

5

多元共融 幸福職場

鴻海科技集團以「多元共融，幸福職場」為核心策略，持續深化人才發展、員工福祉、人權治理與職業健康安全管理，並透過制度化、數位化與國際對標機制，打造具韌性、包容性且能支持長期成長的全球職場環境。

- **高階領導與接班梯隊持續成形**：累計培養輪值 CEO 3 位、董辦歷練 31 位、未來領袖 61 位，高階人才培育總數達 **95** 位；其中 8 位已晉升、3 位已繼任，持續強化集團接班與領導發展量能。
- **員工敬業度表現領先國際常模**：2025 年永續敬業度達 **92%**，高於全球高科技常模 **8%**、高於全球高績效常模 **4%**；留任意願達 **82%**，分別高於兩項常模 **14%** 與 **9%**，展現組織文化與員工體驗之競爭優勢。
- **人才培育投入具規模並轉化為組織績效**：2025 年員工平均訓練時數達 **57** 小時，整體培訓滿意度達 **95.8** 分，內部人才整體晉升率 **21.1%**，關鍵人才離職率下降 **33%**，人均產值較前一年度提升 **12.8%**。
- **學習體系支撐全球轉型與技術升級**：2025 年富士康大學累計辦理各類線下培訓專案 299 期、培訓 33,168 人，新增課件 1.68 萬部；智慧製造四化培訓線下開辦 91 期、培育近 **5,000** 名專業技術人才；AI 線上相關課程達 336 門，累計參訓 **115** 萬人次。
- **員工持股與薪酬福利機制持續創新**：2025 年於全球 16 個地區進行薪資調整；並創建員工持股信託制度，涵蓋母公司 100% 員工，首年員工參與率達 **83.6%**，強化員工共享成長與長期留才基礎。
- **人權治理深化並對接國際標準**：發布台灣科技業首本人權盡職調查報告書，對標歐盟 CSDDD；2025 年 9 個廠區完成集團層級推動之 RBA VAP 第三方稽核，訪談 1,279 名員工，勞工構面符合率提升至 **83.8%**；截至 2025 年底，累計完成 **85** 場 VAP 稽核、涵蓋 **65** 個據點，並取得 **6** 座鉑金認證。
- **多元共融與健康職場成果獲外部肯定**：台灣健康職場專案投入近新臺幣 **1** 億元，並榮獲衛生福利部國民健康署「**健康職場標竿獎一金獎**」；身心障礙包容專案亦獲 Brandon Hall HCM 卓越獎「**多元、公平與包容—AI 促進 DEIB 最佳實踐**」金獎。

重大議題

人才吸引

發展與留任

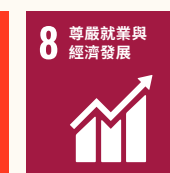
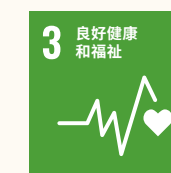
員工多元與包容

勞資關係

人權管理

職業健康與安全

SDG 目標對齊



管理目標

重大議題	管理指標	2025 目標	本年度執行成果	達成狀態	長程目標
 人才吸引、 發展與留任	員工留任率	專業技術人才留任率達 88% 。	2025 年專業技術人才留任率 94.64% 。	超額達成	整體間接員工年度留任率達 90% 以上；高績效間接員工年度留任率達 95% 以上。
	福利與員工支援	台灣地區生育補助提供全方位員工協助方案。	持續提供台灣地區生育補助，並推動涵蓋健康、心理、家庭與職涯面向之員工協助方案。	達成	2030 年前健康關鍵指標達成目標：血脂異常率 ≤ 10%、血壓異常率 ≤ 14%、血糖異常率 ≤ 5%。
 多元共融	女性主管比例	女性主管占比達 30% 以上。	2025 年女性主管占比為 28.98% 。	持續推動	多元與共融調查結果：「多元與共融」調查結果位於 Top 50% 。
	女性員工比率	女性員工占比達 37% 以上。	2025 年女性員工占比為 40.6% 。	達成	
 人權政策	重大人權違規事件	0 件	2025 年重大人權違規事件為 0 件。	達成	無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件紀錄。
 職業安全衛生	失能傷害頻率	≤ 0.14 次 / 百萬工時。	2025 年失能傷害頻率為 0.07 次／百萬工時。	達成	失能傷害頻率 ≤ 0.1 次／百萬工時。
	失能傷害嚴重率	≤ 6.88 天 / 百萬工時。	2025 年失能傷害嚴重率為 2.69 天／百萬工時。	達成	失能傷害嚴重率 ≤ 4 天／百萬工時。
	職業病	化學暴露造成的職業病維持 0 件紀錄。	2025 年 0 件化學暴露造成的職業病。	達成	關鍵高風險物質職業接觸限值 ≤ 法規限值之 10%。
	高風險承攬商 ISO 45001 導入認證比例	高風險承攬商 ISO 45001 導入比例達 70% 以上。	2025 年高風險承攬商 ISO 45001 導入認證比例達 100% 。	達成	高風險承攬商 ISO 45001 認證比率 100% 。

註 此目標設定包含正職員工、委外承包商和派遣工之數據統計。2025 年正職員工失能傷害頻率為 0.09 次 / 百萬工時，委外承包商和派遣工之失能傷害頻率為 0.02 次 / 百萬工時，兩者加總一起計算則為 0.07 次 / 百萬工時。

人才吸引與留任

面對全球科技產業競爭與多元化人才需求，鴻海持續以全球布局、在地深耕與人才永續為原則，建立涵蓋招募、任用、培育、發展與留任的完整人才管理機制。集團依據不同國家地區法規、產業需求與營運特性，制定招募及人力配置策略，並透過校園合作、產學連結、關鍵人才發展與員工支持措施，提升人才吸引力與組織韌性。

在人才留任方面，鴻海持續強化薪酬福利、學習成長、職涯發展、家庭友善與工作生活平衡措施，並透過定期員工調查、績效面談與主管回饋機制，掌握人才需求與組織氛圍，支持員工長期發展與歸屬感建立。

招募策略與人力結構

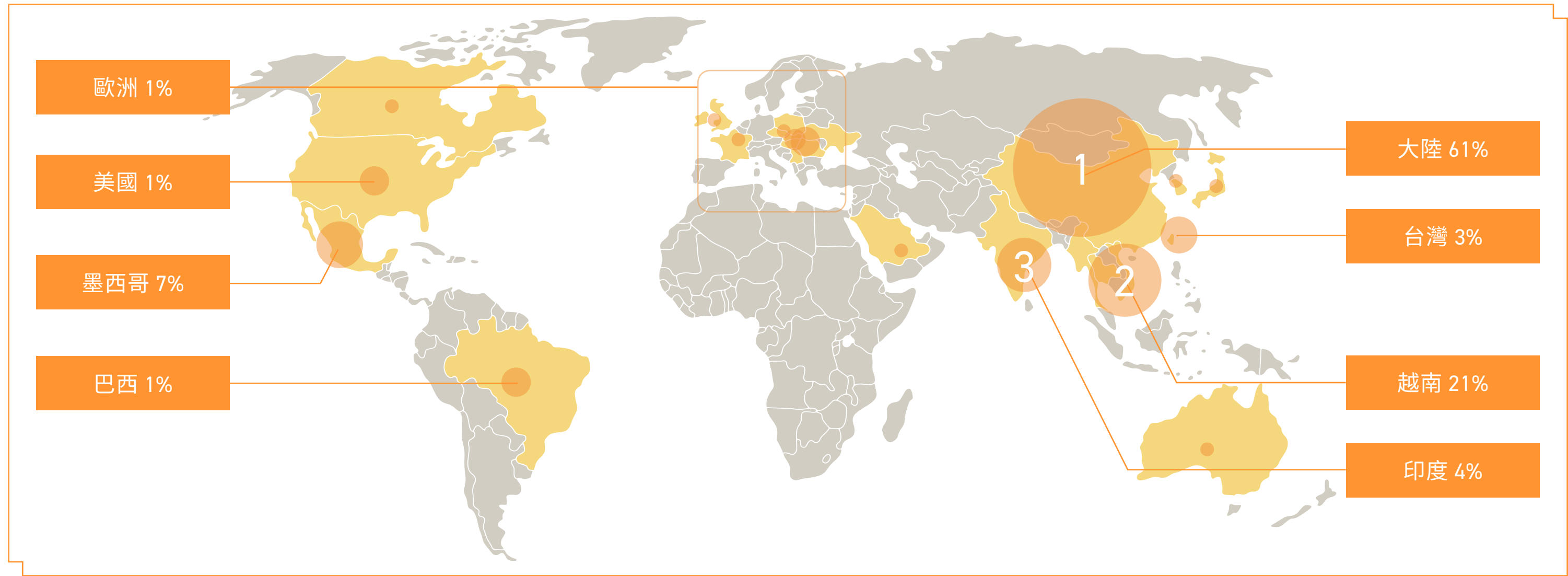
鴻海依據全球營運據點與事業群發展需求，採行多元化招募管道，包括校園徵才、專業人才招聘、內部推薦、海外攬才與數位招募平台，並重視在地人才培育與關鍵職缺佈局，以支持集團在智慧製造、電動車、數位健康、半導體與 AI 等領域之發展。

集團於選才過程強調公平性與適才適所，重視專業能力、職務適配與價值觀一致性，並避免因性別、年齡、族群、宗教、國籍、婚姻狀態、身心障礙或其他個人特徵而有差別待遇，致力提供平等就業機會。

基於唯才是用的原則，鴻海在招募與晉升過程中，不因性別、年齡、身心障礙、宗教、種族、國籍、政治立場或性傾向等因素而有差別待遇或歧視，確保提供平等且尊重的僱用機會。

2025 年，鴻海全球員工總數達 61 萬人，正職員工組成涵蓋 25 個國家，充分展現集團對多元人才的重視。依工作地區劃分，主要分布於台灣、中國大陸、美國、墨西哥、印度、越南等重點營運據點，形成完善的全球人才網絡。

| 全球人力分布



註 1 2025 年員工人數統計方式的差異，在於將派遣人員重新分類為非員工工作者，因此不再納入基準統計範圍。

註 2 此圖僅列入主要營業地區，其餘地區如：日本、新加坡、馬來西亞、印尼、澳洲、韓國等，因員工人數合計低於 1%，不納入揭露。

| 全球人力結構

聘僱類型	類別	男性	女性	合計
直接聘僱員工	全職	43.40%	29.68%	73.08%
	兼職	0.07%	0.05%	0.12%
	無固定期限合約	30.83%	21.32%	52.15%
	固定期限合約	12.53%	8.52%	21.05%
派遣員工	間接勞動力 (IDL)	0.09%	0.70%	0.79%
	直接勞動力 (DL)	12.56%	13.46%	26.02%

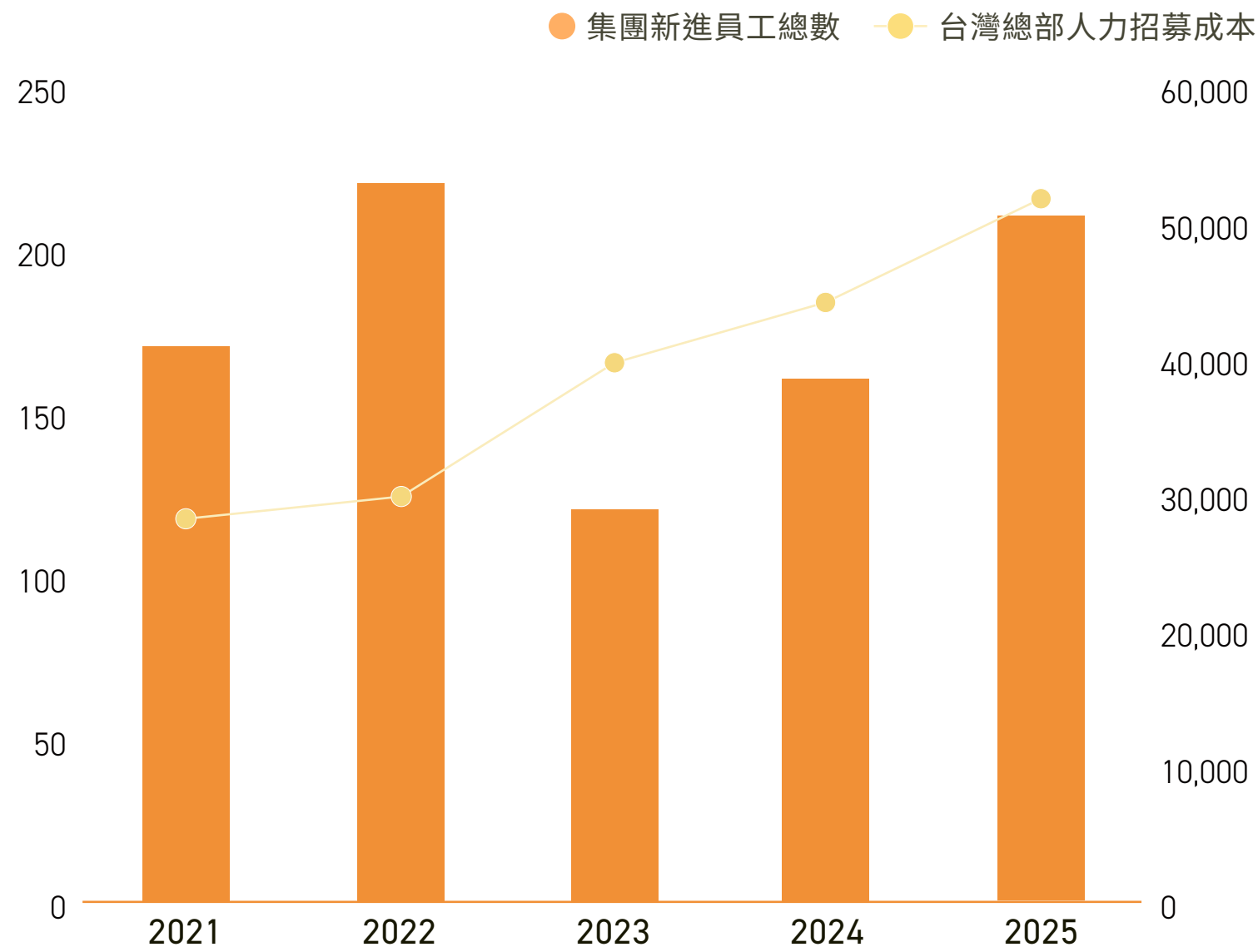
員工新進與離職

結合鴻海「長期、穩定、發展、科技」的核心價值，秉持「人才永續」的理念，為協助新進人員快速適應工作環境並順利銜接職務，鴻海制定完善的輔導員機制，由資深同仁擔任新人導師，協助新進員工快速接軌工作任務。

為使新進人員職涯穩健發展，鴻海以企業核心價值為主軸，發展出線上及實體的新人訓練課程，協助新人認識企業文化理念與產業基礎知識。

2025 年鴻海新進員工總人數為 218,444 人，其中女性占比約 35.9%。整體新進人力以全職員工為主，新進全職人數合計 217,163 人，占新進員工總數約 99.4%，顯示集團持續配合全球營運布局與業務發展需求，穩定補充核心人力資源。

| 2021-2025 年集團新進員工總數與台灣總部人力招募成本



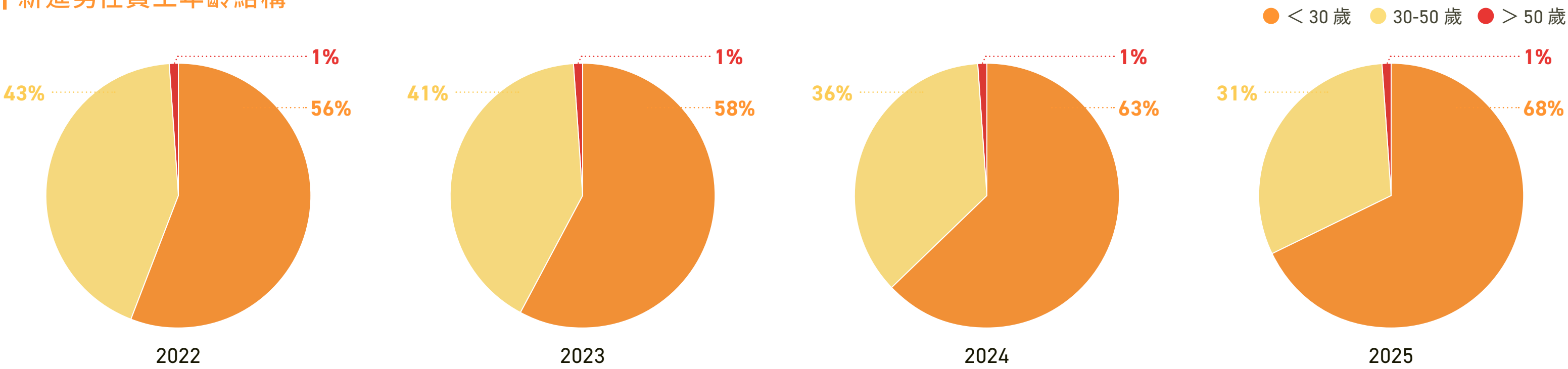
註 1 以年度末 2025 年 12 月 31 日當日人數為準。

註 2 資料涵蓋範疇：台灣總部單位。

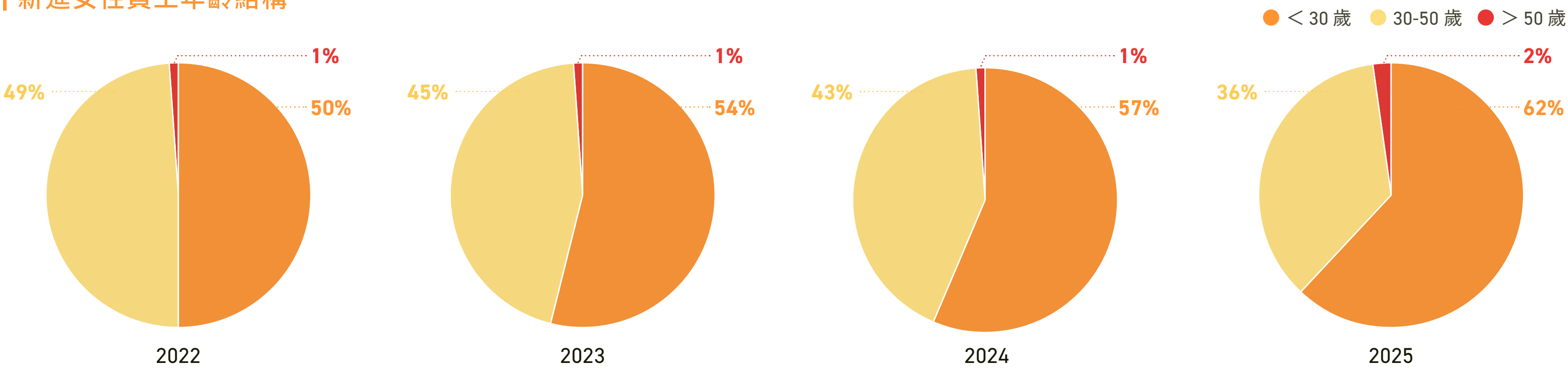
註 3 平均招募成本包括內部和外部招募成本，例如面試、中介費、廣告、招聘會、差旅和搬遷費用。

鴻海科技集團持續以全球化布局與營運發展需求為基礎，穩定延攬多元人才，並透過系統化的人力流動分析，持續優化招募、培育與留任策略，以台灣總部單位為例，平均招募成本則持續上升至新臺幣 51,651 元，反映公司在人才招募與延攬上的投入持續增加。從近四年新進員工年齡結構觀察，無論男性或女性，新進人力皆以 30 歲以下族群為主，且占比逐年上升；2025 年男性新進員工中 30 歲以下占比達 68%，女性新進員工中 30 歲以下占比則達 62%，顯示集團持續吸引年輕世代投入，為組織注入創新動能與人才活力，也反映前瞻產業布局與全球營運拓展對青年人才之高度需求。

| 新進男性員工年齡結構



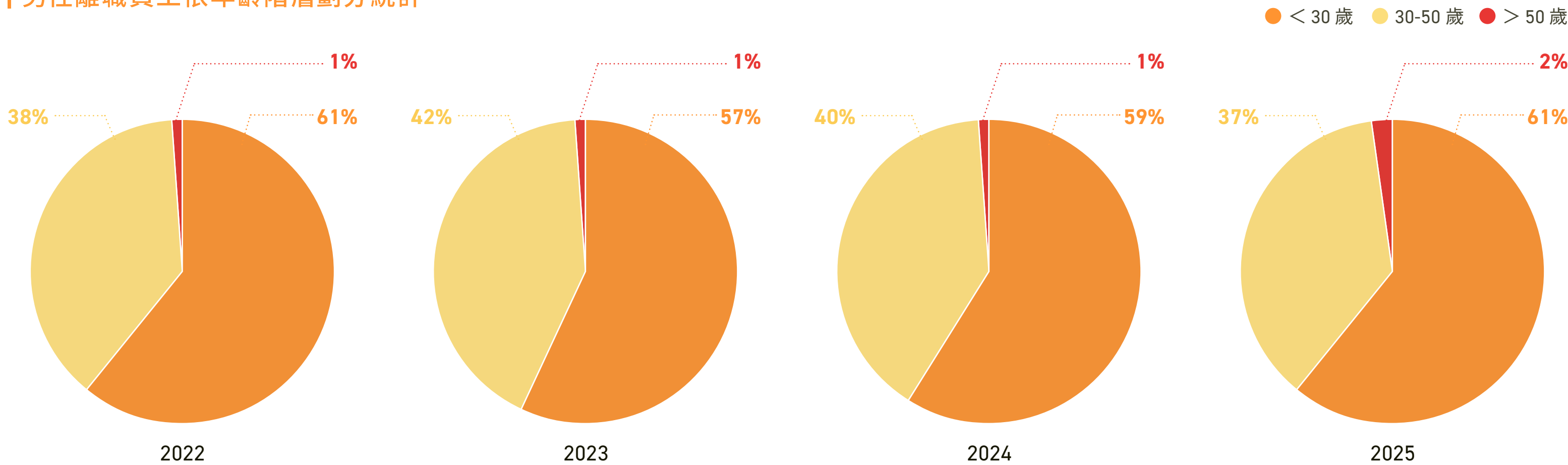
| 新進女性員工年齡結構



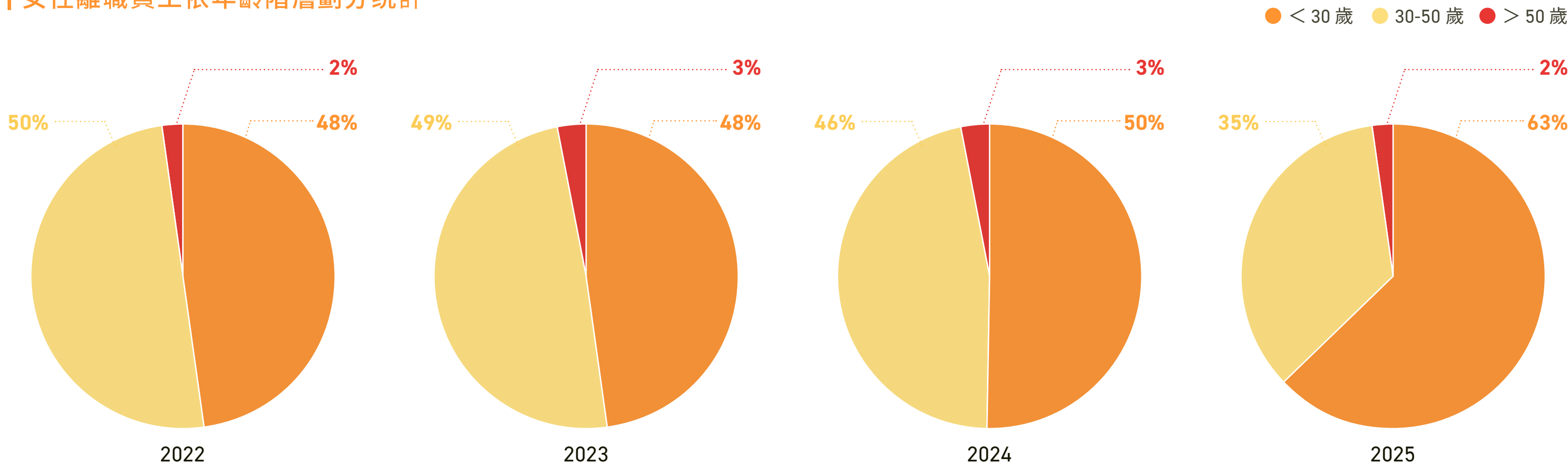
在留才管理方面，集團透過定期追蹤離職率及其結構變化，深入掌握不同族群之流動特性，作為優化人才政策的重要依據。2025 年，直接員工（DL）整體離職率為 30.32%，其中自願離職率為 29.45%，非自願離職率為 0.87%，間接員工（IDL）整體離職率為 5.36%，其中自願離職率為 4.90%，非自願離職率為 0.46%。顯示間接員工隊伍整體維持穩健，人力流動主要反映員工個人職涯選擇與市場流動。

從年齡分布觀察，離職情形主要集中於 30 歲以下族群，而 30 至 50 歲核心人才及 50 歲以上資深同仁則維持相對穩定。在性別維度上，男性員工的整體離職率略高於女性員工，此數據反映了我們在營造性別友善職場上的努力。

男性離職員工依年齡階層劃分統計



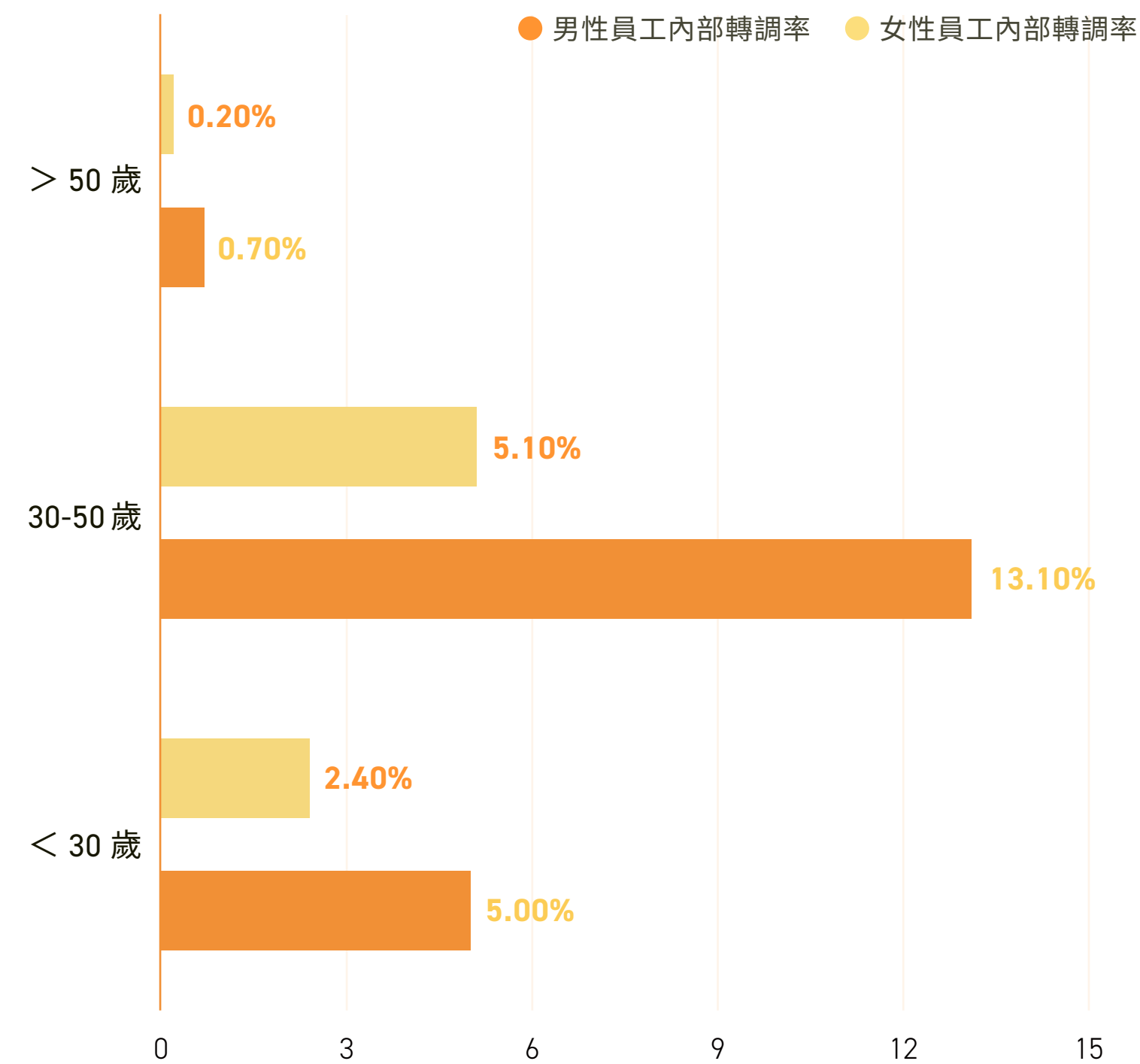
女性離職員工依年齡階層劃分統計



集團將內部人才流動視為強化組織韌性與培育未來關鍵人才的重要策略，持續建構多元且順暢的內部職涯發展機制。透過推動內部轉調制度，集團鼓勵同仁跨域發展、拓展職能邊界，並依據個人專長、職涯規劃與組織需求，尋求更適切之發展機會。此舉不僅有助於活化人力資本、促進跨單位知識流動與經驗傳承，亦進一步提升人才留任、職涯滿意度與組織整體競爭力。

2025 年，集團成功完成內部轉調之同仁中，30 至 50 歲青壯年核心人才占比為主要流動族群，顯示集團已有效透過內部流動機制，提供基層與專業人才更多元之歷練與成長機會。集團持續透過制度化職涯發展管道，支持不同人才族群之職涯成長與潛能發揮。

鴻海內部轉職率分佈



員工留任與流動

鴻海重視人才留任與適才適所，致力協助員工持續精進專業技術能力，並拓展更深廣的思維視野。為支持多元職涯發展及強化全球接軌能力，集團積極鼓勵同仁參與內部輪調，透過跨部門、跨事業群及跨區域之歷練，拓展職涯廣度，並提升組織運作彈性。

