

CSR

超豐電子 2017
企業社會責任報告書



CONTENTS_目錄

01

關於報告

_報告書基本資訊	02	_聯絡資訊	02
_報告書範疇與計算依據	02	_報告書發行日期	02
_發行頻度	02		
_報告書撰寫原則與綱領	02		

02

董事長的話

_董事長的話	04
--------	----

03

聯合國永續發展目標 (SDGs) 依循

_聯合國永續發展目標 (SDGs) 依循	06
-------------------------	----

04

溝通議合

_利害關係互動	08
_重大性主題鑑別	10
_重大性主題	11

05

營運治理

_關於超豐	14	_技術與服務	25
_經營理念	16	_產品研發與創新	26
_財務表現	17	_從業道德與行為規範	27
_公司治理	19	_法令遵守	30
_風險管理	24		

06

永續夥伴

_品質管理系統	32	_無衝突金屬	35
_客戶資產管理	32	_產品的責任	35
_客戶關係管理	33		
_供應商管理	34		

07

員工關懷

_員工結構與分佈	38	_完善溝通管道	45
_人才發展(教育訓練/績效管理)	40	_職場安全	46
_重視人權	43	_福利措施	58
_員工的友善照顧	44		

08

環境永續

_污染防治	52
_水資源管理	54
_節能減碳	54

關於報告

01

- _ 報告書基本資訊
- _ 報告書範疇與計算依據
- _ 發行頻度
- _ 報告書撰寫原則與綱領
- _ 聯絡資訊
- _ 報告書發行日期

報告書基本資訊

超豐電子股份有限公司(以下簡稱超豐)自2016年起出版「企業社會責任報告書」,在致力於本業經營與提供顧客優良品質的產品與服務同時,更期許未來能持續秉持著社會公民的精神,善盡社會公民的責任。2017年依照全球企業廣泛採用之全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative,GRI)GRI標準發行超豐電子第二本永續經營報告書,未來將每年編製發行企業社會責任報告書。藉此使所有關注超豐之利害關係人對我們有更深一層的理解與信賴,同時向社會大眾揭露企業永續發展理念與實踐成果,並作為全方位自我檢視內部治理診斷工具。

報告書範疇與計算依據

本報告書範疇涵蓋超豐2017年度(自西元2017年01月01日起至2017年12月31日止)企業社會責任相關績效成果,及呈現利害關係人最為關注永續發展議題,報告分為經濟、社會、環境三面向。本報告書議題邊界包括超豐電子股份有限公司公義廠、超豐電子有限公司頭份廠。以及組織外的股東、客戶、供應商、社區、政府機關、金融機構等相關重大性主題。財務績效數字以新臺幣為計算基準。

發行額度

發行頻度:每年一次。
 第一版發行:2017年06月。
 現行發行版:2018年06月。
 下一發行版:2019年06月。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書內容架構參照全球永續性標準委員會(Global sustainability standards board,GSSB)所發行的GRI永續報告標準(GRI Sustainability Reporting Standards,GRI Standards)之核心選項(Core Option)為依據撰寫,透過實質性的分析模式鑑別利害關係人所關注的永續考量面及決定優先順序,分析出本報告書要揭露的永續性主題、相關策略、目標和措施,並依所列指導方針做為撰寫依據。參考以下相關綱領與倡議:

- 全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative,GRI)
- 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

本報告書是依循GRI準則:核心選項

聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問或建議,歡迎聯絡我們,如下:
 超豐電子股份有限公司 行政部 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

報告書發行日期

發行日期:2018年6月發行。

董事長的話

02

_董事長的話



董事長的話

超豐電子秉持著「誠信、務實、創新、品質」的經營理念領導全體同仁前進。我們以誠信為本，視員工為重要資產，與客戶及供應商攜手打造最堅強的團隊。以務實的財務永續經營成長，並致於本業的創新以及最高品質要求以提供最佳服務。在全體同仁一致努力下，讓超豐電子在封裝測試專業領域擁有重要地位。

2017年，是我們豐收的一年，創造了多項美好成果。營收達新台幣119.5億元，再創超豐電子歷年來營收新高，稅後淨利為新台幣25.08億元，每股盈餘為4.41元，也創這10年來新高。除了經濟績效的表現外，我們在環境保護及企業永續議題上也不遺餘力，為因應氣候變遷，我們持續推動節能方案以避免能源浪費，並推行減廢和回收計畫，落實再生利用之環境永續政策。

未來將持續溝通、傾聽利害關係人需求，積極促進經濟、環境及社會發展，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，作為未來持續努力的發展願景。

經濟面向

專注本業的發展，提升產品品質，增進生產效率。維持與現有客戶之長期合作關係並積極拓展國內外新客源、新市場及新產品。並持續提升研發能力，發展新產品，如FC/CSP、MENS SENSOR、SECURITY IC Assembly提供客戶全方位的服務。

環境面向

持續落實節約資源及提高廢棄物再利用管理。藉由提高回收水系統的回收效益，將製程廢水做回收處理，以減少廠區用水量。並透過節能措施，有效降低用電量，以持續落實廢棄物回收再利用，為綠色家園盡一份心力。



董事長的話

社會面向

對內增設多元、雙向暢通的員工溝通管道，傾聽員工心聲，營造友善幸福職場；對外持續足額進用身心障礙人士及弱勢團體之聘僱率；積極與學術機構、產業界互相交流，創造自我的競爭優勢。

超豐電子辛勤耕耘，默默努力，持續追求永續發展，以此為終生志業。並透過按部就班的計劃，穩定與紮實的達成目標，期許能造福員工與社區鄰里，並深化企業社會責任，發揮正能量，為社會盡一份責任。

聯合國永續發展目標 (SDGs) 依循

03

聯合國永續發展目標(SDGs) 依循

聯合國永續發展目標(SDGs) 依循

2015年簽署的2030年永續發展目標議程 (Agenda 30) 正式於2016年1月1日啟動，而當中最受矚目的便是聯合國所訂定的17項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱SDGs)。範疇包含環境、經濟及社會三大面向，共訂有17個目標 (goal)，並往下展開169個細項目標 (target)，列舉應達成的精確項目做為達成目標的執行方向，旨在2030年前，為共同促進人類生存與永續發展所設下的願景。

超豐電子此視為企業永續轉型的契機支持聯合國永續發展目標，透過利害關係者議合，鑑別可能面臨的風險與挑戰，同時也找出市場機會與企業發展性。超豐鑑別出在SDGs中呼應的目標，亦針對這些目標採取相對應的行動，相關作為與對應章節說明如下表所示。



聯合國永續發展目標

永續價值	12項重大性主題	SDGs目標	超豐回應SDGs具體作為
誠信治理	經營狀況 道德誠信 風險管理 創新研發		恪守平實穩健的經營與成長理念，透過誠信和諧的人性化管理制度，累積營業收亮麗的成績。
永續夥伴	客戶財產管理/客戶關係 產品品質、責任		透過將客戶資料建檔於WIP(working in process)進行控管，提升顧客滿意度與忠誠度，吸引新顧客，共創最大收益與利潤。
員工關懷	人權 市場形象 人才培訓		建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。
員工關懷	健康與安全		重視職安衛持續改善，透過勞工安全衛生政策的落實，提供員工安全作業環境。
環境永續	人權 市場形象 人才培訓		貫徹實施環境管理系統，提昇環境共存共榮管理績效，達成企業永續經營之目的。

溝通議合

04

_利害關係互動

_重大性主題鑑別

_重大性主題

透過與利害關係人透明溝通， 持續改善、永續發展

超豐電子社會責任政策承諾：

- 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。

利害關係互動

利害相關者係指對超豐電子產生影響的團體或個人，基於此定義，依據不同利害相關者的影響程度進行分類，鑑別出7個主要利害相關者的族群，包括員工、股東、客戶、供應商、社區、政府機關、金融機構。

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。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。

超豐電子在官方網站上設有利害關係人溝通專區和外部溝通信箱ned@greatek.com.tw及提供對外聯絡窗口陳明宗經理037-638568分機1302、傳真: 037-628323，做為利害關係人與超豐最基礎的溝通管道。



“透過與利害關係人透明溝通，
持續改善、永續發展”

