

# FOXCONN®

富士康  
节能环保 科技未来

速度 品质

## 永續治理



公司治理



誠信經營



創新研發與專利



企業社會責任



利害關係人  
溝通與責任

# 永續治理

## 重大性議題管理方針

財務績效、公司治理與風險管理、誠信經營及法規遵循、創新研發

### 意義

建立良好的公司治理與誠信經營文化，將能有效保障各利害關係人的權益，並展現企業價值，因此集團堅守誠信文化、誠信經營，並依循國內外法規要求，對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍的態度。同時集團為鞏固科技產業領先地位，須不斷投入資源於研發先進科技技術。

### 政策與承諾

集團將遵守所有國內外法規要求，要求保障股東權益、強化董事會職能、發揮功能委員會的職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。此外，集團為實現 F3.0 轉型升級的目標，將以「3+3」作為重要的發展策略，並帶領各界邁向智慧社會的未來。

## 目標

### 短期目標

- 持續提升公司治理評鑑排名。
- 複製 20 座燈塔工廠落地，推動工業互聯網及智慧製造發展，推動集團轉型升級。

### 中長期目標

- 審計委員會及薪酬委員會的獨董出席率維持 100%。
- 以「3+3」為核心，朝 F3.0 轉型升級邁進。

### 申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)

### 評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論如何持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況，以持續精進評量機制。
- 每年依年度稽核計畫，稽核集團的公司治理情形。

### 特定的行動

- 持續精進公司治理績效，保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等。
- 成立鴻海研究院與 MIH 電動車平台，並辦理首屆鴻海科技日 (HHTD)，推動集團實現「3+3」作為重要的發展策略。
- 2020 年，集團全球專利申請已累計 158,000 件，核准量達到 91,800 件。

# 公司治理

## 集團組織及董事會

集團依法設立董事會，由董事及獨立董事共同負責公司治理與經營策略。董事會在維護股東利益的同時，將維護員工、客戶、供應商、政府及非政府組織等利害關係人之利益作為指導原則。各事業群將董事會之指導原則作為規範，指引各事業群及總部周邊服務單位營運。集團內部董事無編列酬勞，根據董事會規定，董事對集團事務有利益衝突時必須迴避。董事會管理團隊成員的報酬直接來自於集團上市公司經營績效的個人持股價值。

集團董事會設董事 9 人，其中獨立董事 3 人與女性董事 1 人，各董事具備理工、財務等不同學歷背景及工作經驗，以落實執行多元化方針，健全本公司之董事會結構，董事任期 3 年，可連選連任。董事長劉揚偉先生對外代表公司，同時兼任集團執行長，綜理一切重要事務。此外，集團就全體董監執行業務範圍購買責任保險。



董事簡歷



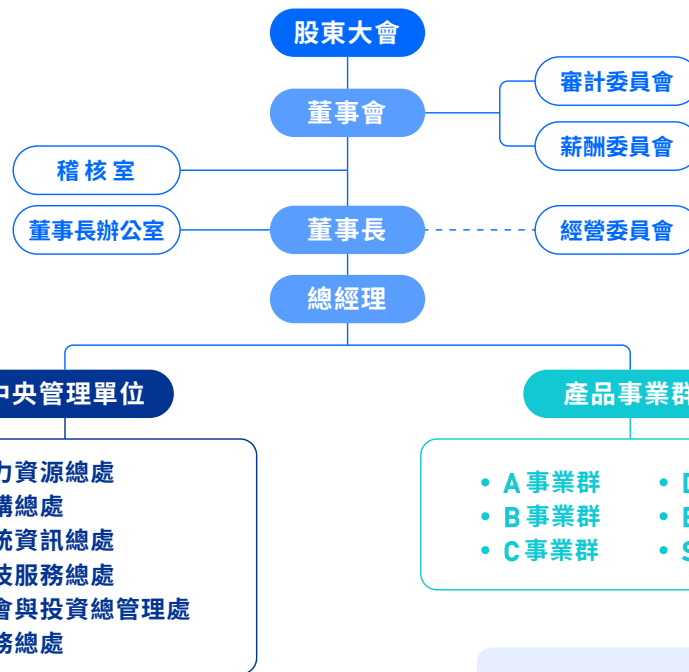
董事會重要決議



董事所具專業知識及獨立性之情形



董事會成員多元化情形



集團堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是公司治理的基礎。在此原則下，集團董事會設立審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演監督與指導角色，由 CSR 委員會每年度向董事會報告企業社會責任落實情形。為保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等，集團訂有「公司治理實務守則」，明立相關規範，並設有投資人關係處專責處理股東建議或糾紛。2020 年，集團第七屆公司治理評鑑排名為 6% 至 20%。



集團 2020 年財務年報

董事及主要經理人酬金 P.20  
 董事會評鑑執行情形 P.26  
 董事進修情形 P.37



公司治理實務守則



## 審計委員會

集團依證券交易法於 2016 年 7 月設置「審計委員會」，由全體獨立董事擔任審計委員，任期為 3 年，由全體委員推舉召集人暨會議主席，本屆會議召集人為王國城獨立董事。依據集團「審計委員會組織規程」，審計委員會議每季至少召開一次，2020 年審計委員會共召開 7 次會議，全體審計委員實際出席率達 100%。

## 薪酬委員會

為落實公司治理，並健全董事及經理人員薪資報酬制度，於 2011 年 9 月設置「薪資報酬委員會」，設置委員 3 人，由董事會決議委任。薪酬委員會主要職責為協助董事會制定並定期檢討評估董事、經理人於集團永續發展的各面向績效目標達成情形與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。本屆會議召集人為王國城獨立董事。

依據「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會每年至少召開 2 次會議，2020 年薪資報酬委員會共召開 4 次會議，全體薪酬委員實際出席率達 100%。

## 財務績效

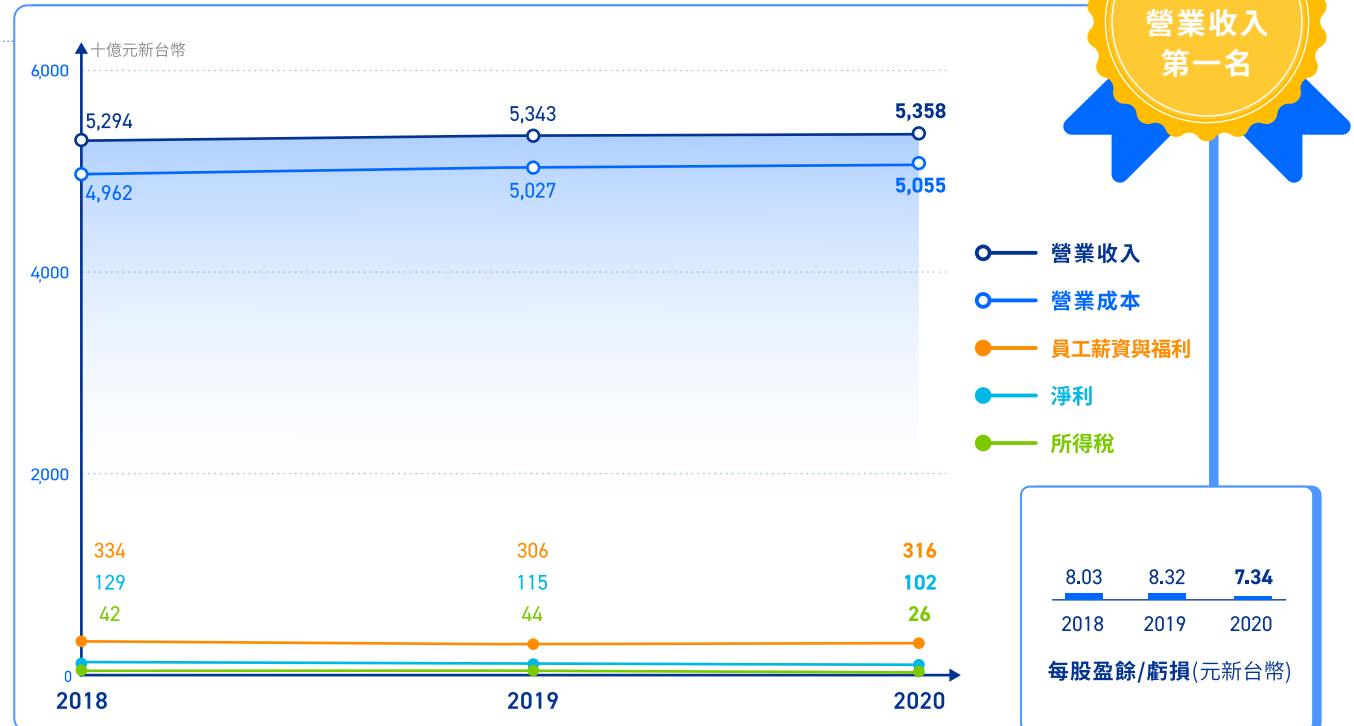
2020 年爆發新冠疫情，重創全球經濟與產業結構，然而，在劉揚偉董事長的帶領與全體員工共同努力下，集團營運表現仍表現良好，2020 年營業收入達 5,358 兆元新台幣，較 2019 年成長 0.31%，為全台營業收入第一名之企業。



集團 2020 年  
財務年報



集團  
財務摘要

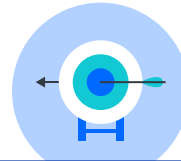




## 風險管理

風險與機會為一體兩面之議題，若事前預防風險，將其影響程度最小化，即可將風險轉化為機會，因此集團面對快速變化的外部環境，風險識別、提升應變能力是集團的經營管理重點，從而掌握集團的未來發展機會，以實踐集團的永續發展願景。

