

# 2019 企業社會責任報告書

Corporate  
Social  
Responsibility  
Report



**winbond**

華邦電子

# 目錄 CONTENT

關於本報告書 4  
董事長暨執行長的話 6  
年度榮譽紀錄 9  
永續發展目標與年度績效 10

1.1 認識華邦 12  
1.2 永續發展策略 18  
1.3 利害關係人溝通與回應 23  
1.4 重大主題管理 26

## 一、永續經營

11

2.1 治理概況 33  
2.2 營運績效 36  
2.3 誠信經營 37  
2.4 風險管理 39  
2.5 資訊安全管理 42


## 二、誠信經營

31

3.1 產品品質 45  
3.2 顧客隱私與滿意度 49  
3.3 創新與專利 50  
3.4 供應鏈永續經營 54


## 三、卓越品質

43

- 
- 4.1 綠色製造 62
  - 4.2 能源與溫室氣體管理 66
  - 4.3 水與廢棄物管理 71
  - 4.4 有害物質管理 75
  - 4.5 空氣污染管理 76

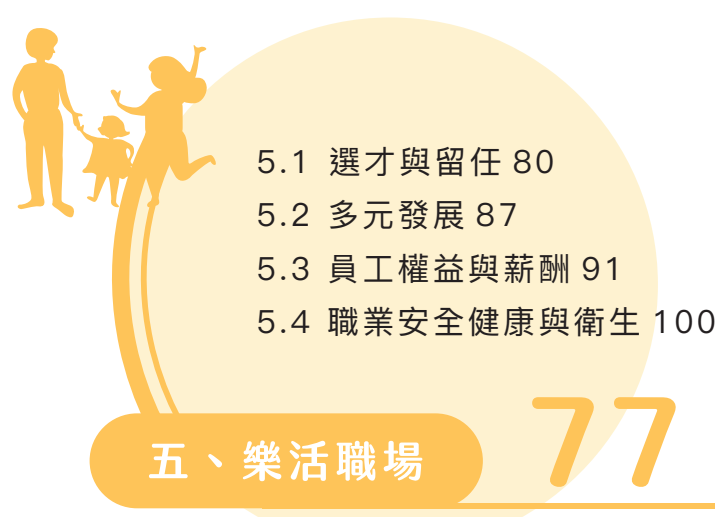
## 四、環境永續

61

- 
- 6.1 兒少照顧 112
  - 6.2 扶持弱勢 115
  - 6.3 公益推廣 117
  - 6.4 學術贊助 118
  - 6.5 藝文活動 118
  - 6.6 亮點專案 愛在公益 小樹苗深根計畫 118

## 六、社會回饋

111

- 
- 5.1 選才與留任 80
  - 5.2 多元發展 87
  - 5.3 員工權益與薪酬 91
  - 5.4 職業安全健康與衛生 100

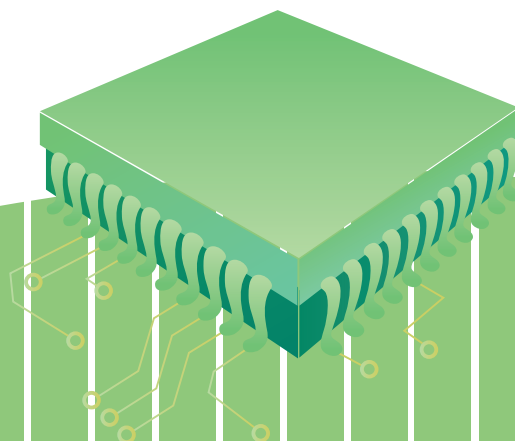
## 五、樂活職場

77

## 七、附錄

120

- 附錄一 GRI 準則對照表 120
- 附錄二 第三方外部保證 125



## 關於本報告書

### ● 關於本報告書

華邦電子股份有限公司（以下簡稱「華邦電子」）自 2015 年起發行「企業社會責任報告書」，透明且完整呈現華邦電子營運於環境 (Environmental)、社會 (Social) 和治理 (Governance)，ESG 面向，所帶來的衝擊及永續議題相關作為，展現公司除專注永續經營外，對於社會正義、社區福祉、員工發展及環境保護等議題之重視，並透過營運活動宣導與推廣，落實相關措施，回應各利害關係人對公司在永續發展與經營的期望與需求。

### ● 範疇

本報告書揭露資料範疇涵蓋華邦電子於 2019 年 1 月 1 日到 2019 年 12 月 31 日。報告邊界包含台灣總公司，除華邦電子之數據呈現，亦納入供應商之重要資訊，展現華邦電子對於價值鏈之影響力與責任感。與上年度「2018 年企業社會責任報告書」相較，本年度「2019 年企業社會責任報告書」無資訊重編情形。

### ● 管理方式

#### 內部 稽核

- 由華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會及各部門主管代表檢視本報告書所有章节內容。
- 由總經理室負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。

#### 外部 稽核

- 財務數據為經過勤業眾信會計師事務所查帳確認，以新台幣計算。
- 本報告書於 2020 年 06 月委託英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan)，依據 AA 1000 當責性原則 2018 Addendum Type I 保證標準，進行獨立查證，確認符合 GRI 準則「核心」選項，相關結果請詳見本報告書附錄之獨立保證聲明書。
- ISO 14064-1 溫室氣體排放量經過英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 查證。
- IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001 及 TOSHMS 通過優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (DQS Taiwan Inc.) 驗證。



## ● 撰寫原則與綱領

華邦電子搜研國內外重要經濟、環境、社會議題，透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題，邀集各部門進行訪談，以瞭解執行成效，並將相關議題作為本報告書核心揭露重點。本報告書遵循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative) 所發佈之 GRI 準則 (GRI Standards) 之核心選項進行編撰。

## ● 發行時間

華邦電子每年定期發行企業社會責任報告書，本年度為第 6 次發行。為響應節能減碳、環保愛地球，華邦電子全力落實無紙化作業。本報告書承襲過去，以電子形式揭露於華邦電子官方網站供各方讀者閱讀。

現行發行版本：2020 年 6 月發行

上一發行版本：2019 年 6 月發行

預計下一發行版本：2021 年 6 月發行

## ● 意見回饋

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：

**華邦電子股份有限公司 品質系統部**

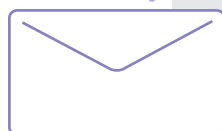
**聯絡人：劉興華 先生**

**地址：42881 台中市大雅區科雅一路 8 號**

**電話：+886-4-25218168 分機 76826**

**電子郵件：CSR@winbond.com**

**公司網址：www.winbond.com**



## 董事長暨執行長的話



2019 年華邦電子秉持多元化市場布局、客戶夥伴合作關係、高附加價值產品及彈性謹慎的產能政策，持續展現穩健的營運績效。於永續發展與企業社會責任的推動上，也受到外界的肯定，如入選臺灣高薪酬 100 指數成分股和臺灣就業 99 指數，榮獲 1111 人力銀行 - 2019 年科技業幸福企業大賞、中衛發展中心 - 持續改善競賽金塔獎，以及 TCSA 企業永續報告金獎，綜觀華邦電子在 2019 年於經濟、社會與環

境上的成績，完整回應了各利害關係人的需求與期待。

2020 年初新冠肺炎於全球肆虐，企業面臨工廠停工和供應鏈斷鏈等問題，華邦電子每日監控疫情發展及廠商生產營運狀況，並提高安全庫存，以利用及時因應突發狀況。全公司也同時進行由內而外嚴密的防疫措施，包括制定通報流程、紅外線體溫量測、訪客管理、分流用餐、定時消毒等，一方面保障員

工安全，也避免產品供給受到疫情衝擊，確保企業的正常營運。

華邦電子堅守的企業文化「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」正是永續經營的一帖良方。本公司以「誠信經營」、「卓越品質」、「環境永續」、「樂活職場」、「社會回饋」五大面向呼應聯合國永續發展目標、實踐企業社會責任，持續朝著「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」的願景邁進，追求穩健發展、永續經營的未來。

## ● 誠信經營

「誠信經營」為本公司遵循的道德標準，以健全的組織運作，有效的監督組織活動，並平權對待所有客戶、投資人、員工、供應商及我們所接觸的每一個人，藉此樹立良好之企業信譽與文化。

華邦電子係全球第五大 DRAM 以及第一大 SPI NOR 快閃記憶體供應商，並長期深耕利基型記憶體市場，2019 年 Code Storage Flash 產品年出貨量及營收皆創歷史新高，佔華邦電子記憶體營收達 51%，成為最大事業群。DRAM 產品則專注於利基型的研發設計、生產製造與銷售服務，以精微化策略成功經營市場區隔並佔有一席之地。華邦電子將持續透過 DRAM 和 Flash 的交叉銷售拓展客戶基礎，並持續擴充產能，以強化市場地位。

## ● 卓越品質

華邦電子以「經由持續不斷的改善過程，建立全面品質管理、零缺陷及品質第一的品質文化，提供顧客滿意的產品和服務」為公司品質政策，持續不斷努力改善產品品質及服務，以滿足客戶之需求與期望。

華邦電子不僅擁有專業的經營團隊和堅強的研發實力，長期致力於開發及提供高品質的產品和服務，近年來更穩健地朝向汽車電子領域發展，2019 年華邦電子成功升級車用電子產品的可靠度與功能安全性，成為台灣第一家榮獲 ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書之記憶體製造商，正式跨入全球車用電子安全系統供應鏈，成為國際車廠信賴的合作夥伴，未來將持續設計開發各式車用電子應用產品，提供符合車用電子高品質及功能安全的記憶體解決方案。

華邦電子除注重產品品質及服務外，亦非常重視客戶智慧財產權及資訊安全與營業秘密，除要求全體同仁須通過「資訊安全認知」訓練，並定期調查顧客意見，以做為持續改善之契機；並且於供應商管理部分，要求遵行責任商業聯盟 (RBA) 行為準則、衝突礦產、RoHS、REACH 及 QC 080000 等相關國際準則規定，以符合客戶之要求。

## ● 環境永續

本公司戮力於設計、採購、製造及銷售無有害物質之產品，以符合國際法規，滿足客戶需求；並力行保護環境，善盡社會公民之責任。每年針對政策、目標、法規、相關稽核結果及管理績效等進行管理審查，持續改善有害物質管理系統之有效性。

我們投入許多資源於環境指標上，追求人類與地球的永續發展願景，成為綠色永續的領導企業。為了達成我們的綠色永續目標，我們致力於推動多項節能、減碳、減水、減廢措施，並採用最佳可行的污染防治和控制技術。華邦電子未來亦積極提出最佳綠色方案，為我們的地球貢獻一份心力。

## ● 樂活職場

華邦電子視全體同仁為公司最重要資產之一，我們提供具有市場競爭力的薪酬福利、建立完整的培訓計畫、多元透明的溝通管道，營造友善職場，使每位同仁能夠工作與生活平衡，如華邦電子實施了樂活假，以及提供育兒補助，2019 年度共補助 133 名同仁的新生子女，補助金額達 3,081 萬元。

在職業安全健康與衛生方面，華邦電子致力於符合國際嚴謹的安全衛生環保標準，承諾透過尊重、關懷及工作者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境，並推行健康促進活

動，增進向心力，營造樂活的工作環境，讓全體同仁能在友善的職場環境下工作。

## ● 社會回饋

「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦電子企業社會責任的永久承諾，我們主要關注面向分別是「公益活動」、「扶助弱勢」、「兒少照護」，以及我們的「愛在公益 小樹苗深根計畫」。此外，我們也鼓勵全體同仁參與各項社會公益相關活動，除了藉此凝聚同仁們間的向心力，更能擴大我們的社會回饋。

科技發展持續帶動社會成長契機，在 IoT、AI 和 5G 等新興應用蓬勃發展下，科技創新除了發展資訊安全、智能雲端、終端感測和邊際運算等應用，亦將重視科技倫理與環境關懷等反思。華邦電子秉持企業發展和永續環境的企業理念，開發低耗能、安全性且高效能等創新產品，提供客戶最佳解決方案，為股東、客戶和員工創造最大的價值。

董事長 焦佑鈞



## 年度榮譽紀錄

- 成為台灣第一家榮獲 ISO 26262 道路車輛功能安全流程認證的車用記憶體製造商。
- 榮獲 1111 人力銀行 – 2019 年科技業幸福企業大賞。
- 入選 2019 年臺灣證券交易所之臺灣高薪酬 100 指數成分股、臺灣就業 99 指數。
- 於第六屆公司治理評鑑入選上市公司前 6 ~ 20% 之列。
- 2019 年，第 32 屆全國團結圈競賽，榮獲金塔獎一座、銀塔獎三座。
- 榮獲 2019 年台灣企業永續獎之企業永續報告書金獎。

一、永續經營

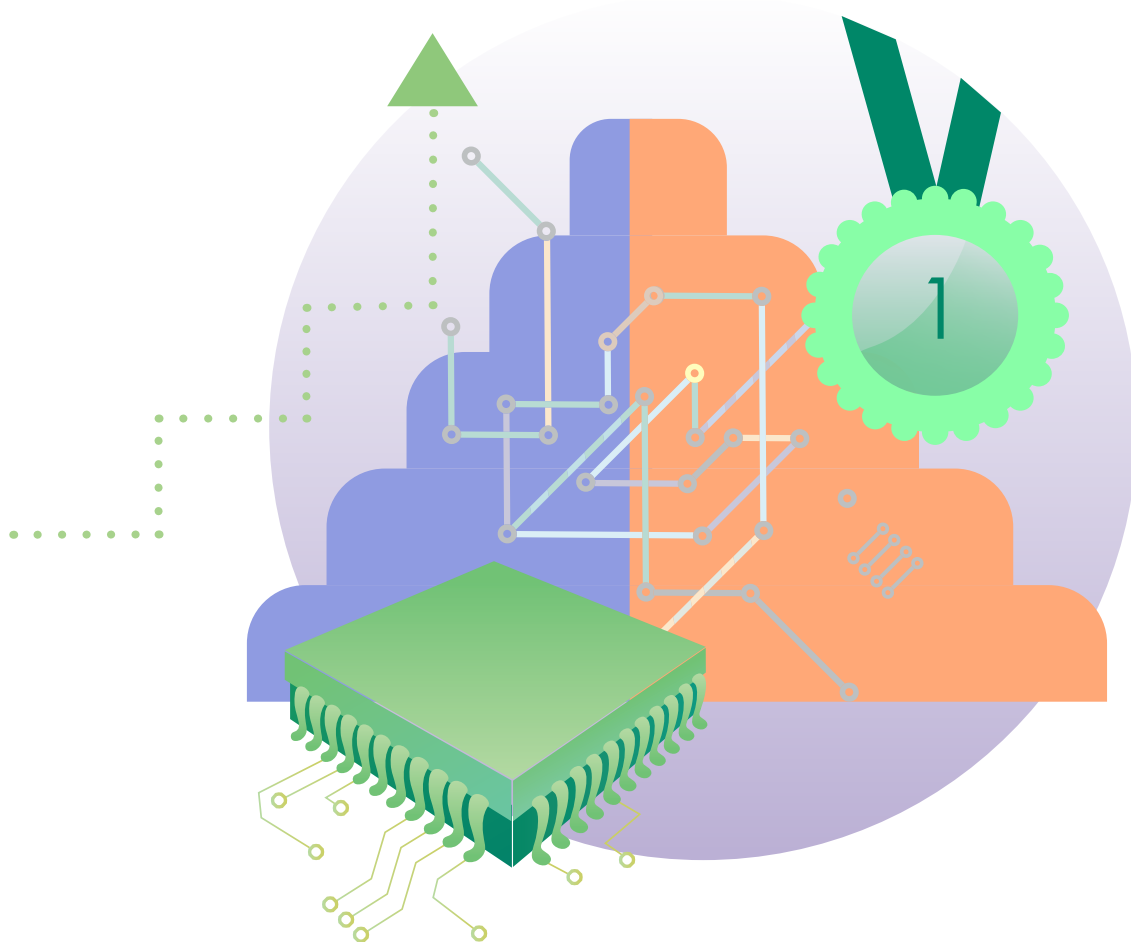
二、誠信經營

三、卓越品質

四、環境永續

五、樂活職場

六、社會回饋



## 永續發展目標與年度績效

### E 環境



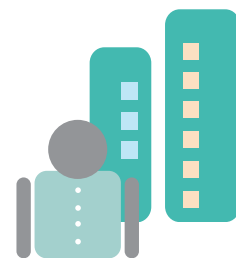
- 2019 年總計投入 **3.54** 億元於污染防治。
- 2019 年進行節能節水與廢棄物回收，共創造 **1.72** 億元的經濟價值。
- 2019 年溫室氣體總減量達 **236,264** 公噸二氧化碳當量。
- 2019 年用水回收量達 **9.66** 百萬立方公尺，全廠用水回收率達 **82%**。
- 2019 年整體廢棄物回收率達 **92%**。

### S 社會



- 2019 年華邦電子直接人員標準薪資為當地最低薪資的 **1.4** 倍。
- 2019 年華邦電子間接人員標準薪資為當地最低薪資的 **1.7** 倍。
- 2019 年申請育嬰留停人員之平均復職率為 **92%**。
- 2019 年樂活假申請使用率達 **73%**。
- 育兒補助自 2011 年起至 2019 年止，共計有 **1,309** 位子女受惠。
- 2019 年度新生子女育兒共補助 **133** 名同仁，計補助金額為 **3,081** 萬元。

### G 經濟



- 2019 年華邦電子合併營收總額為新台幣 **487.71** 億元。
- 2019 年華邦電子並無任何與經濟、環境與社會相關的違法事件。
- 2019 年華邦電子每位同仁每年均通過「資訊安全認知」課程訓練。
- 華邦電子自 2013 年累計至 2019 年，「全國團結圈競賽」共獲得 **18** 座獎座，**4** 座金塔獎、**8** 座銀塔獎及 **6** 座銅塔獎獎項。
- 2019 年獲得 **432** 件專利，累計獲得 **2,359** 件有效專利。
- 2019 年供應商 / 外包商於經濟、環境、社會面相稽核評估皆 **100%** 通過結果。



# 一．永續經營



## 章節摘要說明

「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」是華邦電子的核心價值觀，亦是所有華邦人必須遵行的最高原則，以成為各利害關係人最信賴的企業，此外華邦電子積極實踐企業社會責任，持續精進經濟、環境及社會的績效，以達永續發展之目標。



## 1.1 認識華邦電子

### ● 關於華邦電子

華邦電子成立於 1987 年 9 月，1995 年 10 月正式於臺灣證券交易所掛牌上市，法人董事華新麗華股份有限公司是華邦電子創始股東及設立以來最大的股東，持股比例 22%。

### ● 公司現況

公司全名	華邦電子股份有限公司
全球員工人數	3,244 人
資本額 新台幣	資本額 新台幣 398 億元
設立日期	1987 年 9 月 29 日
主要產品與技術	快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)
董事長兼執行長	焦佑鈞
總經理	陳沛銘 (2020 年 3 月上任)
總部	台中市大雅區中部科學工業園區科雅一路 8 號
營運據點	台灣、美國、日本、以色列、中國大陸、香港

華邦電子是一家專業的利基型記憶體 IC 設計、製造與銷售公司，從產品設計、技術研發、晶圓製造到自有品牌行銷全球，主要核心產品包括快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)，其產品可應用於車用電子、工業用電子、通訊、電腦運算、消費性電子等五大領域。我們將運用技術自主之優勢及謹慎規劃的產能策略，建立極具彈性的生產體系，並發揮產品組合相乘所產生之綜效，致力於提供全球客戶全方位的中低密度利基型記憶體解決方案服務，以落實自有品牌之永續發展。

為了使服務的觸角延伸更廣闊，華邦電子除了在美國、日本、以色列、中國大陸、香港等地均設有子公司及服務據點，更積極在各國開發經銷商，以組織健全的專業行銷團隊，就近服務客戶，擴大產品銷售的深度和廣度。在品質方面，透過嚴密的生產流程控制與品管作業，強化在良率分析、供應鏈管理與客戶滿意度之成效，長期建立了優良的口碑，並獲得 ISO 9001、ISO 26262、IATF 16949、QC 080000、ISO 14001、ISO 45001 等國際標準驗證。華邦電子將持續以客戶服務為導向，並集中資源於具競爭力的市場，同時運用先進的半導體設計及生產技術，結合員工的創意及智慧，落實將「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」工作文化的核心價值觀，落實於各項經營活動中，共同達成公司目標，努力朝向世界一流的產品方案供應商目標邁進。

## ● 市場與產品

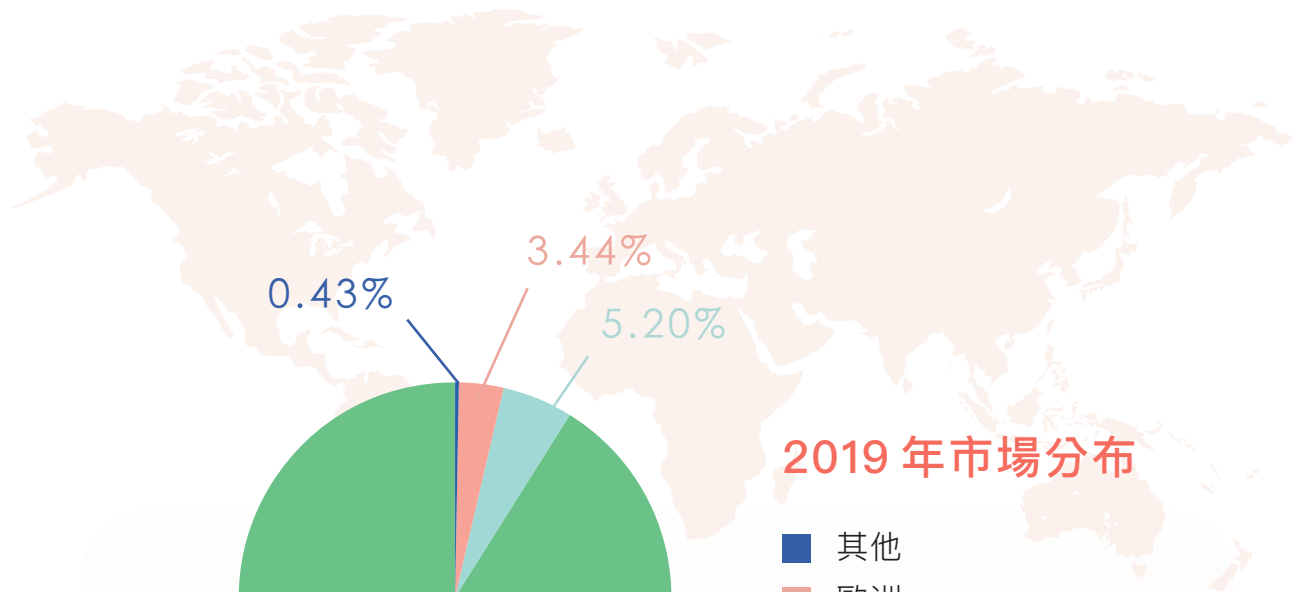
華邦電子 Code Storage Flash 事業，長期以高品質且高效能的產品耕耘市場，與國際大廠客戶建立緊密夥伴關係，其中 NOR Flash 更為全球第一的領導廠商，亦為華邦穩健成長的主要動能。華邦電子目前為全球前五大 DRAM 自有品牌廠商，專注於利基型 DRAM 產品的研發設計、生產製造與銷售服務，以精微化策略成功經營市場區隔並佔有一席之地。

### 主要產品簡介連結

行動記憶體 (Mobile DRAM)	利基型動態隨機存取記憶體 (Specialty DRAM)	編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)
		

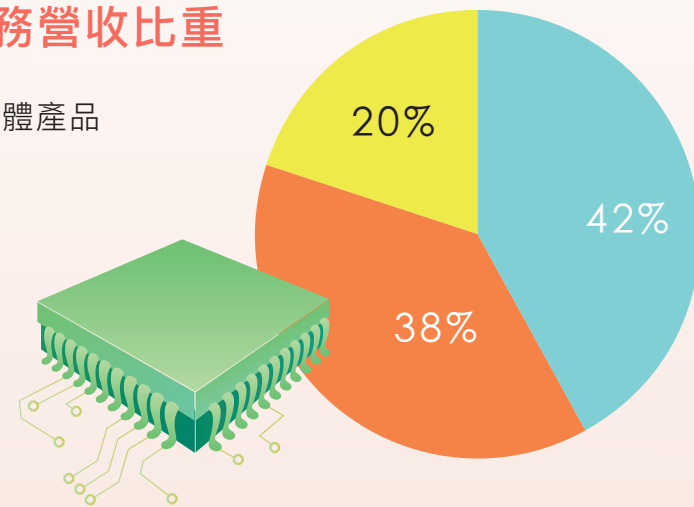
### 產品應用簡介連結

車用電子	工業用電子	通訊	電腦運算	消費性電子
				



**2019 年主要業務營收比重**

- 動態隨機存取記憶體產品
- 快閃記憶體產品
- 邏輯產品



有關 2019 年華邦電子的銷售量請見 2019 年報。

**● 外部組織參與**

華邦電子一直以來積極參與相關的組織、技術聯盟及其所舉辦的活動，以獲取產業與技術新知並建立良好的關係，包括：台灣區電機電子工業同業公會由華邦電子焦佑鈞董事長擔任榮譽理事長、中華民國台灣半導體產業協會由詹東義總經理擔任理事、台灣科學園區科學工業同業公會監事由盧文華技術副總監擔任。

## Vision Statement

### 以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍

Be a hidden champion in providing sustainable semiconductors to enrich human life.



### ● 華邦電子願景

「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」是華邦電子的企業文化，也是公司的核心價值觀、信念與行為，身為華邦人均須了解並身體力行。為維護公司文化的核心價值，華邦電子訂有「誠信經營守則」、「員工行為準則」及「企業社會責任管理程序」，以「誠信經營」為華邦電子最高道德標準，對待客戶、投資人、員工、供應商及我們所接觸的每一個人，並朝著「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」的願景邁進。



## ● 全球據點地圖



### 華邦電子 ( 美洲 ) 公司 (Winbond Electronics Corporation America)

2727 North First Street, San Jose, CA 95134, U.S.A.  
Tel : +1-408-943-6666



### 華邦電子 ( 以色列 ) 公司 (Winbond Technology LTD)

1 Abba Eban Ave, Building B, First Floor, Herzliya:  
4672519, Israel  
Tel : +972-9-866-0700



### 華邦電子 ( 香港 ) 公司 (Winbond Electronics (H.K.) Limited)

香港九龍觀塘道 378 號，創紀之城二期，22 樓，9-11 室  
Tel : +852-27513126



### 華邦集成電子 ( 蘇州 ) 公司 (Winbond Electronics (Suzhou) Limited)

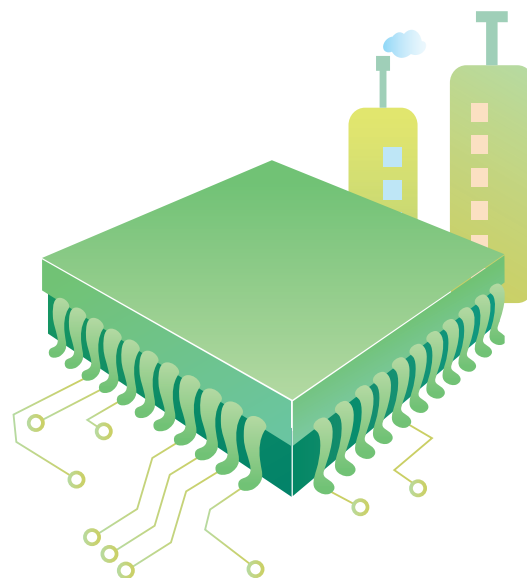
中國江蘇省昆山市花橋鎮光明路 505 號建滔廣場 B 棟 12 樓 1206 室  
Tel : +86-512-8163-8168





**華邦電子 (日本) 公司**  
**(Winbond Electronics Corporation Japan)**

Shin-Yokohama Square Bldg. 9F 2-3-12  
Shin-Yokohama, Kouhoku-ku, Yokohama,  
kanagawa 222-0033, Japan  
Tel : +81-45-478-1881



**總公司 - 台灣**  
**華邦電子股份有限公司**



**總公司及中科廠**  
台中市 42881 大雅區中部科學工業園區科雅一路 8 號  
電話 : +886-4-2521-8168



**竹北辦公室**  
新竹縣 30274 竹北市文興路二段 539 號  
電話 : +886-3-567-8168



**台北辦公室**  
台北市 10462 中山區敬業一路 192 號 2 樓  
台北市 11047 信義區松智路 1 號 26 樓  
電話 : +886-2-8177-7168

2019 年報



● 華邦電子及關係企業相關資料請參閱年報。

## 1.2 永續發展策略

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，由總經理室擬訂「企業社會責任政策」及「企業社會責任實務守則」，並經第九屆第二十次董事會（2014年1月24日）及第十屆第五次董事會（2014年12月18日）決議通過，由總經理室負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。

總經理於每年第四季董事會（最新一次為2019年10月25日）呈報企業社會責任當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正，讓企業社會責任正式成為公司決策的一環。

華邦電子堅持所有經營管理活動必須兼顧企業社會責任。經由加強員工教育訓練及公司內控制度，以確保企業道德及政府法令之遵循。同時將透過訓練、公告、會議、文宣海報、工作討論、工作指示等宣導方式，傳達予公司所有各級同仁、協力廠商及股東大眾，以確保公司之企業社會責任（CSR）政策之適當傳播與瞭解。未來華邦電子將持續不斷地追求品質管理和環境保護之改善，戮力於社會公益，維持與利害關係人間之良好溝通。本公司期待所有事業夥伴支持並遵循企業社會責任之要求。

### 專欄

### 焦佑鈞董事長榮獲 ERSO Award

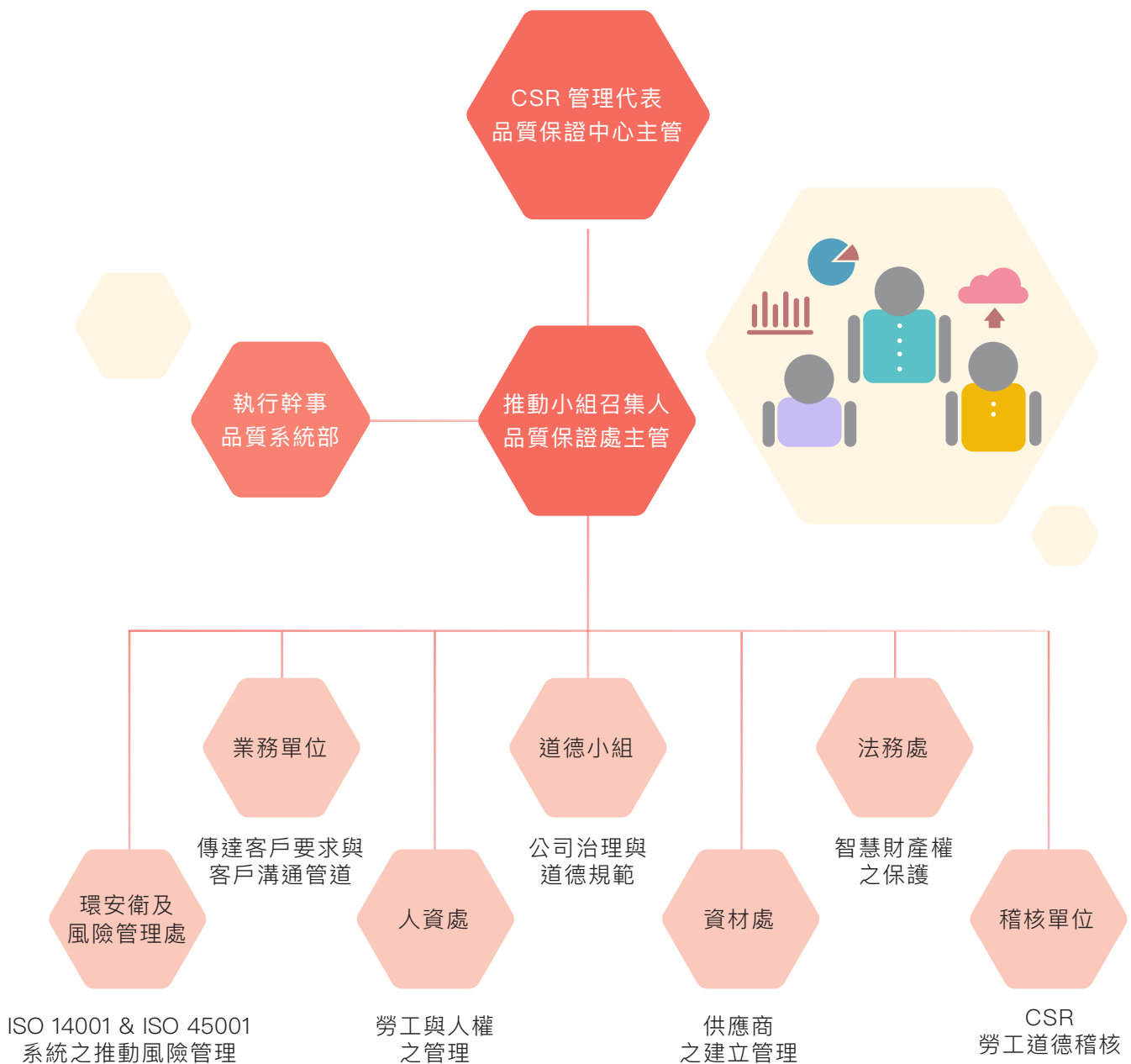
2019年4月29日，華邦電子董事長焦佑鈞榮獲潘文淵文教基金會2019 ERSO Award殊榮，除肯定華邦電子在全球半導體產業的表現之外，同時說明華邦電子期望藉由持續創新，延續台灣科技人才之目標。



潘文淵文教基金會董事長史欽泰（左）頒發華邦電子董事長焦佑鈞（右）ERSO Award

## ● 華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會

企業社會責任 (CSR) 推行委員會負責統籌華邦電子的公司治理、環境保護和勞工相關等議題，並每年第一季（最近一次會議日期：2020 年 02 月 19 日）召開管理審查會議，並向高階管理階層報告企業社會責任 (CSR) 管理系統的執行績效及所需的改進建議。





