

2018



CSR

350苗栗縣竹南鎮公義路136號
No.136, Gong-Yi Rd., Zhunan Township,
Miaoli County 350, Taiwan
TEL:+886-37-638568 FAX:+886-37-628323
[Http://www.greatek.com.tw/](http://www.greatek.com.tw/)
E-mail:ned@greatek.com.tw

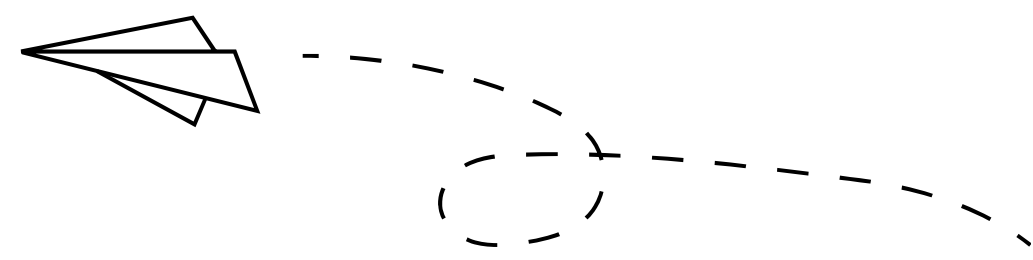


超豐電子股份有限公司
企業社會責任報告書



誠信 · 務實 · 創新 · 品質

CONTENTS



1	編輯原則	
	1. 編輯原則	01

2	公司總覽	
	2.1 公司治理	05
	2.2 超豐永續績效	10

3	溝通管道及議合	
	3.1 利害關係人鑑別	13
	3.2 利害關係人溝通	13
	3.3 重大性議題分析	15
	3.4 重大性議題	16
	3.5 重大性議題回應	17

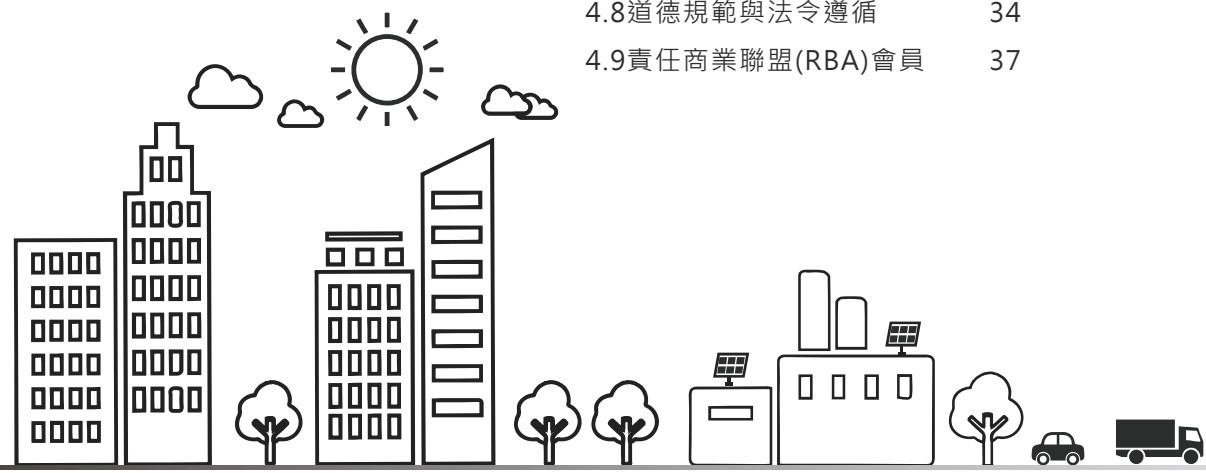
4	經濟價值	
	4.1 董事長的話	23
	4.2 關於超豐	25
	4.3 經營理念	27
	4.4 風險管理	30
	4.5 技術與服務	31
	4.6 產品研發與創新	32
	4.7 管理系統驗證	33
	4.8 道德規範與法令遵循	34
	4.9 責任商業聯盟(RBA)會員	37

5	夥伴關係	
	5.1 客戶資產管理	41
	5.2 客戶關係管理	42
	5.3 供應商管理	43
	5.4 無衝突金屬	43
	5.5 產品的責任	44

6	幸福守護	
	6.1 員工結構與分佈	47
	6.2 人才發展	49
	6.3 重視人權	51
	6.4 員工的友善照顧	52
	6.5 完善溝通管道	53
	6.6 職場安全	55
	6.7 超豐福利	57

7	超友善環境	
	7.1 污染防制	61
	7.2 水資源管理	62
	7.3 節能減碳	63

	附錄	65
--	----	----



編輯原則

報告書基本資訊

本報告書為超豐電子股份有限公司自2016年起出版發行之第3本「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，於2018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「企業社會責任報告書」。透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續考量面及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。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

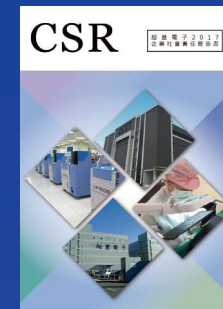
本報告書範疇涵蓋超豐2018年度(自西元2018年01月01日起至2018年12月31日止)企業社會責任相關績效成果，及呈現利害關係人最為關注永續發展議題，報告分為經濟、社會、環境三面向。本報告書議題邊界包括超豐電子股份有限公司公義廠、超豐電子有限公司頭份廠，以及組織外的股東、客戶、供應商、社區、政府機關、金融機構等相關重大性主題。財務績效數字以新臺幣為計算基準。

發行額度

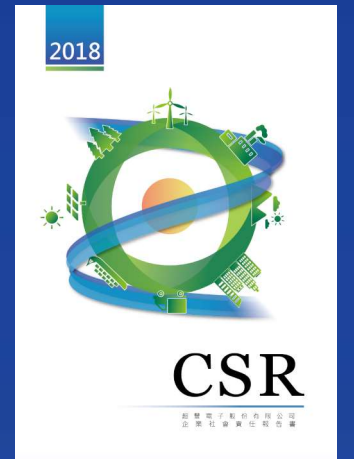
發行頻度：每年一次。
第一版發行：2017年06月。
第二版發行：2018年06月。
現行版發行：2019年06月。



2016



2017



2018

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)

報告書發行日期

2019年6月發行。

聯絡資訊

期盼藉由本報告書，讓利害關係人更瞭解超豐電子推動企業社會責任的努力。
對超豐「企業社會責任報告書」相關建議與指教，歡迎透過下列方式與我們聯絡：

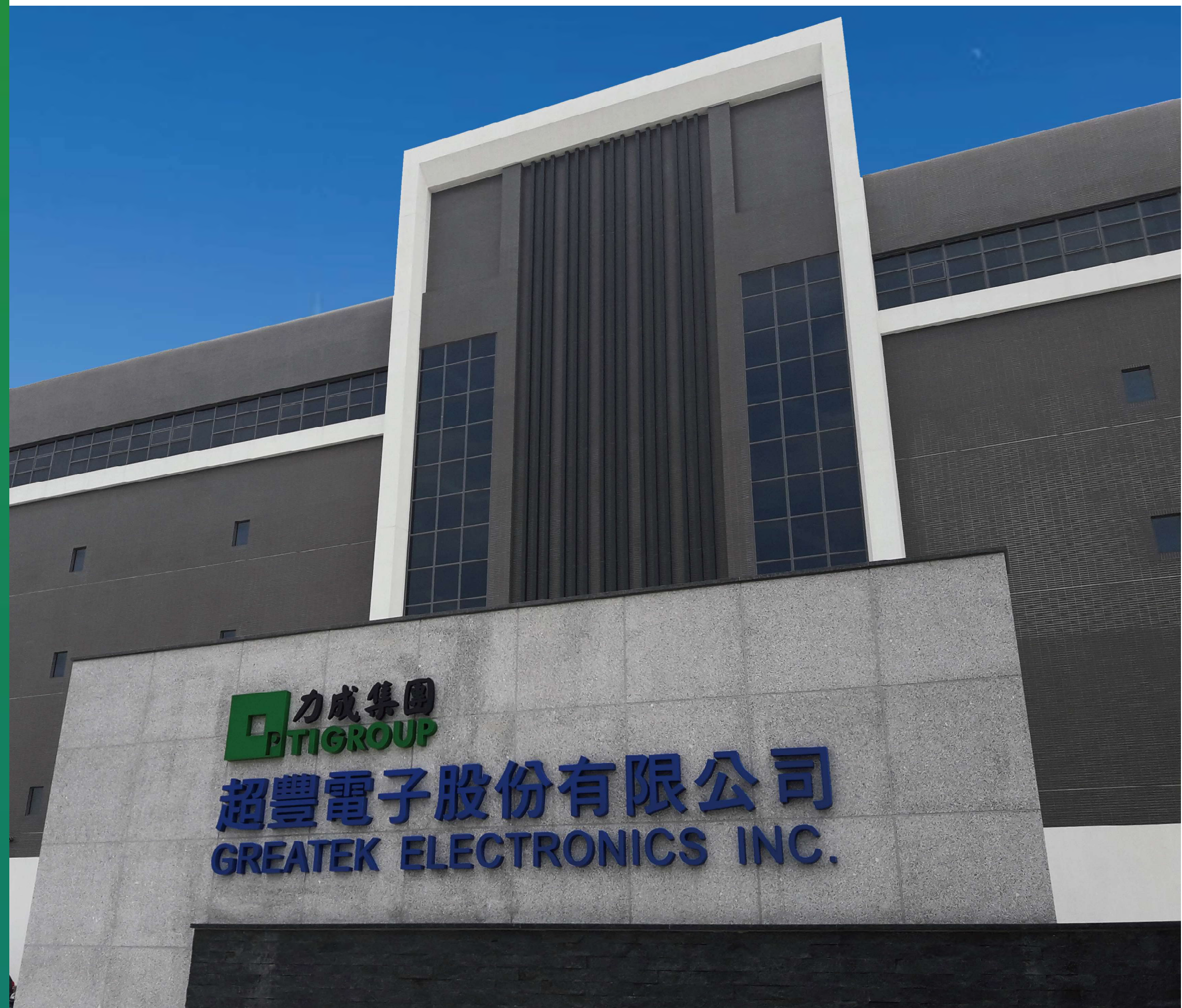
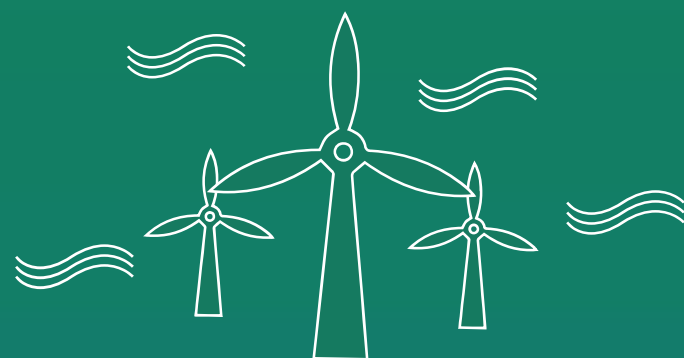
超豐電子股份有限公司 | 行政部 陳明宗 經理
地址：苗栗縣竹南鎮公義路136號
電話：037-638568 #1302
傳真：037-628323
電子郵件：ned@greatek.com.tw



