勞資會議

鴻海恪守各地勞動法令，致力維持和諧穩固的勞資關係。我們建立暢通的雙向溝通管道，定期召開勞資會議。針對可能影響員工權益的重大營運變動，我們嚴格遵守當地法規規範的最低預告期（例如：台灣依法提前 10 至 30 天，中國大陸提前 30 天公告）。2024 及 2025 年度，集團全球廠區皆無發生罷工或重大停工事件。

鴻海重視員工集體溝通與勞資協商機制，並尊重員工依法參與工會及相關代表組織之權利。2025 年，集團工會涵蓋員工總數為 507,498 人，團體協約涵蓋員工總數為 474,091 人。顯示集團於不同營運據點透過工會、團體協約及其他員工溝通機制，共同建立多元且具代表性之勞資對話基礎鴻海尊重並保障員工的結社自由權利。在無法律限制的地區，員工有權自由加入或籌組工會。我們透過定期風險評估機制，主動辨識內部營運據點及供應商在結社自由方面可能面臨的風險，確保不會有打壓工會活動之情事發生。

全球工會與營運預告

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
中國大陸	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。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	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。
墨西哥	100%	每年於集體協商協議審查期間管理相關變更；擬議變更須先通知工會代表，並經投票同意後始得實施。
巴西	100%	所有協議均可能影響或惠及全體員工，相關協議談判涵蓋所有適用人員，包括 IDL（經理、主管等）。一般而言，可能產生影響之協議須於 30 天後生效，或應事先通知員工。
捷克	100%	如涉及輪班安排變更，須至少提前 14 天通知；如屬組織變更，則須依《員工指南》等捷克相關法令辦理，並與工會溝通。若涉及較多人數之裁員，亦須同步通知勞工辦公室。
其他地區	非強制設立工會地區	依據當地勞動法令辦理，確保合法合規。

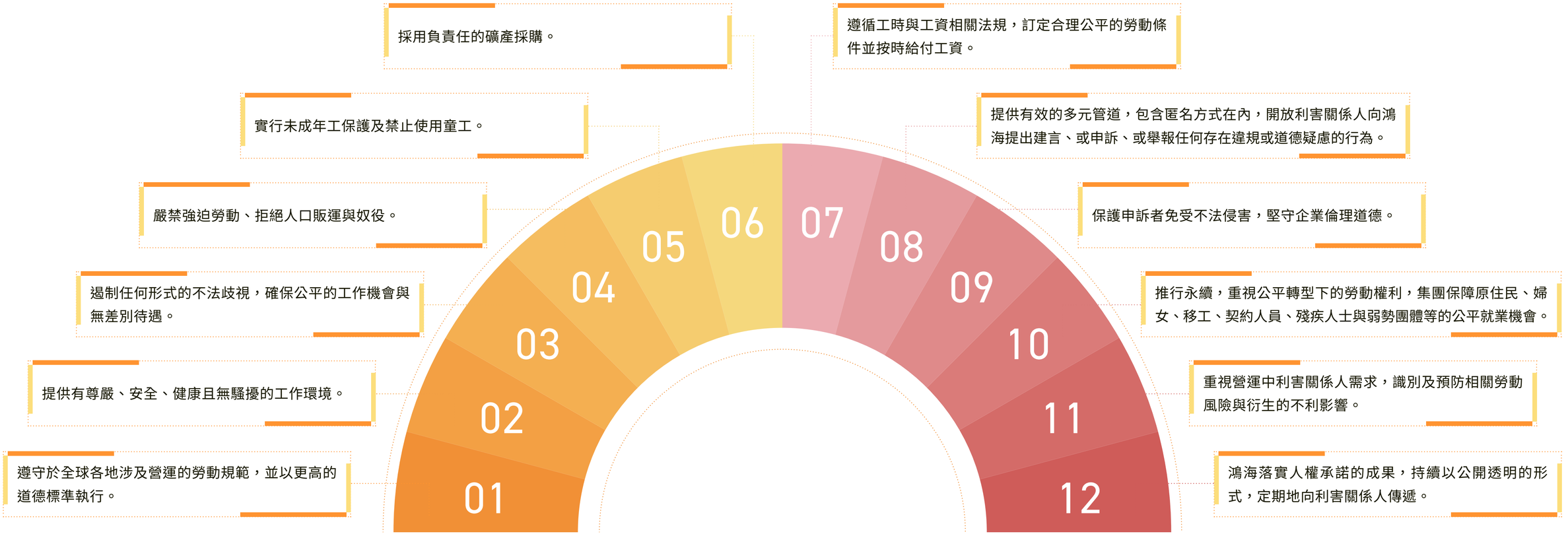
人權管理

政策與承諾

鴻海制訂之人權政策，宣示支持及遵守國際勞動人權規範及權威性全球標準，包括：《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《經濟合作暨發展組織跨國企業準則》、《負責任商業聯盟行為準則》。

鴻海人權政策明確描述其適用對象涵蓋公司所有利害關係人，包括公司本身、員工、供應鏈、承攬商、合作夥伴、合資公司等，並清楚闡述及說明人權承諾的內容及相關管理原則。

鴻海人權承諾涵蓋以下核心面向



歧視與騷擾

集團對於任何形式的職場歧視與騷擾（包含性騷擾、言語暴力）採取「零容忍」態度。所有新進員工及現職員工每年均須完成《行為準則》與反騷擾培訓。

強迫或強制勞動與童工

鴻海嚴格禁止使用童工，並拒絕任何形式的強迫勞動。我們遵循「零付費雇傭」原則，員工不需為獲得工作繳交任何招募費用。針對勞務派遣及移工管理，我們落實：

- **護照自主保管**：嚴禁扣留員工的身份證件、護照或銀行卡。
- **自由離職權**：員工在遵守法定預告期的前提下，有權自由終止勞動契約，不扣發薪資。
- **限制契約轉嫁**：確保同工同酬，派遣員工享有與正職員工等同之基本福利與安全保障。

人權管理流程

為確保人權政策能夠有效落實於全球營運據點，鴻海建置人權盡職調查管理循環（Human Rights Due Diligence, HRDD），依循聯合國工商企業與人權指導原則，建立系統化的人權管理機制。

步驟一：政策承諾與治理

制定並定期檢視《行為準則》、《責任標準》、《人權專章》等規章，承諾尊重人權從治理層面到日常營運，致力於預防人權不利影響

步驟二：人權議題鑑別與風險評估

參考聯合國《企業與人權指導原則》(UNGPs)、歐盟 CSDDD、OECD 指引、ILO 公約等國際規範彙整產業人權議題，識別高風險領域與高關注群體（如直接員工、派遣員工、女性員工）綜合問卷、查核、訪談結果，調整風險排序，優化管理

步驟三：預防、減緩與終止措施

檢視管理文件與執行情況，確認措施落實首重預防，若負面影響發生則終止或減緩定期評估措施適用性

步驟四：補救措施與申訴機制檢視

對已發生負面衝擊提出補救措施定期檢視申訴機制設計與運作，強化員工認知與培訓

步驟五：溝通與揭露

依國際標準，定期向內外部利害關係人揭露調查過程、發現、措施及風險追蹤進展

人權管理架構

鴻海建立三層級的人權管理架構，確保人權議題在營運全流程落實：

集團層面管理

依循國際人權標準，建立完善政策與治理架構

- 定期進行風險辨識、稽核與資訊揭露
- 透過跨部門協作，持續優化管理措施
- 展現企業社會責任與永續承諾

員工層面管理

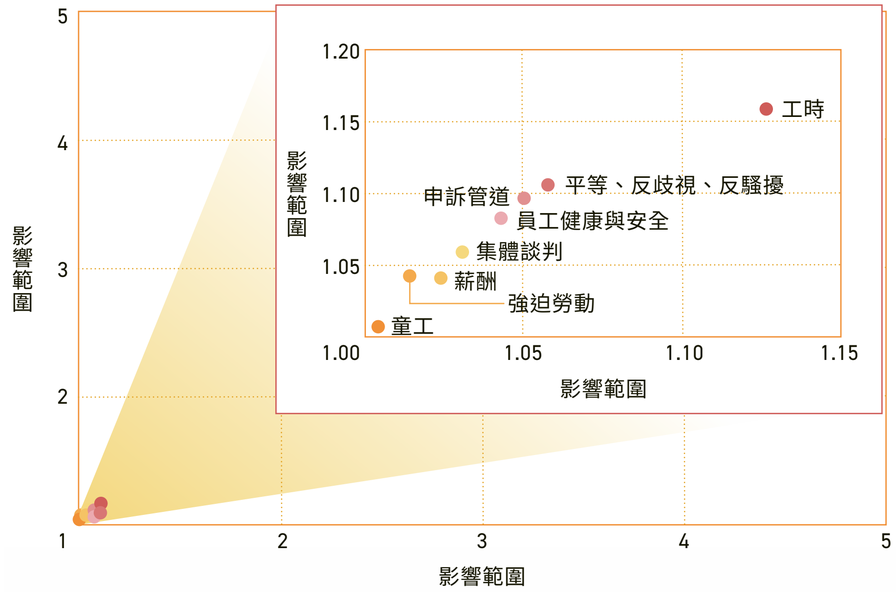
- 針對間接、直接、派遣及女性員工，建立工時、薪酬、職安衛、平等與申訴等管理制度
- 提供多元溝通與申訴管道，強化心理支持與教育訓練
- 確保員工權益受到尊重與保障，營造安全、包容的職場環境

供應商層面管理

- 供應商須簽署行為守則，並接受 RBA VAP 審核及績效評分
- 推動教育訓練、分級管理與獎懲機制
- 強化供應鏈合規與風險控管，確保供應商共同遵守人權與勞工標準

人權盡職調查成果

整體員工人權議題風險：經分析全體員工之人權風險，在頻率與影響範圍上皆處於低風險。惟相對需持續關注的議題包括：工作安排是否合理、工作上的身心壓力、公司提供的意見反映或申訴管道、連續工作天數與工作時數、工作安全保護，以及工作中的不利對待。



直接員工、間接員工和派遣工的結果請詳見《2025 人權盡職調查報告書》。

RBA VAP 第三方稽核成果

鴻海持續透過責任商業聯盟（RBA）驗證稽核計畫（Validated Audit Program, VAP）進行第三方獨立稽核，確保營運符合國際勞工與人權標準。截至 2025 年，鴻海已於全球 65 個廠區完成 85 場稽核，以集團層級推動之第三方稽核共 9 場次，涵蓋中國大陸、越南、印度、墨西哥及巴西等地，針對這 9 個重點製造據點的 RBA VAP 稽核成果如下：

9 個重點製造據點的 RBA VAP 驗證情形（截至 2025 年）

廠區位置	受稽核廠區	稽核機構	稽核日期	狀態	分數變化
中國鄭州，河南	Hong Fu Jin Precision Electronics (Zhengzhou) Ltd.	Intertek	11 月 24-28 日	CAP	+9.3
印度 Kanchipuram district, Tamil Nadu	Foxconn Hon Hai Technology India Mega Development Pvt Ltd.	BSI	12 月 15-19 日	CAP	+15.3
中國成都，四川	Hongfujin Precision Electronics (Chengdu) Co., Ltd.	Intertek	12 月 2-5 日	Silver/CAP	+46.2
中國鄭州，河南	Fulian Yuzhan Technology (Henan) Co., Ltd.	Intertek	12 月 16-19 日	Silver/CAP	+12.5
中國煙台，山東	Hong Fu Jin Precision Electrons (Yantai) Co., Ltd.	Intertek	12 月 22-25 日	Silver/CAP	**
印度 Bangalore, Karnataka	Foxconn Hon Hai Technology India Mega Development Pvt Ltd.	BSI	12 月 8-12 日	CAP	**
墨西哥 Chihuahua	FIH Mexico Industry S.A. DE C.V.	VeLaR INTL SAS	1 月 26-28 日	Silver/CAP	+39.9
越南海防	FIT-Voltaira Viet Nam Limited Liability Company	Eurofins Assurance Hong Kong Limited	12 月 22-25 日	CAP	**
巴西 Jundiaí, SP	Foxconn Brasil Industria e Comercio LTDA	VeLaR INTL SAS	12 月 15-18 日	Platinum	**

狀態說明

- **CAP**：廠區正依照標準 VAP 方法論積極推進 RBA 矯正行動流程
- **Silver**：因得分達 160+/200 而獲得認可
- **Platinum**：因得分達 200/200 而獲得認可
- **“” **：表示為首次初始稽核

稽核成果摘要

- **總稽核廠區**：9 個獲得
- **Platinum（白金級）**：1 個廠區（巴西）
- **獲得 Silver（銀級）**：4 個廠區（成都、鄭州富聯、煙台、墨西哥）
- **CAP 狀態**：8 個廠區持續改善中
- **首次稽核**：4 個廠區（煙台、印度 Bangalore、越南、巴西）
- **分數提升最顯著**：成都廠區（+46.2 分）、墨西哥廠區（+39.9 分）

準則項目	優先	重大	次要	符合	總項目數	符合率
勞工	0	29	11	207	247	83.80%
健康與安全	0	20	4	186	210	88.60%
環境	0	9	1	143	153	93.50%
道德規範	0	2	3	139	144	96.50%
供應鏈	0	5	0	57	62	91.90%
總計（9 個廠區）	0	66	18	732	816	89.70%

註 詳細人權盡職調查方法、風險評估結果及管理措施，請參閱鴻海《2025 年人權盡職調查報告書》。

人權減緩補救措施

鴻海建立完善的人權申訴與補救機制，確保當人權侵害事件發生時，受影響者能夠獲得及時、有效的補救。

全方位人權管理機制

鴻海致力於打造暢通的雙向溝通機制，透過多元管道即時回應員工需求，促進勞資和諧：

- **內部網站與 APP**：即時發布重要訊息，協助員工掌握公司動態
- **勞資會議**：每季召開，系統性協調勞資關係並預防問題
- **專屬意見反映與申訴窗口**：依不同職類設置，由專責人員定期檢視，確保回饋流程順暢
- **員工座談與滿意度調查**：不定期舉辦，涵蓋福利、人力資源、餐飲環境及活動偏好等
- **員工永續敬業度調查**：委託外部專業顧問定期進行，每兩年辦理一次，並以 PDCA 循環持續優化

補救措施

本集團依業界最佳實務實施全面的緩解措施以應對人權風險，並遵循國際勞工標準，定期進行風險評估與稽核，對員工與供應商實施人權政策訓練，同時建立申訴與員工溝通管道，與利害關係人保持對話與實地訪視以提升透明度。各項作法聚焦「制度、溝通、監督」三面向：

制度面

發布並落實《行為準則》、《責任標準》與《人權專章》，建立涵蓋主要人權議題的勞工管理政策與程序，確保符合法規並保障員工權益，確保用工穩定與可持續性。

溝通面

以數位化、多語言的人權、CSR、行為準則必修課程強化全員認知，並建立完善的申訴管道與員工定期訪談，定期向集團匯報用工情況；對外與投資人及 ESG 機構溝通並安排到廠訪視。

監督面

由集團、工會與客戶共同監督與稽核政策執行；對反歧視、反騷擾、童工、強迫勞動、工作條件等議題指定責任管理者，實施針對性措施並持續改善，確保員工權益獲得有效保護。

有關鴻海集團員工人權議題之減緩與補救措施，請參見《2025 人權盡職調查報告書》。

全球員工人權教育訓練

鴻海已在全球不同營運地區建立系統化的人權教育機制，依據各法域法規要求、營運特性及風險情況，規劃涵蓋反貪腐、行為準則（CoC）、公平對待、防止性騷擾及職場不當行為、安全與職業健康文化等多元課程，並採年度訓練、入職訓練及自主學習等多種方式進行。

2025 年度社會面教育訓練成果

開設課程
4,946 場

參與人次
1,339 萬人次

主題涵蓋
勞工權益、多元包容、社區參與

反貪腐與行為準則：訓練鴻海已在全球營運範圍內導入反貪腐與《行為準則（CoC）》訓練要求，透過年度必修課程、線上學習與在地法規結合的制度化管理，確保員工充分掌握誠信經營、反舞弊、利益衝突管理及企業倫理等核心原則。

透過結合法規義務與國際規範的課程設計，鴻海持續強化員工的人權意識與責任，並透過日常工作場域的落實，促使人權保障融入管理流程與企業文化之中，確保各地員工均能具備識別風險、避免侵害、遵循制度的能力，進一步支持企業在人權盡職調查與永續治理上的長期承諾。

外部媒體報導爭議事件與回應

外部媒體報導 (Allegation)	鴻海查證與官方／第三方驗證事實 (Verified Fact)	關鍵佐證指標 (Key Indicator)
事件一：大陸地區被指過度依賴臨時工與工作條件不佳，遭批評可能違反國家勞動法工作條件	派遣工同工同酬、權益不低於正式工並符合 RBA 標準；工時對齊 RBA 每週 60 小時上限（含加班）、加班 100% 自願並建立主動式預警機制；優先聘用正式工、逐步提高直招比例。	2025 年 9 廠區完成 RBA VAP、零 Priority 缺失； 勞工構面符合率 82.0% → 83.8%；派遣工申訴處置完成率 100%。
事件二：印度政府對泰米爾納德邦一家工廠涉嫌歧視已婚婦女的招聘進行調查；當地勞工主管機關被要求須重新調查	嚴禁婚姻／性別歧視；已婚女性歡迎配戴傳統金屬飾品工作、除 NPI 少數管制區外各車間全面開放；地方勞工局／ DISH 實地訪談逾 60 名已婚女性查無歧視。	清奈女性約 80%；已婚女性占全體女性 6.7%(2024/07) → 10.8%(2025)； 女性管理主管 58.7%。

事件一　大陸地區被指過度依賴臨時工與工作條件不佳，遭批評可能違反國家勞動工作條件

背景　中國勞工觀察 (China Labor Watch, CLW) 歷年對本公司在中國大陸地區的相關報導

2025 年媒體報導

2025 年 9 月彭博社報導，總部設於紐約的非政府組織中國勞工觀察 (CLW) 指控富士康位於鄭州的廠區使用的臨時工占其勞動力超過 50%——約為「中國法律下法定限額的五倍」。CLW 亦聲稱，富士康的薪酬結構導致臨時工數週未獲加班費。據報導，這些違規行為在公司為最新 iPhone 推出做準備期間，造成了一種壓迫與恫嚇的環境。彭博社報導 Apple 對此發表聲明表示，其「堅定承諾遵守最高的勞工、人權、環境與道德行為標準」，並表示公司在供應鏈出現任何問題時，會定期進行第三方稽核。

本公司立場與回應

本集團尊重並保障每一位員工之勞動人權，加班一律基於員工自願。我們依循《集團行為準則》、《責任標準》、《員工人權專章》，並對接責任商業聯盟 (RBA) 行為準則、ILO 核心公約與聯合國《工商業與人權指導原則 (UNGP)》，持續強化勞務派遣人力、工時與勞動條件之管理。

管理制度與改善措施

- **勞務派遣人力管理**：本集團於派遣 (臨時) 人力之運用，全面符合責任商業聯盟 (RBA) 行為準則「同工同酬、不因派遣身分降低勞動條件」之國際標準，派遣工之薪酬與勞動權益不低於正式員工。大陸地區製造業因季節性產能需求普遍運用派遣人力，勞工亦樂於應聘派遣職缺以取得靈活之就業機會；本集團在合法合規前提下兼顧生產營運與用工比例合規：優先晉用正式工、主動詢問並擇優將派遣工轉任正式工、透過跨園區人力調配緩解旺季用工壓力，逐步提高正式雇用佔比、降低對第三方派遣之依賴；同時尊重勞工自主選擇多元工作型態之意願，持續開放派遣崗位對外招聘，不以用工比例限制勞工之就業選擇。
- **工時與加班管理**：承諾遵循 RBA 行為準則工時規範，每週工時 (含加班) 以不超過 60 小時為原則、每七日至少安排一日休息，加班一律基於員工自願；針對生產旺季建立分級管控與每週工時追蹤，並以降低年度平均工時、逐步減少旺季臨時人力依賴為持續改善目標；
- **第三方稽核 (RBAVAP)**：透過 RBA 驗證評估計畫 (Validated Assessment Program, VAP) 及獨立第三方稽核，系統性檢視勞動、健康安全、環境與道德面向；
- **申訴與勞資溝通**：建立多元、保密之申訴管道，並透過職工代表大會、工會及定期勞資溝通保障員工表達與集體協商權利；2025 年派遣工申訴案件處置完成率達 100%。

