

2022

ESG INSIGHT

洞察報告





環境

環境

E 環境面中長程目標



2022 年執行情形

綠色智能	智慧環保厚植核心 推動清潔生產綠能製造
循環經濟	提升資源使用效率 致力營造零廢生態園區
整體完成進度	75%

核心 SDGs					
進行中	2 項	已完成	6 項		

中長程目標	2022 年			
	目標	進度	完成百分比	狀態
2050 年實現溫室氣體淨零排放；以 2020 年為基礎年，2025 年降低 21%；2030 年降低 42%；2035 年降低 63%	-8.4%	5.13%	-61%	進行中
至 2030 年，綠電使用佔比 50% 以上	13%	8.28%	59%	進行中
至 2025 年，用水密集度下降 6%	1.595	1.38	100%	已完成
至 2025 年，廠區塑料內循環比例 60% 以上	40%	40%	100%	已完成
至 2025 年，至少取得 5 座廢棄物零填埋金級驗證（UL 2799）廠區	2	2	100%	已完成
至 2025 年，廠區工業污水排放水質監測系統建置率 100%	85%	85.2%	100%	已完成
至 2025 年，建立至少 3 座空氣品質系統監測示範廠區	0	1	100%	已完成
重大環境污染事故（單位：件）	0	0	100%	已完成

鴻海集團針對氣候變遷設定了明確的環境戰略目標，涵蓋淨零排放、綠色能源、節水、環境保護、減廢與回收等多個面向。

集團積極因應日益嚴峻的氣候議題，與國際趨勢保持一致。我們奉行聯合國可持續發展目標（UN SDGs），支持「氣候行動 100+」倡議，並參與碳披露計畫（Carbon Disclosure Project）。我們在 2022 年的整體氣候變遷問卷調查中獲得了管理層級別的評分。在水安全方面也獲得了管理層級別的評分。在 2022 年，我們在氣候變遷問卷調查中獲得了 B 級排名，在水安全問卷調查中獲得了 B- 級排名。



2022 成果

已提交申請參與 SBTi 1.5° C 目標，並在 2023 年獲得驗證和許可。

鴻海集團三大氣候目標

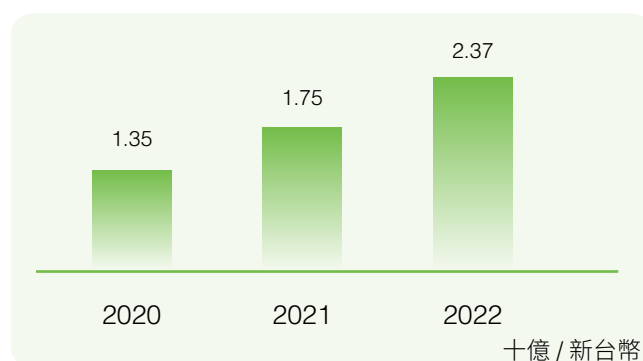
1. 遵守鴻海集團廠區當地政府的 NDC 或碳排政策
2. 鴻海集團價值鏈的溫室氣體排放與《巴黎氣候協定》目標保持一致並於 2050 年之前實現溫室氣體淨零排放目標。
3. 回應氣候行動 100+（Climate Action 100+，CA100+）指導委員會提出的三大目標並採取行動：
 - 強化氣候變遷治理；
 - 針對鴻海集團價值鏈的溫室氣體排放採取行動；
 - 依照氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 進行資訊揭露。

關鍵環境指標

2022 年無重大環境保護違法行為。

節能專案投資

投資節能項目，包括轉換節能生產流程、改進空調系統 / 空氣壓縮機 / 照明設備以及其他改進措施。



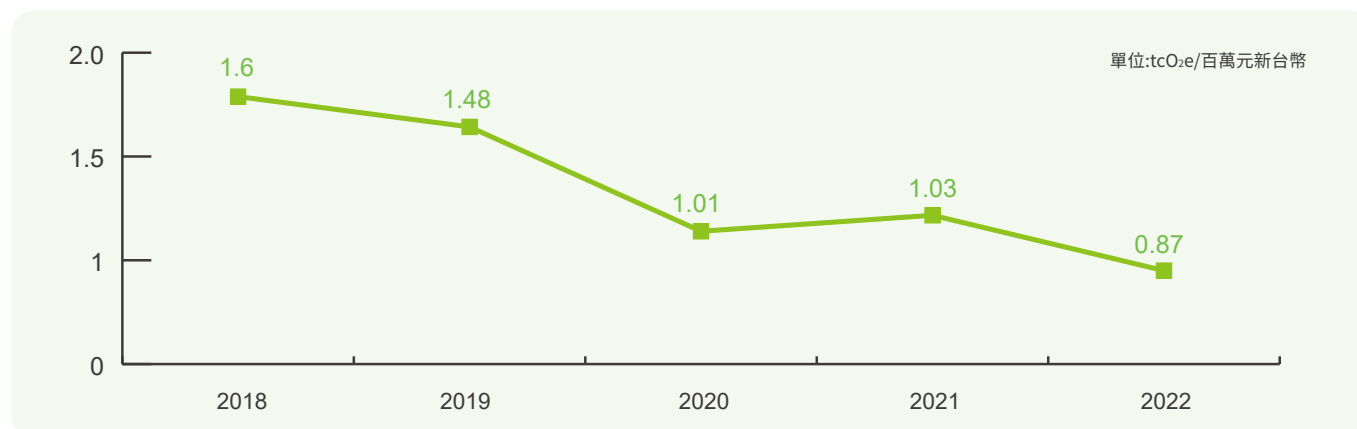
低碳及清潔科技的相關專利統計

	2022 年新增專利數	累積有效中專利數
節能與能源管理相關專利	60	746
工業自動化相關專利	284	1,404
製程 / 流程的優化相關專利	58	392
污染防治與環保相關專利	21	398

溫室氣體排放量

溫室氣體排放	單位	2020	2021	2022
範疇一	tCO ₂ e	152,602	237,946	222,295
範疇二		5,265,000	5,982,836	5,535,324
範疇三		24,025,738	28,742,200	盤查中
溫室氣體排放密度	tCO ₂ e/ 百萬元新台幣	1.01	1.03	0.87

溫室氣體排放強度

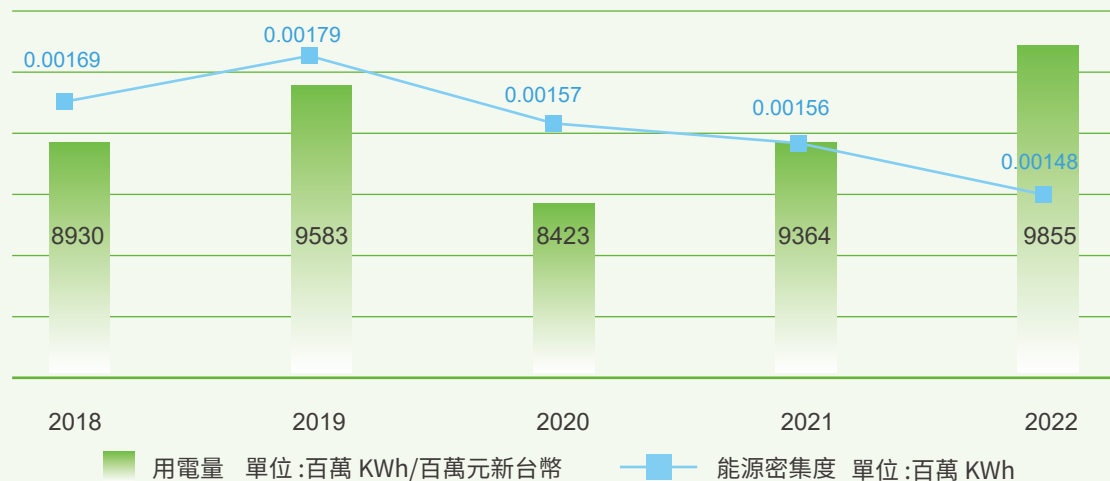


能源管理

能源管理	單位	2020	2021	2022
外購用電量	GJ	30,323,209	33,710,756	35,483,303
天然氣		2,619,245	3,627,479	3,145,702
汽油		17,784	126,349	78,340
柴油		1,534,003	145,308	78,359
LPG 液化石油氣		0	499,005	52,728
蒸氣		2,275,336	0	0
熱水		612,085	0	0
總計		37,381,662	38,108,897	38,838,433

