

## 114 年度議合紀錄

依本公司「盡職治理守則」遵循聲明原則四辦理，內容如下：

### 一、與被投資公司對話及互動之目的：

本公司與被投資公司對話及互動之目的，在於針對所關注之重大議題(如環境、社會、公司治理等)向被投資公司經營階層取得更深入之瞭解及表達意見，以強化公司治理。

### 二、評估是否需要與被投資公司議合：

(一) 本公司考量投資之目的、成本與效益及所關注特定議題之重大性，故僅就自行投資部份，且投資市值佔本公司一定比率以上之國內上市櫃公司，針對環境、社會、公司治理等議題，於特定時間得與被投資公司進行對話及互動。

(二) 本公司與被投資公司對話及互動之方式可包含以下項目：

1. 與經營階層書面或口頭溝通；
2. 針對特定議題公開發表聲明；
3. 於股東會發表意見；
4. 提出股東會議案；
5. 參與股東會投票。

### 三、得與其他機構投資人共同合作：

本公司判斷必要時，得與其他機構投資人共同合作，以維護客戶或股東之權益，並提升被投資公司的永續發展。在重大性前提下，投資市值佔本公司可運用資金一定比率以上之國內上市櫃公司，得針對特定環境、社會、公司治理(ESG)所產生訴訟等議題參與相關倡議組織，共同擴大及發揮機構投資人之影響力。

### 四、互動、議合後之行動：

本公司應注重互動、議合後所帶給被投資公司的影響，與擬定未來議合的規劃及關注事項，進而決定後續的投資決策。

### 五、與其他機構投資人合作的案例：

(一) 本公司與其他機構投資人合作之政策：

本公司判斷必要時，得與其他機構投資人共同合作，以維護客戶或股東之權益，並提升被投資公司的永續發展。在重大性前提下，投資市值佔本公司可運用資金一定比率以上之國內上市櫃公司，得針對特定環境、社會、公司治理(ESG)所產生訴訟等議題參與相關倡議組織，共同擴大及發揮機構投資人之影響力。

(二)相關組織案例說明：

本公司於 114 年為擴大議合實質功能，透過支持資產管理公司參與議合，案例如下：

|                   |                             |              |
|-------------------|-----------------------------|--------------|
| 股票代號<br>2317      | 股票名稱<br>鴻海                  | 議合方式<br>線上會議 |
| 議合時間<br>2026/4/16 | 議合位階<br>資產管理公司研究員 vs. 鴻海發言人 |              |

## 1 議合緣由

本公司長期留意鴻海在供應鏈治理、勞動人權、第三方查核機制、吹哨者揭露透明度、性別薪資公平及綠電與生物多樣性等 ESG 面向的落實狀況。此次安排實體／線上議合，目的在掌握鴻海各項議題的最新改善進度，並了解未來一至三年的資源投入重點與資訊揭露規劃，藉此判斷公司中長期的永續競爭力。

## 2 本次 ESG 議題範圍

| 環境面 (E)                                                   | 社會面 (S)                                       | 治理面 (G)                             |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| ✓ 溫室氣體排放<br>✓ 能源管理<br>✓ 用水及廢水管理<br>✓ 廢棄物及有毒物質管理<br>✓ 生態影響 | ✓ 人權及社區關係<br>✓ 員工資訊統計<br>✓ 員工健康及安全<br>✓ 員工多元化 | ✓ 管理領導<br>✓ 公平對待利害關係<br>✓ 公司治理資訊透明度 |

## 3 與公司互動、對話、議合之情形

- 鴻海董事會多元化程度逐年提高，女性董事席次佔比已達三分之一，並藉由輪值 CEO 制度與新任稽核長人選，進一步鞏固公司治理的韌性。
- 在供應鏈管理上，第二版《供應商責任報告》已將涵蓋範圍延伸至越南、印度以及勞務派遣供應商，並透過數位平台掌握超過 300 家、涵蓋約 8 成採購金額的供應商。針對勞工議題，鴻海表示第三方稽核將持續分批擴大實施，預計 4 至 5 年內覆蓋 7 至 8 成的重要生產據點。
- 派遣勞工部分已改採新版合約，落實「雇主付費」(employer pays) 原則，一旦人力仲介違規即終止合作關係。
- 公司透過外部第三方調查追蹤員工敬業度並找出可改善之處，目前員工留任率已優於原訂目標。
- 綠電使用比重已超過六成，累計投資約 9 座再生能源案場、取得逾 1 億度的綠電，同時推動 UL2799 認證、TNFD 揭露、生態濕地保育及循環經濟等相關措施。

## 4 議合成果

鴻海就本次議合所提出的議題給予具體且可量化的回應：五年期 32 項長期目標累計達成率為 91%，2025 年度單一年度達成率接近 97%；第三方稽核共辨識出 9 座高風險廠區，其中 5 座已完成改善並取得 RBA DAP 認證；派遣勞工新版合約在全球的採用比率約為 88%，中國地區更接近全數採用；員工永續調查的參與率提升至 90%，留任率同樣維持在 90% 以上；集團整體綠電使用率超過 6 成，並已累積取得 40 項有效的 UL2799 認證，彰顯鴻海在治理、供應鏈、勞工及環境四大面向皆已推出實質作為，且後續推進方向明確。

## 5 後續追蹤方式及追蹤項目

---

未來將持續藉由法人說明會、永續報告書、實地拜訪及議合會議等管道，追蹤鴻海各項議題的執行進度，追蹤重點如下：

- 第三方稽核的據點覆蓋率是否依原訂規劃提升至 7 至 8 成的重要據點。
- 吹哨機制相關案件的揭露透明度是否有所提升。
- 性別薪資落差及基層女性主管比例的改善狀況。
- 綠電使用率、塑膠回收比率以及生物多樣性管理相關進展。

## 6 此次議合對本公司投資決策之影響

---

本次議合顯示鴻海對 ESG 議題投入高度心力，多項議題已建立明確制度、設定量化目標並取得實際改善成效，這對其中長期營運穩健度及與國際客戶的合作關係都具有正面助益。整體而言，此次交流強化了本公司對鴻海治理能力、供應鏈管理及永續轉型執行力的信心，投資評估上傾向維持正向態度；不過本公司仍將持續留意勞工權益資訊透明度、社會面議題改善進度，以及環境相關目標的達成情形。

## 7 對被投資公司及其利害關係人帶來之影響

---

鴻海持續推動永續發展與治理優化，透過可量化的永續目標、第三方稽核及完善治理機制，提升股東對公司長期經營穩定性與發展前景的信任。對客戶而言，擴大供應鏈責任管理、強化第三方稽核，並積極佈局綠電、水資源及生態專案，有助於滿足國際品牌對供應鏈透明度與低碳製造的要求。對供應商則透過數位管理平台、責任報告、永續獎項及實體工作坊，提升其永續治理與合規能力；同時藉由員工調查、改善宿舍與餐飲、建立申訴管道及人權盡職調查，優化員工工作與生活條件，增進留任意願。此外，持續投入綠電、循環經濟、生態濕地及生物多樣性管理，亦能降低環境負荷，深化企業社會責任並提升整體社會形象。

## 8 議合里程碑—是否符合議合目標

---

被投資公司採取實際措施達成議合目標：鴻海已針對相關議題訂出因應對策與量化策略，並已付諸實際行動，達成公司既定目標。針對此次議合所提各項議題，公司皆已提出對應的改善計畫並開始執行，故符合議合目標，本公司後續將持續追蹤其永續績效表現。