具體成果與量化數據

- 2025 年 9 個廠區完成 RBA VAP 第三方稽核 (RBA VAP8.0.2、訪談 1,279 名員工)，無優先級 (Priority) 不符合；勞工構面符合率提升至 83.8%(2024 年為 82.0%)，主要不符合項年減 7 項；
- 所有稽核發現均已納入正式矯正行動計畫 (CAP) 並透過內部治理與定期追蹤督導關閉；5 個完成複稽之廠區平均分數較前次提升 19.1%，鄭州廠勞工構面較前次提升 10%；
- 鄭州園區勞動議題改善計畫共 27 項、已完成 20 項 (截至 2026 年 6 月)，涵蓋工時薪資、職業安全、生活環境、申訴與工會、工作環境等面向；
- 截至 2025 年底累計 85 場 VAP 稽核、涵蓋 65 個據點，6 座鉑金認證，展現持續強化之勞動人權管理量能。

爭議對照與績效表現：2024 vs 2025(鄭州綜保區 RBA VAP 稽核)

指標 (Metric)	2024	2025	變化／說明
整體符合率 (Overall conformance)	89.01%	91.21%	▲ +2.2 個百分點
勞工構面符合率 (集團 9 廠)	82.0%	83.8%	▲ +1.8 個百分點
Priority 不符合	0	0	維持「零 Priority 缺失」
Major 不符合	9	8	▼ 逐年改善
Minor 不符合	1	0	▼ 逐年改善
複稽廠區平均進步	—	+19.1%	集團層級 (官方摘要已揭露)

資料來源：集團 2025 年度第三方稽核摘要報告。

工時上限主動預警機制

工時上限「每週 60 小時」主動式風險預防機制 (事前預警，非事後處置)

目標設定	源頭管控	實時監控	⚠ 自動預警	改善對策	閉環追蹤
• 每週工作 (含加班) ≦ 60 小時 • 全年月平均加班 ≦ 60 小時 • 每七日至少安排一日休息	• 產能飽和班日精排配 • 後勤資源按需配置 • 員工 100% 自願申請	• By 日／週／月工時 • 數據實時呈現 • 累計加班即時監控	• 設定預警時數標準 • 月累計自動推送 • 超標單位按類別預警	• 專案加班申請嚴格管控 • 增加生產人力排配 • 錯峰輪休 (run stagger)	• 改善方案追蹤落地 • 100% 閉環 • 園區 ESG/ 事業單位月會檢討

註 1　IT 監控平台開發中，預計 2026/09 上線 ｜ 工時數據 100% 透明呈現、改善 100% 閉環追蹤 ｜ 加班 100% 員工自願申請

註 2　加班工時「每週 60 小時」上限之主動式預警與閉環管控流程；系統於工時達標前即自動預警並介入改善，體現事前預防、非事後被動處置。

持續承諾

我們將持續深化 RBA VAP 推動、如期關閉各項矯正行動計畫 (CAP)、優化工時管理 (對齊 RBA 每週 60 小時、每七日一休原則) 與勞務派遣人力政策，並以透明揭露強化利害關係人信任。相關勞動人權管理制度詳見報告書「人權管理」及「勞資關係」章節。

事件二　印度政府對泰米爾納德邦一家工廠涉嫌歧視已婚婦女的招聘進行調查；當地勞工主管機關被要求須重新調查

背景　蘋果供應商富士康拒絕聘用印度已婚女性擔任 iPhone 工作。(路透)

2025 年媒體報導

據印度媒體 Deccan Herald（2025 年 1 月）承路透 2024 年 6 月報導續報，印度國家人權委員會 (NHRC) 認為勞工主管機關先前對富士康印度廠招聘爭議之調查不足，要求重新檢視。報導稱，國家人權委員會 (National Human Rights Commission, NHRC) 原於 6 月要求中央與泰米爾納德邦官員調查相關招聘作法，起因為路透報導該廠涉嫌排除已婚女性從事 iPhone 組裝工作。勞工官員曾於 7 月到廠訪查，並回報 33,360 名女性員工中約 6.7% 為已婚，另訪談 21 名已婚女性員工，受訪者稱未遭遇薪資或升遷歧視；但 NHRC 認為調查未充分審查招聘文件，也未正面處理「已婚女性招聘歧視」核心問題，批評報告流於例行 / 草率，要求重新調查。

本公司立場與回應

本集團禁止基於婚姻狀況、性別、宗教或任何其他形式之僱用歧視。本集團採行平等、非歧視之招募與僱用政策，招募以職能與意願為唯一標準，並公開重申於印度持續僱用已婚女性——婦女為在地勞動力之重要組成；FXCN 清奈園區已婚女性占全體女性員工比例，更由 2024 年 7 月官方查訪之 6.7% 提升至 2025 年底之 10.8%(本集團 2024 年公開說法並指新進女性約 25% 為已婚)。本集團從未以婚姻狀況作為僱用門檻。就相關報導，本集團全力配合主管機關各層級之獨立查核：2024 年 7 月由勞工主管機關 (Labour Commissionerate) 實地訪談 21 名已婚女性員工，2024 年 12 月再由專責之工業安全衛生署 (Directorate of Industrial Safety and Health, DISH) 以更大樣本獨立實地訪談 39 名已婚女性員工，兩輪合計逾 60 名已婚女性員工均未發現歧視事證。本集團並持續配合 NHRC 所指示之後續複查，以透明與合作回應各界關切。

管理措施與成果

以「持續強化落實」為主軸，並以 FXCN 清奈園區實際佐證支持。

- **非歧視招募政策**：強化落實《第三方招募代理管理程序》(Management of Third Party Employment Agency, TPEA, QP-HR-0011) 與重申《反歧視程序》(Human Resource Management System — Procedure for Anti-Discrimination, QP-HR-0049, 2024-05-11)，明列不因婚姻狀況、性別、年齡、懷孕等歧視，並持續落實於招募全流程。
- **代理商管理與廣告控管 (分階段持續強化)**：本集團自 2022 年即建立代理商管理機制 (當年識別 4 家不符標準代理商、要求下架逾 20 則廣告，與公開說法一致)；針對 2024 年外部報導所反映之殘餘風險，進一步將控管由『事後矯正』升級為『事前系統性管控』——由 FXCN 清奈統一制定官方徵才廣告／海報版本供所有供應商使用、所有供應商廣告一律於發布前送審核准 (pre-publication review) 並定期複查，凡含年齡／性別／婚姻狀況限制者立即下架、糾正，情節嚴重或屢犯者終止合作。此持續升級之管控成效，已反映於 2025 年女性與已婚女性僱用比例之提升及 RBA VAP 勞工構面改善。
- **作業區金屬飾品規範**：本集團公開重申——已婚女性可於本集團園區配戴傳統金屬飾品工作。除新產品導入 (New Product Introduction, NPI) 等少數對靜電防護 (ESD) 與產品資安有特殊技術管制之區域外，各車間全面開放配戴金屬飾品之男性或女性員工 (含已婚) 以申請方式進入產線作業，並無限制；即使於管制區域亦可經申請程序進入。此類技術性管制易被誤解為『配戴飾品即無法入廠工作』，本集團已透過宣導與申請機制主動澄清，確保婚姻狀況與傳統飾品配戴均不構成僱用或作業之限制。
- **女性主導職場**：FXCN 清奈園區約 80% 為女性；女性離職率約 7.7% (優於年度目標 12%)，反映了良好的留任與歸屬感；女性中約三分之二 (67%) 為 19–24 歲、多為首次踏入正式職場的年輕世代。 更值得一提的是，女性在這裡不只是產線的主力，更走上帶領的位置—管理主管 (含產線) 中，超過半數 (約 58.7%) 由女性擔任。這意味著我們提供的不只是「進用」，而是實質的職涯發展與賦權機會。
- **職場尊嚴與性騷擾防治 (Prevention of Sexual Harassment, POSH)**：設置內部投訴委員會 (Internal Complaints Committee, ICC, 6 名成員)；2025 年 FXCN 清奈園區申訴案件 0 件；辦理全員 POSH 培訓，FXCN 清奈園區覆蓋率達 100%。
- **女性支持設施**：FXCN 清奈園區女性宿舍 10,497 床、28 輛女性安全通勤專車 (100% 班次覆蓋)、24 小時警衛與 CCTV、孕婦義診 (逾 900 人次) 與母嬰關懷，持續強化女性友善職場。

佐證 (第三方稽核)

- **稽核驗證**：2025 RBA VAP 稽核勞工構面符合率較前次提升 (FXCN 清奈園區勞工構面符合率 88%、整體符合率 85%，勞工構面較前次 +8%)；所有查核發現均納入矯正行動計畫 (CAP) 持續改善，勞工面 (工時、休息日) 改善項已完成。
- **集團層級**：截至 2025 年底累計完成 85 場 VAP 稽核、涵蓋 65 個據點，並獲 6 座鉑金級認證。詳鴻海官網：2025 年度第三方稽核摘要報告

主管機關配合

本集團配合主管機關之調查程序並提供必要協助，持續與相關單位溝通。

持續承諾

本集團將持續落實非歧視招募、追蹤並揭露女性雇用比例與多元共融指標，如期關閉各項矯正行動計畫 (CAP)，並以透明揭露強化利害關係人信任。

交叉參照

印度女性就業與多元共融完整實例，詳見「員工多元性 › 印度 Case Study」

非歧視招募之實體佐證｜FXCN 清奈供應商徵才海報 (Tamil Nadu)

原始海報（泰米爾文）
供應商 GEEKAY HR

可直接目視驗證之非歧視事實 (Verifiable facts)

- 全文僅載明薪資、班別、福利與聯絡方式，未設任何性別、婚姻或年齡（除法定最低）之限制條件；
- 來源為爭議所在地 Kanchipuram(Tamil Nadu) 之合作供應商，經本集團審查之官方版本；
- **福利**：冷氣廠房、通勤專車、餐飲、宿舍——女性友善職場。

2025 RBA VAP 稽核
（整體符合率 85%）

女性員工健康宣導活動
（女性佔多數之勞動力）

孕婦心理健康講座
（母嬰關懷）

2025 RBA VAP 稽核
（整體符合率 85%）

女性賦權暨關懷活動
(I'M POSSIBLE)

衛生餐飲與員工照護設施

註 以上為 FXCN 清奈廠 2025 年實際活動素材；美編置入時可視版面選用 3–4 張。孕婦關懷與健康宣導可對應「本公司立場」與「管理措施」，直接呼應非歧視與女性友善職場。

職業健康與安全

鴻海秉持「以人為本」之管理理念，重視員工、承攬商及其他工作者之健康、安全與福祉，致力建構安全、健康、友善且具韌性的工作環境。面對全球營運據點、製造場域及多元作業型態所帶來之職業安全衛生挑戰，鴻海依循各營運所在地法規要求，並參照國際職業安全衛生管理標準，持續完善管理制度、強化危害鑑別與風險預防機制，推動全員參與之安全文化，降低職業災害風險，朝向零重大職災目標邁進。

為落實職業健康與安全管理，鴻海由中央工安統籌職業安全衛生政策與管理原則，各營運據點依其作業特性、風險類型及法規要求，設置專責管理單位或指定專責人員，負責推動職業安全衛生管理、教育訓練、風險評估、事故調查、緊急應變及健康促進等工作，並透過跨部門協作機制，強化管理效能與執行一致性。

職安衛政策、治理與管理體系

職業安全衛生政策與管理承諾

集團嚴格遵循國際職業安全衛生管理標準及各營運所在地相關法規要求，並參照自願性倡議與產業準則，持續完善職業安全衛生管理體系。集團以「零事故、零傷害」為目標，並以成為全球職業安全標竿企業為願景，秉持「以人為本」的安全文化，將職業安全衛生置於經營決策與營運管理之優先位置。

集團職業安全政策由董事長親自簽署，並獲最高管理階層支持，適用於集團所有營運活動與工作場所，涵蓋全體員工、承攬商及其他受公司監督與管理之工作者。為落實相關承諾，集團透過制度化管理，將本質安全設計、制度規範、稽核驗證、教育訓練及持續改善納入職業安全衛生管理流程，並依循 PDCA 管理循環，推動風險預防、事故防止與績效提升。請參考「職業安全政策」。

ISO 45001 管理系統與覆蓋範圍

為確保管理機制有效運作，鴻海建立事故與職業病通報、調查及矯正預防程序，針對工作相關傷害、職業病、疾病與事件進行原因分析、改善追蹤及成效驗證，並定期檢視健康問題與職業安全風險之預防及減量執行情形，對照既定目標評估改善進展。

集團亦將職業安全衛生要求納入採購與契約管理，要求供應商與承攬商遵循相關安全規範及現場管理要求；並透過教育訓練、宣導活動及專業課程，提升員工及相關人員之安全意識與作業能力，降低營運中健康與安全事件發生風險。各營運據點定期辦理內部安全衛生檢查、專案稽核及管理審查，持續監督制度落實情形。

截至報告期末，集團主要 127 個實體（涵蓋所有主要業務）均已建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方機構獨立驗證。該管理體系覆蓋集團全體員工，且適用於集團所有員工與在廠區工作之供應商／承攬商，集團將持續強化職業健康與安全福祉之管理韌性與執行成效。

組織架構與監督機制

集團設有中央工安統籌全球職業安全工作，透過「中央統籌→地區協同→園區執行」之運作機制，確保各項安全活動有效推動並維持一致性。

各單位另設由職能部門與員工代表組成之安全生產管理委員會，透過每季定期會議檢討職業安全與衛生績效，持續優化職業安全衛生管理系統。

中央工安

職責

- 訂定全球工業安全政策與績效目標；
- 規劃運營工業安全數位化管理平台；
- 統籌全球工業安全稽核制度與輔導提升；
- 分享先進工業安全管理方法／技術；
- 地區／園區／事業群問題需求回應及解決。

地區工安

職責

- 工業安全政策優化與推行；
- 數位化平台建設與管理；
- 區域安全稽核與改進落實；
- 地區安全文化建設／安全培訓統籌；
- 區域問題回饋與協調。

園區工安

職責

- 工傷、火災事故管理／調查／分析；
- 設備操作安全、消防安全監督檢查；
- 安全教育培訓統籌；
- 異常狀況現場查勘及緊急事項通報；
- 監控中心 7×24 小時監控及因應。

為提升員工參與安全工作之積極性，集團推動多元溝通與參與機制，具體包括：

- 所有法人均於 ISO 45001 管理系統架構下建立多元員工溝通管道，包括但不限於班前會議、廠長信箱、電子郵件、現場公告欄、員工專線，以及全員參與之緊急救援演練等。
- 建立年度生產安全改善創新評選及化學品安全改善創新評選，鼓勵員工參與職業安全管理，促進知識與技術交流。2025 年共收到生產安全改善提案 204 件、化學品安全改善提案 89 件，評選出 70 件優秀提案，並已於全球各地區 / 園區分享推廣。
- 建立《消防及工業安全隱患有獎舉報辦法》，鼓勵員工透過書信、電話及電子郵件進行隱患通報或提出安全建議。2025 年集團共收到有效隱患通報 85 件，發放獎金人民幣 1.52 萬元。
- 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，透過系統性鑑別與評估工作中的潛在風險，制定針對性控制措施，提升員工安全意識與自主預防能力。

優秀提案 A：VC 熱處理設備氣體安全改善（龍華園區）

改善背景　龍華園區 VC 車間熱處理設備原使用 5% 氫氣＋ 95% 氮氣之混合氣體作為還原與保護氣體。由於氫氣在空氣中的爆炸下限（LEL）為 4%，若發生洩漏且局部通風不良，易形成爆炸性環境，安全風險較高。

改善方案　在符合生產製程要求前提下，經現場評估與製程參數調校，將混合氣配比逐步優化為 4% 氫氣＋ 96% 氮氣。

改善效益　將氫氣濃度降至爆炸下限臨界點，從源頭降低爆炸條件形成之可能性，提升製程本質安全。

優秀提案 B：CNC 機台 AI 智慧監測導入（觀瀾園區）

改善背景　觀瀾園區 CNC 製程原需設備技術人員定期進入機台，針對絲桿、電機、滑軌、主軸偏擺及設備精度等進行通電點檢，過程中存在機械傷害風險。

改善方案　導入 AI 智慧振動感測器，透過系統即時監測數據，取代傳統人工檢測。

改善效益　成功節省機內點檢人力 40 人，並降低人員於機內檢測時之機械傷害風險。

危害鑑別、風險評估與事故管理

稽查與風險鑑別：PDCA 閉環機制

為確保生產安全風險有效管控，集團結合中央工安稽查與園區自主管理，建立 PDCA 閉環管理機制：

Plan

依《集團生產安全風險管理規範》規範危險源辨識、風險評估與控制流程，明確中央工安、地區工安、園區工安與生產運營單位之職責分工；中央工安稽查處制定年度巡迴稽查計畫，聚焦高風險作業區域（如化學品倉儲、機器人）。園區工安則制定日常／專項檢查計畫，確保風險管控覆蓋。

Do

運用 LEC 法識別常規、非常規及緊急情況下之活動、設備設施與變更管理等潛在風險並建立清單；新建 / 改建 / 擴建製程於規劃設計階段導入安全預評價，在用製程每三年實施現狀安全評價。對「較大及以上」隱患採取立即控制措施並檢討優化管理方案。

Check

責任單位限期整改並回報，園區驗收，稽查處於下輪稽查複核；高風險隱患於「全球永續經營行動工作會議」通報並要求排查同類問題。

Act

彙整分析稽查結果，針對典型隱患制定相應安全管理規範；萃取優良改善實踐納入專案推動並全集團分享；並以績效機制驅動改善。

2025 年稽查與改善成果如下：

- **中央工安稽查**：完成全球 79 個廠區巡迴稽查，發現 717 項隱患，整改率 100%。
- **園區自主檢查**：各園區共自查發現 72,892 項隱患，已全數完成整改。
- **自查隱患地區分布**

	一般	較大	嚴重	特別嚴重
大陸	41,171	3	0	0
美洲	1,961	0	0	0
歐洲	104	0	0	0
東北亞	1,010	0	0	0
東南亞	27,980	0	0	0
印度	642	21	0	0

風險回應與管控措施

2025 年鑑別結果顯示，集團作業活動及工作場所無「特別嚴重風險」與「嚴重風險」，部分作業場所存在「較大風險」，其餘為「一般風險」。針對不同風險類型，集團採取之管理措施如下：

風險等級	主要風險類型	關鍵管控措施
較大風險	機械	• 培訓機械風險評估師；訂立設備安全規範與入廠驗收標準；建立設備變更安全審查制度。
	電氣安全	• 10 年以上廠房年度委外電檢；每季以雲熱像儀預防性檢測。
	化學品	• 從源頭推動低風險化學品替代；導入自動化 / 遠程化操作；強化通風與應急；以工具替代手工作業。
	動火作業	• 導入 AI 影像監控監控，實現動火作業異常即時報警；建立動火申請制度，監護人培訓上崗與三級稽查；建立廠商白名單與安全協議。
	人力搬運	• 建立搬運作業安全規範；NLE 提舉方程預測人力搬運風險。
	樓梯行走	• 張貼警示標示 / 語音提醒；加裝防滑墊與語音提示器；稽核上下樓梯行為並納入考核
一般風險	人因風險（肌骨疾病）	• 以簡易人因工程檢核表評估高重復性崗位，優先改善高風險崗位
	輕微火災	• 建置初期火災自主滅火屏障（全員滅火器實操訓練、樓梯配置背負式細水霧滅火器、園區應急編組縮短到場滅火時間等）。

安全風險預防與管控

集團持續鑑別營運過程中之潛在生產安全風險，並制定預防措施、管理要求與技術對策供園區導入執行，以降低生產安全事件發生之可能性；同時持續精進工安治理與風險預警機制，提升整體安全管理之韌性與前瞻性。

在園區管理方面，集團對全球各地區 1.8 萬平方米以上之生產性園區進行生產安全管理績效評分與分級，目標為全數達 A 級以上（80 分以上）。2025 年完成 76 個園區評級，其中 63 個園區達 A 級以上，占比 83%，各園區平均等級由 BBB 級提升至 A 級；並針對 BBB 級以下園區啟動輔導改善及 AAA 級園區標竿學習。