與利害關係人溝通管道一覽表

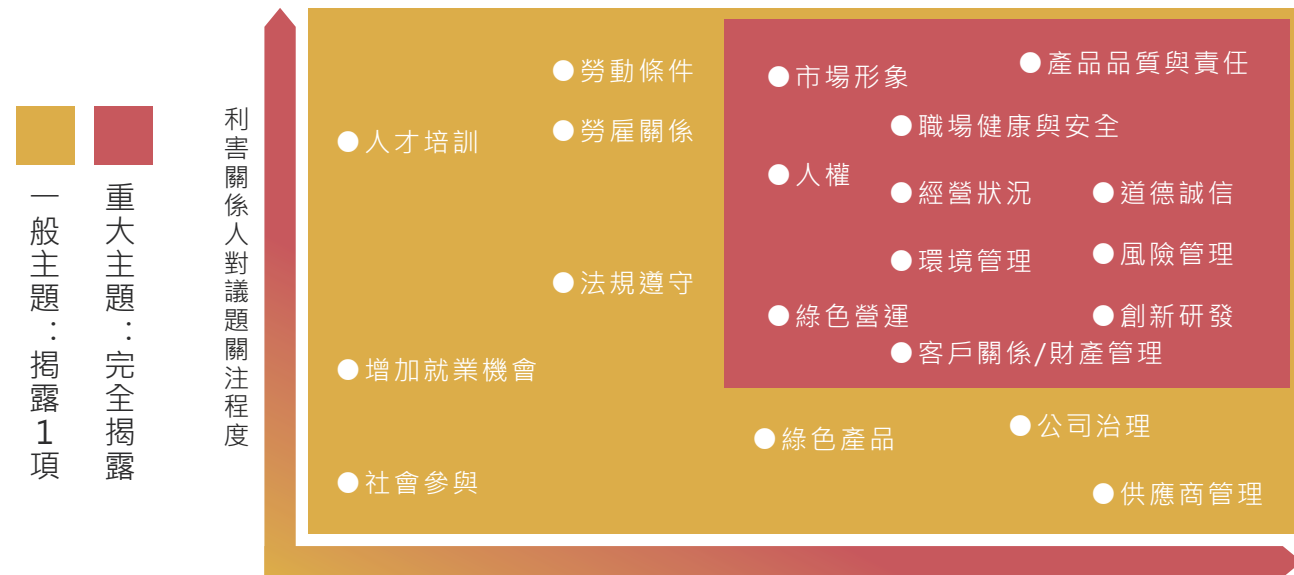
利害關係人族群	關注主題	溝通管道
員工	營運狀況 公司治理 勞工人權 薪資福利 環境議題 事件	友善工作環境 健康職場 員工關懷與發展 法律遵循 道德規範 人才培育與教育 訓練
股東	營運狀況 風險管理 環境管理 公司治理	勞資會議 員工滿意度問卷 調查 公司性公告
客戶	公司治理 品質服務 風險管理 產品責任 綠色營運 品牌管理 電子行業行為 準則(EICC)落實	各組織定期 / 不定期溝通會 員工意見箱/公司內外部網站 員工福利委員會及相關會議
供應商	環保管理 衝突礦產因應 產品碳足跡 供應商CSR 評比	業務月報 年度財務報告/ 股東大會 定期舉行法人說明會 重大訊息或於官 網公布公司各項 新聞
社區	公益活動 綠色營運 社會參與 汙染防治	客戶稽核 客服網站系統 客戶服務平台 客戶滿意度調查 客戶每季業務檢討會議
政府機關	公司治理 法規符合性	客戶稽核 客服網站系統 客戶服務平台 客戶滿意度調查 客戶每季業務檢討會議
金融機構	誠信經營 道德規範 資金貸與	投訴信箱 供應商稽核 供應商管理系統
	社會責任績效 職業健康與安全 在地就業機會	企業網站 外部溝通信箱 廠區申訴專線
	溫室氣體排放 職業健康與安全	公文往來 問卷及訪談 專案及倡議
	資產處分 背書保證 內控制度	會議 法說會 年度財務報告
	重大訊息或於官網公布公司各項新聞	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、居民之不定期拜訪
	政策諮詢會議 與政府部門主動對話 溝通會議/論壇/研討會	

重大性主題鑑別

社會重大性主題分析步驟	「包容性」	七大利害關係人族群
利害關係人的鑑別及溝通管道	超豐依據五大原則(依賴性、責任、張力、影響、多元觀點)·對利害關係人的定義為「對超豐產生影響或受超豐影響的內、外部團體或個人」。 藉由本報告書資訊的揭露·達成下述訊息溝通: 1.揭露公司治理、經濟、環境與社會面向的投入·提升利害關係人對超豐的認同感。 2.充分揭露利害關係人所關注議題。	
利害關係人關注議題搜集	CSR小組檢視彙整超豐經營理念、營運風險與機會、國際永續發展等面向的相關議題·2017年問卷調查計有20個溝通議題。 ◇利用問卷調查的方式·瞭解並分析各利害關係人關注議題; ◇透過所回收的有效問卷·「利害關係人對議題關注程度」及「對超豐永續經營衝擊程度(影響力)」進行初步排序。	50項社會責任考量面
利害關係人重大議題辨識	彙整所取得的初步排序結果並透過部門主管決策會議·鑑別2017年度對利害關係人揭露主題·區分: 1.重大主題:對超豐2017年策略的營運計畫有直接的衝擊(永續的經營、產品服務多元化、穩定勞資關係)·計11項提出回應。 2.一般議題:關懷社會角度·將所結合的在地文化特色及公益活·揭露超豐的社會關懷·計提出2項回應。	11項重大主題 1項次要主題
利害關係人關注議題邊界鑑別	超豐所關注之關鍵性主題·對於超豐價值鏈即組織內的各生產廠區與組織外的客戶、股東、政府機關、供應商、金融機構、社區鄰里)皆有不同程度的影響·於報告書相關章節中說明影響邊界、推動方針及未來努力目標。	第2本報告書

重大性主題

重大主題			一般主題
經營狀況 道德誠信 創新研發 人權	市場形象 風險管理 綠色營運 環境管理	客戶財產管理/客戶關係 職場健康與安全 產品品質、責任	※ 人才培訓



經濟、社會、環境的影響衝擊

揭露的重大性主題	對應GRI標準		回應章節	
經濟	◇ 營運狀況	201經濟績效	201-1	5.2經營理念
	◇ 風險管理	201風險管理	201-2	5.5 風險管理
	◇ 市場形象	202市場形象	202-1	7.8.福利措施
	◇ 創新研發	203間接經濟影響	203-1	5.7產品研發與創新
	◇ 道德誠信	205反貪腐	205-1 205-2 205-3	5.8.從業道德與行為規範
環境	◇ 綠色營運	305排放	305-1 305-2	8.3節能減碳
	◇ 環境管理	306廢污水和廢棄物 307環境法規遵循	306-2 307-1	8.1.污染防制 5.9.法令遵守
社會	◇ 職場健康與安全	403職場健康安全	403-1 403-2	7.7.職場安全
	◇ 人才培訓	404訓練與教育	404-1 404-3	7.2.人才發展
	◇ 人權	412人權評估 408童工	412-2 408-1	7.4重視人權
	◇ 產品品質、責任	417行銷與標示	417-1 417-2	6.6產品的責任
	◇ 客戶關係/財產管理	418顧客隱私	418-1	6.2.客戶資產管理 6.3.客戶關係管理

營運治理

05

- _關於超豐
- _經營理念
- _財務表現
- _公司治理
- _風險管理
- _技術與服務
- _產品研發與創新
- _從業道德與行為規範
- _法令遵守

關於超豐

超豐電子座落於苗栗縣竹南鎮，臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號為2441。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。超豐電子通過IATF 16949及ISO 9001品質認證、ISO 26262功能安全認證暨ISO 14001及SONY Green Partner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。



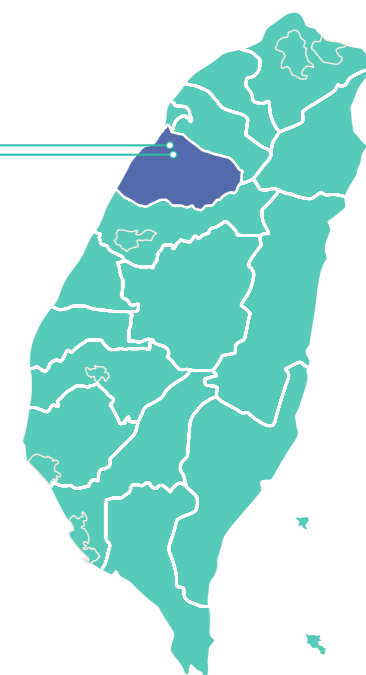
總公司

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



營運治理

超豐檔案

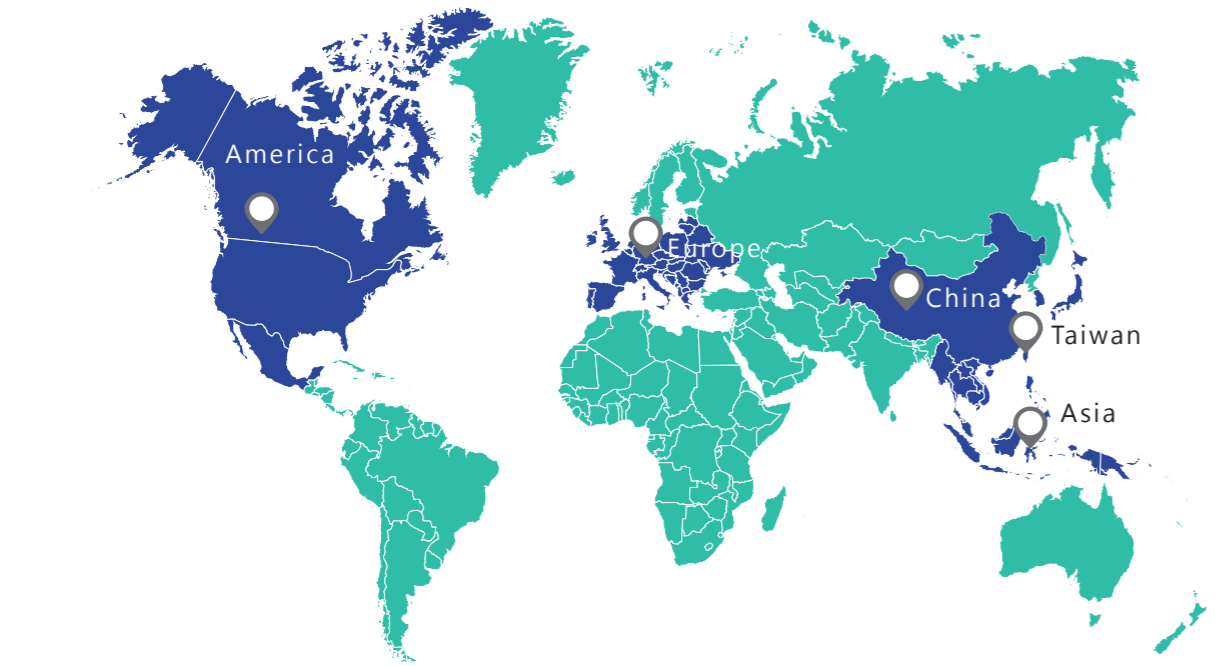
公司名稱	超豐電子股份有限公司
設立日期	1983/03/07
實收資本額	5,688,459,210 元
股權狀況	董監事持股 45.8%
負債及權益	總計18,139,886仟元 負債佔 14 %；權益佔86 %
董事長	蔡篤恭
總部所在地	苗栗縣竹南鎮公義路136號
主要產品	IC 封裝測試
員工人數	3,516 人

