winbond
華邦電子

2020
企業社會責任報告書
Corporate Social Responsibility Report

目錄 Contents

董事長暨執行長的話 04

年度榮耀與肯定 06

年度績效總覽 07

全方位的記憶體解決方案製造商 08

深植員工 DNA 的熱情學習文化 12

一、永續理念 - 引領前行

1.1 認識華邦電子 16

1.2 永續發展策略 24

1.3 重大性分析與利害關係人互動 30

二、誠信至上 - 信實穩健

2.1 公司治理 37

2.2 透明誠信 39

2.3 風險管理 41

2.4 資訊安全管理 44

三、遠瞻趨勢 - 價值實踐

3.1 研發與創新 49

3.2 品質管理 54

3.3 客戶關係管理 58

3.4 責任供應鏈 59

四、綠化環境 - 致力環保

4.1 綠色製造 66

4.2 能資源與溫室氣體管理 66

4.3 水資源管理 71

4.4 廢棄物管理 74

4.5 排放管理 75

五、和諧共榮 - 通力協作

5.1 招募與留任 78

5.2 人才發展 94

5.3 勞資關係 97

5.4 職業健康安全 98

5.5 社會回饋 104

附錄

附錄一 關於本報告書 108

附錄二 GRI Standards 揭露項目對照表 110

附錄三 永續會計準則對照表 115

附錄四 第三方查證意見聲明書 116

董事長暨執行長的話

受到新冠疫情與極端氣候無分國界的衝擊，2020 年對於每個人、每個企業而言都是艱辛的一年。然而，華邦相信挑戰與機會是並存的。透過產能配置、高品質及多元化的產品策略，靈活因應市場趨勢，在 2020 年財務表現亮眼，再加上疫情帶動「無接觸經濟」相關產業的興起，半導體及記憶體市場規模可望進一步推升。此外，華邦秉持「綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」的願景，在追求成長獲利的同時亦兼顧企業應盡的責任，持續耕耘環境、社會與治理 (ESG) 各面向永續發展議題。2020 年，華邦專注於「風險韌性」、「永續創新」、「低碳轉型」與「人才發展」等四大面向，期以核心優勢打造更美好、更永續的環境與社會。

風險韌性

疫情與氣候變遷深刻反映人類社會面對風險的挑戰，以及企業韌性的重要性。因此，華邦透過營運持續管理，全面盤點營運的各種潛在風險，並規劃系統性的因應機制，輔以定期演練，以期使華邦能更穩健的面對衝擊。面對氣候變遷是公司全體共同的責任，華邦也於 2021 年導入氣候變遷相關財務揭露 (TCFD) 框架，評估氣候變遷可能導致的風險與機會，作為華邦氣候行動的基礎，更有助於提升華邦營運韌性。

永續創新

身為全球半導體記憶體解決方案的領導廠商，技術創新是華邦的核心優勢。華邦專注於利基型記憶體，是台灣唯一同時擁有 DRAM 和 Flash 自有開發技術的廠商。我們持續發展永續的核心策略技術，展現創新產品的附加價值。

Flash 部份，2020 年所發表的 W77Q 安全快閃記憶體，具備支援安全儲存、安全啟動、硬體信任根 (root-of-trust) 和系統恢復能力的產品設計特性，2020 年 榮獲 ASPENCORE 「年度傑出產品表現」獎。在 DRAM 產品方面，華邦所開發的 HyperRAM ™系列產品，以低腳位數、小封裝尺寸與節能方面的優勢，提供數位應用最佳的解決方案；而 Low Power DDR3 SDRAM 產品，則具備低功耗和高資料頻寬的特性，持續透過研發創新，提供客戶與時俱進的科技競爭力。

低碳轉型

面對氣候變遷是華邦需面對的挑戰，華邦持續展現對 " 綠色半導體技術 " 的重視。期望未來 30 年內能透過減少產品及營運過程的碳足跡，達成實現碳中和目標。雖然於半導體產業的製造過程中實現碳中和可能是一項艱巨的任務，但華邦為此持續努力，精進能源管理與減少碳排放，除了所有產品研發設計皆以高效率及低耗能為研發方向外，更致力於自身減碳效益的提升，推動各項減碳計畫，提高能源使用效率，這不僅有助於環境永續，並有利於華邦邁向永續發展。

2020 年總計減少 207,475 公噸二氧化碳當量的排放，相當於 538 座大安森林公園年固碳量。未來配合政府綠能政策的推動，將逐步增加再生能源使用比率。

人才發展

研發創新是華邦持續發展的關鍵，優秀人才則是公司研發量能的根源。在招募與留才方面，華邦以提供具競爭力的薪資延攬來自全球的專業人才，並透過提供多元生育福利讓員工能夠兼顧家庭與安心工作，取得工作與生活的平衡；同時針對外籍同仁提供專門的協助與關懷，讓他們能更融入臺灣的生活環境。在育才方面，2020 年因應國際產業趨勢變化，納入人工智慧、資料科學、數位轉型等訓練課程，讓各地區的線上學習資源共享，同仁可以「隨時隨地、隨選隨學」，提升專業能力及競爭力。厚植人力資本是落實社會責任的關鍵第一步，華邦將持續致力於提供員工一個多元及包容的職場環境。

展望未來，面對全球新冠疫情持續蔓延、政經局勢與產業瞬息萬變、氣候與環境議題等多方挑戰，華邦將持續關注市場趨勢與脈動，如 5G、雲端服務、IoT、AI 及自動駕駛等發展機會，同時 2020 年華邦成立數位轉型委員會，持續精進智能化生產的目標，強化製造軟硬體，使產能更最佳化，提升創新動能與產品核心競爭力；更將整合集團資源，進一步落實「風險韌性」、「永續創新」、「低碳轉型」與「人才發展」各面向永續發展策略，為整體環境、社會及經濟的推動，發揮正面影響力。

董事長暨執行長 焦佑鈞

年度榮耀與肯定

榮獲台灣企業永續獎

(Taiwan Corporate Sustainability Awards, TCSA)

「**企業永續報告白金獎**」

「**企業永續綜合績獎 - 台灣TOP50永續企業獎**」

經濟部智慧財產局2020年專利百大排名

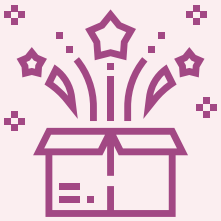
本國法人發明專利申請**第10名**

本國法人發明專利公告發證**第10名**

W77Q產品入選2020 ASPENCORE全球電子成就獎

並榮獲ASPENCORE「**年度傑出產品表現**」獎

「年度傑出產品表現」獎



全國團結圈活動競賽共獲得

四座銀塔獎

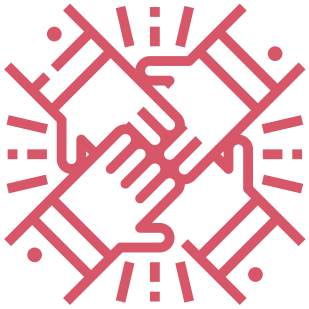
第七屆公司治理評鑑**6-20%**

入選**FTSE4Good**新興市場指數成分股

FTSE4Good「臺灣永續指數」成分股

連續五年入選證交所

「**臺灣高薪100指數成份股**」企業



年度績效總覽

面向	內容
環境 (E)	• 共計投入 3.73 億元執行環境保護相關措施，相較於 2019 年增加 5.25% • 環境投入之經濟效益為新台幣 186,112 仟元 • 2016 年至 2020 年累計節電量達 1,071,185 十億焦耳，約相當於 85,015 戶家庭年用電量 • 溫室氣體總減量達 207,475 公噸 CO_2e，相當於 538 座大安森林公園年固碳量 • 用水回收量達 10.21 百萬立方公尺，全廠用水回收率達 81% • 廢棄物回收量 6,079 公噸，回收率為 93% • 揮發性有機廢氣 (VOC) 平均去除率達 97% • 導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，因應氣候變遷風險與機會
社會 (S)	• 員工福利費用合計為新台幣 10,537,650 仟元 • 育兒津貼每月 5,000 元 • 58% 之外籍員工已在職超過 5 年 • 學習專區已達近 240,273 點閱人次，並超過 96% 華邦同仁展開資料科學的學習，累計 14,532 學習人次 • 分別針對火警、化學品、氣體洩漏、漏水感電以及其他狀況進行演練，共計 93 場次緊急事故演練 • 社會參與總投入金額為新台幣 14,163 仟元 • 90% 學童對於快樂早餐計畫感到滿意 • 877 位員工助學金捐款達新台幣 2,976 仟元
治理 (G)	• 獲得 502 件專利，累計到 2020 年，共獲得 3,648 件專利 • W75F 安全快閃記憶體產品，通過 ISO 26262 ASIL Grade D 功能性安全驗證，業界唯一 • W75F 安全快閃記憶體，取得 PSA Certified ™ Level 2 Ready 認證 • 入選經濟部國際貿易局驗證之企業內部管控制度 (Internal Compliance Program, ICP) 廠商名單，記憶體設計製造同業中唯一獲選 • 責任商業聯盟驗證 (RBA 6.0 VAP) 得到 200 分滿分 • 取得 ISO 27001:2013 資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS) 證書 • 供應商道德廉潔政策、Winbond SUPPLIER CODE OF CONDUCT COMMITMENT LETTER、不使用禁用物質聲明書、承攬商安全衛生環保及教育訓練承諾書簽署率皆為 100% • 資訊安全教育訓練完成率 100%

全方位的記憶體解決方案製造商

華邦電子的專業產品、技術與服務，深獲全球客戶肯定，營運據點及研發團隊遍及全球，華邦電子以利基型記憶體領導廠商為定位，從產品設計、技術研發、晶圓製造、行銷及售後服務，致力提供客戶以服務為導向的記憶體解決方案。

華邦電子產品包含編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory) 和利基型記憶體 (Specialty DRAM)，廣泛應用在於電腦運算、網路通訊、消費性電子、工業用及車用電子等多元化應用領域，華邦產品為電子應用不可或缺的關鍵零組件，華邦和全球半導體廠商共同推動產業發展，並持續積極創新，讓創新應用得以實現，華邦以誠信經營為企業理念，致力成為世界級客戶信賴的夥伴，承諾並且致力實現更美好的未來願景。

堅強的自主研發量能

華邦電子立足於利基型記憶體市場，整合全球研發實力，積極投入技術開發，佈局智財 (Intellectual Property, IP) 版圖以提升硬實力，是臺灣唯一同時擁有 DRAM 及 Flash 自主製程開發、產品設計及行銷業務能力的廠商。

創新研發原則

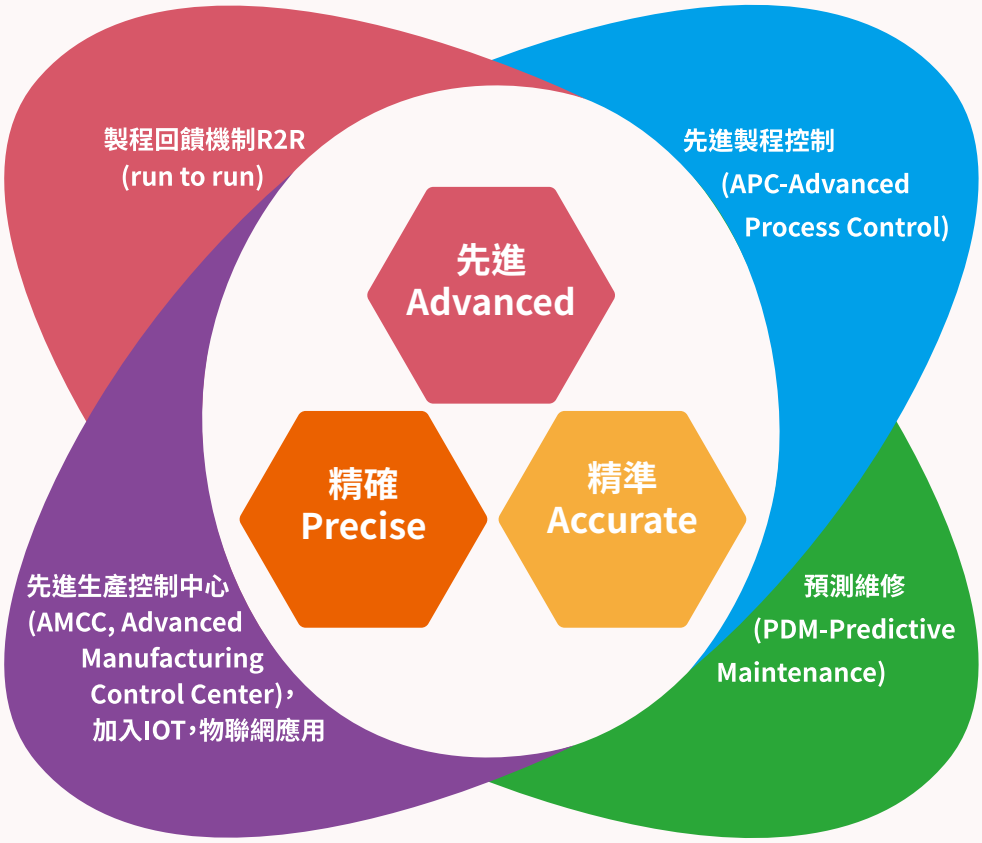
華邦電子以多樣的製程技術戮力於低功耗、高速度、卓越品質、彈性堆疊以及具備資訊安全等，創新產品設計與開發，增進提高產品附加價值，提升公司長遠競爭力。

高度智慧化與自動化工廠的 12 吋晶圓廠

華邦電子 12 吋晶圓廠位於台中科學園區，為一高度智慧化和自動化工廠，具彈性生產、敏捷服務以及穩定交期的生產特性，透過精進的生產工藝，精準的生產設備及嚴密的產品控制，滿足世界級客戶品質要求。

先進的半導體技術

華邦電子 12 吋晶圓廠導入先進的半導體技術，以製程回饋機制 R2R(run to run)、先進製程控制 (Advanced Process Control, APC)、預測性維修 (Predictive Maintenance, PdM)、先進生產控制中心 (Advanced Manufacturing Control Center, AMCC) 並加入 IoT，物聯網應用，增加機台與系統之間的高度溝通，進而優化生產效能及品質一致性。



智慧化工廠著重自主系統開發，專業大數據團隊依據半導體產業特性，以每天產生的巨量生產資料作全面系統優化工程，包括結合統計專家分析數據、IT 專家將數據視覺化、模型化、工程團隊和產官學合作，共同發展出專業和特性需求的分析工具，建立特有的自我診斷系統，透過遠端控制，快速偵錯與防止損失，並且不斷學習進化，使工廠運作精進智慧化生產。

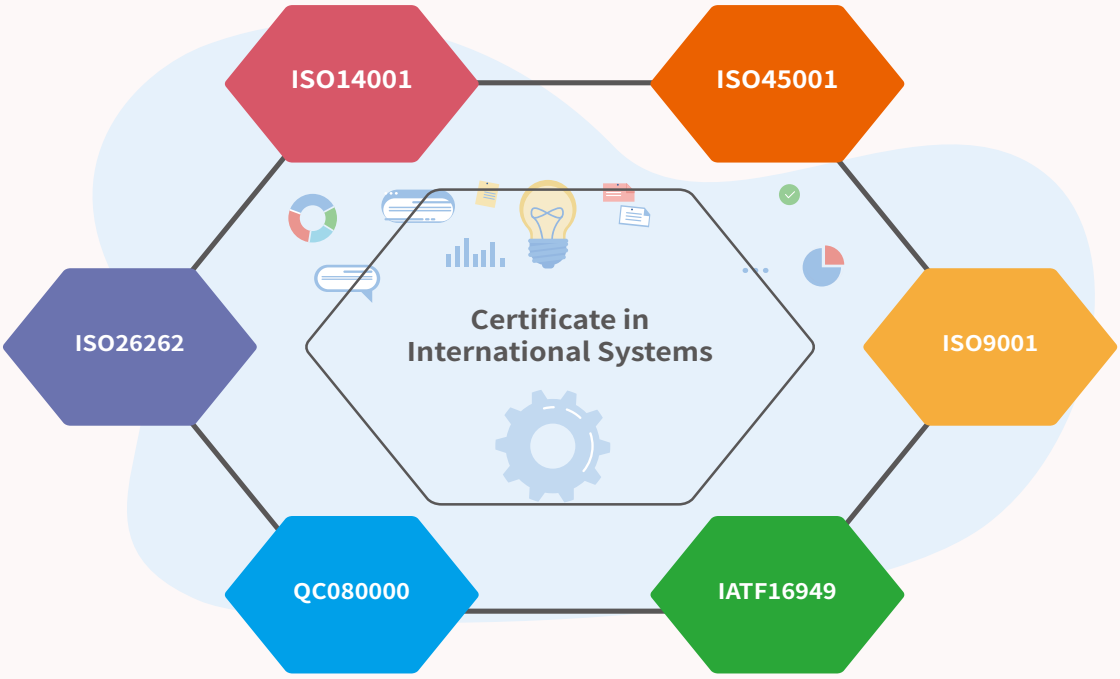
華邦電子智慧化晶圓廠追求零缺陷及極致品質，持續推動工業 4.0 跟符合世界級客戶對於產品的高規格要求。

高規格的硬體設施與嚴格的環安衛管理

華邦電子 12 吋晶圓廠建置有足量的發電機與不斷電系統，提供全廠 80% 備用電力，大型儲水槽可儲存 3 萬噸生產用水，力求生產不中斷。華邦中科晶圓廠區位於海拔 160 公尺，無水患及海嘯問題，建築耐震等級符合國際 MMI 9 級震度標準，等同於 500 年回歸週期之地震震度，提供最安全的生產保障，落實企業營運持續計畫及危機管理，提升風險承受能力。

華邦秉持追求卓越與零缺陷等高品質要求，通過多項品質及環安衛管理系統等國際標準驗證，更為臺灣第一家取得車用功能安全最高標準，ISO 26262 驗證的記憶體廠商。

華邦電子持續降低能源耗用與碳排放，朝向綠色科技發展，與客戶並肩開發綠色產品，重視環境永續，在晶圓製造過程中，以智慧自動化生產和最佳化系統運轉，達到節能及環保綜效，善盡守護地球環境的企業責任。



為能成為最全方位的記憶體解決方案製造商，秉持四大重點

- **Occupational Safety & Health**
- **LOHAS Workplace**
- **Caring for society**
- **Environmental Sustainability**

華邦電子以綠色半導體技術，豐富人類生活的隱形冠軍

Winbond, we deliver

想瞭解更多此篇內容影音資訊，請參考華邦電子官網

深植員工 DNA 的熱情學習文化

華邦電子致力塑造熱情學習的職場文化，由上而下透過多元形式傳遞學習思考的理念。藉由高階主管定期的主題式文章發布，透過公司內部網站、郵件、電子報 (Electronic Direct Mail, EDM)、數位課程、文化專區等形式，分享如何實踐深耕於日常工作或生活中。

透過高階主管分享自身理念，傳遞熱情學習的公司文化

面對問題與熱情學習

作者：技術副總監

2020 年影響全世界最大因素不外乎就是 COVID-19 這隻病毒了，進入秋冬之際，人們依舊擔心二次疫情的爆發。即使擔心，很多人、公司、國家還是勇於學習不同生活方式...

熱情學習是知識傳承的核心精神

作者：協理

【以史為鑑，可以知興替】，現代人透過史書，體會歷史發生過的事，當時古人採取什麼方式，造成什麼結果，讓我們在閱讀時可以仔細思考現今面臨的問題，避免犯同樣的錯誤或從歷史軌跡中找到...

有效的執行創新

作者：協理

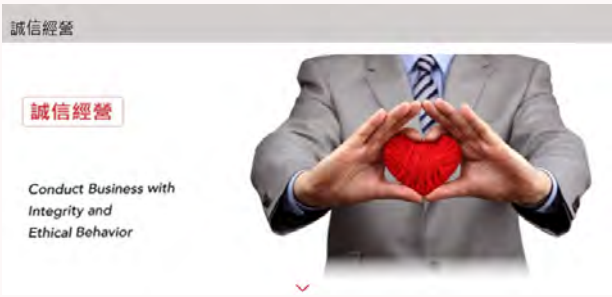
對於任何成功公司要在業界跟上或保持領先地位，積極支持創新是至關重要的。舉例來說：知名攝影底片製造商柯達 (Kodak) 試圖趕上數位相機的潮流，但卻沒有足夠的創新，以致於無法開拓...

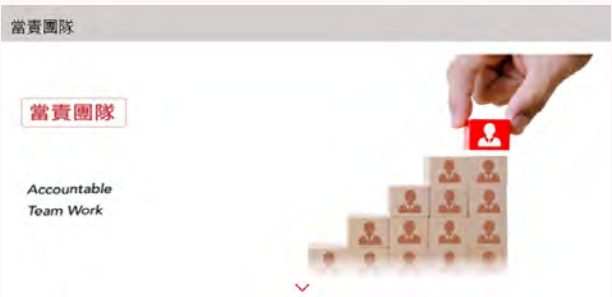
談企業文化的融合

作者：副總經理

基於對公司成長的期望和相似的企業理念，新唐於 2020 年 9 月完成了對日本松下半導體事業群（以下稱 NTCJ）的併購案。從各方的公開訊息，都不難理解這個併購案對整個集團都將產生 ..

透過文化專區推廣企業文化系列活動，在日常工作中實踐深耕企業文化



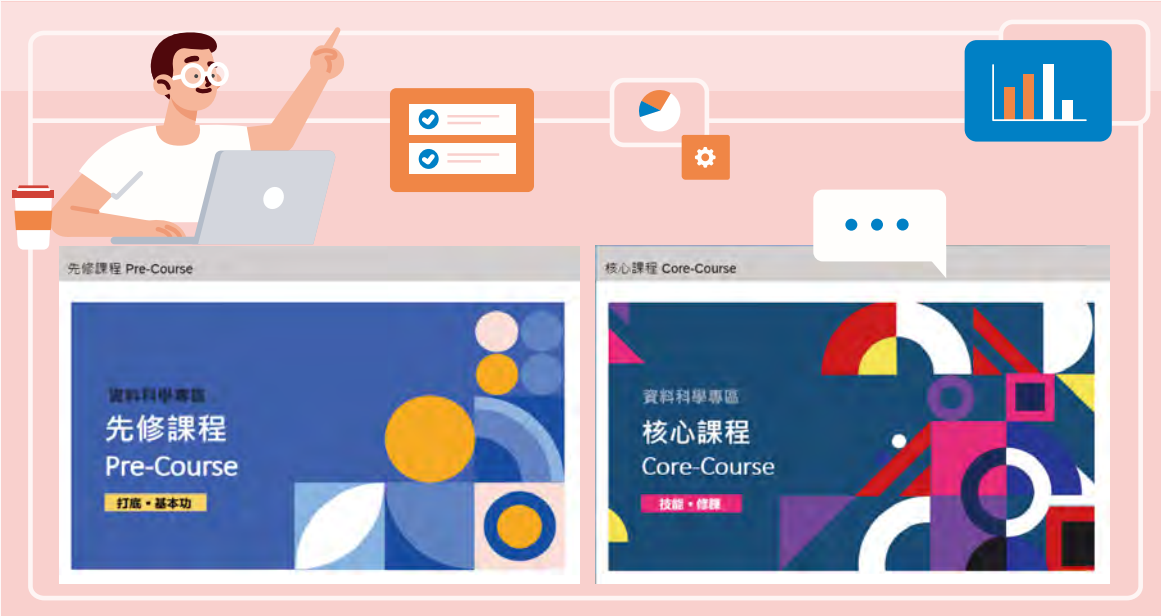


多元的趨勢課程

為因應國際與產業趨勢變化，華邦將人工智慧、資料科學、數位轉型趨勢等議題納入課程，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。

資料科學專區：

資料科學專區有系統地歸納學習資源，將課程分級分類，讓同仁能依自身程度及工作需求選修各層級課程，隨時隨地、隨選隨學，提升資料科學能力。

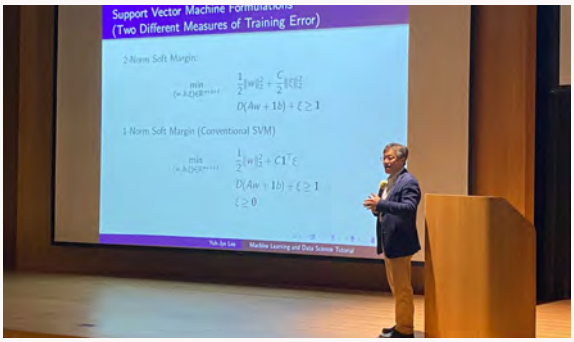


學習平台已達 240,273 點閱人次，並有超過 96% 華邦同仁展開資料科學的學習，累計 14,532 學習人次。

外部專家講座課程：

因應企業的數位轉型浪潮，舉辦「數位轉型」系列講座，邀請各領域菁英前來分享推動數位轉型之經驗，提供主管推動數位轉型的洞見及應用的可能性，帶領同仁提早佈局數位轉型，邁向智慧企業。

- 2020 年邀請交大教授講授資料科學講座，協助同仁建立 AI 的正確的觀念，瞭解資料分析的流程與案例運用。



想瞭解更多華邦電子人才發展資訊，詳 5.2 章節

CH1
永續理念 引領前行

「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」為華邦電子的企業核心價值，華邦持續投入本業的資源與優勢發揮正向影響力，從環境、社會、治理 (ESG) 三大永續面向創造價值，滿足利害關係人的需求與期待，實踐企業永續發展的承諾。

重大議題 / 主題、管理方針

經營績效

重大議題：經營績效

重大主題：經濟績效

項目	管理方針
政策 / 承諾	追求良好的財務績效，透過提供專業產品、技術與服務，維持營收與獲利能力的持續提升，長期穩定地創造更高的經濟價值，並回饋予所有利害關係人，發揮華邦正向影響力
責任	除定期召開業務會報及董事會研討業務發展方向，或由董事長不定期邀集高階主管召開中長期經營發展策略會議，以掌握產業未來發展趨勢及公司未來發展契機
資源	必要時針對財務或稅務等風險不定期諮詢外部專業單位建議，如會計師事務所或國稅局等
申訴 / 溝通機制	華邦電子官網的「利害關係人專區」，提供利害關係人舉報管道
特定行動	定期報告與追蹤經濟績效表現，並由各相關單位提出建議和解決方案
評量管理方針的機制	定期針對財務狀況及營運狀況，以量化金額衡量管理方針及政策之有效性，並比較編制的預算、公司歷史資料及同業營運狀況來修改政策及管理方針之未來方向
管理方針評估的結果	營運績效穩定成長

1.1 認識華邦電子

企業文化與願景

「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，也是華邦的核心價值觀、信念與行為，身為華邦人均須瞭解並身體力行。華邦訂有「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」為最高道德標準來對待客戶、投資人、員工、供應商與所接觸的每一個人，並朝「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」的願景邁進。

關於華邦

華邦電子為專業的記憶體積體電路設計、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，主要核心產品包括編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、TrustME® 安全快閃記憶體、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)，相關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。華邦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，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。

