

2

多元包容 幸福發展

整體概況
薪酬與福利
權益保障及溝通

關鍵回應利害關係人

員工
客戶
非政府組織





重大性議題管理方針

員工權益與多元平等



意義

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



政策與承諾

- 秉持著合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，集團致力於維護員工基本人權，並承諾遵守國家法規、RBA 責任商業聯盟行為準則，以及各項國際人權公約，並提供高競爭力、安全、安心的工作環境。



特定的行動

- 在 28 個園區辦理「員工主題月活動」，包括心理健康宣傳、輔導、培訓、健康義診、婚姻糾紛調解等活動 1,478 場次，服務 211.9 萬人次。
- 持續辦理「0-6 歲公司養」，總計有 1,015 位鴻海寶寶受惠，累計三年來，共發出超過 4.7 億元。
- 展開全國 19 個廠區稽核，稽核缺失 238 項，整改措施已回復及確認，未整改缺失會持續改善並予以跟進。
- 總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，培訓 6,949 萬小時，每名員工接受訓練的平均時數為 75.05 小時 / 人。



評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論與追蹤檢討目標達成情況。
- 召集人資、安全、衛生、環境、總務等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理系統方面執行勞動保護監督稽核。
- 展開員工滿意度調查，以實際瞭解員工回饋作為未來改進之方向。

集團堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言、RBA 及國家法規，完善人資規章制度，保障員工合法權益。在招聘、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會等事務上，不因員工性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性別取向、宗教、政黨傾向、工會會員等差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁用童工之人員從事工作。集團致力於提供一個公平的工作環境，所有員工均得到公平對待；基於員工能力，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會。

◎ 集團榮獲各大人力評選活動的獎項與肯定



▲ BOSS 直聘 -2022 最愛人才雇主獎



▲ 海投網 -2022 最具影響力雇主



▲ 前程無憂 -2022 人力資源管理傑出獎



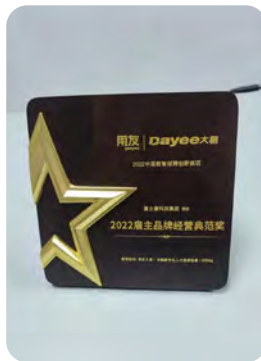
▲ HR Magazine- 亞洲最佳企業雇主



▲ 1111 人力銀行 - 幸福企業金獎



▲ 智聯招聘 -2022 校招案例獎



▲ 大易 -2022 年僱主品牌經營典範



▲ 智聯招聘 -2022 年中國年度最佳僱主



▲ 捷克布拉格 - 最佳十年雇主第二名



▲ 康健雜誌 - 健康公司公民

整體概況

員工人數統計

集團全球員工總人數達 925,890 人，其中包括 4,332 名身心障礙者、33,434 名少數民族。於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地住民為主，在中國大陸廠區中，處長級以上的高層管理人員陸籍比例約占 11.50%；於 2022 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

分類	性別	中國大陸	台灣地區	越南	印度	其他亞洲地區	北美洲	南美洲	歐洲
員工人數	男	489,052	5,448	64,205	36,083	4,847	38,524	3,444	7,691
	女	274,992	1,604						
永久聘雇員工人數	男	-	5,318	61,726	7,661	4,491	35,012	3,386	6,803
	女	-	1,406						
臨時員工人數	男	-	31	-	-	-	-	-	-
	女	-	17						
無時數保證的員工人數	男	-	99	2,479	28,422	356	3,512	58	888
	女	-	163						
全職員工人數	男	349,791	5,395	-	-	-	-	-	-
	女	207,836	1,597						
兼職員工人數	男	139,261	53	-	-	-	-	-	-
	女	67,156	7						

註：

1. 以年度末 2022 年 12 月 31 日當日人數為準。
2. 除中國大陸與台灣地區外，其他國家 / 地區暫無法取得男女人數。
3. 部分國家 / 地區並不適用相關分類。
4. 中國大陸對兼職員工定義為派遣人員；台灣地區則是外部顧問或實習生等。
5. 集團的非員工工作者為外包廠商至廠區工作的人員，如團膳、保全、清潔、機電維護等等，台灣地區非員工工作者人數為 232 人，因全球廠區分佈廣闊，故其他地區尚未取得統計。