## ● 企業社會責任政策

華邦電子堅持所有經營管理活動必須兼顧企業社會責任。經由加強員工教育訓練及公司內控制度，以確保企業道德及政府法令之遵循。同時，持續不斷地追求品質管理和環境保護之改善，戮力於社會公益，維持與利害關係人間之良好溝通。華邦電子主要將參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）的行為準則，以及聯合國永續發展目標（SDGs）融入我們的企業社會責任政策，期待所有事業夥伴支持並遵循企業社會責任之要求。

## ● 責任商業聯盟（RBA）

責任商業聯盟（前身為電子行業公民聯盟（Electronic Industry Citizenship Coalition，簡稱 EICC）行為準則為電子行業或電子為主要組成部份的行業和其供應鏈訂定一套規範，從而確保工作環境的安全、工人受到尊重並富有尊嚴、商業營運合乎環保性質並遵守道德操守。所有設計、銷售、製造，或為生產電子產品提供商品和服務的組織都被本準則視之為電子行業的一部份，即本準則的目標對象。電子行業的任何一家企業都可以自願採用本準則，並隨之而應用到其供應鏈和外包商中，包括合約員工服務供應商。

華邦電子於 2018 年 10 月通過責任商業聯盟兩年一次的 6.0 版驗證，得到 196.5 分的好成績，並獲得黃金級之殊榮，我們將責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct，RBA CoC）相關規定訂立於企業社會責任管理程序，作為全體員工同仁之遵循與規範，並致力於勞工人權、健康與安全、環境保護、道德規範等部分，共同善盡企業公民責任並遵循誠信經營原則。下一次驗證時間預計為 2020 年。

面向	議題
<p>勞工</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>自由選擇職業</li> <li>青年勞工</li> <li>工時</li> <li>工資與福利</li> <li>人道的待遇</li> <li>不歧視</li> <li>自由結社</li> </ul>
<p>健康與安全</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全</li> <li>應急準備</li> <li>工傷和職業病</li> <li>工業衛生</li> <li>體力勞動工作</li> <li>機器防護</li> <li>公共衛生、餐廳和宿舍</li> <li>健康與安全信息</li> </ul>
<p>環境保護</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境許可和報告</li> <li>預防污染和節約資源</li> <li>有害物質</li> <li>固體廢物</li> <li>廢氣排放</li> <li>物質控制</li> <li>水資源管理</li> <li>能源消耗和溫室氣體的排放</li> </ul>
<p>道德規範</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>無不正當收益</li> <li>資訊公開</li> <li>知識產權</li> <li>公平交易、廣告和競爭</li> <li>身分保護及防止報復</li> <li>負責任地採購礦物</li> <li>隱私</li> </ul>
<p>管理系統</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司的承諾</li> <li>管理職責與責任</li> <li>法律和客戶要求</li> <li>風險評價和風險管理</li> <li>改進目標</li> <li>培訓</li> <li>溝通</li> <li>員工意見、參與與申訴</li> <li>審核與評估</li> <li>矯正措施</li> <li>文件和記錄</li> <li>供應商的責任</li> </ul>

## ● 永續發展目標

自聯合國發布永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以及我國政府發布臺灣永續發展目標後，華邦電子便積極配合，將其融入之我們的企業社會責任政策，並為其提供貢獻。





「關懷社會弱勢」是華邦電子企業社會責任的永久承諾之一，因此我們投入志工與預算，協助弱勢團隊渡過難關，我們所推行的專案包括育幼院服務、二手電腦捐贈計畫、奮發向上助學金募集等。



華邦電子致力於符合國際先進安全衛生環保標準，承諾透過尊重、關懷及工作者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境。2019 年特殊作業員工數共 126 人，均完成受檢，檢查結果均在第 2 級管理以下，依法分級實施健康管理與促進措施。



華邦電子結合公司願景、經營理念以及文化價值，輔以訓練需求調查，規畫出專屬個人的學習發展課程，2019 年台灣總部的教育訓練平均時數為 31.19 小時 / 人，共花費新台幣 1,096 萬元。



華邦電子最基層男性及女性的基本薪酬無差別。依照同仁所擔任之職位，依學歷及經歷等因素提供不同之薪酬。主管職的男女薪酬比為 1:1，非主管職則為 1.2:1。



華邦電子重視所有的資源，對於水資源亦是如此，故我們持續提高回收水再利用率，2019 年全廠用水回收率約 82%、製程水回收率約 91%。



華邦電子積極為各利害關係人創造經濟價值，於 2019 年華邦電子合併營收總額為新台幣 487.7 億元，較 2018 年減少 4.7%；合併稅後純益新台幣 14.8 億元，稅後每股盈餘新台幣 0.32 元。



華邦電子不斷地追求產品與技術的創新、落實競爭優勢，主要在擴充產能以及製程升級，以提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品，2019 年獲得 432 件專利，累計獲得 2,359 件有效專利。



華邦電子為減少我們營運過程中對環境的影響與衝擊，我們持續投入資源於污染防治，於 2019 年，我們總計投入了新台幣 3.54 億元於污染防治，其溫室氣體總減量達 236,264 公噸二氧化碳當量。



華邦電子除重視提升自身的永續績效外，亦積極與我們的合作夥伴共同精進，2019 年供應商 / 外包商於經濟、環境、社會面向稽核評估皆 100% 通過結果，並定期舉辦供應商大會，以及利用永續性的審查標準。



## 1.3 利害關係人溝通與回應

華邦電子進行利害關係人鑑別，為永續發展與長期經營，我們參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，包括依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 / 關注 (Tension) 與多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出與華邦電子有關鍵性利害關係人，包括：員工、政府機關、客戶 / 經銷商、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、銀行 / 金融機關及媒體等七大群體。

利害關係人	利害關係人對華邦電子的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2019 年溝通成果說明
員工	員工是華邦電子最重要的資產之一，我們致力於營造友善且幸福的職場，並提供最具有競爭力的人資政策。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經營績效</li> <li>2. 員工組成及福利制度</li> <li>3. 勞 / 資關係</li> <li>4. 職業健康與安全</li> <li>5. 訓練與教育</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部員工申訴專線 (隨時)</li> <li>• 性騷擾員工申訴委員會 (隨時)</li> <li>• 功能性溝通會議 (定期)</li> <li>• 內部網站佈告欄 (不定期)</li> <li>• 訓練課程 (定期)</li> <li>• 職工福利委員會 (不定期)</li> <li>• 醫護保健活動 (不定期)</li> <li>• 工安月會 (每月)</li> <li>• 環安衛廠區委員會 (每季)</li> <li>• 員工意見反應箱 (隨時)</li> <li>• 健康諮詢 (隨時)</li> <li>• 健康、壓力、痠痛問卷 (每年)</li> <li>• 開辦環保、安全衛生教育訓練 (定期)</li> <li>• CSR 問卷 (每年)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2019 年共接獲並處理 11 件透過意見箱反應之提案。(含實體與電子)</li> <li>2. 華邦電子設有 75234 (我要申訴) 員工反映專線與 Care 申訴信箱，2019 年共收到 1 件申訴案件。</li> <li>3. 2019 年間有 0 件性騷擾案件發生。</li> <li>4. 2019 年間共計召開 8 次勞資會議，0 件報告案，平日問題反映共 7 件。</li> <li>5. 2019 年共舉辦 4 場「主管管理討論會議」，共計 1,307 人次參與。</li> <li>6. 2019 年共舉辦 2 梯次「總經理座談會」，共計 1,313 名同仁參與。</li> <li>7. 截至 2019 年底，「企業社會責任」課程 (包含勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範) 共計調訓 2,492 人次，總時數為 997 小時，完訓率為 100%。</li> </ol>


利害關係人	利害關係人對華邦的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2019 年溝通成果說明
政府機關	華邦電子將配合與遵守當地政府機關的法規與要求，並杜絕任何形式的非法作為。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廢污水和廢棄物</li> <li>2. 排放管理</li> <li>3. 職業健康與安全</li> <li>4. 誠信經營及法規遵循</li> <li>5. 產品服務與標示</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公文 (不定時)</li> <li>• 法規說明會 (不定期)</li> <li>• 政令宣導會 (不定時)</li> <li>• 主管機關訪查 (不定時)</li> <li>• CSR 問卷 (每年)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 節能減碳措施相當於貢獻減少 236,264 公噸二氧化碳當量排放，相當於 612 座大安森林公園年固碳量。</li> <li>2. 用水節約量 70.1 萬立方公尺。</li> <li>3. 廢棄物回收量 5,575 公噸。</li> <li>4. 參加中部科學園區與臺中市政府環保局宣導會議 39 場次。</li> <li>5. 主管機關臨廠稽查、檢測 23 次。</li> </ol>
客戶 / 經銷商	客戶與經銷商是華邦電子創造經濟價值的主要來源，我們將以誠信經營為原則，以成為最能信賴的企業。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 顧客隱私</li> <li>2. 供應鏈管理</li> <li>3. 經營績效</li> <li>4. 品質管理</li> <li>5. 風險控管</li> <li>6. 創新管理與專利</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶稽核 (不定期)</li> <li>• 業務會議 (定期)</li> <li>• 技術研討會 (不定期)</li> <li>• 電話或 e-mail (即時)</li> <li>• 問卷回覆 (即時)</li> <li>• CSR 問卷 (每年)</li> <li>• 客戶滿意度問卷調查 (每年定期)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2019 年進行客戶滿意度問卷調查，平均滿意度達 85% 以上。</li> <li>2. 公司業務除定期拜訪客戶外，平時利用電話和 e-mail 等即時性的聯繫解決問題。</li> <li>3. 一般客戶也可利用公司網站上的介面諮詢。</li> <li>4. 公司定期參加德國慕尼黑電子展每 2 年一次。</li> <li>5. 客戶內部訓練座談活動，配合出席展示產品及產品解說。</li> </ol>
供應商 / 承攬商	供應華邦電子生產所需物料，維持我們正常營運及永續經營，因此我們致力於提升供應商的競爭力，攜手邁向永續發展。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 供應商環境評估</li> <li>2. 供應商社會評估</li> <li>3. 顧客隱私</li> <li>4. 品質管理</li> <li>5. 職業健康與安全</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商稽核 (年)</li> <li>• 主要供應商評比 (定期)</li> <li>• 外部申訴管道 (即時)</li> <li>• 主要供應商品質會議 (月 / 季)</li> <li>• 承攬商協議會 (月)</li> <li>• CSR 問卷 (每年)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 完成供應商企業社會責任 (CSR) 及無有害物質 (HSF) 稽核。</li> <li>2. 供應商 100% 簽署廉潔承諾書 &amp; 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則聲明書。</li> <li>3. 供應商申訴案件 0 件。</li> <li>4. 主要供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書。</li> </ol>
股東 / 投資人	為華邦電子出資 (含潛在) 之來源，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場永續價值真實呈現。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經營績效</li> <li>2. 誠信經營及法規遵循</li> <li>3. 品質管理</li> <li>4. 創新管理與專利</li> <li>5. 顧客隱私</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東大會 (年)</li> <li>• 法說會 (半年)，如有特別事項會不定期加開法人投資人一對一會議 (10-20 次 / 季)</li> <li>• 電話或 e-mail (即時)</li> <li>• 證交所公開資訊觀測站 (不定期)</li> <li>• 公司網站 (不定期)</li> <li>• CSR 問卷 (每年)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理股東常會 1 次。</li> <li>2. 召開 2 次法人說明會。</li> <li>3. 每季於公司網站揭露財報。</li> <li>4. 每月於公司網站揭露營收報告。</li> </ol>

利害關係人	利害關係人對華邦的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2019 年溝通成果說明
銀行 / 金融機關	銀行 / 金融機關將能為華邦電子提供融資，讓我們能擴廠與擴大資源，成為我們擴大價值的重要利害關係人。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 顧客隱私</li> <li>2. 產品服務與標示</li> <li>3. 當地社區</li> <li>4. 公司治理</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公文 (不定時)</li> <li>• 法規說明會 (不定期)</li> <li>• CSR 問卷 (每年)</li> </ul>	依公司一般資金需求或擴廠之資本支出，取得銀行融資並爭取較低利率水準，以降低公司成本。
媒體	媒體扮演著公司與利害關係人之間的橋樑，媒體即時取得公司發布訊息，有助於利害關係人平等且正確瞭解公司並強化公司形象。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經營績效</li> <li>2. 訓練與教育</li> <li>3. 誠信經營及法規</li> <li>4. 公司治理</li> <li>5. 風險管控</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 電話及 e-mail (即時)</li> <li>• 新聞稿 (定期)</li> <li>• CSR 問卷 (每年)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每月提供營收新聞稿。</li> <li>2. 每半年提供公司營運報告新聞稿。</li> <li>3. 每年二次記者訪談會議。</li> <li>4. 不定期電話或是 e-mail 溝通。</li> </ol>

## ● 申訴機制

華邦電子公司內所有業務活動皆須兼顧企業社會責任，確保企業道德，遵循政府法令，秉持誠信經營與拓展業務。如華邦電子員工違反上述行為，關係人可於得知後立即向華邦相關人員檢舉，並提供相關證據。華邦電子網站上之利害關係人專區提供申訴管道，供內外部人員對於違反相關法令行為之匿名或不匿名申訴與舉發。當接獲申訴，華邦電子將成立專案小組進行調查。除網站上之利害關係人專區提供申訴管道，華邦電子亦提供供應商申訴專線與信箱。


華邦電子秉持對申訴案保密及保護之原則，公平妥善處理。各級主管不得因員工提出申訴案而施以解僱、調職或其他影響工作之行為；各級同仁亦不得對申訴員工有歧視、脅迫及其他不利之行為，以鼓勵包含公司同仁在內的所有利害關係人勇於揭發不法。



申訴專線：+886-4-2521-3579

申訴信箱：Internal\_audit@winbond.com

公司網站：[關於華邦 / 利害關係人專區 / 申訴管道](#)



## 1.4 重大主題管理

華邦電子內部建立企業社會責任推行委員會依公司企業文化與經營理念及參考責任商業聯盟 (RBA) 行為準則及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative) 所出版 GRI 準則 (GRI Standards) 的定義與分類，依循經濟面向、環境面向及社會面向等三大構面進行永續議題彙整。

### ● 評估流程

首先，鑑別出主要利害關係人，藉由華邦企業社會責任推行委員會的內部專家、全球與產業規範標準，如：責任商業聯盟 (RBA) 行為準則、全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative) 所出版 GRI 準則 (GRI Standards) 蒐集關注議題，並進行線上與紙本的問卷調查。其次，根據結果進行排序，分析關注程度與衝擊顯著程度。

### 第一步 鑑別

# 1

鑑別利害關係人

# 7

大利害關係人

我們透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，鑑別出與華邦電子有關鍵性利害關係人，包括：員工、政府機關、客戶 / 經銷商、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、銀行 / 金融機關及媒體等七大群體。

# 2

蒐集關注議題

# 22

個關注主題

華邦電子從全球性規範與標準、產業規範與標準、同業及異業標竿、組織年度目標等，蒐集永續相關議題。我們發放問卷供內部專家回饋關注議題，同時蒐集廣大利害關係人的所有意見及媒體報導消息，並藉由線上與紙本問卷調查，以及與利害關係人的互動與訪談等方式，蒐集利害關係人回饋關注之永續議題。

針對標竿分析、問卷結果並結合利害關係人近年所關切之 ESG 議題，我們訂定出 22 項主題。

## 第二步 重大主題排序

### 3 分析內外利害關係人評估對 ESG 面向的衝擊程度 132 份問卷

我們由利害關係人對應的權責單位就其日常業務範圍內，對其進行訪問或問卷調查，依實質性分析流程，對「永續主題關注程度」依：極度關注、高度關注、中度關注、低度關注與毋需關注等五個等級給予評分，2019 年度共回收了 132 份問卷。同樣地，對於「永續主題對華邦電子營運衝擊程度」乃由公司內部高層主管進行衝擊程度評分，依程度由低至高給予 1 至 5 分。

### 4 確立重大關注主題 12 個重大主題

接著，我們分析各關注主題的「利害關係人關注程度」、「對華邦電子永續經營影響程度」，並繪製華邦重大主題矩陣圖。

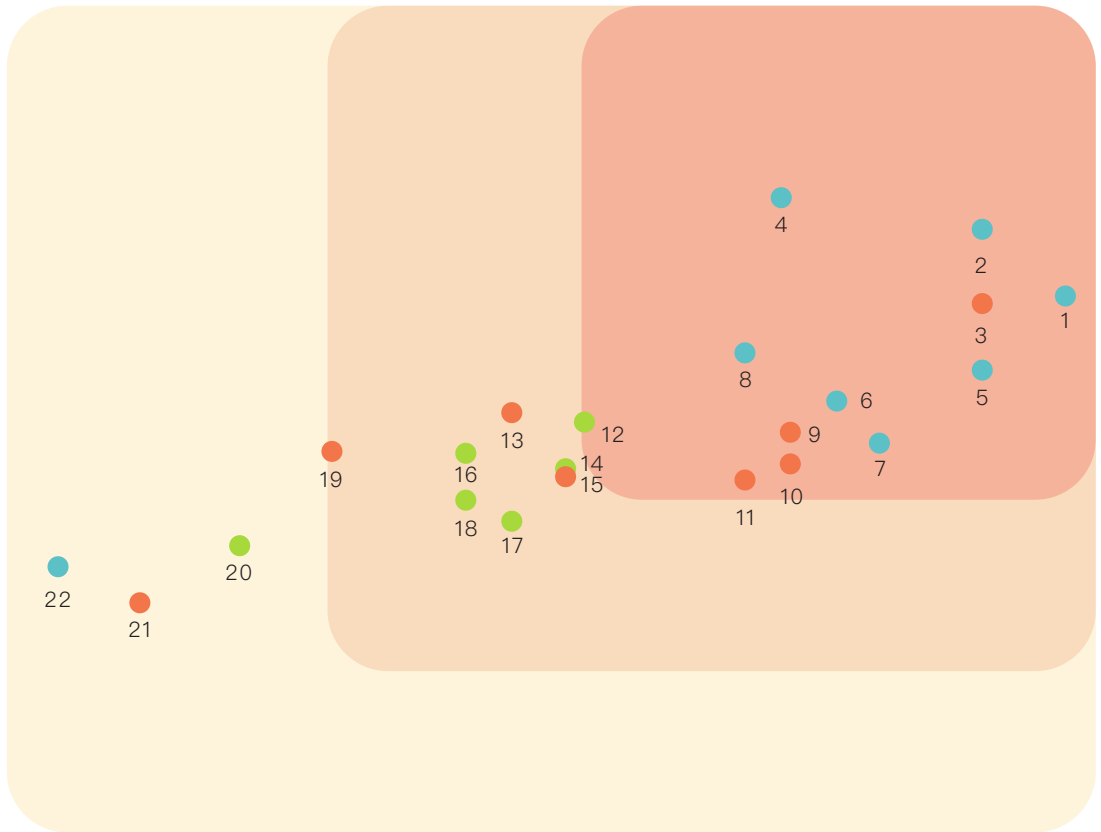
## 第三步 界定 2019 年之重大主題

### 5 確證與檢視 2019 年之重大主題

經過嚴謹的鑑別程序，2019 年重大主題為矩陣圖靠近右上方，亦即利害關係人關注程度較高，且對我們永續經營影響程度亦較高之 12 項永續重大主題，其重大主題對華邦價值鏈的衝擊的涉入程度，[請見 P30](#)。

高

利害關係人關注程度



低

對華邦電子永續經營影響程度

高

經濟面

- 品質管理 1
- 誠信經營及法規遵循 2
- 經營績效 4
- 創新管理與專利 5
- 供應鏈管理 6
- 公司治理 7
- 風險管理 8
- 氣候相關財務揭露建議 22

環境面

- 廢污水和廢棄物 12
- 排放管理 14
- 供應商環境評估 16
- 能源 17
- 水資源 18
- 氣候變遷因應 20

社會面

- 顧客隱私 3
- 產品服務與標示 9
- 職業健康與安全 10
- 訓練與教育 11
- 供應商社會評估 13
- 員工組成及福利制度 15
- 勞 / 資關係 19
- 當地社區 21



面向	重大主題名稱	對應章節	可對應 GRI 之特定主題	頁碼
經濟	品質管理	3.1 產品品質	-	45
經濟	誠信經營及法規遵循	2.3 誠信經營	GRI 205 GRI 206 GRI 307 GRI 419	37
社會	顧客隱私	3.2 顧客隱私與滿意度	GRI 418	49
經濟	經營績效	2.2 營運績效	GRI 201	36
經濟	創新管理與專利	3.3 創新與專利	-	50
經濟	供應鏈管理	3.4 供應鏈永續經營	GRI 308	54
經濟	公司治理	2.1 治理概況	-	33
經濟	風險管控	2.4 風險管理	-	39
社會	產品服務與標示	1.1 認識華邦電子	GRI 417	12
社會	職業健康與安全	5.4 職業安全健康與衛生	GRI 403	100
社會	訓練與教育	5.2 多元發展	GRI 404	87
環境	廢污水廢棄物	4.3 水與廢棄物管理	GRI 306	71

重大主題名稱	重大主題對華邦電子的意義
品質管理	對品質的承諾，是華邦電子達成永續發展的基礎，每一個階段的研發與製造過程都會影響最終產品的品質與可靠性，透過完善的品質管理，提供客戶滿意的產品與服務，強化公司聲譽，提升營運績效。
誠信經營及法規遵循	華邦電子視「誠信經營」為公司之最高誠信標準，管理公司所有營運過程，持續以最高誠信標準檢視自身作為，以建立我們的聲譽，以成為最值得信賴與尊敬的公司。
顧客隱私	華邦電子重視客戶隱私，遵循歐盟 GDPR (General Data Protection Regulation) 規範，嚴格確保客戶相關資訊之保護，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均透過公司內部系統嚴格控管，提供全面且安心的服務。
經營績效	華邦電子持續追求營運穩定和獲利成長，以提供全球客戶全方位的中低密度利基型記憶體解決方案服務，擴大我們的競爭力與市場地位，落實自有品牌之永續發展。
創新管理與專利	華邦電子持續集中資源於具競爭力的市場，考量永續發展趨勢，運用先進的半導體設計及生產技術，開發創新的產品與服務，為華邦電子創造經濟價值，即時回應環境變動及市場需求。
供應鏈管理	華邦電子的供應鏈管理策略，在於與供應商 / 外包商建立永久的合作夥伴關係，並將企業社會責任的推行，從企業本身拓展至所屬之供應鏈，進行「品質管理」、「綠色審查」、「社會責任審查」等評估措施，以提升供應鏈韌性，降低營運風險。

重大主題名稱	重大主題對華邦電子的意義
公司治理	我們對外重視對客戶的誠信，對內嚴格要求員工自律，遵守公司內部規範及政府法規，建立良好之公司治理文化，以彰顯公司價值並保障股東權益。
風險管控	為降低外部環境與公司內部議題對華邦電子的營運衝擊，我們一直以預防管理的積極態度來面對災害風險管理的範疇，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，追求永續發展的目標。
產品服務與標示	華邦電子為遵循法律規範、守護客戶權益，針對產品與服務，進行完善的標示，提供說明使用規範，取得利害關係人信任，提高企業聲譽。
職業健康與安全	華邦電子致力於符合國際先進安全衛生環保標準，承諾透過尊重、關懷及工作者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境，實現世界級公司應有之社會責任。
訓練與教育	華邦電子視各位同仁為我們的重要資產之一，因此我們持續培養人才，提供完善的訓練培訓計畫，讓同仁可強化自身競爭力、實現自我、激發個人能力，並展現創新力，才能維持公司的核心競爭力。
廢污水廢棄物	為降低我們營運過程中對環境負荷，我們透過最佳化的預防及改善措施，逐步降低資源消耗量及污染排放量。以落實環境保護之理念，成為永續發展之綠色企業。

備註：今年度較 2018 年度新增重大主題為「品質管理」、「公司治理」、「風險管控」；其餘主題有進行整併與收斂，以利進行有效管理，而上一年度重大主題未列入今年度重大主題包括「勞／資關係」、「排放管理」、「能源」、「水資源」

## ● 重大主題對華邦價值鏈的衝擊的涉入程度

	華邦電子	員工	政府機關	客戶 / 經銷商	供應商 / 承攬商	股東 / 投資人	銀行 / 金融機關	媒體
品質管理	●	○		○	○	▲		
誠信經營及法規遵循	●	○	▲	▲	▲	○	▲	▲
顧客隱私	●		▲	○	▲		▲	
經營績效	●	○		▲		○	○	▲
創新管理與專利	●			▲		▲		
供應鏈管理	●			▲	○			
公司治理	●	○	▲			○	▲	▲
風險管控	●		▲	▲	▲			▲
產品服務與標示	●		▲	○	○		▲	
職業健康與安全	●	○	▲		○			
訓練與教育	●	○						
廢污水廢棄物	●		▲					

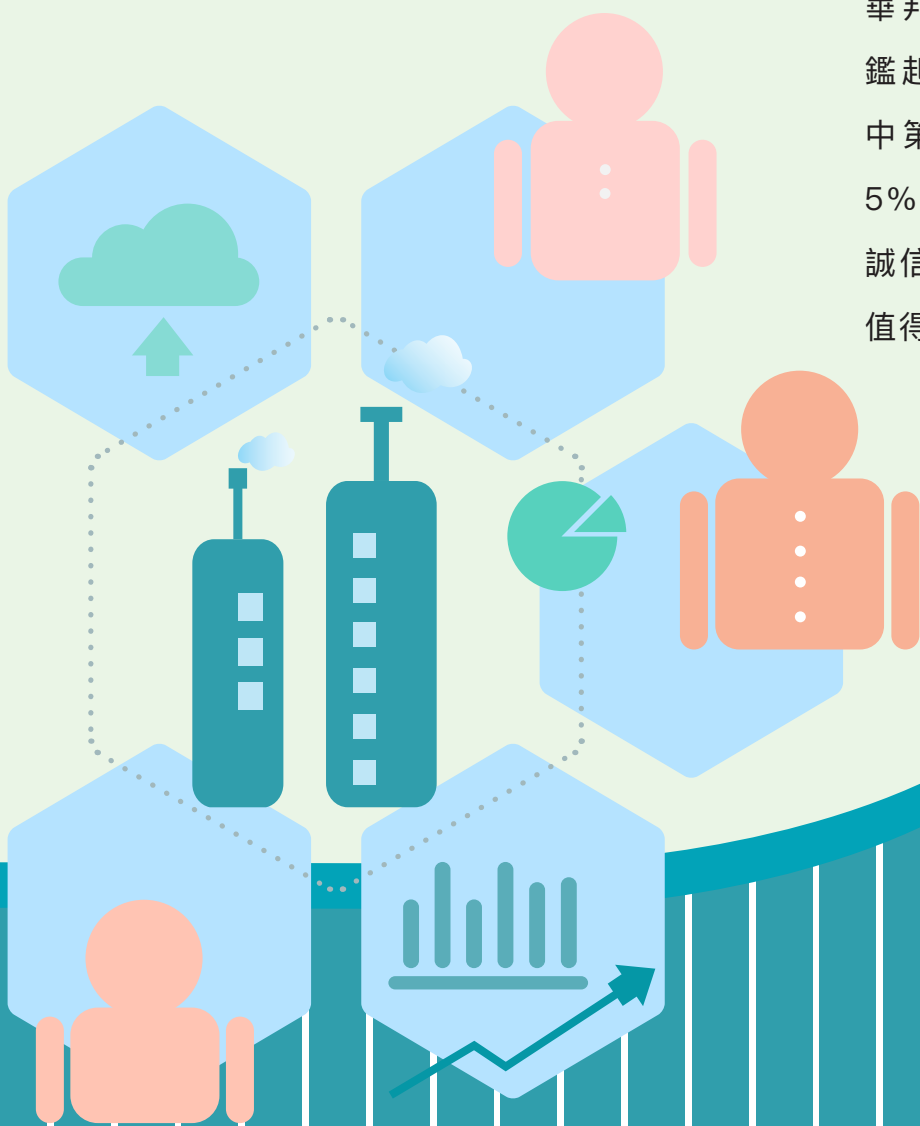
● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ▲ 透過商業關係與此衝擊有直接關聯

## 二、誠信經營



### 章節摘要說明

以「誠信經營」為公司之最高誠信標準，管理公司所有營運過程，在全體同仁的努力下，華邦電子自第一屆公司治理評鑑起，便名列前 20% 以內（其中第一屆及第三屆更是名列前 5%），華邦電子將持續以最高誠信標準檢視自身作為，以建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。



## ● 重大主題：

# 公司治理、經營績效、誠信經營及法規遵循、風險管控

### 政策 與承諾

本著正派經營的經營理念，嚴守公平競爭原則，合法且正當進行產品銷售活動，以誠信為基礎，對外重視對客戶的誠信，對內嚴格要求員工自律，遵守公司內部規範及國內相關法規，建立良好之公司治理與風險控管機制。我們亦重視開發低耗能、高速度及資訊安全等附加價值創新產品進度和效益，期許以更高的產品附加價值創造營運績效。以創造永續發展之經營環境。

### 目標

短期  
(2020年)

- 持續以各項財務指標瞭解短期營運表現。
- 從業人員道德規範課程完訓率 100%。
- 無任何重大(罰金超過新台幣 100 萬元整)之違法情事。

中長期  
(2020-2025年)

- 依公司中長期發展，參考公司治理評鑑指標，深化公司治理，朝提升公司治理評鑑結果至上市公司前 5% 方向努力，並接軌國際，以列入道瓊永續指數或新興市場指數為目標。
- 從業人員道德規範課程完訓率 100%。
- 無任何重大(罰金超過新台幣 100 萬元整)之違法情事。

### 申訴 機制

請見章節 1.3 利害關係人溝通與回應

### 特定行動

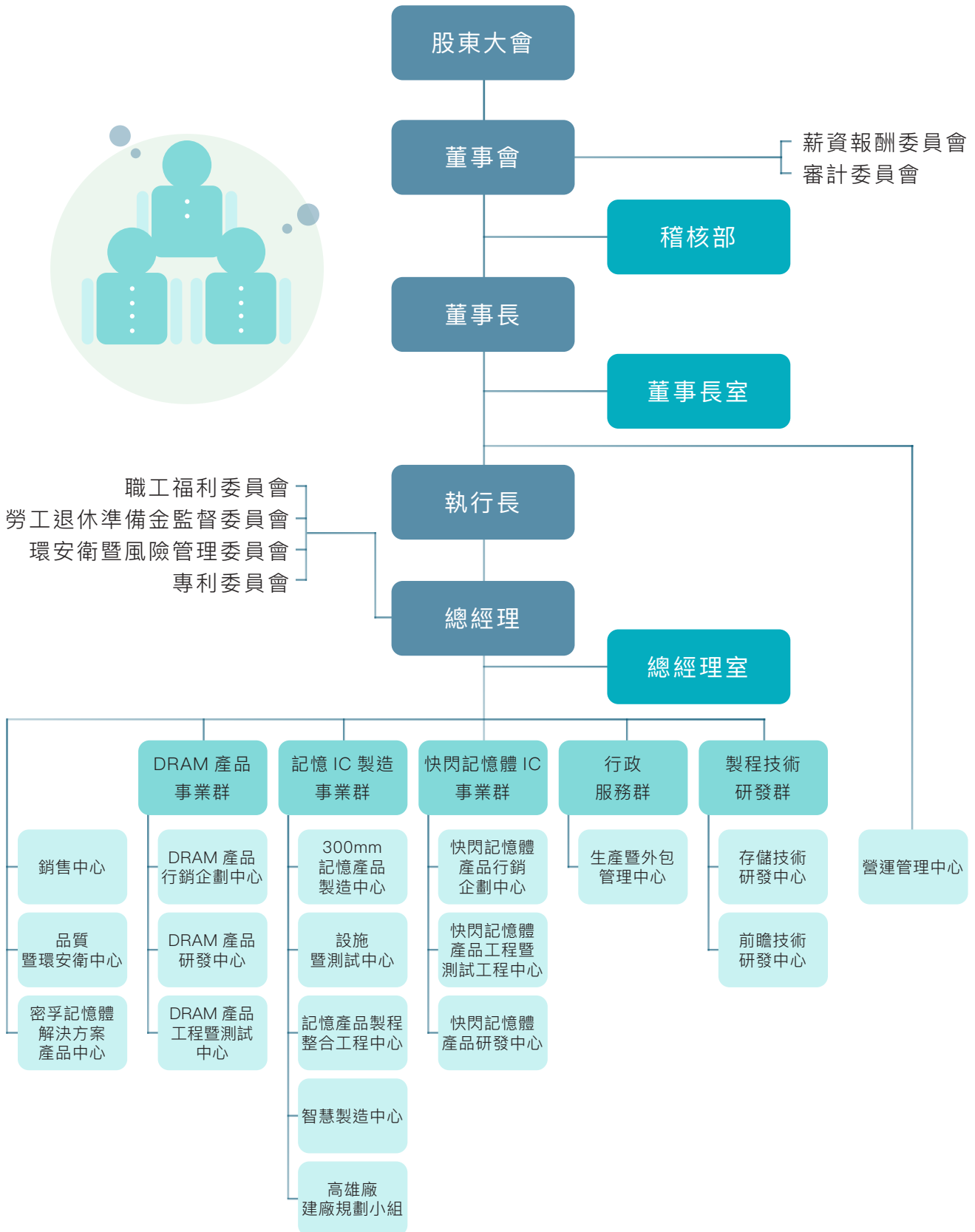
- 透過持續的教育訓練，強化員工對於道德規範認知與行為展現。
- 定期報告和追蹤經濟績效表現，由各相關單位提出建議和解決方案。
- 公司定期(每季)鑑別及查驗國、內外法令變動情形(分為環安衛及勞工道德兩部分)，並檢視公司內部相關規章或辦法是否須配合新增或修訂，凡經權責單位確認必須配合新增或修訂者，應按其預定之時程(不得晚於法令變動後開始生效之日)完成修訂，並確實依據最新法令執行相關業務。
- 由法務部門講授反托拉斯之線上或實體課程，授課對象包括管理階層及銷售人員，藉此強化同仁之法遵意識，並落實於產品銷售活動。
- 定期舉辦董事研習以提升董事會決策能力。
- 藉由公司治理制度評量提升質化。

