

# CSR

超 豐 電 子 2 0 1 6  
企 業 社 會 責 任 報 告 書



---

GREATEK ELECTRONIC  
CSR REPORT 2016

---

# CONTENTS\_目錄

## 00

### 編輯方針

_報告書基本資訊	01
_報告書範疇與時間	01
_報告編輯方針	02
_聯絡方式	02

## 01

### 關於超豐

_1.1 經營者的話	05
_1.2 超豐介紹	06
_1.3 經營理念與企業社會責任政策	09
_1.4 經營目標與策略	10
_1.5 技術與服務	11
_1.6 2016 年績效摘要與 未來努力目標設定	13

## 02

### 公司治理

_2.1 公司組織	17
_2.2 營運績效	23
_2.3 營運持續之風險管理	25
_2.4 誠信經營及從道德	27
_2.5 法規遵循	30

## 03

### 利害關係人

_3.1 利害關係人議合	33
_3.2 重大議題辨識與回應	36
_3.3 客戶關係管理&品質管理	38
_3.4 供應商管理	40
_3.5 外部組織參與	42
_3.6 電子行業公民聯盟 ( EICC )	43

## 04

### 員工與社會參與

_4.1 員工結構與分佈	49
_4.2 員工福祉	51
_4.3 精彩生活	53
_4.4 看見未來	54
_4.5 職場安全	57
_4.6 員工關懷	61
_4.7 勞資溝通	63
_4.8 深耕校園・人才培訓	65
_4.9 社會關懷	66

## 05

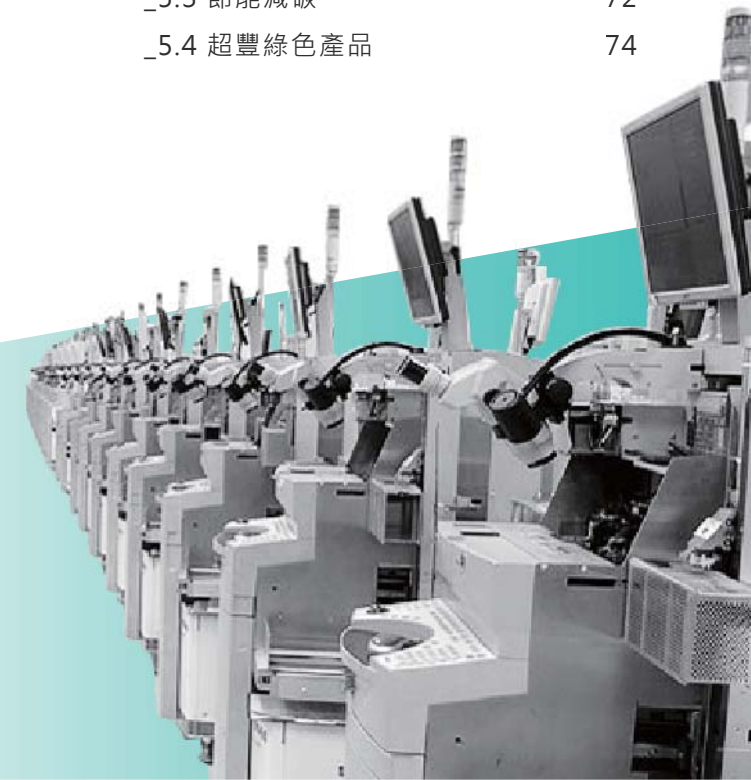
### 環境保護

_5.1 廢棄物管理	70
_5.2 水資源管理	71
_5.3 節能減碳	72
_5.4 超豐綠色產品	74

## 06

### 附件

_6.1 GRI G4 對照表	78
-----------------	----





### 本報告書基本資訊

本報告書呈現超豐電子股份有限公司(以下簡稱本公司、超豐電子或我們)在永續發展過程中，面對利害關係人關切重要議題的觀點與因應管理措施，並說明目前成果與未來的機會，以此作為實踐企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)策略方法。同時，本報告書也是與利害關係人溝通的重要管道之一，期待透過揭露、交流及回饋與利害關係人保持良性互動。並誠心希望得到各界的指教與建議，使超豐電子的努力能更符合社會大眾的期待，持續朝向成為業界的永續發展標竿邁進。2016年本公司參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 之G4版撰寫企業社會責任報告書，向利害關係人說明本公司在經濟、環境及社會上的具體作為，以及展現永續發展的決心。

- 發行頻度：每年一次。
- 報告書發行日期：2017年6月發行。

### 報告書範疇與時間

本報告書涵蓋2016年01月01日至2016年12月31日超豐電子與各利害關係人最為相關的永續發展，內容著重在本公司所定義具「重大性」的議題，而其他議題部分則以專題方式針對當年度的活動進行敘述，報告邊界的設定以超豐電子股份有限公司所鑑別之重大議題為主。財務數據為經過勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證，以新台幣計算。

註：1/ 關於本公司重大性議題鑑別及報告邊界設定，請參閱「重大議題辨識與回應」章節。  
2/ 財務報表係依據2016年度年報。

### 報告編輯方針

報告書數據蒐集，係邀集相關部門，彙整日常營運管理的數據、教育訓練、議題討論之資料及參考各單位訪談記錄，按GRI準則及指標要求，整理出本公司在經濟、環境及社會等面向的績效資訊。各項指標內容數據資訊的收集、量測與計算方法，係以符合當地法規要求為主要依據，如當地法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則以產業標準或產業慣例為依歸。根據重大性原則篩選鑑別出重大考量面，並依據『核心選項』進行揭露。

### 聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

窗口：陳明宗 經理

地址：苗栗縣竹南鎮公義路136號

電話：037-638568 #1302

傳真：037-628323 電子郵件：ned@greatek.com.tw

# 01

## 關於超豐



力成集團  
TIGROUP  
超豐電子  
GREATEK

- \_1.1 經營者的話
- \_1.2 超豐介紹
- \_1.3 經營理念與企業社會責任政策
- \_1.4 經營目標與策略(產銷政策)
- \_1.5 技術與服務
- \_1.6 2016 年績效摘要與未來努力  
目標設定

## 1.1 經營者的話

超豐電子為專業半導體封裝、測試公司，自1983年成立至今，秉持著「追求卓業、超越巔峰」、「求新求變、永續經營」之企業精神在經營管理中不斷求新求變，提升公司優良形象。在恪守平實穩健中追求本業的同時，超豐電子以誠信和諧的人性化管理制度，全方位推動經濟、環境及社會面的企業社會責任，於2016年首次揭露企業社會責任報告書做為對內及對外與利害關係人的回應，往後將朝所制定年度目標努力，讓企業社會責任不只是口號。

企業社會責任已是經營企業的核心議題；在經濟績效的表現，2016年營收新台幣105億元，為超豐電子近年來豐收的一年，稅後純益超過22億元，每股盈餘為3.94元。斥資新台幣10億元興建之頭份廠於2016年6月完工，10月正式啟用，機器設備陸續進廠，開始建置8" WLP的新製程，並順利在12月試產出貨，這是超豐製程能力的轉捩點。在環保議題的發展方面，超豐電子並非列管應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源，但仍自2015年起納入年度溫室氣體自主盤查，並朝廢水減量/回收方向目標邁進以減少資源耗費。為實踐企業對員工的社會責任，積極導入電子行業行為準則(EICC)並由第三方單位進行查證；且超豐電子(2441)獲選證交所「臺灣就業99指數」成份股。

超豐電子注重利害關係人需求，建立溝通管道，以積極促進經濟、環境及社會發展，管理理念為：

### ● 在經濟面向：

- 1/ 專注本業，注重品質。
- 2/ 研發創新，提供客戶全方位的服務。
- 3/ 成本控制，維持競爭優勢。
- 4/ 營收及獲利成長，回饋股東。

### ● 在社會面向：

- 1/ 給與員工穩定安全的工作環境。
- 2/ 增進員工福利，加強專業職能發展。
- 3/ 提供弱勢族群工作機會。
- 4/ 建立公開、透明與及時之方式，與所有利害關係人溝通。
- 5/ 和睦鄰里，促進地方繁榮。



### ● 在環境面向：

- 1/ 改善製程，節能減碳。
- 2/ 研發新材料，使用綠能材料。
- 3/ 加強廢料、廢水及廢棄物回收。

超豐電子辛勤耕耘，追求卓越，期許能造福員工及社區鄰里；以擘劃永續經營策略，盼能深化企業社會責任，作為未來持續努力及發展的願景。

董事長

蔡篤榮

## 1.2 超豐介紹

超豐電子創立於1983年，原名合德積體電路有限公司，1995年增加積體電路之封裝及測試服務，並更名為超豐電子股份有限公司。公司座落於苗栗縣竹南鎮，並在臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號為2441。超豐電子通過ISO 9001、ISO/TS 16949品質認證及ISO 14001、SONY Green Partner 等環境系統認證，並致力於環保減廢及工安相關法令規定之推動。

超豐電子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、營業收入均有亮麗的成績，並在全體同仁一致努力下已在封裝測試專業領域擁有重要之地位。

在封裝業務我們的主要產品分為五種產品：

- 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)

測試業務則可分為二部份：

- 晶圓測試(circuit probing)
- 成品測試(final test)

### 展望未來

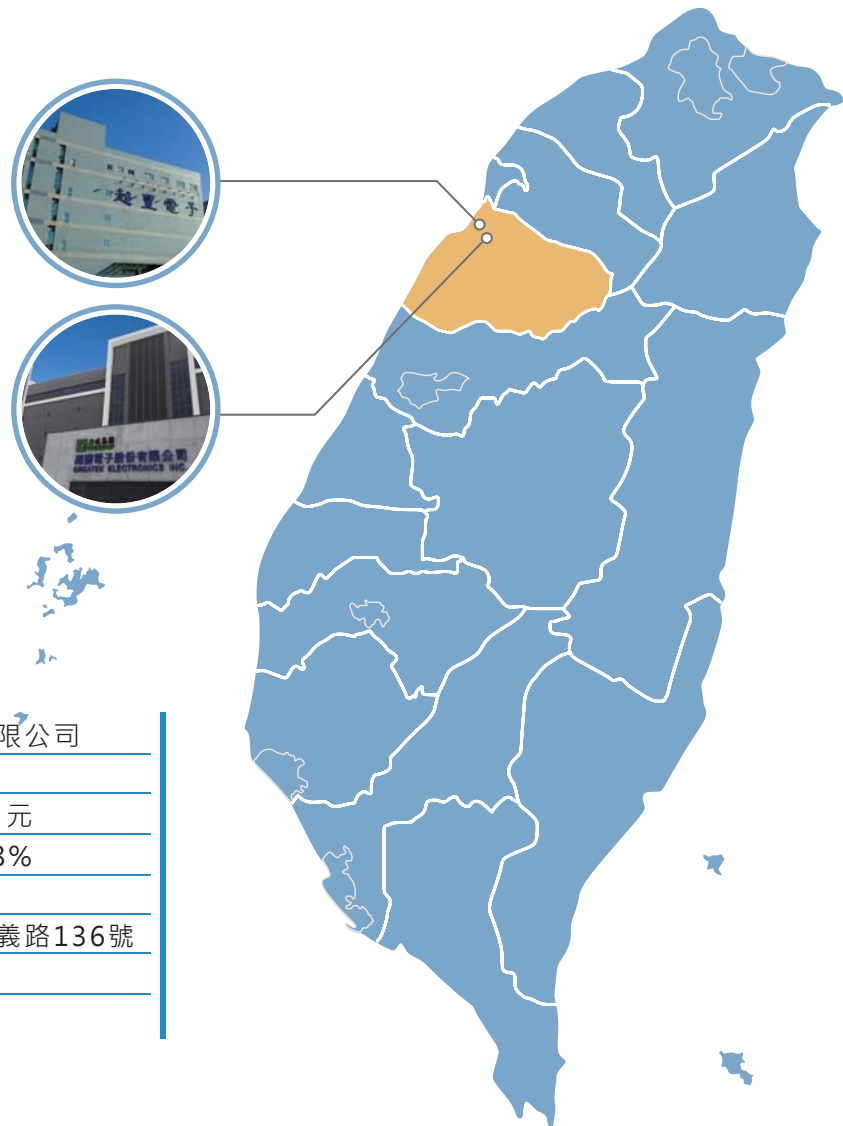
基於未來無線通訊、網路、資訊家電及掌上型個人用品快速發展與應用潮流應運而生，通訊、控制器、記憶體及週邊之晶片封裝型態也勢必以輕、薄、短、小為基礎，本公司因應整體產業之發展與應用市場之需，積極投入多層晶粒產品(STACKED DIE PACKAGE)、多晶粒產品(MCM)、銅線產品(COPPER WIRE)之研究及量產。

超豐電子台灣廠區分布

總公司  
苗栗縣竹南鎮公義路136號

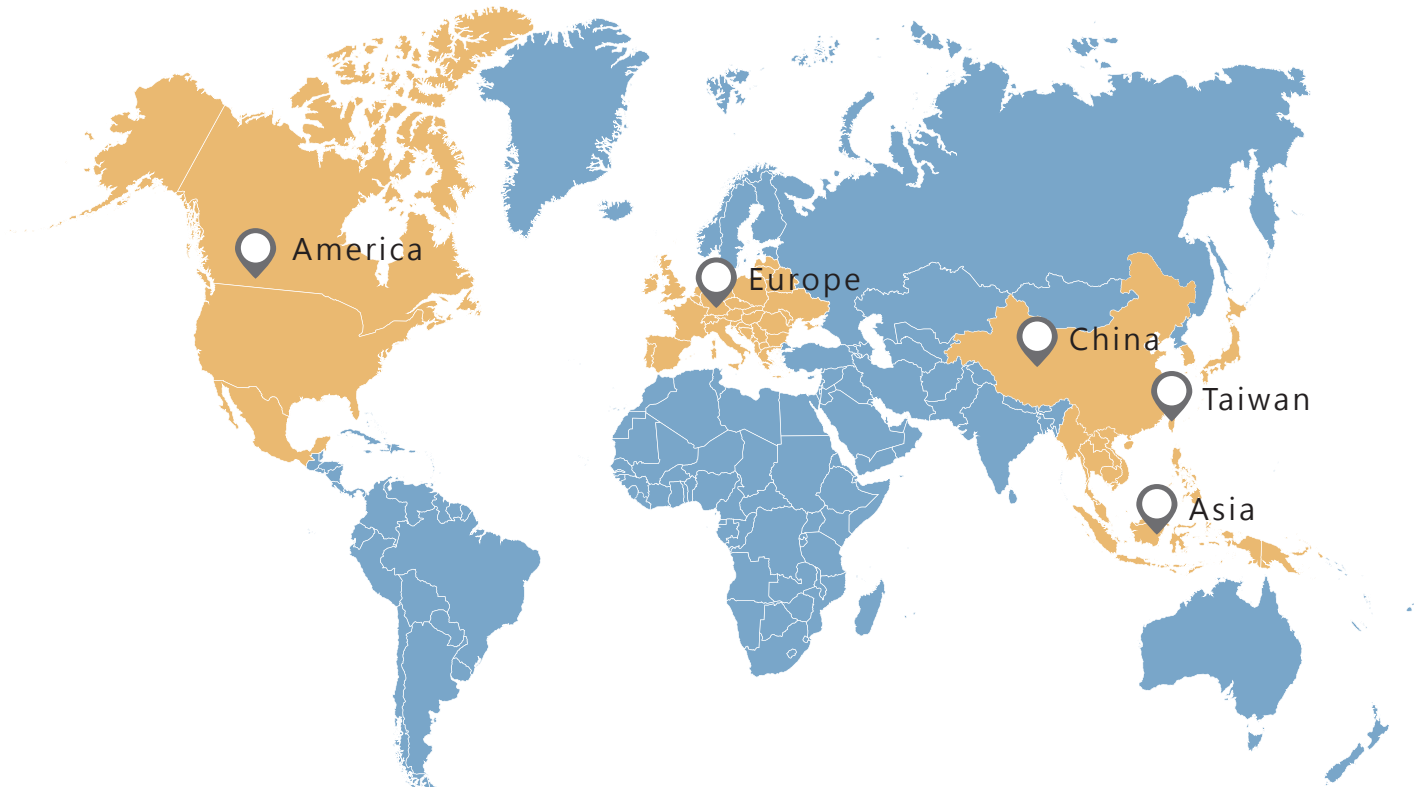
頭份廠  
苗栗縣頭份市民生里中民路9號

公司名稱	超豐電子股份有限公司
設立日期	1983/03/07
實收資本額	5,688,459,210 元
股權狀況	董監事持股 45.8%
董事長	蔡篤恭
總部所在地	苗栗縣竹南鎮公義路136號
主要產品	IC 封裝測試
員工人數	3,151 人

