

公司願景、核心價值、企業文化與經營理念



飛宏科技 稟持「誠信」、「創造」、「挑戰」經營理念，以靈活的策略與時俱變
展望成為全球最優秀的電源供應商，並持續關注環境議題、善盡企業公民責任。

PHIHONG



目錄 CONTENT



飛宏CSR

04

報告書編輯原則	06
經營者聲明	07
2016年度CSR績效摘要	08



重大考量面鑑別 與利害關係人溝通

20

重大考量面鑑別流程	22
重大性議題評估與回應	23
與利害關係人溝通	27



公司概況

10

公司介紹與產品應用	12
願景使命與核心政策	15
營運表現與企業發展	16
公會協會組織參與	18



公司治理

28

高階經營管理	30
道德行為準則	31
營運風險管理	32
企業社會責任實踐	34
法規遵循	35



附錄

82

附錄一：查證意見聲明書	84
附錄二：GRI G4指標對照索引	86
附錄三：聯合國永續發展目標(SDGs)對照	91



綠色研發 節能環保 36

綠色設計 環境保護	38
能資源減碳管理	40
溫室氣體排放管理	41
環保支出及收益	43



協同合作 共榮共享 44

客戶服務與滿意度	46
供應鏈管理	49



幸福職場 樂活飛宏 52

績效管理 適才適所	54
尊重人權 兩性平等	57
安全衛生 健康促進	62
人才培訓 多元發展	71



關懷社區 回饋社會 76

教育捐助 在地關懷	78
照顧弱勢 公益贊助	79
產學交流 經驗分享	81





飛宏CSR

飛宏科技持續戮力在經濟、社會、環境等永續面向之 CSR 行動，不但有顯著的成果，且展現公司永續發展的決心。

Corporate Social Responsibility

報告書編輯原則

本報告書為飛宏科技於第八年度編製與發行企業社會責任報告書，主要呈現飛宏在經濟、社會、環境等永續面向的持續努力與成果及永續發展的決心，以符合國際規範及利害相關者的需求。報告書呈現之議題，係透過實質性分析鑑別與議題分析，並於「飛宏企業社會責任委員會」報告書編輯小組討論會議及與各利害關係人議合過程中，衡量利害關係者的利益來鑑定其所關切的議題，用以鑑別及篩選議題並決定優先順序。

報告書範疇及數據

報告書區域範圍涵蓋了飛宏 2016 年度 (自 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日) 飛宏台灣 (林口總部與台南廠) 及東莞廠區 (含中國東莞廠、鐵松廠、達宏廠) 在企業社會責任的績效表現，其中達宏廠自 2016 起列為飛宏主要生產基地之一，故納入本年度區域範疇。財務數據涵蓋整體母子公司營運績效，其餘指標內容並未涵蓋其他分公司、工廠及轉投資公司。

報告書中財務報表數字皆以新台幣計算，並經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 定期查帳確認，ISO14001、OHSAS18001 都經第三公證單位驗證通過，環保安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。部份細部與財務資訊也同時在公司網站及股東年報上做更詳盡的揭露，若有推估或假設條件會於各相關章節註明。與前一版報告相較，本報告書中如有增加部分將於相關內文中敘明。

報告書撰寫綱領

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) 為依據撰寫，揭露飛宏主要

永續性議題、策略、目標與措施。報告書內容討論與界定的過程符合 AA1000 要求，本報告書備有中、英文版本並公告於飛宏公司官網提供閱覽及下載。

報告書保證與確信

為提升資訊透明度及可靠度，本報告書委託第



三方單位：法國·貝爾國際驗證機構 (AFNOR Group) 依據 AA1000 AS(2008) 第一類型中度保證等級及 GRI G4 核

心選項進行保證，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

發行時間

飛宏每年持續並定期發行企業社會責任報告書，同時為落實環保，推行無紙化，本報告書於公司網站上公開發表並提供下載。

現行發行版本：2017 年 7 月發行

下一發行版本：預定 2018 年 7 月發行 (前期發行版本：2016 年 7 月)

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您利用以下聯絡資訊與我們聯繫：

地址：33383 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

電子郵箱：CSR@phihong.com.tw

公司網站：www.phihong.com.tw

經營者聲明

飛宏科技創立至今已屆 45 年，其間歷經全球金融風暴及紅色供應鏈衝擊等難關，但在全體同仁戮力合作下，持續深耕本業積極創新追求成長，讓公司更加的穩定與茁壯。在如此快速變遷的經營環境，飛宏為讓利害關係人能夠充分了解公司在永續經營的努力與貢獻，並建立定期回應利害關係人所重視議題與溝通機制，2009 年起率先業界發行第一本企業社會責任報告書，期望透過非財務性報告讓利害關係人更加了解飛宏。並於 2014 年開始採用 GRI G4 指標編撰，且導入第三方保證 / 確信，以確保報告書的揭露品質及可信度。在全體同仁努力下，2015 年飛宏 CSR 報告書更上一層樓獲得台灣企業永續報告獎銀獎的殊榮。

回顧 2016 年，全球經濟成長遲緩陷入低成長期，中國產業結構持續進步且人力成本高漲，衝擊台灣科技產業的發展，飛宏面臨比 2015 年更嚴峻的挑戰。在 2016 年經濟績效上，飛宏營業淨利雖持續呈現虧損，但仍積極開發非手機領域之新產品，如醫療、智能、工具機、電動車充電樁等，因而帶動公司營收及毛利率上升，2016Q4 已嶄露曙光讓公司逐漸走出谷底。

身為企業經營者，我們明白經營企業的首要責任，就是公司能夠具有穩定的業績成長力道，基於這樣的信念，飛宏除了專注核心業務發展、注重產品品質外，更將客戶、股東、員工在意的議題融入經營策略考量，作為公司永續發展的核心信念。因此 2016 年下半年，在新任林執行副總的帶領下推動組織再造，透過「願景策略規劃共識營」的舉辦，重新定義飛宏科技的願景、使命及公司短中長期的目標與策略，對於未來我們充滿信心與期待。

在環境績效上，飛宏朝向產品與服務整合環境

與社會領域創新的方向發展，憑藉著享譽全球的電能轉換技術，積極跨入全方位電能解決方案、如電動車充電樁產品邁向大瓦特數直流電動車快速充電領域，就是為了要減少環境衝擊，實踐節能、環保、愛地球的具體行動。

在追求經濟發展的同時，飛宏本著「取諸社會，用諸社會」的企業精神，長期關懷社會弱勢族群，支持藝術人文活動，每年提撥預算推動社會公益。公司並積極扮演員工和公益團體間的橋樑，鼓勵員工熱心參與社會公益活動，凝聚愛心與關懷，將資源擴大發揮助力。社會參與已內化為飛宏企業文化的重要一環，展望未來，飛宏將秉持「社會關懷，志願服務」的願景，持續貢獻一己之力，透過實際作為發揮更大的社會影響力，讓公司、員工與社區均能共同成長，積極實踐與善盡企業社會責任。



董事長

林 中 民

2016 年度飛宏科技 CSR 績效摘要

環境 環境管理 100%

2016年績效
環境監測率達100%·符合法規要求

未來目標
環境監測符合法規要求達100%



環境 能源管理 12萬度電

2016年績效
2016年能源減量績效
飛宏台灣:12萬度電(林口總部)
東莞廠區:21,081度電

未來目標
用電量以2016年為基準·至
2020年整體用電量降低5%

經濟 產品認證 2項

2016年績效
· 2016Q3取得
ISO13485醫療
器材品質管理系
統認證
· 2016Q4 EV產
品通過ISO9001
認證

未來目標
· 2018前取得
IATF16949汽車
業品質管理系統
符合性聲明
· 2017年完成
ISO9001:2015
年新版轉換



經濟 營收成長 2%

2016年績效
較2015年營收成長
2%·毛利成長33%
· 整體虧損減少
70%

未來目標
轉虧為盈·帶動整
體營收穩健成長及
獲利





環境

溫室氣體排放

2016年績效

2016年溫室氣體排放較2015年增加，將持續規劃實施節能減碳措施

未來目標

溫室氣體排放以2010年為基準，2020年溫室氣體排放減量至少5%



社會 企業形象 1件

2016年績效

榮獲2016台灣企業永續獎銀獎

未來目標

持續參加CSR相關獎項，為公司爭取更高榮譽

社會 供應商管理 80%

2016年績效

2016年度核心供應商廉潔承諾書簽署比率達67.12%，較2015年成長5.12%

未來目標

2017年底供應商簽署比率達80%



社會 員工關係 8名

2016年績效

- 晉用8名研發替代役，培養公司所需研發人才
- 新進人員與高階主管午餐，傾聽新進員工心聲

未來目標

導入績效管理e化系統





公司概況

飛宏科技是擁有40年以上專業技術之電源開發與製造的供應商，藉由2016年底以來進行的組織再造與重整，與積極開發非手機相關電源逐漸放大出貨量，帶動公司之營收及毛利率回穩。



公司介紹與產品應用

飛宏科技為台灣股票上市公司 (股票代 2457)，營運總部設立於桃園華亞科技園區，主要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。飛宏是一家擁有 40 年以上專業經驗

的電源製造商，所生產製造的電源產品深獲全球客戶的信賴。產品線以電源產品為主，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。

產品類別

SMPS

1W-150W

IEC60950 UL60950
IEC60335 EN55024
IEC60601 IEC61000
EN55022 & FCC Class B



PoE

15.4W-95W

Midspan
Splitter
Extender
Passive injector



Jobsite Radio

Radio
Bluetooth Speaker



EV

15kW-160kW

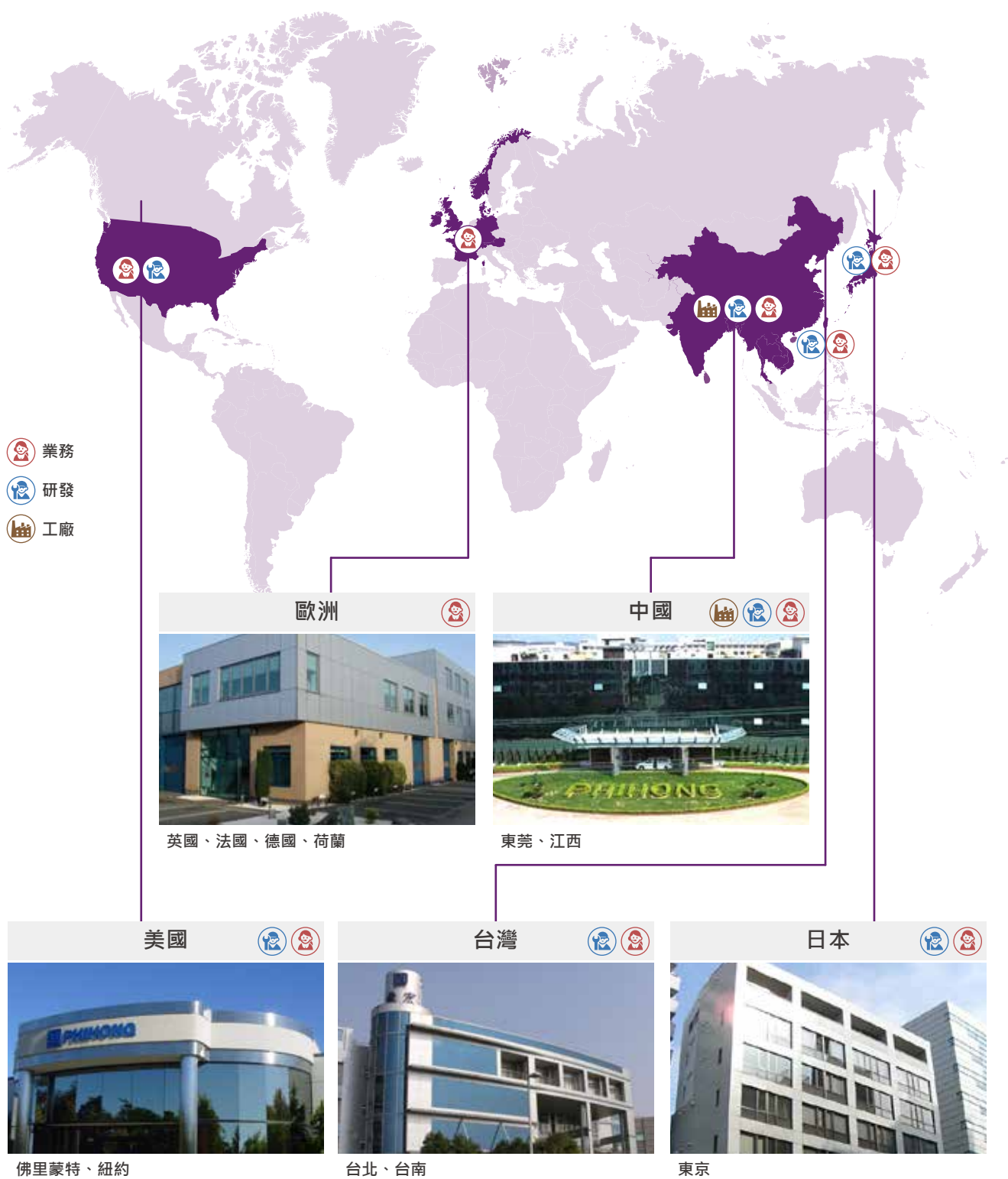
GB/T 18487-2015
GB/T 20234-2015
GB/T 27930-2015
NB33008-2013
NB33001-2010



產品應用產業



公司營運據點圖



公司介紹與產品應用

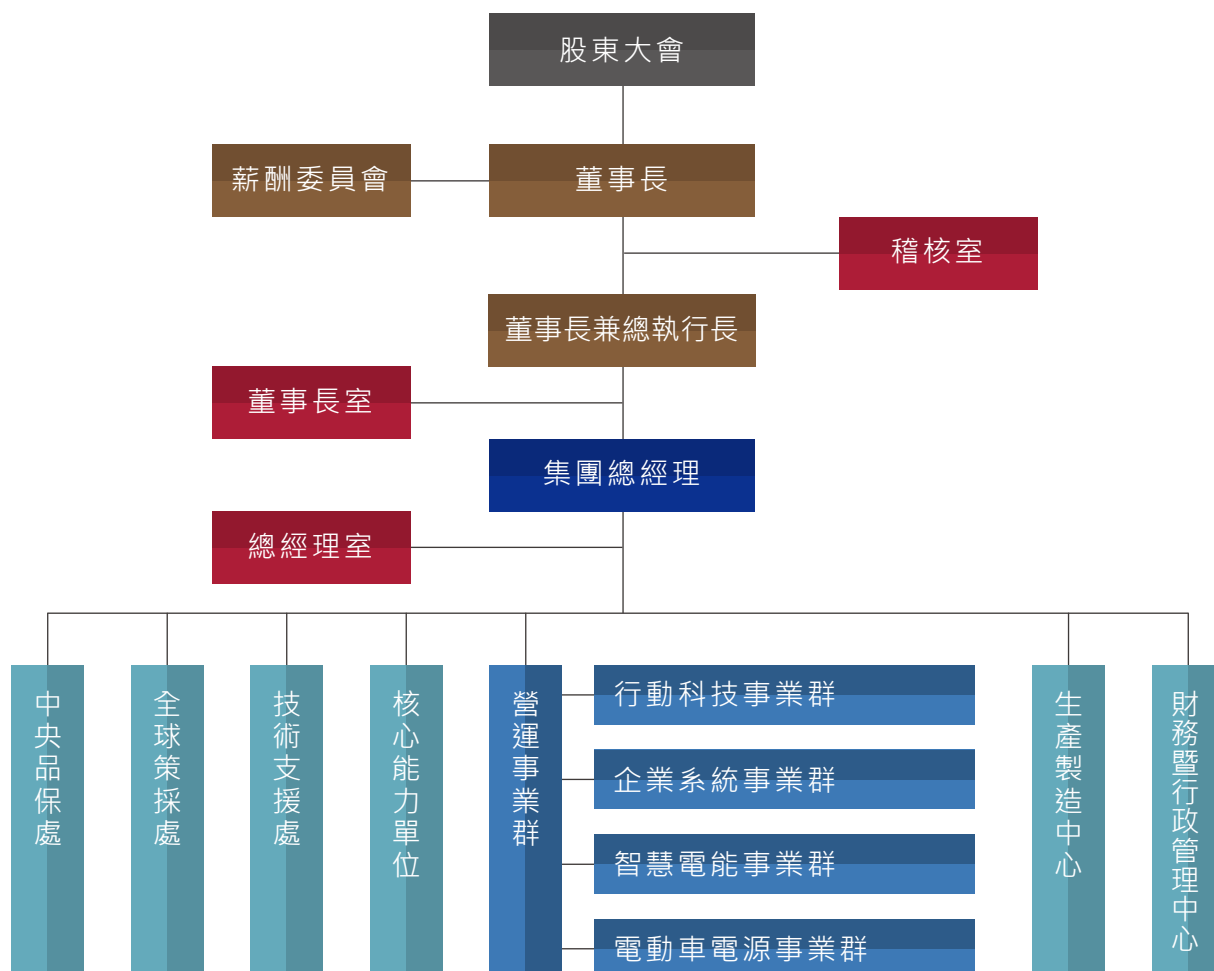
公司組織

為明訂公司發展方向與集中組織資源，飛宏科技於 2016 年年底進行組織改造與重整，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。新組織並於 2017 年 1 月 1 日起正式生效運作。