鴻海重視員工意見，並持續優化工作環境，以提升員工留任意願，強化組織穩定與人才競爭力。2025 年，集團設定專業技術人才留任率達 88% 之目標；2025 年專業技術人才留任率達 94.64%，超額達成。此外，為支持長期穩健發展，集團亦訂定整體間接員工年度留任率維持於 90% 以上，高績效間接員工年度留任率維持於 95% 以上之 2030 年長程目標。

透過落實「人才國際化」與「國際人才在地化」策略，鴻海協助全球業務營運與發展，並促進優秀人才於不同職能與區域間交流與流動，累積多元經驗與國際視野。同時，集團建置職涯發展對話機制，定期與員工就職涯規劃及發展需求進行溝通，並提供相應培訓資源與晉升機會，以提升員工對組織之認同感與承諾，持續強化人才留任基礎。

退休與返聘制度

為延續資深員工經驗並確保業務穩定，鴻海於台灣及中國大陸地區持續推動退休返聘制度。2025 年，集團退休 6 人，退休後返聘 15 人，符合屆齡退休資格者 57 人。透過返聘機制，集團得以延續資深員工之專業經驗，確保業務穩定性與知識傳承。



薪酬福利與員工福利

薪酬福利

鴻海致力提供具市場競爭力之薪酬制度，並依據各地法令、市場薪資水準與職務責任，建立公平且具激勵性的獎酬架構。除固定薪資外，集團亦依營運績效與個人表現提供獎金、津貼與多元激勵機制，並透過保險、退休、健康照護、員工協助方案（EAP）及家庭支持措施，強化整體福祉照顧。2025 年，集團於全球 16 個地區進行薪資調整。

鴻海採取同工同酬的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身心障礙、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治傾向或年齡而有差異。我們以整體薪酬的概念考量公司獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、員工酬勞、股票獎勵等項目，確保薪酬結構的公平性與透明度。

鴻海透過多元化的激勵機制，鼓勵員工長期服務及持續貢獻，強化員工與公司利益的連結。台灣地區各年度的獎勵方案採分階段實施，兼顧短期激勵與長期留任：

- **員工績效獎金**：依據公司營運績效及個人表現，於當年度每季或半年度發放，給予員工適時獎勵與肯定。
- **員工年度分紅**：依據公司整體營運成果及個人年度績效表現，於次年度發放，鼓勵員工長期服務及持續為公司創造價值。

長期激勵計畫：包括員工持股信託、限制型股票、股票選擇權等多元工具，強化員工與公司長期利益的連結，提升員工向心力與留任意願。集團於 2025 年創建「員工持股信託制度」，100% 涵蓋母公司全體同仁。此制度由公司提撥獎勵金，同仁亦可選擇自提，共同投資公司股票。首年員工參與率即高達 83.6%，展現了同仁對公司未來發展的強烈信心。子公司 FII 相似地建立了全體員工的股權激勵計劃。子公司 FIH 及其子公司 Bharat FIH Limited 也已實施股份計劃及認股權計劃。

完善的薪酬福利與退休保障

- **退休金與長期留才計畫**：台灣地區除依法提撥勞工退休金外，更推動「員工持股信託計畫」以強化長期留才與退休生活保障；美國地區提供 401(k) 退休金計畫；全球其他營運據點亦嚴格遵循當地法令，提供完善的相應退休保障。
- **全方位保險防護**：為保障員工及其眷屬的健康與安全，集團提供優於法令的團體保險、醫療保險、意外險及壽險等方案，建構堅實的風險防護網。
- **多元生活津貼與補助**：提供交通補助、員工宿舍、子女教育補助等實質津貼，有效減輕員工生活負擔，提升生活品質。

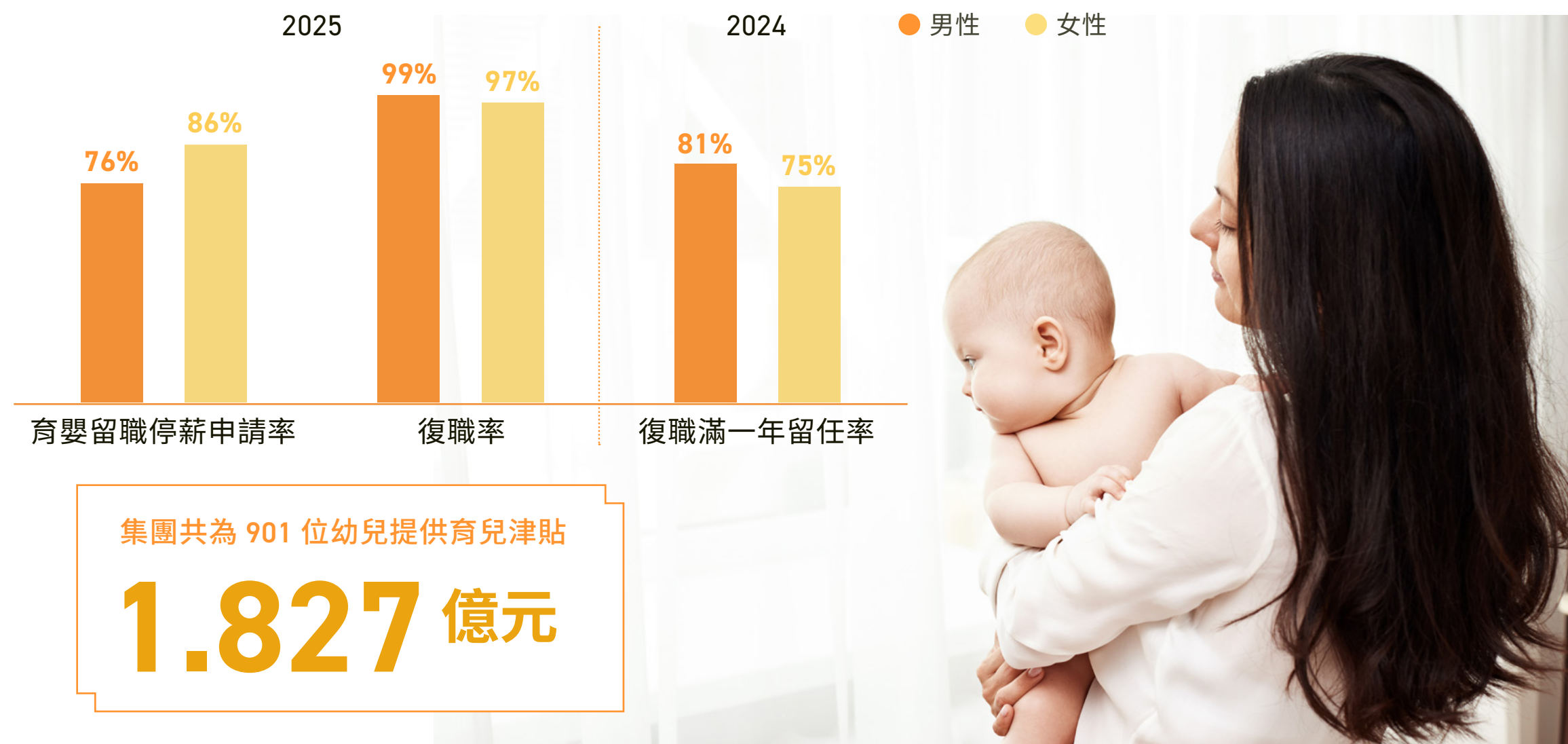
育嬰假

鴻海重視員工於孕期、家庭照顧與工作發展之間的平衡需求，致力打造支持家庭、多元共融的友善職場環境。除遵循各營運據點所在地法令外，集團亦持續推動母性健康保護計畫，針對懷孕、產後及哺乳期間之女性同仁，主動進行工作適性與風險評估，並視實際需求調整工作內容或工作環境，以維護母體及胎兒之健康與安全。為支持職業母親兼顧工作與家庭責任，鴻海亦於全球主要廠區設置哺（集）乳室，提供舒適、私密且便利之使用空間，持續完善母嬰友善職場支持機制。

在親職支持方面，集團除依法提供育嬰留職停薪制度外，亦結合彈性工時與遠距工作機制，協助員工依家庭實際需求彈性安排照顧時間，兼顧職涯發展與家庭責任。2025 年，符合資格同仁之育嬰留職停薪申請率，男性為 76%，女性為 86%；育嬰假結束後之復職率方面，男性達 99%，女性達 97%，顯示相關制度已成為支持員工安心育兒與順利重返職場的重要機制。

集團亦持續追蹤同仁復職後之留任情形，以檢視親職支持措施之長期效益。統計顯示，2024 年度復職之同仁中，男性有 81%、女性有 75% 於復職滿一年後仍持續留任，反映鴻海在育兒支持、職涯銜接與職場友善環境建構方面，具備一定成效。

除假勤制度與職場支持措施外，鴻海亦透過具體福利補助回應員工育兒需求。其中，具代表性的「0 到 6 歲公司養」育兒福利政策，提供符合資格員工實質經濟支持。2025 年，集團共為 901 位幼兒提供育兒津貼，發放總金額超過新臺幣 1.827 億元，持續以具體行動支持員工家庭照顧需求，營造更具支持性與穩定性的幸福職場。



其他員工福利

為回應員工於身心健康、家庭照顧、工作與生活平衡等多元需求，鴻海持續優化員工福利制度，並依據不同人生階段與家庭情境，提供涵蓋經濟支持、健康照護、育兒友善、彈性工作及心理支持等多面向措施，協助員工在兼顧工作發展的同時，亦能獲得穩定且具支持性的生活後盾，進一步提升工作投入、身心福祉與整體職場幸福感。

鴻海亦透過持續提升營運效率與組織韌性，強化員工薪酬與福利水準。所有員工自受僱日起，即由全球各營運據點依所在地法令提供相關保險與福利制度，部分項目並優於當地法令要求，以建構更完善之員工照顧機制。



家庭照顧與經濟支持

鴻海重視員工在婚育、育兒、家庭照顧與重大生活事件中的實質需求，提供多元現金津貼與補助機制，協助員工減輕家庭責任帶來之經濟負擔。2025 年相關福利措施包括結婚禮金、生育補助、托兒補助（育嬰津貼）、子女教育補助、長照補助津貼、急難救助金、懷孕女性員工交通補助、喪葬禮金、主管禮金補助及住院慰問品補助等。

其中，結婚禮金為每人新臺幣 12,000 元，托兒補助方面，員工育有 0 至 6 歲子女者，每月可領取每胎新臺幣 15,000 元之育兒津貼，至子女滿 7 歲止；若夫妻同為鴻海法人員工，則每月補助提高至新臺幣 24,000 元。2025 年第一期與第二期實際請領人次分別為 881 人及 901 人，實際請領總金額分別為新臺幣 89,905,130 元及 92,806,060 元，顯示集團持續透過制度化補助支持員工育兒需求。

此外，針對懷孕女性員工，鴻海提供孕期交通補助，員工於預產期前 3 個月內，如有上下班或產檢交通需求，可申請以計程車接送之補助，每月新臺幣 15,000 元。面對員工本人或家庭遭逢重大變故時，集團亦提供急難救助金，最高可核發新臺幣 100 萬元，以發揮即時支持功能。

保險與健康照護支持

鴻海為員工提供多層次保險保障，透過團體保險計畫提升員工及家庭成員之風險承擔能力。2025 年，員工團體保險涵蓋壽險、重大疾病提前給付、意外傷害保險、癌症保障、住院醫療及意外醫療等多面向給付項目，實際請領人次為 709 人次；同時，亦為出差或派駐海外員工提供差旅保險，確保其海外工作期間之健康與安全。部分方案亦將員工配偶及子女納入保險範圍，並由公司負擔保費，以延伸福利照顧至家庭層面。

在健康促進與醫療支持方面，鴻海持續建構整合性健康管理機制。除與優質健檢機構合作，提供員工每年 25,000 元的多元健檢方案及彈性安排，亦於廠區設置健康中心，配置醫師、護理師、營養師、物理治療師及運動教練等跨專業團隊，提供多面向健康照護服務。員工眷屬（配偶或父母）亦可享有員工體檢之特約優惠方案，共同支持家庭健康管理。

育兒友善與家庭支持措施

鴻海持續打造友善家庭職場，協助員工兼顧職涯發展與家庭責任。除依法提供育嬰留職停薪、家庭照顧假等假勤制度外，亦建構多項優於法規之支持措施。在哺（集）乳支持方面，鴻海提供優於法規之哺（集）乳時間安排，產後女性員工若有持續哺乳需求，可透過公司內部平台或 APP 預約所在廠區之哺（集）乳室，不限時間、不限次數，優於法規每日 60 分鐘之規定。

各廠區皆設有哺（集）乳室，並每月執行反針孔偵測檢查，以維護使用安全與隱私。相關設施亦曾獲地方衛生主管機關肯定，包括新北市衛生局優良哺（集）乳室評選職場親善組第一名（特優級），以及 2025 年獲台北市衛生局優良哺（集）乳室評選特優級。針對孕期員工，中央健衛並建置跨專業醫護團隊，提供一對一健康諮詢服務，協助孕期健康管理與相關需求支持。

為減輕員工托育負擔，鴻海亦與多家外部托育機構及幼兒園簽訂合作方案，合作範圍除新北市外，並涵蓋全台多個地區，使各廠區員工均可享有相對一致之優惠資源。此外，集團亦持續規劃長照補助與相關管理辦法，並透過中央健衛收集員工長照需求，作為制度優化之基礎。

彈性工作與職涯友善制度

在工作與生活平衡方面，鴻海依據不同業務型態與員工需求，推動彈性工時及遠距辦公等制度，提升組織運作彈性與員工自主安排空間。部分事業單位已實施彈性上班制度，使有家庭照顧需求之員工得依實際情況調整出勤時間；正職員工亦適用《遠距辦公管理辦法》，由單位與員工依業務特性共同評估後申請遠距辦公，以兼顧工作效能與家庭生活。

此外，鴻海之績效考核制度以成果與貢獻為核心，績效評估聚焦工作目標達成度、專案進度、品質表現與團隊合作成效，並納入多元回饋機制，以支持員工在彈性工時與遠距工作安排下，仍能公平展現專業價值與工作成果。對於有長期照顧家庭成員需求之員工，部分事業群亦依個別情況提供職務或工作安排調整，例如過渡性工時安排、工作地點彈性或轉任壓力較低之職位，以協助員工更妥善平衡工作與家庭責任。



健康飲食、食品安全與樂活職場

鴻海於廠區提供員工餐飲服務，並建立食品安全管理機制，透過食材抽檢、供應商稽核、餐飲衛生管理及異常改善追蹤，強化從源頭到餐桌的食品安全防護。集團推動「211 健康餐盤」及主題健康餐等活動，提供員工均衡飲食選擇與健康飲食資訊，協助員工建立良好飲食習慣，從日常飲食層面支持員工健康。

為營造健康與活力兼具之職場環境，鴻海亦於廠區設置健身空間，並由專業教練提供器材操作與運動姿勢指導，提升員工運動安全與參與意願。公司定期辦理肌力訓練、有氧課程、伸展瑜珈、Tabata 訓練及音療舒壓等多元活動，並補助運動社團、鼓勵社團參與及員工旅遊，同時提供視障按摩服務，協助員工舒緩身心壓力，打造更具支持性的樂活職場。

員工協助方案與心理支持

在心理健康與生活支持方面，鴻海提供多元員工協助方案（EAP），內容涵蓋生涯發展、家庭親子、人際互動、法律諮詢、財務規劃及身心健康等六大面向，協助員工妥善因應工作與生活中的各項挑戰。於中國大陸地區廠區，集團設有員工關愛中心及心理諮詢室，並推動「心靈之約」關懷服務，提供 24 小時免付費心理支持專線「25885（愛我幫幫我）」，由專業心理諮商人員提供個別諮詢、危機介入、家庭關係協調及團體輔導等服務。

此外，鴻海亦建置健康資訊平台，定期提供傳染病防治資訊與健康新知，並透過專題講座、數位衛教推播、線上體重管理課程及疫苗接種等活動，持續提升員工健康識能與自我照護能力。

團體活動與家庭參與

除制度與福利補助外，鴻海亦透過多元活動促進員工與家庭互動，強化職場支持與組織向心力。2025 年，鴻海舉辦「鴻海棒球家庭日」，邀請員工攜眷參與，透過棒球觀賽、親子互動及多元體驗活動，共享家庭時光，營造友善、健康且充滿活力之職場文化。

在永續教育與家庭參與方面，鴻海亦推動海洋復育親子親水活動，攜手海洋大學辦理珊瑚生態教育、廢玻璃循環再利用手作，以及魚苗放流與珊瑚復育等活動，結合環境教育與親子體驗，提升員工及眷屬對海洋保育與生物多樣性議題之認識。此外，部分園區亦辦理員工旅遊與在地文化體驗活動，如鄭州園區「康康幸福遊」，透過多元休閒活動關注員工身心健康，豐富員工生活體驗並增進對在地文化之理解。2025 年度，鴻海提供員工家庭照顧與福利之投入總金額約為新臺幣 39,788 萬元。

2025 年員工家庭照顧與福利投入概況

2025 年投入總額約新臺幣 3.98 億元

福利項目	制度內容	2025 年實際請領 / 參與人次
 結婚禮金	每人新臺幣 12,000 元；夫妻同為鴻海員工，雙方均可申請	65
 托兒補助（全年合計）	每胎每月新臺幣 15,000 元；夫妻同為法人員工，每月 24,000 元	1,782
 懷孕女性員工交通補助	每月最高新臺幣 15,000 元	21
 喪葬禮金	視對象提供新臺幣 5,000 元至 10,000 元	224
 主管禮金補助	每案新臺幣 1,200 元	16
 員工團體保險	團體壽險、意外、癌症、住院醫療等保障	709
 年節伴手禮補助	依年資提供新臺幣 6,000 元至 12,000 元	4,520
 部門團建補助	鼓勵員工攜眷參與	4,206
 員工健檢	多元健檢與健康管理支持	3,427

員工健康專案：2025 年專案亮點之全方位健檢與預防醫學健康職場計畫

背景與動機

鴻海秉持「永續經營＝EPS＋ESG」理念，將員工健康視為企業穩定營運的重要基礎。面對人口高齡化、慢性病年輕化及工作型態多元化等趨勢，集團認為傳統單向之年度健檢福利已難以全面回應員工需求，因此將「全方位健檢」定位為健康治理之核心樞紐，逐步建構涵蓋風險辨識、分級介入、環境支持與持續追蹤之預防醫學架構，將健康促進由單點式活動推進為系統化的永續治理機制。

| 2025 年核心策略

本專案以全方位健檢為基礎，結合五大健康管理策略，回應員工多元健康需求：



優化健檢與追蹤網絡

提供優於法規之高額健檢補助與多元健檢方案，並建置一站式健康平台與醫護駐診機制，落實重大異常主動追蹤與醫療轉介。



慢病與癌症風險分級管理

依健檢結果進行風險分級，針對三高族群導入連續血糖監測（CGM）及營養介入；針對癌症高風險者建立早期發現與持續關懷機制。



推廣職場健康飲食與食安管理

導入「211 健康餐盤」原則，並強化餐飲供應商稽核與食品抽檢，兼顧營養與食品安全。



打造全方位運動支持環境

透過完善廠區健身設備、專業教練配置、常態運動社團補助及多元團體課程，降低員工參與運動之門檻。



深化健康識能與心理支持

結合數位衛教推播與實體健康講座，並導入 24 小時全天候員工協助方案（EAP），建構更完整之心理支持網絡。

| 2025 年成果

透過上述策略的落實，集團於 2025 年達成以下卓越量化績效：



健檢覆蓋與異常追蹤

投入近 1 億元經費，提供每人每年最高 35,000 元健檢額度及 1 日健檢假。共 3,431 名員工完成健檢（申請率 **85%**）；完成 225 人次重大異常追蹤與就醫轉介。



慢病與癌症防治

提供 1,540 人次慢病個案管理；58 名員工完成 CGM 連續血糖監測，平均糖化血色素由 **8.6%** 顯著降至 **6.7%**；成功協助 3 名員工早期發現癌症並順利銜接治療。



健康飲食與食安

「211 健康餐盤」活動獲 4.73 分高滿意度，93% 參與者提升健康飲食認知；完成 1,521 件食品抽檢（合格率 **92%**）及 109 場供應商現場稽核。



運動促進

辦理 344 堂實體團課（**3,342** 人次參與）；補助成立 **18** 個常態運動社團，吸引近 800 人規律參與。



心理與健康識能

辦理 8 場健康講座（**1,169** 人次參與）；EAP 心理諮詢專線全年提供 213 人次專業服務。其中以法律諮詢最多，占 19%；其次為生涯工作占 18%、情緒議題占 17%、家庭親子占 14%、人際關係占 10%。

| 專案成效與永續影響力



外部標竿肯定

2025 年榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場標竿獎—金獎」殊榮，集團在預防醫學與健康職場建設的成果備受國家級肯定。



長期 ESG 目標承諾

為發揮長期永續影響力，集團已將三高防制納入「2030 年 ESG 長程健康指標」，承諾至 2030 年將血脂異常率控制於 **10%** 以下、血壓異常率 **14%** 以下、血糖異常率 **5%** 以下。未來鴻海將持續以數據為驅動，優化健康策略與資源配置，全面落實員工福祉與企業韌性之雙贏。

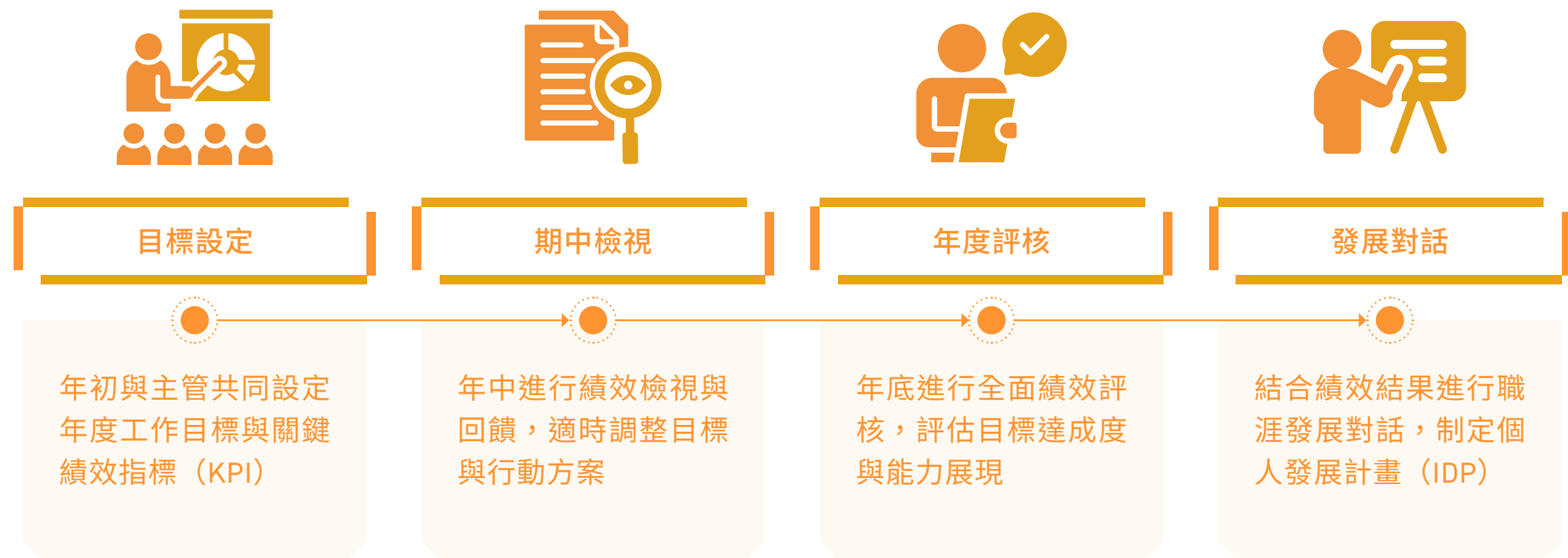
員工績效評估與滿意度調查

鴻海建立公平、透明的績效管理制度，透過定期績效評核，協助員工了解自身表現、發掘發展機會，並與職涯規劃緊密結合。

績效評核涵蓋率

2025 年，鴻海全球 100% 的正職員工完成年度績效評核，確保每位員工都能獲得公平的績效回饋與發展建議。

績效評核流程



績效與獎酬連結

績效評核結果直接連結薪資調整、獎金發放、晉升機會及培訓資源分配，確保高績效員工獲得相應的認可與獎勵，形成正向的績效文化。

員工敬業度調查

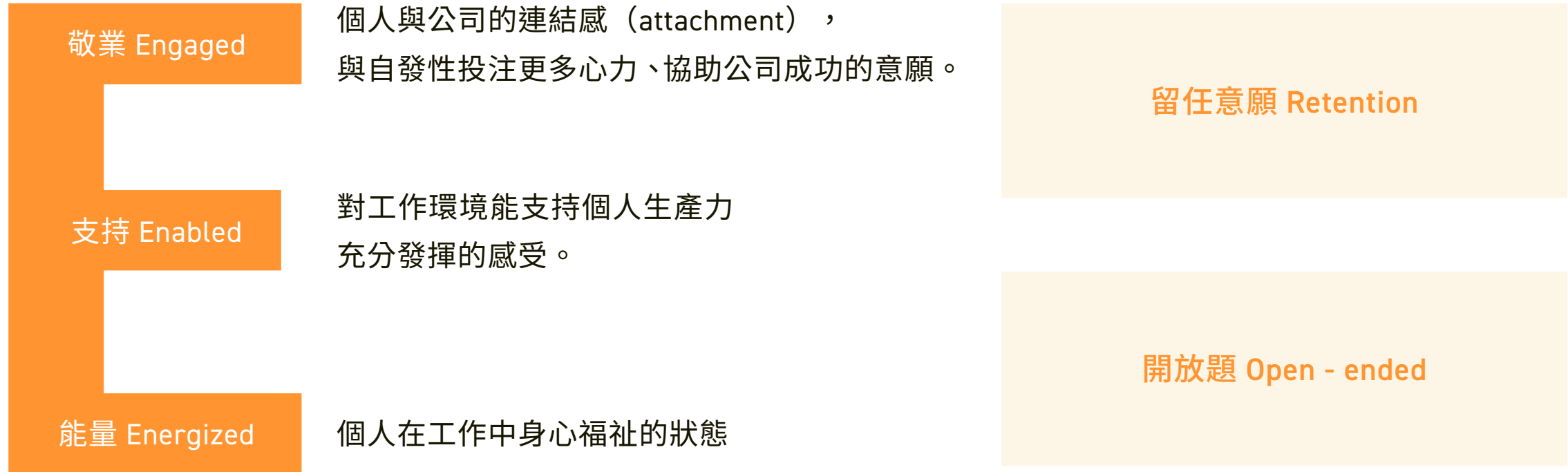
鴻海科技集團定期辦理「永續敬業度調查」，並以全球常模進行對標管理，作為評估組織韌性與員工參與的重要依據。2025 年調查由 WTW 執行，調查期間為 7 月 14 日至 7 月 30 日，問卷涵蓋 14 個類別、共 50 題（含 2 題開放題），對象為間接員工，涵蓋鴻海、FIH 以及 FIT 之台灣、中國大陸及越南地區。參與率分別為 91%、90% 及 86%。整體母體數為 91,671 人，實際參與 82,610 人，整體參與率達 90%。

鴻海科技集團 2025 年永續敬業度調查結果顯示，集團在永續敬業度、留任意願及高績效員工體驗各構面均顯著領先全球高科技常模與全球高績效常模，展現集團在組織文化、員工參與及人才留任方面的卓越表現。鴻海採用 WTW 高績效員工體驗模型進行評估，該模型涵蓋願景鼓舞、敏捷轉型、獎酬認可、信任領導四大主題，並細分為 12 項關鍵構面。調查結果顯示，集團在所有構面均顯著領先全球高科技常模，其中 10 項構面更領先全球高績效常模，展現集團在員工體驗管理上的全面性優勢。



永續敬業度調查涵蓋主題

永續敬業度 (Sustainable Engagement)



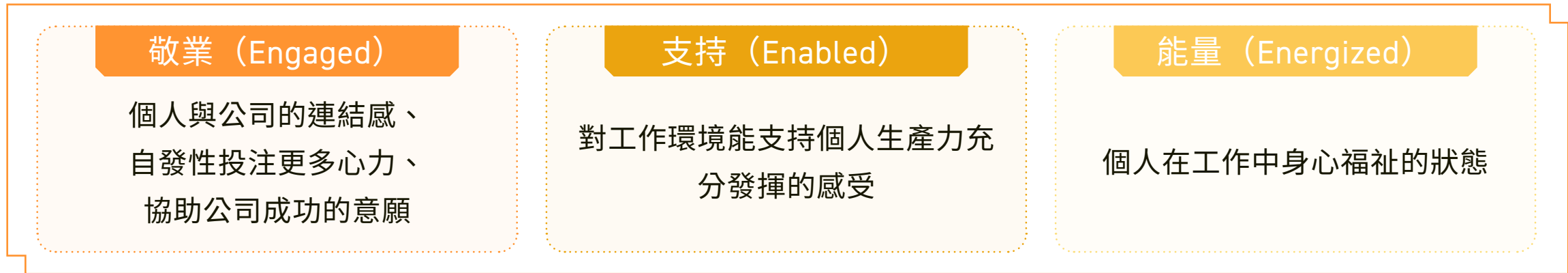
高績效員工體驗 (High-Performance Employee Experience)

卓越秘訣 EXCELLENCE 邁 向成功	願景鼓舞	敏捷轉型	獎酬認可	信任領導
成功要道 EMPHASIS 如何 領先他人	融合多元	參與發聲	實現潛能	團隊合作
基礎建設 ESSENTIALS 必 須具備的基礎	理解目標	組織效率	健康福祉	主管支持
	使命 PURPOSE	工作 WORK	整體獎酬 TOTAL REWARDS	夥伴 PEOPLE

