2 多元包容，幸福發展



本章實質議題

- 員工權益與多元平等
- 人才吸引與留任

員工是集團最重要的財富，集團透過落實獎酬制度與績效考核，促使員工不斷向上自我提升，成就員工個人職涯發展，且為員工提供具有競爭力的整體薪酬，以激勵員工士氣，提升公司營運績效

[2023 年的主要 KPI 和成就/榮譽]

1	在集團層面持續推進多元化，女性管理層比例達到 21.55%，持續關注職場多元、公平及共融框架（DEI）。
2	關注員工的穩定性和幸福感，大規模啟動「永續敬業度調查」將近1.8萬位員工參與，整體永續敬業度為82分，在持續推動工作環境改善行動下，鴻海精密工業股份有限公司的離職率下降至11.43%。
3	集團展現對人才的培訓發展的高度重視，投資1.48億新臺幣，提供了高達5,662萬小時的培訓，提供多元的線下培訓項目與超過71,000門以上的線上培訓課程，員工依照自身需要隨時隨地行動學習，平均而言，每位員工培訓了75.6小時。
4	2023年開展勞動保護、宿舍安全文化、食安衛、工會規範化與員工關愛多項聯合稽核，並完善了稽核員選任機制，建立了課程體系及考核認證辦法，共計798人次參訓，綜合認證53名稽核員；2023年稽核24個廠區，稽核缺失270項，整改率100%。

「對於永續發展目標(SDGs)的承諾」



[主要 GRI 標準]

GRI 401, GRI 402, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410

2.1 多元共融

2.1.1 多元共融政策

集團秉持著公平、公正、平等原則，致力於建立多元包容性之友善工作環境，給予每位員工一致性的薪資、晉升與教育制度，同時積極營造職場相互尊重的多元包容文化。集團重視性別弱勢 及少數族群之多元任用，逐年追蹤落實狀況，並促進各經營管理階層及員工之組成。

自由擇業

集團嚴格禁止強迫勞動，包括束縛（含債務束縛）或以契約約束或剝削非自願或獄中員工、奴隸或販賣人口。所有工作均須出於自願，如果根據雇傭協定發出合理通知，員工可自由地隨時離職或終止其雇傭關係，而不受到處罰。

勞務派遣

集團進行預選盡職調查，以確保勞務派遣公司遵循適用法律法規、準則及標準的適用要求。在管理過程中保證通過勞務派遣公司的員工與公司自聘員工享有同樣待遇，包括但不限於同工同酬，休息休假。

集團與各廠區使用的勞務派遣服務商簽訂了《勞務派遣服務協議》，協議明確雙方的責任和義務，並保證同工同酬、工作環境平等和工作安全措施。根據協議，集團有義務對勞務派遣服務商進行教育和培訓，每年定期對勞務派遣服務商進行審核，如果出現嚴重違反相關協議的情況，我們將終止合同。我們還對勞務派遣服務商進行不定期審核，並持續調查員工入職和離職情況，以降低可能存在的風險。

集團的管理措施包括現場審核、員工訪談和書面審查。我們不僅確保執行禁止歧視和強迫勞動的政策，還公開發布報告並公布申訴渠道；結合員工培訓，保護員工免受任何形式的歧視。

外籍員工

集團確保所有外籍員工有效的合法工作許可，如有當地適用法規，以嚴格者為準。同時確保受雇在其工廠工作但生活在另一個國家/地區的所有外籍員工在離開原籍國之前收到、理解、簽署以其母語或熟悉語言編寫的書面雇傭合同，並保留一份雇傭合同。

集團在《責任標準》中規定"零收費"原則，即所有員工在獲得就業和/或繼續就業機會時，不得被要求支付雇主或中介費用。這包括招聘、申請、技能測試、安置、處理、續簽和/或任何形式的經常性費用。

生育保護

集團致力於保護女性員工的權利和健康。這包括提供工作健康保障、產假、社會福利、餵哺母乳的休息時間，以及防止因生育而遭解僱和歧視，並根據相關法律規定，保證女員工有權享有不低於法律規定的產假福利，及在產假期結束後返回具有相同福利待遇的相同或相等的工作崗位。

更多的詳細政策請參閱(鴻海科技集團責任標準)

2.1.2 多元共融的員工組成

集團全球員工總人數達749,039人，其中包括 4,241 名殘疾人和 26,572 名少數民族員工。集團於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地住民為主，在我們的中國廠區，約有 56,693 名管理人員是陸籍，體現了我們在全球運營中培養本地領導力和促進多元化的承諾。

表 2-1：員工人數統計

分類	定義	性別	中國大陸	台灣地區	越南	印度	墨西哥	歐洲	北美洲	其他	全球
總數	與鴻海發生勞雇關係之個人	男	280,411	11,099	40,359	2,132	14,220	4,361	3,736	1,722	358,040
		女	172,281	4,795	29,557	9,110	15,258	2,942	2,180	3,127	239,250
契約類型	簽訂無限期（即無固定期限）合約的員工	男	131,074	11,099	6,958	2,132	14,071	3,755	2,324	1,722	173,135
		女	70,450	4,795	4,688	9,110	15,219	2,299	1,235	3,127	110,923
	簽訂有期限（即固定期限）合約的員工	男	149,337	0	33,401	0	149	606	826	0	184,319
		女	101,831	0	24,869	0	39	643	735	0	128,117
	無保證固定工作時數的員工	男	0	0	0	0	0	0	586	0	586
		女	0	0	0	0	0	0	210	0	210
雇傭類型	工作時數等於法定時數的員工	男	280,411	11,092	40,359	2,132	14,220	4,361	2,788	1,722	357,085
		女	172,281	4,795	29,557	9,110	15,258	2,942	1,404	3,127	238,474
	工作時數少於法定時數的員工	男	0	7	0	0	0	0	948	0	955
		女	0	0	0	0	0	0	776	0	776
非直接雇傭	派遣員工人數	男	73,350	989	589	1,196	0	0	0	0	76,124
		女	38,849	725	333	35,718	0	0	0	0	75,625
	外包和供應商職員、顧問與承包商	男	0	197	479	2,060	0	0	0	0	2,736
		女	0	0	316	515	0	0	0	0	831

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團
3. 供應商/承包商包括餐飲、保全、清潔、機電維修等。

表 2-2：按年齡和性別劃分的員工多元化分布

	性別	中國大陸	台灣地區	越南	印度	墨西哥	歐洲	北美洲	其他	全球	比例
<30 歲	男	148,643	2,237	27,525	6,320	5,110	985	664	643	192,127	25.65%
	女	67,083	1,820	20,025	36,731	4,465	466	379	1,168	132,137	17.64%
30-50 歲	男	199,997	8,109	12,638	2,387	6,241	2,826	1,721	880	234,799	31.35%
	女	143,795	3,317	10,570	2,582	7,279	1,864	834	1,737	171,978	22.96%
>50 歲	男	5,121	1,756	23	128	2,869	474	1,498	200	12,069	1.61%
	女	252	369	57	8	3,514	688	820	221	5,929	0.79%

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

表 2-3：按少數族群的員工多元化分布

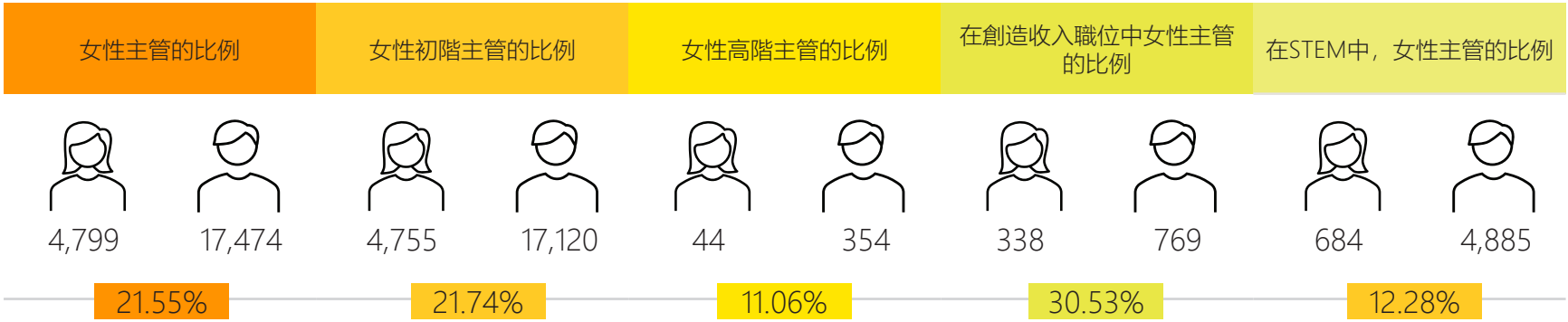
	少數族群	人數	比例	佔主管職的比例
中國大陸	壯族	13,867	2.5%	0.7%
	苗族	3,609	0.6%	0.2%
	土家族	3,078	0.5%	0.6%
	瑤族	2,280	0.4%	0.2%
	侗族	1,860	0.3%	0.1%
	其他	8,384	1.5%	1.0%

	少數族群	人數	比例	佔主管職的比例
台灣地區	原住民	10	0.06%	0.00%
	夏威夷原住民或其他太平洋島民	15	0.25%	0.00%
美國	美國印第安人	31	0.52%	0.00%
	阿拉斯加原住民	13	0.22%	0.00%
	亞裔	656	11.09%	31.72%
	黑人或非洲裔美國人	652	11.02%	19.70%
	西班牙裔/拉丁裔	288	4.87%	5.27%
	兩種族裔以上	147	2.48%	1.26%
	未披露/不適用	66	1.12%	0.00%
歐洲(捷克)	蒙古	661	9.05%	0.00%

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團
3. 管理職位包括初級、中級和高級主管職。
4. 計算方法：少數族群百分比 = 少數族群人數 / 全職員工人數，以國家或地區為範圍；管理職位百分比 = 擔任管理職位的少數族群人數 / 所有管理職位，以國家或地區為範圍。
5. 美國境內員工種族/民族應依EEO-1 Survey之分類揭露：亞裔、黑人/非裔、西班牙裔/拉丁裔、白人、其他 (原住民 /混血) 、兩種族裔以上或不揭露/不適用

