

華邦電子 人權盡職調查報告

winbond

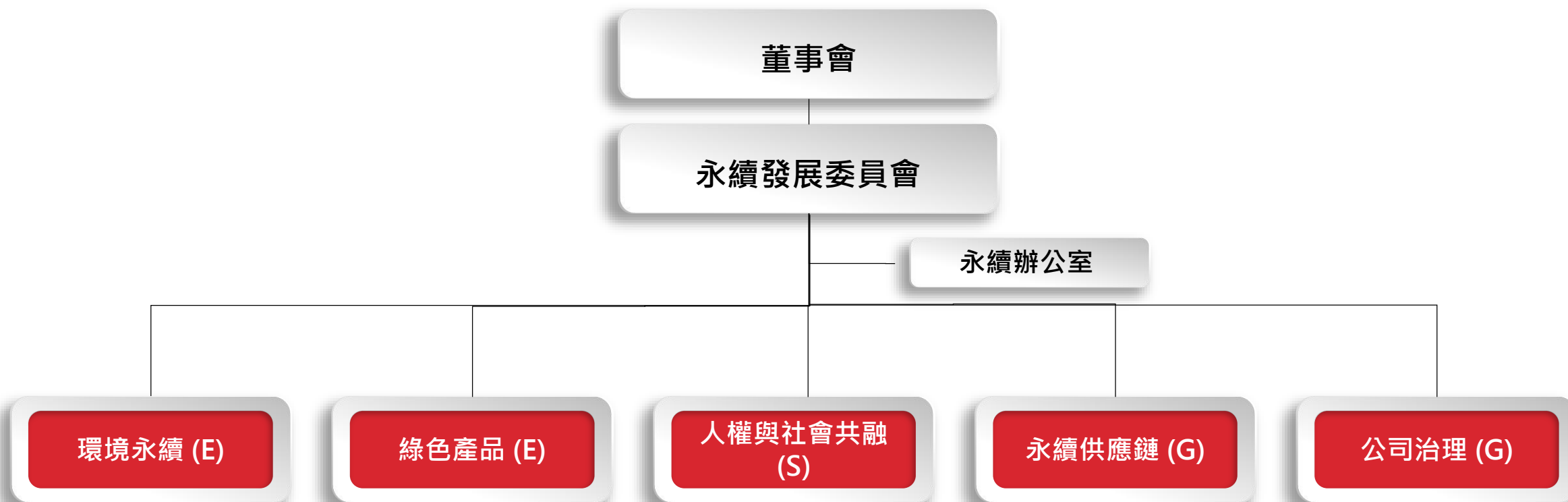
A Global Supplier of
Advanced Solutions

華邦電子長年積極投入人權管理，藉由支持與保障人權，提供安全及遵守道德操守的工作環境，達到誠信經營與永續經營的目的。

為了優化人權風險管理，2022年參照相關法規及人權發展趨勢，更新人權政策，並委由第三方對台灣所有員工執行人權盡職調查活動，藉由定期人權風險檢視，持續精進人權管理機制，提升利害關係人之人權意識與重視。

華邦電子於2022年5月將原「華邦企業社會責任(CSR)推行委員會」更名為「永續發展委員會 ESG Committee」，並將組織層級上升至董事會下轄，委員會成員由部分董事、總經理及相關部門高階主管五到七名所組成，任期與董事會屆期相同，董事長為委員會主席。

永續發展委員會下設立永續辦公室(ESG Office)，以及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈和公司治理等五個功能小組，擬訂永續策略框架，持續推展永續行動，每年第四季向董事會報告永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。人權管理由永續發展委員會下轄的人權與社會共融組負責，主要職責為保障人權、多元人才招聘發展與留任、建立友善和諧職場、確保職業安全與衛生、關環社會與參與社區發展。



華邦電子承諾遵守國際公認的人權標準做為最高指導原則，包括《聯合國企業和人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 和《世界人權宣言》(UN Universal Declaration of Human Rights)，落實《負責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct) 相關規範，支持與保障人權，提供安全及遵守道德操守的工作環境。