永續敬業度

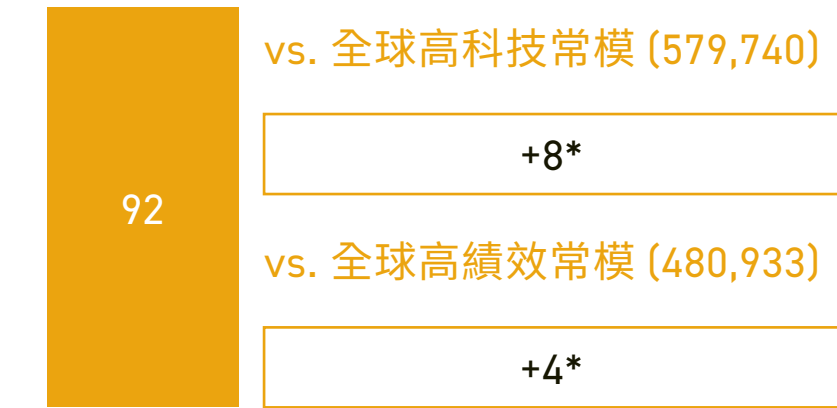
集團永續敬業度達 92%，較全球高科技常模增 8%，較全球高績效常模增 4%，顯示員工對組織的高度認同與投入。

永續敬業度涵蓋三大構面：

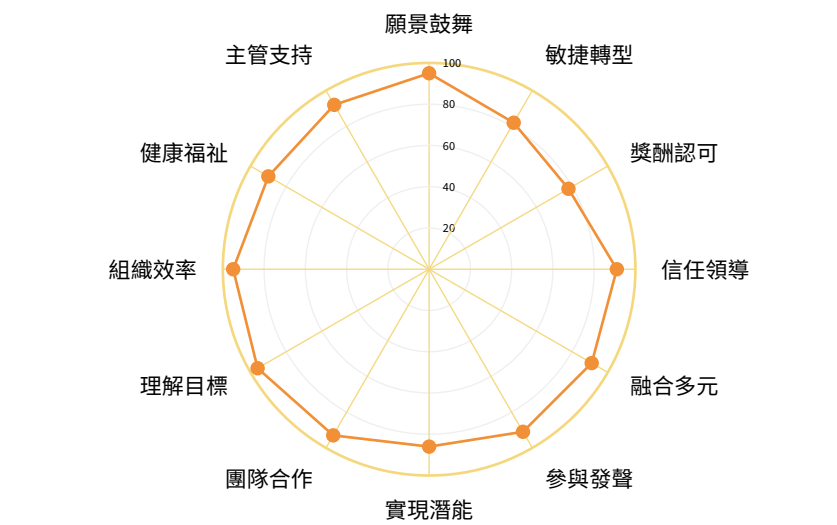
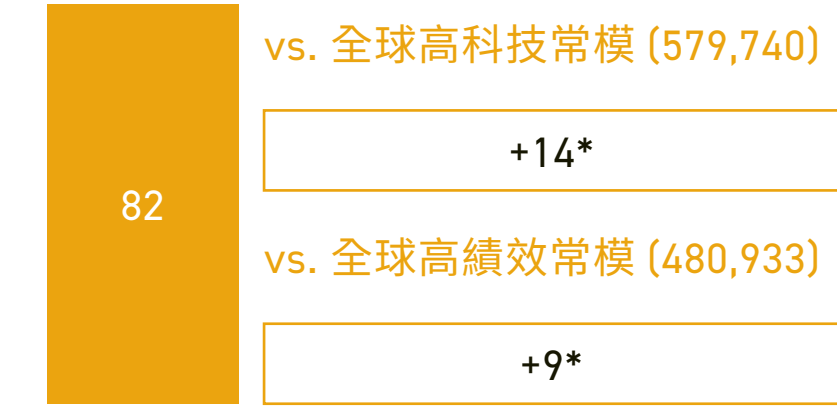


三大主題調查結果 – 鴻海科技集團

永續敬業度 (Sustainable Engagement)



留任意願 (Retention)



高績效員工體驗模型 (High-Performance Employee Experience)

願景鼓舞 95	vs. 全球高科技 +13*	vs. 全球高績效 +8*
敏捷轉型 82	vs. 全球高科技 +20*	vs. 全球高績效 +15*
獎酬認可 78	vs. 全球高科技 +18*	vs. 全球高績效 +8*
信任領導 91	vs. 全球高科技 +14*	vs. 全球高績效 +7*
融合多元 91	vs. 全球高科技 +9*	vs. 全球高績效 +6*
參與發聲 91	vs. 全球高科技 +11*	vs. 全球高績效 +4*
實現潛能 86	vs. 全球高科技 +20*	vs. 全球高績效 +10*
團隊合作 93	vs. 全球高科技 +8*	vs. 全球高績效 +8*
融合多元 91	vs. 全球高科技 +8*	vs. 全球高績效 +4*
參與發聲 91	vs. 全球高科技 +20*	vs. 全球高績效 +11*
實現潛能 86	vs. 全球高科技 +8*	vs. 全球高績效 +5*
團隊合作 93	vs. 全球高科技 +7*	vs. 全球高績效 +5*

留任意願

集團留任意願達 82%，較全球高科技常模增 14%，較全球高績效常模增 9%，反映員工對組織的高度忠誠與長期承諾，為集團人才穩定性提供堅實基礎。

【高績效員工體驗12 項構面對標】查結果總覽

構面	鴻海得分 (%)	vs. 全球高科技 (%)	vs. 全球高績效 (%)
理解目標	96	+8	+4
組織效率	95	+20	+11
願景鼓舞	95	+13	+8
團隊合作	93	+8	+8
主管支持	92	+7	+5
融合多元	91	+9	+6
參與發聲	91	+11	+4
健康福祉	90	+8	+5
實現潛能	86	+20	+10
留任意願	82	+14	+9
獎酬認可	78	+18	+8

人力資本發展

人才培育策略與體系

鴻海以「AI 為核心驅動力，成為全方位世界級卓越公司」為願景，積極面對挑戰並持續創新，以因應產業變化與全球化布局需求。在「長期、穩定、發展、科技、國際」等宗旨引導下，鴻海致力於培育員工，並將誠信、勤奮、敏捷、分享、合作、共榮六大核心價值落實於日常工作，強化組織韌性與人才效能，攜手邁向永續未來。

作為集團人才培養與發展總部，富士康大學長期將人才培養視為企業發展的原動力，並以「上承戰略、對標績效、助力成為」為頂層工作策略，致力培養具備創意點子、創新思維、內部創業責任心，以及企圖心與使命感的人才；同時以「培養人才、訓用合一」、「組織學習、學以致用」、「終身學習、教學相長」為目標，並以服務智慧製造產業發展、實現培訓價值為導向，打造「工業互聯網教育領域＋智慧製造新興學科領域＋應用技能訓練＋線上線下融合」的教育訓練模式，將先進製造技術與前沿管理理念轉化為現實生產力。

富士康大學治理架構與人才培養模式

富士康大學作為集團轉型發展戰略的助推器、事業群人才發展的合作夥伴與員工學習成長的賦能平台，核心依據集團整體戰略與各事業群經營方向，制定統一的教育訓練政策並督導各地區、各單位落地執行；同時持續優化「富學寶典」學習平台，提供課程共享、學習專區與學情分析等配套服務，並發揮專業與資源優勢，為各單位培訓專案提供全方位支援，牽頭統籌集團重點人才培育專案。

富士康大學下設五大職能中心，從規劃設計、課程製作、培訓實施到教務保障，搭建完整的人才發展運作體系：



OMO 人才培養模式

為提升員工學習動力並使培訓價值最大化，富士康大學採用 OMO（Online-Merge-Offline）人才培養模式，借助「富學寶典」移動學習平台、教育大數據 GPTs、集團教育訓練系統管理平台等數位工具，系統化管理並推動線上與線下培訓，為全球員工提供靈活、高效且具個人化的學習體驗

1. 線下學習

面授集訓：富士康大學配備 47 間現代化教學教室，總計可容納學員近 5,000 人；並可支援直播教學，提供全球員工同步學習服務。

技能實訓：設置 8 間技能訓練實訓室（如精益、自動化、機器人等）及 6 間電腦實作教室，提供模擬訓練環境，讓員工在無限接近真實且安全的條件下，針對高風險、高成本、高難度操作反覆練習與試錯，以快速提升熟練度並掌握技能。

拓展學習：透過講座、交流會等形式分享前沿技術趨勢與內外部實務案例。2025 年富士康大學辦理 32 場前沿產業技術專題講座，主題涵蓋人工智慧、機器人、電動車、數位健康等；並按季度舉辦集團培訓交流會，促進人才發展同仁之經驗互通、資源對接與方法研討，持續提升各廠區培訓成效。

2. 線上學習：富學寶典 7×24 學習服務

富學寶典作為集團自研之移動學習平台，提供 7×24 小時學習服務；目前已上線 8.2 萬部標準化課件，涵蓋工廠管理、製造技術、職場提升、IT 互聯網、職業認證等領域，並支援 Android／iOS App 與 PC 端等多終端使用。平台亦引入個人化學習推薦系統，透過機器學習模型依員工學習行為數據生成學習建議；並以大語言模型建置智慧對話系統，提供全天候線上答疑與學習計畫指導，提升學習效率與個人化體驗。

3. 複合型學習：理論 × 演練 × 專案實踐（學用深度綁定）

針對集團核心人才，富士康大學設計複合型人才培養專案，採「線上＋線下」融合，並以「理論講解＋案例研討／實操演練＋專案實踐」形式，將學習與業務問題解決深度綁定。

以工業設備聯網、產線數據獲取、邊緣網關調試等技能人才為例，專案採混合教學並對照國家職業技能等級標準，結合集團真實製造物聯網場景，依初級、中級、高級分級培訓；課程體系整合理論授課、實操平台演練、數位模擬仿真訓練，配套理論與實操雙模塊考核；學員考核合格後可取得對應等級職業技能證照，完整打通「課程學習－現場實操－資格取證」一體化培育鏈路。

智慧製造“四化”實訓室

Karakuri 實訓室



培訓 精益機械術培訓樂高項目
智能工廠模擬

精益實訓室



培訓 IE 工程師精益改善師項目
精益生產改善

自動化實訓室



培訓 數據通信類培訓自動項目
化硬件安裝調試

增材製造實訓室



培訓 產品三維設計結構優化項目
與工藝仿真

機器人實訓室



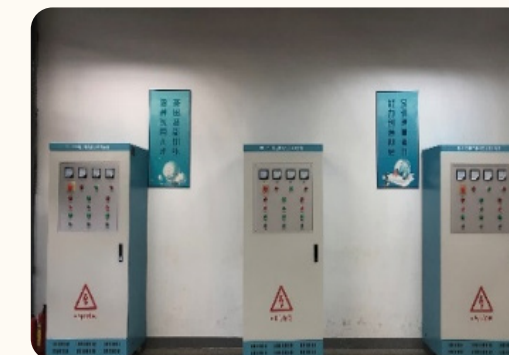
培訓 軟件模擬仿真機器人項目
實操演練

物聯網實訓室



培訓 工業互聯網 & 物聯網認證物項目
聯網裝配員 / 工程師

電工實訓室



培訓 電工證培訓設備電氣項目
裝配員

信息化實訓室



培訓 大數據架構師大數據項目
分析師

洞察前沿趨勢 鍛造未來競爭力

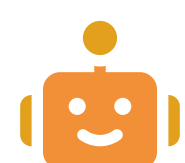
聚焦集團戰略，推廣前沿技術

32 場專題講座 6,171 人學習



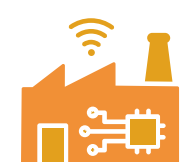
智慧电动车

智能駕駛與多域融合技術



機器人

人形機器人、復合機器人、
協作機器人…



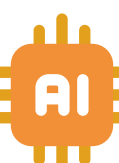
智能製造

智慧工廠、柔性製造、智
能自動化、增材製造……



數位健康

可穿戴設備與 AI 賦能主
動健康管理



人工智能

AI Agent、AI 工業設計、
AI 與物理世界交互…



智權科普

專利、營業秘密、著作
權、商標…



富學寶典線上平臺

富學寶典

覆蓋個人及企業的培訓服務全場景，提供平台 + 內容 + 服務的全方位一站式整體解決方案多語言版本：中文（簡 / 繁）、英文、越南文、西班牙文

學習成長

完善的培訓體系，豐富的學習資源多元化的課程形式，8 萬 + 部多媒體課件 OMO、各種終端隨時學隨地學，學習成長與職涯發展緊密結合

錄播直播

支持在線錄播直播教學 / 實時互動討論與答疑 AI 培訓助手，AI 做課助手，AI 出題 / 閱卷、AI 審核助手等

大數據

積累和沉澱學習成長與職涯發展大數據，進行分級分類分析針對用戶行為製作用戶畫像，提供精準高效的學習與人才推薦

智慧管家

- 個人：應學應考、晉升必修、電子證書、消息通知、學習班級
- 單位：項目推動、數據統計、進度追蹤、調查問卷、證書管理

分層分類培訓體系

鴻海依據集團轉型需求與人才供給策略，推動多層次、跨領域的培訓專案，建構涵蓋領導力發展、專業技術能力、永續與合規、學歷教育與職涯發展的完整培訓體系。

領導力發展：鴻鵠系列人才梯隊（全層級管理人才）

為應對集團戰略轉型與全球化布局對管理人才之需求，富士康大學建置全層級管理人才專項培育體系，打造「鴻鵠」系列人才梯隊培養專案，分層分類培育管理人才，夯實幹部儲備並支援集團永續經營與發展。

專案涵蓋從應屆菁幹班新人、師級幹部、課級幹部、廠部級管理幹部至高層管理幹部等全層級對象，並依託分層能力模型建立培養框架，涵蓋文化共識、思維塑造、變革管理與職業素養等面向，結合拓展訓練、標桿參訪、課題實戰與導師輔導等多元教學形式，設計七大專項班次：

鴻鵠人才梯隊

戰略決策者	鴻鵠•遠航（高管進階） 文化塑造 戰略思維 組織變革 卓越領導 工商管理 MBA
經營領導者	鴻鵠•領航（高研班） 文化價值 創新思維 運營管理 授權管理 工商管理 MBA
中高階幹部	鴻鵠•騰飛（卓越廠長研修班） 文化弘揚 價值鏈系統 組織管理 數位轉型 工程管理 MEM
中層管理幹部	鴻鵠•展翅（儲備廠長 / 職能主管訓練營） 文化傳承 績效管理 部屬培育 智能製造 / 數位思維 工程管理 MEM
基層管理幹部	鴻鵠•啟航（課級主管訓練營） 文化踐行 溝通協調 精益改善 目標管理 學歷教育 B.S.
師級幹部	鴻鵠•勵志（自我管理培訓） 文化融合 幹部素養 自我管理 職業安全 學歷教育 A.S.
菁幹班同仁	鴻鵠•新羽（適應性培訓） 文化引導 規章制度 職業道德 職涯規劃

2025 年，鴻鵠系列專班於大陸、台灣、越南等地開辦 18 期，培育核心管理人才 953 名。

系統賦能:打造多層次人才發展藍圖



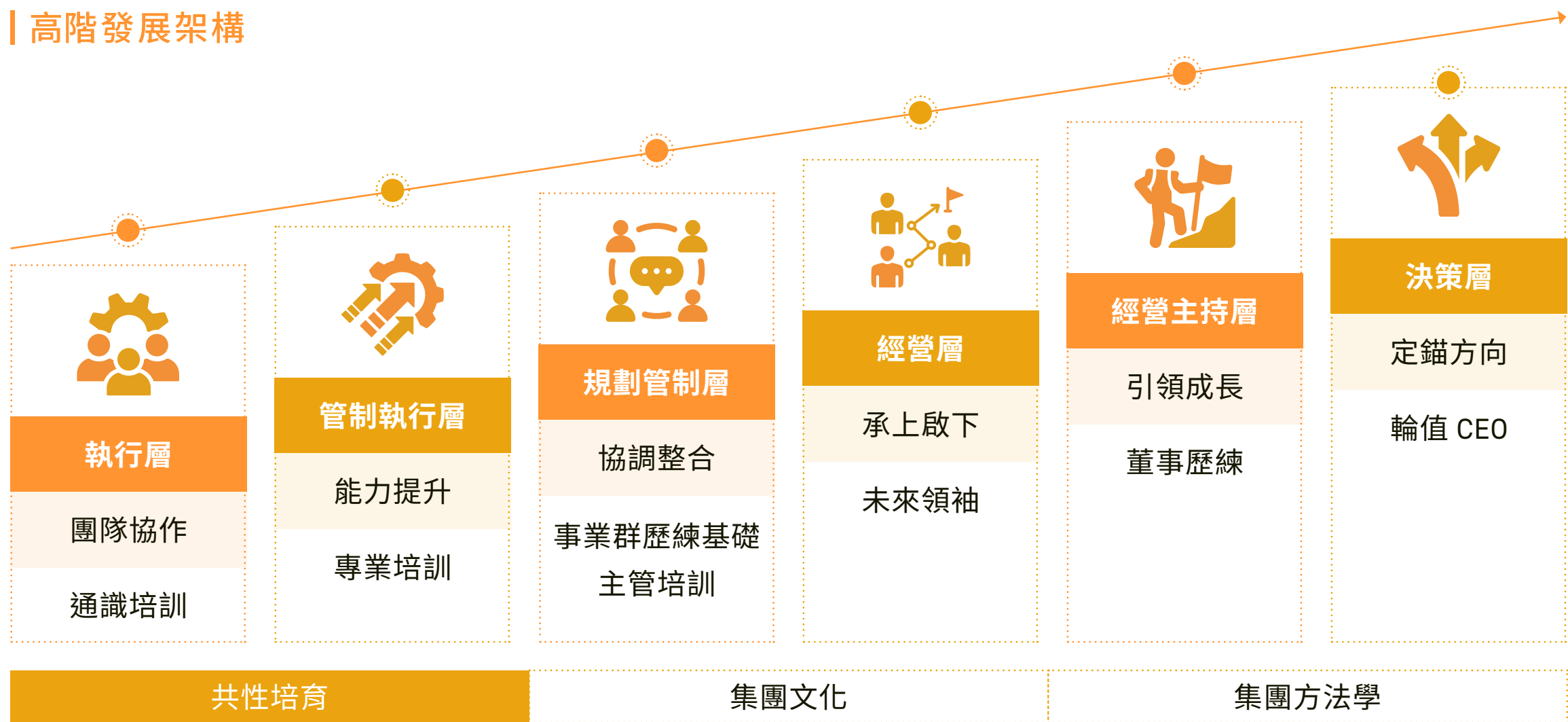
高階領導發展與接班梯隊

在全球政經環境變動、產業重組與科技快速變革的背景下，企業面臨競爭壓力及高不確定性的決策環境。企業能否穩健前行，不僅在於培養具敏捷特質的「專業人才」，更在培養具全局視野的「經營人才」。

鴻海將高階人才培育視為支撐第二成長曲線、強化組織韌性及提升策略執行力的重要工程，以培育出具策略決策、創新驅動與跨組織協作能力的未來領導人才。我們以「建立高階領導發展藍圖、發展關鍵能力、打造集團接班人梯隊」為人才發展重點之一，規劃短期（2022-2024）、中期（2025-2027）及長期（2028 起）之階段性推動路徑，並定期檢視評估，依循新技術與集團策略進行調整，以強化組織競爭力；同時連結培訓、發展與晉升機制，推動全球組織並系統化開展管理機制。

鴻海透過制度化的接班梯隊養成機制，將接班從被動因應轉為主動布局，使企業的未來不再押注於單一個人，而是建立在一套可持續運作的人才體系之上。高階發展專案並非為了快速選出接班人，而是讓多位潛力人才循序經歷不同強度與視角的歷練，確認人才已具備在複雜情境中整合資源並做出關鍵決策的能力，將接班建立在可觀察、可驗證的發展體系上，逐步形成制度驗證過後的晉升選擇。

高階發展架構



培訓發展設計

依據組織策略、職務需求及人才發展階段，透過領導力評鑑、360 度測評及個人發展計畫（IDP）掌握能力差距，並規劃分層、分類及模組化的培訓內容。培育方式除課堂學習外，亦結合案例研討、專案任務、跨單位輪調、導師輔導及高階主管經驗傳承，協助學員將所學應用於實際工作，並與職涯發展、關鍵職務及接班梯隊相互連結。

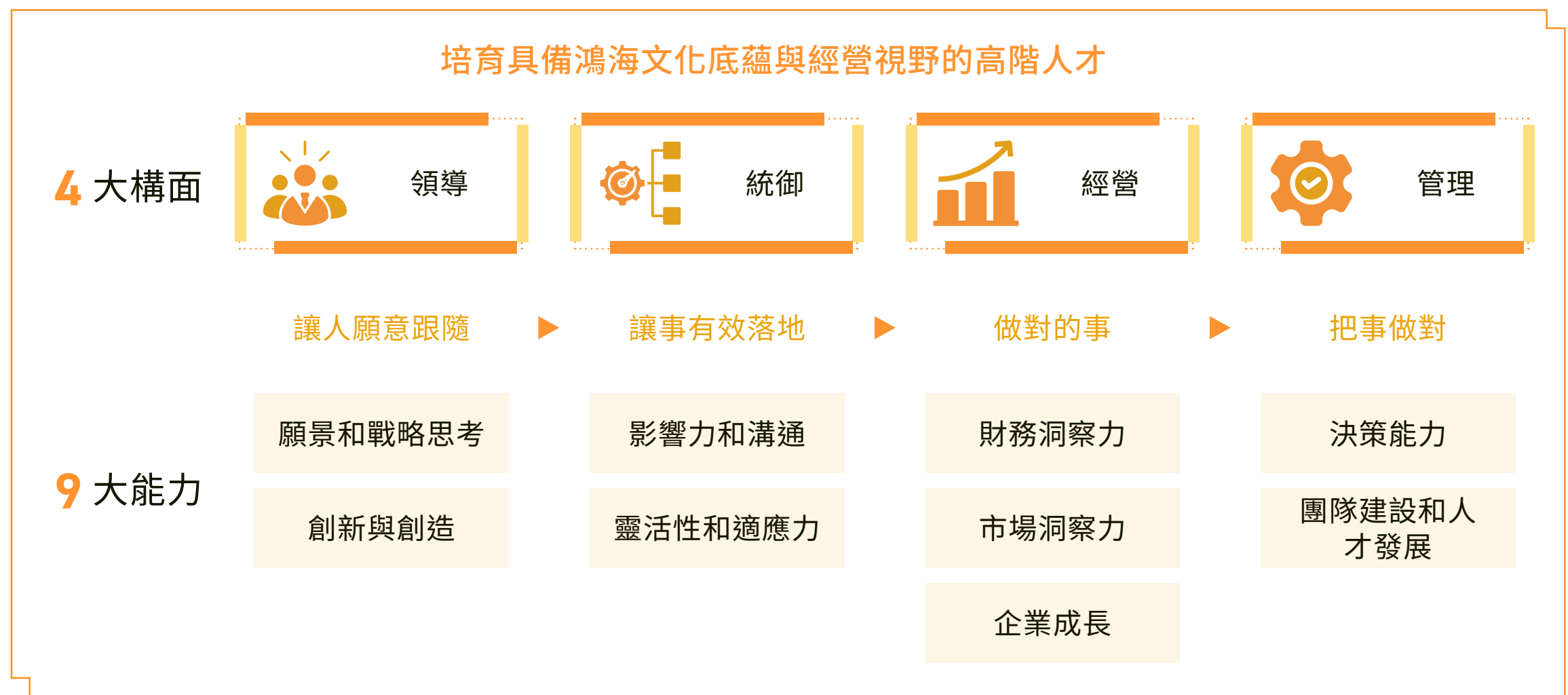
成效評估：依循多層次評估架構，從學習反應與知識能力提升、訓後行為轉化，延伸至績效改善、晉升與繼任成果。評估結果將作為檢視培訓效益、優化課程內容及調整人才發展資源的重要依據。持續提升培訓品質，強化學習成果於工作場域的實際落地。

主管領導能力藍圖：以四大構面作為能力主軸，並進一步聚焦九大能力內涵，以培育具備集團文化底蘊與經營視野之高階人才。

高階培訓採 70/20/10 模式推動，結合實踐學習、與他人學習與專案性培育，形成完整的培養體系：

- **70% 實踐學習：**透過發展專案、事業群歷練、輪值 CEO 等方式，在實際任務中強化領導行為與經營能力
- **20% 與他人學習：**透過同儕交流、導師（Mentor）指導、讀書會、國際化課程及 DDI 發展活動，汲取多元經驗與觀點，促進相互學習與成長
- **10% 課堂學習：**透過正式的培訓課程、教室教學或線上學習來獲取知識和技能，促進組織內的經驗傳承與能力擴散

主管領導能力藍圖



成效評估：從學習到行為、再到晉升與繼任中央人資以多元機制衡量培訓成效，涵蓋領導評鑑與 360 度測評、個人發展計畫（IDP）、學習成果（L1&L2）、行為改變（L3），以及晉升與繼任（L4）等層次，並搭配滿意度調查、前後測（如英文課程）及模組化培訓設計，強化訓練品質與落地成效。

核心專案成果

專案	輪值 CEO	董辦歷練	未來領袖	累計培育
規模	3 任（3 人）	10 屆（31 人）	3 梯次（61 人）	95 人
成果	透過輪值制度提升實戰經驗	提升戰略視野與經營能力	建立接班人才庫	晉升率達 49.3%（其中 6 位升任一級主管、1 位擔任子公司 CEO、2 位先後擔任輪值 CEO）

外部肯定與專業認可

2026 ATD 卓越實務獎

2026 年 5 月，鴻海科技集團以「未來領袖計畫（Future Leaders Program）」首度榮獲美國人才發展協會（Association for Talent Development, ATD）2026 ATD 卓越實務獎（EIP, Excellence in Practice Award）肯定。集團夏國安人資長親自出席洛杉磯頒獎典禮領獎，本次獲獎展現集團在全球人才發展、高階領導梯隊建構及組織能力培育上的具體成果。

評審肯定

ATD 評審表示：「鴻海以長期人才策略藍圖與職能矩陣為核心，結合外部顧問與內部關鍵利害關係人，共同盤點未來關鍵能力，讓計畫得以在集團層級有效推進。」

獲獎意義

此次獲獎不僅代表集團高階人才發展模式獲得國際專業評審肯定，也彰顯鴻海以系統化人才培育支撐企業轉型、強化組織韌性與永續競爭力的實踐成果，體現集團持續以人才力量提升組織的韌性與永續競爭力的決心。



數位轉型與智慧製造：智慧四化培訓（含認證課程體系）

因應集團數位轉型戰略，富士康大學圍繞智慧製造核心領域打造技術人才專項培養體系，構建以精益化、自動化、信息化、智慧化為核心的「智造四化」培訓專案，並在富學寶典建置【智慧製造學院】與【數位化轉型】培訓專區，自主開發並上架數位化與智慧製造相關課件 1,200 多門，每年超過百萬人次學習。

四化培訓內容涵蓋：

- **精益化**：精益、品質、供應鏈管理等，包含 IE 技術員／工程師、精益改善師、六西格瑪黃帶／綠帶／黑帶、精益物流技術員／工程師等認證系列課程。
- **自動化**：機構、控制、通信三大類共十種認證課程。

- **信息化**：以 ERP／MES／WMS 為核心，並涵蓋 Android、iOS、HTML5、Web 前端開發、UI／UX 設計、系統整合專案管理等認證課程。
- **智慧化**：數據處理、大數據開發、數據挖掘、工業人工智慧與大數據可視化等認證系列課程。

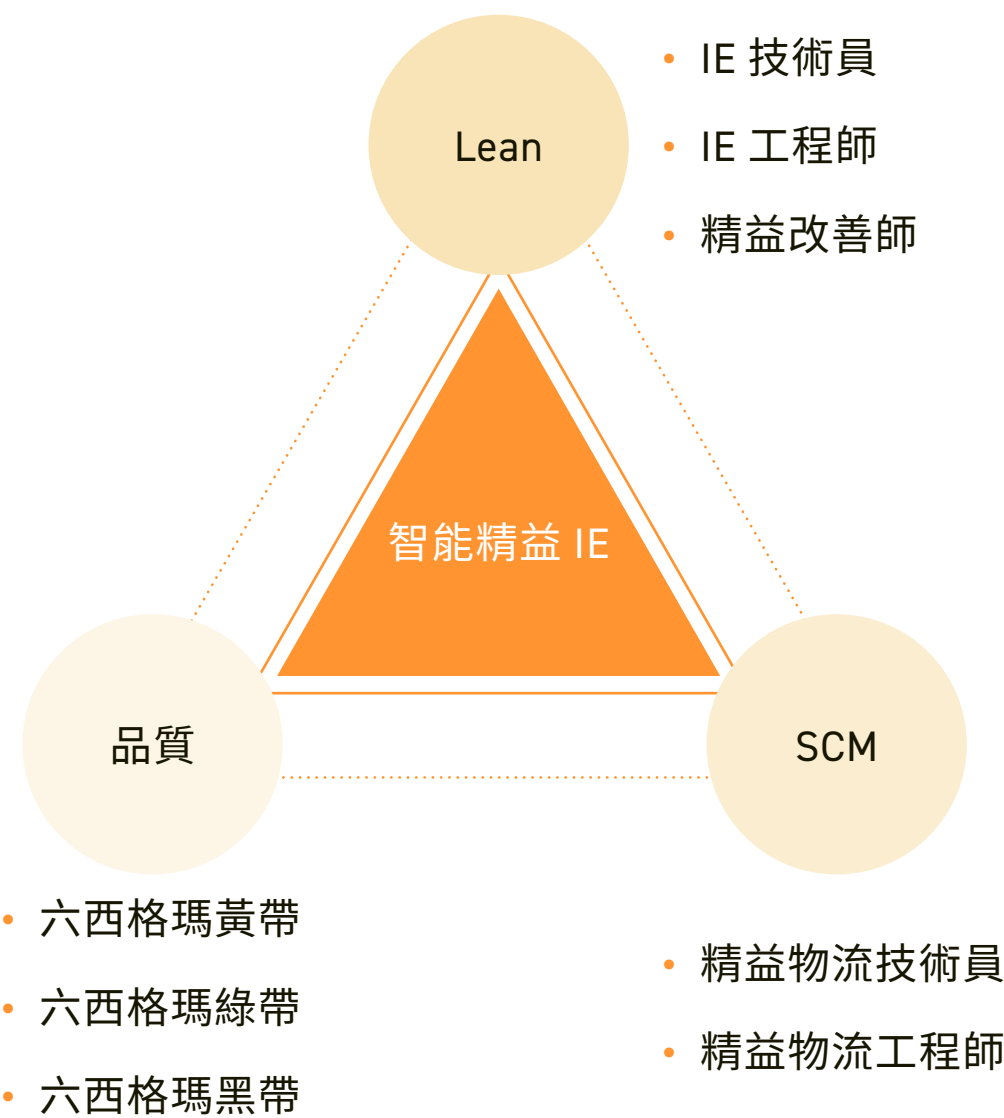
2025 年，富士康大學以「四實」（實學、實驗、實踐、實戰）理念持續優化智慧製造四化培訓；線上建置全模組課程，線下透過多元方式強化實作，促進知識轉化為解決真實場景問題的能力。2025 年共辦理智慧製造四化線下培訓 91 期，培育智慧製造專業技術人才近 5,000 名，線上學習人次突破百萬。