集團專注於本業之製造、銷售及技術研發，並無從事高風險、高槓桿之投資。針對外部與內部之風險，集團設有風險管理處，依法訂定各種內部規章，進行各種風險管理及評估，根據「與特定公司及集團企業公司間經營」、「業務及財務往來作業辦法」、「子公司監理辦法」、「背書保證辦法」、「資金貸與他人辦法」及「取得或處分資產準則」等內部相關辦法建立適當風險控管機制及防火牆。集團採用全面風險之管理與控制系統，以清楚辨認、衡量並控制集團各種風險，包含市場風險（匯率風險、利率風險及價格風險）、產品風險等。



### 管理目標

01

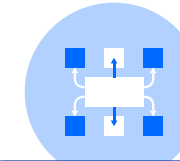
除市場風險為外部因素所控制外，其餘均可以內部控制或作業流程予以清除，因此其管理均以將各風險降至零為目標。

02

市場風險則以嚴密的分析、建議、執行與流程，適當考量外部的整體趨勢、內部營運狀況及市場波動之實際影響，將整體調整至最佳化運用。

03

集團整體風險管理政策著重於金融市場的不可預測事項，並尋求可降低集團財務狀況及績效之潛在不利影響。



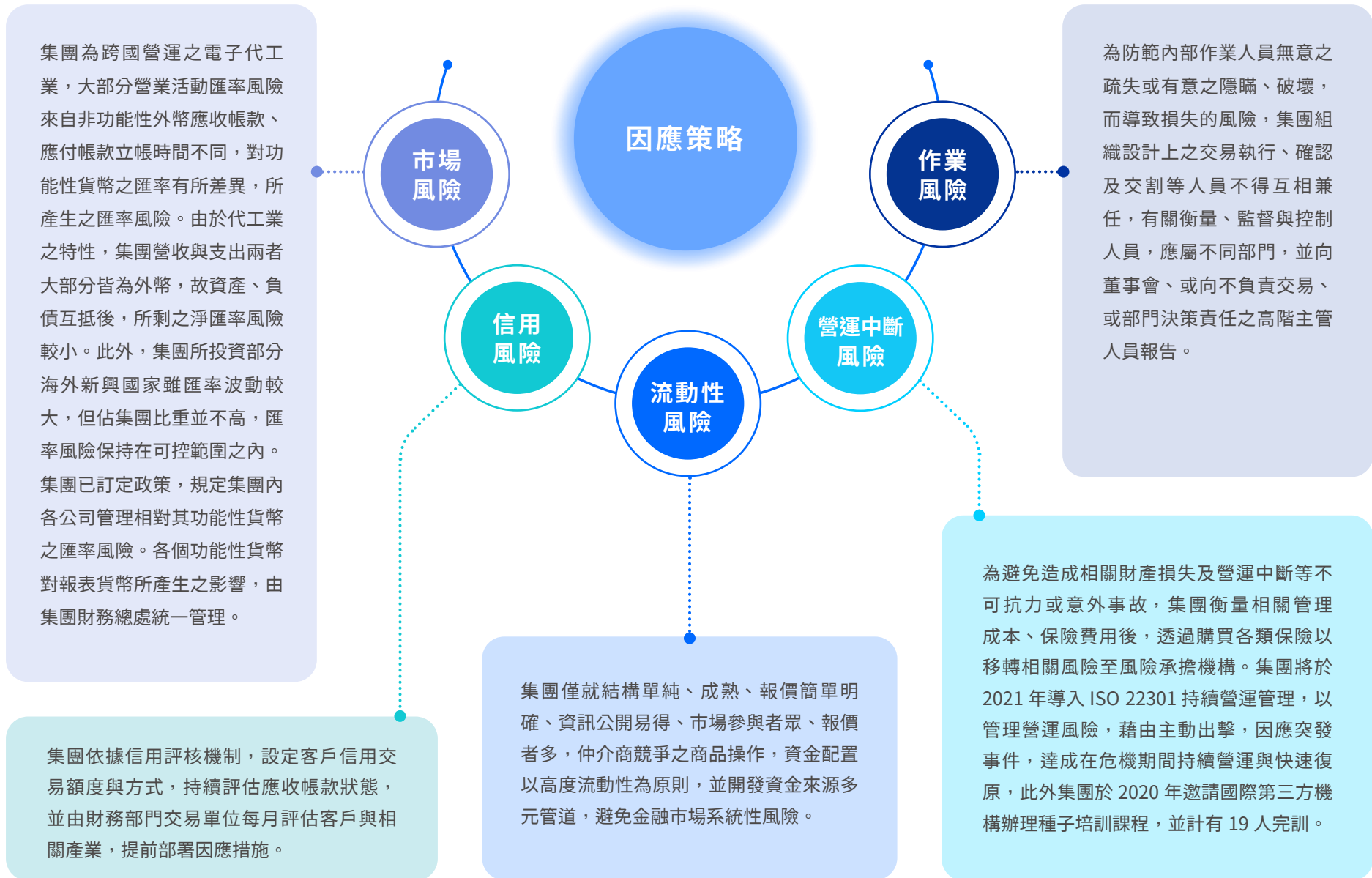
### 管理系統

01

風險管理工作按照董事會核准之政策執行。透過與集團內各營運單位密切合作，以辨認、評估與規避相關風險。

02

董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策。



註：1. 有關職業安全與衛生的風險，請見章節「[安全稽查風險鑑別](#)」。2. 有關供應鏈的風險，請見章節「[供應商永續管理政策](#)」。3. 有關氣候變遷的風險與機會，請見章節「[氣候變遷](#)」。

## 資訊安全管理



### 資訊安全組織

為滿足客戶資訊安全需求、保障客戶隱私及智慧財產權，集團針對企業資訊安全特別成立資訊安全委員會，由事業群最高主管擔任主任委員，副總經理擔任副主任委員，資訊最高主管擔任資安常委，總幹事由資安主管擔任，執行幹事由各部門主管擔任，定期召開管理審查會議，制訂與檢討資訊安全管理目標及政策。為有效推動資訊管理政策，資安組織下設立流程 / 運行組、稽核組、教育訓練組、緊急應變組，由各職能部門的資深管理人員擔任，確保集團資安管理系統能持續穩健運作。



### 資訊安全政策

集團資訊安全政策為「維護公司之資訊機密性、完整性、可用性與適法性，避免當發生人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益」。集團歷年來遵循資安政策要求、定期做資訊安全宣導、員工資訊安全教育訓練等，以更適切符合國際資訊安全管理趨勢及回應客戶資安要求，於 2011 年開始導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並通過重要資訊系統服務認證。透過 ISO 27001 資訊安全管理系統導入，落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧財產、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標。



### 資訊風險控制

集團積極落實資安策略，管理上從政策制度、組織職責、人力安全、文件管控、資產管理、通訊與作業管理、存取控制、實體環境、系統開發與維護、營運持續管理、安全事件管理、法規遵循性等方面制訂相關管理規範；於技術方面，設置網路防火牆、入侵檢測系統、郵件安全系統、作業系統自動偵測更新、病毒防護系統、網路准入系統、安全監控系統及弱點掃描系統等，並運用集團大數據智慧製造、健康互聯網以及資訊安全網等安全交易與供應鏈金融管道，多方推動資訊安全管理。集團每半年有內部及外部專業稽核人員，組織對公司資安管理系統進行稽核，每年對資安運作狀況，風險控制及事件改善進行評審，並呈報至資訊安全委員會，以控制及降低資安風險。



### 員工資安訓練

集團在新人入職時安排基本的資訊安全教育訓練，對在職人員透過定期的資安教育訓練、海報 / 影片宣導強化員工的資安意識。對內部資訊稽核發現的問題，藉由矯正預防流程即時進行資訊安全管理，減少員工洩漏集團及客戶機密資訊；當外部資安事件發生時，立即進行資安通報，強化公司資訊安全成熟度，提高員工防範外部惡意攻擊的意識等，為公司生產經營活動提供資訊安全保障。集團於 2020 年末發生任何與衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的重大事件。



## 新冠疫情防疫措施

2020年發生新冠疫情，嚴重衝擊全球產業與經濟，為因應新冠疫情的影響，集團以員工及家屬的健康安全為最高原則，啟動內部營運持續計畫（Business Continuity Planning，簡稱 BCP），並由董事長劉揚偉先生親自坐鎮防疫指揮中心，每日召開防疫會議，由相關權責主管向董事長報告，部署集團防疫策略。