華邦電子遵守以下人權政策，並期許供應商以相同標準進行商業營運。

特別關注：

1. 遵守營運據點當地法規，提供安全與合法合規的工作環境
2. 致力多元人才雇用與發展，持續推動多元共融文化
3. 保障婦女、原住民、外籍員工與殘疾人士等弱勢族群的勞動權利，提供平等就業機會，消弭就業歧視
4. 禁止各種形式之強迫勞動與禁用童工
5. 禁止各種形式之苛刻或非人道的對待，包含霸凌或騷擾
6. 維持多元溝通管道，提供申訴機制，並保護申訴者身份的機密性和匿名性
7. 禁止承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益
8. 承諾負責任的礦產採購
9. 定期進行人權盡職調查，檢視潛在風險，制定預防措施，降低人權風險衝擊

董事長



人權盡職調查範疇與期間

華邦電子人權盡職調查依循下述國際準則、永續評比與標準研擬議題框架並執行調查，包含聯合國全球盟約（The UN Global Compact）、聯合國人權法典（The International Bill of Human Rights）、聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs on Business and Human Rights）、國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言（ILO-Declaration of Fundamental Right at Work）、國際勞工組織三方原則宣言（International Labor Office Tripartite Declaration of Principles）、OECD負責任商業行為之盡職調查指南(OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct)。

調查範疇

台灣總部全體成員，包含台北辦公室、竹北辦公室、中科廠、台南辦公室、高雄廠。

調查時間

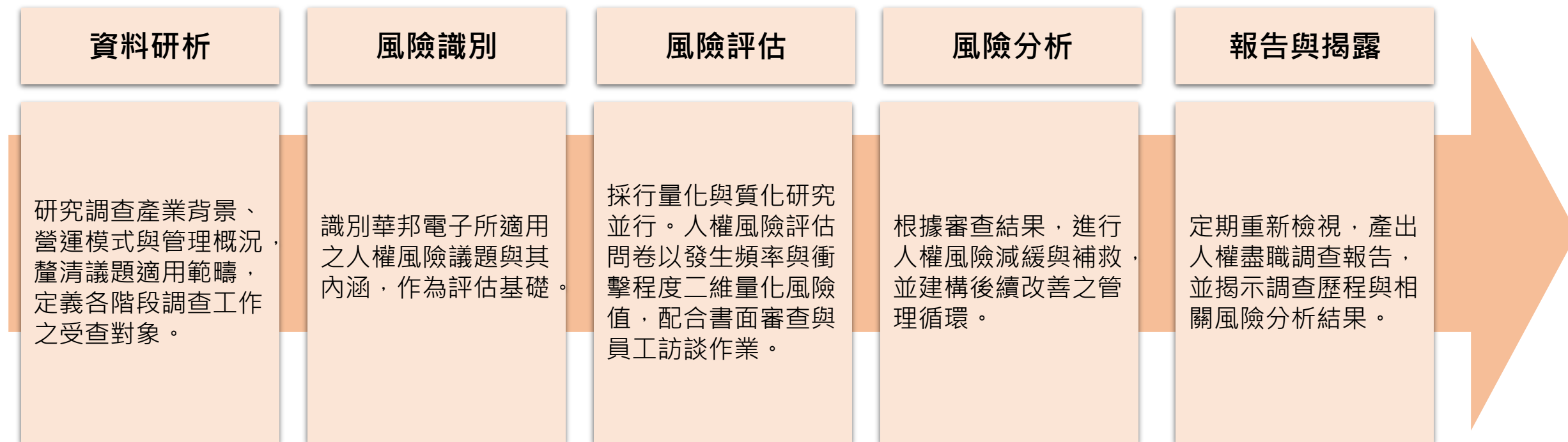
2022年



人權盡職調查流程

華邦電子人權盡職調查根據國際人權標準與框架、結合風險管理與永續管理方法論，發展出具有完整理論基礎與實務驗證之執行方法。各階段之操作方式，按調查標的之營運範疇、產業型態、組織結構與管理模式調整。

