

四、永續實踐 | 人權與社會共融

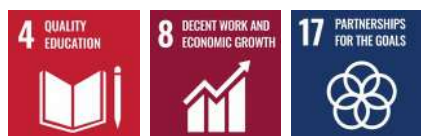
4.1 人權盡職調查

4.2 人才管理

4.3 勞資關係

4.4 職業健康安全

4.5 社會參與



4. 人權與社會共融

華邦遵守國際公認的人權標準做為最高指導原則與人權勞動相關法規，致力維護員工結社自由、發言的權益，不因員工之種族、年齡、性別、性向、殘疾、懷孕、政治、宗教等因素而有所歧視，努力打造無歧視的職場環境。

華邦秉持「以人為本」，貫徹遵循國際人權公約與人權勞動相關法規，透過人資部門建立完整人事制度，確保公司實踐多元平等、人權保障等，並於 2022 年獲得 RBA VAP 零缺失的認證，且無發生違反社會相關法規事件。華邦將持續帶領員工對外投入社會公益，創造價值與擴大華邦的正面社會影響力。

2022 年績效亮點



首次完成人權盡職調查涵蓋率
100%



提供員工子女育兒補助津貼每月
6,000 元



樂活假使用率 **82%** (每年 7 天樂活假)



非主管之全時員工薪資平均數
193 萬



雇用身障人員加權人數 **+147%**



公益捐助金額逾 **1,700 萬** (包含兒少照顧、扶助弱勢、學術贊助、公益推廣與環境教育)



職員平均訓練時數 **42 小時**



人權盡職調查報告
2023 年發行首本獨立人權盡職調查報告

4.1 人權盡職調查

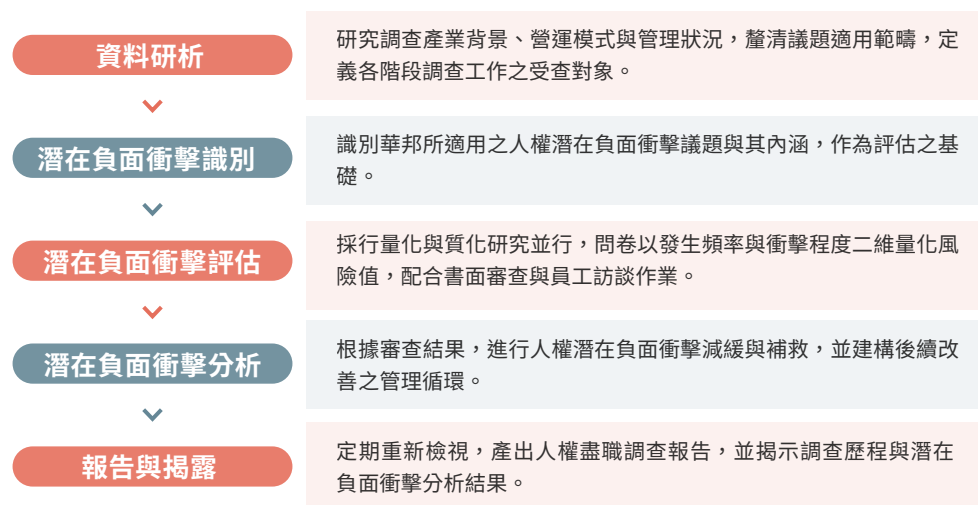
華邦十分重視人權議題的發展，積極投入人權管理活動。為能充分評估人權風險現況，以利持續改善，因此於 2022 年，首次對所有員工執行人權盡職調查活動。

本次人權盡職調查依循下述國際準則，並參考永續評比與標準趨勢研擬議題框架並執行調查，包含但不限於聯合國全球盟約 (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)。

— 人權盡職調查執行資訊 —

執行範圍	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
執行期間	2022 年
人權潛在負面衝擊評估範圍涵蓋比例	涵蓋率為 100%

