



# 2019 超豐電子股份有限公司 企業社會責任報告書

—— GREATEK ELECTRONIC CSR REPORT 2019

# 目錄 CONTENTS

● 關於本報告書 01

● 經營者的話 03

● 2019年永續績效 05

● 關於超豐電子 07

## 1 利害關係人議合 與重大主題

1.1 | 利害關係人鑑別與溝通 11

1.2 | 重大主題分析與回應 12

## 2 永續經營

2.1 | 經營理念 19

2.2 | 營運績效表現 20

2.3 | 公司治理 23

2.4 | 風險管理 28

2.5 | 管理系統驗證 31

2.6 | 道德規範與法令遵循 33

## 3 創新發展

3.1 | 技術與服務 40

3.2 | 產品研發與創新 41

## 4 共創價值

4.1 | 客戶關係經營 45

4.2 | 永續供應鏈 48

## 5 厚植人力

5.1 | 多元職場 55

5.2 | 人才培育 61

5.3 | 重視人權 64

5.4 | 員工權益 65

5.5 | 關懷與溝通 69

5.6 | 健康安全的職場 71

## 6 環境守護

6.1 | 污染防治 77

6.2 | 水資源運用 79

6.3 | 節能減碳 80

● 附錄 83



# 關於本報告書

本報告書為超豐電子股份有限公司（以下稱超豐）2019 年度企業永續社會責任報告書（CSR Report）。

超豐，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，於透過本報告書將詳細揭露本公司營運各方面如經濟、社會及環境面向上的經營績效，期能向各利害關係人展現超豐投入社會企業責任所達成的績效。

## 資訊揭露範圍與揭露期間

本報告書揭露期間為西元(下同)2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日止，本報告書內容將涵蓋經濟、公司治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求揭露績效的完整性，部分資訊將回溯至 2018 年 1 月 1 日之前。



## 本報告揭露範圍

超豐電子股份有限公司公義廠、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。

超豐於 2019 年間，公司未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化。

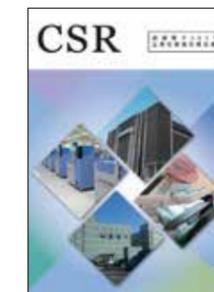


## 報告撰寫原則與參考指南

本報告書係依據全球報告倡議組織於發佈之 GRI 永續性報導準則要求之報告內容與品質原則，並依據 AA1000 當責性原則標準，遵循「重大性」、「包容性」與「回應性」等三大原則進行編撰，透過實質性分析利害關係人關注之重要議題，作為報告書揭露核心重點。

## 發行頻率

發行頻率：每年 1 次。  
上一次發行：2019 年 06 月。  
現行版發行：2020 年 06 月。  
下一次發行：2021 年 06 月。



2017



2018



2019

## 超豐聯絡窗口

期盼藉由本報告書，讓利害關係人更瞭解超豐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

傳真：037-628323

電話：037-638568 # 1302

電子郵件：ned@greatek.com.tw

# 經營者的話

董事長  
蔡篤恭



執行長  
謝永達



2019 年是充滿挑戰及艱辛的一年，國際經濟情勢遭受美中貿易的影響走弱；但超豐在客戶的全力支持及全體同仁的共同努力下，我們仍達到營收新台幣 120.3 億元、每股盈餘為 3.33 元的成果，說明了超豐在面對挑戰時，會更加地以穩健步伐邁向永續。除了經營治理的表現外，我們積極投入企業社會責任，在面對環境保護及企業永續等議題上也不遺餘力，連結公司運作與聯合國永續發展目標（SDGs），以實際行動，支持全球性永續倡議，並持續強化與各利害關係人良好的互動，為永續地球盡一份責任。

為使超豐有持續性、階段性的成長與進步目標，我們依據經濟、環境與社會三大主軸，制訂短、中長期的計畫，持續提昇企業競爭力，邁向標竿企業。

## 治理面

短期計畫為擴大現有客戶的合作關係，並積極拓展一線級客戶、增加產品的多元性並提升設備自動化的能力。中長期計畫則為持續投入新技術的研發與投資、提升產品品質及良率，增進生產效率；除了深耕台灣市場外，更積極擴展國外客戶。

## 環境面

短期計畫為降低工業用水量，提高回收水系統效益、推動有害廢棄物、廢水、噪音及空氣汙染等防治措施以為環境保護盡份心力。中長期計畫則為持續落實節能方案，建立綠色產品管理系統；並且確認供應商綠色物質相關法令的符合性。另外，超豐關注氣候變遷及地球暖化議題，透過不斷改進並落實能源管理績效，建立綠色永續環境。

## 社會面

短期計畫包含有增設多元、雙向暢通的員工溝通管道，傾聽員工心聲、建立勞資和諧的工作環境、提高產學合作及參與社會關懷與公益。中長期計畫則為營造友善幸福職場、溝通零距離的工作環境，並且積極與學術機構、產業界互相交流，創造社會共融、共榮的向上氛圍。

展望未來，5G 通訊、大數據、AI 人工智慧、物聯網等嶄新科技將大量使用與普及，超豐將依循著「誠信、務實、創新、品質」的企業文化及核心價值，持續不斷研發與創新，並且持續提升永續實力，為世界的美好、社會的繁榮貢獻心力。



# 2019 永續績效



## 治理

- 股東權益報酬率**11.53%**
- 營業額120.3億元，市佔率**2.40%**
- 營運中斷事件**0件**
- 呆帳損失佔應收帳款**0.70%**
- **接獲、涉及與違反誠信經營事件皆為0件**
- 開發全新晶圓級Bumping製程
- 設置WLCSP晶圓級封裝整合
- 調配優化產線機台和製程參數



## 環境

- 新增廢水回收系統，**每日回收可達200噸**
- **年節電量 2,152,968 kWh**



## 社會

- 國內外**客戶滿意度87%以上**
- 未發生違反客戶機密資訊保護以致被客户抱怨的事件
- 無發生客戶隱私權或資料遺失而傷害客戶權益事件
- 無違反行銷相關法條及違反禁止銷售之產品
- 100%不使用衝突礦產
- 企業社會責任政策理念傳達
- 主要供應商年度稽核與季評比結果符合標準
- 供應鏈無違反社會責任事件
- 無接獲歧視員工之相關申訴
- 舉辦課程，提升主管與員工性別平權之觀念
- 全廠RBA訓練達成率100%
- **平均薪酬為46,438元/月**
- 福利投入**高達4,541 萬**
- 育嬰留職停薪回任率94%
- 取得職業安全衛生管理系統ISO 45001與CNS 45001認證



# 關於超豐電子



## 總公司

超豐電子股份有限公司公義廠  
竹南鎮公義路136號



## 頭份廠

超豐電子股份有限公司頭份廠(2016年10月成立)  
苗栗縣頭份市民生里中民路9號

超豐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。超豐通過IATF 16949及ISO 9001品質認證、ISO 26262功能安全認證、ISO45001職業安全衛生系統認證、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。

超豐平實穩健經營企業，建立誠信和諧人性化管理制度、持續積極創新研發精神；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。超豐在資本累積、營業收入均有亮麗成績，全體同仁一致努力下讓超豐在封裝測試專業領域，佔有一席之地。

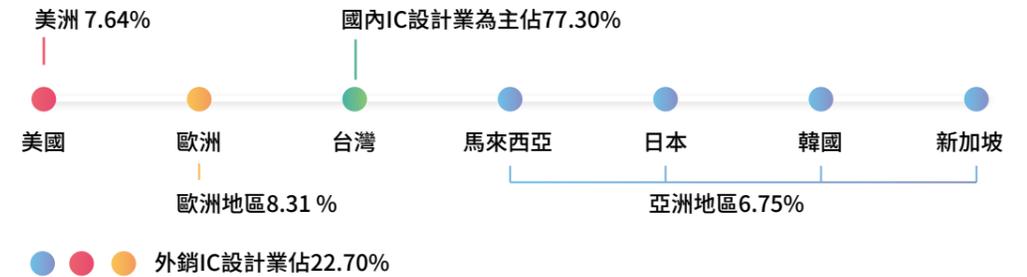
### 超豐概況

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	董事持股 43.93%
負債及權益	負債及權益總計19,516,211仟元 負債佔 15 %; 權益佔85 %
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	3,734人

### 外部組織名稱 參與狀況

台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

## 全球佈局



2019年全年台灣IC封測業產值達5,007億元

2019年超豐營業額120.3億元，市佔率2.40%

## 主要產品

- |             |                                    |                     |
|-------------|------------------------------------|---------------------|
| <b>封裝業務</b> | • 塑膠雙排列型積體電路(P-DIP)                | • 塑膠扁平J型角積體電路(PLCC) |
|             | • 微縮型積體電路(SOP、SOJ、SSOP、TSSOP、MSOP) | • 二極體積體電路(TO)       |
|             | • 塑膠平方四方形積體電路(QFP、LQFP、TQFP)       | • 8”晶圓級封裝(WLCSP)    |
| <b>測試業務</b> | • 晶圓測試(wafer test)                 | • 成品測試(final test)  |

超豐關注多層晶粒產品(STACKED DIE PACKAGE)、多晶粒產品(MCM)、銅線產品(COPPER WIRE)之研究及量產。由於未來無線通訊、網路、資訊家電及掌上型個人用品快速發展潮流，通訊、控制器、記憶體及週邊之晶片封裝型態走向輕、薄、短、小，超豐也調整關鍵研究能量，因應整體產業之發展與應用市場。

# 1

## 利害關係人議合 與重大主題

- 1.1 利害關係人鑑別與溝通
- 1.2 重大主題分析與回應

力成集團  
FITIGROUP  
超豐電子股份有限公司  
GREATEK ELECTRONICS INC.

# 1.1 利害關係人鑑別與溝通

超豐電子透過系統化的分析模式，遵循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別出 7 大利害關係人，關注且對公司永續經營有影響之重大主題，作為報告書資訊揭露基礎，透過與利害關係人進行有效溝通，持續改善營運績效。

利害關係人及重要性	關注主題	溝通管道與頻率	連絡窗口/回應方式
 <b>員工</b> 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 (每季) 員工意見箱 (不定期) 公司內外部網站 (不定期) 員工福利委員會 (每季)	<b>行政部</b> 陳經理 ned@greatek.com.tw
 <b>客戶</b> 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 (每月) 客戶稽核 (不定期) 客戶服務平台 (不定期) 客戶滿意度調查 (每年) 客戶每季業務檢討會議 (三個月)	<b>業務處</b> 邱處長 arron@greatek.com.tw
 <b>供應商</b> 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 (每年) 供應商管理系統 (每年) 供應商問卷調查 (每年)	<b>行政部</b> 陳經理 ned@greatek.com.tw  <b>採購部</b> 趙經理 purjimchao@greatek.com.tw
 <b>股東</b> 秉持誠信經營，致力於永續治理，為股東創造價值	公司治理 營運績效 誠信經營 風險管理 法規遵循	企業網站 (每月) 財務報告 (每季) 股東大會 (每年) 公開觀測站發布重大訊息 (不定期) 溝通會議 (每月)	<b>發言人</b> 陳處長 sheng@greatek.com.tw
 <b>政府機關</b> 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)	<b>行政部</b> 陳經理 ned@greatek.com.tw

1 利害關係人議合與重大主題

利害關係人及重要性	關注主題	溝通管道與頻率	連絡窗口/回應方式
 <b>社區</b> 展開社區參與及關懷，建立和諧關係	綠色營運 社會參與 環境管理 職業安全 就業機會	企業網站 (每月) 外部溝通信箱 (不定期) 廠區申訴專線 (不定期) 社區參與活動 (不定期) 廠區附近鄰里長、居民拜訪 (不定期)	<b>行政部</b> 陳經理 ned@greatek.com.tw
 <b>金融機構</b> 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 (半年) 財務報告 (每季) 企業網站 (每月) 公開觀測站發布重大訊息 (不定期)	<b>發言人</b> 陳處長 sheng@greatek.com.tw

