

winbond

We Deliver

2016 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



華邦電子



目錄



	
0	01
關於本報告書	04
董事長的話	06
利害關係人溝通	08

	
2	30
創新永續	
2.1 主要產品及研發	34
2.2 產品應用	35
2.3 綠色產品-永續經營	38
2.4 客戶承諾	41
2.5 供應商管理	41

	
1	14
永續管理	
1.1 公司簡介	15
1.2 企業文化	20
1.3 公司治理概況	21
1.4 誠信經營	23
1.5 風險管理	26
1.6 管理系統	28
1.7 外部組織參與	29

	
3	44
環境永續	
3.1 源頭減量	47
3.2 能源管理	48
3.3 溫室氣體	51
3.4 水資源管理	54
3.5 污染防治	56
3.6 廢棄物管理與資源回收	59
3.7 環保支出及投資	60



4

職場共榮

62 •

4.1 員工雇用	64
4.2 員工福利與權益	71
4.3 人才培訓	78
4.4 健康職場	86



6

附錄

104 •

附錄一：GRI G4.0指標對照表	104
附錄二：查證聲明書	114



5

社會公益

94 •

關於本報告書

華邦電子股份有限公司（以下簡稱「華邦電子」）於 2015 年中首度發表企業社會責任報告書，該企業社會責任報告書發表後，不僅讓各利害關係人清楚的理解本公司對於永續發展議題的重視與作為，並對各界有條理地說明公司營運對環境、社會和經濟所帶來的衝擊。展示公司除專注在經營本業之外，對於社會正義、社區福祉、員工發展及環境保護等議題皆相當重視；營運活動宣導與推廣，落實相關措施，適時地回應各利害關係人對公司在永續發展與經營的要求。

報告書範疇與計算依據

本報告書為華邦電子第三次發行企業社會責任報告書，報告期間從 2016 年 1 月 1 日到 2016 年 12 月 31 日。本報告資料涵蓋華邦電子總公司及其相關營運系統與活動。

本報告書揭露的統計數據係來自華邦電子自行統計與調查的結果，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 (DQS Taiwan Inc.) 驗證，與上年度「2015 永續報告書」相較，本年度「2016 永續報告書」無資訊重編情形。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) G4 永續性報告指南（以下簡稱 GRI G4）之核心選項 (Core) 編撰，並依據 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。參考以下相關綱領與倡議：

- ◆ 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) G4 永續性報告指南
- ◆ AA1000 當責性原則標準
- ◆ 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

第三方查證

本報告書於 2017 年 06 月通過英國標準協會台灣分公司 (BSI) 查證，依循符合 GRI G4 核心選項 (Core) 與 AA1000 當責性原則 TYPE I 中度保證等級查證標準，BSI 查證報告聲明書詳如附錄。

報告書發行時間

華邦電子每年定期發行「企業社會責任報告書」

現行版本：2017 年 6 月發行

上一發行版本：2016 年 6 月發行

下一發行版本：預定 2018 年 6 月發行

報告書聯絡資訊

編輯單位：華邦電子股份有限公司 環安衛及風險管理處

聯絡人：李婉筠 小姐

地址：428 台中市大雅區科雅一路 8 號

電話：+886-4-25218168 分機 73376

電子郵件：CSR@winbond.com

公司網址：www.winbond.com

下載專區：http://www.winbond.com/hq/about-winbond/csr/csr-report/?__locale=zh_TW



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，並以「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」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。

公司治理

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要求有效監督。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。

經濟發展

回顧 2016 年，華邦電子秉持著利基型記憶體根基，持續以創新的技術、穩健的產能擴充及產品組合的優化，深耕多元應用市場，獲得客戶信任，營運表現連續四年穩定獲利。

我們致力研發創新的產品與技術，尊重智慧財產權，落實資訊安全與營業秘密，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，華邦電子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。

環境永續

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」，「經濟、社會與環境生態的平衡發展」之環境永續目標。

另外，本公司致力於提升各項能資源之利用效率，並興建與強化相關環境保護處理設施，以避免污染水、空氣與土地，並採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施，努力減少對人類健康與環境之不利影響。

我們承諾持續改善，並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。

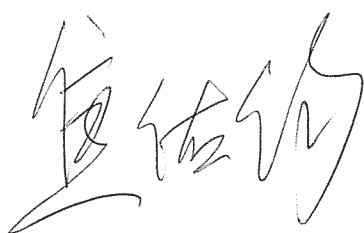
社會關懷

本公司堅持所有經營管理活動必須兼顧企業社會責任，故在追求成長與獲利之時，仍持續不斷致力於環境保護，並戮力於社會公益，維持與政府及社會之良好溝通。本公司期待所有事業夥伴支持並積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢，透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。

同時，為提升員工的幸福指數，華邦電子倡導健康、家庭與工作三方均衡發展；積極推動樂活、運動、家庭日、育兒補助、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。

企業社會責任是台灣企業界近年來推動的重點工作，希望在追求成長與獲利之時，也要銘記所有的努力的最終目的，是要讓世界更美好。我們宣導同仁維護健康與家庭和樂，推動社會慈善與地球永續的工作，這是社會與企業所熟悉的議題與內容。身為科技創新者，我們要對企業社會責任加入一個新的內涵篇章，我們要對科技與人類行為的互動有良好認知，確保善意的出發心，創造並祈願美好的未來。

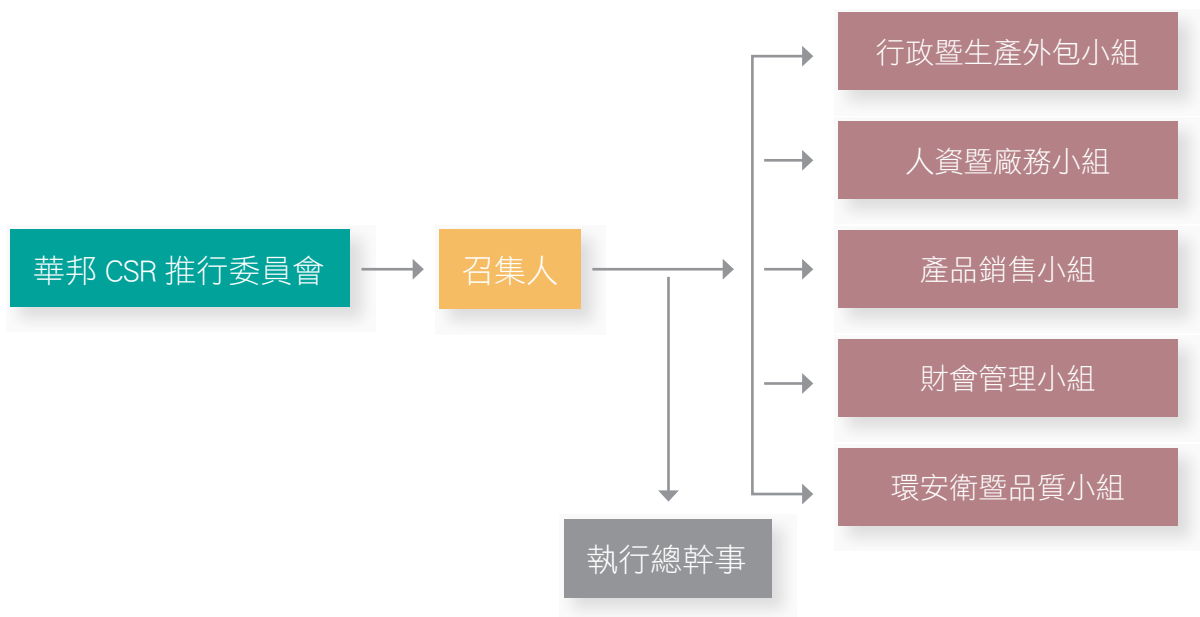
董事長



企業社會責任推動委員會

華邦電子於 2015 年成立「華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會」，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向、環境面向及社會面向等三大構面進行永續議題彙整。我們將企業社會責任納入董事會的正式議程，委員會由公司副總經理層級擔任管理代表，每年定期由總經理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畫，讓企業社會責任正式成為公司決策的一環。

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，由總經理室擬訂「企業社會責任政策」及「企業社會責任實務守則」經董事會決議通過，並於每年第四季呈報董事會企業社會責任推行成果，並聽取董事會意見予以修正。總經理室於第十屆第十七次董事會 (2016 年 10 月 25 日) 向董事會報告當年度企業社會責任推動情形。



鑑別利害關係人

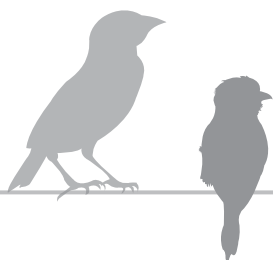
華邦電子進行利害關係人鑑別，為永續發展與長期經營，我們參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2011) 的五大原則，包括依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 / 關注 (Tension) 與多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出與華邦電子有關鍵性利害關係人，包括：員工、客戶 / 經銷商、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府機關、銀行 / 金融機構及媒體等七大群體。相較於 2015 年度，差異項目僅在社區 / 非營利組織此群體。



利害關係人溝通

利害關係人	關注議題	溝通管道	2016 年溝通成果說明
 客戶 / 經銷商	產品法規遵循 顧客隱私	· 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)	1. 華邦電子推出高應用度產品 2Gb DDR2 SDRAM (128Mx16 / 256M x8), 支援一般消費性電子及工業用 / 車用平台, 挑戰業界最長產品生命週期。 2. 華邦電子採 Rambus Cryptography Research Division 之安全防護機制進行資料之安全防護。 3. 2016 年 2 家客戶執行企業社會責任稽核 7 項部份不符合事項, 已全數改善完成。 4. 2016 年 26 家客戶問卷要求, 均符合。 5. 2016 年 16 客戶衝突礦產調查, 均符合。 6. 公司業務除定期拜訪客戶外, 平時利用電話和 e-mail 等即時性的聯繫解決問題。 7. 一般客戶也可利用公司網站上的介面諮詢。 8. 公司定期參加德國慕尼黑電子展每 2 年一次。
 員工	勞僱關係 教育與訓練 社會法規遵循 經濟績效 職業健康與安全	· 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) · 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) · 工安月會 (每月) · 環安衛廠區委員會 (每季) · 員工意見反應箱 (隨時) · 建康諮詢 (隨時) · 建康、壓力、痠痛問卷 (每年) · 定期開辦環保、安全衛生教育訓練	1. 2016 年共接獲並處理 25 件透過意見箱反應之提案。 2. 本公司設有 5234 (我要申訴) 員工反映專線, 2016 年共收到 1 件申訴案件。 3. 2016 年間未有性騷擾案件發生。 4. 2016 年間共計召開 8 次勞資會議, 2 件報告案, 平日問題反映共 8 件。 5. 2016 年共舉辦 4 場「主管管理討論會議」, 共計 1,380 人次參與。 6. 2016 年共舉辦 2 梯次「總經理座談會」, 共計 2,402 名同仁參與。 7. 2016 年持續推動創新工具課程, 連續五年應用開發可能的創新點子共 48 個。創新發明的工具相關課程共計 1,071 人次參與, 總時數 5,790 小時。 8. 截至 2016 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 2,299 人次, 總時數為 966 小時, 完訓率為 100%。

 股東	法規遵循 產品及服務標示 專利 廢污水及廢棄物 勞僱關係 經濟績效 排放 職業健康與安全 水資源 顧客健康與安全 行銷溝通 能源	· 股東大會 (年) · 法說會 (半年) · 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)	1. 每年辦理股東常會。 2. 每半年召開法人說明會。 3. 每季於公司網站揭露財報。 4. 每月於公司網站揭露營收報告。
 供應商/ 承攬商	環境法規遵循 社會法規遵循 排放 廢污水及廢棄物	· 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)	1. 完成供應商企業社會責任(CSR)及無有害物質(HSF)稽核。 2. 供應商 100% 簽署廉潔承諾書 & 電子行業行為準則 (EICC) 聲明書。 3. 供應商申訴案件 0 件。 4. 主要供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書。
 政府機關	專利 環境法規遵循 廢污水及廢棄物 水資源 社會法規遵循 勞僱關係 教育訓練 經濟績效 職業健康與安全 能源 產品法規遵循 排放 產品及服務	· 公文 (不定時) · 法規說明會 (不定期) · 政令宣導會 (不定時) · 主管機關訪查 (不定時)	1. 歷年進行的節能減碳措施於2016年相當於貢獻減少179,235公噸二氧化碳當量排放，相當於484座大安森林公園年固碳量。 2. 電量節約 576 萬度。 3. 水量節約 4.3 萬立方公尺。 4. 廢棄物減量 5,285 公噸。 5. 本公司除定期參與證券主管機關舉辦之各項宣導說明會外，也常就相關議題與證券主管機關討論與溝通。 6. 本公司於 2015 年及 2016 年連續入選台灣「公司治理 100 指數」成分股。 7. 本公司將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，藉以提升公司治理績效，以期達到平衡各利害關係人利益之目標。



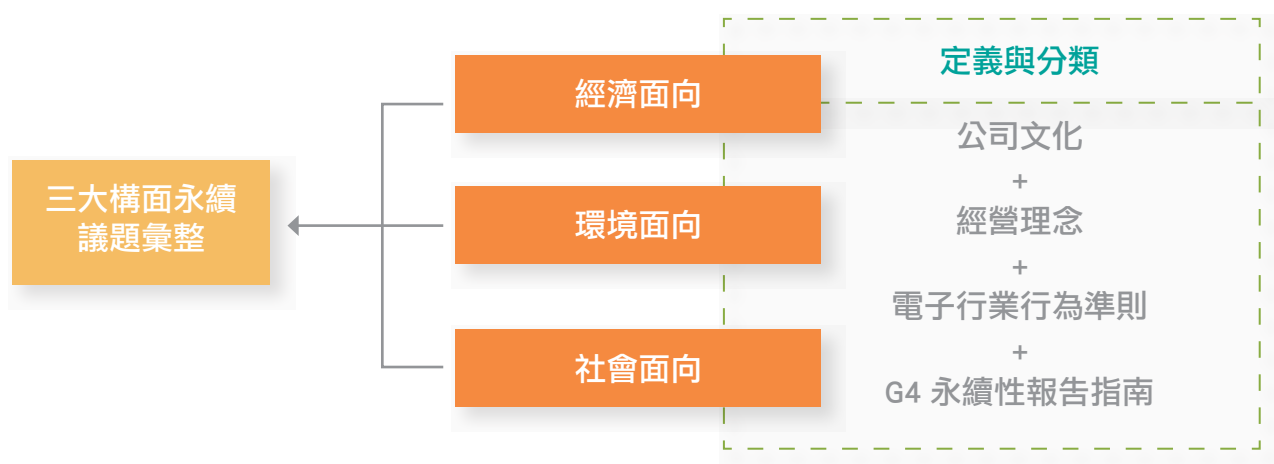
 金融機關/ 銀行	社會法規遵循 反競爭行為 經濟績效 行銷溝通 產品及服務 產品及服務標示 廢污水及廢棄物	· 公文（不定時） · 法規說明會（不定期）	依公司一般資金需求或擴廠之資本支出，取得銀行融資，並爭取較低利率水準，以降低公司成本。
 媒體	經濟績效 法規遵循 反競爭行為 產品及服務 廢污水及廢棄物 排放	· 電話及郵件 · 新聞稿	1. 每月提供營收新聞稿。 2. 每半年提供公司營運報告新聞稿。 3. 每年二次記者訪談會議。 4. 不定期電話或是 e-mail 溝通。

重大考量面鑑別

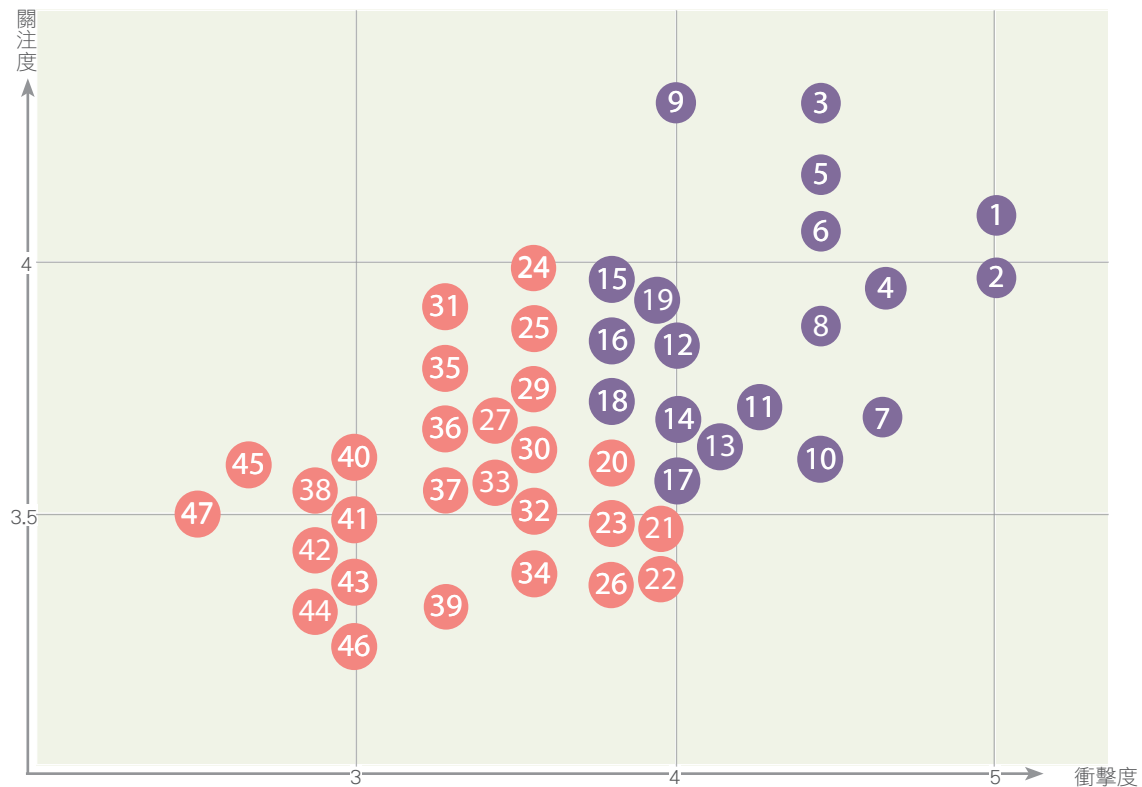
華邦電子內部建立企業社會責任推行委員會依公司企業文化與經營理念及參考電子行業行為準則 (EICC) 以及全球永續性報告協會 (GRI) 所出版 G4 永續性報告指南中的定義與分類，依循經濟面向、環境面向及社會面向等三大構面進行永續議題彙整。

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，依重大性分析流程，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，2016 年度共回收了 105 份問卷。同樣地，對於”永續議題對華邦電子營運衝擊程度”乃由公司內部高層主管進行衝擊程度評分，依程度由低至高給予 1 至 5 分。

重大性分析結果，共評選出 19 項重大議題包括產品法規遵循、環境法規遵循、勞僱關係、經濟績效、專利、產品與服務標示、行銷溝通、社會法規遵循、反貪腐、顧客的健康與安全、職業安全與健康、廢污水及廢棄物、水資源、產品及服務、能源、排放、供應商勞工實務評估、顧客隱私、教育與訓練。針對這些重大議題，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。



鑑別利害關係人



重大性議題

1 產品法規遵循	2 顧客隱私	3 環境法規遵循
4 經濟績效	5 專利	6 產品與服務標示
7 行銷溝通	8 社會法規遵循	9 反貪腐
10 顧客的健康與安全	11 職業安全與健康	12 廢污水及廢棄物
13 排放	14 教育與訓練	15 水資源
16 勞僱關係	17 供應商勞工實務評估	18 產品及服務
19 能源		

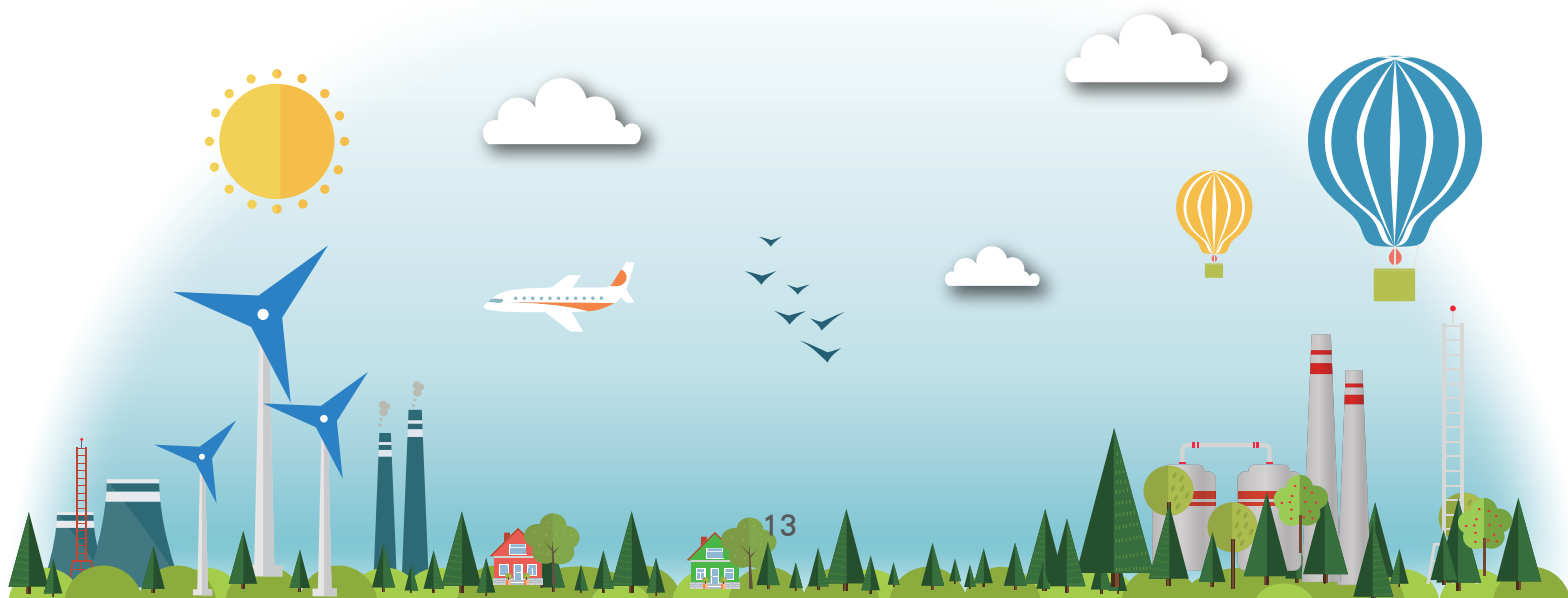
次要議題

20 勞資關係	21 反競爭行為	22 整體狀況
23 交通運輸	24 環境問題申訴機制	25 強迫與強制勞動
26 生物多樣性	27 勞工實務問題申訴機制	28 公共政策
29 間接經濟衝擊	30 供應商社區衝擊評估	31 社區衝擊問題申訴機制
32 員工多元化與平等機會	33 人權問題申訴機制	34 童工
35 市場形象	36 供應商環境評估	37 當地社會
38 女男同酬	39 評估	40 投資
41 原物料	42 結社自由與集體協商	43 供應商人權評估
44 保全實務	45 不歧視	46 原住民權利
47 採購實務		

重大議題邊界設定

●代表為重大性

重大性議題	組織內 華邦電子	組織外 供應商	管理方針揭露章節
產品法規遵循	●	●	2 創新永續, 2.3 綠色產品 - 永續經營
環境法規遵循	●	●	3.1 源頭減量
勞僱關係	●		4.1.2 人才進用與留任
經濟績效	●		1.1.1 經濟績效
專利	●		1.1.2 全球布局
產品與服務標示	●	●	2 創新永續
行銷溝通	●		2 創新永續
社會法規遵循	●	●	1.4.1 社會法規遵循
反貪腐	●	●	1.4 誠信經營, 2 創新永續
顧客的健康與安全	●	●	2.3 綠色產品 - 永續經營
職業健康與安全	●	●	4.4 健康職場
廢污水及廢棄物	●		3.5 污染防治
水資源	●		3.4 水資源管理
產品及服務	●		2.3 綠色產品 - 永續經營
能源	●		3.2 能源管理
排放	●		3.3 溫室氣體
供應商勞工實務評估	●	●	2.5 供應商管理
顧客隱私	●		2.4 客戶承諾
教育與訓練	●		4.1.2 人才進用與留任, 4.3 人才培訓



1 / 永續管理



9.76%

2016 年華邦電子合併營收總額為新台幣 420 億 9 仟 2 佰萬元，較 2015 年增加 9.76%。



304 件

2016 年申請「發明」專利 331 件，通過「發明」專利 304 件。



「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」是華邦電子的企業文化，也是公司的核心價值觀、信念與行為，身為華邦人均須了解並身體力行，並落實於各項經營活動中，達成公司目標。