— 人權盡職調查流程 —



人權風險評估

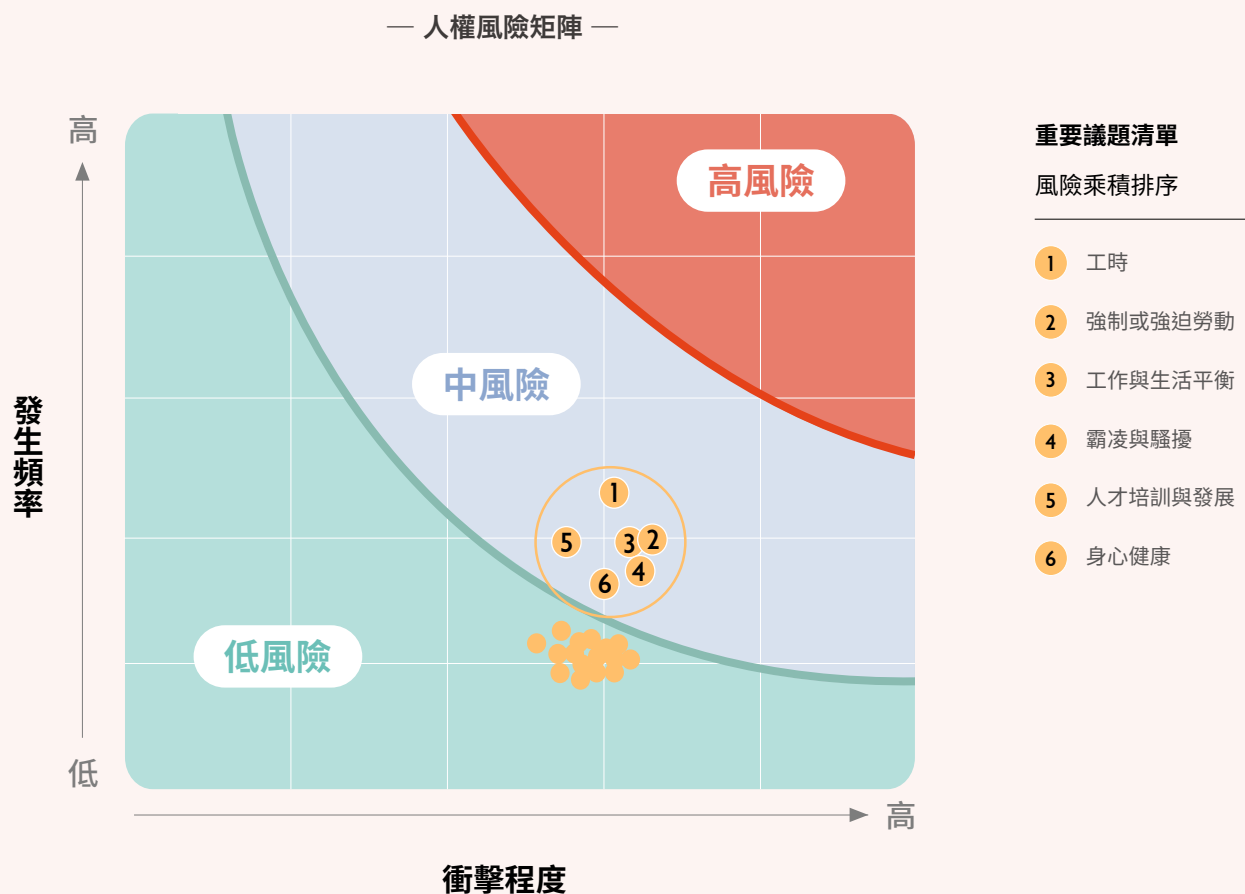
■ 人權潛在負面衝擊評估執行概要

本次人權風險鑑別流程共識別出 37 項人權潛在負面衝擊議題。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）建立評估問卷，並根據問卷結果，評估各項人權潛在負面衝擊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。

■ 人權盡職調查結果：無任何高風險議題需立即處置

依據各項潛在負面衝擊議題衝擊程度、發生頻率的風險乘積大小，將之區隔三類：高風險、中風險與低風險。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，顯示員工普遍認為華邦發生危害人權事件的可能性低，且可能損及個人權益的程度有限。



改善與追蹤

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：

議題	預防措施	後續處理
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。
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。
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，詳見 4.4.1「健康服務與促進」。	提供員工協助方案 (EAP) 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。
霸凌與騷擾	- 已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，並將安排溝通技巧訓練課程，詳見 4.4.1「職衛護理教育訓練績效」。 - 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。 - 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，詳見 4.3「順暢的勞資溝通」。	- 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
人才培訓與發展	- 根據華邦策略願景及核心文化，規劃完整訓練發展方案，詳見 4.2.4「人才培育及學習成果」。 - 已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，詳見 4.2.4「關鍵人才梯隊持續發展」。	- 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，進行推廣訓練。
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，詳見 4.4.1「健康服務與促進」。 - 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之健康風險，並定時提醒追蹤、協助改善。	如輪班制度、休息時間、防疫政策等經查違反法令遵循，針對違反情況落實調查與獎懲，並確保返還員工應得權利。

4.2 人才管理

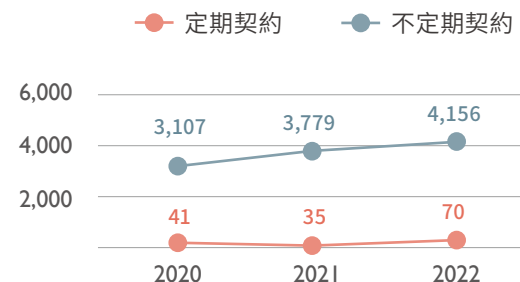
華邦持續完善的人力資源管理制度、優化人力資源整合系統，如招募任用、薪酬福利與人才培育等，並傳遞華邦以人為本的企業文化，提升員工對華邦的認同感，無論於人才吸引或留任均投入許多資源，讓華邦在全球劇變的環境中，維持良好的競爭力。

4.2.1 人力結構

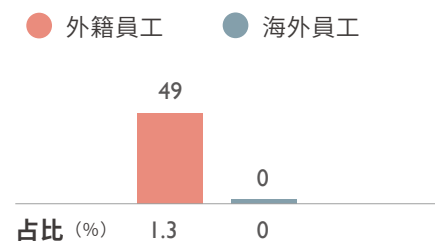
■ 全球人才佈局

截至 2022 年，華邦台灣總部員工總數為 3,630 人，相較 2020 年以來，成長因素主要來自 2019 年興建高雄廠。其中，包含 2,921 名主管人員、研發／生產與行政／銷售人員，以及 709 名生產支援人員。全球人力分佈以亞洲為主，增加幅度來自於併購日本相關半導體企業，以藉此豐富全球人才多元性及培植全球國際人才競爭力。

— 歷年全球員工人數（單位：人數） —



— 台灣總部之外籍與海外員工占比 —



註：外籍員工與海外員工比例計算方式為外籍與海外員工數分別除以台灣總部員工數

— 全球人力分佈（單位：人數） —

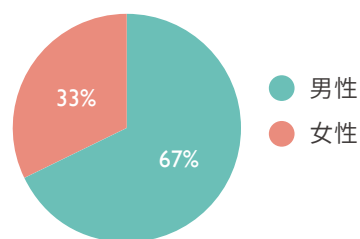
項目	總部 (台灣)		亞洲 (不含台灣)		北美洲		中東		歐洲	
	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約
男性	16	2,409	9	413	1	54	5	29	3	1
女性	25	1,180	8	48	0	12	3	9	0	1
小計	41	3,589	17	461	1	66	8	38	3	2
總計	3,630		478		67		46		5	

註：員工分類對應 GRI 定義為定期契約員工為臨時員工；不定期契約員工為永久員工；華邦無聘雇無時數保證的員工

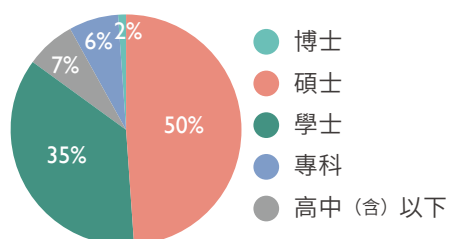
2022 年員工組成

華邦定期檢視員工組成、擬訂優質人力招募策略，據以招募適合的專業人才，維持產競爭力。2022 年台灣總部碩、博士進用比例達 50%，學士員工則占 35%，以因應半導體業所需知識密集型的產業特性。在年齡分佈上，華邦嚴守國內外勞動法規及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，由人資部門確認應徵者之實際年齡，落實不僱用童工或未完成義務教育年齡者，確保任用年齡均為 18 歲以上，一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 73%。

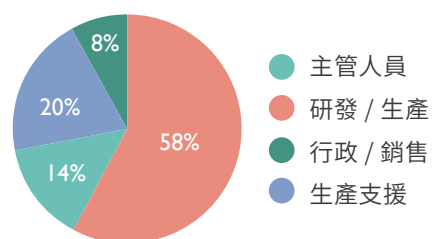
員工男女比



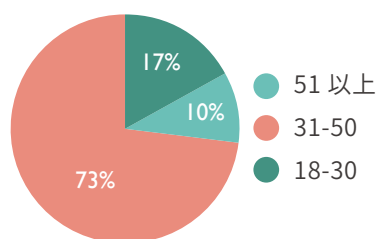
員工學歷分佈



員工職務比例



員工年齡結構



註：比例以 2022 年 12 月 31 日台灣總部人數資料為準

男女員工結構分佈

由於科技產業特性與就業市場等因素，華邦員工以男性占大多數。其中，台灣總部男性與女性員工總數分別為 2,425 人與 1,205 人，男性與女性員工比例約為 2：1，華邦對於女性員工的雇用人數維持一定比例，平等對待員工並提供工作保障，不因性別，而使選才與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。