# 1.2 重大主題分析與回應

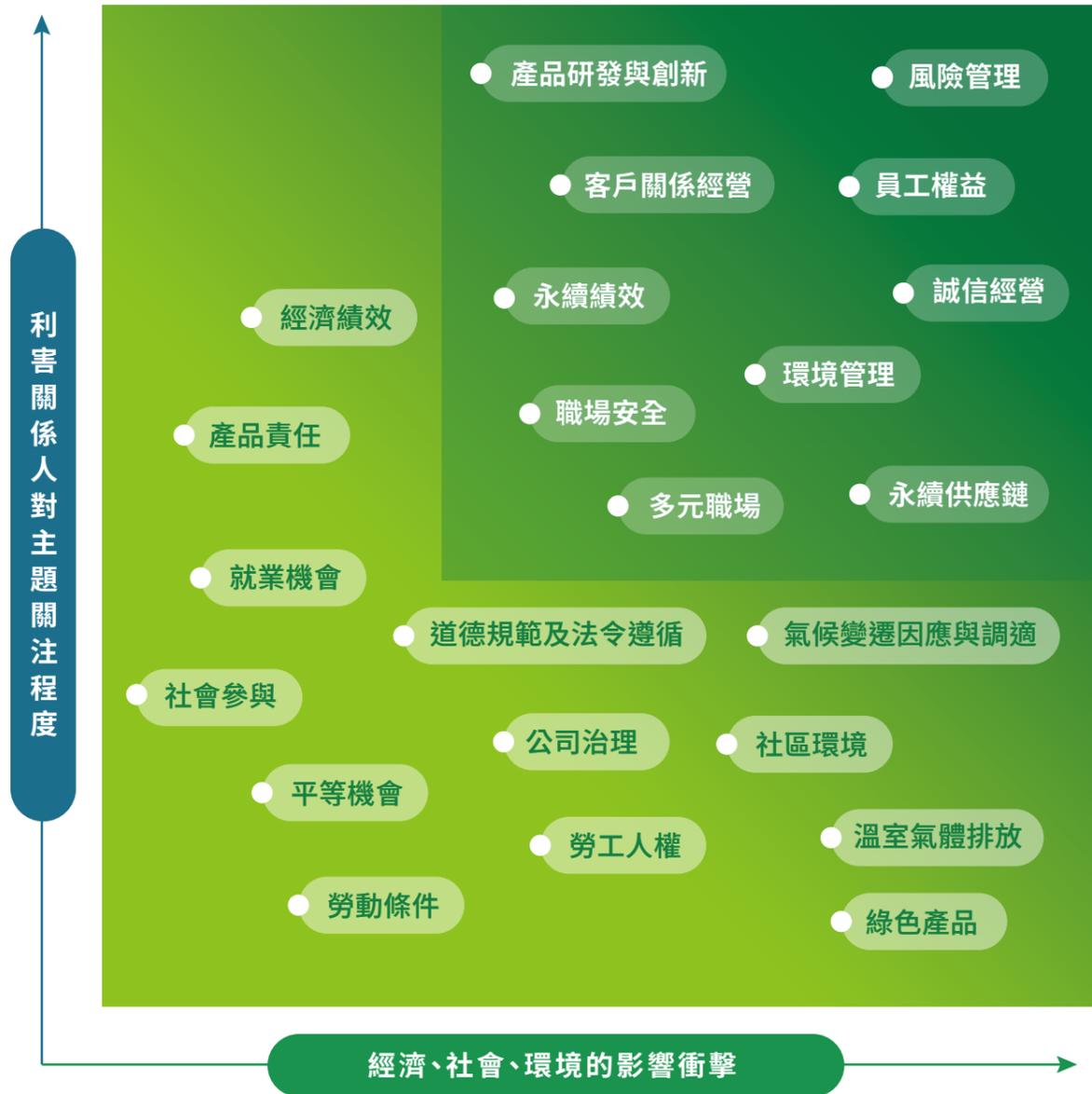
## 重大主題分析步驟



1 利害關係人議合與重大主題

## 重大主題矩陣

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 2,305 份問卷，進行 23 項永續主題關注度調查，瞭解利害關係人關注程度。接著由 9 位超豐高階主管評估各項永續主題對經濟、環境及社會所產生影響程度，將結果繪製成重大主題矩陣圖，選取衝擊程度較高之 10 項永續主題為本次報告書揭露之重大主題。



## 重大主題與 SDGs 永續發展目標回應

### SDGs 永續發展目標

超豐對於全球永續及企業社會責任相關趨勢與主題十分關注，透過利害關係人議合，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，超豐審視內部在永續發展、企業能力、利害關係人對 CSR 議題關切度等等因素後，決定積極回應「3 健康與福祉」、「4 教育品質」、「6 淨水與衛生」、「8 就業與經濟成長」、「9 工業、創新與基礎建設」、「12 責任消費與生產」、「16 和平與正義制度」、「17 全球夥伴」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。



針對這些主題與管理行動，相關作為說明如下：

### 治理面

重大主題	對應GRI準則	SDGs目標	對應章節	衝擊邊界	超豐涉入程度		
					直接	間接	透過商業活動
誠信經營	205 反貪腐	16 和平與正義 制度	2.6 道德規範法令 遵循	 客戶  員工  政府機關  金融機構	✓	✓	
風險管理	201 經濟績效	8 就業與 經濟成長	2.4 風險管理	 客戶  員工	✓		
永續績效	201 經濟績效	8 就業與 經濟成長	永續績效	 客戶  員工	✓	✓	
產品研發 與創新	203 間接經濟衝擊	9 工業、創新 基礎建設	3.1 技術與服務 3.2 產品研發與 創新	 客戶  員工	✓		
客戶關係 經營	418 客戶隱私	17 全球夥伴	4.1 客戶關係經營	 客戶	✓	✓	✓
永續供應鏈	419 社會經濟 法規遵循 204 採購實務	12 責任消費 與生產	4.2 永續供應鏈	 客戶  員工	✓	✓	✓

### 環境面

重大主題	對應GRI準則	SDGs目標	對應章節	衝擊邊界	超豐涉入程度		
					直接	間接	透過商業活動
環境管理	306 廢污水和廢棄物	6 淨水與衛生	6. 環境守護	 客戶  員工  社區  政府機關	✓	✓	✓

### 社會面

重大主題	對應GRI準則	SDGs目標	對應章節	衝擊邊界	超豐涉入程度		
					直接	間接	透過商業活動
多元職場	401 勞雇關係 404 訓練與教育	4 教育品質 8 就業與 經濟成長	5.1 多元職場 5.2 人才培育	 客戶  員工  政府機關  股東  社區  供應商		✓	
員工權益	406 不歧視	10 和平與正義 制度	5.3 重視人權 5.4 員工權益	 員工  社區		✓	
職場安全	403 職場健康安全	3 健康與福祉	5.6 健康安全的 職場	 員工  政府機關  社區	✓		✓

# 2

## 永續經營

- 2.1 經營理念
- 2.2 營運績效表現
- 2.3 公司治理
- 2.4 風險管理
- 2.5 管理系統驗證
- 2.6 道德規範與法令遵循



**重大主題**

- 永續績效
- 風險管理
- 誠信經營

**重大主題 對超豐意義**

誠信經營，遵守法令規定，持續獲利與成長。控制成本及費用、優化應收帳款信用品質、降低風險，達到永續經營目的

**主題1 永續績效 實際績效**

- 股東權益報酬率11.53%
- 營業額120.3億元，市佔率2.40%

**主題2 風險管理 實際績效**

- 營運控制：營運中斷事件0件
- 財務成效：呆帳損失佔應收帳款0.70%
- 環境保護：新增廢水回收系統，每日回收可達200噸
- 職業安全：通過新版ISO 45001認證

**主題3 誠信經營 實際績效**

- 接獲、涉及與違反誠信經營事件皆為0件

# 2.1 經營理念

## 《誠信、務實、創新、品質》

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。

誠信	務實	創新	品質
誠信以符合客戶需求與期待，致力於製程技術改良與產品品質提升；永遠提供客戶最值得信賴與滿足的服務；並與所有客戶密切配合發展相輔相成、雙贏的長期夥伴關係。	財務穩健，成長茁壯，永續經營。	積極進取、專注本業、求新求變；期許永遠能為客戶提供最新技術服務。	落實確立規範，一次做好，全員參與，顧客滿意之品質政策。



### ● 經營目標與策略

#### 經營方針及產銷政策

1. 本著以客為尊之服務精神與態度，全面提昇品質、技術及效率，提供客戶滿意之專業服務。
2. 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。
3. 審慎投資，充分利用廠房與設備，發揮產能之最大效益。
4. 積極研發新製程、新材料，降低成本，達成營業之目標，創造獲利。
5. 以誠信為宗旨，為公司及客戶、協力廠商，共創長期且穩定之利潤。
6. 建立公平、合理及完善之制度，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。
7. 加強專業訓練，鼓勵終身學習，培育人才，以利公司永續經營。

#### 超豐未來發展策略

1. 積極掌握與維持現有客戶之長期合作關係，以期增加其需求分配的份額。
2. 積極擴增一線客戶，計劃性的擴展世界級客戶，以強大客戶陣容，使營收快速成長。
3. 掌握市場狀況，充分配合客戶新產品開發，積極規劃與建立新產品產能。
4. 研究開發符合市場需求之封測技術與產品，使具有技術與成本兼顧之競爭力。
5. 配合相關法規及標準，積極導入國際認證標準之相關認證，以獲得更多商機。
6. 加強設備自動化能力，提高生產效率及產品品質，降低成本，提高獲利。
7. 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。

# 2.2 營運績效表現

## 管理方針

### 重大主題

### 永續績效



#### ● 政策與核心目標

→ 追求穩定成長與收益為永續發展基石

#### ● 績效成果

→ 股東權益報酬率11.53%  
→ 營業額120.3億元，市佔率2.40%

#### ● 行動方案

→ 每月目標管理會議追蹤探討達標情況  
→ 專案改善生產效率、提升生產能力及品質  
→ 持續開發新材料、新產品及新製程

## 如何管理

### 投入資源

- 專案擴充生產與研發資金

### 回饋機制

- 每月目標管理會議

### 評估機制

- 會計師查核簽證

市場上消費性電子產品、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。

## ● 2019 年產生及分配直接經濟價值

營運成果			
<b>營業收入</b>	新台幣 12,030,481 仟元	<b>營業利益</b>	新台幣 2,339,220 仟元
<b>營業毛利</b>	新台幣 2,799,344 仟元	<b>稅前淨利</b>	新台幣 2,397,065 仟元
<b>營業費用</b>	新台幣 460,124 仟元	<b>稅後淨利</b>	新台幣 1,895,899 仟元

- **其他綜合損益** 新台幣 → 75,419 仟元
- **綜合利益總額** 新台幣 → 1,971,318 仟元
- **基本每股盈餘** 新台幣 → 3.33 元

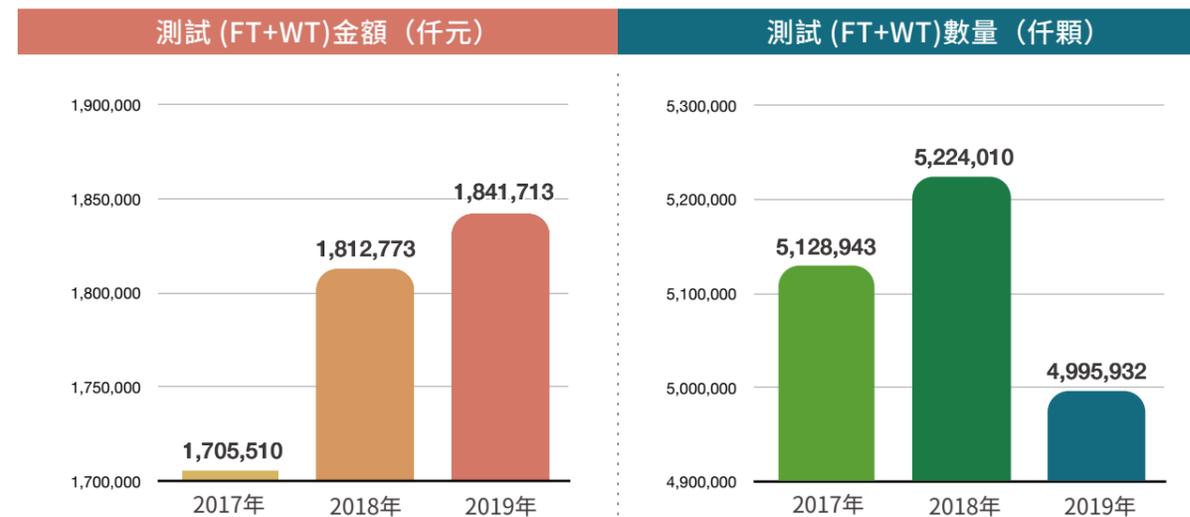
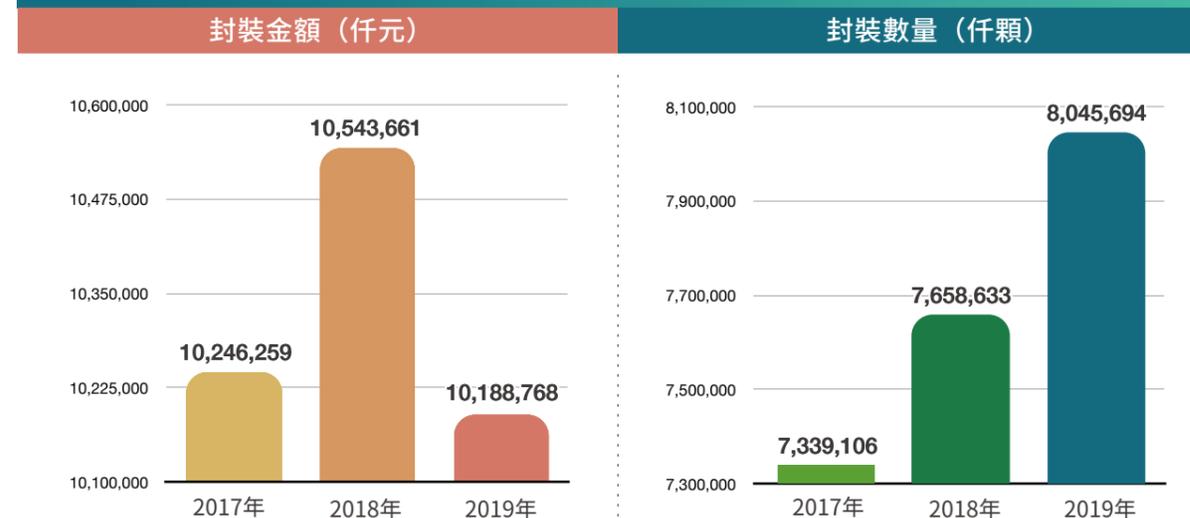
### 股利、稅捐支出、保留盈餘