由於集團屬於電子製造業，男性員工比例高，以致男性主管比例也相對高，因此集團亦將女性員工擔任主管比例視為職場多元化的指標之一。

表 2-4: 年度女性員工佔各主管職的比例



註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區
3. 初級管理職位：規劃管制層級或經理級 (含) 以下
4. 高階管理職位：經營主持層級或副總經理級（含）以上。
5. STEM 指科學、技術、工程和數學等創新研發、工程類等職位。

2.1.3 平等的職場機會

對於與招募、晉升、績效評估、薪資和訓練機會相關的事宜，集團不會因性別、年齡、國籍、出生地、種族、語言、殘障、婚姻狀況、懷孕、性取向、宗教、政治聯繫或工會會籍而有所歧視。我們也禁止童工從事工作。集團致力於保障員工的權利，並確保他們獲得有尊嚴的對待和尊重。集團致力於創造一個公平的工作場所，讓每位員工都能獲得平等的對待，確保根據個人表現和成就給予公平的報酬和晉升機會。

2.1.3.1 反歧視及反騷擾

反歧視政策

集團承諾不對員工實施暴力、性別暴力、性騷擾、性虐待、體罰、精神或肉體脅迫、霸凌、公開羞辱或言語侮辱等嚴苛的非人道行為；亦不得威脅要實施任何此類行為 。

集團承諾全體員工不受騷擾及非法歧視，不因人種、膚色、國家、年齡、

性別、性取向、性別認同和性別表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員身份、工會成員身份、服軍役狀況、受保護的遺傳信息或婚姻狀況等在招聘和雇傭過程中（如工資、晉升、獎勵和培訓機會等）歧視或騷擾員工。集團向員工提供合理的宗教活動場所。此外，不強迫員工或準員工接受可能帶有歧視性目的的醫學檢查或體檢，包括孕檢及童貞檢測。

集團製定書面程序和制度來實施其反騷擾和反虐待政策。集團設置專責人員，負責監督和落實反騷擾及反虐待政策和程序。集團向所有員工和主管有效傳達其不歧視/不騷擾政策，該傳達內容應包含有危害的崗位、非危害崗位工作場所調整措施和自願體檢等相關資訊。

在入職培訓期間為所有員工提供相關資訊或培訓，並通過定期再培訓不斷鞏固這方面的知識。其中，接受或處理騷擾和虐待相關投訴的所有員工必須受過解決此類投訴的正式培訓；安保人員應接受防止騷擾和虐待及其崗位和職責方面的培訓。

為確保集團內的所有同仁遵循ESG和CSR政策，集團要求每位員工每年必須完成「行為準則(CoC)」、「員工人權專章」必修培訓課程、課程內容包括道德規範、員工人權、職業衛生安全等議題，受訓員工占比為95.1%。集團透過員工年度晉升與永續政策必修培訓課程掛勾的機制，提高員工受訓率與完訓率。相關制度及規定公佈於公司內部網站，供同仁隨時查閱。

歧視和騷擾事件

在性騷擾議題方面，公司制定了獨立的管理辦法《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》和相關事件處理流程，以處理性騷擾、權力騷擾等行為。設置了專屬的舉報專線、信箱等反應渠道，規範中通過事件分級受理制度和成立申訴處理委員會，確保申訴案件可受到公正、客觀的調查與審議。於2023年經性騷擾申訴管道且立案調查的案件有2件，經過調查訪談、相關佐證資料收集與申訴處理委員會共同審查與決議，對案件中行為不當者，依據不同違規情節程度進行懲處，並為反映者提供公司內或外部第三方心理諮商等資源支持。

此外，集團不定期邀請外部專家開設性別平等法規的線上課程，透過培訓提升員工性別平等和維護自我權益的意識。藉由系統性的管理機制，建置勞資雙方溝統管道，集團為員工維持一個不受歧視、不受騷擾的優質工作環境。

內部投訴與申訴程序

集團已制定詳細的內部投訴和申訴方法，以處理歧視或騷擾事件。同仁可透過內部報告管道向指定人員報告此類事件。集團保證不會對善意舉報騷擾事件的人員進行報復。

對於重大員工事件，如性騷擾投訴、員工重大違紀行為等，集團制定了《重大員工事件人事審核管理辦法》作為處理該類事件的最高原則，並納入審核機制，避免處理偏頗或濫權。經證實的歧視或騷擾事件，將依照集團的紀律規範處理，並記錄在員工的人事檔案中。同樣地，提出不實指控的個人也將面臨紀律處分，這也會記錄在他們的人事檔案中。此外，本集團將保存所有相關事件的全面文件記錄，以確保透明度和問責性。

2.1.3.2 薪酬男女平等

本集團致力於建立一個平等、包容的工作場所，提供各種措施，確保符合並超越法律法規對於性別平等所規定的標準。

表 2-5：性別薪資指標

	性別	平均數差異比例	中位數差異比例
高階主管級別(僅基本薪資)	男 女	1:0.56	1:0.83
高階主管級別(基本薪資+其他現金獎勵)	男 女	1:1.25	1:1.40
主管級別(僅基本薪資)	男 女	1:0.84	1:0.81
主管級別(基本薪資+其他現金獎勵)	男 女	1:0.76	1:0.81
非管理層(僅基本薪資)	男 女	1:0.84	1:0.89
非管理層(基本薪資+其他現金獎勵)	男 女	1:0.80	1:0.85

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：鴻海精密工業股份有限公司

2.1.3.3 關懷弱勢員工

集團一直秉持以人為本的理念，為殘障員工提供各種解決方案。在職場發展與招募、工作與生活環境改造、在職教育等方面提供精緻服務。此外，我們運用殘障平等指數（DEI）進行評估與改善，創造多元、公平、包容的企業文化。集團制定了崗位適應性評估標準，定期進行評估，為殘障員工開發更多崗位。

通過IE+人因技術，改善工作及生活條件，滿足及超越殘疾員工在公司工作及生活的基本需求，建立無障礙學習環境及多元、公平、包容的工作場所，促進他們的幸福感以及對工作和生活的投入。我們從殘疾人的特性分析、崗位適應性評估、招募與培訓、人性化工作及生活環境改善等方面打造殘疾人服務整體解決方案。

陽光培訓中心線上學習平台

在E-learning上建立陽光培訓中心專區，製作無障礙課件，給各事業單位殘疾員工開展入職培訓、在職培訓及專題培訓；線下建立陽光實訓室，打造無障礙教學環境，新入職員工提供能力訓練，在職員工提升工作技能訓練及實操訓練，無縫對接產線，透過合作、推廣及數據分析反饋之方式，服務各事業單位殘疾員工。

除培訓殘疾員工，集團也致力於讓更多的員工學習殘疾人相關知識，促進員工理解與關愛身邊的殘疾人，從而助力集團愛心文化。與集團各事業群共同推進殘疾人“學習之星”系列專題培訓，殘疾員工學習達120,986人次，表彰33名優秀學員，促進殘疾員工成長；全國助殘日、國際殘疾人日等殘疾人節日期間推廣殘疾人相關知識專題，全員學習達257,791人次，促進集團員工關心關愛殘疾員工，殘疾員工積極參與綫上平臺各種專題學習，累計學習人次超過40萬。



學習之星
“系列專題培訓

陽光實訓室

集團建立陽光實訓室，開展入職和在職的能力訓練、生產技能訓練，開展各類培訓15場次，培訓人數超過600人。

我們根據殘疾員工的需要，提供多種培訓課程，包括攝影技巧、文字處理、急救員等，共有153人參加，其中61人成功考取相應證書。同時，集團對員工的生活環境進行了評估，引進了閃燈門鈴、緊急呼叫設施等440項設施，創造了無障礙的教學環境，提供了多樣化的培訓內容和無障礙課件。積極舉辦殘障人士活動，2023 年有 2000 多名殘障員工接受心理健康輔導，改善 5 個隱蔽式 MSD 崗位，引進 3 個聲光切換裝置等輔助設施。2023 年有超過 20 萬人參加「國際復康日」活動。

AI智能語音教學



能力提升訓練





所獲榮譽

第三屆深圳市「殘健共融」殘疾人創業創新大賽：銀獎

2.2 人才吸引與留任

2.2.1 人才招募

2.2.1.1 招募原則與工作

集團通過社會招募與校園招募兩個管道甄選人才，以及舉辦數場身心障礙人士的專場招聘會，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、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。

集團透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員和適度的人力更替，吸引更多人才。同時，集團積極瞭解離職原因作為改善根據，並透過新進人員的持續加入，促使集團更加多元化。

表 2-6: 員工的新進率與離職率

		2019	2020	2021	2022	2023
新進率		14.40%	12.80%	16.90%	17.52%	16.43%
離職率	全體	18.60%	12.70%	11.80%	18.20%	11.43%
	自願離職（如辭職、退休）	16.60%	11.80%	10.20%	16.70%	10.45%

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：鴻海精密工業股份有限公司
3. 新進率=該年度新進總人數/(該年度新進總人數+該年度期初人數)，以年度1月1日的總員工人數來計算新進員工的比例。
4. 離職率=該年度離職總人數/(該年度離職總人數+該年度期末人數)，以年度12月31日的總員工人數來計算離職員工的比例。

表 2-7-1: 新進員工

新進員工數量

台灣地區		中國大陸
4,608	2019	545,639
4,274	2020	517,987
4,978	2021	395,936
4,596	2022	399,186
4,524	2023	221,582

註：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區。

表 2-7-2: 新員工雇用與招募成本

新進員工數量		平均招聘成本(TWD)
149	2019	40,961.1
139	2020	37,807.9
182	2021	28,094.6
221	2022	29,733.7
120	2023	39,549.0

1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：台灣總部中央單位
3. 平均招募成本包括內部和外部招募成本，例如面試、中介費、廣告、招聘會、差旅和搬遷費用。
4. FTE：全職等同是指在一個固定時間內，即一年，代表一名全職員工的工作時數。這個概念是用來將幾位兼職員工的工作時數轉換成全職員工的工作時數。