比例	男性	女性	比例
88.14%	461	62	11.85%
63.30%	1,342	778	36.69%
29.49%	82	196	70.50%
76.16%	540	169	23.83%

男女員工年齡結構分佈

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

比例	男性	女性	比例
79.79%	273	74	20.21%
67.07%	1,742	903	32.93%
66.67%	410	228	33.33%

■ 員工類型與職務分佈

華邦台灣總部依據員工類型分為定期契約與不定期契約共 3,630 人。以職務區分，主管人員共計 523 人，非主管人員共 3,107 人。

— 員工聘僱合約分佈 —

項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
定期契約	16	0.44%	25	0.69%	41	1.13%
不定期契約	2,409	66.36%	1,180	32.51%	3,589	98.87%
總計	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100%

— 員工勞雇類型分佈 —

項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
全職	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100%
兼職	0	0%	0	0%	0	0
總計	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100%

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

— 員工職務分佈 —

項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
主管	461	12.7%	62	1.71%	523	14.4%
非主管	1,964	54.1%	1,143	31.49%	3,107	85.6%
總計	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100.00%

註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工

— 非員工工作者類型分佈 —

年份	非員工工作者類型	人數		
		竹北	中科 + 高雄廠	總人數
2022	主要承包商（保全、清潔、機電駐廠等）	28	139	167
2021	主要承包商（保全、清潔、機電駐廠等）	28	93	121
2020	主要承包商（保全、清潔、機電駐廠等）	29	93	122

註：人數計算的方式以 2022 年 12 月 31 日人數資料為主。

4.2.2 人才招募與績效評估

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

■ 多元的人才招募管道

華邦重視職場的多元性，透過各型招募管道，如：求職平台、校園徵才、社群媒體、產學合作、內部推薦等，廣泛吸引各地、各年齡優秀人才。華邦亦有內部轉調制度，鼓勵同仁輪調，適性發展，讓優秀人才於合適的職位發揮所長。同時，因應各國不同的高階技術專業人才需求，雇用來自日本、韓國、印度、美國、馬來西亞、印尼等多國籍人士，使員工在多元交流的職場環境中，能激發新的觀點與思維。

自 2018 年起，華邦透過流程數位化，如：自動化招募、訓練報表等，加速優秀從人才招募、教育訓練到正式投入職務的一系列流程，減少過程中人力與時間的大量耗費，而能夠更專注於提升招募品質與人才配適度。並且透過提供具市場競爭力的待遇、多元的獎酬制度，作為留才誘因之一。

招募管道	說明	成果
校園徵才	- 透過校園徵才現場與學生互動、交流，提供現場職務諮詢 - 透過社群媒體的求才訊息曝光，讓人選更不受地域限制地接觸華邦的徵才訊息	透過校園徵才，成功招募 63 位員工加入華邦、發揮長才
內部招募制度	人資單位依用人單位提出的招募條件，公告對內招募職缺，促進人才流動及協助員工多元發展，達到適才適用	透過內部招募制度，成功媒合 5 位員工在公司內部轉調，歷練不同職務，多元適性發展
招募網站及社群媒體	於華邦官方招募網站、人力招募網站、及各社群媒體發佈職缺訊息，讓各地域、各年齡層的求職者多方接觸獲取華邦職務資訊，亦可即時透過粉絲專業與華邦招募團隊進行職務諮詢	透過招募網站及社群媒體廣發職缺訊息，吸引 27,100 位應徵者主動投遞履歷
員工推薦	邀請員工推薦優秀人才加入華邦，透過員工對公司的了解與認同，引薦適合華邦企業文化及職務需求的人才	透過員工推薦，成功引薦 60 位優秀人才加入華邦
暑期實習計畫	2022 年華邦開放 12 個暑期實習職缺，讓新鮮人以正職待遇加入華邦，實際體驗職場的工作和生活	成功媒合 9 位大學及研究所學生，為職涯發展奠定良好起步

2022 年新進與離職情形

華邦致力打造多元共融職場，提供平等的工作環境，相信多元的管理階層及員工組合，有助掌握市場脈動、瞭解客戶需求、激發創新成果，維持競爭優勢。

2022 年，華邦台灣總部招募 719 位新進同仁，年度新進率為 19.81%。其中 30 歲以下的年輕族群占 46%；31 歲至 50 歲則占 53%，期望透過招募新血來活化組織能量，並藉由工作經驗資深人才的加入，促進、活絡組織效能。而自 2020 年開始華邦女性員工新進率從 6% 上升到 24%，逐漸超過男性員工的新進率數值，華邦歡迎未來有更多優秀的女性人才加入半導體產業。

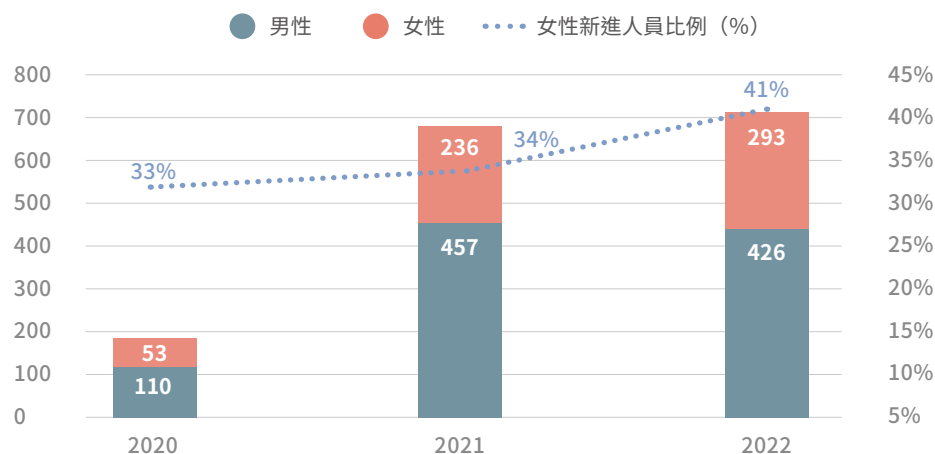
2022 年半導體產業的人才市場活絡，在大舉招募情況下，華邦仍維持健康的留任率。經分析發現在職年資少於 1 年之員工為離職率大宗，約占 5 成，原因多為員工尚處於職涯摸索階段，因此，華邦積極著手於選才階段加強職務說明，並透過單位內部資深員工協助，提供新進人才熟悉工作內容、了解訓練規劃，以利新人更快適應華邦文化。