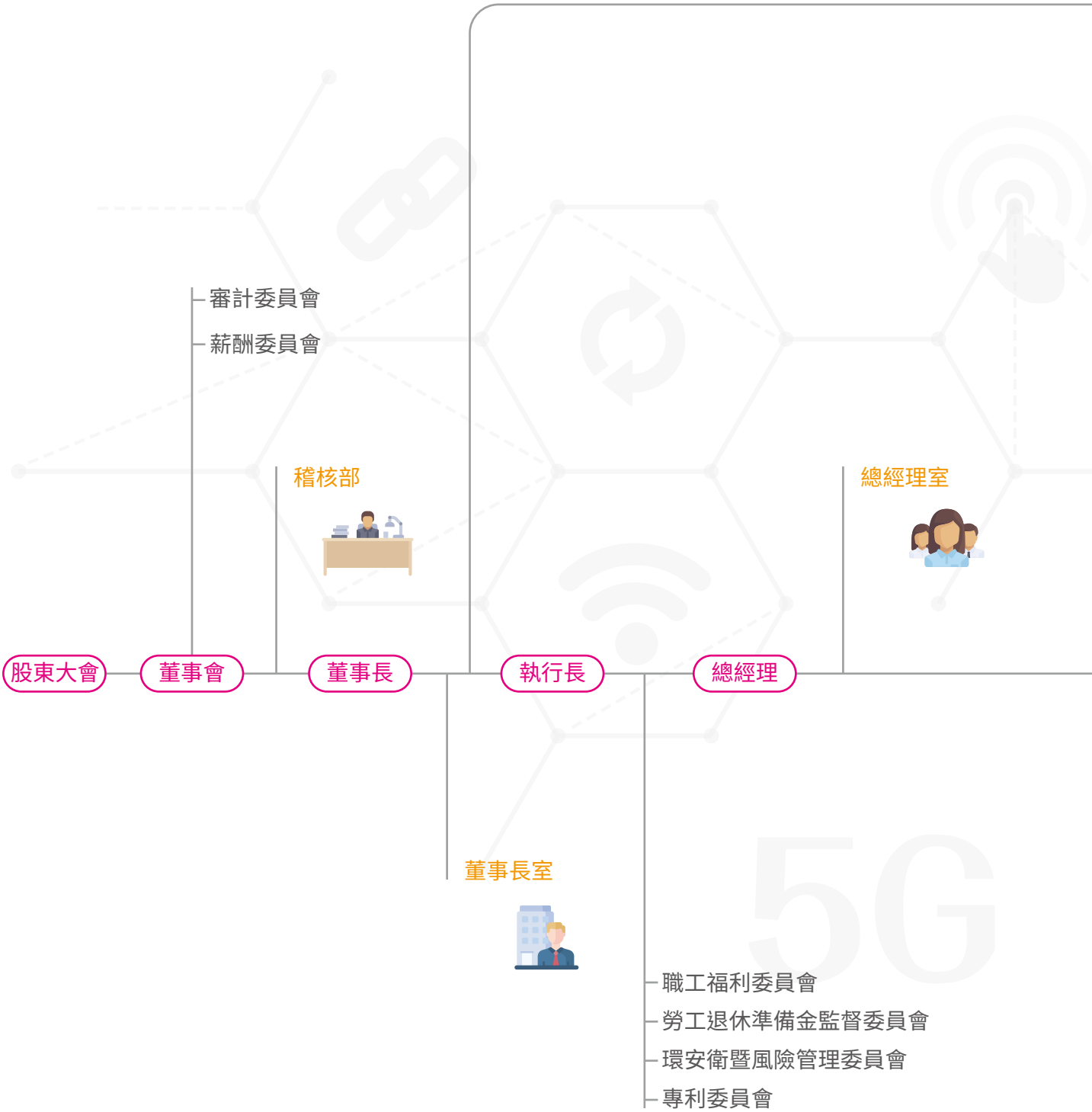
華邦電子在美國、日本、以色列、中國大陸、香港、德國、印度等地均設有子公司及服務據點，積極在各國開發經銷商，擴大產品銷售的深度和廣度。華邦透過嚴密的生產流程控制與品管作業，強化良率分析、供應鏈管理與客戶滿意度之成效，建立優良的口碑，並獲得 ISO 9001、ISO 26262、 IATF 16949、QC 080000、ISO 14001、ISO 45001 等國際標準驗證，更為台灣第一家取得車用功能安全最高標準 ISO 26262 認證的記憶體廠商。

華邦電子預計於高雄興建第二座具高度智慧化和自動化的十二吋晶圓廠，期望能以充沛的產能，積極滿足客戶的多樣需求，同時密切觀察市場動態與供需情況，以穩健腳步審視產能配置，進一步提升華邦於記憶體市場的長期競爭力。華邦身為全球半導體記憶體解決方案領導廠商，亦相當重視研發創新與全球人才布局，預計未來於南科高雄園區產業聚落效應的帶動下，能吸引更多半導體人才加入，一同致力於提供客戶全方位的利基型記憶體解決方案。

公司現況

公司全名	華邦電子股份有限公司
全球員工人數	3,148 人
資本額	新台幣 398 億元
設立日期	1987 年 9 月 29 日
掛牌上市日期	1995 年 10 月 18 日
主要產品與技術	編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、TrustME® 安全快閃記憶體、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、德國、印度

華邦組織架構


審計委員會
薪酬委員會
稽核部
總經理室
股東大會
董事會
董事長
執行長
總經理
董事長室
職工福利委員會
勞工退休準備金監督委員會
環安衛暨風險管理委員會
專利委員會

營運管理中心

- 製程技術研發群
  - 存儲技術研發中心
  - 前瞻技術研發中心
- 行政服務群
  - 生產暨外包管理中心
- 快閃記憶體IC事業群
  - 快閃記憶體產品行銷企劃中心
  - 快閃記憶產品工程暨測試工程中心
  - 快閃記憶體產品研發中心
- 記憶IC製造事業群
  - 300mm記憶產品製造中心
  - 設施暨測試中心
  - 記憶體產品至製程整合工程中心
  - 智慧製造中心
  - 高雄廠建廠規劃中心
- DRAM產品事業群
  - DRAM產品行銷企劃中心
  - DRAM產品研發中心
  - DRAM產品工程暨測試中心
- 銷售中心
- 品質暨環安衛中心
- 密孚記憶體解決方案產品中心

全球營運版圖

總公司－台灣
華邦電子股份有限公司

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

竹北大樓
- 30274 新竹縣竹北市文興路二段 539 號
- 電話：+886-3-567-8168

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

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

華邦集成電路(蘇州)有限公司
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

華邦集成電路(蘇州)有限公司－深圳分公司
Winbond Electronics (Suzhou) Limited -Shenzhen Branch office
- 中國廣東省深圳市南山區高新技產業園高新南六道 6 號邁科龍大廈 8 樓
- Tel：+86-755-3301-9858

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

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(美洲)公司－ Pleasanton office
(Winbond Electronics Corporation America-Pleasanton office)

- 5934 Gibraltar Drive, Suite 200, Pleasanton, CA 94588, U.S.A.
- Tel：+1-408-943-6666

華邦電子(德國)公司
Winbond Electronics Germany GmbH

- Pacellistraße 8, 80333 Munich, Germany
- Tel：+49 1590 2999 993

華邦電子及關係企業相關資料請參閱年報。

經濟績效

2020 年華邦電子合併營收總額為新台幣 606.8 億元，較 2019 年增加 24.4%；合併稅後純益新台幣 15.2 億元，稅後每股盈餘新台幣 0.33 元，支付之所得稅達新台幣 1.6 億元，佔總營業額達 0.26%，其他財務績效說明與分析，請參閱華邦電子 2020 年報。

2020 年合併財務績效（單位：新台幣百萬元）

項目	年度		
	2018	2019	2020
營業收入	51,190	48,771	60,683
營業外收入及支出	468	497	185
產生的直接經濟價值 [A]	51,658	49,268	60,868
營業成本	32,039	35,858	43,643
員工薪資和福利支出（用人費用）	9,369	8,623	10,600
支付出資人的款項	4,187	4,329	788
支付政府的款項	150	154	123
社區投資	2	10	10
分配的直接經濟價值 [B]	45,747	48,974	55,164
留存的經濟價值 [A-B]	5,911	294	5,704
稅前淨利	8,395	1,753	1,812
稅後盈餘	7,728	1,477	1,519
每股盈餘（虧損）（元）	1.87	0.32	0.33

- 亞洲 95%
- 歐洲 3%
- 美洲 2%
- 其他 0%

產品類型與應用的營收占比

產品分類	2020 年營收占比
動態隨機存取記憶體產品	28.77
快閃記憶體產品	37.49
邏輯產品	33.74
其他	-

產品應用	2020 年營收占比
車用 & 工業用	19%
通訊電子	28%
電腦	17%
消費型電子	37%

有關 2020 年華邦電子的財務績效與銷售量請見 2020 年報。

產品介紹

主要產品

主要產品簡介連結			
編碼型 快閃記憶體	TrustME® 安全快閃記憶體	利基型記憶體	行動記憶體

註：晶圓總產量為 465（仟片），晶粒總產量為 8,008,902（仟個）

產品應用

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

外部組織參與

華邦電子積極參與產業相關組織、技術聯盟與所舉辦之相關活動，以獲得產業技術新知，並與同業建立良好的關係。

公協會參與情形

公協會	2020 年參與情況說明
台灣區電機電子工業同業公會 扮演政府與業者之間的橋樑，為會員提供拓展國際貿易、促進國際關係、協助產業發展、資訊服務、法務諮詢、人才培訓等多元的服務項目	**董事長焦佑鈞** 擔任臺灣區電機電子工業同業公會的會策顧問
台灣半導體協會 透過協會的活動凝聚業界對產業發展的共識，以促成競爭中的合作，推動整體產業的健全發展	**總經理陳沛銘** 擔任中華民國臺灣半導體產業協會理事
台灣科學工業園區科學工業同業公會 為政府與業者間，政策宣達、意見溝通的橋梁，處理業者共同事務，促進園區事業穩健發展	**副總經理盧文華** 擔任台灣科學園區科學工業同業公會監事

1.2 永續發展策略

永續發展目標

自聯合國發布永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，而我國政府發布臺灣永續發展目標後，華邦電子便積極將與本業相關的目標融入企業社會責任政策與營運方向。

SDGs 推動成果

呼應 SDGs		2020 年績效亮點	未來方向
1 NO POVERTY	1.1 在西元 2030 年前，消除所有地方的極端貧窮	「關懷社會弱勢」是華邦電子企業社會責任的永久承諾之一，因此華邦投入志工與預算，協助弱勢團隊渡過難關。華邦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。	持續擴大或深化公益投入內容與種類。
2 ZERO HUNGER	2.1 在西元 2030 年前，消除飢餓，確保所有的人，尤其是貧窮與弱勢族群（包括嬰兒），都能夠終年取得安全、營養且足夠的糧食	華邦自 2011 年起，透過與非營利組織基金會合作贊助新竹和台中地區之國小偏鄉學童快樂早餐計畫，期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。2020 年華邦贊助 60 萬元早餐經費。	透過學童與老師意見調查結果持續改善早餐計畫
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	3.9 在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。	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。2020 年，共 124 位特殊作業員工均完成受檢，檢查結果均屬第 2 級管理，依法分級實施健康管理與促進措施。	持續強化安衛管理措施。
4 QUALITY EDUCATION	4.3 在西元 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學	華邦電子結合公司願景、經營理念與文化價值，輔以訓練需求調查，規劃出專屬個人的學習發展課程。華邦臺灣總部 2020 年的教育訓練，每人平均時數為 42 小時，共花費新台幣 355 萬元。	推動員工職涯發藍圖，持續深化員工教育訓練內容與形式。
5 GENDER EQUALITY	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視	為促進兩性平權與維護同仁權益，華邦電子的男性與女性基層員工基本薪酬無差別，依照同仁所擔任的職位、職務類別、同仁的學經歷等因素，提供相應薪酬。華邦高階主管職之男女薪酬比為 1：1，非主管職為 1.1：1。	持續關注國際人權發展趨勢，納入華邦永續人權管理機制。
6 CLEAN WATER AND SANITATION	6.4 在西元 2030 年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數	華邦電子珍惜所有資源，致力於提高回收水再利用率，2020 年全廠用水回收率約為 81%、製程用水回收率約為 91%。	持續評估推行新的節水措施。
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享	已設置 499kW 屋頂型再生能源發電設備，產生之再生能源電力躉售於台電公司，年發電量約 42 萬度。	配合政府再生能源政策，規劃再生能源設置可行性
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業	華邦電子積極為各利害關係人創造經濟價值，華邦於 2020 年的合併營收總額為新台幣 606.8 億元，相較 2019 年增加 24.4%；合併稅後純益為新台幣 15.2 億元，稅後每股盈餘為新台幣 0.33 元。	持續關注市場變化（含 5G/ AI/ IoT），提升財務績效表現。

呼應 SDGs		2020 年績效亮點	未來方向
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	9.4 在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使其永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程	華邦電子不斷追求產品與技術的創新、落實競爭優勢。華邦擴充產能與升級製程，以提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品。華邦於 2020 年共獲得 502 件專利，累計獲得 3,648 件專利。	短期目標（2021 年）為全球專利獲准數量新增 400 件以上；中長期目標（直至 2025 年）為全球專利獲准數量累積超過 5,700 件。
10 REDUCED INEQUALITIES	10.2 在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位	華邦提供專人服務，協助外籍員工在臺安頓，包含臺灣工作文化介紹、公司各項制度介紹與定期關懷等，瞭解外籍員工生活與工作的需求並即時協助，使外籍同仁能融入臺灣的生活環境。2020 年底華邦 58% 之外籍員工已在職超過 5 年。	持續推動友善職場的企業理念，使華邦員工都能安心工作
13 CLIMATE ACTION	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力	華邦電子為減少營運過程中對環境的影響與衝擊，持續投入資源於污染防治。2020 年，華邦共計投入新台幣 3.73 億元於污染防治，溫室氣體共減量 207,475 公噸二氧化碳當量。	導入 TCFD 管理架構。 持續執行新的節能措施。
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	17.16 透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，以協助所有國家實現永續發展目標	華邦電子重視企業永續績效，透過定期舉辦供應商大會，運用永續審查標準，積極與合作夥伴一同精進。2020 年，華邦供應商／外包商於經濟、環境、社會面向稽核評估，通過率均達 100%，其中福懋、超豐、南茂、日月光、京元電子五家供應商，通過責任商業聯盟驗證審計計畫 (RBA VAP) 之稽核。	與推動永續發展議題之夥伴積極合作，未來將精進與強化永續供應商管理，含永續風險評鑑、書面與實地稽核。

華邦永續目標

項次	永續議題	短期 (2019 年至 2020 年)	短期目標執行情形
1	公司治理與誠信經營	▶ 董事與從業人員道德規範課程完訓率 100%	▶ 董事與從業人員道德規範課程完訓率 100%
2	法規遵循	▶ 無任何重大 (罰金超過新台幣 100 萬元整) 之違法情事。 ▶ 每季落實法令修訂檢視，確保即時依法令變更內部規章制度以符合法令規定	▶ 無任何重大 (罰金超過新台幣 100 萬元整) 之違法情事 ▶ 每季落實法令修訂檢視，確保即時依法令變更內部規章制度以符合法令規定
3	產品與服務品質	▶ 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	▶ 2020 年 80% 以上同仁完成 5-Why 分析手法訓練課程 ▶ 客戶滿意度為 85% 以上
4	風險管理	▶ 單位產品溫室氣體排放量 ≦ 15.1 kgCO2e/layer ▶ 單位產品用電量≦ 82.8 百萬焦耳 /layer ▶ 單位產品用水量≦ 150 公升 /layer ▶ 全廠用水回收率≧ 80% ▶ 與會計師事務所持續合作，針對財報及內控制度之查核零缺失 ▶ 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	▶ 單位產品溫室氣體排放量 13.5 kgCO2e/layer ▶ 單位產品用電量 80.1 百萬焦耳 /layer ▶ 單位產品用水量 148 公升 /layer ▶ 全廠用水回收率 81% ▶ 財報及內控制度之查核零缺失 ▶ 100% 外包商完成 RBA SAQ 供應商自我評估問卷 ▶ 100% 供應商承諾遵守華邦電子道德廉潔政策 ▶ 供應商與外包商所使用的材料符合法規要求，無使用有害物質材料且不使用衝突礦產
5	資訊安全及隱私保護	▶ 無發生洩漏客戶隱私	▶ 無發生洩漏客戶隱私之情形
6	職業健康與安全	▶ 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≧ 60,000 人次／年 ▶ 無違反職業安全衛生法規	▶ FR 為 0.51、SR 為 2 ▶ 41,195 人次／年，因應 COVID-19 疫情關閉休閒中心及暫停運動課程。 ▶ 無違反職業安全衛生法規
7	經營績效	▶ 持續以各項財務指標瞭解短期營運表現	▶ 在 COVID-19 之下，公司仍有達成營收目標並滿足客戶需求
8	研發創新	▶ 全球專利獲准數量新增 400 件以上	▶ 完成行銷規劃的產品 ▶ 取得 502 件專利

中期 (2021 年至 2023 年)	長期 (2024 年至 2028 年)
▶ 每年實施董事與從業人員道德規範教育訓練，完訓率 100%	▶ 每年實施董事與從業人員道德規範教育訓練，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 ▶ 每季落實法令修訂檢視，確保即時依法令變更內部規章制度以符合法令規定 ▶ 確保企業道德及政府法令之遵循，以健全誠信經營之管理依實際需求進行規劃。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 ▶ 年度重點議題（如反托拉斯或出口管制）法規遵循教育訓練課程完訓率 100%	▶ 無任何重大 (罰金超過新台幣 100 萬元整) 之違法情事 ▶ 每季落實法令修訂檢視，確保即時依法令變更內部規章制度以符合法令規定 ▶ 確保企業道德及政府法令之遵循，以健全誠信經營之管理依實際需求進行規劃。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 ▶ 各領域法規遵循教育訓練課程完訓率 100%
▶ 提供產品的穩定供貨與新產品持續導入，以滿足客戶多樣需求 ▶ 全公司 100% 同仁完成 5-Why 分析手法訓練課程 ▶ 完成推行 FMEA 手法 ▶ 2022 年完成第一顆 ISO 26262 汽車安全產品驗證 ▶ 2023：高雄廠通過 IATF 16949 及 QC 080000 驗證並取得證書	▶ 針對客戶關切的議題進行瞭解並主動達成，創造長期穩定合作及值得信賴的夥伴關係 ▶ 維持客戶滿意度為 90% 以上
▶ 單位產品溫室氣體排放量 ≦ 13.5 kgCO2e/layer ▶ 單位產品用電量≦ 80.1 百萬焦耳 /layer ▶ 單位產品用水量≦ 150 公升 /layer ▶ 全廠用水回收率 ≧ 80 % ▶ 維持與會計師事務所持續合作，針對財報及內控制度之查核零缺失 ▶ 針對集團各國公司定期更新法令知識 ▶ 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 ▶ 供應商與外包商所使用的材料均符合法規要求，無使用有害物質材料且不使用衝突礦產	▶ 持續降低環境衝擊，與生態環境共存 ▶ 瞭解國際財稅法令，以因應未來集團組織擴大，做出相應的規劃與決策 ▶ 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 ▶ 供應商與外包商所使用的材料均符合法規要求，無使用有害物質材料且不使用衝突礦產
▶ 持續提升資安技術及等級	▶ 持續提升資安技術及等級
▶ 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≧ 48,000 人次／年 ▶ 無違反職業安全衛生法規	▶ 零災害、零工傷 、降低環境負荷
▶ 發揮 2020 併購效益 (NTCJ)，對公司整體營運創造更高的經濟價值 ▶ 高雄廠投入生產營運，提升公司產能及整體營運表現	▶ 以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍
▶ 持續提高專利品質與獲證率，以保護智慧財產權與確保研發成果	▶ 持續提高專利品質與獲證率，以保護智慧財產權與確保研發成果

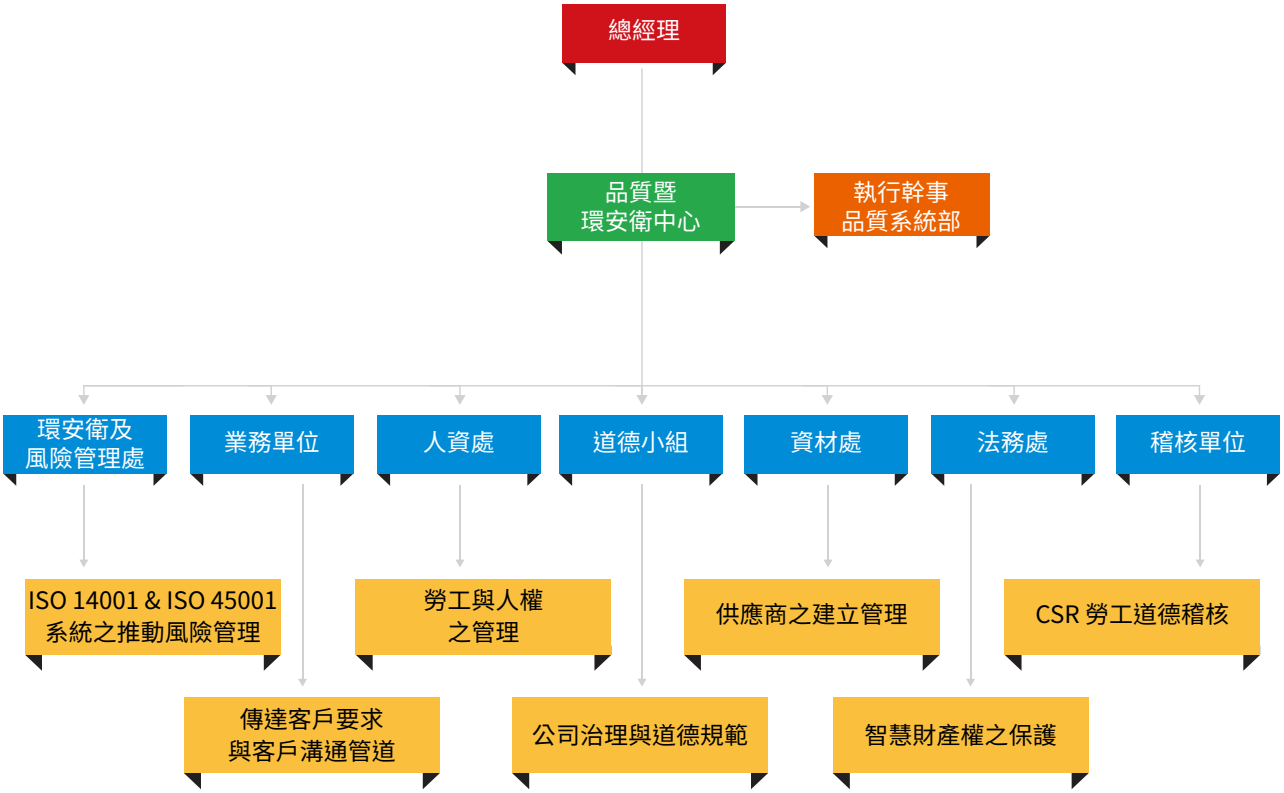
企業社會責任政策

華邦電子堅持所有的經營管理活動，必須兼顧企業社會責任。透過加強員工教育訓練與公司內控制度，確保企業道德及政府法令之遵循；同時，持續追求品質管理和環境保護之改善，勠力於社會公益，維持與利害關係人間之良好溝通。

華邦電子參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的行為準則，並將聯合國永續發展目標 (SDGs) 融入華邦的「企業社會責任政策」與「企業社會責任實務守則」，其政策及守則分別經第九屆第二十次董事會（2014 年 1 月 24 日）與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與具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。華邦期許事業夥伴皆能支持並遵循企業社會責任之要求，共同實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。

企業社會責任推行委員會

華邦電子於 2015 年成立「華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會」，任務單位包含品質暨環安衛小組、產品銷售小組、人資小組、道德小組以及行政暨生產外包小組等五個團隊。主任委員由總經理擔任，小組團隊定期針對環境、社會及治理等三大構面，進行相關永續議題資訊蒐集、討論與統籌。每年定期召開管理審查會議（最近一次會議日期：2021 年 01 月 26 日），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與相關改進建議。總經理於每年第四季董事會（最新一次為 2020 年 11 月 12 日），呈報企業社會責任當年度的推行成果與下一年度的工作計畫，聽取董事會意見並予以修正，讓企業社會責任納入成為公司決策的一環。



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, EICC)。責任商業聯盟之行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC)，為電子行業、以電子為主要組成部份的產業與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。

華邦電子於 2020 年 9 月以滿分 200 分的優異成績，通過責任商業聯盟兩年一度之 6.0 版驗證，獲得白金級之殊榮。華邦將責任商業聯盟行為準則相關規定，訂立於企業社會責任管理程序，作為全體員工同仁的規範。華邦亦致力於勞工人權、健康與安全、環境保護與道德規範等議題，共同善盡企業公民責任與遵循誠信經營原則。

責任商業聯盟行為準則

面向	議題	
勞工	自由選擇職業 青年勞工 工時 工資與福利	人道的待遇 不歧視 自由結社
健康與安全	職業安全 應急準備 工傷和職業病 工業衛生	體力勞動工作 機器防護 公共衛生、餐廳和宿舍 健康與安全信息
環境保護	環境許可和報告 預防污染和節約資源 有害物質 固體廢物	廢氣排放 物質控制 水資源管理 能源消耗和溫室氣體的排放
道德規範	誠信經營 無不正當收益 資訊公開 知識產權	公平交易、廣告和競爭 身分保護及防止報復 負責任地採購礦物 隱私
管理系統	公司的承諾 管理職責與責任 法律和客戶要求 風險評價和風險管理 改進目標 培訓	溝通 員工意見、參與與申訴 審核與評估 矯正措施 文件和記錄 供應商的責任

1.3 重大性分析與利害關係人互動

華邦電子秉持透明及開放之精神，持續透過與利害關係人溝通，掌握所關注的永續議題，納入華邦企業永續發展藍圖。華邦參考 GRI Standards、SASB 準則、市場趨勢及產業特性，以系統化評估方式，擬定永續議題調查問卷，透過問卷的發放及回收，蒐集利害關係人意見，同時將永續議題納入對公司營運衝擊程度及風險評估之考量，鑑別出華邦的重大議題，作為優先處置與回應之依據。

利害關係人與重大議題評估流程

步驟	1 鑑別利害關係人	2 統計關注議題	3 評估衝擊議題	4 確認重大議題	5 檢視議題
作為	由華邦各部門負責人填寫利害關係人識別問卷，確認利害關係人與公司關係程度之高低，鑑別重要之利害關係人	根據利害關係人識別結果，以問卷或訪談方式，瞭解利害關係人關注議題，分析議題之關注程度	由華邦高階管理階層根據各項永續議題，進行對企業營運衝擊程度及風險評估之影響分析，確認各項議題對公司之衝擊程度	依據利害關係人關注議題及對華邦衝擊程度，將各議題評估結果繪製成重大議題矩陣圖，作為判斷重大性參考依據	對重大議題鑑別結果進行檢視，確認符合永續性脈絡與完整性等要求
量化績效	鑑別 7 類利害關係人類別	273 份有效問卷	5 位高階長官意見	鑑別 8 項重大議題	議題 100% 符合永續性及完整性之要求

1.3.1 利害關係人溝通與回應

華邦電子參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，包含依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 / 關注 (Tension) 與多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別與排序利害關係人之關係程度。

為有效追蹤及管理華邦永續策略執行成效，華邦每年執行一次利害關係人分析。2020 年華邦透過會議討論由各部門重新審視與確認利害關係人之關係影響程度，其高低依序為：政府機關、客戶、員工、股東 / 投資人、媒體、供應商 / 承攬商及社區與社會群體等 7 大群體。

利害關係人溝通與成果

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	2020 年溝通成果
政府機關	關注華邦於治理、環境與社會各項法規遵循之成果，為影響產業發展與政策推動之重要利害關係人	· 法規遵循 · 公司治理與誠信經營 · 職業健康與安全 · 廢棄物管理 · 風險管理	· 公文（不定期） · 公聽會 / 法規說明會 / 政令宣導會（不定期） · 主管機關訪查（不定期） · CSR 問卷（每年）	· 參加環保及安全衛生主管機關會議，共 35 場次 · 環保及安全衛生之主管機關臨廠稽查、檢測，共 26 次 · 獲得經濟部國際貿易局之企業內部出口管控制度 (ICP) 廠商名單驗證
客戶	客戶是華邦創造經濟價值的主要來源，為關注華邦營運之治理、環境與社會表現的利害關係人。	· 公司治理與誠信經營 · 風險管理 · 產品與服務品質 · 法規遵循 · 資訊安全及個資保護	· 公司官網、電話與 e-mail（即時） · 問卷回覆（即時） · 業務會議（定期） · 技術研討會（不定期） · 客戶稽核（不定期） · CSR 問卷（每年） · 客戶滿意度問卷調查（每年定期）	· 2020 年客戶滿意度達 90% · 參加德國慕尼黑電子展，每 2 年一次 · 舉辦會議 WinTech 2021，與客戶一同剖析未來市場趨勢、揭示最新產品及先進技術