表2-8：新進員工與離職員工

年齡		性別	中國大陸	台灣地區	總計
新進員工	< 30 歲	男	99,293	1,241	100,534
		比值	0.668	0.555	0.666
		女	37854	1,162	39,016
		比值	0.564	0.638	0.566
	30-50 歲	男	51,093	1,281	52,374
		比值	0.255	0.158	0.252
		女	33,290	671	33,961
		比值	0.232	0.202	0.156
新進員工	>50 歲	男	31	143	174
		比值	0.006	0.086	0.026
		女	21	26	47
		比值	0.083	0.070	0.076
	總計	人數	221582	4,524	226,106
		比值	0.392	0.258	0.388
離職員工	< 30 歲	男	122,183	558	122,741
		比值	0.822	0.249	0.813
		女	46341	410	46,751
		比值	0.691	0.225	0.664
	30-50 歲	男	86,768	900	87,668
		比值	0.434	0.111	0.421
		女	53,419	414	53,833
		比值	0.371	0.125	0.366
	>50 歲	男	429	249	678
		比值	0.084	0.150	0.100
		女	2222	53	2,275
		比值	8.817*	0.144	0.100
	總計	人數	311,362	2,584	313,946
		比值	0.551	0.148	0.539

離職員工	< 30 歲	男	NA	0	0
		女	NA	1	1
	30-50 歲	男	NA	27	27
		女	NA	8	8
	>50 歲	男	NA	32	32
		女	NA	0	0
	總計	人數	NA	68	68

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區
3. 新進率 = 各組別的年度新員工總數 / 各組別的年底員工人數、
4. 離職率 = 各組別年內離職總人數 / 各組別年底員工人數。
5. * 中國大陸的員工流失率如此之高，是由於他們大多數是簽訂臨時合約以滿足季節性需求的派遣員工。

2.2.2 重返職場

2.2.2.1 優於法規的育嬰保障

帶薪育兒假

本集團致力於確保女性員工享有符合或超過法律規定的產假，員工在產假結束後，有權返回相同或同等職位，並享有相同的薪資水平。此外，本集團為所有員工提供帶薪假期，以支持一個平衡和包容的工作場所。

台灣的帶薪休假政策

主要照顧者的帶薪休假時間（針對母親）

本公司提供帶薪休假，以支持主要照顧者在懷孕期間、分娩後或收養孩子期間的需求。這與我們對工作場所性別平等的承諾一致。根據《性別工作平等法》的規定，任職滿六個月且撫育未滿三歲子女的員工，可以申請育嬰留職停薪。此申請可由員工本人或其配偶提出，並免於提交配偶的就業證明。

非主要照顧者的帶薪休假時間（針對父親）

同樣地，非主要照顧者，通常是父親，也可以在相同條件下申請育嬰留職停薪以支持其配偶在懷孕期間、分娩後或收養或寄養孩子期間的需求。

育嬰留職停薪的期限

育嬰留職停薪可以申請至子女年滿三歲為止，但不得超過兩年。同時撫育多名未滿三歲子女的情況下，留職停薪期間可以合併計算，但總期間不得超過最幼子女的兩年。每次申請的留職停薪期間不得少於六個月。

通過實施這些政策，我們公司確保無論是主要還是非主要照顧者在關鍵的育兒期間都能得到必要的支持，從而促進平衡和對家庭友好的工作環境。

由於各省市的規定不同，集團在中國大陸地區並沒有劃一的帶薪育兒職假期規定。同時，我們嚴格遵守各省的規定，並承諾提供不低於當地政府要求的帶薪育兒假期間及相關育兒支援。

為母親提供保護

依「職安法」規定辦理，針對懷孕及哺乳期之女性員工，由職醫科醫師及護理師提供工作環境評估、危害預防、健康指導等健康管理措施，以保障其健康安全；並提供哺孕衛教健康諮詢、集哺乳室、優先餐道、接駁車保留座位等友善職場環境。

2023年鴻海公司母性保護評估共50人，皆為第一級管理，100%追蹤關懷，包含妊娠健康評估24人，產後健康評估26人。

「0到6歲公司養」育兒福利津貼

為讓員工安心工作、放心生活，鴻海母公司積極推動生育政策，自2020年 初宣佈優化育兒福利津貼「0-6 歲公司養」，創下台灣先例。集團按懷孕前、中 到產後，給予準媽媽們全方位補助，新生兒從 0 歲起到滿7足歲止，共計七年期間，每月給予1.5 萬元新台幣補助，更在預產期前 3 個月，補助上下班計程車交通費 1.5 萬元，懷孕期間配戴準媽媽識別證，給予上下電梯、取餐與搭乘接駁車優先等禮遇。

此外，集團擁有5家合作育兒機構，涵蓋156所幼兒園或分園，支持鴻海寶寶健康快樂成長，為員工的家庭和事業提供有力保障。

在 2023 年，1,860 名鴻海寶寶受惠，已發放的補助金171,282,070新臺幣，這些措施讓員工更有安全感，有助於提高員工保留率。 如需詳細資訊，請參閱：



2.2.2.2員工留任

集團提供的全方位照護下，近年的員工育嬰復職率接近100%與留任率近75%；為進一步提升留任率，針對離職人員，集團落實面談，瞭解員工離職真正具體原因，並考量納為改善方針。

在留才政策面，積極深入基層，瞭解員工真正需求，並落實員工關懷，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台；環境面，持續完善基礎設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

2.2.2.3 育嬰復職率與留任率

表 2-9: 育嬰復職率、留任率之情形

		2022			2023		
復職率	應復職人數	男	女	總計	男	女	總計
		9,155	15,970	25,125	6,062	18,350	24,412
	實際復職人數	9,075	15,819	24,894	6,009	18,300	24,309
	復職率	99.13%	99.05%	99.08%	99.13%	99.73%	99.58%
留任率	實際復職人數	6,736	14,386	21,122	9,076	15,824	24,900
	復職滿1年仍在職人數	5,711	12,014	19,068	6,599	10,002	16,601
	留任率	84.78%	83.51%	90.28%	72.71%	63.21%	66.67%

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：中國大陸和台灣地區

2.3薪酬與福利

2.3.1薪酬制度

集團透過具競爭力的薪酬結構吸引及挽留優秀人才，並透過合理機制連結公司營運表現與員工薪酬之間的相關性，獎勵員工的表現。集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，除薪資制度符合當地法規，亦參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，報酬表現優於業界水準之上，為員工提供安身立命的職場環境與薪酬福利。

與集團簽訂正式雇用合約之員工，自入職日起，在中國大陸地區，集團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；在台灣地區則依政府規定，為員工提供勞健保、提撥勞退金與團保福利，在其他海外廠區部分，則依照當地政府的規定為員工投保。

公司設有分紅制度，與員工共享成功的果實，激勵員工並提升他們對公司的忠誠度和歸屬感。針對貢獻度較高的，除當年度的分紅外，將自明年或後年度的分紅可分配額度當中，預告員工可領取的明年或後年度分紅金額，作為留才使用，只要員工明年或後年度發放分紅時仍在職，即可領取該預告分紅金額。這樣的預告分紅不僅使員工和公司共同關注長期目標，也提升員工的工作積極性和忠誠度，有助於公司財務穩定性和長期發展。

2.3.2福利制度

本集團始終堅持以員工為本的核心理念，致力於關懷員工的身心健康，傳遞仁愛與關懷。我們深信，賦予員工力量，不僅能促進其在工作中的熱

情，更能提升其生活品質，讓每位員工都能在職業生涯中實現自我價值，享受生活的快樂。我們將持續完善福利措施，創造一個充滿活力與支持的工作環境，讓每位員工在這裡茁壯成長，實現夢想。

2.3.2.1員工福利

集團透過提供一系列靈活工作安排，致力於促進員工的健康工作與生活平衡。這些安排包括彈性上班時間、在家工作選擇，以及兼職工作機會。我們的政策旨在滿足員工的不同需求，提高員工的滿意度和生產力。致力於創造一個富有適應性和支援性的工作環境，確保所有員工都能有效地平衡工作和家庭責任。

集團實施一系列員工福利措施，以促進及保障員工及其家人的健康，包括前述的社會保險及團體保險，退休金，婚喪喜慶及其他特殊場合補助，旅遊津貼，年終派對抽獎及其他補助。集團希望建立完善的員工關懷網，讓全球員工在工作的同時，也能獲得職涯發展。2023年，集團的員工薪津支出約為新台幣82.7億元。

2023年，集團總部舉辦了各式各樣的活動，豐富員工的閒暇時間：4,104名員工參與中秋公益選品活動，滿意度達84.82%；4,350名員工參與新春伴手禮選品活動，滿意度達77%；全體員工參與年終活動，整體滿意度超過70%。富士康工會在中秋、端午、春節等傳統節日進行節日關懷活動，為員工送去禮物和祝福，2023年投入台幣1.10368億元，為員工送上106.9萬份節日禮品。

工作時間

集團深知，員工的不合理超時工作會對生產力造成負面影響，並可能導致流動率上升及傷病率增加。基於對員工福祉的高度重視，我們制定了明確的工時管理政策：除非遇到緊急狀況或特殊情況，否則每週的工作時間（包括加班在內）不得超過 60 小時。此舉旨在確保員工在良好的工作環境中發揮最佳表現，並維護他們的身心健康。我們堅信，合理的工時安排能夠激發創造力，提升工作滿意度，並最終促進公司的可持續發展。我們嚴格遵守 RBA（Code of Conduct）的規定，除緊急或特殊情況外，員工每工作七天應至少休息一天，連續工作天數不得超過 6 天。

勞逸平衡

為了促進員工工作與生活的平衡，我們致力於提供綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、零售購物區、書店、健身房及其他休閒設施。集團提供在家工作的安排和彈性的工作選擇，以滿足單位和員工的需求。

