

企業社會責任報告書
Corporate Social Responsibility

2017





以專業回應責任，用心改善社會
飛宏，與您攜手共進



目錄

經營者聲明	5		
2017年永續成果摘要	6		
關於飛宏	8	共融雙贏	38
公司簡介	9	客戶關係與品質管理	39
產品與服務	12	供應商管理與稽核	42
全球據點	13		
公會協會組織參與	15	員工關懷	46
		人才結構績效管理	47
利害關係人與重大考量面	16	尊重人權兩性平等	48
利害關係人與重大考量面鑑別	17	安全衛生健康促進	55
重大性議題評估與回應	18	人才培育發展剖析	68
利害關係人溝通	23		
		社會參與	74
企業治理與營運	24	公益贊助社會服務	75
高階經營管理	25	弱勢照顧在地關懷	77
道德行為準則	26		
風險管理	26	附錄	80
企業永續與社會責任實踐	30	附錄一：查證意見聲明書	81
公司法規遵循	31	附錄二：GRI G4指標對照索引	83
		附錄三：永續發展目標(SDGs)對照	88
綠色研發環境保護	32		
落實環境保護	33		
綠色產品開發	34		
能源與減碳管理	35		
溫室氣體排放管理	36		
環保支出及收益	37		



報告書編輯原則

飛宏科技自發行第一本企業社會責任報告書 (2009 年版) 至今，本報告書為第九年度發行之企業社會責任報告書，持續呈現飛宏科技在經濟、社會、環境面上的努力績效與永續發展的企圖心。透過利害關係人的鑑別及議合、重大議題分析流程與根據全球永續發展報告書指南 GRI-G4 為撰寫架構，以編製符合國際規範且回應利害相關人關切議題的企業社會責任報告書。並藉此報告書，揭露飛宏科技財務與非財務績效之營運成果。

報告書範疇及數據

報告書區域範圍涵蓋了在 2017 年度 (自 2017 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日) 中，飛宏科技在台灣 (林口總部與台南廠) 廠區及東莞廠區 (含中國東莞廠、鐵松廠、達宏廠) 之企業社會責任績效與資訊。財務數據涵蓋整體母子公司營運績效，其餘指標揭露內容未涵蓋其他分公司、零組件工廠及轉投資公司。如果有任何的資料範疇調整，都會將於報告書中確實說明。報告書中財務報表皆經由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 定期查帳確認，ISO9001、ISO14001、OHSAS18001 等認證，皆有經第三方公證單位驗證通過，環保安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。部份財務資訊及詳細資料也同步在股東年報及公司網站上有較詳盡的揭露。

報告書撰寫架構

報告書內容架構採用全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的第四版永續報告指南 (GRI-G4) 為依據，並且按核心選項來撰寫，包含一般標準揭露與特定標準揭露，以揭露飛宏科技主要永續性議題、策略、目標、措施與成果。報告書內容討論與界定的過程亦符合 AA1000 規範原則，由副總經理室推廣且彙整所有揭露資料，再由報告書編輯小組透過與利害關係人議合、相關單位確認後編撰完成。為了讓所有利害關係人皆能閱讀報告書，飛宏科技發行了中、英文版本電子書於公司官網，歡

迎您的閱覽及下載。

報告書保證

飛宏科技委託第三方單位：艾法諾國際 (AFNOR Asia) 依據 AA1000 AS(2008) 第一類型中度保證等級及 GRI- G4 核心選項進行本報告書之保證，藉以提升其資訊透明度及可靠度，獨立保證證明書附於本報告書附錄。



發行時間與取得

飛宏科技定期於每年七月發行企業社會責任報告書，為了落實環保理念，推行無紙化，本報告書僅在公司網站上發行，提供下載。

現行發行版本：

2018 年 7 月發行中文版，12 月發行英文版

下一發行版本：

預定 2019 年 7 月發行中文版

(前期發行版本：2017 年 7 月)

聯絡方式

如您對飛宏科技企業社會責任報告書有任何意見或訊息諮詢，歡迎您與我們聯繫：

飛宏科技股份有限公司 總經理辦公室

地址：桃園市龜山區華亞科技園區復興三路 568 號

電話：+886-3-3277288 分機：1666

傳真：+886-3-3185999

網站：www.phihong.com.tw

電子郵箱：CSR@phihong.com.tw

經營者聲明

今年是飛宏科技創立的近 46 個年頭，一路走來，藉著所有公司同仁們的努力，我們歷經了全球金融風暴、紅色供應鏈衝擊及等等的挑戰。公司規模由原本的幾百人，增加到 2017 年的 7,000 多人，業績也達到新台幣 112 億元以上。我們同時體認到社會與環境責任對企業永續發展之重要性，以及針對利害關係人所關切的議題，持續致力於企業社會責任的實踐，自飛宏科技 2015 版 CSR 報告書以來，已連續兩年榮獲台灣企業永續報告獎銀獎的肯定，這都是所有飛宏科技同仁的努力成果。

回顧 2017，除了中國經濟強勁成長，全球其他經濟體大都仍呈現遲緩現象，此外在下半年，因車用市場需求大增，導致非車用電子產業供需失衡、全面缺料與材料成本飆升，不僅侵蝕了原來預期的毛利，缺料的衝擊將持續延續。根據年度營運表現之比較，2017 年的營業額與 2016 年營業額相比雖略為下降，但淨利比相較 2016 年的淨利比是增加的，這也更加說明了，飛宏科技於 2017 年初時的組織改組與產品聚焦的策略方向正確。同時公司持續積極創新，開發高效能、高附加價值之產品線與耕耘相關產品客戶，如醫療、智能、POE、電動車載裝置、電動車充電樁等，期待後續發酵，全面帶動公司營收及毛利率上揚。

我們深深意識到公司的營運績效與獲利也只是企業永續經營的一個部分，需要兼顧其他永續發展面向的使命。為了將理想實現化，在 2016 年底更新了飛宏科技的願景「以節能環保、創新、服務為核心價值，致力成為全球最優秀的電源供應商。」與使命「以環保愛地球為己任，提供全方位電能解決方案，成為客戶、員工、股東、廠商共享共榮的優質企業」，更將營運策略與企業社會責任連結，以確保經營策略與利害關係人所關切的期望一致。因此在 2017 年，飛宏科技除了專注核心業務發展與提升產品品質外，亦將客戶、股東、員工、供應商、社區在意的議題落實在經營策略中，作為公司永續發展的方向。除了各廠區的節約能、水資源與減排之永續管理外，高效節能的電源產品本身就是環境保護的利器，我們憑藉著優異的電能轉換技術，持續致力於高效能電源產品開發與

服務整合，且在電動車車載與充電樁，開拓歐美市場及與知名廠商合作，以具體實踐環境保護與節能減碳。

員工就是公司最重要的資產，我們規劃了更多元的教育訓練，讓員工除了提升專業能力之外，亦能各方面成長。並且加入了擴大員工意見調查、規劃改善意見平台、親子日等等新的措施，藉此凝聚全體員工的向心力。此外公司本著「取之於社會，用之於社會」的企業精神，長期關懷社會弱勢族群，積極鼓勵員工參與社區與公益活動，如淨灘、敬老活動、物資捐贈至非洲國家...等，並在員工間建立社會關懷的氛圍，來達到主動發揮愛心，積極參與公司推動的公益活動的目標。

追求企業永續發展是飛宏科技的終極目標，憑藉著專注核心產業之治理與獲利、積極創新開發高效的產品與服務、加強環保作為、建構幸福企業、回饋社會，以積極實踐與善盡企業社會責任，願意與所有公司同仁互相勉勵向此目標往前。



董事長 林 中 民

2017年永續成果摘要

經濟



新產品開發

IPX7



完成IPX7等級防水電源產品開發，量產出貨給歐洲消費性電子龍頭大廠



淨利增加

33%



較2016年營收略減0.6%
但淨利成長33%

未來目標

聚焦高毛利產品發酵，營收與獲利穩健成長

功率密度提高 5%

完成Type C-24W電源小型化開發，功率密度 (Power density) 較Type C-18W提高5%

未來目標

持續研發 GaN Power Device (高頻切換電源)以減少電源體積、提高效率與提供多電壓充電

綠色研發

與國際電動車大廠合作於日月潭設置充電樁



未來目標

促進官方、民間產業供應聯手合作，擴大電動車充電樁產業

產品認證

ISO9001:2015年新版轉換



未來目標

2018年七月底取得 IATF16949汽車業品質管理系統符合性聲明

社會



供應商廉潔書簽署率

69%



核心供應商廉潔承諾書簽署比率達69%，較2016年成長2.88%

未來目標

2019年底供應商簽署比率達80%

員工關係加強

- ▶ 擴大全部員工滿意度調查
- ▶ 持續辦理新進人員與高階主管午餐傾聽新進員工心聲
- ▶ 導入績效管理e化系統

未來目標

- ▶ 導入CI改善推動平台
- ▶ 計畫實施樂活假期(生日假)
- ▶ 導入e化員工滿意度調查

環境



綠色夥伴

Sony Green Partner

獲頒Sony Green Partner證書

未來目標

獲得Richo CMS (Chemical Substances Management System) 證書

水用量節省

33%

水用量減少

- ▶ 飛宏台灣：22%
- ▶ 東莞廠區：15%



環境監測

100%

環境監測達100%符合法規要求

未來目標

持續100%環境監測以符合法規要求，並將針對工作職場環境進行改善，且申請友善職場認證

ECO

溫室氣體排放

2017年飛宏台灣
納入溫室氣體排放
監控並揭露



未來目標

以2017年溫室氣體排放為基準
· 目標至2020年排放量降低5%

節省用電

5%

飛宏台灣：
9.1萬度電 / 5% (林口總部)



未來目標

以2016年為基準，至2020年整體用電量降低5%

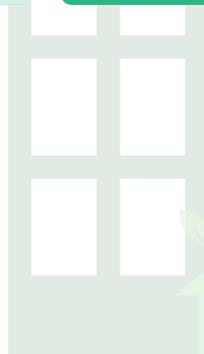
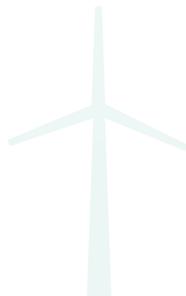
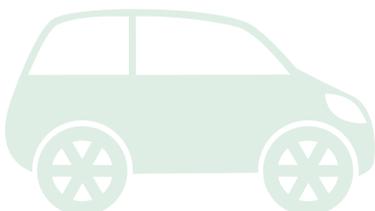
企業形象

飛宏台灣：
榮獲2017
台灣企業永續獎銀獎



未來目標

持續參加CSR與企業發展之相關獎項，為公司爭取更高榮譽



關於飛宏

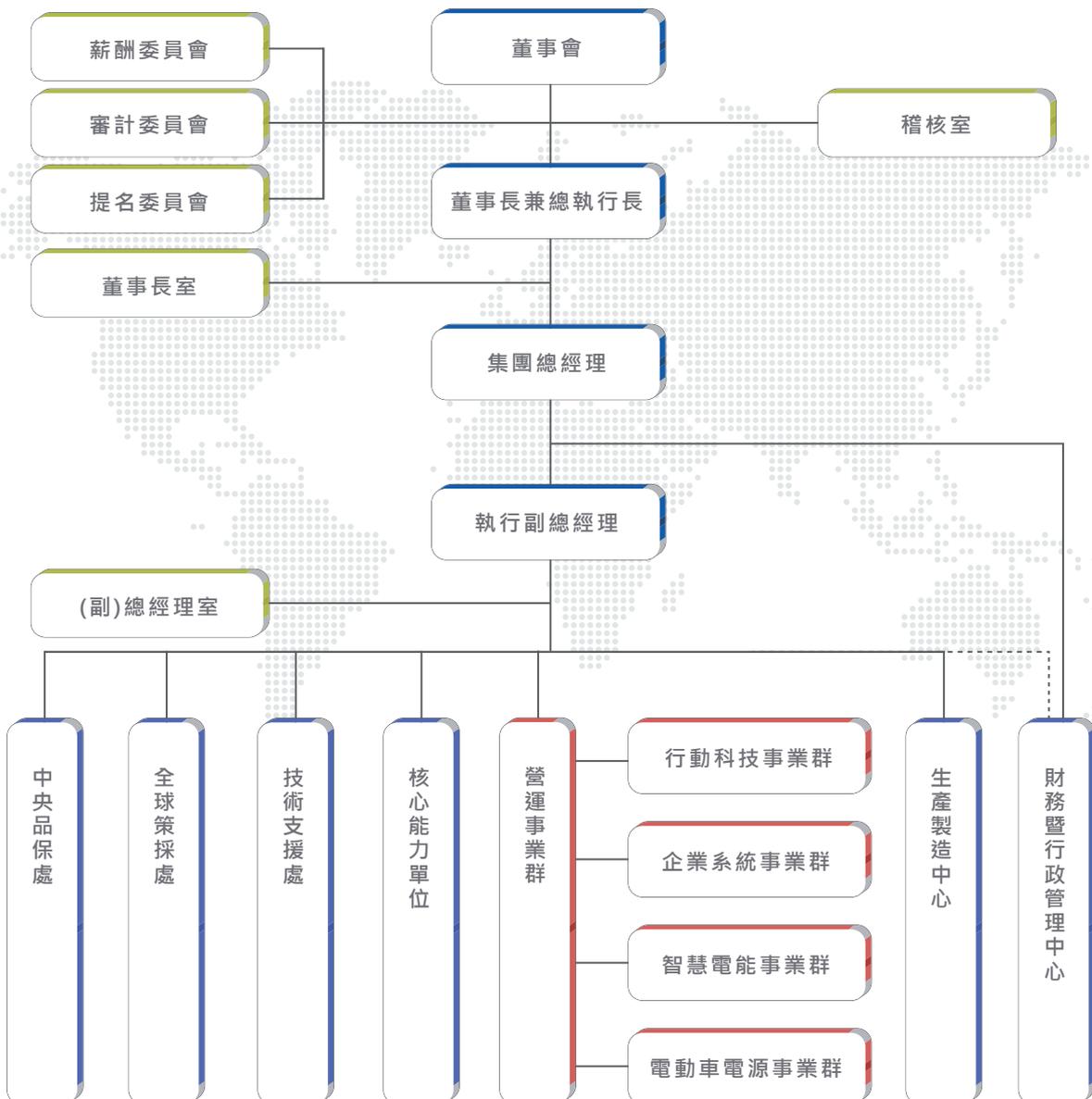
飛宏科技持續透過企業社會責任的實踐，推動經濟、社會、環境面向行動而邁向永續發展。



公司簡介

飛宏科技為台灣股票上市公司（股票代號 2457），營運總部設立於桃園華亞科技園區，生產製造基地設立於中國大陸的廣東省東莞市。在美國加州及日本東京也分別設有子公司提供客戶即時業務及技術服務。在本報告期間內，飛宏及所屬子公司之所有權均無重大變更。為明定公司發展方向與集中資源，飛宏科技於 2016 年年底進行組織改造與重整以節能環保、創新、服務為核心價值，致力於提供全方位電能解決方案，重新劃分營運事業處底下四大事業群：行動科技事業群、企業系統事業群、智慧電能事業群、電動車事業群。新組織於 2017 年 1 月 1 日起正式生效運作。

【飛宏科技組織圖】



公司簡介

飛宏科技為能在競爭激烈的電源產業中發揮優勢，並且將公司的產品與服務整合環境與社會領域創新的發展，以達到永續經營的目標，於2016年9月在新任執行副總經理帶領下，與公司各相關單位進行為期將近三個月的「願景與策略規劃共識營」，且將企業社會責任納入公司之營運項目與發展方向，重新定義飛宏科技的願景與使命。共識營與會成員，包括各事業區域經營層主管、中高階幹部及基層代表等，所有成員為著飛宏科技的短、中、長期未來發展方向提出意見與討論，並逐漸收斂，成為所有員工都願意追隨的方向，並由此構成飛宏科技的核心價值。

飛宏願景 (VISION)

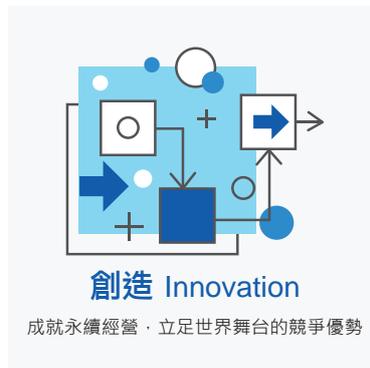
以節能環保、創新、服務為核心價值，成為全球最優秀的電源供應商。

使命 (MISSION)

以環保愛地球為己任，提供全方位電能解決方案，成為客戶、員工、股東、廠商共享共榮的優質企業。

經營理念 (VALUES)

飛宏深耕電源產業超過四十五年，創辦人林中民董事長憑藉著對電源產業的高度熱情，秉持著**誠信 (Integrity)**、**創造 (Innovation)**、**挑戰 (Challenge)**的經營理念，致力於研發產品與提升製造能力，事業規模也益加成長茁壯。其中誠信是飛宏科技的企業核心也是貫徹所有活動的中心思維，為落實這個理念並讓所有同仁貫徹執行，於飛宏科技的新人訓練數位課程中進行宣導，且列為新進員工之必修課程，受訓比例達100%。



經營方針

- 以節能、環保、服務為核心價值來強化產品設計及銷售。
- 持續自動化、智能化生產的投資以提昇生產效能，朝精實製程發展。
- 高功率數位化電源供應器開發以符合IoT物聯網等產業的需求。
- 持續改善流程、強化組織架構、提升管理效率、完善雲端化資訊平台。
- 重新審視全球市場動態，深耕行動裝置手持設備（平板、智慧手機等）、網通設備，並開發穿戴式設備、POS機、智慧家庭、家用級醫療設備、醫療美容設備、無人機和電視盒電源、同時以電動工具、工地用音響的領導廠商為目標，持續擴大各系列產品之市佔率。
- 持續開發新能源產品如電動車充電產品。

營業目標

- 公司的策略是鎖定應用領域，配合市場需求，適時推出新產品及開發新市場，以期能提高獲利能力，創造股東最大價值。
- USB PD/QC 電源、網通電源、中高階智慧型手機、平板電腦、電動工具、POS 機、印表機、電視盒、家用級醫療設備、機器人、醫療美容設備等電子產品使用之電源供應器及相關零組件為主要之市場開拓目標。
- 持續推廣節能減碳產品如電動車充電產品進入歐、美、日及大中華地區市場；以及積極拓展台灣的在地化服務，持續擴大市佔率。
- 持續關注新興產業如穿戴式裝置、無人機和 VR (虛擬實境) 市場發展，以適時切入。
- 增加消費性電子產品的開發，通路市場的直接結合。
- 強化高功率電源產品設計與市場開發。

產銷政策

- 因應市場競爭，以提高市佔率與銷售利潤為主要營業方針。
- 深化自動化、智能化生產之投資以提昇生產效能，朝精實製程發展。
- 精實生產與強化部品內製的垂直整合，以降低生產成本，杜絕生產耗費。
- 精實閒置產能及設備，降低工廠營運成本。
- 創新設計以及美化產品外觀，提昇產品競爭優勢。
- 積極投入新能源相關產品研發，因應市場需求。

品質政策



卓越的設計

透過在職教育訓練，積極培養人才，開發設計性能優越之新產品



優良的品質

從設計、生產、檢驗至交貨過程中，依相關程序確實監控，以確保產品品質



準確的交期

依客戶合約努力達成並滿足客戶對交期的要求



合理的價格

與客戶達成共識，訂定合理的銷售價格



滿意的服務

透過客戶滿意度調查及持續不斷的改進，努力達成客戶對服務的滿意度

- 與供應商策略聯盟，降低成本，強化原料品質。
- 持續拓展新興市場需求，創造更多營收來源。

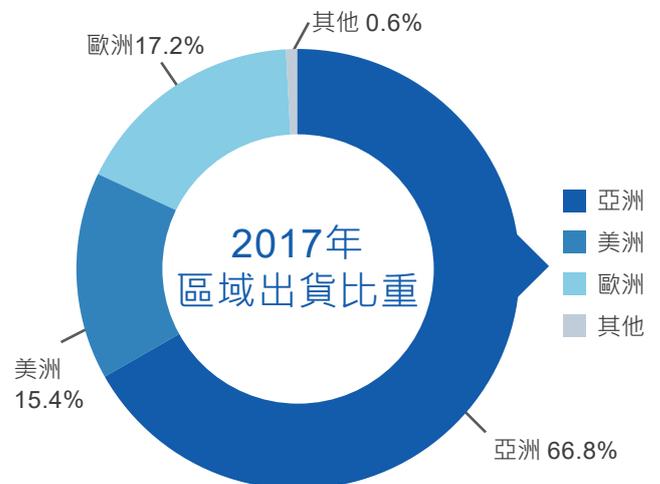
公司發展策略

- 持續研發設計與推廣綠色高效能產品。
- 製程改善，精實生產，提昇自動化及智能化比重。
- 強化品質標準，提供客戶安心、安全之產品。
- 提升創新、創意、創造之能力，因應未來趨勢潮流。
- 專注於各發展產業中並追求頂尖。

銷售區域

飛宏的銷售區域遍及世界五大洲，主要出貨市場以亞太 (66.8%)、美洲 (15.4%)、歐洲 (17.2%) 為主。2017 年內皆無發生任何禁止銷售或具爭議產品事項。

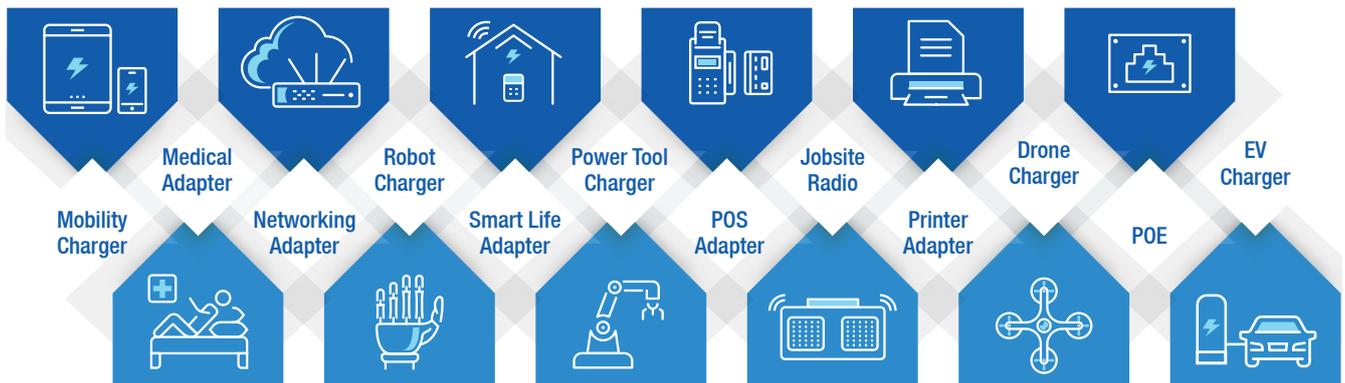
【2017 年區域出貨比重】



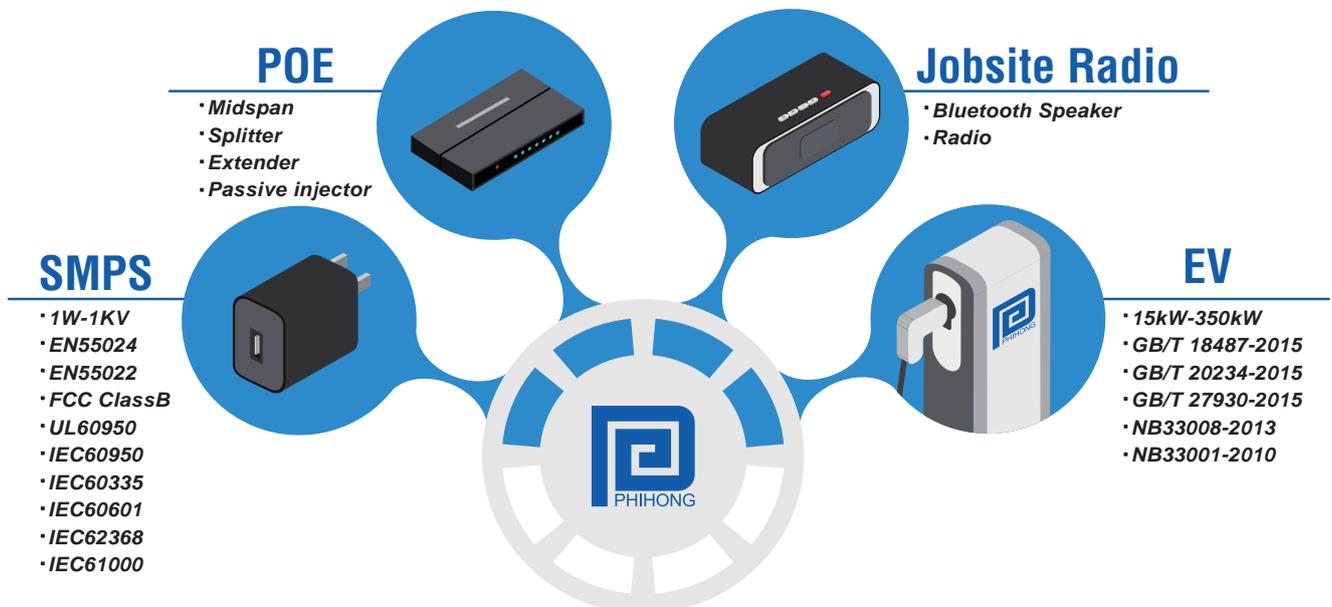
產品與服務

飛宏科技深耕電源產品近 46 年，為全球十大頂尖的電源供應器供應商之一，飛宏科技以發展電源產品為主，包括適配器、電池充電器、PoE (乙太網路供電器)、 電動車充電樁、工地用音響，跨足消費性電子、網通、POS、小家電、醫療、建築、工業、電動車等多元產業領域。