確認調查方法後，華邦電子投入各單位資源，包含但不限於人力資源、環境安全衛生、工廠等，積極配合調查，過程嚴謹，以評估人權風險現況與進行改善。



人權盡職調查涵蓋比例

人權風險評估問卷發送予所有廠區全體員工填寫，包含台北辦公室、竹北辦公室、台中廠、台南辦公室、高雄廠，人權風險評估範圍以營運據點而言涵蓋比例達100%。



廠區	問卷發放	問卷回覆
台北辦公室	V	V
竹北辦公室	V	V
台中廠	V	V
台南辦公室	V	V
高雄廠	V	V

人權評估執行概要與風險議題

本次人權風險鑑別流程共識別37項人權風險議題。經評估有9項議題可透過實證資料確認無違反可能後，針對勞工權利、健康與安全、環境與社區、治理與道德四大類共28項人權議題（包含但不限於強制勞動、人口販運、童工、結社自由、團體協商、同工同酬、歧視等）建立人權風險評估問卷，並根據問卷結果，評估各項人權風險的發生頻率與衝擊程度，並將兩者相乘計算風險乘積後，根據風險高低製作人權風險矩陣。

勞工權利

編號	議題	編號	議題
1	人口販運	10	工作與生活平衡
2	強制或強迫勞動	11	身心障礙保護
3	人才培訓與發展	12	宗教自由
4	工時	13	性別歧視
5	工資與福利	14	就業與職業歧視
6	母性保護	15	童工
7	多元化與包容性	16	結社自由
8	言論與表達自由	17	團體協商
9	身心健康	18	霸凌與騷擾

健康與安全

編號	議題
19	工傷和職業病
20	公共衛生和食宿
21	安全操作資訊
22	職業安全

環境與社區

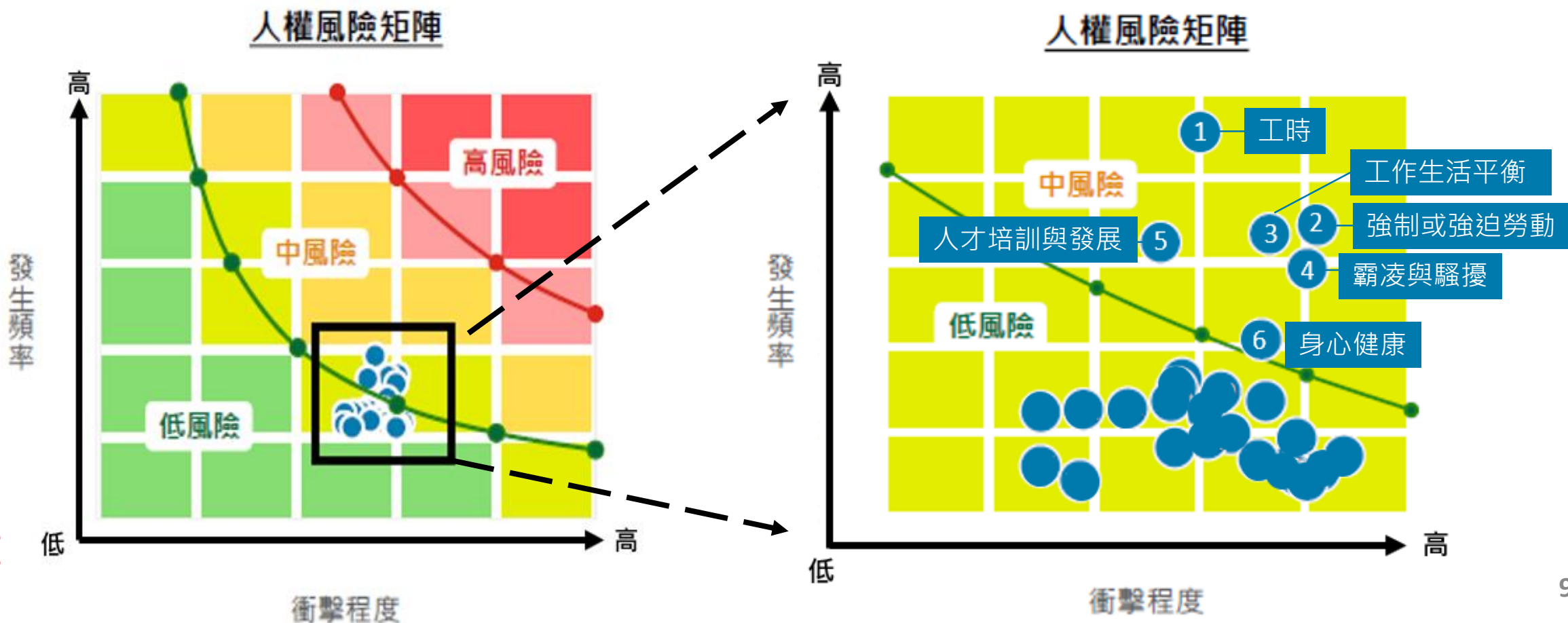
編號	議題
23	生物多樣性
24	材料控制
25	當地社區權益
26	預防污染和節約能源
27	有害物質
28	土地使用與財產權
29	文化、精神或宗教影響

