

人權盡職調查報告書





1	關於本報告書	3	5	減緩與補償措施	23
			(一)	全方位人權管理機制	24
			(二)	減緩與補償措施	26
2	人權盡職調查方法與流程	7	6	價值鏈人權管理機制	32
	(一) 人權盡職調查調查方法與流程說明	8		(一) 派遣員工人權管理	33
	(二) 風險鑑別與評估方法	10		(二) 供應商人權管理	34
3	人權政策與治理架構	12	7	結論與未來展望	36
	(一) 人權承諾	14			
	(二) 人權政策	14		附錄	38
4	重大員工權益議題鑑別與評估結果	16			
	(一) 調查量表定義	17			
	(二) 員工之人權調查結果	17			

1. 關於本報告書

鴻海科技集團承諾尊重並促進基本人權，為所有以任何形式在本集團價值鏈提供勞務者（含正式員工、契約與派遣人員、移工、實習生與學生工、外包與承攬人員），塑造尊重且安全的工作環境與文化；並將此承諾延伸至供應鏈與事業夥伴。

除遵守各營運地法律法規外，當地法規與國際標準出現落差或衝突時，本集團將從嚴管理，並依聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）、責任商業聯盟（RBA）行為準則、歐盟企業永續盡職調查指令（CSDDD）等國際文件之精神與規範執行。凡涉及人權之營運議題，我們均確實依循相關宣言、指引與標準辦理，並於必要時採取相應的緩解與補救措施。

本人權盡職調查報告書（以下簡稱本報告書）覆蓋鴻海精密工業股份有限公司（又稱鴻海科技集團），以下簡稱「本集團」或「鴻海」，與其直接或間接控制之法人、企業，包括鴻海台灣公司及中國大陸的營運據點。

本年度為集團首次發行人權盡職調查報告書內容，未來鴻海將每年持續發行相關報告書，並建立與遵循一套定期檢視機制，承諾將每年至少進行一次人權議題的調查，持續監控、評估風險並優化管理措施，以有效辨識並妥善應對集團營運活動及潛在可能發生的人權負面影響。

發行時間：

報告週期：一年一次

本期報告發行時間：2026年3月發行

下期報告發行時間：預定2027年3月發行

聯絡資訊：

負責單位：集團永續委員會

負責人：巫俊毅、黃奕誠

編輯團隊：永續推動辦公室

地址：台北市內湖區基湖路32號

連絡電話：+886-2-2268-3466, ext. 560-25859

E-mail：sustainability@foxconn.com

網址：https://www.honhai.com



董事長的話

「從勞動現場出發，以治理築底，以科技賦能，與全球夥伴打造尊重、韌性與永續的人權管理。」

在全球永續治理快速演進的當下，人權議題正成為企業韌性、治理品質與價值創造的重要核心。身為全球最大科技製造平台服務公司，鴻海深知企業的永續競爭力，不僅來自營運效率與科技創新，更取決於是否能以尊重、透明與責任為基礎，打造安全、公平且具備包容性的工作環境。

我們相信，人權不是附屬議題，而是企業文化與治理的根本。本次發行的人權盡職調查報告，正代表鴻海從自身營運場域出發，將人權議題系統性納入治理架構之中，持續在全球多國營運據點推動人權價值的落地，並以此作為集團長期永續發展中的重要支柱。

面對科技變革、產業轉型與地緣政治帶來的挑戰，鴻海將持續以「分享、合作、共榮」的精神，與全球客戶、夥伴及各界利害關係人共同強化生態系的韌性，並以實際行動確保「尊重、安全、公平」成為所有員工與合作夥伴共享的基本權利。

期待透過本報告，我們能與更多夥伴攜手推動更具包容性的未來，讓科技不僅驅動產業進步，更成為促進人權與社會韌性的力量。



人資長的話

「從科技製造產業用工特性出發，系統性辨識並分析鴻海內部勞動人權風險，提出可在集團與價值鏈逐步複製的人權治理與改善路徑。」

在勞動人權成為全球永續治理的核心項目之際，企業除了堅守人權承諾，更需要具備能跨國落地、跨部門協作的人權風險治理能力。作為 ESG-Social 的統籌單位，我們致力於整合治理框架、強化制度銜接，並確保人權管理能反映不同國家、不同營運場域的實際情況並有效執行。

本次《人權盡職調查報告》聚焦於鴻海自身營運場域的勞動人權議題，依循 CSDDD 與 UNGPs 精神，透過量化調查、座談與在地觀察等方式，系統性辨識不同類型員工可能面臨的風險，特別是高人力密集的工作場域、派遣用工及較易受影響的群體。

在此基礎上，本年度透過人權盡職調查專案，經系統性評估後，鑑別出集團所關注的八大人權議題，其風險程度均屬於相對低風險類別，顯示現行治理與管理措施已具備一定成效，惟仍需持續關注並精進。

在多部門共同合作下，我們逐步建立起可跨區域複製的治理流程，使人權盡職調查從單次專案邁向制度化運作。未來，我們將持續提升 HRDD 的成熟度，擴大評估範疇、深化治理工具，並透過教育與能力建構，讓尊重、安全與公平成為集團全球營運場域的一致標準。



人權成果與亮點

《HR Asia》2025 年
「亞洲最佳企業雇主獎」
及三項專獎：「雇主關懷獎」、「職場永續獎」
與「多元平等與包容獎」



《天下雜誌》2025 年
「天下人才永續獎」第 5 名



《布蘭登霍爾》2025 年
「最佳 AI 應用獎 — 賦能多元、
公平、包容與歸屬感」金獎



《天下雜誌》2025 年
「友善家庭職場獎」



《天下雜誌》2025 年
「天下永續公民獎」
第 6 名



2

人權盡職調查方法與流程

- (一) 人權盡職調查調查方法與流程說明
- (二) 風險鑑別與評估方法



2. 人權盡職調查方法與流程

(一) 人權盡職調查調查方法與流程說明

1. 盡職調查範圍

本集團秉持企業永續發展的承諾，依循歐盟《企業永續盡職調查指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 所揭示的盡職調查要求，並根據利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，系統性地鑑別出七大類關鍵利害關係人：員工、客戶、股東/投資人、供應商/承攬商、政府機構、非政府組織與媒體。

依循《聯合國企業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) 所強調的盡職調查應諮詢潛在受影響群體之原則，並考量到集團首次發布人權盡職調查專項報告書，本次盡職調查範圍聚焦於企業內部勞動人權。

本階段將員工界定為本次調查的核心利害關係人，並優先選定臺灣土城與中國大陸深圳兩處主要營運據點作為試點區域。在辨別與評估利害關係人時，主要考量其與營運活動的相關性、潛在衝擊的影響程度、以及利害關係人自身對議題的關注程度，並參考《負責任商業行為盡職調查指引》所建議之優先順序原則。

為更精準地識別與評估風險，並充分考量人權議題的複雜性與群體差異，集團將高關注群體區分為：直接員工、派遣員工及女性員工不同類別進行深入分析。因此，本次盡職調查的利害關係人範疇涵蓋主要營運據點之全體員工，並包含外籍員工。本集團亦已規劃在未來階段逐步擴展盡職調查範疇，將當地社區、客戶、供應商等價值鏈夥伴納入盡職調查評估，以期全面符合 CSDDD 的要求。

2. 盡職調查流程說明

鴻海集團長期以來致力於人權保障，並將盡職調查理念融入日常營運實踐中。為進一步提升人權管理的資訊透明度 2026 年首次發佈人權報告書，這代表我們在人權管理承諾上邁入新的里程碑。

本集團的盡職調查方法，以歐盟《企業永續盡職調查指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 的核心精神與具體條文為指導性框架，以使盡職調查體系能有效符合國際法規趨勢與永續發展要求。

我們同時積極遵循聯合國《企業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)、國際人權相關公約與宣言之精神。此外，本集團亦結合負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的《經過驗證的稽核專案》(Validated Assessment Program, VAP)，於全球營運據點實施人權、職業健康與安全及其他員工權利相關主題的內部與外部稽核，以鑑別、管理並減少人權風險，持續提升社會責任標準。



本次盡職調查執行流程分為以下五個主要步驟：

步驟		說明
步驟一	政策承諾與治理	<ul style="list-style-type: none"> 制定並定期檢視《行為準則》、《責任標準》、《人權專章》等相關規章，承諾尊重人權。 從企業的承諾與治理層面，乃至於日常營運，皆致力於預防對人權造成不利影響。
步驟二	人權議題鑑別與風險評估	<ul style="list-style-type: none"> 參考全球性規範，包含聯合國《企業與人權指導原則》(UNGPs)、歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD)、OECD 指引與國際勞工組織 (ILO) 公約。 彙整並調研產業中的人權議題，以識別風險最為嚴峻且可能發生影響的領域，並特別關注其中可能受影響的高關注群體（如直接員工、派遣員工及女性員工）。 透過員工問卷回覆，蒐集並判斷各項人權議題的發生頻率與影響範圍，作為風險評估與優先排序的依據。 透過第三方團隊進行實地查核，親赴現場抽查企業狀況、檢視政策執行情形，並透過員工抽查，在保密且安全的環境下訪談員工對工作場域之觀察與回饋。 依據實地查核結果，重新檢視並調整先前透過問卷分析所建立的人權風險議題排序，綜合考量自評問卷、實地訪查與員工訪談調查內容，以使人權議題風險排序能更真實地反映集團營運現場的人權挑戰，並為後續優化管理提供參考基礎。
步驟三	預防、減緩與終止措施	<ul style="list-style-type: none"> 第三方查核團隊針對各人權議題的管理文件紀錄及執行狀況進行檢視，以確認各項措施之實施情況。 對各項人權議題之管理首重預防性措施，以避免其發生。當負面影響已發生時，則將終止其持續；若未能完全避免，則積極減緩其潛在可能性及影響。 定期評估預防、減緩與終止措施是否適用於當下實務之管理。
步驟四	補救措施與申訴機制檢視	<ul style="list-style-type: none"> 針對已發生的負面衝擊提出補救措施。 針對申訴機制，定期檢視其設計與運作實效，並強化員工對申訴管道的認知並提供相關培訓資源。
步驟五	溝通與揭露	<ul style="list-style-type: none"> 依據國際標準，定期向內外部利害關係人揭露人權盡職調查的過程、發現、所採取措施及風險追蹤進展。