2.3.2.2家庭福利

本集團致力於透過提供全面的家庭與照護支援福利來支持員工的福祉。我們提供現場托兒設施，並為外部托兒服務提供財務資助，確保員工可以安心工作。秉持關懷員工福祉，致力於提供全面的家庭與照護支援福利，以助力員工在工作與家庭生活中達到理想的平衡。我們特別設置現場托兒設施，並為外部托兒服務提供財務資助，確保員工能夠心無旁騖地投入工作。此外，我們的工作場所專門配備餵哺母乳的設施，為初為人母的婦女創造友善且便利的環境。此外，我們提供標準育兒假以外的帶薪家庭與照顧假期，讓員工可以照顧有身心健康問題的子女、配偶、伴侶、受扶養人、父母、兄弟姊妹或其他指定親屬，共同建立一個支持性和包容性的工作環境。我們深信，透過這些細緻周到的措施，能夠為員工提供更佳的支持，讓她們在職場中蓬勃發展，實現工作與家庭的雙重滿足。

集團積極規劃員工家屬參與活動，提升家屬對公司的認同，增加員工的投入感。2023 年大陸成都園區舉辦家庭開放日活動，共150組家庭，600餘名員工及家屬共同參與。台灣地區，鴻海科技集團「棒球家庭日」共有2,800人（含配偶）報名參加，滿意度達96.78%「電影家庭日」共有2,407人（含配偶）報名參加，滿意度達94.57%。

成都園區家庭開放日活動





2.4 人才發展培訓

2.4.1 人才學習發展

集團制定員工晉升資格培訓與考核規範，建立公平、公正、公開的人才晉升、發展、幹部選拔及任用機制，鼓勵員工持續學習，全面提升幹部職業素養與能力；加速個人與團隊培養，從優秀的個人及基層管理者中發現高潛領導者；創造機會，加速歷練與提拔，打造新時代的人才梯隊。此外，集團面向全員提供豐富的技能及知識培訓資源，員工可基於自己意願參加各類課程培訓。

2023 年，集團共投入新台幣 1.48 億元於富士康大學，提供 5,662 萬小時的訓練。平均每位員工接受 75.60 小時的通識、管理、專業/技術訓練及學歷教育。

學歷教育方面，富士康大學在13個廠區與 42 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，以提升員工綜合素質與專業能力。集團與多間大專院校合作，提供員工可繼續投入於學習。

於 2023 年共有2,064人畢業，畢業論文865篇，80.3%與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。

表 2-10-1: 員工訓練與發展之投入



註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團
3. 集團透過富士康大學提供多種 e-learning 課程，全球各據點的員工都可以使用這些教材，降低了平均培訓投入。
4. 平均培訓時數的計算方式為：各組別培訓總時數/該組別員工總人數（含派遣員工）。

表 2-10-2:員工訓練發展之職級劃分

	訓練時數(小時)		
	中國大陸	台灣	越南
高階主管：副總經理以上	1,062.4	4,794.2	2,14,352.8
中階主管：處長至資深協理	30,867.6	66,545.5	2,159,940.7
初階主管：資深經理	18,187,364.4	912,618.0	1,062.4
非管理職	47,129,797.7	118,122.4	30,867.6

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

表 2-11: 課程類別時數(包括線上學習和線下教學)

課程類別	時數 (小時)	人次
通識類	30,697,986	14,525,439
管理類	5,729,061	2,315,615
專業 / 技術類	19,694,906	9,064,689
學歷教育	504,110	336,153
合計	56,606,063	26,241,896

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

表 2-12: 富士康大學進修情形

項目		2022	2023
畢業人數	學士或以下	1,867	2,055
	碩士	6	9
	博士	0	0
	總數	1,873	2,064
畢業論文數		757	865
與工作崗位相關百分比		77.24%	80.30%

註:
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：集團

2.4.2人才梯隊持續發展

集團致力於員工全面的人才發展計劃，實施一系列提升員工技能和促進職業轉型的培訓，持續培育人才。我們的計劃包括專門的培訓課程、認證課程和領導力發展研討會，旨在提升員工的技能和能力。為了確保員工的持續就業能力，我們提供過渡協助計畫，職涯輔導、職位安排服務和再訓練機會，這些計劃支援員工管理職業轉型，退休或終止受僱。我們確保我們的員工有足夠的準備去把握他們的職業生涯，並有效地為集團的成功做出貢獻。

集團遵循「培育人才、理論與實務結合、學以致用、終生學習、教學相長」的目標，設立富士康大學，賦予提升人力資源發展、轉型升級、企業文化及經營理念的重要任務，作為人才培育與創新培養的搖籃。同時，為鼓勵員工學習，集團將員工培訓學分與年度績效考核掛勾，作為員工在晉升、獎金發放時的參考。

集團朝向「3+3」轉型發展，積極培養數位時代所需之人力資本。為此，集團建置富學寶典 E-Learning 學習專區，拓展多元學習資源與管道，支持永續成長並滿足員工終身學習需求。

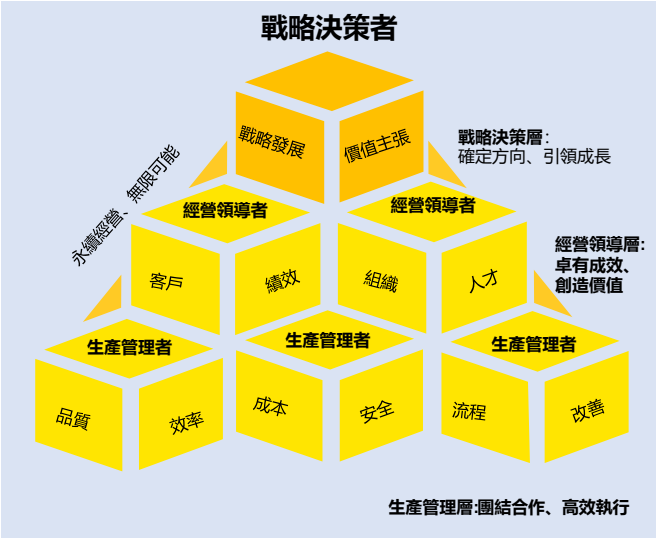
在富學寶典 E-Learning 學習專區中，導入內部及外部講師的專業、通識，以及管理類課程，提供集團同仁不受時間地點限制且豐富多元的培訓資源。 此外，富學寶典分析學員學習行為以及職系等資料，在經過數據分析和客製化資訊週，給予同仁客製化的培訓體驗。

永續管理人才

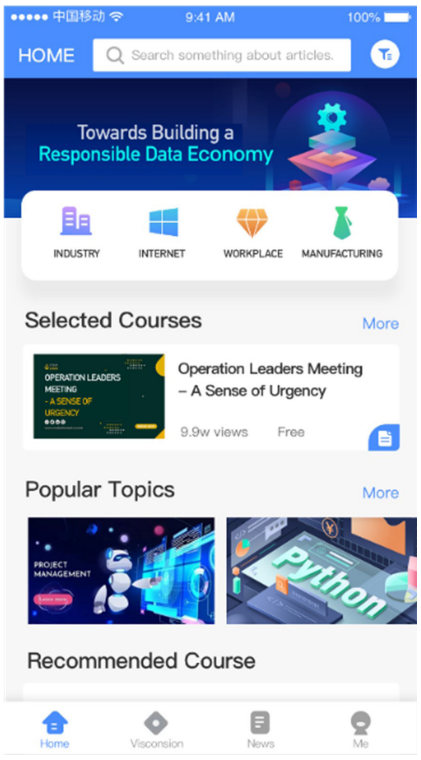
為培育茁壯的個人和團隊，集團從優秀的個人和管理人才中發掘高潛力的基層領袖。鴻海為人才創造機會，提供深入的培訓資源，加速他們的經驗積累和晉升機會，從而為未來打造人才。

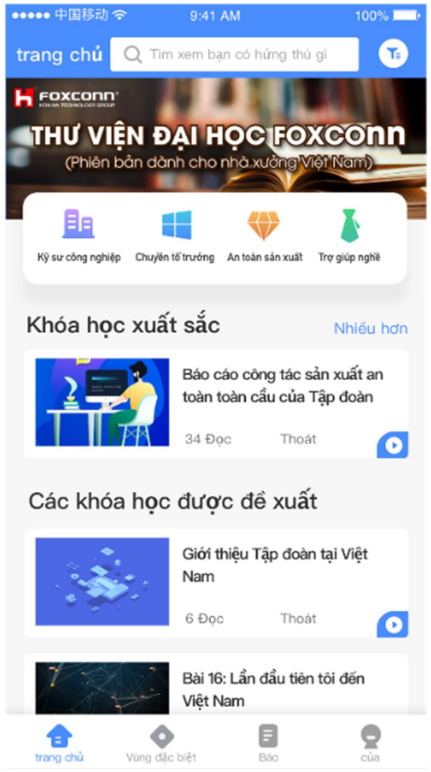
集團非常重視人才與公司內部職位的緊密聯繫，致力於將人才的個人能力成長與公司的發展有機地結合起來。例如，自我管理訓練培養員工的專業技能和專業知識，從而提高工作效率和產出。在培訓方面，向員工傳授先進的生產技術和管理技能，以降低集團的溝通成本，提高生產效率。