中國大陸與台灣地區員工

性別分佈		年齡分佈		學歷分佈	
男	64%	未滿 30 歲	37%	初中及以下	39%
		30-50 歲	62%	高中 / 職、技職	42%
女	36%	大於 50 歲	1%	大專 / 學士	19%
				碩士及以上	1%

新進與離職人員分佈

集團通過社會招募與校園招募兩個管道甄選人才，以及舉辦數場身心障礙人士的專場招聘會，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中，並透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員和適度的人力更替，吸引更多人才。同時，集團為維持良好的離職率，積極瞭解離職原因作為改善根據，並透過新進人員的持續加入，促使集團更加多元化。

項目		2020 年	2021 年	2022 年	
台灣地區	新進率	12.80%	16.90%	17.52%	
	離職率	全體	12.70%	11.80%	18.20%
		自願離職	11.80%	10.20%	16.70%
中國大陸地區	新進率	6.50%	6.10%	5.80%	
	離職率	全體	5.80%	5.70%	5.56%
		自願離職	5.60%	5.50%	5.39%

註：使用每年度 12 月 31 日時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例。

育嬰復職率與留任率

集團提供的全方位照護下，近年的員工育嬰復職率接近 100% 與留任率近 8 成 5；為進一步提升留任率，針對離職人員，集團落實面談，瞭解員工離職真正具體原因，並考量納為改善方針。在留才政策面，積極深入基層，瞭解員工真正需求，並落實員工關懷，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台；環境面，持續完善基礎設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

中國大陸與台灣地區的育嬰復職率、留任率之情形

	2020 年			2021 年			2022 年		
	女	男	總計	男	女	總計	男	女	總計
復職率	99.84%	99.57%	99.67%	99.37%	99.43%	99.41%	99.00%	99.00%	99.00%
留任率	81.00%	83.89%	82.74%	88.99%	86.59%	87.37%	84.70%	83.50%	84.10%

職場多元化情形

集團秉持著公平、公正、平等原則，致力於建立多元包容性之友善工作環境，給予每位員工一致性的薪資、晉升與教育制度，同時積極營造職場相互尊重的多元包容文化。有鑑於集團屬於電子製造業，男性員工比例高，以致男性主管比例也相對高，因此集團亦將女性員工擔任主管比例視為職場多元化的指標之一。於 2022 年度董事會改選中，有 2 位女性董事，佔全體 22%，強化董事會多元化，以及公司治理成效。

集團亦有聘請各地區的少數民族，總計 33,434 名，佔 2022 年度員工比例達 3.6%，包括壯族、苗族等。而集團亦一視同仁，少數民族薪資、晉升與教育權益與一般員工無異。在前五大少數民族中，計有 6.5% 擔任主管職。

2022 年度女性員工佔各主管職的比例

全體主管	21.23%	與創造營收相關的主管職	42.54%
初階主管	21.78%	與研發和工程相關的主管職	14.79%
高階主管	9.88%		

註：高階主管為副總以上；初階主管為理級以下



薪酬與福利

薪酬制度

集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，除薪資制度符合當地法規，亦參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，報酬表現優於業界水準之上，為員工提供安身立命的職場環境與薪酬福利。

與集團簽訂正式雇用合約之員工，自入職日起，在中國大陸地區，集團均按照當地政府規定為其繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照當地政府社會保險相關規定執行；在台灣地區則依政府規定，為員工提供勞健保、提撥勞退金與團保福利，在其他海外廠區部分，則依照當地政府的規定為員工投保。2022 年各廠區基層員工起薪高於當地政府最低工資的要求達 10%-25%，而男女員工基本薪資相同，無任何差異。另，集團的薪酬最高之員工個人與其他員工薪酬中位數比值為 56.6。

為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，集團制定《集團員工年度資職位晉升作業規範》，新進同仁有試用期滿考核及一般正式員工則有年度績效考核評比，考核對象不分男女、類別，接受考核比例為 100%，而集團將依人員績效表現來調整薪資與晉升，並無男女差異，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，2022 年董事會決議發放的員工報酬金額為 81.7 億元新台幣。

福利制度

集團針對員工及眷屬的健康促進與照護，實行一系列的福利措施，如前述之社會保險、團體保險，以及勞工退休金、婚喪喜慶禮金補助、交通津貼、年終嘉年華抽獎活動與相關補助等，集團希望建立完善的員工照護網絡，讓每位員工在世界各地工作之時，能無後顧之憂的成就個人職涯。2022 年員工薪資和福利費用約 3,330 億元新台幣。