【產品應用產業】



產品類別

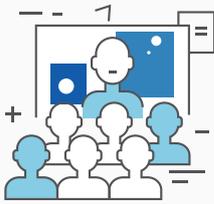


環境政策

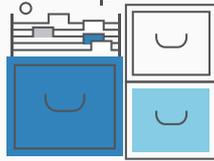
飛宏科技為求永續經營，將秉持企業良知，避免造成環境污染，承諾執行如下方針：

- 以結合規劃 (PLAN)、實施 (DO)、檢討 (CHECK)、行動 (ACTION) 之 PDCA 和確認 (CONFIRM) 之精神推動環境管理，減低和預防環境衝擊的產生。
- 以制度化管管理促使環境績效得以節約能源，持續改善及污染預防。
- 遵守環保法令及客戶環保要求有關廢(污)水、廢氣、廢棄物、噪音、化學品、禁用物質及有毒物質等必要之規定並宣導執行之。
- 設計及製造符合法令法規及符合環境管理物質(無危害物質 HSF) 之綠色產品。
- 定期審查環境目標及標的，公開環境成果。

職業安全衛生政策



遵守各項安全衛生要求
加強內外部管理之溝通



持續改善工作生活環境
預防各類安全事件發生



降低職業安全衛生風險
全力保障員工健康安全

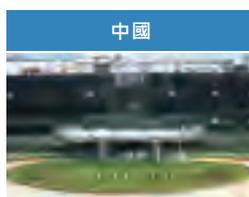
全球據點



美國
佛里蒙特、紐約



歐洲
英國、法國、德國



中國
清溪、東莞



台灣
台北、台南



日本
東京



營運表現

飛宏科技 2017 年全年營業額為新台幣 112.84 億元，較 2016 年減少 0.61%，稅前淨利新台幣 0.81 億元，稅後淨利新台幣 0.06 億元，獲利增加約 102.21%，毛利率 12%。飛宏在 2017 年度面臨事業各大經濟體不穩定之衝擊及零組件價格持續飆漲之挑戰，成長力道趨緩。雖然電源供應器之應用範圍廣泛，

預估市場需求仍可持續成長。飛宏以整體提升品質、價格、交期之競爭力、導入生產自動化、降低營運總成本、強化業務體制、提升產品技術力之經營方針來抗衡外部的嚴峻競爭，同時注意市場新產品之動向，致力開發高附加價值之優越性產品，期能因應總體環境之變化，朝永續經營之目標前進。

【2017 年合併財務績效表】

單位：新台幣百萬元

年度	項目	2015 年		2016 年		2017 年	
		金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比
	營業收入	11,123	100.00%	11,352	100.00%	11,284	100.00%
	營業毛利	1,011	9.09%	1,368	12.05%	1,314	11.64%
	營業費用	1,629	14.65%	1,677	14.77%	1,520	13.47%
	營業淨利(損)	-618	-5.56%	-309	-2.72%	-206	-1.83%
	營業外收入及支出	153	1.38%	47	0.41%	287	2.54%
	稅前淨利(損)	-465	-4.18%	-262	-2.31%	81	0.72%
	所得稅費用	47	0.42%	39	0.34%	-75	-0.66%
	本期淨利	-512	-4.60%	-301	-2.65%	6	0.05%
	總員工人數	8,696		7,858		7,126	

【營業收入與稅前淨利】

單位：新台幣百萬元



【總資產與股東權益】

單位：新台幣百萬元



說明：

- 圖表為飛宏合併營收、毛利及淨利，詳細經營狀況及財務表現，請參考飛宏 2017 年度年報揭露於公司官網 (www.phihong.com.tw)。
- 公司資產負債與權益及產品相關數據請分別參閱 2017 年度年報第 (78-80) 頁及 (64) 頁。
- 盈餘保留相關資訊請參閱 2017 年度年報第 (78) 頁。
- 飛宏台灣依產創條例規定向政府申請研發抵減之租稅優惠。

公會協會組織參與

飛宏科技基於企業永續的立場，我們積極參與國際 / 全國 / 地區性的倡議組織，加入組織成為會員更出席會議表達意見，期望能凝聚同業力量、促進產業交流、滿足非營利組織及社會的期待。本公司以組織

名義所參加非營利組織一覽如下表，包含了相關協會及全國或國際性倡議組織，以表達對外界發起的經濟、環境與社會憲章、原則或其他倡議的參與或支持，以下為已參與的相關機構。

【2017 公會協會組織參與】

面向	倡議組織或公約	擔任職務 倡議行動	倡議組織或公約	擔任職務 倡議行動
經濟面	台灣區電機電子工業同業公會	會員	台灣工商企業聯合會	會員
	中華民國內部稽核協會	會員	桃園市亞洲矽谷華亞科技園區廠商促進會	創始會員
	中華民國工商建設研究會 (第八、九屆)	會員	廣東黃埔報關協會	會員
	台南縣工業會	會員	廣東出入境協會	會員
	2016 商周學院企業家俱樂部	會員	東莞台商會清溪分會	會員
社會面	全球永續報告倡議組織 (GRI)	倡議	財團法人台灣兒童計家庭扶助基金會	每月固定捐款
	電子工業行為準則 (RBA)	倡議	社團法人台灣海洋環境教育推廣協會	倡議
	中華兩岸文化創意產業發展協會	會員	中華文化總會	會員
	桃園市警察之友會	顧問	財團法人伊甸社會福利基金會	捐助

主要倡議與參與

飛宏科技積極參與 CSR、永續發展及產業相關公共政策，為能徹底踐行企業永續與社會責任以及完整的組織資訊揭露，飛宏科技依據兩項國際標準及指引，即全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 全球永續報告性報告指引 G4 (2013) 以及 AA 1000 (2008) 當責性原則標準等兩項國際標準及指引，每年定期與利害關係人持續溝通於企業社會責任上的政策與績效，詳實呈現飛宏科技在企業社會責任的具體行動與進展。

響應衝突礦產政策

飛宏科技一向致力遵守電子業行為準則 (RBA) 並奉為圭臬，期待我們的供應鏈尊重並支持國際認可的人權運動。當採購來自剛果和毗鄰國家的金屬時，我們不會以任何方式，容忍、利用、投入、協助、支助以任何形式侵犯或濫用人權的行為。我們要求供應商遵守電子行業公民聯盟的行為守則，並期待供應商與飛宏合作，促使其供應鏈支持並遵守本政策。

品質及環保倡議 - 環境友善政策

飛宏科技除了肩負社會責任的自我期許外，並致力於環境友善產品的發展，洞悉環保是市場大勢所趨，若要與世界接軌，需要能滿足客戶的需求且與國際大廠同步致力於環境保護，生產符合環保的產品。身為電源供應器產業的領導廠商，飛宏科技率先遵循歐盟所倡議之有害物質禁用指令 (RoHS、REACH、WEEE)，來進行全面產品開發，且生產符合規範的產品。除此之外，更進而在部分產品開發上，導入高標準禁用有害物質管控；如無紅磷阻燃劑、無鹵、無塑化劑、遵守加州 65 法案 (視產品銷售區域) 等有害物質，同時建立管理供應商材料之資料庫，確保符合國際環保規範之供應鏈管理。如此讓客戶在產品的使用上能夠更安全、更有保障，並且藉著提高材料可回收比例，將產品與服務對環境之衝擊與影響降至最低。



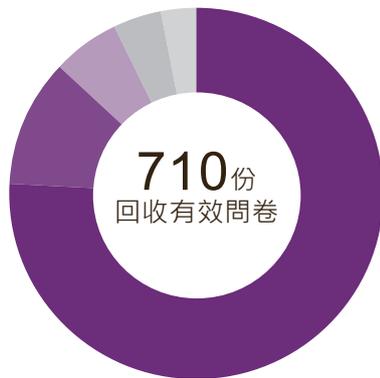
利害關係人與重大考量面

充分傾聽利害關係人的意見，與了解他們的需求是飛宏科技實踐企業社會責任之重要且關鍵的基礎。



利害關係人與重大考量面鑑別

【重大性分析流程圖】



利害關係人

76%

員工
Employees
539份

6%

股東
Shareholders
41份

3%

客戶
Customers
22份

11%

供應商/承攬商
Suppliers
78份

4%

地方社區+其他
Local Community and Others
30份

Step1 鑑別

充分傾聽利害關係人的意見與了解他們的需求，是飛宏科技實踐企業社會責任之重要且關鍵的基礎。只要是對營運有產生影響或因著我們的營運而受到重大影響之個人或團體，我們都將其列為利害關係人。根據這樣的原則，透過企業永續發展委員會，鑑別出飛宏科技在經濟面、環境面與社會面向利害關係人之重大關注議題，並與公司營運衝擊議題進行矩陣分析，以鑑別出飛宏科技之重大議題，進行對策與強化資訊揭露。

列出 10 個與公司相關之利害關係人，進而透過 AA 1000 SES-2011 利害關係人議合標準：依賴性、責任、影響、多元觀點及張力五大原則，由企業永續發展委員會進行利害關係人排序，鑑別出員工、客戶、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、地方社區五個主要利害關係人群組。

蒐集永續性議題

在揭露關鍵 CSR 資訊的過程中，參考 GRI G4 版特定標準議題、ISO-26000、電子業行為準則 (RBA)。經編輯小組成員討論後，以 GRI G4 版的 46 項特定標準議題為主設計利害關係人關注程度問卷。

利害關係人鑑別

經由 CSR 編輯小組成員的腦力激盪羅

【利害關係人清單】

利害關係人	建議對象
客戶 Customer	既有國內外之國際性品牌客戶
股東 Shareholder	一般股東 (含員工股東)、法人股東與評等機構
供應商 / 承攬商 Supplier	以原物料供應商為主要對象，另含部分工程包商 / 清潔服務廠商、廢棄物清理廠商等
員工 Employee	直接 / 間接人員，飛宏台灣以間接人員，大陸東莞廠區則以直接人員為主要對象 (包括組織各階層主管及員工)
地方社區 Local Community	廠區所在當地之園區管理中心人員及當地民眾

重大性議題評估與回應

Step2. 排序

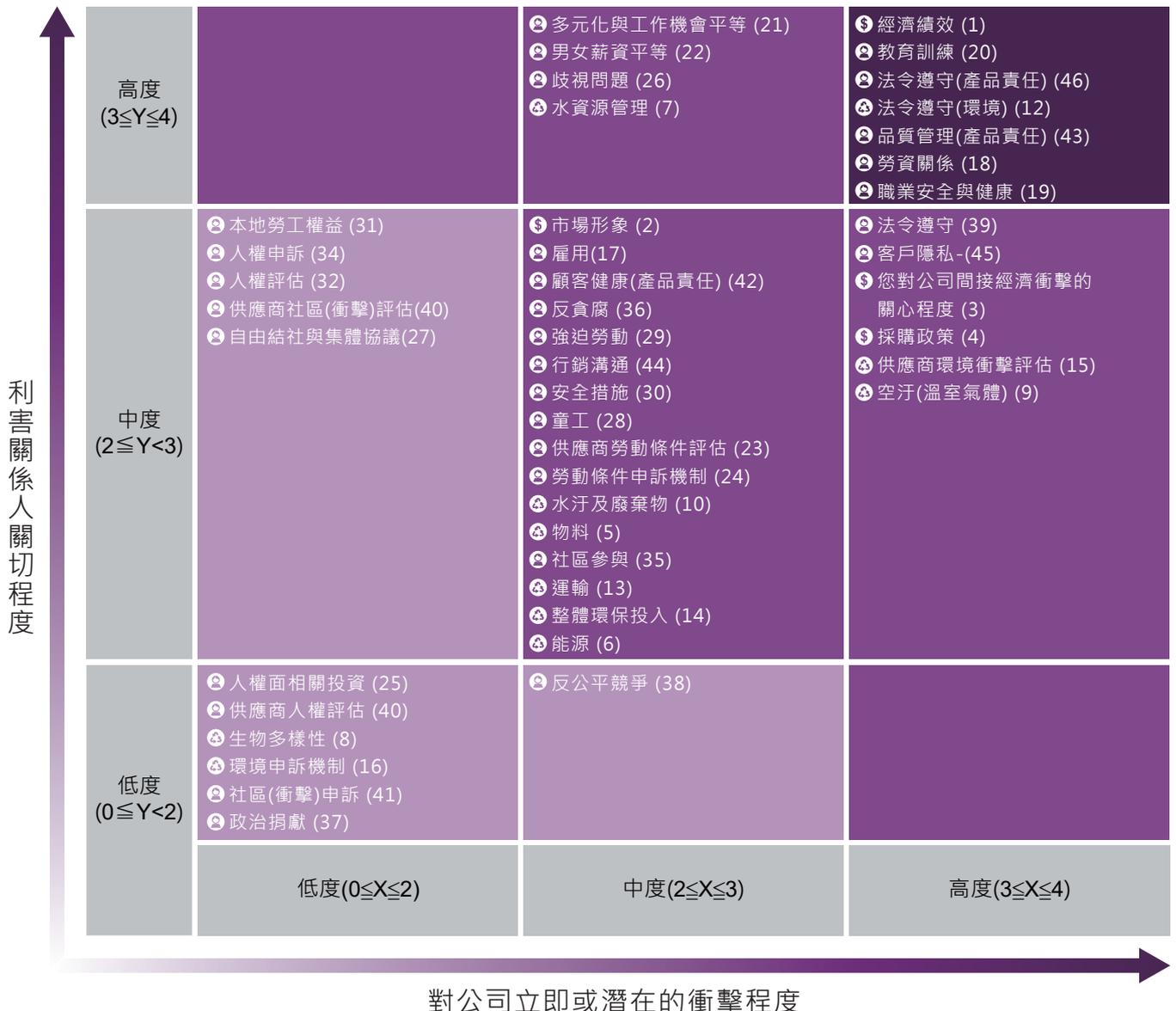
飛宏科技依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) G4 版指南及 AA1000 保證標準及原則之要求，進行以下的步驟，以系統性的鑑別、執行與揭露本公司重大性議題。為了響應無紙化，導入了微軟 Office 365 之問卷工具，透過網路連結進行調查。

1. 針對先前鑑別出之利害關係人群組，利用微軟 Office 365 之問卷進行調查，回收了共計 710 份有效問卷，以了解利害關係人所關注的議題及程度，

並且根據利害關係人關注的程度，將重大議題分為高度、中度及低度三個級距之關切程度。

2. 企業永續發展委員會成員 (委員、召集人、主委) 以微軟 Office 365 之問卷工具，依其在各領域與工作職掌上之專業知識，針對 46 個考量面的重大性議題進行衝擊程度評估，無論是直接衝擊或是有潛在衝擊，判別各重大性議題對公司營運之衝擊是高度、中度或低度衝擊程度。

【2017 年 CSR 重大性議題矩陣圖】



■ 低度重大性議題

■ 中度重大性議題

■ 高度重大性議題

💰 經濟面

Ⓜ 社會面

Ⓜ 環境面

【飛宏科技 2017 年 34 項重大考量面】

面向	NO	考量面	面向	NO	考量面
經濟面	1	經濟績效	勞動條件	20	訓練與教育
	2	市場形象		21	員工多元化與平等機會
	3	間接經濟衝擊		22	女男同酬
	4	採購實務		23	供應商勞工實務評估
環境面	5	原物料	人權	24	勞工實務問題申訴機制
	6	能源		26	歧視問題
	7	水		28	童工
	9	排放		29	強迫與強制勞動
	10	廢汙水及廢棄物	30	保全實務	
	11	產品及服務	社會	35	當地社區參與
	12	法規遵循 (環境)	產品責任	36	反貪腐
	13	交通運輸		39	法規遵循 (社會)
	14	整體環保投入		42	顧客健康與安全
15	供應商環境評估	43		產品服務與標示	
勞動條件	17	勞僱關係		44	行銷溝通
	18	勞資關係	45	顧客隱私	
	19	職業安全與健康	46	法規遵循 (產品責任)	

【2017 年 CSR 重大性議題矩陣圖】之 () 內編號請參照【2017 年 34 項重大考量面】圖表之 NO (編號) 。

Step3. 確認

針對鑑別出來的重大性議題，飛宏 CSR 編輯小組成員同時依據範疇、考量面邊界、時間三項原則，來確認對於公司會產生衝擊與利害關係人關注的重大考量面，另因每一重大考量面皆有多項指標，且各項指標之邊界範圍不盡相同，故詳細定義每一指標之邊界範圍，以確認關注議題的各方面作為皆涵蓋在本年度報告書內。

經過矩陣分析後，雖然 2016 年度重大議題之環境申訴機制 (16)、本地勞工權益 (31) 人權申訴 (34)、反公平競爭 (38) 並未被認定為 2017 之重大議題，但飛宏科技一向遵行高於法規的標準來運作，並且在本報告書內亦有揭露相關資料，如 P.31 之「公司法規遵循」無相關事件發生，及 P.49-51 之勞資申訴與溝通管道。

此外 2017 重大議題增加了歧視問題 (26)，P.49-P.50 也揭露飛宏科技一向反歧視與尊重人權，於 2017 年無發生任何歧視問題。

飛宏科技組織內部包含台灣林口總部 (含台南廠區) 與飛宏東莞廠、鐵松廠、達宏廠。其餘關係企業屬電源之小型零組件生產之廠區或行銷營運據點，因為並不具有重大性，未列入本報告書揭露範疇。組織外部包含地方社區、供應商與客戶，其中地方社區定義：飛宏台灣為總部位處的林口華亞科技園區及台南廠所在位址的永康區與大陸東莞廠區所位於的銀湖工業區；供應商定義主要是電源之原物料供應商、此外包含部分工程包商、清潔服務 / 廢棄物清理廠商等；而客戶則定義為國內外之國際品牌客戶為主要對象。

重大性議題評估與回應

【利害關係人關切之重大考量面與邊界表】

5類

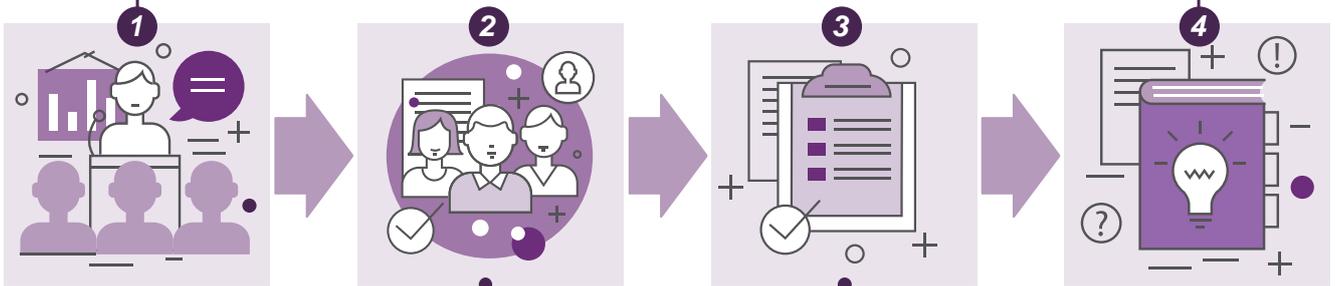
利害關係人

我們透過利害關係人AA1000五大鑑別程序，鑑別出股東、員工、客戶、供應商 / 承攬商、地方社區等五大類利害關係人

34個

重大考量面

經由矩陣分析利害關係人之問卷結果及中高階管理者針對企業永續營運衝擊評估，彙整數據成為各考量面之外部關切與內部衝擊程度，決議重大性門檻後，鑑別出2017年度飛宏科技的34個重大考量面



46類

永續議題考量面

依照全球報告倡議組織 (GRI) 所發佈的G4 永續性報告之46個重大考量面，進行重大性議題鑑別之問卷調查設計，以鑑別出主要的永續發展議題

710份

利害關係人問卷

透過問卷方式對各利害關係人進行調查，成功回收710份有效問卷，了解各利害關係人對議題的關注程度，並同步由20位在CSR委員會擔任幹部之中高階主管進行判別，以評估各議題對公司營運之衝擊程度



【利害關係人關切之重大考量面與邊界表】

面向	重大考量面	考量面	組織內		組織外				
			飛宏 台灣	東莞 廠區	供應 商	客戶	社區	股東	
經濟面	經濟績效	EC1 直接經濟價值的產出與分配	●	●				●	
		EC2 氣候變化對組織產生之財務及風險與機遇	●	●	●	●			
		EC4 政府給予的財務補貼	●					●	
	市場形象	EC6 資深管理階層在地聘僱比例	●						
	間接經濟衝擊	EC7 發展基礎建設投資與支持性服務及其影響	●				●	●	
		EC8 重要間接經濟影響，包含影響程度	●				●	●	
	採購實務	EC9 重要營運據點在地供應商採購比例	●	●	●				
	環境面	原物料	EN1 所用物料的重量或體積	●	●				
			EN3 機構內部之能源耗用量	●	●				
EN4 機構外部之能源耗用量			●	●					
能源		EN5 能源強度	●	●					
		EN6 減少的能源消耗量	●	●					
		EN7 產品和服務所需能源的降低	●	●					
		EN8 按源頭說明的總耗水量	●	●					
水		EN9 因取水而受重大影響之水源	●	●					
		排放	EN15 直接溫室氣體總排放量 (scope 1)		●				
			EN16 間接溫室氣體總排放量 (scope 2)		●				
EN18 溫室氣體排放強度				●					
EN19 減少的溫室氣體排放量				●					
廢污水及廢棄物		EN22 按水質及排放目的地分類污水排放總量	●	●					
		EN23 廢棄物總量，按總類及處理方式概述	●	●					
產品及服務		EN27 降低產品和服務對環境衝擊的程度	●	●					
法規遵循		EN29 違反環境法令被處罰巨額罰款的總額，及所受金錢以外的制裁的次數	●	●					
交通運輸		EN30 為機構運營而運輸產品、其他貨物及物料以及員工交通所產生的重大環境影響	●	●					
整體環保投入		EN31 按種類劃分的總環保開支及投資	●	●					
供應商環境評估	EN32 依環境準則監管之新供應商比例	●	●						
	EN33 供應鏈對環境的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	●							