(二) 風險鑑別與評估方法

1. 人權議題鑑別

為使人權議題盤點與後續風險管理具備國際一致性與實務可行性，本集團以多層次方式進行彙整與統合。首先，參照國際權威準則與規範，包含《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》、《國際勞工組織 (ILO) 核心勞工公約》、經濟合作暨發展組織 (OECD) 負責任商業行為指引，以及歐盟企業永續盡職調查指令 (EU CSDDD)，蒐羅企業於勞工人權議題上的共同要求與核心精神。其次，結合集團內部政策、相關規章與營運現況，對應各項規範在實際營運中的適用性與可能落差，並透過多元管道收集標竿企業所關注之人權議題，進一步檢視在勞動條件、工作環境、平等對待與申訴等面向的實際風險。

在彙整過程中，採取以下三步驟：

1. 準則對應盤點：系統性地比對各項國際人權準則（如 UNGPs、CSDDD、OECD 指引、ILO 公約），逐條梳理並整理出與人權及勞工權益高度相關的重點議題，為後續的風險評估建立基礎性的議題清單。

2. 多維度議題審視：

- **內部趨勢分析：**盤點近五年集團內發生的重大事件或已識別的人權議題。
- **利害關係人關注：**參考集團重要利害關係人所關注的人權相關議題。
- **行業標竿借鑒：**蒐集並分析同業或跨產業標竿企業所關注的人權議題，以獲取行業最佳實踐與新興議題洞察，以外部視角和行業趨勢等多個維度，評估議題的重要性。

3. 議題整合：完成上述盤點與審視後，我們依據議題間的本質關聯性與重複性進行分類與整併，將性質相似的議題進行彙整。

最終，本集團歸納出八大面向人權議題清單：

人權議題	風險描述
強迫勞動	員工可能面臨離職申請遭威脅或命令要求不能離職、個人身分證件或薪資被公司扣押，或遭受身心脅迫而被迫接受不願從事的工作。
童工	營運場域中可能存在未達法定工作年齡的未成年勞工一同工作的情形。
工時	員工可能因不合理的工作安排導致工時超出公司規定上限；或曾非自願連續上班超過七天，或是一週工作時數超過 60 小時。
薪酬	員工可能遭遇薪資計算未依合法標準或未足額給付；或公司以扣減或延遲支付薪資作為處罰手段。
員工健康與安全	員工可能因工作要求而感到身心俱疲，且公司未提供足夠的身心壓力反映或協助管道；或因職安培訓不足而不熟悉工作安全重點；或在發生工作安全意外時未能及時獲得妥善幫助。
平等、反歧視、反騷擾	員工可能因與工作表現無關之因素（如性別、性向、種族等）在招聘、晉升或薪酬等方面遭受不公平待遇；或在工作場所經歷人身攻擊、威脅、性騷擾、霸凌或體罰等不合理對待。
集體談判	員工可能感受到不被允許自由參與勞工相關活動；或因參與這類活動而面臨公司可能施加的不利對待或懲罰。
申訴管道	員工可能感到公司缺乏安全且有效的意見反映或申訴管道；或曾因透過實名或匿名管道表達不同意見而遭到公司懲罰。

2. 風險評估

(1) 問卷發放暨人權風險矩陣

在完成議題鑑別後，依據前述人權風險情境設計員工評核問卷，採線上匿名方式發放給兩大主要營運據點（臺灣土城與中國大陸深圳）之全體員工，以了解員工對各項人權議題「發生頻率」與「影響範圍程度」的感知與判斷。並依據回收之有效問卷結果繪製員工人權盡職調查矩陣圖，得以綜合考量議題的發生頻率與影響範圍分析，從中識別出需優先關注之人權議題。

本次問卷調查期間為 8 月 6 日至 8 月 20 日，共計向集團全體 140,940 名員工發放問卷，最終回收 77,224 份有效問卷，回收率達 54.79%。

(2) 實地訪查暨關鍵議題審視

為進一步提升人權風險評估的客觀性、實質性，集團委託第三方團隊進行獨立的實地訪查，其目的在於實地抽查集團政策落實情形，以及管理措施的執行狀況，並透過保密且安全的員工抽訪機制，由第三方團隊了解員工之觀察與回饋，以求資訊的具體性與完整性。

此次實地訪查期間為 2025 年 9 月 16 日至 2025 年 11 月 4 日，共計涵蓋集團位於台灣及深圳之兩處營運據點共六個廠區。訪查期間，共計舉行 174 場員工集體與個別訪談，包含男、女性員工專場訪談，以及男女員工混合訪談，總計完成 1,484 位員工之訪談（詳細如右表）。訪談對象的選擇係依據分層抽樣，並結合高關注群體優先考量（如直接員工、派遣員工及女性員工）的方式進行，以獲取具代表性的樣本，受邀參與單位涵蓋人力資源、勞工安全衛生等核心部門，以及負責出勤管理、薪資福利、績效評估與晉升機制等多元職能領域。透過討論，我們得以審視各項人權議題在集團內的運作實況。

表一、集團 2025 年人權實地訪查

單位：場次

項目	總計
男性專場	68
女性專場	64
混合訪談	42
總計	174

3. 管理機制、減緩及補救措施

為確認各項議題的權責歸屬與現行管理流程，並找出既有政策與實務執行間可能存在的管理缺口，集團委託第三方團隊進行內部多職能單位討論與訪談。自 9 月 25 日至 11 月 4 日執行，共計於台灣及深圳兩處營運據點舉辦 19 場內部會議與訪談。受邀參與單位涵蓋人力資源、勞工安全衛生等核心部門，涵蓋出勤管理、薪資福利、績效評估與晉升機制等多元職能領域。透過討論，我們得以審視各項人權議題在集團內的運作實況。

透過層層內審與溝通會議所盤點之缺口，包含工時及申訴管道等，我們將研擬並落實具體的管理策略，旨在致力於減少潛在負面影響的發生可能性與其衝擊程度。同時，也將規劃建立或優化當人權事件發生時，能提供迅速且有助益的補救方案，以有效回應受影響之利害關係人的需求。透過此一嚴謹且持續完善的管理機制，本集團期許能持續強化內部治理，提升人權風險的預防能力，並展現對員工權益的重視。

3

人權政策與治理架構

- (一) 人權承諾
- (二) 人權政策



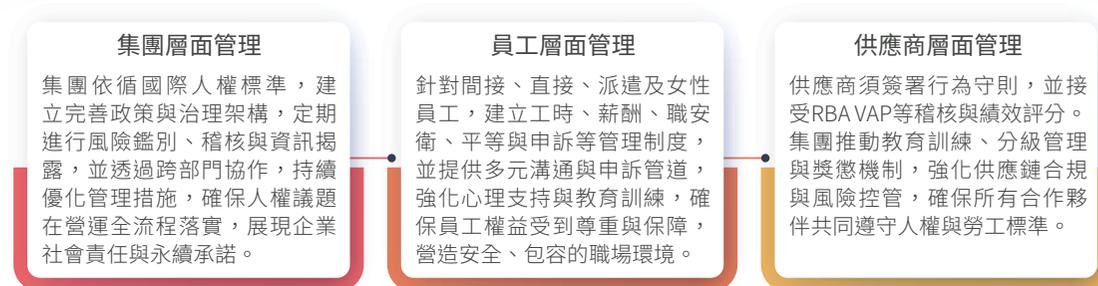
三、人權政策與治理架構

在全球永續發展與人權責任日益受到重視的趨勢下，集團秉持尊重人權的核心價值，依循國際公約與宣言、指引、準則及法規等人權標準，制定人權政策，並建構治理架構。以「誠信、勤奮、敏捷、分享、合作，共榮」作為集團共同核心價值，致力於打造公平、安全、包容的工作環境，並持續強化人權盡職調查與管理機制，落實企業社會責任。

內部組織圖



面向	人權關注議題	指標	受影響對象	
			員工	供應商 / 承攬商
人權	強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 針對集團內部各園區及供應鏈各廠商進行勞動人權稽查 損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件 	●	●
	童工			
	工時			
	平等、反歧視、反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 違反公平就業之事件 	●	●
薪酬	薪酬	<ul style="list-style-type: none"> 平均性別薪酬和性別薪酬差距 加班報酬 	●	●
職業安全衛生	員工健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 化學暴露造成的職業病 失能傷害頻率 (FR) 失能傷害嚴重率 (SR) 輔導高風險承攬廠商導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 	●	●
溝通	集體談判	<ul style="list-style-type: none"> 團體協約涵蓋員工百分比 	●	●
	申訴管道	<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾和權力騷擾等申訴事件處理 	●	●



