

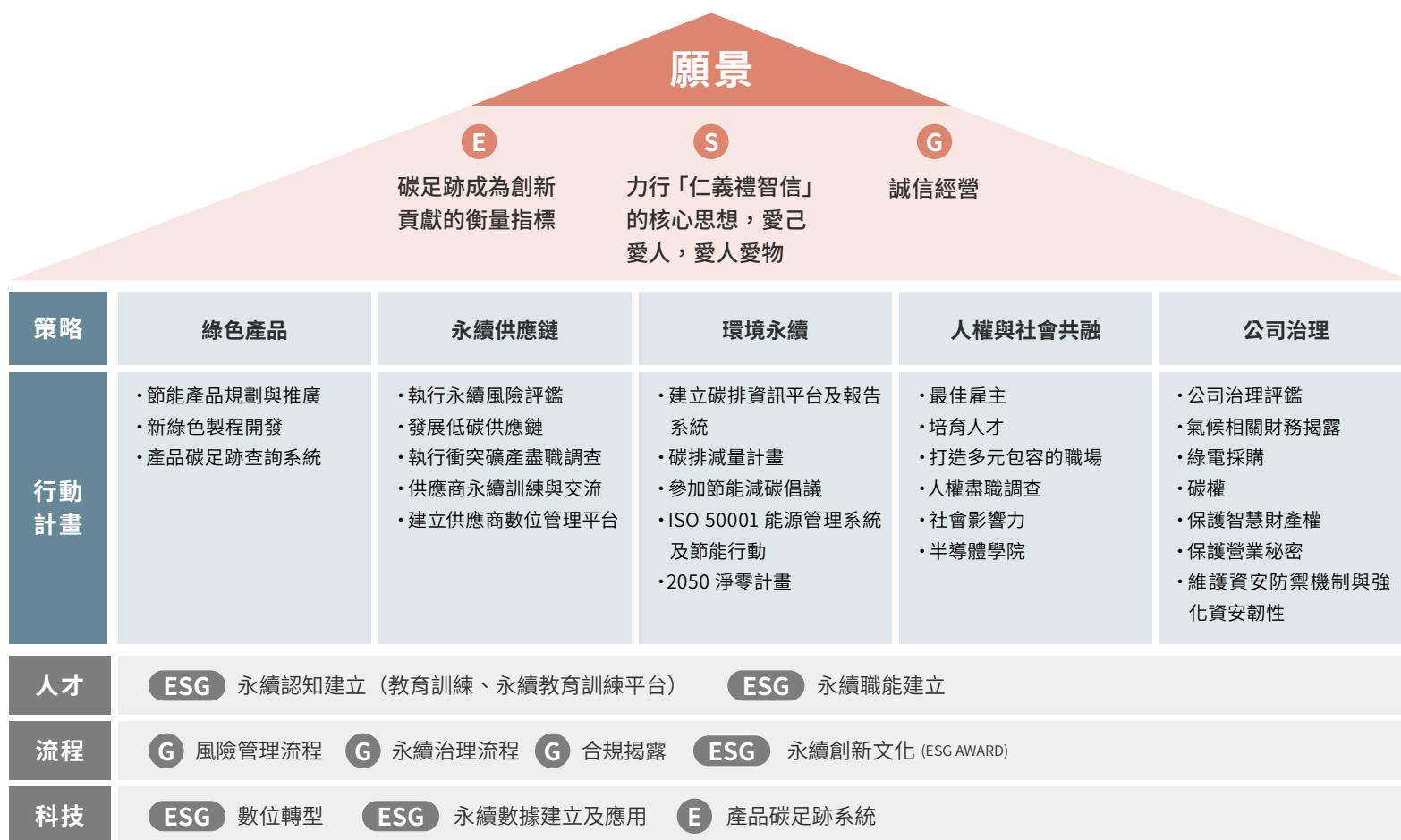
永續貢獻引領前行

- 26 一、ESG 執行架構
- 27 二、永續發展治理
- 31 三、重大分析與利害關係人溝通
- 38 四、永續實踐

一、ESG 執行架構

華邦致力成為「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」。在董事長的經營帶領下，華邦秉持誠信、創新與熱情，持續提升企業價值，同時關注世界趨勢、關懷社會議題、回應利害關係人的期待。華邦從 ESG 三面向之願景研擬策略框架，呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 落實行動計畫，讓華邦的核心能力融合永續理念，於人才、流程與科技當中萌生新的未來，為社會開創美好可能。

— 華邦永續策略框架 —

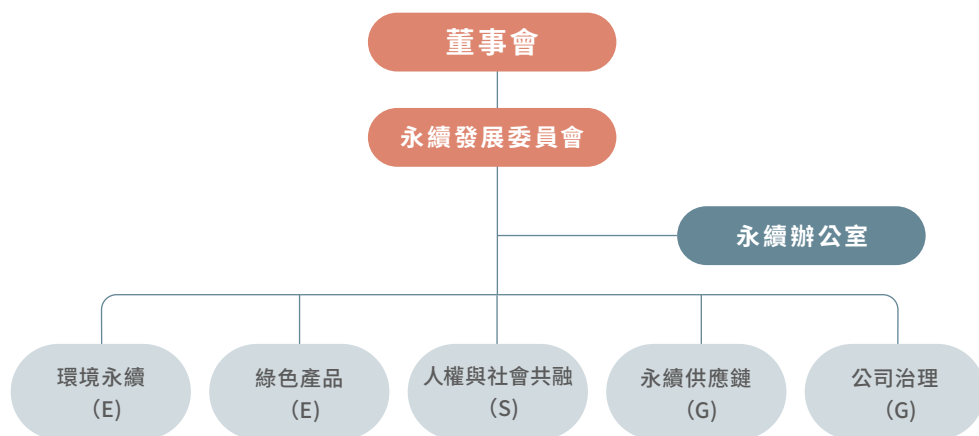


二、永續發展治理

華邦於 2015 年成立「華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會」為華邦推動永續發展之主要管理核心，並於 2022 年調整組織為「永續發展委員會」，將組織層級上升至董事會層級。委員會每年至少召開 2 次，由董事長出任主席。委員會之宗旨為規劃華邦永續發展策略及目標，擬定因應行動方案，整合華邦資源並實踐各項永續議題，提升營運競爭力。