重大性議題評估與回應

面向	重大考量面	考量面	組織內		組織外		
			飛宏 台灣	東莞 廠區	供應 商	客戶	社區
人權 面	勞僱關係	LA1 按年齡、性別和區域區分計算新進員工人數、比例與員工離職人數和離職率	●	●			
		LA2 在主要營運據點對正式員工提供之福利	●	●		●	●
		LA3 依性別統計育嬰假後復職與留任比例	●	●			
	勞資關係	LA4 針對不論是在團體協約內容之營運變更的最短預告期	●	●			
		LA6 區域與性別之工傷率、職業疾病比率、損失天數比、缺勤率及與工作有關死亡人數	●	●			
	職業健康 與安全	LA7 高意外風險與健康危害之員工	●	●			
		LA8 與工會達成的正式協定中，跟健康與安全有關的主題	●	●			
	訓練與教育	LA9 按雇員類別與性別計算的單一雇員每年接受的平均訓練時數	●	●		●	
		LA10 加強員工持續受聘能力，協助員工轉職的技能管理，及終生學習的專案或課程	●	●		●	
	員工多元化與 平等機會	LA11 依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例	●	●		●	
		LA12 按性別年齡組別少數族裔成員及其他多元化指標劃分治理機構成員和各類員工的組成	●	●		●	
	女男同酬	LA13 按員工類別和重要運營地點劃分，男女基本薪資和報酬比例	●	●		●	●
	供應商勞工 實務評估	LA14 用勞工實踐標準篩選的新供應商所佔比例	●	●			
		LA15 供應鏈對勞工實踐的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	●	●			
	勞工實務問題 申訴機制	LA16 經由正式申訴機制提交，處理和解決的勞工問題申訴的數量	●	●		●	
	歧視問題	HR3 您對公司歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動的關心程度？	●	●			
	童工	HR5 識別組織與供應商童工的風險；為消弭童工，組織所採行的措施	●	●	●	●	
	強迫與 強制勞動	HR6 識別組織與供應商強迫勞動的風險；為消弭強迫勞動組織所採行的方法	●	●	●	●	
	保全實務	HR7 保安人員在運營相關的人權政策及程序方面接受培訓的百分比	●	●	●	●	
社會 面	當地社區	S01 社區參與、引響和發展計畫的營運點比例	●	●			●
		S03 貪腐查核事業單位總數和百分比	●	●		●	●
	反貪腐	S04 反貪污政策和程序上的溝通和培訓	●	●		●	●
		S05 證實之貪污事件和採取的行動	●	●		●	●
	法規遵循	S08 不遵從法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰總量	●	●		●	●
產品 責任	顧客健康 與安全	PR1 為改進現狀而接受健康與安全影響評估的重要產品和服務類別的百分比	●	●		●	
		PR2 按後果類別說明，違反有關產品和服務健康與安全影響的法規和自願性準則（產品和服務處於其生命週期內）的事件總數	●	●		●	
	產品服務 與標示	PR4 依結果種類闡述產品與服務資訊和標示違反法規及自願性規範的事件總數	●	●		●	●
		PR5 衡量客戶滿意度調查的結果	●	●		●	●
	行銷溝通	PR6 禁售或有爭議產品的銷售	●	●			
		PR7 按後果類別劃分，違反有關市場推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	●	●			
	顧客隱私	PR8 客戶抱怨關於隱私權侵犯，和資料外洩等事件的總數	●	●		●	●
	法規遵循	PR9 產品與服務的提供與使用，違背法規與規定導致重大罰款之貨幣價值	●	●		●	●

利害關係人溝通

Step4. 審查

當報告發行後，並準備進行下年度報告之際，我們將重新審視之前報告書內容所揭露的考量面是否具備重大性，並且考量利害關係人的回饋，確認報告書內容的合理性與平衡性揭露的精神。除日常業務以各種型態與利害關係人保持互動之外，在官方網站上設有利害關係人申訴信箱 (CSR@phihong.com.tw) 作為利害關係人與公司最基礎的溝通管道。

飛宏科技與不同考量面議題及各類之利害關係人溝通，除以【客戶回饋處理程序】針對飛宏科技之客

戶進行回饋溝通外，另制訂有【環安管理溝通程序】、【信息交流控制程序】，由各權責部門擔當與利害關係人溝通管道妥適處理，除主動邀請利害相關人參與討論與溝通，如遇有任何申訴抱怨事件，均依照外部法規、內部既有規範及各管理系統相關程序或辦法執行。如民眾及員工意見處理程序、環境、安全衛生教育訓練與溝通諮詢參與辦法等。遇有特殊或重要狀況需專案處理時，權責部門當也會迅速知會 CSR 委員會於必要時召開專案會議因應。

【與利害關係人溝通】

對象	溝通管道 / 頻率	溝通頻率	溝通重點
股東、投資人	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東大會 定期依規定發佈財務年(季)報 發言體系回覆或 EMAIL 的詢問 重大訊息揭露於公司官網 CSR 問卷調查 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 1 次 每年 4 次 不定期 不定期 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 產業競爭狀況 業務發展及績效 風險管理 股利政策
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客服專線 / 網站公開資訊 客戶滿意度問卷調查 電子郵件、定期會議與稽核 CSR 問卷調查 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每年 1 次 不定期 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 環保法令遵守 產品與服務 溫室氣體排放 客戶隱私 強迫勞動
員工	<ul style="list-style-type: none"> 內部公告與電子佈告欄 團膳溝通會議 員工意見調查 員工申訴意見信箱 新人與高階長官有約座談會 員工福委會會議 勞資會議 CSR 問卷調查 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 半年 1 次 每年 1 次 不定期 不定期 每月 1 次 每季 1 次 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 勞工雇用 勞工 / 管理關係 訓練與教育 人權申訴機制 集會自由與談判 無歧視
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 網站公開資訊 供應商稽核及訪談 CSR 問卷調查 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商環境評估 供應商社會衝擊評估 供應商人權評估 原物料管理
在地社區	<ul style="list-style-type: none"> 園區管理中心例行會議 CSR 問卷調查 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 1 次 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 廢污水排放與廢棄物處理 空氣污染等環保議題

企業治理與營運

健全的公司治理制度是永續經營最重要的基石，飛宏科技藉著透明完善的公司制度、規章、內控來進行公司治理，以維護股東及其他利害關係人之權益。



高階經營管理

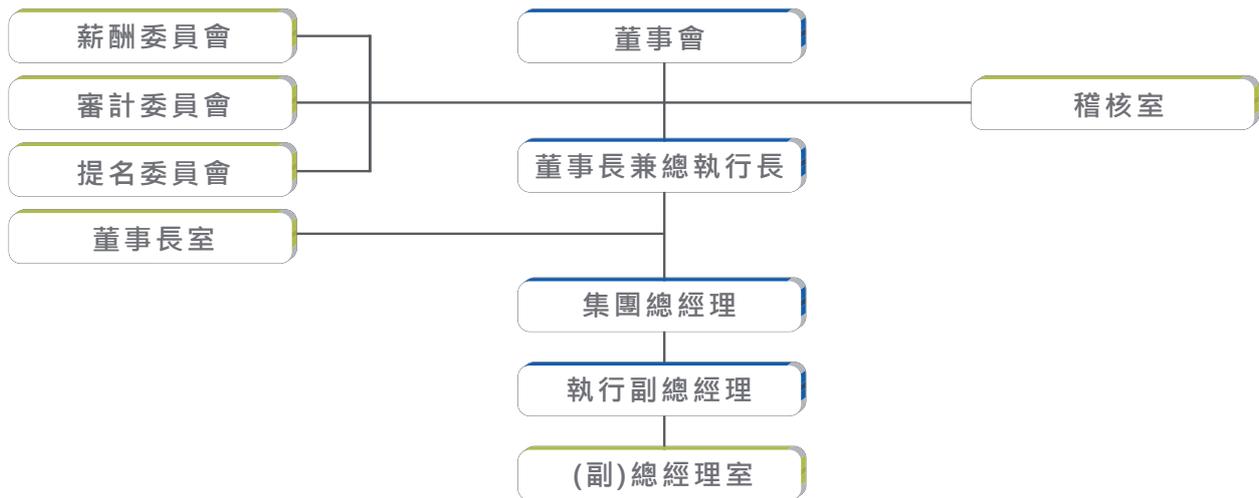
飛宏科技深信健全的公司治理制度是永續經營最重要的基石，公司的董事會負責指導公司經營策略、監督管理階層經營績效、討論決議公司治理制度之各項作業與安排並對公司及所有股東負責。為了確保董事會的有效運作與符合當責的要求，繼早先設立「薪酬委員會」，2017年間董事會更是增加了「審計委員會」及「提名委員會」，讓公司治理更加完善、有效率。

董事會

飛宏科技的所有權由股東大會執掌，董事會成員及監察人則由股東大會於2017年6月14日選出，任期三年；共計有11席董事（含3名

獨立董事），董事成員中包含1名女性董事。在公司治理上，飛宏公司由董事會委任經理人，並由董事會聘任之薪資報酬委員會決議經理人之報酬，其餘主管職務則授權由經理人任免之。董事會議至少每季召開一次，以監督內控政策與程序、審核經營績效和討論重要策略議題；遇有發生利益衝突時則採取迴避法制，並將迴避議案內容、董事姓名、利益原因及參與表決情形做完整記錄，以期符合公司運作的最大利益。

飛宏公司於2017年共召開8次董事會，董事出席率高達84.93%。此外在針對上市櫃公司共1,536家之第四屆公司治理評鑑結果中榮獲「前百分之二十一至前百分之三十五之公司」之殊榮。



薪酬委員會

董事會其下另設立薪酬委員會，旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董監及經理人之報酬，薪酬委員會一年至少召開二次常會。飛宏公司薪酬委員會共由三名獨立董事擔任委員，並推派洪裕原先生為本會之主席。2017年共召開3次薪酬委員會，薪酬委員出席率高達88.89%。

審計委員會

飛宏董事會依法於2017年6月14日依法設立審計委員會，旨在監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。審計委員會由三

位獨立董事組成，每季至少召開一次。2017年共召開5次審計委員會，審計委員出席率高達100%。

提名委員會

飛宏董事會依法於2017年8月11日設立提名委員會，旨在制定董事及獨立董事所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及獨立董事候選人；建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性；訂定或檢討董事進修計畫；訂定本公司之公司治理實務守則。提名委員會由三位獨立董事組成，每年至少開會二次。2017年共召開2次提名委員會，提名委員出席率高達100%。

道德行為準則

公司訂定【企業道德與商業行為準則】的基本理念是秉持誠信、創造與挑戰之經營理念，並執著對廉潔的堅持及高尚的道德操守提供客戶最優質產品與服務。所有代表公司執行業務的人員，必須理解與遵守本準則的信念和政策。不因任何人、事物環境而妥協。此外，飛宏科技公平而誠實地對待合作夥伴、供應商及分包商，不歧視也不與可能損害飛宏科技聲譽及違法的公司、個人有業務往來。

飛宏科技已進行腐敗風險評估，所識別出的重大風險在採購風險領域的不適當的接受餽贈、金錢，或以交際費用支出換取供應商物品和服務投標優惠待遇的回報。本公司採購人員及供應商知悉公司的反貪腐及反賄賂政策，2017 年度核心供應商中有 69% 簽回「廉潔承諾書」，較 2016 年成長 2.88%，2017 年沒有確認的腐敗事件和採取的行動。

課程名稱	參訓對象	訓練總人時
法務講座：營業秘密法簡介	業務同仁	84
防制企業賄賂與貪腐的控制設計與稽核技巧		6
最新勞動法令修正與近期弊案之內部控制實務彙析	稽核同仁	6
新·一例一休與弊案內控		6
新進訓練通識系列課程 - 企業社會責任知識介紹		96
職場倫理 - 企業道德與商業行為準則 (上集)	新進員工	120
職場倫理 - 企業道德與商業行為準則 (下集)		

飛宏台灣已將【企業道德與商業行為準則】轉製成數位課程，並定義為全員必修課程，同時要求所雇用員工全面簽署【智慧財產權暨保密協議書】。針對員工從業道德相關議題，如反貪瀆或智慧財產權保護，不定期進行教育訓練與全員宣導。

飛宏（東莞）電子有限公司，飛宏（東莞）電子有限公司（鐵松廠）。以及東莞達宏電子有限公司，為落實電子行業行為準則 (RBA 6.0: Responsible Business Alliance Code of Conduct) 訓練，將 RBA 納入新進員工的培訓課程中，期使新進員工能感受到飛宏對於落實 RBA 的用心並要求所雇用倉管及出納員工全面簽署【員工保證書】。同時每年舉辦一次企業社會責任有獎知識競答賽，知識競答賽的內容涵蓋了有關人權、反貪瀆、廉潔經營等相關內容，有效提升了員工對社會責任的深入了解。

課程名稱：電子行業行為準則	參訓對象	訓練總人時
飛宏（東莞）電子有限公司	新進員工	10,929
飛宏（東莞）電子有限公司（鐵松廠）	在職人員	844
東莞達宏電子有限公司	新進員工	9,229

風險管理

風險管理是對所有利害關係人的保證與責任，更是永續經營的必要手段。飛宏科技自 1972 成立以來，共經歷近 46 年的市場考驗，面對著持續攀升的全球性風險，除了憑藉著對各項法令審慎的遵循外，有效的風險管理策略與危機控管措施是應對營運風險的必要利器。平時落實遵守政府法規及公司制度，並且持續評估國內外經營環境的變化及風險。

飛宏評估公司各項營運，將風險分為「內稽內控」、「財務風險」、「資訊風險」、「營運風險」等四大面向，並針對各種不同風險規劃專人專責之管理方法與危機因應步驟，期望將企業經營之不確定性降至最低。各項風險管理說明如下：

內稽內控

2017 年飛宏共執行 52 項次稽核作業，針對稽核

缺失作業項目按季進行追蹤查核，直到 100% 改善完成。本公司依法制定內部控制制度及設置隸屬於董事會之稽核室，稽核主管列席董事會報告，並且定期向審計委員報告稽核業務，協助確保內部控制制度之設計及執行持續有效，促進本公司健全經營，以合理確保達成下列內控目標達成。

- 營運之效果及效率。
- 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- 相關法令規章之遵循。

稽核頻率	稽核項目
1 次 / 月	衍生性商品投資作業
1 次 / 季	背書保證作業、資金貸與他人作業
1 次 / 年	關係人交易管理作業
	預算作業
	對子公司監理作業
	法令規章遵循事項
	董事會議事運作之管理作業
	財務報表編製流程之管理 - 包括適用國際財務報導準則之管理、會計專業判斷程序、會計政策與估計變動之流程
	防範內線交易之管理作業
	資通安全作業
	取得或處分資產作業
	薪資報酬委員會運作之管理
	銷貨及收款循環
	採購及付款循環
	薪工循環
	不動產、廠房及設備循環
	融資循環
	投資循環
電子計算機處理作業循環	
研發循環	
2017 年缺失追蹤改善達成率	100%

財務風險控管

飛宏科技不從事高風險、高槓桿的投資活動。匯率風險採取自然避險方式，短期閒置資金之投資皆以具流動性、本金和收益兼具安全性之貨幣型基金和定存為主。此外透過向金融機構申請融資額度和向資本市場募發可轉債、公司債來支應營運資金和長期資本支出。

資訊風險控管

為保護公司及個人資訊以及對內對外通訊系統，避免因洩漏、竊取、破壞等人為因素，以及天然災害所引起的損失，並降低對營運的衝擊。飛宏資訊風險管理做法如下：

- 異地演練：每年進行二次資訊系統異地還原演練，確保當天然災害發生時（如地震、水災、火災等），如導致資料損毀無法使用，可於最短時間內恢復系統運作。
- 專線備援：對外專線分別向兩家電信公司租用，當一家專線有狀況時還有另一家專線可使用，確保對外營運正常。
- 密碼管理：登入公司企業入口平台密碼，每季系統強制使用者更換密碼始能進入平台，以減少密碼被盜用風險。



風險管理

營運風險控管

飛宏科技深知天然災害與意外事件等不確定風險項目，對於公司正常生產作業營運與員工生命安全有著潛在重大衝擊與影響，因此繼續以預防管理的積極態度來管理災害風險的範疇，也藉由落實安全規範的實施與嚴謹的風險管理計畫，致力達到電源產業安全最高標準。為確保公司於災難（包括火災、地震、颱風、停水、停電、戰爭、政治動亂、恐怖攻擊、食物中毒、法定傳染病、環境污染等）發生後，能迅速恢

復正常運作，減少公司及客戶財產損失，並維護公司聲譽及員工安全。我們運用保險方式來因應及轉移風險。2017年飛宏科技針對商業火災、貨物運輸、產品責任及公共意外等，向保險公司投保，確保在保險期間內，能將突發而不可預料之意外事故所導致之承保財產遭受毀損或滅失等風險，透過保險規劃及固定保險費支出，將營運風險轉移並將可能造成的損失降至最低。

單位：新台幣

保險規劃	產品責任保險	貨物運輸險	商業火災保險	財產一切險
範圍	飛宏集團		飛宏台灣	東莞廠區
保額	\$0.64 億 ~ \$3.8 億	\$105 億	\$9.87 億	\$66.01 億
總保費	\$372.3 萬			



氣候變遷因應

全球氣候變遷引發之極端氣候風險不斷上升，災害發生的頻率及規模亦隨之增加，面對全球氣候會議 COP21《巴黎協定》訂出的抑制升溫 2°C 氣候行動目標，飛宏科技積極未雨綢繆，於東莞廠區 2009 年開始導入溫室氣體盤查，並在 2015 年台南新廠設置

屋頂太陽能，為預先因應未來氣候變遷可能產生之衝擊與威脅，降低風險所造成的損害，創造價值將危機變成契機，評估列出相關風險議題所帶來的衝擊影響及潛在機會如下頁表「氣候變遷風險評估表」。

【氣候變遷風險評估表】

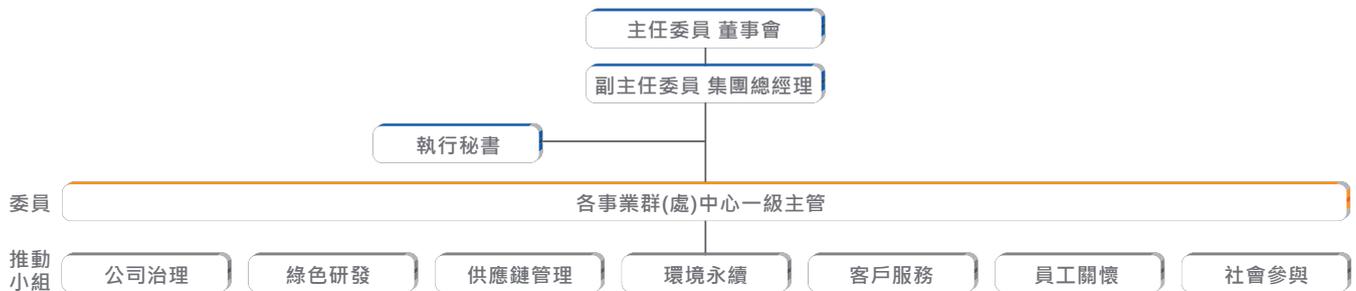
氣候變遷風險	衝擊或威脅	因應策略	潛在機會
<p>能源供給</p> <ul style="list-style-type: none"> 能源價格大幅上升 能源中斷供給 	<ul style="list-style-type: none"> 製程：高能源成本提升，能源需求高峰造成生產中斷。 供應鏈：碳價導致原物料價格上升及運輸成本增加 市場：營運成本增加影響市占率，高耗能產品不受青睞。 	<ul style="list-style-type: none"> 東莞廠區 2009 年導入溫室氣體盤查，並以 2010 年為基準年，預計 2020 年達到排放減量 5% 以上。 設定節約能源目標，善用政府節能診斷服務資源進行改善措施。 使用再生能源，於 2015 年建置台南新廠時即設置屋頂太陽能，目前已正式服役，平均每年可發電 3 萬餘度，減少碳排放。 	<ul style="list-style-type: none"> 推動綠色產品或再生能源，減緩氣候變遷。 發掘法規所衍生的機會，而非僅看到成本與風險。 將氣候變遷策略視為關鍵競爭優勢。
<p>資源短缺與投入成本</p> <ul style="list-style-type: none"> 無水衝擊 水價大幅上漲 物料大幅漲價 	<ul style="list-style-type: none"> 製程：水資源取得性降低，衝擊製程營運。 供應鏈：供應商受水資源限制，致製程投入成本增加。 市場：營運成本增加影響市占率。 	<ul style="list-style-type: none"> 除平日節水管理外，針對限水非常時期規劃三階段因應措施維持營運，以降低乾旱發生時對公司的影響。 綠色製造：嚴禁採購或使用對人體環境有害之原料與衝突礦產，同時要求主要供應商配合綠色製造之政策，加強相關稽核。 	<ul style="list-style-type: none"> 天災導致產品汰換需求增加 透過公開揭露，獲得投資人、客戶、利害相關者支持。
<p>極端高溫日數增加</p> <ul style="list-style-type: none"> 冷卻系統承載加重 電器設備過熱 熱浪影響人員出勤 	<ul style="list-style-type: none"> 資產：資產加速損壞、電器設備運轉效能低、溫度敏感設備受損，額外冷卻設備成本增加，品質受影響。 供應鏈：產品品質受影響 勞工：員工缺席增加，工作場所過熱，生產力降低、勞動力維護與技能訓練困難。 	<ul style="list-style-type: none"> 導入智能型電能管理系統『需量管理功能』達到契約容量最佳化應用的目的。 運用保險方式因應及轉移相關風險，包含商業火險、財產一切險、貨物運輸險、產品責任險等 	
<p>極端氣候事件</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎設施應付能力 災害緊急救援 保險是否足以支付災害所造成的損失 	<ul style="list-style-type: none"> 營運、資產：資產受損、能源供給不穩導致營運中斷。 供應鏈：原物料和貨品輸送受影響，運送延遲。 勞工與：額外的管理成本，員工無法上班。 		

企業永續與社會責任實踐

企業永續發展委員會

飛宏科技一向秉持善盡企業社會責任的企業文化與精神，在顧及本業的創新與成長的同時，持續積極推動企業社會責任的實踐，並且自 2009 起，每年發行企業社會責任年度報告。為擴大企業社會責任深入的推動，並統籌永續經營目標與發展方向，飛宏科技於 2014 年制訂【企業永續發展委員會設置辦法】，且籌組「企業永續發展委員會」，由主任委員及委員們推動並檢視各項議題之目標設定與績效達成，也藉由每年發行之企業社會責任報告，揭露公司在企業社會責任上的表現。

飛宏企業永續發展委員會之運作，另編有【企業社會責任手冊】與【企業社會責任管理程序】，將 GRI (Global Reporting Initiative) 「G4 永續性報告指南」與 AA1000(2008) 當責性原則鑑別後列入年度揭露的指標，經裁示列入討論的管理內容，列入年度重大永續性指標的相關議題管理。本委員會下設「公司治理」、「綠色研發」、「供應鏈管理」、「環境永續」、「客戶服務」、「員工關懷」、「社會參與」七個小組負責相關議題推動，各小組功能與宗旨分述如下：