參與組織

臺灣區電機電子工業同業公會	會員
台苗栗縣工業會	會員
勞資關係協會	會員
警察之友會	顧問
人資聯誼會	會員

“ 恪守平實穩健的經營與成長 ”
理念，累積營業收入

全球布局



- 2017年全年台灣IC封測業產值達4,770億元，較去年成長2.8%。
- 2017年營業額119.5億元，市佔率2.51%。
- 超豐封測之代工：臺灣IC設計業為主，約佔72.39%，外銷約佔27.61%。

- 外銷地區：美洲為主佔10.46%，其次為大陸香港地區佔6.42%，歐洲地區佔5.30%，亞洲其他地區佔5.43%。

主要產品

封裝業務
塑膠雙排列型積體電路(P-DIP)
微縮型積體電路(SOP、SOJ、SSOP、TSSOP、MSOP)
塑膠平方四角型積體電路(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
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。

經營理念

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
營運狀況	<ul style="list-style-type: none"> 總公司 頭份廠 客戶 股東 	<ul style="list-style-type: none"> 持續獲利以達到永續經營的目標並創造新的就業機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 拓展客戶 控制成本及費用 	<ul style="list-style-type: none"> 2017年營收创新高，成本及費用控制得宜，權益報酬率達16.65%。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續增進製程技術 維持或追求營收及獲利成長。

超豐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服務。故以誠信、務實、創新、品質作為本公司經營理念。



經營方針及產銷政策

- 本著以客為尊之服務精神與態度，以全面提升品質之觀念與做法，提供客戶滿意之專業服務。
- 積極擴充產品線以滿足市場與客戶之需求，以期擴大市占率。
- 審慎投資，充分利用廠房與設備，發揮產能之最大效益。
- 積極研發新製程、新材料，降低成本，達成營業之目標，創造獲利。
- 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。
- 建立公平、合理及完善之制度，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。
- 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

- 積極掌握與維持現有客戶之長期合作關係。
- 積極擴充客戶層面，計劃性的擴展世界級客戶。
- 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。
- 研究開發符合市場需求之封測技術與產品，使具有技術與成本兼顧之競爭力。
- 配合環保法規，積極導入綠色封裝材料。
- 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。
- 加強電腦資訊化之運作，提昇產銷作業效率與品質，提供客戶更好的服務。

營運價值表現

超豐電子2017年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：

- 營業收入計新台幣11,951,769仟元
- 營業毛利新台幣3,450,473仟元
- 營業費用新台幣466,823仟元
- 營業利益新台幣2,983,650仟元
- 稅前淨利新台幣2,958,314仟元
- 稅後淨利新台幣2,508,628仟元
- 其他綜合損益新台幣-21,217仟元
- 綜合利益總額新台幣2,487,411仟元
- 基本每股盈餘為新台幣4.41元

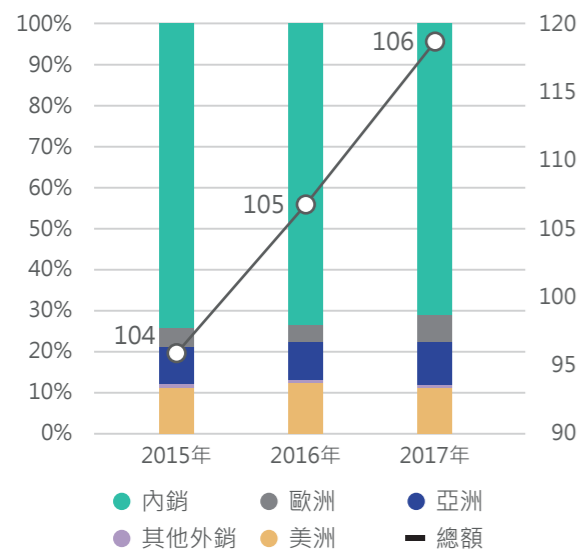
薪資福利方面：

- 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
- 喪唁補助等

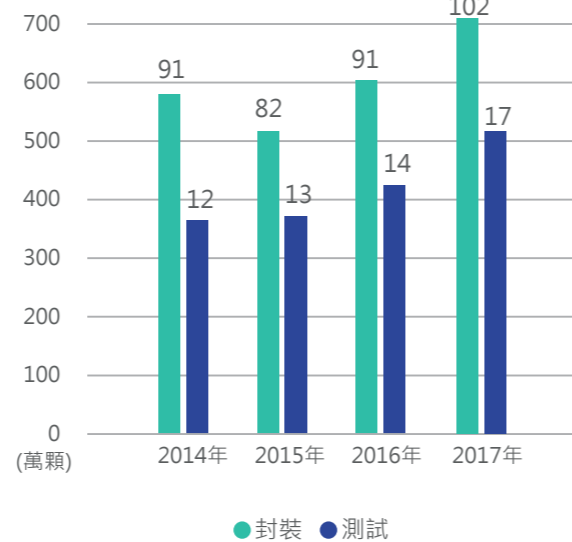
股利和稅捐支出及保留盈餘：

- 發放2016年之現金股利每股2.75元
- 所得稅支出共496,328仟元
- 2016年盈餘分配後之未分配盈餘為4,762,498仟元

歷銷售產品及銷售地區 (新台幣億元)



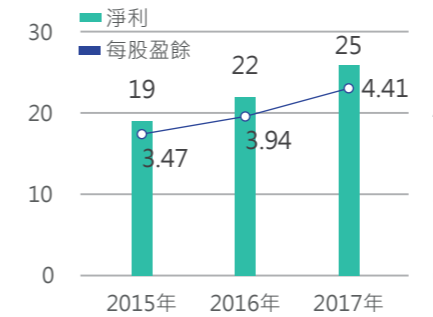
主要產品銷售數量 (新台幣億元)



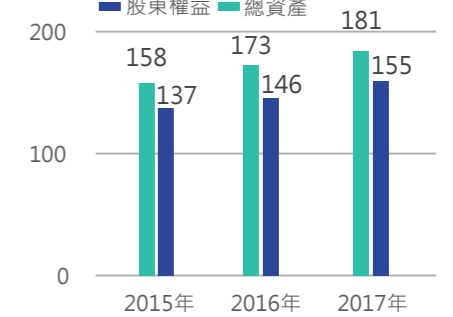
超豐各項費用

項目	2015年度	2016年度	2017年度
營業收入(千元)	9,540,472	10,571,712	11,951,769
營業成本(千元)	6,948,856	7,626,528	8,501,296
支付出資人款項(股利及利息)(千元)	1,592,768	1,365,230	1,564,326
罰款金額(千元)	30	2	0

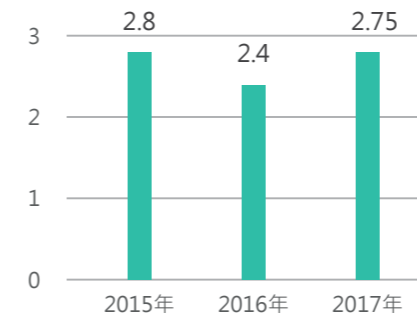
淨利及每股盈餘 (新台幣億元/每股盈餘元)



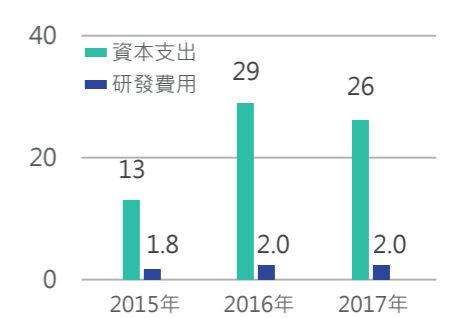
總資產及股東權益 (新台幣億元)



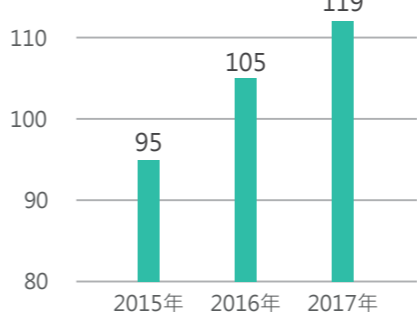
現金股利及資本公積發放現金 (新台幣元)



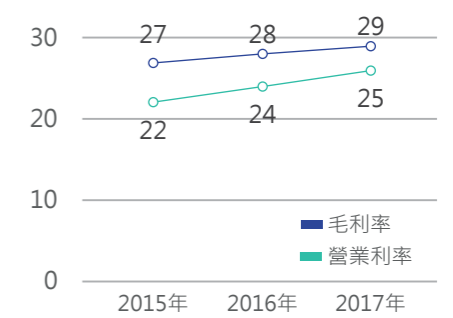
資本支出及研發費用 (新台幣億元)



營業收入 (新台幣億元)



毛利率及營業利率 (%)