災害應變

集團高度重視緊急事件應對能力，依據《員工手冊》生產安全篇第一條「員工安全權利與義務」，明確賦予員工在緊急情況下採取避難措施之權利。集團在日常員工培訓、新員工入職培訓及承攬商培訓中，均強調員工與承攬商於面臨重大火災風險、人身安全威脅等緊急狀況時，有權拒絕執行可能危及自身安全之指令，並可立即撤離現場以保障安全。

2025 年全球緊急疏散演練及災害應變訓練成果如下：

- **火災緊急疏散逃生演練**：1,978 場，1,442,063 人次
- **災害應變訓練（如化學品洩漏、受限空間、觸電、電梯困人等）**：2,305 場，301,025 人次

負責任商業聯盟 (RBA) 有效確認審核程序 (VAP)

鴻海於供應商社會與環境責任（SER）稽核中採用 RBA VAP（Validated Assessment Program）方法，由供應商合規與 ESG 管理單位聯合人資、工安及環保等部門組成稽核團隊，針對勞工、健康安全、道德、環境及供應鏈管理等面向進行審核。

2025 年共完成 629 家供應商 SER 稽核，識別 3,751 項缺失，其中健康安全相關缺失占比最高，達 41%，顯示職業健康與安全仍為供應鏈管理之重點議題。2025 年未發現童工、強迫勞工等零容忍缺失。針對 SER 稽核所發現之問題，鴻海持續推動供應商改善，截至 2026 年 4 月 10 日已完成 3,075 項缺失改善，整體改善率為 82%。

就具體 OHS 議題而言，前五大缺失項目包括應急準備、工傷與職業病、職業健康與安全等，對應改善措施涵蓋消防設備維護、疏散演練、急救員配置、急救箱管理、員工教育訓練及個人防護具配置等，反映鴻海已針對高頻職安衛風險建立改善與追蹤機制。具體內容詳見第二章「供應鏈管理」。

職安衛績效統計

集團以追求「零事故、零傷害」為安全目標，持續優化《集團生產安全事故管理制度》《工傷分類標準》及《集團工傷管理細則》，建立職責清晰、時效明確之事故管理流程，明確規範事故通報、事故調查職責、調查層級、流程及責任歸屬。事故及虛驚事件發生後，集團要求現場人員及單位主管立即通報，同時將事故上傳至工傷事故申報管理系統，並於第一時間成立事故調查小組展開調查與處置，完成事故報告。

中央工安每月統一彙整各地區工傷數據並進行分析，確保數據口徑一致且全程可追溯。2025 財政年度主要職業傷害類型為觸電、機械致害及跌落。對此，集團依控制層級原則展開系統性治理，優先透過消除與替代（如導入自動化）自源頭降低風險，並輔以工程控制建立硬體防護，同時結合行政控制完善標準作業程序、強化教育訓練與個人防護具規範，並建立常態化監督機制。此外，亦針對典型事故推動案例學習，深入剖析事故教訓，防範類似風險再次發生，多管齊下提升作業安全。

集團職業傷害所造成的死亡事故

	員工	派遣工	承攬商
2022 年	1	0	NA
2023 年	1	0	2
2024 年	0	0	0
2025 年	0	0	3

註 資料統計範疇：集團

2025 年集團員工及承攬商工傷指標統計表

類別	員工類型	數量	比例
因公死亡率	員工	0	0
	承攬商	3	0.0007
可記錄之職業傷害比率 (TRIR)	員工	210	0.024
	承攬商	37	0.008
職業相關虛驚事故頻率 (NMFR)	員工	34	0.0004
	承攬商	3	0.0007
失能傷害頻率	員工	156	0.09
	承攬商	21	0.02
失能傷害嚴重率 (DISR)	員工	6,247 (天)	3.6
	承攬商	18,165 (天)	19.8
實際總工時 (時數)	員工	1,733,320,907	-
	承攬商	915,803,561	-

註 1 以年度末 2025 年 12 月 31 日當日人數為準。
註 2 承攬商包括委外承包商和派遣工。
註 3 資料涵蓋範疇： 集團
註 4 因公死亡率 = (死亡人數 ÷ 總工時) × 200,000 工時
註 5 可記錄職業傷害率（TRIR） = (可記錄職業傷害人數 ÷ 總工時) × 200,000 工時
註 6 虛驚事故頻率 (NMFR) = (虛驚事故次數 ÷ 總工時) × 200,000 工時
註 7 失能傷害頻率 (LTIFR)=（失能傷害次數 ÷ 總工時) × 1,000,000 工時
註 8 失能傷害嚴重者 (DISR)=（失能傷害損失天數 ÷ 總工時） × 1,000,000 工時

安全文化推動

員工安全文化與培訓機制

依循《職業安全政策》，集團堅持以人為本的安全文化，致力將安全意識深植於員工日常行為之中，以實現「零事故」長遠願景。集團透過「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，讓安全管理由「嚴格監督」逐步邁向「自主管理」，並內化為集團管理 DNA。

領導垂範

- **安全承諾公開**：董事長簽署《安全承諾書》並公開揭示，各廠長及以上生產主管同步簽署，並於作業區公告欄揭示，同時錄製承諾影片於作業場所循環播放。
- **處級主管安全領導力**：各單位處級以上主管制定年度安全行動計畫並公開揭示，以身作則帶動全員主動參與安全管控，形塑積極主動之安全文化氛圍。
- **高階主管現場安全巡視**：事業群／處副總級以上主管每月至少 1 次前往生產現場突擊巡視，重點包括：
  - BBS 行為安全觀察（人員操作合規、設備安全狀態、防護具穿戴、作業程序執行及環境隱患）
  - 現場溝通回饋（結合觀察結果與廠部主管交流，掌握安全生產狀況）
- **全球安全生產會議**：集團每兩週由輪值主席主持「全球永續經營行動工作會議」，董事長、各事業群總經理及各園區主管以視訊方式參與；安全最高主管每季進行專題報告，涵蓋全球安全生產動態、各地區現況、安全生產知識及重大工作部署。

行為塑造

- **廠部安全會議**：廠部主管每週召開不少於 1 小時之安全工作會議，內容包含隱患分析、改善推動、風險鑑別與評估、安全措施與管控要點，以及典型事故案例學習。
- **班前安全宣導**：線組長每日召開不少於 30 分鐘之班前安全宣導，涵蓋上一班現場安全情況、本班注意事項、崗位危害因素與應對措施等。
- **危險預知訓練（KYT）**：以作業線組為單位於作業前自主實施，透過團隊討論鑑別潛在危害、預測並預防可能事故，形成共識性安全對策，促使員工由被動接受轉為主動參與。

科技賦能

- **VR 安全訓練**：運用虛擬實境技術建置沉浸式訓練平台，以三維場景模擬與互動演練提升風險辨識與緊急應變能力，涵蓋危險化學品安全、機械安全、作業場所隱患辨識、汽車駕駛安全及火場逃生等模組。
- **AI 安全防控**：導入叉車 AI 防撞系統及駕駛員監控機制，利用前後攝影機進行 AI 行人辨識，劃分綠／黃／紅三級防護區；同時具備人臉辨識功能驗證駕駛資格，並可即時偵測未繫安全帶、吸菸、接打電話、疲勞駕駛等危險行為並發出警示，於超速時自動警示並限制加速。截至目前，集團已有 625 臺叉車完成 AI 布建。

在安全培訓機制方面，集團依據《安全教育培訓制度》及《集團供應商生產安全管理辦法》，將正式員工、派遣勞動者、實習學生、承攬商及臨時訪客全面納入統一安全教育與訓練體系。每年年初，集團透過問卷、訪談與風險評估，自崗位風險、法規更新、新製程與新設備導入及事故復盤等面向，系統性盤點培訓需求，並據此編制年度總計畫與安全培訓矩陣，以確保培訓內容與實際作業風險及營運需求相符。

為保障培訓品質，外部講師須具備國家資格或專業能力，內部講師則須持有集團講師證並具備相關經驗或法定安全執業資格。培訓教材亦依員工語言需求進行轉譯，以提升不同地區與背景員工之理解與參與度。集團亦重視員工受訓權益，原則上所有強制性訓練均安排於正常工作時間內且免費參與；如因特殊排班需於非工作時間受訓，則依法給付加班費或安排補休。課後透過筆試、口試、實作或現場觀察等方式進行考核，不合格者不得上線作業，並由工安部門定期辦理稽查與成效評估，持續強化培訓成效與制度落實。

2025 年，集團持續推動專項安全訓練與經常性安全教育，全年安全培訓總學時達 31,350,694 學時，涵蓋新進員工、變換工種或復工人員、特種作業及特殊崗位人員、主要負責人、安全管理人員，以及供應商與施工廠商等對象。透過制度化、分層分類之培訓規劃，集團持續提升全員在風險鑑別、事故預防及應變處置等方面之能力，並進一步強化安全文化於各營運據點與作業場域之落實。

項目	學時
新進員工（含派遣工）崗前公司級、車間級、班組三級安全教育	18,454,560
危險崗位（可燃粉塵、危險化學品、鋰電池等）員工上崗持證培訓	675,880
供應商／施工廠商安全培訓	44,418
特種作業人員及特種設備操作人員取證培訓	209,082
安全管理人員專業能力提升培訓	273,165
其他培訓（含在職人員培訓、KYT 訓練等）	11,693,589
合計	**31,350,694**

員工安全管理

在員工健康促進方面，集團將健康管理納入職業安全衛生體系，結合健康風險辨識、健康檢查、作業環境管理與健康宣導，持續強化健康管理與安全管理之整合性。針對噪音、粉塵、高溫、重複性作業及化學暴露等重點風險，集團推動分級健康管理、特殊健康保護與作業改善措施，並透過健康講座、心理關懷、壓力管理及運動倡議等多元方案，促進員工身心健康與工作適應能力，持續打造兼顧安全、健康與福祉的職場環境。

科技賦能專案：AI 火災偵測提升異常預警能力

為進一步提升高風險區域之防災韌性與現場安全管理效率，集團於特定場域導入「天面火災 AI 偵測系統」。

- **技術組合**：結合紅外線測溫與 AI 煙火識別技術，當系統偵測到異常溫升、煙霧或火焰訊號時，可即時發出警報並啟動後續應變流程。
- **管理效益**：相較於傳統僅仰賴人工巡檢或單一感測裝置，此系統大幅強化了異常情境之早期辨識與即時反應能力，並與既有消防管理及應變機制形成完美互補，落實智慧化防災。

化學品安全

員工健康與安全為集團營運之重要基礎。鴻海嚴格遵循各營運所在地化學品安全相關法規及客戶限用物質規範要求，並以全過程監控為基礎，落實有害物質「不設計、不採購、不流入、不製造、不產出」之五不原則，針對生產營運過程所涉及之化學物質進行分級管控，攜手供應鏈最大限度減少、控制並逐步消除有害物質對員工健康及環境之影響，朝向「零危害、零污染」之目標邁進。化學品管理政策詳見鴻海官方網站。

管理承諾、法規遵循與治理機制

集團遵循多項國際及各國 / 地區法規與標準要求，包括歐盟 RoHS、REACH、POP、美國 TSCA、《瑞典減稅法案》、AfPS GS 2019:01 PAK(PAH)、加州 65 號提案、《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》、《Substitute It Now (SIN)》等國際性規範及中國國家標準共 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，重點包括：

法規與客戶需求管理

動態追蹤各國環保／健康法規與標準，定期審查合規情形並即時更新內部規範；積極回應客戶高於法規之化學物質管理要求，確保產品符合客戶需求。

制度與標準體系建置

制定並落實《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》《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》等內部規章制度，將風險管控貫穿全生命週期。

化學物質管控清單訂定

制定並公開禁止、限制與控制／監測物質清單，作為採購、製程導入與使用管控之依據。

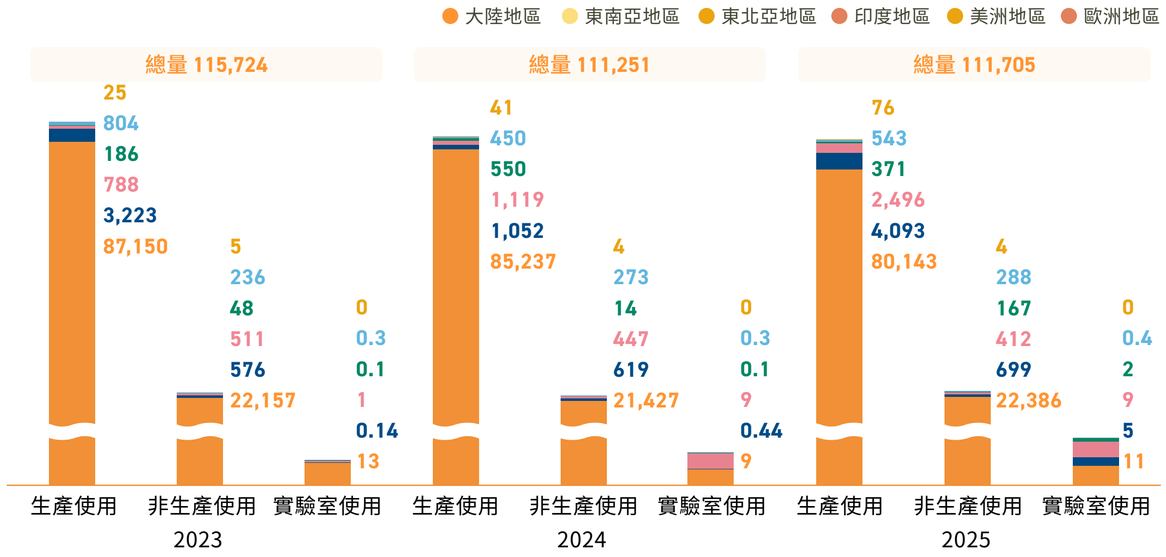
全面鑑別與資訊統管

全面鑑別生產、非生產（如廢水處理、設備設施運轉耗材、清潔作業等）及實驗室使用之所有化學品，並對用途、用量、種類、危害性與產品成分資訊進行統一管理。

稽核監督與缺失追蹤

成立稽查處，定期對全球廠區化學品使用及汰換情形進行稽查（中國大陸廠區每年至少 3 次、歐美廠區至少 1 次、其他廠區至少 2 次），並將不符合事項納入隱患電子管理系統追蹤至改善完成。

集團近3 年化學品使用信息



有害物質（化學品）全生命週期管理

為降低化學品相關之環境與人體健康風險，集團推動全生命週期管理，並攜手供應商共同管控生產過程與產品成分中涉及之化學物質：

秉承綠色化學十二原則之設計理念，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》等要求，依產品環保設計之「無害、節能、減量及易回收」四大原則，制定《綠色產品設計與開發指引》，於設計開發階段系統性考量原材料選用、生產、銷售、使用、回收與處理等環節對環境與健康之影響，盡可能避免使用有毒有害原材料，減少污染物產生與排放。

依循《全球化學品統一分類和標示規範》《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》等標準，制定《集團化學品／物質登錄管理規範》，並參考 RoHS 2.0、REACH、TSCA、POPs 等主要法規，形成集團化學物質管控清單（禁止／限制／控制），對入廠化學品進行嚴格審查與分級管理，並建立相應處置流程。

集團對生產及非生產用途之化學品進行資訊登錄與造冊，掌握其危害特性；導入或更新化學品時，如危害特性不明，須完成全面安全性評估，並對環保物料與設備進行分類標示、分區管理及符合性確認，以避免產出不符環保、安全與健康要求之產品。針對危險化學品，作業現場參照 FM 相關標準設置專用儲存櫃與防洩漏措施，使用時依標準作業流程執行，並建立應變演練與現場處置方案，以保障員工健康與安全。

設計（源頭減害） ▶ **採購**（供應鏈前端控管） ▶ **登錄**（入廠審查與清單比對） ▶ **評估**（年度風險評估與分級控制） ▶ **使用**（現場管控與應變整備） ▶ **流出**（資訊揭露與綠色品質把關）

為落實「不採購」含有害物質之材料，集團制定《綠色採購管理手冊》《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落實至供應商管理全過程。並要求供應商簽署《環保及社會責任承諾書》，提交《環境管理物質成分或部件展開表》進行有害物質聲明；其中歐盟 RoHS 2.0 之 10 項管控物質，需由供應商提供第三方檢測報告並通過集團認證。

集團建立《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、生產部門及產品研發部門組成之專業風險評估小組，每年至少一次對所使用化學品進行全面風險評估，並依風險等級採取對應控制措施，使風險控制於可接受範圍。既有化學品依危害族群、散布狀況及使用量判定風險等級與管理方式；新化學品導入須先完成登錄審查，並於符合管控清單前提下再進行風險評估。

風險等級與管理措施如下：

4 級	參考國際勞工組織或其他國家職業安全管理文件，由專家指導制定特殊管理方法。
3 級	隔離（密閉製程、空間規劃、區域標示）；受訓之必要人員方可進入。
2 級	工程控制（局部換氣／排氣通風裝置）；非必要人員不得進入。
1 級	整體換氣；非必要人員不得進入。

註 危害等級 4 級化學品已納入《集團化學物質管控清單》管理。

作為全球領先 EMS 業者，集團理解部分產品成分資訊受原廠商業機密或供應鏈角色限制，無法直接揭露完整成分；因此主要依各客戶具體需求，提供、揭露或轉載原廠公開之法定資訊。為嚴格把關產品綠色品質，集團採取兩項作法：

- **大型檢測機構把關**：集團設有綜合型檢測中心，全球布局包含 24 個不同領域專業實驗室與 8 個國內檢測分支機構，並於 2025 年新增台北與越南檢測中心。化學分析實驗室配置 ICP-OES、IC、GC-MS、LC-MS/MS 等儀器，可執行 RoHS、無鹵、POPs、TSCA、PFAS 等檢測。建立至今已完成超過 62 萬項次有害物質測試，協同事業單位針對選料、進料、製程、成品及廢水／廢氣／廢固等全流程進行監測，確保符合人員健康安全與環保要求。
- **全供應鏈資訊互通機制**：依據各地屬地法規採差異化管控。針對歐盟園區／法人進口及使用化學品，要求供應商委託歐盟唯一代表或由當地進口商完成 ECHA 註冊，並落實 SVHC 之 SCIP 資料庫通報；集團三級管理部門（中央級／地區級／園區級）逐項核查 ECHA 註冊狀態與 SCIP 申報憑證，確保符合歐盟 REACH、CLP 等法規。針對北美（TSCA）、日韓（ChemSHERPA、K-REACH）、中國大陸（新化學物質登記）、台灣（TCCSCA 登錄）等其他據點，統一要求上游供應商依屬地法規完成官方註冊或合規平台申報並提交憑證核驗，於原料入廠環節嚴格把關合規性，落實化學品採購、倉儲、生產與廢棄之全生命週期合規管理。

有害物質管理績效與持續改善

集團依國際法規、各生產／銷售地國家標準、客戶要求及自主風險評估結果，持續更新《集團化學物質管控清單》並實施分級管理。截至報告期末，清單管控物質已涵蓋 655 種，以確保產品全生命週期符合環保與健康安全規範。

基於預防性管理原則，集團密切追蹤國際法規動態並推動前瞻性控管與汰換：

- **SVHC 超前部署**：2026 年 2 月 4 日 ECHA 將「正己烷」列入 SVHC 清單，集團已提前納入內部管控並完成原物料清查與全面汰換。
- **PFAS 主動識別與控管**：鑑於 PFAS 之持久性、生物累積性與潛在健康風險，集團已主動納入管控清單並啟動供應鏈盤查，建立 PFAS 識別機制，並推進替代材料研發與禁限用評估，致力實現產品無氟化（PFAS-Free）。

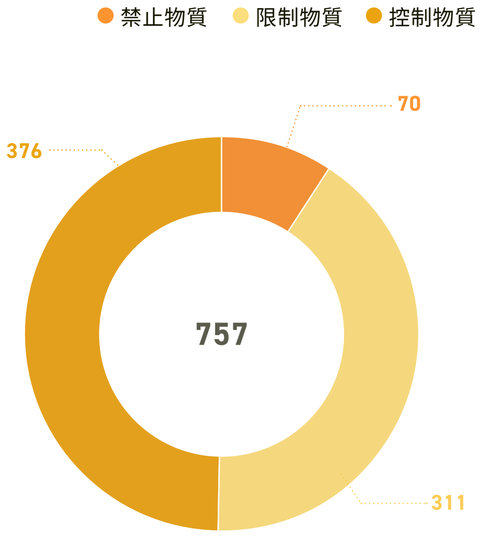
集團將持續動態追蹤環保／健康法規，定期審查合規性，並積極回應客戶高於法規之管理要求，即時更新管控清單：