為促進員工工作與生活的平衡，集團各廠區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、商業街、書店、健身房等娛樂設施。且員工可自由參與近

210 個社團的活動，2022 年共舉辦 24,823 場次各式員工活動，達 211.4 萬人次參與，豐富員工的業餘生活。

「0 到 6 歲公司養」

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

2022 年總計有 778 員工申請、1,015 位鴻海寶實受惠，累計發出超過 4.7 億元，透過該津貼不只讓員工更加放心生育，也達到留才作用。



退休制度

在退休制度上，集團按照當地法律辦理，包含工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，另外台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，委員會每三年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保集團員工權益。

退休計畫基金資產，由指定銀行，按照該基金年度投資運用計畫所定委託經營項目之比例及金額範圍內，分類為公司按月提撥以及個人退休金自提，同時將確保其不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。集團依勞工退休基金收支保管及運用辦法，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等，辦理委託經營，相關運用情形由委員會進行監督。



有關 2022 年員工退休金發放情形，詳見集團 2022 年財務年報

權益保障及溝通

人權政策

集團依勞動法規及相關人事規範，訂有工作規則及員工手冊，保障同仁之合法權益。作為 RBA 之會員，本公司參考 RBA 行為準則，世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights, 簡稱 UDHR)、國際勞工組織 (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 等，制訂「鴻海富士康企業社會責任行為準則」，揭露保障勞工人權政策，維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。集團每年會根據法規及公司政策進行風險評估及年度稽核，並要求權責單位及時改善問題點，以保證員工權益及福利。

勞工保護與生活服務監督

由集團工會下設之勞動保護監督委員會組織人資、安全、衛生、環保、總務等模塊的專業人才成立專案組，依適用法規、RBA 準則規範及公司政策對各廠區進行道德、健康安全、環境、管理系統方面的符合性審查，涵蓋要求各廠區填寫自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, 簡稱 SAQ)、風險評估，現場審核，並要求各廠區針對所發現缺失提出行動改善計畫 Corrective Action Program, 簡稱 CAP) 等，要求有疏失的廠區於時限內回復相關改善方案，集團才會予以結案，以保證員工權益。2022 年共計開展全國 19 個廠區稽核，稽核缺失 238 項，整改措施已 100% 回復及確認，未整改缺失會持續改善並予以跟進。集團同步重視實習生的工作情形，以確保實習生獲得應有的權利。

勞務派遣公司監督管理

為使臨時員工受到與正式員工一致的保障，集團各廠區與勞務派遣公司簽訂《勞務派遣相關協定》，約定雙方責任與義務，保障同工同酬、同等工作環境及工作安全保障等，並對勞務派遣公司實施不定期稽核，持續對同仁的入職、離職情況滾動調查，盡可能降低風險。管理措施包含現場稽核、員工訪談、書面審查等方式，除查核無歧視及非強迫勞動政策的執行情況，包含各種報告及投訴管道的公佈，結合員工培訓等，保障員工不因用工屬性不同而受到歧視。