— 新進與離職人員統計 —

組別	2022 年新進人員		2022 年離職人員	
	人數	該類別員工占比	人數	該類別員工占比
女性	293	40%	144	38%
男性	426	60%	236	62%
51 歲以上	6	1%	11	3%
31-50 歲	384	53%	234	62%
30 歲以下	329	46%	135	35%

註：新進 / 離職人員占該類別員工比例為該性別或該年齡層除以 2022 年度新進 / 離職人數

— 新進人員統計 —

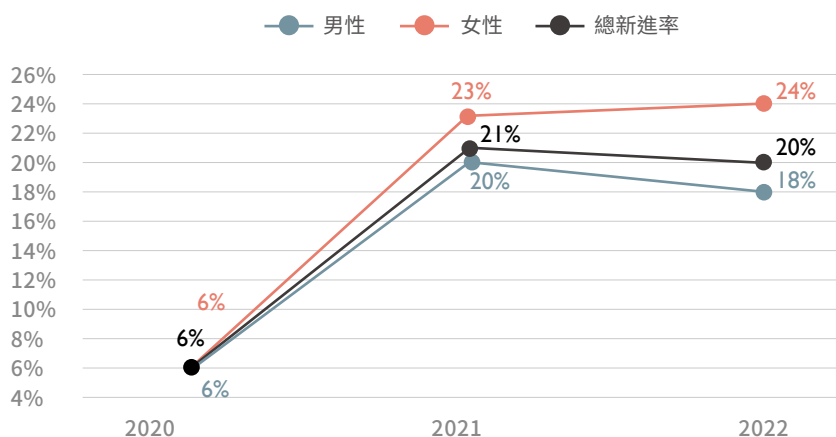


— 新進人員比例 —

年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2020	110	6%	53	6%	163	6%
2021	457	20%	236	23%	693	21%
2022	426	18%	293	24%	719	20%

註：新進率為該性別當年度新進人數，除以當年度 12 月 31 日該性別人員總數

— 新進人員統計 —



■ 進用身心障礙員工

華邦透過政府就業輔導機構，持續關注身心障礙者履歷，提高進用比率，於 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，與前年度相較增加 147% 雇用比率優於法令規定。

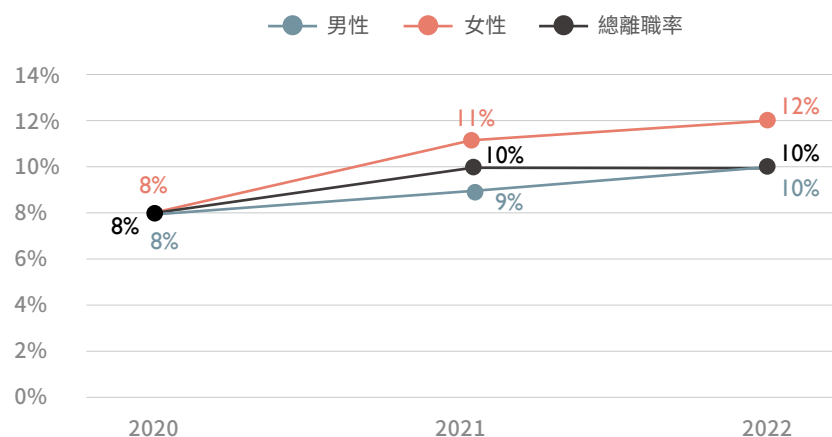
對實際參與公司營運業務之身心障礙員工，於報到前，華邦皆針對個人身心障礙狀況，協助新人瞭解上下班動線、工作流程等實際情形，並在其報到後提供適當的人員協助、設備及工作環境，提供友善的職場環境，讓其能安心工作、

— 離職人員比例 —

年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2020	166	8%	74	8%	240	8%
2021	207	9%	115	11%	322	10%
2022	236	10%	144	12%	380	10%

註：離職率為該性別當年度離職人數（含退休人員）除以當年度 12 月 31 日該性別人員總數

— 離職人員統計 —



發揮所長。2022 年起華邦增設視障按摩師職務，提供員工按摩推拿服務，有效消除疲勞，促進員工健康及福利，同時創造視障勞工就業機會。

— 身心障礙員工進用人數 —

	男		女		總人數	依身心障礙程度加權
	人數	比例	人數	比例		
進用人數	22	68.75%	10	31.25%	32	47

外籍專業人士招募

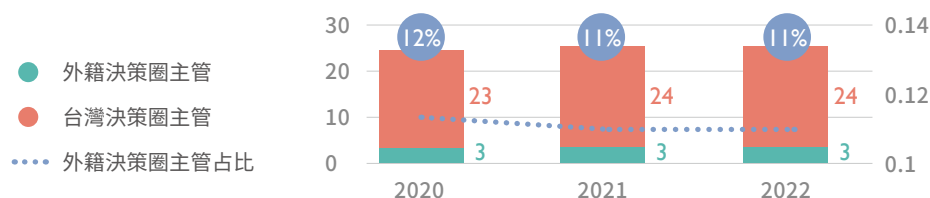
在永續的道路上，華邦招募世界各地的優秀人才，提供各國人才公平發展機會。華邦持續透過多樣管道接洽外籍人才，並針對新進的外籍員工提供服務，協助員工及其家庭的搬遷、生活安頓等。

2022 年華邦參與經濟部工業局半導體國內外高階人才產學共育計畫線上攬才活動、印尼駐台辦事處主辦 Indonesia-Taiwan Connect 實體徵才活動，除了介紹與描繪加入華邦後的工作情景，更在會後與外籍人選互動問答，觸及僑外人才約達 100 人。

經耕耘外籍人才市場數年，近 3 年（2020 年至 2022 年）新進外籍人數年平均大幅躍升，2022 年新進外籍來到 11 人，國籍多元達 6 國之多。而截至 2022 年底，華邦在台外籍員工國籍總數為 8 國，其中以日韓居多，並廣納馬來西亞、印尼、海地等在台留學且有志深耕台灣半導體產業之專業人才，增添人才多元性，期以文化共融激發創新活力。在所有外籍員工中，超過 34% 的同仁擔任主管職，且在主管職當中有 19% 擔任副總監級以上主管。



— 外籍決策圈主管占比 —



註：決策圈主管為副總監級以上主管



Podcast 邀約專訪—世界人才在台灣

為增進社會大眾對多元雇主的認識，華邦人力資源主管受邀到「104 職涯診所」所主持的 Podcast 節目，以「世界人才在台灣」為主題，大方分享海外招募的各種甘苦談、人才久任關鍵、文化衝擊與跨部門整合技巧等，將獨家經驗技巧提供各界參考應用，亦強化華邦多元雇主品牌形象。