公司總覽

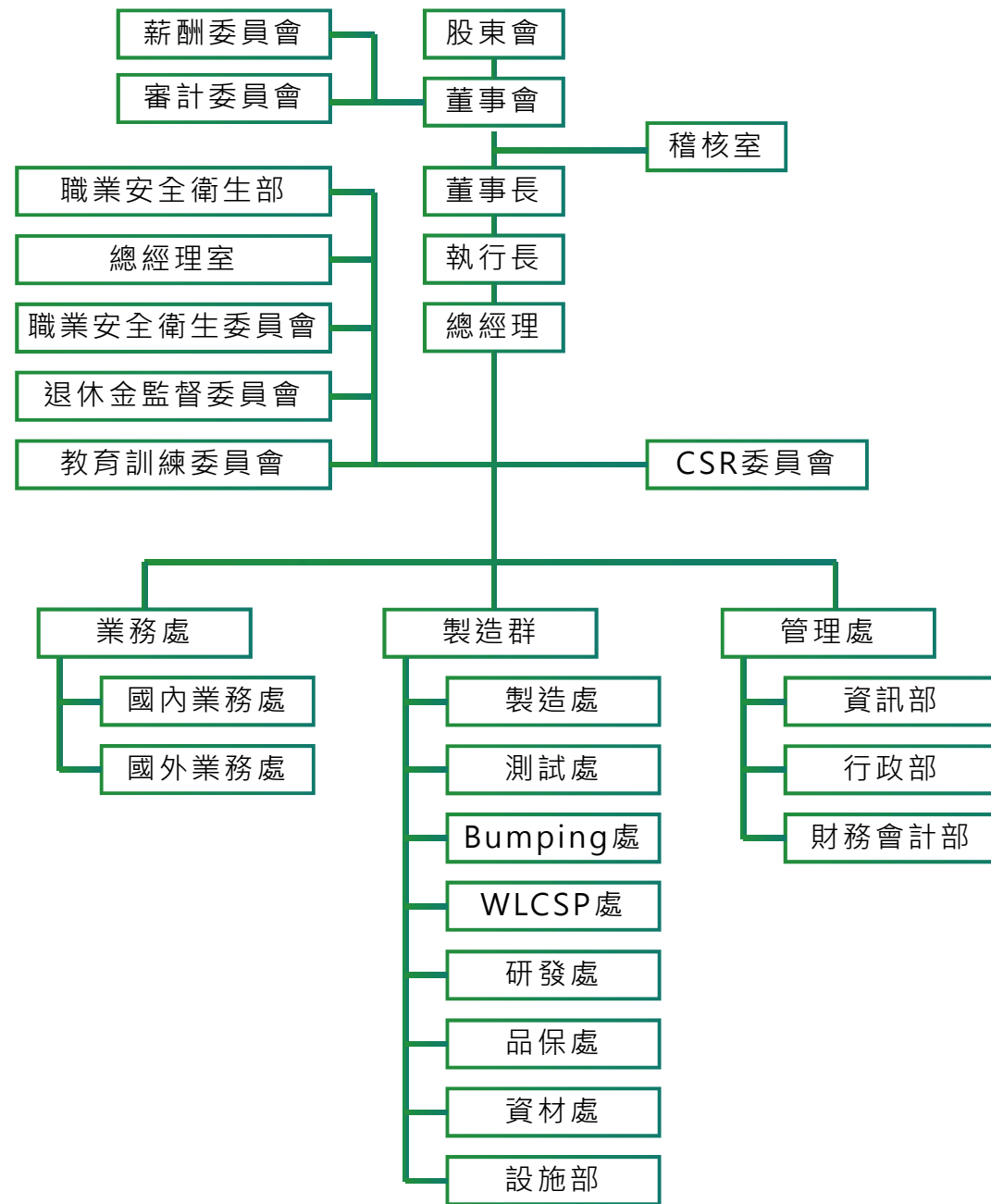
_2.1 公司治理

_2.2 超豐永續績效



2.1 公司治理

□ 組織架構



□ 公司單位

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。
稽核室	負責檢核及評估公司內部控制之實施及有效性。
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。
職業安全衛生部	擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
職業安全衛生委員會	負責職業災害防止計劃制訂，督導各部門勞工安全衛生管理執行，實施相關教育訓練。
總經理室	負責公司營運策略規劃與執行、經營分析等業務。
退休金監督委員會	負責退休金制度及退休金提撥帳戶之監督及管理。
教育訓練委員會	負責公司教育訓練相關事項之規劃、監督及指導。
業務處	負責業務處相關作業規劃、監督及執行；業務拓展、市場行銷及客戶服務。
製造處	負責封裝產品；製造相關之人力、產能、設備、新產品開發、生產效率提昇等之規劃、監督及執行；製造成本之控制與降低。
測試處	負責產品測試製程；以及相關之人力、產能、設備、測試程式、新產品開發及作業制度等之規劃、監督及執行；測試成本控制與降低。
Bumping	負責晶圓凸塊封裝服務；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。
WLCSP	負責晶圓級晶片尺寸封裝服務；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。

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」。

為建立良好公司治理制定「公司治理實務守則」。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，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



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

治理守則揭示



透過超豐電子網頁公開公司治理之相關規程規則。

落實公司治理



- 1.2018年第五屆公司治理評鑑排名前6%至20%。
- 2.獲選企業社會責任型之指數成份股。
 - 臺灣就業99指數成份股
 - 臺灣公司治理100指數成份股

董事會

董事會組織

超豐電子因應證券交易法第14條之4規定，2018年成立審計委員會替代監察人，於2018年5月29日股東會通過修訂章程第十七條，設置董事共9人，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任，連選得連任。董事名額中，獨立董事3人。

董事的選任採候選人提名制。

- 2018年5月29日股東會完成改選董事共9人。

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。

營運判斷能力。
會計及財務分析能力。
經營管理能力。
危機處理能力。

產業知識。
國際市場觀。
領導能力。
決策能力。

董事會職責

本公司各董事均具有商務、財務會計或公司業務所需之相關背景。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。各董事皆忠實執行公司業務，並盡善良管理人之注意義務。其主要職權為核定公司營運計畫、財務報告、訂定重要的規章制度、決定公司重大投資方向、經理人及會計師之任免等相關議案。2018年共召開會議 6次。

董事酬金

本公司董事酬金包含董事報酬、董事酬勞及車馬費；董事報酬與車馬費係參酌同業水準，董事酬勞則考量公司整體的營運績效、未來經營風險及產業發展趨勢，再依據本公司章程24條之規定提撥不高於3%。上述酬金均經薪資報酬委員會針對個別董事績效及個別貢獻度進行評估，審議後提請董事會通過，與經營績效及未來風險具關聯性。

董事會成員

職稱	姓名	學歷	主要經歷
董事長 力成科技(股)公司之法人代表	蔡篤恭	台北工專工業工程科	力成科技(股)公司董事長暨策略長 本公司董事長
董事 力成科技(股)公司之法人代表	謝永達	交通大學高階管理碩士班	本公司執行長
董事 力成科技(股)公司之法人代表	甯鑑超	中原大學物理系	本公司總經理
董事 力成科技(股)公司之法人代表	呂肇祥	逢甲大學機械系	力成科技(股)公司營運資深副總經理
董事 力成科技(股)公司之法人代表	曾炫章	東吳大學會計學系碩士	力成科技(股)公司財務長暨資深副總經理
董事 鴻威創業投資(股)公司之法人代表人	張智能	台灣大學會計學系碩士	瑞昱半導體(股)公司財務資深協理
獨立董事	馮竹健	交通大學高階主管管理碩士	豪展醫療科技(股)公司獨立董事
獨立董事	吳啟勇	逢甲大學電子工程系	盛群半導體(股)公司董事長
獨立董事	莊明仁	武藏工業大學電氣電子系	佳凌科技(股)公司總經理

● 備註：董事均為男性，50 歲以上共 8 人、50 歲以下共 1 人。

薪資報酬委員會

委員會組成：

本公司薪資報酬委員會係由三位獨立董事(馮竹健、吳啟勇、莊明仁)組成，委員會運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理。於2018年共召開3次會議。

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況，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」揭露資訊



非擔任主管職務之全時員工人數

3,427人

非擔任主管職務之全時員工薪資總額

2,566,431千元

非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」

749千元

備註：

- 以上數據排除任職未滿6個月之員工。
- 「非擔任主管職務」之認定方式：
所稱「非擔任主管職務」者係排除經理人，依據主管機關92.3.27台財證三字第920001301號函令規定，「經理人」之適用範圍如下：
 - 總經理及相當等級者
 - 副總經理及相當等級者
 - 協理及相當等級者
 - 財務部門主管
 - 會計部門主管
 - 其他有為公司管理事務及簽名權利之人

審計委員會

委員會組成：

本公司審計委員會係由三位獨立董事(馮竹健、吳啟勇、莊明仁)組成，委員會運作方式依本公司「審計委員會組織規程」辦理，於2018年共召開2次會議。

運作目的，主要監督：

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

2.2 超豐永續績效

超豐對於全球永續及企業社會責任相關趨勢與議題十分關注，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。呼應聯合國於2016年正式啟動的17項永續發展目標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)，作為2030年以前各國共同合作與實踐的指導原則。超豐審視內部在永續發展、企業能力、利害關係人對CSR議題關切度等因素後，決定積極回應「3健康與福祉」、「4教育品質」、「8就業與經濟成長」、「12責任消費與成長」、「16和平與正義」等目標，期望能引領潮流並發揮企業影響力，讓更多正向能量擴散。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



經濟成長	公司治理	_ 營收產值達123.6億元，較2017年成長3.4% _ 薪資福利較2017年多支出9.09%
	誠信經營	_ 董事完成遵循利益迴避原則 _ 無貪腐違規事件
	永續夥伴	_ 未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件 _ 33家供應商簽署「誠信從事商業行為合約書」
環保永續	水資源	_ 2018年廢水回收約達到414,075噸 _ 自來水使用量較2017年下降2.2%
	資源回收	_ 回收費用較2017年成長4.58%
社會公益	人權維護	_ 無接獲勞工、人權社會申訴事件 _ 內部或外部稽核，皆無發現僱用童工之情事。
	友善職場	_ 100%依勞動基準法聘用勞工 _ 無強迫強制勞動

溝通管道及議合

- _3.1 利害關係人鑑別
- _3.2 利害關係人溝通
- _3.3 重大性議題分析
- _3.4 重大性議題
- _3.5 重大性議題回應



3.1 公司治理

利害關係人鑑別

由CSR推動小組與各部門共同討論並依據不同利害相關者的影響程度進及AA1000SES利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standards)的五大原則【依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力】等特性鑑別出主要的利害關係者，包括員工、股東、客戶、供應商、社區、政府機關、金融機構。