10.9 小時

2016 年董監事教育訓練平均 10.9 小時，以提升董監事公司治理能力，本公司 2016 年公司治理評鑑結果佔全體上市公司前 5%。



0 件

2016 年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。



3 件

2016 年申訴管道共接獲 3 件案件，專案小組皆進行調查及適時回應申訴者，調查結果並無違反誠信經營情形。



1.1 公司簡介

華邦電子成立於 1987 年 9 月，1995 年 10 月正式於台灣證券交易所掛牌上市，法人董事華新麗華股份有限公司是本公司創始股東及設立以來最大的股東，持股比例 23%，企業總部座落於台灣中部科學工業園區。主要從事專業的利基型記憶體 IC 設計、製造與銷售，從產品設計、技術研發、晶圓製造到自有品牌行銷全球，華邦電子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。

公司全名		華邦電子股份有限公司
全球員工人數		2,670
資本額		新台幣 358 億元
設立日期		1987/9/29
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
營運據點		美國、日本、中國大陸、香港、以色列

1.1.1 經濟績效

★ 2016 經濟績效管理方針

管 理 方 針	重要性	公司需持續創造盈餘，為股東提升企業價值。
	政策	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核心競爭力，開發高品質產品，提升企業價值。
	目標	短期：持續以各項財務指標了解短期營運表現。 中期：追求營運穩定和獲利成長。 長期：創造企業永續經營價值。
	資源	設有行銷、業務和經營分析等相關部門，以追蹤經濟績效表現。
	制度	每年編制年度預算並定期召開目標管理會議，並追蹤檢討目標達成情況並採取必要管理措施。
	措施	定期報告和追蹤經濟績效表現，由各相關單位提出建議和解決方案。

華邦電子每月 10 日前將營收報告公布於網站，並每半年舉行法人說明會，營運相關資訊皆可在華邦網站上查詢 (<http://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；每半年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。本公司 2016 年並未申請政府之相關補助及政治獻金。

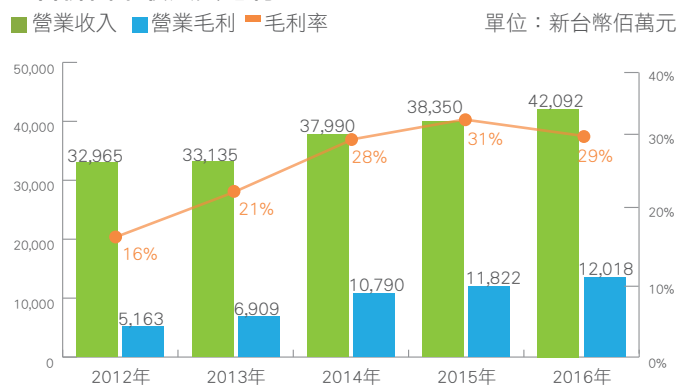
2016 年華邦電子合併營收總額為新台幣 420 億 9 仟 2 佰萬元，較 2015 年增加 9.76%；合併稅後純益新台幣 31 億 4 仟萬元，稅後每股盈餘新台幣 0.81 元，較 2015 年減少 0.09 元。支付所得稅為 177,843 仟元及發放現金股利 357,248 仟元。其他財務績效說明，請參閱本公司年報。



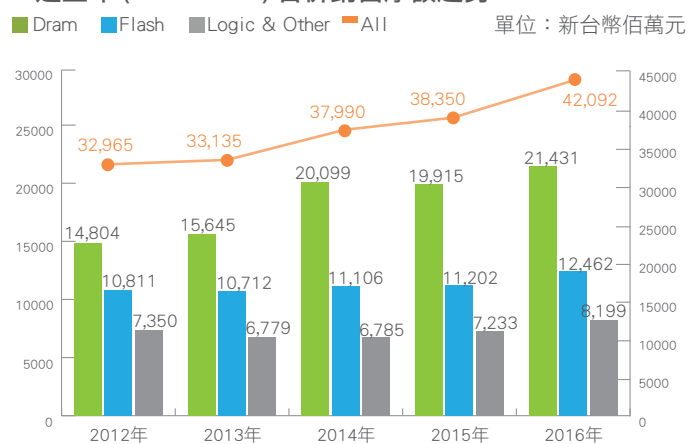
項目 / 年度	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
營業收入	32,965	33,135	37,990	38,350	42,092
營業毛利	5,163	6,909	10,790	11,822	12,018
營業（損）益	(1,281)	765	3,658	4,109	3,713
營業外收入及支出	(168)	(207)	283	139	42
稅前淨利（損）	(1,450)	559	3,941	4,248	3,755
減：所穩稅費用	175	271	730	775	615
本期淨利（損）	(1,625)	287	3,211	3,473	3,140
本期其他綜合損益	(228)	1,567	294	(1,754)	2,485
本期綜合損益總額	(1,852)	1,855	3,505	1,718	5,625
每股盈餘（虧損）（元）	(0.51)	0.06	0.83	0.90	0.81

單位：新台幣佰萬元

● 合併營業收入與毛利



● 近五年(2012-2016)合併銷售淨額趨勢

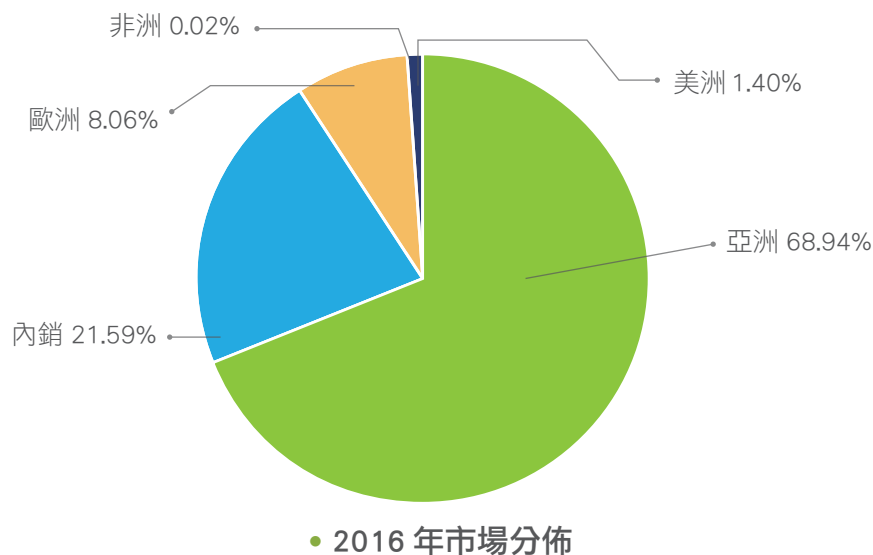


1.1.2 全球布局

華邦電子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，不斷追求產品與技術的創新，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，華邦電子除了在美國、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。

● 銷售分布





本公司及關係企業相關資料請參閱年報。



★ 2016 專利管理方針

管
理
方
針

重要性

申請專利係公司研發及自有技術能力之表現，保護公司的智慧財產免於落入競爭者；必要時取得先端技術之專利授權，可避免公司或客戶收到侵權的指控。

政策

鼓勵創作發明，提出專利申請，以保護本公司智慧財產權。

目標

短期：投入研發資源。
中期：累積專利數量。
長期：提升專利品質。

資源

智權部、專利委員會。

制度

外部制度：各國專利主管機關及相關法規。
內部制度：專利申請及獎勵辦法。

措施

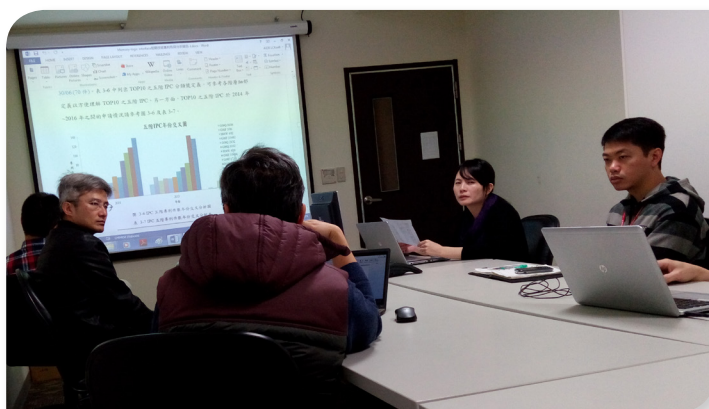
1. 由智權承辦相關專利案件，並視個案情形委任外部律師處理。
2. 由智權承辦專利申請及維護，並定期舉辦專利審查會，由研發同仁及專利工程師共同評估相關申請事宜及已取得之專利價值，作為決定是否持續維護專利之依據。
3. 實施管理、評估、獎勵及規劃運用，並依據相關專利法規取得相關專利。

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

本公司內部各研發單位設有年度發明提案目標，此外對於重要技術主題每年舉辦數場創新激盪會議，藉以主動挖掘發明構想促進專利產出。針對已累積數量的專利，每年定期依公司各項評估要點，將專利歸類等級，根據需要而進行專利權的運用（例如：交互授權、讓與、終止維護）。2013 至 2016 舉辦 DRAM/FLASH 相關之先端產品技術開發主題，及智權有關議題之教育訓練。

年份	專利件數
2014	2014 年申請「發明」專利 360 件，通過「發明」專利 97 件。
2015	2015 年申請「發明」專利 292 件，通過「發明」專利 193 件。
2016	2016 年申請「發明」專利 331 件，通過「發明」專利 304 件。

本公司尊重他人的智慧財產權，2016 年度無侵犯他人專利權或智慧財產權的案件發生。



1.2 企業文化

「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」是華邦電子的企業文化，也是公司的核心價值觀、信念與行為，身為華邦人均須了解並身體力行。

1. 永續管理



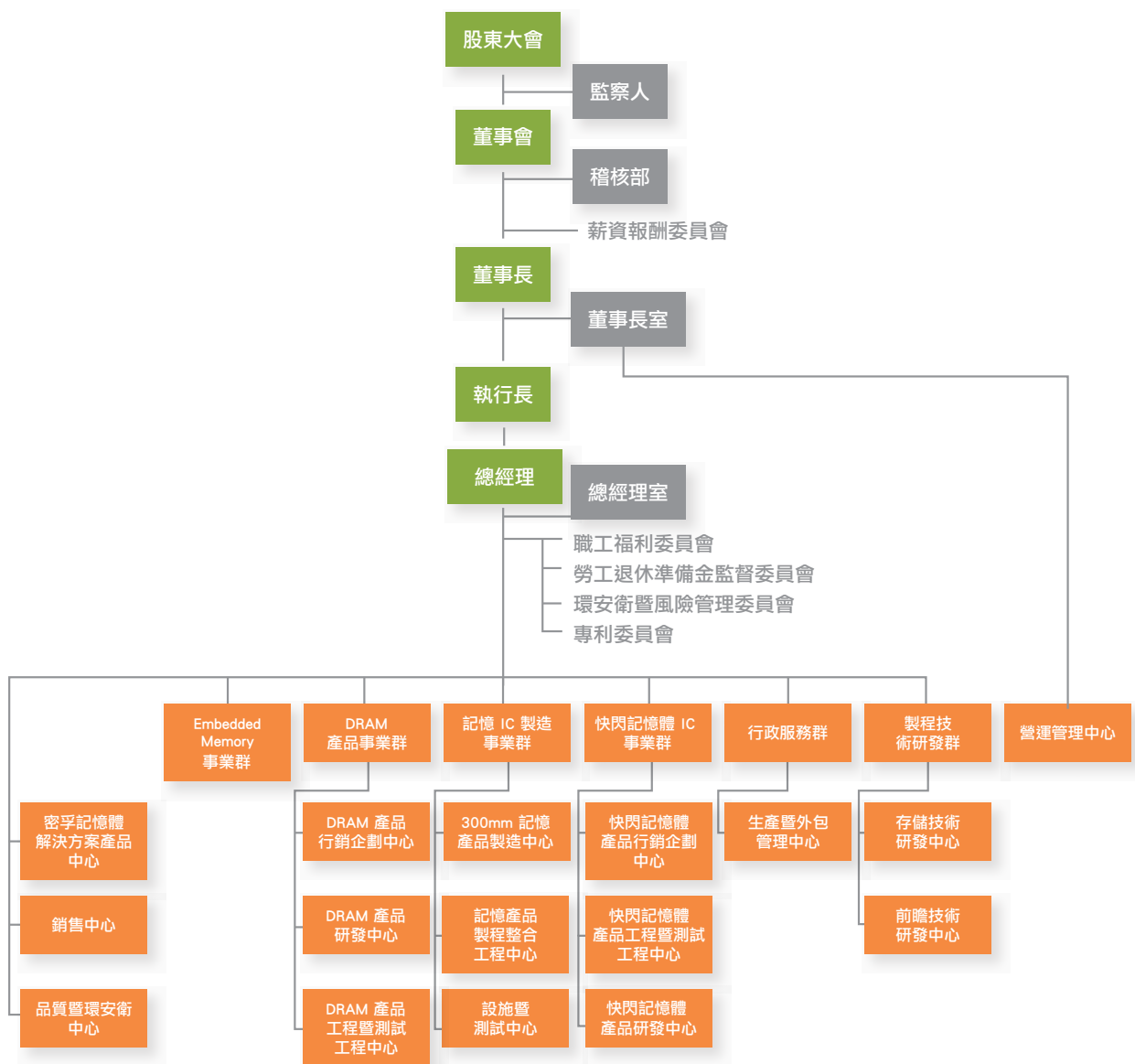
華邦持續以客戶服務為導向，並集中資源於具競爭力的市場，同時運用先進的半導體設計及生產技術，結合員工的創意及智慧，落實工作文化的核心價值觀，落實於各項經營活動中，達成公司目標。



1.3 公司治理概況

1.3.1 董事會組織

華邦組織圖



董事會為華邦電子最高治理單位，第十屆董事會由八位董事（含三位獨立董事）及三位監察人組成，董事會成員之年齡層分布為 50 歲以上 10 位；30-50 歲 1 位、專業經歷涵蓋不同產業，具備執行董事職務所必須之能力，提供經營團隊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；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。2016 年華邦電子在組織結構及營運據點上沒有重大改變。

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 2016 年年報。

2016 華邦電子企業社會責任報告書

本公司董事會成員具備之能力如下：

姓名職稱 / 多元化核心項目	性別	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	資訊
焦佑鈞 - 董事長	男	●	●	●	●	●
苗豐強 - 董事	男	●	●	●	●	●
靳蓉 - 董事	女	●	●	●	●	
鄭慧明 - 董事 (華新麗華(股)公司代表人)	男	●	●	●	●	
詹東義 - 董事	男	●	●	●		●
蔡豐賜 - 獨立董事	男	●	●	●	●	●
徐善可 - 獨立董事	男	●	●	●	●	
許介立 - 獨立董事	男	●	●	●	●	
溫堅 - 監察人 (金鑫投資(股)公司代表人)	男	●	●	●	●	
朱有義 - 監察人	男	●	●	●		
于鴻祺 - 監察人	男	●	●	●		

董事選舉

華邦電子董事選舉自 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。

本公司自 2011 年起建立董事會績效評估制度，以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，以增益股東長期價值。

董事會每季定期召開策略會議，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。

本公司董監事於每年 12 月依「董事、監察人薪資報酬與績效評估辦法」，除就對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制五大構面，以自我評量方式進行董事會整體效能評估外，董事會成員亦就公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制進行自我評量，相關評估結果由董事會議事事務單位彙總後，提報薪資報酬委員會及董事會，並據此擬定次年提升董事會效能計畫；依 2016 年整體評估結果顯示，對公司營運參與程度得分為 0.88(滿分 1，其他項目為 1 或趨近 1)相對較低，故本公司除持續安排董事會成員與經營團隊進行溝通及提供多元化董監事進修課程，以提升董監事公司治理能力外，未來也將規劃股東常會於台北召開，便於董監事及股東參與。2016 年董監事教育訓練平均 10.9 小時，詳細內容請參閱本公司 2016 年年報。

監察人

第十屆董事會有三位監察人，成員皆具有豐富產業經營經驗。

華邦電子章程第 13 條第 4 項規定如下：本公司自 2014 年所選任之董事監察人任期屆滿(2017 年 6 月)後，依據證券交易法第十四條之四規定，設置審計委員會以取代監察人，由審計委員會或審計委員會之成員負責執行公司法、證券交易法、其他法令暨本章程規定監察人之職權。審計委員會設置後，本章程有關監察人之規定，將不再適用。

(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 2016 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會計師、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評估內部控制制度作業。

1.3.2 薪酬委員會

華邦電子依「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，並分別訂定「董事、監察人薪資報酬與績效評估辦法」及「經理人薪資報酬與績效評估管理辦法」，以利於董事會發揮長期最大效益並確保經理人之績效能與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，以提升經營績效。

華邦電子薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，並且每年至少召開二次會議，將所提建議提交董事會討論。2016 年召開 3 次會議，有關華邦電子薪資報酬委員會召開情形，請參考華邦 2016 年度年報。

薪酬委員會成員

本公司薪資報酬委員由全體獨立董事組成，獨立董事學經歷，請參考華邦電子 2016 年度年報或公司網站。



1.4 誠信經營

華邦電子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」、「企業社會責任實務守則」、「公司治理實務守則」、「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；並遵守反托拉斯之行為準則，以建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。

1.4.1 社會法規遵循

★ 2016 社會法規遵循管理方針

管 理 方 針	重要性	法規遵循可避免公司經營曝於風險，免於違法造成之額外損失（包含行政罰鍰及民、刑事責任），並確保良好企業形象、商譽、顧客忠誠度、消費者滿意度及永續經營。
	政策	本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。
	目標	本公司向來本著正派經營的經營理念，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，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。
	資源	本公司之會計制度與內部控制制度，應遵循誠信經營原則設計與執行，並隨時檢討，俾確保其持續有效運行。 本公司內部稽核單位定期查核前項制度遵循情形並報告董事會，必要時，得委請會計師執行查核或專業人士協助。
	制度	外部制度：以當地主管機關對應之法規為依據，內化為公司營運準則及日常作業規範。 內部制度：每年會依據法規與公司內作業規範執行稽核程序，並因時修訂稽核範圍與項目，以防範各種違法事件發生，公司內部稽核單位，確保公司永續經營。
	措施	本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者於執行業務時，應遵守法令規定。

華邦電子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，並將查驗結果留存紀錄，同時依據查驗結果，完成公司內部相關作業規範或程序之訂定或修訂。2016 年華邦電子持續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，華邦電子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 2016 年實施 2 次勞動檢查，無任何違反國內勞工法令規定之情事。

勞工與道德誠信相關法令查驗情形件數		職業安全衛生、環保及消防相關法令查驗情形件數	
法令公告時間	查驗結果	法令公告時間	查驗結果
2016 年第一季	2016 年 4 月完成查驗	2016 年第一季	2016 年 4 月完成查驗
2016 年第二季	2016 年 9 月完成查驗	2016 年第二季	2016 年 7 月完成查驗
2016 年第三季	2016 年 11 月完成查驗	2016 年第三季	2016 年 10 月完成查驗
2016 年第四季	2017 年 2 月完成查驗	2016 年第四季	2017 年 1 月完成查驗

1.4.2 利益迴避

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。

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。

1.4.3 申訴管道

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。除了要求供應商簽署廉潔承諾書，恪守商業道德及誠信，亦設立檢舉信箱 (Internal_audit@winbond.com)，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。2016 年此申訴管道共接獲 3 件案件，專案小組皆進行調查及適時回應申訴者，調查結果並無違反誠信經營情形。此外，亦於華邦電子網站上設立利害關係人專區提供各類溝通管道，本公司員工如有道德及法律之相關問題可向法務單位諮詢。

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。



1.5 風險管理

身為半導體製造業，華邦電子深刻認知天然災害、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。

1.5.1 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的溫濕度、需有持續穩定的水電等能源供應等特性，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如下表：

可能風險		災害預防及損失控制對策
內部環境	- 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	- 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	- 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	- 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

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，華邦電子由於在 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。2016 年未有因天然災害或人為災害所造成財產或營運中斷損失。

1.5.2 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：

- ◆ **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。
- ◆ **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：

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。

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。

1.5.3 資訊風險管理

華邦電子訂有「資訊安全政策」與「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，以確保客戶隱私受到完善的保護。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+ 高等級認證。此代表華邦電子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 驗證內容涵蓋以下階段：產品設計開發 (Design & Development)、生產 (Production) 以及 運送過程 (Delivery)。

2016 華邦電子企業社會責任報告書

依據「資訊安全政策」執程序，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，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，以落實執行資訊安全政策，2016 年度全體職員已接受「資訊安全認知課程」與「個人資料保護法宣導」並通過考核。另外，資訊工程處針對資料保護亦進行每半年演練一次，做法為切換至備援系統後，進行存取測試，最近一次演練時間是 2016 年 12 月。

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、竊取，並防範營業秘密與智慧財產遭竊或外洩。

1.6 管理系統

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

ISO9001
TS16949
QC080000



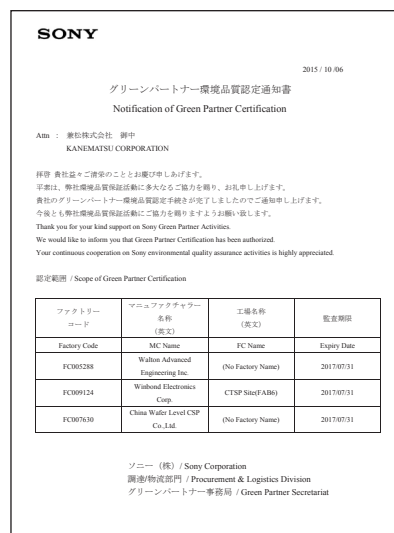
ISO14001
OHSAS 18001



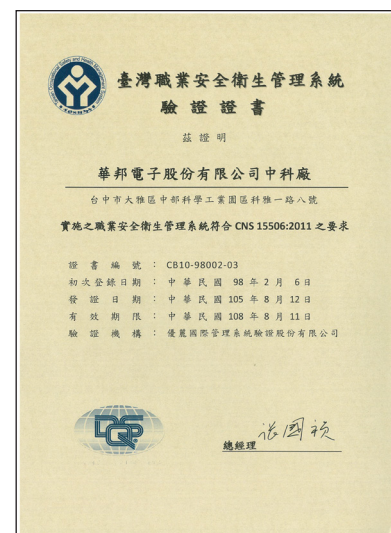
AEO



SONY Green Partner



CNS15506



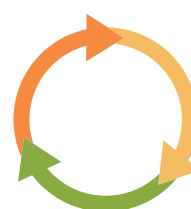
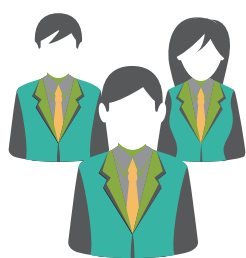
1.7 外部組織參與

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

其他 2016 年華邦電子所參與的外部組織如下表所列：

華邦電子參與之公會及協會

- 台灣區電機電子工業同業公會
- 中華民國台灣半導體產業協會 (TSIA)
- 台灣科學園區科學工業同業公會
- 台灣汽車電子產業聯盟
- 兩岸企業家峰會
- 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
- 資訊工業策進會資訊市場情報中心 (Market Intelligence Center)
- 中華民國內部稽核協會
- 中華民國電腦稽核協會
- 中華民國公開發行公司股務協會
- 社團法人中華公司治理協會
- IHS iLibery (iSuppli) DRAM Market Tracker
- DRAMeXchange
- IHS Automotive database
- 先進微系統與構裝技術聯盟 (AMPA)
- JEDEC Solid State Technology Association(JC42Committees)
- Techinsights Information Retrieval Insight System(IRIS)
- IHS iLibery (iSupply) The Mobile & Embedded Memory Intelligence



2 / 創新永續



70%

華邦電子致力於先進製程開發與特殊利基行產品，因而有了更省電的 Ultra-Low Power(ULP) 46 奈米 256Mb LPDDR1 產品，首創的 Deep self-refresh(DSR) 特色可讓晶片待機電流比平常 46 奈米再少 70%。



100% 符合

2016 年稽核供應商 31 家、外包商 16 家，針對企業社會責任 (CSR)、電子行業行為準則 (EICC)、衝突礦產、RoHS、REACH 及 QC080000 稽核，均符合本公司要求。



