

2024

永續報告書



ESG

ENVIRONMENTAL, SOCIAL,
GOVERNANCE REPORT

目 錄

超豐電子股份有限公司 2024 年永續報告書	4
董事長的話	6
2024 年永續發展目標 (SDGs)	8
超豐電子股份有限公司誠信經營守則	111
超豐電子股份有限公司道德行為準則	118
附錄	120

01

永續經營

1.1 利害關係人議合與重大議題	11
1.2 利害關係人鑑別與溝通	12
1.3 重大性議題鑑別分析	16

02

永續治理

2.1 超豐概述	24	2.5 風險因應	47
2.2 經營理念	26	2.6 資安管理	50
2.3 公司治理	30		
2.4 道德規範與法令遵循	42		

03

創新發展

3.1 技術與服務	55
3.2 產品研發與創新	57
3.3 綠色產品管理	58

04

夥伴關係維護

4.1 客戶關係經營	63
4.2 永續供應鏈管理	66

05

和諧職場

5.1 員工結構分布	73	5.5 員工福利權益	85
5.2 員工人才留任	75	5.6 員工關懷溝通	89
5.3 員工人才培育	77	5.7 員工健康安全	91
5.4 重視員工人權	80		

06

綠色永續

6.1 環境管理政策與制度	99
6.2 氣候變遷策略	100
6.3 污染防制	104
6.4 水資源管理	105
6.5 節能減碳	106

超豐電子股份有限公司 2024 年永續報告書

非常歡迎您閱覽超豐永續報告書，超豐致力於環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 的推動與提升，本報告書依循 GRI Standards (2021) 新版要求編製，並對應聯合國永續發展目標 (SDGs)。每年發行永續報告書，可於官網 <https://www.greatek.com.tw/business.html> 下載電子版，回應利害關係人對超豐在永續發展議題所關注議題。

報告範疇及編輯原則

本年度的永續報告書，依循 GRI Standards (2021) 年版之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性進行編製，全面揭露超豐在環境、社會及公司治理各層面 (涵蓋永續發展各項重大主題)，董事長親自審核核准。

- 本報告書涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，報導超豐經營發展與利害關係人相關的永續議題。
- 主要涵蓋超豐電子股份有限公司一廠、二廠、三廠、五廠、WT1 廠與 WT2 廠。
- 以及組織外的股東、客戶、供應商、社區、政府機關、金融機構等相關重大性主題。為求揭露績效的完整性，部分資訊將回溯至 2020 年 1 月 1 日之前。
- 超豐於 2022 年間收購得群科技股份有限公司，報告書之營業額皆已合併得群之財務報表。
- 財務績效數字以新臺幣為計算基準。

報告書撰寫依據

依循項目
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI) GRI 永續性報告準則 2021 年版
臺灣證券交易所 上市上櫃公司永續發展實務守則 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
聯合國 永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
永續會計準則委員會 SASB(Sustainability Accounting Standards Board) 永續會計準則委員會之行業準則

報告書品質確認

依循項目	驗證 / 認證 / 查證	
經濟	財務數據 年度財務報告	勤業眾信聯合會計師事務所
環境	ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體盤查 ISO 14067 : 2018 產品碳足跡	台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司
	ISO 14001 : 2018 環境管理系統	各工廠個別通過第三單位查證
社會	ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統 RBA 責任商業聯盟行為準則	各工廠個別通過第三單位查證



報告書發行頻度

發行頻度：每年 1 次

現行版發行：2025 年 08 月

下一次發行：2026 年 08 月

超豐聯繫窗口

對超豐「永續報告書」建議與指教，歡迎由下列方式與我們聯絡：

網站：超豐電子股份有限公司利害關係人專區

地址：苗栗縣竹南鎮公義路 136 號

電話：037-638568 # 1302

信箱：ned@greatek.com.tw

董事長的話

自 2022 年下半年起全球景氣急凍，全球消費低迷，消費性電子產品歷經了 2 年消化庫存，在 2024 年訂單終於回升，部分電子產品因庫存去化及新的應用，客戶有備貨需求；且因大型運動賽事需大量的面板以及美國總統大選後政經局勢改變，使客戶積極備貨。超豐電子 2024 年度全年合併營業額為新台幣 152.1 億元，合併稅後淨利金額為新台幣 24.96 億元，分別較 2023 年度成長 12.1% 及 25%。EPS4.39 元亦較 2023 年度成長 25%。依據工研院統計之 113 年台灣 IC 封裝測試業較 2023 年年增 7.5%，超豐的表現在同業平均值之上，受惠於客源分散，擴展世界級國際客戶，有強大的客戶陣容。因公司持續獲利，負債比率 14%，流動比率 344%，財務結構相當健全。

展望 2025 年，消費性電子、工控產品、類比晶片等皆緩步復甦，出現庫存回補的動能。各種 AI 終端裝置新產品陸續上市，將帶動消費性電子產品的成長。然因通貨膨脹、地緣政治風險、貿易保護主義抬頭等負面因素仍在，使全球景氣復甦仍有多重變數。超豐將審慎資本支出，善用現有的產能，利用 AI 技術與加強產線自動化，提升生產效率、產品品質及製程能力，嚴格控制成本，以提高獲利。在研發方面，將加速提升第三代半導體 (GaN 及 SiC) 之製程能力，開發 Flip Chip with SMT 製程能力、開發 power TOLT 產品等，配合先進科技的發展，進行產品組合的優化，減少景氣循環對公司業績之影響。

超豐為了追求永續經營，啟動了總經理傳承計畫，於 2024 年 6 月，超豐成立之元老甯鑑超先生交棒給母公司力成派任之紀有章先生，甯先生繼續擔任顧問，順利完成傳承工程。相信未來，以紀總經理擁有超過三十年的封裝、測試工程及管理經驗，以及超豐紮實穩固的基礎，持續秉持誠信務實的經營宗旨，更加強生產技術、品質、效率的提升，並在客戶及供應商的配合與支持下，超豐必能持續穩健成長。

公司除了重視經濟效益的表現外，在培育人才上也不遺餘力，不僅舉辦各種專業課程，且致力員工薪酬福利之提升，改善美化公司環境；為減少人才流動及招募困難，在 2024 年度推動員工持股信託方案，實施範圍為全體員工。在環境保護方面也相當的關注，實施各項節能措施、使用綠能，致力減碳，並加強公司治理，落實企業社會責任。

謝謝各位股東對超豐全體員工及經營團隊的支持與鼓勵，我們定能更團結努力並持續創造佳績。

	短期計畫	中長期計畫
公司治理面	導入品質良率提升計畫。	- 建立與客戶、供應商的長期合作關係。 - 持續投入新技術的研發與投資。 - 積極擴展國外客戶。 - 招募及培養優秀人才，提升公司競爭力。
環境面	- 增設廢水回收系統降低工業用水量，保護水資源。 - 落實執行廢棄物、廢水、空氣污染等防治措施，對環境保護盡力。 - 持續推動廢棄物資源回收再利用，降低自然資源消耗。	- 做好綠色產品管控，降低對自然環境污染。 - 超豐關注氣候變遷及地球暖化議題，透過不斷改進並落實能源管理績效。 - 配合政策使用綠色能源，建立綠色永續環境。 - 綠色產品採購，落實綠色行動，保護環境。
社會面	- 落實防疫措施，確保人員的健康與安全。 - 持續足額僱用身心障礙人士及提高弱勢團體之聘僱率。 - 擴大外籍移工直聘方案，禁止強迫強制勞動及減少不平等。 - 落實勞工人權，建立勞資和諧的工作環境。 - 協助供應商落實遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則。	- 營造幸福職場。 - 溝通零距離的職場環境。

2024 年永續發展目標 (SDGs)

永續發展策略

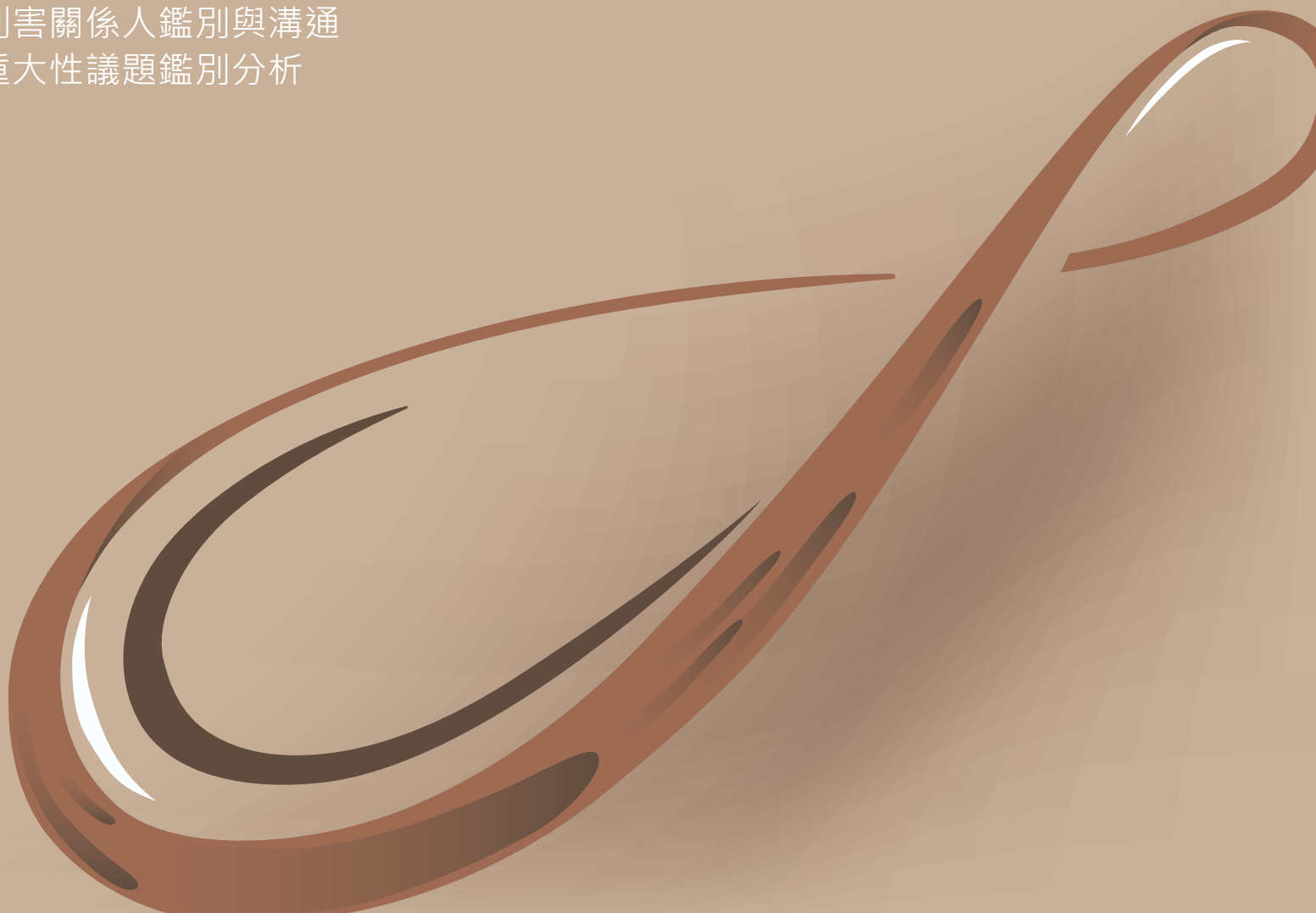
為強化企業永續精神，超豐致力於員工、股東及所有利害關係人創造正向價值，逐步落實以客為尊的服務精神，全面提昇品質、技術及效率，提供客戶滿意之專業服務。

穩健營運治理	● 致力以誠信道德行為準則，建立完善營運管理機制，追求永續發展的目標。
掌握營運商機	● 積極掌握與維持現有客戶之長期合作關係，以期增加其需求分配的份額。 ● 積極擴增一線客戶，計劃性的擴展世界級客戶，以強大客戶陣容，使營收快速成長。 ● 掌握市場狀況，充分配合客戶新產品開發，積極規劃與建立新產品產能。
創新技術開發	● 研究開發符合市場需求之封測技術與產品，使具有技術與成本兼顧之競爭力。 ● 配合相關法規及標準，積極導入國際認證標準之相關認證，以獲得更多商機。 ● 加強設備自動化能力，提高生產效力及產品品質，降低成本，提高獲利。 ● 加強電腦資訊化之運作，提昇產銷作業效率與品質，提供客戶更好的服務。
實現共融成長	● 增進同仁競爭力、提升社會大眾福祉，達成共融成長使命。 ● 持續推動員工關懷防護網建置，營造健康和諧職場文化。

01

永續經營

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析



01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

1.1 利害關係人議合與重大議題

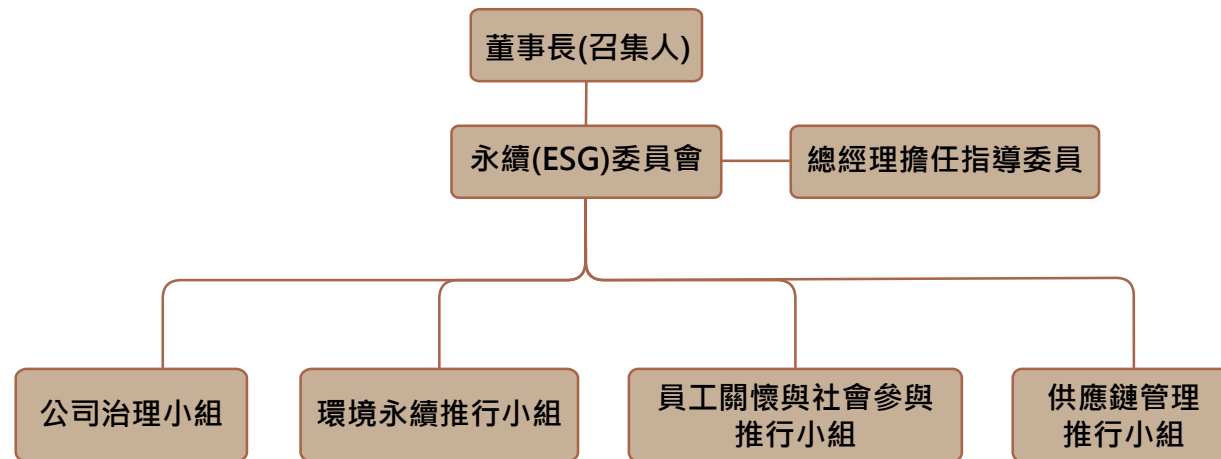
關注及回應利害關係人關切的永續議題，是超豐邁向永續發展及實踐企業社會責任之重要踏腳石。

永續 (ESG) 委員會推行組織

為具體落實企業永續責任，超豐設立「永續 (ESG) 委員會」，編制專責人員，負責規劃、協調溝通委員會轄下的各功能性委員會運作，以及 ESG 相關業務稽核，展現對企業社會責任的擔當。

「永續 (ESG) 委員會」由董事長擔任永續推動委員會召集人，總經理擔任指導委員，各單位主管負責轄下委員會的運作，各委員會小組成員 (小組成員包括財務、稽核室、採購、環安、設施、行政、品質等單位)，涵蓋公司所有營運單位部門代表，專責確認 ESG 議題管理準則與執行。

委員會並負責年度企業永續責任報告書內容之審核，最後由董事長核定。



01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

1.2 利害關係人鑑別與溝通

鑑別利害關係人

利害關係人為影響超豐電子的群體，經由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，依據各別利害關係人相互影響程度及互動頻率，經由內部會議討論並參考同業情形鑑別；超豐採用 AA1000 SES (2015) 「利害關係人議合標準」建議的判別方式來鑑別利害關係人，包括依賴性 (dependency)、責任性 (responsibility)、緊密度 (tension)、影響性 (influence) 及多元期望 (diverse perspectives) 五大面向以五分制作為判定標準，鑑別出 7 類重要利害關係人。

7 類溝通對象



超豐電子重視所有利害關係人之權益，建立透明及多元的溝通管道，若您對超豐仍有問題或建議，歡迎您利用下列專區資訊，提供您寶貴的意見。

客戶專區	員工、供應商、政府機關、社區專區	股東、金融機構專區
業務處 邱副總經理 e-mail : aaron@greatek.com.tw	行政處 陳處長 e-mail : ned@greatek.com.tw	發言人 林處長 e-mail : karimlin@greatek.com.tw

01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

超豐從聯合國永續發展目標 (SDGs)、產業規範與標準、同業標竿、組織年度目標等蒐集永續相關議題。透過各項利害關係人溝通管道，由權責單位定期 / 不定期與利害關係人交流，將公司營運所產生的衝擊影響及參酌 GRI 準則，彙整出利害關係人關切議題共 22 題。

關注議題	主要關注內容	人權可能受到衝擊	溝通管道與頻率	溝通實績	溝通章節
客戶：重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏					
客戶經營 永續供應鏈 法規遵循 產品研發與創新 綠色營運	- 風險管理及應變計畫 - 產品有害物質揭露要求 - 職安衛預防執行落實度 - 溫室氣體管理措施 - 能資源管理措施 - 氣候變遷衝擊因應	未能妥善管理商業訊息和客戶的個人資料與資訊	業務月報 (每月) 客戶稽核 (不定期) 客戶服務平台 (不定期) 客戶滿意度調查 (每年) 客戶每季業務檢討會議 (三個月)	✓ 客戶滿意度評比結果 89 分 ✓ 未發生違反客戶機密資訊致客戶抱怨事件	4.1 客戶關係經營 4.2 永續供應鏈管理 2.4 道德規範與法令遵循 3. 創新發展
供應商：重要合作夥伴，共同追求永續經營					
環境管理 溫室氣體排放 員工權益 技術與服務 永續供應鏈	- 供應商是否符合客戶或 RBA 行為準則要求 - 溫室氣體排放管理因應	未能重視勞動人權導致不法事件發生，間直接影響客戶下單意願	投訴信箱 (不定期) 供應商稽核 (每年) 供應商管理系統 (每年) 供應商問卷調查 (每年)	✓ 採購原物料符合法規 100% ✓ 100% 不使用衝突礦產 ✓ 供應商年度稽核結果 75 分以上	6.1 環境管理政策及制度 6.5 節能減碳 5. 和諧職場 3. 創新發展 4.2 永續供應鏈管理

01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

關注議題	主要關注內容	人權可能受到衝擊	溝通管道與頻率	溝通實績	溝通章節
股東：秉持誠信經營，致力於永續治理，為股東創造價值					
公司治理 永續績效 誠信經營 風險管理 法規遵循	- 公開資訊揭露，使外部投資人更了解公司營運狀況 - 氣候變遷對公司之營運影響與對策 - 碳排營運影響與對策	- 未公開資訊，影響投資人判斷及投資權益受損 - 面對環境相關議題，可能影響民眾工作權、健康權、環境權等基本人權	企業網站 (每月) 財務報告 (每季) 股東大會 (每年) 公開觀測站 (不定期) 溝通會議 (每月)	✓ 權益報酬率 11.37% ✓ 無發生貪腐違規事件	2.3 公司治理 2.2 經營理念 2.5 風險因應 2.4 道德規範與法令遵循
員工：最重要資產，產能成長動力及永續經營基石					
公司治理 永續績效 營運狀況 平等機會 員工權益 多元職場 健康安全	- 完善的健康管理 - 事故應變處理與疏散確實度 - 員工完善的工作權益	- 職安衛未能妥善管理，影響員工工作安全 - 受性騷擾或職場霸凌等情事 - 加班影響員工工作權益	勞資會議 (三個月) 員工意見箱 (不定期) 公司內外部網站 (不定期) 員工福利委員會 (三個月)	✓ 每年辦理員工健康檢查 ✓ 員工意見申訴 2 件 ✓ 全員參與職安衛教育訓練至少 1 小時	2.3 公司治理 2.2 經營理念 2.5 風險因應 2.4 道德規範與法令遵循 5. 和諧職場 5.7 員工健康安全
政府機關：相關永續政策重要推手					
法規符合性 環境管理 溫室氣體排放 勞動條件	- 職安衛研討會 - 水資源使用量 - 能源使用量	發生重大職業安全衛生危害事件，影響勞工身心健康	公文往來 (不定期) 問卷及訪談 (不定期) 專案及倡議 (不定期) 溝通會議 / 論壇 / 研討會 (不定期)	✓ 自主性溫室氣體盤查 ✓ 廢棄物再利用回收 25.3044%	2.4 道德規範與法令遵循 6.1 環境管理政策及制度 6.5 節能減碳 5. 和諧職場

01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

關注議題	主要關注內容	人權可能受到衝擊	溝通管道與頻率	溝通實績	溝通章節
社區：展開社區參與及關懷，建立和諧關係					
綠色營運 社會參與 環境管理 職業安全 就業機會	- 降低溫室氣體排放 - 當地就業提升	違反環保議題，將影響當地居民生活品質	企業網站 (每月) 外部溝通信箱 (不定期) 廠區申訴專線 (不定期) 社區參與活動 (不定期) 附近鄰里長、居民拜訪 (不定期)	- 製程廢水回收量 526,423 噸 - 節電目標省電 1% - 捐贈苗栗縣警察之友會 \$50,000 - 捐贈竹南鎮山佳守望相助隊 \$20,000 - 認養竹南鎮公義路人行地下道	6.1 環境管理政策及制度 6.5 節能減碳 5.7 員工健康安全 5. 和諧職場
金融機構：相關永續政策重要推手					
誠信經營 法律遵循及 道德規範 公司治理	- 公開資訊揭露及營運狀況 - 碳排營運影響與對策	環境相關議題，將可能影響民眾的工作權、健康權、環境權等基本人權	法說會 (半年) 財務報告 (每季) 企業網站 (每月) 公開觀測站 (不定期) 企業網站 (每月)	- 召開 2 次法人說明會 - 未接獲不誠信之檢舉	2.3 公司治理 2.4 道德規範與法令遵循

01

1.3 重大性議題鑑別分析

重大性主題評估流程

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

STEP 1

了解組織脈絡

(聚焦 22 個關注議題)

- ✓ 全面評估全球永續趨勢以及超豐營運發展目標，分析治理、經濟、環境、社會等面向議題，透過不同溝通管道蒐集利害關係人關注重大性議題。
- ✓ 蒐集關注議題：藉由各內外管道蒐集關注議題；全球規範與標準 (全球風險報告、聯合國永續發展目標 SDGs、TCFD、SASB)；同業及異業標竿、組織年度目標等蒐集永續相關議題，了解對企業的效益以及需滿足的基本責任。

STEP 2

評估衝擊程度

(回收有效問卷 1235 份)

- ✓ 針對利害關係人鑑別結果，向重要利害關係人發出關注議題問卷，瞭解利害關係人關注程度。
- ✓ 評估各項議題衝擊之衝擊程度及發生可能性，並依據問卷回收結果決定衝擊顯著性。

STEP 3

依顯著性排序
衝擊進行報導

(選定 8 個重大性主題)

- ✓ 定義具備重大性判斷值為高的範圍列為重大性主題；由 ESG 永續推動委員依據問卷回收結果所決定衝擊顯著性進行正及負面衝擊評估及排序，彙整出 8 個重大性主題。
- ✓ 以價值鏈界定主題：針對逐一衡量每個重大主題與永續發展目標，以及超豐對這些影響的參與，以鑑別衝擊影響範圍。
- ✓ 高階確認與資訊揭露：由 ESG 永續推動委員會與高階主管確認，制定管理系統與流程，收集資訊進行揭露。