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	2020 年溝通成果
員工	員工是華邦最重要的資產之一，員工是華邦能持續突破與創新的關鍵利害關係人。	· 法規遵循 · 公司治理與誠信經營 · 職業健康與安全 · 人權及平等 · 資訊安全與個資保護	· 75234 我要申訴員工申訴專線（隨時） · Care 員工意見反應箱（隨時） · 性騷擾員工申訴委員會（隨時） · 健康諮詢（隨時） · 醫護保健活動（不定期） · 健康、壓力、痠痛問卷（每年） · 職工福利委員會（不定期） · 勞資會議與主管溝通會議（每季） · 功能性溝通會議（定期） · 內部網站佈告欄（不定期） · 員工首頁發布公司理念文章（每週） · 工安月會（每月） · 環安衛廠區委員會（每季） · 開辦環保、安全衛生等教育訓練（定期） · 新績效系統上線說明會 · CSR 問卷（每年）	· 內部申訴案件，共計 2 件 · 意見信箱（含實體與電子），共計 26 件 · 性騷擾案件，0 件 · 勞資會議共計 4 場（竹北與中科），共 0 件報告案，平日問題反映共 4 件 · 主管管理討論會議，共計 4 場，1,703 人參與，出席率為 76%
股東／投資人	股東／投資人為華邦主要資金來源，最為關注華邦營運績效與永續發展的利害關係人。	· 經營績效 · 公司治理與誠信經營 · 風險管理 · 法規遵循 · 研發創新	· 電話與 e-mail（即時） · 公司官網（不定期） · 證交所公開資訊觀測站（不定期） · 法說會（每半年，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 / 每季） · 股東大會（每年） · CSR 問卷（每年）	· 揭露營收報告 12 次 · 辦理股東常會 1 次 · 法人說明會 2 次 · 揭露財報 4 次
媒體	媒體扮演著華邦與利害關係人之間的橋樑，使媒體即時取得華邦發布的訊息，為協助華邦揭露正向永續資訊的利害關係人。	· 經營績效 · 研發創新 · 公司治理與誠信經營 · 人才招募與培育 · 薪酬福利與員工照顧	· 電話與 e-mail（即時） · 新聞稿（定期） · 媒體訪談活動（每年） · CSR 問卷（每年）	· 電話或 e-mail 溝通 20 次 · 提供新聞稿 30 次 · 提供公司營運報告 2 次 · 記者訪談會議 1 次
供應商／承攬商	供應商／承攬商提供華邦生產所需物料與服務，維持華邦的正常營運與永續經營，也是共同攜手邁向永續發展的重要利害關係人。	· 法規遵循 · 公司治理與誠信經營 · 產品與服務品質 · 職業健康與安全 · 資訊安全及個資保護	· 外部申訴管道（即時） · 華邦電子道德廉潔政策（每半年） · 主要供應商評比（定期） · 主要供應商品質會議（每月、每季） · 承攬商協議會（每月） · 供應商稽核（每年） · CSR 問卷（每年）	· 供應商申訴案件 0 件 · 供應商廉潔承諾書與責任商業聯盟 (RBA) 行為準則聲明書簽署率 100% · 主要供應商不使用衝突礦產聲明書簽署率達 100% · 完成供應商企業社會責任 (CSR) 與無有害物質 (HSF) 稽核 · 於經濟、環境、社會面向的稽核評估與利用永續性的審查標準評估，供應商的通過率評估皆達 100%
社區／社會	鄰近華邦營運據點，受華邦營運作為影響最深，也是華邦最為關切之利害關係人	· 人權及平等 · 薪酬福利與員工照顧 · 職業健康與安全 · 法規遵循 · 公司治理與誠信經營	· 志工服務（每季至少一次） · 專案合作與拜訪（不定期）	· 拜訪育幼院成果展 1 次 · 訪視偏鄉小學 1 次 · 家扶中心參訪華邦 1 次

申訴機制

華邦電子重視企業社會責任與企業道德，遵守政府法令，以誠信的原則經營與拓展業務。華邦官網已設置利害關係人的舉報管道，亦提供舉報專線與信箱，若內、外部人員發現公司同仁有違反不公平的商業行為、賄賂或不正利益、舞弊、脅迫等不法行為，可進行匿名或不匿名的舉報。

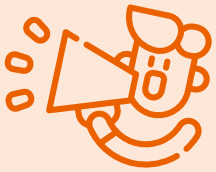
對於舉報案件，華邦成立專案小組進行調查，調查過程具有保密及保護措施，公平妥善處理，華邦不會因員工舉報而予以解僱、調職或其他影響工作之待遇；各級同仁亦不得對舉報員工有歧視、脅迫及其他不利之行為，以鼓勵包含公司同仁在內的所有利害關係人勇於揭發不法。

舉報管道

舉報專線：+886-4-2521-3579

舉報信箱：internal_audit@winbond.com

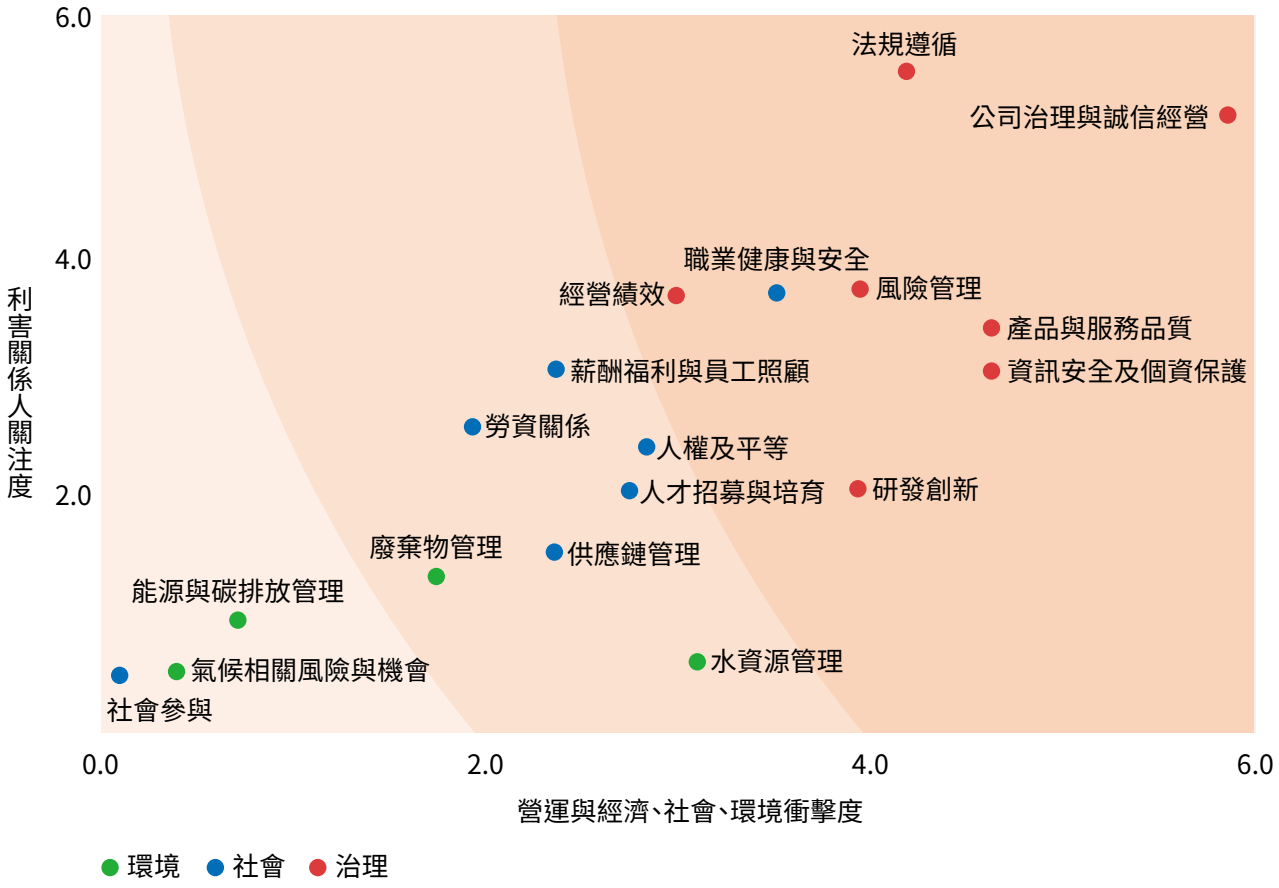
華邦電子官網利害關係人舉報管道



1.3.2 永續議題鑑別

華邦電子的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，從經濟面向、環境面向及社會面向等三大構面，進行永續議題分析與彙整。

2020 年華邦電子根據利害關係人鑑別結果，透過線上與紙本問卷調查，實際瞭解利害關係人關注的議題，共回收 273 份有效問卷；再由華邦 5 位高階長官，從該議題對公司造成之短、中、長期財務及非財務的衝擊程度及風險進行評估。相關評估結果顯示，華邦 2020 年共 8 項重大議題，包括公司治理與誠信經營、法規遵循、產品與服務品質、資訊安全及個資保護、職業健康與安全、風險管理、經營績效、研發創新，與前一年度重大議題相比，新增資訊安全及個資保護，顯見在科技發展下，華邦的利害關係人對於資訊安全的管理關注度亦增加。



重大議題與重大主題

重大議題	GRI 重大主題 / 自訂主題	重大議題對華邦的意義	價值鏈衝擊邊界			對應章節
			華邦	客戶	供應鏈	
公司治理與誠信經營	GRI-205 反貪腐 GRI-206 反競爭行為	華邦電子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利害關係人權益。	●	▲	▲	CH2.1 公司治理 CH2.3 透明誠信
法規遵循	GRI-307 有關環境保護的法規遵循 GRI-419 社會經濟法規遵循	華邦電子視「誠信經營」為公司最高誠信標準，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，建立華邦的聲譽，以成為最值得信賴與尊敬的公司。	●	▲		CH2 誠信至上 信實穩健 CH3 遠瞻趨勢 價值實踐 CH4 綠化環境 致力環保 CH5 和諧共榮 通力協作
產品與服務品質	GRI-417 行銷與標示	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。	●	●		CH3.2 品質管理
風險管理	風險管理 (自訂主題)	為降低外部環境與公司內部議題對華邦電子的營運衝擊，華邦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。	●	▲	▲	CH2.4 風險管理
資訊安全及個資保護	GRI-418 客戶隱私 資訊安全 (自訂主題)	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。華邦與客戶往來之文件、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。	●	▲	▲	CH2.5 資訊安全管理
職業健康與安全	GRI-403 職業安全衛生	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，以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。	●	▲	▲	CH5.4 職業健康安全
經營績效	GRI-201 經濟績效	華邦電子持續追求營運穩定和獲利成長，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，擴大華邦的競爭力與市場地位，落實自有品牌之永續發展。	●	▲	▲	CH1.1 認識華邦
研發創新	研發創新 (自訂主題)	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，為華邦創造經濟價值，即時回應環境變動及市場需求。	●	●	▲	CH3.1 研發與創新

註：1. ●：直接衝擊；▲：透過商業關係具間接衝擊

2. 2020 年主題邊界未變動

3. 2020 年與前一前度差異為新增重大主題為 GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練、資訊安全 (自訂主題)、研發創新 (自訂主題)；403 職業安全衛生 (2018) 採用新版本

CH2
誠信至上
信實穩健

華邦電子以「誠信經營」為公司之最高道德行為標準，落實於公司所有營運活動，包含全體主管及員工，並擴及華邦的利害關係人，在全體同仁的努力下，華邦自第一屆公司治理評鑑起至今，皆名列前 20%。華邦將持續以誠信經營的企業文化，建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。

重大議題 / 主題、管理方針

公司治理與誠信經營、法規遵循、風險管理、資訊安全及隱私保護

重大議題：公司治理與誠信經營

重大主題：反貪腐、反競爭

項目	管理方針
政策 / 承諾	• 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
責任	• 華邦電子設有申訴管道，並有申訴保密及保護措施。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
資源	• 人事部門定期辦理誠信經營相關教育訓練
申訴 / 溝通機制	• 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」 • 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，設立「性騷擾申訴評議委員會」，以處理性騷擾案件 • 華邦電子訂有「違反誠信經營案件處理辦法」，若內、外部人員發現公司同仁有違反不公平的商業行為、賄賂或不正利益、舞弊、脅迫等不法行為，可進行匿名或不匿名的舉報
特定行動	• 每年進行「從業人員道德規範宣導」線上課程，內容包含「誠信經營」(防止內線交易、公平交易、廣告和競爭、身份保護與防止報復等項目) 與「企業社會責任」
評量管理方針的機制	• 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，以持續精進管理績效。 • 每年度公司治理評鑑
管理方針評估的結果	• 2020 年公司治理評鑑結果，名列 6-20% • 未違反公司治理與誠信經營相關法規

重大議題：法規遵循　重大主題：社會經濟法規遵循

項目	管理方針
政策 / 承諾	• 華邦電子重視各領域、各層面的國內外法規遵循，以符合法令作為管理公司所有營運過程的基礎原則，秉持先有法遵才有獲利的精神，持續以最高標準檢視自身作為
責任	• 各相關權責單位負責各領域之法規遵循，法務部門擔任協助法務方面解答疑義或給予意見
資源	• 不定期諮詢外部專業單位或主管機關建議，如會計師事務所或證交所等
申訴 / 溝通機制	• 法務部門擔任協助法務方面解答疑義或給予意見
特定行動	• 提供法規遵循相關的實體或線上課程，藉此強化同仁之法遵意識 • 定期檢視並盤點國內、外法令變動情形，並同步審視公司內部相關規章或辦法是否須配合新增或修訂 • 針對社會與經濟之法規遵循教育訓練，華邦電子法務與人資部門共同討論出適當之授課對象（含管理階層），由法務部門講授實體或線上課程，以強化同仁之法遵意識
評量管理方針的機制	• 統計各領域法規遵循教育訓練之實體或線上課程完訓率 • 確認權責單位於執行相關業務時確實依據最新之法令 • 統計年度違反各領域法規（含環保、社會、經濟等層面）之違法情節、解決或改善措施及案件數量
管理方針評估的結果	• 達成年度目標設定

重大議題：風險管理　重大主題：風險管理

項目	管理方針
政策 / 承諾	以事前積極預防、事後有效應對之因應措施，全力防止各種風險的發生 降低財務舞弊及法令遵循風險，使財報及年報等各種公開資訊達到合理確信，為投資人之決策、主管機關之監督及會計師之查核品質，提供有用的資訊，並可促進資本市場的永續發展
責任	管控侵權風險之責任單位包含事前預防的產品設計研發部門、智權部門，及事後應對及客戶服務的業務部門、法務部門 環境與職業安全衛生風險由環安衛及風險管理處負責評估與預防
資源	會計人員及主管定期參與各項教育訓練，在各項議題也會與第三方諮詢，例如會計師事務所及國稅局等，以確保作法符合現有法令 環境相關為投資硬體設施，包含節能改善及污染防制 / 治設施設置或改善
申訴 / 溝通機制	透過員工代表參與廠區環安衛暨風險管理委員會表達意見
特定行動	研發部門於進行產品設計研發時，將與智權部門密切合作，進行智慧財產權的相關檢索、分析及研究，必要時將取得合法授權或採取迴避設計 (design around) 等方式，竭盡所能避免侵權 為有效管理環保相關議題，已導入 ISO 14001 管理系統及擬定管理方案改善
評量管理方針的機制	定期依法由會計師事務所查核，並檢視是否有相關缺失 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
管理方針評估的結果	2020 年無環境與經濟法規違反情形

重大議題：資訊安全及隱私保護　重大主題：客戶隱私、資訊安全

項目	管理方針
政策 / 承諾	• 華邦電子為降低營運上的風險，針對資訊安全、客戶隱私建立相關政策、管理制度和預防機制，並要求供應商配合華邦的資安政策，從內外部持續精進、強化防護能力
責任	• 由採購部門負責確認供應商配合華邦的資安政策 • 資訊安全部門負責維護華邦的資訊安全，並且建立資安事件通報程序
資源	• 定期提供同仁資訊安全相關教育訓練，提高同仁的資安意識
申訴 / 溝通機制	• 已建立資安事件通報程序，當資安事件發生後由第一線同仁通報後啟動後續因應措施
特定行動	• 每年透過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，並針對資料保護每半年進行一次演練，系統切換至備援系統後，進行存取測試
評量管理方針的機制	• 定期進行公司內部弱點偵測
管理方針評估的結果	• 未有嚴重影響公司營運的資安事件發生

2.1 公司治理

2.1.1 董事會組成

華邦電子第十二屆董事會成員		
11 位董事成員皆具有豐富產業經營經驗		更多華邦董事成員資訊，請掃描 QRCODE
獨立董事 4 席 （占全體董事 36%）	女性董事 2 席 （占全體董事 18%）	
2020 年董事教育訓練平均 11.7 小時		

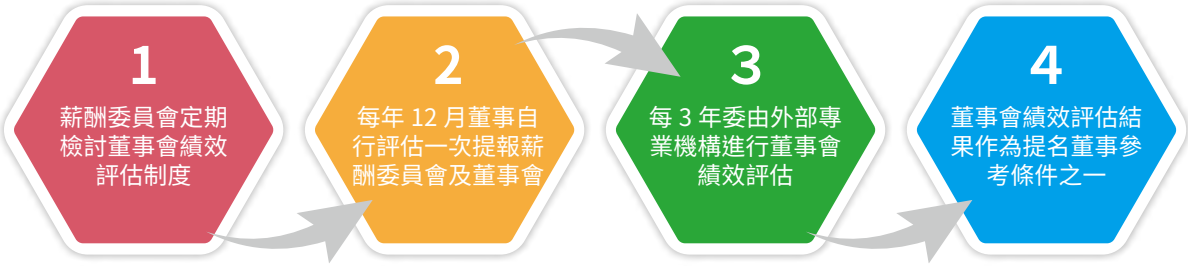
董事會為華邦電子最高治理單位，董事會每季召開策略會議，聽取經營團隊報告營運及財務狀況，如有重大差異時，督促經理人提出分析檢討，以即時更新營運計畫和年度預算，強化經營團隊與董事會之間的溝通，致力提昇公司經營資訊透明度。法人說明會每半年定期召開，向外界揭露營運及財務狀況，相關資訊皆於公開資訊觀測站及華邦電子官網公告。

有關董事會的開會次數、出席率以及董事進修情形，請參閱 2020 年報

董事薪資報酬與董事會績效評估

華邦電子已訂定「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」，於每年 12 月依此辦法，分別就董事會整體效能、董事成員績效及功能性委員會運作績效進行自我評量。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，並據此擬定次年董事會效能提升計畫，藉此持續強化華邦公司治理績效表現。2020 年董事會整體績效評估結果：將朝優化企業風險管理機制、增加與會計師的溝通及交流及持續提供多面向研習課程，增進董事會成員決策能力作為精進方向。2020 年評估結果已提報 2021 年 3 月 16 日薪資報酬委員會及董事會。

董事會績效評估流程



有關董事會的績效評估結果，請參閱 2020 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，負責訂定與檢討華邦董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準、結構與個別薪資報酬，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」，以利董事會發揮長期最大效益，確保經理人之績效與公司策略（經濟、環境、社會）密切連結，並使整體薪資報酬具備競爭力、提升經營績效。

第四屆薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，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與同仁所需，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 2020 年報

2.1.3 審計委員會

公司重要議案依法先行提報審計委員會核議，依核議結果提報董事會決議。華邦審計委員會之運作，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 2020 年報

2.1.4 股東對待及權益

設有對外聯繫管道 → 訂定防範內線交易管理程序 → 定期揭露華邦營運資訊 → 每年舉辦 2 次法人說明會及 1 次股東常會

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，確保投資人與股東能及時取得並瞭解公司營運對外資訊。華邦近 10 年股東常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，禁止內部人或員工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，2020 年共辦理二次。藉由說明會之舉辦，讓投資大眾瞭解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。

更多股東權益資訊，詳法人說明會影音檔及簡報

2.2 透明誠信

華邦電子以「誠信經營」作為企業文化的第一順位，藉由法規鑑別與規範落實執行、年度內控自評自我檢視遵循情形、暢通的舉報管道，並由管理階層由上而下身體力行。

人力資源單位於每年第四季定期董事會，呈報當年度誠信經營之宣導及訓練執行成果。為加強落實勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範、防範內線交易等項目進行訓練與宣導，透過內部文化推廣、每週發布於員工首頁之企業理念文章與政策公告之宣導等，強化內部從業道德意識，確保企業道德及政府法令之遵循，落實健全的誠信經營管理。2020 年違反 1 項違反勞動基準法，違反事由為勞工工作時間超過法定工作時間，已持續教育訓練宣導法令工時規範；同時優化工時提醒系統，對於停留於公司時數較長的員工，發出電子郵件預警，提醒主管並關心同仁的工作情形。

2020 年誠信經營管理績效

- 華邦電子每年根據相關法令及內部規章，提供「誠信經營」與「企業社會責任」課程，厚植同仁對於「誠信經營」認知
- 自 2020 年起，本課程以線上課程方式推廣至全球同仁，2020 年全球總計 2,921 人次完成，訓練人時數總計 1,168.4 人時。課程內容包含反貪腐、利益衝突迴避與申報、隱私權保護、出口管制、機密資訊保護、智慧財產權保護、個人資料保護、非衝突礦產以及反托拉斯法（公平交易法）等議題。全體董事及員工受訓率已達 100%
- 華邦電子無任何與經濟、環境相關之違法事件，亦無發生任何貪腐與反競爭行為，以及行銷與標示相關之違法事件
- 外部申訴管道無違反誠信經營申訴案件通報

2.2.1 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、遵循程度與影響。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。

內部稽核單位依董事會核准之年度稽核計畫，對內部控制制度之各項控制作業進行評估制度設計及執行的有效性，稽核報告若有稽核發現，追蹤至改善為止，以確定相關單位已及時採取適當改善措施，內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告完成後按月報告獨立董事 (審計委員會召集人)，且於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱，並按季於審計委員會及董事會進行稽核業務報告。2020 年度稽核計畫已依規定執行，並且將稽核結果及追蹤改善情形呈報審計委員會及董事會。

不法案件的舉報機制與處理流程

華邦已設置利害關係人的舉報管道，若內、外部人員發現公司同仁有違反不公平的商業行為、賄賂或不正利益、舞弊、脅迫等不法行為，可進行匿名或不匿名的舉報，舉報案件處理程序依「違反誠信經營案件處理辦法」之規定辦理。

2.2.2 稅務管理

華邦電子設置稅務治理之權責單位，依循租稅法規辦理各類稅務之申報時，均按規定呈報並取得核准，同時支持政府推動促進企業創新、研究發展及租稅優惠之政策，致力於稅務資訊透明化，並視業務需要，委任或諮詢外部專業顧問之意見，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。

稅務政策六大原則

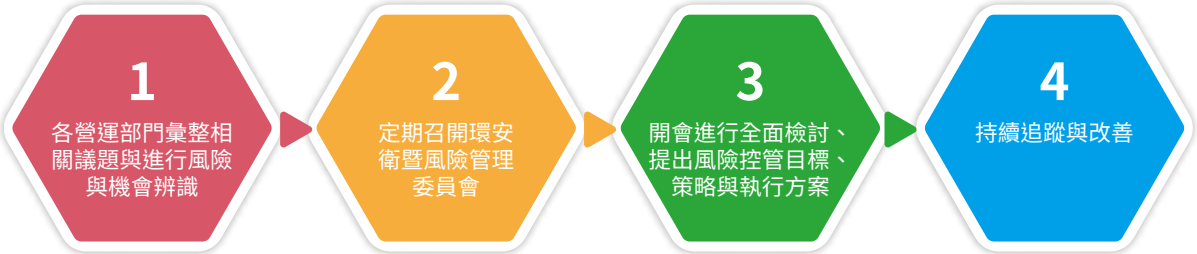
1. 遵循當地稅務法規，依規定期限誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
2. 對於當地及國際稅務法規之變革，全方位評估其影響並快速擬定因應之決策。
3. 定期於財報及年報揭露財稅務資訊，確保資訊透明化。
4. 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則。
5. 與稅務機關建立互信且誠實的溝通關係。
6. 公司重大交易及決策皆考量租稅的影響。

2.3 風險管理

華邦電子屬於半導體製造業，面對天然災害、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風險，都可能會造成營運上的嚴重衝擊，所以華邦訂定風險管理機制，持續以預防管理的積極態度來面對各項風險議題，提早準備因應，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。

2020 年世界經濟論壇全球風險報告，指出近年來全球前五大長期風險，從過去的「經濟問題」逐漸轉變成「環境問題」，包括「極端天氣」、「氣候行動失敗」、「天然災害」、「喪失生物多樣性」、「人類造成的環境災害」，全球企業均逐漸面臨惡化的環境與氣候等各項加劇的挑戰。華邦將營運之關鍵新興風險—「氣候變遷風險」納入企業長期營運管理。

同時，透過每季定期召開之「環安衛暨風險管理委員會」討論各項管理目標、擬定因應策略。為提高管理層級，將規劃於「高階經營管理會議」納入氣候變遷議題討論，由董事長親自主持，會後亦持續追蹤相關議題的改善進程，確保達成所有企業風險控管之目標。



營運三大風險

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，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	▶ 嚴重者可能構成違法行為，致管理階層負擔民、刑事責任，輕微者亦可能造成公司財務或商譽損失	▶事前積極預防：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 ▶事後有效應對：若遭指控侵權，法務及智權部門會在第一時間會同相關單位釐清事實，積極維護華邦及客戶的權益	▶ 華邦電子尊重他人的智慧財產權，願以合法之授權方式取得智權之使用，同時，也為公司降低訴訟風險

辨識風險與機會項目	影響評估說明	因應措施	成效管理
專利風險	▶ 不利專利授權談判、提高發生專利訴訟之風險	▶ 不論權利人係基於保護其智慧財產權、單純基於商業考量或其他未知之目的，而採取要求高額權利金或甚至提起專利訴訟之手段，均積極與外部律師討論、研擬對策	▶ 秉持尋求雙贏結果之原則，並以與權利人相互尊重、理性互動為手段下，華邦均有效控管專利相關風險，未發生對公司不利之結果
疫情風險	▶ COVID-19 於全球肆虐，企業面臨工廠停工和供應鏈斷鏈風險	▶ 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、定時消毒等管理措施	▶ 公司員工安全，產品供給未受到疫情而有嚴重衝擊，仍保有正常營運
財務風險管理			
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	▶ 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 ▶ 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 ▶ 華邦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	▶ 2020 年度兌換損失淨額（含衍生性金融商品損益）為新台幣 59,741 仟元，僅占全年度營業收入的 0.15% 及占全年度稅前淨利 4.43%。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，2020 年底具匯率變動風險之衍生性金融商品為 USD 264,00 仟元，RMB 54,000 仟元，其公允價值評估之未實現利益共計新台幣 38,380 仟元，損益金額皆在可控制的範圍內
利率風險	▶ 主要來自以浮動利率計息之長期借款，係為提升製程或擴充產能之營運所需	▶ 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	▶ 2020 年度合併利息淨支出新台幣 249,455 仟元，占全年度合併營業收入 0.41%，評估利率變動對公司營運影響在可控制範圍，華邦將密切注意利率走勢對現金流量之影響
資訊風險管理			
資訊安全	▶ 勒索軟體大規模感染工廠機台造成生產中斷 ▶ 感染機台無備份或備份毀損，無法復原 ▶ 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	▶ 機台維護時進行全機病毒掃描 ▶ 定期備份機台資料與隔離保存 ▶ 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	▶ 已建立工廠備份離線保存程序與環境 ▶ 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 ▶ 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
	▶ 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營運	▶ 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 ▶ 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	▶ 2020 年度按照改善計畫實施實體環境與邏輯環境改善作業 ▶ 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