永續發展委員會下設立永續辦公室及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈及公司治理等 5 個功能小組，每年定期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。

— 永續發展委員會 —





永續宣言



范祥雲 DRAM 產品事業群副總經理

我們致力於低耗能記憶體產品的研發與創新，以綠色半導體技術與思維豐富人類生活，具體落實對於客戶與社會的永續貢獻。



盧文華 記憶 IC 製造事業群副總經理

風險亦是機會，華邦積極掌握可控的營運風險，將衝擊降至最低。我們提供充沛資源以穩定供應鏈，持續思考商業模式為客戶創造價值，透過產品製程創新，與客戶建立長遠永續的雙贏關係。



林任烈 快閃記憶體 IC 事業群副總經理

淨零碳排是全球的共識，透過綠色產品設計，帶給使用者客戶以及華邦在產品設計、生產、與終端產品使用上，為減碳目標上，帶來有如虎添翼的效果。華邦不斷優化產品的設計與製程，透過晶片做小、封裝縮小，有效大幅節省材料與單位碳排放量，同時和降低使用縮短能耗，減碳數據代表的是豐富人類豐富生活亦能友善環境，從產品設計、終端產品生產到終端使用者使用，為客戶使用上創造最大價值及效益。



蔡金峯 品質暨環安衛中心副總經理

研發創新是華邦應變趨勢最有力的優勢，我們將其納入公司發展路徑圖，搭配市場需求，兼顧服務品質，團隊懷著信心持續朝向高端產品的發展，以培養競爭力及核心技術面對各種風險挑戰。



洪文章 銷售中心副總經理

誠信經營和創新是華邦的 DNA，持續創新開發綠色產品、豐富人類生活、貢獻地球減碳。



白培霖 製程技術研發副總經理

技術研發是生產的源頭，所以一開始把事情做對，遠比日後努力改善來的有效率。華邦的技術開發從計畫開始，就專注於碳足跡減量以及環境保護。透過製程的簡化及優化，致力於永不停止地優化，我們期待將來華邦的產品，不但具有商業競爭力，也在永續經營上具有競爭優勢！



周致中 財務中心財務長

企業價值除了財務績效指標，更應重視多元利害關係人對企業永續發展的期待。華邦將透過財務資訊的整合以及跨單位的溝通協作，將 ESG 的策略方針徹底落實，並且建構卓越企業的長期影響力，以實現環境與社會共好共榮的永續願景。



賴志菁 人力資源處人力資源副總監

除了重視員工的家庭和工作平衡以及提供學習和發展機會外，華邦也積極參與社會公益事業和活動，通過捐贈、志願服務和其他方式進行支援。我們的目標是不僅為社會做出積極貢獻，同時促進華邦的可持續發展，並致力於推動多元文化和人才發展。



張書政 生產暨外包管理中心技術副總監

供應鏈是企業與供應商之間的關係，包括物料、設備和服務等方面。華邦持續與供應商建立夥伴關係，共同致力於實現 ESG 目標，促進可持續發展，從而提高商業道德、保護環境、關心社會和提高治理結構的透明度。

SDGs 推動成果

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

呼應 SDGs



4.4

2030 年前，大幅增加掌握技術和職業技能青年與成年人人數，以備就業、正式工作和創業所需

4.5

2030 年前，消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童



6.4

在西元 2030 年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數



7.2

在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享



8.2

透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業

8.5

2030 年前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇

8.5

保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工以及從事危險工作的勞工

2022 年績效亮點

- 建置資料科學學程：協助人類掌握 AI、大數據技術、指揮 AI 機器人工作提升生產力，華邦開設實體及線上課程講座，涵蓋核心、專業、資料科學、管理 4 大類別，開課次數共累計 2,631 次；受訓總人次共有 117,526 次
- 產學合作 - 半導體學院：出資 1000 萬及 17 位導師與成大合作設計半導體課程
- 清貧學童助學金：為協助家境貧困的學童補充教育資源、穩定就學，華邦與家扶基金會自 2017 年起合作，邀請同仁愛心響應助學金募集。從總經理至基層員工齊踴躍響應捐款，2017-2022 年累計受益人數 4,343 人，累計總捐款金額達 1,737.2 萬元。2022 年幫助 1,032 位學童，捐款金額為 412.8 萬
- 推動熱情學習文化：LMS 平台有五大學程共 3,241 課程。讓同仁隨時隨地隨選隨學，2022 年累計 117,526 學習人次，142,711 學習時數

- 水資源回收：華邦珍惜所有資源，致力於提高回收水再利用率，2022 年全廠用水回收率約為 80.5%、製程用水回收率約為 89%
- 2022 年實施 3 項新節水措施，節水量增加約 6.4 萬立方公尺