公司組織架構



願景使命與核心政策

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。



企業核心，為貫徹所有活動的中心思維



成就永續經營，立足世界舞台的競爭優勢



推動改革，追求卓越過程中最重要的動力

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)

飛宏深耕電源產業四十餘年，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%。

品質政策



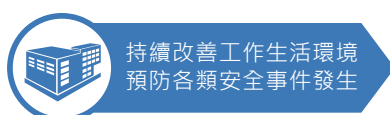
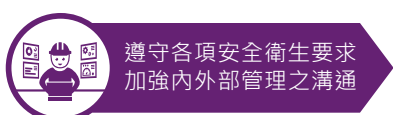
環境政策

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



營運表現與企業發展

飛宏科技 2016 年全年營業額為新台幣 113.52 億元，較 2015 年增加 2.1%，稅前淨損新台幣 2.62 億元，稅後淨損新台幣 3.01 億元，毛利率 12%。

飛宏近幾年積極開發非手機新產品，鎖定醫療、智能、工具機、電動車等領域，出貨量逐漸放大中，也帶動公司營收及毛利率回穩，營運逐漸走出谷底。

【2016 年合併財務績效表】

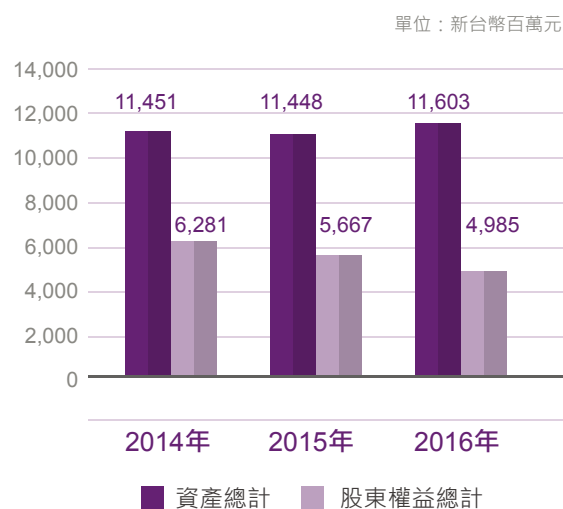
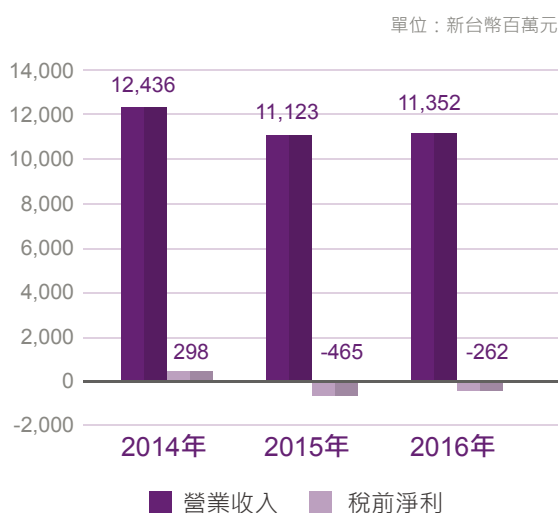
單位：新台幣百萬元

年度 項目	2014 年 (IFRS)		2015 年 (IFRS)		2016 年 (IFRS)	
	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比
營業收入	12,436	100.00%	11,123	100.00%	11,352	100.00%
營業毛利	1,731	13.92%	1,011	9.09%	1,368	12.05%
營業費用	1,714	13.78%	1,629	14.65%	1,677	14.77%
營業淨利 (損)	17	0.14%	-618	-5.56%	-309	-2.72%
營業外收入及支出	281	2.26%	153	1.38%	47	0.41%
稅前淨利 (損)	298	2.40%	-465	-4.18%	-262	-2.31%
所得稅費用	150	1.21%	47	0.42%	39	0.34%
本期淨利	148	1.19%	-512	-4.60%	-301	-2.65%
總員工人數	8,648		8,696		7,858	

備註：因 2015 年採用內部管理統計數據，總員工人數修正為公告資訊 8,696 人。

【營業收入與稅前淨利】

【總資產與股東權益】



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 2016 年度年報揭露於公司官網。
- 公司資產負債與權益及產品相關數據請分別參閱 2016 年度年報第 74 頁及 60 頁。
- 盈餘保留相關資訊請參閱 2016 年度年報第 78 頁。

營運目標與發展策略

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、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、機器人等電子產品電源供應器及相關零組件為主要市場開拓目標。
- 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，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。

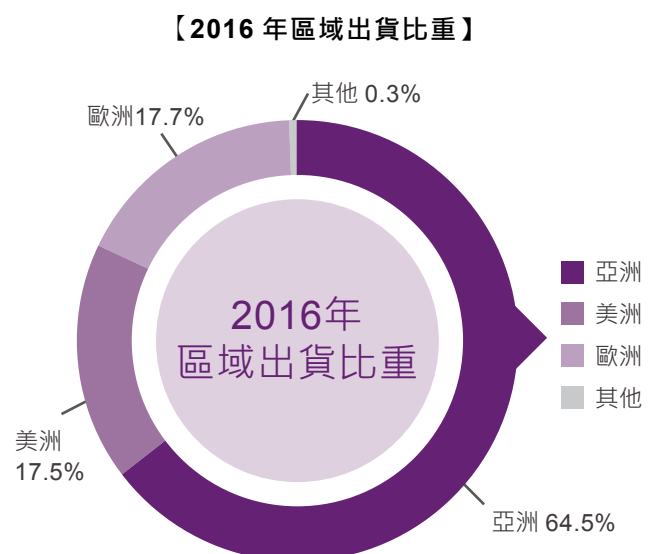
- 深化自動化、智能化生產之投資以提昇生產效能，朝精實製程發展。
- 精實生產與強化部品內製的垂直整合，以降低生產成本，杜絕生產耗費。
- 精實閒置產能及設備，降低工廠營運成本。
- 創新設計創意以及美化產品外觀，提昇產品競爭優勢。
- 積極投入新能源相關產品研發，因應市場需求。
- 與供應商策略聯盟，降低成本，強化原料品質。
- 持續拓展新興市場需求，創造更多營收來源。

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 (64.5%)，美洲 (17.5%)，歐洲 (17.7%) 為主。2016 年內皆無發生任何禁止銷售或具爭議產品事項。



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。

面向	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
	中華民國內部稽核協會	會員
	中華民國工商建設研究會 (第八 . 九屆)	會員
	台南縣工業會	會員
	2016 商周學院企業家俱樂部	會員
	台灣工商企業聯合會	會員
社會面	全球永續報告倡議組織 (GRI)	倡議
	電子產業行為準則 (EICC)	倡議
	中華兩岸文化創意產業發展協會	會員
	桃園市警察之友會	顧問
	中華文化總會	會員
	財團法人伊甸社會福利基金會	捐助
	財團法人台灣兒童計家庭扶助基金會	每月固定捐款
	社團法人台灣海洋環境教育推廣協會	倡議
	廣東黃埔報關協會	會員
	廣東出入境協會	會員
	東莞台商會清溪分會	會員

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產業行為準則 (EICC: Electronic Industry Code of Conduct) 並

奉為主臬，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。

倡議「環境生態」教育活動

2016年11月飛宏科技特別邀請中華民國永續生態旅遊協會種子教師，同時也是雪霸國家公園義務解說員邱慶耀老師主講，講題為『山水有情 - 自然觀察與體驗』，對飛宏員工上了一堂精彩的自然生態保育與體驗教育課程。自然界的生物仔細去觀察都有一套獨特的生存策略與辦法，而這些展現在行為、外觀上都非常有趣，同時也充滿造物者的巧妙與不可思議。看山看水看自然期盼能是一個介質或是橋樑的角色，在經過接近、發現進而欣賞之後，期待大家一起關心與愛護這個人稱寶島的『台灣』。

藉由上述的分享與實例，運用自然的巧妙與重要，透過說明欣賞，讓飛宏同仁體驗生活中環境的重要。由不同的角度去接近，觀察欣賞自然，而得到許多不同收穫和體驗。



品質及環保倡議 - RoHS 政策

除了肩負社會責任的自我期許外，飛宏科技致力於無鉛產品的發展，近幾年來積極實施全球化

佈局策略，洞悉環保是市場大勢所趨，若要與世界接軌、滿足客戶的需求始得與國際大廠同步，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，飛宏率先即早遵循歐盟所倡議之有害物質限用指令 (RoHS)，全面開發不含 RoHS 條款中 6 項禁止物質、並全面切換舊產品原件，生產符合其規範的產品。並配合客戶的需求，材料選擇以符合 RoHS 之要求，建立管理供應商各項材料之資料庫，確保符合其規範之供應鏈管理。



參與外部組織實績

除了社會公益活動參與外，飛宏科技對於社會公共事務的關心與投入亦不遺餘力；我們希望整合政府、企業、及個人的資源為台灣社會或相關產業貢獻心力。藉由積極參與、投入全國性（例如：台灣區電機電子工業同業公會、台灣工商企業聯合會、中華兩岸文化創意產業發展協會..）、地區性的社團（桃園縣警察之友會）、功能性協會或環安衛、公益等組織，擔任重要推手，我們期望能扮演正向的推動力量，運用企業及個人資源，提升社會與產業向上躍升。





2016年度飛宏科技CSR績效摘要

經濟 100%

2016年獲選為「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

環境 80%

2016年獲選為「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

社會 8名

2016年獲選為「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

經濟 2%

2016年獲選為「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

環境 12項度電

2016年獲選為「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

社會 1件

2016年獲選為「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

榮獲「2016年最受矚目企業」

Interest rate / Loan amount	Fixed Rate		
	14.00%	14.50%	15.00%
2016	1,000	1,000	1,000
2015	1,000	1,000	1,000
2014	1,000	1,000	1,000
2013	1,000	1,000	1,000
2012	1,000	1,000	1,000
2011	1,000	1,000	1,000
2010	1,000	1,000	1,000
2009	1,000	1,000	1,000
2008	1,000	1,000	1,000
2007	1,000	1,000	1,000
2006	1,000	1,000	1,000
2005	1,000	1,000	1,000
2004	1,000	1,000	1,000
2003	1,000	1,000	1,000
2002	1,000	1,000	1,000
2001	1,000	1,000	1,000
2000	1,000	1,000	1,000

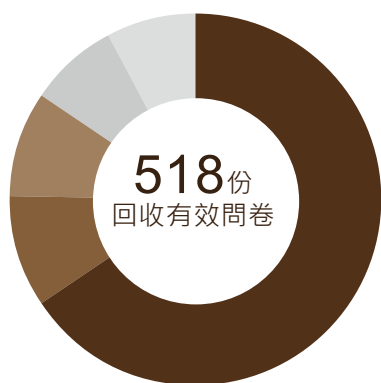
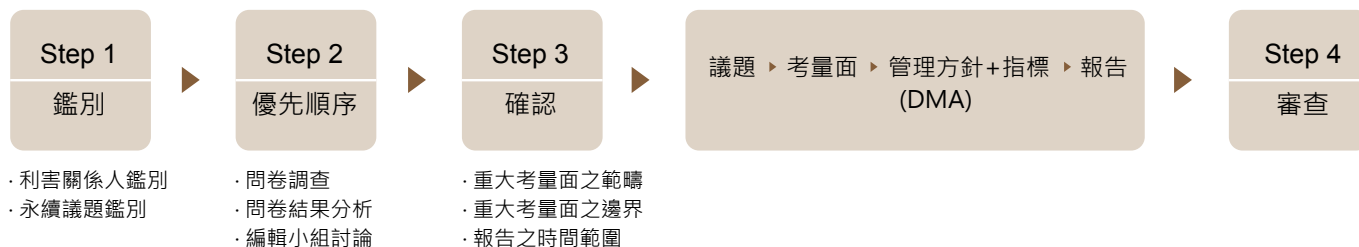


重大考量面 鑑別與利害 關係人溝通

了解與聆聽利害關係人的聲音，是飛宏科技追求企業永續非常重要且關鍵的一環，藉由這樣的回饋，成為公司往前的動力。

重大考量面鑑別流程

【重大性分析流程圖】



利害關係人

65.64%

員工
Employees
340份

7.72%

客戶
Customers
40份

7.72%

股東
Shareholders
40份

9.65%

供應商/承攬商
Suppliers
50份

9.27%

地方社區
Local Community
48份

Step1 鑑別

了解與聆聽利害關係人的聲音，是飛宏科技追求企業永續非常重要且關鍵的一環。凡對營運有產生影響或因我們的營運有重大影響之個人或團體，我們都將其列為利害關係人。透過企業社會責任委員會及CSR編輯小組，依此鑑別出利害關係人對於飛宏科技在經濟面、環境面與社會面的關注與衝擊程度進行實質性分析，以作為本企業社會責任報告書揭露的依據。

利害關係人鑑別：首先透過CSR編輯小組成員的腦力激盪羅列出10個與公司相關之利害關係人，進而透過AA1000 SES-2011利害關係人議合標

準的五大原則(依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)進行利害關係人排序，鑑別出五個亟欲溝通的主要利害關係人，包括員工、客戶、供應商/承攬商、股東/投資人、地方社區等五大群組。

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、電子產業行為準則(EICC)。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。

【利害關係人清單】

利害關係人	建議對象
客戶 Customers	既有國內外之國際性品牌客戶
股東 Shareholders	一般股東(含員工股東)、法人股東與評等機構
供應商/承攬商 Suppliers	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 Employees	直接/間接人員，飛宏台灣以間接人員，大陸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

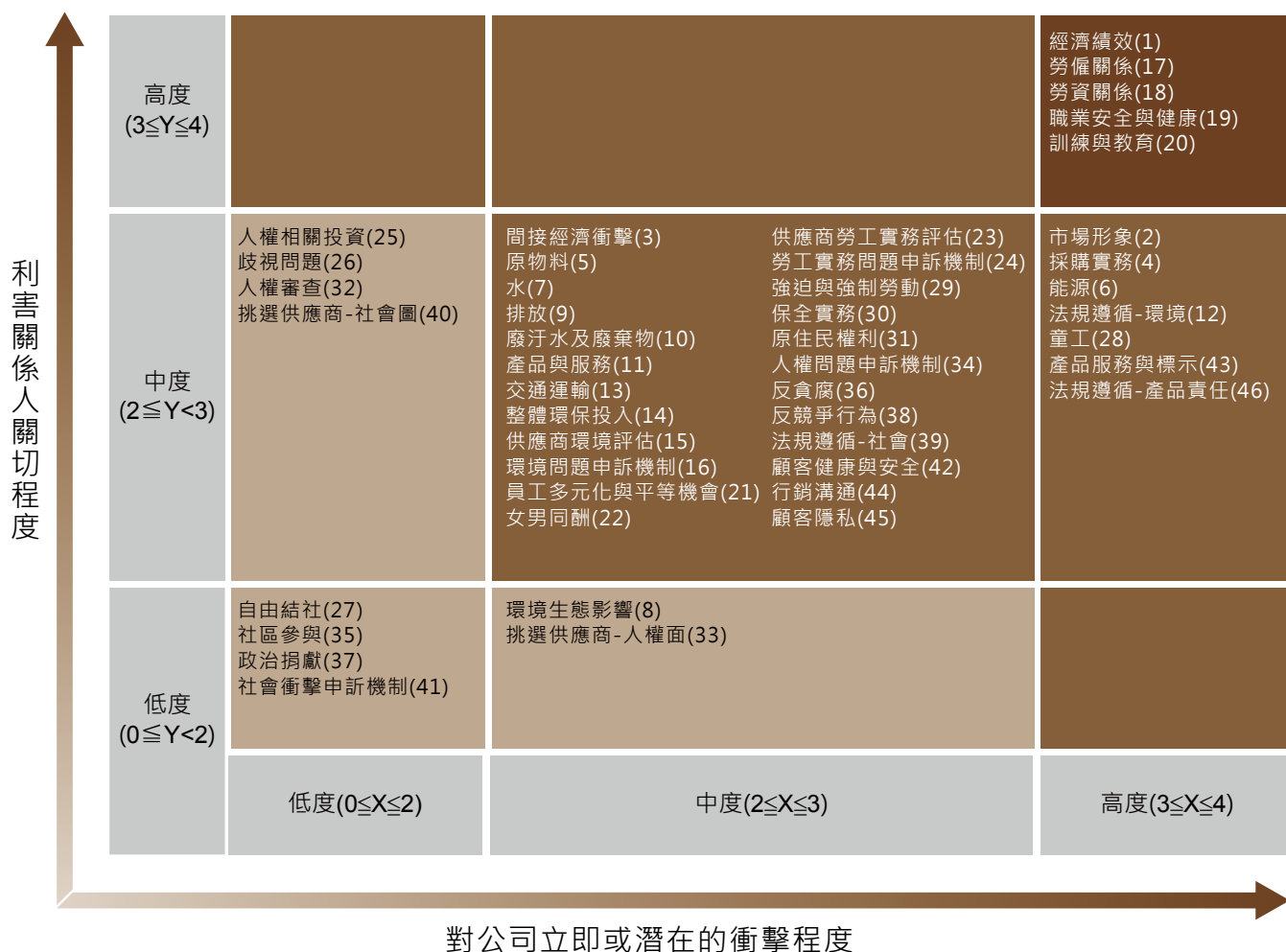
在重大性分析原則下，飛宏科技依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI)G4 版指南及 AA1000 保證標準及原則之要求，並考量下列兩項重要指標，以系統性的鑑別、執行與揭露本公司重大性議題：