### 集團防疫六早策略

#### 早部署

1/20

啟動集團防疫工作

1/23

成立全球防疫指揮中心

2/25

邀請中國工程院院士、知名呼吸病學專家鐘南山先生，擔任集團新冠疫情防疫總顧問

#### 早報告

啟動日報機制，每日監控疫情情形

#### 早啟動

每日召開全球防疫指揮中心行動會議，並發布 40 項防疫政策，以及自製口罩

#### 早隔離

設立緩衝宿舍區與愛心觀察區

#### 早發現

透過軌跡定位、體溫監測、核酸+DR 檢測，以利及早發現員工健康狀況

#### 早治療

與政府聯合展開工作

## 集團防疫七項機制

### 1 防疫機制到位

- 防疫組織體系建置
- 防疫指揮中心會議機制
- 確診個案處理流程

### 2 防疫物資到位

- 防疫物資庫存管理
- 體溫監測設備到位

### 3 清潔消毒到位

- 公共區域消毒管理
- 接觸性物件消毒管理
- 廠區空調通風與衛生管理

### 4 內部管理到位

- 入廠管理
- 集團車輛物流管制辦法
- 外部人員管理
- 設立防疫期間請假及差旅辦法

### 5 教育訓練到位

- 防疫教育訓練課程
- 組織園區全體員工防疫測驗
- 防疫文宣布達（線上 + 線下）

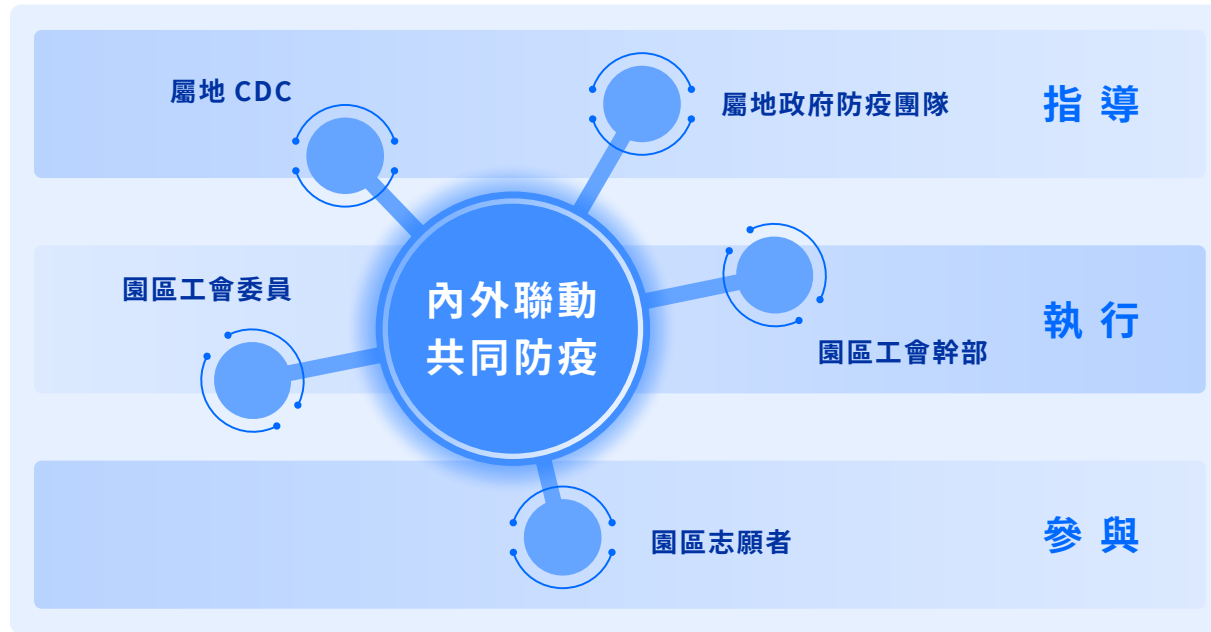
### 6 員工關懷到位

- 主管主動關懷員工
- 健康管理
- 防疫熱線

### 7 員工排查到位

- 香信 APP 平台每日健康管理
- 體溫與健康狀況異常監測機制
- 重點對象（自疫區返回工作崗位人員）
- 監測管理與通報

## 防疫稽核



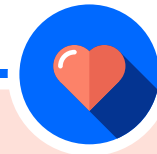
### 工作機制：

1. **稽核組織：**園區工會負責
2. **稽核人力：**專職與兼職委員
3. **稽核方式：**定期稽核，週一至週六，重點為人流高峰時段
4. **稽核範圍：**一線 / 三線門崗、愛心觀察區、緩衝宿舍（公寓）區、集體宿舍（公寓）區、餐廳、生產線、吸煙區 / 商業街等公共區域
5. **稽核標準：**《園區防疫工作稽核內容（標準）》設有 10 大類 160 項



### 防疫宣傳

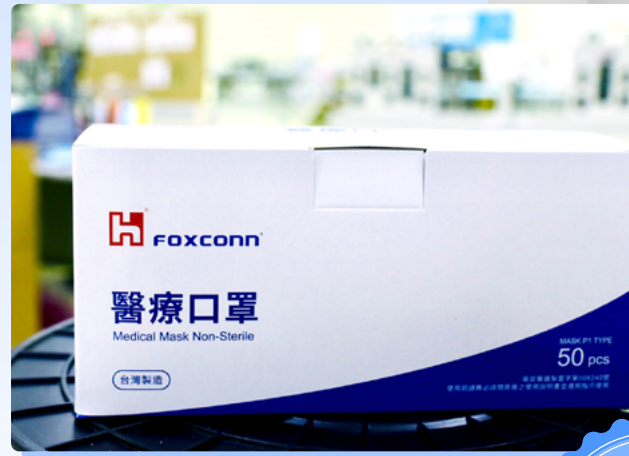
- 防疫 + 安全宣傳：發文 604 篇，累計瀏覽量 158.4 萬次
- 有獎問答：辦理 3 期，計 8.3 萬人次參與
- 線上活動：辦理 220 場次，計 8.1 萬人次參與



### 心理援助

- 心理健康宣教：官方微信每週發布科普，共 46 篇，5.6 萬次瀏覽
- 24 小時熱線諮詢：提供電話與微信諮詢，累計諮詢 538 人次
- 分層輔導：提供 8 大類 72 堂線上課程，累計瀏覽量達 156.8 萬次

## 面對疫情不鬆懈， 集團自製口罩， 建立共融社會



自新冠疫情爆發後，集團於 2 月即啟動自製口罩產線規劃，從機台設計、模具開發組裝到 3 月試產認證完成。對於印有「Hon Hai/Foxconn」字樣的口罩，相對集團許多工作繁複的高科技精密製造產品來說，口罩可說是集團史上最簡單的一款產品，卻也是意義最重大的，透過增加社會口罩供給量、協助社區加強防疫能量，鴻海希望能在新冠肺炎防疫上，藉由不織布口罩貢獻一份密織的心意。

集團秉持「取之於社會、用之於社會」理念，將口罩提供予政府、醫療人員、員工，同時先後捐贈 14 萬片口罩予廠區鄰里及全台 10 個社福團體，讓罕病、獨居長者不需再費心搶購口罩。對此，受贈單位均表感謝，其中罕病基金會表示，十分感謝集團能夠想到罕病朋友們，尤其許多罕病朋友特別體弱，又必須定期到醫院回診治療，口罩實在是一個非常重要的必需品。

有鑒於集團同仁往來國際差旅需求，集團也針對長途旅行的員工，提供個人防護裝備，包括護目鏡、防護衣、醫用口罩、N95 口罩、檢驗手套、酒精、乾洗手液等，還有詳細的國際差旅移動過程防疫須知指引。集團內部的防疫指揮系統，每週也定期透過集團內的企業級 APP，提供全球最新的疫情資訊影片。讓全球各地的同仁，都能第一時間掌握最新疫情脈動。



捐贈 50 台創新專利產品「消毒殺菌乾手機」  
予深圳市第三人民醫院



榮獲台灣疫苗推動協會頒發防疫銀獎



# 誠信經營

集團堅守誠信文化、誠信經營，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策，完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求。於員工入職時，必須簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》、《知識產權暨保密協議書》，並在員工進入公司第一天即給予員工守則、管理制度、企業倫理與道德規範等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務，同時要求供應商或其他合作者簽訂「廠商承諾書」，並嚴格執行高標準的反貪瀆政策，以此作為合作夥伴之前提。

為落實誠信經營及道德行為，集團已建立有效之內部控制制度，且每年定期對員工舉辦教育訓練，如 2020 年度舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練含內線交易、營業秘密暨法務通識資訊、通訊網路作業規範與公司資訊安全政策簡介等相關課程，總計 1,316 人次參與，讓員工時時刻刻警惕自己，並讓員工知悉最新的相關法規變動，以防範員工觸犯法規或發生類似的錯誤。集團於 2020 年，未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為、貪腐有關的違法事件。

## 集團行為準則規範

2005 年，集團加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)，成為電子行業聯盟的正式成員之一。身為 RBA 會員，集團遵循 RBA 所有行為準則，推行並落實 CSR 規範，並對供應商實施稽核，以確保供應商也遵守集團 CSR 政策與行為準則。（有關鴻海集團供應商社會與環境責任行為守則之內容，請見章節 [☞ 供應商永續管理政策](#)）

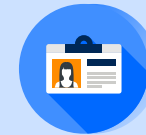
集團秉承公正、誠實、廉潔的原則參與競爭，開展業務，並在全球各廠區建構法遵體制。作為 RBA 的正式成員，除積極參與聯盟活動及承擔會員相關義務外，集團並與電子行業同業與各合作夥伴共同致力於企業社會責任的遵守與推行。集團 CSR 委員會以責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 為基礎，於 2008 年 6 月制定集團第一版《集團行為準則規範》(Foxconn Code of Conduct, 簡稱 CoC)，2020 年 CSR 委員會對集團行為準則規範再次進行審訂，由各事業群最高主管簽署後貫徹執行，積極履行企業社會責任，同時 CoC 教育培訓是所有新進員工每年之必修課程，在職員工則持續宣導他們應符合 CoC 的要求。集團行為準則涵蓋道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反貪腐政策及反奴隸人口政策八大方面。