- 投資 5.5 億再生能源案，透過投資增加，扶植再生能源產業發展，進而提高再生能源在全球能源結構之占比
- 已設置 499kW 屋頂型再生能源發電設備，產生之再生能源電力躉售於台電公司，2022 年發電量約 66 萬度
- 2022 年中科廠取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，有效制度化納入工程端管理，而高雄廠亦在規劃導入 ISO 50001，期望擴大管理能源範圍與效益

- 華邦積極為各利害關係人創造經濟價值，於 2022 年華邦合併營收總額為新台幣 945.3 億元，較 2021 年略減 5%；合併稅後純益新台幣 150 億元，稅後每股盈餘新台幣 3.25 元
- 身障人員雇用率 +147%，2022 年底在職的身心障礙員工為 32 位，依身心障礙程度加權後之人數為 47 位，雇用比率優於法令規定
- 華邦持續透過多樣管道接洽外籍人才，並針對新進的外籍員工提供服務，協助員工及其家庭的搬遷、生活安頓等
- Covid-19 防疫措施：提供一日有薪疫苗假、確診防疫包、防疫保險、快篩試劑
- 團保 - 員工、配偶、子女：提供自費的團體保險方案，保障對象包含員工本人、配偶、子女及父母，讓員工依自己的需求選擇不同的加保方案
- 彈性工時 / 在家工作：員工如果有家庭需求可以提出申請

未來方向

- 以四階層教育訓練評估模式追蹤課程成效評估，並持續優化雲端學習平台、直播課程增加學習互動性，強化員工競爭力、實現自我，以及提升工作動能
- 擴大教育資源補助種類，了解學童所需並提供相關資源

- 持續評估推行新節水措施
- 提高回收水再利用率
- 降低單位產品用水量
- 全廠用水回收率達 80% 以上

- 配合政府再生能源政策，規劃再生能源設置可行性
- 單位產品用電量 YoY 減量達 1% 以上
- 再生能源使用比率上升

- 持續關注市場變化，提升財務績效表現
- 了解身心障礙員工情況，提供更完善的職場環境
- 持續招募多元人才，提升人才多元性，促進文化共融激發創新活力



9.4

在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使其永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程

9.6

支援開發中國家的國內科技開發、研究與創新，包括創造有利的政策環境，協助工業多元化發展及提升商品附加價值



12.5

2030 年前，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生

12.8

2030 年前，確保各地人民都能具有永續發展的相關資訊和意識，以及與自然和諧共處的生活模式



13.3

在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力



17.16

透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，以協助所有國家實現永續發展目標

- 華邦不斷追求產品與技術的創新、落實競爭優勢。華邦擴充產能與升級製程，以提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品。華邦於 2022 年共獲得近 380 件專利，累計獲得超過 4,500 件專利
- 華邦於 2022 年將營業秘密納入智財管理策略的一環，並啟動營業秘密註冊制度的戰略規劃，共辦理了 23 場營業秘密工作坊

- 華邦融入環保概念進行設計，落實企業永續發展的理念。2022 年廢棄物回收量 8,633 公噸
- 華邦重視企業永續績效，透過定期舉辦供應商大會，運用永續審查標準，積極與合作夥伴一同精進。2022 年，華邦供應商／外包商於經濟、環境與社會面向稽核評估，通過率均達 100%
- 廢棄物回收率 90.1%
- 推廣永續意識：成立永續教育訓練平台
- 衝突礦產：主要供應商已 100% 簽署華邦供應商道德行為準則承諾書 (Winbond SUPPLIER CODE OF CONDUCT COMMITMENT LETTER)，透過對外公開網站或宣導信件，向供應商正式聲明華邦不使用衝突礦產的政策

- 成立氣候變遷專案小組：於永續發展委員會之跨部門功能小組中指派相關成員，成立逾 40 人的跨部門 TCFD 專案小組，進行氣候風險與機會鑑別，並討論財務衝擊及因應措施，在 2023 年發表首本 TCFD 報告書
- 採購藍碳：華邦投資世界上最大的藍碳項目，為氣候變遷、生物多樣性、就業機會貢獻心力

- 推動供應鏈低碳化，執行 Co-Sustainability 專案，第一階段實施對象為原物料與外包供應商
- 2022 年度，成立關鍵供應商 ESG 共學坊，進行全方位 ESG 深度交流與學習
- 與供應商宣達及溝通華邦供應鏈減碳目標 10%，並與外包商進行碳足跡盤查 / 查證

- 2025 年目標全球專利獲准數量累積超過 5,700 件
- 陸續輔導各單位對其業務職掌所涉之機密資訊及營業秘密進行辨識及盤點，以進一步完善華邦智慧財產之保護

- 持續透過綠色設計及製程，將產品縮小、提高效能，以節能減耗、節省包材等
- 與外包商合作推動永續發展，碳足跡盤查 / 查證、減碳目標以及減碳計畫執行
- 廢棄物回收率達 90% 以上
- 推廣永續意識、文化
- 負責任的採購

- 持續完善 TCFD 管理機制，定期追蹤管理目標
- 開發 TCFD 資訊平台，以數位化工具提升效率

- 2023 年度，重點（關鍵）供應商 ESG 學習交流坊與 Co-Sustainability 專案之實施對象，將進一步推展至其它類型供應商
- 2023 年度將針對第一階關鍵供應商實施永續風險評鑑，並針對風險評鑑結果，規劃相應的永續稽核活動
- 建立供應商數位管理平台，以數位化方式管理各類永續調查、接收資訊回饋，並與供應商共享永續相關資訊，共同學習與成長