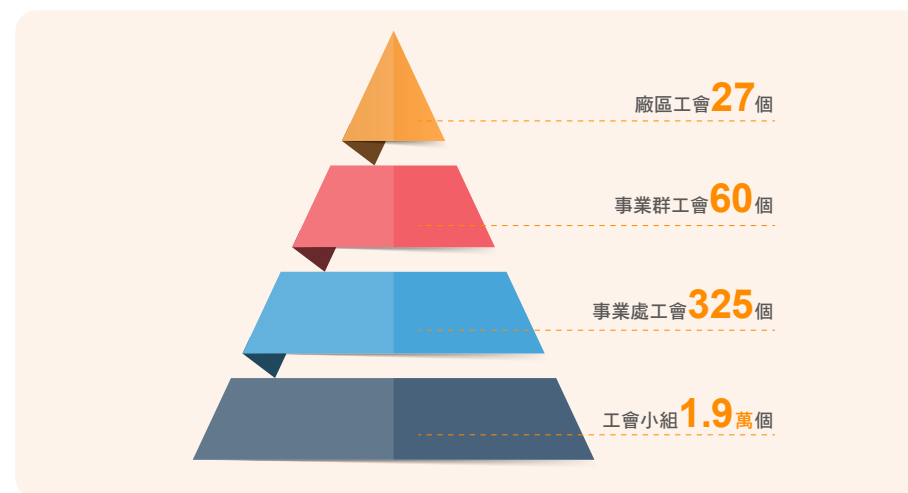
員工權益保障

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

集團設有工會聯合會組織 (以下簡稱工會)，建立四級管理五級層面的工會組織系統，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員由選舉產生。員工在入職時即詢問其加入工會的意願，並讓員工自願性加入，2022 年約有 98.1% 員工參與工會。集團工會簽訂《富士康科技集團集體協議》適用於集團 96 家法人公司，為員工提供基本保障。2022 年，集團 14 個園區工會共召開 14 次職工代表大會，表決有關員工權利義務的議題。

此外，集團已推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，如成立智慧工會建設專案組，以「互聯網 + 工會」雲服務模式，將 PC 端與 APP 端相結合，開發涵蓋工會建設、勞工保護、員工優惠、技能培訓、員工訴求全業務職能的綜合服務平台。

◎ 工會組織結構圖



員工溝通與申訴管道

為了更廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，集團工會整合所有資源，在各廠區設立統一之關愛、維權、扶助等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過工會信箱、主席信箱、主席熱線、維權熱線、幫扶熱線、工會網站等 6 類 26 種維權機制，使員工、親屬與供應商等可以在第一時間聯繫工會組織，為相關者提供 24 小時便捷、高效之服務，保障職場與生活權利。

溝通與申訴管道

爭議調解	勞動爭議調解委員會
座談訪談	座談會、走訪 (餐廳、宿舍、產線)
信箱郵箱	工會信箱、主席信箱
熱線電話	關愛熱線、維權熱線、主席熱線
法律援助	律師入企
網站來訪	工會網、員工關愛中心

集團提供 7*24 小時全年無休溝通熱線，若您有需要，歡迎撥電園區熱線：

- 請幫我幫我 (關愛熱線 78585)
- 愛我幫幫我 (心靈熱線 25885)
- 婚姻調解室 (譚老師熱線手機號：18675578585)

員工主題月活動

集團在 2022 年集團心理健康工作圍繞「維穩安心」和「賦能成長」兩個方向，依託主題月活動，在 28 個園區聯動開展員工心理健康宣傳、輔導、培訓、健康義診、婚姻糾紛調解等活動 1,478 場次，服務 211.9 萬人次。

員工滿意度調查

對重點園區員工 (含派遣員工) 進行問卷調查，總計回收 51,983 份，有效問卷 38,608 份，有效率達 74.3%。詢問面向包括餐飲、安全、住宿、文康娛樂、工作環境，綜合滿意度平均值為 60.1，各維度滿意度評分由高至低分別為安全、工作環境、住宿、文體娛樂、餐飲。集團未來將持續改進與調查作業，以加強員工向心力。

2022 年 11 月 23 日 鄭州富士康群聚事件說明：

1. 22 日晚間起，鄭州園區部分新進同仁因對工作津貼認知疑慮提出訴求，公司強調對於津貼一向按合約內容履行，並會持續向相關同仁溝通說明。
2. 網傳近期鄭州園區宿舍安排新進員工與曾確診的同仁混住，在此特別澄清並無此事。新進同仁入住前，這些宿舍都是經過特別環境消殺，且經過政府驗收核可，方能安排新進員工入住，並沒有與原來的員工混住之情形。
3. 對於暴力行為，集團會持續跟員工以及政府做好溝通，避免類似事件再次發生。



