

鴻準精密
永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT 2024

1	關於本報告書
2	永續經營
3	利害關係人與重大主題
4	治理面
5	社會面
6	環境面
7	附錄

1	關於本報告書	3
1.01	經營者的話	3
1.02	關於本公司	4
1.03	報告書資訊	6
1.04	ESG永續績效	8

2	永續經營	11
2.01	永續發展策略	11
2.02	推動永續發展機制	13
2.03	董事會及功能性委員會	14
2.04	管理系統	17

3	利害關係人與重大主題	19
3.01	利害關係人議合	19
3.02	重大主題流程	21
3.03	重大主題列表	23
3.04	重大議題矩陣圖	23
3.05	重大議題管理	24

4	治理面	26
4.01	經濟績效	26
4.02	稅務	28
4.03	誠信經營	29
4.04	溝通管道及申訴機制	32
4.05	風險管理	33
4.06	資訊安全	36
4.07	參與各類社團組織	39
4.08	產品及服務管理	39
4.09	供應鏈管理	40

5	社會面	43
5.01	人力發展	43
5.02	職業安全及衛生	49
5.03	社區參與	54

6	環境面	58
6.01	氣候變遷	58
6.02	溫室氣體管理	63
6.03	能源管理	66
6.04	環境管理	69
6.05	水資源管理	72
6.06	廢棄物管理	74
6.07	空氣污染防治	76
6.08	化學品管理	77

7	附錄	81
7.01	附錄一 GRI 內容索引表	81
7.02	附錄二 SASB準則對照表	83
7.03	附錄三 TCFD揭露建議對照表	84
7.04	附錄四 永續揭露指標-其他電子業	85
7.05	附錄五 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	86
7.06	附錄六 第三方查證聲明書	87

1 關於本報告書

1.01 經營者的話

1.02 關於本公司

1.03 報告書資訊

1.04 ESG永續績效

1 關於本報告書

1.01 經營者的話

迎向永續新時代，鴻準以行動實踐承諾

面對全球永續發展的浪潮，企業經營已邁入嶄新時代。2024年，對鴻準而言，是深化永續轉型的關鍵一年。在全球經濟不確定性與氣候變遷的雙重挑戰下，我們不僅展現出強大的營運韌性，更將永續發展從企業責任提升為核心策略，作為驅動長期競爭優勢的關鍵引擎。

身為董事長，我深知肩負的責任之重大。我出身基層，從第一線一路走來，親身參與公司多次成長與轉型的歷程。正因如此，我更加明白，每一項決策都深刻影響著企業的競爭力與永續未來。永續經營絕非口號，而是需要系統性變革與務實執行的長期承諾。

因此，我們以永續發展為核心，全面推動環境、社會與公司治理 (ESG) 三大面向的策略。我親自督導團隊重新檢視營運模式，將ESG指標納入決策流程，確保每一項投資都能創造環境、社會與經濟的整合價值。

這不僅是我們對股東與利害關係人的承諾，更是我們對下一代的責任。

公司治理面

- 董事會中獨立董事席次持續過半，並有兩位女性獨立董事，展現多元與專業兼備的治理架構。
- 我們已決議於2024年11月將「永續發展委員會」正式升格為功能性委員會，並由永續推動辦公室擔任專責單位，全面推動與落實永續策略，強化永續治理的制度化與專業化。

環境面

- 積極提升再生能源使用比例，持續建置太陽能發電設備、採購綠電與綠電憑證，加速節能減排。
- 在產品設計上，提升回收原料使用比例，研發可回收材料應用並優化包裝設計，實現廢棄物減量。
- 值得一提的是，煙台富準與佛山全億大分別取得UL 2799鉑金級與金級「廢棄零掩埋」認證，獲得國際獨立評鑑機構的高度肯定。

社會面

- 長期支持醫療與教育事業，透過合作捐贈計畫回饋社會。
- 關注員工健康，提供全員健康檢查、設置護理人員、推動衛教活動，並攜手外部單位推動員工協助方案 (EAP)，打造完善的心理與生理支持體系，協助員工發揮潛能、穩健發展職涯。

鴻準精密工業股份有限公司

董事長

2025年6月

2025年三大永續重點目標



持續增進公司治理



全面提升資訊安全防護



積極擴大再生能源使用比例

2024年11月，我們將「永續發展委員會」正式升格為功能性委員會，這不僅是組織架構的調整，更象徵永續發展已從企業社會責任，躍升為企業核心治理的重要一環。

展望未來

我們將採取更前瞻性的行動，持續提升對環境與社會的正向影響，並深化與利害關係人的合作，共同推動企業的永續轉型。透過系統化、智慧化且具影響力的運作模式，我們期許為企業、社會與地球共創長遠價值，攜手邁向更美好的未來。

1.02 關於本公司

1.公司簡介

鴻準精密前身為1990年成立的華升電子工業股份有限公司，於2004年吸收合併鴻準精密工業股份有限公司後，存續公司更名為「鴻準精密工業股份有限公司」，延用至今。

公司成立之初即以3C電子產業為主要發展領域，定位為專業ODM廠商，以台灣為設計中心，中國大陸為主要生產基地，同時在亞洲、美國等地佈建供貨中心及服務據點，就近支援客戶各種產品開發需求，與客戶保持緊密合作關係。

而鑑於3C系統組裝及金屬機殼領域已經相對成熟，因此必須外擴張尋求成長動能，朝向電動車、機器人、5G與伺服器等關鍵零組件領域切入，隨著AI和自動化技術演進，鴻準積極投入智能機器人產業之應用迅速拓展，並在智能製造、智慧服務與智慧照護領域的佈局，以提供客戶多元需求。

2.經營理念

鴻準以「高效服務、快速製造、完整設計、品質保證」為使命，「攜手全球標竿客戶，共創智慧健康未來」為願景，並布局健康醫療事業，並持續深耕精密製造與垂直整合，結合人工智慧與綠色產品，創造新價值。

在追求營收與獲利成長的同時，鴻準以「誠信廉潔、綠色低碳、以人為本、健康樂活」的核心價值，持續推動永續經營、社會關懷，善盡企業社會責任。

公司簡介

公司全名	鴻準精密工業股份有限公司 Foxconn Technology Co., LTD (FTC)
產業別	其他電子產業類
成立時間	1990年4月26日
總部位置	新北市土城區中山路3之2號
營運地區	臺灣、中國、其它(為銷售點)
資本額	新台幣141.45億元(截至2024年)
合併營收	新台幣758.2億元(截至2024年)
員工人數	2024年主要營運據點共約7,030人(含臨時員工)

企業願景、使命與核心價值

使命



成為世界頂尖的智慧方案企業

高效服務·快速製造·完整設計·品質保證

核心價值



堅持誠信、幸福員工、重視環境

誠信廉潔·綠色低碳·以人為本·健康樂活

企業願景



綠色智慧、合作創新、永續發展

攜手全球標竿客戶，共創未來標竿

3.全球據點分布



● 主要生產據點

營運據點	地址	主要服務項目
鴻富晉精密工業(太原)有限公司	山西綜改示範區太原唐槐園區龍飛街1號	金屬機構件-輕金屬
煙台富准精密電子有限公司	煙台經濟技術開發區長沙大街18號	金屬機構件-電腦機構件
富准精密工業(瀋陽)有限公司	遼寧省瀋陽市蘇家屯區迎客松二路50-2號	金屬機構件-輕金屬
全億大科技(佛山)有限公司	佛山市禪城區城西工業區華寶北路35號	散熱模組
富鈺精密組件(昆山)有限公司	江蘇省昆山市玉山鎮紫竹路880號	金屬機構件-電腦機構件
南寧富寧精密電子有限公司	南寧市亭洪路45號67棟	散熱模組

- 營運總部：臺灣 土城
- 生產基地：瀋陽、煙台、太原、南寧、佛山、昆山、深圳
- 服務據點：美國 休士頓、日本

1.03 報告書資訊

鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱「鴻準」),自2014年起發行首本「103年度企業社會責任報告書」,並於2022年起更名為「永續報告書」,身為良好企業公民,我們致力於落實永續作為,以對應聯合國永續發展目標,並向各界利害關係人揭露鴻準推動永續治理的財務及非財務績效資訊,用以傳達鴻準持續邁向永續發展的決心,鴻準未來每年將持續發行此報告書。

為健全及強化公司及其董事會重視永續報告書編製責任,本公司永續報告書,已於114年8月7日經董事會決議通過。

1.03.1 編製依據

鴻準蒐集國內外重要經濟、環境、社會議題、利害關係人關注議題,透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題,與各部門主管溝通以瞭解執行成效,並將相關議題作為本報告書核心揭露重點。

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,以下簡稱GRI)所發佈之永續性報導準則(GRI Standards,以下簡稱GRI準則)以及永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board,以下簡稱SASB)、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範進行編撰,相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致,為2024年1月1日至2024年12月31日,為求報告的完整性與可比較性,部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊,並於該章節附註說明。為讓關心鴻準永續發展的利害關係人與時俱進。部分資訊揭露至2025年6月。

鴻準每年定期發行永續報告書。為響應節能減碳、環保愛地球,鴻準全力推行無紙化作業,本報告書以電子形式揭露於鴻準官方網站供各方讀者閱讀。

- 現行發行版本:2025年8月發行
- 上一發行版本:2024年8月發行
- 預計下一發行版本:2026年8月發行

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書財務數據資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致,非財務績效以主要生產營運據點包含:臺灣、中國大陸(瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山及南寧)地區為資訊揭露主軸。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異,將於各章節補充說明。

◆ 報告書統計數據計算基礎

<p>財務數據</p>	<p>經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註,財務數據皆以「新台幣」為單位。</p>
<p>環境數據</p>	<p>溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1:2018或其他盤查標準(自行說明)盤查之數據,水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。</p>
<p>其他數據</p>	<p>彙總各營運據點自行統計數據。</p>

1.03.4 資訊重編

本報告書下列前期資訊已進行重編，詳細內容請詳各項資訊所在章節：

◆ 重編資訊章節

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
空氣污染防治	氮氧化物排放量，其中一個廠區填報紀錄單位錯誤，導致統計總量錯誤	氮氧化物及總排放量降低	6.07.1 空氣污染防治

1.03.5 外部保證情形

報告書所有資訊由鴻準及其自子公司各自部門統計彙整資料提供，並由各部門主管審核資訊真實性及正確性，再由永續推動辦公室執行編撰與彙整後呈報董事會。

本年度內容委託外部查證機構法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 依AA1000保證標準v3進行Type I中度保證等級的外部保證作業，相關結果聲明書請參閱附錄。

1.03.6 永續報告之責任單位

◆ 聯絡方式

如果您對本報告書有任何問題、意見及指教，我們非常歡迎您將寶貴的訊息傳達讓我們知道，您可以與我們聯絡

永續推動辦公室

地址：新北市土城區土城工業區中山路3-2號
 電話：+886-2-2268-0970
 E-mail：ESG@ftc-foxconn.com
 網址：https://www.foxconntech.com.tw

1.04 ESG永續績效

2024年績效成果

永續面向	2024
獨立董事占比(%)	60%
公司治理評鑑(%)	21~35%
全年營收(新台幣億元)	758.2
入選富時社會責任指數(FTSE4Good)	納入「臺灣永續指數」成分股
節電量(百萬度)	7.0百萬度
減碳量(噸二氧化碳當量)	3465.55噸二氧化碳當量
節電率(%)	5.82%
環保支出(新台幣萬元)	5,558 (↑81.5%)
再生能源使用量(GW)	47.51
再生能源占比(%)	39.69%
獲選納入「臺灣高薪100指數」	連續三年獲選
臺灣區職災通報數	0
公益投入金額(新台幣萬元)	2,005
教育訓練(萬小時)	81.2



1.04.2 肯定與榮耀

富時社會責任指數(FTSE4Good):FTSE4Good新興市場指數成分股



FTSE4Good
TIP Taiwan ESG Index



- ① MSCI ESG [BBB]
- ② S&P Global ESG [29]
- ③ SustainalyticsESG [12.9]
- ④ 臺灣永續評鑑 [BBB]
- ⑤ SinoPac+ ESG [B]
- ⑥ 臺灣公司治理評鑑 [21%~35%]
- ⑦ FTSE Russell ESG [2.9]
- ⑧ ISS ESG [C]



2 永續經營

2.01 永續發展策略

2.02 推動永續發展機制

2.03 董事會及功能性委員會

2.04 管理系統

2 永續經營

2.01 永續發展策略

鴻準為積極履行企業發展、推動環境、社會及公司治理(ESG)發展之國際趨勢，已制定『永續發展實務守則』內含永續發展之以及具體計畫，作為實踐永續發展之基礎與指導方向。

秉持6大原則，以堅持誠信、遵守法律、重視廉潔、強調公司治理、愛護員工及追求永續發展。

永續管理方針：依據『上市上櫃公司永續發展實務守則』制定本公司永續發展實務守則作為永續發展之管理方針。

ESG推動方針

企業社會責任的方針展開，簡短的方針有助於利害關係人清楚了解公司的方針，方針的展開主要是有助於公司員工執行時有所依循。



ESG三大策略



● 永續目標與進度



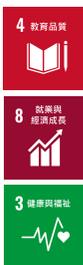
核心策略：公司治理、堅持誠信、遵守法律、重視廉潔。

永續面向	短期目標	2024年達成情形		中長期目標
公司治理評鑑	排名前21~35%	21~35%	100%達成	6~20%
董事會獨立董事占比	獨立董事占比大於50%	60%	100%達成	占比≥50%
董事會女性董事占比	女性董事占比大於1/3	2/5	100%達成	占比≥1/3
無重大資安事件案例	0重大資安事件案例	0	100%達成	0



核心策略：環境友善、綠色製造、符合法令、能源效率。

永續面向	短期目標	2024年達成情形		中長期目標
溫室氣體排放密度 (單位：噸二氧化碳/百萬營收)	排放密度小於2.0	1.05	100%達成	2050達碳中和
再生能源使用占比(%)	使用占比大於30%	39%	100%達成	2030年≥30% 2035年≥50% 2050年=100%
臺灣總部及大陸地區子公司完成 ISO 14064-1 外部驗證數	6家公司完成驗證	6	100%達成	臺灣總部及大陸地區子公司 完成ISO 14064-1 外部驗證
無重大環境污染事件	0重大環境污染事件	0	100%達成	0



核心策略：社會共融、愛護員工、關懷社會、安全健康。

永續面向	短期目標	2024年達成情形		中長期目標
無任何違反公平就業之事件	0件違反公平就業事件	0	100%達成	0件違反公平就業事件
平均員工教育訓練時數	訓練時數大於 42小時	53	100%達成	訓練時數≥60小時
無損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件	0件重大勞工權益事件	0	100%達成	0件重大勞工權益事件
無職業病發生紀錄	0件職業病發生紀錄	0	100%達成	0件職業病發生紀錄

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

1. 永續推動發展

本公司於2014年正式成立企業社會責任委員會(現稱為永續發展委員會)，為公司內部最高層級永續管理組織，由董事長擔任委員會主席，並由總經理及各廠區高階主管分別擔任委員會主委及副主委，訂定公司永續策略方向及主導相關專案。

公司之各事業群亦設立分會及總幹事，負責貫徹執行公司相關永續政策，並受委員會監督。委員會於每年年末進行年度會議，辨識公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略及下一年度工作計畫，並由各事業群總幹事展開計畫推動與執行。同時委員會定期對各廠區進行年度內部稽核，各事業群分會亦定期向委員會報告和檢討運作成效，以確保永續相關政策充分落實於公司日常營運中。

委員會一年至少一次向董事會呈報永續發展執行成果及未來工作計畫。

本公司訂有企業社會責任政策，做為推動的指導原則，內容涵蓋落實推動公司治理、誠信經營、建置合適產業特性之環境管理體系、氣候變遷管理與因應、遵守相關勞動法規，建立友善、安全、健康的工作環境，以及社會參與等面向，並且擴大影響力推動至價值鏈，對供應鏈進行稽核管理，以達到經濟、社會及環境生態平衡的永續發展。

本公司已於2024年11月11日將永續發展委員會設置為功能性委員會，以永續推動辦公室做為公司內部的永續發展專責治理單位，永續發展委員會由1名董事；2名獨立董事組成。

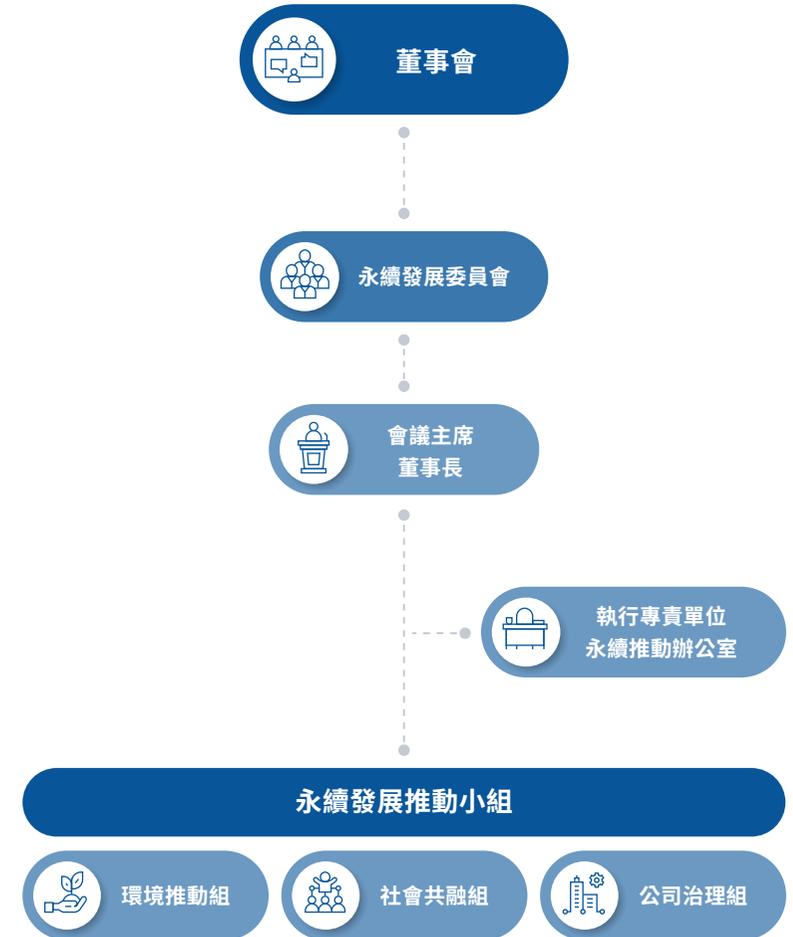
永續發展委員會訂定ESG相關規範名稱並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大ESG議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.02.2 運作情形

永續發展委員會由董事長擔任主席，委員會轄下按照功能權責成立3個執行小組，包含環境推動、社會共融及公司治理執行小組，各組指派2名主管擔任小組組長。

各執行小組負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會報告。

2. 永續發展委員會組織圖



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布推動相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各推動小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會及各推動小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組主管檢核資料，而後由永續推動辦公室進行資訊彙整，委員會每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

永續發展委員會訂定ESG相關規範名稱並經由董事會通過，規範永續發展委員會權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大ESG議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，定期向董事會報告執行成果，經董事會評估策略可能性，檢視策略的進展，適時敦促經營團隊進行調整。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。

2024年董事會全體董事進修時數達48小時，平均每位董事進修時數超過9.6小時，董事會進修情形，請詳鴻準113年年報第30頁。

董事參與永續發展相關進修情形

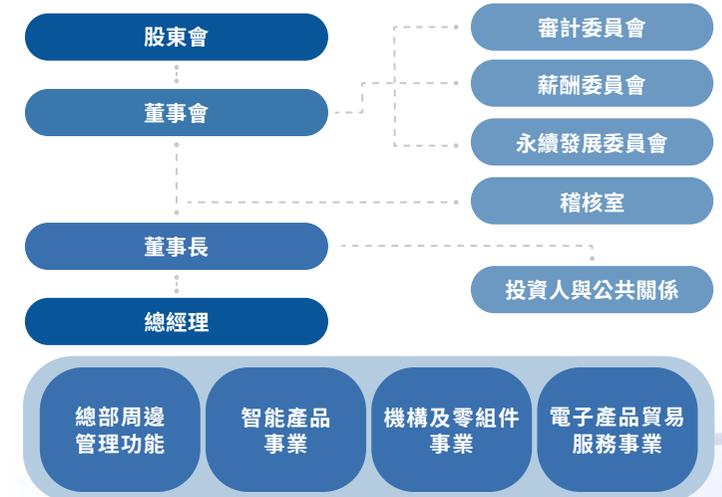
類型	日期	課程/研討會名稱	時數
論壇	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	12小時
課程	2024/09/26	以風險管理推動企業永續發展	3小時
論壇	2024/10/07	2024 台新淨零高峰論壇	3小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

1. 運作情形

公司依法設立董事會，由董事及獨立董事共同負責公司治理與經營策略。董事會在維護股東利益的同時，將為維護員工、客戶、供應商、政府及非政府組織等利害關係人之利益作為指導原則。為建立公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，訂定「董事會議事規範」其主要規範，議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵循事項。

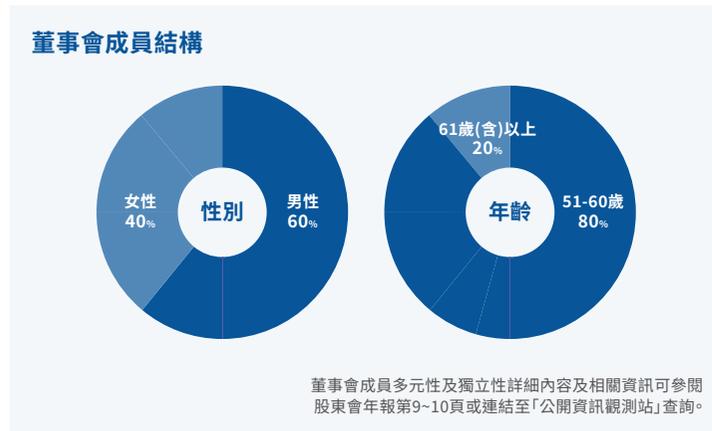
2. 組織架構



2.03.2.1 成員多元化及獨立性

本屆董事會任期為2024年5月31日至2027年5月30日，由5位董事（含3位獨立董事，占比為60%）組成，其中女性董事有2位，占比為40%。

個別成員之詳細資料(包含性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第9~12頁。



2.03.2.2 運作情形

公司堅持營運透明，注重股東權益，堅信健全有效的董事會是公司治理的基礎。

以此原則，公司董事會設立審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，分別協助董事會履行其監督職責。

在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演監督與指導角色，由永續發展委員會定期向董事會報告永續落實情形。

本公司原則上每季召開一次董事會，2024年累積召開7次董事會議，平均出席率為100%。

另外，公司訂有「公司治理實務守則」，將持續維護股東權益、平等對待股東、強化董事會結構與運、提升資訊透明度與落實永續發展，並協助投資人及企業瞭解公司治理實施成效。

2024年度，第11屆公司評鑑，公司成績排名結果為前百分之21%~35%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員選舉採候選人提名制，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過符合董事所具備條件後送請股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。