01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

分析正負面衝擊及價值鏈影響範疇

鑑別出重大主題後，由超豐高階主管與永續 (ESG) 委員會深入針對 8 項重大主題進行正負面衝擊分析，評估重大主題於價值鏈的影響範疇。

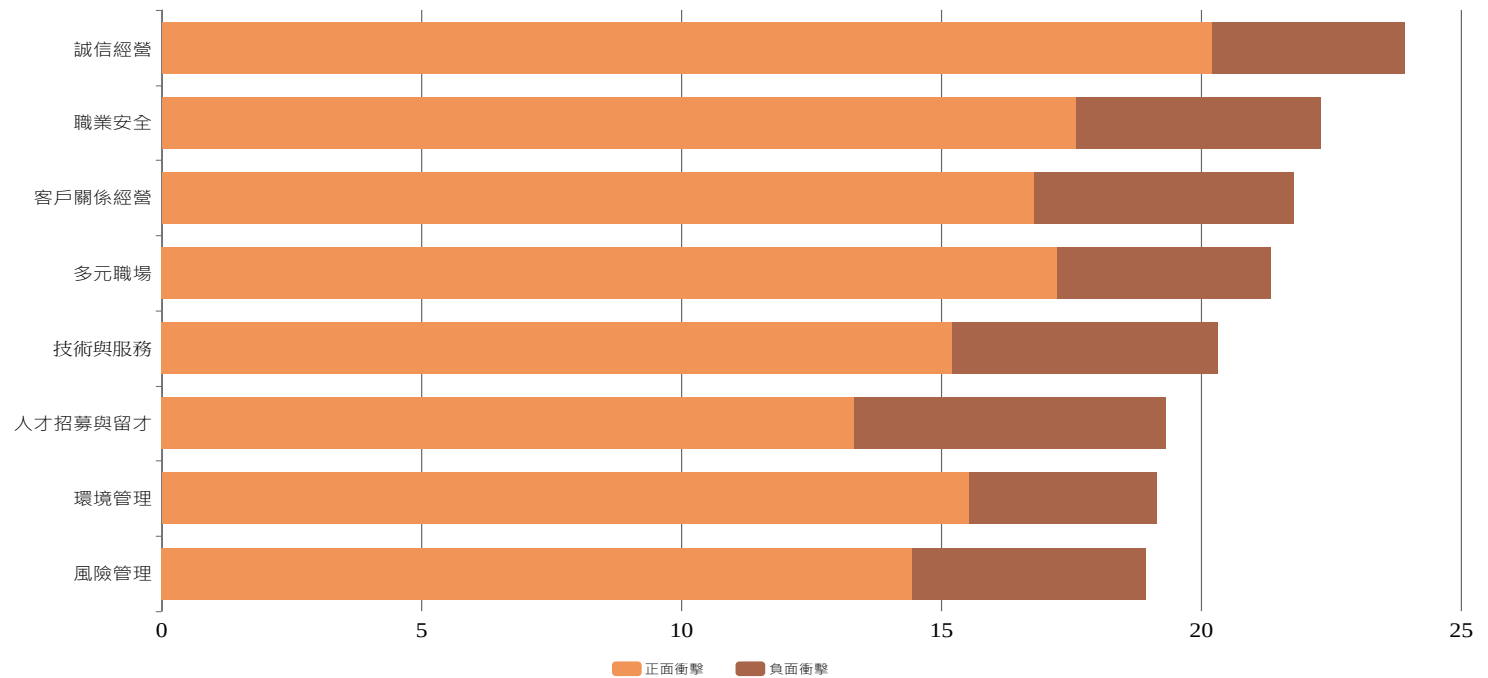
正面衝擊：以超豐目前策略與管理方針評估各項議題對經濟、環境及人（含人權）三面向所產生之正面效益及發生可能性。

負面衝擊：假設組織不採取策略行動，導致未能預防或減緩負面衝擊，以評估各項議題於三面向所造成嚴重程度及發生可能性。

(註)

正面衝擊 = 正面衝擊的影響規模及範圍 (1~5 分) x 正面衝擊發生可能性 (1~5 分)

負面衝擊 = 負面衝擊的影響規模及範圍 (1 ~ 5 分) x 負面衝擊發生可能性 (1~5 分)



01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

排序	重大主題	正面衝擊分數	負面衝擊分數	合計總分	「正 / 負面衝擊程度」 平均分數	涵蓋 ESG 衝擊面向
1.	誠信經營	20.21	3.7	23.91	達 3.2 分以上	治理 G
2.	職業安全	17.6	4.7	22.3	達 3.2 分以上	人群含人權 S
3.	客戶關係經營	16.77	5	21.77	達 3.2 分以上	人群含人權 S
4.	多元職場	17.22	4.1	21.32	達 3.2 分以上	治理 G
5.	技術與服務	15.2	5.1	20.3	達 3.2 分以上	治理 G
6.	人才招聘與留才	13.32	6	19.32	達 3.2 分以上	人群含人權 S
7.	環境管理	15.54	3.6	19.14	達 3.2 分以上	環境 E
8.	風險管理	14.43	4.5	18.93	達 3.2 分以上	治理 G

01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

重大性主題列表

重大主題		對應 GRI 準則	重大議題對於超豐意義	是否為 2023 年重大主題	變動說明
人群 (含人權)	人才招聘與留才	401：勞雇關係 2016 404：訓練與教育 2016	人才是超豐重要夥伴，透過多元招募創新的管道，提供具市場競爭力、內部公平性的薪酬，及系統化訓練制度、多樣化福利，吸引優秀人才加入成為超豐永續發展的動力來源。	否	新增主題
	多元職場	406：不歧視 2016	超豐視同仁為公司最重要的經營夥伴，致力建立友善工作環境，提升員工滿意度。透過持續不斷的訓練，加強專業，鼓勵終身學習，培育人才。	是	無變動
	職業安全	403：職業安全衛生 2018	超豐視同仁為公司最重要的經營夥伴，提供員工安全、舒適及有效率的工作環境。	是	無變動
治理	客戶關係經營	418：客戶隱私 2016	提升顧客的滿意度、忠誠度及商譽，進而提高新客戶與超豐合作之意願，共創企業最大的收益與利潤。	是	無變動
	技術與服務	201：經濟績效 2016	超豐致力於 IC 封裝測試的服務與技術開發，提供一元化服務及直接出貨的客戶服務以縮短交期及降低成本。	是	無變動
	風險管理	201：經濟績效 2016	面對全球企業所會面臨的營運性、環境等風險，須有建立風險管理機制，能快速應變，減少損失並持續維護利害關係人利益。	是	無變動
	誠信經營	205：反貪腐 2016	超豐為發展與客戶發展長期夥伴關係，以最高品質要求提供最佳服務。誠信經營，遵守法令規定，持續獲利與成長。	是	無變動
環境	環境管理	306：廢棄物 2020 303：水與放流水 2018	超豐為保護地球環境、善盡企業之社會責任，與環境共存共榮，達成企業永續經營之目的。	是	無變動

01

重大性主題衝擊結果

以價值鏈的角度檢視超豐對於永續發展的努力，不僅了解超豐在價值鏈上所創造的正面影響以及負面衝擊，同時也使我們能聚焦於最需強化改善的環節。永續發展關鍵便是把握價值鏈各環節中的機會，擴大正面影響力、減低負面衝擊程度。

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

重大主題衝擊評估與價值鏈

重大主題	重大主題衝擊評估	重大主題與超豐價值鏈關係						
		涉入程度：●直接 / ○間接 (促成或商業關係) 衝擊評估：▲正面衝擊；□負面衝擊						
		員工	股東	客戶	供應商	社區	政府機關	金融機構
人才招募與留才	正面：企業提供優渥的獎酬、制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力	●	●	○	○	○	○	○
	負面：企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升	▲	▲	□				
多元職場	正面：落實員工多元平等，確保員工擁有平等職場的權益，打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，員工的認同度高	●	●	○	○	○	○	○
	負面：未能落實員工多元與平等，導致發生人才招募困難、人力不足、超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升	▲	▲	□				
職業安全	正面：無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心	●	●	○	○	○	○	○
	負面：員工發生工傷，導致企業聲譽受損及賠償	▲	▲	□	□	□	□	
客戶關係經營	正面：定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單	●	●	●	○	○	○	○
	負面：未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任	▲	▲	□	□			

01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

重大主題	重大主題衝擊評估	重大主題與超豐價值鏈關係						
		涉入程度：●直接 / ○間接 (促成或商業關係) 衝擊評估：▲正面衝擊；□負面衝擊						
		員工	股東	客戶	供應商	社區	政府機關	金融機構
技術與服務	正面：產品技術與服務提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售	●	●	●	○	○	○	○
	負面：產品技術不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降	▲	▲	□	□			
風險管理	正面：識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生	●	●	●	○	○	○	○
	負面：風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運	▲	▲	□	□			
誠信經營	正面：公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值	●	●	●	○	○	○	○
	負面：公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償	▲	▲	□	□			
環境管理	正面：致力於廠內環境管理降低水資源使用、有效管理廢棄物，減緩營運過程之環境衝擊	●	●	●	○	○	●	○
	負面：未能有效減緩營運過程環境衝擊影響周遭環境	▲	▲	□	□		□	□

01

- 1.1 利害關係人議合與重大議題
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性議題鑑別分析

重大主題對應 SDGs

重大主題	聯合國永續發展目標 SDG					2024 年具體作為	揭露章節
	12 永續的消費與生產模式	13 氣候行動	8 體面工作與經濟成長	6 清潔的水與衛生設施	16 和平、正義與健全的司法		
人才招聘與留才			▲			超豐專業人才能力及人才梯隊養成，依照各組織功能和人員層級，規劃職涯發展訓練及人才梯隊建置，達到為公司培養人才的目的	5. 和諧職場
多元職場	▲		▲			100% 依勞動基準法聘用勞工無強迫強制勞動	5. 和諧職場
職業安全			▲			依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」訂定職業安全衛生工作守則，鑑別作業危害並建立安全作業標準，預防潛在危害事故發生。	5.7 員工健康安全
客戶關係經營	▲					全方位了解客戶對超豐評價及改善空間，提升客戶對提供的服務滿意，穩固合作關係。	4.1 客戶關係經營
技術與服務			▲			持續增加研發動能以保持技術領先優勢。	3.1 技術與服務
風險管理		▲				堅守營運持續不中斷的承諾，透過風險管理觀察公司營運、國內外動向，審視本公司風險管理狀況以及推估風險趨勢。	2.5 風險因應
誠信經營					▲	致力以誠信道德行為準則，建立完善營運管理機制，追求永續發展的目標。	2.3 公司治理
環境管理		▲		▲		定期檢視公司內部環境的管理者運作，關注永續發展的各個層面。	6. 綠色永續

02

永續治理

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理



02

本章重大主題說明

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

重大性 (GRI 準則)	誠信經營 (205 反貪腐)	風險管理 (201 經濟績效)
策略核心	強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化，達成無員工涉有不誠信行為目標。	- 營運風險：遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。 - 環境風險：製程降低能源使用，減少碳排放量致力各項資源利用效率，減少工業廢水排放及水資源耗用。 - 職安風險：設有職安衛部門，專責安全衛生管理。
願景目標	持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化。	- 遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。 - 製程降低能源使用，減少碳排放量。 - 致力減少廢水排放及水資源耗用。 - 設有職安衛部門，專責安全衛生管理。
管理方針	- 建立「內部控制制度有效性判斷項目」行為規範。 - 訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」供員工遵循行為符合道德標準。 - 組織所有成員與利害關係人往來時其行為符合誠信與道德價值標準。 - 員工違反內部行為準則時及時辨識、補救及處罰。 - 建立內部及外部人員獨立檢舉信箱。 - 舉發員工的保護以避免遭受不公平的報復或對待。	- 營運風險：功能部門組成營運風險管理，進行重大決策評估分析，評估風險依據，呈報董事長核效執行風險管理。 - 環境風險：執行 ISO 14001：2015 環境管理系統。 - 依 ISO 14064-1：2018 組織層級溫室氣體排放與移除量化及報告附指引之規範執行自願性溫室氣體盤查。 - 職安風險：設有職安衛部門推行安全衛生管理工作，改善製程及設備，使人員安全與健康的管理。
評估機制	專責單位定期向董事會報告公司誠信經營執行情形。	- 建立獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員檢舉使用。 - 定期評估法規符合性。 - 定期新版溫室氣體盤查，制定廢水再利用回收機制。 - 依法執行職安管理系統。
申訴機制	行政處：ned@greatek.com.tw 稽核室：a001@greatek.com.tw	行政處：ned@greatek.com.tw 稽核室：a001@greatek.com.tw
亮點績效	專責單位 2024 年 8 月 2 日第十一屆第二次董事會報告公司誠信經營執行情形，2024 年末發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為。	- 財務風險：從事遠期外匯交易，以降低匯率波動風險。 - 營運風險：遵守法令及減少法令變動對公司營運影響，隨時掌握法律修訂內容對公司之影響，無供應商集中斷料風險。 - 環境風險：納入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查。 - 減少工業廢水排放及水資源的耗用。 - 職安風險：設有職安衛部門，100% 符合職安法規。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

2.1 超豐概述

超豐座落於苗栗縣竹南鎮創立於 1983 年，1995 年轉型為一專業化、國際化之 IC 封裝測試廠，以卓越之研發陣容，高素質、高競爭力之製造經營團隊，滿足客戶需求並提供 turn-key 整體性與快速性服務，產品主要類別為各種電腦週邊用品與消費型之積體電路。

超豐恪守平實穩健的經營與成長理念，並擁有誠信和諧的人性化管理制度、積極創新的研發精神；以品質、效率與顧客滿意為宗旨，與客戶建立起長期夥伴關係，彼此互相信賴；共創雙贏的成果。超豐在資本累積、營業收入均有亮麗成績，在全體同仁一致努力下在封裝測試專業領域擁有重要地位。

超豐電子以立足臺灣，放眼國際為經營目標，客戶群除台灣以外更遍及全球各地，並落實精進製程改善之研發及以客戶滿意百分百為導向之品質管理以期達到雙贏之最高境界。

超豐總覽

公司名稱	超豐電子股份有限公司	資本總額	5,688,459,210 元
股票代號	2441	股權狀況 董監事持股	43.93%
產業別	半導體業	負債及權益	總計 26,070,850 仟元 負債佔 14%；權益佔 86%
設立日期	1983 年	主要業務	晶圓測試 (circuit probing)、成品測試 (final test)
公司總部地址	苗栗縣竹南鎮公義路 136 號	產品服務	IC 封裝、IC 測試 (FT+WT)
員工人數	4,292 人		



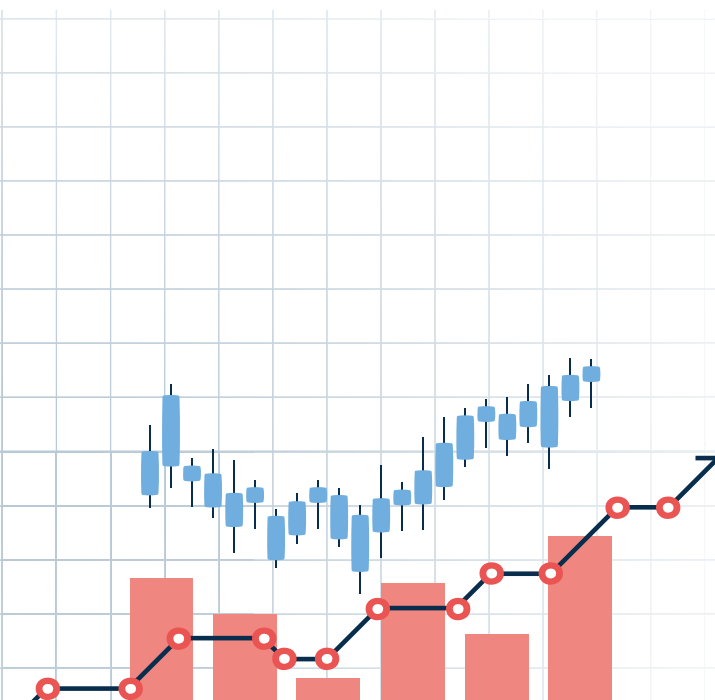
02

超豐業務發展

因應整體產業之發展與應用市場之需，超豐致力於 Fine Pitch Bonding、High Pin count BGA、Hybrid BGA、SIP、Power Package 及 RF Testing 之開發及量產。接軌未來無線通訊、網路、資訊家電及 AI 產品快速發展與應用潮流；如通訊、控制器、記憶體及週邊之晶片封裝型態以輕、薄、短、小為基礎。

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

產品範疇	塑膠雙排列型積體電路 (P-DIP)
	微縮型積體電路 (SOP、SOJ、SSOP、TSSOP、MSOP)
	塑膠平方四方型積體電路 (QFP、LQFP、TQFP)
	塑膠扁平 J 型角積體電路 (PLCC)
	二極體積體電路 (TO)
	四邊扁平無腳封裝 (QFN)
	球型陣列承載積體電路封裝 (BGA,LGA)
	系統級封裝 (SiP)
	覆晶封裝 (Flip Chip QFN,SOP,SOT)
	8" 晶圓級封裝 (WLCSP)
	晶圓凸塊 (Bumping) 封裝
	銅柱凸塊覆晶 (Cu pillar bump Flip chip) 封裝
業務範疇	重佈線 (RDL)
	晶圓測試 (circuit probing)
	成品測試 (final test)



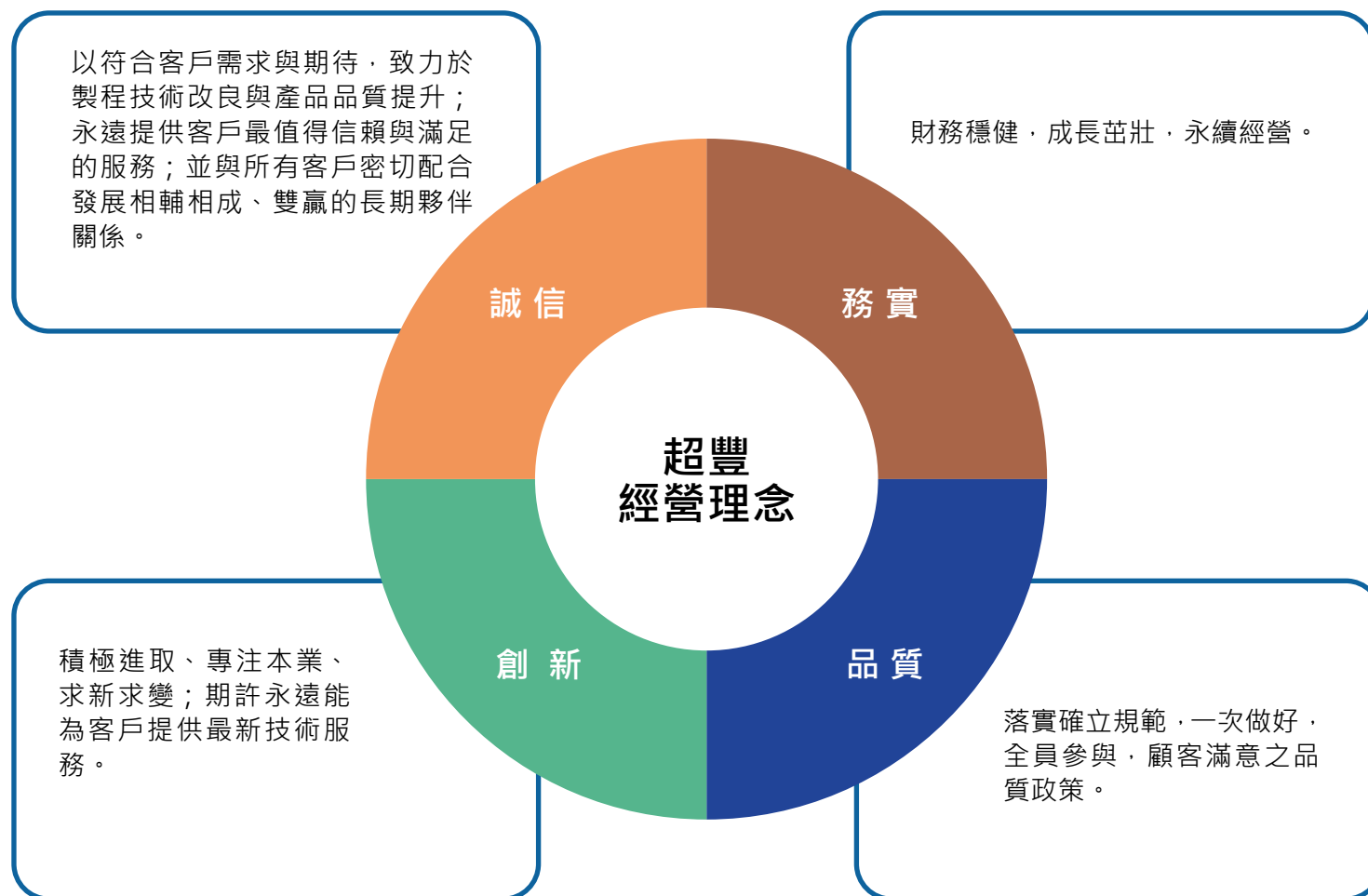
	2022 年	2023 年	2024 年
台灣 IC 封測業年產值	7,010 億元	5,837 億元	6,235 億元
超豐營業產值	159.5 億元	135.7 億元	152.1 億元
市佔率	2.28% ↓	2.32% ↑	2.44% ↑

02

2.2 經營理念

超豐以《誠信》態度服務客戶發展長期夥伴關係，以《務實》的財務達永續經營成長，致力於本業的《創新》並以最高的《品質》要求提供最佳服務。

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理



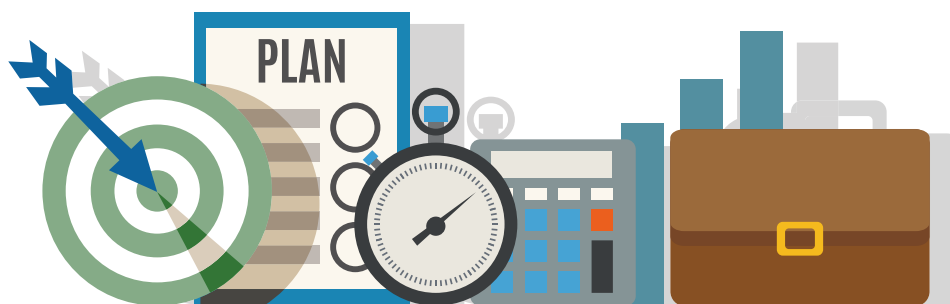
02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

經營目標與策略

● 經營方針及產銷政策

以客為尊	服務精神與態度，全面提昇品質、技術及效率，提供客戶滿意之專業服務。
擴大市占率	積極擴充產品線以滿足市場與客戶之需求。
審慎投資	充分利用廠房與設備，發揮產能之最大效益。
創造獲利	積極研發新製程、新材料，降低成本，達成營業目標。
誠信為宗旨	為公司及客戶、協力廠商，共創長期且穩定利潤。
團隊精神	建立公平、合理及完善之制度，為員工創造理想工作環境，凝聚共識及向心力。
永續經營	加強專業訓練，鼓勵終身學習，培育人才。
有效防範	提升電腦軟硬體設備，建置防範系統與管理機制，積極保障公司資訊安全，提供安全經營及生產環境。
永續發展	關注環境保護，致力節能減碳，加強公司治理，落實企業社會責任，以達永續目標。



02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

財務績效

超豐係因消費性電子產品、終端通訊、高速運轉及車用電子之需求旺盛；加上改善廠內生產效率、提升生產能力及品質，持續開發新材料、新產品及新製程，使超豐營業績效持續成長。

● 歷年財務績效

年度	營業收入	營業成本	稅後淨利	支付資人款項 (股利及利息)	對政府財務 貢獻	員工薪資福利	捐贈
2022	15,950,309	11,720,008	3,158,170	2,845,005	1,409,220	3,966,095	50
2023	13,570,076	10,740,105	1,997,124	2,105,757	693,741	3,499,506	50
2024	15,213,240	11,855,811	2,496,268	1,423,016	242,811	4,199,157	150
與前一年 比較 (%)	↑ 12.11%	↑ 10.39%	↑ 24.99%	↓ 32.42%	↓ 65.00%	↑ 19.99%	↑ 200%

單位：新臺幣仟元

● 2024 年產生及分配直接經濟價值

營運成果	營業收入計新台幣 15,213,240 仟元 營業毛利新台幣 3,357,429 仟元 營業費用新台幣 626,979 仟元 營業利益新台幣 2,730,450 仟元 稅前淨利新台幣 3,100,824 仟元 稅後淨利新台幣 2,496,268 仟元 其他綜合損益新台幣 (223,133) 仟元 綜合利益總額新台幣 2,273,135 仟元 基本每股盈餘為新台幣 4.39 元
股利、稅捐支出、保留盈餘	發放 2023 年之現金股利每股 2.5 元 所得稅支出共 242,811 仟元 2023 年盈餘分配後之未分配盈餘為 9,348,652 仟元

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

產銷銷售

● 主要產品之銷售地區與比例

年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
銷售區域		銷售金額	比重 (%)	銷售金額	比重 (%)	銷售金額	比重 (%)
內銷		9,763,282	61.22	8,305,691	61.21	9,503,371	62.47
外銷	美洲	2,348,108	14.72	1,580,045	11.64	2,045,294	13.44
	亞洲	2,373,867	14.88	2,559,656	18.86	2,447,835	16.09
	歐洲	1,464,754	9.18	1,124,647	8.29	1,216,455	8.00
	其他	298	-	37	-	285	0

單位：新臺幣仟元

● 主要產品，銷售數量

產品 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
封裝	9,006,918	7,440,982	8,476,303
測試 (FT+WT)	5,871,191	4,189,876	4,966,081