推動小組	功能與宗旨
公司治理	協助強化董事會職能、注重股東與利害相關人權益，並整合相關部門訂定各項公司治理相關規章與制度，負責協助完備與落實企業內控制度，確保資訊揭露透明化及相關法令遵循，以實踐公司正直誠信的核心價值、資訊透明、注重股東權益、內控良好的經營理念
綠色研發	以綠色設計為飛宏科技產品研發的核心價值，持續研發創新設計與綠色製程，生產符合綠色環保產品，降低產品生命週期對環境所產生的負面影響，同時提高市場競爭力
供應鏈管理	負責建立保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，於品質能力、成本領先能力、交貨供應能力、服務團隊能力、永續能力等各方向與供應商建立長期夥伴關係
環境永續	負責整合全公司環境保護及安全衛生管理工作，制定環安衛績效指標，推動各項減廢暨資源再利用，溫室氣體減量等專案，並配合綠色生產委員會推動各項綠色製程及供應鏈管理活動
客戶服務	以客戶立場思考，提供客戶更高品質，更低成本及更快速之產品與服務，達成創造客戶最高價值的管理目標
員工關懷	重視員工溝通與職能發展，提供具競爭力的薪酬福利，致力完善且多元化的生活平衡措施，打造良善、安全與和諧的職場環境
社會參與	推動全公司對外社區、社會之溝通，結合外部公益資源，以「教育」、「藝文」、「公益」及「環保」為主軸，持續致力於科技研究發展合作、長期教育協助、藝文等社會公益活動推展

飛宏企業社會責任承諾

飛宏科技承擔企業社會責任涵蓋公司治理、環境保護、社會參與等三大領域，對於股東、客戶、供應商、員工、政府機構、營運社區與社會大眾等利害關係人，長期深耕經營努力不懈展現成果並落實各項改進事宜，實踐與所有利害關係人之承諾與方針：

- 創造公司價值，提升投資人與利害關係人的利益收穫。
- 維持良好公司治理，嚴守道德誠信，遵循法律規

範。

- 提供員工安全健康的工作環境，鼓勵員工參與社會公益活動。
- 致力推廣企業社會責任的理念，與合作廠商及客戶共同追求永續發展。
- 研發及製造符合 HSF 及環保節能產品，並落實環境管理系統，以減輕對環境的衝擊。

上述承諾是飛宏落實企業社會責任的目標和方

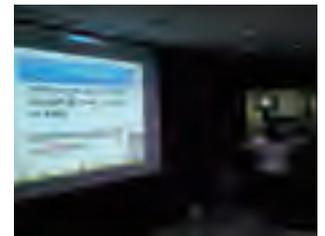
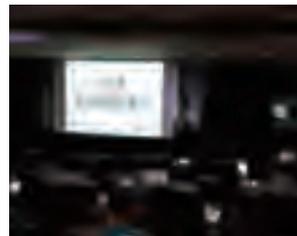
公司法規遵循

向，並在日常營運拓展相關活動的深度與廣度，設立各項指標，定期追蹤績效作為改善參考，並即時揭露相關資訊，以確保組織內外部的溝通品質。

CSR 教育宣導

為確保全體員工都能了解企業社會責任並履行 RBA 責任條款，2015 年起飛宏台灣將「飛宏企業社會責任實踐」主題納入職前訓練必修課程並進行課後評量。此外，也利用數位學習平台發行「飛宏科技 e

報」，不定期開辦企業社會責任相關講座宣導、鼓勵員工參與社會公益活動等資訊，以增加員工對於企業社會責任相關議題之認知，訓練課程如下：



內部訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 2017 第一梯新進訓練通識系列課程 - 企業社會責任知識介紹 • 2017 第二梯新進訓練通識系列課程 - 企業社會責任知識介紹 • CSR 導課程：淨化環境 - 植物的抗污性與環境保護長照福利補助說明 訓練總人時：218.5 小時	<ul style="list-style-type: none"> • 1.5 小時 • 1 小時 • 1 小時
外部訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 2017 第三屆台灣永續報告分析發表會 • 防制企業賄賂與貪腐的控制設計與稽核技巧 • 室內空氣品質維護管理專責人員訓練班 訓練總人時：42 小時	<ul style="list-style-type: none"> • 7 小時 • 6 小時 • 22 小時
線上課程	<ul style="list-style-type: none"> • 職場倫理—企業道德與商業行為準則 (上集) • 職場倫理—企業道德與商業行為準則 (下集) • 訓練總人時：120 小時 訓練總人時：120 小時	

公司法規遵循

飛宏科技對於遵循各項法規極為重視，並以守法企業自詡。每年不定期於內部重申商業道德、公司治理、員工品德操守等道德規範。並以誠信經營原則恪遵營運所在地的各項法規。這是飛宏科技作為世界公民的角色與責任。飛宏台灣設有法務室，協助員工釐

清各項法規疑義。倘若員工有違反法律、勞工安全規章或法規、勞動契約及商業道德之情形，飛宏科技亦將依相關法令及懲戒措施追訴處理，並且也會合理影響員工績效評核的結果。

法規遵循	
環保法規遵循	2017 年飛宏科技並無發生重大洩漏事件，亦無任何重大違反環境法條規定的事件、環保違規受處罰或罰款事件發生。
勞動法規遵循	飛宏科技遵循勞基法，2017 年並無使用童工事件發生。無涉及歧視、原住民權利及經由正式機制申訴之人權相關個案。每位員工於聘僱時皆依法簽訂書面勞動契約，契約並載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，並定時進行檢視與控管，2017 年未有相關違規受罰事件；也無接受人權相關的審查及影響評估。
產品標示、行銷等法規遵循	於產品行銷上不論是在廣告、文宣、參展、新聞稿發布，或贊助活動方面均遵守市場公平競爭法規。法務部門也針對行銷與業務相關單位進行相關訓練，宣導同仁以正當方式進行業務行為之必要性，並提醒同仁勿不當方式獲取銷售業績、或以惡性併購、掠奪性訂價等行為製造非法市場障礙。

綠色研發環境保護

飛宏科技持續由價值鏈中尋找創新改善環境的機會，除了導入嚴格管控有害物質、高效能及縮小體積之綠色研發之外，透過100%環境監控進行環境管理。



落實環境保護

飛宏科技是電源的专业設計與製造的優良企業，更應善盡企業社會責任，在過去的近 46 年間持續進步，就如公司在 2016 年修訂的公司使命，除了是「提供全方位電能解決方案」外，並且是「以環保愛地球為己任」，我們深信產品的設計開發，不單只是為了提供人類更舒適便捷的生活品質，更需要對於我們所存在的地球盡一份心力，為了永續發展，我們持續進行綠色產品的開發、落實產品設計研發上符合 ROHS 規範或進而符合更高無鹵等要求，將其導入供應鍊管理之中。同時也進行環境物質管理以及相關節能減碳數據監測，進行有效地節流，提高能源使用效率，藉著這些實際作為，善盡世界公民的責任，以減緩溫室效應，降低由於全球暖化導致氣候變遷的衝擊。

綠色產品開發

研發設計的源頭是開發綠色產品成功與否的重要因素，研發人員被要求在產品設計初期需要有綠色設計的思維，評估產品在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，進而考量導入可行對策在新產品中，如致力於零件與最終成品的小型化、材質管控，以及高效率充電器與電動車充電樁的研發，以期降低對環境的影響。研發方向重點如下：

小型電源開發

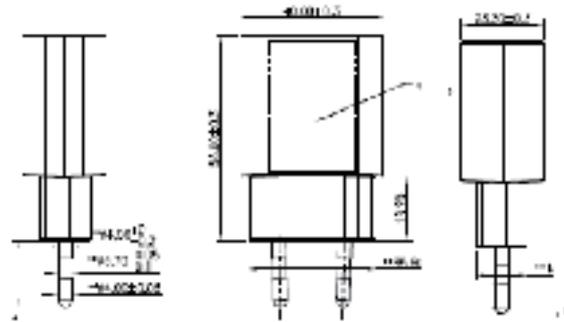
- 飛宏科技為響應節能環保，設計系列產品符合美國 2016 年新能源法規 LEVEL 6 效能規範，此外基於 2016 年 1 月歐盟在非強制要求現有產品能提升 3-5% 平均效能、低待機功率需低於 75mW 且在 10% load 條件下能效也要符合，為配合此非強制要求，飛宏科技在 2017 年開始新開發的產品，皆以此要求為規格，有部分機種設計甚至還達到了 2% 以上能效裕度，並且產品待機功率可達約只有 30mW，以開發符合節能減碳並優於客戶期望的產品。
- 通用序列匯流排功率輸出支援 (USB Power Delivery:USB PD) 及 C 型連接器 (Type C connector)，開發出新一代共用性更高產品，耐受電流擴充至 5 安培，且將原固定輸出 5 伏特電壓增加為可以輸出 5 至 20 伏特電壓，以便能夠提供更

多裝置需求的電壓，不但可以接收、輸出更高功率與電流，且加速個人電腦或行動裝置充電，涵蓋更廣應用，已有多項產品得到 USB 協會認證，目前設計產品功率已可達到 60W。

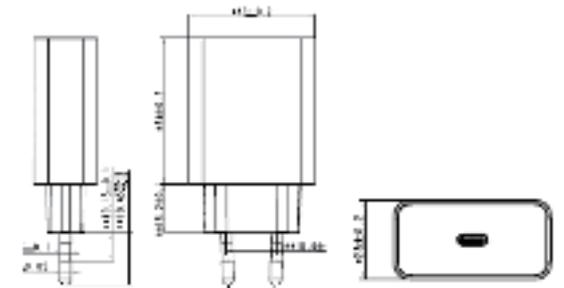
- 致力小型化產品開發，讓產品之功率密度 (Power density) 提高 5%，進而減少材料及塑膠及五金類的需求。此外進行開發 GaN Power Device (高頻切換電源)，可以進一步顯著降低體積、提高效率。

【圖一】Type C-18W VS 24W 小型化產品開發：
功率密度 (Power density) 提高 5%

2016 年 18W 尺寸 58X40X23.3



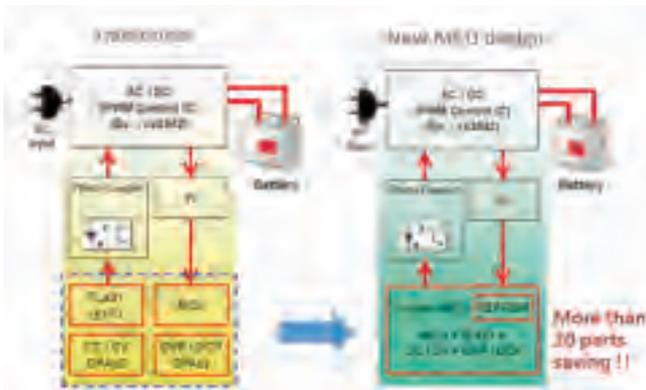
2017 年 24W 尺寸 54X46X23



- 在變壓器設計方面，藉由減少漆包線繞層由五層降低為三層，不但節省三分之一材料的用量的使用，並顯著降低工時 (20 秒)，在這直接人力短缺的時候，優化製程以減少人力需求。結果是符合了客戶需求，減少了材料、人力的耗損，最終也減少碳的排放量。
- 建立零件資源池以簡化材料種類，讓相近瓦數的充電器或適配器，使用超過 60% 相同之零件。擴大標準品的研發、降低研發時程，且降低客製化的數量種類，以降低對環境的衝擊。增加生產自動化比率，以達到高品質、高效率生產的目的。

綠色產品開發

- 飛宏科技極力與 IC 供應商技術合作，進行數位化電源開發，逐步採用數位控制 IC 來取代類比 IC，估計可達到減少約 30% 周邊元件之使用。以一充電器產品為例，導入專為充電器應用之數位 IC，其最大特色是將兩個 OP 放大器整合至 IC 內部，原電路之控制板採用類比 IC 需要 64 個周邊元件，改採用數位 IC 後僅需要約 44 個周邊元件，因此該系列機種每台約可省下 20 個元件，附帶減少體積並降低人工成本。



EV (電動車) 產品開發

- 憑藉著享譽全球的電能轉換技術，飛宏科技成功研發出一系列高效節能的電動車充電解決方案，包含直流充電樁、交流充電樁、廣告推播電動車充電樁、直流電充電模組、輔助電源、通訊模組等。提供給電動巴士、電動乘用車、物流車、各型特種車等使用，積極跨足大瓦特數電動車的快速充電領域。飛宏的充電樁產品統計在 2017 年總共為各式電動車充電超過 300 萬度，減碳量達 1,800 公噸以上（以一度電 0.6kg CO₂ 計算）。
- 飛宏科技的電動車充電電源模塊，為新一代的數位控制電源 (Digital Control)，可以輸出 200V-750V 的電壓，涵蓋了市面上大部分巴士及小車的需求充電電壓，94.5% 的高輸出效率，更減少了能源的損耗及等待充電的時間，目前採用飛宏電源模塊的充電樁已取得了台灣 CNS 及大陸 GB/T 等認證，預定 2018 年也可取得 IEC61851, CHAdeMO 的認證。飛宏電源將設計更高的輸出電壓以及 V2G (Vehicle to Grid) 的功能，具有雙向充放電功能的電源模塊可以讓電動車與智慧電網結合，利用電動車本身的高容量電池來平衡電網尖峰及離峰的用電需求，並由專業的研發團隊與客戶以及供應商的技

術與材料的共享合作，透過創新思維，持續開發對環境更友善的永續產品。

- 日月潭風景區管理處（簡稱日管處）為響應節能減碳與提升潭區綠能運具使用量，協同飛宏科技與知名電動車大廠，於潭區設置 10 支電動車充電樁，並在 2017 年 12 月 8 號當天在向山遊客中心舉行充電樁啟用儀式。

【圖一】2017 年底與知名電動車廠商攜手於日月潭建樁

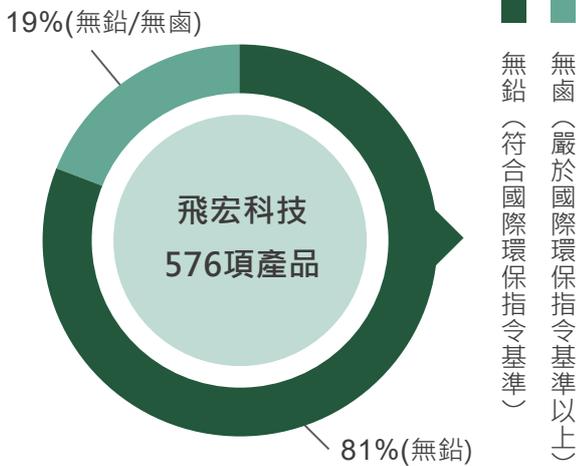


有害物質管理

飛宏科技持續地將對環境友善的概念導入產品開發設計與生產，在原物料的選擇上是以高標準要求飛宏的綠色供應商滿足飛宏的規範，因此飛宏科技“-R”料號部件對於有害物質的管控實際上是除了滿足目前國際法規標準；如歐盟 RoHS2.0 與 WEEE 廢電子電器設備回收等環保規範外，更加嚴格地要求產品須滿足 REACH 法規、禁用紅磷阻燃劑的使用、管控石棉，並且在產品外觀部件也導入 PAH（多環芳香烴，Polycyclic Aromatic Hydrocarbons）的管控。此外，近年來我們更是導入“-H”料號部件，除了滿足鹵素（氯 & 溴）及 RoHS2.0 規範的四項塑化劑 (Phthalates)(BBP/DBP/DIBP/DEHP) 的管制之外，同時也規範三氧化二銻阻燃劑的使用與限制 23 項塑化劑 (Phthalates) 的使用，讓消費者在使用產品過程中能夠更安全、有保障。



【2017 總開發機種】



* 以上所有機種皆符合 WEEE 規範，可以達到 75% 以上之可回收率，甚至有些機種可以達到 90% 以上可回收率。

飛宏科技並不僅僅以此為標準，針對未來可能之禁 / 限用之物質，在不影響產品的品質、安全性、可靠性及對人體健康影響與加重環境衝擊的原則下，我們仍會階段性評估其禁 / 限用之可行性，如果經過評估是可行方案，會進行物質的替換或改善，陸續更新物質管控之時程，讓人身的安全能夠達到最大保障，並且藉著提高材料可回收比例，將產品與服務對環境之衝擊與影響降至最低。

能源與減碳管理

飛宏科技不僅落實綠色設計，並將此政策與概念推廣到整個主要生產廠區，進行研發高效能、高功率密度電源產品的同時，在製程中透過區域電力使用監控系統強化管理並藉由節能改善達到降低能源消耗、環境保護及可永續發展的目的。在能源消耗方面，飛宏台灣是以電力為主要消耗能源。而東莞廠區則以電力為主，石化能源（柴油）為輔，以確保電力與民生用天然氣供應異常時之備援使用。2017 年度東莞廠區能資源消耗統計，與 2016 年相較微幅增加，雖然電力增加 4.6%，但是 2017 年人員增幅達 8.23%，反而年人均用電量減少 3.14%。燃油部分增加是因市政施工造成線路中斷兩次，應急發電所用，此外因天然氣的空壓機餘熱利用 3 年合同已到期，按合同，放長假期間的熱水爐用油費用由飛宏承擔，因此排放量計入飛宏的排放量。

【能資源耗用表】

單位：焦耳 (GJ)

能源類別	2015 年		2016 年		2017 年	
	飛宏台灣	東莞廠區	飛宏台灣	東莞廠區	飛宏台灣	東莞廠區
電力	9,134	75,966	10,150	111,117	10,022	116,477
柴油	-	138	-	136	-	443
天然氣	-	91	-	300	-	128

* 備註：換算系數柴油：10,200kcal/kg、天然氣：9,310kcal/m³、電力：3,600,000J/kw.h、1Cal=4.1868J

能源強度

飛宏在生產製造的活動中消耗的能源種類較為單純，一次能源為電力，二次能源為壓縮空氣。目前尚未對壓縮空氣進行評估。

能源強度	單位	2016 東莞廠區	2017 東莞廠區
電力	KW · H	30,912,623	32,354,730
產能	台	174,566,552	138,318,330
能源強度	KW/H/ 千台	177	234

水資源控管

飛宏科技水資源使用主要以員工生活用水為主，其中東莞廠區屬電子組裝廠生產製程不產生廢水，廢污水皆源自於日常生活用水。水資源主要來源為自來水，各廠區水資源管理主要以推廣節水為主，執行策略則以改善用水設備，如廁所加裝節水閥並導入省水水龍頭作生活節水措施。廢水處理部份，營運及廠區廢水排放皆符合當地政府規範之排放標準。2017 年飛宏台灣為整體用水量較 2016 年用水量降幅高達 22%。東莞廠區用水量也較 2016 年降幅 15%。

能源類別	2015 年		2016 年		2017 年	
	飛宏台灣	東莞廠區	飛宏台灣	東莞廠區	飛宏台灣	東莞廠區
用水量 (噸)	11,455	610,334	14,488	702,344	11,326	632,949
員工人數	514	3,709	464	4,936	459	5,342
用水強度 (噸/人)	22	165	31	142	24	118
※ 廢水排放量 (噸)	10,310	549,301	13,039	632,110	10,193	569,654

* 備註：廢水排放系數為用水量的 90%

溫室氣體排放管理

節能與低碳實踐

2017 年飛宏台灣整體用電量較 2016 年減少約 1.1%，為達到減緩地球暖化、環境永續及企業競爭力，飛宏台灣於 2016 年五月邀請「經濟部節能團隊」至林口總部與台南廠區進行節能診斷服務。診斷團針

對機電、照明、空調、電梯等各方面提供診斷節能提出建議，飛宏並依專家所提建議逐項完成改善。2017 年林口總部全年用電在用電度數節能達 9 萬多度；電費節省達 NTD31 萬元以上，節能成果效益斐然。

【飛宏台灣節電成果表（林口總部）】

年度	2016 年	2017 年	差異	差異百分比
用電量 (度)	1,896,016	1,805,000	↓ 91,016	↓ 5%
用電費 (元)	5,976,380	5,660,362	↓ 316,018	↓ 5.3%

溫室氣體排放管理

氣候變遷為一全球性的永續議題，飛宏科技自 2009 年即開始遵循國際標準進行溫室氣體盤查，自行盤查結果除作為訂定內部溫室氣體減量策略及碳資產管理之基礎外，同時檢視氣候變遷的風險與機會，建立減碳行動計畫與目標，並規劃納入長期經營策略中。

為達成上述目標與善盡企業社會責任，飛宏通過營運控制權法對東莞廠區進行 GHG 盤查，並於 2017 年將飛宏台灣納入 GHG 盤查，以期了解公司碳排放現狀，同時藉此基礎展開節能減排活動。2017 年度溫室氣體排放量如下表：

類別 / 單位	東莞廠區			飛宏台灣
	2015 年	2016 年	2017 年	2017 年
直接排放 (Scope 1) / T-CO ₂ e	650	1135	1,195	13
間接排放 (Scope 2) / T-CO ₂ e	19,378	27,204	28,824	1521
總排放 / T-CO ₂ e	20,028	28,339	28,826	1534
員工人數	5,294	4,936	5362	460
排放強度 (T-CO ₂ e / 人)	3.78	5.74	5.38	3.33
排放強度 (T-CO ₂ e / 百萬元)	2.3	2.6	2.59	7.4

廢棄物管理

飛宏秉持企業良知，避免因廢棄物對環境造成的污染，已將廢棄物處理納入管理，以有效降低廢棄物的量和預防對環境的衝擊。除了確實遵守環保法令及客戶環保要求，並且針對廢（污）水、廢氣、廢棄物、噪音、化學品、禁用物質及有毒物質等必要之規定與相關人員進行宣導。已通過 ISO14001 認證，進行定期審查並公開環境績效成果。預計 2018 第四季完成 ISO14001 (2015 版) 認證。對於廢棄物的管理，主要是透過減廢減碳與污染預防，並格遵營運所在地的環

境相關法規，徹底執行廢棄物管理系統，亦積極透過下腳料收購回收再利用及付費清理等方式，減少廢棄物的產生量。飛宏於營運過程所產生之廢棄物，包括「生活廢棄物」、「事業廢棄物」二大類，我們皆依照營運所在地之法規，委託合法廠商妥適處理。此外，我們也在各廠區推動「資源回收及減量」觀念宣導，從內而外，落實全員減廢行動。2017 年飛宏科技無發生重大洩漏事件，亦無任何重大違反環境法條規定的事件、環保違規受處罰或罰款事件發生。

廢棄物類別 (噸)	2015 年		2016 年		2017 年	
	飛宏台灣	東莞廠區	飛宏台灣	東莞廠區	飛宏台灣	東莞廠區
生活廢棄 (噸)	21.79	3,154	27.47	3,162	27.594	2,190
事業廢棄物 (噸)	0.74	1093.74	1.47	1134.49	0.696	1253.25
有害廢棄物 (噸)	-	146.44	-	183.84	-	233.14
總重量 (噸)	22.53	1240.18	28.94	1318.33	26.907	1486.39

飛宏台灣對於員工上下班之交通工具，我們亦提供交通車接駁方式，鼓勵員工於上下班時一同搭乘，避免上下班通勤時間所造成道路壅塞，舒緩主要道路之交通及降低員工於通勤時所產生之風險。並希望達

到減少員工自行開車所產生之碳排放造成環境的污染。因此 2017 年因搭乘交通車而減少之碳排放，總計減少 4,374 噸 CO₂ 排放外，也讓搭乘交通車的員工除了便利外，也可達成減少環境污染之雙贏。

【2017 年度飛宏台灣員工交通車碳減排統計】

交通路線 (車型)	2016 減碳量 (噸)	2017 減碳量 (噸)
台北車站線 (大巴)	764.34	700.8
板橋線 (大巴)	2021.56	105
中壢線 (中巴)	180.72	2026.08
蘆洲線 (中巴)	1180.23	1545.6
總減碳量	4146.85	4377.48

環保支出及收益

著眼未來企業環境成本日益攀升趨勢，建置環保支出收益統計可有效成為公司的管理工具。因應環境會計的編制準則，環保經濟效益的統計，是依據執行環境保護計劃所減少的能源、水使用量或廢棄物產生量，估算出可節省的成本，再加上廢棄物回收再利用