三、重大分析與利害關係人溝通

華邦秉持透明及開放之精神，持續透過與利害關係人溝通，掌握所關注的永續議題，納入華邦永續策略框架，於 2023 年推出首份《重大性分析報告》，揭露辨識出之重大議題及所屬管理方針。華邦根據全球永續性標準理事會於 2021 年 10 月公布的 GRI 通用準則 _ GRI 3 重大主題 (GRI 3: Material Topics 2021)，執行重大性分析，並定義華邦重大議題衡量原則為：「利害關係人高度關注，對公司營運衝擊影響顯著，同時符合華邦永續管理發展目標優先性」，且為呼應重大議題管理的精神，將議題內涵相近之議題整併後，確認 2022 年 9 項重大議題：誠信經營與公司治理、法規遵循、風險管理（資訊系統安全管理及個資保護、氣候相關風險與機會）、研發創新、生產力與經營績效、供應鏈管理、綠色產品（產品與服務品質）、能源與溫室氣體管理、人才管理（人才招募、薪酬福利、員工照護與教育訓練），較 2021 年新增：人才管理（人才招募、薪酬福利、員工照護與教育訓練）、綠色產品、供應鏈管理、能源與溫室氣體管理。2022 年華邦重大議題異動說明如下：

2021 年重大議題列表	2022 年重大議題列表	異動說明
誠信經營與公司治理 法規遵循 風險管理 研發創新 經營績效 資訊系統安全管理及個資保護 產品與服務品質 職業安全與健康	誠信經營與公司治理	-
	法規遵循	-
	風險管理 (資訊系統安全管理及個資保護、氣候相關風險與機會)	-
	研發創新	-
	生產力與經營績效	-
	供應鏈管理	「供應鏈管理」係內部高階主管評估對公司營運衝擊具顯著影響
	綠色產品 (產品與服務品質)	「綠色產品」為華邦邁向淨零排放之重要課題並首度新增至華邦永續議題清單，該議題同時受利害關係人及內部高階主管高度關注
	能源與溫室氣體管理	「能源與溫室氣體管理」係內部高階主管評估對公司營運衝擊具顯著影響
	人才管理 (人才招募，薪酬福利，員工照護與教育訓練)	「人才管理」係呼應重大議題管理精神及整併多個內涵相近議題後之結果，展現華邦對於人權議題之高度關注，並持續深耕多元人才培育及照護

01 鑑別利害關係人

鑑別 7 類利害關係人類別

由高階管理層填寫利害關係人鑑別問卷，並確認利害關係人與華邦關係程度之高低，以鑑別重要之利害關係人。

02 調查利害關係人關注議題

282 份外部利害關係人有效問卷

根據利害關係人鑑別對象，發出評估問卷，瞭解利害關係人對 19 項永續議題之關注程度，並排序出前 10 大外部永續議題。

03 評估營運正負面衝擊議題

22 份內部衝擊程度評估問卷

依循 GRI Standards(2021) 對重大性之定義，由高階管理層透過衝擊程度評估問卷，考量雙重大性原則 (Double Materiality)，以評估華邦在 19 項永續議題對於經濟、環境、人羣的正面及負面衝擊，並分別以衝擊事件發生的可能性及衝擊程度進行評分。

後續則針對高階管理層對於永續議題衝擊評估之結果進行分析，以聯集方式彙整正、負面顯著衝擊之各前 10 大永續議題。經選取並針對同一議題合併後，共留存 13 項內部永續議題。

04 調整重大議題

董事會確立 9 項重大議題

彙整流程 2 及 3 鑑別出之重大議題，送交永續發展委員會審議，依華邦永續管理發展目標優先性，及各議題對華邦企業內部發展影響，及華邦營運活動對外部經濟、環境、人羣 (包含其人權) 之影響後，再加上為呼應重大議題管理的精神，整併內涵相近之議題，經調整後共確立 9 項年度重大永續議題。

05 重大議題檢視及核可

經華邦永續發展委員會對重大議題鑑別結果進行檢視，確認符合永續性脈絡與完整性揭露等要求。並針對各種大議題制定管理方針後呈報董事會核可。

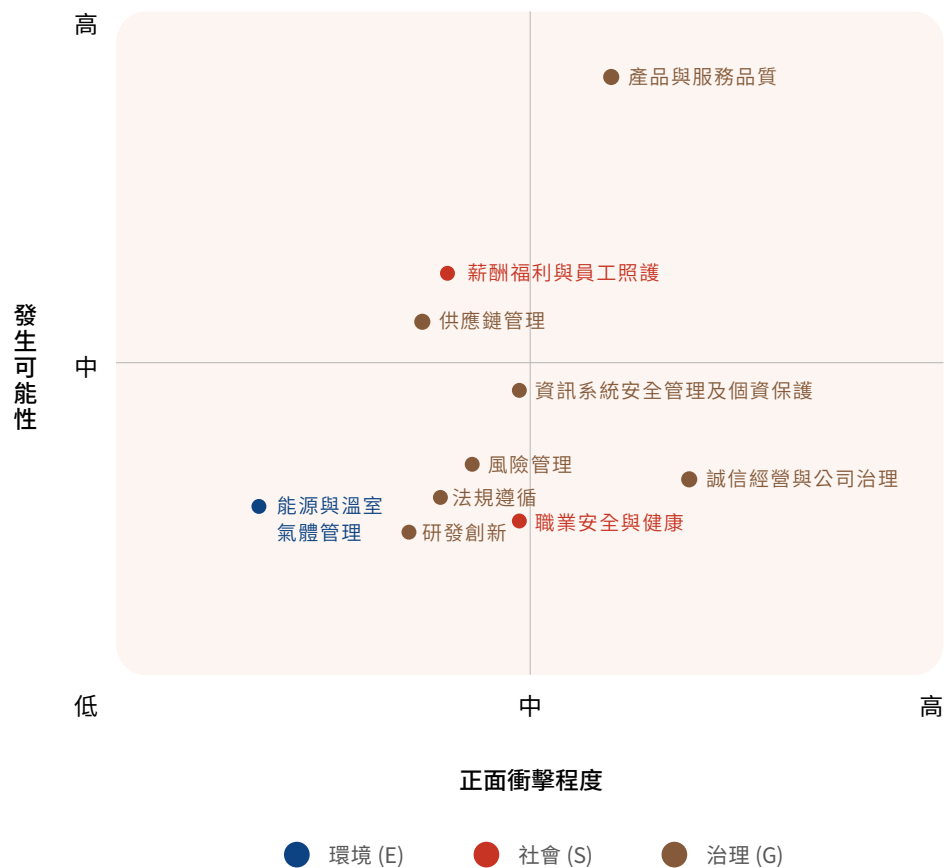
華邦參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，包含依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 / 關注 (Tension) 與多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別與排序利害關係人之關係程度。