圖一、鴻海科技集團人權管理架構

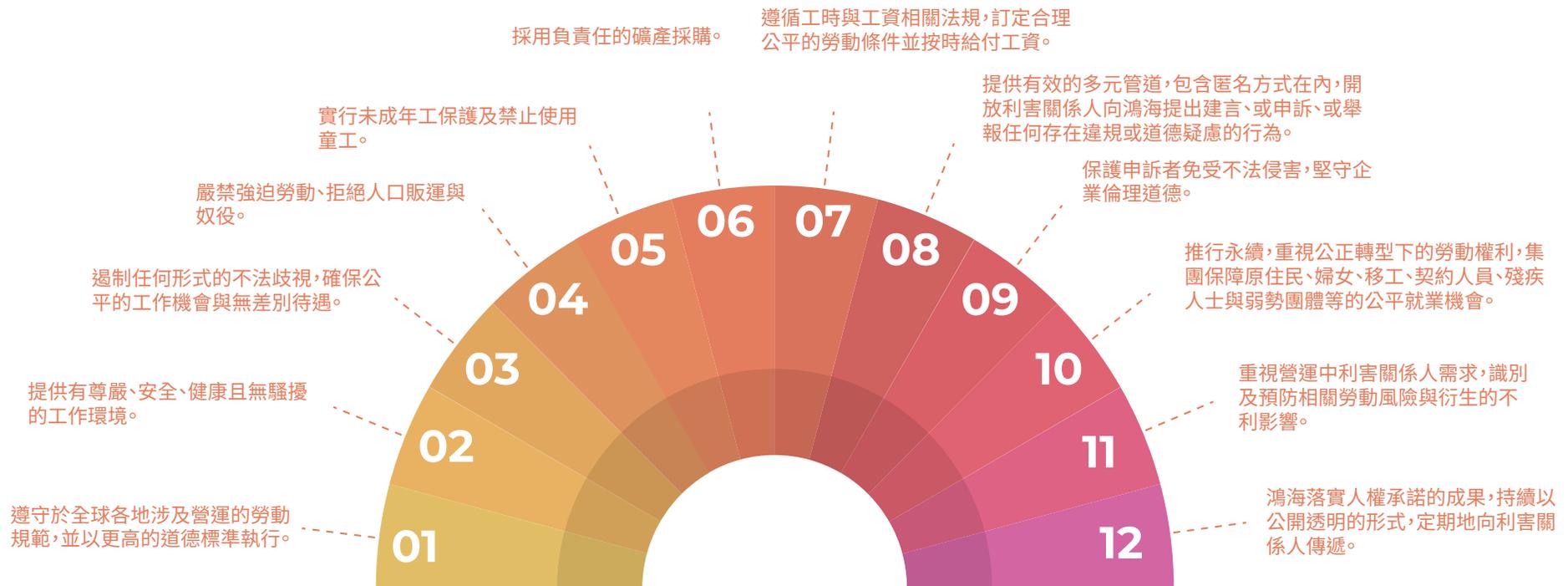
(一) 人權承諾

鴻海和所有相關成員必須攜手履行對人權保障的責任，謹遵國際人權準則的主張，深化和擴展鴻海在人權議題的具體實踐和影響，鴻海參考國際公約與宣言、指引與準則、法規彙整如下：

- 1. 國際公約與宣言：**世界人權宣言、國際勞工組織（ILO）公約宣言。
- 2. 指引與準則：**聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）、聯合國全球契約十項原則、責任商業聯盟（RBA）行為準則。
- 3. 指令：**歐盟企業永續盡職調查指令（CSDDD）。

(二) 人權政策

本集團依循國際人權標準及各廠區據點所在地之法規制定《人權專章》，適用於鴻海及所有子公司之營運活動、產品與服務的全價值鏈，涵蓋員工、客戶、供應商、合作夥伴與合資公司等利害關係人，並確保對所有工作者的公平與尊重。同時，本集團新發布之《行為準則》、《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，並參照主要客戶的高標準與量化指標，體現對人權保護的更高承諾。政策重點包括：禁止強迫勞動；禁用童工並保護未成年工；員工健康與安全；多元化、平等機會與反歧視/反騷擾；人道待遇；工資和福利；工作時間；結社自由與言論自由等議題。



圖二、鴻海集團員工人權信念與核心

據此，本集團致力於維護每一位員工的基本人權，營造尊重與包容的職場文化，積極推動人權保障，以下為集團人權相關政策與規範彙整：

鴻海集團主要人權政策

政策名稱	內容概要說明	涵蓋人權議題
員工人權專章	<ol style="list-style-type: none"> 依循國際人權標準制定《人權專章》。 適用於鴻海精密工業股份有限公司及其具有實質控制力之法人實體之勞務提供者，涵蓋員工、實習生、供應商、技術合作方等任何形式雇用之員工與合作夥伴。 	強迫勞動、童工、工時、平等、反歧視、反騷擾、薪酬、員工健康與安全、申訴管道
行為準則	<ol style="list-style-type: none"> 通過整合以下三方要求而制定。第一，公司所參與的行業協會及國際相關組織的要求；第二，公司所處國家的當地法令要求；第三，公司作為業界領袖對自身的要求。公司對不同的利害關係人之要求，包括員工、客戶、供應商、社區、投資人與非政府組織，皆有相應程度的承諾。 適用於集團全球範圍內的每一個廠區的事業單位及團體，母公司一鴻海精密工業股份有限公司是本行為準則政策得以推行的最大動力。 	強迫勞動、童工、工時、平等、反歧視、反騷擾、薪酬、員工健康與安全、集體談判、申訴管道
責任標準	<ol style="list-style-type: none"> 責任標準是針對《行為準則》之要求做出明確解釋（如適用），為《行為準則》的補充，以《世界人權宣言》、國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》中所規定的人權為基礎，參考國際各項標準 ISO 45001、ISO 14001 等要求而制定。 責任標準之適用範圍與《行為準則》一致，適用於集團全球範圍內的每一個廠區。 	強迫勞動、童工、工時、平等、反歧視、反騷擾、薪酬、員工健康與安全、集體談判、申訴管道
供應商社會及環境責任行為守則	<ol style="list-style-type: none"> 參照《責任商業聯盟行為準則》制定。 適用於所有與鴻海有交易的供應商（包括內、外部供應商及服務機構）。 	強迫勞動、童工、工時、平等、反歧視、反騷擾、薪酬、員工健康與安全、集體談判、申訴管道



4

重大員工權益議題鑑別與評估結果

- (一) 調查量表定義
- (二) 員工之人權調查結果



四、重大員工權益議題鑑別與評估結果

經分析全體員工之人權與環境風險，重要議題包括「工時」、「平等、反歧視、反騷擾」、「申訴管道」、「員工健康與安全」、「集體談判」，總風險比例為 0.59%。

(一) 調查量表定義

為求問卷填答的客觀性與數據的準確性，本次調查設計為雙版本員工調查問卷，考量評估維度獨立性，為避免因同時詢問「發生頻率」與「影響範圍」而可能產生認知偏誤。因此，我們分別針對員工群體，讓一部分員工填答關於人權議題的發生頻率，另一部分員工則填答關於其潛在影響範圍。

發生頻率：係指該議題實際發生之頻繁程度。

發生頻率		
等級	程度分類	說明
5	極高	總是 (平均每月發生含 1 次以上)
4	高	經常 (平均每季發生 1 次)
3	中等	有時 (平均每半年發生 1 次)
2	低	很少 (全年發生 1 次)
1	極低	未發生 (全年從未發生)

影響規模：係指該人權議題，對員工造成的衝擊涵蓋範圍。

影響規模		
等級	程度分類	說明
5	極高	所有同事都曾經歷過 (100%)
4	高	多數同事都曾經歷過 (超過五成)
3	中等	有些同事曾經歷過 (兩至五成)
2	低	極少同事曾經歷過 (少於兩成)
1	極低	沒有同事經歷過 (0%)

(二) 員工之人權調查結果

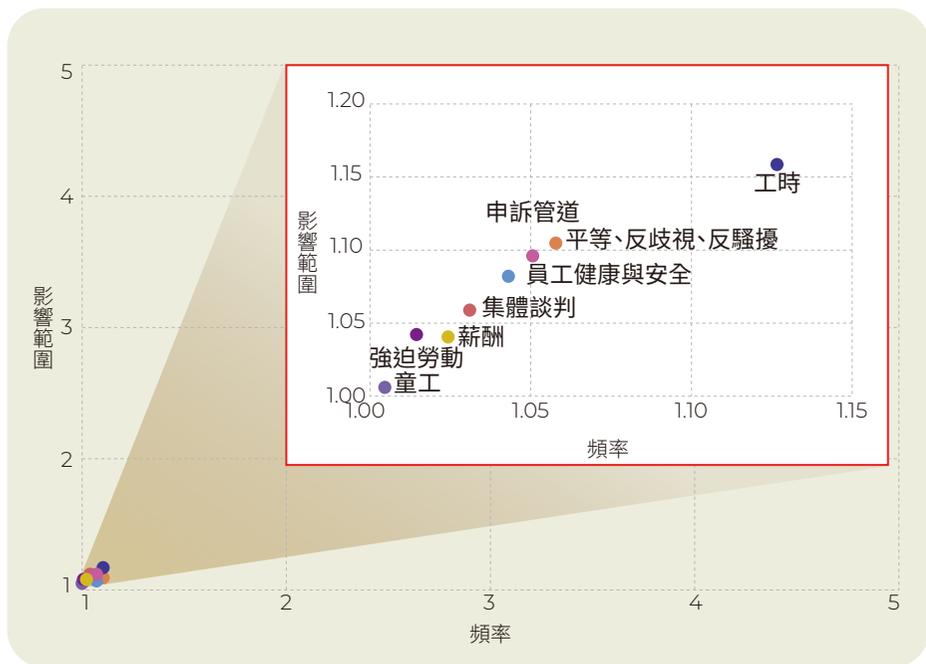
1. 員工重大議題風險矩陣圖

透過分析員工自我評核問卷之結果，以了解集團人權議題關注程度優先順序。此外，集團參照《聯合國企業與人權指導原則》(UNGPs) 中關於「脆弱群體」的建議，除了進行整體數據分析外，更針對高關注群體進行分眾分析，以了解在該人權議題上呈現出不同的風險或面臨的挑戰，因此，特別拉出以下群體之分析結果：

- **間接員工、直接員工以及派遣員工：**考量不同契約關係或管理模式，員工在勞動條件、權益保障、溝通管道可及性等方面可能存在的差異。
- **女性員工：**考量到職場可能存在的性別相關偏見、騷擾或其他不平等對待的潛在風險。

