



winbond

We Deliver

2014 企業社會責任報告書
Corporate Social Responsibility



目錄 INDEX

03 報告書基本資料

04 董事長的話

01

公司治理

- 06 1.1 華邦概況
- 06 1.2 治理架構
- 10 1.3 經濟績效
- 11 1.4 風險管理
- 14 1.5 誠信經營
- 15 1.6 法令遵循
- 15 1.7 企業文化
- 16 1.8 協會/公會會員資格
- 16 1.9 利害關係人

02

華邦產品

- 21 2.1 產品佈局
- 21 2.2 產品應用
- 24 2.3 保護客戶隱私
- 25 2.4 綠色產品
- 25 2.5 不使用衝突礦產
- 25 2.6 外部驗證

03

華邦供應鏈

- 28 3.1 供應商管理
- 28 3.2 在地化經營
- 28 3.3 誠信經營
- 28 3.4 溝通管道
- 29 3.5 績效管理
- 29 3.6 衝突礦產



04

華邦環境永續

- 31 4.1 源頭減量
- 31 4.2 溫室氣體
- 34 4.3 能源管理
- 37 4.4 水資源管理
- 39 4.5 空氣污染防制
- 40 4.6 水污染防治
- 41 4.7 廢棄物管理與資源回收
- 43 4.8 環保支出及投資

05

華邦 社會發展

- 45 5.1 人力資源
- 48 5.2 績效管理
- 48 5.3 學習發展
- 54 5.4 溝通管道
- 54 5.5 薪資與福利
- 57 5.6 職場健康與安全
- 63 5.7 同仁福利
- 66 5.8 社會公益

06

附錄

- 71 附錄1 全球永續性報告指標 GRI G4 對照表
- 75 附錄2 英國標準協會 獨立保證意見聲明書



報告書基本資料

報告書發行

本報告書為華邦電子首次發行之企業社會責任報告書，華邦秉持著誠信經營、營運透明公開、持續關注永續性議題，對所有關心華邦的利害關係人，揭露華邦電子於 2014 年企業社會責任所做的努力與成果。

報告書編撰原則

本報告書主要依循全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 之全球永續性報告書第四版本 G4.0 準則進行編撰，以及依據 AA1000 保證標準及原則，進行鑑別、執行與揭露本公司企業社會責任相關訊息。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；ISO 14064-1 溫室氣體排放量為經過英國標準協會台灣分公司 (BSI) 查證結果；ISO 14001、OHSAS 18001 及 CNS15506 為通過優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (UL) 驗證。

報告書保證

本報告書於 2015 年 12 月通過英國標準協會台灣分公司 (BSI) 查證，依循符合 GRI/G4.0 標準核心選項準則與 AA1000AS TYPE I 中度保證等級查證標準，BSI 查證報告書附於本報告書附錄。

意見回饋

若您對本報告書之內容或活動有任何問題或建議，歡迎您與我們連繫。

連絡方式

地址：428 台中市大雅區科雅一路 8 號

Tel：886-4-25218168

電子郵件：CSR@winbond.com

公司網址：www.winbond.com



董事長的話

華邦電子以「誠信經營」為公司之最高道德標準，堅持所有經營管理活動必須兼顧企業社會責任，以「擔當、創新、群效」的企業文化，為員工、股東及社會創造價值，同時持續關注永續性議題，達到「健康、樂活、公益、環保、愛地球」的願景。

身為社會公民的一份子，我們履行企業社會責任於公司治理、研究發展、供應鏈管理、生態環境、員工關懷及社會公益上。華邦電子以健全的組織運作，有效監督組織活動，防止脫法行為等經營之弊端。董事會積極參與策略性議題並求有效監督。營運資訊則力求透明化，保護股東的基本權利和決策參與權。華邦電子公司因此榮列臺灣證券交易所股份有限公司第一屆公司治理評鑑前5%優良公司之一。

我們尊重智慧財產權、落實資訊安全與營業秘密。致力研發創新的產品與技術，除了滿足提升生產力與人類生活品質的目的，也兼顧降低能源耗用與碳排放的綠色科技發展。

對於供應商管理，華邦強化與供應商之間的合作，建立一個良善且穩定的供應鏈關係，積極要求供應商遵循如道德、廉潔及環境安全衛生等議題，提升供應鏈能力與實踐企業社會責任。本公司於2014年通過電子行業公民聯盟有效性稽核(EICC VAP)，同時，不採購、不使用衝突礦產與含有有害物質的原材。

本公司遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於達成「低碳環保綠生活」之環境永續目標。我們承諾：持續改善，透過源頭減量及全員參與來降低生產對環境的影響，盡力杜絕任何可預見的環境污染風險。同時，努力追求經濟、社會與環境生態的平衡發展。

華邦電子嚴格遵守政府安全衛生法令，取得OHSAS18001安全衛生管理系統及「臺灣職業安全衛生管理系統」(CNS15506)驗證，確保安全衛生管理系統運作正常，創造優質安全衛生工作環境。華邦電子歷年曾榮獲多項政府安全衛生獎項，包括勞委會頒發「友善職場認證」、衛生署頒發「健康促進標章」...等。

對於人力資源的任用、薪酬與培育，華邦電子體認人力是公司最重要的資產，有傑出人才的優秀表現，才能讓公司整體成績有卓越的成就，因此，依組織策略結合公司的願景、經營理念以及文化價值提供完善的培訓流程，藉以展現執行力、創造新技術、落實企業道德與政府法令遵循，發揮群效為客戶與公司創造雙贏。此外為提升員工的幸福感，華邦倡導健康、家庭與工作三方均衡發展；積極推動育兒補助辦法、多元社團活動及多項福利，讓華邦同仁不只在工作上得到成就感，更讓同仁及其家人有身心靈的滿足和快樂。

「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦公司企業社會責任的永久承諾。為落實關懷社會、服務大眾及友善環境的理念，華邦集結公司內部資源與員工的熱誠及愛心，關注「社會救助」、「弱勢機構關懷扶助」、「公益推廣」、「弱勢兒少照顧服務」四大領域。也藉此凝聚員工向心力，傳遞回饋社會的重要性，建立企業社會責任的標竿。

本公司將持續不斷的努力，遵循企業社會責任之要求，並期待在所有事業夥伴的支持之中，共創美好的未來。

董事長

焦佑鈞





公司治理

- 1.1 華邦概況
- 1.2 治理架構
- 1.3 經濟績效
- 1.4 風險管理
- 1.5 誠信經營
- 1.6 法令遵循
- 1.7 企業文化
- 1.8 協會 / 公會會員資格
- 1.9 利害關係人

1.1 華邦概況

華邦成立於 1987 年 9 月，1995 年正式於台灣證券交易所掛牌上市，企業總部座落於台灣中部科學工業園區。華邦電子是一家專業的利基型記憶體 IC 設計、製造與銷售公司，從產品設計、技術研發、晶圓製造到自有品牌行銷全球，華邦致力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。

華邦核心產品包含快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)，運用技術自主之優勢及謹慎規劃的產能策略，建立極具彈性的生產體系，並發揮產品組合相乘所產生之綜效，充分滿足客戶多元化需求、落實自有品牌之發展。

為了使服務的觸角延伸更廣闊，華邦除了在美國、日本、中國大陸、香港、以色列等地均設有據點，更積極在各國開發經銷商，以組織健全的專業行銷團隊，就近服務客戶，擴大產品銷售的深度和廣度。

公司全名	華邦電子股份有限公司
員工人數	2,422
資本額	新台幣 369.49 億元
設立日期	76/9/29
主要產品與技術	快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)
董事長兼執行長	焦佑鈞
總經理	詹東義
總部	台中市大雅區中部科學工業園區科雅一路 8 號
營運含蓋地區	美國、日本、中國大陸、香港、以色列

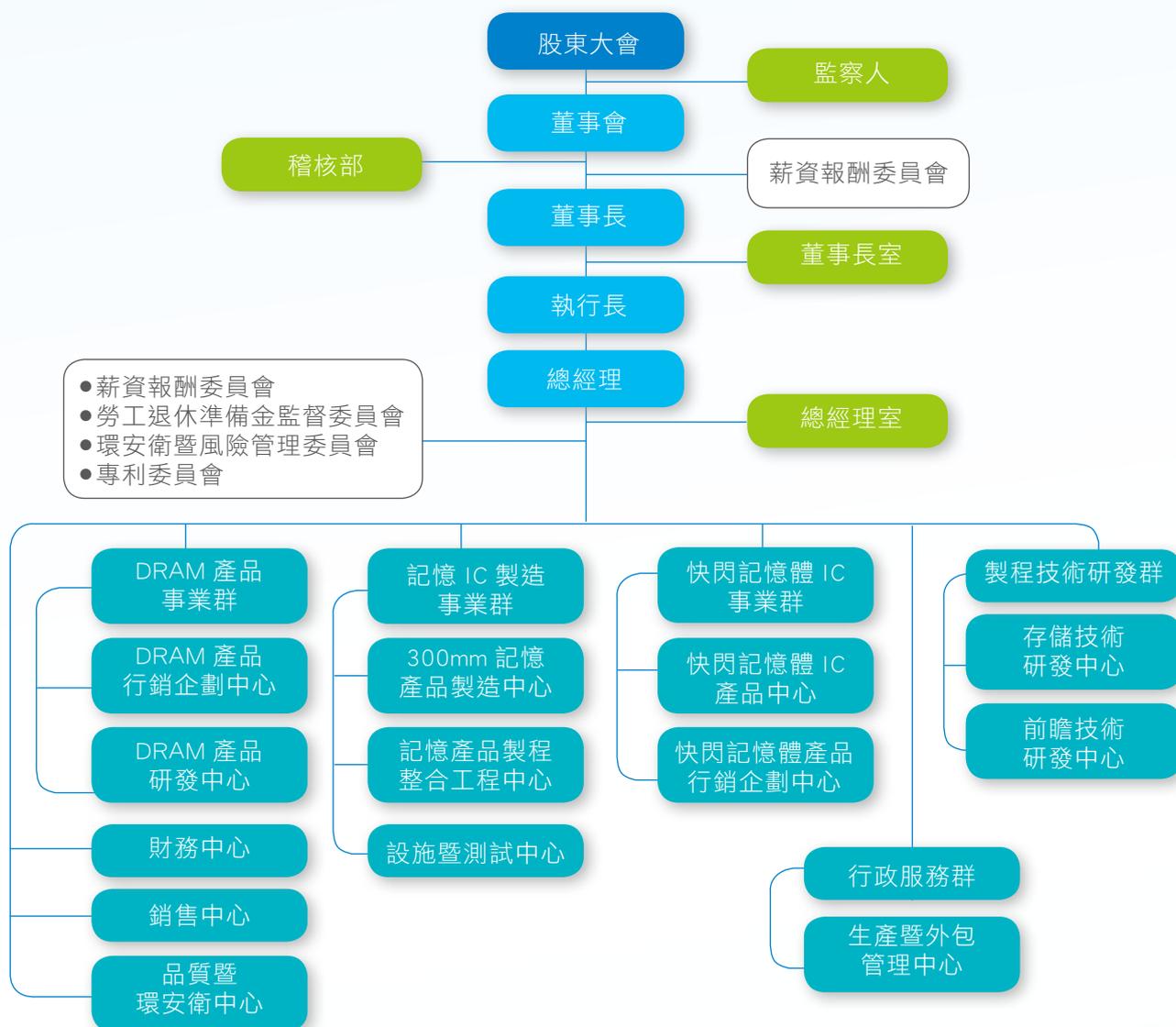
1.2 治理架構

1.2.1 董事會

董事會為華邦公司最高治理單位，第十屆董事會由九位董事（註）組成，董事會成員之年齡層分布廣、專業經歷涵蓋不同產業，具備執行董事職務所必須之能力，能提供建設性的意見與策略。其中獨立董事三席，女性董事一席，不具公司經理人身份之董事達董事席次三分之二以上，成員皆具有豐富產業經營經驗；唯一的法人董事華新麗華股份有限公司亦是本公司創始股東及設立以來最大的股東，並一直擔任本公司董事至今。

（註）章青駒董事於 2015 年 7 月 2 日因病辭逝，故目前董事為 8 人，分別為董事長焦佑鈞先生、董事苗豐強先生、靳蓉女士、鄭慧明先生（華新麗華股份有限公司代表人）、詹東義先生、獨立董事蔡豐賜先生、徐善可先生及許介立先生。董事會成員之學經歷及兼任其他公司職務情形請參閱本公司 2014 年年報。

1.2 治理架構



1.2.2 董事會職責

華邦公司董事會運作依「董事會議事規範」執行，每季聽取經營團隊報告營運成果，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，並監督經營團隊遵法及執行董事會決議或股東會決議。

本公司 2014 年召開 9 次董事會，董事平均出席率為 87.6%。

華邦公司董事會職責

01. 經營方針及長、短程發展計劃之審議。
02. 年度業務計劃之審議與監督執行。
03. 預算之審定及決算之審議。
04. 資本增減之擬議。
05. 盈餘分配案或彌補虧損之擬議。
06. 重要合約及重要專門技術及專利權之取得、轉讓、授與及技術合作契約之核可、修訂及終止。
07. 公司財產之全部或其重要部份之典讓、出售、出租、出質、抵押或為其他方式之處分之擬議。

1.2 治理架構

華邦公司董事會職責

08. 公司章程修定之擬議。
09. 公司組織規程及重要業務規則之審定。
10. 分支機構設立、改組或撤銷之議定。
11. 金額超過伍億元（含）以上之資本支出計劃之核議，未超過上開金額者授權董事長核決。
12. 公司副總經理（含）以上之受僱人員之任免。
13. 股東會之召開及業務報告。
14. 公司轉投資其它事業或其股份讓受之金額在伍億元（含）以上之核可，未超過上開金額者，授權董事長核決。
15. 公司簽證會計師之選聘、解聘。
16. 向金融機構或第三人申請融資、保證、承兌、其他任何授信、舉債及衍生性金融商品額度等，其金額在伍億元（含）以上之核可。未超過上開金額者，授權董事長核決。
17. 以公司名義為背書、保證、承兌之額度議定。
18. 關係人（包括關係企業）間重大交易事項之核可。
19. 其他依照法令及股東會賦予之職權。

1.2.3 董事選舉

華邦公司董事選舉自 2014 年起採行候選人提名制度，董事成員的提名，考量本公司經營發展規模、主要股東持股情形及成員多元化，如具備不同專業背景、性別或工作領域等，獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定。依公司法第 192 條之 1 規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事候選人名單，經本公司董事會依法審查後，公告候選人名單，於股東會投票選舉。

本公司第十屆董事係經由前項提名程序及選舉產生。

1.2.4 董事薪酬

華邦公司章程明訂本公司年度決算如有盈餘，應先彌補以往虧損並提繳稅款，次就其餘額提列百分之十為法定盈餘公積；但法定盈餘公積已達本公司實收資本總額時得免繼續提撥；前項剩餘之數額加計前期未分配盈餘，或年度決算為虧損，但於加計前期未分配盈餘後仍有可分配盈餘時，應先依法令或主管機關規定提撥或迴轉特別盈餘公積，其餘得視業務需要提列特別盈餘公積或酌予保留後，董監事酬勞佔百分之一~二，前述百分比由薪酬委員會衡量董事會在領導公司的策略方向及監督公司營運管理之運作後提出建議，提報董事會決議及股東常會核定。

本公司 2014 年無盈餘分配情形，故無董事酬勞。

1.2.5 利益迴避

本公司除董事會議事規範規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，亦訂定董事監察人道德行為準則以資遵循。

本公司自 2014 年起設置獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。本公司亦定期彙整關係人名單，並將其列入審查交易流程的一環，避免利益衝突的發生。

1.2 治理架構

1.2.6 監察人

第十屆董事會有三位監察人（註），成員皆具有豐富產業經營經驗。本公司將於 2016 年修改公司章程，自 2017 年起設置審計委員會取代監察人。

（註）監察人之學經歷及兼任其他公司職務情形請參閱本公司 2014 年年報。

● 監察人之職權

- 一、決算之查核。
- 二、公司業務及財務狀況之查詢。
- 三、公司各項簿冊文件之調閱。
- 四、其它依照法令賦予之職權。

監察人負責公司業務之監督，並且單獨行使監察權。本公司董事會及股東常會均有監察人列席參加，監察人認為必要時得與員工、股東或利害關係人直接聯絡對談。稽核主管於稽核項目完成之次月送交報告供監察人查閱，列席公司董事會報告稽核業務，並定期向監察人報告年度稽核業務及年度自行檢查內部控制制度作業。

本公司 2014 年召開 9 次董事會，監察人平均出席率為 66.67%。

1.2.7 監察人選舉

華邦公司監察人選舉自 2014 年起採行候選人提名制度，監察人成員的提名，考量本公司經營發展規模、主要股東持股情形及成員多元化，如具備不同專業背景、性別或工作領域等。依公司法第 192 條之 1 規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出監察人候選人名單，經本公司董事會依法審查後，公告候選人名單，於股東會投票選舉。

本公司第十屆監察人係經由前項提名程序及選舉產生。

1.2.8 監察人薪酬

華邦公司章程明訂本公司年度決算如有盈餘，應先彌補以往虧損並提繳稅款，次就其餘額提列百分之十為法定盈餘公積；但法定盈餘公積已達本公司實收資本總額時得免繼續提撥；前項剩餘之數額加計前期未分配盈餘，或年度決算為虧損，但於加計前期未分配盈餘後仍有可分配盈餘時，應先依法令或主管機關規定提撥或迴轉特別盈餘公積，其餘得視業務需要提列特別盈餘公積或酌予保留後，董監事酬勞佔百分之一~二，前述百分比由薪酬委員會衡量董事會在領導公司的策略方向及監督公司營運管理之運作後提出建議，提報董事會決議及股東常會核定。

本公司 2014 年無盈餘分配情形，故無監察人酬勞。

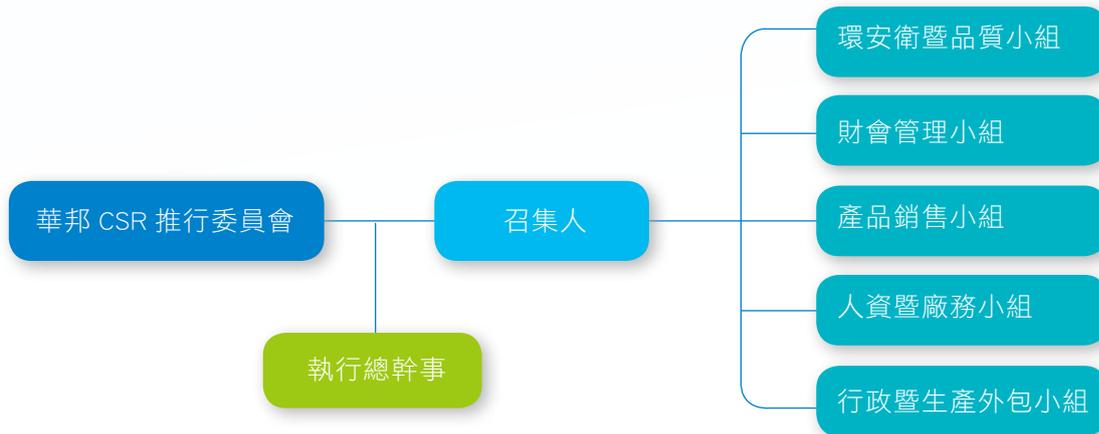
1.2.9 薪酬委員會

華邦依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」訂定「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2011 年成立薪資報酬委員會，負責訂定與檢討本公司董事、監察人及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及個別薪資報酬，並訂定「經理人薪資報酬與績效評估管理辦法」以確保經理人之績效能與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，以提升經營績效。華邦薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，並且每年應至少召開二次會議，將所提建議提交董事會討論。2014 年召開 3 次會議，所有委員皆親自出席，有關華邦薪資報酬委員會召開情形，請參考華邦 2014 年度年報（刊載於華邦網頁）。

