

2

多元包容，幸福發展

在鴻海，我們致力於吸引與留住優秀人才，透過提供具競爭力的薪資與福利，營造積極向上的工作環境。公司積極推動員工多元化和平等，確保每位員工都能在包容的文化中發揮其最大潛力。我們相信，員工的多樣性能夠促進創新與提升團隊表現。

為了支持員工的職業發展，鴻海實施了系統的訓練與人才發展政策，提供多種學習機會，幫助員工提升技能，以適應快速變化的市場需求。此外，我們重視員工的福利，提供全面的健康與心理支持計畫，確保員工的身心健康。

在人權與勞動政策方面，公司嚴格遵循國際標準，致力於維護員工的基本權利，確保公平的工作條件與尊重員工的尊嚴。鴻海堅信，只有在一個尊重與支持的環境中，員工才能夠真正實現自我價值，從而推動公司的可持續發展。

本章的重大性議題

人才吸引與留任；員工多元化、平等和包容性；員工培訓與發展；人權與勞資關係

對永續發展目標 (SDGs) 的承諾



主要的GRI標準對應

GRI 201; GRI 202; GRI 401; GRI 402; GRI 404; GRI 405; GRI 406; GRI 407; GRI 408; GRI 409; GRI 410

2024年的關鍵KPI和成就/榮譽

- 1 台灣地區2024年度離職率降至5.37%。
- 2 在集團層面持續推進多元化，女性管理層比例達到 30.74%，持續關注職場多元、公平及共融框架。
- 3 集團展現對人才的培訓發展的高度重視，2024年度辦理教育訓練時數達46,155,191小時，教育訓練費用約1.8億新台幣。平均每位員工培訓60.3小時。
- 4 落實三大核心原則：零付費雇傭、同工同酬、限制契約轉嫁等條款，納入勞務派遣合約進行系統化管控。
- 5 在育嬰方面，鴻海設立了「0-6歲公司養」政策，累計至2024年為1,877位鴻海寶寶發出7.3億新台幣津貼。自2021年12月起，集團啟動「千天計畫」專案，於2024年正式完成全球首座建置於工廠內部的科學養育中心——「千天早期發展公益服務中心」。



人才吸引與留任

■ 招募原則與政策

鴻海致力於推動員工穩定留任政策，2030年達成間接員工年度整體留任率90%以上，同步強化間接員工中高績效人才之專屬發展機制與福利制度，設定該族群人員之留任率達95%。員工是公司最重要的無形資產之一。吸引合格且才華橫溢的員工以及留住和培養內部人才的能力，對於公司的成功至關重要。專注於吸引最優秀人才的公司不應忽視與公司共同成長、了解組織、使命和文化的內部人才。公司需要建立有序的內部職涯流動流程，以留住人才並降低外部招募成本。

集團採取社會招募與校園招募的方式來尋找合適的人才。為了吸引更多優秀人才，集團提供具競爭力的薪資福利，並對表現卓越的員工進行獎勵，同時保持適當的人力流動。此外，集團積極調查離職員工的原因，以此作為改進的依據，並透過持續招募新員工來促進組織的多樣性與活力。

在需求職位發布、候選人參加應徵、面試與選拔、錄取與任用等人才選拔環節中，集團嚴格恪守勞動法規以及堅守公平、公正、公開的原則，以應徵者的專業能力和技術水平作為錄用的核心標準，任何符合職位要求的應徵者均有機會獲得平等的面試機會。集團明確禁止在招聘中對候選人的年齡、性別、籍貫、民族、身體狀況等進行歧視或區別對待，並面向公眾提供多種舉報方式，確保應聘人員平等就業。同時，我們建立了健全的勞動合約制度，與全體員工簽訂勞動合同，保障員工權益。

■ 合適的人力結構

公司的人力結構綜述

在當今快速變化的商業環境中，人力結構的健全與多樣性對於企業的可持續發展至關重要。對於鴻海而言，擁有一個多元化的人力資源團隊不僅能夠提升創新能力，還能增強企業的競爭優勢。透過不同背景、專業技能和觀點的員工，鴻海能夠更有效地應對市場挑戰，並滿足客戶日益多樣化的需求。

此外，良好的人力結構能促進員工的滿意度與忠誠度，進而降低流失率，這對於維持企業的穩定運營至關重要。鴻海公司持續致力於培養人才，並提供完善的職涯發展機會，以確保每位員工都能在這個充滿挑戰的環境中茁壯成長。通過這些努力，鴻海不僅能夠實現業務目標，還能夠為社會創造更大的價值，推動可持續發展的進程。集團人力結構詳見附錄-關鍵量化指標。

新聘員工與離職員工

在企業的人力資源管理中，新聘員工與離職員工的管理策略至關重要，這直接影響到公司的運營效率和文化氛圍。

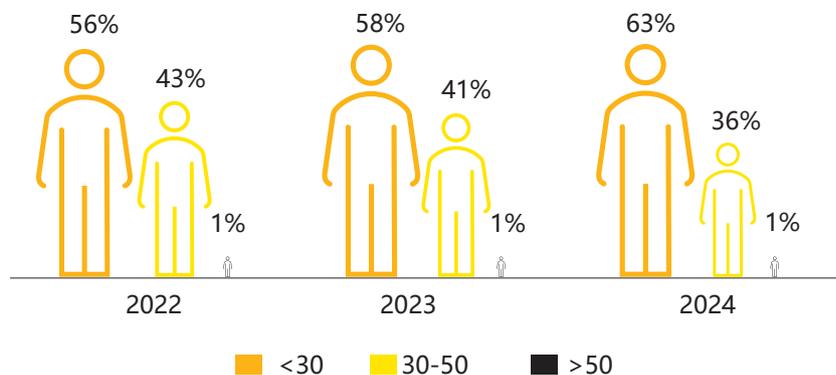
對於新聘員工，集團應提供全面的入職培訓和導引計畫，以幫助他們快速適應公司文化和工作流程。透過清晰的職責說明和目標設定，讓新員工了解自己的角色與期望。此外，建立良好的導師制度，讓經驗豐富的員工指導新入職者，促進知識的傳承與交流，這不僅能提升新員工的滿意度，還能加速他們的成長與發展。

2024年集團新進員工人數為265,226人，其中女性佔比35.13%。新進員工數量較2023年增加3.62%。

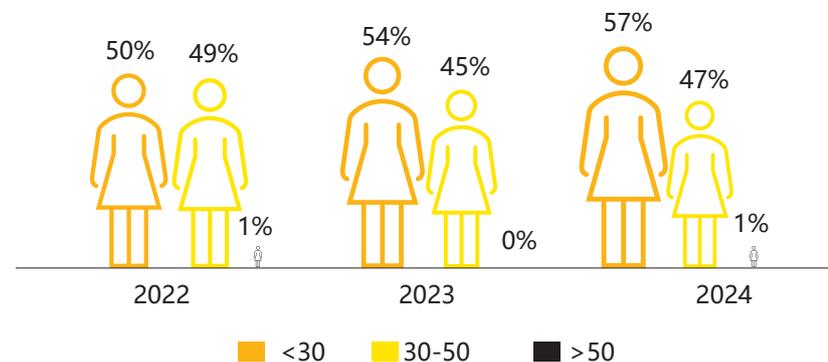
另一方面，對於離職員工，集團進行離職面談，了解他們離職的原因，這對於改進公司政策和工作環境至關重要。透過分析離職員工的反饋，集團在不斷發現潛在的問題並進行調整，以提升員工的留任率。

台灣地區離職率從2023年度10.45% 下降至2024年度僅5.37%。

過去三年新進男員工依年齡階層劃分統計



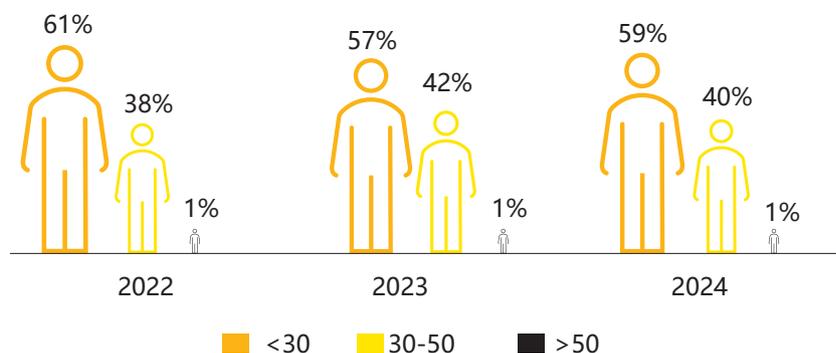
過去三年新進女員工依年齡階層劃分統計



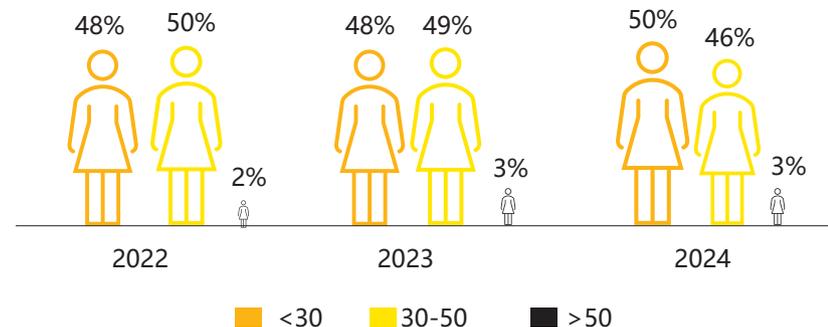
註解:

1. 以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇: 集團範圍。
3. 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。

過去三年男性離職員工依年齡階層劃分統計



過去三年女性離職員工依年齡階層劃分統計



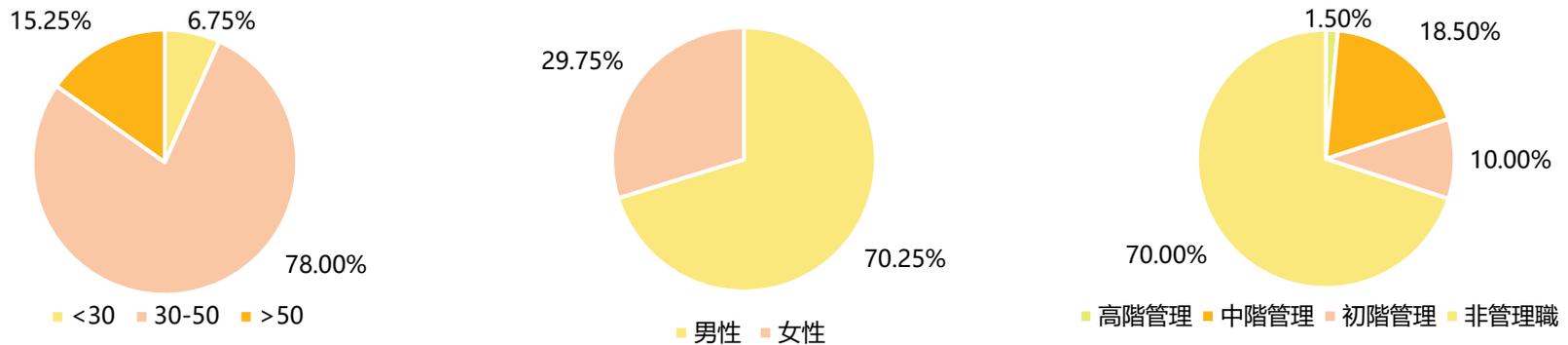
註解:

1. 以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇: 集團範圍。
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。