### 評量機制

- 統計年度違反環保、社會、經濟等法規之案件數量及其違法情事。
- 統計反托拉斯線上或實體課程之完訓率。
- 確認權責單位是否確實依據最新法令執行相關業務。
- 定期召開目標管理會議，追蹤檢討目標達成情況並採取必要管理措施，以持續精進我們的績效。
- 依據責任商業聯盟(RBA)行為準則之相關規定，並檢視評估年度的符合狀況與適用情形，同時進行後續的改善措施。
- 公司治理評鑑，公司治理制度評量。

## 2.1 治理概況

### ● 華邦組織圖





## 2.1.1 董事會組織

董事會為華邦電子最高治理單位，第十一屆董事會設董事 11 人，茲因苗豐強董事於 2019 年 1 月辭任董事，基於強化公司治理，本公司於「108 年股東常會」選舉左大川先生擔任獨立董事，2019 年 11 月，張善政獨立董事因參選正副總統選舉而辭任獨立董事，目前實際在位董事 10 人，其中獨立董事四席，女性董事三席，不具公司經理人及員工身分之董事達董事席次三分之二以上，成員皆具有豐富產業經營經驗；唯一的法人董事華新麗華股份有限公司亦是華邦電子創始股東及設立以來最大的股東，並一直擔任華邦電子董事至今。董事會成員之年齡層分布廣，學識、專業經歷涵蓋不同領域，具備執行董事職務所必須之能力，能督導及提供建設性的意見與策略，2019 年董事教育訓練平均 9 小時，以強化董事會效能量。董事會每季召開策略會議，聽取經營團隊報告營運及財務狀況，如有重大差異時，督促經理人提出分析檢討，以即時更新營運計畫和年度預算，強化經營團隊與董事會之間的溝通，並致力提昇公司經營資訊透明度，每半年定期於董事會後即召開法人說明會，向外界說明營運及財務狀況，相關資訊皆於公開資訊觀測站及華邦電子網站公告。

有關董事會的開會次數、出席率，以及董事進修情形，請參閱 2019 年報。

## ● 董事薪資報酬與董事會績效評估

董事會於 2019 年 12 月將「董事薪資報酬與績效評估辦法」修正為「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」，增加功能性委員會自評等；董事於每年 12 月依「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」，分別就董事會整體效能、董事成員績效、功能性委員會運作績效等進行自我評量，相關評估結果由董事會議事事務單位彙總後，提報薪資報酬委員會及董事會，並據此擬定次年提升董事會效能計畫，藉此提升華邦電子在永續面向的績效。

2019 年整體評估結果：董事會及功能性委員會自評結果顯示對公司營運之參與程度評分相對較低，將朝以下方向提升董事會效能：(1) 加強董事會對公司風險管控之能力，(2) 提高董事會成員對公司決策之參與度。2019 年評估結果已提報 2020 年 4 月 30 日薪資報酬委員會及董事會。

有關董事會成員的薪酬，請參閱 2019 年報。

## 2.1.2 薪資報酬委員會

華邦電子於 2011 年成立薪資報酬委員會，並由全體獨立董事組成，負責訂定與檢討華邦電子董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及個別薪資報酬，並分別訂定「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」及「經

理人薪資報酬與績效評估管理辦法」，以利於董事會發揮長期最大效益並確保經理人之績效能與公司策略（經濟、環境、社會）密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，以提升經營績效。

薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，未聘請薪酬顧問協助薪酬政策相關事宜，每年至少召開二次會議，將所提建議提交董事會討論，且定期依業界市場情況及同仁所需調整薪資福利標準。

有關薪資報酬委員會的開會次數與出席率，請參閱 2019 年報。

### 2.1.3 審計委員會

華邦電子重視公司治理，重要議案均先行提報審計委員會核議。華邦電子審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

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

有關審計委員會的開會次數與出席率，請參閱 2019 年報。

### 2.1.4 股東對待及權益

華邦電子設有發言人、代理發言人、投資人關係和股務管理等相關單位，確保投資人及股東能及時取得且瞭解公司

營運對外資訊，每月 10 日前將營收報告公布於網站。注重外資機構獲得平等資訊之權利，於股東常會開會 30 日前同步上傳英文版開會通知、議事手冊及會議補充資料，並採行電子投票，亦可於每年股東常會，以書面方式向公司提出議案，落實股東行動主義，增加股東就公司議案表示意見之機會。且近 10 年股東會皆未有於股東會通過臨時動議，或於開會前變更議程之情形，確保股東依法得於股東會行使其股東權。

華邦電子為保障股東平等，維護證券市場交易公平性，訂定防範內線交易管理程序，禁止董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊來獲利。每年兩次定期進行宣導防範內線交易，避免員工因不諳規定誤蹈內線交易法網。

華邦電子定期每半年舉行法人說明會，2019 年華邦電子共辦理二次法人說明會。藉由法人說明會之舉辦，向投資大眾說明公司營運狀況及整體產業發展、傳達企業理念與經營方針，並提供投資大眾與公司管理層及時交流溝通之機會，進而提升市場關注度以彰顯公司價值並保障股東權益。

2019 年報



法人說明會  
影音檔及簡報



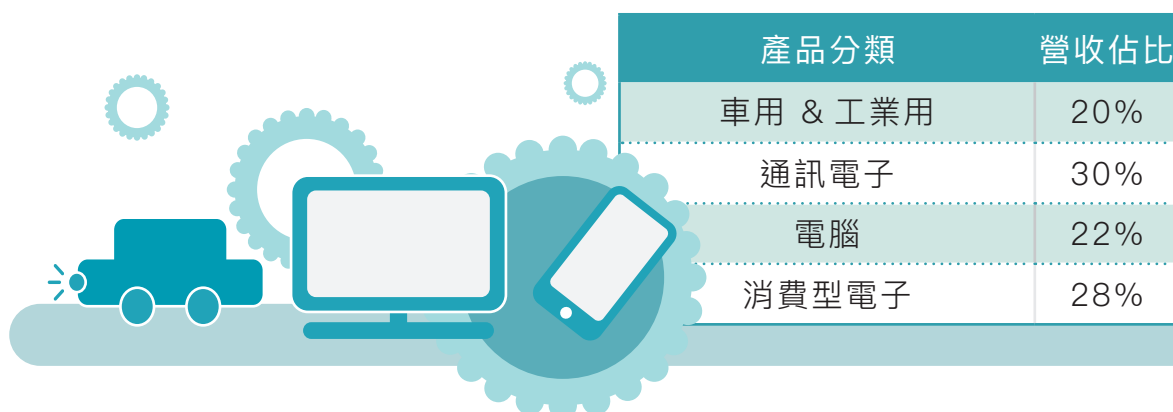
## 2.2 營運績效

2019 年華邦電子合併營收總額為新台幣 487.7 億元，較 2018 年減少 4.7%；合併稅後純益新台幣 14.8 億元，稅後每股盈餘新台幣 0.32 元，繳納稅收達新台幣 1.5 億元，佔總營業額達 0.3%，其他財務績效說明與分析，請參閱華邦電子 2019 年報。

單位：新台幣百萬元

項目	年度		
	2017	2018	2019
營業收入	47,592	51,190	48,771
營業外收入及支出	442	468	497
產生的直接經濟價值 [A]	48,034	51,658	49,268
營業成本	31,268	32,039	35,858
員工薪資和福利支出 (用人費用)	8,518	9,369	8,623
支付出資人的款項	2,354	4,187	4,329
支付政府的款項	67	150	154
社區投資	1	2	10
分配的直接經濟價值 [B]	42,208	45,747	48,974
留存的經濟價值 [A-B]	5,826	5,911	294
稅前淨利	7,098	8,395	1,753
稅後盈餘	5,823	7,728	1,477
每股盈餘 (虧損) (元)	1.54	1.87	0.32

### ● 產品應用的營收佔比



## 2.3 誠信經營

為健全公司組織及營運管理，實踐企業社會責任，樹立良好之企業聲譽與文化，華邦電子定期每季進行新增或修訂之相關法規之適用性鑑別與符合性查驗，並將查驗結果留存紀錄，同時依據查驗結果，完成公司內部相關作業規範或程序之訂定或修訂。於 2019 年，華邦電子並無任何與經濟、環境與社會相關的違法事件，亦無發生任何與貪腐與反競爭行為，以及與行銷與標示相關違法事件。

法令公告時間	勞工與道德誠信相關法令 查驗情形件數	職業安全衛生、環保及消防 相關法令查驗情形件數
	查驗結果	查驗結果
2019 年第一季	2019 年 05 月完成查驗	2019 年 04 月完成查驗
2019 年第二季	2019 年 08 月完成查驗	2019 年 07 月完成查驗
2019 年第三季	2019 年 11 月完成查驗	2019 年 10 月完成查驗
2019 年第四季	2020 年 02 月完成查驗	2020 年 01 月完成查驗

### 2.3.1 內部控制與稽核

華邦電子內部稽核單位直接隸屬董事會，稽核主管之任免，經審計委員會同意及董事會通過。內部稽核單位除覆核各單位及各子公司之內部控制制度自行評估結果外，另對華邦電子內部控制制度各項營運活動之控制作業進行評估，以衡量現行內部控制之有效性、遵循程度及影響。各循環稽核之頻度及內容，係依法令規定及風險評估後決定；另重要程序或特殊案件，得隨時或不定期派員稽核之。

#### ● 稽核計畫

稽核人員每年依風險評估結果，選定稽核項目及頻率，擬訂稽核計畫，報經董事會核准後，展開稽核作業，並將稽核發現作成稽核報告。稽核報告之發現及建議會追蹤至改善完成為止，以確定相關單位已完成改善措施，稽核報告及追蹤報告完成後之次月底前交付各獨立董事查閱，內部稽核主管定期向審計委員會召集人、審計委員會報告稽核業務，並列席董事會報告稽核業務執行情形。

## ● 內部控制制度自行評估

由各單位依「內部控制制度自行評估辦法」進行自我評估，及鑑別華邦電子企業社會責任制度 (CSR) 之風險與改善方向，落實自我監督，以即時因應環境變化，調整企業社會責任制度之機制。由稽核單位於每年之內部控制自行評估作業，進行稽核，確認其執行及缺失之改善情形，以確保符合法規的社會與環境責任要求，如有缺失時，受查單位應提交缺失改進回覆表，由稽核單位追蹤其改善情形，以確定受查單位已確實完成改善措施。

## ● 不法檢舉案件的申訴機制與處理流程

華邦電子設有申訴管道，並有申訴保密及保護措施。同仁若發現我們違反勞動基準法相關法令時或違反道德規範情事時，得提出申訴或檢舉。對於申訴或檢舉人，承辦人員及相關主管需對任何申訴人 / 檢舉人身分及申訴內容應絕對保密，案件均須以密件方式建檔專案處理，在未獲申訴人 / 檢舉人同意前，不應揭露其身分。如有揭露申訴人 / 檢舉人身分之必要時，承辦人員應先和申訴人 / 檢舉人討論進行之方式後，再行處理。各級主管不得因員工提出申訴案而施以解僱、調職或其他影響工作之行為；各級同仁亦不得對申訴員工有歧視、脅迫及其他不利之行為。其作業程序依“公司內部申訴辦法”之規定辦理。

華邦電子訂有「違反誠信經營案件處理辦法」，當公司外部團體或個人（如客戶、供應商等）發現公司同仁有違反道德規範情事時，得向稽核單位申訴，相關申訴方法如下：



申訴專線：+886-4-2521-3579

申訴信箱：Internal\_audit@winbond.com

公司網站：[關於華邦 / 利害關係人專區 / 申訴管道](#)





## 2.4 風險管理

華邦電子身為半導體製造業，深刻認知天然災害、意外事件與人為事故對生產營運、財務管理、資訊安全及氣候變遷的衝擊與影響，所以一直以預防管理的積極態度來面對災害風險管理的範疇，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，追求達到半導體產業安全、財務安全及資訊安全的最高標準，以達成企業永續發展的願景。（[有關氣候變遷風險與機會，請見章節 4.1](#)；[有關環安衛風險請見章節 5.4.3](#)）

辨識風險與機會項目	影響評估說明	因應措施	成效管理
營運風險管理			
產品品質異常	降低客戶信賴度並取消訂單	當有不符合要求的產品或製程發生時，須立即通報給有矯正措施職責和權限的人員，以確保不合格產品不會出貨給客戶且對所有潛在的不合格產品加以識別和圍堵。相關單位須分析造成原因及對生產流程所造成的不良影響，並採取改善措施。	產品於生產過程中接受嚴格之品質管制並提升產品品質，有助於與客戶的長期合作關係及滿意度。
侵權	財務及商譽損失、構成違法行為（可能引發管理階層的民刑事責任）	<p>事前預防：產品設計開發及智權部門共同合作進行智慧財產權的相關檢索、研究及分析，並採取迴避設計 (design around) 或取得合法授權等方式，竭盡所能避免（故意）侵權。</p> <p>事後應對：若遭指控侵權，法務部門會在第一時間會同相關單位釐清事實，積極維護我們及客戶的權益。</p>	華邦電子自 2016 年以後即未涉入任何侵權紛爭或訴訟（在此之前亦僅有極少數的訴訟案件，均已和解，對華邦電子無重大影響）。

辨識風險與機會項目	影響評估說明	因應措施	成效管理
<b>營運風險管理</b>			
專利風險	專利訴訟、專利授權談判	積極面對解決原告方不論基於商業考量、捍衛智權、收取權利金或其他未知目的而採取的手段。	與外部律師討論，研擬回應對策。以相互尊重的態度理性互動，尋求雙贏結果。
<b>財務風險管理</b>			
匯率風險	公司從事外幣交易產生匯率變動風險之管理，係於從事衍生性金融商品交易處理程序規範許可之範圍內，利用遠期外匯合約管理風險。	<p>隨時掌握金融市場資訊、判斷趨勢、熟悉金融商品、法規及操作技巧，提供充分及時之資訊予管理階層及相關部門參考。</p> <p>從事衍生性金融商品之交易以規避風險為主要經濟實質目的；選擇交易對象時首重信用風險，以避免因對手無法履約所產生的損失。且交易對象從低信用風險之金融機構中，選擇與公司關係良好，並能提供專業資訊者，為其原則。</p> <p>華邦電子承做衍生性金融商品交易之全部契約未實現損失上限為契約總額之 20%，或股東權益之 3% 孰低者。財務單位每月定期評估並製成報表，呈報財務單位主管及董事會授權之高階主管人員，以期預測每筆交易存在之風險及可能產生之損益。</p>	2019 年度兌換損失淨額(含衍生性金融商品損益)為新台幣 67,238 仟元，僅占全年度營業收入的 0.18%。針對外幣資產負債淨部位依匯率波動幅度狀況，承作衍生性金融商品規避匯兌風險，2019 年底具匯率變動風險之衍生性金融商品為 USD 165,280 仟元，RMB80,100 仟元，其公允價值評估之未實現利益共計新台幣 69,424 仟元，損益金額皆在可控制的範圍內。

辨識風險與機會項目	影響評估說明	因應措施	成效管理
財務風險管理			
利率風險	<p>主要來自以浮動利率計息之長期借款，為提升製程或擴充產能之營運所需。</p>	<p>依當時市場狀況爭取較佳之利率條件，以降低利率波動所造成之影響。華邦電子發行之公司債為固定利率、新台幣計價、且以攤銷後成本衡量，故利率波動不會影響其現金流量及公允價值。</p>	<p>2019 年度合併利息淨支出新台幣 123,777 仟元，占全年度合併營業收入 0.25%，評估利率變動對公司營運影響在可控制範圍，華邦電子將密切注意利率走勢對現金流量之影響。</p>
資訊風險管理			
資訊安全	<p>勒索軟體大規模感染工廠機台造成生產中斷：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 感染機台無備份或備份毀損，無法復原。</li> <li>2. 應變資源、資訊不完整，人員不熟悉通報程序，影響應變與復原時間。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 機台維護時進行全機病毒掃描，與建立機台電腦完整備份並隔離保存。</li> <li>• 定期備份機台資料與隔離保護。</li> <li>• 執行工廠大規模演練，確認人員、設備、資訊足以因應應變、復原需求。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 已建立工廠備份離線保存程序與環境。</li> <li>• 實施工廠大規模應變演練，並依據演練結果，改善應變通報程序與需要資訊。</li> <li>• 安排每年對不同區域進行無預警演練，熟悉通報與應變程序。</li> </ul>
	<p>工廠基礎設施遭受惡意程式攻擊影響生產營運 水、電、空調等支援工廠作業之設備遭受惡意攻擊影響生產。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 進行資訊安全管理現況自評與分析，進行風險評估，擬定改善計畫。</li> <li>• 執行應變演練，確認人員、設備、資訊足以因應應變與復原需求。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020 年度按照改善計畫實施實體環境與邏輯環境改善作業。</li> <li>• 2020 下半年實施資安事件應變與復原演練，熟悉通報與應變程序。</li> </ul>

2020 年初新冠肺炎於全球肆虐，企業面臨工廠停工和供應鏈斷鏈等問題，華邦電子每日監控疫情發展及廠商生產營運狀況，並提高安全庫存，以利及時因應突發狀況。全公司也同時進行由內而外嚴密的防疫措施，包括制定通報流程、紅外線體溫量測、訪客管理、分流用餐、定時消毒等，一方面保障員工安全，也避免產品供給受到疫情衝擊，確保企業的正常營運。

## 2.5 資訊安全管理

華邦電子訂有「資訊安全政策」，由相關部門指派代表組成資訊安全組織，負責公司的資訊安全管制作業，包括研議、建置、推動、與稽核。定期召開會議，針對資訊安全相關議題進行討論與決議，範圍涵蓋人力資源、實體安全、資訊與邏輯安全等面向；當有重大變革或資訊安全事件發生，加開臨時會議。

在資安風險評估分析及因應措施方面，對於網路攻擊與數據洩漏，採用縱深防禦架構，建置網路及電腦安全防護系統以控管並維持公司的生產製造、ERP 等重要企業運作的功能，包含新世代防火牆 / 入侵偵測 / 入侵防護系統，以及 SIEM 資安事件管理系統 (Security Information and Event Management)，強化對資安防禦能力。並透過每年系統稽查、備份還原、異地備援、資訊安全事件緊急應變等演練，以熟悉各項作業程序，並從中檢視網路安全規範與程序，以確保各項資訊安全機制的適當性和有效性。自 2017 年起，對委工廠實施資訊安全問卷調查，2019 年度進行實地查核，確保公司與客戶之產品與資料有適當的資訊安全防護。

此外，針對公司重要產品資訊安全需要，加強門禁管制與監控、資訊系統存取權限管理與存取紀錄保存與審查，嚴格管制人員進出與資料存取，避免公司資訊遭不當存取、竄改，並防範營業秘密與智慧財產遭竊或外洩。

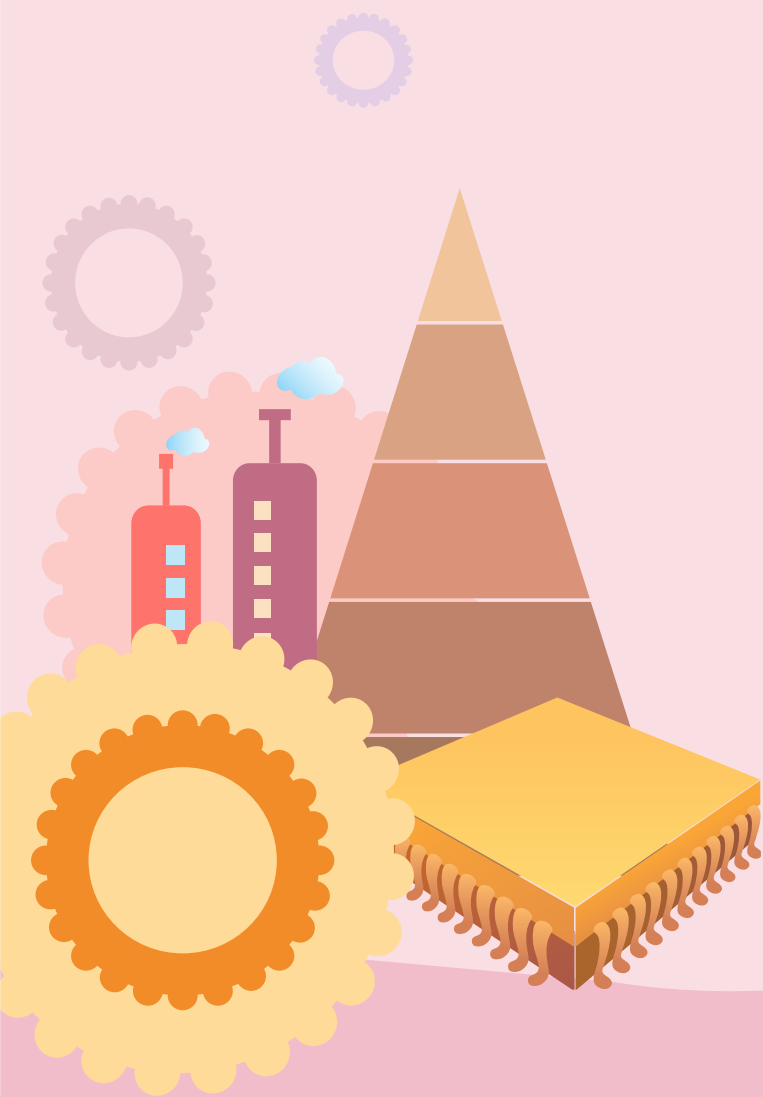
透過年度教育訓練與內部公告持續向同仁進行資訊安全相關的宣導與溝通，以落實執行資訊安全政策，2019 年度全體職員已接受「資訊安全認知課程」並通過考核。另外，資訊工程處針對資料保護與重要營運、生產系統進行年度演練，確保資料備份復原、備援系統切換均按應變程序執行，並於規定時間內恢復運作。

# 三、卓越品質



## 章節摘要說明

華邦電子認知，每一個階段的研發與製造過程對最終產品的品質與可靠性，都會產生必然影響，因此從一開始就專注於將品質與可靠性建構在產品內。我們對品質的承諾是我們永續成功的基礎，因此每一位華邦電子員工都將參與品質與可靠性的保證行動視為工作本份。每一個部門與個人都對「零缺陷」作業，負其責任。華邦電子經由持續不斷的改善過程，建立全面品質管理及品質第一的企業文化，提供客戶滿意的產品和服務，成為世界級的公司。





## ● 重大主題：產品服務與標示、品質管理、顧客隱私

### 政策 與承諾

經由持續不斷的改善過程，建立全面品質管理、零缺陷及品質第一的品質文化，提供最佳的產品予所有的客戶與社會大眾，同時提供妥適的產品與服務標示，詳盡說明使用規範，此外我們也重視客戶服務與隱私，在守護客戶的權益上不遺餘力，致力於提供顧客滿意的產品和服務，成為世界級的公司。

### 短期 (2020 年)

- 2020 年 80% 同仁完成 5-Why 分析手法訓練課程
- 維持客戶滿意度為 85% 以上
- 無發生洩漏客戶隱私之情形

### 中長期 (2020– 2025 年)

- 2021 年全公司 100% 同仁完成 5-Why 分析手法訓練課程
- 2022 年完成第一顆 ISO 26262 汽車安全產品認證
- 持續提高客戶滿意度至 90% 以上
- 無發生洩漏客戶隱私之情形

### 目標

### 申訴 機制

請見章節 1.3 利害關係人溝通與回應

### 特定 行動

- 每年持續進行品質管理基礎與進階訓練，確保同仁皆將參與品質與可靠性的保證行動視為工作本份。
- 每年進行資訊系統的稽核，並要求全體同仁須完成「資訊安全認知課程」。
- 已依據 GDPR 要求，修改公司網站並重新檢視網站會員資料，作相關的調整，以符合 GDPR 規範。

### 評量 機制

- 每年召開二次管理審查會議。規範各單位權責，提供適當資源以落實品質系統之運作，並對公司運作之品質系統定期檢討，以確保其持續性及有效性。
- 2019 年華邦電子並無任何未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件，此外，亦並無任何未遵循行銷傳播相關法規的事件

## 3.1 產品品質

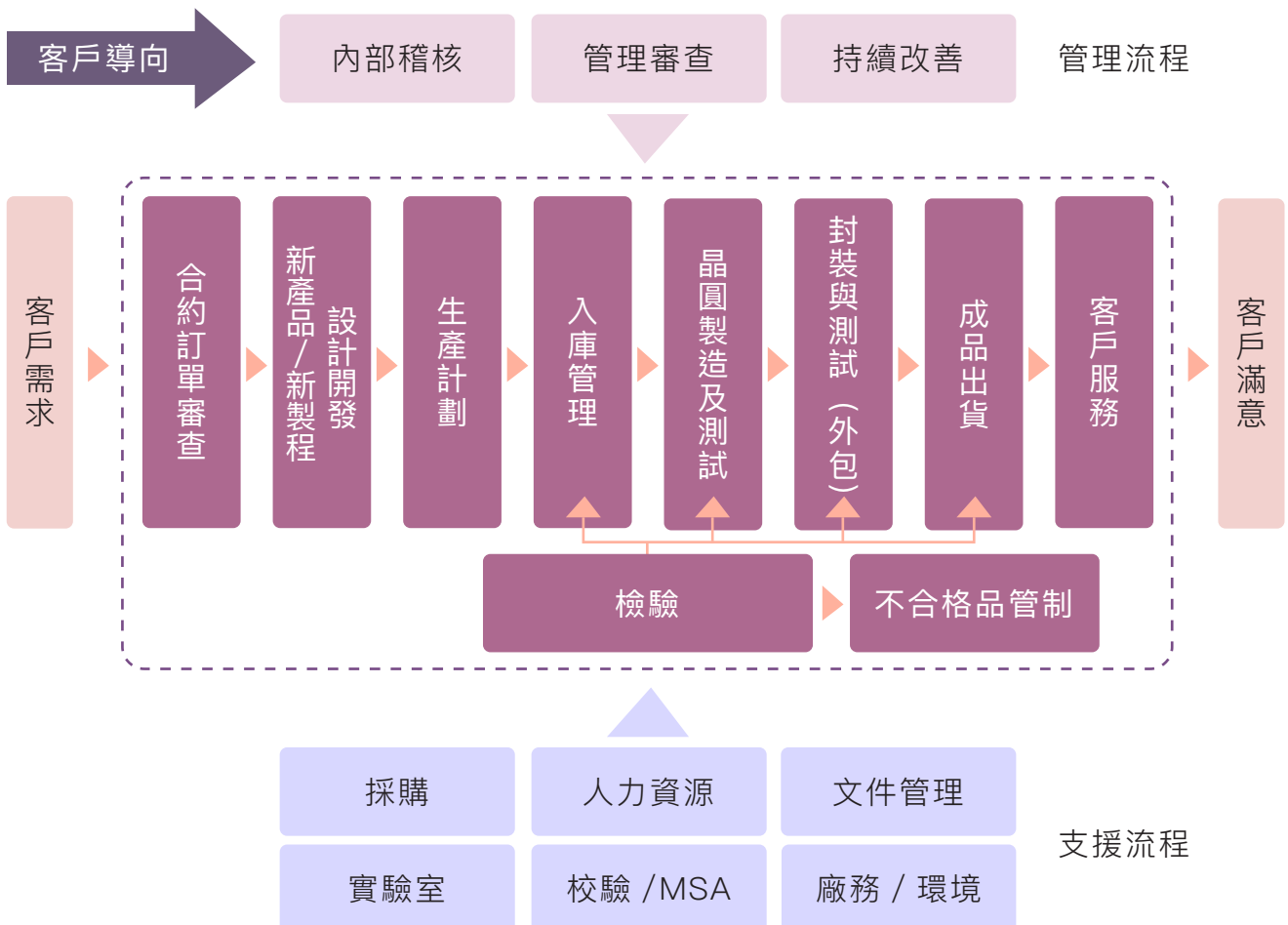
### 3.1.1 品質管理系統與實踐

#### ● 品質管理系統

華邦電子經由持續不斷的改善過程，建立全面品質管理及品質第一的企業文化，提供客戶滿意的產品和服務，成為世界級的公司。

符合汽車行業品質管理系統標準 IATF 16949，使用五大核心工具「先期產品品質規劃及控制計畫」(Advanced Product Quality Planning and Control Plan)、「失效模式影響分析」(Failure Mode and Effects Analysis)、「測量系統分析」(Measurement System Analysis)、「統計制程管制」(Statistical process control)、「生產件批准程式」(Production Part Approval Process)進行品質管理，並用 8D 及 5-Why 手法進行持續改善。

#### ● 品質管理系統流程



## ● 追求品質 服務價值

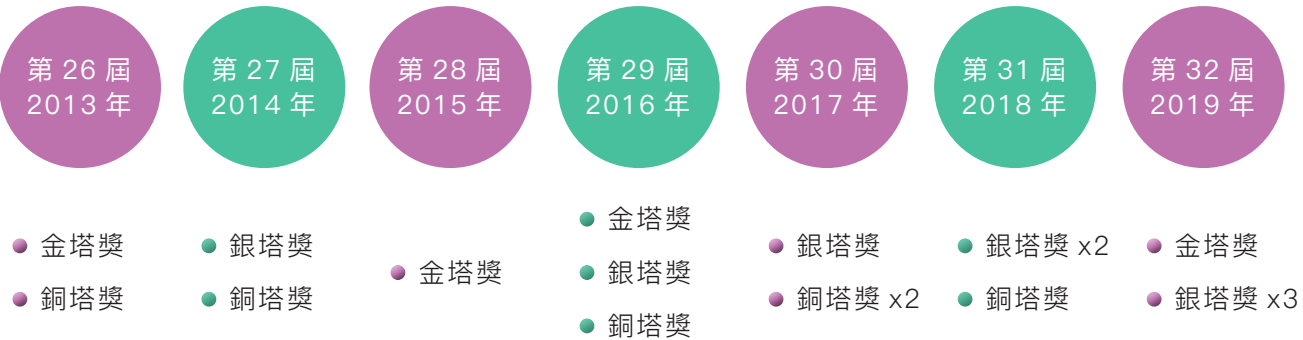
華邦電子持續以客戶服務為導向，並集中資源於具競爭力的市場，每年定期安排年度教育訓練計畫，其中品質管理訓練，除了每年的TQM (Total Quality Management, 全面品質管理) 訓練課程及競賽外，華邦電子於2019年全面舉辦5-Why及ISO 26262重點觀念課程，藉此提升全體同仁品質意識及品質工具手法應用，並滿足車規客戶需求及期待。

課程名稱	總時數	人次
5-Why 重點觀念深化與實務操作課程	4,620 小時 (90 堂課)	1,540
ISO 26262 基本觀念	582 小時 (6 堂課)	291
ISO 26262 Safety Analysis	300 小時 (2 堂課)	52
TQM 訓練課程	27,050 小時 (105 堂)	16,414

華邦電子也鼓勵同仁參加由經濟部工業局主辦的「全國團結圈競賽」，發揮團隊精神，同步強化組織體質，提高競爭力，此項競賽流程嚴謹，需先通過北中南區會選拔獲得晉級後，得以參加總會現場評審及決賽發表，並依總成績高低，分別頒給金、銀及銅塔獎。

華邦電子參與2019年競賽，經由持續改善過程，建立全面品質管理、零缺陷及品質第一的品質文化，秉持「品質零缺陷與可靠性保證」的核心精神，榮獲一金塔三銀塔佳績，此次優秀成果肯定華邦電子在追求卓越品質上所作的努力。

華邦電子自2013年累計至2019年共獲得18座獎座，4座金塔獎、8座銀塔獎及6座銅塔獎獎項。



### 3.1.2 國際系統驗證

透過嚴密的生產流程控制與品管作業，強化在良率分析、供應鏈管理、客戶滿意度之成效與企業社會責任等各方面，長期建立了優良的口碑，並獲得 ISO 26262、ISO 9001、IATF 16949、QC 080000、ISO 14001、ISO 45001 等國際標準驗證，以確保在經濟、環境及社會各方面能符合國際標準之要求，並符合客戶高規格的標準。

華邦電子積極地在產品品質、有害物質管理、生產環境管理及企業社會責任等各方面取得驗證，以確保在經濟、環境及社會各方面能符合國際標準之要求，並符合客戶高規格的標準。

ISO 9001	
IATF 16949	
QC 080000	

ISO 14001	
ISO 45001	



## ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書

隨著車聯網發展，先進智慧車用電子產品成為近年來發展的主要趨勢，吸引許多國際半導體大廠積極投入車用電子半導體產業。其中，產品的可靠度與安全性是車用半導體商品品質認證上最重要的兩項基本檢視指標。2011 年所發行的功能安全標準 ISO 26262 即是檢核汽車電子供應商是否達到安全標準等級 ASIL (Automotive Safety Integrity Level) 要求程序的認證指標。

華邦電子長期以來致力於開發及提供高品質的產品和服務，近年來更穩健地朝向汽車電子領域發展。為了升級華邦電子車用電子產品的可靠度與功能安全性，華邦電子跨入全球車用電子先進安全系統供應鏈，自 2018 年開始導入 SGS 台灣在地化專家團隊之顧問輔導及認證服務，於 2019 年 2 月 21 日宣布榮獲 SGS 頒發全球車用電子最高安全標準「ISO 26262 證書」，成為台灣第一家榮獲 ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書之車用記憶體製造商。並奠定華邦電子在產品功能安全之開發實力，成為國際車廠信賴的合作夥伴，不僅具備取得國內外訂單之競爭優勢，日後更可針對個別產品取得 ASIL (Automotive Safety Integrity Level) 標準等級產品證書，進而拓展車用電子市場，提供滿足國際車廠供應鏈需求的車電產品。