氣候變遷因應

華邦電子依循氣候相關財務揭露框架 (TCFD)、綜合內外部研究報告及最新的市場發展觀察，針對華邦面臨氣候變遷之風險或機會，辨識出 3 項氣候變遷風險因子、2 項氣候變遷機會因子，並透過完整的風管管理機制制定有效的因應策略，加強對氣候變遷事件的管理與實踐。全面因應氣候變遷所帶來的風險與機會，朝永續發展的道路上邁進，同時也為這塊土地盡一份心力。

氣候變遷風險

氣候變遷風險	風險描述	衝擊範圍	華邦電子因應策略
能源價格提升	▶ 因溫室氣體減量要求，面臨能源價格、設備效能提升之壓力，將影響能資源使用成本	市場價格	▶ 推動職場節能減碳 ▶ 持續辦理 ISO 14064-1 溫室體盤查查證 ▶ 設定年度節電目標
環境法規要求力道加強	▶ 國內環境法規持續修法且趨於嚴格	營運成本	▶ 各權責單位持續關注、追蹤相關法規變動，提早因應，以掌握其風險，避免不符合法規情形發生
	▶ 再生能源發展條例，修法後增加企業能源使用成本	營運成本	▶ 持續評估用電大戶綠電條款暨再生能源設備裝設方案
	▶ 溫室氣體減量及管理法，未來將進行溫室氣體排放量管制、課徵碳稅等，均可能導致溫室氣體排放成本增加、電費上漲等，造成營運成本增加	運營成本	▶ 因應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度 ▶ 設定年度溫室氣體排放目標
氣候極端事件造成營運中斷	▶ 極端降水和乾旱的變化：生產能力的減少 / 中斷	運營中斷	▶ 透過推廣水循環技術和節水方案，並制定應變計畫。增加適應氣候變化的應變能力，提高競爭力
	▶ 氣候災害影響生產活動：如水災、旱災、火災、高溫、大雪等，影響原物料交貨期程	運營中斷	▶ 持續與學術界和業界共同參與氣候變遷研討會，討論與分享氣候變遷影響，並持續進行節能活動降低營運衝擊，提高競爭力 ▶ 提高自有庫存並且追蹤廠商交期進度以確保供應鏈穩定

氣候變遷機會

氣候變遷機會	機會描述	衝擊範圍	華邦電子因應策略
開發或選用低碳 / 低污染之環保產品	▶ 選用低碳 / 低污染之環保產品	市場機會	▶ 與供應商進行合作開發低碳 / 低污染之環保產品
可回收再利用、節省資源採購	▶ 晶圓盒 (FOSB) 與外包商進行重複使用機制 ▶ 將包裝晶圓的外箱回收，提供製造商重複進貨使用 ▶ FOSB/ 光罩盒 / 替換件 (parts) 清洗重複利用以節省資源的採購	營運成本	▶ 與供應商進行合作可回收再利用項目

2.4 資訊安全管理

2.4.1 資訊安全管理措施

華邦電子訂有「資訊安全政策」、「技術與機密資料管理辦法」，規範保護公司機密資訊，包含商業秘密、智慧財產，確保客戶隱私受到完善的保護，為了全面提升華邦的資訊安全管理制度，於 2020 年申請 ISO 27001 資訊安全管理系統，並於 2021 年 2 月通過驗證。

華邦電子於 2020 年依據 ISO 27001 資訊安全管理系統管理架構，盤點各個單位的資訊資產進行風險評估、整合所有之內部控制制度及既有規範文件、建立完整的資安環境，符合所有規範要求，於 2021 年 2 月取得外部單位驗證，並持續追求資訊安全的三個最主要目標：

- **機密性 (confidentiality) – 資料**
- **完整性 (integrity) – 資料與系統**
- **可取用性 (availability) – 系統服務**

華邦依據「資訊安全政策」執行程序，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，將加開臨時會議。每年透過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，以落實資訊安全政策，並針對資料保護每半年進行一次演練，系統切換至備援系統後，進行存取測試。

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。

資訊安全處理流程

- 協調資安事件之應變處理（跨部門協調、對外訊息發布）

- 依據不同等級的資安事件，指揮資安事件之應變處理，並視事件等級呈報上級主管
- 每季召開資安會議進行檢討

- 接獲事件反應後評估影響範圍與衝擊程度
- 執行資安事件通報程序
- 隔離異常系統研擬解決方案
- 事件解除後向上匯報
- 評估與分析事發原因，並擬訂預防策

- 提供資源與解決方案

2020 年資訊安全管理績效

資訊安全教育訓練	資訊安全受訓人數：2,667 人，完成率 100%
	個人資料保護法受訓人數：2,531 人，完成率 100%
資訊安全演練	社交工程教育訓練及測驗 1 次
	FAB 病毒演練 1 次
	弱點掃瞄 1 次

通過高等級的資訊安全驗證

2015 年 11 月華邦電子 TrustMETM 密孚記憶體產品與其相關作業環境通過國際安全組織 Common Criteria EAL 5+ 高等級驗證。此代表華邦對於產品資訊安全的各項管控符合國際安全組織 Common Criteria 要求，可生產符合國際標準可信賴之安全性產品並保護客戶資訊與資產。TrustMETM 密孚記憶體產品之國際安全組織 Common Criteria 驗證內容涵蓋範疇為「產品設計開發 (Design & Development)、生產 (Production) 以及運送過程 (Delivery)」階段。2020 年竹北新大樓啟用，因 COVID-19 改為遠端稽核 (Remote Audit)，順利通過，相關作業程序與環境均符合 Common Criteria EAL 5+ 要求。

供應商資安管理

華邦電子透過內部資安制度管理，針對供應商的隱私保護管理採用權限設定，並將實體文件存放於採購單位統一管理。另一方面對於外部供應商資安管理，皆於訂單上檢附資安條款，要求合作的供應商簽署，供應商需於年度稽核填寫資訊安全管理自評表，並由華邦資安部門審查內容，每兩年實地稽核供應商。2020 年於供應商大會請供應商經驗分享資安預防方法及互相交流資安管理經驗。

供應商資安條款簽訂

2020 年供應商資安條款簽核率 100%

- 供應商交付產品不應有影響華邦營運的資安疑慮，如病毒 (Virus) 後門 (Back Door) 或木馬程式 (Trojan Horse) 等。
- 提供必要的修正程式與安全更新，以確認無資安漏洞。
- 發生資安事件應提供快速有效的解決方案，研擬改善及預防措施以將損失降到最低的程度。

CH3
遠瞻趨勢 價值實踐

華邦電子對於研發與創新的投入、各階段研發與製造過程中的品質與可靠性管理、數位化的客戶關係管理以及對於供應商合作與考核，均體現了我們對於永續發展的實踐。在全面品質管理及品質第一的企業文化下，華邦電子對於各項目品質要求絕不妥協，每一位華邦員工都將品質與可靠性保證內化於日常工作之中，並肩負起對於作業品質零缺陷與可靠性保證的責任。我們承諾會持續致力於品質提升，以提供令客戶與社會大眾信賴的產品和服務。

重大議題 / 主題、管理方針

產品與服務品質、創新研發

重大議題：研發創新　　**重大主題：研發創新**

項目	管理方針
政策 / 承諾	• 華邦電子致力於開發及提供高品質的記憶體產品和服務，提供各種資源鼓勵內部同仁研發創新，並持續在產品設計上與客戶進行緊密溝通與瞭解客戶應用需求而創造雙贏產品為目標
責任	• 智權部與專利委員會審查發明提案之可專利性，輔導專利佈局策略與提供教育訓練，藉以提高華邦所有專利組合的價值，並降低產品侵權風險或因侵權所造成之損失
資源	• 提供專利獎勵制度，激勵員工研發創新與思考 • 提供測試晶片予研發團隊進行創新設計的驗證與實現 • 持續投入研發費用
申訴 / 溝通機制	• 創新研發團隊定期進行會議討論與腦力激盪，激發團隊成員構思創意產品設計與研發，並由此有效溝通模式以融合內部各種意見與建議 • 智權部提供研發部門智權保護及發明提案相關教育訓練，與專利佈局策略諮詢

項目	管理方針
特定行動	• 積極往車用電子領域發展，並與業者合作拓展華邦產品的應用領域 • 持續投入研究發展費用並每年辦理智慧財產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，由專利評審會進行專利價值性評估，並結合市場競爭策略規劃專利佈局的國家與申請態樣。於專利申請歷程中，依各國專利法規積極地答辯，以爭取獲得高品質的專利
評量管理方針的機制	• 定期統計全球專利申請及獲證數量，設定專利申請與獲證目標，檢視目標達成率 • 與競爭者產品進行特性比對分析，以掌握創新機制的成效
管理方針評估的結果	• 依據 2020 年於董事會所提報的管理計畫，短期目標（2020 年）為全球專利獲准數量新增 400 件以上。華邦於 2020 年獲得了 502 件專利，已達成所設定的目標

重大議題：產品與服務品質

重大主題：行銷與標示

項目	管理方針
政策 / 承諾	• 華邦電子經由持續不斷的改善生產過程，建立全面品質管理、零缺陷及品質第一的品質文化，同時提供完善的產品、服務標示與詳盡說明使用規範予所有的客戶與社會大眾
責任	• 於設計、採購、製造及銷售過程均符合國際規範（如：RoHS、REACH），確保產品無有害物質，除滿足客戶需求外，並實踐保護環境，以善盡社會公民責任 • 設有行銷、業務、品質及營運分析等相關部門，均追蹤所有與產品與服務品質相關商業行為
資源	• 每年持續進行品質管理基礎與進階訓練，確保同仁將品質與可靠性的保證行動視為工作本份
申訴 / 溝通機制	• 依循 8D 原則處理客訴，透過客訴故障分析發現缺失並找到真因，加以改善及預防，以維持出貨品質並確保客戶端免受重大品質異常
特定行動	• 每年持續進行品質管理基礎與進階訓練，並設定主題與不同的辦理方式，提高員工的參與率 • 2020 年以 5-Why 為主題，透過各式不同類型的活動內容，如 Teams 群組活動、5-Why 案例分析競賽、5-Why 經驗分享、Teams 直播談品質文化與有獎徵答等
評量管理方針的機制	• 每年召開二次管理審查會議，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，確保其持續性及有效性
管理方針評估的結果	• 2020 年華邦電子無任何未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件，亦無任何未遵循行銷傳播相關法規的事件 • 2020 年度客戶滿意度為 85% 以上

3.1 研發與創新

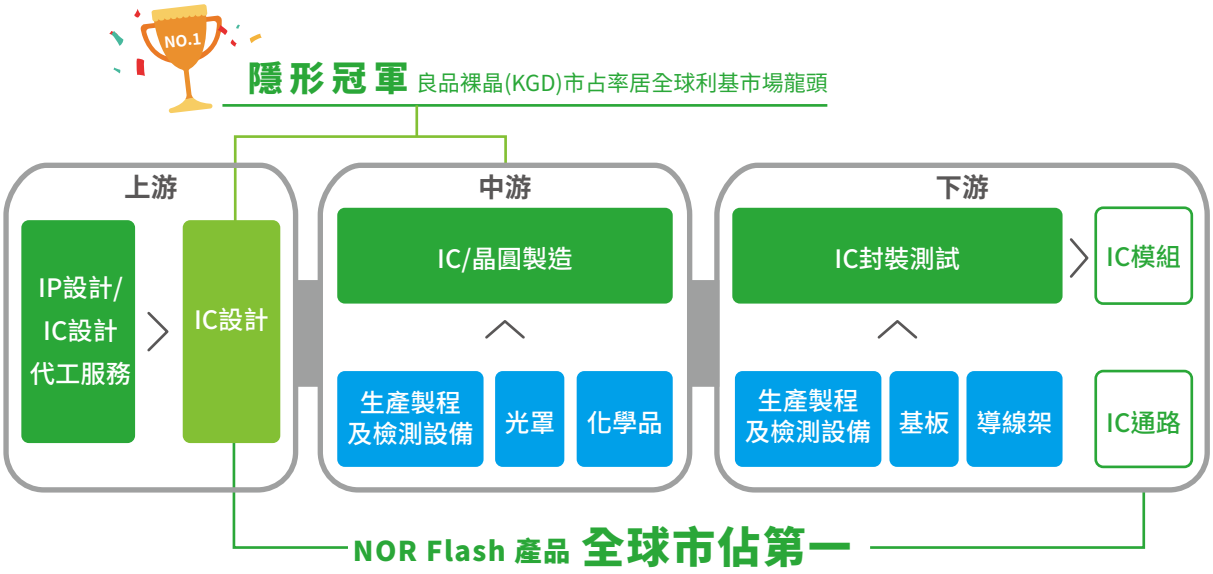
3.1.1 創新技術研發

華邦電子洞見新世代產品的市場趨勢，持續不斷地投入資源，追求半導體設計、生產技術與產品的永續創新，提升綠色商機競爭優勢與市占率。並於 2020 年持續擴充產能、升級製程，提供客戶更低功耗之綠色產品；在產品設計方面，華邦設計研發團隊追求產品高效能的同時，以降低產品能耗為主要目標；在製程上，華邦對現有的製造程序進行光罩數量與製程步驟的優化與整併，有效縮短製造時程，降低製造成本與減少製造過程的有害物質產出與排放，並且從製程開發的最源頭開始進行管理，藉由各面向的持續精進以提升華邦整體之永續競爭力。

半導體產業鏈

華邦電子擁有全球最先進與完整的半導體產業鏈與專業分工，涵蓋上游為 IP（智慧財產權）設計及 IC（積體電路）設計業，中游為 IC 製造、晶圓製造、相關生產製程檢測設備、光罩、化學品等，下游為 IC 封裝測試、相關生產製程檢測設備、零組件（如基板、導線架）、IC 模組、IC 通路等。

此外華邦多年深耕於 KGD(Known Good Die) 領域，與芯片廠合作提供 SiP(System in Package) 多晶片封裝解決方案，於半導體產業鏈共創更高價值。



註：1. 系統級封裝 (System in Package, SiP)：從封裝的角度出發（半導體產業下游），對不同晶片進行排列或堆疊的方式加以封裝成一個電子元件

2. 良品裸晶 (Known Good Die, KGD)：晶圓 (Wafer) 在製造出來後，不直接去做封裝，提供給客戶與其產品封裝成單一晶片，因此需要非常嚴格的產品品質以確保不影響最後產出的產品功能

華邦致力提供全球客戶全方位利基型記憶體解決方案服務。核心產品包含編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、TrustME® 安全快閃記憶體、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)，是臺灣唯一同時擁有 DRAM 和 Flash 自有開發技術的廠商。華邦發揮產品組合相乘所產生之綜效，充分滿足客戶多元化需求，使客戶能夠結合自身與華邦的產品廣泛應用於手持裝置應用、消費電子、電腦周邊市場、車用和工業用電子等高門檻且高品質要求的領域。

華邦電子產品研發應用領域

應用領域	車用電子	工業用電子	通訊	電腦運算
· 應用產品 / 系統	· 先進駕駛輔助系統 (ADAS)、汽車儀表板、車載訊息娛樂系統、各式車用感知元件	· 銷售時點信息設備、智慧儀表、可編程邏輯控制器、人機介面、工業網路	· 網路、數位視訊轉換器、交換機、無線接入點設備、手機	· 筆記型電腦、電競筆記型電腦、桌上型電腦、硬碟 / 固態硬碟、超輕薄筆記型電腦

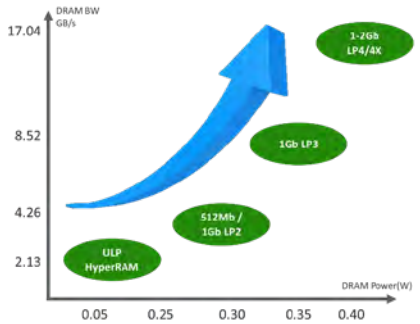
詳細的產品資訊請至華邦電子官網

研發與創新現況與成果

· 動態隨機存取記憶體 (DRAM)

在利基型記憶體方面，華邦電子持續提供全球客戶全方位的中低密度容量記憶體解決方案。為落實技術自主開發與提升產品製造量能，華邦已於 2018 年高雄路竹科學園區規劃全新十二吋晶圓廠，並採用自行研發之 25 奈米精簡版本的製程技術，此製程技術已於 2021 年第一季在台中晶圓廠通過了嚴格的驗證階段，待 2022 年第一季高雄路竹晶圓廠相關廠務設備設定完成，隨即將於 2022 年底進行量產。而華邦亦緊鑼密鼓地投入資源與人力，展開下一代 20 奈米的自主技術研發，以期能提供客戶更加具競爭力與高品質之記憶體。

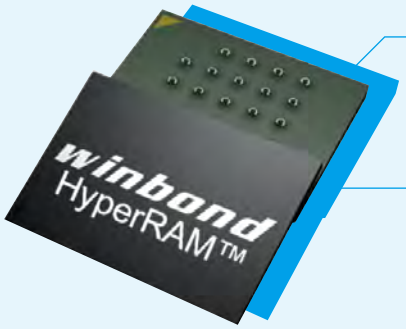
在行動記憶體方面，除了一系列完整的中低容量 (LPDDR, LPDDR2, LPDDR3) 產品之外，華邦 1Gb 與 2Gb LPDDR4 亦是業界第一個以通過 ISO 26262 ASIL B 車規為目標的產品設計，且能使產品於各種裝置應用上，都能獲得極佳的品質與大幅提升的可靠性。



❶ 1Gb 運算處理業界最快 DRAM 產品 -1Gb LPDDR4

❷ 應用領域：人工智慧 (AI)、物聯網 (IoT)、電視、汽車產業等

新一代的 Hyper3.0



· 低腳數、低功耗、易於應用設計

· 操作速度提升能以更省電的待機電流，發揮高頻寬的讀取速度

華邦電子掌握未來 5G 與人工智慧 (AI) 之市場趨勢，已展開布局與人工智慧 (AI) 單晶片 (SoC) 業者多方合作打造新一代之不同運用，透過採用華邦的產品與技術，協助業者突破 AI 運算技術的瓶頸領域，提供更良好的解決方案。

合作業者	Kneron	清微智能 TSING MICRO	ambiq	flexlogix Technologies, Inc.
合作產品	華邦：1Gb LPR3 Kneron：KL720	華邦：1Gb LPR3 清微智能：TX510	華邦:HyperRAM 256Mb Ambiq：Apollo4	華邦：LPR4X Flex logix：InferX X1
應用內容 / 領域	智慧鎖和無人機等電池供電的應用	高速影像偵測和識別的應用，包括生物識別、視訊監控、智慧零售、智慧家庭自動化和高階工業自動化	穿戴裝置和 AIoT 應用	處理資料密集的高畫質視訊時，能兼具高精度的物體檢測和圖像識別

無論是低功耗 DRAM 產品，甚或是消費型與利基型 DRAM 產品，華邦電子在追求產品高效能的同時，亦會積極透過創新研發的思考，跳脫慣性思維，進而精進整體電路設計的架構並精簡電路的設計，隨著產品世代的更迭，除了待機電流不斷降低，在操作電流上，每一代產品的設計都以減少前一代產品 20% 耗能以上為目標。

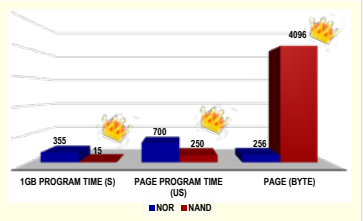
華邦 2020 年 DRAM 的銷售產品總能耗，節省約 6.486 億度電，等同於 855 座大安森林公園的減碳量。

· 編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)

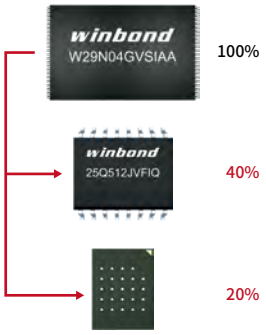
隨著車載系統的功能性複雜化及日益增加的空中下載技術 (Over the Air) 需求，市場對於支援高速讀取及寫入的大容量記憶體的需求上升。因應此趨勢華邦於 2020 年發表了全世界第一顆八個 IO 的串列式 NAND Flash“OctalNAND”。

OctalNAND 優勢

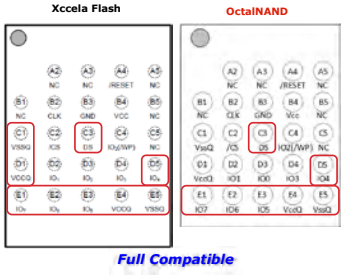
OctalNAND 的讀取速度高達 240MB/s，是目前業界通用的 SLC NAND 的十倍，寫入速度為 SLC NAND 的二倍左右，更是 SPI NOR 的十倍之多，效能大幅提升，對於需要快速開機及空中升級技術 (Over-the-Air Technology, OTA) 的應用領域助益良多。



高速寫入 高速讀取



尺寸小 腳位少



硬體相容

註：硬體相容指產品引腳定義完全相同，印刷電路板組裝 (PCBA) 可以直接置換，不需重新設計

另一方面，降低功耗、延長電池使用時間及降低散熱，一直是華邦追求的目標之一。華邦開發新的製程以及新的電路架構，推出了世界第一個支援工作電壓 1.2V 的 NOR Flash，和現今通用的 1.8V NOR Flash 相比，1.2V NOR Flash 的功耗只有前者的 55%，但是讀取速度一樣可以達到 104MHz，讓效能維持在 1.8V/3V Flash 的標準，適用於對省電有強烈需求的穿戴型裝置，例如：無線耳機、智慧手錶、智慧手環以及智慧眼鏡等消費性電子產品。

華邦於 2019 年取得全球車用電子最高安全標準「ISO 26262 證書」，成為臺灣第一家榮獲 ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書之車用記憶體製造商。為繼續拓展車用電子市場，提供滿足國際車廠供應鏈需求的車電產品，華邦正在設計第一顆依照 ISO 26262 流程開發且目標 ASIL D 等級的 Octal NOR Flash 產品。此外，華邦亦持續提升 4x nm 製程技術，進一步生產安全可靠、高性能、低功耗且具附加價值的一系列編碼型快閃記憶體產品，以滿足個人電腦、行動手持裝置、網通及 5G 通訊、物聯網、消費性電子、車用及工業用電子、醫療電子以及資訊安全等應用領域之需求，2021 年規劃提高產品規格，以取得更高等級的驗證規格產品。

3.1.2 專利管理

2020 年度獲得 502 件專利，完成短期目標每年 400 件

2020 年
專利百大排名

- 本國法人發明專利申請第 **10** 名，2020 年度申請 151 件臺灣發明專利
- 本國法人發明專利公告發證第 **10** 名，2020 年度公告發證了 138 件臺灣專利

註：資料來源為經濟部智慧財產局

華邦電子設置權責單位（智權部與專利委員會）以執行智慧財產權管理、評估審核、獎勵頒發，以及規劃運用策略。依據世界各國專利局所制定的專利法、審查基準及商用價值對提案進行審查，透過內部專利評估及外部主管單位之嚴格審查機制，提高專利品質與獲證率，以保護智慧財產權與確保研發成果。

為鼓勵同仁踴躍提案，華邦電子制定專利申請及獎勵辦法，其中特別制訂新發明人獎勵，針對不同國家設定不同的獲證獎勵金，且適用於離職員工，智權部於同仁提案過程中持續給予協助與輔導，確保提案方向與品質。

華邦電子結合公司營運目標與研發資源制訂年度提案目標，提高連結產品開發策略的專利提案比重，促進公司營運目標與智權管理策略的連結。智權部展開智慧財產管理的數位轉型，強化智慧財產管理系統與專利檢索系統，從智慧財產權角度提供商業智慧數據分析，提高專利管理之效率、提案內部審查通過率及專利品質。針對已獲證的專利，智權部定期依公司各項評估要點，將專利歸類等級，以對智慧財產組合的價值進行審核，並節省維護費用。

2018-2020 年專利統計

項目	2018 年	2019 年	2020 年
專利取得（累計件數）	2,714	3,146	3,648
當年度獲得專利（件數）	381	432	502

歷年專利統計（單位：件數）

項目	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
「申請」發明專利	356	306	354	429	436	497	541
「獲得」發明專利	105	209	318	306	381	432	502

為了提升產品的設計能力及製程技術、企業的競爭力與滿足客戶需求與期待，華邦提供同仁智權教育訓練及多元的提案管道，協助同仁理解智權觀念與積極提出發明申請，累計到 2020 年，共獲得 3,648 件專利。華邦持續鼓勵同仁積極創新、解決問題，提升產品品質，以確保華邦電子的競爭優勢。

為提高專利品質與提案內部審查通過率，依據各提案單位的領域及屬性，客製化適合提案單位的智權教育訓練課程，為同仁建立智慧財產權保護的觀念，並激發同仁提出具有可專利性的發明構想，協助產出高品質發明提案，為華邦創造經濟價值，提升營運績效。此外，為降低專利侵權風險，智權與法務單位提供必修之線上教育訓練課程，要求同仁在工作時，不得使用未經所有權人授權的營業秘密、專利及著作權等智慧財產權。於 2020 年，智權單位舉辦了 6 場教育訓練課程，共計有 194 位技術研發同仁參與。

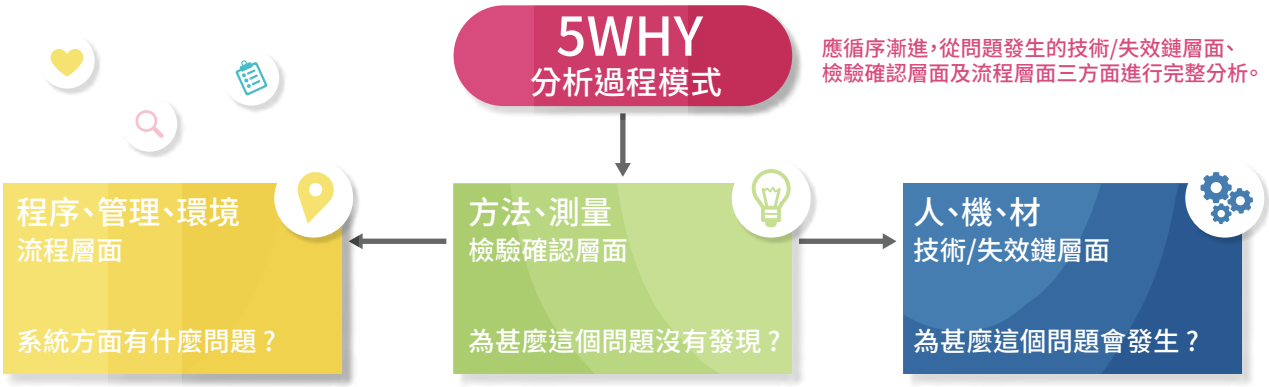
對於連結公司營運目標的重要技術主題，華邦也輔導研發單位舉辦數場創新激盪會議，藉以主動挖掘發明構想，促進高品質專利產出，以針對重要技術主題規劃與執行專利佈局策略，從而提高公司的市場競爭力。於 2020 年，智權單位針對 DRAM 相關專利開發與佈局邀請研發主管參加創新激盪會議，因此而產出高品質的提案。