內部轉職率

鴻海支持員工內部轉職，我們的內部轉職率依年齡、性別和管理職位分佈如下：

鴻海內部轉職率分佈



註解: 資料範圍只包括台灣和大陸地區

人力保留政策和舉措

鴻海會針對員工提供靈活的工作安排，以便他們能夠平衡工作與生活的需求，並減少重返工作後的適應壓力。員工可提出延遲上班時間或提早下班時間，根據部門工作安排，主管同意後即可執行。集團提供專門的培訓和資源，幫助復職員工迅速更新技能，融入團隊，並提升工作效率。

集團重視員工的反饋，定期進行調查以了解在職員工的需求和挑戰，並根據反饋持續改進相關政策，確保員工感受到被重視和支持。透過建立良好的溝通渠道，讓員工能隨時表達意見，進一步增強他們的歸屬感。

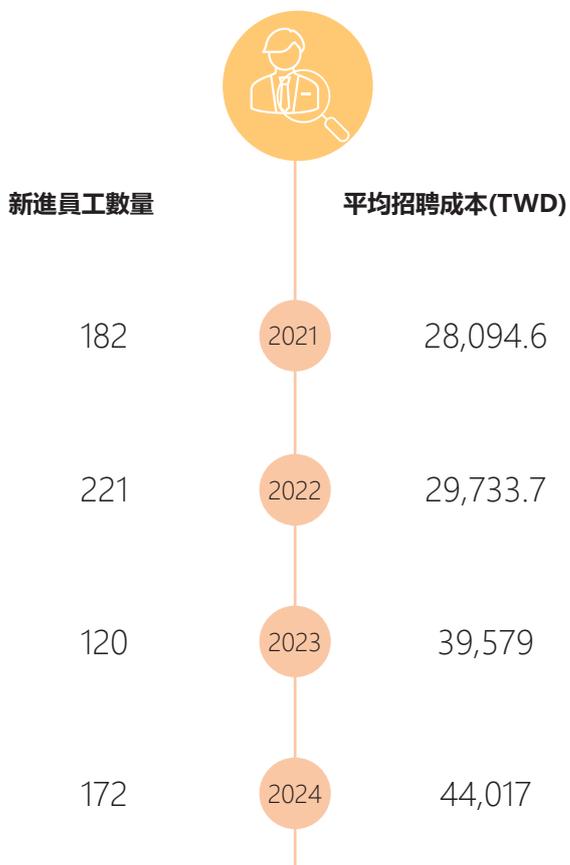
同時，集團透過獎勵機制來鼓勵員工的表現，促進團隊合作與凝聚力，讓每位員工都能在這個充滿挑戰的環境中找到自己的價值與成就感。這些留任政策不僅能降低員工流失率，還能提升整體工作氣氛，促進企業的可持續發展。

此外，鴻海母公司於2025年推行員工持股信託，適用100%全體員工，此激勵措施可由員工自主申請。在持股機制設計上，股票取回須待員工離職或退休，以確保達成長期激勵之留才效果。公司對優秀及年資滿兩年的員工設置留任獎金機制，同時對特定員工設置股份獎勵計劃和員工認證股權憑證。公司董事（獨立董事除外）、監事及高級管理人員、公司及子公司核心技術（業務）人員設有2019年限制性/期權股票與2022年員工持股計劃。從集團層面來看，長期激勵機制的覆蓋率為3%。

人力成本

集團持續強化人力招募策略，展現對新進人員的高度重視。為吸引多元且具潛力的頂尖人才，鴻海積極投入招募預算，提升整體徵才品質與精準度。招募過程中不僅著重於流程效率，更強化人才來源的多元性與職能匹配，體現集團在激烈的人才競爭環境下，持續投資於未來人才佈局的決心與行動力。

表8：人力招募成本



註解：

1. 以年度末 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 資料涵蓋範疇：台灣總部單位。
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：Full-Time Equivalents (全職等同) 是指一個固定時間內，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。

多元包容

■ 多元共融政策

公司在推動多元文化和尊重員工多樣性及兩性平等方面，採取了多項良好的做法和政策，旨在建立一個包容和友善的工作環境。致力於達到2027年全球女性主管占比達31%。

首先，公司制定了明確的多元化與包容性政策，確保所有員工無論性別、年齡、種族、宗教或性取向，都能獲得平等的機會。這些政策不僅體現在招聘過程中，也延伸至薪資、晉升和職業發展等各個方面。

其次，公司定期舉辦多元文化培訓和性別平等工作坊，提升員工對多樣性及包容性的認知和理解。這些活動不僅促進了員工之間的相互尊重，也增強了團隊的凝聚力。

此外，公司提供靈活的工作安排和育嬰假，支持員工在工作和家庭之間取得平衡，特別是對於女性員工的支持，促進其職業發展與家庭責任的兼顧。公司鼓勵員工參與多元文化活動，透過慶祝各種文化節日和活動，增進員工對不同文化的了解與尊重，營造出一個和諧而多元的工作環境。

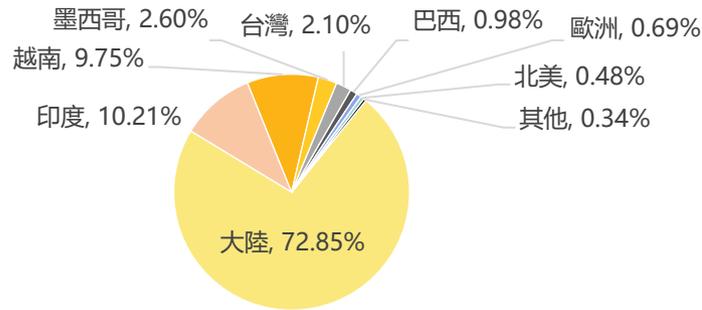
透過這些做法和政策，公司不僅致力於提升員工的滿意度與忠誠度，也為企業的可持續發展奠定了良好的基礎。

不同國籍的職場多樣性

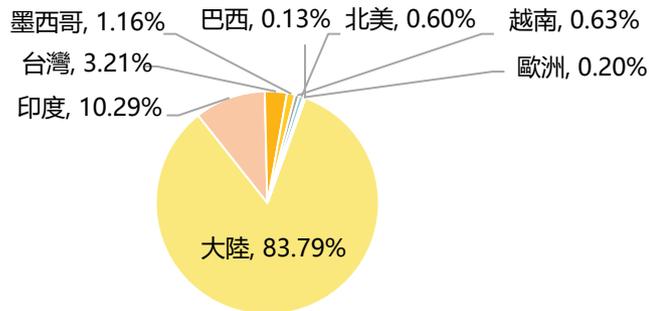
集團全球員工總人數達726,048人，其中包括 4,468 名殘障員工。集團於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地住民為主，體現了我們在全球運營中培養本地領導力和促進多元化的承諾。

鴻海集團人力結構國家分佈

集團依員工工作所在地分類，佔比最高的是大陸員工。



鴻海集團人力結構國家分佈 - 管理階層

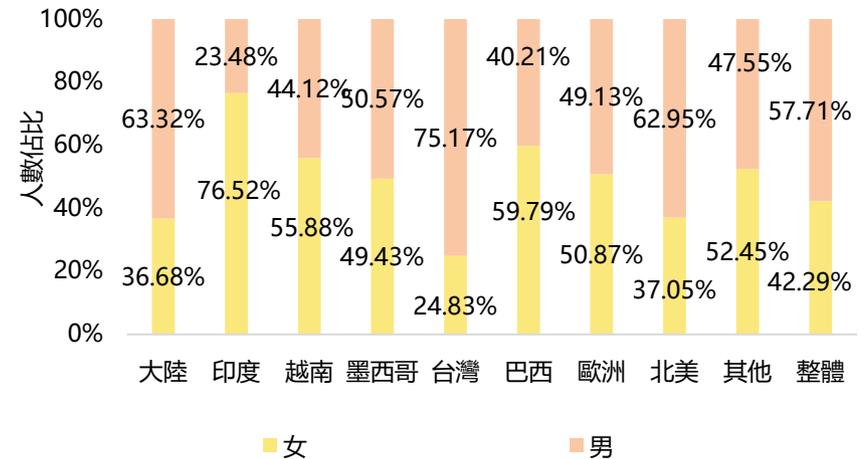


註解：數據不包含Fii子公司人數，因Fii子公司未揭露員工國籍分佈

不同年齡和性別的職場多樣性

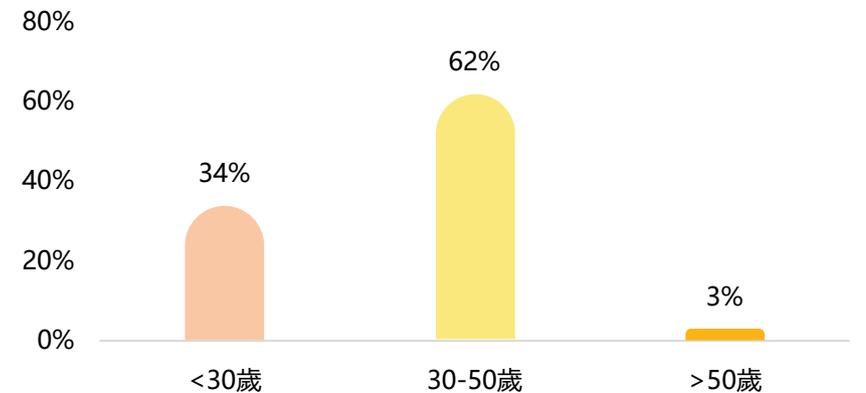
集團於中國大陸、台灣、墨西哥及北美等多個地區的女性員工比例已接近或超過半數。我們持續優化性別結構，積極為更多女性創造就業機會，促進性別平等與多元共融。此外，集團亦訂定2025年，女性董事佔比達30%的目標，展現對提升女性領導力的承諾。此外，鴻海持續僱傭身心障礙員工，2024年殘障員工佔整體員工比例為0.79%。

按性別劃分的員工多樣性分佈



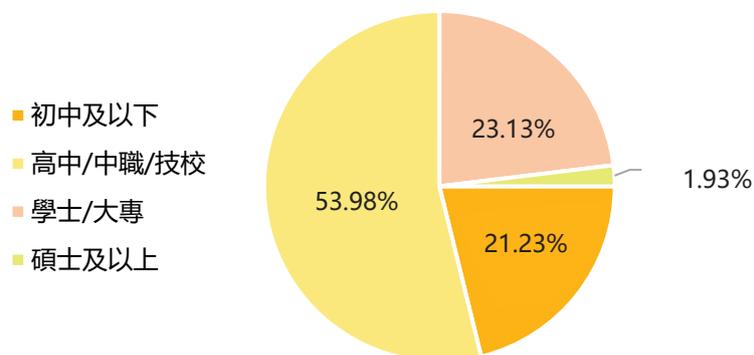
註解：不包括Fii子公司

按年齡劃分的員工多樣性分佈

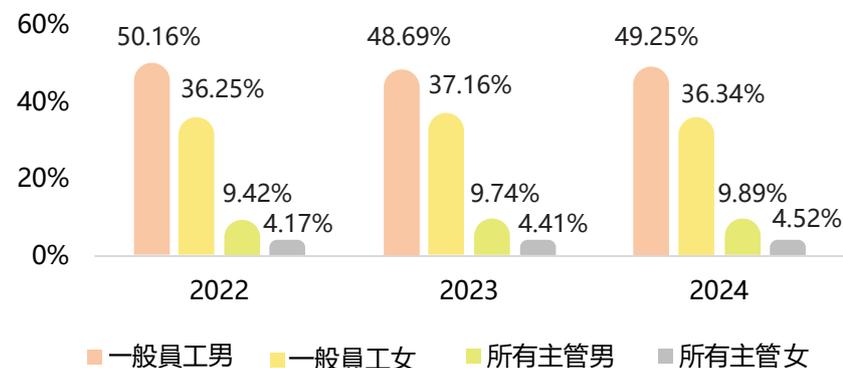


註解：不包括Fii子公司

2024年員工學歷百分比



按管理職級劃分的員工多樣性分布



女性在管理職中所佔比例

職務男女比例	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
一般員工	50.16%	36.25%	48.69%	37.16%	49.41%	36.47%
所有主管	9.42%	4.17%	9.74%	4.41%	9.78%	4.34%
所有主管	69.32%	30.68%	68.84%	31.16%	69.26%	30.74%
初階主管	69.95%	30.05%	69.97%	30.03%	70.30%	29.70%
中階主管	62.44%	37.56%	54.01%	45.99%	61.63%	38.37%
高階主管	85.32%	14.68%	80.60%	19.40%	87.97%	12.03%
創造收入職位中主管	66.27%	33.73%	65.09%	34.91%	65.36%	34.64%
創新研發、工程類等職位主管	79.29%	20.71%	80.18%	19.82%	81.61%	18.39%