1.2 治理架構

1.2.10 華邦企業社會推行委員會

華邦內部建立企業社會責任推行委員會，包含行政暨生產外包小組、人資暨廠務小組、產品銷售小組、財會管理小組以及環安衛暨品質等五個小組，分別展開執行經濟面、社會面及環境面各項活動。2015年起，我們將企業社會責任納入董事會的正式議程，每年皆定期向董事會報告當年度企業社會責任的執行成果與下一年度的工作計劃，讓企業社會責任正式成為公司決策的一環。



華邦持續關注公司治理潮流，考量公司規模、發展方向及外在環境的前提下，就公司治理五大構面，在既有基礎上逐步導入並深化，藉以提昇公司治理績效，達到平衡各利害關係人利益之目標，華邦公司於2015年6月獲台灣證券交易所(股)公司頒發首屆「優良公司治理」獎項。

1.3 經濟績效

管理方針

- Define** : 持續創造企業價值
- Measure** : 營業收入、毛利率以及每股盈餘
- Act** : 掌握產業發展趨勢，順應未來多樣且大量的終端產品需求，以創新的企業文化和卓越的產品競爭力，提升企業價值

華邦每月 10 日前將營收報告公布於網站，並每季舉行法人說明會，營運相關資訊皆可在華邦網站上查詢 (<https://www.winbond.com/>)。

公司亦設有發言人、代理發言人、投資人關係和股務等相關單位，確保投資人及股東能及時取得且了解公司營運對外資訊；每季公開舉行之法人說明會相關影音檔、簡報檔也均公布於公司網站，股東亦可於每年股東常會，以書面方式向公司提出議案。本公司將持續致力於提升財務及經營透明度，致投資人可依據更多公開資訊，進行投資決策。

2014 年，華邦公司合併新唐等子公司之營收總額為新台幣 379 億 9 仟萬元，相較於 2013 年增加 14.6%；合併稅後純益為新台幣 32 億 1 仟 1 佰萬元，稅後每股盈餘新台幣 0.83 元，較 2013 年增加 0.77 元，係轉虧為盈後連續第二年獲利。再者，華邦公司 2014 全年支付所得稅為 134,535 仟元。

華邦公司 2010 年及 2011 年採用 ROC GAAP 編製財務報表，2012 年至 2014 年則採用金融監督管理委員會通過之 IFRSs 編製財務報表，近五年來財務績效如下。

1.3 經濟績效

● 五年 (2010~2014) 銷售淨額趨勢



NTD\$M	2010	2011	2012	2013	2014
銷貨淨額	39,934	34,697	32,965	33,135	37,990
營業毛利	9,789	6,057	5,163	6,909	10,790
稅後淨利	3,777	-679	-1,625	287	3,211
EPS	0.97	-0.23	-0.51	0.06	0.83

● 合併資產及股東權益

單位：新台幣 佰萬元

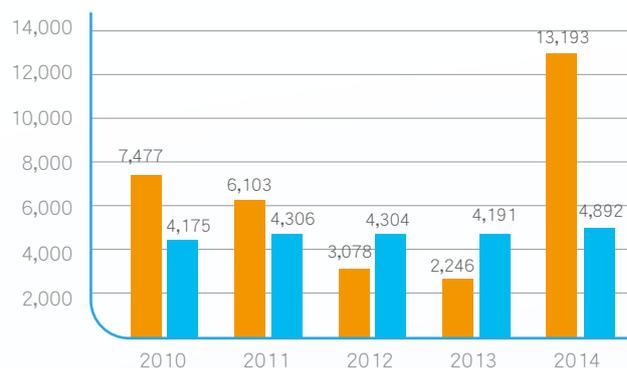
■ 合併股東權益 ■ 負債總額 ■ 資產總額



● 合併資本支出及研發費用

單位：新台幣 佰萬元

■ 資本支出 ■ 負債總額



1.4 風險管理

身為半導體製造業，華邦深刻認知天然災害、意外事件與人為事故對生產營運、財務管理及資訊安全的衝擊與影響，所以一直以預防管理的積極態度來面對災害風險管理的範疇，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，追求達到半導體產業安全、財務安全及資訊安全的最高標準。

1.4 風險管理

1.4.1 營運風險管理

由於半導體工廠具有：廠房及設備設置費用昂貴並且設置時間長、機器設備精密度及敏感度高、生產環境必需維持高潔淨度及穩定溫濕度、需有持續穩定的水電等能資源供應等特性，而在半導體製程不可避免必須使用到易燃性及腐蝕性化學品，及台灣地處地震帶及颱風帶，且全球面臨氣候變遷進而影響台灣未來供電供水穩定性等現實環境條件下，如何正視及因應內外部可能風險以確保營運持續，是一個必須慎重面對的課題。

● 華邦電子面對相關營運中斷風險所採取的對策

可能風險		災害預防及損失控制對策
內部環境	<ul style="list-style-type: none"> • 火災爆炸 • 化學品洩漏污染廠房或設備 • 漏水造成設備損壞 • 關鍵設備故障 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 依國際工業標準設計建置廠房設施 • 選購符合國際標準機台 (SEMI-S2、FM4910) • 關鍵設備均有備用設備 • 建立零配件適當庫存 • 建立產品適當庫存 • 定期維修保養測試計畫 • 各項安全管理 / 管制機制 • 定期巡檢機制 • 緊急應變計畫 • 營運持續計畫
外部環境	<ul style="list-style-type: none"> • 地震 • 颱風或豪雨 • 供電不穩定或中斷 • 缺水 • 供氣 (如天然氣、氮氣等公用氣體) 供應中斷 • 原物料供應吃緊 • 法令變更 (如國內環保法令、國際禁限用物質規定) • 重大傳染病 	<ul style="list-style-type: none"> • 廠房及設備耐震設計七級 (等同 MMI 9) • 廠房位於海平面以上 160 公尺 • 雙台電供電饋線 • 緊急發電機及不斷電系統 (DUPS、UPS) • 備用水池 • 備用液態瓦斯儲槽 • 備用液態氮儲槽 • 盡可能維持二家以上供應商 • 定期蒐集原物料市場供應狀況 • 維持適當原物料庫存量 • 法規查核及應變機制及相關管理系統 • 重大傳染病監控預警及應變計畫 • 緊急應變計畫 • 營運持續計畫



1.4 風險管理

華邦電子曾獲 FM Global 頒發 Best of Class Award，認可為 HPR (Highly Protected Risk)，成為亞洲第一家獲得此榮譽之半導體廠。FM Global 為全球最權威以嚴格的災害風險管理標準知名之國際保險公司，華邦由於在 Human Element Control 及 Physical Protection 所有項目的卓越表現獲得此項殊榮。

另外，為減少意外事故發生時對公司營運及財務的影響，華邦電子已投保適當保險，包括財產保險、營業中斷保險、運輸保險、工程保險、產品責任保險、公共意外責任保險等，藉此分擔因天然災害或人為災害發生所可能造成的損失，以保障利害關係人的權益。

於 2014 年，華邦電子未有因天然災害或人為災害所造成財產或營運中斷損失。

1.4.2 財務風險管理

利率部份

本公司隨時觀察並分析金融市場之利率變動對本公司借款所產生現金流量的影響，並視實際需求，採取下列因應措施：

- A 短期融資：本公司定期評估各銀行短期借款利率，隨時取得市場平均利率，並與銀行密切聯繫以極力爭取最優惠的借款利率。另因精算現金流量，故能使短期借款天數降至最低，以減少利息支出。
- B 長期融資：本公司目前仍存續之長期借款，皆依當時市場狀況向銀行爭取較佳之貸款利率；另本公司亦會評估公司現金流量狀況，向銀行團提出提前還款，以降低利息費用。

匯率部份

本公司兌換損益主要來自於進出口業務衍生之外幣部位，針對此風險將持續執行下列因應措施：

- A 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。
- B 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。
- C 本公司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 30%，或股東權益之 3% 孰低者。財務中心每月定期評估並製成報表，呈報財務中心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。

1.4.3 資訊安全風險管理

為確保公司與客戶資訊安全，降低各種人為或天災所引起的損失以及對營運的衝擊，華邦電子訂有「資訊安全政策」與相關辦法，規範帳號密碼權限管理作業、帳戶授權管理、機房管理、資訊資產管理與使用、資訊系統安全防護程序、資訊備份與復原管理程序、技術與機密資料控管作業與資料管理規定等相關作業流程，以避免資訊系統遭不當存取與竄改，並防範公司與客戶營業秘密與智慧財產遭竊或外洩。華邦電子資訊工程處亦依據公司業務需求，集中存放與管控制研發、營運資料，保護公司研發成果與機密資訊，提供同仁安全有保障的資訊存取與交換空間。

除了持續對同仁宣導「尊重智慧財產權」與「正確使用合法軟體」的觀念，每年也透過教育訓練與內部公告向同仁進行資訊安全相關政策的宣導與溝通。

1.5 誠信經營

華邦明確揭示公司誠信經營政策，制訂有「企業社會責任管理程序」、「誠信經營行為守則」、「工作規則」與「違反誠信經營案件處理辦法」等內部規章制度，要求公司及轄下各子公司之整體營運活動均應遵循相關法規，遵守誠信道德標準，避免從事不公平競爭之行為、反賄賂並建立適當管理制度，以營造公平競爭環境。

本公司以「正派經營」為公司之最高誠信標準，嚴令禁止員工以任何形式行之貪污、賄賂、敲詐勒索和挪用公款等行為，也禁止收賄或行賄之不法行為。

要求供應商簽署廉潔承諾書，恪守商業道德及誠信。除此之外，亦設立檢舉信箱，供內、外部人員對於違反相關法令行為之匿名或不匿名申訴與舉發，當公司外部團體或個人（如客戶、供應商…等）發現本公司有違反誠信經營情事時，得向本公司稽核單位申訴。當接獲申訴，將成立專案小組進行調查。2014年未接獲申訴案件。秉持對申訴案保密及保護之原則，公平妥善處理。各級主管不得因員工提出申訴案而施以解僱、調職或其他影響工作之行為；各級同仁亦不得對申訴員工有歧視、脅迫及其他不利之行為，以鼓勵包含公司同仁在內的所有利害關係人勇於揭發不法。

• 2014年誠信經營 100% 符合要求，成果展現如下圖所示。



1.6 法令遵循

管理方針

Define : 公司各項政策依據相關法規辦理。

Measure : 每季進行新增或修訂之相關法規範之適用性鑑別與符合性查驗，並將查驗結果留存記錄。

Act : 依據查驗結果，完成公司內部相關作業規範或程序之訂定或修訂。

1.6 法令遵循

華邦為健全公司組織及營運管理，及實踐企業社會責任，樹立良好之企業聲譽與文化，定期每季進行新增或修訂之相關法規之適用性鑑別與符合性查驗，並將查驗結果留存記錄，同時依據查驗結果，完成公司內部相關作業規範或程序之訂定或修訂。2014年，華邦通過電子行業公民聯盟有效性稽核(EICC VAP)，接受主管機關職業安全衛生稽查6次、環保稽查16次及消防稽查3次，無任何違反國內勞工、職業安全衛生、環保及消防相關法令規定之情事。就勞工與誠信部分，華邦建立完善之人力資源管理制度，並確實執行相關作業，主管機關於2014年末實施勞動檢查。

● 2014年勞工與道德誠信相關法令查驗情形件數

法令公告時間	災害預防及損失控制對策
2014年第一季	2014年5月完成查驗
2014年第二季	2014年8月完成查驗
2014年第三季	2014年11月完成查驗
2014年第四季	2015年2月完成查驗

● 2014年職業安全衛生、環保及消防相關法令查驗情形件數

法令公告時間	查驗結果
2014年第一季	2014年4月完成查驗
2014年第二季	2014年7月完成查驗
2014年第三季	2014年10月完成查驗
2014年第四季	2015年1月完成查驗

1.7 企業文化

「擔當、創新、群效」是華邦的企業文化，也是公司的核心價值觀、信念與行為，身為華邦人均須了解並身體力行。

擔當

我們期許同仁能承擔責任，贏取他人的信任。獲得信任的方法有許多種，其中我們最重視的是接受任務後，展現執行力，克服困難，並達成目標。同仁要能為自己的行為與決定負責，並且堅持到底，克服困難以達成目標，同時承擔必要的風險，勇於面對挑戰和異議。

創新

創新是我們成長的動能，我們期待同仁可以運用智慧，創造嶄新價值。創新不僅僅是產生新的想法，還能產生實際效益，有效地解決現有問題、在各領域以新觀念持續改善、能在工作中展現獨特與有價值的見解，達到為客戶創造價值的目標。

群效

群效來自同仁與跨單位間的同心協力，發揮團隊戰力。我們期許各同仁、各單位拋棄本位主義，以公司目標為前提，優先考量團隊利益，妥善運用與整合各單位資源與人才，整合公司資源，發揮最大附加價值，為客戶及公司創造雙贏成果，發揮最大的團隊戰力。

華邦持續以客戶服務為導向，並集中資源於具競爭力的市場，同時運用先進的半導體設計及生產技術，結合員工的創意及智慧，落實「擔當、創新、群效」工作文化的核心價值觀，落實於各項經營活動中，達成公司目標。

1.8 協會 / 公會會員資格

華邦一直以來積極參與相關的組織、技術聯盟及其所舉辦的活動，以獲取產業與技術新知並建立良好的關係。

2014 年，華邦所參與的外部組織包

- UWEE CAP (華盛頓大學電機工程學系 Corporate Affiliates Program)
- 台灣汽車電子產業聯盟
- 兩岸企業家峰會
- 台灣科學園區科學工業同業公會
- 台灣中部科學園區產學訓協會
- 台灣玉山科技協會
- 高科技產業薪資管理協進會
- 中華民國內部稽核協會
- 中華民國電腦稽核協會
- 中華民國台灣半導體產業協會 (TSIA)
- 資訊工業策進會資訊市場情報中心 (Market Intelligence Center)
- 台灣區電機電子工業同業公會
- 中華民國公開發行公司股務協會
- 先進微系統與構裝技術聯盟 (AMPA)
- JEDEC Solid State Technology Association (JC42 Committees)
- Institute of Electrical and Electronics Engineers

1.9 利害關係人

1.9.1 鑑別利害關係人

今年是華邦首次進行相關利害關係人鑑別，為永續發展與長期經營，我們參照 AA1000 SES2011 鑑別利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2011) 的五大原則，包括依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 / 關注 (Tension) 與多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出與華邦有關鍵性利害關係人，包括：客戶、員工、股東 / 投資人、供應商 / 外包商、政府 / 金融機構、社區 / 非營利組織及媒體等七大群體。

1.9.2 鑑別重大考量面

華邦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電子行業行為準則以及全球永續性報告書協會 (GRI) 所出版永續性報告書網領 (G4) 中的定義與分類，依循經濟面、環境面及社會面等三大構面進行永續議題彙整。

為瞭解利害關係人對各項永續議題的關注程度，我們由利害關係人對應的權責單位就其日常業務範圍內對其進行訪問或問卷調查，依實質性分析流程，對”永續議題關注程度”依極度關注、高度關注、中度關注、低度關注與毋需關注等五個等級給予評分。同樣地，對於”永續議題對華邦營運衝擊程度”乃由企業社會責任推行委員進行衝擊程度評分，依程度由低至高給予 1 至 5 分。

1.9 利害關係人

• 實質性分析結果



經濟永續

- 01. 經濟績效
- 02. 市場表現
- 03. 間接經濟衝擊
- 04. 採購活動

環境永續

- 05. 原物料
- 06. 能源
- 07. 水
- 08. 生物多樣性
- 09. 排放
- 10. 污水和廢棄物
- 11. 產品和服務
- 12. 符合環境法規
- 13. 交通運輸
- 14. 整體情況 (總環保支出)
- 15. 供應商環境評估
- 16. 環境問題申訴機制

社會永續 - 尊嚴勞動

- 17. 雇用
- 18. 勞資關係
- 19. 職業安全與健康
- 20. 教育訓練
- 21. 多元與平等機會
- 22. 兩性同酬
- 23. 供應商勞動現況評估
- 24. 勞動現況抱怨申訴機制

社會永續 - 人權

- 25. 投資
- 26. 無歧視
- 27. 結社自由與集體協商
- 28. 童工
- 29. 強迫或強制勞動
- 30. 警衛保全實務
- 31. 當地原住民權利
- 32. 人權評估
- 33. 供應商人權評估
- 34. 人權問題申訴機制

社會永續 - 社會

- 35. 當地社區
- 36. 反貪腐
- 37. 公共政策
- 38. 反競爭行為
- 39. 遵守法律規範
- 40. 供應商社會影響評估
- 41. 社會問題申訴機制

社會永續 - 產品責任

- 42. 顧客健康與安全
- 43. 產品及服務標示
- 44. 市場溝通
- 45. 客戶隱私
- 46. 符合產品責任法規

1.9 利害關係人

實質性分析結果中，華邦前九大永續議題列示如下，針對這些高敏感度議題，對應到 GRI G4 的重大考量面後，優先就其管理方針及相關指標做揭露；對於中低關注度議題，我們則選擇已具有較明確管理方針的 GRI G4 重大考量面及其指標揭露相關資訊。



1.9.3 重大議題邊界設定

針對所鑑別出高關注度議題及參考 GRI G4 版指南之建議指標，華邦企業社會責任推行小組，考量華邦電子內部實際作業面與組織外之影響與衝擊，界定此次報告揭露之內容邊界如下表。

重大考量面	GRI G4 類別	組織內 (華邦)	組織外	管理方針揭露章節
經濟績效	經濟	√		1.3 經濟績效
能源	環境	√	√(供應商)	4.3 能源管理
水	環境	√	√(供應商)	4.4 水資源管理
排放	環境	√	√(供應商)	4.5 空氣污染防治
污水和廢棄物	環境	√	√(供應商)	4.6 水污染防治 4.7 廢棄物管理與資源回收
遵守法律規範	環境	√	√(供應商)	1.6 法令遵循
教育訓練	社會	√		5.3 學習發展
職業安全與健康	環境	√	√(供應商)	5.6 職場健康與安全
雇用	社會	√		5.1.2 人才進用與留任 5.5 薪資與福利