備註：各能源的熱值依據當地係數進行計算。

能源密集度



再生能源使用

再生能源使用		單位	2020	2021	2022
再生能源發電總裝置容量	Mw		257	260	260.55
發電量	10,000kWh		28,497	29,661	28,969.08
再生能源直接採購量 (中國大陸)			553	3,627	3,139.42
再生能源直接採購量 (海外)			507	15,100	3,410.62
透過電力交易採購再生能源獲綠色電力證書 (中國大陸)			-	-	46,094.00
購買其他再生能源			75,300	-	3,410.62
再生能源使用量			104,857	48,388	81,613.11
再生能源使用占比	%		12.45%	5.17%	8.28%

水資源管理

水資源管理	單位	2020	2021	2022
取水量	千噸	86,737	87,706	91,471
排水量		-	82,030	87,269
總用水量		-	5,677	4,202
回收水率	%	8.1%	6.60%	5.40%
取水強度	噸 / 百萬元新台幣	-	14.6	13.8

註 1：自 2021 年起，墨西哥廠區納入南美洲數據。

註 2：中國大陸、台灣地區、印度和北美洲的污水排放量是以用水量的 0.8 倍估算。

2022 廢棄物管理

廢棄物管理	單位	2022
生活垃圾總量	噸	52,957
一般固廢總量		588,461
危險廢棄物總量		141,950
總量		783,368

氣候變遷回應與管理

集團重視氣候風險管理的急迫性，為保永續家園，集團導入氣候相關財務揭露建議（TCFD），從治理、策略、風險管理、指標與目標四大架構，透明揭露鴻海的關鍵氣候風險與機會的管理現況。



第一階段

於 2023 年首次發布淨零願景報告書，詳細說明鴻海與氣候相關的治理、策略、風險管理及指標目標



第二階段

進行氣候情境的分析研討及量化財務衝擊



第三階段

- 結合第一、二階段的階段性成果，產出標準化表單及流程，並將氣候相關財務評估擴至全球範疇，
- 發行淨零戰略報告書。

化學品管理

有害化學品

為有效管控化學物品使用，我們將所有園區生產、非生產和實驗室過程中使用的化學品與禁用、限用和受控物質清單進行比對，以識別有害物質，並通過「集團化學品 / 物質管理條例」不斷更換和減少有害物質的使用。

集團近 3 年化學品使用盤查結果：

年份	生產使用 / 噸	非生產使用 / 噸	實驗室使用 / 噸	集團年總使用量 / 噸
2020	/	/	/	106,556
2021	102,061	35,598	22	137,681
2022	92,312	44,766	66	137,144

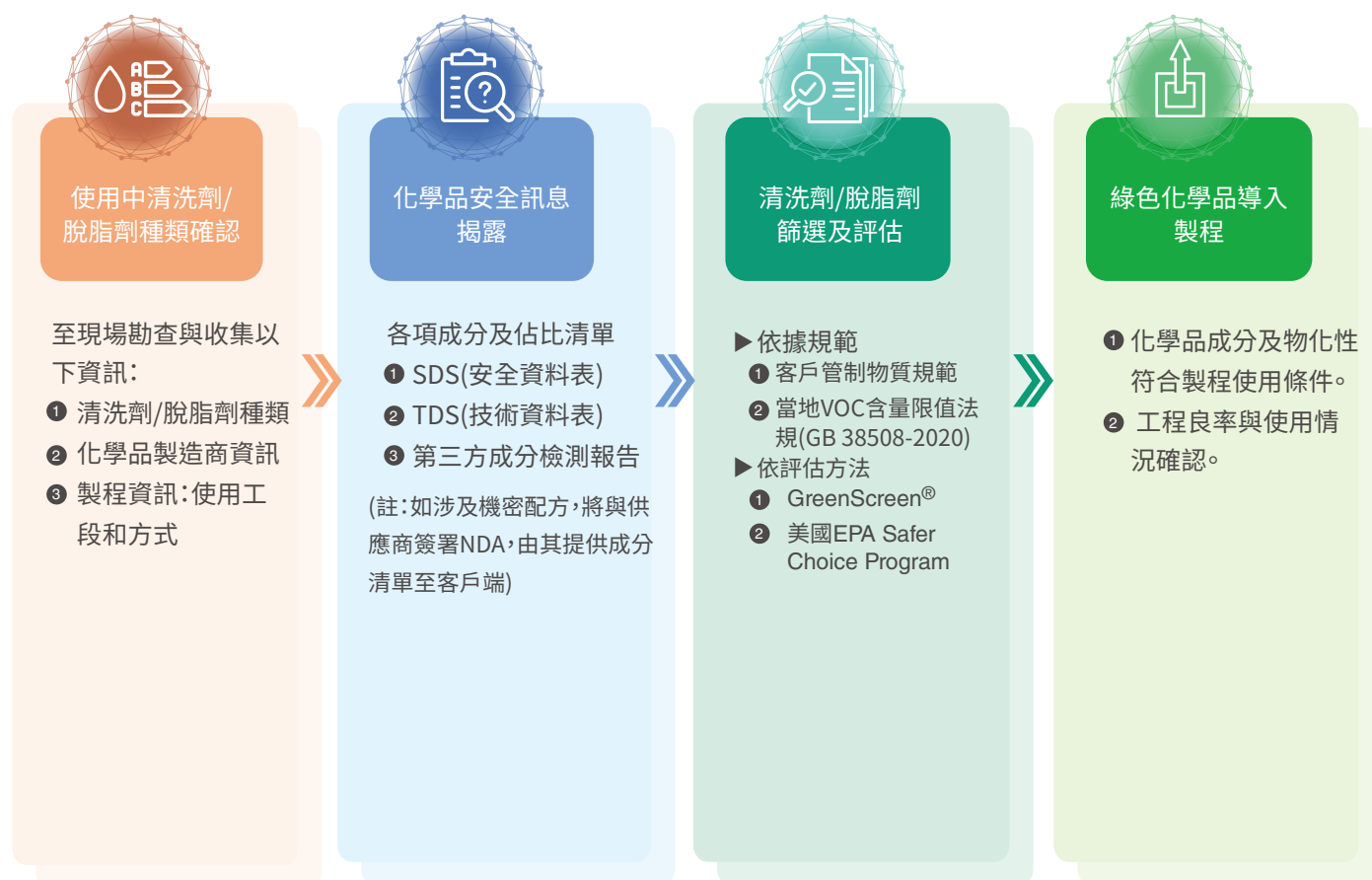
註：2020 年範圍僅包括中國大陸；2021 年及 2022 年為擴及至全球

2022 VOCs 減量行動

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

VOCs 減量	減量成效
助焊劑替代	導入不含甲醇物質 F6812 助焊劑替代助焊劑 EF-6103，甲醇含量由 38.1% 降低至 0%
遮蔽車間 VOCs 改善	油墨調試需 A/B 兩種藥劑（A 劑 VOCs 8.7%，B 劑 VOCs 3.3%），將 AB 劑油墨更新為水性 UV 環保油墨，經檢測 VOCs 排放整體降低至 3.7%
切削液替換切削油	CNC 加工中使用不可燃水基切削加工液替換可燃性油基切削加工液，消除火災危險源，減少 VOCs 排放，已推廣至該產品群涉 CNC 加工所有廠區