3.2 利害關係人溝通

超豐尊重利害關係人權益，透過與利害關係人適當溝通，瞭解其合理期望及需求，及對公司的期許，妥適回應作為公司決策的參考，期望能與各利害關係人共創及共享永續經營成果。

溝通管道及議合

利害關係人族群及重要性	關注議題	溝通管道/頻率	連絡窗口/回應方式
 員工 最重要資產，產能成長動力及永續經營基石	營運狀況 平等機會 健康安全 勞僱關係 人才培育與教育訓練	勞資會議 (定期) 員工意見箱 (不定期) 公司內外部網站 (定期) 員工福利委員會 (定期)	行政部 陳經理 e-mail : ned@greatek.com.tw
 股東 秉持誠信經營，致力於永續治理，為股東創造價值	風險管理 公司治理 創新研發服務 道德誠信/反貪腐 客戶關係/財產管理	企業網站 (不定期) 財務報告 (定期) 股東大會 (定期) 公開觀測站發布重大訊息 (定期) 溝通會議 (定期)	發言人 陳處長 e-mail : sheng@greatek.com.tw
 客戶 重要經營夥伴，滿足客戶需求 共創雙贏	品質服務 產品責任 綠色營運 供應商管理 法律遵循	業務月報 (定期) 客戶稽核 (不定期) 客戶服務平台 (定期) 客戶滿意度調查 (定期) 客戶每季業務檢討會議 (定期)	業務處 邱處長 e-mail : aaron@greatek.com.tw
 供應商 重要合作夥伴，共同追求永續經營	環境管理 溫室氣體排放 勞工人權 綠色產品	投訴信箱 (不定期) 供應商稽核 (定期) 供應商管理系統 (定期) 供應商問卷調查 (定期)	行政部 陳經理 e-mail : ned@greatek.com.tw
 社區 展開社區參與及關懷，建立和諧關係	綠色營運 社會參與 環境管理 職業安全 就業機會	企業網站 (不定期) 外部溝通信箱 (不定期) 廠區申訴專線 (不定期) 社區參與活動 (不定期) 廠區附近鄰里長、居民拜訪 (不定期)	行政部 陳經理 e-mail : ned@greatek.com.tw
 政府機關 相關永續政策重要推手	法規符合性 環境管理 溫室氣體排放 勞動條件	公文往來 (不定期) 問卷及訪談 (不定期) 專案及倡議 (不定期) 溝通會議/論壇/研討會 (不定期)	行政部 陳經理 e-mail : ned@greatek.com.tw
 金融機構 相關永續政策重要推手	誠信經營 法律遵循及道德規範 公司治理	法說會 (定期) 財務報告 (定期) 重大訊息或於官網公布公司各項新聞 (定期)	發言人 陳處長 e-mail : sheng@greatek.com.tw

3.3 重大性議題分析

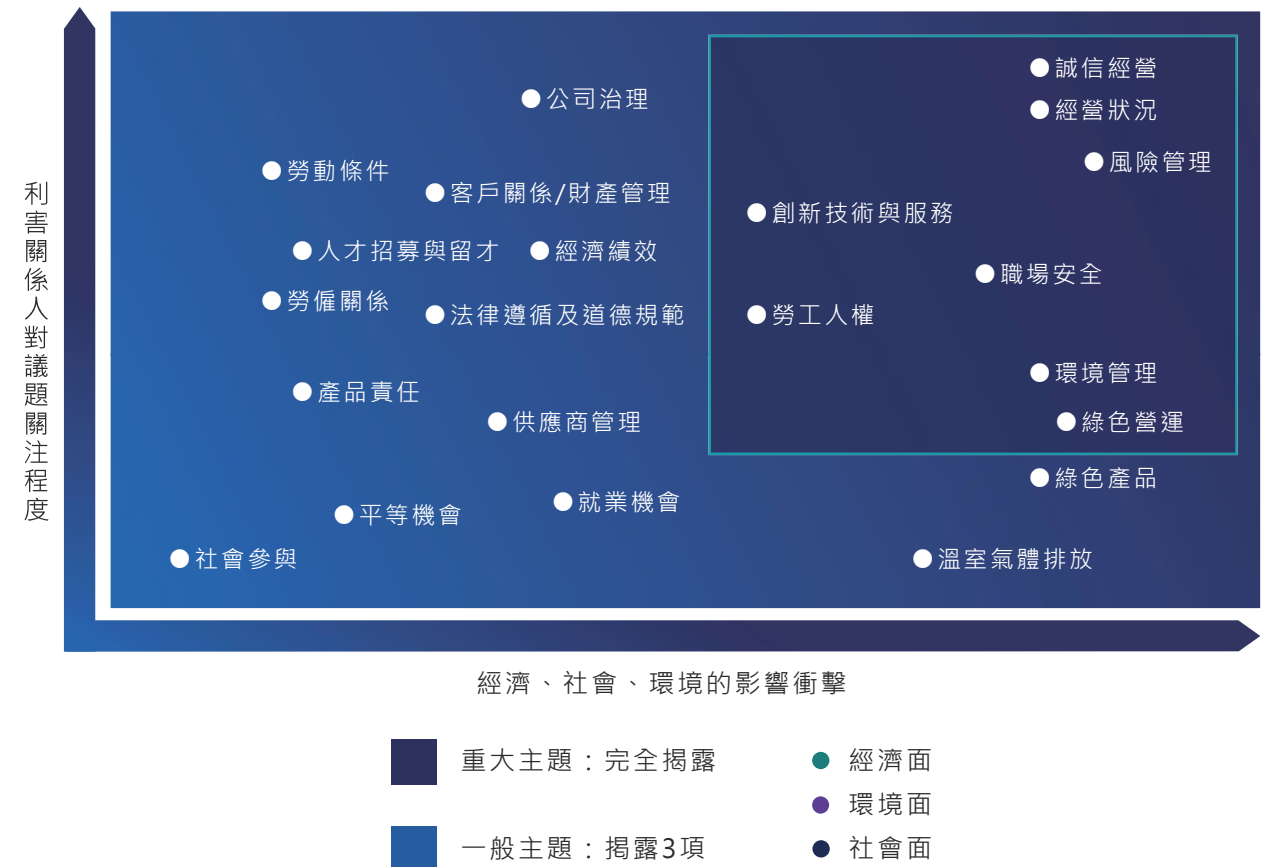
超豐電子2018年企業社會責任報告書透過系統化的分析模式，鑑別出利害關係人關注且對公司永續經營有影響之重大性議題，作為報告書資訊揭露參考基礎，透過與利害關係人進行有效溝通，持續改善營運績效。透過重大性分析，決定永續議題。

重大性議題分析步驟



3.4 重大性議題

重大性議題			一般議題
● 誠信經營	● 職場安全	● 創新技術與服務	● 供應商管理
● 營運狀況	● 環境管理	● 勞工人權	● 人才招募與留才
● 風險管理	● 綠色營運		● 勞僱關係



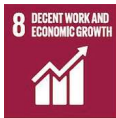
針對利害關係人鑑別結果，向重要利害關係人發出問卷，回收1213份問卷，進行22項永續議題關注度調查，瞭解利害關係人關注程度。接著由40位超豐高階主管評估各項永續議題對經濟、環境及社會所產生影響程度，將結果繪製成九宮格，選取衝擊程度較高區域(高高/高中/中高之三塊區域)內之11項永續議題為本次報告書揭露之重大性議題。

超豐將秉持持續創新、永續經營的重點管理方針，將所利害關係人所關注2018年所重大性議題，由CSR推動小組以PDCA—計畫(Plan)、D執行(Do)、C查核(Check)及A處置(Action)的概念訂定管理方針，定期評估管理方針的有效性以達到改善目的。

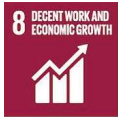
3.5 重大性議題回應

超豐參酌永續性報導準則(GRI Standards) 及聯合國永續發展目標(SDGs)議題歸納出適切主題及經營策略以促進經濟成長、社會公益及環境保護，實現永續策略。本報告書透過重大性分析五大步驟，決定永續議題。2018年共鑑別出11個重大性議題，針對這些議題管理行動，相關作為說明如下。

經濟面

重大性議題	GRI Standards重大主題	SDGs目標	對應章節	邊界衝擊	對超豐重要性	推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
營運狀況	201經濟績效		4.3經營理念	● 總公司 ● 頭份廠 ● 客戶 ● 股東 ● 員工	因持續獲利以達到永續經營的目標並創造新的就業機會。	● 拓展客戶。 ● 控制成本及費用。	2018年營收創新高，成本及費用控制得宜，權益報酬率達15%。	每月透過目標管理會議，針對目標進行追蹤探討，即時掌握經濟情勢，與產銷購的密切配合、統合運作。	持續增進製程技術，維持或追求營收及獲利成長。
風險管理	201經濟績效		4.4風險管理	● 總公司 ● 頭份廠 ● 客戶 ● 股東 ● 員工 ● 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。	每月透過目標管理會議，針對目標進行追蹤探討，即時掌握經濟情勢，與產銷購的密切配合、統合運作。	透過管理系統風險評估，將廠內對環境產生危害降低。
創新技術與服務	301原物料		4.6產品研發與創新	● 總公司 ● 頭份廠 ● 客戶 ● 員工 ● 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。 ● 2018年7月正式引進國內客戶並驗證完成開始小量生產。	每月透過目標管理會議，針對目標進行追蹤探討，即時掌握經濟情勢，與產銷購的密切配合、統合運作。	● 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。
誠信經營	205 反貪腐 419 社會經濟法規遵循		4.8道德規範與法令遵循	● 總公司 ● 頭份廠 ● 客戶 ● 股東 ● 員工 ● 社區團體 ● 政府機構 ● 供應商 ● 金融機構	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。	● 推動反貪腐措施，維護良好形象。 ● 員工獎懲制度。	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。	各單位定期進行法令遵循自行評估作業，稽核室每年定期執行法令規章遵循之查核，確認最新法令規章各單位已知悉，藉以降低違法風險。	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。
供應商管理	204採購實務		5.3供應商管理	● 總公司 ● 頭份廠 ● 客戶 ● 員工 ● 供應商	採購符合法規的原物料。	採購符合COC,REACH法規的原物料。	原物料符合法規率100%。	每年供應商稽核。	原物料符合REACH更新法規。

社會面

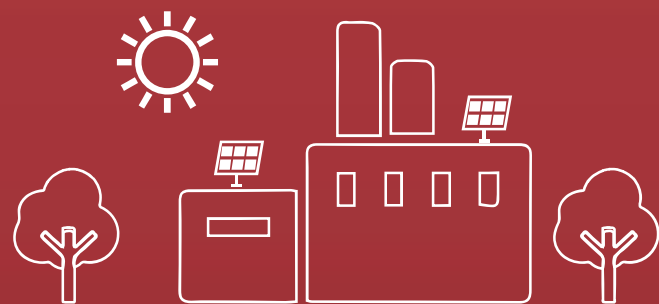
重大性議題	GRI Standards重大主題	SDGs目標	對應章節	邊界衝擊	對超豐重要性	推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
勞僱關係	401勞雇關係		6.幸福守護	●總公司 ●頭份廠 ●員工 ●社區團體	建立勞資和協的依據職階與部門別，並考量社會趨勢投入訓練資源，規劃教育訓練及職涯發展。	●建構新人訓練。 ●完善在職人員技能訓練。 ●英文能力訓練。	●人員具備符合職位所需之技能與知識，增加工作品質與效率。 ●透過定期考核，降低作業人員出錯率。 ●開辦英文培訓共二梯次。	●透過定期的勞資會議、職安委員會、福利委員會，建立良好的溝通管道。 ●員工可透過書面、郵件(電子郵件)、口頭或電話向單位主管或各廠區管理單位提出意見或申訴，隨時反應任何問題，維護自權益並表達心聲，使問題能即時獲得有效解決。	●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。
人才招聘與留才	404訓練與教育		6.2人才發展	●總公司 ●頭份廠 ●員工 ●社區團體	依據職階與部門別，並考量社會趨勢投入訓練資源，規劃教育訓練藍圖及職涯發展。	●建構新人訓練。 ●完善在職人員技能訓練。 ●開設英文能力訓練。 ●藉由外訓，提升相關知識。 ●實施員工必須訓練未完成通知。	●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31人參訓。	以「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，培育及發展員工個人能力。	●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與講座，增加人員英文能力。
勞工人權	406不歧視		6.3重視人權	●總公司 ●頭份廠 ●員工 ●社區團體	建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。	●建立員工意見申訴措施與管道。 ●員工申訴專線。 ●全面推動RBA訓練。 ●推動宣導性騷擾防治措施。	●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%。	員工可透過書面、郵件(電子郵件)、口頭或電話向單位主管或各廠區管理單位提出意見或申訴，隨時反應任何問題，維護自權益並表達心聲，使問題能即時獲得有效解決。	建立友善工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。
職場安全	403職場健康安全		6.6職場安全	●總公司 ●頭份廠 ●員工 ●社區團體 ●政府機構	建立健康與安全的工作環境。	持續宣導環安衛教育訓練。	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。	●均無發生職業病案例。 ●召開職業安全衛生委員會，落實推動安全衛生管理工作。	建立一個職業、安全、健康與舒適的工作環境。