1.9 利害關係人

1.9.4 利害關係人溝通

利害關係人	溝通管道	關注議題	2014 年溝通成果說明
股東 投資人媒體	股東大會(年)/法說會(季) IR one-on-one (meeting 10-20 次/季) 電話或 e-mail 證交所公開資訊觀測站 (不定期) 公司網站(不定期)	經濟績效或 社會責任績效	<ul style="list-style-type: none"> 定期辦理股東會/說明會 澄清市場傳言華邦考慮出售新唐科技股份有限公司乙事,特此說明本公司無此計劃
客戶	客戶稽核(不定期) 業務會議(定期) 技術研討會(不定期) 電話, email(即時) 問卷回覆(即時)	市場表現 產品及服務 市場溝通	<ul style="list-style-type: none"> 2014 年參加第 26 屆「2014 慕尼黑國際電子零組件展」呈現華邦全系列產品於車用電子、工業應用及物聯網的應用解決方案 Winbond Electronics Corporation America will participate in the Freescale Technology Forum (FTF) 2014 Americas as a Silver Sponsor 2014 年 3 家客戶執行企業社會責任稽核 0 缺失 2014 年 17 家客戶問卷要求,均符合 2014 年 138 客戶衝突礦產調查,均符合
員工	設置意見箱(隨時) 華邦內部員工申訴專線(隨時) 性騷擾員工申訴委員會(隨時) 總經理座談會(半年) 功能性溝通會議(定期) 華邦內部網站佈告欄(不定期) 訓練課程(定期) 職工福利委員會(不定期) 醫護保健活動(不定期)	雇用 勞資關係 職業安全與健康 強迫或強制勞動	<ul style="list-style-type: none"> 2014 年共接獲並處理 42 件透過意見箱反應之提案 2014 年共收到 0 件申訴案件 2014 年間未有性騷擾案件發生 2014 年間共計召開 6 次勞資會議, 3 件報告案, 平日問題反映共 29 件 2014 年共舉辦 18 梯次「總經理座談會」,共計 3,553 名同仁參與 2014 年底,道德相關課程共計調訓 2,173 人次,總時數為 833 小時,完訓率均為 100%。 榮獲國民健康署 2014 年度「績優健康職場團體組 - 十年成效優良獎」
社區 非營利組織	電話或 email 舉辦活動(1-2 次/月)	公益活動 社會責任績效	<ul style="list-style-type: none"> 志工人數 50 人 育幼院所累計 1,008 人次/2,000 小時的服務時數 535 位弱勢孩童耶誕圓夢行動 211 位同仁募得近百萬元,資助 300 位偏鄉學童早餐經費 院童電影欣賞 2014 年 251 人 院童參與家庭日 2014 年 72 人 2012 年至今共捐贈 113 台電腦 (聖方濟兒少中心、聖方濟少女之家、台中光音育幼院、台灣三益發展協會) 高雄 81 氣爆愛心捐款,華邦捐助 200 萬元 定期性贊助學術研討會及技術論壇
政府/ 主管機關	公文(不定時) 法規說明會(不定期)	排放 污水和廢棄物 符合環境法規	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體減量:124,912 公噸二氧化碳當量(相當於 338 座大安森林公園年固碳量) 電量節約 75 萬度 (相當於 211 戶家庭年用電量) 水量節約 370 萬立方公尺(相當於 0.7 座寶山水庫有效容量) 廢棄物減量 3,478 公噸 (相當於 24,619 人年垃圾清運量)
供應商/ 外包商	委外加工供應商大會(年) 供應商稽核(年) 主要供應商評比(定期) 外部申訴管道(即時) 主要供應商品質會議(月/季)	符合產品責任法規 產品和服務 符合環境法規	<ul style="list-style-type: none"> 完成供應商 CSR&HSF 稽核 供應商 100% 簽署廉潔承諾書 & EICC 聲明書 供應商申訴案件 0 件 主要供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書



華邦產品

- 2.1 產品佈局
- 2.2 產品應用
- 2.3 保護客戶隱私
- 2.4 綠色產品
- 2.5 不使用衝突礦產
- 2.6 外部驗證

2.1 產品佈局

華邦電子是一家專業的利基型記憶體 IC 設計、製造與銷售公司，從產品設計、技術研發、晶圓製造到自有品牌行銷全球，華邦致力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。華邦不斷地追求產品與技術的創新、落實競爭優勢。核心產品包含快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）、利基型記憶體（Specialty DRAM）及 行動記憶體（Mobile DRAM），用技術自主之優勢及謹慎規劃的產能策略，建立極具彈性的生產體系。並發揮產品組合相乘所產生之綜效，充分滿足客戶多元化需求、落實自有品牌之發展。

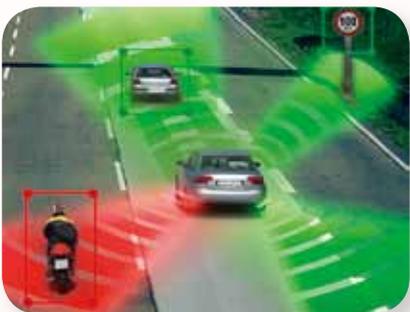
- 快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）產品組合包含 NOR 快閃記憶體 及 NAND 快閃記憶體。而華邦為串聯式快閃記憶體（Serial NOR Flash）領域排名第一的供應商，亦為 NOR 快閃記憶體領最大出貨量的供應商。NOR 快閃記憶體提供由 512Kb 至 512Mb 的產品容量。並提供多元的封裝型態滿足客戶需求。
- 利基型記憶體（Specialty DRAM）產品組合包含利基型動態隨機存取記憶體，繪圖動態隨機存取記憶體。其中利基型動態隨機存取記憶體專注於中密度容量，以高性能與高速之特型成為消費、通信、電腦周邊、工業與汽車市場廣泛應用之領導品牌。且為 KGD 客戶提供 SIP 封裝粘接和電源 / 功耗，電性模擬，晶圓級速度測試 ... 等專業意見。繪圖動態隨機存取記憶體則是針對包括 PC，遊戲機和高性能多媒體設備等應用。
- 行動記憶體（Mobile DRAM）產品組合包含虛擬靜態隨機存取記憶體（Pseudo SRAM）與低功耗動態隨機存取記憶體（Low Power SDRAM），為提供手機和平板電腦市場之行動記憶體應用，更拓展到行動消費電子與行動通信領域。

2.2 產品應用

華邦電子產品應用除所熟知的電腦運算、網路通訊及消費性電子領域深耕發展外，更朝向更多元、全面的產品應用之領域。也藉由原先三大領域之經驗累積，能迅速提供客戶更迅速的解決方案。

2.2.1 車用電子

因應創新電子裝置裝配於汽車上，而汽車儼然成為市場上最複雜的電子系統之應用領域，相對於車用電子需符合相關車用電子規章，以提升汽車機構電子化之安全性與提供更好的效率。而汽車電子平台需包含微控制器及各種嵌入式記憶體。更可見到華邦電子記憶體產品於車用電子領域三大領域應用提供相關產品及支援。



先進駕駛輔助系統 (ADAS)

代表著一種新的行車安全標準，需要依賴最高品質及最高可靠度的電子裝置，而華邦亦為 ADAS 提供了最先進的記憶體產品。

2.2 產品應用



汽車儀表板 (Instrument Clusters)

搭配著數位顯示之汽車儀表板提供更多有用資訊，以善行車安全。而華邦之記憶體可配合配合處理器提升 2D/3D 影像處理能力。



車用資訊娛樂系統 (Infotainment)

整合著消費性多種應用於車內，提供車內娛樂、舒適及安全等資訊的系統。華邦憑藉著於消費性電子的豐富經驗，提供多樣記憶體產品滿足車用資訊娛樂系統。

2.2.2 工業用電子

於工業應用中主要重視產品之品質、可靠性，溫度涵蓋範圍，以及產品線的生命週期。華邦憑藉著自有的晶圓廠和以及高品質的 Flash 和 DRAM 產品提供給工業應用產品完美的存儲解決方案。而華邦電子於工業用電子領域之應用，提供相關解決方案。



● 人機介面 (HMI)

運用觸控螢幕等應用，連結人與機器之作業處理。而華邦的記憶體產品被廣泛的運用於本應用中。



● 可編寫控制器 (PLC)

主要用於自動化機電處理，如自動化工廠組裝線，遊樂設施，或其他自動化控制組件。華邦的優質可靠記憶體解決方案已被廣泛地採用。



● 智慧電表 (Smart Meter)

常用於記錄短時間間隔內的電能消耗（一個小時或更短）並傳送監控和計費資訊給監控中心。華邦的高可靠性工業級產品是智能電錶最佳的記憶體解決方案

2.2 產品應用



● 網路交換機 (Industrial Networking)

網路交換機，HUB 和無線 AP 等網路設備已廣泛應用於各類工業網路。華邦的高品質產品是工業網路通信設備的最佳選項。



● POS 銷售

為客戶進行支付銷售服務

2.2.3 物聯網

於物聯網相關產品講求低耗能與更小的裝置產品，華邦電子除了能提供相關低耗能產品外，亦可提供客戶封裝、KGD 之解決方案。



● 穿戴式產品 (Wearable Device)

組成元件講求晶片的功耗與體積，華邦除了提供 1.8V 低功耗的記憶體晶片，在晶片封裝上也提供晶圓級晶片尺寸封裝 (WLCSP) 的產品，此外對於系統級封裝 (SiP) 的應用更提供良裸晶粒 (KGD) 的解決方案。



● 智能家居 (Smart Home)

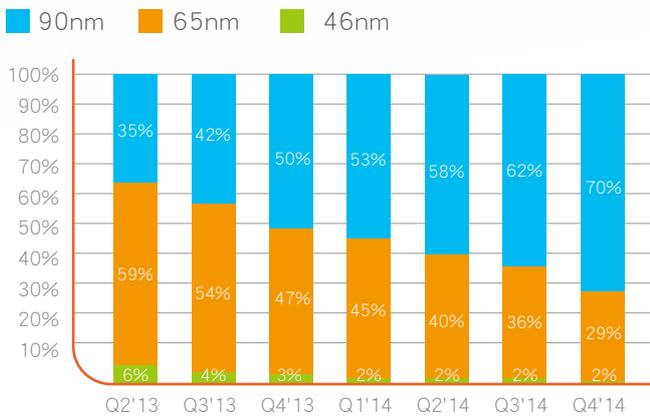
在智能家居的應用上，華邦電子提供工業規格等級的低功耗串列式快閃記憶體完整產品服務，提供高度信賴且穩定的系統核心碼儲存用記憶體，此外對於系統級封裝 (SiP) 的應用也提供良裸晶粒 (KGD) 的解決方案以適用於各種不同的無線通訊處理器。

2.2.4 永續經營

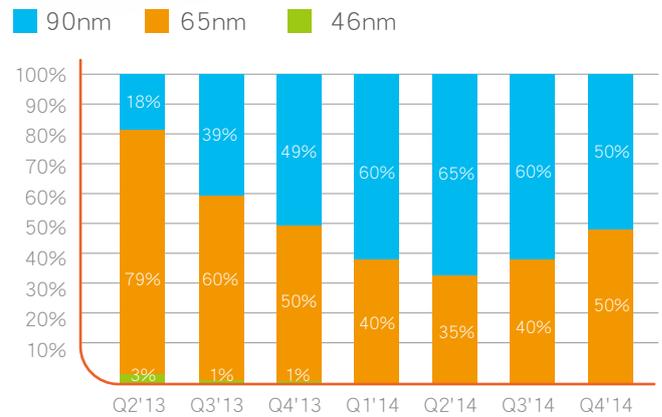
華邦不斷地追求產品與技術的創新、落實競爭優勢。而於 2014 年提升資本支出，主要在於擴充產能以及製程升級。以提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品，以提升整體供應鏈之永續競爭力。

2.2 產品應用

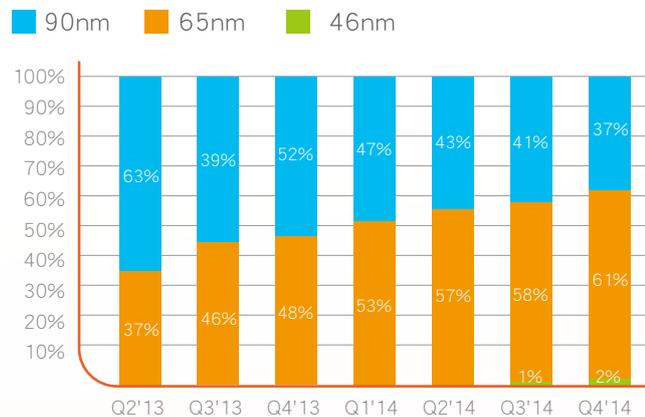
● 利基型記憶體 - 產品製程業績占比



● 行動記憶體 - 產品製程業績占比



● 快閃記憶體 - 產品製程業績占比



2.3 保護客戶隱私

華邦致力於研究探索及製程技術之提升，以強化自有專利技術。而公司產品 DRAM 與 NOR FLASH 生產均順利轉進 46 奈米製程，有效降低生產成本，建置更為完整之產品線。

華邦對於行銷推廣活動，更以追求誠信與公平的產與產業競爭，並遵守相關法令及反托拉斯的行為準則，已建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。

華邦嚴格確保客戶相關資訊之保護，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均透過公司內部系統嚴格控管。而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。而自 2013 年起，內部同仁每年均須通過「資訊安全認知」課程訓練。2014 年，華邦無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。

而為強化產品競爭力、滿足全球各地之客戶需求，華邦除台灣設立總公司外，亦於中國大陸、香港、美國與日本等地設有服務據點。除上述各地設有銷售中心外，更積極於各國開闢經銷通路，目前經銷商與技術服務支援中心遍布亞洲、歐洲、美洲。2014 年華邦亦無因違反產品責任之相關法規而被巨額罰款之情事。

2.4 綠色產品

為確保本公司所製造之 Wafer、Chip、Package IC 等相關產品，能夠符合國際環保法規及客戶綠色產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康，本公司內部成立了跨部門之有害物質管理團隊以管制產品之設計、採購、生產及銷售等相關流程，並要求供應商、委外加工商，將綠色產品要求納入管理，最終提供無有害物質之產品，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，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。

2014 年度 100% 符合國際有害物質相關法規要求。

2.5 不使用衝突礦產

「衝突礦產」來自於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，是指金 (Au)，鉭 (Ta)，鎢 (W) 和錫 (Sn) 等金屬。而在剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的「衝突礦產」開採已造成嚴重的人權與環境問題。

華邦電子承諾

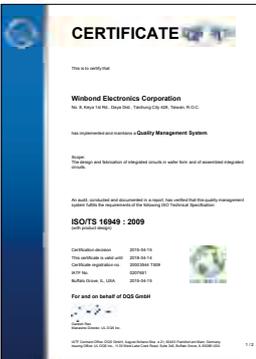
- 華邦電子不採購及不使用來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬。
- 華邦電子要求供應商不採購及不使用來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬。

2014 年度 100% 符合衝突礦產要求，無採購、不使用衝突金屬。

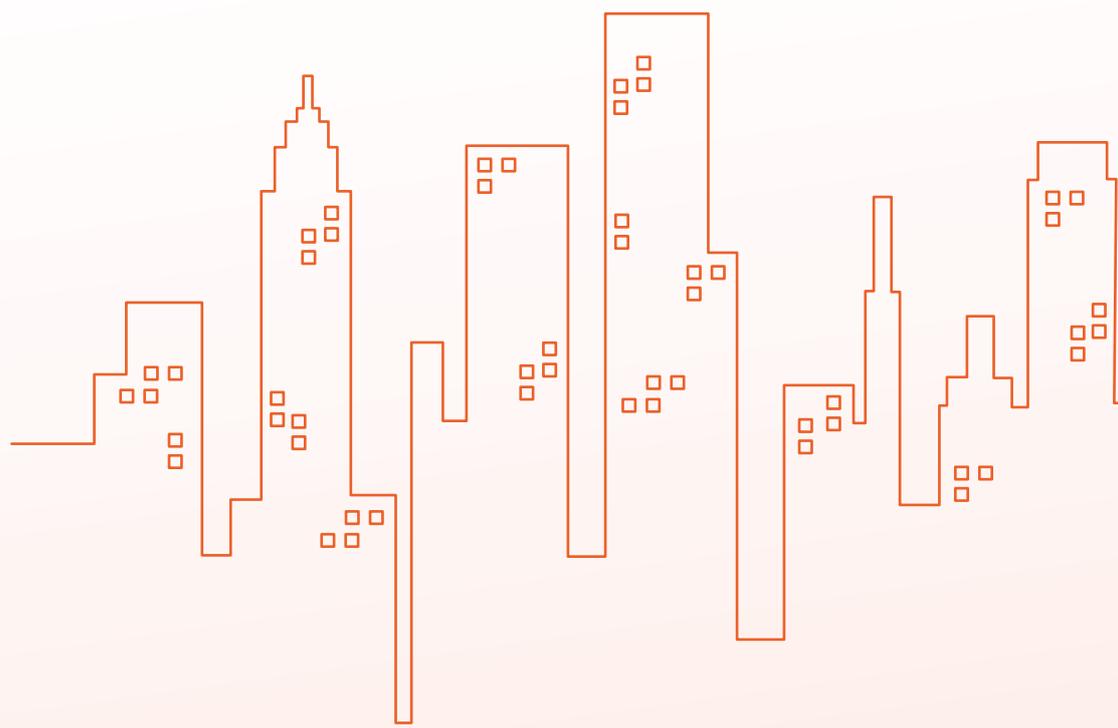
2.6 外部驗證

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

2.6 外部驗證

ISO 9001	TS16949	ISO 14001	OHSAS 18001																
																			
CNS 15506	QC 080000	SONY Green Partner	AEO																
		 <table border="1" data-bbox="829 1041 1069 1153"> <thead> <tr> <th>ファクトリー 工場</th> <th>パナソニックグループ 工場 名称</th> <th>工場名称 (国名)</th> <th>販売時期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Y200208</td> <td>Wuhan Advanced Sintering Co.</td> <td>(Ch. Factory Name)</td> <td>2017/01/11</td> </tr> <tr> <td>Y200209</td> <td>Yoshida Electronics Corp.</td> <td>(JP Factory Name)</td> <td>2017/01/11</td> </tr> <tr> <td>Y200206</td> <td>Chun Hsiang Electronics Co., Ltd.</td> <td>(TW Factory Name)</td> <td>2017/01/11</td> </tr> </tbody> </table>	ファクトリー 工場	パナソニックグループ 工場 名称	工場名称 (国名)	販売時期	Y200208	Wuhan Advanced Sintering Co.	(Ch. Factory Name)	2017/01/11	Y200209	Yoshida Electronics Corp.	(JP Factory Name)	2017/01/11	Y200206	Chun Hsiang Electronics Co., Ltd.	(TW Factory Name)	2017/01/11	
ファクトリー 工場	パナソニックグループ 工場 名称	工場名称 (国名)	販売時期																
Y200208	Wuhan Advanced Sintering Co.	(Ch. Factory Name)	2017/01/11																
Y200209	Yoshida Electronics Corp.	(JP Factory Name)	2017/01/11																
Y200206	Chun Hsiang Electronics Co., Ltd.	(TW Factory Name)	2017/01/11																

2.6 外部驗證





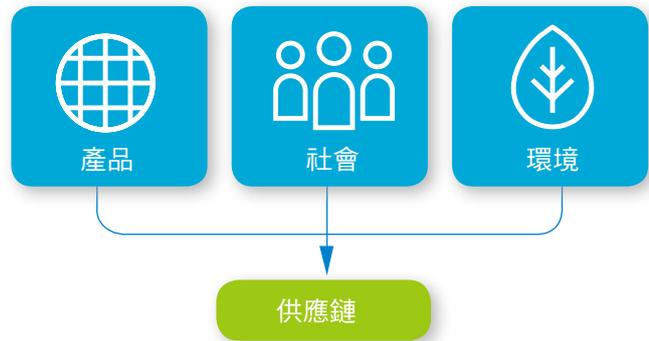
華邦 供應鏈

- 3.1 供應商管理
- 3.2 在地化經營
- 3.3 誠信經營
- 3.4 溝通管道

- 3.5 績效管理
- 3.6 衝突礦產

3.1 供應商管理

企業社會責任的推行，已從企業本身逐漸拓展至所屬之供應鏈。華邦的供應商政策，目的在於與供應商建立永久合作的夥伴關係。除品質、交期、價格及製程技術能力外，同時要求供應商遵守企業社會責任相關之規範，如綠色產品、衝突礦產及誠信經營等議題。在華邦企業社會責任之環境、產品及社會政策的架構下，期待供應商與華邦有一致地企業社會責任理念與標準。

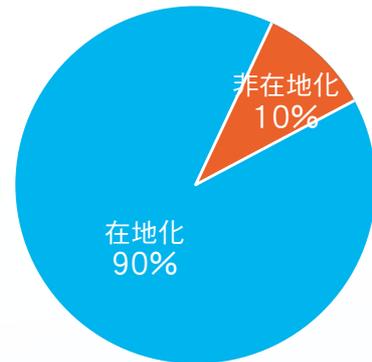


基於落實企業永續經營之理念，華邦致力於與供應商之間的合作、提升供應鏈彈性，與供應商建立一個良善且穩定的供應鏈關係，並積極追求企業社會責任之實踐。對於所屬供應商積極要求如衝突礦產、道德及廉潔等議題，以追隨全球社會責任之浪潮。