所帶來的收益而成。本報告書呈現的環保效益包括實質金錢收入，例如廢棄物回收再利用收益，以及其他因執行環保計劃而節省的成本。飛宏台灣及東莞廠區環保支出及效益統計如下表：

環保成本項目分類	說明	2017 年支出 (NTD)	
		飛宏台灣	東莞廠區
減輕環境負荷之直接成本			
污染防治成本	空氣污染防治費用、水污染防治費用、其他污染防治費用	30,000	229,320
節能耗用成本	為節省資源 (如水、電資源) 所花費成本	60,000	29,776
事業廢棄物和辦公室一般廢棄物處理、回收費用	為事業廢棄物處理 (污泥清運費、廢溶劑、廢水、一般垃圾處理) 費用	460,305	3,849,454
減輕環境負荷之間接成本 (環保相關管理費用)	環保教育支出	643,358	30,429
	環境管理系統和認證費用		
	監測環境負荷費用	29,852	2,305,753
	環保專責組織相關人事費用		
	採購環保產品所增加之費用	0	0
其他環保相關成本	土壤整治及自然環境修復等費用	0	0
	環境污染損害保險費及政府課征環保稅和費用等	0	0
	環境問題和解、賠償金、罰款及訴訟費用	0	0
總計		1,223,515	6,444,732

環保效益統計表			
項目	說明	2017 年效益 (NTD)	
		飛宏台灣	東莞廠區
事業廢棄物回收 (NTD)	如電子零件下腳料、廢電腦回收收益	14,591	11,050,184
環境影響效益 (噸)	二氧化碳減量	42.393	0.722

共融雙贏

透過主動式服務獲得客戶對產品與服務的實際需求，以進行後續有效對策的實施，並且與供應商緊密合作，在電源產業鏈中與客戶及供應商建立互信、互惠與合作的夥伴關係。



客戶關係與品質管理

飛宏科技透過主動式服務探究客戶需求，主動改善並將成果回饋客戶，以創造差異化競爭力，實現主動服務創新價值，以優化內部流程與製程改善創新，落實到日常作業當中，並以積極態度面對客戶需求，改善與客戶的關係。自 2016 年底，開始將客戶滿意

度問卷調查 e 化系統以來，問卷評核項目已細分為研發技術能力、製造品質能力、營銷反應能力、成本與專案管控、組織運作與改善等共 14 項評核指標，讓客戶更容易透過系統回饋，反映對我們的期待，以進行後續分析改善，提升服務滿意度。

【客戶服務與滿意度調查 14 項評核指標】



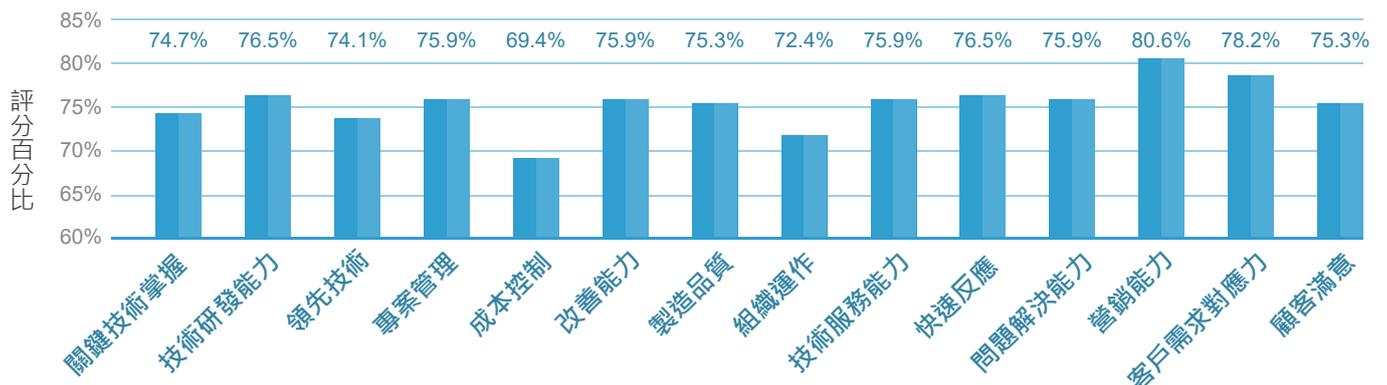
2017 年度客戶滿意度調查問卷回收率為 91.89%，（總共發出 37 份問卷調查，有效回收共 34 份問卷），整體平均客戶滿意度為 75.5%（分數為 3.773，滿分為 5），尚在水準之內。綜觀問卷調查結果，顯示在技術服務能力、快速反應、問題解決能力、營銷能力、客戶需求對應力等項目上，客戶皆表示非常滿意與滿意，驗證了在 2017 年初以產品劃分事業群的組織重整，有利於各類產品線的設計開發與

技術力提升，同時反映客戶較肯定組織改組後的對應與專注。由幾份問卷客戶反映飛宏在交期及產品價格方面需再提升與改善的建議，此部份反應飛宏在產品研發技術與產品品質獲得肯定與信賴，但對於量產出貨交付的時間，客戶期望飛宏科技能更有效掌控並進而縮短開發時程，以配合客戶之新產品上市時間，此外能將成本管控於目標成本之下以達到客戶需求。

【近三年客戶滿意度調查結果】

年度	2015	2016	2017
問卷回收率	97.0%	97.9%	91.9%
整體平均滿意度	82.7%	75.5%	75.5%

【2017 年度 客戶滿意度績效評核】



客戶關係與品質管理

【客戶滿意度結果因應方案】



客戶關係改善

飛宏科技為了要更強化對客戶的對應服務與關係，針對主要客戶組成跨部門的各職能組織團隊 CFT 小組 (Customer Focus Team)，由 EPM / MPM 協調

此團隊運作，以滿足主要客戶的設計 / 品質 / 製造工藝以及出貨交付需求，讓公司與客戶能達到雙贏的結果。

【客戶服務與滿意度】

處理流程	具體行動	作業程序	回應客戶
客戶抱怨接收與處理	<ul style="list-style-type: none"> 客戶電郵 / 電話 / 寄退通知 開立【客戶抱怨處理單】 客訴樣品取得及登記 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶回饋處理程序 客戶抱怨處理單 客戶抱怨處理一覽表 	<ul style="list-style-type: none"> 收集客訴資訊，瞭解狀況與需求 如未取得不良品，請客戶寄回
客訴狀況掌握與處置	<ul style="list-style-type: none"> 客訴檢討 次要、嚴重、重大客訴，初步處置 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶回饋處理程序 不合格品管制程序 8D 作業管理辦法 	<ul style="list-style-type: none"> 按 227 時效原則，2hr 內回應 若為 HSF（無危害物質）問題客訴，12 hr 內通知客戶
真因分析與初步對策	<ul style="list-style-type: none"> 真正要因分析 初步對策擬定 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶回饋處理程序 品質異常處理程序 	<ul style="list-style-type: none"> 品保會同研發相關單位，進行根本原因分析 按 227 時效原則，2 天內提供初步對策或計畫給客戶
改善對策 / 矯正及預防	<ul style="list-style-type: none"> 追蹤及監控廠內處理及回覆時效 責任單位回覆【8D 矯正行動報告】 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶回饋處理：8D 作業管理辦法 品質異常處理程序 矯正及預防措施管理程序 客訴管理系統 	<ul style="list-style-type: none"> 擬訂暫定、長期改善對策，進行矯正及預防措施 按 227 時效原則，7 天內回覆【8D 矯正行動報告】 視情況至客戶端進行報告 案件改善追究至設計源頭 Root Cause，力求系統性全面改善
成效追蹤 / 標準化與資料管理	<ul style="list-style-type: none"> 客訴改善及矯正 / 預防措施成效追蹤 SOP/ 檢驗規範標準化 客訴系統資料維護管理 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶回饋處理程序 矯正及預防措施管理程序 8D 作業管理辦法 客訴管理系統 	<ul style="list-style-type: none"> 監控執行客訴矯正措施實施及確認 每月客訴彙整與統計分析，並進行檢討及成效追蹤確認 客訴報告存檔【客訴管理系統】。 聯合四廠區水平展開處理客訴問題，提升處理效益

客戶隱私權

飛宏科技深知顧客隱私權的重要性，與顧客之間保持良好的溝通管道。凡顧客所提供機密之文件皆採取適當保密與保護措施，僅有被授權的人員有權限閱覽。客戶保密要求合約或訂單，皆按公司【合約（訂單）管理程序】與客戶簽訂【保密合約 NON-disclosure agreement】，合約全數由法務室統籌於系統中進行合約保密管理，以防止顧客機密外洩。

此外，員工亦需簽署【智慧財產權暨保密協議

書】負有保密與保管之義務，對於應負責任職務或保管公有財物之職務，則由人資部要求該新進員工辦理保證作業手續。公司新聘高階人員、採購人員及特定職務人員於入職時皆按【人員任用保證作業規範】，由人資部進行資歷查證，將查證結果回饋用人單位主管作為錄用參考。本公司遵守相關規範，避免客戶重要資料外洩，落實資訊安全與資產保護政策之規定。2017 年無發生任何客戶投訴隱私權外洩事件。

供應商管理與稽核

供應鏈是飛宏科技價值鏈的重要一環，因此我們也積極投入供應商管理，以確保供應鏈之永續經營、遵守商業道德和負責的運作以提供高品質的產品與服務。因此供應商是飛宏科技的營運與賴以成長最重要的夥伴，飛宏科技除了重視供應商的品質、交期、成本、服務、技術力，且致力建立供應商夥伴關係外，在推動企業社會責任的部分，會定期依照「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA 6.0 / 原 EICC 5.1) 來檢視現有供應商是否重視環境保護、健康安全、道德規範及人權福利，使供應商得以永續發展並與飛宏維持長遠且密切的合作夥伴關係，進而避免因供應商不重視企業社會責任的實現，而導致來自各面向的營運風險衝擊飛宏科技，且成為永續發展的阻礙。檢視供應商的企業社會責任的制度及落實度也是導入新供應商前的一項重要評估，以降低後續合作的風險。採購實務、

供應商評估及管理機制，包含環境、社會衝擊、人權、勞工實務等面向。在成為飛宏合作資格的供應商之前，都必須通過品質管理、設計管理、供應商管理等三項稽核評鑑。此外，為了確保供應商穩定供貨，對於有持續交易的供應商，不定期進行包括有害物質稽核、製程稽核、衝突礦產調查等持續風險管理。

飛宏科技產業鏈結構

飛宏科技是位於交換式電源供應器產品之產業鏈中，主要是致力於相關產品開發與製造的供應商，由新產品開發開始，我們即開始與上游材料供應商及下游之系統客戶充分合作，以確保所有產品能夠在量產以後，符合原設計所要求之品質與客戶的期望，讓產業鏈中的利害關係人皆能蒙受其利。



飛宏供應鏈組織

為了讓公司的廠商選擇、料件的交付與廠端生產需求更為緊密，並且因應 2017 年，全球半導體、主動元件、被動元件等供貨極端的緊張，2017 年廠端統購部門與台灣全球策採處組織合併，以加強工廠採購與全球策採間直接的訊息流通，並貫徹對策與加速反應時間。

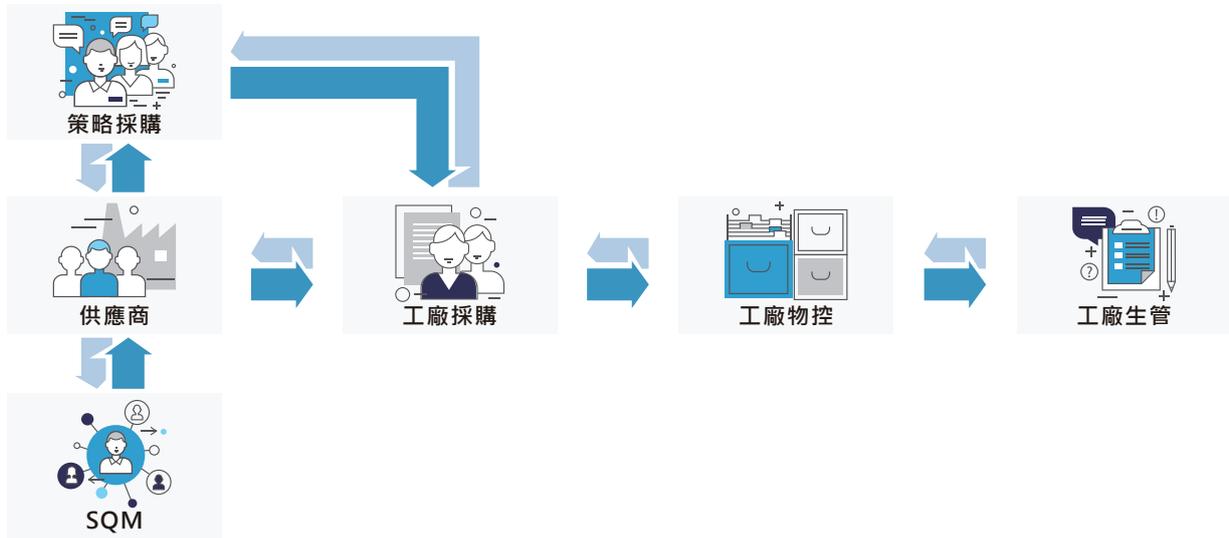
飛宏在供應鏈的權責上，共分三個部分：

- 全球策採處：負責新供應商開發與決定，價格議定，訂單分配，供應商關係的維持等。
- 工廠採購：從排定入料計畫，追料，品質問題協作處理，到廠商請款作業的問題處理等。
- SQM：廠商審查，廠商品質的稽核與輔導等。

【飛宏全球策採處組織圖】



【飛宏供應鏈示意圖】



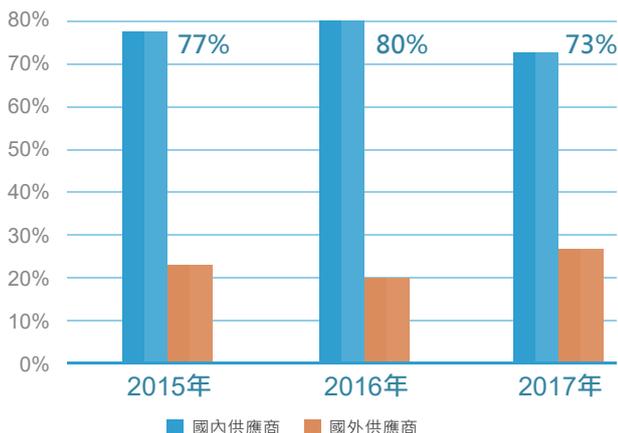
供應商管理與稽核

飛宏科技對於會影響環境的物質非常重視，並且獲得 ISO14001 環境管理系統認證，也接受相關單位輔導及稽查。飛宏綠色供應鏈管理的執行，主要在於策略採購及 SQM：

策略採購

- 選擇距生產基地近之供應商

2017 年度當地與海外採購金額比例如下，其中當地採購金額比例佔 73%，與 2016 相比略為降低 7%。原因在於整體的產品組成結構跟 2016 年雖有些微變化，原來使用海外料的機種持續使用，需求量也有所增加，尤其是因缺料，導致購買成本增加。整體來說，策略目標沒有改變，仍然是朝導入當地料件，持續努力目前預計導入的新廠商，無論是機構料，電子料都是在華南的廠商，也希望在持續的過程中能再重新提高比率。



飛宏科技一直致力於採購當地化，藉由料件採購當地化，減少海外採購之物流運送過程，減低溫室氣體排放與溫室效應對環境所造成的影響。若料件必須由海外購入時亦充分由工廠採購衡量交期，盡量減少供應商出貨次數，降低飛宏進貨成本及供應商的出貨成本，以其達到成本降低及運送次數降低。

- 飛宏對供應商政策宣示

飛宏公司對於社會責任、環境政策、職業安全衛生政策、無衝突金屬政策都於供應商看板做宣示：(如下，請參照) 並遵循相關的政策選擇供應商。



- 供應商料件符合環保要求

料件承認時，依料件特性分成無鉛料 (Pb free)、無鹵料 (Halogen free)，且依無鉛、無鹵規範請供應商檢附第三方公正單位測試報告，並提供保證書以確保供應商所交出料件符合環保要求，以免汙染環境，造成地球的負擔。

關於新的環境管理物質的管制標準也會公布在供應商 e 化看板下載區 (於上段圖示中)，以利廠商下載及查詢，為強調環境物質管制的重要性，在廠商上傳環境物質資料的系統上也會以明顯的標示提醒供應商 (如下，請參照)

供應商管理與稽核



• 供應商大會

為了讓新廠商熟悉飛宏的環保資料系統及舊廠商使用環保資料上有建議及討論的機會，2017 年底舉辦說明會，提供平台，並且計畫於 2018 年上、下半年各舉辦一次。種種的措施，都是為了確保廠商能夠與飛宏同時與時俱進，永續保護環境。



• 木製棧板轉換成塑膠棧板

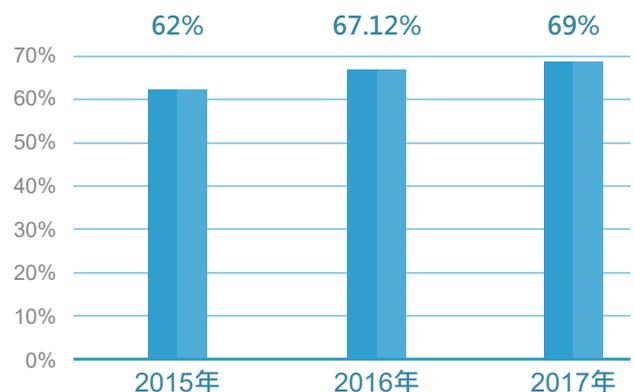
為了減少樹木的砍伐、保護山林，為永續保護環境盡一份心力，2017 年飛宏科技亦積極要求供應商配合大型物件從木棧板裝卸轉換成塑膠棧板裝卸，並且進行塑膠棧板回收，帶來了許多效益；如增加廠端 5S 水平、避免木棧板微屑在廠端可能造成對產品的汙染，並且減少破壞廠房地板的可能性等等。



• 供應商廉潔承諾

供應商提供不適當的餽贈金錢或以交際費用支出換取供應物品和服務投標優惠待遇的回報是採購過程中一大風險。飛宏「企業道德與商應行為準則」明訂採購人員及供應商之反貪腐及反賄賂政策，2017 年度核心供應商中有 69% 簽回「廉潔承諾書」，較 2016 年成長 2.88%。

【供應商廉潔承諾簽回比率】



SQM (供應商品質管理)

飛宏科技針對新開發之供應商及合格供應商會定期進行品質 / 環保系統稽核輔導評鑑，以確保廠商生產之產品品質、環保系統、企業及社會責任實踐符合飛宏要求。因大部分供應商的生產地皆位於中國，為加強廠商就近積極管理的效率，並且避免因產品品質、

環保系統、企業社會責任風險帶來的損失，將供應商管理的實際運作由工廠端 SQM (Supplier Quality Management ; 供應商品質管理) 單位執行，以期迅速對應，在最短時間內到達現場檢視問題真因與對策。

綠色供應鏈輔導團隊由 SQM、技術、採購跨部門組成，主要進行新開發供應商的評鑑與輔導，根據供應商實際營運與相關文件進行稽核 / 輔導 / 評鑑。產品環境物質管理是所有新供應商必須進行的程序，並且符合飛宏科技之產品環境物質管理標準與否是所有合格供應商進入綠色供應鏈的必要條件。



2017 年度供應商審查

2017 年度 SQM 針對供應商總共進行了 82 次品質 / 環保系統稽核輔導評鑑 (不含 QSA 審查)，結果為 81 次合格，包含 4 次條件性合格。顯示目前的供應商在製程、品質、及環保的管理上有相當的水平。

【品質 / 環保系統稽核輔導評鑑合格次數統計】

年度	2015	2016	2017
合格	72	92	81

此外，2017 年度新供應商審核 (QSA 審查) 共 32 家，合格家數共 27 家，讓後續材料選擇，更為靈活，交付風險更為降低。

【新供應商審核統計】

審查結果	合格	不合格	審核中
2016 年	11	2	4
2017 年	27	2	3



環境關聯物質管理

除前文所提要求供應商料件符合環保要求外，SQM 團隊確認廠商是否達到飛宏環保要求也是綠色供應鏈管理的重要一環。飛宏科技在導入新供應商的審查中，所有新供應商皆要符合環境標準篩選。以下是新供應商審查時，環境關聯物質管理審查項目彙要。

- 程序與標準
- 管制清單與確認計畫及確認方式
- 可追溯性
- 是否推及供應商並確認供應商也有執行
- 生產設備及治具是否有管理
- 文件管理
- 專職人員分工及訓練

勞工實踐標準篩選

飛宏科技在導入新供應商的審查中，勞工實踐標準也是必要的條件，因此 100% 的新供應商都必須通過勞動實務評估。供應商在審查前需要先自行確認職業安全管理是否合於飛宏標準，審查人員會按審查表所列項目，逐一確認廠商在職業安全管理的種種作為是否確實，以避免因管理不周全而造成違反勞工管理的相關法令，或是因工作環境管理的不完善而導致員工的危害，進而造成供貨的風險。

勞工實踐審查表的內容彙要如下：

- 法規遵守，勞動合同落實
- 申訴管道確保
- 童工禁止
- 職場公平性
- 現場管理督促與指導的制度
- 不當行為防止
- 職安設備的健全與整備

員工關懷

以員工關懷為出發點，建構安全、健康、樂活的工作環境，讓員工在這樣的氛圍下，達成工作悠活、家庭樂活、健康快活的幸福職場。



人才結構績效管理

員工是企業的重要資產，在企業發展過程中扮演著關鍵的因素，員工的成長更是激發企業競爭力與創新力的重要一環。公司以符合或優於各地區法令之制度，及完善、舒適、友善的工作環境與福利，吸引各界優秀人才加入，並確保員工能在公司不斷的成長茁壯。公司將以「誠信、創造、挑戰」的經營理念，帶領著全體員工持續邁向無限的未來。

為了能讓飛宏科技永續發展與成長，接軌國際潮流和營運規劃，慎選人才與適才任用是飛宏科技所堅持的。我們透過網路銀行、校園徵才、就業博覽會、產學合作、獵才公司及內部招聘等各種公平、公正、公開的管道尋找適當人才，也持續與 ITI 外貿協會培訓中心及工業策進會等單位合作，多元化的招募管道，讓飛宏不斷的有優秀人才與知識的溢注，更助於公司發展。

人才結構績效管理



績效 E 化，與獎酬連結

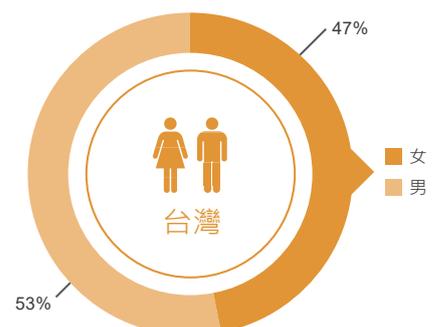
2017 年飛宏開始導入績效管理系統，可客觀真實掌控工作歷程，質與量並重的即時互動回饋，績效評估也更全面化以及透明化。按績效管理制度考核員工的貢獻與能力，可以有效降低人為判斷偏差的可能

性。同時，更將績效與獎酬分配作有強而有力的連結，藉此合理並公平地分配獎酬與升遷，更加激勵各同仁團隊努力經營，締造佳績，讓績效管理制度落實的更完善，進而提升員工生產力增進企業競爭力。



【2017 年度考核男女員工比例】

性別 / 地區 考核項目	男性		女性	
	台灣	東莞	台灣	東莞
年中考核	270	1172	160	1149
年終考核	279	880	181	833
合計	2601		2323	