董事任期為3年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司董事對利益關係意案迴避之執行情形，請詳本公司113年度年報第17頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬及獨立董事報酬依「董事報酬及酬勞分配辦法」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議。本公司董事薪酬皆不支領酬勞，董事薪酬項目包含報酬、退職退休金、董事酬勞、業務執行費用。獨立董事報酬為每月支領固定報酬及出席車馬費。2024年董事之酬金級距表及發放標準請參考鴻準113年度年報第13頁。

本公司高階經理人薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金及員工酬勞。2024年高階管理階層之薪資、級距表請參考鴻準113年度年報第14頁。

本公司董事及經理人薪酬制度，請詳鴻準113年度年報第15、16頁。

2. 薪酬比率

2024年度本公司及財務報表內所有公司，董事、總經理及副總經理酬金及分派員工酬勞之經理人分派情形，總額占稅後純益比例之分析資訊，請詳鴻準113年度年報第15頁。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形



薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共3位(其中3位為獨立董事),男女比例為1:2。本屆薪酬委員會任期為2024年5月31日至2027年5月30日,薪酬委員會至少每季召開一次會議,2024年薪酬委員會共舉行了4次會議,整體出席率為100%,個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳鴻準113年度年報第31頁。



審計委員會

本公司審計委員會成員共3位(其中3位為獨立董事),男女比例為1:2。本屆審計委員會任期為2024年5月31日至2027年5月30日,審計委員會至少每季召開一次會議,2024年審計委員會共舉行了6次會議,整體出席率為100%,個別成員詳細資料委員會運作情形請詳鴻準113年度年報第21頁。



永續發展委員會

本公司永續發展委員會成員共3位(其中2位為獨立董事),男女比例為2:1。本屆永續發展委員會任期為2024年11月11日至2027年5月30日,永續發展委員會至少每季召開一次會議,2024年永續發展委員會於11月11日成立,截至2024年底尚未舉行會議,個別成員詳細資料委員會運作情形請詳鴻準113年度年報第32頁。

績效評估結果

本公司每年進行董事會、董事會成員及功能性委員會事我績效評估,本次董事會暨功能性委員會結果已於114年3月12日送交董事會及功能性委員會報告,並運用個別董事薪資報酬及提名續任之參考,113年度(評估期間113/01/01~113/12/31)董事會績效評估結果皆為「優良」。詳細董事會評鑑執行情形請詳鴻準113年度年報第19頁。

項目	整體平均分數	自評結果
董事會	4.82	優良
董事會成員	4.75	優良
審計委員會	4.98	優良
資報酬委員會	4.88	優良
永續發展委員會	尚未執行會議, 整體評估分數及結果揭露於2025年公開資訊	

註:評估方式:滿分5分,評分結果平均分數 4 分以上者,自評結果為「優良」、平均分數 3 分以上未滿 4 分者,自評結果為「良好」、平均分數未達 3 分者,自評結果為「待加強」。

2.04 管理系統

為提升營運效率與客戶滿意度，鴻準各據點廠區自成立以來即依據營運與業務發展需求，依據國際標準建立各類管理系統，並由各專責單位負責驗證/認證事宜，以及相關政策與作業的執行持續改善。各管理系統依國際標準規範取得第三方驗證後，定期持續更新，確保各項管理系統能依其標準規範有效運作。

管理系統查驗證結果

管理系統	廠區	臺灣	煙台	太原	昆山	佛山	南寧	瀋陽
品質管理系統 ISO 9001			●	●	●	●	●	
品質管理 IATF 16949			●	●	●	●		●
有害物質流程管理系統 QC080000						●		
醫材-品質 ISO13485		●				●		
環境管理 ISO14001			●	●	●	●	●	●
能源管理 ISO50001			●	●	●	●	●	
資訊安全管理 ISO27001		●				●		
信息安全 TISAX				●				●
職業安全衛生管理 ISO45001			●	●	●	●	●	●
溫室氣體盤查 ISO14064-1		●	●	●	●	●	●	
RBA 企業社會責任						●	●	

3 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

3.02 重大主題流程

3.03 重大主題列表

3.04 重大議題矩陣圖

3.05 重大議題管理



3 利害關係人議合

3.01 利害關係人議合

本公司參考AA1000 SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。

經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為8種可能利害關係人團體，包含員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府機構、非營利組織、社區鄰里及媒體等。

為了解各利害關係人評估永續議題之關注程度，設計問卷發放予利害關係人填寫問卷亦可於本公司官網直接填寫。利害關係人議合與重大議題衝擊評估結果，由推動辦公室彙整經董事長覆核並呈報董事會。



各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	對鴻準的重要性	溝通管道及頻率	關注議題	2024年利害關係人溝通實績(回應方式及結果)
員工	員工是公司持續創新與成長的關鍵之一，提供具競爭的薪酬福利與良好職場環境，方能吸引優秀人才，共同成長與發展。	<ul style="list-style-type: none"> 員工熱線 座談會 信箱 滿意度調查 心靈之約等管道不定期與員工溝通 	<ol style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任 員工權益與多元平等 員工培訓與訓練 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> 招募身心障礙人士至公司就業，盡可能幫助弱勢族群。 設立特別困難員工救濟金，員工互助金，員工親屬慰問金等，資助需要幫助的員工。 建立無障礙溝通系統設立24小時求助熱線讓員工表達意見或提供建議，建立員工關愛。
客戶	客戶為公司創造經濟的主要來源，與客戶一起獲利繁榮，公司經營風險才能降低，長期經營策略才能獲得實現。	<ul style="list-style-type: none"> 年度活動 季度及年度稽核 不定期客戶來訪及稽核 電話會議 客戶滿意度問卷調查 不定期官網永續專區 每年永續報告書 	<ol style="list-style-type: none"> 公司治理與風險管理 財務績效 誠信經營及法規遵循 創新研發 能源與溫室氣體管理 人才吸引與留任 	<ul style="list-style-type: none"> 與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私、隨時接受客戶審核。 向客戶報告ESG狀況 強化客戶服務提供快速高效率高品質經濟創新的產品和服務。 因應趨勢，積極節能減碳，提供客戶低碳排的產品。
股東/投資人	股東為鴻準最重視的利害關係人之一，應對股東負責、保障股東權益。	<ul style="list-style-type: none"> 每年召開股東會/法說會 每年定期發布集團年報及永續報告書 不定期官網永續專區 每年永續報告書 	<ol style="list-style-type: none"> 公司治理與風險管理 財務績效 誠信經營及法規遵循 人才吸引與留任 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> 持續與投資人建立積極有效的溝通，向投資人說明公司財務、公司ESG的發展現況、未來目標與營運相關資訊，並將投資人的意見與期待適時回饋公司管理層，打造良好的雙向溝通。
供應商	供應商為公司永續發展重要一環，除確保持續供料與穩定品質，依循全球永續趨勢協助評估供應商潛在風險與機會，以共同提升永續競爭力，創造雙贏之局面。	<ul style="list-style-type: none"> 供應商年度大會 供應商管理平台 外部申訴管道 	<ol style="list-style-type: none"> 採購實務與管理 能源與溫室氣體管理 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦年度供應商大會及不定期ESG稽核，向供應商傳達集團對供應商的要求。 建立ESG管理平台以利供應商線上學習RBA規範及集團CSR相關要求。
政府機構	遵循及配合各營運據點之地方政府法規及政策，並參與政府相關計畫，讓公司的發展方向與政策相向而行，維持良好溝通管道。	<ul style="list-style-type: none"> 不定期公文往來、郵件及電話溝通 參與政策研討會、座談會、公聽會 不定期現場查核 	<ol style="list-style-type: none"> 誠信經營及法規遵循 資訊安全與客戶隱私 能源與溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理 	<ul style="list-style-type: none"> 透過拜訪、會議及公文與當地政府機構，積極回應政府的政策。 依當地政府要求，定期提供相關報告或回覆。
非營利組織	非營利組織是倡導經濟、勞工、環境、生態、社會等議題的主要群體，非營利組織的意見與指導，讓公司更能瞭解與掌握永續趨勢和脈動，並有助於公司的永續的發展方向。	<ul style="list-style-type: none"> 不定期電話會議 年度各項活動 	<ol style="list-style-type: none"> 誠信經營及法規遵循 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 員工權益與多元平等 	<ul style="list-style-type: none"> 參加ESG論壇，NGOs討論ESG議題。 與NGOs共同討論相關環境議題。
社區鄰里	期盼以企業力量扶助社會，實踐企業社會責任，與當地社區維持良好關係並增進社會正面影響力。	<ul style="list-style-type: none"> 不定期郵件及電話會議 年度各項活動 	<ol style="list-style-type: none"> 財務績效 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 水資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期拜訪社區鄰里長。 降低廢棄物對環境污染及人體健康安全，妥善管理委託合法廠商，使廢棄物妥善率達到100%。
媒體	媒體為公司與利害關係人之溝通渠道之一，良好的媒體關係有助公司發布的資訊正確性，並持續鞏固公司形象。	<ul style="list-style-type: none"> 及時發送新聞稿 不定期電話溝通 	<ol style="list-style-type: none"> 財務績效 誠信經營及法規遵循 資訊安全與客戶隱私 有害物質管理 人才吸引與留任 員工培訓與訓練 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> 透過不定期接受媒體採訪與發佈新聞稿，呈現集團營運現況與未來發展，並將新聞稿發布於公司官網。 整合媒體關注議題及評論項公司經營團隊報告，作為提升公司營運參考。

3.02 重大主題流程

本公司參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI 3：重大主題2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

項目	內容	結果	
 鑑別 ↓	利害關係人鑑別	參照AA1000 SES利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 「依賴性、責任性、影響力、關注力及多元觀點」5大面向	定義8大利害關係人
 衝擊評估 ↓	永續關注議題確認	參考國際永續標準與規範(包含GRI、SASB、SDGs、TCFD)、同業及異業標竿、組織年度目標、利害關係人溝通、內部討論	彙整17個永續關注議題
 確認重大性 ↓	重大性分析	邀請8種利害關係人評估永續議題之關注度 內部高階主管依據「經濟、環境、人群(包含人權)」之衝擊度	252份問卷
 檢視	繪製重大性矩陣圖	依據重大性分析結果，排序重大議題	
	重大議題	依據關注及衝擊程度，鑑別年度重大議題，並進行重大議題衝擊說明	共6項重大議題
	永續性管理	進行重大議題管理與持續追蹤評估，確實回應利害關係人	



一、鑑別了解組織脈絡

本公司考量永續議題清單的決定方式，最終彙整出涵蓋治理面向永續議題數量治理面向、社會面向永續議題數量社會面向及環境面向永續議題數量環境面向共永續議題數量永續議題。

鴻準蒐集全球性規範與標準、產業規範與標準、同業及異業標竿、組織年度目標等，蒐集永續相關主題，並經內部討論提出17項相關議題：



二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

- 1.實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
- 2.實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

公司採用專家評鑑法，對內部高階主管發放問卷，調查「17個主題對經濟、環境和人群(包含其人權)的衝擊程度，分別詢問正面影響與負面影響的程度與發生機率，依據程度低至高給予1~5分。

三、排定衝擊優先順序

本公司從永續議題清單中分別列出正面及負面衝擊分數，總和分數決定重大主題，並依據對組織的衝擊程度及利害關係人的關注程度繪製矩陣圖，以有效評估各議題對公司營運的重要性。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，由內部高階主管填覆問卷後，永續推動辦公室彙整分析17項議題量化結果，經加權計算與內部討論確認後，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納重大主題分別為財務績效、誠信經營及法規遵循、資訊安全與客戶隱私、氣候變遷因應、人才吸引與留任、職業健康與安全，總計6個重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

● 永續議題正負面衝擊排序

排序	面向	永續議題	正向衝擊分數	負向衝擊分數	選定為重大主題
1	治理	財務績效	10	3	✓
2	社會	職業健康與安全	9	2	✓
3	社會	人才吸引與留任	8	2	✓
4	治理	誠信經營及法規遵循	9	4	✓
5	治理	資訊安全與客戶隱私	9	4	✓
6	環境	氣候變遷因應	8	3	✓
7	社會	員工培訓與訓練	7	2	
8	環境	廢棄物管理	8	4	
9	環境	能源與溫室氣體管理	8	4	
10	社會	員工權益與多元平等	7	3	
11	治理	公司治理與風險管理	8	5	
12	社會	社區投資與參與	7	4	
13	治理	創新研發	9	6	
14	環境	有害物質管理	7	5	
15	環境	水資源管理	7	5	
16	治理	供應商管理	6	5	
17	治理	採購實務與管理	6	6	

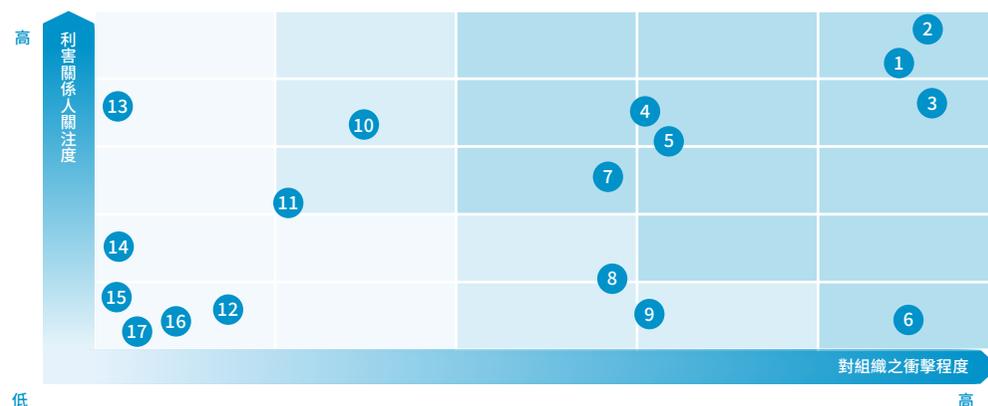
3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大主題數量重大主題，2024重大主題與前一年相比，新增「誠信經營及法規遵循」、「資訊安全與客戶隱私」、「氣候變遷因應」重大主題，刪除「能源與溫室氣體管理」、「員工權益與多元平等」、「員工培訓與訓練」重大主題。

● 重大議題結果清單

類別	2024年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
治理(經濟)	公司治理與風險管理		
	財務績效	✓	
	誠信經營及法規遵循		新增重大主題
	創新研發		
	資訊安全與客戶隱私		新增重大主題
	供應商管理		
環境	採購實務與管理		
	氣候變遷因應		新增重大主題
	能源與溫室氣體管理	✓	刪除重大主題
	水資源管理		
社會	廢棄物管理		
	有害物質管理		
	人才吸引與留任	✓	
	員工權益與多元平等	✓	刪除重大主題
	員工培訓與訓練	✓	刪除重大主題
	職業健康與安全	✓	
	社區投資與參與		

3.04 重大議題矩陣圖



3.05 重大議題管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率，相關管理方針資訊揭露於永續報告書中。

以下按照分析後之重大主題，判斷其正面及負面影響：

重大議題	對應SDG	議題說明	正面影響	負面影響	利害相關人	對應章節
<p>財務績效</p>		公司的營業收入、成本、淨利、每股盈餘 (EPS)、資產/負債、稅金等結果，對經濟、環境和社會的影響程度以及產生正/負影響的機率。	永續管理可以透過降低資金成本等來改善集團的財務績效。	短期內，公司需要投入一定的財務資本和人力資本，才能實現長期永續發展。	股東/投資者 客戶	4.01經濟績效
<p>職業健康與安全</p>		公司員工和承包商職業健康安全管理政策的推廣和管理對經濟、環境和社會產生正/負影響和發生機率。	吸引優秀人才，提升集團競爭力。	人力成本可能增加。	員工	5.02職業安全及衛生
<p>人才吸引與留任</p>		員工招募率、離職率、績效評估、薪酬福利政策等對經濟、環境及社會的正/負影響及機率。	建立人力資本並提高集團競爭優勢。	員工成本影響企業營運。	員工	5.01人力發展
<p>誠信經營及法規遵循</p>		反腐敗、不正當競爭、反壟斷和壟斷行為的管理情況、遵守法律法規（經濟、社會和環境）等情況，對經濟、環境和社會的影響程度以及正面/負面影響的機率。	遵守行為準則符合利害關係人的利益。	違反反貪腐/反競爭法律等時，就會產生法律費用。	政府機關	4.03誠信經營
<p>資訊安全與客戶隱私</p>		公司資訊安全政策和制度、資訊風險控制、客戶保密管理措施（如客戶資料保密、客戶產品規範）對經濟、環境和社會的正/負影響和機率。	保護敏感資料和智慧財產權。	違反資訊安全或洩漏客戶資訊會導致客戶信任受損。	客戶	4.06資訊安全及客戶隱私保護
<p>氣候變遷因應</p>		組織應對氣候變遷的策略，如氣候行動100+淨零排放目標和承諾，對經濟、環境和社會的正/負影響和發生機率。	改善氣候變遷適應能力可增強我們的競爭力，是我們低碳轉型之旅的關鍵組成部分。	過度的氣候變遷調適可能會帶來高昂的成本，並在短期內對集團的營運產生負面影響。	客戶 供應商 政府機關 非營利組織	6.01氣候變遷

4 治理面

4.01 經濟績效

4.02 稅務

4.03 誠信經營

4.04 溝通管道及申訴機制

4.05 風險管理

4.06 資訊安全

4.07 參與各類社團組織

4.08 產品及服務管理

4.09 供應鏈管理

4 治理面

4.01 經濟績效

2024年鴻準合併營收為新台幣758億元，稅後淨利為新台幣34億元。詳細財務績效，請參閱鴻準113年度年報「伍、財務狀況及財務績效之檢討分析風險事項」。

1. 產生及分配的直接經濟價值

2024年合併財務資訊

項目	項目	內容	金額(單位：新台幣百萬元)
產生的直接經濟價值	銷售收入	銷貨淨額	75,824
	金融投資收入	利息/股利/租金/權利金收入	3,165
	資產銷售收入	出售資產收入(有形/無形)	31
		總計	79,020
分配的經濟價值	營運成本	因營運活動所產生之成本，含購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出	68,531
	員工薪資福利	員工薪資、紅利、獎金、員工福利(退休金、保險、補助、津貼)	4,728
	支付出資人的款項	利息費用、股利支付	2,364
	按國家支付政府的款項	租稅(營業稅、所得稅，不含遞延稅款)	687
	社會投資	向慈善組織、非政府組織、研究單位的捐款；支援社區基礎設施的資金；社會活動的直接成本	20
	總計		76,330
留存的經濟價值	經濟價值(產生-分配)	—	2,690

2024年其他財務資訊

項目	金額(單位：新台幣百萬元)	金額占比(單位：%)
營業成本	71,004	營業成本占營業收入94%
繳納稅額	687	繳納稅額占營業收入1%
福利費用	4,728	福利費用占總成本費用6%
政府補助	125	—
所得稅額	1,134	—

項目	金額(單位：新台幣百萬元)	金額占比(單位：%)
總資產	166,868	—
流動資產	129,864	流動資產占總資產78%
非流動資產	37,004	非流動資產占總資產22%

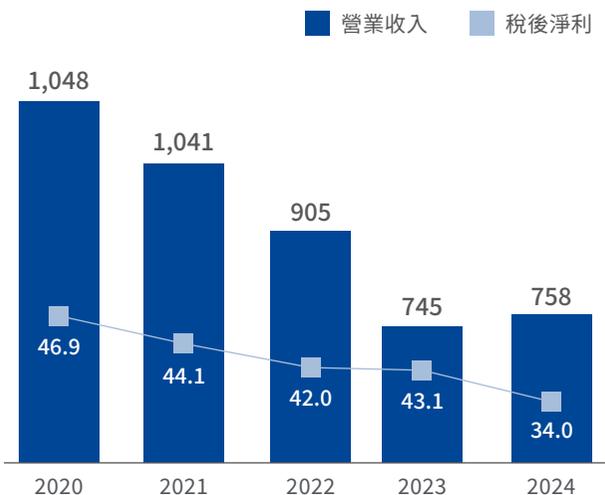
近3年其他財務資訊

項目	2022年金額 (單位：新台幣百萬元)	2023年金額 (單位：新台幣百萬元)	2024年金額 (單位：新台幣百萬元)
營業成本	83,585	68,807	71,004
福利費用	5,660	5,097	4,728
政府補助	164	82	125
所得稅額	2,391	1,034	1,134
總資產	151,105	134,093	166,868
流動資產	108,152	74,742	129,864
非流動資產	42,953	59,351	37,004

註：福利費用：員工福利費用，包含薪資、退休金、勞健保及其他用人費用

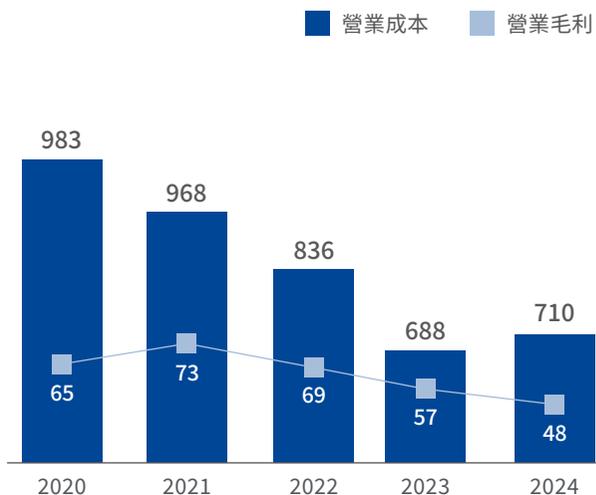
◆ 營業收入與稅後淨利

單位：億新台幣



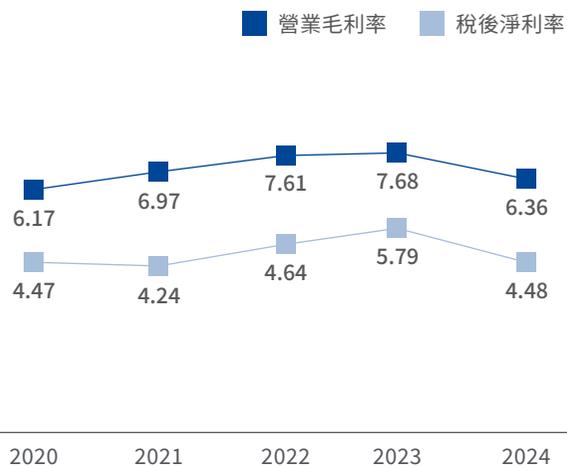
◆ 營業成本與營業毛利

單位：億新台幣



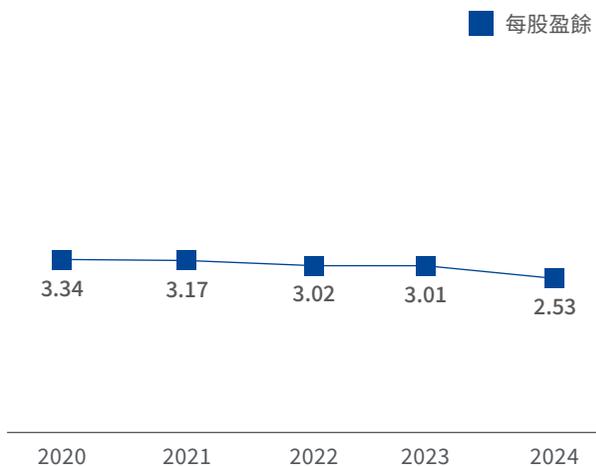
◆ 營業毛利率與稅後淨利率

單位：%



◆ 每股盈餘 (EPS)