IoT / Wearable

ULP 產品可為物聯網 (IoT) 或穿戴式 (Wearable) 的應用能達到更完美的發揮。



100% 符合

本公司針對 16 家供應商 (含外包商) 進行衝突礦產調查，供應商均符合相關規定。



0 件

2016 年華邦電子無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。



2016 產品與服務標示管理方針

管理方針

重要性

公司以誠信經營、穩健創造為理念，長期深耕於研發；並瞭解客戶對於公司的建議及看法，做為公司未來改善方向的依據，以提升客戶對公司的滿意度及依存感。

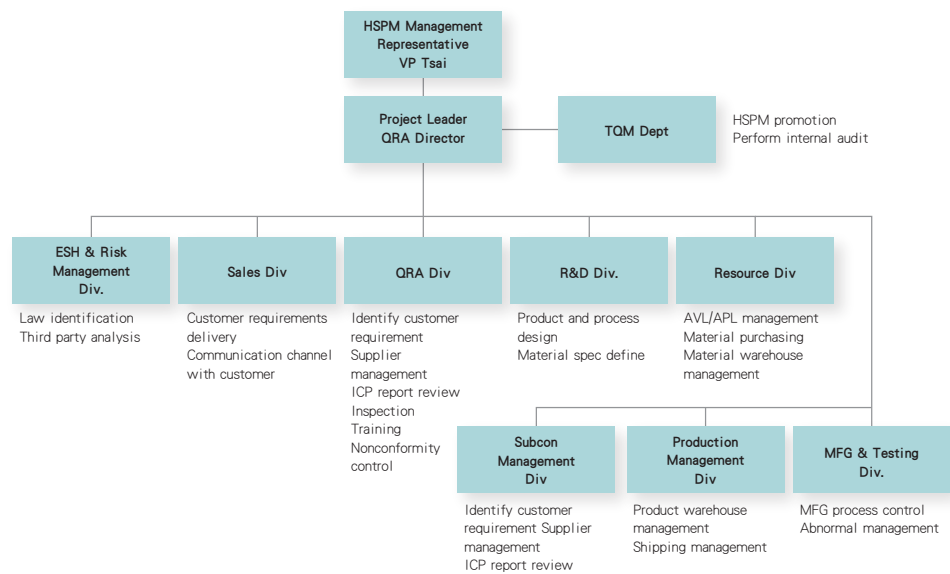
政策

本公司戮力於設計、採購、製造及銷售無有害物質之產品，以符合國際法規，滿足客戶需求；並力行保護環境，以善盡社會公民責任。

目標

每年會對國內外客戶進行問卷調查，並透過次顧客滿意度回饋機制，進行分析及改善行動。

資源



制度

外部制度：IECQ QC080000 Hazardous substance Process Management
內部制度：Quality and HSPM Manual 品質暨有害物質管理手冊、外部客戶滿意度調查作業程序

措施

依 Quality and HSPM Manual 進行原材 / 外包有害管制管理。



★ 2016 行銷溝通管理方針

管理方針

重要性	考量無實施時，無法控制人員蓄意、疏失或專業知識不足造成違反公平交易競爭行為，而違反時將會面臨依公平交易法所訂相關罰則。 實施後可確實避免發生違反公平交易競爭行為。
政策	1. 確保廣告不違反競爭原則。 2. 本公司同仁應本誠信原則，忠實執行職務。 3. 招募廣告刊登符合相關法規及與事實，始可予以登載。
目標	建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。
資源	建立相關作業辦法及內部控制制度，並每年實施自評及稽核作業，讓員工每次執行相關作業時，能自然符合原則。
制度	產品廣告刊登作業辦法、工作規則。
措施	1. 確保廣告不違反競爭原則，由業務作業推廣部審核：建立「產品廣告刊登作業辦法」。 2. 本公司同仁應本誠信原則，忠實執行職務、招募廣告刊登符合相關法規及與事實，始可予以登載：由人力資源處審核。 3. 本公司同仁應本誠信原則，忠實執行職務：建立「工作規則第七條」 第七條 本公司同仁應本誠信原則，忠實執行職務。 第七條之一 本公司員工不得接受或招待客戶、廠商或公司業務有關人士至酒廊、酒家、或其他特種營業場所，亦不得要求、接受或提供不正當利益，包括客戶、廠商或與公司業務有關人士之贈與、佣金、回扣及超越正常商業行為的招待。 4. 招募廣告刊登符合相關法規及與事實，始可予以登載：建立「任用辦法」。

2. 創新永續



2.1 主要產品及研發

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，華邦電子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。華邦電子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），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。

◆ 快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）

聚焦於中低密度市場，提供規格完整的串列式快閃記憶體（Serial Flash）和並列式快閃記憶體（Parallel Flash）產品，陸續推出小尺寸封裝規格，具有腳數低、體積小、省成本的特性，在電腦周邊市場擁有相當的市佔率，更積極拓展應用於行動裝置與消費電子領域。



◆ 高性能和低功耗記憶體核心設計技術

包含行動記憶體（Mobile DRAM）和利基型記憶體（Specialty DRAM）之全系列自有產品，專注於品牌客戶及以品質需求導向的產品應用，除了在手持裝置應用、消費電子及電腦周邊市場都能見到華邦電子的產品外，更佈局於良品裸晶圓、車用、工業用電子等高門檻、高品質要求的應用。



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。2016 年無違反相關產品法規而導致禁止銷售產品之情事。

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。

◆ 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，以改善行車安全。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。華邦電子憑藉著自有的晶圓廠和高品質的 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慧電表最佳的記憶體解決方案。

◆ 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

銷售點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、良裸晶粒 (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，華邦電子除了提供 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。

2.
創新
永續



◆ 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。



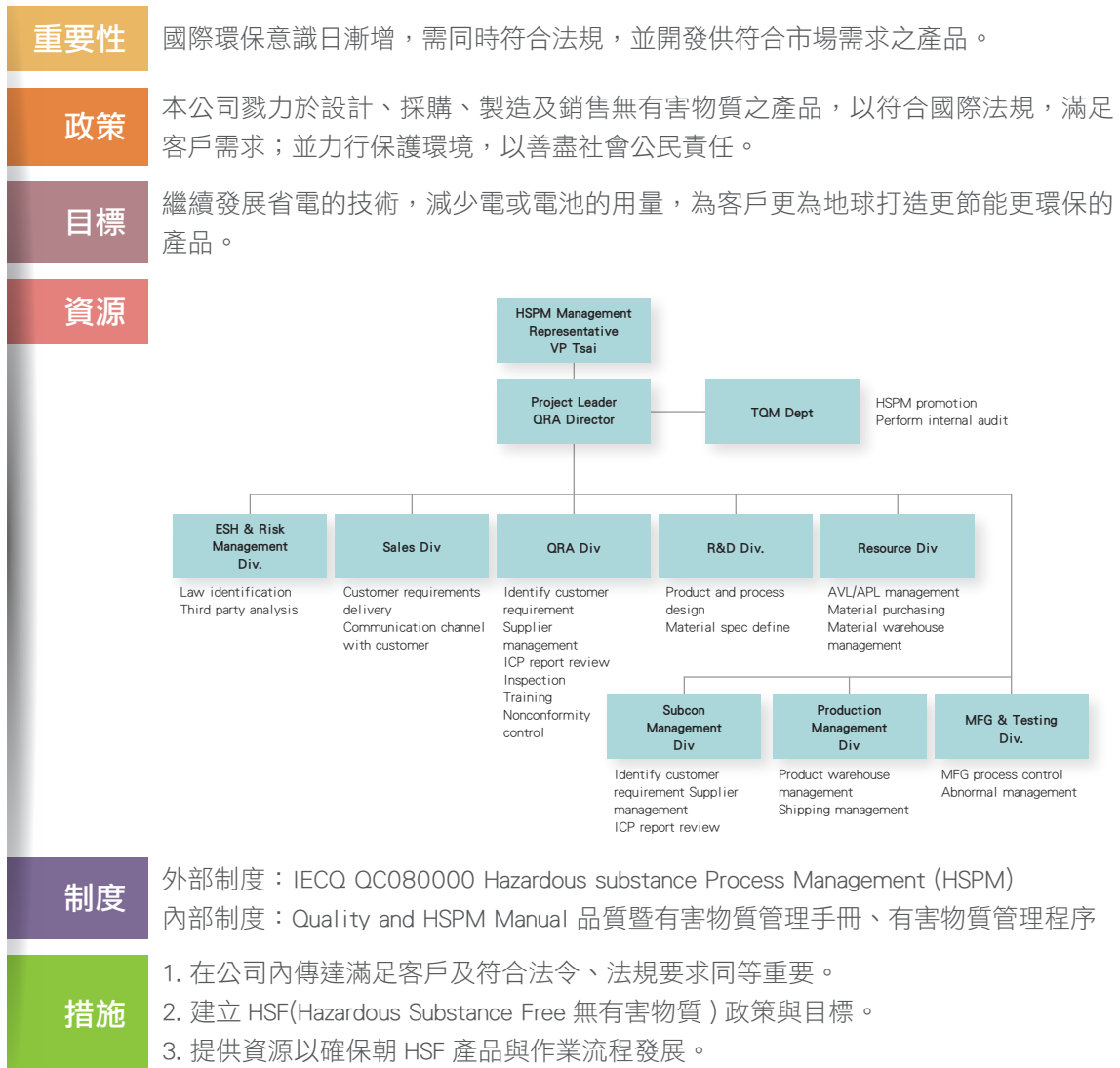
2.3 綠色產品 - 永續經營

☆ 2016 產品與服務 (綠色產品) 管理方針

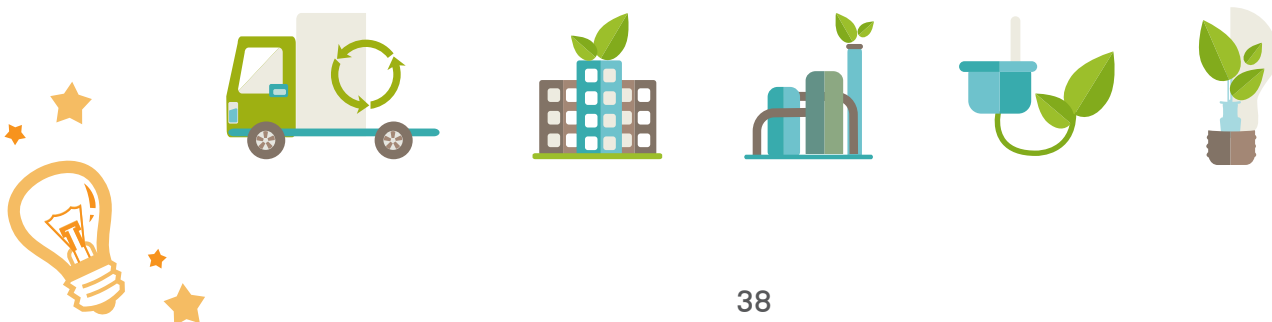
☆ 2016 顧客健康與安全管理方針

2. 創新永續

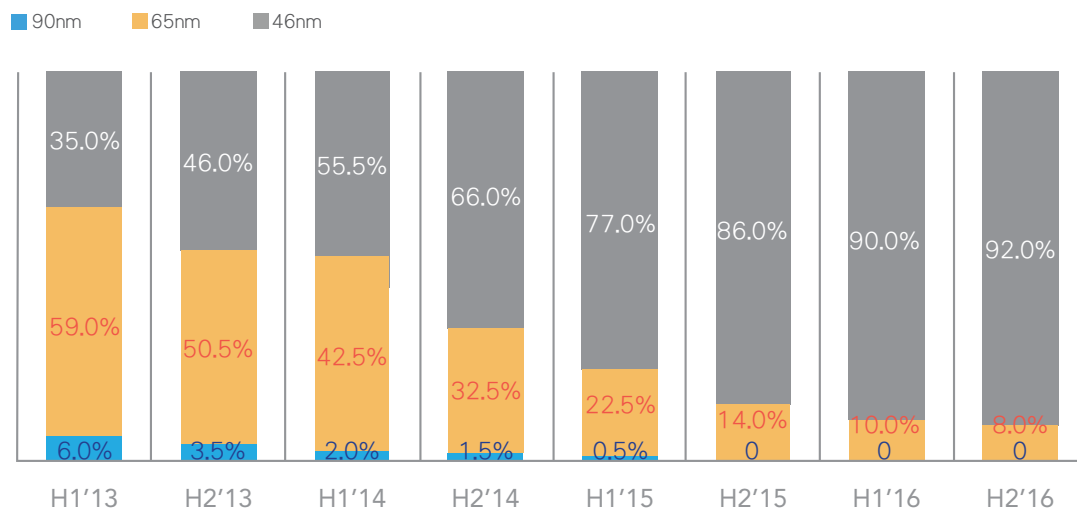
管理方針



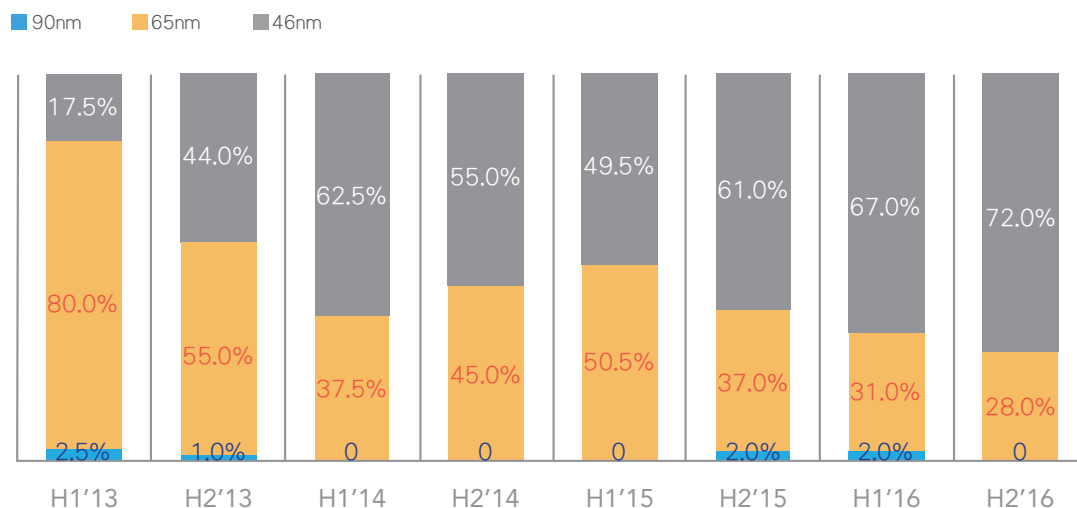
華邦電子不斷地追求產品與技術的創新、落實競爭優勢。而於 2016 年持續投資，主要在於擴充產能以及製程升級。以提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品，以提升整體供應鏈之永續競爭力。利基型記憶體 46nm 製程 2016 年業績已佔 82%，行動記憶體 46nm 製程 2016 年業績已佔 72%，而快閃記憶體 46nm 製程 2016 年業績較 2015 年成長 2%。



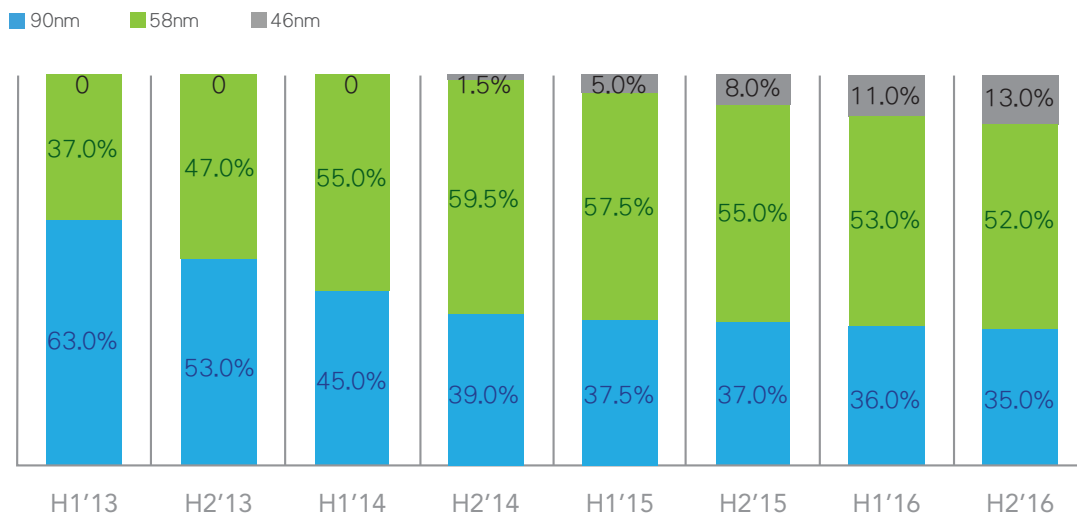
利基型記憶體 - 產品製程業績占比



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

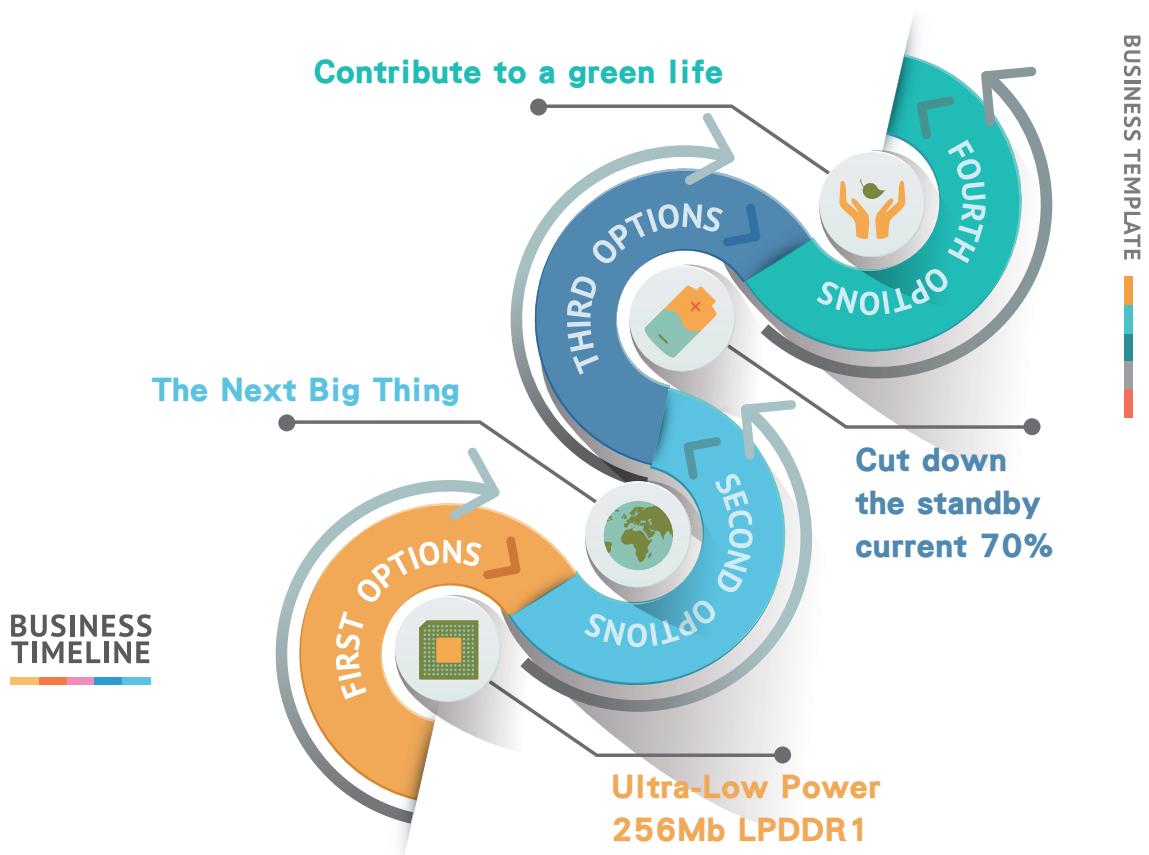


Low Power 產品

華邦電子是提供消費電子、計算機、通信，電子產品市場的半導體解決方案之領導廠商。其中，為了讓華邦電子的產品可應用到更廣大的市場，而出現了行動記憶體產品線。華邦電子的行動記憶體提供低的待機功耗來達到省電的作用，進而被選為供應 3G / LTE 行動通信，更擴展到行動消費電子領域。華邦電子行動記憶體元件同時支持 x16 和 x32 數據頻寬。為了裝備省電的功能，下列中所示的產品系列之主要功能包括：連續或間隔資料串，高速，標準自我刷新，區域陣列自我刷新（PASR），自動溫度補償自我刷新（ATCSR），深度睡眠省電模式（DPD）和最近推出的深度自我刷新（DSR），及可程式化的驅動輸出。請參閱規格說明書之特定功能。這些功能對於可攜式多媒體播放器，穿戴裝置，汽車電子應用，消費性電子產品，遊戲設備，和行動裝置是相當理想的。

華邦電子 LPSPDR SDRAM（低功耗單存取同步動態隨機存取記憶體）和 LPDDR SDRAM（低功耗雙存取同步動態隨機存取記憶體）系列產品有著特定功能用以降低功耗，包括部分區域陣列自我刷新（PASR），自動溫度補償自我刷新（ATCSR），省電模式，深度睡眠省電模式，和可程式化的驅動輸出。為了省去更多的麻煩，華邦電子特別設計了使 LPSPDR SDRAM 與 LPDDR SDRAM combo 在一起的產品，讓客戶在選擇上更方便。

華邦電子目前致力於先進製程開發與獨特的省電功能與特殊利基行產品，因而有了更省電的 Ultra-Low Power (ULP) 46 奈米 256Mb LPDDR1 產品，首創的 Deep self-refresh (DSR) 特色可讓晶片待機電流比平常 46 奈米再少 70%。華邦電子相信繼續發展省電的技術，來減少電或電池的用量，為客戶更為地球打造更節能更環保的產品。尤其 ”The Next Big Thing” 是近年火熱的話題，ULP 產品可為物聯網 (IoT) 或穿戴式 (Wearable) 的應用能達到更完美的發揮。



2.4 客戶承諾

華邦電子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。

華邦電子對於行銷推廣活動，以追求誠信與公平的產業競爭，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。

華邦電子嚴格確保客戶相關資訊之保護，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均透過公司內部系統嚴格控管。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。2016 年華邦電子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，華邦電子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。2016 年華邦電子亦無因違反產品責任之相關法規而被巨額罰款之情事。

2.5 供應商管理

★ 2016 供應商勞工實務評估管理方針

管 理 方 針	重要性	建立安全的供應鏈，提供穩定的原物料供應，以確保對客戶的服務品質。
	政策	考量供應商提供之品質、生產能力及交貨信譽等建立合格供應商名錄，並針對合格供應商進行定期考核。
	目標	短期：建立品質優良、供貨穩定之供應商管理計畫。 中期：要求供應商品質、服務、供貨能力需配合製程而提升，以符合公司之要求。 長期：與供應商建立長期合作關係，共同發展永續經營計畫。
	資源	供應商管理由採購、模組工程、品質管理、生產管理、光罩技術、產品事業或外包工程等各單位負責。
	制度	供應商選擇規範、供應商評定規範、原物料供應商品質查核規範。
	措施	定期舉行供應商評比，並由採購、模組工程、品質保證、生產管理、光罩技術、產品事業或外包工程等各單位，依供應商所供應品項組成評估小組，至供應商的工廠進行稽核。



2016 華邦電子企業社會責任報告書

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。華邦電子持續推動在地化採購，2016 年原物料在地化採購金額比例已達 96.8%，較去年提升 0.5%。

本公司供應商現況如下圖：

供應商現況									
契約 種類 (依據公司 分類為主)	採購 地區	2013 年		2014 年		2015 年		2016 年	
		家數	該項採購 金額佔總 採購金額 比例 (%)	家數	該項採購 金額佔總 採購金額 比例 (%)	家數	該項採購 金額佔總 採購金額 比例 (%)	家數	該項採購 金額佔總 採購金額 比例 (%)
財務 (原物料)	國內	42	83.20%	45	90.10%	44	96.30%	48	96.80%
	國外	2	16.80%	2	9.90%	1	3.70%	1	3.20%
總計		44	100%	47	100%	45	100%	49	100%

備註：國內指台灣；國外指台灣以外之地區（如：大陸、美國、越南等）

2.5.1 供應鏈管理

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

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

華邦電子新供應商的管理包含品質系統問卷考核，內容包含品質、交期、服務、技術及電子行業行為準則 (EICC，內容包含環境、勞工實務、人權及社會衝擊議題)，2016 年 100% 新供應商皆有通過品質系統問卷考核。華邦電子每年均針對所有供應商進行企業社會責任之宣達，並要求供應商簽署廉潔承諾書，目前全數供應商均已簽署完成。

◆ 供應商稽核

華邦電子定期對合格供應商進行考核，考核內容包含品質、交期、服務、技術與價格水準等面向，藉以劃分供應商評定等級。

華邦電子針對供應商、外包商做年度稽核，內容包含企業社會責任 (CSR)、電子行業行為準則 (EICC)、衝突礦產、RoHS、REACH 及 QC080000 相關準則，若有低於華邦規範分數之供應商，華邦將依供應商查核規範處理，2016 年供應商稽核結果均符合本公司要求；稽核數量如下：原物料供應商 31 家、外包商 16 家。

◆ 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電子要求揭露相關物料的精煉廠資訊，並確保供應商資料的正確性。未來華邦電子也將與供應商持續合作，以確保供應商全數使用 EICC 公布之 Tier 1 認證資格的無使用衝突金屬精煉廠 (Conflict-Free Smelter)。

本公司針對 16 家供應商 (含外包商) 進行衝突礦產調查，供應商均符合相關規定，且本公司無禁止銷售產品之情事發生。

2.5.2 供應商溝通管理

◆ 委外加工供應商大會

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

◆ 承攬商管理

本公司針對進入華邦廠內作業之所有承攬廠商相關規定：

1. 應加入華邦承攬商協議會，並簽署 " 安全衛生環保管理及教育訓練承諾書 "。
2. 進入華邦廠區作業之人員，廠商雇主均須為其投保勞保，並提供投保證明予華邦電子審核。
3. 進入華邦廠區作業之人員，應接受廠內危害告知並留有紀錄。
4. 於華邦廠區進行高風險作業，均須派駐合格安衛人員於現場監督。