教育訓練

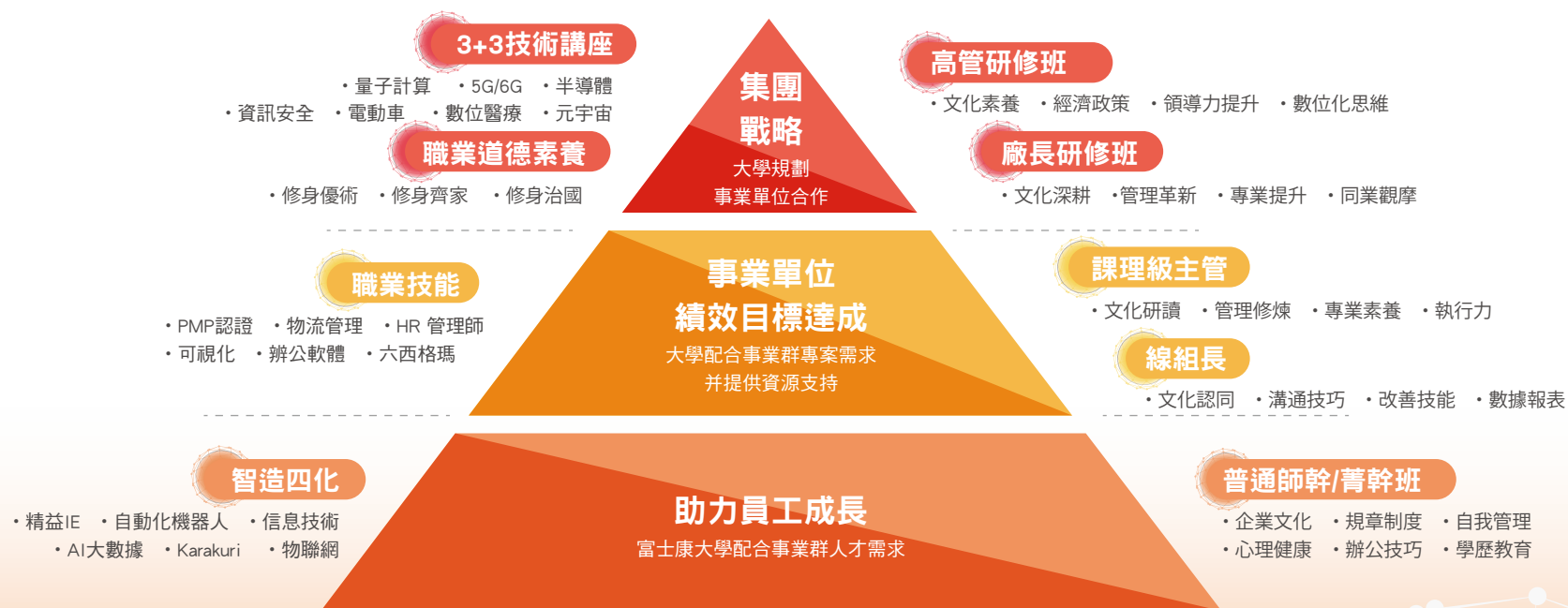
集團朝向「3+3」轉型發展，積極培養數位時代所需之人力資本。為此，集團建置 E-Learning 學習專區，拓展多元學習資源與管道，支持永續成長並滿足員工終身學習需求。