註:

1. 初階主管: 副理級(含)以下。
2. 高階主管: 協理(含)以上。
3. 創造收入職位: 創造收入職位 (如業務), 但不包含一般管理職 (如人資/資訊/法務等支援型職務)。
4. 創新研發、工程類等職位主管: 在科學、技術、工程與數學 (STEM) 領域擔任管理職位的人員。職位包括但不限於: 電腦程式設計師、網頁開發人員、統計學家、物流專員、工程師、物理學家及科學家等。

性別薪資指標

為了促進性別薪資平等，公司定期進行薪資審查並公開平均性別薪酬和性別薪酬差距的數據，以期望促進性別薪酬趨向平等。性別薪酬差距沒有考慮到可能發揮作用的所有不同因素，例如教育，工作時間，工作類型，職業休息或兼職工作。目前，台灣及大陸地區員工已涵蓋鴻海體系8成以上員工佔比，已具備足夠代表性，未來亦將逐步揭露全球薪酬比。

性別薪資指標

全球男女薪酬比		
	男性平均工資	女性平均工資
高階管理層 (僅基本工資)	3,329,559	2,654,699
高階管理層 (基本工資 + 其他現金激勵措施)	14,405,483	8,453,724
管理層 (僅基本工資)	1,990,412	1,783,284
管理層 (基本工資 + 其他現金激勵措施)	3,259,158	3,122,832
非管理層 (僅基本工資)	1,190,533	1,041,329
非管理層基 (本工資 + 其他現金激勵措施)	1,845,823	1,635,932
男女僱員之間的差異		
平均性別工資差距	1.17	
平均獎勵差距	1.15	

平等的職場機會

集團秉持公平與多元共融的原則，致力打造不受歧視的職場環境。在招募、晉升、績效評估、薪資分配及培訓發展等人力資源相關事宜上，皆遵循平等對待的原則，不因性別、年齡、國籍、出生地、種族、語言、身心障礙、婚姻狀

況、懷孕情形、性取向、宗教信仰、政治立場或工會會員身分等因素對員工有所差別待遇。我們持續強化管理制度與員工意識，確保所有人都能在尊重與公平的環境中成長與發展。

反歧視及反騷擾政策是公司維護健康工作環境的重要基石，採取零容忍態度，旨在保護所有員工免受任何形式的歧視和騷擾，確保每位員工都能在一個安全、尊重和包容的環境中工作。

集團堅定承諾不對員工施加任何形式的暴力，包括性別暴力、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非人道行為，並禁止對任何人威脅實施這些行為。所有員工都應受到平等對待，無論是在招聘、晉升、薪資、培訓或其他工作相關事宜上。公司承諾定期檢視和更新相關政策，以確保其符合最新的法律法規和最佳實踐。

針對騷擾行為，公司制定明確的反騷擾政策，包括性騷擾以及非性別騷擾，定義騷擾的各種形式，包括言語、肢體或視覺上的騷擾。所有員工都有責任遵守該政策，並在發現任何騷擾行為時及時報告。公司將對所有報告進行認真調查，並採取適當的行動以確保問題得到解決。

此外，公司提供多種渠道讓員工能夠匿名或直接報告歧視或騷擾事件，並保證所有報告者不會受到報復。公司也會提供必要的支持和資源，幫助受害者恢復並重新融入工作環境。

在入職培訓期間，所有員工都會獲得相關資訊或培訓，並通過定期再培訓來鞏固這方面的知識。特別是，所有接受或處理騷擾和虐待相關投訴的員工必須接受正式的解決此類投訴的培訓，而安保人員則需接受防止騷擾和虐待的專業培訓。

為確保集團內所有同仁遵循ESG和CSR政策，集團要求每位員工每年必須完成「行為準則(CoC)」和「員工人權專章」的必修培訓課程，內容涵蓋道德規範、員工人權及職業衛生安全等議題，受訓員工的比例達到100%。同時，集團透過年度晉升與永續政策的必修培訓課程掛勾機制，提升員工的受訓率與完訓率。相關制度及規定會在公司內部網站上公佈，供同仁隨時查閱。

歧視和騷擾事件

在性騷擾議題方面，鴻海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》，以及相關的事件處理流程，以有效應對性騷擾和權力騷擾等行為。集團設立了專屬的舉報專線和信箱，作為員工反映問題的管道。根據規範，事件會依據分級受理制度進行處理，並成立申訴處理委員會，以確保所有申訴案件都能接受公正、客觀的調查與審議。經過調查訪談、相關佐證資料的收集，以及申訴處理委員會的共同審查與決議，對於行為不當者，根據違規情節的不同程度進行相應的懲處。對於反映者，公司也提供內部或外部第三方的心理諮商等資源支持，以協助他們渡過困難時期。

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，藉由這些培訓來提升員工對性別平等的認識及維護自身權益的意識。透過這些系統性的管理機制，建立勞資雙方的溝通管道，集團致力於為員工維持一個不受歧視、不受騷擾的優質工作環境。

2024年，集團未從調查專案統計途徑收到有關歧視和騷擾事件的上報。

採取的糾正措施

集團已建立完善的內部投訴與申訴機制，明確規範處理歧視與騷擾事件的程序。員工可透過內部通報管道向指定人員舉報相關事件，並獲得集團對善意舉報者不受報復的明確承諾。

2024年，集團正式建立《重要員工事件人事評議管理辦法》，並經董事長核准發布。該辦法強化評議程序設計，明訂由「人事評議委員會」統一處理相關事件，以避免由單一主管主導、產生偏頗情形。若處理過程或結果不符合集團規定，可提出糾舉；如仍有意見分歧，亦可視情況引入第三方進行仲裁，確保程序公正與決策合理。

人才發展培訓

■ 可持續人才發展

集團在人才學習與發展方面持續投入資源，以提升員工的專業技能和職業發展，將於2030年達成作業員年人均訓練時數 ≥ 65 小時，專業技術及管理單位人員年人均訓練時數 ≥ 85 小時。

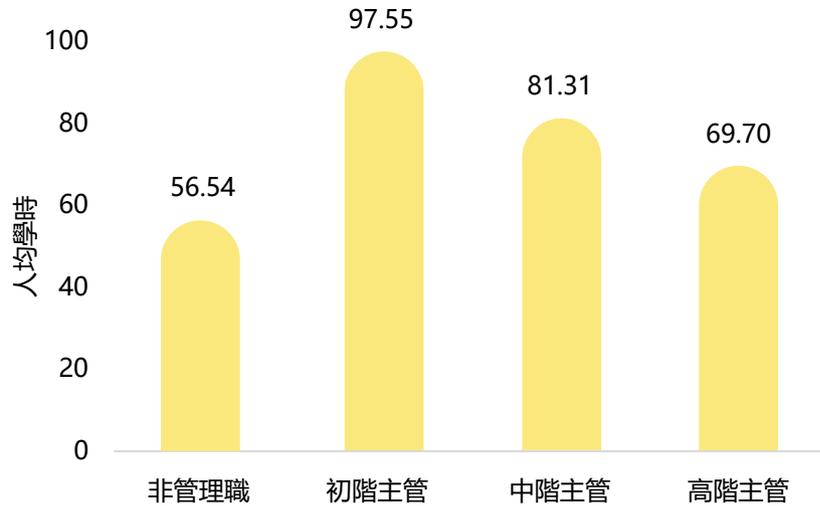
2024年度培訓時間方面，集團平均每位員工參加的培訓時數為60.3小時，涵蓋了多個領域，包括專業技能培訓、領導力發展、職業安全及合規培訓等。這些培訓不僅提升了員工的工作能力，也增強了團隊的整體效能。

此外，集團定期進行培訓需求調查，根據員工的反饋和市場趨勢調整培訓計畫，確保所提供的學習機會能夠滿足員工的需求和公司的發展目標。透過這些努力，集團致力於培養高素質的人才，為公司的可持續發展打下堅實的基礎。

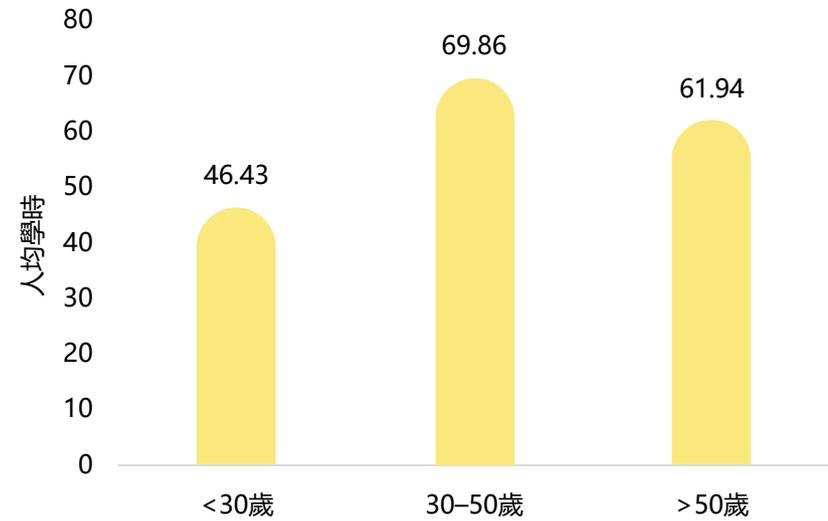
培訓與發展投入統計

	學習總時數 人均學時		學習總時數 人均學時
男 	27,969,229.57 61.15	作業員 	27,617,202.50 53.98
女 	18,185,961.47 58.93	專業技術及管理 單位人員 	16,267,891.68 76.40

員工訓練發展之職級劃分



員工訓練發展之年齡劃分



員工進修與訓練

教育訓練是本公司培育人才的重要工具之一。集團鼓勵全體員工「工作中學習，學習中成長」，支持理論與實踐經驗相結合。2024年，集團共投入新台幣1.8億元於專案培訓項目，提供4,6156萬小時的教育訓練，提升員工個人素養與工作技能，增進組織與團隊績效。

(1) 新進人員教育訓練

面向新進人員開展入職集中訓練，課程涵蓋企業文化導入、職涯發展、身心調適、數位素養、合規教育及科技趨勢等內容，幫助新進同仁快速融入工作環境，建立正確的價值觀與工作思維。

(2) 管理能力發展

依照不同管理階層需求與晉升審核條件，為不同管理階層員工量身訂作管理能力發展訓練課程，協助主管做好準備，讓主管具備「建置系統、佈局人力、賦能領導」的管理能力。

(3) 國際化專題講座/講堂

邀請產業界各領域的國際頂尖人士進行演講，分享「3+3+3」前沿技術及相關產業趨勢，包括“電動車、數 健康、機器人”三大產業，“人工智慧、半導體、新世代通信”三大技術，“智慧製造、智慧電動車、智慧城市”三大平台。