集團企業社會責任  
(CSR) 行為準則

## 集團行為準則八大方向



道德規範



勞工與人權



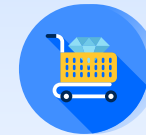
健康與安全



環境



管理系統



負責任的礦物採購



反貪腐政策



反奴隸人口政策



### 負責任的礦物採購

集團嚴格遵守國際組織及行業的有關規定，不接受及不使用來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的「衝突礦產」，並要求所有供應商追溯所有產品中所含的「衝突礦產」，包括金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和 鎢 (W)，的來源及提供相關資訊。此外，集團要求其下游供應商應履行禁止衝突礦產有關的法律要求，若有違反則不得列入集團供應商名單。

#### 常見衝突礦產



### 反貪腐政策

集團堅守誠信文化，並承諾完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求，對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動。所有員工每人每年須安排至少 2 小時的反貪腐訓練。此外，集團要求下游供應商、廠商及客戶嚴格執行最高標準的反貪腐政策以作為合作夥伴之前提。集團每年度執行反貪腐行動，對所有員工宣導《員工廉潔自清聲明》，而發生貪腐行為或參與過團體貪腐等不當得利的員工，集團將嚴格核處理。員工、客戶或供應商等也可通過以下管道主動申訴：[117@foxconn.com](mailto:117@foxconn.com)，電話：+886-2-2268-3466, ext.560-74422。對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及集團制度予以嚴懲。同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，集團也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。



### 反奴隸人口政策

集團聲明不接受販賣人口或雇用任何形式的奴隸、受強迫、抵債、契約或監獄勞工，其中包括通過威脅、強迫、強制、誘拐、欺詐或向控制他人的任何人支付薪酬的方式運輸、藏匿、招聘、調職或接收人員。

#### 檢舉案件的申訴機制

集團鼓勵檢舉任何非法行為，並將保障身份保密與匿名申訴，確保供應商與員工檢舉人的身份機密性。受理窗口於接獲檢舉後，將立即通知專責單位，籌組專案小組對通報中所述之疑似舞弊情形進行調查。集團對檢舉人身份及檢舉內容將予以保密，並將以電子郵件方式回覆調查結果。

地 址：新北市土城區土城工業區自由街 2 號

電 話：+886-2-2268-3466 ext.560-74422

Email：[renrenjubao@163.com](mailto:renrenjubao@163.com)

[jubaofoxconn@gmail.com](mailto:jubaofoxconn@gmail.com)

## 內部控制與稽核

1

### 專業證照

CIA、CCSA、CISA、  
CEAP、ACDA 等

2

### 內稽教育訓練

2,168 小時

3

### 內控自評總控制活動數

24,958 個

4

## 數位轉型

- 1. 子公司快篩劑：**為不同子公司設定不同的特別財務指標，系統將自動監測異常指標，稽核人員則能雲端掌握子公司財報風險與其品質。
- 2. 持續性稽核平台：**使用電腦進行持續性的稽核分析，並能快速且準確的資料分析之結果提供予稽核人員，以提升稽核效率。
- 3. 流程自動化：**將重複繁瑣工作交由機器人執行，節省例行性查核時間達 50% 以上，因此所節省的時間，可以增加查核頻率或增加專案的查核深度，以提升稽核品質。

集團建有內部控制制度，其設計、執行以及內稽檢查，乃依據公開發行公司建立內部控制制度處理準則及相關法令辦理。集團將依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該處理準則所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為 5 大組成要素：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督作業。

於 2020 年集團無發生內部人員依法被處罰、違反內部控制制度規定之處罰、主要缺失等相關情事。

## 內部控制制度

控制環境

風險評估

控制作業

資訊與溝通

監督作業

## 內部稽核組織

集團內部稽核單位隸屬於董事會之下，專職於內部稽核之工作。並依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置稽核主管一名與其所屬適任及適當人數之專任內部稽核人員，而內部稽核主管之任免，必須經審計委員會同意，並提董事會決議。此外，為確保內部稽核人員之資格符合法定之適任條件，以及提升職能，集團要求內部稽核人員持續進修到達規定時數。





## 內部稽核之運作

內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並盡專業上應有之注意。稽核主管定期向審計委員會報告稽核業務，並列席董事會報告。

內部稽核單位會定期評估風險並擬定稽核計畫，明訂稽核項目、時間、程序及方法等，並依其計畫執行相關查核。此外，稽核人員將定期或不定期進行例行性及專案稽核，並督促本公司內部各單位及子公司每年定期自行評估內部控制制度之有效性。稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被執行。

集團的內控自行評估採用 e 化平台作業，由各單位自評主管依據內控風險數據庫，進行內控制度設計與執行有效性評估，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核人員對於內部稽核作業所發現、內部控制制度聲明書所列、自行評估及會計師專案審查所發現之內部控制制度各項缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，按季作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施，並列為各部門績效考核之重要項目。稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付審計委員會查閱。內部稽核人員如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告陳核，並通知董事會、審計委員會。



### 評估/規劃

- 上一年度缺失及主管建議納入稽核規劃
- 風險評估
- 擬定年度稽核計畫

### 執行稽核

- 設計稽核項目及程式
- 實地觀察/訪談
- 應用自動化稽核程式(如:RPA等)

### 稽核結論/報告

- 召開結案會議
- 出具稽核報告/缺失單
- 按季追蹤缺失，直至改善為止

### 呈報

- 呈送董事會及審計委員會
- 製作業務報告，呈送董事會報告

## 集團稽核長擔任 內部稽核協會理事長， 積極推動各項業務

有鑒於內部稽核人員乃是達成有效治理、風險管理及控制不可或缺之一環，因此集團積極運用自身優勢與資源，積極協助內部稽核從業人員展現其專業價值，促進公司整體之健全經營，以合理確保達成三大目標 (營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範、法令規章之遵循。同時由集團稽核長擔任內部稽核協會理事長，透過自身在集團內部累積的跨國際、跨產業的稽核工作經驗交流，提供公司治理及辦理後續公司治理藍圖規劃，以促進社會永續發展，朝向更加國際化與專業化方向邁進。

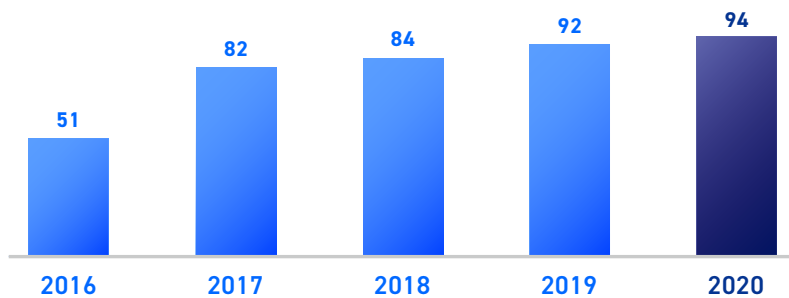


# 創新研發與專利

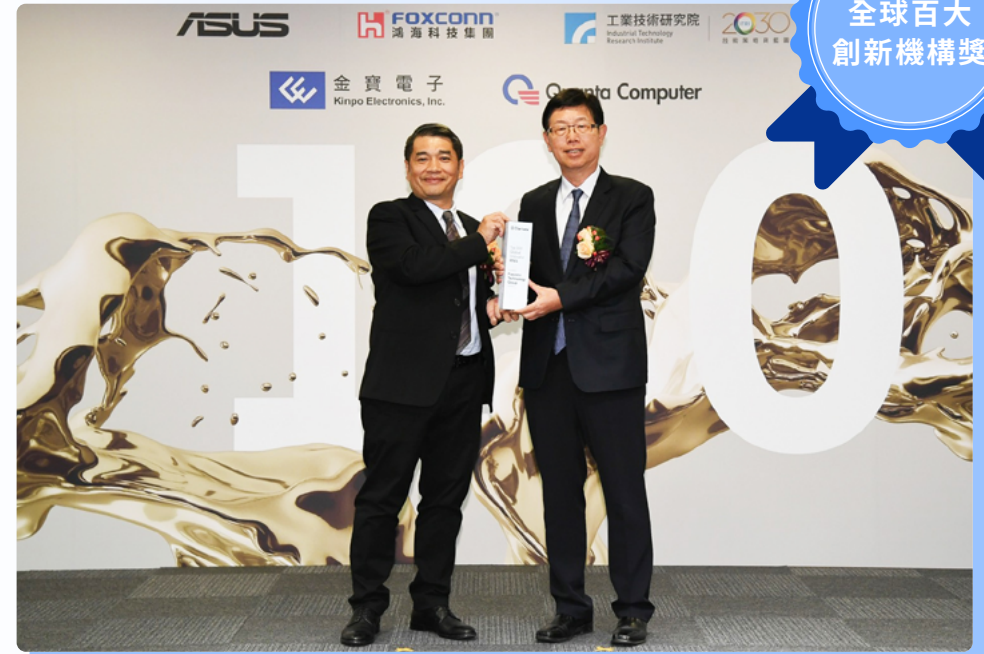
集團以「智慧」為核心，透過創新式整合設計製造服務 (Integration Innovation Design Manufacture, IIDM)，致力於為全球標竿客戶打造軟硬整合的智慧製造與智能供應鏈。集團進一步提出 F3.0 轉型升級的目標，將積極並投入「電動車、數位健康、機器人」三大新興產業以及「人工智慧、半導體、新世代通訊技術」三項新技術領域，以「3+3」作為重要的發展策略，為全球標竿客戶提供完整解決方案，成為全方位智慧生活提供者。