3.2 在地化經營

企業社會責任為永續經營的關鍵，透過與在地化供應商緊密的合作，可為當地創造更多就業機會，促進其社會經濟的發展，並降低運輸耗能，共同追求企業永續經營與成長。華邦持續推動在地化採購，2014年原物料在地化採購金額比例已達90%。

- 2014年原物料總金額高達90%來自台灣在地註冊之企業



3.3 誠信經營

為維護及鞏固與供應商之交易關係與情誼，華邦要求供應商需符合企業社會責任精神，遵循道德及廉潔之一般社會價值與期待。華邦自2013年即要求供應商簽署廉潔承諾書，目前全數供應商均已簽屬完成。同時華邦亦提供公開申訴管道，以達誠信、公平之商業交易原則，建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。2014年接獲供應商申訴案件為0件。

3.4 溝通管道

3.4.1 委外加工供應商大會

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



3.4 溝通管道

3.4.2 申訴管道

「正派經營」為華邦經營理念之首要。華邦公司內所有業務活動皆須兼顧企業社會責任，確保企業道德，遵循政府法令，秉持誠信經營與拓展業務。如華邦員工違反上述行為，關係人可於得知後立即向華邦相關人員檢舉，並提供相關證據。除華邦網站上之利害關係人專區提供申訴管道，華邦亦提供供應商申訴專線與信箱。



3.5 績效管理

3.5.1 供應商選擇

華邦電子制定供應商選擇規範進行原物料與委外加工等新供應商遴選，以品質、生產能力與交貨信譽等評估準則進行衡量，跨部門合作組成稽核小組，成員涵蓋品質保證、採購、物料管理等單位；同時針對新供應商之環境、勞動、人權及社會相關議題進行評量。共同審核供應商供貨能力及企業社會責任之實踐，通過審核標準者方能列入華邦電子合格供應商名錄 (AVL, Approved Vendor List)。

3.5.2 供應商評比與稽核

華邦電子定期對合格供應商進行考核，考核內容包含品質、交期、服務、技術與價格水準等面向，藉以劃分供應商評定等級。針對評定分數低於華邦要求之供應商進行輔導，並要求供應商提出改善措施，以確保供應商符合華邦電子品質要求。

此外，透過訂定年度稽核計劃，進行供應商實地稽核，除品質系統外，稽核內容尚包含供應商之環境、勞動、人權及社會相關問題，2014年共進行48家供應商實地稽核，無環境、勞動、人權及社會等相關議題缺失。

3.6 衝突礦產

華邦電子參照電子行業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition, 簡稱 EICC) 規範之衝突礦產準則，不採購及不使用來自剛果民主共和國非政府軍事團體或非法軍事派別所控制衝突地區的礦區，包括金 (Au)，鉭 (Ta)，鎢 (W) 和錫 (Sn) 等金屬，主要供應商已 100% 簽署 Winbond SUPPLIER CODE OF CONDUCT COMMITMENT LETTER，透過對外公開網站或宣導信件，向供應商正式聲明華邦電子不使用衝突礦產的政策。華邦電子以 EICC 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。未來華邦電子也將與供應商持續合作，以確保供應商全數使用 EICC 公布之 Tier 1 認證資格的無使用衝突金屬精煉廠 (Conflict-Free Smelter)。



04



華邦 環境永續

- 4.1 源頭減量
- 4.2 溫室氣體
- 4.3 能源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 空氣污染防制
- 4.6 水污染防治
- 4.7 廢棄物管理與資源回收
- 4.8 環保支出及投資

4 華邦環境永續

華邦電子致力於成為環境永續發展之綠色企業，遵循環境法規及相關之國際準則規範，我們承諾：持續改善，透過源頭減量及全員參與來降低生產對環境的影響，盡力杜絕任何可預見的環境污染風險，適切地保護自然環境，在執行業務與活動的同時，努力追求經濟、社會與環境生態的平衡發展。

4.1 源頭減量

“最適化”是華邦電子對於原物料使用，一直以來秉持的原則，減少原物料的耗用，既可減少廢棄物的產出，亦可減少生產成本，以達環保與經濟雙贏目的。華邦電子定期檢討全公司減量績效，不斷調整原物料使用參數，以達到最適化與最少化要求，不但減少污染物與廢棄物產生，亦減少生產成本。華邦電子 2014 年原物料 / 能資源使用量及廢氣 / 廢水 / 廢棄物排放量如下表所列。

原物料 / 能資源	使用量	工廠	廢氣 / 廢水 / 廢棄物	使用量
12 吋晶圓 (片)	410,345		溫室氣體 (公噸二氧化碳當量)	225,922
用電量 (百萬度)	341		揮發性有機氣體 (公噸)	2.99
用水量 (百萬立方公尺)	2.1		氮氧化物 (公噸)	5.589
製程氣體用量 (公噸)	156		硫氧化物 (公噸)	0.757
製程化學品用量 (公噸)	7,498		廢水 (百萬立方公尺)	1.6
廠務氣體用量 (百萬立方公尺)	122		廢棄物 (公噸)	4,350
廠務化學品用量 (公噸)	10,446			
天然氣用量 (百萬立方公尺)	3.6			
柴油用量 (立方公尺)	30			

4.2 溫室氣體

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

華邦電子除落實減少水電等能資源、原物料耗用及減廢回收再利用等管理方案以達績效指標目標進而達到節能減碳目的外，亦自 2000 年起即參與台灣及世界半導體協會全氟碳化物 (perfluorocarbons, 以下簡稱 PFCs) 溫室氣體排放減量計畫，透過製程調整、替代氣體使用、設置含氟碳化物 (fluorocarbons, 以下簡稱 FCs) 削減設備等措施，減少溫室氣體排放。除了降低風險衝擊也可提高我們適應氣候變化的能力與產業競爭力，創造機會。

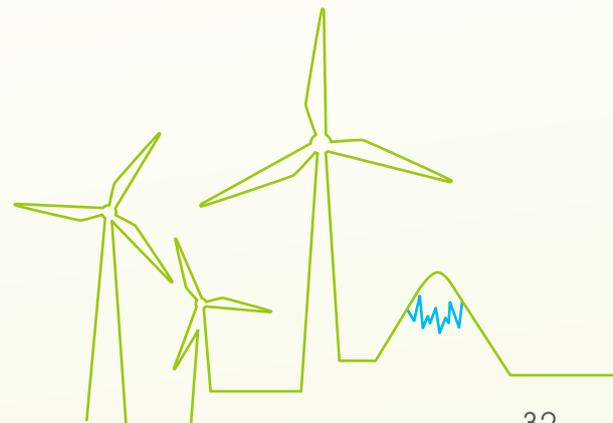
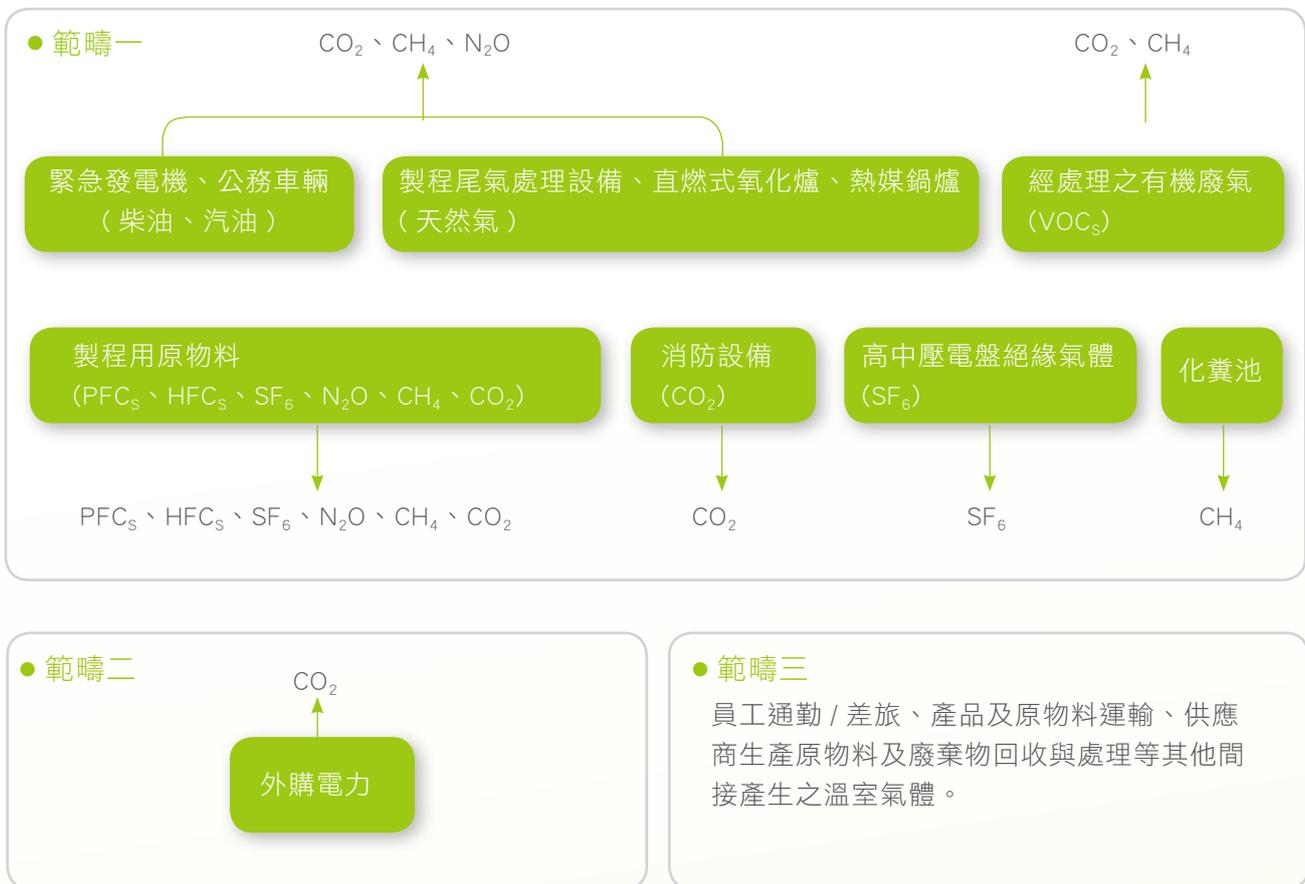
華邦電子歷年溫室氣體排放量均通過第三方驗證公司查證，盤查報告書內容亦包含 FCs 減量成果資訊。華邦電子因此曾榮獲經濟部工業局頒發「產業自願性溫室氣體排放減量績優廠商」榮譽。除此之外，為了作為節能減碳及溫室氣體減量策略之制訂參考，華邦電子亦每年執行溫室氣體盤查並登錄至環保署國家溫室氣體登錄平台。

4.2 溫室氣體

4.2.1 溫室氣體盤查

華邦電子依循 ISO14064-1、行政院環保署溫室氣體查驗指引、溫室氣體登錄指引及世界企業永續發展協會 (world business council on sustainable development, WBCSD)/ 世界資源研究院 (world resources institute, WRI) 溫室氣體盤查議定書，建立溫室氣體盤查機制，每年定期盤查廠區內溫室氣體排放量。經由盤查結果，以掌握公司溫室氣體相關活動現況，制定減量目標與優先順序，並可藉此確認減量成果。

華邦電子溫室氣體排放分為三大部分，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、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主要來自於外購電力；範疇三為其他間接溫室氣體排放則包括員工通勤 / 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。



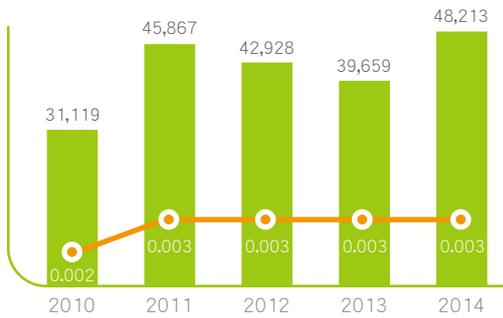
4.2 溫室氣體

華邦電子自 2006 年至 2014 年溫室氣體盤查皆通過第三方驗證機構查證。歷年溫室氣體排放盤查結果如下圖所示。

- 整體溫室氣體排放量
- GHG 排放量 (公噸二氧化碳當量)
- 單位 GHG 排放量 (公噸二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩)



- 範疇一直接溫室氣體排放量
- GHG 排放量 (公噸二氧化碳當量)
- 單位 GHG 排放量 (公噸二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩)



- 範疇二間接溫室氣體排放量
- GHG 排放量 (公噸二氧化碳當量)
- 單位 GHG 排放量 (公噸二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩)



4.2.2 溫室氣體排放減量

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 90% 以上，因此 FCs 削減與用電節能是華邦電子的主要目標。2014 年進行的節能減碳措施已減少 124,912 公噸二氧化碳當量排放，相當於 338 座大安森林公園年固碳量（註：以大安森林公園年吸收 370 公噸二氧化碳為計算基準）。對於未來研發先進技術與產能的擴充，華邦持續推動各項減碳計畫並提高能源使用效率，目標使生產十二吋晶圓每層光罩的能源間接溫室氣體排放量在 2020 年較 2010 年降低 21%、整體溫室氣體排放量在 2020 年較 2010 年降低 12%，提高生產效率，降低環境衝擊。

單位產品溫室氣體排放量		
減量目標	能源間接	整體
	2020 年較 2010 年降低 21%	2020 年較 2010 年降低 12%
2014 減量現況	降低 16.3%	降低 8.5%

註：相關節能減碳計畫，請參考本報告節約能源措施章節內容。

4.3 能源管理

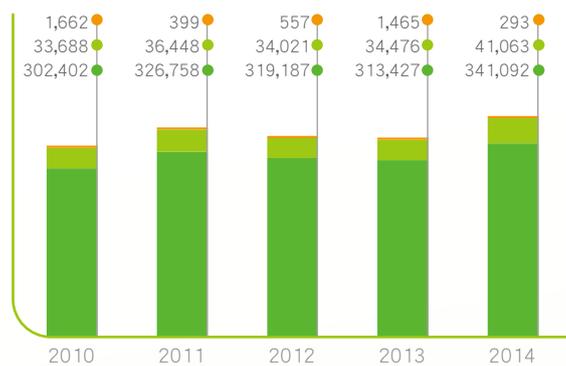
管理方針

- Define** : 符合環保法令，持續降低單位產品能源消耗量。
- Measure** : 單位產品能源消耗量。
- Act** : 建廠即以節能為設計規劃，以廠務系統節能為主，透過資料採集與監控系統 (supervisory control and data acquisition, SCADA) 進行能源使用監控及數據分析，以期達到能源使用最佳化管理。持續推動各項節能措施，以降低能源使用

2014 年華邦電子能源總消耗量以電力為主，佔能源總消耗量約 89%；天然氣第二，佔能源總消耗量約 11%；柴油消耗量則佔能源總消耗量小於 0.1%。

● 能源總消耗量統計

- 總用電量 (百萬瓦小時)
- 總天然氣用量 (百萬瓦小時)
- 總柴油用量 (百萬瓦小時)



4.3.1 能源密集度

2014 年華邦電子能源總消耗量約 382,448 百萬瓦小時，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約 0.025 百萬瓦小時。

● 能源消耗量統計

- 能源總消耗量 (百萬瓦小時)
- 單位能源消耗量 (百萬瓦小時 / 層 - 晶圓光罩)



4.3 能源管理

2014 年華邦電子總用電量約 341 百萬度，單位產品用電量指標 - 生產 12 吋晶圓每層光罩平均用電量自 2013 年的 22.9 度，下降至 2014 的 22.7 度，進步約 1.2%，顯示生產每片晶圓的電力能源效率持續增加。

● 用電量統計

■ 總用電量 (百萬度)

● 單位用電量 (度 / 層 - 12 吋晶圓光罩)



天然氣主要用於鍋爐、製程尾氣及有機廢氣處理系統。2014 年華邦電子天然氣使用量約 41,063 百萬瓦小時，單位產品天然氣使用量指標 - 生產 12 吋晶圓每層光罩平均天然氣使用量為 0.003 百萬瓦小時。柴油則使用於緊急發電機及消防幫浦，停電、定期保養或緊急狀況才會啟動，2014 年華邦電子柴油使用量約 30 立方公尺。

● 天然氣用量統計

■ 總天然氣用量 (百萬瓦小時)

● 單位天然氣用量 (百萬瓦小時 / 層 - 晶圓光罩)



4.3.2 節約能源措施

華邦電子建廠即以節能為設計規劃，以廠務系統節能為主，透過資料採集與監控系統 (supervisory control and data acquisition, SCADA) 進行能源使用監控及數據分析，以期達到能源使用最佳化管理。華邦電子更持續推動各項節能措施，以降低能源使用。另外，利用公司網頁及現場標語宣導節約能源觀念及作法，並推廣辦公室及公共區域能源管理方案，如利用網路系統監控員工下班確實關閉個人電腦，希望同仁能養成良好觀念及行為習慣。

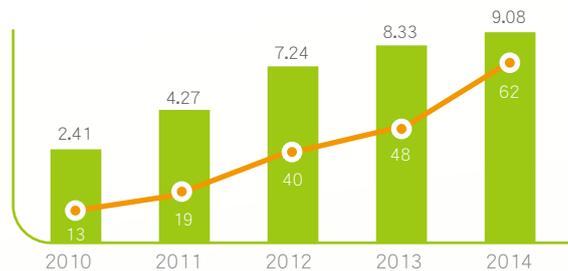
4.3 能源管理

項次	節電設計
01	使用熱回收主機
02	使用雙溫度冰水主機
03	空調系統及排氣風車使用變頻器
04	空調系統冷凝水回收使用
05	冰水主機最佳化控制
06	公共區域照明使用二線式控制
07	壓縮乾燥空氣設計運轉模式提高運轉效率
08	使用直流風車濾網箱組系統
09	90°C熱水系統增設天然氣鍋爐運轉調降電熱鍋爐用量

華邦電子 2014 年新推行 14 件節電措施，節電量約 75 萬度，相當於 211 戶家庭年用電量（註：計算基準為台灣電力公司 -2014 年度平均每戶家庭月用電量 298 度）。2010 年至 2014 年共推行 62 件節電措施，累計節電量達 9.08 百萬度。

● 節電統計

- 累計節電量（百萬度）
- 累計節電措施（件）



項次	2014 年節電措施
01	FAB-B 黃光區空調系統乾冷盤管不織布拆除節能
02	沸石轉輪系統瓦斯用量改善
03	FAB-A 低真空中央吸塵系統控制改善
04	FAB 及 HPM 區走道照明節能
05	90°C熱水系統水質改善
06	外氣空調箱並聯運轉最佳化
07	FAB-B 冰水系統末端壓差風險改善
08	測試廠照明節能改善
09	5°C冰水主機水泵節能改善評估
10	辦公室地下室空氣品質改善
11	低真空中央吸塵系統運轉改善
12	無塵室出口緩衝區增設
13	FAB-A 照明燈具降低改善工程
14	生活供水系統運轉參數調整

4.4 水資源管理

管理方針

- Define** : 符合環保法令，提升水資源再利用價值。
- Measure** : 持續減少單位產品用水量，提高水資源回收再利用。
- Act** : 建立供水及回收水系統管路設計，採用 24 小時全時段控制系統與監控系統監控全廠用水狀況，每年提出環保節水改善計畫，定期檢討計畫成效。

華邦電子主要用水來源為台灣自來水公司供應之自來水，由鯉魚潭水庫及石岡壩供應用水，少部分來自雨水及空調冷凝水。2014 年華邦電子總用水量約 2.10 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約 139 公升。(註：1 立方公尺 = 1000 公升)



