

## 永續發展

### 永續發展治理單位及工作執掌

1. 永續發展治理單位為 ESG 委員會，由其負責公司永續發展，包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之制定，公司永續發展目標擬定、執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告相關議題的趨勢、影響與執行績效，深耕永續文化。董事會督導之永續發展計劃及推動情形請參閱 2024 年永續報告書第 8~14 頁。

2. 永續發展單位依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，訂定相關風險管理政策或策略之情形請參閱 2024 年永續發展報告書第 47~52 頁。

### 永續發展推動計劃及實施成效

永續發展推動小組成員為與永續發展活動有關之各部門權責人員，每年依所訂定之推動計劃，執行相關之 -- 永續發展活動。

2024 年依利害關係人關注永續發展之議題訂定推動計劃，執行相關之永續發展活動成效請參閱 2024 年永續報告書第 6~8 頁及 18~21 頁。

2025 年 8 月 1 日第十一屆第 6 次董事會，永續發展治理單位報告：公司係依據全球永續性報告組織(Global Reporting Initiative, GRI) 永續性報導準則(Standards) 編制，報告資訊揭露方向亦與「上市上櫃公司永續發展實務守則」相呼應。依循 GRI 永續性報告準則 2021 年版之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性進行編製，全面揭露超豐在環境、社會及公司治理各層面（涵蓋永續發展各項重大主題），董事長親自審核核准。

### 人權政策

我們在「工作規則」、「性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含從基本的遵守法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，並建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、提供多元的訓練發展機會與豐富的訓練課程選擇，提倡就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事。員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視，嚴禁有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治專線及 E-Mail 帳號供員工投訴。為讓員工了解自身權益與公司在社會責任方面的推行政策及作法，每位員工於新人入職訓練當天授予企業社會責任課程，並定期透過教育訓練讓同仁清楚瞭解企業社會責任之理念。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。

依據「勞動基準法」規定雇主不得僱用未滿 15 歲人員，聯合國國際勞工組織（International Labour Organization）之規範亦嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工，並確保未成年員工之身心健康與安全及禁止安排危險性或有害性的工作。獲聘員工須提供身分證明予公司進行查驗，以確保無所疏漏。除了政策的宣導外，在「工作規則」中訂有明確條款說明此標準。綜合 2024 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。

#### 2024 年度各項人權指標落實情形

- 不歧視:發生歧視糾紛之總數 0。
- 自由結社:不禁止；鼓勵自由結社。
- 童工:無僱用童工情事。
- 強迫勞動:無發生強迫及強制勞動事件。
- 每位員工於新人入職予以人權教育訓練(內容包括：勞工與人權法令)共 3 小時，完訓率 100%。

## 友善職場

### · 性別平等

本公司長期關注員工職場友善環境，在女性員工任用上，截至 2024 年全公司女性員工占員工總人數達 56.2%，而女性擔任管理階層的比例也佔 41.5%。在政策上，本公司制訂「工作規則」、「性騷擾防治」、「人員招募任用管理作業程序」等內部辦法，並成立「超豐電子性別平等工作委員會」制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，針對年齡、工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧；針對懷孕員工，除定期追蹤、健康諮詢，給予懷孕員工充分照顧。本公司致力於創造兩性友善工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性在職場也能充分發為所長，在業界帶動良好領導典範。

### · 友善身障者就業

本公司秉持對社會責任的高度重視，積極推動多元包容的企業文化，致力於提供身心障礙者公平的工作機會。在 2024 年度，我們成功足額任用 43 名身心障礙員工，這不僅是對人才多元性的尊重，更是我們承擔社會責任的具體表現。透過這些努力，我們希望能為身心障礙者創造更多職場發展機會，並進一步提高企業的社會價值，成為社會責任的積極推動者。

### · 高齡友善

本公司深知社會責任的重要性，並致力於提供不同年齡層的員工平等的就業機會與發展空間。在 2024 年，年齡達 60 歲以上的員工有 45 人，55 歲以上的員工則有 159 人。我們積極營造一個多元、包容的工作環境，尊重每一位員工的經驗與貢獻。對於年長員工，我們不僅提供適應性的工作安排，還透過持續的專業培訓，協助他們在職場上發揮所長，實現自我價值。這不僅是對員工的關懷，也是公司承擔社會責任，促進社會和諧與永續發展的具體行動。