3 / 環境永續

576 萬度

華邦電子 2016 年新推行 9 件節電措施，
節電量增加約 576 萬度。



179,235 公噸

歷年所進行的節能減碳措施於 2016 年相當於
貢獻減少 179,235 公噸二氧化碳當量
排放，相當於 484 座大安森林公園
年固碳量。



1.25 百萬立方公尺

華邦電子 2016 年新推行 3 件節水措施，
節水量增加約 4.3 萬立方公尺。2012 年至
2016 年累計節水量達 1.25 百萬立方公尺，
約相當於 0.23 座寶山水庫有效容量。



回收率 **91%**

華邦電子持續提高回收水再利用率，2016
年全廠回收率約 81%、製程回收率約
91%（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%）。



0 件

2016 年華邦電子無任何化學品或廢水外洩及違反環保法規的事件。



98%

2016 年揮發性有機廢氣平均去除率達 98%，優於環保署的相關規定。生產十二吋晶圓每層光罩的揮發性有機氣體排放量，自 2015 年的 0.16 公克，下降至 2016 年的 0.14 公克，降低約 12.5%。



0 件

2016 年華邦電子無違反環境法規被處罰款紀錄，未發生過『環境衝擊』申訴或抗議案件。



★ 2016 環境法規遵循管理方針

3. 環境永續

管理方針

重要性	降低生產中斷風險。
政策	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。華邦電子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成績效指標目標，進而達到節能減碳目的。
目標	降低生產中斷風險。 短期目標：2017 年完成 ISO14001:2015 升版。 中長期目標：零違法並優於法規標準要求。
資源	廠務工程處、環安衛及風險管理處。
制度	外部制度：環保相關法規。 內部制度：ISO14001 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄 (環安衛相關法規鑑別與查驗管理程序)。
措施	環保法規定期查驗。

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，並透過節水及節能措施，降低風險衝擊提高我們適應氣候變化的能力與產業競爭力，創造機會。因此曾榮獲經濟部工業局頒發「產業自願性溫室氣體排放減量績優廠商」榮譽。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，自 2015 年起更參與國際組織碳揭露計畫 (CDP, Carbon Disclosure Project)，每年揭露氣候變遷的相關訊息。

本報告期間公司無違反環境法規被處罰款紀錄。未發生過『環境衝擊』申訴或抗議案件。

氣候變遷風險類別	潛在風險成本	潛在發展機會	因應對策
 溫室氣體 排放量管制	增加運營成本	增加資本可用性，環保署正在建立碳交易平台，鼓勵早期減碳的企業獲得碳排放減量額	我們透過行業協會向政府提出合理的意見，並持續進行節能減碳活動，取得更多碳排放減量額度。

氣候變遷風險類別	潛在風險成本	潛在發展機會	因應對策
 徵收燃料 / 能源稅	增加運營成本	增加企業競爭力	我們透過行業協會向政府提出合理的意見，並與政府、學術界和業界共同參與氣候變化研討會。並持續進行節能活動降低營運衝擊，提高競爭力。
 降水極端和乾旱的變化	生產能力的減少 / 中斷	增加企業競爭力	我們透過推廣水循環技術和節水方案，以及制定應變計畫。增加適應氣候變化的能力，提高我們的競爭力。

3.1 源頭減量

華邦電子定期檢討全公司減量績效，不斷調整原物料使用參數，以達到最適化與最少化的要求，不但減少污染物與廢棄物產生，亦減少生產成本，達到雙贏的目的。

原物料 / 能資源	2014 年使用量	2015 年使用量	2016 年使用量
12 吋晶圓 (片)	410,345	500,975	488,541
用電量 (百萬度)	341	380	390
用水量 (百萬立方公尺)	2.10	2.32	2.34
製程氣體用量 (公噸)	156	228	228
製程化學品用量 (公噸)	7,498	7,970	7,790
廠務氣體用量 (百萬立方公尺)	122	137	139
廠務化學品用量 (公噸)	10,446	9,417	10,797
天然氣用量 (百萬立方公尺)	3.59	4.15	4.42
柴油用量 (立方公尺)	30	75	90
廢氣 / 廢水 / 廢棄物	2014 年排放量	2015 年排放量	2016 年排放量
溫室氣體 (公噸二氧化碳當量)	225,922	252,586	269,585
揮發性有機氣體 (公噸)	2.99	3.10	2.56
氮氧化物 (公噸)	5.59	9.76	11.36
硫氧化物 (公噸)	0.76	0.42	0.29
廢水 (百萬立方公尺)	1.60	1.80	1.80
廢棄物 (公噸)	4,350	4,919	5,285

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



3.2 能源管理

★ 2016 能源管理方針

3. 環境永續

管理方針

重要性	降低營運成本及生產中斷風險。
政策	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。華邦電子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成績效指標目標，進而達到節能減碳目的。
目標	經濟、社會與環境生態的平衡發展。 2020 年目標為單位產品用電量 ≤ 21.31 度 / layer。 短期目標：每季進行用電統計並每年評估節電措施可行性。 中期目標：用電減量。 長期目標：成為環境永續發展之綠色企業。
資源	廠務工程處、模組工程處、環安衛及風險管理處。
制度	外部制度：經濟部能源局能源申報。 內部制度：ISO14001 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄。
措施	1. 訂定節電目標 2. 環安衛目標標的及管理方案改善 3. 定期巡檢紀錄。

3.2.1 能源密集度

2016 年華邦電子能源總消耗量約 441,562 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 0.024 百萬瓦小時，相較 2015 年單位能源消耗量略微增加。本公司將持續推動節能計畫。

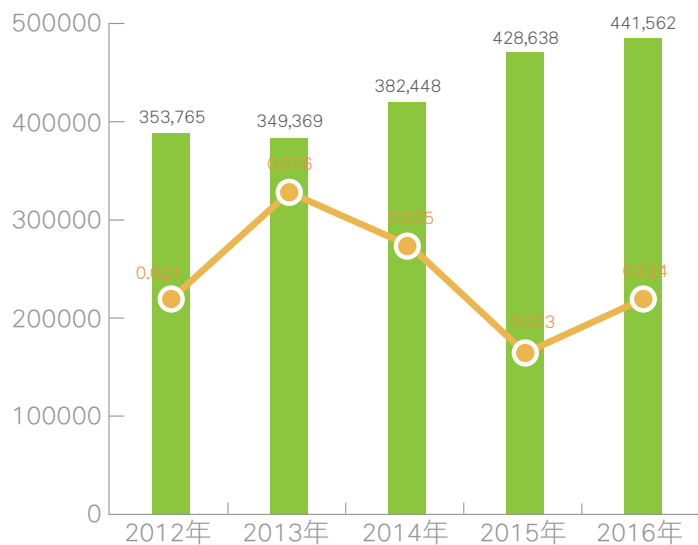
能源強度 / 年份	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
能源總消耗量 (百萬瓦小時)	353,765	349,369	382,448	428,638	441,562
單位能源消耗量 (百萬瓦小時 / 層 - 晶圓光罩)	0.024	0.026	0.025	0.023	0.024
總用電量 (百萬度)	319	313	341	380	390
單位用電量 (度 / 層 - 晶圓光罩)	21.4	22.9	22.7	20.2	21.4

能源強度 / 年份	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
總天然氣用量 (百萬立方公尺)	2.99	3.04	3.59	4.15	4.42
單位天然氣用量 (立方公尺 / 層 - 晶圓光罩)	0.200	0.222	0.238	0.220	0.243

● 能源消耗量

■ 能源總消耗量 (百萬瓦小時)

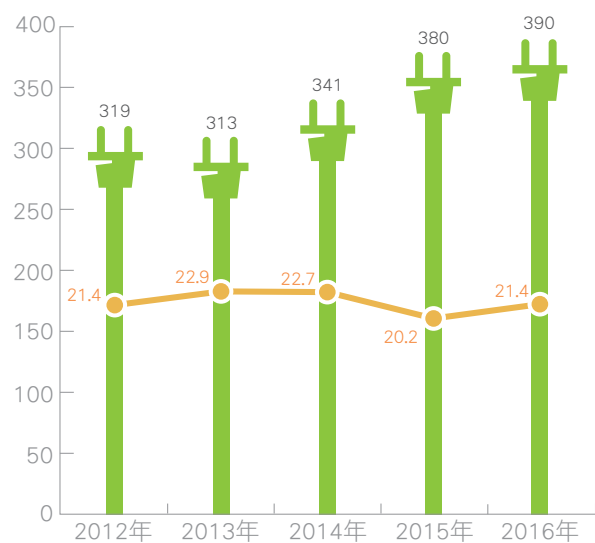
● 單位能源消耗量 (百萬瓦小時 / 層 - 晶圓光罩)



● 用電量

■ 總用電量 (百萬度)

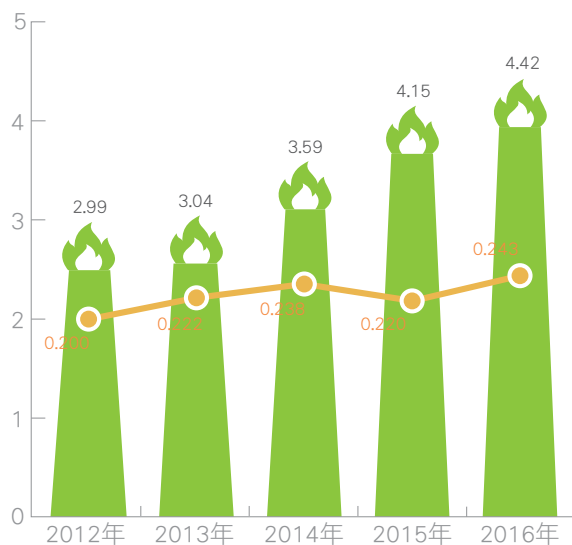
● 單位用電量 (度 / 層 - 晶圓光罩)



● 天然氣用量

■ 總天然氣用量 (百萬立方公尺)

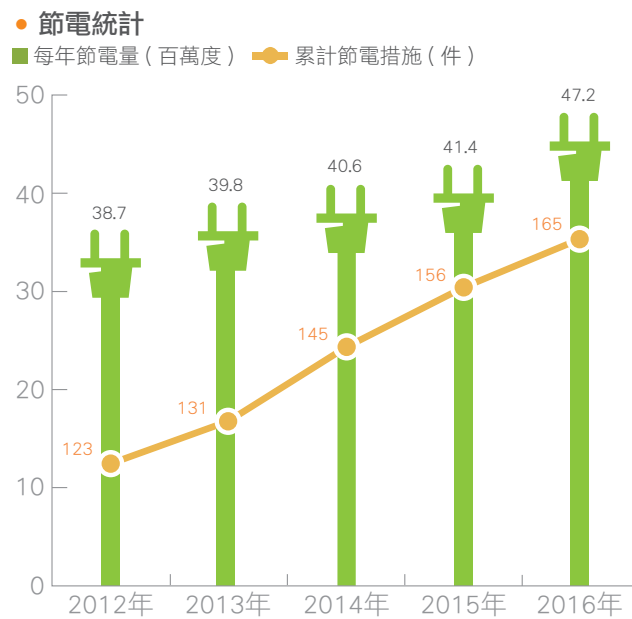
● 單位天然氣用量 (百萬立方公尺 / 層 - 晶圓光罩)



3.2.2 節能措施

華邦電子 2016 年新推行 9 件節電措施，節電量增加約 576 萬度。2012 年至 2016 年累計節電量達 208 百萬度，約相當於 57,118 戶家庭年用電量。(註：計算基準為台灣電力公司 -2016 年度平均每戶家庭月用電量 303 度)

節電統計 / 年份	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
累計節電措施 (件)	123	131	145	156	165
每年節電量 (百萬度)	38.7	39.8	40.6	41.4	47.2



2016 年新增節電措施		
項次	2016 年節電措施	估算節電度數 (度 / 年)
1	航障燈系統最佳化節能改善	63,466
2	5 度冰水主機冷卻水泵節能改善	189,216
3	增設 #1 瓦斯鍋降低電熱鍋爐用電改善	5,256,000
4	FAB-B Air Washer 節能改善	65,700
5	DIR 收集系統啟動次數減少改善	5,621
6	CDO 增設加熱式乾燥機改善	109,500
7	廢水廠氨氮系統 RO-CIP 節能	675
8	FAB-B (INT) WAT 低溫量測機節能改善	26,280
9	測試廠 Oven 烤箱稼動率低的機台備機 6 台停機	42,137

3.3 溫室氣體

★ 2016 排放管理方針

管理方針	重要性	降低營運成本及生產中斷風險。
	政策	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。華邦電子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。
	目標	2020 年目標為單位產品溫室氣體排放量 $\leq 14.4 \text{ kg CO}_2\text{e/layer}$ 。 短期目標：每季進行溫室氣體排放統計且每年通過溫室氣體盤查。 中期目標：溫室氣體減量。 長期目標：成為環境永續發展之綠色企業。
	資源	廠務工程處、模組工程處、環安衛及風險管理處。
	制度	外部制度：溫室氣體減量及管理法相關法規。 內部制度：ISO14001 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄（環安衛管理手冊、環安衛風險評估作業程序、環安衛相關法規鑑別與查驗管理程序、環安衛目標標的及管理方案作業程序、溫室氣體盤查管理程序、環安衛許可證及申報管理規範）。
	措施	1. 環安衛目標標的及管理方案改善 2. 定期巡檢紀錄 3. 定期檢測 4. 定期稽核。

3.3.1 溫室氣體盤查

華邦電子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。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、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。

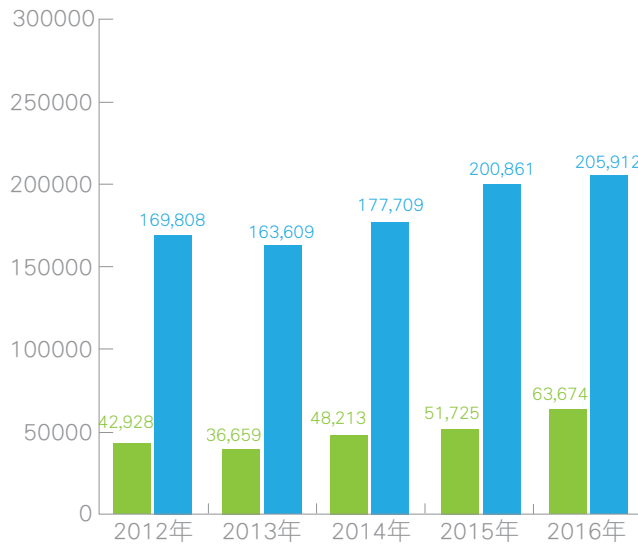
華邦電子自 2006 年至 2016 年溫室氣體盤查皆通過第三方驗證機構查證。（2016 年已完成外部盤查，因電力係數尚未公告，故採用 2015 年電力係數計算。）



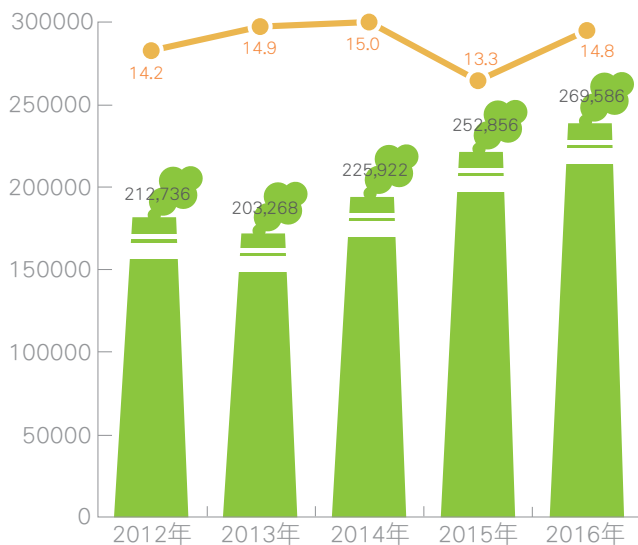
溫室氣體盤查 / 年份	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
範疇 1	42,928	39,659	48,213	51,725	63,674
範疇 2	169,808	163,609	177,709	200,861	205,912
總排放量 = 範疇 1 + 範疇 2	212,736	203,268	225,922	252,856	269,586
溫室氣體排放強度 (公斤二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩)	14.2	14.9	15.0	13.3	14.8

單位：公噸 CO₂e

● 溫室氣體盤查
■ 範疇 1 ■ 範疇 2



● 溫室氣體排放量
■ 總排放量 (公噸 CO₂e)
— 溫室氣體排放強度 (公斤二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩)



3.3.2 排放減量

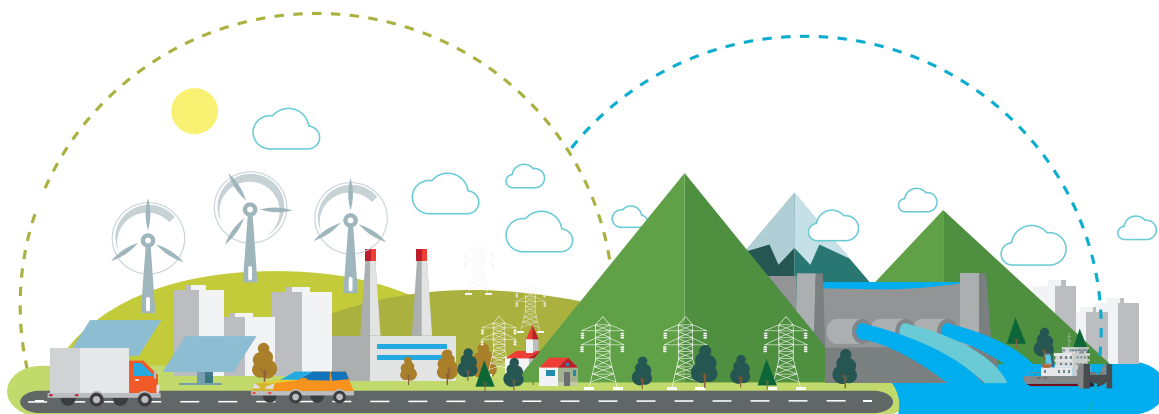
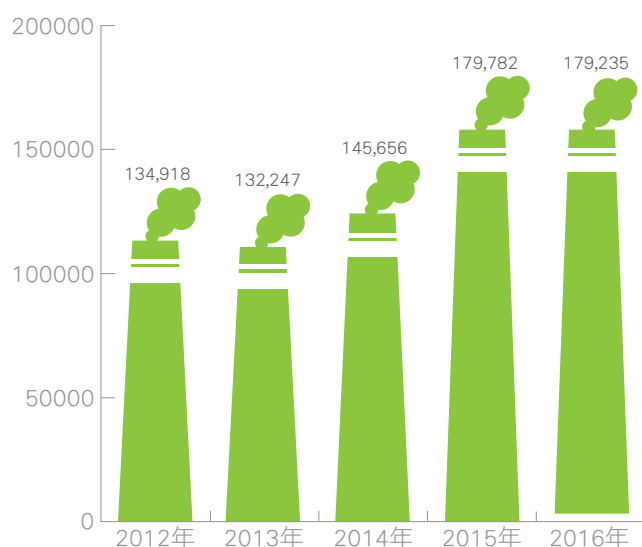
華邦電子主要溫室氣體排放量為製程使用的 FCs 與外購電力，占整體溫室氣體排放量 85% 以上，因此 FCs 削減（包括製程利用率的提升與加裝燃燒式尾氣處理設備）與用電節能是華邦電子的主要目標。歷年所進行的節能減碳措施於 2016 年相當於貢獻減少 179,235 公噸二氧化碳當量排放，相當於 484 座大安森林公園年固碳量（註：以大安森林公園年吸收 370 公噸二氧化碳為計算基準）。對於未來研發先進技術與產能的擴充，華邦持續推動各項減碳計畫並提高能源使用效率。

溫室氣體減量 / 年份	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
GHG 直接減量	114,322	111,472	124,519	157,912	154,325
GHG 間接減量	20,596	20,775	21,137	21,870	24,910
總 GHG 減量	134,918	132,247	145,656	179,782	179,235

單位：公噸 CO₂e

● 溫室氣體減量

■ 總 GHG 減量（公噸二氧化碳當量）



3.4 水資源管理

☆ 2016 水管理方針

3. 環境永續

管理方針

重要性	降低營運成本及生產中斷風險。
政策	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。華邦電子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成績效指標目標，進而達到節能減碳目的。
目標	目標為維持全廠用水回收率 $\geq 80\%$ 短期目標：每季進行用水統計且每年評估節水措施可行性。 中期目標：用水減量。 長期目標：成為環境永續發展之綠色企業。
資源	廠務工程處、模組工程處、環安衛及風險管理處。
制度	外部制度：中部科學工業園區用水計畫書審查。 內部制度：ISO14001 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄。
措施	1. 訂定節水目標 2. 環安衛目標標的及管理方案改善 3. 定期巡檢紀錄。

華邦電子主要用水來源為台灣自來水公司供應之自來水，由鯉魚潭水庫及石岡壩供應用水，少部分來自雨水及空調冷凝水。自來水為主要水源，且用水計畫均須經中部科學工業園區管理局評估供水影響及核定同意。因此華邦電子並無因取水而對水源產生重大影響。2016年華邦電子總用水量約2.34百萬立方公尺。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128公升。
(註：1立方公尺=1,000公升)



用水量 / 年份	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
自來水總用量 (百萬立方公尺)	1.96	2.02	2.10	2.32	2.34
單位自來水用水量 (公升 / 層 - 晶圓光罩)	131	148	139	123	128

華邦電子持續提高回收水再利用率，2016 年全廠回收率約 81%、製程回收率約 91%（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%）。

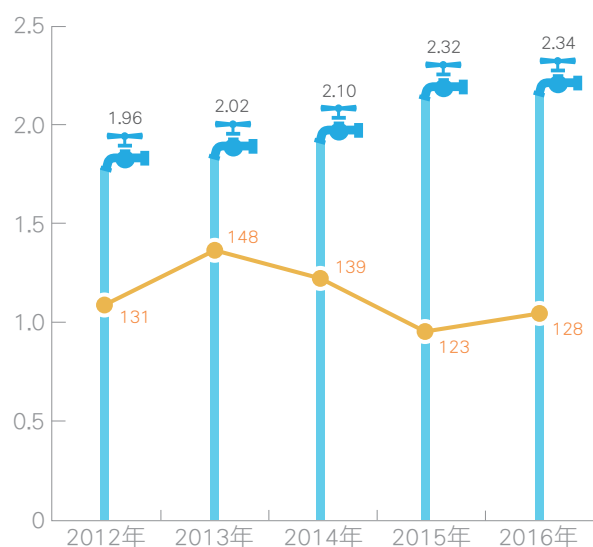
華邦電子 2016 年新推行 3 件節水措施，節水量增加約 4.3 萬立方公尺。2012 年至 2016 年累計節水量達 1.25 百萬立方公尺，約相當於 0.23 座寶山水庫有效容量（註：計算基準為經濟部水利署 -2013 年度寶山水庫量測有效容量 5.38 百萬立方公尺）。

用水回收率 / 年份	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
全廠用水回收率 (%)	80%	82%	81%	81%
用水回收量 (百萬立方公尺)	1.62	1.71	1.89	1.89

● 用水量

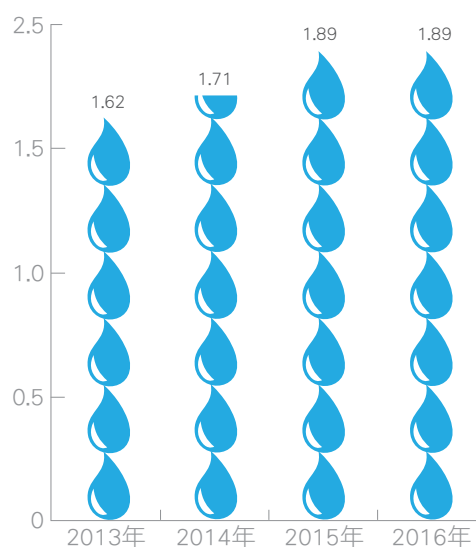
■ 自來水總用量 (百萬立方公尺)

● 單位自來水總用量 (公升 / 層 - 晶圓光罩)



● 用水回收量

■ 用水回收量 (百萬立方公尺)



2016 年新增節水措施如下

項次	2016 年節水措施	估算節水度數 (單位 m ³)
1	FAB-B UPW 儀器及設備排水迴路改善	21,193
2	酸氣洗滌塔補水改善	21,400
3	MB 再生回收水水量提升改善	495



3. 5 污染防治

★ 2016 廢污水及廢棄物管理方針

3. 環境永續

管理方針

重要性	降低營運成本及生產中斷風險。
政策	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。華邦電子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成績效指標目標，進而達到節能減碳目的。
目標	目標為維持廢棄物回收率 $\geq 90\%$ 短期目標：每年進行廢棄物產量統計並評估廢棄物減量措施可行性。 中期目標：廢棄物減量。 長期目標：成為環境永續發展之綠色企業。
資源	廠務工程處、模組工程處、環安衛及風險管理處。
制度	外部制度：水污染防治法、廢棄物清理法相關法規。 內部制度：ISO14001 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄（環安衛管理手冊、環安衛風險評估作業程序、環安衛相關法規鑑別與查驗管理程序、環安衛目標的及管理方案作業程序、廢棄物處理管理程序、環安衛許可證及申報管理規範）。
措施	1. 環安衛目標的及管理方案改善 2. 定期巡檢紀錄 3. 定期檢測 4. 定期稽核。