整體員工人權議題風險矩陣圖：

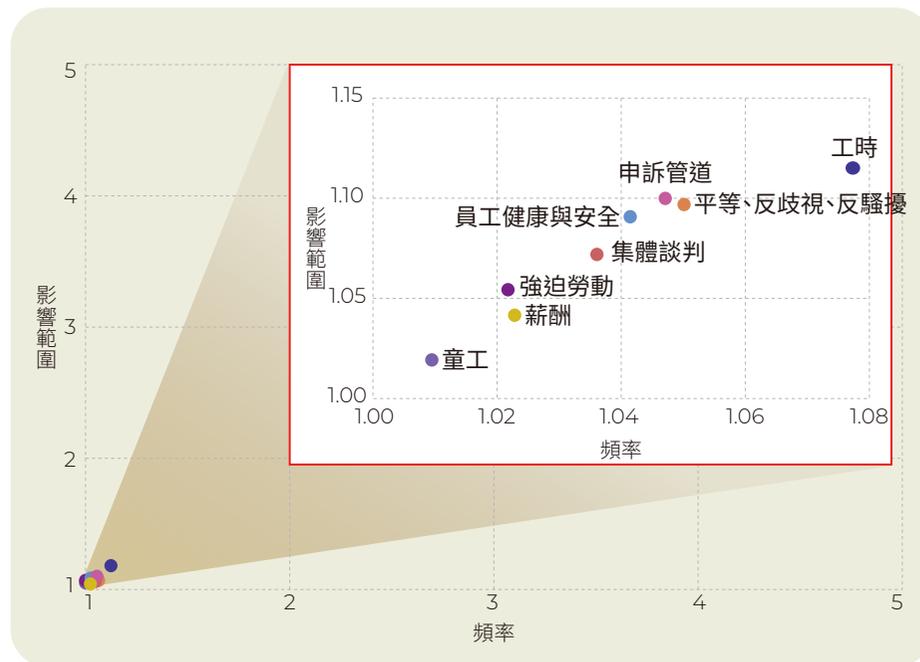
經分析全體員工之人權風險，在頻率與影響範圍上皆處於低風險。惟相對需持續關注的議題包括：工作安排是否合理、工作上的身心壓力、公司提供的意見反映或申訴管道、連續工作天數與工作時數、工作安全保護，以及工作中的不利對待。



圖三 整體員工人權議題風險矩陣圖

間接員工人權議題風險矩陣圖：

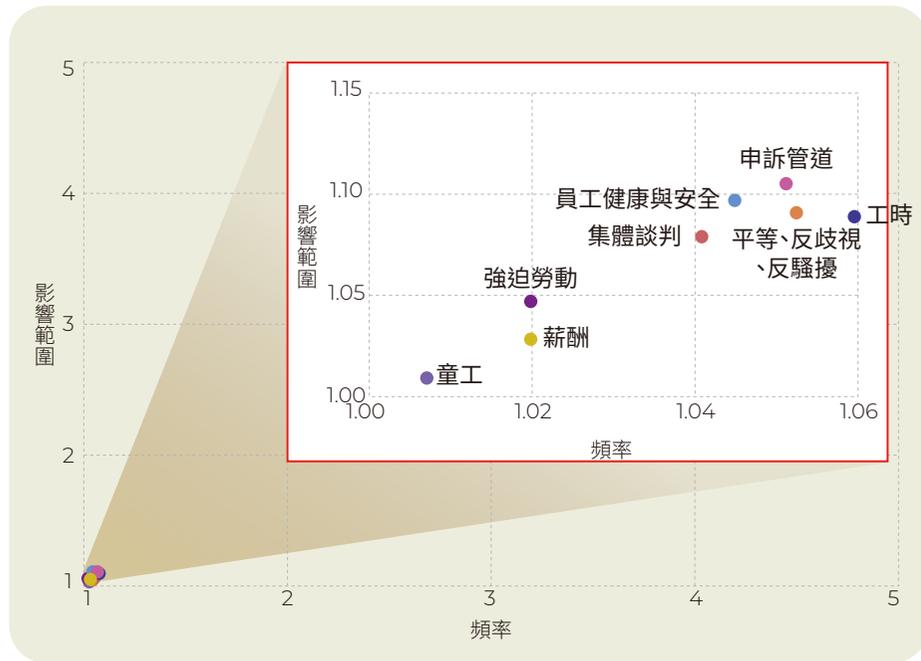
經分析間接員工之人權風險，在頻率與影響範圍上皆處於低風險。其核心關注議題與全體員工大致相同，惟相對需持續關注的議題包括：工作安排是否合理，及連續工作天數與工作時數。



圖四 間接員工人權議題風險矩陣圖

直接員工人權議題風險矩陣圖：

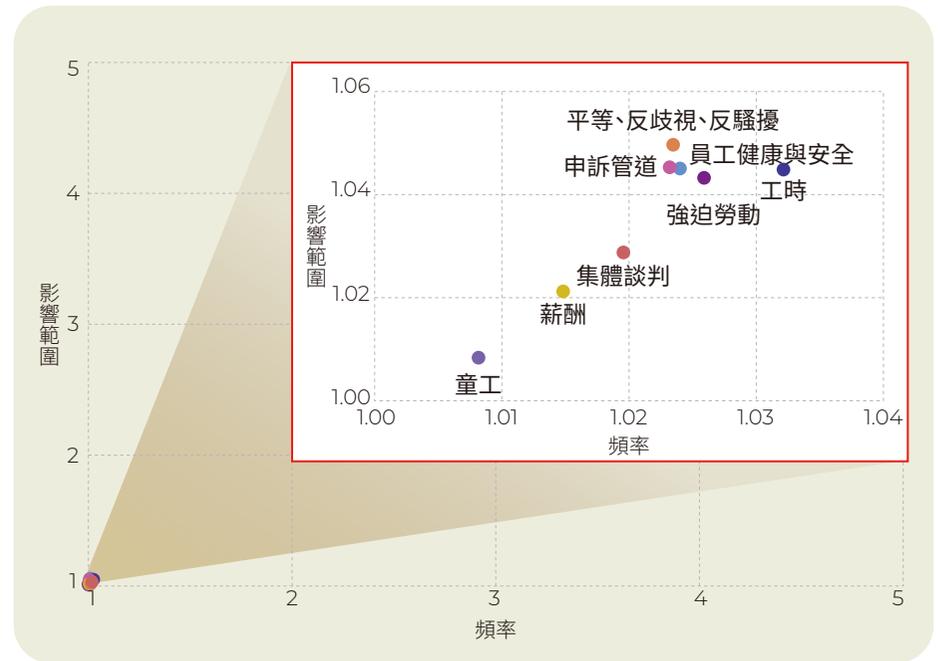
經分析直接員工之人權風險，在頻率與影響範圍上皆處於低風險。其核心關注議題與全體員工大致相同，而針對該群體的數據細部分析顯示需持續關注的議題包括：公司提供的意見反映或申訴管道，及工作上的身心壓力。



圖五 直接員工人權議題風險矩陣圖

派遣員工人權議題風險矩陣圖：

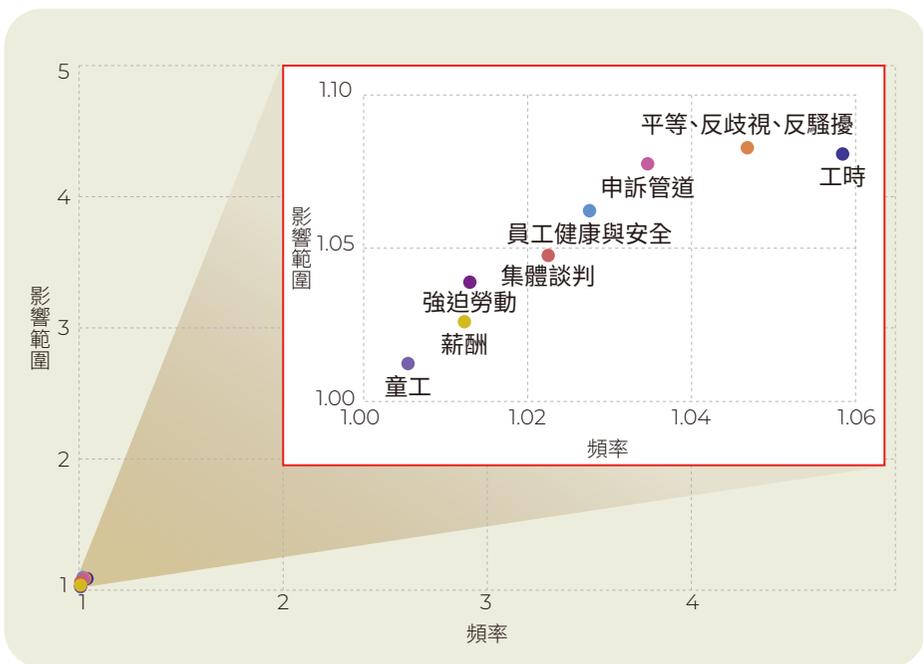
經分析派遣員工之人權風險，在頻率與影響範圍上皆處於低風險。該群體的數據細部分析顯示需持續關注的議題包括：工作中的不合理對待，及勞工活動參與。



圖六 派遣員工人權議題風險矩陣圖

女性員工人權議題風險矩陣圖：

經分析女性員工之人權風險，在頻率與影響範圍上皆處於低風險。其整體人權風險水平與趨勢與全體員工大致相同，然而，針對該群體的數據細部分析顯示需持續關注的議題為：工作中的不合理對待。



圖七 女性員工人權議題風險矩陣圖

2. 重大議題排序與說明

基於前述風險鑑別與評估的結果，並依循人權風險矩陣的分析框架，我們綜合分析議題的發生頻率與潛在影響範圍，結果顯示，所有經鑑別的人權議題均評估為低風險。

在問卷調查分析結果中，呈現出幾項議題相對較受員工關注或其性質本身對員工較為直接且敏感的影響。因此，集團將其列為優先關注並投入資源管理的議題，以期在風險擴大前，主動進行管理與優化。