華邦電子供水及回收水系統管路於建廠時期即以節水考量進行設計，製程及非製程用水均具備循環回收系統設備。採用分散式控制系統與廠務中央監控系統 (facility management control system, FMCS) 配合，即時監控全廠各用水點之用水情況，依每日、每週、每月進行合理化分析，隨時針對用水量訂定改善計畫並檢討執行成效。

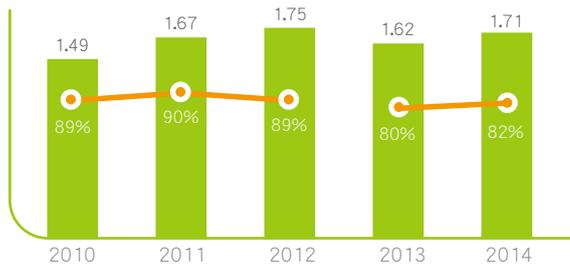
項次	節水設計
01	多層過濾塔、活性碳 + 兩床三塔、去離子水回收系統水回收至冷卻水塔、洗滌塔及廁所沖洗使用
02	逆滲透系統一段濃縮水回收作活性碳 + 兩床三塔再生用水、二段濃縮水循環至前段再使用
03	超過濾薄膜濃縮水做製程冷卻水及活性碳 + 兩床三塔水源
04	製程高臭氧水回收
05	多層過濾塔、活性碳 + 兩床三塔、去離子水回收系統、離子交換樹脂混床再生 / 反洗水回收作冷卻水塔、洗滌塔及廁所沖洗用水
06	超純水精鍊系統取樣分析水回收作活性碳 + 兩床三塔水源
07	化學機械研磨、酸鹼處理系統、冷卻水塔廢水經逆滲透濃縮水回收系統處理後回收
08	生活污水經生物處理系統處理回收、自來水回收濃縮水回收用作冷卻水塔、洗滌塔及廁所沖洗使用
09	外氣空調箱冷凝水及廚房用逆滲透濃縮水回收
10	廁所採省水馬桶
11	製程超純水回收水排放水處理後回收
12	去除高濃度總有機碳逆滲透處理系統回收水作活性碳 + 兩床三塔水源

4.4 水資源管理

華邦電子持續提高回收水再利用率，2014 年全廠回收率約 82%、製程回收率約 88%（符合科學園區環評承諾—全廠回收率大於 77%、製程回收率大於 85%）。華邦電子不僅以符合法規為基本要求，更務求讓每一滴水發揮最大功效，減少污水排放。此外，由上到下推廣節水運動，並積極參加科學園區管理局及經濟部水利署相關節水管理輔導及評鑑，以達綠色環保企業之要求。（註：2013 年起用水回收率下降原因為中部科學工業園區用水平衡圖計算方式變更）。

● 用水回收統計

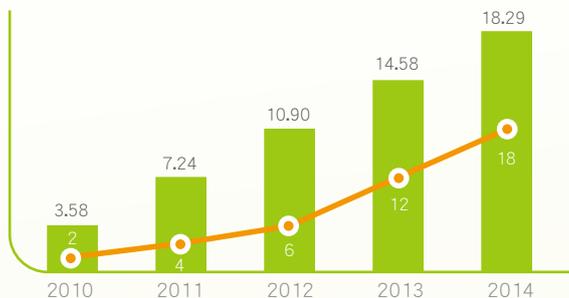
- 用水回收量（百萬立方公尺）
- 全場用水回收率（%）



華邦電子 2014 年新推行 6 件節水措施，節水量約 370 萬立方公尺，約相當於 0.7 座寶山水庫有效容量（註：計算基準為經濟部水利署 -2012 年度寶山水庫量測有效容量 538 萬立方公尺）。2010 年至 2014 年共推行 18 件節水措施，累計節水量達 18.29 百萬立方公尺。

● 節水統計

- 累積節水量（百萬立方公尺）
- 累計節水措施（件）



項次	2014 年節水措施
01	自來水回收逆滲透系統清洗問題探討及改善計畫
02	自來水回收系統清洗機制改善
03	非製程用自來水節約評估

項次	2014 年節水措施
04	蒸發器過度結冰改善
05	製程冷卻水系統換水回收改善工程
06	改善自來水回收水異常頻率

4.5 空氣污染防制

管理方針

- Define** : 符合環保法令，預防污染。
- Measure** : 定期檢測，空氣污染物排放應低於法令規定之排放標準。
- Act** : 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符合（優於）政府規定。

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符合（優於）政府規定。華邦電子歷年檢測結果，空氣污染物排放均低於環保署所規定之排放標準。

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



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

華邦電子揮發性有機廢氣設置沸石轉輪處理系統並使用較潔淨的天然氣為燃料，降低燃燒產生的衍生污染。2014 年，華邦電子揮發性有機廢氣平均去除率達 98%，優於環保署的相關規定。從華邦電子單位排放量指標觀察，生產十二吋晶圓每層光罩的揮發性有機氣體排放量，自 2013 年的 0.23 公克，下降至 2014 年的 0.20 公克，降低約 13%。此外，依據排放管道定期檢測結果與環保署訂定之氮氧化物（NO_x）與硫氧化物（SO_x）等空氣污染物排放係數推估，華邦電子 2014 年氮氧化物排放量為 5.589 公噸，硫氧化物為 0.757 公噸。

4.5 空氣污染防治

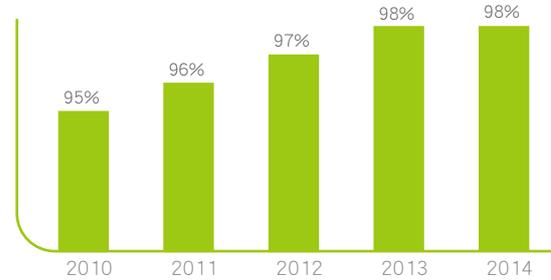
● 揮發性有機氣體排放統計

- 揮發性有機氣體排放量 (公噸)
- 單位揮發性有機氣體排放量 (公克 / 層 - 晶圓光罩)



● 揮發性有機氣體去除率統計

- 揮發性有機氣體去除率 (%)



SOx(公噸)	NOx(公噸)
0.757	5.589

4.6 水污染防治

管理方針

Define : 符合環保法令, 降低環境負荷, 預防污染。

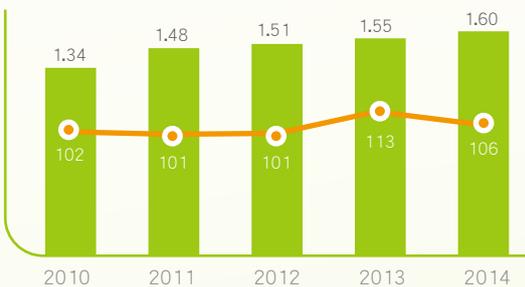
Measure : 降低廢液處理設施能對環境之負荷及化學藥品使用量及提高廢液資源回收再利用率。

Act : 建立廢液回收機制, 採用 24 小時全時段控制系統與監控系統, 監控全廠廢液處理化學品及回收水狀況, 每年提出廢液處理系統改善及效能提升計畫, 定期檢討計畫成效。

華邦電子在廢液處理設施方面, 在設計初期便將作業廢液細分多達 18 種管路收集, 再依廢液特性建置 7 大類廢液處理設施, 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, 並透過每月 2 次委託環檢所認可之實驗室檢測, 以了解放流水是否符合園區納管標準; 另為使廢液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。

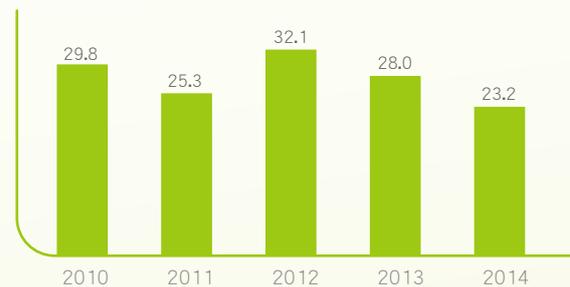
● 廢水排放量統計

- 總廢水量 (百萬立方公尺)
- 單位廢水量 (公升 / 層 - 12 寸晶圓光罩)



● 廢水懸浮固體統計

- 懸浮固體物 (毫克 / 公升)



4.6 水污染防治

華邦電子在廢液處理設施方面，為使排放廢液皆能符合法規排放標準，設有針對工廠內廢液處理專區，負責將晶圓製造過程產生之一般酸鹼廢液、氟系廢液、晶圓研磨廢液、氨氮廢液、氫氧化四甲銨廢液及員工產生之生活污水經過薄膜生物反應器系統處理至符合「晶圓製造及半導體製造業放流水標準」、「中科台中園區污水下水道系統納管水質及收費標準」後排入中科台中基地污水處理廠。

華邦電子針對廢水處理設施設有 N+1 套處理設施及零件備品機制，更訂定了完整的管理與操作維護程序，使各設施均能發揮最大功效。在污染防治設施的末端，設有監控系統，監測廢液處理情形，倘若遇到廢水分析異常值時，廠內 24 小時值班人員將該設施廢液回流至該設施源頭重新處理，並按照緊急應變與通報程序處理，以避免造成環境污染與違反法規規定。2014 年華邦電子無任何化學品或廢液外洩及違反環保法規的事件。



4.7 廢棄物管理與資源回收

管理方針

- Define** : 符合環保法令，減少單位產品廢棄物產出量或提升廢棄物資源再利用價值。
- Measure** : 單位產品廢棄物產出量、廢棄物回收再利用率。
- Act** : 透過減少使用、重複使用及回收使用，降低單位產品廢棄物產出量，且廢棄物處置以回收再利用為優先考量，以期對環境造成的衝擊降到最小，每年提出環保減廢計畫，定期檢討計畫成效。

華邦電子透過減少使用、重複使用及回收使用，降低廠內廢棄物產出量，且廢棄物處置以回收再利用為優先考量，以期對環境造成的衝擊降到最小。2014 年華邦電子廢棄物產量約 4,350 公噸。觀察單位產品廢棄物產出量指標，生產 12 吋晶圓每層光罩平均廢棄物產出量約 0.289 公噸。

● 廢棄物產出量統計

■ 總廢器物產出量 (公噸)

● 單位廢棄物產出量 (公斤 / 層 - 晶圓光罩)

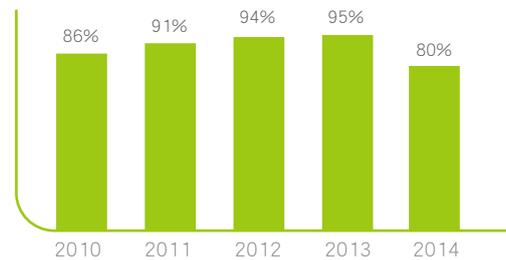


4.7 廢棄物管理與資源回收

華邦電子首先採取製程化學品減量、延長化學品使用週期與零配件更換時間等源頭改善方式，降低廢棄物產生量；再透過確實分類收集，提高廢棄物回收可行性。2010年至2014年累計推行20件廢棄物回收減量措施，2014年約回收3,478公噸廢棄物，相當於24,619人年垃圾清運量（註：計算基準為環保署2014年環境白皮書-2013年度每人每日垃圾清運量0.387公斤）。在持續推動廢棄物回收再利用努力下，2011年~2013年廢棄物回收率均達90%以上，然2014年因廠內原由水泥業回收之氟化鈣污泥，因該產業產能及運轉策略考量，調降氟化鈣污泥收受量，因此改用掩埋方式處理，導致華邦電子廢棄物回收率下降。

● 廢棄物回收率統計

■ 回收率 (%)



類別	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
一般廢棄物產出量 (公噸 / 年)	1,938	2,167	2,419	2,217	2,430
回收率 (%)	91.1	91.7	93.0	91.4	67.4
焚化率 (%)	8.9	8.3	7.0	8.6	10.1
掩埋率 (%)	0	0	0	0	22.5
有害廢棄物產出量 (公噸 / 年)	1,353	1,409	1,651	1,671	1,920
回收率 (%)	69.0	80.4	94.9	99.2	95.8
焚化率 (%)	30.7	18.9	4.7	0.6	3.9
固化率 (%)	0.3	0.7	0.4	0.2	0.4

廢棄物種類	回收處理說明
廢硫酸	回收稀釋成工業級稀硫酸
廢溶劑	蒸餾提煉為工業級原料
廢化學空桶	清洗後破碎作為塑膠或玻璃原料
氟化鈣污泥	作為水泥添加原料
廢紙、廢玻璃、廢塑膠、廢金屬	回收再利用
廢木材	作為燃料使用
廢潤滑油	回收再利用
廢照明光源	回收螢光粉、玻璃及金屬
廢混合五金	回收金屬
廢鉛蓄電池	回收鉛及塑膠
廢活性碳	回收再利用
廢離子樹脂	再生作為次級離子交換樹脂
石材廢料	作為營建原料

4.7 廢棄物管理與資源回收

華邦電子為確實掌握廢棄物流向，慎選廢棄物清除處理及再利用機構。針對新配合廠商執行簽約前稽核，確認證照文件及現場處理狀況；且定期稽核有害事業廢棄物處理及再利用廠商，查核廢棄物貯存環境、處理設備、污染防治/治設施及再利用營運狀況等事項，並依稽核結果決定是否與廠商配合。2014年華邦電子完成15家廢棄物廠商稽核。

4.8 環保支出及投資

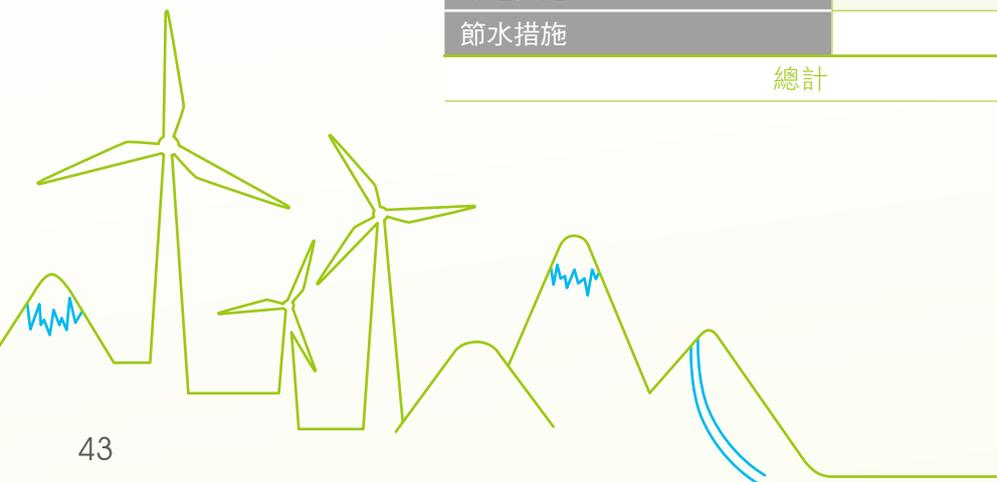
因應全球環保趨勢，除符合法規要求並以永續發展為原則，致力於減少產業活動的污染排放，以降低對環境的影響。2014年除擴充既有防治設備處理能力，並再增建氨氮廢水處理系統與四甲基氨水廢水處理系統。另外，將各類廢棄物妥善分類收集，使廢棄物具有回收再利用之價值，除了可延長物質使用生命週期以減少對環境的排放，亦可為公司帶來收益。2014年度各項環保支出金額為361,495仟元，環保效益金額為54,761仟元。

● 2014年環保（污染防治）支出與投資

費用類型	支出項目	費用（仟元）
新設防制/治設備	空氣污染防制設備	102,010
	水污染防治設備	163,131
防治設備運轉與維護	空氣污染防制設備	47,553
	水污染防治設備	31,381
廢棄物處理費用	一般事業廢棄物	9,745
	有害事業廢棄物	7,675
總計		361,495

● 2014年污染防治產生之相關附帶收益

費用類型	收益金額（仟元）
廢棄物再利用	6,351
節電措施	2,850
節水措施	45,560
總計	54,761





華邦 社會發展

- 5.1 人力資源
- 5.2 績效管理
- 5.3 學習發展
- 5.4 溝通管道
- 5.5 薪資與福利
- 5.6 職場健康與安全
- 5.7 同仁福利
- 5.8 社會公益

5 華邦社會發展

華邦體認人力是公司最重要的資產，有傑出人才的優秀表現，才能讓公司整體有卓越的成就，因此，對於同仁的招募任用、薪酬福利與人才培育，提供了完善的人力資源管理制度。

華邦廣納任何勇於擔當、積極創新、重視群效的優秀人才，招募原則除恪遵國內外勞動法規及電子行業行為準則(EICC)外，我們更重視員工的權利及健康，落實禁用未滿 15 歲（或未完成義務教育年齡）之人員從事工作，並對 15 歲以上之員工及女性員工提供相關保護措施。我們禁止任何形式的歧視、性騷擾及不人道對待員工，並且尊重應徵者自由選擇職業及員工自由結社的權利。各項人事制度（如薪資、福利、考核、升遷、獎懲、培育、工作分派、合約終止等），不因員工的種族、膚色、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、或以往為勞方代表身為由，而有差別待遇。

人才培育則結合公司願景、經營理念以及文化價值，輔以訓練需求調查，進而規畫出專屬個人的學習發展課程，包含自我發展、核心共識、專業技術及管理職能等四大類課程，藉以讓所有同仁持續學習與成長，以激發個人能力，展現執行力而創造新技術。

為爭取最佳人才，華邦提供最具競爭力的薪資制度，並且即時的發放各項獎金與同仁分享營運上的成果。我們的獎金與員工分紅係依據員工的績效表現與組織目標達成率決定。

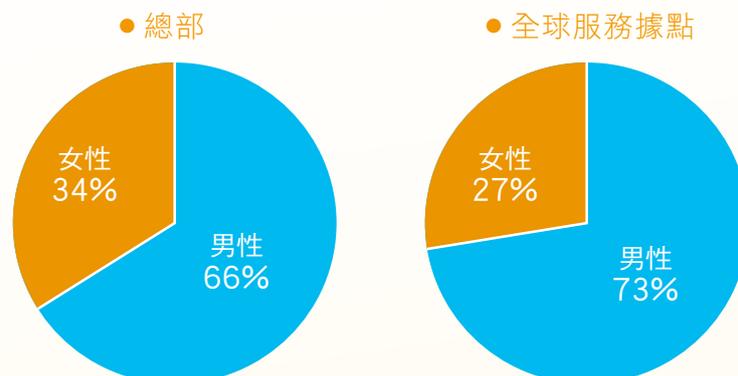
5.1 人力資源

5.1.1 人力結構

截至 2014 年 12 月 31 日止，華邦電子全球員工總數為 2,422 人，包含台灣地區員工總數為 2,213 人、其他地區 209 人其中男性與女性員工比例約為 2 比 1。

類別	項目	男性		女性		總人數	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
工作地	台灣	1,465	66%	748	34%	2,213	91%
	其他地區	152	73%	57	27%	209	9%
全球人數總計		1,617	67%	805	33%	2,422	-

註：其他地區包含美國、日本、蘇州、香港、以色列據點



5.1 人力資源

以台灣地區而言，就雇用類型來看，一般職員包含直接與間接人員共 2,213 人，臨時人員 6 人，有 100% 為長期穩定的人力資源。在年齡分布上，華邦電子秉持遵守國內外各項規範及法規要求，不僱用未滿 15 歲之童工，一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約佔台灣員工總數 80%。員工具備學士以上學歷者約佔 82%。