- 發放2018年之現金股利每股 **2.7** 元
- 所得稅支出共 **585,444** 仟元
- 2018年盈餘分配後之未分配盈餘為 **5,920,646** 仟元

### 銷售產品及銷售地區

年度	銷售區域	2017年度		2018年度		2019年度	
		銷售金 (仟元)	比重 (%)	銷售金額 (仟元)	比重 (%)	銷售金額 (仟元)	比重 (%)
外銷	美洲	1,249,955	10.46	1,110,891	8.99	919,358	7.64
	亞洲	1,416,464	11.85	694,911	5.62	812,477	6.75
	歐洲	633,927	5.30	1,423,456	11.52	999,593	8.31
	其他	107	0.00	178	0.00	46	0.00
內銷		8,651,316	72.39	9,126,998	73.87	9,299,007	77.30

## 主要產品，銷售數量與金額



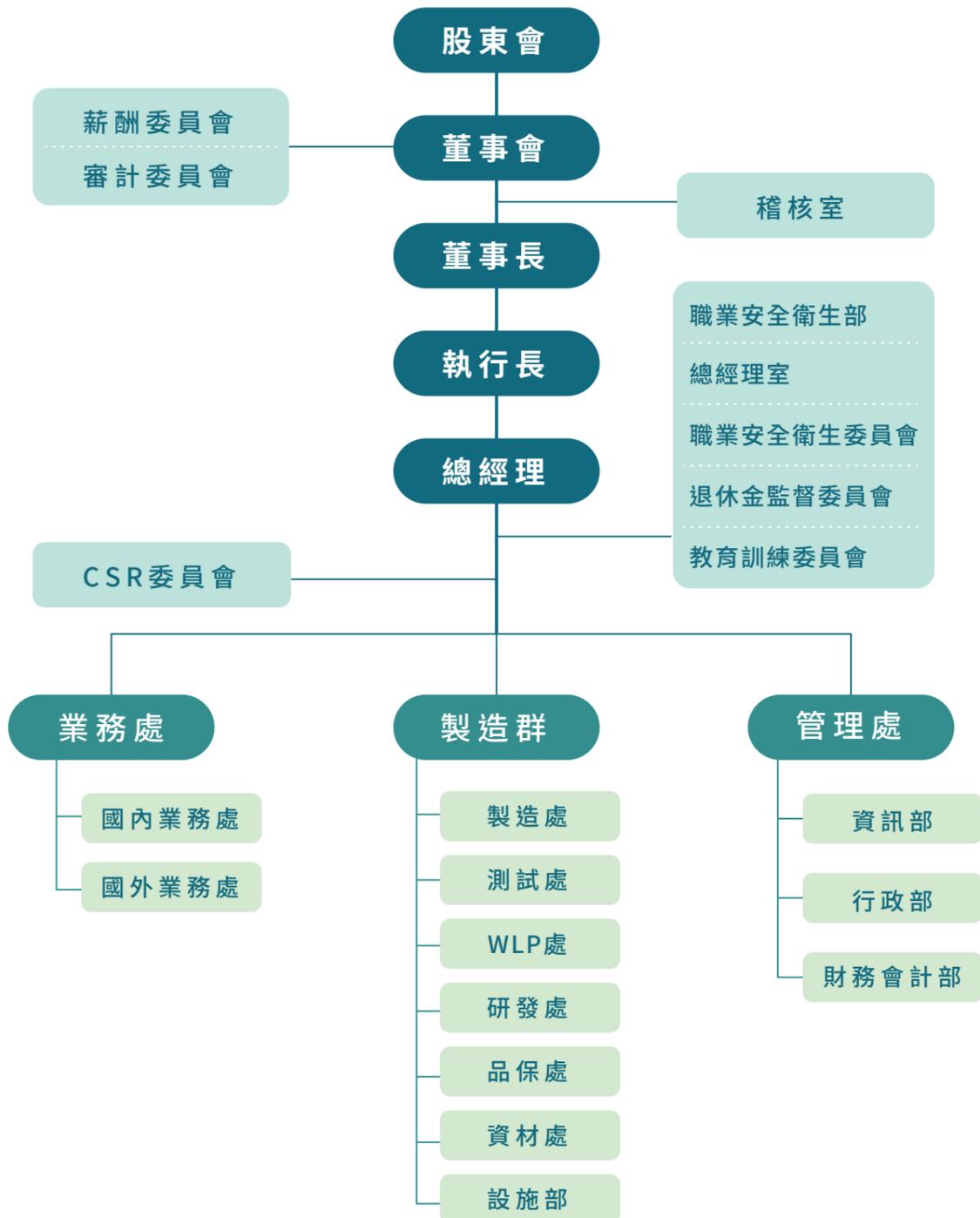
## 歷年財務績效

單位：新臺幣仟元

年度	營業收入	營業成本	稅後淨利	支付 出資人款項 (股息及利息)	對政府財務 貢獻	員工薪資 福利	捐贈
2017年	11,951,769	8,501,296	2,508,628	1,564,326	496,328	3,123,906	110
2018年	12,356,434	9,098,195	2,375,453	1,706,538	484,032	3,114,539	450
2019年	12,030,481	9,231,137	1,895,899	1,535,884	585,444	3,043,905	50
與前一年 比較 (%)	↓ 2.64	↑ 1.46	↓ 20.19	↓ 10.00	↑ 20.95	↓ 2.27	↓ 88.89

# 2.3 公司治理

超豐電子組織圖



2.3 公司治理

2.3 公司治理

## 主要單位與職責

董事長	執行長	總經理	
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。	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。	策劃公司整體經營策略與方針，執行、督導全盤業務。	
稽核室	CSR委員會	職業安全衛生部	
負責檢核及評估公司內部控制之實施及有效性。	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。	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	總經理室	退休金監督委員會	教育訓練委員會
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。	負責公司營運策略規劃與執行、經營分析等業務。	負責退休金制度及退休金提撥帳戶之監督及管理。	負責公司教育訓練相關事項之規劃、監督及指導。
業務處	製造處	測試處	
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。	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。	負責產品測試製程；以及相關之人力、產能、設備、測試程式、新產品開發及作業制度等之規劃、監督及執行；測試成本控制與降低。	
WLP處	研發處	品保處	
負責晶圓凸塊、晶圓級晶片尺寸等封裝服務；以及相關人力、產能、設備、新產品開發及作業制度之規劃、監督及執行；製造成本之控制及降低。	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。	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	設施部	管理處	
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。	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。	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。	



超豐成功經營的關鍵，是經營者與員工全心投入、以及股東支持、公司治理機制及架構透明化。公司訂定「誠信經營守則」且2019年董事會修訂「公司治理實務守則」以落實公司誠信經營政策，建立良好之治理制度。董事會亦訂定「企業社會責任實務守則」，以落實企業社會責任，永續發展。

## 公司治理實務守則與誠信經營守則內涵如下：

### 對外財務資訊

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

### 財務資訊透明

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

### 治理守則揭示

透過超豐網頁公開公司治理之相關規程規則。

### 落實公司治理

- 2019年第六屆公司治理評鑑結果為 21% 至 35%
- 獲選企業社會責任型之指數成份股
  - 臺灣就業 99 指數成份股
  - 臺灣公司治理 100 指數成份股

## 董事會

### 董事會組織

超豐因應證券交易法第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。

#### 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。2019年共召開會議 4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

#### 蔡篤恭

董事長  
力成科技(股)公司之法人代表

● 台北工專工業工程科

主要經歷 力成科技(股)公司董事長暨策略長  
本公司董事長

#### 甯鑑超

董事  
力成科技(股)公司之法人代表

● 中原大學物理系

主要經歷 本公司總經理

#### 曾炫章

董事  
力成科技(股)公司之法人代表

● 東吳大學會計學系碩士

主要經歷 力成科技(股)公司財務長暨資深副總經理

#### 馮竹健

獨立董事

● 交通大學高階主管管理碩士

主要經歷 豪展醫療科技(股)公司獨立董事

#### 莊明仁

獨立董事

● 武藏工業大學電氣電子系

主要經歷 佳凌科技(股)公司總經理

#### 謝永達

董事  
力成科技(股)公司之法人代表

● 交通大學高階管理碩士班

主要經歷 本公司執行長

#### 呂肇祥

董事  
力成科技(股)公司之法人代表

● 逢甲大學機械系

主要經歷 力成科技(股)公司營運資深副總經理

#### 張智能

董事  
鴻威創業投資(股)公司之法人代表

● 台灣大學會計學系碩士

主要經歷 瑞昱半導體(股)公司財務資深協理

#### 吳啟勇

獨立董事

● 逢甲大學電子工程系

主要經歷 盛群半導體(股)公司董事長

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成員人數為三人，由董事會決議委任獨立董事馮竹健先生、吳啟勇先生、莊明仁先生組成，委員會運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理。於2019年共召開2次會議。

### 主要職責

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

「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	3,495 人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	2,567,396 仟元
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	735 仟元
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	614 仟元

備註：1. 以上數據排除任職未滿6個月之員工。

2. 「非擔任主管職務」之認定方式

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

- |               |                      |
|---------------|----------------------|
| A. 總經理及相當等級者  | D. 財務部門主管            |
| B. 副總經理及相當等級者 | E. 會計部門主管            |
| C. 協理及相當等級者   | F. 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

本公司審計委員會成員人數為三人，由獨立董事馮竹健先生、吳啟勇先生、莊明仁先生組成，委員會運作方式依本公司「審計委員會組織規程」辦理，於2019年共召開4次會議。

### 主要職責

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



## 2.4 風險管理

### 管理方針



### 重大主題

### 風險管理

#### 政策與核心目標

- 透過審慎評估風險管理，降低負面衝擊，維持營運穩定，確保企業永續經營

#### 績效成果

- 營運控制：營運中斷事件0件
- 財務成效：呆帳損失佔應收帳款0.70%
- 環境保護：新增廢水回收系統，每日回收可達200噸
- 職業安全：通過新版ISO 45001認證

#### 行動方案

- 多元良好供應夥伴關係，建立安全庫存機制
- 定期評估客戶信用狀況，持續優化應收帳款信用品質；重大決策採多階評估審查，層層把關
- 新增廢水回收系統
- 升級職業安全衛生管理系統，接軌國際趨勢與法規

### 如何管理

#### 投入資源

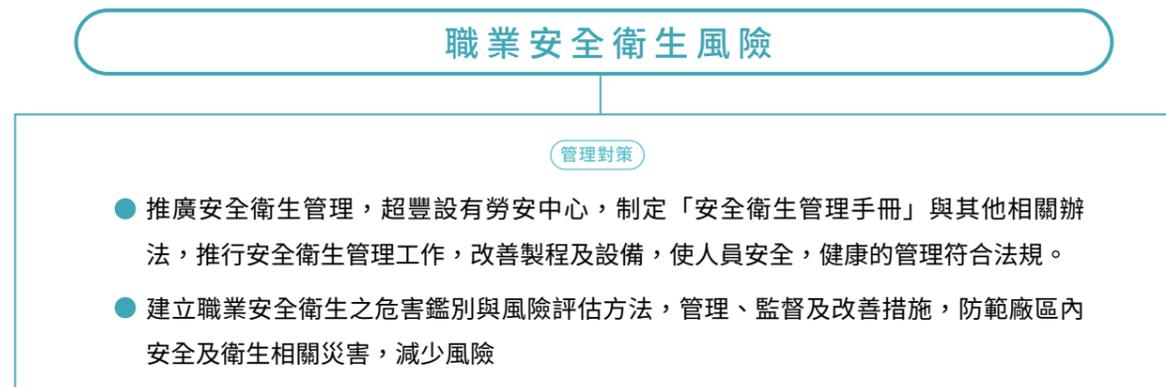
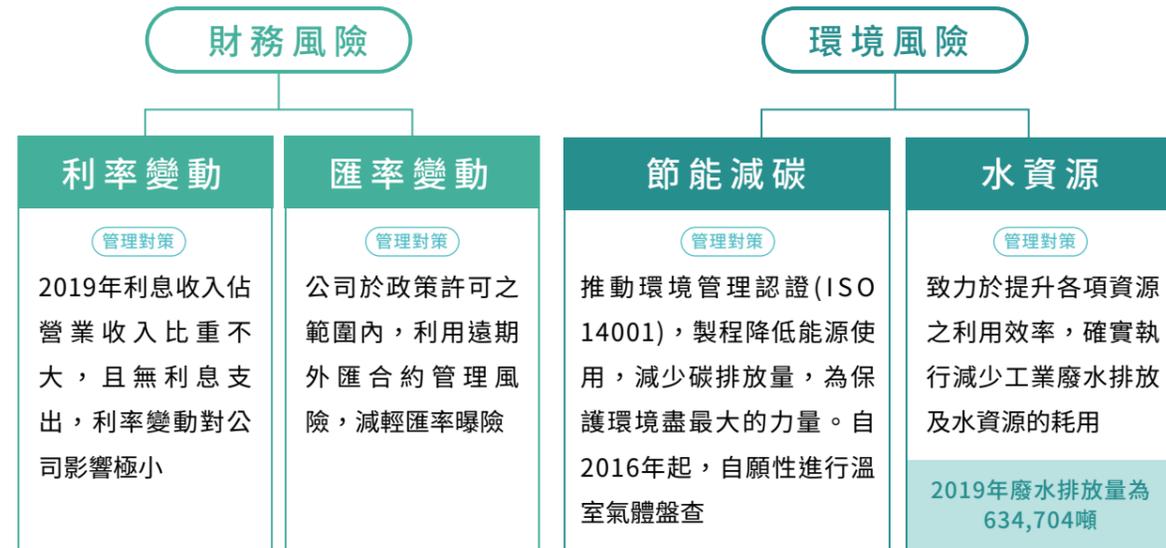
- 品質推行小組、稽核室、會計師事務所
- ISO45001專案預算

