



2025 超豐電子 永續報告書

2025
Greatek Electronics Inc.
Sustainability Report



CONTENTS
目錄

前言	3
關於本報告書	3
經營者的話	4
國際倡議呼應	5
CHAPTER 1 永續經營與企業價值	6
Sustainability Strategy & Corporate Value	
1.1 認識超豐電子	7
1.2 永續治理架構	13
1.3 利害關係人議和	16
1.4 重大主題鑑別與管理	18
1.5 風險因應	26
1.6 提升企業價值計畫	27
1.7 商業道德與法規遵循	28
1.8 資訊安全與智慧財產	30
CHAPTER 2 氣候行動與綠色製造	32
Climate Action & Green Manufacturing	
2.1 氣候相關財務揭露	33
2.2 能源與溫室氣體管理	36
2.3 水資源與循環經濟	40
2.4 廢棄物管理與循環經濟	42
2.5 生物多樣性與自然共好	44
CHAPTER 3 韌性供應鏈與人權	46
Resilient Supply Chain & Human Rights	
3.1 責任供應鏈管理	47
3.2 人權盡職調查	49
CHAPTER 4 人才永續與共融職場	50
Talent & DE&I	
4.1 多元共融	51
4.2 人才發展與留任	54
4.3 友善職場與家庭照顧	58
4.4 職場安全衛生管理	59
CHAPTER 5 利害關係人信任	63
Stakeholder Trust	
5.1 投資人議合	64
5.2 客戶關係與品質管理	65
5.3 社會共融	66
CHAPTER 6 附錄	67
Appendices	
附錄一：GRI 內容索引	69
附錄二：SASB 內容索引	74
附錄三：產業別加強揭露永續指標	77
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	78

前言

關於本報告書

本報告書為超豐電子股份有限公司（下稱「超豐電子」或「本公司」）編制之永續報告書，旨在向利害關係人完整說明公司於環境、社會及公司治理（ESG）之管理方針、實際作為與績效成果。本報告書依據 GRI Standards 2021 年版本、金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展行動方案」及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，同時參照國際準則與框架（如 SASB、TCFD、TNFD 等），以提升揭露的一致性與可比性，並確保充分揭露本公司的永續相關績效與表現。

◆ 報告書邊界、範疇與編製原則

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，部分內容為說明中長期目標及後續規劃，或為維持可比較性而回溯前期數據。財務資料係依本公司 2025 年合併財務報表編製，組織範疇涵蓋位於苗栗竹南、頭份之主要營運據點（Plant I、Plant II、WT 廠、Plant III、Plant V 等）及子公司得群，惟本報告書提及之管理方針及數據揭露以超豐電子為主體。

◆ 外部確信與內部審查

為提升報告書之可信度與資訊品質，本公司之財務數據經會計師查核，溫室氣體盤查則依 ISO 14064-1:2018 辦理並通過第三方驗證，部分環境與社會指標亦可參考外部驗證或客戶稽核結果作為佐證（詳見超豐官網）。報告書內容經推行小組彙整與覆核後，提報「永續發展委員會」及董事會。

◆ 報告書發布頻率與聯絡方式

本報告書採年度編製並發布，中、英文版將同步刊登於公司官方網站，供各界下載參閱。如對本報告書有任何建議或指教，歡迎與我們聯繫，以協助持續精進永續管理與資訊揭露品質。

- 現行版本：2026 年 8 月
- 前期版本：2025 年 8 月
- 下期預計發行版本：2027 年 8 月

◆ 聯絡方式

地 址：苗栗縣竹南鎮公義路 136 號
電 話：037-638568 #1300
網 站：超豐電子股份有限公司 利害關係人專區
<https://www.greatek.com.tw/business2.html>
E-mail：ned@greatek.com.tw

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

前言

經營者的話

2025 年人工智慧 (AI) 資料中心需求擴張，高效能運算 (HPC) 與先進製程需求增溫，記憶體需求強勁，以及受惠於美國關稅政策不確定性客戶提前備貨，使得封測產業整體產能利用率顯著提升，接單動能穩健成長。超豐電子 2025 年度合併營收達新台幣 167.6 億元，較 2024 年度成長 10.2%；惟受到原物料與電費等製造成本上揚，以及新台幣強勁升值，2025 年度稅後淨利為新台幣 24.5 億元，EPS 為 4.31 元，獲利較 2024 年度微幅下滑 1.8%。依據工研院產科國際所於 2026 年 2 月預估 2025 年台灣 IC 封裝及測試業年增 14%，超豐持續發展國際級客戶及積極擴充 Flip-Chip 及測試產能，開展新的營收成長動能。本公司長期穩定獲利，負債比率 14%、流動比率 320%，財務結構相當健全。

展望 2026 年，隨著 AI 應用快速發展，相關封裝及測試需求持續擴大，記憶體市場需求強勁，超豐電子可望受惠於 AI 應用、漲價及訂單外溢效應，且台灣與主要終端市場 - 美國取得較

競爭國家更優惠的進口關稅，這些將會對超豐帶來新一波成長契機。因 2025 年基期較高影響，加上成熟封測市場競爭加劇及地緣政治風險仍存，整體成長預期與 2025 年約保持個位數百分比或低雙位數增長。超豐在 2025 已邁入三十年，面對從開始就有的成熟製程及結構性轉變，公司除了依客戶需求布置新產能與精進製造效率及產品品質外，亦積極調整產能配置汰弱留強，優化產品組合，以期提升附加價值與整體競爭力。

在追求營運績效的同時，公司亦持續深化人才培育與永續經營。在人力資源方面，透過完善培訓體系與制度優化，提升員工專業能力與留任率，並持續提升薪酬與福利制度，落實經營成果共享之理念。在環境與公司治理方面，公司積極推動節能減碳、採用綠色能源並強化公司治理機制，以實踐企業永續與社會責任，朝向長期穩健經營邁進。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

前言

- 01. 永續經營與企業價值
- 02. 氣候行動與綠色製造
- 03. 韌性供應鏈與人權
- 04. 人才永續與共融職場
- 05. 利害關係人信任
- 06. 附錄

前言

國際倡議呼應

Responsible Business Alliance
Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition
Advancing Sustainability Globally

RBA 行為準則

本公司自 2016 年便持續執行 EICC 行為準則 (2018 年 EICC 更名為 RBA 責任商業聯盟行為準則)，2025 年證書持續有效中。除自身控管外，本公司亦進一步要求供應商簽署承諾書、定期進行供應商稽核、控管等。

TCFD
TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TCFD

本公司據此建立氣候相關資訊，鑑別相關風險與機會並進一步將其量化，以供利害關係人更好的理解，詳情請參考本報告書第 2 章「氣候行動與綠色製造」。

TNFD
Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

TNFD

超豐電子於 2024 年設立並公開生物多樣性政策，今年將風險評估與衝擊納入本報告書，顯示本公司對於自然環境的重視與關注。

肯定與榮耀

113年度苗栗縣民間企業與團體綠色採購績優成果

優等

超豐電子股份有限公司

苗栗縣政府 環境保護局長 陳華盛

中華民國 114 年 12 月

2024 年

苗栗縣民間企業與團體綠色採購《優等》

2025 年公開授獎

114年度 苗栗縣優質企業友善職場

超豐電子股份有限公司

縣長 鍾東錦

Miaoli County Government

2025 年

苗栗縣優質企業《友善職場》

低碳化傑出供應商
Outstanding Low-Carbon Supplier

超豐電子股份有限公司
Greatek Electronics Inc.

In recognition of excellent collaboration in advancing carbon reduction and ESG sustainability

winbond
Winbond Electronics Corporation
Nov. 2024

2025 年

低碳化傑出供應商

CDP

2025 年

CDP 榮獲《B 級》

Management Level

CHAPTER 01 永續經營與企業價值

1.1 認識超豐電子	7
1.2 永續治理架構	13
1.3 利害關係人議和	16
1.4 重大主題鑑別與管理	18
1.5 風險因應	26
1.6 提升企業價值計畫	27
1.7 商業道德與法規遵循	28
1.8 資訊安全與智慧財產	30

CH1. 永續經營與企業價值

1.1 認識超豐電子

1.1.1 公司概况

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，營運版圖具高度國際化，有助分散單一市場景氣循環風險。超豐電子積極投入精進製程改善之研發輔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。

截至 2025 年底，本公司員工總數為 4,631 人，均為正職員工，其中本國籍員工約占 71%，外籍員工約占 29%，顯示公司在在地深耕與多元人才佈局上的平衡。

公司名稱	超豐電子股份有限公司	總資本額	5,688,459 仟元
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 28,029,002 仟元 負債佔 14%；權益佔 86%
設立年度	1983	主要業務	IC 封裝及測試

歷年財務狀況				單位：新台幣仟元
年度	2023	2024	2025	
營業收入	13,570,076	15,213,240	16,764,213	
營業成本	10,740,105	11,855,811	13,378,562	
員工薪資與福利	3,499,506	4,199,157	4,689,034	
支付投資人款項（股利及利息）	2,105,757	1,423,016	1,707,355	
對政府財務貢獻	693,741	242,811	651,352	
社會投資（捐贈 / 公益支出）	50	150	50	
保留盈餘	8,813,098	9,348,652	9,893,262	

CH1. 永續經營與企業價值

1.1.2 超豐願景與管理目標

本公司秉持穩健營運與長期成長的管理理念，以成為國際級專業封裝測試服務供應商為願景，持續為股東、員工、客戶及各利害關係人創造正向價值。公司將「追求卓越、超越自我」作為核心精神，在追求營運成長的同時，兼顧財務績效與永續發展，並透過強化公司治理、環境管理及員工照護，積極落實企業永續責任。

在營運策略上，超豐電子以「客戶與服務導向」為核心，持續提升品質、技術能力與營運效率，並依據客戶需求持續擴展產品線，提供專業且具競爭力的封裝測試整合解決方案，同時，公司透過審慎投資與產能優化管理，強化整體獲利能力與市場競爭力，穩固公司於全球封測產業中的發展地位。

在永續發展面向，公司訂定節能減碳、提升資源使用效率及促進員工福祉等中長期目標，並將溫室氣體盤查、環境保護投資及職業安全衛生管理納入年度管理重點管理項目，以積極回應全球氣候變遷議題及利害關係人對企業永續經營的期待。

1.1.3 企業文化與核心價值

超豐電子秉持「誠信」為企業文化之核心，強調穩健經營、人本管理及持續創新，視品質、效率與客戶滿意為營運準則，致力與客戶建立互信、互利與長期合作關係。公司將「誠信（Credibility）」、「務實（Practicality）」、「創新（Innovation）」及「品質（Quality）」作為核心管理目標，透過完善的品質管理系統與全員參與機制，持續提升製程能力與產品可靠度，為客戶創造長期價值。

在人力資本方面，超豐電子重視員工權益與人權，以公平對待、尊重差異及多元包容為管理原則，並導入國際 Responsible Business Alliance (RBA) 準則之精神與規範，建立多元且暢通的溝通與申訴機制，確保員工意見皆能充分表達且被重視。同時，公司透過完整的教育訓練與職涯發展制度，協助員工持續精進專業能力並拓展職涯發展機會。

本公司致力於打造安全、健康且具支持性的工作環境，持續強化職業安全衛生管理體系，以追求零職業災害為目標，並提供具市場競爭力的薪酬與福利制度，以吸引並留任優秀人才，促進企業與員工共同成長與永續發展。

1.1.4 產品與技術發展

超豐電子專注於多元封裝技術與測試服務，包括 P-DIP、SOP / SSOP / MSOP、QFP、PLCC、QFN、BGA、LGA、SiP、Flip Chip 及晶圓級封裝（WLCSP）等，滿足終端產品輕薄短小與高效能需求；並因應無線通訊、網路、資訊家電及 AI 等市場發展，積極投入細間距接合、高腳數 BGA、SiP 功率封裝、第三代半導體（如 GaN）相關封裝與 RF 測試等先進技術之開發與量產，以強化技術領先優勢。

2023-2025 年間，台灣 IC 封測產業年產值自 5,837 億元成長至 7,104 億元，顯示產業規模穩健擴張。同期超豐營業產值由 135.7 億元提升至 167.6 億元，市佔率介於 2.32% ~ 2.44% 之間，維持相對穩定水準，顯示公司在產業景氣循環下仍持續穩固核心市場地位。

本公司持續擴編研發部門，除廣納業界精英並招募優秀人才，以提升研發能力，開發新產品及改善製程。超豐的生產技術及產品之開發主要是配合電子終端產品市場及客戶之需求，故 2025 年發展之重點係提升 High thermal PKG (Epoxy/ 2.0 mil Cu)、開發 FC capability w/thick Cu substrate、開發 WB QFN 打線數 ≥ 500 wires、開發 2.5 mil copper wire 製程能力、開發 power TOLT package 及開發 AI wire process for power device。2025 年度的研究發展費用為新台幣 3.2 億元，佔全年營收的 1.9%。

2023-2025 年產業產值與超豐市佔率			
年度	台灣 IC 封測業年產值	超豐營業產值	市佔率
2023	5,837 億元	135.7 億元	2.32%
2024	6,235 億元	152.1 億元	2.44%
2025	7,111 億元	167.6 億元	2.36%

IC 封測產業年產值資料來源：工研院 (ITRI) 或相關產業統計。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

主要產品銷售地區與比例：

(單位：新台幣仟元)

銷售區域	2023 年		2024 年		2025 年	
	銷售金額	比重 (%)	銷售金額	比重 (%)	銷售金額	比重 (%)
台灣	8,305,691	61.21	9,503,371	62.47	10,077,449	60.11
亞洲	2,559,656	18.86	2,045,294	13.44	2,838,669	16.93
美洲	1,580,045	11.64	2,447,835	16.09	2,217,699	13.23
歐洲	1,124,647	8.29	1,216,455	8.00	1,628,643	9.72
其他	37	0	285	0	1,753	0.01

(單位：仟顆)

主要產品銷售數量			
產品	2023	2024	2025
封裝	7,440,982	8,476,303	9,540,239
測試 (FT+WT)	4,189,876	4,966,081	5,526,771

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

1.1.5 營運據點分佈

超豐電子總公司及主要營運據點位於苗栗縣竹南鎮公義路 136 號，為公司整體營運與管理中心。為提升產能調度彈性與供應鏈韌性，公司於竹南及頭份地區設置多座封裝與測試廠區，形成完善的產業聚落與營運布局。

目前公司主要生產據點包括竹南公義路之 Plant I、Plant II 及測試廠（WT 廠），以及位於苗栗頭份中民路周邊之 Plant III、Plant V 等廠區，透過區域化集中布局，建構「竹南－頭份」一體化的封裝測試產業聚落，有效提升生產效率、物流協同與整體營運效能。

區位	據點名稱	地址
竹南鎮	總公司暨 Plant I	苗栗縣竹南鎮公義路 136 號
竹南鎮	Plant II	苗栗縣竹南鎮公義路 112 號（公義路廠區）
竹南鎮	測試廠（WT 廠）	苗栗縣竹南鎮公義路 178 巷及周邊地址（WT1 / WT2）
頭份市	Plant III	苗栗縣頭份市中民路 9 號
頭份市	Plant V	苗栗縣頭份市中民路 11 號

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

在客戶與市場布局方面，超豐電子的服務範圍涵蓋台灣、亞洲、美洲、歐洲及其他地區，為全球半導體設計公司及系統製造商提供專業封裝與測試服務，並持續深化與國際客戶的長期合作關係。公司透過完善的全球服務體系與彈性的生產布局，積極回應客戶多元化及高效率的供應需求。

為確保產品品質與營運管理符合國際標準，超豐電子導入多項國際管理系統與認證，包括 ISO 9001（品質管理）、IATF 16949（汽車零組件品質管理）、ISO 14001（環境管理）、ISO 14064-1（溫室氣體盤查）、ISO 45001（職業安全衛生管理）、ISO 26262（功能安全）、ISO 27001（資訊安全管理）、SONY GP 與 SONY 認證、IECQ QC 080000（有害物質管理）、ANSI / ESD（靜電防護管理）等。透過這些認證與管理制度，本公司持續強化製程可靠度、產品品質及環境安全衛生管理，並滿足全球客戶對品質、可靠度及企業永續管理的高度要求。



前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

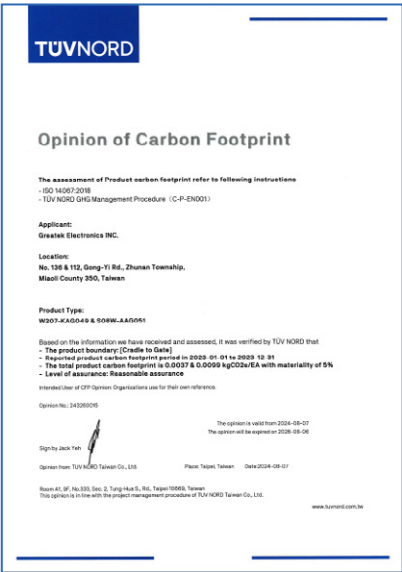
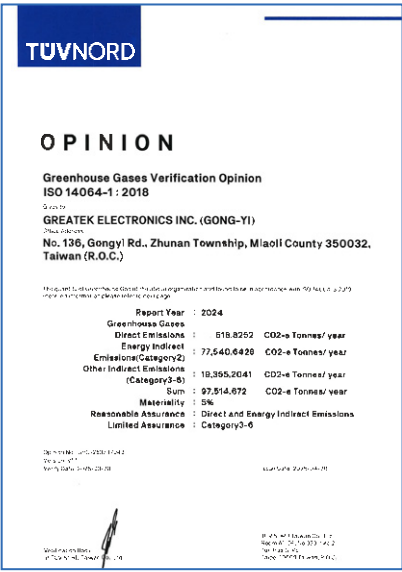
05. 利害關係人信任

06. 附錄

1.1.6 外部組織參與

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



CH1. 永續經營與企業價值

1.2 永續治理架構

1.2.1 永續發展委員會簡介



本公司為積極推動與落實企業永續責任，設置「永續發展委員會」，負責有關企業永續發展之推動、研議、協調等相關事務；範圍包含公司治理、員工關懷與社會參與、環境永續及供應鏈管理等專案運作與推行。

「永續發展委員會」由總經理擔任主任委員、設施處擔任永續幕僚，委員會定期檢視氣候變遷、能源管理、人權與勞動權益、資訊安全等重大主題之管理準則與執行成效，並督導各單位將永續考量納入日常營運及中長期策略，強化永續議題與核心業務之連結。

「永續發展委員會」下設有「公司治理」、「員工關懷與社會參與」、「環境永續」及「供應鏈管理」四個推行小組。依所屬執掌，針對不同的永續議題設定目標、行動計畫與績效追蹤。「永續發展委員會」至少每季召開一次會議，由各推行小組報告相關永續發展業務之推動情形、研議相關議題，透過共同檢討實施成效與改進方案，持續推進公司在經濟、社會與環境方面之永續。

超豐電子將氣候變遷與永續議題正式納入公司治理架構，由董事會擔任最終監督責任單位，透過永續發展委員會及相關管理機制，定期掌握與評估氣候及永續風險對公司營運與財務表現之影響。透過總經理帶領各營運與職能單位主管組成永續執行團隊，負責辨識與管理氣候相關風險與機會，並將溫室氣體排放、能源管理、法規變化及市場轉型等議題，納入年度目標與關鍵績效指標（KPI），作為部門管理與績效考核的重要依據。