於 104 官方網站上點閱收聽率已達 4,000 次以上！



世界人才在台灣

原住民員工招募

華邦員工具有多元化組成特性，2022 年在台灣總部具有原住民身分的員工達 16 位。為維護參與自身文化活動的權益，華邦提供申請原住民族歲時祭儀假，也為台灣保留珍貴的原住民文化盡一份力。

— 原住民員工在職人數與申請族歲時祭儀假情形 —

年度	原住民員工在職人數	申請原住民族歲時祭儀假情形	
		人數	比例
2020	9	3	33%
2021	12	0	0%
2022	16	2	13%

■ 績效管理制度

華邦為使公司目標方向與主管及基層員工之績效目標一致，建立完善的績效管理制度，從瞭解員工之工作表現，協助員工發展其個人能力，進而提升公司競爭力及組織團隊整體績效。

華邦於新進人員試用期間，建立新進人員評核機制，透過新進員工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，年初與員工設定績效目標，每半年透過績效評估系統落實管理；而每年期中與期末進行績效考核評比作業檢視員工工作表現，其中一項考核要項為公司核心職能表現（含誠信經營與永續貢獻），評比結果將為獎酬、晉升、績效輔導等作業之參考依據。2022 年間，直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業。

華邦績效管理系統除了評估同仁目標達成情形之工作績效，更結合職能評估，核心職能評估以強化公司文化，管理職能評估及專業職能評估以掌握人才能力及瞭解人才缺口，更重視同仁長期及未來能力之發展。

4.2.3 薪酬與福利

人才是企業的重要資本，為吸引及留任人才，華邦提供最具競爭力的薪資制度與完善的福利，包含優渥的本薪、津貼、員工獎金及酬勞等。綜合員工的績效表現及專業知識技能進行評鑑，給予員工相應的獎金與酬勞，並透過即時發放獎金與員工分享營運成果，持續提升工作士氣。

■ 薪酬政策

員工整體薪酬以兼顧內部公平性及具外部競爭力為原則，包含固定薪酬（如：本薪、津貼）及變動薪酬（如：營運績效獎金、員工酬勞等），並即時發放獎

金與同仁分享營運上的成果，以吸引、激勵及留任人才。員工個人薪酬依工作職責與專業技能核給，獎金及員工酬勞為綜合個人工作績效表現及貢獻度予以獎勵。以人權理念做為客觀考量依據，薪資、福利、考核、升遷等，不會因同仁的性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、身心障礙、血型、星座或為勞方代表身為由，而有差別待遇。

2022 年華邦無經驗人員基本月薪資優於法定最低基本工資，為法令最低薪資之 1.4 至 1.7 倍，並每年調查市場薪資水準進行薪資檢視及績效調薪，以獎勵及留任人才。年度最高薪酬者與一般員工的年度總薪酬中位數比率為 22.7:1^註；2022 年年度總薪資報酬變化比率為 2:1。

註：華邦採用組織中近三年（2020 年至 2022 年）最高薪酬者之總薪酬（含固定薪酬及變動薪酬）平均與其他一般員工近三年總薪酬中位數平均之比值。

— 基層人員標準薪資與當地最低薪資比 —

項目	2020	2021	2022
直接人員	1.3 倍	1.4 倍	1.4 倍
間接人員	1.7 倍	1.8 倍	1.7 倍

註：直接人員以無經驗者基本月薪計算；間接人員以大學無經驗者基本月薪計算

— 男女員工最低起薪比 —

2022	最低起薪		基本工資
人員類別	女	男	
最低起薪比例	1.7	1.7	1

註：標準薪資不因性別而有差異

— 非主管之全時員工薪資統計 —

項目	2021	2022	年度差異
非主管之全時員工人數	2,831 人	3,312 人	16.99%
非主管之全時員工薪資總額	6,600,515(仟)元	6,377,932(仟)元	-3.37%
非主管之全時員工「薪資平均數」	2,332(仟)元	1,926(仟)元	-17.41%
非主管之全時員工「薪資中位數」	1,858(仟)元	1,580(仟)元	-14.96%

— 員工薪酬比 —

人員類別	女	男
主管	1	1.2
非主管	1	1.1

註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工

■ 優質福利

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

2022 年員工福利費用^註合計為 19,705,663 仟元（含合併子公司），包含短期員工福利 18,829,173 仟元及退職後福利 876,490 仟元。

註：

1. 各項福利項目規定依相關辦法規定辦理，呈現資料以台灣總部為主
2. 短期員工福利係指於員工提供相關服務當期期末 12 個月內應清償之員工福利（離職福利除外）
3. 員工福利費用包含：健康保險、社團補助、補助措施退休金、股權

2022 年因應 COVID-19 疫情，公司於團體保險中新增「防疫住院醫療保險」，確診者可申請住院理賠外，並給付「一次性關懷保險金」；另提供員工本人接種 COVID-19 疫苗，可申請 1 日「有薪疫苗接種假」，以及員工如有 11 歲以下孩童接種 COVID-19 疫苗，可申請 1 日「有薪防疫照顧假」，以協助員工及其家庭照護之需求。

— 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 / 保險類	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

獎金類

華邦透過多元的激勵獎金制度，鼓勵同仁們積極創新與熱情學習，2022 年共 3 個團隊獲得「華邦之星獎金」的榮譽與獎勵。團隊主題分別為：運用機器學習與數據科學加速快閃記憶體產品驗證時程、高雄廠廠房新建與擴增及 D25S 動態隨機存取記憶體及高雄廠建廠。

— 多元激勵獎金項目 —

項目	說明
華邦之星獎金	每季表揚具體展現華邦工作文化（誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻），且對公司有重大貢獻的個人與團隊
特別獎金	即時獎勵績效表現優異或特殊專案表現優異的同仁
營運績效獎金	每季依公司營運狀況與同仁分享營運上的成果
員工酬勞	每年公司的獲利與同仁共享，依公司章程規定決定總額，並依同仁對公司的貢獻度及個人績效予以獎勵
激勵獎金	提供平時同仁舉辦活動及聚餐之基金，連結同仁感情，以提升工作士氣及維持良好工作氣氛
專利獎金	鼓勵同仁有關產品之設計、製造、測試、應用、行銷等之創作發明，促進專利產出
2022 多元激勵獎金，共計發放 2,803,340 仟元新台幣	

費用補助 / 保險類：育兒補助

華邦為響應政府鼓勵國人生育，自 2011 年 4 月起實施「育兒補助」政策，華邦員工新生子女每月補助 6,000 元，補助至子女滿 4 歲止，已有效提升同仁生育率。自 2011 年實施起，至 2022 年止已有 1,667 位員工之子女獲得補助，華邦成為員工照顧家庭的強力後盾，不僅是幫助新手父母減輕養育的財務重擔，提升了同仁育嬰留職的回任率，更提昇員工的幸福感。