### · 外籍勞工友善

本公司始終將社會責任視為企業發展的核心價值之一，並以實際行動來貫徹這一承諾。為了保障外籍勞工的基本權益，我們推行外勞來台完全零付費政策，確保外籍勞工在工作安排之前不需要承擔任何費用，減輕他們的經濟負擔，並促進公平就業環境的建立。此外，公司自建勞舍，為外勞提供安全、舒適的住宿條件，讓他們在台灣的生活更為便捷與安心。我們堅信，這樣的舉措不僅能夠提高外籍員工的工作滿意度與忠誠度，也展現了公司對人道與公平的深刻關懷，並為企業的可持續發展奠定堅實基礎。

## 環境政策

超豐電子為一專業之半導體封裝、測試公司，創業以來憑藉“追求卓越、超越顛峰”之精神，不斷在經營管理中求新求變，塑造出今日優良之企業形象；為保護地球環境、善盡企業之社會責任，我們藉環境管理系統 ISO-14001 之導入並予貫徹實施，提昇環境管理績效，必能與環境共存共榮，達成企業永續經營之目的。

我們承諾：

- 環境保護是每一個人的責任，並對員工持續宣導環保理念。
- 有效利用能資源，推行節約能源及廢棄物分類，執行減廢及資源回收再利用活動。
- 響應全球綠色環保，管理有害物質.致力環境污染預防並持續改善，符合客戶及國內相關環保法規之要求。

以上政策對外公開，並號召全體員工及關心環境保護之社會大眾共同努力推行。

## 環境安全衛生目標

詳述請參閱 2024 年永續報告書第 97~110 頁。

定期擬定、檢討現行之節能減廢方案，並建立可量化之查核機制以確認執行成效減少廢水排放及水資源的耗用因應國際對全球暖化之議題關注，超豐電子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。

- (1) 廠內進行節能措施。
- (2) 透過節能方案施行，來減少對環境衝擊及溫室效應氣體排放。
- (3) 透過教育訓練使員工重視全球暖化議題，並於生活上養成節能之習慣。
- (4) 提升能源使用效率，降低能源耗用減少污染排放。

## 環境安全衛生計劃執行情形及成效

詳述請參閱 2024 年永續報告書第 97~110 頁。

外部驗證：2024 年及 2023 年公司廢棄物經由行政院環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統驗證。

(網址)<https://waste.moenv.gov.tw>

## 綠能減碳

本公司積極履行環境保護與永續發展的企業社會責任，透過多項節能減碳措施，為綠色未來貢獻一份力量。

●發展綠能與節能管理：我們已設置自發自用太陽能廠，總裝置量達 1,962KW，並透過生產機台用電調控及廠務設備節能汰換，持續提升能源使用效率。此外，我們也積極參與綠電轉供與再生能源使用，從小處著手，穩步推動節能發展。

●溫室氣體管理與減碳策略：除了內部嚴格管控碳排放外，我們亦積極參與台灣主管機關「環境部/氣候變遷署」推動的「碳費徵收對象自主減量計劃」，以具體行動支持國家溫室氣體減量目標。

我們的減碳成績：113 年 CDP 氣候變遷成績獲評 B，為管理(Management)等級。

●減碳目標與承諾：我們承諾自 2025 年起逐年遞減碳排，並設定 2030 年較 2022 年基準年減碳 10%的目標，展現企業在環境永續上的決心。

●技術標竿削減與碳費優惠：本公司積極投入「技術標竿指定削減率」計畫，預期可達成碳排減量要求，並獲得更優惠的碳費費率，為企業永續經營與環境保護創造雙贏局面。

## 氣候變遷風險機會及因應措施

詳述請參閱 2024 年永續報告書第 100~103 頁。

## 落實不使用衝突礦產

詳述請參閱 2024 年永續報告書第 68~69 頁

不使用衝突礦產政策：

超豐電子承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突礦產，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礦產，且相關交易活動須符合電子行業公民聯盟行為準則。超豐透過「不使用衝突礦產政策」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，避免取得有爭議的礦產原料。為確保金、鈹、錫、鎢、鈷、雲母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「不使用衝突礦產」具體作法如下：

- 簽署「衝突礦產報告模板 (CMRT)」及「擴展礦物報告模板 (EMRT)」。
- 礦產來源追溯。

## 職業安全衛生政策

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

## 職業安全衛生政策執行情形及成效

詳述請參閱 2024 年永續報告書第 91~96 頁。

超豐電子已取得 ISO45001 及 CNS45001 認證，並依其作業標準來建立職業安全衛生管理系統，透過職業安全衛生國際標準要求，為員工建立安全健康工作場所，持續改善職安衛績效。