智能製造“四化”人才培養體系

數位化戰略

- 客戶體驗
- 智能決策
- 運營效益
- 燈塔工廠

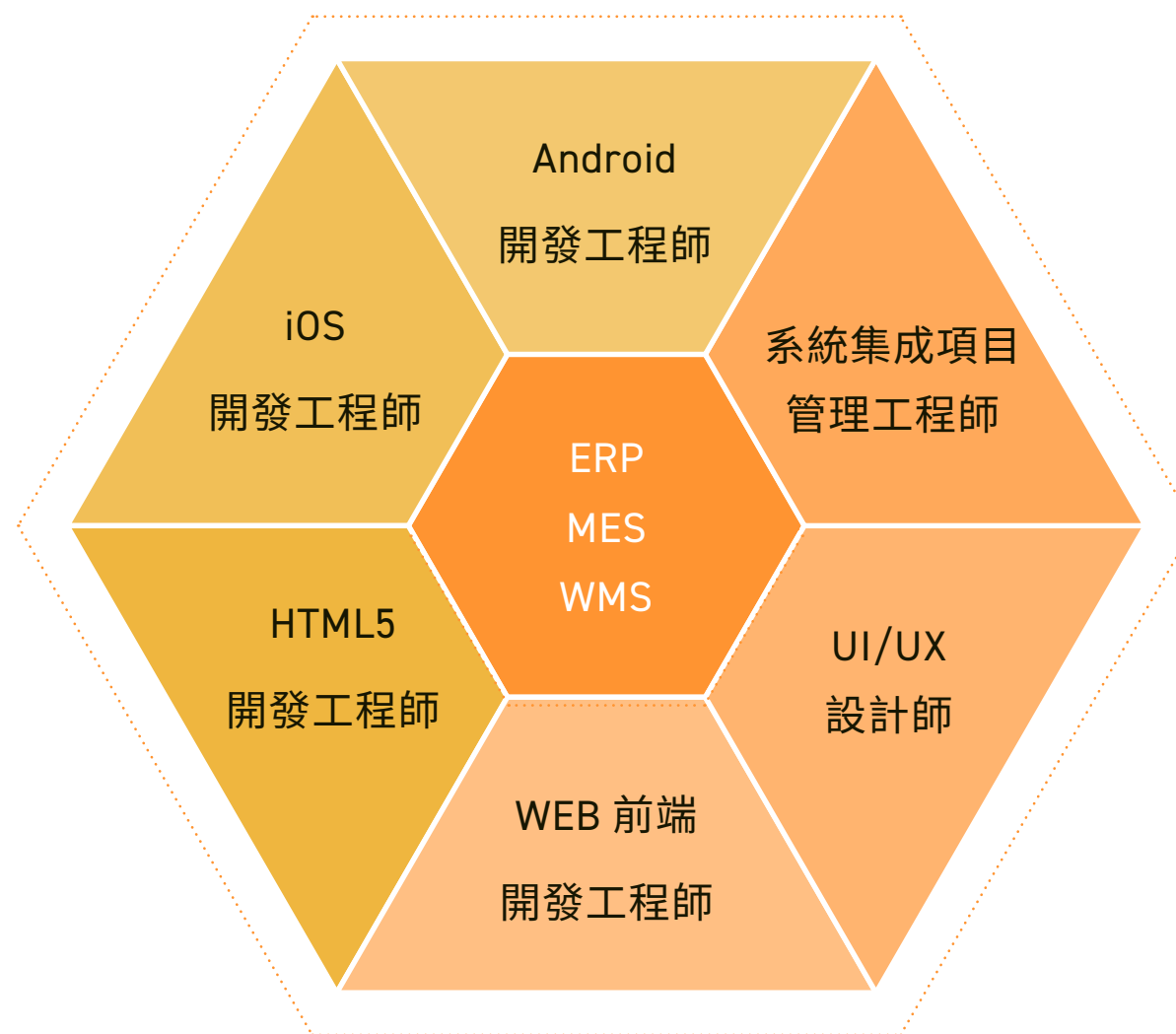
精益化



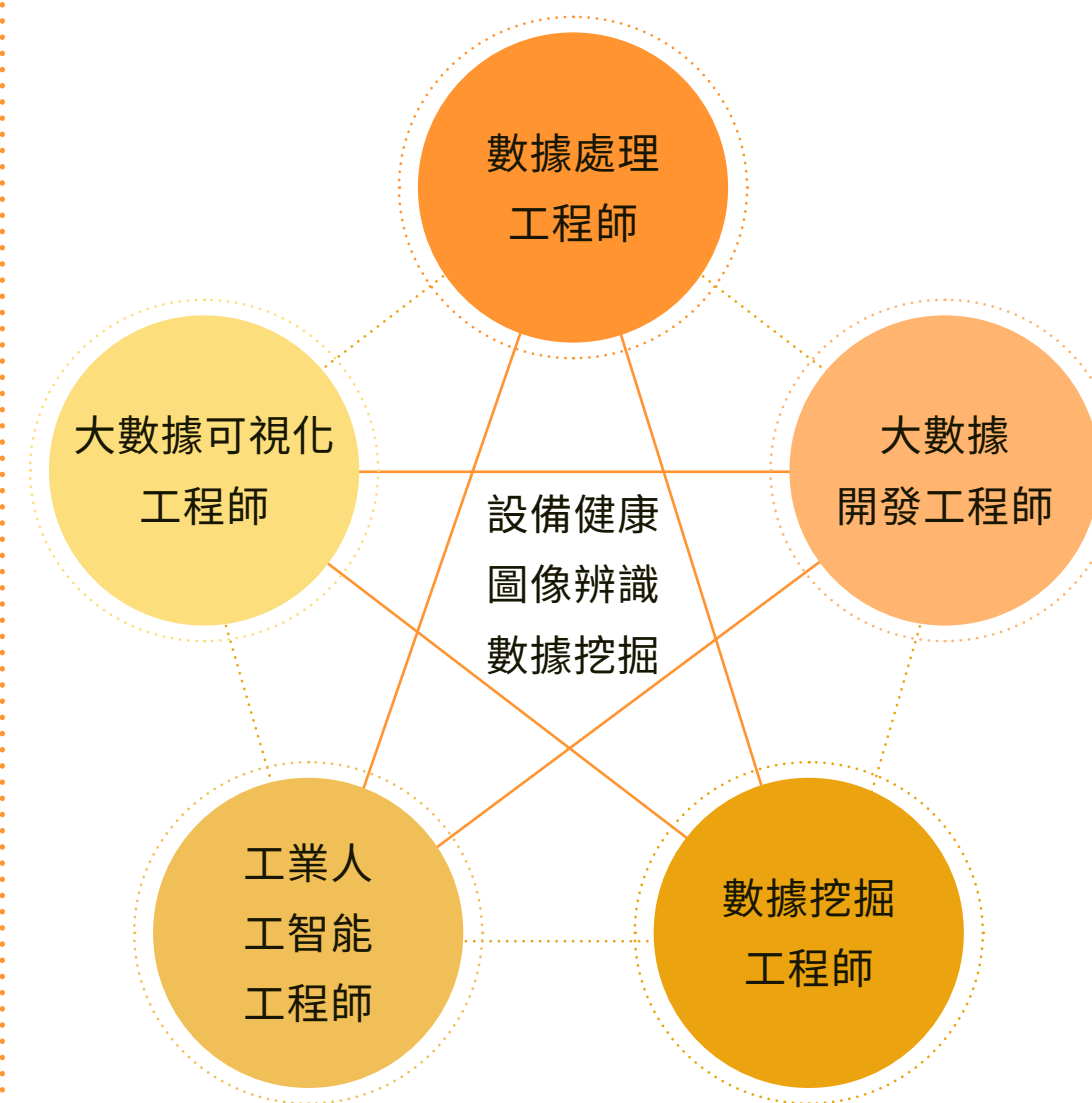
自動化



信息化



智能化



數位化文化建設

- 數位化素養（道德 / 保密 / 開放 / 共享）
- 數位化文化環境（辦公 / 看板 / 報表等）
- 文化理念普及（講座 / 論壇 / 競賽等）
- 標杆 / 燈塔工廠

註 每類人才培養時間：30~120H 的理論學習 +1~3 月的實踐輔導

以智慧製造培訓驅動業務競爭力

持續賦能技術人才，助力業務績效躍升

線上：全面的課程體系 + 豐富的學習資源

線下：多元學習方式 + 實踐應用

轉型升級

創世紀專案 · 燈塔工廠 · 智造平台

智能化

AI 思維

AI 架構

AI 算法

AI 工具

信息化

雲計算

業務系統

數據治理

系統集成

自動化

工業控制

工業機器人

增材製造

物聯網

精益化

精益理念

精益工具

精益流程

精益管理

以人為本、提質增效、降本減存



IE 基礎技能培訓

實學



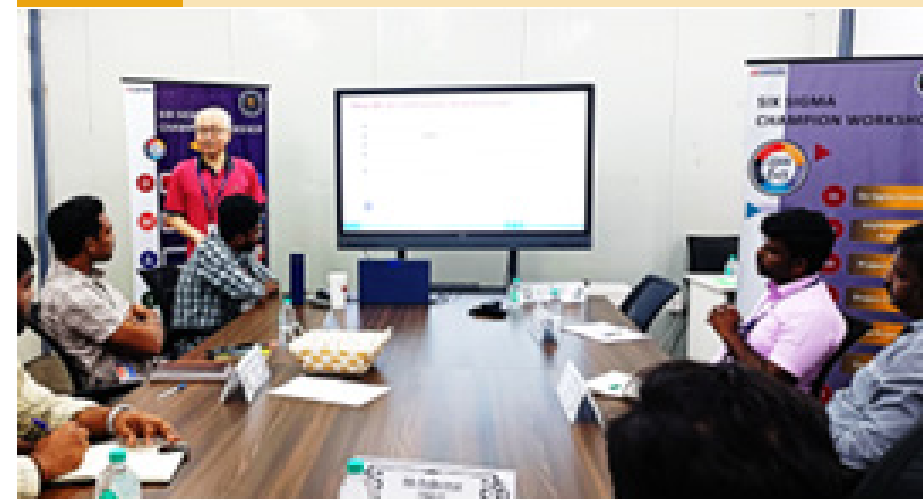
實驗

自動化培訓 PLC 實操



物聯網認證

實戰



實踐

六西格瑪綠帶項目輔導

前沿技術與產業趨勢：3+3+3 前沿技術專題系列講座

為助力集團「3+3+3」轉型升級戰略，富士康大學搭建前沿技術知識普及專項培養體系，打造「3+3+3」前沿技術專題系列講座，透過每月邀請專家開講，聚焦電動車、機器人、AI、半導體、量子計算、5G / 6G 等主題，加速全員前沿技術認知升級，並為新興業務板塊儲備技術與管理後備人才。富學寶典亦建置【「3+3+3」& 五大研究院】培訓專區，上架相關課程超過 400 門，每年超過 30 萬人次學習。

永續與合規：ESG 課程體系、專題講座內審員取證

為落實集團永續經營與雙碳發展戰略、夯實全員可持續發展認知，富士康大學統籌多職能單位推動 ESG 相關培訓，協助集團環境、社會責任與公司治理面向合規落地與綠色轉型。

依託富學寶典平台，富士康大學建構 ESG 線上課程體系，涵蓋合規管理、環境、社會、治理四大模組：

- **合規面向**：提供中文、英文、西班牙文、越南文、手語等多語言版本行為準則與反貪腐核心課程並推動全員學習
- **環境類**：348 門課程，累計 129 萬人次學習
- **社會類**：1,946 門課程，累計 1,013 萬人次學習
- **治理類**：1,097 門課程，累計 558 萬人次學習

富士康大學亦聯動集團永推辦引入天下永續會課程，打造「永續價值鏈 ESG 線上學習專題」，設置 9 大門類 28 門專項課程及配套資源，涵蓋 ESG 策略、淨零碳排、人權、公益與生物多樣性等議題；累計吸引 12.87 萬人次參與，課程總播放量超過 112.87 萬次。

此外，富士康大學聯合集團中央環保與中央人資部門，針對碳關稅、零碳園區、減塑治理等主題辦理兩場 ESG 專題講座。



ESG 線上課程學習情況

E 環境



綠色智能 (296 門)

- 碳管理 生物多樣性
- 節能減排 綠色能源
-

循環經濟 (52 門)

- 再生能源 綠色經濟
- 可持續供應鏈
-

348 門 課程

累計 129 萬人次 學習

S 社會



幸福發展 (1,856 門)

- 人才選用育留
- 安全生產心理健康
-

共贏共榮 (90 門)

- 公益慈善 志願服務
- 社區參與 商業向善
-

1,946 門 課程

累計 1,013 萬人次 學習

G 治理



海納治理 (840 門)

- 行為準則 智慧產權
- 財會經管 資訊安全
-

鴻傳永續 (257 門)

- 永續經營 永續報告書
- 綠色供應鏈 永續素養
-

1,097 門 課程

累計 558 萬人次 學習

永續價值鏈線上課程學習專題

9 大門類 28 門課程

策略思維	ESG 競爭力總論	Net Positive 心法	Net Positive 對談			
趨勢發展	ESG 總體趨勢 (一)	ESG 趨勢解讀	國際公約與企業 ESG	洞悉 DJSI 評比		
機會風險	解讀永續報告書	供應鏈人權				G
淨零學堂	認識淨零轉型風險	氣候轉型工具藍圖	1.5 度° C 路徑制定	碳管理	企業內部碳定價	
生物多樣	生物多樣性概論	TNFD 概論	TNFD 進階	自然碳匯與水土保持		
循環經濟	源頭實踐循環經濟	源頭實踐實務心法				E
文化形塑	企業打造 DEI	心理安全感	2025 台灣人才白皮書			
人才永續	員工永續素養提升	永續文化與品牌經營				
公益慈善	外部組織協作	SROI 心法	企業公益 9 大心法			S

1,128,700 人次學習



專題描述：涵蓋 ESG 策略、淨零碳排、人權、公益與生物多樣性等永續核心實務。課程內容橫跨全球趨勢解析、標竿案例分享、評比與揭露規範解析，協助企業從內部文化培養、供應鏈管理到國際合規對接，全面提升永續轉型能力與實務操作力。



搶攻永續新商機：下一波 ESG 大趨勢

1.5 學分 SPKEP

5.8 萬人次學習



加速淨零！企業內部碳定價的治理守則

1.5 學分 SPKEP

4.8 萬人次學習



企業 1.5 度° C 路徑制定——企業升溫目標制定準則

1.5 學分 SPKEP

4.4 萬人次學習

內審員體系培訓

為強化品控與 ESG 合規管理，2025 年另辦理內審員資格認證培訓，全年累計 21 期、1,812 名員工參訓，最終 1,499 人通過考核取得官方資質證照；其中 ESG 專項內審課程 13 期、918 名學員取證；常規體系內審課程 8 期、581 名學員取證。

通過系統化培訓提升內控能力，驅動合規管控體系有效落地，實現全流程風險防控，支撐集團穩健持續發展。

2025 年培訓 **21** 期，**1,812** 人



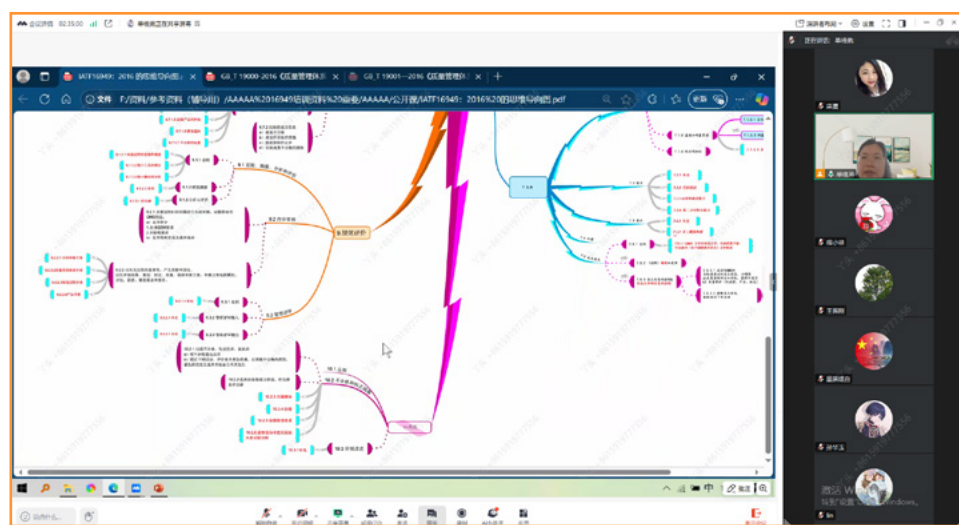
永續發展與環境管理

- SA8000:2014 社會責任管理
- ISO14064:2018 溫室氣體盤查
- QC080000:2017 有害物質管理
- ...



企業治理與合規管理

- ISO37301:2021 合規管理
- ISO37001:2016 反賄賂管理
- ISO22301:2019 業務連續性管理
- ...



質量管理

- ISO9001:2015 品質管制
- 3C 產品認證內審員
- ISO13485:2016 醫療器材品質管制
- ...



職業健康與安全

- ISO45001:2018 職業健康安全
- ANSI/ESD S20.20:2021 靜電防護
- ISO27001:2022 資訊安全
- ...

職業技術技能與通識素養：以全週期支持員工成長

為夯實技術崗員工專業實力並滿足安全生產與合規管理需求，富士康大學建置職業技能類培訓與認證，持續強化技術員工實作能力、安全素養與持證上崗水準，以支持各廠區生產穩定與品質可控。技術技能類培訓延續「四實」理念，透過循序漸進的培訓模組，結合系統課程與案例、模擬環境實操演練、實際設備與專案執行，以及崗位鍛鍊、改善活動、技能競賽、技術交流與創新專案，促進能力升級與創新發展。

同時，為完善員工全週期成長支撐體系，富士康大學持續開發通識類課程與課件，依託線上線下融合模式提升員工綜合素養；課程涵蓋職涯規劃、健康安全、個人理財、家庭教育等十大領域，以回應員工在工作與生活平衡、個人成長等面向需求。

技術培訓

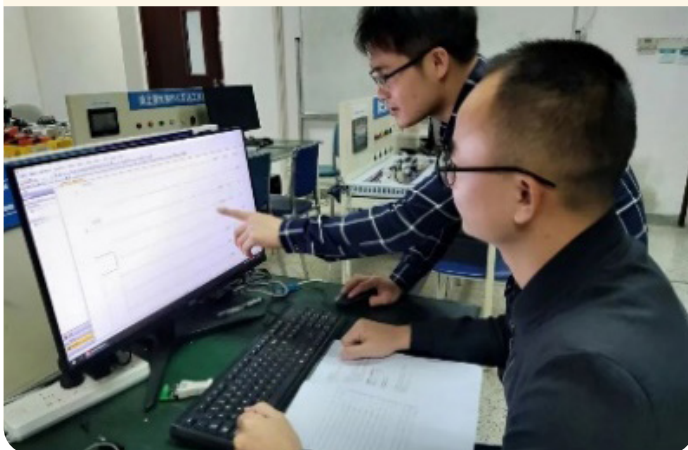
開展製造技術、數位化轉型、工業工程等技術類培訓與認證，智育各類技術技能人才

集團內等級

高級工程師
副高級工程師
資深主任工程師
主任工程師
資深工程師
工程師助理
工程師
技術員 / 作業員

學以致用

- 專業知識
- 崗位技能
- 核心技術
- 行業新知
- 產業動態



用以致學

- 教學實驗
- 道場實驗
- 模擬演練
- 沙盤模擬
- 案例研討



用以促學

- 設備實操
- 軟件應用
- 項目實施
- 提案改善



訓用合一

- 崗位歷練
- 改善活動
- 技能比武
- 技術交流
- 技術創新



職業資格認證

高級技師
(一級)

技師
(二級)

高級工
(三級)

中級工
(四級)

初級工
(五級)

員工健康、安全與支持性資源

為支持員工身心健康並提升廠區安全防護能力，富士康大學推動心理健康與急救等訓練。2025 年「陽光心語」心理健康訓練營以 6 期沉浸式工作坊培訓 1,615 人，涵蓋冥想減壓、職業規劃等技能；另推出「身心健康知識錦囊」系列，以手繪漫畫方式提升員工身心健康素養。

同年辦理 CPR(心肺復甦術) + AED(自動體外除顫器) 應急救護實作培訓 8 期，累計 489 名員工參與，透過現場實作教學普及突發意外急救處置標準流程，強化員工應急處置與急救技能，提升廠區安全素養。

身心健康培訓

“陽光心語” 心理健康訓練營 6 期 1,615 人

- 冥想與減壓
- 情緒管理

- 壓力管理
- 職業規劃

- 婚姻家庭
- 非暴力溝通

呼吸之間，冥想與減壓

冥想是什麼

常見誤區

通過呼吸與
身體放鬆來減壓

腹式呼吸

怎樣把練習
帶回日常生活

放鬆練習

面對緊張與壓力時，不再害怕情緒，而是學會在呼吸之間為自己按下暫停鍵，
找到一條可複製、可帶回日常生活的減壓路徑



身心健康知識錦囊 12 期 11,706 人

精神衛生知識科普

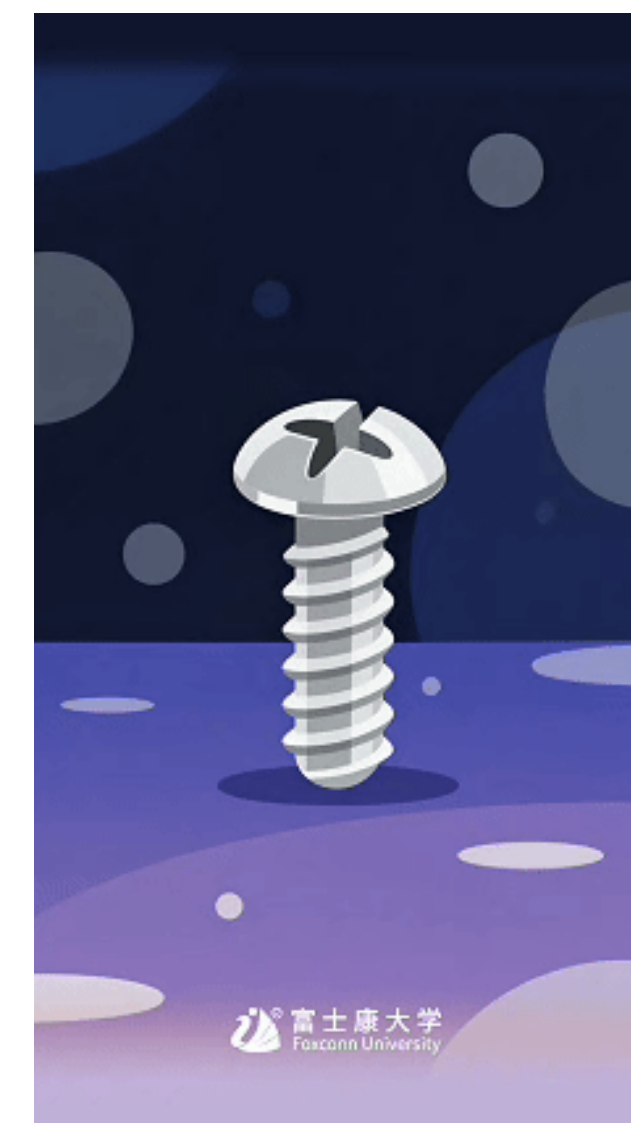
- 精神分裂
- 障礙
- 憂鬱症焦慮
- 強迫症



讓我們攜手培育一顆美好的心靈

職業病分類及防治

- 防治指南
- 防塵口罩
- 危化品
- 噪聲聾



急救安全培訓

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

8 期，489 位員工參加理論 + 實操訓練

學習掌握 CPR/AED 使用、異物卡喉等急救處理方法



學歷教育與職涯發展

富士康大學深入貫徹集團「3+3+3」發展戰略，將「人才永續」視為 ESG 戰略基石，致力構建覆蓋全員、貫穿職業生命周期的終身學習體系。自 2001 年起，集團已累計為超 7 萬名員工提供在職學歷提升機會。

2025 年，為配合集團全球化布局與國際化人才戰略，集團全面升級《集團在職學歷教育管理辦法》，進一步構建靈活高效、權責清晰、適配全球業務發展的學歷教育治理體系，提升人才培養的系統性與可持續性。

核心治理要點：

- **體系重構**：建立「集團管理辦法 + 區域實施細則」雙層管理架構，實現統一標準與區域靈活運營相結合。
- **全球治理優化**：推行「1+N」全球治理模式，由集團總部統籌賦能，各區域自主運營，提升資源協同與管理效率。
- **雙軌培養機制**：同步推進企業定制化專班與高校標準化培養模式，滿足不同層級人才發展需求。
- **靈活學習模式**：採用線上與線下融合教學模式，降低工學衝突，提升員工學習可及性與參與度。
- **教育支持政策**：符合條件員工可申請 50% 至 100% 不等的學費補助，減輕學習負擔，促進教育公平。
- **發展激勵機制**：畢業成果納入員工人事檔案，並作為人才發展、崗位晉升及績效評價的重要參考依據。

學歷教育規模與成果

- **合作網絡**：與全球知名高校建立合作關係，學歷教育涵蓋智慧控制技術、物聯網應用技術、機械設計及其自動化、計算機、工業工程、電子與通信工程、機械工程、軟體工程、大數據與會計、人力資源管理等熱門專業。
- **層級覆蓋**：辦理中專、大專、本科、碩士至博士等五個層級的在職學歷教育專案。

2025 年度成果：

- 19 個核心廠區聯合天津大學、深圳大學等 89 所合作高校
- 開設工業機器人、大數據技術等 54 個製造產業熱門專業
- 全年在讀學員 4,644 人，新增註冊 774 人
- 成功助力 1,302 名員工順利畢業
- 累計發放獎學金 1,837 人次，金額共計 1,700 餘萬元

全週期閉環服務：集團打通「招生宣傳、統一考核、開學典禮、智慧課堂、學術研究、畢業典禮」全週期閉環服務，並將畢業成果連結內部晉升與激勵機制。

未來展望：規劃針對身心障礙人士推出學歷提升專班，堅守普惠教育與包容性增長的社會責任承諾。

學歷教育

2025 年與 89 所知名高校合作，開展 5 個層次（博士、碩士、本科、大專、中專）54 個專業的學歷教育

辦學特色

學員

意願＋潛力＋戰功

高校

企業

教師

扎實的理論功底

課程

符合高校教學規範的理論知識

論文

高校論文標準

導師

專業指導＋答辯

學位

教師

豐富的教務案例

課程

契合公司實戰應用場景的案例

論文

企業內技術項目

導師

企業專家兼導師

獎學金



精挑細選



開學典禮



名師講授



畢業典禮

學習發展指標與量化成果

2025 年，富士康大學累計開展各類線下培訓專案 299 期，共培訓 **33,168 人**；全年新增課程 **1.68 萬**部；富學寶典平台新增 **1.2 億**學習人次；並聯合多所高校開展多層次學歷教育，共 192 個班級，助力 **4,644 名**員工提升學歷。

所有培訓專案均透過課程滿意度調研持續優化品質；以標桿專案為例，學員整體滿意度 **95.8 分**（滿分 100 分），且超過九成學員認可培訓對管理能力、前沿視野與職業發展的賦能價值。培訓亦有助於增強員工歸屬感與組織認同；依集團數據顯示，參訓員工離職率較集團整體水準平均低，進一步提升人才隊伍穩定性，為集團育才、用才、留才提供支撐。

鴻海自 2013 年導入全球學習平台，截至 2025 年已於大陸、台灣、越南、印度、美國、墨西哥等國家 / 地區各廠區上線使用，使用人數超過 **745 萬**人。鴻海透過全球學習平台促進同仁自主學習、資源共享，快速建立全球共通語言與知識傳承。

學習成果轉化

富士康大學認為，培訓的最終價值體現在學員行為改變與業務成果。因此，除培訓完成率、人均學時等量化指標外，亦將學習成果與職涯發展及績效改進相連結：

職涯發展連結

集團制定師級幹部預晉升培訓與考核規範，並於富學寶典建置晉升培訓專區，提供擬晉升師四、師八、師十四及以上幹部之專項培訓，以支持員工能力與未來發展需求相匹配；學歷教育亦作為員工職涯發展之基礎支撐，並透過獎學金與閉環服務支持員工完成進修。