註：未滿三個月人員不參與年度考核

尊重人權兩性平等

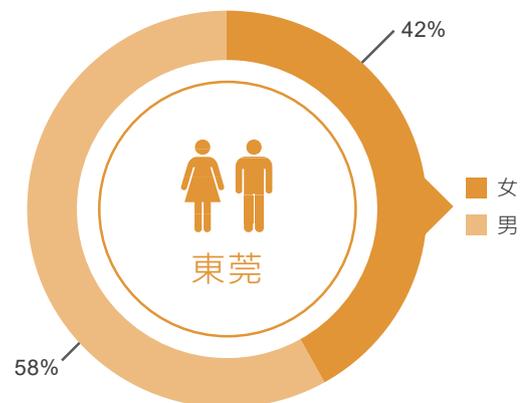
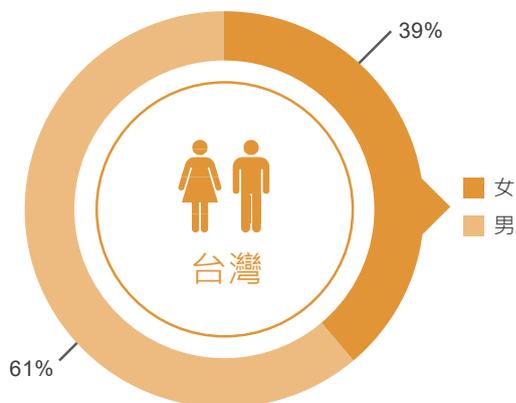
截至 2017 年底，飛宏科技員工總數為 7,126 人，其中台灣區 485 人、東莞廠區 5,342 人。其餘 1,299 人分佈於大陸及其他海外廠區，產業製程已陸續導入

自動化，部份製程有仰賴耗費體力之工作，所以男性員工比例略高女性員工。

【2017 年飛宏科技人力結構】

類別	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	主管人員	139	74.33%	48	25.67%	187	3.21%
	其他人員	3,258	57.77%	2,382	42.23%	5,640	96.79%
工作地點	台灣	295	60.82%	190	39.18%	485	8.32%
	東莞廠區	3,102	58.07%	2,240	41.93%	5,342	91.68%
年齡	30 歲以下	2,309	61.89%	1,422	38.11%	3,731	64.03%
	31~40 歲	703	51.16%	671	48.84%	1,374	23.58%
	41~50 歲	314	50.97%	302	49.03%	616	10.57%
	51 歲以上	71	66.98%	35	33.02%	106	1.82%
學歷	博士	3	100.00%	0	0.00%	3	0.05%
	碩士	73	80.22%	18	19.78%	91	1.56%
	學士	412	60.50%	269	39.50%	681	11.69%
	其他	2,909	57.58%	2,143	42.42%	5,052	86.70%
國籍	本國人	3,394	99.91%	2,429	99.90%	5,823	99.93%
	外國人	3	0.09%	1	0.10%	4	0.07%
雇用類型	不定期契約	1,702	65.64%	891	34.36%	2,593	44.50%
	定期契約	1,695	52.41%	1,539	47.59%	3,234	55.50%
性別小計		3,397	58.30%	2,430	41.70%	-	
總計		5,827					

【2017 年飛宏科技人力性別佔比】



飛宏致力於優秀人才的網羅、培育及發展，在離職管理上，當同仁提出離職時，人力資源單位會進行一對一訪談，適時瞭解同仁離職主要因素，並協調進

行工作調整克服困難，台灣總部關鍵核心人才離職率平均低於 2%，讓飛宏一直維持良好的競爭力。

【2017 年度聘用年齡別、離職總數及性別分佈】

類別	飛宏台灣		東莞廠區	
	新進	離職	新進	離職
人數	88	89	21,738	21,921
男性人數	47	52	14,595	14,614
女性人數	41	37	7,143	7,307
30 歲以下	28.41%	20.22%	71.74%	72.78%
30-40 歲	56.82%	55.06%	21.18%	21.10%
40-50 歲	13.64%	17.98%	7.03%	6.00%
50 歲以上	1.14%	6.74%	0.05%	0.11%
男性比例	53.41%	58.43%	67.14%	66.67%
女性比例	46.59%	41.57%	32.86%	33.33%
在職總人數	485		5342	
總計	18.14%	18.35%	406.93%	410.35%

註 1：各年齡層及男女比例計算 = 各年齡男女分別人數 / 新進 (離職) 總數 * 100%

註 2：東莞廠員工離職人數偏高主要原因受到當地整體缺工影響

性別平等，人權為重

秉持公平、公正、公開的多元求才方式，平等看待每一位求職者及員工。謹遵法規，絕不以種族、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為由，予以歧視。並有以下保證：

- 在勞資雙方協議中明確規範勞資雙方之權利義務與員工行為操守。
- 依據「勞動基準法」暨相關當地法令訂定「工作規則」與相關作業規則。
- 設有性別平等委員會、相關管理辦法及性騷擾防治管道，包含員工申訴信箱，提供員工在合法權益受到侵害時之溝通管道。
- 2017 年飛宏職場並無違反歧視、人權、強迫勞動與性騷擾事件。

此外，飛宏台灣之保全人員皆約聘自合法專業保全公司，新進保全人員需接受完整之職前訓練合格後方能任職。培訓課程包含了人權保障相關內容，課程時數 6 小時，任職期間每季定期回訓，並由保全業務主管定期督導考核，以確保保全人員依公司相關作業規定執勤。

地區	課程名稱	人次	頻率 / 每人年總時數
台灣	保全業管理理論	5	林口總部：2 小時 / 季年總計 24 小時 台南廠：2 小時 / 月年總計 48 小時
	保全業法及施行細則等相關法令		
	危機處理		
東莞	保全業務	6	4 小時 / 月 年累計 48 小時
	危機處理		

尊重人權兩性平等

傾聽員工聲音

扁平化組織、人性化管理，「建立良好的溝通管道」是飛宏科技所重視的。建置多種 E 化平台，讓溝通更加快速，更有效率。公司政策的佈達與員工心聲

的傾聽，不斷的交互作用下，優化友善環境、強化員工向心力、貼近員工訴求，達到持續改善及勞資雙贏之成效。



勞資溝通管道暢通，集體談判無慮

公司始終尊重員工集會結社之自由，並承諾參與之員工及代表均不受歧視或標籤，以促進勞資關係之優化。飛宏科技勞資溝通管道暢行無阻，並依法定期或不定期召開勞資會議、福委會等，並設置員工信箱，促進良性溝通。2017 年無任何員工申訴案件。

員工代表大會中共收集了各位代表所提出的 30 個問題，並逐一進行了改善對策的回復。

項目 / 廠區	台灣區	東莞廠區
結社自由與集體協商的權利比例 (%)	100	100
違反員工結社與集體協商件數	0	0
勞資會議	每季舉辦	每年一次
員工工會	無	無



海外員工代表大會

為了搭建和諧溝通平臺，提供員工與公司領導層能夠進行面對面的溝通機會，公司每年都會召開員工代表大會，在大會上，各位代表各抒己見，與公司領導層就員工關心的各項問題進行了溝通。2017 年度的

擴大員工滿意度調查 (飛宏台灣)

為增加新進員工的安全感、歸屬感和穩定度，公司為飛宏新人於單位內安排了輔導員，針對新人在公司的食、衣、住、行及以工作上的任何需求和問題，輔導員都能給予適當的引導。

除了原有針對 3 個月新進員工，進行階段性的關懷問卷調查外，2017 年更擴大新增了年度全員滿意度調查，以關切收集到所有在職員工滿意度資訊及意見。並如實傳達至相關單位進行評估處理及回應，同時也會藉由每季的勞資會議程序，收集同仁的不同意見，能將重要事項及宣導內容公告員工週知，讓每位同仁均能瞭解公司最新政策。



滿意提升
讓員工滿意，進而安心工作、樂在工作



雙向溝通
讓員工明白公司，樂傾聽員工心聲



釋出善意
讓員工明顯感受到公司的善意



即時處理
讓員工感受到公司持續建造友善環境的決心



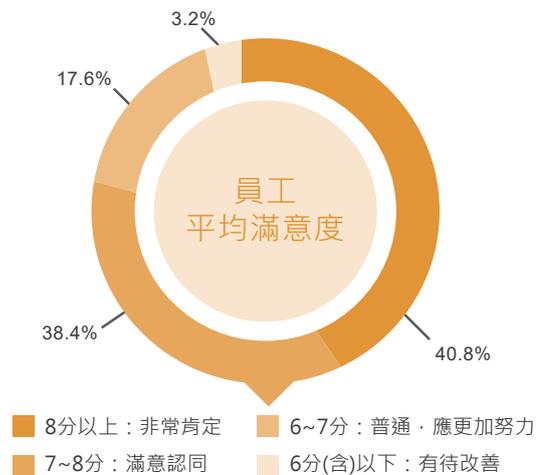
員工滿意度調查目的



主動關懷
讓員工有參與感和存在感

年度全員滿意度調查 (飛宏台灣)

調查對象：到職正式員工
調查期間：2017/10/11-2017/10/31
有效問卷份數：423份，有效409份
總滿意程度：7.7分 (總分10分)

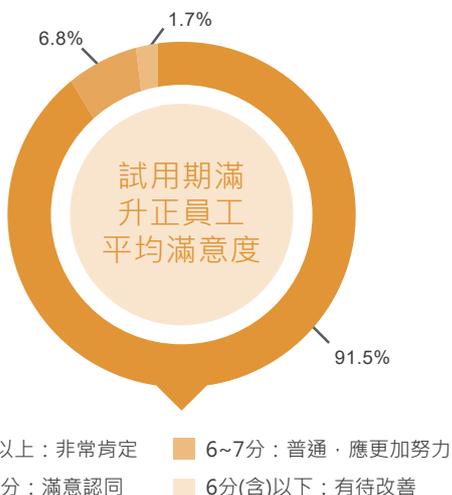


團膳滿意度調查 (飛宏台灣)

團膳溝通會議每季召開一次，訂每年 2、5、8、11 月召開，由承辦單位邀請團膳廠商、福委會代表以及公開徵求同仁一同參與團膳溝通會議。並且每半年一次全員線上滿意度調查，希望能聆聽同仁最真實的想法，直接與團膳廠商溝通，讓團膳供餐能更貼近大家的需求。

新進員工滿意度調查 (飛宏台灣)

調查對象：到職滿三個月之新進同仁
調查期間：2017年1~12月
有效問卷份數：59份，回收率100%
總滿意程度：8.63分 (總分10分)



團膳用餐線上滿意度調查 (飛宏台灣)

對象：訂用公司員工餐之同仁(約210人/月)
期間：2017年1~12月 (每季執行)
總計問卷份數：198份，有效187份
總滿意程度：7.626分 (總分10分)

項目	2015 年	2016 年	2017 年
公司團膳平均滿意度	71.79%	74.24%	76.26%

尊重人權兩性平等

與高階主管的 FREE TALK

為使員工與高階主管能有更多的認識與互動，每年均會策劃舉辦與高階主管 FREE TALK 餐會，透過一連串精心設計的活動，在及舒適的環境、輕鬆的氛圍中，使員工與主管更能放開心胸的侃侃而談，員工對公司的提問、感想或建議，並可在此獲得回饋，同時與過與主們的對話，讓員工更加瞭解公司策略與未來發展，有助於員工安心、穩定的樂在工作。

Allan VP



Thomas 特助



童工與未成年工

飛宏科技遵循勞動基準法與聯合國國際勞工組織 (ILO) 之規定不得僱用童工，應聘時實施身分證明的查驗，2017 年並無聘用童工事件發生。無涉及歧視原住民權利及經由正式機制申訴之人權相關個案。每位

員工於聘僱時皆依法簽訂書面勞動契約，契約並載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，並定時進行檢視與控管，2017 年未有相關違規受罰事件；也無接受人權相關的審查及影響評估。

【禁用童工與無歧視原住民政策】

項目 / 廠區	台灣區	東莞廠區
童工	無聘用	無聘用
原住民	無涉及歧視	無涉及歧視

同工同酬

所有員工薪酬標準不分性別，其收入不低於當地最低最低基本薪資，惟若年度結算公司有盈餘獲利時，另依公司規範各項獎金核發辦法，則視同仁績效評核結果有所不同，年終獎金、員工紅利或股票發予當年度在職同仁。

反歧視與人權

飛宏科技對求職者或受雇者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷等，不得因以種族、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，予以歧視，而有差別待遇。

禁止歧視	飛宏科技尊重來自全世界不同個人的差異。任何時候飛宏科技都將以尊重和公正的態度互相對待。飛宏科技的任用政策是基於公司需求，透過公開的甄選的方式以工作資歷、潛能和成就作為考量，不因種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場而有所差異。
禁止不法的懲戒行為	飛宏科技不允許任何身體及精神的虐待、言語及身體上之騷擾或攻擊性行為，任何威脅或暴力及身體上的威逼均被禁止。
離職預告期	飛宏台灣遵守勞基法相關規定，對於人員離職均依勞基法上有關預告期間規定時程提出申請，相關規定於員工守則即已告知申請時程與流程，以保障彼此雙方權利與義務，我們依據勞基法之規定，勞資雙向均遵守以下通知準則： (1) 繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前預告之。 (2) 繼續工作 1 年以上未滿 3 年者，於 20 日前預告之。 (3) 繼續工作 3 年以上者於 30 日前預告之。 此外，東莞廠區符合中國大陸的勞動合同法 規定於員工到職當天即簽訂勞動合同，在勞動合同及員工手冊內均有明確規定離職預告期：員工離職應於 30 日前以書面形式通知；試用期內則應於 3 日前通知。
合宜的薪獎制度	飛宏科技提供員工具競爭力的薪酬與福利並主張榮耀共享，企業營運績效成果來自於每一位員工，當應分享予每一位員工。依據每年的公司目標與薪酬政策，並評估內、外部薪資，遵循公司有效的管理辦法執行： 能力給薪： 依據員工職能符合程度核定薪資。 營運回饋： 每年度依上年度整體營業達成率與成長率決定發放本年度之專案獎金、紅利、年終獎金等，回饋員工。 公平合理： 遵循公司公平、公開的薪酬辦法辦理，並隨時更新優化。 年度調薪： 依公司營運狀況、當年度物價指數、員工績效表現等為依據辦理。 鼓勵參訓： 重視員工職涯發展，強化員工教育訓練，將參訓時數作為訓練補助發放及晉升的重要依據。

註：退休準備金相關資訊請參照飛宏科技 2017 年度年報第 (75~76) 頁

尊重人權兩性平等

為穩定公司優秀人才，飛宏科技盡全力精心設計趨近理想的薪資結構，以期達到以下目的：

- 可留住有績效的員工
- 薪資水平可以吸引新進員工
- 工作之間合理差距、維持全面平衡
- 激勵員工、使員工更有工作活力
- 隨著市場及環境的變動，有機動調整的彈性
- 薪資結構簡單便於理解
- 讓員工覺得薪資是合理且公平

對飛宏來說，2017年是嚴峻且頗具挑戰的一年，公司經營績效雖在此年度沒有交出亮麗的成績單，但本於照顧員工、體恤員工的精神，仍提撥了部份經費

用於員工年度調薪，2017年度平均調幅為3.19%，也表達公司對員工的重視與友善。

知人善任不分性別

女性工作者已漸漸打破傳統價值中的限制，不僅擔任企業主管的女性愈來愈多，其中不少更位居高階。她們都曾在工作與生活中拉扯、掙扎、不斷的調適。飛宏科技重視管理特質與技巧，不分性別，甚至主動拔擢表現優異的女性工作者，鼓勵並支持其向上發展。公司內部近三年女性主管人數呈現連續遞增趨勢，由2015年的41名增加至2017年的48名。以東莞廠薪資水平而言，女性員工對男性員工約是1.02:1。

【2015-2017年度台灣地區管理人員男女比例】

年度 / 職級	2015年					2016年					2017年				
	男性	比例	女性	比例	合計人數	男性	比例	女性	比例	合計人數	男性	比例	女性	比例	合計人數
基層課級	37	72.55%	14	27.45%	51	26	63.41%	15	36.59%	41	31	65.96%	16	34.04%	47
中階經副理級	73	85.88%	12	14.12%	85	54	80.60%	13	19.40%	67	47	75.81%	15	24.19%	62
中高階處級	11	84.62%	2	15.38%	13	8	66.67%	4	33.33%	12	13	76.47%	4	23.53%	17
高階副總級以上	6	85.71%	1	14.29%	7	5	83.33%	1	16.67%	6	5	83.33%	1	16.67%	6
男女小計 / 比例	127	81.41%	29	18.59%	156	93	73.81%	33	26.19%	126	96	72.73%	36	27.27%	132
佔台灣員工比例	24.71%		5.64%		30.35%	19.18%		6.80%		25.98%	19.79%		7.42%		27.22%

註1：各管理階層之男女比例計算 = 各管理階層之男女分別人數 / 各管理階層男女總人數 * 100%

註2：佔台灣員工比例計算 = 各管理階層之男女分別總人數 / 各年度台灣員工總人數 * 100%

【2015-2017年度東莞地區管理人員男女比例】

年度 / 職級	2015年					2016年					2017年				
	男性	比例	女性	比例	合計人數	男性	比例	女性	比例	合計人數	男性	比例	女性	比例	合計人數
基層課級	35	74.47%	12	25.53%	47	33	73.33%	12	26.67%	45	31	75.61%	10	24.39%	41
中階經副理級	6	100%	0	0%	6	7	77.78%	2	22.22%	9	11	84.62%	2	15.38%	13
中高階處級	0	0%	0	0%	0	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1
高階副總級以上	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
男女小計 / 比例	41	77.36%	12	22.64%	53	41	74.55%	14	25.45%	55	43	78.18%	12	21.82%	55
佔東莞員工比例	0.72%		0.21%		0.93%	0.75%		0.26%		1.01%	0.80%		0.22%		1.03%

註1：各管理階層之男女比例計算 = 各管理階層之男女分別人數 / 各管理階層男女總人數 * 100%

註2：佔東莞員工比例計算 = 各管理階層之男女分別總人數 / 各年度東莞員工總人數 * 100%

安全衛生健康促進

身心健康促進機制

員工是飛宏最重要的資產也是公司永續經營的動力，我們重視員工的身心健康，依勞工健康保護規則人力配置及臨廠服務頻率之規定，配置一位專職護理師及每月一次的醫師臨廠服務，提供員工各類醫療諮詢、臨廠醫師工作環境現場訪視，健康檢查作業執行

及追蹤、健康促進活動規劃及執行等。並且優於法規，每年舉辦全體員工健康檢查。提供多元化健康服務，不定期舉辦健康議題講座，配合政府措施於廠內執行公費流感疫苗注射，不定期張貼最新健康資訊於公司內部電子佈告欄，提升同仁自主健康管理概念。

【體格 / 健康檢查一覽表】(飛宏台灣)

項次	檢查對象	類別	週期	實施方式	備註說明
1	新進人員	一般體格檢查	試用期間內完成	新進人員自行至醫療院所檢查	<ul style="list-style-type: none"> 體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，即執行選配作業評估。 檢查紀錄，遵照勞工健康保護規則規定格式以及保存年限。 檢查費用：最高限額補助 600 元。
		特殊體格檢查	2012 年起全面啟用無鉛錫錫作業，廠內已無特別危害健康之作業環境		
2	在職同仁	一般健康檢查	優於法規，每年 1 次	洽請勞委會指定合格之醫院到廠施行	<ul style="list-style-type: none"> 健康檢查發現在職勞工不適於從事某種工作時，即執行選配作業評估。 檢查紀錄，遵照勞工健康保護規則規定格式以及保存年限。 檢查費用：由公司全額給付。
		特殊健康檢查	無特別危害健康之作業環境		

• 台灣地區健檢服務

年度參與受檢率達 97.5%，顯示同仁對公司辦理健檢之肯定

項目	符合受檢人數 (人)	實際健康檢查人數 (人)	受檢率 (%)
2017 年	406	396	97.5%

• 職業專科醫師成果

職業專科醫師服務 (台灣地區)			
項目	2015 年	2016 年	2017 年
特約到場服務人次 (人)	172	171	221

【各類健康促進活動】



海外免費健康檢查

員工身體健康是公司一直所關注的事，為了保證員工的身體健康，東莞三廠區每年為所有試用期滿的同仁提供一次免費的健康檢查。2017 年度共有 2,262 人

參加了健康檢查，2017 年度提供了體檢費用為人民幣 55,188 元。

安全衛生健康促進

職場安全與衛生

為達預防職業傷害事故並維護安全和健康之工作場所，飛宏科技訂定「環境安全衛生政策」，並遵循「職業安全衛生法」制定職業安全衛生委員會，徹底檢視

與監督工作環境之安全，符合各廠區當地政府法令規定與公司政策要求，飛宏科技致力提供員工一個安全無慮的工作環境，以職場零災害作為最終目標。

【台灣地區員工損失工作率 / 缺席率 / 事故件數】

類別	2015 年		2016 年		2017 年		計算公式
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
工傷率	1.16	1.31	1.04	1.73	0.71	2.21	2015 年 (失能) 工傷件數 / 總工作時數 *218,400 2016~17 年 (失能) 工傷件數 / 總工作時數 *208,000
員工損失工作日率	18.88	33.85	12.46	73.73	5.69	35.31	2015 年當年工傷申請總天數 / 當年員工出勤總天數 *218,400 2016~17 年當年工傷申請總天數 / 當年員工出勤總天數 *208,000
員工缺席率	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	當年缺勤日數 / 當年總出勤日數 (缺勤率以工傷假、事假、病假為統計範圍)
員工事故件數 (件)	2	6	3	3	2	4	當年工傷人數

註 1：2015 年 GRI：218,400 係數，係指每 100 名員工每年工作 52 星期，每星期工作 42 個小時做為計算

註 2：2016~2017 年 GRI：208,000 係數，係指每 100 名員工每年工作 52 星期，每星期工作 40 個小時做為計算

【東莞地區員工損失工作率 / 缺席率 / 事故件數】

類別	2015 年		2016 年		2017 年		計算公式
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
工傷率	0.91	0.11	0.71	0.08	0.56	0.71	2015 年 (失能) 工傷件數 / 總工作時數 *218,400 2016~17 年 (失能) 工傷件數 / 總工作時數 *208,000
員工損失工作日率	134.26	26.66	93.37	11.08	86.75	101.59	2015 年當年工傷申請總天數 / 當年員工出勤總天數 *218,400 2016~17 年當年工傷申請總天數 / 當年員工出勤總天數 *208,000
員工缺席率	0.04	0.03	0.03	0.03	0.03	0.01	當年缺勤日數 / 當年總出勤日數 (缺勤率以工傷假、事假、病假為統計範圍)
員工事故件數 (件)	27	3	12	2	10	10	當年工傷人數

註 1：2015 年 GRI：218,400 係數，係指每 100 名員工每年工作 52 星期，每星期工作 42 個小時做為計算

註 2：2016~2017 年 GRI：208,000 係數，係指每 100 名員工每年工作 52 星期，每星期工作 40 個小時做為計算

職業衛生安全管理體系

為落實對員工的關懷，東莞廠區建置了 OHSAS 18001 職業衛生安全管理體系，並取得第三方認證。同時也為全體員工額外投保員工團體意外保險，以避免在非工傷時間或場所遭受到之意外傷害給予更完整的保障。

此外針對東莞廠區之職場安全管理，各廠區均依據職業安全衛生法令規範設置「職業安全衛生委員會」，每 3 個月開會一次，委員會總人數為 17 人，其中勞工代表 7 人，佔 41%。不僅與當地主管機關共同辦理緊急應變演練，同時委託英國勞氏驗證協會進行全面檢視、驗證及建議等，使得公司安全衛生、風

險評估及消防管理作業推動能落實執行，亦可與政府機關相互支援，將各項資源發揮到最大之效益。

飛宏科技東莞廠區根據中國「職業健康監護管理辦法」，針對會接觸職業病危害因素的從業人員配備適當的個人防護裝置進行防護、安排預防職業體檢(人數如下)、並對該作業場所實施作業環境監測。