專案執行期程





社會



S 社會面中長程目標



核心策略

2022 年執行情形

幸福發展

安全健康公平發展
培育賦能提升員工權益

共贏共榮

科技教育世代養成
慈善公益踐行社會責任

整體完成進度

91%

核心
SDGs



進行中

2 項

已完成

8 項

中長程目標

2022

目標

進度

完成百分比

狀態

包容多元文化，吸引各方人才，提供平等就業機會，持續確保無任何違反公平就業之事件發生

0

0

100%

已完成

重視員工意見，不斷改善所提供的優質工作環境，促進人才留任，目標專業技術人才留任率達 88%

83.2%

81.9%

98%

進行中

遵照聯合國國際人權相關公約、指導原則和權利宣言精神，並將延伸至價值鏈上所有勞工，促進其共同遵照。每年針對集團內部各園區及供應鏈各廠商進行勞動人權稽查從現有每年 30 次增加到 50 次以上

30

39

100%

已完成

維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件

0

0

100%

已完成

培養創新思想與工作習慣，促進員工不斷學習成長，創造增進人類幸福的產品與技術，提供專業技術人才每人每年平均專業類課程學習時數達 60 小時

48

86.06

100%

已完成

化學暴露造成的職業病維持 0 件紀錄

0

0

100%

已完成

以大幅優於業界標準，設定失能傷害頻率 0.14 次 / 百萬工時目標

0.2

0.127

100%

已完成

將失能傷害嚴重率降低到 6.88 天 / 百萬工時

8.97

5.48

100%

已完成

輔導高風險承攬廠商導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，導入比例目標 70%

30%

41.2%

100%

已完成

以共榮共贏為理念，推動員工社會服務獎勵辦法，並訂定台灣廠區義工服務累計時數 5000 小時目標

715

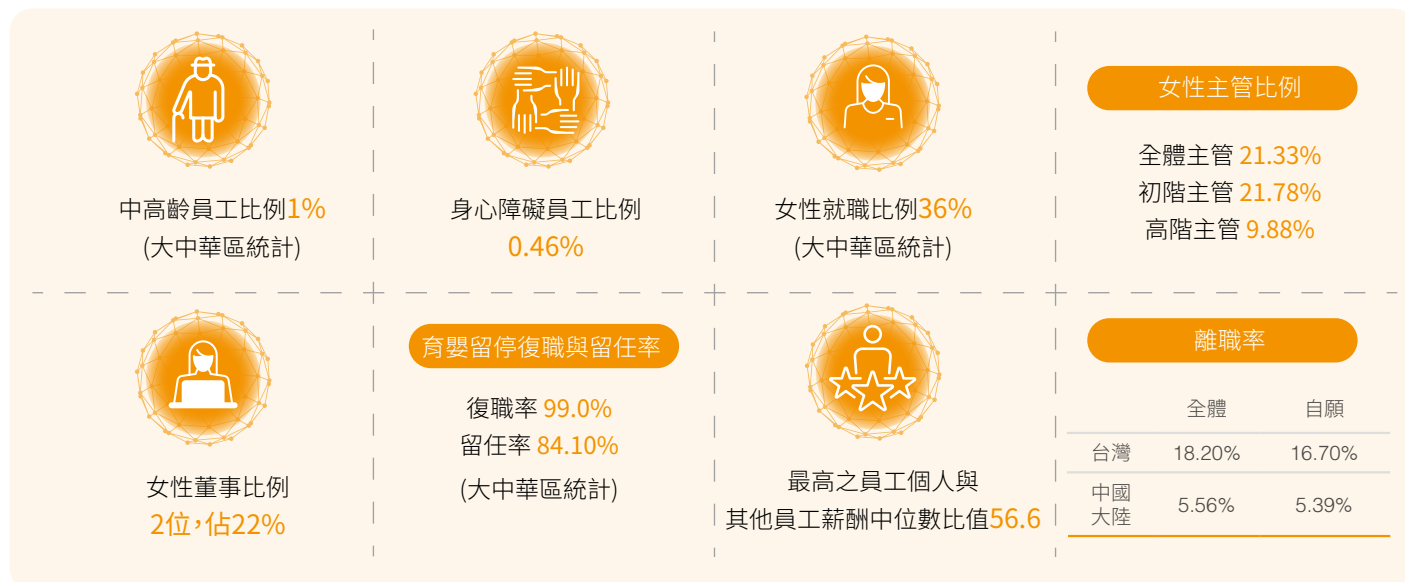
384

54%

進行中

人權和勞動力

本公司參考 RBA 行為準則，世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights，簡稱 UDHR)、國際勞工組織 (International Labour Organization，簡稱 ILO) 等，制訂「鴻海富士康企業社會責任行為準則」，揭露保障勞工人權政策，維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。集團每年會根據法規及公司政策進行風險評估及年度稽核，並要求權責單位及時改善問題點，以保證員工權益及福利。



零容忍和禁止員工以下行為：

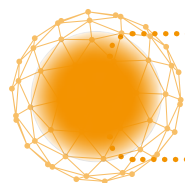
- 違反法律規定
- 腐敗
- 賄賂
- 盜用公款
- 不正當獲利
- 販賣人口或任何形式的奴役
- 童工或強迫勞動
- 契約奴工
- 雇用抵債勞工
- 監獄勞工



所有員工每人每年須安排至少 2 小時的反貪腐訓練。

貫徹並融入集團的招聘原則和流程：

- 平等機會 / 平等就業
- 尊重人權
- 工作場所多樣性
- 非歧視政策
- 負責任的礦產採購
- 反腐敗政策
- 反販運和強迫勞動
- 健康與安全原則
- 所有工廠進行輪流安全檢查



2022 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

人力資本

	2020	2021	2022
大中華區	839,753	804,778	771,056
美洲區	31,833	37,341	41,968
歐洲區	7,672	7,621	7,691
其他區	90,438	96,371	105,135
總計員工數	969,696	946,111	925,890
身心障礙員工數	4,258	3,850	4,332
少數民族員工數	46,684	47,918	33,434
女性員工比例	37%	37%	36%
男性員工比例	63%	63%	64%

在中國大陸廠區，中國籍高級管理人員（總監或以上級別）的比例約為 11.70%。鴻海集團聘請各地區的少數民族員工，總計 33,434 名，占 2022 年員工比例達 3.6%，而集團亦一視同仁，少數民族薪資、晉升與教育權益與一般員工無異。在前五大少數民族中，計有 6.5% 擔任主管職。

	男性	女性	30 以下	31-50	超過 50
全職員工數	355,186	209,433	37%	62%	1%
兼職員工數	139,314	67,163			

註：僅統計中國大陸與台灣地區總人數為 771,096。

2022 年度女性員工占各主管職比例

全體主管	21.23%
初階主管	21.78%
高階主管	9.88%
與創造營收相關的主管職	42.54%
與研發及工程相關的主管職	14.79%

註：高階主管為副總以上；初階主管為理級以下

員工離職率

	2020	2021	2022
新進率			
台灣地區	12.8%	16.9%	17.52%
中國大陸地區	6.5%	6.1%	5.8%
離職率			
台灣地區	12.7%	11.8%	18.2%
中國大陸地區	5.8%	5.7%	5.56%