環境面

重大性議題	GRI Standards重大主題	SDGs目標	對應章節	邊界衝擊	對超豐重要性	推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
環境管理	306廢污水和廢棄物		7.1污染防制	●總公司 ●頭份廠 ●客戶 ●員工 ●社區團體 ●政府機構	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。	●加強水資源的回收再利用。 ●落實節能減碳政策。	●製程廢水回收量較2017年增加28,720噸。 ●節電達省電1%。	每年依據ISO 14001內部管理審查程序，針對環境保護的法規遵循管理進行PDCA之有效性評量，並委由外稽單位每年入廠追查以符合有效性管理。	透過管理系統風險評估，將廠內對環境產生危害性降低，持續增加製程廢水回收。
綠色營運	305排放		7.3節能減碳	●總公司 ●頭份廠 ●員工 ●社區團體	實踐環境保護，降低溫室氣體排放量。	●設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。	能源管理專責人員每月進行能源監督量測，每年整理成績效評鑑報告。	減少用電量(1%)。

經濟價值

- _4.1 董事長的話
- _4.2 關於超豐
- _4.3 經營理念
- _4.4 風險管理
- _4.5 技術與服務
- _4.6 產品研發與創新
- _4.7 管理系統驗證
- _4.8 道德規範與法令遵循
- _4.9 責任商業聯盟(RBA)會員



4.1

董事長的話



「誠信、務實、創新、品質」

董事長

李萬生

2018年，超豐電子在全體同仁共同努力下，獲得了亮眼的營收表現，營收達新台幣123.6億元，再創歷史新高，每股盈餘為4.18元，奠定了超豐電子在封裝測試專業領域的重要地位；除了在經濟績效繳出亮眼的成績單外，我們在面對環境保護及企業永續議題上也不遺餘力，為了因應氣候變遷，我們持續推動節能方案以避免能源浪費，並且積極推行減廢和回收計畫，落實資源再生利用之環境永續政策。

我們秉持著「誠信、務實、創新、品質」的經營理念，追求企業成長及永續發展。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經營成長；並致力於本業的創新以及最高品質要求以提供最佳服務。

展望未來，我們將持續提升各面向的企業社會責任，確保與各利害關係人良好互動，並積極促進經濟、環境及社會面的發展，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。

超豐電子重視與環境、社會的共存共榮，我們辛勤耕耘，默默努力，持續追求永續發展，並以此為終生志業。透過按部就班的計劃，穩定與紮實的達成目標，對員工、環境與社區鄰里發揮正向的影響力，期許在企業永續道路上，穩健向前，持續為利害關係人創造價值。



經濟面

專注本業的發展，深耕既有客戶並繼續發展新技術的研發與投資。注重產品品質，持續提高產品良率，增進生產效率。做好成本控制，維持競爭優勢。



社會面

增設多元、雙向暢通的員工溝通管道，營造友善幸福職場。並積極與學術機構、產業界互相交流，創造自我的競爭優勢。



環境面

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。

4.2 關於超豐

超豐電子座落於苗栗縣竹南鎮，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，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、積極创新的研發精神；以品質、效率與顧客滿意為宗旨，與客戶建立起長期夥伴關係，彼此互相信賴；共創雙贏的成果。超豐在資本累積、營業收入均有亮麗成績，在全體同仁一致努力下在封裝測試專業領域擁有重要地位。

超豐檔案

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 43.93%
負債及權益	總計18,824,560仟元 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	3,690 人

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

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



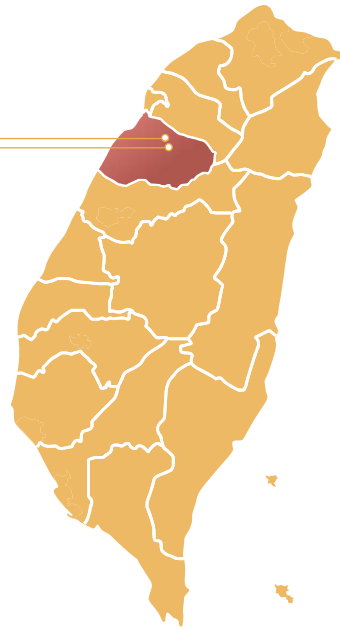
總公司

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

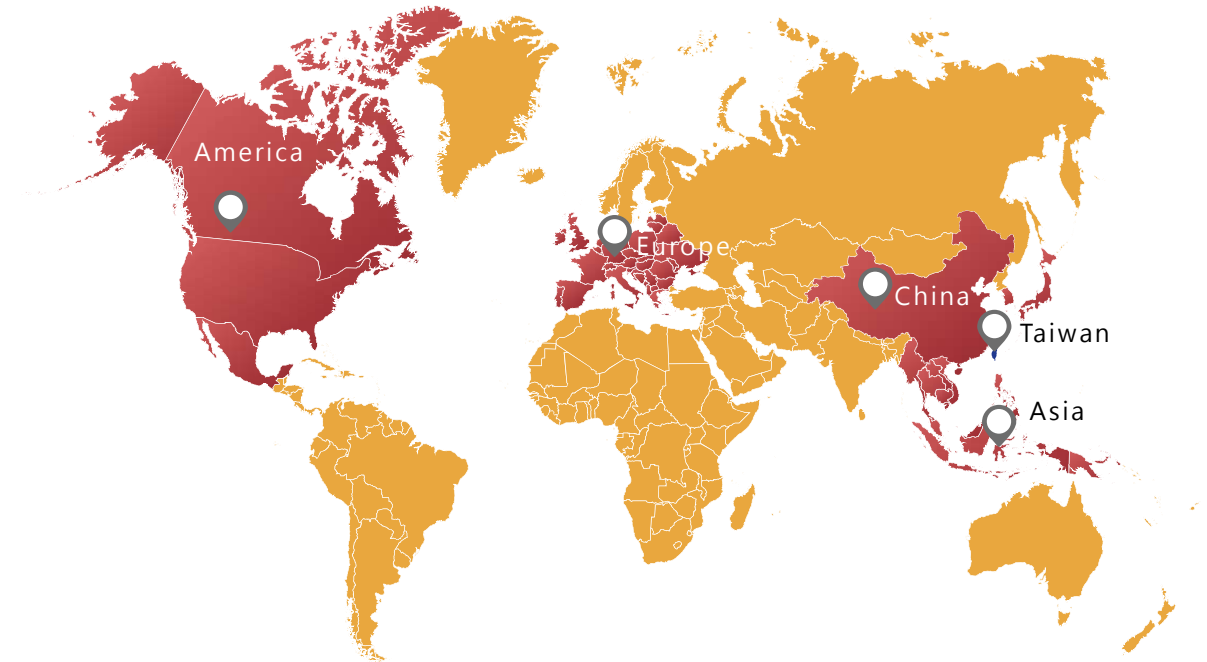


參與組織

臺灣區電機電子工業同業公會	會員
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



全球布局



2018年全年台灣IC封測業產值達4,940億元，較2017年成長3.56%。

2018年營業額123.6億元，市佔率2.50%。

國內IC設計業為主佔73.87%

外銷地區：
美洲為主佔8.99%。
其次為大陸香港地區佔1.72%。
歐洲地區佔11.52%。
亞洲其他地區佔3.90%。

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。



4.3 經營理念

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



經營方針及產銷政策

【以客為尊服務精神與態度】	全面提昇品質觀念與做法，提供客戶滿意專業服務。
【積極擴充產品線】	滿足市場與客戶之需求，期擴大市占率。
【充分利用廠房與設備】	發揮產能最大效益。
【積極研發新製程、新材料，降低成本】	成營業目標，創造獲利。
【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、合理及完善制度】	為員工創造理想工作環境，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】	利公司永續經營。

超豐未來發展策略

【積極掌握與維持現有客戶之長期合作關係】	期增加其需求分配之份額。
【積極擴充客戶層面，計劃性擴展世界級客戶】	使新客戶加快帶來營收。
【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。
【配合相關法規及標準，積極導入國際認證標準相關認證】	獲得更多商機。
【因應原物料價格變化及國際匯率走勢，積極開發替代材料】	保持採購彈性。
【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。
【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，保持採購彈性。
【加強電腦資訊化之運作】	提昇產銷作業效率與品質，提供客戶更好服務。

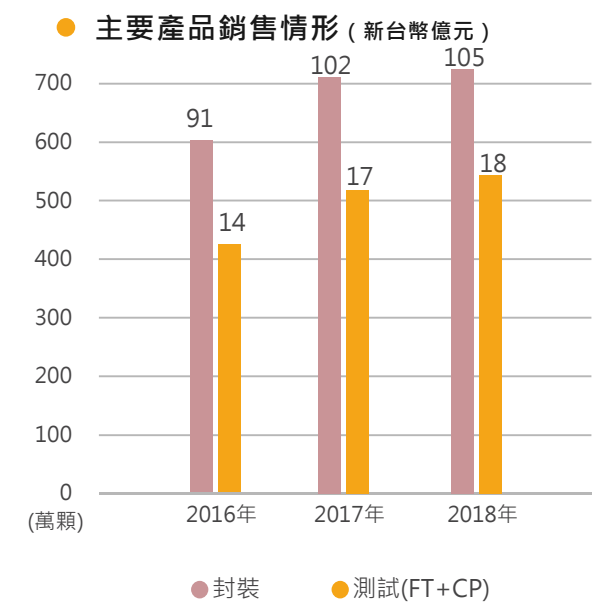
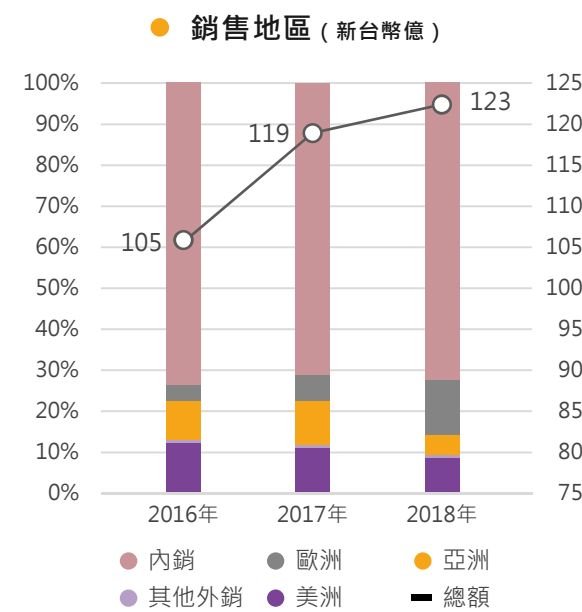
營運創新表現