依據 TCFD 架構，本公司已將氣候相關議題納入「治理、策略、風險管理及指標與目標」四大面向之管理流程，由永續發展委員會至少每年檢視一次氣候風險與機會評估結果及減碳目標執行情形，並定期向董事會報告重要永續議題與氣候相關管理成效，作為董事會審議營運策略、年度預算、重大投資及風險管理政策時之重要依據。董事會透過上述機制，將氣候與永續風險納入整體企業風險管理架構，確保相關風險得以及時被識別、評估與因應，符合 IFRS S1 / S2 對氣候與永續治理面向之精神。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

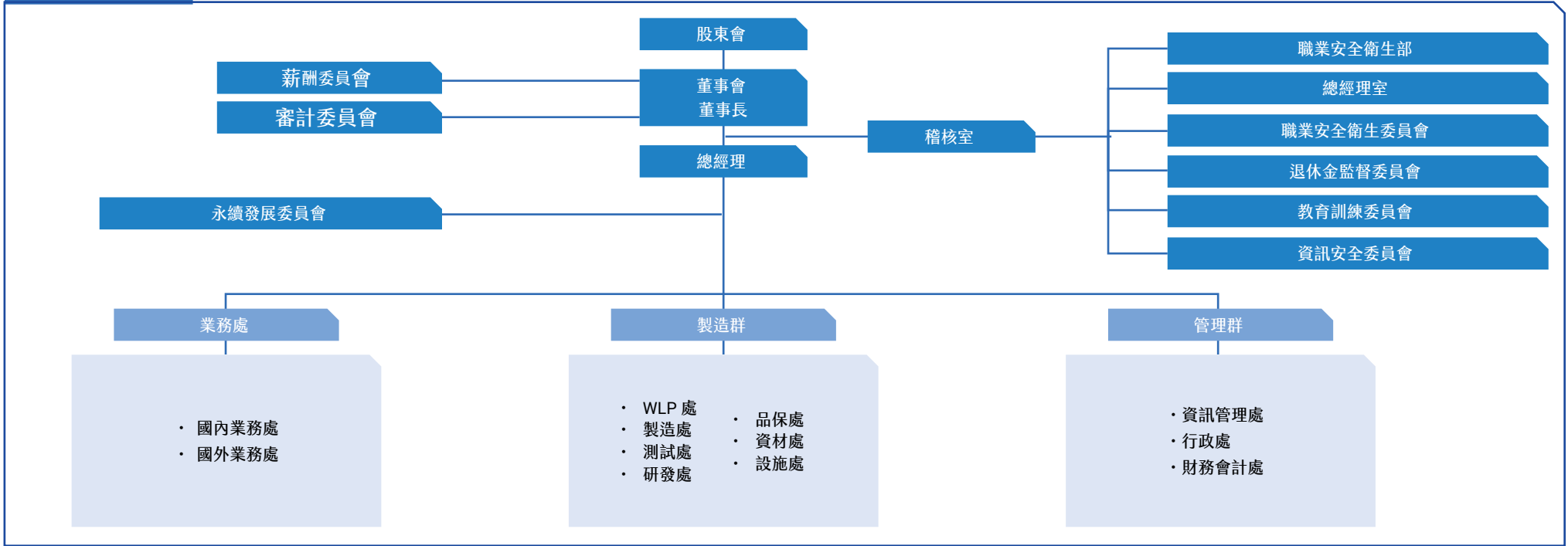
05. 利害關係人信任

06. 附錄

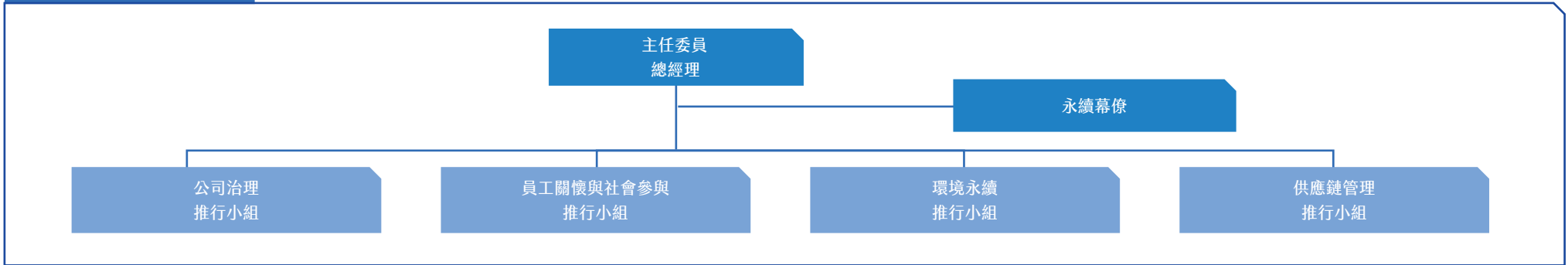
CH1. 永續經營與企業價值

超豐電子組織架構

公司治理詳情請參閱超豐電子 2025 年年報 P.5



永續發展委員會組織架構



CH1. 永續經營與企業價值

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

永續治理組織	成員	執責
 永續發展委員會	召集人：總經理	- 負責協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，主要職權包括依據企業永續發展方向及策略制定目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫，以及追蹤、檢視與修訂企業永續發展執行情形。 - 每年至少召開 4 次會議，並得視需要另行召開會議。
 永續發展推行小組	「公司治理」 「員工關懷與社會參與」 「環境永續」 「供應鏈管理」	- 永續發展委員會轄下共有 4 個工作小組。分別統籌、推動與執行環境保護、社會責任與公司治理相關專案，為公司永續發展議題跨部門協作平台。 - 依永續發展策略、利害關係人期待，共同擬定短中長期永續目標並組織工作小組推動永續專案。 - 每季定期召開會進報告專案進度、檢核目標達成狀況。
 永續幕僚	由設施處 翁建德處長擔任	- 督導各推行小組運作、推行各項政策與計畫。 - 統籌與執行永續資訊揭露、永續專案推展等相關事宜。

1.2.2 永續發展委員會運作重點

本公司永續發展委員會在 2025 年定期召開季度會議，除依公司治理相關規範審閱永續報告書編製進度與重要政策外，並聚焦於公司治理、環境管理及員工關懷等核心議題，作為本公司監督永續風險與機會之重要平台。

在公司治理與誠信經營方面，委員會追蹤證券櫃檯買賣中心及台灣證券交易所最新 ESG 規範與上櫃公司 ESG 儀表板資訊，檢視本公司公司治理評鑑表現及資訊揭露精進方向，並關注誠信經營與重要法規修訂對公司之影響。

在員工關懷與友善職場面向，委員會定期檢視多元招募與弱勢族群進用執行情形，包含身心障礙者、中高齡及長期失業者等；2025 年第 1 至第 4 季新增弱勢族群員工分別為 3、28 及 29 位，並確認身心障礙者聘僱狀況皆符合法定進用標準，顯示公司持續透過實際招募行動落實多元與共融之承諾。

在勞動條件與工時管理方面，委員會定期檢閱各季「出勤異常管理」指標，涵蓋連續出勤超過 6 日、日出勤時數超過 12 小時及出勤時數超過當月總工時上限等項目。2025 年度各季異常人數與異常率皆維持在極低水準，多數個案與客戶急單或特急單相關，公司並透過調整班表、強化溝通及後續追蹤確保不致形成長期過勞風險。

在外部稽查與法規遵循方面，委員會彙整並追蹤主管機關針對職業安全衛生與環境保護等議題之稽查結果與改善進度，例如 2025 年第 1 季及第 4 季職安署對頭份廠之職安設施稽查，以及第 2 季環保與勞動檢查案件，相關缺失均已依規定完成改善且未造成重大營運影響，顯示本公司在職安與環保法規遵循方面具備一定管理基礎。

透過上述議題之持續追蹤與跨部門溝通，永續發展委員會強化董事會對永續風險與機會之掌握，主任委員更於 2025 年 8 月 1 日向董事會報告 2024 年度推動永續發展及誠信經營執行情形，包含風險管理政策、風險管理之運作情形、永續發展績效等，並將會議決議與後續執行情形納入年度永續報告書及相關內部管理機制之重要依據。

CH1. 永續經營與企業價值

1.3 利害關係人議和

1.3.1 利害關係人鑑別

本公司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，並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。

利害關係人如下：



員工



股東



客戶



供應商



社區



政府機關



金融機構

1.3.2 利害關係人溝通情形

利害關係人 對超豐意義	關注議題	溝通管道與頻率	連絡窗口 / 回應方式	2025 年溝通績效
員工 最重要資產，產能成長動力及永續經營基石	永續績效 營運狀況 公司治理 平等機會 健康安全 員工權益 多元職場	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）	行政處 陳處長 E-mail: ned@greatek.com.tw	每年辦理員工健康檢查 員工意見申訴 0 件 全員參與職安衛教育訓練至少 1 小時
客戶 重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏	客戶關係經營 產品研發與創新 綠色營運 永續供應鏈 法律遵循	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）	業務處 邱副總經理 E-mail: aaron@greatek.com.tw	客戶滿意度評比結果 88.3 分 未發生違反客戶機密資訊致客戶抱怨事件

CH1. 永續經營與企業價值

利害關係人 對超豐意義	關注議題	溝通管道與頻率	連絡窗口 / 回應方式	2025 年溝通績效
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	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)	行政處 陳處長 E-mail: ned@greatek.com.tw	☒ 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 80 分以上
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	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)	發言人 林財務長 E-mail: karimlin@greatek.com.tw	☒ 股東權益報酬率 10.52% ☒ 無發生貪腐違規事件 ☒ 股東會提早召開於五月
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	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)	行政處 陳處長 E-mail: ned@greatek.com.tw	☒ 自主性溫室氣體盤查 ☒ 廢棄物再利用回收 23.26% ☒ 綠色產品採購金額達 1,000 萬元 ☒ 減碳目標 2030 年 10%
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	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) 廠區附近鄰里長、居民拜訪 (不定期)	行政處 陳處長 E-mail: ned@greatek.com.tw	☒ 製程廢水回收量 604,606 噸 ☒ 節電目標 1% ☒ 捐贈苗栗縣警察之友會 \$30,000 ☒ 捐贈竹南鎮山佳守望相助隊 \$20,000 ☒ 捐贈竹南鎮公所寒冬送暖活動物 \$80,000
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	法人說明會 (半年) 財務報告 (每季) 企業網站 (每月) 公開觀測站 (不定期)	發言人 林財務長 E-mail: karimlin@greatek.com.tw	☒ 召開 2 次法人說明會 ☒ 未接獲不誠信之檢舉

CH1. 永續經營與企業價值

1.4 重大主題鑑別與管理

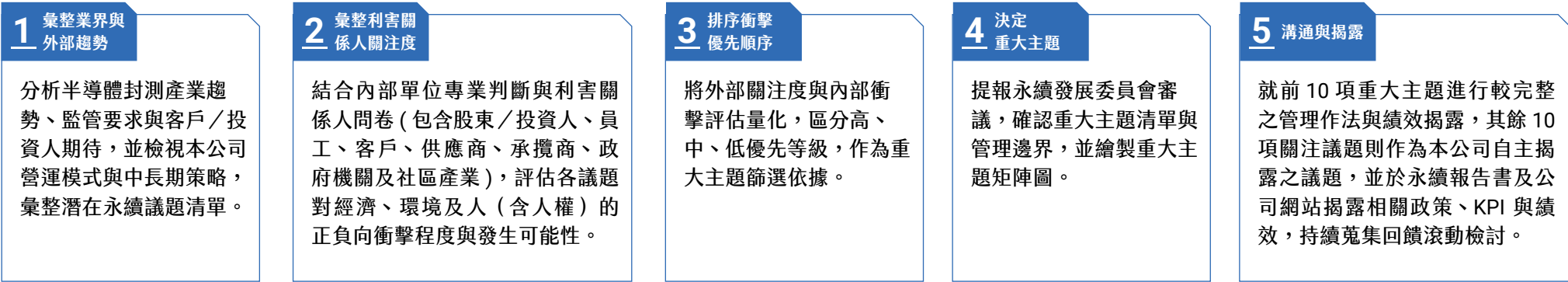
本次報告書於「重大性主題鑑別與管理」面向進行系統性改版，除全面依循 GRI 3「重大主題」準則，並導入雙重重大性（Double Materiality）觀點，同步評估議題對經濟、環境與人（含人權）之衝擊，以及對公司營運與財務表現之影響。

20 項關注議題分類			
治理議題 * 6	• 薪酬與獎酬福利	• 重大社會與經濟法規遵循	• 誠信經營、反貪腐與檢舉制度
	• 內部控制與風險管理	• 營運績效與財務表現	• 責任採購與供應鏈管理
環境議題 * 2	• 溫室氣體排放盤查與節能減碳措施		
	• 廢棄物管理與資源回收、循環經濟		
社會議題 * 12	• 勞資溝通與申訴機制	• 教育訓練與在職進修	• 勞動人權與多元包容
	• 社會公益與社區參與	• 員工組成與多元聘僱	• 營運與施工職業安全事件風險
	• 健康友善職場	• 職業安全衛生與員工健康管理	• 環保與職安法規違規事件及裁罰
	• 產品品質與客戶滿意度	• 資訊安全與客戶／個人資料保護	
	• 營運成長與股東回報		

1.4.1 重大主題鑑別流程

本公司依據 GRI 3 要求，結合國際永續趨勢、產業標竿與公司營運發展方向，更新關注議題清單，並透過利害關係人問卷與內部評估，形成年度重大性評估結果。整體流程包含「彙整業界與外部趨勢 → 彙整利害關係人關注度 → 排序衝擊優先順序 → 決定重大主題」，最終鑑別出 10 項重大主題及其管理邊界。

重大主題鑑別流程：



CH1. 永續經營與企業價值

1.4.2 重大主題鑑別方法與矩陣管理



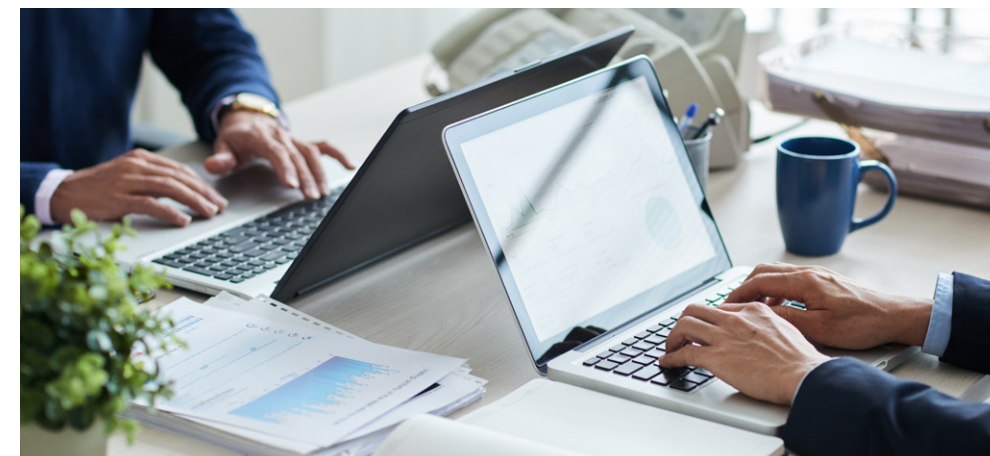
本公司透過利害關係人問卷及內、外部評估，系統性檢視 20 項關注議題之重要性與衝擊程度。首先，以問卷方式蒐集內外部利害關係人對各項議題之關注程度與意見回饋，將員工、客戶、供應商、社區、政府機關及投資人等評分彙整為「利害關係人關注度」指標；其次，由各職能單位主管及高階管理階層就各議題對公司營運與財務表現、環境保護以及員工權益與人權保障之影響強度進行量化評分，形成「營運影響度」指標。

本公司以「營運影響度」平均分數為 X 軸、「利害關係人關注度」平均分數為 Y 軸，建構 2025 年 ESG 重大主題矩陣，並依據問卷結果分別計算兩軸中位數（ $X=3.86$ 、 $Y=4.28$ ），作為矩陣的分線。矩陣依上述中位數劃分為「高影響／高關注」、「高影響／相對低關注」、「相對低影響／高關注」與「相對低影響／低關注」四大象限，用以反映利害關係人期待與公司營運風險全貌，據以判定優先管理之重大主題。



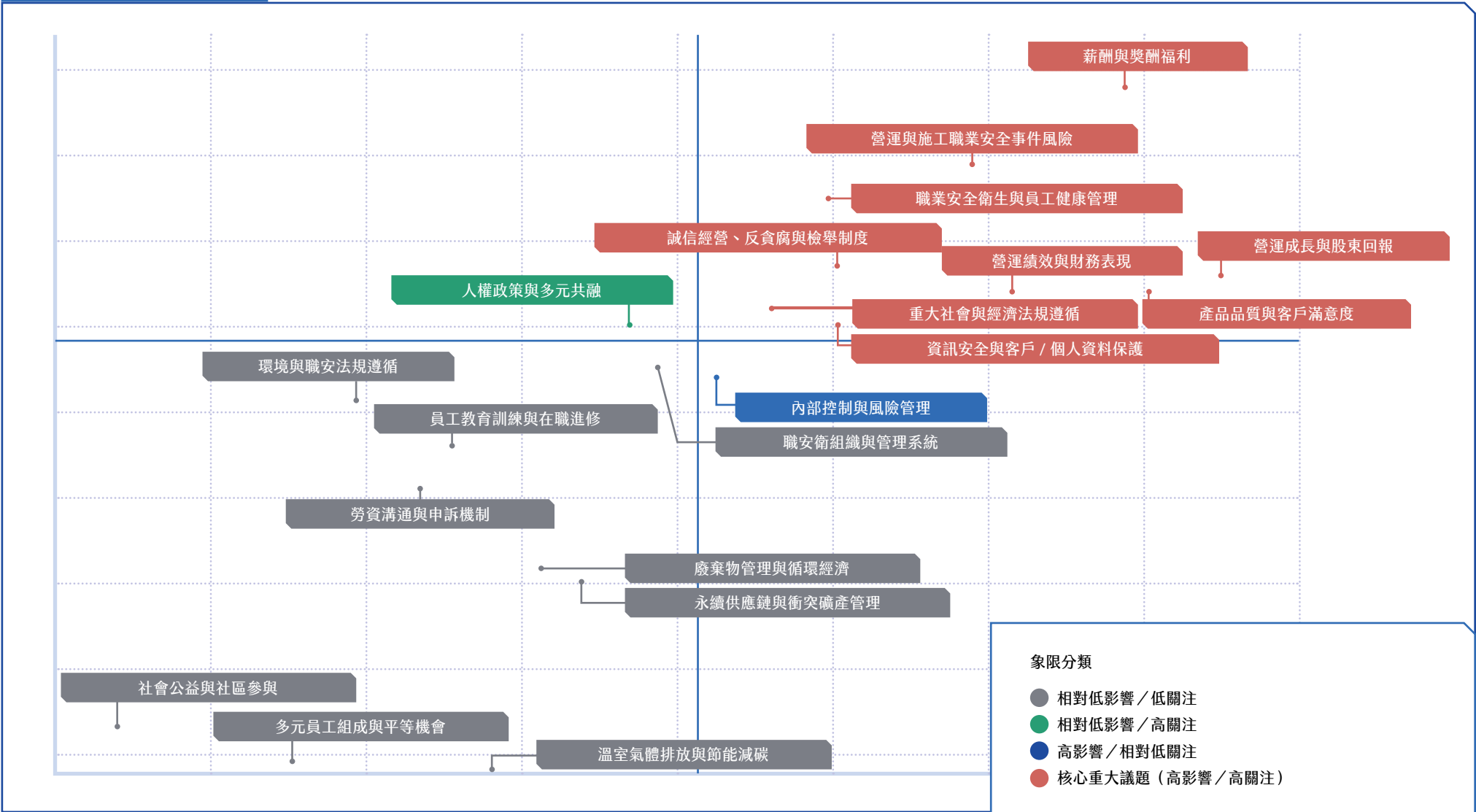
2025 年重大主題矩陣結果顯示，多數議題集中於右上象限（高影響、高關注），該象限為同時高於中位數之議題，界定為公司的核心重大主題，包含營運績效與財務表現、薪酬與獎酬福利、職業安全衛生與員工健康管理、營運與施工職業安全事件風險、產品品質與客戶滿意、營運成長與股東回報、資訊安全與客戶資料保護、誠信經營與反貪腐及遵循社會與經濟法規等，顯示此類議題對本公司永續經營具有高度重要性，並作為年度策略與資源配置之優先重點。右下象限（高影響、相對低關注）為對營運影響較大但外部關注度尚待提升之議題，如公司治理與風險管理，納入風險管理機制與中長期策略規劃；左上象限（相對低影響、高關注）為利害關係人高度關注但對短期營運影響較低之議題，如人權政策與多元共融，透過強化溝通及資訊透明揭露回應期待；左下象限（相對低影響、低關注）則持續列入基本管理與監測，並視國際趨勢與法規變化滾動檢討管理密度，確保相關風險不被低估。