單位：元/每股



2. 確定給付制義務與其他退休計畫

勞工退休金條例(新制)年資：採退休金確定提撥制

公司每月提發6%退休金：依據勞工保險局發佈的《勞動退休金月提繳工資分級表》，每月提發員工工資的6%至員工個人退休金專戶。

員工個人退休金自提：員工亦可依照個人意願，於每月工資6%範圍內提繳退休金。

3. 取自政府之財務援助

2024年，本公司共獲得來自政府的財務援助約新台幣125百萬元，主要用於低碳產品研發創新，以及永續發展相關舉措。

更多本公司合併財務資訊，請參閱本公司官網每季財務報告
財務報告 | 鴻準精密工業

4.02 稅務

稅務政策

公司秉持永續經營與創新轉型的理念，善盡社會責任，促進在地經濟發展，致力於法規遵循，落實稅務治理與風險管理，訂定「稅務政策及管理辦法」，並經由董事會核准通過(本政策於2025年8月7日董事會通過)，所有納入合併報表編製主體之子公司均應遵循。董事會為稅務管理機制之最高單位，負責稅務政策之核准，監督稅務管理機制有效運行。



稅務政策及管理辦法

<h3>法規遵循</h3>	<p>遵循各營運據點相關稅務法令及辦法辦理。</p>
<h3>避免不當的租稅規劃</h3>	<p>審慎評估各項投資架構及交易模式以符合經濟實質及合理商業目的，並不以避稅為目的使用避稅天堂進行規劃或刻意將利潤移轉至低稅率國家或地區。</p>
<h3>關係人交易</h3>	<p>遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布的移轉訂價準則，俾使關係人交易符合常規及移轉訂價法令規範。</p>
<h3>稅務風險評估</h3>	<p>重要營運決策租稅因素將納入考慮，並評估相關稅務風險及影響。</p>
<h3>資訊揭露</h3>	<p>稅務資訊揭露係遵循相關法令規範及準則要求處理。</p>
<h3>與稅務機關的關係</h3>	<p>基於互信、資訊透明及法規遵循原則，與稅務機關建立相互尊重與良好互動關係。</p>

4.03 誠信經營

公司堅守誠信文化、誠信經營，為落實誠信經營及道德行為，訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「從業道德守則」等規範，要求所有同仁皆需清楚了解及遵循，並且完全遵守國際及國內有關反貪腐、反賄賂及反競爭行為等相關法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	公告連結
 誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則	董事會	鴻準精密工業股份有限公司

公司秉持公正、誠實、廉潔的原則參與競爭，推展業務，並在全球各廠區建構法遵體制。

永續委員會以責任商聯盟行為準則(RBA Code of Conduct) 為基礎，於2025年8月修訂公司新版《行為準則》(Code of Conduct, 簡稱 CoC)，並經董事會核定通過，涵蓋道德規範、勞工及人權、健康與安全、環境保護、管理系統、負責任的礦物採購、反貪瀆政策、反奴役人口政策及社區參與九大面向，由公司高階主管簽署後貫徹執行，積極履行企業永續責任，同時持續對員工宣導CoC的要求。



行為準則

利害關係人誠信經營標準

身份	時間點	需簽署文件	簽署比例
 新進員工	入職時	簽署文件名稱：《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》 於到職時即給予員工守則、管理制度、企業倫理與道德等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務。	100%
 新進供應商	簽約前	簽定合約內容：廠商承諾書 以嚴格執行高標準的反貪瀆政策，以此作為合作前提。	100%

4.03.2 反貪腐機制

1.反貪腐政策

本公司堅守誠信文化，並承諾完全遵守國及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求，對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動。

2024年本公司反貪腐風險評估結果為無貪腐風險。

本公司台灣營運總部及大陸主要生產據點共7個據點，員工無涉貪腐不法案件者，占比100%。

2.貪腐事件處理

發生貪腐行為或參與過團體貪腐等不當得利的員工，公司將嚴格核查處理。

3. 貪腐舉報機制

為落實誠信經營政策，防範舞弊行為，公司訂有誠信經營守則、舞弊行為檢舉辦法、員工意見反應及申訴規範等相關辦法，提供內外部多元之檢舉管道，由專案調查單位調查並對檢舉人進行保護。

2024年度並無員工涉及重大不誠信行為之情事。

本公司建置各式檢舉管道，並成立受理及調查不當行為之專案小組，員工與相關人員可透過此系統舉報任何不正當從業行為，且各種檢舉依照保密原則進行調查作業程序並嚴格保護檢舉人之隱私。

凡違反誠信經營規定者，依公司獎懲規定懲罰之，若有涉及違法情事者，亦會採取法律行動。

4.反貪腐教育訓練

所有員工每人每年須進行反貪腐訓練。此外，集團要求下游供應商、廠商及客戶嚴格執行最高標準的反貪腐政策以作為合作夥伴之前提。集團每年度執行反貪腐行動，對所有員工宣導《員工廉潔自清聲明》。

2024年接受反貪腐教育訓練《反貪腐》與《CoC行為準則》培訓課程的員工(不含派遣人員)總人數達18,694人次，總訓練時數23,731小時。

員工、客戶或供應商等也可通過以下管道主動申訴：

- 外部信箱: renrenjubao@163.com;jubaofoxconn@gmail.com
- 內部信箱: hfj.justice@foxconn.com
- 外線電話: +86-183-1699-4246 (中國大陸); +886-906-586-086 (臺灣地區)

對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及集團制度予以嚴懲。

同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，公司也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。

4.03.3 反競爭行為

誠信經營是企業最基本的社會責任，鴻準在各方面皆嚴格遵守相關法規從事營業活動，亦充分瞭解遵守公平交易是商業活動非常重要的一部分。

2024年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.03.4 反奴隸人口政策

公司堅決反對人口販賣及任何形式的強迫勞動，包括奴隸、受強迫、抵債、契約及監獄勞工。

不接受任何涉及威脅、強迫、強制、誘拐、欺詐或向他人支付薪酬的方式運輸、藏匿、招聘、調職或接收人員，以控制個人的行為且承諾維護人權與公平勞動原則，並確保所有業務和供應鏈符合道德標準及法律規範。



4.03.5 內部控制與稽核

公司內部稽核單位隸屬於董事會，專職內部稽核工作，並依公司規模、業務情況，管理需要及其他相關法令之規定，配置稽核主管與所屬專任稽核人員。

1.內部控制：內部控制體系透過董事會、管理層及全球員工的共同參與，融入企業運營的各個層面，確保高效決策、財務透明及全球合規。

核心目標如下：

 提升運營效率	制定標準作業流程，搭配明確的權責分工與分層授權，優化資源配置，確保跨國業務協同與快速應對市場需求，提升企業競爭力。
 確保財務報導可靠性	實施控制措施，確保跨國財務交易與報表的真實性、完整性及準確性，符合國際財務報告標準，增進投資者與合作夥伴的信任。
 維護法規與合規	將合規與企業倫理融入全球運營，涵蓋資料保護、環境永續及國際貿易規範，透過風險評估與控制活動預防違規行為，確保符合各國法律、行業標準及內部政策，維護品牌聲譽。

2.內部稽核：內部稽核作為獨立客觀的保證與諮詢活動，直接向董事會及審計委員會報告，確保客觀性與不受營運干擾。

核心內容包括：

 風險與控制評估	定期審查內部控制的設計與執行效能，針對關鍵風險進行分析，識別潛在弱點，協助管理階層預防影響策略目標的問題。
 改進建議	深入剖析問題根源，提出具前瞻性的建議，涵蓋優化業務流程、提升數據保護與運營效率，推動創新與成本控制。
 合規與誠信強化	審查全球運營，確保符合國際法規及客戶要求，將誠信與永續發展融入企業文化，鞏固鴻準的全球信譽。
 資產與資料保護	運用專業稽核技術，偵測潛在舞弊、錯誤或資料外洩風險，保護企業資產、智慧財產及客戶數據，確保資源安全運用。

內部控制體系有效管理全球運營風險，確保運營穩健且具韌性，內部稽核透過獨立監督推動持續改進，共同應對全球市場挑戰，為客戶、投資者及利害關係人創造長期價值，引領公司實現卓越與永續發展。

2024年按年度稽核計畫全部查核完畢，其中有1件缺失事項，於查核當月即完成流程改善。截至2024年12月31日止，無待改善情形。

4.04 溝通管道及申訴機制

1. 獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

為了傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，並更廣泛地採納員工之意見和建議，臺灣總部提供董總信箱、實體信箱、人資長關懷信箱，在各廠區設立多元的溝通管道，通過信箱郵件、關愛熱線、建言專線、員工關愛中心等機制為員工提供適時的關懷與幫助，保障職場與生活權利。



針對員工訴求案件類型包含，管理問題、休息休假、考勤管理、合約爭議、勞動紀律、職業安全衛生、食衣住行、薪酬管理、社保管理、醫療服務、工商協調、文體教育、工作條件，環境之外部投訴環境污染、員工申訴環境問題，個人之家庭問題、人身安全、經濟問題、身體健康、心理問題、財產安全及其他。

2024年，本公司共受理申訴案件數121件，申訴案件已處理件數121件，完成率100%。

2. 檢舉案件及申訴機制

本公司鼓勵檢舉任何非法行為，並保證申訴者身分報保密與匿名申訴，確保供應商與員工檢舉人的身分機密性。受理單位於接獲檢舉後，將立即通知專責單位，籌組專案小組對通報中的疑似舞弊情形內容進形調查。公司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：新北市土城工業區中山路3-2號

電話：+886-2-2268-0970

董總信箱：FTC5186@ftc-foxconn.com

4.05 風險管理

本公司重視風險管理對永續經營的重要性，已建立跨部門協作機制，針對策略、營運、財務、資訊、法遵、氣候、供應鏈與創新轉型等面向進行系統性風險盤點與分析，強化風險辨識、預防及應變能力。

公司聚焦本業發展，嚴控高風險投資行為，並透過內部控制制度與標準作業流程，降低營運中斷與財務波動風險，以維持企業穩健運行與資源最佳配置。

為因應外部環境與市場變化，公司持續優化風險控管流程，提升管理層決策依據與組織韌性，並逐步納入氣候變遷相關風險與機會評估，對應國際揭露準則。未來將依實務發展與利害關係人期望，持續強化風險治理作為，以支撐企業永續發展策略。

4.05.1 風險管理機制

管理目標

<p>金融市場與營運風險監控</p>	<p>我們專注於金融市場及營運面向的不可預測因素，透過精確的風險評估與管理策略，降低財務及績效可能遭受的不利影響，確保企業穩定發展。</p>
<p>內部控制與流程優化</p>	<p>除了市場風險屬於外部環境影響範疇外，其他風險皆透過內部監控機制與標準化作業流程進行有效管理，以降低風險影響至最低為目標，確保營運安全與效率。</p>
<p>市場風險調適與最優化運用</p>	<p>針對市場風險，我們採取縝密的分析、專業建議、嚴謹執行及標準化流程，適時調整經營策略，以市場趨勢、內部營運狀況及市場波動的實際影響為考量，確保資源配置最優化，使企業在競爭環境中保持穩定成長。</p>

管理系統

1. 本公司風險管理系統依循董事會及股東會核准之政策，確保各項風險管理工作符合企業發展方向。透過與各營運單位的緊密合作、辨識、評估並規避可能影響業務的風險，以維持企業穩健運行。
2. 本公司訂定全面風險管理原則，並針對特定領域與重要事項制定具體政策指引，確保風險管理具備明確架構與標準化流程，以有效應對內外部挑戰，提升企業長期競爭力。



風險控制三道防線

本公司參考風險管理「三道防線」架構，逐步建構治理與風險控管體系，以強化整體營運韌性與內部控制效能。

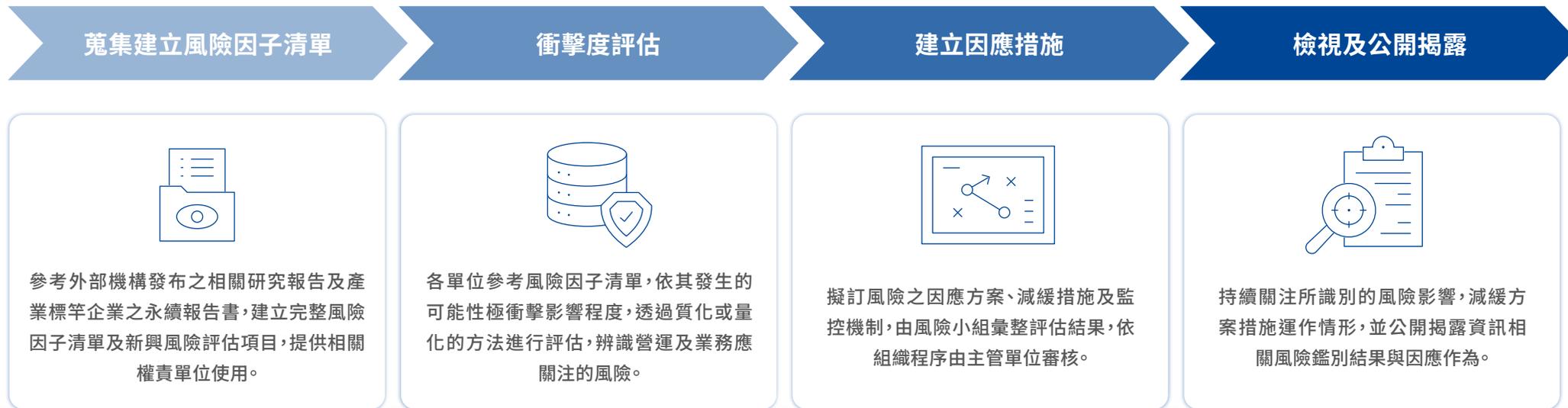


4.05.2 風險管理因應策略

風險類型	影響時間	風險說明	因應策略
 市場風險	長期	本公司為跨國經營的電子代工企業，營運過程中的匯率風險主要來自非功能性外幣應收與應付帳款的記帳時間差異，導致功能性貨幣的匯率變動風險。由於電子代工產業的特性，本公司營收與支出多以外幣計價，因此在資產與負債互相抵銷後，淨匯率風險相對較低。此外，雖然本公司部分投資布局於匯率波動較大的海外新興市場，但其佔公司整體營運的比重有限，因此匯率風險仍維持在可控範圍內。	訂定政策，規定公司各管理相對其功能性貨幣之匯率風險。各個功能性貨幣對報表貨幣所產生之影響，由財務單位統一管理。
 信用風險	長期	公司公各地區業務單位負責管理與分析新客戶的信貸風險，並在內部風險評估時，綜合考量客戶的財務狀況、過往交易經驗及其他關鍵因素，以確保客戶信貸評級符合本公司標準，維護穩健的交易安全性。	公司依據信用評核機制，設定客戶信用交易額度與交易方式，並持續監控應收帳款狀態。財務部門定期評估客戶信用狀況及相關產業變動，適時調整策略，提前部署因應措施，以確保交易安全與穩健運營。
 流動性風險	短期	流動資金風險是指公司沒有足夠現金迅速履行財務承擔的風險。	公司就結構單純、成熟、報價簡單明確、資訊公開易得、市場參與者眾、報價者多，仲介商競爭之商品操作，資金配置以高度流動性為原則，並開發資金來源多元管道，避免金融市場系統性風險。
 進貨銷售集中	中期	購買或採購產品時，服務或資源穩定度不足，產生採購風險。	公司攜手全球優質供應商，共同拓展市場版圖，分散單一市場風險，並協助供應商因應產業變動。未來將持續在主要市場建立策略基地，以滿足全球交貨需求。
 資訊安全	長期	資訊安全風險涉及未授權存取、使用或破壞數位資訊，可能來自網路威脅、資料外洩及惡意軟體等安全事件。	本公司透過風險評估準則，從組織與技術層面強化資安管控，確保符合法規與客戶需求，並定期查核，提升資訊安全管理的有效性。
 研發技術	長期	技術風險指技術故障可能影響商業運作，造成營運中斷或損失。	公司專注於高技術含量產品的生產，整合研發人才與資源，推動先進技術與製程研發，並積極提升競爭力。
 企業形象	長期	企業形象風險涉及公眾聲譽、負面宣傳、道德違規及產品或服務問題，可能影響組織信任與商譽價值。	公司積極拓展全球業務，協助策略夥伴避險，並推動企業社會與環保責任。同時，建置全球危機管理計畫，預測重大事件並擬定對策，確保股東與客戶權益。
 營運中斷	中期	企業營運可能因系統故障、人為疏失、供應鏈中斷、極端氣候或突發事件(如火災、地震、疫情等)而暫停，導致生產延誤、服務中斷或財務損失，進而影響客戶滿意度與公司聲譽。	為降低因系統故障、人為疏失或突發事件造成營運中斷的風險，本公司透過明確職責分工、關鍵系統備援、標準作業程序及演練等預防機制，定期監控並向高階主管報告，以確保營運穩定性與服務不中斷。
 地緣政治	長期	臺灣所處地緣政治環境複雜，區域政治緊張、兩岸關係變化及國際局勢波動，可能導致貿易限制、供應鏈中斷及市場不確定性升高，進而影響企業營運穩定與長期發展。	面對地緣政治不確定性升高，本公司積極推動供應鏈與生產據點多元化，降低對特定地區的依賴，並建立營運備援與持續計畫，確保生產不中斷。同時加強匯率風險管理與資金彈性配置，因應跨境資金與貿易限制風險，並透過市場與客戶多元化、政策動態監控，提升整體營運韌性與應變能力。
 貿易關稅	長期	隨著全球貿易政策變動與保護主義升溫，若主要市場對特定產品調高關稅，可能造成成本上升或市場競爭力下降，影響營收表現。	本公司持續關注國際貿易協定與政策變化，並透過產地分散、生產調整與多元市場策略，降低區域性關稅衝擊，確保營運穩定性與出口彈性。

4.05.3 風險管理流程

◆ 風險辨識流程涵蓋以下四階段



4.05.4 法規遵循

本公司2024年無違反環境、社會、治理與經濟法規及產品與服務等事件。共發生0件重大違反法規事件。個別項目說明於各章節。



4.06 資訊安全

4.06.1 資訊安全政策

為落實資訊安全管理程序規範，依據規劃、執行、查核與行動(PDCA)的管理循環機制，以ISO 27001作為資訊安全框架，以及TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) 的極高等級 (AL3, Assessment Level 3) 標準進行檢核，並持續維護ISO 27001國際資安管理系統驗證。為提升公司及客戶的資訊安全等級，強化公司及客戶機密資料之防護機制，本公司於113年擴大ISO27001驗證範圍至臺灣新北機房及內部資料儲存系統，並於114年1月通過第三方驗證。

為追求企業永續經營，以守護顧客信任，鴻準持續推動公司資訊安全政策，以維護公司資訊機密性、完整性、可用性與適法性，避免當發生人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。

鴻準以管理規範從組織控制、人員控制、實體控制、技術控制等方面制定相關制度，依據績效指標、風險管理、資訊查核結果，定期檢討及執行資訊安全措施、教育訓練與宣導等改善作為，確保重要機密資訊不外洩。



4.06.2 資訊安全組織架構

為保障及滿足客戶對於資通安全的需求，設置資訊安全專職單位，透過專責單位，不定期針對重要業務及公司內資訊安全政策及安全議題進行討論及督導，並規劃資訊安全控制方案。此外，本公司已設置資安長及資安專責單位，綜理資訊安全相關事宜，並直接向董事長或其指定代理人報告。同時設立內部資安組織，由各職能部門資深管理人員擔任相應角色。



資訊安全政策

4.06.3 資訊風險控制

因應資通安全風險，依據風險管理結果，部署管理措施進行控管，依情勢變化及實際需求持續精進，就資通訊技術發展及外在環境變化，持續滾動調整資安推動方向，建立公司資安標準一致性，並取得業務與資安平衡，全員參與協同維運達成公司資安政策要求。

鴻準將持續強化資安架構與管理以保持營運持續性及資料完整性，同時提醒各事業群、員工及廠商遵循資訊安全原則，並對於網路異常狀況更加警覺，以降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。於2024年未發生任何衝擊公司營運及侵犯隱私的重大網路攻擊事件。

1 資訊安全事件通報流程



2 投入資訊安全管理的資源

- **政策** | 新增40個ISMS資安管理要點、程序書、表單。
- **認證** | 持續通過ISO27001資訊安全國際認證及TISAX汽車供應鏈資安國際標準，相關資安稽核無重大缺失。
- **工具** | 導入端點管理機制，以管理、保護與部署公司資源與應用程式。
- **經營層、管理層**參與的資訊安全相關會議全年達56場次。
- 資安相關教育訓練達46場次，完成69小時訓練時數，合計5,921位受訓人次參與。

3 具體行動方案

<p>政策制定</p>	<p>定期審查資通安全政策。</p>	<p>稽核機制</p> <p>定期辦理資通安全稽核，檢視資安維運狀況，提出矯正計畫、預防措施並進行改善作業，增強資安韌性。</p>
<p>技術控管</p>	<p>部署與時俱進之防護技術，提升資安防護架構。</p>	<p>教育訓練</p> <p>新人入職時即進行資安通識教育訓練，持續推動全員資安教育訓練，提升同仁資安意識及防護警覺性。</p>
<p>管理審查</p>	<p>定期召開管審會議，檢視資安管理項目符合適切性、合宜性及有效性。</p>	<p>威脅情資分析</p> <p>本公司透過公開來源收集、分析威脅情資，以了解最新威脅趨勢、預測潛在威脅攻擊，以制定應對措施，提升資安防護能力，降低資安風險。</p>
<p>風險管理</p>	<p>持續進行資安風險識別、分析、評估並對其結果提出因應辦法，以期將營運潛在風險損失降至最小。</p>	<p>弱點掃描</p> <p>針對核心系統OS及Web每年定期進行弱點掃描，藉由弱點掃描結果報告提早發現系統維運之安全弱點，並建立漏洞修補機制，針對風險項目進行處理，避免弱點遭受入侵攻擊。</p>
<p>事件應變</p>	<p>持續優化通報及因應流程，以利迅速排除威脅、降低影響範圍及程度，維持企業正常運作。</p>	<p>合規性</p> <p>本公司持續完善資訊安全組織與資安政策，推動與執行資訊安全管理之各項工作，確保鴻準的資訊資產符合相關法律法規、標準及合約要求，並且定義保護鴻準資訊系統和服務所必需的安全控制措施。</p>

4.06.4 資訊安全推動重點

為強化企業整體資訊安全管理為目標，提升整體防護強度，透過資安防護、相關機制與控管機制之建立，以及人員培訓等方式，強化全體員工資訊安全認知及落實管理

資訊安全四大面項及目標

面向	推動方向	短、中期重點	長期目標
 組織	<ul style="list-style-type: none"> ● 建構資安防護體系 ● 加入TWCERT聯盟獲取情資 ● 持續推動國際資安認證 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過資安委員會持續推動政策及措施 ● 持續落實資安指標自評調查 ● 重要單位、系統納入國際資安認證範圍 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全員參與協同維運資訊安全系統 ● 資安標準一致化
 人員	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升人員資安意識 ● 規範人員資訊安全相關行為 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資安通識訓練 ● 新人資安培訓 	<ul style="list-style-type: none"> ● 培訓人員資安專業能力 ● 供應商資安風險管理
 技術	<ul style="list-style-type: none"> ● 資安審核與查核 ● 強化惡意攻擊行為偵測 ● 資安趨勢及情資管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保集團各據點資安合規 ● 擴大強化威脅偵測與應變服務 ● 擴大強化資安零信任完整性防護 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各據點自主辦理資安查核並回報 ● 提升資安工具覆蓋率
 流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化整體應變作業 ● 持續推動營運持續演練 ● 落實公司資安管理標準程序 	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實應變流程 ● 擴大推動營運持續演練 ● 強化擴大風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化整體應變作業，事件快速回應 ● 事件演練與改善處置流程