華邦電子跨入全球車用電子先進安全系統供應鏈，順利達成車用電子全球最高功能安全標準 ISO 26262 之要求，其規範內容包括：公司功能安全管理、概念設計、系統面、軟硬體面設計與驗證測試、製造、運行、維護及除役的整個生命週期，每一部份皆須符合產品功能安全要求的條件，以達到高階車用電子市場的需求。



## 3.2 顧客隱私與滿意度

華邦電子嚴格確保客戶相關資訊之保護，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均透過公司內部系統嚴格控管。對於內部相關人員作業權限之核准與開放，均依照相關作業規範及程序辦理。自 2013 年起，內部同仁每年均須通過「資訊安全認知」課程訓練。為保護研發與生產資料的安全，竹北辦公大樓員工之個人手機需要註冊並安裝相機管理 APP 關閉相機，禁止於公司內拍照攝影；晶圓廠、測試廠出入口，安裝金屬偵測門，以管制資訊裝置進出產線；透過 AI 技術，以人臉辨識方式管理承攬商進出廠區，以確保公司達到保護客戶隱私及防範營業秘密與智慧財產權遭竊或外洩。2019 年華邦電子無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件，亦無因違反產品責任之相關法規而被罰款之情事。

歐盟 GDPR 自 2018 年 5 月份生效，華邦電子已依據 GDPR 要求，修改公司網站並重新檢視網站會員資料，作相關的調整，以符合 GDPR 規範。並將 GDPR 相關規定納入個人資料保護法線上課程，2019 年度調訓 2,528 人次，全數通過。

華邦電子每年進行客戶滿意度問卷調查，2019 年客戶滿意度調查由 3 項關鍵指標組成，分別項目與調查平均滿意度成果大於 3.5 分（滿分 5 分）為：銷售（89%）、產品與技術支援（86%）、產品品質（88%），平均滿意度達 87.7% 以上。為強化產品競爭力、滿足全球各地之客戶需求，除台灣設立總公司外，亦於美國、日本、以色列、中國大陸、香港等地均設有子公司及服務據點。除上述各地設有銷售中心外，更積極於各國開闢經銷通路，2019 年經銷商與技術服務支援中心遍布亞洲、歐洲、美洲。

華邦電子積極推動與客戶及經銷商的電子資料交換（Electronic Data Interchange, EDI）平台串接，提供各種作業，如訂單，出貨資訊，發票資訊傳遞等等，以加速客戶之間的訂單處理與資料品質提升。在貨運代理商處理出貨運送部份，也提供協作平台，除了通知貨運代理商應出貨時間，也讓貨運代理商能夠自行查看何時應該去何處提貨並回報出貨狀況，提升整體作業效率。



### ● 24 小時即時智慧回應 Chatbot

為及時回應客戶需求，華邦電子於官方網頁設有 24 小時即時智慧回應 Chatbot，亦透過與經銷商的合作，針對客戶回饋進行相關回應與改善。

### 3.3 創新與專利

#### ● 重大主題：創新管理與專利

##### 政策 與承諾

華邦電子持續集中資源於具競爭力的市場，考量全球永續相關議題之發展趨勢，運用先進的半導體設計及生產技術，開發創新的產品與服務。鼓勵內部同仁創作發明，提出專利申請，以積極為華邦電子創造經濟價值，提升營運績效，此外亦要求工作時不侵害其他第三人所有且未經其同意使用之營業秘密、專利及著作權等智慧財產權，並致力於設計、採購、製造及銷售無有害物質之產品，力行保護環境，善盡企業公民責任。

##### 目標

短期  
(2020 年)

全球專利獲准數量新增 400 件以上。

中長期  
(2020–  
2025 年)

全球專利獲准數量累積超過 5,700 件。

請見章節 1.3 利害關係人溝通與回應

##### 申訴 機制

##### 特定行動

- 持續投入研究發展費用並每年辦理智權相關教育訓練課程。
- 依各重要專利申請國的專利審查基準，設定內部專利評審標準，由專利評審會議進行專利價值性評估，並依據各國專利法規取得專利。
- 2019 年獲得 432 件專利，累計獲得 2,359 件有效專利。

##### 評量機制

定期統計全球專利申請及獲准數量，確認達到目標。

## ● 創新技術研發

華邦電子於市場趨勢中洞見嶄新的發展機會，運用先進的半導體設計及生產技術，並納入永續性思維，不斷地追求產品與技術的永續創新，以因應未來萬物聯網及邊緣計算應用帶來的產品轉換需求，搶佔綠色商機，提升競爭優勢與市佔率。而於 2019 年的研究發展費用為 81 億元新台幣持續投資，主要在於擴充產能以及製程升級。

2019 年 25nm DRAM 製程已進入量產，華邦電子將持續投入自有先進技術開發，預期在 20nm 的 DRAM 新製程良率具備生產效益時，進入規模量產，為華邦電子長遠的發展奠定良好的基礎與成長動能。此外在 Flash 製程方面，華邦亦順應市場未來大容量需求，持續進行 4xnm NOR Flash 產品開發。華邦電子孜孜不倦於累積研發實力，期望以厚實的核心技術，提高產品附加價值，為華邦電子和客戶帶來與時俱進的科技競爭力。



## ● 開發成功之技術或產品

### 1. 動態隨機存取記憶體 (DRAM)

華邦電子是台灣目前唯一一家成功擁有自行開發 DRAM 製程技術之供應商，已完成 25nm DRAM 之製程開發，目前逐步提升自行開發之 25nm 製程技術良率，並持續開發 25nm 微縮版製程，以滿足客戶對高品質、高可靠度、及特殊製程規格的需求。

### 2. 編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)

華邦電子持續以 4xnm 製程開發具附加價值、安全性、高速度、低功耗、低電壓或是加密功能等編碼型快閃記憶體產品，並進一步研發先進製程技術，以維持 Serial NOR Flash 領先地位。此外，華邦電子亦持續推展 Serial 介面且具經濟效益的 1Gb/2Gb/4Gb/8Gb 產品，以符合更多終端應用需求。

## ● 未來研發計劃

華邦電子於 2020 年預計投入研發費用合計約新台幣 93 億元，未來研究發展方向分別說明如下：

## 1. 動態隨機存取記憶體 (DRAM)

利基型動態隨機存取記憶體 (Specialty DRAM)：持續以 25nm 微縮版製程開發中、低容量產品，主要應用於 3C、車用及工業電子、醫療電子等；並持續研發更先進的製程技術。

行動記憶體 (Mobile DRAM)：持續開發中、低容量且具備低功耗、高頻寬和更佳資料傳輸率的產品，主要應用於手機、平板裝置、低耗電量行動裝置、穿戴裝置、物聯網、車用及工業電子產品等。

## 2. 編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)

持續提升 4xnm 製程技術，生產安全性、高性能、低功耗且具附加價值的編碼型快閃記憶體產品線，以滿足個人電腦與其周邊產品、行動手持裝置及其周邊產品模組、網通產品、物聯網、消費性電子，車用及工業電子、醫療電子、家電模組以及資訊安全等應用領域；並持續研發先進製程技術。

有關更多創新研發、市場分析與未來規劃，[請參閱 2019 年報](#)。

2019 年報



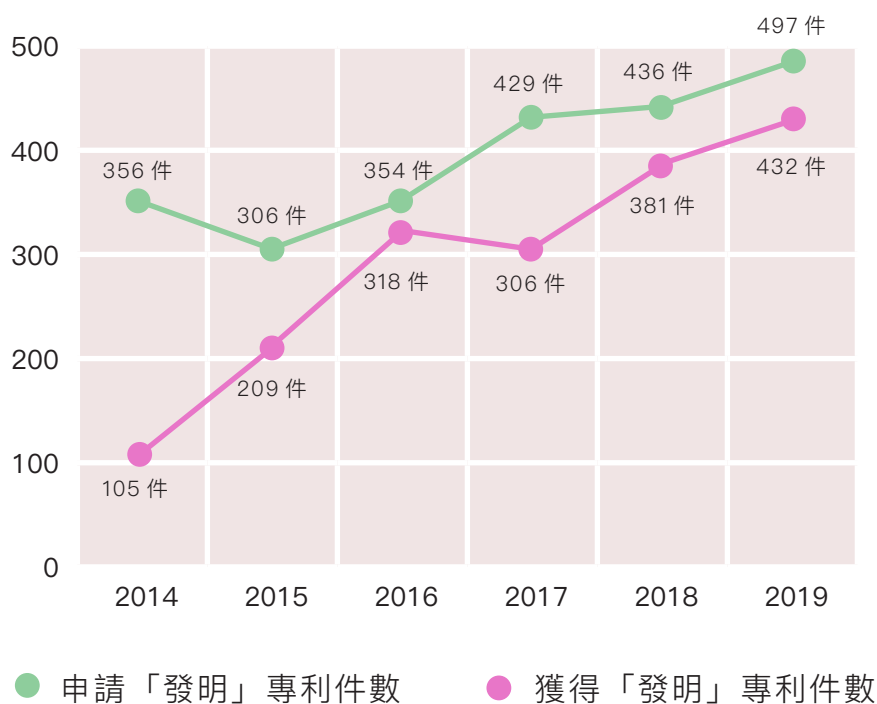
## ● 專利管理

華邦電子為落實智慧財產權管理及規劃運用，鼓勵同仁創作發明及提出專利申請，以保護智慧財產權並確保研發成果。內部制定相關辦法（例如：專利申請及獎勵辦法）並設置權責單位（例如：智權部、專利委員會）以執行智慧財產權管理、評估、獎勵，以及規劃運用，並依據世界各國專利局所制定的專利法及審查基準，經過內部專利評估及外部主管單位之嚴格審查機制，獲得各國頒發有效之專利權。

內部各研發單位設有年度發明提案目標，此外對於重要技術主題每年舉辦數場創新激盪會議，藉以主動挖掘發明構想促進專利產出。針對已累積數量的專利，每年定期依公司各項評估要點，將專利歸類等級，根據需要而進行專利權的運用，並於年度依據各產品研發及製造單位之需求，舉辦多場智權相關議題之教育訓練，為同仁建立智權保護觀念，並激發他們的發明構想、協助產出發明提案，且逐年顯著增加。

項目	2017 年	2018 年	2019 年
專利取得 ( 累計有效件數 )	1,658	1,990	2,359
當年度獲得專利 ( 件數 )	306	381	432

## ● 歷年專利件數



## ● 智權提案與教育

為了於產品的設計及製造上精益求精，回應市場需求，為了強化企業的競爭力，長期提供同仁智權教育，並建立多元的提案管道，幫助同仁瞭解智權觀念及提出發明申請，累計到 2019 年，共獲得 2,359 件有效專利。未來，華邦電子將鼓勵同仁積極創新、解決問題，持續精進產品品質，以提升華邦電子的競爭優勢。



同仁秉持著「精益求精」的精神，積極參與「IP Workshop」



## 3.4 供應鏈永續經營

### ● 重大主題：供應鏈管理

#### 政策與承諾

華邦電子供應商與外包商須符合行為準則、綠色產品環境政策、責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)、國際人權宣言、國際勞工組織三方原則宣言、華邦電子從業道德規範、HSF (Hazardous Substance Free 無有害物質) 政策。同時透過密切合作與溝通，以責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 為藍本，共同遵守從業道德操守準則，並持續推動與改進供應鏈符合華邦電子供應商行為準則，提升在地採購，促進共同永續發展。

#### 目標

短期  
(2020 年)

- 2020 年 100% 外包商完成 RBA SAQ 供應商自我評估問卷。
- 穩定供應鏈，達成 0% 缺料的目標。
- 100% 供應商承諾遵守華邦電子道德廉潔政策。
- 要求供應商與外包商所使用的材料須符合法規要求，無使用有害物質材料且不使用衝突礦產。

中長期  
(2020–  
2025 年)

- 2021 年外包商完成 RBA VAP 驗證稽核程序 (Validate Audit Process, 簡稱 VAP), 累計達 6 家。
- 打造穩定的供應鏈，達成 0% 缺料的目標，以確保華邦電子的營運。
- 要求供應商與外包商所使用的材料須符合法規要求，無使用有害物質材料且不使用衝突礦產。

請見章節 1.3 利害關係人溝通與回應

#### 申訴機制

#### 特定行動

- 每半年定期對所有供應商宣達華邦電子道德廉潔政策。
- 針對共 20 家 (原物料供應商 14 家、外包商 6 家) 進行衝突礦產調查。
- 依供應商查核規範處理，2019 年原物料供應商 37 家、外包商 11 家稽核結果均符合華邦電子要求。

### 特定行動

- 供應商每年定期召開供應商大會宣達華邦電子品質及企業社會責任政策。
- 2019 年底召開外包商管理大會，會議中主要宣達華邦電子對品質的要求，並與外包商分享封測技術相關的新知識，讓彼此與時共進達到雙贏。
- 為保全人員辦理訓練課程計畫，以及安排 RBA 稽核。
- 利用永續性的審查標準，協助提升供應商在經濟、社會與環境面向的績效。

### 評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論如何持續強化供應商與外包商的管理績效、追蹤檢討目標達成情況，以持續精進我們的績效。
- 透過不定期透過問卷回覆或定期現場稽核，確認外包商在品質管理、綠色審查與社會責任的執行狀況。
- 每年制定外包管理 KPI，針對未達標準項目，將討論如何改善外包商的管理績效、追蹤檢討目標達成情況。在達成目標之後將會秉直持續改善的精神，以持續精進我們的績效。

## 3.4.1 供應商管理政策

華邦電子採購類別大致分為設備、零組件、原物料、廠務、自動化，以及後段委外加工六大類。華邦電子的企業社會責任的推行，已從企業本身逐漸拓展至所屬之供應鏈，華邦電子的供應商政策，目的在於與供應商建立永久合作的夥伴關係，除品質、交期、價格及製程技術能力外，同時要求供應商遵守企業社會責任相關之規範，如綠色產品、衝突礦產及誠信經營等議題，期待供應商與華邦電子有一致地企業社會責任理念與標準。

基於落實企業永續經營之理念，華邦電子致力於與供應商之間的合作、提升供應鏈彈性，與供應商建立一個良善且穩定的供應鏈關係，並積極追求企業社會責任之實踐。對於所屬供應商積極要求如衝突礦產、道德及廉潔等議題，以追隨全球社會責任之浪潮。

華邦電子新供應商的管理包含品質系統問卷考核，內容包含品質、交期、服務、技術及責任商業聯盟 (RBA)，華邦電子每年均針對所有供應商進行企業社會責任之宣達，並要求供應商簽署廉潔承諾書，2019 年所有供應商（共 159 家）均已簽署完成。

華邦電子針對委外加工供應商每年定期召開供應商大會宣達華邦品質及企業社會責任政策，透過雙方溝通交流，加強與委外加工供應商合作連繫，並頒獎表揚優良供應商，以感謝供應商夥伴長期合作與支持。

## ● 承攬商管理

華邦電子針對進入廠區內作業之所有承攬廠商相關規定：

1. 應加入華邦電子承攬商協議會，並簽署「安全衛生環保管理及教育訓練承諾書」。
2. 進入華邦電子廠區作業之人員，廠商雇主均須為其投保勞保，並提供投保證明予華邦電子審核。
3. 進入華邦電子廠區作業之人員，應申請工作安全許可並接受廠內危害因子告知且留有紀錄，且施工前應按規定採取必要之防護措施。
4. 於華邦電子區進行高風險作業時，須派駐合格安衛人員於現場監督常駐，負責承攬業務範圍內之所有安全衛生管理工作，執行自動檢查及訂定防止職業災害之安全衛生及環保管理計畫。
5. 進行高風險作業之施工項目（如：電力系統施工、鋼構組配、施工架搭設、局限空間、起重升降、動火作業、特殊氣體 / 化學品拆管作業等），施作前須完成自主檢查並提出申請。針對特殊風險作業，須提送施工安全防護計畫書予華邦電子審核。

## ● 在地化採購

華邦電子供應商來自美國、日本、韓國、台灣及世界等地，在地採購以重要營運據點日本、韓國、台灣為主。2019年華邦電子原物料在地化採購金額比例已達99.5%，較去年減少0.4%（新增國外廠商一家），歷年採購支出中，直接材料占絕大多數，比例高達43%。

## ● 2019 年供應商在地採購狀況

類別	金額比例 ( 國內 )	金額比例 ( 國外 )
Wafer	41.54%	0.16%
Chemical	45.39%	0.39%
Gas	10.76%	0%
Target	1.76%	0%
總計	99.45%	0.55%

### 3.4.2 供應商稽核

華邦電子定期對合格供應商進行考核，考核內容包含品質、交期、服務、技術與價格水準等面向，藉以劃分供應商評定等級。此外華邦電子針對供應商、外包商做年度稽核，以降低我們的供應鏈上的風險，其稽核面向以經濟、環境與社會三大面向，其標準包含企業社會責任 (CSR)、責任商業聯盟 (RBA) 行為準則、衝突礦產、RoHS、REACH 及 QC 080000 相關準則，若有低於華邦電子規範分數之供應商，華邦電子將依供應商查核規範處理。2019 年原物料供應商 37 家、外包商 11 家稽核結果，全數均符合華邦電子要求。

## ● 供應商 / 外包商於經濟、環境、社會面相稽核評估通過結果

面向與標準		採購類別	封裝廠 (WLCSP)	測試廠
經濟面向	ISO 9001 品質管理系統		100 %	100 %
	IATF 16949		100 %	100 %
環境面向	ISO 14001 環境管理系統		100 %	100 %
	REACH		100 %	100 %
	RoHS		100 %	100 %
	IECQ QC 080000		100 %	100 %
社會面向	ISO 45001		100 %	100 %
	RBA 責任商業聯盟		100 %	100 %

## ● 透過環境標準篩選新供應商（原料商）的百分比 / 家數

	家數	百分比
2017	6	100 %
2018	2	100 %
2019	11	100 %
合計	19	100 %

## ● 衝突礦產

華邦電子參照責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC) 規範之衝突礦產準則，不採購及不使用來自剛果民主共和國非政府軍事團體或非法軍事派別所控制衝突地區的礦區，包括金 (Au)，鉭 (Ta)，鎢 (W) 和錫 (Sn) 等金屬，主要供應商已 100% 簽署 Winbond SUPPLIER CODE OF CONDUCT COMMITMENT LETTER，透過對外公開網站或宣導信件，向供應商正式聲明華邦電子不使用衝突礦產的政策。

華邦電子以責任商業聯盟 (RBA) 行為準則 CMRT 調查衝突金屬供應商，要求供應商配合華邦電子要求揭露相關物料的精煉廠資訊，並確保供應商資料的正確性。未來華邦電子也將與供應商持續合作，以確保供應商全數使用責任商業聯盟 (RBA) 行為準則公布之 Tier1 認證資格的無使用衝突金屬精煉廠 (Conflict-Free Smelter)。華邦電子針對共 20 家 (原物料供應商 14 家、外包商 6 家) 進行衝突礦產調查，供應商均符合相關規定，且華邦電子無禁止銷售產品之情事發生。

### 3.4.3 供應商共同成長計畫

華邦電子視供應商為重要的合作夥伴，因此我們將提升供應商的永續競爭力與績效為我們的社會責任之一。華邦電子將定期舉辦供應商大會，以及利用永續性的審查標準，協助提升供應商在經濟、社會與環境面向的績效，與此同時也有助於穩定華邦電子的供應鏈，並有利於我們邁向永續發展。

## ● 供應商大會

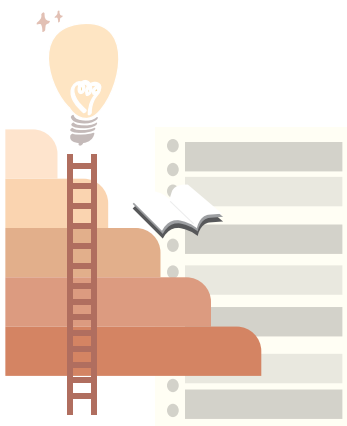
華邦電子針對委外加工供應商每年定期召開供應商大會宣達華邦電子品質及企業社會責任政策，定期更新及分享華邦電子的品質要求與產業界的創新技術，透過雙方溝通交流，加強與委外加工供應商合作連繫，並頒獎表揚優良供應商，以感謝供應商夥伴長期合作與支持。





## ● 供應商 / 外包商能力輔導

華邦電子期盼與供應商及外包商共同成長，以持續精進製程與改善品質，故針對供應商及外包商皆有輔導進行改善活動，更為其安排多元課程提升專業能力，內容包含 DOE 實驗設計應用、5-Why 分析法等，同時，鼓勵其觀摩「全國團結圈競賽」，透過相互學習提升自我提升，從各種面向協助當地供應商能力建置以創造雙贏，強化供應鏈的永續韌性。



## ● 供應商 / 外包商輔導成果

輔導範圍	問題描述	改善方式	改善成果
生產效率改善	封裝 / 測試生產效率未達預期需求	1. 調整產線作業流程並且標準化 2. 調整測試機台參數 3. 優化單位組織	機台效率 提升 <b>3</b> 倍
治具改善	產品測試前機構調整作業耗時	設計機構定位專用治具模組	產能 增加 <b>5</b> 倍

## ● 華邦電子供應商 / 外包商永續審查標準

華邦電子落實供應商稽核制度，以確保相關機制皆正常運作，確實控管供應鏈風險，稽核內容橫跨「品質管理」、「綠色審查」、「社會責任審查」等三大面向，2019 年共稽核 11 家外包廠，37 家原物料供應商。

審查項目		評分標準
品質管理	華邦電子除了要求供應商具備品質相關認證與管理系統之外，在審查表單中分為 12 個類別，從：品質系統，合約審查，設計管理，文件控管，供應商管理，產品生產可溯性，製程控管，檢驗與測試，校驗管理，不合格品管制，產品搬運、包裝、儲存與送貨，品質紀錄，其中共有 4 項品質指標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 優良 (分數 ≥ 90%)</li> <li>• 良好 (90% &gt; 分數 ≥ 80%)</li> <li>• 再審查 (分數 &lt; 80%)</li> </ul>
綠色審查	為確保供應商符合「綠色產品環境政策」所制定之相關規範，每年定期向供應商進行綠色審查，評分類別可分為管理責任、外包管理、製程管理及客戶支援，總共有 7 項調查指標。此外，衝突礦產調查也包含在內，要求供應商簽署 7 聲明書，並提供相關調查的數據資料。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 優良 (分數 ≥ 90%)</li> <li>• 良好 (90% &gt; 分數 ≥ 80%)</li> <li>• 再審查 (分數 &lt; 80%)</li> </ul>
社會責任審查	華邦電子參照責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 等相關準則所制定出的「華邦供應商行為準則」，從經濟、環境、社會面相進行供應商審查。同時，透過 RBA SAQ 供應商自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, 簡稱 SAQ) 與驗證稽核程序 (Validate Audit Process, 簡稱 VAP)，深入分析供應商在社會責任的落實程度。	2019 年共 10 家外包商完成 SAQ，其中 5 家外包商更完成 VAP。

## ● 保全教育訓練

華邦電子亦針對我們廠區的保全人員每年擬定訓練課程計畫，定期實施教育訓練，如人權相關議題，以及安排保全公司進行 RBA 的稽核，於 2019 年，所有的保全公司皆通過 RBA 稽核，其稽核項目含人權 / 健康安全共 10 項，此舉不僅能維護華邦電子的職場安全，亦可提升保全公司對社會責任的認知與績效。

廠別	保全人數	訓練課程時數 (小時)	課程名稱
中科廠	15	7.5	工作職場霸凌、虐待、騷擾等等事項宣導訓練
竹北辦公室	12	6	

# 四、環境永續






## 章節摘要說明

華邦電子為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等，以追求永續發展的願景，亦能為地球做出棉薄之力。

## 4.1 綠色製造

溫室效應造成氣候變遷以及對環境與營運之衝擊，在法規風險面向，世界各國政府皆在研議開徵碳稅或能源稅，全球生產所需原物料與能源的價格也逐年提高，這些都將提高企業的生產成本。在實質環境面向，氣候變遷帶來更多的極端氣候像是風災、水災以及旱災，近年來雨季和旱季降水量有越來越顯著的差異，將會影響到水資源的分配與使用。在其他面向上，有越來越多的消費者開始關注氣候變遷問題，並要求企業揭露相關資訊。

華邦電子為因應氣候變遷對我們的影響，我們設有「環安衛暨風險管理委員會」由總經理擔任主任委員，以及各部門主管代表擔任委員。每季定期召開一次會議，針對指標與目標進行管理審查，以及檢討或更新風險及機會。華邦電子設有風險評估作業程序，將鑑別風險對營運的影響（含生產及財務衝擊）與發生可能性，以評估該風險等級與相對應的因應措施。

氣候變遷風險類別	營運 / 財務之衝擊	潛在發展機會	因應對策	指標與目標
溫室氣體排放量管制 	增加 營運成本	增加資本可用性，環保署正在建立碳交易平台，鼓勵早期減碳的企業獲得碳排放減量額	透過行業協會向政府提出合理的意見，並持續進行節能減碳活動，取得更多碳排放減量額度。	2020年單位產品溫室氣體排放量較2010年降低8% (≤ 15.1kg CO <sub>2</sub> e / layer)。
徵收燃料 / 能源稅 	增加 營運成本	增加 企業競爭力	透過行業協會向政府提出合理的意見，並與政府、學術界和業界共同參與氣候變遷研討會。並持續進行節能活動降低營運衝擊，提高競爭力。	2020年單位產品用電量不高於2010年 (≤ 82.8百萬焦耳)。
降水極端和乾旱的變化 	生產能力的 減少 / 中斷	增加 企業競爭力	透過推廣水循環技術和節水方案，以及制定應變計畫。增加適應氣候變化的能力，提高競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>單位產品用水量至2020年維持≤ 150公升 / layer。</li> <li>全廠用水回收率至2020年維持≥ 80%。</li> </ul>

指標與目標	2019年 目標	2019年 達成狀況	管理策略
單位產品溫室氣體排放量 (kgCO <sub>2</sub> e/layer)	≤ 15.2	15.9	章節 4.2.2 溫室氣體管理
單位產品用電量 (百萬焦耳 /layer)	≤ 84.0	86.9	章節 4.2.1 能源管理
單位產品用水量 (公升 /layer)	≤ 150	154	章節 4.3.1 水資源管理
全廠用水回收率 (%)	≥ 80	82	

## ● 污染防治措施

華邦電子為減少我們營運過程中對環境的影響與衝擊，我們持續投入資源於污染防治，於 2019 年，我們總計投入了新台幣 3.54 億元於污染防治

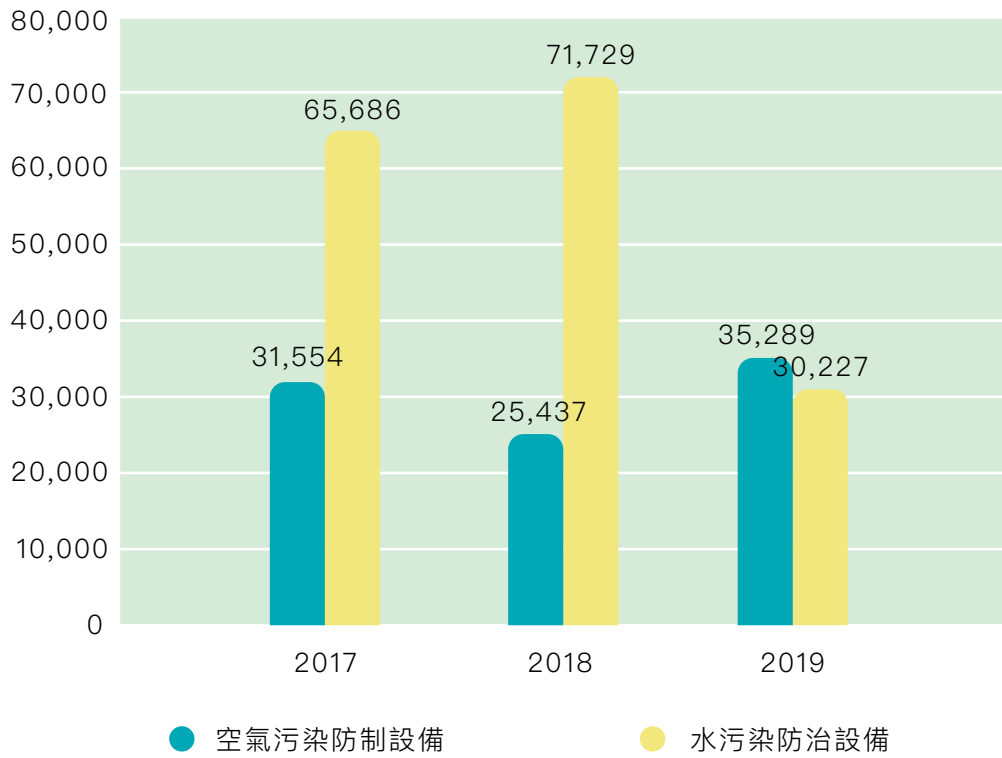
單位：新台幣仟元

費用類型	支出項目	2017年	2018年	2019年
新設防制 / 治設備	空氣污染防制設備	31,554	25,437	35,289
	水污染防治設備	65,686	71,729	30,227
防治設備 運轉與維護	空氣污染防制設備	49,212	92,908	103,287
	水污染防治設備	124,692	165,734	123,331
廢棄物處理 費用	一般事業廢棄物	14,644	24,508	29,466
	有害事業廢棄物	29,193	33,030	32,552
總計		314,981	413,346	354,152
營收 (個體)		38,102,813	40,733,527	37,884,848
佔營收比例 (總支出 / 營收)		0.83%	1.01%	0.93%



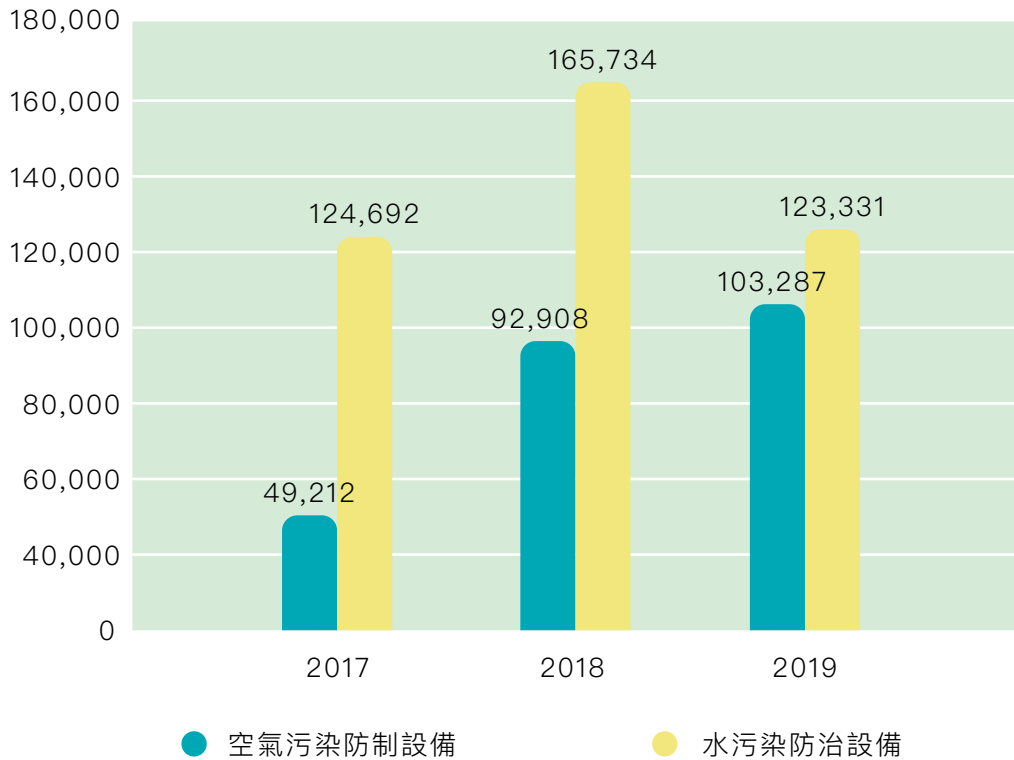
### 新設防制 / 治設備

單位：新台幣仟元



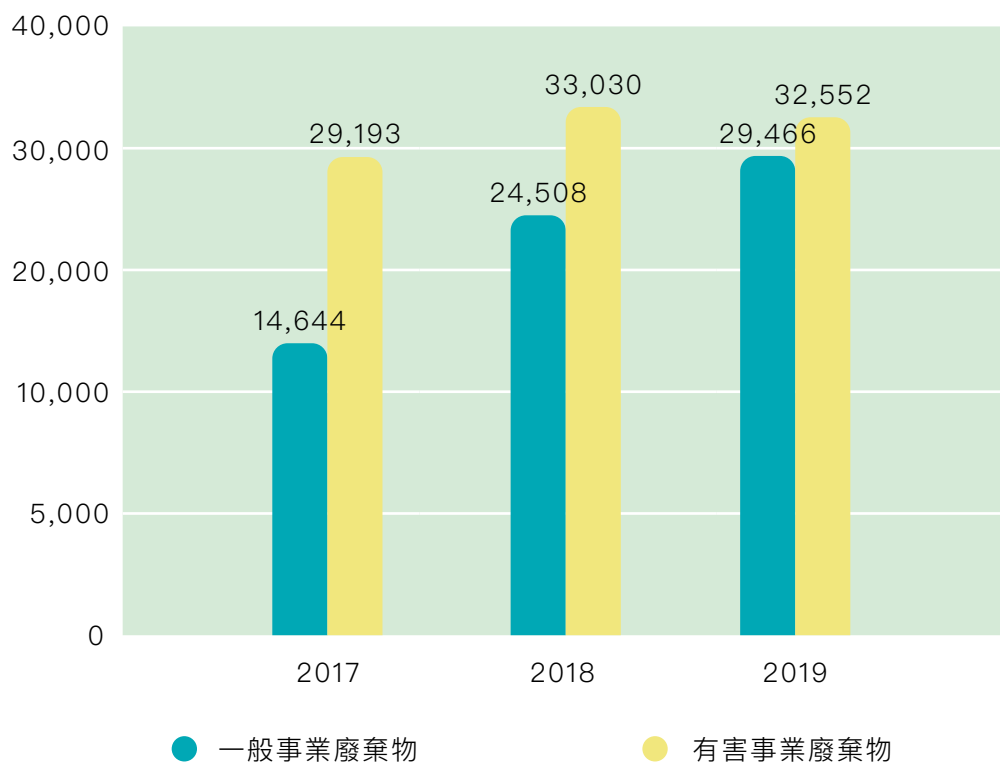
### 防治設備運轉與維護

單位：新台幣仟元



廢棄物處理費用

單位：新台幣仟元



華邦電子積極將廢棄物進行回收，以及推動節能減碳減水工作，除了能創造以營業收入、減少營運成本外，亦能為地球做出棉力。

單位：新台幣仟元

類型		2017年	2018年	2019年
收入	廢棄物回收	5,100	4,700	5,600
節約	節電措施	131,230	157,460	163,030
	節水措施	4,845	7,564	8,617
經濟價值創造總計		141,175	169,724	177,247