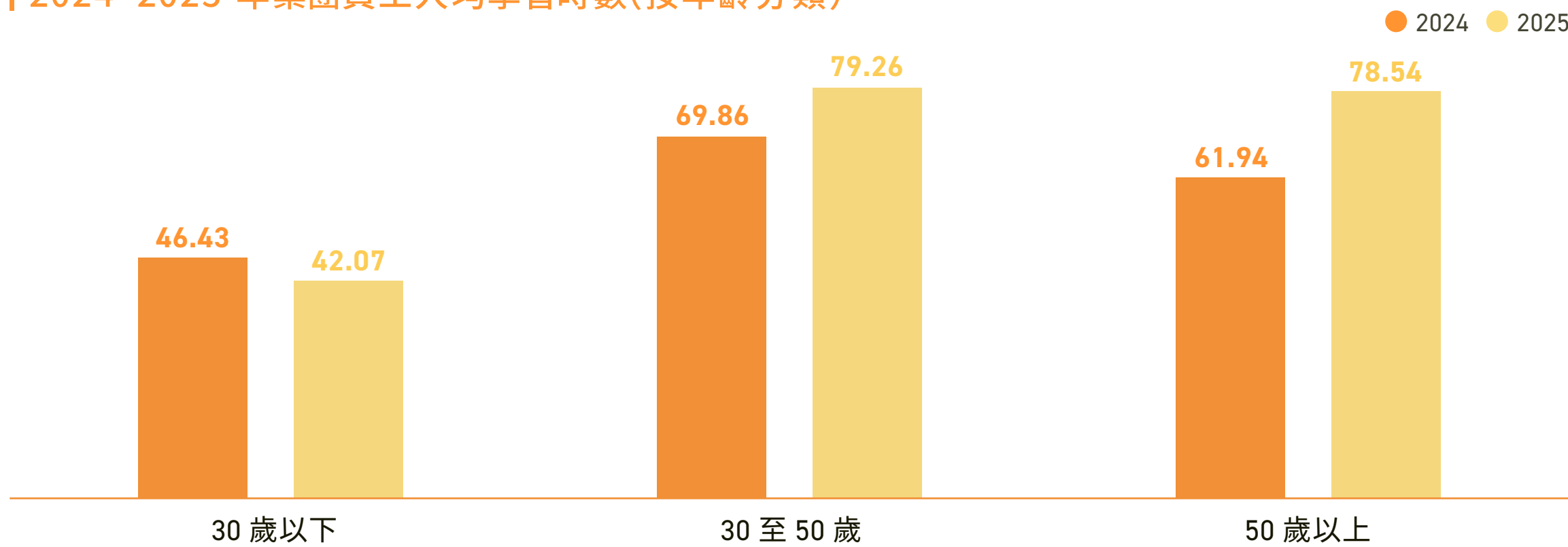
績效改進連結

集團恪守「實學、實驗、實踐、實戰」四實理念，強調學以致用、以用促學、訓用合一。多數培訓專案由講師指導學員完成提案改善報告或實務應用報告，協助將所學落地於工作情境，推動知識轉化為行動。

以六西格瑪綠帶培訓為例，學員結合崗位業務選題並推進實踐專案，完成專案應用報告，以縮短理論與實務落差，並透過崗位實戰改善輸出成果，為企業創造可量化的財務與經營績效。富士康大學亦定期舉辦提案改善發表大會或專案交流會，鼓勵學員持續在工作中應用所學進行改善與創新，促進個人與單位績效提升，並強化跨單位交流與共同進步。

2025 年，鴻海持續投入員工培訓與人才發展，建構涵蓋不同性別、職務類別、管理職級及年齡層之學習體系，以支持員工專業能力提升與職涯發展。全年全球訓練總費用達新臺幣 2.11 億元，全球員工總訓練時數達 35,839,794 小時，平均每位員工受訓 57 小時。依年齡層分析，30 至 50 歲及 50 歲以上員工之人均學時均較 2024 年提升，顯示集團持續關注不同年齡層員工之發展需求，並加強相關培訓資源投入。集團並透過培訓數據分析，掌握不同員工族群之學習參與情形與資源投入狀況，作為持續優化培訓規劃、精進人才發展機制及提升組織韌性的重要依據。

2024–2025 年集團員工人均學習時數(按年齡分類)



人力資本投資報酬率

鴻海持續追蹤人力資本投資效益，透過多元指標衡量培訓成效與人才發展對企業績效的貢獻：

- **培訓滿意度**：2025 年整體培訓滿意度達 95.8 分（滿分 100 分）
- **人才晉升率**：內部人才整體晉升率 21.1%
- **關鍵人才留任率**：關鍵人才離職率下降 33%
- **人均產值提升**：相較前一年度，人均產值提升 12.8%

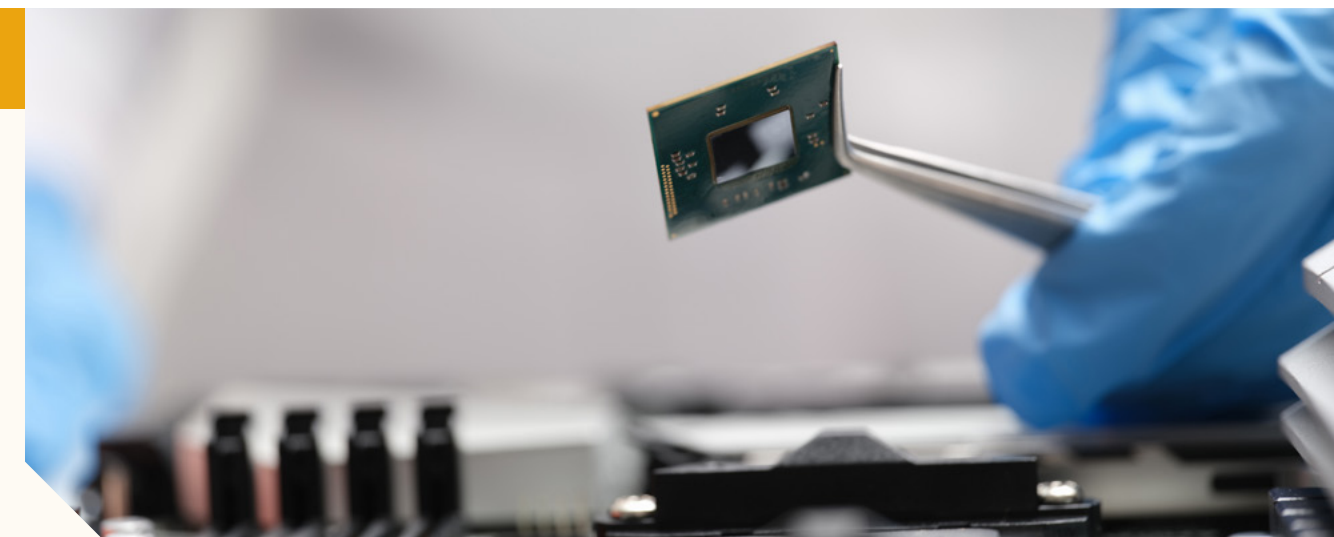
這些指標顯示鴻海在人力資本發展的投入，有效轉化為組織績效與競爭優勢的提升。



亮點專欄

2025 年度專案：AI 能力躍遷計畫

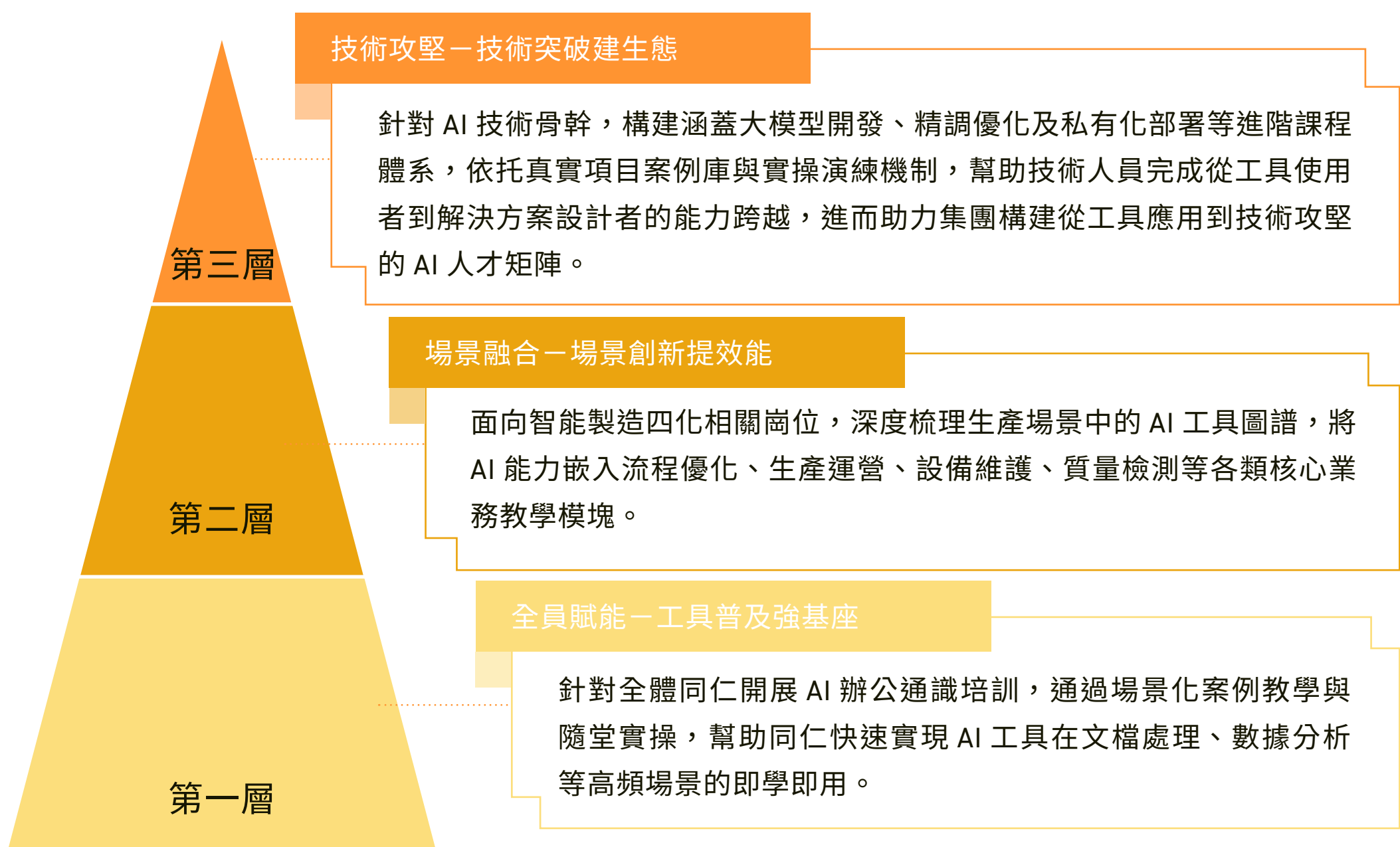
2025 年，面對全球 AI 產業化浪潮與集團數位化轉型戰略，富士康大學全新升級「AI 能力躍遷計畫」，建構「全員賦能一場景融合一技術攻堅」三級課程體系，推動 AI 工具能力由基礎應用延伸至深度開發之全鏈路培育，作為年度重要亮點。



實施路徑

工具普及強基座、場景創新提效能、技術突破建生態

該體系通過分層教學實現精準賦能：



培訓運營升級：AI 賦能培訓全流程

在培訓運營層面，升級富學寶典及教育大數據平台，新增 AI 培訓助手、AI 做課助手、AI 出題 / 閱卷、AI 審核助手等功能，開發教育 AI Agent 運用 AI 技術優化員工自學體驗與培訓管理效率。

2025 年成果

富士康大學依前述機制持續上架 AI 相關 8 大類共 336 門課程，2025 年累計 115 萬人次參訓。

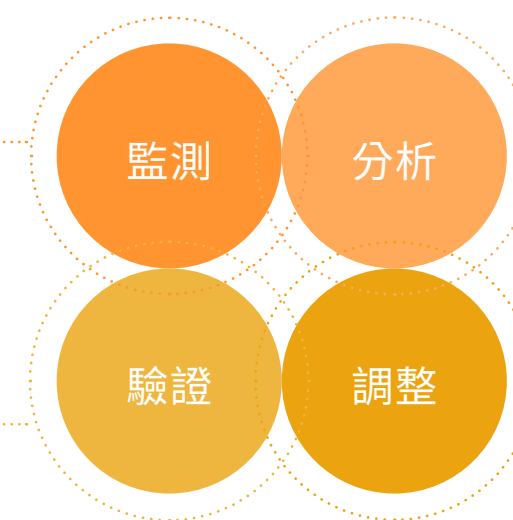
迭代機制

監測—分析—調整—驗證（閉環優化）

富士康大學核心培訓計畫以年為週期迭代優化，將新興產業趨勢、技術進步與永續挑戰之回應內嵌於培訓運營流程，形成「監測—分析—調整—驗證」的閉環機制：

追蹤集團產業布局、數位轉型與國際 ESG 政策等動態；與事業單位及廠區主管保持溝通，掌握新技術落地與用人需求；並透過需求調研、滿意度問卷與富學寶典學習大數據，分析學習偏好與能力短板。

以課程滿意度調研、學員考核與業務單位回饋驗證成效，並作為後續優化依據。



彙整產業、業務與員工三層資訊，對照課程體系與能力標準，識別培訓缺口並歸類新興需求。

依需求調整年度培訓規劃，採內部開發與外部引進雙軌建置課程，並搭配線上專區上架與線下實作等多元形式落地。

AI 培訓助力績效提升



AI+ 辦公效率

AI+Excel

AI+PPT

AI+Word

AI+ 編程

大語言模型
提示詞技巧

AI+ 設計

AI+ 業務場景

規劃設計

生產運營

流程優化

設備運維

智能檢測

機器人交互

專業技術人員

自然語言處理

大模型微調

大模型開發

智能體開發

私有化數據微調

LangChain 開發框架

富學寶典 AI & 數據科學課程

8 大類 | 336 部課件
115 萬人次學習

AI 基礎

機器 / 深度
學習演算法

仿生優化演
算法

生成式 AI -
ChatGPT

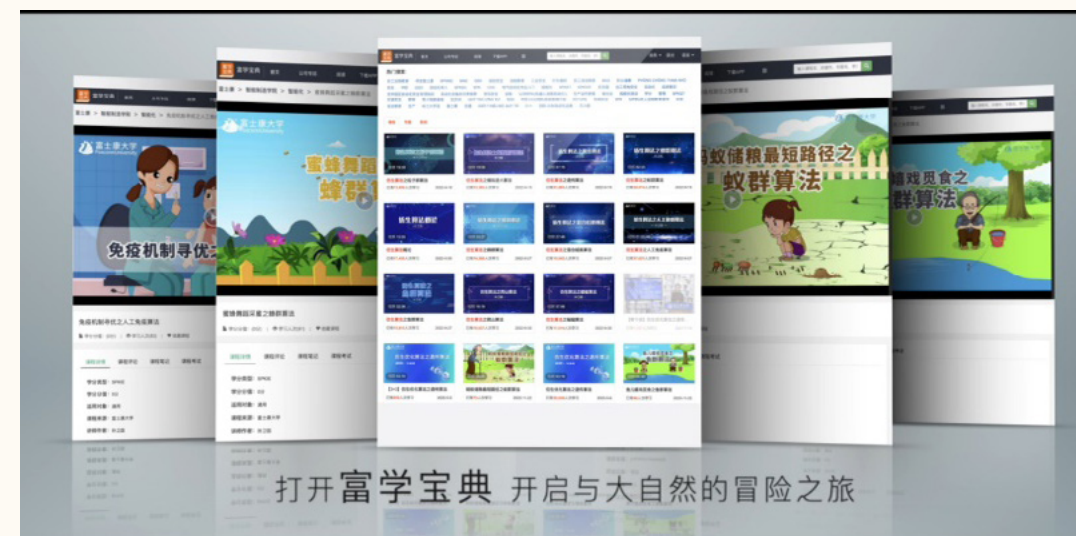
數據分析與
挖掘

語言工具

大數據平臺
架構

AI& 數據
科學應用

探索自然的奧秘《仿生優化演算法》



員工成長故事

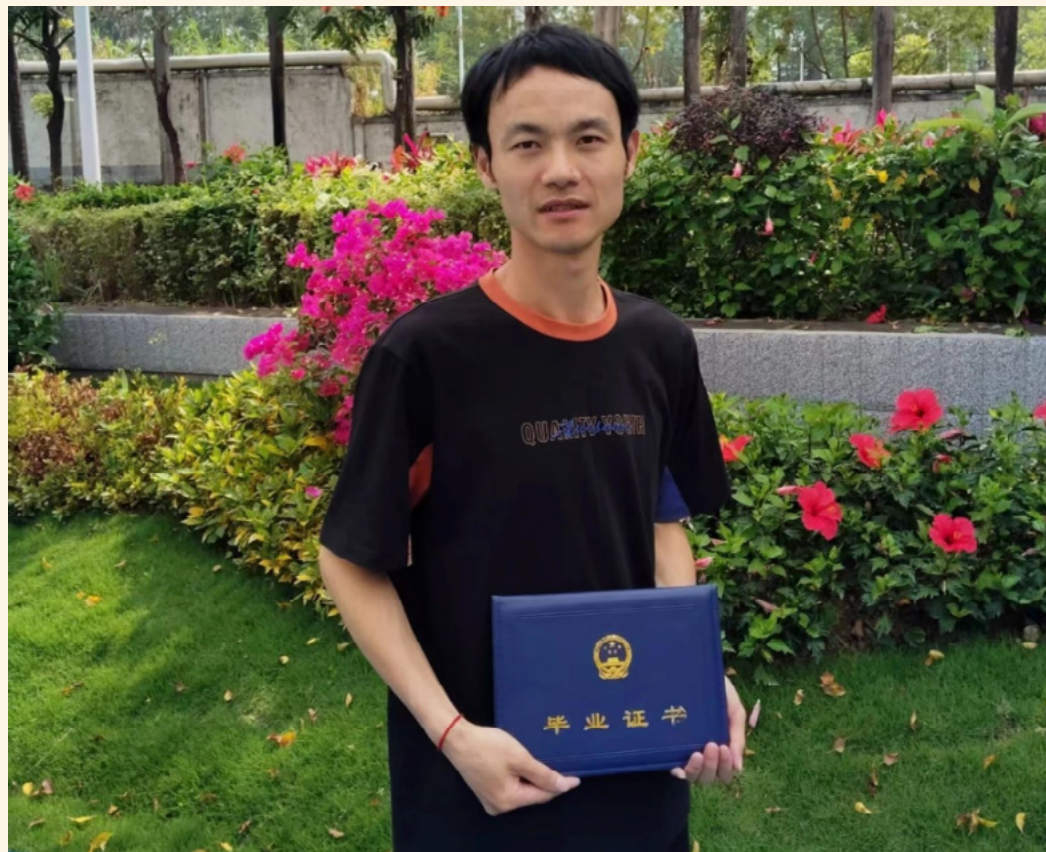
專案一：從「埋頭幹活」到「心中有底」

背景

劉小軍原為產線操作工。2019 年把握集團在職學歷提升機會，自中專起步完成大專學業，現正就讀 2024 級深圳開放大學機械電子工程本科班。

成長故事

當產線導入新自動化設備，技術員提及的參數與原理對他而言難以理解，讓他意識到若不學習將可能被淘汰。在集團支持下，他投入系統性學習，逐步累積機械原理、電路分析、程式邏輯等專業知識，工作模式也從被動執行轉為主動思考。過去設備故障只能等待維修，如今能先行判斷問題、快速處置；即使無法自行排除，也能精準描述故障情形，提升與技術員的溝通效率。從產線操作工到全技員，劉小軍以十四年完成自我蛻變。



感言

「這段再教育的經歷，給我的不只是一張證書，更是人生路上一次很重要的成長。在製造業不斷升級、技術快速更新的今天，只有持續學習，才能跟上企業發展的步伐，不被時代淘汰。」

專案二：從「執行者」到「策略大腦」

背景

彭蓉從事智權法務工作，2022 年成功入讀天津大學工商管理碩士班，並獲集團全額學費獎學金。

成長故事

在集團推動數位化與智慧製造轉型過程中，她意識到職涯進階所需能力更加複合，懂技術、懂管理、懂數據的複合型人才，為集團所需之中堅力量；攻讀 MBA 則是補強系統思維與管理能力的重要一步。兩年半求學期間，需投入大量時間與心力，並在論文撰寫中反覆打磨；過程中也帶來思維與方法的轉變：由「接到指令就執行」轉為先思考目的與脈絡、以方法論與工具進行拆解分析；同時透過同儕網絡擴大跨領域資源連結。



感言

「這段求學歷程不僅是自我實踐，更是我一輩子的精神財富。我想將哈佛大學的格言送給每一位在職場上持續精進、追求卓越的同仁：『學習時的苦痛是暫時的，而未學到的痛苦是終生的』在 AI 時代，唯有保持學習的熱情，才能將短暫的轉型痛點，化為受用無窮的長期競爭力。期盼這條終身學習的路上，我們都能與公司並肩前行，成就更好的自己。」

董辦暑期實習生計畫：打造未來領袖搖籃

計畫概述

董辦暑期實習生計畫旨在讓大專院校學生深入了解企業運作，參與專案執行，提升職場實務經驗。計畫招募對象為大學或碩博士在學生，提供專業培訓課程、主管指導、跨部門交流機會，表現優異者有機會獲得推薦信或未來正職優先錄用資格。實習生均享有實習津貼、團體保險、員工餐廳、交通補助等福利。

計畫亮點與價值

國際職場吸引力

計畫成功吸引來自全球 30 個國家 / 地區的優秀學子，展現鴻海作為國際化企業的強大吸引力，並持續擴大人才池與全球視野。

全面成長動能

三大類別（企業形象、科技創新、財務）均呈現全面成長，顯示計畫在不同專業領域的吸引力持續提升。

跨功能協作能力培養

實習生透過參與跨部門專案，培養跨功能協作技能，為未來職涯發展奠定堅實基礎。

未來領袖培育

透過系統化培訓與實務歷練，為集團儲備具備國際視野與專業能力的未來領導人才。

暑期實習生成效



整體投遞數年增

62.8%

較去年同期成長

▶ 吸引來自不同國家優秀人才

▶ 展現國際化職場吸引力

▶ 強化全球視野與多元合作能力

三大組別投遞數（2026）

企業形象

（37.1%）

較去年成長

+38.9%

科技創新

（54.0%）

較去年成長

+99.8%

財務金融

（25.6%）

較去年成長

+42.5%



多元共融

多元化承諾與政策

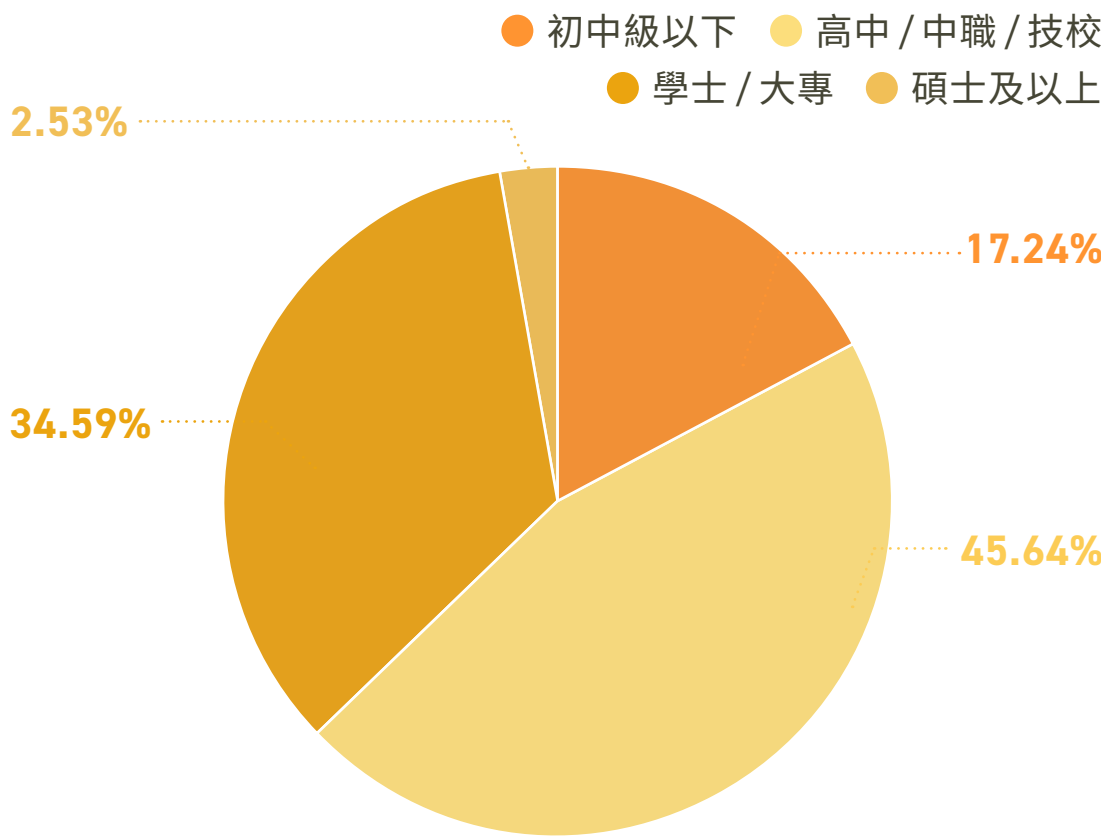
鴻海重視不同背景、經驗與觀點所帶來的創新價值，持續推動多元、平等與共融（DEI）理念，致力打造尊重差異、杜絕歧視並讓員工安心發聲的工作環境。集團透過政策制度、教育訓練、人才發展機制與友善職場措施，促進不同性別、年齡、文化背景與身分認同之員工皆能享有公平發展機會。

多元化人力組成

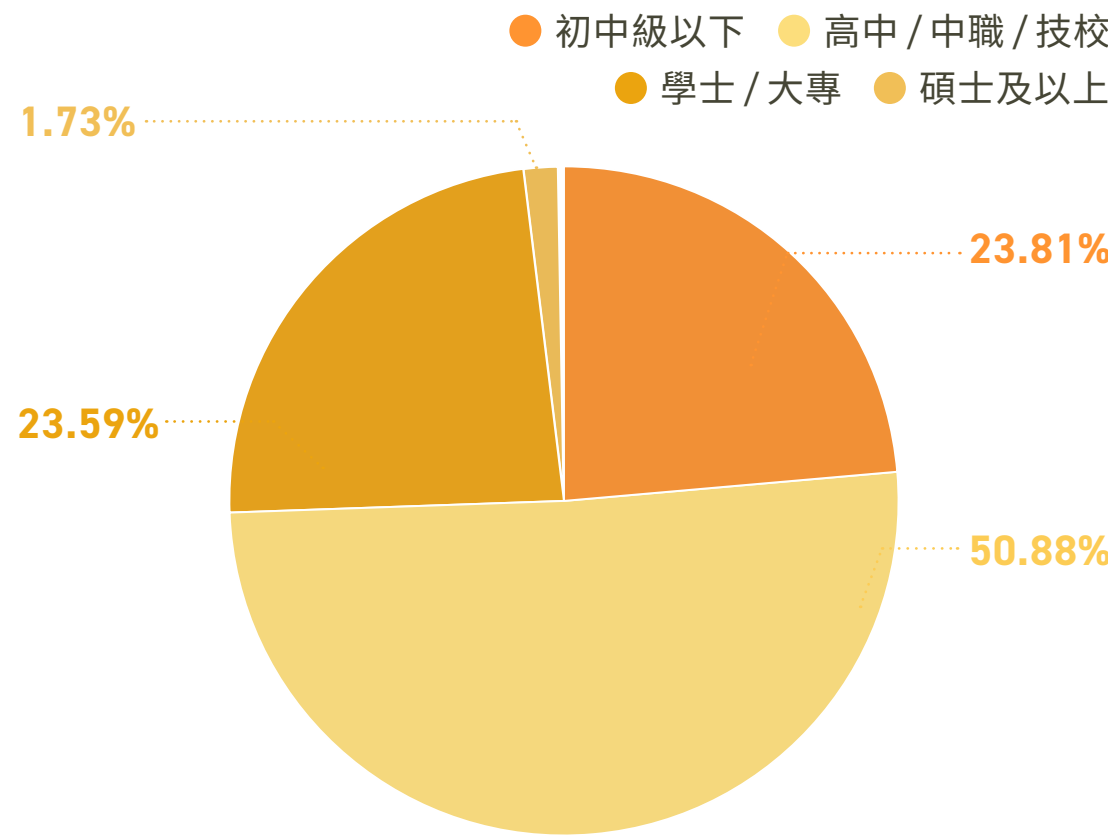
2025 年，鴻海持續擴大全球布局，除強化本土人才招聘與培育，亦積極拓展美國、墨西哥、印度、越南、歐洲及東南亞等地招募版圖。鴻海科技集團持續推動多元、平等與共融之人才環境，並以多元化人力結構支撐全球營運、技術創新與組織韌性。截至 2025 年底，集團員工於性別、年齡、年資及教育程度等面向，均呈現與全球布局及產業特性相符之結構特徵。

2025 年，集團男性與女性員工平均年齡分別為 34.26 歲與 34.25 歲，平均年資分別為 6.85 年與 5.99 年。在教育程度方面，以女性員工為例，高中／高職／技校學歷占 50.88%，初中及以下與學士／大專學歷各占 23.59%，碩士及以上占 1.73%，反映集團兼具製造執行與專業技術人才之人力配置需求。整體而言，具備高中／高職／技校學歷之同仁為全球精密製造體系的重要基礎，而具備學士／大專以上學歷之專業人才，則為集團於技術、工程、研發、管理及營運等領域提供關鍵支持。