- 對利害關係人進行調查 (包含發出 518 份有效問卷)，用以了解利害關係人所關注的議題及程度，

以確認其關切之重大性議題，並根據利害關係人關切的程度分為高度、中度及低度關切。

- 由企業永續發展委員會 11 位召集人或總幹事，針對 46 個考量面之衝擊程度進行判別與考量，以瞭解委員會對於各重大性議題將對公司產生衝擊性的看法，進而判斷各項議題對公司之立即或潛在衝擊程度為高度、中度或低度。

【2016 年 CSR 重大性議題矩陣圖】



■ 表低度重大性議題 ■ 表中度重大性議題 ■ 表高度重大性議題

【2016 年 CSR 重大性議題矩陣圖】之 () 內編號請參照 【2016 年 36 項重大考量面】圖表之 NO(編號)。

重大性議題評估與回應

【飛宏科技 2016 年 36 項重大考量面】

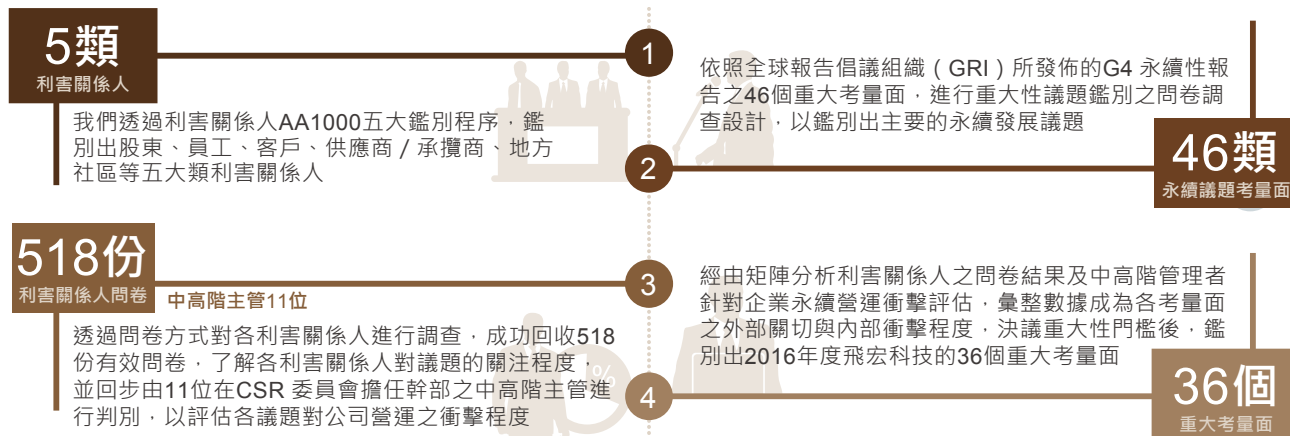
面向	NO	考量面	面向	NO	考量面	
經濟面	1	經濟績效	勞動條件	20	訓練與教育	
	2	市場形象		21	員工多元化與平等機會	
	3	間接經濟衝擊		22	女男同酬	
	4	採購實務		23	供應商勞工實務評估	
環境面	5	原物料		24	勞工實務問題申訴機制	
	6	能源		人權	28	童工
	7	水			29	強迫與強制勞動
	9	排放			30	保全實務
	10	廢汙水及廢棄物	31		原住民權利	
	11	產品及服務	34		人權問題申訴機制	
	12	法規遵循 (環境)	產品責任		36	反貪腐
	13	交通運輸		38	反競爭行為	
	14	整體環保投入		39	法規遵循 (社會)	
	15	供應商環境評估		42	顧客健康與安全	
16	環境問題申訴機制	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)	

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，來確保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的各章節中。

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

業屬小型生產作業之廠區或行銷營運據點並不具有重大性，故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；供應商定義以原物料供應商為主、另含部分工程包商 / 清潔服務廠商、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。



【利害關係人關切之重大考量面與邊界表】

面向	重大考量面	對應指標	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	●	●	●	●		
		EC3 組織擬定之福利計畫與承諾	●	●				
		EC4 政府給予的財務補貼	●					●
	市場形象	EC5 依性別標準起薪與當地最低薪資比例	●				●	
		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	●	●				
	能源	EN4 機構外部之能源耗用量	●	●				
		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	●	●				
		EN15 直接溫室氣體總排放量 (scope 1)		●				
	排放	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		●	●					
環境問題申訴機制	EN34 經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	●	●			●	●	
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	●	●				
	職業健康與安全	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	●	●				
		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	●	●		●		

重大性議題評估與回應

面向	重大考量面	對應指標	組織內		組織外			
			飛宏台灣	東莞廠區	供應商	客戶	社區	股東
人權面	訓練與教育	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	●	●		●		
	員工多元化與平等機會	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	●	●		●		
	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	●	●	●	●		
	原住民權利	HR8 涉及侵犯原住民權利的事件總數，以及機構採取的行動	●					
人權問題申訴機制	HR12 經由正式申訴機制提交、處理和解決的人權影響申訴的數量	●	●					
社會面	反貪腐	SO3 貪腐查核事業單位總數和百分比	●	●		●		●
		SO4 反貪污政策和程序上的溝通和培訓	●	●		●		●
		SO5 證實之貪污事件和採取的行動	●	●		●		●
	反競爭行為	SO7 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷做法的法律訴訟的總數及其結果	●	●		●		●
法規遵循	SO8 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	●	●		●		●

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，除主動邀請利害關係人參與討論與溝通，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本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	溝通重點
股東、投資人	<ul style="list-style-type: none"> · 年度股東大會 / 每年 1 次 · 定期依規定發佈財務年 (季) 報 / 每年 4 次 · 發言體系回覆或 EMAIL 的詢問 / 不定期 · 重大訊息揭露於公司官網 / 不定期 · CSR 問卷調查 / 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 / 不定期 · 客戶滿意度問卷調查 / 每年 1 次 · 電子郵件、定期會議與稽核 / 不定期 · CSR 問卷調查 / 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 / 不定期 · 團膳溝通會議 / 半年一次 · 員工意見調查 / 每年 1 次 · 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 / 每月 1 次 · CSR 問卷調查 / 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 / 不定期 · 供應商稽核及訪談 / 不定期 · CSR 問卷調查 / 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 / 每年 1 次 · CSR 問卷調查 / 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





公司治理

飛宏科技一向注重股東及其他利害關係人之權益，為實踐公司正直誠信的核心價值，憑藉透明完善的公司制度、規章、內控以進行公司治理。

高階經營管理

董事會

飛宏科技所有權由股東大會執掌，董事會成員及監察人則於 2014 年 6 月 19 日股東大會中選出，任期三年；共計有 6 席董事及 3 席監察人，董監成員中包含 1 名女性董事及 1 名女性監察人法人代表。

近年飛宏科技遵循公司治理的精神進行許多變革與修正，如 2014 年起在官網中揭露董事會全部議案表決結果、2015 年起股東常會實施電子投票制，議案皆採逐案表決。皆為提供股東更多元管道參與公司重大營運決策。此外，2015 年 12 月 18 日董事會中決議通過本公司「企業永續發展委員會設置辦法」及設置「企業永續發展委員會」，透過公司治理、綠色研發、供應鏈管理、環境永續、客戶服務、員工關懷、及社會參與等七大推動小組，針對經濟、環境、社會影響層面分別設定執行目標及管理績效，將永續概念融入公司營運中。所有董事及監察人相關背景資料可參照公司官網投資園地之公司治理。

在公司治理上，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。董事會每季至

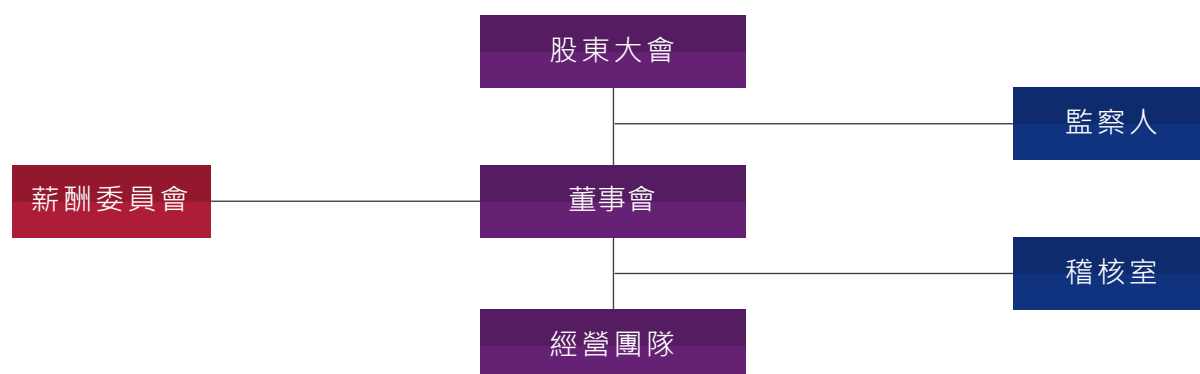
少召開一次，2016 年共召開 4 次董事會，董事出席率高達 91.67%。以監督內控政策與程序、審核經營績效和討論重要策略議題。如遇有發生利益衝突則採取迴避法制，並將迴避議案內容、董事姓名、利益原因及參與表決情形做完整記錄，以期符合公司運作的最大利益。董事會每年均會依照公司前一年度的盈餘，提交股東大會決議分配結果，因此董事會成員的酬勞與公司營運績效具有密切關聯。

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。薪酬委員會共有三名委員具有表決權，並推派洪裕原先生為本會之主席。

監察人

設有三席監察人，旨在每季與簽證會計師共同審核財務報表之重要科目，並審核簽證會計師之獨立性、內部控制制度的執行成效性。



道德行為準則

飛宏科技於 2009 年即訂定【企業道德與商業行為準則】，期使全體同仁深切了解負有維護飛宏科技的道德價值及名譽，並遵守法令規定的重要責任。公司所有同仁、經理人及主管均必須遵守本規範，也要求與公司往來之客戶、供應商、承包商都能了解並尊重飛宏科技的道德標準及文化。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的公司、個人及違反法律的公司有業務往來。

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，2016 年度核心供應商中有 67.12 % 簽回「廉潔承諾書」，較 2015 年成長 5.12%，2016 年沒有確認的腐敗事件和採取的行動。

飛宏台灣於 2015 年將【企業道德與商業行為準則】轉製成數位課程，列為飛宏台灣全員必修課程，並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，不定期透過教育訓練進行全員宣導。

課程名稱	修課人數	通過人數	通過比例
企業道德與商業行為準則 (上)	509	409	80.35%
企業道德與商業行為準則 (下)	509	404	79.37%

課程名稱	時數	通過人數
法規宣導：個人資料保護法	2	65
專利基礎原則與侵害要件	2	32
契約基礎原則	2	64

為落實與倡議電子產業行為準則 (EICC)，東莞廠區將其納入新進職前訓練的必修課程，同時每年舉辦企業社會責任有獎知識競答賽，競答內容涵蓋人權、反貪瀆、廉潔經營等，有效提升員工對企業社會責任及電子產業行為準則 (EICC) 的了解。

課程名稱： 電子產業行為準則 (EICC)	員工別	修課人數	修課時數	通過比例
飛宏 (東莞) 電子有限公司	新進人員	8048	8048	100%
飛宏 (東莞) 電子有限公司 (鐵松廠)	在職人員	188	361	100%
東莞達宏電子有限公司	新進人員	6533	6533	100%
	在職人員	60	60	100%

營運風險管理

飛宏自 1972 成立經歷四十餘載的市場考驗，憑藉的是對各項法令審慎的遵循以及完善適切的風險管理策略與危機處理措施。我們堅信嚴謹的風險管理不僅是與客戶夥伴長期合作的保證、也是實行社會責任的最佳寫照，更是永續經營的護身符。

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：2016 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，均達 100% 改善完成。公司依法制定內控制度及設置隸屬董事會之稽核室，稽核主管列席董事會報告並定期向監察人報告稽核業務，確保內控制度設計及執行持續有效，促進公司健全經營，確保法令遵循並達成營運成果及效率的目標。

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	
2016 年缺失	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 2 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。

營運風險控管：飛宏科技深刻認知天災與意外事件等不確定風險項目，對於公司生產營運與員工安全有著重大衝擊與影響，因此以預防管理的積極態度來面對災害風險管理的範疇，也藉由嚴謹的風險管理計畫與安全規範的落實管理，追求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。2016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。

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	NT\$0.64 億 ~NT\$3.8 億	NT\$105 億	NT\$9.87 億	NT\$66.01 億
保險支出	NT\$372.3 萬			

回應氣候變遷風險

2016年3月蘇黎世保險集團針對亞太地區發表風險報告指出，亞太地區因氣候的變遷影響，水資源和糧食的危機將加劇更多的衝突與非自願性的移民。天然災害、人為災害和極端氣候是亞太地區企業最關注的風險議題。針對氣候變遷風險的回應，飛宏科技積極未雨綢繆，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「氣候變遷風險評估表」。

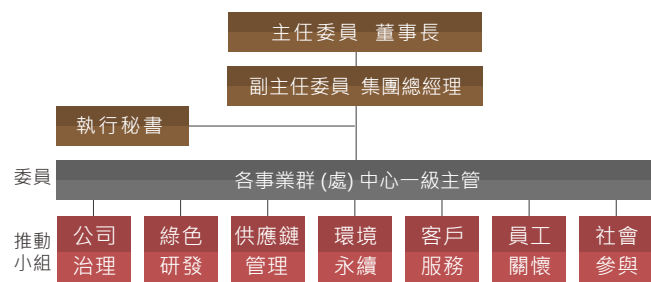
氣候變遷風險	衝擊或威脅	因應策略	潛在機會
能源供給 · 能源價格大幅上升 · 能源中斷供給	· 製程：高能源成本提升，能源需求高峰造成生產中斷 · 供應鏈：碳價導致原物料價格上升及運輸成本增加 · 市場：營運成本增加影響市占率，高耗能產品不受青睞	· 東莞廠區 2009 年導入溫室氣體盤查，並以 2010 年為基準年，預計 2020 年達到排放減量 5% 以上。 · 設定節約能源目標，善用政府節能診斷服務資源進行改善措施。 · 使用再生能源，於 2015 年建置台南新廠時即設置屋頂太陽能，目前已正式服役，平均每年可發電 3 萬餘度，減少碳排放。 · 除平日節水管理外，針對限水非常時期規劃三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。	· 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。 · 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。
資源短缺與投入成本 · 無水衝擊 · 水價大幅上漲 · 物料大幅漲價	· 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	· 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	
極端高溫日數增加 · 冷卻系統承載加重 · 電器設備過熱 · 物料大幅漲價熱浪影響人員出勤	· 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		
極端氣候事件 · 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	· 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		