對於檢測值異常之同仁，進行追蹤管理並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，以使同仁掌握自身之健康狀況。截止目前，飛宏台灣及東莞廠區皆未曾出現過職業病案例。

【2016 年職業體檢】

廠別	東莞廠	鐵松廠	達宏廠	總人數
應檢人數 (統計人數)	195	138	112	445
體檢人數	171	109	74	354
體檢比例	88%	79%	66%	80%

【2017 年職業體檢】

廠別	東莞廠	鐵松廠	達宏廠	總人數
應檢人數 (統計人數)	341	309	171	821
體檢人數	302	241	115	658
體檢比例	89%	78%	67%	80%

註 1：因離職率與員工工作崗位更換，體檢比例未達 100%
 註 2：無職業病紀錄，屬低風險

為提昇防火管理場所自衛防災機制，強化一般場所消防編組訓練之實施，以確保火災發生時從業員工及容留人員等之生命安全，並提示有關自衛消防編組

訓練整備應變之指導方法。於各廠均舉辦消防演習，演習項目包括自衛消防編組、災害通報、避難逃生等綜合演練。



· 消防講習暨應變演練

安全衛生健康促進

完善福利打造幸福企業

有幸福員工，才有幸福的企業。飛宏科技珍視員工，善待員工，除了提供安全、舒適、優質的友善工作環境，公司採人性化管理，注重身心靈建設，設置飛宏藝術走廊、廠內外美化綠化、裝置藝術、健身房及年度旅遊補助、部門聚餐補助等，每年舉辦各種大型活動，加強凝聚力，更促進員工身心健康。

飛宏科技秉持著照顧同仁與利潤共享的原則，以提升同仁生活品質為目的，依據「職工福利法令」成立職工福利委員會（福委會），按公司營收狀況固定提撥經費，以提供同仁各項福利措施。除了主辦前述各項活動之外，也依五一勞動節、端午、中秋、春節（三大節日）、當月生日發送禮金，此外另有補助在婚喪喜慶、生育、社團活動及各項比賽。2017 年度飛宏科技福利金發放如下表：

職工福利委員會

【職工福利金發放表】

項目	可申請金額	補助總人次	核撥總金額
婚喪喜慶	1,500-2,100	45	81,500
生日禮金	200-1,400	481	647,000
生育祝賀	2,000	17	34,000
傷病 / 住院慰問	2,000	12	24,000
員工旅遊 – 津貼補助	1,000-7,000	440	2,891,500
員工國內旅遊活動	1400	33	46,065
三節禮金 (春節、端午、中秋)	600-10,000	484	4,073,850
五一禮金	600-1,000	450	437,650
社團補助	2,000	-	22,275
尾牙摸彩	2,000-6,000	170	460,000
總計			8,717,840

多元化社團

福委會補助成立多彩及多元豐富各項社團，藉由社團活動的交流與分享，跨單位同仁的互動，增進團

隊氣氛與平衡工作與生活。



活力滿滿的海外社團

飛宏科技海外各廠亦提供友善的工作環境與協助員工成立健康且多元化的社團活動，並鼓勵員工參加，以提升同仁間的情誼與向心力，且達到工作與身

心的平衡發展。目前已成立了瑜珈社、籃球社、登山社、羽球社等社團，公司針對每個社團每年給予人民幣 3,000 元的補助，每個社團每個月均有精彩活動。

【登山社】



【籃球社】



【瑜珈社】



安全衛生健康促進

旅遊補助

每年的國內旅遊活動由公司福委會安排規劃並全額補助員工，讓員工在工作之餘能與家人享受休閒歡樂時光。



飛宏親子家庭日

首辦飛宏大手拉小手親子家庭日，準備豐盛的餐點歡迎大小朋友們蒞臨，有幸福的家庭才有幸福的員工，為了讓員工們對公司更有歸屬感、向心力，也特別將公司文化納入闖關活動中，也讓員工的眷屬更了

解到另一半的公司、工作、福利狀況，同時更感謝來自家人的支持與陪伴，讓每位飛宏人都能健康、幸福、快樂。



部門聯誼餐費

自 2017 年度起，另外提供部門聯誼經費，讓部門團體可不定期聚餐，藉此凝聚內部團結向心力，及增進同仁間友善溝通機會。



視障舒壓按摩

公司定期安排視障專業按摩師為到廠為同仁提供舒壓按摩服務，讓每位同仁得以舒展筋骨，該款項同時為公益捐款。



全方位團體保險規劃

飛宏科技除了依法辦理員工勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥之外，對於員工的醫療團體保險也有規劃，且每年度均重新檢視與評估，為同仁挑選最適合的團險保障內容與服務團隊，可以讓同仁更加全心投入「用心的把每件事做到最好」，藉此更凝聚公司之向心力。



安全衛生健康促進

年度聖誕活動

由飛宏高階主管親自扮演聖誕老人，帶著滿滿的小禮物和小點心，至公司各單位分送，散播歡樂與聖

誕喜悅，所有同仁無不開心迎接親切可愛的聖誕老公公。



尾牙盛會收穫滿滿

為感謝同仁一年來的努力，盛大舉辦一年一度的尾牙晚會。公司提撥充足的經費，提供同仁舒適的餐

廳、豐盛的佳餚、精彩的節目、豐富的獎品 / 獎金等，期望每一位同仁都能留下難忘的美好的記憶。



資深員工表彰

飛宏在台灣深耕近 46 餘年，對於資深員工的辛勤付出，公司非常感念並予以表彰。員工工作年資每滿五年時，可以獲得公司精心為員工特製的紀念金幣，感謝員工為公司的付出辛勞。



海外五一模範員工評選

為營造積極向上的工作氛圍，公司每年在五一期間將評選出年度模範員工，2017 年度共評選了 18 位

勞動模範，公司提供了人民幣 10,800 元用於模範員工的獎金發放，以激勵更多同仁積極向上的工作精神。



海外歡樂慶生會

每一位同仁都是飛宏大家庭的一份子，因此我們關心每一個員工的生日，公司每月為當月壽星慶生，提供每位壽星甜美生日蛋糕一個及精美生日禮物一份，做為公司對每位員工的生日祝福。

慶生會加菜共享

每月定期舉辦慶生餐會提供豐盛自助式餐點，供全體同仁享用同樂。

安全衛生健康促進

海外卡啦 OK 比賽

為了營造輕鬆愉快的工作生活環境，公司每年在中秋與國慶之間舉辦卡啦 OK 大賽，設置頒發獎項，2017 年度公司提撥了人民幣 6,520 元，為愛好唱歌的同仁提供一展歌喉的機會，中間還設置了有趣的遊戲環節及禮品，讓更多的同仁共同參與，提昇員工凝聚力。



北投春天酒店關係企業優惠

年節專案優惠（年菜團購，套票）/ 親友婚宴專案優惠 / 員工用餐享 8 折優惠折扣，及免收服務費 /

海外歡樂慶生會

每一位同仁都是飛宏大家庭的一份子，因此我們關心每一個員工的生日，公司每月為當月壽星慶生，提供每位壽星甜美生日蛋糕一個及精美生日禮物一份，做為公司對每位員工的生日祝福。

其他相關設施使用優惠。



其他福利（福委會）

員工結婚、配偶生育祝賀金及傷病住院、眷屬喪葬慰問金及數十家特約商店折扣。

工作環境無障礙

飛宏科技對所有員工一律採公平任用原則，更重視弱勢團體的聘用。飛宏台灣出入口及內部樓層均設有無障礙坡道，內部電梯也提供足夠空間方便輪椅進出。飛宏科技重視員工的多樣性及文化，聘僱及提供身心障礙者長期穩定的工作機會，我們歡迎身心障礙

人士的加入。2017年飛宏台灣僱用身心障礙者人數不僅足額聘用更超過《身心障礙者權益保障法》法定名額。東莞廠區無身心障礙者聘用規定，目前也無僱用身心障礙人士。

【2015-2017年 進用身心障礙者情形】

年度	2015年		2016年		2017年	
	男	女	男	女	男	女
晉用人數	7	1	7	2	7	2
年底人數	7	1	7	2	7	2



飛宏科技出入口及內部樓層皆設有無障礙坡道。

福利設施

廠區內設有多元的活動場地，包括了健身房、壁球室、圖書室、員工休息室等，有豐富的活動選擇。廠區皆設有宿舍、停車場、員工餐廳、多媒體電視、微波爐、蒸飯箱、及女性集乳室等生活設備，員工餐廳提供自助餐、麵食區、簡餐、素食等多樣選擇。飛宏科技另有廠商駐廠服務則包含旅行社、銀行、團保、

商品特賣會、展覽優惠票券、書展等，讓員工享有不用出門亦有購物的幸福。開放鄰近廠區的優質商家進行合作，將已簽約的合作商家資訊公布於公司內部網站，讓員工在食、衣、住、行、育、潔、書、醫等方面享有優惠。



安全衛生健康促進

· 員工餐廳



· 文藝走廊



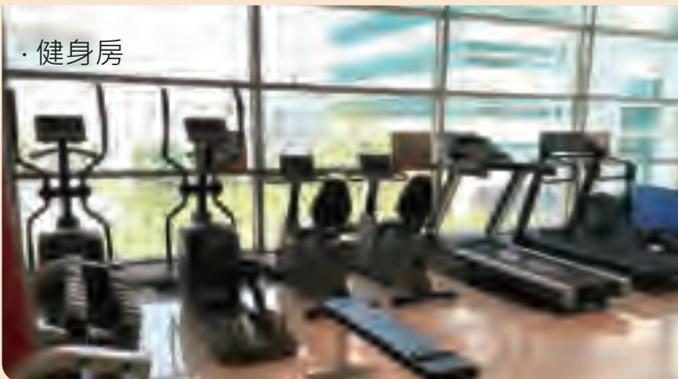
· 員工宿舍 (台南廠區)



· 圖書室



· 健身房



· 桌球



· 壁球室



· 創新發想空間



【同仁性別平等法假別之性別請假】

項目	性別	2015 年	2016 年	2017 年
產假 / 人次	女	185	82	77
陪產假 / 人次	男	81	98	88
生理假 / 天數	女	111	155	130
家庭照顧假 / 天數	男	66	86	57
	女	28	53	43

飛宏科技有鑑於少子化問題日益嚴重，全力的配合政府政策，鼓勵生育，依法給予同仁相關產假、陪產假、家庭照顧假等法定假別，並依性別平等法實施育嬰留停政策，提供有需求的同仁提出申請，並保證其復職時能回復原有職務，保障其工作權。

同時全力支持並鼓勵女性同仁哺餵母乳，公司設有多間安全、潔淨、舒適、明亮寬敞的集乳室，並設有專用冰箱，以確保母乳的衛生，讓媽媽同仁能安心、放心的使用。



人才培育發展剖析

【2015-2017 年台灣區申請育嬰假性別比例】

項目	性別	2015 年	2016 年	2017 年
當年度符合育嬰留停申請資格人數	男	38	63	61
	女	28	39	36
	合計	66	102	97
當年度實際申請育嬰留停人數	男	2	2	0
	女	2	5	5
	合計	4	7	5
育嬰留停預計於當年度復職人數 (A)	男	1	0	2
	女	1	1	5
	合計	2	1	7
育嬰留停當年度復職人數 (B)	男	1	0	2
	女	1	1	3
	合計	2	1	5
復職率 (B/A)	男	100%	0%	100%
	女	100%	100%	60%
前一年度育嬰留停實際復職人數 (C)	男	1	0	0
	女	1	1	1
	合計	2	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作 1 年人數 (D)	男	0	1	0
	女	1	1	0
	合計	1	2	0
留存率 (D/C)	男	0%	100%	0%
	女	100%	100%	0%

註 1: 留存率 = 育嬰留職停薪復職後工作超過 1 年人數 / 前一年度實際復職人數。

註 2: 申請育嬰留停人數：尚在育嬰留停期間人數。

人才培育發展剖析

「員工」是飛宏最重要的資產，唯有員工的不斷成長才能成就企業的永續發展，因此我們相信透過教育訓練可確保人力資本得以持續增值，因此在訓練發展品質的強化與提升上，飛宏台灣遵循行政院勞

動部所推動之 TTQS 人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System) 之原則與精神，持續加強組織需求、策略與訓練的連結性，如同公司的訓練政策與承諾：

飛宏的訓練政策與承諾

以 TTQS 為訓練品質的標竿，結合公司願景與目標策略

秉持人才是企業根本的理念，建構多元發展的訓練體系

提升人力素質及企業競爭力，達成公司永續經營的目標

因此，為培育員工擁有面對全球科技激烈挑戰，掌握產業脈動的能力，飛宏以系統化的方式規畫員工訓練除了安排專業技術與部門專業課程外，更以多方的訓練體系來滿足各種不同的需求，並整合搭配職能

相關之外部訓練全額補助、線上訓練等多元豐富的內外部學習資源，讓員工擁有自我學習與成長發展的平臺。

【2017 年員工訓練時數統計】

階層 / 地區	飛宏台灣						東莞聯合廠區					
	員工人數		年累積時數				員工人數		年累積時數			
總計	485		19,890				11,337		532,019.5			
人均時數	41						47					
男女受訓資料	男性		平均時數	女性		平均時數	男性		平均時數	女性		平均時數
	時數	人數		時數	人數		時數	人數		時數	人數	
一般員工	9,187	199	46	5,539	154	36	349,820.5	15,372	23	179,929	8,240	22
基層主管	1,128	31	36	546	16	34	1,271.5	33	39	205	10	21
中階主管	1,736	47	37	784	15	52	416.0	15	28	86	2	43
中高階主管	580	13	45	173	4	43	194.0	3	65	44	1	44
高階主管	152	5	30	65	1	65	53.5	1	54	-	-	-

註：總訓練時數 - 台灣地區包含內 / 外部訓練、新進訓練及 e-Learning 線上學習；大陸地區為內 / 外部訓練

持續提升經營規劃共識與策略思考

2016 年度飛宏經營層邀集海內外中高階主管共同與會進行「願景與策略規劃共識營專案」，繼 2017 年也持續進行此項專案，期望以定期檢討策略目標的

方式來形成 PDCA-CAPD 的固定循環模式，進而達成組織績效。



希冀在良好的共識及循環模式基礎下，讓飛宏中高階主管運用統一系統性的思考邏輯將預突破的關鍵

績效指標展開至各部門年度行動計劃與預算中，進而以一致的行動共同完成所賦予的使命與目標。

人才培育發展剖析

政府資源補助爭取

「充電起飛計畫 - 協助事業單位辦理在職訓練」為勞動部勞動力發展署為因應貿易自由化，加強輔導各產業從業人員參訓，協助事業單位發展人力資本，持續提升勞工職場能力所產生之補助訓練費用計畫，其限制補助課程為五大類：

- 研發及創新能力
- 資訊運用及技術提升能力

- 提升作業系統及生產專業技能、證照認證
- 經營管理、專業語文
- 企業內部講師訓或數位教材製作訓練課程

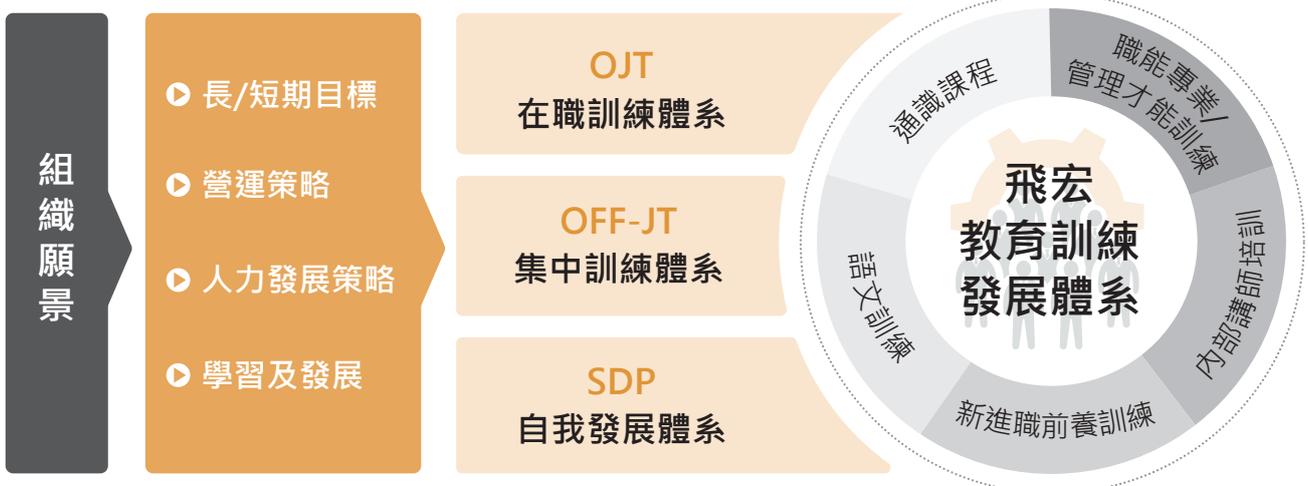
飛宏於 2011 年起開始參與該計畫之補助申請至今，累計已獲得補助訓練費用 NT\$1,205,060，2017 年申請、通過及核銷班數如下供參：

項目	申請班數 / 時數	通過班數 / 時數	核銷班數 / 時數
訓練申請	19 班 / 85 小時	19 班 / 85 小時	17 班次 / 81 小時
費用申請	申請費用	核定費用	補助費用
	NT112,800	NT112,800	NT\$109,600
說明	費用無刪減通過		核銷時數達 95.3%

為鼓勵員工持續發揮自主學習精神，飛宏提供各種自我發展的學習資源，從傳達公司基本文化概念的新進人員訓練到強化管理技能的高階主管訓練、從提升工作效率的個人管理到建立共識的團隊發展訓練，皆以職能或階層規劃出各種訓練活動，除了這些職涯

發展相關的工作技能及專業能力訓練之外，亦重視個人健康及心靈層面的成長，以及因應法規要求所展開的職場相關訓練，飛宏不僅建構一個安全健康的工作環境，更致力提供員工學習成長的空間。

完善教育訓練發展體系



透過完善的教育訓練發展體系與數位學習平台，讓員工的學習發展不單只有基本年度教育訓練、訓練發展體系課程，飛宏配合公司願景及營運策略，依照組織發展或階層需求進行培訓內容的調整及安排，相

關配套培育計畫得以滿足員工自我提升的需求外，更可提升企業整體人力素質，藉此厚植公司的市場競爭實力。

年度 / 類別	2015 總時數	2016 總時數	2017 總時數
新進訓練	2,325	1,938	2,125
業務 / 行銷類	1,096	780	899
專業研發類	4,307	2,780	4,251.5
品保 / 採購類	941	2,276	2,996.5
行政 / 管理類	10,568	7,279	9,618
總訓練時數	19,236	15,052	19,890



為鼓勵員工持續充實專業新知，與工作實務結合，展現成長動能；協助員工加強其相關技能並進而提高工作投入程度及自我價值，因此訂定「教育訓練與晉升體系架構」將其職涯學習規劃成長時數併同納

入晉升考量方向之一，期望藉此提昇在公司服務的員工學習氛圍，且形塑學習環境之良性發展，讓員工們都能從「人材」變成「人才」並躍升為「人財」，在個人學習與組織貢獻中不斷成長。



人才培育發展剖析

【教育訓練與晉升體系架構表】

職等	管理職職位	幕僚 / 技術職位				階層別 訓練體系	職能專業 訓練體系	職前訓 練體系	專題別訓 練體系
一 A	總經理								
一 B	副總經理								
二 A	BU 總經理								
二 B	BU 副總經理				總工程師				
三	協理、(副)處長						駐外人員 職前訓練	內部講師 培訓	
四	資深經理	主任 專員	執行 秘書	主任營 業代表	主任 工程師	M T P 中階 主管訓練 管理基礎 工作改善 工作控制 工作協調 部屬培育	駐外人員 職前訓練	內部講師 培訓	
五	專案經理、副理	特別 助理		資深營 業代表	高級 工程師				
六	課長								高級 專員
七	副課長	專員	秘書	營業 代表	工程師	T W I 督導 人員訓練 工作教導 工作方法 工作關係 工作安全	O J T 職能 基礎養成 訓練	特定人員 專業訓練	
八	主任								
九	副主任	管理師			副工 程師		職能專業 在職訓練	新進人員 職前訓練	
十	組長								
十一	副組長	司機 總機			高級技 術員			品質管理 訓練 ISO9001 、 ISO14001	
十二									
十三	助理								技術員
十四									
十五	工讀生		作業員					安全衛生 訓練 / 消 防講習與 演練、急 救訓練、 勞工安全 衛生概念	

e-Learning 數位學習平台

為讓員工擁有更多元的學習工具與學習彈性，飛宏台灣另有系統化的學習平台進行訓練的推展，在建置完善的 e-Learning 數位學習平台上，不僅可以提供新進同仁一個可以快速套用的學習模組，縮短摸索探

詢的學習週期，也可讓員工可依照個人時間規劃，彈性安排學習進度，並能隨時閱覽知識庫，豐富且多元的內、外資源，讓員工自我學習持續學習技能。



英 / 日文學習資源：

因飛宏以國際化發展為目標且客戶主要用語以英、日文為主，故鼓勵員工充實自我外語能力，不僅聘請專業師資至公司進行語文培訓外，也供線上學習的方式予以選擇，並提供報名語文學費及外語檢定費

用之補助；另依工作職類訂定不同等級語言檢定標準，通過檢定標準者則依結果提報行政獎勵，以資鼓勵員工不斷提升精進語文能力，加強職場競爭優勢進而拓展視野及職涯發展。



項目 / 年度	2015	2016	2017
語文類別	英文 / 日文	英文 / 日文	英文 / 日文
參與人數	80	92	74
投入經費	\$434,000	\$631,200	\$403,800

社會參與

鼓勵員工共同攜手，以具體行動實踐企業社會責任，取之於社會，用之於社會；藉由各項的公益活動與社會服務，將愛化為祝福傳遞出去。



公益贊助社會服務

大樹的根基夠紮實，枝葉才能伸展的更遠，樹蔭夠廣才能庇蔭腳下更多的土壤，而土壤才能回饋更多的養份給大樹，生命就像是這樣的一個循環。飛宏在台灣成立已 46 年，秉持著取之社會，用之社會的精神，積極支持及參與各類型慈善公益活動，更鼓勵員工共同攜手，以行動實踐企業社會責任、造福社群，冀望透過各項公益活動，將愛化為祝福傳遞出去。



公益贊助社會服務

「Eye 無界限，視障摩力 ∞」(PHT)

身心障礙者可就業的工作機會，本就比一般非障礙者還要狹隘，幫助身心障礙者除了捐款，提供就業機會，不失為另一種更好的選擇；讓身心障礙者以自己之力，達到自給自足的機會，對於身心障礙而言，或許可以稱作為是一種鼓勵。



2017 年飛宏接受桃園市政府輔導視障按摩小站提供視障人員就業機會，在廠內舉辦「免費視障按摩體驗」，讓同仁享受視障「摩」力，在此之後更任聘視障人員，於廠內定期進駐，每星期一次，平均每個月 12 小時的視障按摩服務活動，讓身心障礙者有穩定的工作機會，也讓同仁因久坐姿引起的下背痛及肩頸酸痛有緩解的窗口，活動一推出，可以用秒殺來形容，大受同仁好評。

公益贊助社會服務

「鞋盒送暖，愛在聖誕」(PHT+PHN)