男性員工學歷百分比



女性員工學歷百分比

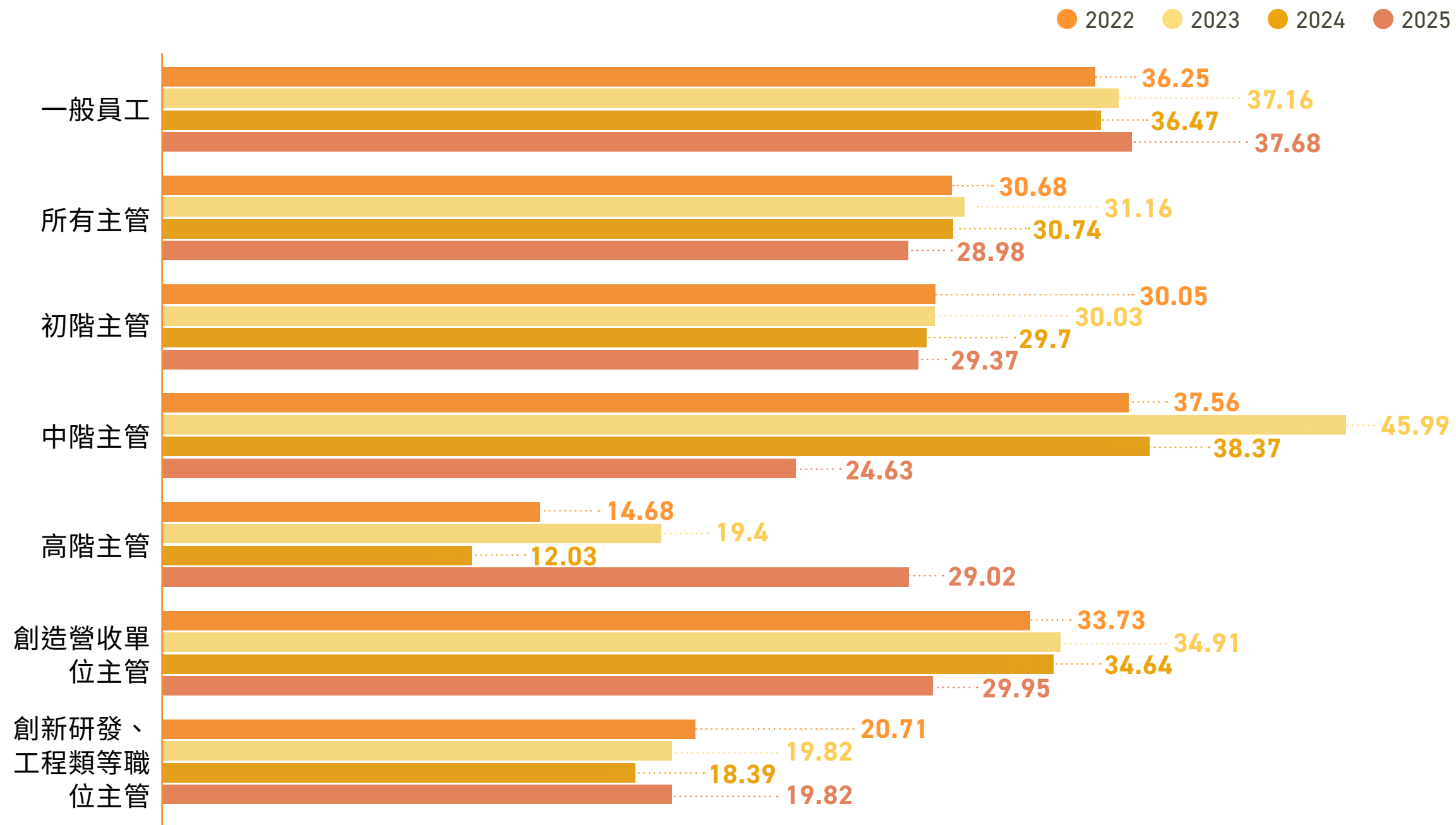


性別多元性

在性別多元方面，集團持續推動性別平等與共融職場文化。2025 年，一般員工層級女性占比提升至 37.68%，較前一年度成長，顯示女性人才於整體人力結構中的參與持續穩定擴大。管理職方面，女性主管占比為 28.98%，其中高階主管女性占比由 2024 年的 12.03% 提升至 2025 年的 29.02%，呈現明顯成長，反映集團在女性領導人才培育與晉升推動上逐步展現成果。未來，集團將持續透過多元招募、職涯發展及領導力培育機制，進一步提升女性於關鍵管理與專業職位之參與度。

對此，集團已將提升女性管理人才發展與代表性納入重要人才發展方向，並透過多元招募、職涯培育、主管養成與晉升發展機制，持續強化女性人才之支持系統，逐步推動更均衡、多元之人才梯隊與領導團隊建構，以強化組織創新能力與永續競爭力。

女性在管理職中所佔比例



男女薪資比

鴻海持續關注各職級之性別薪酬結構，並透過定期檢視相關數據，作為優化薪酬管理與促進多元共融職場的重要參考。2025 年資料顯示，在僅限底薪口徑下，高階主管、管理層級及非管理層級之女性平均薪資相較男性平均薪資之比率分別為 0.88、0.80 及 0.77，顯示各職級固定薪酬之性別差距已較前一年度有所收斂。若納入其他現金激勵獎金後，前述比率分別為 0.63、0.71 及 0.63，反映不同職級之整體薪酬組成仍受獎酬結構差異影響。

與 2024 年相比，2025 年各職級於底薪口徑下之女性薪資比均呈現改善，高階主管層級由 0.80 提升至 0.88，管理層級由 0.71 提升至 0.80，非管理層級亦由 0.67 提升至 0.77，展現集團於固定薪酬結構精進之持續進展。若將其他現金激勵獎金納入計算，女性薪資比則較前一年度有所變動，顯示變動薪酬項目仍為影響整體性別薪酬比之重要因素。整體而言，2025 年固定薪酬面向之性別薪資比已呈現正向改善趨勢，集團亦將持續檢視整體獎酬制度，穩步推動更具公平性與包容性之薪酬管理機制。

性別薪資指標

員工層級	女性平均薪資	男性平均薪資
高階主管層級 (僅限底薪)	0.88	1
高階主管層級 (底薪 + 其他現金激勵獎金)	0.63	1
管理層級 (僅限底薪)	0.8	1
管理層級 (底薪 + 其他現金激勵獎金)	0.71	1
非管理層級 (僅限底薪)	0.77	1
非管理層級 (底薪 + 其他現金激勵獎金)	0.63	1

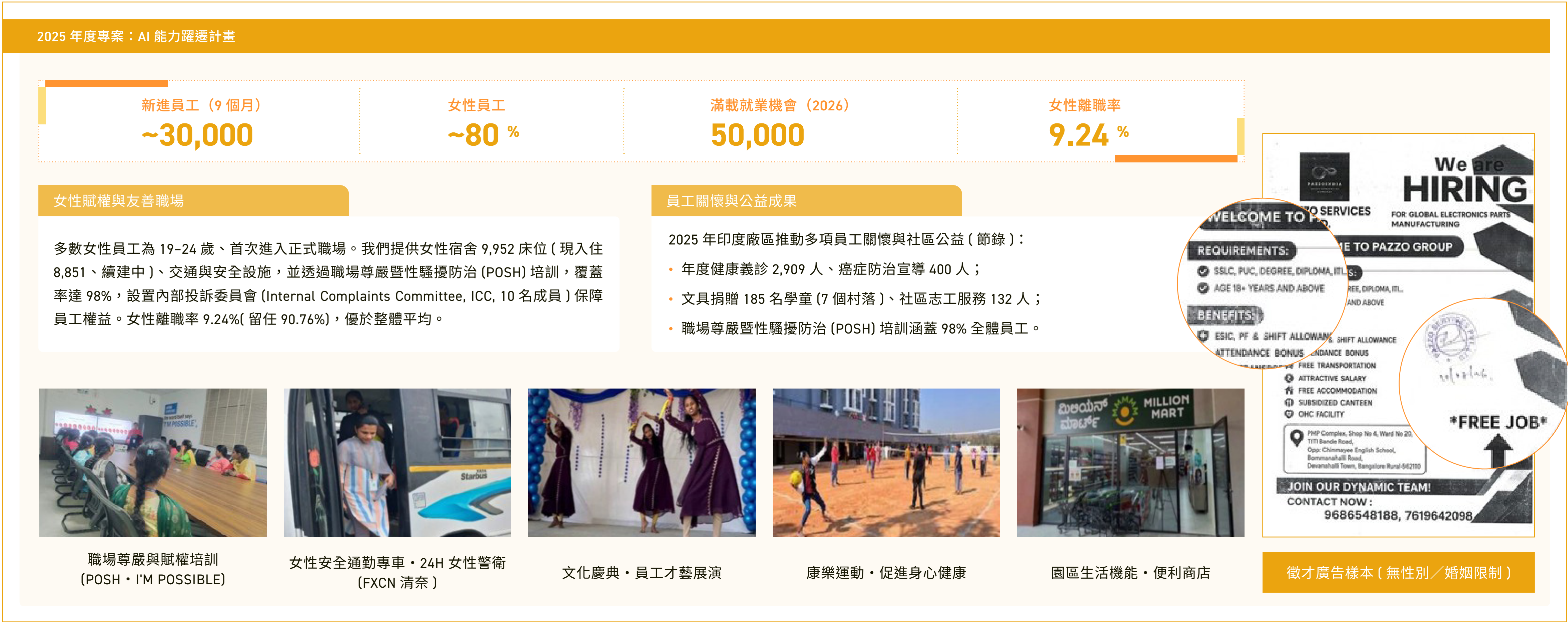


CASE STUDY 多元共融實踐案例

印度 Devanahalli——女性主導的智慧製造據點

作為集團於印度擴展多元共融之輔佐案例：本集團於印度持續擴大在地投資與就業，並以平等、非歧視為僱用核心。位於邦加羅爾近郊 Devanahalli (Karnataka) 的 iPhone 組裝據點，於 9 個月內快速成長，成為集團落實女性賦權與多元共融的重要實例。

數據亮點



身心障礙者僱用與支持

鴻海重視身心障礙者的就業權益，提供無障礙的工作環境與合理的工作調整。2025 年，鴻海僱用身心障礙員工 4,280 人。我們持續優化無障礙設施、提供輔具支援、調整工作內容與時間，確保身心障礙員工能夠安心工作、發揮所長。此外，鴻海與多個身心障礙者就業服務機構合作，提供實習與就業機會，並透過內部宣導活動，提升同仁對身心障礙者的理解與尊重，共同打造友善共融的職場環境。

集團身心障礙包容指數推動專案

集團身心障礙包容指數推動專案

以「身障包容指數」為核心，結合無障礙環境改善、職能培訓與供應鏈延伸，推動多元共融職場與包容文化深化。

2025 關鍵成果

疼痛問卷調查

1,314 份

建置

AI 疲勞評估分析工具

人因風險崗位改善

37 個

潛在人因風險崗位導入 E-LINK 評估與訓練

7 個

無障礙課程

29 部

身障員工專題培訓

25 場次

累計學習

41.6 萬人次

「學習之星」

24 位

取得專項職業能力證書

40 位

心理健康專題培訓

1,312 人次

心理諮詢服務

375 人次

包容學習活動參與

超過 160 萬人次

核心作為

1) 打造無障礙與安全友善的工作／生活場域

完成人因工程之疼痛問卷調查 1,314 份，並建置基於 AI 模型的疲勞評估分析工具，改善人因風險崗位 37 個；另針對 7 個潛在人因風險崗位導入 E-LINK 綜合功能康復評估與運動控制訓練工具，進行關節活動度智慧評估及訓練。同步評估並導入工作與生活輔助設施（抗壓疲勞墊、站靠椅、聲光轉換裝置、緊急報警等）及公寓無障礙設施（振閃門鈴、緊急呼叫按鈕），提升員工工作體驗與生活便利性。

2) 以學習與取證支持職能提升與職務轉換

開發符合身心障礙員工特性之無障礙課程 29 部，透過線上平台及線下實訓室導入體驗式學習；2025 年辦理 25 場次專題培訓、累計學習 41.6 萬人次，培育 24 位「學習之星」，40 位取得專項職業能力證書。另建立崗位適應評估體系，以「以人定崗／以崗定人」雙向評估支援招募與配置，並已開發超過 3,000 個適合身心障礙人士之工作崗位；同時打造「陽光培訓中心」線上平台與實訓室，擴大培訓可及性。

3) 推動包容文化並延伸至供應鏈

於重要節點推動包容學習活動，累計參與超過 160 萬人次，並培育 62 位「融合大使」。在供應鏈面向，發布《供應商身心障礙包容倡議書》與《供應鏈身心障礙包容評估問卷》，並舉辦首屆「身障融合學習實踐分享交流會」及「智能輔具體驗」活動，邀請多方利害關係人共同參與。國際對標方面，對接 Disability:IN 與 AAPD 發佈之 Disability Index®，並於 2025 年獲 Brandon Hall HCM 卓越獎「多元、公平與包容—AI 促進 DEIB 最佳實踐」金獎。



融合大使培訓活動



智能輔具體驗活動

崗位適應性評估體系及標準化



工站要素分析



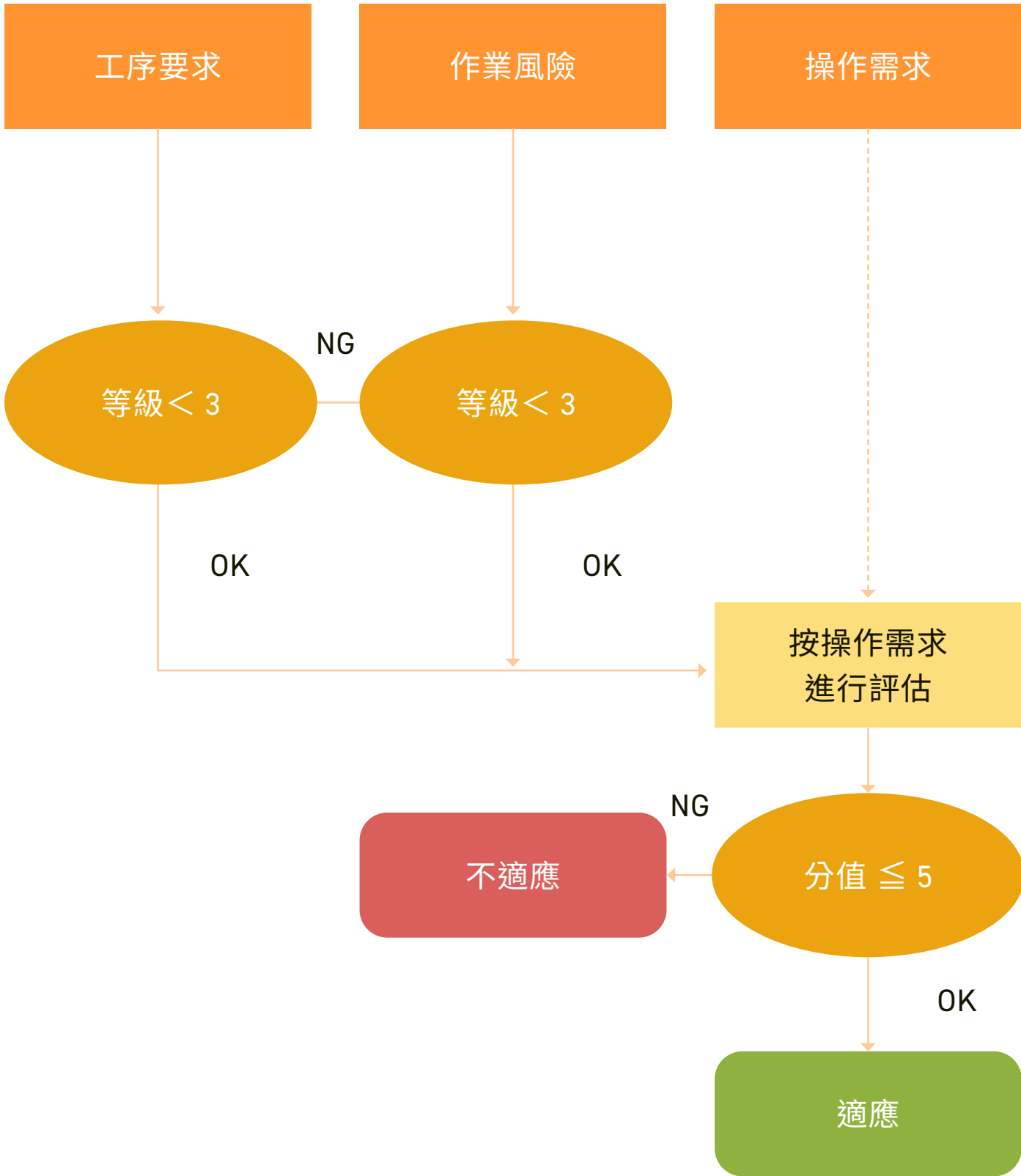
工站等級標準



工站評估流程



評估項目	等級	勞動強度	作業複雜度	作業風險	環境風險	視力要求	聽力言語要求	上肢要求	下肢要求	脊柱要求	身高要求
1		輕度	低	無風險	一般	一般	無要求	單手作業	坐姿	無要求	無要求
2		一般	中	人因風險	高溫	檢查	聽	雙手作業	踩踏	轉身	高於 1.3M
3		較強	高	機械風險	粉塵	校對	交談	雙手用力	站立	彎腰	-
4		極強	-	-	-	-	-	-	行走	-	-



註 分值 SUM（評價等級值 ÷ 評價等級 × 比重分值）

工作疲勞評估及分析系統

☐ 模型性能

☐ 参考标准

Share ☆ ↗ ↻ ⋮

工作疲劳评估及分析系统

该工具依据国际标准ISO 11226（静态工作姿势）、美国国家职业安全健康研究所的《手动材料处理指南》以及OWAS分析与建议等多套国际标准和规范，对工作过程中的疲劳状态进行科学评估，支持「图片识别自动填数」和「手动输入角度数据」两种方式进行疲劳评估。

▼ 📷 可选：上传图片自动识别角度（点击展开）

上传工作场景图片

Upload

200MB per file • JPG, PNG

风险阈值(°)

60

📊 角度参数（支持自动填充/手动修改）

颈部前屈

20

肘部屈伸

120

继续咨询人因工程问题：

↑

< Manage app

164

勞資關係

鴻海秉持尊重勞動權益、促進勞資溝通及建構和諧職場之原則，持續完善勞資會議、工會與員工代表制度，以及員工意見反映與申訴管道，確保員工得以表達意見，並於企業營運變動過程中獲得必要資訊與溝通機會。

勞資溝通與員工參與

鴻海致力維持開放、透明且具建設性的勞資關係，透過多元溝通機制，促進管理階層與員工間之對話與協商。

定期對話會議

集團依各營運據點當地法令及實務需求，定期召開勞資會議、工會協商、員工代表會議及部門座談等。2025 年，集團主要營運地共召開 14 場勞資會議，涵蓋 199 併表法人，討論議題涵蓋薪資福利、工作條件、職業安全衛生及其他同仁關注事項。



申訴機制與處理情形

為維持暢通之溝通管道，集團設有多元員工申訴機制，包括員工意見信箱、24 小時申訴專線、線上匿名平台（如「相信 App」）及主管面談機制。所有申訴案件均由相關單位依程序受理及處理，申訴過程並遵循保密原則。

利害關係人	溝通及申訴管道
 員工	透過勞資會議、員工座談會、內部意見平台、員工入口網站、申訴專線／郵箱及匿名舉報機制等多元管道進行溝通與意見反映。
 客戶	透過客戶服務專線、客戶滿意度調查及反饋與投訴管理程序蒐集意見並回應需求。
 股東／投資人	透過股東會、法人說明會、投資人會議／論壇及投資人關係部門進行溝通。
 供應商／承攬商	透過供應商 ESG 管理平台、供應商年度大會及第三方稽核等機制進行溝通與管理。
 政府機構	透過公文往來、郵件、電話及政策研討會等方式進行溝通。
 非政府組織 (NGO)	透過議題合作專案、國際 ESG 論壇及永續委員會對話會議進行交流。
 媒體	透過新聞稿發布系統、記者會及媒體訪談進行溝通。

2025 年，台灣及中國大陸地區共接獲 4,167 件員工申訴案件，回覆率與結案率均達 100%。所有申訴案件均由專責單位處理，申訴過程嚴格保密，確保申訴人不受報復。所有申訴案件均由專責單位依據標準作業程序處理，我們承諾在 2 個工作天內完成案件分派，並在 3 個工作天內完成初步回應。

管道類別	溝通 / 申訴議題	案件總數 (件)
一般溝通管道 (信箱、E 化溝通、一般員工關係諮詢等)	工作管理、制度認知、人際互動等相關議題	4,119
嚴重申訴管道 (勞資會議、性騷擾 / 霸凌申訴、獨立檢舉等)	勞資協商、性騷擾防治、違反誠信經營等重大議題	48
總計		4,167

下列資訊圖表說明公司溝通及申訴管道、相關負責單位，以及申訴案件之處理流程。



勞動實務管理

為落實勞動權益保障，鴻海建立勞動實務管理機制，涵蓋以下面向：

- **確保員工薪資水準達到當地法規或生活成本估算、相關基準：**鴻海定期參與薪資調查，收集各營運據點的生活成本數據，並參考各地法定薪資及國際生活工資基準，確保員工薪資水準足以支應基本生活需求。
- **監控員工工時，並納入加班管理機制：**鴻海建立全球統一的工時管理系統，即時監控員工出勤、工時及加班狀況。系統設定多層級預警機制，當員工工時接近上限時，自動通知主管及人資單位進行干預。
- **確保員工加班依法獲得加班費：**鴻海嚴格遵循各營運據點的勞動法令，確保所有加班工時均依法給付加班費或提供補休。薪資系統與工時系統整合，自動計算加班費用，並於每月薪資中如實發放，確保員工權益不受損害。
- **定期與員工代表就工作條件進行溝通與協商：**鴻海建立多元的勞資溝通管道，包括勞資會議、員工代表大會、工會協商、部門座談會等。透過定期對話，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。
- **定期檢視性別薪資差距，以實現性別同工同酬：**鴻海每年進行性別薪資差距分析，檢視各職級、各職能的男女薪資比例，並針對不合理的差異採取改善措施。
- **除政府法定制度外，擴大提供員工社會保障措施：**除依法提供相關保險外，鴻海並提供補充醫療保險、團體保險、企業年金或持股信託計畫、員工協助方案（EAP）及急難救助金等支持措施。
- **確保員工實際享有其有薪年度特別休假權益：**鴻海建立完善的假勤管理系統，定期提醒員工使用年度特別休假，並設定主管績效指標，鼓勵主管支持員工休假。對於未休完年假的員工，公司依法給付未休假工資，確保員工權益。
- **提供教育訓練或技能再培訓，以減緩產業或氣候轉型所帶來之不利影響：**面對產業數位轉型及氣候變遷等挑戰，鴻海持續提供 AI、自動化及綠色製造等相關培訓資源，協助員工提升職能與因應未來轉型需求。



工會與勞資會議

鴻海恪守各地勞動法令，致力維持和諧穩固的勞資關係。我們建立暢通的雙向溝通管道，定期召開勞資會議。針對可能影響員工權益的重大營運變動，我們嚴格遵守當地法規規範的最低預告期（例如：台灣依法提前 10 至 30 天，中國大陸提前 30 天公告）。2024 及 2025 年度，集團全球廠區皆無發生罷工或重大停工事件。

鴻海重視員工集體溝通與勞資協商機制，並尊重員工依法參與工會及相關代表組織之權利。2025 年，集團工會涵蓋員工總數為 507,498 人，團體協約涵蓋員工總數為 474,091 人。顯示集團於不同營運據點透過工會、團體協約及其他員工溝通機制，共同建立多元且具代表性之勞資對話基礎鴻海尊重並保障員工的結社自由權利。在無法律限制的地區，員工有權自由加入或籌組工會。我們透過定期風險評估機制，主動辨識內部營運據點及供應商在結社自由方面可能面臨的風險，確保不會有打壓工會活動之情事發生。

全球工會與營運預告

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
中國大陸	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。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	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。
墨西哥	100%	每年於集體協商協議審查期間管理相關變更；擬議變更須先通知工會代表，並經投票同意後始得實施。
巴西	100%	所有協議均可能影響或惠及全體員工，相關協議談判涵蓋所有適用人員，包括 IDL（經理、主管等）。一般而言，可能產生影響之協議須於 30 天後生效，或應事先通知員工。
捷克	100%	如涉及輪班安排變更，須至少提前 14 天通知；如屬組織變更，則須依《員工指南》等捷克相關法令辦理，並與工會溝通。若涉及較多人數之裁員，亦須同步通知勞工辦公室。
其他地區	非強制設立工會地區	依據當地勞動法令辦理，確保合法合規。

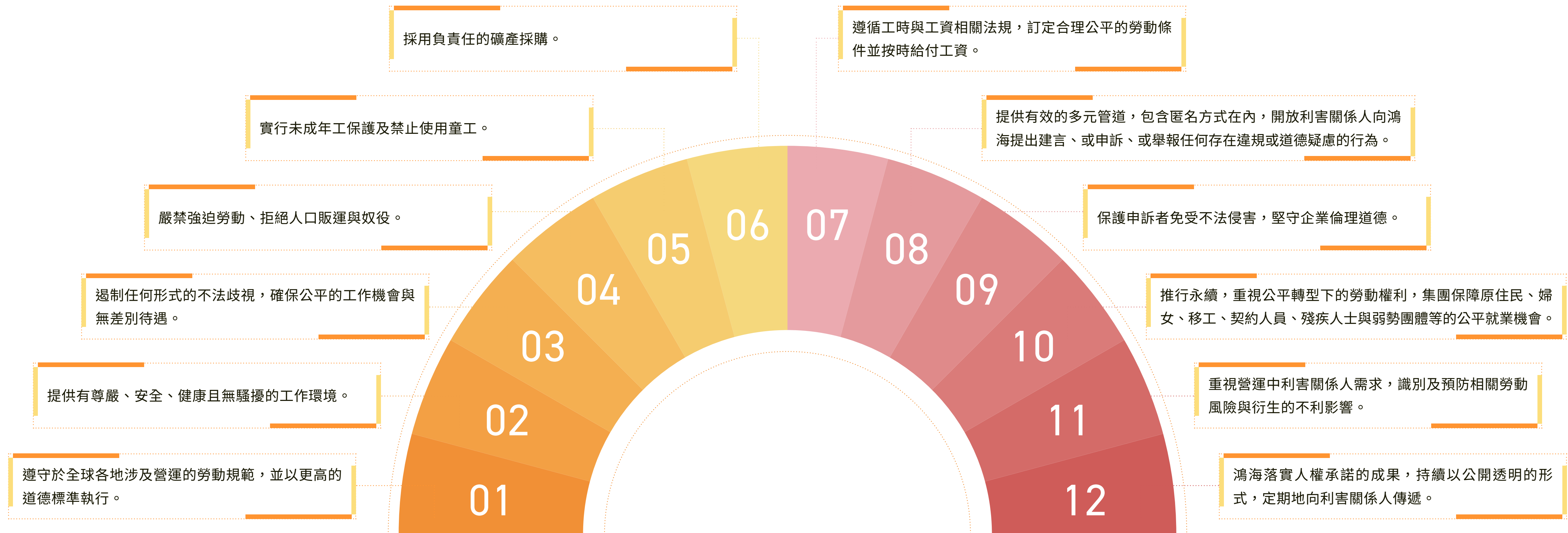
人權管理

政策與承諾

鴻海制訂之人權政策，宣示支持及遵守國際勞動人權規範及權威性全球標準，包括：《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《經濟合作暨發展組織跨國企業準則》、《負責任商業聯盟行為準則》。

鴻海人權政策明確描述其適用對象涵蓋公司所有利害關係人，包括公司本身、員工、供應鏈、承攬商、合作夥伴、合資公司等，並清楚闡述及說明人權承諾的內容及相關管理原則。

鴻海人權承諾涵蓋以下核心面向



歧視與騷擾

集團對於任何形式的職場歧視與騷擾（包含性騷擾、言語暴力）採取「零容忍」態度。所有新進員工及現職員工每年均須完成《行為準則》與反騷擾培訓。

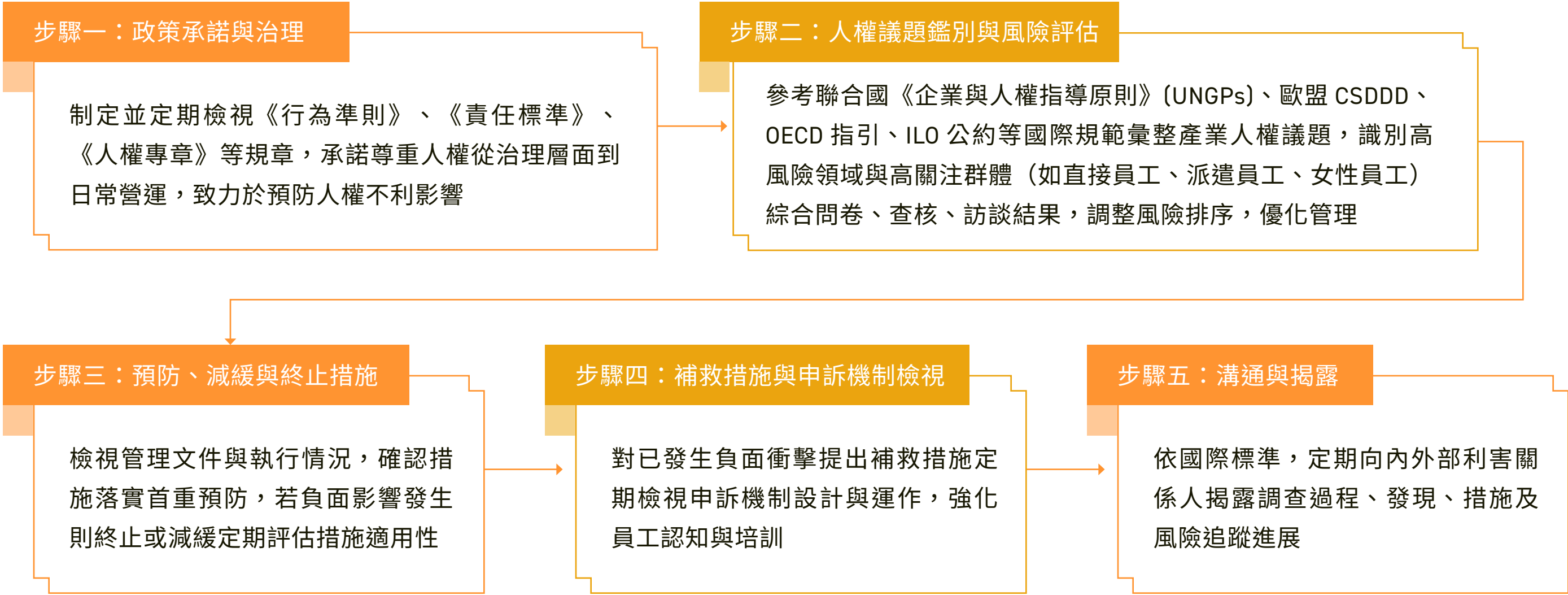
強迫或強制勞動與童工

鴻海嚴格禁止使用童工，並拒絕任何形式的強迫勞動。我們遵循「零付費雇傭」原則，員工不需為獲得工作繳交任何招募費用。針對勞務派遣及移工管理，我們落實：

- **護照自主保管：**嚴禁扣留員工的身份證件、護照或銀行卡。
- **自由離職權：**員工在遵守法定預告期的前提下，有權自由終止勞動契約，不扣發薪資。
- **限制契約轉嫁：**確保同工同酬，派遣員工享有與正職員工等同之基本福利與安全保障。