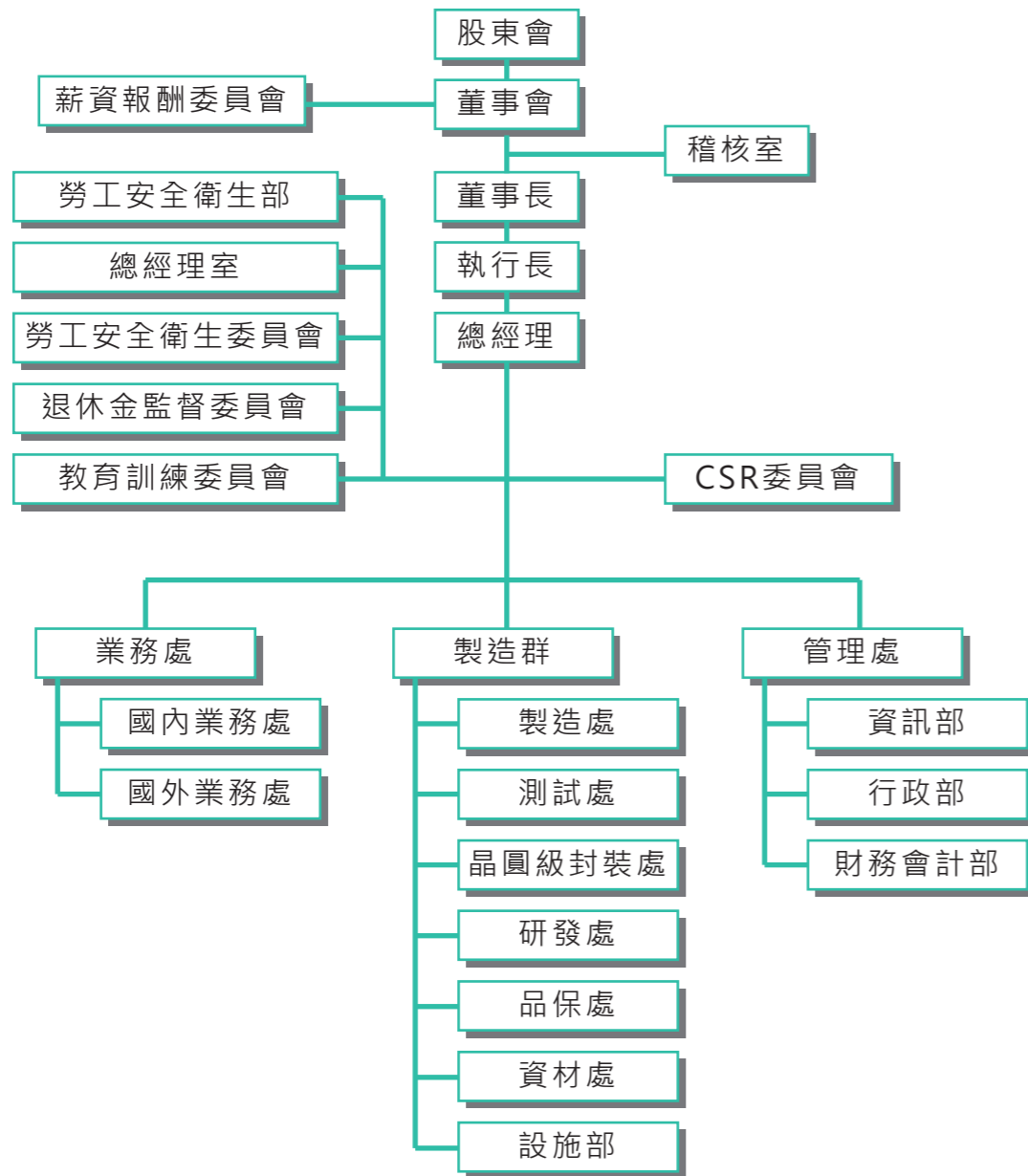


利害關係人的經濟分配 (千元)

利害關係人	性質	2015年	2016年	2017年	計算方式
社區	捐助	30	30	110	歷年捐贈金額
員工	員工獎酬	2,287,637	2,688,962	3,123,906	薪資費用、勞健保費用、退休金費用等
主管機關	稅捐支出	308,508	279,384	496,328	繳納年營所稅金額

公司治理

組織架構：



主要單位	職責
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。
CSR委員會	負責公司企業社會責任、誠信經營從業道德、營運持續管理政策之制定、規劃與執行。
薪資報酬委員會	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制訂，督導各部門勞工安全衛生管理執行，實施相關教育訓練。
總經理室	負責公司營運策略規劃與執行、經營分析等業務。
退休金監督委員會	負責退休金制度及退休金提撥帳戶之監督及管理。
教育訓練委員會	負責公司教育訓練相關事項之規劃、監督及指導。
業務處	負責業務處相關作業規劃、監督及執行；業務拓展、市場行銷及客戶服務。
製造處	負責封裝產品；製造相關之人力、產能、設備、新產品開發、生產效率提昇等之規劃、監督及執行；製造成本之控制與降低。
測試處	負責產品測試製程；以及相關之人力、產能、設備、測試程式、新產品開發及作業制度等之規劃、監督及執行；測試成本控制與降低。
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。

營運治理

公司成功經營的關鍵，除了經營者與員工的投入之外，還必須仰賴股東支持、公司治理機制及架構透明化，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」。

為建立良好之公司治理制定「公司治理實務守則」。並基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，訂定誠信經營守則。

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

財務資訊透明 致力提高經營的透明度，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。

治理守則揭示 超豐電子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。

董事會

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，以盡善良管理人之責任，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。

董事會成員多元化之政策

為達到公司治理之理想目標，董事會成員組成考量專業知識與技能的多元化，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。董事會整體具備能力：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

董事會成員

任期：2015年6月10日至2018年6月9日，2017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) Pte. Ltd. 法人董事 Powertech Holding (B.V.I.) Inc. 法人董事 力成半導體(西安)有限公司法人董事
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)公司董事長暨執行長 本公司董事長 Powertech Holding (B.V.I.) Inc. 法人董事代表 PTI Technology (Singapore) Pte. Ltd. 法人董事代表 Powertech Technology (Singapore) Pte. Ltd. 法人董事代表 力成科技(蘇州)有限公司法人董事代表 力成科技日本合同會社業務執行代表 Tera Probe, Inc. 董事 財團法人力成科技教育基金會董事 緯創資通(股)公司獨立董事 仁寶電腦工業(股)公司獨立董事 群光電能科技(股)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 鴻海精密工業(股)公司副總經理 遠東金士頓科技(股)公司總經理 力成科技(股)公司集團資深副總裁 聚成科技(股)公司總經理	本公司執行長

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
董事法人代表	甯鑑超	男	中原大學物理系 華旭電子(股)公司製造經理	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(股)公司封裝生產副處長	力成科技(股)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(股)公司副總經理 茂矽電子(股)公司經理	力成科技(股)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)公司總經理特助 豪展醫療科技(股)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)公司資深副總經理 聲遠精密光學(股)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 Realtek Investment Singapore Private Limited 法人董事代表
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)公司董事 新耕投資有限公司經理人 崧智科技(股)公司監察人 金佶科技(股)公司法人董事代表 盛群半導體(股)公司董事

備註：50歲以上共9人；50歲以下共1人；表格內容出處為2017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。

薪資報酬委員會成員

任期：2015年6月18日至2018年6月9日任期三年，2017年共召開會議 2次。

薪資報酬委員會職責為：

- 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事、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。
- 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。

職稱	姓名	學歷	主要經歷	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2017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：

- 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫
- 依年度稽核計畫執行稽核作業
- 另視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。
- 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善。

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"> ●銷售及收款循環 ●採購及付款循環 ●生產循環 ●薪工循環 ●融資循環 ●不動產、廠房及設備循環 ●投資循環 ●研發循環 ●電腦化資訊系統作業 	<ul style="list-style-type: none"> ●印鑑使用之管理 ●票據領用之管理 ●預算之管理 ●財產之管理 ●背書保證之管理 ●負債承諾及或有事項之管理 ●職務授權及代理人制度之執行 ●資金貸與他人之管理 ●財務及非財務資訊之管理 ●關係人交易之管理 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●對子公司之監督與管理 ●董事會議事運作之管理 ●股務作業之管理 ●個人資料保護之管理 ●薪資報酬委員會運作之管理 ●防範內線交易之管理

風險管理

重大性主題	風險管理	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
· 總公司 · 頭份廠 · 客戶 · 股東 · 供應商	· 瞭解製造產業在全球氣候變遷減緩與調適關鍵角色，加強辨別各項專案議題，以風險為導向的內控機制。	· 每月主管會議 · 追蹤各單位關鍵績效指標，針對未達標進行要因分析，調適風險與機會。	· 提供供應商更便利服務，減緩地球暖化而努力。	· 透過管理系統風險評估，將廠內對環境產生危害降低。		

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(股)公司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。

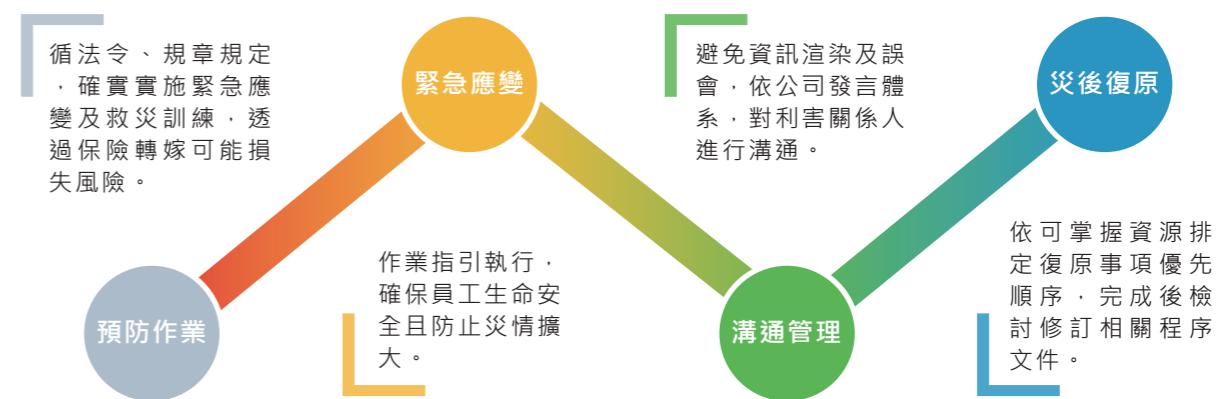
緊急應變

- 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，2017年緊急事件演練主題為：消防與逃生訓練，透過演練讓員工於事故發生時能迅速採取適當的應變措施。
- 持續檢討與修訂：緊急狀況發生或演練後召開會議檢討執行狀況，相關缺失予以檢討修訂。
- 緊急應變器材：規劃所需之應變與急救設備，並每月定期檢查，確保設備有效性。