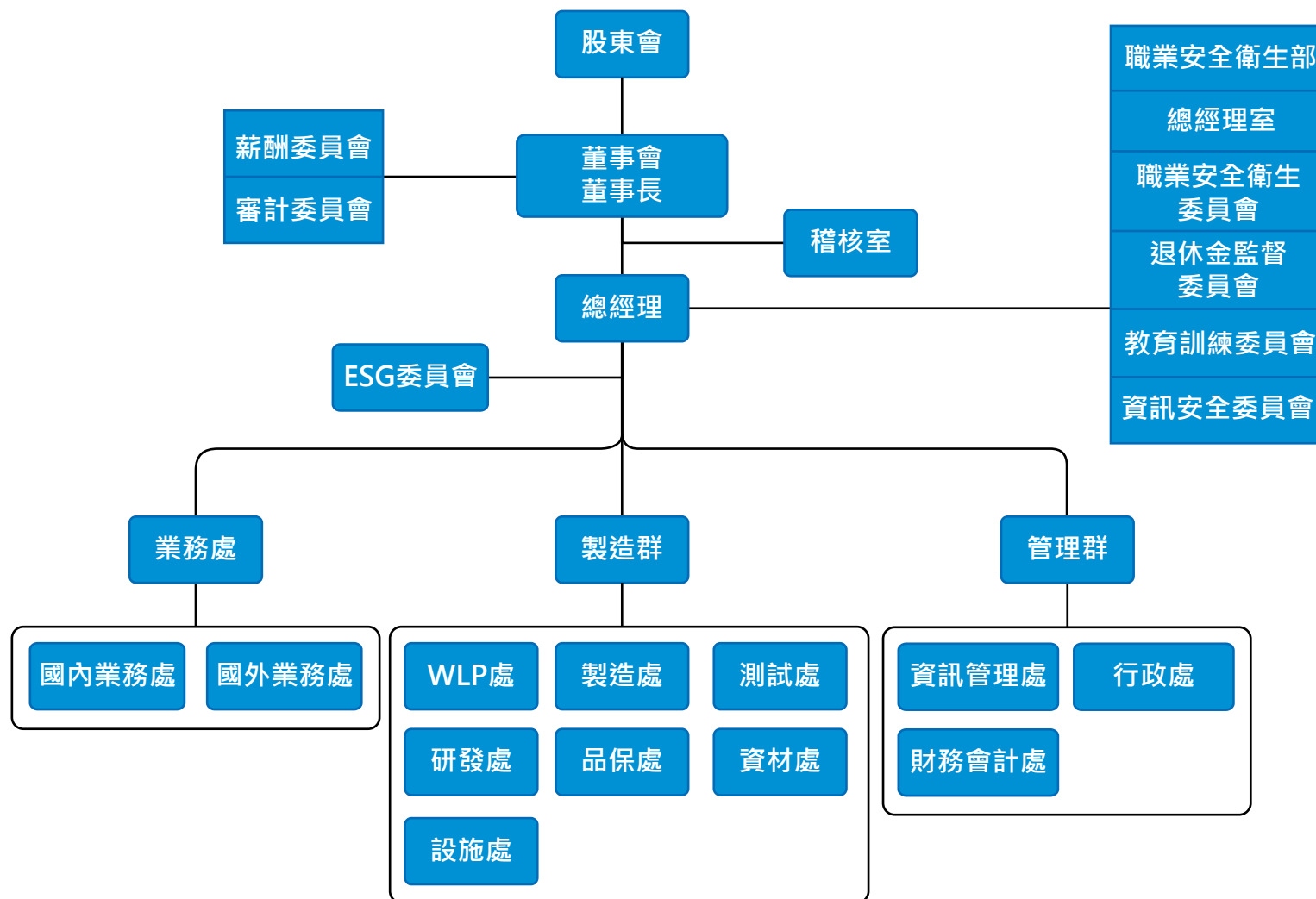
(單位：仟顆)

02

2.3 公司治理

組織架構

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理



02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

部門業務

主要單位	職責
董事長	綜理公司整體事業之規劃及執行，對內部各項控制作業持續監督與改善。 董事長擔任 ESG 永續推動委員會召集人
總經理	策劃公司整體經營策略與方針，執行、督導全盤業務。 ESG 永續推動委員會指導委員
稽核室	負責檢核及評估公司內部控制之實施及有效性。
永續 (ESG) 委員會	負責公司企業永續責任、誠信經營從業道德、營運持續管理政策之制定、規劃與執行
職業安全衛生部	擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
職業安全衛生委員會	負責職業災害防止計劃制訂，督導各部門勞工安全衛生管理執行，實施相關教育訓練。
總經理室	負責公司營運策略規劃與執行、經營分析等業務。
退休金監督委員會	負責退休金制度及退休金提撥帳戶之監督及管理。
教育訓練委員會	負責公司教育訓練相關事項之規劃、監督及指導。
業務處	負責業務處相關作業規劃、監督及執行；業務拓展、市場行銷及客戶服務。
製造處	負責封裝產品；製造相關之人力、產能、設備、新產品開發、生產效率提昇等之規劃、監督及執行；製造成本之控制與降低。
測試處	負責產品測試製程；以及相關之人力、產能、設備、測試程式、新產品開發及作業制度等之規劃、監督及執行；測試成本控制與降低。
WLP 處	負責晶圓凸塊、晶圓級晶片尺寸等封裝服務；以及相關人力、產能、設備、新產品開發及作業制度之規劃、監督及執行；製造成本之控制及降低。
研發處	負責新產品、製程之研發，新材料、設備之評比、實驗，產品異常原因分析及研擬對策。
品保處	負責品質管制、文件管制、儀校管制等作業系統之建立及執行，客訴服務處理，可靠度檢驗及故障分析
資材處	負責生管、物管、採購、進出口及保稅等相關作業制定、監督及執行。
設施處	負責全廠之水、電、氣、空調之供應及相關設備之維護；防火管理之訓練及設施維護；空氣污染、廢水、污水等之管制管理。
管理處	負責管理資訊、行政、人事、財務會計等相關作業之制定、監督及執行，管理制度之擬定、修改及公共關係業務之推廣。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

董事會

- 設置董事共 9 人，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任，連選得連任。董事名額中，獨立董事 3 人。
- 超豐董事的選舉採公司法第 192 條之一之候選人提名制度。
- 超豐董事會設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，分別協助董事會履行其監督職責，依法令及董事會通過之組織規程授予之職權，將所提議案交由董事會決議。
- 「審計委員會」及「薪資報酬委員會」均由三位獨立董事組成。

● 董事會職責

- 本公司各董事均具有商務、財務會計或公司業務所需相關背景。
- 董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項或董事過半數之請求得由董事長隨時召集之。
- 各董事皆忠實執行公司業務，並盡善良管理人之注意義務。其主要職權為核定公司營運計畫、財務報告、訂定重要的規章制度、決定公司重大投資方向、經理人及會計師之任免等相關議案。
- 董事對利害關係議案均採利益迴避。
- 2024 年共召開會議 6 次。

● 董事會成員多元化

為達到公司治理之理想目標，於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成考量專業知識與技能的多元化，具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達對公司發展與營運之幫助。

02

● 董事會成員落實多元化情形：

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

董事會成員	性別	兼任員工	年齡			服務年資	營運判斷	會計財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策
			51~60	61~70	71~80								
謝永達	男			✓		13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
蔡篤恭	男				✓	13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
呂肇祥	男			✓		13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
紀有章	男	✓		✓		1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
林基正	男		✓			1	✓		✓	✓	✓	✓	
傅瑛琪	女		✓			1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
謝秀賢	男			✓		1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
吳啟勇	男				✓	7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
吳錦川	男			✓		1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

● 董事會成員

職稱	姓名	性別	主要學經歷
董事長 力成科技(股)公司之法人代表	謝永達	男	交通大學高階管理碩士班 力成科技(股)公司執行長
董事 力成科技(股)公司之法人代表	蔡篤恭	男	台北工專工業工程科 力成科技(股)公司董事長
董事 力成科技(股)公司之法人代表	呂肇祥	男	逢甲大學工程機械系 力成科技(股)公司總經理
董事 力成科技(股)公司之法人代表	紀有章	男	中央大學管理學系碩士 超豐電子(股)公司總經理
董事 力成科技(股)公司之法人代表	林基正	男	清華大學動力機械所博士 力成科技(股)公司副總經理
董事 鴻威創業投資(股)公司之法人代表	傅瑛琪	女	政治大學會計學系碩士 瑞昱半導體(股)公司協理
董事 獨立董事	謝秀賢	男	中興大學經濟學系 臺銀綜合證券(股)公司總經理
董事 獨立董事	吳啟勇	男	逢甲大學電子工程系 盛群半導體(股)公司董事長
董事 獨立董事	吳錦川	男	美國卡內基美隆大學電機工程博士 致新科技(股)公司董事長

備註：董事成員落實多元化，其中男性有 8 人、女性有 1 人，60 歲以上共 7 人、60 歲以下共 2 人。

● 董事會獨立性：

本公司獨立董事 3 人占董事席次 1/3，1 至 3 年 2 人、7 至 9 年 1 人。獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」獨立性的規定。

獨立董事於執行業務範圍內均保持獨立性，與公司間無有直接或間接之利害關係。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

董事會績效評估

- 為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，公司董事會於 2020/7/29 訂定「董事會績效評估辦法」，定期每年年度結束時進行績效評估，於次年度第一季月底前將績效評估之結果提報董事會。
- 本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	2024/1/1~ 2024/12/31	董事會	董事會內部自評	• 董事會績效評估有五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等。 • 經評估與統計問卷，達成率為 97%，評估結果為超越標準。
		個別董事	董事成員自評	• 董事成員績效評估有六大面向：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。 • 經收集彙總 9 位董事自評問卷，達成率為 89%，評估結果為超越標準。
		功能性委員會	審計委員會成員自評	• 審計委員會績效評估有五大面向：包括對公司營運之參與程度、審計委員會職責認知、提升審計委員會決策品質、審計委員會組成及成員選任、內部控制等。 • 經收集彙總 3 位獨立董事自評問卷，達成率為 92%，評估結果為超越標準。
		功能性委員會	薪酬委員會成員自評	• 薪酬委員會績效評估有五大面向：包括對公司營運之參與程度、薪酬委員會職責認知、提升薪酬委員會決策品質、薪酬委員會組成及成員選任、內部控制等。 • 經收集彙總 3 位獨立董事自評問卷，達成率為 92%，評估結果為超越標準。

- 2024 年度董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果均為超越標準。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

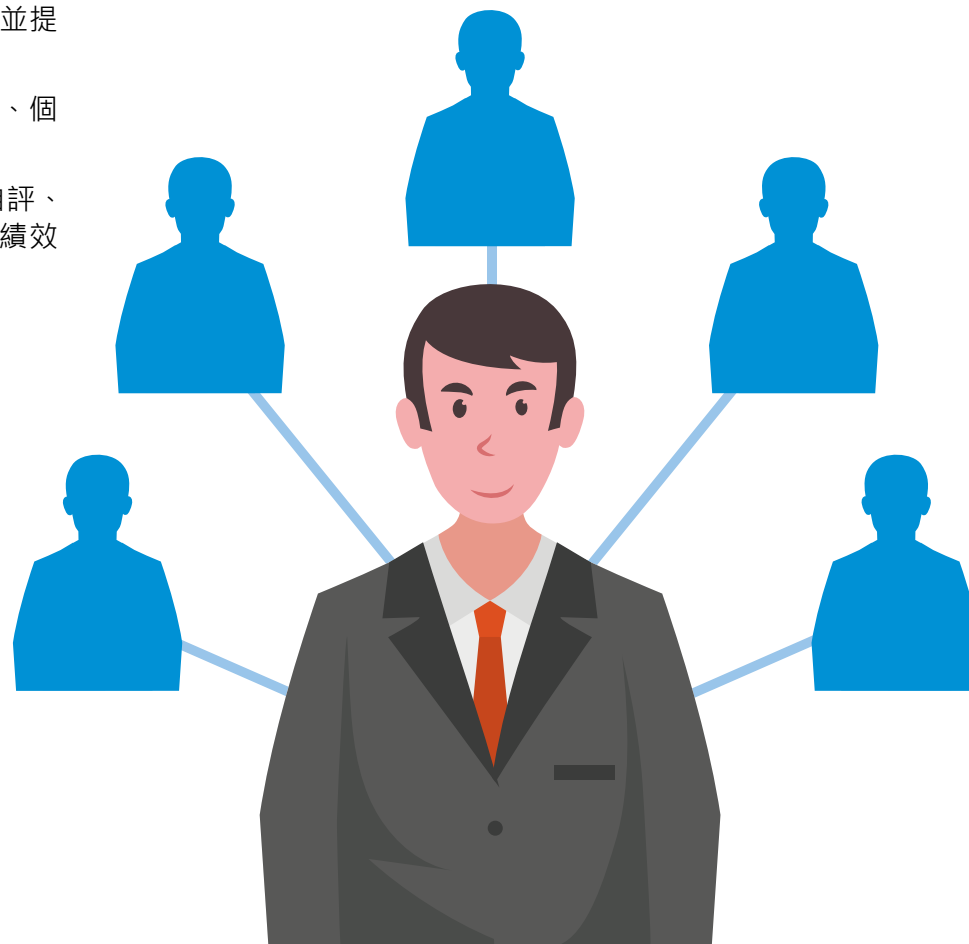
完備功能性委員會

本公司於 2020/07/29 訂定「董事會績效評估辦法」。

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員會功能，建立績效目標以加強運作效率：

- ✓ 依據「董事會績效評估辦法」，每年年度結束後執行董事會及功能性委員會之績效評估。
- ✓ 評估結果應於次一年度第一季結束前完成並提報董事會。
- ✓ 本公司董事會評估範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評或其他適當方式進行績效評估。



02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

薪資報酬委員會

• 委員會職責：

- ✓ 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
- ✓ 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期績效目標與薪資報酬政策、制度、標準與結構。
- ✓ 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

• 委員會組成：

- ✓ 超豐薪資報酬委員會成員人數為三人，董事會決議委任獨立董事謝秀賢先生、吳啟勇先生、吳錦川先生組成。

• 委員會運作方式：

- ✓ 依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理。2024 年共召開 2 次會議。

審計委員會

• 運作目的，主要監督：

- ✓ 公司財務報表之允當表達。
- ✓ 簽證會計師之委（解）任或報酬及獨立性。
- ✓ 公司內部控制之有效實施。
- ✓ 公司遵循相關法令及規則。
- ✓ 公司存在或潛在風險之管控。

• 委員會組成：

超豐審計委員會成員人數為三人，由獨立董事謝秀賢先生、吳啟勇先生、吳錦川先生組成。

• 委員會運作方式：

依本公司「審計委員會組織規程」辦理。2024 年共召開 4 次會議。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

薪酬政策

1. 維持薪資的外部競爭力：透過定期及不定期的掌握與分析相關人力市場與薪資行情，維持公司具競爭力的薪資水準。
2. 維持薪資的內部均衡性：運用適當薪資管理，確保薪資能真實反映每個職位的相對貢獻度，確保內部均衡性。
3. 控管公司人事成本：控管每一職位的薪資落點，同仁的薪資落在適當的薪資區隔中，有效控制人事成本。

● 董事酬金

超豐董事酬金包含董事報酬、董事酬勞及車馬費。

董事薪酬

- 董事車馬費係參酌同業水準，經薪資報酬委員會及董事會核准。
- 本公司獨立董事按月支領報酬，不參與第 24 條董事酬勞分配，經薪資報酬委員會審議及董事會通過。
- 董事酬勞則考量公司整體的營運績效、未來經營風險及產業發展趨勢，再依據超豐公司章程第 24 條之規定，以當年度獲利狀況提撥董事酬勞不高於 3%。董事酬勞的提撥合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
金額	80,711	58,662	68,312
比率	2%	2%	2%

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

經理人薪酬

如董事兼具員工身分，則另依經理人之薪酬規定給付酬金。

本公司經理人之委任、解任、及報酬依公司規定辦理。給付酬金標準由本公司人事單位依據本公司人事績效考評相關規定，並視個人績效表現與對公司整體營運貢獻度，且參酌市場同業水準訂定原則，經薪酬委員會審核完畢，董事會通過後執行。

本公司經理人酬金政策是依據個人的能力，對公司的貢獻度，績效表現，與經營績效之關聯性成正相關；又本公司對未來風險已有適度控管，酬金政策與未來風險亦有一定之關聯性。

整體之薪資報酬組合，主要包含基本薪資、年終獎金、激勵獎金及員工酬勞、福利等部分，酬金給付的標準：

- 基本薪資是依照員工所擔任職位的市場競爭情形及公司政策核敘；
- 激勵獎金及員工酬勞則是連結員工、部門目標達成或公司經營績效來發給；
- 福利設計，則以符合法令的規定為前提，並兼顧員工的需要設計員工可共享的福利措施。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露	2022 年	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	4123	3965	4023
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元)	3,229,797	2,920,708	3,335,395
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)	783	737	829
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	630	610	688

備註：

1. 以上數據排除任職未滿 6 個月之員工。
2. 「非擔任主管職務」之認定方式

所稱「非擔任主管職務」者係排除經理人，依據主管機關 92.3.27 台財證三字第 920001301 號函令規定，「經理人」之適用範圍如下：

- ✓ 總經理及相當等級者
- ✓ 副總經理及相當等級者
- ✓ 協理及相當等級者
- ✓ 財務部門主管
- ✓ 會計部門主管
- ✓ 其他有為公司管理事務及簽名權利之人

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

公開、透明的揭露

我們體認到，與利害關係人溝通首重於資訊的公開、透明與一致性，因此我們依循相關法令規定及「上市櫃公司治理實務守則」，除了在每年出版的年報公開相關資訊外，也同時在公司網頁上公佈並適時更新資訊。

我們提供發言人及代理發言人的聯絡方式、公開資訊網路申報作業系統等多元化管道，讓利害關係人可以隨時查閱公司誠信經營的相關資訊，並具體落實公開、透明資訊機制。

董事獨立性與利益衝突管理

本公司依主管機關公佈之「獨立董事之職責範疇規則」，於相關管理辦法訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

公司建立良好之公司治理制度，發揮董事會職能，董事成員間均不具有配偶或二親等以內之親屬關係。

本公司制定「董事會議事規範」，明訂董事應秉持高度自律，對董事會所列之會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決；且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。2024 年度董事秉持高度自律，對利害關係議案迴避不參與討論與表決。



02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

• 行為守則

制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「內部重大資訊處理作業程序」，作為董事、經理人及員工之道德遵循依據、提昇行為素養，安排董事參與相關課程，透過幹部會議及月會對員工宣導，讓員工清楚瞭解其誠信經營理念與規範。

• 溝通管道

✓ 內部溝通：

超豐提供內部員工「意見箱」及「專用電子郵件帳號」檢舉相關不誠信行為，交由管理部專責處理人員負責受理。

專用電子郵件帳號：ned@greatek.com.tw

電話：037-638568 Ext 1302

✓ 外部溝通：

利害關係人可利用公司網站投資人專區之投資人聯絡信箱及電話，舉報不法案件。

官網：www.greatek.com.tw

投資人聯絡信箱：karimlin@greatek.com.tw

投資人專線：037-638568 Ext 1410

藉由以上管道及其他內部控制制度查核作業，在 2024 年未曾發生過違反行為準則情形。

外部組織

為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，超豐加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會所舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

組織名稱	角色 & 職務
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
苗栗縣工業會	一般會員
勞資關係協會	一般會員
警察之友會	顧問
人資聯誼會	一般會員

02

2.4 道德規範與法令遵循

超豐為建構更完善的公司治理，制定相關規範，創造永續發展經營環境，為使公司員工行為符合道德標準，特訂定「道德行為準則」供員工遵循及利害關係人更加瞭解公司道德標準。

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

道德行為

道德遵守	✎ 禁止於執行業務時，直接或間接提供或收受不當利益 ✎ 禁止提供或承諾任何疏通費及變相行賄 ✎ 禁止洩露公司機密資訊，遵守保密協定 ✎ 禁止從事內線交易 ✎ 禁止與不誠信經營之對象從事商業交易 ✎ 保護並確保公司資產能有效合法地使用於公務上 ✎ 遵守政府法令及本公司既訂規章、辦法和程序
監督之責	專責單位【永續 (ESG) 委員會】，每年定期向董事會報告 ✎ 2024 年 8 月 2 日第十一屆第二次董事會報告公司誠信經營執行情形，2023 年未發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為
遵循聲明	✎ 經全體董事通過，出具 2024 年度內部控制制度聲明書，聲明 2024 年度內控制度設計及執行均有效，遵循法令規章部分採全部法令規章均聲明。
遵循簽署	✎ 董事及管理階層恪守誠信，2024 年度未發生違反誠信行為
誠信經營守則	✎ 誠信經營推動單位為行政處，由其負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，每年定期向董事會報告
利益迴避	本公司董事秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決。本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現

02

誠信經營管理

超豐成功經營的關鍵，是經營者與員工全心投入、以及股東支持、公司治理機制及架構透明化。

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

制定建立

- 訂定「誠信經營守則」，2023 年董事會修訂「公司治理實務守則」，落實公司誠信經營政策，建立良好治理制度。
- 董事會亦訂定「永續發展實務守則」，落實企業永續責任，推動永續發展。

員工行為及倫理守則

- 認清職責，忠於職守
- 不得攜帶違禁品入廠
- 應依規定佩帶識別証或服務証
- 不得有損害公司名譽的行為
- 不得收受涉及公務之饋贈或利益
- 未經許可，不得攜帶公物出廠
- 除辦理公務外，不得擅用公司名義
- 不得兼營、經營或投資與公司同性質的事業

對外財務資訊

設有發言人、代理發言人及投資人聯絡窗口，負責向投資人傳達及溝通公司訊息，確保投資人充分了解公司之營運方針。

財務資訊透明

致力提高經營透明度，使投資人執行投資決策時，能獲得更多相關資訊，確保投資人充分了解公司營運方針。

治理守則揭示

透過超豐網頁公開公司治理之相關規程規則。

落實公司治理

連續獲得台灣證券交易所主辦「公司治理評鑑」，2024 年第十一屆治理評鑑結果為 21%~35%，獲選企業社會責任型之指數成份股

▶ 臺灣就業 99 指數成份股

▶ 臺灣公司治理 100 指數成份股



2024

第十一屆公司治理評鑑結果
為 21% 至 35%



2023

第十屆公司治理評鑑結果
為 21 % 至 35 %



2022

第九屆公司治理評鑑結果
為 21 % 至 35 %

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

● 反貪腐

依「內部控制制度有效性判斷項目」評估版本，完成 2024 年控制環境自我評估（含反貪腐）後確認：

- 依內部行為準則及規範強調對於誠信與道德價值重要性，超豐常態性宣導告知超豐所有成員瞭解及落實執行，
- 所有成員在與供應商、投資人、債權人、競爭對手及會計師等往來時，行為皆符合超豐所要求之誠信與道德價值標準。

● 誠信經營商業溝通

為建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，與供應商從事相關商業活動，包括但不限於交易洽談、供貨、服務、承攬、技術合作交流、物流、付款及其他履行交易合同等商業活動中，承諾方了解、同意並簽定「誠信從事商業行為合約書」，明訂：

✍ 不得不當行為：

不得直接或間接提供本公司人員任何形式或名義之金錢、佣金、服務、回扣、疏通費及其他任何形式之不正當利益。

✍ 展開調查：

本公司人員向承諾方要求從事不正當利益，或從事其他違反誠信、不法之行為時，承諾方承諾通知本公司專責單位稽核室，提供相關證據配合調查。

✍ 行為責任：

承諾方承諾使其員工及其代理人遵守本承諾書義務。若違反道德承諾，得隨時無條件終止契約或解除雙方交易而不需承擔任何違約責任，並誠信從事商業行為合約書救濟手段。

● 誠信經營評估機制：

基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

✍ 不誠信行為風險評估機制：

建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。

✍ 檢舉制度與檢舉人保護：

於超豐網站公告檢舉之電子郵件信箱、或郵寄信箱收件地址等受理管道，供內部同仁及外部人員使用。

對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

● 舉報管道：

超豐制定「誠信經營守則」，設有超豐信箱及針對不同利害關係人於網站分別設立對應之申訴窗口以為內外部申訴之管道。

對於舉發任何違反從業道德守則或舞弊行為之員工，將給予保護以避免遭受不公平的報復或對待。



行政處：ned@greatek.com.tw

稽核室：a001@greatek.com.tw

● 舉報流程：

主要單位	職責
舉報管道	內、外部人員可透過電話、傳真、信件、mail、口述或其他可行方式舉報非法或違反行為道德之不誠信行為。
資訊提供	檢舉人應提供非法或違反行為道德不誠信行為之人員名字、事由、發生時間、地點等資訊予專責單位。
受理層級	各檢舉對象之受理層級均為檢舉制度之專責單位。
舉報與保護	● 專責單位行政處接獲案件後進行事實蒐集、彙整確認，呈報總經理處理。 ● 舉報案件查核完成，給予被舉發人申訴機會。 ● 給予舉發人員確實保護，避免不公平報復或對待。 ● 專責單位行政處將舉報案件登錄列管，並交相關單位進行檢討處理。 ● 非法或違反行為道德行為處理結果報告董事會，相關缺失通知權責部門進行內控制度修訂改善。 ● 處理結果由行政處回覆原舉報者，始予結案。
違反情事	● 違反誠信經營政策與規定者，依公司獎懲辦法辦理懲處，行為情節重大者以解任或解雇。 ● 涉不法情事，將相關事實通知司法、檢察機關；如涉及有公務機關或公務人員者，通知政府廉政機關。