圖 2-1: 最具價值工作：永續管理之人才梯隊





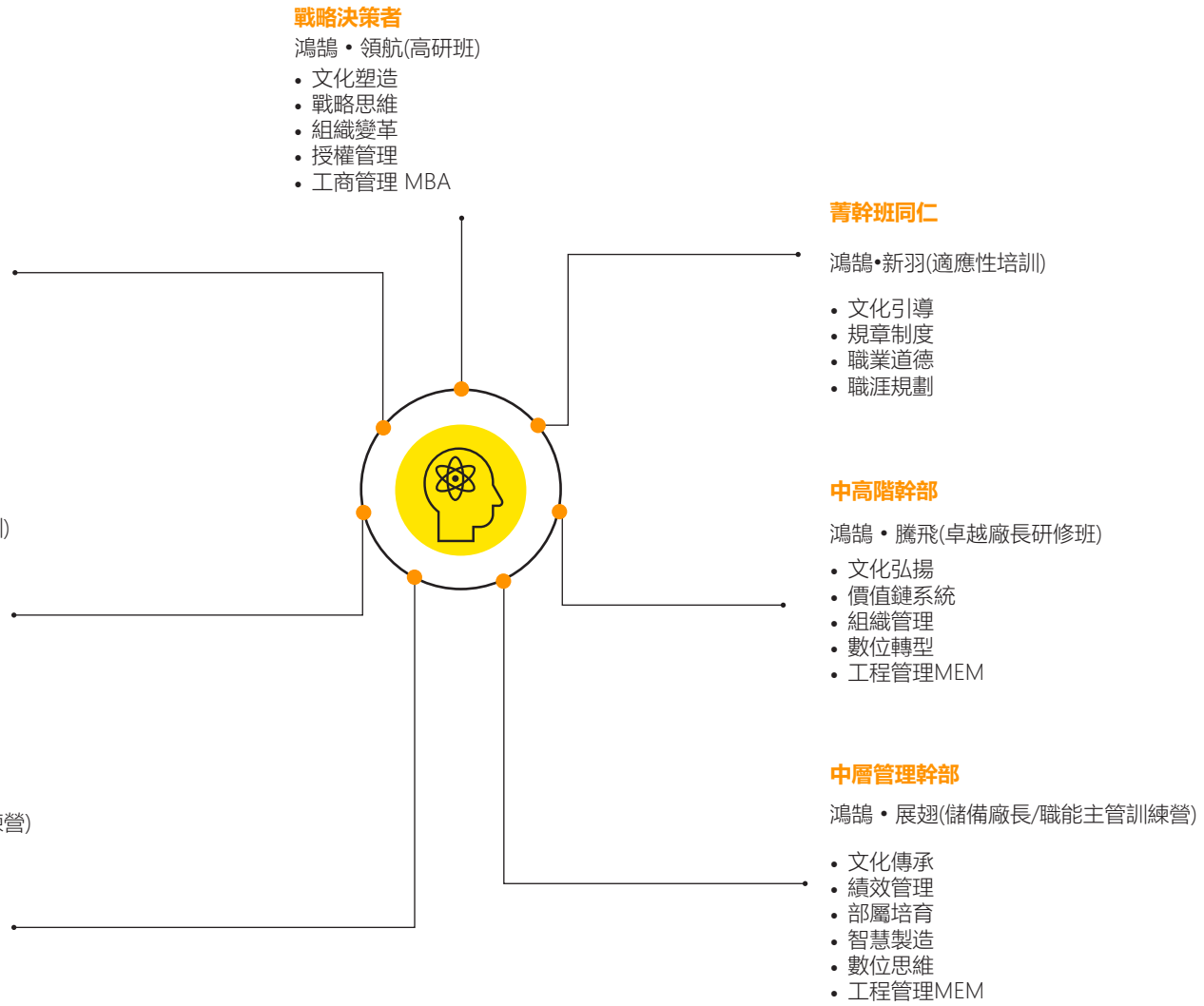






富學寶典支持中文、英文、越南文、西班牙文介面，讓全球員工都可以學習。

圖 2-2: 人才梯隊訓練與成果



以多項全球榮譽打造雇主品牌

在8月18日公布的2023年布蘭登霍爾集團卓越獎（BrandonHall Group Excellence Awards）的人力資本管理卓越獎（春季）評選中，富士康大學榮獲了三金、一銀和一銅的卓越成績。具體而言，我們分別贏得了企業學習型大學最佳戰略獎（金獎）、移動學習的最佳應用獎（金獎）、先進技術實施獎（金獎）、最佳支持企業經營戰略變革學習計劃獎（銀獎）以及最佳領導力發展獎（銅獎），在12月公佈的布蘭登霍爾技術卓越獎（秋季）評選中，富士康大學再獲最佳內容創作技術獎（金獎）的殊榮。







持續投入雇主品牌活動的成果，集團在 2023 年亦獲得全球各地多項獎項，羅列具代表性項目如下：



1-大易2023最佳僱主品牌經營典範獎



2-海投網2023最具影響力僱主



3-前程無憂2023人力資源傑出管理獎



4-深圳大學大學生最佳僱主企業獎



5-智聯招聘2023校招案例獎



6-智聯招聘2023中國年度最佳僱主深圳50強

2.4.3 績效評估

本集團致力於維護合法、公平、公正、平等、自願行動和誠實可信的原則。我們的薪酬制度不僅符合當地法律，也結合了外部市場調查的洞察力。我們定期評估我們的薪資標準，確保我們的薪酬績效超越業界基準，這為我們的員工提供穩定的工作環境、具競爭力的薪酬和完善的福利。

績效管理

鴻海集團績效管理體系秉持公平、公正、客觀原則，對所有員工進行每年至少一次的工作成果與績效的考核，作為人員培訓、調薪、拔擢升遷、激勵獎酬和職涯發展等人員管理的依據。

平等的參與機會

不論員工的國籍、性別等身分或背景，皆有平等的機會參與目標設定與績效考核。同時，考慮到不同員工背景、能力與貢獻度，鼓勵員工設定多樣化的績效目標，減少對於特定或弱勢族群的不公平待遇。

目標管理與執行

鴻海集團以OKRs推動目標設定與管理，年初由集團高層主管訂定集團的頂層願景目標，各單位依職責角色承接，並且逐層展開單位目標、部門目標和個人目標。公司提供目標設定的培訓資源以及完善的系統平台，幫助員工理解目標設定原則和流程，對明確目標達成共識，且與整體目標保持一致。目標執行過程，透過系統確保各級主管與直屬員工定期、不定期的雙向溝通。

績效考核

績效考核階段，由員工先自我評估目標達成情況後，主管依據員工的工作成果、工作態度以及職能展現等指標進行績效評估。公司設有績效校準的共識決議機制，提高績效評估之評分標準的一致性，降低考核偏誤，並提升考核評估的公平性。過程強調保持公平和客觀，不受個人的人事背景所影響。

績效溝通

鼓勵主管以包容性的回饋方式提供部屬反饋，重視評估流程中的尊重和支持。員工若對績效考核的結果有疑議，可以向事業單位主管或人資單位等提出申訴。

2023 年，集團員工的入職薪資水平高於當地最低工資要求，且對整體員工進行績效考核。

表 2-13： 定期接受績效和職業發展審查的員工百分比

人數			接受定期績效考核的員工數目	實際接受績效考核人數	百分比
員工定期接受績效與職涯發展評核	<30歲	男	1,852	1,852	100.0%
		女	1,572	1,572	100.0%
	30-50歲	男	7,505	7,505	100.0%
		女	2,878	2,878	100.0%
	>50歲	男	1,742	1,742	100.0%
		女	345	345	100.0%

註：：
1. 以年度末 2023 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：台灣地區員工，不包括派遣員工。

2.5權益保障與溝通

2.5.1穩固的勞資關係

2.5.1.1勞資政策

鴻海致力於打造積極的勞資關係，並已建立健全的程序和系統，以確保管理層與員工之間的開放溝通、相互尊重與協作。我們的政策涵蓋定期對話會議、申訴機制及員工回饋管道，旨在及時解決工作場所問題，促進良好的工作氛圍。此外，我們支持成立員工代表組織，並鼓勵員工積極參與決策過程。這些措施不僅有助於維持和諧的工作環境，還能提升員工滿意度，進而推動組織的整體成功。

並制定相關政策文件：《集團行為準則》、《集團責任標準》、《員工意見反應與申訴規範作業管理辦法》、《工作規則》、《集團集體協議》。

詳細信息請參閱：

勞工保護與日常生活服務

內部稽核

集團工會下設勞工保護監督委員會，由人力資源、安全衛生、環保、總務等專業人才組成專案小組。這些專案小組對所有廠區的道德、安全衛生、環境、管理系統進行檢查，以確保其符合法律、RBA行為準則及公司政策。

所有廠區都必須填寫自我評估問卷（SAQ）和風險評估，以供現場審查。為確保員工權益受到保障，集團認為，除非廠區在指定期限內針對所有發現的不足提出糾正行動方案（CAP）和改善計畫，否則調查工作不會結束。2023 年共進行24次廠區實體檢查，發現270項缺失，並已制定糾正措施並確認，對未糾正的缺失將繼續追蹤改善。本集團亦重視實習生的工作條件，致力確保所有實習生獲得應有的待遇。

2023年開展勞動保護、宿舍安全文化、食安衛、工會規範化與員工關愛多項聯合稽核，並完善了稽核員選任機制，建立了課程體系及考核認證辦法，共計798人次參訓，綜合認證53 名稽核員；2023年稽核24個廠區，稽核缺失270項，整改率 100%。

第三方稽核

為持續推動落實「EPS+ESG=永續經營」理念，集團於2023年底正式啟動第三方ESG稽核機制。集團委請專業外部機構BSI、LRQA (前身為 ELEVATE) 組成稽核團隊，審核員都是通過第三方考核、具企業社會責任審核經驗及資質。他們深入集團廠區營運各個層面，檢視ESG管理流程，透過外部力量增加ESG管理的確信度。稽核團隊針對勞工人權、職業安全衛生、環境、供應商管理等相關議題的管理程序文件紀錄及執行狀況逐一檢視。此次跨國實體訪查過程中，抽查多個不同職位，包括與直接、間接員工進行個人及團體訪談。現場調查、面談各崗位員工（包括直接和間接員工）以及各個群體。

2023年，集團已在中國和印度完成了八大生產基地的審核，覆蓋鄭州、成都、廣蘭、衡陽、安得拉邦、泰米爾納德邦等地。在本次審核中，中國大陸地區採用了電子行業通用的 RBA VAP 7.1 標準；而印度則採用了融合電子等多個行業的 ERSA 3.0 標準。在勞工權益(包括強迫勞動)、職業安全衛生、管理程序、文件紀錄保存及執行等方面均無重大違規情形。

未來，集團仍會加強了解國際產業準則、當地法規差異的執行內容，組織檢討會議、要求相關單位進行改善，更新不符合要求的設備，調整作業程序，加強宣導及落實政策，深化改善的力度及廣度。未來，本集團計劃對東南亞、歐洲及美國的海外工廠進行風險評估。

詳細信息請參閱:

2.5.1.2工會暨勞資會議

集團致力于與工會和員工代表保持建設性和透明的關係。定期召開工會和勞資管理會議，以促進公開對話，並就工作場所的問題和政策進行合作。會議討論員工關注的問題、協商僱傭條款以及共同應對挑戰等。透過這些定期的討論，我們確保管理階層和員工在塑造公平公正的工作環境時都有發言權。這種協作方式以相互尊重和理解為基礎，同時提高了整體工作場所的和諧性和生產力。

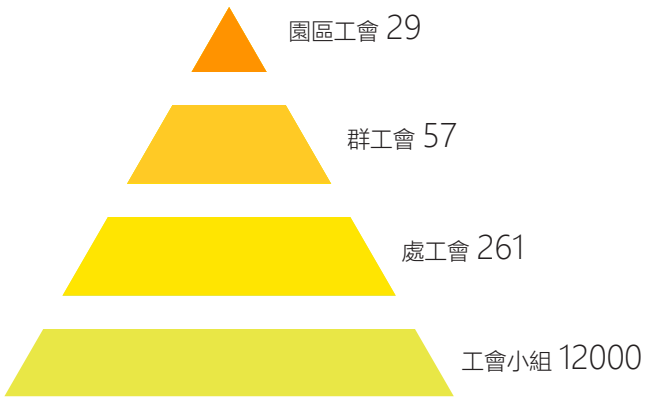
在最新的《集團集體協議》明訂，保障員工就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，須提前 30 個工作日通過公告等形式告知員工，在《集團工會聯合會開展集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。

為保障員工結社自由，在員工手冊中明述員工權利。集團設有工會聯合會組織（以下簡稱工會），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。

此外，集團已推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，如成立智慧工會建設專案組，以「互聯網 + 工會」雲服務模式，將 PC 端與 APP 端相結合，開發涵蓋工會建設、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。

2023 年約有 98.6% 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。2023 年，集團共召開 21 次職工代表大會，表決有關員工權利義務的議題。

2.5.2人權管理



2.5.2.1人權政策

本集團堅持合法、公平、公正、平等、自願行動、誠實和信譽的原則。我們積極遵守聯合國國際人權公約、指導方針和宣言，將這些原則延伸到價值鏈上的所有工人，推動他們共同遵守。集團根據相關國家勞工及人力資源法規制定工作規則，保障員工的合法權益。

鴻海作爲全球最大製造企業之一，致力於在全球業務和供應鏈中確保對人權的尊重和保護。我們的目標是識別、管理並減少人權風險，並持續提升社會責任標準。我們參考《聯合國商業與人權指導原則》《世界人權宣言》《國際人權公約》等國際要求及運營地法律法規要求制定集團《人權專章》。該政策適用于工業富聯及所有子公司和組織的營運活動、產品、服務等價值鏈範圍，並涵蓋員工、客戶、供應商、合作夥伴、合資公司等利益相關方，確保公平尊重所有員工。

集團新發佈的《行爲準則》《責任標準》與責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA）發佈行為準則保持一致，並採用高標準客戶之定量化要求，以此展現對實人權保護的更高承諾。其中包括禁止強迫勞動、禁用童工及未成年工保護、女職工生育保護及健康保護、多元化、機會平等和反歧視/騷擾、人道待遇、工資和福利、工作時間、結社自由，言論自由，員工食宿等議題。集團通過一系列內部管理制度来確保政策貫徹落實，過內部稽核及教育訓練不斷提升公司管理表現，並且整合到商業策略、公司文化和日常運營中。任何違反準則要求的行為將依違反程度而受到不同的紀律處分。

詳細信息請參閱

員工人權專章

鴻海科技集團責任標準

2.5.2.2人權盡職調查程序

集團致力於本身營運及供應鏈的人權保障。

集團重大議題評估指出，集團的潛在人權問題包括人口販運、強迫勞動、債務束縛、契約約束、童工、監獄勞動、結社自由、集體協商、同工同酬、歧視及其他。面臨人權問題風險的群體包括自有員工 (包括派遣勞工和實習生)、婦女、兒童、原住民、外籍員工、合同工和當地社區。

為履行我們的社會責任，集團避免採購來自剛果民主共和國及其周邊國家的高風險衝突和人權災難地區的礦產，以降低供應鏈人權風險。

我們持續進行全面的人權盡職調查程序，涉及定期風險評估、監控及補救措施。我們已將人權議題納入我們的商業實務、供應商合作及投資決策中。包括強迫勞動和童工的嚴格政策、確保公平的工作條件，以及持續符合全球標準。這些措施有助於我們主動識別和緩解潛在的人權影響，確保整個集團的道德標準。

圖 2-4: 人權盡職審查流程



2.5.2.3 人權風險評估

集團以高度的責任感理解並管理人權議題，嚴格遵循PDCA（計畫-執行-檢查-行動）管理流程，秉持著持續改進的核心理念，不斷推動人權保護工作的優化與升級。為此，集團特別設立了永續委員會，其下設立了專門的Social負責單位，包含中央人資、中央工安、中央健衛、富士康大學以及各事業群/子公司與全球各地區工作小組，專注于人權議題的應對與處理。工作小組嚴格遵循盡職調查流程，通過系統化的方法，對人權相關的潛在風險進行細緻的辨識、科學的評估、嚴密的監測，以及有效的預防和降低措施的實施。

我們透過RBA管理機制，每年內部實施自我評估問卷，識別與評估風險，2023年，鴻海全球各產品群的自我評估分數處於89.6~98分之間，皆為低風險廠區。此外，我們依循RBA的「驗證稽核流程(Validated Assessment Program, VAP)」進行實地查核，2023年我們全球共計開展35次VAP稽核，在人權和職業健康與安全方面沒有重大隱患和風險。

表 2-14: VAP稽核 **2023年鴻海VAP稽核情況一覽表** 數據收集區間：2023/1/1-2023/12/31

	大陸	東北亞	東南亞	歐洲	美洲	印度
稽核次數	21	0	6	1	7	0
證書等級-鉑金	0	0	0	1	3	0
證書等級-金	0	0	1	0	0	0
證書等級-銀	16	0	3	0	1	0

2.5.2.4 人權風險減緩措施

根據業界最佳實務，集團實施全面的緩解措施，以應對人權風險。我們進行嚴格的風險評估與定期稽核，以找出營運與供應鏈中可能違反人權的情況。我們確保遵守國際勞工標準、為員工和供應商提供人權政策的訓練，並建立申訴機制以報告違反人權的行為。

集團辨識人權風險並以「制度面、溝通面與監督面」執行相應管理措施：

制度面：集團已制定《行爲準則》與《責任標準》為集團最高圭臬，針對人權風險議題制定充分有效的勞工管理政策和程序文件，確保集團政策符合法令法規要求，並保障員工權益福利，達到用工的穩定性與可持續性。

溝通面： 為提升全體員工的人權意識與社會責任感，精心打造一系列全面而深入的人權主題培訓課程，包括新員工入職時的勞工人權教育、企業社會責任基礎知識培訓，以及行為準則的必修培訓等。為了確保培訓的廣泛覆蓋與高效便捷，我們採取了數位化與多語言培訓策略。培訓教材被精心製作成電子版，並翻譯成員工所在地的多種語言，消除了語言障礙，讓所有員工都能輕鬆獲取學習資源，並深入理解相關知識。

對內建立完善的申訴管道，定期進行員工訪談，並定期與集團匯報與溝通群體用工情況。(詳2.5.3)

對外與利害關係人建立良好的溝通渠道，每年邀請投資人與關注ESG機構實地到廠訪視，查看員工實際工作與生活環境與模式。

監督面 企業聯動集團、工會、客戶定期對人權議題政策執行情況進行監督和稽核（詳2.5.1.1），確保政策得到有效實施，員工權益得到保護。

此外，本集團亦與利益相關者合作，以提高透明度及持續改善我們的人權實務，確保在全球範圍內進行合乎道德及負責任的商業行為。本集團非常重視人權風險管理，並採取各種措施降低人權風險。對於每一個人權議題，包括反歧視、反騷擾、童工、強迫勞動、工作條件等，我們都指定了直接負責的管理者，負責監督和執行相關政策。同時，我們針對特定的人權風險提供有針對性的措施：

表 2-15: 人權相關因應措施

人權政策	風險描述	補救措施(立即性)	風險減緩
不歧視/不騷擾	因性別、年齡、健康、懷孕、地區、國籍、民族、宗教等有差別待遇 未同工同酬	立即審查相關事件：一旦收到有關歧視或不公平待遇的報告，立即啟動內部調查程序，確保事件被迅速處理，避免情況擴大。 暫停涉事人員的相關職責：在調查期間，暫時讓涉事人員避免或隔離參與任何可能進一步影響受害者的工作活動。 提供支持與諮詢服務：給予受影響員工必要的心理支持和法律諮詢，確保他們了解自己的權利並獲得必要的幫助。 確保事件妥善處理：確保集團經營理念、文化價值及管理制度，並實現公平正義，提升公司治理。	承諾禁止任何形式的歧視 全體員工接受集團行為準則培訓 依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙、外籍人士友善的職場環境依照當地政府的法令，提供基本薪資保障
禁用童工及保護未成年工	招用童工 安排未成年工加班或夜班工作 安排未成年工從事過重、有毒有害或危險的工作	立即審查與應對：一旦發現有招用童工或不當安排未成年工的情況，立即停止相關工作安排，並啟動內部調查。 法律和行政措施：違反政策的個人或部門應依法接受處罰或行政措施，確保公司政策與法律的嚴格執行。 員工支持與教育：為受影響的未成年工提供必要的支持，包括心理諮詢和法律援助，並對涉事員工進行再教育，重申公司政策和法律規定。 加強監督和預防：加強對招聘過程的監督，確保所有員工的年齡和工作條件符合法律要求和公司政策。	嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求等有關禁止使用童工及保護未成年工的規範 使用身份識別設備確實查核真偽人事系統設置年齡自動計算功能，如未超過法定年齡，系統會主動提示投保社會保險系統會先行查核，如未滿16歲將無法投保 相關政策納入新員工入職培訓及年度更新培訓教材中，讓每位新進及在職主管與員工均能熟知公司禁用童工及保護未成年工之規定