4.07 參與各類社團組織

公司除積極與利害關係人進行溝通與議和，更持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

公協會組織參與情形

項目	公協會組織	會員身分
①	臺灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA- Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association)	一般會員
②	臺灣輕金屬協會 (TWLMA- Taiwan Light Metals Association)	團體會員
③	新北市工業會 (NTCIA-New Taipei City Industrial Association)	一般會員
④	新北市土城區廠商協進會	一般會員

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

鴻準以3C電子產品系統組裝及電子產品機構零組件之製造、加工、銷售為主要營業項目，其中3C主軸產品包含金屬機構件、散熱產品、消費性電子產品組裝，佔公司營收比重100%。鴻準積極整合產品優勢與軟硬體技術，朝向電動車、機器人、5G與伺服器等關鍵零組件領域切入外，近年更加大投資力道佈局醫材產業，將以電子與醫材雙引擎，提供兼具創新、環保與超越客戶期待的解決方案。

4.08.2 行銷與標示

產品構面	說明
<p>散熱產品</p>	<p>公司散熱產品主要應用於手持式裝置、電腦、伺服器、與遊戲機等系統產品散熱模組。</p> <p>鴻準同時是有金屬機殼與散熱模組設計量產的公司，具有高度互補性，可提供客戶整合性的解決方案，滿足客戶需求。</p>
<p>金屬機構件</p>	<p>鴻準為金屬機殼的領導廠商，產品擴及各式手機、電腦與消費電子產品等裝置之金屬機殼，立基金屬機構件製造的核心技術，持續拓展新的應用領域，包含於汽車與電動車 (EV)、機器人、伺服器、AI邊緣運算、儲能系統 (ESS) 等相關金屬機構件產品，並朝向自動化、數據化、AI化、綠色製造發展，以提高生產效率和市場競爭力。</p>

<p>消費性電子產品組裝</p>	<p>主要於遊戲機產品組件製造、系統組裝與銷售，鴻準以快速接單交貨及全球供應鏈管控之能力，支援客戶各種產品開發需求。</p>
<p>醫療產品</p>	<p>近年公司正在積極發展醫療產品當中，目前切入產品項目有數項之多，領域從生命跡象偵測、光子刀與健康醫療都含括，惟尚處於初期開發成長階段，未來也將透過策略聯盟及併購等方式積極擴展並參與市場之競爭。</p>
<p>智能機器人</p>	<p>鴻準積極投入智能機器人產業，在智能製造、智慧服務與智慧照護等領域皆已有初步開發成果。隨著AI和自動化技術持續演進，智能機器人之應用正在迅速擴展，其角色亦將愈來愈多元化，公司將持續創新突破，以積累的實力為後盾，提供客戶面向市場的多元化需求。</p>

4.09 供應鏈管理

身為全球電子製造業重要成員，鴻準積極落實供應鏈管理作為，以與供應商發展長期高效的關係，在傳統的供應鏈管理基礎之上，遵循國內外相關法規，並參照電子行業標準RBA準則等，據以制定有「供應商社會及環境責任行為守則」及「供應商SER管理規範」，並透過經濟、環境、社會面向的風險評估、稽核驗證及持續改善等，藉以強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實永續經營。

1. 價值鏈

鴻準主要產品為「3C電子產品」，主要分類「金屬機構件」、「散熱模組」、「遊戲機」。

產業上中下游的關聯性，包含金屬機殼加工製造、鋁擠類散熱產品製造、焊接類散熱產品製造、消費性電子產品(遊戲機)系統組及機器人與自動化。詳細產業上中下游關聯性，請詳本公司113年度年報第65~67頁。

產業上中下游的關聯性

金屬機殼加工製造



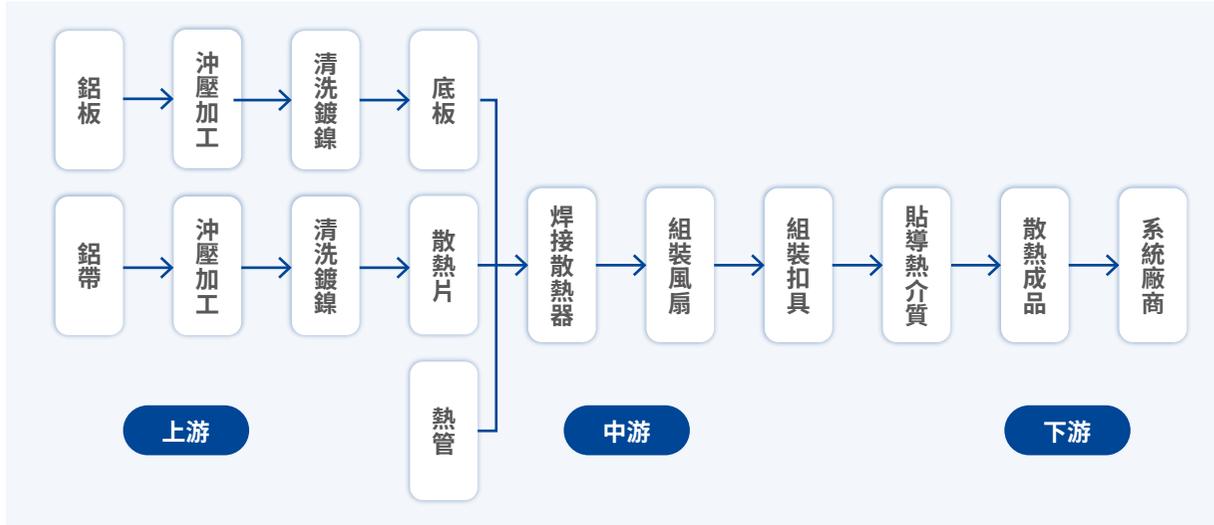
機器人與自動化



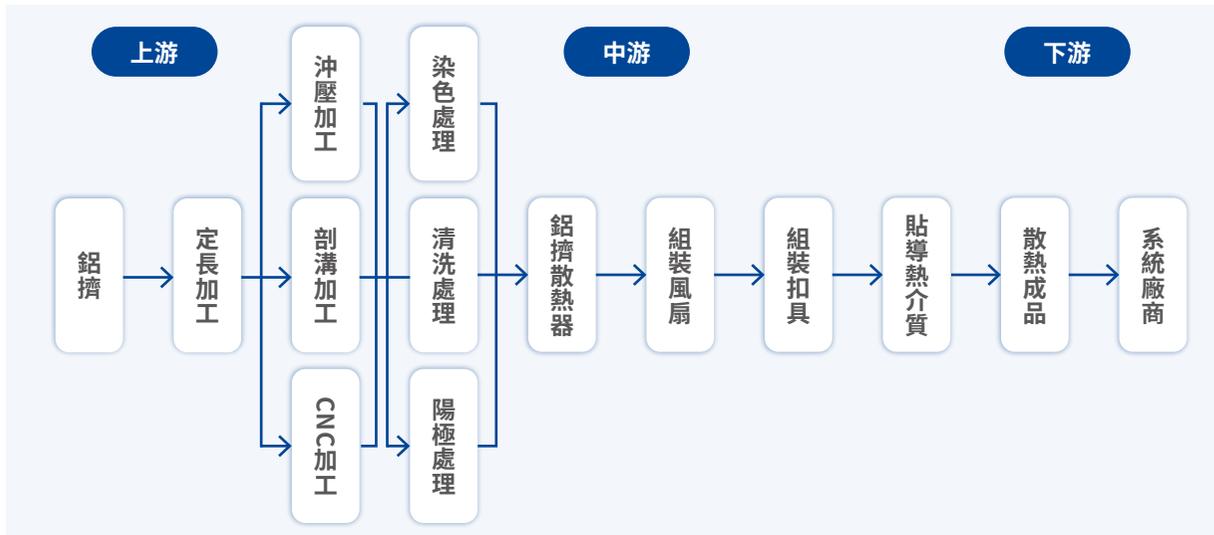
消費性電子產品(遊戲機)系統組裝



焊接類散熱產品製造



鋁擠類散熱產品製造



2.採購支出比例

鴻準的產品組合多元且極具彈性，應用於通訊產品、消費性電子產品、行動與穿戴裝置、汽車電子、醫療設備等領域，故供應鏈活絡多元且息息相關，供應鏈原物料包含金屬料件、電子元件、線材、塑膠料件、IC、主機板、包材...等，以生產上述產品之主要營運據點，包含瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山及南寧，統計2024年鴻準供應商家數約有1,079家，而在地採購比例，以「下單與收貨」與供應商「收單及出貨」是否為同一地域區之定義，統計在地採購金額比例分別落在2%~91%之間，平均29%，其中部分地區較低主要是受限於客戶指定原因。

3.供應鏈管理機制

遵循規範與教育訓練:分別透過SER教育訓練以及簽署承諾書方式，讓供應商瞭解「供應商社會及環境責任行為守則」要求，以提高供應商對SER的關注及遵循，簽署承諾比例為100%。

SER風險評估:本公司以「供應商社會及環境責任行為準則」為標準實施「SER自評問卷」，以評估與鑑別環境、社會面向的風險。2024年共新增99家供應商，均通過環境及社會標準篩選。

稽核驗證:依據風險評估為高/中級供應商、或單位評估列為重點至現場稽核。如發現零容忍的缺失，供應商將喪失資格；若為非零容忍缺失，會根據缺失嚴重等級，要求供應商限期提供改善計劃及措施，並予以確認。2024年共執行105家到廠稽核，未發現零容忍缺失，其他缺失皆要求限期內改善並持續追蹤。

持續改善:在要求供應商改善稽核缺失的同時，將供應商SER績效納入計分卡(Scorecard)系統對供應商進行績效監控，對於績效差供應商，會持續通過一系列措施推動供應商落實改善。



5 社會面

5.01 人力發展

5.02 職業安全及衛生

5.03 社區參與

5 社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

鴻準人權政策的核心為深信人權為普世價值，是企業永續發展的基石，致力於維護並促進所有利害關係人的基本人權，包括在全球的員工，並擴及子公司、供應商、客戶、合作夥伴等。我們將人權承諾融入公司的營運策略與日常管理之中，並參照聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國工商企業與人權指導原則 (The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)、聯合國全球契約十項原則 (Ten Principles of the UN Global Compact)、國際勞工組織公約宣言 (International Labor Organization Declaration of Fundamental) 等國際公認人權準則，採取與責任商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

並以集團所訂行為準則作為推動指導原則，揭露保障勞工人權政策。



人權政策

2. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，公司定期透過關注社會重大議題、參考產業規範與標準，檢視自身營運與價值鏈，以辨識、評估潛在的人權風險，並擬定控制計畫、改善措施與持續監督，以保證員工權益及福利。

2024年鴻準在人權相關議題教育訓練，總時數為1,210小時，共計344位員工完成訓練，受訓率為100%，未來亦持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

勞工人權管理政策及具體方案

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中

人權管理政策	具體方案	2024年執行情形
 <p>禁用童工及保護未成年工</p>	<ul style="list-style-type: none"> 在任用招聘流程中遵守當地法令規範，並同時遵守集團CSR行為準則，實施適當的機制來驗證勞工的年齡，不得在任何製造工序中使用童工 (15歲以下或當地法規較嚴者從其規定)。 不滿18歲的員工 (未成年員工) 不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班，合理維護學生工記錄，並根據法令保護學生工權利，以確保對其進行適當的管理。 	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣及大陸廠區皆沒有聘僱童工。 未有不滿18歲員工從事危及健康或安全之工作。
 <p>禁止強迫勞動 恪遵當地政府勞動法令</p>	<ul style="list-style-type: none"> 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 提供充足的員工休息及用餐時間 (1.5小時)，並且以自願性加班原則，由員工進行加班預申請，另設置工時查詢系統供相關人員查詢確認，以便合理安排員工加班。 建置暢通多元溝通管道，快速為員工排憂解難。 	<ul style="list-style-type: none"> 未有重大違反勞工相關法令事項。
 <p>女職工生育保護及健康保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司承諾保障女性員工的健康與權益，提供完善的健康保護措施，包括產假、哺乳假、社會福利，以及保障女性員工不因懷孕而遭受歧視或解雇。 制定並支持「母性健康保護計畫」，依據計畫內容定期進行風險評估與追蹤，確保各項防護措施落實。 	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣地區執行「母性健康保護計畫調查」，未有中高風險等級。
 <p>提供安全與健康的工作環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> 為與員工直接溝通，公司於主要廠區設置環安衛委員會，與員工直接溝通，傾聽，並即時掌握員工在環境、安全與衛生方面需求與問題，迅速協助解決。 每年會針對主要廠區進行安全稽查，辨識作業環境中可能的安全隱患事件，並制訂出改善方案，以確保給員工提供一個安全、健康、環保的工作環境。 	<ul style="list-style-type: none"> 大陸各廠區至少召開1場次安全檢討會議。 2024年排查安全隱患共計3,084條，隱患整改99.58%。

5.01.2 人力組成

鴻準致力營造平等、共融、安全健康的職場環境，期許由內而外發揮影響力，創造共好的社會。

5.01.2.1 員工結構

員工是鴻準持續成長、不斷進步的重要夥伴，鴻準秉持著合法、公正平等、多元包容的原則，致力保障員工之基本勞動權利，並且建置不同的溝通渠道讓員工能夠表達意見、反饋問題，增進彼此之間的信任和理解。

截至2024年底止，本公司全體員工共計7,030人(含正式員工及臨時員工)，男女性占比分別為53.3%及46.7%，中國大陸地區員工占比約94.9%，臺灣地區占比約為5.1%，雇用類型正式員工占比約近100%；於2024年各廠皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

1.員工性別組成

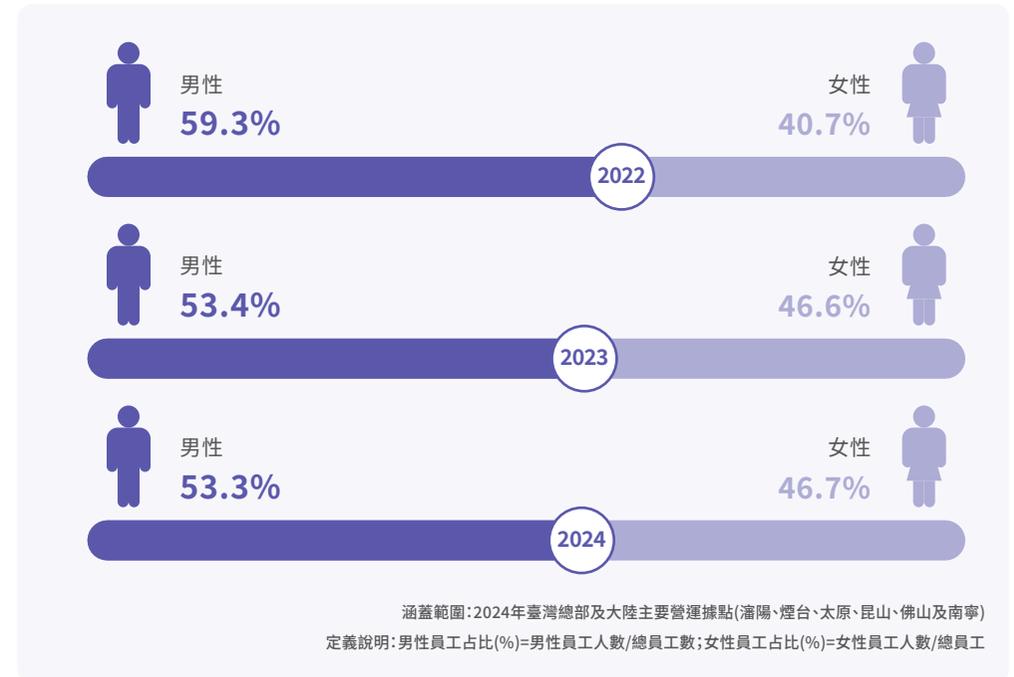
2024年員工組成人數 (單位：人)	2024
男性	3,747
女性	3,283
總人數	7,030

2.員工區域組成

2024年員工組成人數 (單位：人)	2022	2023	2024
臺灣地區	470	430	358
中國大陸地區	10,135	6,416	6,672
全體員工	10,605	6,846	7,030

涵蓋範圍：2024年臺灣總部及大陸主要營運據點(瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山及南寧)
本公司未聘任非保證時數員工。

歷年員工性別組成占比 (單位：%)



5.01.2.2 非員工結構

本公司臺灣地區土城總部，部分事務係委由派遣公司或承包商負責，總人數共17人，包含辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024年臺灣地區共進用身障員工5人，占全體員工的1.4%。在業務人員的招募方面，本公司注重新多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供培訓及彈性工時。本公司職員流動情形，2024年員工新進率平均為37.5%，員工離職率平均則為 45.8%；相較前1年度，新進率25.2%，上升12.3%，離職率43.5%，上升2.3%。

1.員工組成與多元

鴻準不論在招募、任用、發展、評核等方面均以公正平等的原則，並以工作能力為依歸，擴充組織力量能。

至2024年底，鴻準性別比例方面，男性約為53%，女性約47%，男女比例與前一年度相同；在年齡比例上，員工組成以中壯年即30~50歲佔比最高，其次為30歲以下員工；直接/間接人員比約為2.39 : 1，而在學歷分佈則以高中職或以下學歷為多。

員工多元化

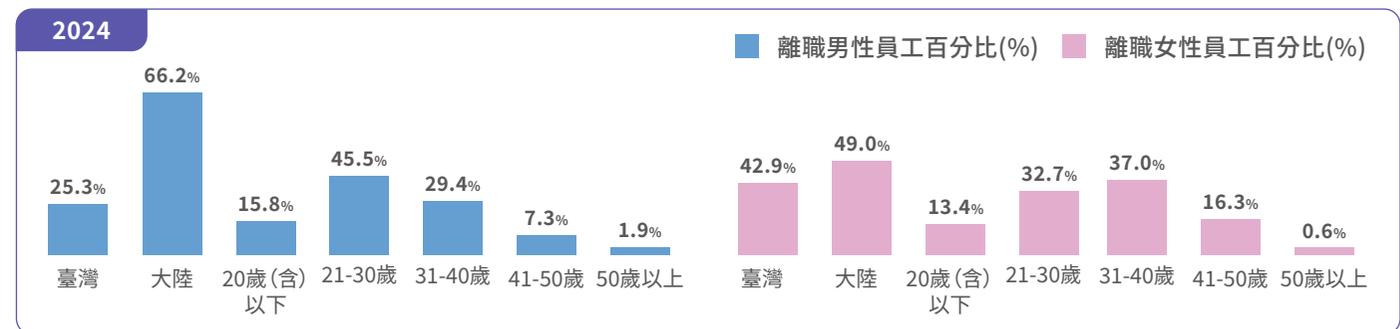
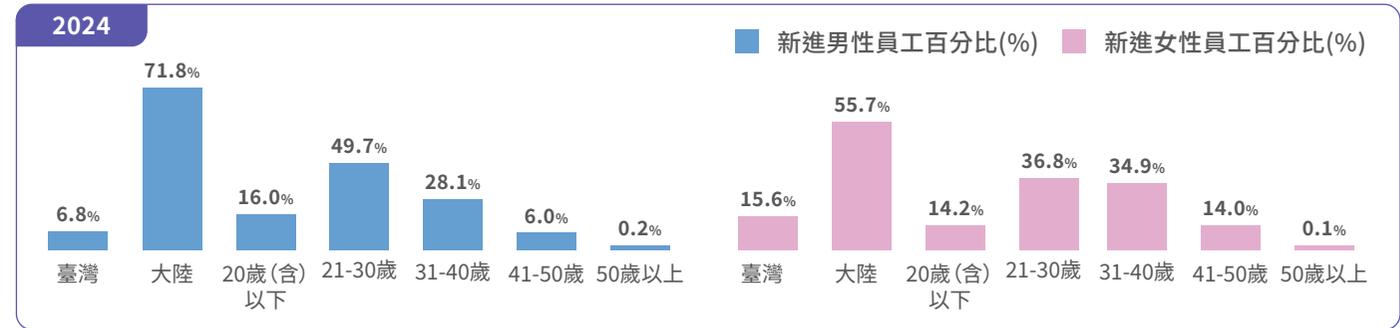
2024	員工(人數)	佔全體員工百分比(%)
30歲以下	1,757	24.99%
30~50歲	5,045	71.76%
50歲以上	228	3.24%
直接人員	4,995	70.48%
間接人員	2,075	29.52%
高中以下	3,380	53.76%
高中職/技職	1,678	26.69%
大專及學士	1,041	16.56%
碩士或以上	188	2.99%

涵蓋範圍：2024年台灣總部及大陸主要營運據點(瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山及南寧)
統計時間：以年度2024年12月31日當日人數為準

2.新進與離職人員

鴻準透過內部推薦、輪調等及外部資源包含人力銀行、獵才公司等方式甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多元性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中，並透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員吸引更多人才。

至2024年底，以地區別來說，男女新進人員比例臺灣地區為1:2.3、大陸地區為1:0.8；男女離職人員比例臺灣地區約為1:1.7，大陸地區約1:0.7。



涵蓋範圍：2024年台灣總部及大陸主要營運據點(瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山及南寧)
區域計算：該區域該性別新進(離職)員工數/該區域該性別總員工數
年齡層計算：男性該年齡層新進(離職)員工數/男性(新進)離職員工數；女性該年齡層新進(離職)員工數/女性(新進)離職員工數

5.01.4 員工權益及福利

1. 育嬰假

鴻準為了協助員工兼顧事業與家庭，設立良好的育嬰假機制，至2023年底，台灣地區與大陸地區之男女育嬰復職率平均約79%（較前一年度80%，無重大變化），留任率平均約78%（較前一年度73%，約上升5%），為進一步提升留任率，針對離職人員，透過面談方式瞭解員工離職具體原因，並考量納為改善方針。

此外，於營運廠區積極深入基層，瞭解員工真正需求，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

育嬰假的復職與留任情形

地區	臺灣		大陸	
	男性	女性	男性	女性
育嬰留職停薪 原應復職人數(A)	3	1	133	165
育嬰留職停薪 原應復職且復職人數(B)	1	1	122	151
復職率(B/A)	33.33%	100%	91.73%	91.52%
前一年度育嬰留職停薪 應復職且復職人數(C)	0	1	179	178
育嬰留職停薪復職後 工作超過12個月人數(D)	0	0	153	124
留任率(D/C)	-	0%	85.47%	69.66%