華邦電子定期檢討全公司減量績效，不斷調整原物料使用參數，以達到最適化與最少化的要求，不但減少污染物與廢棄物產生，亦減少生產成本，達到雙贏的目的。近 3 年因廠區擴建，持續新增機台設備，故各項原物料 / 能資源呈上升趨勢，但我們仍持續投入於減量工作。

原物料 / 能資源	2017 年使用量	2018 年使用量	2019 年使用量
12 吋晶圓 (公噸)	68	76	74
用電量 (百萬度)	452	498	528
用水量 (萬立方公尺)	283	313	337
製程氣體用量 (公噸)	251	278	293
製程化學品用量 (公噸)	8,735	10,110	10,541
廠務氣體用量 (百萬立方公尺)	159	188	207
廠務化學品用量 (公噸)	13,463	15,675	17,085
天然氣用量 (萬立方公尺)	492	547	577
柴油用量 (立方公尺)	80	138	52

備註：華邦電子產品特性無法使用再生原料。

## 4.2 能源與溫室氣體管理

華邦電子主要溫室氣體排放量為製程使用的 FCs 與外購電力，占整體溫室氣體排放量 85% 以上，因此直接排放 FCs 削減（包括製程利用率的提升與加裝燃燒式尾氣處理設備）與間接排放用電節能是華邦電子的主要目標。

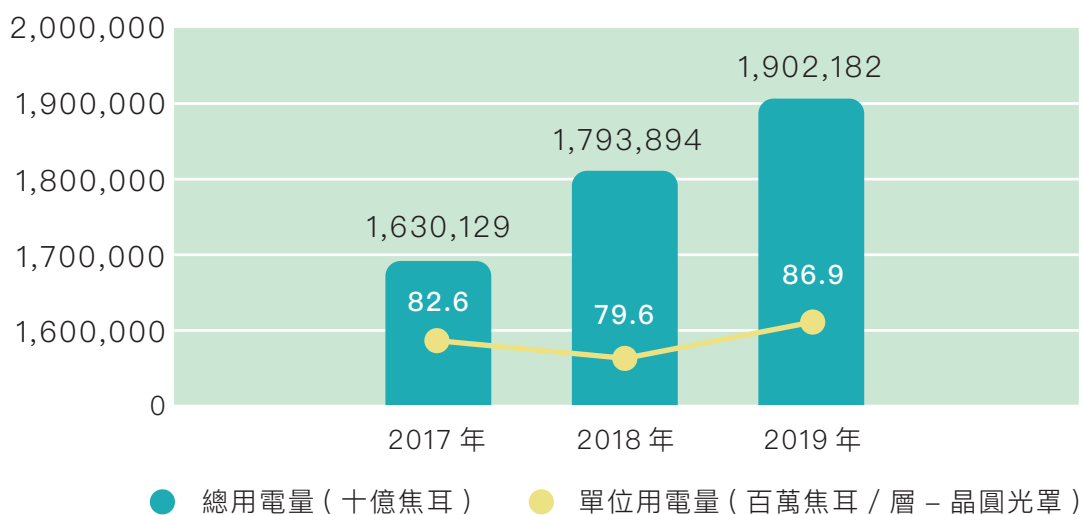
### 4.2.1 能源管理

2019 年華邦電子能源總消耗量約 2,119,538 十億焦耳，未來持續推動節能計畫減輕環境負擔。因華邦電子持續購置設備與機台，且全球經濟因素致產能下降，故單位產品用電量較前一年增加，未達 2019 年目標 84.0 萬焦耳 / layer。

能源強度 / 年份	2017 年	2018 年	2019 年
能源總消耗量 (十億焦耳)	1,836,336	2,024,278	2,119,538
單位能源消耗量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	93.1	89.8	96.8
總用電量 (十億焦耳)	1,630,129	1,793,894	1,902,182
單位用電量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	82.6	79.6	86.9
總天然氣用量 (十億焦耳)	203,393	225,545	215,526
單位天然氣用量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	10.3	10.0	9.8
總柴油用量 (十億焦耳)	2,814	4,839	1,829
單位柴油用量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	0.1	0.2	0.1

註：

1. 華邦電子未使用再生能源，亦無出售能源計畫。
2. 能源使用量已換算為焦耳。電力 1 度 ( 千瓦 - 小時 ) = 3,600 千焦耳、天然氣 1 立方公尺 = 8,914 千卡、柴油 1 公升 = 8,400 千卡、1 卡 = 4.184 焦耳。
3. 使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具：能源消耗量皆來自收費收據之測量值或天然氣月耗用結算表及領料單 / 料號別材料庫存異動資料檢核表並無任何估算值。
4. 所用之轉換係數的來源：除天然氣以廠商提供熱值計算外其餘皆以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算。
5. 除了辦公室外，我們已盤查 100% 的台灣廠區。



華邦電子 2019 年新推行 7 件節電措施，節電量較前一年增加約 6,888 十億焦耳。2015 年至 2019 年累計節電量達 977,094 十億焦耳，約相當於 77,547 戶家庭年用電量。(註：計算基準為台灣電力公司-2018 年每戶家庭每年平均用電量 3,504 度、約 12.6 十億焦耳)。

節電統計 / 年份	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年
累計節電措施 (件)	156	165	180	201	208
每年節電量 (十億焦耳)	149,110	169,841	196,343	227,556	234,244

● 2019 年新增節電措施如下：



CUB 廢水區照明節能改善



PCW 假負載調整節能改善



MMF 節水節電再精進改善



純水系統 MB 熱交換器節能改善



FAB-A PCW 熱交換器節能改善



V4400 機台節能改善



PT 5F 棟辦公區照明節能改善

註：節電措施節電量估算依「能源用戶節約能源查核制度申報表」要求。



## 4.2.2 溫室氣體管理

華邦電子自 2000 年起即參與台灣及世界半導體協會全氟碳化物 (perfluorocarbons, 以下簡稱 PFCs) 溫室氣體排放減量計畫, 透過製程調整、替代氣體使用、設置含氟碳化物 (fluorocarbons, 以下簡稱 FCs) 削減設備、設備太陽能光電板, 並於 2019 年開始運作, 減少溫室氣體排放, 降低風險衝擊提高我們適應氣候變化的能力與產業競爭力, 創造機會。因此曾榮獲經濟部工業局頒發「產業自願性溫室氣體排放減量績優廠商」榮譽。於全球供應鏈部份, 受邀填寫 CDP 問卷, 希望透過價值鏈的影響力, 督促企業重視氣候變遷議題, 辨識相關風險與機會, 並考量將氣候議題融入商業決策, 制定節能減碳目標, 以共同對抗全球暖化。

華邦電子每年定期盤查廠區內溫室氣體排放量並登錄至環保署國家溫室氣體登錄平台。經由盤查結果, 以掌握公司溫室氣體相關活動現況, 制定減量目標與優先順序, 並可藉此確認減量成果。溫室氣體排放主要分為三大部分, 範疇一為直接溫室氣體排放, 包括製程使用之溫室氣體 (氫氟碳化物、全氟碳化物、全氟化物、三氟化氮、氧化亞氮、甲烷、二氧化碳等)、使用燃料產生之溫室氣體 (如天然氣、汽油及柴油), 以及經處理之有機廢氣、化糞池、高中壓電盤、消防設備等逸散性排放源; 範疇二為能源間接溫室氣體排放來自於外購電力; 範疇三為員工通勤 / 差旅、產品及原物料運輸、供應商生產原物料及廢棄物回收與處理等其他間接產生之溫室氣體。

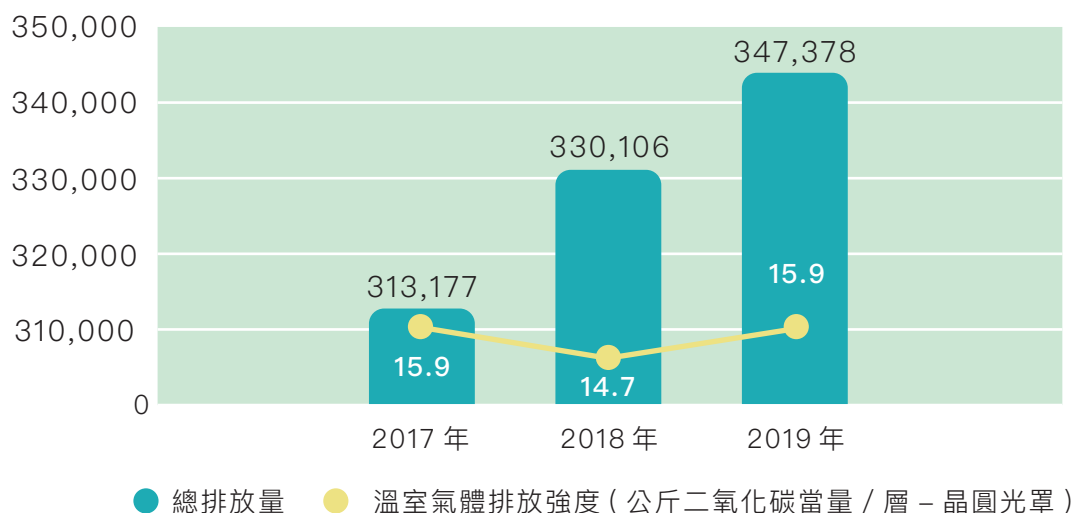
單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

溫室氣體盤查 / 年份	2017 年	2018 年	2019 年
範疇 1	62,318	64,510	65,749
範疇 2	250,859	265,596	281,629
總排放量 = 範疇 1+ 範疇 2	313,177	330,106	347,378
溫室氣體排放強度 (公斤二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩)	15.9	14.7	15.9

註：

1. 因應環保署於 2015 年公告溫室氣體減量及管理法, 華邦電子之溫室氣體盤查基準年暫定為 2015 年, 其排放量為 251,492 公噸 CO<sub>2</sub>e。
2. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 的出處來源為「IPCC 第四次評估報告 (2007)」版本。
3. 溫室氣體種類包含一氧化二氮 N<sub>2</sub>O、甲烷 CH<sub>4</sub>、二氧化碳 CO<sub>2</sub>、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF<sub>6</sub>、三氟化氮 NF<sub>3</sub> 等。
4. 彙整溫室氣體量的方法為營運控制。

5. 使用的標準、方法學、假設及 / 或計算工具：能源消耗量皆來自收費收據之測量值或天然氣月耗用結算表及領料單 &AS400/ 料號別材料庫存異動資料檢核表並無任何估算值。引用之係數來源主要為參考環保署溫室氣體排放係數最新版所建議之係數，參考其中針對排放係數之不確定性數據，而對於活動數據之不確定性評估，則採用儀器度量衡之檢定檢查技術規範作為評估之依據。
6. 2019 年為預估值，因 2019 年電力係數尚未公告。
7. 除了辦公室外，我們已盤查 100% 的台灣廠區。



歷年所進行的節能減碳措施於 2019 年相當於貢獻減少 236,264 公噸二氧化碳當量排放，相當於 612 座大安森林公園年固碳量（註：以行政院農業委員會林務局及臺北市政府地政局公佈資料 (25.93 公頃、固碳係數 14.9tonCO<sub>2e</sub> / 公頃 / 年) 為基準計算，大安森林公園年吸收 386 公噸二氧化碳）。對於未來研發先進技術與產能的擴充，華邦電子持續推動各項減碳計畫並提高能源使用效率。

華邦電子為減少同仁自行開車往返廠區，於上班日備有公共交通運輸巡迴大巴士（竹北辦公室至中科廠區），竹北及中科廠各發車 9 趟次，宣導同仁盡量搭廠車往返，以減少空氣污染；另外，中科廠區備有工程助理交通車（行駛路線為台中市區，分南、北線路），供工程助理同仁上、下班搭乘使用。

溫室氣體減量 / 年份	2017 年	2018 年	2019 年 (預估值)
溫室氣體直接減量 (公噸二氧化碳當量)(範疇一)	164,884	190,574	201,583
溫室氣體間接減量 (公噸二氧化碳當量)(範疇二)	30,215	33,691	34,681
總溫室氣體減量 (公噸二氧化碳當量)	195,099	224,265	236,264

註：2019 年為預估值，因 2019 年電力係數尚未公告；2018 年數值依公告電力係數修正。

## 4.3 水與廢棄物管理

### ● 重大主題：廢污水和廢棄物

#### 政策與承諾

環安衛政策之主要環保內容為降低環境負荷乃世界級公司應有之社會責任，透過最佳化的預防及改善措施，逐步降低資源消耗量及污染排放量。以落實環境保護之理念，成為永續發展之綠色企業。

#### 目標

短期  
(2020 年)

- 廢污水排放需符合中部科學園區納管標準。
- 廢棄物回收率  $\geq 90\%$

中長期  
(2020–  
2025 年)

- 廢污水排放持續符合中部科學園區納管標準。
- 廢棄物回收率持續維持  $\geq 90\%$ 。
- 環境永續發展之綠色企業。

請見章節 1.3 利害關係人溝通與回應

#### 申訴機制

#### 特定行動

- 為有效管理環保相關議題，已導入 ISO 14001 國際管理系統。
- 2019 年廢棄物回收率為 92%，符合公司短期目標之設定 ( $\geq 90\%$ )。
- 持續投資廢棄物和廢污水排放處理設施設置或改善。

#### 評量機制

- 環保法規定期查驗。
- 環安衛暨風險管理委員會每季召開會議查核目標達成情形，並採取必要管理措施，以持續精進我們的績效。
- 依 ISO 14001 及 ISO 14064-1，訂有「環安衛管理系統內部稽核作業程序」，每半年針對環保管理系統進行 PDCA 之有效性評量。
- 每年則經外部機構驗證。

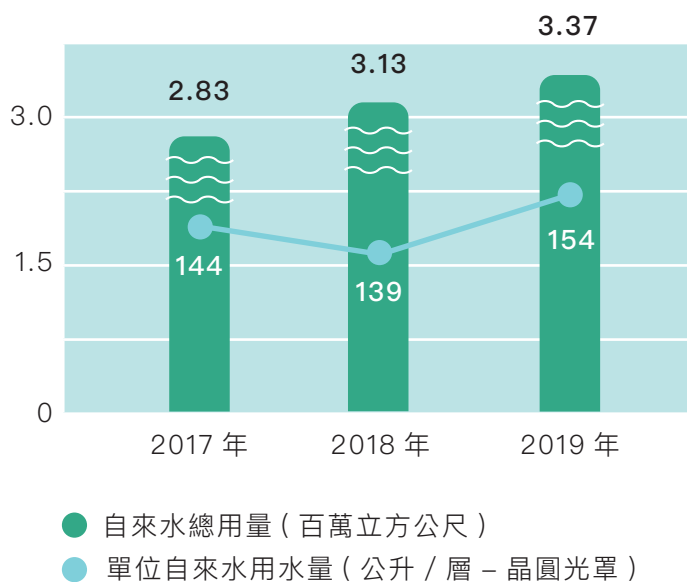
### 4.3.1 水資源管理

華邦電子主要用水來源為台灣自來水公司供應之自來水，由鯉魚潭水庫及石岡壩供應用水，少部分來自雨水及空調冷凝水。自來水為主要水源，且用水計畫均須經中部科學工業園區管理局評估供水影響及核定同意。因此華邦電子並無因取水而對水源產生重大影響。2019 年華邦電子總用水量約 3.37 百萬立方公尺。單位產品用水量指標 – 生產 12 吋晶圓每層光罩平均用水量為 154 公升。因持續新增機台設備且全球經濟因素致產能下降，未達 2019 年目標 ( $\leq 150$  公升 / layer)。(註：1 立方公尺 = 1,000 公升)

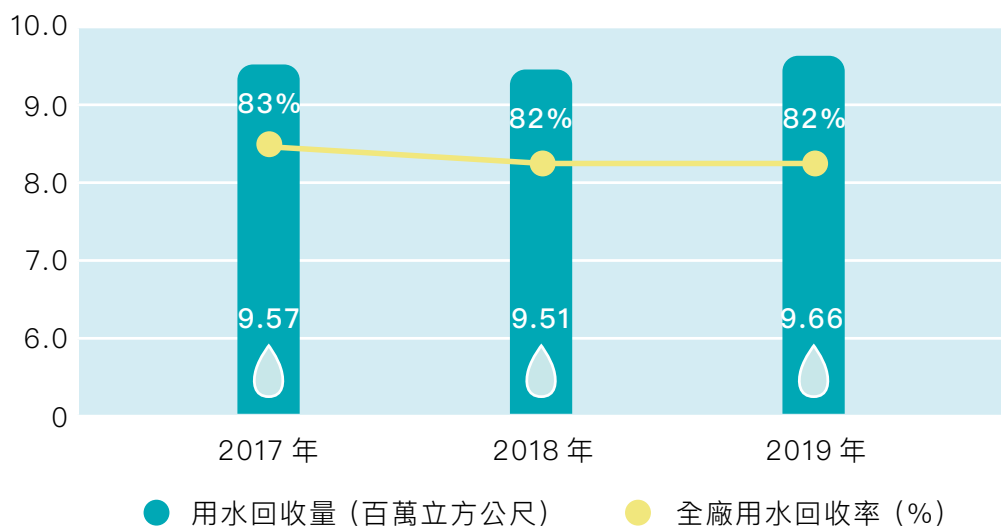
華邦電子持續提高回收水再利用率，2019 年全廠用水回收率約 82%、製程水回收率約 91% (符合科學園區環評承諾 – 全廠水回收率大於 77%、製程水回收率大於 85%)。

華邦電子 2019 年新推行 3 件節水措施，節水量增加約 2.2 萬立方公尺。2015 年至 2019 年累計節水量達 2.28 百萬立方公尺，約相當於 0.45 座寶山水庫有效容量 (註：計算基準為經濟部水利署 – 2018 年度寶山水庫量測有效容量 5.04 百萬立方公尺)。

用水量統計

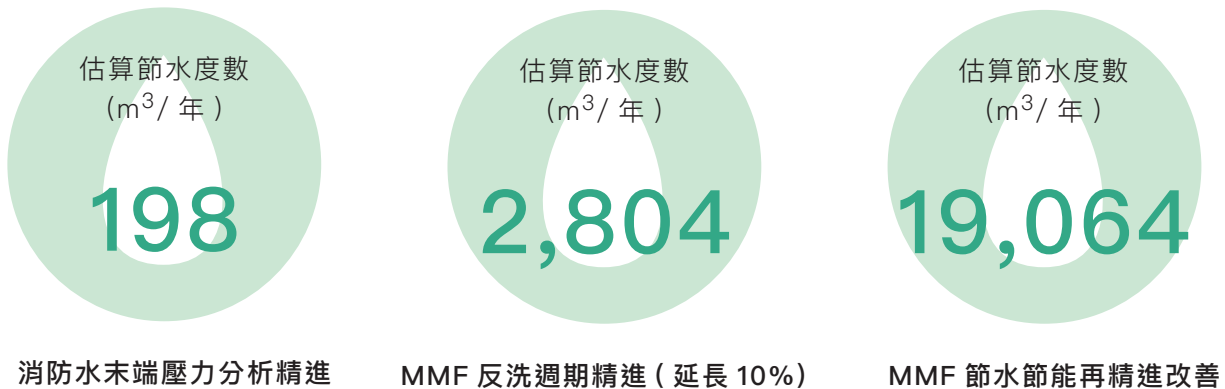


用水回收量統計



註：全廠用水回收率 = (冷凝水回收 + 製程水回收 + 二次利用廢水回收) / (自來水 + 冷凝水回收 + 製程水回收 + 二次利用廢水回收 - 蒸發水量)。

## 2019 年節水措施



## ● 廢污水管理

2019 年為使排放廢水皆能符合法規排放標準，工廠內設有廢水處理專區，負責將晶圓製造過程產生之一般酸鹼廢水、氟系廢水、晶圓研磨廢水、氨氮廢水、氫氧化四甲銨廢水、銅系廢水、含雙氧水廢水及員工產生之生活污水經過薄膜生物反應器系統處理後排入中科台中園區污水處理廠，經園區污水處理設施處理至符合於放流水標準後，排放至筏子溪。



華邦電子在廢水處理設施方面，在設計初期便將作業廢液細分多達 20 種管路收集，將廢水的水質單一化，再依廢水特性建置 11 大類廢水處理設施，且依水污染防治相關法規及土壤地下水污染防治法建置及申請操作排放許可，透過每年 2 次委託環檢所認可之實驗室檢測，以確認排放水質是否符合園區納管標準；另為使廢水處理設施能降低對環境之負荷及化學藥品使用量，亦規劃有洗滌塔廢液、冷卻水塔廢液、製程用冷卻廢液以及製程軟水回收可將回收廢液處理後，供給廠內次級用水使用；持續推動相關水污染防治設施之精進，達到污染物生化需氧量 (BOD)、化學需氧量 (COD)、懸浮固體物 (SS) 與污泥減量。附表為中科管理局水質納管標準及 2019 年檢測數據，均符合園區規定。



	化學需氧量	懸浮固體	生化需氧量
中科園區納管標準	500mg/L	300mg/L	300mg/L
2019年5月28日監測值	130 mg/L	4.3 mg/L	12.7 mg/L
2019年11月25日監測值	35.7 mg/L	4.2 mg/L	19.9 mg/L

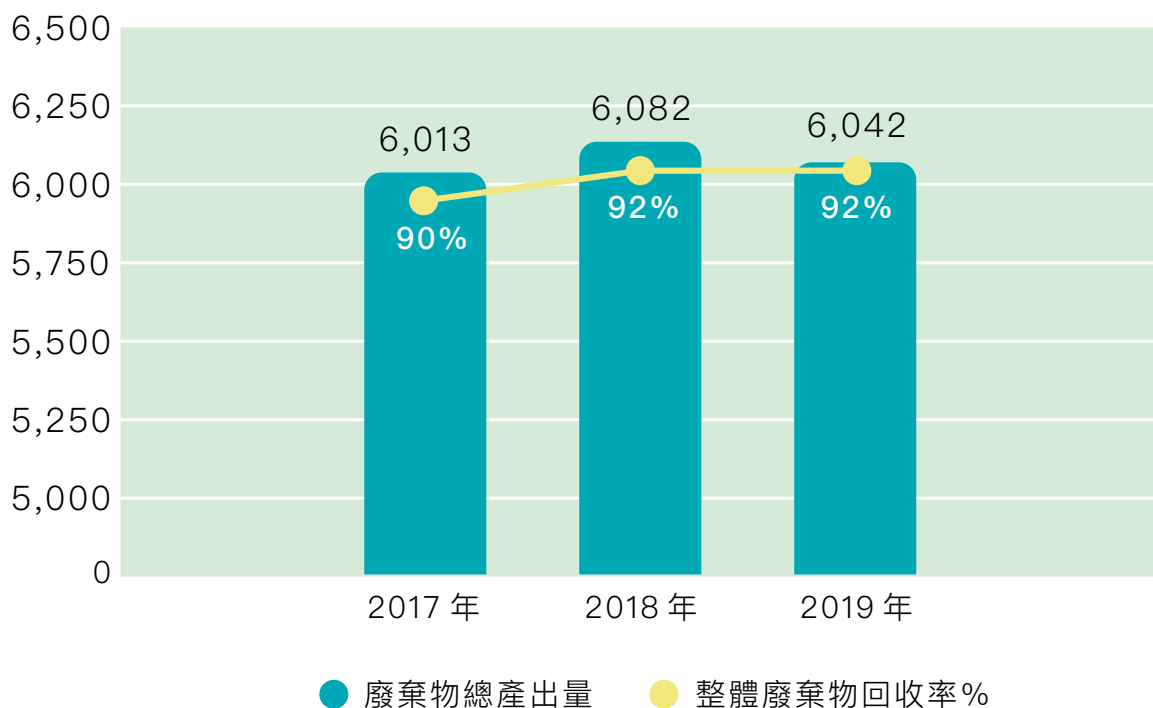
### 4.3.2 廢棄物管理

2019年華邦電子廢棄物產量約6,042公噸，觀察單位產品廢棄物產出量指標，生產12吋晶圓每層光罩平均廢棄物產出量約0.276公噸；99.94%有害事業廢棄物均於國內合格廢棄物處理機構完成處理；其中含鎘電池1.4噸（約佔有害事業廢棄物0.06%），因國內無該項廢棄物合格處理機構，依法委託合格清除機構運送至韓國合格處理廠進行處理。廢棄物回收量5,575公噸，回收率為92%，即達成我們設定的年度回收率大於90%以上的目標。

類別		2017年	2018年	2019年
一般廢棄物	產出量 (公噸/年)	3,581	3,842	3,808
	回收量 (公噸)	3,427	3,770	3,736
	焚化量 (公噸)	154	70	64
	化學處理量 (公噸)	0	2	8
有害廢棄物	產出量 (公噸/年)	2,432	2,240	2,234
	回收量 (公噸)	2,006	1,808	1,839
	焚化量 (公噸)	416	425	391
	固化量 (公噸)	9	7	4
整體廢棄物回收率 (%)		90	92	92

註：

- 99.94%有害事業廢棄物均於國內合格廢棄物處理機構完成處理；其中含鎘電池1.4噸（約佔有害事業廢棄物0.06%），因國內無該項廢棄物合格處理機構，依法委託合格清除機構運送至韓國合格處理廠進行處理。
- 廢棄物產出量為廢棄物清理法規定申報數值。



## 4.4 有害物質管理

為確保我們所製造之 Wafer、Chip、Package IC 等相關產品，其有害物質含量能符合國際環保法規及客戶綠色產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康，本公司採用國際準則與標準，如「有害物質過程管理系統標準」(QC 080000)、「歐盟危害性物質限制指令」(RoHs)、「化學品註冊、評估、許可和限制法規」(REACH)等，訂定我們的「有害物質管制規範」，並成立了跨部門之有害物質管理團隊以管制產品之設計、採購、生產及銷售等相關流程，並要求供應商、委外加工商，將綠色產品要求納入管理，最終提供無有害物質 (HSF) 之產品，滿足客戶要求，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：

- 一 減少產品與服務之資源及能源消耗。
- 二 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
- 三 增進原料或產品之可回收性與再利用。
- 四 使可再生資源達到最大限度之永續使用。
- 五 延長產品之耐久性。
- 六 增加產品與服務之效能。

HSF 政策為本公司戮力於設計、採購、製造及銷售無有害物質之產品，以符合國際法規，滿足客戶需求；並力行保護環境，以善盡社會公民之責任。HSPM 有害物質管理代表每年召開管理審查會議，針對政策、目標、法規、相關稽核結果及管理績效等進行審查討論，持續改善有害物質管理系統之有效性。

## 4.5 空氣污染管理

華邦電子的空氣污染防制策略為先從源頭減量，藉由製程改進，合理化減少空氣污染物產生，再經由高效能防制設備，處理廢氣中的污染物，使進入大氣的污染物含量優於政府規定。華邦電子歷年檢測結果，空氣污染物排放均低於環保署所規定之排放標準。

華邦電子對於產生之廢氣依其特性，區分為酸性排氣、鹼性排氣、揮發性有機物排氣與一般排氣，而一般排氣主要為機台散熱排氣並不會造成空氣污染，依據處理污染物的種類特性，選擇有效的空氣污染防制設備。華邦電子針對特定有害性、易燃性及 FCs、全氟化物等製程廢氣，在設備端設置現場尾氣處理設備 (local scrubber)，先進行吸附、燃燒氧化等特殊處理，排氣中含有無機酸、鹼的部分再送至中央廢氣洗滌塔進行水洗中和；含有揮發性有機物的排氣則送至沸石轉輪進行吸附並利用直燃式氧化爐燃燒處理。

華邦電子空氣污染防制設備採為 N+1 的模式設計，遇到緊急狀況或是維護保養時可立即切換備用設備，並設有緊急電力等妥善的備援系統及具備先進的即時監控系統，24 小時監控系統運轉參數的變化。若偏移超出預設之設定值會立即送出警訊，人員即刻處理，以提供全年 365 天 24 小時不間斷的穩定運轉，有效的處理空氣污染物，符合台灣「半導體製造業空氣污染物管制及排放標準」及「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。

華邦電子揮發性有機廢氣設置沸石轉輪處理系統並使用較潔淨的天然氣為燃料，降低燃燒產生的衍生污染。2019 年揮發性有機廢氣平均去除率達 99%，優於環保署的相關規定。

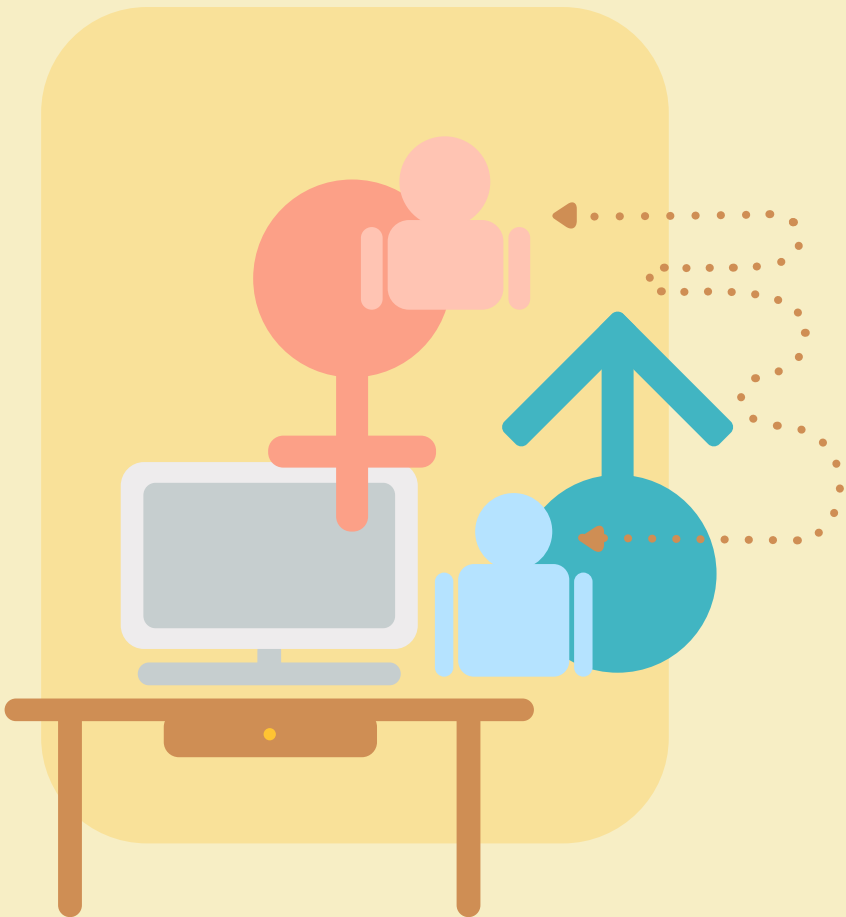
項目	2017	2018	2019
氮氧化物排放量 (公噸)	9.47	11.82	10.77
硫氧化物排放量 (公噸)	0.31	0.29	0.17
揮發性有機氣體排放量 (公噸)	2.76	3.73	3.61
揮發性有機氣體去除率 (%)	97%	97%	99%

# 五、樂活職場



## 章節摘要說明

華邦電子秉持著「以人為本」的精神，重視人才培養與發展。針對人才培育，我們與時俱進提供同仁豐富的數位與實體訓練資源，促進同仁自我學習，進而職涯成長與自我實現。同時提供具有市場競爭力的薪酬福利，與透過多元透明的溝通管道，傾聽同仁意見，給予尊重及關懷。華邦電子除打造友善職場，更持續強化核心價值觀：「誠信經營」、「當責團隊」、「熱情學習」、「積極創新」、「永續貢獻」，讓華邦電子與全體同仁共同成長。



## ● 重大主題：訓練與教育、職業健康與安全

### 政策與承諾

人才一直是華邦電子最重要的資產，華邦電子相信人才的學習成長是企業永續經營的基石，因此提供了豐富與多元的員工培訓管道與資源，並推動熱情學習文化，鼓勵同仁自新進同仁教育訓練開始，參與華邦電子完善的教育訓練體系，以利每位同仁生產力提升，充份發揮潛能，推動企業發展及自主學習之雙贏策略。

華邦電子每年度透過多重需求分析並結合組織策略、公司願景、經營理念及企業文化，制定年度訓練計畫並依計畫開辦課程。為追蹤及確保訓練的有效性，我們將依課程屬性，透過美國學者 Donald L. Kirkpatrick 提出的四階層教育訓練評估模式來檢視課程的設計、執行與成效是否符合課程目標。

### 目標

短期  
(2020 年)

- 提供多元學習資源和管道，幫助各層級員工強化工作所需知能，以利個人工作效率與組織整體生產力的提升。同時，透過建置友善與便利的學習環境，激發同仁自主學習意願。
- 持續推動企業文化，全面提升同仁對企業文化的理解與認同感。
- 重要失能傷害統計指標 FR 為 0、SR 為 0。
- 參與相關運動累計人次  $\geq 60,000$  人次 / 年。
- 無違反職業安全衛生法規。

中長期  
(2020–2025 年)

