



2020

超豐電子  
社會責任  
報告書

Corporate Social  
Responsibility Report



超豐電子股份有限公司  
GREATEK ELECTRONICS INC.

# Content 目錄

## 01 編輯原則

---

1.1 報告書基本資訊	01
1.2 報告書撰寫原則與參考指南	01
1.3 報告書管理	02
1.4 報告書發行頻度	02
1.5 超豐聯絡窗口	02
1.6 報告書下載	02

## 03 利害關係人議和

---

3.1 利害關係人鑑別	35
3.2 利害關係人關注議題溝通成效	35
3.3 重大性議題鑑別分析	37
3.4 重大性議題回應	39

## 02 永續經營

---

2.1 經營者的話	03
2.2 超豐2020永續績效	04
2.3 重大議題分析與回應	05
2.4 關於超豐電子	05
2.5 超豐SDGs永續績效	14
2.6 公司治理	16
2.7 風險管理	23
2.8 管理系統驗證	29
2.9 道德規範與法令遵循	30

## 04 創新發展

---

4.1 技術與服務	49
4.2 產品研發與創新	50

## 05 共創價值

---

5.1 客戶關係經營	54
5.2 永續供應鏈管理	57

## 06 厚植人力

---

6.1 多元職場	65
6.2 人才培育	68
6.3 重視人權	71
6.4 員工權益	73
6.5 關懷與溝通	77
6.6 健康安全的職場	79

## 07 環境守護

---

7.1 污染防制	87
7.2 水資源管理	89
7.3 節能減碳	89

## 08 附錄索引

---

8.1 誠信經營守則	93
8.2 道德行為準則	98
8.3 GRI 準則對照表	99

# 01

## 編輯原則

### 關於超豐報告書 |

非常歡迎您閱覽超豐的企業社會責任報告，本報告書符合 GRI 準則核心選項。

本報告書為超豐電子股份有限公司(以下稱超豐)2020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。

### 揭露範圍與揭露期間 |

本報告書揭露期間為西元(下同)2020年1月1日至2020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2019年1月1日之前。

### 報告書揭露邊界 |

超豐電子股份有限公司一廠、二廠、三廠，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2020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。

### 報告書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(Global Reporting Initiative,GRI)所出版之GRI準則：核心選項進行編製，報告資訊揭露方向亦與「上市上櫃公司企業社會責任守則」相呼應。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。



## 報告書管理 |

### 內部確認

數據及資訊由各單位及 CSR 負責小組，進行相關 KPI 達成追蹤及檢討審核後提供。

### 外部確認

環境管理系統數據：品質管理系統 (ISO9001)、職業安全衛生管理系統 (ISO45001)、環境管理系統 (ISO14001) 及溫室氣體，每年皆進行內部稽核，確保數據及資訊之正確性。

## 報告書發行頻度 |

發行頻度：每年1次。

現行版發行：2021年06月。

下一次發行：2022年06月。



2017



2018



2019



<https://www.greatek.com.tw/business4.html>

## 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：



行政部 / 陳明宗 經理

E-mail : [ned@greatek.com.tw](mailto:ned@greatek.com.tw)

地址：苗栗縣竹南鎮公義路136號

電話：037-638568 分機1302

傳真：037-628323



# 02

## 永續經營

### 2.1 經營者的話 |

“ 2020 年對台灣半導體產業而言是豐收的一年；受惠中美貿易戰之轉單效應及新冠肺炎漫延全球之防疫新生活、遠距上班上學等，對消費性電子產品產生新的變化，如醫療器材、電腦週邊、遊戲機等需求增加。2020 年全球半導體產業約成長 5% 左右。但在所有客戶、供應商的全力支持及全體同仁的努力下，超豐交出不錯的成績單，全年營業收入創新高，為新台幣 147 億元，較 2019 年成長 22%。

展望 2021 年，在人工智慧、5G 通訊、物聯網、智慧駕駛、高速運算...等先進科技的發展帶動下，半導體的整體需求可樂觀看待。然而國際政經局勢不穩定及新冠肺炎持續擴散，將影響全球經濟前景。面臨原料價格上漲、零組件短缺、台幣升值等不利因素，超豐仍將嚴正以待。

為確保企業永續經營與發展，集團內已啟動傳承工程，超豐執行長升任為集團執行長，超豐內部組織也將進行調整，培養接班人。且為因應未來成長所需，2021 年除持續增購設備、緩解產能吃緊之情形，並將興建頭份二廠及 Wafer Testing 二廠，增加傳統導線架封裝及測試之產能。

在先進科技的發展及普及下，半導體產業得以蓬勃發展，超豐電子有幸處於這波先進科技發展的時代，不論局勢如何轉變，我們提供先進、專業及全方位封測服務的政策不會改變。

期望各位股東能繼續給予支持，超豐全體員工能更團結努力，持續創新，專注於品質、技術與服務，再創造營業額及獲利的佳績。

除經營治理的表現外，在面對企業社會責任、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 (SGDs)，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。 ”



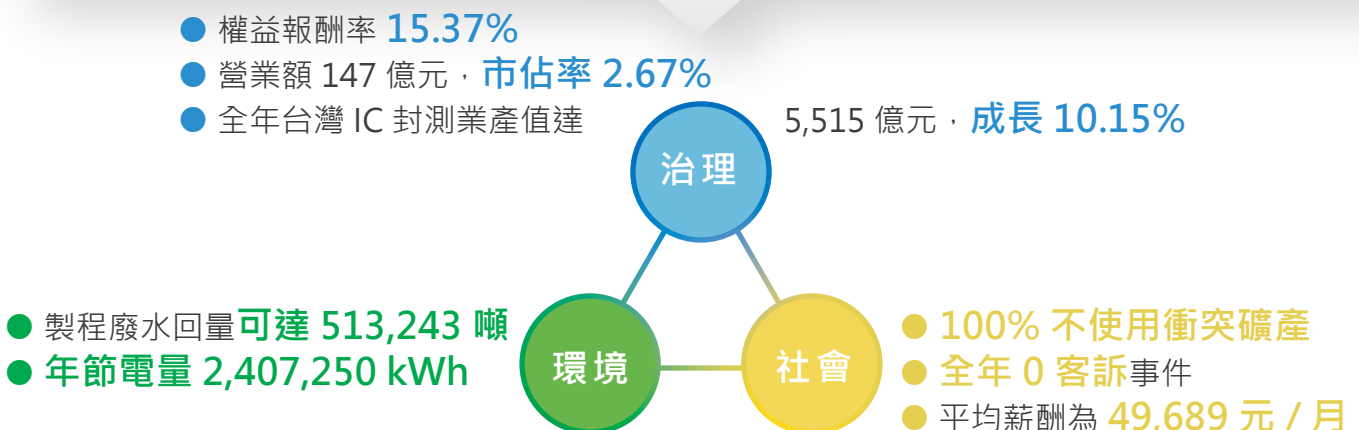
執行長  
謝永達

董事長  
蔡篤恭

## 2.2 超豐2020永續績效 |

	短期計畫	中長期計畫
治理面	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 擴建五廠導線架封裝測試之量產基地。</li> <li>● 擴建 CP 二廠以供晶圓測試使用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立與客戶、供應商的長期合作關係。</li> <li>● 持續投入新技術的研發與投資。</li> <li>● 積極擴展國外客戶。</li> <li>● 招募及培養優利人才，提升公司競爭力。</li> </ul>
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 增設廢水回收系統降低工業用水量，保護水資源。</li> <li>● 落實執行廢棄物、廢水、空氣汙染等防治措施，對環境保護盡力。</li> <li>● 持續推動廢棄物資源回收再利用，降低自然資源消耗。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 做好綠色產品管控，降低對自然環境汙染。</li> <li>● 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。</li> <li>● 配合政策使用綠色能源，建立綠色永續環境。</li> </ul>
社會面	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實勞工人權，建立勞資和諧的工作環境。</li> <li>● 持續足額進用身心障礙人士及提高弱勢團體之聘僱率。</li> <li>● 協助供應商落實遵守社會責任規範。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營造幸福職場。</li> <li>● 溝通零距離的職場環境。</li> </ul>

### 2020 永續績效

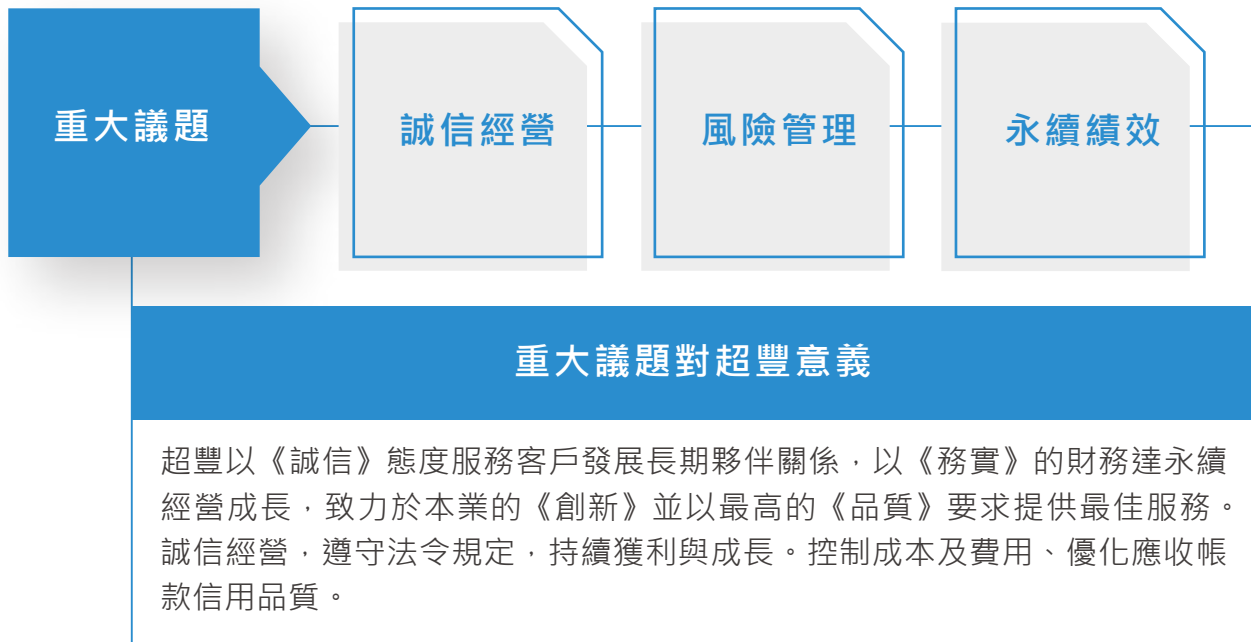




# 02

## 永續經營

### 2.3 重大議題分析與回應 |



1

#### 誠信經營實際績效

董事會及審計委員會未發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為。



2

#### 風險管理實際績效

**營運風險** 隨時掌握法律修訂內容對公司之影響，無供應商集中斷料風險。

**財務風險** 從事遠期外匯交易，以降低匯率波動風險。

**環境風險** ISO14064 : 2018 溫室氣體盤查  
2020 年回收水量增加 111,091 噸。

**職安風險** 2020年100% 符合職安法規。

3

#### 永續績效實際績效

2020 年營收成長、成本及費用控制得宜，權益報酬率 15.37%。





## 重大議題

### 誠信經營

#### 管理方針

- 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** → 專責單位 2020 年 7 月 29 日第九屆第十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。
  - 確認已建立內部行為準則及規範，依「內部控制制度有效性判斷項目」，完成 2020 年控制環境自我評估。
  - 組織所有成員在與利害關係人往來時其行為符合公司要求之誠信與道德價值標準。
- 行動方案** → 當組織成員違反內部行為準則時，及時辨識、補救及處罰。
  - 為使公司員工行為符合道德標準，特訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」供員工遵循。
  - 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。

#### 如何管理

投入資源	回饋機制	評估機制
持續強化公司「道德行為準則」、「誠信經營守則」	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	專責單位每年定期向董事會報告，2020 年 7 月 29 日第九屆第十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。

# 02

## 永續經營

### 重大議題

### 風險管理

#### 管理方針

#### 政策與核心目標

- 營運風險：遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。
- 環境風險：製程降低能源使用，減少碳排放量。致力各項資源之利用效率，減少工業廢水排放及水資源耗用。
- 職安風險：設有職安衛部門，專責安全衛生管理。

#### 績效成果

- 營運風險：遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。
- 環境風險：ISO14064：2018 溫室氣體盤查納入原料間接類別。減少工業廢水排放及水資源的耗用，2020 年回收水量增加 111,091 噸。
- 職安風險：設有職安衛部門，100% 符合職安法規。

#### 行動方案

- 營運風險：功能部門組成營運風險管理，進行重大決策 評估分析，評估風險依據，呈報董事長核效執行風險管理。
- 環境風險：執行 ISO114001 系統管理，為保護環境盡最大的力量。依 ISO14064：2018 進行新版溫室氣體盤查。
- 職安風險：設有職安衛部門，推行安全衛生管理工作，改善製程及設備，使人員安全與健康的管理。