註：使用當年度 12 月 31 日的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例。

2022 年大中華區新進率與離職率

	男性	女性	未滿 30 歲	31-50	大於 50
新進率	65.9%	34.1%	58.7%	41.3%	0.0%
離職率	65.2%	34.8%	59.2%	40.2%	0.6%

員工薪酬

為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，集團制定《集團員工年度資職位晉升作業規範》，新進同仁有試用期滿考核及一般正式員工則有年度績效考核評比，考核對象不分男女、類別，接受考核比例為 100%，而集團將依人員績效表現來調整薪資與晉升，並無男女差異，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，2022 年董事會決議發放的員工報酬金額為 81.7 億元新台幣。



男女員工基本薪資相同，無任何差異。

非主管職全職員工薪酬及數量

	2020	2021	2022	2021 年與 2022 年間差異
非主管職全職員工數 (人數)	3,567	3,611	3,522	-2.46%
非主管職全職員工平均薪資 (千元新台幣)	2,417	2,558	2,538	-0.78%
非主管職全職員工中位數薪資 (千元新台幣)	1,662	1,829	1,768	-3.34%

註：僅統計台灣地區員工

節能獎勵機制

鴻海集團大陸地區制定《節能管理考核項目及評分規則》，2022 年總計發放 27.8 萬元新台幣，共表揚 4 個團隊和 10 位節能工作推動表現出色個人。

福利制度

鴻海集團希望建立完善的員工照護網絡，讓每位員工在世界各地工作之時，能無後顧之憂的成就個人職涯。



2022 年員工薪資和福利費用約 3,330 億元新台幣。

退休制度

在退休制度上，鴻海集團按照當地法律辦理，包含勞工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，另外台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，委員會每三年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保集團員工權益。

育兒福利津貼、產假及留任率

2022 年總計有 778 名員工申請，鴻海集團員工生育的 1,015 名嬰兒從中受益，補貼金額超過 4.7 億新臺幣。這些補貼讓員工在面臨生育時更有安全感，同時也提高了員工的留任率。

中國大陸與台灣地區的育嬰復職率、留任率之情形

	2020			2021			2022		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
	復職率	99.84%	99.57%	99.67%	99.37%	99.43%	99.41%	99.00%	99.00%
留任率	81.00%	83.89%	82.74%	88.99%	86.59%	87.37%	84.70%	83.50%	84.10%

教育訓練

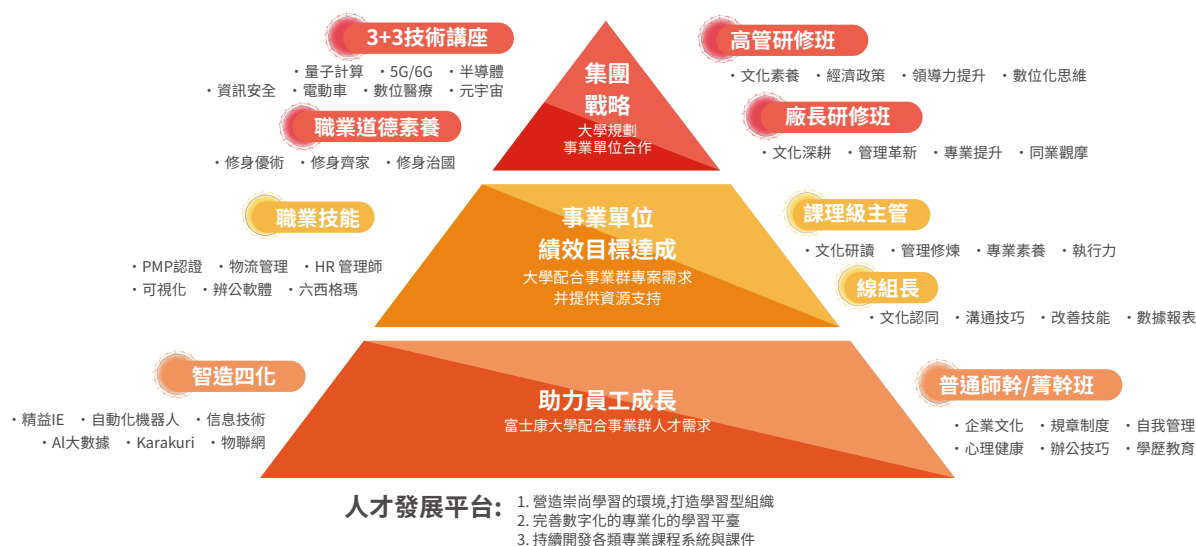
鴻海集團為所有新入職員工提供培訓課程，並為在職員工提供持續的年度合規訓練。2022 年，集團總計投入 1.51 億元新臺幣於富士康大學，並為員工提供培訓 6,949 萬小時，故集團每名員工接受所有類型訓練（含通識類、管理類、技術 / 專業類、學歷教育）的平均時數為 75.05 小時 / 人。學歷教育方面，富士康大學在 19 個廠區與 41 所高校開展了在職學歷教育，為員工提供便捷的在職進修通道，以提升員工綜合技能與專業能力。

課程類別、訓練時數、人次表

課程類別	時數 (小時)	人次
通識類	41,392,259	21,728,701
管理類	6,414,089	2,765,416
技術 / 專業類	20,952,873	10,059,354
學歷教育	732,000	488,000
合計	69,491,221	35,041,471

訓練指標	單位	2020	2021	2022
女性員工平均訓練時數	小時 / 人	1.8	2.1	2.0
男性員工平均訓練時數		1.7	2.0	2.0
每位員工平均訓練時數		1.8	2.0	2.0
富士康大學畢業人數	人	3,722	3,062	1,873
課程與當前工作職責相關的畢業生	%	82%	80%	77%

人力發展訓練策略

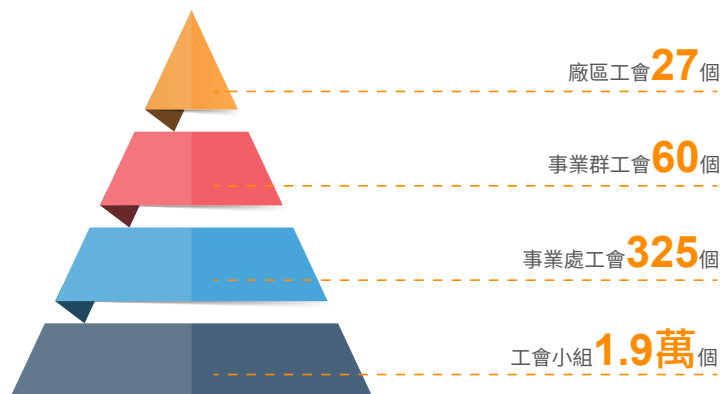


勞工管理

員工權益保障

鴻海集團設有工會聯合會組織（以下簡稱工會），並於 2007 年根據當地法規成立，建立四級管理五級層面的工會組織系統，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員由選舉產生。員工在入職時即詢問其加入工會的意願，並讓員工自願性加入，2022 年約有 98.1% 員工參與工會。集團工會簽訂《富士康科技集團集體協議》適用於集團 96 家法人公司，為員工提供基本保障。2022 年，集團 14 個園區工會共召開 14 次職工代表大會，表決有關員工權利義務的議題。

工會組織結構圖



2022 年調查中未發現重大缺失

- 19 個廠區稽核
- 238 項稽核缺失（機械安全措施、工作時間、臨時工比例、職業安全等非系統性問題）。
- 已制定並確認矯正措施，並將繼續追蹤和改進未矯正的不足之處。

員工溝通與申訴管道

為了更廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，集團工會整合所有資源，在各廠區設立統一之關愛、維權、扶助等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過工會信箱、主席信箱、主席熱線、維權熱線、幫扶熱線、工會網站等 6 類 26 種維權機制，使員工、親屬與供應商等可以在第一時間聯繫工會組織，為相關者提供 24 小時便捷、高效之服務，保障職場與生活權利。