集團近年皆投入大量資源於創新研發，於 2020 年總計投入 941 億元新台幣於研發費用（佔 2020 年營收的 2%），歷經多年發展，集團已建立遍佈亞、美、歐三大洲的專業研發網路，由高素質精英研發團隊打造自主創新平台，大量累積具備廣泛競爭優勢的核心技術和關鍵技術。核心技術的建立，使集團在奈米、金屬、塑膠、陶瓷、熱傳導等領域取得巨大突破，建立集團在精密機械與模具、半導體、雲運算、液晶顯示、三網融合、電腦、無線通訊與網路等產業領域的領先地位，進而成為機光電整合領域最重要的科技公司。

集團近5年研發費用(單位:十億元新台幣)



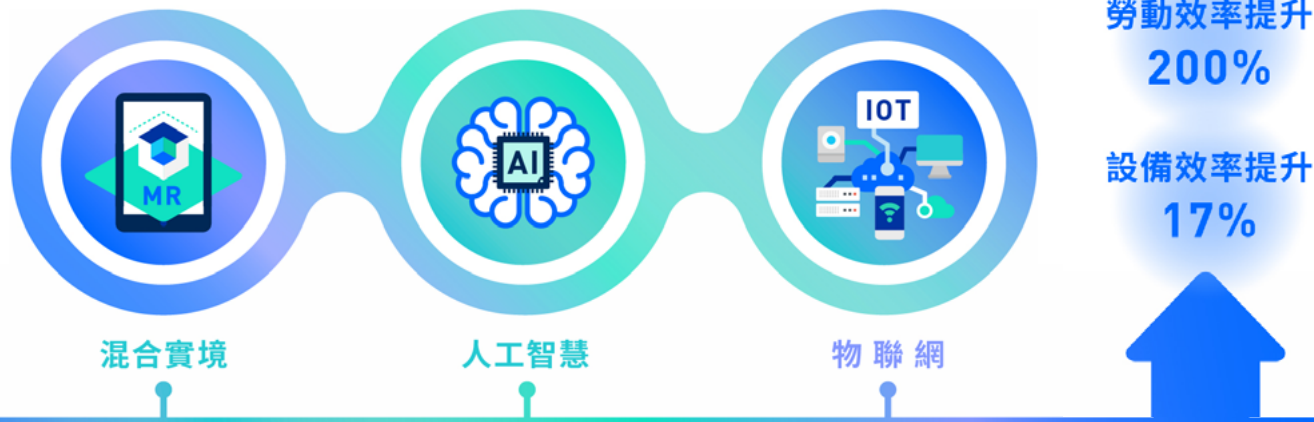
全球百大  
創新機構獎



於 2020 年，集團再次獲頒「科睿唯安全球百大創新機構獎 (Clarivate Top 100 Global Innovators)」，也是台灣唯一連續四年獲得此殊榮的私人企業，以及榮獲世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 的燈塔工廠 (Global Lighthouse)，繼 2019 年深圳園區入選後，再次以成都園區入選 WEF 燈塔工廠，是少數擁有兩座 WEF 認證燈塔工廠的企業。集團再次以實力驗證全球科技製造服務龍頭地位。

展望未來，集團將持續推動創新的企業文化，發揮整合綜效、減少重覆研發、活化智財資產、深化新技術佈局，並針對最新的產業情勢與集團發展方針，研擬與實施多種新措施，包含新的智財獎勵機制等，目的即為了厚植集團的研發能量，提升智財品質，以最大化發揮集團研發成果的影響力。

# 再添一座！成都廠獲評世界經濟論壇燈塔工廠

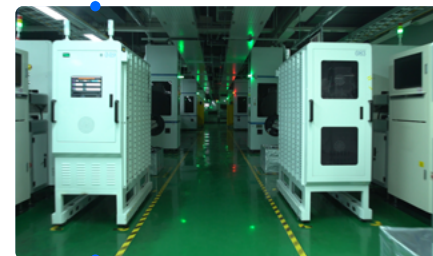
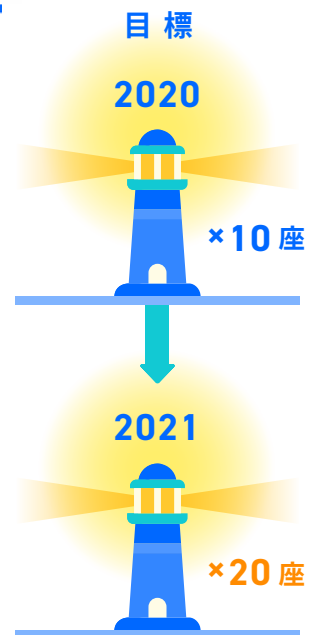


集團劉揚偉董事長表示，「第一次獲評 WEF 燈塔工廠，證明鴻海擁有一座世界一流的智慧製造工廠，第二次獲評則表明，鴻海成功建立了一套燈塔工廠孵化體系。數位化轉型不是一道選擇題，而是一種必然的發展趨勢，只有主動擁抱數位化轉型的公司，才能在未來持續保持業界領先地位」。

「燈塔」專案由世界經濟論壇 (WEF) 與麥肯錫合作推動，旨在遴選出第四次工業革命尖端技術應用整合工作方面卓有成效，堪為全球表率之領先企業。自 2018 年起，全球只有 69 座工廠獲此殊榮，今年世界經濟論壇評選成都園區獲選理由中，特別強調集團在面對快速增長的業務需求和技術熟練工人的不足時，成都園區採用了混合實境 (Mixed Reality, MR)、人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 和物聯網 (Internet of Things, IOT) 技術，使勞動效率提高了 200%，整體設備效率提高了 17%。

成都園區自 2015 年起，逐步建立多達 600 餘位專業人才的工業互聯網團隊，以 OT (Operational Technology) + IT (Information Technology) 的工作方式，廣泛應用各類人工智慧和 IoT 等技術，從「工匠」向「智匠」變革，實現了卓越運營的「無憂」工廠，成功從傳統製造蛻變為智慧製造。

此外，集團於 2020 年陸續推行了 10 座內部「燈塔工廠」的改造，涵蓋模具生產、CNC 加工、表面貼裝、系統組裝等重點生產製程的升級。這些內部「燈塔工廠」在集團內率先成功導入自動化，數位化，智慧化等先進技術，不僅是在產品能力、生產管理等方面得到大幅提升，也通過逐步增加數位化工具，對運營系統進行的創新，並創建適用於整個企業的單一運營系統，為日後建立企業層面的現代化運營系統提供了成功範例。2021 年預計將複製 20 座燈塔工廠落地，推動工業互聯網及智慧製造發展，為集團 F3.0 轉型夯實基礎，進而推動集團轉型升級。





## 鴻海研究院

為實踐邁向 F3.0 轉型升級之路的重要發展策略，集團於 2020 年成立鴻海研究院，將強化鴻海技術與產品創新，從過去「勞力密集」升級至「腦力密集」進一步提升核心競爭力，並且將扮演集團新技術專利培育的搖籃，提供集團更具競爭力的創新能量，成為集團基業長青，永續成長的根基。

鴻海研究院由集團劉揚偉董事長擔任院長，並下設五大研究所，每個研究所平均編制 40 位尖端技術研發人才，並且聘請來自人工智慧、半導體、新世代通訊、資通安全與量子計算等領域之頂尖專家擔任鴻海研究院的諮詢委員。鴻海研究院專注於未來 3~7 年的前瞻技術研發，強化鴻海技術與產品創新，讓公司從過去的「勞力密集」升級至「腦力密集」、也為集團「3+3」的發展提升核心競爭力。



鴻海研究院  
專區



觀看【活動花絮】  
鴻海研究院 揭牌儀式



鴻海研究院揭牌儀式由集團董事長暨鴻海研究院院長劉揚偉親自主持，國發會龔明鑫主任委員、集團郭台銘創辦人以及黃秋蓮總財務長等人共同與會揭牌



## MIH 電動車平台

國際間氣候變遷與環保意識逐漸被關注，各國政府為降低運輸工具的碳排放量，因此具備較低碳排量的電動車則孕育而生，並逐漸成為主流趨勢。而集團發現傳統汽車產業的三大痛點：開發費用太高、開發期長、資源不足，因此為推助各國發展電動車，集團發起電動車開放平台（以下簡稱 MIH），透過開放技術規格，邀請各界夥伴加入，共同建構電動車軟體、硬體與零組件的生態系。

MIH 的使命是以促進電動車領域的合作、實踐關鍵技術並建立相關的測試及認證標準，集合聯盟成員的專長來達到優勢互補、降低開發費用和加速開發時程。MIH 將陸續介紹各領域中的領導廠商夥伴，並規劃研討會及論壇，邀請業內的開發者來共同討論電動車和移動應用等議題。



## MIH 開放平台 4 大特色

### 01 模組彈性客製

軸距、輪距、地上高、電池包、底盤懸吊等等，皆能依據客戶需求彈性匹配，這些模組涵蓋了從 B 到 E 級距的主流車型，同時更重要的是，這些模組化的關鍵零組件，可隨著技術演進，升級、更新與擴充，讓開發的商品永遠保持競爭力。

### 02 輕量一體成型

為增加續航里程，電動車的輕量化是首要考量！MIH 實現前懸吊塔與後大樑的一體式輕量化設計，不但消除了鈹金搭接的公差，更使得輪胎入力傳遞線性化，給予消費者高級的操控安定感並降低路面噪音。