#### 如何管理

##### 投入資源

ISO14001 管理系統、ISO45001 管理系統

##### 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

- 定期評估法規符合性。
- 定期新版溫室氣體盤查，制定廢水再利用回收機制。
- 依法執行職安管理系統。



## 重大議題

## 永續績效

### 管理方針

- 政策與核心目標**
  - 權益報酬率 13% 以上。

---

- 績效成果**
  - 2020 年營收成長、成本及費用控制得宜，權益報酬率 15.37%。
  - 2020 年全年台灣 IC 封測業產值達 5,515 億元，較 2019 年成長 10.15%。
  - 2020 年營業額 147 億元，市佔率 2.67%。

---

- 行動方案**
  - 每月透過目標管理會議，針對目標進行追蹤探討。
  - 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，超豐營業績效持續成長。

### 如何管理

投入資源	回饋機制	評估機制
隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出擴充生產線。	每月舉行目標管理會議。	2020 年財報經會計師查核簽證，權益報酬率為 15.37%。

# 02

## 永續經營

### 2.4 關於超豐電子 |

#### 總公司

超豐電子股份有限公司一廠、二廠  
竹南鎮公義路 136 號

#### 頭份廠

超豐電子股份有限公司三廠 (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。

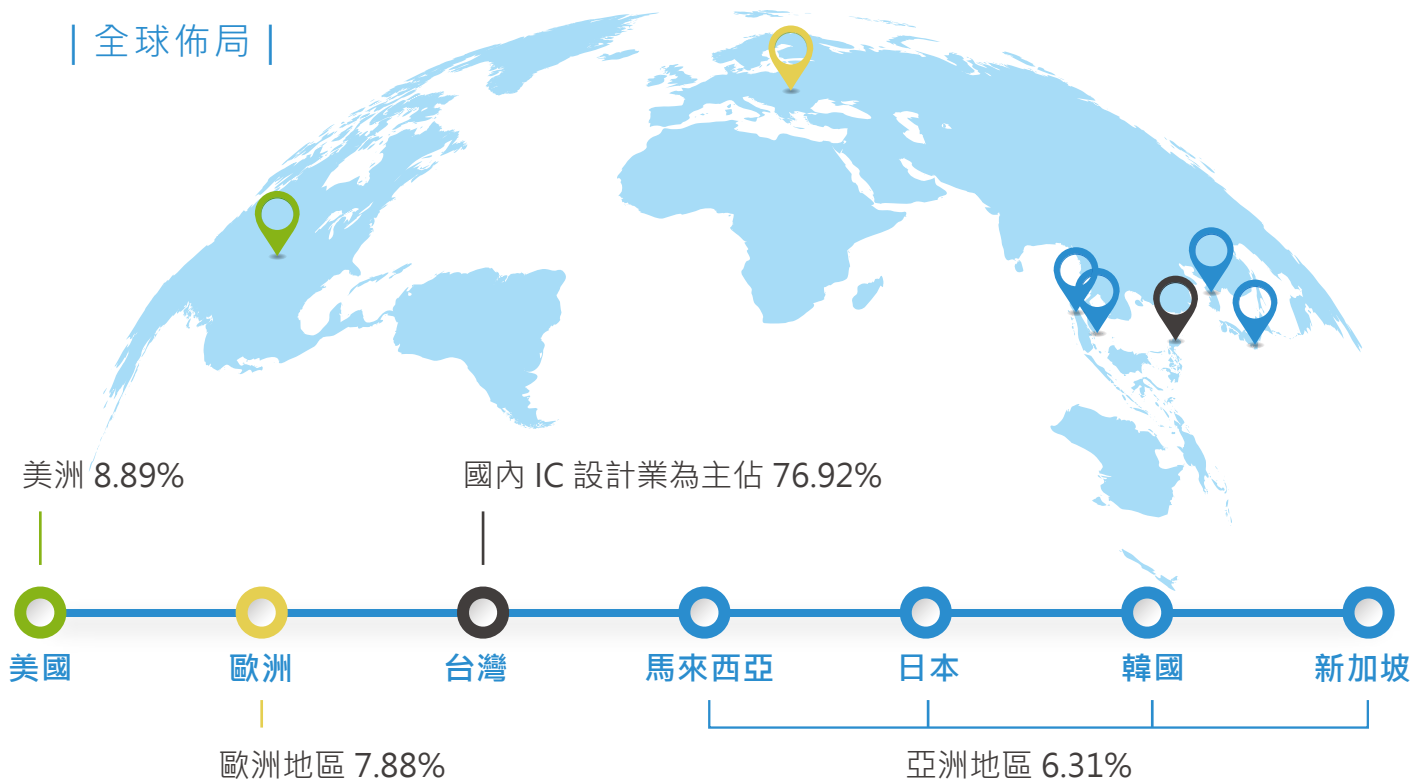
超豐恪守平實穩健的經營與成長理念，並擁有誠信和諧的人性化管理制度、積極創新的研發精神；以品質、效率與顧客滿意為宗旨，與客戶建立起長期夥伴關係，彼此互相信賴；共創雙贏的成果。超豐在資本累積、營業收入均有亮麗成績，在全體同仁一致努力下在封裝測試專業領域擁有重要地位。

### | 超豐概況 |

	2018年	2019年	2020年
員工人數	3,690 人	3,734 人	3,987 人
實收資本額	5,688,459,210 元	5,688,459,210 元	5,688,459,210 元
股權狀況 董監事持股	43.93%	43.93%	43.93%
負債及權益	總計 18,824,560 仟元 負債佔 14 % ; 權益佔 86 %	總計 19,516,211 仟元 負債佔 15 % ; 權益佔 85 %	總計 21,532,124 仟元 負債佔 16 % ; 權益佔 84 %



## | 全球佈局 |



2020 年全台灣 IC 封測業產值達 5,515 億元  
 2020 年超豐營業額 147 億元，市佔率 2.67% ↑

## | 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)
- 8" 晶圓級封裝 (WLCSP)
- 晶圓凸塊 (Bumping) 封裝服務
- 銅柱凸塊覆晶 (Cu pillar bump Flip chip) 封裝服務
- 重佈線 (RDL) 服務

### 測試業務

- 晶圓測試 (wafer test)
- 成品測試 (final test)

因應整體產業之發展與應用市場之需，超豐多方關注及投入多層晶粒產品 (STACKED DIE PACKAGE)、多晶粒產品 (MCM)、銅線產品 (COPPER WIRE) 之研究及量產。接軌未來無線通訊、網路、資訊家電及掌上型個人用品快速發展與應用潮流；如通訊、控制器、記憶體及週邊之晶片封裝型態以輕、薄、短、小為基礎。

# 02

## 永續經營

### | 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

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。

#### 務實

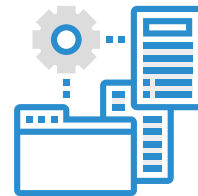
財務穩健，成長茁壯，永續經營。

#### 創新

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。

#### 品質

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。
8. 提升電腦軟硬體設備，建置有效的防範系統與管理機制，積極保障公司資訊安全提供安全的經營及生產環境。

#### 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，提高生產效力及產品品質，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。

## | 營運創新表現 |

超豐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。

### 2020年產生及分配直接經濟價值

#### 【營運成果】

營業收入計 新台幣 14,701,682 仟元  
 營業毛利 新台幣 3,809,640 仟元  
 營業費用 新台幣 563,547 仟元  
 營業利益 新台幣 3,246,093 仟元  
 稅前淨利 新台幣 3,303,251 仟元  
 稅後淨利 新台幣 2,662,311 仟元  
 其他綜合損益 新台幣 -12,033 仟元  
 綜合利益總額 新台幣 2,650,278 仟元  
 基本每股盈餘 新台幣 4.68 元

#### 【股利、稅捐支出、保留盈餘】

發放2019年之現金股利每股2.3元，  
 所得稅支出共446,772仟元

2019年盈餘分配後之未分配盈餘為  
 6,355,452仟元



### 銷售產品及銷售地區

銷售區域	2018年		2019年		2020年		
	銷售金額 (仟元)	比重 (%)	銷售金額 (仟元)	比重 (%)	銷售金額 (仟元)	比重 (%)	
美洲	1,110,891	8.99	919,358	7.64	1,306,545	8.89	
外銷	亞洲	694,911	5.62	812,477	6.75	928,179	6.31
	歐洲	1,423,456	11.52	999,593	8.31	1,159,066	7.88
	其他	178	-	46	-	90	-
內銷	9,126,998	73.87	9,299,007	77.30	11,307,802	76.92	



# 02

## 永續經營

### 主要產品，銷售數量與金額

年度	封裝		測試 (FT+WT)	
	金額 (仟元)	數量 (仟顆)	金額 (仟元)	數量 (仟顆)
2018年	10,543,661	7,658,633	1,812,773	5,224,010
2019年	10,188,768	7,996,624	1,841,713	4,995,932
2020年	12,322,638	10,326,311	2,379,044	6,712,592

### 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 (股利及利息)	對政府財務貢獻	員工薪資福利	捐贈
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
2020年	14,701,682	10,892,042	2,662,311	1,308,521	446,772	3,710,715	50
與前一年比較 (%)	↑ 22.20	↑ 17.99	↑ 40.43	↓ 14.81	↓ 23.69	↑ 21.91	-



## 2.5 超豐SDGs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 SDGs 永續議題，期望能引領潮流並發揮企業影響力，讓更多正向能量擴散。



# 02

## 永續經營

### 環境面向

#### 13 氣候行動



#### 水資源

自來水使用量 2020 年 1,048,833 噸，2020 年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為 32.86%。

### 社會面向

#### 16 和平、正義與健全的司法



#### 人權維護

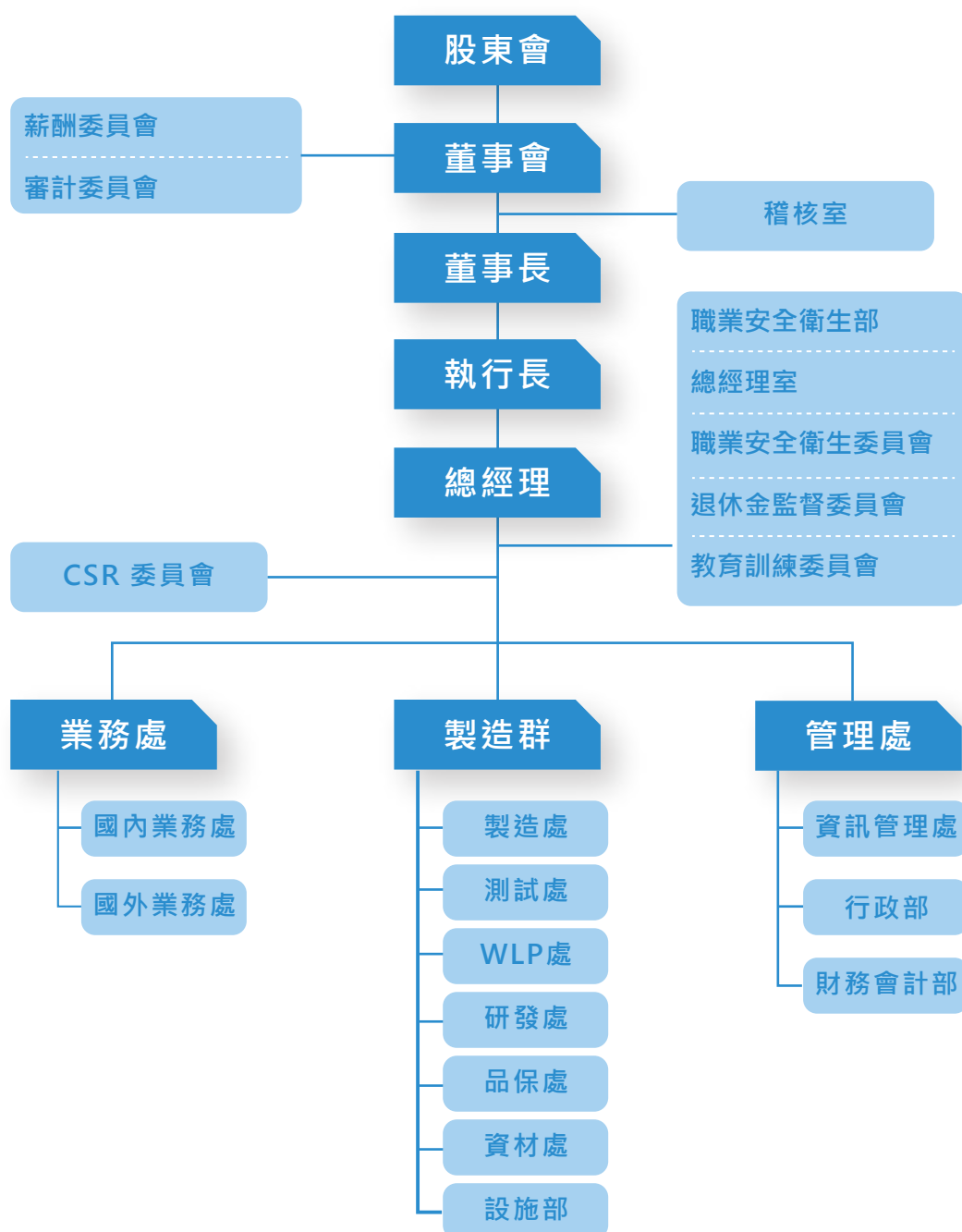
無接獲勞工、人權社會申訴事件，內部或外部稽核，皆無發現僱用童工之情事。

#### 友善職場

100% 依勞動基準法聘用勞工無強迫強制勞動。

## 2.6 公司治理 |

### 超豐電子組織圖



# 02

## 永續經營

主要單位與職掌			
<b>董事長</b>	<b>執行長</b>		<b>總經理</b>
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。
<b>稽核室</b>	<b>CSR 委員會</b>		<b>職業安全衛生部</b>
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。
<b>職業安全衛生委員會</b>	<b>總經理室</b>	<b>退休金監督委員會</b>	<b>教育訓練委員會</b>
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。
<b>業務處</b>	<b>製造處</b>		<b>測試處</b>
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。
<b>WLP 處</b>	<b>研發處</b>		<b>品保處</b>
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。
<b>資材處</b>	<b>設施部</b>		<b>管理處</b>
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。超豐訂定「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