聖誕節總充滿溫馨的氣氛，每年的聖誕節飛宏都會與公益團體合作，集結大家的愛心力量，把愛散撥到各地的偏鄉與弱勢兒童。2017年飛宏特別參與伯利恆倉庫「舊鞋救命」的活動，首次將愛遠播到台灣以外的非洲地區。這一次我們在廠區內聯合舉辦『鞋盒送暖，愛在聖誕』聖誕鞋盒募集活動，把我們平常穿不到的衣物、鞋子，包裝成一份心意；一個一個的鞋盒，象徵著一份一份的愛心，排滿在聖誕樹下，聖誕節的氣氛頓時溫馨了起來，要把我們滿滿的幸福傳遞給遠在非洲的居民，讓他們也感受台灣幸福的溫暖。



**Merry
Christmas**



弱勢照顧在地關懷

「愛海無距離，淨灘愛地球」(PHT+PHN)

台灣四面環海，海洋的生態與我們息息相關，但是卻有許多垃圾汙染著海洋，不僅破壞了沙灘的美景，危害了海洋的生物，最後更可能影響到我們的生活。因為有這樣的體認，2017年開始，飛宏展開「愛海無距離，淨灘愛地球」的計畫，並將淨灘列為飛宏台灣往後每年社會服務的重點工作。

2017年8月及10月，一共兩場淨灘活動，到台南的四草海岸，以及到林口頂寮沙灘的活動，每一位同仁都非常努力的把沙灘上的垃圾撿拾起來，努力想還給大自然一片乾淨的沙灘。經過淨灘後，海岸上原本四處可見的垃圾、寶特瓶都消失不見，漂流木也聚集成群，還給海灘潔淨的面貌。在淨灘活動當中，同仁透過親身實地參與重新瞭解海洋現況，並以實際的行動回復自己所踩踏的這塊土地，為保護地球而努力著。期許往後的每一年，我們可以繼續為海洋、為我們的家園，盡更多的心力。



·台北10/27
林口淨灘
·台南8/25
四草淨灘



弱勢照顧在地關懷



「冬至搓湯圓，與幸福團圓」

台灣進入少子化社會，隨著人口老化的進程，高齡社會人口逐漸增加，年長者獨自生活的時間變長了，他們更需要我們的關懷和照顧。因此飛宏科技台南研發中心特別在冬至這個歲末感恩的時節，舉辦「冬至·把溫暖獻給您」的社會服務活動，把象徵金銀的紅色與白色麵團帶到台南「榮譽國民之家」，邀請長輩一起重溫當年搓湯圓熱鬧的氣氛。

活動當中，長輩的笑容與飛宏同仁的親切活力，瀰漫整個榮譽國民之家，讓人感受到歲末年終的熱鬧氣氛，同時也為長輩的生活增添溫馨與關懷。此次活動送上的不僅是一份湯圓，而是希望能暖和他們的胃，溫暖他們的心的那份心意。



「東莞廠區重陽節敬老活動」

清溪敬老院慰問活動，在九九重陽的時刻，帶上慰問品去訪視敬老院的長輩們，通過歡樂有趣的活動，向長輩們傳遞節日的問候與祝福。

- 時間：2017/10
- 活動名稱：重陽節敬老活動
- 參與狀況：11人，總服務時數 33 小時



2017 社會服務成果報告統計

▶ Eye無界限·視障摩力

弱勢關懷：為鼓勵身障者就業，接受桃園市政府輔導所舉辦的活動，讓同仁免費體驗視障按摩的同時，也提供視障人員工作機會。

124人參與



▶ 台南四草海岸淨灘活動

社會服務：因環境保護的概念所發起的活動，期望透過行動的方式，表達愛地球的決心。

15人參與，總服務時數60小時



▶ 林口頂寮沙灘淨灘活動

社會服務：帶領同仁親身實地參與重新瞭解海洋現況，並將淨灘列為社會服務重點工作，希望我們的環境一年比一年更好。

34人參與，總服務時數102小時



▶ 鞋盒送暖·愛在聖誕

物資捐贈：參與舊鞋救命的活動，總共募得超過一千件的物資，將捐贈物包裝成一份聖誕禮物，送到台灣以外的非洲地區。

153人參與



▶ 冬至搓湯圓·與幸福團圓

在地關懷：藉由親手製作揉搓湯圓的過程，與台南「榮譽國民之家」的長輩們，感受歲末年終的熱鬧氣氛。

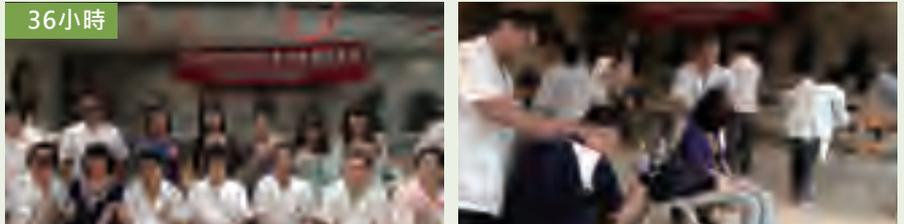
11人參與，總服務時數44小時



▶ 視障按摩師駐點服務

弱勢關懷：2017年10月開始，聘請視障按摩師，進駐飛宏台灣，提供穩定的工作機會，每星期一次，平均每個月12小時。

36小時



▶ 一月一百暖家扶

愛心捐款：「飛宏百元俱樂部」，邀請同仁自發性捐款，協助國內因經濟因素無法繼續升學的貧童。每月自薪資中扣款。

每月都有超過一百位同仁響應捐款



附錄

附錄一：查證意見聲明書

附錄二：GRI G4指標對照索引

附錄三：聯合國永續發展目標(SDGs)對照



附錄一：查證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

2017年飛宏科技股份有限公司企業社會責任報告書

「法國標準協會」於1920年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的官代理學團代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均為專業認證、查證之AA1000 AS-AFAQ 28000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、OHSAS 18001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，並擁有主考師級員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何飛宏科技股份有限公司企業社會責任報告之具體過程。

法國標準協會與飛宏科技股份有限公司(以下簡稱飛宏)為相互獨立之實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(2008)/AA1000 AS 2008及GRI G4永續性報告指南，針對飛宏2017年企業社會責任報告書進行評估。

查證範圍

飛宏所宣告之企業社會責任報告書涵蓋飛宏科技股份有限公司(但不含其他合資/合營或轉投資機構)在社會、環境與經濟面向相關之營運活動，艾法諾國際(股)公司負責：

- 依據AA1000 保證標準(2008)的第一層驗證評估飛宏之AA1000實質性原則標準的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊或數據之可信程度的查證；查證範圍包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理体系，以及實質性評估與利害關係人的參與程度。
- 依照GRI G4(2013)永續性報告指南，查證報告所編撰之敘述與相關實質性議題之揭露。

查證標準

- AA1000 實質性原則標準(2008)與AA1000 保證標準(2008)
- GRI G4(2013)永續性報告指南

查證方法

- 針對公司報告及其相關 AA1000 保證標準(2008)中所述有關包容性、責任性與回應性原則的通報管理進行審查。
- 公司報告揭露與 GRI G4(2013)永續性報告指南之核心披露議題，針對報告內容符合程度中一般標準與要求及特定標準揭露(包含管理方針與指標)項目進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談以確認利害關係人的溝通與回應機制，然而，我們並未直接接觸外單位利害關係人。
- 基於抽樣計畫，查驗組織運作、董事與管理層集中所揭露的資訊與會先資料的過程。
- 藉由訪談飛宏副總裁負責人員，檢驗與審核社會相關的文件、資料與資訊。
- 依據 21 位與永續性管理、報告相關有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 審查有關組織內部稽核發現與企業社會責任政策的有效性。
- 審查報告內容之支持性資料與證據的充分性與完整性。

結論

- AA1000 實質性原則標準與AA1000 保證標準

包容性

飛宏持續有組織的利害關係人參與方面，以達成個別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公平地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以提供適當的計畫與回應。未來的報告可以進一步加強以下事項：

- 以多元素度與組織內組織永續經營有關之利害關係人與關注議題，驅動更具互動之溝通模式發展，有利於各利害關係人與組織的長期互動。

附錄一：查證意見聲明書

重大性

啟宜公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，以應納來自各方的議題。未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 以永續經營角度識別各議題之重大性，並強化其與各部門作業程序之關聯性，以對組織資源作合理分配，確保對組織與利害關係人具重大意義的議題妥善管理。

回應性

啟宜已發展其實效利害關係人回應機制，明確公布相關溝通政策並與利害關係人進行溝通，並執行來自利害關係人的建議與改善之回饋。未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 持續強化蒐集各項建議並進行適切分析，以利開發更具效率，並可規劃定期或不定期對各重大議題之績效資訊主動揭露，展現組織善盡企業社會責任與追求永續發展之企圖。

◆ GRI G4永續性報告指南

啟宜依據GRI G4永續性報告指南等規範內容與外部定報告品質原則進行CSR報告撰寫及資訊揭露。基於審量的結果，我們確認報告書一般標準與研究標準揭露內容及重大考量面之必要管理方針與指標，符合GRI G4核心披露標準要求。未來的報告可以考慮加強以下的項目以進行持續改善：

- 規劃下一年度將採用GRI報導準則(GRI Standard)進行報告書的撰寫，加強對外GRI準則的認知與現有流程之差異採取適行的行動，包括針對各特定主題對組織永續經營之重大性、規劃、實施與評估管理方針等，使組織在企業社會責任績效表現與揭露上更符合利害關係人之期望。

意見聲明

這項聲明「啟宜企業社會責任報告書」內容，對於所定义的相關運作與特定領域提供了一個公平的觀點，我們相信有關啟宜2017年的經濟、社會及環境等特定領域資訊是誠實地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(2008)的查證程序及GRI G4(2013)永續性報告指南，已發展完整的永續性報告查證準則。我們認為啟宜所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，支持公允的原則，因此聲明其已依照AA1000保證標準(2008)的報告方法及GRI G4(2013)核心披露準則，符合他們遵守全球永續性報告準則的自覺聲明。

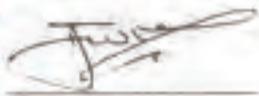
保證等級

依據AA1000保證標準(2008)，我們提供標準報告中所保證的範圍與方法，符合本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立查證聲明書的意見聲明僅供啟宜使用。「法國標準協會」不對其它的營運負責，我們的責任僅基於所保證的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」



Trevor Wilmer
 國際標準協會 理事
 Jul. 30, 2018

afnor
 GROUPE



AA1000
 Licensed Assurance Provider
 000-04

附錄二：GRI G4 指標對照索引

考量面	一般標準揭露	頁次	備註
策略與分析	G4-1 提供組織最高決策者的聲明（如 CEO、董事長或等同高階職位者），內容包含判斷與組織相關之永續應議題，及針對這些對組織具相關性的面相提出永續性策略	5	
組織概況	G4-3 機構名稱	4	
	G4-4 主要品牌、產品和服務	12	
	G4-5 機構總部的位址	4,9	
	G4-6 機構在多少個國家營運、在那些國家有主要的業務，或那些國家與報告書所述的永續發展主題特別相關	12-13	
	G4-7 所有權的性質及法律型式	4	
	G4-8 機構所服務的市場（包括地區細分、所服務的行業、客戶的類型）	9,11-12	
	G4-9 機構規模	9-11	
	G4-10 <ul style="list-style-type: none"> • 按僱傭合同和性別劃分的員工總人數。 • 按僱傭類型和性別劃分的固定員工總人數。 • 按正式員工、非正式員工和性別劃分的員工總數。 • 按地區和性別劃分的員工總數。 • 機構的工作是否有一大部分由法律上認定為自僱的人員承擔，或由非員工及非正式員工的個人（包括承包商的員工及非正式員工）承擔。 • 僱傭人數的重大變化（如旅遊或農業僱傭人數的季節變動） 	47-49	
	G4-11 集體談判協議涵蓋的員工總數百分比	50-51	
	G4-12 描述機構的供應鏈情況	42	
	G4-13 報告期內，機構規模、架構、所有權或供應鏈的重要變化	4,9	
	G4-14 機構是否及如何按預警方針及原則行事（內稽內控 & 風險管理）	26-29	
	G4-15 機構參與或支持的外界發起的經濟、環境、社會公約、原則或其他倡議 (GRI)	15,30	
	G4-16 機構加入的協會（如行業協會）和國家或國際性倡議機構，並且： <ul style="list-style-type: none"> • 在治理機構佔有席位。 • 參與項目或委員會。 • 除定期繳納會費外，提供大額資助。 • 視成員資格具有戰略意義。 • 要是以機構名義保持的成員資格 	15	
	鑑別重大考量面與邊界	G4-17 <ul style="list-style-type: none"> • 列出機構的合併財務報表或同等文件中包括的所有實體。 • 說明在合併財務報表或同等文件包括的任何實體中，是否有未納入可持續發展報告的實體。 	4,14
G4-18 <ul style="list-style-type: none"> • 說明界定報告內容和方面邊界的過程。 • 說明機構如何應用“界定報告內容的報告原則”。 		17-22	
G4-19 列出在界定報告內容的過程中確定的所有實質性方面。		18-22	
G4-20 <p>對於每個實質性方面，說明機構內方面的邊界，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 說明該方面在機構內是否具有實質性 • 如果該方面並非對機構內的所有實體都具有實質性（如 G4-17 所述），選擇以下方法之一報告： <ul style="list-style-type: none"> - G4-17 中包含的該方面不具實質性的實體或實體類別，或 - G4-17 中包含的該方面具有實質性的實體或實體類別說明對機構內方面邊界的任何具體限制 		17-22	

附錄二：GRI G4 指標對照索引

考量面	一般標準揭露		頁次	備註
鑑別重大考量面與邊界	G4-21	對於每個實質性方面，說明機構範圍外方面的邊界，如下： 說明該方面在機構外部是否具有實質性。如果該方面在機構外部具有實質性，確認其實質性對應的實體、實體類別或要素；此外，描述對確認的實體具有實質性的方面所在的地理區域說明對機構外方面邊界的任何具體限制。	18-22	
	G4-22	說明重訂前期報告所載信息的影響，以及重訂的原因。		無變更
	G4-23	說明範圍、方面邊界與此前報告期間的重大變動。	19	
利害關係人議合	G4-24	機構的利益相關方列表。	18	
	G4-25	就所選定的利益相關方，說明識別和選擇的根據。	17	
	G4-26	利益相關方參與的方法，包括按不同的利益相關方類型及組別的參與頻率，並指明是否有任何參與是專為編制報告而進行。	23	
	G4-27	利益相關方參與的過程中提出的關鍵主題及顧慮，以及機構回應的方式，包括以報告回應。說明提出了每個關鍵主題及顧慮的利益相關方組別。	23	
報告書基本資料	G4-28	所提供信息的報告期（如財務年度或日曆年度）。	4	
	G4-29	上一份報告的日期。	4	
	G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）。	4	
	G4-31	關於報告或報告內容的聯絡人。	4	
	G4-32	<ul style="list-style-type: none"> 說明機構選擇的“符合”方案（核心或全面）。 說明針對所選方案的 GRI 內容索引（見下表）。 如報告經過外部鑑證，引述外部鑑證報告。GRI 建議進行外部鑑證，但並非成為“符合”本指南的要求。 	4	
	G4-33	<ul style="list-style-type: none"> 機構為報告尋求外部鑑證的政策和目前的做法。 如未在可持續發展報告附帶的鑑證報告中列出，則需說明已提供的任何外部鑑證的範圍及根據。 說明報告機構與鑑證服務方之間的關係。 說明最高治理機構或高級管理人員是否參與可持續發展報告尋求鑑證。 	4	
公司治理	G4-34	機構的治理架構，包括最高治理機構下的各個委員會。說明負責經濟、環境、社會影響決策的委員會。	25,30	
倫理與誠信	G4-56	說明機構的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則和道德準則。	26	
經濟				
經濟績效		DMA	14	
	G4-EC1	機構產生和分配的直接經濟價值	14	
	G4-EC2	氣候變化對機構活動產生的財務影響及其風險、機遇	28-29	
	G4-EC4	政府給予的財務補貼	14,73	
市場形象		DMA	53	
	G4-EC6	機構在重要運營地點聘用的當地高層管理人員所佔比例	53-54	
間接經濟衝擊		DMA	75	
	G4-EC7	發展基礎設施投資與支持性服務的情況及其影響（報告期間聘用當地人力促進社區環境投資，如台南建廠）	75-79	

考量面	一般標準揭露		頁次	備註
採購實務		DMA	43	
	G4-EC9	在重要運營地點·向當地供應商採購支出的比例	43	
環境				
原物料		DMA	43	
	G4-EN1	所用物料的重量或體積	35,44	
能源		DMA	35	
	G4-EN3	機構內部的能源消耗量	35-36	
	G4-EN4	機構外部的能源消耗量	34	
	G4-EN5	能源強度	35	
	G4-EN6	減少的能源消耗量	35-36	
	G4-EN7	產品和服務所需能源的降低	33-34	
水		DMA	35	
	G4-EN8	按源頭說明的總耗水量	35	
排放		DMA	36	
	G4-EN15	直接溫室氣體排放量(範疇一)	36	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	36	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	36	
廢污水及廢棄物		DMA	35	
	G4-EN22	按水質及排放目的地分類的污水排放總量	35	
	G4-EN23	按類別及處理方法分類的廢棄物總重量	36	
產品及服務		DMA	33	
	G4-EN27	降低產品和服務環境影響的程度(成品出廠後減緩環境衝擊的範圍)	33-35	
法規遵循		DMA	31	
	G4-EN29	違反環境法律法規被處重大罰款的金額·以及所受非經濟處罰的次數	31	
交通運輸		DMA	37	
	G4-EN30	為機構運營而運輸產品·其他貨物及物料及員工交通所產生的重大環境影響	37,43	
整體環保投入		DMA	37	
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	37	
供應商環境評估		DMA	44	
	G4-EN32	使用環境標準篩選的新供應商的比例	44-45	
	G4-EN33	供應鏈對環境的重大實際和潛在負面影響·以及採取的措施	44-45	

附錄二：GRI G4 指標對照索引

考量面	一般標準揭露		頁次	備註
社會				
勞僱關係		DMA	47	
	GA-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分的新進員工和離職員工總數及比例	48-49	
	GA-LA2	按重要運營地點劃分，不供給臨時或兼職員工，只提供給全職員工的福利	55,58-73	
	GA-LA3	按性別劃分，產假 / 陪產假後回到工作和保留工作的比例	67-68	
勞資關係		DMA	53	
	GA-LA4	有關重大運營變化的最短通知期，包括該通知期是否在集體協議中具體說明	53	
職業健康與安全		DMA	56	
	GA-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷、職業病、誤工及缺勤比例，以及和因公死亡人數	56	
	GA-LA7	從事職業病高發職業或高職業病風險職業的工人	56-57	
訓練與教育		DMA	68	
	GA-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受培訓的平均小時數	69	
	GA-LA10	為加強員工持續就業能力及協助員工管理職業生涯終止的技能管理及終生學習計劃	69-73	
	GA-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展考評的員工的百分比	47	
員工多元化與平等機會		DMA	47	
	GA-LA12	按性別、年齡組別、少數族裔成員及其他多元化指標劃分，治理機構成員和各類員工的組成	48-49	
女男同酬	GA-LA13	按員工類別和重要運營地點劃分，男女基本薪金和報酬比率	54	
供應商勞工實務評估		DMA	44-45	
	GA-LA14	使用勞工實踐標準篩選的新供應商所佔比例	45	
	GA-LA15	供應鏈對勞工實踐的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	45	
勞工實務問題申訴機制		DMA	50	
	GA-LA16	經由正式申訴機制提交、處理和解決的勞工問題申訴的數量	50-51	

考量面	一般標準揭露		頁次	備註
人權				
歧視問題		DMA	53	
	G4-HR3	您對公司歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動的關心程度	31,53	
童工		DMA	53	
	G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的運營點和供應商，以及有助於有效杜絕使用童工情況的措施	31,53	
強迫與強制勞動		DMA	53	
	G4-HR6	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的運營點和供應商，以及有助於消除一切形式的強迫或強制勞動的措施	49,50	
保全實務		DMA	49	
	G4-HR7	保安人員在運營相關的人權政策及程序方面接受培訓的百分比	49	
社會				
社區		DMA	75	
	G4-SO1	社區參與、引響和發展計畫的營運點比例	75-79	
反貪腐		DMA	26	
	G4-SO3	已進行腐敗風險評估的運營點的總數及百分比，以及所識別出的重大風險（貪瀆風險評估）	26-27	
	G4-SO4	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	26-27	
	G4-SO5	確認的腐敗事件和採取的行動	26-27	
法規遵循		DMA	31	
	G4-SO8	違反法律法規被處重大罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數	31	
產品責任				
顧客健康與安全		DMA	33	
	G4-PR1	為改進現狀而接受健康與安全影響評估的重要產品和服務類別的百分比	33-34	
	G4-PR2	按後果類別說明，違反有關產品和服務健康與安全影響的法規和自願性準則（產品和服務處於其生命週期內）的事件總數	31	
產品服務及標示		DMA	33	
	G4-PR4	按後果類別說明，違反有關產品和服務信息及標識的法規及自願性準則的事件總數	31	
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	39-41	
行銷溝通		DMA	11	
	G4-PR6	禁售或有爭議產品的銷售	11	
	G4-PR7	按後果類別劃分，違反有關市場推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	31	
顧客隱私		DMA	41	
	G4-PR8	經證實的侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的投訴總數	41	
法規遵循		DMA	31	
	G4-PR9	如有違反提供及使用產品與服務的有關法律法規相關重大罰款金額	31	

附錄三：永續發展目標 (SDGs) 對照表

項次	目標	對應章節	頁面
目標 1	消除各地一切形式的貧窮照顧弱勢	照顧弱勢·公益贊助；教育捐助·在地關懷	75-79
目標 2	消除飢餓·達成糧食安全·改善營養及促進永續農業	照顧弱勢·公益贊助；教育捐助·在地關懷	75-79
目標 3	確保健康及促進各年齡層的福祉	安全衛生·健康促進	55-57
目標 4	確保有教無類·公平以及高品質的教育·及提倡終身學習	人才培訓·多元發展	68-73
目標 5	實現性別平等·並賦予婦女權力	尊重人權·兩性平等	48-54
目標 6	確保所有人都能享有水與衛生及其永續管理	水資源管理·安全衛生	35
目標 7	確保所有的人都可取得負擔得起的·可靠的·永續的及現代的能源	能資源減碳管理	35-37
目標 8	促進包容且永續的經濟成長·達到全面且有生產力的就業·讓每一個人都有一份好工作	營運表現與企業發展	10-14
目標 9	建立具有韌性的基礎建設·促進包容且永續的工業·並加速創新	綠色設計環境保護	33-35
目標 10	減少國內及國家間不平等	尊重人權·兩性平等	48-54
目標 11	促使城市與人類居住具包容·安全·韌性及永續性	照顧弱勢·在地關懷	75-79
目標 12	確保永續消費及生產模式	客戶服務與滿意度	39-41
目標 13	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	營運風險管理	28-29
目標 14	保育及永續利用海洋與海洋資源·以確保永續發展	工會/協會組織參與	15
目標 16	促進和平且包容的社會·以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的·負責的且包容的制度	重大考量面鑑別與利害關係人溝通	17-23
目標 17	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	高階經營管理·道德行為準則·企業社會責任實踐	25-26,30



飛宏科技股份有限公司

PHIHONG TECHNOLOGY CO., LTD.

發行單位資訊

- 發 行 飛宏科技股份有限公司
- 發 行 人 林中民
- 總 編 輯 林洋宏
- 執 行 編 輯 洪誌隆、陳秋琴、陳俊成、黃顯才、張遠順、葉志川
(依姓名筆畫排列)
- 編輯工作群 李枝連、李郴、周詩勤、張亞亭、陳玉書、陳貴枝、蘇秀芬、黎佩怡
(依姓名筆畫排列)
- 編 輯 秘 書 黃瀟萱
- 發 行 地 址 33383 桃園市龜山區復興三路568號
- 發 行 日 期 2017年8月
- 版 權 所 有 本刊保留所有權利，文章如需轉載請徵詢本公司同意及書面授權