集團遵循「培育人才、理論與實務結合、學以致用、終生學習、教學相長」的目標，設立富士康大學，賦予提升人力資源發展、轉型升級、企業文化及經營

理念的重要任務，作為人才培育與創新培養的搖籃。同時，為鼓勵員工學習，集團將員工培訓學分與年度績效考核掛勾，作為員工在晉升、獎金發放時的參考。

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

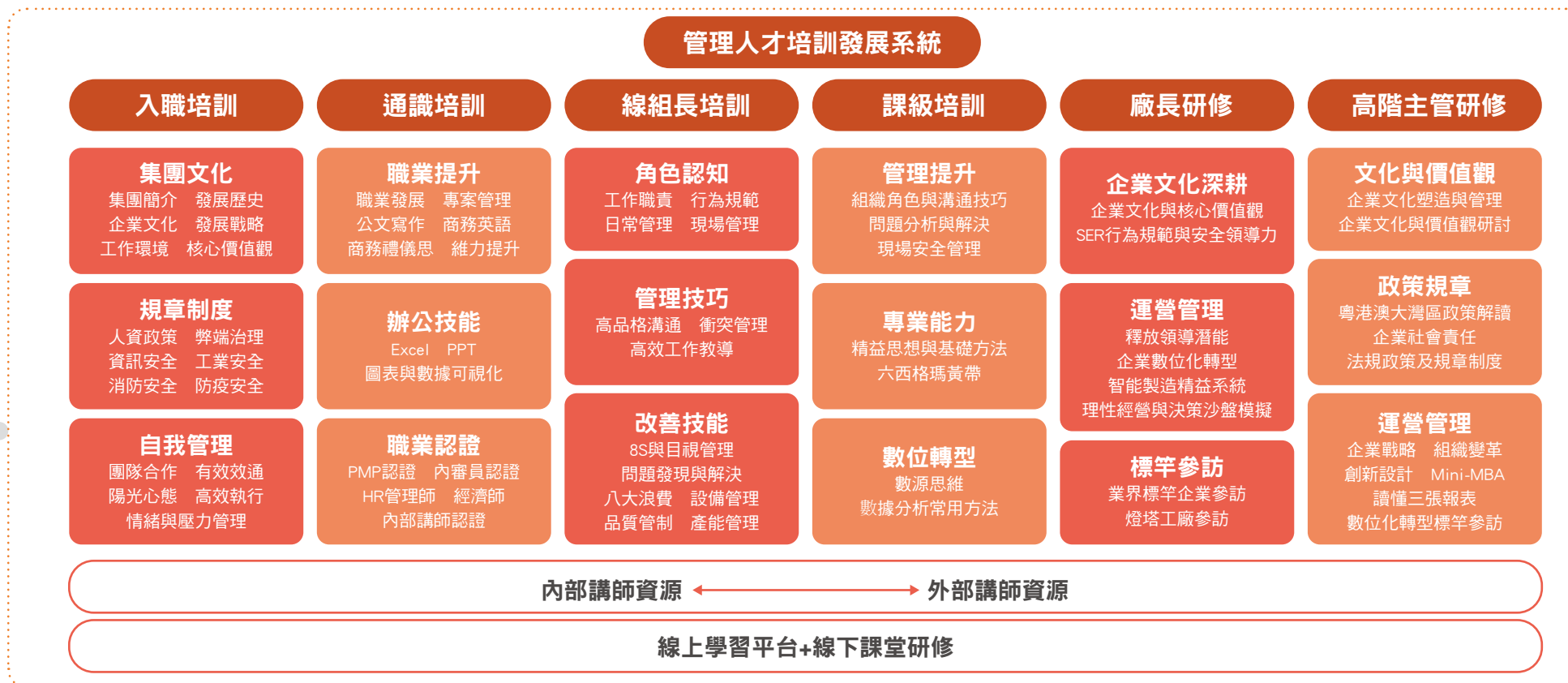
◎ 人力發展訓練策略



人才發展平台:

1. 營造崇尚學習的環境,打造學習型組織
2. 完善數字化的專業化的學習平臺
3. 持續開發各類專業課程系統與課件

◎ 全方位人力發展系統

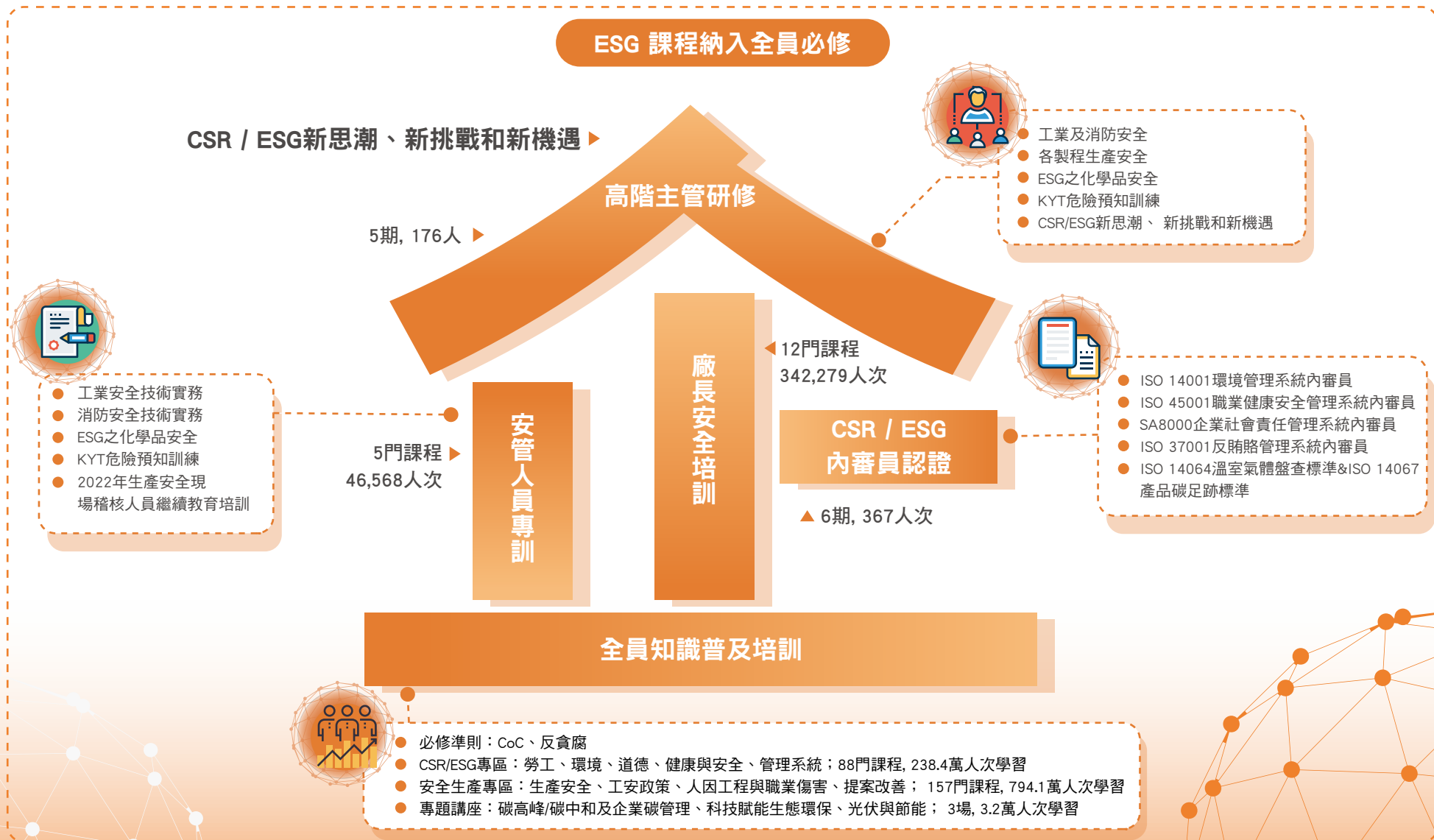


於 2022 年，集團總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，並為員工提供培訓 6,949 萬小時，故集團每名員工接受所有類型訓練（含通識類、管理類、技術 / 專業類、學歷教育）的平均時數為 75.05 小時 / 人。學歷教育方面，富士康大學在 19 個廠區與 41 所高校開展了在職學歷教育，為員工提供便捷的在職進修通道，以提升員工綜合素質與專業能力。集團與多間大專院校合作，提供員工可繼續投入於學習，於 2022 年共有 1,873 人畢業，畢業論文 757 篇，77% 與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。