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

2018年產生及分配直接經濟價值

營業收入計新台幣12,356,434仟元
營業毛利新台幣3,258,239仟元
營業費用新台幣440,326仟元
營業利益新台幣2,817,913仟元
稅前淨利新台幣2,915,989仟元
稅後淨利新台幣2,375,453仟元
其他綜合損益新台幣-67,552仟元
綜合利益總額新台幣2,307,901仟元
基本每股盈餘為新台幣4.18元

發放2017年之現金股利每股3元
所得稅支出共484,032仟元
2017年盈餘分配後之未分配盈餘為5,292,508仟元



4.4 風險管理

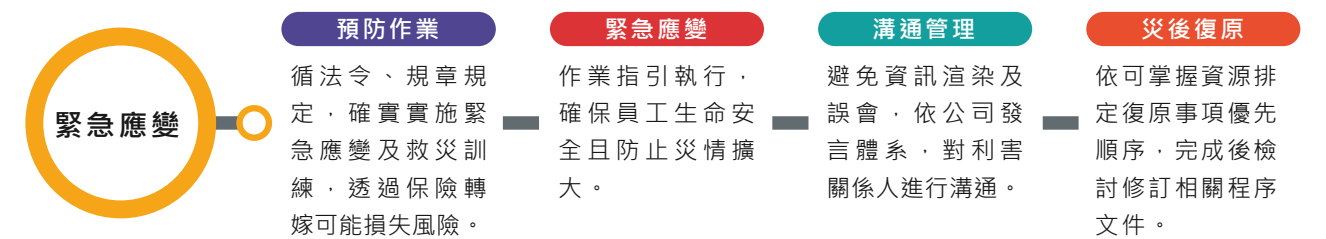
超豐電子與營運有關之重大決策均由各權責部門評估分析，並呈報董事長核可後執行。另外稽核室每年擬訂稽核計劃及執行查核作業，以協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險。

營運風險項目與對策

風險項目	管理對策
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 2018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	節能減碳 推動環境管理認證(ISO 14001)，製程降低能源使用，減少碳排放量，為保護環境盡最大的力量。自2016年起，自願性進行溫室氣體盤查。 水資源 致力於提升各項資源之利用效率，確實執行減少工業廢水排放及水資源的耗用【2018年廢水回收約達到414,075噸】。

風險&緊急應變管理

風險項目	管理對策
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。
風險管理	●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，2018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。

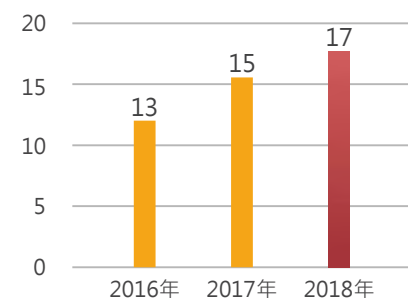


歷年財務績效

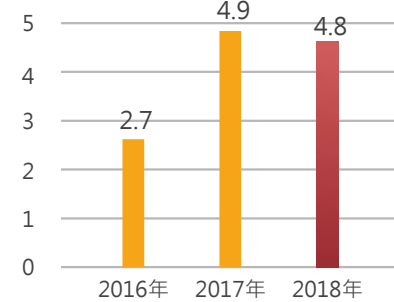
● 單位(新台幣千元)

項 目	2016	2017	2018
營業收入	10,571,712	11,951,769	12,356,434
營業成本	7,626,528	8,501,296	9,098,195
稅後淨利	2,238,680	2,508,628	2,375,453
支付出資人款項(股利及利息)	1,365,230	1,564,326	1,706,538

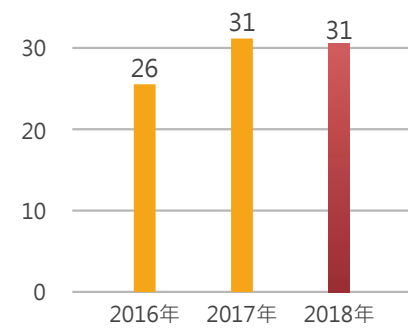
● 支付出資人款項(股利及利息) (新台幣億元)



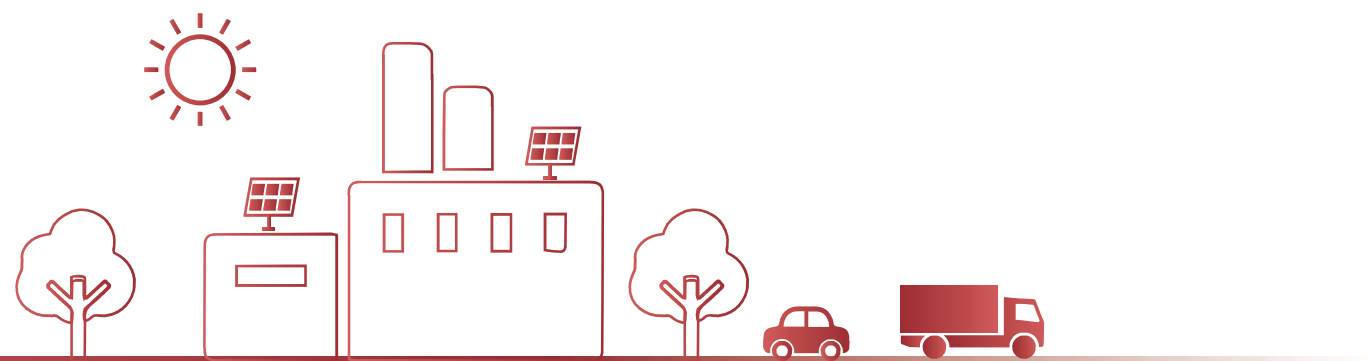
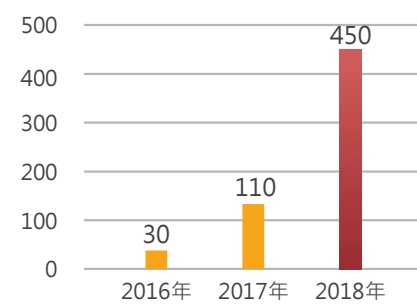
● 對政府財務貢獻 (新台幣億元)



● 員工薪資福利 (新台幣億元)



● 捐贈 (新台幣仟元)



4.5

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：

- 輕、薄、短、小的電子元件封裝產品 BGA/LGA、Finger Printing Device、Optical package、Flip Chip、Cu-pillar bumping、晶圓級封裝(WLCSP)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，提供一元化服務(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

4.6

產品研發與創新

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。

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，自2017年起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。

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年則致力開發Bumping Technology、晶圓級封裝(WLCSP)後段整合、Flash Memory、指紋辨識(Fingerprint Package)等。2018年更將積極投入新型態封裝技術之研究及量產，如：BGA/LGA Production、FC/CSP、MEMS Sensor、Automotive Packages、Security IC Assembly、2019年發展之重點為Bigger Package Size of BGA/LGA、5G Wi-Fi Products、FC-SOP Series及FC-TSOT Series等應用，同時我們也積極開發系統級封裝(SiP)，以提供國內外客戶全方位的服務。

多元創新

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

歷年研究費用

● 費用(新台幣千元)

年度	費用
2016	206,227
2017	202,029
2018	193,308



4.7 管理系統驗證

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。

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。

無有害物質管理系統

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

環境管理系統

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，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。



品質政策

- 『確立規範』
- 『一次做好』
- 『全員參與』
- 『顧客滿意』



無有害物質政策

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

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。

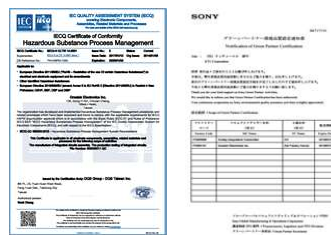
通過認證

品質管理系統



ISO 9001
IATF 16949

綠色產品



IECQ QC 080000
SONY GP

環境管理系統



ISO 14001

4.8 道德規範與法令遵循

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

道德行為

道德遵守

- 禁止於執行業務時，直接或間接提供或收受不當利益。
- 禁止提供或承諾任何疏通費及變相行賄。
- 禁止洩露公司機密資訊，遵守保密協定。
- 禁止從事內線交易。
- 禁止與不誠信經營之對象從事商業交易。
- 保護並確保公司資產能有效合法地使用於公務上。
- 遵守政府法令及本公司既訂規章、辦法和程序。

監督之責

- 專責單位【CSR委員會】，每年定期向董事會報告。
- 2018年11月1日第九屆第三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。

遵循聲明

- 經全體董事通過，出具2018年度內部控制制度聲明書，聲明2018年度內控制度設計及執行均有效，遵循法令規章部分採全部法令規章均聲明。

遵循簽署

- 董事及法令規範之管理階層就任時簽署行為準則聲明書。
- 董事及管理階層恪守誠信，2018年度未發生違反誠信行為。

誠信經營守則

- 誠信經營推動單位為CSR委員會，由其負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，每年定期向董事會報告。

利益迴避

- 本公司董事秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決。本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

反貪腐/誠信經營

依「內部控制制度有效性判斷項目」評估版本，完成2018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。

誠信經營商業溝通

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

不得不當行為

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

展開調查

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

行為責任

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

舉報流程

舉報管道	內、外部人員可透過電話、傳真、信件、mail、口述或其他可行方式舉報非法或違反行為道德之不誠信行為。
資訊提供	檢舉人應提供非法或違反行為道德之不誠信行為之人員名字、事由、發生時間、地點等資訊予專責單位。
受理層級	各檢舉對象之受理層級均為檢舉制度之專責單位。
舉報受理	專責單位行政部接獲案件後進行事實蒐集、彙整確認，呈報總經理處理。 ● 舉報案件查核完成後，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。



舉報管道：
超豐電子建立獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員檢舉使用。對於舉發任何違反從業道德守則或舞弊行為之員工，將給予保護以避免遭受不公平的報復或對待。

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

員工行為及倫理守則

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

內部控制

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：

1. 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫
2. 依年度稽核計畫執行稽核作業
3. 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
4. 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善

內部稽核運作

要項	說明
範圍	檢查及評估公司內各部門內部控制制度之妥當性與有效性及營運活動之效率。
對象	稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。
計畫性	稽核室於每年年底依前一年度風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。
時機	專案性：視業務需要，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間，稽核人員應於決定之時間內，進行各項稽核作業之查核。

法令遵循

本公司已制定「誠信經營守則」，並設有超豐信箱及針對不同利害關係人於網站分別設立對應之申訴窗口以為內外部申訴之管道。2018年度無因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的案例，亦無因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情形。2018年無重大違規事項，僅頭份廠依事業廢棄物清理法裁罰一件，相關法規遵循狀況與改善預防措施如下：

法規遵循概述

廠區	案件描述	改善與預防措施
頭份廠	● 產出之事業廢棄物銅及其化合物 (C-0110)、廢液PH值大 (等) 於 12.5 (C-0201) 及廢液PH值小 (等) 於 2.0 (C-0202) 之貯存盛裝容器未依規定分類編號，及標示產生廢棄物之事業名稱、貯存日期、數量、成分...等。 ● 裁罰金額新台幣70,000元。	● 缺失立即改善。 ● 加強人員法規教育宣導。