- 2020 年 (第 7 屆)「公司治理評鑑」結果為上市公司之 6% 至 20%。
- 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。

# 02

## 永續經營

### 董事會

#### 董事會組織

超豐設置董事共 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。超豐董事會設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，分別協助董事會履行其監督職責，依法令及董事會通過之組織規程授予之職權，將所提議案提交董事會決議。

#### 董事會成員多元化

為達到公司治理之理想目標，於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成考量專業知識與技能的多元化，具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達對公司發展與營運之幫助。

### 董事會整體具備之能力

一、營運判斷能力

二、會計財務分析能力

三、經營管理能力

四、危機處理能力

五、產業知識能力

六、國際市場觀

七、領導決策能力

#### 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。2020 年共召開會議 4 次。

#### 董事酬金

超豐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，再依據超豐章程 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

主要學經歷：

- 台北工專工業工程科
- 力成科技(股)公司董事長
- 超豐電子(股)公司董事長

**謝永達**

**董事**

力成科技(股)公司之法人代表

主要學經歷：

- 交通大學高階管理碩士班
- 力成科技(股)公司執行長
- 超豐電子(股)公司執行長

**甯鑑超**

**董事**

力成科技(股)公司之法人代表

主要學經歷：

- 中原大學物理系
- 超豐電子(股)公司總經理

**呂肇祥**

**董事**

力成科技(股)公司之法人代表

主要學經歷：

- 逢甲大學機械系
- 力成科技(股)公司總經理暨營運長

**曾炫章**

**董事**

力成科技(股)公司之法人代表

主要學經歷：

- 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

**張智能**

**董事**

鴻威創業投資(股)公司之法人代表

主要學經歷：

- 台灣大學會計學系碩士
- 瑞昱半導體(股)公司財務資深協理

**馮竹健**

**董事**

**獨立董事**

主要學經歷：

- 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

**吳啟勇**

**董事**

**獨立董事**

主要學經歷：

- 逢甲大學電子工程系
- 盛群半導體(股)公司董事長

**莊明仁**

**董事**

**獨立董事**

主要學經歷：

- 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。



# 02

## 永續經營

### 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 2020 年共召開 3 次會議。

#### 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

	2019年	2020年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	3,495	3,646
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(仟元)	2,567,396	2,968,277
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)	735	814
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	614	690

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
- B. 副總經理及相當等級者
- C. 協理及相當等級者
- D. 財務部門主管
- E. 會計部門主管
- F. 其他有為公司管理事務及簽名權利之人



## 審計委員會

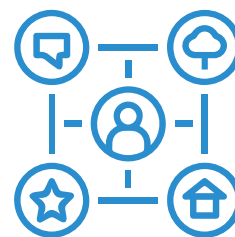
### 委員會組成

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 2020 年共召開 4 次會議。

### 職責

運作目的，主要監督：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之委（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。



### 外部組織

為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，超豐加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會所舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
苗栗縣工業會	一般會員
勞資關係協會	一般會員
警察之友會	顧問
人資聯誼會	一般會員

# 02

## 永續經營

### 2.7 風險管理 |

超豐營運風險管理組織由相關功能部門所組成，有關之重大決策均由各權責部門評估分析，生產相關部門成立風險評估矩陣，供各部門主管作為評估風險依據，並呈報董事長核可後有效執行風險管理。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。

超豐應變體系編組為「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。

#### 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。

#### 緊急應變管理

##### 明定應變處理程序

→ 訂定「緊急應變計劃書」，發生緊急事件時，依「緊急狀況準備及應變作業程序」執行。

##### 測試與訓練

→ 對各相關人員施以教育訓練，使其熟練相關技能且每年至少一次有預警或無預警測試應變措施，確定其實務運作及應變計劃之可靠程度。

→ 面對隨時可能發生變異的環境及氣候，2020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。

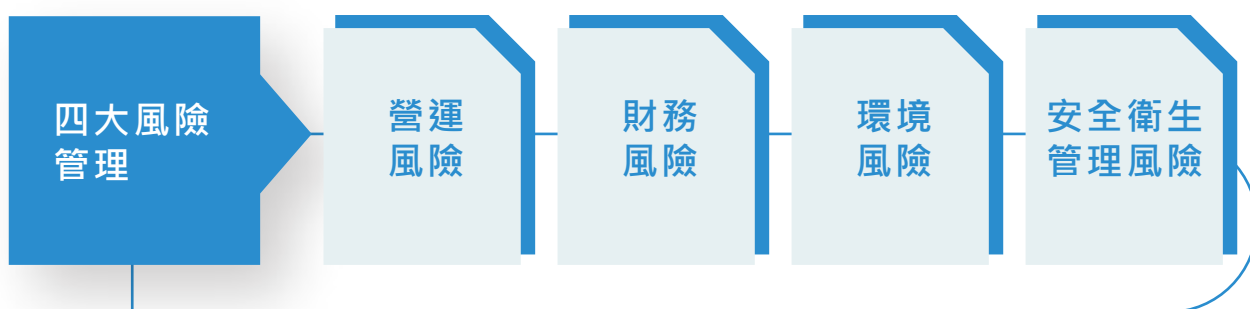
##### 緊急應變器材

→ 規劃所需應變與急救設備，每月定期檢查，確保設備有效性。



## 危機處理程序

- 預防作業** → 循法令、規章規定，確實實施緊急應變及救災訓練，透過保險轉嫁可能損失風險。
- 緊急應變** → 作業指引執行，確保員工生命安全且防止災情擴大。
- 溝通管理** → 避免資訊渲染及誤會，依公司發言體系，對利害關係人進行溝通。
- 災後復原** → 依可掌握資源排定復原事項優先順序，完成後檢討修訂相關程序文件。



# 02

## 永續經營

### 營運 風險

#### 管控風險方式

- **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。
- **氣候變遷風險**
  - 計畫性採購及選擇供貨來源、產地、生產方式等。
  - 避免因氣候變遷及天然災害等影響成本。
  - 研發時事先規劃替代材。

### 財務 風險

#### 管控風險方式

- **利率變動** → 2020 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

### 管控風險方式

#### 節能減碳

- 推動環境管理 (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 年自願性進行溫室氣體盤查 , 2020 年進行 ISO14064 : 2018 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【2020 年廢水排放量為 762,775 噸】 , 回收水量增加 111,091 噸。

## 安全衛生 管理風險

### 管控風險方式

#### 職安作業 風險

- 設有職安衛部門 , 作為安全衛生管理之統籌單位 , 制定「安全衛生管理手冊」與其他相關辦法 , 並推行安全衛生管理工作 , 改善製程及設備 , 使人員安全 , 健康的管理 100% 符合法規的規定。
- 建立職業安全衛生之危害鑑別與風險評估方法 , 及相對應管理、監督及改善措施 , 防範廠區內安全及衛生相關災害 , 減少相關風險產生。

# 02

## 永續經營

### 2020 COVID-19 風控機制

疫情在台爆發之初，第一時間即由總經理室指揮成立危機管理委員會，並依據傳染病影響公司運作之程度評估、判斷，宣佈啟動各階段緊急應變措施。並分別指派職業安全衛生部與行政部負責不同之任務。

#### 職業安全衛生部負責

擬定廠內防疫緊急應變程序，並成立防疫應變小組。並依據下列程序擬定相關應變動作：

- 1. 擬定廠內防疫緊急應變程序，並成立防疫應變小組。
- 2. 掌握廠內疑似 / 確診傳染病個案，並追蹤個案就醫與處置情形。
- 3. 發生疑似病例時，通報當地衛生主管機關。
- 4. 傳染病爆發期間即時更新、發佈疫情公告全廠。

#### 行政部負責

- 1. 啟動企業營運持續管理，協助成立危機管理委員會，綜理全廠區防疫應變、災後復原及持續營運有關之計劃、管理與處置情形。
- 2. 規劃訂定與公告人事行政管理措施，並依應變情形進行階段性公告。
- 3. 掌握員工因疫情之居家隔離、疑似病例、確定病例之停止上班情形。
- 4. 協助實施客戶、來賓、訪客及承攬商入口管制及其異常個案通報。
- 5. 規劃實施防疫有關之清潔消毒工作。
- 6. 執行廠區供膳防疫衛生管理。
- 7. 支援相關防護隔離設施。

各部門與全體員工都要配合防疫管理工作，  
有疑似/確認狀況依程序通報處置。

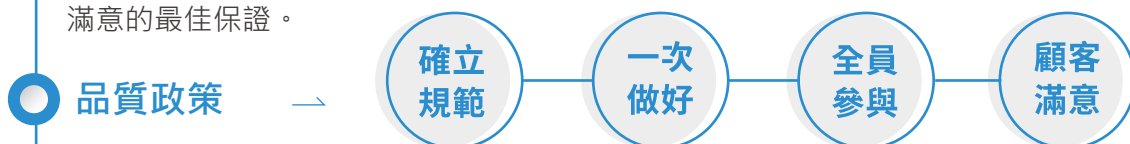


## 2.8 管理系統驗證 |

### 品質管理系統

超豐將本著追求卓越，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。

- 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。

### 環境承諾



# 02

## 永續經營

| 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



### 靜電防護管理系統



● ESD 20.20

### 職業安全衛生管理系統

ISO45001 | CNS45001





## 2.9 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	
<p><b>道德遵守</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 禁止於執行業務時，直接或間接提供或收受不當利益。</li> <li>→ 禁止提供或承諾任何疏通費及變相行賄。</li> <li>→ 禁止洩露公司機密資訊，遵守保密協定。</li> <li>→ 禁止從事內線交易。</li> <li>→ 禁止與不誠信經營之對象從事商業交易。</li> <li>→ 保護並確保公司資產能有效合法地使用於公務上。</li> <li>→ 遵守政府法令及本公司既訂規章、辦法和程序。</li> </ul>
<p><b>監督之責</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 專責單位【CSR 委員會】，每年定期向董事會報告。</li> <li>→ 2020 年 7 月 29 日第九屆第十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。</li> </ul>
<p><b>遵循聲明</b></p>	<p>經全體董事通過，出具 2020 年度內部控制制度聲明書，聲明 2020 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。</p>
<p><b>遵循簽署</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 董事及法令規範之管理階層就任時簽署行為準則聲明書。</li> <li>→ 董事及管理階層恪守誠信，2020 年度未發生違反誠信行為。</li> </ul>
<p><b>誠信經營守則</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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。</li> </ul>
<p><b>利益迴避</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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。</li> </ul>

# 02

## 永續經營

### 道德行為

#### 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 2020 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。

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，並誠信從事商業行為合約書取救濟手段。

#### 舉報管道



行政部：ned@greatek.com.tw

稽核室：a001@greatek.com.tw



## 舉報流程

- **舉報管道** → 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。
  - 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。
- **舉報受理**
  - 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
  - 知權責部門，進行內控制度之修訂改善。
  - 處處理結果由行政部回覆原舉報者，始予結案。

2020年度未接獲舉發公司人員涉有不誠信行為。

# 02

## 永續經營

### 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
- 除辦理公務外，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

超豐設置專責稽核室，直接隸屬於董事會，主要負責稽核超豐所有財務、營運及管理業務及法令遵循。

#### 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

- 計畫性；稽核室於每年年底前依據法令規範，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。



## 稽核流程

- 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫。
- 依年度稽核計畫執行稽核作業。
- 另視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。
- 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善。
- 稽核缺失項目持續追蹤改善情形，至少按季作成追蹤報告至改善為止。
- 於稽核報告及追蹤報告陳核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。

**2020年度無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書則均揭露年報上。**

## 法令遵循

超豐已制定「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。

**2020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。**

# 03

## 利害關係人議合與重大議題

### 3.1 利害關係人鑑別 |

關注及回應利害關係人關切的永續議題，是超豐邁向永續發展及實踐企業社會責任之重要踏腳石。

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】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 利害關係人關注議題溝通成效 |