最終重大主題清單及界定結果由永續發展委員會彙整審議後定稿，作為本報告書揭露架構與後續管理行動的基礎。



CH1. 永續經營與企業價值

圖 1-1 2025 年重大主題矩陣



前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

1.4.3 重大主題對應國際準則與管理架構

依據前述重大主題鑑別方法，本公司最終確認共 10 項重大主題，彙整於表 1-1 重大主題一覽表，並依各重大主題性質對應至 E / S / G 三大面向，同時標示各議題於本報告書中對應之章節，作為利害關係人快速掌握重大主題管理重點與資訊位置之參考依據。其餘 10 項關注議題雖評估為相對次要，惟本公司仍透過指標追蹤及內部管理機制持續關注其發展情形，並視國際規範、產業趨勢與利害關係人期待之變化，適時於報告書中進行自主揭露或調整管理強度，以確保潛在風險與機會均獲得妥適因應。

表 1-1 重大主題一覽表							
題號	本年度重大主題	E/S/G 面向	SDGs	GRI 準則 / 主題	重大主題對超豐的意義	回應章節	是否為 2024 年重大主題 / 差異說明
1	薪酬與獎酬福利	S	SDG 8	GRI 201、GRI 401	人才是超豐重要夥伴，本公司提供具市場競爭力、內部公平性的薪酬，及優渥的獎金、多樣化福利制度，吸引優秀人才加入成為超豐永續發展的動力來源。	4.2 人才發展與留任	是 / 僅為議題名稱之優化與聚焦，實質管理範疇與揭露內容不變。
2	營運與施工職業安全事件風險	S	SDG 3 SDG 8	GRI 403	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為本公司必須之職責。	4.4 職場安全衛生管理	是 / 本公司檢視職安衛管理實務後，將原重大主題『職業安全』細分為『營運與施工職業安全事件風險』及『職業安全衛生與員工健康管理』，以提升管理重點之清晰度與揭露完整性。
3	職業安全衛生與員工健康管理						
4	營運成長與股東回報	S / G	SDG 8 SDG 9	GRI 201	穩健的財務績效是企業永續經營的基礎，本公司建置員工持股信託機制，致力於與員工攜手共同創造更高的經濟價值以回饋股東及員工。	1.1 認識超豐電子 1.6 提升企業價值計畫	是 / 原重大主題『技術服務』自本期起依實際管理範疇拆分為『營運績效與財務表現』及『營運成長與股東回報』兩項，以分別呈現營運成果與股東價值之管理重點。
5	營運績效與財務表現	G					
6	誠信經營、反貪腐與檢舉制度	G	SDG 16	GRI 205	誠信為本公司之經營理念之一。超豐恪守誠信經營原則，以務實及透明的態度期待與利害關係人形成相輔相成的夥伴關係。	1.7 商業道德與法規遵循	是 / 原重大主題『誠信經營』自本期起依實際管理範疇拆分為『誠信經營與反貪腐』及『遵循社會與經濟法規』二項，以提升議題聚焦度與揭露清晰度。
7	重大社會與經濟法規遵循	G	SDG 16	GRI 2	不違反法規是企業穩健成長與永續經營的重要基礎。		

CH1. 永續經營與企業價值

題號	本年度重大主題	E/S/G 面向	SDGs	GRI 準則 / 主題	重大主題對超豐的意義	回應章節	是否為 2024 年重大主題 / 差異說明
8	產品品質與客戶滿意度	S	SDG 9 SDG12	GRI 416	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。	5.2 客戶關係與品質管理	是 / 原重大主題『客戶關心經營』，本期依實際管理與揭露內容，調整為『產品品質與客戶滿意』，以更明確反映公司對產品品質精進及提升客戶滿意度之管理重點。
9	資訊安全與客戶 / 個人資料保護	S / G	SDG 9 SDG 16	GRI 418	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。	1.8 資訊安全與智慧財產	否 / 本期新增重大主題，以回應利害關係人對資安及個資保護之關注。
10	內部控制與風險管理	G	SDG16	GRI 2	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。	1.2 永續治理架構、公司治理詳情請參照超豐電子 2025 年年報	否 / 原重大主題『風險管理』，本期依公司治理架構與實際管理範疇，調整為『公司治理與風險管理』，以更完整呈現董事會及管理階層在公司治理、內部控制與整體營運風險辨識及控管等面向之管理重點。

本公司進一步就鑑別之七大利害關係人別（員工、股東、客戶、供應商、社區、政府機關及金融機構）進行衝擊評估，將重大主題對不同利害關係人之主要正面衝擊及負面衝擊以符號標示於表中，做為後續進行追蹤 (表 1-2)。

表 1-2 重大主題正、負向衝擊分析

題號	重大主題名稱	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
1	薪酬與獎酬福利	正面：有利的薪酬與福利可吸引並留任優秀人才，提升員工投入度與整體生產效率。	●	○					○
		負面：薪酬結構不具公平性或競爭力，恐導致士氣低落與離職率升高，增加招募與訓練成本。	▲	□					□
2	營運與施工職業安全事件風險	正面：完善風險控管可預防重大工安事故，確保人員安全與營運連續性。	●	○	○	○	○	○	
		負面：事故防護不足可能造成重大傷亡、停工、賠償與供應鏈中斷。	□	▲	□	□	□	□	▲

CH1. 永續經營與企業價值

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

題號	重大主題名稱	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
3	職業安全衛生與員工健康管理	正面：穩健的職安衛與健康促進措施可降低職災與病假天數，提升生產效率。	●	○	○		○	○	
		負面：若職安衛管理薄弱，易導致工傷、職業病與相關成本上升，並影響員工士氣。	▲	□	□	□	□	□	
4	營運成長與股東回報	正面：穩定成長與合理回報可強化資本市場信心並吸引長期投資人。	○	●	○	○			●
		負面：過度追求成長或報酬，若忽略風險與合規，可能引發財務與聲譽危機。	▲	▲	▲	▲			▲
5	營運績效與財務表現	正面：穩健績效與健康財務結構可支撐研發與轉型投資，提升股東回報。	○	●	○	○			●
		負面：若績效不佳，將影響現金流與資金取得成本，降低公司競爭力。	□	▲	□	□	□	□	▲
6	誠信經營、反貪腐與檢舉制度	正面：健全的誠信體系有助維持客戶與投資人長期信任，促進穩健成長。	●	○	○	○	○	●	○
		負面：若發生貪腐或舞弊案件，將面臨法律責任、財務損失與嚴重商譽受損。	□	□	□	□	□	□	□
7	重大社會與經濟法規遵循	正面：積極法遵可降低罰鍰、訴訟與停工風險，維持客戶與投資人信任。	●	○	○	○	○	●	○
		負面：法規遵循不足可能導致行政處分、刑責與商譽受損，影響訂單與融資能力。	□	▲	□	□	□	□	▲
8	產品品質與客戶滿意度	正面：高品質與優質服務可提升客戶忠誠度、擴大訂單與品牌價值。	○	○	●	○	○	○	
		負面：品質瑕疵或服務不佳可能導致退貨、賠償及客戶流失。	□	▲	□	□	▲		
9	資訊安全與客戶 / 個人資料保護	正面：穩健資安管理可保護客戶與公司資訊資產，增進客戶信任與合作深度。	●	○	●	○		○	
		負面：資安事件或個資外洩恐導致罰鍰、訴訟與重大商譽損失，甚至影響關鍵客戶關係。	□	□	□	□	□	□	□
10	內部控制與風險管理	正面：良好治理與風險控管可提升決策品質與組織韌性，支撐長期價值創造。	●	●	○	○		○	●
		負面：治理失靈或風險管理不足，恐造成策略失誤、重大損失或營運中斷。	▲	▲	▲	▲		▲	▲

註：本表係依據 GRI 1: Foundation 2021 與 GRI 3: Material Topics 2021 之「衝擊導向重大性」原則，評估各重大主題對七大利害關係人之主要正面與負面衝擊情形。表中「▲」代表該重大主題對該利害關係人具有顯著之正面衝擊，意指因本公司活動或業務關係，對經濟、環境或人（包含人權）產生有利影響；「□」則代表主要為需預防、減輕或補救之負面衝擊，涵蓋實際或潛在、短期或長期之不利影響，且負面衝擊不以正面貢獻相互抵銷。

CH1. 永續經營與企業價值

1.4.4 重大主題管理方針

重大主題名稱	政策核心	願景目標	管理方針	評估機制	亮點績效
 薪酬與 獎勵福利	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。	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。	透過年度績效考核作為薪資調整標準。	• 設置員工福利組織、退休金監督委員會。 • 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。 • 年度內部稽核。	近三年 (2023-2025 年) 非主管全時員工薪資平均數、中位數每年皆有顯著成長。
 營運與施工職業 安全事件風險	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。	持續提供安全、健康與舒適的工作環境。	• 全員進行消防逃生演練。 • 職安衛內、外部稽核。 • 職業安全衛生委員會會議。	• 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。	• 近三年皆無死亡或不可復原之嚴重職災事件。 • 2025 年失能傷害頻率降至 0.10 次／百萬工時，嚴重率降至 0。
 職業安全衛生與 員工健康管理	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。	持續提供安全、健康與舒適的工作環境。	• 全員參與職安衛教育訓練至少 1 小時。 • 職安衛內、外部稽核。 • 員工定期健康檢查。	• 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。	• 完成全體員工定期健康檢查。 • 維持 ISO 45001 認證。 • 2023-2025 年皆無職業病認定案例。
 營運成長與 股東回報	穩定成長與合理回報可強化資本市場信心並吸引長期投資人。	持續穩定成長。	建置完善的組織架構，並設有董事會、審計委員會、薪酬委員會與內部稽核專職單位。	內部稽核。	營收近三年 (2023-2025 年) 每年持續成長。
 營運績效與 財務表現	穩健績效與健康財務結構可支撐研發與轉型投資。	持續穩定成長。	持續關注產業變動與創新，積極投入研發。	內部稽核。	營收近三年 (2023-2025 年) 每年持續成長。

CH1. 永續經營與企業價值

重大主題名稱	政策核心	願景目標	管理方針	評估機制	亮點績效
 誠信經營、反貪腐與檢舉制度	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。	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。	訂定「道德政策」、「員工從業道德規範」供員工遵循行為符合道德標準。	專責單位定期向董事會報告公司誠信經營執行情形。	2025 年無發生違反誠信經營之情形。
 重大社會與經濟法規遵循	遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。	遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。	遵循法令法規並定期執行法律鑑定以確保超豐合規。	- 法規鑑定。 - 內部稽核。	2025 年無違反法律之重大情事發生。
 產品品質與客戶滿意度	無客訴、無傷害客戶權益事件。	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。	員工均須遵守內部相關規範。	- 內部稽核。 - 每年實施客戶滿意度調查。	2025 年未發生任何因客戶隱私或客戶資料遺失而導致客戶權益受損之事件，亦無因違反行銷或客戶資料相關法規而遭受罰鍰或重大申訴紀錄。 2025 年客戶滿意度 88 分，達成年度目標。
 資訊安全與客戶 / 個人資料保護	防範客戶資訊、員工個人資料與商業機密外洩事件發生。	客戶資訊、員工個人資料與商業機密外洩事件 0 件。	完善資訊安全保護措施，確保未經合法授權的人員皆不得取得客戶資訊。	- 資訊安全內外部稽核及缺失改善完成率。 - 取得 ISO 27001 認證。	2025 年未發生因客戶機密資料或隱私外洩而導致之客訴事件。
 內部控制與風險管理	致力於良好治理與風險控管，以提升決策品質與組織韌性，支撐長期價值創造。	- 持續關注證交所的 ESG 評鑑。 - 遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。	建立標準化治理體系，確保企業合規運作與健全發展詳情請見超豐電子 2025 年年報。	內部稽核。	- 無重大違規事項。 - 公司治理評鑑為 51%-65%。

CH1. 永續經營與企業價值

1.5 風險因應

1.5.1 風險管理組織

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。

1.5.2 營運持續管理 (BCM)

本公司應變體系編組為「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。

緊急應變管理

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。

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止災情擴大。

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。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

1.6 提升企業價值計畫

本節對應重大主題「營運績效與財務表現」，說明本公司以加權平均資金成本（WACC）與股東權益報酬率（ROE）為核心財務指標，結合治理品質、財務穩定與人才韌性、供應鏈韌性、客戶關係品質及永續轉型準備度等關鍵 ESG 指標，系統性提升資本效率與長期企業價值。透過表 1-3「財務與 ESG 關鍵指標對應表」，公司將重大法遵零事件、員工薪資與福利投入、責任礦產覆蓋率、客戶滿意度及低碳產品收入分類機制等指標，分別連結至法規與聲譽風險、營運效率與成本結構、供應穩定與現金流、營收成長與獲利能力及淨零轉型機會，說明良好 ESG 表現如何反映為較低資金成本（WACC）、穩定且具競爭力的 ROE 與強化之長期企業價值。

表 1-3 財務與 ESG 關鍵指標對應表

價值構面	主要 ESG / KPI 指標	反映之財務面向	對 WACC / ROE 的影響說明
治理品質	重大法遵違規事件：0 件。	法規風險、聲譽風險	降低風險溢酬，有助於取得較佳融資條件、降低 WACC，維持 ROE 穩定度。
財務穩定與人才韌性	員工薪資與福利投入：4,689,034 仟元。	生產效率、離職成本	穩定產能與品質、降低人員流動成本，支撐毛利率與長期 ROE。
供應鏈韌性	無使用衝突礦產／責任礦產覆蓋率：100％	供應穩定、客戶信任	降低供應中斷與合規風險，維持營收與現金流穩定，有利資本成本與 ROE 表現。
客戶關係品質	客戶滿意度：88 分	收入成長、品牌價值	支撐長期訂單與價格談判力，提升營收成長與獲利能力，反映於 ROE。
永續轉型準備度	低碳產品收入分類機制：規劃中	未來成長機會、轉型風險	建立綠色營收成長管道，同時降低氣候與法規風險，有利長期 ROE 並降低資本市場風險評價。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

1.7 商業道德與法規遵循

1.7.1 誠信經營與商業道德政策

超豐電子承諾以最高標準的誠信與專業從事營運活動，並視誠信經營為公司永續發展與公司治理的核心基礎。公司依據「上市櫃公司誠信經營守則」及相關法規，制定「道德政策」與「員工從業道德規範」，明確規範董事、經理人及全體同仁於業務往來中應遵循之行為準則，內容涵蓋禁止賄賂、禁止收受或提供不當利益、禁止內線交易、避免利益衝突、以及保護公司資產與機密資訊等，以確保各項營運活動均符合誠信與合規原則。

為深化誠信文化並提升員工對商業道德之認知，公司每年辦理誠信經營與法規遵循相關教育訓練，並透過教育訓練課程、內部公告與主管宣導等多元方式，持續強化員工對反貪腐、反舞弊及法規遵循要求之理解與實務運用，將誠信原則融入日常營運與決策流程。

2025 年公司未發生任何因貪腐或重大違反商業道德而遭解僱、懲處或終止合約之情事，顯示公司在內部控制制度與誠信經營文化之推動上已建立良好的管理基礎與運作成效。

1.7.2 檢舉制度與吹哨者保護

為防範舞弊及違法行為，並強化利害關係人對公司之信任，超豐電子建立完善的檢舉與申訴機制，並於公司網站公開專用檢舉信箱及通訊地址，提供員工、供應商及其他利害關係人用以反映任何可能違反商業道德、法規或公司內部規章之情事。檢舉管道包含電子郵件、書面郵件及其他可行方式，檢舉人可提供涉及人員、事件內容、發生時間與地點等相關資訊，以利公司負責單位進行調查與事實釐清。

所有檢舉案件由行政處擔任專責受理與調查單位，必要時得會同稽核室與相關部門進行事實審查，重大案件或涉及高階管理階層之情況，將呈報總經理及董事會，作為後續處理及內部控制優化的重要依據。公司承諾對檢舉人身份與檢舉內容予以嚴格保密，並禁止任何形式之報復或不利對待；調查結果確認違規屬實，將依獎懲辦法予以處分，情節重大者並依法移送司法及相關機關。2025 年公司未接獲任何員工不當行為之實質檢舉案件，亦無經查證屬實之重大不法事件。

舉報流程：

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。 • 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。 • 涉及不法情事，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。

舉報管道：
行政處：ned@greatek.com.tw ；稽核室：a001@greatek.com.tw

前言

- 01. 永續經營與企業價值
- 02. 氣候行動與綠色製造
- 03. 韌性供應鏈與人權
- 04. 人才永續與共融職場
- 05. 利害關係人信任
- 06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

1.7.3 法規遵循與內部控制

超豐電子將「完全遵循法令與規範」列為公司基本政策之一，持續透過法規盤點、內部制度建置及教育訓練，強化各單位之合規意識與執行能力。公司依規定設置稽核室，直接隸屬董事會，負責檢查與評估內部控制制度之設計與執行是否有效，並依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，經董事會核准後執行，且視需要滾動調整與新增專案稽核。

稽核報告及追蹤改善情形將提報董事會及獨立董事，做為督導內部控制與風險管理的重要依據。本公司每年出具「內部控制制度聲明書」，並經全體董事確認 2025 年內部控制制度之設計與執行情形能合理確保瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效。

2025 年未發生環境保護、勞工安全衛生及勞動人權等面向之重大違規，既有缺失亦已完成改善，無再發之虞。



1.7.4 稅務治理

在稅務治理方面，超豐電子遵循各營運據點所在國家與地區之稅法規定，以真實交易與實質課稅為原則，避免以不當租稅規劃或避稅行為影響利害關係人權益，並致力維持稅務資訊揭露之透明度與正確性。公司由財務單位負責建置與執行稅務管理流程，包含定期檢視稅法變動、評估可能影響及必要之營運調整，並於年度財務報表與相關公開說明文件中揭露重要稅務資訊。

未來，本公司將持續強化商業道德與法規遵循之治理架構與內控機制，並依據國際準則與利害關係人期待，檢視反貪腐管理、檢舉制度及稅務治理之實務作法與績效，以降低法遵風險並支持穩健、負責任的永續成長。