空污防制設備



水污染防制設備



3.5.1 空污防治

★ 2016 空污管理方針

管理方針	重要性	降低生產中斷風險。
	政策	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。華邦電子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。
	目標	短期目標：每季進行空氣污染物排放統計且每年評估減量措施可行性。 中期目標：空氣污染物排放減量。 長期目標：成為環境永續發展之綠色企業。
	資源	廠務工程處、環安衛及風險管理處。
	制度	外部制度：空氣污染防治法相關法規。 內部制度：ISO14001 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄（環安衛管理手冊、環安衛風險評估作業程序、環安衛相關法規鑑別與查驗管理程序、環安衛目標標的及管理方案作業程序、環安衛許可證及申報管理規範）。
	措施	1. 定期巡檢紀錄 2. 定期檢測 3. 定期稽核。

3. 環境永續

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

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

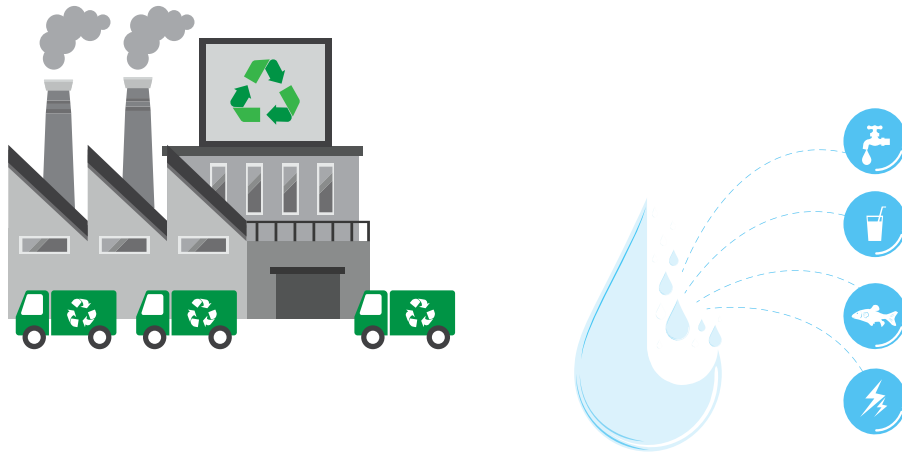
華邦電子空氣污染防制設備採為 N+1 的模式設計，遇到緊急狀況或是維護保養時可立即切換備用設備，並設有緊急電力等妥善的備援系統及具備先進的即時監控系統，24 小時監控系統運轉參數的變化。若偏移超出預設之設定值會立即送出警訊，人員即刻處理，以提供全年 365 天 24 小時不間斷的穩定運轉，有效的處理空氣污染物，符合台灣「半導體製造業空氣污染物管制及排放標準」及「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。

華邦電子揮發性有機廢氣設置沸石轉輪處理系統並使用較潔淨的天然氣為燃料，降低燃燒產生的衍生污染。2016 年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 2015 年的 0.16 公克，下降至 2016 年的 0.14 公克，降低約 12.5%。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，2016 年氮氧化物排放量為 11.360 公噸，硫氧化物為 0.294 公噸。

空污檢測項目	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
揮發性有機物 VOCs 平均去除率	97%	98%	98%	97%	98%



3.5.2 水污染防治

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 20 種管路收集，再依廢水特性建置 8 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，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；另為使廢水處理設施能降低對環境之負荷及化學藥品使用量，亦規劃有洗滌塔廢液、冷卻水塔廢液、製程用冷卻廢液以及製程軟水回收可將回收廢液處理後，供給廠內次級用水使用；持續推動相關水污染防治設施之精進，達到污染物生化需氧量（BOD）、化學需氧量（COD）、懸浮固體物（SS）與污泥減量。附表為中科園區納管標準及 2016 年檢測數據，均符合園區規定。

	化學需氧量	懸浮固體	生化需氧量
中科園區納管標準	500mg/L	300mg/L	300mg/L
2016 / 6 / 1 監測值	18.4mg/L	12.4mg/L	2.7mg/L
2016 / 11 / 22 監測值	43.1mg/L	15.1mg/L	6.6mg/L

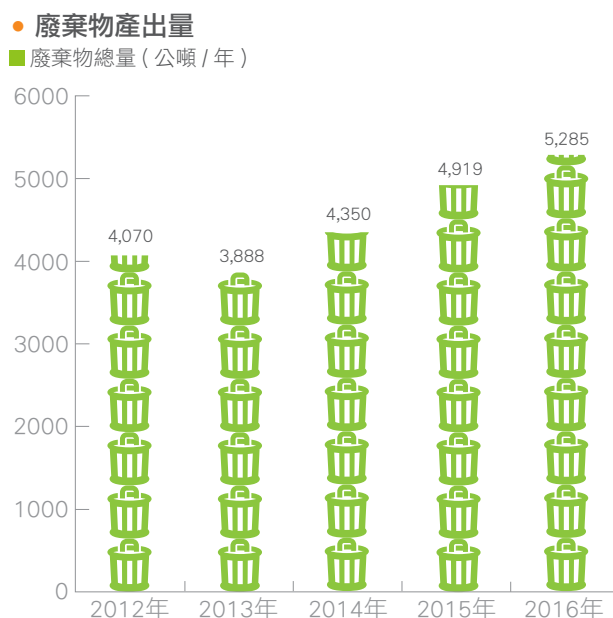
為使排放廢水皆能符合法規排放標準，工廠內設有廢液處理專區，負責將晶圓製造過程產生之一般酸鹼廢水、氟系廢水、晶圓研磨廢水、氨氮廢水、氫氧化四甲銨廢水、及員工產生之生活污水經過薄膜生物反應器系統處理後排入中科台中基地污水處理廠，經園區污水處理處理至符合於放流水標準後，排放至筏子溪。

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。污染防治設施的末端設有監控系統，監測廢液處理情形，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。2016 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。

3.6 廢棄物管理與資源回收

2016 年華邦電子廢棄物產量約 5,285 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 0.290 公噸；其中 3,895 噸有害事業廢棄物因國內無該項廢棄物合格處理機構，依法委託合格清除機構運送至南韓合格處理廠進行處理。

類別	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
一般廢棄物產出量 (公噸 / 年)	2,419	2,217	2,430	2,741	3,158
回收率 (%)	93.0	91.4	67.4	92.1	93.5
焚化率 (%)	7.0	8.6	10.1	7.9	6.5
掩埋率 (%)	0	0	22.5	0	0
有害廢棄物產出量 (公噸 / 年)	1,651	1,671	1,920	2,178	2,127
回收率 (%)	94.9	99.2	95.8	95.4	88.7
焚化率 (%)	4.7	0.6	3.8	4.2	11.2
掩埋率 (%)	0.4	0.2	0.4	0.4	0.1
整體廢棄物回收率 (%)	94	95	80	94	92



3.7 環保支出及投資

本公司未導入環境會計系統，但仍積極推動具有環境改善，製程尾端處理效益措施，執行並遵守相關環安法令查核及要求，環保支出及收入如下表：

3. 環境永續

支出



費用類型	支出項目	2014 年	2015 年	2016 年
新設防制 / 治設備	空氣污染防制設備	102,010	5,504	167,710
	水污染防治設備	163,131	189,731	149,923
防治設備運轉與維護	空氣污染防制設備	47,553	43,499	41,997
	水污染防治設備	31,381	46,594	52,693
廢棄物處理費用	一般事業廢棄物	9,745	11,695	14,689
	有害事業廢棄物	7,675	12,422	21,511
總計	--	361,495	309,445	448,523
營收（個體）	--	30,929,689	30,843,606	33,534,343
佔營收比例 （總支出 / 營收）	--	1.17%	1.00%	1.34%

收入



費用類型	2014 年	2015 年	2016 年
廢棄物再利用	6,351	19,206	8,161
節電措施	2,850	91,870	109,150
節水措施	45,560	3,862	3,194
總計	54,761	114,938	120,505



4 / 職場共榮

2,585 萬元

2016 年新生子女育兒共補助 142 名同仁，
補助金額達 2,585 萬元。



100%

2016 年間直接人員與間接人員皆 100% 接受
績效考核評比作業。



1.3~1.9 倍

2016 年華邦電子無經驗人員基本月薪資優於
法定最低基本工資且持續提升，為法令最低薪
資之 1.3 倍至 1.9 倍，並績效調薪
以獎勵及留任人才。



全國團結圈 最高榮譽

2013-2016 年間，皆獲得全國團結圈競賽獎
項，2016 年間更同時獲得金銀銅三塔的
最高榮譽。



87 場次

2016 年執行 87 場次演練，提升廠區緊急
應變能力。



100% 完訓

2016 年「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 2,299 人次，總時數為
966 小時，完訓率為 100%。



工作生活平衡獎

2016 年 9 月，華邦電子榮獲勞動部頒發「工作生活平衡獎」之「家庭樂活獎章」及「健康快活獎章」。



1,779 人

推展全員 CPR 與 AED 訓練，累計至 2016 年共 1,779 人完訓。



38,421 公里

2016 年鼓勵同仁健走運動，共 8,244 人次參與，共走 38,421 公里，相當於環島近 34 圈。



多項獎勵制度

華邦電子提供優於法令之薪資福利制度與多項獎勵制度（包含華邦之星獎金、特別獎金、營運績效獎金、員工酬勞、獎勵基金、專利獎金）。



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。

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。

4.1 員工雇用

華邦電子廣納任何具備華邦核心價值 - 誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻的優秀人才，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。

為爭取最佳人才，華邦電子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。

4.1.1 人力結構

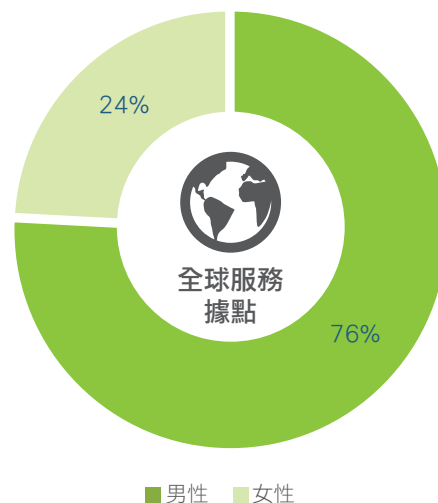
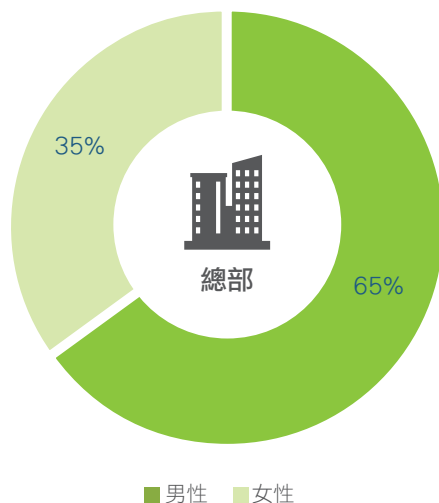
全球人數

截至 2016 年 12 月 31 日止，華邦電子全球員工總數為 2,670 人，包含總部員工總數為 2,432 人、全球服務據點 238 人，其中男性與女性員工比例約為 2 比 1。

年份		2014 年			2015 年			2016 年		
項目		總部	全球	全球人數總計	總部	全球	全球人數總計	總部	全球	全球人數總計
男性	人數	1,465	152	1,617	1,519	172	1,691	1,588	181	1,769
	比例 (%)	66	73	67	65	74	67	65	76	66
女性	人數	748	57	805	804	62	866	844	57	901
	比例 (%)	34	27	33	35	26	33	35	24	34
總人數	人數	2,213	209	2,422	2,323	234	2,557	2,432	238	2,670
	比例 (%)	91	9	--	91	9	--	91	9	--

註 1：全球服務據點包含美國、日本、蘇州、香港、以色列據點

註 2：總部高階管理階層皆雇用本地勞工



■ 男性 ■ 女性

■ 男性 ■ 女性



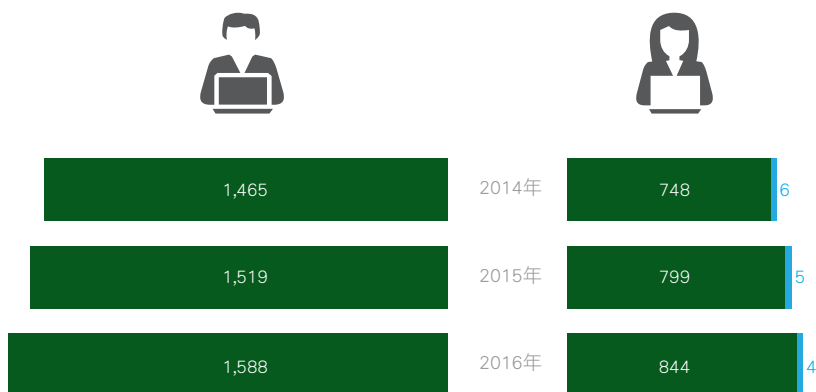
雇用類型

以總部而言，就雇用類型來看，一般職員（正式員工）包含直接與間接人員共 2,432 人（皆為全職人員，其中屬定期契約員工有 35 人，包含男性 5 人，女性 30 人），臨時人員 4 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 80.43%。員工具備學士以上學歷者約佔 82.20%。

雇用類型

■ 一般職員

■ 臨時職員



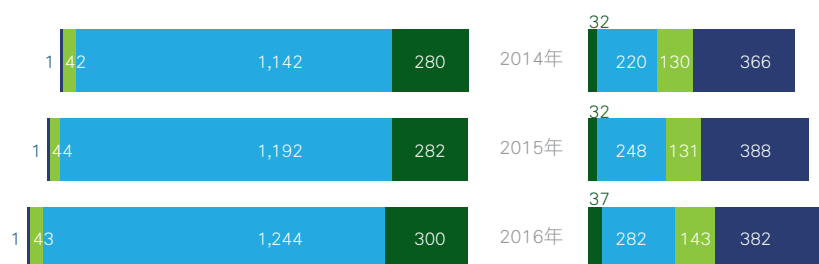
職務

■ 主管人員

■ 研發 / 生產

■ 行政 / 銷售

■ 生產支援

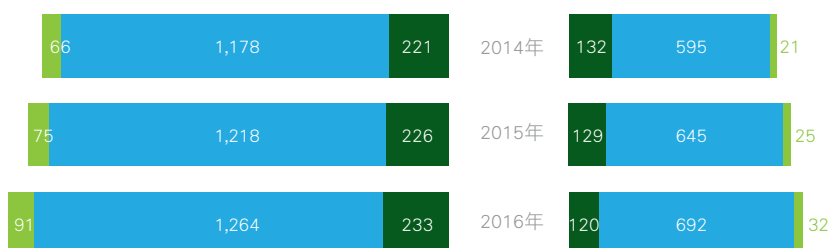


年齡

■ 18 - 30

■ 30 - 50

■ 50 以上



學歷

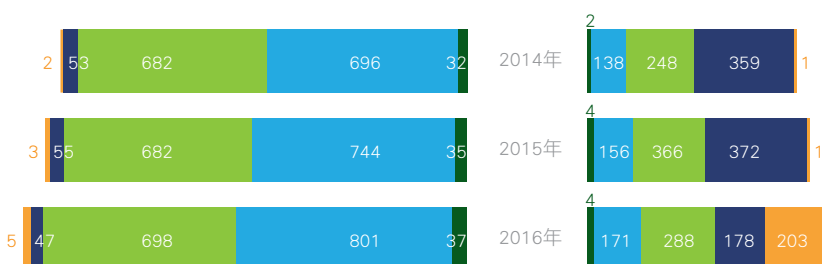
■ 博士畢

■ 碩士畢

■ 學士畢

■ 專科畢

■ 高中 (含) 以下



4.1.2 人才進用與留任

★ 2016 人力規劃與教育訓練管理方針

4. 職場共榮

管理方針

重要性	人才是企業發展的基石，華邦電子對於人才進用與留任人才不遺餘力，除了提供具競爭力的薪資與福利吸引人才加入外，每季也檢視各項勞工薪資福利相關法令，確保員工管理政策合乎法令規定，保障員工工作與生活品質，提高優秀人才留任比率，使公司獲利穩定成長。
政策	公司各項薪資福利政策，優於法令規定。
目標	短期：提供具競爭力的薪資與福利制度，吸引更多優秀人才加入。 中期：優秀人才為企業帶來新的觀念和思維，提升公司生產力，使公司獲利穩定成長。
資源	1. 透過校園徵才、研發替代役制度、企業參訪等多元的招募管道及嚴謹的選才機制招募優秀人才。 2. 華邦電子定期檢視市場狀況，提供具競爭力的薪資與福利制度，吸引更多優秀人才加入。
制度	外部制度：薪資福利相關法令。 內部制度：教育訓練管理程序。
措施	定期檢視各項勞工薪資福利相關法令，並將查驗結果留存紀錄。

華邦電子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；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。

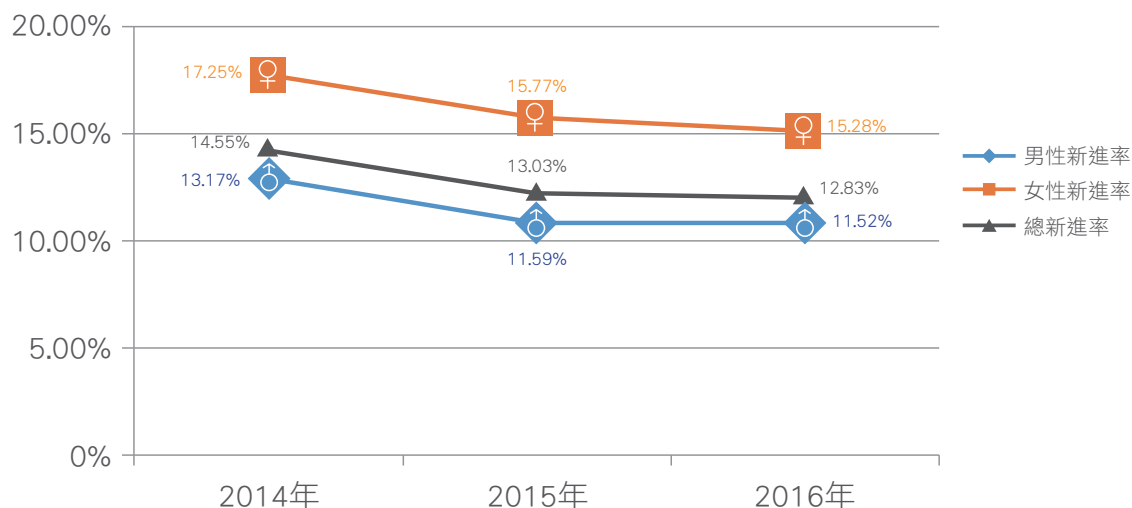
2016 年之新進率為 12.83%，離職率為 7.73%，並透過校園徵才、研發替代役制度、企業參訪等多元的招募活動與管道及嚴謹的選才機制，2016 年招募 312 位新進人員，其中工作專業經驗豐富之人員約佔 51%(年齡為 31 歲以上)，藉由此類之人才加入，迅速促進及活絡組織效能。

任用

近三年新進人員性別分布

年度	男性 新進人數	男性 新進率	女性 新進人數	女性 新進率	總新進 人數	總新進率
2014 年	193	13.17%	129	17.25%	322	14.55%
2015 年	176	11.59%	126	15.77%	302	13.03%
2016 年	183	11.52%	129	15.28%	312	12.83%

● 近三年新進員工人數（依性別）

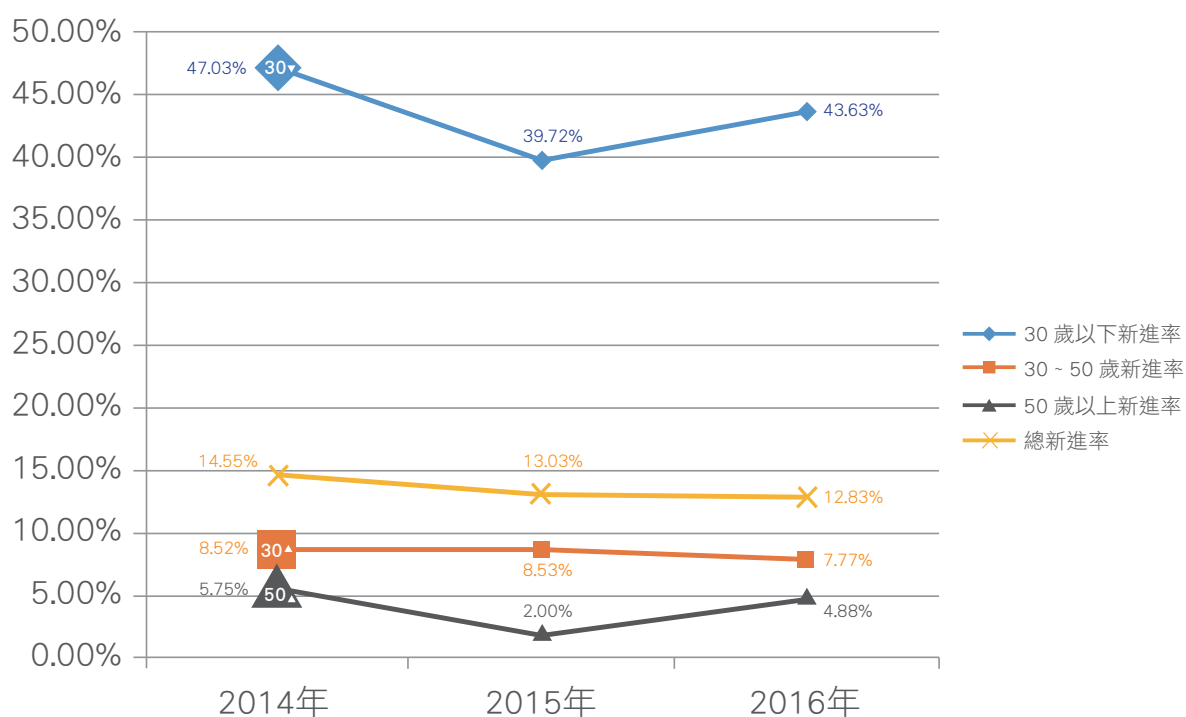


近三年新進人員年齡分布

年度	30 歲以下 新進人數	30 歲以下 新進率	31~50 歲 新進人數	31~50 歲 新進率	51 歲以上 新進人數	51 歲以上 新進率	總新進 人數	總新進率
2014 年	166	47.03%	151	8.52%	5	5.75%	322	14.55%
2015 年	141	39.72%	159	8.53%	2	2.00%	302	13.03%
2016 年	154	43.63%	152	7.77%	6	4.88%	312	12.83%

註：新進率 = 該年齡別當年度新進人數除以當年度 12/31 日該年齡別人員總數

● 近三年新進員工人數（依年齡）



離職

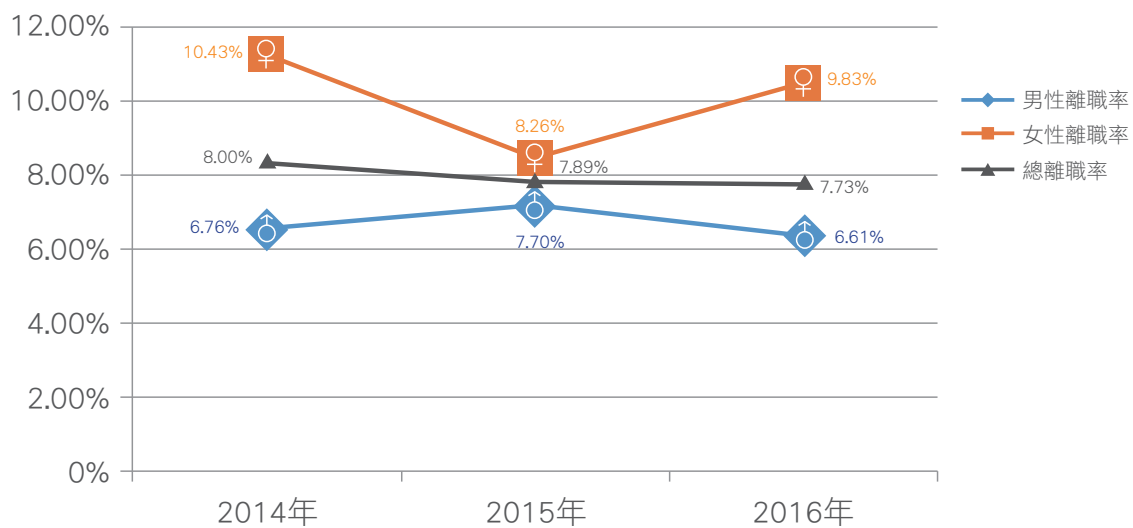
4. 職場共榮

近三年離職人數統計（依性別）

年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2014	99	6.76%	78	10.43%	177	8.00%
2015	117	7.70%	66	8.26%	183	7.89%
2016	105	6.61%	83	9.83%	188	7.73%