#### 回饋機制

- 定期舉行目標管理會議

#### 評估機制

- 供應商管理辦法控制
- 會計師查核簽證
- 環境管理系統審查
- 第三方獨立稽核機構審查



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。

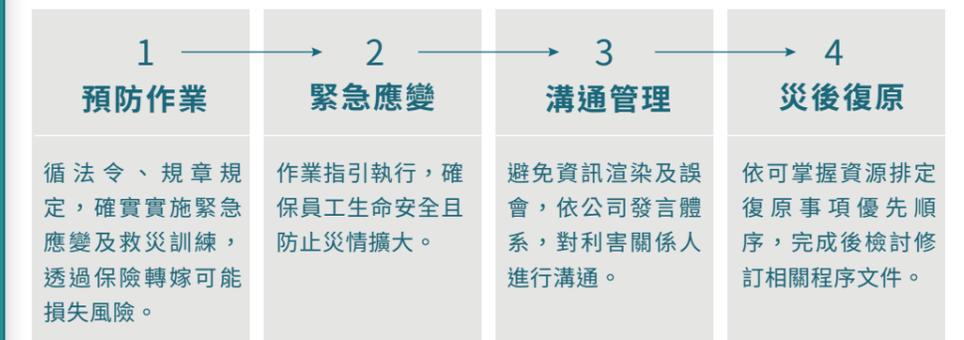
公司應變體系編組為「緊急應變編組」，執行相關應變與復原計劃，緊急情況發生時，能迅速採取應變措施，避免及減輕事件的傷害損失。



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，2019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。

危機處理程序



# 2.5 管理系統驗證

## 品質管理系統



超豐將本著追求卓越，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。

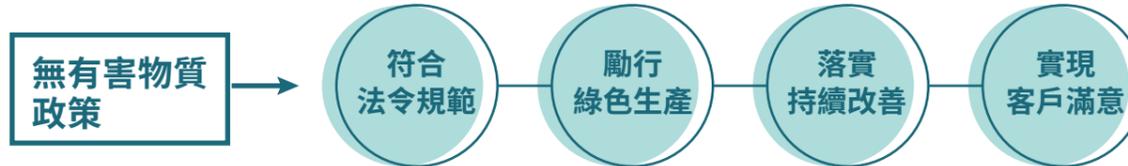
我們確信品質不斷的提昇將會提高公司的競爭力，唯有不斷的改進缺失提昇品質，建立完善的品質制度，且提升全體員工的品質意識，直到零缺點的境界才能保證與客戶維持長久穩定的合作關係。



## 無有害物質管理系統



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



## 環境管理系統



超豐為一專業之半導體封裝、測試公司，創業以來憑藉“追求卓越、超越巔峰”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，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。

### 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
---------------------------	------------------------------------	--

## 職業安全衛生管理系統



## 通過認證

<h3>品質管理系統</h3> <p>ISO 9001   IATF 16949</p>	<h3>綠色產品</h3> <p>IECQ QC 080000   SONY GP</p>
<h3>環境管理系統</h3> <p>ISO 14001</p>	<h3>職安衛系統</h3> <p>ISO45001   CNS45001</p>

# 2.6 道德規範與法令遵循

## 管理方針

### 重大主題

### 誠信經營



#### 政策與核心目標

→ 持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化，達成無員工涉有不誠信行為目標

#### 績效成果

→ 接獲、涉及與違反誠信經營事件皆為0件

#### 行動方案

- 訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」
- 依「內部控制制度有效性判斷項目」，完成年度控制環境自我評估
- 建立獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員檢舉使用
- 保護吹哨人，鼓勵員工舉發違反從業道德守則或舞弊行為

## 如何管理

### 投入資源

- 持續強化公司「道德行為準則」、「誠信經營守則」

### 回饋機制

- 建立獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員檢舉使用
  - 行政部: ned@greatek.com.tw
  - 稽核室: a001@greatek.com.tw

### 評估機制

- 專責單位每年定期向董事會報告
- 2019年7月31日第九屆第六次董事會報告
- 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

超豐訂定「道德行為準則」，以建構更完善的公司治理相關規範，創造永續發展經營環境，使公司員工行為符合道德標準，利害關係人也能更加瞭解公司道德規範。

## 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

### 遵循聲明

經全體董事通過，出具2019年度內部控制制度聲明書，聲明2019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



### 監督之責

- 專責單位【CSR委員會】，每年定期向董事會報告
- 2019年7月31日第九屆第六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，2019年度未發生違反誠信行為

### 誠信經營守則

誠信經營推動單位為行政部，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2019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	展開調查	行為責任
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。	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。	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。

## 舉報管道

超豐建立獨立檢舉信箱，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。

**i** 行政部：ned@greatek.com.tw

**i** 稽核室：a001@greatek.com.tw

## 舉報流程

<b>1</b>	<b>舉報管道</b>	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。
<b>2</b>	<b>資訊提供</b>	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。
<b>3</b>	<b>受理層級</b>	各檢舉對象之受理層級均為檢舉制度之專責單位。
<b>4</b>	<b>舉報受理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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。</li> <li>→ 舉報案件查核完成後，對於被舉發人予以申訴機會。</li> <li>→ 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。</li> <li>→ 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。</li> <li>→ 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。</li> <li>→ 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。</li> <li>→ 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。</li> <li>→ 處理結果由行政部回覆原舉報者，始予結案。</li> </ul>

2019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

除辦理公務外，不得擅用公司的名義

未經許可，不得攜帶公物出廠

不得兼營、經營或投資與公司同性質的事業

應依規定佩戴識別証或服務証

不得有損害公司名譽的行為

不得攜帶違禁品入廠

## 內部控制

超豐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：



## 內部稽核說明

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。
時機	計劃性 稽核室於每年年底以前依據法令規範，依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。
	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。

## 法律 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。2019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。

# 3

## 創新發展

- 3.1 技術與服務
- 3.2 產品研發與創新



### 重大主題

### 產品研發與創新

### 重大主題 對超豐意義

超豐致力於IC 封裝測試的服務與技術之開發，除了能配合電子終端產品市場及客戶需求，產品的多元化，技術能力的提升，也增加本公司營收及獲利，並導入綠色無污染概念，因應國際潮流

### 產品研發與創新 實際績效

- 開發全新晶圓級Bumping製程
- 設置WLCSP晶圓級封裝整合
- 調配優化產線機台和製程參數

## 管理方針

### 重大主題

### 產品研發與創新



#### 政策與核心目標

- 積極投入新型態封裝技術之研究及量產，提升生產技術、創新開發達到產品多元化

#### 績效成果

- 開發全新晶圓級Bumping製程
- 設置WLCSP晶圓級封裝整合
- 調配優化產線機台和製程參數

#### 行動方案

- 整合集團資源，合作交流技術能力
- 擴展研發部門，廣納業界菁英，招募優秀人才
- 完整教育訓練規劃提升人員素質

## 如何管理

### 投入資源

- 持續教育訓練
- 研發經費投入

### 回饋機制

- 每月定期舉行目標管理會議

### 評估機制

- 定期專案進度檢討

## 3.1 技術與服務

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

超豐致力於 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

超豐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

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

### 超豐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、Cu-pillar bumping、晶圓級封裝(WLCSP)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

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。

## 3.2 產品研發與創新

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，通訊、控制器、電源管理、記憶體及周邊之晶片封裝型態，勢必以輕薄短小及低成本為考量。

有鑑於此，超豐 2020 年發展之重點為 Bigger Package Size of BGA/LGA、5G Wi-Fi Products、MIS (molded interconnect system) Flip chip and wire bond type, Flip chip exposed die package. 等應用，同時我們也積極開發系統級封裝 (SiP)，以提供國內外客戶全方位的服務。

為因應整體產業之發展及應用市場之需求，近幾年來積極開發覆晶封裝技術 (Flip Chip) 生產，如：

Bumping Technology

晶圓級封裝 (WLCSP) 後段整合

系統級封裝 (SiP)

車用電子 IC

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) 等產品，提供國內外客戶需求。

超豐的生產技術及產品開發，配合電子終端產品市場及客戶需求，近年來電子產品朝輕、薄、短、小、高效能、高整合、高安全、低成本、及低功耗發展，產品的多元化，技術能力的提升，增加本公司營收及獲利。

2013年

2017年

2018年

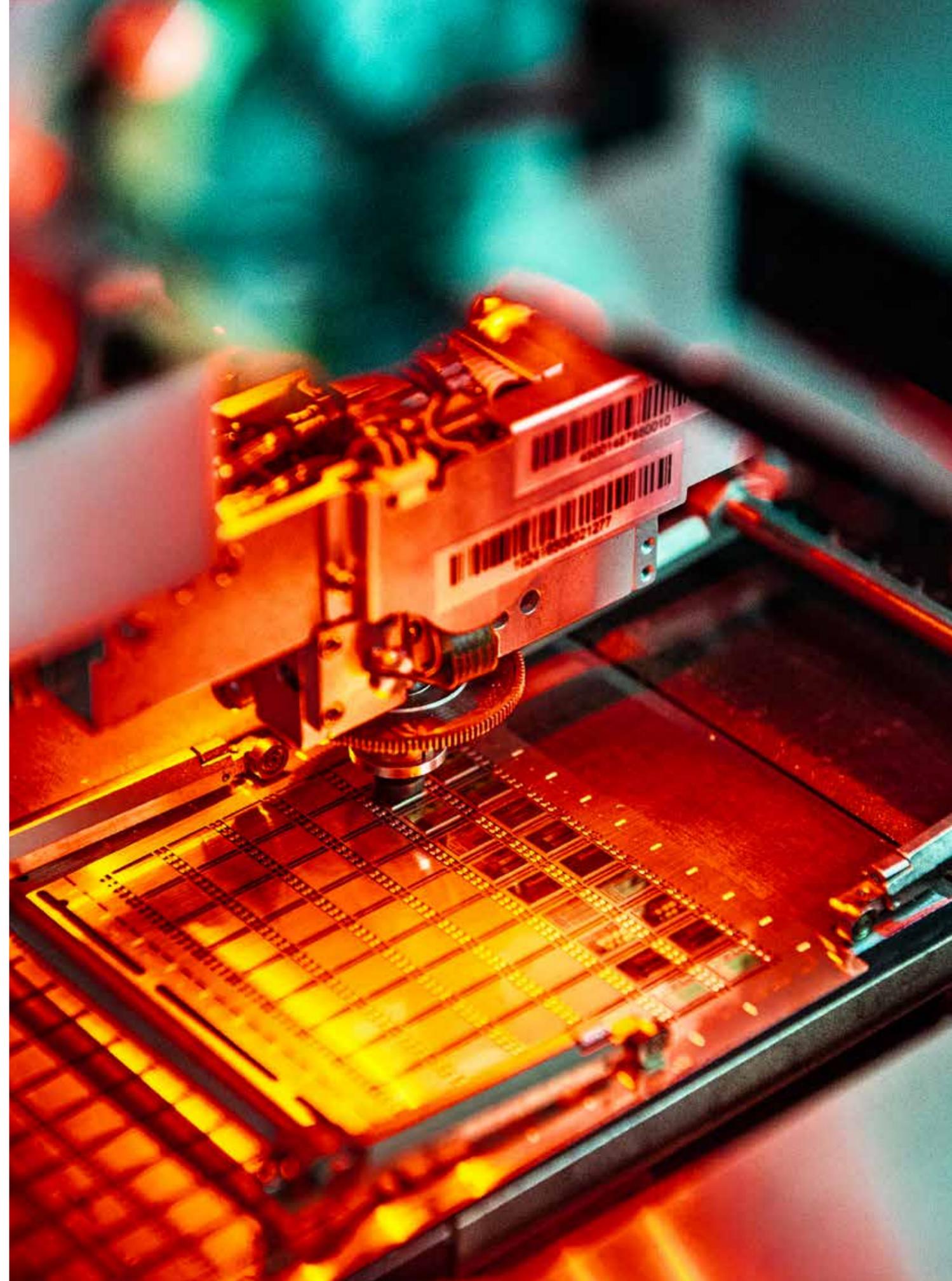
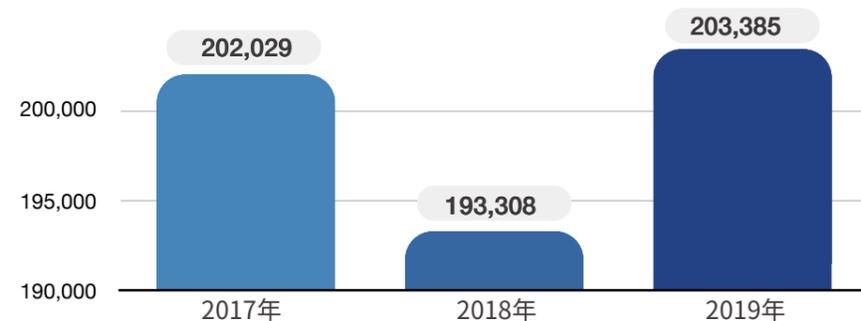
投入覆晶封裝技術(Flip Chip)生產，產能已具規模