人權管理流程

為確保人權政策能夠有效落實於全球營運據點，鴻海建置人權盡職調查管理循環（Human Rights Due Diligence, HRDD），依循聯合國工商企業與人權指導原則，建立系統化的人權管理機制。



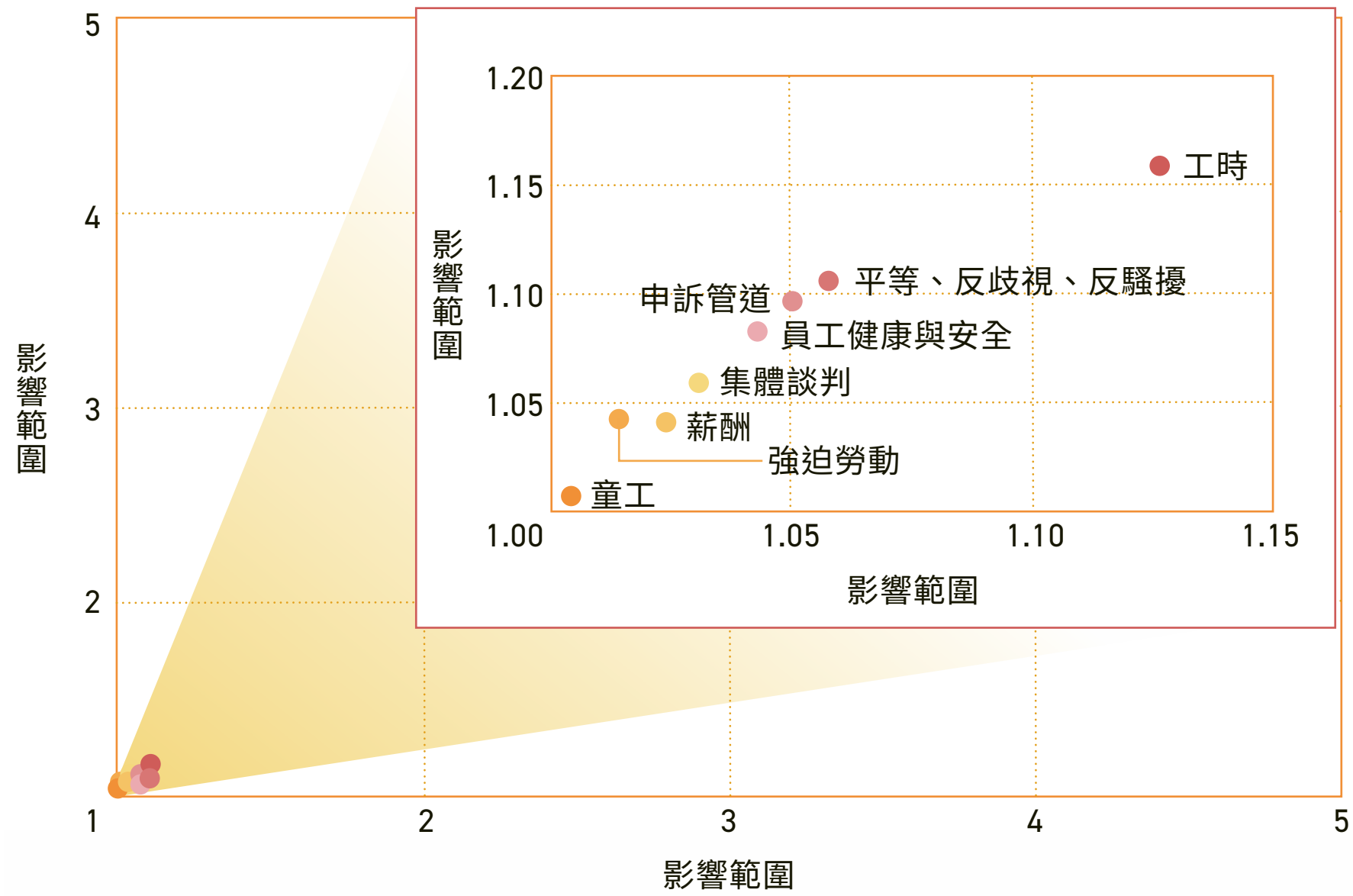
人權管理架構

鴻海建立三層級的人權管理架構，確保人權議題在營運全流程落實：



人權盡職調查成果

整體員工人權議題風險：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。



直接員工、間接員工和派遣工的結果請詳見《[2025 人權盡職調查報告書](#)》。



RBA VAP 第三方稽核成果

鴻海持續透過責任商業聯盟（RBA）驗證稽核計畫（Validated Audit Program, VAP）進行第三方獨立稽核，確保營運符合國際勞工與人權標準。截至 2025 年，鴻海已於全球 65 個廠區完成 85 場稽核，以集團層級推動之第三方稽核共 9 場次，涵蓋中國大陸、越南、印度、墨西哥及巴西等地，針對這 9 個重點製造據點的 RBA VAP 稽核成果如下：

9 個重點製造據點的 RBA VAP 驗證情形 (截至 2025 年)

廠區位置	受稽核廠區	稽核機構	稽核日期	狀態	分數變化
中國鄭州，河南	Hong Fu Jin Precision Electronics (Zhengzhou) Ltd.	Intertek	11 月 24-28 日	CAP	+9.3
印度 Kanchipuram district, Tamil Nadu	Foxconn Hon Hai Technology India Mega Development Pvt Ltd.	BSI	12 月 15-19 日	CAP	+15.3
中國成都，四川	Hongfujin Precision Electronics (Chengdu) Co., Ltd.	Intertek	12 月 2-5 日	Silver/CAP	+46.2
中國鄭州，河南	Fulian Yuzhan Technology (Henan) Co., Ltd.	Intertek	12 月 16-19 日	Silver/CAP	+12.5
中國煙台，山東	Hong Fu Jin Precision Electrons (Yantai) Co., Ltd.	Intertek	12 月 22-25 日	Silver/CAP	**
印度 Bangalore, Karnataka	Foxconn Hon Hai Technology India Mega Development Pvt Ltd.	BSI	12 月 8-12 日	CAP	**
墨西哥 Chihuahua	FIH Mexico Industry S.A. DE C.V.	VeLaR INTL SAS	1 月 26-28 日	Silver/CAP	+39.9
越南海防	FIT-Voltaira Viet Nam Limited Liability Company	Eurofins Assurance Hong Kong Limited	12 月 22-25 日	CAP	**
巴西 Jundiaí, SP	Foxconn Brasil Industria e Comercio LTDA	VeLaR INTL SAS	12 月 15-18 日	Platinum	**

全球員工人權教育訓練

鴻海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。

2025 年度社會面教育訓練成果



反貪腐與行為準則：訓練鴻海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。

透過結合法規義務與國際規範的課程設計，鴻海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。

外部媒體報導爭議事件與回應

外部媒體報導 (Allegation)	鴻海查證與官方／第三方驗證事實 (Verified Fact)	關鍵佐證指標 (Key Indicator)
事件一：大陸地區被指過度依賴臨時工與工作條件不佳，遭批評可能違反國家勞動法工作條件	派遣工同工同酬、權益不低於正式工並符合 RBA 標準；工時對齊 RBA 每週 60 小時上限（含加班）、加班 100% 自願並建立主動式預警機制；優先聘用正式工、逐步提高直招比例。	2025 年 9 廠區完成 RBA VAP、零 Priority 缺失； 勞工構面符合率 82.0% → 83.8%；派遣工申訴處置完成率 100%。
事件二：印度政府對泰米爾納德邦一家工廠涉嫌歧視已婚婦女的招聘進行調查；當地勞工主管機關被要求須重新調查	嚴禁婚姻／性別歧視；已婚女性歡迎配戴傳統金屬飾品工作、除 NPI 少數管制區外各車間全面開放；地方勞工局／DISH 實地訪談逾 60 名已婚女性查無歧視。	清奈女性約 80%；已婚女性占全體女性 6.7%(2024/07) → 10.8%(2025)； 女性管理主管 58.7%。

事件一 大陸地區被指過度依賴臨時工與工作條件不佳，遭批評可能違反國家勞動工作條件

背景 中國勞工觀察 (China Labor Watch, CLW) 歷年對本公司在中國大陸地區的相關報導

2025 年媒體報導

2025 年 9 月彭博社報導，總部設於紐約的非政府組織中國勞工觀察 (CLW) 指控富士康位於鄭州的廠區使用的臨時工占其勞動力超過 50%——約為「中國法律下法定限額的五倍」。CLW 亦聲稱，富士康的薪酬結構導致臨時工數週未獲加班費。據報導，這些違規行為在公司為最新 iPhone 推出做準備期間，造成了一種壓迫與恫嚇的環境。彭博社報導 Apple 對此發表聲明表示，其「堅定承諾遵守最高的勞工、人權、環境與道德行為標準」，並表示公司在供應鏈出現任何問題時，會定期進行第三方稽核。

本公司立場與回應

本集團尊重並保障每一位員工之勞動人權，加班一律基於員工自願。我們依循《集團行為準則》、《責任標準》、《員工人權專章》，並對接責任商業聯盟 (RBA) 行為準則、ILO 核心公約與聯合國《工商業與人權指導原則 (UNGP)》，持續強化勞務派遣人力、工時與勞動條件之管理。

管理制度與改善措施

- **勞務派遣人力管理**：本集團於派遣（臨時）人力之運用，全面符合責任商業聯盟 (RBA) 行為準則「同工同酬、不因派遣身分降低勞動條件」之國際標準，派遣工之薪酬與勞動權益不低於正式員工。大陸地區製造業因季節性產能需求普遍運用派遣人力，勞工亦樂於應聘派遣職缺以取得靈活之就業機會；本集團在合法合規前提下兼顧生產營運與用工比例合規：優先晉用正式工、主動詢問並擇優將派遣工轉任正式工、透過跨園區人力調配緩解旺季用工壓力，逐步提高正式雇用佔比、降低對第三方派遣之依賴；同時尊重勞工自主選擇多元工作型態之意願，持續開放派遣崗位對外招聘，不以用工比例限制勞工之就業選擇。
- **工時與加班管理**：承諾遵循 RBA 行為準則工時規範，每週工時（含加班）以不超過 60 小時為原則、每七日至少安排一日休息，加班一律基於員工自願；針對生產旺季建立分級管控與每週工時追蹤，並以降低年度平均工時、逐步減少旺季臨時人力依賴為持續改善目標；
- **第三方稽核 (RBAVAP)**：透過 RBA 驗證評估計畫 (Validated Assessment Program, VAP) 及獨立第三方稽核，系統性檢視勞動、健康安全、環境與道德面向；
- **申訴與勞資溝通**：建立多元、保密之申訴管道，並透過職工代表大會、工會及定期勞資溝通保障員工表達與集體協商權利；2025 年派遣工申訴案件處置完成率達 100%。

具體成果與量化數據

- 2025 年 9 個廠區完成 RBA VAP 第三方稽核 (RBA VAP8.0.2、訪談 1,279 名員工)，無優先級 (Priority) 不符合；勞工構面符合率提升至 83.8%(2024 年為 82.0%)，主要不符合項年減 7 項；
- 所有稽核發現均已納入正式矯正行動計畫 (CAP) 並透過內部治理與定期追蹤督導關閉；5 個完成複稽之廠區平均分數較前次提升 19.1%，鄭州廠勞工構面較前次提升 10%；
- 鄭州園區勞動議題改善計畫共 27 項、已完成 20 項（截至 2026 年 6 月），涵蓋工時薪資、職業安全、生活環境、申訴與工會、工作環境等面向；
- 截至 2025 年底累計 85 場 VAP 稽核、涵蓋 65 個據點，6 座鉑金認證，展現持續強化之勞動人權管理量能。

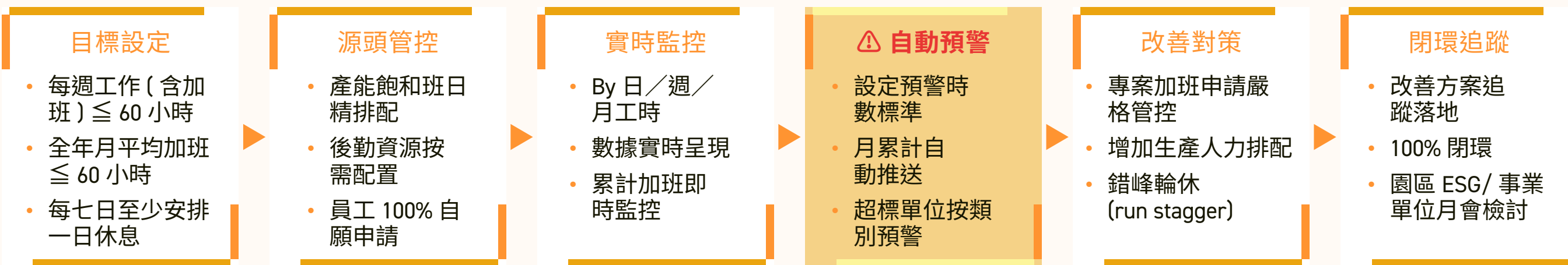
爭議對照與績效表現：2024 vs 2025(鄭州綜保區 RBA VAP 稽核)

指標 (Metric)	2024	2025	變化／說明
整體符合率 (Overall conformance)	89.01%	91.21%	▲ +2.2 個百分點
勞工構面符合率 (集團 9 廠)	82.0%	83.8%	▲ +1.8 個百分點
Priority 不符合	0	0	維持「零 Priority 缺失」
Major 不符合	9	8	▼ 逐年改善
Minor 不符合	1	0	▼ 逐年改善
複稽廠區平均進步	—	+19.1%	集團層級（官方摘要已揭露）

資料來源：集團 2025 年度第三方稽核摘要報告。

工時上限主動預警機制

工時上限「每週 60 小時」主動式風險預防機制（事前預警，非事後處置）



註 1 IT 監控平台開發中，預計 2026/09 上線 | 工時數據 100% 透明呈現、改善 100% 閉環追蹤 | 加班 100% 員工自願申請

註 2 加班工時「每週 60 小時」上限之主動式預警與閉環管控流程；系統於工時達標前即自動預警並介入改善，體現事前預防、非事後被動處置。

持續承諾

我們將持續深化 RBA VAP 推動、如期關閉各項矯正行動計畫 (CAP)、優化工時管理（對齊 RBA 每週 60 小時、每七日一休原則）與勞務派遣人力政策，並以透明揭露強化利害關係人信任。相關勞動人權管理制度詳見報告書「人權管理」及「勞資關係」章節。

事件二 印度政府對泰米爾納德邦一家工廠涉嫌歧視已婚婦女的招聘進行調查；當地勞工主管機關被要求須重新調查

背景

蘋果供應商富士康拒絕聘用印度已婚女性擔任 iPhone 工作。(路透)

2025 年媒體報導

據印度媒體 Deccan Herald (2025 年 1 月) 承路透 2024 年 6 月報導續報，印度國家人權委員會 (NHRC) 認為勞工主管機關先前對富士康印度廠招聘爭議之調查不足，要求重新檢視。報導稱，國家人權委員會 (National Human Rights Commission, NHRC) 原於 6 月要求中央與泰米爾納德邦官員調查相關招聘作法，起因為路透報導該廠涉嫌排除已婚女性從事 iPhone 組裝工作。勞工官員曾於 7 月到廠訪查，並回報 33,360 名女性員工中約 6.7% 為已婚，另訪談 21 名已婚女性員工，受訪者稱未遭遇薪資或升遷歧視；但 NHRC 認為調查未充分審查招聘文件，也未正面處理「已婚女性招聘歧視」核心問題，批評報告流於例行 / 草率，要求重新調查。

本公司立場與回應

本集團禁止基於婚姻狀況、性別、宗教或任何其他形式之僱用歧視。本集團採行平等、非歧視之招募與僱用政策，招募以職能與意願為唯一標準，並公開重申於印度持續僱用已婚女性——婦女為在地勞動力之重要組成；FXCN 清奈園區已婚女性占全體女性員工比例，更由 2024 年 7 月官方查訪之 6.7% 提升至 2025 年底之 10.8%(本集團 2024 年公開說法並指新進女性約 25% 為已婚)。本集團從未以婚姻狀況作為僱用門檻。就相關報導，本集團全力配合主管機關各層級之獨立查核：2024 年 7 月由勞工主管機關 (Labour Commissionerate) 實地訪談 21 名已婚女性員工，2024 年 12 月再由專責之工業安全衛生署 (Directorate of Industrial Safety and Health, DISH) 以更大樣本獨立實地訪談 39 名已婚女性員工，兩輪合計逾 60 名已婚女性員工均未發現歧視事證。本集團並持續配合 NHRC 所指示之後續複查，以透明與合作回應各界關切。

佐證 (第三方稽核)

- **稽核驗證**：2025 RBA VAP 稽核勞工構面符合率較前次提升 (FXCN 清奈園區勞工構面符合率 88%、整體符合率 85%，勞工構面較前次 +8%)；所有查核發現均納入矯正行動計畫 (CAP) 持續改善，勞工面 (工時、休息日) 改善項已完成。
- **集團層級**：截至 2025 年底累計完成 85 場 VAP 稽核、涵蓋 65 個據點，並獲 6 座鉑金級認證。詳鴻海官網：[2025 年度第三方稽核摘要報告](#)

管理措施與成果

以「持續強化落實」為主軸，並以 FXCN 清奈園區實際佐證支持。

- **非歧視招募政策**：強化落實《第三方招募代理管理程序》(Management of Third Party Employment Agency, TPEA, QP-HR-0011) 與重申《反歧視程序》(Human Resource Management System — Procedure for Anti-Discrimination, QP-HR-0049, 2024-05-11)，明列不因婚姻狀況、性別、年齡、懷孕等歧視，並持續落實於招募全流程。
- **代理商管理與廣告控管 (分階段持續強化)**：本集團自 2022 年即建立代理商管理機制 (當年識別 4 家不符標準代理商、要求下架逾 20 則廣告，與公開說法一致)；針對 2024 年外部報導所反映之殘餘風險，進一步將控管由『事後矯正』升級為『事前系統性管控』——由 FXCN 清奈統一制定官方徵才廣告／海報版本供所有供應商使用、所有供應商廣告一律於發布前送審核准 (pre-publication review) 並定期複查，凡含年齡／性別／婚姻狀況限制者立即下架、糾正，情節嚴重或屢犯者終止合作。此持續升級之管控成效，已反映於 2025 年女性與已婚女性僱用比例之提升及 RBA VAP 勞工構面改善。
- **作業區金屬飾品規範**：本集團公開重申——已婚女性可於本集團園區配戴傳統金屬飾品工作。除新產品導入 (New Product Introduction, NPI) 等少數對靜電防護 (ESD) 與產品資安有特殊技術管制之區域外，各車間全面開放配戴金屬飾品之男性或女性員工 (含已婚) 以申請方式進入產線作業，並無限制；即使於管制區域亦可經申請程序進入。此類技術性管制易被誤解為『配戴飾品即無法入廠工作』，本集團已透過宣導與申請機制主動澄清，確保婚姻狀況與傳統飾品配戴均不構成僱用或作業之限制。
- **女性主導職場**：FXCN 清奈園區約 80% 為女性；女性離職率約 7.7% (優於年度目標 12%)，反映了良好的留任與歸屬感；女性中約三分之二 (67%) 為 19-24 歲、多為首次踏入正式職場的年輕世代。更值得一提的是，女性在這裡不只是產線的主力，更走上帶領的位置—管理主管 (含產線) 中，超過半數 (約 58.7%) 由女性擔任。這意味著我們提供的不只是「進用」，而是實質的職涯發展與賦權機會。
- **職場尊嚴與性騷擾防治 (Prevention of Sexual Harassment, POSH)**：設置內部投訴委員會 (Internal Complaints Committee, ICC, 6 名成員)；2025 年 FXCN 清奈園區申訴案件 0 件；辦理全員 POSH 培訓，FXCN 清奈園區覆蓋率達 100%。
- **女性支持設施**：FXCN 清奈園區女性宿舍 10,497 床、28 輛女性安全通勤專車 (100% 班次覆蓋)、24 小時警衛與 CCTV、孕婦義診 (逾 900 人次) 與母嬰關懷，持續強化女性友善職場。

主管機關配合

本集團配合主管機關之調查程序並提供必要協助，持續與相關單位溝通。

持續承諾

本集團將持續落實非歧視招募、追蹤並揭露女性雇用比例與多元共融指標，如期關閉各項矯正行動計畫 (CAP)，並以透明揭露強化利害關係人信任。

交叉參照

印度女性就業與多元共融完整實例，詳見「員工多元性」印度 Case Study」

非歧視招募之實體佐證 | FXCN 清奈供應商徵才海報 (Tamil Nadu)



原始海報（泰米爾文）
供應商 GEEKAY HR

可直接目視驗證之非歧視事實 (Verifiable facts)

- 全文僅載明薪資、班別、福利與聯絡方式，未設任何性別、婚姻或年齡（除法定最低）之限制條件；
- 來源為爭議所在地 Kanchipuram(Tamil Nadu) 之合作供應商，經本集團審查之官方版本；
- 福利：**冷氣廠房、通勤專車、餐飲、宿舍——女性友善職場。



2025 RBA VAP 稽核
（整體符合率 85%）



女性員工健康宣導活動
（女性佔多數之勞動力）



孕婦心理健康講座
（母嬰關懷）



2025 RBA VAP 稽核
（整體符合率 85%）



女性賦權暨關懷活動
（I'M POSSIBLE）



衛生餐飲與員工照護設施

職業健康與安全

鴻海秉持「以人為本」之管理理念，重視員工、承攬商及其他工作者之健康、安全與福祉，致力建構安全、健康、友善且具韌性的工作環境。面對全球營運據點、製造場域及多元作業型態所帶來之職業安全衛生挑戰，鴻海依循各營運所在地法規要求，並參照國際職業安全衛生管理標準，持續完善管理制度、強化危害鑑別與風險預防機制，推動全員參與之安全文化，降低職業災害風險，朝向零重大職災目標邁進。

為落實職業健康與安全管理，鴻海由中央工安統籌職業安全衛生政策與管理原則，各營運據點依其作業特性、風險類型及法規要求，設置專責管理單位或指定專責人員，負責推動職業安全衛生管理、教育訓練、風險評估、事故調查、緊急應變及健康促進等工作，並透過跨部門協作機制，強化管理效能與執行一致性。

職安衛政策、治理與管理體系

職業安全衛生政策與管理承諾

集團嚴格遵循國際職業安全衛生管理標準及各營運所在地相關法規要求，並參照自願性倡議與產業準則，持續完善職業安全衛生管理體系。集團以「零事故、零傷害」為目標，並以成為全球職業安全標竿企業為願景，秉持「以人為本」的安全文化，將職業安全衛生置於經營決策與營運管理之優先位置。

集團職業安全政策由董事長親自簽署，並獲最高管理階層支持，適用於集團所有營運活動與工作場所，涵蓋全體員工、承攬商及其他受公司監督與管理之工作者。為落實相關承諾，集團透過制度化管理，將本質安全設計、制度規範、稽核驗證、教育訓練及持續改善納入職業安全衛生管理流程，並依循 PDCA 管理循環，推動風險預防、事故防止與績效提升。請參考「[職業安全政策](#)」。

ISO 45001 管理系統與覆蓋範圍

為確保管理機制有效運作，鴻海建立事故與職業病通報、調查及矯正預防程序，針對工作相關傷害、職業病、疾病與事件進行原因分析、改善追蹤及成效驗證，並定期檢視健康問題與職業安全風險之預防及減量執行情形，對照既定目標評估改善進展。

集團亦將職業安全衛生要求納入採購與契約管理，要求供應商與承攬商遵循相關安全規範及現場管理要求；並透過教育訓練、宣導活動及專業課程，提升員工及相關人員之安全意識與作業能力，降低營運中健康與安全事件發生風險。各營運據點定期辦理內部安全衛生檢查、專案稽核及管理審查，持續監督制度落實情形。

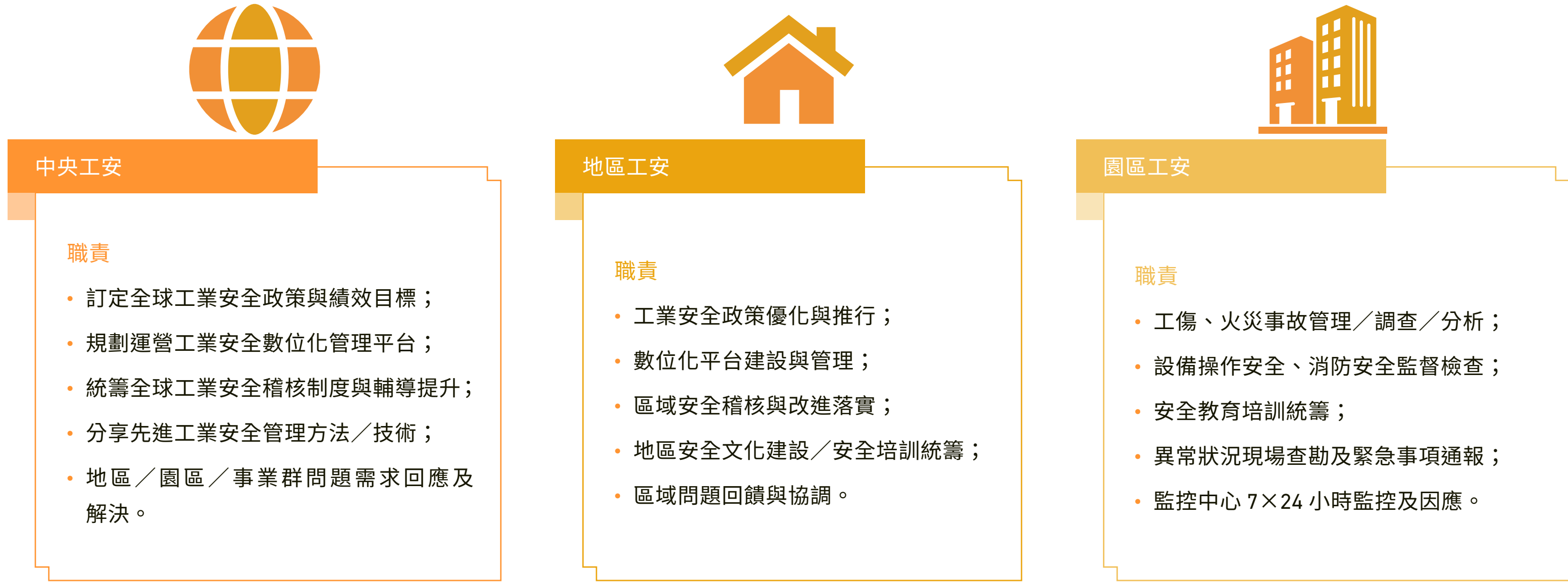
截至報告期末，集團主要 127 個實體（涵蓋所有主要業務）均已建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方機構獨立驗證。該管理體系覆蓋集團全體員工，且適用於集團所有員工與在廠區工作之供應商／承攬商，集團將持續強化職業健康與安全福祉之管理韌性與執行成效。

註 以上為 FXCN 清奈廠 2025 年實際活動素材；美編置入時可視版面選用 3-4 張。孕婦關懷與健康宣導可對應「本公司立場」與「管理措施」，直接呼應非歧視與女性友善職場。

組織架構與監督機制

集團設有中央工安統籌全球職業安全工作，透過「中央統籌→地區協同→園區執行」之運作機制，確保各項安全活動有效推動並維持一致性。

各單位另設由職能部門與員工代表組成之安全生產管理委員會，透過每季定期會議檢討職業安全與衛生績效，持續優化職業安全衛生管理系統。



為提升員工參與安全工作之積極性，集團推動多元溝通與參與機制，具體包括：

- 所有法人均於 ISO 45001 管理系統架構下建立多元員工溝通管道，包括但不限於班前會議、廠長信箱、電子郵件、現場公告欄、員工專線，以及全員參與之緊急救援演練等。
- 建立年度生產安全改善創新評選及化學品安全改善創新評選，鼓勵員工參與職業安全管理，促進知識與技術交流。2025 年共收到生產安全改善提案 204 件、化學品安全改善提案 89 件，評選出 70 件優秀提案，並已於全球各地區 / 園區分享推廣。
- 建立《消防及工業安全隱患有獎舉報辦法》，鼓勵員工透過書信、電話及電子郵件進行隱患通報或提出安全建議。2025 年集團共收到有效隱患通報 85 件，發放獎金人民幣 1.52 萬元。
- 制定 Job Safety Analysis (JSA) 工作安全分析作業規範，引導員工參與安全分析，透過系統性鑑別與評估工作中的潛在風險，制定針對性控制措施，提升員工安全意識與自主預防能力。



優秀提案 A： VC 熱處理設備氣體安全改善（龍華園區）

改善背景

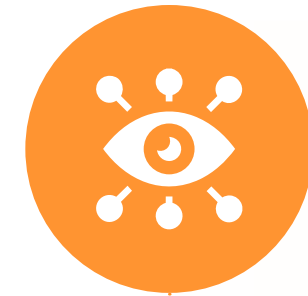
龍華園區 VC 車間熱處理設備原使用 5% 氫氣 + 95% 氮氣之混合氣體作為還原與保護氣體。由於氫氣在空氣中的爆炸下限（LEL）為 4%，若發生洩漏且局部通風不良，易形成爆炸性環境，安全風險較高。