註：離職率 = 該性別當年度離職人數除以當年度 12/31 日該性別人員總數

• 近三年離職人數統計（依性別）



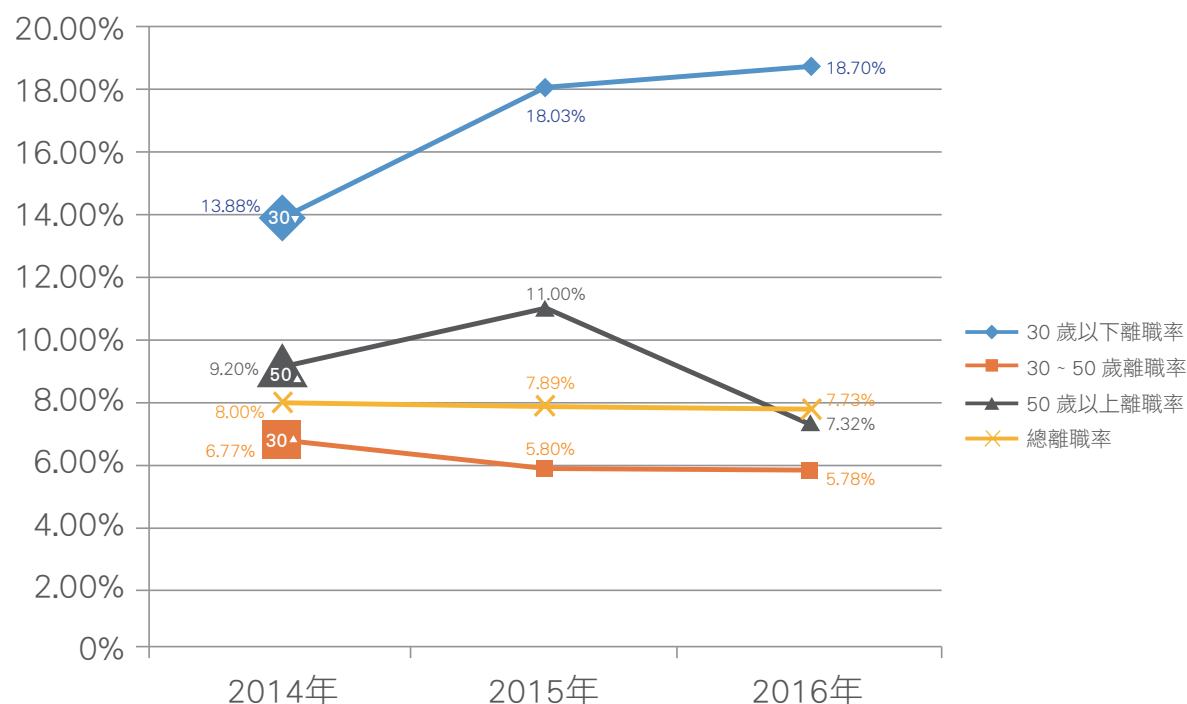
近三年離職人數統計（依年齡）

年度	30 歲以下 離職人數	30 歲以下 離職率	31-50 歲 離職人數	31-50 歲 離職率	51 歲以上 離職人數	51 歲以上 離職率	總離職 人數	總離職率
2014 年	49	13.88%	120	6.77%	8	9.20%	177	8.00%
2015 年	64	18.03%	108	5.80%	11	11.00%	183	7.89%
2016 年	66	18.70%	113	5.78%	9	7.32%	188	7.73%

註：離職率 = 該年齡別當年度離職人數除以當年度 12/31 日該年齡別人員總數



● 近三年離職員工人數（依年齡）

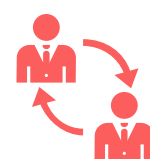


育嬰留停及復職留任率

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，若同仁有照顧家庭 3 歲以下年幼子女的需要，我們會協助申請育嬰留職停薪，且於育嬰留停期滿後，公司會協助妥善安排同仁回任原單位及職務，2016 年申請育嬰留職停薪人數為 31 人，2016 年育嬰留停之復職率為 75%。

2016 年度育嬰留停及復職人數			
類別	男	女	總計
享有申請育嬰留停資格人數 *	345	140	485
申請育嬰留停人數	6	25	31
應復職人數 (A)	5	15	20
已復職人數 (B)	3	12	15
復職率 (B/A)	60%	80%	75%

* 享有申請育嬰留停資格人數為 2013/1/2~2016/12/31 申請產假及陪產假且 2016/12/31 仍在職職員（含留停）

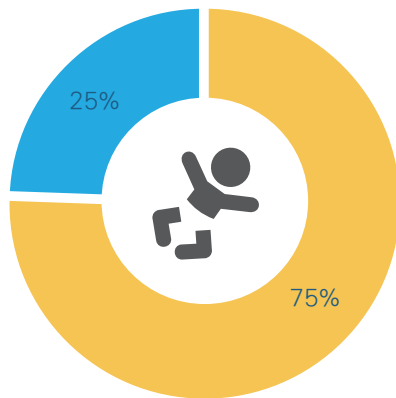


2016 年育嬰留停復職之留任率

類別	男	女	總計
2015 年實際復職人數 (A)	0	13	13
復職後持續工作一年人數 (B)	0	10	10
留任率 (B/A)	-	77%	77%

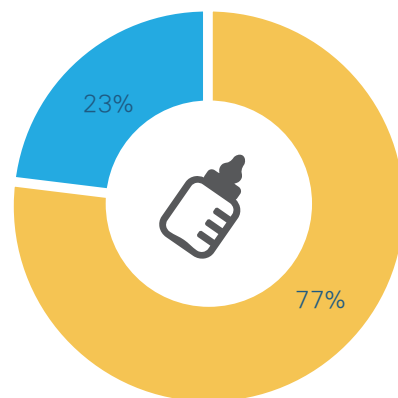
● 2016 年育嬰留停復職人數

■ 復職 ■ 未復職



● 2016 年育嬰留停復職留任率

■ 留任 ■ 未留任



進用身心障礙員工

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 2016/12/31 在職的身心障礙員工為 21 位，依身心障礙程度加權後之人數為 22 位，身障進用不足額 2 位，主要原因是履歷條件不符合職缺需求。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。

性別	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例	
進用人數	16	80%	5	20%	21
依身心障礙程度加權	17	80%	5	20%	22

4.1.3 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。

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。2016 年間直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業。



4.2 員工福利與權益

★ 2016 人才留任 / 薪資獎勵管理方針

管 理 方 針	重要性	1. 華邦電子每季檢視各項勞工薪資福利之相關法令，以符合法規規定。 2. 華邦電子對於留任人才不遺餘力，提供優於法令之薪資福利制度。 3. 華邦電子定期依業界市場情況調整薪資福利標準，提供具競爭力的薪資與福利制度，以保障員工生活品質，吸引更多優秀人才加入。 4. 華邦電子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。 5. 同仁就像是我們的家人，華邦電子提供完善及高品質的福利措施，以照顧我們的同仁及同仁的家人。
	政策	1. 薪酬水準須具有同業競爭力，以吸引外部優秀人才、穩定內部優秀人力資源。 2. 個人薪酬水準依職責及績效差異化，以鼓勵承擔職責及達成績效。
	目標	短期(1-2年):維持業界競爭優勢以吸引與留任優秀人才，每年進行薪資檢視與調整。
	資源	華邦電子提供多項獎勵制度及福利措施： 1. 獎勵制度：華邦之星獎金、特別獎金、營運績效獎金、員工酬勞、獎勵基金、專利獎金。 2. 福利措施：團體保險、退休保障、休假制度、育兒補助、結婚補助、生育補助、節慶禮券、年度健康檢查、公司內部門診諮詢。 3. 員工協助方案：本公司與社團法人新竹市生命線協會合作「員工生活服務方案」，為所有的同仁提供服務，包含心理諮詢、家庭關係諮詢、生涯工作諮詢等項目。
	制度	外部制度：符合法令規定及保有業界競爭力。 內部制度：依據各項薪資福利制度之規章與作業程序辦理。
	措施	定期檢視各項勞工薪資福利相關法令。 定期依業界市場情況及同仁所需調整薪資福利標準。

華邦電子對於留任人才不遺餘力，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。

4.2.1 薪資與福利

2016 年華邦電子無經驗人員基本月薪資優於法定最低基本工資且持續提升，為法令最低薪資之 1.3 倍至 1.9 倍，並績效調薪以獎勵及留任人才。薪資、福利、考核、升遷，不會因同仁的種族、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

基本工資係最低保障工資，華邦電子對於無經驗之直接人員及間接人員，提供之起薪高於最低基本工資之 1.3 倍至 1.9 倍。

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

依照同仁所擔任之職位，依學歷及經歷等因素提供不同之薪酬。

人員類別	女性	男性
高階主管 (註 3)	1	1.1
中階主管 (註 4)	1	1.2
非主管	1	1.1

註 3：處級以上主管

註 4：部級與課級主管

各項激勵獎金

即時獎勵績效表現優異或特殊專案表現優異的同仁。

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。

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。

每季表揚具體展現華邦電子工作文化（誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻），且對公司有重大貢獻的個人與團隊。

每季依公司營運狀況與同仁分享營運上的成果。

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。

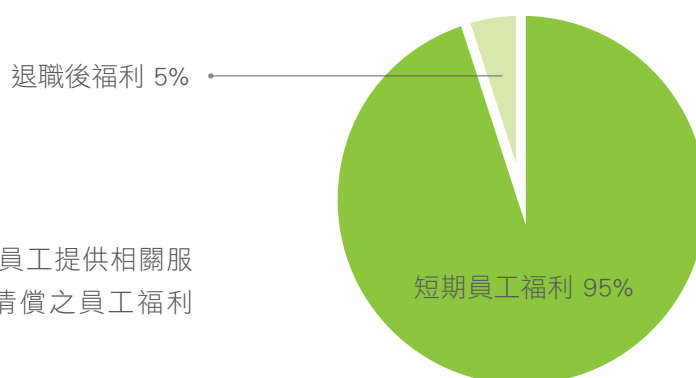


4.2.2 員工福利

同仁就是華邦電子的家人，華邦電子提供完善及高品質的福利措施，以照顧同仁及同仁的家人。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、三節獎金、特別獎金、績效獎金、退休金及其他福利等，2016 年員工福利費用合計為 7,068,661 仟元（含合併子公司），包含短期員工^{註 1}福利 6,701,124 仟元、退職後福利 367,537 仟元。

依給付期間分為短期（一年內給付）及退職後福利各項福利比重如下：



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）

團體保險

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

退休保障

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；在屬於新制退休金（勞工退休金條例）的部分，華邦電子每月依提繳工資分級表，提繳 6% 至同仁個人退休金專戶，同仁亦可依個人意願，每月依提繳工資分級表在 6% 範圍內提繳退休金至個人退休金專戶。

休假制度

◆ 樂活休假

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）；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

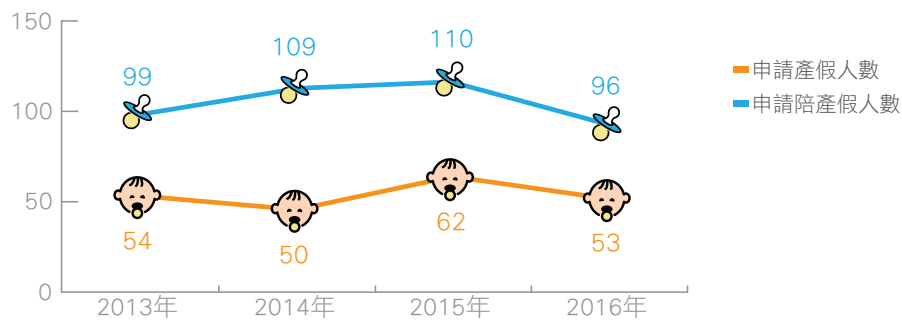
華邦電子在提供各項假別時，所有同仁一待平等、尊重人權。如原住民同仁於所屬族群之歲時祭儀時放假 1 日；本公司遵循「性別工作平等法」，同仁均可依需求申請生理假、安胎休養、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假。

4. 職場共榮

申請產假、陪產假情形						
年度	在職人數		申請產假情形		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%
2015	755	1,502	62	8.2%	110	7.3%
2016	790	1,577	53	6.7%	96	6.1%

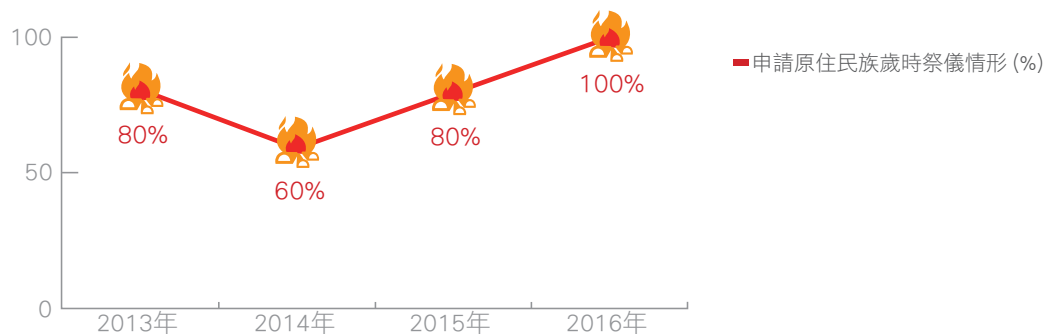
註：上表人數為總部之職員、工程助理，不含留停人員

● 申請產假、陪產假情形



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%
2015	5	4	80%
2016	4	4	100%

● 申請原住民族歲時祭儀假情形



員工家庭日

華邦電子每年度定期舉辦員工家庭日，除了讓同仁的家人更了解華邦，同時也向員工家人傳達華邦電子重視員工家庭生活平衡的「樂活」意涵，2016 年度家庭日更首度在彰化「溪湖糖廠」舉辦，核心精神透過鼓勵健走將健康樂活理念推廣至每個家庭，以集章送禮活動，在溪湖糖廠規畫富含鐵道歷史教育之健走活動。

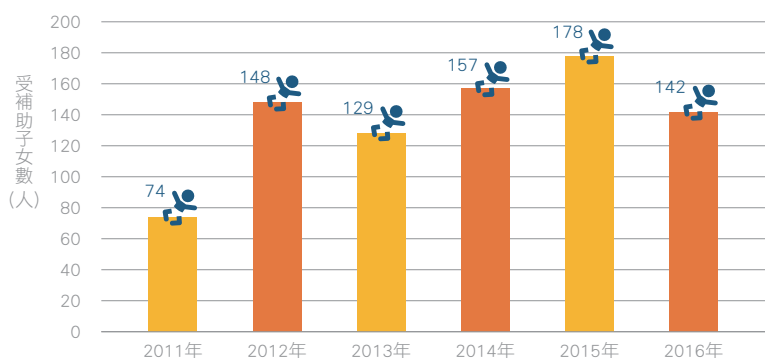


華邦育兒補助

華邦電子為響應政府鼓勵國人生育，提供同仁親生幼兒較佳之扶養，自 2011 年 4 月起實施「育兒補助」政策，新生子女每月補助 5,000 元，補助至子女滿 4 歲止，至今已有效提升同仁生育率。自 2011 年實施起至 2016 年止已有申請 828 位子女補助，不僅是幫助新手父母減輕養育的財務重擔，提升了同仁育嬰留職的回任率，更提昇華邦員工的幸福感。

項目	說明
補助內容	補助金額：新生子女每月補助 5,000 元。 補助期間：補助至子女滿 4 歲止。
施行效益	申請子女人數：自 2011 年實施起至 2016 年止共計有 828 位子女受惠。

● 2011 - 2016 年生育補助成長趨勢



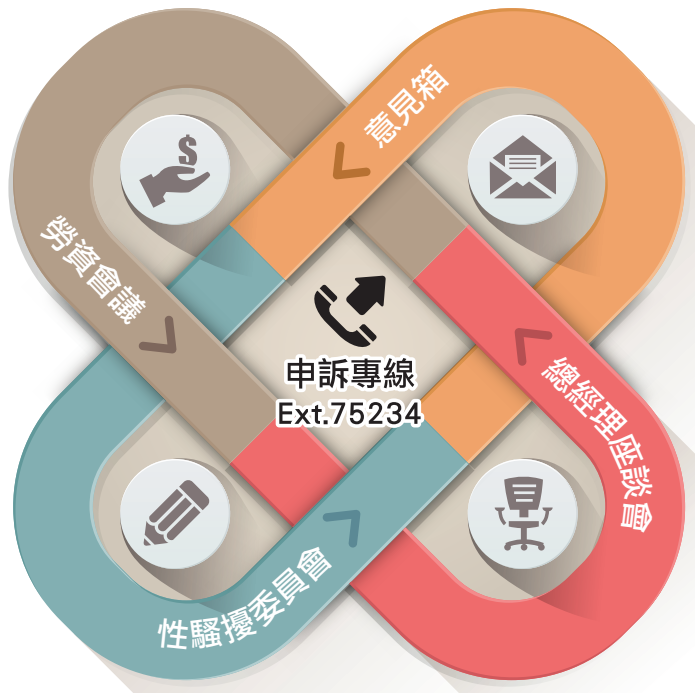
本補助措施原定於 2016 年 3 月終止，唯因鼓勵生育成效卓越，故將延長開辦至 2020 年，2016 年，共有 102 男性員工獲補助，40 女性員工獲補助，補助金額為 2,585 萬元，統計自開辦以來，在業界名列第一。而經查，領有育兒補助人員之離職率低於全公司平均離職率，反映該政策不僅具備良好留才效果，公司更成為幸福企業的指標之一。

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。2016 年，總共有 36 位男性、17 位女性同仁獲得結婚補助，76 位男性同仁、30 位女性同仁獲得生育補助，補助總金額達 25.35 萬元。相較於 2015 年生育結婚人數總計 217 位同仁，2016 年華邦電子同仁結婚生育下滑 0.77 倍。

4.2.3 溝通管道

華邦電子提供多元、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，2016 年，共接獲並處理 25 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，2016 年共收到 1 件申訴案件，並且皆已獲得妥善處理。



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 2016 年間，未有申訴案件發生。



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。2016 年間，竹北（併北辦）和中科廠區共計召開 8 次勞資會議，報告案共 2 件，平日問題反映共 8 件。

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，2016 年共舉辦 4 場「主管管理討論會議」，共計 1,380 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，2016 年共舉辦 2 梯次「總經理座談會」，共計 2,402 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電子行業行為準則 (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發生。

2016 年華邦電子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	25	25	100%
申訴電話	1	1	100%
性騷擾申訴管道	0	0	100%
勞資會議反應	8	8	100%
總經理座談會	15	15	100%



4.3 人才培訓

★ 2016 教育訓練管理方針

管理方針	重要性	持續培養人才，才能維持公司的核心競爭力。
	政策	公司持續提供完善的訓練培訓計畫，提升員工能力發展。
	目標	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。
	資源	華邦電子自 2016 年下半年起啟動新人戰鬥營培訓計畫，目的在於協助新人快速融入組織，學習工作所需之知識技巧，植入文化 DNA，成為文化種子，並提昇組織承諾及留任意願。
	制度	內部制度：教育訓練管理程序。
	措施	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%。

4.3.1 學習發展

人才是華邦電子最重要的資產、並結合公司願景、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培養能力與促進自我發展，以激發個人能力，展現執行力而創造新技術是公司目標。

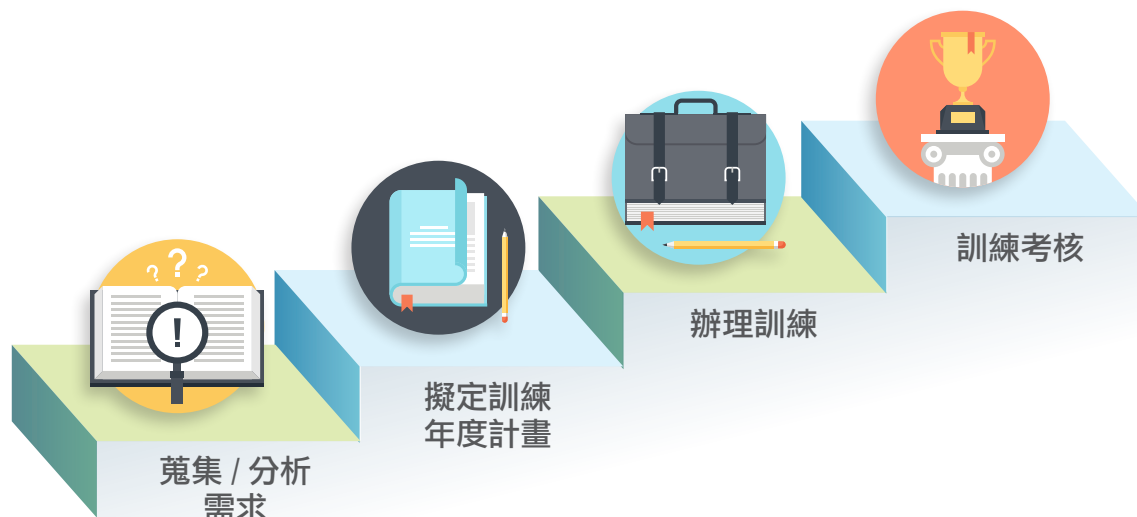
依據訓練發展循環，每年依據需求分析編列年度計畫書，之後依計畫書安排訓練活動，並考核訓練活動之有效性。2016 年課程實際開課率為 94%。



4.3.2 完整訓練發展循環

人才是華邦電子成功的關鍵因素，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。

華邦電子的訓練課程，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。



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



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，持續五年應用開發可能的創新點子共 48 個。創新發明的工具相關課程共計 1,071 人次，總時數 5,790 小時。

👤 品質 - 追求客戶服務價值

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

為達以上目標，華邦電子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。同時，華邦電子也鼓勵同仁參加由經濟部工業局主辦的「全國團結圈競賽」，發揮團隊精神，同步強化組織體質，提高競爭力，此項競賽流程嚴謹，需先通過北中南區會選拔獲得晉級後，得以參加總會現場評審及決賽發表，並依總成績高低，分別頒給金、銀及銅塔獎，華邦電子於 2013 至 2016 年間，皆獲得全國團結圈競賽獎項，2016 年間更同時獲得金銀銅三塔的最高榮譽。

年份	屆數	獎項
2013	第 26 屆	金塔獎與銅塔獎
2014	第 27 屆	銀塔獎與銅塔獎
2015	第 28 屆	金塔獎
2016	第 29 屆	金塔獎、銀塔獎、銅塔獎



2016 第 29 屆 金塔獎、銀塔獎、銅塔獎



新人戰鬥營訓練

華邦電子自 2016 年下半年起啟動為期 2 週「新人戰鬥營」培訓計畫，目的在於協助 18 歲至 30 歲，主要對象為工作資歷 3 年以下的新人快速融入組織，學習工作所需之知識技巧，植入文化 DNA，成為文化種子，並提昇組織承諾及留任意願，提升新人留任率。



新人訓練課程構面

了解公司制度文化

公司制度 / 工作規範
公司環境
公司文化
公司策略
公司產品及各部門運作簡介

學習工作所需的 KSA

專業能力
自我學習能力
溝通及人際技巧
問題分析及解決
工作計畫及執行力

建立人際網絡

建立關係及社會支持系統
同梯情感
HR 夥伴制度



第一屆新人戰鬥營 學員心得回饋

剛畢業投入職場是職涯的起點，雖然心情是興奮的，但是隨之而來的是「緊張與徬徨」。職場新鮮人擔心自己是否會不適應工作，或是害怕工作表現不佳，給了主管不好的印象。在對公司環境還不熟悉的階段，公司舉辦了一場新人訓練營，雖然我們是第一屆的學員，但是所籌畫的課程卻一點都不馬虎。從一開始的破冰、公司簡介，到團隊競賽與個人競賽，每天的行程很緊湊卻又很充實。除了各式提升自我能力的課程外，讓我印象深刻的是有關公司文化，每個課程都緊扣著公司文化，無形中也凝聚了學員們對公司的向心力。經過新人訓練營後，我帶著歸屬感與責任心回到工作崗位，而華邦的公司文化也深刻地烙印在我心中。

基礎課程推動不遺餘力

華邦電子相信持續不斷的課程學習，是打造創新力的基石，故提供員工各式訓練資源與活動，以提升其專業能力。就直接員工而言，訓練著重於工作中學習 (On-Job-Training)、機台操作訓練與公司文化或策略宣導活動，使其持續精進；就間接員工而言，2016 年度訓練時數達 32,709 小時。在參與人數方面，2016 年參與人數總計達 2,216 人，包含主管人員 373 人 (19.31 小時 / 人) 與非主管人員 1,843 (13.84 小時 / 人)。此外，針對不同職級所安排的教育訓練，不因性別而有差異，各類訓練概述如下：

4. 職場共榮

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。

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。

一般新進人員訓練

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文化。

專業技術

華邦電子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。

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)	受訓人數 (B)	人均時數 (C)=(A)/(B)	訓練時數 (D)	受訓人數 (E)	人均時數 (F)=(D)/(E)	訓練時數 (G)=(A)+(D)	受訓人數 (H)=(B)+(E)	人均時數 (I)=(G)/(H)
主管(註)	6,327	331	19.11	877	42	20.88	7,204	373	19.31
非主管	20,449	1,402	14.59	5,056	441	11.46	25,505	1,843	13.84
合計	26,776	1,733	15.45	5,933	483	12.28	32,709	2,216	14.76