公司遵守勞工安全衛生法及其相關法令，制定安全衛生守則，供全體員工遵守，對潛在危險加以控制及對員工提供必要之保護措施、建立緊急應變程序以為應急之準備、每年實施消防救災訓練、定期實施勞工健康檢查以預防管理職業性傷害及疾病、於員工報到時即施以必要之安全衛生教育、設置足額之急救人員及安全衛生管理人員，以提供勞工安全衛生的工作環境並積極促進勞工安全衛生的自我防護意識，並曾獲勞委會頒發全國勞工安全衛生群組合作組織服務績優單位及防災聯盟績優單位團隊楷模。

## 疾病高風險員工之管理

依據「勞工健康保護規則」，超豐電子於員工受僱或變更作業時提供特殊體格檢查，每年亦進行特殊健康檢查，執行勞工作業環境檢測。針對體檢結果為二級以上之員工，會安排同仁進行專業醫醫師諮詢，綜合評估其工作性質、生活習慣、家族史等因素，提供員工及公司改善建議。過負荷高危險群員工則被列入健康關懷，亦鼓勵員參與健康促進活動，若符合疾病個案的收案標準，每 3 個月會追蹤關懷。

## 現場作業面管理

### ●化學品管理

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

### ●個人防護具

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

### ●作業環境測定

超豐電子每半年實施一次作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露的實際情況。若測量結果顯示有異常的測值，將針對異常區域實施監測並著手進行改善。2024 年度無異常事件。

## 消防逃生避難演習

●超豐電子成立緊急應變小組，其組成包含通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班、指揮班及指揮官。我們每半年針對緊急應變小組實施消防訓練及演練，每年訓練員工在日間與夜間參與消防疏散演習之實作，來增加預防火災意識。

●亦協助生產單位規劃定期實施區域性疏散演練，提升員工參與疏散應變演練之參與率及落實度。

●超豐電子重視勞工安全之宣導，在每年共舉辦逃生避難演習，讓員工了解意外發生時，應採取之措施與逃生路線。

## 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。

## 供應商管理

詳述請參閱 2024 年永續報告書第 66-67 頁。

超豐與供應商透過緊密合作模式，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。

供應商評比：

- 對主要原物料供應商進行評比。
- 評比項目包括品質、交期、成本及技術等各面向。
- 供應商評比分數未達標準者，要求供應商限期改善並附上相關佐證資料或安排現場稽核。

供應商稽核

- 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、綠色產品系統、環境安全衛生系統、電子行業行為準則系統(勞工人權)等各大面向展開。

依各項管理系統認證之取得，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(ISO 9001)或環境管理系統認證(ISO14001)之供應商，須出具保證書，保證不使用環境有害物質。

- 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，未改善者則取消供應商資格。

## 誠信經營

- 誠信經營推動單位

超豐為建構完善的公司治理，制訂「誠信經營守則」，誠信經營推動單位為行政處，由其負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，並每年定期向董事會報告。

- 誠信經營執行情形

公司對於新進人員進行誠信經營相關教育訓練，要求進入公司內部網站訓練園地：新進人員 RBA 訓練觀看訓練課程，訓練時數約 1 小時，課程內容包括「工作規則」、「道德行為守則」、「誠信經營守則」、「倫理守則」及「職業道德政策」等，114 年新進人員全員接受誠信經營相關教育訓練。

114 年 8 月 1 日第十一屆第 6 次董事會報告公司誠信經營情形，113 年度並未發現或接獲檢舉本公司人員涉有不誠信行為。

公司董事、經理人、受僱人於執行業務時，遵循公司所訂定「誠信經營守則」內應注意事項之具體規範，113 年度未發生違反誠信行為。

- 反貪腐/誠信經營

公司依「內部控制制度有效性判斷項目」評估版本，完成 112 年控制環境自我評估(含反貪腐)後確認：

○已建立內部行為準則及規範，強調對於誠信與道德價值之重要性，並常態性宣導告知組織所有成員瞭解及落實執行。

○組織所有成員在與供應商、投資人、債權人、競爭對手及會計師等往來時，其行為符合公司要求之誠信與道德價值標準。

○當組織所有成員違反內部行為準則時，及時辨識、補救及處罰。

行政處 113 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。

●反貪腐政策溝通及訓練

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

○不得當行為：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：有從事不正當利益，或從事其他違反誠信、不法之行為時，本公司專責單位，依相關證據展開調查。

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

●檢舉制度與檢舉人保護

於超豐網站公告檢舉之電子郵件信箱、或郵寄信箱收件地址等受理管道，供內部同仁及外部人員使用。

對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。



GREATEK