企業社會責任實踐

CSR 推展組織

善盡企業社會責任是飛宏向來秉持的企業文化與精神，長期積極推動企業社會責任的實踐。為擴大企業社會責任推動的深度與廣度，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】組成「企業永續發展委員會」，由主任委員及委員檢視各推動議題之績效與目標達成度。並於每年發行企業社會責任報告。

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，實踐與所有利害關係人之承諾：

- 維持良好的公司治理，嚴守企業道德與商業行為準則。
- 遵守當地法律、法規要求。
- 提供員工安全健康的工作環境，得以充分發揮工作才能，及合理的報酬與福利。
- 創造公司價值，提升股東權益。
- 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電子產業行為準則 (EICC) 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。

內部訓練	外部訓練	線上課程
<ul style="list-style-type: none"> · 2016第一梯新進訓練通識系列課程-企業社會責任知識介紹/1小時 · 2016第二梯新進訓練通識系列課程-企業社會責任知識介紹/1小時 · CSR宣導課程：山水有情-用心體驗自然/2小時 	<ul style="list-style-type: none"> · 2016第二屆台灣永續報告分析發表會/14小時 · 2016企業永續菁英培訓班：進階班/7.5小時 · 從溝通到永續-CSR報告書撰寫實務與工具分享研習會/13小時 · 公司治理評鑑系統介紹暨企業社會責任報告書宣講會/3.5小時 	<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)
<p>訓練總人時 117小時</p>	<p>訓練總人時 76小時</p>	<p>訓練總人時 577小時</p>



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訴追處理，亦將合理影響員工績效評核的結果。

環保法規遵循

2016 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，2016 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，2016 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。

反競爭行為反托拉斯與壟斷

2016 年飛宏科技無涉及反競爭行為反托拉斯與壟斷措施之相關法律訴訟。







綠色研發 節能環保

飛宏科技致力將綠色低碳的理念融入產品研發及技術創新，並為減少能資源的消耗，於日常生活中致力推動綠色生活，以降低對環境的危害與衝擊。



綠色設計 環境保護

為響應節能、環保的要求，飛宏科技在產品設計研發上符合 RoHS 法規的規範及無鹵要求，導入供應鏈管理之中。由於全球暖化導致氣候變遷，唯有節能減碳才能有效減緩溫室效應。綠色產品的績效取決於設計的源頭，我們要求研發人員在設計初期需有綠色設計的思維，評估產品在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，進而改善在下一代產品中。並致力於零件的小型化，進而產品的小型化，以及高效率充電器的研發，以期降低對環境的影響。研發方向重點如下：

- 10W 以下充電設備，以不使用矽膠為導熱或固定零件為目標。
- 變壓器統一零件，相近的瓦特數輸出使用相近的變壓器。
- 自動化率目標提升為 90%，增加產品易製性，達到降低工時，同時節能減碳的目的。
- 降低非必要性零件的選用，進而達到降低成品出廠後對環境的衝擊。

對於產品或生產製程可能使用且具影響環境安全的化學物質，飛宏依據國際法規及客戶要求，制訂「有害化學物質管制清單」。經由對零件材料承認進行嚴格管控及成品檢驗，以系統化管理機制確保產品符合國際法規及客戶要求，期望逐年降低有害化學物質的使用。為降低產品對環境的衝擊，飛宏科技在減少材料及降低工時方面做了以下努力：

- 電源產品在最早之前都是一個產品配一種系統，近年來已經朝向共用性來發展，以 USB-A 為例，只要是輸出端為 USB-A 則任何電源都可充電，節省產品過度生產造成環境污染。
- 小型化產品開發，能夠讓產品減少原本的 1/3 體積，進而減少材料及塑膠及五金類的需求。
- 設計方面需考慮用最節省材料及零件的方式，另外在人工的考量上也可以考慮製程的最佳化以減少人力，使用來達到符合客戶需求及適用的產品，才不會造成材料的過度及過多的使用及浪費，又可以減少碳的排放量。
- RoHS/Halogen Free 的機種開發在 2015 年 1-6 月有 346 個機種開發，其中有 94 個機種為無鹵的機種，這些將減少對環境的衝擊與污染，另外在紅磷方面更全面性導入所有零件皆不能有含此成分，防止產品燃燒起火的危險性，對於人身的安全上達到更大保障。

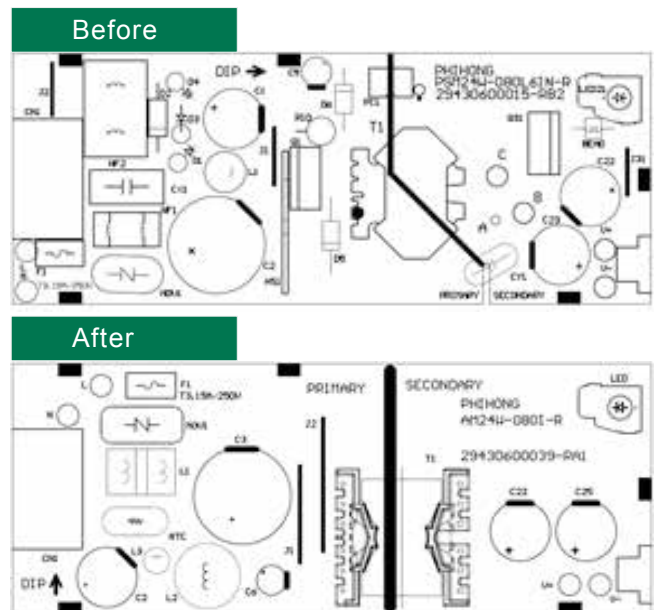
- 通用序列匯流排功率輸出支援 (USB Power Delivery : USB PD) 及 C 型連接器 (Type C connector)，在應用上還不能夠支援正反插，必須要有方向性等缺點，開發出新一代共用性更高產品，耐受電流擴充至 5 安培，可以接收或輸出更多功率與電流，其目的為搭配 C 型連接器更能實現一個充電器能夠對任何的個人電腦或行動裝置進行充電，增加人員外出旅行或出差時的方便性其功能為將原固定輸出電壓 5 伏特增加為可以支援 5 至 20 伏特，以便能夠應付任何裝置之需求，達到方便充電與統一規格的目的。

【圖一】USB-A 小型化產品開發：體積大幅減少 28%

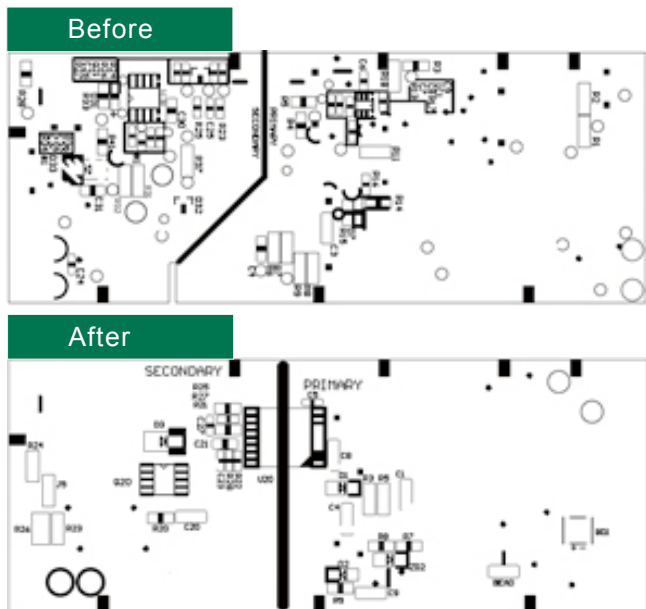


【圖二】設計節省零件：節省 20 個零件

- DIP 零件由 24 個減為 16 個，共減少 8 個



· SMD 零件 44 個減為 32 個，共減少 12 個。



此外，飛宏於 2016 年取得 ISO 13485: 2016 醫療器材品質系統認證，並完成開發呼吸器設備 20W 電源供應器，產品兼具符合 ITE 規範 DoE、CoC 等能源效率規範外，醫療用途之電源供應器也具備航空法規小於 100uA 低漏電流之特性，更於使用在 ITE 產品上條件下漏電流僅約 25uA，醫療終端客戶已於 2016 年達到 500 萬戶，並預計於 2020 年達成造福全球 2000 萬名睡眠呼吸障礙者的健康。

飛宏全體同仁深感地球日益暖化的問題，身為優良製造企業更應善盡企業社會責任，對於環境保護責無旁貸。在現今高科技日新月異的時代裡，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；環境的永續發展儼然已成為全球性重要課題。飛宏更深刻的體認到在科技與經濟的蓬勃發展的世代，對於地球能源使用逐日攀升，因此除了發展再生能源技術與分散對單一能源的依賴之外，如何有效地節流，提高能源使用效率，更是飛宏關心的重要議題。

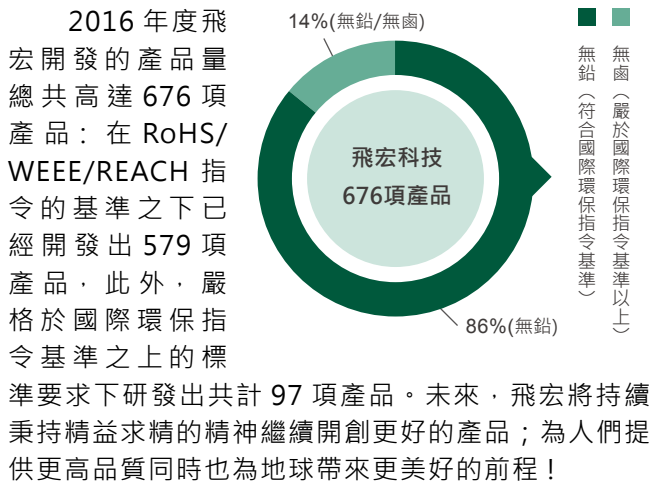
飛宏秉持著「環保、節能、愛地球」為宗旨，除了符合現今環保法令 RoHS, WEEE 與 REACH(歐盟 - 化學物質註冊、評估、授權和管制) 以及美國加州第 65 號提案等有害物質限用指令之外，更加著重研發生產 Halogen Free(無鹵素)、無紅磷阻燃劑與 Phthalates Free(無塑化劑) 等產品。針對未來可能

之禁 / 限用之物質，在技術不影響產品的品質、安全性、可靠度及對人體健康影響與加重環境衝擊的原則下，我們將在未來分階段 評估其禁 / 限用之可行性，陸續將更新物質之禁 / 限用時程，並進行物質的替換或改善，以降低對環境之衝擊及影響。



並落實綠色環保的政策及概念推廣到整個供應鏈；並提升全體員工綠色環境的認知，包含溫室氣體盤查計畫以及全員參與綠色競爭力的環保課題等；在產品開發設計階段，除了選擇對環境無任何危害及不良影響的原物料之外，並積極研發綠色節能產品以降低環境衝擊並提高資源使用效率；竭盡所能的推出高品質及高可靠度的品產品，同時提昇產品的環境保護的績效，開發更多對於環境友善之產品。

透過有效率供應商管理，降低原料、包材及相關物質使用。從產品設計與提高效能、省電，並減少有害物質的使用，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。



能資源減碳管理

飛宏科技致力研發高效能電源產品的同時，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、環境保護及可持續發展的目的。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。2016 年度東莞廠區能資源消耗統計新增達宏廠，因此與 2015 年相較大幅增加，其中電力增加 31.6%、天然氣增加了 69.7%。

【能資源耗用表】 單位：焦耳 (GJ)

能源類別	2014 年		2015 年		2016 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	7,124	74,838	9,134	75,966	10,150	111,117
柴油	-	604	-	138	-	136
天然氣	-	17	-	91	-	300

備註：換算係數 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，目前暫未進行二次能源相關評估。

能源強度	單位	東莞廠區
電力	KW·H	30,912,623
產能	台	174,566,552
能源強度	KW/H/ 千台	177

水資源管理

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。2016 年飛宏台灣林口總部為增加景觀魚池蓄氧量，提升魚隻存活率改用活水養殖，導致年用水強度暴增 41%。基於耗水量過大，2016 年底停止活水養殖方式後用水量即回歸正常。

【水資源耗用表】

能源類別 (單位)	2014 年		2015 年		2016 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)	9,724	529,497	11,455	610,334	14,488	702,344
員工人數	436	4,447	514	3,709	464	4,936
用水強度 (噸/人)	22	119	22	165	31	142
※廢水排放量 (噸)	8,768	476,547	10,310	549,301	13,039	632,110

註：廢水排放係數為用水量的 90%

節能實踐，低碳生活

2016 年飛宏台灣整體用電量較 2015 年增加約 11%，主因為 2015 年底飛宏台灣新建台南廠落成正式加入營運所致。為達到減緩地球暖化、環境永續及企業競爭力，飛宏台灣於 2015 年底邀請「台灣節能巡邏隊聯盟」至林口總部進行節能診斷服務。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。2016 年林口總部全年用電在用電度數節能達 12 萬度；電費節省達 NTD10 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	2015 年	2016 年	差異	差異百分比
用電量 (度)	2,016,300	1,896,016	↓120,284	↓6%
用電費 (元)	7,005,191	5,976,380	↓1,028,811	↓14.6%

此外，東莞廠區完成電機更新升級改造，全年節能達 21,081KWH，相當於減少 18.89 噸碳排放量。並取得政府對甲級能源管理中心平臺建設補助約 NTD150 萬元。未來可透過能源管理中心在線監控功能，詳實了解各單位用電狀況。

擁抱陽光，打造綠能

發展綠色能源除能減緩環境污染速度，降低對火力發電的依賴外，對於廠房、辦公室之用電規劃也提供部分的節能效果。為逐步朝向「綠色企業」之目標，飛宏於興建台南廠時即規劃於頂樓設置太陽能發電系統，其目的是為分擔廠內設備用電及降低台電供電的比例。太陽能發電系統採用 112 片 250W 太陽能模組，轉換器為飛宏自行研發生產的 4 千瓦單相 220V 機種計 7 台，總功率為 28 千瓦。其中 24 千瓦發電功率提供廠房空調設備使用，其餘 4 千瓦則規劃給研發設備使用。2016 年度實際發電量總計 31,008 度，減碳量達 16.2 公噸。

溫室氣體排放管理

飛宏科技深刻體會到氣候變遷為一全球性的永續議題，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，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。2016 年度溫室氣體排放量如下表：

【溫室氣體碳排放表】

類別 / 單位	東莞廠區		
	2014 年	2015 年	2016 年
Scope 1 直接溫室氣體排放 (噸)	1,084	650	1135
Scope 2 直接氣體溫室排放 (噸)	19,204	19,378	27,204
溫室氣體總排放 (噸)	20,288	20,028	28,339
員工人數	4,099	5,294	4,936
溫室氣體排放強度 (噸 / 人)	4.95	3.78	5.74
溫室氣體排放強度 (噸 / 百萬元)	2.4	2.3	2.6



溫室氣體排放管理

廢棄物管理

飛宏秉持企業良知追求永續經營，避免對環境造成污染，飛宏：以 PDCA 的精神推動環境管理，以有效減低和預防對環境的衝擊。並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進行宣導。並通過 ISO14001 驗證定期審查環境目標及標的，並公開環境績效成果。

對於廢棄物的管理，首重減廢減碳與污染預防，

並恪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。2016 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。

【廢棄物分類表】

廢棄物類別 (噸)	2014 年		2015 年		2016 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)	28.29	2,585	21.79	3,154	27.47	3,162
事業廢棄物 (噸)	0.82	975.57	0.74	1093.74	1.47	1134.49
有害廢棄物 (噸)	-	65.61	-	146.44	-	183.84
總重量 (噸)	29.11	1041.18	22.53	1240.18	28.94	1318.33

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汙染。因此 2016 年因搭乘交通車而減少之碳排放，總計減少 198,884 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。

【2016 年度飛宏台灣員工交通車碳減排統計】

交通路線 (車型)	搭乘人數	往返里程數 (KM)	年總里程數 (KM)	碳排放 (噸)	員工自駕車碳排放量 (噸)	減碳量 (噸)
台北車站線 (大巴)	17	47	11,703	2.81	47.75	44.94
板橋線 (大巴)	26	52	12,948	3.11	80.8	77.69
中壢線 (中巴)	9	42	10,458	2.51	22.59	20.08
蘆洲線 (中巴)	21	47	11,703	2.81	58.98	56.17