表二 整體分析結果（依八大人權議題）

關注程度	議題	發生頻率	影響範圍
高度關注	工時	1.08	1.11
	平等、反歧視、反騷擾	1.05	1.10
	申訴管道	1.05	1.10
中度關注	員工健康與安全	1.05	1.09
	集體談判	1.05	1.07
持續管理	強迫勞動	1.03	1.06
	薪酬	1.03	1.04
	童工	1.01	1.02

表三 整體分析結果（依負面衝擊描述）

關注程度	議題領域	負面衝擊描述	發生頻率	影響範圍
高度關注	工時	工作安排是否合理	1.08	1.12
	員工健康與安全	員工是否因工作要求感到身心壓力	1.08	1.11
	申訴管道	公司是否提供員工安全且有效的意見反映或申訴管道	1.07	1.12
	工時	員工是否非自願連續工作超過七天或每週工時超過 60 小時	1.07	1.09
	員工健康與安全	工作執行中是否曾發生意外或突發狀況並導致傷害	1.04	1.12
	平等、反歧視、反騷擾	員工是否曾因與工作表現無關之因素，在招聘、晉升、工作安排、薪酬福利等方面遭受不利對待	1.05	1.10
中度關注	平等、反歧視、反騷擾	員工是否曾於工作時經歷人身攻擊、威脅、性騷擾、霸凌或體罰等不合理對待	1.05	1.09
	集體談判	員工是否能自由地透過公司提供的公開管道表達意見或爭取權益	1.05	1.08
	申訴管道	公司是否曾因員工表達不同意見而施予懲罰	1.03	1.08
	集體談判	員工是否能自由參與勞工相關活動且免於公司不利對待	1.04	1.06
	強迫勞動	員工是否曾於提出離職申請時，受到威脅或強制要求不能離職	1.03	1.07
	員工健康與安全	員工是否因公司職安衛政策宣傳和培訓不足，導致不熟悉工作安全重點	1.03	1.07
	員工健康與安全	員工發生工作安全意外時，公司是否提供有效且及時的幫助	1.03	1.07
持續管理	薪酬	公司是否使用扣減或延遲支付薪水作為懲罰	1.03	1.04
	強迫勞動	公司是否使用扣押證件或工資、身心脅迫等手段，強迫員工接受目前的工作	1.02	1.04
	薪酬	公司是否依照合法標準計算及給付員工工資	1.02	1.04
	童工	工作場域是否出現童工或未成年工作者	1.01	1.02

表四 整體、間接、直接、派遣及女性員工群體之優先關注議題表

議題領域	人權議題	整體	間接員工	直接員工	派遣員工	女性員工
強迫勞動	員工是否曾於提出離職申請時，受到威脅或強制要求不能離職					
	公司是否使用扣押證件或工資、身心脅迫等手段，強迫員工接受目前的工作					
童工	工作場域是否出現童工或未成年工作者					
工時	工作安排是否合理	●	●	●	●	●
	員工是否非自願連續工作超過七天或每週工時超過 60 小時	●	●	●	●	●
薪酬	公司是否使用扣減或延遲支付薪水作為懲罰					
	公司是否依照合法標準計算及給付員工工資					
員工健康與安全	員工是否因工作要求感到身心壓力	●	●	●	●	●
	工作執行中是否曾發生意外或突發狀況並導致傷害	●	●	●		
	員工是否因公司職安衛政策宣傳和培訓不足，導致不熟悉工作安全重點					
	員工發生工作安全意外時，公司是否提供有效且及時的幫助					
平等、反歧視、反騷擾	員工是否曾因與工作表現無關之因素，在招聘、晉升、工作安排、薪酬福利等方面遭受不利對待	●		●		●
	員工是否曾於工作時經歷人身攻擊、威脅、性騷擾、霸凌或體罰等不合理對待				●	●
集體談判	員工是否能自由地透過公司提供的公開管道表達意見或爭取權益					
	員工是否能自由參與勞工相關活動且免於公司不利對待				●	
申訴管道	公司是否提供員工安全且有效的意見反映或申訴管道	●	●	●	●	●
	公司是否曾因員工表達不同意見而施予懲罰		●			

本年度除鴻海，更延伸至調查範圍，針對三家子公司（富智康集團有限公司、鴻騰精密科技股份有限公司、富士康工業互聯網股份有限公司）發放人權風險調查問卷，詳細人權調查結果可詳見子公司公開資訊。

5

減緩與補償措施

- (一) 全方位人權管理機制
- (二) 減緩與補償措施

五、減緩與補償措施

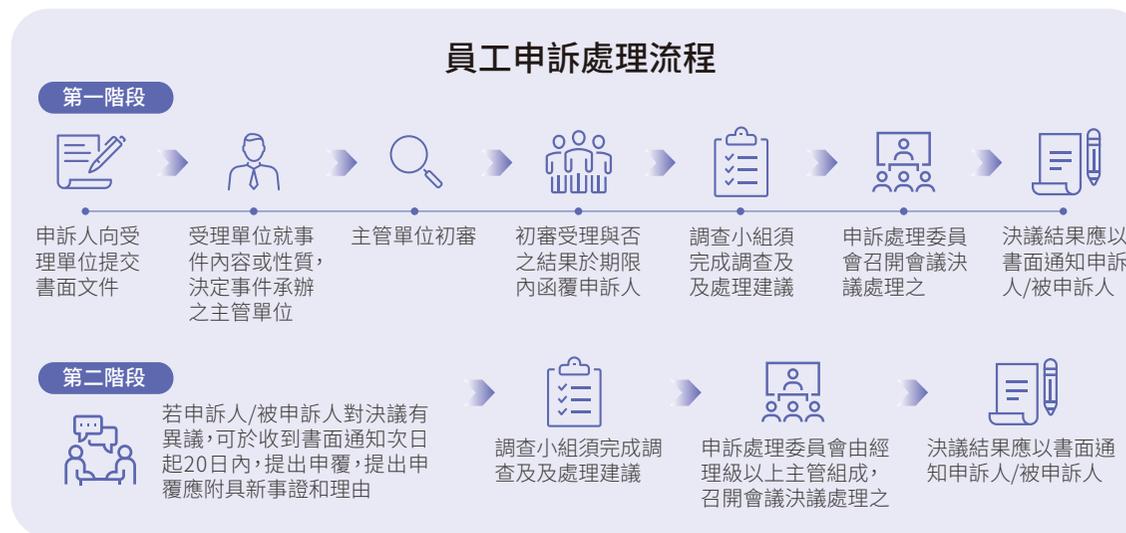


圖十一 鴻海人權管理 PDCA 循環



(一) 全方位人權管理機制

本集團致力於打造暢通的雙向溝通機制，透過多元管道即時回應員工需求，促進勞資和諧。其中內部網站與APP 會即時發布重要訊息，協助員工掌握公司動態；並於每季召開勞資會議，系統性協調勞資關係並預防問題。此外，本集團依不同議題設置專屬的意見反映與申訴窗口，由專責人員定期檢視，確保回饋流程順暢。同時不定期舉辦員工座談與各式滿意度調查，涵蓋福利、人力資源、餐飲環境及活動偏好等；並於措施推動前後，依員工意見規劃與落實改善。為更全面掌握員工聲音，亦委託外部專業顧問定期進行員工永續敬業度調查，並以 PDCA 循環持續優化；該調查每兩年辦理一次。



圖十二 員工意見反映暨申訴處理機制

1. 各利害關係人申訴與溝通機制

本集團於 2024 年 2 月 19 日正式發布《重要員工事件人事評議管理辦法》，旨在確保所有員工事件得到妥善且公正的處理，並朝向成為全球人權管理的標竿企業邁進。此辦法特別透過設立獨立的「人事評議委員會」來審理相關案件，有效避免主管個人專斷，並建立明確的糾舉與第三方仲裁機制，以保障員工權益。而為鞏固我們在永續發展上的承諾，鴻海進一步針對各利害關係人提供管道溝通，各利害關係人申訴流程如下：

表五 各利害關係人申訴與溝通機制

利害關係人	主要溝通 / 申訴管道
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議（每季）、員工座談會（每季） 內部意見平台（員工熱線、信箱、Apps）：24 小時員工關愛中心、心靈熱線、相信 App、EAP 服務、員工入口網站 申訴專線 / 郵箱：sue@foxconn.com 等 匿名舉報與保護機制
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務專線 客戶滿意度調查 反饋與投訴管理程序
股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 股東會（年度）、法人說明會、投資人會議 / 論壇 投資人關係部門（專線、郵箱、官網）
供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> 供應商 ESG 管理平台（線上學習、申訴） 供應商年度大會 RBA VAP 第三方稽核（年度）
政府機構	<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、行業標準草擬意見諮詢
非政府組織 (NGO)	<ul style="list-style-type: none"> 議題合作專案（如綠能倡議） 參加國際 ESG 論壇、永續委員會對話會議
媒體	<ul style="list-style-type: none"> 全球新聞稿發布系統（即時） 記者會與媒體訪談（不定期）

在員工支持系統方面，本集團設立全年無休的 24 小時員工關愛中心（78585），由關愛窗口與各職能部門協作處理各類訴求；並設置心靈熱線（25885），就個人成長、婚戀家庭、職場與人際等議題提供諮詢。屬心理諮詢範疇的議題由內部心理諮詢師一對一跟進；若超出範疇，則轉介外部專科醫院協同處理。

主要申訴渠道

為了持續提升員工申訴處理的透明度與效率，集團對 2024 年各地區的申訴案件進行統計，依照地區劃分結果如下：



2. 全球員工必修教育訓練

公司已在全球不同營運地區建立系統化的人權教育機制，依據各法域法規要求、營運特性及風險情況，規劃涵蓋反貪腐、行為準則（CoC）、公平對待、防止性騷擾及職場不當行為、安全與職業健康文化等多元課程，並採年度訓練、入職訓練及自主學習等多種方式進行。2024 年度社會面共開設 1,724 場課程，達 4,340 萬人次參與，主題涵蓋勞工權益、多元包容、社區參與。