(4) 健康促進講座

由健康管理中心定期邀請健康促進、運動、心理、CPR、AED 各方面的專家開辦各季節合適課程，讓同仁下班後放鬆心情，並更深入吸取健康促進相關知識。

(5) 員工過渡性技能培訓

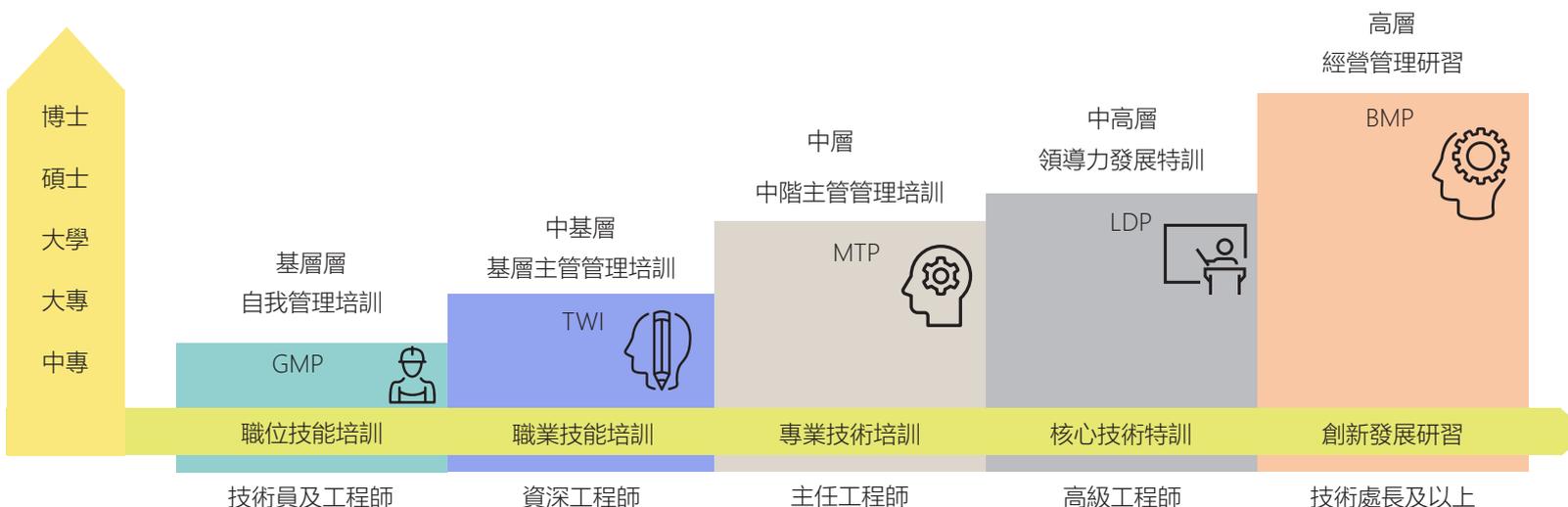
為確保員工不斷適應日益變化的工作環境，以及對工作能力的要求，集團的培訓課程著重於幫助員工適應職業轉型，專注在過渡性技能培訓，如職業發展中的思考能力，溝通能力和工作效率等。

鴻海的培訓戰略體系以支持企業永續發展與人才成長為核心，建構「全員、全方位、全周期」的人才發展體系。集團依據不同職類與職等，規劃分層分類的學習內容，涵蓋新進人員培訓、專業技能提升、管理幹部養成、以及高潛人才發展計劃等，並結合線上線下混合學習模式，提升培訓效率與靈活性。

同時，鴻海依據各事業群需求導入自主學習平台與內部講師機制，強化學習文化推廣，並透過培訓成效評估，持續優化課程與資源配置，實現人才與組織共同成長。

人才養成模式

集團採用“線上+線下”深度融合培訓模式，從專業技術職級、管理能力等級、學歷進修層級多維度輔助員工職業發展。



人才梯隊育成

為深化人才培育與管理階層接班梯隊建設，鴻海依據集團整體策略與組織發展需求，持續推動「鴻鵠系列訓練營」，打造涵蓋不同職級與發展階段的系統化培訓架構。該系列共分為七大類型，從新入職員工到高階主管皆有對應課程安排，實現人才培育全覆蓋、全歷程的發展模式。透過「鴻鵠系列」訓練體系，鴻海不僅強化各層級人才的關鍵能力，也進一步鞏固企業人才儲備，支撐集團長遠發展與全球化佈局的關鍵人力資本基礎。

鴻鵠 新羽	針對新進人員設計的適應性培訓，協助其快速融入企業文化與工作環境，提升職場適應力
鴻鵠 勵志	以自我管理為核心，培養員工自我驅動、時間管理與職場情緒調適等基礎職場能力
鴻鵠 啟航	針對課級主管的訓練營，強化基層管理者的團隊管理、溝通協調與問題解決能力
鴻鵠 展翅	為儲備廠長及職能主管量身打造的培訓計畫，著重於跨部門協作、領導統御與績效管理
鴻鵠 騰飛	卓越廠長研修班，聚焦中高階製造領導人才，深化其在營運管理、策略執行及變革領導方面的綜合能力
鴻鵠 遠航	高階主管進階研習班，針對核心管理幹部設計，涵蓋領導力進階、全球視野、數位轉型與企業永續等前瞻議題
鴻鵠 領航	高研班，為集團未來關鍵高階人才所設，聚焦於戰略思維、創新能力與國際經營格局的建立

職業能力素養培訓

為協助員工全面提升思考能力、決策能力、溝通能力等綜合素養，提升心理健康水準、提升工作效率，集團2024年度開設職業能力素養系列課程，為團體及員工發展提供智力支持。集團提供的課程包括通識管理類、心理類和辦公室技能軟體等。2024年共進行23期管理與技能培訓。其中，進行管理通識類課培訓11期，參訓461人；進行心理健康類課程培訓7期，參訓638人；開展通用辦公技能培訓5期，參訓171人。為因應集團轉型升級及國際化佈局需求，培養高素

質、高能力的外語複合型人才，2024年集團規劃了英語、西班牙語、越南語系列培訓，同時聯合各單位不斷豐富線上、線下學習資源，多層次、多角度提升員工語言應用能力，加強跨文化交流，從而提升工作效率。

課程參與的學員在工作上有明顯的表現提升，同時提高了工作效率。員工多方面的訓練也加強了員工的職場晉升和韌性，降低了員工流動，尤其是在30-50歲區間。

管理類



1. 企業管理的心理學應用
2. 教練式高爾夫-向下管理
3. 高效團隊的建立與管理
4. NLP教練式管理

通識類



1. 職場思考力之六頂思考帽
2. 結構化思維
3. 教練式溝通
4. 出口成章-表現技術訓練沙盤
5. 問題分析與解決
6. 商務會議主持
7. 目標管理與計劃落實

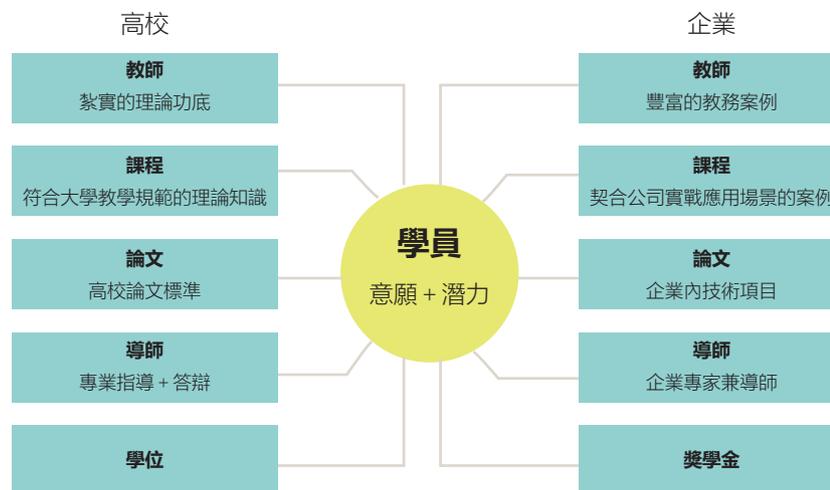
《出口成章-表達技術訓練沙盤》課程剪影



在職學歷教育提升

集團深入貫徹集團「3+3+3」策略，致力於培養多元化、高素質的人才隊伍，優化集團人力資源結構，全面協助數位轉型與高品質發展。同時，實踐ESG理念，打造面向員工的持續學習平台，以促進技術創新和技能提升，為員工職涯發展和個人成長提供強而有力的支持，實現企業與員工的共贏發展。為員工提供了多元化的學習機會，進一步推動了集團技術升級和人才儲備，協助員工邁向更廣闊的職涯未來。2024年，集團攜手85所知名高校，推動學歷教育合作，覆蓋博士、碩士、學士及大專四個層級，開設共計54個熱門專業，全面支持員工持續深造與職涯發展。

學歷教育整體結構



內審員體系訓練

ISO等國際組織推動管理系統旨在為全球企業明確統一有效的生產及管理標準，使企業在符合國際及各地區法律法規要求的同時，提升生產品質及風險控制管理水平，進而滿足客戶需求，提升競爭力及永續發展能力。

2006年起，集團內持續推動ISO相關管理系統內部稽核員培訓，涵蓋環境管理、職業健康、企業社會責任等管理系統。2021年至今，為更好地賦能集團業務發展，滿足客戶多樣化、精細化的生產及管理審計要求，集團持續引進包括汽車行業品質、溫室氣體盤查、業務連續性、RBA等管理體系培訓。