員工主題月活動

集團在 2022 年集團心理健康工作圍繞「維穩安心」和「賦能成長」兩個方向，依託主題月活動，在 28 個園區聯動開展員工心理健康宣傳、輔導、培訓、健康義診、婚姻糾紛調解等活動 1,478 場次，服務 211.9 萬人次。

員工滿意度調查

對重點園區員工（含派遣員工）進行問卷調查，總計回收 51,983 份，有效問卷 38,608 份，有效率達 74.3%。詢問面向包括餐飲、安全、住宿、文康娛樂、工作環境，綜合滿意度平均值為 60.1，各維度滿意度評分由高至低分別為安全、工作環境、住宿、文體娛樂、餐飲。集團未來將持續改進與調查作業，以加強員工向心力。

抗爭事件回應

2022 年 11 月 23 日 鄭州富士康群聚事件說明：

1. 22 日晚間起，鄭州園區部分新進同仁因對工作津貼認知疑慮提出訴求，公司強調對於津貼一向按合約內容履行，並會持續向相關同仁溝通說明。
2. 網傳近期鄭州園區宿舍安排新進員工與曾確診的同仁混住，在此特別澄清並無此事。新進同仁入住前，這些宿舍都是經過特別環境消殺，且經過政府驗收核可，方能安排新進員工入住，並沒有與原來的員工混住之情形。
3. 對於暴力行為，集團會持續跟員工以及政府做好溝通，避免類似事件再次發生。

溝通與申訴管道

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

集團提供 7*24 小時全年無休溝通熱線，若您有需要，歡迎撥電園區熱線：

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

供應鏈管理

2022 年，在公眾環境研究中心 (Institute of Public and Environmental Affairs, IPE) 發佈的綠色供應鏈 (Corporate Information Transparency Index, CITI) 指數評價繼續蟬聯大中華區第 1 名，IT 行業類別第 2 名；同時在企業氣候行動 (Climate Action Transparency Index, CATI) 指數中位列 IT 產業第 4 名。

供應商管理政策及流程

鴻海集團與供應商就永續發展議題上，進行積極合作與密切溝通，建立責任供應鏈的管理機制 (Responsible Supply-Chain Management, RSM) 以及完整的系統化管理系統，實現數位化管理和內部數據共享，完善從供應商開發、資格評鑑、績效評核及優勝劣汰的每一階段管理，攜手供應商共同成長。



STEP 1 遵循準則

實施規則

- RBA 準則
- 法規要求
- 《鴻海集團供應商社會及環境行為守則》
- 《鴻海對供應商的管理要求》

管理措施

- 供應商必須簽署並遵循
- 在線學習



STEP 2 風險評估

集團供應商風險評估流程



新供應商需求



合約簽署



蒐集基本資料卡



風險評估



定期稽核

實施規則

- 以「供應商社會及環境行為守則」為標準
「自評調查表 (SAQ)」
- 《GP 風險評估表》
- 《CSR 風險評估表》

管理措施

- 自我評估與改善
- 風險評估



STEP3 稽核驗證

嚴禁供應商存在以下零容忍行為

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

新供應商 ESG 相關基本要求

管理系統	ESG 風險評估	ESG 稽核
通過 ISO14001、ISO 45001、ISO 14064、QC 080000 系統驗證	工作時間、薪資福利、環評批覆、環境違規、道德、危險工序、管理系統等	稽核方式採 RBA VAP 稽核清單

2022 供應商 ESG 面向稽核評估結果

面向與標準	稽核家數	合格率
QPA & QSA & SCM (涉及 ISO 9000、IATF16949)	96	90%
GP (涉及 QC 080000、RoHS、REACH)	44	100%
GHG (涉及 ISO 14064-1)	5	100%
ESG (涉及 RBA、ISO 14001、ISO 45001)	43	90%

註：

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

QSA：Quality System Assessment，品質系統評估

SCM：Supplier Chain Management Assessment，供應鏈管理評估

GP：Green Product Assessment，綠色產品評估

GHG：Greenhouse Gas，溫室氣體

ESG：Environmental Social Governance

2022 年稽核未發現供應商存在童工、強迫勞工、禁止員工自由結社的案例。鴻海集團鼓勵供應商通過第三方獨立開展之 RBA VAP 審核，若其近兩年內已做該稽核，且將稽核報告分享給集團，則不再安排集團稽核團隊進行重複稽核。

實施規則

- 要求供應商接受現場稽核
- 執行缺失改善
- 《供應商稽核查驗表》

管理措施

- 稽核
- 改善行為
- 改善行為驗證



STEP4 持續改善

根據供應商的年度績效排名決定 ESG 績優供應商和 ESG 績差供應商。對於 ESG 績優供應商，將給予獎勵，對於 ESG 績差供應商，將輔導其進行改善，不配合改善者將被提報列入集團 RSL 限制使用。

實施規則

- 創新及引導
- 供應商 ESG 績效評價標準
- PSL/RSL 評選標準

管理措施

- ESG 績效評價
- PSL/RSL 選擇
- 凍結

綠色產品設計與管理

鴻海集團內部全面推行綠色產品管理，集團遵循「不設計、不採購、不流入、不製造、不流出」的五不原則對供應鏈實施綠色產品管理，實現「不採購」是綠色產品發展的關鍵。集團不接受含有各國家和地區綠色產品相關法規所管控化學物質的產品、削減產品中有害化學物質使用量，最終實現產品全物質宣告。

目標

2025 年 75 家電子類關鍵供應商需在供應商綠色管理平台實施全物質宣告

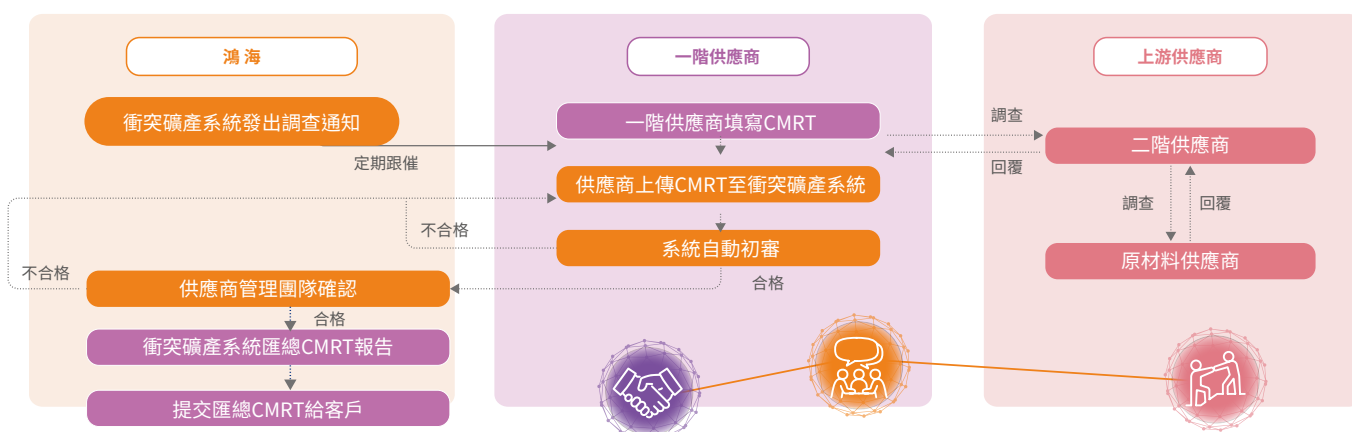
成果

2022 年度推動 75 家電子類關鍵供應商在供應商綠色管理平台完成綠色產品管理績效評價，同時 100% 完成物料 RoHS 符合性宣告。

負責任礦物採購管理

鴻海集團已開發衝突礦產管理系統平台，各事業單位使用該系統平台收集、審核和匯總供應商的衝突礦產盡責調查報告，實現數據的長期保存和追溯，同時基於平台數據，開發了數位化儀錶板功能，用於追蹤供應商衝突礦產調查進展並呈現給終端客戶。