環保支出與收益

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	2016 年支出 (NTD)	
		飛宏台灣	東莞廠區
1. 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	127,732	3,629,557
· 節能耗用成本	為節省資源 (如水、電資源) 所花費成本	130,000	2,429,295
· 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	292,922	2,854,534
2. 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	1,213,358	386,068
	· 環境管理系統和認證費用		
	· 監測環境負荷費用	28,694	275,270
	· 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	
3. 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		1,792,706	9,574,724

2. 環保效益統計表

項目	說明	2016 年效益	
		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	7,406	9,426,067
環境影響效益 (噸)	二氧化碳減量	55	19





協同合作 共榮共享

我們深信惟有與客戶及供應商建立互信合作的夥伴關係，深入了解客戶需求並與供應商緊密合作，共同開發超越客戶期待的創新產品與服務，才得以成就共榮、創造雙贏。

客戶服務與滿意度

客戶服務與滿意度

飛宏科技提供多元服務的溝通管道，重視客戶回饋的意見與建議，如客戶拜訪，滿意度調查等，2016年客戶滿意度調查調整過去僅對品質、服務、交期等六大方向，不易將客戶需求聚焦的缺點，在2016年導入客戶滿意度e化且細分更多客戶關切議題，以利蒐集更細膩的關切議題，將研發技術、製造

品質、營銷反應、成本與專案管控、組織運作與改善等功能面向，共14項評核指標與客戶交流取得回饋進行分析改善，以提升服務滿意度。因應組織變革依產品事業群區分客戶群進行調查，更有效針對事業群產品技術、成本、管理、服務等作為日常改善目標。

【客戶服務與滿意度調查 14 項評核指標】



客戶滿意度調查

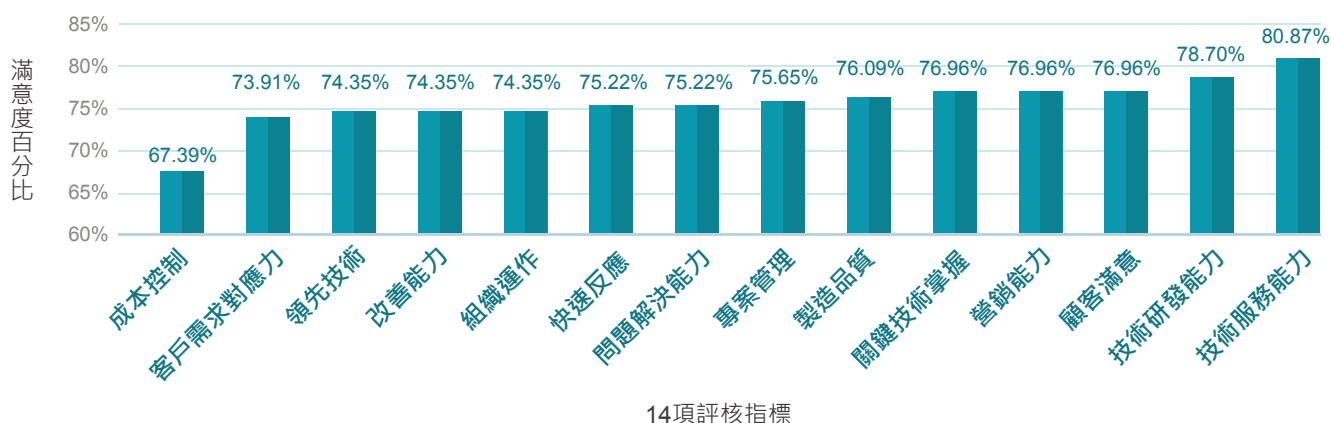
飛宏依上述 14 項調查指標統計分析作為持續精進改善的目標，透過主動式服務了解客戶需求，積極改善並將成果回饋予客戶，實現主動服務創新價值，以優化內部流程與製程創新，落實到日常作業，並以積極態度面對客戶需求，以創造服務差異化的競爭力。

2016 年度客戶滿意度調查問卷回收率為 97.87%（問卷發出 47 份，有效問卷 46 份），客戶整體滿意度為 75.50。整體而言，因組織調整以產品定義事業群後，更有利於各事業群產品的技術推

動，因此客戶在品質、研發、技術、整體表現等項目均表示非常滿意與滿意。

在有效問卷中，除表示飛宏在產品研發技術與品質值得信賴外，客戶反應飛宏在交期及產品價格需再改善。對於出貨交期應能縮短交期配合客戶產品上市時間，另需再降低成本以達到低價的客戶目標需求。2016 年客戶滿意度較前二年明顯下滑，主要原因為滿意度調查 e 化後評比級距較大所致，但實質客戶滿意度皆落在滿意之上。

【2016 年度 客戶滿意度調查結果】



14項評核指標

【近三年客戶滿意度調查結果】

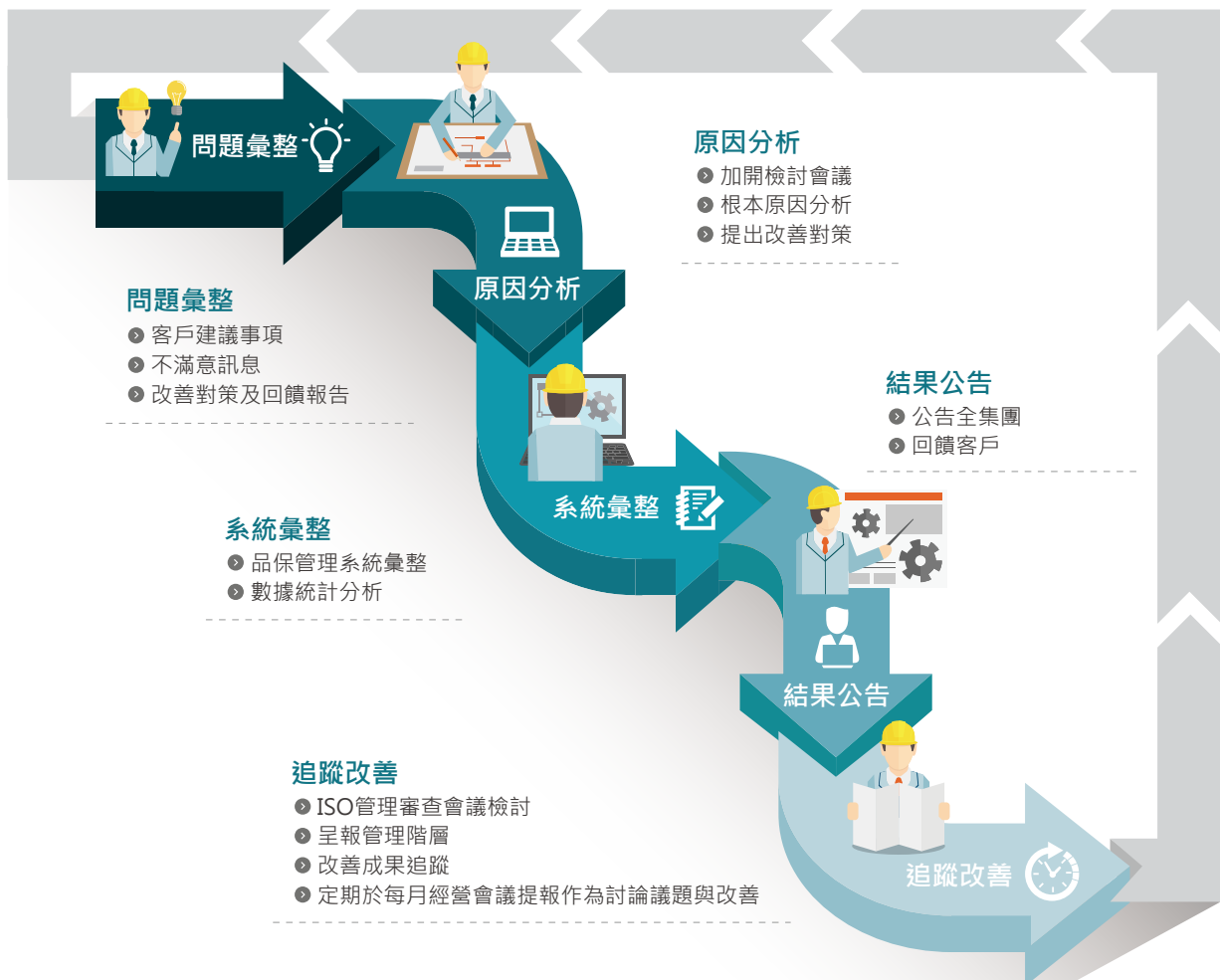
年度	2014 年	2015 年	2016 年
問卷回收率	98.33%	96.97%	97.87%
整體平均滿意度	84.97	82.71	75.5

積極回應客戶聲音 (Voice of Customer, VOC)

傾聽客戶聲音與快速回應客戶問題，飛宏訂有「客戶回饋處理程序」藉由明確之權責單位即時回應並妥善處理。為充分獲得客戶對我們品質、交期、價格、技術與服務及其它需求，我們透過以下方式與客戶進行溝通：

- 對產品技術問題設立專責客戶品質服務部作為窗口。
- 由業務、品保、技術等專業人員組成客服團隊，提供客訴回應、維修 RMA 及技術支援服務。
- 以不定期會議、親訪、客戶參觀工廠、電話 / E-mail、國際參展等方式隨時與客戶進行溝通。
- 線上客戶問卷滿意度調查，每年定期由系統自動發送問卷滿意度調查訊息予客戶，直接於線上填寫滿意度及意見，可即時且完整的接收客戶反饋與建議。

【客戶滿意度結果因應方案】



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技術文件皆採取適當保密與保護措施，僅有被授權的人員有權閱覽。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到職皆按【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。2016 年期間無發生客戶投訴隱私權外洩事件。

供應鏈管理

企業與環境責任是許多大客戶所著重的焦點，供應商是飛宏科技生產及成長最重要的夥伴，在推動企業社會責任的部分，除考量供應商的品質、交期、成本、服務及技術力外，還需定期依照電子產業行為準則 (EICC) 來檢視現有供應商是否重視環境保護、健康安全及人權福利，使供應商得以永續發展並與飛宏維持長遠且密切的合作關係，從而避免因供應商疏於重視企業社會責任的工作造成飛宏永續發展的阻礙。導入新供應商時，也必須檢視供應商的企業社會責任

的制度及落實度，以降低飛宏與其後續合作的風險。

飛宏產業鏈結構

在電源產品之產業鏈中，飛宏科技是開發與製造的供應商，自新產品開發開始，我們即與材料供應商及系統客戶密切合作，以確保在整個產品生命週期中，能夠多方面符合要求，並且讓產業鏈的各個利益關係人取得雙贏。

【飛宏產業鏈示意圖】



飛宏供應鏈權責

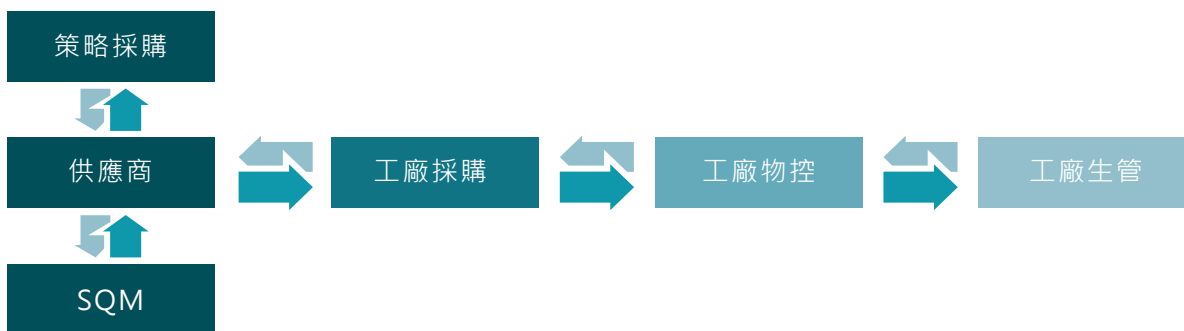
飛宏在供應鏈的權責上，共分三個部分：

- **全球策採處**：負責新供應商開發，價格議定，訂單分配等。
- **工廠採購**：從排定入料計畫，到廠商請款的作業等。
- **供應商品質管理 (Supplier Quality Management, 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】



供應鏈管理

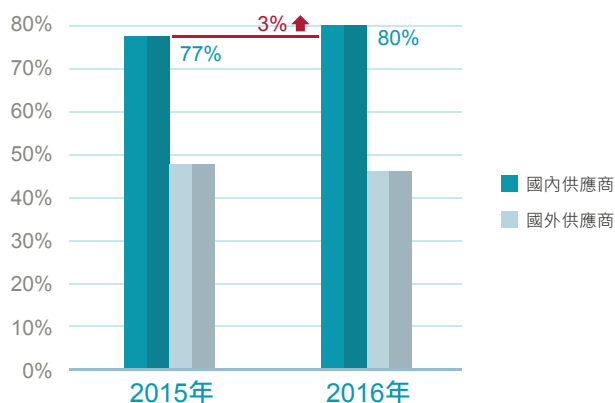
綠色供應鏈管理

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供應商品質管理 (SQM)：

策略採購

- 選擇距生產基地近之供應商

2016 年度當地與海外採購比例如下，其中當地採購金額比例佔 80%，與 2015 相較略為上升 3%。



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。

年度	每週料件進口次數
2015 年	3 次
2016 年	2 次

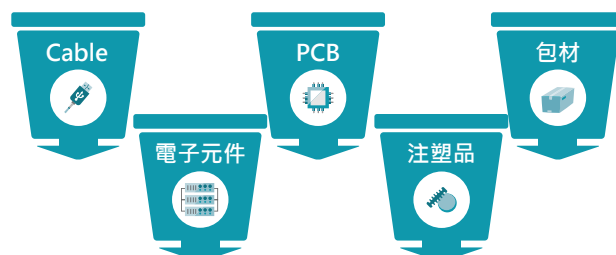
- 供應商料件符合環保要求

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。

- 材料可回收性選擇

飛宏科技專注於電源供應器的研發及生產，在電源產業已有一定的規模及產業地位，每年生產

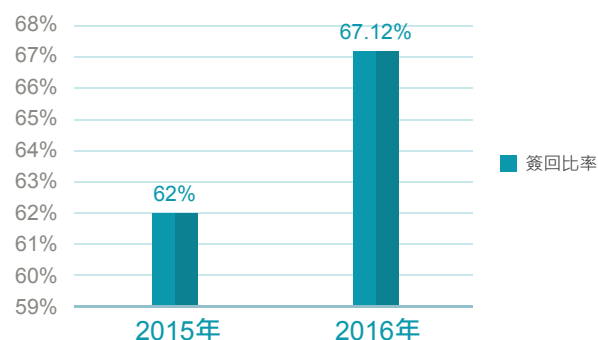
出的電源供應器數以億計，所用到的原物料重量及體積相當龐大，預計會有原料需求 8000~10,000 噸。因此，在材料的選用上，可回收性十分重要。產品在輸出之後，大宗材料大部分皆可經由當地廢棄處理的過程，回收轉製成可用的原物料。



- 供應商廉潔承諾

供應商不適當的提供餽贈、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，2016 年度核心供應商中有 67.12% 簽回「廉潔承諾書」，較 2015 年成長 5.12%。

【供應商廉潔承諾簽回比率】



供應商品質管理 (SQM)

飛宏科技針對合格及新開發供應商會定期進行品質 / 環保系統稽核輔導評鑑，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。因供應商的生產地多在於中國，為加強廠商管理的功能，並且減少產品品質、環保系統、企業及社會責任風險帶來的損失，將實質供應商管理的職能及事權委於工廠端 SQM，以期達到現地、現場、現象合一，迅速對應。

綠色供應鏈輔導團隊由SQM(Supplier Quality Management 供應商品質管理)、技術、採購三個部份組成，負責執行新開發供應商的評鑑工作，SQM單位根據實際情況對供應商進行稽核/輔導/評鑑。全數新供應商須進行產品環境物質管理，且其管理績效須符合飛宏科技產品環境物質管理標準要求，始能成為飛宏綠色供應鏈的一員。