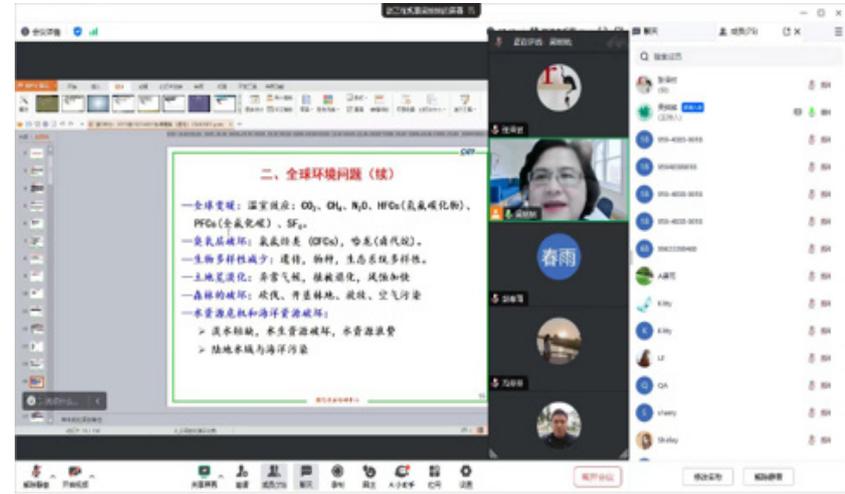
2024年共進行22期內審員培訓，達成績效：

培訓專案	期數	培訓人數
環保節能	5	400
永續發展&合規	5	412
集團產業	4	332
品質管理	3	266
生產安全	4	323
資訊安全	1	83

ISO 14001環境體系培訓剪影



ISO 9001品質管理體系培訓剪影

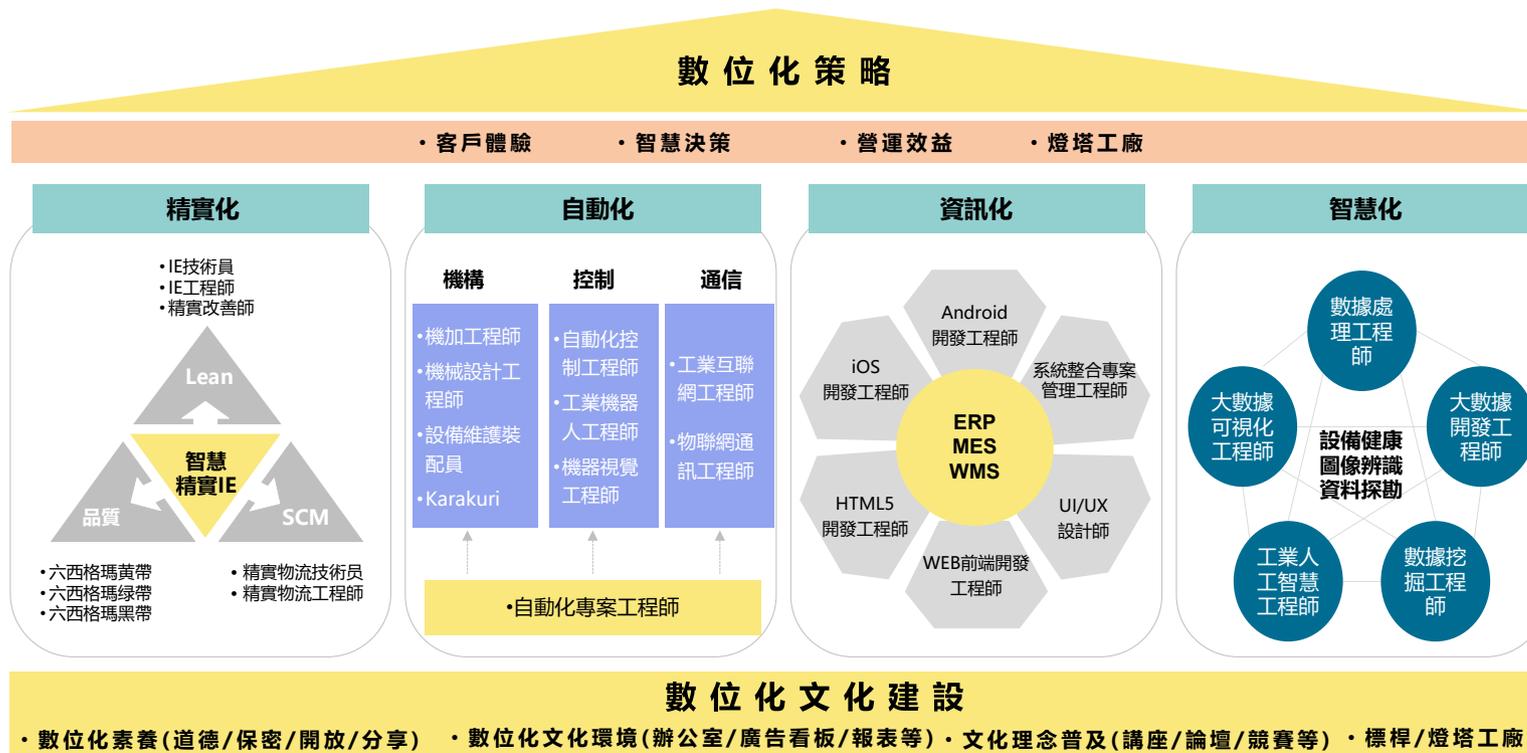


智慧製造四化培訓及工業互聯網/物聯網認證

2024年，集團共開展智慧製造四化專題培訓94期，培訓4,981人；同時，持續升級物聯網認證體系與物聯網認證基地，開展工業互聯網設備接入安裝調試專項能力、物聯網裝調與維護職業技能等級認證培訓17期，培訓601人，認證

合格424人。同時，協助學員申請政府技能成長補貼共計384,400元人民幣。此培訓計畫聚焦於提升員工專業技能與數位化能力，進一步推動企業數位轉型與智慧製造發展。透過系統性訓練，企業得以優化生產流程、降低成本、提升生產效率與產品品質，強化創新能力與數據決策力，確保營運韌性與永續發展，同時也提升客戶滿意度與市場競爭力。

智慧製造「四化」人才培育體系



* 每類人才培育時間：30~120H的理論學習+1~3月的實務輔導

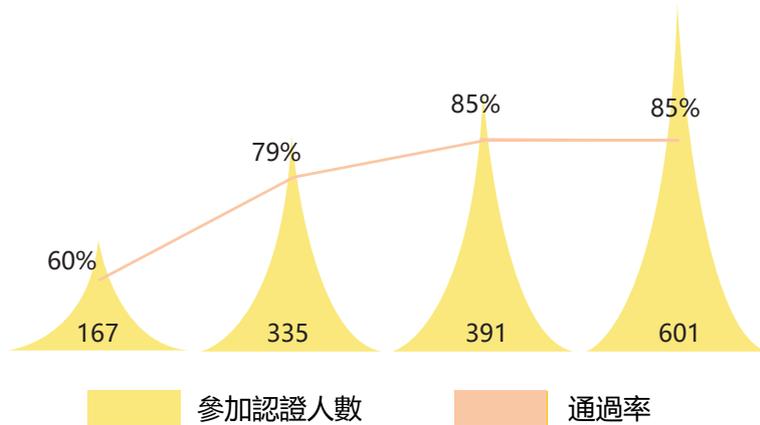
工業互聯網專項認證線上訓練課程



涵蓋整個工業網路、多種通訊協定及數據轉換



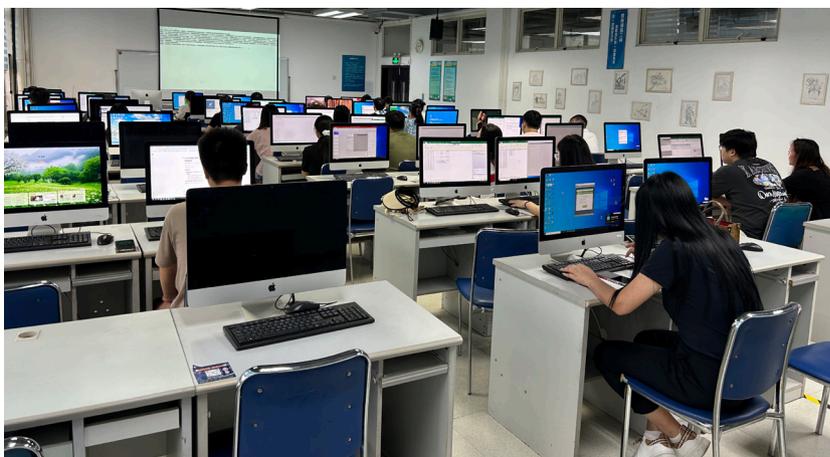
2021-2024年工業互聯網/物聯網職業資格認證統計



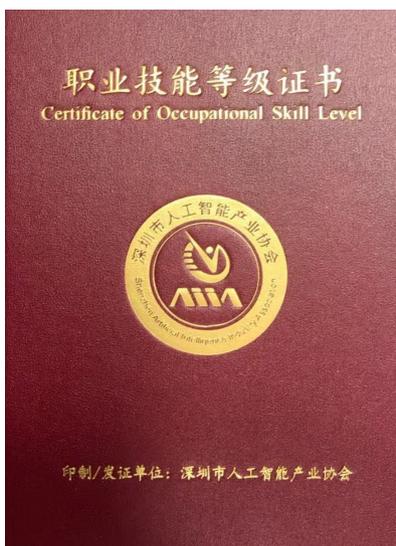
智慧製造「四化」培訓剪影



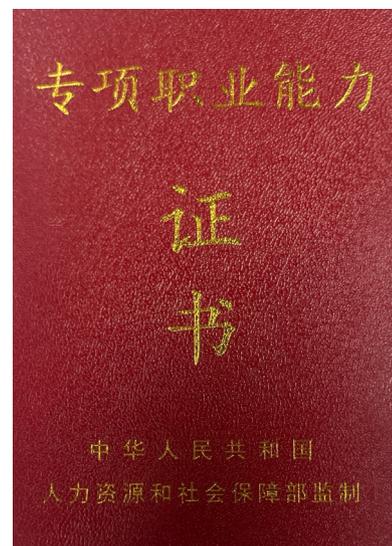
智慧製造「四化」培訓剪影



人社局頒發職業證書: 物聯網裝調與維護



人社局頒發職業證書: 工業互聯網設備接入安裝調試



員工身心健康培訓

集團關懷員工身心健康，透過多個面向對員工進行職業健康與安全的培訓。這包括開展生理健康、心理健康、打造健康工作環境等相關專題培訓並提供豐富的線上學習課程資源。

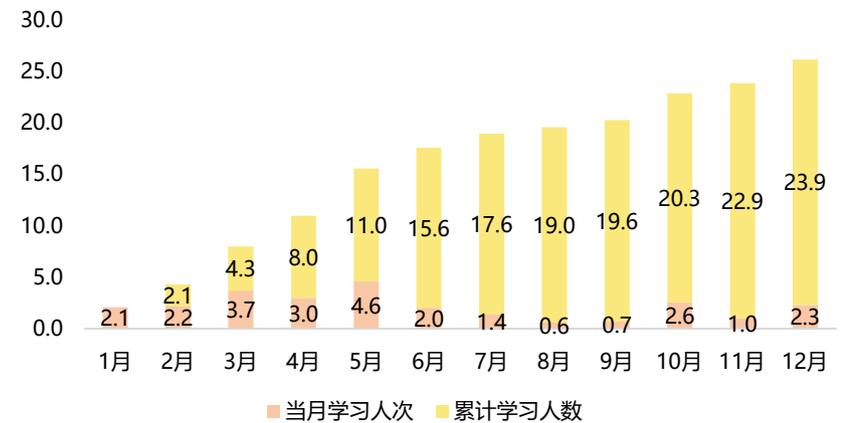
為提高員工的安全意識，增強緊急情況的處理能力，減少事故損失，策劃「急救知識我知道」系列課程，以輕鬆有趣的動畫形式，為員工提供全面的急救知識教育，確保他們在緊急情況下能夠快速有效地採取行動。為保障員工健康，維護生產安全，使員工在發生意外傷害時能得到及時有效的救治，鴻海持續開展安全急救員認證培訓。2024年共開展安全急救培訓12期，598人參訓。



集團也高度重視員工心理韌性培養，致力提升團隊協作效率，減輕員工精神壓力與焦慮程度。2024年，大陸地區共舉辦82場健康講座及健康義診活動，並透過Apps發佈122篇健康相關推文，積極推動員工整體身心健康。除此之外，集團也關注身心障礙員工的培訓和服務。推動陽光培訓中心無障礙課程建設，攜手各事業單位共同進行專題培訓，促進身心障礙員工學習發展。同時，開展身心障礙員工職業技能提升培訓，提升身心障礙員工技能水準。學員涵蓋26個廠區14個單位，共262,195學習人次，學習人數較2023年增加27%。

2024年陽光培訓中心身心障礙員工學習人次

單位：萬人次



人才發展表現評估

員工績效考核是企業用來評估員工工作表現、貢獻及發展潛力的重要工具。透過有效的績效考核，企業可以提升員工的工作動力，確保其與公司目標的一致性，並制定相應的發展計畫。集團對人才發展表現評估設有一些關鍵要素與流程：

A. 績效與機會公平

無論員工的國籍、性別等身份或背景，皆有平等的機會參與績效考核。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。

B. 績效評估

集團建立績效校準共識決議機制，提升績效評估標準的一致性，降低考核偏誤，確保評估過程公平公正。績效評估依據員工目標達成度、工作態度及職能展現等指標，強調客觀評價，避免因個人背景影響結果。

C. 績效溝通

集團鼓勵主管以包容性的回饋方式提供部屬反饋，重視評估過程中的尊重和支支持。員工若對績效考核的結果有疑義，亦可以向直屬單位主管或人資單位等提出申訴。

本集團充分利用多種人才表現績效評估指標，包括目標設定 (SMART Goals)、360度評估、團隊績效及設定OKR (KPI) 的方式。其中，公司的OKR/KPI目標由員工和經理共同設定。基於事業群策略，公司要求KPI目標設定基於經理與員工的充分討論，並將共同討論的目標列入公司員工績效評估系統中，以供每季的績效討論。