衝突礦產作業流程圖



集團 2022 年通過系統平台共完成 2,002 家直接供應商的衝突礦產盡責調查，回覆率達 100%。集團 2022 年共涉及 241 家鋁、錫、鎢、金冶煉廠或精煉廠，皆在 RMI 公佈的認證合格冶煉廠名單中，分析冶煉廠地理分佈，主要位於亞洲。

能源與碳減排

集團供應商淨零碳路徑



供應商淨零碳評價關鍵得分項目



2022 年鴻海集團成立供應商試點減碳專案，通過前期碳排調查分析及現場節能診斷輔導，顧問專家給其中 5 家電子供應商提供可行性評估方案，若廠商按照方案全面實行節能改造，減碳總量預估可達 2.75 萬 tCO₂e。

職業安全衛生

鴻海集團主要 16 個事業群均建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方機構的驗證，並適用於集團所有員工與在廠區工作之供應商 / 承攬商。

		職業傷害所造成的死亡事故		嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)		可記錄之職業傷害比率		虛驚事件		實際總工時
		數量	比率	數量	比率	數量	比率	數量	比率	
正職員工	2022	1	0.0006	0	0.0000	225	0.1312	41	0.0239	1,714,711,800
	2021	4	0.0024	0	0.0000	189	0.1151	14	0.0085	1,642,760,216
	2020	1	0.0005	0	0.0000	227	0.1187	N/A		1,913,011,143
約聘員工	2022	0	0.0000	0	0.0000	15	0.0208	9	0.0125	720,378,100
	2021	0	0.0000	0	0.0000	8	0.0136	0	0.0000	589,180,800
	2020	1	0.0011	0	0.0000	17	0.0191	N/A		889,596,240

註：

1. 上述比率使用 1,000,000 工作小時計算。
2. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 * 1,000,000 / 工作小時
3. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) * 1,000,000 / 工作小時
4. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 (排除死亡人數) * 1,000,000 / 工作小時
5. 集團於 2021 年起開始統計虛驚事件。
6. 上述數據僅包含中國大陸 / 台灣地區。

鴻海集團以安全和零事故為目標，採取各種措施盡可能加強員工的安全。目前主要措施包括：

1. 強化生產一線員工的管理主體責任和意識
 - 事業部 / 部門主管 (副總經理及以上，生產相關主管) 每月至少完成 1 次安全檢查。
 - 工廠主管 (或同等人員) 每週至少召開 1 小時的職業安全會議。
 - 生產線領導每天組織當班操作人員召開至少 3 分鐘的班前安全宣傳會。
 - 在園區日常安全檢查和中央季度安全檢查中，將重大隱性安全隱患的累計數量作為後續行動的機制，包括：
 - 由總經理向消防和運營安全總監簽署書面報告；
 - 消防和運行安全總監與隱患責任主管約談，以及；
 - 隱患責任單位負責人向消防和運行安全總監提交改進報告。
 - 於全球疫情防控與營運安全會議等。
2. 針對高危危險源開展的安全專案
 - 消除重大工傷危險源，推進成型、機械手、自動化設備安全管控。
 - 全面開展風險辨識，對機械傷害高風險的位置和設備，全面張貼警示標誌和操作標識。
3. 利用資訊技術提高風險預警和處置能力
 - 建立 " 集團運行安全監管資訊平臺 "，整合線下安全管理流程表單和各現場安全相關資訊，通過平臺進行智慧大資料分析計算預警，輔助監管人員進行安全管理和決策。