超豐從聯合國永續發展目標 (SDGs)、產業規範與標準、同業標竿、組織年度目標等，蒐集永續相議題。透過各項利害關係人溝通管道，由單位代表，定期 / 不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否會對公司營運造成衝擊，並參酌 GRI 準則，彙整出利害關係人關切之議題共 22 題。

利害關係人對超豐意義	關注議題	溝通管道與頻率	連絡窗口 / 回應方式	2020 年溝通績效
<b>員工</b> 最重要資產，產能成長動力及永續經營基石	永續績效   健康安全 營運狀況   員工權益 公司治理   多元職場 平等機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議 (三個月)</li> <li>員工意見箱 (不定期)</li> <li>公司內外部網站 (不定期)</li> <li>員工福利委員會 (三個月)</li> </ul>	行政部 / 陳經理 E-mail: ned@greatek.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 每年辦理員工健康檢查</li> <li>✓ 員工意見申訴 0 件</li> <li>✓ 全員參與職安衛教育訓練至少 1 小時</li> </ul>
<b>客戶</b> 重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏	客戶關係經營 產品研發與創新 綠色營運 永續供應鏈 法律遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務月報 (每月)</li> <li>客戶稽核 (不定期)</li> <li>客戶服務平台 (不定期)</li> <li>客戶滿意度調查 (每年)</li> <li>客戶每季業務檢討會議 (三個月)</li> </ul>	業務處 / 邱處長 E-mail: arron@greatek.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 客戶滿意度評比結果 86 分</li> <li>✓ 未發生違反客戶機密資訊致客戶抱怨事件</li> </ul>
<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 員工權益 技術與服務 永續供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> <li>投訴信箱 (不定期)</li> <li>供應商稽核 (每年)</li> <li>供應商管理系統 (每年)</li> <li>供應商問卷調查 (每年)</li> </ul>	行政部 / 陳經理 E-mail: ned@greatek.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 採購原物料符合法規 100%</li> <li>✓ 100% 不使用衝突礦產</li> <li>✓ 供應商年度稽核結果 80 分以上</li> </ul>



利害關係人對超豐意義	關注議題	溝通管道與頻率	連絡窗口 / 回應方式	2020 年溝通績效
<p><b>股東</b></p> <p>秉持誠信經營，致力於永續治理，為股東創造價值</p>	<p>公司治理 永續績效 誠信經營 風險管理 法規遵循</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業網站 (每月)</li> <li>• 財務報告 (每季)</li> <li>• 股東大會 (每年)</li> <li>• 公開觀測站 (不定期)</li> <li>• 溝通會議 (每月)</li> </ul>	<p>發言人 / 陳副總經理 E-mail: sheng@greatek.com.tw</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 權益報酬率15.37%</li> <li>✓ 無發生貪腐違規事件</li> <li>✓ 股東會召開於5月底前</li> </ul>
<p><b>政府機關</b></p> <p>相關永續政策重要推手</p>	<p>法規符合性 環境管理 溫室氣體排放 勞動條件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公文往來 (不定期)</li> <li>• 問卷及訪談 (不定期)</li> <li>• 專案及倡議 (不定期)</li> <li>• 溝通會議 / 論壇 / 研討會 (不定期)</li> </ul>	<p>行政部 / 陳經理 E-mail: ned@greatek.com.tw</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 所得稅支出446,772仟元</li> <li>✓ 自主性溫室氣體盤查</li> <li>✓ 廢棄物再利用回收 25.2%</li> </ul>
<p><b>社區</b></p> <p>展開社區參與及關懷，建立和諧關係</p>	<p>綠色營運 社會參與 環境管理 職業安全 就業機會</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業網站 (每月)</li> <li>• 外部溝通信箱 (不定期)</li> <li>• 廠區申訴專線 (不定期)</li> <li>• 社區參與活動 (不定期)</li> <li>• 廠區附近鄰里長、居民拜訪 (不定期)</li> </ul>	<p>行政部 / 陳經理 E-mail: ned@greatek.com.tw</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 製程廢水回收量 513,243噸</li> <li>✓ 節電目標省電1%</li> <li>✓ 捐贈苗栗縣警察之友會 \$30,000</li> <li>✓ 捐贈竹南鎮山佳守望相助隊\$20,000</li> </ul>
<p><b>金融機構</b></p> <p>相關永續政策重要推手</p>	<p>誠信經營 法律遵循及道德規範 公司治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 法說會 (半年)</li> <li>• 財務報告 (每季)</li> <li>• 企業網站 (每月)</li> <li>• 公開觀測站 (不定期)</li> </ul>	<p>發言人 / 陳副總經理 E-mail: sheng@greatek.com.tw</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 召開2次法人說明會</li> <li>✓ 未接獲不誠信之檢舉</li> </ul>



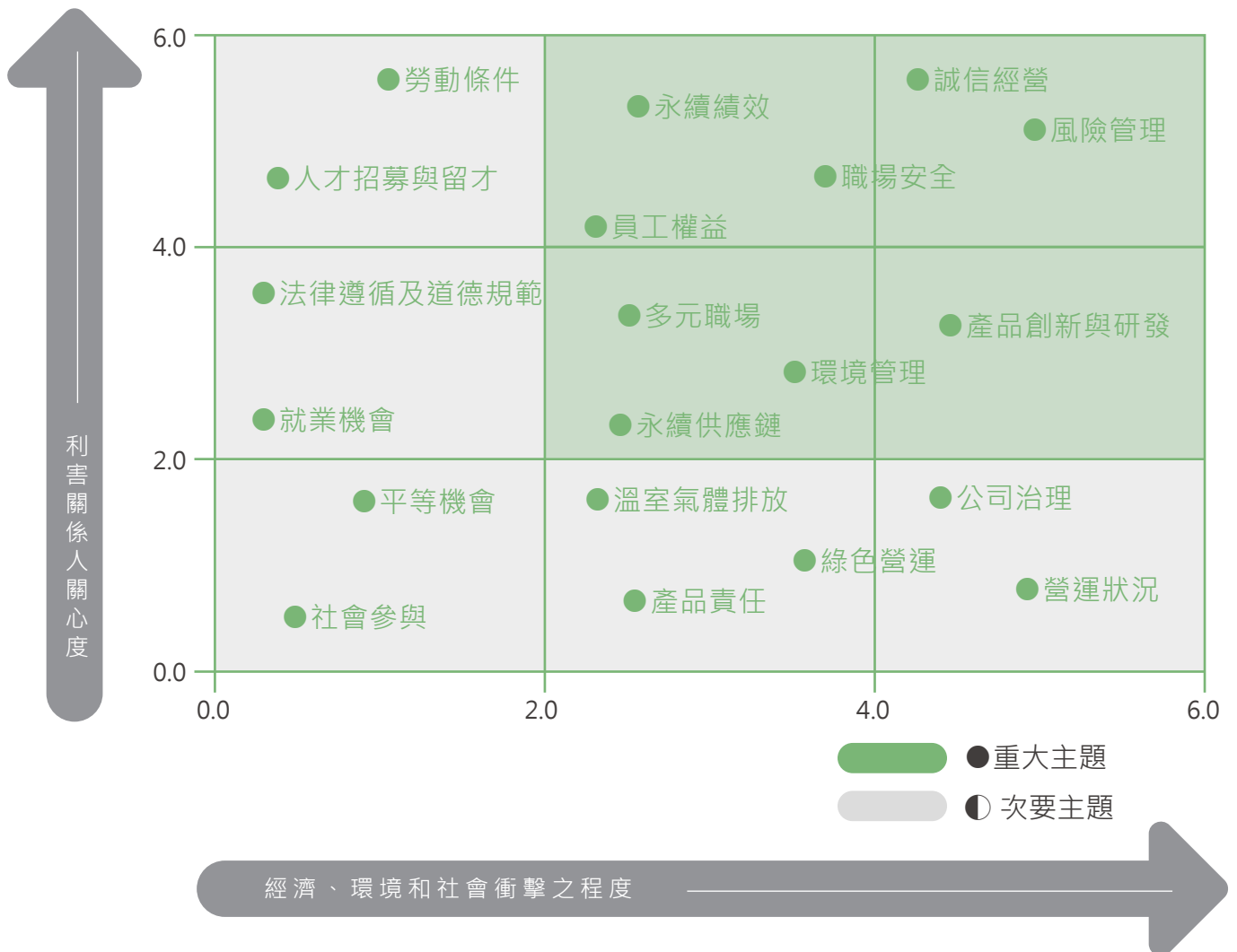
# 03

## 利害關係人議合與重大議題

### 3.3 重大性議題鑑別分析 |

針對利害關係人鑑別結果，向重要利害關係人發出關注議題問卷，瞭解利害關係人關注程度，統計回收有效問卷 977 份，初步結果提出予 CSR 推動小組進行檢視，並呈核高層主管審核再進行會議在 22 項關注議題中，歸納出 11 項議題，列為 2020 年度「CSR 重大性議題」。

#### | 重大主題矩陣 |



| CSR重大議題對照與回應 |

重大性主題	對照 GRI 準則	永續發展目標	回應
誠信經營	205：反貪腐		2. 永續經營 2.6 道德規範與法令遵循
風險管理	201：經濟績效		2. 永續經營   2.4 風險管理
永續績效			2. 永續經營   2.1 經營理念
產品研發與創新			4. 創新發展
技術與服務			4. 創新發展
永續供應鏈	204：採購實務 414：供應商社會評估		5. 共創價值 5.1 客戶關係經營
客戶關係經營	408：客戶隱私		5 共創價值 5.2 永續供應鏈管理
多元職場	401：勞雇關係 404：訓練與教育		6 厚植人力 6.1 多元職場 6.2 人才培育
員工權益	406：不歧視		6 厚植人力 6.3 重視人權
職場安全	403：職業安全衛生		6 厚植人力 6.6 健康安全的職場
環境管理	303: 水與放流水 305：排放 306：廢棄物		7 環境守護 7.1 污染防制 7.2 水資源管理 7.3 節能減碳

# 03

## 利害關係人議合與重大議題

### 3.4 重大性議題回應 |

2020 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	邊界衝擊	超豐涉入程度			對超豐重要性
			直接 衝擊	間接 衝擊	透過商業 活動造成	
誠信經營	205 反貪腐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 總公司</li> <li>- 客戶</li> <li>- 員工</li> <li>- 社區團體</li> <li>- 政府機構</li> <li>- 金融機構</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 頭份廠</li> <li>- 股東</li> <li>- 供應商</li> </ul>	V	V	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。
風險管理	201 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 總公司</li> <li>- 客戶</li> <li>- 員工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 頭份廠</li> <li>- 股東</li> <li>- 供應商</li> </ul>	V	V	面對全球企業所會面臨的營運性風險、環境等風險，超豐透過建立風險管理機制，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。
永續績效	201 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 總公司</li> <li>- 客戶</li> <li>- 員工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 頭份廠</li> <li>- 股東</li> </ul>	V	V	因持續獲利以達到永續經營的目標並創造新的就業機會。
產品研發與創新	301 原物料	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 總公司</li> <li>- 客戶</li> <li>- 供應商</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 頭份廠</li> <li>- 員工</li> </ul>	V		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，產品的多元化，技術能力的提升，增加本公司營生及獲利。



推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推動反貪腐措施。</li> <li>• 員工獎懲制度。</li> </ul>	2020 年度未接獲舉發公司人員涉有不誠信行為。	依「內部控制制度有效性判斷項目」評估，完成 2020 年控制環境自我評估，確認已建立內部行為準則及規範。	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。
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依功能部門組成營運風險管理，進行重大決策分析。</li> <li>• 執行 ISO14001 系統管理，為保護環境盡最大力量。</li> <li>• 推行安全衛生管理工作，使人員安全、健康管理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。</li> <li>• 執行新版 ISO14064：2018 溫室氣體盤查。</li> <li>• 減少工業廢水排放及水資源的耗用。</li> <li>• 設有職安衛部門，100% 符合職安法規。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期評估法規符合性。</li> <li>• 定期新版溫室氣盤查，制定廢水再利用回收機制。</li> <li>• 依法執行職安管理系統。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。</li> <li>• 製程降低能源使用，減少碳排放量。</li> <li>• 致力減少廢水排放及水資源耗用。</li> <li>• 設有職安衛部門，專責安全衛生管理。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 拓展客戶。</li> <li>• 控制成本及費用。</li> <li>• 隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出擴充生產線。</li> </ul>	2020年成本及費用控制得宜，權益報酬率15.37%。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020 年財報經會計師查核簽證。</li> <li>• 持續改善廠內生產效率，提升生產能力及品質，持續開發新材料、新產品及新製程。</li> </ul>	持續增進製程技術，維持或追求營收及獲利成長。
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 透過與母公司力成科技合作提升研發能量。</li> <li>• 研發人員教育訓練。</li> </ul>	開發 FCCSP Hybrid ( 覆晶 + 鐳線 ) 的封裝結構。預計 2021 Q3 量產。	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，與產銷購密切配合，統合運作。	持續與母公司力成科技合作交流強化技術能量。持續進行教育訓練提升