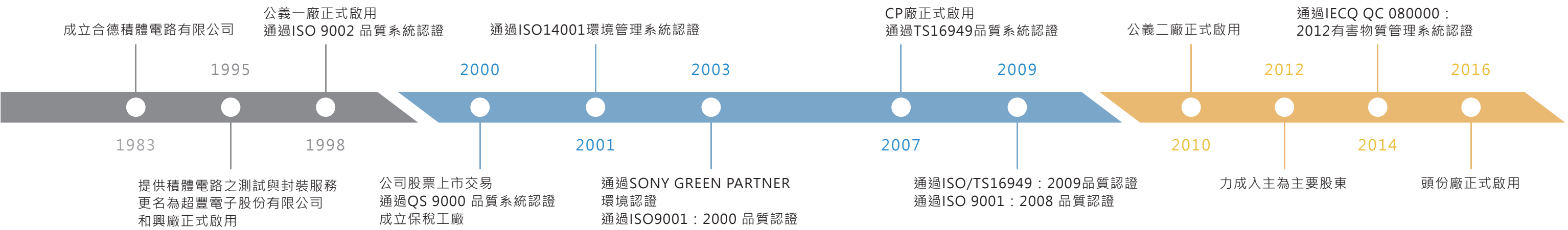


出口版圖

超豐電子封測代工之主要客戶以臺灣IC設計業為主，約佔73.54%，外銷約佔26.46%，外銷地區又以美洲為主佔12.42%、其次為大陸香港地區佔5.83%、歐洲地區佔3.95%、亞洲其他地區佔4.26%。2016年全年台灣IC封測業產值達4,638億元，較去年成長5.1%。超豐電子2016年營業額為105.7億元，市佔率為2.28%。



超豐里程碑



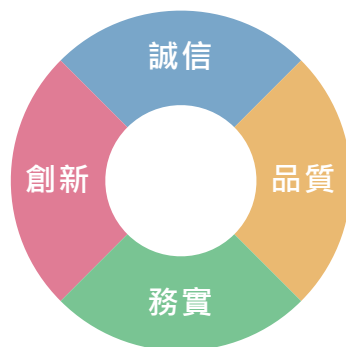
## 1.3 經營理念與企業社會責任政策

### 經營理念

超豐電子以誠信的態度服務客戶以發展長期之夥伴關係，務實的財務以達永續之經營成長，並致力於本業的創新以及最高的品質要求以提供最佳之服務。故以誠信、務實、創新、品質作為本公司之經營理念。

誠心以符合客戶需求與期待，致力於製程技術改良與產品品質提升；永遠提供客戶最值得信賴與滿足的服務；並與所有客戶密切配合發展相輔相成、雙贏的長期夥伴關係。

積極進取、專注本業、求新求變；期許永遠能為客戶提供最新技術服務。



落實確立規範，一次做好，全員參與，顧客滿意之品質政策。

財務穩健，成長茁壯，永續經營。

### 社會責任政策

超豐電子的承諾：

- 本公司遵守法規；尊重員工就業自由，不違規聘僱童工及未成年工，不超時工作。
- 提供合理薪資與福利，並符合人道待遇。
- 禁止各項歧視，與尊重員工自由結社。
- 本公司秉持誠信廉潔之經營原則，禁止不當收益。
- 透明公司資訊，積極保護智慧財產權，符合公平交易標準。
- 保護不當事項之內外舉發者身份，參與各項社區活動，善盡企業社會責任。
- 本公司確保製造的產品中所含有的鈮、錫、鎢和黃金不會直接或間接地資助或有益於剛果民主共和國及其鄰國內嚴重侵犯人權的犯罪武裝集體。

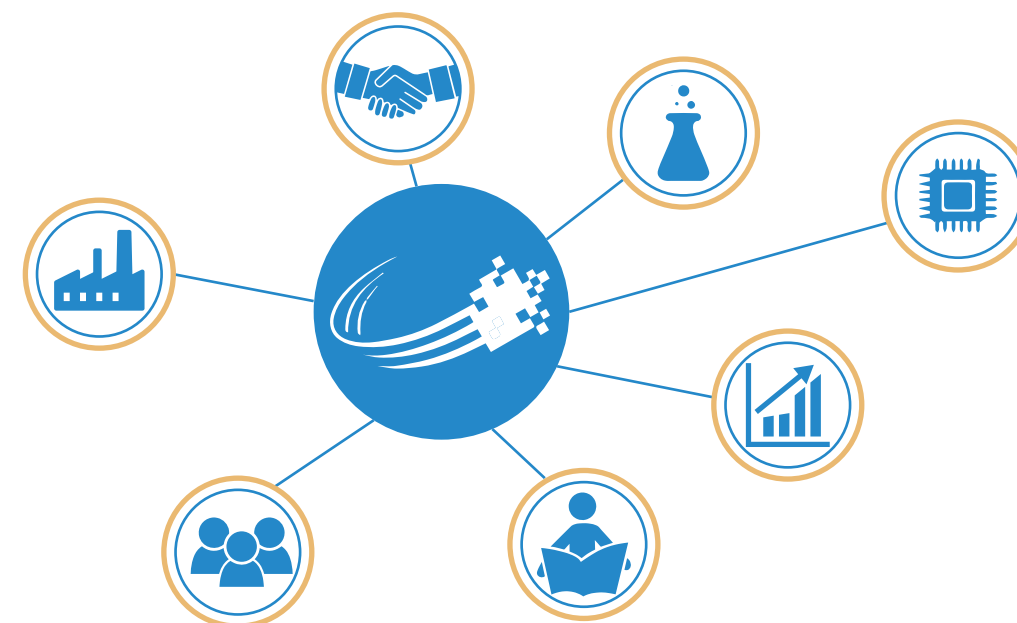
## 1.4 經營目標與策略

### 經營方針及產銷政策

- (1) 以客為尊，全面提昇品質，提供客戶滿意之服務。
- (2) 積極擴充產品線，以擴大市占率。
- (3) 審慎投資，充分利用廠房與設備，發揮產能之最大效益。
- (4) 積極研究創新，降低成本，達成營業之目標，創造獲利。
- (5) 以誠信為宗旨，為公司及客戶、協力廠商，共創長期且穩定之利潤。
- (6) 建立公平、合理及完善制度，為員工創造理想工作環境，以凝聚共識及向心力，發揮團隊精神。
- (7) 加強專業訓練，鼓勵終身學習，培育人才，以利公司永續經營。

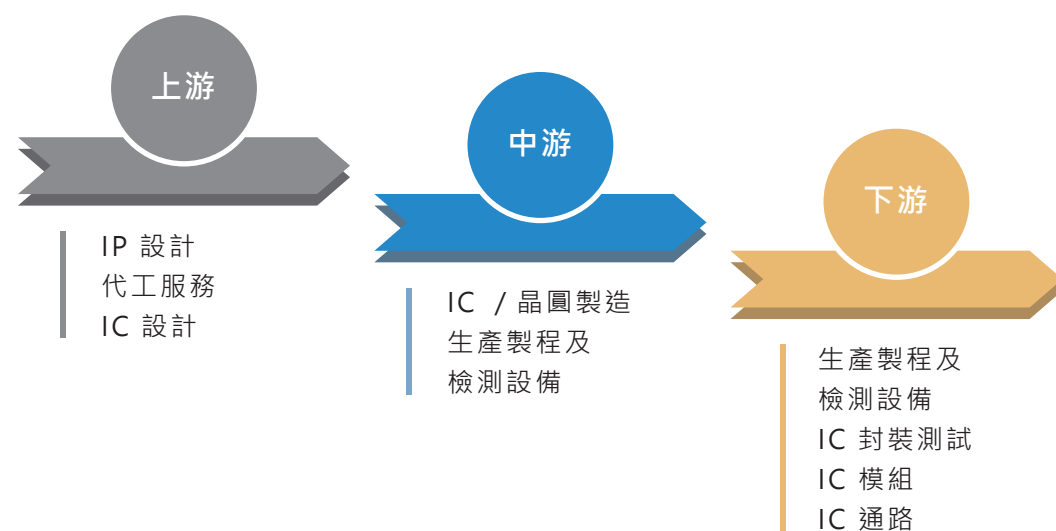
### 未來公司發展策略

- (1) 積極掌握與維持現有客戶之長期合作關係。
- (2) 積極擴充客戶層面，計劃性的擴展世界級客戶。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 配合環保法規，積極導入綠色封裝材料。
- (6) 因應原物料價格變化及國際匯率走勢，積極開發替代材料，以保持採購之彈性。
- (7) 加強電腦資訊化之運作，提昇作業效率與品質，提供客戶更好的服務。



超豐電子在半導體供應鏈下游提供一元化(Turn-key Service)及直接出貨(Drop-shipment)的客戶服務以縮短交期及降低成本。

- 上游：IC 設計公司完成產品設計
- 中游：委由專業晶圓代工廠或整合元件製造公司 ( Integrated Device Manufacturer,IDM ) 製成晶圓半成品，經由前段測試
- 下游：超豐電子進行封裝，最後進行後段測試，測試後之成品則經由銷售管道售予系統廠商裝配生產成為系統產品。



## 技術

封裝產品的開發是跟隨著電子終端產品市場之需要而進行，眾產品在輕、薄、短、小的原則下趨之若鶩地縮小電子元件，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。超豐電子公司近年來開發之產品和技術有下列幾項：

- 輕、薄、短、小的電子元件封裝產品BGA/LGA、Finger Printing Device、Optical package、Flip Chip...等產品的開發和導入。
- 綠色環保材料的導入和生產，如壓模材料、電鍍材料。
- 降低封裝材料成本的銅、銀打線設備引入和技術開發以及高密度載板的開發設計。

## 服務

超豐電子致力於IC封裝測試的服務與技術之開發，提供一元化(Turn-key Service)及直接出貨(Drop-shipment)的客戶服務以縮短交期及降低成本。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。

著重於技術、品質、服務與成本並持續積極投資在 WLP, Flip Chip、FOWLP 及尖端先進封裝測試技術的研究發展及製造，致力成為 Logic Devices、SiP 及 IoT 產品封測服務主要提供者。

## 研發經費

2016年度研發經費約為2.06億元，佔營業額的1.95%，較2015年度增加12.4%；2017年度研發經費將維持前一年度水準。

## 新製程新技術開發

基於未來無線網路通訊、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。本公司為因應整體產業之發展及應用市場之需求，在2013年中投入覆晶封裝技術(Flip Chip)生產，產能已具規模，2017年更將積極投入新型態封裝技術之研究及量產，如：Bumping Technology、晶圓級封裝(WLCSP)後段整合、系統級封裝(Sip)、車用電子IC、指紋辨識(Fingerprint Package)、焊球陣列封裝 ( BGA ) 及以基板(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，更積極投入混合型組裝IC (Hybrid Package)、覆晶封裝(FC assembly)、模組化封裝(Module assembly)及系統化封裝(SiP)等，提供國內外客戶需求。



# 1.6 2016 年績效摘要與未來努力目標設定

對應GRI G4 重大考量面		永續 議題 面向	企業社會 責任相關 議題	承諾或 目標	績效衡量指 標或準則	2016年成效	未來努力方向
社會	反貪腐	社會	誠信經營	提升員工對於道德價值重要性之認知及誠信行為之遵循	遵循「誠信經營守則」及「道德行為準則」	* 誠信經營專責單位並未發現亦未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為	* 持續加強宣導及教育訓練，強化員工道德價值及誠信行為之遵循
經濟	經濟績效	經濟	經營狀況	追求獲利與成長	權益報酬率14%以上	* 2016年營收創新高，成本及費用控制得宜，權益報酬率達15.79%	* 持續增進製程技術，維持或追求營收及獲利成長
			創新研發	公司之永續經營發展是我們對社會的承諾，開發市場先進封裝技術是我們的目標	公司持續獲利動能作為績效衡量指標，市場佔有率、新產品的開發能力作為績效衡量準則	* 成功開發 Flip-chip mold under fill (MUF) Technology 和搭配 16奈米晶圓之封裝技術，並適時進入量產獲利，成功開發 GaN on silicon Dicing Technology 進入並取得新市場門票	* 持續開發 New Inter-connection Technology 給未來產品內部連結之用，(Bump/RDL/CPB) 持續開發 Wafer Level Package 晶圓級後段封裝技術，提供客戶多樣性之產品需求 * 持續開發輕薄短小及高密度積合之產品，配合未來市場走向。(Automotive/Wear-ble/IoT)
			股利政策	每年配發股東紅利	股東紅利達稅後淨利65%，現金股利不低於股利總額30%	* 2015年稅後淨利1,975,835仟元，2016年發放2015年現金股利1,365,230仟元（配發率達69%）	* 持續增進製程技術，維持或追求營收及獲利成長，每年配發股東紅利
			風險管理	優化應收帳款信用品質	呆帳損失小於應收帳款0.05%	* 2016年應收帳款呆帳損失為零	* 持續優化應收帳款信用品質
			產品品質	確保原料及產品符合國際環保法規	產品需100%符合主要國際環保法規的要求	* 2016年未發生有害物質超標的異常	* 持續維持及管理供應商及生產製程符合國際環保法規
產品責任	產品及服務標示	產品責任	客戶滿意	維持整體客戶滿意度於標準以上	客戶滿意度	* 2016年客戶滿意度仍維持B grade以上	* 維持客戶滿意度可以符合品質目標

對應GRI G4 重大考量面		永續 議題 面向	企業社會 責任相關 議題	承諾或 目標	績效衡量指 標或準則	2016年成效	未來努力方向
產品 責任	產品及服務標 示	產品 責任	客戶財產 管理/客 戶關係	確保客戶的 機密資訊均 做到充分的 保護	無違反客戶 機密資訊保 護以致被客 戶抱怨的事 件	* 2016年未發生違 反客戶機密資訊保 護以致被客戶抱怨 的事件	* 持續管理確保客戶 財產均有妥善保存
經濟 環境	採購實務  供應商環境評 估	經濟 環境	供應商管 理	綠色採購-供 應商符合環 境法規並承 諾不使用環 境有害物質	績效衡量指 標 - 供應商 符合綠色採 購的比例	* Reach 符合性宣 告回覆率：92%	* Reach 符合性宣告 回覆率：95%
環境	廢污水和廢棄 物  產品及服務 整體情況	環境	環境管理 /節水	提高廢水回 收量	工業廢水回 收再利用， 減少自來水 用量	* 回收量318,643噸 /年	* 持續增加廢水回收 水量2017年預估回 收量328,500噸
	環境問題申訴 機制		環境管理 /節電	減少用電量	提昇節能度 數	* 2016年經實施之 各項節能措施後 ，年度節電度數 1,290,094kWh	* 持續推動各項的節 能措施
環境	法規遵循	環境	環境法規 遵循	無	無	無	無
人權	投資  不歧視  人權實務申訴 機制	人權	勞動條件	建立勞資和 諧工作環境	勞工申訴案 件處理比率	* 2016年員工意見 溝通共7年，處理 比率100%	* 持續設多元雙向暢 通的員工溝通管道 ，認真傾聽員工的 心聲，並營造友善 幸福職場、溝通零 距離的工作環境， 持續續週到員工訴 願處理比率100%
勞工 實務 及尊 嚴勞 動	勞/資關係  勞工實務申訴 機制  職業健康與安 全  訓練與教育  員工多元化與 平等機會	勞工 實務 及尊 嚴勞 動		* 進用身心障礙 人員 * 進用弱勢團體	* 每雇用100 名員工,至 少雇用1名 身心障礙 員工 * 顧用弱劫團 體員工數	* 至2016年總進用 身心障礙人數共 25人,其中重度5人 * 弱勢團體聘用共 192人；外配 158 人，原住民 11 人 ；就服站缺工獎勵 條件人員共23 人	* 持續足額進用身心 障礙人數 * 持續任用弱勢團體 聘用每年以20人為 目標