2024 年度未接獲舉發公司人員涉有不誠信行為。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

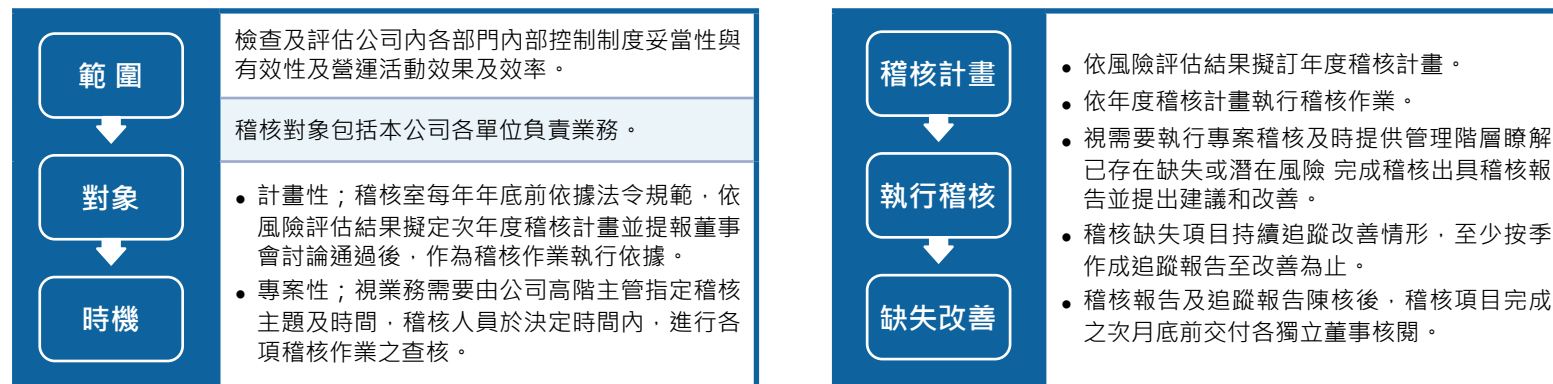
法規遵循

超豐承諾以誠信和正直的原則經營業務並遵守業務所在國家之法律及道德標準，全面遵法作為公司的重要政策。透過健全管理體系、落實法規鑑別與實施教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。

- ✓ 超豐針對誠信經營訂有相關規範並每年進行訓練，亦不定期提供相關規定提醒，同時設有諮詢窗口提供相關同仁瞭解法令規範並據以遵循。
- ✓ 法規遵循方面對重大事件定義係依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹百萬元以上為重大事件，如有重大事件發生，事件說明揭露於報告書相關章節。
- ✓ 依循主管機關之法規規定，投資人可透過「公開資訊觀測站」查詢公司相關資料。
 - 2024 年有關環境保護、勞工健康 / 安全、以及勞動條件 / 人權之違反案件皆未達重大情事狀況，經審查確認後，各項缺失皆已完成改善且無再次違反之虞。
 - 2024 年度無因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的案例，亦無因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情形。

內部控制

超豐設置專責稽核室，直接隸屬於董事會，主要負責稽核超豐所有財務、營運及管理業務及法令遵循。



2024 年度無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書則均揭露年報上。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

2.5 風險因應

超豐營運風險管理組織由相關功能部門所組成，有關重大決策均由各權責部門評估分析，生產相關部門成立風險評估矩陣，供各部門主管作為評估風險依據，呈報董事長核可後有效執行風險管理。

稽核室每年擬訂稽核計劃及執行查核作業，以協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險。

風險管理管控

面對全球企業所面臨的風險類型包括營運性風險、財務性風險、環境風險、安全衛生管理風險；超豐針對營運及獲利可能造成各種潛在風險建立風險管控方式，使其在面臨風險時能快速應變，減少損失並持續維護利害關係人利益。

● 風險類型：營運風險

重要風險事項	風險管控方式
法規風險	重要政策及法律變動隨時注意，規劃因應，遵守法令及減少法令變動對公司營運之影響
進貨風險	主要原物料有多家供應商，且有安全庫存機制，無供應商集中斷料風險
銷貨風險	銷貨客戶營收比重分散，且積極開發新客戶，無銷貨集中之風險
氣候變遷風險	計畫性採購及選擇供貨來源、產地、生產方式等 避免因氣候變遷及天然災害等影響成本 研發時事先規劃替代材料

● 風險類型：財務風險

重要風險事項	風險管控方式
利率變動	2024 年利息收入佔營業收入比重不大，且無利息支出，利率變動對公司影響極小
匯率變動	公司於政策許可之範圍內，利用遠期外匯合約管理風險，減輕匯率風險

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

● 風險類型：環境風險

重要風險事項	風險管控方式
節能減碳	- 基準年以 2022 年為基準 (Scope1+2)，短期：2025 年減量 3%，中期：2030 年減量 10%，長期：2050 年朝向淨零排放之路徑前行。 - 用電量年減 1%，為因應氣候變遷、促進公司永續經營及配合法規。 - 推動環境管理系統 (ISO 14001)，製程降低能源使用，減少碳排放量。 - 為保護環境盡最大的力量。自 2016 年自願性進行溫室氣體盤查。
水資源	致力於提升各項資源之利用效率，確實執行減少工業廢水排放及水資源的耗用【2024 年廢水排放量為 794,700 噸】
碳揭露專案	CDP 氣候變遷成績：獲 113 年 CDP 氣候變遷成績獲評 B，為管理 (Management) 等級。
綠色產品採購	落實企業環保責任配合，優先購買環保標章產品，藉由落實綠色行動，達成環境保護效益。 【2024 年綠色產品採購金額達 1000 萬以上】
生物多樣性政策	我們秉持保護生物多樣性的原則，堅決避免在鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設立工廠或進行營運活動。

● 風險類型：安全衛生管理風險

重要風險事項	風險管控方式
職安作業風險	- 設有職安衛部門，作為安全衛生管理之統籌單位，制定「安全衛生管理手冊」與其他相關辦法，並推行安全衛生管理工作，改善製程及設備，使人員安全，健康的管理 100% 符合法規的規定。 - 建立職業安全衛生之危害鑑別與風險評估方法，及相對應管理、監督及改善措施，防範廠區內安全及衛生相關災害，減少相關風險產生。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

緊急應變管理

超豐應變體系編組為「緊急應變編組」，執行相關應變與復原計劃，緊急情況發生時，能迅速採取應變措施以避免及減輕事件傷害損失。

明定應變處理程序

訂定「緊急應變計劃書」，發生緊急事件時依「緊急狀況準備及應變作業程序」執行。

測試與訓練

對各相關人員施以教育訓練，使其熟練相關技能且每年至少一次有預警或無預警測試應變措施，確定其實務運作及應變計劃之可靠程度。

面對隨時可能發生變異的環境及氣候，2024 年緊急事件演練主題為消防與逃生訓練，透過演練讓員工於事故發生時能迅速採取適當的應變措施。

持續檢討與修訂

緊急狀況發生或演練後召開會議檢討執行狀況，相關缺失予以檢討修訂。

緊急應變器材

規劃所需應變與急救設備，每月定期檢查，確保設備有效性

● 危機處理程序

STEP 1. 預防作業

遵循法令、規章規定，確實實施緊急應變及救災訓練，透過保險轉嫁可能損失風險。

STEP 2. 緊急應變

作業指引執行，確保員工生命安全防护災情擴大。

STEP 3. 溝通管理

避免資訊渲染及誤會，依公司發言體系，對利害關係人進行溝通。

STEP 4. 災後復原

依可掌握資源排定復原事項優先順序，完成後檢討修訂相關程序文件。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

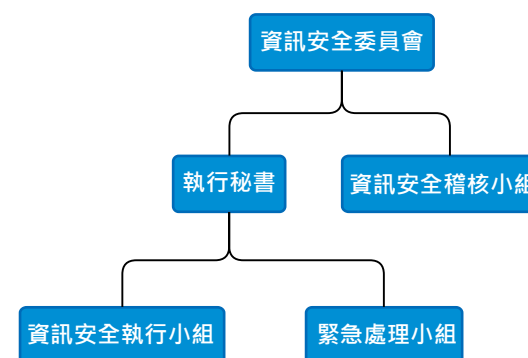
2.6 資安管理

為落實本公司資訊安全，成立「資訊安全委員會」（簡稱資安委員會）任務組織，負責推動與統籌資訊安全管理系統之建置及維運事宜。

稽核室將資通安全檢查列入每年年度稽核計畫之項目，並定期向董事會呈報資訊安全稽核報告。

資訊安全委員會職掌

- (1) 資訊安全委員之組成：依據公司組織架構，直屬於總經理的單位，其單位之最高主管為資訊安全委員之組成。
- (2) 資安主管：資訊安全委員會設置資安主管 1 人，得由資訊部門最高主管兼任。
- (3) 資訊安全執行小組：含資訊安全人員，負責規劃及執行各項資訊安全作業。
- (4) 緊急處理小組：各項關鍵業務流程負責人擔任組員。



02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

資訊安全管理策略與架構

為強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之資訊業務持續運作之資訊環境，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，特定此管理策略。

1. 願景與目標：

- (1) 強化人員知能
- (2) 避免資料外洩
- (3) 落實日常維運
- (4) 確保服務可用

2. 資訊安全目標：

- (1) 辦理資訊安全教育訓練，推廣人員資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
- (2) 保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。
- (3) 定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實。
- (4) 確保本公司關鍵業務系統維持一定水準的系統可用性。

3. 應針對上述資訊安全目標，擬定年度待辦事項、所需資源、負責人員、預計完成時間以及結果評估方式與評估結果，相關監督與量測程序辦理。

4. 資訊安全執行小組應於管理審查會議中，針對資訊安全目標有效性量測結果，向資訊安全委員會召集人進行報告。

02

- 2.1 超豐概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司治理
- 2.4 道德規範與法令遵循
- 2.5 風險因應
- 2.6 資安管理

資訊安全具體管理方案

1、電腦設備安全管理

- 伺服器等主要設備均設置於專用機房，機房門禁採用感應刷卡進出，且保留進出紀錄存查。
- 電腦設備安裝端點防護軟體，病毒碼自動更新，確保能有效偵測病毒，強化惡意軟體行為偵測。
- 機台設備入廠上線前需經過掃毒程序，防止內含病毒或惡意軟體的機台進入廠內。

2、網路安全管理

- 連外網路設置防火牆控管、連外伺服器安裝端點防護及入侵偵測軟體，偵測並阻擋外部入侵及攻擊行為。
- 內部網路設置攻擊行為偵測設備，及早偵測內部網路電腦異常感染行為，快速找出感染源。

3、存取權限控制

- 使用單位依所需之資訊功能、電腦應用系統及程式使用提出權限申請，並經單位主管及資訊單位主管根據其工作職責及系統授權表核准後，由系統管理者設定其使用權限。
- 重要文件資料限制權限存取及加密控管。
- 人員調職、離職時，資訊單位依異動資料適時修改或取消其帳號及使用權限，確保資訊安全。

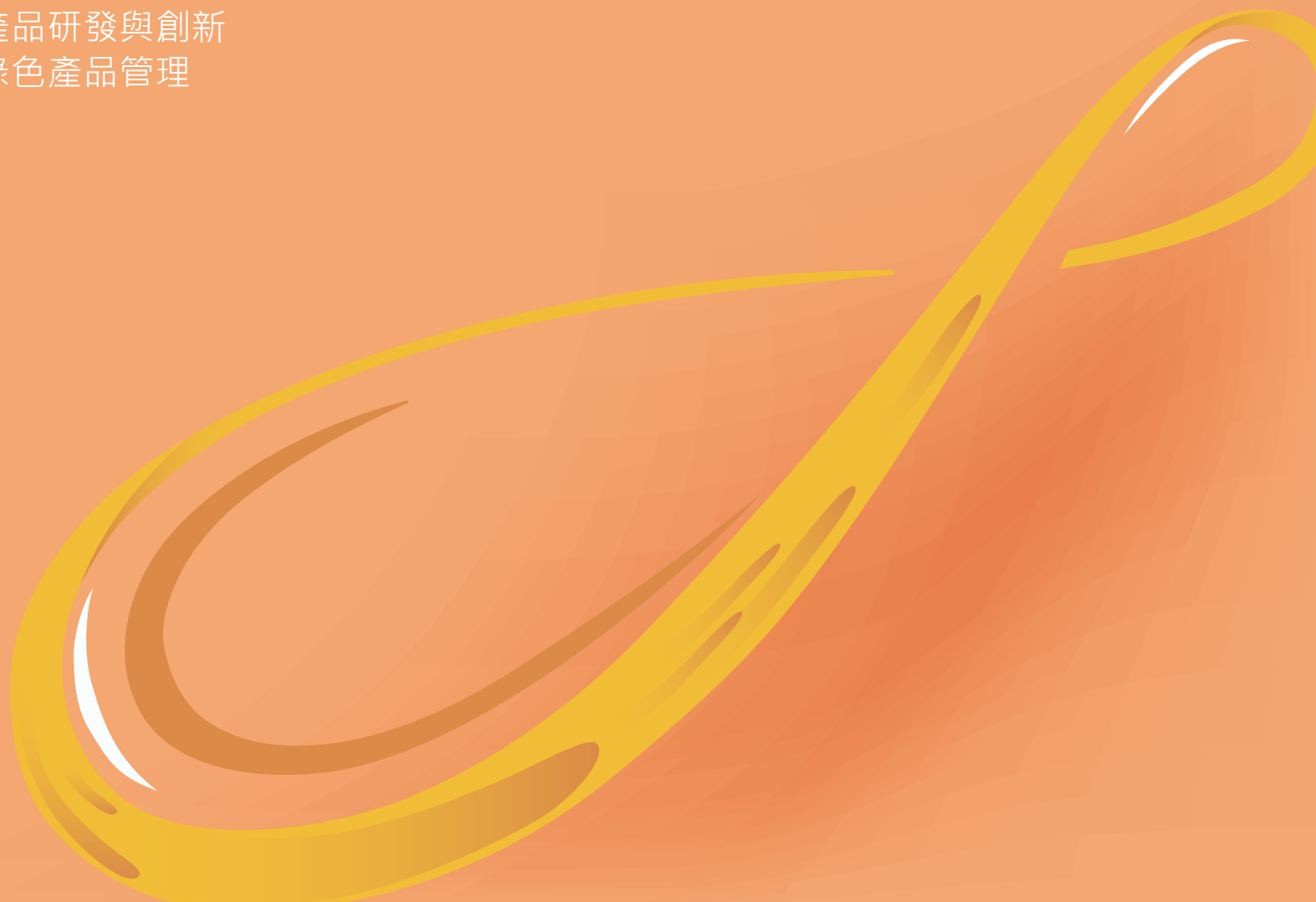
4、系統的持續運作

- 機房主機配置不斷電與穩壓設備，並連結公司的發電機供電系統，防止停電或供電異常造成之系統損壞。
- 建置即時異地備援架構，當本地端機房因災害失去功能時，可由異地端備援主機及儲存設備啟動相關服務。
- 強化資料備份及復原機制，除每日排程進行儲存媒體備份外，亦啟用儲存裝置的定時 Snapshot(快照) 功能備份，加強系統復原完整度及效率。

03

創新發展

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理



03

本章重大主題說明

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理

重大性 (GRI 準則)	技術與服務 (201 經濟績效)
策略核心	積極投入新型態封裝技術之研究及量產。
願景目標	- 強化創新研發技術能量。 - 跟隨國際潮流，減量和綠色無污染。 - 積極投入新型態封裝技術之研究及量產。
管理方針	每月透過目標管理會議，針對目標追蹤探討即時掌握經濟情勢，與產銷的密切配合、統合運作。
評估機制	每月定期舉行目標管理會議。
申訴機制	- 行政處：ned@greatek.com.tw - 稽核室：a001@greatek.com.tw
亮點績效	技術與服務 - 晶圓凸塊 (Bumping) 封裝服務。 - 銅柱凸塊覆晶 (Cu pillar bump Flip chip)。 封裝服務 - 重佈線 (RDL) 服務。 - 晶圓級晶片尺寸封裝 (WLCSP) 服務。 產品研發與創新 - 發展 hybrid (FC+WB)MIS 封裝，以提升產品的多功能性應用。

03

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理

3.1 技術與服務

致力於 IC 封裝測試的服務與技術之開發，提供一元化服務 (Turn-key Service) 及直接出貨 (Drop-shipment) 客戶服務。

提供半導體供應鏈下游一元化 (Turn-key Service) 及直接出貨 (Drop-shipment) 客戶服務以縮短交期及降低成本。

超豐的生產技術及產品開發配合電子終端產品市場及客戶需求，產品的多元化，技術能力的提升，增加本公司營生及獲利。

為達到縮短交期及降低成本的目標，超豐運用產業價值鏈策略性聯盟模式，追求品質第一、顧客至上，結合高素質的研發團隊、卓越的工程能力及先進的機台設備，拓展全方位封裝測試服務。

半導體供應鏈結構

上游 IC 設計公司完成產品設計	中游 委由晶圓代工成晶圓半成品	下游 完成封裝及後段測試，銷售
IP 設計 / IC 設計 代工服務 IC 設計	IC / 晶圓製造 生產製程及檢測設備	生產製程及檢測設備 IC 封裝測試 IC 模組 IC 通路

封裝產品開發緊跟電子終端產品市場潮流，在輕、薄、短、小的原則下縮小電子元件，如 QFN、DFN、多排 QFN、WLP、CSP、3D Package...等產品。同時也在世界環保潮流的要求下達到減量和綠色無污染之標準。

03

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理

超豐產品與技術開發

- IC 封裝 (P-DIP, TO, SOT, SO, SSOP, TSSOP, QFP/LQFP, TQFP) 及測試服務。
- 四邊扁平無腳封裝 (QFN) 封裝服務。
- 晶圓凸塊 (Bumping) 服務。
- 晶圓測試服務。
- 多晶片 (堆疊) 封裝 (Stack die and side by side) 封裝及測試服務。
- 球型陣列承載積體電路 (BGA, LGA) 封裝及測試服務。
- 重佈線 (RDL) 服務。
- 晶圓級晶片尺寸封裝 (WLCSP) 及測試服務。
- 覆晶封裝 (Flip Chip QFN, SOP, SOT) 及測試服務。
- IC 載板 (MIS) 封裝及測試服務。
- 車用 IC 封裝及測試服務。
- 系統封裝 (SIP) 封裝及測試服務。
- 發展第三類半導體 SiC, GAN, WB QFN, TOLT power IC 多晶粒與粗線徑封裝產品。
- 發展 hybrid (FC+WB) MIS 封裝, 以提升產品的多功能性應用。
- 發展 package 5X5mm 以上 FC-QFN PMIC 產品, 提升產品的性能。

03

3.2 產品研發與創新

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理

創新突破	多元商機	提升產業價值
✓ 掌握市場趨勢 ✓ 洞悉產業先機 ✓ 快速回應客戶需求	✓ 創新產品技術 ✓ 整合團隊合作 ✓ 精實製程改善	✓ 招攬優秀人才 ✓ 永續綠色環保 ✓ 善盡企業責任

為持續提升企業價值，超豐電子因應各種未來產品的需求，透過「創新突破」、「多元商機」及「提升產業價值」三大策略，積極投入低成本製程，建立以技術創新為核心的產業。

未來無線網路通訊、資訊家電、可攜式產品及近年來逐漸興起的穿戴式裝置、IoT(物聯網)與車用電子產品巨量雲端儲存計算等之發展與應用潮流應運而生，通訊、控制器、電源管理、記憶體及周邊之晶片封裝型態也勢必以輕薄短小及低成本為考量。

發展之重點為 Bigger Package Size of BGA/LGA、5G Wi-Fi Products、MIS (molded interconnect substrate) Flip chip and wire bond type. 車用電子產品等應用，同時我們也積極開發系統級封裝 (SiP)，以提供國內外客戶全方位的服務。為因應整體產業之發展及應用市場之需求，近幾年來積極開發覆晶封裝技術 (Flip Chip) 生產，如：Bumping Technology、晶圓級封裝 (WLCSP) 後段整合、系統級封裝 (SiP)、車用電子 IC、焊球陣列封裝 (BGA) 以及基板 (Substrate) 為底材的封裝技術及元件生產，搭配打線 (Wire Bond) 及覆晶技術、多層晶粒產品 (Stacked die package)，更積極投入複合型組裝 IC (Hybrid Package)、覆晶封裝 (FC assembly)、模組化封裝 (Module assembly) 及系統化封裝 (SiP) 等產品並積極發展第三類半導體 GAN, WB QFN power IC 多晶粒與粗線徑封裝產品，提供國內外客戶需求。

超豐持續擴展研發部門，除廣納業界菁英，招募優秀人才，開發新產品及改善製程。超豐的生產技術及產品開發主要是配合電子終端產品市場及客戶需求，近年來電子產品朝輕、薄、短、小、高效能、高整合、高安全、低成本及低功耗發展，產品的多元化，技術能力的提升，增加本公司營收及獲利。

歷年研究發展費用支出	
年度	費用
2024	289,188
2023	247,563
2022	252,072

單位：新臺幣仟元

03

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理

3.3 綠色產品管理

超豐電子本著追求卓越，超越顛峰的精神，盡全力滿足客戶於 IC 測試與封裝上的需求，訂有「確立規範、一次做好、全員參與、顧客滿意」品質政策，將高品質文化融入企業核心，滿足客戶期待，以維持與客戶長久穩定的合作關係及建立完善的品質制度，且全員參與並持續不輟的推行才是達到顧客滿意的最佳保證。

品質管理系統政策

『確立規範』
『一次做好』
『全員參與』
『顧客滿意』

超豐將本著追求卓越，超越顛峰的精神，盡全力滿足客戶於 IC 測試與封裝上的需求，並與之建立長期互惠之合作關係。

藉以提昇全體同仁之品質意識，我們確信品質不斷的提昇將會提高公司的競爭力，唯有不斷的改進缺失提昇品質，直到零缺點的境界才能保證與客戶維持長久穩定的合作關係。所以建立完善的品質制度，且全員參與並持續不輟的推行才是達到顧客滿意的最佳保證。

03

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理

綠色產品管理

超豐致力推行綠色產品管理，訂定無有害物質 (HSF) 品質目標，產品均已針對環境危害性物質進行禁用措施，製程設計端即將綠色材料納入考量，採購原物料符合危害性物質限制指令 (Restriction the use of Certain of Hazardous Substances in Electrical and Electronic, RoHS) 及歐盟 REACH 法規 (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemical, REACH)、包裝材指令等國際法令法規要求。

產品 100% 符合 RoHS 及 REACH 規範，以落實綠色產品及持續改善的宗旨，滿足客戶及符合國際環保規範對綠色產品之要求，為地球環境盡一份心力。



為確保所製造的產品其所含之環境關聯物質符合國際法令規章及客戶要求及降低產品對環境之衝擊與提昇產品競爭力，超豐取得 IECQ QC 080000 和 SONY GP (Green Partner) 認證。

無有害物質管理政策

- 『符合法令規範』
- 『厲行綠色生產』
- 『落實持續改善』
- 『實現客戶滿意』

超豐為專業的半導體封裝、測試公司，為響應全球綠色環保及管理有害物質，致力環境污染預防並持續改善以符合客戶及國內相關環保法規之要求。

03

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新
- 3.3 綠色產品管理

超豐遵循管理系統之規範，致力於產品有害物質管理。

所有產品進行供應商源管制及廠內製程管理，要求供應商有害物質調查，確保原物料符合歐盟 RoHS 及 REACH 之有害物質管理要求及終端客戶如 IBM, SONY, Panasonic, Fujitsu, Samsung Electronics, LG, ASUS.. 等等國際知名大廠的指令。

承諾不使用含有禁止使用之環境管理物質，同時遵守現行法令規範、滿足客戶需求，擬定源頭、製程、成品管理等措施，符合國際規範及客戶管制物質要求。

系統化管理檢測	• 建立化學品管制清單，定期更新化學物質名單。 • 採購階段落實化學品審查。 • 檢驗項目需符合 RoHS 2.0 的指令【檢驗結果，測試方法，測試日期】。 • 報告有效期為一年，報告到期前系統以 auto mail 方式通知供應商提供新版報告。
審查材料測試	• 依據最新版國際規範及標準對供應商要求審核材料測試報告。 • 針對客戶指定材料，從進料、領料、製造、成品入庫等過程有效識別管理。
XRF 機台檢驗	• 設置 XRF 檢測設備，針對進料、成品進行原料、產品檢驗，確保原料及產品符合 RoHS 及無鹵要求。

產品安全相關標示

超豐為代工廠，皆依照客戶工單進行標示，對於產品安全認證如 UL Mark，也與客戶搭配取得生產流程認證於包裝做標示安規資訊。

2024 年無違反任何法規和自願性準則。

04

夥伴關係維護

4.1 客戶關係經營

4.2 永續供應鏈管理



04

- 4.1 客戶關係經營
- 4.2 永續供應鏈管理

本章重大主題說明

重大性 (GRI 準則)	客戶關係經營 (418 客戶隱私)
策略核心	0 客訴，0 傷害客戶權益事件
願景目標	持續遵守內部規範，維持 0 客訴，0 傷害客戶權益目標，提高新客戶與超豐合作之意願。
管理方針	- 員工均須遵守內部相關規範。 - 公司內部設置文件管理單位及系統，設定權限開放閱讀。 - 完善資訊安全保護措施，確保人員未經合法授權的取得客戶資訊。 - 客戶加工單資料建檔 WIP(working in process) 控管進度。
評估機制	- 定期進行內部訓練。 - 每年實施一次客戶滿意度調查。 - 定期內部稽核。 - 建立公司內部及外部人員獨立檢舉信箱。
申訴機制	行政處：ned@greatek.com.tw 稽核室：a001@greatek.com.tw
亮點績效	2024 年超豐未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件，無違反行銷相關法條及違反禁止銷售之產品，亦無客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益事件。