集團依據不同的員工類別，含直接人員與間接人員，設計具差異化的變動獎酬制度，並以績效為導向，透過部門與個人績效考核結果，提供差異化的激勵性獎酬(績效獎金及分紅)，對於表現優異的員工，集團將優先給予激勵性獎酬，以有效兼顧員工激勵、留才及達成公司長期經營目標之需求，進一步提升組織競爭力，鼓勵員工持續卓越表現。集團績效評估涵蓋100%員工。

人才發展績效評估方式

績效評比方式(目標管理/多面向反饋/團隊績效/OKR)	評比方式說明	適用員工類型	評比頻率
OKR/KPI	公司依據年度策略展開各部門目標設定流程，透過目標分解與層級對齊，實施上下整合的管理架構 (Top-down 與 Bottom-up 並行)。各單位以可衡量、具挑戰性的指標為依據，採用 OKR 或 KPI 工具協助推動組織績效。目標需符合 SMART 原則，以利後續追蹤與評估。	間接人員	一年一次
直屬主管考核 (職能考核)	部門根據單位制程及崗位特性制定考核項目及方式。	直接人員	一年一次
目標管理	每年年終，由員工的直屬主管依據工作表現、專業知能、團隊協作、責任感與工作態度等多重構面進行綜合評核。考核內容強調職能對應與行為展現，並做為獎酬與發展計畫的參考依據。	直接人員	一年一次
多面向反饋	針對特定職級或具跨部門影響力的職務，公司導入 360 度回饋機制。被評估人可由同儕、下屬、上級或其他協作單位提供多元觀點，補足單一主管評估的限制，提升評核的全面性與準確性。此制度依職務屬性與資源狀況彈性實施。	間接人員	一年一次

員工薪酬与福利

■ 穩固的勞資關係

勞資政策

集團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。我們每兩年辦理一次「永續敬業度調查」且訂定分數需維持全球高科技產業之水準，作為評估組織韌性與員工參與感的核心依據，調查後次年公告並推動改善行動，提升員工對企業未來願景的認同與投入。

集團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。

透過定期的對話會議，管理層能夠了解員工的需求與關切，並針對具體問題進行有效的溝通與協商。同時，設立的申訴機制提供員工一個安全的管道，讓他們能夠表達不滿或提出建議，而不必擔心受到報復。這樣的透明度和開放性不僅能夠增進信任，還能促進團隊的凝聚力。

為了進一步強化勞資關係和提升工作環境的和諧性，鴻海制定了多項相關政策文件，具體包括：《行為準則》、《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》。

集團在勞工管理政策方面積極推動多項亮點措施，以確保員工的基本權益和福祉：

1. 支付生活工資

集團承諾支付高於當地最低標準的工資，確保員工的基本生活需求得到滿足。這一政策不僅體現了對員工生活質量的重視，也有助於提升員工的工作滿意度與忠誠度。

2. 男女同工同酬

集團嚴格遵循男女同工同酬的原則，確保所有員工在相同工作崗位上獲得公平的薪資待遇。這一政策不僅促進了性別平等，也增強了公司內部的凝聚力和士氣。

3. 支付員工年假工資

集團為員工提供年假工資，確保員工在休假期間仍能獲得相應的薪資保障。這一措施鼓勵員工充分利用年假，促進身心健康，從而提升工作效率。

4. 設定大規模解僱前的最低協商或通知期限

在面臨大規模解僱的情況下，集團設定了最低的協商或通知期限，以確保員工有足夠的時間準備和尋找新的工作機會。這一政策不僅展現了對員工的尊重，也有助於減少因解僱而產生的社會影響。集團在不同地區對於營運變化的預告期說明會遵循當地勞動法令。在有工會的地區，工會與100%員工簽訂協議，集體協議優於當地法規的標準。

營運變化的最短預告期

全球據點	團體協約涵蓋員工百分比(%)	關於營運變化的最短預告期說明
大陸	覆蓋率100%	涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，通過公示等形式告知員工，公示期五個工作日，并召開職工代表大會審議通過。已簽訂集體合同，覆蓋率100%，集體合同已約定相關條款，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，通過公示等形式告知員工。
越南	覆蓋率100%	已依據《越南2019年勞動法》之相關規定，與基層工會（即勞動者代表組織）簽訂團體勞動協約。惟未訂定營運變化最短預告期相關條款。
墨西哥	覆蓋率100%	每年在集體談判協議（CBA）審查期間，都會對變更進行管理。任何擬議的變更都會告知工會人員，工會人員必須投票贊成變更才能實施。
巴西	覆蓋率100%	所有協議都可能影響或惠及所有員工。所有協議談判都涵蓋了所有人，包括IDL（經理、主管等）——所有相關人員。通常，可能造成影響的協議需要30天才能生效，或需要員工事先知道。
捷克	覆蓋率100%	如果發生與輪班相關的變更，則需要至少提前14天通知。如果發生組織變更，我們需要遵守捷克法律—《員工指南》，其中明確了與人數相關的具體情況。我們也必須與工會溝通，如果員工人數較多且需要裁員，則還需要通知勞工辦公室。
其他地區	無工會地區	依當地勞動法令，合法合規。

工會與勞資會議

集團致力於與工會及員工代表保持建設性和透明的關係，定期召開工會與勞資管理會議，以促進公開對話，並就工作場所的問題和政策進行合作。這些會議主要討論員工關注的議題、協商僱傭條款以及共同應對挑戰等。透過這些定期的討論，管理階層和員工在塑造公平公正的工作環境時均能發揮發言權，這種協作方式以相互尊重和理解為基礎，進而提高整體工作場所的和諧性和生產力。

在最新的《集團集體協議》中，明確保障員工的就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，必須提前30個工作日通過公告等形式告知員工。此外，《集團工會聯合會開展集體協商要約書》及《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》中亦載明了磋商和談判的相關條款。

為保障員工的結社自由，集團在員工手冊中明確說明員工權利。集團設有工會聯合會組織，建立四級管理、五級層面的工會組織系統，並採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員則由選舉產生。在員工入職時，會詢問其加入工會的意願，並鼓勵員工自願加入。

此外，集團已推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，成立智慧工會建設專案組，採用「互聯網 + 工會」的雲服務模式，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、技能培訓及員工訴求等全業務職能的綜合服務平台。

截至2024年，大陸、台灣，以及越南、巴西、捷克等地100%的員工參與工會。

員工薪酬與福利制度

薪酬政策

集團透過具競爭力的薪酬結構來吸引及挽留優秀人才，並設計合理的機制來連結公司營運表現與員工薪酬之間的相關性，以獎勵員工的卓越表現。集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，薪資制度不僅符合當地法規，還參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，確保報酬表現優於業界水準，為員工提供安身立命的職場環境及薪酬福利。

對於與集團簽訂正式雇用合約的員工，自入職日起，集團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，並確保保險待遇符合當地政府的社會保險相關規定。在台灣地區，集團則依政府規定為員工提供勞健保、提撥勞退金及團保福利。在其他海外廠區，集團也會依照當地政府的規定為員工投保。

集團確保所有員工在加班時獲得相應的加班報酬，並按照法律法規及公司政策進行支付，以保障員工的權益。同時，我們積極推動擴大員工社會保障覆蓋，確保所有員工享有優於政府法規要求的基本社會保障福利，彰顯企業對員工福祉的高度重視。集團的福利制度多元，福利項目中包含退休及保險，其中派遣員工之非薪酬福利皆依當地法規。集團全體正職員工均享有公司團體保險、醫療和事故險以及其他相應的補助，如員工社團活動補助、員工教育訓練補助、贈送員工生日、節慶禮品（禮金）等。除此之外，員工還享有開工紅包、三屆禮金、生日點數、年節伴手禮以及喜喪禮金等多項員工福利。

公司依據相關法律規定，保障員工享有完整的育兒假、產假及陪產假權益，具體說明如下：

有薪假期類別	中國大陸	台灣	印度	越南	墨西哥	歐洲 (斯洛伐克)
育兒假	夫妻雙方在子女未滿三歲前，每人每年享有10天	可申請育嬰留職停薪	NA	NA	NA	夫妻雙方在子女未滿三歲前，每人每年享有25天
產假	<ul style="list-style-type: none"> 標準產假98天 (含產前假15天) 晚育增加15天產假 多生育一名嬰兒增加15天產假 	8週	182天	6個月	12週	34週
陪產假	15天	7天	2天	5-14天	5天	14天

員工福利項目

(1) 育嬰假

集團為符合條件的員工提供一定時長的育嬰假，通常包含產假和育兒假。育嬰假時長依據當地法律法規及集團的內部政策進行設定，確保員工能夠充分照顧新生兒。集團提供有薪育嬰假，讓員工在休假期間仍能獲得相應的薪資保障，減輕家庭經濟負擔，讓員工能夠安心專注於照顧孩子。員工可以根據自身的需求選擇靈活的假期安排，包括一次性請假或分段請假，以適應不同家庭的情況。

集團設有簡便的育嬰假申請流程，員工只需提前通知主管並填寫相關申請表格，經過審核後即可獲得批准。

2024年，男性育嬰假申請率為71.31%，女性員工申請率為86.05%。育嬰產假後留任率較往年大幅提高，其中男性留任率達到85.06%，女性留任率達到73.02%。2024年育兒復職率、留任率之情形詳見附錄-關鍵量化指標。

除了育嬰假，集團還提供其他支持措施，如育兒資源、家庭友好的工作環境以及靈活的工作安排，以幫助員工在工作與家庭之間取得更好的平衡。在育嬰假結束後，集團將提供回歸支持，幫助員工順利重返工作崗位，包括再培訓和職位調整等。公司還設有哺乳設施（哺乳室），方便女性員工兼顧工作與餵食寶寶。除此之外，鴻海也設立了「0-6歲公司養」政策，在2024年為1,877位鴻海寶寶發出7.3億新台幣津貼。

鴻海育嬰亮點項目

背景說明

兒童早期的行為與習慣對其一生發展具有深遠影響，科學且適時的早期干預有助於促進其全面成長。然而，流動人口子女受限於多種因素，普遍面臨早期教育資源匱乏的挑戰。作為大型用人單位，集團鄭州廠區流動人口員工占比高達99.2%，為提升員工的幸福感與歸屬感，並強化企業與員工及其家庭之間的情感連結，進一步落實企業社會責任，集團在工會支持下導入「千天計畫」，設立「千天早期發展公益服務中心」。

中心介紹

中心面積達740㎡，設施配備齊全，功能分區明確，主要為0-3歲家庭提供照養人科學養育指導服務。「千天計畫」項目以國際先進的牙買加教材為基礎，由國內30多位教育學家、心理學家，引入斯坦福大學課程體系並根據中國寶寶特質進行本土化改良，形成了針對6-36月齡嬰幼兒的認知、語言、運動和社會情感的親子活動課程體系，由養育師一對一指導照養人科學養育孩子，改善寶寶的養育環境，並依託千天養育APP持續提升中心養育師和家長科學養育知識水準。

項目投入

自2021年12月起，在外部建議推動下，集團啟動「千天計畫」專案，並於2022年7月，由集團、工會及合作方三方首次會面，正式展開「千天早期發展公益服務中心」建置工作。專案由合作方提供中心軟體裝修指導、教具配置、養育師培訓及營運技術支持；工會負責場地設置及日常水電、物業等運營消耗；集團則承擔中心人力與日常營運費用。三方共投入約300萬元人民幣，於2024年正式於華安小區職工服務中心二樓，完成全球首座建置於工廠內部的科學養育中心——「千天早期發展公益服務中心」。