人權政策	風險描述	補救措施(立即性)	風險減緩
杜絕強迫勞動	招募非自願勞工 收取押金及保管證件 強迫加班 性騷擾或不法侵害事件 員工不能自由離職	立即審查與調查：一旦收到有關強迫勞動的報告，立即啟動內部調查程序，以確定事實並迅速處理。 解除不公條件：如果發現有押金或扣押證件的情況，立即要求返還給員工，確保他們的個人自由和權利。 停止強制行為：對於任何形式的非自願加班或不正當勞動要求，立即終止並調整工作安排。 提供安全舉報管道：確保員工可以安全匿名地報告強迫勞動或任何形式的不法侵害，並保護他們免受報復。 促進自由離職：若員工提出離職申請遇到阻礙，人資部門或工會應立即介入處理，確保員工可以自由離職。	新進員工依法簽訂勞動契約及完成新進培訓 承諾不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工 禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工招募時與候選人進行溝通，以確認所有員工均為自願勞工 不允許扣押員工的證件或押金作為雇用的條件 離職時應及時發放工資或福利，不得以任何理由拖延 員工在發現疑似強迫勞工行為、騷擾事件時，可匿名舉報不需擔心遭受報復 若有員工離職申請受阻，人資單位或工會將立即介入協調，並依員工意願處理
工資與福利	扣押或拖欠工資福利	立即核查與支付：一旦接到員工關於工資或福利被扣押或拖欠的報告，立即進行核查。若確認報告屬實，應立即處理並支付所有應付款項。 溝通和透明度：向受影響的員工清楚解釋發生的原因及所採取的措施，確保透明度並建立信任。 財務稽核：進行財務稽核，查找系統性問題或操作失誤，防止未來發生類似問題。 加強政策執行：確保所有財務和人資的負責人嚴格執行支付政策，並按規定及時發放工資和福利。	不允許扣押員工的工資作為雇用的條件 按時發放工資或福利，不得以任何理由扣押或拖欠 公司按高於正常時薪的標準向員工支付加班報酬，禁止將扣減工資作為一種紀律處罰措施。每個計薪周期，及時向員工提供母語或熟悉的語言的工資單

人權政策	風險描述	補救措施(立即性)	風險減緩
工作時間	連續出勤超過七日 每週工作時間超過60小時	立即調整工作排程：一旦發現有連續工作超過七日或每週工作時間超過60小時的情況，立即調整相關員工的工作排程，以符合公司政策和法律規定。 責任部門糾正與賠償：責任部門必須立即進行必要之改善措施，並對受影響的員工進行適當的補償，如支付加班費或提供休假。 強化監督機制：加強利用人資或工時系統的監控，確保所有員工的工時記錄準確無誤，並設立或重新檢討預警系統避免類似問題再次發生。 教育培訓：對管理層進行工時管理的培訓，確保他們理解公司政策及相關法律法規，並能有效遵守。	定期統計分析及稽核工時狀況 利用人資或工時系統提供工時報表等預警管理機制 經查若有違反工時管理或強迫勞動事實，立即要求責任部門改善，並返還員工應有權益
尊重員工結社自由	員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制	立即檢視與修正政策：檢查現行政策和管理辦法，確保不會直接或間接限制員工結社自由，並立即修正任何不符合結社自由的規定。 溝通和教育：向管理層和員工廣泛宣傳結社自由的重要性和公司政策，確保所有員工了解自己的權利。 設立監察機制：建立獨立的監察機構或委員會，監督公司內部結社自由的實施情況，處理相關投訴和申訴。 支持自主運作：支持和促進工會或勞資會議的自主運作，保證員工代表的選舉和運作過程公正無阻。	制定結社自由與集體談判管理辦法/勞資會議辦法，不會以任何手段試圖控制工會、勞資會議或其他社團組織活動 全球廠區依當地法規，籌組工會並由員工自由參加工會強化福利活動、員工維權保護及急難救助等項目辦理，吸引員工參與 設置勞動爭議調解委員會，協助員工勞動爭議相關行政救濟 暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應

管理辦法：

集團行為準則
集團責任標準
工作規則
員工手冊
集體勞動合同
招募任用作業辦法
集團師級員工招募作業管理規定
集團基礎人力招募作業管理規定
執行職務遭受不法侵害預防計畫
重要員工事件人事評議管理辦法
員工安全異常事件應急處置暨訊息通報工作規範
集團勞務派遣工使用管理規定及勞務派遣服務協議

利害關係人關注議題案例分析

強迫勞動

相關事件

1. 2020年3月，澳大利亞戰略政策研究所（ASPI）發佈了報告，聲稱包括富士康在內的82家公司"在對維吾爾族工人強迫勞動中受益。

2. BUSINESS INSIDER，2023/2/4，聲稱一名工人看到他的一名同事因花太多時間水而被減薪。

3. 媒體報導印度Foxconn招聘疑似拒收已婚女性。

原因分析

鴻海集團在全球各地擁有205個廠區辦公室，生產高峰期接近百萬名員工，作爲全球最大製造企業之一，受到供應鏈、投資人/股東、媒體、政府等利害關係人關注。容易有不同看法與理解的想法與聲音出現，而導致非事實陳述事件的發生。

補救措施

1.集團有重大事件處理機制，第一時間通報集團永推辦、園區等相關單位，保持資訊一致性，並實時互動事件調查進度。

2.立即啟動調查，如查證屬實，要求責任單位/責任人立即停止錯誤做法。並制定預防措施，防範類似事件發生。

3. 充分與員工溝通，調查員工意向，協同相關方妥善呼應員工需求。

持續性管理措施

[制度面]

企業制定充分有效的政策和程序文件，確保不使用任何形式的強迫勞動，並通過每年檢討和修訂，確保該政策符合最新法規及標準要求。

[溝通面]

1.通過系統化培訓向員工提供清晰的反強迫勞動資訊，確保員工能夠即時瞭解公司的勞工政策。

2.建立暢通的內外部溝通管道，並引入外部第三方關愛熱線，確保員工能夠及時反饋針對此項議題的，減少誤解的產生。

3.定期向集團等相關單位，呈報相關群體用工狀況。

[監督面]

企業聯動集團、工會、客戶定期對禁止強迫勞動政策執行情況進行監督和審計，確保政策得到有效實施，員工權益得到保護。

利害關係人關注議題案例分析

勞務派遣管理/工作條件

相關事件

1. 2019年9月，中國勞工觀察(觀察(CLW)聲稱富士康鄭州臨時工人數超過 10%。

2. 衡陽廠2018年、2019年派遣工用工不合規；2019年實習生用工不合規。

原因分析

因集團產業特性與客戶需求，可能有隨時機動調整營運需求，因此在各地建廠初期及季節性生產高峰期間產生不同的人力需求情形；而大多求職者也傾向靈活就業，賺取理想薪資水平。

補救措施

1.調整用工需求，保持人力需求平穩，減少需求波動造成的用工需求短期爆量。

2.聯動集團內兄弟單位，進行錯峰用工，減少高爆發量短期用工需求。

3. 立即啟動調查，與員工溝通，了解員工作與生活環境需求並改善。

持續性管理措施

[制度面]

1. 持續研究勞動力市場發展趨勢，與供應商和合作夥伴建立長期穩定的夥伴關係，共同制定勞動力管理策略，確保用工的穩定性和可持續性。

2.持續創造良好的工作和生活環境，人才職業發展機會，增加員工的歸屬感和工作滿意度，忠誠度，進一步提升正式員工留任，減少對臨時用工的需求。

[溝通面]

1. 完善員工申訴制度和渠道，定期進行員工訪談，識別相關風險。

2. 持續定期向客戶/集團呈報派遣用工數量，並與政府等外部相關機構保持密切溝通。

[監督面]

透過每年稽核，監督用工情況合法合規，並與員工訪談，確保管理政策落實並體現於員工身上。

利害關係人關注議題案例分析

派遣公司管理/ 薪酬福利

相關事件

1. 2020/11/16 Covid-19期間部分派遣公司未及時足額發放派遣工返費, 造成部分派遣工集體訴求。

2. 2022/11/22，鄭州園區部分新進同仁因對工作津貼認知疑慮提出訴求。

原因分析

在特定時期（如疫情），勞動力市場供給壓力大，各派遣公司為在人力市場佔據優勢，制定多種福利政策，如返費政策。個別派遣公司因政策種類多，導致管理疏忽，未能及時跟進福利實施進度，導致未達員工期待。

補救措施

1. 立即呈報集團/政府/客戶，並保持事件處理資訊實時溝通互動。

2. 員工集中宣導，1對1溝通處理，根據員工提供之返費證據，督促派遣公司現場補發。

3. 針對所有派遣工返費進行充分調查，對派遣員工的異常反饋，逐一核實處理，依據員工意願，協同地方政府妥善做好組織員工所需服務。

持續性管理措施

[制度面]

1.不斷完善勞工管理政策，保護工人依法取得勞動報酬的權利。每年定期對現有的勞工管理政策進行審查和改進，確保其公平合理，並符合所有適用的勞動法規/外部標準。

2.成都廠區：

(1) 返費政統一制定政策， 所有派遣工入職時簽訂返費協議書，確保員工知悉返費金額及各項約定條件。

(2) 從2021年1月起使用三方共管賬戶發薪，監管派遣公司員工返費發放時效性和準確性，保證派遣工薪資及時、足額支付。

[溝通面]

1.開發集團內部APP派遣工專用功能模塊，派遣工能自主詳細查詢其出勤/工時、薪資標準、工期、崗位津貼發放條件及數額等內容，增加溝通透明度。

2.暢通內部溝通管道，並引入外部第三方關愛熱線，接受員工監督，及時處理異常反饋，保障員工權益。

[監督面]

強化對派遣公司返費管理的監督，針對派遣公司私自承諾返費等違規行為，給予罰款、取消供應商資格等處罰措施。

2.5.3員工溝通與申訴

集團積極建立與維護各種多元開放的溝通橋梁，透過雙向溝通即時聆聽員工心聲，促進勞資和諧。集團定有「員工意見反應與申訴規範作業管理辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「重要員工事件人事評議管理辦法」，以及大陸地區工會制定「富士康科技集團員工權益維護和保障工作規範」等管理辦法。