前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄



CH1. 永續經營與企業價值

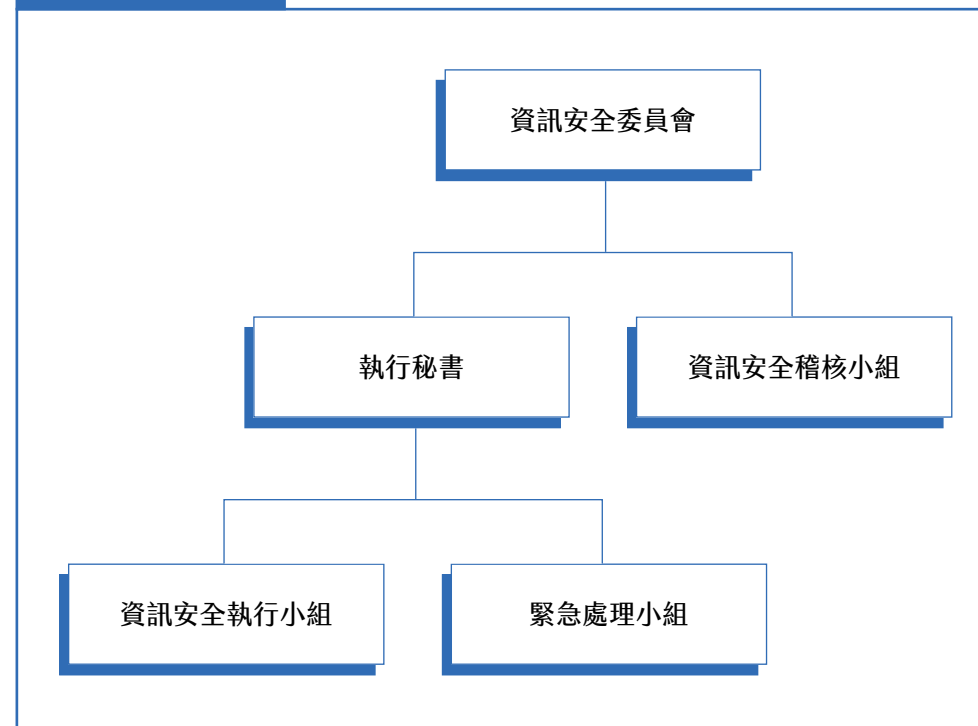
1.8 資訊安全與智慧財產

1.8.1 資訊安全治理架構

超豐重視資訊資產與智慧財產之保護，依據公司既有之資訊安全管理架構，設置資訊安全委員會及資訊安全推動小組，統籌規劃、推動與檢討相關管理措施，以確保公司營運資訊之機密性、完整性與可用性。

於資訊安全委員會下設資訊安全執行小組及緊急處理小組，負責日常資安作業、異常監控及事件通報與應變，並由稽核單位將資安稽核納入年度稽核計畫，定期向董事會報告執行情形，以強化公司整體資訊安全治理。

資訊安全治理組織圖



1.8.2 資訊安全管理措施

在制度面，超豐已建置資訊設備安全管理、網路安全管理、存取控制及關鍵系統營運持續等各項管理機制，例如：關鍵伺服器集中管控與出入管制、端點防護與惡意程式偵測、外部防火牆與入侵偵測設備、內網威脅偵測機制，以及異地備援與備份機制等，以降低營運中斷及資安事件風險。

在能力精進方面，公司定期辦理資訊安全教育訓練與宣導活動，強化同仁對資安威脅及資通安全責任之認知，並透過內外部查核與稽核機制，持續檢視資訊安全控制措施之有效性，確保相關制度得以落實執行。

1.8.3 ISO 27001 導入與認證

為進一步與國際接軌並提升資訊安全管理成熟度，超豐於 2025 年完成導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並已取得認證。透過建置符合 ISO 27001 要求之管理架構與控制措施，包含風險評估與處置、資產盤點與分級、權限與身分識別管理、營運持續與事故通報機制等，強化公司在資訊資產及智慧財產之系統化管理能力，未來亦將依據實際營運情形持續精進，提升整體資安韌性。



前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH1. 永續經營與企業價值

1.8.4 智慧財產與資訊安全管理

超豐尊重並重視智慧財產權，對於公司及客戶之技術、營運與財務等機密資訊，均依相關法規、合約約定及公司內部管理辦法加以保護。公司明定員工不得未經授權使用、揭露、處分或侵害任何智慧財產，並透過保密協議、權限控管及文件加密等措施，落實商業機密及專利技術之保護。此外，公司在與客戶、供應商及合作夥伴進行技術合作或資料交換時，均簽署保密協議，明訂資訊使用範圍及權利義務，確保雙方之技術與資料均獲妥善保護，並避免因資訊不當揭露或侵權行為而產生法律與聲譽風險。

1.8.5 資訊安全管理及持續強化措施

主要管理指標



資訊安全教育訓練參與率（含一般員工與關鍵職務人員）。



重要營運及資訊系統可用率。



資訊安全內外部稽核及缺失改善完成率。



客戶資訊、個人資料與商業機密外洩事件件數（目標為零）。

管理執行現況

- 由資訊安全委員會統籌各單位推動資安管理計畫，依年度目標落實設備安全、存取權限及異常監控等措施，確保關鍵系統穩定運作。
- 持續監控客戶及機密資料之存取與使用情形，並結合內外部稽核機制進行檢視與修正，2025 年資訊安全執行情形如下：

資訊外洩事件數量 0 件

與個資相關的資訊外洩事件占比 0 %

因資訊外洩事件而受影響的顧客數 0 人

持續強化措施



- 持續依 ISO 27001 資訊安全管理系統，強化制度化與國際化之資訊安全管理框架。



- 建立風險為本的資訊安全管理模式，定期進行資訊資產盤點與風險評估，並依風險結果優先強化關鍵控制措施，持續符合國內外相關法規與產業標準。



- 持續提升全員資安意識與專業能力，逐年提高教育訓練與演練之參與率及時數，並滾動檢視與調整資訊安全及智慧財產相關管理指標，展現超豐對資訊安全長期維護與精進之承諾。

CHAPTER 02 氣候行動與綠色製造

2.1 氣候相關財務揭露	33
2.2 能源與溫室氣體管理	36
2.3 水資源與循環經濟	40
2.4 廢棄物管理與循環經濟	42
2.5 生物多樣性與自然共好	44

CH2. 氣候行動與綠色製造

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

本章說明本公司在氣候相關財務揭露、能源管理與低碳生產、製程與設備效率、水資源及廢棄物循環經濟，以及生物多樣性與自然共好等面向之管理作法與績效成果。各節內容依序呈現從 TCFD / IFRS S2 架構下的氣候治理與風險管理，到能源及生產製程的減碳行動，再到水資源、廢棄物與自然資本管理，串連形成公司整體的氣候行動與綠色製造策略。

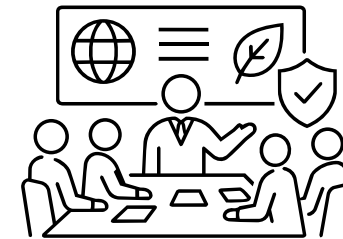
2.1 氣候相關財務揭露

本節依金融穩定委員會（FSB）氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）建議之治理、策略、風險管理及指標與目標四大構面，說明本公司氣候相關風險與機會之管理作法與關鍵財務相關資訊，並參考 IFRS S2 要求進行揭露。

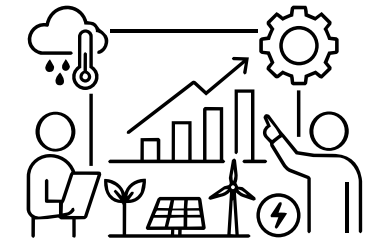
2.1.1 氣候治理與管理架構

本公司依據 TCFD 與 IFRS S2 建置氣候相關風險與機會管理機制，將氣候議題納入董事會與永續發展委員會之監督範疇，由高階管理階層負責相關策略與行動計畫的執行與檢討。公司依 TCFD 四大構面運作：在「治理」面明確董事會與永續發展委員會職責分工，在「策略」面評估重大氣候風險與機會對營運與財務的影響，在「風險管理」面將氣候風險納入整體風險管理程序，並透過「指標與目標」面之溫室氣體盤查與減碳指標追蹤管理績效，其架構如本頁 TCFD 氣候相關財務揭露圖所示。

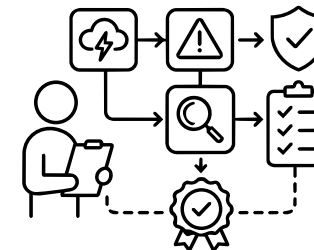
TCFD 氣候相關財務揭露架構

GOVERNANCE
治理

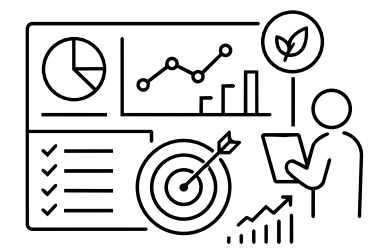
- 永續發展委員會由總經理擔任召集人
- 定期審視氣候相關風險與機會評估結果

STRATEGY
策略

- 評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊影響
- 發展低碳製程技術、提升能源效率、採用再生能源

RISK MANAGEMENT
風險管理

- 將氣候風險納入整體企業風險管理架構
- 定期進行氣候風險辨識、評估與因應措施規劃
- 結合 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查與第三方驗證

METRICS AND TARGETS
指標與目標

- 參照 ISO 14064-1，利用重大性原則來檢視各類潛在碳排放源後，定位碳排熱點
- 擬訂氣候風險與機會的管理指標與目標，並定期檢視進度與執行成效

CH2. 氣候行動與綠色製造

2.1.2 氣候風險與機會辨識流程

本公司參考聯合國 SDGs、TCFD、SASB 與 IFRS S2 等國際框架，結合半導體封測產業特性與公司營運情境，系統性盤點氣候相關轉型風險（如碳費、法規與市場變化）、實體風險（如極端氣候導致的水資源或供電風險）及氣候機會（如低碳產品與綠色製程需求）。透過跨部門工作小組與內部專家評估，公司就各風險與機會的發生可能性、影響範圍與財務衝擊程度進行質化與量化評估，並與既有的企業風險管理與營運規劃機制整合，作為後續設定管理優先順序與行動方案的依據。



2.1.3 財務衝擊情境與量化評估

在轉型風險方面，本公司假設自 2026 年起依政府政策徵收每噸二氧化碳當量 300 元之碳費，並以 2025 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量作為試算基礎，結果顯示每年營運成本約增加 1,787 萬元，顯示若未持續提升製程能源效率、導入低碳能源與強化節能管理，碳成本可能侵蝕公司獲利與價格競爭力。在實體風險方面，本公司以 2025 年水費支出約 1,630 萬元為基礎，假設乾旱情境導致水費調漲 10%，估計每年成本增加約 163 萬元，凸顯提升用水效率、增加再生水及回收水比例並強化供水備援方案，對維持營運連續性與財務韌性之重要性。

2.1.4 氣候機會與綠色營收管理

隨著國際品牌與半導體客戶對低碳封裝與綠色製程的要求升高，本公司認為低碳產品與節能製程將成為重要成長機會，可望在中長期支撐營收成長、毛利率與品牌價值。目前公司已投入低碳製程改善與設備節能專案，並配合客戶需求提供低碳封裝方案，但因產品線尚未依低碳或綠色屬性建立完整財務分類，為避免高估或重複計算，現階段暫不揭露綠色產品營收金額或占比，而是清楚說明未量化原因與未來改善方向，符合 IFRS S2 與 TCFD 過渡期允許採質化揭露之精神。



前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH2. 氣候行動與綠色製造

2.1.5 氣候相關風險與機會財務衝擊一覽

為整合前述氣候風險量化試算與氣候機會管理，本公司彙整主要氣候轉型風險、實體風險與氣候機會之情境假設、潛在財務影響及管理因應方向，形成「表 2-1 氣候相關風險與機會之財務衝擊與管理回應一覽」，作為調整營運策略與投資決策之重要參考。

表 2-1 氣候相關風險與機會之財務衝擊與管理回應一覽					
類別	項目	情境假設	潛在財務影響 (新台幣 / 年)	主要影響 財務構面	管理因應方向
轉型風險	碳費成本	假設 2026 年開徵碳費，費率 300 元 / 噸 CO ₂ e，用電量與 2025 年相同	約 1,787 萬元 (成本增加)	營業成本、營運現金流	提升製程與設備能源效率、評估導入再生能源及內部碳價機制，將碳成本納入投資與擴產決策考量
實體風險	水資源成本	以 2025 年總水費約 1630 萬元為基礎，假設乾旱導致水費調漲 10%	約 163 萬元 (成本增加)	營業成本、營運現金流	強化節水與再生水利用、優化製程用水效率、建立缺水情境下的備援供水與調度方案
氣候機會	低碳產品與 綠色製程營收	客戶對低碳封裝與低碳製程產品需求增加，尚未建立獨立綠色收入分類	暫不量化 (質化揭露)	收入、毛利率、品牌與客戶關係	發展低碳製程與產品組合、配合客戶導入低碳標示與認證、建置綠色產品收入識別與追蹤機制，以利未來量化揭露
註：上述情境係以 2025 年實際營運數據為基礎所作之敏感度分析示例，相關假設（如碳價、水費調漲幅度等）僅供說明氣候風險可能之財務影響，實際金額將因未來政策與市場條件變化而有所差異。					



CH2. 氣候行動與綠色製造

2.2 能源與溫室氣體管理

2.2.1 管理政策與組織架構

超豐電子建置以「氣候行動與綠色製造」為核心的環境與能源管理政策，涵蓋能源與溫室氣體、水資源、廢棄物及污染防治等議題，並結合 ISO 14001、ISO 14064 等管理系統，作為推動節能減碳與資源高效利用的依據。董事會透過永續發展相關報告與重大主題溝通，定期檢視氣候與環境目標執行成果，確保政策方向與公司長期營運策略一致。

在治理架構上，超豐電子由董事會授權永續發展委員會統籌氣候變遷與環境管理議題，並依據 TCFD 與 IFRS S2 架構，將氣候風險與機會評估結果、排放目標及能源與資源效率方案納入年度營運與資本支出規劃。委員會下由各相關單位組成工作小組，視議題需求邀集設施、品保及採購等部門共同參與，負責擬定並推動各廠區節能計畫、再生能源導入、水資源節用與回收、廢棄物減量與資源化等行動，並透過指標管理與內外部查核機制持續改善。

各廠區依照公司統一政策與管理制度，建立溫室氣體盤查、能源使用監測、用水效率與回收利用、廢棄物分類與循環利用等作業流程，由專責單位彙整關鍵績效指標及稽核結果，定期向永續發展委員會與管理階層回報，作為調整中長期減碳目標與環境投資計畫之依據。

2.2.2 環境與能源關鍵績效指標

本公司主要環境與能源管理 KPI 包括：能源使用與範疇一、二溫室氣體排放量及排放強度、年度節電量與再生能源使用情形、水資源回收量與回收率、廢水排放量及揮發性有機物 (VOC) 排放強度等，並以 2023-2025 年度實際績效作為管理與檢討基礎，如表 2-2 所示。針對 2025 年相較 2024 年之績效變化，重點說明如下：

- 能源使用方面：2025 年總用電量較 2024 年增加約 1,412 萬度，主因產能與稼動率提升，但單位產品用電強度則再下降 489kWh / 萬枚 O / P，顯示設備與製程效率持續改善。

- 溫室氣體排放量：範疇一與範疇二合計排放量 2025 年較 2024 年增加約 776 tCO₂e，整體變化與用電成長趨勢一致，未來將以節能與再生能源專案抑制排放成長幅度。
- 再生能源使用：2025 年成長為 4.24%。
- 水資源：持續透過製程優化與回收系統提升用水效率，2025 年較 2024 年成長 78,183 噸。近三年回收率約維持在 31%，顯示在產能與總用水量變動下仍高於內部管理目標 30%。
- 揮發性有機物 (VOC) 排放：2025 年 VOC 排放強度為 0.00083kg / 層，優於公司設定之管理目標 0.00164kg / 層以下，順利達標。

表 2-2 環境與能源關鍵績效指標（2023-2025 年）

指標項目		2023 年	2024 年	2025 年
能源與氣候	總用電量 (kWh)	200,997,880	219,037,080	233,157,423
	能源密集度 (kWh / 營收)	14,817	14,401	13,912
	再生能源使用比例 (%)	0.59	0.86	4.24
	溫室氣體排放 (tCO ₂ e)	101,181.3994	108,763.4164	109,539.3796
水資源	總取水量 (噸)	1,045,388	1,127,116	1,301,572
	製程水回收率 (%)	31.72	31.84	31.72
	總回收水 (噸)	485,716	526,423	604,606
廢棄物	廢棄物總量 (噸)	1,745.11	1,875.15	2,222.23
	有害廢棄物比例 (%)	17.78	22.21	26.73
空氣污染	揮發性有機物 (kg / 層)	0.00145	0.00094	0.00083

CH2. 氣候行動與綠色製造

2.2.3 溫室氣體盤查邊界與方法

本公司溫室氣體盤查之組織邊界涵蓋竹南與頭份主要營運據點，包含 Plant I、Plant II、WT 廠、Plant III、Plant V 等。盤查類別目前涵蓋範疇一、範疇二與範疇三。

本公司依 IPCC 及國內主管機關公告之排放係數，盤查範疇一（直接排放）、範疇二（電力間接排放）及範疇三排放，並以二氧化碳當量（tCO₂e）呈現年度排放量與排放強度（每百萬元營收排放量）。盤查結果與詳見表 2-3「溫室氣體盤查結果」。

表 2-3 溫室氣體盤查結果

項目	2025 年
範疇一排放量 (tCO ₂ e)	1,562.2526
範疇二排放量 (tCO ₂ e)	107,977.1270
範疇一＋二合計 (tCO ₂ e)	109,539.3796
範疇三（重要性揭露） (tCO ₂ e)	32,396.6026



2.2.4 能源使用與溫室氣體排放現況

超豐電子主要能源為外購電力，近三年（2023–2025 年）用電量由 200,997,880 kWh 成長至 233,157,423 kWh，主因產能擴充與稼動率提升所致。溫室氣體排放以範疇二排放為主，同期範疇一與範疇二合計排放量自 101,181.40 tCO₂e 增加至 109,539.3796 tCO₂e，整體變化與營運規模成長趨勢一致。

儘管總排放量隨營收成長而增加，排放強度已由 2023 年每百萬元營收 7.4590 tCO₂e 降至 2025 年 6.5358 tCO₂e，顯示透過製程優化、設備汰換及空調與照明等節能專案，逐步提升能源使用效率、降低單位產值之用電與排放。公司並將溫室氣體盤查結果與氣候相關風險與機會分析連結，作為規劃淨零排放路徑及後續節能與再生能源投資的重要依據。