集團化學物質管控清單

列入禁止清單
立即汰換

列入限制清單
確認是否滿足限制條件，不符合要求則汰換

列入控制 / 監測清單
加強使用管控，逐步執行汰換計劃



包含集團自主風險評估結果為 4 級之 18 種危害

有害物質汰換計畫與成果

集團已針對所有使用化學品完成 100% 識別與風險評估，並於官網持續公開汰換進度與成果。2025 年危害物質汰換案例（含物質替代／製程變更）如下表所示：

汰換方案	改善效益	完成時間
高壓水替代 HDW-C28D/HDW-1080	拋光後使用之清洗劑 HDW-C28D ／ HDW-1080 含非離子界面活性劑及聚醚類化學品，改用高壓水沖洗，降低健康與環境風險。	2025 年 3 月
粘性滾輪乾洗替代清洗劑 C-16	SMT PCB 板清洗劑 C-16 刺激性較強，長期接觸可能危害作業人員健康，改採黏性滾輪乾洗，消除危害來源，且不再產生廢液。	2025 年 3 月
消泡劑	陽極製程使用之消泡劑對人體及環境有害，透過改善染色槽／水洗槽，取消消泡劑使用，避免人員生殖危害風險，並自源頭降低環境與健康風險。	2025 年 4 月
檸檬酸 + 蘋果酸替代 HNO3	電子產品外殼加工原以 HNO3 清洗表面灰質與污垢，改用檸檬酸與蘋果酸混合液，降低健康與環境風險。	2025 年 6 月
多組分油墨替代單組分油墨	原印刷使用之油墨易燃易爆且具毒性風險，經油墨替代後，提升作業安全並兼顧環境友善。	2025 年 6 月
皂化液替代石墨	鈦件鍛壓潤滑使用石墨存在火災風險，且對人員呼吸道與肺部具職業病風險，改以自製皂化液搭配自動噴塗雙重優化，消除粉塵污染及燃爆風險，降低人員職業健康危害。	2025 年 7 月
純水 + 無塵布替代酒精	PVD 保養原需以酒精擦拭機台內部爐體及襯板，改以純水搭配無塵布擦拭，降低環境污染與人體危害。	2025 年 11 月

VOCs 減量行動

針對高 VOCs 物料（清洗劑、塗料、膠黏劑、油墨等），集團制定減量計畫，推動水性清洗劑、水性塗料、UV 塗料、熱熔型膠黏劑、UV 油墨等替代方案，並鼓勵使用通過環境標誌認證之溶劑，以源頭降低 VOCs 產生。例如，以水性清洗劑 C-5540 替代溶劑型清洗劑 C-70，使 VOC 含量降低 89%；另透過洗網水替代，使 VOCs 含量降低 8%。

有害物質管理改善與創新

為鼓勵各單位主動推動有害物質減量、替代及管理創新，集團建立內部評比與獎勵機制，依專業性、技術可行性與可複製推廣性評選最佳實務，促進跨廠區經驗交流與推廣。2025 年共收到全球各廠區化學品改善創新案 89 件，評選出優秀案例 20 件並推廣至各單位。

- **案例**：PCB 蝕刻液回收改善：透過設備升級與製程改造建立全封閉循環再生線，以氧氣取代氯酸鈉並導入 PLC 實現全流程自動控制與異常警示；改善後蝕刻液 100% 循環使用，降低危險廢棄物排放並降低氯氣風險，銅回收率由 70% 提升至 99.8%，回收銅可外售創造收益。

同時，集團推動系統化管理與數位化工具：

- **IECQ QC080000 有害物質過程管理系統認證**：以 ISO 9001 為基礎建構 QC080000 系統，確保產品自需求至出貨各階段之有害物質皆受控，實現 HSF（有害物質減免）；截至報告期末，共有 35 家下屬公司取得認證，並持續推進其他公司導入。
- **產品 RoHS 符合性宣告（供應商 ESG 管理平台）**：建置「產品 RoHS 符合性宣告平台」，向供應商蒐集零組件第三方 RoHS 檢測報告或符合性聲明，生成終端產品 RoHS 符合性技術文件，經各事業群綠色產品管理責任單位審核後，再由集團化學品管理委員會審核確認，並於平台揭露產品 RoHS 符合性宣告（https://sgm.foxconn.com/portal/pcd）。

化學品安全培訓與應變演練

鴻海深知，唯有透過持續且系統化之教育訓練，方能使風險防控意識真正融入員工與承攬商日常作業，使安全規範成為工作與緊急應變時之自然行動。為此，集團每年制定詳細之培訓與演練計畫，持續投入資源對員工與承攬商進行化學品安全教育訓練，全面提升風險意識與實務應變能力。

2025 年度，集團開展化學品專項培訓，全年累計培訓達 377,925 學時；同步推動化學品洩漏處置、中毒應對等主題應變演練 438 場，累計參與 72,853 人次。針對可能接觸化學品之駐場廠商及承攬商，集團亦辦理化學品年度應變演練及個人防護具訓練，且每年至少參與 2 次應變演練。

鄭州綜保區「富豫救援隊」

集團鄭州綜保區於 2022 年成立「富豫救援隊」，由 64 名員工志願組成，配備兩千餘件專業裝備，並已累積超過一萬小時培訓。該隊伍除守護園區安全、強化自救效率外，亦積極參與社會公益救援，將專業應變能力延伸至社會服務，實踐企業社會責任。

溺水人員搜救

消防實操演練

公益救援錦旗

6

客戶共好 社會共榮

鴻海科技集團以「客戶共好，社會共榮」為核心策略，持續將卓越客戶體驗與企業社會責任並重，透過基金會運作、志工參與及多元公益計畫，聚焦弱勢扶助、科技教育與社區共榮，持續擴大正向社會影響力。

- **客戶滿意度持續提升**：2025 年客戶滿意度提升至 **87.78%**，較 2024 年 83.79% 增加近 **4 個百分點**，持續反映集團在產品品質、交付、客戶服務及 ESG 表現等面向之改善成果。
- **產品品質與產品責任維持高標準管理**：集團持續以 ISO 9001 與 IATF 16949 等品質管理系統建構端到端品質管理機制；報告期間內，未發生任何因違反產品與服務健康、安全法規或資訊標示相關法規，而遭主管機關裁罰、警告或引發重大爭議之事件。
- **鴻海教育基金會社會投入規模持續擴大**：2025 年基金會社會投入總額達 新臺幣 **106,162,374 元**，全年累計受益 **6,685 人次**，持續聚焦扶助弱勢、科技教育與環境保育三大主軸。
- **全球員工志工參與展現高度動能**：除基金會外，集團於全球各地投入志工活動，2025 年投入**新臺幣 2.05 億元**於志工活動，推動志工參與累計達 **304,935 人**，志工服務總時數達 **449,893 小時**，並於全球各地舉辦超過 **84 場**員工關懷及社區服務活動。
- **扶助弱勢與教育支持持續深化**：2025 年於弱勢扶助與教育支持投入約新臺幣 **8,927 萬元**，受益人次超過 **4,700 人次**；其中「鴻海獎學鯨」投入 新臺幣 **4,665 萬元**，受益學生 **2,505 人**；「星光計畫」累計服務學生 **843 人次** ，持續縮小教育資源落差。
- **科技教育與人才培力成果持續累積**：2025 年於科技教育與科技平權投入約新臺幣 **1,129 萬元**，受益人次超過 1,800 人次；其中「鴻海科技獎」年度得主共 21 位，並持續推動 AI 與量子教育入課、師資培訓及偏鄉 AI 扎根計畫，拓展前瞻科技教育可及性。
- **環境保育與在地共榮行動持續推進**：2025 年於生態永續投入約新臺幣 **560 萬元**，累計參與約 **120 人次**；基金會並透過「里山計畫研究及師培導覽」推動生態教育與碳匯知識普及，結合全球各地健康促進、平權倡議與公益服務行動，持續深化企業與社區共榮關係。

重大議題

客戶關係與品牌

社區參與與社會影響

SDG 目標對齊

管理目標

重大議題	管理指標	2025 年目標	本年度執行成果	達成狀態	2030 長程目標
客戶關係與品牌	客戶滿意度	2023 年為基準年，以 80% 為門檻，爭取在以後每個報告周期都比前一個周期提升 5% 的滿意度。	2025 年客戶滿意度提升至 87.78%。	持續推動	持續精進產品與服務品質，強化客戶溝通、需求回應及回饋改善機制，致力提升客戶體驗與信任關係。
	客戶商譽	維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件紀錄。	2025 年無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件紀錄。	達成	無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件紀錄。
社區參與及社會影響	鴻海教育基金會年度支出	基金會支出較 2024 年提升 5%。	2025 社會投入總額為新臺幣 106,162,374 元較 2024 成長 15%。	超額達成	持續投入更多資源，關注多元領域 。
	鴻海教育基金會專案受益人滿意度	維持各專案結案調查滿意度至少 4.5 分以上 (滿分 5 分)，並將反饋列為優化參考。	2025 年全年累計受益 6,685 人次，專案滿意度平均達 4.6 分。	超額達成	長期深耕各專案，持續追蹤成效，確保品質。
	鴻海集團社會參與員工志工總時數	訂定台灣廠區志工服務累計時數 ≥5000 小時目標。	2025 年，集團全球志工投入總時數 449,893 小時。	超額達成	五年內累計志工服務時數達 100 萬小時。

客戶關係與品牌

客戶關係管理

客戶關係策略

鴻海以「智慧」為發展基石，透過「創新整合設計製造 (IIDM)」模式，為全球指標性客戶打造智慧製造與智能供應鏈解方，致力轉型為全方位智慧生活解決方案提供者。我們秉持「速度、品質、服務、彈性、成本」五大核心原則，將「滿足客戶需求」視為首要營運目標，穩健深化與客戶間的長期互信夥伴關係。

為優化服務體驗並提升營運效率，集團積極推動服務數位轉型。藉由建置完善的線上數位平台，我們為全球多元客戶提供無縫接軌的高效服務，涵蓋產品諮詢、技術支援及即時數據存取等功能，確保資訊傳遞的即時性與準確性。

在品質與關係管理層面，鴻海已導入 ISO 9001 品質管理系統與 IATF 16949 汽車品質管理系統等國際認證，建構從需求端、製程管控、品質檢驗、產品交付至售後服務的端到端完整服務鏈。同時，我們設立專責單位並整合多元回饋機制，定期執行客戶滿意度調查。針對客戶意見與客訴，皆依循標準化內部流程進行分級、追蹤與改善，落實「持續改善 」的閉環管理，以高標準的產品與服務品質鞏固客戶信任。

客戶溝通管道

為確保與客戶保持暢通且高效的雙向溝通，鴻海建立多元化且即時的溝通渠道，精準對接客戶需求：

數位與線上渠道

提供專屬線上表單及電子郵件信箱，確保客戶需求能全天候快速立案與分流。

專人服務專線

設置客服專線電話，由專業團隊提供即時諮詢與技術支援，提升問題解決效率。

實體交流與互訪

透過高階主管拜訪、業務定期會面及邀請客戶實地訪廠，深化雙方交流與互信基礎。

客戶隱私與反饋機制

鴻海深知，堅實的資訊安全與隱私保護是維繫客戶信任、開展一切服務的絕對基石。本集團嚴格遵守全球各營運據點之個人資料保護法規，並建立完善的資安管理體系，確保客戶機密資訊與數據在收集、處理及利用過程中的安全性（關於集團詳細之隱私保護政策與管理作為，敬請參閱本報告書第一章的客戶隱私保護章節之說明）。

在確保客戶資訊安全無虞的信任基礎上，為進一步保障客戶權益並提升服務品質，鴻海針對客戶回饋與訴求，建置了系統化且嚴謹的「客訴作業流程」。 透過標準化的四階段閉環管理機制，我們確保每一次的客戶反饋都能在嚴守保密原則的前提下，獲得最妥善且高效的處置：

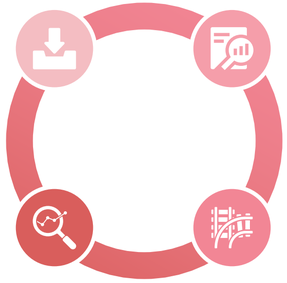
客訴處理閉環機制

1 客訴接收與分級處理

當接收客戶意見時，專責團隊會將產品或服務問題詳實記錄，並第一時間向客戶回報處理進度。同時，嚴格進行案件分級，針對達一定風險等級之重大問題，即刻啟動內部升級機制。

2 深度調查與跨部門分析

依據客訴分級，由權責單位獨立處理或交由相關部門協作。針對重大或複雜案件，集團將成立專案小組進行根本原因分析，以擬定精準的改善與預防措施。



3 雙軌對策制定

經調查分析後，集團會依據客戶需求同步制定「臨時對策」與「永久對策」。臨時對策著重於立即性的風險管控（如：立即停止生產、加強品質檢驗等）；永久對策則聚焦於系統性改善（如：改良治具與生產設備、實施人員再教育訓練等），以徹底消除問題根源。

4 即時回覆與效果追蹤

本集團承諾於接獲客戶投訴後 24 小時內給予初步回覆，並將最終處理結果全面登錄於管理系統中。此外，我們每月定期針對客訴類型進行分類統計與趨勢分析，落實矯正與預防措施，嚴防問題再次發生。

從前端的嚴密隱私防護，到後端的精準客訴回應，鴻海不僅能高效解決當前問題，更將被動的客訴處理轉化為預防性的服務優化。此一全方位的客戶關係管理策略，具體實踐了集團「以客為尊」的服務承諾，進一步深化了與全球客戶間的長期戰略夥伴關係。

客戶滿意度

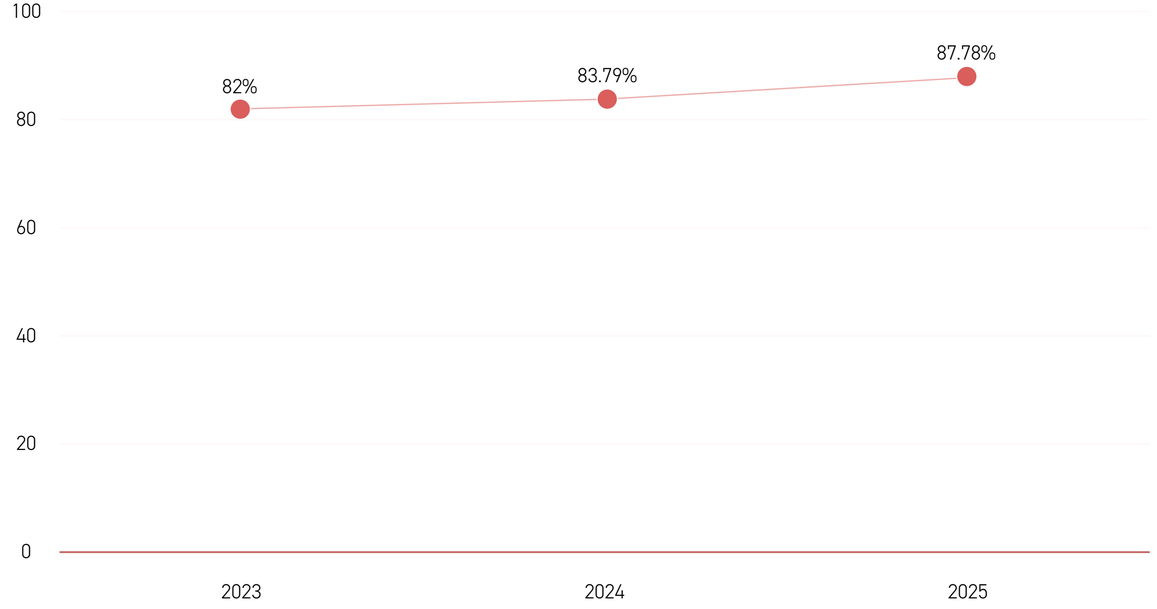
鴻海深知「傾聽客戶聲音」是驅動企業持續進步與服務優化的核心動力。為全面掌握客戶需求與期望，集團每年定期執行客戶滿意度調查，藉由系統化的回饋機制檢視各項服務環節的表現。

為進一步深化與關鍵客戶的互動，並精準聚焦核心營運指標，自 2024 年起，鴻海優化了滿意度調查機制，將評估指標精鍊為「產品品質與性能、交付、客戶服務及 ESG」四大核心面向，並策略性地針對交易額排名前 80% 之主力客戶發送調查邀請，以確保調查結果能真實反映關鍵合作夥伴的深度回饋。

在滿意度績效管理上，鴻海以 2023 年為基準年，設定總體滿意度 80% 為基本門檻，並立下「後續每個報告週期之滿意度皆須較前一週期提升 5%」的積極目標。

透過跨部門對客戶回饋的精準回應與持續改善，集團客戶滿意度表現呈現穩健且顯著的成長。2023 年總體滿意度達 82%，2024 年提升至 83.79%，至 2025 年更進一步攀升至 87.78%。此一成長趨勢不僅成功達成集團設定之階段性目標，更充分展現鴻海在提升產品與服務品質、深化 ESG 永續實踐上，已獲得全球指標性客戶的高度肯定與信賴。

客戶滿意度提升趨勢



產品品質

管理系統與品質文化

鴻海集團致力於為全球客戶提供卓越且可靠的產品與服務，我們以 ISO 9001 國際品質管理系統為核心基石，建構了全面且嚴謹的品質管理體系。為確保產品品質的持續優化，集團將 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環深度融入日常營運的每一個環節：

規劃 (Plan)

於產品開發初期精準對接客戶需求與品質目標，進行全面的風險辨識與預防措施規劃，並制定嚴謹的品質控制計畫與作業標準。

執行 (Do)

嚴格落實標準作業程序（SOP），執行從進料、製程到最終產品的品質檢驗與監控，並強化現場管理與異常處理作業。

P D A C

檢查 (Check)

定期展開內部品質稽核與製程審查，透過追蹤關鍵績效指標（KPI）與不良品數據，檢視品質目標達成狀況與偏差原因。

改善 (Act)

針對稽核發現之問題提出精準的改善對策，強化防範措施以防問題再發。同時，積極導入六標準差（Six Sigma）與精實生產（Lean）等持續改善專案，不斷修訂作業流程與管理制度。

鴻海深知「品質」源自於每位員工的日常實踐。為形塑「全員品保」的企業文化，我們於 PDCA 循環中系統性地擬定並落實員工品質教育訓練與資源配置方案。透過定期的品質意識宣導、專業技能培訓以及專案實作，激發員工主動發掘問題並提出創新解決方案。我們鼓勵全員參與持續改善計畫，將品質理念內化為企業 DNA，確保從高階主管至基層員工皆具備追求「零缺陷」的共識與行動力。

產品責任

保障使用者健康與產品安全是鴻海不可妥協的企業責任。我們在產品生命週期的各個階段（涵蓋研發設計、原料採購、製造組裝至終端使用），皆導入嚴格的健康與安全影響評估機制。集團 100% 的產品與服務類別均須通過嚴密的安全檢測與驗證，並符合國際環保與安全規範（如 RoHS、REACH、CE、UL 等）。透過前端的風險辨識與綠色設計，我們主動排除潛在的健康與安全危害，確保交付至客戶與消費者手中的產品皆具備最高規格的安全保障。

基於上述嚴密的防護與檢驗機制，鴻海嚴格遵守全球各營運據點及銷售市場之產品健康與安全相關法規。於報告期間內，集團並未發生任何因違反產品與服務健康、安全法規或自願性準則，而遭受主管機關裁罰、警告或引發重大爭議之違規事件，持續維持高標準的安全監控與預防管理。

除了捍衛產品的實體安全，集團亦高度重視產品資訊的透明度與正確性，致力保障消費者「知的權利」。我們確保所有產品之標示（包含產品成分、安全警語、環保回收標章及電子廢棄物處理指示等）皆完全符合當地法令與國際標準。於報告期間內，鴻海同樣未發生任何因違反產品與服務資訊及標示相關法規或自願性準則之違規事件。我們承諾將持續提供準確、透明的產品資訊，以負責任的態度促進綠色與安全的消費環境。