### 03 強大 EEA 架構

傳統平台設計開發強調的是底盤與動力在平台架構上的匹配，但隨著軟體定義趨勢的到來，要讓車內機械和電子結構無縫銜接，一個堅強可信賴的 EEA (Electrical/Electronic Architectur) 架構就無比重要！EEA 架構可說是未來智慧運輸生態的大腦、神經網絡。

### 04 自動駕駛技術

這個開放平台是一個轉向、煞車與動力線控平台，主要有兩大優勢：「開放性」，在平台上可集成任何自駕系統，共同與開發者及夥伴，實現智慧運輸；「人本設計」，實現兼顧安全、舒適、模擬人操駕的模式。



# MIH 電動車開發工具 EV Kit 預計於2021年上半年 陸續交貨

MIH 宣布首款「EV Kit」工具平台，此平台將開放車端通訊資訊（CAN 通訊協議）讓開發者可在自動駕駛、智慧座艙與動力系統上進行開發。預計 2021 年 4 月底開始對外交貨。MIH 將提供軟體介面、硬體規格及系統架構。未來，MIH 聯盟成員擁有首款「EV Kit」後，可參與聯盟討論與規格制訂。除了取得開放的車端載具資訊外，也可不斷優化讓平台更具國際競爭力。



MIH  
平台專區



加入 MIH  
聯盟會員



觀看「關鍵零組件」  
線上影片說明



觀看「軟體開放平台」  
線上影片說明



觀看「硬體開放平台」  
線上影片說明



集團於 2020 年 10 月舉辦首屆「鴻海科技日」，將於活動中對外發表 MIH 的 EV 軟硬體開放平台與關鍵零組件等相關技術，並對外宣告集團已經準備正式進軍電動車領域，其中新平台將透過「軟體定義」、「軟硬分層」與「開放生態」三大特色，解決現階段電動車的發展痛點。同時，鴻海研究院亦將揭櫫目前所規劃的十大前瞻技術研發計畫，包括高算力的運算引擎平台、超低耗能 IoT 運算晶片設計、從半導體晶片延伸至系統散熱技術與機制、車用 ECU (Electronic Control Unit) 晶片之硬體層次安全機制及矽產業科技發展之量子電腦等，圍繞著「3+3」的重點策略術進行研發，期望藉由這些前瞻新興技術的創新研發，引領電子科技產業往前邁進。



觀看「鴻海科技日」  
完整活動影片



觀看「鴻海科技日」  
活動花絮影片

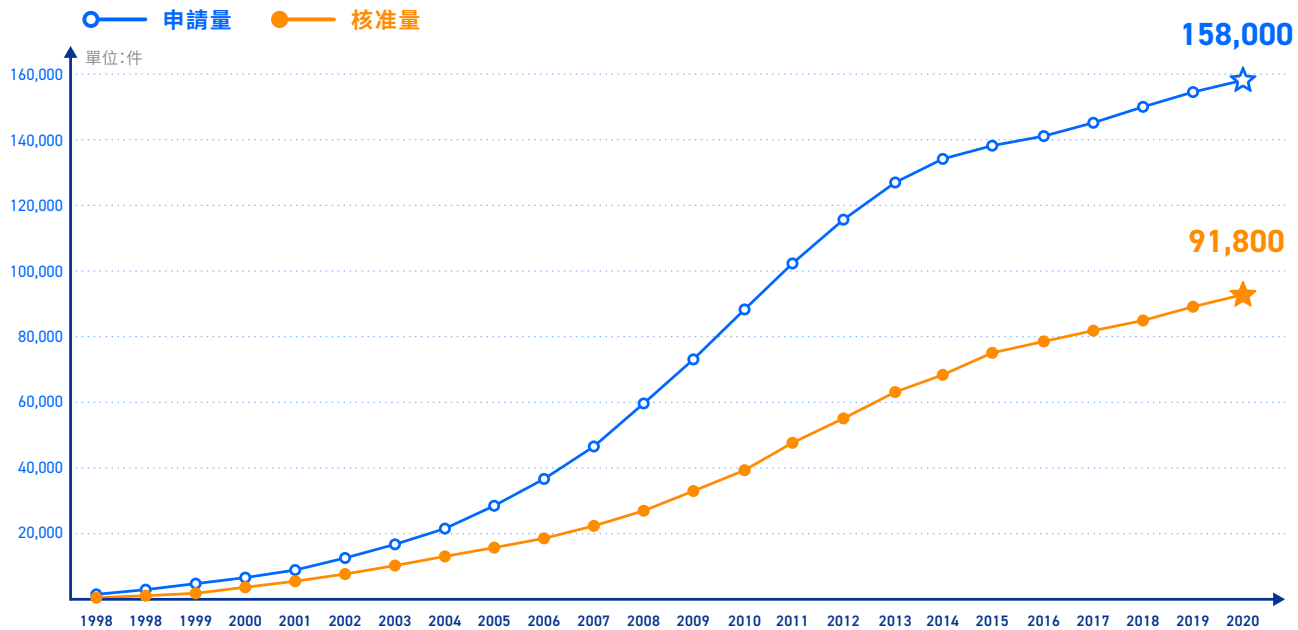
## 專利

集團身為主要專利擁有者與全球其它專利擁有者之商業夥伴，承諾投資於研發與創新，積極保護集團全球的創新技術與知識產權。集團目前手握 4 萬餘件全球專利，其專利技術遍布電腦零組件、5G 通訊、半導體、機器人等不同領域，因此集團能滿足不同需求之客戶對產品的高度要求。同時近兩年獲得的專利申請中，超過 20% 屬於「3+3」領域；近五年的專利申請技術領域超過 5.13% 聚焦在車用零組件以及電池相關；人工智慧、半導體、新世代通訊等三大新技術領域，也有各近一成左右的比重，足見集團對於實踐 F3.0 轉型升級的堅定態度。

集團不安逸於過去的榮譽，每年仍提出 3 千餘件專利提案，集團面對多變的國際情勢，深知只有累積自身的研發實力，扎根創新，才能進一步提高股東報酬率，穩定發展基業長青。

於 2020 年，集團全球專利申請已累計 158,000 件，核准量達到 91,800 件。根據美國商業專利數據局 (IFI Claims) 發佈的《2020 年度全球持有專利最多的前 100 家企業和機構》，集團排名第 17 位。此外，集團 2003-2020 年連續 18 年獲台灣地區專利申請及核准量前列，而 2020 年申請和核准均排名第 8。