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

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

為提升研發能力，超豐擴展研發部門，除廣納業界菁英，招募優秀人才，並進用研發替代役，開發新產品及改善製程。

■ 近三年研究發展費用投入 (單位：新臺幣仟元)



# 4

## 共創價值

- 4.1 客戶關係經營
- 4.2 永續供應鏈



# 4.1 客戶關係經營

## 管理方針

### 重大主題

### 客戶關係經營



#### 政策與核心目標

→ 以客為尊之服務精神與態度，全面提昇品質、技術及效率，提供客戶滿意之專業服務

#### 績效成果

- 國內外客戶滿意度87%以上
- 未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件
- 無發生客戶隱私權或資料遺失而傷害客戶權益事件
- 無違反行銷相關法條及違反禁止銷售之產品

#### 行動方案

- 維護客戶服務平台
- 定期進行客戶滿意度調查
- 設置文件管理單位及系統維護資料管控
- 資訊安全保護措施限定權限管制

## 如何管理

### 投入資源

- 內部訓練
- 定期客戶滿意度調查

### 回饋機制

- 投訴信箱
- 行政部: ned@greatek.com.tw
  - 稽核室: a001@greatek.com.tw

### 評估機制

- 滿意度調查
- 客戶每季業務檢討會議
- 業務月報
- 定期內部稽核評估

超豐企業收到客戶加工單，將加工單資料建檔於 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，以提升顧客的滿意度、忠誠度及商譽，進而提高新客戶與超豐合作之意願，共創企業最大的收益與利潤。

超豐對於客戶的機密資訊均做到充分的保密，並要求員工需要遵守：

1

超豐內部有制定相關規範，並要求員工均須遵守。

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。

### 2019 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且均無違反規定。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 2019 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

### 客戶維護與滿意度調查

2019 年超豐國內外客戶滿意度評比結果，在品質及服務面向中，客戶滿意度為 87%。近三年的客戶滿意度評比結果呈現穩定的狀況 ( 均為 80% 以上 )。

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%

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。除了運用品質管理方法之外，加上持續增加的資訊整合系統，增加客戶對超豐的整體產品品質及滿意度。

## 2019 年客戶滿意度調查結果

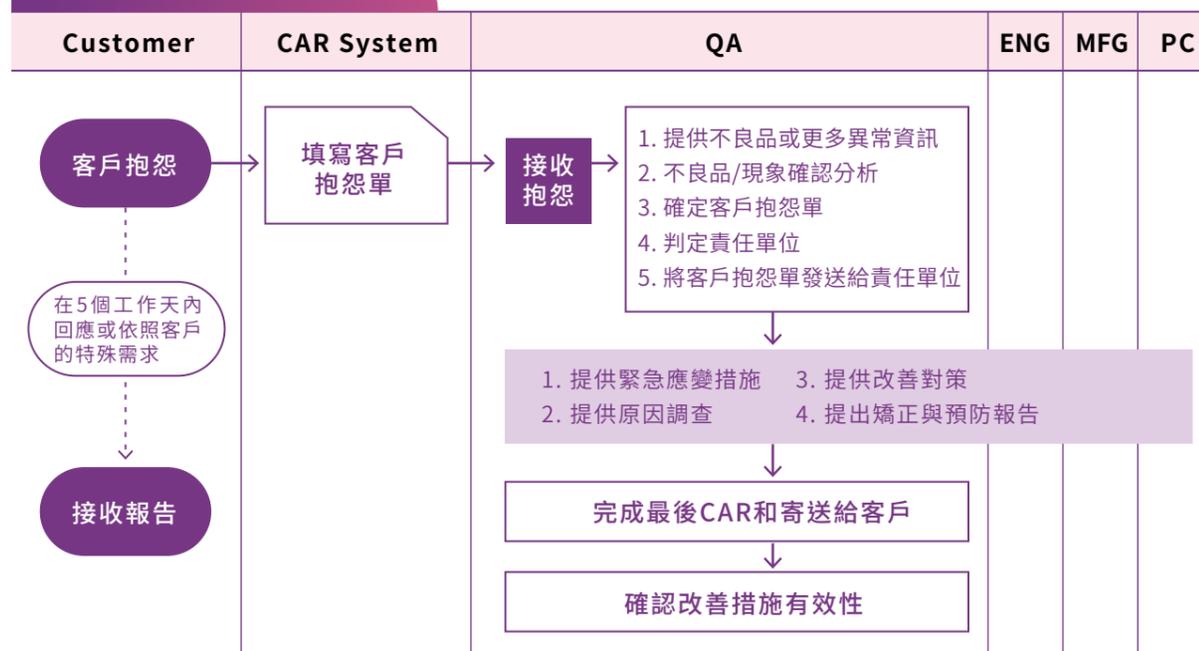
項目	國內	國外
回收數量 / 發出數量	27/35	8/10
回收率 (%)	80	80
平均滿意度	88	87
目標值	80	80
達成狀況	達成	達成
滿意度前三高項目	接觸客戶人員稱職、友善 有害物質管制 有害物質問卷回覆	交期的彈性 有害物質管制 有害物質問卷回覆

### 客訴處理

超豐重視客戶申訴及建議，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，及持續改善服務品質，公司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，提昇及鞏固客戶的忠誠度與對公司的信賴度。

為持續改善、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。

### 客戶抱怨處理流程



## 4.2 永續供應鏈

### 管理方針

#### 重大主題

#### 永續供應鏈



#### 政策與核心目標

→ 經營客戶及供應商關係，落實社會責任，提升永續競爭力

#### 績效成果

- 100% 不使用衝突礦產
- 企業社會責任政策理念傳達
- 供應鏈無違反社會責任事件

#### 行動方案

- 供應商與外包商管理作業
- 企業社會責任政策承諾傳達宣導
- 主要供應商年度稽核與季評比

### 如何管理

#### 投入資源

- 採購小組進行調查與評比
- 超豐官方網站資訊更新

#### 回饋機制

- 投訴信箱
- 供應商問卷調查

#### 評估機制

- 年度稽核
- 季度評核
- 內部亦定期評估稽核

供應商為超豐營運的重要夥伴，我們與供應商緊密合作，共同追求企業永續經營及成長，故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，要求其製程與直接原物料必須保證不使用環境有害物質。公司依各供應商通過之認證，將供應商分級管理

一級 | 通過任一有害物質管理系統認證之供應商。

二級 | 通過品質系統管理認證之供應商，須出具保證書，保證不使用環境有害物質。

### 供應商的管理與稽核

供應商為超豐營運的重要夥伴，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。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。

2019 年針對 13 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	2017	2018	2019
國內	原物料	52	58	64
	廢棄物清理	4	4	4
	家數合計	56	62	68
	佔比 (%)	54	56	58
國外	家數	47	48	50
	佔比 (%)	46	44	42

2019 年供應鏈結構無顯著變化

### 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。

超豐遵循會員規範，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守則。超豐所具備的會員資格，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「RBA 責任商業聯盟」的願景與使命。

#### 責任商業聯盟行為準則

超豐落實「RBA 責任商業聯盟行為準則」，將其納入公司社會責任管理系統，其中涵蓋勞工、健康與安全、環境及道德規範相關準則，由企業社會責任室負責管理與監督，定期透過教育訓練傳達給同仁、主要供應商與承攬商。

透過從管理系統與稽核行動，超豐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。未來也將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。

### 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：

1. 確保產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區的衝突金屬。
2. 追溯所有產品中包含的金、鈹、鎢、錫的來源。
3. 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。

#### 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。

### 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 08000和SONY GP(Green Partner)認證。



遵守國際及客戶規範



供應商有害物質管理要求



品質管制及檢驗



取得 IECQ QC 08000 及 SONY GP 認證



達到客戶滿意

## 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.. 等等國際知名大廠的要求。

### 無有害物質

(HSF, Hazardous Substances Free)

#### 政策

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

### 佈達超豐 員工知悉

透過會議、公告欄、  
內部網頁、電子信箱、  
教育訓練

### 符合歐盟及 終端客戶要求

國際指令：RoHS、  
REACH等終端客戶  
IBM, Sony, Fujitsu,  
ASUS.

## 綠色材料管制

### 系統化管理檢測報告



- 檢驗項目需符合RoHS 2.0的指令【檢驗結果、測試方法、測試日期】
- 報告到期前(有效期一年)，系統以auto mail方式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

## 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。



# 5

## 厚植人力

- 5.1 多元職場
- 5.2 人才培育
- 5.3 重視人權
- 5.4 員工權益
- 5.5 關懷與溝通
- 5.6 健康安全的職場



### 重大主題

多元  
職場

員工  
權益

職場  
安全

### 重大主題 對超豐意義

超豐視同仁為公司最重要的經營夥伴，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。提供員工安全、舒適及有效率的工作環境

#### 主題1

#### 多元職場 實際績效

- 無接獲歧視員工之相關申訴
- 舉辦課程，提升主管與員工性別平權之觀念
- 全廠RBA訓練達成率100%

#### 主題2

#### 員工權益 實際績效

- 平均薪酬為46,438元/月
- 福利投入高達4,541 萬
- 育嬰留職停薪回任率94%

#### 主題3

#### 職場安全 實際績效

- 取得職業安全衛生管理系統ISO 45001與CNS 45001認證
- 完成與更新廠內危害鑑別風險評估、擬定作業管制標準

## 管理方針

### 重大主題

### 多元職場



#### 政策與核心目標

→ 建立友善工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，全廠RBA訓練達成率100%

#### 績效成果

→ 全廠RBA訓練達成率100%  
→ 人權相關申訴案件數0筆  
→ 建立友善工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念  
→ 2019年公義廠與頭份廠完成RBA稽核，公義廠分數為186.6，頭份廠分數為165.5

#### 行動方案

→ 今年公義廠與頭份廠分別完成RBA稽核，並推行RBA教育訓練將範圍擴及至各個部門，讓全體同仁對RBA有基本認知  
→ 設置RBA目標、採取RBA內部稽核...等，透過完善管理系統建立友善工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念

## 如何管理

### 投入資源

- 組織RBA推動小組，投入內部稽核人員共30名

### 回饋機制

- 設有意見箱、提案制度、週/月會、勞資會議
- 書面、郵件(電子郵件)、口頭或電話向單位主管或各廠區管理單位提出意見或申訴

### 評估機制

- 年度RBA內稽：公司籌組內部稽核小組，每年一次RBA自我檢視
- 申請外部RBA稽核，委託獨立第三方單位TUV至兩廠稽核

多元職場

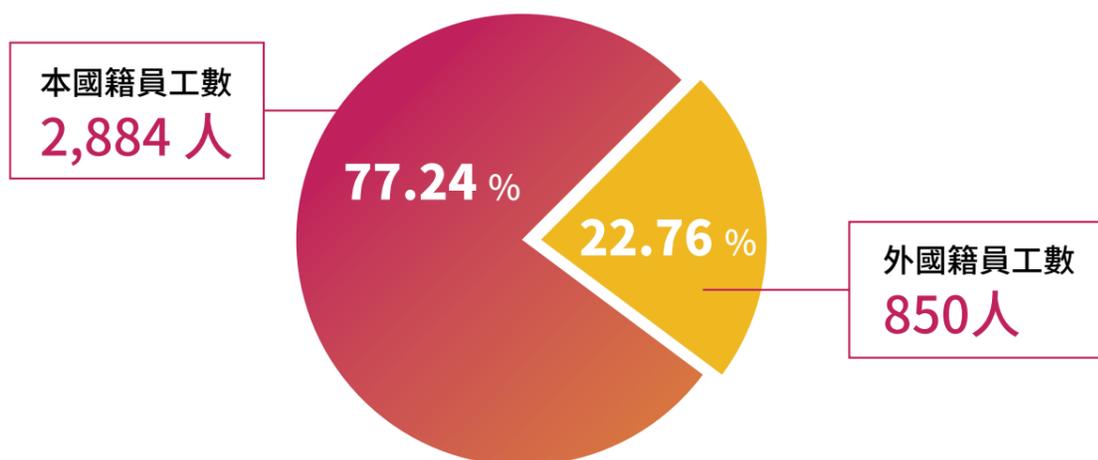
員工權益

職場安全

# 5.1 多元職場

超豐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 2019 年 12 月 31 日含頭份廠員工人數 (359 人) 總人數為 3,734 人 (皆為正式員工)。本國籍員工數 2,884 人，外國籍員工數 850 人；本國員工佔員工總人數的 77.24%，外國員工佔 22.76%。