100% 產品與服務類別通過安全檢測與驗證

符合 RoHS / REACH / CE / UL

健康與安全違規事件 0

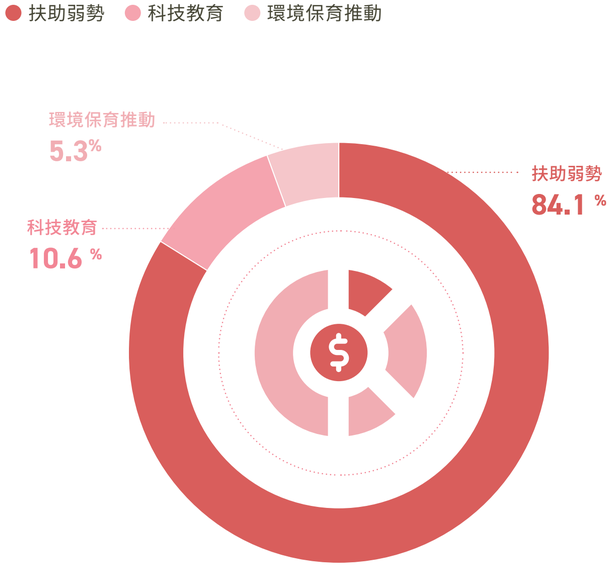
產品資訊與標示違規事件 0

社區投入與社會影響

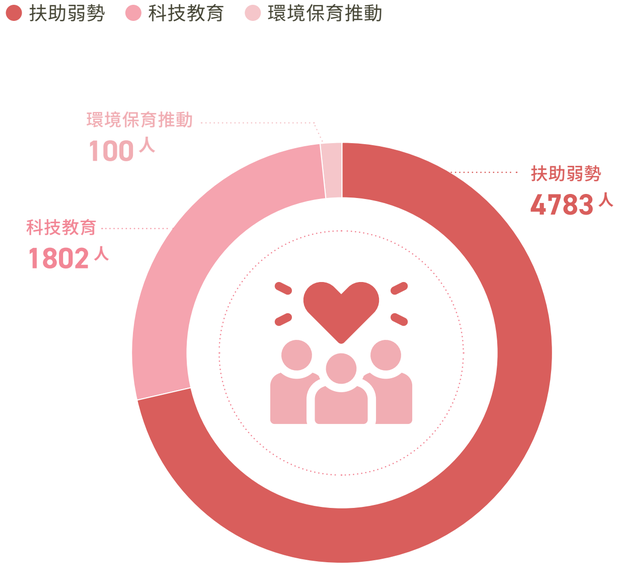
鴻海科技集團依循集團永續策略，透過鴻海教育基金會推動具整合性與可衡量的社會參與，聚焦「扶助弱勢」、「科技教育」與「環境保育」三大面向，回應教育機會不均、弱勢支持、科技素養落差與自然資本保護等社會需求，並呼應聯合國永續發展目標（SDGs）。為提升資源配置效益與專案影響力，基金會以長期旗艦計畫結合跨界合作模式，持續追蹤專案成果，並逐步導入更系統化的投入—產出—成果管理架構，確保每一分資源投入皆能創造可被檢視的社會價值。

2025 年鴻海教育基金會社會投入總額為新臺幣 106,162,374 元，全年累計受益 6,685 人次，本年度代表性專案包含：以「鴻海獎學鯨」與「星光計畫弱勢課輔」支持弱勢學子之教育與陪伴；以「偏鄉與弱勢 AI 扎根計畫」及 AI ／量子教育入課與師培，縮短科技教育落差並培育未來人才；並透過「里山計畫研究及師培導覽」投入生態復育與環境教育，擴大企業對自然資本之正向影響。

鴻海教育基金會年度專案支出主題分類



鴻海教育基金會年度受益人次



除基金會長期投入之旗艦型專案外，鴻海遍布全球的營運據點，也持續以實際行動回應所在社區的需求，讓社會參與不僅是一項企業承諾，更成為同仁日常實踐的一部分。從廠區到社區，從員工關懷到公益投入，鴻海將「取之於社會、用之於社會」的理念落實於世界各地，持續串聯企業資源與在地力量，擴大正向影響。

集團秉持「共榮共贏」策略，在 2025 年投入新臺幣 2.05 億元於志工活動推動，志工參與累計達 304,935 人次，志工服務總時數達 449,893 小時（包含基金會）。集團於全球各地舉辦超過 84 場員工關懷及社區服務活動，展現深耕在地、回應需求的具體成果。這些行動雖發生於不同國家與文化脈絡之中，卻共同體現鴻海對人的關懷、對社會的承諾，以及對永續價值的一致追求。

在健康促進方面，巴西廠區透過「自動化健康篩檢」為超過 5,000 名員工提供預防醫學服務，印度廠區辦理「年度健康醫療義診」，關懷近 3,000 名員工健康需求，墨西哥廠區亦積極推動職場心理健康倡議，照顧數千名員工的身心福祉。這些行動不僅提升員工健康意識，也反映鴻海對安全、健康職場環境的重視。

在多元共融與性別平權方面，印度廠區攜手專業非政府組織，為超過 39,000 人次提供職場尊嚴與性騷擾防治（POSH）培訓，持續提升同仁對尊重與包容職場文化的認識；歐洲廠區則透過國際婦女節活動，向 1,900 名女性同仁表達支持與關懷，彰顯多元共融價值在全球營運據點中的實踐。

在社區關懷與公益投入方面，各地據點亦展現高度行動力。中國大陸廠區辦理之慈善活動觸及逾 2 萬人次；美國俄亥俄州廠區透過慈善高爾夫球賽，為在地基金會募得 55,000 美元；巴西廠區發起食物捐贈活動，募集 225 公斤糧食，以具體行動回應聯合國永續發展目標（SDGs）中「消除飢餓」之倡議。每一項行動或許起點不同，卻都連結著相同的初心—讓企業的力量走入社區，讓關懷真正落地。

這些來自全球各地、由下而上發起的自發性行動，與基金會長期耕耘的重點專案彼此呼應，共同勾勒出鴻海立足全球、回饋在地的永續實踐藍圖。對鴻海而言，社會參與不只是資源投入，更是一種長期陪伴與共同成長的承諾。未來，集團將持續結合全球布局優勢與在地行動能量，攜手員工、夥伴與社區，共創更具韌性與包容性的永續未來。

全球在地化社會參與亮點

亮點案例 1 ｜科技守護健康，打造職場預防醫學防線

在巴西廠區，健康關懷不僅止於事後照護，更從風險預防開始。2025 年，廠區導入自動化健康篩檢計畫，完成逾 5,000 人次員工健康篩檢，透過科技化工具提升健康風險辨識效率，讓預防醫學更貼近職場日常。從篩檢到追蹤，鴻海持續建構更完整的健康防護網，以實際行動守護員工身心福祉。

對應指標

GRI 403-6

亮點案例 2 ｜從教育扎根，形塑尊重與共融職場

在印度廠區，尊重與平等不只是價值宣示，更透過持續教育轉化為日常實踐。2025 年，廠區攜手專業非政府組織推動職場尊嚴暨性騷擾防治培訓，累計培訓達 39,414 人次，並培育 110 名 POSH 推廣大使。藉由制度化課程與在地倡議，鴻海持續深化同仁對尊嚴、平權與零容忍文化之認識，打造更安全、友善且具包容性的工作環境。

對應指標

GRI 406-1（可輔以 404-2）

亮點案例 3 ｜以公益串聯夥伴，讓在地共好持續發生

在美國俄亥俄州廠區，一場慈善高爾夫公益賽，串起了企業、員工與社區之間的善意連結。2025 年，廠區透過活動成功為 Lordstown 基金會募得並捐贈 55,000 美元，將體育交流轉化為支持在地發展的具體力量。對鴻海而言，回饋社區不只是資源投入，更是與地方建立長期信任、攜手前行的重要承諾。

對應指標

GRI 413-1

亮點案例 4 ｜從一次陪伴開始，走進孩子與家庭的未來

在中國大陸廠區，對弱勢家庭的關懷並非停留於一次性援助，而是透過長期投入，陪伴孩子與家庭穩健向前。藉由千天早期發展公益服務中心及大型慈善活動，專案累計觸及逾 20,000 人次，並服務 491 戶家庭、逾 500 名兒童。透過志工參與、在地資源串聯與持續陪伴，鴻海將關懷落實於社區之中，為更多家庭帶來看見未來的力量。

對應指標

GRI 413-1

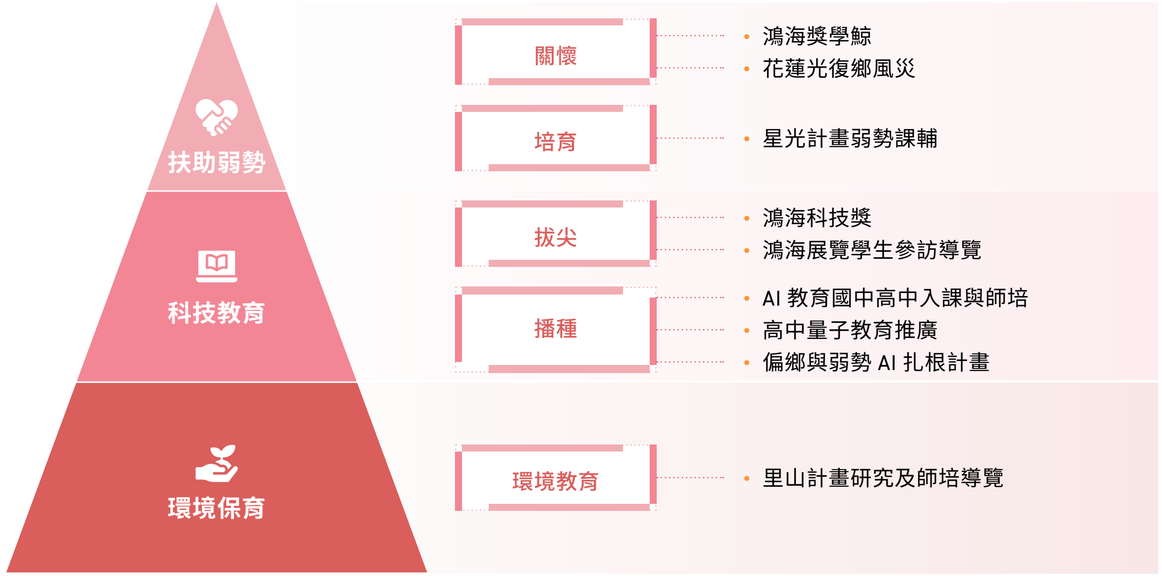
或

鴻海教育基金會

緣起與使命

鴻海教育基金會為本集團推動社會參與及社會影響力治理之重要平台，致力整合企業資源、員工志工能量及外部公益夥伴，將社會投入由單次捐助深化為具策略性、持續性及可追蹤性之行動方案。基金會秉持「每個生命都具有無窮潛力」之理念，並以不讓孩子因家庭因素而受限於發展機會為核心信念；透過經濟支持、學習陪伴、能力培力及機會連結，陪伴弱勢兒少建立自信、累積技能，並拓展未來發展方向。基金會亦強調透過長期關係建立與系統性支持創造正向改變，期盼即使無法改變整個世界，仍能持續改變部分孩子的生命歷程，讓更多可能得以實現。

2025 年度鴻海教育基金會社會參與計畫總覽



與集團永續治理架構的連結

為確保社會資源運用之透明度與專案執行之有效性，鴻海教育基金會依循集團永續治理架構及主管機關教育部規範運作，由基金會董事會督導，並定期（每半年）向董事會提交年度工作計畫、執行進度及成果報告。基金會透過專案審議、合作夥伴管理與成果追蹤等機制，強化投入品質與資訊揭露一致性，並促使社會參與主軸與集團永續策略及利害關係人期待對齊，持續擴大鴻海的正向社會影響力。

專案選題與資源配置原則

鴻海教育基金會為確保每一分社會資源皆能發揮最大效益，建立一套嚴謹且具前瞻性的專案選題與資源配置原則，並持續優化專案治理流程。具體作法如下：

需求盤點與選題原則

- 定期蒐集來自學校、社福機構、地方政府、員工及社會大眾的需求反饋，結合社會趨勢與 SDGs 目標，辨識社會痛點。
- 專案聚焦於「扶助弱勢」、「教育共融」、「科技教育」、「環境保育」等集團核心能力可發揮最大效益的領域。
- 以「可衡量」、「可複製」、「可擴散」為選題標準，優先支持具永續發展潛力之方案。

資源配置與合作原則

- 資源配置兼顧現金捐助、實物捐贈、技術導入、專業志工與跨界合作等多元型態。
- 長期旗艦專案與緊急救助並行，依社會需求與專案成效彈性調整投入比例。
- 合作夥伴須具備專業能力、在地連結與治理透明度，並共同設定 KPI 與成效追蹤機制。

專案審議與執行流程

- 需求盤點→規劃專案預算→董事會核准→執行與監督→成效評估與經驗回饋。
- 專案執行過程中，定期檢核進度與財務透明度，並鼓勵利害關係人參與與回饋。

資訊揭露與成效管理

- 所有專案均依據 B4SI 國際框架進行「投入—產出—成果—長期影響」的系統化管理。
- 每年彙整專案 KPI、受益人數、投入金額、志工時數、合作夥伴數等指標，並公開揭露於永續報告書與官網。

社會影響力框架及績效總覽

策略主軸：五大支柱

鴻海科技集團自 2025 年起，社會參與行動全面升級為「五大支柱」策略主軸，聚焦於扶助弱勢、教育共融、科技教育、環境保育、在地共榮等面向，並結合集團核心能力，回應國際及在地重大社會議題。每一支柱皆對應聯合國永續發展目標（SDGs），並透過跨界合作與長期專案，擴大社會正向影響力。

主軸對應SDGs 矩陣圖

符號：● 主對應　○ 次對應

支柱	SDG 1	4	9	10	11	13	15	17	
扶助弱勢	●	●		●	○				以經濟支持、學習陪伴與機會連結，協助弱勢兒少穩定就學與翻轉未來。
教育共融		●		●				○	透過課後照顧、師資賦能與跨域資源整合，縮短學習落差、建構支持網絡。
科技教育		●	●					○	以科研拔尖與前瞻科技教育扎根，培育未來科技人才並促進創新應用。
環境保育		○				○	●		投入生態復育與環境教育，擴大對自然資本與生物多樣性的正向影響。
在地共榮		○		○	●			●	以在地據點與夥伴協作深化社區連結，促進社會韌性與共好發展。

整體績效：社會投資與影響

鴻海科技集團以「社會影響力」為核心策略，參考國際 B4SI（Business for Societal Impact）方法學，系統化盤點與管理年度社會投資專案，涵蓋「扶助弱勢」、「教育共融與科技教育」及「環境保育」等主軸。針對具長期投入、由基金會主導或可明確追蹤之主軸計畫，基金會以投入（Input）、產出（Output）、成果（Outcome）與長期影響（Impact）架構檢視專案績效，並對應 SDGs，呈現資源投入與能力導入所創造之社會價值。

另針對屬於贊助支持性質之專案（如捐助 / 贊助合作夥伴推動既有方案），基金會採年度彙整方式揭露投入與支持範疇，並以受贊助單位回饋及可佐證之支持性指標呈現合作成果，以避免將合作夥伴整體績效直接歸因於單一捐助方。

扶助弱勢

專案名稱	投入（Input）	產出（Output）	成果（Outcome）	長期影響（Impact）
鴻海獎學鯨	46,650,925 元；優先面試企業夥伴截至 2025 年共 13 家	2,505 位學生；交流成長營 1 場；線上激勵分享會 3 場	4 場活動滿意度平均 4.6 分；職涯探索與連結強化	教育脫貧、減少不平等（SDGs 4/10）
花蓮光復鄉風災就學支持	2,920,000 元	292 位受災學生	受災學生就學支持與教育不中斷	災後復原、教育韌性（SDGs 4/11）
星光計畫弱勢課輔	35,060,000 元	31 據點；843 名學生；1,575 師資	88.2% 學習進步；86.7% 喜歡課輔	翻轉學習落差、建構教育支持網絡（SDGs 4/10）

科技教育

專案名稱	投入（Input）	產出（Output）	成果（Outcome）	長期影響（Impact）
鴻海科技獎	6,964,860 元	116 件申請； 21 人獲獎； 頒獎典禮	促進產學研究社群交流與連結	科技人才培育、產業創新（SDGs 4/9）
AI 國中 入課推廣計畫	100,000 元	全年累計 18 校次、548 位國中生受惠	協助學校將 AI 基礎概念導入正式課堂、降低推動門檻	AI 教育向下扎根、科技素養普及（SDGs 4/9）
AI 高中 微課程與 多元選修	300,000 元	全年累計 20 校次、484 位高中生受惠	提升高中生對 AI 基礎概念與應用情境之理解與學習興趣	AI 教育普及、高中人才培育（SDGs 4/9）
高中量子 暑期學習營 及師培營	285,807 元	暑期學習錄取 120 人；臺南初階師培 14 名教師參與；新北進階師培 14 名教師參與	協助高中學生接觸量子科技基礎概念，並提升教師量子課程轉化與教學應用能力	量子教育普及、前瞻科技人才培育（SDGs 4/9）
偏鄉與弱勢 AI 扎根計畫	3,470,627 元； 志工 68 小時	機器人社團輔導：14 所學校，社團參與學生 193 人；偏鄉 AI 研習：10 場，參與學生 138 人；鴻海志工參與：15 位志工參與 17 場次研習	支持偏鄉校園導入 AI/機器人學習情境，提升學習動機與科技素養接觸機會	科技教育普及、偏鄉人才培育（SDGs 4/9/10）

環境保育

專案名稱	投入（Input）	產出（Output）	成果（Outcome）	長期影響（Impact）
里山 計畫研究 及師培導覽	5,600,000 元； 志工 640 小時	師培 1 場；20 人參與； 100 人受益	課程滿意度 100%； 知識應用於教學	生態復育、碳匯推廣（SDGs 13/15）

支持贊助

專案名稱	投入（Input）	成果（Outcome）	長期影響（Impact）
支持理念 相符之機構 協會或學校 社團運作	4,810,155 元	約 40 個相關推動單位受益	• 穩定弱勢兒少就學與自我發展（SDGs 4/10） • 高關懷學生復學與正向成長（SDGs 4/10） • 提升育幼院照顧品質與長期陪伴穩定性（SDGs 4/10） • 縮短城鄉藝文落差、推動藝術平權（SDGs 4/10/11）

基金會專案亮點

扶助弱勢與教育支持

2,505 人	4,300.3 萬	5 家企業

鴻海獎學鯨（教育脫貧的三維支持）

專案背景與目的

「鴻海獎學鯨」自 2017 年啟動，為台灣規模最大的全學齡教育扶助計畫，聚焦經濟弱勢學生之就學支持與長期發展。計畫因應弱勢學子因經濟困境面臨的就學中斷風險，透過跨學制補助機制，降低學雜費與生活負擔，確保其穩定受教機會

除經濟支持外，計畫進一步整合成長培力、社群連結與職涯發展資源，建立從教育到就業的完整支持生態，協助學生提升競爭力並翻轉人生，實踐教育脫貧的核心理念。

行動方案與投入

- **年度投入**：2025 年投入新臺幣 46,650,925（累計投入已達 3.7 億新臺幣）
- **合作夥伴**：崇越集團、上洋產業、全聯福利 ... 等累積十家「優先面試企業夥伴」，以及多家社福機構與學校形成合作網

執行方式

- **獎助學金**：依學制提供分級補助（國小至碩博士）
- **成長交流營**：針對大專與研究生提升職涯與心理韌性
- **線上激勵分享會**：為國小至高中三個教育階段的學生建立勇氣與自信、啟發夢想
- **數位社群經營**：建立大專碩博歷屆得主交流與資源共享平台
- **職涯媒合**：企業優先面試機制與就業機會串聯
- **全人培力**：涵蓋同儕連結、溝通表達與心理支持等軟實力提升