# 03

## 利害關係人議合與重大議題

重大性議題	GRI Standards 重大主題	邊界衝擊	超豐涉入程度			對超豐重要性
			直接 衝擊	間接 衝擊	透過商業 活動造成	
技術與服務	201 經濟績效	- 總公司 - 頭份廠 - 客戶				超豐致力於 IC 封裝測試的服務與技術之開發，提供一元化服務及直接出貨的客戶服務以縮短交期及降低成本。
客戶關係經營	418 客戶隱私	- 總公司 - 頭份廠 - 客戶				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。
永續供應鏈	419 社會經濟 法規遵循 204 採購實務	- 總公司 - 頭份廠 - 客戶 - 員工 - 供應商	V	V	V	落實社會責任，提升永續競爭力，共創永續未來。



推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>•強化創新研發技術能量。</li> <li>•跟隨國際潮流，減量和綠色無污染。</li> <li>•積極投入新型態封裝技術之研究及量產。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•晶圓凸塊 (Bumging) 封裝服務。</li> <li>•銅柱凸塊覆晶 (Cu pillar bump Flip chip) 封裝服務。</li> <li>•重佈線 (RDL) 服務。</li> <li>•晶圓級晶片尺寸封裝 (WLCSP) 服務。</li> </ul>	<p>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，與產銷購密切配合、統合運作。</p>	<p>強化創新研發技術能量。跟隨國際潮流，減量和綠色無污染。積極投入新型態封裝技術之研究及量產。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•超豐內部有制定相關規範，並要求員工均須遵守。公司內部設置文件管理單位及系統，並設定權限開放閱讀。</li> <li>•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。</li> <li>•客戶加工單資料建檔於 WIP(working in process) 控管進度。</li> </ul>	<p>未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件，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。</p>	<p>定期內部稽核，公司工作說明書中特訂立專利申請及管理辦法。</p>	<p>持續遵守內部規範，維持 0 客訴，0 傷害客戶權益目標，提高新客戶與超豐合作之意願。</p>
<p>採購符COC,REACH法規的原物料。</p>	<p>原物料 100% 符合法規，100% 不使用衝突礦產。</p>	<p>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。</p>	<p>原物料符合 REACH 更新法規。</p>

# 03

## 利害關係人議合與重大議題

社會面		GRI Standards 重大主題	邊界衝擊	超豐涉入程度			對超豐重要性
重大性議題	直接 衝擊			間接 衝擊	透過商業 活動造成		
多元職場	406 不歧視 404 訓練與教育	- 總公司 - 頭份廠 - 客戶 - 股東 - 員工 - 供應商 - 社區團體 - 政府機構	V	V	V	建立勞資和諧關係，視同仁為公司最重要的經營夥伴。	
員工權益	401 勞雇關係	- 總公司 - 頭份廠 - 員工 - 社區團體				超豐視同仁為公司最重要的經營夥伴，提供具有競爭力薪酬福利讓每位成員盡情工作，享受人生。	
職場安全	403 職場健康安全	- 總公司 - 頭份廠 - 員工 - 社區團體 - 政府機構				提供員工安全、舒適及有效率的工作環境。	
環境面							
環境管理	306 廢污水和廢棄物	- 總公司 - 頭份廠 - 客戶 - 員工 - 社區團體 - 政府機構	V	V	V	保護地球環境、善盡企業之社會責任，與環境共存共榮，達成企業永續經營目的。	



推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
<p>RBA 教育訓練推及各個部門，讓全體同仁對 RBA 有基本認知。</p> <p>設置 RBA 目標、採取 RBA 內部稽核等完善管理系統。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•全廠 RBA 訓練達成率。</li> <li>•100% 人權相關申訴案件數 0 筆。</li> <li>•建立友善工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。</li> </ul>	<p>透過定期的勞資會議、職安委員會、福利委員會會議，建立良好的溝通管道。</p>	<p>完善管理統建立友善工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。</p>
<p>建立友善工作環境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•2020 年度平均薪酬為 49,689 / 月 2020 年福利支出高達 5,300 萬。</li> <li>•2020 年度超豐育嬰留職停薪申請人數為 33 人，女性比例 86%。</li> </ul> <p>產假 / 陪產假與育嬰假人數共計 96 人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率 57%，復職滿一年仍在職之女性留任率 100%。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>召開職業安全衛生委員會議，落實推動安全衛生管理工作。</p>	<p>完成職業安全衛生管理系統教育訓練、年度危害鑑別風險評估、職安衛目標、內部稽核。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•完成 2 次 / 年內部稽核及 1 次 / 年外部稽核委託獨立第三方單位 SGS，進行 ISO 45001 稽核。</li> <li>•展開 4 次 / 年職業安全衛生委員會檢討會議。</li> </ul>	<p>持續提供安全、健康與舒適的工作環境。</p>
<p>新增廢水回收系統，提升回收水量。</p>	<p>自來水使用量 2020 年 1,048,833 噸，2020 年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為 32.86%，較 2019 年 31.15%，上升約 1.71%。</p>	<p>本公司頭份廠之製程廢水因業務擴增工業廢水量增加，預估現況每日可回收廢水最高可達 200CMD。</p>	<p>持續進行廢水回收提升回收水量再利用。</p>



# 04

## 創新發展

### | 重大議題管理方針 |



### 重大議題對超豐意義

超豐致力於 IC 封裝測試的服務與技術之開發，提供一元化服務及直接出貨的客戶服務以縮短交期及降低成本。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，產品的多元化，技術能力的提升，增加本公司營生及獲利。

超豐強化創新研發技術能量。跟隨國際潮流，減量和綠色無污染。積極投入新型態封裝技術之研究及量產。

### 1

#### 技術與服務實際績效

1. 晶圓凸塊 (Bumping) 封裝服務
2. 銅柱凸塊覆晶 (Cu pillar bump Flip chip) 封裝服務
3. 重佈線(RDL)服務
4. 晶圓級晶片尺寸封裝 (WLCSP)服務

### 2

#### 產品研發與創新實際績效

開發 FCCSP Hybrid (覆晶 + 錫線) 的封裝結構，以提供客戶未來產品的需求。





## 重大議題

## 技術與服務

### 管理方針

- **政策與核心目標** → 積極投入新型態封裝技術之研究及量產。

- **績效成果** →
  1. 晶圓凸塊 (Bumping) 封裝服務。
  2. 銅柱凸塊覆晶 (Cu pillar bump Flip chip) 封裝服務。
  3. 重佈線 (RDL) 服務。
  4. 晶圓級晶片尺寸封裝 (WLCSP) 服務。

- **行動方案** → 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，與產銷的密切配合、統合運作。

### 如何管理

投入資源	回饋機制	評估機制
透過與母公司力成科技合作提升研發能量。	透過目標管理會議確定研發專案進程。	每月定期舉行目標管理會議。
提供研發人員教育訓練。		

# 04

## 創新發展

重大議題

產品研發與  
創新

### 管理方針

- **政策與核心目標** → 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，產品的多元化，技術能力的提升，增加本公司營收及獲利。
- **績效成果**
  - 開發 FCCSP Hybrid ( 覆晶 + 錫線 ) 的封裝結構。
  - 預計 2021 Q3 量產。
- **行動方案**
  - 持續與母公司力成科技合作交流強化技術能量。
  - 持續進行教育訓練提升人員素質。
  - 持續擴展研發部門，除廣納業界菁英，招募優秀人才。

### 如何管理

投入資源	回饋機制	評估機制
透過與母公司力成科技合作提升研發能量。	透過目標管理會議確定研發專案進程。	每月定期舉行目標管理會議。
提供研發人員教育訓練。		

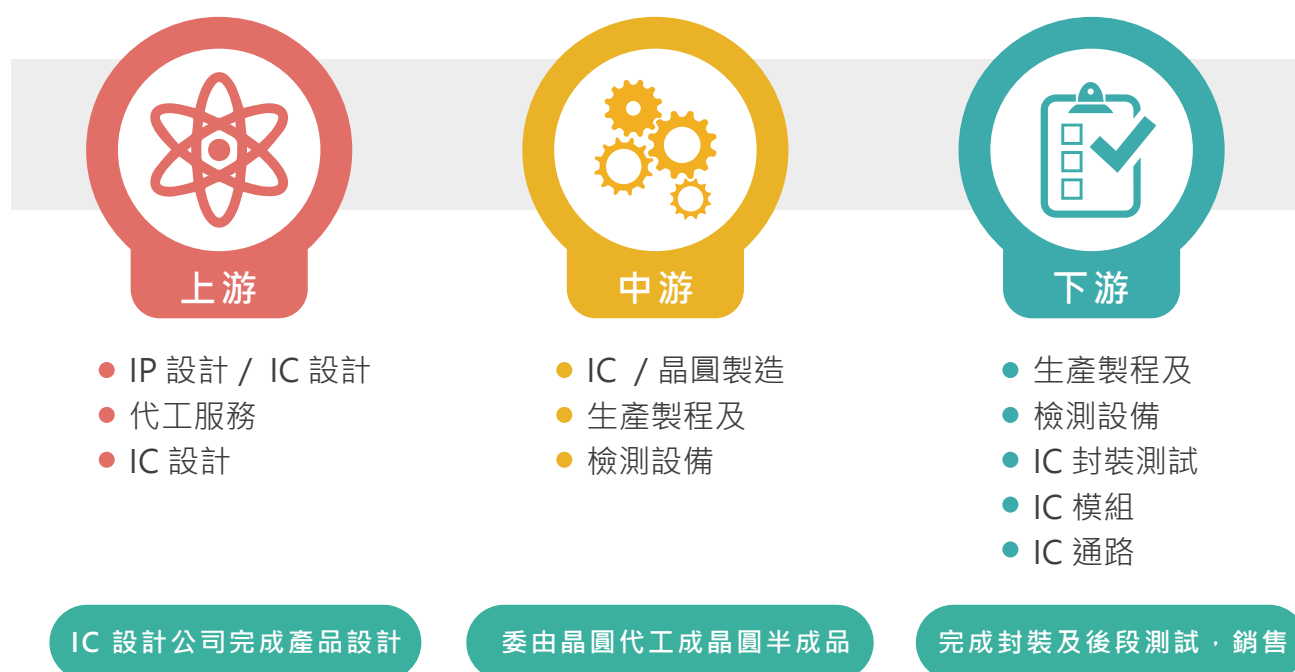


## 4.1 技術與服務 |

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。



# 04

## 創新發展

### 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。

### 服務

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、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 Device、SiP 及 IoT 產品封測服務主要提供者。



## 4.2 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)與車用電子產品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。

發展之重點為Bigger Package Size of BGA/LGA、5G Wi-Fi Products、MIS (molded interconnect substrate) Flip chip and wire bond type.車子電子產品等應用，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、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、多層晶粒產品 (Stacked die package)，更積極投入複合型組裝 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。

超豐持續擴展研發部門，除廣納業界菁英，招募優秀人才，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，增加本公司營收及獲利。

歷年研究發展費用支出 單位：新臺幣仟元

年度	費用
2018年	193,308
2019年	203,385
2020年	232,009



# 05

## 共創價值

### | 重大議題管理方針 |



1

#### 客戶關係經營實際績效

2020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，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。

2

#### 永續供應鏈實際績效

主要供應商年度稽核與季評比結果，符合公司要求。  
100% 不使用衝突礦產。





## 重大議題

### 客戶關係經營

#### 管理方針

- 政策與核心目標** → 0 客訴，0 傷害客戶權益事件。
- 績效成果** → 2020 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，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。
- 行動方案**

  - 員工均須遵守內部相關規範。
  - 公司內部設置文件管理單位及系統，並設定權限開放閱讀。
  - 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。
  - 將客戶加工單資料建檔於 WIP(working in process) 控管進度。

#### 如何管理

##### 投入資源

定期進行內部訓練。  
每年實施一次客戶滿意度調查。

##### 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

內部定期評估稽核。



# 05

## 共創價值

重大議題

永續供應鏈

### 管理方針

- **政策與核心目標** → 符合供應商與外包商管理作業指導，不使用衝突礦產。
- **績效成果** → 100% 不使用衝突礦產。
- **行動方案** → 主要供應商年度稽核與季評比結果，符合公司要求。

### 如何管理

**投入資源**  
採購小組進行調查與評比。

**回饋機制**  
年度進行季評比與稽核，內部亦定期評估稽核。



## 5.1 客戶關係經營 |

客戶是超豐重要經營夥伴，滿足客戶需求以共創雙贏。當收到客戶加工單，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：

- 01 超豐內部有制定相關規範，並要求員工均須遵守。
- 02 公司內部設置文件管理單位及系統，並設定權限開放閱讀。
- 03 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。



2020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。



超豐於2020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。

# 05

## 共創價值

### | 客戶維護與滿意度調查 |

2020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86%**。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)。