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。

危機及風險管理程序



風險因應策略



- 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。



- 利率變動：
2017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。



- 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。
-2017年廢水回收約達到385,355噸。

技術與服務

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。

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：
1. 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。
 2. 綠色環保材料的導入和生產，如壓模材料、電鍍材料。
 3. 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。

產品研發與創新

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
創新研發	· 總公司 · 頭份廠 · 客戶 · 供應商	· 開發全新晶圓級 Bumping製程，擴展事業範圍，引進先進製程技術。 · 設置WLCSP晶圓級封裝整合，擴展事業範圍，引進先進製程技術。	· 透過與母公司力成科技合作提升我司研發能量。 · 研發人員教育訓練。	· 一個月時間將產線機台和製程參數完成調配。 · 第一個客戶批驗證完成並開始小量生產。 · 2017年7月正式引進國內客戶並驗證完成開始小量生產。	· 持續與母公司力成科技合作交流強化我司技術能量。 · 持續進行教育訓練提升人員素質。

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。



從業道德與行為規範

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
道德誠信	<ul style="list-style-type: none"> 總公司 頭份廠 客戶 股東 供應商 政府機關 金融機構 	<ul style="list-style-type: none"> 公平、誠實、守信及透明原則從事商業活動為超豐經營理念，攸關公司組織價值與聲譽。 	<ul style="list-style-type: none"> 推動反貪腐措施 維護良好形象。 員工獎懲制度 	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營專責單位未發現亦未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

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的公司治理，創造永續發展經營環境。

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(股)公司員工的重要責任，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。

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2017年度內部控制制度聲明書，聲明2017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。

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，2017年度未發生違反誠信行為。

行政部門為專責單位，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。

- 於2017年11月1日第八屆第十一次董事會報告公司誠信經營執行情形，未發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為。

誠信經營守則

超豐為建構完善的公司治理，制訂「誠信經營守則」，誠信經營推動單位為行政部，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。

本公司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。本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

反貪腐/誠信經營

超豐電子(股)公司依「內部控制制度有效性判斷項目」評估版本，完成2017年控制環境自我評估(含反貪腐)後確認：

- 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。
- 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。
- 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。

反貪腐政策溝通及訓練

- 一、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：

不得不當行為

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

展開調查

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

行為責任

承諾方承諾使其員工及其代理人遵守本承諾書義務。若違反道德承諾，本公司得隨時無條件終止契約或解除雙方交易而不需承擔任何違約責任，並採取救濟手段

二、處置公司人員不誠信之行為

行政部：ned@greatek.com.tw

稽核室：a001@greatek.com.tw

內、外部
舉報意見

蒐集
彙整

登陸

結案

回覆

檢討
處理

- 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。
- 專責單位行政部接獲具名之舉報案件後進行事實蒐集、彙整確認，並呈報總經理處理之。

- 舉報案件查核完成後，對於被舉發人予以申訴機會。
- 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。
- 行為如涉不法情事，將相關事實通知司法、檢察機關；如涉有公務機關或公務人員者，並通知政府廉政機關。
- 對於舉發之人員確實給予保護，以避免遭受不公平的報復或對待。

- 專責單位行政部將舉報案件登錄列管，並交相關單位進行檢討處理。
- 將非法或違反行為道德之不誠信行為處理結果報告董事會，並將相關缺失通知權責部門，進行內控制度之修訂改善。
- 處理結果由行政部回覆原舉報者，始予結案。

- 2017年度未接獲舉發公司人員涉有不誠信行為。

員工行為及倫理守則

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

電子行業公民聯盟 (EICC)

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·係為有關電子行業供應鏈的社會、環境與道德相關的行為規範·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。

超豐電子在封裝測試專業領域擁有重要地位·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、營運促進環保及遵守道德。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會員之旗下子公司·並接受第三方查證·藉以承諾支持「電子行業公民聯盟」的願景與使命。

超豐電子「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、回扣或不正当收益。
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

法令遵守

- ◆2017年超豐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。
- ◆超豐電子2017年於環保方面無因申訴機制而遭受申訴。
- ◆超豐電子2017年於環保方面無因違反環保法規而遭受處罰。

永續夥伴

06

- _品質管理系統
- _客戶資產管理
- _客戶關係管理
- _供應商管理
- _無衝突金屬
- _產品的責任

品質管理系統

超豐電子將本著追求卓越，超越巔峰的精神，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。



客戶資產管理

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
客戶關係/財產管理	· 總公司 · 頭份廠 · 客戶 · 股東	· 行銷和生產兩端都掌握在手中，可做到立即反應市場的變化，調整生產的產品，做出符合市場需求的產品。	· 建立WIP系統，可隨時了解客戶需求及意見調查。	· 2017年無發生任何客戶對交期嚴重落後之反應。	· 持續提升客戶滿意度與掌控訂單交期。

超豐企業在已開始報價之客戶，將客戶資料建檔於WIP(working in process)控管進度、交期，從客戶資料、客戶訂單承諾、進行訂單系統追蹤、請購資料建立，以提升老顧客的滿意度與忠誠度，並能吸引好的新顧客，共創企業最大的收益與利潤。

超豐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：

1. 超豐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。

“ 透過建立一個良性的夥伴關係，提升永續供應價值 ”

永續夥伴

超豐以最高道德標準自我要求，恪遵國內外相關法令，包括智慧財產權、環境保護、內線交易和隱私權等均無違反規定。其中，超豐為使專利之智慧財產申請及確認能被妥善管理及維護，亦於公司工作說明書中特訂立專利申請及管理辦法。

- ◆2017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。
- ◆本公司於2017年無違反行銷相關法條及違反禁止銷售之產品亦無客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益事件。

客戶關係管理

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。

- 實施週期：每一年一次(每年年初實施)。
- 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。
- 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。

2017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88%。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。

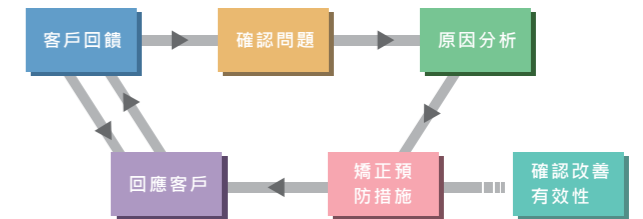
2017年客戶滿意度調查結果

項目	國內	國外
回收數量/發出	國內	國外
數量	26/30	8/10
回收率(%)	96	80
平均滿意度	89.85	83.5
目標值	80	80
達成狀況	達成	達成
滿意度前三高項目	履行有害物質管制 定期產量報告按時提供 封裝生產良率	履行有害物質管制 定期產量報告按時提供 有害物質問卷回覆

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。



供應商管理

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，確保符合我們的永續管理要求與合作品質。

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品質系統認證，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：

供應商的管理與稽核

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。

2017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。

供應商家數及國內外佔比

項目	2015	2016	2017
原物料	38	39	52
廢棄物清理	3	3	4
國內家數合計	41	42	56
佔比(%)	52	53	54
國外家數	38	38	47
佔比(%)	48	47	46

國內外供應商鏈

主要原料	國內外供應情況
導線架	台灣佔大宗，其餘中國大陸、新加坡、日本、韓國
膠餅	台灣
金線	新加坡及韓國
鍍鈮銅線	菲律賓、台灣、韓國
銀膠	日本及中國大陸

無衝突金屬

超豐認真看待在非洲東部地區的剛果民主共和國可能透過金屬開採的方式進入電子供應鏈，這種非法開採所獲得的利潤會助長人權的暴行。透過對供應商之「衝突金屬調查表」確認所有產品中的金屬來源。

超豐承諾

超豐將會向供應商表達，並請供應商保證超豐所採購的來源，不來自爭議地區。超豐持續監測直接供應鏈採購的做法，避免取得有爭議的金屬原料。

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、鈹、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：

- 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。
- 追溯所有產品中包含的金、鈹、鎢、錫的來源。
- 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。

產品的責任

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
產品品質、責任	<ul style="list-style-type: none"> 總公司 頭份廠 客戶 股東 	<ul style="list-style-type: none"> 採購符合法規的原物料。 	<ul style="list-style-type: none"> 採購符合COC, REACH法規的原物料。 	<ul style="list-style-type: none"> 原物料符合法規率100%。 	<ul style="list-style-type: none"> 原物料符合REACH更新法規。

綠色產品管理

為確保超豐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。

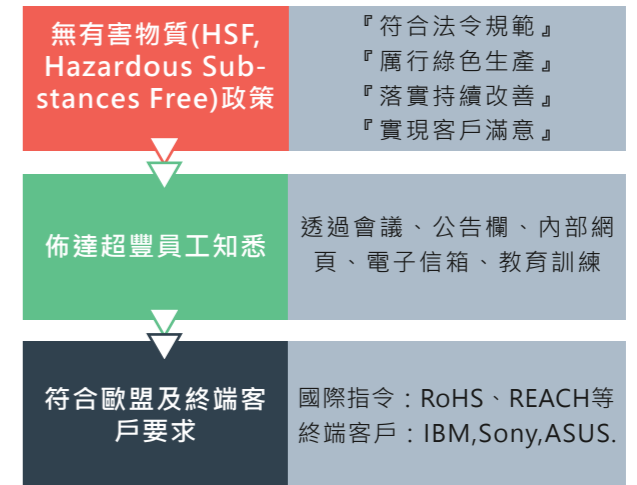


有害物質管理

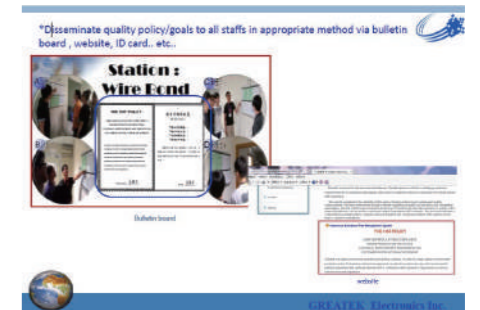
超豐除了對產品品質與環境管理重視外，更致力於產品有害物質管理。目前我們所有的產品經過確認，皆符合歐盟RoHS、REACH... 等國際環保指令及終端客戶如IBM, Sony, Panasonic, Fujitsu, Samsung Electronics, LG, ASUS..的要求。