2022 年由 22 位高階管理層進行利害關係人鑑別，確認利害關係人與華邦關係程度之高低，鑑別出：政府機關、客戶、員工、股東 / 投資人、媒體、供應商 / 承攬商及社區 / 社會等 7 大群體。華邦於官網設立利害關係人專區，提供與利害關係人溝通的聯絡方式，若對相關的各項議題有任何疑問或建議，都可依不同利害關係人身份與相對應的聯絡人進行聯繫，確保溝通議合的有效性。

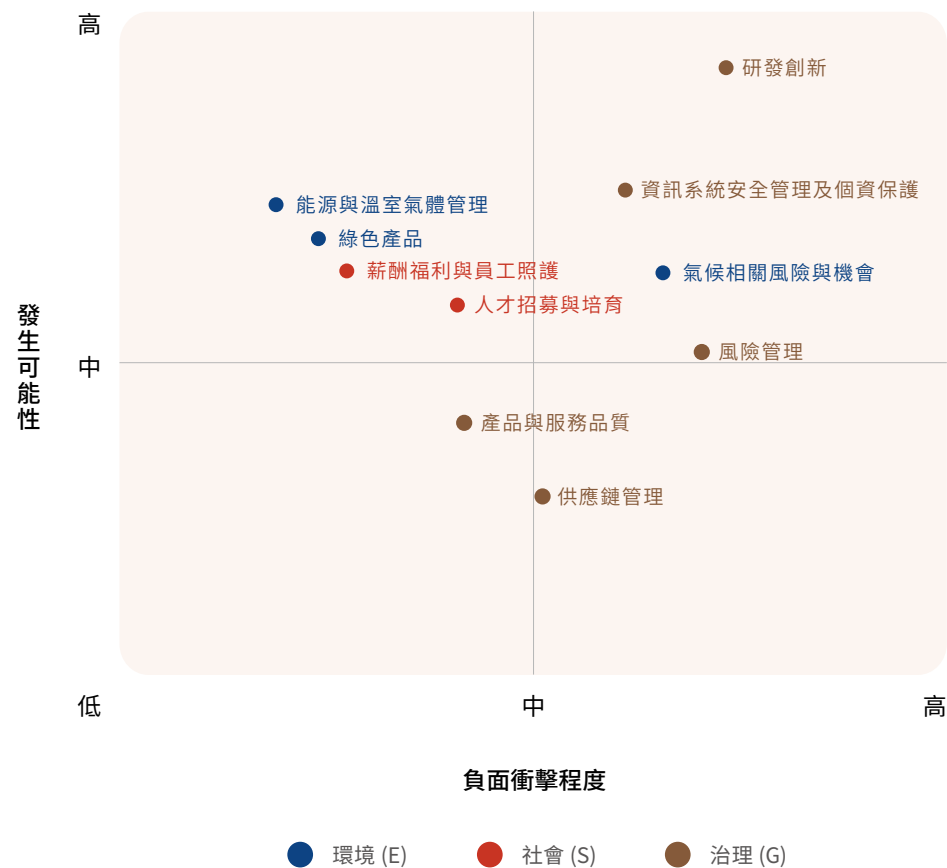
利害關係人	利害關係人對華邦的意義	關注議題	溝通管道與頻率		2022 年溝通績效	綠色產品
 政府機關	關注華邦於環境、社會與治理 (ESG) 各項法規遵循之成果，為影響產業發展與政策推動之重要利害關係人	- 誠信經營與公司治理 - 人才管理 - 能源與溫室氣體管理 - 法規遵循 - 風險管理	- 公文（不定時） - 公聽會（不定時） - 政令宣導會（不定時） - 法規說明會（不定期）	- 主管機關訪查（不定時） - ESG 問卷（每年）	- 參加環保及安全衛生主管機關會議，共 18 場次 - 環保及安全衛生之主管機關臨廠稽查、檢測，共 28 次	導言
 客戶	客戶是華邦創造經濟價值的主要來源，為關注華邦營運之環境、社會與治理 (ESG) 表現的利害關係人	- 誠信經營與公司治理 - 能源與溫室氣體管理 - 綠色產品 - 法規遵循 - 生產力與經營績效 - 研發創新 - 風險管理 - 供應鏈管理	- 華邦官網、電話與 e-mail（即時） - 業務會議（定期） - ESG 問卷（每年） - 技術研討會（每年） - 內部稽核（每年） - 客戶稽核（不定期）		- WinTech 2022 邀請客戶一同參加研討會，並同步開放線上參與。除市場動態及未來趨勢等議題，皆獲客戶好評迴響 - 參加 Electronica 慕尼黑電子零組件展覽曝光，藉此尋求更多潛在客戶合作的機會 - 日常與客戶聯絡方式有電話、信件及日常拜訪，並導入 D365 紀錄過去拜訪資料，業務可以追蹤之外，也可以在拜訪前先知知道過去 Account Sales 與客戶互動的狀況	環境永續
 員工	員工是華邦最重要的資產之一，是華邦能持續突破與創新的關鍵利害關係人	- 誠信經營與公司治理 - 人才管理 - 法規遵循 - 生產力與經營績效	- 內部專線 75234 我要申訴員工申訴專線（隨時） - Care 員工意見反應箱（隨時） - 不法侵害員工申訴評議委員會（隨時） - 健康諮詢（隨時） - 醫護保健活動（不定期） - 健康、壓力、痠痛問卷（每年） - 職工福利委員會（不定期） - 勞資會議與主管溝通會議（每季） - 功能性溝通會議（定期） - 內部網站佈告欄（不定期） - 員工首頁發布公司理念文章（每週） - 工安月會（每月）	- 環安衛廠區委員會（每季） - 開辦環保、安全衛生等教育訓練（定期） - ESG 問卷（每年）	- 內部申訴案件，共計 7 件 - 平日問題反映意見信箱（含實體與電子郵件），共計 9 件 - 因應疫情總經理專案線上座談活動共計 55 件意見反映，參加人次 1,634 人次 - 性騷擾案件共 0 件 - 勞資會議共計 12 場（竹北、中科與高雄） - 中科與竹北勞方代表與資方代表屆滿選舉 - 主管管理議題溝通討論會議，每季舉辦，共計 4 場，1,973 人參與，出席率約為 87% - EP 文章 - TO All 公告	華邦故事