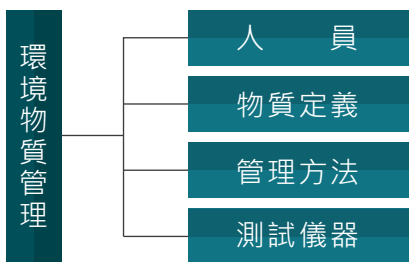
2016 年度新供應商審查共 17 家，審查結果如下：

審查結果	合格	不合格	審核中
家數	11	2	4

註：不合格部份皆非因環境標準不符合飛宏要求

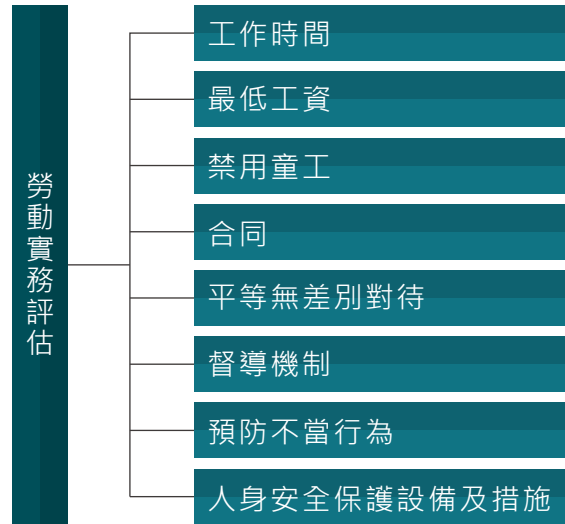
環境關聯物質管理

除前文所提策略採購要求供應商料件符合環保要求外，SQM 團隊實際上確認廠商是否達到飛宏要求，也是綠色供應鏈管理的一環。根據稽核項目大致分為以下：



項目	內容
人員	供應商是否有專門人員負責環境管理物質的資料更新與測試
物質定義	供應商對於環境物質的定義範圍是否符合飛宏最新版本要求
管理方法	供應商環境物質管理方法是否有符合飛宏稽核標準
測試儀器	環境物質測試儀器是否有定期校驗，測試能力是否完備是否有操作程序等

供應商職業安全



工作時間	是否規定最長的工作時間；是否符合當地勞動法的規定
最低工資	工人工資是否滿足當地勞動法規定的最低工資水平
禁用童工	是否明確規定不得雇用童工。並且實地確認稽查範圍內是否有童工
合同	所有勞工是否有簽訂勞動合同
平等無差別對待	不可有相關年齡、種族、性別、宗教和政治傾向等，是否有相關方面的規定
督導機制	現場是否指派管理代表負責保證及促進公司所有場所符合勞工法律法規和制度；有否指派管理人員，對職業健康安全法令和規章制度的實施進行督促和指導
預防不當行為	是否設有防範、折磨、恐嚇、凌辱、強迫、性騷擾或刑罰等行為的制度
人身安全保護設備及措施	是否提供安全保護的用具（如：安全眼鏡、安全帽、耳塞、手套等）；消防設備是否齊全？是否有消防通道？並每年進行消防演習

2016 年度篩選 92 家供應商全數合格，無重大實際和潛在負面影響。

【2016 年度供應商審查合格統計】

項目	2015 年	2016 年
合格供應商	72	92





幸福職場 樂活飛宏

致力提供同仁安全、健康、樂活之工作環境，並以同仁需求為出發點，建置豐富化休閒設施，辦理多元社團活動，達成工作悠活、家庭樂活、健康快活的幸福職場。

績效管理 適才適所

員工向來是飛宏科技永續發展相當重要的關鍵因素，我們提供了完善的工作環境與福利制度，以吸引優秀人才加入。友善的工作職場，確保員工安定的生活保障是飛宏對員工不變的承諾，與員工一起持續邁進是我們共同的長久目標。

截至 2016 年底，飛宏科技員工總數為 7,858 人，其中台灣區 485 人、東莞廠區 5,468 人。其餘 1,905 人分佈於大陸及其他海外廠區，飛宏致力於優秀人才的網羅、培育及發展，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。

慎選人才，適才任用

飛宏科技於全球設置多個服務與製造據點，在佈局全球同時以平等、透明化公開招聘適當的人才，透過不同地區的在地員工或少數族裔加入，讓飛宏成為多元化企業，以利提供最及時的服務。2016 年持續開發多元招募管道，人才招募除網路徵才外，也持續與 ITI 外貿協會培訓中心加強合作，另外亦加強開發軟體研發人才招募管道如工業策進會等。飛宏科技著重於「慎選人才，適才任用」之目標，讓企業與人才在共創雙贏的環境下共同發展。

飛宏人力資源政策

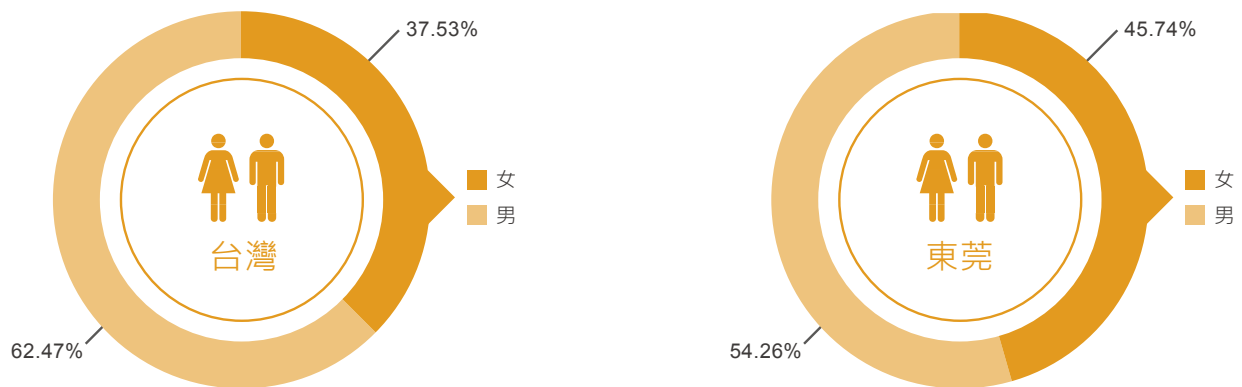
人性化管理	尊重專業經理人	廠內外廠訓培育人才	合理的薪資及福利措施	積極朝適人適性的目標邁進	7,858 人 2016年員工總計
-------	---------	-----------	------------	--------------	-----------------------------

【2016 年飛宏科技人力結構】

類別	組別	男性		女性		組別總計與比例	
		人數	佔該組別百分比	人數	佔該組別百分比	人數	佔全體員工百分比
職務	主管人員	134	74.03%	47	25.97%	181	3.04%
	其他人員	3,136	54.33%	2,636	45.67%	5,772	96.96%
工作地點	台灣	303	62.47%	182	37.53%	485	8.15%
	東莞廠區	2,967	54.26%	2,501	45.74%	5,468	91.85%
年齡	30 歲以下	2,379	56.04%	1,866	43.96%	4,245	71.31%
	31~40 歲	591	49.66%	599	50.34%	1,190	19.99%
	41~50 歲	235	55.82%	186	44.18%	421	7.07%
	51 歲以上	65	67.01%	32	32.99%	97	1.63%
學歷	博士	5	100.00%	0	0.00%	5	0.08%
	碩士	79	79.80%	20	20.20%	99	1.66%
	學士	428	62.76%	254	37.24%	682	11.46%
	其他	2,758	53.38%	2,409	46.62%	5,167	86.80%
國籍	本國人	3,266	99.88%	2,682	99.90%	5,948	99.92%
	外國人	4	0.12%	1	0.10%	5	0.08%
雇用類型	不定期契約	1,253	55.64%	999	44.36%	2,683	45.07%
	定期契約	2,017	54.50%	1,684	45.50%	3,270	54.93%
性別小計		3,270	54.93%	2,683	45.07%	-	
總計		5,953					



【2016 年度聘用年齡別、離職總數及性別分佈】



廠別	飛宏台灣		東莞廠區	
	聘用	離職	聘用	離職
人數	80	95	15,995	16,156
男性人數	43	56	9,679	9,431
女性人數	37	39	6,316	6,725
30 歲以下	30%	13.68%	85.68%	65.34%
30-40 歲	56.25%	55.79%	11.45%	25.41%
40-50 歲	11.25%	15.79%	2.71%	7.71%
50 歲以上	2.00%	14.74%	0.16%	1.54%
男性比例	53.75%	58.95%	60.51%	58.37%
女性比例	46.25%	41.05%	39.49%	41.63%
在職總人數	485		5,468	
佔全員比例	16.49%	19.59%	292.52%	295.46%

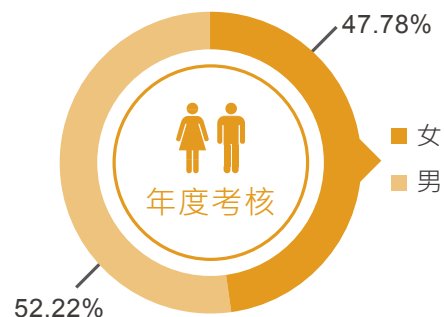
註 1：各年齡層及男女比例計算 = 各年齡男女分別人數 / 聘用 (離職) 總數 * 100%。

註 2：東莞廠員工離職人數偏高，主要原因受當地整體缺工影響

績效管理 適才適所

【年度考核男女員工比例】

年度 / 性別	2016 年	
	考核項目	男性
年中考核	1,432	1,310
年終考核	1,314	1,203
合計	2,746	2,513



研發替代役晉用

飛宏科技相當重視研發人員之生涯發展且重視人才培養與技術開發，培養高科技人才為目的，於 2016

年共晉用 8 名研發替代役，經計劃性悉心培訓，在專業研究領域已漸露鋒芒，成為公司未來的新力軍。



尊重人權 兩性平等

結社自由與集體談判權利

飛宏科技無工會組織，在 2016 年無任何員工人權申訴案件發生，唯尊重集團同仁自組和集體談判的權利。飛宏承諾，此類員工代表不受歧視並可在工作場所與其所代表的員工保持接觸。若當地法規限制相關權利，我們支持其他替代機制，如：勞資會議、福委會等。

項目 / 廠區	飛宏台灣	東莞廠區
結社自由與集體協商權比例 (%)	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

人權管理

飛宏科技廣納各方人才，不分種族、性別、年齡、宗教、國籍或政黨，且遵守禁止雇用童工及禁止強迫勞動之原則，拔擢任用當地人才。無論在聘用、升遷、終止、資遣、休假、薪酬、福利及訓練等，皆賦予員工公平公正的環境，對待員工與各利害相關人皆無任何差異。包含：

- 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。

- 2016 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。

【2016 飛宏台灣保全人權政策訓練統計】

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

員工溝通零距離

飛宏科技深信惟有透過良好暢通的溝通管道，才能搭起公司與同仁之間最好的橋樑，得到最緊密且透明的互動關係，創造勞資雙方最大的利益與和諧，故多年來持續以雙向交流方式，傳達公司政策與理念，並認真傾聽員工聲音，藉以持續強化全員向心力，實現勞資共存、共榮、共享理念，共創雙贏之使命。



尊重人權 兩性平等

員工滿意度調查

為讓員工意見得以充分表達，作為公司政策溝通與調整的參考，透過定期實施員工滿意度調查，期待藉由有效的意見交流提升員工滿意度。在調查對象方面，飛宏台灣以新進人員為主，採取面對面關懷訪談與滿意度調查方式進行，針對工作適應問題與意見詳

細了解並給予協助。東莞廠區則以直接及間接人員為主要調查對象發放問卷回收統計，針對滿意度較低項目，公司均會檢討現有規範逐步改善，以符合員工之期待。

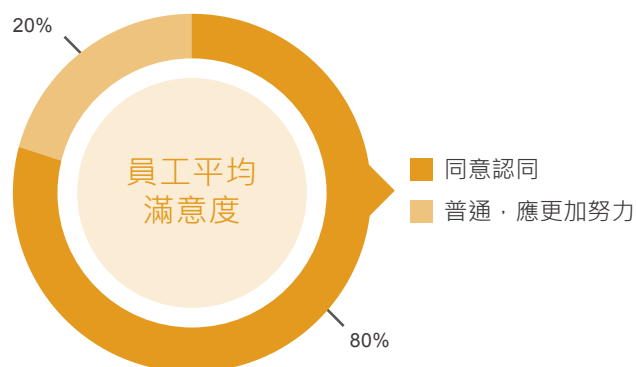
2016年度飛宏台灣新進員工滿意度調查

對象：到職滿三個月之新進同仁

期間：2016年1~12月

有效問卷：46份，回收率100%

整體滿意度：8.6分（總分10分）



2016年度東莞廠區員工滿意度調查於4月份舉辦，滿意度調查員工普遍反應建議廠區新宿舍設置籃球場，公司給予高度支持，當年

度即斥資興建完成矽PU籃球場，提供員工及優質的休閒運動環境。相關統計分析如下：

項目 類型	問卷發放數	問卷回收數	有效問卷數	有效回收率	調查比例	總體滿意度 (10分制)	調查期間 (2016年)
直接人員	380	353	349	91.84%	11.61%	6.67	4/15~5/7
間接人員	103	96	96	93%	10.48%	6.64	4/15~5/7



高階主管午餐約會

飛宏科技的高層主管非常關心、重視新進夥伴的適應狀況，特建立此新進夥伴的交流平台，我們利用一起共餐，輕鬆對話的方式，立即回饋同仁們的提問、感想及建議，同時也讓新進夥伴了解公司策略與經營方向。

“ 透過面對面分享，讓新夥伴們對公司有正面的認知，一起共創美好未來 ”

Allan VP



Elsa 處長



尊重人權 兩性平等

童工政策

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，2016 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，2016 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。

反歧視措施

飛宏科技對求職者或受雇者之招募、甄試、晉用、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。

正式申訴機制

2016 年經由正式申訴機制提交、處理和解決的勞工問題申訴的案件：飛宏 (東莞) 電子有限公司 2 件，東莞達宏電子有限公司 2 件，已經完成處理結案。2016 年沒有經由正式申訴機制提交、處理和解決的人權影響申訴的案件。

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：

- 繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 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。此外，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。

薪資制度優化

飛宏向來致力於將企業營運績效回饋給每一位員工，提供全體員工公開透明及具備市場競爭力的薪酬政策，並於每年定期由經營高層依照短、中、長期策略目標，考量外部競爭性與內部公平性後，決定當年度調薪策略；後由管理職主管衡酌各職位職務合理公平及激勵能者之目的，經薪資位置與績效平等雙向評估後，核定各職能之調薪比率；又年度整體調薪率則評估公司年度獲利狀況後訂定。另外，每年度依上年度整體營業達成率與成長率再行決定發放本年度之「績效獎金」、「專案獎金」，以多面向薪酬給付方式回饋員工。



管理人員性別比例

飛宏非常重視女性在職場的價值，惟因產業及工作結構因素致女性主管人數偏低，但近三年女性主

管人數呈現連續遞增趨勢，由 2014 年的 38 名增加至 2016 年的 47 名。

【飛宏台灣管理人員男女比例】

年度 職級	2014 年					2015 年					2016 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	32	68%	15	32%	47	37	73%	14	27%	51	26	63%	15	37%	41
中階 - 經副理級	76	92%	7	8%	83	73	86%	12	14%	85	54	81%	13	19%	67
中高階 - 處級	14	88%	2	12%	16	11	85%	2	15%	13	8	67%	4	33%	12
高階 - 副總以上	6	86%	1	14%	7	6	86%	1	14%	7	5	83%	1	17%	6
男女小計 / 比例	128	84%	25	16%	153	127	81%	29	19%	156	93	74%	33	26%	126
佔台灣員工比例	27%		5%		32%	25%		6%		31%	19%		7%		26%

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 = 管理階層之男女分別總人數 / 各年度台灣員工總人數 * 100%。

【東莞廠區管理人員男女比例】

年度 職級	2014 年					2015 年					2016 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	76%	12	24%	49	35	74%	12	26%	47	33	73%	12	27%	45
中階 - 經副理級	6	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%	6	7	78%	2	22%	9
中高階 - 處級	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	1	100%	0	0%	1
高階 - 副總以上	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
男女小計 / 比例	43	78%	12	22%	55	41	77%	12	23%	53	41	75%	14	25%	55
佔東莞員工比例	0.84%		0.23%		1.07%	0.72%		0.21%		0.93%	0.75%		0.26%		1.01%

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 = 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，每年定期舉辦全體員工健康檢查，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、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。提供多元化健康服務，包含舒壓按摩、流感疫苗注射、不定期舉辦健康議題講座，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】

項次	對象	類別	週期	實施方式	備註
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，即執行選配工作評估。 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：最高補助 600 元。
		特殊體格檢查	2012 年起全面啟用無鉛錒錫作業，現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，1 次 / 每年	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，即執行選配適當工作評估。 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		