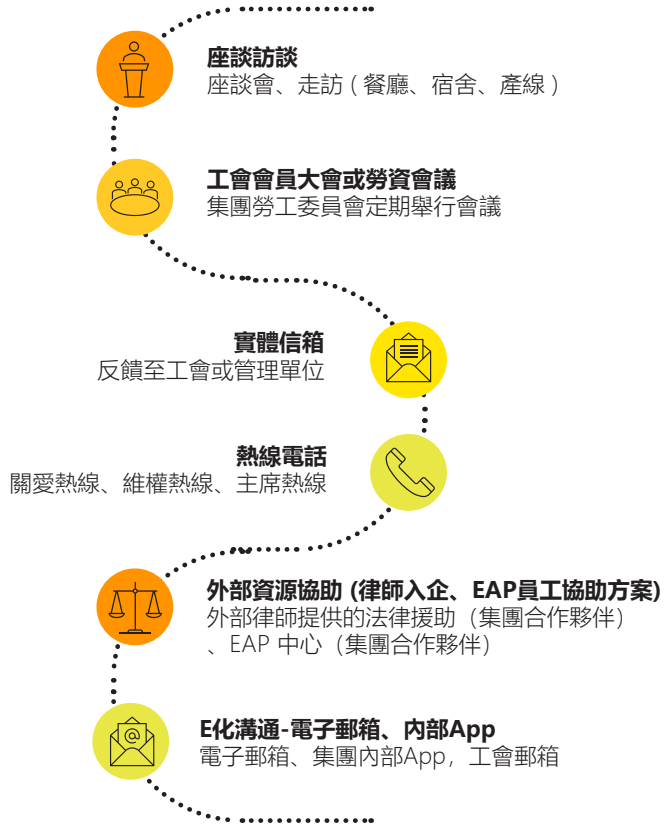
在員工溝通的部分，集團也充分展現全球在地化的特性，在各個營運地區，基於不同文化背景採取差異性的有效溝通方式。例如大陸地區和越南地區以關愛熱線為主要的員工意見反應管道；台灣地區員工則以員工入口網站和內部App等E化管道反映建議；墨西哥地區員工較多運用廠區實體意見信箱和E化管道來反饋意見與建議；印度地區員工傾向使用廠區實體意見信箱，以及訪問廠區內的員工關愛中心，於2023年有將近8千多餘人次到訪員工關愛中心尋求諮詢服務或提出意見反應。

集團在各地的營運法人均設置勞工代表委員會並定期召開會議，會議成員包括各廠區的高階主管及員工代表，針對公司重點措施和員工意見等議題雙方溝通討論，工會會員大會或勞資會議2023年合計109場。

為廣泛獲取員工的偏好和意向，集團也會不定期透過內部App問卷調查系統或員工座談會等形式，詢問餐飲、工作環境和安全等面向的滿意度，以做為優化員工服務與管理的參考依據，線上問卷調查11個 (Career Welfare)、座談會 (包括餐廳、宿舍、產線等) 共計1884場。集團在各廠區設立關愛員工、維護權益的溝通與申訴管道，包括工會信箱、主席熱線、維權熱線、員工關愛中心等。

為了提供員工在工作與生活上的全方面支持，集團也與外部機構合作，引進專業律師和第三方員工協助中心 (EAPC) 的專業團隊服務，讓員工在尋求幫助的過程中兼顧便利性與個人隱私保密性。統計全球員工通與申訴管道共計有6類26種機制。集團定期或不定期地舉辦法律科普宣傳活動，2023年總計舉辦229場次。

溝通與申訴管道



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（熱線手機號：18675578585）

表 2-16： 員工心聲管道：案件數量和結案率

類型	說明	單位	總計
1.工會會員大會或勞資會議	集團勞工委員會定期舉行會議	數量	109
2.座談訪談	座談會、走訪（餐廳、宿舍、產線）	數量	1884
3.實體信箱	反饋至工會或管理單位	數量	382
		結案率	90%
4.熱線電話	關愛熱線、維權熱線、主席熱線	數量	115,900
		結案率	90%
5.E化溝通-電子郵箱、內部App	電子郵箱、內部App、工會信箱	數量	203
		結案率	99%
6.外部資源協助 (律師入企、EAP員工協助方案)	法律援助、EAP員工協助方案	數量	1066

2.5.4員工幸福發展

員工敬業度調查

集團每年進行全球員工參與調查，並根據調查結果就重要議題採取行動，以強化員工的融洽度。

2023 年，我們向中國大陸 28 家工廠及台灣 19 家工廠的員工派發調查問卷，共有 18,000 名員工參與整體的永續參與度為 82%，合作度為 81%。此結果代表同仁能「達到工作與個人生活的平衡」，員工「發揮潛能」，而「參與度與發言權」方面更高於全球高科技產業的標準。

調查構面涵蓋14個面向，包括願景鼓舞、融合多元、理解目標、信任領導、團隊合作、主管支持、敏捷轉型、參與發生、組織效率、實踐潛能、能力提升、合理獎酬等。透過第三方機構的協助，鴻海以科學的方法進行員工感知、滿意度等調查，讓員工就本身的工作體驗提出真實的回饋，並以此調查數據為基礎，提出改善措施與方案。不斷提升員工對公司的認同，優化員工職場體驗，創造能和員工共同成長的永續企業環境。

整體永續敬業度：82%			
施測地區：台灣地區、大陸地區			**成績**
	性別	男	82
		女	82
	年齡	< 30 歲	78
		30-50 歲	84
		>50 歲	87
	管理職	高階主管(協理級以上主管)*	90
		中階主管(經理級以上)	87
		初階主管(副理級以上)*	85
	非管理職		79

*初階主管：副理級(含)以下
*高階主管：協理(含)以上
涵蓋率 (=實測人數/ 應測人數) 48%

2023 全球廠區代表性員工活動



台灣-鴻海好棒-棒球家庭日

棒球家庭日邀請員工與親朋好友到棒球場共襄盛舉，喚起大家對運動賽事的熱情，共創美好回憶。



越南-富士康達人秀

鼓勵員工展現個人才藝，為員工創造舞台，並增進員工們彼此間的交流，營造工作與生活平衡的正向文化



大陸-女性員工暖心微站建置

在大陸部分園區內的職工之家、茶水間等地點，設置提供女性員工特殊時期所需用品，例如衛生棉、紅糖薑茶等，以及其他的必要協助



美國-家庭日

超過千名的員工和眷屬及其親朋好友參與集團家庭日，讓大家更了解公司，增進認同與歸屬感



墨西哥- 員工週年慶祝活動

透過表揚活動來慶祝加入集團 5 年、10 年和 15 年的員工。2023 年，共有 175 人一同慶祝週年紀念。





捷克-少數群體(蒙古)融入計畫

員工資源團體(ERG)
自2018年起持續協助蒙古員工更好地融入捷克當地社區



斯洛伐克-富士康養蜂計畫

由於氣候變遷、森林砍伐和集約化農業活動，蜜蜂正在失去自然棲息地。集團員工與當地社區養蜂業啟動結合志工服務與環境保育的養蜂計畫。



印度- 世界瑜珈日

印度廠區每年在6/21世界瑜珈日會舉辦至少2場的瑜伽活動，邀請近百名員工參與。讓員工在這個北半球白晝最長的一天響應國際日，感受瑜珈對於員工身心靈健康的益處。

員工參與和幸福發展

案例分享：女職工暖心微站建置

背景

為了改善女職工的工作條件，提高女職工的幸福感，24個園區工會投入工會經費181.8萬元在廠房內的職工之家/惠工小站等工會服務陣地、樓層茶水間、生產車間等建置女職工暖心微站。

實施

這項計畫建置了 433 個微型工作站，目前為 223,000 名女性員工提供服務。其中 63.7% 的微型驛站策略性地設置在廠區附近，以提供最大的可及性和便利性。微型工作站提供必要的便利設施和舒適的環境，在 2023 年就有 161,000 名員工直接受惠。

影響與涵蓋

這些微型工作站的建設對女性勞動力產生了深遠的正面影響，提高了她們的舒適度和生產力，並獲中工網、《河南工人報》《南方工報》等媒體報導。

總結

對微型工作站的投資強調了工會和集團對女性員工福利的承諾。透過提供設備完善且方便使用的空間，此專案大幅改善了大部分員工的工作環境。媒體的廣泛報導進一步突顯了這項計畫的成功，以及廣大社群的正面反應。


職工 南方工报

施工企业有“凉策” 重点工程“加速跑”

广州职工“红色工运之旅”定向越野赛落幕

富士康启用“女工暖心微站”



案例研究：“凝心聚力•鼓舞士气”關愛服務

背景

為配合長期ESG目標，並考慮到生產營運環境，本集團啟動了 「6+1 」關懷服務計劃。該計劃旨在通過有針對性的措施提升員工士氣和福利。



實施

規劃「6+1」關愛服務:

- 「6」是六送：送演出、送健康、送關愛、送驚喜、送才藝、送知識
- 「1」是一項文藝巡演

29個園區工會聯合開展「六送」活動3,416場，覆蓋公寓、餐廳、樓棟514棟，49.95萬人次參與。深圳、鄭州、成都、太原、昆山5個園區試點巡演19場，1.1萬人次參與。投入專項經費，用於量產期間開展評優表彰、一線慰問等關愛服務。



影響

在生產高峰期，集團撥出專款進行表彰和前線慰問。這些貼心的服務，對提升員工士氣、營造支持性的工作環境有顯著的貢獻。

總結

透過推行「6+1」關懷服務，本集團成功凝聚力量提升員工的福祉及士氣。推動涵蓋福利活動和文化參與的多元活動，突顯集團致力於ESG和員工滿意度的承諾。

先進榮譽

2023年，推選143個單位、257名員工榮譽國家/省/市級榮譽員工榮獲國家/省/市級榮譽；其中有員工個人獲“全國五一勞動獎章”，更有事業羣部門獲“全國工人先鋒號”榮譽稱號。