 股東投資人	股東／投資人為華邦主要資金來源，最為關注華邦營運績效與永續發展的利害關係人	- 誠信經營與公司治理 - 綠色產品 - 法規遵循 - 生產力與經營績效 - 研發創新 - 風險管理	- 電話與 e-mail（即時） - 華邦官網（不定期） - 證交所公開資訊觀測站（不定期） - 法說會（每半年，如有特別事項會不定期加開） - 法人投資人一對一會議（10-20 次 / 每季）	- 股東大會（每年） - ESG 問卷（每年）	- 揭露營收報告 12 次 - 辦理股東常會 1 次 - 法人說明會 2 次 - 揭露財報 4 次	永續供應鏈
 媒體	媒體扮演著華邦與利害關係人之間的橋樑，使媒體即時取得華邦發布的訊息，為協助華邦揭露正向永續資訊的利害關係人	- 誠信經營與公司治理 - 人才管理 - 綠色產品 - 生產力與經營績效 - 研發創新	- 電話與 e-mail（即時） - 新聞稿（定期） - 媒體訪談活動（每年） - ESG 問卷（每年）		- 電話或 e-mail 溝通 20 次 - 提供新聞稿 29 次 - 提供華邦營運報告 2 次 - 記者會 3 次	人權與社會共融
 供應商 承攬商	供應商／承攬商提供華邦生產所需物料與服務，維持華邦的正常營運與永續經營，也是共同攜手邁向永續發展的重要利害關係人	- 誠信經營與公司治理 - 綠色產品 - 法規遵循 - 研發創新 - 供應鏈管理	- 華邦道德廉潔政策及提供申訴管道（半年） - 外部申訴管道（即時） - 供應商稽核（每年） - 主要供應商評比（每半年） - ESG 問卷（每年）		- 供應商 100% 簽署廉潔承諾書 & 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則聲明書 - 主要供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書 - 主要供應商 100% 簽署不使用有害物質 (HSF) - 供應商申訴案件 0 件 - 供應商於經濟、環境、社會面向稽核評估皆利用永續性的審查標準，並達 100% 通過率	永續貢獻引領前行
 社區社會	鄰近華邦營運據點，受華邦營運作為影響最深，也是華邦關切之利害關係人	- 誠信經營與公司治理 - 人才管理 - 法規遵循	- 志工服務（不定期） - 專案合作與拜訪（不定期）		2022 年因 COVID-19 疫情影響，暫停育幼院及課輔志工活動 2022 年助學金共 1,052 位員工捐款達 412.8 萬元 2022 年共舉辦 5 場捐血活動，共 219 人參與	公司治理

— 正負面衝擊程度與發生可能性重大矩陣 —

正面衝擊程度與發生可能性矩陣



負面衝擊程度與發生可能性矩陣



正面衝擊定義 係指華邦針對該主題有對應政策落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、人群（包含其人權）所產生之正面影響