量化績效

- **2025 年受益學生**：2,505 人（獎助總額 43,003,000 新臺幣）
- **各學制分布**：
  - 國小：533 人（4,264,000 新臺幣）
  - 國中：638 人（5,104,000 新臺幣）
  - 高中職：686 人（13,720,000 新臺幣）
  - 大專及碩博士：648 人（19,915,000 新臺幣）
- **成長交流營**：1 場，90 人參與，滿意度 4.57
- **線上激勵分享會**：3 場，629 人參與（跨 127 所學校），滿意度 4.7

社會影響

- **擴大教育機會公平性**：放寬資格限制，納入邊緣戶與特殊境遇家庭，補足社會安全網缺口
- **穩定弱勢學生就學**：降低打工壓力，使學生能專注學業並持續升學
- **強化自信與心理韌性**：透過培力課程與標竿分享，提升抗壓性與自我價值認同
- **促進就業與社會流動**：企業優先面試機制提升就業機會，建立教育到職涯銜接
- **建立長期支持網絡**：數位社群促進跨屆交流與資源共享，減少學生孤立感

後續展望

- 強化企業合作網絡，提升實習與就業媒合成效
- 優化持續經營數位社群，建立長期追蹤與影響力管理機制
- 擴展多元培力課程，深化心理韌性與職涯能力培養
- 持續推動教育脫貧與社會共融，推進 SDG 對齊

對應SDGs

星光計畫

專案背景與目的

「鴻海星光計畫」自 2022 年啟動，聚焦弱勢家庭學童課後學習與生活支持，回應部分學童在放學後面臨缺乏照顧、飲食與學習資源不足等問題。

計畫以「一對一課業輔導」與長期在地陪伴為核心，透過客製化補救教學與系統化教育支持，協助學童穩定學習進度、提升自信，並縮小教育資源落差，實現教育翻轉未來的目標。

行動方案與投入

- **年度投入**：35,060,000 新臺幣
- **合作夥伴**：整合學校、社區據點、教會、政府部門、教育機構（如學思達教育基金會）、NPO 與企業志工等多方資源
- **執行方式**：
  - 課輔據點營運：全台 31 個據點提供課後照顧、晚餐、與學習空間
  - 一對一補救教學：每週 2 次客製化輔導，依學生程度調整教材與節奏
  - 教師培訓與督導隊：師培課程、教學督導與回饋機制確保教學品質
  - 數位管理系統：建置課輔平台，整合課表、出缺勤與學習紀錄
  - 在地陪伴機制：課輔據點提供生活照顧與情感支持
  - 跨域資源整合：串聯政府、學界與社福組織，共同投入教育支持

量化績效

- **2025 年服務學生**：437 人（2022–2025 累積人數 1,438 名）
- **據點規模**：31 個據點，覆蓋全台多縣市
- **師資與培訓**：
  - 一對一教師報名 1,575 人（較前一年成長 20.4%）
  - 辦理 5 場師培課程，滿意度 4.63 分
- **據點支持**：
  - 數位系統支援完成 12,361 堂一對一課程教學紀錄
  - 為據點服務人員辦理 16 場薩提爾工作坊，累計 370 人次參與
  - 為高關懷學生提供 15 次個別心理志工輔導
  - 由鴻海律師志工舉辦 3 場暑期法律教育課程，建立弱勢學生法律意識
- **學習成效**：
  - 94.2% 學生認為課輔有助學習進步
  - 86.7% 學生表示期待持續參與
  - 88.2% 學生學習表現較期初進步
  - 88% 學生至少一科成績提升（其中 59% 進步超過 20 分）

社會影響

- **補足課後照顧缺口**：
  提供晚餐、陪伴與學習空間，打造弱勢學童「第二個家」
- **縮小教育資源差距**：
  透過一對一教學與科技評量，提升學習成效與理解能力
- **提升學習動機與自信**：
  多數學生反映學習理解度與自信心明顯提升
- **促進多方協作**：
  串聯政府、學校、社區與企業資源，建立長期支持網絡
- **培養教育永續模式**：
  透過系統化管理與教師培力，提升計畫可擴展性與穩定性

後續展望

- 持續擴增課輔服務人數
- 強化數位教學與管理系統，提升規模化運作效率
- 深化教師培訓與教學品質管理機制
- 擴大跨域合作（政府、學界、企業），強化資源整合

對應SDGs

教育共融與人才培力

高中量子教育推廣計畫

專案背景與目的

「高中量子教育推廣計畫」聚焦前瞻科技人才培育，回應量子科技作為下一世代關鍵技術（涵蓋量子計算、通訊與感測），由於量子科技目前尚未普遍納入國高中正式課程與教科書，學生接觸機會相對有限。

計畫透過「學生營隊＋教師培訓」雙軌推動模式，將量子科技導入高中教育場域，協助學生建立跨領域科技素養，同時增強教師教學能力，促進前瞻科技教育向下扎根，培育未來產業所需人才。

行動方案與投入

- **年度投入**：285,807 新臺幣
- **合作夥伴**：國立臺灣大學、IBM 量子電腦中心、中原大學量子資訊中心、台灣量子電腦暨資訊科技協會，以及臺南市與新北市教育局等

執行方式

- 高中生暑期量子計算學習營（實體＋線上）
- 高中量子師培初階課程（與地方教育局合作）
- 高中量子進階師培營（深化教學應用能力）
- 學生前瞻科技啟發與教師教學增能
- 支持高中教師累積量子科技教學基礎量化績效
- **高中量子暑期學習營**：
  報名 482 人，錄取 120 人（實體 60 ＋線上 60），課程滿意度 4.3 分
- **量子師培初階課程（臺南）**：
  約 10–14 名教師參與，課程時數 24 小時，滿意度 4.9 分
- **量子進階師培營（新北）**：
  14 名教師參與，課程滿意度 4.7 分
- **長期影響（累計）**：
  2020–2025 年累計教師培訓 126 人，累計課程時數 222 小時

社會影響

- **推動前瞻科技教育普及**：
  將量子科技自大學端延伸至高中教育，提升整體教育深度
- **培育跨領域科技人才**：
  引導學生理解量子科技與未來產業、資訊科技及科學研究之關聯，啟發學習興趣。
- **提升師資教學能量**：
  透過初階與進階師培課程，協助高中教師累積量子科技基礎概念與課程轉化能力。
- **擴大教育可及性**：
  線上＋實體模式降低地域限制，讓更多學生參與
- **強化產學研連結**：
  串聯大學、研究機構與政府部門，建立科技教育推廣網絡

對應SDGs

AI 國中與高中入課推廣計畫

專案背景與目的

「AI 國中高中教育推廣計畫」自 2021 年（高中）與 2022 年（國中）推動，回應人工智慧快速發展下，教育現場在教材、師資與實作教學推動上的挑戰。

計畫透過將 AI 課程導入國中與高中課堂，結合教材、課程模組與教師支持資源，協助學生理解人工智慧基本概念與應用情境，培養運算思維與科技素養。同時透過教師培力與教育工作者推廣，降低 AI 教育導入門檻，建立可持續擴散的校園教學模式。

行動方案與投入

- **年度投入**：400,000 新臺幣
- **合作夥伴**：國立臺灣師範大學、資策會、參與國中與高中學校及教育工作者
- **執行方式**：
  - AI 高中入課：透過「人工智慧導論」微課程與多元選修導入校園
  - AI 國中入課：以 AI 漫畫、遊戲與簡報教材降低學習門檻
  - AIGO 高中生實作營：提供 AI 實務體驗與應用學習
  - 校長工作坊與教學推廣：強化教育決策與教師端導入能力
  - 教師社群與教材平台：促進教學資源交流與經驗共享
  - 產學合作教材開發：整合學術與產業資源推動課程應用

後續展望

- 持續擴大 AI 課程導入學校數量與學生覆蓋率
- 優化教材內容與課程模組，強化實作學習體驗
- 深化教師社群與教學支持機制
- 擴展學生實作營及實務應用機會

量化績效

- **高中 AI 入課**：20 校次、484 名學生參與
- **國中 AI 入課**：18 校次、548 名學生參與
- **AIGO 高中生實作營**：1 場，23 人參與
- **校長工作坊與教學推廣**：1 場，約 22 人（19 位校長＋ 3 位教師）參與
- **長期累計成果**：累計 187 校次、7,192 名學生參與 AI 課程

社會影響

- **提升 AI 教育普及性**：
  將人工智慧課程導入國高中正式課堂，擴大學生接觸機會
- **強化學生科技素養**：
  結合實作與應用，提升學生對 AI 技術的理解與應用能力
- **降低學習門檻**：
  透過漫畫與遊戲教材，使 AI 教育更具趣味性與可及性
- **促進教師與決策者能力提升**：
  透過教材與工作坊支持校園教學推動
- **促進產學合作與教育創新**：
  整合學界與產業資源，建立可持續推廣之教育模式

對應SDGs

科技教育與科技平權

偏鄉與弱勢 AI 扎根計畫

專案背景與目的

「偏鄉與弱勢 AI 扎根計畫」自 2021 年推動，聚焦縮短城鄉間科技教育資源落差，回應偏鄉學校在 AI 與機器人教育推動上面臨之設備不足、師資缺乏與教學資源有限等挑戰。

計畫透過導入 AI 與機器人實作課程，結合師資培訓、社團輔導與參賽輔導與補助，讓偏鄉學生從「接觸科技」進一步走向「實作應用」，培養邏輯思考與問題解決能力，並拓展其升學與未來職涯發展視野。

行動方案與投入

- **年度投入**：3,470,627 新臺幣
- **合作夥伴**：台灣玉山機器人協會、中央大學（科學特殊人才培育計畫）、偏鄉國中學校、鴻海企業志工
- **執行方式**：
  - 偏鄉 AI 研習營：導入 AI 與機器人基礎學習與實作體驗
  - AI 機器人社團：長期培力學生技能並建立校內教學機制
  - 教師培訓（初階＋進階）：提升在地教學能力
  - 志工參與：鴻海員工擔任助教支援教學與實作
  - 科技競賽：透過機器人競賽驗證學習成果
  - 數位與教具支持：提供設備、教材與交流平台

量化績效

- **偏鄉 AI 研習營**：10 場，138 名學生參與，學生滿意度 4.5 分、教師滿意度 4.7 分
- **AI 機器人社團**：14 所學校、193 名學生參與，參與 35 場競賽，獲得 59 項獎項
- **教師培訓**：共 60 人次，21 位教師參與，平均滿意度 4.8 分
- **志工投入**：15 名志工參與，投入 17 場次、68 小時，志工滿意度 4.8 分
- **成果驗收（線上賽）**：48 支隊伍完成作品參賽
- **長期累積成果（2021–2025）**：觸及 51 所偏鄉學校，累計 113 場賽事、177 項獎項

社會影響

- **縮小城鄉數位落差**：將 AI 與機器人教育資源導入偏鄉校園，提升科技教育可及性
- **強化學生核心能力**：透過實作與競賽，提升邏輯思考、創造力與解決問題能力
- **建立在地教學能量**：透過師培與社團機制，使 AI 教育在校內持續推動
- **提升學習動機與自信**：競賽成果與實作經驗增強學生成就感與未來想像
- **促進企業參與公益**：結合志工專業，提升企業對教育公益之影響力

後續展望

- 持續擴展偏鄉學校參與數與社團據點
- 深化 AI 與機器人課程模組與實作內容
- 強化教師培訓體系與教學社群
- 擴大競賽與成果展機制，提升學習動能

對應SDGs

鴻海科技獎

專案背景與目的

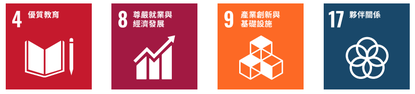
「鴻海科技獎」自 2021 年設立，聚焦支持投入前瞻科技領域之碩博士科研人才，回應全球科技競爭加劇與高階研發人才需求快速增長的趨勢。計畫以智慧電動車、三電、半導體、人工智慧、新世代通訊、低軌衛星、數位健康、量子計算、量子硬體與資通安全等關鍵技術為核心，期望強化台灣在全球科技產業鏈中的競爭力。

面對高端科研需長期投入且資源密集的特性，以及學術研究與產業應用之間存在落差，本計畫透過提供高額科研獎勵與產學對接機制，協助優秀學子專注前沿研究，同時促進科研成果結合產業需求，加速次世代技術轉化並培育國際級科技人才。

行動方案與投入

- **年度投入**：6,964,860 新臺幣
- **合作夥伴**：鴻海研究院（人工智慧、半導體、新世代通訊、資通安全、量子計算研究所、離子阱研究室）、鴻海集團事業單位，以及臺灣大學、清華大學、陽明交通大學、臺灣科技大學等學術機構
- **執行方式**：
  - 前沿領域徵件：聚焦 10 大關鍵科技領域，吸引海內外科研人才參與
  - 產學雙軌評選：結合學術專家與產業高階主管進行分階段評審
  - 高額科研獎助：提供單一獎項 25 萬元獎勵金
  - 頒獎與產學交流：建立與頂尖學者及產業領袖對話平台
  - 職涯接軌機制：提供前沿科技實踐平台與實務歷練機會
  - 長期人才聯繫：建立高階科研人才交流與追蹤機制

對應SDGs



量化績效

- **2025 年度得主**：21 位（每人 25 萬新臺幣）
- **累計成效（2021-2025）**：累計資助 101 人次，實際培育 98 位科研人才
- **人才特性**：覆蓋國內外頂尖大專院校碩博士生，聚焦 AI、半導體、量子等高門檻領域

社會影響

- **強化高階科研人才培育**：
  提供資源支持，使青年學者得以專注長期前沿研究
- **促進產學深度融合**：
  透過產學專家共同評選與交流，加速科研成果轉化
- **提升產業創新動能**：
  聚焦關鍵技術領域，強化次世代產業發展基礎
- **促進人才留任與發展**：
  建立職涯接軌與實務訓練機制，提升留才效果
- **打造國家級人才資源庫**：
  累積具國際競爭力之高階科研人才

後續展望

- 持續聚焦全球關鍵前瞻科技領域，優化獎勵策略
- 強化產學合作深度，提升科研成果落地應用
- 建立長期人才追蹤與影響評估機制

科技教育參訪與產學鏈結計畫

專案背景與目的

為促進青年學子、教育工作者及學術界對前瞻科技與未來產業趨勢之理解，鴻海教育基金會於 2025 年持續整合集團科技展示資源，透過智慧城市展、鴻海科技日（HHTD）及鴻海 Showroom 參訪等多元形式，打造兼具科技體驗、產業認識與教育鏈結之學習平台。

本計畫聚焦智慧城市、電動車、人工智慧、數位健康、智慧製造及智慧能源等關鍵領域，藉由實地導覽、展示解說與交流互動，協助學生及教育工作者掌握科技產業發展脈動，拓展對未來職涯與產業創新的認識。同時，基金會亦透過邀請高中、大專院校及教育夥伴參與鴻海科技日，串聯高級中等教育、高等學術研究與前沿產業實踐三方資源，深化產學對話，持續強化永續人才培育之社會影響力。

行動方案與投入

- **合作平台**：台北智慧城市展、鴻海科技日（HHTD）、鴻海 Showroom、鴻海科技館
- **參與對象**：高中職學生與教師、AIGO 高中生團體、教育部終身學習圈成員、基金會合作夥伴、學術界代表、海外教育代表團及歷屆鴻海科技獎得主
- **執行方式**：
  科技展會導覽：邀請高中師生參與台北智慧城市展鴻海展區導覽，認識智慧城市、智慧電動車、數位健康與智慧能源等應用場景。
  企業場域參訪：安排學校與教育團體參訪鴻海 Showroom 與科技館，深入了解集團於 AI、智慧製造、電動車、數位健康及智慧城市等領域之技術布局與實務應用。
  科技日產學交流：於鴻海科技日邀請科研人才、教育決策者及公益教育夥伴參與，促進學術界、教育界與產業界之深度交流。
  人才鏈結平台：透過分眾邀請與跨界交流，建立涵蓋高中教育、高教研究及產業實作之人才鏈結機制。

量化績效

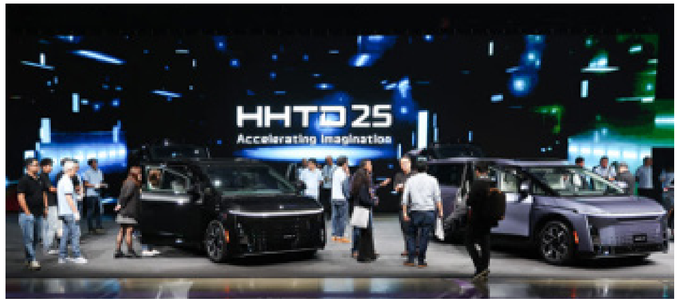
- **智慧城市展與科技館參訪**：2025 年 3 月 19 日共邀請 3 梯次高中師生參訪鴻海科技館，包括中山女高 30 人、永春高中兩梯次共 57 人，合計 87 位師生參與。
- **Showroom 教育參訪**：2025 年共辦理 5 梯次教育參訪，包含新北市立樟樹國際實創高中資訊科學生、AIGO 高中生團體、教育部終身學習圈成員、研揚文教基金會及泰國教育代表團等，合計 149 人參與。
- **AIGO 高中生企業參訪**：2025 年 7 月 31 日辦理 1 場 AIGO 高中生企業參訪，共 39 人參與。
- **鴻海科技日邀訪成果**：2025 年共邀請 174 位跨領域關鍵人士，最終有 46 位科研人才與教育決策者實體出席。

社會影響

- **拓展科技教育視野**：透過科技展會與企業場域參訪，提升青年學子及教育工作者對智慧城市、人工智慧、電動車與數位健康等前瞻科技之理解。
- **強化產學鏈結與人才培育**：串聯高中教育、高等學術研究與前沿產業實踐，促進教育體系與產業需求之對接。
- **提升教育影響力外溢效果**：參與對象涵蓋學校、教育團體及國際教育代表，有助擴大科技教育推廣觸及範圍。
- **建立跨界交流平台**：透過鴻海科技日等活動，促進科研人才、教育決策者與產業專業人士之對話，深化知識交流與合作機會。
- **支持永續人才發展**：藉由系統性導入企業資源與展示平台，協助學習者提早接觸未來產業趨勢，強化科技人才養成基礎。

後續展望

- 持續整合集團科技展示與企業場域資源，擴大教育參訪與產學交流之參與對象與觸及範圍。
- 深化與學校、教育團體及公益夥伴合作，強化科技教育與產業實務之連結。
- 透過分齡、分眾設計之參訪與交流機制，建構更完整之科技人才培育路徑。
- 持續追蹤參與者回饋與後續影響，作為優化科技教育推廣模式之參考。



生態永續

專案背景與目的

「生態復育與環境教育推動計畫」聚焦於生物多樣性保護與碳匯研究之長期發展，回應全球氣候變遷與自然資本流失之挑戰，致力於強化生態系復育與永續管理能力。

本計畫結合環境教育與科研實踐，透過培養環境教育種子師資與推動里山生態學習場域，將生態保育知識轉化為可實踐之教育與行動模式，同時深化碳匯相關研究，促進自然資源永續利用與氣候調適能力建構。

行動方案與投入

- **年度投入**：5,600,000 新臺幣
- **合作夥伴**：國立臺灣大學（產學合作三年計畫）
- **執行方式**：
  環境教育師資培訓（里山學堂）
  生態場域導覽與步道教學
  遊戲式與體驗式學習設計
  生態復育與碳匯相關研究推動
  教育與科研整合（產學合作模式）

量化績效

- **環境教育師培**：1 場，桃園國中小教師約 20 人參與
- **師培課程成效**：滿意度 100%，全體參與者承諾將課程內容應用於後續教學實務
- **里山環境教育體驗活動一場**：6 大課程單元，20 位研究人員與 80 位員工親子參與活動

社會影響

- **促進生態復育與自然保育**：
  推動多樣性生態系統保護與永續經營
- **強化碳匯知識與氣候行動意識**：
  提升教育體系對碳循環與氣候議題之理解
- **培育環境教育種子師資**：
  建立具擴散效應之教育推廣網絡
- **推動教育與科研整合模式**：
  透過產學合作深化永續解決方案
- **提升社會對自然資本之重視**：
  促進環境永續意識之普及與行動轉化