3.2 品質管理

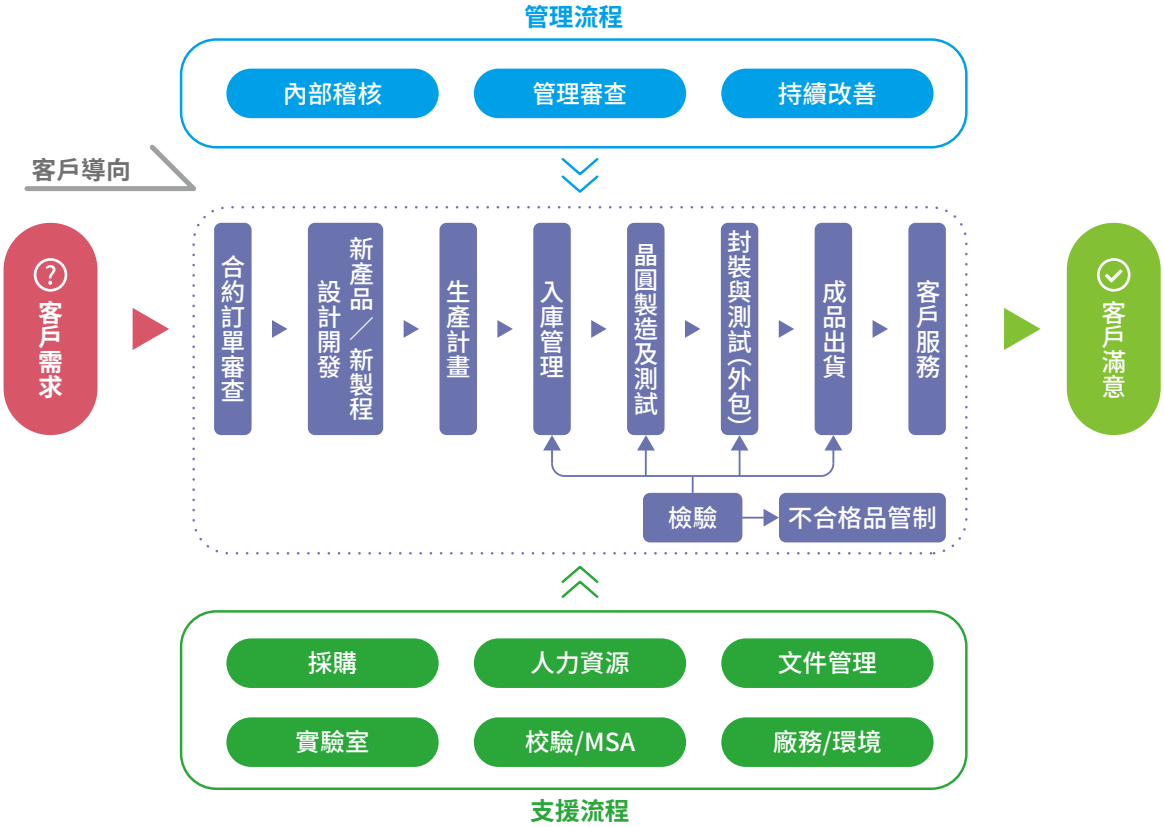
3.2.1 產品及服務品質管理

華邦電子講究產品品質，透過持續不斷的改善過程，建立系統化的品質管理及品質第一的企業文化，提供客戶優良的產品與服務。

華邦的品質管理已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 Effects Analysis)、「測量系統分析」(Measurement System Analysis)、「統計製程管制」(Statistical process control)、「生產件批准程式」(Production Parts Approval Process) 進行品質管理，並用 8 Disciplines process(8D) 及 5-Why 手法進行產品品質持續改善。



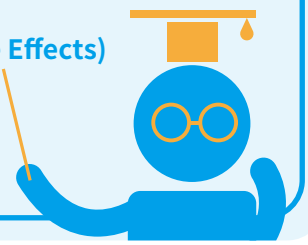
品質管理系統流程



品質管理小知識 -8D 品質改善工具

8 Disciplines process(8D) 原為福特 (Ford) 公司針對品質管理所採用的方法，目前已廣泛的被用來作為品質管理的工具，此工具共分為 8 個步驟進行品質改善流程。

❶ **成立改善小組 (Form the Team)**
❷ **描述問題 (Describe the Problem)**
❸ **暫時性的對策 (Contain the Problem)**
❹ **原因分析 (Identify the Root Cause)**
❺ **選定及確認永久對策 (Formulate and Verify Corrective Actions)**
❻ **改善問題並確認最終效果 (Correct the Problem and Confirm the Effects)**
❼ **預防類似問題再發生 (Prevent the Problem)**
❽ **感謝團隊 (Congratulate the Team)**



追求品質的企業文化

華邦電子以提供客戶滿意的服務品質為導向，將資源投入於具競爭力的全球市場，並以持續提升自我為目標，每年定期安排年度教育訓練計畫。在品質管理訓練方面，華邦每年舉辦全面品質管理 (Total Quality Management, TQM) 訓練課程及競賽、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。

2020 品質月 -5-Why

華邦定期辦理不同的品質宣導及教育訓練活動，2020 年以 5-Why 為主題，透過各式不同類型的活動內容，如 Teams 群組活動、5-Why 案例分析競賽、5-Why 經驗分享、Teams 直播談品質文化與有獎徵答等，宣導各式品質觀念與手法提昇同仁的品質意識。本次品質月各項活動共計有 3,104 人次參與，成功吸引同仁熱烈參與各項品質活動。

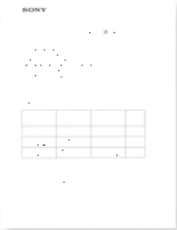
為提升同仁追求卓越品質的意識，每年我們也針對主管人員與基層員工開設「品質管理課程」，2020 年課程平均滿意度達 4.22 分（滿分為 5 分）。

品質教育訓練課程

2020 年課程名稱	總時數	人
5-Why 重點觀念深化與實務操作課程	228 小時（38 堂課）	704（累積 2,244）
ISO 26262 基本觀念	152 小時（2 堂課）	76
ISO 26262 Safety Analysis	186 小時（1 堂課）	62
TQM 訓練課程	86（23 堂課）	4,959

國際標準認可

華邦電子已建立嚴謹的生產流程控制與品管作業，持續提升產品品質，透過強化良率分析、供應鏈管理、客戶滿意度瞭解需求等，建立優良的企業形象，同時積極地在產品品質、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，確保於經濟、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。

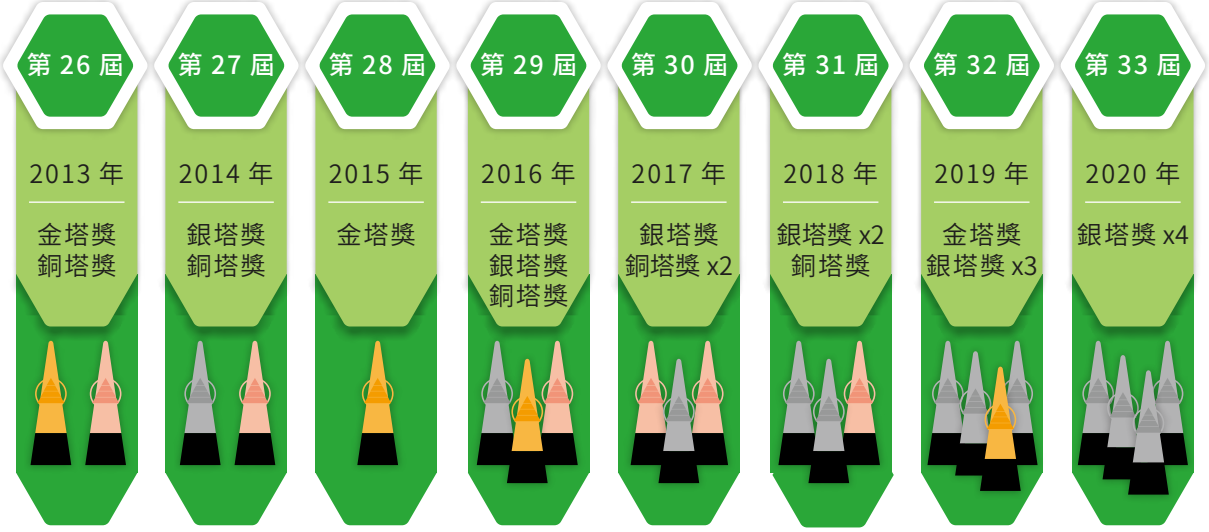
ISO 9001		ISO 14001	
IATF 16949		ISO 45001	
QC 080000			
TOSHMS	SONY Green Partner	AEO	ISO 26262
			

華邦電子近年來朝向汽車電子領域發展，為升級華邦車用電子產品的可靠度與功能安全性，跨入全球車用電子先進安全系統供應鏈，於 2019 年取得全球車用電子最高安全標準 ISO 26262 證書，成為臺灣第一家榮獲 ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書之車用記憶體製造商，奠定華邦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，2020 年起針對個別產品取得更高等級的 ASIL(Automotive Safety Integrity Level) 標準產品證書，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用電子產品。

品質獎項肯定

華邦電子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，以華邦的卓越品質文化，提高競爭力，此項競賽流程設定多個關卡，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。

華邦同仁持續參與 2020 年競賽，榮獲四銀塔佳績，肯定華邦在追求卓越品質上所作的努力，也為同仁的的表現給予最高的榮譽。華邦自 2013 年參賽累計至 2020 年共獲得 22 座獎座，4 座金塔獎、12 座銀塔獎及 6 座銅塔獎獎項。



3.2.2 有害物質管理

華邦電子嚴守國際準則與標準，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，以確保華邦所製造之 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，華邦內部已訂有「有害物質管制規範」，並成立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。

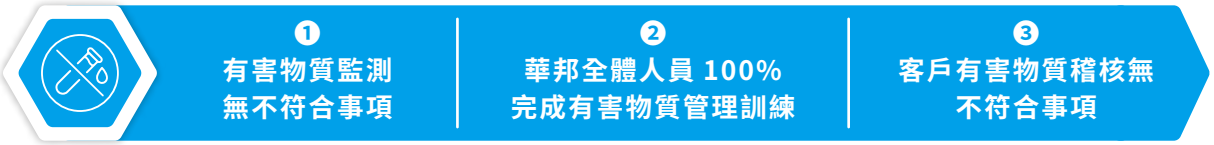
四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。

五、延長產品之耐久性。

六、增加產品與服務之效能。

HSF 政策為華邦致力於設計、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，同時保護環境，以善盡社會公民之責任。有害物質流程管理系統 (Hazardous Substance Process Management System Requirements, HSPM) 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。

2020 年目標達成



3.3 客戶關係管理

客戶隱私保護

華邦電子嚴格控管客戶相關資訊，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均由華邦內部高度防護系統所保存。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，華邦同仁每年均須通過「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，2020 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統，建立更完善的資訊安全防護制度。

歐盟《一般資料保護規範》(General Data Protection Regulation, GDPR) 自 2018 年 5 月份生效，華邦電子已依據 GDPR 要求進行相關調整，修改公司網站並重新檢視網站會員資料，以符合 GDPR 規範。GDPR 相關規定亦已納入個人資料保護法線上課程，2020 年度調訓 2,531 人次，完訓 2,531 人，全數通過。

2020 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。

客戶服務品質提升

華邦電子每年進行客戶滿意度問卷調查，2020 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 (90%)、產品與技術支援 (83%)、產品品質 (90%)，平均滿意度達 85 % 以上。

為滿足全球各地之客戶需求，除臺灣設立總公司外，亦於美國、日本、以色列、中國大陸、香港、德國、印度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，2020 年經銷商與技術服務支援中心遍布亞洲、歐洲、美洲。

華邦電子透過在電子資料交換 (Electronic Data Interchange, EDI) 平台，持續優化企業內部資料處理的效率，確認交換過程正確與資料安全，透過自動辨識將客戶訂單，轉化為華邦制式訂單，其準確率高達 97%，預計在 2021 年持續提升準確率，也更快速回應顧客服務，提升客戶滿意度。

在處理出貨運送部份，也提供協作平台，除了通知貨運代理商應出貨時間及出貨明細，也讓貨運代理商能夠自行查看提貨時間及地點，並回報出貨狀況，提升出貨效率及速度。

24 小時即時智慧回應 Chatbot

為能即時回應客戶需求，華邦電子於官方網頁設有 24 小時即時智慧回應 Chatbot，提供客戶對於華邦產品的訊息。

3.4 責任供應鏈

3.4.1 供應商永續管理

為建立更具韌性與永續的供應鏈，華邦電子積極推行企業社會責任，除了企業本身，華邦將範圍擴大至所屬之供應鏈，期待與供應商及外包商建立永續穩定的夥伴關係，除品質、交期、價格及製程技術能力外，對於企業社會責任也能建立相同的高標準，落實企業永續。

2020 年永續供應商管理成果

一 供應商承諾遵守華邦電子道德廉潔政策率	100%
二 Winbond SUPPLIER CODE OF CONDUCT COMMITMENT LETTER 簽署率	100%
三 不使用禁用物質聲明書簽署率	100%
四 承攬商安全衛生環保及教育訓練承諾書簽署率	100%

供應商永續管理架構

1 新供應商評選	2 供應商維護	3 供應商溝通
新供應商守則簽署與資料審查	供應商管理與稽核	教育訓練與通報機制
• 基本資料審查 • 優先選擇具環境、社會、治理 (ESG) 標準之廠商 • 要求或簽屬永續相關準則 / 規範	• 供應商分類 • 供應商稽核（含永續審查） • 衝突礦產調查	• 建立與供應商天災的通報機制 • 定期舉行教育訓練（供應商大會、輔導課程）

華邦電子要求所有供應商須符合或簽署相關永續的行為準則、從業道德規範、國際人權宣言、國際勞工組織三方原則宣言，具備綠色產品環境政策、無有害物質政策 (Hazardous Substance Free)，或需符合責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的要求。針對新供應商，主要優先選擇具環境、社會或治理 (ESG) 標準之廠商。同時為了有效管理與維護既有合格供應商，華邦對供應商進行分類與分級，且定期每年進行供應商稽核、衝突礦產調查，2020 年所有原物料供應商（共 163 家）均已簽署完成華邦電子道德廉潔政策、Winbond SUPPLIER CODE OF CONDUCT COMMITMENT LETTER（供應商行為準則內文符合 RBA 要求與衝突礦產聲明），以及不使用禁用物質聲明書。

另一方面，華邦定期與供應商密切溝通，與供應商建立天災通報機制，透過系統化的方式緊急通報供應鏈上的突發狀況，如地震，且即時掌握受到影響的供應商地理資訊，以減少營運中斷損失，維持生產力及人力效能。

新供應商評選

華邦電子的新供應商評選機制包含品質系統問卷（內容包含品質、交期、服務、技術、供應商品質系統等項目）、RBA 行為準則及企業社會責任規範等評估項目。此外，供應商須提供第三方品質系統驗證證書、供應商製程變更通知 (Process/Product Change Notice, PCN) 管理原則，以及填寫有害物質管理問卷。安全性產品之委外代工供應商，須另外提供國際安全驗證證書及填回「安全性產品委外加工安全控制措施查核問卷」。

透過治理、環境、社會標準篩選新供應商的百分比 / 家數（單位：%）

年份	家數	百分比
2018 年	2	100
2019 年	11	100
2020 年	4	100
合計	17	100

華邦電子重要營運據點分布在日本、韓國、臺灣，供應商則來自美國、日本、韓國、臺灣等國家。依各營運據點的採購活動統計，2020 年華邦電子原物料在地化採購金額比例為 96.5%，較去年減少 3.0%，係因配合供應商產能進行訂單的比例分配；歷年採購支出中，直接材料占絕大多數，比例高達 40.5%。

供應商在地採購狀況（單位：%）

類別	金額比例（國內）		金額比例（國外）	
	2019 年	2020 年	2019 年	2020 年
晶圓 (Wafer)	41.5	38.6	0.2	0.8
化學品原料 (Chemical)	45.4	45.6	0.4	2.7
氣體 (Gas)	10.8	10.4	0.0	0.0
靶材 (Target)	1.8	1.9	0.0	0.0
總計	99.5	96.5	0.6	3.5

關鍵原物料風險管理

華邦電子依據採購管理程序，進行關鍵原物料風險管理，由於供應商所提供的上游原物料配方屬機密資訊，但透過風險管理程序可確保華邦不使用禁用物質，此外，定期要求各供應商提供衝突礦產報告模板 (CMRT)，所有供應商皆未使用來自高風險區之冶煉廠所生產的產品。

3.4.2 供應商永續稽核

建立供應商分級分類

華邦電子為有效管理供應商，對供應商進行分類與分級（依照不同請購單類型區別），盤點掌握供應鏈整體狀況。華邦供應商類別主要分為六大類，包含設備、零組件、原物料、廠務、自動化，以及後段委外加工。

建立供應商永續稽核標準

華邦電子針對既有合格供應商定期進行供應商評比，其評比包含品質、交期、服務及價格等面向，依照評定等級劃分為A、B、C，且依據評定等級結果進行不同的處理。此外，為確保相關機制皆正常運作，華邦針對供應商（原物料）及外包商（封裝與測試）進行年度稽核，以確實控管供應鏈風險，稽核內容除「品質管理」外，另涵蓋、「綠色審查」、「社會責任審查」等兩大面向，每年會書面或實際稽核所有供應商，2020 年共稽核 12 家外包廠，20 家原物料供應商，所有供應商皆通過華邦標準。

供應商評定結果處理機制

供應商等級	A	B	C
處理機制	· 供應商維持原有合作機制，持續定期進行書面稽核	· 供應商需於一個月內簽回「原物料供應商改善通知單」且回覆改善措施 · 連續兩次（含）以上評比皆為 B 級之供應商列為 C 級	· 供應商需於一個月內簽回「原物料供應商改善通知單」且回覆改善措施 · 必要時針對 C 級廠商予以減量處置，或要求使用單位提供其他物料評估計畫

永續審查標準

面向	審查項目	評分標準
品質管理	華邦除要求供應商應具備品質相關驗證與管理系統之外，在審查表單中共設計 12 個類別「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、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。	優良（分數≧ 90%） 良好（90%> 分數≧ 80%） 再審查（分數 <80%）
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」四大類，總共有 7 項調查指標。其中也包含衝突礦產調查，要求供應商簽署聲明書，並提供相關調查的數據資料。	優良（分數≧ 90%） 良好（90%> 分數≧ 80%） 再審查（分數 <80%）
社會責任審查	華邦參照責任商業聯盟 (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、社會面向進行供應商審查。同時，透過 RBA SAQ(Self-Assessment Questionnaire) 供應商自我評估問卷與驗證稽核程序 (Validate Audit Process, VAP)，深入分析供應商於社會責任落實程度。	2020 年共 11 家外包商完成 SAQ，其中 6 家外包商更完成 VAP。

供應商 / 外包商於經濟、環境、社會面向稽核評估通過率（單位：%）

面向與標準 / 採購類別		供應商 / 外包商（封裝與測試廠商）
經濟面向	ISO 9001 品質管理系統	100
	IATF 16949	100
環境面向	ISO 14001 環境管理系統	100
	REACH	100
	RoHS	100
	IECQ QC 080000	100
社會面向	ISO 45001	100
	RBA 責任商業聯盟	91.7

供應商 / 外包商治理、環境、社會面向評估結果

供應商類別	稽核家數	通過家數
封裝與測試廠商	12	12
原物料廠商	20	20

衝突礦產管理

華邦電子參照責任商業聯盟行為準則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% 簽署華邦電子供應商道德行為準則承諾書 (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不使用衝突礦產的政策。

華邦電子以 RBA 行為準則衝突礦產報告模板 (CMRT) 調查衝突金屬供應商，要求供應商配合華邦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。未來華邦也將與供應商持續合作，以確保供應商全數使用 RBA 行為準則公布之一階 (Tier1) 驗證資格的無使用衝突金屬精煉廠 (Conflict-Free Smelter)。華邦針對共 22 家（原物料供應商 14 家、外包商 8 家）進行衝突礦產調查，供應商均符合相關規定，2020 年華邦無禁止銷售產品之情事發生。

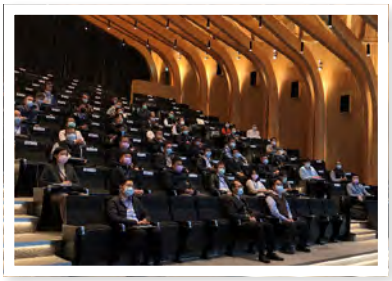
3.4.3 供應商永續議合

華邦電子重視與供應商的合作夥伴關係，期待與供應商一同增強永續競爭力與績效，並視為我們的社會責任。因此華邦定期舉辦供應商大會，以及利用永續性的審查標準，協助供應商精進經濟、社會與環境面向的績效表現。

供應商大會

華邦電子重視與委外加工供應商的長期合作關係，每年定期召開供應商大會溝通華邦電子品質及企業社會責任政策，更新及分享華邦的品質要求與產業界的創新技術，加強與委外加工供應商之共識與合作連繫，期許

能與供應商一同落實企業社會責任，並頒獎表揚優良供應商，以感謝與鼓勵供應商夥伴的支持與繼續邁向永續成功之目標。



供應商 / 外包商能力輔導

華邦電子期望與供應商及外包商夥伴共同成長，以持續改良製程與提升品質，故針對供應商及外包商皆有輔導進行改善活動，更與其合作運用 DOE 實驗設計法提升產品良率，同時，鼓勵其相互分享資訊安全維護做法及工廠自動化經驗，於相互學習之間精進成長，積極協助當地供應商完善能力以創造雙贏，並增進供應鏈的永續韌性。

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
外包商 WLCSP 良率改善	WLCSP 切割良率未達預期目標 99.5%	切割膠帶 DOE 驗證 切割參數 DOE 驗證 建立標準化作業	改善前 :97.63% 改善後 :99.86%
資訊安全維護	外包商遭勒索病毒攻擊而中斷生產七天	強化弱點掃描、釣魚演練、教育訓練 分割多層網域快速還原	一天內恢復生產
生產自動化宣導	產品測試，包裝人工作業耗時	設計無人搬運機取代人工作業	提高效率、降低成本

保全教育訓練

華邦電子針對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 稽核，於 2020 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。

2020 年因 COVID-19 疫情影響，要求廠區保全人員加強監控入廠時的人員體溫量測、配戴口罩等防疫措施，並實施防疫相關管理訓練。

教育訓練成果

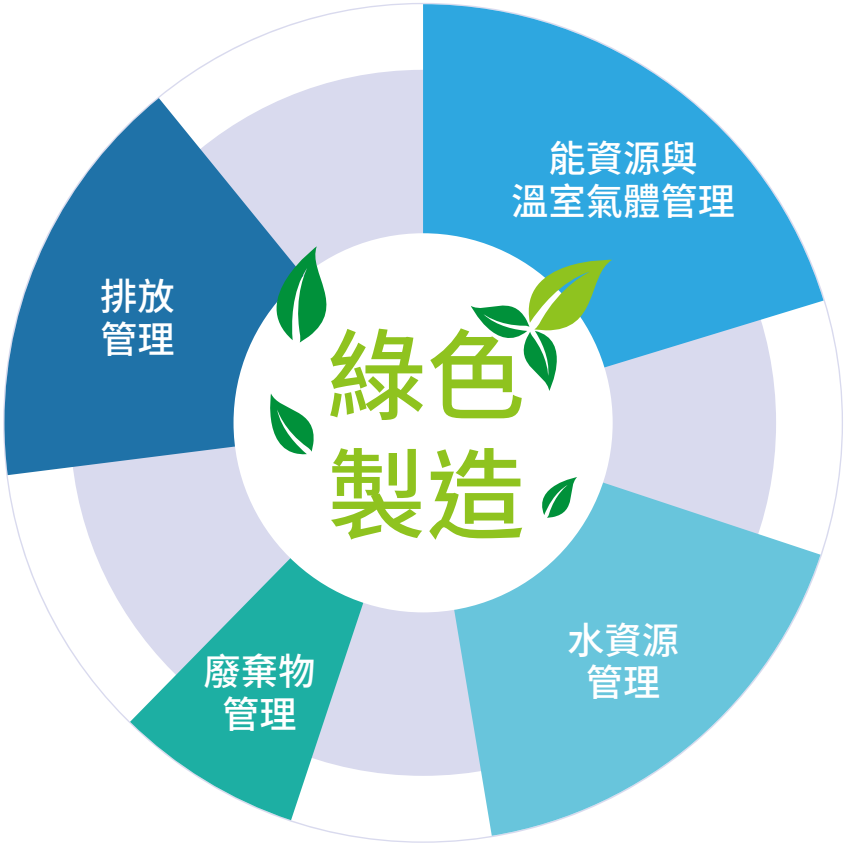
主題	內容	保全人數	訓練課程時數（小時）	廠別
職場平等	工作職場霸凌、虐待、騷擾等事項宣導訓練	17	3	中科廠
		12	2.5	竹北辦公室
防疫宣導	保全人員針對員工 / 訪客 / 承攬商人員入廠時體溫監控、配戴口罩等，防疫事項宣導	17	4	中科廠
		12	3	竹北辦公室

CH4
綠化環境
致力環保

華邦電子為落實綠色製造之責任，減少企業於營運過程中，對環境的衝擊與影響，華邦投入許多資源於環境管理上，如展開能源與溫室氣體減量措施、提升水資源使用效率、強化廢棄物與排放管理等，以追求永續發展的願景。

重大議題 / 主題、管理方針

法規遵循



重大議題：法規遵循　　**重大主題：有關環境保護的法規遵循**

項目	管理方針
政策 / 承諾	• 致力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 • 持續改善，促進人員安全、消除危害、落實環境保護，降低環境、安全衛生與資產風險
責任	• 由環安衛部門負責環境相關議題，並設立環安衛暨風險管理委員會每季召開會議查核環境相關目標達成情形
資源	• 2020 年總計環境投入 3.73 億元於污染防制 / 治
申訴 / 溝通機制	• 同仁可透過填寫環安衛暨風險管理委員會提案單進行意見反應 • 員工代表參與廠區環安衛暨風險管理委員會表達意見 • 依據「提案改善獎勵辦法」透過提案改善單、或意見反應單提出建議
特定行動	• 導入 ISO 14001 國際管理系統，有效管理環境相關議題 • 定期檢視與盤點國內、外環保法令變動情形，同步審視華邦內部相關規章、辦法配合新增或修訂，確實依據最新法令執行相關業務
評量管理方針的機制	• 法務部門確認權責單位確實依據最新法令執行相關業務 • 統計年度各領域法規（含環保、社會、經濟等層面）之違法情節、解決或改善措施及案件數量 • 統計環境法規遵循教育訓練之實體或線上課程完訓率
管理方針評估的結果	• 申報之檢測報告皆符合環境排放標準及法規規範

4.1 綠色製造

華邦電子秉持綠色製造原則，持續投入資源於環境管理與污染防治，2020 年共計投入 3.73 億元執行環境保護相關措施，相較於 2019 年增加 5.25%，持續減少華邦營運過程中對環境的影響與衝擊。

環境投入金額（單位：新台幣仟元）

費用類型	支出項目	2018 年	2019 年	2020 年
新設防制 / 治設備	空氣污染防制設備	25,437	35,289	95,355
	水污染防治設備	71,729	30,227	2,900
防治設備運轉與維護	空氣污染防制設備	92,908	103,287	93,889
	水污染防治設備	165,734	123,331	113,214
廢棄物處理費用	一般事業廢棄物	24,508	29,466	34,558
	有害事業廢棄物	33,030	32,552	32,833
總計		413,346	354,152	372,749
營收 (個體)		40,733,527	37,884,848	39,649,875
佔營收比例 (總支出 / 營收)		1.01%	0.93%	0.94%

環境投入之經濟效益（單位：新台幣仟元）

類型		2018 年	2019 年	2020 年
收入	廢棄物回收	4,700	5,600	8,100
節約	節電措施	157,460	163,030	170,500
	節水措施	7,564	8,617	7,512
經濟價值創造總計		169,724	177,247	186,112

4.2 能資源與溫室氣體管理

華邦電子一直以來秉持「最適化」的原物料 / 燃料使用原則，減少耗用量同時減少廢棄物產出與降低溫室氣體排放，亦可降低生產成本，達環保與經濟雙贏目的。

4.2.1 能資源管理

華邦電子持續調整原物料、燃料的使用參數與耗用量、推動節能計畫、設定單位排放強度目標，且定期檢討全公司減量績效，以達到最適化與最少化要求。

近年來因廠區擴建，新增機台設備，故各項原物料 / 燃料使用量呈上升趨勢，2020 年能源總消耗量約 2,205,221 十億焦耳。有鑒於此，華邦持續推行節電措施 2020 年新增 11 件，節電量較前一年增加約 8,957 十億焦耳。