— 育兒補助績效統計 —

項目	說明
實行效益	• 累計申請子女人數及補助金額：自 2011 年實施起至 2022 年止，共計有 1,667 位員工子女受惠，累積發放 298,832,873 元 • 2022 年補助金額：共 30,262,190 元

費用補助 / 保險類：團體保險

華邦除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，保障對象不僅包含員工本人，同時也擴及員工的配偶及子女，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，如此的全家團體保險方案可以更完整的保障員工及其家人的健康照護，讓員工更安心工作，2022 年已繳保費合計為 22,247 仟元。

費用補助 / 保險類：退休金制度與轉調計畫

華邦依法規定，為每位正職同仁提撥（舊制）或提繳（新制）退休準備金，在屬於舊制退休金（勞動基準法）的部分，除按每月薪資總額之 2% 提撥退休準備金外，並定期每年檢視提撥率，若餘額不足給付次一年度符合法定退休條件勞工的退休金數額，會於次年度 3 月底前，將其差額提撥至設於臺灣銀行之事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶。截至 2022 年底，華邦計畫資產公允價值（合併）金額為 2,414,054 仟元，對於未來依法需提撥的金額已帳列應計退休金負債，淨確定福利負債（合併）金額為 1,892,594 仟元。

在屬於新制退休金（勞工退休金條例）的部分，華邦每月依提繳工資分級表，提繳 6% 至同仁個人退休金專戶，員工亦可依個人意願，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。2022 年確定提撥（舊制）及提繳（新制）之退休金費用總額為新台幣 734,000 仟元。相關資訊請參閱華邦 2022 年度合併財務報告。

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

假期類：樂活假

為促進同仁工作與生活的平衡，華邦提供優於勞基法的樂活假制度，同仁到職的第一年期間即享有一年七天的樂活假（依當年度在職比例給假）；也提供彈性的請假制度，可依小時計算請假，彈性地為同仁設想需要。華邦更鼓勵同

仁每年安排一段較長時間的休假，讓同仁多與家人及朋友分享休閒時光，達到工作與生活的平衡，讓生活增添繽紛的色彩，2022 年使用人數為 2,936 人，使用率 82%。

假期類：育嬰留停

為能夠讓華邦員工能夠兼顧家庭與事業發展，亦促進員工生育，華邦提供員工育嬰留職停薪的福利，透過彈性的假勤管理制度，員工更能自由運用假勤照顧子女並放心育嬰。2022 年華邦共有 18 人申請留職停薪，2022 年育嬰留停之復職率，受限新冠疫情復甦不確定性等影響雖僅為 67%，但 2021 年復職，且 1 年後仍在職之員工留任率達 86%。

— 育嬰留停員工統計 —

人員類別	男	女
2022 年享有育嬰假的員工人數 ^{註1}	119	332
A：2022 年使用育嬰假人數	6	12
B：2022 年應復職人數	2	10
C：2022 年實際復職人數	2	6
D：2021 年復職人數	1	13
E：2021 年復職，一年後仍在職人數 ^{註2}	1	11
復職率 % = C/B	100%	60%
留任率 % = E/D	100%	85%

註：

1. 育嬰假以政府規定小孩滿 3 歲前得以申請兩年，故以 2019 年起有請產假或陪產假之同仁人數進行估算
2. 從員工復職生效日起算，持續工作 1 年未離職，計算期間至 2022/12/31

生活照顧類：外籍員工照顧

華邦為精進製程，提升研發人才質量，積極吸引海外優秀人才。遷居來台的外籍員工在初期易產生生活習慣、語言及文化適應不良的情形，如遇同仁攜眷搬遷來台，其居住安置更需細緻處理；公司指派專人與待報到人選於行前至報到期間保持密切聯繫，以精確掌握外籍同仁和家眷需求，提前安排接機與住宿，於疫情期間更提供完善的入台防疫指引，即時更新防疫資訊，由華邦全額負擔

防疫旅館費用，並因應疫情變化提供遠距工作之彈性，務使外籍同仁健康無虞。

此後，外籍同仁在華邦的每一天，都有華邦專人專責為同仁提供協助，舉凡居留證件申辦、工作文件申請、子女入學安排、在台找房與租屋協助、公司制度及政府法規問詢等，於生活與工作各方面提供即時協助，成為外籍同仁在異鄉最堅實的後盾。截至 2022 年底，華邦外籍同仁平均在職年資 7.61 年^註，26 位已在職 5 年以上。

註：包含其於子公司任職期間

生活照顧類：健康促進

華邦於 2022 年開始增聘專業師傅提供員工按摩服務，除可增加身心障礙者的就業機會外，同步提升員工福利提供同仁免費按摩服務，希望能藉此讓同仁消除疲勞提高工作效率，與此同時設立便利快捷的線上系統進行預約，2022 年統計有 3,405 人次享受按摩服務，舒展筋骨、減緩肩頸痠痛，讓員工能在短暫的休息時間裡釋放工作壓力。



提供員工免費視障按摩服務

社團類

華邦成立各種多元化社團，鼓勵同仁從事促進健康的社團及公益活動，華邦訂有「職工福利委員會社團補助管理辦法」，期望同仁藉由經營社團增進情感交流，提升身心健康與工作效率。截至 2022 年，登記社團計 40 個，社團按活動性質分類計有運動、樂活、藝文、公益四類。2022 年因 COVID-19 疫情影響，社團暫停舉辦實體活動，部分社團則改以線上活動持續運作。

— 多元化社團活動 —

社團類別	內容說明
運動類社團	共計 23 個，包含各式球類、單車、路跑等相關社團，占總社團比例 57%，其中不乏公司高階主管，積極參與社團活動，藉此帶動部門員工參與之運動風氣；中科羽球社、壘球社更在「中科盃年度球類競賽活動」常年屢獲佳績。  排球社活動 撞球社活動
藝文類社團	共計 4 個，包含生物多樣性社、動漫社、攝影社等，占總體社團 10%，藝文社團有效利用華邦現有資源，舉辦教學講座、年度攝影展、電影欣賞活動等，此類型活動參與員工攜眷比例最高。
樂活類社團	共計 12 個，最具多元化，有康輔社、露營社、桌遊社等，多元豐富的社團活動，占總體社團 30%，讓員工可以透過社團擴展視野並且培養興趣。  露營社活動
公益類社團	共計 1 個，占總體社團 2%。取名為默默社，其宗旨為默默從事公益行為，主要活動內容為弱勢關懷、社會服務、環境永續等，期善盡企業公民責任；2010 年成立迄今，舉辦鄉里環境打掃、圓夢活動、育幼院環境打掃、環境工程修繕、快樂兒童早餐計畫等系列活動。