其他法規遵循

公司治理面	勞工權益面	產品相關面
● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無涉及貪污事件 ● 無政治獻金	● 無違反性平法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 無涉及歧視 ● 無侵犯原住民權利 ● 無侵犯結社集會自由	● 無被禁止銷售之產品。 ● 無發生有關產品在生命期內違反健康及安全法規和自願性規範遵循。 ● 無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

4.9

責任商業聯盟(RBA)會員

2017年10月電子行業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) 重塑組織品牌，更名為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，範圍擴及全球更多產業，高度呼應人權、環境與道德等相關行為規範。超豐電子所具備的會員資格，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規範。”

責任商業聯盟行為準則

超豐電子落實「責任商業聯盟行為準則」，將其納入公司社會責任管理系統，係依循責任商業聯盟行為準則建置，涵蓋了勞工、健康與安全、環境及道德規範等面向，由企業社會責任室負責管理與監督，定期透過教育訓練讓同仁清楚瞭解並傳達給主要供應商與承攬商，輔導他們採用相關的工具與標準。透過從管理系統延伸至稽核行動的共同合作，建構重視員工勞動條件及安全健康之體系與提供員工安全且人性化的工作環境，達到永續經營的目標。持續設計並執行符合法令及客戶要求之管理系統，以減輕經營風險，並實踐企業社會責任。

超豐電子「責任商業聯盟行為準則」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

人權管理

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。並於去年明訂公司全面推動企業社會責任課程，每位同仁每年皆須接受企業社會責任課程之複訓，在「工作規則」、「性騷擾防治辦法」等內部文件與辦法中，亦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。員工不會因種族、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員工投訴管道，提供多方面之管道，供員工表達自己的意見。

合法聘僱

根據聯合國國際勞工組織 (International Labour Organization) 規範，嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工，超豐電子於企業社會責任政策中，明定禁止使用童工。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，在公司內部管理辦法中也訂有明確條款說明。綜合2018年稽核統計，不論是內部或外部稽核，皆無發現僱用童工之情事。

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。

夥伴關係

- _5.1 客戶資產管理
- _5.2 客戶關係管理
- _5.3 供應商管理
- _5.4 無衝突金屬
- _5.5 產品的責任



5.1 客戶資產管理

超豐企業在已開始報價之客戶，將客戶加工單資料建檔於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。



2018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。

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。



本公司於2018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。

5.2 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。

2018 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89%。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。

2018年客戶滿意度調查結果

項目	國內	國外
回收數量/發出數量	28/35	7/10
回收率(%)	80	70
平均滿意度	90.4	83.6
目標值	80	80
達成狀況	達成	達成
滿意度 前三高項目	接觸客戶人員稱職、友善 有害物質管制 封裝生產良率	交期可配合度 交期達機率 封裝良率



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，因此設置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。

客訴處理流程



5.3 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。

2018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。

5.4 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。

□ 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：

- _ 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、鉍、鎢、錫的來源。
- _ 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。

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。

供應商家數及國內外佔比

項目	2016	2017	2018
國內	原物料	39	52
	廢棄物清理	3	4
	家數合計	42	56
	佔比(%)	53	54
國外	家數	38	47
	佔比(%)	47	44

- 2018年供應鏈結構無變化

5.5 產品的責任

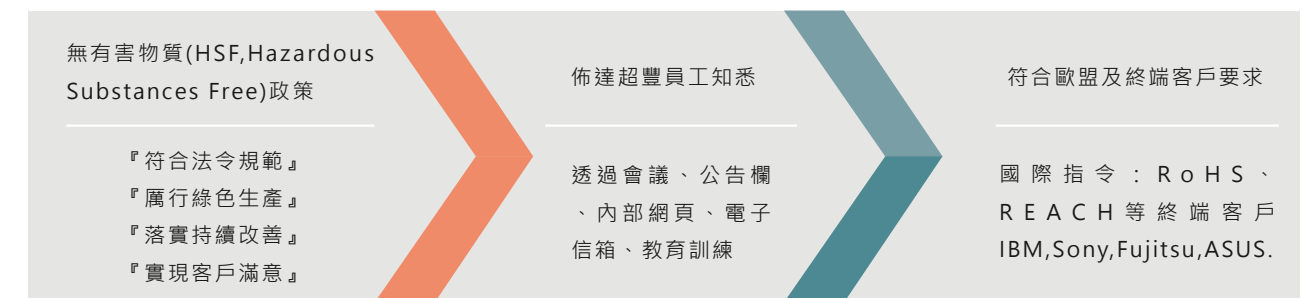
□ 綠色產品管理

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。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。



□ 綠色材料管制

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】。
- _ 系統報告到期前(有效期一年)，系統自動mail通知供應商提供新版報告。

系統化管理檢測報告

- _ 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。

系統化管理檢測報告

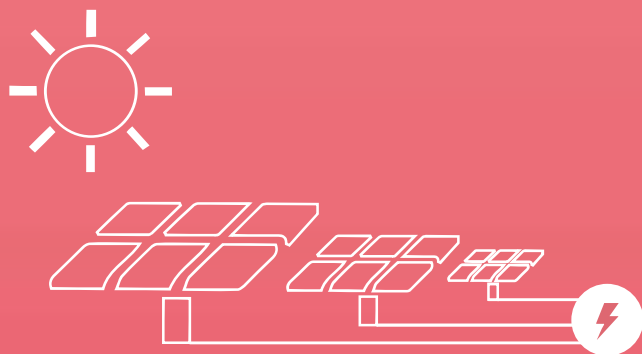
- _ 進行原料、產品檢驗，以確保原料及產品符合RoHS及無鹵要求。

□ 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。

幸福守護

- _6.1 員工結構與分佈
- _6.2 人才發展
- _6.3 重視人權
- _6.4 員工的友善照顧
- _6.5 完善溝通管道
- _6.6 職場安全
- _6.7 超豐福利

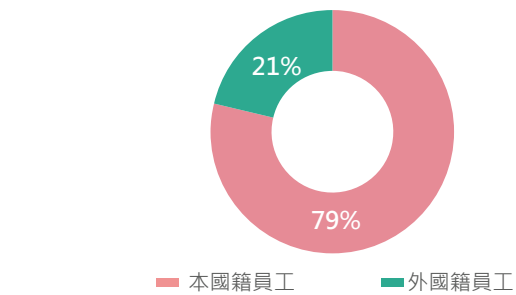


6.1 員工結構與分佈

超豐電子依勞動基準法等相關法規聘僱員工，從未僱用未滿16歲之員工(童工)從事工作。僱用員工以專業能力及經驗為依據，未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙等為由，予以不同考量。重視和諧的勞資關係、溝通管道暢通，訂有性騷擾防治處理相關辦法及處理作業流程，未有任何員工受到歧視、性騷擾或損及勞工權益事件發生。

員工人數每年持續成長，截至 2018 年12 月31 日含頭份廠員工人數(246人)總人數為3,690 人(皆為正式員工)。本國籍員工數2,904 人，外國籍員工數786人；本國員工佔員工總人數的78.7%，外國員工佔21.3%。

年度正式員工



超豐電子『外包勞動力』含保全6人、清潔人員45 人、團膳6 人。

超豐電子員工年齡30 歲以下員工佔38.2%，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56%，屬於具有經驗的重點族群；50 歲以上員工佔所有員工近5.8%，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%。2018 年 12 月 31 日超豐電子女性員工佔員工總數的 59.8%，男性員工佔員工總數的40.2%。

年度正式員工

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	
2016	527	653	36	291	897	102	0	0	0	505	140	0	3151
2017	527	715	43	345	938	113	7	13	0	553	160	0	3516
2018	596	818	47	313	964	166	2	22	0	498	264	0	3690

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	
2016	1051	150	15	1277	12	1	0	0	0	645	0	0	3151
2017	1207	158	22	1383	12	11	20	0	0	713	0	0	3516
2018	1280	166	15	1430	12	1	24	0	0	762	0	0	3690

2018新進員工(含非正式員工)

本籍							非本籍										
年度	男			女			男			女			合計		佔比(%)		
	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	男	女	在職員工總數	男	女
一廠	168	41	0	100	75	0	0	0	0	86	20	0	367	439	3690	9.95	11.9
二廠	101	20	0	45	23	0	3	5	0	30	15	0					
頭份廠	23	6	0	27	17	0	0	0	0	0	1	0					
合計	292	67	0	172	115	0	3	5	0	116	36	0					

2018離職員工(含非正式員工)

本籍							非本籍											
年度	男			女			男			女			合計		佔比(%)			
	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	男	女	在職員工總數	男	女	
一廠	113	36	5	84	62	4	0	0	0	35	28	0	287	349	3690	7.78	9.46	
二廠	86	24	1	44	21	10	1	3	0	24	16	0						
頭份廠	9	7	2	10	11	0	0	0	0	0	0	0						
合計	208	67	8	138	94	14	1	3	0	59	44	0						

6.2 人才發展

人才培育與發展規劃概念

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

進修及訓練制度

依照公司營運計劃，每年均編訂年度訓練計劃，包含新進人員訓練、一般通識訓練、專業課程訓練、管理課程訓練及語文培訓訓練等。

人員到職：提供新人訓練，協助人員熟悉公司環境與制度。

人員入職：依據不同職務與職級，進行通識及專業能力之訓練藍圖設定，強化各級員工職能發展。

透過訓練系統管控與紀錄，掌握員工應具備的訓練課程與時數，創造具體的訓練效益。

專業職能發展

在職訓練

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，落實專業職能培訓。

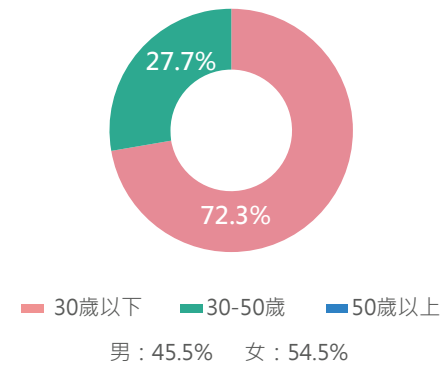
內訓課程

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。

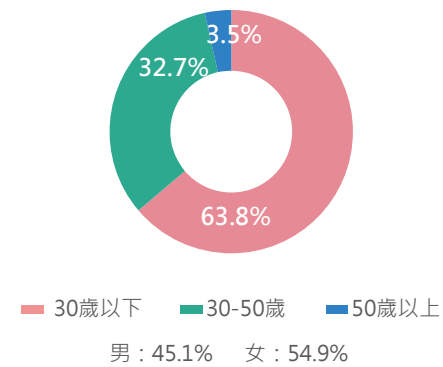
外訓課程

考量部門「專業職能」特殊性及專業研討會新知需求，由外派訓練提升相關知識。

2018年新進人員



2018年離職人員



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。

語言培訓

超豐電子提供員工英文課程與講座的學習機會，提升同仁語言能力，來因應國際化的工作需求。2018年共31人參加英文培訓課程，以及38人參與英文講座。

新人培訓

2018年本、外勞之新人教育訓練一共舉辦了105梯次。課程內容包含公司沿革、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，以及公司環境與福利等。