04

- 4.1 客戶關係經營
- 4.2 永續供應鏈管理

4.1 客戶關係經營

超豐以成為客戶最佳事業夥伴為追求目標，致力於技術創新及提供最佳產品，透過多樣的溝通管道與主動溝通，了解客戶需求並致力提供完善服務，建立客戶滿意與信賴的關係。

超豐以最高道德標準自我要求，恪遵國內外相關法令，包括智慧財產權、環境保護、內線交易和隱私權等且均無違反規定。

超豐為使專利之智慧財產申請及確認能被妥善管理及維護，亦於公司工作說明書中特訂立專利申請及管理辦法。



超豐於 2024 年無違反行銷相關法條及違反禁止銷售之產品亦無客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益事件。

客戶機密資訊保護

客戶資訊管理

- ✓【訂單管理】：收到客戶加工單資料建檔於 WIP(working in process) 控管進度、交期。
- ✓【訂單追蹤】：從客戶資料、客戶訂單承諾、進行訂單系統追蹤、請購資料建立。

機密資訊充分保密，設有嚴格權限管控流程並要求員工需要遵守：

- ✓內部有制定相關規範，員工均嚴格遵守。
- ✓內部設置文件管理單位及系統，依權限設定開放閱讀。
- ✓完善資訊安全保護措施，確保人員未經合法授權的取得客戶資訊。

2024 年超豐未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件。

04

- 4.1 客戶關係經營
- 4.2 永續供應鏈管理

客戶維護與滿意度調查

超豐藉由客戶滿意度調查，蒐集並統計客戶滿意及不滿意項目，做為精進及改善重點，進而提升客戶整體滿意度。

● 客戶滿意度調查

實施週期：

每一年一次（每年年底實施）。

統計分析：

統計基準分為品質：30%，交期：20%，服務：30% 及技術：20%

客戶滿意度調查結果統計分析

管審會中檢討客戶的回饋資訊，作為評估改進依據。

運用品質管理方法之外，加上持續增加的資訊整合系統，增加客戶對超豐的整體產品品質及滿意度。當客戶滿意度有持續下降趨勢或達到設定目標時，須另外作檢討評估。

2024 年超豐國內外客戶滿意度評比結果，在品質及服務面向中，客戶滿意度為 89%。近三年的客戶滿意度評比結果呈現穩定的狀況（均為 80% 以上）。

項目	國內外客戶
回收數量 / 發出數量	29/30
回收率 (%)	97
平均滿意度	89
目標值	85
達成狀況	達成
滿意度 前三高項目	- 人員服務態度 - 定期良率報告的提供 - 封裝良率

04

- 4.1 客戶關係經營
4.2 永續供應鏈管理

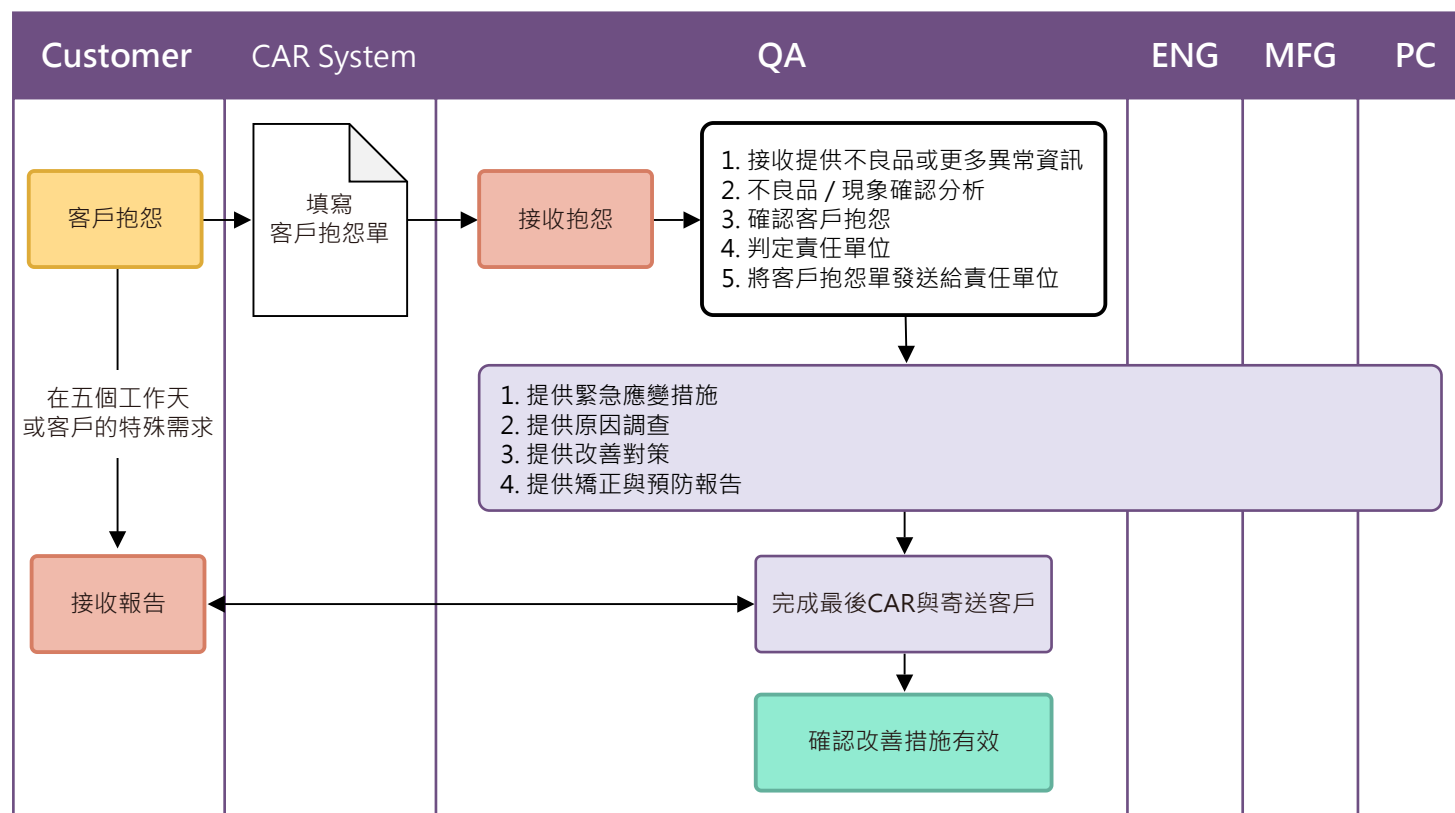
● 客訴處理

客戶的意見是我們不斷精進的原動力，將客戶申訴與意見視為協助我們持續改善的機會。

超豐建立完整客訴處理流程，確保客戶的訊息能即時及完整的傳達到相關單位及管理階層，對實際或潛在異常狀況採取適當之對策，以快速回應客戶的需求與防止類似問題的再發生，以確保客戶權益及提昇及鞏固客戶的忠誠度與對公司的信賴度。

為達持續改善、精進品質水準，我們蒐集可用資訊，例如：品質異常、客戶抱怨或退貨問題等，加以追蹤、分析，並將客戶的聲音轉換為內部持續改善的原動力，讓品質及服務更符合客戶需求與期望。

2024 年接獲的客訴案件，皆 100% 回應客戶。



04

- 4.1 客戶關係經營
- 4.2 永續供應鏈管理

4.2 永續供應鏈管理

供應商為超豐營運的重要夥伴，透過緊密合作模式，共同追求企業永續經營及成長。我們的主要原物料供應商須通過供應商評比，並接受定期稽核與評核，確保符合我們的永續管理要求與合作品質。

供應商評選

超豐對新供應商評鑑，包括：

- ✓【環境系統面】：確認是否符合環境管理系統及進行環境影響評估。
- ✓【品質系統面】：確認是否符合 ISO 或 IATF 品質系統認證。
- ✓【有害物質面】：確認是否使用環境有害物質，要求其製程與直接原物料必須保證不使用環境有害物質。
- ✓【責任商業聯盟行為準則】：確認是否遵從責任商業聯盟行為準則。
- ✓【持續營運計畫】：確認是否建立持續營運計畫。

各供應商通過之認證，將供應商分級管理：

- ✓【一級供應商】：通過有害物質管理系統認證 (QC 080000) 供應商。
- ✓【二級供應商】：通過品質系統管理認證 ISO 9001 之供應商，須出具保證書，保證不使用環境有害物質。



04

- 4.1 客戶關係經營
4.2 永續供應鏈管理

供應商管理與稽核

透過與供應商緊密合作模式，共同追求超豐永續經營及成長。

- ✓ 主要原物料供應商須通過供應商評比，並接受定期稽核與評核，確保符合超豐永續管理要求與合作品質。
- ✓ 當選定合格供應商後，主要原物料供應商納入年度稽核。
- ✓ 若發現缺失，即要求供應商提出合適改善方案，給予明確目標和改善時間，並視改善成效適當調整訂單比例。

合格供應商定期稽核項目

- 汽車業國際標準 VDA 6.3 過程稽核
- 品質系統
- 製造系統
- 供應商管理
- 責任商業聯盟行為準則 (RBA)

2024 年針對 20 家主要供應商進行年度稽核，各供應商之品質、交期、成本及配合度均在 75 分以上，符合公司要求。

供應商家數及國內外佔比

項目 \ 年度		年度		
		2022	2023	2024
國內	原物料	56	56	56
	廢棄物清理	9	9	10
	家數合計	65	65	66
	佔比 (%)	61	61	62
國外	家數	41	41	41
	佔比 (%)	39	39	38

2024 年供應鏈結構無變化

04

- 4.1 客戶關係經營
- 4.2 永續供應鏈管理

責任商業聯盟 (RBA) 會員

● 責任商業聯盟行為準則

超豐落實「責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA)」，將其納入公司社會責任管理系統，係依循責任商業聯盟行為準則建置，涵蓋了勞工、健康與安全、環境及道德規範等面向。

由負責管理與監督之永續 (ESG) 委員會，定期透過教育訓練讓同仁清楚瞭解並傳達給主要供應商與承攬商，輔導他們採用相關的工具與標準。

透過從管理系統延伸至稽核行動的共同合作，建構重視員工勞動條件及安全健康之體系與提供員工安全且人性化的工作環境，達到永續經營的目標。持續設計並執行符合法令及客戶要求之管理系統，以減輕經營風險，實踐企業永續責任。

超豐於 2023 年通過責任商業聯盟 (RBA) VAP 稽核，2024 年仍持續有效。

● 落實不使用衝突礦產政策

超豐認真看待在非洲東部地區的剛果民主共和國可能透過礦產開採的方式進入電子供應鏈，這種非法開採所獲得的利潤會助長人權的暴行。透過供應商回填「衝突礦產報告模板 (CMRT)」及「擴展礦物報告模板 (EMRT)」確認產品中鈹、錫、金、鎢、鈷及雲母的來源。

不使用衝突礦產政策

超豐承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突礦產，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自衝突區域的衝突礦產，且相關交易活動須符合電子行業公民聯盟行為準則。

04

- 4.1 客戶關係經營
- 4.2 永續供應鏈管理

超豐透過「不使用衝突礦產政策」向供應商表達，並請供應商保證超豐所採購的來源，不來自爭議地區。超豐持續監測直接供應鏈採購的做法，避免取得有爭議的礦產原料。

為確保鈹、錫、金、鎢、鈷及雲母等礦產來源非由剛果民主共和國衝突區域礦區開採，超豐要求供應商遵守「不使用衝突礦產政策」，具體作法：



簽署「衝突礦產報告模板 (CMRT)」及「擴展礦物報告模板 (EMRT)」

依超豐責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance · RBA) 之「衝突礦產報告模板 (CMRT)」及「擴展礦物報告模板 (EMRT)」展開供應商調查，同時要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之礦產。

2024 年主要原物料供應商完成 100% 簽署。



礦產來源追溯

要求供應商須追蹤所供應產品的礦產來源，避免使用潛在的衝突礦產，並遵守下述規定：

- 確保產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區的衝突礦產。
- 追溯所有產品中包含的鈹、錫、金、鎢、鈷及雲母等礦產的來源。
- 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。

05 和諧職場

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全



05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

本章重大主題說明

重大性 (GRI 準則)	人才招聘與留才 (401 勞雇關係 / 404 訓練與教育)	多元職場 (406 不歧視)	職場安全 (403 職場健康安全)
策略核心	提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，回饋同仁對公司辛勞與貢獻。	建立友善工作環境，提升員工滿意度，全廠 RBA 訓練達成率 100%。	提供員工安全、健康與優質及承攬商安全的工作環境，有效防止職業災害發生，保障工作者的健康及安全。
願景目標	提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，回饋同仁對公司辛勞與貢獻。	完善管理統建立友善工作環境，提升員工滿意度。	持續提供安全、健康與舒適的工作環境。
管理方針	- 透過年度績效考核作為薪資調整標準。 - 設置哺乳室、育嬰留職停薪辦法、推廣女男薪資同酬。	- 透過客戶 RBA 稽核與 RBA VAP 稽核讓企業社會責任更加完善。除此之外，RBA 教育訓練推及各個部門，讓全體同仁對 RBA 有基本認知。 - 設置 RBA 目標、採取 RBA 內部稽核 ... 等，透過完善管理統建立友善工作環境，提升全體員工滿意度。	- 全員參與職安衛教育訓練至少 1 小時。 - 全部門進行消防逃生演練。 - 職安衛內部稽核。 - 職安衛外部稽核。 - 職業安全衛生委員會會議。
評估機制	- 設置員工福利組織、退休金監督委員會。 - 設有意見箱、提案制度、週 / 月會、勞資會議。 - 書面、郵件 (電子郵件)、口頭或電話向單位主管或各廠區管理單位提出意見或申訴。 - 定期年度內部稽核。	- 設立組織 RBA 推動小組，投入內部稽核人員共 24 名。 - 年度 RBA 內稽：公司籌組內部稽核小組，每年一次 RBA 內稽。 - 定期的勞資會議、職安委員會、福利委員會會議，建立良好的溝通管道。 - 設有意見箱、提案制度、週 / 月會、勞資會議、書面、郵件 (電子郵件)、口頭或電話向單位主管或各廠區管理單位提出意見或申訴。	- 依職安衛系統推行小組 (成員 30 名) 及單位稽核種子人員 (30 名)，執行稽核作業。 - 內部稽核，1 次 / 年，公司籌組內部稽核小組，每年一次 ISO 45001 自我檢視。 - 外部稽核，1 次 / 年，委託獨立第三方單位嘉特，每年進行一次 ISO 45001 稽核。 - 職業安全衛生委員會會議，4 次 / 年，檢討每季職災發生率及職安衛宣導狀況。 - 設有意見箱、申訴建議 EMAIL、利害關係人專線。 - 定期召開勞資會議、職業安全衛生委員會會議。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

重大性 (GRI 準則)	人才招聘與留才 (401 勞雇關係 /404 訓練與教育)	多元職場 (406 不歧視)	職場安全 (403 職場健康安全)
申訴機制	行政處：ned@greatek.com.tw 稽核室：a001@greatek.com.tw	行政處：ned@greatek.com.tw 稽核室：a001@greatek.com.tw	行政處：ned@greatek.com.tw 稽核室：a001@greatek.com.tw
亮點績效	2024 年度平均薪酬為 69,096 / 月。 2024 年度超豐育嬰留職停薪申請人數為 32 人，女性比 75%；產假 / 陪產假與育嬰假人數共計 139 人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率 81%；復職滿一年仍在職之女性留任率 100%。	- 全廠 RBA 訓練達成率 100%。 - 人權相關申訴案件數 0 筆。 - 建立友善工作環境，提升員工滿意度。 - 無接獲歧視員工之相關申訴。 - 舉辦課程，提升主管與員工性別平權之觀念。	- 維持 ISO 45001 認證系統。 - 進行職業安全衛生管理系統教育訓練、進行廠內危害鑑別風險評估、擬定作業管制標準、設置職安衛目標、採取內部稽核。 - 醫生駐廠衛教服務 ✓ 公義廠一個月 9 次，一次 3 小時。 ✓ 頭份廠一個月 1 次，一次 3 小時。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

5.1 員工結構分布

超豐秉持公平以及多元就業原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙等為由予以不同考量；以適才適所為主要的考量，提供當地就業機會，促進經濟成長。

- 依勞動基準法等相關法規聘僱員工，從未僱用未滿 16 歲之員工（童工）從事工作。
- 僱用員工以專業能力及經驗為依據，重視和諧勞資關係、溝通管道暢通，訂有性騷擾防治處理相關辦法及處理作業流程。
- 未有任何員工受到歧視、性騷擾或損及勞工權益事件發生。

超豐女性員工佔總員工數 55.75%，男性員工佔總員工數 44.25%。

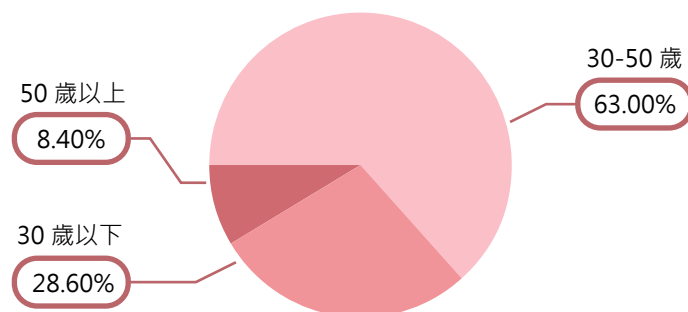
本國籍員工數 3,220 人，佔員工總人數的 75.02%，外國籍員工數 1072 人，外國員工佔 24.98%。

備註：超豐『外包勞動力』含保全 8 人、清潔人員 54 人、團膳 13 人。

超豐電子無聘用派遣員工，截至 2024 年 12 月 31 日員工總人數 4,292 人（皆為正式員工）。

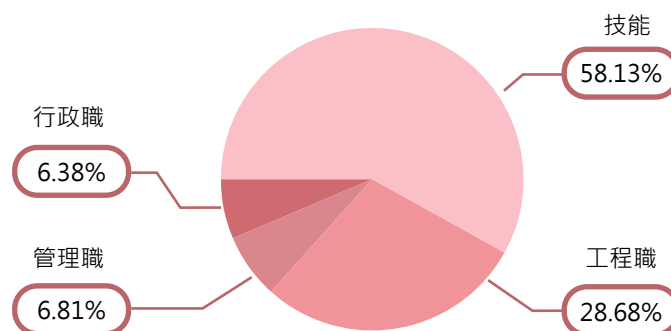
報導期間（2024 年）內及報導期之間（2023 年與 2024 年）員工人數均無顯著波動。

● 員工年齡分布



- 30 歲以下，佔員工總數 28.60%，超豐培訓目標，熱情活力來源；
- 30 至 50 歲，佔員工總數 63.00%，超豐主力，具備經驗重點族群；
- 50 歲以上，佔員工總數近 8.40%，主要領導超豐之要角。

● 員工技能分布



- 為持續努力達到超豐產能成長，人力結構以技能為多數，佔 58.13%；
- 其次工程職人員佔 28.68%，管理職佔 6.81%，行政職佔 6.38%。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

年度正式員工

年度	正式												總計
	本籍						非本籍						
	男			女			男			女			
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	
2022	563	993	75	293	1014	209	66	144	0	339	491	0	4187
2023	585	1032	87	255	983	232	44	134	0	293	489	0	4134
2024	558	1071	104	250	979	258	45	121	0	374	532	0	4292

依職等 (正式員工)

年度	本籍						非本籍						總計
	男			女			男			女			
	一般 員工	課長、經理	處級 以上	一般 員工	課長、經理	處級 以上	一般 員工	課長、經理	處級 以上	一般 員工	課長、經理	處級 以上	
2022	1383	230	18	1496	19	1	210	0	0	830	0	0	4187
2023	1439	247	18	1450	19	1	178	0	0	782	0	0	4134
2024	1460	253	20	1468	18	1	166	0	0	906	0	0	4292

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

5.2 員工人才留任

● 新進員工 (含非正式員工)

建立完整招募標準機制延攬人才，包含官方網站人才招聘系統、參加大型徵才活動等。此外亦透過內部員工推薦獎勵方案，結合多樣的招募管道增加招募效率為公司募集新血，延續發展動能及成長的力，吸引更多優秀學子，提供優質工作機會，善盡企業責任。

廠區	2024 年新進人力																
	人數 (名)												佔比 (%)				
	本籍						非本籍								新進員工 合計		在職員工 總人數
	男			女			男			女			男	女	4292	男	女
	30 歲 以下	30 ， 50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30 ， 50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30 ， 50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30 ， 50 歲	50 歲 以上					
一廠	113	27	1	51	41	0	13	3	0	85	29	0	317	378		7.39%	8.81%
二廠	48	13	0	19	3	0	15	2	0	41	17	0					
三廠	52	19	0	28	17	0	6	5	0	40	7	0					
五廠	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
合計	213	59	1	98	61	0	34	10	0	166	53	0					

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

● 離職員工 (含非正式員工)

在離職管理上，員工提出離職申請後，相關主管除即時與當事人面談外，人力資源部亦會進行一對一面談，進行員工離職異動原因了解，並視需要調整工作或給予關懷。

公司如有重大營運變化，均依照勞工法令規範實施預告期。依據《勞動基準法》預告期依服務年資給予 10~30 天預告期。

廠區	2024 年離職人員																
	人數 (名)												佔比 (%)				
	本籍						非本籍									離職員工合計	
	男			女			男			女			男	女	4292	男	女
	30歲以下	30， 50歲	50歲以上	30歲以下	30， 50歲	50歲以上	30歲以下	30， 50歲	50歲以上	30歲以下	30， 50歲	50歲以上					
一廠	95	33	5	42	38	9	5	15	0	21	35	0	311	275		7.25%	6.41%
二廠	30	26	1	14	18	7	6	16	0	5	23	0					
三廠	37	26	2	19	19	2	2	12	0	8	15	0					
五廠	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
合計	162	85	8	75	75	18	13	43	0	34	73	0					

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

5.3 員工人才培育

超豐電子深切體認優秀之人才是公司技術提升及永續成長的關鍵，因此，我們致力於培育人才及建構訓練系統，並透過教育訓練委員會向下貫徹公司教育訓練方向，由各部門主管及同仁從訓練規劃、執行及成效評估參與，使員工在技術及專業能力上有良好的發展。超豐電子教育發展規劃的重點為強化專業知識技能，提高員工素質與專業能力，以培育公司面對成長所需儲備的專業人才與管理人才。

進修及訓練制度

【年度訓練計劃】每年依照公司營運計畫，編訂年度訓練計劃，包含一般通識訓練、專業課程訓練、管理課程訓練及語言能力訓練等。

【新進人員培訓】新進人員到職時，提供新人訓練協助人員熟悉超豐環境與制度；於人員入職後，根據不同職務與職級，設定通識及專業能力之必修課程，提升各級員工職能發展。

【訓練系統管理】透過訓練管理系統掌握訓練課程的執行進度，創造具體的訓練效益，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。

專業職能發展

新人培訓：2024 年一共舉辦了 99 梯次的新人教育訓練，包含本國籍與外籍勞工。課程內容包含公司沿革、組織架構、經營理念、企業文化、道德規範、勞工與人權法令、規章制度、政策、綠色環境概念、品質系統、勞工安全衛生、製造流程簡介，以及公司環境與福利等。

在職訓練：每年各單位依其部門學習的需求提出計畫，由單位內部專家擔任講師執行培訓，以落實專業職能培訓 (2024 年共培訓 1874 次)。

內訓課程：整合專業職能課程，彙整各單位需求，協助辦理符合產業知識、品質製程、生產管理、員工發展、法令政策等面向之課程 (2024 年共培訓 36887 人次)。

外訓課程：考量專業職能特殊性、專業研討會新知需求，以及專業證照培育，由外派訓練提升相關專業知識或取得專業證照 (2024 年委外培訓 233 人次)。

技能鑑定：技術員、品管員、訓練員、領班與設備工程師之培訓以作業認證訓練為主，藉由作業認證訓練，達到產品品質穩定的目標 (2024 年作業認證訓練 6650 人次)。

管理培訓：2024 年訓練員與領班、工程師指導員、課長、經理及高階主管管理培訓訓練，共 674 人次，共 3591 小時。英文培訓課程，共 760 人次，共 1520 小時。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

績效管理與員工發展

● 目的

績效管理除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，亦善用系統將功能調整為「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，使系統兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其能有嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。