超豐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。

### 2020 年客戶滿意度調查結果

項目	國內	國外
回收數量/發出數量	20/28	5/7
回收率(%)	71	71
平均滿意度	86.5	84
目標值	80	80
達成狀況	達成	達成
滿意度前三高項目	有害物質管制 接觸客戶人員稱職、 友善有害物質問卷回覆	接觸客戶人員稱職、 交期的彈性 友善有害物質問卷回覆



## | 客訴處理 |

超豐將客戶申訴及建議，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。



# 05

## 共創價值

### 5.2 永續供應鏈管理 |

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，確保符合我們的永續管理要求與合作品質。

#### | 供應商的評選 |

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

一級

通過任一有害物質管理系統認證 (QC08000) 之供應商。

二級

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

#### | 供應商的管理與稽核 |

透過與供應商緊密合作模式，共同追求超豐永續經營及成長。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，以確保符合超豐永續管理要求與合作品質。

當選定合格供應商後，主要原物料供應商納入年度稽核。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。

#### | 供應商稽核項目 |

- 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 )



## | 供應商家數及國內外佔比 |

2020 年針對 14 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。

	2018年	2019年	2020年	
國內	原物料	58	64	68
	廢棄物清理	4	4	4
	家數合計	62	68	72
	佔比(%)	56	58	59
國外	2018年	2019年	2020年	
	家數合計	48	50	50
	佔比(%)	44	42	41

2020年供應鏈結構無變化。

## | 責任商業聯盟(RBA)會員 |

超豐落實「責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance · RBA)」，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，由企業社會責任小組負責管理與監督，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。

# 05

## 共創價值

### | 無衝突金屬政策 |

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「衝突金屬調查表」確認所有產品中金屬來源。

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。

#### 超豐承諾

超豐透過「衝突金屬政策」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。

為確保金、鉍、鎢、錫、鈷、鈹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，超豐要求供應商遵守「衝突金屬政策」，具體作法：

- 依超豐電子 (Greatek Electronics Inc.,GTL) 責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA) 之「衝突金屬調查表」展開供應商調查，同時要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之金屬 (2020 年主要原物料供應商完成 100% 簽署)。
- 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、鈷、鈹的來源。
  - 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。

### | 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。



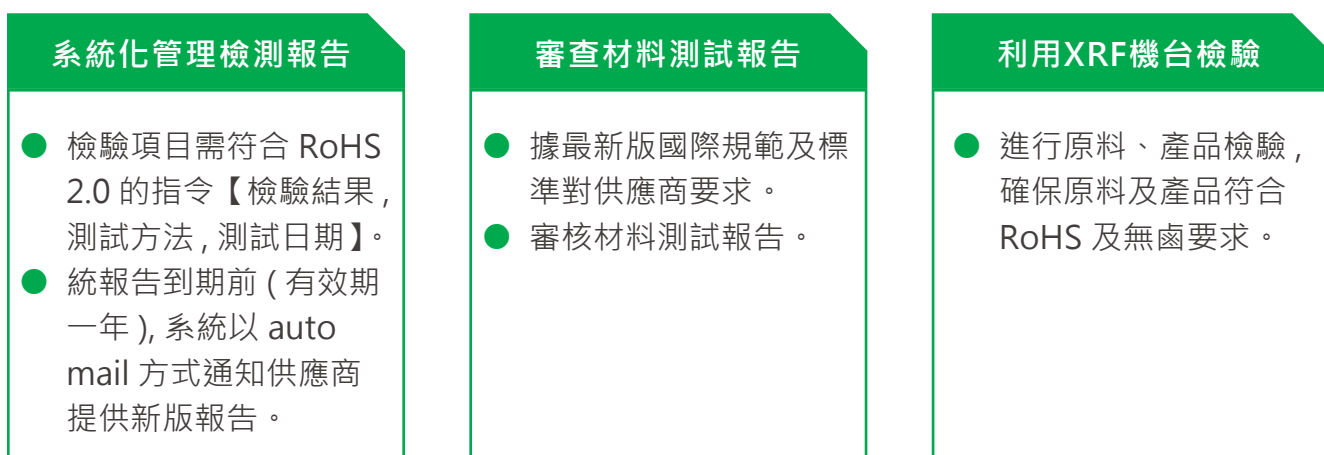


## | 有害物質管理 |

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.. 等等國際知名大廠的要求。



## | 綠色材料管制 |



## | 產品安全相關標示 |

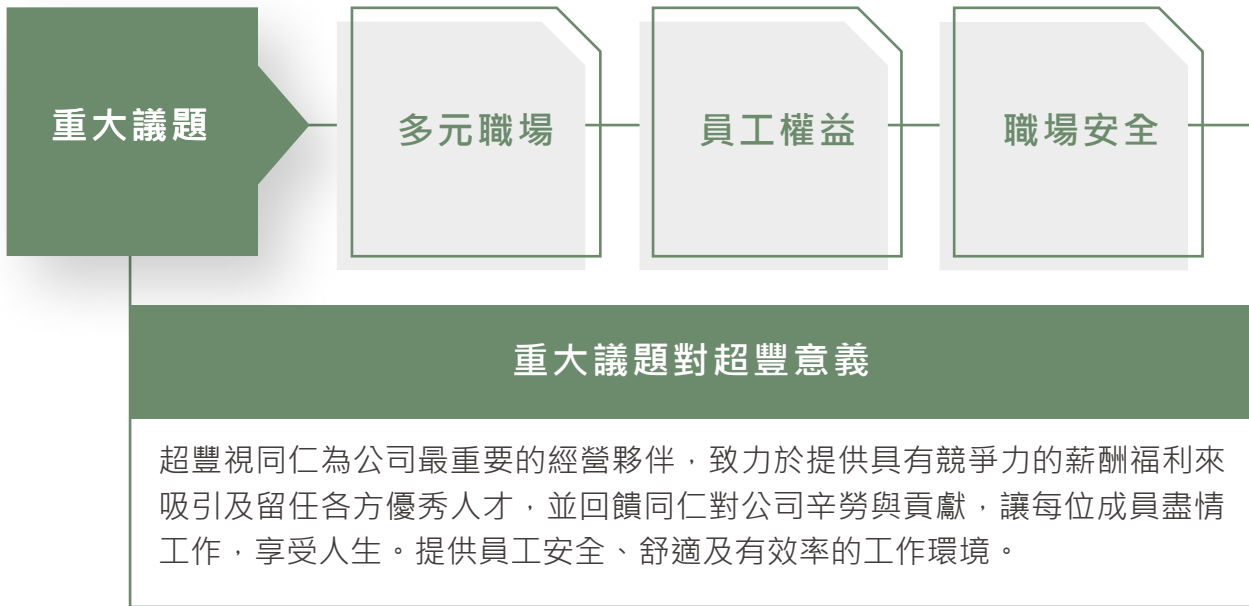
- 對於產品安全認證如 UL Mark，也與客戶搭配取得生產流程認證於包裝做標示安規資訊。
- 超豐為代工廠，皆依照客戶工單進行標示，無違反任何法規和自願性準則。



# 06

## 厚植人力

### | 重大議題管理方針 |



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%。

2

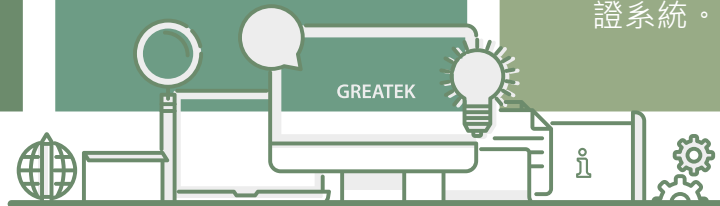
#### 員工權益實際績效

- 2020 年度平均薪酬為 49,689 / 月，2020 年福利支出高達 5,300 萬。
- 2020 年育嬰留職停薪回任率 52%。

3

#### 職場安全實際績效

- 醫生駐廠衛教服務一二廠一個月 9 次，一次 3 小時；三廠一個月 1 次，一次 3 小時。
- 維持 ISO45001 認證系統。





## 重大議題

### 多元職場

#### 管理方針

- 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。
  - 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。
- 行動方案**
  - 透過客戶 RBA 稽核，更加完善企業社會責任，除此之外，RBA 教育訓練推及各個部門，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	回饋機制	評估機制
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 組織 RBA 推動小組</li> <li>· 投入內部稽人員共 30 名。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 年度RBA內稽：公司籌組內部稽核小組，每年一次RBA自我檢視客戶RBA稽核。</li> </ul>

# 06

## 厚植人力

### 重大議題

### 員工權益

#### 管理方針

##### 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

- 2020 年度平均薪酬為 49,689 / 月，2020 年福利支出高達 5,300 萬。
- 2020 年度超豐育嬰留職停薪申請人數為 33 人，女性比例 86%。產假 / 陪產假與育嬰假人數共計 96 人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率 57%，復職滿一年仍在職之女性留任率 100%。

##### 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	回饋機制	評估機制
設置員工福利組織、 退休金監督委員會。	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。	定期年度內部稽核。



## 重大議題

## 職場安全

### 管理方針

- 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。
  - 全員參與職安衛教育訓練至少 1 小時。
  - 全部門進行消防逃生演練。

- 績效成果**
- 進行職業安全衛生管理系統教育訓練、進行廠內危害鑑別風險評估、擬定作業管制標準、設置職安衛目標、採取內部稽核。

- 行動方案**
- 通行新版 ISO 45001。
  - 職安內部稽核。
  - 職安外部稽核。
  - 職業安全衛生委員會會議。

### 如何管理

投入資源	回饋機制	評估機制
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 系統建構、輔導訓練特別預算。</li> <li>● 職安衛系統推行小組成員 30 名。</li> <li>● 單位稽核種子人員 30 名。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 設有意見箱、申訴建議 EMAIL、利害關係人專線。</li> <li>● 定期召開勞資會議、職業安全衛生委員會會議。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.內部稽核，2次/年，公司籌組內部稽核小組，每半年一次 ISO 45001自我檢視。</li> <li>● 2.外部稽核，1次/年，委託獨立第三方單位SGS，每年進行一次ISO 45001稽核。</li> <li>● 3.職業安全衛生委員會會議，4次/年，檢討每季職災發生率及職安衛宣導狀況。</li> </ul>

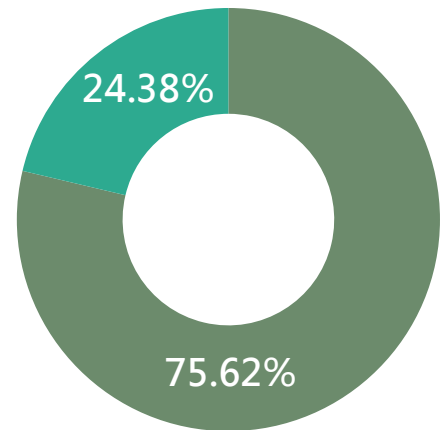
# 06

## 厚植人力

### 6.1 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2020年12月31日含頭份廠員工人數(618人)總人數為3,987人(皆為正式員工)。本國籍員工數3,015人，外國籍員工數972人；本國員工佔員工總人數的75.62%，外國員工佔24.38%。



● 本國籍員工 ● 外國籍員工

備註：超豐『外包勞動力』含保全8人、清潔人員50人、團膳6人。

超豐員工年齡30歲以下員工佔38.00%，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56.23%，屬於具有經驗的重點族群；50歲以上員工佔所有員工近5.77%，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62.98%；其次為工程職人員佔25.96%，管理職佔5.64%，行政職佔5.42%。2020年12月31日超豐女性員工佔員工總數的42.31%，男性員工佔員工總數的57.69%。





## 年度正式員工

	本籍						非本籍						總計
	男			女			男			女			
年齡	30歲以下	30歲-50歲	50歲以上	30歲以下	30歲-50歲	50歲以上	30歲以下	30歲-50歲	50歲以上	30歲以下	30歲-50歲	50歲以上	
2018年	596	818	47	313	964	166	2	22	0	498	264	0	3690
2019年	616	799	45	336	936	152	11	35	0	532	272	0	3734
2020年	626	867	54	336	956	176	57	83	0	496	336	0	3987

## 依職等 (正式員工)

	本籍						非本籍						總計
	男			女			男			女			
職等	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	
2018年	1280	166	15	1430	12	1	24	0	0	762	0	0	3690
2019年	1265	178	17	1410	13	1	46	0	0	804	0	0	3734
2020年	1340	190	17	1450	17	1	140	0	0	832	0	0	3987

# 06

## 厚植人力

### 2020年新進員工(含非正式員工)

	本籍						非本籍					
	男			女			男			女		
年齡	30歲以下	30歲-50	50歲以上	30歲以下	30歲-50	50歲以上	30歲以下	30歲-50	50歲以上	30歲以下	30歲-50	50歲以上
一廠	157	47	2	75	53	0	55	28	0	32	31	0
二廠	72	13	0	55	32	0	30	10	0	15	10	0
三廠	61	21	0	40	27	0	24	13	0	2	10	0
合計	290	81	2	170	112	0	109	51	0	49	51	0