公司已在全球營運範圍內導入反貪腐與《行為準則（CoC）》訓練要求，透過年度必修課程、線上學習與在地法規結合的制度化管理，確保員工充分掌握誠信經營、反舞弊、利益衝突管理及企業倫理等核心原則。2024 年，全球各地區員工均完成反貪腐與 CoC 課程訓練，全面達成公司誠信治理與責任經營的要求，並強化營運過程中預防不當行為及維護人權的能力。

透過結合法規義務與國際規範的課程設計，公司持續強化員工的人權意識與責任，並透過日常工作場域的落實，促使人權保障融入管理流程與企業文化之中，確保各地員工均能具備識別風險、避免侵害、遵循制度的能力，進一步支持企業在人權盡職調查與永續治理上的長期承諾。

(1) 行為準則 (CoC) 教育訓練

集團以《行為準則》及《責任標準》作為規範全球廠區與員工商業行為的核心依據，內容以「道德、員工及人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反貪瀆政策、反奴役人口政策、社區參與」等九個關鍵領域為主。公司每年為全體員工提供行為準則培訓課程，並將「行為準則」列為全員必修課程，2024 年完訓率達 100%。透過此類培訓，協助員工熟悉公司倫理標準與行為規範，強化誠信治理、尊重人權與永續合規之要求。

(2) 反貪腐教育訓練

鴻海依《誠信經營守則》及反舞弊管理制度，對貪腐、賄賂、挪用公款及不當行為採取零容忍政策，全面遵守當地及國際反貪腐與反賄賂法律法規。反貪腐課程列為必修，所有員工每年必須完成反貪腐培訓課程，並為晉升條件之一；2024 年，鴻海集團所有員工（包括間接員工、直接員工、派遣員工及女性員工）100% 完成反貪腐的培訓課程，培訓內容涵蓋線上課程、線下員工輔導與供應商培訓，確保不同角色與層級相關人員掌握必要的反貪腐知識與應對能力。

(3) 員工人權專章教育訓練

依循國際人權公約精神與公司《員工人權專章》，針對全員推動「員工人權專章」相關必修課程，例如行為準則 (CoC)、工作場所性騷擾防治相關知識、預防性騷擾、社會責任管理、集會結社自由及團體協商等，並將相關課程設為每年必修或新進人員訓練，多數地區的受訓員工比例達到 100%，提高員工在人權方面的意識，維護人權權益。

(4) 永續政策與 ESG 相關訓練

配合集團「永續經營 = EPS + ESG」理念，將永續政策與 ESG 基礎知識作為重要教育訓練項目，並與晉升學分連結，建立 ESG 數位智能管理平台與培訓體系，依環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 三大面向規劃課程。2024 年環境、社會與治理三大面向課程年培訓累積突破 8,600 萬培訓人次，包括：集團永續願景與重點策略、氣候變遷與能源管理、生物多樣性、供應鏈治理、社會參與與公益行動等。集團並規定晉升需取得 ESG 學分認證，將 ESG 課程納入晉升條件之一，以藉由此類訓練，強化員工對永續議題的理解與參與度，內化誠信合規與永續思維，將永續思維融入日常工作決策。



圖十三 ESG-Social 類課程實施成果

(二) 減緩與補償措施

本集團依業界最佳實務實施全面的緩解措施以應對人權風險，並遵循國際勞工標準，定期進行風險評估與稽核，對員工與供應商實施人權政策訓練，同時建立申訴與員工溝通管道，與利害關係人保持對話與實地訪視以提升透明度。各項作法聚焦「制度、溝通、監督」三面向，說明如下：

- **制度面**：發布並落實《行為準則》、《責任標準》與《人權專章》，建立涵蓋主要人權議題的勞工管理政策與程序，確保符合法規並保障員工權益，確保用工穩定與可持續性。
- **溝通面**：以數位化、多語言的人權、CSR、行為準則必修課程強化全員認知，並建立完善的申訴管道與員工定期訪談，定期向集團匯報用工情況；對外與投資人及 ESG 機構溝通並安排到廠訪視。
- **監督面**：由集團、工會與客戶共同監督與稽核政策執行；對反歧視、反騷擾、童工、強迫勞動、工作條件等議題指定責任管理者，實施針對性措施並持續改善，確保員工權益獲得有效保護。2024 年度開展勞動人權稽查，含園區及供應鏈夥伴稽核達 132 場，顯著高於至少 50 場的年度目標。

表六 鴻海集團員工人權議題減緩及補償措施

利害關係人/ 適用族群	關注議題	風險辨識比例	總風險比例	風險減緩措施	風險減緩實施總比例	風險實際發生比例	補償措施	執行成果
間接員工、直接員工、派遣員工及女性員工	強迫勞動	0.32%	3.26%	<ol style="list-style-type: none"> 預防措施與教育訓練機制：新進員工依法簽訂勞動契約及完成新進培訓。 預防措施：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。 預防措施：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。 預防措施：不允許扣押員工的證件或押金作為雇用的條件。 預防措施：離職時應及時發放工資或福利，不得以任何理由拖延。 最小化措施與舉報機制：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。 最小化措施與勞資協商機制：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。 	100%	0.25%	<ol style="list-style-type: none"> 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非法侵害，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。 	<ol style="list-style-type: none"> 2024 年共計開展 58 次 VAP 稽核，未發現人權或職安方面的重大風險，亦無強迫勞工事件。 2024 年強迫勞動相關培訓覆蓋達 100% 員工。
	童工	0.14%		<ol style="list-style-type: none"> 預防措施與規範機制：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。 預防措施與身份確認機制：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。 預防措施與教育訓練機制：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。 		0.00%	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	2024 年未發生聘用童工之事件。

利害關係人 / 適用族群	關注議題	風險辨識比例	總風險比例	風險減緩措施	風險減緩實施總比例	風險實際發生比例	補償措施	執行成果
間接員工、直接員工、派遣員工及女性員工	工時	0.89%	3.26%	<ol style="list-style-type: none"> 預防措施與工時分析：定期統計分析及稽核工時狀況。 減緩措施與數位系統輔助：利用人資或工時系統提供工時報表等預警管理機制。 最小化措施：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。 	100%	8.26%	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	2024 年員工針對考勤加班提出之申訴件數，低於總申訴件數的 10%。
	薪酬	0.38%		<ol style="list-style-type: none"> 預防措施與生活工資評估：支付高於當地最低工資，確保基本生活並提升滿意度與留任。 預防措施與同工同酬機制：男女同工同酬且相同職位給予同等薪酬，促進性別平等與團隊士氣。 減緩措施與年假工資機制：休假期間照付薪資，鼓勵休息並提升工作效率。 最小化措施與大規模解僱規範：設定最低協商 / 通知期並依法執行；有工會地區由工會與全體員工訂立優於法規的集體協議。 			0.00%	<ol style="list-style-type: none"> 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。

利害關係人 / 適用族群	關注議題	風險辨識比例	總風險比例	風險減緩措施	風險減緩實施總比例	風險實際發生比例	補償措施	執行成果
間接員工、直接員工、派遣員工及女性員工	員工健康與安全	0.45%	3.26%	<p>以系統化措施管控機械、電氣、化學品、動火、搬運、行走、人因與初期火災風險，落實預防與減緩措施，以及意外發生時的最小化負面影響之應對措施。</p> <ol style="list-style-type: none"> 機械方面，培訓風險評估師，落實安全採購與入廠驗收，設備變更必經安全審查。 電氣方面，10 年以上廠房每年委外電檢，每季以熱像儀監測溫升。化學品方面，推動替代與工藝革新，導入自動化與遠程操作，強化通風與應急，工具替代手工。 動火作業嚴格許可管理，導入廠商白名單與安全協議，AI 監控接入消防中控，監護人培訓上崗並實施三級稽查。 搬運作業依規執行，車間內超過 800 公斤、車間外超過 500 公斤委託專業公司，並以 NLE 評估風險。 樓梯行走設置警示與語音提醒、加裝防滑與轉角提示，行為稽核納入考核。 人因方面以簡易檢核評級，優先改善高風險崗位。 初期火災建立三道屏障：全員滅火器實操就近處置；各樓棟一樓配背負式細水霧，1 分鐘內處置；園區應急編組 4 分鐘內到場支援。 	100%	0.00%	<p>四級別風險管理制度，將各類潛在風險進行分級、監控與防控。透過制度化、標準化的管理方法，集團能夠及時識別高風險環節，制定針對性措施，並持續改善工作環境，從而提升整體安全管理效能。</p> <ol style="list-style-type: none"> 一般風險： <ol style="list-style-type: none"> 加強管理，確保各項措施得到有效執行。 持續宣導培訓，提升風險識別與處置能力。 較大風險： <ol style="list-style-type: none"> 必須立即採取措施以降低風險。 檢討、優化現行控制措施及管理方案，確保風險能得到有效控制。 嚴重風險： <ol style="list-style-type: none"> 通報事業群最高主管，立即採取緊急措施降低風險。 特別嚴重風險： <ol style="list-style-type: none"> 立即停工，通報園區最高主管，待風險消除或降低後才可作業。 	<ol style="list-style-type: none"> 優於業界標準，失能傷害頻率 (FR) 0.101 次 / 百萬工時目標。 失能傷害嚴重率 (SR) 降低到 2.946 天 / 百萬工時。 化學暴露職業病 0 發生。 39 個園區獲生產安全評比 A-AAA 級。 火災緊急疏散逃生演練 1,593 場次，共 1,055,179 人次。 2024 年無發生重大工安事件。