- 持續強化領導梯隊，協助高階領導梯隊之發展與新任及基層主管之 \ 能力提升，全面強化各層級主管管理能力，建立與發展內部人才庫。
- 洞察與發掘創新科技與產業趨勢，協助企業推動變革並提供相關培訓資源提前佈署公司未來所需人才之能力。
- 重要失能傷害統計指標 FR 為 0、SR 為 0。
- 參與相關運動累計人次持續維持  $\geq 60,000$  人次 / 年。
- 零違法並優於法規要求。

請見章節 1.3 利害關係人溝通與回應

### 申訴機制

### 評量機制

- 採用 Kirkpatrick 評估模型，進行訓練成效評估：
  1. Level 1 反應評估 (Reaction)：透過滿意度問卷調查，瞭解同仁對課程內容、教學手法、講授技巧等各面向滿意度。
  2. Level 2 學習評估 (Learning)：透過課後測驗、講師課堂觀察等方式，瞭解學員的學習獲得程度。
  3. Level 3~4 行為與結果評估 (Behavior & Result)：透過課前 / 後評鑑、課後作業、實作發表、訪談等方式，衡量學員課後的行為展現及是否將所學實際應用於工作，以利提升工作效率與生產力。
- 依 ISO 45001，訂有「環安衛管理系統內部稽核作業程序」，每半年針對職業安全衛生管理系統進行 PDCA 之有效性評量；每年則經外部機構驗證。



## 特定行動

- 提供新人訓練：針對新進員工提供完整的新人訓練，協助新人快速融入組織，瞭解公司制度與文化，學習工作所需之知識技巧，建立人際網絡，進而提升組織承諾及留任意願。
- 建立與推廣學習平台：依循訓練趨勢與學習習慣的轉變，2019年導入雲端訓練學習平台（SAP SuccessFactors LMS），規劃超過1,000堂以上的數位課程，並支援行動學習，同仁可隨時隨地透過不同載具（手機、平板、電腦）進行學習，也依課程屬性設立主題專區，新人專區 / 主管專區 / 文化專區 / 生產力提升專區等，有系統地歸納學習資源，提供同仁友善與便捷的學習環境，激發同仁主動學習意願，強化組織學習氛圍。部分課程的講師為內部同仁，也透過平台進行華邦電子知識分享與傳承，以利協助同仁順利承接任務。
- 持續強化領導梯隊：
  1. 安排新上任的基層主管參加新任主管培訓，結合實體與數位學習資源，幫助新任主管強化領導溝通、面談技巧、績效設定及輔導等管理必備知能。
  2. 定期舉辦內部主管經營智慧分享會，促進內部知識的傳承與交流。
  3. 定期舉辦高階主管講座，針對管理領導 / 政經趨勢 / 創新科技等面向主題，邀請實務專家或學者進行分享，培育主管創新思維與管理視野。
  4. 安排高階主管進行管理職能評鑑，協助主管透過評鑑結果瞭解自我，規劃「個人發展計劃」。
- 規劃趨勢性課程：

規劃人工智慧、資料科學、數位轉型等議題課程，協助同仁多方涉獵與吸收新知，幫助同仁建立對於AI及數位轉型的基礎概念與技術能力，有助於思考如何運用於工作中。

  1. 規劃辦理華邦電子人工智慧學院，與清華大學合作舉辦跨領域跨系所之人工智慧基礎系列課程，推廣人工智慧的認知、技術及應用，提早因應未來產業或工作型態上可能帶來的改變。
  2. 邀請台大教授講授系列機器學習講座，深化同仁對於機器學習的概念，並啟發同仁思考如何應用於工作上。
  3. 因應企業的數位轉型浪潮，與SAP合作舉辦「迎向智慧時代」系列講座，帶領同仁提早佈局數位轉型，邁向智慧企業。

## 特定行動

- 華邦電子2019年度皆無任何違反勞工法規之情事發生，亦無重大之勞雇議題。
- 為有效管理職業安全衛生議題，已導入ISO 45001國際管理系統。
- 強化廠內職安衛管理：
  1. 元件老化預防性改善。
  2. 監督與檢視作業防護及作業流程。
  3. 監控系統即早發現問題與異常改善。

華邦電子重視我們的職場多元化的文化，如人員僱用與各職務類別或職級的性別分佈、用身心障礙員工與原住民、提供多元化且完整的教育訓練制度、強調薪資與福利平等、維護員工權益與人權要求等議題，此外我們也注重職場安全與員工健康，因此華邦電子展開了相關專案提升我們的職場多元化績效，以營造最佳的幸福職場為我們的目標。

## 5.1 選才與留任

人力是公司最重要的資產，人才有傑出優秀的表現，才能讓華邦電子整體有卓越的成就。隨著新科技的演變，人才延攬與留任對於公司長久經營更為重要，因此，公司提供完善的人力資源管理制度，並引進新的人力資源整合系統，包含招募任用、薪酬福利與人才培育等，讓公司在全球變化的環境中，仍能維持長期優勢。

### 5.1.1 人力結構

#### ● 全球人才佈局

華邦電子重視研發創新及國際營運佈局，分別在全球：台灣、美國、日本、以色列、中國等地設有營運據點。截至 2019 年底，華邦電子全球員工總數共計 3,244 人，包含總部 2,987 位員工。



全球人力分佈		
	正式人員	臨時人員
台灣	2,978	9
亞洲	109	23
北美洲	72	1
中東	39	9

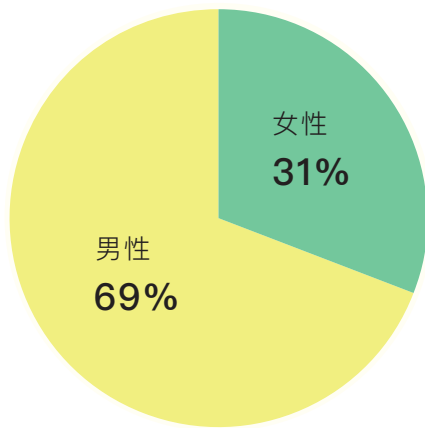
年份		2019			
項目		總部 (台灣)		全球其他各地	全球人數總計
		正式人員	臨時人員		
男性	人數	2,037	6	199	2,242
	比例	62.8%	0.2%	6.1%	69.1%
女性	人數	941	3	58	1,002
	比例	29.0%	0.1%	1.8%	30.9%
總人數	人數	2,987	9	257	3,244
	比例 %	91.8%	0.3%	7.9%	100%

## ● 員工組成

配合公司之發展目標，華邦電子優化選才流程與標準，招募優質人力，持續強化員工組成。

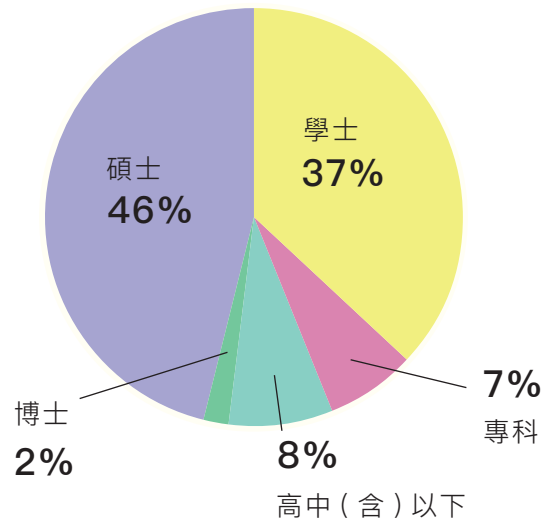
### 員工男女比

由於科技產業與就業市場等因素，男性與女性員工比例約為 2 比 1。華邦電子同時強調對於女性員工的雇用與工作保障，以均衡員工性別組成。



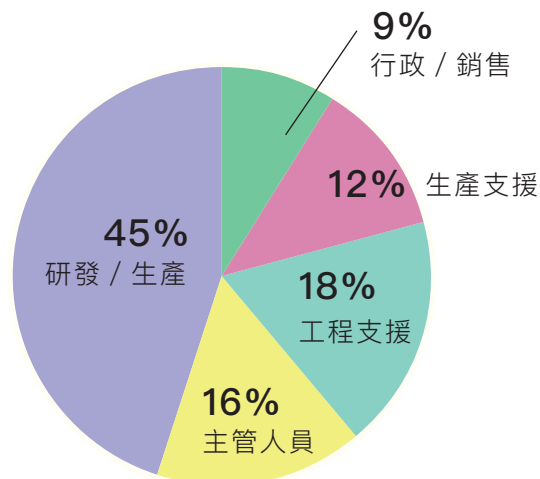
### 員工學歷分佈

半導體業屬於知識密集型產業，因此碩、博士進用比例達 48%，學士員工則占 37%。



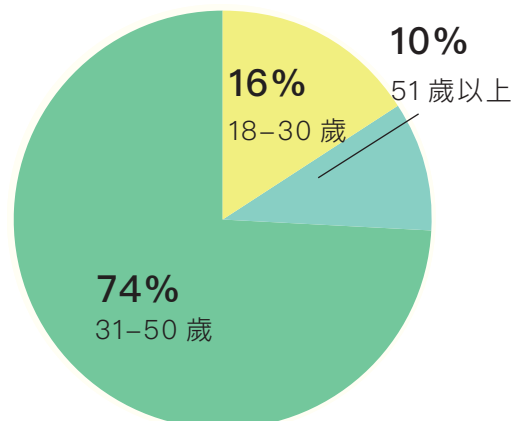
### 員工職務比例

華邦電子有 45% 的員工為研發與生產人員，以及生產支援與工程支援人員共計 30%。



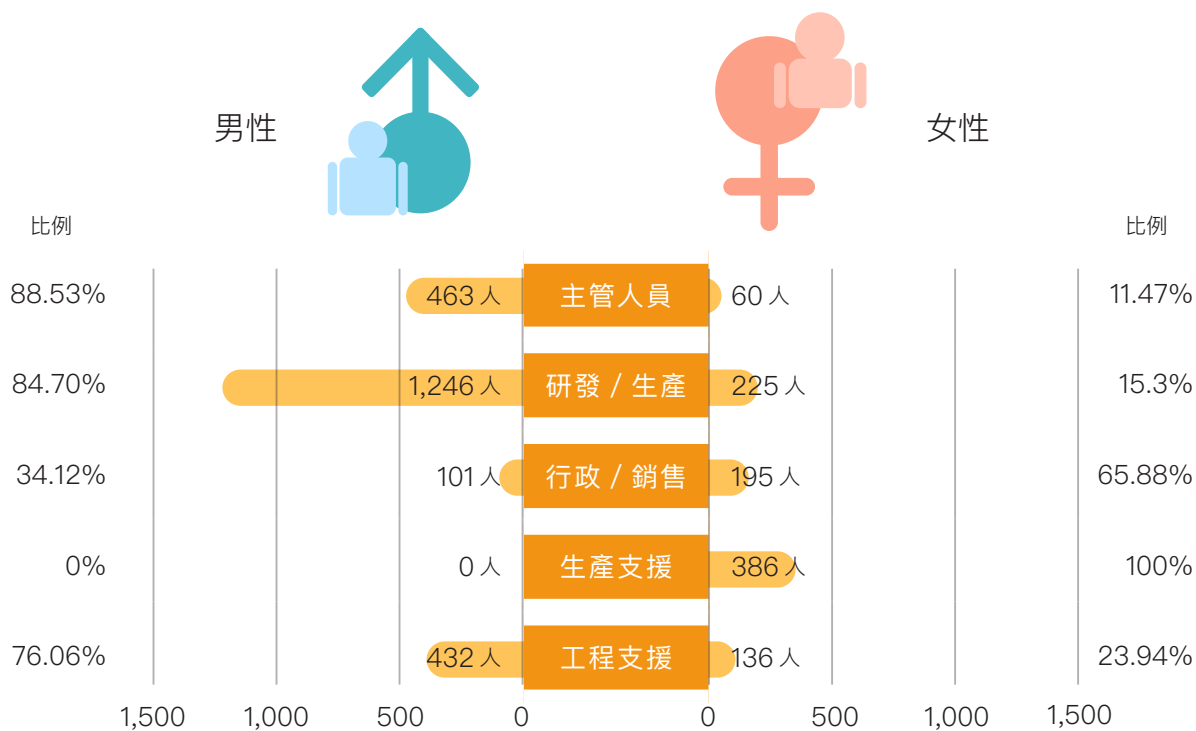
### 員工年齡結構

在年齡分布上，華邦電子秉持遵守國內外各項規範及法規要求，不僱用童工或未完成義務教育年齡，一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總 74%。



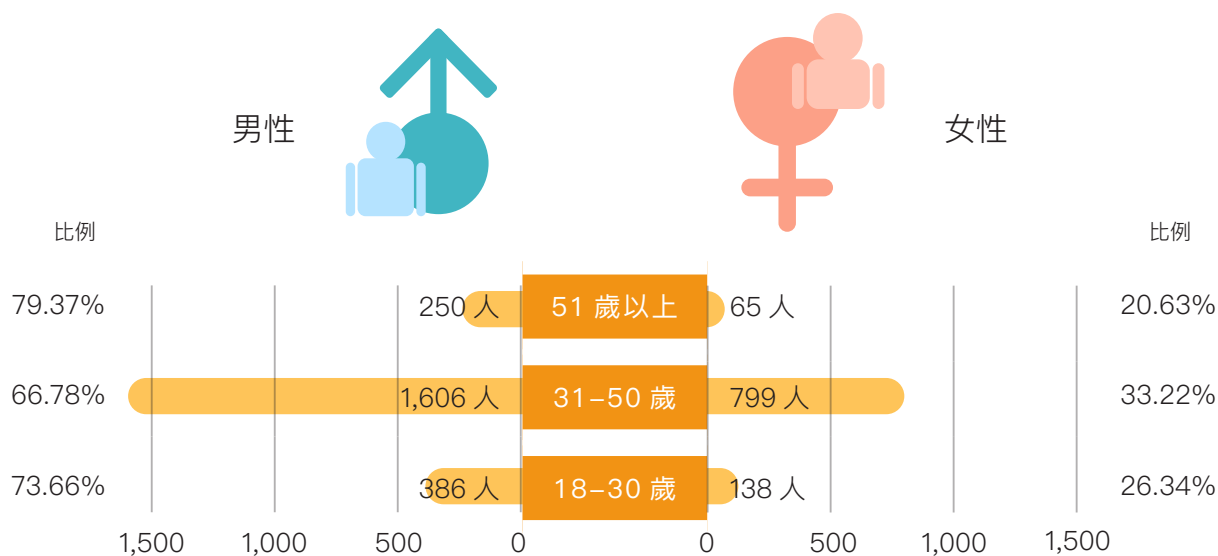
### 主管與非主管職男女分佈

基於產業特性與就業市場等因素，華邦電子員工以男性占大多數。其中，男性與女性員工總數分別為 2,242 人與 1,002 人。華邦電子平等對待員工，不因性別，而選才有所差異。



### 員工年齡結構男女分佈

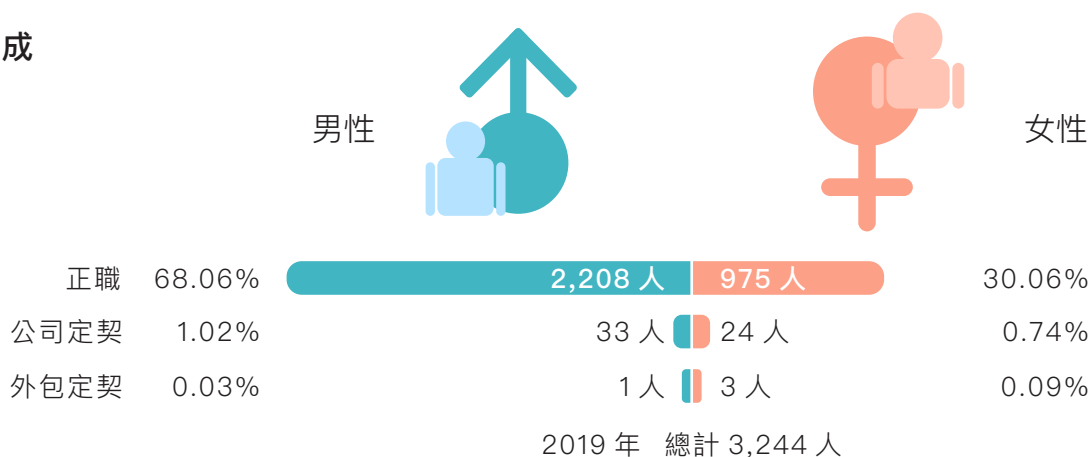
華邦年齡層結構以 31-50 為主要年齡分佈，而其中男女比約為 2 : 1



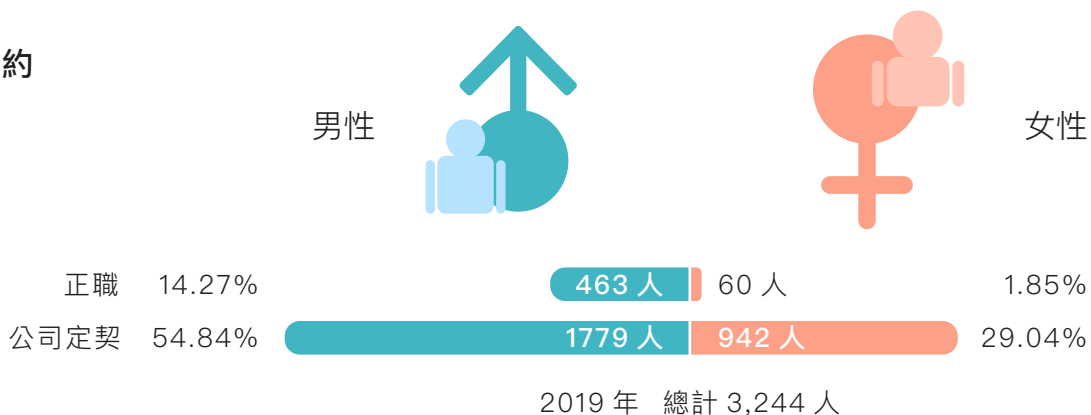
## ● 雇用類型

就員工組成來看，正職、公司定契、外包定契共 3,244 人。以雇用合約區分，主管人員共計 523 人，非主管人員共 2,721 人。

### 員工組成



### 雇用合約



## 5.1.2 招聘與留任

華邦電子提供優於法令之薪資福利制度，以吸引與留任優秀人才。除每季檢視各項勞工薪資福利相關法令外，也定期依業界市場情況調整薪資福利標準，並獎勵績效卓越人員；同時透過適度、合理的人力更替，為華邦電子帶來新的觀念和思維。此外華邦電子恪遵國內外勞動法規及責任商業聯盟（RBA）行為準則，落實禁用童工或未完成義務教育年齡（依各國法令規定）之人員，並提供員工相關保護措施。



## ● 多元的人才招募管道

華邦電子透過求職平台、校園徵才等多元的招募管道及嚴謹的選才機制，延攬剛畢業的社會新鮮人。對內也鼓勵同仁推薦人才、內部轉調，找尋優秀人才於合適的職位發揮所長。同時，因應高階技術專業人才需求，華邦電子僱有來自日本、韓國、印度、美國等多國籍人士，同仁可與國際化與跨領域人才合作交流。



校園招募

2019 年，我們共參與 6 場北中南校園博覽會，透過校園徵才現場與學生的互動、交流，學生可直接進行職務諮詢。



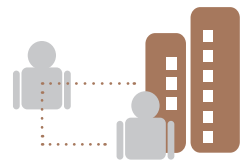
內部轉職制度

用人單位提出招募需求，人資單位將於招募系統中進行內部職缺刊登，促進人才流動及幫助同仁多元發展。



招募網站

應徵者可從常見的招募網站，或於 Facebook 網頁、LinkedIn 上瞭解華邦電子的職務與工作內容



同仁推薦管道

華邦電子開放同仁推薦管道，進行人才招募。

## ● 2019 年新進與離職人數與比例

2019 年，華邦電子招募了 378 位新進同仁，年度新進率為 12%。其中 45% 為 30 歲以下的年輕族群，透過年輕人力為產品多元化及創新挹注能量。另外，30-50 歲則占 52%，藉由工作專業經驗豐富之人才加入，促進及活絡組織效能。

2019 整體離職率為 6%，針對離職人員，華邦電子除積極瞭解離職原因作為改善依據，更透過大型溝通會議與多元溝通管道讓同仁們瞭解公司未來發展方向，並傾聽同仁意見，適時提供相關必要的幫助，以奠定良好的工作環境。

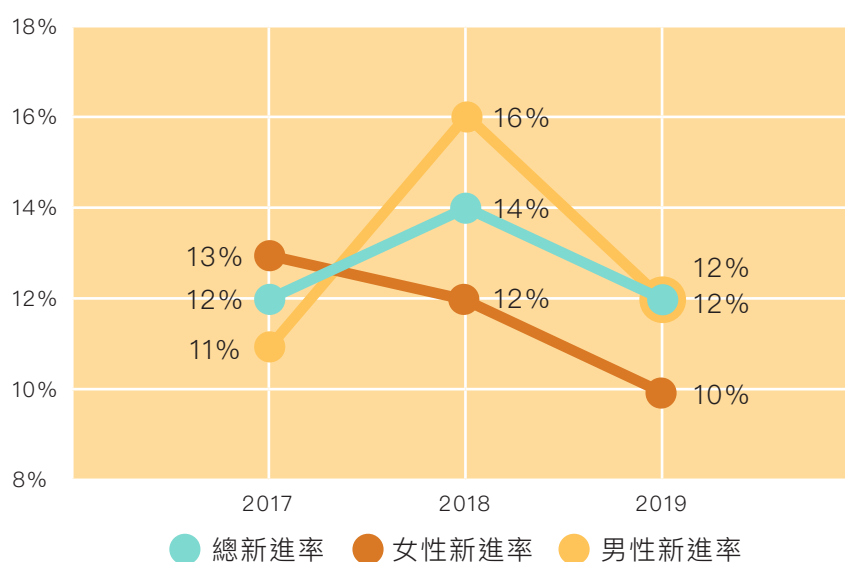
組別	2019 年新進人員		2019 年離職人員	
	人數	占該類別 員工比例	人數	占該類別 員工比例
女性	102	27%	65	33%
男性	276	73%	135	68%
50 歲以上	11	3%	12	6%
31-50 歲	197	52%	120	60%
30 歲以下	170	45%	68	34%
亞洲 (不含台灣)	11	58%	22	82%
北美洲	2	10%	3	11%
中東	6	32%	2	7%

### ● 近三年來新進人員統計

年度	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2017	182	11%	117	13%	299	12%
2018	297	16%	107	12%	404	14%
2019	276	12%	102	10%	378	12%

註：新進率 = 該性別當年度新進人數除以當年度 12 月 31 日該性別人員總數

近三年來新進人員統計

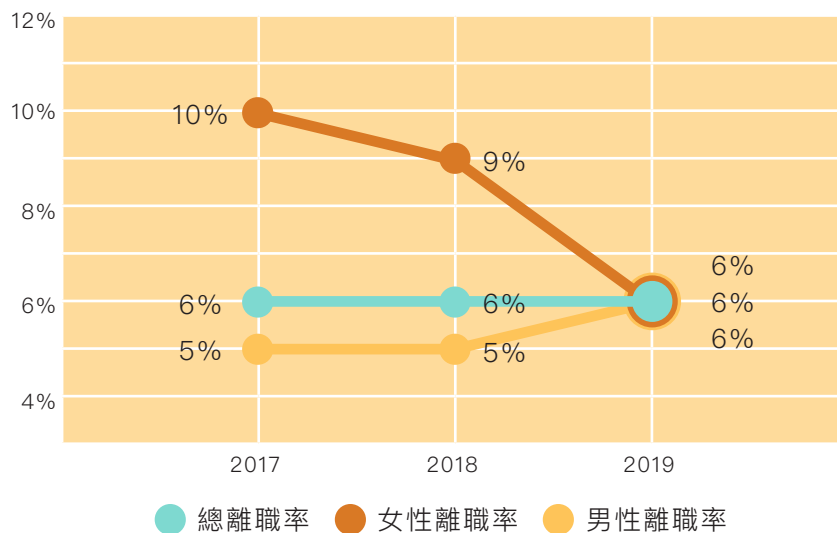


## ● 近三年來離職人員統計

年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	離職比例
2017	80	5%	85	10%	165	6%
2018	95	5%	77	9%	172	6%
2019	135	6%	65	6%	200	6%

註：離職率 = 該性別當年度離職人數（含退休人員）除以當年度 12 月 31 日該性別人員總數

近三年來離職人員統計



除了新進、離職指標之外，華邦電子亦關心同仁們的留任情形，作為我們檢視我們人力政策的指標之一。

## ● 近兩三年來留任率

項目	人數
2017 年新進人數 (A)	299
2018 年新進人數 (B)	404
2019 年新進人數 (C)	378
合計	1,081
2017 年新進人數於 2017/1/1~2017/12/31 總離職人數 (D)	33
2018 年新進人數於 2018/1/1~2018/12/31 總離職人數 (E)	24
2019 年新進人數於 2019/1/1~2019/12/31 總離職人數 (F)	46
合計	103

註：計算公司如下，

兩年內的新進人員留任率 % =  $(B+C)-(E+F)/(B+C)$

三年內的新進人員留任率 % =  $(A+B+C)-(D+E+F)/(A+B+C)$

華邦電子(台灣營運據點)

近兩年的新進人員留任率

91%

華邦電子(台灣營運據點)

近三年的新進人員留任率

91%

## ● 進用身心障礙員工

華邦電子積極聘僱身心障礙員工，透過與政府就業輔導機構及持續關注身心障礙者履歷，提高進用比率，於 2019 年底在職的身心障礙員工為 19 位，依身心障礙程度加權後之人數為 21 位，雇用比率未符合法令規定主要原因是履歷條件不符合職缺需求。華邦電子已依法繳納差額補助費，並持續提供身心障礙者職缺。

所有身心障礙員工皆為實際參與公司工作業務之員工，報到前華邦電子針對個人身心障礙狀況，協助同仁瞭解上下班動線、工作流程等實際情形，並在其報到後提供適當的人員、設備及工作環境協助，讓其能安心工作發揮所長。

	男		女		總人數
	人數	比率	人數	比率	
進用人數	13	68%	6	32%	19
依身心障礙程度加權	14	67%	7	33%	21

## 5.2 多元發展

華邦電子結合公司願景、經營理念以及文化價值，輔以訓練需求調查，規劃出專屬個人的學習發展課程，包含：自我發展、核心共識、專業技術及管理職能等四大類課程，並藉由開設多元課程，讓同仁可強化自身競爭力、實現自我、激發個人能力，並展現創新力。

## ● 完善的人才培育課程

華邦電子每年依據多重需求分析（公司策略需求、主管領導管理、員工通識技能需求），進行年度計畫的編排及資源搜尋，於適當時機安排訓練課程，並利用多層次檢驗方式，例如滿意度調查、課程測驗、工作執行心得等，追蹤及確保訓練成效。2019年，符合全公司訓練發展需求之課程的實際開課率為 86%。除全公司性質的訓練課程外，我們也在雲端學習平台提供多元化的線上課程，同仁可依需求進行自主學習。



各式訓練及發展活動，如工作文化、工作專業、共通技能、乃至主管管理領導，皆會結合公司發展及員工職涯進行設計。各式課程除講授之外，依不同課程特性，進行活動、研討、遊戲、小組競賽等，讓學習更加生活化並具實用性。

## ● 2019 年華邦員工學習發展時數

華邦電子相信持續不斷的課程學習，是打造創新力的基石，故提供員工各式訓練資源與活動，以提升其專業能力。就直接員工而言，訓練著重於工作中學習 (On-Job-Training)、機台操作訓練與公司文化或策略宣導活動，使其持續精進；就間接員工而言，我們依職能規劃及提供專業訓練予各職級員工。惟因女性多任職於行政支援單位，其所需的專業知能主要係透過工作中學習 (On-Job-Training) 習得，因此男性員工的人均訓練時數稍高於女性員工。



訓練類型	總班次	受訓員工 類別	總人次			總時數
			男	女	總計	
新進人員訓練	31 (實體)	直接員工	0	32	473	10,593
		間接員工	370	71		
管理職能訓練	20 (實體)	初階主管	739	74	1,301	6,965
		中階主管	300	23		
		高階主管	162	3		
專業技術訓練	361 (實體)	直接員工	0	392	9,655	27,676
		間接員工	7,350	1,913		
核心共識訓練	45 (實體)	直接員工	0	569	1,443	5,831
		間接員工	651	223		
自我發展	43 (實體)	直接員工	0	0	221	752
		間接員工	106	115		
其他 (數位學習)	-	直接員工	0	1,625	48,620	35,804
		間接員工	39,044	7,951		
其他(外訓)	-	-	273	53	326	5,265
總計	500		48,995	13,044	62,039	92,886

2019年台灣總部的教育訓練平均時數為：31.19小時/人，共花費新台幣：1,096萬元。

## ● 四大核心專業課程培訓

### 管理職能

- 高階經營講座
- 中階管理培訓
- 新任主管訓

### 專業技術

- 專業課程訓練
- 工作崗位訓練
- 全面品質管理
- 輪調海外受訓

### 核心共識

- 新人訓練
- 團隊共識
- 工作技巧

### 自我發展

- 語文培訓
- 在職進修
- 海外研習
- 知識平台
- 線上學習

## ● 管理職能

主管人員	專業性課程
初階主管	領導溝通、面談技巧執行力與教練輔導相關管理課程
中階主管	主管管理職能進階訓練
高階主管	經營管理的理念和方法

2019 年，華邦電子針對初次擔任主管者，共安排 2 梯次新任主管培訓，課程包含領導溝通、面談技巧、績效設定及輔導，並透過課後作業及行動應用方案，實踐學習內容。針對中高階主管則透過每季安排內部分享會，進行經營智慧的交流與傳承。另外，同時透過每季趨勢講座，培育未來經理人的管理與創新視野，並於會後將演講影片製作為數位教材，供全公司同仁自主學習，最大化訓練資源的運用。



### ● 專業技術

華邦電子各單位依據實際業務需求與內部人員專業年資，計畫專業訓練藍圖，藉由內部講師的專業技術傳承及分享與外部講師的趨勢授課，提升員工專業技術能力，以達成工作目標。

近年來創新力為公司追求卓越不可或缺的動能，2019 年我們持續推動「Triz 創新工具課程」。課程參訓共計 106 人次，總時數 848 小時。另外，為提升同仁追求卓越品質的意識，每年亦我們也針對主管人員與基層員工開設「品質管理課程」，2019 年課程平均滿意度達 4.2 分（滿分為 5 分）。



### ● 核心共識

依據公司文化及策略發展，我們提供員工多元化的重要訓練，培養其創新能力、解決問題能力、以及提升公司文化認同感。藉由訓練活動，加強每位同仁的工作技能，強化公司向心力及凝聚力。

為協助新人快速融入組織，學習工作所需之知識技巧，華邦電子自 2016 年下半年起啟動每梯次為期 2 週「新人戰鬥營」培訓計畫，主要對象為專業年資 3 年以下的新人。課程中並植入文化 DNA，培養新人成為文化種子，有效提昇組織承諾及留任意願。2019 年參加新人訓的新人留任率為 88.7%。



### ● 自我發展

除了培養員工工作專業技能及主管管理職能，我們並提供多種學習管道，員工可依自我需求進行發展申請。例如彈性化的英語線上學習課程、在職進修的申請、海外研討會的參與等，員工皆可藉多重管道進行自我專業提升。



### ● 企業社會責任課程

華邦電子致力推行企業社會責任宣導與責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，除了對內宣達華邦電子遵循 RBA 的決心，也協助同仁對企業社會責任 (CSR) 規範有更深入的了解，讓同仁能更瞭解國際趨勢產業標準與客戶要求的內容。

2019 年底，台灣總部的 2,978 位員工，皆已完成「企業社會責任課程」（包含勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範），完成率為 100%。



### ● 一般新進人員訓練

2019 年華邦透過新進人員線上講習課程提供新人生活引導、文化宣傳與公司各項政策介紹，以讓新進同仁快速融入企業文化。其中，新進人員講習總開設課程頻均滿意度分數達 4.24，完成率為 100%。

## 5.3 員工權益與薪酬

華邦電子為爭取最佳人才，提供最具競爭力的薪資制度，包含本薪、津貼、員工獎金、酬勞等，並且即時的發放各項獎金與同仁分享營運上的成果。獎金與員工酬勞亦綜合員工的績效表現、專業知識技能進行評鑑。

### ● 具競爭力的整體薪酬

2019 年華邦電子無經驗人員基本月薪資優於法定最低基本工資且持續提升，為法令最低薪資之 1.4 至 1.7 倍，並績效調薪以獎勵及留任人才。薪資、福利、考核、升遷，不會因同仁的性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、身心障礙、血型、星座或為勞方代表身為由，而有差別待遇。華邦電子台灣區最高薪者的年薪除以員工之中位數年薪的比例大約 27.6 倍，2019 年相較 2018 年之最高薪者的加薪比例約為中位數員工的 1.3 倍。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比

	2018 年	2019 年
直接人員	1.4 倍 <sup>註1</sup>	1.4 倍 <sup>註1</sup>
間接人員	1.8 倍 <sup>註2</sup>	1.7 倍 <sup>註2</sup>