註：主管為課級以上主管，非主管為間接人員受訓時數

追求最高道德標準的道德要求

華邦電子致力推行企業社會責任宣導與電子行業行為準則 (EICC)，除了對內宣達華邦電子遵循 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 2016 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 2,299 人次，總時數為 966 小時，完訓率為 100%。

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

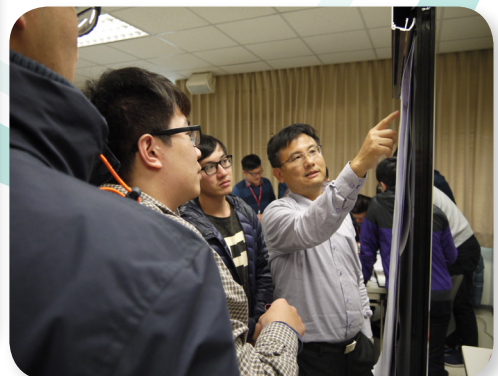
詳細記錄員工參加之內外部培訓課程，包含學習滿意度及課程作業、運用心得，為企業及同仁詳細紀錄精進專業的過程。



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。

4. 職場共榮



4. 職場共榮



註：圖片為 2016 年主管發展才能訓／新人戰鬥營

保全教育訓練

廠別	全人數	相關人權訓練 課程時數	課程名稱
中科廠	11	0.5H	工作職場霸凌、虐待、騷擾..等事項宣導訓練

4.4 健康職場

★ 2016 職業健康與安全管理方針

管理方針	重要性	降低營運成本及生產中斷風險。
	政策	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，提供符合法令規定且健康的工作環境；經由持續改善，促進人員安全、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。
	目標	目標為維持失能傷害嚴重率 (SR) ≤ 2 、失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.50 。 (SR= 失能傷害日數 / 百萬工時、FR= 失能傷害次數 / 百萬工時) 短期目標：每季進行事故統計且每年評估環境 / 作業安全改善措施可行性。 中期目標：完成 ISO 45001 驗證。 長期目標：零工傷。
	資源	環安衛及風險管理處及全公司所有部門。
	制度	外部制度：職業安全衛生相關法規。 內部制度：OHSAS18001 & CNS15506 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄 (環安衛管理手冊、環安衛風險評估作業程序、環安衛相關法規鑑別與查驗管理程序、環安衛目標標的及管理方案作業程序...)。
	措施	依職業安全衛生相關法規 / 系統訂定之手冊 / 程序 / 規範要求之管理措施。

華邦電子已取得「職業衛生安全管理系統」(OHSAS18001)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。



4.4.1 安全衛生管理實務

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

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。



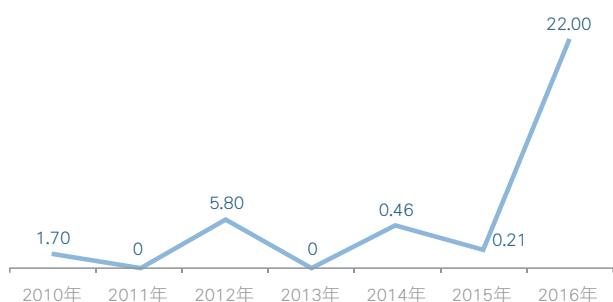
失能傷害統計分析

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。2016 年員工失能傷害件數 3 件，失能傷害嚴重率為 22，其男 / 女性分別為 22/0；失能傷害頻率為 0.64，其男 / 女性分別為 0.64/0。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（含公傷不含生理假）缺勤率為 0.54%，男 / 女性缺勤率分別為 0.42% / 0.77%，其中 2016 年員工失能傷害件數及失能傷害嚴重率較 2015 年員工失能傷害件數 1 件及失能傷害嚴重率 0.21 高，經分析後為上下樓梯跌倒及休養時數較多，後續已加強員工行走安全教育宣導，降低員工失能傷害件數及失能傷害嚴重率。

2016 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。

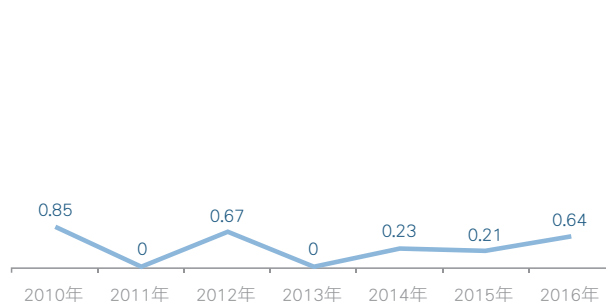
● 失能傷害嚴重率

■ 失能傷害嚴重率（失能傷害損失日數 / 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）



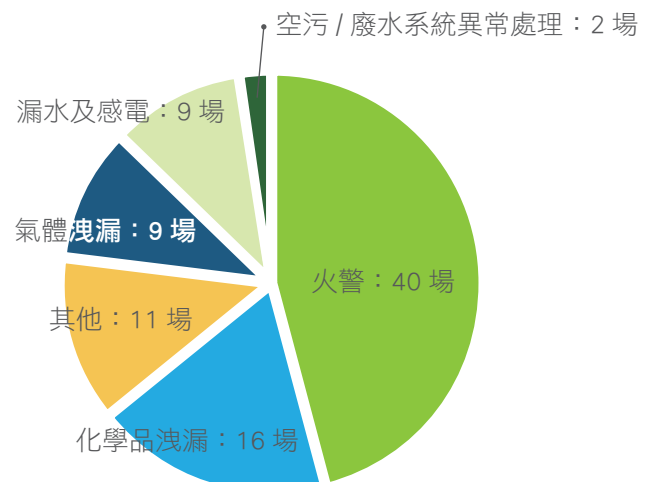
4.4.2 緊急應變措施

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。

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

2016 緊急應變演練場次

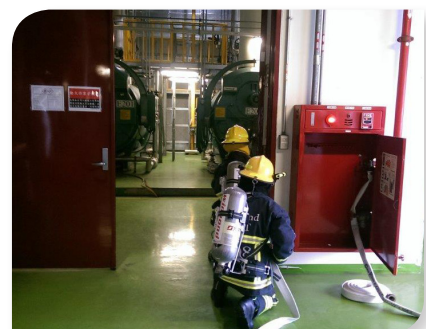
項目	總計場數
火警	40
化學品洩漏	16
氣體洩漏	9
漏水及感電	9
其他 (緊急疏散 / 人員昏倒 / 跳電..)	11
空污 / 廢水系統異常處理	2
總計	87



1. 演練：參加「中部科學工業園區 2016 年度災害防救 (地震、火災、毒化災及重大人為危安事件) 演練」。
2. 協辦活動：辦理中部科學園區 2016 年工安環保健康月系列活動兒童繪畫。
3. 參加宣導會：中部科學園區與環保局宣導會議 20 場次。

針對當地社區的潛在衝擊風險的控制措施

1. 24 小時監控：空污處理設備、廢水處理設備之操作條件與排放水質。
2. 定期執行環保檢測：空污、周界噪音、廢水、地下水、雨水。
3. 定期執行緊急應變演練，以避免災害擴大：2016 年執行 87 場次演練，提升廠區緊急應變能力。





4.4.3 友善樂活

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

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

2016 年 9 月，華邦電子榮獲勞動部頒發「工作生活平衡獎」之「家庭樂活獎章」及「健康快活獎章」。



健康快活獎章



家庭樂活獎章

健康檢查

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



年度健康檢查



眼科健診活動

職衛護理佳

華邦電子定期安排職業醫學科醫師、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，降低因職業造成疾病之風險。

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。近年，更積極推展全員 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，累計至 2016 年共 1,779 人完訓。



CPR 與 AED 訓練



職場不法侵害預防宣導 - 主管訓練

在職場不法侵害預防，訂定管理辦法與辦理相關教育訓練，以利全體員工了解預防措施、並認識公司內申訴及通報機制。2016 年從基層到高階主管，皆完成管理層級的教育訓練課程共 388 人，每年亦對全體員工提供宣導措施。

健康管理讚

◆ 母性健康保護管理

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：

1. 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。

2. 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。

3. 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。



準媽咪午休室



哺集乳室



◆ 過勞預防

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。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。

◆ 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同仁狀況、並提供專科醫師健康諮詢。

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。



休閒中心 - 百人有氧



拉筋課



我們更激勵員工保持規律運動習慣，不僅提供免費拉筋課程、及鼓勵健走 / 健行活動之激勵方案，2016 年健走共 8,244 人次參與，共走 38,421 公里，相當於環島近 34 圈。近年，為鼓勵員工接觸陽光及大自然、與家人共同參與增進彼此互動，進一步結合公益元素，我們與社福機構合作，響應心路好天天健走，並辦理台中都會公園 _ 親子公益健走活動、找來育幼院孩子同歡，讓運動也能做複數公益！員工與眷屬愛心響應，共 655 人參與。

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，持續邀請各專家名人演講，讓員工在健康養生、心靈激勵、親子溝通、旅遊環保等層面，獲得充沛的滋養。2016年辦理講座共582人次參與。

華邦電子2016年持續與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。



員工協助服務方案

社團多元發展

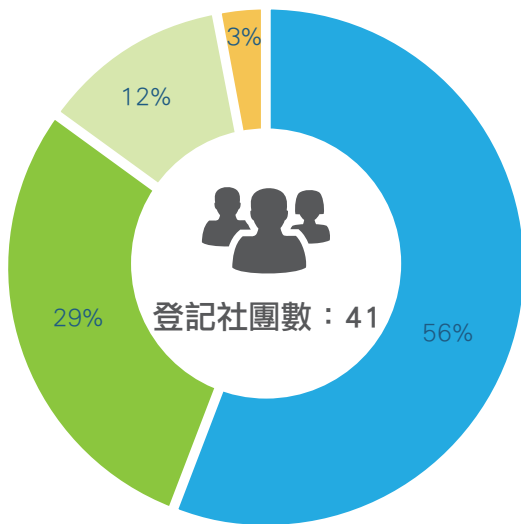
社團簡介

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

目前登記社團計41個，社員人員達1,209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50,777人次/年。

華邦電子員工社團型態

■ 公益 ■ 運動 ■ 樂活 ■ 藝文



◆ 藝文類社團

有生物多樣性社、動漫社、攝影社...等，其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

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，讓員工可以透過社團擴展視野並且培養興趣。

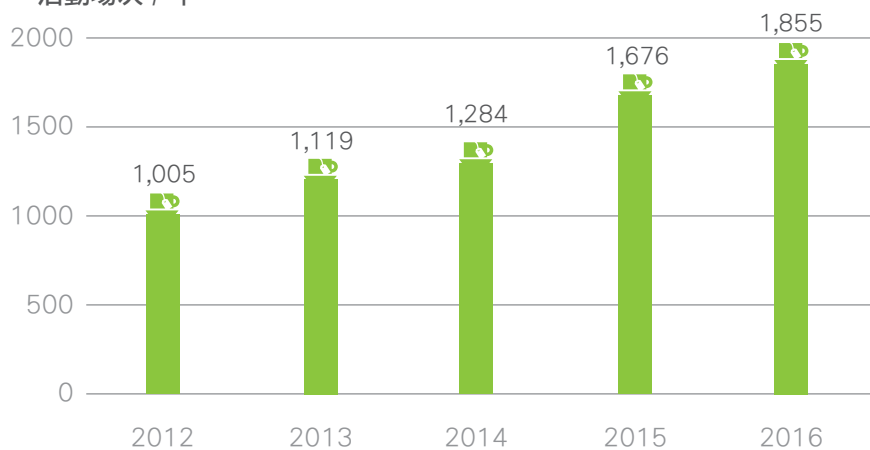
◆ 公益類社團

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，舉辦鄉里環境打掃、圓夢活動、育幼院環境打掃、快樂兒童早餐計畫...等系列活動。

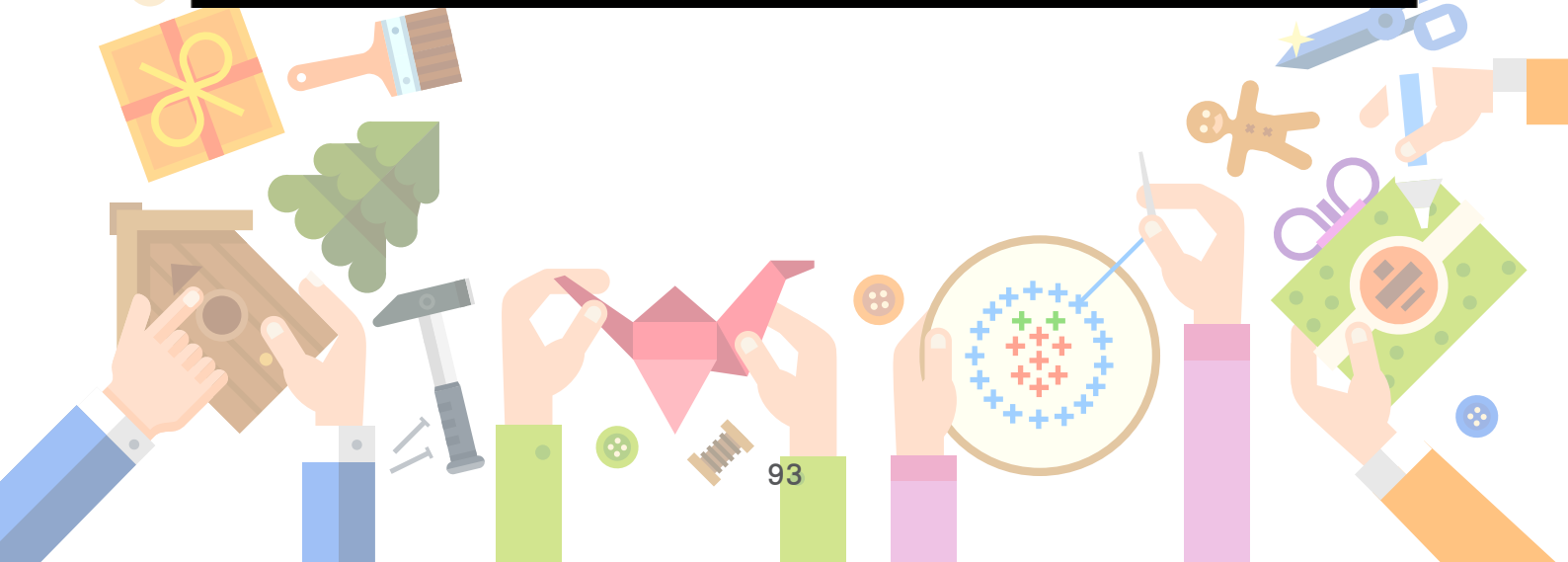
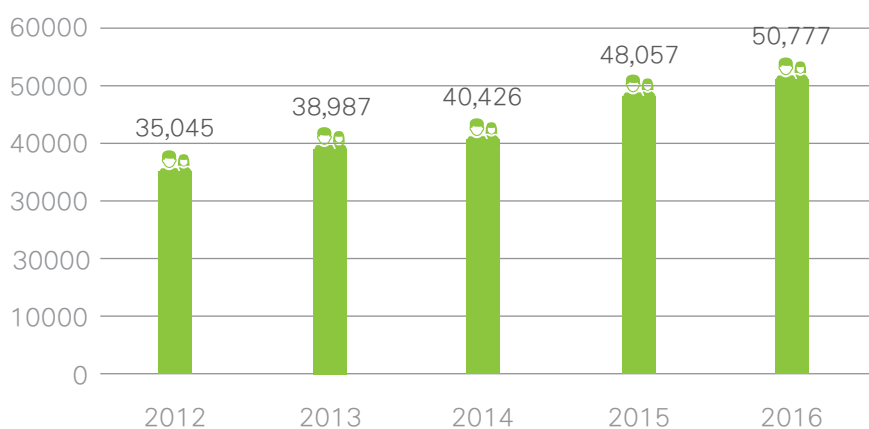
◆ 運動類社團

計23個，包含各式球類、單車、路跑...相關社團，佔總社團比例56%，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。

• 活動場次 / 年



• 活動人數 (人次) / 年



5 / 社會公益

11,155 位

累計至 2016 年華邦電子共辦理 32 場次巡迴講座，累計 11,155 位師生面對面感受到芯菱「一」的力量，為孩子們帶來一生的改變。



2,875 份

2016 年耶誕圓夢行動共募集 2,875 份禮物，送至弱勢孩童手中。



100 萬元

2016 年華邦電子贊助近百萬元之早餐經費，挹注學童健康學習的機會。



391 人次 / **651** 袋

2016 年有 391 人次響應捐血活動、捐血量為 651 袋。



SCBA

2016 年捐贈自給式空氣呼吸器 (SCBA) 及無線電通訊連結器等消防器材給台中市消防局大雅分隊，以提高消防人員的救災能量及加速救災指揮與效能。



1,745 小時

累計至 2016 年期間相關志工服務時數逾 1,745 小時。



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

在華邦電子職工福利委會體系下，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。

2016 年華邦電子投入社會公益金額比起 2014 年及 2015 年，是逐年增加，顯示公司對於照顧社會的決心；公司不只在經濟、環境面有所作為，更希望在社會面做到共榮，希望讓公司達到永續發展的目標。

華邦電子社會回饋架構及領域



服務對象

- 資源匱乏公益單位
- 弱勢家庭
- 失親、失依家庭
- 低收入戶
- 偏鄉家庭
- 植物人
- 鄉里公共設施
- 急難員工家庭



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，華邦電子自 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，發起的「竹科愛的接力」，為偏鄉學童及身障者圓耶誕願望，活動已持續 14 年，2016 年共募集 2,875 份禮物，送至弱勢孩童手中。

每年的圓夢行動都受到華邦同仁熱烈響應，在活動一開始，所有禮物在極短時間內便被認捐一空，年年創造聖誕奇蹟，至 2016 年共實現了 890 位弱勢孩子的聖誕心願！顯見華邦電子致力公益推廣已深植在員工的內心。

另外華邦電子藉舉辦家庭日時，亦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。

耶誕圓夢行動參與人數



扶助弱勢

◆ 育幼院服務

華邦電子默默社以廠區鄉里弱勢機構作為長期扶助合作對象，社員利用假日自有時間，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，2016 年已對育幼院所累積 96 服務人次，以及 192 小時的服務時數，除舒緩育幼院所人力短缺窘境外，亦協助降低設施費用開銷。



◆ 物資捐助

華邦電子秉持關懷扶弱精神，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

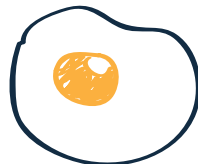
為充實偏鄉學校、育幼院所資訊設備資源，華邦電子積極投入二手電腦捐贈計畫，以具體行動推動數位工作的基本需求及提昇資訊科技運用能力，並期能縮小城市與鄉村的資訊落差，擴散環境保護及回收風氣概念。至 2016 年底，總計共捐贈 331 台電腦，受贈機構包括聖方濟兒少中心、聖方濟少女之家、台中光音育幼院、南投仁愛之家育幼所、瑪利亞方濟傳教會附設米可之家、安安免費教學網站、桃園龍岡國小、新竹東門國小、新竹鳳岡國中、彰化湖北國小、彰化洛津國小以及台灣三益發展協會。



兒少照護

◆ 偏鄉學童 早餐計畫

為改善偏遠學童早餐用餐情形，華邦電子自 2011 年起開始，由公司內部高階主管發起自由認捐活動，透過非營利組織基金會贊助新竹和台中地區之國小偏鄉學童快樂早餐計畫，期能藉由提供偏鄉學校早餐資源及關懷，維持學童基本生活需求與健康，給孩子探索世界的強健身心。2016 年華邦贊助近百萬元之早餐經費，挹注學童健康學習的機會。華邦電子亦派員實地了解服務計畫效益，以作為後續的評估贊助方案。



◆ 家扶娃娃義賣活動

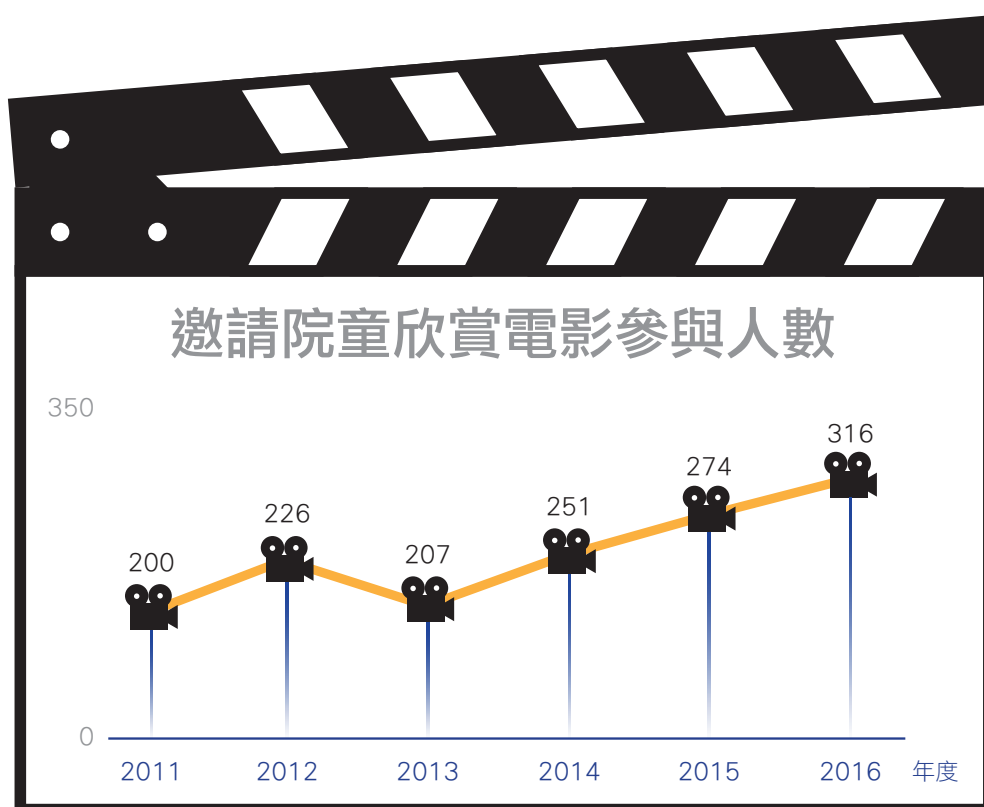
每一年學校開學時，就有許多弱勢家庭為註冊費、生活費而苦惱，許多孩子因為家裏繳不出註冊費而失學。

我們相信教育是擺脫貧窮最有效的方法，華邦電子參與家扶中心「家扶娃娃義賣」活動，義賣所得用以援助弱勢貧困孩子遠離貧窮危機。



◆ 院童電影欣賞

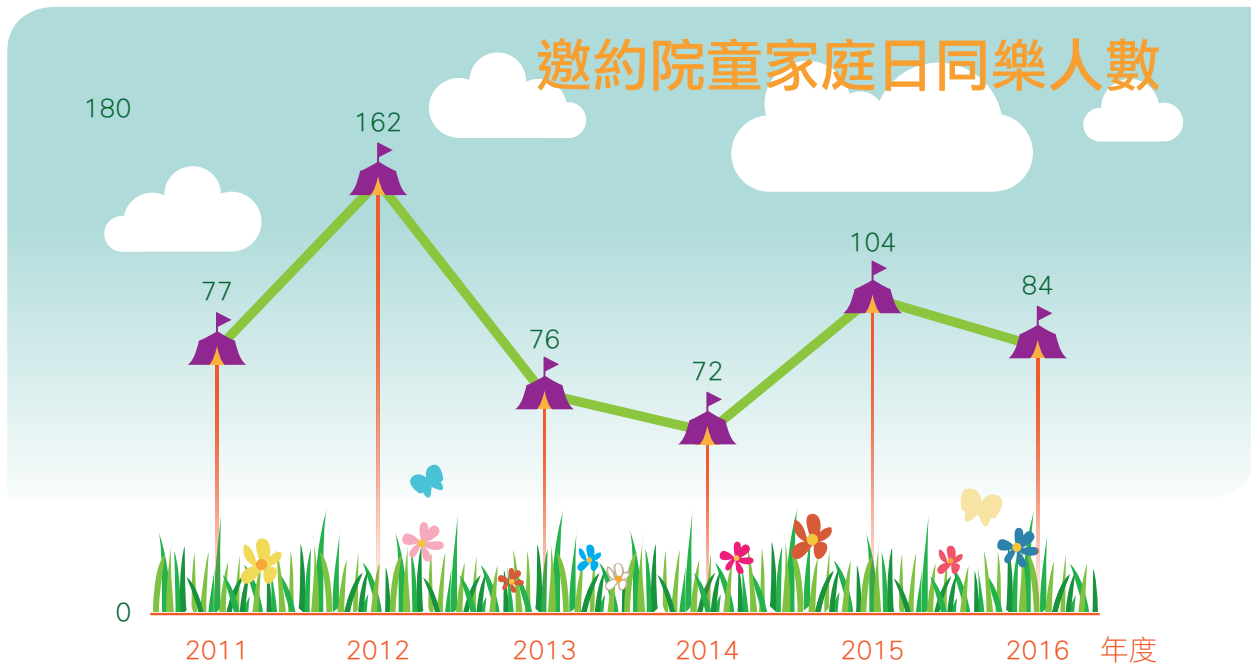
自 2010 年起，華邦電子於每年寒、暑假皆邀請育幼院所院童至影城欣賞電影，透過電影欣賞方式，以實質的方式讓這些育幼院童及單親家庭兒童，增進認識綜合藝術的價值，培養藝術欣賞的能力，且可於歡喜熱鬧的氣氛中感受社會的溫暖。