● 員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，完善整體經營體系。

✔【考核標準制定】

- 主管依據考核標準作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，清楚的認識其職務應扮演的角色，努力達成各類職位上之績效要求。
- 給予員工明確工作目標與未來績效改進方針達到整體性經營目標。

✔【年度績效考核】

- 透過年度績效考核項目的訂定及評估；引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特徵面向上對大家的期待。
- 達到全體員工的心智與行為，朝共同的目標前進。
- 2024 年度應考核人數為 2,897 人，全數參與年度績效考核，不因性別而有所差異。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

升遷管道

✓ 依據「績效考核管理作業的程序」

每年依據「績效考核管理作業的程序」為每位員工進行客觀之績效評核，依據考核結果，根據「職等職級晉升管理作業程序」決定員工年度升等級距，期使個人的能力績效、職稱、職等、職級可以相互匹配，據以鼓勵同仁可以自我發展與提升自我工作能力，而達到成長的目的。

✓ 訂定「管理職位推薦管理作業程序」

依「管理職位推薦管理作業程序」，制定各管理職位所需之基本應備考核條件，當組織有管理職位空缺時，得以公平、公正及客觀的方式，透過內部推薦之方式，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

從 2022 年至 2024 年正式員工考核概況分析如下：

超豐最近三年接受定期績效												
職稱	2022 年				2023 年				2024 年			
	接受檢核 (人)		佔比 (%)		接受檢核 (人)		佔比 (%)		接受檢核 (人)		佔比 (%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
課長、經理	228	19	5.4	0.4	244	19	5.9	0.5	248	18	5.8	0.4
一般員工	1227	1592	28.9	37.5	1275	1356	30.8	32.7	1275	1356	29.7	31.6
合計	1455	1611	34.2	37.9	1519	1375	36.7	33.2	1523	1374	35.5	32

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

5.4 重視員工人權

超豐電子重視人權落實，秉持公平、尊重的態度實踐勞工政策及其精神，建立平等、包容、多元溝通文化，確保將相關精神落實內化至員工工作和企業文化中。

依循「RBA 負責任商業聯盟行為準則」精神，重視員工、尊重人權，建立沒有性別歧視、開放、以及平等之職場生態。

超豐重視員工的意見與權益，建構多項員工意見反映管道，並由相關單位最高主管負責把關，以快速且保密的方式進行處理，致力提供開放透明的溝通環境。

- 訂立相關規範文件作為執行依據；於「工作規則」、「性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」及社會責任管理手冊等內部文件與辦法中，明確宣示保護員工人權，包含從基本的遵守法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾。
- 建立多元有效溝通機制、健全薪資福利、提供多元訓練發展機會與豐富的訓練課程選擇，提倡就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事。
- 行政處員工關係的成員辨識、評估及討論，各權責單位，辨識出人權風險議題，評估議題衝擊，每年根據法規及公司政策鑑別各議題，以保證實踐人權保障。
- 為讓員工了解自身權益與公司在社會責任方面的推行政策及作法，每位員工於新人入職訓練當天授予企業社會責任課程，每年重複訓練且需通過企業社會責任測驗。

綜合 2024 年稽核統計，不論是內部或外部稽核，皆無僱用童工、強迫勞動情事之發現。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

超豐遵守相關勞動法規及國際人權公約，讓每位員工都能充分發揮才能。制定「社會責任政策」與「道德政策」，內容涵蓋不歧視、禁用童工、禁止強迫勞動等承諾，定期對全體同仁舉辦人權訓練，並將 RBA 規範向供應商和承攬商宣達，以邀請一起共創勞資和諧。

社會責任政策

我們承諾：

符合客戶及法令要求，維護員工人權。

採取最高廉潔道德標準，作為從事商業經營及員工操守準則。

確保工作環境及作業安全，以零災害為目標。

落實綠色環保政策，以達永續經營。

設計並執行符合法令及客戶要求之管理系統，減輕經營風險並持續改進。

道德政策

• 誠信經營

禁止任何及所有形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。

• 無不正當收益

禁止收受賄賂、回扣或不正當收益。

• 資訊公開

依照適用法規揭露有關勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。

• 知識產權

尊重知識產權；以保護知識產權的方法傳遞技術和知識，並保護客戶的資料。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

• 公平交易、廣告和競爭

謹守公平交易、廣告和競爭標準，並制定保護客戶資料的恰當措施。

• 身份保護及防止報復

確保檢舉者身份的機密性和匿名性及防止報復。

• 個人資料保護

保護員工、客戶、供應商及相關利害關係人之個人資料，並於合法目的內進行個人資料蒐集、處理及利用。

• 機密資訊

保護公司及客戶業務、技術、財務等相關資訊，不得違反規定透露給任何第三方。

各項人權指標落實情形

不歧視：發生歧視糾紛之總數。	無發生歧視事件
自由結社：經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險作業。	不禁止；鼓勵自由結社
童工：經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險作業，以助於消除童工作為。	未發生聘用童工事件
強迫勞動：經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，及有助於消除強迫或強制勞動之作業。	未發生強迫勞動事件

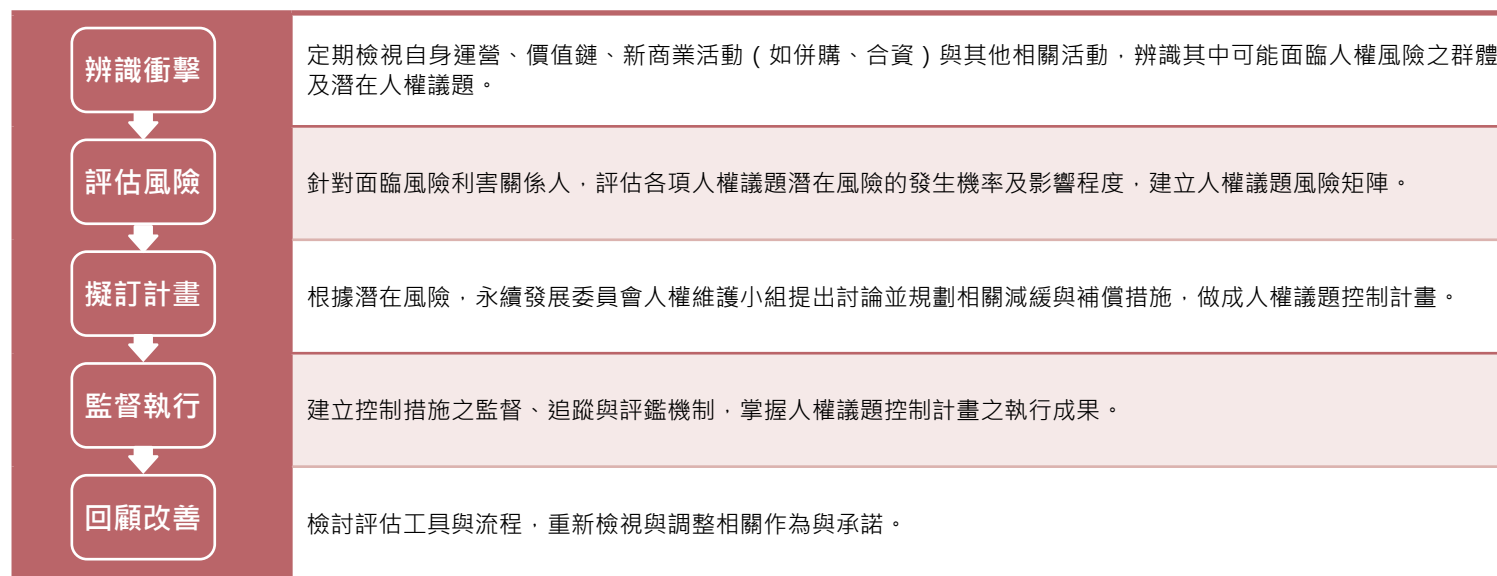
05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

人權維護機制

超豐永續發展委員會人權維護小組每年定期舉辦會議並參照相關法規及人權發展趨勢訂定超豐人權政策，實施「人權盡職調查程序」，與所有合作夥伴持續提升人權相關議題管理，為國際人權盡一份心力。

人權盡職調查流程



超豐透過利害關係人溝通機制，定期或不定期利用不同管道與利害關係人進行相互溝通，以針對環境、社會（包括人權）及公司治理各面向之議題執行盡職調查，期望能確實鑑別、預防、減緩並說明各議題之實際或潛在負面衝擊與正面影響。

為持續精進人權維護，針對公司內主管階級進行職場不法侵害分享與預防職場暴力之教育訓練；依據公司人權政策及外部案例，進行人權政策、人權管理、人權風險減緩與補救措施之教育訓練。

若鑑別出已經造成衝擊的情況下，將依涉及負面衝擊的方式評估因應措施，相關政策包括盡職調查、預警原則等透過補救來解決實際的負面衝擊，透過預防或減緩來解決潛在的負面衝擊。

2024 年無重大人權風險缺失

持續針對落實福利政策、完善休息空間及工作環境、教育訓練三個項目，推動補救措施及減緩措施，以利消弭職場人權侵害事宜，有效保障人權。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

零收費與外籍移工直聘政策

台灣的外籍移工是各大產業重要的勞動力來源，也是台灣經濟發展的推手，卻也是勞工人權相對弱勢的族群。超豐了解大多數外籍移工為取得來台工作所必須付出的高額費用：

- 超豐逐年改善移工就業市場陳年行規，降低歧視與不平等，避免衍生債役、奴役、人口販運等現代奴隸問題。
- 超豐全面實施外籍移工零付費措施，由超豐代為支付外籍移工在海外求職的仲介費、來台規費、機票費及抵台後每月國內仲介服務費等，有效降低員工就業成本，避免強迫強制勞動發生。
- ✓ 超豐往年親自到菲律賓當地舉辦徵才活動，直接與外籍移工洽談聘僱，避免國內國外仲介收取額外就業成本。
- ✓ 2020 年開始因應疫情，全面推動外勞在國內直接轉換就業，免除外勞在國外端求職時間與成本。
- ✓ 2022 年因疫情趨於穩定加以部分國境政策開放，超豐改以線上面談方式同步引進國外與國內直接轉換外籍移工。
- ✓ 2023 年鑑於全球疫情趨緩，台菲邊境政策重新開放；恢復至來源國當地徵才並維持同步引進國外與國內直接轉換外籍移工。

超豐透過逐年不斷改善，讓外籍移工安心在台工作，貼心感受不會因種族、國籍、膚色、身分別...等，而有不平等、歧視的對待。

有效避免常見風險：

- 欺騙
- 不實廣告
- 不完整資訊避免勞工被收取不合理費用
- 借貸
- 扣押勞工證件
- 財務等衍生強迫
- 抵債勞動
- 避免限制離職
- 實施門禁
- 強迫加班等限制人身自由避免替代合約
- 地下合約避免以懲罰威脅
- 強迫從事非自願之勞動或服務

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

5.5 員工福利權益

超豐電子重視員工的身心平衡，在職場中，規劃多樣福利制度，除依據當地法令提供各項保險福利及退休金提撥外，亦提供優於法令的團體保險。

專屬哺乳室

我們鼓勵產後員工哺集母乳，各廠區均設置集乳室，內備有冰箱及安心舒適之個人專屬空間，以供哺乳的媽咪們使用。

托兒服務

超豐關心員工與其家庭的互動，我們不僅提供許多區域工作的機會，更為員工家庭生活帶來活力與幸福；透過福委會簽訂特約員工居住區域的優良幼兒園、托兒機構，提供員工子女就讀的選擇及學前教育的照料，讓同仁兼具職場與家庭的幸福生活。

鼓勵生育

超豐體恤員工撫育小孩辛勞，全力支持育嬰假，依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請。

- 2024 年度超豐育嬰留職停薪申請人數為 32 人，其中女性比例 75%。
- 產假 / 陪產假與育嬰假人數共計 139 人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率 81%，復職滿一年仍在職之女性留任率 100%。
 - 2024 年育嬰留職停薪後原應復職 17 人
 - 2024 年育停留職停薪實際復職人數 12 人
 - 2024 年育嬰留職停薪回任率 71%



05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

薪資報酬

超豐以人為本，視同仁為公司最重要的經營夥伴，我們致力於提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，並回饋同仁對公司辛勞與貢獻，讓每位成員盡情工作，享受人生。

每年透過薪資調查及衡量市場的薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數，對同仁本薪作出適當的調整，且遵守相關的勞動法令，無論是本籍或是外籍，都以優於當地基本工資。

- 2024 年度薪酬平均數為 69,096/ 月。
- 超豐重視人員的待遇與福利，提供合乎適用法律的員工福利，並依據公司之營運狀況發放激勵獎金、年終獎金及員工酬勞分配。

(註：2024 年度全體員工平均月薪計算是以「非擔任主管職務」且當年領薪達 6 個月以上之人員，並採年化平均數計算)

	2022 年	2023 年	2024 年	差異
平均月薪酬	65,285	61,380	69,096	7716
人數	4,123	3,965	4023	58

- 2024 年男女薪酬比例經計算結果如下：

超豐的薪酬設計及核定為依據員工學歷、經歷、專業知識、專業技術、專業年資、職務類別及個人績效表現來核定，核定之標準符合勞動相關法規，以同工同酬為原則，並且不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分因素，影響到個人之薪酬待遇。

2024 年超豐依職務類型區分，直接人員與間接人員之女男員工平均薪酬比例統計

間接人員女男薪酬比例為 1:1.4

直接人員女男薪酬比例為 1:0.99，接近女男同酬。

備註：薪酬包含基本薪資、全勤獎金、伙食津貼、三節禮金、年終獎金、特別獎金等。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

超豐福利

年度定期調薪

年終獎金

依獲利狀況與是否達成公司設定之目標來發放激勵獎金

依獲利狀況並參考個人工作職責、貢獻度與績效評核來發放員工分紅

優質的薪酬與補助

女男同酬 機會平等

薪酬標準不分性別，按學經歷、工作與能力表現、所任職務及專長技能等條件核定



貼心的福利措施

- ✓ 結婚禮金、生育補助金、婚喪喜慶補助
- ✓ 三節與生日禮券發放
- ✓ 員工旅遊補助
- ✓ 超過 357 家特約商店提供的折扣
- ✓ 提供團購平台 / 跳蚤商品拍賣平台與生活情報

關心您的健康

- ✓ 定期員工健康檢查
- ✓ 員工生理與心理諮商輔導
- ✓ 提供醫務室、醫生駐診、哺乳室

便利多元設施

- ✓ 員工專屬停車場
- ✓ 設置員工餐廳、餐費補助
- ✓ 便利商店進駐服務

多采多姿的休閒活動

- ✓ 多項社團休閒活動，充實您的休閒生活
- ✓ 舉辦年終部門聚餐，使生活樂活豐富
- ✓ 多樣化特約商店，延伸您的生活福利

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

完善保險

超豐員工均參加勞工保險、全民健康保險、勞退提撥及免費團體綜合保險【壽險、意外險、醫療險、癌症險等】。秉持照顧同仁及眷屬角度，除員工本人受惠外，亦加惠員工之父母，配偶與子女，但需繳保費。

退休制度

本公司勞工退休辦法悉依勞動基準法訂定按月提撥「退休準備金」，並由勞資雙方依法組織「勞工退休準備金監督委員會」負責管理監督及審核退休準備金之相關事宜。凡同仁合於退休規定者：

- ✓ 公司服務年資十五年以下者每年給予兩個基數；
- ✓ 公司服務年資十五以上者，前十五前每年給予兩個基數，超過十五年之部份每年給予一個基數；
- ✓ 總數以四十五個基數為限；
- ✓ 未滿半年以半年計，滿半年未滿一年以一年計，目前台灣地區 100% 參與勞退新制。

超豐依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，按月足額提撥勞工退休金，確保符合退休條件之員工得以申請退休金。

- ✓ 2023 年 1 月，針對選擇適用新制退休金（《勞工退休金條例》）但仍有舊制年資（《勞動基準法》）的多數員工，已協議結清舊制年資退休金。目前僅剩 7 人仍保有舊制退休年資。2024 年度，公司依《勞工退休金條例》提撥新制退休金，總金額約新台幣 130,041,153 元。
- ✓ 自 2005 年 7 月 1 日起，選擇適用《勞工退休金條例》退休金制度之員工，每月薪資 6% 由公司提撥至勞工保險局退休金專戶。此外，2024 年度參與自提退休金計畫之員工共計 176 人，進一步強化退休保障。

各項福祉支出費用統計

類別	2022 年	2023 年	2024 年
結婚 / 生育 / 喪儀等禮金	631,000	653,000	576,000
三節與生日禮券	36,244,929	35,096,760	35,391,310
員工旅遊補助	20,825,000	12,288,000	12,717,000
團體綜合保險	5,751,647	5,744,638	5,834,841
餐費補助	11,863,555	16,637,317	20,297,831
定期健康檢查	337,850	1,173,500	1,480,700
公司文化 (五一勞動節及尾牙) / 社團 / 休閒活動	9,513,604	16,190,441	12,129,812

單位：新台幣元

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

5.6 員工關懷溝通

超豐提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續良好之勞資關係。

透過勞資會議員工代表能針對特定議題反映同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論，與公司達成共識，確保溝通管道暢通。

勞資會議外，也進行員工關懷問卷，了解員工在工作與環境上的需求與問題並進行改善，讓員工感受到公司愛才之環境。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反映機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效被處理及回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失可能性極低。

勞資會議

透過勞資會議協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。

【基本精神】

鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

【勞資會議代表】

- ✓ 提供有男性、女性及外勞保障名額，兼顧各類勞工意見表達
- ✓ 勞資會議設資方代表五位及勞方代表五位，代表參與勞資會議之相關會議活動
- ✓ 勞資會議之勞方代表，由全體勞工直接選舉之，得票數最高五位為勞工代表

【勞資會議事項】

- ✓ 營業額達成激勵獎金
- ✓ 三節獎金發放
- ✓ 公司股東會
- ✓ 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜
- ✓ 員工酬勞發放事宜
- ✓ 辦理年度尾牙及同仁配合相關事項
- ✓ 發送年終獎金相關事宜
- ✓ 建置社群網站官網，增加與員工之雙向溝通管道

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

員工意見箱

本公司於工作場所或宿舍明顯處及部份隱密處設立員工意見箱供員工表達建議及意見，我們鼓勵員工，應循正常管理體系及管道反應問題。

對於以下事項員工得以直接反應。

- 循正常管道已無法或不能得到回應之事項。
- 發現公司內有不合法或不道德之行為時。
- 對公司營運管理有重大建議，但因故無法循正常管理提出時。
- 推舉優秀同事默默付出之重大貢獻。
- 其他直接須向部門經理以上反應之事項。

反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

- 反歧視、反騷擾與虐待。
- 預防非自願勞工。
- 外勞仲介招聘代理管理及保護外籍勞工。
- 預防雇用童工、保護未成年工人及保護學生工人。
- 工作時間、工資、福利與勞動契約。
- 結社自由與集體協商。
- 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。
- 宿舍和餐廳管理。
- 危險廢棄物管理、廢水管理、雨水管理、廢氣排放管理及廠界雜訊管理。

【員工保護】

員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單、歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

【員工滿意度調查】

2024 年 2 件員工申訴，皆已完成相關矯正預防措施。

提案制度

為激發公司全體同仁之創造力，以減少浪費及降低成本並提高工作效率及生產力，進而強化公司經營體質，使公司創造更高的利潤及更高昂的士氣，本公司設有提案制度，鼓勵員工積極提出各種改善意見，並依據管理辦法評分給予獎勵。

05

5.7 員工健康安全

超豐承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，我們訂定「職業安全衛生政策」並遵循職業安全衛生法之原則，有效防止職業災害發生，保障工作者的健康及安全。

職業安全衛生管理系統

職業安全衛生政策

符合法規，公司的經營必須符合法令的規定。

以人為本，提供員工安全、舒適及有效率的工作環境。

預防危害，建立災害是可以預防的信念。

持續推動，實施安衛訓練宣導並落實安全衛生作業準則。

超豐電子各廠依據「ISO 45001 職業健康安全管理系統」、「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct) 及在地法規，設置管理組織、並定期稽核使其有效地預防各種事故發生，管理系統含括廠區所有工作者，落實「零事故」管理目標，透過 E 化管理介面，落實 PDCA 持續改善的精神，提升管理系統效益。有效解決導致長期影響工作者健康或引發事故的問題。



- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

職安衛管理機制

超豐建構健康職場及生產安全零職災為目標，依法設置職業安全衛生專責單位與各階層專責人員外並實施職業安全衛生自主檢查與意外事故通報機制，提昇員工之安全意識。

依法設有職業安全衛生委員會，專責協調及建議安全衛生工作相關事項，設立職業安全衛生專責一級單位負責統籌職業安全衛生業務，以改善工作環境、維護員工健康與防止意外事故等工作。

每季召開職業安全衛生委員會，2024 年計召開 4 場次，研討安全衛生相關議題；包含職安衛政策及法令宣導、職安衛管理計畫、職安衛教育實施計畫、作業環境監測計畫、健康管理與促進、安全衛生提案 / 稽核與自動檢查、採購 / 變更管理、職災調查、管理績效、承攬業務等範疇。

職業安全衛生委員會

超豐工作者可透過內部多重管道行使參與、諮詢及溝通權益，依循職業安全衛生法制定職業安全衛生委員會，委員共有 15 人，由總經理擔任主任委員，主管代表由總經理指派，職業安全衛生委員會之勞方代表須超過 1/3，超豐均符合法令規定。本委員會每季召開會議 1 次，審議、協調及建議安全衛生相關事項。

超豐內部參與諮詢與溝通管道

安全衛生委員會議
(1 次 / 季)

勞資協商會議
(1 次 / 季)

安衛不符合事項
矯正會議

事件調查會議

提案審查

危害鑑別風險及機會
評估



05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

職業安全衛生推動

超豐遵守職業安全衛生法及其相關法令，制定職業安全衛生守則供全體員工遵守：

● 建立危害辨識、機會及風險評估

訂定環境安全衛生考量面及危害辨識鑑定管理程序書，每年實施定期將內外部議題、利害相關者關切議題納入評估，考量法規之符合性、關心度、技術、財務（含年操作成本）、運作（含作業及業務之影響品質、成本、交期）及營運等因素，決定風險與機會的因應對策風險評估及進一步提出管理方案來持續降低潛在風險，對例行性及非例行性之製程、產品及服務等活動，由工作者參與每年定期或不定期危害辨識、機會及風險評估。

● 職安衛自主管理

超豐推動相關職安衛自主管理措施，包含工作者之職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以控制及對員工提供必要之保護措施、實施化學品管理、個人防護具使用、作業環境測定、建立緊急應變程序以為應急之準備、每年實施消防救災訓練。

職安衛教育
訓練

安全作業標準

化學品管理

個人防護具

作業環境測定

緊急應變與演練

機械設備自動檢查

超豐於新進員工報到時即施以必要之安全衛生教育、設置足額之急救人員及安全衛生管理人員 (12 位)，以提供勞工安全衛生的工作環境並積極促進勞工安全衛生的自我防護意識。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

● 現場作業面管理

化學品管理

- 超豐針對已建立的危害性化學品清單，依全球化學品協調制度 (Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals, GHS) 之規定，由廠商提供安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS)，作為廠內人員在使用化學品時之安全參考。並於廠內建立化學品管理系統，透過系統做 SDS 管理，讓同仁能便利使用。
- 危害性化學品通識教育訓練。

個人防護具使用

為維護員工的安全和健康，減少其操作過程中接觸有害因子，超豐要求員工在進行危害性作業操作時應穿戴適當的個人防護具。

作業環境測定

超豐每半年實施一次作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露的實際情況。若測量結果顯示有異常的測值，針對異常區域實施監測並著手進行改善。

2024 年度無異常事件。

● 緊急應變與演練

建立並培訓廠區緊急應變小組

- 協助生產單位規劃定期實施區域性疏散演練，提升員工參與疏散應變演練之參與率及落實度。
- 執行定期火災、地震、化學災害等災害演練。
- 超豐重視勞工安全之訓練與宣導，不定期安排演練。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

● 健康關懷與醫療照護

超豐提供員工全方位醫療和保健服務，並持續推動職場健康促進之改善計畫，辦理員工定期健康檢查及職業病預防，針對健康檢查結果進行統計並分析列出致病因子，追蹤提列可能性高風險健康族群員工，從中規劃出員工健康改善計畫並邀請高風險族群員工參與健康改善活動。

員工健康檢查

類別	檢查項目
一般員工健檢	依據勞工健康保護規則
特殊作業人員健診 (游離輻射、噪音 85 分貝以上或鉻酸、鎳、汞其及無機化合物等特殊化學品作業環境)	依據勞工健康保護規則

健康風險 1-4 級管理

1 級管理	健康檢查結果項目全部正常，且醫師判定無異常者。
2 級管理	健康檢查結果項目異常，評估與職業工作無關，接受健康指導後安排適當複檢或治療。
3 級管理	健康檢查結果項目異常，初步評估與職業工作有關，安排職業醫學科門診後，重新判定分級。
4 級管理：	健康檢查結果項目異常，醫師綜合評估與職業工作有關，安排職業病評估檢查程序及治療。