註 1：以無經驗者基本月薪計算

註 2：以大學無經驗者基本月薪計算

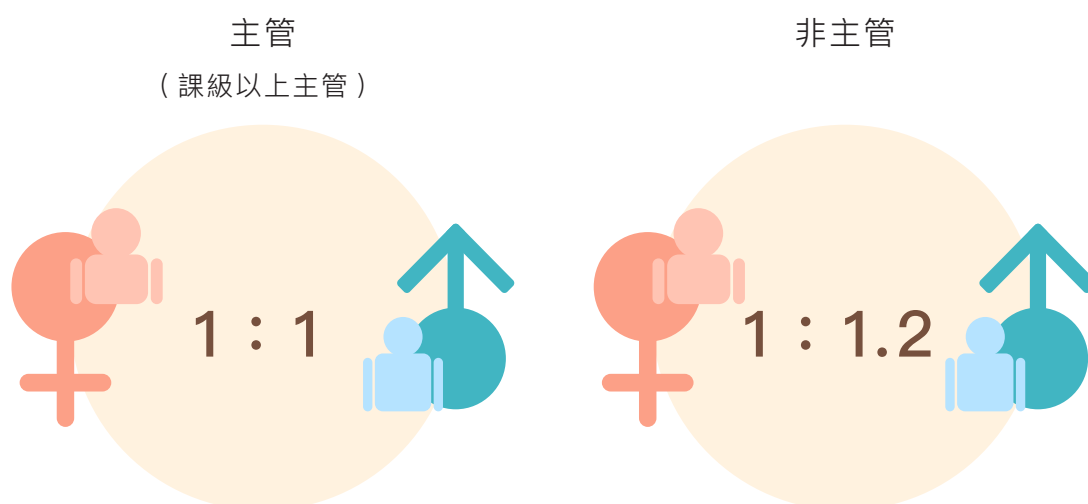
註 3：標準薪資不因性別而有差異

項目	2018 年	2019 年	年度薪資 差異說明
非主管之全時員工人數	2,631 人	2,808 人	6.7%
非主管之全時員工薪資總額	4,614,619 (仟) 元	3,794,367 (仟) 元	-17.8%
非主管之全時員工「薪資平均數」	1,754 (仟) 元	1,351 (仟) 元	-23.0%
非主管之全時員工「薪資中位數」	1,354 (仟) 元	1,193 (仟) 元	-11.9%

備註：華邦電子員工薪資發放依據公司年度營運績效、工作職責與個人績效核給，因而致 2019 年與 2018 年度有所差異。

## ● 男性及女性平均薪酬比

華邦電子最基層男性及女性的基本薪酬無差別。依照同仁所擔任之職位，依學歷及經歷等因素提供不同之薪酬。



## ● 績效管理制度

華邦電子績效管理制度主要的目的是確保主管與同仁之績效目標一致，瞭解同仁之工作表現，協助同仁發展其個人能力，進而提升公司競爭力及組織整體績效。

華邦電子於新進人員試用期間建立新進人員評核機制，透過新進同仁個人回饋及主管評核結果，及早確認新人適任與否。在績效管理上，年初與同仁設定績效目標，每半年透過績效評語系統落實管理，而每年期中與期末進行績效考核評比作業檢視員工工作表現，評比結果將為獎酬、晉升、績效輔導等作業之參考依據。2019 年間，直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業。

## ● 多元的激勵獎金制度

華邦電子透過多元的激勵獎金制度，鼓勵同仁們積極創新、熱情學習，於 2019 年，共計發放 603,326 仟元新台幣。

項目	
華邦之星獎金	每季表揚具體展現華邦電子工作文化（誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻），且對公司有重大貢獻的個人與團隊。
特別獎金	即時獎勵績效表現優異或特殊專案表現優異的同仁。
營運績效獎金	每季依公司營運狀況與同仁分享營運上的成果。
員工酬勞	每年公司的獲利與同仁共享，依公司章程規定決定總額，並依同仁對公司的貢獻度及個人績效予以獎勵。
激勵獎金	提供平時同仁舉辦活動及聚餐之基金，連絡同仁感情，以提升工作士氣及維持良好工作氣氛。
專利獎金	鼓勵同仁有關產品之設計、製造、測試、應用、行銷等之創作發明，促進專利產出。

## ● 福利制度

華邦電子員工福利費用包括本薪、三節獎金、特別獎金、績效獎金、退休金及其他福利等，2019 年員工福利費用合計為 8,573,370 仟元（含合併子公司），包含短期員工<sup>[註]</sup>福利 8,114,938 仟元、退職後福利 458,432 仟元。

註：短期員工福利係指於員工提供相關服務當期期末十二個月內應清償之員工福利（離職福利除外）。

## ● 團體保險

華邦電子除了依據法令應給予每位同仁勞工保險和全民健康保險外，更提供完善之團體醫療保險制度，包含定期壽險、意外保險、住院醫療險及癌症險，保障對象不僅包含同仁本人，同時也擴及同仁的配偶及子女，另外也有提供自費的團體保險方案，保障對象包含同仁本人、配偶、子女及父母，讓同仁依自己的需求選擇不同的加保方案，如此的全家團體保險方案可彌補勞工保險、全民健康保險之不足，讓同仁更安心工作。

## ● 營運變更最短預告期

若有重大營運變化，華邦電子將依各營運據點所在地的法規要求提前預告員工。

## ● 退休計畫

華邦電子依法規定，為每位正職同仁提撥（舊制）或提繳（新制）退休準備金，在屬於舊制退休金（勞動基準法）的部分，除按每月薪資總額之 2% 提撥退休準備金外，並定期每年檢視提撥率，若餘額不足給付次一年度符合法定退休條件勞工的退休金數額，會於次年度 3 月底前，將其差額提撥至設於臺灣銀行之事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶。

在屬於新制退休金（勞工退休金條例）的部分，華邦電子每月依提繳工資分級表，提繳 6% 至同仁個人退休金專戶，同仁亦可依個人意願，每月依提繳工資分級表在 6% 範圍內提繳退休金至個人退休金專戶。2019 年確定提撥（舊制）及提繳（新制）之退休金費用總額為新台幣 205,956 仟元。

## ● 樂活假

華邦電子為促進同仁工作與生活的平衡，提供優於勞基法的樂活假制度，同仁到職的第一年期間即享有一年七天的樂活假（依當年度在職比例給假）；也提供彈性的請假制度，可以依小時計算請假，彈性地為同仁設想需要。公司更鼓勵同仁每年安排一段較長時間的休假，讓同仁多與家人及朋友分享休閒時光，達到工作與生活的平衡，讓生活增添繽紛的色彩。

年度	在職人數		申請樂活假狀況	
	女性	男性	人數	比例
2019	941	2,037	2,161	73%

註：以 2019 年 12 月 31 日在職之職員、工程助理為依據



## ● 育嬰留停

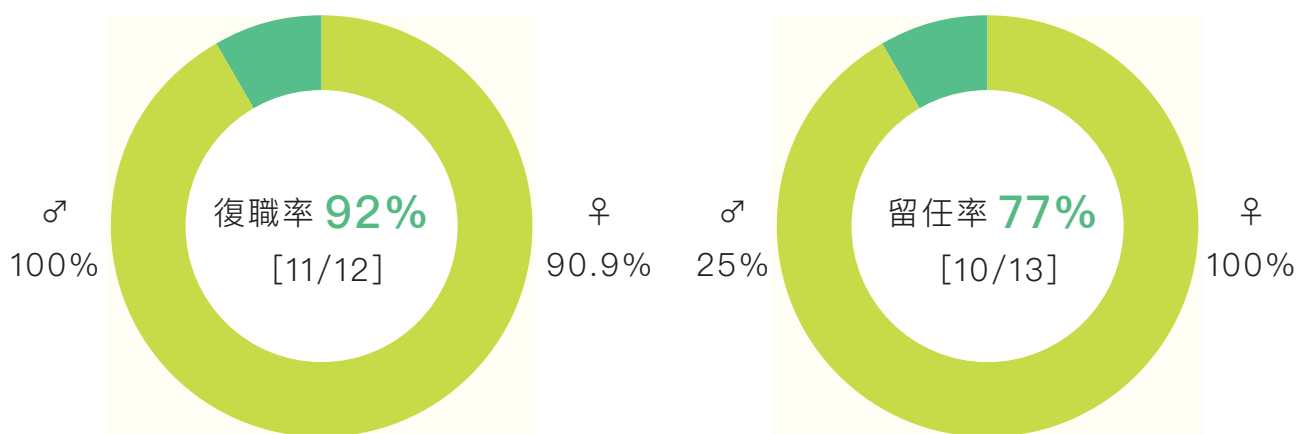
為使員工能夠兼顧家庭並安心投入事業，華邦電子提供員工育嬰留職停薪的權利，透過完善的假勤管理制度，員工更能彈性運用假勤照顧子女並放心育嬰。2019年，華邦共有 17 人申請留職停薪，2019 年育嬰留停之復職率為 92%。

	男	女	總計
享有申請育嬰留停資格人數 <sup>註1</sup>	330	140	470
申請育嬰留停人數	1	16	17
2019 年應該復職人數 (A)	1	11	12
2019 年實際復職人數 (B)	1	10	11
復職率 (B/A)	100%	91%	92%
2018 年度實際復職人數 (C)	4	9	13
復職後持續工作一年人數 (D) <sup>註2</sup>	1	9	10
留任率 (D/C)	25%	100%	77%

註 1：享有申請育嬰留停資格人數為 2015 年 1 月 2 日 – 2018 年 12 月 31 日申請產假及陪產假且 2019 年 12 月 31 日仍在職職員（含留停）。

註 2：從員工復職生效日起算，持續工作一年未離職，計算期間至 2019 年 12 月 31 日。

## ● 2019 育嬰留職停薪申請人數、回任及留任狀況：



2019 年預計復職人數：♂ 1 人 ♀ 11 人  
2019 年預計復職人數  
且當年復職：♂ 1 人 ♀ 10 人

2018 年確實復職人數：♂ 4 人 ♀ 9 人  
2019 年留職停薪確實復職，  
且於 2019 年仍在職：♂ 1 人 ♀ 9 人

## ● 育兒補助

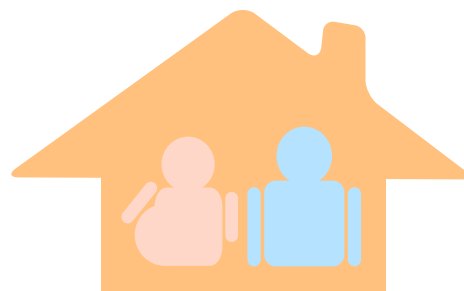
華邦電子為響應政府鼓勵國人生育，提供同仁親生幼兒較佳之扶養，自 2011 年 4 月起實施「育兒補助」政策，新生子女每月補助 5,000 元，補助至子女滿 4 歲止，至今已有效提升同仁生育率。自 2011 年實施起至 2019 年止已有申請 1,309 位子女補助，不僅是幫助新手父母減輕養育的財務重擔，提升了同仁育嬰留職的回任率，更提昇華邦員工的幸福感。

項目	說明
補助內容	補助金額：新生子女每月補助 5,000 元 補助期間：補助至子女滿 4 歲止
實行效益	申請子女人數：自 2011 年實施起至 2019 年止，共計有 1,309 位子女受惠。

本補助措施原定於 2016 年 3 月終止，唯因鼓勵生育成效卓越，故將延長開辦至 2020 年，2019 年度，新增 85 位男性員工，48 位女性員工獲補助，計補助金額為 3,081 萬元。而經查，領有育兒補助人員之離職率低於全公司平均離職率，反映該政策不僅具備良好留才效果，更使公司成為幸福企業之一。

## ● 生育結婚津貼

華邦電子除了育兒補助，同仁在結婚或生育時，也會給予補助。2019 年，總共有 35 位男性、15 位女性同仁獲得結婚補助；75 位男性同仁、33 位女性同仁獲得生育補助，補助總金額為 15.8 萬元。



## ● 社團多元發展

華邦電子鼓勵員工從事促進健康的社團及公益活動，訂有「職工福利委員會社團補助管理辦法」，鼓勵員工經營社團增進情感交流，提升身心健康與工作效率。目前登記社團計 47 個，較去年新增 1 個社團，社團按活動性質分類計有運動、樂活、藝文、公益四類，估算參與社團活動人數達 53,652 人次 / 年：



### 運動類社團

計 26 個，包含各式球類、單車、路跑等等相關社團，佔總社團比例 55%，其中不乏公司高階主管，積極參與社團活動，藉此帶動部門同仁參與之風氣；中科羽毛球社、壘球社更在「中科盃年度球類競賽活動」常年屢獲佳績。



### 藝文類社團

計 5 個有生物多樣性社、動漫社，攝影社等等，佔總體社團 11%，藝文社團有效利用公司現有資源，舉辦教學講座、年度攝影展、電影欣賞活動等，此類型活動參與同仁攜眷比例最高。



### 樂活類社團

計 15 個，最具多元化，有康輔社、露營社、桌遊社等，多元豐富的社團活動，佔總體社團 32%，讓員工可以透過社團擴展視野並且培養興趣。



### 公益類社團

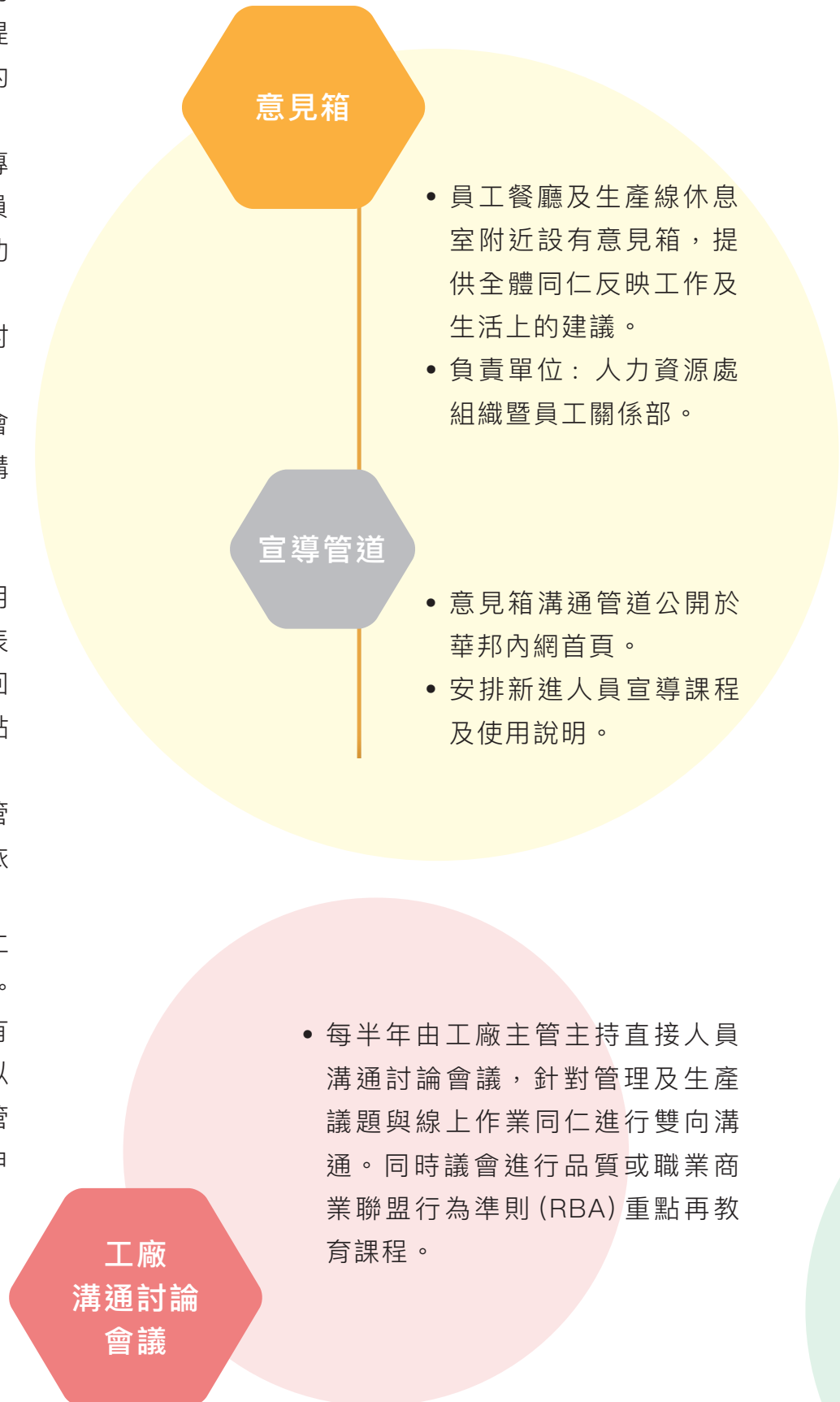
共計 1 個，占總體社團 2%。默默社宗旨為默默從事公益行為，主要活動內容為弱勢關懷、社會服務、環境永續等等，期善盡企業公民責任；2010 年成立迄今，業舉辦鄉里環境打掃、圓夢活動、育幼院環境打掃、快樂兒童早餐計畫等系列活動。

## ● 順暢的勞資溝通

為建立溝通暢通的安心職場，華邦電子提供多元、開放且透明的溝通管道，如：意見箱、75234（我要申訴）專線、申訴信箱、性騷擾員工申訴委員會，等各式功能性定期溝通會議，如：勞資會議、主管管理討論會、職工福利委員會、環安委員會、生產管理會議、品質再教育會議等溝通會議；

此外，同仁可利用各種管道具名或匿名表達意見或建議並獲得回應。華邦電子也透過焦點團體、個別訪談的方式，收集員工意見，以作為管理政策、服務品質改善依據。意見箱、勞資會議、主管管理討論會議，同仁皆公開於公司內網首頁。另外，我們也針對所有新進人員安排課程，以確保同仁們詳知相關管道。2019 年僅有一件申訴案，並已結案。

## ● 員工意見多元反應管道





### 申訴專線

- 華邦電子設有 75234( 我要申訴 ) 員工反映專線，並應填具「公司內部申訴單」，以書面或電子郵件方式傳遞至人力資源單位或承辦單位所設置之「員工意見反應箱」，由專人統一受理。另為維護同仁及求職者權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別工作平等法，訂定「工作場所性騷擾防治辦法」，建立「性騷擾防治宣導網站」並設立「性騷擾申訴評議委員會」，以處理性騷擾案件。
- 負責單位：人力資源處組織暨員工關係部
- 電話：+886-4-25218168 轉 75234
- E-Mail：Care@winbond.com
- 傳真：+886-4-25213513

### 宣導管道

- 安排新進人員宣導課程及使用說明。
- 同仁可透過以下申訴管道提出申訴。

### 主管管理討論會議

- 主管管理討論會議目的是讓所有主管直接與董事長及總經理進行雙向互動，共同針對公司營運及管理制度的面向進行溝通。
- 2019 年共舉辦 4 場主管管理討論會議，共計 1,307 人參與，出席率為 70%。

### 宣導管道

- 意見箱溝通管道公開於華邦內網首頁。
- 安排新進人員宣導課程及使用說明。

### 宣導管道

- 意見箱溝通管道公開於華邦內網首頁。
- 安排新進人員宣導課程及使用說明。

### 勞資會議

- 定期舉辦勞資會議，透過全體同仁改選勞方代表，每季蒐集同仁建議，召開會議協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件與福利、提高工作效率等議題，進行充分溝通並解決問題。
- 2019 年共計召開 8 次勞資會議，且無重大決議事項或相關表決案件。

## ● 2019 年申訴管道運用狀況

溝通管道	意見件數	結案數	未處理數
實體與電子意見箱	11	11	0
申訴專線	1	1	0

## ● 人權政策與作為

華邦電子依循國際人權公約，維護員工結社自由的權益，不因員工之種族、年齡、性別、性傾向、殘疾、懷孕、政治、宗教而有所歧視。華邦電子亦於每年定期進行相關訓練訓練，以杜絕不法歧視。為了確保人人工作機會相等，並禁止所有任何可能的人權風險，華邦電子自招募流程開始，便制定嚴謹的人才招募程序，嚴格禁止任何對應徵者的不法歧視。用人主管的選才訓練課程中，也包含對於應徵者不歧視之相關內容。

另外，華邦電子遵守「性別平等法」，提供各項假別時，所有同仁一律平等。同仁可依需求申請生理假、安胎休養、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假。

## ● 2019 年申請原住民族歲時祭儀情形

年度	原住民在職人數	申請原住民族歲時祭儀假情形	
		人數	百分比
2017	6	3	50%
2018	5	1	20%
2019	8	2	25%

## 5.4 職業安全健康與衛生

### 5.4.1 安全衛生管理實務

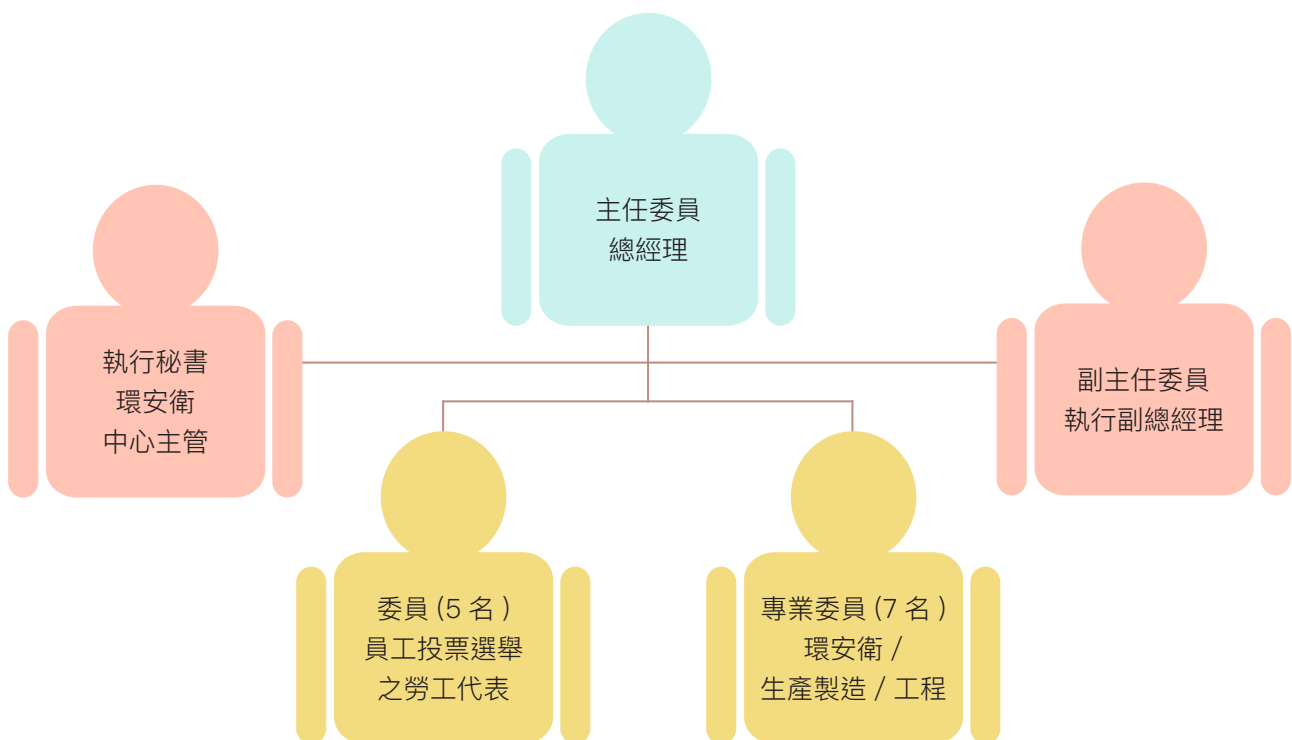
華邦電子致力於符合國際先進安全衛生環保標準，承諾透過尊重、關懷及工作者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境。經由持續改善，促進人員安全、消除危害、降低環境、安全、衛生與資產風險。並推行健康促進活動，增進向心力，營造樂活的企業文化。災害與損失可經由完善的管理與全體同仁的積極參與，而達到事先預防的效果。零災害、降低環境負荷乃世界級公司應有之社會責任。透過最佳化預防及改善措施，逐步降低人員傷害率，落實安全衛生理念，成為永續發展之綠色企業。



## ● 環安衛管理架構與系統

### 公司環安衛暨風險管理委員會

華邦電子設有工安環保暨風險管理委員會，定期召開會議討論安全衛生環保事項；其與會人員係由管理階層代表、各單位員工推舉之代表、員工投票選舉之勞工代表以及安全衛生環保及健康管理人員組成計 15 名，其中員工投票選舉之勞工代表達三分之一計 5 名，充份提供員工與管理者面對面溝通安全衛生環保議題的管道；各部門設有安全衛生環保幹事主要協助及諮詢並推動相關安全衛生環保業務，以達全員知悉。



## ● 職業安全衛生管理系統

華邦電子已取得「職業衛生安全管理系統」(OHSAS 18001) 及「臺灣職業安全衛生管理系統」(TOSHMS) 驗證，並落實每半年內部稽核及每年由國際驗證公司執行之外部稽核以確保系統運作正常。且職業衛生安全管理系統已於 2019 年完成 ISO 45001 及 TOSHMS 轉換驗證。華邦電子嚴格遵守政府安全衛生法令，並落實安全衛生管理工作，包括進行安全及健康風險評估、制訂及執行各項安全衛生工作規定、舉辦安全衛生教育訓練及演練等。

華邦電子歷年曾榮獲多項政府安全衛生獎項，包括勞動部頒發「友善職場認證」、衛生署頒發「健康促進標章」及中科管理局頒發之「作業環境有害物暴露控制優良單位」、「危害物使用安全 / 採購管理及高風險作業管理優良單位」等榮譽。

硬體安全管制方面，華邦電子於採購機台設備前，即要求廠商提供第三者驗證之高科技設備安全基準 Semiconductor Equipment and Material International (SEMI S2) 評估報告，以符合機台本質安全要求。並進行機台入廠至擺放定位之各項安全管制。此外，為確保機台安裝設立時的安全，實施 Equipment Sign-Off program 查核，測試其安全設施功能是否正常，查核機台內部之消防設施、各項安全環保設施及標示是否已完成，完成後方可進行正常生產及運轉。

## ● 事故調查與傷害預防

為降低事故發生之傷害及風險，華邦電子建置一套完整的事故調查標準流程，一旦有事故發生時，針對事故的嚴重程度、類別展開不同的調查層級，再依調查層級組成相對應的調查小組。

根據環安衛管理系統內部作業程序，針對內部稽核頻率一年至少一次的項目，我們要求於每年上半年內部稽核前應該完成；對三年一次的內部稽核項目，要求須於重新換證之該年上半年內部稽核前完成定期評估。透過例行性的稽核、檢討與更新，華邦得以持續為同仁把關職場安全環境，降低潛在風險因素，並持續精進。

## ● 2019 年失能傷害統計分析

2019 年華邦電子職災統計分析資料，為依據勞動部所公佈之重要失能傷害統計指標，選擇失能傷害嚴重率（每百萬工時失能傷害日數 SR）、失能傷害頻率（每百萬工時失能傷害次數 FR）分析之，統計數字不含廠外交通意外事故。

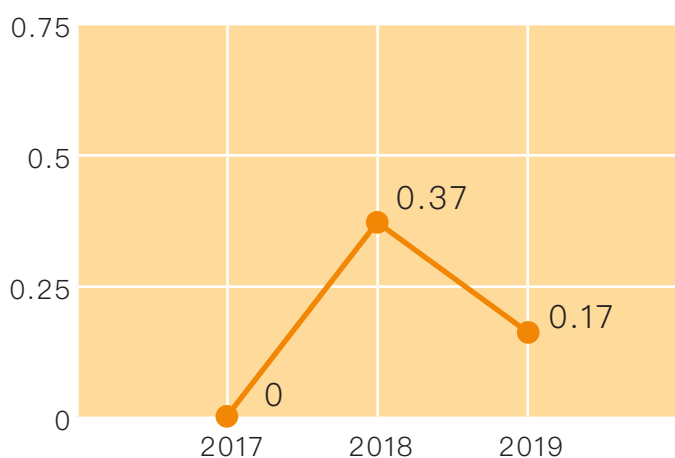
2019 年員工失能傷害件數 1 件，失能傷害嚴重率為 0，失能傷害頻率為 0.17。針對人員傷害事故，已提出改善措施。因公死亡事故數為 0，職業病發生率為 0。全公司因病（含公傷、病假、生理假）缺勤率為 0.54%，男 / 女性缺勤率分別為 0.37% / 0.87%。2019 年承攬商失能傷害件數 0 件，失能傷害嚴重率為 0，失能傷害頻率為 0。

2019 年，計有 1 件男性員工廠內交通事故的失能傷害事件，未達成失能傷害頻率及失能傷害嚴重率均為 0 之年度目標。事故原因為停車動線改變，動線更改初期同仁騎車上班途中，未注意到前方地面橫桿，而不慎撞上，導致臉部及手擦傷。我們已針對事故進行改善，包含於出入口新增雙面標示，並修改為雙面，讓同仁可明確辨別；增設警示鏈條，區隔車道及車位，避免人員不慎誤闖；且停車塔一樓照明也調整為全亮狀態，防止夜晚同仁騎車視線不佳之問題。

## ● 職業安全衛生教育訓練與傷害預防

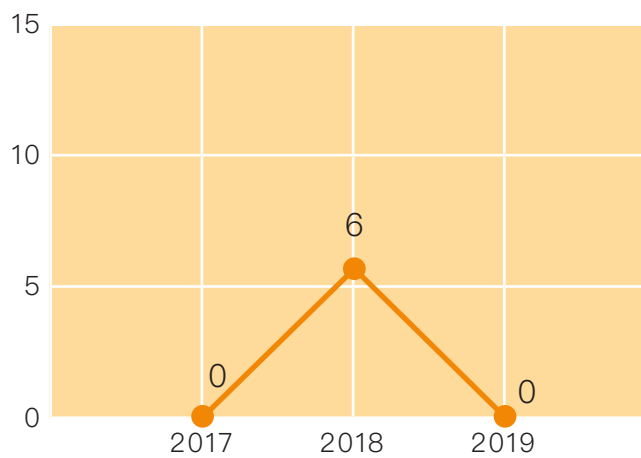
為減少職業災害的發生以及強化員工對於安全衛生相關規定的瞭解，華邦每年皆會進行職業安全衛生教育訓練。2019年華邦電子針對非主管訓練人次共達8,996次，總訓練人時數達11,535小時；針對主管訓練人次達1,980次，訓練人時數共達2,560小時。華邦電子透過全員教育訓練，以打造重視職業安全健康的組織文化，並為同仁建立安全健康的職場環境。

失能傷害頻率



● 失能傷害頻率

失能傷害嚴重率



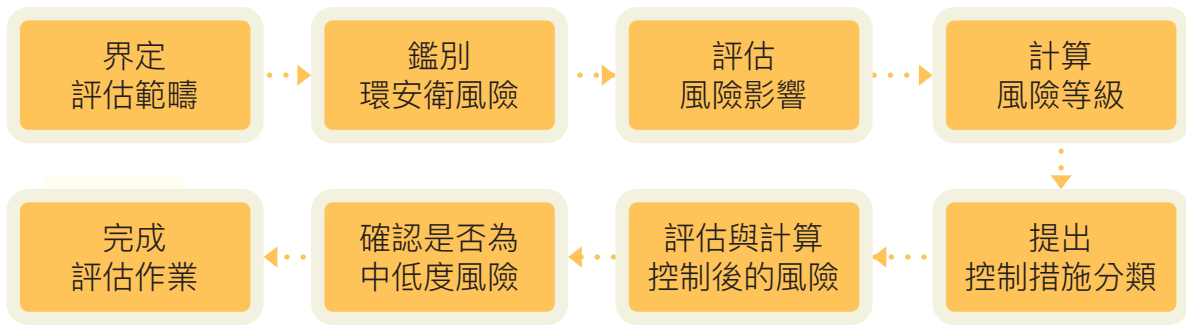
● 失能傷害嚴重率

性別	男		女		總計	
	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數
員工						
主管	1,766	2,302	214	258	1,980	2,560
非主管	6,246	8,587	2,750	2,948	8,996	11,535

## 5.4.2 環安衛風險評估

為確保各位同仁在職場上的人員安全，並將其風險降至最低，華邦電子制定了「環安衛風險評估作業程序」，以鑑別因活動、產品、或服務，對環境、人員安全與衛生之環安衛風險及機會。華邦電子依據過往營運過程，以及現況，評估該可能之狀況、影響或衝擊（分別包括人員傷害、環境影響、生產中斷或財務損失）與發生可能性，計算風險等級，並依消除、取代、工程控制、標誌 / 警告 / 管理控制、個人防護器具之優先順序，擬訂改善措施，以降低風險。

為確保「環安衛風險評估作業程序」的執行有效性，華邦電子每年至少一次進行內部稽核，並每年度進行檢討；同時在製程、設施、作業內容有重大變更時，將會重新展開評估作業。



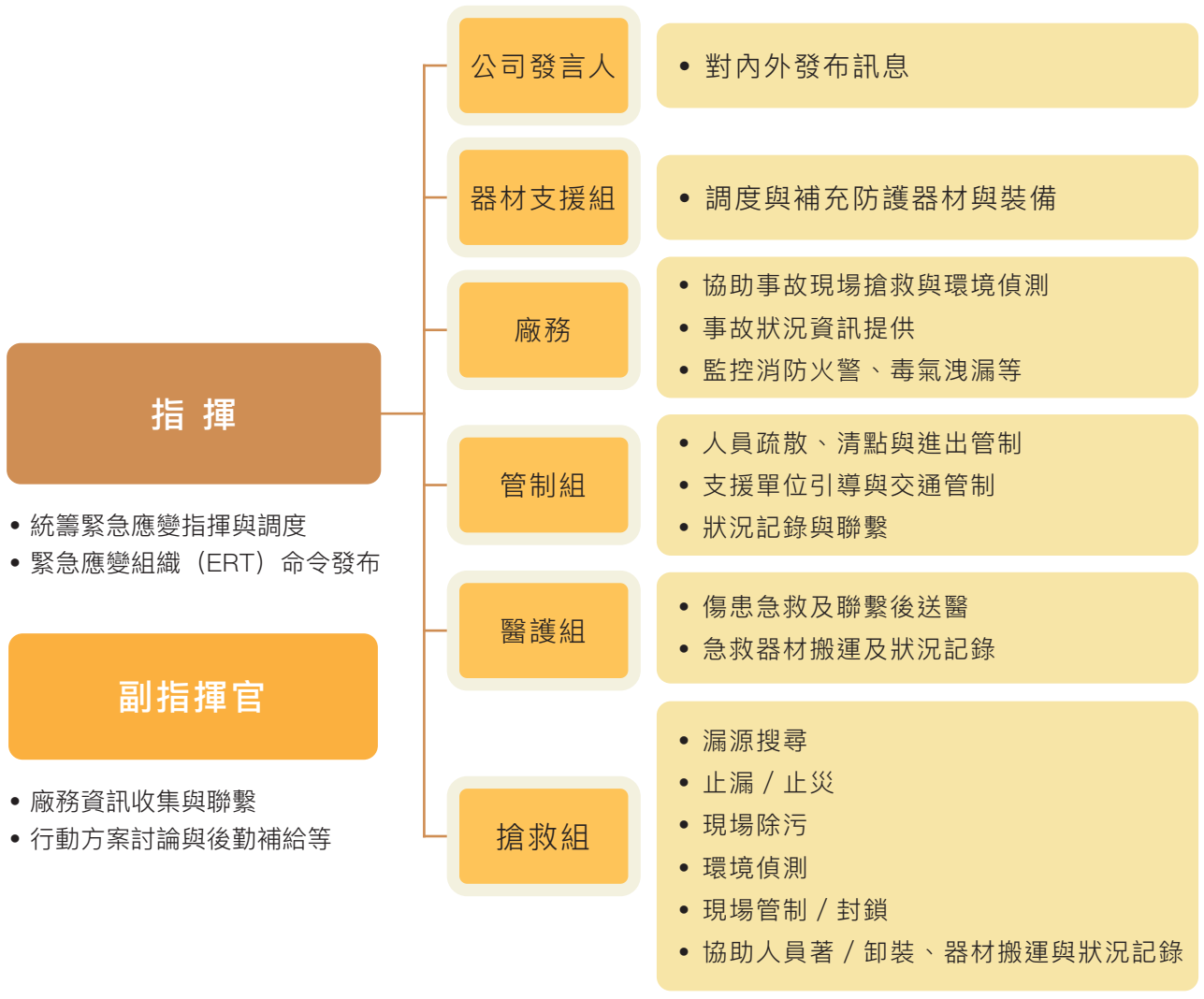
### 5.4.3 緊急應變措施

華邦電子環安衛及風險管理處針對內部各區域異常事故及外部天然災害，如：火災 / 火警警報、氣體洩漏警報、化學品洩漏、地震、異味處理等可能發生之緊急狀況，訂定緊急應變程序，以提供內部各單位擬訂個別狀況的應變流程、應變人員編組、演練及辦理訓練之依據。