負面衝擊定義 係指該議題若華邦未執行或執行未盡良善時，華邦整體營運對外部經濟、環境、人群（包含其人權）所產生之負面影響

註：排序正負面程度與發生可能性 Top 10 之永續議題

		中長期目標 (係 2030 年 (含)後欲達成之目標)	短期目標 (係 2030 年前欲達成之目標)	管理方針評估的結果
 誠信經營與公司治理 法令遵循是最基本的門檻，「誠信經營」為華邦最高道德標準，基於此追求公司與社會的共榮	 法規遵循 營運涉及之公司治理、財務、貿易、環境保護、職業安全與衛生、資訊安全、智慧財產、勞動人權、內部控制及風險管理等法規與規範將全面配合遵守	誠信經營之企業文化，深化於業務運營中，贏得客戶長期信任	落實企業經營者的責任，保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益	2022 年公司治理評鑑結果，名列 6-20% - 未違反公司治理與誠信經營相關法規
 風險管理 秉持企業永續經營目標，建置風險管理機制，整合並管理可能影響營運與獲利的各種潛在風險，包含不限於財務、環境、資安、營運及氣候風險	 研發創新 在華邦所選定的市場，我們承諾會提供最具競爭力的產品以及服務。華邦承諾會善用創新科技，研發最節能省電，以及低碳排的技術和產品	- 開設並辦理與法規遵循相關類型課程 15 門 / 年 - 評估導入 ISO 37301 法遵管理系統 - 各年度完成法遵符合度檢驗會議 2 次 - 符合國內外相關法規，無重大違規事項	- 改善法規管理系統 - 開設並辦理與法規遵循相關類型課程 12 門 / 年 - 符合國內外相關法規，無重大違規事項	- 開設並辦理與法規遵循相關類型課程 (包含：公司法、證交法、內線交易、營業秘密、勞基法、勞動法、資訊安全須知、工安環保、新進人員環安衛課程等)10 門 2022 年無違反法規的事件
 生產力與經營績效 提高生產力和經營績效，並以可持續發展和提高企業價值為目標，並推動數位轉型，引進先進技術，並普及資料和 AI 的應用，持續優化經營策略和管理模式，提高企業的競爭力和市場占有率， 加強員工培訓和激勵	 供應鏈管理 華邦致力於確保其供應鏈的穩定性，加強供應鏈透明度，透過與供應商的緊密合作，共同制定並實施環境保護、社會責任等方面的政策，促進整個供應鏈的合規性及可持續發展	建立長期風險辨識、分析、評量、回應、監督與審查機制	- 保持每一代新技術都將降低每位元生產碳排放 20% 以上 - 內部以及外部客戶都以達成超過八成滿意度為目標 2023 年全球專利獲准件數達 350 件	- 獲得近 380 件專利，累計到 2022 年底，共獲得超過 4,500 件專利 - 完成 IC 產品 ISO 14067 產品碳足跡盤查 1.2V NOR Flash 比現今通用 1.8V NOR Flash 總功耗減少 45% - 完成 JEDEC 可靠度驗證程序，能夠支援低溫焊接製程，預估可減少製造過程中產生的二氧化碳排放量約每年 57 公噸
 綠色產品 華邦以「綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」為願景，致力於開發高效能，小尺寸，低能耗及提供高品質的綠色記憶體產品暨綠色製程	 能源與溫室氣體管理 結合數據科學與專業知識，並偕同廠務系統商與機台供應商，持續提升能源使用效率，逐年增加綠電比例，降低溫室氣體排放	透過與世界接軌的技術與創新、內部管理的優化、數位轉型的推動與文化，持續提升華邦的生產力與經營績效	2023~2025 年完成全公司數位轉型推動活動與訓練 72 次以上 2025 年完成生產力追蹤系統	合併營收總額為新台幣 945.3 億元
 人才管理 致力提供優質的工作環境及具競爭力的薪資福利，吸引、培育及留任優秀人才，以提升員工的敬業度		2030 年建立能有效分散營運風險的全球化供應鏈網絡，提升整體供應鏈的可持續發展程度，並進一步推展至間接供應商，不斷擴大環保和社會責任的範圍 2030 年供應鏈減碳 10%	2024 年提高供應鏈的可靠性，優化庫存管理，加強對供應鏈風險管理 2026 年打造高素質供應鏈管理團隊，並逐步建立可持續的綠色供應鏈，提高產品的環保和社會責任	100% 供應商簽署華邦永續供應鏈相關承諾與文件 100% 供應商稽核結果未違反重大環境、社會或治理議題而取消其供應商資格
		2030 年快閃記憶體達到減碳 11 萬噸 (以 2021 年為減碳基準年) 2030 年隨製程推進至 16nm，新開發動態存記憶體可達到產品生命週期碳排放減量 20%	2024 年快閃記憶體達到減碳 3.5 萬噸 (以 2021 年為減碳基準年) - 開發快閃記憶體應用於新能源與安全健康領域，每顆省碳 34%，節電 27%	2022 年 1.2V NOR Flash 總銷量計算，相比於 1.8V NOR Flash 節省了 493,727 kWh 功耗，大約等同減少 251.3 公噸二氧化碳當量
		2030 年中科廠使用 90% 綠電 2030 年中科廠碳排放降低 60% 2050 年全公司達到淨零排放	2023-2030 年每年節電 2~3% 2023-2030 年每年單位溫室氣體排放強度 YoY 減量達 5%(含) 以上 2023-2030 年每年單位產品用電量 YoY 減量達 1%(含) 以上 2023-2030 年每年全廠用水回收率達 80%(含) 以上 2023-2030 年每年整體廢棄物回收率達 90%(含) 以上	2022 年針對部分 IC 產品進行 ISO 14067 產品碳足跡盤查 - 完成年度 ISO 14064-1 溫室氣體排放盤查與查證 - 中科廠取得 ISO 50001 能源管理系統驗證
		- 每三年執行「人權盡職調查」 - 社會共融捐款每年持續 - 員工自願離職率介於 5%~12%	- 持續執行人權教育訓練，全球受訓率目標 100% - 整體薪酬維持在業界前 25% 的水準 - 願意未來五年在華邦發揮所長同仁≥ 95% - 每年持續社會共融捐款 - 職員學習時數全年平均達 48 小時 / 人	2022 年辦理人權盡職調查 - 直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業 - 華邦獲得責任商業聯盟 (RBA) VAP (Validated Assessment Program) 認證最高白金等級 - 職員學習時數全年平均 42 小時 / 人 - 稽核或勞動檢查無重大缺失