利害關係人 / 適用族群	關注議題	風險辨識比例	總風險比例	風險減緩措施	風險減緩實施總比例	風險實際發生比例	補償措施	執行成果
間接員工、直接員工、派遣員工及女性員工	平等、反歧視、反騷擾	0.57%	3.26%	<ol style="list-style-type: none"> 預防措施與零容忍及平等精神：明確禁止歧視、騷擾與各類暴力，落實招聘、晉升、薪資、培訓等平等對待。 預防措施與明確規範：制定並公告反歧視/反騷擾政策，清楚定義禁行為（言語、肢體、視覺）。 最小化措施與舉報及防報復機制：提供多元且可匿名的申訴管道，保障舉報人不受報復。 最小化措施與調查及處置機制：對通報保密、及時、客觀調查，依結果採取處分與矯正。 最小化措施與受害者支持資源：提供心理與工作支持，協助復原與重返職場。 預防措施與教育訓練機制：全員入職與年度必修（CoC、人權）達 100% 預防措施與安保專訓：政策內網可查並定期更新。 	100%	0.02%	<ol style="list-style-type: none"> 制定並遵循《工作場所性騷擾防治措 - 施、申訴及懲戒辦法》與處理流程。 設置專屬舉報專線與信箱，提供申訴管道。 依分級受理機制辦理，並成立申訴處理委員會。 透過訪談與佐證蒐集，進行公正客觀的調查。 由委員會審議決議，按違規情節予以懲處。 為反映者提供內外部心理諮商等支持資源。 	2024 年無發生不平等、歧視、騷擾之重大事件。
	集體談判	0.56%		<ol style="list-style-type: none"> 預防措施與落實結社自由及行使集體談判權：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。 減緩措施與員工參與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。 最小化措施與員工救濟機制：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。 最小化措施與員工溝通及申訴機制：定期收集員工意見並妥善回應。 		0.00%	<ol style="list-style-type: none"> 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的公司政策，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。 	<ol style="list-style-type: none"> 工會會員大會與勞資會議合計 22 場。 2024 年發生工作合約爭議事件佔總申訴件數低於 3%。

利害關係人 / 適用族群	關注議題	風險辨識比例	總風險比例	風險減緩措施	風險減緩實施總比例	風險實際發生比例	補償措施	執行成果
間接員工、直接員工、派遣員工及女性員工	申訴管道	0.59%	3.26%	<ol style="list-style-type: none"> 預防措施與數位資源—內部網站 /APP：發佈重大訊息與最新公告，協助員工快速掌握公司資訊。 最小化措施與勞資會議落實執行：每季召開，協調勞資關係並預防勞工問題。 減緩措施與建言及申訴機制：網站與 APP 設置多元反映管道，專人定期檢視與回覆。 預防措施與員工心聲掌握：不定期辦理座談與滿意度調查（福利、資源、餐飲、活動偏好等）。 預防措施與員工敬業度掌握及行動方案執行：2023、2025 年委託國際顧問進行「員工永續敬業度」抽樣調查，依結果推動優化並以 PDCA 持續改善。 最小化措施與關愛及心理支持資源：成立員工關愛中心提供專線，並設心靈熱線 25885，協助個人成長、家庭婚戀、職場與人際問題。 	100%	0.00%	承諾對所有員工申訴事項進行嚴格調查，確保公平、公正處理，並依規定提供回應及改進措施。透過透明且有效的申訴機制，集團致力於營造和諧工作環境，保障員工權益，並促進企業永續發展。為了讓員工能方便、安心地提出申訴或意見，集團設立多元化的申訴管道。	<ol style="list-style-type: none"> 提出意見反應 34,872 人，結案率 100%。 員工申訴處理之問卷滿意度調查 >90%。





價值鏈人權管理機制

- (一) 派遣員工人權管理
- (二) 供應商人權管理



六、價值鏈人權管理機制

因應歐盟《企業永續盡職調查指令》（CSDDD）以及全球各國對勞動人權日益重視的趨勢，台灣供應鏈企業積極對標國際人權標準，展現對社會責任的承諾。集團深切重視派遣員工及供應商等價值鏈的人權管理，視其為企業營運不可或缺的一環，並致力於建立公平、安全且具尊嚴的工作環境。

集團已建立的一套適用於全體供應商的「四階段供應商管理循環」（如下圖），作為實踐供應鏈永續治理的基石。透過制度化的管理機制與持續的監督行動，確保價值鏈中每一位勞動者的基本權益獲得保障，進一步強化企業在全球永續發展與負責任供應鏈管理上的競爭力與信任度。



圖十四 四階段供應商管理循環

（一）派遣員工人權管理

1. 風險管理與因應措施

集團深刻理解，派遣員工因涉及多方權利義務關係，在人權管理上具有其獨特性與潛在風險。因此，集團以「四階段供應商管理循環」將此管理循環，從源頭把關到持續監督、深度介入及明確導向，全面落實人權管理。

第一階段，著重於源頭控管，集團在選擇勞務派遣供應商時，透過人資、法務與採購等跨部門團隊進行嚴格的資格審查，確保合作對象具備合法資質並承諾遵守集團人權政策與行為準則。所簽署的《勞務派遣服務協定》不僅是商業合約，更是人權保障承諾書，明確要求供應商不得向求職者收取任何費用，不得將不合理成本轉嫁給員工，並保障同工同酬與自由擇業等基本權利，從制度面防堵剝削風險。

第二階段，持續性的績效監控與評估，集團不僅在法規合規上，推動標準合約的轉換，截至 2025 年 6 月已有逾八成主要供應商完成簽署，更在員工福祉層面導入【寓+智慧公寓服務平台】，透過數位工具提升員工生活品質與便利性。此平台不僅提供線上報修、宿舍調遷等自助服務，也能即時掌握宿舍管理指標，強化供應商在生活條件上的責任履行。此外，集團也透過定期稽核與 KPI 監控，確保勞動權益落實，並將員工回饋納入供應商評估機制。

第三階段，深度介入與主動輔導，集團不僅進行現場稽核，透過文件審查與員工訪談了解實際管理狀況，更將供應商納入人權盡職調查與永續價值鏈專案，透過工作坊與案例分享，協助供應商提升管理能力，從基本合規邁向卓越實踐。

第四階段，建立明確的獎懲機制，對於在員工關懷、溝通透明與人才培育方面表現優異的供應商，集團透過「鴻海永續獎」予以表彰，鼓勵良善循環；而對於未改善重大缺失者，則啟動風險預警與退場機制，確保整體供應鏈的韌性與永續性。

2. 人權議題教育訓練

集團持續深化對勞務派遣供應商的合作與管理，透過標準化且具集團視角的教育訓練與嚴謹的年度考核機制，全面提升派遣公司的服務品質、管理水平與合規經營，並確保所有派遣員工在入職前完成必要培訓且考核合格，有效強化在人力招募、薪酬福利與勞動爭議處理等核心領域的專業能力，促進永續經營並夯實勞務合作基礎。鴻海對勞務派遣公司核心人員舉辦兩場專題培訓，課程分為兩大主題：其一為「集團勞務派遣管理規範與招募合規實踐」，系統化解讀集團派遣工紀律管理規定與相關政策，結合招募作業流程管理實務，強調派遣管理規範、招募要求與法規常識，確保流程同時符合集團標準與在地法規；其二為「勞動爭議處理與社會保障實務」，聚焦勞動爭議處理與五險一金作業實務，透過群體事件案例解析，深入探討繳納規範與待遇享受等關鍵議題，以強化派遣公司處理複雜勞務問題的能力。透過由集團主導的培訓，顯著提升派遣公司人資派遣從業人員的綜合技能與管理水準，進一步鞏固集團對派遣員工的合法、合規且高效管理，充分展現鴻海作為負責任企業的承諾。



(二) 供應商人權管理

鴻海深信人權價值應延伸至整個供應鏈與產業鏈合作夥伴，共同建立尊重與信任的營運文化，秉持尊重基本人權為核心，致力於營造安全、有尊嚴的工作環境，並推動積極且長遠的社會影響。為此，集團制定《供應商社會及環境責任行為守則》，涵蓋勞工、職業健康與安全、環境、道德與供應鏈管理等關鍵面向，並將其明確要求納入合約條款及《環保及社會責任承諾書》中，以期合作夥伴具備一致的責任認知與行動準則。

1. 風險管理與因應措施

鴻海依據 ISO 20400 永續採購指南建立供應鏈人權與勞工風險評估機制，2024 年評估的首要風險中，人權與勞工準則為其中兩項議題。管理上，採契約與稽核雙軌並行，將 RBA 行為準則與供應商行為守則納入契約，強化承諾書將人權要求延伸至零組件，明確禁止童工、強迫／監獄勞動及對揭弊者的報復；並建置匿名且禁止報復之申訴機制。

2. 供應商盡職調查方法與評估結果

在日常供應鏈管理中，積極實踐供應商人權盡職調查，鴻海依循責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，並採用 RBA 的《經過驗證的稽核專案》(VAP) 工具進行，由集團採購、人資、工安、環保等部門人員組成的稽核團隊執行。人權績效亦被納入供應商 ESG 績效評價項目，並需提供相應佐證資料進行驗證，最終影響其供應商排名，集團對於高風險議題採取嚴格零容忍政策，例如嚴禁使用童工、強迫勞工等行為。

2024 年度，我們依 RBA VAP 方法對重大供應商實施以勞工與職安衛為重點的 SER 稽核，共完成 455 家，揭露缺失 2,788 項，其中人權與勞工相關占比約 76% (健康安全 42.76%、勞工 33.39%)，主要集中於工作時間、應急準備、工傷與職業病、職業健康與安全及薪資福利等；對零容忍情形 (如使用童工、強迫 / 監獄勞動等) 即取消資格，其餘缺失限期改善與複審，累計改善率

90%。另由第三方完成 RBA VAP 審核之供應商 2024 年共 45 家，一級供應商不符合比例為 6.7%，糾正行動實施率 100%，針對唯一優先級不合規項目—供應商工時過長，已於 2025 年 6 月改善完成；並且透過 CoC/RBA 教育訓練強化能力建置，共 373 家供應商與 195 家上游供應商完成課程。綜合風險評估結果顯示，人權盡職調查為 2024 年首要風險議題，已納入常態管理與追蹤，詳情請參考供應鏈責任報告書。