集團累計專利申請量及核准量



專利申請累計  
**158,000** 件  
專利核准量達  
**91,800** 件

2020 年度  
全球持有專利最多  
前 100 家企業和機構  
**第 17** 位

2020 年度  
台灣地區  
專利申請及核准量  
**第 8** 位



# 企業社會責任

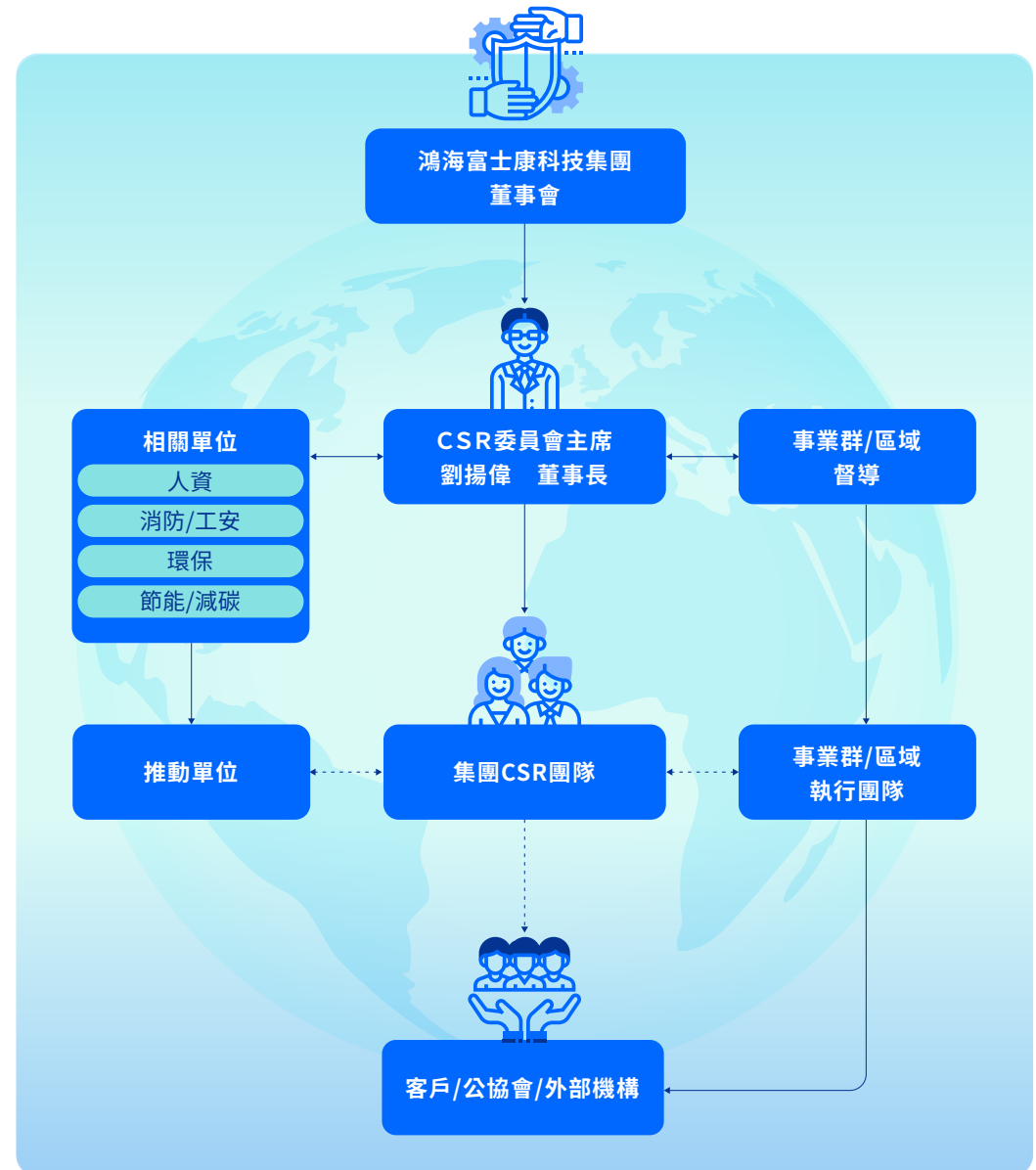
## 集團 CSR 委員會

作為具有道德與責任感的企業，集團在追求獲利的同時，一直堅持扮演好全球企業公民的角色，推動企業社會環境責任發展，以此來創造源源不斷的運營動力與集團競爭力，實現永續經營的目標。集團於 2007 年 3 月成立集團全球 CSR 委員會，由劉揚偉董事長擔任主席，另外，集團旗下各事業群設立 CSR 分會，貫徹執行集團相關 CSR 政策，並受 CSR 委員會監督。集團已在全球各廠區建立一支上千人的專職 CSR 團隊，與客戶、政府及社會各界密切互動，以增進企業透明度，全方位致力於社會與環境責任的推動。

CSR 委員會設有專職人員團隊，負責編修集團企業社會責任相關制度及規範、監督公司企業社會責任政策與計畫、定期追蹤與評估企業社會責任執行進度與成效、出版於審定企業社會責任報告書等權責，推動並內化企業社會環境責任到集團企業文化中。CSR 委員會每雙週將向董事長報告工作進度，每月向經營委員會以及至少每年一次向董事會報告企業社會責任年度執行成果。

集團訂定「集團企業社會責任政策與行為準則」，做為推動企業社會責任的最高指導原則，期待透過管理層級的提高及董事的客觀專業立場，加強集團企業社會責任精神、強化公司 CSR 決策及推動力道、擴大涵蓋面向，並強化監督機制，檢視行動方案是否能實際執行。

CSR 委員會每年組織集團內部稽核活動，召集人資、消防 / 工安、環保、節能 / 減碳等專責單位，參照 RBA (Responsible Business Alliance) 標準，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面，每年對各廠區執行內部稽核，以確保集團 CSR 政策與方針在各廠區落實與執行。



# 利害關係人溝通與責任

## 利害關係人之鑑別與溝通

集團依據利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, 簡稱 AA1000 SES) 進行利害關係人與重大性議題之鑑別, 藉此掌握利害關係人關切的环境、社會及經濟相關重大性議題, 回應利害關係人之訴求與期待。由集團 CSR 委員會評估小組成員鑑別出對營運影響具重要性及相關性之利害關係人, 包括員工、客戶、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府機構、非政府組織與媒體等七大族群。為強化對各利害關係人的溝通, 集團建立了多種溝通管道, 傾聽各利害關係人的聲音, 瞭解他們對集團的期望, 學習他們的長處。對利害關係人的選擇、溝通頻率、關切議題及集團的回應方式如下表:



### 員工



#### 對集團的重要性:

員工為集團最重要的核心之一, 並提供集團足夠的競爭力。

#### 溝通管道及頻率:

員工熱線、座談會、信箱、滿意度調查、心靈之約等管道不定期與員工溝通。

#### 關注議題:

- 員工權益與多元平等
- 職業健康與安全
- 誠信經營及法規遵循

#### 回應方式及成果:

- 招募身心障礙人士至集團就業, 盡最大能力幫助弱勢族群。
- 設立特別困難員工救濟金、員工互助基金、員工親屬慰問金等, 資助需要幫助的員工。
- 集團建立一套無障礙溝通系統, 設立 24 小時求助熱線, 讓員工表達意見或提供建議, 並建立心靈港灣及員工關愛心, 疏導員工心理、促進健康成長。



## 客戶

### 對集團的重要性：

客戶為集團創造經濟的主要來源，集團依客戶需求，提供最優質的產品與服務。

### 溝通管道及頻率：

- CSR 季度及年度活動
- 電話會議
- 不定期客戶來訪及稽核
- 季度及年度稽核

### 關注議題：

- 財務績效
- 公司治理與風險管理
- 誠信經營及法規遵循

### 回應方式及成果：

- 與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私，隨時接受客戶稽核。
- 向客戶報告 CSR 狀況及下游供應商 CSR 管理狀況。
- 不斷強化客戶服務，提供快速、便捷、高效率、高品質、經濟創新的產品和服務。
- 因應時代趨勢，積極節能減碳，提供客戶低碳產品。



## 供應商 / 承攬商

### 對集團的重要性：

供應集團生產所需原料，與供應商共同成長打造永續供應鏈。

### 溝通管道及頻率：

- 供應商年度大會
- 外部申訴管道
- 供應商管理平台

### 關注議題：

- 供應商管理
- 採購實務與管理
- 職業健康與安全

### 回應方式及成果：

- 舉辦年度供應商大會及不定期的 CSR 稽核，向供應商傳達集團對供應鏈的要求。
- 建立 CSR 管理平台，以利供應商線上學習 RBA 規範及集團 CSR 相關要求。



## 股東 / 投資人

### 對集團的重要性：

任何對集團已投資或有投資意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等。

### 溝通管道及頻率：

- 每年召開股東會
- 每年召開法說會
- 每年定期發布集團年報及企業社會責任報告書
- 成立發言人平台
- 不定期舉辦投資人會議／投資論壇

### 關注議題：

- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 創新研發

### 回應方式及成果：

- 集團透過股東會、法說會以及其他會議等，向股東／投資人說明公司之前景、市場發展趨勢、成長策略與獲利能力，及 CSR 執行狀況。



## 政府機構

### 對集團的重要性：

集團積極配合與遵守營運據點的當地政府法規，並杜絕任何形式的非法行為。

### 溝通管道及頻率：

- 不定期公文往來、郵件及電話溝通
- 參與政策研討會、座談會、公聽會
- 行業標準草擬溝通
- 不定期現場查核

### 關注議題：

- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 公司治理與風險管理

### 回應方式及成果：

- 透過拜訪、會議及公文與當地政府機構溝通，積極回應政府提出的政策並提出建言。
- 依照當地政府法規要求，定期提供相關報告或回覆。



## 非政府組織

### 對集團的重要性：

透過與非政府組織深度交流與溝通，共同關注當地社區議題。

### 溝通管道及頻率：

- 不定期電話會議
- 年度各項 CSR 活動及評比

### 關注議題：

- 誠信經營及法規遵循
- 職業健康與安全
- 氣候變遷因應

### 回應方式及成果：

- 參加國際 CSR 論壇，與 NGOs 討論 CSR 議題。
- 參與 NGOs 推動的相關活動，如 CDP、Climate Action 100+ 等。
- 與 NGOs 共同推進相關環境議題（如 RoHS、WEEE 等）。



## 媒體

### 對集團的重要性：

媒體為集團與利害關係人之間的橋樑，透過傳達集團即時訊息，有助利害關係人了解並強化集團形象。

### 溝通管道及頻率：

- 及時發送新聞稿
- 不定期舉辦記者會

### 關注議題：

- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 創新研發

### 回應方式及成果：

- 透過不定期接受媒體採訪與發佈新聞稿，傳達集團營運現況與未來發展，並將新聞稿發布於集團官方網站。
- 同時整合媒體關注之事項以及報導評論，向集團經營團隊報告，作為提升集團營運參考。



## 重點議合成果與回應

集團重視每一位利害關係人的意見回饋，並作為集團營運規劃之參考，對 ESG 等面向持續精進，提出因應作為或專案。此處僅摘錄部分議合成果，若各利害關係人有其他建議與回饋，歡迎聯絡集團的負責團隊。



各利害關係人  
聯繫窗口的聯絡資訊

### 傾聽員工心聲 改善員工工作與生活品質

#### 董事長開放日

由董事長直接與基層同仁溝通，參與員工共提出 20 餘個問題及建議，劉揚偉董事長指示相關部門一周內回應員工。

**Q：**園區是不是可以舉辦一些家屬開放日活動，讓家屬能夠走進來？

**A：**集團將只會越來越開放，2019 年試辦「開放富士康」活動，目的就是希望能夠讓外界瞭解真實的集團。待疫情結束之後，相關活動會持續推廣至其他園區。

### 每季舉辦法說會 說明集團未來展望

#### 法說會

集團定期每季召開法說會，由董事長主持，親自向投資大眾說明公司目前營運狀況及未來獲利展望。

**Q：**推動 MIH 聯盟最大挑戰與阻力為何，集團如何因應？

**A：**產業界為能快速跟上電動車產業發展腳步，故他們希望透過 MIH 聯盟達成這個目的。因此加速產品開發和降低成本是 MIH 最大的挑戰，而這都是集團擅長的優勢，因此集團有信心提出解決辦法。

## 提升供應商 ESG 競爭力，實現共同成長

### 職業安全訓練與宣導

為供應商與承攬商辦理職業安全相關培訓與緊急演練，於 2020 年總計 26,694 人次參與。

### 輔導溫室氣體盤查與查證

於 2020 年，集團已促進 165 個供應商每年進行一次節能和減碳工作，以及協助 88 家供應商完成溫室氣體盤查，其中 58 家完成 ISO 14064-1 查證。