類別	項目	男性		女性		總人數	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
雇用類型	一般職員	1,465	66%	748	34%	2,213	100%
	臨時人員	0	0%	6	100%	6	0%
職務	主管人員	280	90%	32	10%	312	14%
	研發 / 生產	1,142	83%	220	17%	1,362	62%
	行政 / 銷售	42	24%	130	76%	172	8%
	生產支援	1	0%	366	100%	367	16%
年齡	18-30	221	63%	132	37%	353	16%
	31-50	1,178	66%	595	34%	1,773	80%
	51 以上	66	76%	21	24%	87	4%
學歷	博士畢	32	94%	2	6%	34	1%
	碩士畢	696	83%	138	17%	834	38%
	學士畢	682	73%	248	27%	930	42%
	專科畢	53	13%	359	87%	412	19%
	高中(含)以下	2	67%	1	33%	3	0%

5.1.2 人才進用與留任

截至 2014 年 12 月 31 日止，華邦電子全球員工總數為 2,422 人，包含台灣地區員工總數為 2,213 人、其他地區 209 人其中男性與女性員工比例約為 2 比 1。

管理方針

- Define** : 公司各項薪資福利政策，優於法令規定。
- Measure** : 定期檢視各項勞工薪資福利相關法令，並將查驗結果留存記錄。
- Act** : 依據查驗結果，即時調整公司薪資政策以符合法令要求。

華邦對於留任人才不遺餘力，故提供優於法令之薪資福利制度。除每季檢視各項勞工薪資福利相關法令外，也定期依業界市場情況調整薪資福利標準，以保障員工生活品質，吸引更多優秀人才加入。華邦電子 2012 年至 2014 年之新進率平均為 12%，離職率平均為 8%。我們認為透過適度、合理的人力更替，能為企業帶來新的觀念和思維，透過校園徵才、研發替代役制度、企業參訪及暑期實習計畫等多元的招募活動與管道及嚴謹的選才機制，於 2014 年招募 322 位新進人員，其中工作專業經驗豐富之人員約佔 47%(年齡為 31-50 歲)，藉由此類之人才加入，迅速促進及活絡組織效能。

5.1 人力資源

● 2014 年新進人數及新進率

年度	男性		女性		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2014	193	60%	129	40%	322	15%

註：新進率 = 新進人員 / 當年度 12/31 在職人數

● 2014 年新進人員性別及年齡分布

年齡	男性	女性	總人數	
	人數	人數	人數	比例
18-30	102	64	166	52%
31-50	86	65	151	47%
50 以上	5	0	5	1%
人數總計	193	129	322	100%

● 2014 年離職人數及離職率

年度	男性		女性		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	離職率
2014	99	46%	78	44%	177	8%

註：離職率 = 離職人員 / 當年度 12/31 在職人數

● 2014 年離職人員性別及依年齡分布

年齡	男性	女性	總人數	
	人數	人數	人數	比例
18-30	25	24	49	28%
31-50	69	51	120	68%
50 以上	5	3	8	4%
人數總計	99	178	177	100%

5.1.3 育嬰留停及復職留任率

我們致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境，我們亦遵循「勞動基準法」及「性別工作平等法」等規定，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡。在 2014 年育嬰留職停薪人數為 22 人，且 2014 年育嬰留停之復職率達 91%，其中男性復職率為 100%。而 2013 年申請育嬰留職停薪屆滿復職後，持續工作一年（含）以上之留任率達 100%。

● 2014 年度育嬰留停及 2014 年復職人數

	男性	女性	總計
育嬰留停人數	3	19	22
應復職人數 (A)	2	9	11
已復職人數 (B)	2	8	10
復職率 (B/A)	100%	89%	91%

● 2013 年育嬰留停復職之留任率

	男性	女性	總計
應復職人數	0	10	10
已復職人數 (A)	0	9	9
復職後持續工作一年人數 (B)	0	9	9
留任率 (B/A)	-	100%	%

5.1.4 身心障礙員工進用

華邦電子近年積極聘僱身心障礙員工，透過與政府就業輔導機構及持續關注身心障礙者履歷，陸續提高進用比率，於 2014/12/31 在職的身心障礙員工為 19 位，依身心障礙程度加權後之人數為 22 位，符合政府法令規定足額進用身心障礙人士。所有身心障礙員工皆為實際參與公司工作業務之員工，透過在報到前針對個人身心障礙狀況，了解將面臨之上下班動線、工作流程等情形，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。

5.1 人力資源

	男性	女性	總人數	
	人數	人數	人數	比例
進用人數	13	68%	6	19
依身心障礙程度加權	15	68%	7	22

5.2 績效管理

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

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

2014 年間，直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業。

5.3 學習發展

管理方針

- Define** : 公司持續提供完善的訓練培訓計畫，提升員工能力發展。
- Measure** : 每年編列各類課程之訓練年度計畫書，計畫書內課程之年度開課率需達 80%。
- Act** : 每年依據公司策略、需求調查與資源分配，編列各類課程之訓練計畫。除每季追蹤課程之執行進度外，並於年底計算當年度開課率。若開課率低於 80%，需提出檢討報告說明原因與改善方案。

人才是華邦最重要的資產，持續培養員工能力與促進其自我發展是公司目標。依據訓練發展循環，每年依據需求分析編列年度計畫書，之後依計畫書安排訓練活動，並考核訓練活動之有效性。

2014 年課程實際開課率為 84.75%。

人才是華邦成功的關鍵因素，公司提供完善的訓練培訓流程。每年度依據組織策略，結合公司的願景、經營理念、以及文化價值，輔以訓練需求調查，進行量身打造的優質學習課程，並用心規畫專屬個人的學習發展課程，提供員工持續自我成長的機會與發展的空間。



5.3 學習發展



願景

華邦電子運用先進的半導體設計及生產技術，結合全球員工的創意及智慧，建立轄下各產品線領先業界的競爭優勢，致力成為卓越的半導體產品公司。



理念

正派經營、滿足顧客、積極創新、團隊合作。



文化

擔當、創新、群效、樂活。

5.3.1 完整訓練發展循環

華邦的訓練課程，每年依據多重需求分析（公司策略需求、主管領導管理、員工通識技能需求），進行年度計畫的編排及資源搜尋，於適當時機安排訓練課程，並利用多層次檢驗方式，例如滿意度調查、課程測驗、工作執行心得、上司觀察等，檢驗訓練成效，以確保訓練達致訓練需求，達至發展成效。



5.3.2 多元化訓練及建立學習系統

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，依不同課程特行，進行活動、研討、遊戲、小組競賽等，讓學習更加生活化並具實用性。

5.3 學習發展



以上各式訓練活動以「創新」與「品質」開展，以滿足客戶需求並達到公司永續經營之目的。

創新 - 追求組織成長動能

近年來創新力為公司追求卓越不可或缺的動能，我們持續推動創新工具課程，同仁採組隊方式進行專案學習與輔導應用，持續三年應用開發可能的創新點子共 32 個。創新發明的工具相關課程共計 946 人次，總時數 4,551 小時。

品質 - 追求客戶服務價值

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

為達以上目標，華邦每年持續進行品質管理基礎與進階訓練，確保同仁皆將參與品質與可靠性的保證行動視為工作本分。每一個部門與個人都對“零缺點”作業，負其責任。而同仁也於 2012-2014 年間，皆獲得全國團結圈競賽獎項。

年份	屆數	獎項
2012	第 25 屆	銅塔獎
2013	第 26 屆	金塔獎與銅塔獎
2014	第 27 屆	銀塔獎與銅塔獎



5.3 學習發展

基礎課程推動不遺餘力

華邦相信持續不斷的課程學習，是打造創新力的基石，故提供員工各式訓練資源與活動，以提升其專業能力。就直接員工而言，訓練著重於工作中學習 (On-Job-Training)、機台操作訓練與公司文化或策略宣導活動，使其持續精進；就間接員工而言，2014 年度訓練時數達 77,228 小時，在參與人數方面：2014 年參與人數總計達 1,976 人，包含主管人員 319 人（人均 48.26 小時）與非主管人員 1,657 人（人均 37.32 小時）。此外，針對不同職級所安排的教育訓練，不因性別而有差異。

各類訓練概述

- 01 **新進人員訓練**：提供新人生活引導、文化宣傳與公司各項政策介紹，以讓新進同仁快速融入企業化。
- 02 **管理職能**：每年依據公司發展策略進行主管管理職能的強化。自新任主管專訓安排基本管理能力如領導溝通、面談技巧、績效設定及輔導等課程；初階主管著重執行力與教練輔導相關管理課程，中階主管則進行主管管理職能進階訓練、高階主管分享經營管理的理念和方法，藉此傳承、不斷提升華邦主管管理及領導能力。
- 03 **專業技術**：華邦內部專業訓練委員會依據實際需求所編製扎實的之專業訓練藍圖，依組織不同功能與專業年資提供專業能力提升課程，藉由內部講師的專業技術傳承及分享與外部講師的趨勢授課，打造員工的黃金專業技術能力。
- 04 **核心共識**：依據公司文化及策略發展，我們提供員工多元化的重要訓練，培養其創新能力、解決問題能力、以及提升公司文化認同感。藉由訓練活動，加強每位同仁的工作技能，強化公司向心力及凝聚力。
- 05 **自我發展**：除了培養員工工作專業技能及主管管理職能，我們並提供多種學習管道，員工可依自我需求進行發展申請。例如彈性化的英語線上學習課程、在職進修的申請、海外研討會的參與等，員工皆可藉多重管道進行自我專業提升。

組別	男性			女性			總計		
	訓練時數 (A)	員工人數 (B)	人均時數 (C)=(A)/(B)	訓練時數 (D)	員工人數 (E)	人均時數 (F)=(D)/(E)	訓練時數 (G)=(A)+(D)	員工人數 (H)=(B)+(E)	人均時數 (I)=(G)/(H)
主管 (註)	14,071	286	49.20	1,323	33	40.09	15,394	319	48.26
非主管	46,809	1,257	37.24	15,026	400	37.56	61,834	1,657	37.32
合計	60,880	1,543	39.46	16,348	433	37.76	77,228	1,976	39.08

註：課級以上主管

追求最高道德標準的道德要求

華邦致力推行企業社會責任宣導與 EICC，除了對內宣達華邦遵循 EICC 的決心，也協助同仁對企業社會責任意涵與 EICC 規範有更深入的認知，讓同仁能更了解國際趨勢、產業標準與客戶要求的內容。截至 2014 年底，「企業社會責任」課程（包含勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範）共計調訓 2,173 人次，總時數為 833 小時，完訓率均為 100%。

5.3 學習發展

完善便捷的學習發展系統

華邦 E-learning 學習發展系統提供同仁一個隨時學習、隨時成長的最佳自我訓練系統。

- **線上課程**：包含經營智慧知識、管理課程、政策／法令宣導、新人訓練等，皆可藉由系統自由安排時間學習。
- **完整的內 / 外部教育訓練紀錄**：詳細記錄員工參加之內外部培訓課程，包含學習滿意度及課程作業、運用心得，為企業及同仁詳細紀錄精進專業的過程。



多元化培訓方案

每個職位皆有其工作專業技能及能承擔職務之工作職能，工作中的教導讓員工可更輕易上手工作；相關的產學技術合作、海外工作派訓、海外研討會學習分享，配合重大專案的輔導培訓，將不斷提升個人與團隊之專業技術能力。



5.3 學習發展

華邦提供多元、開放且透明的溝通管道，並持續強化與同仁雙向、即時溝通。包括設置意見箱、申訴專線、性騷擾員工申訴委員會，各式功能性定期溝通會議，如：勞資會議、總經理座談會、職工福利委員會、環安委員會、生產管理會議、品質再教育會議等溝通會議；此外員工皆可利用各種管道表達意見或建議並獲得回應。



意見箱

員工餐廳及生產線休息室附近設有意見箱，提供全體同仁反應工作及生活上的建議，2014年，共接獲並處理 42 件透過意見箱反應之提案。本公司設有 5234(我要申訴)員工反映專線，2014年共收到 0 件申訴案件。



申訴專線

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。自辦法設立以來至 2014 年間，未有案件發生。



5.4 溝通管道

勞資會議

為與同仁進行雙向且即時的溝通，本公司舉辦勞資會議，透過全體同仁定期改選勞方代表，每季蒐集同仁建議，召開會議就協調勞資關係、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。會議結論適用於全體同仁。2014 年間，共計召開 6 次勞資會議，報告案共 3 件，平日問題反映共 29 件。

主管管理討論會

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，2014 年共舉辦 4 場「主管管理討論會議」，共計 1,032 人次參與。

總經理座談會

自 2012 年起，為加強公司策略目標的傳達，每半年舉辦「總經理座談會」，由總經理與公司同仁直接面對面進行座談與交流，除了更加了解公司策略外，同仁多了一項管道可以反應工作及日常生活的問題改善與建議，2014 年共舉辦 18 梯次「總經理座談會」，共計 3,553 名同仁參與。

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 EICC 等到重點再教育課程，達到單位主管與線上作業同仁，能面對面交流與互動。

透過縝密的溝通網絡及良好的溝通機制，華邦電子自成立以來勞資關係和諧，未曾有因勞資糾紛而產生損失及影響員工關係案例。

● 2014 年華邦總部各溝通及諮詢管道受理紀錄

溝通管道	受理案件	結案件數	回應比例 (%)
意見箱	42	42	100%
申訴電話	0	0	NA
性騷擾申訴管道	0	0	NA
勞資會議反應	29	29	100%
總經理座談會	31	31	100%

5.5 薪資與福利

管理方針

- Define** : 公司各項薪資福利政策，均滿足法定最低規定。
- Measure** : 定期檢視各項勞工薪資福利相關法令，並將查驗結果留存記錄。
- Act** : 依據查驗結果，即時調整公司薪資政策以符合法令要求。

5.5 薪資與福利

華邦對於留任人才不遺餘力，故提供優於法令之薪資福利制度。除每季檢視各項勞工薪資福利相關法令外，也定期依業界市場情況調整薪資福利標準，以保障員工生活品質，吸引更多優秀人才加入。

華邦提供具競爭力的薪資與福利制度，並提供多元化學習與成長的機會，樂活工作並能讓同仁熱情的追求夢想並達到人生的目標。

2014 年華邦無經驗人員基本月薪標準，為法令最低薪資之 1.3 倍~1.9 倍。

5.5.1 薪資及獎金

華邦薪資優於法定最低基本工資，並且會定期依業界市場情形辦理績效調薪，以提供具競爭力的薪資，並有各項獎金以有效吸引人才及激勵與留任同仁。華邦薪資、福利、考核、升遷，不會因同仁的種族、膚色、宗教、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、身心障礙、或為勞方代表身為由，而有差別待遇。

● 基層人員標準薪資與當地最低薪資比

人員類別	男性	女性
直接人員 (註 1)	1.3 倍	1.3 倍
間接人員 (註 2)	1.9 倍	1.9 倍

註 1：以無經驗者基本月薪計算

註 2：以大學工程類無經驗者基本月薪計算

● 男性及女性平均薪酬比

人員類別	男性	女性
高階主管 (註 3)	1.4	1
中階主管 (註 4)	1.1	1
非主管	1.1	1

註 3：處級以上主管 註 4：部級與課級主管

● 華邦會即時的發放各項獎金以獎勵同仁

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（擔當、創新、群效），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。
獎勵基金	平時提供同仁舉辦聯誼活動，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。

5.5.2 福利

同仁就是華邦的家人，華邦提供完善及高品質的福利措施，以照顧同仁及同仁的家人。華邦除了提供法定福利，例如勞工保險、全民健康保險及退休準備金，我們亦有團體保險，更有優於業界的育兒補助制度。

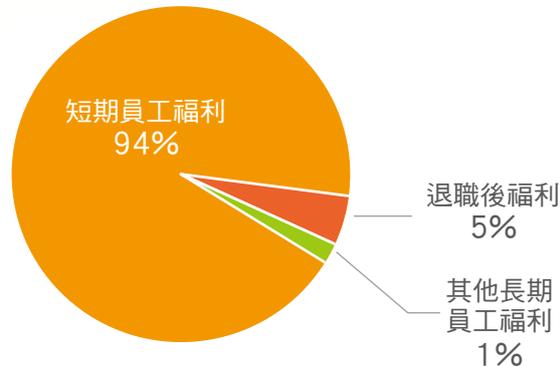
本公司員工福利費用包括本薪、三節禮金、特別獎金、績效獎金、退休金及其他福利等，2014 年員工福利費用合計為 5,917,985 仟元（含合併子公司），包含短期員工（註 1）福利 5,590,692 仟元、退職後福利 280,820 仟元、其他長期員工（註 2）福利 46,473 仟元。

註 1：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）。

註 2：長期員工福利係指非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（退職後福利及離職福利除外）

5.5 薪資與福利

- 依給付期間區分為短期（一年付給付）長期及退職後福利各項福利比重如下



團體保險

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

退休保障

華邦依據法定規定，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；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。

休假制度

● 樂活休假

為了促進同仁工作與生活的平衡，華邦提供優於勞基法的特別休假制度，同仁到職的第一年期間即享有一年七天的特別休假（依在職比例給假），不必依勞基法到職期滿一年後才享有七天的休假。華邦也提供彈性的請假制度，可以依小時計算請假，彈性地為同仁設想需要。公司更鼓勵同仁每年安排一段較長時間的休假，讓同仁多與家人及朋友分享休閒時光，達到工作與生活的平衡，讓生活增添繽紛的色彩。

● 尊重人權及平等

華邦在提供各項假別時，所有同仁一待平等。華邦尊重人權，原住民同仁於所屬族群之歲時祭儀時放假 1 日；華邦遵循「性別工作平等法」，同仁均可依需求申請生理假、安胎休養、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假。

● 申請產假、陪產假情形

年度	男性		女性		申請陪產假情形	
	女性	男性	人數	百分比	人數	百分比
2013	682	1,369	54	7.9%	99	7.2%
2014	724	1,446	50	6.9%	109	7.5%

● 申請原住民族歲時祭儀情形

年度	原住民在職人數	申請原住民族歲時祭儀假情形	
		人數	百分比
2013	5	4	80%
2014	5	3	60%

5.6 職場健康與安全

管理方針

- Define**：華邦電子非常重視同仁身心健康與安全，工作與生活的均衡，將樂活觀念與態度落實於員工照顧上，致力於友善幸福職場的營造。
- Measure**：以「零工安事故」為職業安全衛生管理目標。
- Act**：從設計階段就將職業安全衛生納入考量，硬體設施符合法規標準及國內外半導體業一般要求，搭配嚴謹的標準作業程序，落實職業安全衛生於每一位主管、員工及協力廠商作業者身上。定期實施安全巡檢、內部稽核、第三方驗證機構外部稽核，以 PDCA 循環管理架構，定期檢討執行成效。

華邦電子已取得 OHSAS18001 安全衛生管理系統及「臺灣職業安全衛生管理系統」（CNS15506）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。華邦電子嚴格遵守政府安全衛生法令，並落實安全衛生管理工作，包括進行安全及健康風險評估、制訂及執行各項安全衛生工作規定、舉辦安全衛生教育訓練及演練等。華邦電子歷年曾榮獲多項政府安全衛生獎項，包括勞委會頒發「友善職場認證」、衛生署頒發「健康促進標章」及中科管理局頒發之「作業環境有害物暴露控制優良單位」、「危害物使用安全／採購管理及高風險作業管理優良單位」等榮譽。華邦電子積極進行環境管理與安全衛生管理系統之建置與執行。在硬體安全管制方面，華邦電子於採購機台設備前，即要求廠商提供第三者驗證之 SEMI S2 評估報告，以符合機台本質安全要求。並進行機台入廠至擺放定位之各項安全管制。此外，為確保機台安裝設立時的安全，實施 Equipment Sign-Off program 查核，測試其安全設施功能是否正常，查核機台內部之消防設施、各項安全環保設施及標示是否已完成，完成後方可進行正常生產及運轉。

5.6.1 安全衛生管理實務

廠房、設備安全設計

華邦電子的廠房興建設計除符合國內建築法、消防法規，並以嚴格國際標準設計強化廠房損害防阻。廠區 24 小時監控環境與設備運轉，且各項安全設施採用不斷電系統，以確保同仁於廠區內作業安全。廠內使用的生產機台均通過國際半導體設備安全衛生環保基準 (SEMI S2) 認證，機台使用前須經過嚴謹的檢查、測試與 sign-off 程序確認符合安全要求後，才進行送電與供應氣體或化學品。