後續展望

- 強化里山學習場域應用，提升實地教學與體驗深度
- 深化碳匯科研與數據應用，建立長期影響評估機制
- 擴展產學合作，推動跨領域永續解決方案

對應SDGs

附錄

附錄一：關鍵 ESG 量化數據表

公司治理

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（%）	備注
董事長	劉揚偉	8	0	100%	連任
董事	張慶瑞	5	0	100%	新任
董事	蔣尚義	5	0	100%	新任
董事	劉憶如	8	0	100%	連任
董事	王城陽	3	0	100%	卸任
獨立董事	黃清苑	8	0	100%	連任
獨立董事	王國城	8	0	100%	連任
獨立董事	劉連煜	8	0	100%	連任
獨立董事	陳玉敏	8	0	100%	連任
獨立董事	許慈美	5	0	100%	新任

財務績效

項目（新台幣仟元）	2024	2025
營業收入	6,859,615,493	8,103,104,763
營業成本	(6,430,669,575)	(7,604,943,727)
營業毛利淨額	428,945,918	498,161,036
所得稅費用	(40,195,922)	(78,410,380)
研發費用	115,771,718,000	121,705,158,000
現金流量比率 (%)	7.63%	8.37%
現金再投資比率 (%)	3.27%	4.84%

供應鏈管理

供應商總數	3,089
重大供應商數量	365
獲得發展措施支援的重大供應商數量	300
透過書面評估 / 現場評估的重大供應商數量	300
經評估具有重大實際 / 潛在負面影響的重大供應商數	10
具有重大實際 / 潛在負面影響且已同意糾正措施 / 改善計劃的重大供應商數量	10
具有重大實際 / 潛在負面影響而被終止合作的重大供應商數量	3
電子類特定供應商獲廢棄物零填埋驗證家數	26 家
電子類重大供應商承諾使用 100% 再生能源生產鴻海產品家數	56 家
電子類特定供應商在供應商 ESG 數位管理平台實施全物質宣告比例	100%
半導體關鍵物料供應商 RoHS & REACH 合規率	100%
電子類、機構類供應商進行勞動人權稽查次數	629 次
輔導高風險承攬供應商導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證比例	100%
電子類重大供應商、機構類特定供應商與半導體關鍵物料供應商衝突礦產盡職調查回覆率	100%
電子類、機構類特定供應商實施 ESG 項目（涵蓋淨零碳、零廢棄、綠色產品、勞工人權）績效考評覆蓋率	100%
機構類特定供應商每 3 年稽核覆蓋率	97%
按重要商品類別（涵蓋主動元件、被動元件、模組、PCB、線材連接器），每年針對電子類重大供應商推動 ESG 績差者，年度採購總數量減少率或年度採購總金額減少率	>2%

創新與商業模式韌性

2025 年集團研發與專利概覽 (單位:新台幣/ 件數)

集團整體營收

8,103,105,000,000

集團研發費用

121,705,158,000

2025 年新增專利數量

2,528

累計有效專利數量

25,479

溫室氣體排放

2022-2025 年集團溫室氣體排放數值

	2025	2024	2023	2022
溫室氣體範疇一	320,793.44	341,472.40	258,108.18	222,295
溫室氣體範疇二 - 基於位置	5,984,161.72	6,012,680.13	5,442,507.49	/
溫室氣體範疇二 - 基於市場	2,194,703.86	2,272,277.12	2,421,127	5,535,324
溫室氣體範疇三	19,878,636.99	20,265,302.49	/	27,175,367.83

2025 年集團各地區溫室氣體排放數據

	單位	中國大陸地區	印度地區	東南亞地區	美洲地區	歐洲地區（歐洲 + 中東 + 中亞 + 俄羅斯 + 非洲）	東北亞地區（臺灣 + 日韓 + 紐澳 + 其他）	總計
溫室氣體範疇一	ton CO_2e	209,791.34	10,817.76	4,705.46	40,398.61	3,915.60	51,164.67	320,793.44
溫室氣體範疇二 - 基於位置	ton CO_2e	4,879,141.96	211,157.68	520,387.94	162,303.35	31,049.44	180,121.34	5,984,161.72
溫室氣體範疇二 - 基於市場	ton CO_2e	1,349,877.65	82,888.26	401,235.63	155,769.62	30,896.66	174,036.04	2,194,703.86
總計 - 基於市場	ton CO_2e	1,559,668.99	93,706.02	405,941.09	196,168.23	34,812.26	225,200.72	2,515,497.30

2025 年集團範疇一與範疇二溫室氣體排放強度

範疇一	總排放量（噸 CO_2e）	強度（噸 CO_2e ／百萬元新台幣）	驗證機構
母公司	427.6130	0.000053	資誠 PWC
子公司	320,365.8247	0.03954	資誠 PWC

溫室氣體範疇二（基於市場）	總排放量（噸 CO_2e）	強度（噸 CO_2e ／百萬元新台幣）	驗證機構
母公司	16,986.8799	0.0021	資誠 PWC
子公司	2,177,716.9819	0.2688	資誠 PWC

空氣品質

2022-2025 年集團揮發性有機化合物(VOC)排放數據

	單位	2025	2024	2023	2022
VOC 排放	噸	276.57	245.43	150.87	134.6
涵蓋範圍（佔分母之百分比）	%	100	100	100	35

能源管理

2022-2025 年集團能源消耗數據

	單位	2025	2024	2023	2022
非可再生能源使用	GWh	9,311.14	9,367.02	9760.69	10788.45
	占總使用量百分比 %	56.54	58.19	64.4	92.97
可再生能源使用	GWh	7,158.55	6728.96	5396.05	816.13
	占總使用量百分比 %	43.46	41.81	35.60	7.03
能源密集度（用電量／營業收入）	MWh ／百萬元新台幣	1.29	2.35	2.46	1.75

2025 年集團非可再生能源消耗

	外購非可再生能源電力		燃料														
	總用電量		天然氣			汽油			柴油		液化石油氣				液化天然氣		
	吉瓦時 GWh	吉焦（GJ）	千立方米	GWH	噸	吉焦（GJ）	立方米	升	吉焦（GJ）	立方米	吉焦（GJ）	升	噸	吉焦（GJ）	噸	吉焦（GJ）	吉焦（GJ）
大陸	6,483.24	23,339,658	51548.86804			2,015,663.84	3037.061822		95,909.80	2,865.38	103.11			0.00	2,008.71	103,769.90	2,215,446.66
東北亞	355.5715933	1,280,058	2218.6548			86,753.84	48.460924		1,530.39	3.81	0.14		44.35	2,235.34			97,002.94
東南亞	887.2407456	3,194,067	83.606		42.66	5,594.54	125.80365		3,972.85	335.51	12.07		512.95	25,852.73			35,787.77
印度	195.3162192	703,138					0.16678		5.27	1,090.34	39.24		237.52	11,971.01			12,902.75
美洲	431.6720645	1,554,019	9526.714276	86.95598542		685,555.13	143.1911223		4,521.95	185.12	6.66	75,505.01	6.64	2,389.67			692,668.73
歐洲	94.59178641	340,530	969.790655	4.113122374		52,727.99	225.5444449		7,122.65	84.29	3.03	106,811.00		2,906.97			63,192.32
總計	8,447.63	30,411,470	64347.63377	91.0691078		2,846,295.34	3580.228744		113,062.91	4564.4581	164.25	182,316.01	801.46	45,355.72	2,008.71	103,769.90	3,108,742.72

2022-2025 年集團可再生能源消耗數據

能源類別	單位	2025	2024	2023	2022
再生能源發電總裝置容量	MW	383.55	332.90	325.82	260.55
再生能源發電量	GWh	350.95	267.97	320.75	290.00
再生能源電力直接採購量	GWh	1,870.28	1,396.82	559.16	31.00
透過電力交易採購再生能源獲綠色電力證書	GWh	4,849.15	4,996.35	4410.32	461.00
購買其它再生能源	GWh	88.17	67.83	105.81	34.11
再生能源總消耗	GWh	7,158.55	6,728.96	5,396.05	816.00
能源總消耗	GWh	16,469.70	16,095.98	13,243.69	11,604.45
再生能源占比	%	43.46%	41.80%	35.60%	7.03%

水資源管理

2021-2025 年水資源使用量及當年度減量目標達成情形

項目	單位	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
水資源使用	百萬公升	77,832.53	82,690.39	85,234.80	91,470.70	87,706.00
近 5 年水資源使用量及當年度減量目標達成情形	%	100	100	100	100	100
密集度	公升 / 百萬元新臺幣	9.55	12.05	13.83	13.80	14.63
密集度減量目標值	比例	6%	4.50%	3%	1.5%	1%
密集度實際減量值	比例	25.6%	25.54%	14.56%	14.74%	9.61%
減量是否達標	-	達標	達標	達標	達標	達標

2025 年度取水量與排水量（單位：百萬公升）

類別		所有水資源壓力區域	其他區域	總量
依來源劃分取水量	地表水	-	-	-
	地下水	283.57	-	283,574
	第三方水源	77,548.96	-	77,548.9
總取水量		77,832.53	-	77,832,531
排水分類	淡水：生活用水	63,589.84	-	63,589.84
	淡水：工業用水	13,282.15	-	13,282,150
	其他水	-	-	-
總排水量		76,871.9		76,871.99
耗水分類	淡水	960.54	-	960.54
	其他水	-	-	-
總耗水量		960.54	-	960.54

廢棄物管理

2022-2025 年廢棄物總量（單位：噸）

處理方式	2025	2024	2023	2022
填埋	13,078.00	23,965.00	18,140.00	13,078.00
焚燒（有能源回收）	54,564.46	55,005.00	58,230.00	60,358.00
焚燒（無能源回收）	3,741.39	2,388.00	8,090.00	
堆肥	16,799.12	15,887.00	21,730.00	28,416.00
厭氧分解	6,691.83	4,533.00	12,660.00	
回收	777,324.08	618,487.00	552,000.00	695,619.00
其他	20,982.00	9,950.00	22,600.00	20,982.00
總量	897,862.71	730,215.00	693,450.00	818,453.00

有害廢棄物處置方式（單位：噸）

處理方式	2025	2024	2023
填埋	1,818.23	2,422.20	3,930.00
焚燒（有能源回收）	10,633.51	20,781.17	12,770.00
焚燒（無能源回收）	1,121.11	1,166.49	1,150.00
堆肥	0.00	0.00	0.00
厭氧分解	0.00	24.52	3.00
回收	109,116.94	133,164.00	91,520.00
其他	2,106.37	370.44	2,690.00
總量	124,796.16	157,928.82	112,063.00

永續原材料與循環經濟

資源循環、永續原材料與產品管理關鍵績效

類別	關鍵績效指標	2025 年績效
永續原材料	鋁總用量（公噸）	110,584
永續原材料	鋁再生料來源占比（%）	68%
永續原材料	銅總用量（公噸）	13,068
永續原材料	銅再生料來源占比（%）	2%
永續原材料	鐵／鋼總用量（公噸）	225,136
永續原材料	鐵／鋼再生料來源占比（%）	3%
綠色產品	已售出產品具備可重複使用性之比例（FII）	100%
綠色產品	實際導入回收材料之產品型號占總產品線比例（FII）	7%

人才吸引、發展與留任

2025 年集團人力結構（新進）- 性別、契約類型、僱用類型及派遣員工佔比

契約類型	僱用類型	男性	女性	合計
直接聘僱員工	全職	43.40%	29.68%	73.08%
	兼職	0.07%	0.05%	0.12%
	無固定期限合約	30.83%	21.32%	52.15%
	固定期限合約	12.53%	8.52%	21.05%
派遣員工	間接勞動力	0.09%	0.70%	0.79%
	直接勞動力	12.56%	13.46%	26.02%

2025 年集團人力結構 (新進)- 性別、年齡佔比

性別	年齡	2022	2023	2024	2025
男性	＜ 30 歲	56%	58%	63%	68%
	30 - 50 歲	43%	41%	36%	31%
	＞ 50 歲	1%	1%	1%	1%
女性	＜ 30 歲	50%	54%	57%	62%
	30 - 50 歲	49%	45%	43%	36%
	＞ 50 歲	1%	1%	1%	2%

2025 年集團人力結構 (離職)- 性別、年齡佔比

性別	年齡	2022	2023	2024	2025
男性	＜ 30 歲	61%	57%	59%	61%
	30 - 50 歲	38%	42%	40%	37%
	＞ 50 歲	1%	1%	1%	2%
女性	＜ 30 歲	48%	48%	50%	63%
	30 - 50 歲	50%	49%	46%	35%
	＞ 50 歲	2%	3%	3%	2%

2025 年集團離職 - 離職率、性別佔比

類別	指標	性別	百分比
IDL	自願離職	男性	5.30%
	非自願離職	男性	0.57%
	自願離職	女性	4.32%
	非自願離職	女性	0.30%
	整體自願離職率	—	4.90%
	整體非自願離職率	—	0.46%
	整體離職率（自願＋非自願）	—	5.36%
DL	自願離職	男性	18.90%
	非自願離職	男性	0.53%
	自願離職	女性	10.55%
	非自願離職	女性	0.34%
	整體自願離職率	—	29.45%
	整體非自願離職率	—	0.87%
	整體離職率（自願＋非自願）	—	30.32%

2025 年集團內轉情況 - 性別、年齡佔比

性別	年齡	2025
男性	＜ 30 歲	5.0%
	30 - 50 歲	13.1%
	＞ 50 歲	0.7%
女性	＜ 30 歲	2.4%
	30 - 50 歲	5.1%
	＞ 50 歲	0.2%

公司 2025 年育嬰假實施情形

申請率	男	2025 年度符合育嬰留停申請人數	14,465
		2025 年度實際申請育嬰留停人數	10,969
		申請率	76%
	女	2025 年度符合育嬰留停申請人數	15,361
		2025 年度實際申請育嬰留停人數	13,168
		申請率	86%
獲假復職率	男	2025 年度育嬰假（產假）後應復職人數	10,083
		2025 年度育嬰假（產假）後實際申請復職人數	10,012
		復職率	99%
	女	2025 年度育嬰假（產假）後應復職人數	12,429
		2025 年度育嬰假（產假）後實際申請復職人數	12,026
		復職率	97%
獲假留任率	男	2024 年度復職人數	9,778
		2024 年度復職且待滿一年人數	7,964
		留任率	81%
	女	2024 年度復職人數	12,875
		2024 年度復職且待滿一年人數	9,600
		留任率	75%

多元共融

2022-2025 年女性在管理職中所佔比例（%）

管理職層級	2022	2023	2024	2025
一般員工	36.25	37.16	36.47	37.68
所有主管	30.68	31.16	30.74	28.98
初階主管	30.05	30.03	29.7	29.37
中階主管	37.56	45.99	38.37	24.63
高階主管	14.68	19.4	12.03	29.02
創造營收收入單位中階主管	33.73	34.91	34.64	29.95
創新研發、工程類等職位主管	20.71	19.82	18.39	19.82

職業健康與安全

集團2023-2025 年化學品使用資訊（單位：噸）

	2025 年			2024 年			2023 年		
	生產使用 / 噸	非生產使用 / 噸	實驗室使用 / 噸	生產使用 / 噸	非生產使用 / 噸	實驗室使用 / 噸	生產使用 / 噸	非生產使用 / 噸	實驗室使用 / 噸
大陸	80,143	22,386	11	85,237	21,427	9	87,150	22,157	13
東南亞	4,093	699	5	1,052	619	0.44	3,223	576	0.14
東北亞	2,496	412	9	1,119	447	9	788	511	1
印度	371	167	2	550	14	0.1	186	48	0.1
美洲	543	288	0.4	450	273	0.3	804	236	0.3
歐洲	76	4	0	41	4	0	25	5	0
總計			111,705			111,251			115,724

集團2022-2025 年工傷指標統計表

類別	員工類型	單位	2025	2024	2023	2022
因公死亡率	員工	數量	0	0	0	0
		比率	0	0	0	0
	承攬商	數量	3	0	0	0
		比率	0.0007	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	員工	數量	210	214	267	191
		比率	0.024	0.129	0.1877	0.1118
	承攬商	數量	37	54	25	15
		比率	0.008	0.0686	0.0345	0.0208
實際總工時	員工	時數	1,733,320,907	1,652,540,473	1,422,748,800	1,707,962,880
	承攬商	時數	915,803,561	787,040,622	724,880,083	720,378,100

客戶關係與品牌、社區參與與社會影響

指標	2025 年績效
客戶滿意度	87.78%
因違反產品與服務健康、安全或資訊標示法規而遭裁罰、警告或引發重大爭議事件	0 件
損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件	0 件
基金會社會投入總額	新臺幣 106,162,374 元
全年累計受益人次	6,685 人次
專案滿意度平均	4.6 分／5 分
志工活動投入金額	新臺幣 2.05 億元
志工參與累計	304,935 人
志工服務總時數	449,893 小時

附錄二：GRI 內容索引表

面向	GRI 指標	揭露項目	揭露章節	頁碼	重大議題	補充 / 省略理由
總覽	GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織細節	永續治理與管理	7	-	
		2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	-	
		2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	-	
		2-4 資訊重編	關於本報告書	1	-	
		2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	1	-	
		2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	永續治理與管理	7	-	
		2-7 員工	多元共融，幸福職場	127	人才吸引、發展與留任	
		2-8 非員工的工作者	多元共融，幸福職場	127	人才吸引、發展與留任	
		2-9 治理結構及組成	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-10 最高治理單位的提名與遴選	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-11 最高治理單位的主席	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-13 衝擊管理的負責人	永續治理與管理	7	企業風險與危機管理	
		2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	

面向	GRI 指標	揭露項目	揭露章節	頁碼	重大議題	補充 / 省略理由
永續管理	GRI 2：一般揭露 2021	2-15 利益衝突	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-16 溝通關鍵重大事件	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-17 最高治理單位的群體智識	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-18 最高治理單位的績效評估	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-19 薪酬政策	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
		2-20 薪酬決定流程	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
		2-21 年度總薪酬比例	-	-	公司治理與商業道德	保密限制
		2-22 永續發展策略的聲明	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
	GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-24 納入政策承諾	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-25 補救負面衝擊的程式	永續治理與管理	7	企業風險與危機管理	
		2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-27 法規遵循	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-28 公協會的會員資格	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德	
		2-29 利害關係人議合方針	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德企業風險與危機管理	
		2-30 團體協約	永續治理與管理	7	公司治理與商業道德理	
	GRI 3 重大議題 2021	3-1 決定重大議題的流程	永續治理與管理	7		
		3-2 重大議題列表	永續治理與管理	7		
		3-3 重大議題管理：自訂主題	綠色製造，循環永續	104	永續原材料	
		3-3 重大議題管理：自訂主題	綠色製造，循環永續	104	產品管理	
		3-3 重大議題管理：自訂主題	多元共融，幸福職場	127	人才吸引、發展與留任	
		3-3 重大議題管理：自訂主題	多元共融，幸福職場	127	勞資關係	

面向	GRI 指標	揭露項目	揭露章節	頁碼	重大議題	補充 / 省略理由
治理	GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
		205-2 有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
		205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
	GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
	GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
	GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	治理穩固，誠信經營 客戶共好，社會共榮	26 186	資訊安全與隱私保護客戶關於與品牌管理	
	GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	智慧創造，韌性價值鏈	46	供應鏈管理	
	GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	智慧創造，韌性價值鏈	46	供應鏈管理	
		308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	智慧創造，韌性價值鏈	46	供應鏈管理	
	GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	智慧創造，韌性價值鏈	46	供應鏈管理	
		414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	智慧創造，韌性價值鏈	46	供應鏈管理	
	GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
		207-2 稅務治理、管控與風險管理	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
		207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	
	GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	治理穩固，誠信經營 智慧創造，韌性價值鏈	26 46	公司治理與商業道德創新與商業模式韌性	
		201-4 取自政府之財務援助	治理穩固，誠信經營	26	公司治理與商業道德	