#### 新進員工合計

男 | 女  
473 | 442

#### 佔比(%)

男 | 女  
11.86 | 11.09

#### 在職員工 總人數

3987

### 2020年離職員工(含非正式員工)

	本籍						非本籍					
	男			女			男			女		
年齡	30歲以下	30歲-50	50歲以上	30歲以下	30歲-50	50歲以上	30歲以下	30歲-50	50歲以上	30歲以下	30歲-50	50歲以上
一廠	114	49	5	73	53	1	39	30	0	0	0	0
二廠	68	20	0	35	35	7	26	24	0	0	5	0
三廠	23	12	0	20	17	0	7	6	0	0	2	0
合計	205	81	5	128	105	8	72	60	0	0	7	0

#### 離職員工合計

男 | 女  
298 | 373

#### 佔比(%)

男 | 女  
7.47 | 9.36

#### 在職員工 總人數

3987



## 6.2 人才培育 |

超豐電子對於員工的教育訓練一向不遺餘力，我們傾聽各部門訓練需求，致力滿足員工學習、組織成長以及公司政策的需求，架構以需求解決導向的訓練體系，並致力於主管經營與領導管理能力培養，強化各級員工的職能發展，確保企業的永續經營。

超豐設立教育訓練委員會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。藉由訓練強化專業知識技能，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動力來源。

### | 進修及訓練制度 |

每年依照公司營運計畫，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、管理課程訓練及語言能力訓練等。

**人員到職：**提供新人訓練，協助人員熟悉超豐環境與制度。

**人員入職：**根據不同職務與職級，設定通識及專業能力之必修課程，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進度，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：**2020年一共舉辦了178梯次的新人教育訓練，包含本國籍與外籍勞工。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、製造流程簡介，以及公司環境與福利等。



# 06

## 厚植人力

### 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(2020年共培訓24319人次)。

### 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(2020年共培訓30598人次)。

### 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(2020年委外培訓239人次)。

### 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(2020年作業認證訓練6279人次)。

### 語言培訓

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應對。2020年共15人參與英文培訓課程。

## | 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、員工獎勵發放、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。

2020 年度應考核人數為 2,828 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 |

我們每年會依據「績效考核管理作業的程序」為每位員工進行客觀之績效評核，依據考核結果，再根據「職等職級晉升管理作業程序」決定員工年度升等級距，期使個人的能力績效、職稱、職等、職級可以相互匹配，據以鼓勵同仁可以自我發展與提升自我工作能力，而達到成長的目的。

此外我們訂定「管理職位推薦管理作業程序」，制定各管理職位所需之基本應備考核條件及，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，使推薦晉升的人員都可適才適所。從2018年至2020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	2018				2019				2020			
	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	169	12	4.58	0.33	184	13	5.14	0.36	194	13	5.1	0.34
一般員工	1197	1419	32.44	38.46	1141	1485	31.84	41.45	1143	1478	30.25	39.12
合計	1366	1431	37.02	38.78	1325	1498	36.98	41.81	1337	1491	35.39	39.47

# 06

## 厚植人力



### 5.3 重視人權 |

超豐「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 (完成915人)，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。

2020年稽核統計，不論是內部或外部稽核，皆無僱用童工、強迫勞動情事之發現。

#### | 2020年度各項人權指標落實情形 |

	<b>不歧視</b>	發生歧視糾紛之總數 → <b>無發生歧視事件</b>
	<b>自由結社</b>	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 → <b>不禁止並鼓勵自由結社</b>
	<b>童工</b>	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 → <b>未發生聘用童工事件</b>
	<b>強迫勞動</b>	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 → <b>無發生強迫及強制勞動事件</b>



## | 零收費與外籍移工直聘政策 |

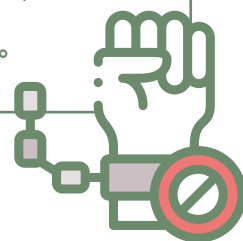
台灣的外籍移工是各大產業重要的勞動力來源，也是台灣經濟發展的推手，卻也是勞工人權相對弱勢的族群。超豐了解大多數外籍移工為取得來台工作所必須付出的高額費用，因此，我們逐年改善移工就業市場的陳年行規，降低歧視與不平等，也避免衍生債役、奴役、人口販運等現代奴隸問題。

超豐全面實施外籍移工零付費措施，超豐代為支付外籍移工在海外求職的仲介費、來台規費、機票費及抵台後每月國內仲介服務費等，有效降低員工就業成本，避免強迫強制勞動發生。超豐往年親自到菲律賓當地舉辦徵才活動，直接與外籍移工洽談聘僱，避免國內國外仲介收取額外的就業成本。但2020年因應疫情，全面推動外勞在國內直接轉換就業，免除外勞在國外端求職時間與成本。

超豐透過逐年不斷改善，讓外籍移工可以安心在台工作，並且貼心感受不會因種族、國籍、膚色、身分別...等，而有不平等、歧視的對待。

已有效避免下列常見風險；

避免欺騙、不實廣告、不完整資訊避免勞工被收取不合理費用  
、借貸、扣押勞工證件、財務等衍生強迫、抵債勞動 避免限制  
離職、實施門禁、強迫加班等限制人身自由避免替代合約、  
地下合約避免以懲罰威脅，強迫從事非自願之勞動或服務。



# 06

## 厚植人力

### 6.4 員工權益 |

#### 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，2020年度超豐育嬰留職停薪申請人數為33人，其中，女性比例86%。產假 / 陪產假與育嬰假人數共計96人次，育嬰留職停薪復職之女性回任率57%，復職滿一年仍在職之女性留任率100%。



#### 育嬰假統計



- 》2020 年育嬰留職停薪後原應復職25人
- 》2020 年育停留職停薪實際復職人數13人
- 》2020 年育嬰留職停薪回任率52%



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，2020年度薪酬平均數為49,689 / 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2020年福利支出高達5,300萬。

	2018	2019	2020	差異
平均月薪酬	47,522	46,438	49,689	3,251
人數	3,690人	3,734人	3,987人	253

(註：2020年度全體員工平均月薪計算基礎係以2020年應發薪酬 / 計薪人次)

### | 2020年男女薪酬比例經計算結果 |

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。

### | 2020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。

# 06

## 厚植人力

### | 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。
- 提供醫務室、醫生駐診、哺乳室哺乳室。

#### 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。





### 年度各項福祉支出費用統計

單位 ( 新台幣元 )

	2018	2019	2020
結婚 / 生育 / 喪儀等禮金	568,500	544,000	472,000
三節與生日禮券	28,552,183	29,091,987	32,548,952
員工旅遊補助	7,272,000	5,494,500	8,573,400
團體綜合保險	4,037,150	4,320,749	5,475,137
餐費補助	9,044,622	9,010,026	9,778,554
定期健康檢查	365,390	476,960	478,900
公司文化(五一勞動節及尾牙) / 社團 / 休閒活動	11,253,792	10,281,637	11,406,853

### | 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，2020年會計帳列提撥之退休金費用(新舊制)總額為新台幣108,067,305,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，2020年度參與自提退休金之員工共計154人。



# 06

## 厚植人力

### 6.5 關懷與溝通 |

超豐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

- 改善基層員工工作環境，尤其是產線噪音及休息室&置物櫃安排。
- 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。

##### 其他

- 增加一廠室內機車停車位。
- 提升團膳菜色與品質。



#### | 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

員工酬勞發放事宜

員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜

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

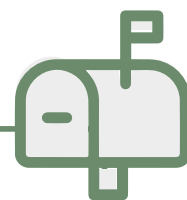
建置社群網站官網，增加與員工之雙向溝通管道



## | 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。】

### 2020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。

# 06

## 厚植人力

### 6.6 健康安全的職場 |

超豐承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，我們訂定「職業安全衛生政策」並遵循職業安全衛生法之原則，有效防止職業災害發生，保障工作者的健康及安全。

超豐工作者可透過內部多重管道行使參與、諮詢及溝通權益，並依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。



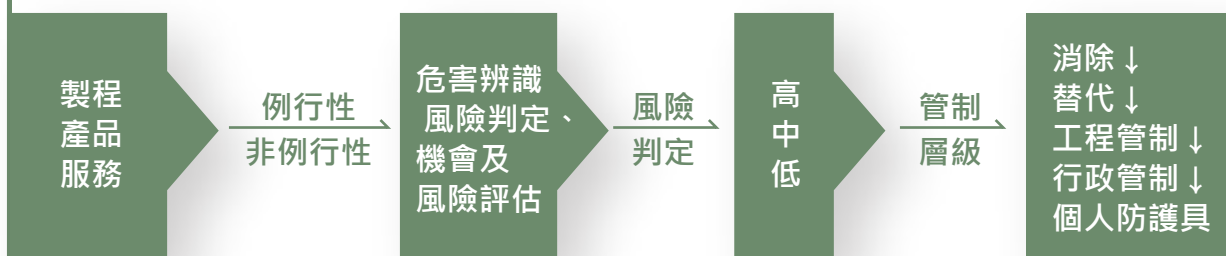
超豐電子各廠依據「ISO45001職業健康安全管理系統」、「責任商業聯盟行為準則」(RBA Cod of Conduct)及在地法規，設置管理組織、並定期稽核，使其有效地預防各種事故發生，管理系統含括廠區所有工作者，落實「零事故」管理目標。超豐電子持續取得職業健康安全管理系統認證，以有效解決導致長期影響工作者健康或引發事故的問題。



超豐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：

### 建立危害辨識、機會及風險評估

對例行性及非例行性之製程、產品及服務等活動，由工作者參與每年定期或不定期危害辨識、機會及風險評估。



### 職安自主管理

超豐推動相關職安衛自主管理措施，包含工作者之職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以控制及對員工提供必要之保護措施、實施化學品管理、個人防護具使用、作業環境測定、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。



# 06

## 厚植人力

### | 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

##### 個人防護具使用

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。



##### 緊急應變與演練

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。

##### 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，針對異常區域實施監測並著手進行改善。

**2020年度無異常事件。**



## | 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 |

- 一般員工健檢 依據 勞工健康保護規則
- 特殊作業人員健診 依據 勞工健康保護規則

游離輻射、粉塵危害、噪音 85 分貝以上、  
高溫、異常氣壓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。

# 06

## 厚植人力

### | 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。

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。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。

### | 失能傷害情形 |

2020年度超豐同仁不含交通傷害之受傷失能件數，女生共7件，男生1件，無任何因公死亡案例。

總工時	2,558,248	3,673,400
傷害次數	1	7
損失日數	5	59
缺勤率	0.0060	0.00969
病假	14,240.5	32,147.50
公傷假	1,263.5	3,453
FR	0.82	1.85
SR	2.45	15.37

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。



### 2020 年超豐電子職災統計 (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
一二廠	4	0	0	3	1	0	8
三廠	0	0	0	0	0	0	0
總計	4	0	0	3	1	0	8

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。



### 2020 年超豐承攬商職災統計 (單位：件數)

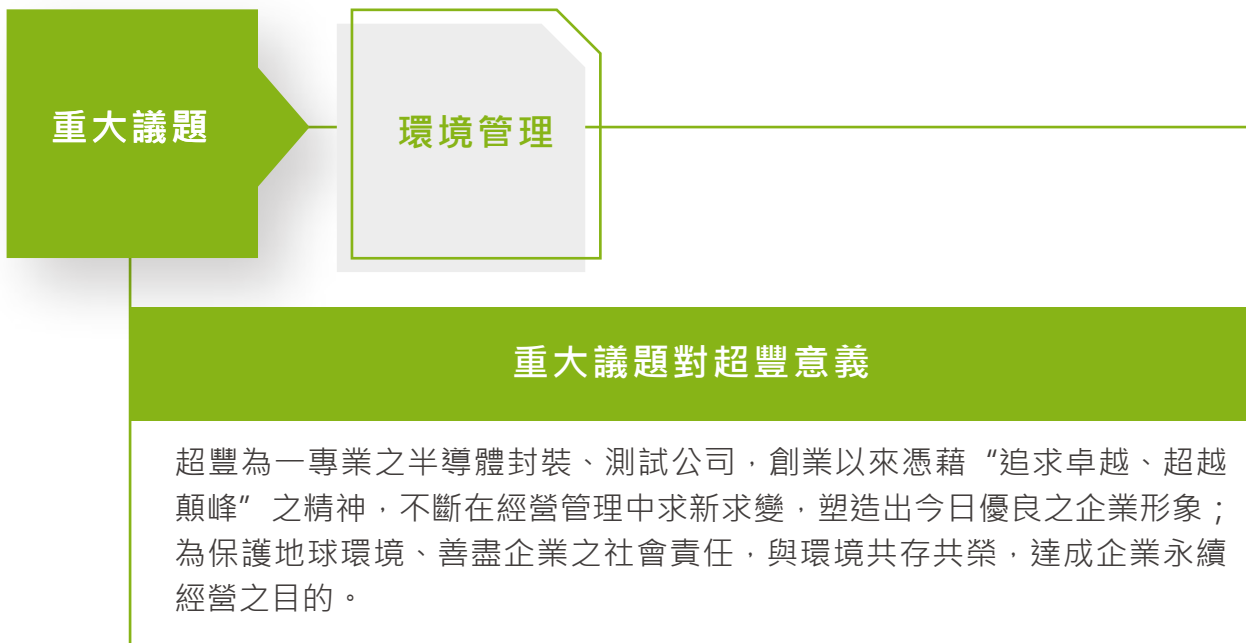
項目	男性	女性
失能傷害嚴重度 (SR)	0	0
因公死亡事故總數	0	0



# 07

## 環境守護

### | 重大議題管理方針 |



1

### 環境管理實際績效

- 自來水使用量 2020 年 1,048,833 噸，2020 年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為 32.86%，較 2019 年 31.15%，上升約 1.71%。
- 新增廢水回收系統。