綠色材料檢測報告

- 系統化管理檢測報告：
 - ◆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。
- 審查材料測試報告：
 - ◆依據最新版國際規範及標準對供應商要求。
 - ◆審核材料測試報告。
- 利用XRF機台檢驗：
 - ◆進行原料、產品檢驗，以確保原料及產品符合RoHS及無鹵要求。



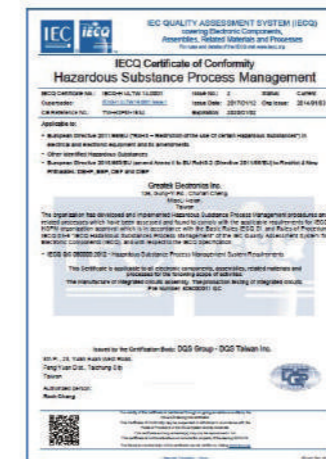
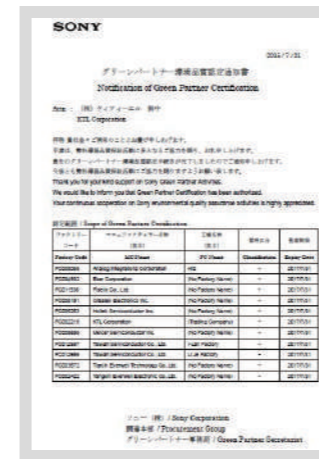
無有害物質政策



無有害物質政策教育訓練

產品安全相關標示

- 對於產品安全認證如：UL Mark，也與客戶搭配取得生產流程認證。
- 於包裝做標示安規資訊。
- 超豐為代工廠，皆依照客戶工單進行標示，無違反任何法規和自願性準則。



SONY GP(Green Partner) 認證(證書)



產品安全認證

員工關懷

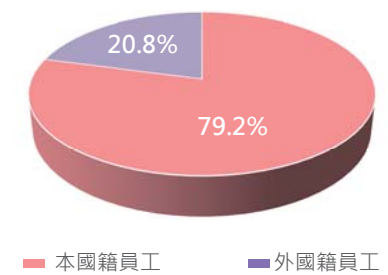
07

- _員工結構與分佈
- _人才發展(教育訓練/績效管理)
- _重視人權
- _員工的友善照顧
- _完善溝通管道
- _職場安全
- _福利措施

員工結構與分佈

超豐電子員工人數每年持續成長，截至 2017 年 12 月 31 日含頭份廠員工人數(115人)總人數為3,516 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2,783 人，外國籍員工數733人；本國員工佔員工總人數的79.2%，外國員工佔20.8%。

員工組成 (%)



- 備註：超豐電子『外包勞動力』含保全6人、清潔人員44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43.6%，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52%，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62%；其次為工程職人員，佔27.7%；管理職佔5.5%，行政職佔4.8%。2017年12月31日超豐電子女性員工佔員工總數的59.9%，男性員工佔員工總數的40.1%。

年度正式員工 (依年齡)

年度	本籍						非本籍						總計
	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	
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
2017	629	715	43	345	938	113	7	13	0	553	160	0	3516

“建立友善工作環境，確保企業的永續經營”

員工關懷

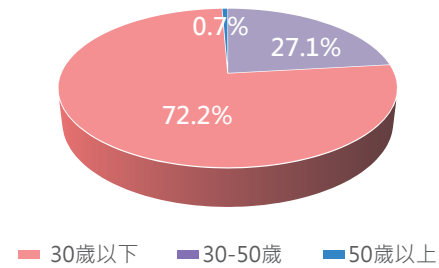
年度正式員工 (依職等)

年度	本籍						非本籍						總計
	男			女			男			女			
	一般員工	課長經理	處級以上	一般員工	課長經理	處級以上	一般員工	課長經理	處級以上	一般員工	課長經理	處級以上	
2015	927	138	13	1235	11	1	0	0	0	585	0	0	2910
2016	1051	150	15	1277	12	1	0	0	0	645	0	0	3151
2017	1207	158	22	1383	12	1	20	0	0	713	0	0	3516

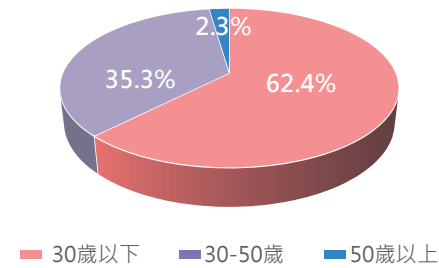
新進員工 (含非正式員工)

年度	本籍						非本籍						合計		佔比(%)			
	男			女			男			女			男	女	新進員工總數	員工總數	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						
2015	219	47	2	177	92	0	0	0	0	102	41	0	268	412	680	2910	9	14
2016	267	82	5	193	103	0	0	0	0	266	22	0	354	584	938	3151	11	19
2017	315	87	6	215	142	1	7	13	0	204	37	0	428	599	1027	3516	12	17

2017年新進人員 (依年齡)



2017年離職人員 (依年齡)



離職員工 (含非正式員工)

年度	本籍						非本籍						合計		佔比(%)			
	男			女			男			女			男	女	新進員工總數	員工總數	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						
2015	150	52	1	149	97	11	0	0	0	75	53	0	203	385	588	2910	6.98	13.23
2016	164	49	3	149	97	4	0	0	0	132	96	0	216	478	694	3151	6.85	15.17
2017	167	70	4	137	109	11	0	0	0	115	58	0	241	430	671	3516	6.85	12.23

人才發展

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
人才培訓	· 總公司 · 頭份廠 · 社區鄰里	· 依據職階與部門別，並考量社會趨勢投入訓練資源，規劃教育訓練及職涯發展。	· 建構新人訓練。 · 完善在職人員技能訓練。 · 英文能力訓練。	· 人員具備符合職位所需之技能與知識，增加工作品質與效率。 · 透過定期考核，降低作業人員出錯率。 · 開辦英文培訓共29人參訓。	· 建構完善職能訓練。 · 每年定期檢視訓練成效，建立符合公司需求訓練。 · 持續開辦英文培訓課程，增加人員英文能力。

人才培育與發展規劃概念

超豐電子致力於人才培養，我們建構超豐的訓練系統，讓員工在技術/專業領域有良好的發展，並強化各階層主管的管理能力，致力於滿足同仁學習的需求，並透過訓練建立公司主動、積極與負責任的企業文化。2017年我們一共舉辦了67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。

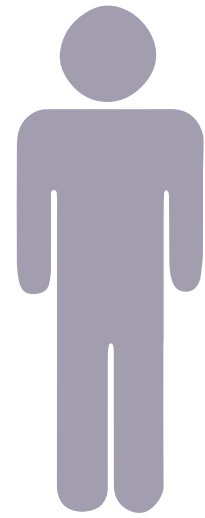
超豐電子訓練發展的規劃重點：讓公司成長時有足夠的人才與專業能力去迎合發展之需求。為達到永續經營之理念，我們更加重視人員專業技能與管理能力之培訓。

進修及訓練制度

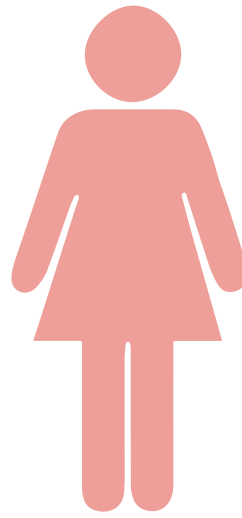
依照公司營運計劃，每年均編訂年度訓練計劃，分別為：新進人員訓練、一般通識訓練、專業課程訓練、管理課程訓練等。為培育人才，透過教育強化專業知能，以提高員工素質與專業能力；不斷宣導企業倫理，建立企業文化有利企業溝通。



2017年正式員工受訓平均時數



時數：34759 小時 人數：7864 人 平均：4.4 小時/人	工程職	時數：975 小時 人數：13 人 平均：75 小時/人
時數：670 小時 人數：210 人 平均：3.2 小時/人	行政職	時數：436 小時 人數：125 人 平均：3.4 小時/人
時數：96900 小時 人數：323 人 平均：300 小時/人	技能職	時數：1455300 小時 人數：4851 人 平均：300 小時/人
時數：5556 小時 人數：914 人 平均：6.1 小時/人	管理職	時數：239 小時 人數：40 人 平均：6 小時/人



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。2017年共29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。



績效管理與員工發展

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。

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2015年至2017年正式員工100%接受績效考核。

超豐最近三年接受定期績效

職稱	2015				2016				2017									
	接受檢核 (人) (A)		類別員工 人數(B)		佔比(%) (A/B)		接受檢核 (人) (A)		類別員工 人數(B)		佔比(%) (A/B)		接受檢核 (人) (A)		類別員工 人數(B)		佔比(%) (A/B)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
課長、經理	122	12	122	12	100	100	135	13	135	13	100	100	156	14	156	14	100	100
一般員工	866	1223	866	1223	100	100	960	1237	960	1237	100	100	1087	1320	1087	1320	100	100
合計	988	1235	988	1235	100	100	1095	1250	1095	1250	100	100	1243	1334	1243	1334	100	100