表 2-4 溫室氣體排放量與排放強度概況（2023–2025 年）

項目	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一排放量 (tCO ₂ e)	1,687.4488	1,212.6688	1,562.2526
範疇二排放量 (tCO ₂ e)	99,493.9506	107,550.7476	107,977.1270
範疇一＋二合計 (tCO ₂ e)	101,181.3994	108,763.4164	109,539.3796
排放強度 (tCO ₂ e/ 營收 (百萬元))	7.4590	7.1526	6.5358
說明	建立氣候相關風險與機會分析，將氣候變遷視為重大主題，逐步從溫室氣體盤查走向淨零排放路徑規劃。加強製程與設備效率，本報告書中強調「製程降低能源使用、減少碳排放量，提升資源利用效率」，作為環境風險管理的一部分。		
	節能與管理措施開始產生效果。顯示在產能提升與訂單成長下，總量控制壓力仍大，但透過效率提升，使排放「強度」改善。		
	持續導入節能專案（設備汰換、製程優化、空調與照明改善等），減少每單位產值的用電與排放。		

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH2. 氣候行動與綠色製造

2.2.5 再生能源與中長期減碳目標

超豐電子依 2025 年範疇一與範疇二排放量 109,539 tCO₂e 為基準年，規劃短、中、長期減碳目標：2028 年較基準年減碳 1.5%、2030 年減碳 10%，並以 2050 年朝向淨零排放為最終目標。本公司透過年度溫室氣體盤查與情境分析，追蹤目標達成進度，並將結果納入營運與資本支出決策。

在執行層面，除持續推動設備汰換、製程優化及空調與照明等節能專案外，超豐電子已實際導入綠電與自建再生能源如下：

- 2025 年廠務設施節電量達 1,831,592 kWh，可減少約 868.17 公噸 CO₂e 排放
- 採購約 785 萬度綠電
- 自建太陽光電等設施自發自用約 2,479,694 度電

公司目標為 2025 年自發自用發電量較 2024 年成長約 30.8%，自發自用占總用電比重提升至 1%，藉此穩健提高綠電使用比例並降低範疇二排放。

中長期上，公司依據 2025 年碳盤查結果訂定階段性減碳，再生能源則是以前一年為目標，如表 2-5 所示，並將能源效率提升及再生能源導入納入設備投資與中長期資本支出評估，同步考量減碳效益、投資回收年限、營運穩定性及長期成本效益，逐步形塑符合淨零趨勢的減碳路徑。

表 2-5 溫室氣體減量與再生能源階段目標

類別	基準年與範疇	階段	目標年度	減碳／再生能源目標	目標排放量 (tCO ₂ e)
溫室氣體 (範疇 1+2)	2025 年：109,539 tCO ₂ e	短期	2028 年	較基準年減碳 1.5%	107,896
溫室氣體 (範疇 1+2)	2025 年：109,539 tCO ₂ e	中期	2030 年	較基準年減碳 10%	98,585
溫室氣體 (範疇 3)	2025 年：32,396 tCO ₂ e	中期	2030 年	較基準年減碳 1.5%	31,911
再生能源 (綠電)	2024 年為基準	短期	2025 年	自發自用發電量較 2024 年增加約 30.8%，自發自用占總用提升至 1%	—



CH2. 氣候行動與綠色製造

2.2.6 再生能源憑證管理與改善機制

本公司已導入綠電與自建再生能源，為確保相關使用及減碳效益之可追溯性，建立再生能源憑證申請與管理機制，說明如下：

一、再生能源憑證申請與路徑調整

本公司於再生能源購電憑證申請過程中，因部分佐證文件與契約內容未完全符合認定單位之形式與要件規範，致申請未獲核准；相關情形屬行政程序及文件認定問題，並不否定本公司實際再生能源使用或支付事實。本公司已依回饋意見完成補正，並同步檢討內部申請與文件控管流程，以確保後續申請作業符合規定，且已將再生能源導入納入整體能源管理與減碳策略之一，規劃以購電憑證作為再生能源使用之主要佐證工具。

鑑於本次申請過程之行政及文件差異，本公司已調整再生能源導入之執行路徑：短期將優先完善再生能源相關文件與申請流程，確保契約內容、用電歸屬與佐證資料符合認定要件，以降低行政程序風險；中期則將依實際營運需求與法規環境，持續評估再生能源採購方式與使用比例，並與既有節能專案同步推動，以兼顧供電穩定性與成本效益。

二、文件管理與風險控管改善機制



文件一致性

確保契約與佐證文件內容完全對齊，避免條款或用電歸屬表述不一致。



申請流程

調整各單位資料彙整時程，提升申請作業之協調與即時性。



內部審查

建置申請前之制度化檢核機制，強化文件完整性與合規性確認。

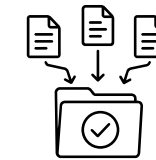


風險控管

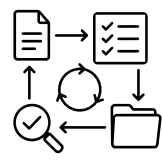
將行政退件風險納入內部風險管理架構，進行系統性追蹤與改善。

因應再生能源憑證申請過程所揭示之改善需求，本公司已辨識以下主要改善重點：

對應上述重點，本公司已規劃並啟動下列改善與追蹤機制，如下列：



指定相關單位負責再生能源憑證申請文件之整合與管理，確保單一窗口與文件一致性。



將申請流程與文件完整性納入內部管理與檢討機制，定期盤點與改善作業流程。



將申請進度與改善情形列為能源管理與永續治理之追蹤事項，於內部會議中定期檢視。



確保未來對外揭露內容與實際認定結果一致，維持公司資訊揭露之可靠性與公信力。

CH2. 氣候行動與綠色製造

2.3 水資源與循環經濟

2.3.1 水資源管理制度與指標

公司建置水資源管理架構，由設施處統籌各廠區用水盤查、節水計畫與回收系統維運，定期彙整用水與廢水數據，作為風險評估與管理決策依據。為系統性追蹤成效，公司將總用水量、總廢水排放量、製程廢水回收量與回收率及單位產值用水量等指標納入年度水資源管理目標，系統性掌握「取水－用水－排放」全流程之效率與管理成效。並透過跨部門會議定期檢討改善進度，作為後續調整管理策略與投資計畫之參考。



2.3.2 水資源管理成果與精進方向

本公司彙整 2023–2025 年用水與廢水管理成果，包含總用水量、總廢水排放量及回收相關指標，整體績效如「表 2-6 水資源管理成果」所示，可掌握總用水量、製程廢水回收量及回收率、廢水排放量與單位產值用水量等關鍵指標之變化趨勢。近年在產能持續成長情況下，透過製程優化與回收系統運轉精進，持續提升製程廢水回收量並維持回收率高於 30%，同時抑制用水與廢水排放成長幅度，後續將持續以提升回收率、降低單位產值用水量及強化各廠區節水管理為精進方向。

表 2-6 水資源管理成果

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量（噸）	1,045,388	1,127,116	1,301,572
廢水排放量（噸）	703,807	794,700	942,983
回收水使用量（噸）	485,716	526,423	604,606
回收水使用比例（%）	31.72	31.84	31.72
單位產出用水量（公升／顆 (IC))	0.115	0.143	0.147

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH2. 氣候行動與綠色製造

2.3.3 製程水回收與再生水應用

因應電子產業高度依賴穩定製程用水之特性，本公司將製程水回收及再生水導入視為降低取水量與耗水量的重要管理措施，並納入水資源管理策略中，現階段主要採處理後達標排放模式，並持續盤點各製程用水環節之水量與水質特性，識別具回收與再利用潛力之用水點，作為後續技術導入與設備投資之規劃基礎。在評估導入方案時，本公司綜合考量製程水質需求、處理技術可行性、營運穩定性、水資源風險降低效益及成本效益，循審慎原則分階段推動製程調整與設備升級，逐步提升回收水與再生水使用比例，相關評估與導入成果將納入水資源管理與風險管理機制中，並配合各據點實際用水需求與外部供水條件，滾動檢視改善優先順序與時程。在條件成熟且具可行性之前提下，本公司將持續依循審慎原則推動製程水回收與再生水應用改善作為，以提升用水效率並降低水資源相關風險，同時兼顧製程穩定性與產品品質要求。



2.3.4 水資源管理、風險與改善對照表

為提升水資源管理與風險控管之透明度，本公司彙整各項管理面向與風險評估結果，建構「水資源管理、風險與改善對照表」，呈現用水現況、風險辨識與評估、管理作法及改善方向之對應關係，作為後續資源投入與管理優先順序調整依據。本公司將取用水與放流水列為重要環境議題，認知氣候變遷與區域水資源條件變化可能影響供水穩定性、製程營運及供應鏈表現，因而依各營運據點之地理位置、用水型態與來源，定期檢視供水穩定性、極端氣候事件、用水限制及政策變動等因素，識別水相關實際與潛在影響。

評估結果依風險發生可能性與對營運影響程度進行分級，納入本公司整體營運風險管理架構及資源配置決策，用以規劃備援供水、製程調整與產能調度等管理作法，以維持營運連續性與交期穩定；並持續檢討評估方法及範圍，定期更新各據點水風險盤點結果，確保管理作法能反映營運情境與外部水資源環境之最新變化。

表 2-7 水資源管理、風險與改善對照表

面向	內容	管理／評估重點
用水現況	製程用水處理後依法規排放	排放合規、穩定營運
風險辨識	供水穩定性、極端氣候、用水限制	影響生產與交期
風險評估	可能性 × 影響程度分級	納入營運風險管理
管理作法	用水盤點、製程管理、效率改善	降低單位產出用水
改善評估	回收與再生水可行性評估	技術、成本、穩定性
追蹤機制	定期檢視與更新	持續改善

註：本表彙整水資源使用現況、水相關風險評估結果及既有／規劃中管理與改善措施，作為資源投入與管理優先順序調整之參考。

- 前言
- 01. 永續經營與企業價值
- 02. 氣候行動與綠色製造
- 03. 韌性供應鏈與人權
- 04. 人才永續與共融職場
- 05. 利害關係人信任
- 06. 附錄



CH2. 氣候行動與綠色製造

2.4 廢棄物管理與循環經濟

2.4.1 廢棄物管理政策與制度



超豐電子認知電子產業製程涉及多元原物料與副產物，廢棄物管理關聯環境衝擊、法規遵循與營運風險控管，為公司重要環境議題之一。本公司以全生命週期思維管理廢棄物，從源頭減量、分類、清運、處理至最終去化，藉由制度化管理及持續改善措施，降低對環境之影響並提升資源使用效率。

本公司將廢棄物管理納入環境管理體系與內部作業程序，定期盤點各類廢棄物之產生量、分類情形、清運方式與處理流向，確保所有處理活動符合法規要求及內部標準。廢棄物管理數據同時作為內部管理及永續報告書揭露之基礎，用以呈現廢棄物產生、處理及資源化利用之趨勢與管理成效。

在全生命週期管理與分類作業方面，本公司依廢棄物特性與法規規範，建立涵蓋分類、清運、處理及最終去化的管理機制，確保廢棄物流向具可追溯性與合規性。於源頭管理與分類階段，區分一般事業廢棄物與有害事業廢棄物，並在產生端即落實分流措施，以降低混合廢棄物比例，提升回收再利用與妥善處理之可行性。

在清運與處理階段，本公司依相關法規委託合格業者進行清運及後端處理，並依廢棄物性質採取焚化、回收再利用或物理／化學處理等適當方式，所有清運與去化紀錄均依規定留存，以確保廢棄物流向透明可查並降低環境風險。

2.4.2 廢棄物管理績效與循環利用成果

本公司依 GRI 306「廢棄物」準則建置管理機制，區分「轉移至分散（資源回收）」與「導向處置（焚化、掩埋等最終處置）」，並透過清運計畫書及清除聯單，定期檢視各類廢棄物最終去化方式與處理結果，確認符合法規及內部管理要求，作為後續減量與循環利用策略調整之依據。

2024 年公司廢棄物總產生量為 1,875.15 噸，其中有害廢棄物 416.38 噸、一般廢棄物 984.27 噸，轉移至分散（資源回收）474.50 噸，廢棄物回收率約 25.30%。2025 年導入 GRI 306 新分類後，年度廢棄物總量為 2,222.23 噸，其中有害廢棄物 593.94 噸、一般廢棄物 1,111.33 噸，轉移至分散（資源回收）516.97 噸，導向處置 1,705.27 噸，廢棄物回收率約 23.26%。

整體而言，2025 年隨產能成長廢棄物總量增加，資源回收量由約 475 噸提升至約 517 噸，但因總量基數擴大，回收率由 25.30% 略降至 23.26%；公司後續將持續強化無機污泥、廢活性碳及廢潤滑油等項目的再利用與資源化處理，降低焚化與掩埋等最終處置比例，穩健提升循環利用績效，同時加強監測有害廢棄物占比變化，作為後續減量與替代方案規劃之依據。



CH2. 氣候行動與綠色製造

表 2-8 廢棄物管理績效概覽

廢棄物類別	處理方式	2024 年	2025 年
一般 (噸)	化學	2.38	2.72
	焚化	320.05	298.96
	物理	661.84	809.65
有害 (噸)	化學	194.37	280.16
	焚化	98.91	147.70
	物理	7.16	13.86
	固化	89.81	116.87
	穩定化處理	10.89	17.05
	洗淨	15.24	18.30
廢棄物再利用回收 (噸) / 回收率 (%)		474.50/25.30%	516.96/23.26%
合計 (噸)		1,875.15	2,222.23

2.4.3 循環經濟推動與案例說明

為呼應循環經濟與資源效率提升趨勢，本公司以「減量、再利用與資源化」為核心，盤點具再利用或再生利用潛力之廢棄物項目，逐步提高可回收與可再利用比例，降低對自然資源與最終處置方式（焚化、掩埋等）之依賴。

在實務推動上，公司優先針對產量較大且具再利用價值之項目（如無機污泥、廢活性碳、廢潤滑油等）尋求合格再利用與資源化處理管道，將原本導向焚化或掩埋的處理方式，逐步轉為再生原料或替代燃料使用，以提升資源使用效率並減少溫室氣體排放及環境衝擊。

未來，本公司將持續依循 GRI 306 準則與國內外循環經濟政策方向，檢視廢棄物分類及去化結構，評估更多製程副產物與包材廢棄物之循環利用可行性，並透過與供應商及處理業者合作，建立更完善的資源循環鏈結，在降低環境負荷的同時，創造材料成本與處理費用之中長期效益。



CH2. 氣候行動與綠色製造

2.5 生物多樣性與自然共好

2.5.1 管理承諾與原則

超豐電子深知生物多樣性是支撐人類社會與經濟發展的重要基盤，也是企業永續經營與自然資本管理的關鍵議題，因此參考《生物多樣性公約》、TNFD、IFC 績效標準第五至八項 (PS5-PS8) 與國內相關指引，將生物多樣性與自然資源保育納入環境與風險管理架構中。公司已由總經理正式簽署生物多樣性承諾文件，我們承諾現有與未來的新建廠區選址，將優先以「已開發棲地 (Modified Habitats)」為主，主動避開國際與法定保護之「天然棲地」與「關鍵棲地」，以避免或將對重要生態系與物種的負面影響降至最低。

超豐電子承諾遵守「無毀林」(No Deforestation) 原則，不於原始森林、天然林、熱帶雨林等高保護價值或高碳儲量地區從事開發活動，亦不採購與非法毀林或破壞關鍵棲地相關之原物料，作為支持全球淨零轉型與森林生態保育的具體行動。

我們深知自然環境的保育與在地社會的發展息息相關。因此，在任何廠區擴建與土地取得過程中，我們承諾優先透過公平的自願性交易，極力避免「非自願性搬遷」的發生，以保障當地居民的居住與生計權益。同時，超豐電子尊重原住民族的傳統領域與自然資源使用權，承諾在涉及相關議題時遵循「自由、事先與知情同意」(FPIC) 原則。我們亦尊重在地歷史資產，在各項新建工程中，若意外發掘具歷史、文化或考古價值之遺蹟，將主動通報當地主管機關並全力配合保護措施，以具體行動落實永續共榮。

超豐電子生物多樣性政策聲明

- 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。

總經理 翁瑞華

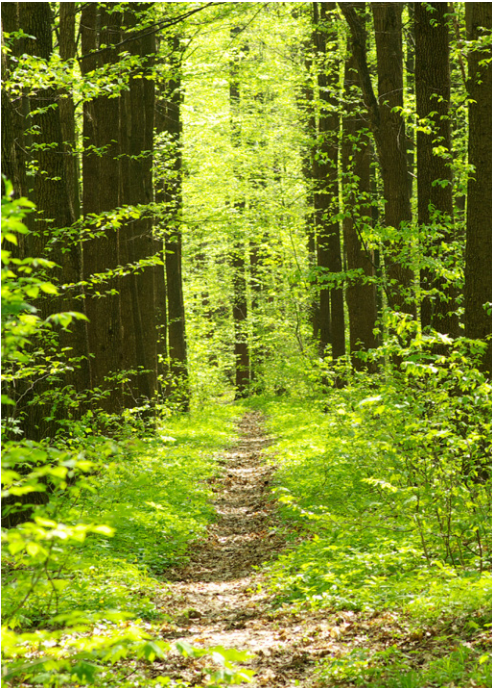
2.5.2 營運據點生態風險評估

為系統性掌握營運活動對生物多樣性的潛在衝擊，超豐依據國際生物多樣性風險框架 (Biodiversity Risk Filter, BRF)，結合綜合生物多樣性評估工具 (IBAT) 與聯合國環境規劃署世界保護區資料庫 (WDPA) 等資料，從保護區／保育區、關鍵生物多樣性區域 (KBA)、其他重要劃定區域、生態系統狀態及物種稀有度等面向，進行營運據點所在區域的空間重疊與風險評估。

評估結果顯示，本公司現有營運據點皆位於既有工業區及都市建成環境內，與保護區、KBA 及其他重要生態敏感區域並無重疊，且在生態系統完整性與物種分布稀有度等指標上均屬「低風險」等級，顯示目前營運活動對全球及區域生物多樣性之直接衝擊風險相對有限。

同時，超豐亦正盤點營運週邊是否存在需關注之在地生態議題 (如鄰近水體水質敏感度、都市綠地破碎化等)，即使目前評估結果顯示營運範圍內無已知受保護棲地或瀕危物種主要棲地，仍以「負面表列」方式在內部風險清單中記錄「無與保護區／KBA／其他重要劃定區域重疊」之現況，並定期依最新公開資料與 TNFD 等國際框架更新檢核結果，以確保未來擴廠或新據點開發不會對敏感生態區域造成影響。

在開發與營運決策上，超豐承諾不於國家公園、自然保留區、野生動物重要棲地、原始森林及其他經國內外權威機構認定之高保育價值或高敏感地區進行新建或擴建開發；若未來規劃新增據點，將於前期可行性評估階段納入生態環境調查與法規檢核，必要時參考 BRF、IBAT 等工具檢視與保護區及 KBA 之距離與重疊情形，以避免造成棲地破壞或物種干擾。



CH2. 氣候行動與綠色製造

2.5.3 營運過程對自然環境之衝擊減量作為

超豐在生產與設施管理中，從水、空氣、化學品、噪音與光害及綠化五大面向落實自然環境衝擊減量。在水資源方面，依據法規與許可條件運作廢水處理系統，定期委託第三方檢驗出流水質，避免對下游水體及水生生態造成不利影響。在化學品與空氣污染防治方面，建置化學品管理系統、導入 GHS 分類與 SDS 管理，並以 RTO 等設施處理 VOCs 廢氣，降低對周邊環境與生物之累積風險。

同時，公司透過噪音源設備隔音、防震與合理配置照明，減少對周邊社區及生物之干擾，並持續推動廠區綠美化與棲地友善化，提升環境品質與生態連結性。針對既有廠區，亦藉由嚴格控管廢水排放、降低化學物質逸散、提升廢氣與 VOCs 處理效率及減少噪音與光害外溢等措施，減緩營運對周邊陸域及水域生態系之間接影響。