# 02

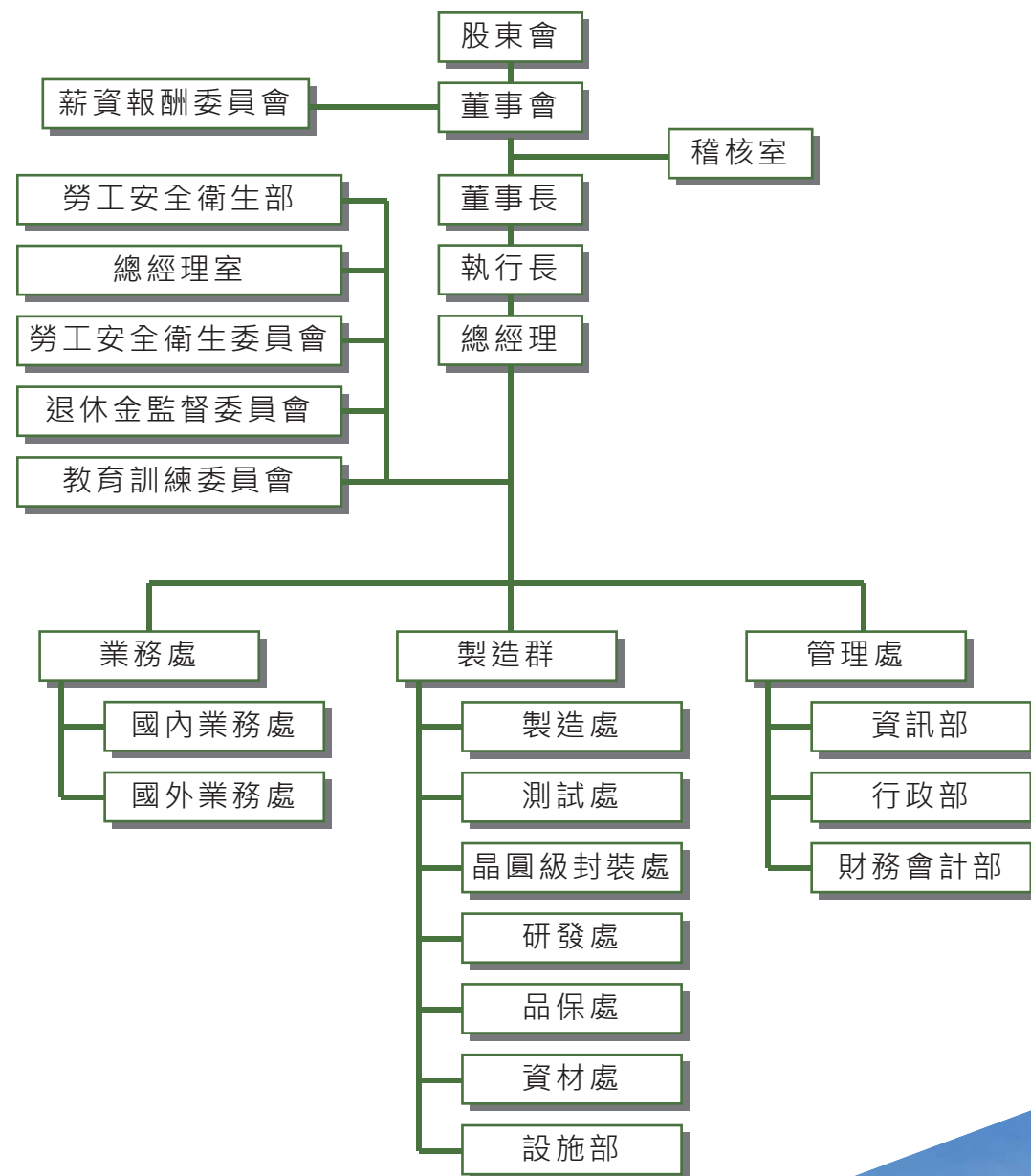
## 公司治理



- \_2.1 公司組織
- \_2.2 營運績效
- \_2.3 營運持續之風險管理
- \_2.4 誠信經營及從業道德
- \_2.5 法規遵循

2.1 公司組織

公司治理架構



主要部門業務

主要單位	執掌
董事長	綜理公司整體事業之規劃，並對內部各項控制作業持續監督與改善。
執行長	綜理公司整體事業之執行，並策劃公司整體經營策略與方針及督導。
總經理	策劃公司整體經營策略與方針，執行、督導全盤業務。
薪資報酬委員會	以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。
稽核室	負責檢核及評估公司內部控制之實施及有效性。
勞工安全衛生部	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。
勞工安全衛生委員會	負責職業災害防止計劃之制訂，並督導各部門勞工安全衛生管理之執行，並實施相關之教育訓練。
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之規劃、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；以及製造相關之人力、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。
晶圓級封裝處	負責凸塊製作、線路重佈及晶圓表面加工處理之晶圓級封裝服務；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之制定、監督及執行。
設施部	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。

董事會運作

● 董事會

超豐電子董事會依照法令、公司章程之規定為公司最高治理機構，以指導公司策略、監督管理階層，為公司與全體股東達成最大利益並尊重利害關係人權益。

● 董事會組織

依超豐電子公司章程第十七條所訂，第八屆董事共設置董事共7人，包含獨立董事2人，監察人有3人，董監事任期三年。

● 董監事選舉

選任程序明訂於章程採候選人提名制。  
股東表決除親自出席外，得採行以書面或電子方式行使其表決權。

● 董監事薪酬

本公司董事與監察人之酬金包含車馬費及董監酬勞；車馬費係參酌同業水準，董監酬勞則依據本公司章程規定提撥，董監酬金均經薪資報酬委員會審議及董事會通過，與經營績效及未來風險具關聯性。本公司獨立董事按月支領報酬，不參與年度董事酬勞分配。

● 董事會職責

本公司各董事及監察人均具有商務、財務會計或公司業務所需之相關背景。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，以盡善良管理人的責任，監督公司營運。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、經理人之任免等相關議案。

2015 年董事會增訂「公司治理實務守則」與「誠信經營守則」以落實公司誠信經營政策，建立良好之公司治理制度。為落實企業社會責任，達永續發展之目標，2016 年董事會增訂「企業社會責任實務守則」。

董事會成員

任期：2015年6月10日至2018年6月9日，2016年共召開會議 4次。

職 稱	姓 名	性 別	主 要 經 ( 學 ) 歷	目 前 兼 任 本 公 司 及 其 他 公 司 之 職 務
董 事	力成科技(股)公司	-	-	/ 晶兆成科技(股)公司法人董事 / PTI Technology (Singapore)法人董事 / Powertech Holding (B.V.I.) Inc.法人董事
董事法人代表	董事長 蔡篤恭	男	/ 台北工專工業工程科 / 金士頓集團亞太區總經理 / 遠東金士頓科技董事長	/ 力成科技(股)公司董事長 / 力成科技(蘇州)有限公司法人董事代表 / Powertech Holding (B.V.I.) Inc.法人董事代表 / PTI Technology (Singapore)法人董事代表 / Powertech Technology (Singapore)法人董事代表 / 群光電能科技(股)公司獨立董事 / 仁寶電腦工業股份有限公司獨立董事 / 緯創資通股份有限公司獨立董事
董事法人代表	謝永達	男	/ 交通大學高階管理碩士班 / 鴻海精密副總經理 / 遠東金士頓科技總經理 / 力成科技集團資深副總裁 / 聚成科技(股)公司總經理	/ 本公司執行長
董事法人代表	甯鑑超	男	/ 中原大學物理系 / 華旭電子製造經理	/ 本公司總經理
董事法人代表	呂肇祥	男	/ 逢甲大學機械系 / 力晶半導體封裝生產副處長	/ 力成科技(股)有限公司封裝營運資深副總經理 / 力成半導體(西安)有限公司董事長 / 力成科技(蘇州)有限公司董事長
董事法人代表	詹焜智	男	/ 交通大學研究所 / 南茂科技副總經理 / 茂矽電子經理	/ 力成科技(股)有限公司測試營運資深副總經理 / 晶兆成科技(股)公司法人董事代表
獨 立 董 事	馮竹健	男	/ 交通大學高階主管管理碩士 / 交通大學電子工程系 / 遠見科技(股)公司董事長暨總經理 / 熱映光電(股)公司董事長	/ 誠研科技股份有限公司總經理特助 / 豪展醫療科技股份有限公司獨立董事
獨 立 董 事	吳宗亮	男	/ University of Massachusetts Lowell Dr.of Engineering / 清華大學化工系 / 昕琦科技(股)公司總經理 / 奧普特光學有限公司總經理 / 揚明光學股份有限公司執行副總經理暨中國區總經理	/ 集嘉通訊股份有限公司資深副總經理 / 聲遠精密光學股份有限公司副董事長兼營運長
監 察 人	鴻威創業投資(股)公司	-	-	-
監 察 人 之 法 人 代 表	張智能	男	/ 台灣大學會計學研究所	/ 瑞昱半導體(股)公司財務資深協理
監 察 人	偉詮電子(股)公司	-	-	-
監 察 人 之 法 人 代 表	林錫銘	男	/ 台灣大學商研所 / 交通大學電子物理系 / 工研院電子所企劃組組長	/ 偉詮電子(股)公司董事長暨總經理
監 察 人	啟盛投資(股)公司	-	-	-
監 察 人 之 法 人 代 表	王仁宗	男	/ 清華大學科管所	/ 定曜科技股份有限公司董事 / 新耕投資有限公司經理人 / 崧智科技股份有限公司監察人 / 金佶科技(股)公司法人董事代表

備註：50 歲以上共9 人；50 歲以下共1 人；表格內容出處為2016年年報

薪資報酬委員會

● 薪資報酬委員會組成

本公司薪資報酬委員會係由董事會延攬經營管理實績優異之專業經理人委任，依本公司「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會成員應有3人，其中2位為本公司獨立董事。

● 薪資報酬委員會職責

- 1/ 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
- 2/ 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 3 /定期評估本公司董事、監察人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。

● 薪資報酬委員會成員

任期：2015年6月18日至2018年6月9日任期三年，2016年共召開會議 2次

// 職 稱	// 姓 名	// 主要經（學）歷	// 目前兼任本公司及其他公司之職務	// 備註
召集人	馮竹健	交通大學高階主管管理碩士	遠見科技(股)公司董事長暨總經理	獨立董事
委 員	吳宗亮	University of Massachusetts Lowell (麻薩諸塞大學洛厄爾分校) Dr.of Engineering	聲遠精密光學股份有限公司副董事長兼營運長	獨立董事
委 員	鄭萬來	輔仁大學企管系	永彰機電(股)公司董事長	-

備註：表格內容出處為2016年年報。

內部稽核管理

超豐電子遵循法令規定建立內部控制制度，並設置直接隸屬董事會之「稽核室」。內部稽核作業流程如下：



本公司擬訂之稽核項目涵蓋公司各項營運活動，包括八大循環和電腦化資訊系統作業及其他法令規定的17項作業。

// 八大循環和電腦化資訊系統作業	// 17 項作業
<ul style="list-style-type: none"><li>● 銷售及收款循環</li><li>● 採購及付款循環</li><li>● 生產循環</li><li>● 薪工循環</li><li>● 融資循環</li><li>● 不動產、廠房及設備循環</li><li>● 投資循環</li><li>● 研發循環</li><li>● 電腦化資訊系統作業</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 印鑑使用之管理</li><li>● 票據領用之管理</li><li>● 預算之管理</li><li>● 財產之管理</li><li>● 背書保證之管理</li><li>● 負債承諾及或有事項之管理</li><li>● 職務授權及代理人制度之執行</li><li>● 資金貸與他人之管理</li><li>● 財務及非財務資訊之管理</li><li>● 關係人交易之管理</li><li>● 財務報表編製流程之管理，包括適用國際財務報導準則之管理、會計專業判斷程序、會計政策與估計變動之流程等</li><li>● 對子公司之監督與管理</li><li>● 董事會議事運作之管理</li><li>● 股務作業之管理</li><li>● 個人資料保護之管理</li><li>● 薪資報酬委員會運作之管理</li><li>● 防範內線交易之管理</li></ul>

## 2.2 營運績效

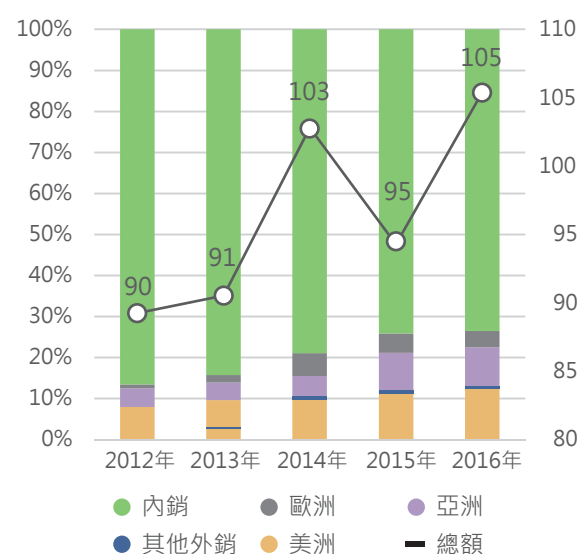
### 公司營運概況

超豐電子每年度舉辦法人說明會及股東常會，並定期發布每月營收暨季度、半年度及年度之財務報表。本公司設有發言人、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，以確保投資人充分了解公司之營運方針。

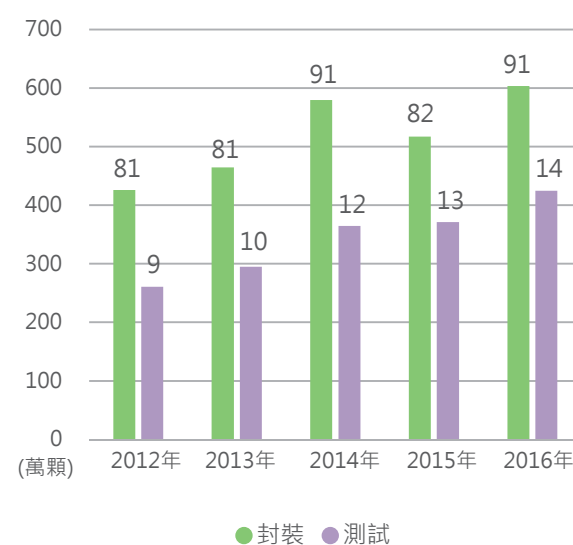
股東可依公司法規定於股東常會前以書面向公司提出議案。此外，超豐電子設投資人關係專區網站，定期更新營收、財務報表及法人說明會資料等財務資訊供投資人參考。超豐電子致力提高經營的透明度，使投資人執行投資決策時，能獲得更多相關參考資訊，確保投資人充分了解公司營運方針。

公司治理之守則及規則完整揭示於公司網頁與公開資訊觀測站《公司治理專區》訂定公司治理之相關規程規則。

#### 歷銷售產品及銷售地區 (新台幣億元)



#### 主要產品銷售數量 (新台幣億元)



### 營運價值分配

超豐電子所產生及分配的直接經濟價值分為營運成本、員工薪資與福利以及股利和稅捐支出及保留盈餘，並說明如下：

營業計畫成果：

- 2016年營業收入計新台幣105億7仟1百萬元，營業毛利新台幣29億4仟5百萬元。
- 2016年稅前淨利新台幣25億2仟9百萬元，稅後淨利新台幣22億3仟8百萬元。
- 2016年其他綜合損益新台幣-2仟5百萬元，綜合利益總額新台幣22億1仟3百萬元。
- 2016年每股盈餘(EPS)為新台幣3.94元。