## 重大議題

## 環境管理

### 管理方針

#### 政策與 核心目標

→ 增加回收水量，節能減碳，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。

自來水使用量 2020 年 1,048,833 噸，2020 年封裝製程回收水量  
→ 佔自來水用量比例為 32.86%，較 2019 年 31.15%，上升約 1.71%。

#### 績效成果

→ 2020 年廢水排放量為 762,775 噸。  
廢水回收系統經完工測試運轉，2020 年本公司全部之製程廢水  
→ 回量為 513,243 噸較 2019 年 402152 增加 111,091 噸，平均每  
月增加 9257.6 噸回收廢水。

#### 行動方案

→ 每月製造處進行會議監控進度。

### 如何管理

#### 投入資源

設置廢水回收系統。

#### 回饋機制

每月製造處會議。

#### 評估機制

每半年提報縣政府主  
管機關查核。

# 07

## 環境守護

### 7.1 污染防制 |

超豐於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。

(單位：萬元)			
環保支出類別	2018年	2019年	2020年
工安環保支出費用(元)	1,165	2,618	2,808
防治污染設備金額(元)	302	416	90
總計(元)	1,467	3,034	2,898

### | 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。2020年總共產生廢棄物2466.2511噸，其中有害廢棄物僅佔223.2591噸，廢棄物再利用回收共621.2235噸，回收比例達到25.189%。



### 廢棄物管理

(單位：萬元)

		2018年(ton)	2019年(ton)	2020年(ton)
一般廢棄物	化學	0.9285	1.04031	1.40853
	焚化	775.42	790.42	774.04
	物理	489.98	389.76217	846.32
有害廢棄物	化學	7.7076	58.27	85.88
	焚化	0	26.32	41.09
	物理	12.89	4.005	6.73408
	固化	0	80.48	70.87
	穩定化處理	0	5.4	6.51
	洗淨	0	4.955	12.175

### 資源回收收入(元)

	2018年	2019年	2020年
下腳料	53,007,549	45,240,786	50,429,342
塑膠類	2,791,743	2,486,607	2,430,002
紙類	1,076,219	763,154	936,019
雜項	46,765	108,309	2,897,078

# 07

## 環境守護

### 7.2 水資源管理 |

#### 水資源管理

超豐生產過程所需的水，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，例如將自來水製成DI水的過程中，所產生的廢水集中後再給冰水機的冷卻水塔使用；同時並透過廢水回收設備，將封裝製程回收水量來取代部分自來水使用，以達節約用水及保護水資源的目的，減少水資源消耗及對自然環境的衝擊。

自來水使用量2020年1,048,833噸，2020年封裝製程回收水量佔自來水用量比例為32.86%，較2019年31.15%，上升約1.71%，回收水量增加 111,091噸。

#### 廢水排放

超豐於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依水污染防治法規所訂的期限提報縣政府主管機關查核，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。

2020 年廢水排放量為762,775噸。



### 7.3 節能減碳 |

#### 溫室氣體

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掌握公司之溫室氣體排放量，亦可藉由能源效率的提高而降低營運成本。

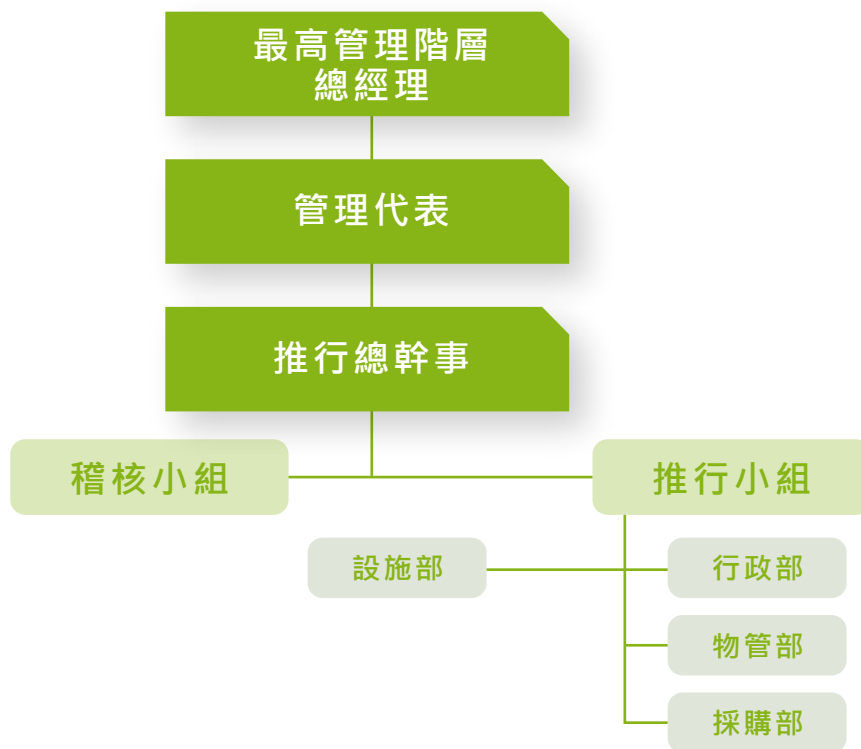
超豐因應新版 ISO 14064-1：2018，2020年溫室氣體盤查範圍納入直接類別(範圍一)、能源間接類別(範圍二)及原料服務間接類別(範圍三)。



### 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



### 超豐2020年溫室氣體為121,090.6339公噸二氧化碳當量

	直接排放源 (範疇一)	能源間接排放源 (範疇二)	原料服務間接排放源 (範疇三)	總計
排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e/年)	793.4422	96,392.6069	23,904.5848	121,090.6339
占比 (%)	0.66	79.60	19.7	100

# 07

## 環境守護

### | 超豐2020年溫室氣體排放報告邊界 |

類別	子類別	設施 SDGs	項目 (排放源)	溫室氣體種類	
直接排放源	固定式燃燒源之直接排放	燃氣鍋爐	天然氣	CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O	
		緊急發電機	柴油		
	移動式燃燒源之直接排放	公務車	汽車用油	CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O	
		化糞池	甲烷 (CH <sub>4</sub> )		
	逸散排放源之直接排放	冰水機	冷媒 (R-134a)	HFCs	
		冰水機	冷媒 (R-404a)	HFCs	
		冷凍庫冷凍主機	冷媒 (R-404a)	HFCs	
		滅火器	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub>	
	能源間接排放源	電力的間接排放	外購電力	電力	CO <sub>2</sub>
	原料服務間接排放源	購買原料開採、製造與加工過程所產生溫室氣體排放	自來水	水	CO <sub>2</sub>
外購電力			電力		
廢水處理			氫氧化鈉		
廢水處理			多元氯化鋁		
廢水處理			陰離子		
廢水處理			硫酸		
鍋爐			天然氣		
緊急發電機			柴油		



## 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2020年透過持續更換高效率LED照明減少77,088kw/hr用電，製程改善:馬達加裝變頻器減少2,330,162 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。2020年全公司的節電量為2,407,250kWh，廠務設施的節電量:2,330,162kWh 佔總節電量96.8%、照明設施的節電量: 77,088 kWh 佔總節電量 3.2%。

## 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、馬達加裝變頻器，2020年節電量 2,407,250 kWh。全年用電量 189,922,296kWh，電力密集度為 12.92 kWh / 仟元（新台幣）。

超豐 2020主要環境保護支出總計約新台幣28,980,497元，支出類別主要為工安環保支出費用、防治污染設備等(無包含一般事業廢棄物處理費用)。

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



# 08

## 附錄索引

### 超豐電子股份有限公司 誠信經營守則

#### 01 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。

#### 02 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。

#### 03 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。

#### 04 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。

#### 05 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。

#### 06 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、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。

## 07 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者，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者，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。

## 08 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。

# 08

## 附錄索引

### 超豐電子股份有限公司 誠信經營守則

#### 09 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 利益迴避

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。

# 08

## 附錄索引

### 超豐電子股份有限公司 誠信經營守則

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

#### 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。

# 08

## 附錄索引

### GRI 對照表

GRI Standard		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	2.1 經營理念	03		
	102-2	公司(組織) 活動 (營運) 性質, 品牌, 產品, 服務				
	102-3	公司(組織) 總公司(總部) 所在位置				
	102-4	公司(組織) 營運所在位置				
	102-5	公司(組織) 所有權的性質和法律形式				
	102-6	公司(組織) 所提供產品和服務的市場				
	102-7	公司(組織) 規模				
	102-8	公司(組織) 員工和其他工作者資	6.1 多元職場	65		
	102-9	公司(組織) 的供應鏈	5.2 永續供應鏈管理	57		
	102-10	公司(組織) 和供應鏈的重大變化	-		2020 超豐與供鏈 無重大變化	
	102-11	公司(組織) 的預防原則或方式	2.7 風險管理	23		
	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	2.6 公司治理	16		
公司 (組織)策略	GRI102	102-14	公司(組織) 高級決策者聲明	2. 經營者的話	03	
公司 (組織)倫理 和誠信		102-16	公司(組織) 價值觀、規範、標準、行為規範	2.9 道德規範與法令遵循	30	
公司(組織) 治理		102-18	公司(組織) 治理架構	2.6 公司治理	16	
公司(組織) 利益關係人 參與		102-40	參與公司(組織) 的利益關係者	3. 利害關係人議合與 重大議題	35	
		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. 利害關係人議合與 重大議題	35	
		102-43	公司(組織) 利益關係者的參與方式			
		102-44	主要議題和提出關注議題			
		102-45	報告包含在合併財務報表中	1. 編輯原則	01	
		102-46	定義報告內容和主題邊界			
	102-47	重要議題列表	3. 利害關係人議合與 重大議題	35		

## GRI 對照表

公司(組織)報告實踐	GRI102	102-48	資訊重編	NA	01	未重整報告	
		102-49	報告變動			無重大改變	
		102-50	報告期間	1. 編輯原則		99	
		102-51	最近報告的日期				
		102-52	報告週期				
		102-53	關於報告問題的相關聯繫人				
		102-54	關於依照GRI 標準報告的聲明	GRI 對照表		99	
		102-55	GRI 內容索引				
102-56	外部保證	NA					

### 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	3.4 重大性議題回應	39	
	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	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2. 永續經營	03	
		2.9 道德規範與法令遵循	30	

### 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	3.4 重大性議題回應	39	
	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	2. 永續經營	03	
		2.7 風險管理	23	

### 經濟-永續績效

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	3.4 重大性議題回應	39	
	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	2. 永續經營	03	

### 經濟-產品研發與創新

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	3.4 重大性議題回應	39	
	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. 創新發展	49	



# 08

## 附錄索引

### GRI 對照表

#### 經濟-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	3.4 重大性議題回應	39	
	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. 創新發展	49	

#### 社會-客戶關係經營

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	3.4 重大性議題回應	39	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
408 : 客戶隱私	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5. 共創價值	54	
		5.1 客戶關係經營	54	

#### 社會-永續供應鏈

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	3.4 重大性議題回應	39	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
204 採購實務	204-1來自當地供應商的採購支出比例	5. 共創價值	54	
414 供應商社會評估	414-1使用社會標準篩選之新供應商	5.2 永續供應鏈管理	57	

#### 社會-多元職場

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	3.4 重大性議題回應	39	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			
401勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	6. 厚植人力	65	
	401-2 提供給全職員工	6.1 多元職場	65	
	401-3 育嬰假	6.4 員工權益	73	
404訓練與教育	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 人才培育	68	

#### 社會-員工權益

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	3.4 重大性議題回應	39	
	103-2 管理方式和內容			
	103-3 如何評量管理的方式			

## GRI 對照表

406 歧視	406 不歧視	6. 厚植人力 6.3 重視人權	65 71	
--------	---------	---------------------	----------	--

### 社會-職場安全

GRI Standard(2018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 103-2 管理方式和內容 103-3 如何評量管理的方式	3.4 重大性議題回應	39	
403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查 403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6. 厚植人力 6.6 健康安全的職場	65 79	

### 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 103-2 管理方式和內容 103-3 如何評量管理的方式	3.4 重大性議題回應	39	
303 水與放流水	303-4 排水量	7. 環境守護	87	
305 排放	305-1 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放	7.1 污染防制	87	
306 廢棄物	305-2 能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放 305-3 其它間接 ( 範疇三 ) 溫室氣體排放 306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	7.2 水資源管理 7.3 節能減碳	89 89	

---

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](mailto:ned@greatek.com.tw)