【各類健康促進活動】



工傷與缺席

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，可以符合各廠區當地政府法令規定與公司政策要求，透過導入多項

教育訓練、演練及預防措施等環安衛管理方式，提升員工的安全意識與全面建置企業的安全文化。其說明如下表。

【飛宏台灣員工損失工作率 / 缺席率 / 事故件數】

項目	2014 年		2015 年		2016 年		計算公式
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
工傷率	2.34	1.75	1.16	1.31	1.04	1.73	(失能)工傷件數 / 總工時 · 工時係數： 2014-2015 年：218,400；2016 年：208,000
員工損失 工作日率	160.04	105.1	18.88	33.85	12.46	73.73	當年工傷申請總天數 / 當年員工出勤總天數
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)	4	8	2	6	3	3	當年工傷人數

註 1：2014 年 ~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 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

【東莞廠區員工損失工作率 / 缺席率 / 事故件數】

項目	2014 年		2015 年		2016 年		計算公式
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
工傷率	0.54	0.19	0.91	0.11	0.71	0.08	(失能)工傷件數 / 總工時 · 工時係數： 2014-2015 年：218,400；2016 年：208,000
員工損失 工作日率	106.78	38.89	134.26	26.66	93.37	11.08	當年工傷申請總天數 / 當年員工出勤總天數
員工缺席率	0.52	0.03	0.04	0.03	0.03	0.03	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)	21	6	27	3	12	2	當年工傷人數

註 1：2014 年 ~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 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

健康職場

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。另外，2016 年承包商負責在飛宏廠區所負責現場工作環境安全的工作條件中，未發生傷亡事故。

飛宏台灣每年定期針對二氧化碳、照度檢測、

鉛濃度等進行作業環境檢測，嚴格要求務必符合勞委會及環保署核定安全法規值，以提供員工良好及安全的工作環境。針對職業病高發率與高風險之作業同仁配備適當的個人防護裝置進行防護，並安排預防職業病健康檢查，對於檢測異常之同仁，進行個案追蹤管理並提供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。

安全衛生 健康促進



· 消防講習暨應變演練



樂活飛宏 完善福利措施

飛宏台灣依據「職工福利法令」成立職工福利委員會。每月依營收固定比例提撥福利金，主要用於尾牙、三節及生日禮金、婚喪喜慶與生育補助、社團活動與競賽、藝文走廊、健身房及旅遊補助等福利措施。東莞廠區則設置多元軟硬體設施與活動規劃，並提供經費補助定期舉辦社團、運動競賽及跨部聯誼活動等，動靜態多元的活動規畫，讓員工能樂在生活、樂在飛宏。

職工福利委員會

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，按公司營收狀況固定提撥經費，提供同仁各項福利措施。福委會按五一勞動節、端午、中秋、春節等三大節日及員工生日當月生日發予禮金。2016 年度飛宏科技職工福利金發放如下表。

【職工福利金發放表】

飛宏台灣		東莞廠區	
項目	核撥金額 NTD	項目	核撥金額 NTD
員工旅遊補助	2,870,960	年終團圓飯	753,750
三節及五一禮金	5,200,250	端午、中秋禮品費用	801,875

完善的福利措施

台灣

► 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。



► 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。



► 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畫，此係公司照顧員工的重要福利措施之一，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。



► 年度聖誕活動

聖誕老人帶著可愛的麋鹿在公司各部門發放精緻的小甜點，讓員工樂不開懷！



► 資深員工表彰

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。



安全衛生 健康促進

完善的福利措施

台灣

▶ 慶生會加菜

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。



▶ 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 / 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。



東莞

▶ 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。



▶ 五一勞工楷模表揚

東莞廠區每年五一舉辦模範員工評選與表揚活動，2016年度評選出80位模範員工，頒發獎狀(金)，表揚獲獎同仁樹立楷模。



▶ 全方位團體保險規劃

東莞廠區依法辦理員工相關勞工保險，為公司照顧員工的重要福利措施，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。



工作環境無障礙

飛宏科技對所有員工採公平任用原則，更重視弱勢團體的聘用。飛宏台灣出入口及內部樓層皆設有無障礙坡道，內部電梯也提供足夠空間方便輪椅進出。公司重視且尊重員工的多樣性及文化，聘僱身心障礙者提供長期穩定的工作機會，我們歡迎身心障礙人士的加入。2016年飛宏台灣僱用身心障礙者人數達足額聘用更超過《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。

【僱用身心障礙者情形】

年度 / 性別	2014年		2015年		2016年	
	男	女	男	女	男	女
晉用人數	4	0	7	1	7	2
年底人數	4	0	7	1	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

廠區內設有健身房、壁球室、圖書室、員工休息室等提供員工多元的活動選擇。並設有宿舍、停車場、員工餐廳、多媒體電視、微波爐、蒸飯箱及女性哺乳室等設施。員工餐廳提供自助餐、麵食區、素食等多樣選擇。另設有廠商駐廠服務提供包含旅遊、金

融、團保、商品特賣會、展覽優惠票券、書展等，讓員工享有不出門也能購物的便利。並與優質商家合作為公司特約廠商，提供商家資訊於公司內部網站，讓員工在食衣住行育樂各方面享有消費優惠。

【環境綠美化】



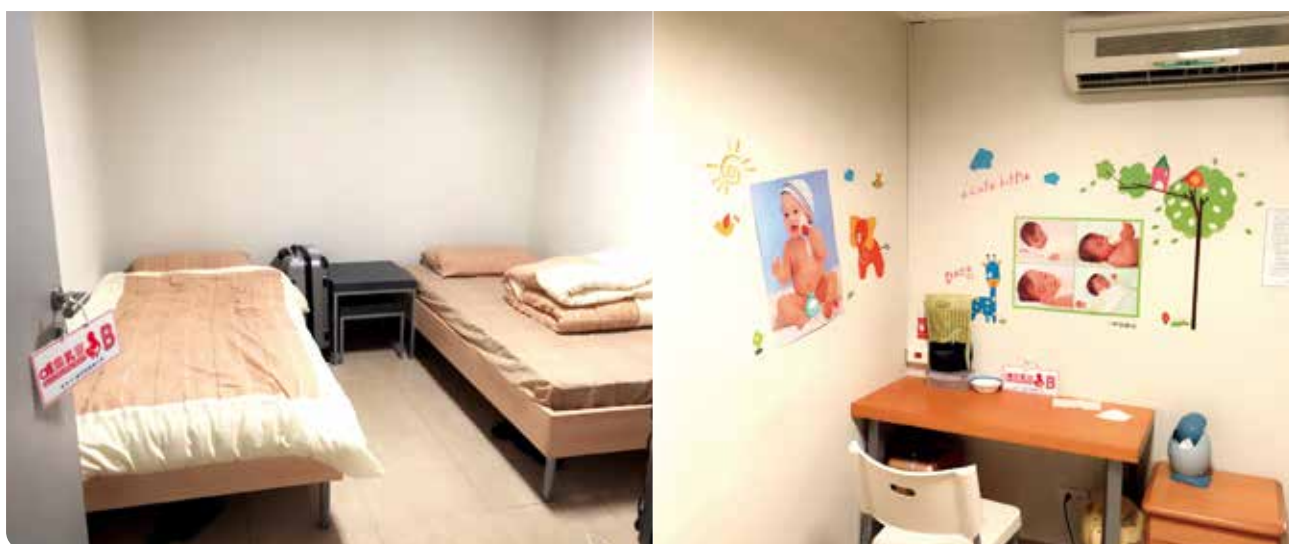
安全衛生 健康促進



【同仁性別平等法假別之性別請假人次】

項目	性別	2014年	2015年	2016年
產假	女	85	185	82
陪產假	男	81	81	98
生理假	女	131	111	155
家庭照顧假	男	60	66	86
	女	33	28	53

飛宏積極配合政府人口政策，鼓勵生育，依性別工作平等法實施育嬰留職停薪政策。為了鼓勵女性同仁哺餵母乳，並配合行政院衛生署政策以及性別工作平等法的精神，特別設立安全舒適又寬敞達 22 坪的集乳空間供媽媽同仁們安心使用。還有規劃完善貼心的設備，體貼女性同仁的需求，包括集乳專用冰箱、隱密性佳且寬敞舒適專屬休息室、適溫空調、柔和的光線營造出溫馨的氛圍，令媽媽同仁們得以安心且使用。哺乳時間以人性化方式，由同仁自行調整。



若同仁有育嬰留職停薪需求，公司皆能體恤同意所請，並繼續與同仁保持連繫，鼓勵同仁返回職場適時提供協助。

安全衛生 健康促進

【飛宏台灣申請育嬰假性別比例】

項目	性別	2014 年	2015 年	2016 年
當年度符合育嬰留停資格人數	男	14	38	63
	女	15	28	39
	合計	29	66	102
當年度實際申請育嬰留停人數	男	2	2	2
	女	3	2	5
	合計	5	4	7
育嬰留停預計於當年度復職人數 (A)	男	1	1	0
	女	3	1	1
	合計	4	2	1
育嬰留停當年度復職人數 (B)	男	0	1	0
	女	1	1	1
	合計	1	2	1
復職率 (B / A)	男	0%	100%	留停中
	女	33%	100%	100%
育嬰留停實際復職人數 (C)	男	0	1	0
	女	1	1	1
	合計	1	2	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作 1 年人數 (D)	男	0	0	1
	女	1	1	1
	合計	1	1	2
留存率 (D / C)	男	0%	0%	100%
	女	100%	100%	100%

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。



人才培訓 多元發展

員工是飛宏最重要的資產，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，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，為培育飛宏員工擁有面對全球科技激烈挑戰，掌握產業脈動的能力，除了專業技術與部門專業課程外，更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台。

【2016 年員工訓練時數統計表】

階層 / 地區	飛宏台灣						東莞廠區					
	員工人數		年累積時數				員工人數		年累積時數			
總計	485		13,904				5,428		260,794			
人均時數	28.67						21.37					
男女受訓	男性		平均	女性		平均	男性		平均	女性		平均
資料	時數	人數	時數	時數	人數	時數	時數	人數	時數	時數	人數	時數
一般員工	5,757	210	27	3,523	149	24	151,725	3,027	50	107,565	2,336	46
基層主管	716	26	28	369	15	25	838	32	26	274	12	23
中階主管	1,638	54	30	825	13	63	240	14	17	77	3	26
中高階主管	476	8	60	205	4	51	66	2	33	-	1	-
高階主管	339	5	68	56	1	56	7	1	7	-	-	-

· 總訓練時數 - 台灣地區包含內 / 外部訓練、e-Learning 線上學習 (未含新進到職當日公司規章介紹時數及新進職前養成訓練時數) ; 大陸地區為內 / 外部訓練。

人才培訓 多元發展

組織願景與策略規劃

為確立企業經營理念與願景，勾勒出發展藍圖規劃經營策略，2016 年度飛宏經營層邀集海內外中高階主管共同與會進行時程近 72 小時的「願景與策略規劃共識營專案」，不僅重新定義公司願景與使命外，另透過環境分析與現況盤點擬訂經營策略，找出各事業經營成功的關鍵因素與核心的能力，繼而訂出經營

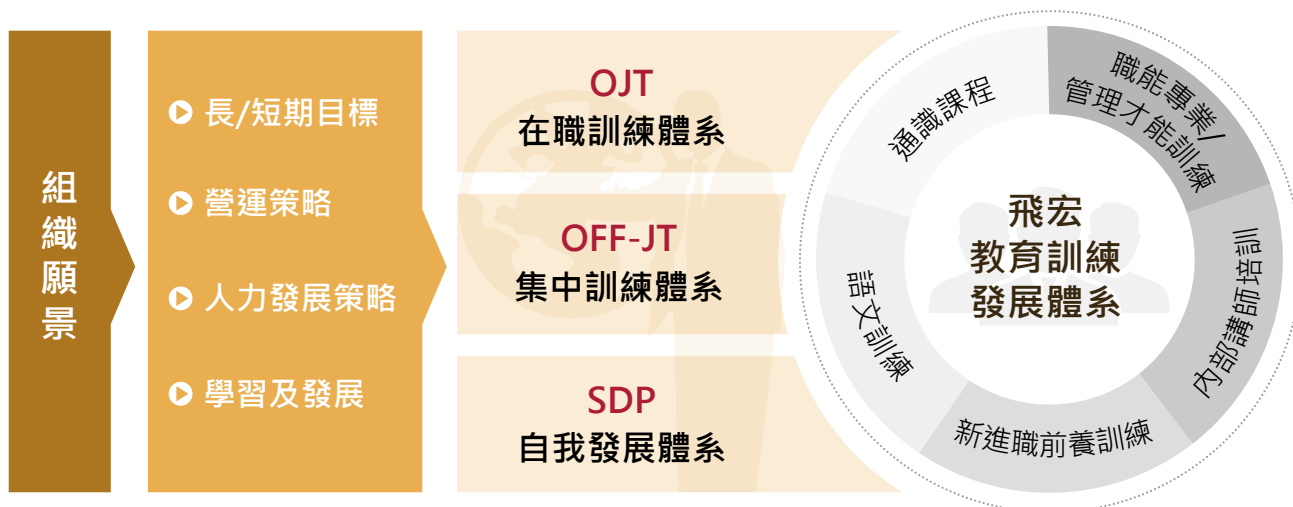
的三年或五年成功關鍵領域。期望在良好的共識基礎下，讓飛宏中高階主管運用統一系統性的思考邏輯將預突破的關鍵績效指標展開至各部門年度行動計劃與預算中，進而以一致的行動共同完成所賦予的使命與目標。

· 2016年願景與策略規劃共識營專案



飛宏為鼓勵員工持續發揮自主學習精神，提供各種自我發展的學習資源；各項訓練、證照及在職訓練之舉辦皆切實遵守當地勞動法令，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，也配合公司願景及營運策略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。

2016 年度新進同仁大幅減半且年度重點訓練以中高階主管之策略規劃職能發展為主，故總體訓練時數較 2015 年度相較為低。

年度 / 類別	2014 年總時數	2015 年總時數	2016 年總時數
新進訓練	2,380	2,325	1,938
業務 / 行銷類	1,058	1,096	780
專業研發類	6,511	4,307	2,780
品保 / 採購類	178	941	2,276
行政 / 管理類	5,773	10,568	7,279
總訓練時數	15,900	19,236	15,052

※ 總訓練時數未含 e-Learning 線上訓練



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。

人才培訓 多元發展

【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		
四	資深經理	主任 專員	執行 秘書	主任營 業代表	主任 工程師	MTP 中階主 管訓練		內部講師 培訓	
五	專案經理、副理					管理基礎 工作改善 工作控制 工作協調 部屬培育			
六	課長	高級 專員		資深營 業代表	高級 工程師	管理才能 發展訓練		品質管理 訓練 ISO9001 、 ISO14001	
七	副課長								
八	主任		秘書		工程師	TWI 督導人 員訓練	職能專業 在職訓練		
九	副主任	專員		營業 代表		工作教導 工作方法 工作關係 工作安全	特定人員 專業訓練		
十	組長				副工 程師			新進人員 職前訓練	
十一	副組長	管理師							
十二			司機 總機		高級 技術員				
十三		助理							
十四					技術員				
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
自我進修教育 - 專題演講、學校教育

e-Learning 數位學習平台

為讓員工擁更多元的學習工具與學習彈性，飛宏台灣建置完善的 e-Learning 數位學習平台，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。



多元語文學習

飛宏以國際化發展為目標且合作客戶主要用語以英、日文為主，為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。



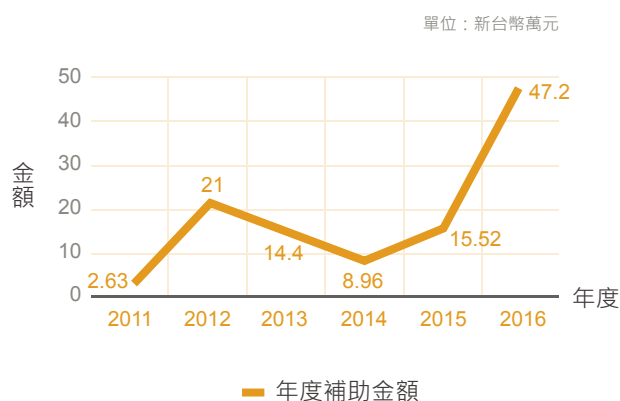
項目 / 年度	2014 年	2015 年	2016 年
語文類別	英文 / 日文	英文 / 日文	英文 / 日文
參與人數	69	80	93
投入經費	\$368,160	\$434,000	\$631,200