2016 年至 2020 年累計節電量達 1,071,185 十億焦耳，約相當於 85,015 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

2020 年單位產品能源消耗量指標生產 12 吋晶圓每層光罩平均能源消耗量 80.1 百萬焦耳與 2019 年 86.9 百萬焦耳相比，下降至 2020 年約 7.8%，未來持續推動節能計畫減輕環境負擔。

目標達成情形

指標與目標	2020 年達成狀況	2020 年目標
單位產品用電量（百萬焦耳 /layer）	80.1	≦ 82.8

歷年節電績效

節電統計 / 年份	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
累計節電措施（件）	165	180	201	208	219
每年節電量（十億焦耳）	169,841	196,343	227,556	234,244	243,201

2020 年節能措施與績效

類型	節能 / 減碳專案名稱	節能量（度）	溫室氣體減量（公噸 CO2e）
照明節能改善	廢水廠照明節能改善	76,037	39
	辦公大樓 2F 照明節能改善	16,923	9
設施節能改善	冰水主機水泵節能改善	1,436,640	731
	冷卻水塔風扇節能改善	169,243	86
	無塵室照明感應燈管節能改善	424,107	216
	冷卻水系統管路優化節能改善	17,988	9
	純水處理 MB(mixed bed) 系統運轉節能改善	6,552	3
	純水處理 UF(ultra filter) 濃縮水回收節能改善	77,298	39
	加熱式乾燥機節能改善	42,041	21
	洗滌塔系統節能改善	200,166	102
	奈米節能型加熱帶評估導入專案	21,170	11

註：基準年為 2019 年；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。

能資源使用情形

原物料 / 能資源	2018 年	2019 年	2020 年
12 吋晶圓（公噸）	76	74	84
用電量（百萬度）	498	528	546
製程氣體用量（公噸）	278	293	407
製程化學品用量（公噸）	10,110	10,541	11,877
廠務氣體用量（百萬立方公尺）	188	207	217
廠務化學品用量（公噸）	15,675	17,085	19,093
天然氣用量（萬立方公尺）	547	577	636
柴油用量（立方公尺）	138	52	54

註：華邦產品特性無法使用再生原料。

單位能源強度

能源強度 / 年份	2018 年	2019 年	2020 年
能源總消耗量（十億焦耳）	2,024,278	2,119,538	2,205,221
單位能源消耗量（百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩）	89.8	96.8	89.9
總用電量（十億焦耳）	1,793,894	1,902,182	1,966,533
單位用電量（百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩）	79.6	86.9	80.1
總用電量之能源消耗占比 (%)	88.6	89.7	89.2
總天然氣用量（十億焦耳）	225,545	215,526	236,788
單位天然氣用量百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩）	10.0	9.8	9.7
總天然氣之能源消耗占比 (%)	11.1	10.2	10.7
總柴油用量（十億焦耳）	4,839	1,829	1,899
單位柴油用量（百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩）	0.2	0.1	0.1
總天然氣之能源消耗占比 (%)	0.2	0.1	0.1

註：1. 華邦電子未使用再生能源。

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、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溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算。

再生能源投入

華邦電子為響應政府再生能源政策，於 2019 年設置 499kW 屋頂型再生能源發電設備，產生之再生能源電力躉售於台電公司，年發電量達 42 萬度，亦為我國再生能源貢獻心力。

FAB-A

4.2.2 溫室氣體管理

因應企業營運活動產生溫室氣體造成全球暖化的現象，華邦電子積極配合政府倡導企業溫室氣體盤查登錄作業，落實廠內溫室氣體管理機制，使用營運控制權法，導入 ISO 14064-1，全面推動溫室氣體排放量盤查與查證，設定減量目標、尋求減量機會，並提出改善計劃，逐步提升溫室氣體減量績效。

另一方面，華邦自 2000 年起參與臺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，同時取得環保署先期專案減量額度 285,771 公噸二氧化碳當量，減少溫室氣體排放，降低風險衝擊提高華邦適應氣候變化的能力與產業競爭力，創造機會，亦為因應未來溫室氣體進入總量管制提前因應與準備。

2021 年規劃於第三季取得 ISO 14067 碳足跡查證

溫室氣體排放策略目標與達成情形

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。

目標達成情形

單位產品溫室氣體排放強度 (公斤二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩)	
2020 年達成狀況	2020 年目標
13.5	≦ 15.09

註：1. 減量目標範疇為範疇 1 與範疇 2

2. 2020 年起溫室氣體盤查報告製程氣體直接排放計算方式由 Tier 2a 調整為 Tier 2b。

華邦電子持續推動各項減碳計畫並提高能源使用效率，2020 年共減少 207,475 公噸二氧化碳當量排放，相當於 538 座大安森林公園年固碳量（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 14.9 公噸 CO2e/ 公頃 / 年為基準計算，大安森林公園年吸收 386 公噸二氧化碳）。另一方面，為減少同仁自行開車往返竹北辦公室至台中廠區，華邦於上班日備有公共交通運輸巡迴大巴士，竹北及台中廠各發車 6 趟次，宣導同仁盡量搭廠車往返，另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，以減少運輸工具燃料耗用及空氣污染。

2020 年溫室氣體總減量達 207,475 公噸二氧化碳當量

溫室氣體減量績效（單位：公噸 CO_2e）

溫室氣體減量 / 年份	2018 年	2019 年	2020 年
溫室氣體直接減量（範疇一）	190,574	201,583	173,089
溫室氣體間接減量（範疇二）	33,691	33,119	34,386
總溫室氣體減量	224,265	234,702	207,475

註：2020 年為預估值，因 2020 年電力係數尚未公告；2019 年數值依公告電力係數修正。

華邦電子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。

溫室氣體排放情形（單位：公噸 CO_2e）

溫室氣體	2018 年	2019 年	2020 年
範疇 1	64,510	65,749	53,271
範疇 2	265,596	268,947	278,046
總排放量	330,106	334,696	331,317
排放強度 （公斤二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩）	14.7	15.3	13.5

註：1. 華邦因應溫室氣體減量與管控，2020 年啟用機台製程氣體 (PFCs) 統計系統，區分各機台製程使用量，溫室氣體排放量量化方式由 Tier 2a 調整為 Tier 2b，以期有更為精細之排放量資訊，故溫室氣體盤查基準年暫定為 2020 年，其排放量為 331,317 公噸 CO2e。

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 N2O、甲烷 CH4、二氧化碳 CO2、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF6、三氟化氮 NF3 等。

4. 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。

5. 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. 2020 年為預估值，因 2020 年電力係數尚未公告。

全球範疇一排放量（單位：公噸 CO_2e）

CO_2 種類	範疇一排放量
二氧化碳 (CO_2)	14,279
甲烷 (CH_4)	68
二氧化氮 (N_2O)	17,348
氫氟化物 (HFCs)	3,129
全氟碳化物 (PFCs)	11,621
六氟化硫 (SF_6)	3,919
三氟化氮 (NF_3)	2,907

註：華邦無受排放管制範疇一排放量 (tCO_2e)

4.3 水資源管理

水資源為目前為全球關鍵資源之一，華邦電子深知在全球水資源有限的情形下，更應致力於用水效率最佳化。

水資源風險評估

華邦電子為瞭解水資源風險情形，以世界資源研究院 (WRI) 水風險評估工具，透過 AQUEDUCT 網站採用「Aqueduct Water Risk Atlas」納入臺灣水資源分布情況進行分析，瞭解目前所有臺灣營運據點皆處於水資源壓力低風險地區。

2020 年用水回收量達 10.21 百萬立方公尺，全廠用水回收率達 81%

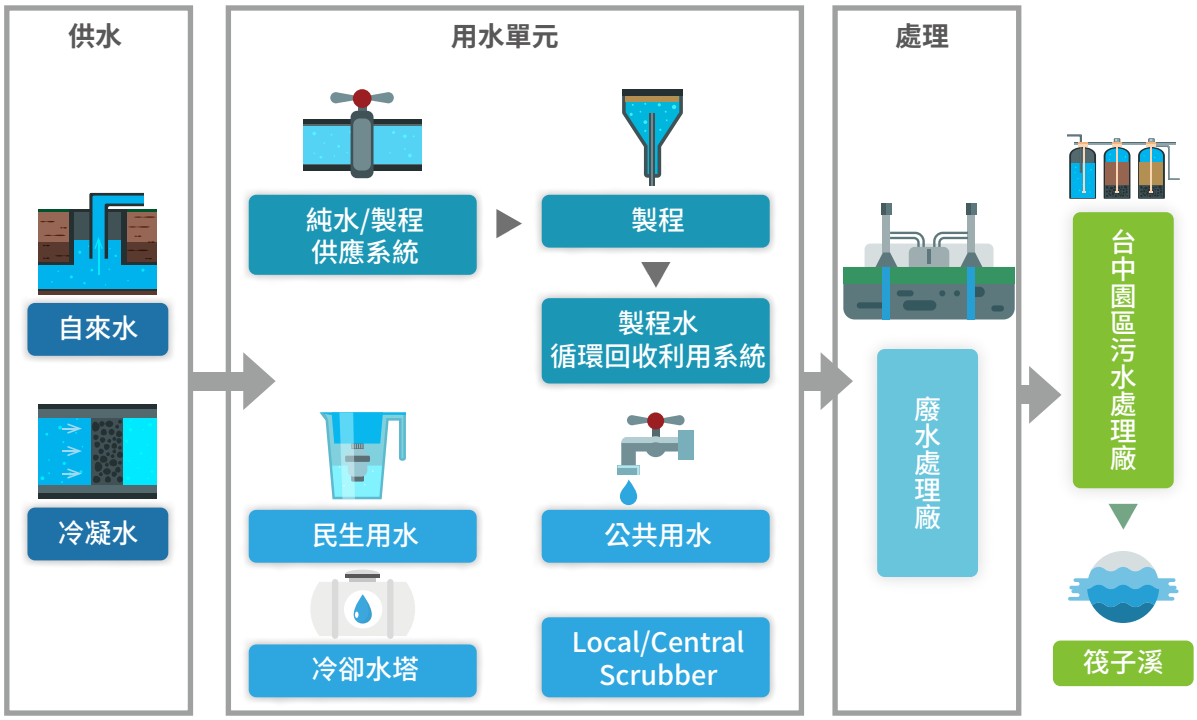
導入水足跡查證

華邦電子規劃於 2021 年第三季取得 ISO 14046 水足跡查證，提升華邦水資源管理制度。

4.3.1 水資源使用

華邦電子用水來源主要為臺灣自來水公司供應之自來水，由鯉魚潭水庫及德基水庫供應用水，少部分來自雨水及空調冷凝水。2020 年華邦電子總用水量約 3.6 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 148 公升，達到 2020 年目標（≦ 150 公升／ layer）。

廠區用水流程



註：Local Scrubber：現址式空氣處理設備、Central Scrubber：中央式空氣處理設備

2020 年目標達成情形

指標與目標	2020 年目標	2020 年達成狀況
單位產品用水量（公升 /layer）	≦ 150	148
全廠用水回收率 (%)	≧ 80	81%

2020 年節水措施（單位：立方公尺 / 年）

項次	節水措施	節水措施說明	節水量
1	FAB-B UPW UF 濃縮水回收	FAB-B UPW(ultrapure water) UF 濃縮水水質評估分析合格，原排放至前處理水池，變更為去離子水池，減少 2B3T 系統 (離子交換樹脂系統) 再生用水	14,164
2	UPW 系統 2B3T 節水再精進	延長再生週期由 4,600 立方公尺變更為 5,000 立方公尺，降低再生及起停機之用水	15,595
3	廢水系統回收效率提升	廢水處理增加逆滲透 (RO) 回收系統，提升廢水回收量	6,200

取水量情形（單位：百萬公升）

水資源種類		2018 年	2019 年	2020 年
依來源劃分的取水量	第三方的水　地表水（總量）	3,128	3,368	3,633
	總取水量	3,128	3,368	3,633

註： 華邦用水來源係自來水為第三方用水，無來自於地表水、地下水、海水與產出水，其第三方用水來源來自於地表水（淡水≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）；總取水量計算方式為地表水（總量）、地下水（總量）、海水（總量）、產出水（總量）、第三方的水（總量）之總和。

耗水量情形（單位：百萬公升）

類型	2018 年	2019 年	2020 年
總耗水量	945	979	1,216
儲水量之變化	0	0	0

註： 儲水量之變化計算方式為報導期間結束時的總儲水量減去報導期間開始時的總儲水量。廠內儲水槽容積固定，無增減。

4.3.2 水資源回收

華邦電子持續提高回收水再利用率，2020 年全廠用水回收率約 81%、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 2020 年新推行 3 件節水措施，節水量增加約 3.6 萬立方公尺。2016 年至 2020 年累計節水量達 2.58 百萬立方公尺，約相當於 0.51 座寶山水庫有效容量。

註：計算基準為經濟部水利署 -2019 年度寶山水庫量測有效容量 5.04 百萬立方公尺。

歷年水回收績效

水回收率 / 年份	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
用水回收量（百萬立方公尺）	7.03	9.57	9.51	9.66	10.21
全廠用水回收率 (%)	81	83	82	82	81%

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)。

4.3.3 廢水管理

華邦電子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。2020 年 COD、SS、BOD 之檢測數據，分別遠低於中科管理局水質納管標準 17 倍、45 倍、28 倍。

排放水質情形（單位：毫克 / 公升）

納管標準 / 監測值	化學需氧量	懸浮固體	生化需氧量
中科園區納管標準	500	300	300
2020.05.18 監測值	27.4	8.8	12
2020.11.10 監測值	31.6	4.6	9.5

排水量情形（單位：百萬公升）

項目	類型	2018 年	2019 年	2020 年
依終點劃分的排放量	地表水總排放量	2,182	2,389	2,417
依處理程度劃分的排放量	三級處理總排放量	2,182	2,389	2,417

註：依終點劃分華邦主要排水至地表水 (淡水≤ 1,000 mg/L 總溶解固體)

4.4 廢棄物管理

華邦電子依循「廢棄物處理管理程序」，確保營運過程中產生的廢棄物，能正確與安全地處理。透過減少或重複使用及提高回收率，降低廠內廢棄物產出量，以期對環境造成的衝擊降到最小。

廢棄物管理流程

2020 年華邦廢棄物產量約 6,570 公噸，生產 12 吋晶圓每層光罩平均廢棄物產出量約 0.268 公噸；100% 有害事業廢棄物均於國內合格廢棄物處理機構完成處理。廢棄物回收量 6,079 公噸，回收率為 93%，即達成我們設定的年度回收率大於 90% 以上的目標。

廢棄物回收率（單位：%）

年份	2018 年	2019 年	2020 年
整體廢棄物回收率	92	92	93

廢棄物產生與處置轉移情形（單位：公噸）

廢棄物組成成分	2018 年	2019 年	2020 年
一般廢棄物	3,842	3,808	4,064
有害廢棄物	2,240	2,234	2,506
廢棄物回收	5,578	5,575	6,079
廢棄物總量	6,082	6,042	6,570
有害廢棄物占比	37%	37%	38%
廢棄物回收占比	92%	92%	93%

註：1. 廢棄物產出量為廢棄物清理法規定申報數值。

2. 華邦廠內生產廢棄物均直接由合格處理機構至場外處置，未於廠內直接處置廢棄物。

4.5 排放管理

華邦電子揮發性有機廢氣設置沸石轉輪處理系統，採用較潔淨的天然氣為燃料，降低燃燒產生的衍生污染。2020 年揮發性有機廢氣平均去除率達 97%，優於環保署的相關規定。

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。

華邦電子製程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遇到緊急狀況或是維護保養時，具有可立即切換備用設備之功能，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，符合臺灣「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。

空氣污染物排放情形（單位：公噸）

項目	2018 年	2019 年	2020 年
氮氧化物排放量	11.82	10.77	12.06
硫氧化物排放量	0.29	0.17	0.45
揮發性有機氣體排放量	3.73	3.61	4.80

CH5
和諧共榮
通力協作

華邦電子秉持「以人為本」的精神，重視人才培養與發展，致力於打造友善職場，給予員工安全健康的工作環境，同時期許善盡企業社會責任發揮華邦的影響力，取之於社會，用之於社會的理念，持續以各種不同方式回饋社會。

重大議題 / 主題、管理方針

職業安全衛生

重大議題：職業健康與安全

重大主題：職業安全衛生

項目	管理方針
政策 / 承諾	• 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；零災害、降低環境負荷乃世界級公司應有之社會責任
責任	• 華邦電子設有環安衛暨風險管理委員會，由總經理擔任主任委員，定期召開會議討論安全衛生環保事項
資源	• 內外部職業安全衛生相關教育訓練 • 異常發現申報獎勵機制
申訴 / 溝通機制	• 環安衛管理系統諮詢與溝通作業程序 1. 填寫「環安衛暨風險管理委員會提案單」進行提案 2. 透過員工代表參與廠區環安衛暨風險管理委員會表達意見
特定行動	• 已導入 ISO 45001 管理系統，持續完善職安衛管理制度
評量管理方針的機制	• 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；每年經外部機構驗證 • 定期更新 ISO 45001 管理系統維持職安衛管理制度的有效性
管理方針評估的結果	• 2020 年無違反職業安全衛生法規紀錄 • 維持新版 ISO 45001 管理系統驗證證書有效期限

5.1 招募與留任

華邦電子遵循國際人權公約與人權勞動相關法規，維護員工結社自由、發言的權益，不因員工之種族、年齡、性別、性向、殘疾、懷孕、政治、宗教等因素而有所歧視，也致力於創造無歧視的職場環境。華邦從上到下每年定期進行相關人權訓練與宣導，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。

華邦電子持續完善的人力資源管理制度、優化人力資源整合系統，如招募任用、薪酬福利與人才培育等，並傳遞華邦以人為本的企業文化，提升員工對華邦的認同感，無論於人才吸引或留任均投入許多資源，讓華邦在全球劇變的環境中，維持良好的競爭力。

5.1.1 人力結構

全球人才佈局

華邦電子為提供更完善的服務，分別在全球：臺灣、美國、日本、以色列、德國、中國大陸、印度等地設有營運據點。截至 2020 年底，華邦總部員工總數為 2,908 人，包含 2,339 名主管人員、研發 / 生產與行政 / 銷售人員，以及 569 名生產支援人員。

全球人力分佈（單位：人數）

項目	總部（臺灣）		亞洲（不含臺灣）		北美洲		中東	
	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約
男性	8	1978	12	85	0	60	0	29
女性	13	909	7	25	1	11	0	9
小計	21	2,887	19	110	1	71	0	38
總計	2,908		129		72		38	

註：除以上表格員工數外，尚包含歐洲 1 位不定期契約員工

外籍與海外員工占比

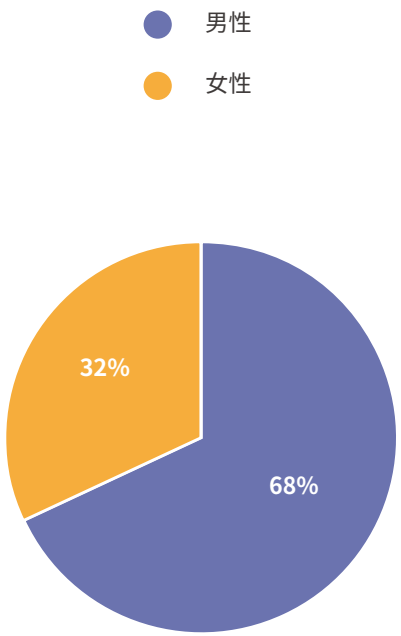
	外籍員工	海外員工
員工數	38	1
占比 (%)	1.307	0.034

註：計算外籍員工與海外員工比例方式為外籍與海外員工數分別除以臺灣地區總員工數

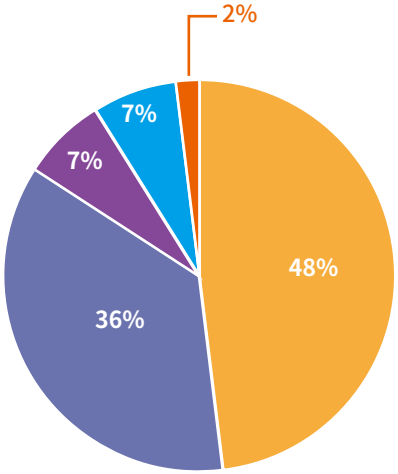
2020 年員工組成

華邦電子定期檢視員工組成、擬訂招募優質人力策略，據以招募適合的專業人才，維持產業競爭力。2020 年碩、博士進用比例達 50%，學士員工則占 36%，以因應半導體業所需知識密集型的產業特性。在年齡分布上，華邦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者，任用年齡均為 18 歲以上，一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 77%。

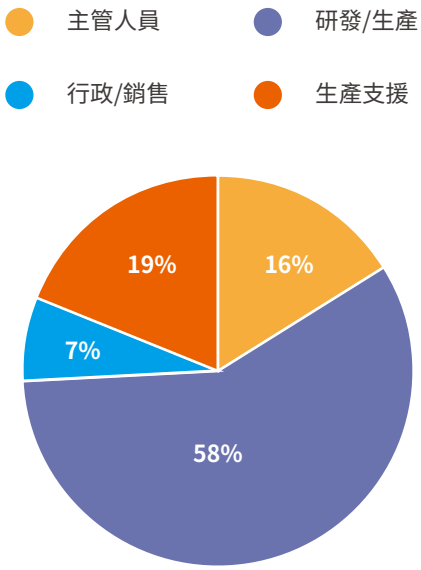
員工男女比



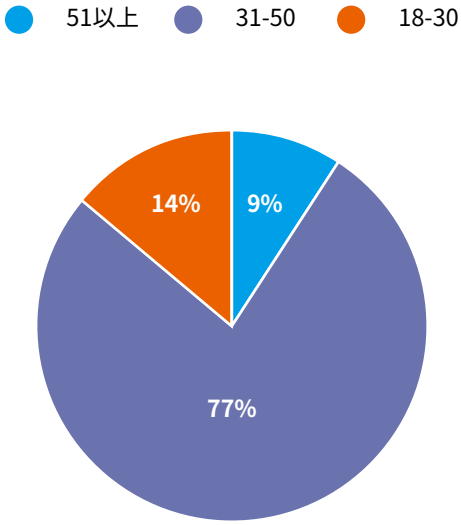
員工學歷分佈



員工職務比例

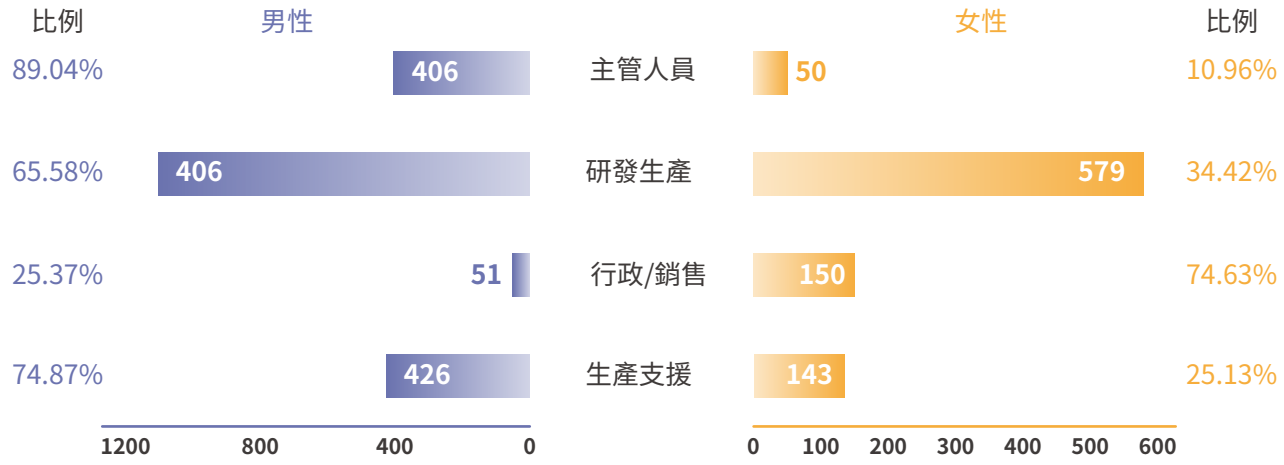


員工年齡結構



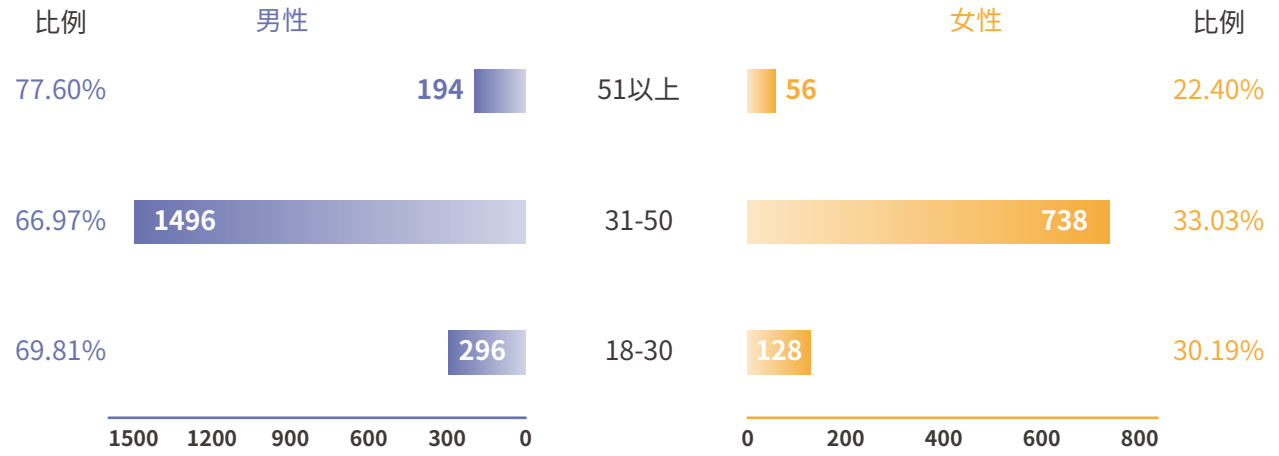
❶ 男女員工結構分佈

由於科技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 1,986 人與 922 人，男性與女性員工比例約為 2：1，華邦對於女性員工的雇用人數維持一定比率，平等對待員工並提供工作保障，不因性別，而使選才與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。



❷ 男女員工年齡結構分佈

華邦員工年齡層結構以 31 歲至 50 歲為主要年齡分佈，而其中男女比約為 2：1。



❸ 員工類型與職務分佈

依據員工類型分為定期契約與不定期契約共 2,908 人。以職務區分，主管人員共計 456 人，非主管人員共 2,452 人。

員工聘僱合約分佈

項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
定期契約	8	0.28%	13	0.45%	21	0.72%
不定期契約	1,978	68.02%	909	31.26%	2,887	99.28%
總計	1,986	69.11%	922	30.89%	2,908	100%

員工勞雇類型分佈

項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
全職	1,982	68.16%	920	31.64%	2,902	99.79%
兼職	4	0.14%	2	0.07%	6	0.21%
總計	1,986	69.11%	922	30.89%	2,908	100%

註：全職人員為不定期契約職員、工程助理與全職的定期契約職員；兼職員工為兼職的定期契約職員

員工職務分佈

項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
主管	406	13.96%	50	1.72%	456	16.12%
非主管	1,580	54.33%	872	29.99%	2,452	83.88%
總計	1,986	68.29%	922	31.71%	2,908	100.00%

註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工

5.1.2 人才招募與績效評估

華邦電子提供優於法令之薪資福利制度，以平等的原則吸引與留任優秀人才。華邦每季檢視各項勞工薪資福利與兩性相關法令外，也定期調查業界市場情況調整員工的薪資福利標準，並結合完善考核制度獎勵績效卓越人員;同時透過公司的發展目標，適度、合理的人力更替，為華邦帶來新的觀念和思維。此外華邦嚴守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。