註1：臺灣地區復職人員，復職工作尚未滿12個月，留任率為0。

註2：復職率及留任率為0及不適用項目，不列入平均計算。

2. 薪酬制度

鴻準員工薪酬政策，主要依據個人的能力、對公司的貢獻度、當年度考績表現、其所任職位之市場價值及考量公司未來營運風險，決定給予適當之獎勵措施（如調薪或升遷）。公司針對簽訂正式雇用合約之員工，自入職日起，在中國大陸地區，均按照當地政府規定為其繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照當地政府社會保險相關規定執行；台灣地區則依政府規定，為員工提供勞健保與團保服務。

2024年台灣地區非主管全時員工平均薪資及中位數，相較於前一年度分別下降2.69%及上升2.25%，員工福利及薪資平均，相較前一年度分別下降7.07%及9.83%。整體員工平均薪資領先同業84.19%，並經篩選納入「台灣高薪100指數」成分股。另外，中國各廠區基層員工起薪皆高於當地政府最低工資的要求1%-10%。

近三年臺灣地區薪資情況

	2022	2023	2024	2023與 2024差異比較
人數(人)	459	452	374	-17.26%
員工福利平均數(千元)	2,320	2,871	2,668	-7.07%
員工薪資平均數(千元)	1,941	2,481	2,237	-9.83%
非擔任主管職務之全時員工 薪資平均數(千元)	2,498	2,266	2,205	-2.69%
非擔任主管職務之全時員工 薪資中位數(千元)	1,634	1,553	1,588	2.25%

註：詳細資料請參閱公開資訊觀測站

3.福利制度

鴻準以員工皆為夥伴為理念，除依照當地法律辦理，並且提供優於法令制度等福利，重視員工關懷及健康，致力於留任優秀員工，而退休制度包含勞工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，按公司現行提供予全職員工福利措施及項目。

2024年福利措施實施情形，台灣地區各類福利金與補助金額約新台幣7,200萬元，並且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，以覆核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜；而大陸地區遵循勞動規範，在職員工享有的社會保險福利，包含養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險與生育保險等，退休制度則訂有相關管理規範，確保公司員工權益。

員工福利措施及項目



5.01.5 團體協約

本公司於各主要廠區皆設有工會組織。建立工會組織系統，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，各級工會委員有選舉產生。員工於入職時即詢問其加入工會的意願，並讓員工自願性加入。

工會簽訂「富士康科技集團集體協議」，為員工提供基本保障，並召開職工代表大會，表決有關員工權利義務的議題。

此外部分廠區已配合推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，服務涵蓋工會建設、勞工保護、員工優惠、技能培訓、員工訴求全業務職能的綜合服務平台。



5.01.6 人才培育與發展

人才是企業持續發展的關鍵，唯有與員工攜手合作，才能為企業未來的發展奠定最穩固的基石。

鴻準於員工聘用、發展、評核及獎酬等，以公正平等原則對待，此外重視員工培育及打造幸福友善的職場環境，努力創造高績效工作與幸福並重的氛圍。

鴻準遵守各地政府法令規範外，不因員工種族、國籍、性向、性別、年齡、學歷與膚色等差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁用童工之人員從事工作。鴻準在考績評核、薪酬獎勵、訓練機會等內部管理事務上，以工作類別及能力為依歸，基於員工的能力與績效表現，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會，致力於提供一個平等的工作環境，以所有員工均得到公平對待。



績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

公司為建立有效的激勵機制及鼓勵員工長期紮根服務，制定《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100%，而公司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，2024年董事會決議發放員工報酬金額為2.18億元新台幣。



教育訓練

為增強員工工作知能，發揮個人潛能，追求組織學習的目標及終身學習的理想，鴻準對員工教育訓練課程及相關設施均投入許多資源。每年由人力資源單位及各事業單位共同研訂開設各項課程，以強化員工專業能力，進而增加生產力與提升公司經營效益。

在課程設計上，以全面提升公司生產力為前提，並配合各職系的職能規範要求為依歸，進行IE、經管、通識、專業知識和核心技術五大模組課程訓練，培養員工綜合素質與專業能力，同時，為鼓勵員工學習，將員工培訓學分作為員工在晉升、獎金發放時的參考。為讓員工不受時空限制，鴻準建置有多元學習資源與管道，包含網路學院(E-Learning)、線上視訊課程、實體學習課程及圖書館等，協助員工加強學習效果。於2024年，鴻準為員工提供培訓約81.2萬小時。

員工教育訓練平均時數

2024年 (單位：小時)	臺灣地區	大陸地區
直接人員	-	82
間接人員	71	85
男性	81	77
女性	38	83

註1：台灣地區無直接人員。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮詢和參與。鴻準提供安全健康的工作環境，並致力於維護和促進員工的身心健康，以助於提高員工的工作滿意度和生產力，降低因職業災害和健康問題而產生的成本，實現公司的社會責任。鴻準依循國際職業安全衛生管理系統以及當地法規，制訂職業安全衛生政策與系統，並適用於所有員工與供應商，同時追求零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。為落實職業安全衛生政策，工會的團體協約範圍也包含健康與安全等議題，作為保障員工健康與安全的權益，以促進各廠區之健康安全管理，持續改善隱患，創造最佳的工作職場。



職業安全衛生政策

本公司各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

鴻準嚴格遵守各地區職安衛法規及其他相關要求外，為了持續改善降低員工職業災害發生的風險，於主要營運據點瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山、南寧廠區等皆導入ISO 45001職安衛管理系統並取得第三方驗證。為保障所有工作者之安全與健康，職安衛管理系統涵蓋之工作者除主要營運據點的受雇員工外，針對非屬受雇勞務者或承攬商亦提供必要之安全衛生教育訓練及醫療協助。

職業安全衛生管理措施

依據辨識出的危害因子及整合廠區內作業職安衛問題，擬訂對應之管理措施，持續精進推動職業安全文化，提升整體職安衛績效及有效控制風險。

類別	管理措施說明
<p>安全工作管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行危害因素風險評估，評估作業程序是否符合法規。 定期排查安全隱患並進行整改措施。 對於新製程、新設備導入時進行安全評估，並實施機台安全查核。 訂定設備安全檢查與保養計畫。
<p>安全健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 落實飲用水管理，委託合格廠商每月保養，並定期進行飲用水水質檢測。 設置AED(Automated External Defibrillator)自動體外心臟電擊去顫器，依單位人數比例派訓合格操作人員及急救人員。 員工每年實施健康檢查，並分級篩選異常個案，提供職醫諮詢與持續追蹤改善狀況。



供應商管理

- 簽約時均書面告知安全衛生應注意事項。
- 人員進場前先實施危害告知講習。
- 不定期進行工區巡檢，若發現違反規定者開立持續改善通知單，追蹤跟催改善。
- 簽約時均書面告知安全衛生應注意事項。



應變演練

- 每年辦理全廠疏散演練，強化緊急應變準備與員工之災害應變及救災能力。
- 不定期派員參加外訓課程(包含風險評估、損害防阻、緊急應變等相關課程)。



防護措施

- 對從事特殊崗位(如焊錫、化學品操作、噪音等)制訂相應的管理措施及方案。
- 依法進行對應教育訓練及提供必要防護裝置。
- 設置緊急應變櫃、消防衣及空氣鋼瓶(SCBA)等緊急搶救器材，並將設備檢點列入自動檢查項目。



事故調查

- 根據相關辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定，並實施改善對策，由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生。



培訓與宣導

- 新進人員實施職安教育課程。
- 依作業人員辦理特殊危害或急救訓練。
- 舉辦安全健康月相關活動。

1. 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司設有職安衛危害鑑別評估及管制程序規範，並由勞安單位每年進行例行性風險評估，如有作業流程改變、法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估。為因應這些風險，本公司採取分級管控和改善措施，並且定期舉行風險減緩會議，針對風險控制可行性進行評估，並於定期實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。

本公司以災害預防及災害防止為核心理念，由各單位對各不同類別崗位展開安全危害辨識，辨識出的安全風險進行分類梳理，以及進行風險等級評定。按不同風險等級分別管理，如重大風險須由事業群、處重點管控，並制訂重大風險管控措施；一般風險由班組長重點管控，以PDCA的管理模式持續消弭工作場所中潛在的職業危害。

另外，由專責的安全稽核團隊，對各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查，包括電氣安全、可燃物管理、危化品管理、設備、消防安全等，藉此推動各園區落實安全生產工作。2024年排查安全隱患共計3,084條，隱患整改率99.58%。

隱患類型一覽表

類別	內容說明	件數
危化品與燃氣安全	危化品儲存、運輸、處理等	123
消防安全	消防通道暢通性、消防設施維護與管理、防火分區等	390
電器安全	用電場所、特殊場所安全管控	674
設備與施工安全	設備操作和維護管理、施工安全管控等	777
管理與職業健康	針對應急救援、教育培訓等管控	967
其他	製程安全與改善、物料儲放安全、資訊管控等	153

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。

本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。

2024年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

2. 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置職業安全衛生管理委員會。

鴻準各主要營運據點均設有環安衛委員會，以主任委員為廠區職安衛管理最高主管，負責所屬廠區職安衛事務的決策，由廠區的高階主管擔任；管理代表或管理層協助環安衛決策的落實與監督，並定期召開安全會議；推動層由各部門推派，負責執行所屬單位之職業安全衛生相關活動。

委員會也設置勞工席位，作為員工參與職安衛管理系統的溝通管道之一，以及提供職安相關問題或意見，並於每年定期會議時提出，直接透過委員會與高層溝通。

近三年各地區職業安全衛生委員會，勞方代表占比(單位：%)

廠區	臺灣	瀋陽廠	煙台廠	太原廠	昆山廠	佛山廠	南寧廠
2022	89	0	27	78	47	29	80
2023	89	38	27	60	94	30	10
2024	89	27	27	100	94	29	29

計算說明：勞方代表比例(%)=勞工代表人數/各廠區環安衛委員會人數*100%

公司每年定期召開職業安全衛生委員會議，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題，會後將結果週知全公司。

3.職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

為提升員工與承攬商對於安全的意識與職能，鴻準遵照各地區之法令規定，於任用新進員工時，以及承攬商進廠時，即提供必要之安全衛生教育訓練，且每年制定培訓計畫，為員工提供各種類型的安全教育訓練。

2024年鴻準各廠區展開新進員工、特種作業人員、安全管理人員、供應商等安全及消防培訓參與共計1,701,806人次，達成0火災事件發生

教育訓練類別	參與人次
安全教育類(包含員工、供應商安全教育和培訓、安全管理人業務能力提升培訓)	1,518,240
消防宣導和演習類(包含消防安全宣導及演練)	180,140
危險化學品從業人員宣導與培訓	1,827
特種作業和特種設備操作	1,599

4.職業健康服務與健康促進

鴻準提供安全和健康的工作環境，並致力於維護和促進員工的身心健康，以助於提高員工的工作滿意度和生產力，降低因職業災害和健康問題而產生的成本，實現公司的社會責任。

鴻準依循國際職業安全衛生管理系統以及當地法規，制訂職業安全衛生政策與系統，並適用於所有員工與供應商，同時追求零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。為落實職業安全衛生政策，工會的團體協約範圍也包含健康與安全等議題，作為保障員工健康與安全的權益，以促進各廠區之健康安全，持續改善隱患，創造最佳的工作職場。

健康安全月活動

為促進員工參與安全健康活動，增進同仁防災知識與技能，提升員工見康意識，型塑鴻準安全健康文化，創造全體員工最佳工作職場，達到提升同仁安全意識與降低職業傷害，創造全體員工最佳工作職場。

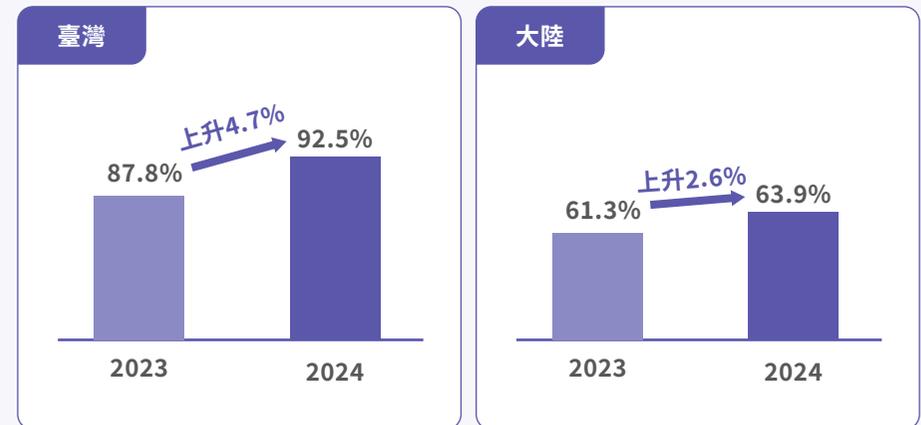
活動內容包含：消防應變器材、滅火器、水龍帶操作，濃煙逃生、電動巴士緊急逃生，急救CPR+AED介紹、辦公室人因危害，環保意識推廣。

2024年臺灣總部員工參與活動共75名。

員工健康管理

員工健康是企業永續發展的基礎，為落實預防醫學概念，臺灣地區每年舉辦全員健康檢查，海外各廠區則提供健康檢查方案，讓員工了解自身健康狀況，促進自我照護或及時就醫。針對健康異常族群，由專業護理人員進行追蹤落實關懷，並提供專業諮詢管道。

2024年員工健檢比例



此外，公司設有醫護室，配置專業護理人員及職業醫師臨場服務，提供員工個人健康諮詢、衛教宣導、職業病預防、風險評估與健康異常監控，並提供必要的醫療協助。

職業醫師定期巡廠，針對工作環境進行全面風險評估，辨識並改善潛在健康危害，以保障員工身心安全。所有員工個人健康服務紀錄僅用於評估是否處於安全職場環境，嚴禁用於其他用途，並由健康管理專責單位妥善保管，確保資料安全與隱私。

2024年臺灣地區職業醫師臨場服務及巡廠結果顯示，工作環境無重大健康風險，惟辦公室電腦作業的人因工程風險較高(包括久坐及滑鼠使用)。後續將著重於過負荷量表的應用、員工健康管理及人因工程風險預防措施。

● 健康促進活動

	流感疫苗活動	流感季各廠辦理流感疫苗施打，共160人施打。
	健康月活動	每年不定期舉辦健康講座活動，共辦理5場，共472人次參與。
	中醫義診	提供針灸及常見肌肉骨骼問題義診，並涵蓋急性感冒及疫苗後遺症諮詢。
	紓壓按摩服務	聘僱視障按摩師定期為員工紓壓按摩，幫助改善因長時間工作造成的肌肉痠痛與緊繃預防；改善辦公室症候群相關傷害；協助員工紓解工作壓力；建立正確的工作姿勢與自我保健習慣提升員工工作效率與生活品質，營造健康職場環境，共612人次參與。
	居家睡眠檢測	透過醫療器材等級之檢測裝置，提供員工簡便且舒適的居家睡眠檢測，讓員工瞭解自身的睡眠健康程度，及早發現改善睡眠健康，避免心血管疾病誘發。同時邀請專業醫師深入講解睡眠健康相關知識，提升員工對睡眠重要性的認識，促進良好睡眠習慣。

本公司系統化管理員工健康檢查資料，分析員工健康風險項目。高風險個案每月由護理師安排醫師諮詢，並進行健康風險評估，依評估結果提供相應之醫療資源與轉介或適性工作調整；且重視員工心理健康，積極推動多元紓壓活動，如手作課程及心理衛教文章，協助員工有效調適壓力、提升心理韌性，營造和諧且支持性的職場氛圍。此外，亦邀請外部專家針對壓力調適議題提供專業指導，進一步強化員工心理健康管理。

此外，本公司推動健康平台，提升同仁對健康危害的敏感度，及辦理講座，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健。本公司亦鼓勵員工自行舉辦運動、團體活動，若符合公司補助與獎勵辦法，皆可申請活動經費補助。

5.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

本公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制(包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓)，以強化承攬商安全衛生管理。

同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

● 員工協助服務(EAP)

2024年鴻準持續推動員工協助服務方案(EAPs)，旨在協助員工提升工作績效、增進員工身心健康、減少工作壓力、改善人際關係，並促進工作與生活間平衡發展等，免費諮詢專線由專業個管人員提供員工情緒支持、心理諮詢與轉介等服務，我們關心同仁的工作與身心平衡，讓員工在面對困擾時能安心使用、一對一獲得保密且專業的協助。

協助項目	
	心理諮詢 → 職場適應、人際溝通、情感婚姻、家庭親子、壓力調適等
	健康諮詢 → 身心症狀、憂鬱情緒、挫折、焦慮、失眠等
	管理諮詢 → 員工管理、危機管理、員工工作適應協助等
	財務諮詢 → 個人/家庭財務健診、稅務節稅、理財規劃、退休規劃等
	法律諮詢 → 財產繼承、買賣租賃、婚姻關係、民刑事議題等

5.02.2 職業傷害

本公司2024年度總工時臺灣地區為716,000小時；大陸地區為16,678,584小時，發生2件職業傷害事件，導致2人受傷，0人死亡，職災事件類型主要為跌倒與物體碰撞。專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

職業病部分，本公司由人資部門、醫護人員、職業安全衛生人員及各單位共同合作，辦理工作者健康保護與促進事項，積極預防職業病發生。同時，規範承攬商應對其施工人員實施健康檢查，並進行自主健康管理，確保其員工未從事不適宜的作業內容，藉此降低職業病風險，保障整體工作場域之安全與健康。

近3年員工職業傷害與統計

地區	臺灣			中國大陸		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
總經歷工時	936,240	853,120	716,000	19,306,816	12,810,832	16,678,584
失能傷害人次	0	0	0	5	12	2
失能傷害頻率(FR)	0	0	0	0.26	0.94	0.12
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0	32	37	5
主要工傷類別	-	-	-	交通、扭傷、壓傷	交通、扭傷、壓傷、切割噴濺	跌倒、物體碰撞
職業病率(ODR)	0	0	0	0	0	0

註1:失能傷害頻率(FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]

註2:失能傷害嚴重率(SR) = 總損失日數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]

註3:職業病率(ODR) = 職業病人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]

5.03 社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

本公司秉持推動教育資源強化與科研創新之企業使命，於2024年捐贈總價值新台幣2,000萬元之高階實驗設備予國立台灣大學。

此項捐贈旨在促進學術研究環境升級、支援高等教育永續發展，並培育未來科研人才。

本公司深信，企業與學術界攜手合作，能為社會注入更多正向能量與創新動能。台灣大學特別致贈感謝狀，肯定本公司於提升研究基礎設施與促進產學交流之貢獻，充分體現企業在社會責任實踐中的積極角色。



5.03.2 當地社區

本公司積極參與並投入在地社區永續發展，以實際行動回應社區需求，展現企業公民責任。

2024年於各據點執行多項社會關懷與公益活動，包括捐血活動、社區環境清潔(助潔)、物資捐贈、員工義賣、植樹造林、慰問弱勢與身心障礙者，以及推動「陽光家園」員工子女照顧計畫，深化企業與社區間的互動與連結。

在所有據點中，在社區的實質議合過程中納入社區衝擊評估與發展計畫，確保營運活動與社區福祉緊密連結，促進長期共好關係。藉由系統性評估與回饋機制，本公司持續優化社區參與策略，並將永續理念融入營運日常，落實以人為本之企業發展目標。



捐血活動

廠區：南寧、佛山、太原

- 南寧園區開展2024年愛心捐血公益活動
- 佛山園區開展2024年愛心捐血公益活動，緩解春節臨牀用血緊張情況。
- 參加太原園區團委組織的捐血活動，輕金屬約12人參與。

成果

- 捐血人數：15人 捐血量：4,400ml
- 捐血人數：127人 捐血量：40,600ml
- 捐血人數：12人 捐血量：4,800ml



助潔活動

廠區：煙台、佛山、太原

- 2018累計至今，參加公益助潔志工累計500餘名，清理面積累計達4萬多平方米。
- 園區內外組織開展5場助潔活動，宣傳生態環保思想，踐行環保綠色理念。
- 參加太原園區團委組織的公交站清潔活動。

成果

- 清理1萬餘平方米 參與員工：200餘名
- 志工參與：116人次 服務時數：281.45小時
- 參與人數：2人 服務時數：6小時



捐贈義賣

廠區：昆山、太原

- PME昆山廠區全體員工愛心濟困
- 2023年至今年2月28日富士康開展春風行動之情系昆山市福利院
- 舉辦心相連·愛相隨親子義賣活動，近60組同仁陪同孩子參加此次活動
- 2022年以來連續4年舉辦“愛心包裹免郵寄活動”，1月26日昆山園區舉辦快遞包裹免費寄活動
- 參加太原園區團委組織的愛心助殘活動

成果

- 參與員工：1,484人 捐贈金額：2,976元
- 義賣金額：452.5元人民幣捐贈昆山福利院 義賣所剩的文具、書籍、玩具合計約3,000人民幣捐贈給昆山慈善總會
- 累計捐贈：四件套15套、被子15套、大禮包30套、水杯套裝25套、毛毯16套
- 舉辦場次：4場(每場3小時) 累計包裹數量：1,000餘件
- 參與人數：2人



陽光家園

廠區：昆山、佛山

- 7月15至8月富士康園區工會開設員工子女暑期才藝培訓，讓暑假無人照看的“富二代”有了安全放心的去處，把企業的關懷和溫暖送到員工身邊
- 為緩解員工子女課餘和假期照顧問題，展開陽光家園服務員工子女照顧志願服務活動24場
2021:5場、66人次、206.88小時
2022:12場、180人次、2064.79小時
2023:12場、341人次、2548.35小時
2024:24場、164人次、988.56小時

成果

- 志工參與：200餘人 舉辦場次：8場 累計服務時數：240小時
- 志工參與：164人次 服務時數：988.56小時



植樹造林

廠區：佛山

- 園區聯合結對共建單位開展植樹活動，構建綠美生活環境。

成果

- 種植數量：黃榕5棵、星花750棵 志願者參與：10人 服務時數：17.89小時



慰問活動

廠區：佛山

- 舉辦3場困難員工慰問活動，以座談走訪等方式為困難員工發放慰問品及慰問金
- 舉辦2場殘疾員工慰問活動，在全國助殘日和中秋佳節，為殘疾員工發放慰問品

成果

- 慰問金及慰問品發放：64,322.34元
- 慰問金及慰問品發放：10,915.68元



6 環境面

6.01 氣候變遷

6.02 溫室氣體管理

6.03 能源管理

6.04 環境管理

6.05 水資源管理

6.06 廢棄物管理

6.07 空氣污染防制

6.08 化學品管理



6 環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

鴻準參考氣候相關財務揭露建議書(TCFD)架構，由董事會為氣候管理之最高監管單位，負責公司氣候相關政策、策略及目標擬定之決議，並透過「永續發展委員會」監督與指導公司氣候變遷之事務推動。

由董事長擔任委員會主席，總經理及各廠區高階主管分別擔任委員會主委及副主委，負責訂定公司永續策略方向及主導相關專案。委員會於每年進行年度會議，同時各事業群分會亦定期向委員會報告和檢討運作成效，並由委員會一年至少一次向董事會呈報永續發展執行成果及未來工作計畫。

委員會協同相關單位推動公司氣候變遷之相關事務，辨識公司在氣候之實體營運、轉型的風險。針對風險，定期依發生機率、影響程度等因子，分析與評估氣候風險對業務的影響程度，並擬定相對應的管理作為或因應策略，此外，也把握氣候變遷帶來的機會，整合現有及新的事業或產品，擬定低碳、永續的智慧策略，與創新產品研發。