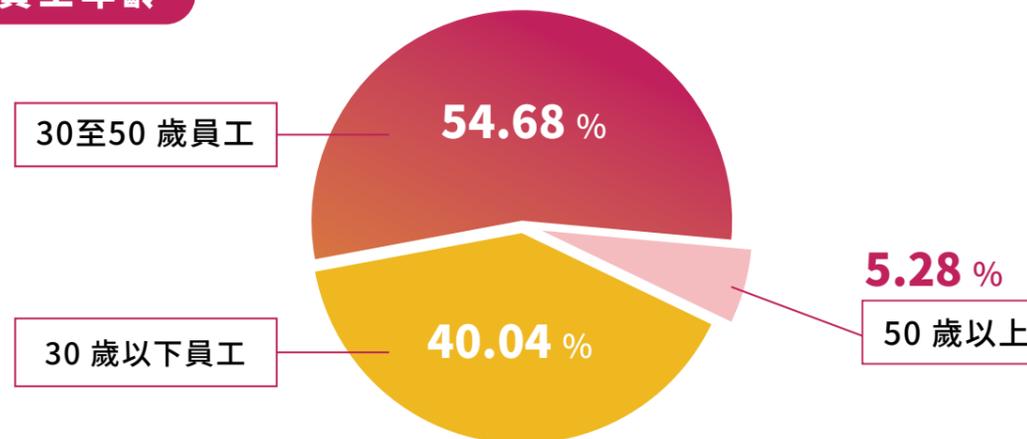


備註：超豐『外包勞動力』含保全 6 人、清潔人員 45 人、團膳 6 人。

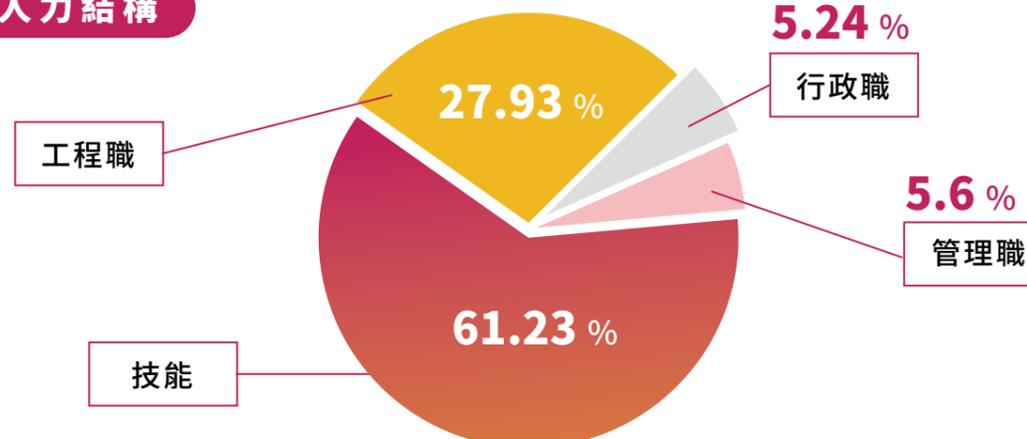
超豐員工年齡 30 歲以下員工佔 40.04%，為公司培訓的目標，也是熱情活力的來源；30 至 50 歲員工為超豐之主力，佔所有員工之 54.68%，屬於具有經驗的重點族群；50 歲以上員工佔所有員工近 5.28%，為主要領導公司之要角。

為了持續努力達到超豐的產能成長，人力結構以技能為多數，佔 61.23%；其次為工程職人員，佔 27.93%；管理職佔 5.6%，行政職佔 5.24%。2019 年 12 月 31 日超豐女性員工佔員工總數的 59.67%，男性員工佔員工總數的 40.33%。

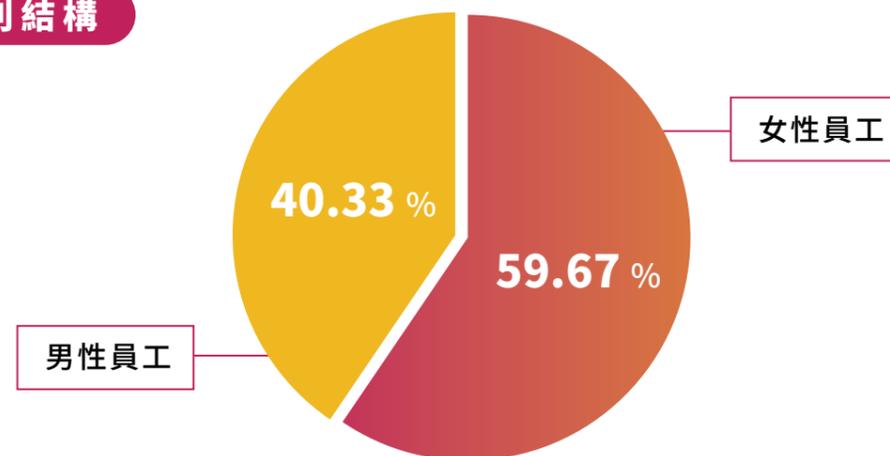
## 員工年齡



## 人力結構

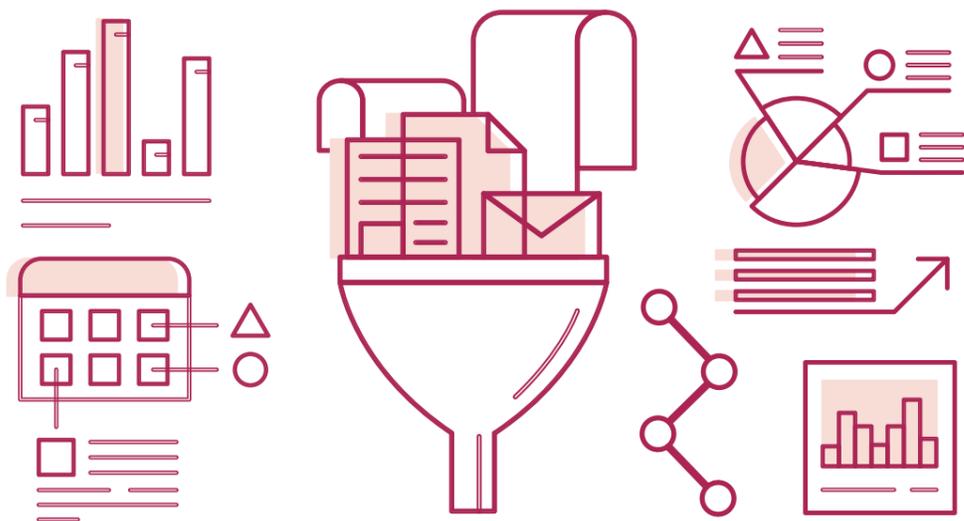


## 性別結構



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										
2017	527	715	43	345	938	113	7	13	0	553	160	0	3,516
2018	596	818	47	313	964	166	2	22	0	498	264	0	3,690
2019	616	799	45	336	936	152	11	35	0	532	272	0	3,734

依職等(正式員工)													
年度	本籍						非本籍						總計
	男			女			男			女			
	一般員工	課長、經理	處級以上	一般員工	課長、經理	處級以上	一般員工	課長、經理	處級以上	一般員工	課長、經理	處級以上	
2017	1,207	158	22	1,383	12	1	20	0	0	713	0	0	3,516
2018	1,280	166	15	1,430	12	1	24	0	0	762	0	0	3,690
2019	1,265	178	17	1,410	12	1	46	0	0	804	0	0	3,734



新進員工(含非正式員工)																				
廠區	2019年																			
	人數(名)												新進員工合計		在職員工總人數	佔比(%)				
	本籍						外籍						男	女		男	女			
	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	男	女	3,734	5.46	8.00									
公義一廠	88	8	0	40	29	0	63	16	0	3	5	0	204	299	3,734	5.46	8.00			
公義二廠	57	14	0	15	19	0	36	26	0	6	8	0								
頭份廠	9	5	1	20	13	0	18	4	0	0	0	0								
合計	154	27	1	75	61	0	117	46	0	9	13	0								

離職員工(含非正式員工)																				
廠區	2019年																			
	人數(名)												新進員工合計		在職員工總人數	佔比(%)				
	本籍						外籍						男	女		男	女			
	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	男	女	3,734	4.82	7.47									
公義一廠	67	23	1	30	52	2	47	19	0	0	0	0	180	279	3,734	4.82	7.47			
公義二廠	56	15	2	15	26	11	35	19	0	0	0	0								
頭份廠	8	8	0	11	11	0	1	0	0	0	0	0								
合計	131	46	3	56	89	13	83	38	0	0	0	0								

# 5.2 人才培育

## 人才培育與發展規劃概念

對於時代潮流演進迅速；科技產業競爭激烈，孕育專業人才與管理人才成為強化企業競爭力的重要考量。因此，超豐對於員工的教育訓練一向不遺餘力，我們力於培育人才及建構訓練系統，由教育訓練委員會向下貫徹公司教育訓練方向，並由各部門主管及同仁投入訓練之規劃、執行及成效評估。

超豐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，以因應產業跳躍式成長所需儲備的優秀人才。

2019 年正式員工受訓時數統計表

年度訓練時數		人數	訓練總時數 (小時)	人均訓練時數 (小時)
直接員工	男	1,190	128,168.5	107.7
	女	13,968	1,684,278	120.6
間接員工	男	14,535	48,479.5	3.3
	女	1,931	1,928.5	1.0
一般員工	男	15,533	176,006	11.3
	女	15,880	1,686,151	106.2
管理職	男	192	642	3.3
	女	19	55.5	2.9

## 進修及訓練制度

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

於新進人員到職時，提供新人訓練，協助人員熟悉公司環境與制度；於人員入職後，根據不同職務與職級，設定通識及專業能力之訓練藍圖，提升各級員工職能發展。

透過訓練系統追蹤與管理，掌握訓練課程的執行成果，創造具體的訓練效益，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。

## 專業職能發展

### 新人培訓

2019年一共舉辦了121梯次的本國籍、與移工之新人教育訓練。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、政策、綠色環境概念、品質系統、勞工安全衛生，以及公司環境與福利等。

### 在職訓練

每年各單位依其部門學習的需求提出計畫，由單位內部專家擔任講師執行培訓，以落實專業職能培訓。

### 內訓課程

整合專業職能課程，彙整各單位需求，協助辦理符合產業知識、品質製程、生產管理、員工發展、法令政策等面向之課程。

### 外訓課程

考量專業職能特殊性、專業研討會新知需求，以及專業證照培育，由外派訓練提升相關專業知識或取得專業證照。

### 技能鑑定

技術員、品管員、訓練員與領班之培訓以作業認證訓練為主，藉由作業認證訓練，達到產品品質穩定的目標。

### 語言培訓

2019年共32人參與英文培訓課程。超豐每年提供員工英文課程學習機會，提升同仁英文能力水準，以因應國際化的工作需求。

## 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、員工獎酬發放、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

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系，透過年度績效考核項目的訂定及評估，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特徵面向上對大家的期待，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，2019年度應考核人數為2823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。

## 升遷管道

超豐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，訂定職等、職稱之關係及應具備之最低資格，鼓勵同仁自我發展與提升自我工作能力，達到成長目的。每年依據員工年度績效考核之成績，提升職等與職級，將員工之績效表現回饋到個人職等升遷，使員工有所成長。

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 2017 年至 2019 年正式員工考核概況分析如下：

超豐最近三年接受定期績效												
職稱	2017年				2018年				2019年			
	接受檢核 (人) (A)		佔比(%) [A/B(員工總數)]		接受檢核 (人) (A)		佔比(%) [A/B(員工總數)]		接受檢核 (人) (A)		佔比(%) [A/B(員工總數)]	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
課長、經理	156	14	4.44	0.40	169	12	4.58	0.33	184	13	5.14	0.36
一般員工	1,087	1,320	30.92	37.54	1,197	1,419	32.44	38.46	1,141	1,458	31.84	41.45
合計	1,243	1,334	35.35	37.94	1,366	1,431	37.02	38.78	1,325	1,498	36.98	41.81



## 5.3 重視人權

我們在「工作規則」、「性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」及社會責任管理手冊等內部文件與辦法中，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 x 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。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 2019 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。



### 2019年度各項人權指標落實情形



#### 不歧視

鑑別各項歧視風險事項，並修正作業辦法  
→ 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  
→ 不禁止並鼓勵自由結社



#### 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

# 5.4 員工權益

## 管理方針

### 重大主題

### 員工權益



#### 政策與核心目標

→ 提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，回饋同仁對公司辛勞與貢獻

#### 績效成果

→ 平均薪酬為46,438元/月  
→ 福利投入高達4,541萬  
→ 育嬰留職停薪回任率94%

#### 行動方案

→ 透過年度績效考核作為薪資調整標準  
→ 設置哺乳室、育嬰留職停薪辦法、推廣女男薪資同酬

## 如何管理

### 投入資源

- 設置員工福利組織
- 設置退休金監督委員會

### 回饋機制

- 設有意見箱、提案制度、週/月會、勞資會議
- 書面、郵件(電子郵件)、口頭或電話申訴回饋機制

### 評估機制

- 定期年度內部稽核

## 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，2019年度超豐育嬰留職停薪申請人數為24人，其中，女性比例87.5%。產假/陪產假與育嬰假人數共計138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%。

》2019年育嬰留職停薪後原應復職31人

》2019年育嬰留職停薪實際復職人數29人

》2019年育嬰留職停薪回任率94%

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

每年透過薪資調查及衡量市場的薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數，對同仁本薪作出適當的調整，且遵守相關的勞動法令，無論是本籍或是外籍，都以優於當地基本工資，2019年度平均薪酬為46,438元/月。超豐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2019年福利支出高達4,541萬。

(註：2019年度全體員工平均月薪計算基礎係以2019年應發薪酬/計薪人次)