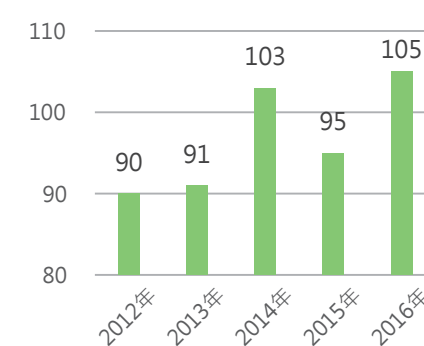
薪資福利方面：

- 2016年依職務等級所支領薪資、員工酬勞、年終獎金、激勵獎金、年節禮券、生日禮券、生育、婚慶及喪唁補助等。

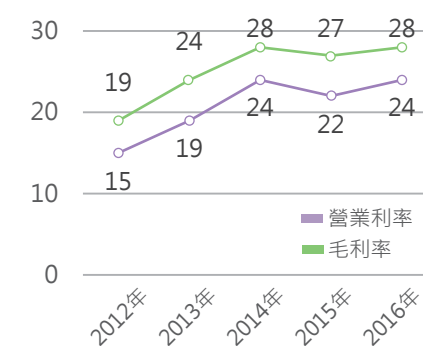
股利和稅捐支出及保留盈餘：

- 2016年度發放2015年之現金股利每股2.4元（保留盈餘配發1.71元及資本公積配發0.69元）
- 2016年度之所得稅支出共2億7仟9百萬元，2015年盈餘分配後之未分配盈餘為43億3仟7百萬元。

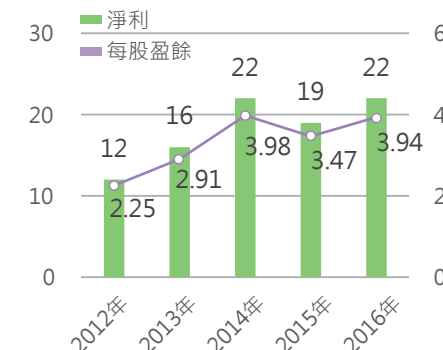
#### 營業收入 (新台幣億元)



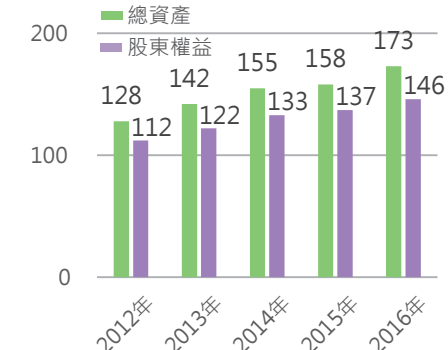
#### 毛利率及營業利率 (%)



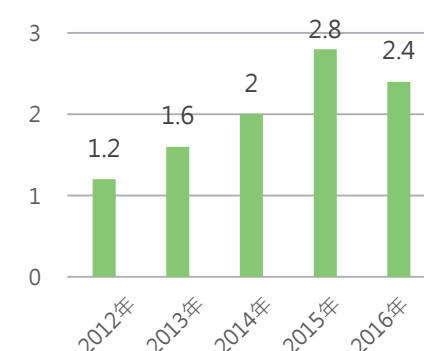
#### 淨利及每股盈餘 (新台幣億元/每股盈餘元)



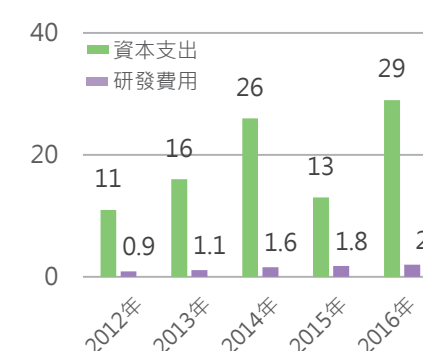
#### 總資產及股東權益 (新台幣億元)



#### 現金股利及資本公積發放現金 (新台幣元)



#### 資本支出及研發費用 (新台幣億元)



### 風險政策

面對全球企業所會面臨的營運性風險、財務性風險、環境風險，超豐電子已建立風險管理機制，管理對營運及獲利可能造成影響之各種潛在風險，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。

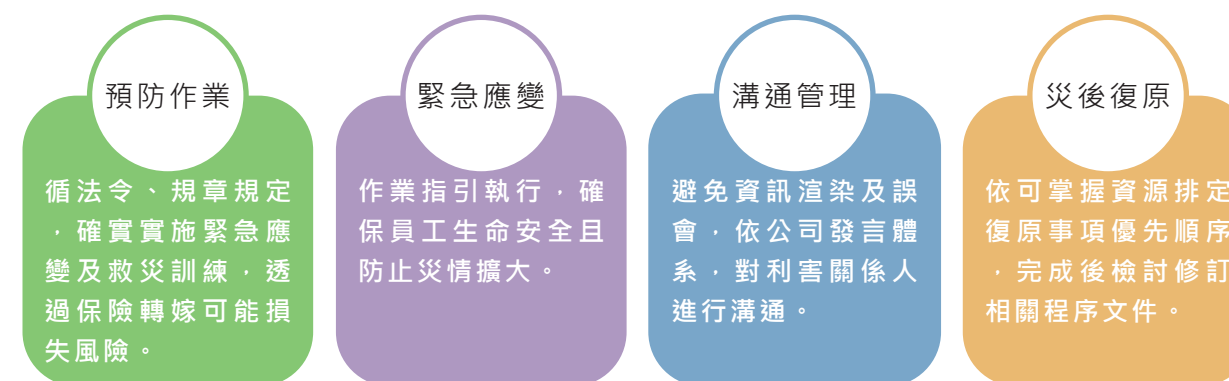
### 風險管理及緊急應變組織

- 公司營運風險管理組織由相關功能部門所組成。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，有效執行風險管理。
- 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，避免及減輕事件的傷害損失。

### 緊急應變

- 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，以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，2016年緊急事件演練主題為：颱風水災事故應變演練，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：  
規劃所需之應變與急救設備，並每月定期檢查，確保設備有效性。

### 危機及風險管理程序



### 風險因應策略

- 營運風險：  
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。
- 財務風險：  
利率變動-2016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，減輕匯率暴險。
- 環境風險：  
水資源-公司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。2016年廢水回收約達到318,643噸。  
碳管理-公司節約能源及溫室氣體排放減量具體措施主要透過宣導員工節約能源，以節省成本，並有效地減少溫室氣體排放量。公司每年持續透過高效率照明，製程改善、設備汰換及宣導員工節約能源，達到節能減量目標，節省當年度總用電量1%。



## 2.4 誠信經營及從業道德

超豐電子基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，訂定「誠信經營守則」落實誠信經營政策，使本公司人員於執行業務時有明確之行為依據，並防範不誠信行為。另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，讓公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，相關規範訂定為建構更完善公司治理，創造永續發展經營環境。

誠信經營及道德行為攸關公司組織價值與個人信譽，遵守法令規定，是超豐電子員工的重要責任，所有本公司人員都必須遵守：

- 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。

超豐電子董事應秉持高度自律，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，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，不得不當相互支援。

- 1/ 超豐電子指定行政部門為專責單位，由其負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，並每年定期向董事會報告。
  - 已於2016年11月3日第八屆第七次董事會報告公司誠信經營執行情形，並未發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為。
- 2/ 公司由董事會監督導公司法令及相關規範遵循情形。
  - 經全體董事通過，出具2016年度內部控制制度聲明書，聲明2016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。
- 3/ 董監事及法令規範之管理階層就任時已簽署行為準則聲明書。
  - 董監事及管理階層恪守誠信，2016年度未發生違反誠信行為。
  - 2016年度與供應商簽署「誠信從事商業行為承諾書」共73份，確保雙方以公平、誠實、透明原則從事商業活動。
- 4/ 建立專線電話、意見箱、改善提案執行辦法、直接向相關單位反應等溝通管道。
- 5/ 將「誠信經營守則」、「道德行為準則」揭露於年報、公司網站及網頁外，不定期以電子郵件向員工宣導應確實遵守相關行為守則。

### 反貪腐(誠信經營)

超豐電子依主管機關2015年7月15日臺證上一字第1040013874號函發布之「內部控制制度有效性判斷項目」評估版本，每年由管理階層及員工執行公司之控制環境風險評估(含反貪腐)，經評估後確認：

- 1/ 公司已建立內部行為準則及規範，強調對於誠信與道德價值之重要性，並常態性宣導告知組織所有成員瞭解及落實執行。
- 2/ 組織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，其行為符合公司要求之誠信與道德價值標準。
- 3/ 當組織所有成員違反內部行為準則時，及時辨識、補救及處罰。

### 反貪腐政策和程序的溝通及訓練

- 1/ 超豐電子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「誠信從事商業行為承諾書」。明訂下列事項：
  - 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。
  - 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。
  - 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。

## 2/ 處置公司人員不誠信之行為

- 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，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。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。

- 本公司建立獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員檢舉使用。

行政部：ned@greatek.com.tw  
稽核室：a001@greatek.com.tw

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

- 經舉發如有不法情事依工作規則懲處，必要時依相關法律處置。
- 2016年度未接獲舉發公司人員涉有不誠信行為。

## 客戶財產管理

超豐電子對於客戶的機密資訊均做到充分的保戶，並要求員工需要遵守，2016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。

- 1/ 超豐電子內部有制定相關規範，要求員工均須遵守。
- 2/ 公司內部設置文件管理單位及系統，並設定權限開放閱讀。
- 3/ 完善的資訊安全保護措施，以確保人員未經合法授權的取得客戶資訊。

## 員工行為及倫理守則

本公司於2006年8月訂定「倫理守則」，並公告於公司內部網路佈告欄，以規範員工行為及遵守倫理守則。



## 2.5 / 法規遵循

- 2016年超豐電子未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨或罰款的事件。
- 2016年超豐電子於環保方面無因申訴機制而遭受申訴。
- 2016年超豐電子於環保方面無因違反環保法規而遭受處罰。

# 03

## 利害關係人

超豐電子股份有限公司  
GREATEK ELECTRONICS



- \_3.1 利害關係人議合
- \_3.2 重大議題辨識與回應
- \_3.3 客戶關係管理與品質管理
- \_3.4 供應商管理
- \_3.5 外部組織參與
- \_3.6 電子行業公民聯盟 ( EICC )

## 3.1 利害關係人議合

### 利害關係人互動與經營

與利害關係人建立良好溝通、履行及創造更好的企業社會責任的關鍵在於追求永續發展，我們致力與利害關係人建立透明、有效的溝通管道。在諸多利害關係人中，能鑑別與公司營運有顯著相關者，以及這些鑑別出的利害關係人所關注的議題及優先次序，是非常重要的課題。藉由四大程序及網路系統問卷方式，找出年度重大議題進行解析。



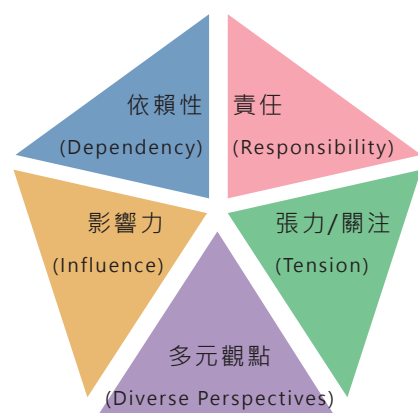
### 利害關係人鑑別

超豐電子CSR推動小組各部門及同業的經驗，參考AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES)，根據五大原則（依賴性、責任、張力、影響、多元觀點），對利害關係人的定義為「對超豐電子產生影響或受超豐電子影響的內、外部團體或個人」。

AA1000 SES-2011五大原則：

指直接或間接依賴組織的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人。

指能對組織產生策略影響或有決策能力的利害關係人。



指組織現在或未來有法律、經濟、經營及道德責任的利害關係人。

指需要關注組織相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人。

指具不同觀點且能使既有環境獲新認知及機會的利害關係人。

基於上述定義，鑑別出主要利害關係人，包括內部(一般員工及高階主管)；外部(客戶、投資者、股東、政府機關、社區、供應商、金融機構)。透過各單位平時運用溝通管道蒐集利害關係人的關切議題，由超豐電子CSR推動小組利用網路gmail系統請各利害關係人依各關切議題之問卷內容進行重要性評分，經問卷分析篩選出主要關切議題，最後由CSR推動小組彙整並確認重大性議題。

利害關係人之主要對象：

利害關係人		主要對象
內部	員工	內部高階主管及一般員工
外部	客戶	IC設計公司、晶圓廠及其他(代理經銷商、貿易商)
	投資者	一般投資者
	股東	個人股東及法人股東
	政府機關	經濟部商業司、金融監督管理委員會證券期貨局、臺灣證券交易所股份有限公司、財政部中區國稅局、財政部中區國稅局竹南稽徵所、苗栗縣政府工商發展處、苗栗縣政府環境保護局、苗栗縣政府消防局竹南消防分隊、勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心及行政院原子能委員會
	社區	社區鄰里
	供應商	原料供應商(主要原料為導線架、膠餅、金線、鍍鈹銅線及銀膠等)、物料供應商及電鍍供應商
	金融機構	銀行、票券公司及保險公司

### 利害關係人溝通管道

企業追求永續發展，必須了解利害關係人想法，不僅達到透明溝通外，亦是永續發展的重要參考依據。透過各種管道與利害關係人溝通，藉此彙整利害關係人關注的企業社會責任相關議題，以傳達超豐對企業社會責任上的執行績效與回應利害關係人的期待。溝通方式，在內部部分；藉由績效考核、福委、訪談等方式溝通；外部溝通除針對日常業務以各種方式與利害關係人保持互動外，在公司網站上設有外部溝通信箱ned@greatek.com.tw及提供對外聯絡窗口行政部/ 陳明宗經理 037-638568 #1302、傳真:( 037-628323)，做為利害關係人與超豐電子最基礎的溝通管道。