2.5.4 與自然共好

本公司支持、鼓勵同仁參與植樹、棲地維護、淨山淨溪與環境教育志工等行動，擴大企業與社區及自然環境之正向連結。透過內外部溝通與實際行動，將「尊重自然、善用資源」之理念內化為企業文化的一部分。

未來，本公司將持續關注 TNFD 等國際框架及國內生物多樣性政策發展，定期檢視營運據點與上下游活動對自然資本的潛在影響，並結合氣候、用水及土地利用等議題，逐步強化生物多樣性風險與機會的管理與資訊揭露，以實踐與自然共好的長期承諾。



前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CHAPTER 03 韌性供應鏈與人權

- 3.1 責任供應鏈管理
- 3.2 人權盡職調查

47
49



CH3. 韌性供應鏈與人權

3.1 責任供應鏈管理

3.1.1 管理政策與治理架構

超豐結合 OECD 供應鏈盡職調查精神，建構供應鏈人權與環境風險管理流程，涵蓋政策建置、風險辨識、風險因應、追蹤與資訊揭露等階段。在政策層面，公司已通過制定《供應商及外包商管理作業指導》、《不使用衝突礦產政策》與《道德政策》，並公開於公司網站及供應商溝通管道，清楚表達對勞工人權、健康與安全、環境保護及商業道德之承諾與要求。在風險辨識與因應方面，超豐關注國際情勢、產業風險資訊、客戶稽核結果或媒體報導，搭配供應商稽核結果，並針對高風險供應商持續追蹤。

本公司已將 RBA 行為準則納入企業社會責任與內部管理系統，透過年度教育訓練強化員工認知，並對關鍵供應商與承攬商宣導，要求其簽署遵循承諾，作為納入合格供應商名單之必要條件之一。在新供應商導入階段，超豐同步檢視其品質系統（如 ISO 9001 或 IATF 16949）、有害物質管理（如 QC 080000）、環境與職安衛生管理（如 ISO 14001、ISO 45001），以及是否符合 RBA 行為準則與不使用衝突礦產等政策，以確保產品與服務符合公司及客戶之永續要求。

3.1.2 供應商稽核機制

為落實責任供應鏈，超豐電子建立稽核與分級管理制度，自風險辨識出發，逐步將供應商風險量化並納入年度稽核計畫。公司依供應金額與關鍵性評估供應商風險，篩選出高風險及關鍵供應商，列為優先稽核對象。在稽核方式上，超豐採「文件審查 + 線上 / 實地訪查 + 持續追蹤」三階段，稽核內容涵蓋品質、製程管理、社會企業責任等面向。

針對關鍵供應商，將稽核結果轉換為量化分數作為後續採購決策、改善輔導及汰除機制之重要依據。超豐透過稽核結果，要求未達標供應商提出矯正與預防措施（Corrective and Preventive Action, CAPA），內容須載明缺失項目、改善措施、完成時程與負責單位，並由相關專業部門追蹤改善完成進度。

若供應商稽核評比低於 80 分，公司將安排複稽，以確認改善狀況，降低供應鏈整體

風險。對於存在重大違規情形（如強迫勞動、童工、嚴重職災隱匿、重大環境污染或賄賂等），或經多次稽核與輔導仍未改善之供應商，超豐將依內部程序啟動汰除或暫停合作機制，包括立即要求停止違規行為、暫停新案導入、逐步轉單至其他合規供應商，必要時自合格供應商名單移除。

此外，本公司要求採購金額達台幣 1000 萬元之供應商簽署誠信從事商業行為承諾書，一旦確認供應商嚴重違反相關承諾，除停止交易外，並保留求償及法律追訴權，以維護公司與客戶及最終消費者之權益。前述稽核與風險分級結果，亦構成本公司人權盡職調查之重要依據，相關人權風險鑑別與因應作法請參見 3.2 節「人權盡職調查」。

114 年供應商稽核共 18 家，占合格供應商 21%

稽核結果：全數通過 (80 分以上)

3.1.3 不使用衝突礦產與責任礦產管理

超豐電子依循 Responsible Minerals Initiative(RMI) 與 RBA 要求，建立「不使用衝突礦產政策」，管理範疇涵蓋錫、鉭、鎢、金 (3TG) 並延伸至鈷與雲母，透過 CMRT / EMRT 要求供應商揭露礦產來源並追溯至上游冶煉與礦場，禁止使用來自衝突或高風險地區之礦產，並將相同要求向其上游供應鏈傳遞，以降低武裝衝突、童工與強迫勞動等人權風險。公司已將「衝突礦產與責任礦產管理」納入永續供應鏈治理架構，由採購與供應鏈管理單位透過供應商評選、定期稽核與再評核機制，對未符合資訊揭露或管理要求者實施限期改善、補件查核、再評估或中止合作，確保供應鏈合規與韌性。相關管理重點可參考「供應鏈責任礦產管理重點」與「衝突礦產與責任礦產管理」重點與年度執行情形一覽表。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH3. 韌性供應鏈與人權

表 3-1 供應鏈責任礦產管理重點

管理面向	作法	對象	依據
 禁用 衝突礦產	不使用或採購來自衝突／ 高風險地區之礦產	供應商、 上游供應鏈	《不使用衝突礦產政策》
 礦產 來源揭露	要求揭露 3TG、鈷、雲母 來源並可追溯至上游冶煉 ／礦場	主要原物料 供應商	CMRT/EMRT、RMI 框架
 評估與 再評核	納入供應商評選、年度稽 核與再評估，未符合者限 期改善或終止合作	既有與 新供應商	《供應商及外包商管理作業指導》

表 3-2 衝突礦產與責任礦產管理重點與年度執行情形一覽表

指標類型	管理重點	2025 年執行狀況
 供應商 揭露比例	供應商完成 3TG / 鈷 / 雲母來 源揭露比例，並納入年度供應 商評鑑。	主要關鍵物料供應商均完成有 效聲明文件提報，達成年度目 標水準。
 教育訓練與 內部能量	定期辦理內外部教育訓練，更 新國際規範與客戶要求。	已辦理相關訓練課程，提升採 購與供應鏈管理人員對責任礦 產議題之認知與實務操作能力。
 高風險 供應商比重	依地區與礦產風險進行分級管 理，對高風險供應商啟動額外補 件或改善要求。	維持高風險供應商占比在既定 管控範圍內，未出現重大違規 或供應中斷情形。
 供應商稽核 與輔導	結合 RBA 與負責任礦產管理要 求，依年度計畫實施文件審查 與實地稽核。	完成年度鎖定供應商的文件審 查與部分實地訪查，發現缺失 均已提出改善計畫並追蹤中。

CH3. 韌性供應鏈與人權

3.2 人權盡職調查

本公司人權盡職調查運作依循 RBA 行為準則、企業永續盡職調查指令 (CS3D) 精神及國際人權公約與相關勞動法規，擴大涵蓋自有員工與供應鏈勞工之人權風險鑑別、預防與補救機制。公司透過「辨識風險、採取減緩措施、追蹤成效與對外揭露」之循環流程，由人權相關專責單位定期盤點工時管理、薪資給付、歧視與騷擾防治、外籍勞工管理等面向之風險，並結合 3.1.2 所述稽核與供應鏈風險分級結果，整合職災紀錄、工時與薪資資料、申訴案件及童工／強迫勞動等資訊，完成人權風險鑑別、重大風險清單及改善計畫追蹤。

在供應鏈端，公司要求供應商遵守勞動人權規範，包含禁止童工與強迫勞動，並將相關要求納入供應商稽核機制，透過供應商評選、稽核與缺失改善追蹤，將人權風險管理延伸至合作夥伴。本公司明確承諾不僱用童工、不得以任何形式強迫或強制勞動，並落實至內部規章及外籍勞工管理流程；報告期間未發現童工或強迫勞動個案，亦無相關裁罰紀錄。

本公司重視勞資關係之和諧發展，設置多元溝通與申訴管道，包括勞資會議、員工意見箱及專用電子信箱等，並依規定辦理定期勞資會議，由勞資雙方代表就工作條件、福利制度與職場環境等議題進行溝通與協調。本公司承諾依勞動基準法及相關法規辦理工時、薪資、休假及福利事項，並持續透過內外部稽核與教育訓練，強化各單位法規遵循意識。

過去年度公司曾因個別勞動條件事項 (如延長工時及工資計算) 接受主管機關裁處，相關缺失均已依要求完成改善。2025 年度內，未新增因違反勞動基準法而遭主管機關裁罰之重大案件，亦未發生導致營運重大影響之勞資糾紛，顯示勞動條件管理已持續精進與改善。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CHAPTER 04 人才永續與共融職場

4.1 多元共融	51
4.2 人才發展與留任	54
4.3 友善職場與家庭照顧	58
4.4 職場安全衛生管理	59

CH4. 人才永續與共融職場

4.1 多元共融

超豐電子致力打造多元、平等與共融的職場環境，將性別、年齡、國籍與身分類型等多元構成視為公司長期競爭力的重要基礎。公司透過系統化的員工結構與離職率分析，搭配反歧視、友善家庭及平等機會措施，確保不同背景員工在招募、升遷、薪酬與發展上均能獲得公平對待。本公司於 2025 年榮獲苗栗縣政府頒發之「優質企業 友善職場」獎項。更定期彙整員工結構，包含性別、年齡層、職級與國籍 (含外籍員工) 等指標，並進一步依性別與年齡揭露近年離職率變化，作為檢視職場穩定度與留任策略效果之依據。



4.1.1 員工結構與多元組成

超豐電子定期盤點員工結構，掌握不同年齡層、性別與職務類別的分布情形，作為多元用才與人力規劃的基礎。2025 年底公司員工總數為 4,631 人，其中男性 2,007 人、女性 2,624 人，女性占比略高，顯示生產線與專業職務均有一定數量之女性參與。在年齡結構方面，30 歲以下、30-50 歲及 50 歲以上員工人數分別為 1,356 人、2,866 人與 409 人，整體以 30-50 歲之青壯年族群為主，有利兼顧經驗傳承與組織活力。

進一步觀察性別與職務階層，2025 年男性管理職與非管理職人數分別為 304 人與 1,703 人，女性則為 23 人與 2,601 人，顯示女性主要集中於非管理職與生產相關職務，但在管理職亦已具一定代表性。在職務結構上，技能職（生產線技術人員）約占 60.2%，工程職約 26.4%，管理職約 7.1%，行政職約 6.3%，反映公司以技術與製造為核心，並配置適當的研發、管理與支援人力。公司透過多元招募管道與內部輪調，持續提升不同性別與年齡層在各職務類別的代表性，以打造兼具專業與多元的團隊。

表 4-1 員工結構與職務階層（依性別）

年度	性別	30 歲以下 人數	30-50 歲 人數	50 歲以上 人數	總人數	管理職 人數	非管理職 人數
2023	男	629	1,166	87	1,882	265	1,617
	女	548	1,472	232	2,252	20	2,232
2024	男	603	1,192	104	1,899	273	1,626
	女	624	1,511	258	2,393	19	2,374
2025	男	614	1,276	117	2,007	304	1,703
	女	742	1,590	292	2,624	23	2,601

註：課級以上之人員。

- 前言
- 01. 永續經營與企業價值
 - 02. 氣候行動與綠色製造
 - 03. 韌性供應鏈與人權
 - 04. 人才永續與共融職場
 - 05. 利害關係人信任
 - 06. 附錄



CH4. 人才永續與共融職場

4.1.2 同工同酬

為落實同工同酬之理念，本公司定期檢視不同職務類別的女男薪酬比例，並將結果納入薪酬調整與人才發展制度的參考依據。公司以職務內容、職級與績效為主要薪酬決定因素，絕不以種族、國籍、膚色、性別等因素作為薪資給付考量，並透過年度檢視機制追蹤薪酬差異是否合理，作為精進薪酬結構與職涯發展管道的基礎。

2025 年，基層人員（直接人員）的女男薪酬比為 1:0.98，顯示一線作業人員薪資水準相當接近。間接人員（工程及行政等支援職務）女男薪酬比為 1:1.46，管理階層為 1:1.54，主要係部分技術與管理職中男性員工在年資、職級與專業分布上比例較高，帶動平均薪酬出現差異，而非同職級內因性別造成的不公平給付。

針對上述結構性差異，超豐已將女男薪酬比例納入多元共融管理指標，並透過人才盤點、晉升制度，鼓勵女性同仁投入專業技術與管理職務，期待能逐步提升女性在高階職務及關鍵職位的代表性。未來公司將持續檢視各職務類別的薪酬差異與職涯發展路徑，在相同職級與績效表現下維持一致的薪酬原則，朝縮小女男薪酬差距、強化薪酬公平與多元包容文化的方向精進。

表 4-2 非主管^註全時員工薪資與女男薪酬比例概況

類別／指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
非主管全時員工人數	人	3,965	4,023	4,215
非主管全時員工薪資平均數	仟元／人／年	737	829	907
非主管全時員工薪資中位數	仟元／人／年	610	688	760
非主管全時員工薪資總額	仟元	2,920,708	3,335,395	3,824,931
基層人員女：男薪酬比例 (Direct)	比率	1：1.02	1：0.99	1：0.98
間接人員女：男薪酬比例 (Indirect)	比率	1：1.37	1：1.40	1：1.46
管理階層女：男薪酬比例 (Management)	比率	1：1.34	1：1.37	1：1.54

註：按照台灣證交所「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」之定義。



- 前言
01. 永續經營與企業價值
02. 氣候行動與綠色製造
03. 韌性供應鏈與人權
04. 人才永續與共融職場
05. 利害關係人信任
06. 附錄



CH4. 人才永續與共融職場

4.1.3 外籍員工權益與關懷

超豐電子視外籍員工為重要的夥伴，外籍員工人數自 2023 年的 960 人，成長至 2024 年的 1,072 人及 2025 年的 1,356 人，占整體員工比重逐年上升。公司在相同職務與職級下，提供外籍員工與本國員工一致的薪酬與福利條件，並確保其工作時數、休假、加班費及職業安全衛生皆符合或優於相關法規，以維護勞動權益。

為落實國際人權與 RBA 要求，超豐推動「移工零付費政策」，由公司負擔移工仲介費、簽證費及體檢費等必要支出，避免外籍員工因求職而承擔不合理債務。公司並提供多語言說明文件與生活適應輔導，協助外籍員工熟悉工作環境、居住生活與在地文化。

在人權與申訴機制方面，公司明確反歧視、禁止強迫勞動與僱用童工，並透過設立意見箱、專線及主管溝通管道，讓外籍員工得以匿名或具名反映意見與疑慮；2025 年無歧視、童工及強迫勞動等通報案件記錄。超豐亦定期檢視宿舍、安全設備及生活支持措施，以確保外籍員工在工作與生活上皆獲得適當照顧，打造安全、友善且尊重多元的人才環境。

表 4-3 外籍員工管理目標執行概況

管理項目	2025 年執行情形
零付費政策	國外仲介費／招募費由公司支付
入廠訪談確認率	100%
證件保管情形	由移工自行保管
申訴案件結案率	100%
直聘引進人數	約 215 人
直聘比例	約 54%

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH4. 人才永續與共融職場

4.2 人才發展與留任

超豐視員工為最重要的資本，從招募、教育訓練到薪酬與福利及友善職場制度，均依據組織發展策略與職能需求整體規劃，作為吸引、發展與留任關鍵人力的核心機制。在人才發展方面，超豐建置系統化的教育訓練架構，涵蓋新進人員訓練、專業技術與管理職能培育，輔以人權與 RBA、資訊安全、職業安全衛生、商業道德與反貪腐、永續環境等關鍵必修議題，支持員工職涯成長與公司永續目標的達成。

4.2.1 教育訓練架構與關鍵 ESG 能力

公司依職務特性與職能需求規劃多元培訓架構，主要可區分為技能職、工程職、管理職與行政職四大職務類別，並設計相對應的專業與管理課程；同時推動人權與 RBA、資訊安全、職業安全衛生、商業道德與反貪腐、永續環境等共通課程，將永續議題納入各職務別訓練規畫，確保員工在履行職務時兼顧營運成果與永續責任。

在整體訓練投入方面，公司每年滾動檢視年度教育訓練計畫，透過內訓與外訓結合提供系統化學習管道，並針對外訓提供全額補助；總受訓時數隨員工人數與職務需求彈性調整，展現持續且穩健的人才培育投入（如「表 4-4「教育訓練投入成果」所示」）。

表 4-4 教育訓練投入成果

基本課程	單位	2023 年	2024 年	2025 年	說明
人權政策／RBA 培訓	人次	4,595	4,615	5,161	含移工職前訓練，符合法規與 RBA 要求
資安意識培訓	人次	4,573	4,587	4,582	呼應 ISO 27001
釣魚攻擊安全意識培訓	人次	0	203	118	釣魚演練與防範教育
商業道德／反貪腐	人次	4,578	4,458	4,533	強化員工誠信經營與反貪腐意識
職業安全衛生相關	人次	9,182	9,521	14,954	職安／消防等安全衛生訓練
環境與綠色產品相關	人次	5,142	4,723	5,005	環境保護與綠色產品等議題
新進人員訓練	人次	644	754	992	新進人員到職訓練

公司定期檢視不同性別與職務別的訓練參與情形，必要時調整課程規畫與名額分配，確保員工能依職務需求取得適當學習資源（詳見「表 4-5 按性別受訓時數統計」及「表 4-6 主要訓練類型時數分布」）

同步地，超豐將合規、職業安全衛生、環境與人權等 ESG 指標逐步納入主管績效評估與部分獎酬設計，例如將職安績效、關鍵議題訓練完成率、重大違規零發生等納入評量要素，強化管理階層對員工訓練與永續議題的重視，並促使各單位將 ESG 目標內嵌於日常管理與營運決策之中。

表 4-5 按性別受訓時數統計

年度	總受訓時數 (小時)	男性受訓時數 (小時)	女性受訓時數 (小時)
2023	2,229,019	284,215	1,944,804
2024	2,084,127	237,503	1,846,624
2025	2,285,771	258,209	2,027,562

表 4-6 主要訓練類型時數分布

年度	主管受訓時數 (小時)	一般職員受訓時數 (小時)	總受訓時數 (小時)
2023	12,257	2,216,762	2,229,019
2024	9,852	2,074,275	2,084,127
2025	9,836	2,275,935	2,285,771

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH4. 人才永續與共融職場

4.2.2 招募、新進與離職

公司依營運與產能規劃滾動檢視人力需求，透過校園與就業博覽會、線上招募平台及內外部推薦等多元管道招募，以支應生產與研發動能成長。2023 至 2025 年新進人數由 644 人增加至 924 人，新進率由 15.48% 升至 20.71%，呈持續上升趨勢，反映公司擴充產能與強化人才布局。新進同仁以 30 歲以下族群為主，且自 2024 年起女性新進人數明顯增加，性別結構更趨均衡，同時 30-50 歲具經驗人才亦穩定增加，兼顧即戰力與接班需求。

離職與留任方面，2023 至 2025 年整體離職率由 17.11% 降至 13.47%，並維持在約 13%-14% 區間，顯示留任狀況持續改善。2025 年男女離職人數相近，未見明顯性別落差，公司透過檢討輪班制度、優化工作條件及強化員工關懷，降低不同性別與職務別之流動風險。本公司依據離職分析結果，檢視薪酬與市場競爭力、工作負荷、班別與生活機能等因素，並調整薪資與津貼結構、優化宿舍與交通安排、強化新人訓練及職涯溝通等留才措施，以提升整體人力穩定度與組織韌性。