變更管理

因製程不斷演進提升，華邦電子持續開發新技術，生產所使用的設備、原物料、製程條件或環境亦隨著變動，各項變動須考量既有的環境與安全設施是否足夠，並評估可能衍生其他風險，而加以改善控制。故在進行各項變更前，需求單位擔任發起者，提出變更需求，工安環保部門初步審核後，依據變更內容邀集相關單位召開變更評估討論會議，由人員、設備、物料、方法與環境等角度逐一評估並確認是否應進行改善，並對變更後受潛在危害影響的人員進行必要之安全訓練，以降低變更的風險，防範意外事故於未然。

人員訓練

人員的安全訓練與知識，為安全衛生管理基本的一環，也是提升工作場所安全文化的主要基礎。故除了法規要求的基本訓練外，亦依當年度各類作業需求，由內部或外聘專業講師到廠內進行訓練，2014 年廠內開辦職業安全衛生類課程共計 21 堂課，完成 9,181 人時訓練。

5.6 職場健康與安全



安全管理與激勵措施

華邦電子致力推動工作場所安全文化，並由上至下落實執行，其中特別推動主管定期巡檢與作業觀察，目的在於讓主管藉由現場巡視了解同仁的作業狀況，並在巡檢與觀察作業的過程發現與改善潛在風險，以提升作業及環境安全。廠區中心到課級各階層主管均落實執行巡檢，2014 年共計完成 2,112 次主管巡檢與 457 次作業觀察。

另外，為了提升同仁安全意識，針對在巡檢與作業觀察時即早發現問題並提出改善措施者，均發給獎金獎勵並於定期安全衛生會議中給予表揚，以肯定同仁與主管對於職場安全衛生的貢獻，2014 年度共表揚 22 案優良發現。

承攬管理

華邦電子極為重視承攬商人員的作業安全與管理，所有承攬廠商入廠作業前，均須簽訂安全衛生環保管理及教育訓練承諾書，加入廠內協議組織並定期參加協議會開會。對於承攬商的溝通，除各項作業與區域的危害告知外，並逐一對新加入廠商宣導與溝通「承攬商安全衛生及環保管理規範」與「安全紀律管理規範」，確保廠商均清楚廠內施工安全管制與作業規定。在施工管理部份：

施工管理

- **監督承攬廠商應善盡雇主責任：**應符合職業安全衛生法的規定，提供安全與合格機具、防護具供作業人員使用，並禁止聘雇童工於廠內作業。
- **施工安全審查：**作業前應申請施工安全許可，由工安人員審查作業內容，若有涉及高風險性作業，則另外召開施工安全防護會議，確認相關危害的安全防護措施充足後，才同意施作。
- **承攬商教育訓練：**除有廠內危害告知訓練，針對廠商執行特殊作業人員（動火、拆管、侷限空間…等）另外進行訓練，且通過考試認證後才可於廠內執行該項作業。

5.6 職場健康與安全

施工管理

- **作業管制與監督：**廠內各項高風險作業，作業前應先完成自主檢查，依據作業程序完成相關安全卻認事項後，始同意進行施做。作業期間廠商現場負責人與工安人員應全程於現場監督，華邦電子承辦單位與工安單位亦會進行巡檢與監督，確認廠商作業安全。若發現廠商人員有不安全的行為或使用不合格裝備 / 機具，除現場立即停工改善，並要求廠商現場負責人應於協議會中報告預防改善措施。
- **定期溝通會議：**定期召開協議會，除檢討每週作業安全問題與共同作業溝通協調，另針對廠內作業安全要求或職業安全衛生法新規定事項，亦會對承攬商現場負責人、工安人員進行訓練與宣導。

5.6.2 工安環保暨風險管理委員會

華邦電子設有工安環保暨風險管理委員會，定期召開會議討論安全衛生環保事項；其與會人員係由管理階層代表、各單位員工推舉之代表、員工投票選舉之勞工代表以及安全衛生環保及健康管理人員組成，其中員工代表達二分之一以上，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；另，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；2014年透過委員會修訂安全衛生環保政策，主要重點為：

- 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、關懷及諮詢員工的機制，提供健康的工作環境。
- 經由持續改善，促進人員安全、落實環境保護、降低資產風險。並推行健康促進活動，增進員工向心力，營造樂活的企業文化。
- 災害與損失可經由完善的管理與全體同仁的積極參與，而達到事先預防的效果。
- 零災害、降低環境負荷乃世界級公司應有之社會責任。透過最佳化的預防及改善措施，逐步降低人員傷害率、資源消耗量及污染排放量。落實安全衛生及環境保護之理念，成為永續發展之綠色企業。

失能傷害統計分析

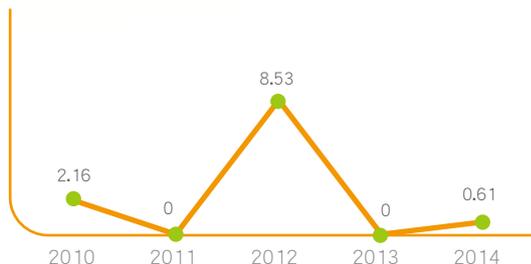
華邦電子職災統計分析資料，為依據勞動部所公佈之重要失能傷害統計指標，選擇失能傷害嚴重率（每百萬工時失能傷害日數 SR）、失能傷害頻率（每百萬工時失能傷害次數 FR）分析之，統計數字不含廠外交通意外事故。2014年員工失能傷害件數 1 件，失能傷害嚴重率為 0.61，其男 / 女性分別為 0.61 / 0；失能傷害頻率為 0.31，其男 / 女性分別為 0.31 / 0。因公死亡事故數為 0，職業病發生率為 0。

以台灣地區而言，全公司因病（含公傷）缺勤率為 0.54%，男 / 女性比率分別為 0.23% / 0.31%。2014年承攬商失能傷害件數 0 件，失能傷害嚴重率為 0，失能傷害頻率為 0。

5.6 職場健康與安全

● 失能傷害嚴重率

— 失能傷害嚴重率 (失能傷害日數 / 百萬工時)



● 失能傷害頻率

— 失能傷害頻率 (失能傷害次數 / 百萬工時)

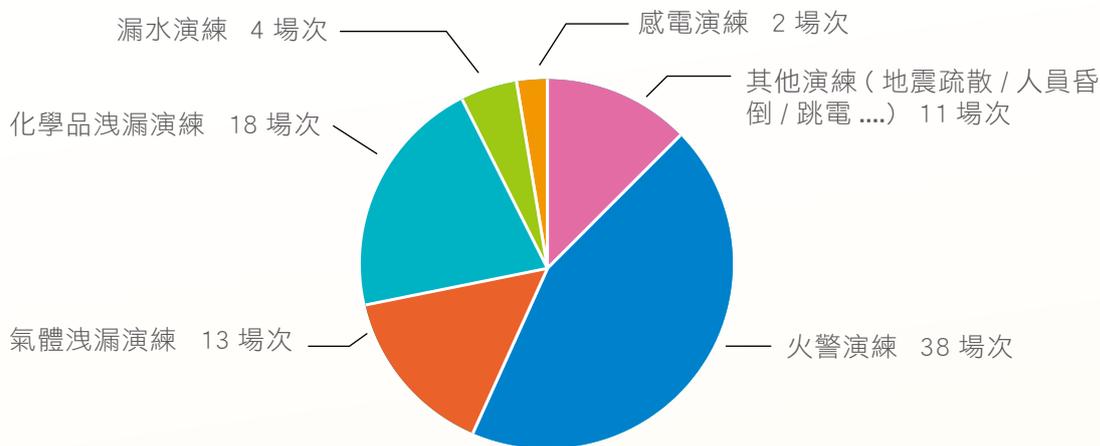


5.6.3 緊急應變

華邦電子已針對內部各區域異常事故及外部天然災害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。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。

在 2014 年完成各類緊急應變演練 (包括火警演練、化學品洩漏演練、氣體洩漏演練等) 共計 86 場次；如此對於發生真實緊急狀況時，將能達到快速且正確的緊急應變處置。

● 2014 緊急應變演練類型及場次統計



5.6 職場健康與安全

5.6.4 友善樂活

華邦電子致力於創造一個「身心靈」平衡的工作環境，以讓所有員工樂在工作、享受生活。近年，我們更特別推行 --- 均衡健康心身活〈balance your mind and life〉，積極的從健康、樂活、公益的角度，規劃與推展各種制度與活動，來促進員工健康與活力，讓員工在健康、家庭、工作上，都均衡發展。

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

2013 年 12 月，華邦電子榮獲行政院衛生福利部國民健康署頒發「績優健康職場」健康促進之「健康管理獎」。

2014 年 12 月，華邦電子榮獲行政院衛生福利部國民健康署頒發 2014 年度「績優健康職場 團體組 - 十年成效優良獎」。



健康檢查優

華邦電子優於法規規定，於員工同意下，每年安排有品質、有意義的健康檢查。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。

職衛護理佳

華邦電子定期安排職業醫學科醫師、接受勞工健康促進服務訓練合格的護理師、工安，共同至員工作業現場觀察、瞭解，從醫學的角度，評估、鑑別各種可能的健康風險因子，以進行改善，以提供員工一個安全無虞的工作環境。

在緊急救護上，不僅合格急救人員數優於法規規定，並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。2013 年開始，更積極推展全民 CPR 與 AED 訓練，幫助員工為親愛的家人、朋友，學得最有用的技術。

健康管理讚

母性健康管理：依法實施母性健康保護措施之外，華邦電子更進一步體貼偉大的媽咪們，提供以下照顧措施

01. 每位媽咪與護理師一對一衛教諮詢，並獲得貼心的好孕禮與好孕卡，讓媽咪們瞭解各類專屬華邦電子的福利措施、與申請方式。
02. 特別規畫設置溫馨舒適的準媽咪午休室、與孕婦專屬停車位，幫助緩解孕期不適、為媽咪們充飽滿滿的愛能量。
03. 設置溫馨舒適的哺集乳室，華邦電子於 2013 年獲得臺中市優良哺集乳室（公共場所及職場）競賽，榮獲職場組優等獎。



5.6 職場健康與安全

新陳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，並由公司優渥的激勵，讓員工在華邦電子工作的期間~越來越健康！

肝功能異常族群健康管理

由於肝炎、肝癌為台灣地區造成勞工健康風險的主要疾病之一，護理師定期關心肝功能指數偏高者追蹤狀況。

過勞預防

由健康管理單位為每位員工把關風險，定期關心心血管高風險族群。並提供每位員工，安心、安全保密的線上壓力與疲勞問卷檢測，由受過關心訪談技巧訓練的護理師們，隨時提供傾聽服務，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。

健康促進樂

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

為激勵員工保持規律運動習慣，不僅提供免費拉筋課程，並持續提供鼓勵健走 / 健行活動之激勵方案，統計參與人次及行走公里數，相當於每週有 252 人次，參與台灣環島一圈。各部門於 2014 年特別推出「自走跑活動」，提供高額獎勵，鼓勵員工參加各機關團體辦理之健走，路跑，自行車，游泳，鐵人三（二）項活動，帶動運動風氣。



紓壓正能量

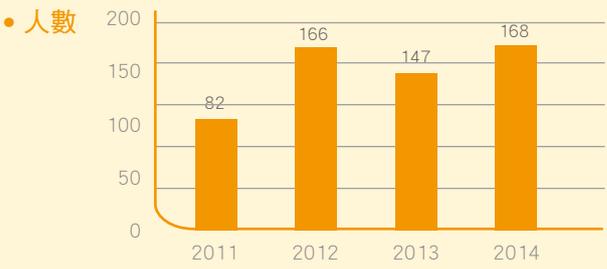
在硬體設施的部分，設置有KTV室、按摩椅放鬆專區、電玩室，幫助員工舒緩身心。心靈能量補給的部分，邀請各專家名人演講，讓員工在健康養生、心靈激勵、美學生活、旅遊環保等層面，獲得充沛的滋養。

華邦電子於 2014 年特別與 EAPc 專業資源 - 新竹生命線協會員工諮商服務中心合作，提供員工在生涯工作、家庭親子、兩性情感、身心壓力、法律、財務、職場管理上，獲得更親近、更放心的免費諮詢服務。

5.7 同仁福利

5.7.1 育兒補助

華邦為響應政府鼓勵國人生育，提供同仁親生幼兒較佳之扶養，自 2011 年 4 月起實施「育兒補助」政策，至今已有效提升同仁生育率。

項目	說明										
補助內容	<ol style="list-style-type: none">1. 補助金額：新生子女每月補助 5,000 元2. 補助期間：補助至子女滿 4 歲止										
施行效益	<ol style="list-style-type: none">1. 申請子女人數：自 2011 年實施起至 2014 年止已有申請 563 位子女補助。 <table border="1"><caption>申請子女人數 (2011-2014)</caption><thead><tr><th>年份</th><th>人數</th></tr></thead><tbody><tr><td>2011</td><td>82</td></tr><tr><td>2012</td><td>166</td></tr><tr><td>2013</td><td>147</td></tr><tr><td>2014</td><td>168</td></tr></tbody></table>2. 生育率：2014 年華邦申請補助人數比率 (8%) 高於全國一般生育率 (3.4%)(註)3. 經濟效益：有效減輕同仁育兒之經濟負擔4. 公司認同感：增加同仁對公司認同感及更能專注於工作，對吸引和留任人才有效益。5. 公司形象：提升公司形象，並結合兼顧樂活、工作與家庭。6. 福利指標：為公司福利指標，為公司對企業社會責任的體現。	年份	人數	2011	82	2012	166	2013	147	2014	168
年份	人數										
2011	82										
2012	166										
2013	147										
2014	168										

註：資料來源：內政部戶政司統計處

5.7.2 生育結婚津貼

華邦除了育兒補助，同仁在結婚及生育時，也會給予補助。2014 年，總共有 46 位男性、28 位女性同仁獲得結婚補助，100 位男性同仁、37 女性同仁獲得生育補助，補助總金額達 32 萬元。

5.7.3 社團多元發展

社團簡介

華邦鼓勵員工從事促進健康的社團及公益活動，訂有「職工福利委員會社團補助管理辦法」，鼓勵員工經營社團增進情感交流，提升身心健康與工作效率。

目前登記社團計 33 個，社員人員達 817 人次，社團按活動性質分類計有運動、樂活、藝文、公益四類，估算參與社團活動人數達 43,812 人次 / 年：

5.7 同仁福利

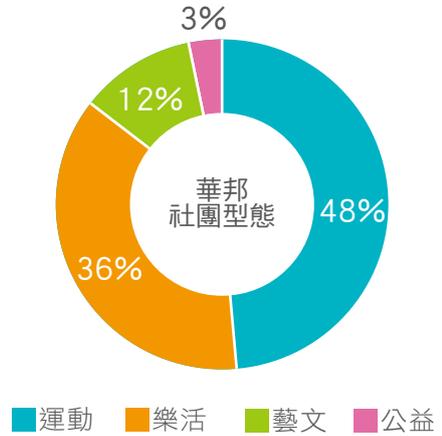
運動類社團：計 16 個，包含各式球類、單車、路跑…相關社團，佔總社團比例 48%，其中不乏公司高階主管，積極參與社團活動，藉此帶動部門同仁參與之風氣；中科羽球社、壘球社更在「中科盃年度球類競賽活動」常年屢獲佳績。

藝文類社團：有禪學社、紙黏土社，攝影社…等，其有效利用公司現有資源，舉辦黏土教學講座、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。

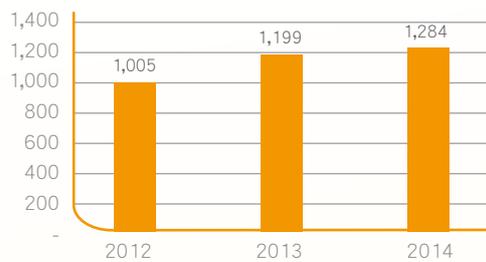
樂活類社團：最具多元化，有爬山社、露營社、舒活瑜珈社…等，多元豐富的社團活動，讓員工可以透過社團擴展視野並且培養興趣。

公益類社團：默默社宗旨為默默從事公益行為，主要活動內容為弱勢關懷、社會服務、環境永續…等，期善盡企業公民責任；2010 年成立迄今，業舉辦鄉里環境打掃、園藝活動、育幼院環境打掃、快樂兒童早餐計畫…等系列活動。

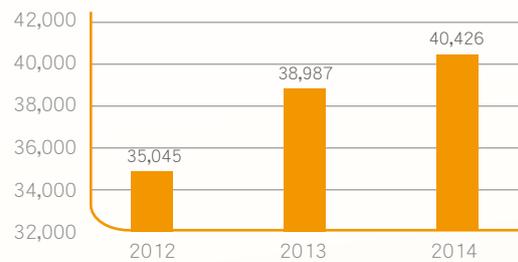
● 登記社團數：33 個



● 活動場次



● 活動人數 (人次)



5.7 同仁福利

樂活職場

同仁的身心健康是維持公司生產力的基石，為鼓勵同仁從事正當娛樂促進身心健康，華邦於中科廠區設立占地近千坪之休閒中心，而就位於都會區之台北辦事處、竹北辦公室則與當地知名健身休閒會館特約合作，提供同仁多項運動、活動空間與設施，便利同仁日常運動休閒使用。對許多同仁而言，下班後至休閒中心 / 會館盡情揮灑汗水，已是日常生活中不可或缺的一部分。

檢視近年來華邦社團數、舉辦活動數、參與人數、補助社團經費四指標皆連年成長，顯見華邦公司「樂活職場」的努力受到同仁肯定，社團活動與「樂活職場」二者已深化結合，期望透過多元化的社團活動，讓同仁於工作與社團活動中蓄積創意與活力，達到「樂活職場」的最佳體現。



● 多功能中央球場



● 撞球室



● 健身房



● 瑜珈室



● 遊戲室



● 舒壓室

5.8 社會公益

「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦公司企業社會責任的永久承諾。為落實關懷社會，服務大眾及友善環境的理念，華邦集結公司內部資源與員工的熱誠與愛心，關注「社會救助」、「弱勢機構關懷扶助」、「公益推廣」、「弱勢兒少照顧服務」四大領域。

在華邦公司職工福利委員會體系下，2010年時由同仁自發性組成的「默默社」，目前約有50名社員，成員涵蓋高階管理階層至基層員工，也包括了同仁的眷屬親友，大家一起默默落實對社區的關懷，也藉此凝聚員工向心力，傳遞回饋社會的重要性，建立企業社會責任的標竿。



5.8.1 公益推廣

鄉里公園清潔

華邦員工至臨近公園做環境清潔服務，提供週邊里民乾淨清潔的休閒空間，以實際行動回饋社會，將愛心和熱誠傳播到鄉里，促進公司與鄉里間之和諧關係。



5.8 社會公益

義賣活動

華邦 2012 年至今舉辦數場二手物品募集活動及跳蚤市場義賣活動，主要是讓同仁及其眷屬學習珍惜地球資源跟關懷弱勢家庭，活動中義賣二手物品的所得將用在幫助危機家庭的用途上。募得書籍逾 2,400 本、衣物包包 643 公斤、3C 商品與配件等 20 大箱，希望能送炭到社會每個角落。捐贈機構如：基督教救助協會、誠品基金會、社團法人台北市心理復健家屬聯合協會（心怡）、心路基金會桃園與高雄發展中心、彰化私立恩惠兒童及少年之家、光鹽文教基金會台南以琳兒童培育中心、屏東青山育幼院、台東泰源書屋等。