勞動部訓練補助

為響應政府因應貿易自由化，加強輔導產業從業人員參訓，協助事業單位發展人力資本，飛宏自 2011 年起每年均參與由勞動部勞動力發展署所推動之「充電起飛計畫 - 協助事業單位辦理在職訓練」，透過政府資源更加積極辦理相關訓練以提升員工職場能力，申請補助至今，累計獲得補助訓練費用 NT\$1,095,460，2016 年更展現高度執行率，核銷申請補助總時數達 89.4%，不僅展現訓練計劃的落實度，更為公司爭取辦訓資源。其補助課程類別如下：

- 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

【各年度補助金額】



其他政府補助

除上述補助外，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。





關懷社區 回饋社會

秉承回饋社會的精神，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。

教育捐助 在地關懷

飛宏科技總部座落於桃園市龜山區的華亞科技園區，對於集團營運所在地點，皆會投入當地社區關懷活動，回饋所在社區鄉里，飛宏積極參與社區相關活動；更擴大到台灣各地與台灣民眾，以推廣教育及環保為己任；大陸東莞廠區則是響應所在工業區的相關活動，以凝聚在地組織及民眾的向心力。

長期贊助，培育柔道英才

柔道界體壇耆老傳奇人物陳再乞先生是飛宏科技既資深又忠實的小股東，過去每年親臨參與公司股東會，在公司營運下滑時更給予經營團隊加油打氣，對於飛宏有相當深厚的感情。陳再乞先生不僅是柔道界奇葩，一生更造育無數優秀選手。他是我國史上首

面亞運柔道金牌得主，為傳承柔道薪火，逾半世紀開館義務教授，堅持從小學生訓練起，致力為柔道運動奉獻，秉持「只要有生之年都會繼續推廣柔道，只是一分堅持與理想！」，因此被譽為台灣柔道界的一代宗師。在升學主義掛帥下，儘管免費授課，學柔道的人還是愈來愈少，他還兼英、日語家教，藉此吸引家長鼓勵讓孩子學柔道。期間連續三十二年舉辦中日小學生邀請賽。

飛宏感念陳先生長期對台灣柔道界的付出，自2008年起共襄盛舉每年固定贊助邀請賽所需活動經費，即使陳先生已於2010年病逝台中享壽89歲，飛宏仍堅持持續捐款贊助，共同為台灣孕育優秀柔道選手盡一份心力。



照顧弱勢 公益贊助

愛無所不在，EYE 無可取代

為照顧經濟弱勢家庭的孩童，飛宏台灣自 2013 年起在公司內部發起「飛宏百元俱樂部·助學關懷計畫」，籲請同仁每月固定捐款百元以上投入公益，將捐款指定用在弱勢家庭孩童就學上的經濟補助，藉以培育國家人才。在愛心與年輕熱情的推力下高達

50% 的同仁踴躍響應並以捐款實際行動支持，總計募得每月捐款二萬餘元予財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會，協助弱勢團體推動社會服務工作。



協辦單位： 伊甸基金會  家扶基金會

照顧弱勢 公益贊助



銅板助浪浪，飛宏愛雙倍

此外，每年耶誕節飛宏皆會與公益團體合作，透過許願卡送祝福的方式，集結大家的愛心力量，將溫暖送到台灣各地的偏鄉與弱勢兒童。2016 年飛宏首度與「台灣之心愛護動物協會」合作，關注的是另一群「毛小孩」。在公司大廳放置了高聳的耶誕樹，吊掛著許多同仁愛心認購的心願卡。透過此活動將募集到的資金用來協助台灣之心愛護動物協會「以犬貓絕育降低流浪動物數量」，由源頭管理著手改善流浪動物問題，並也努力推廣生命教育。同時台灣之心也帶領醫師及志工團隊至全台各偏鄉地區舉辦免費絕育活動，有效率地達到流浪動物減量的目的。

協辦單位： hctac
台灣之心愛護動物協會

先天性心臟病兒童救助

根據統計，全世界平均每 20 分鐘就誕生一位先天性心臟病童，也由於過去兒童心臟科醫師可以從政府單位獲得的研發經費相當有限，造成醫療技術無法跟上時代潮流；加上先天性心臟病治療都成為父母親的沉重負擔，動輒幾十萬至上百萬，如果沒有捐助的幫忙，病童的父母即使傾家蕩產也不見得負擔得起如此龐大的醫療費用。飛宏林董事長體認到這點，自 2008 年起飛宏每年捐款台大醫院及其他醫療機構作為研究發展基金，累計捐款達新台幣 53 萬元，期使資助病童的醫療費用，同時提供研究經費來提升台灣兒童心臟病的醫療水準，讓先進國家的醫療技術在國內落地生根，拯救更多寶貴的小生命。



產學交流 經驗分享

職場體驗計畫



為讓即將步出校園的學生體認到未來職場對新人的期望，依據這些期望來調整在校期間的學習方向與心態。飛宏與國內外多所大專院校推動「職場體驗計畫」，如國內有遠東科技大學、台中光華高工等；國外則有日本神戶市立工業高等學校、京都市立洛陽工業高校及熊本大津高校等，共同舉辦多場產學合作交流活動（企業參訪體驗及座談）。2016年飛宏共

舉辦了五場職場體驗計畫，總計 185 人次參與。藉由分享請益方式使學生實地了解科技產業的先進產品與經營現況，期望增進學生進入產業後的認識與應用，並促進學界與企業界的交流合作，落實建教合作與社會服務培育學生實務面專業技能養成，以達到產學合作，經驗傳承之效益。



神戶高專
Kobe City College of Technology



京都市立洛陽工業高等學校





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

2016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1926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」的常任理事國代表，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，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、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，而擁有主導稽核員或查證員之資格。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準備過程。

法國標準協會與飛宏科技股份有限公司(以下簡稱飛宏)為相互獨立的實體，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2016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績效與活動。艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(2008)的第一應用類型評估飛宏遵循AA1000當責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與數據之可信賴度的查證；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系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI G4(2013)永續性報告指南，查證飛宏報告編撰之依循選項與實質性議題之揭露。

查驗標準

- AA1000 當責性原則標準(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、重大性及回應性原則的流程管理進行審查。
- 公司報告揭露採用 GRI G4(2013)永續性報告指南之核心依循選項，針對報告內容符合指南中一般標準揭露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，我們並不直接接觸外部利害關係人。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談飛宏個別負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 訪談 13 位與永續性管理、報告撰寫有關的組織成員，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素材與證據的充分性與完整性。

結論

- ◆ AA1000當責性原則標準與AA1000保證標準

包容性

飛宏持續實施廣泛的利害關係人參與方案，以達成鑑別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 持續關注企業社會責任發展策略，有效整合企業內外部資源，清楚呈現利害關係人所關注永續性相關績效。
- 持續強化既有之利害關係人與重大性議題鑑別機制，蒐集並瞭解利害關係人關注重點與具體的參與方式及合理期望與利益。

重大性

飛宏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，以廣納來自各方的議題。未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 持續蒐整及揭露其重大意義的永續發展資訊，並完整揭露其重大意義的永續性發展訊息。
- 持續強化重大考量面與相關衝擊之鑑別機制，並落實至各部門作業程序中。

回應性

飛宏已發展且實施利害關係人回應機制，明確宣告相關道德政策且與利害關係人進行溝通，並執行來自利害關係人的道德期待與看法之回應。未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 持續強化各部門與利害關係人回應與溝通機制，加強揭露數據之深度與廣度。
- 持續彙整利害關係人對本報告書之回應，做為未來精進參考。

◆ GRI G4永續性報告指南

飛宏依照GRI G4永續性報告指南界定報告內容與界定報告品質原則進行CSR報告撰寫及資訊揭露。基於審查的結果，我們確認報告書一般標準與特定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核心依循選項要求。未來的報告可以考慮加強以下的項目以進行持續改善：

- 持續蒐整併揭露績效，未來可再擴及至其他區域或營運據點相關資訊，以強化管理方針揭露內容，更完整呈現永續性脈絡與相關永續性績效更臻完善。
- 持續彙整重大性議題實踐成果及逐步落實供應鏈管理各項作為，以擴大企業社會責任影響層面。
- 持續強化報告的清晰性與可讀性，以便於讓各方利害關係人易於理解、獲得與使用。

意見聲明

我們總結「飛宏企業社會責任報告書」內容，對於飛宏的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關飛宏2016年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(2008)的查證指引及GRI G4(2013)永續性報告指南，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為飛宏所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此聲明其已依循AA1000保證標準(2008)的報告方法及GRI G4(2013)核心依循準則，符合他們遵守全球永續性報告倡議準則的自我聲明。


保證等級

依據AA1000保證標準(2008)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供飛宏使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，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
認證與評鑑部門 理事
Jul. 26, 2017



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-84

艾法諾國際股份有限公司— 臺灣省桃園市中平路 102 號 20 樓
電話：+886 3 2208080，傳真：+886 3 2204866，網址 <http://www.asia.afnor.org>

附錄二：GRI G4 指標對照索引

考量面	一般標準揭漏		頁次	備註
策略與分析	G4-1	機構最高決策就可持續發展與機構的相關行及機構可持續發展戰略的聲明。聲明應列出短期、中期、長期的整體願景和戰略，特別是管理機構對經濟、環境何社會的重應影響，或由於機構與其他利益相關方的關係而產生之活動相關的影響。	7	
組織概況	G4-3	機構名稱	6	
	G4-4	主要品牌、產品和服務	12	
	G4-5	機構總部的位址	6	
	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可持續發展主題特別相關	12-13	
	G4-7	所有權的性質及法律型式	6	
	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）	12-13	
	G4-9	機構規模	14-15	
	G4-10	a. 按僱傭合同和性別劃分的員工總人數。 b. 按僱傭類型和性別劃分的固定員工總人數。 c. 按正式員工、非正式員工和性別劃分的員工總數。 d. 按地區和性別劃分的員工總數。 e. 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。 f. 僱傭人數的重大變化（如旅遊或農業僱傭人數的季節變動）	54-56	
	G4-11	集體談判協議涵蓋的員工總數百分比	57	
	G4-12	描述機構的供應鏈情況	49	
	G4-13	報告期內，機構規模、架構、所有權或供應鏈的重要變化	6	
	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）	32-33	
	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）。	18-19 34	
	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：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，主要是指以機構名義保持的成員資格。	18-19	
	鑑別重大考量面與邊界	G4-17	a. 列出機構的合併財務報表或同等文件中包括的所有實體。 b. 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。	6.16
G4-18		a. 說明界定報告內容和方面邊界的過程。 b. 說明機構如何應用“界定報告內容的報告原則”	22-24	
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。	23-24	
G4-20		對於每個實質性方面，說明機構內方面的邊界，如下：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：「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。	24-26	

考量面	一般標準揭漏		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。	24-26	
	G4-22	說明重訂前期報告所載信息的影響，以及重訂的原因。	10	註 1
	G4-23	說明範圍、方面邊界與此前報告期間的重大變動。	24	
利害關係人議合	G4-24	機構的利益相關方列表	23	
	G4-25	就所選定的利益相關方，說明識別和選擇的根據。	22	
	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。	26	
	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。	26	
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）。	6	
	G4-29	上一份報告的日期。	6	
	G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）。	6	
	G4-31	關於報告或報告內容的聯絡人。	6	
	G4-32	a. 說明機構選擇的“符合”方案（核心或全面）。 b. 說明針對所選方案的 GRI 內容索引（見下表）。 c. 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。	6	
	G4-33	a. 機構為報告尋求外部鑑證的政策和目前的做法。 b. 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。 c. 說明報告機構與鑑證服務方之間的關係。 d. 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。	6	
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。	30-31 .34	
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。	31	
經濟				
經濟績效	DMA		16	
	G4-EC1	機構產生和分配的直接經濟價值	16	
	G4-EC2	氣候變化對機構活動產生的財務影響及其風險、機遇	33	
	G4-EC3	組織擬定之福利計劃與承諾	64-68	
	G4-EC4	政府給予的財務補貼	75	

【註 1】：2015 年度採內部管理統計數據，總員工人數修正為 8,696 人

附錄二：GRI G4 指標對照索引

考量面	一般標準揭漏		頁次	備註
市場形象	DMA		60	
	G4-EC5	不同性別的工資起薪水平與機構重要運營地點當地的最低工資水平的比率	60	
	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	60	
間接經濟衝擊	DMA		78	
	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）	78-81	
採購實務	DMA		50	
	G4-EC9	在重要運營地點，向當地供應商採購支出的比例	50	
環境				
原物料	DMA		50	
	G4-EN1	所用物料的重量或體積	50	
	G4-EN2	採用經循環再生原物料的百分比		無使用
能源	DMA		40	
	G4-EN3	機構內部的能源消耗量	40	
	G4-EN4	機構外部的能源消耗量	40	
	G4-EN5	能源強度	40	
	G4-EN6	減少的能源消耗量	40	
	G4-EN7	產品和服務所需能源的降低	38-39	
水	DMA		40	
	G4-EN8	按源頭說明的總耗水量	40	
排放	DMA		41	
	G4-EN15	直接溫室氣體排放量（範疇一）	41	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	41	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	41	
廢污水及廢棄物	DMA		40	
	G4-EN22	按水質及排放目的地分類的污水排放總量	40	
	G4-EN23	按類別及處理方法分類的廢棄物總重量	41	
產品及服務	DMA		38	
	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）	38	
法規遵循	DMA		35	
	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	35	

考量面	重大考量面對應指標		頁次	備註
環境				
交通運輸	DMA		42	
	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	42	
整體環保投入	DMA		42	
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	42	
供應商環境評估	DMA		50	
	G4-EN32	使用環境標準篩選的新供應商的比例	50-51	
	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	50-51	
環境問題申訴機制	DMA		35	
	G4-EN34	經由正式申訴機制提交、處理和解決的環境影響申訴的數量	35	
社會				
勞僱關係	DMA		54	
	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	54-55	
	GA-LA2	按重要運營地點劃分，不提供給臨時或兼職員工，只提供給全職員工的福利	64-68	
	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	69	
勞資關係	DMA		60	
	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	60	
職業健康與安全	DMA		63	
	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	63	
	GA-LA7	從事職業病高發職業或高職業病風險職業的工人	63	
	GA-LA8	與工會達成的正式協議中的健康與安全議題	58	
訓練與教育	DMA		71	
	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	71	
	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	72-75	
	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	56	
員工多元化與平等機會	DMA		54	
	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	54-56	
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	60	
供應商勞工實務評估	DMA		51	
	GA-LA14	使用勞工實踐標準篩選的新供應商所佔比例	51	
	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	51	
勞工實務問題申訴機制	DMA		60	
	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	60	

附錄二：GRI G4 指標對照索引

考量面	重大考量面對應指標	頁次	備註
人權			
童工	DMA	60	
	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	60
強迫與強制勞動	DMA	57	
	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	57
保全實務	DMA	57	
	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	57
原住民權利	DMA	60	
	G4-HR8	涉及侵犯原住民權利的事件總數，以及機構採取的行動	60
人權問題申訴機制	DMA	60	
	G4-HR12	經由正式申訴機制提交、處理和解決的人權影響申訴的數量	60
社會			
反貪腐	DMA	31	
	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）	31
	G4-SO4	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	31
	G4-SO5	確認的腐敗事件和採取的行動	31
反競爭行為	DMA	35	
	G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷做法的法律訴訟的總數及其結果	35
法規遵循	DMA	35	
	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	35
產品責任			
顧客健康與安全	DMA	38	
	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	38
	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	35
產品服務及標示	DMA	39	
	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	35
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	46-47
行銷溝通	DMA	17	
	G4-PR6	禁售或有爭議產品的銷售	17
	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	35
顧客隱私	DMA	48	
	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	48
法規遵循	DMA	35	
	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	35

附錄三：聯合國永續發展目標 (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	77-80
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	77-80
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	62
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	71-75
目標 5	實現性別平等，並賦予婦女權力	尊重人權，兩性平等	61
目標 6	確保所有人都能享有水與衛生及其永續管理		40-42
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		40
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，發展策略	16-17
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		38-39
目標 10	減少國內及國家間不平等	尊重人權，兩性平等	57
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	77-80
目標 12	確保永續消費及生產模式	客戶服務與滿意度	46-48
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	38-39
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	18-19
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	利害關係人溝通	22-27
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	30-31.34



 **PHIHONG TECHNOLOGY**