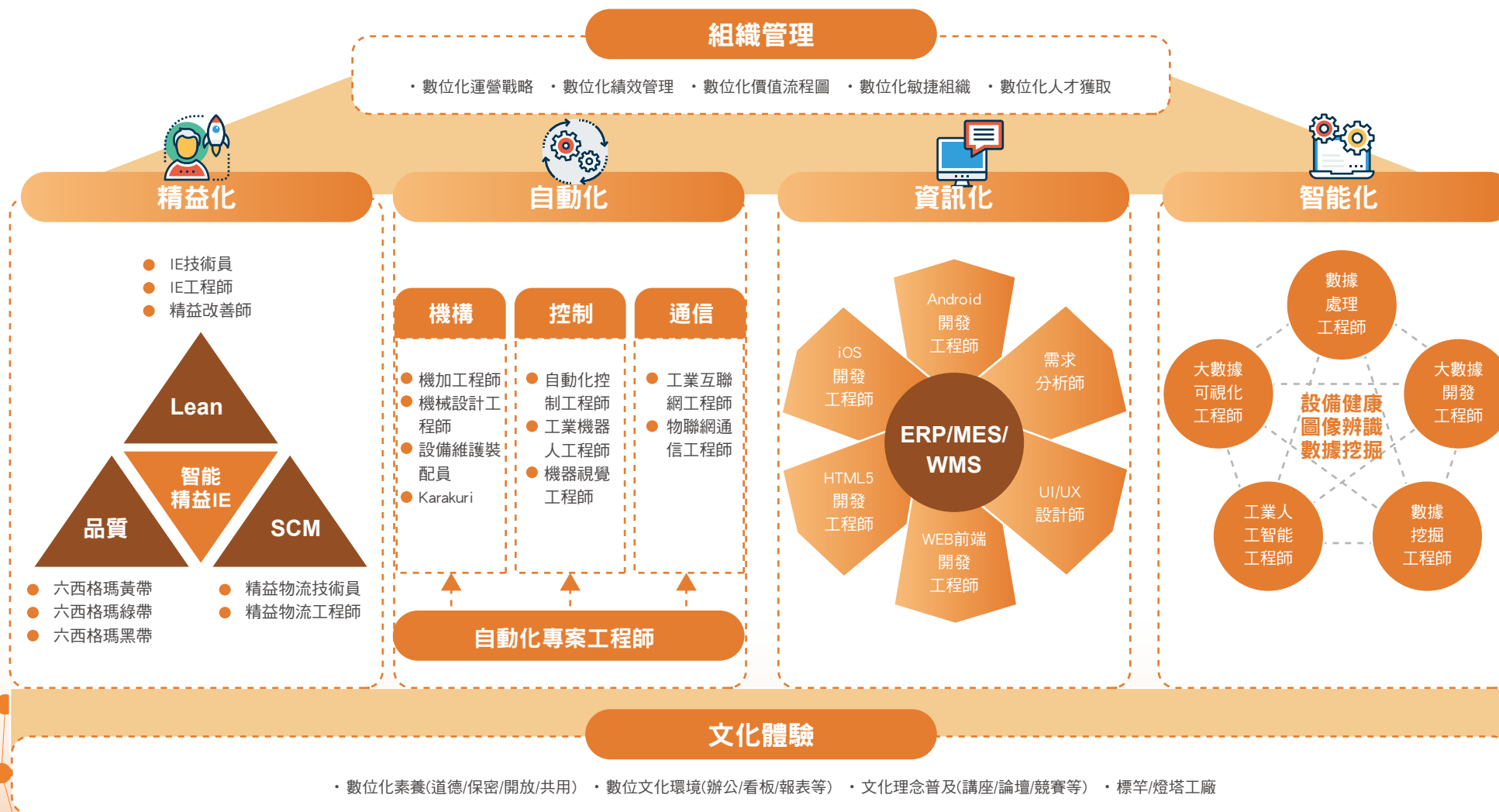
◎ 課程類別時數人次表

課程類別	時數 (小時)	人次
通識類	41,392,259	21,728,701
管理類	6,414,089	2,765,416
技術 / 專業類	20,952,873	10,059,354
學歷教育	732,000	488,000
合計	69,491,221	35,041,471

◎ 2022 年度培訓項目



為配合集團的 F3.0 轉型目標，建立了智慧製造「四化」人才培育系統，提供員工實體與線上教育訓練，建立智慧與數位化文化，為未來前瞻技術儲備人才。



智能制造“四化”實訓室

精益實訓室



培訓
項目

- 技術員
- IE工程師
- 精益改善師

Karakuri實訓室



培訓
項目

- 精益機關術培訓
- 樂高智能工廠仿真
- 3D機構件建模

自動化實訓室



培訓
項目

- 工業軟件類培訓
- 數據通信類培訓
- 自動化硬件安裝調試培訓

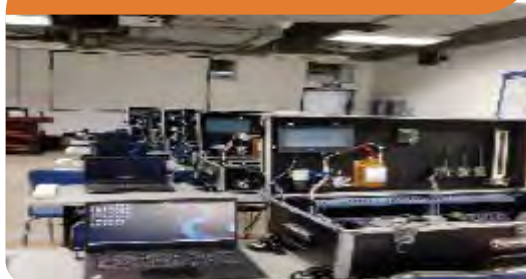
機器人實訓室



培訓
項目

- 軟件模擬仿真
- 軌跡模組
- 機器人實操演練
- 高速定位模組
- 擺盤模組

物聯網實訓室



培訓
項目

- 工業互聯網&物聯網人社局認證考點
- 物聯網裝配員/工程師
- 工業互聯網裝調員/工程師

資訊化與人工智能實訓室



培訓
項目

- 大數據架構師
- 大數據分析師
- 數據可視化