5.8.2 扶助弱勢

育幼院服務

華邦默默社遴選廠區鄉里弱勢機構作為長期扶助合作對象，成員們利用假日自有時間，依各年度社團活動目標，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。舒緩育幼院所人力短缺窘境，及設施費用開銷的，迄今，已於育幼院所累積 1,008 服務人次、2,000 小時的服務時數。



物資捐助

華邦秉持關懷扶弱精神，將新春開工、中元祭祀食品捐助給需要的公益弱勢團體，希望藉此拋磚引玉，號召社會大眾關懷社區弱勢團體。

二手電腦捐贈計畫

為充實偏鄉學校、育幼院所資訊設備資源，華邦積極投入二手電腦捐贈計畫，以具體行動推動數位工作的基本需求及提昇資訊科技運用能力並期能縮小城市與鄉村的資訊落差，擴散環境保護及回收風氣概念。自 2012 年至今，總計共捐贈 113 台電腦，受贈機構包括：聖方濟兒少中心、聖方濟少女之家、台中光音育幼院、台灣三益發展協會。

5.8 社會公益



5.8.3 兒少照護

耶誕圓夢行動

據伊甸基金會統計，全台有 18 萬名學童來自偏遠或貧困的弱勢地區，有鑑於此，華邦公司自 2012 年開始，與家扶基金會、智邦文教基金會合作，共同號召竹科 20 家廠商，一同為大新竹地區的弱勢孩子，發起募集耶誕節禮物的圓夢行動，每年的圓夢行動都受到同仁熱烈響應，每每都在活動一開始，所有禮物在極短時間內便被認養一空，至 2014 年共實現了 557 多位弱勢孩子的聖誕心願！顯見華邦致力公益推廣已深植在員工的內心。



偏鄉學童 早餐計畫

在台灣，許多偏遠地區的孩子，因為社經地位與家庭結構的弱勢，沒有營養充足的早餐可以吃，甚至有許多偏鄉學童每天挨餓去上學；有鑑於此，華邦於 2014 主動與伊甸基金會合作，舉辦「快樂早餐」募捐活動，邀請同仁每月定額捐款，幫助更多偏鄉學童們，每一天都有早餐食用，活動共計 211 位同仁熱情響應，募得款項新台幣近百萬元，可資助 300 位偏鄉學童一學期早餐經費。



愛心助學工程

每一年學校開學時，就有許多弱勢家庭為註冊費、生活費而苦惱，許多孩子因為家裏繳不出註冊費而失學。我們相信教育是擺脫貧窮最有效的方法，華邦參與家扶中心「愛心助學工程」活動，紓緩弱勢家庭孩子註冊費和生活費的困頓，減少背負助學貸款的壓力，幫助孩子儲備重建家園的能量，擺脫世代貧窮的循環。

另外華邦藉舉辦家庭日時，邀請孩子們一起同樂，參與各項活動、欣賞表演，盡情享用園遊會各式美食。期盼透過公司的資源鼓勵更多弱勢小朋友努力向學。

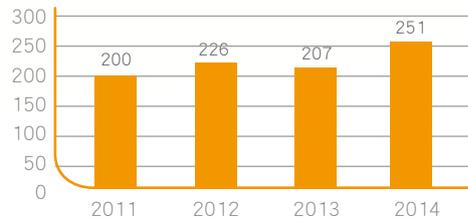


5.8 社會公益

院童電影欣賞

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

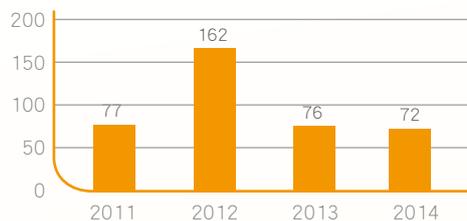
• 邀請院童欣賞電影參與人數



院童參與家庭日

華邦 2011-2014 年持續四年，定期舉辦華邦家庭日活動，並於活動中延續公益關懷精神，發揮拋磚引玉之效，定期邀請台中光音育幼院及新竹聖方濟育幼院等機構至會場設立園遊會攤位。所得直接回饋予育幼院機構，期待藉由華邦家庭日活動，號召員工、眷屬共同將華邦的愛與希望挹注到需要關懷的角落，亦是對下一代機會教育的好時機，也讓華邦家庭日更具意義。自 2011 年起華邦累計邀請 380 位院童蒞場同歡。

• 邀請院童參與家庭日人數



5.8 社會公益

5.8.4 急難救助

員工急難關懷

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

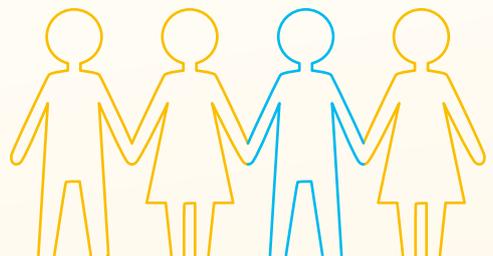


高雄 81 氣爆愛心捐款

2014 年 8 月 1 日氣爆事件重創高雄，華邦捐助 200 萬元協助災民重建家園，以愛心捐款支持重建區民眾自力更生，作為高雄氣爆意外事故後之重建及災民急難救助使用。

5.8.5 贊助學術研討會及技術論壇

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)，是一項為加速推動我國電子資通訊產業升級，強化海內外科技與工業技術交流的技術性國際會議。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。此外，亦定期性贊助由中華民國科技管理學會 (Chinese Society for Management Of Technology; CSMOT) 所舉辦之大型科技管理論文研討會，透過該研討會積極參與學術、產業、研究機構與政府單位間的合作，進行溝通與交流活動。



6.1 附錄 1 全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼	外部查證
策略與分析				
G4-1	提供組織最高決策者的聲明（如 CEO、董事長或等同的高階職位者），內容包含判斷與組織相關的永續性議題，及針對這些對組織具相關性的面向提出永續性策略	董事長的話	04	CSR 報告 (BSI)
組織概況				
G4-3	說明組織名稱	1.1 華邦概況	06	CSR 報告 (BSI)
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	1.1 華邦概況	06	CSR 報告 (BSI)
G4-5	說明組織總部所在位置	1.1 華邦概況	06	CSR 報告 (BSI)
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名（包括主要營運所在國或永續發展議題有關的所在國）。	1.1 華邦概況	06	CSR 報告 (BSI)
G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1 華邦概況	06	CSR 報告 (BSI)
G4-8	說明組織所提供服務的市場（包含地理細分、所服務的行業、客戶 / 受惠者的類型）	1.1 華邦概況	06	CSR 報告 (BSI)
G4-9	說明組織規模	1.1 華邦概況	06	CSR 報告 (BSI)
G4-10	聘僱人力分類統計	5.1 人力結構	45	CSR 報告 (BSI)
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	5.4 溝通管道	54	CSR 報告 (BSI)
G4-12	描述組織的供應鏈	3 華邦供應鏈	27	CSR 報告 (BSI)
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	1.1 華邦概況 3 華邦供應鏈	06 27	CSR 報告 (BSI)
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	1.4 風險管理	11	CSR 報告 (BSI)
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會簽章、原則或其他倡議	2.6 外部驗證	25	CSR 報告 (BSI)
G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的以組織名義保持的會員資格	1.8 協會 / 公會會員資格	16	CSR 報告 (BSI)
鑑別重大考量面與邊界				
G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中實體未包含在此報告書中	1.3 經濟績效	10	CSR 報告 (BSI) 財務年報 (勤眾)
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。組織如何依循「界定報告內容的原則」	1.9.2 鑑別重大考量面	16	CSR 報告 (BSI)
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	1.9.2 鑑別重大考量面	16	CSR 報告 (BSI)
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	1.9.3 重大議題邊界設定	18	CSR 報告 (BSI)
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	1.9.3 重大議題邊界設定	18	CSR 報告 (BSI)
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因。	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
利害關係人的互動與經營				
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	1.9.1 鑑別利害關係人	16	CSR 報告 (BSI)
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.9.1 鑑別利害關係人	16	CSR 報告 (BSI)
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	1.9.3 利害關係人溝通	18	CSR 報告 (BSI)

6.1 附錄 1 全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼	外部查證
利害關係人的互動與經營				
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	1.9.3 利害關係人溝通	18	CSR 報告 (BSI)
報告概況				
G4-28	所提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
G4-29	上一次報告的日期（如果有）	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）概況	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。說明針對所擇選項的 GRI 內容索引（詳下表）。如報告書經過外部保證／確信，請引述外部保證／確信報告	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證／確信的政策與現行做法。說明組織與保證／確信雙方之間的關係。說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	報告書基本資料	03	CSR 報告 (BSI)
治理				
G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	1.2 治理架構	06	CSR 報告 (BSI)
倫理與誠信				
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	1.5 誠信經營 1.7 企業文化	14 15	CSR 報告 (BSI)
經濟 - 考量面				
經濟績效指標 - 經濟績效				
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經濟績效	10	CSR 報告 (BSI)
G4-EC2	氣候變遷對於組織、投資者和利害關係人都有其風險和機會	4.2 溫室氣體	31	財務年報 (勤眾)
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	5.5 薪資與福利 5.6.4 友善樂活 5.7 同仁福利	54 61 63	ISO 14001(UL)
經濟績效指標 - 市場形象				
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	5.5 薪資與福利	54	CSR 報告 (BSI)
G4-EC6	在重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人力結構	45	CSR 報告 (BSI)
經濟績效指標 - 採購實務				
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	3.2 在地化經營	28	CSR 報告 (BSI)
環境 - 考量面				
環境績效指標 - 原物料				
G4-EN1	所用原物料的重量或體積	4.1 源頭減量	31	ISO 14001(UL)
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	34	ISO 14001(UL)
G4-EN5	能源密集度	4.3.1 能源密集度	34	ISO 14001(UL)
G4-EN6	減少能源的消耗	4.3.2 節約能源措施	35	ISO 14001(UL)
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	2.2.4 永續經營 2.4 綠色產品 2.5 不使用衝突礦產	23 25 25	QC080000(UL) EICC VAP

6.1 附錄 1 全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼	外部查證
環境 - 考量面				
環境績效指標 - 水				
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	4.4 水資源管理	37	ISO14001(UL)
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	4.4 水資源管理	37	ISO14001(UL)
環境績效指標 - 排放				
G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇一)	4.2.1 溫室氣體盤查	32	ISO14001(UL)
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	4.2.1 溫室氣體盤查	32	ISO14001(UL)
G4-EN18	溫室氣體排放強度	4.2.1 溫室氣體盤查	32	ISO14001(UL)
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	4.2.2 溫室氣體排放減量	33	ISO14001(UL)
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	4.5 空氣污染防治	39	ISO14001(UL)
環境績效指標 - 廢污水和廢棄物				
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	4.4 水資源管理	37	ISO14001(UL)
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	4.6 水污染防治 4.7 廢棄物管理與資源回收	40 41	ISO14001(UL)
環境績效指標 - 產品和服務				
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	2.2.4 永續經營 2.4 綠色產品 2.5 不使用衝突礦產	23 25 25	QC080000(UL) EICC VAP
環境績效指標 - 法規符合性				
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次	4 華邦環境永續	31	ISO14001(UL)
環境績效指標 - 整體情況				
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	4.8 環保支出及投資	43	ISO14001(UL)
社會 - 勞工實務與尊嚴勞動考量面				
勞動績效指標 - 勞僱關係				
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	5.1.2 人才進用與留任	46	CSR 報告 (BSI)
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	5.5 薪資與福利	54	CSR 報告 (BSI)
G4-LA3	按性別劃分，育嬰留停後復職和留任的比例	5.1.3 育嬰留停及復職留任率	47	CSR 報告 (BSI)
勞動績效指標 - 職業健康與安全				
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規畫的勞方代表比例	5.6.2 工安環保暨風險管理委員會	59	ISO14001(UL)
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	失能傷害統計分析	59	OHSAS 18001
社會：勞工實務與尊嚴勞動績效指標 - 訓練與教育				
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 多元化訓練及建立學習系統	52	CSR 報告 (BSI)
G4-LA10	加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫	5.3 學習發展	48	CSR 報告 (BSI)
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.2 績效管理	48	CSR 報告 (BSI)
社會：勞動績效指標 - 員工多元化與平等機會女男同酬				
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	5.1.1 人力結構	45	CSR 報告 (BSI)
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率	5.5 薪資與福利	54	CSR 報告 (BSI)

6.1 附錄 1 全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼	外部查證
社會：人權 - 考量面				
人權績效指標 - 投資				
G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	5.3.2 多元化訓練及建立學習系統	52	CSR 報告 (BSI)
人權績效指標 - 不歧視、結社自由與集體協商				
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	1.5 誠信經營 5.4 溝通管道	14 54	EICC VAP
G4-HR4	已鑑別為可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權力所採取的行動	5.4 溝通管道 3.4.2 申訴管道	54 29	EICC VAP
人權績效指標 - 童工				
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	5.1.1 人力結構	45	EICC VAP
人權績效指標 - 強迫與強制勞動				
G4-HR6	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	5.4 溝通管道 3.4.2 申訴管道	54 29	ISO14001(UL)
社會 - 社會考量面				
社會績效指標 - 當地社區				
G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	5.8 社會公益	66	EICC VAP
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	5.8 社會公益	66	EICC VAP
社會績效指標 - 反貪腐				
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.3.2 多元化訓練及建立學習系統	52	EICC VAP CSR 報告 (BSI)
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.5 誠信經營	14	EICC VAP CSR 報告 (BSI)
社會績效指標 - 反貪腐				
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	2.3 保護客戶隱私	24	EICC VAP
社會：產品責任 - 考量面				
產品責任績效指標 - 顧客的健康與安全				
G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之比例	2.2.4 永續經營	23	QC080000(UL)
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	2.4 綠色產品 2.5 不使用衝突礦產	25 25	QC080000(UL) EICC VAP
產品責任績效指標 - 產品及服務標示				
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	2 華邦產品	20	TS16949(UL)
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	2.3 保護客戶隱私	24	TS16949(UL)
產品責任績效指標 - 行銷溝通				
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	2.4 綠色產品 2.5 不使用衝突礦產	25 25	QC080000(UL) EICC VAP
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	2.3 保護客戶隱私	24	EICC VAP
產品責任績效指標 - 顧客隱私				
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	2.3 保護客戶隱私	24	EICC VAP

6.2 附錄 2 英國標準協會 獨立保證意見聲明書

INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

2014 Winbond Electronics Corporation Corporate Social Responsibility Report

The British Standards Institution is independent to Winbond Electronics Corporation (hereafter referred to as WEC in this statement) and has no financial interest in the operation of WEC other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of WEC only for the purposes of verifying its statements relating to its sustainability, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by WEC. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to WEC only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with WEC includes the followings:

1. The assurance covers the whole report focus on systems and activities during the 2014 calendar year on the WEC headquarter and relevant operations in Taiwan.
2. The evaluation of the nature and extent of the WEC's adherence to all three AA1000 AccountAbility Principles in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS (2008) assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the 2014 WEC Corporation Social Responsibility (CSR) Report Review provides a fair view of the WEC programmes and performances during 2014. We believe that the 2014 economic, social and environmental performance indicators are fairly represented.

Our work was carried out by a team of (CSR) report assurers in accordance with the AA1000 Assurance Standard (2008). We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that WEC's description of their approach to AA1000 Assurance Standard and their self-declaration of 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines: the Core option were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- review of issues raised by external parties that could be relevant to WEC's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report
- discussion with managers and staffs on WEC's approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders
- 11 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out
- review of key organizational developments
- review of the findings of internal audits
- review of supporting evidence for claims made in the reports
- an assessment of the company's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of inclusivity, materiality and responsiveness as described in the AA1000 AccountAbility Principles Standard (2008)

Conclusions

A detailed review against the AA1000 AccountAbility Principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness as well as the G4 sustainability reporting guidelines is set out below:

Inclusivity

In this report, it reflects that WEC has made a commitment to its stakeholders, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair

6.2 附錄 2 英國標準協會 獨立保證意見聲明書

reporting and disclosures for economic, social and environmental information in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the WEC's inclusivity issues.

Materiality

The WEC has established relative procedure in company level, as the issues which were identified by all departments have been prioritized according to the extent of impact and applicable criterion for sustainable development of company. Therefore, material issues were completely analyzed and the relative information of sustainable development was disclosed to enable its stakeholders to make informed judgments about the company's management and performance. In our professional opinion the report covers the WEC's material issues; however, the future report should be further enhanced by the following areas:

- Encouraging the inclusion for more diversified material issues to incorporate with current risk and opportunity analysis as for the further development of company's core strategy.

Responsiveness

WEC has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for the WEC is developed and provides the opportunity to further enhance the WEC's responsiveness to stakeholder concerns. In our professional opinion the report covers the WEC's responsiveness issues.

GRI-reporting

WEC provided us with their self declaration of 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines: the Core option (at least one Indicator related to each identified material Aspect). Based on our review, we confirm that social responsibility and sustainable development performance indicators with reference to the GRI Index are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self declaration covers the WEC's social and sustainability issues; however, the future report will be improved by the following areas:

- Base on transparency principle, encouraging disclosure 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines: Comprehensive option in order to strengthen stakeholder's confidence.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000 Assurance Standard (2008) in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

This CSR report is the responsibility of the WEC's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors and Carbon Footprint Verifiers experienced in Engineering sector, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000 AS, ISO14001, OHSAS18001, ISO14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
14 December, 2015




AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

6.2 附錄 2 英國標準協會 獨立保證意見聲明書

獨立保證意見聲明書

2014 年度華邦電子股份有限公司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 2014 年度企業社會責任報告書進行評估和查證外，與華邦電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關華邦電子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，對於關於其他目的之使用，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基於華邦電子提供予英國標準協會之相關資訊審查所作成之結論，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. 整份報告書內容中有關 2014 年度華邦電子總部及其在臺灣之相關營運系統與活動。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)的第 1 應用類型評估華邦電子遵循 AA1000 當責性原則標準的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結華邦電子企業社會責任報告書內容，對於華邦電子的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關華邦電子 2014 年度的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地呈現。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要的訊息資料及說明。我們認為就華邦電子所提供的足夠證據，表明其依據 AA1000 保證標準(2008)的報告方法和他們的自我聲明符合全球永續性報告 G4 版指南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政策進行審查，以確認報告書中聲明書的合適性
- 與華邦電子管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 11 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書中有關 AA1000 保證標準(2008)之包容性、重大性及回應性原則的流程管理進行審查

結論

針對包容性、重大性及回應性之 AA1000 當責性原則與全球永續性報告 G4 版指南的詳細審查結果如下：

包容性

2014 年度報告書反映出華邦電子已尋求利害關係人的參與，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，這份報告書涵蓋華邦電子的包容性議題。

重大性

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

6.2 附錄 2 英國標準協會 獨立保證意見聲明書

以進一步加強以下的項目：

- 鼓勵納入更多元之重大性議題並結合現有之風險與機會分析，進一步發展成為公司核心策略。

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。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋華邦電子的回應性議題。

全球永續性報告指南

華邦電子提供有關符合全球永續性報告 G4 版指南(GRI G4)的自我宣告，與相當於“核心選項”(揭露每項重大考量面有關的至少一個績效指標)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 的社會責任與永續發展的相關指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋華邦電子的社會責任與永續性議題。然而，未來的報告書可以考慮加強以下的項目以進行持續改善：

- 基於透明性原則，鼓勵朝向“全面選項”揭露努力，以增進利害關係人閱讀之信心。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)我們審查本報告書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

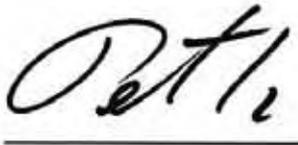
責任

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的範圍與方法，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、ISO14001、OHSAS18001、ISO14064 及 ISO9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員與碳足跡查證員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
14 December, 2015

bsi.



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

winbond
We Deliver



www.winbond.com