健康關懷與處置

醫生駐廠提供衛教服務公義廠一個月 9 次，頭份廠一個月一次，針對體檢結果為二級以上之員工，安排同仁進行專業醫師諮詢，綜合評估其工作性質、生活習慣、家族史等因素，提供員工及公司改善建議。

- ✓ 屬二級管理以上者；
- ✓ 醫師註明不適宜從事作業項目（輪班、夜間、長時間、搬抬重物或從事精密作業工作），再由行政處評估協調進行工作時間的調整。
- ✓ 定期追蹤個案；並定期記錄。
- ✓ 員工受僱或變更作業時提供特殊體格檢查，每年亦進行特殊健康檢查，執行勞工作業環境檢測。
- ✓ 過負荷高危險群員工則被列入健康關懷，亦鼓勵員工參與健康促進活動，若符合疾病個案的收案標準，每 3 個月會追蹤關懷。

05

- 5.1 員工結構分布
- 5.2 員工人才留任
- 5.3 員工人才培育
- 5.4 重視員工人權
- 5.5 員工福利權益
- 5.6 員工關懷溝通
- 5.7 員工健康安全

● 失能傷害情形

2024 年度超豐同仁不含交通傷害之受傷失能件數

- 一二廠合計男生三件，女生一件。
- 三廠與五廠合計女生一件。
- 無任何因公死亡案例。

註 1：缺勤率 = 缺勤時數 (病假 + 公傷假時數) ÷ 總工時。

註 2：FR(失能傷害頻率) 公式 = 失能傷害次數 × 1,000,000 ÷ 總工時。

註 3：SR(失能傷害嚴重度) 公式 = 失能傷害日數 × 1,000,000 ÷ 總工時。

一、二廠

項目	性別	
	男	女
總工時	2,987,424	3,858,800
傷害次數	3	1
損失日數	65	9
缺勤率	0.00549	0.006389
病假	15309	23832.5
公傷假	1093	821.5
FR	1	0.25
SR	22	2

三廠、五廠

項目	性別	
	男	女
總工時	941,632	985,755
傷害次數	0	1
損失日數	0	14
缺勤率	0.006231	0.008094
病假	5695	7666
公傷假	172	312.5
FR	0	0.94
SR	0	13

2024 年超豐電子職災統計 (截至 12 月底) (單位：件數)

災害類型 / 件數	跌倒	物體飛落	被夾 / 被捲	不當動作	被切 / 被割	其他	總計
一二廠	1	0	0	1	0	2	4
三五廠	0	0	1	0	0	0	1
總計	1	0	1	1	0	2	5

PS. 不含上下班交通意外

2024 年超豐承攬商職災統計 (單位：件數)

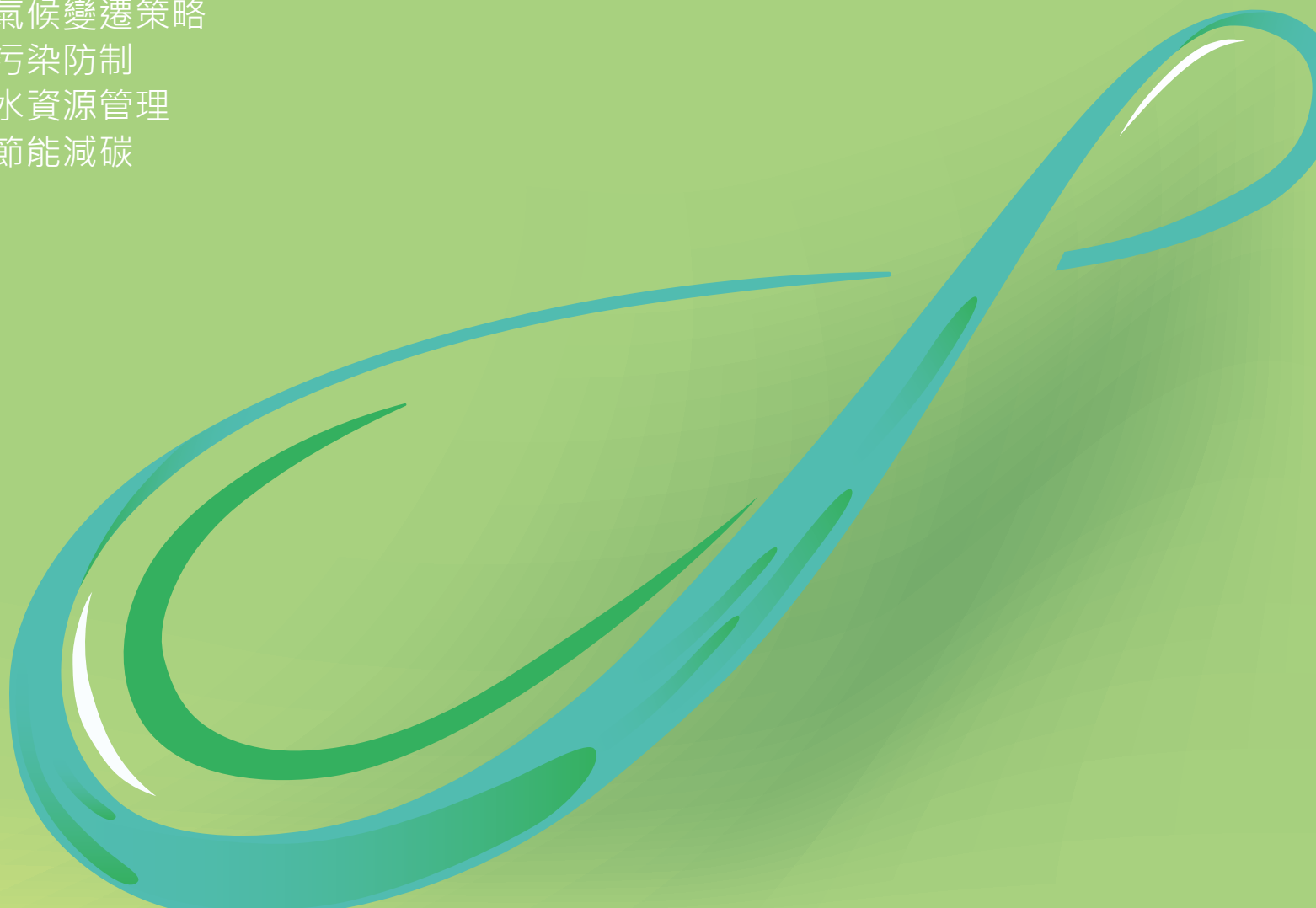
項目	男性	女性
失能傷害嚴重度 (SR)	0	0
因公死亡事故總數	0	0

超豐將持續加強員工危害認知，期望透過教育訓練及宣導，營造安全文化，讓每位員工快樂上班、平安回家。

06

綠色永續

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防治
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳



06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防制
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

本章重大主題說明

重大性 (GRI 準則)	環境管理 (303 水與放流水)
策略核心	增加回收水量，節能減碳，盡心致力污染防治的工作，將對週遭生態環境的影響降至最低，共同來守護社區及地球生態環境盡一份心力。
願景目標	持續進行廢水回收提升回收水量再利用。
管理方針	每月製造處進行會議監控進度。
評估機制	- 設置廢水回收系統。 - 每月製造處會議。 - 每半年提報縣政府主管機關查核。
申訴機制	行政處：ned@greatek.com.tw 稽核室：a001@greatek.com.tw
亮點績效	- 自來水使用量 2024 年 1,127,116 噸，2024 年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為約 46.71%，相較目標設定 2019 年約提升 30.90%。 2024 年廢水排放量為 794,700 噸。 - 廢水回收系統經完工測試運轉，2024 年本公司全部之製程廢水回收量為 526,423 噸較 2019 年 402,153 增加 124,270 噸，在營收下降時超豐依舊努力為節水而努力。

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防制
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

6.1 環境管理政策與制度

超豐 2018 年通過 ISO 14001：2015 環境管理系統認證，針對點環境考量面與其法規要求，每年持續執行鑑別、查核、遵循及持續改善環境管理。依據 ISO 14001 管理系統條文與精神，落實執行與管理工作。致力於環境保護工作包括水資源管理、污染防治及氣候變遷因應與調適，從環境成本投入到各項管理指標，都反映出我們對環境保護的努力。

鑑於全球氣候變遷，超豐致力於永續經營及發展，並為減少污染物排放及控管尋求技術資源，以降低污染物產出為重要課題，CDP 碳揭露專案：113 年榮獲 CDP 氣候變遷 B 級，為管理等級。

環境保護政策

承諾：

- 環境保護是每一個人的責任，並對員工持續宣導環保理念。
- 有效利用能資源，推行節約能源及廢棄物分類，執行減廢及資源回收再利用活動。
- 響應全球綠色環保，管理有害物質；致力環境污染預防並持續改善，符合客戶及國內相關環保法規之要求。

環境政策

超豐為一專業之半導體封裝、測試公司，創業以來憑藉“追求卓越、超越顛峰”之精神，不斷在經營與管理中求新求變，塑造出今日優良之企業形象；為保護地球環境、善盡企業之社會責任，藉環境管理系統 ISO 14001 之導入並予貫徹實施，提昇環境管理績效，必能與環境共存共榮，達成企業永續經營之目的。

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防制
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

6.2 氣候變遷策略

「氣候變遷調適」(adaptation) 係指為了因應實際或預期的氣候衝擊或其影響，而在自然或人類系統所做的調整，以減輕危害或發展有利的機會。超豐關注全球永續議題及各產業之發展趨勢，在因應氣候變遷行動包括執行溫室氣體盤查及查證，依循 TCFD 氣候相關財務揭露建議書之核心架構：治理、策略、風險管理、指標與目標四大範疇揭露氣候相關資訊，公開揭露氣候變遷對財務衝擊與未來的因應策略。

一、治理 - 揭露組織對氣候相關風險與機會的治理情況

項目	說明
(a) 董事會監督方式 (b) 管理階層角色	- 定期於董事會報告成果 為使董事會了解有關氣候相關議題，超豐透過「永續 (ESG) 委員會」每年會向董事會報告一次。 - 重大議題管理 董事會於審查指導策略、重大行動計劃、風險管理政策、年度預算和業務計劃，以及設定組織的績效目標、監測執行和執行 / 監督主要資本支出時，將氣候有關議題納入考量。

二、策略 - 針對重大資訊，揭露組織業務、策略和財務規劃中，因氣候相關風險與機會帶來的潛在及實際衝擊

項目	說明
(a) 氣候相關風險與機會 (b) 氣候相關風險與機會對組織的業務、策略、財務規畫之影響 (c) 氣候情境分析	- 對營運、策略與財務重大衝擊，制定氣候風險與機會短、中、長期目標。 「永續 (ESG) 委員會」為公司內部負責氣候相關議題之最高管理層級委員會，由董事長擔任永續推動委員會召集人，總經理擔任指導委員，各單位主管負責相關委員會的運作，各委員會小組成員涵蓋公司所有營運單位之部門代表，專責確認企業永續議題之管理準則與執行，評估和或管理氣候相關之議題，並管理審查關鍵績效指標。 - 依據 TCFD 框架評估氣候變遷情境帶來之相關風險與機會情境納入考量。

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防制
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

三、風險管理 _ 揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險

項目	說明
(a) 評估流程	1. 建立風險評估方法，透過風險工作小組運作進行風險評估，因應風險監控及管理。
(b) 管理流程	2. 風險鑑別流程，成立風險工作小組，由各部門經理級以上主管組成將運作情形向董事會報告。
(c) 風險管理制度	3. 根據氣候變遷影響範圍和狀況，依據實體與轉型風險的發生率和嚴重程度的可能性對其進行評分。發生頻率高和嚴重性高之項目需要進行風險緩解計劃分析，並每六個月更新一次以確保其有效性。
	4. 每年進行溫室氣體範疇一 / 二 / 三之盤查及查證。

四、指標和目標 - 針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關風險與機會的指標和目標。

項目	說明
(a) 評估氣候相關風險與機會的指標	1. 制定短中長期的減碳目標，並定期管理各範疇的溫室氣體排放量。詳細資訊請參閱「6.5 節能減碳」章節。
(b) 溫室氣體排放量	2. 每年執行組織型 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及查證，審視排碳目標達成情形。
(c) 目標落實檢視	

06

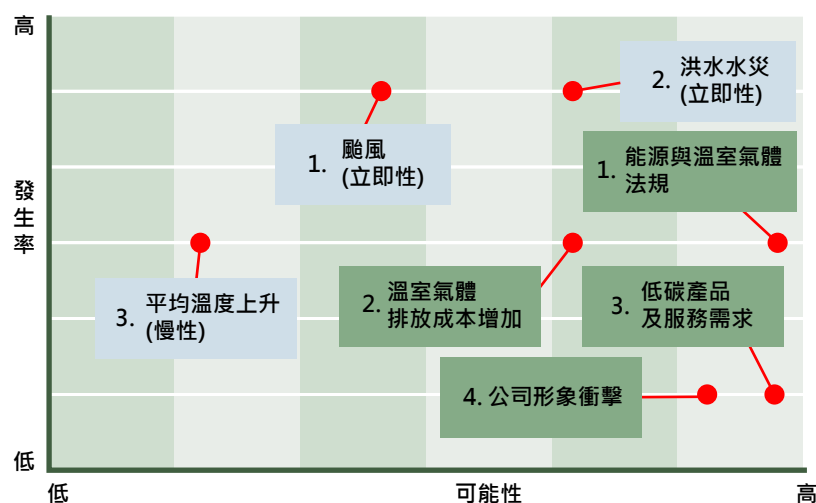
- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防制
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

風險與機會鑑別

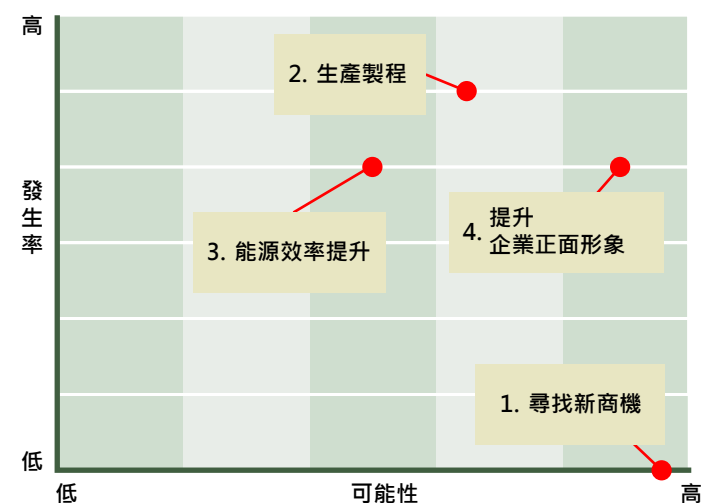
以超豐董事會轄下的永續 (ESG) 委員會為「氣候變遷」管理最高組織，將氣候變遷相關議題納入目標與績效管理範疇；由 ESG 執行小組每年年底提出次年年度執行計畫，每半年追蹤各項計畫之執行成果，定期向永續 (ESG) 委員會以及董事會報告；執行小組下設永續經營小組，負責辨識盤點氣候變遷風險與機會，並進行鑑別與管理，以強化企業韌性與掌握市場機會。

有關氣候議題可能之風險與機會，永續執行小組參考氣候相關財務揭露建議，基於「發生的可能性」與「潛在衝擊可能性」定期鑑別轉型、實體風險及氣候變遷機會，評估該風險與機會對公司的衝擊及財務影響，研擬短中長期對策方案。

經由「永續 (ESG) 委員會」中的相關部門，依據其業務範圍內所可能面對之氣候變遷風險與機會，進行鑑別與分析。依據各風險與機會之發生率 (6 等級) 和可能性 (6 等級)，繪製矩陣圖以掌握重大風險與機會，並擬定管理方法降低、轉移或避免潛在的衝擊。



超豐氣候變遷風險矩陣圖



超豐氣候變遷機會矩陣圖

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防治
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

針對影響較大的風險因子之策略與管理措施如下：

類型	氣候變遷風險	財務影響	因應措施
轉型風險	能源與溫室氣體法規	- 營收下降 - 營運成本增加	2024 年本公司全部之製程廢水回收量為 526,423 噸較 2019 年 402,153 增加 124,270 噸。 持續推行減廢和回收計劃，降低對環境衝擊。
	溫室氣體排放成本增加	減碳設備設置、運轉成本增加	導入 ISO 14064-1：2018 間接類別（範疇三）盤查。
	增加產品及服務需求	節能設備投資成本增加	投入新產品開發。
	技術 / 新技術投資的不確定性	成本增加	關注新技術發展，強化技術與研發人才。
	公司形象衝擊	商譽損害	增加節能、低碳產品與服務正面曝光塑造 ESG 企業形象。
實體風險	颱風（立即性）	- 財物損失 - 營收下降	於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達。
	洪水水災（立即性）	- 生產受到衝擊 - 營業受到影響	既有廠房建設時已進行地基墊高處理及廠區範圍排水設施避免災損。
	平均溫度上升（慢性）	運營成本增加	持續推行減廢和回收計劃，降低對環境衝擊。

針對影響較大的風險因子之策略與管理措施如下：

類型	機會因子	財務影響	因應措施
氣候變遷機會	尋找新商機	擴大節能產品營收	產品開發導入綠色設計思維，降低產品製造與使用階段能耗。
	生產製程	- 降低產品不良率可降低報廢成本 - 減少其它藥水耗用量以降低藥水成本	製程導入調整改善。
	能源效率提升	降低能源使用成本	定期檢視廠區能源管理現況、節能專案執行。
	提升企業正面形象	名譽提高且低碳商品 / 服務需求上升	強化低碳綠能生產。

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防制
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

6.3 污染防制

超豐遵循法規操作污染防治設備與實施廢棄物資源回收的行動，為宣示本公司願為環境保護盡心力依超豐「環境政策」以做為環境管理最高指導的原則。2024 主要環境保護支出總計約新台幣 4,476 萬元，支出類別主要為工安環保支出費用、防治污染設備等及事業廢棄物處理費用。

廢氣排放管理

超豐生產製程中之氣體排放以 VOCs (揮發性有機化合物) 為主，所含之 VOCs 依照空氣汙染防制設備 (RTO 及濕式處理技術)、來提高揮發性有機物 (VOCs) 廢氣處理效率，依照內部標準程序，氣體排放後集中由管道收集，經由廢氣處理設備吸附後再排出，通過定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求。

晶圓化學塗佈所產生的 VOC 排放 2024 年目標降至 0.00173 kg/ 層，實際成效 0.00094kg/ 層。

廢棄物管理

超豐於營運過程產生之廢棄物，依廢棄物類別分別貯放及專人管理，委外由合格清除處理廠依法進行合法處理及進行網路申報，確保所產出廢棄物合法處理。

我們持續推行減廢和回收計劃，降低對環境衝擊。2024 年總共產生廢棄物 1875.154324 噸，其中有害廢棄物僅佔 416.38243 噸，廢棄物再利用回收共 474.497 噸，回收比例達到 25.3044%。

環保支出類別	2022 年	2023 年	2024 年
工安環保支出費用	3,740	3,474	3,581
防治污染設備金額	443	499	881
總計	4,183	3,973	4,476

單位：萬元

廢棄物類別	處理方式	2022 年 (ton)	2023 年 (ton)	2024 年 (ton)
一般	化學	1.59023	1.96006	2.384894
	焚化	428.36	410.89	320.05
	物理	721.35	559.83	661.84
有害	化學	111.04	135.2	194.37
	焚化	90.93	72.49	98.91
	物理	3.45351	7.50356	7.16243
	固化	90.51	68.04	89.81
	穩定化處理	15.88	14.02	10.89
	洗淨	11	13.08	15.24

資源回收收入 (元)

	2022 年	2023 年	2024 年
下腳料	73,075,752	57,485,115	57,083,153
塑膠類	2,482,507	2,157,700	2,569,315
紙類	1,413,759	582,560	653,819
雜項	543,184	3,631,110	91,351

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防治
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

6.4 水資源管理

廢水排放

超豐於廠內設置有獨立的污水處理設施，排放水質經處理後皆符合國家放流水標準並需依水污染防治法規所訂的期限提報縣政府主管機關查核，並設有廢水回收設備來將廢水處理後循環再使用以減少廢水排放量。

2024 年廢水排放量為 794,700 噸。

水資源管理

超豐生產過程所需的水，除來源為自來水及製程廢水回收後再循環使用，同時也執行節水措施以達節約用水及保護水資源的目的，減少水資源消耗及對自然環境的衝擊。

超豐節水措施

- 自來水製成 DI 水過程中，所產生的廢水集中後再給冰水機的冷卻水塔使用。
- 透過廢水回收設備，將封裝製程回收水量來取代部分自來水使用。

2024 年節水績效

- 自來水使用量 2024 年 1,127,116 噸
- 2024 年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為 46.71%，較 2019 年 402,153 增加 124,270，相較目標設定 2019 年約增加 30.90%。



06

6.5 節能減碳

溫室氣體

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防治
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

超豐 溫室氣體政策聲明

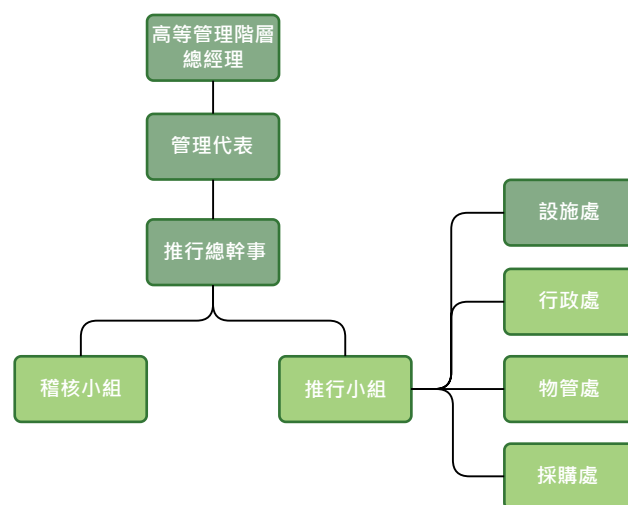
由於溫室氣體的增加，除了造成全球氣候環境的急劇惡化，亦影響各地經濟的發展，作為地球公民的一分子，為配合政府政策及善盡企業責任。

超豐電子股份有限公司致力於溫室氣體排放之盤查並依據盤查結果，進一步進行溫室氣體自願減量相關計劃。

超豐為因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，以達成節能減碳之永續發展目標，將溫室氣體納入年度盤查掌握公司之溫室氣體排放量，亦可藉由能源效率的提高而降低營運成本。

超豐因應新版 ISO 14064-1：2018，2020 年溫室氣體盤查範圍納入直接類別（範疇一）、能源間接類別（範疇二）及原料服務間接類別（範疇三）。

溫室氣體盤查推行委員會組織架構



間接類別排放準則

超豐依據重大性間接評估準則，鑑別重大間接排放報告邊界顯著性評估準則的評分包括發生之次數頻率、來自預期使用者對溫室氣體排放揭露要求、活動數據來源取得難易及排放係數取得來源可靠度。

顯著性評估準則（總分＝發生頻率＋預期使用者要求＋活動數據來源＋排放係數，針對類別 2~5；依顯著性評估準則，經溫室氣體盤查推行委員會決議當評估結果分數大於 11(含 11) 列為顯著性並納入盤查。

經鑑別為重大間接排放為：

- ✓ 能源間接排放源
- ✓ 運輸間接排放源
- ✓ 原料服務間接排放源

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防治
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

超豐 2024 年溫室氣體排放報告邊界

類別	子類別	設施
直接溫室氣體 排放和移除	固定燃燒直接排放	緊急發電機
		加熱爐
	移動燃燒直接排放	堆高機
		公務車
	工業製程之直接製 程排放及移除	乙炔
		CO ₂ 鋼瓶
	人為系統中溫室氣 體釋放產生的直接 逸散排放	化糞池
		CO ₂ 滅火器
		冰水機
		移動式空氣清淨機
		冷凍、冷藏設備

類別	子類別	設施
輸入能源的間接溫 室氣體排放	輸入電力的間接排放	外購電力
運輸產生的間接溫 室氣體排放	上游原料運輸產生排放	原料運送傳輸工具
	員工通勤產生排放	員工通勤交通工具
	商務旅行產生的排放	員工出差交通工具
組織使用的產品之 間接溫室氣體排	採購商品的排放	外購能源上游 天然氣
		外購能源上游 柴油
		外購能源上游 汽油
		外購能源上游 電力
		自來水
	固體和液體廢棄物處理 產生的排放	廢水處理 (藥劑)
		廢棄物處理
		廢棄物處理運輸

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防制
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

2024 年溫室氣體排放量

廠區	單位	直接排放源 (範疇一)	能源 間接排放源 (範疇二)	原料服務間接排放源 (範疇三)		總計
				運輸 間接排放源	組織使用的產品之 間接溫室氣體排放	
一廠、二廠、WT1 廠、WT2 廠、宿 舍	二氧化碳當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	618.8252	77540.6428	1295.7829	18059.4212	97514.672
	占比	0.63%	79.52%	1.33%	18.52%	100.00%
頭份廠 三廠、五廠	二氧化碳當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	593.8436	30010.1048	420.4221	7521.2693	38545.640
	占比	1.54%	77.86%	1.09%	19.51%	100.00%