治理

G 治理面中長程目標



核心策略

2022 年執行情形

鴻傳永續

營運創新治理透明
深化夥伴關係永續共好

海納治理

誠信經營廉潔文化
構建良善公司治理環境

整體完成進度

100%

核心
SDGs

進行中

0 項

已完成

17 項

中長程目標

2022

目標

進度

完成百分比

狀態

運用集團 APP 公告貪腐、違法違規事件，每年公開數量件數成長 10%

0.02

0.18

100%

已完成

公司稅務政策揭露

公開揭露

公開揭露

100%

已完成

建立過半數董事未兼任鴻海員工或經理人原則

>50%

67%

100%

已完成

董事會女性董事佔比由現行的 11% 提高至 30%

>20%

22%

100%

已完成

董事會、董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會等績效評估目標提升至平均 4.8 分

每年執行績效評估

已執行績效評估

100%

已完成

每三年由外部專業團隊執行董事會暨功能性委員會績效評估一次

近三年有進行外部評估

近三年有進行外部評估

100%

已完成

持續改進 ISO 27001 資訊安全管理制度，協助事業單位建立資安系統

中央資訊土城虎躍廠及高軟廠之辦公區域、機房取得認證

已取證

100%

已完成

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

組建鴻海藍隊、完善資安事件分級分類表

已組建藍隊、強化資安事件分級分類表

100%

已完成

電子類關鍵供應商，需在 RoHS 與 REACH 管理平台實施全物質宣告

RoHS 宣告覆蓋率 100%

100%

100%

已完成

獲廢棄物零填埋驗證的電子類特定供應商，增加至 25 家以上

≥ 10

10

100%

已完成

承諾使用 100% 再生能源生產鴻海產品的電子類關鍵供應商達到 45 家以上

≥ 12

12

100%

已完成

按 Commodity 類別每年針對電子類關鍵供應商推動 ESG 工作績差者，年度採購總數量減少率或年度採購總金額減少率

匡列績差供應商清單

匡列績差供應商清單

100%

已完成

特定電子供應商實施 ESG 項目（涵蓋碳中和，零廢棄，綠色產品）績效考評之覆蓋率

≥ 95%

100%

100%

已完成

機構類特定供應商實施 ESG 項目（涵蓋綠色產品、社會環境責任、碳管理）績效考評覆蓋率

=100%

100%

100%

已完成

機構類特定供應商每 3 年稽核覆蓋率 90%

≥ 70%

73%

100%

已完成

電子類關鍵供應商的衝突礦產調查回覆率

=100%

100%

100%

已完成

機構類特定供應商的衝突礦產調查回覆率

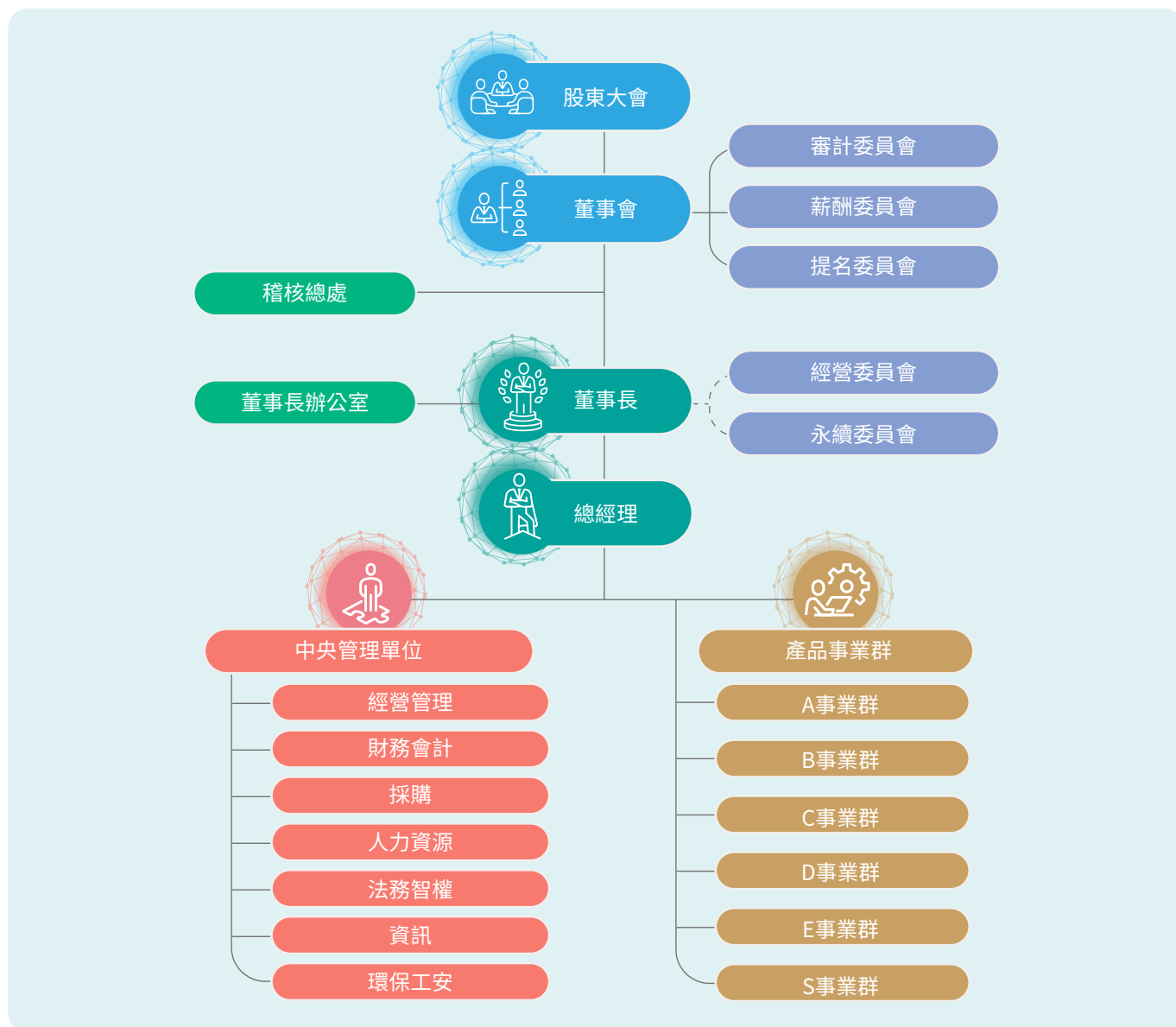
=100%

100%

100%

已完成

公司組織架構圖



董事會

鴻海集團最新一屆董事自 2022 年 5 月 31 日選舉，任期自 2022 年 7 月 1 日至 2025 年 6 月 30 日。董事會由 9 名董事組成，包括 5 名獨立董事（占董事會 55%）和 2 名女性董事（占董事會 22%）。公司員工占董事會成員的 33.33%。有關董事會的經驗和專長，請參閱鴻海集團的網站或永續報告書。



董事會女性董事占比目標提高至 30%

2022 年董事會召開共九次會議且平均出席率為 90.8% (包含郭台銘先生委託代理人出席參加)

職稱	姓名	性別	任期	公司職稱	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長	劉揚偉	男	4	董事長	
董事	郭台銘	男	49	創辦人	
董事	王城陽 註 1	男	1	A 事業群 總經理	
董事	劉憶如 註 2	女	3		
獨立董事	王國城	男	5		3
獨立董事	郭大維	男	4		2
獨立董事	黃清苑	男	16		2
獨立董事	劉連煜	男	1		5
獨立董事	陳玉敏	女	1		1

註 1：鴻景國際投資 (股) 公司代表人

註 2：鴻景國際投資 (股) 公司代表人

功能性委員會

在 2022 年，審計委員會召開九次會議，成員出席率為 100%。

薪酬委員會召開兩次會議，成員出席率為 100%。

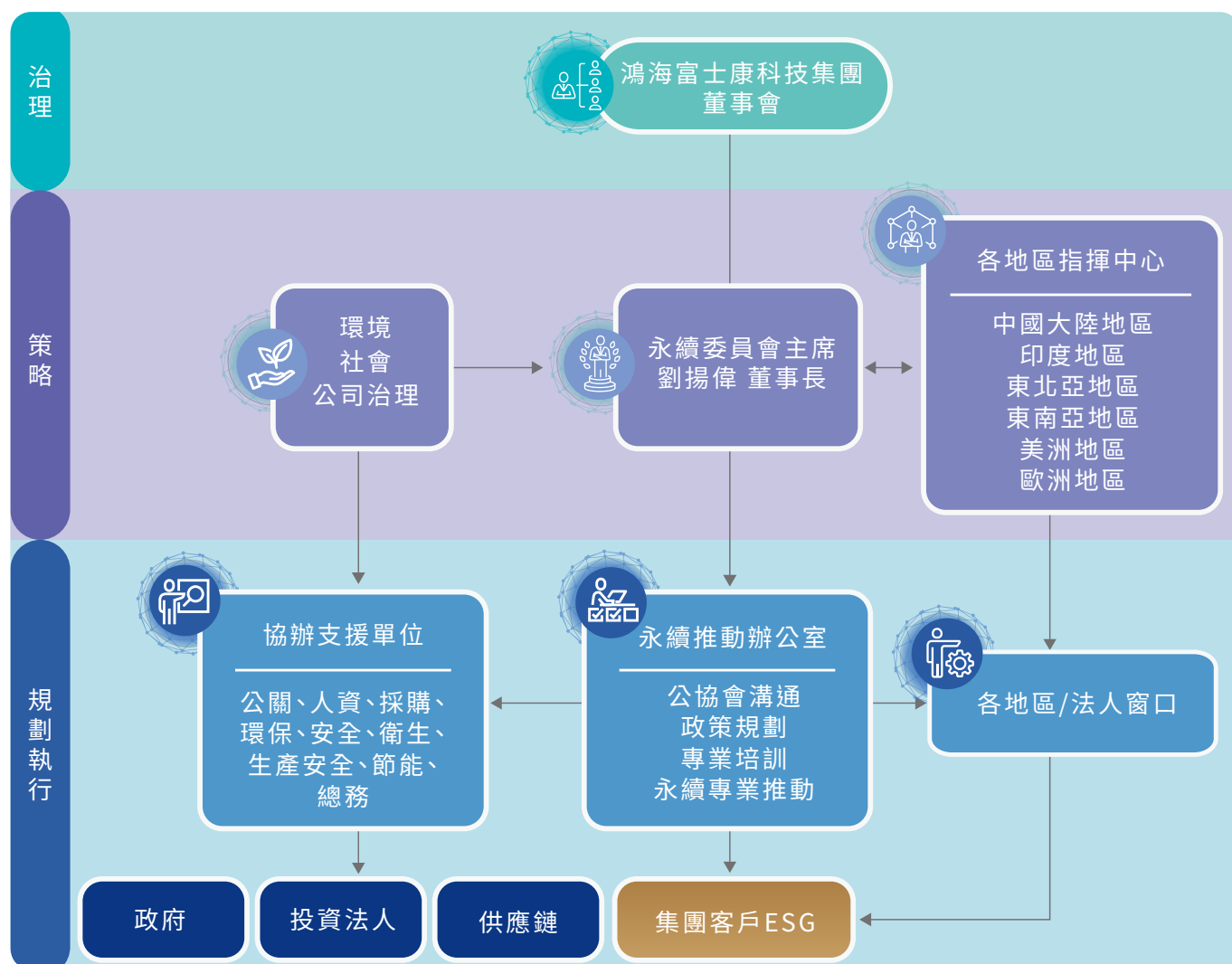
提名委員會召開兩次會議，成員出席率為 100%。

姓名	性別	審計委員會	薪酬委員會	提名委員會
王城陽	男	成員	召集人	成員
郭大維	男	成員	成員	成員
黃清苑	男	召集人	成員	召集人
劉連煜	男	成員		
陳玉敏	女	成員		