多元的人才招募管道

華邦電子透過多元的招募管道，如求職平台、校園徵才等，並以嚴謹的選才機制，延攬剛畢業的社會新鮮人。對於公司內部鼓勵同仁推薦優秀人才及內部轉調制度，找尋優秀人才於合適的職位發揮所長。同時，因應各國不同的高階技術專業人才需求，雇有來自日本、韓國、印度、美國等多國籍人士，使職場環境在多元交流下，能夠有新的觀點與思維。

- 校園招募：透過校園徵才現場與學子的互動、交流，學生可直接進行職務諮詢，2020 年因疫情影響暫停現場辦理，改由其他管道進行招募。
- 內部轉調制度：需求單位提出招募條件，人資單位將於招募系統中進行內部職缺刊登，促進人才流動及協助同仁多元發展。
- 招募網站：應徵者可從常見的人力招募網站，或 Facebook 網頁、LinkedIn 上瞭解華邦的職務與工作內容。
- 同仁推薦管道：華邦開放同仁向公司內部推薦優秀人才。

2020 年新進與離職情形

華邦電子致力打造多元共融職場，提供多元平等的工作環境。華邦相信多元的管理階層及員工組合，有助市場脈動掌握與瞭解客戶需求，維持競爭優勢。

為促進多元人才的平衡，與符合歐盟「一般資料保護規範」(General Data Protection Regulation, GDPR) 要求，2020 年起將公司履歷表中的性別與生日欄位移除，期於招募時，能夠更客觀的選擇人才。

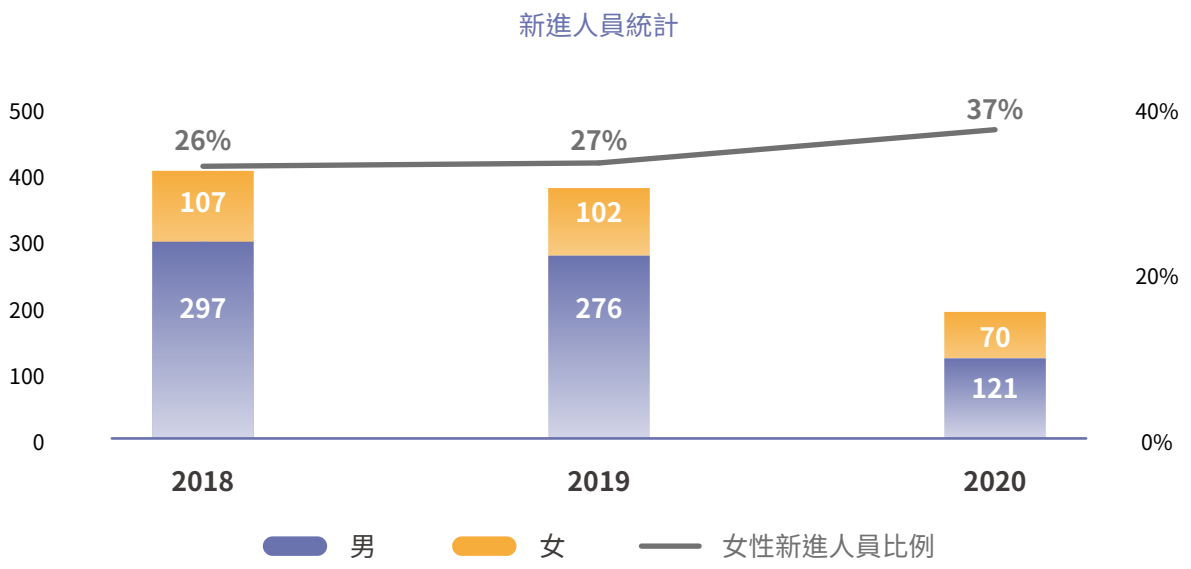
2020 年，華邦招募 163 位新進同仁，年度新進率為 6%。其中 56% 為 30 歲以下的年輕族群，透過招募新血活化組織能量。另外，31 歲至 50 歲則占 43%，藉由具工作經驗之人才加入，促進及活絡組織效能。

2020 年社會經濟環境皆受到 COVID-19 疫情挑戰，華邦為能讓員工福利待遇上不受到影響，調整招募幅度，並以鼓勵同仁熱情學習，進行一系列數位轉型，提升生產力。在招募幅度調整下，華邦仍適時保持人才移動健康的流動率，導致 2020 年的離職率相對往年來的高，達到 8%，針對離職人員，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深入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，改善離職率維持人力。

新進與離職人員統計

組別	2020 年新進人員		2020 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	53	6%	74	8%
男性	110	6%	166	8%
51 歲以上	2	1%	26	10%
31-50 歲	70	3%	127	6%
30 歲以下	91	21%	87	21%

新進人員統計

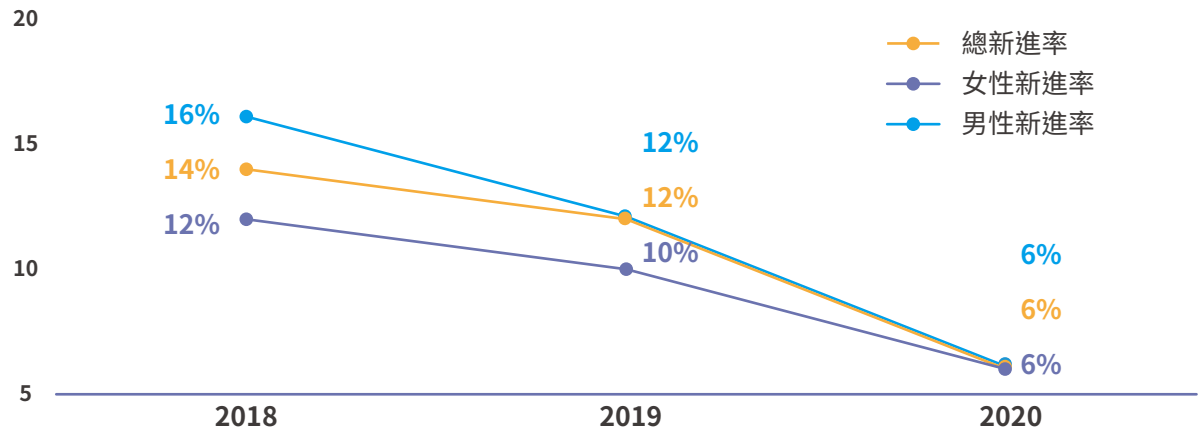


新進人員比例

年度	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2018 年	297	16%	107	12%	404	14%
2019 年	276	12%	102	10%	378	12%
2020 年	110	6%	53	6%	163	6%

註：新進率為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

新進人員統計

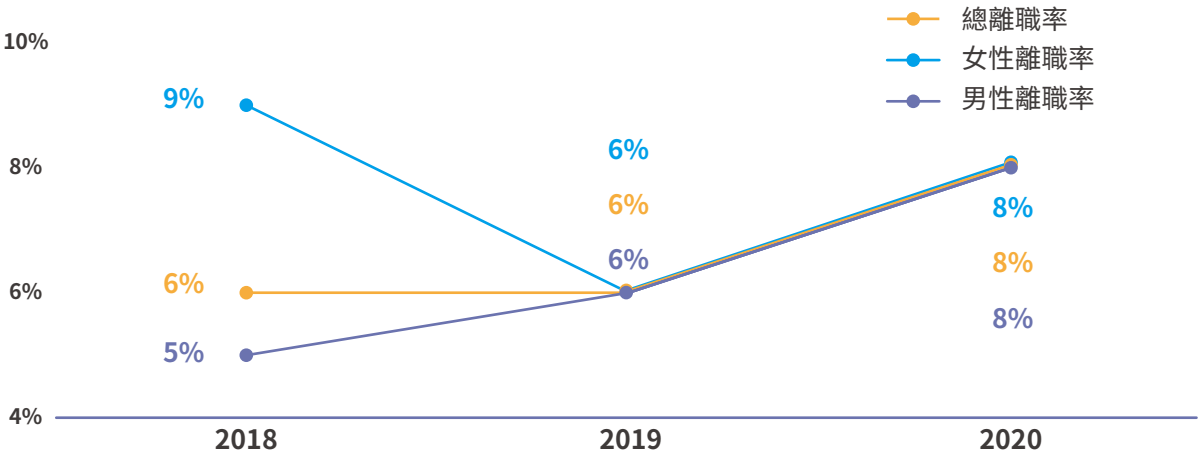


離職人員統計

年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	離職比例
2018 年	95	5%	77	9%	172	6%
2019 年	135	6%	65	6%	200	6%
2020 年	166	8%	74	8%	240	8%

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

離職人員統計



留任率

項目	人數
2018 年新進人數 (A)	404
2019 年新進人數 (B)	378
2020 年新進人數 (C)	163
合計	945
2018 年新進人數於 2018/1/1~2018/12/31 總離職人數 (D)	24
2019 年新進人數於 2019/1/1~2019/12/31 總離職人數 (E)	46
2020 年新進人數於 2020/1/1~2020/12/31 總離職人數 (F)	15
合計	103
華邦（臺灣營運據點）2018-2020 年新進人員留任率：89%	
2020 年新進人員離職人數較前一年度減少 67%	

註：1. 新進人員留任率：(B+C)-(E+F)/(B+C)
2. 三年內的新進人員留任率 % = (A+B+C)-(D+E+F)/(A+B+C)

進用身心障礙員工

華邦電子透過政府就業輔導機構，持續關注身心障礙者履歷，提高進用比率，於 2020 年底在職的身心障礙員工為 12 位，依身心障礙程度加權後之人數為 28 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，已依法繳納差額補助費，並持續提供身心障礙者職缺。

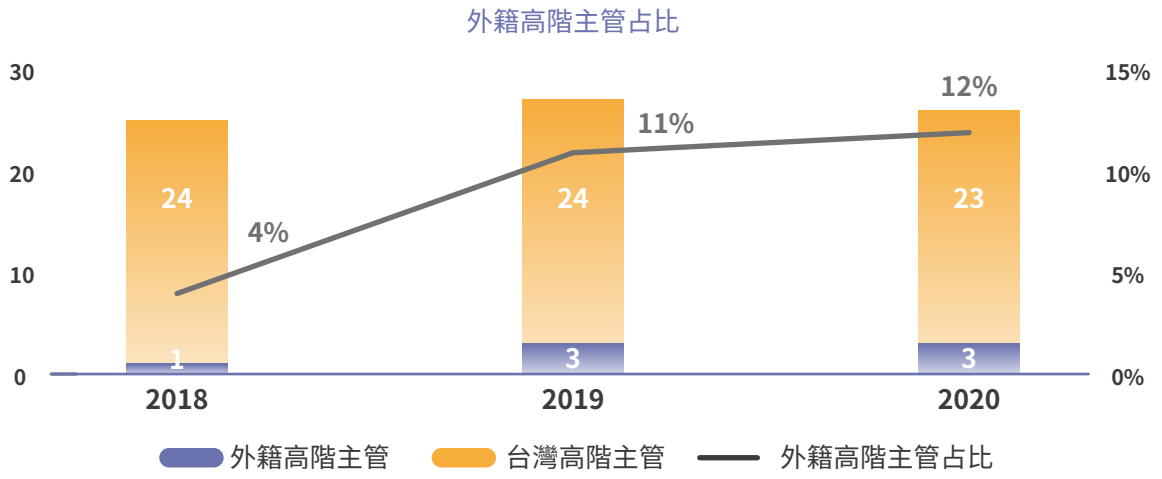
所有身心障礙員工皆為實際參與公司工作業務之員工，報到前華邦針對個人身心障礙狀況，協助同仁瞭解上下班動線、工作流程等實際情形，並在其報到後提供適當的人員、設備及工作環境協助，讓其能安心工作發揮所長。

進用身心障礙員工晉用人數

	男		女		總人數	依身心障礙程度加權
	人數	比率	人數	比率		
進用人數	10	83%	2	17%	12	28

外籍專業人士招募

為確保人才多元化及廣納特殊專業領域人才，華邦電子持續於全球招募優秀專家。迄今已有 6 國以上之外籍員工在台工作，以日韓為大宗。為吸引與留任外籍人才，華邦除設計具競爭性的待遇，專人協助生活照護，更提供公平之發展機會，員工不因性別或國籍而受到限制。自 2018 年起至 2020 年，外籍專業人士（高階主管）之人數呈現穩定成長趨勢。



原住民員工招募

華邦員工具有多元化組成特性，在國內部分同仁具有原住民身分 2020 年達 8 位，同時，為維護同仁參與權益，提供原住民族歲時祭儀假，也為臺灣保留珍貴的原住民文化盡一份力。

原住民人數與申請族歲時祭儀情形

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
2018 年	5	1	20%
2019 年	8	2	25%
2020 年	9	3	33%

績效管理制度

華邦電子為使公司目標方向與主管、同仁之績效目標一致，建立完善的績效管理制度，從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團隊整體績效。

華邦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，每半年透過績效評估系統落實管理，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，其中一項考核要項為公司核心職能表現（含誠信經營與永續貢獻），評比結果將為獎酬、晉升、績效輔導等作業之參考依據。2020 年間，直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業。

自 2021 年起，華邦將優化「績效管理系統」進行「目標設定」、「績效溝通」及「績效評核」，更能落實績效管理效益；「績效溝通」平台建立透明正面的主管與同仁之間雙向溝通管道，亦可協助主管教導同仁；「績效評核」採用複合式評核，除了評估同仁目標達成情形之工作績效，更結合職能評估，核心職能評估以強化公司文化，管理職能評估及專業職能評估以掌握人才能力及瞭解人才缺口，更重視同仁長期及未來能力之發展。

5.1.3 薪酬與福利

華邦電子提供最具競爭力的薪資制度與完善的福利，包含優渥本薪、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。

薪酬制度

員工整體薪酬以兼顧內部公平性及具外部競爭力為原則，包含固定薪酬（如：本薪、津貼）及變動薪酬（如：營運績效獎金、員工酬勞等），並即時發放獎金與同仁分享營運上的成果，以吸引、激勵及留任人才。員工個人薪酬依工作職責與專業技能核給，獎金及員工酬勞為綜合個人工作績效表現及貢獻度予以獎勵。

2020 年華邦無經驗人員基本月薪資優於法定最低基本工資，為法令最低薪資之 1.3 至 1.7 倍，並每年調查市場薪資水準進行薪資檢視及績效調薪以獎勵及留任人才。以人權理念做為客觀考量依據，薪資、福利、考核、升遷等，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分為由，而有差別待遇。華邦臺灣區最高薪者的年薪除以員工之中位數年薪的比例大約 11.9 倍，2020 年相較 2019 年之最高薪者的加薪比例約為中位數員工的 0.4 倍。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比

	2019 年	2020 年
直接人員	1.4 倍	1.3 倍
間接人員	1.7 倍	1.7 倍

註：直接人員以無經驗者基本月薪計算；間接人員以大學無經驗者基本月薪計算

男女員工最低起薪比

2020 年	最低起薪		基本工資
薪資金額	女	男	
最低起薪比例	1.7	1.7	1

註：標準薪資不因性別而有差異

非主管之全時員工薪資統計

項目	2019 年	2020 年	年度薪資差異
非主管之全時員工人數	2,808 人	2,826 人	0.6%
非主管之全時員工薪資總額	3,794,367(仟) 元	4,022,013(仟) 元	6.0%
非主管之全時員工「薪資平均數」	1,351(仟) 元	1,423(仟) 元	5.3%
非主管之全時員工「薪資中位數」	1,193(仟) 元	1,225(仟) 元	2.7%

員工薪酬比

人員類別	女性	男性
高階主管	1	1
中階主管	1	1.1
非主管	1	1.1

註：中階主管為課級與部級主管；高階主管為處級以上主管

優質福利

華邦電子提供全體員工享有全方位福利項目與措施，包含從工作面的激勵獎金、生活面的費用補助到員工休假、多元社團，使員工更有動力，也能夠在工作與生活中平衡，找到人生的成就感。

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，2020 年員工福利費用合計為 10,537,650 仟元（含合併子公司），包含短期員工福利 10,045,951 仟元、退職後福利 491,699 仟元。

註 1：各項福利項目規定依相關辦法規定辦理。
註 2：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）

全方位的員工照顧

獎金類	費用補助 / 保險類	假期類	生活照顧類	社團類
· 三節獎金 · 特別獎金 · 營運績效獎金 · 員工酬勞 · 激勵獎金 · 華邦之星獎金 · 專利獎金 · 退休金	· 生育補助 · 結婚補助 · 育兒補助 · 團體保險 · 退休與轉調計畫	· 樂活假 · 育嬰留停	· 外籍員工照顧 · 健康檢查 · 健康照護 · 健康促進	· 運動類 · 藝文類 · 樂活類 · 公益類

· 獎金類

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 2020 年共計發放 294,485 仟元新台幣。

多元激勵獎金項目

激勵獎金項目	說明
華邦之星獎金	每季表揚具體展現華邦工作文化（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。

· 費用補助 / 保險類

育兒補助

華邦電子為響應政府鼓勵國人生育，自 2011 年 4 月起實施「育兒補助」政策，華邦員工新生子女每月補助 5,000 元，補助至子女滿 4 歲止，已有效提升同仁生育率，並將於 2021 年 4 月開始提高每月補助金額為 6,000 元。自 2011 年實施起至 2020 年止已有申請 1,417 位子女補助，華邦成為員工照顧家庭的強力後盾，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，更提昇員工的幸福感。

育兒補助績效統計

項目	說明
實行效益	申請子女人數：自 2011 年實施起至 2020 年止，共計有 1,417 位子女受惠補助金額：2020 年補助共 2771 萬元

生育結婚津貼

華邦電子除了鼓勵員工育兒給予補助之外，同仁在結婚或生育時，也會給予補助。2020 年總共有 35 位男性、15 位女性同仁獲得結婚補助；63 位男性同仁、38 位女性同仁獲得生育補助，補助總金額為 15.9 萬元。

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以更完整的保障同仁及其家人的健康照護，讓同仁更安心工作，2020 年已繳保費合計為 14,807 仟元。

退休與轉調計畫

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。2020 年確定提撥（舊制）及提繳（新制）之退休金費用總額為新台幣 199,925 仟元。

若有重大營運變化，華邦將依各營運據點所在地的法規要求提前預告員工，提供必要協助，如轉調其他內部單位或提供協助申請政府相關補助等。

· 假期類

樂活假

為促進同仁工作與生活的平衡，華邦電子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。華邦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，2020 年使用人數為 2,353。

育嬰留停

為能夠讓華邦員工能夠兼顧家庭與事業發展，亦促進員工生育，華邦提供員工育嬰留職停薪的福利，透過彈性的假勤管理制度，員工更能自由運用假勤照顧子女並放心育嬰。2020 年華邦共有 36 人申請留職停薪，2020 年育嬰留停之復職率為 88%。

育嬰留停員工統計

	男	女
A：2020 年使用育嬰假人數	8	28
B：2020 年應復職人數	4	9
C：2020 年實際復職人數	3	7
D：2019 年復職人數	0	8
E：2019 年復職，一年後仍在職人數[註]	0	7
復職率 %= C/B	75%	78%
留任率 %= E/D	0	88%

註：從員工復職生效日起算，持續工作一年未離職，計算期間至 2020/12/31

· 生活照顧類

外籍員工照顧

華邦電子為精進先進製程，提升研發人才質量，積極吸引海外優秀人才。來到到臺灣的外籍員工容易有文化、生活環境及語言不適應的情形發生，也可能會有已婚同仁舉家搬遷來台生活，而有居住安置的需求產生，有鑑於此，華邦提供專人服務，協助外籍員工在臺安頓，包含臺灣工作文化介紹、公司各項制度介紹、工作文件申請、安排子女入學、在臺找房與租屋協助與定期關懷等，瞭解外籍員工生活與工作的需求並即時協助，使外籍同仁能融入臺灣的生活環境。2020 年底華邦 58% 之外籍員工已在職超過 5 年。

「華邦的同仁非常友善，資深的同仁也很願意接受不同意見，並聆聽每個同仁的聲，這讓我的工作更加順利。公司也提供具有挑戰性的工作，讓我維持很高的工作動力，也提供很多強化能力的機會。我也驚訝公司在面臨無法預測的疫情，卻能將員工的健康和安全放在首位，而快速制定靈活決策，讓我能夠兼顧工作與照顧家人。

通過有效地溝通和與總部員工共享信息，我們能一起完成共同業務而獲得成就感。我們相互尊重，互相幫助，並為實現我們的共同目標而共同努力。」

Naomi Morimoto, Winbond Japan

健康檢查

華邦視員工為重要的家人，每年安排優於法規規定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。2020 年特殊作業員工數共 124 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，並且定期追蹤健康狀況。

▌年度健康檢查

▌腹部超音波檢查

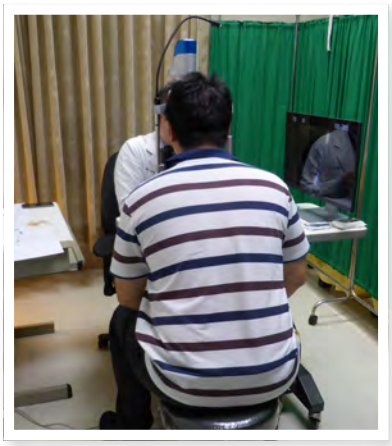
健康照護

項目	內容
母性健康保護管理	依法實施母性健康保護措施之外，華邦更提供以下照顧措施： 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的福利措施、與申請方式。 2. 設置準媽咪午休室、與孕婦專屬停車位，以緩解孕期不適。 3. 設置溫馨舒適的哺集乳室
過負荷預防	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商師、身心科醫師，或提供相關資源。
代謝症候群健康管理	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。
肝功能異常族群健康管理	肝炎、肝癌為臺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。

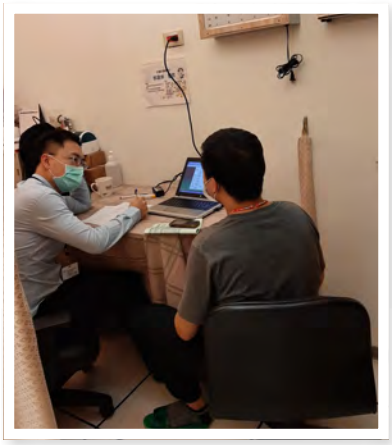
哺集乳室

準媽媽午休室

流感疫苗接種活動



健康照護檢查·眼科特診



免費專科醫生健康諮詢

健康促進

華邦電子相信不只從工作環境面向提供安全與健康的工作環境，更要塑造一個舒適優質工作環境，將能為員工從心靈層面讓幸福有感，進而產生更多活力與成長。

華邦電子提供員工便利的運動場地，在工作之餘能夠透過運動，舒緩工作上的壓力，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各式運動休閒場地。

華邦希望同仁保持規律運動習慣，不僅提供免費拉筋教學課程還有各類運動社團。為推廣運動健身，自 2018 年起推出的百萬卡路里大募集，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。迄今全年已累計運動突破千萬卡路里，2020 年持續募集。

▌透過拉筋課程，提升華邦員工身心健康

▌百萬卡路里大募集，維持良好的體態與健康

健康管理系統

華邦為提升員工健康管理，購置健康管理系統，提供更即時及持續完整之資訊，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。

▌2020 年共有 2,848 人次使用系統健康紀錄

▌2020 年共有 1,571 人次透過系統響應相關活動

健康管理系統平台更提供員工報名各類健康促進活動，如：健康樂活講座、樂活公益活動、減重班等，藉由健康促進推廣，讓員工能有健康衛生的知識，正向積極的面對自身的健康態度，發展個人促進健康的習慣，最終建立起良好的生活型態。

· 社團類

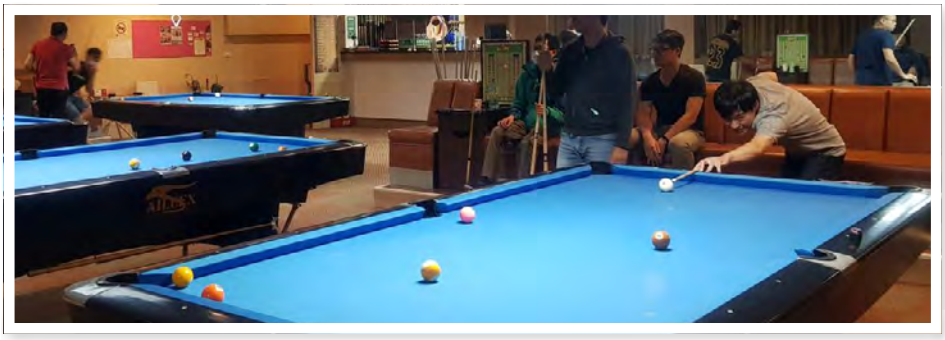
華邦成立各種多元化社團，鼓勵同仁從事促進健康的社團及公益活動，已訂有「職工福利委員會社團補助管理辦法」，期望同仁藉由經營社團增進情感交流，提升身心健康與工作效率。截至 2020 年底止登記社團計 47 個，社團按活動性質分類計有運動、樂活、藝文、公益四類。2020 年因 COVID-19 疫情影響，有 30 個社團暫停運作，17 個社團正常運作。

多元化社團活動

社團類別	內容說明
運動類社團	共計 26 個，包含各式球類、單車、路跑…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運動風氣；中科羽球社、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	共計 5 個，包含生物多樣性社、動漫社，攝影社…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	共計 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%。取名為默默社，其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，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 / 環境工程修繕、快樂兒童早餐計畫等系列活動。

竹北羽球社活動

竹北桌球社活動



撞球社活動

5.2 人才發展

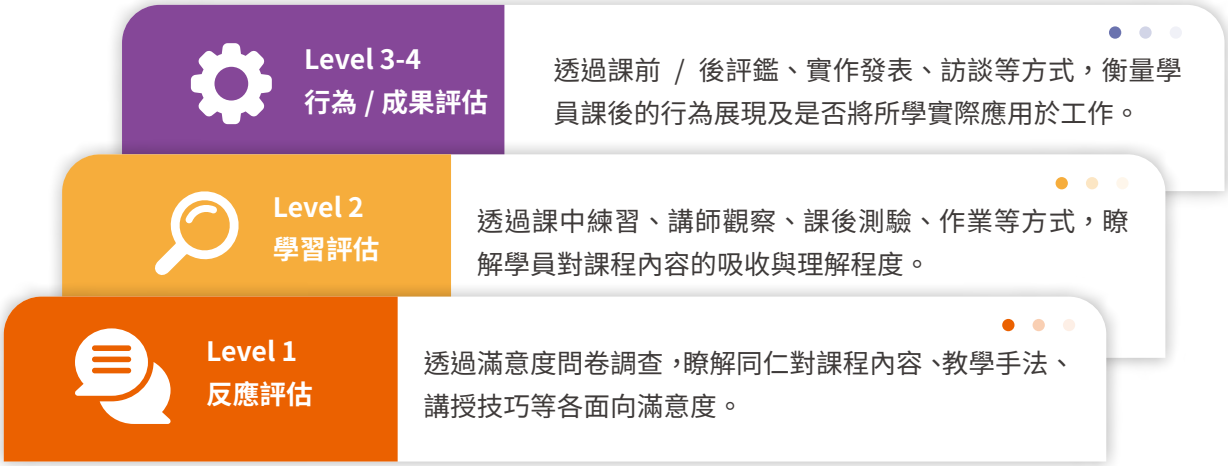
人才發展為華邦電子前進的重要基石，華邦結合公司願景、經營理念以及文化價值，輔以訓練需求調查及配合訓練考核，規劃出專屬個人的學習發展課程，包含「核心職能、管理職能、專業職能及資料科學」等四大類課程，藉由開設多元課程，讓同仁可強化自身競爭力、實現自我、激發個人能力，並展現創新力。除全公司基礎的訓練課程外，華邦也在雲端學習平台提供多元化的線上課程，同仁可依需求進行自主學習。

5.2.1 因材施教的人才培育制度

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，華邦將依課程屬性，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。