改善方案

在符合生產製程要求前提下，經現場評估與製程參數調校，將混合氣配比逐步優化為 4% 氫氣 + 96% 氮氣。

改善效益

將氫氣濃度降至爆炸下限臨界點，從源頭降低爆炸條件形成之可能性，提升製程本質安全。



優秀提案 B： CNC 機台 AI 智慧監測導入（觀瀾園區）

改善背景

觀瀾園區 CNC 製程原需設備技術人員定期進入機台，針對絲桿、電機、滑軌、主軸偏擺及設備精度等進行通電點檢，過程中存在機械傷害風險。

改善方案

導入 AI 智慧振動感測器，透過系統即時監測數據，取代傳統人工檢測。

改善效益

成功節省機內點檢人力 40 人，並降低人員於機內檢測時之機械傷害風險。

危害鑑別、風險評估與事故管理

稽查與風險鑑別：PDCA 閉環機制

為確保生產安全風險有效管控，集團結合中央工安稽查與園區自主管理，建立 PDCA 閉環管理機制：



2025 年稽查與改善成果如下：

- **中央工安稽查**：完成全球 79 個廠區巡迴稽查，發現 717 項隱患，整改率 100%。
- **園區自主檢查**：各園區共自查發現 72,892 項隱患，已全數完成整改。
- **自查隱患地區分布**

	一般	較大	嚴重	特別嚴重
大陸	41,171	3	0	0
美洲	1,961	0	0	0
歐洲	104	0	0	0
東北亞	1,010	0	0	0
東南亞	27,980	0	0	0
印度	642	21	0	0



風險回應與管控措施

2025 年鑑別結果顯示，集團作業活動及工作場所無「特別嚴重風險」與「嚴重風險」，部分作業場所存在「較大風險」，其餘為「一般風險」。針對不同風險類型，集團採取之管理措施如下：

風險等級	主要風險類型	關鍵管控措施
較大風險	機械	• 培訓機械風險評估師；訂立設備安全規範與入廠驗收標準；建立設備變更安全審查制度。
	電氣安全	• 10 年以上廠房年度委外電檢；每季以雲熱像儀預防性檢測。
	化學品	• 從源頭推動低風險化學品替代；導入自動化 / 遠程化操作；強化通風與應急；以工具替代手工作業。
	動火作業	• 導入 AI 影像監控監控，實現動火作業異常即時報警；建立動火申請制度，監護人培訓上崗與三級稽查；建立廠商白名單與安全協議。
	人力搬運	• 建立搬運作業安全規範；NLE 提舉方程預測人力搬運風險。
	樓梯行走	• 張貼警示標示 / 語音提醒；加裝防滑墊與語音提示器；稽核上下樓梯行為並納入考核
一般風險	人因風險（肌骨疾病）	• 以簡易人因工程檢核表評估高重複性崗位，優先改善高風險崗位
	輕微火災	• 建置初期火災自主滅火屏障（全員滅火器實操訓練、樓梯配置背負式細水霧滅火器、園區應急編組縮短到場滅火時間等）。

安全風險預防與管控

集團持續鑑別營運過程中之潛在生產安全風險，並制定預防措施、管理要求與技術對策供園區導入執行，以降低生產安全事件發生之可能性；同時持續精進工安治理與風險預警機制，提升整體安全管理之韌性與前瞻性。

在園區管理方面，集團對全球各地區 1.8 萬平方米以上之生產性園區進行生產安全管理績效評分與分級，目標為全數達 A 級以上（80 分以上）。2025 年完成 76 個園區評級，其中 63 個園區達 A 級以上，占比 83%，各園區平均等級由 BBB 級提升至 A 級；並針對 BBB 級以下園區啟動輔導改善及 AAA 級園區標竿學習。

災害應變

集團高度重視緊急事件應對能力，依據《員工手冊》生產安全篇第一條「員工安全權利與義務」，明確賦予員工在緊急情況下採取避難措施之權利。集團在日常員工培訓、新員工入職培訓及承攬商培訓中，均強調員工與承攬商於面臨重大火災風險、人身安全威脅等緊急狀況時，有權拒絕執行可能危及自身安全之指令，並可立即撤離現場以保障安全。

2025 年全球緊急疏散演練及災害應變訓練成果如下：

- 火災緊急疏散逃生演練：1,978 場，1,442,063 人次
- 災害應變訓練（如化學品洩漏、受限空間、觸電、電梯困人等）：2,305 場，301,025 人次

負責任商業聯盟 (RBA) 有效確認審核程序 (VAP)

鴻海於供應商社會與環境責任（SER）稽核中採用 RBA VAP（Validated Assessment Program）方法，由供應商合規與 ESG 管理單位聯合人資、工安及環保等部門組成稽核團隊，針對勞工、健康安全、道德、環境及供應鏈管理等面向進行審核。

2025 年共完成 629 家供應商 SER 稽核，識別 3,751 項缺失，其中健康安全相關缺失占比最高，達 41%，顯示職業健康與安全仍為供應鏈管理之重點議題。2025 年未發現童工、強迫勞工等零容忍缺失。針對 SER 稽核所發現之問題，鴻海持續推動供應商改善，截至 2026 年 4 月 10 日已完成 3,075 項缺失改善，整體改善率為 82%。

就具體 OHS 議題而言，前五大缺失項目包括應急準備、工傷與職業病、職業健康與安全等，對應改善措施涵蓋消防設備維護、疏散演練、急救員配置、急救箱管理、員工教育訓練及個人防護具配置等，反映鴻海已針對高頻職安衛風險建立改善與追蹤機制。具體內容詳見第二章「供應鏈管理」。

職安衛績效統計

集團以追求「零事故、零傷害」為安全目標，持續優化《集團生產安全事故管理制度》《工傷分類標準》及《集團工傷管理細則》，建立職責清晰、時效明確之事故管理流程，明確規範事故通報、事故調查職責、調查層級、流程及責任歸屬。事故及虛驚事件發生後，集團要求現場人員及單位主管立即通報，同時將事故上傳至工傷事故申報管理系統，並於第一時間成立事故調查小組展開調查與處置，完成事故報告。

中央工安每月統一彙整各地區工傷數據並進行分析，確保數據口徑一致且全程可追溯。2025 財政年度主要職業傷害類型為觸電、機械致害及跌落。對此，集團依控制層級原則展開系統性治理，優先透過消除與替代（如導入自動化）自源頭降低風險，並輔以工程控制建立硬體防護，同時結合行政控制完善標準作業程序、強化教育訓練與個人防護具規範，並建立常態化監督機制。此外，亦針對典型事故推動案例學習，深入剖析事故教訓，防範類似風險再次發生，多管齊下提升作業安全。

集團職業傷害所造成的死亡事故

	員工	派遣工	承攬商
2022 年	1	0	NA
2023 年	1	0	2
2024 年	0	0	0
2025 年	0	0	3

註 資料統計範疇：集團



2025 年集團員工及承攬商工傷指標統計表

類別	員工類型	數量	比例
因公死亡率	員工	0	0
	承攬商	3	0.0007
可記錄之職業傷害比率 (TRIR)	員工	210	0.024
	承攬商	37	0.008
職業相關虛驚事故頻率 (NMFR)	員工	34	0.0004
	承攬商	3	0.0007
失能傷害頻率	員工	156	0.09
	承攬商	21	0.02
失能傷害嚴重率 (DISR)	員工	6,247 (天)	3.6
	承攬商	18,165 (天)	19.8
實際總工時 (時數)	員工	1,733,320,907	-
	承攬商	915,803,561	-

註 1 以年度末 2025 年 12 月 31 日當日人數為準。

註 2 承攬商包括委外承包商和派遣工。

註 3 資料涵蓋範疇：集團

註 4 因公死亡率 = (死亡人數 ÷ 總工時) × 200,000 工時

註 5 可記錄職業傷害率 (TRIR) = (可記錄職業傷害人數 ÷ 總工時) × 200,000 工時

註 6 虛驚事故頻率 (NMFR) = (虛驚事故次數 ÷ 總工時) × 200,000 工時

註 7 失能傷害頻率 (LTIFR)= (失能傷害次數 ÷ 總工時) × 1,000,000 工時

註 8 失能傷害嚴重者 (DISR)= (失能傷害損失天數 ÷ 總工時) × 1,000,000 工時

安全文化推動

員工安全文化與培訓機制

依循《職業安全政策》，集團堅持以人為本的安全文化，致力將安全意識深植於員工日常行為之中，以實現「零事故」長遠願景。集團透過「領導垂範、行為塑造、科技賦能」三大策略，系統性推動安全文化落地，讓安全管理由「嚴格監督」逐步邁向「自主管理」，並內化為集團管理 DNA。

領導垂範

- **安全承諾公開**：董事長簽署《安全承諾書》並公開揭示，各廠長及以上生產主管同步簽署，並於作業區公告欄揭示，同時錄製承諾影片於作業場所循環播放。
- **處級主管安全領導力**：各單位處級以上主管制定年度安全行動計畫並公開揭示，以身作則帶動全員主動參與安全管控，形塑積極主動之安全文化氛圍。
- **高階主管現場安全巡視**：事業群／處副總級以上主管每月至少 1 次前往生產現場突擊巡視，重點包括：
 - BBS 行為安全觀察（人員操作合規、設備安全狀態、防護具穿戴、作業程序執行及環境隱患）
 - 現場溝通回饋（結合觀察結果與廠部主管交流，掌握安全生產狀況）
- **全球安全生產會議**：集團每兩週由輪值主席主持「全球永續經營行動工作會議」，董事長、各事業群總經理及各園區主管以視訊方式參與；安全最高主管每季進行專題報告，涵蓋全球安全生產動態、各地區現況、安全生產知識及重大工作部署。

行為塑造

- **廠部安全會議**：廠部主管每週召開不少於 1 小時之安全工作會議，內容包含隱患分析、改善推動、風險鑑別與評估、安全措施與管控要點，以及典型事故案例學習。
- **班前安全宣導**：線組長每日召開不少於 30 分鐘之班前安全宣導，涵蓋上一班現場安全情況、本班注意事項、崗位危害因素與應對措施等。
- **危險預知訓練（KYT）**：以作業線組為單位於作業前自主實施，透過團隊討論鑑別潛在危害、預測並預防可能事故，形成共識性安全對策，促使員工由被動接受轉為主動參與。



科技賦能

- **VR 安全訓練**：運用虛擬實境技術建置沉浸式訓練平台，以三維場景模擬與互動演練提升風險辨識與緊急應變能力，涵蓋危險化學品安全、機械安全、作業場所隱患辨識、汽車駕駛安全及火場逃生等模組。
- **AI 安全防控**：導入叉車 AI 防撞系統及駕駛員監控機制，利用前後攝影機進行 AI 行人辨識，劃分綠／黃／紅三級防護區；同時具備人臉辨識功能驗證駕駛資格，並可即時偵測未繫安全帶、吸菸、接打電話、疲勞駕駛等危險行為並發出警示，於超速時自動警示並限制加速。截至目前，集團已有 625 臺叉車完成 AI 布建。



在安全培訓機制方面，集團依據《安全教育培訓制度》及《集團供應商生產安全管理辦法》，將正式員工、派遣勞動者、實習學生、承攬商及臨時訪客全面納入統一安全教育與訓練體系。每年年初，集團透過問卷、訪談與風險評估，自崗位風險、法規更新、新製程與新設備導入及事故復盤等面向，系統性盤點培訓需求，並據此編制年度總計畫與安全培訓矩陣，以確保培訓內容與實際作業風險及營運需求相符。

為保障培訓品質，外部講師須具備國家資格或專業能力，內部講師則須持有集團講師證並具備相關經驗或法定安全執業資格。培訓教材亦依員工語言需求進行轉譯，以提升不同地區與背景員工之理解與參與度。集團亦重視員工受訓權益，原則上所有強制性訓練均安排於正常工作時間內且免費參與；如因特殊排班需於非工作時間受訓，則依法給付加班費或安排補休。課後透過筆試、口試、實作或現場觀察等方式進行考核，不合格者不得上線作業，並由工安部門定期辦理稽查與成效評估，持續強化培訓成效與制度落實。

2025 年，集團持續推動專項安全訓練與經常性安全教育，全年安全培訓總學時達 31,350,694 學時，涵蓋新進員工、變換工種或復工人員、特種作業及特殊崗位人員、主要負責人、安全管理人員，以及供應商與施工廠商等對象。透過制度化、分層分類之培訓規劃，集團持續提升全員在風險鑑別、事故預防及應變處置等方面之能力，並進一步強化安全文化於各營運據點與作業場域之落實。

項目	學時
新進員工（含派遣工）崗前公司級、車間級、班組三級安全教育	18,454,560
危險崗位（可燃粉塵、危險化學品、鋰電池等）員工上崗持證培訓	675,880
供應商／施工廠商安全培訓	44,418
特種作業人員及特種設備操作人員取證培訓	209,082
安全管理人員專業能力提升培訓	273,165
其他培訓（含在職人員培訓、KYT 訓練等）	11,693,589
合計	31,350,694

員工安全管理

在員工健康促進方面，集團將健康管理納入職業安全衛生體系，結合健康風險辨識、健康檢查、作業環境管理與健康宣導，持續強化健康管理與安全管理之整合性。針對噪音、粉塵、高溫、重複性作業及化學暴露等重點風險，集團推動分級健康管理、特殊健康保護與作業改善措施，並透過健康講座、心理關懷、壓力管理及運動倡議等多元方案，促進員工身心健康與工作適應能力，持續打造兼顧安全、健康與福祉的職場環境。

科技賦能專案：AI 火災偵測提升異常預警能力

為進一步提升高風險區域之防災韌性與現場安全管理效率，集團於特定場域導入「天面火災 AI 偵測系統」。

- ・**技術組合**：結合紅外線測溫與 AI 煙火識別技術，當系統偵測到異常溫升、煙霧或火焰訊號時，可即時發出警報並啟動後續應變流程。
- ・**管理效益**：相較於傳統僅仰賴人工巡檢或單一感測裝置，此系統大幅強化了異常情境之早期辨識與即時反應能力，並與既有消防管理及應變機制形成完美互補，落實智慧化防災。



化學品安全

員工健康與安全為集團營運之重要基礎。鴻海嚴格遵循各營運所在地化學品安全相關法規及客戶限用物質規範要求，並以全過程監控為基礎，落實有害物質「不設計、不採購、不流入、不製造、不產出」之五不原則，針對生產營運過程所涉及之化學物質進行分級管控，攜手供應鏈最大限度減少、控制並逐步消除有害物質對員工健康及環境之影響，朝向「零危害、零污染」之目標邁進。化學品管理政策詳見[鴻海官方網站](#)。

管理承諾、法規遵循與治理機制

集團遵循多項國際及各國 / 地區法規與標準要求，包括歐盟 RoHS、REACH、POP、美國 TSCA、《瑞典減稅法案》、AfPS GS 2019:01 PAK(PAH)、加州 65 號提案、《清洗劑揮發性有機化合物含量限值》、《膠粘劑揮發性有機化合物限量》、《Substitute It Now (SIN)》等國際性規範及中國國家標準共 32 項。

為有效管控化學品使用，集團建立**化學品管理委員會**統籌集團化學品管理工作，重點包括：

法規與客戶需求管理

▶ 動態追蹤各國環保／健康法規與標準，定期審查合規情形並即時更新內部規範；積極回應客戶高於法規之化學物質管理要求，確保產品符合客戶需求。

制度與標準體系建置

▶ 制定並落實《有害物質和材料管理規範》《集團化學品／物質管理系統規範》《集團化學品／物質登錄管理規範》《集團化學品／物質風險評估規範》《集團化學品／物質分級管理規範》《集團化學品／物質汰換管理規範》《危險化學品安全管理規範》《製程安全評價與驗收實施管理辦法》等內部規章制度，將風險管控貫穿全生命週期。

化學物質管控清單訂定

▶ 制定並公開禁止、限制與控制／監測物質清單，作為採購、製程導入與使用管控之依據。

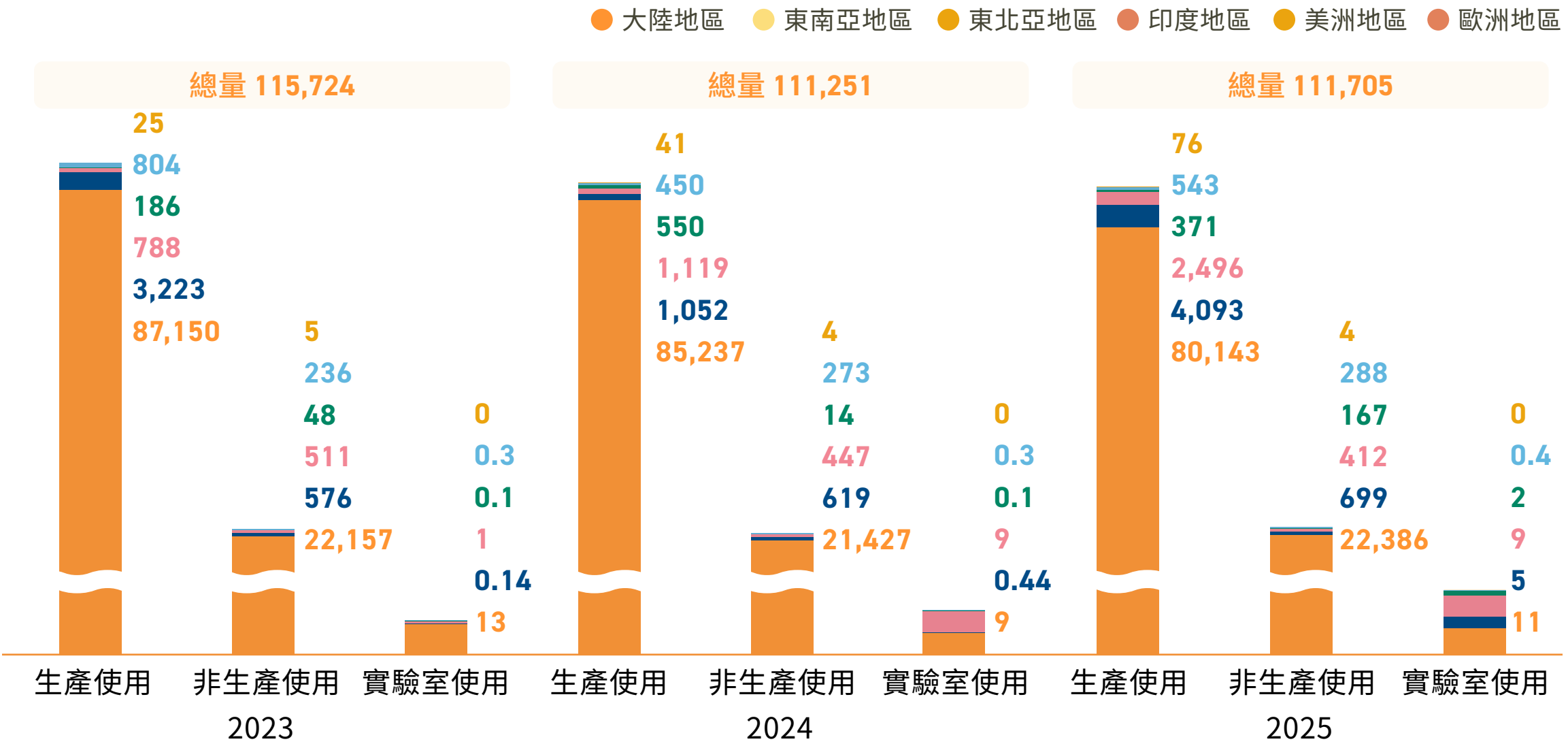
全面鑑別與資訊統管

▶ 全面鑑別生產、非生產（如廢水處理、設備設施運轉耗材、清潔作業等）及實驗室使用之所有化學品，並對用途、用量、種類、危害性與產品成分資訊進行統一管理。

稽核監督與缺失追蹤

▶ 成立稽查處，定期對全球廠區化學品使用及汰換情形進行稽查（中國大陸廠區每年至少 3 次、歐美廠區至少 1 次、其他廠區至少 2 次），並將不符合事項納入隱患電子管理系統追蹤至改善完成。

集團近 3 年化學品使用信息



有害物質（化學品）全生命週期管理

為降低化學品相關之環境與人體健康風險，集團推動全生命週期管理，並攜手供應商共同管控生產過程與產品成分中涉及之化學物質：



有害物質管理績效與持續改善

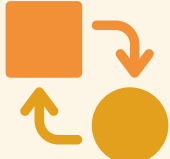
集團依國際法規、各生產／銷售地國家標準、客戶要求及自主風險評估結果，持續更新《集團化學物質管控清單》並實施分級管理。截至報告期末，清單管控物質已涵蓋 655 種，以確保產品全生命週期符合環保與健康安全規範。

基於預防性管理原則，集團密切追蹤國際法規動態並推動前瞻性控管與汰換：

- **SVHC 超前部署**：2026 年 2 月 4 日 ECHA 將「正己烷」列入 SVHC 清單，集團已提前納入內部管控並完成原物料清查與全面汰換。
- **PFAS 主動識別與控管**：鑑於 PFAS 之持久性、生物累積性與潛在健康風險，集團已主動納入管控清單並啟動供應鏈盤查，建立 PFAS 識別機制，並推進替代材料研發與禁限用評估，致力實現產品無氟化（PFAS-Free）。

集團將持續動態追蹤環保／健康法規，定期審查合規性，並積極回應客戶高於法規之管理要求，即時更新管控清單：

集團化學物質管控清單



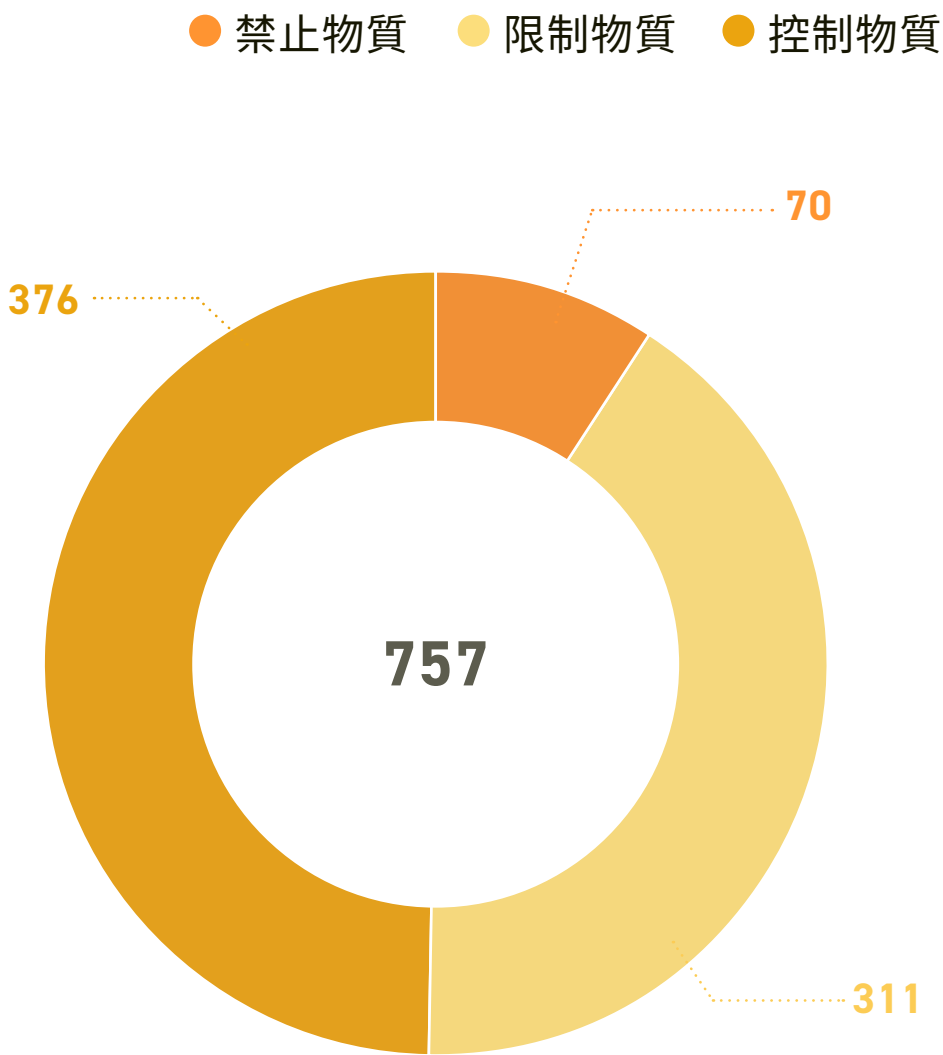
列入禁止清單
立即汰換



列入限制清單
確認是否滿足限制條件，
不符合要求則汰換



列入控制 / 監測清單
加強使用管控，逐步執行汰換計劃



包含集團自主風險評估結果為 4 級之 18 種危害

有害物質汰換計畫與成果

集團已針對所有使用化學品完成 100% 識別與風險評估，並於官網持續公開汰換進度與成果。2025 年危害物質汰換案例（含物質替代／製程變更）如下表所示：

汰換方案	改善效益	完成時間
高壓水替代 HDW-C28D/HDW-1080	拋光後使用之清洗劑 HDW-C28D ／ HDW-1080 含非離子界面活性劑及聚醚類化學品，改用高壓水沖洗，降低健康與環境風險。	2025 年 3 月
粘性滾輪乾洗替代清洗劑 C-16	SMT PCB 板清洗劑 C-16 刺激性較強，長期接觸可能危害作業人員健康，改採黏性滾輪乾洗，消除危害來源，且不再產生廢液。	2025 年 3 月
消泡劑	陽極製程使用之消泡劑對人體及環境有害，透過改善染色槽／水洗槽，取消消泡劑使用，避免人員生殖危害風險，並自源頭降低環境與健康風險。	2025 年 4 月
檸檬酸 + 蘋果酸替代 HNO3	電子產品外殼加工原以 HNO3 清洗表面灰質與污垢，改用檸檬酸與蘋果酸混合液，降低健康與環境風險。	2025 年 6 月
多組分油墨替代單組分油墨	原印刷使用之油墨易燃易爆且具毒性風險，經油墨替代後，提升作業安全並兼顧環境友善。	2025 年 6 月
皂化液替代石墨	鈦件鍛壓潤滑使用石墨存在火災風險，且對人員呼吸道與肺部具職業病風險，改以自製皂化液搭配自動噴塗雙重優化，消除粉塵污染及燃爆風險，降低人員職業健康危害。	2025 年 7 月
純水 + 無塵布替代酒精	PVD 保養原需以酒精擦拭機台內部爐體及襯板，改以純水搭配無塵布擦拭，降低環境污染與人體危害。	2025 年 11 月

VOCs 減量行動

針對高 VOCs 物料（清洗劑、塗料、膠黏劑、油墨等），集團制定減量計畫，推動水性清洗劑、水性塗料、UV 塗料、熱熔型膠黏劑、UV 油墨等替代方案，並鼓勵使用通過環境標誌認證之溶劑，以源頭降低 VOCs 產生。例如，以水性清洗劑 C-5540 替代溶劑型清洗劑 C-70，使 VOC 含量降低 89%；另透過洗網水替代，使 VOCs 含量降低 8%。

有害物質管理改善與創新

為鼓勵各單位主動推動有害物質減量、替代及管理創新，集團建立內部評比與獎勵機制，依專業性、技術可行性與可複製推廣性評選最佳實務，促進跨廠區經驗交流與推廣。2025 年共收到全球各廠區化學品改善創新案 89 件，評選出優秀案例 20 件並推廣至各單位。

- **案例：**PCB 蝕刻液回收改善：透過設備升級與製程改造建立全封閉循環再生線，以氧氣取代氯酸鈉並導入 PLC 實現全流程自動控制與異常警示；改善後蝕刻液 100% 循環使用，降低危險廢棄物排放並降低氯氣風險，銅回收率由 70% 提升至 99.8%，回收銅可外售創造收益。

同時，集團推動系統化管理與數位化工具：

- **IECQ QC080000 有害物質過程管理系統認證：**以 ISO 9001 為基礎建構 QC080000 系統，確保產品自需求至出貨各階段之有害物質皆受控，實現 HSF（有害物質減免）；截至報告期末，共有 35 家下屬公司取得認證，並持續推進其他公司導入。
- **產品 RoHS 符合性宣告（供應商 ESG 管理平台）：**建置「產品 RoHS 符合性宣告平台」，向供應商蒐集零組件第三方 RoHS 檢測報告或符合性聲明，生成終端產品 RoHS 符合性技術文件，經各事業群綠色產品管理責任單位審核後，再由集團化學品管理委員會審核確認，並於平台揭露產品 RoHS 符合性宣告 (<https://sgm.foxconn.com/portal/pcd>)。



化學品安全培訓與應變演練

鴻海深知，唯有透過持續且系統化之教育訓練，方能使風險防控意識真正融入員工與承攬商日常作業，使安全規範成為工作與緊急應變時之自然行動。為此，集團每年制定詳細之培訓與演練計畫，持續投入資源對員工與承攬商進行化學品安全教育訓練，全面提升風險意識與實務應變能力。

2025 年度，集團開展化學品專項培訓，全年累計培訓達 377,925 學時；同步推動化學品洩漏處置、中毒應對等主題應變演練 438 場，累計參與 72,853 人次。針對可能接觸化學品之駐場廠商及承攬商，集團亦辦理化學品年度應變演練及個人防護具訓練，且每年至少參與 2 次應變演練。

鄭州綜保區「富豫救援隊」

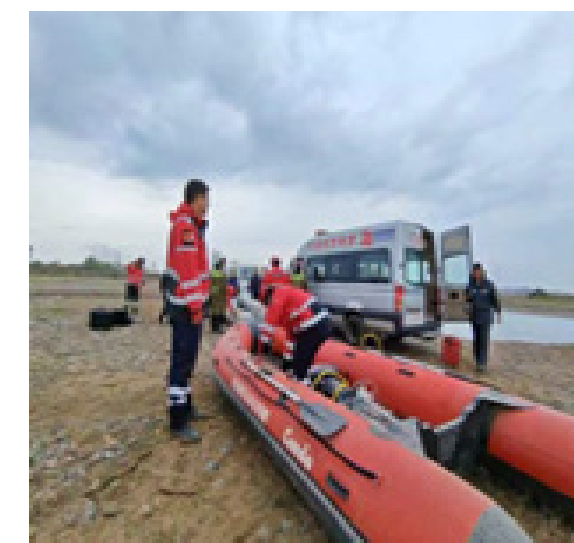
集團鄭州綜保區於 2022 年成立「富豫救援隊」，由 64 名員工志願組成，配備兩千餘件專業裝備，並已累積超過一萬小時培訓。該隊伍除守護園區安全、強化自救效率外，亦積極參與社會公益救援，將專業應變能力延伸至社會服務，實踐企業社會責任。



溺水人員搜救



消防實操演練



公益救援錦旗