3. 供應商稽核機制

供應商稽核機制採用 RBA VAP (Validated Assessment Program) 方法論，對供應商進行的 SER 稽核，由供應商合規與 ESG 管理單位聯合人資、工安、環保等部門人員組成稽核團隊，稽核重點包含：稽核涵蓋勞工、健康安全、道德、環境和供應鏈管理 5 大面向。

對零容忍缺失，如使用童工、使用強迫勞工/監獄工、向集團提供虛假信息等，即會取消供應商資格；其餘缺失依嚴重程度限期改善並複審（重大 1 個月、主要 3 個月、次要 6 個月）。稽核結果納入 ESG 績效評價與年度排名，對績差者啟動改善並得調整採購份額 2-5%，績優者予以公開表揚；在人力派遣領域，並由園區人資進行定期與不定期稽核，重點檢視宿舍管理與收費、社保/商保投保及招募合規，以強化勞工人權保障。



4. 供應商人權議題培訓與能力建構

集團深信提升供應商社會責任意識的關鍵在於持續且有系統的教育訓練。2024 年，成功舉辦 3 場供應商行為準則 (CoC) 及 RBA 行為準則培訓，有效強化供應商在勞工權益、環境保護、職業安全及商業道德等議題的認知與實踐能力。為擴大培訓效益並提升效率，集團已於供應商 ESG 數位管理平台建置「教育訓練模組」，推動供應商線上學習與測驗，亦鼓勵供應商將課程內容延伸至其上游供應商，擴大集團責任理念的影響力至二級、三級供應鏈。2024 年度，共計 373 家供應商（含 200 家重大供應商）完成 CoC 培訓，其中 195 家上游供應商亦參與其中，展現供應鏈責任意識的逐步深化。

5. 供應商重點關注議題 — 職業健康與安全

在眾多議題中，職業健康與安全是集團與供應商共同關注的核心領域之一，鴻海要求供應商嚴格遵循《RBA 行為準則》及《供應商社會及環境責任行為守則》中關於職業健康與安全的規範，涵蓋職業安全、應急準備、職業傷害與疾病預防、工業衛生、體力勞動管理、機械設備安全防護、公共衛生、飲食與住宿條件，以及健康與安全溝通等多面向。透過定期稽核、績效評價與新供應商評估，確保供應商符合相關標準，針對進入園區的供應商，集團要求簽署《供應商安全管理協議書》，明確其在人員管理、貨物運輸、設備設施與作業安全、消防安全、事故應對與應急管理等方面的責任。

在化學品管理方面，積極推動高風險化學品供應商導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。2024 年度，高風險承攬商 ISO 45001 體系導入覆蓋率達 80%（共 40 家具危險化學品潛在高風險之供應商取得 ISO 45001 認證）。針對半導體原材料領域的 16 家高風險化學品供應商，集團計劃於 2025 年起鼓勵其推動 ISO 45001 體系認證，目標覆蓋率達 100%。



結論與未來展望



七、結論與未來展望

本次人權盡職調查以全球營運場域為出發點，透過治理框架、科技工具與在地洞察，建立了鴻海在人權管理上的基礎盤點與辨識能力。過程中，我們看見不同地區、不同類型員工在工作環境、作業特性與風險暴露上的差異，亦看見各營運單位在制度落地與改善迭代上的努力與潛力。這份報告不僅是風險辨識成果，更是一項治理能力的累積，為後續深化管理奠定了重要基礎。

展望未來，我們將以本次盡職調查的洞察作為持續改進的起點，逐步擴大評估範疇，並深化流程與盡職調查的標準化，使人權管理能在全球不同據點獲得一致且可複製的落實。同時，我們將持續強化跨部門協作、在地能力建構與治理機制的成熟度，以提升辨識精度、縮短改善週期，並讓員工的回饋和真實經驗持續回饋至管理流程中。

鴻海深信，人權管理不僅是遵循國際規範，更是企業長期韌性的重要來源。未來，我們將延續「以治理築底、以科技賦能」的精神，加強透明度、對話與系統性改善，讓「尊重、安全、公平」成為鴻海全球營運的一致標準，並在持續提升治理能力的同時，與全球夥伴共同打造更具包容與永續的生態系。



附錄 (參考文獻)

鴻海集團人權關注議題對應內容概要

項目	人權關注議題	政策名稱	內容概要說明	相應細則辦法
人權	強迫勞動	員工人權專章	嚴禁強迫勞動、拒絕人口販運與奴役。	<ul style="list-style-type: none"> 從業道德守則 出勤及請假管理辦法 招募任用作業辦法 富士康負責任礦產採購聲明
		行為準則	自由擇業：不僱傭被強迫、受束縛（包括債務束縛）或受契約約束的員工、非自願或剝削性質的獄中員工、奴隸或販賣人口。	
		責任標準		
		供應商社會及環境責任行為守則		
	童工	員工人權專章	實行未成年工保護及禁止使用童工。	<ul style="list-style-type: none"> 從業道德守則 招募任用作業辦法 富士康負責任礦產採購聲明
		行為準則	不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 15 歲、或未達到完成義務教育年齡、或該國家 / 地區最低就業年齡的人士（三項中取其指定年齡最大的一項）。	
		責任標準		
		供應商社會及環境責任行為守則		
	工時	員工人權專章	遵循工時與工資相關法規，訂定合理公平的勞動條件並按時給付工資。	<ul style="list-style-type: none"> 出勤及請假管理辦法 加班管理辦法
		行為準則	工作時間不得超過當地法律規定的最長時間。而且，除非緊急或異常情況，每周的工作時間包括加班不應超過 60 小時。所有加班都必須是自願行為。工人每七天應至少休息一天。	
		責任標準		
		供應商社會及環境責任行為守則		
平等、反歧視、反騷擾	員工人權專章	<ul style="list-style-type: none"> 遏制任何形式的非法歧視，確保公平的工作機會與無差別待遇。 推行永續，重視公正轉型下的勞動權利，集團保障原住民、婦女、移工、契約人員、殘疾人士與弱勢團體等的公平就業機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 	
	行為準則	<ul style="list-style-type: none"> 女員工生育保護及健康保護：承諾保護女員工權益及健康，提供工作健康保護、產假、社會福利、哺乳假及保護女員工不因懷孕而受到解雇或歧視。 不歧視 / 不騷擾：應承諾全體員工不受騷擾及非法歧視。不得因人種、膚色、國家、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族等在招聘和僱傭過程中（如工資、晉升、獎勵和培訓機會等）歧視或騷擾員工。 		
	責任標準			
	供應商社會及環境責任行為守則	<ul style="list-style-type: none"> 應承諾全體員工不受騷擾及非法歧視。不得因人種、膚色、國家、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族等在招聘和僱傭過程中（如工資、晉升、獎勵和培訓機會等）歧視或騷擾員工。 		

項目	人權關注議題	政策名稱	內容概要說明	相應細則辦法
薪酬	薪酬	員工人權專章	遵循工時與工資相關法規，訂定合理公平的勞動條件並按時給付工資。	<ul style="list-style-type: none"> 集團年度調薪總則 年終獎金發放作業辦法 集團師級員工年度晉升調薪總則 集團台灣地區師級員工年度晉升調薪作業規範 集團台灣地區薪資標準及核薪作業規範
		行為準則	向員工支付的薪酬應符合所有適用的工資法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利在內的各項法律。	
		責任標準		
		供應商社會及環境責任行為守則	供應商向工人支付的薪酬應符合所有適用的工資法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利在內的各項法律。	
職業安全衛生	員工健康與安全	員工人權專章	提供有尊嚴、安全、健康且無騷擾的工作環境。	<ul style="list-style-type: none"> 員工安全異常事件應急處置暨訊息通報工作規範
		行為準則	集團瞭解安全健康的工作環境，可以提高產品和服務品質，有利於促進生產、提高員工留存率並提升員工士氣，更有助於減少與工作相關的傷害與疾病，為此，集團承諾獲得並及時更新所有必要的健康和安全的許可，並遵守其規定，建立安全、健康的作業環境。本準則在起草時參考 ISO 45001 和《ILO 職業安全與健康指南》等公認管理體系。	
		責任標準		
		供應商社會及環境責任行為守則	供應商應了解，除儘量減少與工作相關的傷病事故以外，建立安全健康的工作環境可提高產品和服務品質，有利於促進生產、提高員工穩定性並提升員工士氣。供應商還應了解持續的員工投入和教育對於發現和解決工作場所中的健康與安全問題至關重要。	
溝通	集體談判	行為準則	自由結社：根據當地法律，尊重員工的權利，包括依據當地法律自由結社、加入工會、進行集體談判與和平集會以及拒絕參加此等活動的權利。	員工手冊
		責任標準		
	申訴管道	員工人權專章	<ul style="list-style-type: none"> 提供有效的多元管道，包含匿名方式在內，開放利害關係人向鴻海提出建言、或申訴、或舉報任何存在違規或道德疑慮的行為。 保護申訴者免受不法侵害，堅守企業倫理道德。 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見反應與申訴規範作業管理辦法 重要員工事件人事評議管理辦法
		行為準則	制定持續可行的程序（包括有效的投訴機制），用於評估員工對此準則所涵蓋的實踐和條款的瞭解程度、回饋，以及執行本準則條款時的違規情況，同時也用於促進持續改進。	
	供應商社會及環境責任行為守則	持續的過程，包括有效的申訴機制，以評估工人對本規範所涵蓋的實踐和條件的理解，並獲得回饋；在出現違反行為時，促進持續改進。必須為工人提供安全的環境，讓他們能在不擔心打擊或報復的況下表達不滿和提供回饋意見。		



 **FOXCONN**[®]
鴻海科技集團

23678新北市土城區土城工業區自由街2號

TEL: +886-2-2268-3466

E-mail: media@foxconn.com