◆ 院童參與家庭日

華邦電子 2011 年至 2016 年持續六年，定期舉辦華邦家庭日活動，並於活動中延續公益關懷精神，發揮拋磚引玉之效，定期邀請台中光音育幼院及新竹聖方濟育幼院等機構至會場設立園遊會攤位。所得直接回饋予育幼院機構，期待藉由華邦家庭日活動，號召員工、眷屬共同將華邦的愛與希望挹注到需要關懷的角落，亦是對下一代機會教育的好時機，也讓華邦家庭日更具意義。至 2016 年底華邦電子共計邀請 575 位院童蒞場同歡。

5. 社會公益



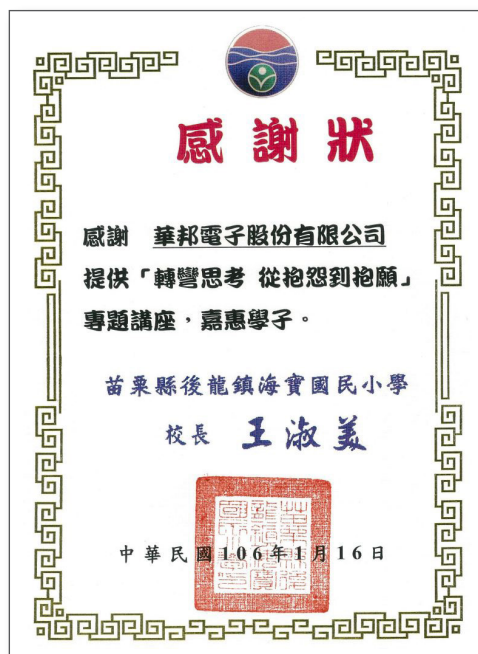
公益推廣

◆ 講座

華邦電子自 2015 年起贊助青年公益家沈芯菱小姐『LOVE 幸福樂活公益講座』，至校園和社會福利等機構演講；祈啟發孩子「如何養魚」，轉化現有條件，帶來更多機會，亦為「知識公益」(THE CHARITY OF KNOWLEDGE)，希望能以一句話、一個觀念，遍植希望的幼苗，為孩子們帶來一生的改變。

統計至 2016 年底華邦電子共辦理 32 場次巡迴講座，累計 11,155 位師生面對面感受到芯菱「一」的力量！講座內容宛如夢想種子，在孩子與老師的心中發酵茁壯，不僅讓孩子們都更懂得感恩惜福與付出、增加挫折容忍力，也重燃起老師們的教學熱情。芯菱的「轉彎思考」更進一步激發孩子們與老師的無限創意，以具體行動從對家人、同學朋友等，進而對社區、家鄉的關懷！

贊助講座的款項，也幫助沈芯菱小姐致力「台灣希望工程」、「安安免費教學網站」等永續計畫，幫助更多、更多的孩子因「知識公益」而受惠，啟動愛的循環，達到複數公益。



◆ 志工服務

華邦電子默默社自 2010 年起長期至育幼院提供環境清潔、設施修繕的服務，且於 2015 年 9 月起，再新增課輔志工服務，提供台中光音育幼院、南投仁愛之家長期課業輔導，引導學習狀況較弱的育幼院孩子識字、閱讀，程度尚可的孩子則穩固或強化各科基礎知識教育。另有團康互動活動，透過讓孩子接觸不同產業背景的志工老師、在互動中開啟更寬廣的視野，累計至 2016 年期間相關志工服務時數逾 1,745 小時。

◆ 義賣活動

華邦電子自 2012 年起即與社福機構合作，辦理二手物資募集與志工參與義賣活動，透過捐出物資義賣所得，做為弱勢家庭及身障兒早療教育的基金延續愛心。同時也讓參與志工服務的眷屬孩子學習生命教育。至 2016 年共募得書籍逾 2,400 本、衣物包包 1,431 公斤、3C 商品及家電藝品與配件等 31 大箱。



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…等造成家庭生計嚴重影響，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。

為急難者點一盞燈

與困境搏鬥的阿康

MM00阿康(鍾及鍾叔稱代)今年1月原沉浸在迎接小生命的喜悅中，惟太太卻於產後腦部出血緊急手術，術後進入加護病房迄今，仍是重度昏迷(昏迷指數3)；阿康現況持續奔波於醫院、廠區、家中三地，期望太太盡快甦醒共享天倫。

阿康薪資是目前家中唯一經濟來源，雖經聯委會撥付急難補助最高額度10萬元，但在面對太太醫療貸款攤還、未來醫療照護、小孩保母...龐大開銷下，經濟壓力還是令阿康喘不過氣來。

謹 邀請大家伸出援手，一同鼓勵支持阿康面對困境。

本案募款期間：即日起～4/19止
代收窗口：
中科廠區 - MM23周倩雯 (ext.75011)
竹北辦公室 - A00F 張麗雲 (ext.77902)

註：俟募款圓滿後，另公告本案款項明細

每一顆付出的愛心，將是一粒粒深植的種子

◆ 捐血活動

華邦電子每年號召公司員工，挽袖響應做個快樂的捐血人，以實際行動展現重視生命價值的文化理念；2016 年有 391 人次響應捐血活動、捐血量為 651 袋。

◆ 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。華邦電子秉持著對產業之熱忱，持續性贊助研討會之舉辦，為積體電路產業再創技術交流新契機。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。

◆ 消防捐贈

2016 年華邦電子得知台中市消防局大雅分隊有消防救災器材裝備之需求，主動捐贈自給式空氣呼吸器 (SCBA) 及無線電通訊連結器等消防器材，以提高消防人員的救災能量及加速救災指揮與效能。



華邦電子贈送消防救災器材給中市消防局，由華邦電子蔡金峯副總經理（前排右三）代表捐贈，消防局副局長曾進財先生（前排左三）代表接受。

附錄一：全球永續性報告 GRI (Global Reporting Initiative) G4 對照表

「*」為重大考量面

6. 附錄

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
1. 策略與分析				
G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	董事長的話	6	●
G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	董事長的話 1.5.1 營運風險	6 26	●
2. 組織簡介				
G4-3	企業的名稱	1.1 公司簡介	15	●
G4-4	主要品牌、產品和服務	2.1 主要產品及研發 2.2 產品應用 2.2.1 車用電子 2.2.2 工業用電子 2.2.3 物聯網	34 35 35 36 37	●
G4-5	企業總部所在位置	1.1 公司簡介	15	●
G4-6	公司營運所在國家數及國家名	1.1.2 全球布局	17	●
G4-7	所有權性質與法律形式	1.1 公司簡介	15	●
G4-8	提供服務的市場	1.1.2 全球布局	17	●
G4-9	報告公司之規模	1.1 公司簡介	15	●
G4-10	員工組成簡介	4.1.1 人力結構	64	●
G4-11	受勞資雙方共同協議保障之員工比例	華邦電子未成立工會，無相關協商		●
G4-12	描述組織的供應鏈	2.5 供應商管理	41	●
G4-13	報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變	1.1.2 全球布局	17	●
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	1.5.3 資訊風險管理 4.4.2 緊急應變措施	27 88	●
G4-15	列出經公司簽署或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、原則或其他倡議	1.6 管理系統	28	●
G4-16	列出公司參與協會（如商業協會），和全國或國際性擁護機構的會員資格	1.7 外部組織參與	29	●
3. 可辨別的重大考量面及邊界				
G4-17	組織合併財務報表所包含的實體	1.1.2 全球布局	17	●
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	利害關係人溝通	8	●
G4-19	列出所鑑別的所有重大考量面	利害關係人溝通	13	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
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	利害關係人溝通	13	●
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	利害關係人溝通	13	●
G4-22	報告在以前報告中所提供資訊任何重編的影響及重編原因	關於本報告書	4	●
G4-23	報告與前個報告期在範圍和考量面邊界的顯著改變	關於本報告書	4	●
4. 利害關係人的參與				
G4-24	利害關係人列表	利害關係人溝通	9	●
G4-25	鑑別和選擇利害關係人的基礎	利害關係人溝通	9	●
G4-26	利害關係人參與的方法	利害關係人溝通	9	●
G4-27	利害關係人參與所提出之關鍵議題和關注事項，及組織如何回應這些關鍵議題和關注事項	利害關係人溝通	9	●
5. 報告參數				
G4-28	報告期間	關於本報告書	4	●
G4-29	最近一次報告的日期	關於本報告書	4	●
G4-30	報告週期	關於本報告書	5	●
G4-31	針對報告書及其內容有問題時的聯絡人	關於本報告書	5	●
G4-32	報告之 " 依循選項 " 及外部查證	關於本報告書	4	●
G4-33	對本報告尋求外部保證的政策和現行作法	關於本報告書	4	●
6. 公司治理				
G4-34	組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會	1.3.1 董事會組織	21	●
G4-35	最高治理單位將經濟、環境和社會議題授權委派給資深管理層和其他員工的流程	利害關係人溝通	8	●
G4-38	最高治理單位及其委員會的組成	1.3.2 薪酬委員會	23	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
G4-40	提名和遴選最高治理單位及其委員會的流程，以及用於最高治理單位成員的提名和遴選標準	1.3.1 董事會組織	21	●
G4-41	最高治理單位確保避免及管理利益衝突流程	1.4.2 利益迴避 1.5.1 營運風險管理	25 26	●
G4-44	報告最高治理單位在經濟、環境和社會議題的績效評估流程	1.3.1 董事會組織	21	●
G4-45	最高治理單位鑑別和管理在經濟、環境和社會衝擊、風險和機會所扮演的角色	利害關係人溝通	8	●
G4-46	最高治理單位審查組織的經濟、環境和社會議題之風險管理流程有效性的角色	利害關係人溝通	8	●
G4-47	最高治理單位審查經濟、環境和社會的衝擊、風險及機會之頻率	利害關係人溝通	8	●
G4-48	正式審查和批准該組織永續報告之最高委員會或職位，並確保涵蓋所有重大考量面	利害關係人溝通	8	●
G4-49	向最高治理單位溝通關鍵問題的流程	利害關係人溝通	8	●
G4-51	最高治理單位及資深執行階層的薪酬政策及有關最高治理單位和資深執行階層之經濟，環境和社會目標的績效標準	1.3.2 薪酬委員會 4.1 員工雇用 4.3.1 學習發展 4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	23 64 78 79	●
G4-52	決定薪酬之流程	1.3.2 薪酬委員會 4.1 員工雇用 4.3.1 學習發展 4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	23 64 78 79	●
G4-53	如何尋求及考慮利害關係人關於薪酬之意見，包含薪酬政策及建議之投票結果	1.3.2 薪酬委員會 4.1 員工雇用 4.3.1 學習發展 4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	23 64 78 79	●
7. 道德與誠信				
G4-56	組織的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則與道德守則	1.2 企業文化	20	●
G4-57	尋求道德和法律行為意見及組織誠信相關事宜之內部和外部機制	1.4.3 申訴管道	25	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
G4-58	對不道德或非法行為及組織誠信相關事宜關注之內部和外部機制	1.4.3 申訴管道	25	●
經濟績效指標				
* 經濟績效				
G4-DMA	管理方針	1.1.1 經濟績效	16	●
G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值	1.1.1 經濟績效	16	●
G4-EC2	氣候變遷導致組織活動對財務之影響及其他風險與機會	3. 環境永續	44	●
G4-EC3	組織界定福利計畫義務的範圍	4.2.2 員工福利	73	●
G4-EC4	接受政府之財政補助	未申請政府之相關補助		●
市場呈現				
G4-EC5	依性別報告組織的新進人員薪資與當地最低薪資的比例	4.2.1 薪資與福利	71	●
G4-EC6	重要營運據點當地資深管理階層雇用數量與比例	4.1.1 人力結構	64	●
間接經濟衝擊				
G4-EC7	基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊	5. 社會公益	94	●
採購政策				
G4-EC9	對於重要營運據點當地供應商之支出比例	2.5 供應商管理	41	●
環境績效指標				
原物料				
G4-EN1	使用的原料之重量或體積	3.1 源頭減量	47	●
G4-EN2	使用再生原料作為生產原料之比例	本公司產品特性無法使用再生原料		●
* 能源				
G4-DMA	管理方針	3.2 能源管理	48	●
G4-EN3	組織內部之能源消耗量	3.2.1 能源密集度	48	●
G4-EN5	能源強度	3.2.1 能源密集度	48	●
G4-EN6	能源消耗量減量	3.2.2 節能措施	50	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
G4-EN7	產品和服務的能源需求減量	2.3 綠色產品 - 永續經營	38	●
* 水				
G4-DMA	管理方針	3.4 水資源管理	54	●
G4-EN8	各來源別的總出水量	3.4 水資源管理	54	●
G4-EN9	因取水而有重大影響之水源	3.4 水資源管理	54	●
G4-EN10	水回收及再利用的總量及比例	3.4 水資源管理	54	●
* 排放				
G4-DMA	管理方針	3.3 溫室氣體	51	●
G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇 1)	3.3.1 溫室氣體盤查	51	●
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放 (範疇 2)	3.3.1 溫室氣體盤查	51	●
G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3.1 溫室氣體盤查	51	●
G4-EN19	溫室氣體減排量	3.3.2 排放減量	53	●
G4-EN20	破壞臭氧層之物質排放	公司排放之物質未有破壞臭氧層成分		●
G4-EN21	氮氧化物 (NO _x)、硫化物 (SO _x)、及其它重要氣體排放	3.5.1 空污防制	57	●
* 廢污水與廢棄物				
G4-DMA	管理方針	3.5 污染防治	56	●
G4-EN22	污水排放的污染程度及流向終點	3.5.2 水污染防治	58	●
G4-EN23	廢棄物的總量，按種類及處理方式描述	3.6 廢棄物管理與資源回收	59	●
G4-EN24	重大洩漏的次數與數量	3.5.2 水污染防治	58	●
G4-EN25	視為具危險性的運送、輸入、輸出或處理的廢棄物總重量，根據巴賽爾協定附 之一、二、三與八則條文，以及運輸至國外的廢棄物百分比	無		●
G4-EN26	明顯受組織排放水和徑流影響之水體和相關棲息地的特徵，規模，保護狀況和生物多樣性價值	3.5.2 水污染防治	58	●
* 產品與服務				
G4-DMA	管理方針	2.3 綠色產品 - 永續經營	38	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
G4-EN27	產品和服務的環境衝擊之減緩影響程度	2.3 綠色產品 - 永續經營	38	●
G4-EN28	售出的產品及包裝材被要求回收的比例	2.3 綠色產品 - 永續經營	38	●
* 環境法規遵循				
G4-DMA	管理方針	3. 環境永續	46	●
G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額，或非金錢方式的處罰	3. 環境永續	44	●
交通運輸				
G4-EN30	商品、原料或人員的輸送所造成的重大環境衝擊	3.1 源頭減量	47	●
整體環保投入				
G4-EN31	按種類揭露環境保護的總費用與投資	3.7 環保支出及投資	60	●
供應商環境衝擊評估				
G4-EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例	2.5.1 供應鏈管理	42	●
G4-EN33	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面環境衝擊和採取的行動	2.5.1 供應鏈管理	42	●
環境問題申訴機制				
G4-EN34	藉由正式的抱怨機制提出對環境衝擊的立案、處理、並解決之數量	公司並未發生		●
勞工實踐與合理工作績效指標				
* 勞僱關係				
G4-DMA	管理方針	4.1.2 人才進用與留任	66	●
G4-LA1	按年齡、性別和區域區分計算新進員工總人數、比例與員工離職總人數和離職率	4.1.2 人才進用與留任	66	●
G4-LA2	在重要營運據點對全職員工提供之福利	4.2.2 員工福利	73	●
G4-LA3	按性別報告育嬰假後恢復工作和留存率	4.1.2 人才進用與留任	66	●
* 職業健康與安全				
G4-DMA	管理方針	4.4 健康職場	86	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
G4-LA5	勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健康安全委員會之勞工比	4.4.1 安全衛生管理實務	87	●
G4-LA6	依區域與性別分析傷害類型及工傷率、職業疾病發生率、損失天數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數	4.4 健康職場 4.4.1 安全衛生管理實務	86 87	●
G4-LA7	與其職業有關疾病高發生率與高風險之作業人員	4.4.3 友善樂活	89	●
G4-LA8	健康及安全相關議題被列於工會正式協議文件中	本公司無公會		●
* 訓練與教育				
G4-DMA	管理方針	4.3 人才培訓	78	●
G4-LA9	依員工類別與性別計算單一雇員每年接受的平均訓練時數	4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	79	●
G4-LA10	員工職能管理和終生學習計畫以協助員工持續受雇之能力及其退休計畫	4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	79	●
G4-LA11	依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例	4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	79	●
多元化與工作機會平等				
G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其它多樣性指標報告公司高階管理層和按員工類別的員工組成	4.1.1 人力結構	64	●
女男同酬				
G4-LA13	依員工類別與重要營運據點的女性與男性之基本薪資和薪酬比率	4.2.1 薪資與福利	71	●
* 供應商勞工實務評估				
G4-DMA	管理方針	2.5 供應商管理	41	●
G4-LA14	使用勞動條件準則篩選之新供應商比例	2.5.2 供應商溝通管理	43	●
G4-LA15	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面勞動條件衝擊和採取的行動	2.5.1 供應鏈管理	42	●
勞動問題申訴機制				
G4-LA16	藉由正式的申訴機制提出對勞動條件的立案、處理、並解決之數量	1.4.3 申訴管道	25	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
人權績效指標				
相關投資與人權				
G4-HR2	報告員工接受與營運相關人權考量面之人權政策或程序訓練的總時數及接受訓練的員工比例	4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	79	●
反歧視				
G4-HR3	歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動	1.4.3 申訴管道	25	●
結社自由與集體協議				
G4-HR4	已辨識可能造成危害或違反結社自由及團體協約之營運據點及供應商，和支持這些權利所採取之措施	1.4.3 申訴管道 2.5.2 供應商溝通管理	25 43	●
童工				
G4-HR5	已辨識有顯著童工事件風險之營運據點及供應商，和對有效廢除童工做出貢獻所採取的措施	4.1 員工雇用	64	●
強制與強迫勞動				
G4-HR6	已辨識有強迫或強制性勞動風險之營運據點及供應商，和對消除所有形式強迫勞動做出貢獻所採取的措施	1.4 誠信經營	23	●
保全人權教育				
G4-HR7	接受與營運有關之人權政策或程序訓練之保全人員比例	4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	79	●
原住民權利				
G4-HR8	侵犯當地原住民人權事件之總數量和已採取之行動	無此情事		●
人權評估				
G4-HR9	受到人權審查或影響評估的營運據點總數和比例	無此情事		●
供應商人權評估				
G4-HR11	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面人權衝擊和採取的行動	2.5.1 供應鏈管理	42	●
人權問題申訴機制				
G4-HR12	經由正式申訴機制提出對人權的立案、處理和解決的數量	1.4.3 申訴管道	25	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
社會績效指標				
當地社區				
G4-SO1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	4.4.2 緊急應變措施	88	●
G4-SO2	對當地社區具顯著實際和潛在之負面衝擊的營運活動	4.4.2 緊急應變措施	88	●
* 反貪腐				
G4-DMA	管理方針	1.4 誠信經營 2. 創新永續	23 30	●
G4-SO4	反貪污政策和程序上的溝通和培訓	4.3.3 多元化訓練及建立學習系統	79	●
G4-SO5	證實之貪污事件和採取的行動	1.4 誠信經營	23	●
公共政策				
G4-SO6	按國家和收款者 / 受惠者報告政治捐獻的總價值	無此情事		●
反競爭行為				
G4-SO7	針對反競爭行為、反托拉斯及獨佔等情形採取法律行動之總數和其結果	2.4 客戶承諾	41	●
* 法規遵循				
G4-DMA	管理方針	1.4.1 社會法規遵循	24	●
G4-SO8	不遵從法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰總量	無此情事		●
供應商社會衝擊評估				
G4-SO10	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面社會衝擊和採取的行動	2.5.1 供應鏈管理	42	●
社會問題申訴機制				
G4-SO11	藉由正式的申訴機制提出對社會衝擊的立案、處理、並解決之數量	1.4 誠信經營 1.4.3 申訴管道	23 25	●
產品責任績效指標				
* 顧客健康與安全				
G4-DMA	管理方針	2.3 綠色產品 - 永續經營	38	●

編號	指標內容	對應章節	頁碼	外部保證
G4-PR1	健康和安​​全衝擊被評估改善的重要產品和服務類別的百分比	2.3 綠色產品 - 永續經營	38	●
G4-PR2	依結果種類報告產品與服務在生命週期內違反健康及安​​全法規和自願性規範的事件數量	2.3 綠色產品 - 永續經營	38	●
* 產品與服務標示				
G4-DMA	管理方針	2. 創新永續	32	●
G4-PR3	依組織的產品與服務資訊和標示程序要求之產品與服務資訊類型及需要這些訊息的重要產品和服務類別之比例	2.2 產品應用	35	●
G4-PR4	依結果種類報告產品與服務資訊和標示違反法規及自願性規範的事件數量	2.2 產品應用	35	●
* 行銷溝通				
G4-DMA	管理方針	2. 創新永續	33	●
G4-PR6	被禁止或有爭議的產品銷售	2.2 產品應用 2.5.1 供應鏈管理	35 42	●
G4-PR7	依結果種類報告產品與服務違反市場溝通法規及自願性規範，包括廣告、促銷、贊助等活動數量	無此情事		●
* 客戶隱私				
G4-DMA	管理方針	2.4 客戶承諾	41	●
G4-PR8	客戶抱怨關於隱私權侵犯，和資料外洩等事件的總數	2.4 客戶承諾	41	●
* 產品法規遵循				
G4-DMA	管理方針	2. 創新永續 2.3 綠色產品 - 永續經營	30 38	●
G4-PR9	產品與服務的提供與使用，違背法律與規定導致重大罰款之貨幣價值	無此情事		●
* 專利				
G4-DMA	管理方針	1.1.2 全球布局	18	●
PT1	年度申請專利與通過專利的類別與數量	1.1.2 全球布局	17	●
PT2	年度侵犯他人專利權或智慧財產權的案件數量	無此情事		●

獨立保證意見聲明書

華邦電子股份有限公司 2016 年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 2016 年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 2016 年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. 本查證作業範疇與華邦電子 2016 年企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)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 2016 年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。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，此報告書並無重大的不實陳述。我們相信有關華邦電子 2016 年度的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地呈現。報告書所揭露的績效指標展現了華邦電子對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)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，表明其依循 AA1000 保證標準(2008)的報告方法與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 20 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 保證標準(2008)中描述有關包容性、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

2016 年度報告書反映出華邦電子持續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。此系統正被發展以產生必要的資訊。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會及環境的訊息，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的包容性議題。

重大性

華邦電子公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷。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的重大性議題。

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的回應性議題。

全球永續性報告指南

華邦電子提供有關依循全球永續性報告G4版指南(GRI G4)的自我宣告，其相當於核心選項(每個鑑別出之重大考量面至少揭露一個績效指標)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，此自我宣告涵蓋了華邦電子的社會責任與永續性議題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)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 AA 1000AS、ISO 14001、OHSAS 18001、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
2017-06-19



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.

INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Winbond Electronics Corp. 2016 Corporate Social Responsibility Report

The British Standards Institution is independent to Winbond Electronics Corp. (hereafter referred to as Winbond in this statement) and has no financial interest in the operation of Winbond other than for the assessment and assurance of this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for Winbond only for the purposes of assuring its statements relating to its corporate social responsibility (CSR), 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 Winbond. 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 Winbond only.

Scope

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

1. The assurance scope is consistent with the description of Winbond Electronics Corp. 2016 Corporate Social Responsibility Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the Winbond'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 Winbond 2016 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the Winbond CSR programmes and performances during 2016. The CSR report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the Winbond and the sample taken. We believe that the 2015 economic, social and environmental performance indicators are fairly represented. The CSR performance indicators disclosed in the report demonstrate Winbond's efforts recognized by its stakeholders.

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 Winbond's description of their approach to AA1000 Assurance Standard and their self-declaration in accordance with the core option of GRI G4 guidelines 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 Winbond's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 20 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 and the GRI G4 guidelines is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that Winbond has continually 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. The reporting systems are being developed to deliver the required information. There are fair 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 Winbond's inclusivity issues.

Materiality

Winbond publishes sustainability information that enables its stakeholders to make informed judgements about the company's management and performance. In our professional opinion the report covers the Winbond's material issues.

Responsiveness

Winbond has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Winbond is developed and provides the opportunity to further enhance Winbond's responsiveness to stakeholder concerns. Issues that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Winbond's responsiveness issues.

GRI-reporting

Winbond 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 indicators with reference to the GRI Index are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Winbond's social responsibility and sustainability issues.

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 Winbond'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 industrial 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
2017-06-19

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



<http://www.winbond.com>