與利害關係人溝通管道一覽表

利害關係人	關注議題	議題說明	議題收集管道/溝通方式(頻率)
內部員工	營運狀況、公司治理、勞工人權、勞資問題、薪資福利、員工照顧、環境議題事件、環保安全專案、職場健康與安全、員工關懷與發展、法律遵循和道德規範、人才培育與教育訓練、升遷管道、勞動條件、退休制度、誠信經營	・董事會運作、未來營運方針、內控制度、財務報表、盈餘分配、銷售狀況、成本管控等對公司影響和受衝擊程度 ・廠內環境、職場安全 ・法規遵守 ・培訓及升遷管道制度 ・退休制度	・定期月會/週會 ・勞資會議(每季) ・電子公佈欄(不定期) ・員工信箱/電子郵件(不定期) ・各類投訴與諮詢專線(不定期) ・員工提案制度(不定期) ・福利委員會(每季) ・社團活動
股東	營運狀況、風險管理、環境管理、公司治理、創新研發、稅務規劃、股利政策、法律遵循和道德規範、董事會運作、銷售狀況成本管控、產品應用狀況	・董事會運作、未來營運方針、內控制度、財務報表、盈餘分配、銷售狀況、成本管控等對公司影響和受衝擊程度的程度瞭解	・法說會(每年1~2次) ・財務報告(每季/每年) ・年度股東大會 ・重大訊息或於官網公布公司各項新聞 ・參加海內外面對面溝通會議 ・每年發行公司年報、企業社會責任報告書、不定期於公開觀測站發布 ・透過電話及電子郵件回答投資人及分析師提問
客戶	公司治理、品質服務、風險管理(BCP)、產品責任、綠色營運、品牌管理、EICC 落實、能資源管理、新事業(產品)開發、供應商管理、產品品質安全、員工安全衛生、禁用物質管理、客戶關係管理、環境管理與績效、法律遵循和道德規範、客戶財產管理、公司營運狀況智慧財產權、保密協定	・董事會運作、未來營運方針、內控制度、財務報表、盈餘分配、銷售狀況、成本管控等對公司影響和受衝擊程度的程度瞭解 ・員工職場安全、環境管理 ・客戶財產及保密協定	・客戶稽核 ・供應商大會(每年) ・客戶滿意度調查(每年) ・QBR(每季/月) ・電子郵件 ・客戶拜訪 ・問卷
供應商	環保管理、衝突礦產因應、風險管理、供應商CSR 評比、營運狀況、誠信經營、電子行業行為準則(EICC)、綠色產品(RoHS、WEEE、EuP、REACH)、採購量、永續發展	・廠內環保管理 ・風險與誠信管理	・投訴信箱 ・供應商稽核 ・供應商問卷調查 ・不定期拜訪 ・尾牙 ・電子郵件 ・電訪
社區	公益活動、綠色營運、社會參與、環境影響(空污,水污,廢棄物,噪音管理)、法規遵循、增加就業機會、交通影響、公共安全	・社區公益參與 ・增加就業機會 ・環境規劃管理	・企業網站 ・外部溝通信箱 ・廠區申訴專線 ・不定期舉辦社區參與活動 ・專職單位負責社區居民之溝通 ・廠區附近鄰里長、居民與弱勢團體之不定期拜訪
政府機關	公司治理、綠色產品、供應鏈發展、法規符合性、勞動條件、排放量申報、職業安全衛生、公共安全	・公司治理 ・法規遵守 ・員工職場安全及勞動條件	・政府部門舉行的溝通會議/ 論壇/ 研討會或公開 ・公文往來 ・問卷及訪談 ・網路申報 ・不定期稽查 ・公會意見交流 ・雇主座談會(不定期)
金融機構	營運狀況、誠信經營、道德規範、資金配置、資產狀況、背書保證、內控制度	・董事會運作、未來營運方針、內控制度、財務報表、盈餘分配、銷售狀況、成本管控等對公司影響和受衝擊程度	・不定期拜訪 ・法說會 ・財務報告 ・重大訊息或於官網公布公司各項新聞

### 3.2 重大議題辨識與回應

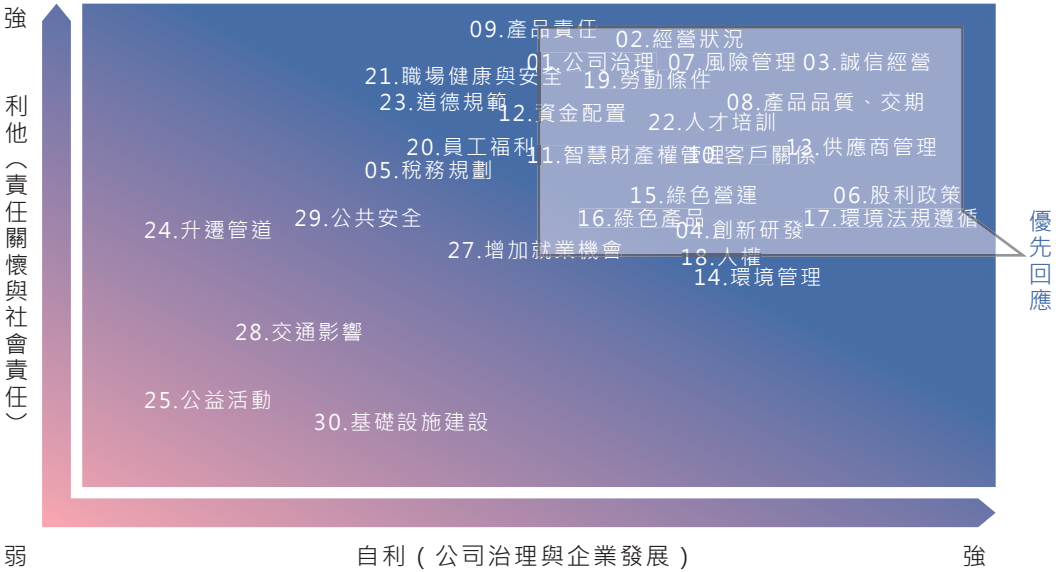
#### 利害關係人關注議題蒐集

「企業社會責任報告書」的議題涵蓋廣泛，超豐電子利用問卷調查的方式，瞭解並分析各利害關係人關注議題，做為永續工作推動重點及資訊揭露的參考基礎。透過內部討論並依GRI 4.0與所屬產業特性，從經濟、環境及社會等面向，篩選出共 30項關注議題，藉由公司內部各單位同仁依職責分別代表填寫利害關係人問卷；在外部利害關係人部分，利用網路gmail問卷系統給具代表性之利害關係人。填回問卷結果，本問卷發出 500份，有效問卷數達421份。問卷回收統計後，進行議題篩選，建立最終關切清單，再對應到GRI指標，決定GRI考量面為14 項。

利害關係人	回收問卷
員工	292
主管	31
股東/投資人	25
客戶	15
供應商	44
社區團體	4
政府機關	5
金融機構	5
總計	421

#### 利害關係人重大議題辨識

在重大議題辨識部分，我們亦藉由CSR 專案小組共同討論，評估出利害關係人關注CSR各面向之權重占比及對公司衝擊幅度之影響。就各類議題關注程度權重(低：1、中低：2、中：3、中高：4、高：5)，先除問卷回收所有份數(總平均)，再個別依利害關係人的份數除之(個別平均)，最後進行(類別平均)。與其他類利害關係人之計算結果相加總，依數值大小進行議題排序，值越大者代表越重要。透過這些數據蒐集、資料分析，統計出廣度以及各議題對公司營運的衝擊幅度，並將結果表現於關注議題重大性分析圖中。歸納出14 項分數最高之優先處理議題。於本報告書揭露14 項議題2016 年績效，由CSR 專案小組執行未來(1-3年)努力目標。



利害關係人關注議題邊界鑑別

具有重大性，且在本次揭露 具有重大性

重大議題	GRI G4重大考量面		內部邊界		外部邊界						
			超豐電子	頭份廠子	客戶	投資者	股東	政府機關	供應商	社區	金融機構
經營狀況	經濟	經濟績效									
誠信經營	社會	反貪腐									
創新研發	經濟	經濟績效									
股利政策	經濟	經濟績效									
風險管理	經濟	經濟績效									
產品品質	產品責任	產品及服務標示									
產品責任	產品責任	產品及服務標示									
客戶財產管理/客戶關係	產品責任	產品及服務標示									
供應商管理	經濟環境	採購實務 供應商環境評估									
環境管理	環境	廢污水和廢棄物 產品及服務 整體情況 環境問題申訴機制									
環境法規遵循	環境	法規遵循									
勞動條件	人權	投資 不歧視 人權實務申訴機制									
	勞工實務及尊嚴勞	勞/資關係 勞工實務申訴機制 職業健康與安全 訓練與教育 員工多元化與平等機會									

3.3 客戶關係&品質管理

客戶關係管理

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

1/ 實施週期：每一年一次(每年年初實施)。

2/ 將客戶滿意度調查結果統計分析後，於管審會中檢討客戶的回饋資訊，作為評估改進依據。

3/ 統計基準分為品質:40%，交期:30%，服務:30%，此外，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。

2016年超豐電子客戶滿意度評比結果，在品質及服務面向中，呈現皆為滿意，客戶滿意度為81%。近三年的客戶滿意度評比結果呈現持平的狀況(均為80%以上)，除了運用品質管理方法之外，加上卓越的資訊整合系統，讓整體產品品質及客戶滿意度更為穩固。

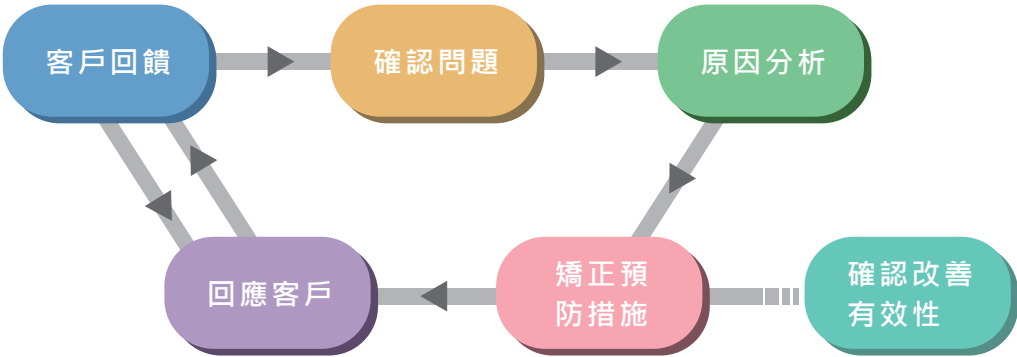
項目	國內	國外
發出數量/回收數量	27/30	7/10
回收率(%)	90	70
平均滿意度	81.48	80.59
目標值	80	80
達成狀況	達成	達成
滿意度前三高項目	1/ 有害物質問卷回覆 2/ 業務人員服務態度 3/ 彈性生產	1/ 有害物質問卷回覆 2/ 業務人員服務態度 3/ 定期產量報告按時提供

※ 2016年客戶滿意度調查結果

客訴處理

超豐電子將客戶申訴及建議，視為客戶對我們的品質要求，為進一步提升客戶對品質服務的滿意度及協助我們持續改善，因此我們有設置了完整的客訴處理流程，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，並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，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。

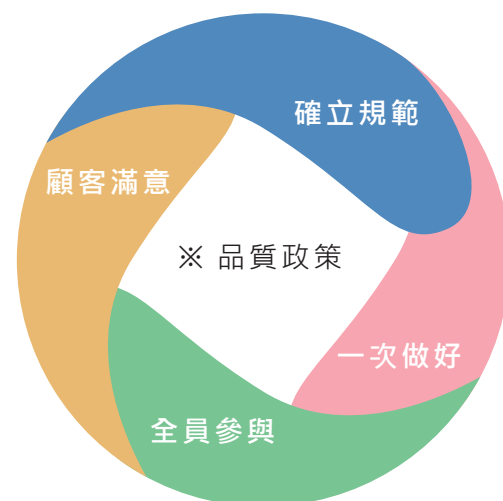
為達持續改善、精進品質水準，我們蒐集可用資訊，例如：品質異常、客戶抱怨或退貨問題等，加以追蹤、分析，並將客戶的聲音轉換為內部持續改善的原動力，讓品質及服務更符合客戶的需求與期望。



## 品質管理系統

超豐電子將本著追求卓越，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。

我們承諾將全面並持續推行之，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。



超豐電子已建立可靠度與失效分析的程序，並將持續的發展必要的基礎建設和能力，以符合現在的生產規模和未來的挑戰，確保產品品質無虞。



## 3.4 供應商管理

### 主要原料之供應狀況

積體電路包裝之主要原料為導線架、膠餅、金線、鍍鈀銅線、銀膠...等，其中用量最大之導線架約35%由國內購買,其餘來自中國大陸、新加坡、日本、韓國等地；膠餅全面向國內廠商採購；至於金線則來自於新加坡及韓國，鍍鈀銅線來自於菲律賓、台灣、韓國，銀膠則向日本及中國大陸供應商購買。

主要原料名稱	主要供應來源	供應情形
導線架	Shinko (Japan)、香港商先進太平洋股份有限公司(China)、復盛精密工業股份有限公司及台灣三井高科技股份有限公司	穩定
膠餅	長華電材股份有限公司(Taiwan)	穩定
金線	TANAKA (Singapore)、MK (Korea)	穩定
鍍鈀銅線	日茂新材料股份有限公司(Philippines)、MK(Korea)、TANAKA(Taiwan)	穩定
銀膠	長華電材股份有限公司(Japan)、Ablestik (Shanghai)	穩定

※ 主要供應商

### 供應商的評選

公司進行新供應商評鑑時，會對其環境影響進行評估。確認其是否符合ISO系統標準認證，並針對環境面，查核是否使用環境有害物質。並要求其製程與直接原物料必須保證不使用環境有害物質。公司依各供應商通過之認證，將供應商分級管理。

一級

通過任一有害物質管理系統認證(ISO14000)之供應商。

二級

通過品質系統管理認證ISO9001之供應商，須出具保證書，保證不使用環境有害物質。

供應商的管理與稽核

供應商為超豐電子營運的重要夥伴，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，以確保符合我們的永續管理要求與合作品質。

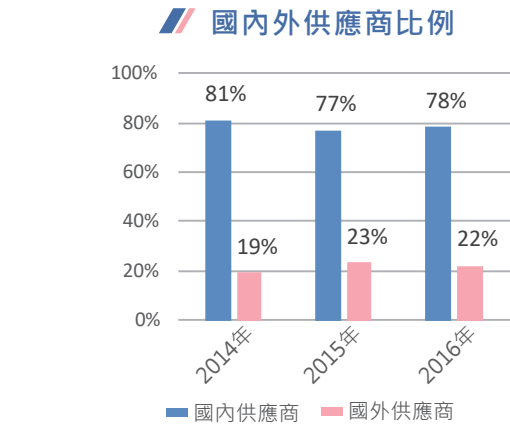
選定為合格供應商後，會對主要原物料供應商進行年度稽核。稽核項目包括品質系統、製造系統、環境有害物質管理系統、電子行業行為準則系統(勞工人權)等各大面向展開。若發現缺失、即要求供應商提出合適的改善方案，給予明確的目標和改善時間，並視改善成效適當調整訂單比例。

2016年針對12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80分以上，符合公司要求。

年度	供應商件數					國外	總件數
	國內						
	原物料	承攬商	人力外包商	廢棄物清理	總計		
2014	37	3	0	3	43	38	81
2015	38	2	0	3	43	38	81
2016	39	2	0	3	44	38	82

無衝突金屬

本公司認真的看待剛果民主共和國將可能透過金屬開採的方式進入電子供應鏈，在東部地區的剛果民主共和國，這種非法開採所獲得的利潤可能會助長人權的暴行。我們目前可確認所有產品中的金屬來源。



超豐承諾

我們將會向我們的供應商表達，期望供應商能保證本公司所採購的來源將不會來自於爭議地區，並持續監測直接供應鏈採購的做法，以避免取得有爭議的金屬原料。

3.5 外部組織參與

超豐電子積極參相關協會及產業公會組織的活動，並藉由各產業公會定期或不定期會議互動，形成與產業成員密集性溝通機制，有效凝聚共識及促進交流，並掌握產業即時動態。

外部組織參與狀況

外部組織名稱	參與狀況	費用	證書
台灣區電機電子工業同業公會	會員資格	42,000	
苗栗縣工業會	會員資格	24,000	
勞資關係協會	會員資格	4,000	
警察之友會	顧問	50,000	-
人資聯誼會	會員資格	-	-

## 利害關係人互動與經營

電子行業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)，為惠普、戴爾、IBM 等多家國際大廠於2004 年10 月所共同發表電子電機產業行為準則，為一套有關電子行業供應鏈的社會、環境與道德相關的行為規範，組成包括(勞工和招聘、健康安全、環境責任、管理系統和道德規範) 等，涵蓋了以下規範：



超豐電子在封裝測試專業領域擁有重要之地位，承諾確保供應鏈工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守道德。所具備的會員資格，為總公司力成科技有限公司於2015年04月加入EICC會員之旗下分公司，並接第三方查證，藉以承諾支持「電子行業公民聯盟」的願景與使命。

### 超豐電子股份有限公司社會責任承諾

- 本公司遵守法規；尊重員工就業自由。
- 不違規聘僱童工及未成年工，不超時工作。
- 提供合理薪資與福利，並符合人道待遇。
- 禁止各項歧視，與尊重員工自由結社。
- 本公司秉持誠信廉潔之經營原則，禁止不當收益。
- 透明公司資訊，積極保護智慧財產權，符合公平交易標準。
- 保護不當事項之內外舉發者身份，參與各項社區活動，善盡企業社會責任。
- 超豐電子確保製造的產品中所含有的鈹、錫、鎢和黃金不會直接或間接地資助或有益於剛果民主共和國及其鄰國內嚴重侵犯人權的犯罪武裝集體。