◆ 董事會及管理階層氣候變遷管理知識

為強化董事會職能，每年安排董事及經理人持續進修課程，以提升董事成員及經理人於經濟、環境和社會議題上的整體知識。董事會進修情形，請詳鴻準113年度年報第30頁。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：因應氣候變遷帶來的衝擊，公司透過「永續發展委員會」協同各個相關部門主管氣候風險工作小組進行討論，以控制未來全球暖化，溫升小於1.5°C的情境，來辨識及評估對於公司短、中、長期之氣候風險與機會，並擬訂相對應之管理作為及因應策略，必要時將設定管理指標與訂定管理目標，以強化本公司對於特定氣候風險控管與機會掌握。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

鴻準依據各事業單位及營運據點不同特性所面對的營運風險，為降低各類風險對鴻準營運造成之衝擊影響，依據各類風險議題層級與單位職能建立氣候相關風險管理流程。

◆ 氣候風險與機會鑑別評估

永續發展委員會以推動辦公室為氣候風險核心工作小組，負責統籌與協調相關單位與部門進行鑑別評估，判定整合出鴻準氣候風險與機會相關議題，利用研析結果，經高階主管決議，歸納出公司的重大氣候風險與機會，盤點氣候相關風險與機會之相關資訊與管理策略並執行相關措施。

◆ 氣候風險與機會鑑別評估流程

- 參考國際氣候變遷研究報告研討議題與公司的關聯性
- 評估與氣候相關之風險機會議題
- 鑑別風險評估範圍
- 分析營運影響衝擊
- 判定氣候風險機會
- 管制措施及目標設定

氣候相關議題歸納與評估

參考TCFD架構建議之風險與機會進行分類與盤點，以永續發展委員會永續推動辦公室與各部門進行討論，蒐集相關氣候情境與議題分析，並依情狀調整氣候風險議題與公司的適用性、分析既有措施及可解決的方案、財務資訊取得之類型、可行性及來源等相關問題，使用財務衝擊程度及風險(1~5分)與發生機率(1~5分)彙整出與公司可能之氣候風險與機會，分析財務影響程度、影響時間(短、中、長期)並針對判定結果提出對應報告。2024年共彙整出5項氣候變遷風險與3項機會。

使用財務衝擊程度及發生機率之矩陣圖來判定風險與機會程度，評估指標共分為3個等級，分數分為1~5分：低度風險/機會、6~14分：中度風險/機會、15~25分：高度風險/機會

風險與機會矩陣

5	10	15	20	25
4	8	12	16	20
3	6	9	12	15
2	4	6	8	10
1	2	3	4	5

風險機會等級區分

等級	分數區間	程度	處理決策
3	15~25分	高度	應處理
2	6~14分	中度	視公司資源分配情況決定
1	1~5分	低度	可暫時不處理

項次	面向	議題	風險/機會等級	發生期程
1	實體風險	極端天氣事件嚴重程度提高	2 中度風險	短期
2	實體風險	平均溫度上升	2 中度風險	短期
3	轉型風險-政策法規	政策和法規要求趨嚴	3 高度風險	長期
4	轉型風險-市場	市場與供應鏈需求變化快速	3 高度風險	中期
5	轉型風險-商譽	利害關係人關注及反饋增加	2 中度風險	中期
6	機會-效率	能源效率提升	2 中度機會	中期
7	機會-產品	節能產品的開發	3 高度機會	長期
8	機會-資源	減少資源使用增加回收利用	2 中度機會	長期

註1：發生期程：短期(1~2年)、中期(3~5年)、長期(5年以上)



風險機會分析結果

氣候風險機會	現況分析	影響期程	潛在財務影響	執行對策	因應目標
極端天氣事件嚴重程度提高	極端氣候(洪水、乾旱、熱浪)導致工廠作業停止、設備損壞。	短期(1~2年)	因極端天氣造成營運中斷增加營運成本，或是因應極端天氣建築、設備資本支出提升。	購買相關保險避免鉅額天災損失 建立災害緊急應變系統，定期演練	制定氣候變遷對策計畫。 因極端天氣事件停工天數為0天。
平均溫度上升	各廠區工作或作業環境整體溫度上升，可能增加人員中暑或生產效率下降，造成冷卻系統耗電量增加。	短期(1~2年)	可能增加人力需求及導致能源使用量提升，增加營運成本	大陸部分廠區提供人員高溫津貼，廠房能源管理即時監控用電效率	以員工健康保護為主，配合調整作業及人力安排。 各廠區導入能源管理系統。
政策法規要求趨嚴	鴻準營運據點臺灣及大陸地區陸續發布再生能源政策、溫室氣體及相關政策要求，使公司需持續增加再生能源使用量。	長期(5年以上)	購買再生能源投資成本增加 採購綠電費用增加	大陸地區(佛山廠、煙台廠)建置太陽能(光伏)自發自用，其中自發自用電量分別占用電6%、21%。	訂定2030年達成再生能源使用占比大於30%以上。
市場與供應鏈需求變化快速	氣候變遷造成原物料短缺，成本受波動而提高，市場訊息不確定性增加，可能無法及時滿足客戶需求波及產品出貨量。	中期(3~5年)	原物料價格波動影響產能可能造成潛在營收下降	投入新技術開發及產品創新強化韌性。 為避免受氣候或其他相關影響導致出貨問題，以調整產線配置與結構生產自動化，以降低產量衝擊。	以創新發展為產品策略導向，使用低碳原料，提升效率與整體產能控管能力。
利害關係人關注及反饋增加	若無法達成氣候目標或採取積極調適行動，可能導致永續相關國際評比下降，以及投資人降低對公司的評價。 或無法採用再生能源及達到減碳目標，可能影響企業形象，導致外部利害關係人對公司的負面觀感。	中期(3~5年)	若無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽受影響，可能影響市值或導致投資人投資金額下降	推動ESG策略，強化ESG報告與永續治理、提升透明度與信任。 持續推動公司永續理念，向內部植入「ESG永續發展的DNA」。	積極與利害關係人溝通，瞭解投資人對於公司在氣候變遷議題的建議。 積極參與ESG相關論壇活動，分享行動作為。
能源效率提升	使用更高效率的生產和配銷流程，透過系統監控生產過程結合各項資訊紀錄生產數據，將可提升生產效率帶來正面影響力。	中期(3~5年)	透過提升效率、降低營運成本 提高產能、增加營業收入 導入自動化管理和規劃、降低人事成本	持續推動節能目標與相關設備汰換	各廠區導入能源管理系統。
節能產品的開發	隨著各國法規與期程，低碳產品與技術研發將會順應全球趨勢，符合相關環保法規與補貼政策，藉此增加公司在智能、儲能產業、散熱領域的影響力。	長期(5年以上)	客戶對低碳節能產品需求增加、營收增加。 進入新興市場，提高營業收入。 因應新產品與新製程技術產線，可能導致用電增加，營運成本上升。	持續開發節能低碳產品，搶占市場先機	符合客戶需求及各國節能環保規範 投入研發預算。
減少資源使用；增加回收利用	減少水資源使用：增加水資源回收利用，帶來正面效益。 回收再利用：使用可回收材料或廢棄物再利用，降低廢棄物處理成本或增加收入。	長期(5年以上)	回收再利用，投入成本增加、營運成本下降。 改善製程，資本投入成本增加、營運成本下降。	大陸各廠區用於製程、綠美化、沖廁等用途不同，以增加水資源回用。 公司大陸廠區取得2張UL2799認證證書，其中煙台廠區取得1張鉑金級證書；佛山廠區取得1張金級證書。 積極增加使用鋁回收料比例。	推動專責單位或部門，負責專注相關議題，提出相關改善及優化措施。 將廢棄物「Zero Waste」管理落實減量，進行追蹤改善，逐步覆蓋各廠區。 部份生產原料以納入再生料，有效降低生產過程中對環境的衝擊。

4. 情境分析

本公司參照IPCC AR6五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4與SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。其分析情境說明、轉型暨實體風險鑑別結果與採取之因應作為如下所示：

氣候風險機會		情境說明	鑑別結果	因應作為
<p>實體風險</p>	極端天氣事件嚴重程度提高	SSP1(永續發展)：極端事件增加幅度較小 SSP5(高排放)：颱風、暴雨、熱浪頻率與強度大幅上升	在SSP3與SSP5下風險最高，對基礎設施與營運造成重大衝擊	建立氣候韌性設計標準 強化災害預警與應變系統 投資防洪與耐熱基礎設施
	平均溫度上升	SSP1-1.9：升溫控制在1.5°C內 SSP5-8.5：升溫可能超過4°C	所有情境皆升溫，SSP5最劇烈，影響能源需求、農業與健康	推動節能與再生能源轉型 設定科學基礎減碳目標 (SBTi) 導入氣候調適設計
<p>轉型風險</p>	政策法規要求趨嚴	SSP1/SSP2：政策積極、碳稅與揭露要求普及 SSP3：政策分歧，區域化發展	在SSP1/SSP2下，企業面臨更高法規遵循壓力	建立ESG治理架構 提前因應碳稅、碳邊境調整機制(CBAM) 強化永續資訊揭露(如TCFD)
	市場與供應鏈需求變化快速	SSP1/SSP5：技術快速演進，市場偏好綠色產 SSP3：區域市場分裂，供應鏈不穩定	在SSP1/SSP5下需快速創新，在SSP3下供應鏈風險高	建立綠色產品研發機制 多元化供應鏈布局 導入供應商ESG評估
	利害關係人關注及反饋增加	SSP1/SSP2：社會意識高，投資人與消費者要求透明 SSP4：社會不平等擴大，部分群體壓力上升	在SSP1/2/4下，企業需面對更高社會責任與揭露壓力	強化利害關係人溝通機制 發布永續報告書 (GRI/SASB) 建立回應與問責流程

5. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

(1) 氣候相關目標

目標	內容
 <p>水資源</p>	以2022年為基準2025年耗水密度降低5%
 <p>廢棄物</p>	零廢棄廠區
 <p>再生能源</p>	2030年使用量≥30% 2035年使用量≥50% 2050年使用量≥100%
 <p>溫室氣體減量</p>	範疇1+範疇2減量 2030年減量17% 2035年減量40% 2050年減量90%；碳中和
 <p>能源使用</p>	每年節電2%

(2) 內部碳定價

因應溫室氣體排放法規並推動能源效率，目前正在做內部碳定價之試點，透過碳支付來鼓勵內部部門進行實施低碳投資和減排措施，進行效益評估，預計將「碳成本」納入各項經營管理考量，客觀分析評估碳成本的影響。後續確認後公布揭露執行內容。



6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

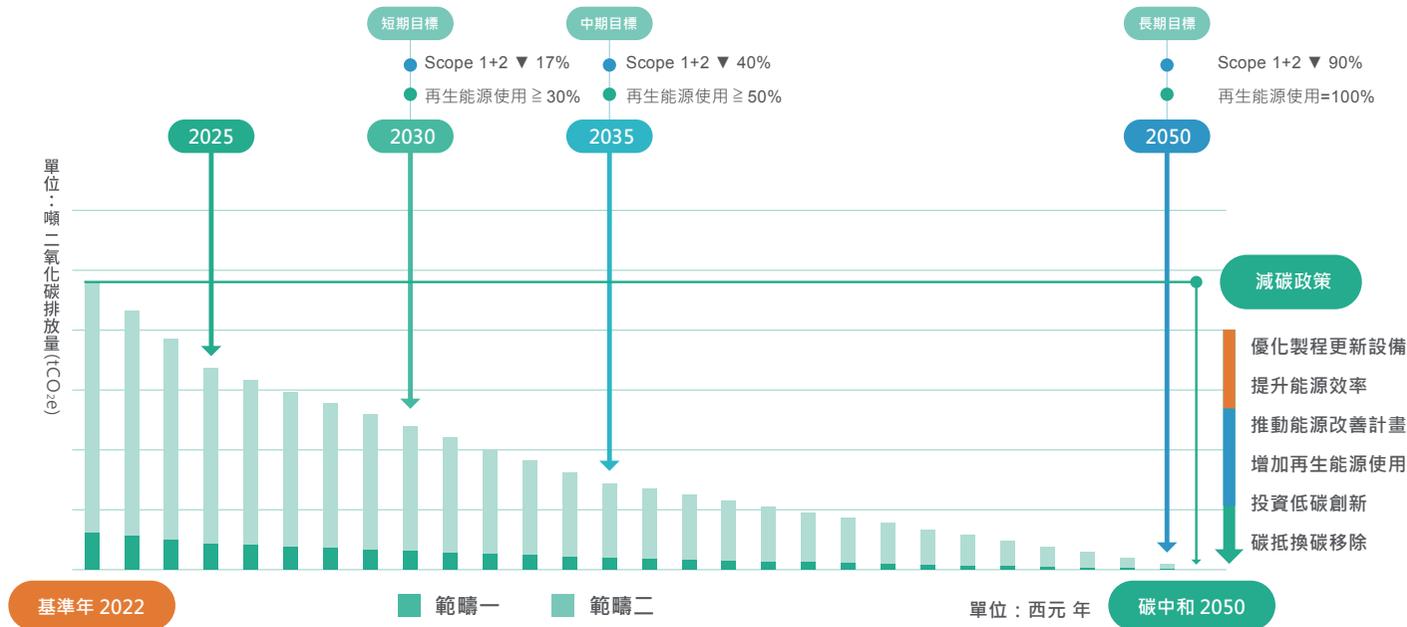
1. 溫室氣體管理及減量目標

本公司依循減碳目標，以2022年為基準年，訂定短、中、長期溫室氣體排放減量目標，訂定2030年溫室氣體排放量需較基準年減少17%之碳排量目標，2035年溫室氣體排放量需較基準年減少40%之碳排量目標，並以2050年長期達成碳中和目標。

每年確認減量目標達成率，透過各項節能改善規劃方案之執行來減少溫室氣體排放量，由各廠提出進行製程優化能源耗用減量、以設備汰換效率提升及能源管理等改善措施，並增加再生能源使用，預計2030年再生能源使用量大於30%，2035年再生能源使用量大於50%，進而達成溫室氣體減量目的。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

溫室氣體減量目標及策略圖

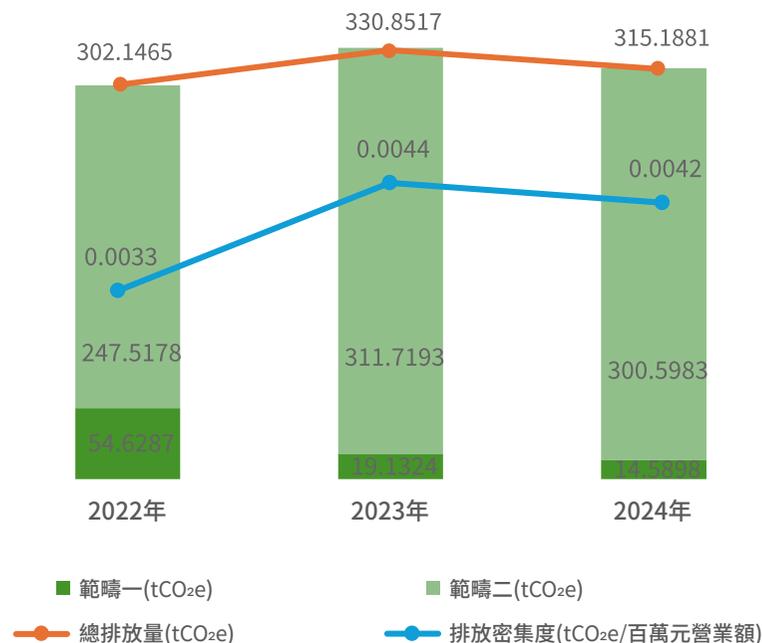


6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024年度執行合併財務報告子公司盤查結果為範疇一 7,224 tCO₂e、範疇二 72,514 tCO₂e，總排放量 79,738 tCO₂e，排放密集度為 1.0516 tCO₂e/百萬元營業額。上述溫室氣體排放量中，個體母公司占總排放量0.4%；合併子公司占總排放量99.6%。

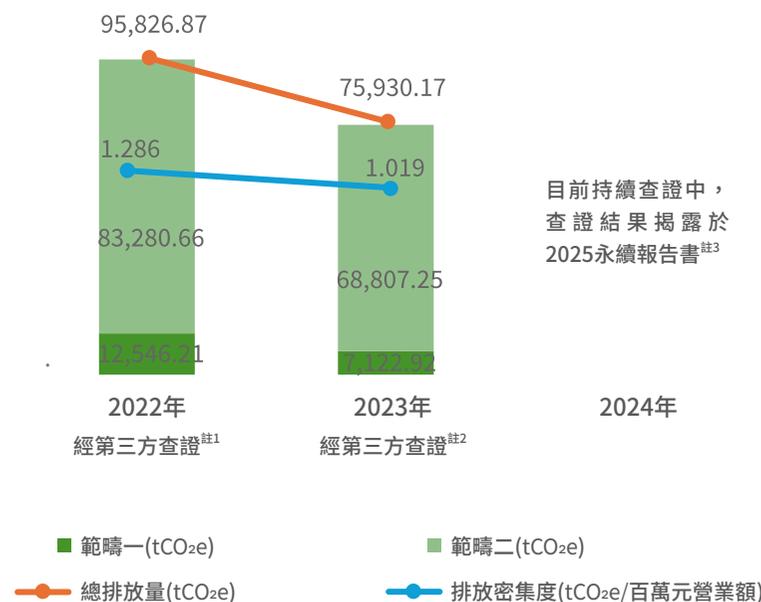
近3年溫室氣體排放量「個體母公司」查證分析表

經第三方查證



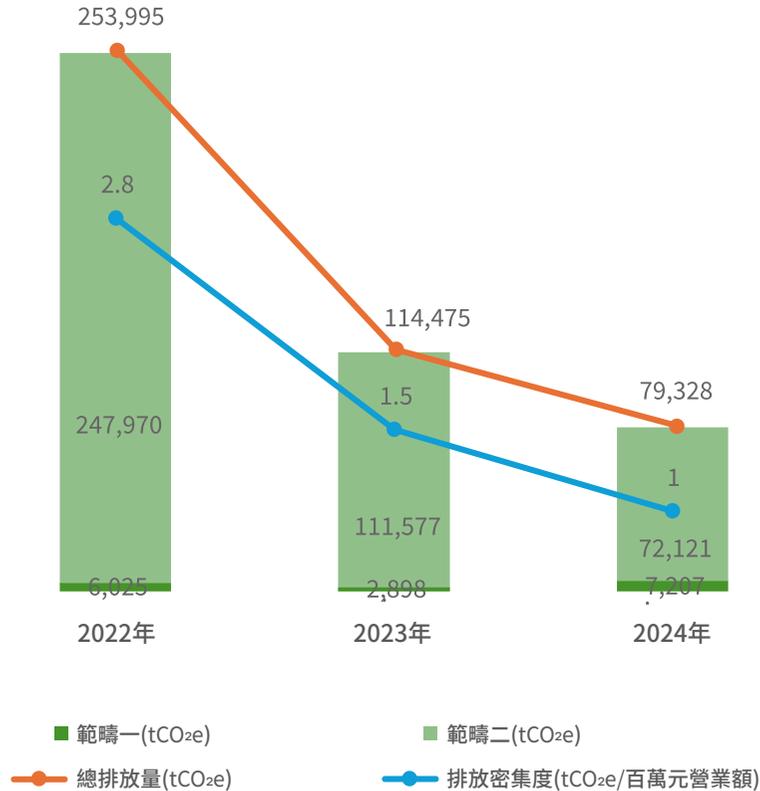
註1：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
 註2：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」、能源署公告113年度電力排碳係數，GWP採用IPCC公告GWP值（IPCC第六次評估報告）之數值。

近3年溫室氣體排放量「子公司」查證分析表

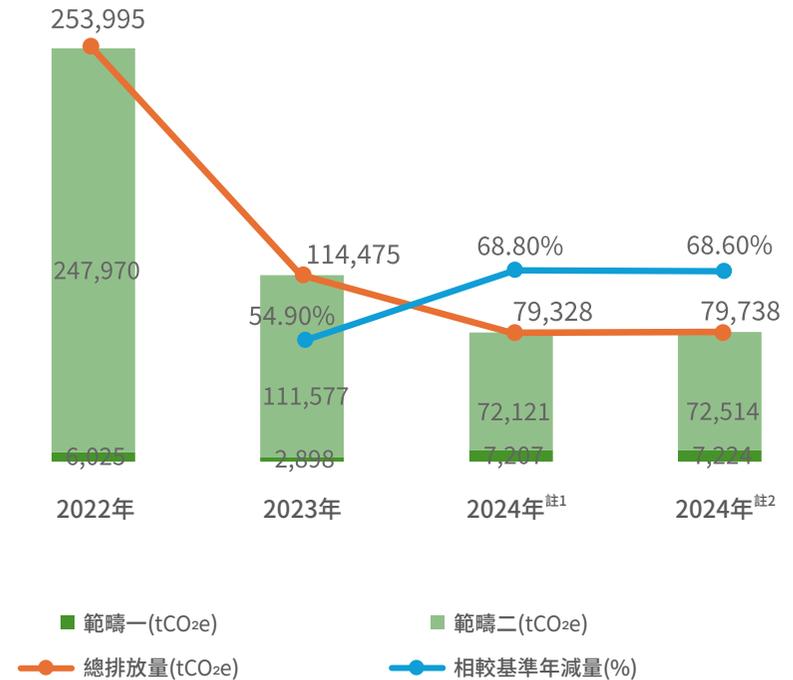


註1：2022年子公司溫室氣體查驗證包含：中國大陸地區主要營運據點，煙台、太原、昆山、佛山、南寧。
 註2：2023年子公司溫室氣體查驗證包含：中國大陸地區主要營運據點，煙台、太原、昆山、佛山、南寧。
 註3：2024年中國地區子公司溫室氣體查驗證仍持續進行中，於報告書揭露時，尚未全數完成查證，預計2025年底前完成，並於2025年永續報告書中進行揭露。

近3年溫室氣體排放量盤查分析表



溫室氣體減量成效分析表



註1：2024年自主盤查大陸主要營運據點(瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山、南寧及晉城)

註2：2024年主要營運據點占合併報表總排放量99.5%

註3：範疇三排放量，已規劃進行盤查進度，目前因涉及資料蒐集較為複雜，未來將逐項評估後納入揭露

註4：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註1：2024年自主盤查大陸主要營運據點(瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山、南寧及晉城)

註2：2024年合併報表子公司

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

為提升能源使用效率及減少整體能耗，鴻準針對重點廠區導入ISO 50001能源管理系統並通過第三方驗證，以系統性管理能源使用，藉此辨識能耗熱點，進而透過生產製程優化與設備更新等措施，以減少能源使用與提升能源效率並持續推動節能改善計畫。同時，主要生產營運廠區增加採購綠電，以提升再生能源使用比例。

公司擬定年度節能目標，並傳達至各營運廠區，實施各項節能措施促進各單位提升節電效率。臺灣總部及大陸地區主要營運據點2024年節能目標為2%，實際節電率為5.82%，成功達成年度節能目標。

節電投入成效分析表

年度	類別	投入金額(新台幣萬元)	專案數
2022	節能專案	-	-
2023	製程優化	2.2	2
	設備汰換	2,031.6	7
	其他改善	4,417	2
2024	製程優化	471.7	3
	設備汰換	1,903	10
	其他改善	0	1