員工職涯發展的依據

績效評核是人力資源體系也是整個經營體系的一部分，而年度績效考核是績效管理的一個重要階段，透過考核項目的訂定及評估，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特徵面向上對大家的期待，進而達到全體員工的心智與行為，朝共同的目標前進。

藉由考核標準流程的制定，使主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時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。

我們的原則是透過公開的績效考核制度及系統來落實績效管理，並適用於全體正式員工，2017年度應考核人數為2577人，全數參與年度績效考核，不因性別而有所差異。制度的目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，亦善用系統，將功能調整為「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，使系統兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其能有嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。

重視人權

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
人權	<ul style="list-style-type: none"> 總公司 頭份廠 客戶 供應商 股東 政府機關 	<ul style="list-style-type: none"> 建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平等之觀念。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立員工意見申訴措施。 員工申訴專線。 設置員工意見箱。 推動宣導性騷擾防治措施。 	<ul style="list-style-type: none"> 申訴案件數0筆。 人權教育訓練，參訓758人次，共3小時。 完訓率100%。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立友善工作環境，提升主管與員工性別平等之觀念。

我們在「工作規則」、「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」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，並建立多元有效的溝通機制、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。員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視，嚴禁有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治專線及E-Mail 帳號供員工投訴。為讓員工了解自身權益與公司在社會責任方面的推行政策及作法，每位員工於新人入職訓練當天授予企業社會責任課程，並通過測驗才為完成入職訓練。我們亦有勞工政策及道德政策，以提供友善職場環境為出發點，促進勞資雙方和諧。

2017年度各項人權指標落實情形

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

依據「勞動基準法」規定雇主不得僱用未滿15歲人員，聯合國國際勞工組織 (International Labour Organization) 之規範亦嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工，並確保未成年員工之身心健康與安全及禁止安排危險性或有害性的工作。獲聘員工須提供身分證明予公司進行查驗，以確保無所疏漏。除了政策的宣導外，在「工作規則」中訂有明確條款說明此標準。綜合2017年稽核統計，不論是內部或外部稽核，皆無僱用童工情事之發現。

員工的友善照顧

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，2017年度超豐電子育嬰留職停薪申請人數為50人，其中，女性比例90%。產假/陪產假與育嬰假人數共計118人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率67%，復職滿一年仍在職之女性留任率89%。

育嬰留職停薪申請

- 2017年育嬰留職停薪後原應復職26人。
- 2017年育嬰留職停薪實際復職人數18人。
- 2017年育嬰留職停薪回任率70%。

育嬰假統計

	2015			2016			2017		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	64	48	112	75	60	135	71	47	118
實際申請人數 (B)	3	35	38	1	35	36	5	45	50
申請率 (B/A) (%)	5	73	34	1	58	27	7	96	42
年度待復職人數 (C)	3	35	38	1	35	36	2	24	26
實際申請復職人數 (D)	3	16	19	0	9	9	2	16	18
回任率 (D/C) (%)	100	46	50	0	26	25	100	67	70
上一年度復職人數 (E)	0	20	20	3	16	19	0	9	9
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	7	7	1	10	11	0	8	8
留任率 (F/E) (%)	-	35	35	33	63	58	-	89	89

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。

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。

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。

2017年勞資雙向溝通



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。

職場安全

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
職場健康安全	· 總公司 · 頭份廠 · 政府機關 · 社區鄰里	· 重視職安衛持續改善，於勞動契約或安全衛生工作守則中明訂勞工的健康、衛生及安全等權益義務。	· 環安衛管理工作之推展。	· 參與年度體檢的員工為406人次。 · 舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數合計達到了1823人次。	· 建立一個職業、安全、健康與舒適的工作環境。

為達預防職傷事故並維護安全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。

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。

近三年正式員工缺勤率(AR)、傷害率(IR)、職業病率(ODR)、損工率(LDR)

年度	性別	日數/工時	工傷	病假	合計	員工出勤總工時	缺勤率(AR)	失能傷害人次數	傷害率(IR)	職業病總數	職業病率(ODR)	損工率(LDR)
2015	男生	日數 工時	39.6875 317.5	774.438 6195.5	814.125 6513	日數 工時	0.31%	0	NA	0	NA	NA
	女生	日數 工時	577.313 4618.5	3715.31 29722.5	4292.63 34341	日數 工時	0.88%	0	NA	0	NA	NA
2016	男生	日數 工時	210.313 1682.5	907.438 7259.5	1117.75 8942	日數 工時	0.39%	0	NA	0	NA	NA
	女生	日數 工時	112.938 903.5	3546.94 28375.5	3659.88 29279	日數 工時	0.72%	0	NA	0	NA	NA
2017	男生	日數 工時	246.688 1973.5	1167.81 9342.5	1414.5 11316	日數 工時	0.43%	0	NA	0	NA	NA
	女生	日數 工時	222 1776	3559.19 28473.5	3781.19 30249.5	日數 工時	0.69%	3	0.14	0	NA	10.07

工傷定義：在工作時間和工作場所內，因工作原因受到事故傷害的。包括上、下班交通意外事故。

備註：因公死亡件數：無。

傷害率的計算：排除緊急處置可解決的輕傷。

損工日數：指日曆天。

損工日數：事故發生隔天起計算。

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。

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。

消防逃生避難演習

- 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。
- 亦協助生產單位規劃定期實施區域性疏散演練，提升員工參與疏散應變演練之參與率及落實度。
- 超豐電子重視勞工安全之宣導，在2017年共舉辦22梯次逃生避難演習，讓員工了解意外發生時，應採取之措施與逃生路線。

失能傷害情形

2017年度超豐電子同仁不含交通傷害之受傷失能件數，女生共3件，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。



現場作業面管理

- 化學品管理：
超豐電子針對已建立的危險性化學品清單，依全球化學品協調制度 (Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals, GHS) 之規定，由廠商提供安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS)，作為廠內人員在使用化學品時之安全參考。
- 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險性作業操作時應穿戴適當的個人防護具。
- 作業環境測定：
超豐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。2017年度無異常事件。



福利措施

	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
重大性主題	· 總公司	· 提高招募率。	· 建構優渥的薪資制度。	· 依獲利狀況與達成公司營運目標來發放激勵獎金。	· 持續提高在地人就業率。
市場形象	· 頭份廠	· 在地人就業率。	· 建構貼心的福利制度。		
	· 社區鄰里	· 降低離職率。			

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，2017年度平均薪酬為47,237 / 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2017年福利補助高達4,593萬。(註：2017年度全體員工平均月薪計算基礎係以2017年應發薪酬 / 計薪人次)

超豐薪資福利

2017年男女薪酬比例

項目	男	女	
非管理職	技能職	1	0.97
	行政職	1	1.30
管理職	課長	1	0.08
	經理	1	0.06
	處長以上	1	0.05

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



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

年度各項福祉支出費用統計

類別	2016	2017
結婚 / 生育 / 傷病 / 喪儀等禮金	479,000	515,000
三節與生日禮券	22,045,736	21,784,455
員工旅遊補助	6,094,000	6,844,000
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	3,764,733
公司	64,775,537	8,096,835
福委會	7,228,389	650,649
定期健康檢查	239,340	239,340
公司文化(五一勞動節及尾牙) / 社團 / 休閒活動	13,066,980	12,452,580

費用(新台幣元)

退休制度

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

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

超豐電子遵照「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，2017年會計帳列提撥之退休金費用總額為新台幣95,690,791元。

自2005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，2017年度參與自提退休金之員工共計86人。

永續環境

08

- _ 污染防制
- _ 水資源管理
- _ 節能減碳

污染防制

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
環境管理	<ul style="list-style-type: none"> · 總公司 · 頭份廠 · 政府機關 · 社區鄰里 	<ul style="list-style-type: none"> · 環境保護意識抬頭 · 加強環境議題管理 · 可獲得客戶及居民的認同。 	<ul style="list-style-type: none"> · 加強水資源的回收再利用。 · 落實節能減碳政策。 	<ul style="list-style-type: none"> · 製程廢水回收量較2016年增加66000噸。 · 節電達省電1%。 	<ul style="list-style-type: none"> · 持續增加製程廢水回收。

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、超越巔峰”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。



“貫徹實施環境管理系統，提昇環境共存共榮管理績效”

永續環境

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。所以我們盡心致力於污染防治的工作，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	2015	2016	2017
工安環保支出費用(元)	3,513,820	5,279,175	4,344,169
防治污染設備金額(元)	8,945,600	4,738,499	7,113,589
總計(元)	12,459,420	10,017,674	11,457,758

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，2017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2017年為例，總共產生廢棄物1712.22噸，其中有害廢棄物僅佔9.623噸，廢棄物再利用回收共528.5噸，回收比例達到30.9%。

年度廢棄物產出量與處理方式

廢棄物類別	處理方式	2015 (ton)	2016 (ton)	2017 (ton)
一般	焚化	985.41	904.92	1269.16
	物理	302.92	437.57	447.35
	化學	0	0	1.1814
有害	物理	7.174	5.5823	6.543
	化學	0.979	1.0655	0
	穩定化處理	0	7.5	3.08

資源回收收入(元)

類別 \ 年度	2015	2016	2017
下腳料	50,211,087	45,960,402	50,545,554
塑膠類	2,213,447	1,903,876	2,391,906
紙類	722,134	788,507	1,176,881
雜項	265,502	290,978	311,192