治理與道德

編號	議題
30	有害的產品 / 服務
31	身分保護和防止報復
32	個資和隱私保護
33	智慧財產權
34	人權道德原則
35	公平交易 / 廣告 / 競爭
36	負責任的採購礦物
37	產品測試

人權風險矩陣

依據問卷調查結果，製作人權風險矩陣。人權風險矩陣依據衝擊程度、發生頻率的風險乘積，定義每個議題屬高、中、低風險。低風險如下圖綠線左方處；中風險如下圖綠線與紅線之間；高風險如下圖紅線右方處。根據本次評估問卷的調查結果顯示：28 個議題中無任何高風險議題需立即處置；另有6 項議題相對位於中風險區域，需監控變化；其餘22 個議題則為低風險，分別為工時、強制或強迫勞動、工作生活平衡、霸凌與騷擾、人才培訓與發展，以及身心健康。結果顯示**無任何高風險議題須立即處理**。員工普遍認為**華邦電子發生危害人權事件的可能性較低，且可能損及個人權益的程度不高**。



本次調查結果無高風險議題，針對6項重要議題，華邦將持續優化，降低該議題風險的發生與衝擊，所採取的行動方案如下表所示：

乘積 排序	議題	預防措施	後續處理
1	工時	- 已定期檢視產能與人力需求以籌備人力招聘與機動性調整。 - 已透過工時管理機制及系統進行分析與議題處理，輔助部門主管與同仁注意工時議題。 - 每年將安排定期工時相關教育訓練，強化工時管理意識。	若有相關情事，將落實內部調查與獎懲實施，並返還員工應得權利。
2	強制或 強迫勞動	每年對於管理職員工，將安排強迫勞動議題的宣導與訓練，強化管理意識。	若有相關情事，將落實內部調查與獎懲實施，並確保返還員工應得權利。
3	工作與 生活平衡	將定期籌辦親子講座、樂活講座等，提供員工生活上的資訊與支持，強化工作與生活平衡。2022年規劃紓壓好眠、高血壓防治、全民學CPR & AED、交通安全防禦性駕駛宣導與機車安檢活動等系列課程，共辦理了15場次活動，參與6,686人次	提供員工協助方案管道，藉由顧問團隊在人際、身心健康、財務、法律及管理的專業諮詢，協助員工重拾工作生活平衡。

乘積 排序	議題	預防措施	後續處理
4	霸凌 與騷擾	- 嚴格落實職場不法侵害預防管理辦法與工作場所性騷擾防治等辦法。 - 已定期舉辦反霸凌與騷擾管理課程，2022年之職場不法侵害預防宣導與危機個案處理，共192人次受訓。未來將安排溝通技巧訓練課程，積極建立、培養友善的工作互動模式。 - 已定期透過電子信箱、公佈欄或海報張貼等管道宣導禁止工作場所職場不法侵害，確保同仁了解公司規範。 - 組織內部已設有申訴管道，並訂有後續追蹤與處置程序，提供員工充分的救濟管道。	- 華邦設有申訴管道與後續追蹤與處置程序，提供員工充分的救濟管道。 - 若有相關情事，將對遭遇霸凌與騷擾之受害者提供適當的保護與安置 - 對於疑似情事，落實內部調查與獎懲實施
5	人才培訓 與發展	- 根據公司策略願景及核心文化，規劃完整訓練發展方案，詳見P13。 - 不定期公告內部輪調機會，並提供管道供員工申請。 - 針對重要管理階層展開接班人計畫，長期培養關鍵人才。2022年著重於工廠單位的梯隊培養，截至2022年底已有32%中高階管理人才進行輪調培育，預計2023年將會逐步規劃各事業群的梯隊盤點。	- 針對工作所需訓練，如員工反應訓練內容不足，將依據其需求主題，由負責單位評估需求並提供解決方案。 - 針對內部轉調規範，進行推廣。
6	身心健康	- 已定期籌辦多元化健康促進活動，提供正確的健康資訊，強化員工掌控自我健康管理及改善的能力。 - 已定期透過工作負荷評估量表以及員工健檢數值評估員工健康風險，定時提醒追蹤、協助改善。	如輪班制度、休息時間、防疫政策等違反法令規範，應進行調查，針對違反情況落實調查與獎懲，並確保返還員工應得權利。