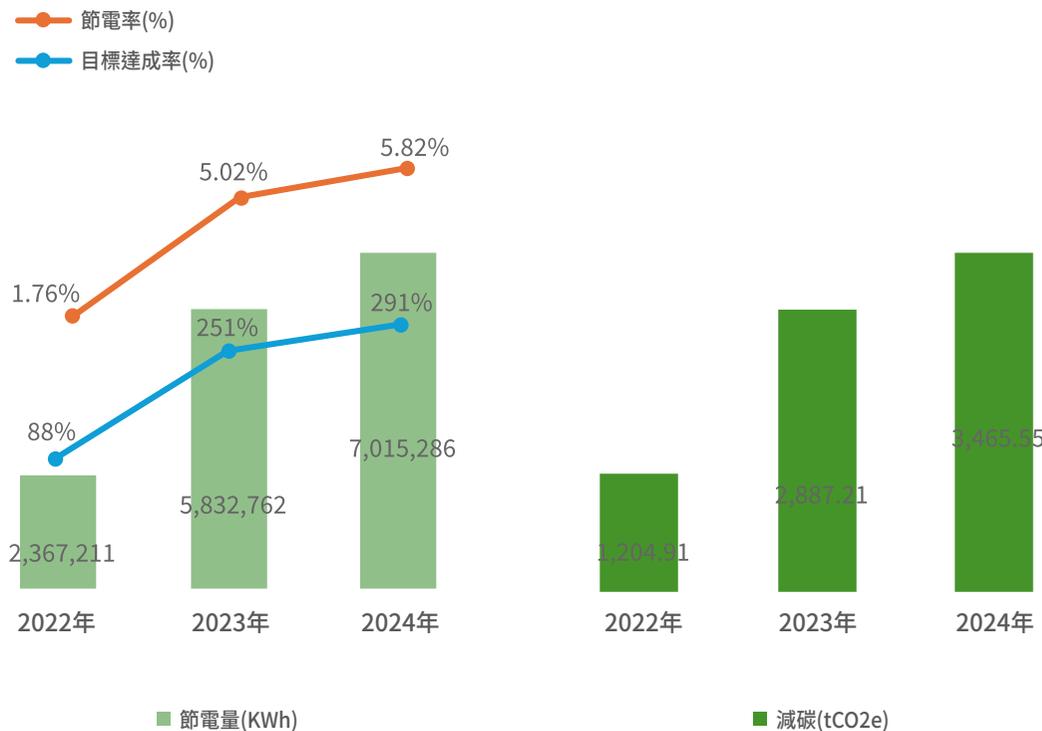
註1：2022年使用，經濟部能源署公布電力排放係數0.509 kg CO₂e/kWh 計算

註2：2023年使用，經濟部能源署公布電力排放係數0.495 kg CO₂e/kWh 計算

註3：2024年使用，經濟部能源署公布電力排放係數0.494 kg CO₂e/kWh 計算

註4：節電率(%)=當年度節電量/用電量*100%

註5：目標達成率(%)=當年度節電率/目標節電率*100%



6.03.2 能源使用情況

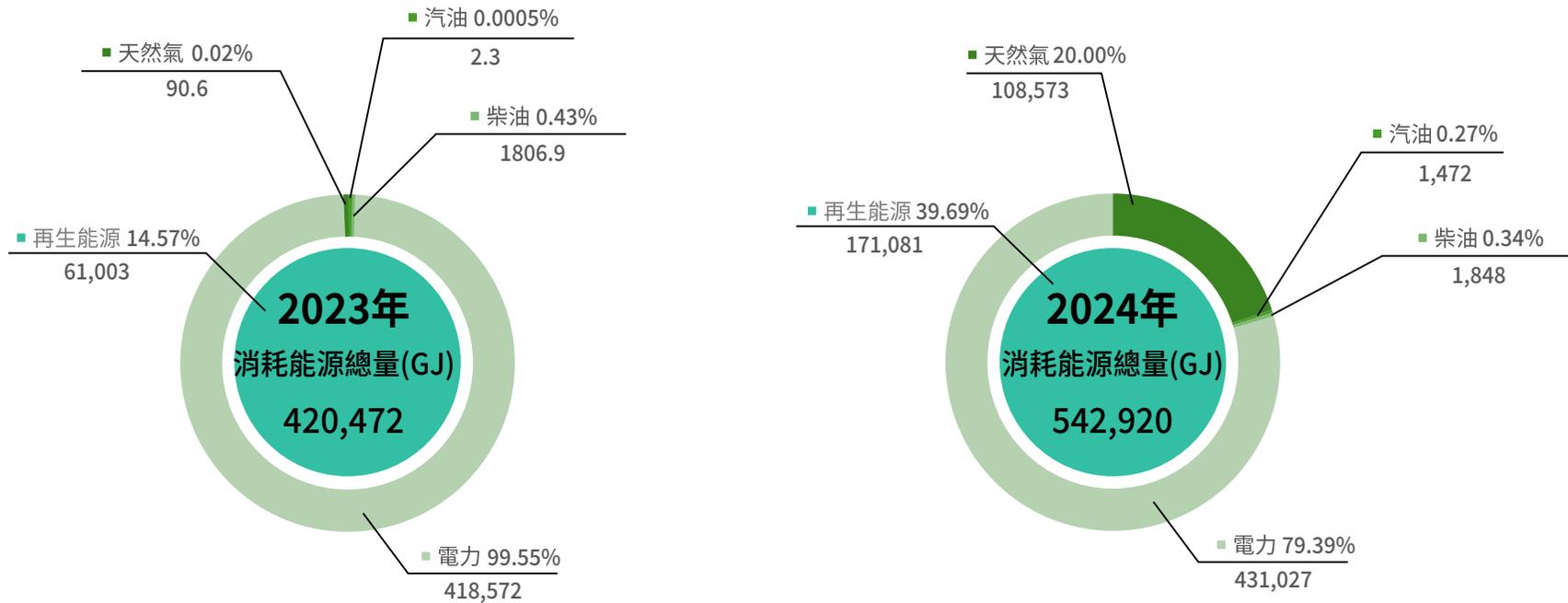
本公司2024年度消耗的能源總量為542,920十億焦耳(GJ)，其中外購電力占79.39%、再生能源占外購電力39.69%。

本公司盤點臺灣總部及大陸主要營運據點的能源使用量及能源密集度，相較於2023年節電率提升，由5.02%提升至5.82%，而用電密度則維持0.0016(百萬度/百萬元)。

在減排節能措施方面，以能源智能管理為基礎，在生產節能方面透過製程優化與機器設備更新，同時採用標竿管理的方式，積極推動各項節能計畫；辦公室方面，以辦公區照明安裝鍊條開關或感應式照明、調整走道燈加大間距及張貼節能標語等提升員工的節能意識。

2024年公司大陸廠區節能措施共實施項目14項，共計投入2,374.7萬元新台幣，項目涵蓋製程優化、設備汰換及其他改善方案，總計節能量7,015,286度電，共減碳約3,465.55 tCO₂e。

能源消耗分析表



註1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註2：天然氣熱：9,700 Kcal/m³、車用汽油：7,800 Kcal/L、柴油：8,400 Kcal/L、電力：860 Kcal/KWh，其中1 Kcal=4.187KJ。

註3：再生能源：包含自發自用(光伏)發電、使用清潔能源、購買再生能源憑證；再生能源占比=再生能源/總用電量*100%

近三年電力使用分析



再生能源分析表

廠區	再生能源類型	單位	2023年	2024年
瀋陽	再生能源憑證	(張；千度；10 ³ kWh)	9,700	8,423
佛山	再生能源憑證	(張；千度；10 ³ kWh)	6,281	-
	自發自用	(MWh)	904	2098
	清潔能源；電證合一	(MWh)	-	5076
煙台	自發自用	(MWh)	56	5085
太原	再生能源憑證	(張；千度；10 ³ kWh)	-	20,608
南寧	再生能源憑證	(張；千度；10 ³ kWh)	-	1,833
昆山	再生能源憑證	(張；千度；10 ³ kWh)	-	4,388
再生能源總量		(MWh)	16,941	47,511
占比		(%)	14.57	39.69

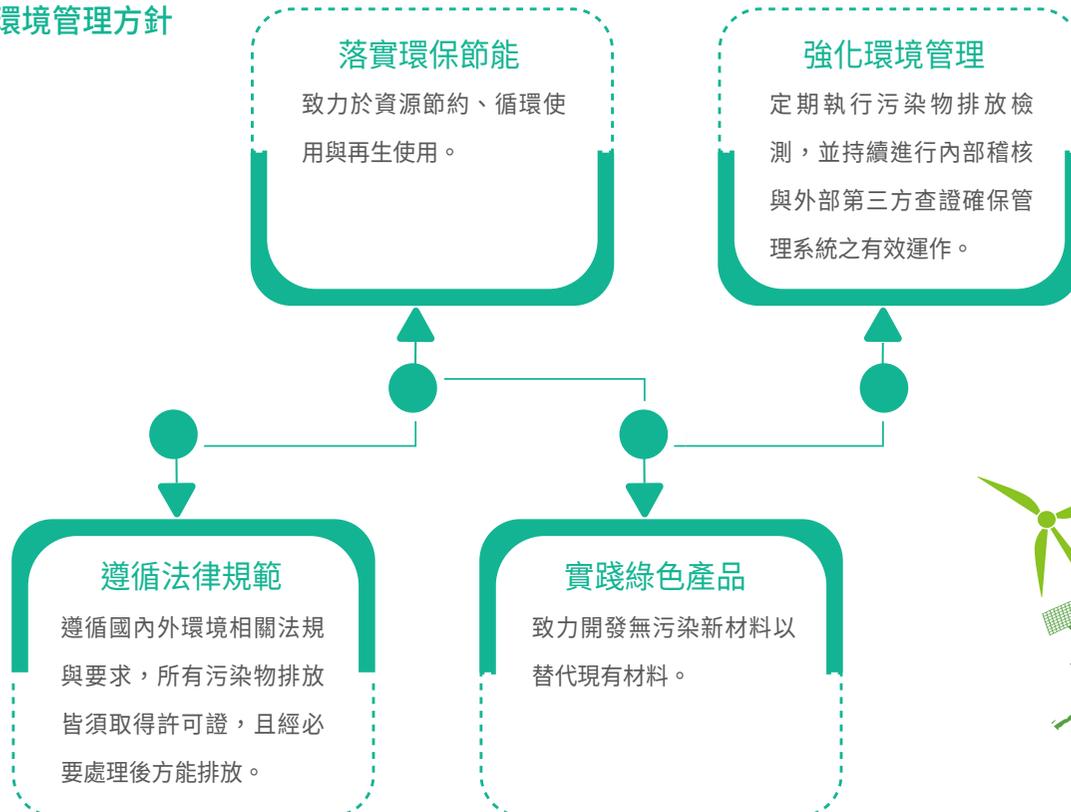
6.04 環境管理

致力通過各種環保行動，如環保產品設計、節能減碳、能源管理等，以提升能資源效益、降低環境衝擊，打造綠色低碳的生態文化。

6.04.1 環境政策與管理

身為產業領導廠商，鴻準以「節能低碳、綠色環保作為永續發展」的使命，承諾將嚴格「遵守與自身活動、產品及服務相關之環境、能源法規」與「客戶之需求」，並於重要營運據點，包含瀋陽、太原、煙台、昆山、佛山、南寧等廠區皆導入ISO 14001環境管理系統且完成外部驗證，以計畫-執行-檢查-行動(PDCA)模式，推動持續改善，降低預防重大潛在之環境影響。

6.04.2 環境管理方針



6.04.3 環境法規遵循與申訴管道

鴻準一向重視環保，除遵循各地法令規範，亦透過建置環境管理系統及專責人員，維護及持續改善環境。同時，於鴻準官方網站上設有利害關係人專區，提供內外部等利害關係人適當的溝通管道，一旦收到任何環境相關議題或者申訴，將依照標準內部流程進行處理及回應。

2024年各營運廠區無發生因環境污染之重大情事所衍生之相關的財務賠償或損失，以及環境相關問題的申訴。



6.04.4 環境改善投資法規遵循與申訴管道

多年來公司皆未發現重要廠區有因污染事件而受重大罰緩的情事，其主要原因在於公司有確切執行環保專案，且不惜經費多寡默默支出改善污染防治設備。2024年鴻準環保管理支出，於各廠區污染防治的經費共約新台幣5,558萬元，較2023年增加81.5%，主要因近年環保相關改善方案增加所致。

● 環保支出費用

項目	單位	新台幣千元NTD	占比%
環境管理活動		31,176	56%
環保相關人事		806	2%
設備操作維護		14,649	26%
改善方案工程		8,952	16%

備註說明：

註1：環境管理活動成本：包含空氣污染防治、水污染防治、廢棄物處理、噪音防治及其他（如空氣污染防治費、土壤及地下水污染防治費、空氣品質監測設施設置維護費用等）相關費用。

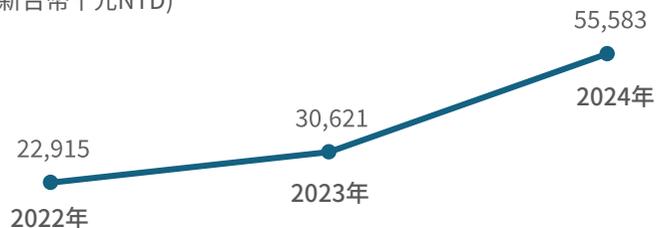
註2：環保相關人事成本：包含人事費和環保相關訓練費用。

註3：設備操作維護成本：包含環保相關防治設備操作維護和保養費用。

註4：環境改善方案工程費：包含環境改善相關方案工程費用支出。

● 近三年環保管理改善支出費用

總金額(新台幣千元NTD)



6.04.5 環保綠色作為

1.節水：

本公司持續推動節水行動，以降低日常營運對水資源的消耗。辦公空間全面導入感應式水龍頭裝置，有效減少因人為疏忽造成的水資源浪費。透過自動感應機制，可根據實際使用需求供水，不僅提升使用便利性，更落實水資源精準管理。

此外，公司亦進行節水宣導，透過內部溝通平台、宣導海報及看板，提升員工對水資源永續的重要認知。相關宣導內容涵蓋節水習慣養成、設備使用方式介紹及環境保護觀念培養，鼓勵員工在工作及生活中實踐節水行動。

藉由硬體設備升級與軟性文化推廣並行，本公司展現對水資源保護的承諾，積極營造低耗水且環境友善的職場環境。

2.節能：

為落實能源管理並降低營運碳排放量，本公司推動多項節電措施以提升用電效率及員工環保意識。首先，於辦公場域全面設置節能冷氣設備，並依據政府建議標準，宣導提醒設定空調溫度為26~28°C，確保舒適度與節能效益兼顧。此舉不僅有助於降低電力使用量，更對減緩溫室氣體排放具積極作用。

此外，公司透過設立用電提醒標語、電子佈告提示系統及定期內部宣導，促使員工養成隨手關燈、關閉未使用電器等節能習慣。同時，亦進行減碳相關教育宣導，協助員工瞭解冷氣溫度設定與碳排放的關聯，強化環保行動的整體理解。

3.減廢：

本公司秉持「減少源頭廢棄物、落實資源循環」的環保理念，於辦公室內設置完善垃圾分類設施，明確區分一般垃圾、資源回收與特殊廢棄物類別，透過視覺標示，提高分類準確率，減少可資源化物品進入掩埋系統。此外，針對餐飲相關廢棄物，本公司亦展現高度減量意識，包含員工餐廳全面

採用重複使用器皿，減少一次性餐具產生；配合超商營運規範，不提供塑膠吸管、免洗餐具，鼓勵員工自備餐具，降低即用即棄資源消耗，展現公司對循環經濟與永續生活的實踐承諾。

4.環保綠生活：

為響應新北市政府推動之「環保集點綠生活」計畫，本公司於2025年2月全面舉辦員工參與活動，鼓勵全體員工透過日常綠色行動累積環保集點，以提升環境意識並實踐綠色生活。

活動內容包括鼓勵員工使用環保容器、落實垃圾分類、參與資源回收、購買綠色產品、並搭乘大眾運輸工具。公司亦設置集點說明專區，協助員工瞭解參與方式與點數兌換制度，強化可持續行動的誘因。活動期間，全員積極參與，共創低碳職場環境，展現企業對城市永續發展的支持。

透過本次全員參與的綠生活活動，除提升員工的環保意識與實踐率外，更彰顯本公司在環境面的責任與作為，落實永續發展理念。

環保集點 活動推廣



6.05 水資源管理

6.05.1 水資源管理或減量目標

1.水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。本公司使用WRI的水風險評估工具分析臺灣總部及主要營運據點的水資源狀況，目前顯示臺灣地區處於低風險範圍內，大陸主要生產據點總共6處，其中2處(占主要營運據點33.33%)屬於極高風險區域；2處(占主要營運據點33.33%)位於高風險區域；1處(占主要營運據點16.67%)位於中低風險區域；1處(占主要營運據點16.67%)位於低風險區域。

本公司用水，臺灣地區主要來自臺灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活；大陸地區主要來自各市政供水系統提供，主要用於員工生活及廠房設備。本公司排水系統放流水質符合環保要求，生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統，以確保對環境無顯著影響。

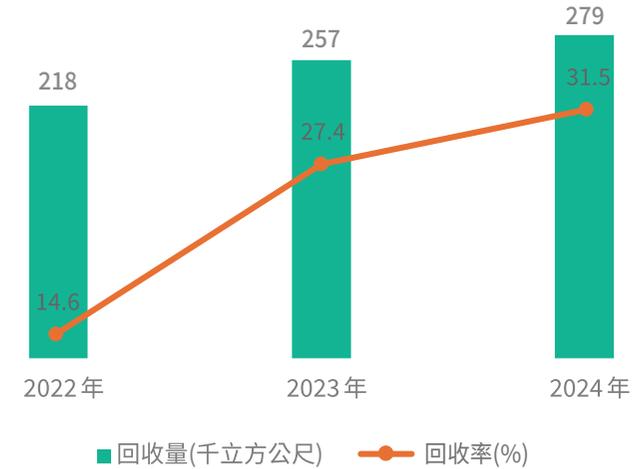
水資源管理或減量目標：

本公司積極推動水資源管理規劃，透過風險鑑別，制定管理策略與目標，進行各項節水項目及推動水資源回收再利用，以達到節約水資源，提高水資源利用率，減少對環境衝擊，2024年主要營運據點總回收量約279千立方公尺，回收率31.5%。本公司水資源減量目標，規劃至2025年耗水密度相較2022年降低5%，2024年耗水密度相較2022年降低40.2%。

2.排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合標準後排放，除了內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

近三年回收水情形



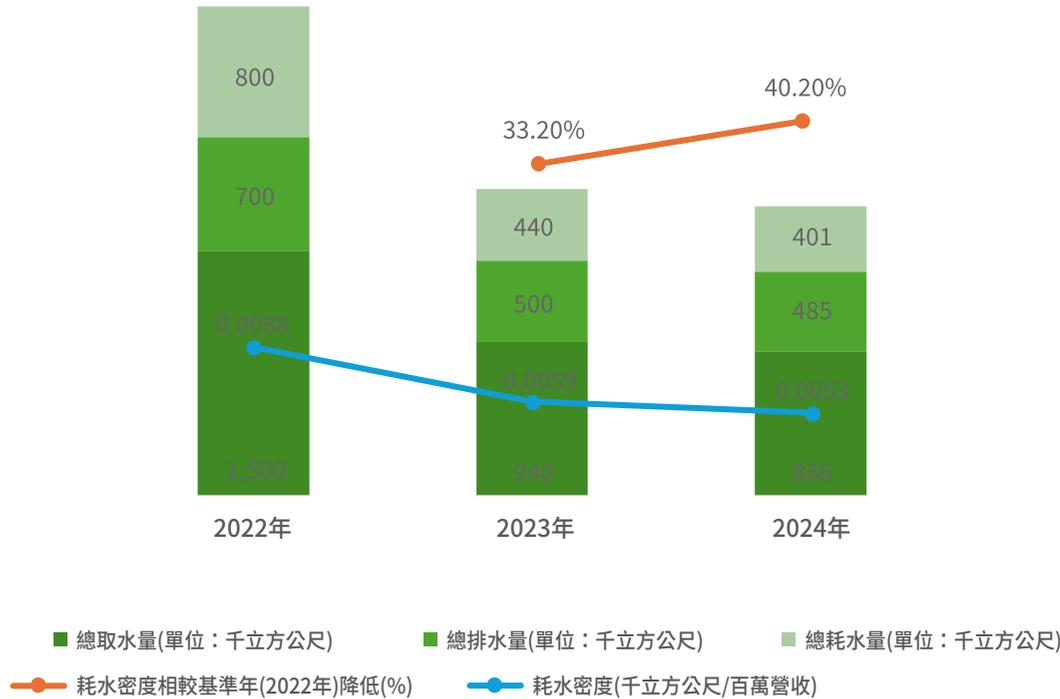
註1：回收率(%)=回收量(千立方公尺)/取水量(千立方公尺)。



6.05.2 用水情況

本公司各廠區主要供水來源為市政用水，對周邊水域未造成影響。同時，為減少水資源消耗，每年各廠區對節水方案及用水設備進行檢討，以期達到有效利用水資源，減少廢水排放，降低對環境影響之目標。2024年各主要營運廠區總取水量約為886千立方公尺，總排水量約為485千立方公尺，總耗水量約401千立方公尺，用水密度約0.0053 千立方公尺/百萬營收。

近三年用水情形



註1：總耗水量=總取水量-總排水量

近三年取水情形

年度	2022年	2023年	2024年
取水類別 (單位：千立方公尺)			
地表水	-	-	-
地下水	-	-	-
海水	-	-	-
產出水	-	-	-
第三方的水	1,500	940	886
總取水量	1,500	940	886

註1：取水量為請說明數據來源，如水費單、水表紀錄、管理員區表(申報單)。

近三年排水情形

年度	2022年	2023年	2024年
排水終點類別 (單位：千立方公尺)			
地表水	-	-	-
地下水	-	-	-
海水	-	-	-
第三方的水	700	500	485
總排水量	700	500	485

6.06 廢棄物管理

6.06.1 廢棄物管理或減量目標

公司依循ISO14001管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，因此，公司所產生的廢棄物類型主要歸納為生活垃圾、工業垃圾(事業廢棄物)與危險廢棄物(有害事業廢棄物)三大類。

本公司為實踐循環經濟策略，推行「零廢棄物」專案，廢棄物優先廠內再利用，各廠區廢棄物清理，皆遵守符合當地法規規範，對生產過程中資源提高轉化率，以達到廢棄物減量。本公司規劃，至2025年取得2座廢棄物零掩埋金級認證(UL2799)廠區，於2024年已取得1座鉑金級及1座金級認證。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，前往處理業者現場，稽核檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。

6.06.2 廢棄物產生情況

本公司2024年產生之廢棄物總量為5,399公噸，廢棄物密集度為0.07 公噸/百萬營收。其中1,057公噸為有害事業廢棄物、占19.6%；4,342公噸為非有害事業廢棄物、占80.4%。