## 超豐電子「電子行業公民聯盟行為準則」政策

- 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

項目	內容
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，及客戶的資料。
公平交易、廣告和競爭	謹守公平交易、廣告和競爭標準。
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。
衝突金屬政策	不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，並致力要求上游原料及或零組件供應商，不得使用來自衝突區域的衝突金屬，且相關交易活動須符合電子行業公民聯盟行為準則規範。
個人資料保護	保護員工、客戶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。

- 符合客戶及法令要求，維護員工人權

項目	內容
平等對待	員工不會因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、相貌、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因信息或婚姻狀況等在招聘及實際工作中（如影響薪資、晉升、獎勵和受培訓等），受到騷擾以及非法歧視。
自由結社	依照當地法律，員工自由結社與參與社團應受到尊重。
青年勞工	不僱用年齡未滿16 歲者。未滿18 歲的員工( 青年勞工) 不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。
人道待遇	禁止苛刻和非人道的對待員工，包括任何形式性騷擾、性侵犯、職場暴力、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵，也不會威脅進行任何此類的行為。

- 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

重視人權

每位員工於新人入職訓練即授予企業社會責任課程，以了解自身權益與公司在社會責任方面推行政策及作法，通過測驗方完成入職訓練。在「同仁手冊」、「工作規則」、「性騷擾防治辦法」等內部文件與辦法中，皆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，建立多元有效溝通管道、健全薪資福利、提供多元的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。

超豐電子於企業社會責任政策，依據「勞動基準法」不得僱用未滿15歲人員，聯合國國際勞工組織(International Labour Organization) 規範嚴禁雇用未滿法定最低就業年齡之童工。明定禁止使用童工，招募任用管理辦法中明定條款說明。確保絕無雇用未滿法定最低就業年齡之童工及未成年員工之身心健康與安全，禁止安排危險性之工作。獲聘員工須提供身分證明予公司進行查驗，確保無所疏漏。綜合2016年稽核統計，皆無任何違反禁用童工之發現。

針對在職員工，持續進行課程培訓、網站及內部刊物等宣導，確保同仁能確實了解企業社會責任政策內容與精神。2016年並未因侵犯員工權利而造成的公開或法律事件，超豐電子亦設有各種溝通管道反應，當同仁遇到違反人權或管理不當事件，皆可善用。

各項人權指標落實情形

項目	內容	目標	2016年
不歧視	歧視糾紛之總數	無歧視事件	無歧視事件
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之作業	無禁止自由結社	鼓勵自由結社，不禁止
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作業	不聘用童工	不聘用童工
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，以及有助於消除強迫或強制勞動之作業	無強迫、強制勞動	無強迫、強制勞動

衝突金屬政策

超豐電子承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，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金屬，且相關交易活動須符合電子行業公民聯盟行為準則。為確保金、鉍、鎢、錫等這類金屬來源非由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採，我們要求供應商遵守「衝突金屬政策」作法如下：

- GTL電子行業公民聯盟之「衝突金屬調查表」，展開供應商衝突金屬調查，並同時要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之金屬。
- 要求供應商須追蹤所供應產品的金屬來源，以避免使用潛在的衝突金屬，並遵守下述規定：

1/ 確保產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區的衝突金屬。

2/ 追溯所有產品中包含的金、鉍、鎢、錫的來源。

3/ 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。



# 04

## 員工與 社會參與



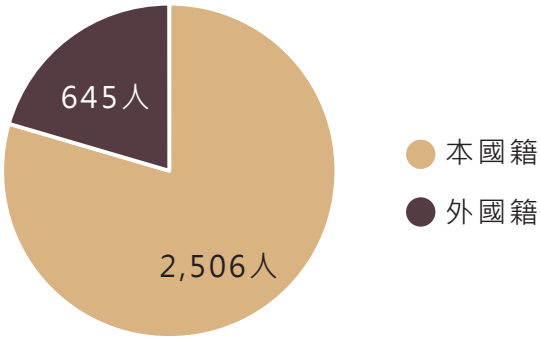
- \_4.1 員工結構與分佈
- \_4.2 員工福祉
- \_4.3 精采生活
- \_4.4 看見未來
- \_4.5 職場安全
- \_4.6 員工關懷
- \_4.7 勞資溝通
- \_4.8 深耕校園・人才培訓
- \_4.9 社會關懷



## 4.1 員工結構與分佈

### 員工結構與分佈

超豐電子員工人數每年持續成長，截至2016年12月31日含頭份廠員工人數(47人)總人數為3,151人(皆為正式員工)。近年來，台灣面臨到不小的缺工問題，但超豐電子仍將多數工作機會提供給本國人，本國籍員工數2,506人，外國籍員工數645人；本國員工佔員工總人數的79.5%，外國員工佔20.5%。



- 註：超豐電子 外包勞動力含保全5人、清潔人員42人、團膳6人。
- 說明：正式員工與非正式員工差異在簽署的勞動契約不同，正式員工：屬於有繼續性工作，為不定期契約者。
- 非正式員工：臨時性、短期性、季節性及特定性工作，為定期契約者。

超豐電子員工年齡30歲以下員工佔42.1%，為公司培訓的目標，也是熱情活力的來源；30至50歲員工為超豐電子之主力，佔所有員工之53.5%，屬於具有經驗的重點族群；50歲以上員工佔所有員工近4.4%，為主要領導公司之要角。

為了持續努力達到超豐電子的產能成長，人力結構以技能為多數，佔63.8%；其次為工程職人員，佔25.6%；管理職佔5.6%，行政職佔5%。2016年12月31日超豐電子女性員工佔員工總數的61.4%，男性員工佔員工總數的38.6%。

#### 年度正式員工人數

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	
2014	463	524	25	301	859	75	0	0	0	451	119	0	2817
2015	475	572	31	286	872	89	0	0	0	420	165	0	2910
2016	527	653	36	291	897	102	0	0	0	505	140	0	3151

#### 年度正式員工人數(依職等)

年度	正式												總計
	本籍						非本籍						
	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	
2014	859	141	12	1223	11	1	0	0	0	570	0	0	2817
2015	927	138	13	1235	11	1	0	0	0	580	0	0	2910
2016	1051	150	15	1277	12	1	0	0	0	645	0	0	3151

在2016年度新進人員30歲以內為75.5%，31-50歲為23.9%，50歲以上為0.6%，男性佔35.9%，女性佔64.1%共到職864人。2016年度離職人員30歲以內為60%，31-50歲為38.9%，50歲以上為1.1%，男性佔28%，女性佔72%共離職622人。

#### 新進員工人數

年度	本籍						非本籍		
	男			女			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
2014	313	40	1	268	104	0	267	49	0
2015	219	47	2	177	92	0	102	41	0
2016	267	82	5	193	103	0	266	22	0

#### 離職員工人數

年度	本籍						非本籍		
	男			女			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
2014	205	49	1	228	104	5	118	78	0
2015	150	52	1	149	97	11	75	53	0
2016	164	49	3	149	97	4	132	96	0

## 4.2 員工福祉

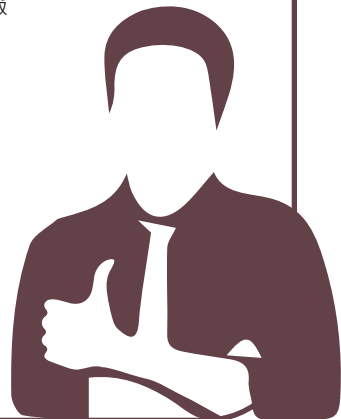
超豐電子以人為本，視同仁為公司最重要的經營夥伴，我們致力於提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，並回饋同仁對公司辛勞與貢獻，讓每位成員盡情工作，享受人生。

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，2016 年度平均薪酬為46,256 / 月。超豐電子重視人員的待遇與福利，並提供合乎適用法律的員工福利，超豐電子2016 年福利補助高達4,891 萬。

註：2016 年度全體員工平均月薪計算基礎係以2016 年應發薪酬 / 計薪人次

### 超豐薪資福利

優渥的薪資制度	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 超豐電子的薪酬標準不分性別，而是按其學經歷、工作與能力表現、所任職務及專長技能等條件核定
完善的保險	超豐電子員工均參加勞工保險、全民健康保險、勞退提撥及免費的團體綜合保險（包括壽險、意外險、醫療險、癌症險...等）。 秉持照顧同仁及眷屬的角度，除了員工本人受惠外，亦加惠員工之父母、配偶與子女，但需繳保費。
貼心的福利措施	結婚禮金、生育補助金、傷病、婚喪喜慶補助 三節與生日禮券發放 員工旅遊補助 超過200 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 規劃醫務室、哺乳室
便利的設施	員工專屬停車場 多元化的餐飲、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 舉辦年終晚會節目，使生活樂活豐富 多樣化特約商店，延伸您的生活福利



### 2016年度各項福祉支出費用統計

類別	費用(新台幣元)
結婚 / 生育 / 傷病 / 喪儀等禮金	479,000
三節與生日禮券	22,045,736
員工旅遊補助	6,094,000
團體綜合保險（員工不需負擔任何費用） 壽險、意外險、醫療險、癌症險	3,361,984
餐費補助	公司 64,775,537 福委會 7,228,389
定期健康檢查	239,340
公司文化(五一勞動節及尾牙) / 社團 / 休閒活動	13,066,980

### 退休制度

超豐電子遵照「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，讓勞工符合退休條件時可請領退休金，2016年提撥之退休金總額為新台幣84,295,812元。

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、在公司服務年資十五年以下者每年給予兩個基數；在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。

自2015年7月1日起，員工選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，按其每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之退休金專戶。

## 4.3 精采生活

### 樂活超豐

良好的績效表現源自於正確的工作態度及強健的體魄，我們重視公司的營運表現，更重視員工的身心健康，我們深信有身心健全的員工，才有營運績效良好的超豐電子，在這個大家庭裡，每一位同仁都是最重要的夥伴，一起努力往目標邁進，也一起與公司共同成長。

我們重視員工身心健康，每年辦理員工體檢，並設置醫護人員提供健康諮詢，超豐電子福委會規劃全年度多元化的活動，鼓勵員工參與，舒解工作上的壓力與辛勞、聯繫夥伴間的情誼、發展身心健康，並培養人文素養與推動社會關懷，進而成為勤奮工作、健康生活科技人，福委會共成立瑜珈社、太極拳社、壘球社3個員工社團，社員數達近100人，藉以聯繫同仁間的情誼。社團由福委會聘雇專業老師教授課程，員工不須支付費用，壘球社報名比賽時，由福委會支付報名費用，2016年度社團支出費用為新台幣64,500元。

#### ● 瑜珈社團活動



## 4.4 看見未來

### 人才培育與發展規劃概念

超豐電子重視員工的教育訓練，我們依「組織成長與公司政策的需求」，建構超豐之「需求解決導向」的運作模式與訓練藍圖，不分性別和種族。從新人入職開始，安排適當的新人訓練課程。2016年我們一共舉辦了75梯次的新人教育訓練，協助員工熟悉公司文化與環境。入職後，針對不同的職務與職級，進行系統化的學習發展。此外，我們致力於主管經營管理能力的培養，強化各級員工的職能發展，確保企業的永續經營。

超豐電子訓練發展的規劃重點：讓公司成長時有足夠的人才與專業能力去迎合發展之需求。為達到永續經營之理念，我們更加重視人員專業技能與管理能力之培訓。

### 進修及訓練制度

依照公司營運計劃，每年均編訂年度訓練計劃，分別為：新進人員訓練、一般通識訓練、專業課程訓練、管理課程訓練等。為培育人才，透過教育強化專業知能，以提高員工素質與專業能力；不斷宣導企業倫理，建立企業文化有利企業溝通。2016年參與教育訓練總人數11,315人次、總時數1,016,853小時。

#### ● 2016 年度練平均時數

職稱	訓練合格時數		人數		平均	
	男	女	男	女	男	女
工程職	23841.5	664	4299	25	5.55	26.56
行政職	727	762.5	274	149	2.65	5.12
技能職	58269	929072	411	5367	141.77	173.11
管理職	3198	293	704	58	34.54	5.05
備註：訓練合格時數 / 人數						

#### ● 2015 年度練平均時數

職稱	訓練合格時數		人數		平均	
	男	女	男	女	男	女
工程職	9327.5	412.5	1871	22	4.99	18.75
行政職	905.5	1199.5	360	357	2.52	3.36
技能職	27788	548488	231	2689	120.29	203.98
管理職	2929.5	406.5	749	210	3.91	1.94
備註：訓練合格時數 / 人數						

### ● 專業職能發展

- 在職訓練 ( On the Job Training ,OJT ) 課程：每年各單位依其「部門需求」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。
- 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、員工發展等面向。
- 外訓課程：考量部門「專業職能」的特殊性及專業研討會新知需求，由外派訓練提升相關知識。
- 技能鑑定：技術員、品管員、訓練員與領班之培訓以授證訓練為主，藉由授證訓練，達到產品品質穩定的目標。

### ● 語言能力培訓

- 超豐電子每年提供員工英文課程的學習機會，提升同仁語言能力水準。2016年共32人參與語言培訓。

### ● 新人教育訓練課程

- 介紹公司沿革、組織、經營理念、企業文化、道德規範、勞工與人權法令、規章制度。



## 內部講師培訓

考量人才培育的重要性，我們從2015年首次開辦內部講師培訓課程，讓公司內部富有專業知識與技能之同仁，以教學相長的方式提升員工專業，並使員工快速掌握工作技能。透過在職訓練課程，同仁間互相討論、教導、分享與切磋技藝。內部講師以豐富的經驗授課，課程內容與工作可以無縫接軌，並藉以傳承企業的經營智慧，將訓練效益極大化。至今超豐電子已培育104位內部講師。

### ● 接受定期績效及職涯發展員工人數

年度	男				女			
	部級 (含)以上	課級 主管	間接 員工	直接 員工	部級 (含)以上	課級 主管	間接 員工	直接 員工
2014	30	112	698	89	2	9	91	1635
2015	31	109	763	106	2	9	98	1704
2016	35	107	839	132	3	8	100	1750

## 績效管理與員工發展

### ● 目的

為求公平、公正的瞭解員工之工作績效、工作能力及工作態度之表現；每年透過績效考核表制度的評鑑，以作為人事訓練目標的制定、薪資管理的依據、員工酬獎發放、任用的參考、升遷的管理及員工未來發展計劃之擬定。

### ● 員工職涯發展的依據

我們著重員工職涯發展，對於員工之考核不因性別而有差別。制定考核標準流程，使主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業。團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並就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，以達到整體性之經營目標。

藉由年度績效考核項目之訂定及評估，引導同仁的行為符合公司期待，讓主管能善盡管理的責任管理部門與帶領員工，另一方面亦期望同仁，能有嫻熟掌握業務的能力，自主學習與成長，成為公司的棟樑。

### ● 升遷管道

我們訂定了職等、職稱之關係及應具備之最低資格，透過嚴謹的績效考核評估制度，使個人的績效、職稱、職等、職級及晉升相配合，以鼓勵同仁自我發展與提升自我工作能力，而達到成長的目的。每年依據員工年度績效考核之成績，給予職等及職級上的晉升，使員工之績效表現與個人職等升遷有明確之連結。

此外我們訂定「管理職推薦晉升辦法」，制定各管理職位所需之基本應備條件，於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。從2014年至2016年正式員工100%接受績效考核。