水資源管理

廢水排放：

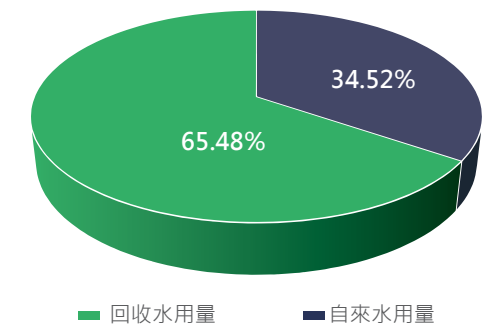
超豐電子不是位於工業區或是科學園區內，廠內設置有獨立的污水處理設施，排放水質經處理後皆符合國家放流水標準並需每半年提報縣政府主管機查核，並設有廢水回收設備來將廢水處理後循環再使用以減少廢水排放量。2017年廢水排放量為453696噸。

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 2017年 730948噸，2017年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為34.52%，較2016年33.7%，上升約0.7%，回收水量增加66712噸。

(比例%) = [回收水量(m3) / [回收水量(m3) + 自來水量(m3)]] * 100%



節能減碳

重大性主題	影響邊界	對超豐重要性	推動措施	績效	未來努力目標
綠色營運	· 總公司 · 頭份廠 · 社區鄰里	· 實踐環境保護，降低溫室氣體排放量。	· 備待機時停止加溫或停機。 · 落實節能減碳行動。	· 自主性溫室氣體盤查。	· 減少用電量(1%)。

溫室氣體

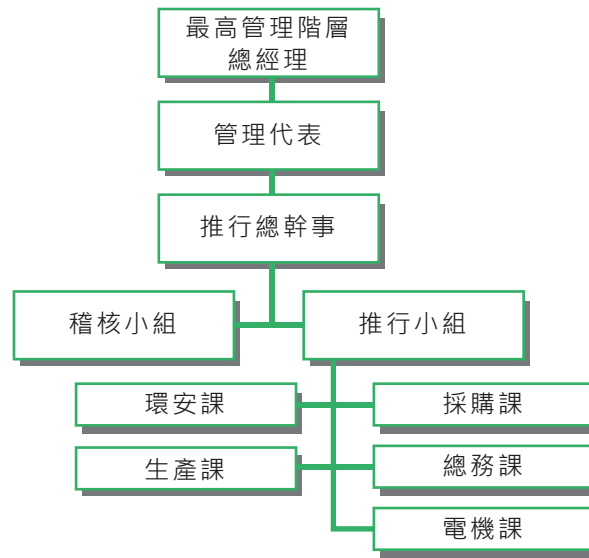
超豐電子為因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，以達成節能減碳之永續發展目標，雖非列管應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源，但仍進行溫室氣體自主盤查。

溫室氣體 政策聲明

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

超豐於2017年所盤查的總排放量279,415.012(tCO₂e/年)。以2017年超豐電子營業額(11,951,769仟元)推算當年度溫室氣體排放強度為0.023 (tCO₂e/仟元)。

溫室氣體盤查推進委員會組織架構



年度	範疇一		範疇二		總排放量	
	排放量(tCO ₂ e/年)	比例(%)	排放量(tCO ₂ e/年)	比例(%)	排放量(tCO ₂ 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
2017年	200,019.517	71.59	79,395.4940	28.41	279,415.012	100

超豐電子股份有限公司2017年度溫室氣體排放源鑑別表

排放源	直接排放源(範疇1)	能源間接排放源(範疇2)	其他間接排放源(範疇3)
	<ul style="list-style-type: none"> 固定燃燒源： <ul style="list-style-type: none"> 液化石油(CO₂、CH₄、N₂O) 天然氣(CO₂、CH₄、N₂O) 製程排放源： <ul style="list-style-type: none"> 乙炔(CO₂) 移動燃燒源： <ul style="list-style-type: none"> 汽油、柴油(CO₂、CH₄、N₂O) 逸散排放源： <ul style="list-style-type: none"> 飲水機(HFCS)、水肥(CH₄)、二氧化碳(CO₂)、冷媒(HFCS) 	<ul style="list-style-type: none"> 外購電力：CO₂ 	<ul style="list-style-type: none"> 員工通勤及商務旅行 委外作業如廢棄物清運、原料運輸等

直接的排放源

範疇	類別	設備名稱	排放源	排放量(tCO ₂ e/年)
Scope1	固定	柴油引擎(柴油發電機)	液化石油氣(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)	8.092
		住宿服務	液化石油氣(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)	8194.8274
		廢氣焚化爐	液化石油氣(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)	191172.0936
	製程	製程保養(噴燈)	乙烷(CO ₂)	0.0176
			丁烷(CO ₂)	0.0182
	移動	運輸作業車輛(公務車)	汽油、柴油(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)	137.2857
		消防活動	二氧化碳	4.58
	逸散	空調、冷氣、飲水機、冰箱、	HFCs	105.5108
		廢水處理程序(化糞池)	CH ₄	397.0925
	合計			

間接的排放源

範疇	能源種類	排放源	排放量(tCO ₂ e/年)
Scope2	電力	CO ₂	79,395.4940

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2017年透過持續更換高效率LED照明減少46,253 kw/hr用電，製程改善：馬達加裝變頻器減少1,352,280 kw/hr用電、設備汰換：減少220,320kw/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。2017年全公司的節電量為1,618,853kWh，廠務設施的節電量：1,029,966kWh 佔總節電量63.6%、照明設施的節電量：6,253 kWh 佔總節電量2.9%、員工宿舍的節電量：542,634kWh 佔總節電量33.5%。

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，2017年節電量1,618,853kWh。全年用電量150,086,000kWh，電力密集度為12.56 kWh / 仟元(新台幣)。

超豐電子2017主要環境保護支出總計約新台幣11,457,758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)。

附錄

GRI Content Index

一般揭露

重大性主題

一般揭露

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
102-1	公司(組織) 名稱	5.1關於超豐	14	
102-2	公司(組織) 活動(營運) 性質, 品牌, 產品, 服務	5.1關於超豐	14	
102-3	公司(組織) 總公司(總部) 所在位置	5.1關於超豐	14	
102-4	公司(組織) 營運所在位置	5.1關於超豐	14	
102-5	公司(組織) 所有權的性質和法律形式	5.1關於超豐	14	
102-6	公司(組織) 所提供產品和服務的市場	5.1關於超豐	14	
102-7	公司(組織) 規模	5.1關於超豐	14	
102-8	公司(組織) 員工和其他工作者資	7.1員工結構與分佈	38	
102-9	公司(組織) 的供應鏈	6.4供應商管理	34	
102-10	公司(組織) 和供應鏈的重大變化	-	-	2017公司和供 鏈無重大變化
102-11	公司(組織) 的預防原則或方式	5.5風險管理 5.7產品研發與創新	24 26	
102-12	公司(組織) 對外倡議	-	-	未簽署任何外 部倡議
102-13	公司(組織) 參與協會成員	5.1關於超豐	14	
102-14	公司(組織) 高級決策者聲明	2.1董事長的話	04	
102-16	公司(組織) 價值觀、規範、標準、行為規範	5.8從業道德與行為規範	27	
102-18	公司(組織) 治理架構	5.3公司治理	19	
102-40	參與公司(組織) 的利益關係者	4.1利害關係互動	08	
102-41	集體協商協議	--	--	本公司無成立 工會
102-42	公司(組織) 利益關係者的辨識和選擇	4.1利害關係互動 4.2重大性主題鑑別	08 10	
102-43	公司(組織) 利益關係者的參與方式	4.1利害關係互動 4.2重大性主題鑑別	08 10	
102-44	主要議題和提出關注議題	4.1利害關係互動 4.2重大性主題鑑別	08 10	
102-45	報告包含在合併財務報表中	1.關於報告書	02	
102-46	定義報告內容和主題邊界	1.關於報告書	02	
102-47	重要議題列表	4.3重大性主題	11	
102-48	資訊重編	NA	NA	未重整報告
102-49	報告變動	NA	NA	無重大改變
102-50	報告期間	1.關於報告書	02	
102-51	最近報告的日期	1.關於報告書	02	
102-52	報告週期	1.關於報告書	02	
102-53	關於報告問題的相關聯繫人	1.關於報告書	02	
102-54	關於依照GRI 標準報告的聲明	1.關於報告書	02	
102-55	GRI 內容索引	附錄 GRI Content Index	58	
102-56	外部保證	NA	NA	

重大性主題

經濟-營運狀況

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	5.2 經營理念	16	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 201 : 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值			

經濟-風險管理

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	5.5 風險管理	23	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 201 : 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會			

經濟-市場形象

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	7.8.福利措施	48	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 202 : 市場形象	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率			

經濟-道德誠信

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	5.8.從業道德與行為規範	27	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 205 : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練			
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動			

經濟-創新研發

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	5.7 產品研發與創新	26	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 201 : 經濟績效	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊			

經濟-道德誠信

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	5.8.從業道德與行為規範	27	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 205 : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練			
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動			

環境-綠色營運

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	8.3 節能減碳	54	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 305 : 排放	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			

環境-環境管理

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
	103-1 說明重要主題和其邊界			
GRI 103 : 管理方針	103-2 管理方式和內容	8.1.污染防治	52	
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 306 : 廢污水和廢棄物	306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	5.9.法令遵守	30	
GRI 307 : 環境法規遵循	307-1 違反環保法規			

社會-職場健康與安全

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 : 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	7.7. 職場安全	46	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 403 : 職場健康安全	403-1 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表			
	403-2 傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率、以及因公死亡件數			

社會-人才培訓

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 : 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	7.2.人才發展	40	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 404 : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數			
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比			

社會-人權

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 : 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	7.4重視人權	43	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 412 : 人權評估 GRI 408 : 童工	412-2 人權政策或程序的員工訓練			
	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險			

社會-產品品質、責任

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 : 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	6.6產品的責任	35	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 417 : 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求			
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件			

社會-客戶關係/財產管理

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 : 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	6.2客戶資產管理 6.3客戶關係管理	32 33	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 418 : 顧客隱私	418-1 經證實與侵犯顧客隱私權和遺失顧客資料有關的投訴			