4.2.4 人才培育及學習成果

華邦每年會根據公司策略、願景、經營決策及核心文化，輔以訓練需求調查，依組織層級、專業能力、特定對象規劃推展各類訓練發展方案。在「雙軌制」的人才發展體系之下，員工可依據個人的發展及職務需求，選擇在持續精進管理職能／深耕專業技術領域，同時，華邦提供豐富的實體與線上課程等訓練資源，也因應 2022 年 COVID-19 疫情期間不停學，不僅持續優化雲端學習平台、直播課程增加學習互動性，亦希望藉由多元課程、學習方式，讓員工強化自身競爭力、實現自我、提升工作動能。



課程成效評估－四階層教育訓練評估模式

為追蹤及確保訓練的有效性，華邦依課程屬性，透過四階層教育訓練評估模式來檢視課程是否符合課程目標，同時鼓勵員工將所學實際運用在工作上，部分課程會透過測驗、課後作業、專案實作成果發表、1on1 訪談等方式，體現成人學習要即學即用的原則。

— 2022 年人才培育課程滿意度 —

實體課程平均滿意度	★ ★ ★ ★ ☆	4.4/5 分
數位課程平均滿意度	★ ★ ★ ★ ☆	4.2/5 分

華邦提供各式訓練資源與活動，以提升員工專業能力。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；對於間接員工，依職能規劃及提供專業訓練予各職級員工。因女性多任職於行政支援單位，其所需的專業知能主要透過工作中學習習得，故男性員工的人均訓練時數稍高於女性員工。

— 員工接受專業課程訓練人次及時數 —

課程類別	開課次數	受訓總人次	受訓總時數
核心	129	9,843	11,093
專業	1,637	85,580	89,181
資料科學	606	11,988	23,745
管理	259	10,115	18,691

— 依性別及員工類別分類的教育訓練總時數 —

員工教育訓練總時數 (小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	3,652	31,589	35,242
男	21,552	85,917	107,469
訓練總時數	25,204	117,506	142,711

— 依性別及員工類別分類的員工教育訓練人數 —

類別	主管	非主管	總人數
女	60	1,034	1,094
男	454	1,842	2,296
總人數	514	2,876	3,390

— 依性別及員工類別分類的員工教育訓練平均時數 —

類別	主管	非主管	總平均時數
女	61	31	32
男	47	47	47
總平均時數	49	41	42

註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工

■ 新進人員訓練

2022 年華邦透過線上學習平台，於新人報到時提供新進人員線上講習課程，其中包含新人生活引導、文化宣傳與公司各項政策介紹，共計 21 門。2022 年新進人員講習總開設課程平均滿意度分數達 4.22（滿分 5 分），完成率為 95.5%。

公司設有每梯為期 2 週「新人戰鬥營」，培訓專業年資 3 年以下的新進人員。其課程包含知識與技能的學習、學長姐與主管的經驗傳承分享，同時有文化的體驗課程，培養並提升新人對組織認同及留任意願。2022 年除了高雄、台中、新竹各舉辦一梯次的實體新人訓之外，更在力求兼顧防疫與課程效果的情形下，首次辦理高雄 AB 兩地分組的新人訓練，成功克服空間限制。2022 總共 4 梯次，滿意度平均為 4.5（滿分 5 分）。

■ 管理人才培養及領導梯隊部署

完善的領導人才扶植計畫能夠讓公司管理運作更為順暢，2022 年華邦持續重視管理人才養成，培育新廠區的基層主管，系統化的進行關鍵人才梯隊的發展，預計 2023 年將由工廠單位再擴至施行於產品事業群人員的梯隊發展。

新廠區管理人才培育

為達到華邦於高雄擴廠規劃及營運目標，高雄廠的組織及領導人才佈局至為重要。在華邦管理職能基準之下，培養基層主管能有效建立工作團隊及提升溝通協調力，於 2022 年期間將「測→學→練→考」為架構的初階人才發展訓練

推動至高雄廠，協助主管透過系統性的遴選流程做出正確的選才決策，以及在績效管理循環中協助部屬設定有效目標、建立部屬信心與負責心態，促進部屬達成最佳績效。同時，因應新廠大量招募新進員工，如何營造正面、信任的工作氛圍，並提升歸屬感與責任感，更是華邦 2023 年度的培訓重點之一。

關鍵人才梯隊持續發展

華邦在面對組織全球化及擴廠需求情況之下，對於中高階主管及關鍵人才的遴選及長期培育發展尤為慎重，歷年持續與外部知名專業顧問團隊合作，已有 95% 中高階主管透過管理職能評鑑、人格特質評鑑工具，了解自身優勢和待發展的領域，有助於討論及規劃主管的個人發展計畫。同時，亦搭配於 2019 年導入 SuccessFactor 訓練平台的人才發展機制，協助事業單位主管辨識關鍵職位與關鍵人才的板凳深度、人員離職風險及影響度，進而透過管理課程訓練（如：Carnegie）、職位輪調、專案歷練、外訓國外知名學校（Stanford、Singularity University、INSEAD 等）等方式，培育強化領導梯隊。

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。

不同成就不凡

為鼓勵跨語系人才多元交流，2022 年華邦提供英、日、韓文的語言補助措施，舉凡到達學習成果標準即可獲得語言訓練費用 50% 的補助金，若達語言檢定等級，還可再申請 1 萬元，鼓勵員工自主學習多元語言；此外，華邦致力於推動培訓以消除職場中無意識的偏見，透過豐富的數位課程讓員工了解多元團隊帶來的幫助，培養尊重與同理的態度，協助員工之間能更好的相互合作。

2023 年華邦將持續落實企業永續發展目標，型塑多元包容的職場環境，其中，女性影響力是華邦重視的多元共融議題之一，2023 年預計將會藉由舉辦課程與講座提倡性別平權，協助女性同仁識別自己在職場中的重要性，建立自信心、勇敢挑戰，學習如何擴大自身的影響力，鼓勵更多女性同仁在職場道路上不斷茁壯成長，形成企業與員工共好的雙贏局面。

4.3 勞資關係

華邦定期調查業界市場情況調整員工的薪資福利標準，結合完善的績效考核制度，提供優於法令且具競爭力的薪資福利制度，以吸引與留任優秀人才。同時透過適度合理的人力更替，為華邦帶來新的觀念和思維。