依據四階層教育訓練評估結果，擬訂年度教育訓練計畫及資源配置，安排更有效的訓練課程，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。2020 年符合全公司訓練發展需求之課程的實際開課率為 100%。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、小組競賽等，讓學習更加生活化並具實用性。除全公司性質的訓練課程外，華邦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。2020 年實體課程平均滿意度為 4.4 分（滿分 5 分），數位課程平均滿意度 4.3 分（滿分 5 分）。



5.2.2 員工學習成果

華邦電子相信持續不斷的課程學習，是打造創新力的基石，2020 年因應疫情而新增許多線上課程外，對於既有的課程仍持續辦理，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習得，因此男性員工的人均訓練時數稍高於女性員工。

員工接受專業課程訓練人次

訓練類型	員工類別	人次		
		男	女	總計
核心職能	直接員工	0	12	3,691
	間接員工	2,179	1,500	
管理職能	直接員工	0	65	13,330
	間接員工	9,272	3,993	
專業職能	直接員工	0	3,855	66,882
	間接員工	51,210	11,817	
資料科學	直接員工	0	29	21,965
	間接員工	17,229	4,707	
其他 (外訓)	直接員工	0	0	162
	間接員工	134	28	
合計		80,024	26,006	106,030

註：直接員工為工程助理（2020 年生產線上作業人員全數為女性），間接員工為全職人員

依性別及員工類別分類的教育訓練總時數

員工類別 / 性別	男性	女性	小計
直接員工	0.00	2,847.39	2,847.39
間接員工	95,613.90	24,889.84	120,503.74
小計	95,613.90	27,737.23	123,351.13

依性別及員工類別分類的員工人數

員工類別 / 性別	男性	女性	小計
直接員工	0.00	380.00	380.00
間接員工	2003.00	538.00	2541.00
小計	2003.00	918.00	2921.00

註：年平均員工數為 2020 年初加上年底在職員工數除以 2（不含外站、關企、派外、定契）

依性別及員工類別分類的員工教育訓練平均時數

員工類別 / 性別	男性	女性	小計
直接員工	0.00	7.49	7.49
間接員工	47.74	46.26	47.42
小計	47.74	30.21	42.23

新進人員訓練

華邦電子對於新進人員的訓練，透過線上課程提供新人生活引導、企業文化與公司各項政策介紹，以讓新進同仁快速融入成為華邦的一份子。2020 年，新進人員講習總開設課程平均滿意度分數達 4.3 分 (滿分 5 分)，完成率為 100%。

華邦自 2016 年下半年起啟動每梯次為期 2 週「新人戰鬥營」培訓計畫，培訓對象為專業年資 3 年以下的新進人員。新人戰鬥營課程中植入華邦文化 DNA，培養新人成為華邦文化種子，有效提昇組織認同感及留任意願，2020 年參加新人戰鬥營的平均課程滿意度為 4.56 分（滿分 5 分），參加新人戰鬥營人數共 24 人，受訓後截至 2020 年 12 月底在職人數 24 人，其留任率高達 100%，訓練的成果具顯著效益。

為瞭解人才需求，2021 年初進行多元人才問卷調查，隨機挑選各類型員工瞭解其發展需求，調查顯示員工展現高度訓練資源需求，且更多的女性主管可以激勵女性員工向上發展。華邦自 2019 年導入 SuccessFactor 訓練平台後，大幅提升員工數位學習能力。2020 年由於 COVID-19 疫情嚴峻，公司強化訓練平台的內容，目前線上提供超過 2,000 堂專業、管理與數據轉型等豐富課程，讓全球員工可不受時間地點限制，隨時隨地學習，展現顯著的學習熱忱。2021 年將持續充實課程內容，並結合線下實體課程，提供多元化的學習內容提升員工能力。

主管級人員訓練

華邦電子針對不同層級主管設計專屬的課程，並提供多元的學習資源，提升主管的領導才能，對於初次擔任主管者，協助初階主管瞭解角色轉換後應備的知識、技能與態度，同時為觀察初階主管所學的應用與進階管理技能提升，於 2020 年亦舉辦回訓課程，進行面談技巧、績效管理等管理技巧的複習與問題回饋，同時強化主管日常績效管理與輔導手法，透過演練模擬日常情境，深化學習。對於中高階主管，透過內部每季辦理的分享會，進行經營智慧的交流與傳承，同時也邀請多位外部產官學界的大師，進行政經、科技、領導管理等最新趨勢的演講，培育與拓展未來經理人的管理視野，並於會後製作成數位教材，推廣於全公司同仁共同學習，將資源做最大化使用，實踐企業文化「熱情學習」的精神。

華邦在面對疫情的影響之下，2020 年也持續推動數位學習，建立領導力專區提供領導管理相關的課程、文章等共 136 個不同課程，讓主管可以隨選隨學，學習不受限。

管理職能核心課程

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

5.3 勞資關係

順暢的勞資溝通

華邦電子提供多元、開放且透明的溝通管道，與同仁隨時能夠有效的互動，如：意見箱、75234（我要申訴）專線、Care 申訴信箱、性騷擾員工申訴委員會等，並有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。

華邦同仁可透過各種溝通管道，以具名或匿名表達意見或提供建議，在接獲到意見後將積極回應，回應內容皆公開於公司內網首頁。華邦也透過焦點團體、個別訪談的方式，定期或不定期收集員工意見，以作為管理政策、服務品質改善依據。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。2020 年共接獲並處理 26 件透過意見箱（實體與線上）反應之提案；華邦的 75234（我要申訴）員工反映專線與 Care 申訴信箱，申訴案件共收到 2 件，並已完成結案；無性騷擾案件發生；勞資會議共計召開 8 次，無重大決議事項或相關表決案件；共舉辦 4 場主管管理討論會議，共計 1,703 人參與，出席率為 76%。

員工意見多元反應管道

意見箱

- 員工餐廳及生產線休息室附近設有意見箱，提供全體同仁反映工作及生活上的建議

申訴專線

- 華邦設有 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。

工廠溝通討論會議

- 每半年由工廠主管主持直接人員溝通討論會議，針對管理及生產議題與線上作業同仁進行雙向溝通。同時亦會進行品質或職業商業聯盟行為準則 (RBA) 重點再教育課程。

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。

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等面向進行溝通。

5.4 職業健康安全

華邦電子職業安全衛生管理目標		
零災害	零工傷	降低環境負荷

5.4.1 安全衛生管理系統

華邦電子致力於提供員工健康且安全的工作環境，符合各國當地職業安全衛生相關法令及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，建立全方位的職業安全衛生管理系統。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。

環安衛暨風險管理委員會

華邦電子設有環安衛暨風險管理委員會，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」(ISO 45001) 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。職業衛生安全管理系統已於 2019 年完成 ISO 45001 及 TOSHMS 轉換驗證，維持職安衛管理系統的有效性。華邦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「友善職場驗證」、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(ESO) 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。

職業安全衛生管理系統涵蓋員工數

2020 年	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
未經稽核	0	0	773	40	0	0
經內部稽核	2,135	400	2,135	400	1	1
經外部組織稽核或驗證	2,135	400	2,135	400	1	1

員工職業傷害統計

年度	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2018 年	5,296,064	0	0	2	0	0	0.38
2019 年	5,773,048	1	0	2	0	0.17	0.35
2020 年	5,816,552	0	0	3	0	0	0.52

註：2020 年共有 3 件職業傷害事故，傷害類型分別為跌倒 2 件及壓傷 1 件，經事故調查程序後，已完成安全宣導及設置相關警示標語、強化員工作業紀律要求，並加強宣導落實職安措施。

非員工職業傷害統計

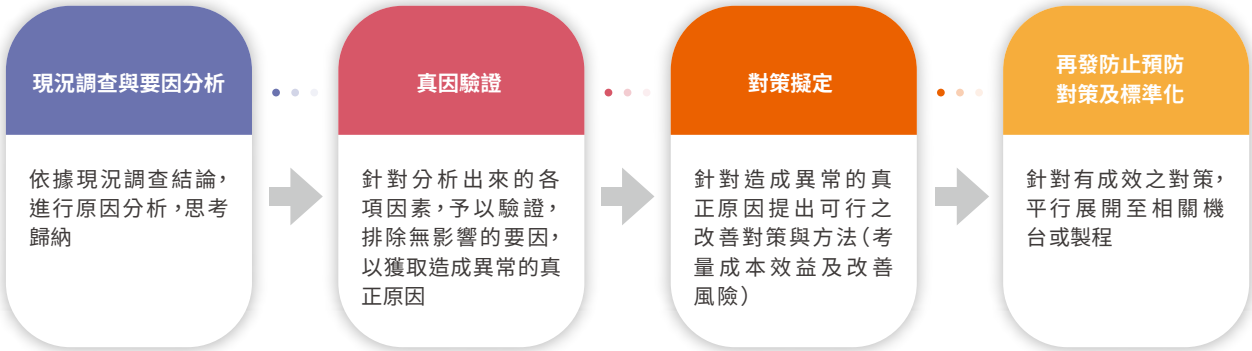
年度	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2018 年	96,720	0	0	0	0	0	0
2019 年	91,760	0	0	0	0	0	0
2020 年	110,000	0	0	0	0	0	0

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，適用於華邦全體同仁、承攬商及訪客，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作業程序，透過例行性每半年內部的稽核、檢討與更新，及每年外部稽核監督，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。

事故調查標準流程



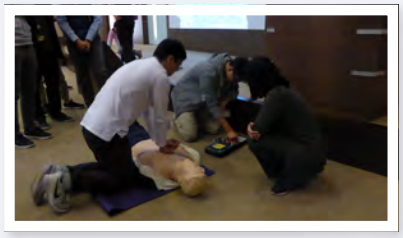
職業安全衛生教育訓練

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，華邦電子每年皆會進行職業安全衛生教育訓練。2020 年華邦針對非主管訓練共達 8,373 人次，總訓練人時數達 10,477 小時；針對主管訓練達 1,735 人次，訓練人時數共達 2,120 小時。華邦透過全員教育訓練，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。

職業安全衛生教育訓練績效

性別	男		女		總計	
員工	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數
主管	1,553	1,900	182	220	1,735	2,120
非主管	5,842	7,303	2,531	3,174	8,373	10,477

職衛護理教育訓練績效

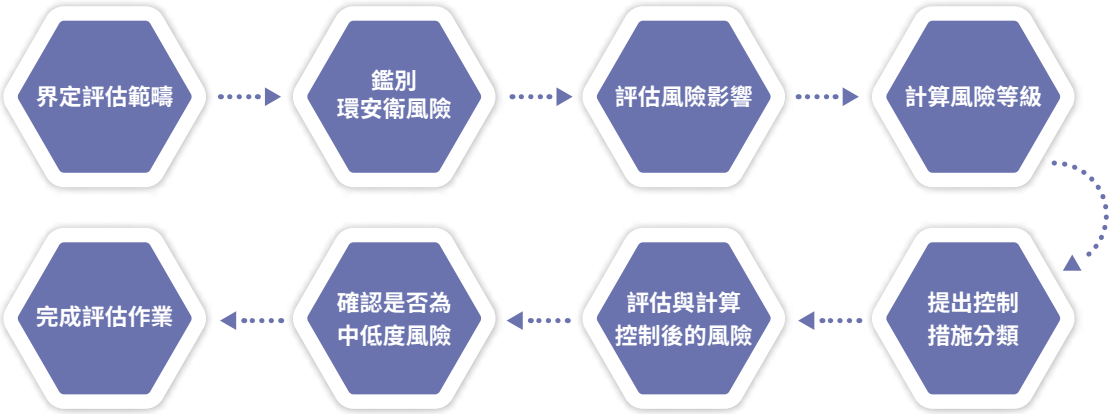
項目	內容	2020 年訓練人次
 CPR 與 AED 訓練	定期辦理緊急應變小組中醫護組人員的急救訓練，讓 first aid 無時差	164 人完訓

項目	內容	2020 年訓練人次
職場不法侵害預防宣導	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	完成管理層級的教育訓練課程共 46 人
員工問題發現及處理及主管敏感度訓練	為提升主管對員工常見問題之覺察能力，習得辨識技巧，以在最短時間協助員工轉介 & 面對處理其問題，提供資源 (轉介)。特辦理員工問題發現及處理 / 主管敏感度訓練之關懷技能相關教育訓練課程	完成管理層級的教育訓練課程共 105 人
危機個案處理 _ 主管訓	為讓主管得知如何在職場中協助相關危機或風險較高之員工（特殊個案、精神疾病、情緒失控、自殺風險、面臨申訴案件之員工），特辦理危機個案管理進階相關教育訓練課程	完成管理層級的教育訓練課程共 86 人

5.4.2 環安衛風險評估

華邦電子制定了「環安衛風險評估作業程序」，確保各位同仁在職場環境中的人員安全，並將其風險降至最低。其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進行分析。華邦依據過往營運過程，以及現況，評估該可能之狀況、影響或衝擊程度（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，或是有事故發生時，將會重新展開評估作業。



5.4.3 緊急應變措施

華邦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。

職業安全衛生風險辨識與因應對策

風險類別	風險辨識	採取策略 / 行動
營運風險	火災 電力中斷 化學品洩漏 空污 / 廢水異常排 放	• 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 • 設有緊急發電機與不斷電系統 • 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 • 空污 / 廢水處理設施 24 小時監控系統
天災風險	地震 缺水	• 廠房設計耐震 7 級、設備機台有防震設計 • 設有備用水池
法規風險	職安法、消防法、環保法	• 定期執行法規符合度查驗 • 鑑別新修法規影響與採與因應措施 • 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。

華邦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。

2020 年華邦分別針對火警、化學品、氣體洩漏、漏水感電以及其他狀況進行演練，共計 93 場次緊急事故演練。

2020 年緊急應變演練

緊急事故演練統計

項目	總計場數
火警	39
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)	23
總計	93

5.5 社會回饋

華邦電子深耕公益多年，「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦企業社會責任的核心價值。為落實關懷社會，服務大眾及友善環境的理念，華邦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」等領域，發揮產業的核心能力，以具體行動落實對社會的關懷，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。

2020 年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）	占總投入費用之比例
兒少照顧	1,404,600	9.9%
扶持弱勢	3,047,925	21.5%
公益推廣	7,500,000	53.0%
學術贊助	2,210,000	15.6%
總計	14,162,525	100%

2019-2020 年志工投入情形　**投入人次：1,098 人次**　**投入時數：1,606 小時**

5.5.1 兒少照顧

偏鄉學童快樂早餐計畫

早餐是學童最重要的一餐，有助於上課時所需要的體力來源及提升學習專注力，為改善偏遠學童早餐用餐情形，華邦自 2011 年開始，由公司內部高階主管發起自由認捐活動，透過與非營利組織基金會合作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。2020 年華邦持續贊助 60 萬元之早餐經費，挹注學童健康學習的機會。

華邦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，根據 2020 年調查結果 90% 學童對於快樂早餐計畫感到滿意。

課後輔導志工服務

華邦公益社團「默默社」自 2010 年起長期至國內各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，並且培養對於知識學習的興趣。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，課輔活動方面，因應防疫，社福機構配合政府機關行文指示暫緩，2020 年上半年課輔志工活動，故於疫情緩和期間課輔志工共服務 24 人次累計 24 小時。

院童電影欣賞

華邦自 2010 年起，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，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，2020 年共計招待 335 位院童欣賞電影。

5.5.2 扶持弱勢

育幼院志工服務

華邦自 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，2020 年因 COVID-19 疫情關係暫停育幼院打掃環境志工服務；另為維護院童環境安全，協助育幼院修繕 35 坪損壞地板汰換。

院童技能專長支持

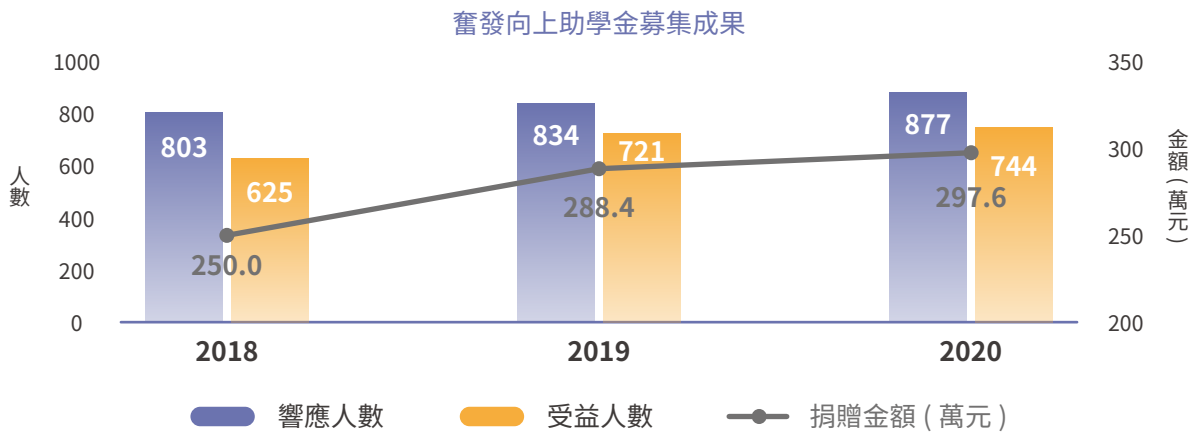
華邦自 2018 年起開始支持「台中光音育幼院」為院童辦理包含木工及太鼓等技能課程，幫助育幼院童培養技能專長，2020 年共 447 位主管與同仁參與，含講師費及器材費累計投入共 758,500 元。藉由學習木工及太鼓，孩子們的專注力、耐心皆有顯著的提升，同時也成功提升其自我認同及自信心。

全體動員助學金募集

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 千元，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，華邦與家扶基金會自 2017 年起合作，邀請同仁愛心響應助學金募集。從公司總經理至基層員工一齊踴躍響應捐款，2020 年計有 877 位員工共捐款達 297.6 萬元，提供 744 位國小學童一整年的支持！

奮發向上助學金贊助狀況

項目	2018 年	2019 年	2020 年
響應人數	803	834	877
捐贈金額（萬元）	2,500,000	2,884,000	2,976,000
受益人數	625	721	744



員工急難協助

華邦電子以同理心對待每位員工，每一個員工背後代表著一個家庭，員工也是家庭相當重要的支柱，而每一個家庭皆是社會穩定的力量。本著互助、友愛、同理之精神，當員工或其眷屬發生緊急災難，如傷殘、死亡、意外事故…等造成家庭生計嚴重影響，為緩解員工經濟負擔，保其暫時生活無虞，我們訂有員工急難救助、貸款方案，期使員工及其眷屬們能夠安心工作及生活，2020 年共有 229 位員工申請急難救助，贊助金額共 507,000 元。

5.5.3 公益推廣

醫療公益

為回饋社會華邦攜手華新集團相關企業共同捐助臺北榮總新台幣五千萬元，購置重粒子暨尖端醫療等最先進的儀器設備，協助榮總發展新式放射線治療及精準醫學、投入智慧醫療與腫瘤診治研發，2020 年 6 月中心大樓建築完工後開始進行設備安裝測試，期望能提供國人尖端治癌的新希望幫助癌症病患得到更優質的放射治療品質，也期望能透過此舉拋磚引玉，發揮集團公益精神的綜效，凝聚更多社會力量，提升醫療水準，造福國人。

熱血捐助

「捐血一袋，救人一命」！華邦已連續 10 年 (自 2010 年起) 與「台灣血液基金會」合作舉辦捐血活動共 50 場次，募集近 1,536,000c.c 的熱血，捐血袋數為 6,584 袋，參與人次 4,143 人，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，2020 年共舉辦 3 場捐血活動，共有 269 人參與，捐血袋數為 440 袋。

5.5.4 學術贊助

華邦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，2020 年起華邦更支持財團法人潘文淵文教基金會推動半導體、資訊、通訊等科技的提倡與交流，期望能透過贊助及交流，持續鼓勵在半導體、資訊、通訊及光電領域的優秀研究人才，支持科學家以創新和熱忱實踐理想。

附錄

附錄一 關於本報告書

關於本報告書

華邦電子股份有限公司（簡稱「華邦電子」、「華邦」）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 2020 年 1 月 1 日到 2020 年 12 月 31 日。報告邊界包含臺灣總公司，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「2019 年企業社會責任報告書」相較，本年度「2020 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節內容。
- 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 2021 年 05 月委託英國標準協會臺灣分公司 (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臺灣分公司 (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) 之核心選項及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 行業準則進行編撰。

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 7 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：2021 年 6 月發行

上一發行版本：2020 年 6 月發行

預計下一發行版本：2022 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

附錄二 GRI Standards 揭露項目對照表

* 屬自願性揭露

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	16	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 認識華邦電子	16	
102-3	總部位置	1.1 認識華邦電子	16	
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	16	
102-6	提供服務的市場	1.1 認識華邦電子	16	
102-7	組織規模	1.1 認識華邦電子	16	
102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1.1 人力結構	78	
102-9	供應鏈	3.4 責任供應鏈	59	
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	2.3 風險管理	41	
102-12	外部倡議	1.2 永續發展策略	24	
102-13	公協會的會員資格	1.1 認識華邦電子	16	
策略				
102-14	決策者聲明	董事長暨執行長的話	4	
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2 誠信經營	39	
治理				
102-18	治理結構	2.1 公司治理	37	
利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體	1.3 重大性分析與利害關係人互動	30	
102-41	團體協約	–	–	未成立工會， 故無相關協商
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3.1 利害關係人溝通與回應	30	
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	30	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3.2 永續議題鑑別 一、永續理念 - 引領前行 二、誠信至上 - 信實穩健 三、遠瞻趨勢 - 價值實踐 四、綠化環境 - 致力環保 五、和諧共榮 - 通力協作	32 14 34 46 64 76	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
報導實務					
102-45	合併財務報表中所包含的實體		1.1 認識華邦電子	16	
102-46	界定報告書內容與主題邊界		附錄一 關於本報告書	108	
102-47	重大主題表列		1.3.2 永續議題鑑別	32	
102-48	資訊重編		–	–	無資訊重編之情形
102-49	報導改變		1.3.2 永續議題鑑別	32	
102-50	報導期間		附錄一 關於本報告書	108	
102-51	上一次報告書的日期		附錄一 關於本報告書	108	
102-52	報導週期		附錄一 關於本報告書	108	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人		附錄一 關於本報告書	108	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告		附錄一 關於本報告書	108	
102-55	GRI 內容索引		附錄二 GRI 準則對照表	110	
102-56	外部保證 / 確信		附錄三 第三方查證意見聲明書	115	
經營績效					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 一、永續理念 - 引領前行	32 14	
	103-2	管理方針及其要素			
	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	1.1 認識華邦電子	16	
公司治理與誠信經營					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 二、誠信至上 - 信實穩健	32 34	
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			
GRI 205 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 透明誠信	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 透明誠信	39	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	2.2 透明誠信	39	無反競爭行為事件發生
能源管理					
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能資源管理	66	
	302-3	能源密集度	4.2.1 能資源管理	66	
	302-4	減少能源消耗	4.2.1 能資源管理	66	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
水資源管理 *					
GRI 303 水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3.1 水資源使用	71	
	303-4	排水量	4.3.3 廢水管理	73	
	303-5	耗水量	4.3.1 水資源使用	71	
排放管理 *					
GRI 305： 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	69	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	69	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2.2 溫室氣體管理	69	
	305-7	氮氧化物、硫氧化物及其他重大的氣體排放	4.5 排放管理	75	
廢棄物 *					
GRI 306 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	74	
法規遵循					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 二、誠信至上 - 信實穩健 四、綠化環境 - 致力環保	32 34 64	
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			
GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	2.2 透明誠信 四、綠化環境 - 致力環保	39 64	未有 違法事件發生
員工關係 *					
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 人才招募與績效評估	81	
	401-2	只提供給全職員工的福利	5.1.3 薪酬與福利	86	
	401-3	育嬰假	5.1.3 薪酬與福利	86	
職業健康與安全					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 五、和諧共榮 - 通力協作	32 76	
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 安全衛生管理系統	98	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.2 環安衛風險評估	101	
	403-3	職業健康服務	5.1.3 薪酬與福利	86	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.1 安全衛生管理系統	98	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.1 安全衛生管理系統 5.4.3 緊急應變措施	98 102	
	403-6	工作者健康促進	5.1.3 薪酬與福利	86	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.4 責任供應鏈	59	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 安全衛生管理系統	98	
	403-9	職業傷害	5.4.1 安全衛生管理系統	98	
	403-10	職業病	5.4.1 安全衛生管理系統	98	
訓練與教育 *					
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	5.2.2 員工學習成果	95	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.1.2 人才招募與績效評估	81	
員工關係 *					
GRI 405： 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2 人才招募與績效評估 5.1.3 薪酬與福利	81 86	
產品與服務品質					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 三、遠瞻趨勢 - 價值實踐	32 46	
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			
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	2.2 透明誠信	39	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 透明誠信	39	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
資訊安全及個資保護					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 三、遠瞻趨勢 - 價值實踐	32 46	
	103-2	管理方針及其要素			
	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	3.3 客戶關係管理	58	未有 客訴事件發生
自訂主題 資訊安全			2.4 資訊安全管理	44	
法規遵循					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 二、誠信至上 - 信實穩健 四、綠化環境 - 致力環保	32 34 64	
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			
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	2.2 透明誠信 二、誠信至上 - 信實穩健	39 34	
研發創新					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 三、遠瞻趨勢 - 價值實踐	32 36	
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			
自訂主題 研發創新			3.1 研發與創新	49	
風險管理					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.2 永續議題鑑別 二、誠信至上 - 信實穩健	32 34	
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			
自訂主題 風險管理			2.3 風險管理	41	

附錄三　永續會計準則對照表 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節	頁碼	備註
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	量化	(1) 全球範疇 1 排放總量 (2) 全氟化合物排放總量	4.2.2 溫室氣體管理	69	
	TC-SC-110a.2	質化說明	討論長期和短期策略或範疇 1 排放管理計劃，減排目標，並分析目標達成率	4.2.2 溫室氣體管理	69	
製造端能源管理	TC-SC-130a.1	量化	(1) 總能耗 (2) 電網用電百分比 (3) 再生能源百分比	4.2.1 能資源管理	66	
水管理	TC-SC-140a.1	量化	(1) 總取水量 (2) 總用水量，高度水壓力地區用水量	4.3.1 水資源使用	71	
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	量化	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比率	4.4 廢棄物管理	74	
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	質化說明	描述如何評估、監控與降低員工健康危害管理作為	5.1.3 薪酬與福利 5.4 職業健康安全	86 98	
	TC-SC-320a.2	量化	違反職業安全衛生法規遭到裁罰總金額	2.2 透明誠信	39	無受到職安衛法規裁罰
招募與管理全球化與專業技能的人力	TC-SC-330a.1	量化	(1) 外籍員工百分比 (2) 海外員工百分比	5.1.1 人力結構 5.1.3 薪酬與福利	78 86	
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	量化	IEC 62474 申報的產品收入百分比	-	-	無申報 IEC 62474 產品
	TC-SC-410a.2	量化	系統級能源效率包含 (1) 伺服器 (2) 桌電 (3) 筆電	-	-	無生產伺服器、桌電、筆電產品
原料採購	C-SC-440a.1	質化說明	描述關鍵原物料使用風險管理情形	3.4.2 供應商永續稽核	60	
智慧財產權保護與競業行為	TC-SC-520a.1	量化	因違反反競爭行為遭到裁罰總金額	-	-	未有違反反競爭相關法規
總產量	TC-SC-000.A	量化		1.1 認識華邦電子	16	

附錄四 第三方查證意見聲明書

獨立保證意見聲明書

華邦電子股份有限公司 2020 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 2020 企業社會責任報告書進行評估和查證外，與華邦科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對華邦電子股份有限公司 2020 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 2020 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 v3 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

我們總結華邦電子股份有限公司 2020 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 2020 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 v3 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 v3 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 19 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

2020 年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

華邦電子公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之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 v3 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。

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

Statement No: SRA-TW-2020093
2021-05-28

...making excellence a habit.™

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

A Member of the BSI Group of Companies.

winbond
We Deliver
http://www.winbond.com