服務成效

2024年9月正式投入運營至2025年6月，共服務336組家庭，開展2190節一對一課程，集體課382節，共計參與8189人次，大型企業家庭日、親子活動知識講座等活動17場，獲得員工家庭的一致認可好評。項目組專家團隊針對中心開展為期3個月的專項調研結果顯示：在中心接受服務後的家庭中，其寶寶各能區滯後風險均有所降低，其中語言能區風險降低最為顯著達13%；在改善養育環境的各項行為提升中，親子繪本閱讀提升31%，親子故事提升15%，戶外遊戲提升7%，玩具遊戲互動提升18%。且該專案的模式可為全國推廣0-3歲兒童早期發展服務提供實踐經驗，並為政府政策制定提供科學依據，助力構建更完善的嬰幼兒發展服務體系。

中心全景圖



自由活動區



玩具教室



中心全景圖



一對一課程



團體課程



親子集體活動



家長給予的認可



調研團隊結果評估報告



(2) 彈性工作時間安排

公司設有覆蓋全體員工的彈性工作時間安排、兼職工作及居家辦公政策。鴻海公司正職員工享有遠距辦公管理辦法，透過常態化開放遠距辦公，配合數位科技工具，提供靈活且具彈性的混合式工作方式，以符合單位業務執行需求，並提升整體人力資本。

(3) 其他相關福利制度

集團設立職工福利委員會，除由事業單位指派一名當然委員外，其餘委員皆由員工民主推選產生，並每三年進行一次改選。委員會下設幹事員，專責處理日常行政與福利相關事務，確保各項福利措施得以順利推動與落實。

此外，集團亦設有健衛部門，專門負責員工及其眷屬的健康促進與照護工作，並持續提供多元健康福利與支持措施，體現對員工全人關懷的承諾。目前本公司推動之福利措施如下：

1. 安全及健康的飲食服務：設置員工餐廳及食安檢測中心，執行每日嚴密食食抽驗製程衛生安全稽核，由團隊營養師設定明確之數量與營養素，限制加工食品與鹽糖油之供應比例，逐步分艙區推行主題健康餐。
2. 全方位員工健康管理：
 - 醫療諮詢、建立醫師、護理師、營養師、運動教練、物理治療師等多元專業醫療團隊，提供整合性健康管理服務，並依員工需求提供遠距健康諮詢問診，及導入科技監測設備輔助慢性疾病員工個案追蹤與關懷，照顧員工安全與健康。
 - 健康篩檢：嚴選多間健檢機構，把關員工健檢品質，提供多樣性健檢方案與健檢頻度彈性選擇，由專業醫護給予個人化檢查評估建議並定期追蹤提醒，滿足員工健康需求。
 - 心理支持：提供員工協助方案（EAP），諮詢服務涵蓋生涯規劃、家庭親子、人際關係、感情議題、情緒議題、法律議題、財務議題、健康議題等六大面向，維護員工身心社會健康。

- 健康促進：建置一站式健康平台，定期分享全球傳染病疫情資訊與健康新知研究，舉辦健康專題講座、輕盈健瘦線上課程、嚴區流感疫苗施打，提升員工健康意識，推廣員工健康識能。
- 樂活舒壓：設置員工健身房及配置專業教練、現場指導同仁運動姿勢與器材使用，確保員工運動安全。定期開辦肌力有氧及伸展瑜珈心靈團體課程、塔巴練、肌運動療愈音、活動集團運動風氣，提供官能按摩服務紓壓身心。

(4) 員工支援專案

整合資源推動多項身心健康與員工福利支持措施，致力於提升員工整體福祉。相關措施包括職場壓力管理專案、運動與健康促進活動，以及員工心理諮商服務等，協助員工在工作與生活間維持良好平衡。在大陸地區，員工關愛中心設有心理諮詢室，開通心靈熱線25885（愛我幫幫我），打造「心靈之約」品牌，全年由專業心理諮詢師免費為員工提供7*24小時心理健康服務，服務內容包括：婚戀、壓力疏導等個體心理諮詢，心理危機干預，婚姻家庭糾紛調解，團體心理輔導，心理健康測評，心理健康培訓，心理健康科普，心理關愛活動開展。

2024年集團心理健康工作持續圍繞「維穩安心」和「賦能成長」兩個方向，在28個園區聯動開展心理健康服務，將心理關愛與資源送到員工身邊。累計開展員工個體心理諮詢1,557人次，團體心理輔導48場次，1,165人參與，婚姻家庭糾紛調解服務375人次；開展心理健康科普、心理健康培訓、心靈之約主題活動等1,090場次，服務員工54.2萬人次。

孩童照護措施包括：

1. 子女託管：開設員工子女興趣班、寒暑假子女託管班，為員工子女搭建交流學習平台和解決假期照顧孩子的難題。
2. 親子活動：開展親子活動（親子遊園、親子運動會、親子研學等），為員工及員工子女搭建交流平台，增進員工家庭感情交流，促進員工子女健康成長。

- 員工子女患重大疾病救助：員工子女患重大疾病自付醫療費用超過20,000元人民幣，可申請3,000元-15,000元人民幣不等救助金。
- 員工子女入學：深圳園區員工子女入讀卓樂幼稚園補貼上限1,500元人民幣/人/學期，協助員工子女入學。

大陸園區員工子女2024年專案成效：

- 員工子女夏令營及託管班等開展128場，參與7,676人次。
- 親子活動：園區內親子活動舉辦61場，參與7,593人次；赴外親子活動舉辦30場，參與3,172人次。
- 員工子女患重大疾病救助232人，救助金額55.5萬元人民幣。
- 員工子女入學：深圳園區員工入讀卓樂幼稚園補貼共485人次，補貼金額72.1萬元人民幣；協助員工子女入學1,369人。

在台灣地區，集團提供員工每月新台幣1.5萬元新台幣的育兒津貼，適用對象為育有0至6歲子女之員工，直至子女滿7歲為止。若夫妻雙方皆為集團員工，則每月補助金額提高至新台幣2.4萬元。2024年度，該計畫共核發育兒津貼約新台幣1.73億元，截至2024年底，已累計照顧1,877位「鴻海寶寶」，總發放金額突破新台幣7.3億元。

員工參與調查

集團每年定期推動全球員工參與調查，旨在了解員工對工作環境、管理制度及整體企業文化的看法，並根據調查結果針對關鍵議題提出具體改善行動，進一步強化員工的參與感與融洽度。調查內容涵蓋「員工滿意度」與「員工敬業度」兩大面向。敬業度調查每兩年進行一次，主要委託第三方專業機構執行，同時集團內部亦會進行自主評估，以確保數據全面且準確；滿意度調查則由集團內部單位每年定期辦理，持續追蹤員工對集團政策、溝通機制與支持措施的實際感受。透過制度化的調查與回饋機制，集團得以即時掌握員工需求，並持續推動具回應性的人才管理策略。

根據2024年調查數據，員工敬業度調查涵蓋率為31.69%，整體敬業度得分為76分（滿分100分）。員工滿意度調查則涵蓋56.75%的員工樣本，滿意調查分數為8.7分（滿分10分）。

員工人權保護

■ 員工人權

人權政策

人權政策：依照國際人權準則之主張，發布員工《人權專章》並為全體員工提供培訓，使員工了解公司的人權承諾和相關政策。人權政策幫助同仁更了解自己的權利和責任，確保公司內外僱用的所有人都能夠在公正和尊重的環境中工作。

行為準則：為使全球各廠區所有員工共同推動企業永續經營，以及善盡社會公民責任，要求全體員工接受培訓並遵照準則之規範。

責任標準：本文件為《行為準則》之補充與延伸，依據《世界人權宣言》、ILO國際勞工標準、OECD 指引及 ISO標準 等國際規範制定，提供可執行、可遵循之細部行為規範。其目的在於 協助全球員工與合作夥伴具體落實企業社會責任，建立誠信、尊重、健康與安全的職場文化。

同時，鴻海人權政策包括同工同酬的勞工政策，具體政策見員工薪資與福利中的「勞資政策」部分。

鴻海供應商與合作夥伴行為準則中，明文規範所有供應商及合作夥伴必須尊重並維護人權，不得使用任何形式的強迫勞動、童工或其他剝削性勞動。應保障其員工享有合理工時與報酬、結社自由及集體談判權，並提供安全健康的工作環境。任何歧視、騷擾或虐待行為均屬重大違規，一經發現，鴻海將採取零容忍措施，包括暫停合作或終止合約，並要求立即改善，確保供應鏈及協力夥伴網絡中每一位勞動者的基本權利獲得尊重和保護。

人權訓練地區成果

地區劃分	課程	課程頻率	參與員工覆蓋率
台灣及大陸地區	反貪腐	每年一次	100%
	行為準則(COC)	每年一次	100%
印度	入職訓練 CL - 人力資源政策、SR 行為準則	每日/依入職狀況	100%
	反騷擾	自願	
	走向全球經驗的勞動法	自願	
	行為準則(COC)	每年一次	100%
越南	工作場所性騷擾防治相關知識	每年一次	100%
	預防性騷擾	依入職狀況	新進人員
	社會責任管理	依入職狀況	新進人員
	集會結社自由及團體協商	依入職狀況	新進人員
北美地區	行為準則(COC)	每年一次	100%
	防止工業環境中的騷擾	每年一次	100%
	勞工權利和公平工作條件	每年一次	100%
墨西哥	BA、RIT、包容性和多元化、安全文化、行為準則(COC)	每年一次	100%
巴西	道德騷擾和性騷擾	每年一次	100%
	SER 2024 計畫再培訓	自願	43%
歐洲	行為準則(COC)、公平對待，不歧視、員工指南	每年一次	100%

人權訓練

公司設置了與人權相關的訓練課程，提高員工在人權方面的意識，維護人權權益。

勞務派遣人權管理

因應歐盟CSDDD及各國勞權發展，台灣供應鏈企業對標遵循符合國際標準之人權規範並善盡社會責任，集團高度重視派遣員工的人權管理，並致力於保障供應鏈中每一位成員的權益。

集團已建立的一套適用於全體供應商的「4階段供應商管理循環」：評鑑認證→績效監控→稽核輔導→優獎劣汰，作為我們實踐供應鏈永續治理的基石。集團深刻理解，勞務派遣用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，我們將此管理循環，以更嚴格的標準、更細緻的作為，深化應用於勞務派遣供應商的管理，致力於建立一個安全、公平且有尊嚴的工作環境。

第一階段：從源頭把關 — 嚴謹的資格審查與認證：

我們相信，完善的管理始於對合作夥伴的審慎篩選。任何勞務派遣供應商在與集團合作前，都必須通過由人資、法務、採購等單位組成的跨職能團隊進行的嚴格資格審查。除了必須具備所有合法的運營資質，我們更要求其簽署並承諾遵守集團於各地區發布修訂版的《勞務派遣服務協定》等。此類協定不僅是商業合約，更是人權承諾書，明確要求勞務派遣供應商遵循集團的人權政策、行為準則及責任標準，如：禁止向求職者收取任何形式費用的「零收費」原則，嚴格限制該供應商透過契約轉嫁不合理的費用給派遣員工，及保障派遣員工同工同酬和自由擇業的權利，從制度源頭杜絕剝削風險。

第二階段：持續追蹤 — 動態化的績效監控與評估

合規不是一次性的靜態檢查，而是一個持續的動態過程。為此，我們建立了超越合約簽署的多維度績效監控機制。

在行政合規層面，截至2025年6月，已有超過82.1%的主要派遣供應商完成標準合約的轉換或合約期間補充協議的簽署。

在實質的員工福祉層面，我們更將管理範疇從職場延伸至生活場域。針對員工宿舍管理，集團已導入【寓+ 智慧公寓服務平台】。這不僅是一套管理系統，更是一個以「人、物、服務」為核心的數位生態系。它透過員工專屬APP，提供線上報修、宿舍調遷、清潔用品領用等自助服務，將日常需求化繁為簡，大幅提升了生活的便利性與品質。同時，其數據運營看板能即時呈現入住率、維修率等關鍵指標，將過往難以量化的生活條件轉化為可追蹤的數據，實現了高效的數位治理。此舉不僅強化了對供應商在宿舍安全與生活品質標準上的控管，更體現了集團利用科技創新，為所有工作者提供更佳生活體驗的堅定承諾。