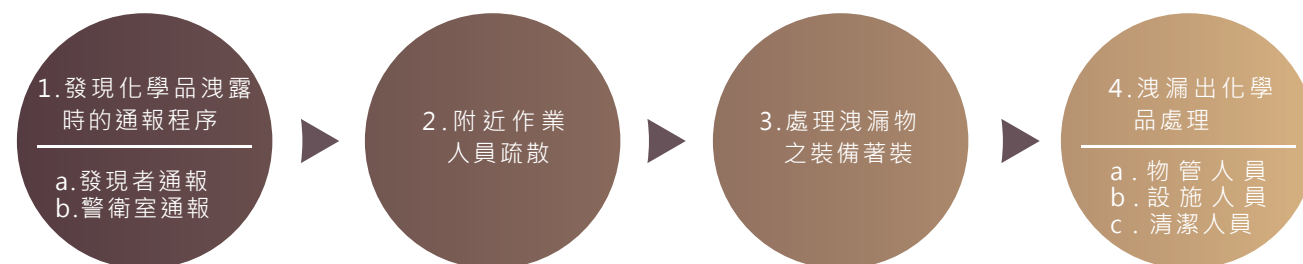
## 4.5 職場安全

為達預防職傷事故並維護安全及健康之工作場所目標，我們訂定「職業安全衛生政策」。我們遵循「職業安全衛生法」制定職業安全衛生委員會，委員共有19人，由總經理擔任主任委員，主管代表由總經理指派。依「職業安全衛生法」，職業安全衛生委員會之勞方代表須超過1/3，超豐電子均符合法令規定。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。

勞工安全衛生政策：

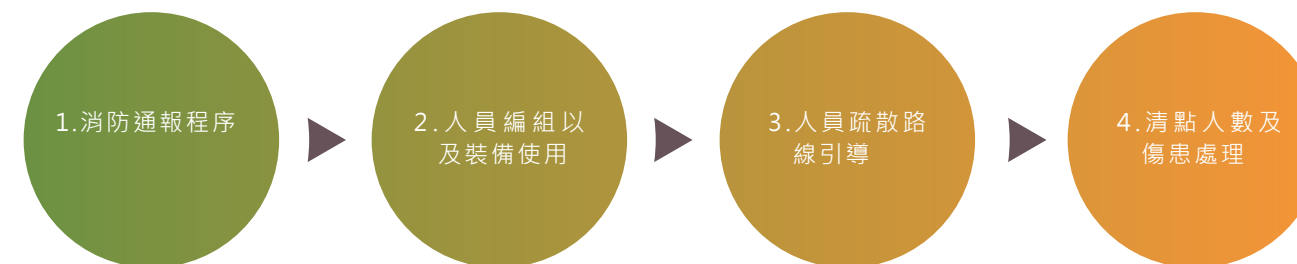
- 符合法規，公司的經營必須符合法令的規定。
- 以人為本，提供員工安全、舒適及有效率的工作環境。
- 預防危害，建立災害是可以預防的信念。
- 持續推動，實施安衛訓練宣導並落實安全衛生作業準則。

### 化學物品搬運中洩漏及傾倒緊急處置演練



公司遵守勞工安全衛生法及其相關法令，制定安全衛生守則，供全體員工遵守，對潛在危險加以控制及對員工提供必要之保護措施、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、定期實施勞工健康檢查以預防管理職業性傷害及疾病、於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，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，並曾獲勞委會頒發全國勞工安全衛生群組合作組織服務績優單位及防災聯盟績優單位團隊楷模。

### 消防防災逃生演練



失能傷害情形

2016年度超豐電子同仁不含交通傷害之受傷失能件數共2件，失能傷害頻率為每百萬工時0.3019，較2015年下降68.14%，失能傷害嚴重率則為每百萬工時3，較2015年下降57.14%，無任何因公死亡案例。

超豐電子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。

● 年度缺勤率統計

缺勤時數							員工出勤總時數		缺勤率 (合計/員工出勤總時數)*100	
年度	工傷時數		病假時數		合計		男	女	男	女
	男	女	男	女	男	女				
2014	1613.5	4474	4961	28950	6574.5	33424	2034644	3957589	0.32	0.84
2015	317.5	4618.5	6195.5	29722.5	6513	34341	2082108	3876614	0.31	0.86
2016	1682.5	903.5	7259.5	28375.5	8942	29279	2275574	4052587	0.39	0.72

疾病高風險員工之管理

依據「勞工健康保護規則」，超豐電子於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。針對體檢結果為二級以上之員工，會安排同仁進行專業醫醫師諮詢，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。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。

化學品管理

超豐電子已建立危害性化學品清單，並有對應安全資料表 ( Safety Data Sheet, SDS )，其內容皆符合全球化學品協調制度 ( Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals, GHS ) 之規定。

作業環境測定

超豐電子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，將針對異常區域實施監測並著手進行改善。

超豐電子成立緊急應變小組，其組成包含通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班、指揮班及指揮官。我們每半年針對緊急應變小組實施消防訓練及演練，每年訓練員工在日間與夜間參與消防疏散演習之實作，來增加預防火災意識。此外，我們亦協助生產單位規劃定期實施區域性疏散演練，以提升員工參與疏散應變演練之參與率及落實度。

個人防護具

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，超豐電子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。

## 哺乳室的設置

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

超豐電子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。

## 育嬰留職停薪政策

超豐電子依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請，2016年度超豐電子育嬰留職停薪申請人數為21人，其中，女性比例100%。產假 / 陪產假與育嬰假人數共計157人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率86%，復職滿一年仍在職之女性留任率95%。

育嬰留職停薪申請：

- 2016 年育嬰留職停薪後原應復職24人
- 2016 年育停留職停薪實際復職人數21人
- 2016 年育嬰留職停薪回任率86%

我們的孕育照顧方案下，2016 年度超豐電子申請產假或陪產假者達136 位。此外，超豐電子員工或其配偶的生育數亦逐年上升，近三年我們的統計人數如下：2014年共50人，2015年共34人，2016年共52人。

### ● 最近三年育嬰留停申請率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停 復職率(%)	備註
2014	2014年還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始3年內)	66	56	122	78 %	育嬰留停 申請率(%) =(A2/A1)*100
	2014年實際申請育嬰留停人數(A2)	0	38	38		
2015	2015年還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始3年內)	64	48	112	35 %	
	2015年實際申請育嬰留停人數(A2)	3	35	38		
2016	2016年還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始3年內)	75	60	135	58 %	
	2016年實際申請育嬰留停人數(A2)	1	35	36		

### ● 最近三年育嬰留停復職率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停復職率(%)	備註
2014	預計於2014年育嬰留停復職人數(B1)	0	38	38	53 %	育嬰留停 復職率(%) =(B2/B1)*100
	實際2014年育嬰留停復職人數(B2)	0	20	20		
2015	預計於2015年育嬰留停復職人數(B1)	3	35	38	50 %	
	實際2015年育嬰留停復職人數(B2)	3	16	19		
2016	預計於2016年育嬰留停復職人數(B1)	1	35	36	25 %	
	實際2016年育嬰留停復職人數(B2)	0	9	9		

### ● 最近三年育嬰留職率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停 復職率(%)	備註
2014	2013年育嬰留停復職後持續工作一年 人數(C1)	0	7	7	78 %	育嬰留職率(%) =(C1/C2)*100
	2013年育嬰留停復職人數(C2)	0	9	9		
2015	2014年育嬰留停復職後持續工作一年 人數(C1)	0	7	7	35 %	
	2014年育嬰留停復職人數(C2)	0	20	20		
2016	2015年育嬰留停復職後持續工作一年 人數(C1)	1	10	11	58 %	
	2015年育嬰留停復職人數(C2)	3	16	19		

勞工人權 / 勞資問題

● 勞資會議

本公司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；勞資會議代表定期召開勞資會議；勞資會議職責主要為討論協調勞資關係、促進勞資合作、改善勞動條件、勞工福利籌劃、提高工作效率等事項。

● 2016年勞資會議內容

召開日期	會議事項	決議
2016年2月22日	■ 激勵獎金發放標準 ■ 2016/4進行EICC認證	■ 2016/4產能逐漸增加，請同仁能配合加班，讓業績能突破新高，如達成公司設定目標，公司將斟酌發放激勵獎金
2016年5月23日	■ 頭份廠將於年底前完工，5月16日有一負責頭份廠BUMPING處副總報到	■ 3月營業額881,791,704 元，達月績效獎金發放目標，於4月8日發放0.2月激勵獎金。 ■ 辦理國內員工招募求才
2016年11月22日	■ 2016年10月份營業額938,346,788 元。 ■ 頭份市新建廠房已屆完工階段	■ 辦理國內員工招募求才

● 意見箱

本公司於工作場所明顯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，但對於循正常管道已無法或不能得到回應之事項、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時得以員工信箱直接反應。

● 完善溝通管道

超豐電子重視同仁聲音，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。我們自成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。此外，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。

建構全方位的溝通管道，多元、雙向、開放的反映機制，透過落實員工溝通、意見的傳達，使同仁的心聲得以有效被處理及回覆，也透過公正、保密、迅速的處理過程，解決同仁的疑惑，建構良好的勞資關係。

● 2016年勞資溝通

勞工意見		溝通事項(合計)	解決數量	解決(%)
工作環境	其他			
1.樓梯間設置逃生方向指示燈。 2.員工休息室飲水機經常故障報修。	1.協助福委會臨時設置收集垃圾用子車桶。 2.協助設施部清除地下室報廢大型電箱。	4	4	100 %

## 4.8 深耕校園，人才培訓

### 公益活動/社會參與/增加就業機會

超豐電子持續深耕校園，積極與鄰近學校攜手合作，促進成就更多就業機會兼顧進修，以確保育才、留才，以創造產學雙贏的合作模式。

產學合作包括元培科大、大華科大等學校的實習合作，拉近產業實務及學校理論之間的差距，讓學子們進一步認識超豐電子並加入我們的行列。

此外公司每年更積極參加各校之校園徵才活動，除了有效媒合畢業學生至公司擔任適當之職務，更提供在學學生之就業諮詢，除幫助學生了解就業市場之趨勢及動態外，更可讓在學學生更認識封裝、測試產業及超豐電子，待學生畢業或役畢後，更有興趣至超豐電子服務，成為超豐的生力軍。

近年參與之學校包括元智大學、中原大學、逢甲大學、明新科大、聯合大學、育達科大、亞太技術學院，透過與學校長期的合作，增加學生對公司的認識及興趣，有效媒合學生至公司服務。



## 4.9 社會關懷

### 和睦鄰里

鄰里共融一直是超豐電子的努力目標，它是企業存在的自然根基，也是企業發展的重要基礎。我們每月固定派員參與鄰近社區信仰中心的土地公廟的祭祀活動，每年固定參與鄰近社區百姓公廟的祭祀活動，搜集並了解社區群眾之意見及對公司之期待，並於年節不定期拜訪社區意見領袖，了解社區群眾對公司的觀感，並拉近與社區居民的距離。

公司長期派任代表加入警察之友會，並擔任顧問，協助警察單位防範犯罪，擴大安全宣導，促進警民合作，強化治安等相關工作。企業與社區的良好互動，可提昇企業文化形象深耕在地，並促進社區居民共同經營和諧社區。



### 提供弱勢族群工作機會

除創造地區工作機會外，超豐電子亦關切弱勢族群之工作機會，超豐電子與就業服務中心合作，持續媒合弱勢族群至公司上班，合計2016年底在職之身心障人數，重度4人，中度8人，輕度13人，合計共25人；合計2016年底在職之外籍配偶人數共156人；合計2016年底在職之原住民人數共11人；超豐電子除積極進用當地居民外，亦積極任用社會上相對弱勢之族群。

# 05

## 環境保護

- \_5.1 廢棄物管理
- \_5.2 水資源管理
- \_5.3 節能減碳
- \_5.4 超豐綠色產品

與超豐電子已在2001 年通過ISO14001 環境管理系統認證，依循此管理系統管理公司因生產活動而產生的污染與廢棄物。並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公司內部訂有「環境政策」以做為環境管理最高指導的原則。

環境政策

超豐電子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 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，我們藉環境管理系統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。

我們承諾

- 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。

以上政策對外公開，並號召全體員工及關心環境保護之社會大眾共同努力推行。



超豐電子營運據點雖非位於規劃的工業區或科學園區內，營運據點均需通過政府的環保單位的定期或不定期到廠稽查。所以我們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。

環保支出類別	2014年	2015年	2016年
工安環保支出費用(元)	3,522,347	3,513,820	5,279,175
防治污染設備金額(元)	438,680	8,945,600	4,738,499
總計(元)	3,961,027	12,459,420	10,017,674

5.1 廢棄物管理

廢棄物管理

超豐電子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，以確保所產出廢棄物合法處理，2016年無違反廢棄物清理法而遭受罰款。

我們持續推行減廢和回收計劃，以降低對環境衝擊。以2016年為例，總共產生廢棄物1828.46噸，其中有害廢棄物僅佔13.08噸，廢棄物再利用回收共471.8噸，回收比例達到25.8%。

年度廢棄物產出量與處理方式

廢棄物類別	處理方式	2014年(ton)	2015年(ton)	2016年(ton)
一般	焚化	1057.52	985.41	904.92
	物理	294.33	302.92	437.57
有害	物理	4.4394	7.174	5.5823
	化學	0.8748	0.979	1.0655
	穩定化處理	0	0	7.5

資源回收收入(元)

類別 \ 年度	2014年	2015年	2016年
下腳料	62,680,157	50,211,087	45,960,402
塑膠類	2,545,754	2,213,447	1,903,876
紙類	1,659,952	722,134	788,507
雜項	473,589	265,502	290,978

## 5.2 水資源管理

### 廢水排放

超豐電子非位於工業區或是科學園區內，故廠內設置有獨立的廢水處理設施，排放水質經處理後皆符合國家放流水標準並需每半年提報縣政府主管機查核，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。2016 年廢水排放量為 428,339 噸。

### 水資源管理

超豐電子生產所需的水，來源為自來水及製程廢水回收後再循環使用，我們公司執行的省水措施，例如洗手抬水龍頭裝設省水裝置，減少耗水量，同時並透過廢水回收設備，減少水資源消耗，將封裝製程回收水量來取代部分自來水使用需求，以達節約用水及保護水資源的目的，減少對自然環境的衝擊。

自來水使用量 2016 年 626,266 噸，2016 年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為 33.7%，較 2015 年 33.9%，減少約 0.2%，但其回收水量增加 94,314 噸，因公司業務成長整體的總用水量增加，雖然回收水量較 2015 年多；但平均回收%些微下降。

● 註：比例（%）= [ 回收水量（m<sup>3</sup>） / [ 回收水量（m<sup>3</sup>） + 自來水量（m<sup>3</sup>） ] \* 100%

## 5.3 節能減碳

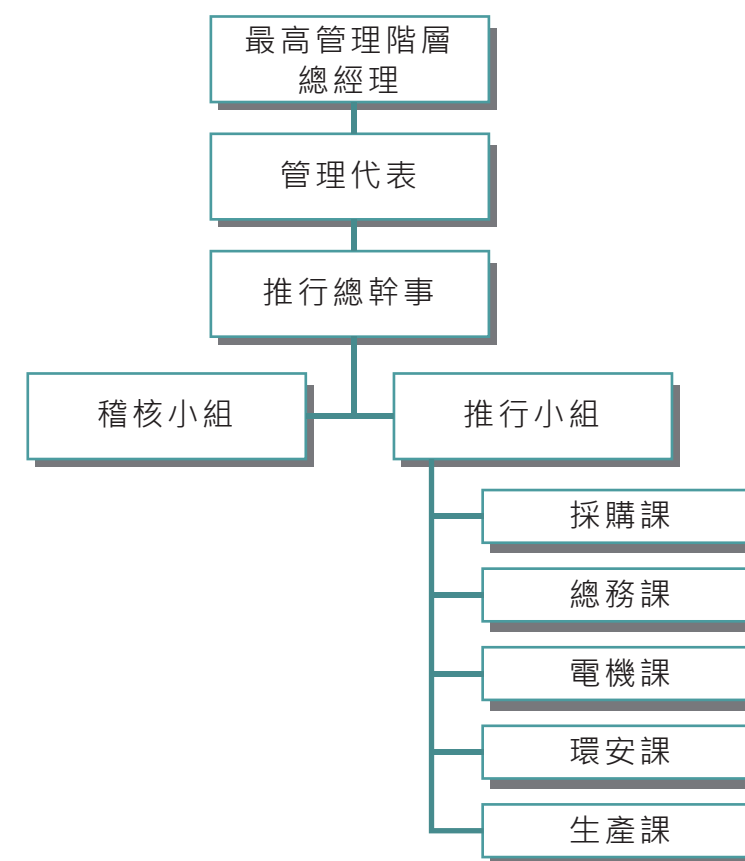
### 溫室氣體

超豐電子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，雖非列管應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源，但仍進行溫室氣體自主盤查，本公司依 2015 年的首次盤查為溫室氣體基準年。