面向	GRI 指標	揭露項目	揭露章節	頁碼	重大議題	補充 / 省略理由
環境	GRI 102 氣候變遷 2025	102-1 氣候變遷減緩轉型計畫	氣候行動，淨零轉型	71	氣候變遷	
		102-2 氣候變遷調適計畫	氣候行動，淨零轉型	71	氣候變遷	
		102-3 公正轉型	氣候行動，淨零轉型	71	氣候變遷	
		102-4 溫室氣體排放減量目標與進度	氣候行動，淨零轉型	71	溫室氣體排放與空氣品質	
		102-5 範疇一溫室氣體排放	氣候行動，淨零轉型	71	溫室氣體排放與空氣品質	
		102-6 範疇二溫室氣體排放	氣候行動，淨零轉型	71	溫室氣體排放與空氣品質	
		102-7 範疇三溫室氣體排放及其它顯著的氣體排放	氣候行動，淨零轉型	71	溫室氣體排放與空氣品質	
		102-8 溫室氣體排放密集度	氣候行動，淨零轉型	71	溫室氣體排放與空氣品質	
		102-9 價值鏈中的溫室氣體移除	氣候行動，淨零轉型	71	溫室氣體排放與空氣品質	
		102-10 碳權	氣候行動，淨零轉型	71	溫室氣體排放與空氣品質	
	GRI 103 能源 2025	103-1 能源政策與承諾	氣候行動，淨零轉型	71	能源管理	
		103-2 組織內部之能源消耗與自產	氣候行動，淨零轉型	71	能源管理	
		103-3 上游與下游之能源消耗	氣候行動，淨零轉型	71	能源管理	
		103-4 能源密集度	氣候行動，淨零轉型	71	能源管理	
		103-5 能源消耗減量	氣候行動，淨零轉型	71	能源管理	
	GRI 303 水與放流水 2018	303-1 共用水資源之相互影響	綠色製造，循環永續	104	水資源與廢水管理	
		303-2 與排水相關衝擊的管理	綠色製造，循環永續	104	水資源與廢水管理	
		303-3 取水量	綠色製造，循環永續	104	水資源與廢水管理	
		303-4 排水量	綠色製造，循環永續	104	水資源與廢水管理	
		303-5 耗水量	綠色製造，循環永續	104	水資源與廢水管理	

面向	GRI 指標	揭露項目	揭露章節	頁碼	重大議題	補充 / 省略理由
環境	GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	綠色製造，循環永續	104	廢棄物與有害物質管理	
		306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	綠色製造，循環永續	104	廢棄物與有害物質管理	
		306-3 廢棄物的產生	綠色製造，循環永續	104	廢棄物與有害物質管理	
		306-4 廢棄物的處置移轉	綠色製造，循環永續	104	廢棄物與有害物質管理	
		306-5 廢棄物的直接處置	綠色製造，循環永續	104	廢棄物與有害物質管理	
	GRI 101 生物多樣性 2024	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
		101-2 生物多樣性衝擊之管理	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
		101-3 獲取與惠益分享	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
		101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
		101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
		101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因數	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
		101-7 生物多樣性狀態之改變	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
		101-8 生態系統服務	綠色製造，循環永續	104	生態影響與生物多樣性	
	GRI 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	多元共融，幸福職場	127	員工多元化與包容性	
		405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	多元共融，幸福職場	127	員工多元化與包容性	
	GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	多元共融，幸福職場	127	人權管理	
	GRI 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	多元共融，幸福職場	127	勞資關係	
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	多元共融，幸福職場	127	人才吸引、發展與留任	
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案	多元共融，幸福職場	127	人才吸引、發展與留任	
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	多元共融，幸福職場	127	人才吸引、發展與留任	

面向	GRI 指標	揭露項目	揭露章節	頁碼	重大議題	補充 / 省略理由
環境	GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
		403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
		403-3 職業健康服務	多元共融，幸福職場	127	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	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
		403-6 工作者健康促進	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
		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	多元共融，幸福職場	127	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	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
		403-9 職業傷害	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
		403-10 職業病	多元共融，幸福職場	127	職業健康與安全	
	GRI 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	客戶共好，社會共榮	186	人權與社區參與	
		203-2 顯著的間接經濟衝擊	客戶共好，社會共榮	186	人權與社區參與	
	GRI 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	客戶共好，社會共榮	186	人權與社區參與	
		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	客戶共好，社會共榮	186	人權與社區參與	

附錄三：使用準則：SASB 跨產業議題 - 其他電子行業

產業	模組號碼	重大議題	指標	分類	單位
電子製造服務與原始設計製造	TC-ES-140a.1	水資源與廢水管理	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺 (m³)，百分比 (%)
	TC-ES-150a.1	廢棄物與有害物質管理	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量； (2) 再循環百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)
	TC-ES-310a.1	勞資關係	(1) 停工次數和 (2) 總閒置天數 [1]	量化	數量，閒置天數
	TC-ES-320a.1	職業健康與安全	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可記錄事故比率（TRIR）， (2) 虛驚事故發生頻率（NMFR）	量化	比率
	TC-ES-320a.2	職業健康與安全	(1) 個體之場所； (2) 一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	百分比 (%)
	TC-ES-320a.3	職業健康與安全	(a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之： (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率； (2) 相關改正行動比率，按 (i) 個體之場所及 (ii) 一階供應商之場所細分	量化	比率
	TC-ES-410a.1	永續原材料與產品管理	(1) 生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量； (2) 再循環之百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)
	TC-ES-440a.1	永續供應商管理	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用
	TC-ES-000.A	活動指標	製造場所之數量	量化	數量
	TC-ES-000.B	活動指標	製造場所之面積	量化	平方公尺 (m²)
	TC-ES-000.C	活動指標	員工人數	量化	數量

附錄四：金管會永續揭露指標（其他電子業）

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備注
1	消耗能源總量	量化	16,469.70 GWh	十億焦耳（GJ）百分比（%）	
	外購電力百分比	量化	外購電力：8,447.63 GWh，佔比約為 51.29%	十億焦耳（GJ）百分比（%）	
	再生能源使用率	量化	43.46%	十億焦耳（GJ）百分比（%）	
2	總取水量	量化	77,832.53	千立方公尺（1,000m³）	
	總耗水量	量化	76,871.99	千立方公尺（1,000m³）	
3	所產生有害廢棄物之重量	量化	233,914.66	公噸 (t) 百分比（%）	
	所產生有害廢棄物回收百分比	量化	46.65%	公噸 (t) 百分比（%）	
4	職業災害類別	量化	詳見第五章「職業健康與安全」	數量比率（%）	
	職業災害人數	量化	員工：210 承攬商：37	數量比率（%）	
	職業災害比率	量化	員工：0.024 承攬商：0.008	數量比率（%）	
5	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	量化	0 噸	公噸 (t) 百分比（%）	公司為代工廠性質， 不適用該內容
	產品生命週期管理之揭露 : 含報廢產品及電子廢棄物之再循環之百分比	量化	0 噸	公噸 (t) 百分比（%）	
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳見第二章「永續供應鏈管理」	不適用	
7	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	
8	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

附錄五：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
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「氣候行動，淨零轉型」之氣候治理內容。
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「氣候行動，淨零轉型」之氣候風險與機會評估內容。
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「氣候行動，淨零轉型」之轉型風險財務衝擊分析與實體風險財務衝擊分析內容。
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「氣候行動，淨零轉型」之氣候轉型風險評估與應對策略與氣候實體風險評估與應對策略內容。
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「氣候行動，淨零轉型」之氣候情境內容。
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「氣候行動，淨零轉型」之 2025 年重大風險與機會鑑別結果內容。
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「氣候行動，淨零轉型」之鴻海氣候轉型風險及應對策略鑑別內容。
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「氣候行動，淨零轉型」之強化氣候韌性內容。
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。	詳細內容請參考「氣候行動，淨零轉型」之強化氣候韌性內容。

附錄六：第三方驗證聲明書

獨立保證意見聲明書

鴻海精密工業股份有限公司 2025 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，而擁有主導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：

1. 保證作業範疇與「鴻海精密工業股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 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和品質的調查結果和結論。
3. 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之績效資訊，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

- 報告書採用依循 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資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

鴻海已透過報告書展現出接納、尊重並重視各方利害關係人的差異與價值的企業環境。該公司在全球有241處據點，遍布美歐亞24個國家與地區，透過導入AI 培育內外部人員，共同提升整體數位科技，並同時承載各地性別平權職場。未來可考量將績效資訊分區報導，持續以動態且契合各地利害關係人的理解方式進行揭露。

重大性

鴻海已建立流程來收集、分析與鑑別與其永續相關的重大主題。採用整合利害關係人關注度、財務/企業價值重大性、衝擊重大性的雙重重大性框架下，已鑑別與更新重大主題，並在報告書中揭露對各重大主題的管理策略、目標與年度績效。整體而言，已充分展現該組織符合重大性原則的具體作為。

回應性

鴻海已針對利害關係人關注議題，已建構完善的回應機制，透過報告書、官網與其他公開資訊平台等管道，定期與不定期揭露經濟、治理、環境與社會的資訊，使利害關係人得以對該公司的治理與管理績效進行了解，展現符合回應性原則的具體實踐。未來可持續融合國內與國際報導準則，透過跨區域與跨部門合作，收集與揭露各項永續資訊以回應利害關係人的需求與期望。

衝擊性

鴻海已在報告書中揭露多項參與的永續倡議，與各重大主題的成果與量化績效，展現對企業經營活動所產生經濟、環境與社會衝擊的良好管理。整體而言，已展現該組織符合衝擊性原則的良好實務作為。未來可在既有基礎上，持續提供資源支持重大主題管理的規劃與量測評估，以量化及貨幣化的方式，更有利於展現組織管理績效與利害關係人的理解。

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，於查證過程已核實其來源、資訊收集與統計結果，未發現重大錯誤陳述情形。未來可持續提升內部數據管理與內部驗證流程，藉可追溯的資料紀錄與定期品質檢視，展現組織的資訊完整性與可靠性。

◆ **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。未來可依國內與其他國際報導揭露要求，透過內部管理體系與跨部門、跨區域的合作，揭露各重大主題管理成果與營運據點績效，提供充分且完整的永續資訊給利害關係人。

◆ **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。該組織據點遍布全球，未來可持續關注各地區氣候情境與能源相關資訊，以持續檢視因應風險與機會的應對措施與對財務的潛在影響。

◆ **SASB準則**

基於審查之結果，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。未來可持續依準則要求，在跨區域與跨部門的合作下進行蒐集與揭露，提供具價值的資訊給投資人。

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2025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2025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)，我們謹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
認證與評鑑部門 理事
2026年08月11日

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-5CQSA

查證團隊：黃沛桐(主導查證員)、顏文義(查證員)、詹正豪(查證員)、黃奕翔(查證員)

法標國際認證股份有限公司— 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889
網址 https://international.afnor.com/en/

附錄六：溫室氣體聲明確信報告（範疇一、二）

pwc 資誠

鴻海精密工業股份有限公司溫室氣體聲明
會計師有限確信報告

資會綜字第 25013680 號

鴻海精密工業股份有限公司　公鑒：

本會計師受託執行鴻海精密工業股份有限公司及子公司（以下簡稱「鴻海集團」）西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告及解釋性附註。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

鴻海集團之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集(請參見溫室氣體聲明第一章組織邊界設定)編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

pwc 資誠

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述　鴻海集團溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定，本有限確信案件工作包括評估　鴻海集團採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述　鴻海集團溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對　鴻海集團與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估　鴻海集團建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估　鴻海集團所作之估計。
3. 已實地訪查 11 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

pwc 資誠

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對　鴻海集團溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述　鴻海集團西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製之情事。

其他事項

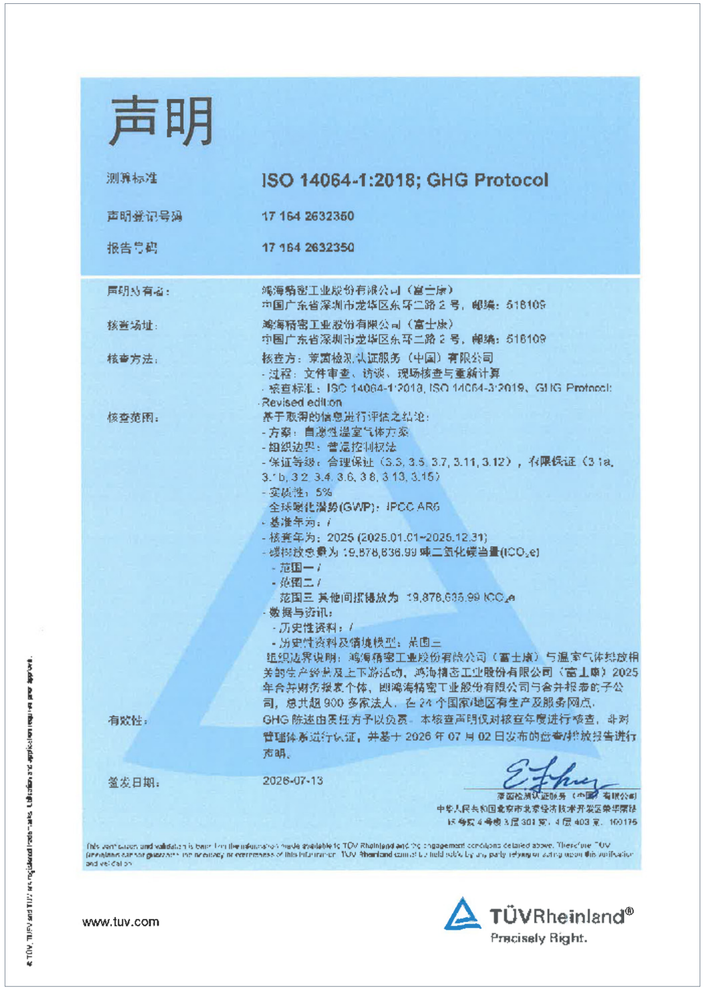
鴻海集團網站之維護係　鴻海集團管理階層之責任，對於確信報告於　鴻海集團網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師　趙永潔　趙永潔

西元 2026 年 7 月 14 日

附錄六：溫室氣體聲明查證報告（範疇三）



声明

测算标准	ISO 14064-1:2018; GHG Protocol
声明登记号码	17 164 2632350
报告号码	17 164 2632350

声明的有者：鸿海精密工业股份有限公司（富士康）
中国广东省深圳市龙华区东环二路 2 号，邮编：518109

核查场址：鸿海精密工业股份有限公司（富士康）
中国广东省深圳市龙华区东环二路 2 号，邮编：518109

核查方法：核查方：莱茵检测认证服务（中国）有限公司
- 过程：文件审查、访谈、现场核查与重新计算
- 核查标准：ISO 14064-1:2018, ISO 14064-3:2019、GHG Protocol: Revised edition

核查范围：基于取得的信息进行评估之结论：
- 方案：自愿性温室气体方案
- 组织边界：营运控制权法
- 保证等级：合理保证（3.3, 3.5, 3.7, 3.11, 3.12），有限保证（3.1a, 3.1b, 3.2, 3.4, 3.6, 3.8, 3.13, 3.15）
- 实质性：5%
  全球暖化潜势(GWP)：IPCC AR6
- 基准年为：/
- 核查年为：2025 (2025.01.01~2025.12.31)
- 缓损放总量为 19,878,636.99 吨二氧化碳当量(tCO_2e)
  - 范围一 /
  - 范围二 /
  范围三 其他间接锡放为 19,878,636.99 tCO_2e
- 数据与资讯：
  - 历史性资料：/
  - 历史性资料及情境模型：范围三

组织边界说明：鸿海精密工业股份有限公司（富士康）与温室气体排放相关的生产经营及上下游活动，鸿海精密工业股份有限公司（富士康）2025 年合并财务报表个体，即鸿海精密工业股份有限公司与合并报表的子公司，总共超 900 多家法人，在 24 个国家/地区有生产及服务网点。

有效性：GHG 陈述由责任方予以负责。本核查声明仅对核查年度进行核查，非对管理体系进行认证，并基于 2026 年 07 月 02 日发布的查看/排放报告进行声明。

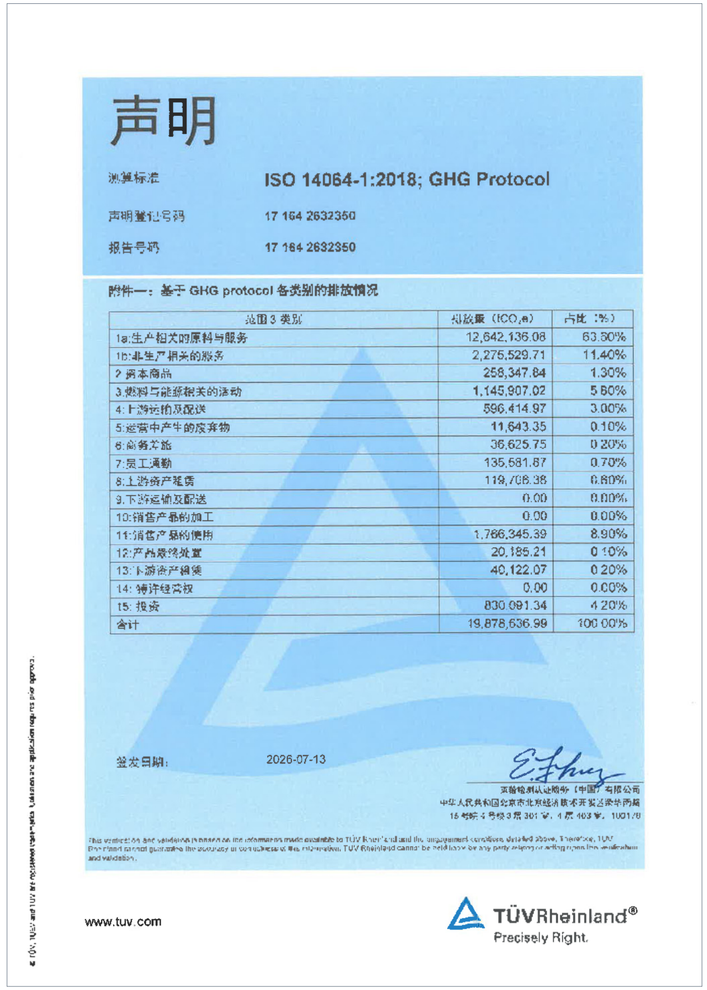
签发日期：2026-07-13

莱茵检测认证服务（中国）有限公司
中华人民共和国北京市北京经济技术开发区荣华南路
15 号院 4 号楼 3 层 301 室，4 层 403 室，100176

This verification and validation is based on the information made available to TÜV Rheinland and the engagement conditions detailed above. Therefore, TÜV Rheinland cannot guarantee the accuracy or correctness of this information. TÜV Rheinland cannot be held liable by any party relying or acting upon this verification and validation.

www.tuv.com

TÜVRheinland® Precisely Right.



声明

测算标准	ISO 14064-1:2018; GHG Protocol
声明登记号码	17 164 2632350
报告号码	17 164 2632350

附件一：基于 GHG protocol 各类别的排放情况

范围 3 类别	排放量（tCO_2e）	占比（%）
1a:生产相关的原料与服务	12,642,136.08	63.60%
1b:非生产相关的服务	2,275,529.71	11.40%
2:资本商品	258,347.84	1.30%
3:燃料与能源相关的活动	1,145,907.02	5.80%
4:上游运输及配送	596,414.97	3.00%
5:运营中产生的废弃物	11,643.35	0.10%
6:商务差旅	36,625.75	0.20%
7:员工通勤	135,581.87	0.70%
8:上游资产租赁	119,708.38	0.60%
9:下游运输及配送	0.00	0.00%
10:销售产品的加工	0.00	0.00%
11:销售产品的使用	1,766,345.39	8.90%
12:产品最终处置	20,185.21	0.10%
13:下游资产租赁	40,122.07	0.20%
14:特许经营权	0.00	0.00%
15:投资	830,091.34	4.20%
合计	19,878,636.99	100.00%

签发日期：2026-07-13

莱茵检测认证服务（中国）有限公司
中华人民共和国北京市北京经济技术开发区荣华南路
15 号院 4 号楼 3 层 301 室，4 层 403 室，100176

This verification and validation is based on the information made available to TÜV Rheinland and the engagement conditions detailed above. Therefore, TÜV Rheinland cannot guarantee the accuracy or correctness of this information. TÜV Rheinland cannot be held liable by any party relying or acting upon this verification and validation.

www.tuv.com

TÜVRheinland® Precisely Right.

附錄七：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）。
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）。
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。
ISO 45001	國際公認的職業健康與安全（OH&S）管理系統標準。

術語	解釋
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的國際組織。
RBA VAP	由 RBA (Responsible Business Alliance, 責任商業聯盟）官方推行的驗證評估計畫 (Validated Assessment Program, VAP)，由獨立第三方公司進行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。

FOXCONN
鴻海科技集團

236 新北市土城區自由街2號
+886-2-2268-3466
sustainability@foxconn.com