除了上述的系統化監控，我們亦透過定期的數據比對與稽核，持續監控供應商在勞動權益上的關鍵績效指標(KPI)表現，並確保溝通與申訴管道的暢通，將員工的直接回饋，視為供應商管理考核的重要依據。

第三階段：深度介入 — 主動的稽核與賦能輔導

我們從被動監督轉向主動賦能。透過定期的專項稽核會深入供應商的運營現場，透過文件審閱、管理者訪談、以及不預先安排的員工訪談，深度查核其實際管理行為與合約承諾的一致性。此外，集團將派遣供應商納入「人權盡職調查試點」及「天下永續價值鏈」等關鍵專案中。我們不只找出問題，更透過舉辦聯工作坊、分享最佳實踐案例，與供應商共同探討解決方案，協助其提升管理能力，從「符合規定」邁向「追求卓越」。

第四階段：明確導向 — 透明化的優獎劣汰機制

清晰的激勵與退場機制是推動供應鏈持續進步的關鍵。對於在派遣員工關懷、建立透明溝通管道、以及投資員工發展等方面表現卓越的供應商，我們透過「鴻海永續獎—供應鏈共榮發展獎」給予公開表彰與獎勵，樹立業界標竿。相對地，對於稽核中發現重大缺失、或經輔導後仍未改善的供應商，我們則啟動風險預警與改善計畫，若最終仍無法達到集團要求，將依退場機制逐步中止合作，以提升集團永續價值鏈的韌性與穩固。

展望未來

我們將依循各營運據點獨特的法規脈絡與商業實踐，持續深化標準合約的在地化落實。此一策略不僅是將集團的全球承諾轉化為在地的具體行動，更確保了每一位派遣同仁，無論身在何處，都能獲得一致且堅實的權益保障。我們致力於樹立人權管理的典範，並堅信「以人為本」的永續理念，是驅動企業創造長期價值、邁向卓越運營的核心引擎。



勞務派遣供應商培訓亮點

在2024年 我們於4月13日和20日成功舉辦了2場針對勞務派遣公司核心人員的專題培訓 課程內容精心設計 旨在解決當前管理痛點並提升合規性：

- **專題一：**集團勞務派遣管理規範與招募合規實踐：此課程深入解讀了「集團派遣工紀律管理規定與相關政策」並結合「招募作業流程管理實務」強調勞務派遣管理規範、招募作業規定及相關法律法規常識（確保從源頭上遵循集團標準與在地法規）。
- **專題二：**勞動爭議處理與社會保障實務：另一場課程則聚焦於「勞動爭議處理」及「五險一金作業實務」透過群體事件案例解析以及五險一金的繳納與待遇享受等關鍵議題的探討 提升派遣公司處理複雜勞務問題的能力。

這些由集團主導的培訓，不僅顯著提升了派遣公司從事人資派遣工作人員的綜合技能與管理水準，更進一步鞏固了集團對所有派遣員工進行合法合規、高效管理，從而體現了鴻海作為負責任企業的承諾。



人權盡職調查程序

鴻海集團致力於保障自身營運及供應鏈中的人權，這不僅是企業應盡的責任，更是我們對社會與利害關係人的承諾。我們持續依據國際人權原則（如《世界人權宣言》、《聯合國工商業與人權指導原則》等）及內部《行為準則》《責任標準》落實人權治理與盡職調查。

經過全面性的人權議題評估後，我們辨識出潛在人權風險可能涵蓋人口販運、強迫勞動、債務束縛、契約限制、童工、監獄勞動、結社自由、集體協商、同工同酬及反歧視等面向，影響對象包含集團員工、外籍與派遣人員、婦女與兒童、原住民族群及當地社區。

為履行社會責任，集團持續強化整體供應鏈管理，並已建立涵蓋既有營運據點與新商業關係之風險辨識的人權盡職調查機制，納入於各項業務決策、供應商篩選與合作、投資前評估等程序中。我們明確避免從高風險地區（如剛果民主共和國及鄰近地區）採購可能助長衝突與侵害人權的礦產，並逐步強化跨部門合作與外部審查，以降低潛在人權風險。

此外，我們導入持續性的人權風險管理機制，包括定期評估、即時監控與必要補救措施，並針對強迫勞動與童工議題設立內部政策標準，確保所有員工皆享有公平且符合國際標準的工作條件。我們也將人權保護內化為營運文化與供應鏈治理準則，持續擴大透明揭露與利害關係人溝通的範疇。



集團以高度的責任感理解並管理人權議題，這不僅是企業的道德義務，更是維護品牌形象和長期發展的關鍵。為了有效應對這些挑戰，我們嚴格遵循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，致力於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，並在其下設立了專門的社會面向負責單位以及各事業群/子公司與全球各地區的工作小組，專注於人權議題的應對與處理。這些工作小組的成立，旨在確保人權議題能夠在各個層面得到重視和妥善管理。

在具體的工作流程中，這些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。這種系統化的方式不僅提高了風險識別的準確性，還增強了我們對潛在問題的應對能力。

我們透過RBA (Responsible Business Alliance) 管理機制，每年內部實施自我評估問卷，識別與評估風險。鴻海全球範圍內5.36%高風險廠區、36.9%中風

險廠區，57.74%低風險廠區。我們對於高風險廠區進行嚴格監督管理，依循RBA的「驗證稽核流程 (Validated Assessment Program, VAP)」進行實地查核，並進行改善優化措施，降低運營風險。此外，我們也依循客戶要求對特定廠區進行RBA VAP稽核，2024年我們全球共計開展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。

VAP稽核數據

	大陸	東北亞	東南亞	歐洲	美洲	印度
稽核次數	30	1	13	2	11	1
證書等級-鉑金	0	0	0	2	6	0
證書等級-金	9	0	6	0	2	0
證書等級-銀	14	1	4	0	1	0

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，以應對各種人權風險。我們進行嚴格的風險評估與定期稽核，旨在找出在營運與供應鏈中可能違反人權的情況。為了確保我們的業務運作符合國際標準，我們不僅遵守國際勞工標準，還為員工和供應商提供人權政策的培訓，並建立有效的申訴機制，以便報告任何違反人權的行為，確保所有員工的聲音都能被聽見。

集團在辨識人權風險後，以「制度面、溝通面與監督面」執行相應的管理措施：

1. 制度面：集團已制定《行為準則》與《責任標準》，這些文件構成了集團的最高圭臬，針對人權風險議題制定了充分有效的勞工管理政策和程序文件。這些政策不僅確保集團的運作符合法令法規要求，還保障員工的權益與福利，從而達到用工的穩定性與可持續性。

2. 溝通面：為了提升全體員工的人權意識與社會責任感，我們精心打造了一系列全面而深入的人權主題培訓課程。這些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的培訓策略。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，使所有員工都能輕鬆獲取學習資源，深入理解相關知識。此外，我們對內建立完善的申訴管道，定期進行員工訪談，並與集團進行定期的報告與溝通，確保員工的需求與意見能夠被及時反映。
3. 監督面：企業聯動集團、工會及客戶，定期對人權議題政策的執行情況進行監督和稽核，確保政策得到有效實施，員工的權益得到保護。這些監督措施不僅強化了我們的內部控制，也提高了我們對外部利害關係人的透明度。我們每年邀請投資人及關注ESG（環境、社會及公司治理）機構實地到廠訪視，查看員工的實際工作與生活環境，確保他們對我們的業務運作有清晰的認識。

人權相關因應措施

人權政策	風險描述	補救措施	風險減緩
禁用童工及保護未成年工	雇用童工 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：一旦發現有雇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	風險減緩
杜絕強迫勞動	招募非自願勞工	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。	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。
	收取押金及保管證件	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。	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。
員工不能自由離職	強迫加班	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。	不允許扣押員工的證件或押金作為雇用的條件。
	性騷擾或不法侵害事件	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。	離職時應及時發放工資或福利，不得以任何理由拖延。
	員工不能自由離職	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。	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。
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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應。</p>

員工溝通與申訴

溝通與申訴渠道

公司積極與員工建立溝通橋梁，透過多元管道進行雙向溝通聆聽員工心聲，以確保即時回應，達到勞資和諧。相關溝通管道如下：

1. 公司內部網站/APP：發布公司重大事件及近期開傳內容，協助員工快速獲取公司相關資訊。

2. 勞資會議案：每季召開勞資會議，協調勞資關係、促進勞資合作，並防範多類勞工問題於未然。
3. 員工意見反應及申訴：依不同事由，於公司內部網站及 APP 提供相對應的問題反應管道，讓員工對工作、環境等相關的問題及建議得到即時回應。專人定期檢視以確保回饋管道順暢。2024年集團相信 App-台幹意見反映頻道、相信員工入口網站及郵件等管道所收受員工意見反映或申訴共計 376件，以上意見已由該權責單位處理，結案率99%。全球各地區有專門的工會窗口和員工關係窗口等進行員工申訴受理。

- 座談會及滿意度調查：不定期舉辦員工座談會及各種類型的滿意度調查，包括但不限於福利措施需求、人員資源、餐飲環境，或員工對於公司型活動的舉行方式偏好等。於措施或活動推動前或推動後，針對員工所提之意見進行規劃及執行改善方案。
- 員工永續敬業度調查：2023年委任國際級的外部專業管理顧問公司進行「員工永續敬業度」抽樣調查，依調查結果推動優化措施和行動方案，定期應用PDCA循環持續檢討與改善。「員工永續敬業度」第三方調查皆規劃每2年舉行一次，2025年將進行下一次調查。
- 成立員工關愛中心：公司提供7天24小時的電話熱線服務。2024年大陸地區員工關愛專線78585共收到10,982例申訴，其中職場溝通類佔28.97%；考勤加班類佔12.4%，衣食住行類佔11.97%；薪酬福利類佔10.6%；便民服務類佔6.94%，以及生活福利類佔15%。集團與事業單位對應職能的關愛窗口及職能部門協同處理。
- 設置了員工心靈熱線25885，對於個人成長，婚戀家庭，工作職場和人際關係等問題幫助員工答疑解惑。屬於心理諮詢範疇內的問題，公司配有內部心理諮詢師一對一跟進輔導；超越心理諮詢範疇的問題，如精神健康問題，轉介外部專科醫院協同處理。2024年大陸地區共收到1,557例，員工滿意度98%。

員工申訴處理成果

鴻海集團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。

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：



電子郵箱



外部資源協助



相信App



集團內部網路
(Foxportal)



員工關愛熱線



一對一反饋渠道



現場反饋



人力資源專線

員工申訴處理總結

國家/地區	件數	回覆率 ¹	結案率 ²	員工滿意度
台灣	4	100%	100%	N/A ³
大陸	16,126	100%	100%	99.7%
印度	8,944	100%	92%	94.8%
越南	66	100%	100%	92.4%
北美	12	100%	100%	90.8% ³
歐洲	673	100%	100%	N/A ³
巴西	127	100%	100%	95.4%
墨西哥	8920	100%	100%	N/A ³

註解：

1.回覆率是指在一定時間內，對收到的申訴、問題或訊息，已回覆的比例。

2.結案率指的是在一定時間內，公司或組織收到的所有申訴或案件中，已經完成調查並正式處理完結的比例。

3.N/A為當年度未執行滿意度調查。