表 4-7 2023-2025 年新進與離職指標

指標	2023	2024	2025
新進員工總數（人）	644	695	924
新進率（總計，%）	15.48%	16.50%	20.71%
新進人員 30 歲以下（男；女）	332（51.55%）；98（15.22%）	247（35.54%）；264（37.99%）	238（25.76%）；342（37.01%）
新進人員 30-50 歲（男；女）	111（17.24%）；102（15.84%）	69（9.93%）；114（16.40%）	150（16.23%）；191（20.67%）
新進人員 50 歲以上（男；女）	1（0.16%）；0（0%）	1（0.14%）；0（0%）	2（0.22%）；1（0.11%）
離職員工總數（人）	712	586	601
離職率（總計，%）	17.11%	13.91%	13.47%
離職人員 30 歲以下（男；女）	193（27.11%）；95（13.34%）	175（29.86%）；109（18.60%）	150（24.96%）；98（16.31%）
離職人員 30-50 歲（男；女）	224（31.46%）；173（24.3%）	128（21.84%）；148（25.26%）	131（21.80%）；187（31.11%）
離職人員 50 歲以上（男；女）	5（0.70%）；22（3.09%）	8（1.37%）；18（3.07%）	11（1.83%）；24（3.99%）

CH4. 人才永續與共融職場

4.2.3 薪酬與福利



公司依市場薪資水準、職務內容及工作地點，並綜合考量員工績效與專業能力，建立具競爭力且兼顧內部公平之薪酬政策，透過年度調薪與獎酬機制，支持關鍵人才之招募與留任。非擔任主管職務之全時員工為公司人力結構之主要核心，2023 至 2025 年人數穩定成長，其薪資平均數與中位數亦隨營運規模提升而持續增加，顯示公司對基層與專業人員薪酬投入穩健成長，有助強化外部吸引力與內部留才動能；相關薪酬與福利指標彙整如下表 4-8，協助利害關係人掌握三年趨勢。

本公司定期辦理員工績效考核、並訂有年度調薪辦法及員工酬勞發放辦法，作為員工考核、調薪與獎勵的依據；公司秉持與員工共享經營成果的理念，於公司章程第 24 條明訂，每年提撥當期稅前淨利（扣除員工與董事酬勞前）之 9% 至 15% 為員工酬勞，且應將年度可分派總金額中，不低於 60% 分派為基層員工之酬勞。此外，為激勵員工持續努力達成營運目標，公司亦訂定年終獎金與激勵獎金發放辦法。

在「其他員工福利」方面，本公司提供結婚、生育、傷病與喪葬等禮金，三節與生日禮券、員工旅遊補助、團體綜合保險、餐費補助、定期健康檢查，以及勞動節與尾牙活動、社團與休閒活動等，公司近三年持續投入資源支持上述項目，以提升員工生活品質並增進部門向心力與團隊凝聚力。

在退休與長期保障方面，公司依勞工退休金條例及既有舊制制度辦理新制與舊制退休金提撥，對適用新制之員工按月提繳 6% 工資至個人退休金專戶，對仍適用舊制者則依精算結果與法令要求提撥並認列相關義務；2023 至 2025 年新制退休金提撥金額維持穩健成長，舊制提撥則隨適用人數調整而逐年下降，整體費用水準反映公司在控制財務風險同時，持續強化員工長期職涯與退休保障。此外，超豐於 2024 年 9 月針對全體員工設立「員工持股信託制度」，由公司定期提撥並結合員工自願出資共同累積持股，讓員工分享公司營運成果，強化對公司的認同與向心力，亦作為薪資之外重要之保障福利措施，進一步提升長期留任意願及員工在財務安全與退休準備上的支持。



CH4. 人才永續與共融職場

表 4-8 薪酬與福利關鍵指標

指標	單位	2023	2024	2025
非主管全時員工人數	人	3,965	4,023	4,215
非主管全時員工薪資平均數	新臺幣仟元	737	829	907
非主管全時員工薪資中位數		610	688	760
非主管全時員工薪資總額		2,920,708	3,335,395	3,824,931
薪資費用	新臺幣元	2,878,856,000	3,405,634,000	3,816,480,000
勞健保費用		290,417,000	314,626,000	357,141,000
退休金費用合計		36,995,000	131,108,000	141,204,000
舊制退休金提撥金額		-75,798,000	1,067,000	462,000
新制退休金提撥金額		112,792,000	130,041,153	140,742,000
其他員工福利 (主要項目摘要)		禮金、禮券、旅遊補助、團保、餐費補助、健檢、文化與社團活動等，金額合計約數千萬，三年整體維持穩定投入	同左，持續優化旅遊、餐費與健康促進措施	同左，並增加團保及餐費補助金額以強化照顧

註：非主管全時員工指標符合證交所定義、排除經理人／部分工時／未滿 6 個月員工。

CH4. 人才永續與共融職場

4.3 友善職場與家庭照顧

公司致力打造安全、健康且具包容性的友善職場環境，除全面遵守勞動基準法及性別工作平等法等相關規範外，並規劃多項優於法令之婚育與家庭照顧制度，協助員工在職涯發展與家庭責任之間取得平衡。透過系統化的友善職場政策與量化績效指標，公司期望降低員工生養子女與照顧家庭的負擔，進一步提升職場性別平等與留才成效。

4.3.1 友善職場政策與婚育照顧措施

本公司提供多項優於法令之婚育與家庭照顧措施，協助員工在重要人生階段獲得實質支持，並落實生育權益與照顧權益保障。主要作法如下：

- 提供優於法定標準之婚喪及生育相關補助，包括結婚禮金、生育補助金及慰問金等，讓員工在重要人生階段獲得即時經濟支持。
- 依政府規定提供員工產假、陪產假、流產假等婚育假別，並鼓勵員工充分運用相關假別，實際落實生育權益保障。
- 設置哺（集）乳室與完善設備，提供安全、隱私且舒適的哺乳空間，支持產後員工於工作期間安心泵乳。
- 每年定期提供員工健康檢查，且有醫生駐診服務。

在家庭照顧與工作生活平衡方面，公司亦提供多元支持措施，以保障員工照顧子女與家庭長者之權益。相關作法包括：

- 依政府法令提供家庭照顧假及不支薪育嬰留職停薪制度，且不因員工申請相關假別或復職而影響其晉升與薪資調整機會，保障員工照顧子女與家庭長者之權益。
- 鼓勵員工善用育嬰留停，並透過明確的復職與職涯銜接機制，協助員工在育兒與職涯之間取得平衡。參考 2025 年統計，超豐已有多位同仁申請育嬰留停且順利回任，顯示制度具實際友善效果，可作為本公司精進與比照的參考方向。
- 與托育機構、幼兒園或地方育兒資源中心合作，由員工福利委員會提供托兒或學前教育方案優惠，降低同仁育兒支出負擔，支持員工子女在地就學與照顧。
- 透過彈性工時、排班或調整勤務等方式（視職務屬性而定），協助有孕期照護、就醫需求或家庭照顧責任的員工兼顧工作與生活。

- 定期檢視婚育與家庭照顧相關指標（如育嬰留停申請人數與復職率、婚育補助使用情形等），並透過員工意見調查與勞資會議持續優化制度，確保友善措施真正回應員工需求。

上述友善婚育與家庭照顧措施之實際成效，將於後續 4.3.2 節之育嬰留停與留任指標表中具體呈現。

4.3.2 育嬰留停與留任指標

為評估家庭友善措施之實際效益，公司追蹤育嬰留職停薪之申請人數、復職率及復職滿一年留任率，作為後續制度精進與留才策略調整之依據。2023 至 2025 年相關指標如下表，結果顯示多數申請育嬰留停之員工能順利復職並持續服務，反映公司在支持員工兼顧育兒與工作方面具一定成效。

年度	育嬰留停申請人數（人）	復職人數（人）	復職率	復職滿一年留任率
2023	47	30	64%	15%
2024	32	24	75%	20%
2025	46	34	74%	19%



前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH4. 人才永續與共融職場

4.4 職場安全衛生管理

4.4.1 職安衛管理政策與治理架構



本公司依循《職業安全衛生法》及相關法規，並參考 GRI 403 職業安全衛生準則、ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求與 RBA 行為準則，建構系統化之職業安全衛生管理機制，以預防職業災害、保障全體員工與工作場所內人員之健康與安全為核心目標。公司承諾為員工、承攬商及訪客提供安全、健康且具人性化之工作環境，將職業安全衛生納入企業永續經營之重要基礎，並以「零職災」為長期願景。

在治理與組織方面，本公司設置專責職業安全衛生單位，統籌職安衛管理制度之規劃、執行與稽核，並依法設立職業安全衛生委員會，由總經理或高階管理階層擔任主席，勞方代表比例符合法規要求。職安衛委員會每季召開會議，針對職安政策與目標、管理計畫、危害辨識與風險評估結果、職災調查與改善追蹤、承攬商安全管理及教育訓練等議題進行協調與諮詢，並透過勞資會議、員工申訴與建議管道，形成多元且透明之溝通機制，確保勞工作為利害關係人之參與權與知情權。

在管理實務上，本公司透過年度及滾動式之危害辨識與機會與風險評估機制，盤點例行與非例行作業、設備及作業環境可能造成之風險，並據以規劃管理方案與資源配置，以持續降低職災風險。同時依員工職務屬性與風險等級規劃分級職安教育訓練與緊急應變演練，包含新進人員安全訓練、在職與專業人員訓練、承攬商進場訓練，以及定期消防與避難演練，以強化全員安全意識與應變能力。此外，公司建立事故與異常事件之通報、調查與根本原因分析流程，搭配矯正與預防措施及管理階層定期檢討，避免類似事故再度發生，朝零職災目標精進。依循 ISO 45001 管理精神，本公司運用 PDCA 持續改善循環及電子化管理介面，追蹤各項職安衛指標與改善計畫之執行進度與成效，持續提升整體職業安全衛生管理效能並鞏固安全健康之職場文化。



CH4. 人才永續與共融職場

4.4.2 風險辨識、預防管理與教育訓練

本公司依「環安衛與危害鑑別管理程序」，定期針對各事業場所及製程進行危害辨識與機會與風險評估，綜合考量法規要求、利害關係人關注議題、營運影響及財務風險等面向，作為擬定年度職業安全衛生管理計畫與改善措施之依據，以系統化方式持續降低職災風險。

同時，本公司依不同職務性質及風險等級，規劃新進、在職及專業人員之職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋危害識別、個人防護具正確使用、緊急應變與急救等主題，以強化員工自我防護與風險意識。並透過定期演練、自主稽核及設備巡檢等預防性管理機制，落實「預防優先」之職安衛管理理念，降低事故發生機率。



4.4.3 員工參與、溝通與持續改善



本公司依《職業安全衛生法》設置職業安全衛生委員會，由總經理擔任主席，委員共 12 人，其中勞工代表比例符合法定須達三分之一以上之規定，並每季召開會議，就職業安全衛生政策、年度計畫、教育訓練、環境與作業監測、健康管理、事故調查與承攬商安全管理等重大主題進行審議與協調，確保員工參與與諮詢權益。同時，本公司透過職安委員會會議、勞資會議、提案制度、申訴與事故通報等多元機制蒐集員工意見並追蹤改善成效，強化職場安全文化與持續改善。

本公司將承攬商納入職業安全衛生管理範疇，對駐廠清潔、保全及工程施工等人員，要求其遵守本公司之環安衛規範並完成進場安全教育，重大高風險作業另實施作業許可與現場監督。公司並建立「承攬商安全衛生管理辦法」，明訂承攬商遴選、進場教育、作業監督及績效考核等程序，確保承攬商作業符合法規要求與公司標準，共同維護廠區安全環境。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH4. 人才永續與共融職場

4.4.4 職業傷害與健康管理

一、員工職業傷害管理概況

2023 至 2025 年間，本公司員工總經歷工時由 8,617,499 小時成長至 9,274,331 小時，三年皆無死亡或不可復原之嚴重職業傷害事件發生，顯示在產能持續提升下，整體職災風險維持於可控水準。可記錄職業傷害件數分別為 2 件、5 件及 1 件，對應之失能傷害頻率為 0.23、0.57 與 0.10 次／百萬工時，失能傷害嚴重率由 2023 年 13 日／百萬工時及 2024 年 10 日／百萬工時，降至 2025 年 0 日／百萬工時，反映本公司透過作業環境改善、教育訓練強化與預防機制精進，已有效降低職災嚴重程度。

2025 年公司發生 1 件暫時失能（三級）之跌倒／滑倒職業傷害，損失日數 7 日，折算失能傷害頻率約 0.108 次／百萬工時、失能傷害嚴重率約 0.755 日／百萬工時。事故發生後，公司依既定職災通報與調查程序進行原因分析，並檢視相關作業區域之環境與作業行為，研擬並執行改善措施，同時完成員工後續醫療與復工安排，以降低類似事件再發風險。

近三年員工職業傷害統計

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
員工總經歷工時	小時	8,617,499	8,773,611	9,274,331
員工死亡職業災害件數	件	0	0	0
嚴重職業傷害（不可復原）件數	件	0	0	0
可記錄職業傷害件數	件	2	5	1
失能傷害頻率（FR）	次／百萬工時	0.23	0.57	0.10
失能傷害嚴重率（SR）	日／百萬工時	13	10	0

註：FR = 失能次數 × 1,000,000 ÷ 總工時；SR = 損失日數 × 1,000,000 ÷ 總工時。統計範圍不含交通事故及上下班途中事故。

二、承攬商職業傷害概況

2023 至 2025 年承攬商工作時數分別為 126,720 小時、127,776 小時及 142,560 小時，三年度均無承攬商職業災害紀錄，顯示外部人員安全風險已獲有效控管。本公司透過「承攬商安全衛生管理辦法」及進場教育、作業許可與現場監督等機制，確保承攬商共同遵循職安衛標準，維護廠區整體安全。

近三年承攬商職業傷害統計

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
承攬商工作時數	小時	126,720	127,776	142,560
承攬商職業災害件數	件	0	0	0



CH4. 人才永續與共融職場

三、職業病與健康管理

本公司以勞工保險局認定結果作為職業病統計依據，2023 至 2025 年皆無職業病認定案例。對於暴露於高噪音等特殊作業之人員，透過定期特殊健康檢查與分級管理機制追蹤聽力異常狀況，三年度第 1 級與第 2 級管理人數分別為「5 人／20 人」、「4 人／6 人」及「5 人／3 人」。第 2 級管理人數由 2023 年 20 人顯著降至 2025 年 3 人，反映公司透過作業環境改善、工程控制措施及個人防護具配置優化，已有效控制聽力健康風險。

公司由職業醫學專科醫師與職業衛生護理人員組成健康服務團隊，針對分級管理對象提供個別健康諮詢、衛教指導與工作適性評估，並配合作業環境監測結果，持續優化噪音源防護措施與聽力保護計畫，確保員工長期健康。

近三年職業病與健康管理指標

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
職業病認定件數	件	0	0	0
聽力異常管理級數－第 1 級人數	人	5	4	5
聽力異常管理級數－第 2 級人數	人	20	6	3

註：職業病依勞工保險局核定件數統計；聽力異常為噪音作業人員特殊健康檢查分級追蹤結果。



四、職業安全衛生策略重點與持續改善

超豐電子將持續精進職業安全衛生管理，朝向「零職災、零職業病」的長期願景邁進，未來將聚焦於下列策略重點：

- 
 - 深化危害預防文化，透過行為安全觀察、近似事故與異常事件通報機制等作法，提前辨識並消弭潛在風險。
- 
 - 擴大自動化與智慧化設備之導入與應用，降低人員暴露於高風險作業環境的機會，減少人為操作風險。
- 
 - 強化承攬商安全衛生管理與協力合作，建立並運作承攬商安全績效評核及改善機制，確保共同遵循職安衛標準。
- 
 - 推動員工健康促進與職場健康管理，結合疾病預防、健康檢查與關懷活動，打造安全且健康的職場環境。
- 
 - 持續追蹤國內外職業安全衛生管理之最佳實務，對標同業標竿企業與國際規範，強化管理體系與執行成效。

透過管理階層的明確承諾、全體員工的共同參與及 PDCA 持續改善機制的運作，超豐電子致力為全體員工與合作夥伴打造安全、健康且具永續競爭力的工作環境。

- 前言
01. 永續經營與企業價值
02. 氣候行動與綠色製造
03. 韌性供應鏈與人權
04. 人才永續與共融職場
05. 利害關係人信任
06. 附錄

CHAPTER 05 利害關係人信任

5.1 投資人議合	64
5.2 客戶關係與品質管理	65
5.3 社會共融	66



CH5. 利害關係人信任

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

本公司長期重視與利害關係人之互信關係，特別聚焦資本市場、客戶及所在社區三大面向，透過透明資訊揭露與主動溝通，強化外界對公司營運表現與永續管理的信賴。第 5 章聚焦「投資人議合」、「客戶關係與品質管理」及「社會共融」三大主題，分別說明本公司在資訊揭露、客戶服務與社區參與等面向之管理方針與具體作為。

5.1 投資人議合

5.1.1 與投資人之溝通政策與管道

本公司重視與股東及投資人之長期信任關係，依「上市上櫃公司治理實務守則」建立發言人制度，由指定發言人及代理人統一對外說明公司重要資訊，以確保訊息一致性與正確性。公司透過股東會、法人說明會及公開資訊觀測站等多元管道，即時揭露營運與永續相關資訊，維持資訊揭露之公平性與透明度。官方網站並設置「投資人關係」與「永續發展」專區，定期更新財務報表、股東會重要決議、重大訊息、永續報告書及相關政策，協助國內外股東、機構投資人與金融機構便捷取得完整且即時之資訊。

5.1.2 投資人溝通頻率與方式

本公司依法令規定及營運需要，定期與投資人進行溝通，包含每年召開股東常會，說明營運績效、未來發展策略及盈餘分配政策。每年舉辦 2 次法人說明會，說明財務表現、市場布局與產品發展等重點議題，同時持續優化網站資訊內容與揭露頻率，確保重要財務及非財務資訊（含 ESG 策略與目標）得以及時、完整且一致地對外傳達，以降低資訊不對稱之情形並強化資本市場對公司長期價值之理解。

- 股東 / 金融機構聯絡管道：發言人 林財務長
- E-mail：karimlin@greatek.com.tw

CH5. 利害關係人信任

5.2 客戶關係與品質管理

5.2.1 客戶關係經營與溝通機制

本節回應「產品品質與可靠度」及「資訊安全與客戶 / 個人資料保護」，並依據 GRI 416「客戶健康與安全」及 GRI 418「客戶隱私」之揭露原則說明相關管理作法與績效。

本公司視客戶為長期策略夥伴，透過在地化服務、技術交流與定期拜訪等方式，主動了解客戶對產品品質、交期、技術支援與永續議題之期待，並將相關建議納入營運與管理精進的重要參考。公司每年辦理客戶滿意度調查，從品質、交期、服務與技術等構面蒐集客戶評價與意見，調查結果納入管理審查與年度改善計畫，以提升整體滿意度與合作關係穩定度。

同時，本公司建置客戶申訴與意見處理流程，透過客訴系統統一受理客戶反映之產品品質、服務及其他異常情形，由相關單位進行原因分析並擬定矯正與預防措施，並要求所有客訴案件於規定期限內完成初步回覆與後續改善追蹤。管理階層亦於會議中定期檢視客訴指標與改善成效，以確保客戶問題獲得有效處理並防止再發。