### 2019年男女薪酬比例經計算結果如下

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

2019年超豐依職務類型區分，直接人員與間接人員之女男員工薪酬比例統計，間接人員女男薪酬比例為1:1.1，直接人員女男薪酬比例為1:0.99，接近女男同酬。

備註：薪酬包含基本薪資、全勤獎金、伙食津貼、三節禮金、年終獎金、特別獎金等

## 超豐福利

## 優渥的薪資制度

優渥的薪資制度 年度定期調薪 依獲利狀況與是否達成公司設定之目標來發放激勵獎金  
 年終獎金 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
- 提供醫務室、醫生駐診、哺乳室



## 便利多元設施

- 員工專屬停車場
- 設置員工餐廳、餐費補助
- 便利商店進駐服務



## 多采多姿的休閒活動

多項社團休閒活動  
 充實您的休閒生活  
 -----  
 舉辦年終晚會節目  
 使生活樂活豐富  
 -----  
 多樣化特約商店  
 延伸您的生活福利



## 年度各項福祉投入費用統計

類別	2017年	2018年	2019年
結婚/生育/傷病/喪儀等禮金	515,000	568,500	544,000
三節與生日禮券	21,784,455	28,552,183	29,091,987
員工旅遊補助	6,844,000	7,272,000	5,494,500
團體綜合保險	3,764,733	4,037,150	4,320,749
餐費補助	公司	8,096,835	9,044,622
	福委會	650,649	0
定期健康檢查	239,340	365,390	476,960
公司文化(五一勞動節及尾牙)/社團 /休閒活動	12,452,580	11,253,792	10,281,637

單位: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：

- 1 公司服務年資十五年以下者每年給予兩個基數
- 2 公司服務年資十五年以上者，前十五年每年給予兩個基數，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
- 3 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

## 2019年會計帳列提撥之退休金費用總額為新台幣98,945,344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，2019年度參與自提退休金之員工共計123人。

# 5.5 關懷與溝通

超豐重視同仁聲音，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。勞資關係和諧，從未因勞資糾紛導致損失。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。

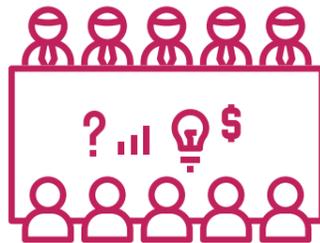
全方位溝通管道，強調多元、雙向、開放的反映機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效被處理及回覆，過程秉持公正、保密、迅速原則，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

## 勞工意見

工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>改善廢棄物儲存區之環境及標示，提高儲存區的安全衛生。</li> <li>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。</li> <li>增加邊界噪音量測，積極改善廠區噪音。</li> </ul>
其他	<ul style="list-style-type: none"> <li>頭份廠新增便利商店並提供夜點補助，提高員工滿意度。</li> <li>改善醫務室之相關設施及設備，提供員工更佳服務。</li> </ul>

## 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、女性及外籍移工保障名額，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	發送年終獎金相關事宜
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		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。

- 1 循正常管道已無法或不能得到回應之事項
- 2 發現公司內有不法或不道德之行為時
- 3 推舉優秀同事默默付出之重大貢獻
- 4 其他直接須向部門經理以上反應之事項
- 5 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

### 【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。
- 外籍移工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。

### 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。

# 5.6 健康安全的職場

## 管理方針

### 重大主題

### 職場安全



#### 政策與核心目標

→ 提供員工安全、健康與優質及承攬商安全的工作環境，有效防止職業災害發生，保障工作者的健康及安全

#### 績效成果

→ 取得職業安全衛生管理系統ISO 45001與CNS 45001認證  
 → 完成與更新廠內危害鑑別風險評估、擬定作業管制標準

#### 行動方案

→ 推動職業安全衛生管理系統升級認證專案  
 → 完成職業安全衛生內、外部稽核  
 → 職業安全衛生委員會會議

## 如何管理

### 投入資源

- 職業安全衛生管理系統建構、輔導訓練特別預算
  - 職安衛系統推行小組成員30名
  - 單位稽核種子人員30名

### 回饋機制

- 設置意見箱、申訴建議EMAIL、利害關係人專線
- 定期召開勞資會議、職業安全衛生委員會會議

### 評估機制

- ISO 45001外部稽核，1次/年
- ISO 45001內部稽核，4次/年
- 職業安全衛生委員會會議，4次/年

超豐於 2019 年通過 ISO45001 與 CNS 45001 認證，期望透過 ISO 45001 認證，提供員工安全、健康與優質及承攬商安全的工作環境，有效防止職業災害發生，保障工作者的健康及安全。

為達預防職傷事故並維護安全和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 15 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。

## 職業安全衛生政策

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

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循，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

2019 年度超豐同仁不含交通傷害之受傷失能件數，女生共 2 件，男生 2 件，無任何因公死亡案例。

性別	項目	超豐	性別	項目	超豐
男	總工時	2,416,490	女	總工時	3,718,510
	傷害次數	2		傷害次數	2
	損失日數	62		損失日數	14
	缺勤率	0.00471		缺勤率	0.00802
	病假	9,434.50		病假	28,078.50
	工傷假	1,936		工傷假	1,757.50
	FR	0.82		FR	0.53
SR	25.6	SR	3.71		

註1：缺勤率=缺勤時數(病假+公傷假時數)÷總工時。

註2：FR(失能傷害頻率)公式=失能傷害次數×1,000,000÷總工時。

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

2019年超豐職災統計 (截至12月底) (單位：件數)

災害類型/件數	跌倒	物體飛落	被夾/被捲	不當動作	被切/被割	其他	總計
公義廠	0	0	1	1	2	0	4
頭份廠	0	0	0	0	0	0	0
總計	0	0	1	1	2	0	4

PS.不含上下班交通意外

2019年超豐承攬商職災統計 (單位：件數)

項目/件數	男	女
失能傷害嚴重度(SR)	0	0
因公死亡事故總數	0	0

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

### 健康關懷與醫療照護

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

### 員工健康檢查

- 一般人員健檢
- 特殊作業人員健診

游離輻射、噪音 85 分貝以上或特殊化學品作業環境



### 健康風險 1-4 級管理

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

### 健康關懷與處置

屬二級管理以上者，醫師註明不適宜從事作業項目（輪班、夜間、長時間、搬抬重物或從事精密作業工作），再由行政部評估協調進行工作時間的調整。

定期追蹤個案，並定期記錄。

依據「勞工健康保護規則」，超豐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。依據法規，醫生駐廠提供衛教服務一個月 9 次並針對體檢結果為二級以上之員工，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

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

- 危害性化學品通識教育訓練。

#### 個人防護具

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

#### 作業環境測定

超豐每半年實施一次作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露的實際情況。若測量結果顯示有異常的測值，將針對異常區域實施監測並著手進行改善。2019 年度無異常事件。

#### 作業環境測定

建立並培訓廠區緊急應變小組

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

# 6

## 環境守護

- 6.1 污染防治
- 6.2 水資源運用
- 6.3 節能減碳



## 管理方針

### 重大主題

### 環境管理



#### 政策與核心目標

- 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，增加回收水量，節能減碳，共同來守護社區及地球生態環境盡一份心力

#### 績效成果

- 自來水使用量下降 1.16%
- 新廢水回收系統建置，每日增加回收達200m<sup>3</sup>
- 廢棄物回收比例達到27.93%
- 節電量2,152,968kWh

#### 行動方案

- 環境改善與能源管理專案

## 如何管理

### 投入資源

- 環保投入3,034萬元
- 設置廢水回收系統

### 回饋機制

- 每月製造處會議

### 評估機制

- 每月會議監控
- ISO 14001環境管理系統內外部稽核
- 定期申報與配合主管機關查核

# 6.1 污染防治

超豐為專業半導體封裝、測試公司，在創新同時，亦重視環境保護、永續發展，於2018年通過ISO14001:2015環境管理系統認證，依循此管理系統，管理生產活動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。

超豐營運據點均需通過政府的環保單位到廠稽查。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，共同為守護社區及地球生態環境盡一份心力。

環保投入類別	2017年	2018年	2019年
工安環保投入費用(元)	434	1,165	2,618
防治污染設備金額(元)	711	302	416
總計(元)	1,146	1,467	3,034

單位：萬元

### 廢棄物管理

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

我們持續推行減廢和回收計劃，降低對環境衝擊。2019年總共產生廢棄物1887.8901噸，其中有害廢棄物僅佔179.43噸，廢棄物再利用回收共527.2376噸，回收比例達到27.93%。

廢棄物類別	處理方式	2017年	2018年	2019年
一般	化學	1.18	0.93	1.04
	焚化	1269.16	775.42	790.42
	物理	447.35	489.98	389.76
有害	化學	0	7.71	58.27
	焚化	0	0	26.32
	物理	6.54	12.89	4.01
	固化	0	0	80.48
	穩定化處理	3.08	0	5.4
	洗淨	0	0	4.96

單位：噸(四捨五入至小數第二位)

資源回收收入(元)			
資源回收收入(元)	2017年	2018年	2019年
下腳料	5,054.56	5,300.75	4,524.08
塑膠類	239.19	279.17	248.66
紙類	117.69	107.62	76.31
雜項	31.12	4.68	10.83

單位：萬元 (四捨五入至小數第二位)

## 6.2 水資源管理

### 廢水排放

超豐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關查核，並設有廢水回收設備，將廢水處理後循環再使用以減少廢水排放量。2019年廢水排放量為 634,704 噸。

### 水資源管理

超豐生產所需的水，來源為自來水及製程廢水回收後再循環使用，公司執行省水措施，如洗手台水龍頭裝設省水裝置，減少耗水量，並透過廢水回收設備，減少水資源消耗，將封裝製程回收水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。



2019年自來水使用量為 888,922 噸，封裝製程回收水量佔自來水用量比例為 31.15%，較 2018年 32.31%，下降約 1.16%，製程回收水量減少 11,923 噸。

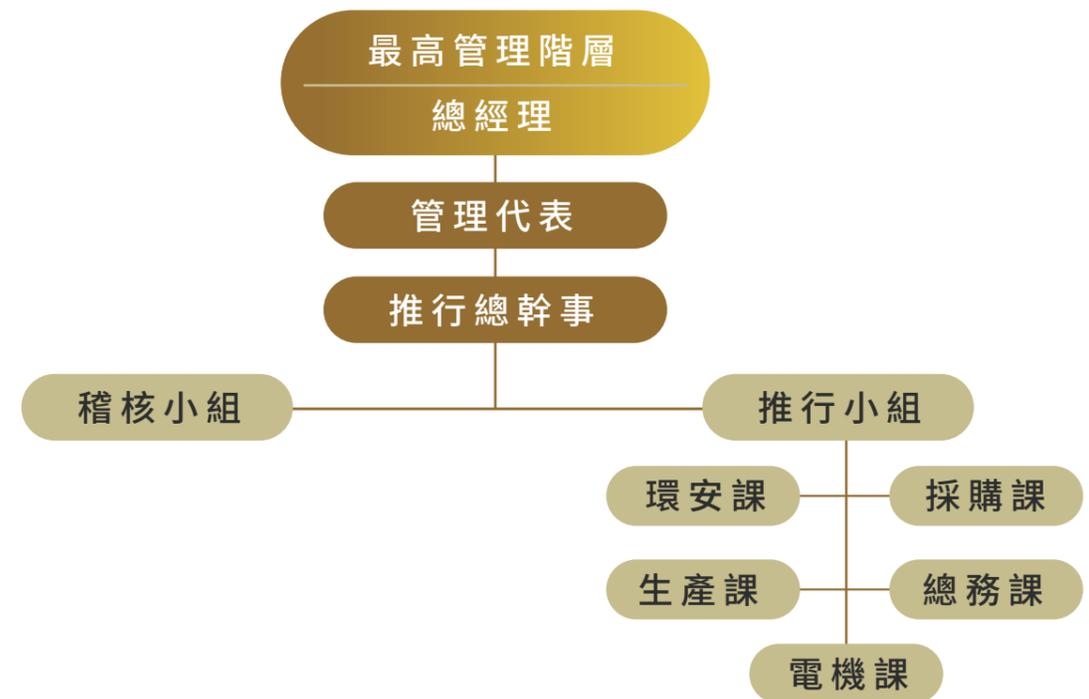
## 6.3 節能減碳

### 溫室氣體管理

超豐為因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，以達成節能減碳之永續發展目標，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。

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



超豐於 2019 年之溫室氣體總排放量 ( 範疇 1 及 範疇 2 ) 為 94,064.37 公噸 CO<sub>2e</sub>。2019 年頭份廠新增啟用導線架封裝製程及人數增加，故整體排放量增加。

年度	範疇一		範疇二		範疇三	
	排放量(tCO <sub>2e</sub> /年)	比例(%)	排放量(tCO <sub>2e</sub> /年)	比例(%)	排放量(tCO <sub>2e</sub> /年)	比例(%)
2016年	1,121.73	1.67	66,179.09	98.33	67,300.82	100
2017年	200,019.52	71.59	79,395.49	28.41	279,415.01	100
2018年	983.29	1.06	92,066.38	98.94	93,049.67	100
2019年	1,107.89	1.18	92,956.48	98.82	94,064.37	100