審計委員會本屆任期自 2022 年 7 月 7 日至 2025 年 6 月 30 日止。薪酬委員會及提名委員會本屆任期自 2022 年 8 月 10 日至 2025 年 6 月 30 日止。

永續委員會

鴻海集團於 2007 年 3 月成立集團全球企業社會責任委員會，於 2022 年更名為永續委員會 (Sustainability Committee)，由劉揚偉董事長擔任委員會主席，委員會下設推動辦公室，其設有專職團隊。永續委員會定期向主席報告，企業永續發展項目的實施結果每年至少向董事會報告一次。



資訊安全管理

鴻海集團成立由主席領導的資訊安全委員會。委員會定期召開管理評審會議，制定和審查資訊安全管理目標和政策。為有效推廣資訊安全政策，資訊安全組設有附屬流程及運作、審計、教育訓練及緊急應變小組，並由相關部門的高級管理人員監督，以確保集團的資訊保安全管理系統能持續穩定地運作。

集團已實施 ISO 27001 資訊安全管理體系，有效執行資訊安全政策，更好地保護客戶資訊和企業智慧財產權，加強對資訊安全事件的回應能力，並建立資訊安全政策評估參數。此外，內部和外部專業稽核人員每年對集團的企業資訊安全管理系統進行兩次稽核。

2022 年末發生任何重大衝擊公司營運及侵犯隱私的網路攻擊事件。

投入資通安全管理之資源

經營層、管理層參與的資訊安全會議全年共計超過 429 場。	對核心系統完成風險評估、及資安技術性審核 248 項。	中央、事業群等 8 單位完成年度資安稽核及資安成熟度評估。	新增及修訂 244 項資訊安全管理規範。
中央、事業群等 6 個單位 (實施範圍為 15 個廠區) 通過 ISO 27001 國際資安管理系統驗證。	已加入 TWCERT / CC 台灣資安聯盟及台灣資安主管聯盟。	鴻海研究院與台灣科技大學合作為集團資通人才轉資安人才的專項培訓，2022 年已完成結訓 20 人，後續將持續辦理、以滿足集團人才需求。	

誠信經營

2022 年，鴻海集團未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為、貪腐有關的違法事件。鴻海集團堅守誠信文化、誠信經營，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策，完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求。員工入職時，必須簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》、《知識產權暨保密協議書》，並在第一天即給予員工守則、管理制度、企業倫理與道德規範等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務。永續委員會以責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 為基礎，制定集團第一版《集團行為準則規範》(Foxconn Code of Conduct，簡稱 CoC)，涵蓋以下八個構面。

			
道德規範	勞工與人權	健康與安全	環境
			
管理系統	負責任的礦物採購	反貪腐政策	反奴隸人口政策

檢舉案件的申訴機制

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

地址：新北市土城區土城工業區自由街 2 號

電話：+886-2-2268-3466 ext.560-117

信箱：hfj.justice@foxconn.com

內部稽核運作

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

此外，集團通過 ISO 37001:2016 反賄賂管理系統 (Anti-bribery management systems)，期望以 PDCA 架構完善反賄賂政策、管理者職責、風險評估、贈與資訊揭露、人員教育訓練、商業夥伴管理、跨職能稽核、矯正及持續改善等財務與非財務機制，最終達成強化公司與誠信經營相關之內部控制制度，提升公司員工對反賄賂、反貪腐的認知。



評估/規劃

- 上一年度缺失及主管建議納入稽核規劃
- 風險評估
- 擬定年度稽核計畫



執行稽核

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



稽核結論/報告

- 出具稽核報告/缺失單
- 按季追蹤缺失，直至改善為止



呈報

- 呈送董事會及審計委員會
- 製作業務報告，呈送董事會報告

內部控制與稽核

專業證照

CIA, CEAP, CPA, CCSA, CISA

內部稽核訓練

2,401 小時



行政院主計處 - ESG 及內部稽核的推動與發展

重點議合成果與回應

集團重視每一位利害關係人的意見回饋，並作為集團營運規劃之參考，對 ESG 等面向持續精進，提出因應作為或專案。

	E 環境	S 社會	G 治理
Q	請問公司要實現 2050 淨零碳排的策略為何？	公司內部針對「強迫勞動」的定義為何？MSCI 指稱公司內有強迫勞動人權事件，請問公司有何回應？公司已採取哪些措施？未來如何避免有同樣的指控發生？	董事會監督 ESG 執行的機制沒有很清楚，什麼時候會制定監督機制？董事會是否有成員專門負責監管 ESG 或氣候變遷相關議題？
A	集團已經通過 SBT 近期目標的驗證以及提出 SBT 淨零排放承諾。 集團推動節能減碳的重點策略規劃計有 6 項，落實節能政策法規、綠色製造系統推動、工業節能診斷、職業技能提升行動計劃、能源管理系統驗證全覆蓋、實施重點節能工程。	集團以維護員工人權為最高原則，因此訂有行為準則，每年會根據法規及公司政策進行風險評估及年度稽核，並要求權責單位及時改善問題點，以保證員工權益及福利。對於派遣員工和實習生亦設有相關規範，以保障全體員工權益。	集團設有永續委員會，管理全集團的 ESG 相關工作，並受董事會和董事長監督和管理，其中永續委員會將每季一次向董事會報告前述執行成果。 另，永續委員會下設環境分組，負責全集團氣候變遷工作，並受董事會和董事長的監督。
Q	由於供應鏈是鴻海價值鏈碳排的主要來源，在盤查結束後，下一階段的規劃為何？預計採取什麼方式或機制引導供應鏈減碳？	針對 2022 年底鄭州事件，公司內部認為主要發生原因為何？未來將採取何種措施避免同樣事件發生？	公司管理層的薪酬是否與 ESG 關鍵績效指標有連結？
A	供應商淨零碳路徑區分為四大階段：碳盤查、碳減量、使用再生能源和全面碳中和。 2021 年至 2022 年供應商通過實施減碳方案、自建光伏太陽能及採購綠電總計取得的減碳成果達 22.55 萬 tCO ₂ e。	集團在事件發生後便立即展開溝通與因應。	ESG 關鍵績效指標已納入公司管理層的薪酬指標中，並由薪酬委員協助制定並定期檢討評估董事、經理人於集團永續發展的各面向績效目標達成情形與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
Q	請問目前氣候相關財務揭露建議（TCFD）專案進度，淨零願景報告書預計揭露的時程及內容？		有沒有想要強化董事會成員哪一方面的專業性，或是覺得目前的組成背景已經很完整？
A	集團已導入氣候相關財務揭露建議（TCFD），並將每年發行淨零願景報告書，覆蓋 TCFD 的四大核心項目，的治理、策略、風險管理及指標目標。 2022 年淨零願景報告書	 各利害關係人 聯繫窗口的聯絡資訊	集團訂定「公司治理實務守則」就董事會成員擬訂多元化方針並落實執行，並設有提名委員會，負責提名與審查董事候選人資格。 目前董事會成員已具多元化，具備理工、財務相關背景及工作經驗。此外集團亦每年辦理董事教育訓練，以持續強化董事 ESG 各面向能力。