5.2.2 客戶滿意度與品質績效

根據 2023-2025 年客戶滿意度調查結果，本公司整體客戶滿意度分數分別為 89 分、89 分及 88 分，均高於內部設定目標 80 分 (2023 年) 及 85 分 (2024-2025 年)，顯示客戶普遍對公司在品質、交期與服務表現給予肯定。公司並依調查結果分析各構面表現，對於評分相對較低或客戶具體提出改善建議之項目，納入管理審查與年度品質改善計畫，藉由跨部門協作持續優化製程穩定度、交期準確率與技術服務能力，以提升整體客戶滿意度與合作黏著度。

年度	整體客戶滿意度分數	公司內部目標值	是否達成目標
2023	89	80	是
2024	89	85	是
2025	88	85	是

5.2.3 客戶資料與隱私保護

為保障客戶機密及個人資料安全，本公司依據相關法規及國際準則建置資訊安全與客戶隱私保護制度，將客戶資料納入資訊資產管理範疇，並訂定內部管理辦法，明確規範資料蒐集、使用、儲存與存取權限控管。

本公司設置專責資訊安全管理單位與內部文件管理系統，依業務職務需求設定權限分級，搭配網路防護、存取紀錄與備援機制，限制未授權人員接觸客戶資訊，以降低資料外洩風險。

在營運層面，本公司依客戶契約及資訊安全政策辦理機密資訊管理，針對客戶訂單、技術資料及測試結果等敏感資訊，採取加密傳輸、權限控管及作業紀錄留存等措施，並要求相關人員簽署保密義務，以強化資訊保護意識。

2025 年度本公司未發生任何因客戶隱私或客戶資料遺失而導致客戶權益受損之事件，亦無因違反行銷或客戶資料相關法規而遭受罰鍰或重大申訴紀錄。

- 客戶聯絡管道：業務處 邱副總經理
- E-mail：aaron@greatek.com.tw



CH5. 利害關係人信任

5.3 社會共融

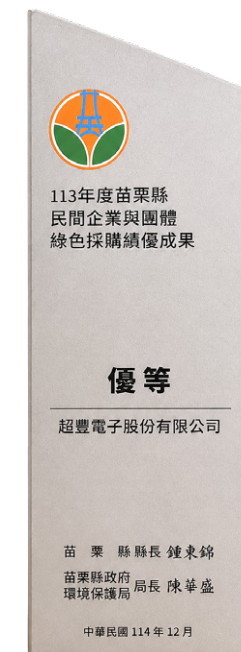
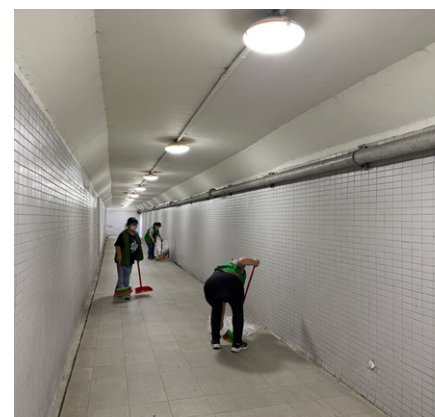
5.3.1 社區參與策略與管理方針

本公司將「社會共融」視為企業永續的重要面向之一，透過在地參與、公益投入與環境維護等行動，與所在社區建立長期互信關係，並回應利害關係人對公司社會影響的期待。本公司依營運據點周邊社區的實際需求，規劃治安維護、環境改善及教育關懷等面向的社會參與方案，並由相關單位定期檢視執行成果，確保公益資源運用之有效性與延續性。

5.3.2 在地關懷與政府合作

本公司重視與所在社區的良好互動，報告期間透過捐助地方警察之友會及竹南鎮山佳守望相助隊，實際支持在地治安維護與社區守望工作，協助提升社區安全與居民生活品質，另有參與竹南鎮公所寒冬送暖活動，關懷及扶助鎮內低收入戶、邊緣戶。此外，本公司認養竹南鎮公義路行人地下道，負責環境維護與整理，改善通行動線與公共空間整潔度，以實際行動支持地方環境美化及社區景觀提升，持續與地方居民建立正向互動與信任關係。本公司亦持續與公部門合作推動勞動權益與環境永續議題，包含參與苗栗縣政府推動之友善職場與勞動條件相關活動，以及依循勞動部及環保主管機關政策與計畫，參加職業安全衛生、就業促進及減碳與環境保護等研討會與說明會。透過與地方政府及中央部會之定期交流，公司得以及時掌握最新法規與政策方向，並將相關要求納入職場安全、人力資源管理及環境管理制度中，強化法規遵循與營運風險管理。

本公司積極響應綠色消費政策，於 2024 年參加環境保護主管機關推動之「全民綠色消費與採購」方案，全年綠色採購金額累計逾新臺幣 1,000 萬元，並於 2025 年接受苗栗縣政府環境保護局公開表揚特優及優等單位，展現公司對環境保護與企業社會責任的持續承諾。



員工 / 供應商 / 政府機構 / 社區聯絡管道：行政處 陳處長
E-mail：ned@greatek.com.tw

5.3.3 未來推動方向與承諾

本公司將持續依據利害關係人關注與在地需求，規劃更具系統性的社會參與與公益專案，並研議建立量化績效指標，例如受益人次、投入金額及員工參與度，以提升社會影響力的可衡量性與透明度。公司亦將評估擴大與地方政府、學校及非營利組織之合作，未來並將持續與各級政府維持緊密合作與定期交流，推動長期且結合公司核心能力的社會共好計畫，期望在穩健營運的同時，成為促進地方發展與社區韌性的穩定力量。

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CHAPTER 06 附錄

附錄一：GRI 內容索引	69
附錄二：SASB 內容索引	74
附錄三：產業別加強揭露永續指標	77
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	78

CH6. 附錄

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

本公司 2025 年永續報告書是依據 GRI Standards 2021 版本編製，包含 GRI 1: Foundation 2021、GRI 2: General Disclosures 2021 及 GRI 3: Material Topics 2021，並參考相關主題準則之揭露要求。本報告書屬於「以 GRI 準則為依據 (reported in reference to the GRI Standards)」之報告，重大主題之鑑別與管理方式係依 GRI 3 之流程辦理，詳細指標對應與揭露章節彙整於本附錄之 GRI 內容索引表中。

為提升與國際資本市場之可比性，本公司參考原永續會計準則委員會 (SASB) 所發布之「半導體產業永續會計準則」，揭露與財務相關之重要永續指標，補充 GRI 準則之揭露內容。SASB 準則已由國際永續準則理事會 (ISSB) 納入 IFRS 永續揭露準則之架構中，本公司依其主題與指標定義調整內部統計與管理機制，並於本附錄彙整各 SASB 指標之揭露位置及主要計算基礎，供投資人與利害關係人查閱。

本公司之氣候相關資訊揭露，係依金融穩定委員會 (FSB) 所成立之氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 建議架構，就「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面系統化說明公司對氣候變遷風險與機會之管理作為。同時，本公司亦參考國際永續準則理事會發布之 IFRS S2《氣候相關揭露》準則精神，將重大氣候風險與機會對營運與財務之潛在影響納入揭露範疇，並於本附錄提供 TCFD 建議項目與 IFRS S2 要求與本報告書各章節之對照表，以提升資訊完整性與可比性。



1. GRI Standards 2021 版本，包括 GRI 1、GRI 2、GRI 3 及相關主題準則。



2. 國際永續準則理事會 (ISSB) 所發布之 IFRS S1《一般永續揭露準則》及 IFRS S2《氣候相關揭露》之精神與架構。



3. 原永續會計準則委員會 (SASB) 半導體產業準則，作為補充財務重大之永續指標揭露依據。



4. 金融穩定委員會 (FSB) 氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 之建議架構。



5. 臺灣證券交易所「上市公司永續報告書編製準則」、「上市公司永續發展行動方案」及主管機關最新永續資訊揭露規範與指引。

前言

- 01. 永續經營與企業價值
- 02. 氣候行動與綠色製造
- 03. 韌性供應鏈與人權
- 04. 人才永續與共融職場
- 05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

附錄一：GRI 內容索引

GRI 內容索引表

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。
使用 GRI 1	GRI1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之行業準則

GRI 2：一般揭露 (2021)

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
2-1	組織詳細資訊	1.1 認識超豐電子	7	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1.4 重大主題鑑別與管理	18	
2-7	員工	4.1 多元共融	51	
2-8	非員工工作者	4.1 多元共融	51	

前言

- 01. 永續經營與企業價值
- 02. 氣候行動與綠色製造
- 03. 韌性供應鏈與人權
- 04. 人才永續與共融職場
- 05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
2-9	治理結構與組成	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-11	最高治理單位的主席	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-13	授予責任以管理衝擊	1.2 永續治理架構	13	
2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	1.2 永續治理架構	13	
2-15	利益衝突	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-16	關鍵重大事件的溝通	1.3 利害關係人議和	16	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 永續治理架構	13	
2-18	最高治理單位的績效評估	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-19	薪酬政策	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-20	薪酬決定的流程	請參閱超豐電子年報 - 公司治理報告	年報 P.5	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才發展與留任	54	

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註 (省略)
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
2-23	政策承諾	1.1 認識超豐電子	7	
2-24	融入政策承諾	1.1 認識超豐電子	7	
2-25	負面衝擊補償流程	1.4 重大主題鑑別與管理	18	
2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	1.7 商業道德與法規遵循	28	
2-27	法規遵循	1.7 商業道德與法規遵循	28	
2-28	公協會會員資格	1.1 認識超豐電子	7	
2-29	利害關係人議合方法	1.3 利害關係人議和	16	
2-30	團體協約	3.2 人權盡職調查	49	

GRI 3: 重大主題揭露項目 GRI 3 : Material Topics 2021

GRI 準則	揭露項目	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	1.4 重大主題鑑別與管理	18	
	3-2 重大主題列管	1.4 重大主題鑑別與管理	18	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別與管理	18	

CH6. 附錄

特定主題揭露 (※為重大主題)

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註 (省略)
GRI 201 經濟績效 2016 *	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	1.1 認識超豐電子 2.1 氣候相關財務揭露 4.2 人才發展與留任	7 33 54	
GRI 205 反貪腐 2016*	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.7 商業道德與法規遵循	28	
GRI 206：反競爭行為 2016*	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.7 商業道德與法規遵循	28	
GRI 302：能源 2016 版	302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 302-4 減少能源的消耗	2.2 能源與溫室氣體管理	36	
GRI 305：排放 2016	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 305-4 溫室氣體排放強度	2.2 能源與溫室氣體管理	36	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生 306-4 廢棄物的處置移轉 306-5 廢棄物的直接處置	2.4 廢棄物管理與循環經濟	42	
GRI 401：勞雇關係 2016*	401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利 401-3 育嬰假	4.1 多元共融 4.2 人才發展與留任 4.3 友善職場與家庭照顧	51 54 58	

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註 (省略)
GRI 403：職業安全衛生 2018*	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 403-3 職業健康服務 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 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 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 403-9 職業傷害 403-10 職業病	1.4 重大主題鑑別與管理 4.4 職場安全衛生管理	18 59	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 多元共融	51	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 多元共融	51	
GRI 418：顧客隱私 2016*	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.8 資訊安全與智慧財產	30	

CH6. 附錄

附錄二：SASB 內容索引

依照 SASB 分類為半導體業：

揭露主題／指標代碼	揭露指標	種類	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) 範疇一溫室氣體排放量為 1,562.2526 噸 CO2 (2) 來自含氟化物的總排放量為 0 噸 CO2	2.2 能源與溫室氣體管理
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、減量推動進程	討論與分析	持續導入節能專案（設備汰換、製程優化、空調與照明改善等），減少每單位產值的用電與排放。	2.2 能源與溫室氣體管理
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，及 (3) 再生百分比	量化	(1) 853,782 GJ (2) 95.76% (3) 4.24%	2.2 能源與溫室氣體管理
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	(1) 總取水量為 1,301.572 千立方公尺；所有廠區均未列為水資源高風險區域。 (2) 總耗水量為 358.589 千立方公尺；所有廠區均未列為水資源高風險區域。	2.2 能源與溫室氣體管理

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

揭露主題／指標代碼	揭露指標	種類	內容摘要	對應章節
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	廢棄物 2,222.23 噸，其中有害廢棄物僅佔 593.94 噸，廢棄物再利用回收共 516.97 噸，回收比例達到 23.26%。	2.2 能源與溫室氣體管理
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。	4.4 職場安全衛生管理
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	2025 無違反事件，相關的財務損失金額為 0 元。	4.4 職場安全衛生管理
招聘和管理全球專業人才 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	總員工人數為 4,631 人，本國籍員工約占 71%，外籍員工約占 29%。	4.1 多元共融
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。	1.1 認識超豐電子

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

揭露主題／指標代碼	揭露指標	種類	內容摘要	對應章節
產品生命週期 TC-SC-410a.2	(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (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。	3.1 責任供應鏈管理
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	2025 年無違反事件，相關的財務損失總金額為 0 元。	1.7 商業道德與法規遵循
活動指標 TC-SC-000.A	總產量	量化	2025 年超豐整體製造 IC 封裝：9,540,239(仟顆) IC 測試：5,526,771(仟顆)	1.1 認識超豐電子
活動指標 TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2025 年超豐產品之產量皆來自自有廠房自製率 100%。	1.1 認識超豐電子

CH6. 附錄

附錄三：產業別加強揭露永續指標

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生能源使用率	量化	(1) 消耗能源總量 853,782GJ (2) 外購電力百分比 95.76% (3) 再生能源使用率 4.24%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量為 1,301.572 千立方公尺；所有廠區均未列為水資源高風險區域。 (2) 總耗水量為 358.589 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	2025 年總共產生廢棄物 2,222.23 噸，其中有害廢棄物僅佔 593.94 噸，廢棄物再利用回收共 516.97 噸，回收比例達到 23.26%。	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	女性 1 件暫時失能（三級）之跌倒／滑倒職業傷害，占 2025 年底員工總人數之 0.02%。	數量, 比率 (%)	
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	2025 年總共產生廢棄物 2,222.23 噸，其中有害廢棄物僅佔 593.94 噸，廢棄物再利用回收共 516.97 噸，回收比例達到 23.26%。	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	2025 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	2025 年超豐整體製造 IC 封裝：9,540,239(仟顆) IC 測試：5,526,771(仟顆)	依產品類型而不同	

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。 9. 溫室氣體盤查及確信情形 (另填於 1-1)。	1. 請參閱本報告書「2.1 氣候相關財務揭露」章節。 2. 請參閱本報告書「2.1 氣候相關財務揭露」章節。 3. 請參閱本報告書「2.1 氣候相關財務揭露」章節。 4. 請參閱本報告書「2.1 氣候相關財務揭露」章節。 5. 請參閱本報告書「2.1 氣候相關財務揭露」章節。 6. 請參閱本報告書「2.1 氣候相關財務揭露」章節。 7. 尚無相關規劃。 8. 2025 年採購約 785 萬度綠電；2025 年自發自用 247 萬度綠電；2025 年相較 2024 年發電度數增加 30.8%；2025 年自發自用佔總發電量提升至 1%。 9. 請參考下表。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

盤查範圍涵蓋所有廠區，不含子公司。

	2024 年		2025 年	
	總排放量 (公噸 CO ₂ e)/ 年	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)/ 年	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
範疇一	1,212.6688	0.0797	1,562.2526	0.0932
範疇二	107,550.7476	7.0728	107,977.1270	6.4426

1-1-2 溫室氣體確信資訊

	2024 年	2025 年
確信範圍	所有廠區，不含子公司	所有廠區，不含子公司
確信機構	TUV-Nord	TUV-Nord
確信準則	14064-3：2019	14064-3：2019
確信意見	合理保證等級	合理保證等級

前言

01. 永續經營與企業價值

02. 氣候行動與綠色製造

03. 韌性供應鏈與人權

04. 人才永續與共融職場

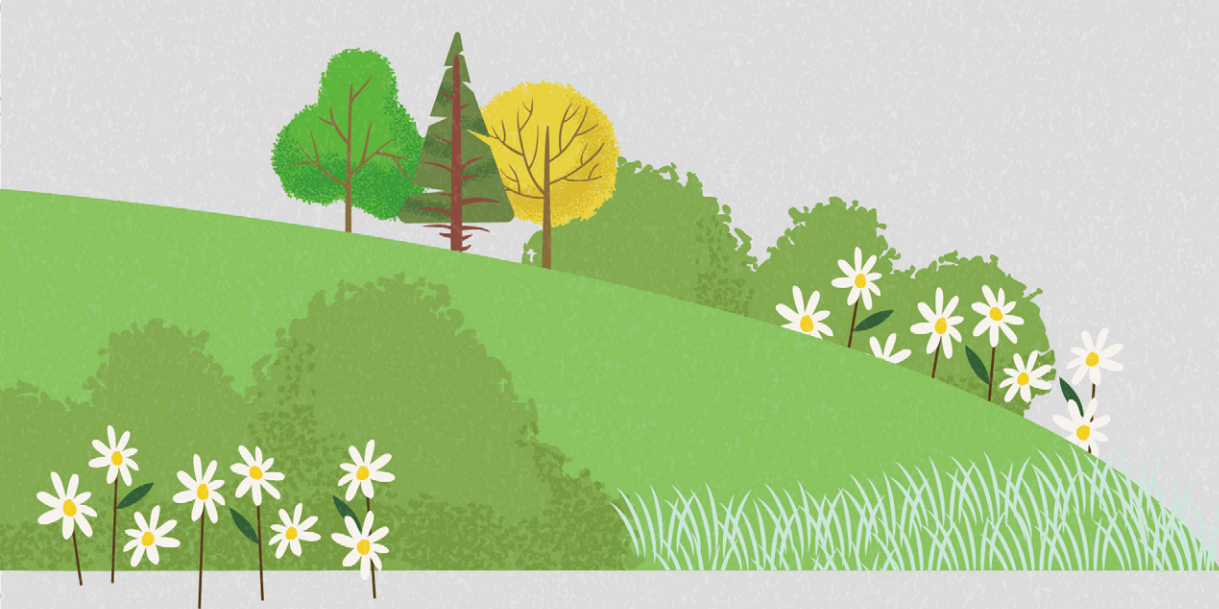
05. 利害關係人信任

06. 附錄

CH6. 附錄

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量基準年	2025 年
溫室氣體減量基準年數據	109,539.3796 (超豐) 、 1,754.4072(得群) (公噸 CO ₂ e) / 年
減量目標	年減 0.5% ，以現況不增加產能及機台
減量策略	(1) 節電率 = 當年度需求電力 1% (2) 再生能源占總用電量 0.5% (3) 廢棄物循環使用 (4) 加入科學減碳倡議 SBTi (5) 減碳目標：以 2025 年為基準年 (Scope1+2) ， 短期：2028 年減量 1.5% 中期：2030 年減量 10% 長期 2050 年：淨零碳排
具體行動計畫	(1) 自發自用：2026 年使用再生能源 2,479,694 度 (2) 2026 年自發自用太陽能電廠 (裝置容量 5.8MW) ，預計 2026 年供應 880,000 度 ;2028 供應 7,000,000 度 (3) 2026 年下腳料平均回收 50 萬噸，其他回收平均 700 萬噸 (4) 2026 年製程廢水回收率 30% 以上 (5) 2026 年汰換 2 台 450RT 磁浮式冰水主機 (6) 2026 年汰換 1 台乾燥機
減量目標達成情形	不適用



超豐電子

永續報告書

Greatek Electronics Inc.
Sustainability Report