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

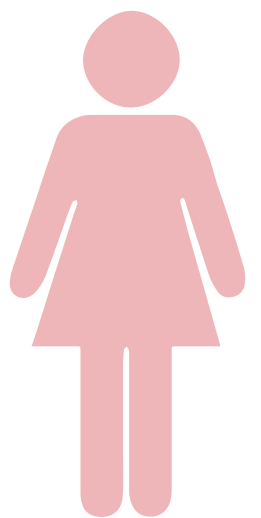
績效評核是人力資源體系也是整個經營體系的一部分，而年度績效考核是績效管理的一個重要階段，透過考核項目的訂定及評估，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特徵面向上對大家的期待，進而達到全體員工的心智與行為，朝共同的目標前進。

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。



時數：1037392 小時 人數：609 人 平均：176.3 小時/人	直接員工	時數：1501622 小時 人數：7208 人 平均：208.3 小時/人
時數：33891 小時 人數：8800 人 平均：3.9 小時/人	間接員工	時數：2080 小時 人數：553 人 平均：3.8 小時/人
時數：136037 小時 人數：8432 人 平均：16.1 小時/人	一般員工	時數：1503426 小時 人數：7683 人 平均：195.7 小時/人
時數：5246 小時 人數：977 人 平均：5.4 小時/人	管理職	時數：276 小時 人數：78 人 平均：3.5 小時/人



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，2018 年度應考核人數為2797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。

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2016年至2018年正式員工考核概況分析如下：

2016					2017				2018			
職 稱	接受檢核 (人) (A)		佔比(%) (A/B)		接受檢核 (人) (A)		佔比(%) (A/B)		接受檢核 (人) (A)		佔比(%) (A/B)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
課長、經理	135	13	4.28	0.41	156	14	4.44	0.40	169	12	4.58	0.33
一般員工	960	1237	30.47	39.26	1087	1320	30.92	37.54	1197	1419	32.44	38.46
合計	1095	1250	34.75	39.67	1243	1334	35.35	37.94	1366	1431	37.02	38.78

6.3 重視人權

們在「工作規則」、「性騷擾防制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，並建立多元有效溝通機制、健全薪資福利、提供多元訓練發展機會與豐富的訓練課程選擇，提倡就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事。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。除政策宣導外，在「工作規則」中訂有明確條款說明此標準。



綜合2018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。

2018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為
→未發生聘用童工事件。
- 強迫勞動；經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，及有助於消除強迫或強制勞動之作為
→無發生強迫及強制勞動事件。

6.4 員工的友善照顧

設哺乳室

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



托兒服務

超豐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

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，2018年度超豐電子育嬰留職停薪申請人數為45人，其中，女性比例86.7%。產假/陪產假與育嬰假人數共計203人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率91%，復職滿一年仍在職之女性留任率100%。

育嬰假統計



- 》2018 年育嬰留職停薪後原應復職23人。
- 》2018 年育嬰留職停薪實際復職人數34人。
- 》2018 年育嬰留職停薪回任率76%。

	2016			2017			2018		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	75	60	135	71	47	118	122	81	203
實際申請人數 (B)	1	35	36	5	45	50	6	39	45
申請率 (B/A) (%)	1	58	27	7	96	42	5	48	22
年度待復職人數 (C)	1	35	36	2	24	26	2	11	13
實際申請復職人數 (D)	0	9	9	2	16	18	3	31	34
回任率 (D/C) (%)	0	26	25	100	67	70	50	80	76
上一年度復職人數 (E)	3	16	19	0	9	9	2	17	19
上一年度復職滿一年人數 (F)	1	10	11	0	8	8	2	17	19
留任率 (F/E) (%)	33	63	58	-	89	89	100	100	100

6.5

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。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。

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



勞工意見

工作環境

- _ 緊急逃生門增加監控攝影機，減少廠區死角，增進工作環境安全。
- _ 改善廢棄物儲存區之環境及標示，提高儲存區的安全衛生。
- _ 改善行車動線標示、標示及交通管制措施，提高廠區行車安全。
- _ 增加邊界噪音量測，積極改善廠區噪音。

其他

- _ 頭份廠新增便利商店並提供夜點補助，提高員工滿意度。
- _ 改善醫務室之相關設施及設備，提共員工更佳服務。

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，並有男性、女性及外勞保障名額，可兼顧各類勞工的意見表達；勞資會議是為了協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神，在於鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

勞資會議會議事項

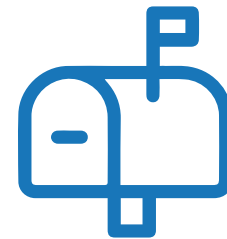


- _ 營業額達成激勵獎金。
- _ 三節獎金發放。
- _ 公司股東會。
- _ 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜。
- _ 員工酬勞發放事宜。
- _ 辦理年度尾牙及同仁配合相關事項。
- _ 發送年終獎金相關事宜。
- _ 建置社群網站官網，增加與員工之雙向溝通管道。

員工意見箱

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

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



員工意見箱

反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

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

【員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。】2018年無員工申訴意見。

提案制度

為激發公司全體同仁之創造力，以減少浪費及降低成本並提高工作效率及生產力，進而強化公司經營體質，使公司創造更高的利潤及更高昂的士氣，本公司有設有提案制度，鼓勵員工積極提出各種改善意見，並依據管理辦法評分給予獎勵。2018年提案件數3件。

6.6 職場安全

為達預防職傷事故並維護安全与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。

超豐電子於2018年引進ISO45001認證，預計於2019年完成認證，希望透過ISO 45001認證，防範因工作導致的傷害與疾病，並且提供一個安全與健康的工作場所。透過風險防範、創新與持續的改善，提升組織的韌性，並能在降低營運損失，強化法規的合規性。

職業安全衛生政策

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

- 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。

公司遵守職業安全衛生法及其相關法令，制定職業安全衛生守則供全體員工遵守，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。

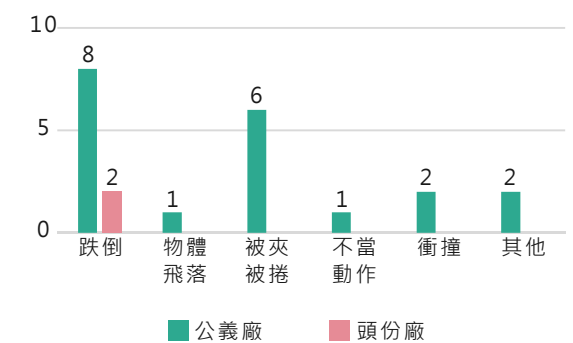


失能傷害情形

2018 年度超豐電子同仁不含交通傷害之受傷失能件數，女生共7件，男生4件，無任何因公死亡案例。

	男	女
總工時	2,336,843	3,661,982
傷害次數	9	10
損失日數	164	234
缺勤率	0.005	0.011
病假	9,859	28,198
公傷假	1,687	10,995
FR	4	3
SR	70	64

2018年超豐電子職災統計（單位：件數）



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。

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。

現場作業面管理

化學品管理

超豐電子針對已建立的危害性化學品清單，依全球化學品協調制度 (Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals, GHS) 之規定，由廠商提供安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS)，作為廠內人員在使用化學品時之安全參考。

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。

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。2018年度無異常事件。

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2018年共舉辦46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。

6.7 超豐福利

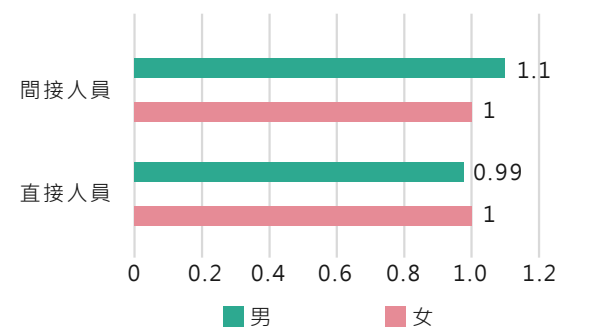
超豐電子以人為本，視同仁為公司最重要的經營夥伴，我們致力於提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，並回饋同仁對公司辛勞與貢獻，讓每位成員盡情工作，享受人生。

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，2018 年度平均薪酬為47,522 / 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2018 年福利支出高達4,764 萬。

● 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。

2018年男女薪酬比例

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



● 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。

2018年超豐電子依職務類型區分，直接人員與間接人員之女男員工薪酬比例統計，間接人員如男薪酬比例為1:1.1，直接人員女男薪酬比例為1:0.99,接近如男同酬。

年度各項福祉支出費用統計

● 單位(新台幣元)

類別	2017	2018
結婚 / 生育 / 傷病 / 喪儀等禮金	515,000	568,500
三節與生日禮券	21,784,455	28,552,183
員工旅遊補助	6,844,000	7,272,000
團體綜合保險	3,764,733	4,037,150
公司(餐費補助)	8,096,835	9,044,622
福委會(餐費補助)	650,649	0
定期健康檢查	239,340	365,390
公司文化(五一勞動節及尾牙) / 社團 / 休閒活動	12,452,580	11,253,792

超豐福利

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 _薪酬標準不分性別，按學經歷、工作與能力表現、所任職務及專長技能等條件核定
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【壽險、意外險、醫療險、癌症險...等】 _秉持照顧同仁及眷屬角度，除員工本人受惠外，亦加惠員工之父母,配偶與子女，但需繳保費。
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、五一禮金發放 _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
便利多元設施	_員工專屬停車場 _設置員工餐廳、餐費補助 _便利商店進駐服務
多采多姿的休閒活動	_多項社團休閒活動，充實您的休閒生活 _舉辦年終晚會節目，使生活樂活豐富 _多樣化特約商店，延伸您的生活福利



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，2018 年會計帳列提撥之退休金費用總額為新台幣101,295,541 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，2018年度參與自提退休金之員工共計104人。

超友善環境

_7.1 污染防制

_7.2 水資源管理

_7.3 節能減碳



7.1 污染防制

超豐電子於2018年通過ISO14001 2015 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。

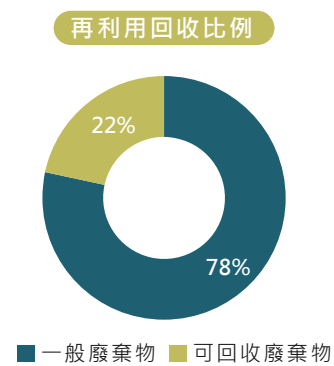
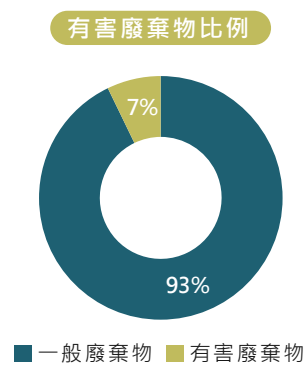
超豐電子營運據點雖非位於規劃的工業區或科學園區內，營運據點均需通過政府的環保單位的定期或不定期到廠稽查。我們盡心致力污染防治的工作，將對週遭生態環境的影響降至最低，共同來守護社區及地球生態環境盡一份心力。