本公司秉持落實環保節能，致力於資源節約、循環使用與再生使用的管理方針，並持續推動相關減廢及回收工作，2024年各廠區廢棄物回收再利用量共為3,898公噸，其中非有害廢棄物中經回收處理量3,891公噸、占非有害廢棄物中回收率89.6%；有害廢棄物中經回收處理量7公噸、占有害廢棄物中回收率0.62%。

近三年事業廢棄物產生及回收量總表

項目		年度	2022年	2023年	2024年
	產生量	有害廢棄物(噸)	1,076	1,043	1,057
		非有害廢棄物(噸)	5,360	4,721	4,342
		總量(噸)	6,436	5,764	5,399
		產生密度(噸/百萬營收)	0.071	0.077	0.071
	回收量	有害廢棄物(噸)	-	2	7
		非有害廢棄物(噸)	-	3,334	3,891
		總量(噸)	3,810	3,336	3,898
		回收密度(噸/百萬營收)	0.042	0.045	0.051
回收率(%)			59.2	57.9	72.2

註1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

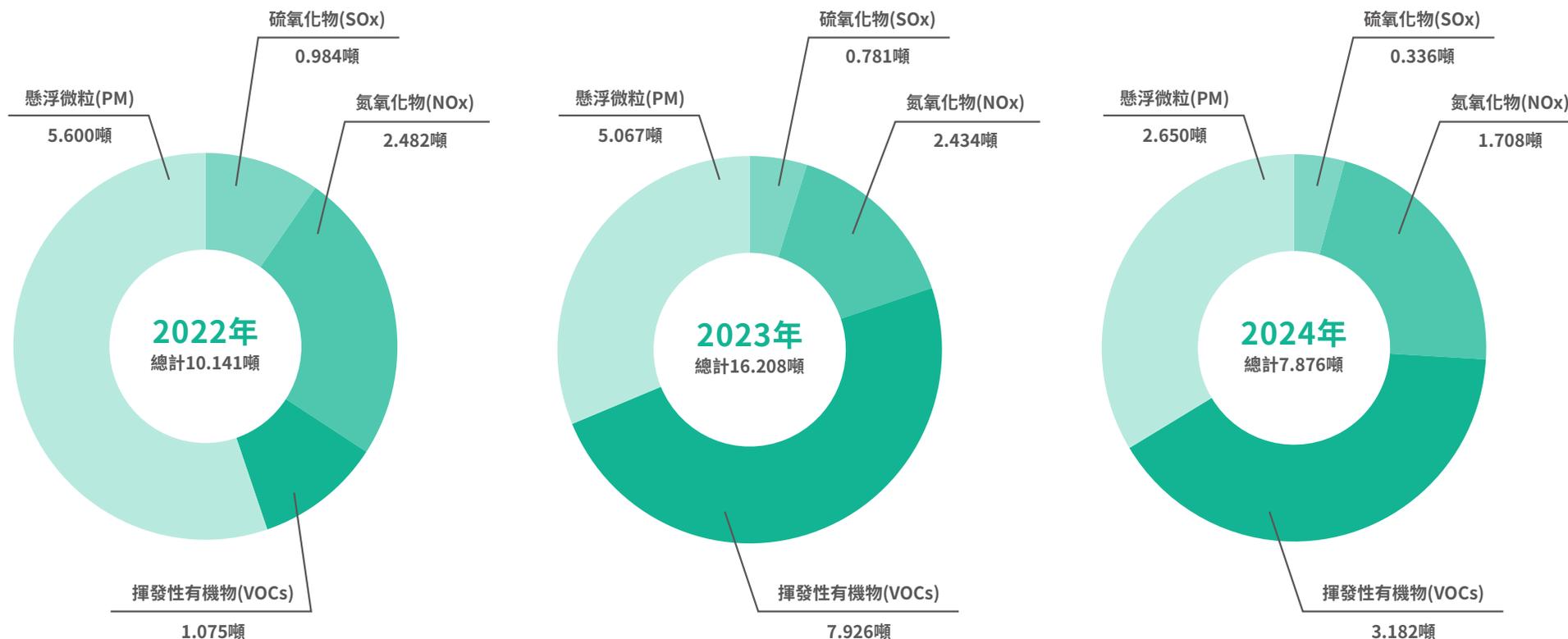
註2：盤查數據來源為請敘明統計數據來源，例如廢棄物清運聯單申報資訊

6.07 空氣污染防制

6.07.1 空氣污染防制

鴻準廠區都依法取得相關許可證，生產製程中之氣體排放，皆依照內部標準程序，集中由管道收集，經由廢氣處理設備處理後再排出，並且定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求。2024年統計主要生產據點，包含瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山、南寧，以檢測結果、質量平衡法或係數推估計算氣體排放量。

近三年空氣污染排放情形



6.08 化學品管理

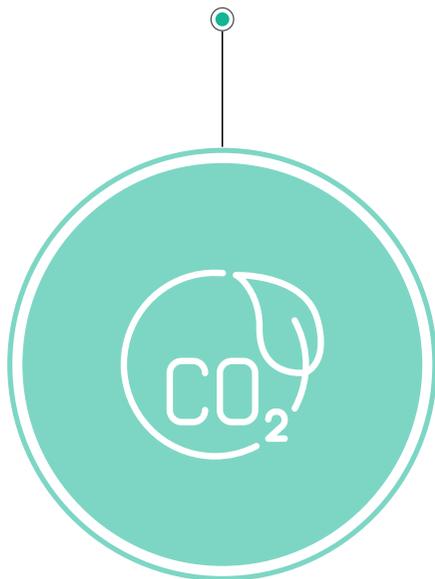
6.08.1 化學品管理

員工的健康與安全是公司的首要使命。我們嚴格遵守各國政府對化學品安全的法規，以及客戶的限用物質標準，並以全過程監控為基礎，堅持「不設計、不採購、不流入、不製造、不產生」的五不原則。透過生產營運過程中對化學物質的分級管控，我們最大限度地減少、控制及消除有害物質對員工健康與環境的影響，致力於達成「零危害、零污染」的目標。截至 2024 年，我們未曾發生化學品洩漏或其他安全事故，充分展現公司對環境及員工健康的高度承諾。



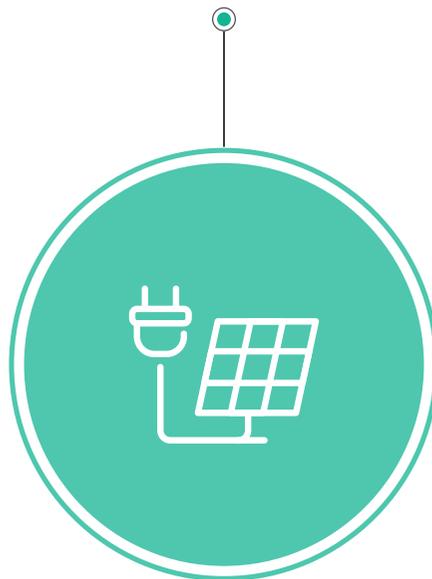
化學品管理政策

無毒



產品滿足法規要求，
RoHS、REACH、

節能



設計開發提升能效；
減少製造能耗使用

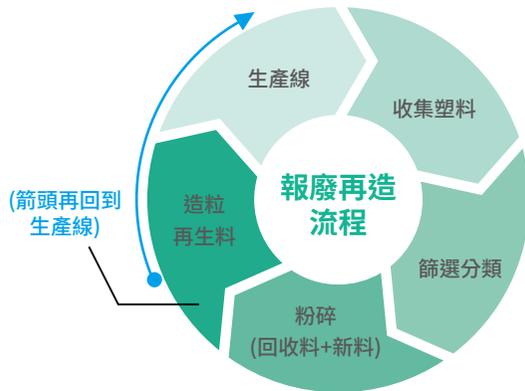
減量



減少材料消耗，
選擇再生材料，
材料循環利用

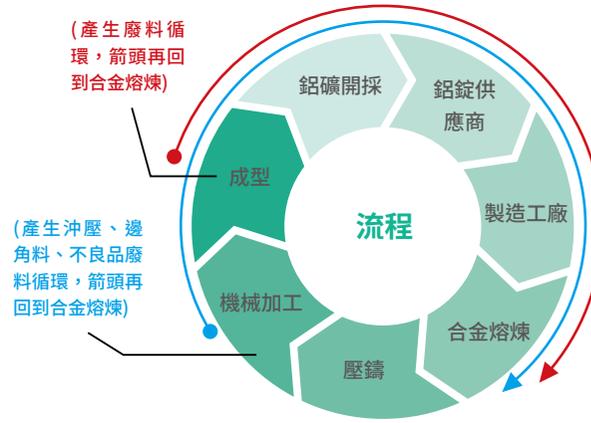
6.08.2 原物料管理

鴻準控管供應商的原物料需符合環保法規外，從原物料階段嚴格把關，落實國際環保法規滿足綠色產品要求，持續以無毒、節能、減量作為綠色產品設計。



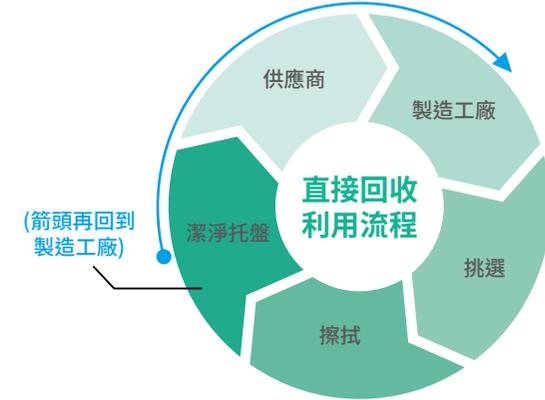
塑料原料回收

生產過程中產生的塑料口水料、邊角料及不良品等進行收集，透過篩選分類、粉碎、造粒製作成再生塑料，重新投入生產製程。



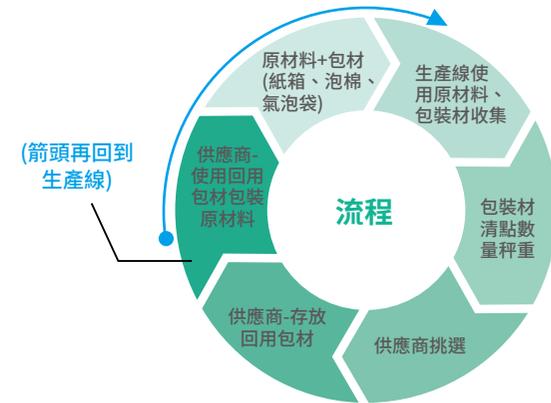
廢棄物回收

推動主要原材料循環利用，降低由原材料開採造成的碳排放，透過與供應商合作，推動再生鋁合作項目。廠內使用再生鋁原料，降低原材料二氧化碳排放。



塑膠托盤回收

生產過程中需要大量使用托盤，托盤經過多次重複利用，減少塑料採購量，降低塑料垃圾所造成環境負擔。



內外部包材回用

6.08.3 有害物質管理

公司以ISO9001為基礎，推進建構IECQ QC080000有害物質過程管理系統，以確保所有產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，有害物質皆能確實的被掌控，以實現有害物質減免(「HSF」)。目前主要大陸地區佛山全億大廠區已取得IECQ QC080000系統驗證，我們將繼續推動此管理系統。

本公司使用的原物料依歐盟危害性物質限制指令(EU Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS)進行檢測，均符合相關規範，而在生產過程中的資源，增加使用次數與增長使用壽命為行動原則，降低對環境的衝擊。



IECQ080000有害物質過程管理系統認證

6.08.4 因應RoHS情形

本公司遵循法規、行業標準、國際趨勢以及客戶環保要求等，針對所有產品依歐盟危害性物質限制指令(EU Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS)進行檢測，利用追溯與管理流程對材料來源及成份均有明顯標示，且要求供應商提供的原料進行RoHS檢測，以確保產品不含鉛、汞、鎘、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚、四項塑化劑鄰苯二甲酸酯等有害物質。公司亦要求供應商在衝突礦產的管理上要有完備的政策及調查程序，提供的原料未使用來自衝突地區非法開採之金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)及鈷(Co)，以確保公司所生產的產品並未直接或間接資助剛果民主共和國或鄰近國家侵犯人權的武裝團體，並推動上游冶煉廠通過無衝突冶煉廠的認證(Conflict Free Smelter, CFS)。

7 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

7.02 附錄二、SASB準則對照表

7.03 附錄三、TCFD揭露建議對照表

7.04 附錄四、永續揭露指標-其他電子業

7.05 附錄五、臺灣證交所氣候相關資訊對照表

7.06 附錄六、第三方查證聲明書

7 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	鴻準精密工業股份有限公司已參照GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無

GRI 2：一般揭露2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.03 報告書資訊	p.6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	p.6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	p.6	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	p.7	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	p.7	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.09 供應商管理	p.40	
2-7	員工	5.01.2 人力組成	p.44	
2-8	非員工的工作者	5.01.2 人力組成	p.44	
治理				
2-9	治理結構與組成	2.03.2.1 成員多元化及獨立性	p.15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	p.15	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	p.15	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	p.14	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	p.13	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	p.14	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	p.15	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人議合	p.19	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	p.14	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	p.14	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	p.15	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	p.15	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	p.15	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	p.3	
2-23	政策承諾	2.01 永續發展策略	p.11	
2-24	納入政策承諾	2.01 永續發展策略	p.11	
		4.04 溝通管道及申訴機制	p.32	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.09 供應鏈管理	p.40	
		6.01 氣候變遷	p.58	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 誠信經營	p.29	
2-27	法規遵循	4.05.4 法規遵循	p.35	
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	p.39	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	p.19	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	p.47	

GRI 3：重大主題2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
3-1	決定重大主題的流程	3.02 重大主題流程	p.21	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	p.23	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題管理	p.24	

類別：治理/經濟

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
財務績效				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	p.26	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	p.26	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	p.26	
誠信經營及法規遵循				
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03 誠信經營	p.29	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03 誠信經營	p.29	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03 誠信經營	p.29	
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	4.03 誠信經營	p.29	
資訊安全與客戶隱私				
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	4.06 資訊安全	p.36	

類別：環境

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
氣候變遷因應				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	p.58	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.64	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.64	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.64	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	p.64	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	p.63	
305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.64	

類別：社會

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
人才吸引與留任				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.2 人力組成	p.44	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	p.46	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	p.46	
職業健康與安全				
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
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	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.49	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	p.53	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	p.53	

7.02 附錄二、SASB準則對照表

永續揭露主題

揭露主題	揭露指標	指標編號	報告內容或說明	單位	對應章節
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	TC-ES-140a.1	(1)總取水量約為886千立方公尺，於基線水壓力高區域占33.33%；極高區域占33.33% (2)總耗水量約為401千立方公尺，於基線水壓力高區域占33.33%；極高區域占33.33%	千立方公尺(m3) 百分比(%)	6.05 水資源管理
廢棄物管理	(1)製造過程中產生的有害廢棄物重量 (2)再循環百分比	TC-ES-150a.1	(1)有害廢棄物產生1,057公噸 (2)有害廢棄物回收率0.62%	公噸(t) 百分比(%)	6.06廢棄物管理
勞工實踐	(1)停工次數 (2)總閒置天數	TC-ES-310a.1	(1)0次停工次數。2024年度無發生員工罷工或停工事件 (2)0天閒置天數。2024年度無出現因員工罷工或停工事件的閒置天數	人數 閒置天數	5.02.2 職業傷害
	(1)正職員工和約聘員工的可記錄事故率(TRIR) (2)正職員工和約聘員工的虛驚事件發生率(NMFR)	TC-ES-320a.1	(1)2024年正職員工可紀錄事故2件，無約聘員工。可紀錄事故率0.024。 (可紀錄事故率=可記錄之職業傷害數 / 總工時 x 200,000) (2)2024年正職員工無紀錄虛驚事件，無約聘員工。	發生率	5.02.2 職業傷害
勞工概況	(1)完成RBA VAP 稽核的工廠比例與高風險比例 (2)完成RBA VAP 稽核的一階供應商工廠比例與高風險比例	TC-ES-320a.2	(1)以大陸主要生產工廠6家，完成RBA VAP 稽核的工廠2家，占33.3%，高風險占比0%。 (2)尚未統計RBA VAP 稽核的一階供應商家數及比例。	比例	-
	(1)在RBA VAP 不符合率中，自身和一階供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例 (2)已採取RBA VAP 糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例	TC-ES-320a.3	(1)自身大陸主要生產工廠2家，完成RBA VAP 稽核。優先不符合事項0%；其他不符合事項100%。尚未統計RBA VAP 稽核的一階供應商家數不符合事項。 (2)自身大陸主要生產工廠2家，已採取RBA VAP 糾正措施。優先不符合事項0%；其他不符合事項100%。尚未統計RBA VAP 稽核的一階供應商已採取糾正措施比例。	比例	-
產品生命週期管理	報廢產品和回收電子廢物之回收重量百分比	TC-ES-410a.1	主要業務為電子組件之設計與供應，並非最終產品製造商，不適用此項指標資訊收集。惟仍積極參與供應鏈各階段之永續管理，並依循循環經濟原則，促進資源之有效利用與廢棄物減量。 針對組件生命週期管理，本公司已導入原材料回收機制與生產過程資源效率最佳化措施，並與下游客戶合作，提供組件回收再利用之技術支援與建議。截至年度末，生產性材料得以回收再使用或妥善處理，減少資源耗用與潛在電子廢棄物衝擊。	百分比(%)	-
物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理方法	TC-ES-440a.1	主要使用鋁及鎂金屬作為關鍵原物料，用於電子組件製造。為降低採購過程中可能面臨的環境、社會及供應鏈風險，建立多元且具責任性的採購策略，包含風險控管，穩定供應、責任採購、稽核機制、替代材料。	無	6.08.2 原物料管理

活動指標

揭露指標	性質	指標編號	報告內容或說明	對應章節
製造工廠數量	量化	TC-ES-000.A	大陸地區6個主要生產據點，包括太原、瀋陽、煙台、佛山、昆山及南寧。	1.03.3 報告邊界與範疇
製造工廠面積	量化	TC-ES-000.B	上述6個生產據點面積約231,324.32 m ²	-
員工人數	量化	TC-ES-001.C	截至2024年12月底，總員工數共7,030人；主要6個生產據點員工數總共6,672人	5.01.2 人力組成

7.03 附錄三、TCFD揭露建議對照表

面向	揭露建議	揭露章節
治理	a.描述董事會監督氣候相關風險與機會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	6.01氣候變遷
	b.描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	6.01氣候變遷
策略	a.描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會	6.01氣候變遷
	b.描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生中大衝擊的氣候相關風險與機會	6.01氣候變遷
	c.描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括2°C或更低的情境	6.01氣候變遷
風險管理	a.描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	6.01氣候變遷
	b.描述組織管理氣候相關風險的流程	6.01氣候變遷
	c.描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	6.01氣候變遷
指標與目標	a.揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	6.01氣候變遷
	b.揭露範疇一、二、三(若適用)的排放量與相關風險	6.02溫室氣體管理
	c.描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	6.02溫室氣體管理

7.04 附錄四、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
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1.消耗能源總量：542,919 GJ 2.外購電力百分比：79.39% 3.再生能源使用率：39.69%	十億焦耳(GJ) 百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	1.總取水量約為886千立方公尺 2.總耗水量約為401千立方公尺	千立方公尺(1000m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1.有害廢棄物產生量約為1,057.04公噸 2.有害廢棄物回收百分比為0.62%	公噸 (t) 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	1.職業災害類別：碰撞、扭傷 2.總人數：2人。(臺灣地區0人；中國大陸地區2人) 3.總比率：0.030%	數量，比率(%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	主要業務為電子組件之設計與供應，並非最終產品製造商，惟仍積極參與供應鏈各階段之永續管理，並依循循環經濟原則，促進資源之有效利用與廢棄物減量。 針對組件生命週期管理，本公司已導入原材料回收機制與生產過程資源效率最佳化措施，並與下游客戶合作，提供組件回收再利用之技術支援與建議。截至年度末，生產性材料得以回收再使用或妥善處理，減少資源耗用與潛在電子廢棄物衝擊。	公噸 (t)， 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	主要使用鋁及鎂金屬作為關鍵原物料，用於電子組件製造。為降低採購過程中可能面臨的環境、社會及供應鏈風險，建立多元且具責任性的採購策略，包含風險控管，穩定供應、責任採購、稽核機制、替代材料。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	新台幣0元 於2024年，未發生任何與反競爭行為條例的訴訟及罰款。	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1.主要產品：3C電子產品 2.產量：266,228	千台/千個

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

7.05 附錄五、臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	p.58
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	p.58
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	p.58
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	p.58
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	p.58
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	p.58
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	p.58
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	p.58
9	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	p.63
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	p.64
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	p.64

7.06 附錄六、第三方查證聲明書

獨立保證意見聲明書

鴻準精密工業股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主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)與鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱鴻準)為相互獨立之實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入鴻準永續報告書之準備過程。

責任

鴻準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，為鴻準及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供鴻準使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

鴻準與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範圍與「鴻準精密工業股份有限公司2024年永續報告書」揭露範圍一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估鴻準遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估鴻準的相關流程、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

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。

- 基於協議計畫，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。
- 藉由自提各加負責人員，檢驗與審核相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性資料與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則
包容性

鴻準已在報告書中呈現所建立的利害關係人識別機制，辨識並理解利害關係人關切的重要議題，並廣泛納入各方意見，作為重大主題決策的基礎。報告書中已展現該組織從包容性原則實踐的相關作為。

重大性

鴻準已建立流程來收集、分析與識別與永續發展相關的議題，報告書已呈現所規劃及實施的重大主題決策機制，並對各類重大主題議題管理策略與目標，展現該組織從重大性原則的實踐內容。未來可持續收集各方之回饋與定期執行決策流程，以更精準所管理的重大主題來因應變動的內外部環境。

回應性

鴻準已在報告書中揭露經濟、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。該組織已透過報告書官網等平台，持續與利害關係人溝通，並對各項管理目標進行量測與監控，揭露符合利害關係人期待之管理方針與績效目標，展現該組織從回應性原則實踐的相關作為。

衝擊性

鴻準已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測，展現該組織重視企業營運對經濟、環境及社會可能造成之正面與負面影響，未來可持續提供資源，對各類衝擊以量化及質性化的資訊呈現，讓組織與利害關係人易於管理與理解。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續結合其他報導要求，對各類點管理績效進行收集與彙整，揭露充分的水量資訊給利害關係人。

◆ 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組織的管理衝擊，以及因應風險與機會的評估等。未來可持續更新氣候環境資訊，以檢視與更新應對策略，並評估應對行動對財務表現的潛在影響。

◆ 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。未來可持續依據準則要求，由內部資訊管理與分析系統進行蒐集與報導，以提供具價值的水量資訊給投資人。

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。我們認為就鴻準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「鴻準精密工業股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於鴻準的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關鴻準在2024年的經濟、社會及環境等特定績效目標是誠正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2025年07月29日

查證團隊：陳春鳳(主導查證員)、廖正豪(查證員)
法標國際認證股份有限公司 - 臺灣區辦事處 臺南市 中興路302號20樓之2
電話：+886 3 220 0066、傳真：+886 3 220 7820
網址：http://international.afnor.com.tw/



236044新北市土城區土城工業區中山路3-2號

TEL:+886-2-2268-0970

<https://www.foxconntech.com.tw>