風險類別	風險辨識	採取策略 / 行動
營運風險	1. 火災 2. 電力中斷 3. 化學品洩漏 4. 空污 / 廢水異常排放	1. 依國際標準 (NFPA、FM) 及國內消防法令設計建置消防系統，包括火警偵測警報系統、各式自動滅火系統、防火區劃等 2. 設有緊急發電機與不斷電系統 3. 國際工業標準設計建置廠房設施與防護，並選用符合國際安全標準 (SEMI-S2、FM4910) 之機台設備 4. 空污 / 廢水處理設施 24 小時監控系統
天災風險	5. 地震 6. 缺水	1. 廠房設計耐震 7 級、設備機台有防震設計 2. 設有備用水池
法規風險	7. 職安法、消防法、環保法	1. 定期執行法規符合度查驗 2. 鑑別新修法規影響與採與因應措施 3. 配合法規要求執行定期檢測與申報

#### ● 緊急應變組織架構及職掌

全廠各區均設置有緊急有緊急應變小組 ERT (Emergency Response Team)，由該分區之處級主管或高階主管擔任指揮官，且各編組人員須定期接受訓練及參加演練。期使各種已經發生之緊急狀況所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響減至最低程度。



● 緊急應變演練

2019 年緊急應變演練



突發事件發生，緊急召集 ERT 醫護組長



搶救組前往事故現場前的著裝與就緒

一、永續經營  
二、誠信經營  
三、卓越品質  
四、環境永續  
五、樂活職場  
六、社會回饋





火災事件發生，消防演練現場



事故現場環境偵測與異狀檢查

華邦電子針對各區域可能發生之緊急與異常狀況，釐訂應變流程內容及計畫，並定期執行緊急應變演練，以避免災害擴大，提升廠區緊急應變能力。

2019年，華邦電子分別針對火警、化學品洩漏、氣體洩漏、漏水漏電以及其他狀況演練進行共計86場次的緊急事故演變。

項目	總計場數
火警	37
化學品洩漏	16
氣體洩漏	9
漏水及漏電	6
其他 (緊急疏散 / 人員昏倒 / 跳電等)	18
總計	86

### 5.4.4 健康促進

華邦電子致力於創造一個和諧的職場環境 (Balanced work environment)，讓所有員工樂在工作、享受生活。積極的從健康、樂活、公益的角度，規劃與推展各種制度與活動，來促進員工健康與活力，讓員工在健康、家庭、工作上，都均衡發展。

華邦電子相信塑造一個舒適優質工作環境，將能為員工帶來更多活力與成長，讓幸福有感。我們遵守法令對女性員工及18歲以下之員工之相關保護措施，提供每位優秀的員工優渥的薪資福利及公平的升遷機會。我們提供了專業進修課程、身心成長與語文溝通等訓練，也透過各種溝通會議，培養誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻的華邦人，讓員工在幸福的氛圍中，獲取大量正向能量、與公司共同成長。



## ● 健康檢查

華邦電子優於法規規定，於員工同意下，每年安排有品質、有意義的健康檢查及特殊作業檢查，並定期安排進階的腹部超音波檢查、女性三點不漏檢查、眼科檢查、體適能檢測等檢查暨專科醫師衛教諮詢活動。以從預防醫學的角度，早期篩檢、預防、提供全面性的健康管理與促進。

依據勞工健康保護規則，遵守法令規定安排特別危害健康作業員工定期特殊健康檢查。2019 年作業員工數共 126 人，均完成受檢，檢查結果均在第 2 級管理以下，依法分級實施健康管理與促進措施。

2019 年華邦電子為提供更即時及持續完整之資訊，購置健康管理系統軟體，讓同仁在量測血壓後，可以即時登錄連線回傳至後端健康管理資料庫。華邦電子同仁可利用系統中的個人健康管理功能，全面瞭解自身健康狀況，如：體重、血糖、健康飲水量、運動時間與卡路里紀錄等。健康管理單位亦可後台設定健康管理系統，針對特定族群之異常生理數值，可發出提醒給健康管理單位。以利後續追蹤關懷。2019 年共有 2,096 人次使用系統健康紀錄。

健康管理系統平台更提供員工報名各類活動，如：健康樂活講座、樂活公益活動、減重班等，2019 年共有 1,081 人次透過系統響應相關活動。

年度健康檢查



腹部超音波檢查



追蹤健康狀況 -  
血壓量測器



## ● 職衛護理

項目	內容	2019 年訓練人次
<p data-bbox="355 427 632 465"><b>CPR 與 AED 訓練</b></p> 	<p data-bbox="855 584 1118 779">定期辦理緊急應變小組中醫護組人員的急救訓練，讓 first aid 無時差。</p>	<p data-bbox="1158 663 1353 701">172 人完訓。</p>
<p data-bbox="248 994 738 1032"><b>職場不法侵害預防宣導 – 主管訓</b></p> 	<p data-bbox="855 1043 1118 1451">訂定管理辦法與辦理相關教育訓練，以利全體員工瞭解預防措施、並認識公司內申訴及通報機制，每年亦對全體員工提供宣導措施。</p>	<p data-bbox="1158 1178 1401 1317">完成管理層級的教育訓練課程共 95 人。</p>
<p data-bbox="268 1561 719 1599"><b>員工問題發現及處理 – 主管訓</b></p> 	<p data-bbox="855 1615 1102 2022">為提升主管對員工常見問題之覺察能力及協助員工面對處理其問題，特辦理員工問題發現及處理之關懷技能相關教育訓練課程。</p>	<p data-bbox="1158 1749 1401 1888">完成管理層級的教育訓練課程共 56 人。</p>

● 健康照護

項目	內容
母性健康 保護管理	<p>依法實施母性健康保護措施之外，華邦電子更提供以下照顧措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一對一衛教諮詢，並獲得好孕禮與好孕卡，讓媽咪們瞭解各類專屬華邦電子的福利措施、與申請方式。</li> <li>2. 設置準媽咪午休室、與孕婦專屬停車位，以緩解孕期不適。</li> <li>3. 設置溫馨舒適的哺集乳室</li> </ol>
過負荷預防	<p>由健康管理單位為每位員工把關風險，定期關心追蹤心血管疾病高風險族群，並逐一安排與職業醫學科醫師諮詢。且由專業的護理師們，提供即時傾聽服務，必要時協助轉介專業的諮詢師、身心科醫師，或提供相關資源。</p>
代謝症候群 健康管理	<p>提供便利的複檢追蹤檢驗、免費專科醫師健康諮詢、護理師定期關心服務，更辦理客製化服務的減重班，並由公司提供優渥的激勵。</p>
肝功能異常族群 健康管理	<p>肝炎、肝癌為台灣地區造成勞工健康風險的主要疾病之一，護理師定期關心肝功能指數偏高者同仁狀況、並提供專科醫師健康諮詢</p>

流感疫苗接種活動



哺集乳室



準媽媽午休室

一、永續經營

二、誠信經營

三、卓越品質

四、環境永續

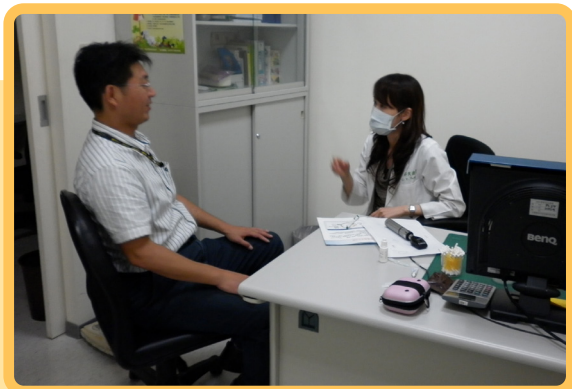
五、樂活職場

六、社會回饋





健康照護檢查·眼科特診



免費專科醫生健康諮詢

## ● 健康促進

為幫助員工有便利的運動場地，以促進身心靈平衡，在硬體設施的部分，設置有休閒中心，內有健身房、籃球場、羽球場、排球場、桌球場、撞球場、兒童閱覽室、各類書報雜誌視聽區等。

希望員工保持規律運動習慣，不僅提供免費拉筋課程還有各類運動社團。為推廣運動健身，於2018年推出百萬卡路里大募集，藉由團體同儕的力量，讓大家養成運動的習慣，以維持良好的體態與健康。全年累計運動突破千萬卡路里，2019年持續募集。



透過拉筋課程，提升華邦員工身心健康



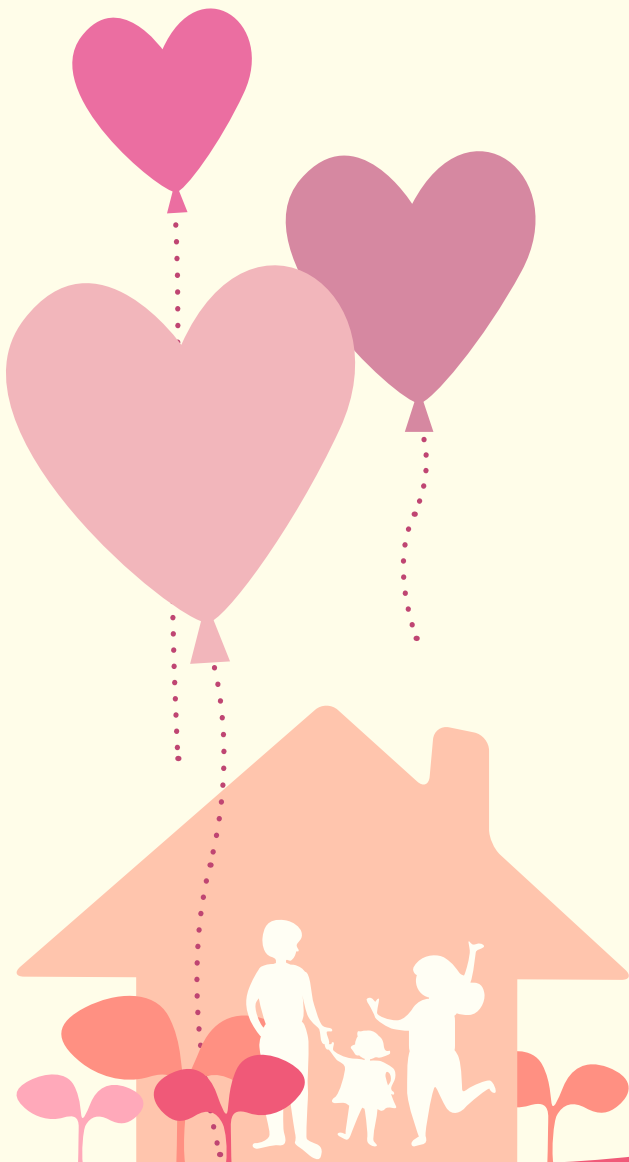
舉辦聖誕節健走活動，讓華邦同仁運動與歡樂中增進同仁間的感情

# 六、社會回饋



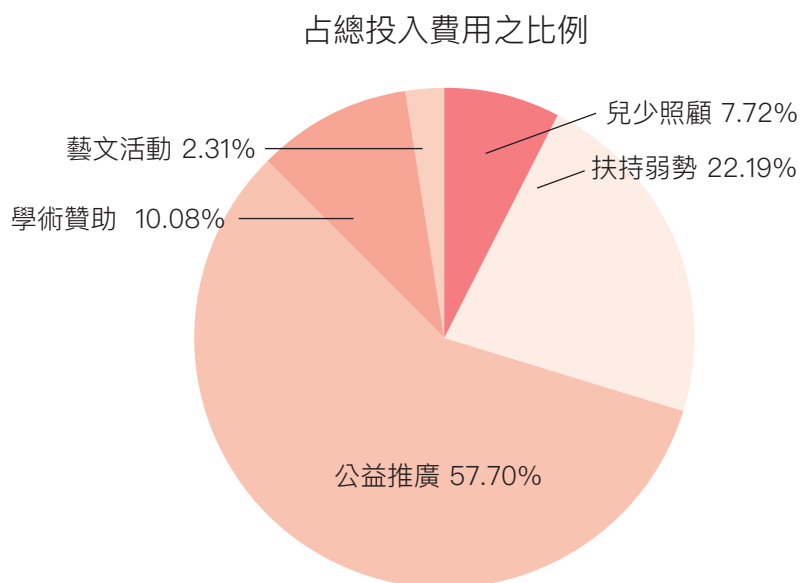
## 章節摘要說明

「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦電子企業社會責任的永久承諾。為落實關懷社會，服務大眾及友善環境的理念，華邦電子利用我們的核心能力、集結公司內部資源與員工的熱誠與愛心，關注「兒少照護」、「扶助弱勢」、「公益推廣」、「學術贊助」、「藝文活動」等領域，發揮產業的核心能力，以具體行動推動數位工作、建構科技創新交流場域、落實對社會的關懷，並號召同仁投入參與凝聚其向心力，傳遞回饋社會的重要性，建立企業社會責任的標竿。

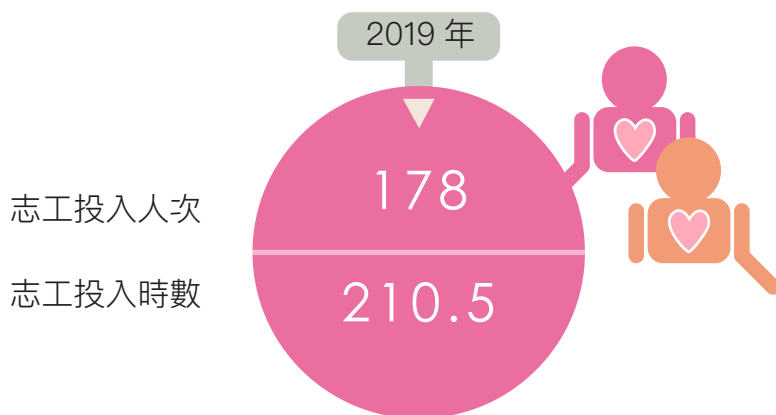


## ● 社會參與各面向資源配置情形

型態	投入金額 (單位：新台幣元)
兒少照顧	1,003,536
扶持弱勢	2,884,000
公益推廣	7,500,000
學術贊助	1,310,000
藝文活動	300,000
總計	12,997,536



## ● 近三年志工投入人次及時數



### 6.1 兒少照顧

#### 6.1.1 偏鄉學童早餐計畫

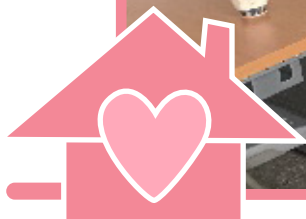
為改善偏遠學童早餐用餐情形，華邦電子自 2011 年起開始，由公司內部高階主管發起自由認捐活動，透過非營利組織基金會贊助新竹和台中地區之國小偏鄉學童快樂早餐計畫，期能藉由提供偏鄉學校早餐資源及關懷，維持學童基本生活需求與健康，給孩子探索世界的強健身心。2019 年華邦持續贊助 80 萬元之早餐經費，挹注學童健康學習的機會。華邦電子亦派員實地瞭解服務計畫效益，以作為後續的評估贊助方案。





## 6.1.2 課輔志工服務

華邦電子默默社自 2010 年起長期至育幼院提供環境清潔、設施修繕的服務，且於 2015 年 9 月起，再新增課輔志工服務，提供台中光音育幼院、南投仁愛之家長期課業輔導，引導學習狀況較弱的育幼院孩子識字、閱讀，程度尚可的孩子則穩固或強化各科基礎知識教育。另有團康互動活動，透過讓孩子接觸不同產業背景的志工老師、在互動中開啟更寬廣的視野，2019 年課輔志工累積服務 91 人次，以及 118.5 小時的服務時數。



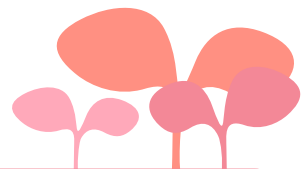
### 6.1.3 院童電影欣賞

自 2010 年起，華邦電子於每年寒、暑假皆邀請育幼院所院童至影城欣賞電影，透過電影欣賞方式，以實質的方式讓這些育幼院童及單親家庭兒童，增進認識綜合藝術的價值，培養藝術欣賞的能力，且可於歡喜熱鬧的氣氛中感受社會的溫暖，2019 年招待 179 位院童欣賞電影。



### 6.1.4 院童參與家庭日

華邦電子 2011 年至 2019 年持續九年，定期舉辦華邦家庭日活動，並於活動中延續公益關懷精神，發揮拋磚引玉之效，定期邀請台中光音育幼院及新竹聖方濟育幼院等機構至會場設立園遊會攤位。所得直接回饋予育幼院機構，期待藉由華邦家庭日活動，號召員工、眷屬共同將華邦的愛與希望挹注到需要關懷的角落，亦是對下一代機會教育的好時機，也讓華邦家庭日更具意義。至 2019 年底華邦電子共邀請 68 位院童蒞場同歡。





## 6.2 扶持弱勢

### 6.2.1 育幼院服務

華邦電子自 2010 年成立的默默社，「育幼院志工服務」共 50 名志工成員涵蓋高階管理階層至基層員工，同仁的眷屬與親友也共襄盛舉，協助育幼院所打掃環境、募集 / 捐贈發票、資助育幼院更換損壞設施等，以舒緩育幼院所人力短缺窘境，亦協助降低設施費用開銷，2019 年累積服務 46 人次，以及 92 小時的服務時數。



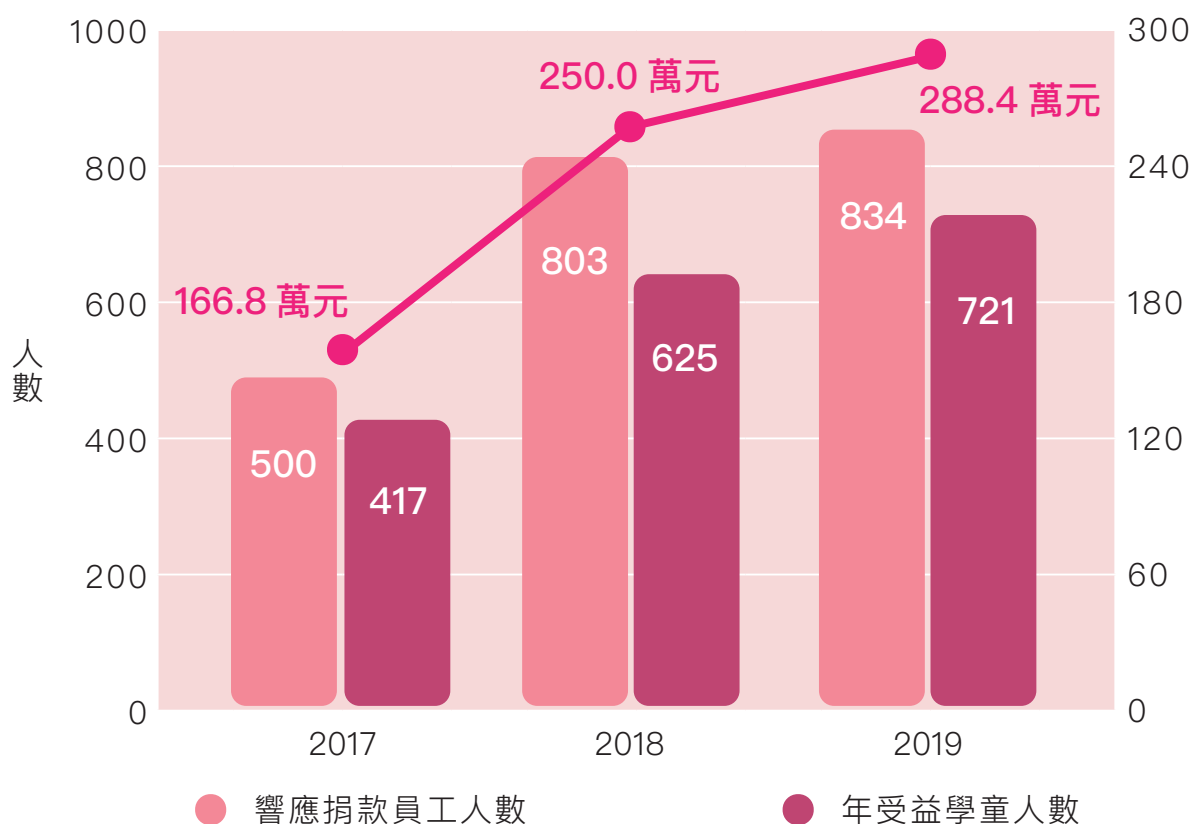
### 6.2.2 奮發向上助學金募集

依據家扶基金會扶助案家資料統計，全台提出助學金申請的國小學童約 1 萬 4 千人，其中約 700 人缺額無常態捐助，每學期 2 仟元，年需求金額 280 萬元。為協助家境貧困的學童補充教育資源、穩定就學，華邦自 2017 首辦與家扶中心合作清貧學童助學金募集活動，邀請員工愛心捐款，從高階主管至基層同仁均熱烈響應，所捐金額大幅挹注常態缺口。2019 年有 834 位員工共捐款達 288.4 萬元，提供 721 位國小學童一整年的支持！

#### ● 近三年奮發向上助學金贊助狀況

項目	2017	2018	2019
響應人數	500	803	834
捐贈金額 (新台幣元)	1,668,000	2,500,000	2,884,000
受益人數	417	625	721

## 2017-2019 清貧學童奮發向上助學金募集成果



### 公益捐款—奮發向上助學金

華邦電子的朱阿妹姊，我有收到你阿妹姊給我的2000元助學金真的很謝謝你們，因為這樣我就可以繼續補習英文了，我有很認真的學英文，我現在都會看一些簡單的單字了，老師都有給我一些雜誌，女馬女馬說世界很大，只要學英文就可以背著包包到處走，認識更多國家的人，真的很謝謝你們的幫助。祝朱阿妹姊天天快樂身體健康。

- 95%很喜歡上學。
- 53%希望自己能讀到大學畢業。

家扶的扶助金服務的特性，在於少量但持續的協助，並有社工的支持，因而與兒少的自我效能的提升有相當正向的關係(增加學習資源的能量)，甚至進而影響生活滿意度。

### 6.2.3 員工急難關懷

每一個員工背後代表著一個家庭，每一個家庭皆是社會穩定的力量。本著互助、友愛之精神，當員工或其眷屬發生緊急災難，如傷殘、死亡、意外事故等等造成家庭生活嚴重影響，為緩解員工經濟負擔，保其暫時生活無虞，訂有員工急難救助、貸款方案，期使員工 / 眷屬們安心工作及生活，2019 年共有 432 人次員工申請急難救助，贊助金額共 511,050 元。

## 6.3 公益推廣

### 6.3.1 醫療公益

華邦電子攜手華新集團相關企業，於 2019 年及 2020 年捐助臺北榮總新台幣五千萬，購置重粒子暨尖端醫療等最先進的儀器設備，幫助癌症病患得到更優質的放射治療品質，期能發揮集團公益精神的綜效拋磚引玉，凝聚更多社會力量，提升醫療水準，造福國人。



### 6.3.2 愛心捐血

「捐血一袋，救人一命」！華邦電子已連續 10 年與「台灣血液基金會」合作舉辦捐血活動，募集近 1,536,000 c.c 的熱血，熱情的華邦同仁皆養成定期捐血的好習慣，以實際行動展現重視生命價值的文化理念，鞏固國內醫療用血資源，2019 年共舉辦 5 場捐血活動，共有 416 人參與，捐血袋數為 669 袋。





## 6.4 學術贊助

華邦電子秉持著對產業之熱忱，持續性贊助研討會之舉辦，為積體電路產業再創技術交流新契機。透過舉辦國際超大型積體電路技術、系統暨應用研討會 (International Symposium on VLSI Technology, Systems and Applications; VLSI-TSA)，加速推動我國電子資通訊產業升級，強化海內外科技與工業技術交流的技術。此外，亦定期性贊助由中華民國科技管理學會 (Chinese Society for Management of Technology; CSMOT) 所舉辦之大型科技管理論文研討會，透過該研討會積極參與學術、產業、研究機構與政府單位間的合作，進行溝通與交流活動。



## 6.5 藝文活動

華邦電子鼓勵藝術活動多元發展，以實際行動推廣藝文活動，讓藝術結合科技與文化，正向提升生活品質，讓人文精神的更臻富足。2019 年舉辦「閃亮華邦 幸福節奏」藝文音樂會，2 場次共有 803 人參與，豐盛的音樂饗宴成功溫暖眾人的心靈。



## 6.6 亮點專案 愛在公益 小樹苗深根計畫

華邦電子長期關懷弱勢兒少，延續兒少關懷協助宗旨，2018 年起聚焦為「小樹苗計畫」，首辦「育幼院童技能專長支持」、「原鄉志工服務」，持續深根弱勢兒少，以企業棉薄之力，如同陽光、空氣和水一般，適時適量提供給成長中的小樹苗，期許小樹苗深根茁壯，未來也能幫助社會，讓「善」持續循環。



## 6.6.1 育幼院童技能專長支持

為幫助育幼院童培養技能專長，華邦電子自 2018 年起開始支持「台中光音育幼院」為院童辦理包含木工及太鼓等技能課程，近兩年講師費及器材費累計共 256,451 元，將近 692 人次之院童受惠。藉由學習木工及太鼓，孩子們的專注力、耐心皆有顯著的提升，同時也成功提升其自我認同及自信心。



## 6.6.2 原鄉志工服務

所有的小樹苗都是來自於社區中的家庭，透過與公益團體合作，協助偏鄉社區建設、或栽種有機作物，以幫助弱勢家庭及活絡偏鄉產業發展。進一步，藉由員工深入偏鄉部落公益服務，除協助家扶基金會推展偏鄉原鄉社區服務，更與華邦電子共同善盡企業社會責任。

2019 年華邦電子帶領同仁前往福山部落進行志工服務，協助整理農地、更換老舊竹籬及清理水圳，並親自體驗部落手做料理、古道探訪健行透過充實有意義的內容，同仁們親身感受部落的日常文化，也認識到原鄉資源的匱乏，儘管過程艱辛，但同仁們都留下了滿滿的感動與溫暖的回憶，華邦電子也藉此凝聚同仁的向心力及其對企業的認同，2 梯次服務活動，共 41 人參與，捐贈金額約 61,235 元。



## 七、附錄

### ● 附錄一 GRI 準則對照表 一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 101：基礎 2016（不包括任何揭露）				
GRI 102：一般揭露 2016				
組織概況				
102-1	組織名稱	1.1 認識華邦電子	12	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 認識華邦電子	12	
102-3	總部位置	1.1 認識華邦電子	12	
102-4	營運據點	1.1 認識華邦電子	16	
102-5	所有權與法律形式	1.1 認識華邦電子	12	
102-6	提供服務的市場	1.1 認識華邦電子	12	
102-7	組織規模	1.1 認識華邦電子	12	
102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1.1 人力結構	80	
102-9	供應鏈	3.4 供應鏈永續經營	55	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變			報導期間無重大改變
102-11	預警原則或方針	2.4 風險管理	39	
102-12	外部倡議			無參與外部倡議
102-13	公協會的會員資格	1.1 認識華邦電子	14	
策略				
102-14	決策者聲明	董事長暨執行長的話	6	
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.3 誠信經營	37	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
治理				
102-18	治理結構	2.1 治理概況	33	
利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體	1.3 利害關係人溝通與回應	23	
102-41	團體協約	5.3 員工權益與薪酬	91	未成立工會，故無相關協商
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3 利害關係人溝通與回應	23	
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人溝通與回應	23	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.4 重大主題管理	26	
報導實務				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.2 營運績效	36	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	4	
102-47	重大主題表列	1.4 重大主題管理	28	
102-48	資訊重編			無資訊重編之情形
102-49	報導改變	關於本報告書	4	
102-50	報導期間	關於本報告書	4	
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	4	
102-52	報導週期	關於本報告書	4	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	4	
102-55	GRI 內容索引	附錄一 GRI 準則對照表	120	
102-56	外部保證 / 確信	附錄二 第三方外部保證	125	

## 12 項重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
品質管理				
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29
	103-2	管理方針及其要素	3.1 產品品質	44
	103-3	管理方針的評估		
無適用 GRI 重大主題				
誠信經營及法規遵循				
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29
	103-2	管理方針及其要素	2 誠信經營	32
	103-3	管理方針的評估		
GRI 205 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	37 無貪腐事件發生
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	37 無反競爭行為事件發生
GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	2.3 誠信經營	37 未有違法事件發生
GRI 419 社會經濟法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.3 誠信經營	37 未有違法事件發生
顧客隱私				
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29
	103-2	管理方針及其要素	3 卓越品質	44
	103-3	管理方針的評估		
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 顧客隱私與滿意度	49 未有客訴事件發生
經營績效				
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29
	103-2	管理方針及其要素	2 誠信經營	32
	103-3	管理方針的評估		
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	36

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
創新管理與專利				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素		50	
	103-3 管理方針的評估	3.3 創新與專利	50	
無適用 GRI 重大主題				
供應鏈管理				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素		54	
	103-3 管理方針的評估	3.4 供應鏈永續經營	54	
GRI 308 供應商環境 評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.4.2 供應商稽核	58	
公司治理				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素		32	
	103-3 管理方針的評估	2 誠信經營	32	
無適用 GRI 重大主題				
風險管控				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素		32	
	103-3 管理方針的評估	2 誠信管理	32	
無適用 GRI 重大主題				
產品服務與標示				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素		44	
	103-3 管理方針的評估	3 卓越品質	44	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 誠信經營	37	未有違法事件發生



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
<b>職業健康與安全</b>				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素	5 樂活職場	78	
	103-3 管理方針的評估			
GRI 403 職業安全衛生 2016	403-1 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表		101	
	403-2 傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤、性別等比率，以及因公死亡件數	5.4.1 安全衛生管理實務	103	
<b>訓練與教育</b>				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素	5 樂活職場	78	
	103-3 管理方針的評估			
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 多元發展	89	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 員工權益與薪酬	93	
<b>廢污水和廢棄物</b>				
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大主題管理	29	
	103-2 管理方針及其要素	4.3 水與廢棄物管理	71	
	103-3 管理方針的評估			
GRI 306 廢污水和廢棄物 2016	306-1 依水質及排放目的地所劃分的排放量	4.3.1 水資源管理	72	
	306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.3.2 廢棄物管理	74	

## ● 附錄二 第三方外部保證

bsi.



### 獨立保證意見聲明書

#### 華邦電子股份有限公司 2019 企業社會責任報告書

英國標準協會與華邦電子股份有限公司(簡稱華邦電子)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對華邦電子股份有限公司 2019 企業社會責任報告書進行評估和查證外，與華邦電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對下列華邦電子股份有限公司 2019 企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查華邦電子提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由華邦電子一併回覆。

#### 查證範圍

華邦電子與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與華邦電子股份有限公司 2019 企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 1 應用類型評估華邦電子遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結華邦電子企業社會責任報告書內容，對於華邦電子之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、華邦電子所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關華邦電子 2019 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了華邦電子對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就華邦電子所提供之足夠證據，表明其依循 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於華邦電子政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 11 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

##### 包容性

2019 報告書反映出華邦電子已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書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設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了華邦電子之包容性議題。

**重大性**

華邦電子已於公司層級建立程序，依據對公司永續發展的影響程度與建立的準則，對各部門所鑑別出來的相關議題，建立執行的優先順序。因此，重大性永續議題已完整分析並揭露永續經營相關資訊，使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了華邦電子之重大性議題。

**回應性**

華邦電子執行來自利害關係人的期待與看法之回應。華邦電子已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了華邦電子之回應性議題。

**衝擊性**

華邦電子已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。華邦電子已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了華邦電子之衝擊性議題。

**GRI 永續性報導準則**

華邦電子提供有關依循GRI永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了華邦電子的社會責任與永續性主題。

**保證等級**

依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

**責任**

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為華邦電子負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

**能力與獨立性**

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



**AA1000**  
Licensed Assurance Provider  
000-4

Statement No: SRA-TW-2019072  
2020-06-12

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



***winbond***  
*We Deliver*

<http://www.winbond.com>