綠色產品

導言

環境永續

華邦故事

永續供應鏈

永續貢獻引領前行

人權與社會共融

附錄

公司治理

— 重大議題管理機制 —

重大議題	追蹤機制		申訴 / 溝通機制
誠信經營與 公司治理	• 透過系統性的稽核與功能性組織的內控 • 設立吹哨者機制，配合董事會下之審計委員會督導機制之運行 • 外部則有會計師定期稽核，並與審計委員會充分溝通		設立吹哨者機制： • 華邦利害關係人舉報管道 • (匿名／非匿名) 舉報專線與信箱
法規遵循	• 回報機制：列管裁罰事項與定時回報處理進度至結案為止 • 檢討機制：年度辦理法遵符合度檢討會議，由各相關主責單位進行彙報與防止再發 • 呈報機制：公司治理主管應於年度管理審查會中向總經理報告當年度法遵情形，並於次年度第 1 次永續發展委員會中摘要報告結果 • 具備學習全球新法律與新法規的能力		• 法務部門擔任協助法務方面解答疑義或給予意見
風險管理	• 風險辨識將參考同業公司辨識結果進行標竿比較 • 風險分析指標及計算將以業界或學術公認之方式進行並適時修訂，以維持其客觀與正確性 • 核定風險胃納與定期衡量結果將結合資訊系統產生管理報表，確保風險評量的落實 • 風險管理運作與相關文件列入內控項目，並依照法規規定進行必要揭露		設立吹哨者機制： • 華邦利害關係人舉報管道 • (匿名／非匿名) 舉報專線與信箱
研發創新	• 每年做內部、外部滿意度調查 • 每年做產品競爭力分析，確保產品競爭優勢 • 每年做產品競爭力分析，確保產品在能耗，碳足跡減量皆達成目標 • 每季由高階主管親自和客戶交流，直接了解客戶對產品以及服務的期待 • 每年檢視各事業群的營業績效以反映競爭力		• 創新研發團隊定期進行會議討論與腦力激盪，融合內部各種意見與建議 • 智權部提供研發部門智權保護及發明提案相關教育訓練，與專利佈局策略諮詢
生產力與 經營績效	• 數位轉型委員會：全面推動數位轉型，進一步提升生產力與經營績效，並檢視相關規劃和成果，同時注重同仁能力的培訓 • 標竿比較：了解企業在行業內的地位和優劣，發現問題與機會，並制定精進計畫 • 利害關係人回饋：收集對企業生產力和經營績效的意見，提高企業的社會責任和品牌形象		設立吹哨者機制： • 華邦利害關係人舉報管道 • (匿名／非匿名) 舉報專線與信箱
供應鏈管理	• 華邦持續執行內外部稽核及品質相關驗證，同時定期評比各供應商，偵防除錯，協助供應商提出相應的改善辦法。自 2022 年起，亦因應氣候變遷與永續發展趨勢，與供應商進行 ESG 交流與發放相關調查，製作低碳供應鏈管理調查報告，並持續追蹤供應商減碳進度 • 舉辦供應商大會、重點（關鍵）供應商 ESG 共學坊，進行雙向交流		• 舉辦供應商大會、「永續供應鏈升級 +」論壇，現場進行雙向交流
綠色產品	• 新產品開發計畫中訂定生產節電及產品能耗降低的目標，追蹤實際產品生產節能減碳之成效		• 創新研發團隊定期進行會議討論與腦力激盪，從原材料、創新設計、測試、封裝與生產等產品開發過程，以減碳與節能為目標，採用創新想法，進行產品開發
能源與 溫室氣體管理	• ISO 14067 產品碳足跡查證 • ISO 14064-1 溫室氣體排放查證	• ISO 50001 能源管理系統驗證 • 永續發展委員會定期報告	• 永續發展委員會定期報告華邦能源與溫室氣體管理減量狀況，持續檢討、分析及規劃精進措施，並關注國內外之趨勢與法規
人才管理	• 定期檢視「人權盡職調查」 • 定期檢視「員工核心價值暨敬業度調查」 • 人力市場薪資調查	• 定期檢視責任商業聯盟認證稽核 • ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證 • 安全績效指標	提供多元、開放且透明的溝通管道： • 實體意見箱 • 75234 (我要申訴) 專線 • Care 申訴信箱 • 性騷擾員工申訴委員會等 功能性定期溝通會議： • 勞資會議 • 主管管理討論會 • 職工福利委員會等

註：

- 華邦利害關係人舉報管道包含：(1) 舉報專線：+886-4-2521-3579；(2) 舉報信箱：internal_audit@winbond.com；(3) 華邦官網利害關係人專區舉報管道，提供內、外部人員發現華邦有違反不公平的商業行為、賄賂或不正利益、舞弊、脅迫等不法行為，可進行匿名或具名舉報。舉報案件由專責單位處理，視實際需要成立專案小組進行查證，調查過程具有保密及保護措施，公平妥善處理。華邦不因員工舉報而予以解僱、調職或其他影響工作之待遇；各級同仁亦不得對舉報員工有歧視、脅迫及其他不利之行為，以鼓勵包含華邦員工在內的所有利害關係人勇於揭發不法。
- 華邦定期（每季）及不定期召開策略會議，由經營團隊向全體董事報告重大議題並聽取董事意見。

綠色產品

環境永續

永續供應鏈

人權與社會共融

公司治理

導言

華邦故事

永續貢獻引領前行

附錄