廢棄物管理

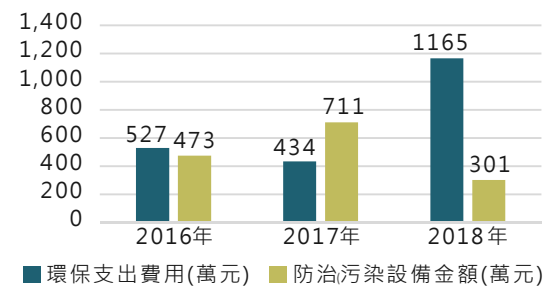
超豐電子於營運過程產生之廢棄物，依廢棄物類別分別貯放及專人管理，委外由合格清除處理廠依法進行合法處理及進行網路申報，確保所產出廢棄物合法處理。

我們持續推行減廢和回收計劃，降低對環境衝擊。2018年總共產生廢棄物1961.8496噸，其中有害廢棄物僅佔150.9876噸，廢棄物再利用回收共540.7235噸，回收比例達到27.56%。

廢棄物類別	處理方式	2016 (ton)	2017 (ton)	2018 (ton)
一般	焚化	904.92	1269.16	775.42
	物理	437.57	447.35	489.98
	化學	0	1.1814	0.9285
	再利用	0	0	3.81
有害	焚化	0	0	12.89
	物理	5.5823	6.543	7.7076
	化學	1.0655	0	90.34
	固化	0	0	40.05
	穩定化處理	7.5	3.08	0



環保支出統計



7.2 水資源管理

廢水排放

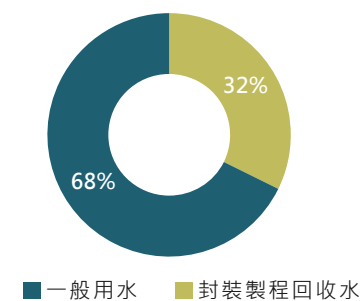
超豐電子不是位於工業區或是科學園區內，廠內設置有獨立的污水處理設施，排放水質經處理後皆符合國家放流水標準並需每半年提報縣政府主管機查核，並設有廢水回收設備來將廢水處理後循環再使用以減少廢水排放量。2018 年廢水排放量為541,896噸。

水資源管理

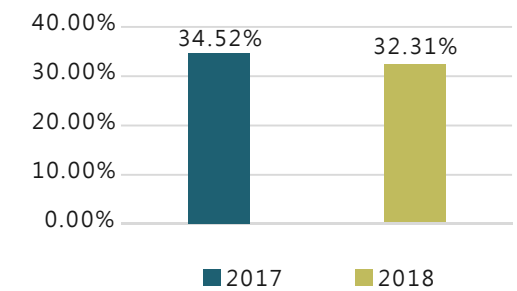
超豐電子生產所需的水，來源為自來水及製程廢水回收後再循環使用，我們公司執行的省水措施，例如洗手抬水龍頭裝設省水裝置，減少耗水量，同時並透過廢水回收設備，減少水資源消耗，將封裝製程回收水量來取代部分自來水使用需求，以達節約用水及保護水資源的目的，減少對自然環境的衝擊。

自來水使用量 2018 年 867,301噸，2018年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為32.31%，較 2017 年 34.52%，下降約 2.2%，回收水量增加 28,720 噸。

封裝製程回收水比例



封裝製程回收水比例

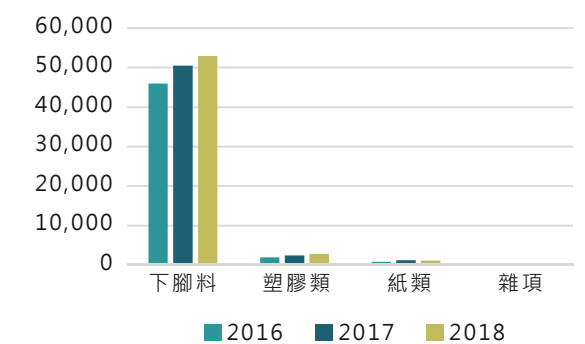


資源回收費用

● 費用(新台幣元)

類別	2016	2017	2018
下腳料	45,960,402	50,545,554	53,007,549
塑膠類	1,903,876	2,391,906	2,791,743
紙類	788,507	1,176,881	1,076,219
雜項	290,978	311,192	46,765

各項資源回收費用統計(新台幣千元)



7.3 節能減碳

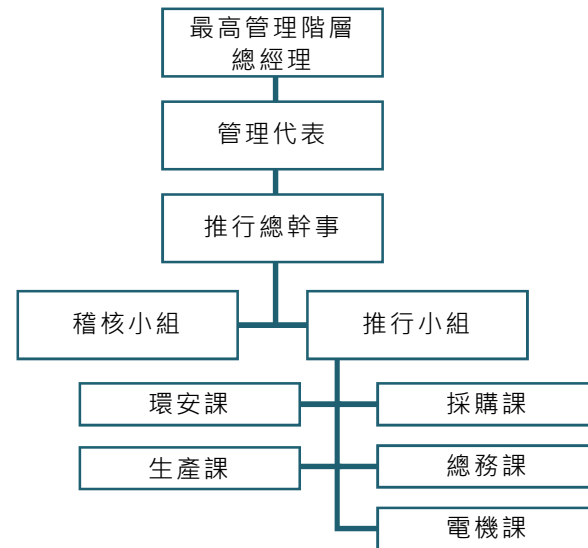
溫室氣體

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。

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。

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(%)
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
2018年	983.2942	1.06	92,066.3792	98.94	93,049.6730	100

● 超豐於2018年之溫室氣體總排放量(範疇1及範疇2)為93,049.6730公噸CO₂e

超豐電子股份有限公司2018年度溫室氣體排放源鑑別表

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)
排放源 _ 固定燃燒源： 液化石油(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O) 天然氣(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O) _ 製程排放源： 乙炔(CO ₂) _ 移動燃燒源： 汽油、柴油(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O) _ 逸散排放源： 飲水機(HFCS)、水肥(CH ₄)、二 氧化碳(CO ₂)、冷媒(HFCS)	_ 外購電力：CO ₂	_ 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(tCO2e/年)	
Scope1	固定	柴油引擎 (柴油發電機)	液化石油氣(CO2、CH4、N2O)	7.5844	248.4541
		住宿服務	液化石油氣(CO2、CH4、N2O)	9.5827	
		廢氣焚化爐	液化石油氣(CO2、CH4、N2O)	231.287	
	製程	製程保養 (噴燈)	乙烷(CO2) 丁烷(CO2)	0 0.0137	0.0137
		運輸作業車輛 (公務車)	汽油、柴油(CO2、CH4、N2O)	143.52924.5	
	逸散	消防活動	二氧化碳	4.7832	591.2972
		空調、冷氣、飲水 機、冰箱、 廢水處理程序 (化糞池)	HFCs CH4	163.7490 422.7650	
		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	92,066.3792

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。2018年透過持續更換高效率LED照明減少255,009 kw/hr用電，製程改善：馬達加裝變頻器減少 1,454,910 kw/hr用電、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。2018年全公司的節電量為 2,017,224kWh，廠務設施的節電量：1,762,215kWh 佔總節電量 87.4%、照明設施的節電量： 255,009 kWh 佔總節電量 12.6%。

溫室氣體

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，2018年節電量 2,017,224kWh。全年用電量 166,184,800kWh，電力密集度為 13.45 kWh / 仟元 (新台幣)。

超豐電子2018主要環境保護支出總計約新台幣14,669,580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)

附錄

_GRI Content Index



GRI 一般揭露

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼	備註
公司(組織)基本資料	102-1 公司(組織) 名稱	4.2 關於超豐	25	
	102-2 公司(組織) 活動 (營運) 性質,品牌, 產品, 服務	4.2 關於超豐	25	
	102-3 公司(組織) 總公司(總部) 所在位置	4.2 關於超豐	25	
	102-4 公司(組織) 營運所在位置	4.2 關於超豐	25	
	102-5 公司(組織) 所有權的性質和法律形式	4.2 關於超豐	25	
	102-6 公司(組織) 所提供產品和服務的市場	4.2 關於超豐	25	
	102-7 公司(組織) 規模	4.2 關於超豐	25	
	102-8 公司(組織) 員工和其他工作者資	4.2 關於超豐	25	
	102-9 公司(組織) 的供應鏈	4.2 關於超豐	25	
	102-10 公司(組織) 和供應鏈的重大變化	—	—	2018公司和供應鏈無重大變化
公司(組織)策略	GRI102	102-11 公司(組織) 的預防原則或方式	4.4 風險管理 4.6 產品研發與創新	30 32
		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	4.2 關於超豐	25
公司(組織)倫理和誠信		102-14 公司(組織) 高級決策者聲明	4.1 董事長的話	23
公司(組織)治理		102-16 公司(組織) 價值觀、規範、標準、行為規範	4.8 從業道德與行為規範	34
公司(組織)利益關係人參與		102-18 公司(組織) 治理架構	2.1 公司治理	05
		102-40 參與公司(組織) 的利益關係者	3.溝通管道及議合	11
		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	3.溝通管道及議合	11
		102-43 公司(組織) 利益關係者的參與方式	3.溝通管道及議合	11
		102-44 主要議題和提出關注議題	3.溝通管道及議合	11
		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	27
		102-48 資訊重編	NA	NA 未重整報告
公司(組織)報告實踐		102-49 報告變動	NA	NA 無重大改變
		102-50 報告期間	1.編輯原則	01
		102-51 最近報告的日期	1.編輯原則	01
		102-52 報告週期	1.編輯原則	01
		102-53 關於報告問題的相關聯繫人	1.編輯原則	01
		102-54 關於依照GRI 標準報告的聲明	1.編輯原則	01
		102-55 GRI 內容索引	附錄 GRI Content Index	65
		102-56 外部保證	NA	NA

GRI 重大性議題

經濟-營運狀況

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	3.5重大性議題回應	17	
	103-2 管理方式和內容			
	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	4.3經營理念	27	

經濟-風險管理

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	3.5重大性議題回應	17	
	103-2 管理方式和內容			
	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	4.4風險管理	30	

經濟-創新技術與服務

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	3.5重大性議題回應	17	
	103-2 管理方式和內容			
	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	4.5技術與服務 4.6產品研發與創新	31 32	

經濟-誠信經營

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	3.5重大性議題回應	17	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 205：反貪腐 GRI 419：社會經濟法規遵循	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	4.8道德規範與法令 遵循	34	

□ 經濟-供應商管理

GRI Standard(2016版本)	揭露內容	章節	頁碼
GRI 103：管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	3.5重大性議題回應	17
	103-2 管理方式和內容		
	103-3 如何評量管理的方式		
GRI 204：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.3供應商管理	43

□ 環境-綠色營運

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	3.5重大性議題回應	17	
	103-2 管理方式和內容			
	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	7.3節能減碳	63	
	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
GRI 103：管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	3.5重大性議題回應	17	
	103-2 管理方式和內容			
	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	7.1 污染防治	61	
GRI 307：環境法規遵循	307-1 違反環保法規	4.8 道德規範與法令遵循	34	

□ 社會-勞僱關係

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	3.5重大性議題回應	17	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
GRI 401：勞僱關係	401-1 新進員工和離職員工	6.幸福守護	45	
	401-2 提供給全職員工			
	401-3 育嬰假			

□ 社會-人才招聘與留才

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	3.5重大性議題回應	17	
	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	6.2人才發展	49	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比			

□ 社會-勞工人權

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	3.5重大性議題回應	17	
	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	6.3重視人權	51	
	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險			

□ 社會-職場安全

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	3.5重大性議題回應	17	
	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	6.6職場安全	55	
	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			