\* 四捨五入至小數第二位。

超豐電子股份有限公司2019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)
排放源	<b>固定燃燒源</b> 液化石油 (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O) 天然氣 (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O)	<b>外購電力</b> 乙炔(CO <sub>2</sub> )
	<b>逸散排放源</b> 飲水機、水肥 (HFCS) (CH <sub>4</sub> ) 二氧化碳、冷媒 (CO <sub>2</sub> ) (HFCS)	
	<b>移動燃燒源</b> 汽油、柴油(CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O)	
	<b>製程排放源</b> 乙炔(CO <sub>2</sub> )	

直接的排放源

範疇	類別	設備名稱	排放源	排放量 (tCO <sub>2e</sub> /年)
範疇1	固定	柴油引擎 (柴油發電機)	液化石油氣 (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O)	5.17
		住宿服務	液化石油氣 (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O)	17.54
		廢氣焚化爐	液化石油氣 (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O)	245.41
	製程	製程保養 (噴燈)	乙烷(CO <sub>2</sub> ) 丁烷(CO <sub>2</sub> )	0.03 0.01
		運輸作業車輛 (公務車)	汽油、柴油 (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O)	147.78
	逸散	消防活動	二氧化碳	4.31
		空調、冷氣 飲水機、冰箱	HFCS	201.08
		廢水處理程序 (化糞池)	CH <sub>4</sub>	468.56
	合計			

\* 四捨五入至小數第二位。

間接的排放源

範疇	能源種類	排放源	排放量 (tCO <sub>2e</sub> /年)
範疇2	電力	CO <sub>2</sub>	92,956.48

\* 四捨五入至小數第二位。

### 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，2019年透過持續更換高效率LED照明減少122,347 kWh用電。於製程改善方面，加裝馬達變頻器減少2,030,621 kWh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。2019年全公司的節電量為2,152,968 kWh，廠務設施的節電量：2,030,621 kWh佔總節電量94.32%、照明設施的節電量：122,347 kWh佔總節電量5.68%。

### 節約能源

超豐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，2019年節電量2,152,968 kWh。全年用電量174,394,400 kWh，電力密集度為14.5 kWh / 仟元（新台幣）。

超豐2019主要環境保護支出總計約新台幣30,338,611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

- 誠信經營守則
- 道德行為標準
- GRI 對照表

### 1. 制訂目的與適用範圍

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

### 2. 適用人員

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

### 3. 不誠信行為

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

### 4. 利益態樣

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

### 5. 專責單位

本公司指定行政部門為專責單位（以下簡稱本公司專責單位）辦理本守則及本守則之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行。

### 6. 禁止提供或收受不當利益

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

一、符合營運所在地法令之規定者。

二、基於商務需要，於國內（外）訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時，依當地禮貌慣例或習俗所為者。

三、基於正常社交禮俗、商業目的或促進關係參加或邀請他人舉辦之正常社交活動。

四、因業務需要而邀請客戶或受邀參加特定之商務活動、工廠參觀等，且已明訂前開活動之費用負擔方式、參加人數、住宿等級及期間等。

五、參與公開舉辦且邀請一般民眾參加之民俗節慶活動。

六、主管之獎勵、救助、慰問或慰勞等。

七、因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷、退休、辭職、離職及本人、配偶或直系親屬之傷病或死亡而提供或收受親屬或經常往來朋友之餽贈。

八、其他符合公司規定者。

### 7. 處理收受不當利益之程序

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

一、提供或承諾之人與其無職務上利害關係人，應於收受之日起三日內，陳報其直屬主管，必要時並知會本公司專責單位。

二、提供或承諾之人與其職務有利害關係人，應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管及知會本公司專責單位；無法退還時，應於收受之日起三日內，交本公司專責單位處理。

前項所稱與其職務有利害關係，係指具有下列情形之一者：

一、具有商業往來、指揮監督或費用補（獎）助等關係者。

二、正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係者。

三、其他因本公司業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利影響者。

本公司專責單位應視第一項財物之性質及價值，提出退還、付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，陳報核准後執行。

### 8. 禁止與處理疏通費之程序

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

## 9. 慈善捐贈或贊助辦理程序

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

一、慈善捐贈之對象應為慈善機構，不得為變相行賄。

二、因贊助所能獲得的回饋明確與合理，不得為本公司商業往來之對象或與本公司人員有利益相關之人。

三、慈善捐贈或贊助後，應確認金錢流向之用途與捐助目的相符。

## 10. 利益迴避

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

## 11. 處理機密之專責單位

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

## 12. 禁止洩露機密資訊

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

## 13. 禁止從事內線交易

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

## 14. 保密協定

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

## 15. 揭露公司誠信經營政策

本公司應於內部規章、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營政策，並適時於產品發表會、法人說明會等對外活動上宣示，使其供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範。

## 16. 建立商業關係前之誠信經營政策

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

一、該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。

二、該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。

三、該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。

四、該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。

五、該企業長期經營狀況及商譽。

六、諮詢其企業夥伴對該企業之意見。

七、該企業是否曾有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

## 17. 向交易對象說明公司之誠信經營政策與規定

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

## 18. 避免與不誠信經營之對象從事商業交易

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

## 19. 於採購合約中約定誠信從事商業行為

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

一、不得直接或間接提供本公司人員任何形式或名義之金錢、佣金、服務、回扣、疏通費及其他任何形式之不正當利益，藉以建立商業關係或從事商業交易行為。

二、如本公司人員直接或間接向承諾方要求任何金錢、佣金、服務、回扣、疏通費及其他任何形式之不正當利益，或從事其他違反誠信、不法之行為時，承諾方同意並承諾應立即據實將此等人員之身分、要求或收受之金額及收受方式通知本公司專責單位稽核室，並提供相關證據配合調查。

三、承諾方承諾使其員工及其代理人遵守本承諾書之義務。因承諾方違反上述任何承諾，本公司有權得隨時無條件終止契約或解除雙方交易而不需承擔任何違約責任，且不論是否造成本公司損失，本公司有權向承諾方提出違約金求償，承諾方不得拒絕賠償，並另行就本公司之實際損失承擔賠償責任。就承諾方應付之違約金、賠償金，本公司有權逕行從應付承諾方帳款中抵扣，並可採取刑事控告、民事求償等其他救濟手段。

## 20. 處置公司人員不誠信之行為

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

## 21. 他人對公司從事不誠信行為之處置

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

## 22. 獎懲及申訴制度

本公司應將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。本公司對於本公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。本公司應於內部網站揭露違反誠信行為之人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

## 23. 實施

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

## 超豐電子股份有限公司 道德行為準則

### 一、目的

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

### 二、涵括之內容

#### (一) 防止利益衝突：

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

#### (二) 避免圖私利之機會：

董事或經理人應避免為下列事項：

- (1) 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會
- (2) 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便以獲取私利
- (3) 與公司競爭。

當公司有獲利機會時，董事或經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。

#### (三) 保密責任：

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

#### (四) 公平交易：

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

#### (五) 保護並適當使用公司資產：

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

#### (六) 遵循法令規章：

應加強證券交易法及其他法令規章之遵循。

**(七) 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為：**

公司內部應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。  
為了鼓勵員工呈報違法情事，公司應訂定具體檢舉制度，並讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復。

**(八) 懲戒措施：**

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

**三、揭露方式**

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

**四、施行**

公司之道德行為準則經董事會通過後施行，修正時亦同。

# GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
組織概況	102-1	組織名稱	關於超豐電子	7
	102-2	活動、品牌、產品與服務	關於超豐電子	7
	102-3	總部位置	關於超豐電子	7
	102-4	營運據點	關於超豐電子	7
	102-5	所有權與法律形式	關於超豐電子	7
	102-6	提供服務的市場	關於超豐電子	7
	102-7	組織規模	關於超豐電子	7
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 多元職場	59
	102-9	供應鏈	4.2 永續供應鏈	48
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	1
策略	102-11	預警原則或方針	2.4 風險管理	28
	102-12	外部倡議	經營者的話	3
倫理與誠信	102-13	公協會的會員資格	關於超豐電子	7
	102-14	決策者的聲明	經營者的話	3
治理	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.4 風險管理	28
	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.6 道德規範與法令遵循	33
利害關係人溝通	102-18	治理結構	2.3 公司治理	23
	102-40	利害關係人團體	1.1 利害關係人鑑別與溝通	11
	102-41	團體協約	5.5 溝通與關懷	69
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 利害關係人鑑別與溝通	11
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.1 利害關係人鑑別與溝通	11
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.1 利害關係人鑑別與溝通	11

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註	
報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	1	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	1	
	102-47	重大主題表列	1.2 重大主題分析與回應	15	
	102-48	資訊重編	關於本報告書	1	
	102-49	報導改變	關於本報告書	1	
	102-50	報導期間	關於本報告書	1	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	1	
	102-52	報導週期	關於本報告書	1	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	1	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	1	
	102-55	GRI 內容索引	GRI 對照表	92	
	102-56	外部保證 / 確信	--	--	本年度未進行
<b>GRI 201：經濟績效 2016</b>					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效表現	20		
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4 風險管理	29		
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.4 勞工權益	67		
<b>202：市場地位 2016</b>					
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	5.4 勞工權益	66		
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 多元職場	59	100% 當地居民	
<b>204：採購實務 2016</b>					
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4. 永續供應鏈	49		
<b>205：反貪腐 2016</b>					
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.6 道德規範與法令遵循	34		
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5 厚植人力	55		
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6 道德規範與法令遵循	34	無發生相關事件	
<b>206：反競爭行為 2016</b>					
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.6 道德規範與法令遵循	33	無發生相關事件	

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
<b>GRI 300 環境</b>				
<b>301：物料 2016</b>				
301-3	回收產品及其包材	6.1 污染防治	79	
<b>302：能源 2016</b>				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 節能減碳	82	
302-4	減少能源消耗	6.3 節能減碳	82	
<b>303：水 2016</b>				
303-1	依來源劃分的取水量	6.2 水資源管理	79	
303-2	因取水而受顯著影響的水源	6.2 水資源管理	79	無因本公司營運取水造成顯著影響的水源
303-3	回收及再利用的水	6.2 水資源管理	79	
<b>305：排放 2016</b>				
305-1	直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放	6.3 節能減碳	80	
305-2	能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放	6.3 節能減碳	80	
<b>306：廢污水和廢棄物 2016</b>				
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	6.2 水資源管理	79	
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	6.1 污染防治	78	
306-3	嚴重洩漏	6.2 水資源管理	79	無發生嚴重洩露事件
<b>308：供應商環境評估 2016</b>				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 永續供應鏈	49	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2 永續供應鏈	49	
<b>GRI 400 社會</b>				
<b>401：勞雇關係 2016</b>				
401-1	新進員工和離職員工	5.1 多元職場	60	
401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	5.4 員工權益	67	
401-3	育嬰假	5.4 員工權益	66	
<b>402：勞資關係 2016</b>				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.5 關懷與溝通	69	依法規規定辦理

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
<b>403：職業安全衛生 2016</b>				
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	5.6 健康安全的職場	72	
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	5.6 健康安全的職場	72	
403-3	與其職業有關之疾病發生率與高風險的工作者	5.6 健康安全的職場	73	
<b>404：訓練與教育 2016</b>				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育	61	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育	62	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育	62	
<b>405：員工多元化與平等機會 2016</b>				
405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才培育	59	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 員工權益	66	
<b>406：不歧視 2016</b>				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 重視人權	64	無發生相關事件
<b>407：結社自由與團體協商 2016</b>				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.2 永續供應鏈	49	
<b>408：童工 2016</b>				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.2 永續供應鏈 5.3 重視人權	49 64	
<b>409：強迫或強制勞動 2016</b>				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.2 永續供應鏈 5.3 重視人權	49 64	
<b>411：原住民權利 2016</b>				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.3 重視人權	64	無發生相關事件
<b>412：人權評估 2016</b>				
412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	5.3 重視人權	64	
412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	4.2 永續供應鏈	49	
<b>414：供應商社會評估 2016</b>				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.2 永續供應鏈	49	

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 永續供應鏈	49	無發生負面事件
<b>416：顧客健康與安全 2016</b>				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 客戶關係經營	46	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 客戶關係經營	46	無發生違規事件
<b>417：行銷與標示 2016</b>				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.1 客戶關係經營	46	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.1 客戶關係經營	46	無發生違規事件
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 客戶關係經營	46	無發生違規事件
<b>418：客戶隱私 2016</b>				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.1 客戶關係經營	46	無發生違規事件

## 管理方針對應索引

GRI 103：2016 管理方針  
 103-1：解釋重大主題及其邊界（見 15-16 頁）  
 103-2：管理方針及其要素、103-3：管理方針的評估（如下）

類別	重大主題	GRI 準則	章節主題	管理方針頁碼
治理	誠信經營	205 反貪腐	2.6 道德規範與法令遵循	33
	風險管理	201 經濟績效	2.4 風險管理	28
	永續績效	201 經濟績效	永續績效	5
	產品研發與創新	203 間接經濟衝擊	3.1 技術與服務 3.2 產品研發與創新	39
	客戶關係經營	418 客戶隱私	4.1 客戶關係經營	45
	永續供應鏈	419 社會經濟法規遵循 204 採購實務	4.2 永續供應鏈	48
環境	環境管理	306 廢污水和廢棄物	6. 環境守護	77
社會	多元職場	401 勞雇關係 404 訓練與教育	5.1 多元職場 5.2 人才培育	55
	員工權益	406 不歧視	5.3 重視人權 5.4 員工權益	55 65
	職場安全	403 職場健康安全	5.6 健康安全的職場	71