## 響應國際氣候倡議 推動低碳經濟發展

### 出席「2020 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇」

劉揚偉董事長於論壇說明集團響應「氣候行動 100+」的具體目標與承諾遠景，期望能帶動供應鏈和同業能夠一起響應，共同建立責任製造的準則。

## 關注社會需求，創造共好社會

### 鴻海獎學鯨

鴻海自 2017 年起辦理鴻海獎學鯨，提供中低收入戶學生實現夢想的機會。

同學 A：很謝謝鴻海的大家還有評審，讓我知道我一步步所踏出來的腳印跟一直前進的方向是正確的、是對社會有幫助的。

### 台灣希望小學

用關懷與陪伴，走入學童家庭與成長環境，以專業課輔幫助學童克服學習落差，發展適性教育鼓勵多元學習成就。

所謂天生我才必有用，台灣希望小學不會一味只想提升美美的課業成績，反倒鼓勵美美朝優勢領域發展，果真美美不負眾望，拿過跆拳道比賽冠軍。美美表示「拿到獎牌後，我開始對自己有點信心了」。

## 重大性議題範疇及實質性分析確認

集團藉由多元管道與利害關係人溝通，彙整各界關注焦點，以包容性、永續性脈絡、重大性與完整性四大原則為基礎，識別初步的重要議題，依 AA1000 Materiality Test 準則之實質性鑑別「對經濟、環境、社會的衝擊程度」及「利

害關係人關注程度」兩軸線進行評估，據以分析重大性排序，並提出重大性議題矩陣，藉此檢視集團永續現況，校準集團在永續管理上的策略及長期目標，推動各組織持續精進，為社會與公司創造共享價值。

### 第一步 鑑別

#### 1 鑑別利害關係人

透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，鑑別出與集團的利害關係人，包括：員工、客戶、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、政府機構、非政府組織及媒體等 7 大群體。

#### 2 蒐集關注議題 – 17 個關注議題

集團從全球性規範與標準、產業規範與標準、同業及異業標竿、組織年度目標等，蒐集永續相關議題，並經內部討論後收斂至 17 個議題：

#### 經濟面



- 公司治理與風險管理
- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循
- 創新研發
- 資訊安全與客戶隱私
- 供應商管理
- 採購實務與管理

#### 環境面



- 氣候變遷因應
- 能源與溫室氣體管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 有害物質管理

#### 社會面



- 人才吸引與留任
- 員工權益與多元平等
- 員工培訓與訓練
- 職業健康與安全
- 社區投資與參與



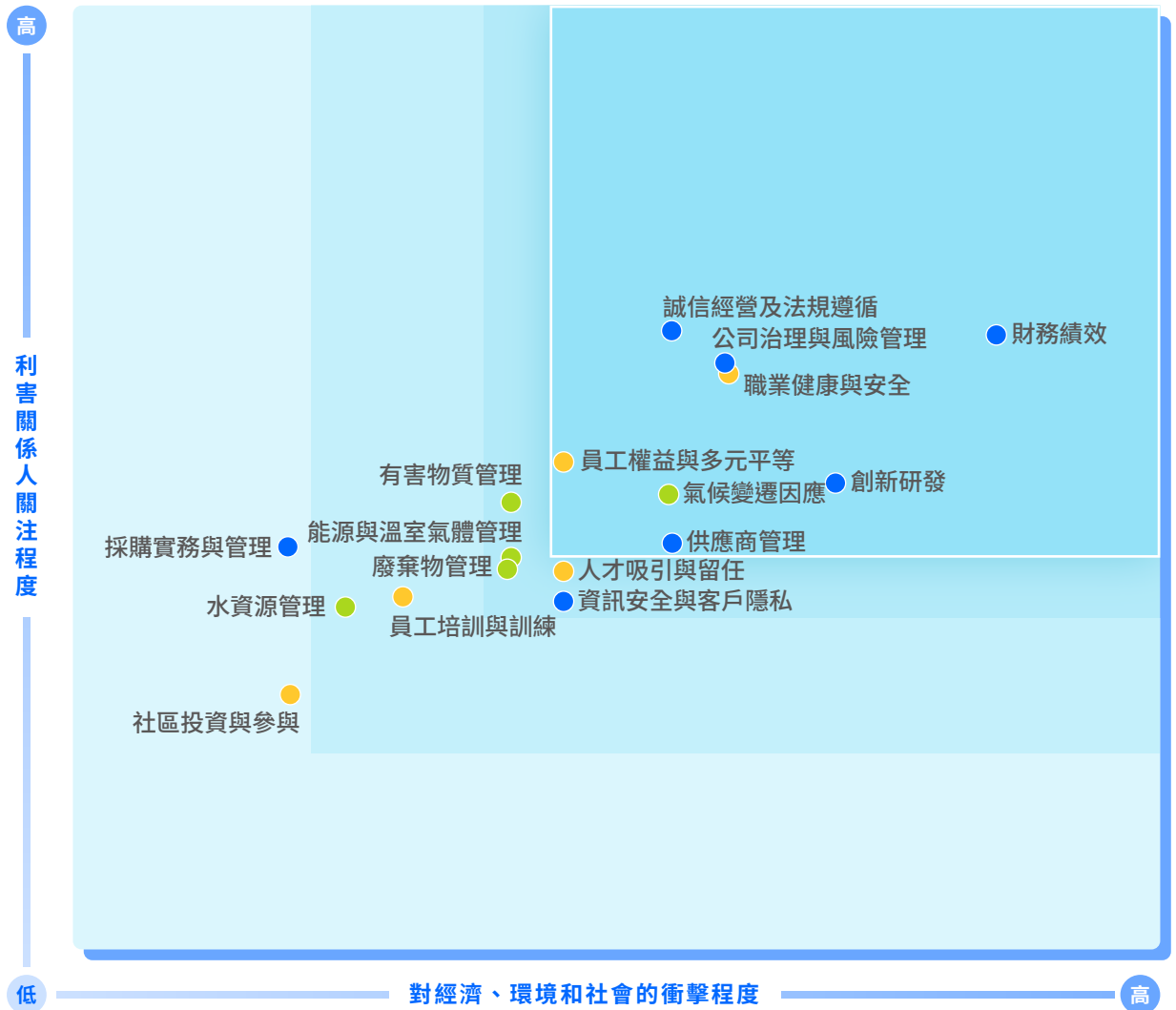
## 第二步 重大性議題排序

### 3 分析內外利害關係人評估對 17 個議題的衝擊程度 – 220 份問卷

集團透過發放問卷調查，對「7 大利害關係人對議題關注程度」進行實質性分析流程，以及由集團內部高層主管評估「17 個議題對經濟、環境和社會的衝擊程度」，並依程度由低至高給予 1 至 5 分。2020 年度共回收 220 份問卷。

### 4 確立重大性議題 – 8 個重大性議題

我們分析各關注議題的「利害關係人關注程度」、「對經濟、環境和社會的衝擊程度」，並繪製集團重大性議題矩陣圖。經鑑別與分析後，重大性議題分別為財務績效、公司治理與風險管理、職業健康與安全、誠信經營及法規遵循、創新研發、氣候變遷因應、供應商管理、員工權益與多元平等。



經濟



環境



社會

### 第三步 界定 2020 年之重大性議題

#### 5 確證與檢視 2020 年之重大性議題

經過嚴謹的鑑別程序，2020 年重大性議題為矩陣圖靠近右上方，亦即利害關係人關注程度較高，且對經濟、環境和社會的衝擊程度亦較高之 8 項重大性議題，其重大性議題邊界如下：

重大性議題	GRI 準則特定主題	回應章節	邊界						
			集團	客戶	供應商 / 承攬商	股東 / 投資人	政府機構	非政府組織	媒體
財務績效	GRI 201	第一章：公司治理—財務績效 (☞ P.22)	●	▲		○			
公司治理與風險管理	自訂主題	第一章：公司治理 (☞ P.21)	●			○	○		○
職業健康與安全	GRI 403	第三章：健康與安全 (☞ P.64)	●		○				
誠信經營及法規遵循	GRI 205 / GRI 206 GRI 307	第一章：誠信經營 (☞ P.29) 第五章：環境管理體系 (☞ P.105)	●			○	○		
創新研發	自訂主題	第一章：創新研發與專利 (☞ P.33)	●	▲		▲			
氣候變遷因應	GRI 201	第五章：氣候變遷 (☞ P.95)	●					▲	
供應商管理	GRI 308 / GRI 414	第四章：供應商永續管理政策 (☞ P.79)	●		○				
員工權益與多元平等	GRI 412	第二章：權益保障及溝通 (☞ P.56)	●					▲	

●：直接衝擊 ○：促成衝擊 ▲：透過商業關係與此衝擊有直接關聯

註：2020 年與 2019 年重大性議題相比，新增了「財務績效」、「氣候變遷因應」、「供應商管理」，而 2019 年重大性議題未列入 2020 年重大性議題包括「人才吸引與留任」、「客戶隱私」、「能源與溫室氣體管理」。