2024 年溫室氣體排放強度

項目	單位	
範疇一：直接溫室氣體排放	1212.6688	tCO ₂ e
範疇二：能源間接溫室氣體排放	107550.7476	tCO ₂ e
範疇三：原料服務間接排放源	27296.8955	tCO ₂ e
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	108763.416	tCO ₂ e
個體營業額	15213.24	百萬元
溫室氣體排放強度 (總排放量 / 個體營業額)	7.149	tCO ₂ e/ 百萬元

06

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防治
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

碳管理

超豐響應溫室效應氣體排放減量管理，2024 年透過持續改善及宣導員工節約能源，達到節能及減少用電量目標。

超豐能源消耗均為電力，無外購熱、冷、蒸氣等能源；也無出售電力、熱、冷、蒸氣等能源。

2024 年執行組織溫室氣體盤查的同時，亦就超豐能源使用狀況進行盤點與調查，總計使用電力 219,037,080 度總計能源消耗量為 788,533.488GJ。

超豐抱持永續經營善待地球的精神與心態持續推動節能，除了進行節能方案減少用電需求亦擴大使用再生能源達到淨零排放目標，針對全公司活動與作業執行：

2024 年節能方案

- ✓ 設備節能運轉效率：馬達加裝變頻器減少 1,702,166kw/hr 用電。
- ✓ 改善冷卻水塔熱交換效率、馬達加裝變頻器，節電量 3,598,011Kwh。

2024 年太陽能發電系統：1,895,845Kwh 發電，再生能源使用比例為 0.86%。

因應氣候變遷是企業永續經營的關鍵，超豐以 2022 年為基準年規劃淨零藍圖，設定短中長減碳目標期朝向淨零排放之路徑前行。

基準年 (Scope1+2)	2022 年		
基準年碳排放 CO ₂ e	108,654		
規劃路徑	年度	目標	碳排放小於 CO ₂ e
短期	2025	減碳達 3%	104,580
中期	2030	減碳達 10%	97,789
長期	2050	朝向淨零排放之路徑前行	Net. Zero

能源活動數據		能源轉換 (GJ)
用電量 (度)	219,037,080	788,533.488
個體營業額 (百萬元)		15213.24
能源密集度 (GJ/ 百萬元) (能源總消耗量 / 個體營業額)		51.843

- 資訊來源：電力使用量係以加總各據點每月電費單所列數據；汽油及柴油係加總瀘能中油捷利卡電子報表資訊
- 依據經濟部能源局《能源產品單位熱值表》：汽油 1 L=7,800 kcal；柴油 1 L=8,400 kcal；電力 1 度 =0.0036 GJ；1kcal=0.0000041868GJ

再生能源使用量與比例	
總用電量 (度)	219,037,080
再生能源使用 (度)	1,895,845
使用再生能源比例 (%)	0.86

基準年 (Scope3)	2022 年		
基準年碳排放 CO ₂ e	32,247		
規劃路徑	年度	目標	碳排放小於 CO ₂ e
	2030	減碳達 2.5%	31,441

06

生物多樣性政策

- 6.1 環境管理政策與制度
- 6.2 氣候變遷策略
- 6.3 污染防治
- 6.4 水資源管理
- 6.5 節能減碳

1. 我們秉持保護生物多樣性的原則，堅決避免在鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設立工廠或進行營運活動。
2. 我們堅守廢水回收再利用的承諾，以保護生物多樣性為目標。這不僅有助於減少對自然水資源的需求，還能有效降低對生態系統的衝擊，確保水質和水生生物的健康。
3. 為減緩氣候變遷對生物多樣性的衝擊，我們購買或自建的再生電力需執行生物多樣性盡職調查，確保再生電力造成的生態衝擊最小化。
4. 響應全球綠色環保，管理有害物質，致力於環境污染預防並持續改善，符合客戶及國內相關環保法規的要求。
5. 推動廢棄物分類，將廢棄物分類為可回收、有害及一般廢棄物，並執行減廢及資源回收再利用政策，降低對環境的衝擊。
6. 推行綠色產品管理，訂定無有害物質 (HSF) 品質目標，產品均已針對環境危害性物質實施禁用措施，並在製程設計階段將綠色材料納入考量，確保所製造產品中的環境關聯物質符合國際法令規章及客戶要求，並降低產品對環境的衝擊。



超豐電子股份有限公司誠信經營守則

第一條 . 制訂目的與適用範圍

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定本守則，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。本守則適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

第二條 . 適用人員

本守則所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、經理人、受僱人及具有實質控制能力之人。

第三條 . 不誠信行為

本守則所稱不誠信行為，係指本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、經理人、受僱人、具有實質控制能力者或其他利害關係人。

第四條 . 利益態樣

本守則所稱利益，係指任何形式或名義之金錢、餽贈、禮物、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他有價值之事物。

第五條 . 專責單位及職掌

本公司指定行政部門為專責單位（以下簡稱本公司專責單位）並配置充足之資源及適任之人員，辦理本守則及本守則之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項，並應至少一年一次向董事會報告：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

第六條 . 禁止提供或收受不當利益

本公司人員於執行業務時，不得直接或間接提供、收受、承諾或要求金錢、餽贈、服務、優待、款待、應酬及其他利益。但有下列各款情形外，不在此限，但應符合「上市上櫃公司誠信經營守則」及本守則之規定，或其他相關法規之規定，始得為之：

1. 符合營運所在地法令之規定者。
2. 基於商務需要，於國內（外）訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時，依當地禮貌慣例或習俗所為者。
3. 基於正常社交禮俗、商業目的或促進關係參加或邀請他人舉辦之正常社交活動。
4. 因業務需要而邀請客戶或受邀參加特定之商務活動、工廠參觀等，且已明訂前開活動之費用負擔方式、參加人數、住宿等級及期間等。
5. 參與公開舉辦且邀請一般民眾參加之民俗節慶活動。
6. 主管之獎勵、救助、慰問或慰勞等。
7. 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、升遷、退休、辭職、離職及本人、配偶或直系親屬之傷病或死亡而提供或收受親屬或經常往來朋友之餽贈。
8. 其他符合公司規定者。

第七條 . 處理收受不當利益之程序

本公司人員遇有他人直接或間接提供或承諾給予金錢、餽贈、服務、優待、款待、應酬及其他利益時，除有前條各款所訂情形外，應依下列程序辦理：

1. 提供或承諾之人與其無職務上利害關係者，應於收受之日起三日內，陳報其直屬主管，必要時並知會本公司專責單位。
2. 提供或承諾之人與其職務有利害關係者，應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管及知會本公司專責單位；無法退還時，應於收受之日起三日內，交本公司專責單位處理。

前項所稱與其職務有利害關係，係指具有下列情形之一者：

1. 具有商業往來、指揮監督或費用補（獎）助等關係者。
2. 正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係者。
3. 其他因本公司業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利影響者。本公司專責單位應視第一項財物之性質及價值，提出退還、付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，陳報核准後執行。

第八條 . 禁止與處理疏通費之程序

本公司不得提供或承諾任何疏通費。本公司人員如因受威脅或恐嚇而提供或承諾疏通費者，應紀錄過程陳報直屬主管，並通知本公司專責單位。本公司專責單位接獲前項通知後應立即處理，並檢討相關情事，以降低再次發生之風險。如發現涉有不法情事，並應立即通報司法單位。

第九條 . 慈善捐贈或贊助辦理程序

本公司提供慈善捐贈或贊助，應符合相關法令規定，並依公司權責劃分辦法，於陳報權責主管核准後，始得為之：

1. 慈善捐贈之對象應為慈善機構，不得為變相行賄。
2. 因贊助所能獲得的回饋明確與合理，不得為本公司商業往來之對象或與本公司人員有利益相關之人。
3. 慈善捐贈或贊助後，應確認金錢流向之用途與捐助目的相符。

第十條 . 利益迴避

本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人應秉持高度自律，對董事會會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得當相互支援。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

第十一條 . 處理機密之專責單位

本公司處理商業機密之專責單位研發處，負責制定與執行公司商業機密之管理、保存及保密作業程序，並應定期檢討實施結果，俾確保其作業程序之持續有效。

第十二條 . 禁止交易事項

- 禁止洩露機密資訊

本公司人員應確實遵守公司商業機密之相關作業規定，不得洩露所知悉之公司商業機密予他人，且不得探詢或蒐集非職務相關之公司商業機密。

- 禁止從事內線交易

本公司人員應遵守證券交易法之規定，不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易，亦不得洩露予他人，以防止他人利用該未公開資訊從事內線交易。

- 禁止從事不公平競爭行為

本公司從事營業活動，應依公平交易法及相關競爭法規，不得固定價格、操縱投標、限制產量產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。

- 禁止侵害智慧財產權

本公司人員應遵守智慧財產相關法規、公司內部作業程序及契約規定；未經智慧財產權所有人同意，不得使用、洩漏、處分、毀損或有其他侵害智慧財產權之行為。

第十三條 . 防範產品或服務損害利害關係人

本公司人員於產品與服務之研發、採購、製造、提供或銷售過程，應遵循之相關法規與國際準則，確保產品及服務之資訊透明性及安全性，制定且公開對消費者或其他利害關係人權益保護政策，並落實於營運活動，以防止產品或服務直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

本公司有事實足認其商品、服務有危害消費者或其他利害關係人安全與健康之虞時，原則上應即回收該批產品或停止其服務及提出檢討改善計畫。

本公司專責單位應將前項情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

第十四條 . 保密協定

參與本公司合併、分割、收購及股份受讓、重要備忘錄、策略聯盟、其他業務合作計畫或重要契約之其他機構或人員，應與本公司簽署保密協定，承諾不洩露其所知悉之本公司商業機密或其他重大資訊予他人，且非經本公司同意不得使用該資訊。

第十五條 . 遵循及宣示公司誠信經營政策

本公司應要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。

本公司應於內部規章、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營政策，並適時於產品發表會、法人說明會等對外活動上宣示，使其供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範，並於勞動契約要求受僱人遵守管理章程（誠信經營守則）。

第十六條．建立商業關係前之誠信經營政策

本公司與他人建立商業關係前，宜先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。本公司進行前項評估時，可採行適當查核程序，就下列事項檢視其商業往來對象，以瞭解其誠信經營之狀況：

1. 該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
2. 該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
3. 該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
4. 該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
5. 該企業長期經營狀況及商譽。
6. 諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
7. 該企業是否曾有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

第十七條．向交易對象說明公司之誠信經營政策與規定

本公司人員於從事商業行為過程中，宜向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑提供或收受不正當利益。

第十八條．避免與不誠信經營之對象從事商業交易

本公司人員應避免與不誠信經營之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

第十九條．於採購合約中約定誠信從事商業行為

本公司與他人簽訂採購合約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，年交易達一定金額以上者，須將誠信從事商業行為承諾書納入交易合約重要附件，並於誠信從事商業行為承諾書中明訂下列事項：

1. 不得直接或間接提供本公司人員任何形式或名義之金錢、佣金、服務、回扣、疏通費及其他任何形式之不正當利益，藉以建立商業關係或從事商業交易行為。
2. 如本公司人員直接或間接向承諾方要求任何金錢、佣金、服務、回扣、疏通費及其他任何形式之不正當利益，或從事其他違反誠信、不法之行為時，承諾方同意並承諾應立即據實將此等人員之身分、要求或收受之金額及收受方式通知本公司專責單位稽核室，並提供相關證據配合調查。
3. 承諾方承諾使其員工及其代理人遵守本承諾書之義務。因承諾方違反上述任何承諾，本公司有權得隨時無條件終止契約或解除雙方交易而不需承擔任何違約責任，且不論是否造成本公司損失，本公司有權向承諾方提出違約金求償，承諾方不得拒絕賠償，並另行就本公司之實際損失承擔賠償責任。就承諾方應付之違約金、賠償金，本公司有權逕行從應付承諾方帳款中抵扣，並可採取刑事控告、民事求償等其他救濟手段。

第二十條. 檢舉制度與程序及處置公司人員不誠信之行為

• 檢舉制度與程序

1. 本公司建立獨立檢舉信箱 (ned@greatek.com.tw 及 a001@greatek.com.tw)，供公司內部及外部人員檢舉使用。對於舉發任何違反從業道德守則或舞弊行為之員工，將給予保護以避免遭受不公平的報復或對待。
2. 檢舉人應至少提供：檢舉人之姓名（亦得匿名檢舉）與正確聯繫資訊、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料、可供調查之具體事證。
3. 匿名檢舉如以檢附確實書證或物證，並對情節、當事人姓名、地點、關係人闡述清楚者，專責人員亦得展開內部初步調查。惟因證據鏈中斷或法律構成要件欠缺，需匿名檢舉人補充說明或提供資料，經聯繫無著落或不回應者，專責人員得逕予結案。
4. 檢舉情事受理層級：涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事或審計委員會。
5. 專責單位受理檢舉案件後，應會同受呈報主管或單位配合公司稽核室調查，必要時由其他相關部門提供協助，檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結。

• 處置公司人員不誠信之行為

1. 本公司發現或接獲檢舉本公司人員涉有不誠信之行為時，應即刻查明相關事實，如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
2. 本公司對於已發生之不誠信行為，應責成相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。本公司專責單位應將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

第二十一條 . 他人對公司從事不誠信行為之處置

本公司人員遇有他人對公司從事不誠信行為，其行為如涉有不法情事，公司應將相關事實通知司法、檢察機關；如涉有公務機關或公務人員者，並應通知政府廉政機關。

第二十二條 . 內部宣導、獎懲及申訴制度

本公司專責單位應每年舉辦內部宣導，向董事、管理階層及受僱人傳達誠信之重要性。並將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。

本公司對於本公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。本公司應於內部網站揭露違反誠信行為之人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

第二十三條 . 實施

本守則未盡事宜，悉依照相關法規之規定辦理。本守則經董事會決議通過實施，修正時亦同。

超豐電子股份有限公司道德行為準則

一、目的：

為使公司董事及經理人（包括總經理、副總經理、財務部門主管、會計部門主管、各部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，特訂定本準則，以資遵循。

二、涵括之內容：

（一）防止利益衝突：

公司董事或經理人應避免處理公務時，基於其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶、父母、子女或二親等以內之親屬獲致不當利益。公司應特別注意與前述人員所屬之關係企業資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事。公司應提供適當管道供董事、經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。

（二）避免圖私利之機會：

董事或經理人應避免為下列事項：（1）透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會；（2）透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便以獲取私利；（3）與公司競爭。當公司有獲利機會時，董事或經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。

（三）保密責任：

董事或經理人對於公司本身或其進（銷）貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。

（四）公平交易：

董事或經理人應公平對待公司進（銷）貨客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

（五）保護並適當使用公司資產：

董事或經理人均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，若被偷竊、疏忽或浪費均會直接影響到公司之獲利能力。

（六）遵循法令規章：

應加強證券交易法及其他法令規章之遵循。

(七) 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為：

公司內部應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。

為了鼓勵員工呈報違法情事，公司應訂定具體檢舉制度，並讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復。

(八) 懲戒措施：

董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，公司應依據懲戒措施處理之。公司應制定相關申訴制度，提供違反道德行為準則者救濟之途徑。

三、揭露方式：

公司應於公司網站、年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露其所訂定之道德行為準則，修正時亦同。

四、施行：

公司之道德行為準則經董事會通過後施行，修正時亦同。

附錄

使用聲明	報導組織「超豐電子股份有限公司」，已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用

GRI 2：一般揭露 (2021)

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
2-1	組織資訊	超豐電子股份有限公司 2024 年永續報告書	4	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	超豐電子股份有限公司 2024 年永續報告書	4	
2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	超豐電子股份有限公司 2024 年永續報告書	4	
2-4	資訊重編	超豐電子股份有限公司 2024 年永續報告書	4	
2-5	外部保證 / 確信	超豐電子股份有限公司 2024 年永續報告書	4	
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	2. 永續治理	22	
2-7	員工	5.1 員工結構分布	74	
2-8	非員工工作者	5.1 員工結構分布	74	

GRI 2：一般揭露 (2021)

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
2-9	治理結構與組成	2.3 公司治理	30	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	30	
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	30	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	2.3 公司治理	41	
2-13	授予責任以管理衝擊	2.3 公司治理	41	
2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	2.3 公司治理	30	
2-15	利益衝突	2.3 公司治理	41	
2-16	關鍵重大事件的溝通	2.3 公司治理	30	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	30	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	35	
2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	35	
2-20	薪酬決定的流程	2.3 公司治理	35	
2-21	年度總薪酬比率	2.3 公司治理	35	
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	6	

GRI 2：一般揭露 (2021)

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
2-23	政策承諾	2.2 經營理念	26	
2-24	融入政策承諾	2.2 經營理念	26	
2-25	負面衝擊補償流程	2.3 公司治理	30	
2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	2.3 公司治理	30	
2-27	法規遵循	2.4 道德規範與法令遵循	42	
2-28	公協會會員資格	2.3 公司治理	35	
2-29	利害關係人議合方法	1.2 利害關係人鑑別與溝通	11	
2-30	團體協約	5.6 員工關懷溝通	90	

GRI 3: 重大主題揭露項目

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
GRI 3: 重大主題揭露	3-1 重大主題決定流程	1.3 重大性議題鑑別分析	16	
	3-2 重大主題列管		16	

200 系列

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
重大性主題：風險管理				
GRI 3: 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	2.5 風險因應	47	
GRI 201 經濟績效 (2016 版)	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.5 風險因應	47	
重大性主題：誠信經營				
GRI 3: 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	2.4 道德規範與法令遵循	42	
GRI 205 反貪腐 (2016 版)	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 道德規範與法令遵循	42	
重大性主題：技術與服務				
GRI 3: 重大主題揭露 (2021 版)	3-3 重大主題管理	3. 創新發展	53	
GRI 201 經濟績效 (2016 版)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 產品研發與創新	57	
重大性主題：客戶關係經營				
GRI 3: 重大主題揭露 (2021 版)	3-3 重大主題管理	4. 夥伴關係維護	61	
408：客戶隱私 (2016 版本)	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.1 客戶關係經營	63	

300 系列

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
重大性主題：環境管理				
GRI 3: 重大主題揭露 (2021 版)	3-3 重大主題管理	6. 綠色永續	97	
303 水 (2018 版) 305 排放 (2016 版) 306 廢污水和廢棄物 (2020 版)	303-4 排水量 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放 306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	6.3 污染防制 6.4 水資源管理 6.5 節能減碳	99 100 104	

400 系列

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
重大性主題：人才招募與留才				
GRI 3: 重大主題揭露 (2021 版)	3-3 重大主題管理	5. 和諧職場	70	
401 勞雇關係 (2016 版) 404 訓練與教育 (2016 版)	401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工 401-3 育嬰假 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 員工結構分布 5.3 員工人才培育 5.5 員工福利權益	73 77 85	

400 系列

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
重大性主題：多元職場				
GRI 3: 重大主題揭露 (2021 版)	3-3 重大主題管理	5. 和諧職場	70	
406 不歧視 (2016 版)	406-1 不歧視	5. 和諧職場	70	
重大性主題：職業安全				
GRI 3: 重大主題揭露 (2021 版)	3-3 重大主題管理	3. 創新發展	53	
403 職業安全衛 (2018 版)	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查 403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.7 員工健康安全	91	

附錄二：SASB 準則內容索引

依照 SICS® 分類為半導體業

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	對應章節
溫室氣體排放 TC-SC-110a.1	(1). 範疇一溫室氣體排放量 (2). 來自含氟化物的總排放量	量化	(1) 範疇 1 直接溫室氣體排放量為 1212.6688 噸 CO ₂ e; (2) 含氟溫室氣體排放量為 0 噸 CO ₂ e	6.5 節能減碳
溫室氣體排放 TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動歷程	討論與分析	超豐溫室氣體範疇一主要來源為製程所使用機台設備，減碳規劃 · 制定節能及提案改善活動，年減少公司能源耗用 3%。 · 增加設備使用變頻裝置比例，降低電力使用量 3%。 · 歷年推動源頭減量： √設備運轉效率：馬達加裝變頻器減少 1,702,166 kw/hr 用電。 √冷卻水塔熱交換效率改善：減少了 3,598,011K kw/hr 用電。	6.5 節能減碳
製造之能源管理 TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	量化	(1)788,533.488GJ (2)99.14% (3)0.86%	6.5 節能減碳
水管理 TC-SC-140a.1	(1). 總取水量 (2). 總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	量化	超豐 2024 年總取水量為 1,127,116 百萬公噸；所有廠區均未列為水資源高風險區域。	6.4 水資源管理
廢棄物管理 TC-SC-150a.1	製程產生的有害廢棄物總量、回收比例	量化	2024 年總共產生廢棄物 1875.154324 噸，其中有害廢棄物僅佔 416.38243 噸，廢棄物再利用回收共 474.497 噸，回收比例達到 25.3044%。	6.3 污染防治
員工健康與安全 TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	討論與分析	超豐例行性和非例行性作業進行危害辨識與風險評估，包括： 1. 危險性工作場所評估；2. 製程及活動的安全衛生風險評估	5.7 員工健康安全
員工健康與安全 TC-SC-320a.2	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	2024 年無違反事件，相關的財務損失總金額為 0 元	5.7 員工健康安全
招聘和管理全球 TC-SC-330a.1	以下類別的員工比例 (1) 外籍人士 (2) 於海外工作者	量化	營運據點僅台灣，未有其他海外據點 本國籍員工數 3,220 人，佔員工總人數的 75.02%，外國籍員工數 1072 人，外國員工佔 24.98%。	5.1 員工結構分布

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	對應章節
產品生命週期 TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例	量化	用產品總銷售金額計算為依據，不符合 IEC 62474 之比例為 0%，超豐完全符合 IEC 62474 材料聲明列表所列之國際相關法規之要求	3.3 綠色產品管理
產品生命週期 TC-SC-410a.2	(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	本公司非終端產品製造商，無適用對應之內容。	不適用
物料採購 TC-SC-440a.1	針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針	討論與分析	無大量使用衝突礦物於產品製造，並於供應鏈執行衝突礦產盡責調查，確保產品 100% 未使用來自衝突地區之礦物	4.2 永續供應鏈管理
智慧財產權保護 TC-SC-520a.1	反競爭行為法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	2024 年無違反事件，相關的財務損失總金額為 0 元	2.4 道德規範與法令遵循
活動指標 TC-SC-000.A	總產量	量化	2024 年超豐整體製造 IC 封裝：8,355,441(千顆)(含 BUMP&BACKEND) IC 測試：4,966,192(千顆)(含 CP)	2.2 經營理念
活動指標 TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2024 年超豐產品之產量皆來自自有廠房 自製率 100%	2.1 超豐概述

附錄三：產業別加強揭露永續指標

附表一之八至附表一之十四 永續揭露指標—半導體業、電腦及週邊設備業、光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註												
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再 再生能源使用率	量化	(1) 消耗能源總量 788,533.488GJ (2) 外購電力百分比 99.14% (3) 再生能源使用率 0.86%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)													
二	總取水量及總耗水量	量化	超豐 2024 年總取水量為 1,127,116 百萬公噸 (1,127,116,000 千立方公尺)；所有廠區均未列為水資源高風險區域。	千立方公尺 (1,000m³)													
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2024 年總共產生廢棄物 1875.154324 噸，其中有害廢棄物僅佔 416.38243 噸，廢棄物再利用回收共 474.497 噸，回收比例達到 25.3044%。	公噸 (t), 百分比 (%)													
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別為跌倒、物體飛落、被夾 / 被捲、不當動作、被切 / 被割 職業災害件數為 5 件 <table><tr><th colspan="3">職業災害比率</th></tr><tr><th></th><th>男</th><th>女</th></tr><tr><td>一、二廠</td><td>1</td><td>0.25</td></tr><tr><td>三廠、五廠</td><td>0</td><td>0.94</td></tr></table>	職業災害比率				男	女	一、二廠	1	0.25	三廠、五廠	0	0.94	數量 , 比率 (%)	
職業災害比率																	
	男	女															
一、二廠	1	0.25															
三廠、五廠	0	0.94															
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	2024 年總共產生廢棄物 1875.154324 噸，其中有害廢棄物僅佔 416.38243 噸，廢棄物再利用回收共 474.497 噸，回收比例達到 25.3044%。	公噸 (t), 百分比 (%)													
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	無大量使用衝突礦物於產品製造，並於供應鏈執行衝突礦產盡責調查，確保產品 100% 未使用來自衝突地區之礦物	不適用													
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024 年無違反事件，相關的財務損失總金額為 0 元	報導貨幣													
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2024 年超豐整體製造 - IC 封裝 :8,355,441(千顆)(含 BUMP&BACKEND) - IC 測試 :4,966,192(千顆)(含 CP)	依產品類型而不同													

A circular logo featuring four green arrows pointing clockwise, forming a ring. The ring is set against a light orange background. Above the ring, there are several stylized green leaves of different shapes and sizes, some in a darker shade of green.

超豐電子股份有限公司
GREATEK ELECTRONICS INC.