### 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。超豐電子將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。

### 溫室氣體盤查推進委員會組織架構





## 5.4 超豐綠色產品

### 綠色產品管理系統

為確保超豐點子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，我們取得IECQ-QC 080000 和SONY GP(Green Partner) 認證。此外，超豐為單純專業代工廠，所有包材會隨產品回到客戶端，不會回收包裝材料。

超豐電子並將依據客戶、國際法規及國際大廠定義廠內有害物質(Hazardous Substance Free)的管制項目、標準，並要求供應商遵守此標準，從進料到出貨，超豐依照此標準做管制及檢驗。

依據IECQ QC 080000 國際標準建立綠色產品管理系統來管理超豐的製造生產流程以達到客戶滿意之目標。

### 無有害物質管理

超豐電子除了對產品品質與環境管理重視外，更致力於產品有害物質管理。目前我們所有的產品經過確認，都可以符合歐盟RoHS、REACH...等國際環保指令及終端客戶如IBM, Sony, Panasonic, Fujitsu, Samsung Electronics, LG, ASUS..的要求。

透過高階管理階層決議，制定了「無有害物質 (HSF, Hazardous Substances Free) 政策」，藉由：會議、公告欄、內部網頁、電子信箱、教育訓練等，讓所有員工能瞭解及知悉。

### 綠色材料檢測告

- 1/ 超豐電子由系統化方式管理檢測報告(檢驗項目需符合RoHS的指令，檢驗結果，測試方法，測試日期)，系統會於報告到期前(報告有效期為一年)，由系統自動mail通知供應商提供新版報告。
- 2/ 超豐電子會依據最新版國際規範及標準要求供應商並審核所提供的材料測試報告。
- 3/ 超豐電子會使用XRF進行原料、產品檢驗，以確保原料及產品符合RoHS及無鹵要求。

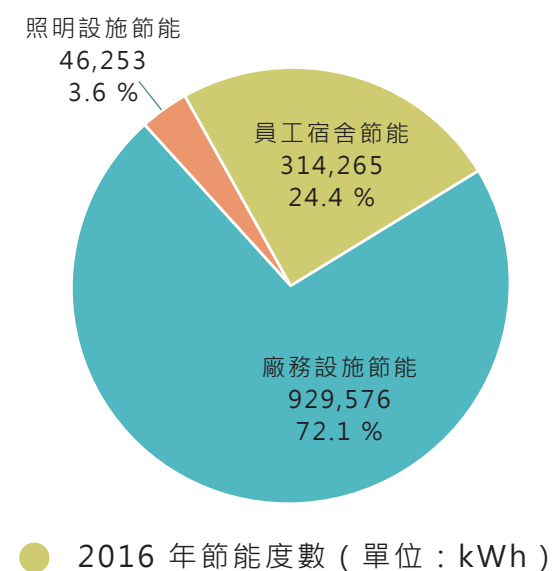
超豐電子於2015年首次進行自願型溫室氣體盤查其總排放量為59,392.477(tCO<sub>2</sub>e/年)，因2016年的產能較2015年提升，故2016年所盤查的總排放量67,300.81(tCO<sub>2</sub>e/年)較2015年高。比較2年的總盤排放量主要因電力的能源消耗佔總排放量9成以上故目前僅揭露電力的能源消耗。以2016年超豐電子營業額(10,571,712仟元)推算當年度溫室氣體排放強度為0.006 (tCO<sub>2</sub>e/仟元)。

年度	範疇一		範疇一		範疇一	
	排放量(tCO <sub>2</sub> e/年)	比例(%)	排放量(tCO <sub>2</sub> e/年)	比例(%)	排放量(tCO <sub>2</sub> e/年)	比例(%)
2015年	411.53	0.69	58,980.951	99.31	59,392.477	100
2016年	1121.73	1.67	66179.09	98.33	67,300.81	100

### 碳管理

公司響應溫室效應氣體排放減量管理，以達到二氧化碳減量之目的2016年透過持續更換高效率LED照明減少46,253kw/hr用電，製程改善:馬達加裝變頻器減少403,976kw/hr用電、設備汰換:減少525,600 kw/hr用電及宣導員工節約能源，來達到節能及減少用電量目標。

超豐電子能源消耗均為電力，無外購熱、冷、蒸氣等能源；也無出售電力、熱、冷、蒸氣等能源。2016年全公司的節電量為1,290,094kWh，廠務設施的節電量: 929,576kWh佔總節電量72.1%、照明設施的節電量: 46,253kWh佔總節電量3.6%、員工宿舍的節電量: 314,265 kWh 佔總節電量24.4%。



### 節約能源

超豐電子抱持永續經營善待地球的精神與心態持續推動節能，針對全公司的活動與作業執行之節能方案有照明燈源改用LED燈管、使用熱泵來提供員工宿舍熱水、設備汰舊更換效率更佳的設備，2016 年節電量 1,290,094kWh。全年用電量 127,043,200kWh，電力密集度為 12.3 kWh / 仟元 (新台幣)。

超豐電子 2016主要環境保護支出總計約新台幣10,017,674 元，支出類別主要為工安環保支出費用、防治污染設備等(無包含廢棄物處理費用)。

註：電力密集度 (kWh / 仟元) = 用電量 (kWh) / 公司營收 (仟元)

## 綠色材料

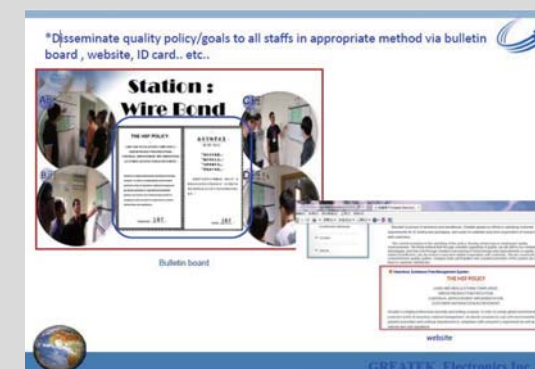
超豐電子除了履行綠色採購外並致力於環保守護地球，為綠色家園貢獻心力，使用的材料均經過合格供應商評估程序以及材料的承認程序，確保所有材料均符合超豐內部及相關環保指令要求。超豐為單純專業代工廠，所有包材會隨產品回到客戶端，不會回收包裝材料。

## 產品安全相關標示

對於產品安全認證如：UL Mark，也與客戶搭配取的生產流程的認證並於包裝做標示安規資訊。超豐為代工廠，所以相關標識皆依照客戶的工單做標示，無違反任何法規。



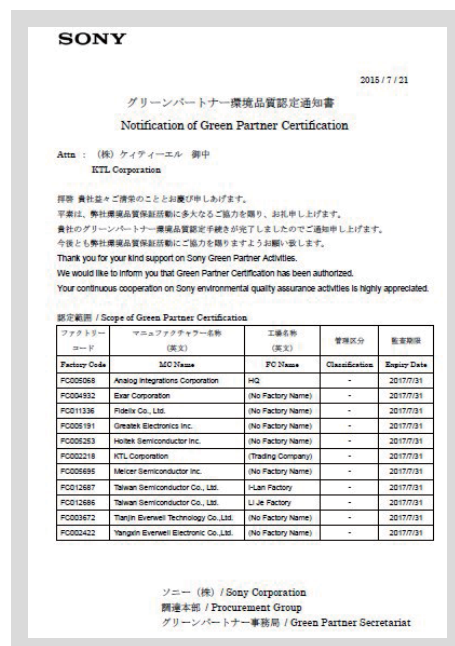
● 無有害物質政策



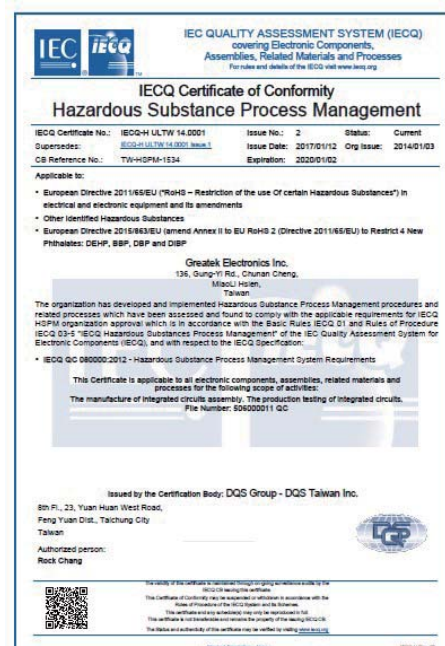
● 無有害物質政策教育訓練



● 產品安全認證



● SONY GP(Green Partner) 認證(證書)



● SONY GP(Green Partner) 認證

策略與分析

// 一般標準揭露		// 章節索引	// 頁碼
G4-1	提供組織最高決策者的聲明。	1.1 經營者的話	05
G4-3	說明組織名稱。	1.2 超豐介紹	06
G4-4	說明主要品牌、產品與服務。	1.2 超豐介紹	06
		1.5 技術與服務	11
G4-5	說明組織總部所在位置。	1.2 超豐介紹	06
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名。	1.2 超豐介紹	06
G4-7	所有權的性質與法律形式。	1.2 超豐介紹	06
G4-8	說明組織所提供服務的市場（包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型）。	1.5 技術與服務	11
G4-9	說明組織規模，包括： ◆ 員工總人數。 ◆ 營運據點總數。 ◆ 淨銷售額（私部門組織適用）或淨收入（公部門組織適用）。 ◆ 按債務和權益區分的資本總額（私部門組織適用）。 ◆ 提供產品或服務的數量。	1.2 超豐介紹	06
		4.1 員工結構與分佈	49
		2.2 營運績效	23
G4-10	◆ 依聘僱合約及性別分類的員工總數。 ◆ 依聘僱合約及性別分類的正式員工總數。 ◆ 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力。 ◆ 依據區域及性別分類的總勞動力。 ◆ 組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘的人員擔任，或由非員工及非正式員工的個人（包括承包商的正式員工及非正式員工）擔任。 ◆ 聘僱人數的任何重大變化（如旅遊業或農業，聘僱人數會隨著季節有所變動）。	4.1 員工結構與分佈	49

組織概況

// 一般標準揭露		// 章節索引	// 頁碼
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例。	本公司無工會，故無簽署團體協約	—
G4-12	描述組織的供應鏈。	3.4 供應商管理	40
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化，包括： ◆ 所在地或營運上的改變，包括廠房、設備的啟用、關閉和擴充。 ◆ 股本結構的改變與其他資本的構成、保有及營運上的改變（私部門組織適用）。 ◆ 供應商所在地、供應鏈結構，或與供應商之關係的改變。	1.2 超豐介紹	06
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則。	2.3 營運持續之風險管理	25

G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議。	3.4 供應商管理	40
		3.6 電子行業公民聯盟（EICC）	43
G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格，參與的方式包含： ◆ 在治理機構內佔有席位。 ◆ 參與專案或委員會。 ◆ 除定期繳納會費外並提供大額資助。 ◆ 會員資格具有策略性意義。	外部組織參與	42

鑑別重大考量面與邊界

一般標準揭露		章節索引	頁碼
G4-17	◆ 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。 ◆ 說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中。 ◆ 組織可引述公開的合併財務報表或等同文件中的資訊，來報告此標準揭露項目。	編輯方針	01
G4-18	◆ 界定報告內容和考量面邊界的流程。 ◆ 組織如何依循「界定報告內容的原則」。	3.2 重大議題辨識與回應	36
		3.1 利害關係人議和	33
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	3.2 重大議題辨識與回應	36
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界。	3.2 重大議題辨識與回應	36
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界。	3.2 重大議題辨識與回應	36
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因。	本報告書首次發行	—
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變。	無重大變革	—

利害關係人議合

一般標準揭露		章節索引	頁碼
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體。	3.1 利害關係人議合	33
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法。	3.1 利害關係人議合	33
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行。	3.1 利害關係人議合	33
		3.2 重大議題辨識與回應	36
G4-27	◆ 說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。 ◆ 說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體。	3.1 利害關係人議合	33
		3.2 重大議題辨識與回應	36

報告書基本資料

一般標準揭露		章節索引	頁碼
G4-28	所提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）。	編輯方針	01
G4-29	上一次報告的日期（如果有）。		
G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）。		
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人。		
G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。		
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法。		

公司治理

一般標準揭露		章節索引	頁碼
G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策。	2.1 公司組織	17
G4-42	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色m。	1.1 經營者的話	05
		1.3 經營理念與企業社會責任政策	09
		1.4 經營目標與策略	10

倫理與誠信

一般標準揭露		章節索引	頁碼
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則。	2.4 誠信經營及從業道德	27

經濟

考量面類別	管理方針和指標		章節索引	頁碼
經濟績效 市場形象	管理方針		2.2 營運績效	23
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值(包括收入、營運成本、員工薪資及福利、支付出資人的款項、設區投資)。	2.2 營運績效	23
			4.2 員工福利	51
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會。	2.3 營運持續之風險管理	25
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍。	4.2 員工福祉	51

採購實務	管理方針		3.4 供應商管理	40
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之的比例。		

環境

考量面類別	管理方針和指標		章節索引	頁碼
能源	管理方針		5.3 節能減碳	72
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量。		
排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）。		
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）。		
	G4-EN18	溫室氣體排放強度。		
廢污水和廢棄物	管理方針		5 環境保護	69
	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量。	5.1 廢棄物管理	71
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量。	5.2 水資源管理	70
			2.5 法規遵循	30
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量。	2016年未發生嚴重洩漏事件	
	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數。	2016年未發生違反環保法規事件	
產品和服務	管理方針		5.3 節能減碳	72
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度。	5.4 超豐綠色產品	74
供應商環境評估	管理方針		3.4 供應商管理	40
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動。		

社會

考量面類別	管理方針和指標		章節索引	頁碼
勞僱關係	管理方針		4.1 員工結構與分佈	49
	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例。		
勞僱關係	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利。	4.2 員工福祉	49
			4.3 精采生活	49
			4.7 勞資溝通	49
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例。	4.6 員工關懷	61
	管理方針		4.5 職場安全	57
	G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例。		
職業健康與安全	管理方針		4.5 職場安全	57
	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數		

訓練與教育	管理方針		4.4 看見未來	54
	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數。		
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫。		
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例。		
員工多元化與平等機會	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成。	4.1 員工結構與分佈	49
勞工實務申訴機制	G4-LA16	藉由正式的申訴機制提出對勞動條件的立案、處理、並解決之數量。	4.7 勞資溝通	63
投資	G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比。	3.6 電子行業公民聯盟（EICC）	43
不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動。	3.6 電子行業公民聯盟（EICC）	43
			4.7 勞資溝通	63
結社自由與集體協商	G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動。	3.4 供應商管理	40
			3.6 電子行業公民聯盟（EICC）	63
童工	G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動。	3.4 供應商管理	40
			3.6 電子行業公民聯盟（EICC）	63
強迫與強制勞動	G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動。	3.4 供應商管理	40
			3.6 電子行業公民聯盟（EICC）	63
反貪腐	管理方針		2.4 誠信經營及從道德	27
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動		
法規遵循	SO8	違反法規被處巨罰款額的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	2.5 法規遵循	30
產品及服務標示	管理方針		5.4 超豐綠色產品	74
	G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比		
	G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	2016年未發生違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範事件	
	管理方針		3.3客戶關係&品質管理	38
顧客隱私	PR5	客戶滿意度調查結果	2.5 法規遵循	30
	PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數		
法規遵循	PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	2.5 法規遵循	30



GREATEK ELECTRONIC  
CSR REPORT 2016