華邦電子長年致力於人權管理，持續通過不同的管道吸引多元人才。2022年女性員工占比 33%，華邦女性員工新進率從6%上升到24%；且積極參與外籍人才招聘活動，2022年新進外籍來到11人，國籍多元達6國，2022年外籍同仁占比 1.3%。

華邦電子對於不同性別，年齡，國籍、原住民與身心障礙同仁，藉由每半年的績效考核制度，有競爭力的薪酬設計，和優於法令的員工照顧福利與團體保險，建構一個健康、安全、平等的工作環境，讓人才能適才適所發展。員工也可藉由各種溝通管道，具名或匿名表達意見或提供建議，順暢的與主管溝通。

全方位的員工照顧

獎金類

三節獎金
特別獎金
營運績效獎金
員工酬勞
激勵獎金
華邦之星獎金
專利獎金
退休金

費用補助/保險

生育補助
結婚補助
育兒補助
團體保險
退休與轉調計畫

假期類

樂活假
育嬰留停

生活照顧類

外籍員工照顧
健康檢查
健康照護
健康促進

社團類

運動類
藝文類
樂活類
公益類



為了協助員工面對環境的快速轉變，同時能滿足終身學習的需求及實現個人工作成就感，華邦持續精進實體與線上課程等訓練資源。從新進人員的「新人戰鬥營」，強化新人知識與技能的學習與文化傳承，到豐富的管理技能與專業訓練，並且深化關鍵人才梯隊建置，提供完整的人才發展藍圖。

2023年將於6月展開女性領導力培養計畫，並於Q3前完成全球人權訓練、跨世代溝通課程與無意識偏見課程。同時，逐漸將人權的概念推廣至供應商，期許供應商以相同標準進行商業營運，建構幸福產業價值鏈。



we are Unique
擁抱多元 永續共融

STEP 1 理解什麼是偏見與所有人的不同
個性大膽的人做事敢放(外向)的人溝通能力不佳?有孩子的女同事無法負起責任?偏見無形中阻礙我們傾聽與思考不同觀點的能力，並降低團隊成效。課程中的互動練習與實例影片將帶著你一步步認識無意識偏見，並提供克服方法。

STEP 2 多元的團隊對於生產力是有助力的
多元化能不只靠政治正確或者自憐?多元化研究學者Rodica Lorenzo和她的團隊針對171家企業進行調查，證實多元化對企業的營收帶來正面影響，並發現女性領導者達20%以上之企業，將與其他企業產生顯著差異。

STEP 3 減少工作領域的偏見
我們都有偏見——尤其是無意識的偏見——它阻礙了我們做最好的工作。不受控制的偏見會使員工感到不滿、沮喪和疏離，甚至會導致嚴重的歧視和騷擾。

STEP 4 每種群體都需要被理解
【性別】性別平等專家Sara Sanford的研究指出，女性離開快速發展領域的行業(如科技業)之比例比男性高45%，主要原因是性別偏見的文化。需要如何調整企業文化體質? Sara提出一些具體建議，協助有效識別與克服偏見。

【種族】當你第一次看到這頭戴包巾的女人，腦海中浮現的直覺反應是什麼?多數人猜想也許是保守的母親、愛抽菸的鄰居、或基於種族被如此著裝的穆斯林女性。在這場有命、關諸生命的溝通中，種族工程師Yassmin Abdel-Magied用一種出人意料的方式挑戰我們所有人，透過承認偏見的存在進而改變我們最初的認知。

無論你來自哪裡，身處何方，擁抱多元文化，共創共融



winbond