順暢的勞資溝通

華邦雖未成立工會，但每季定期舉辦勞資會議，提供多元、開放且透明的溝通管道，讓同仁隨時都有發聲的機會，與員工進行有效的互動，如：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，並有各式功能性定期溝通會議，如：勞資會議、主管管理討論會、職工福利委員會、環安委員會、生產管理會議、品質再教育會議等溝通會議。

華邦員工可透過各種溝通管道，具名或匿名表達意見或提供建議，接獲意見反映後積極回應、促進溝通，並將回應內容公開於公司內網首頁。華邦也透過焦點團體、個別訪談的方式，定期或不定期收集員工意見，以作為管理政策、服務品質改善依據。另外，也針對所有新進人員安排課程，以確保同仁們詳知相關管道。華邦杜絕霸凌，如接獲相關申訴案件將依歸職場不法侵害處理流程與內部申訴辦法，起案訪查相關人並蒐集資訊、召開不法侵害評審會，在申訴案件結束後定期關懷同仁避免報復發生。

2022 年共接獲並處理 9 件透過意見箱（實體與線上）反應之提案，戮力提供意見給相關業務單位進行改善後，再回覆給提出意見之同仁，確保公司內部意見交流管道暢通；華邦的 75234（我要申訴）員工反映專線與 Care 申訴信箱共處理 7 起案件，均依照內部申訴程序，5 件為職場環境中同仁間溝通類型申訴案與 2 件為職場不法侵害案，所有案件皆進行相關訪查、評審與核決，其中職場不法侵害案更依國家職場不法侵害指引成立調查小組進行處理，核決通過後決議的處理方案會與申訴與被申訴兩造雙方進行溝通，取得共識後執行。如處理過程或決議結果遇同仁有違反華邦規定之情事，會依工作規則與獎懲事項處理辦法進行處理，決議後持續追蹤處理方案成效，並於三個月內關心申訴

同仁狀況，杜絕報復行為發生。目前上述 7 件案件皆依程序結案並完成關懷，案件若涉及管理議題或同仁工作態度、行為不良，會於華邦內部網站或辦公室明顯處張貼公告，並通知管理階層協助單位進行關於工作態度與工作規則的員工教育訓練，藉由宣導、課程和規則公告來降低負面衝擊、進行職場環境改善和預防類似情事；共計召開 12 次勞資會議，期間經歷資方代表改派及勞方代表改選案，全公司同仁一同選舉出勞方代表，並定期檢視勞動相關法令，確認工作規則符合法規並於勞資會議上報告，讓代表們共同檢視；共舉辦 4 場主管管理討論會議，共計 1,973 人參與，平均出席率為 87%。



員工意見多元反應管道



意見箱

員工餐廳及生產線休息室附近設有意見箱，提供全體同仁反應工作及生活上的建議。



申訴專線

華邦設有 75234（我要申訴）員工反映專線，並應填具「公司內部申訴單」，以書面或郵件方式傳遞至人力資源單位或承辦單位所設置之「員工意見反應箱」，由專人統一受理。另為維護同仁及求職者權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別工作平等法，訂定「工作場所性騷擾防治辦法」，建立「性騷擾防治宣導網站」並設立「性騷擾申訴評議委員會」，以處理性騷擾案件。



工廠溝通討論會議

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



勞資會議

定期舉辦勞資會議，透過全體同仁改選勞方代表，每季蒐集同仁建議，召開會議協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件與福利、提高工作效率等議題，進行充分溝通並解決問題。

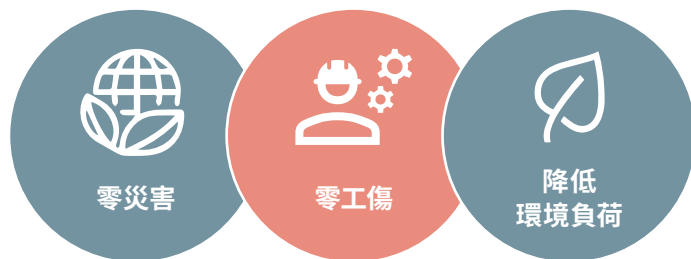


主管管理討論會議

主管管理討論會議目的是讓所有主管直接與董事長及總經理進行雙向互動，共同針對公司營運及管理制度的面向進行溝通。

4.4 職業健康安全

華邦職業安全衛生管理目標



4.4.1 安全衛生管理系統

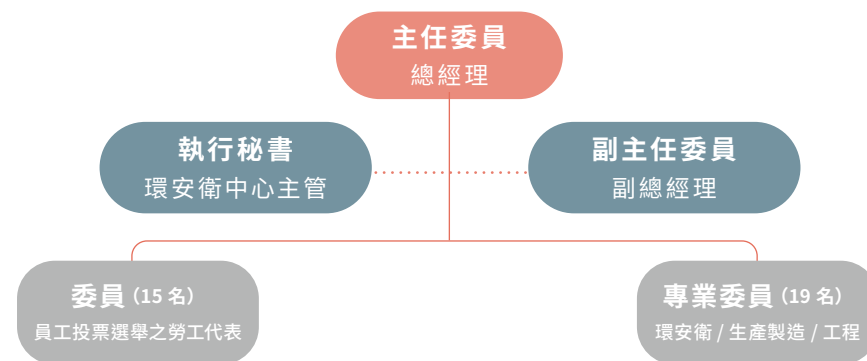
華邦致力於符合國際先進安全衛生環保標準，承諾透過尊重、關懷及工作者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境。經由持續改善，促進人員安全、消除危害、降低環境、安全、衛生與資產風險，致力於零災害、零工傷、降低環境負荷。透過最佳化預防及改善措施，逐步降低人員傷害率，落實安全衛生理念，成為永續發展之綠色企業。

— 環境安全衛生管理委員會 —

成員	共 34 名，由管理階層代表、各單位員工推舉之代表、員工投票選舉之勞工代表以及安全衛生環保及健康管理人員組成，其中員工投票選舉之勞工代表超過 1/3 計 15 名
召開頻率	每季定期召開會議討論安全衛生環保事項
權責	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

第一線工作者的參與亦為重要，華邦設有相關程序，確保勞工代表可參與環安衛政策修改與相關安全提案、溝通。在華邦職業安全衛生委員會的組成中，勞工代表比例優於法規要求，達到 44%。2022 年之相關提案與溝通，主要有安全、健康與環保等三大類，於會議中由業管單位完成回覆並經主任委員確認後，均完成結案。

華邦在規劃安衛計畫初始，已將相關第一線工作者納入考量，如：風險危害辨別執行人員均由該單位工作者受訓後執行，而每半年執行 1 次的環測或異常事故討論時，也會要求勞工代表與會參加。



職業安全衛生管理系統

華邦已取得「職業衛生安全管理系統」(ISO 45001) 及「台灣職業安全衛生管理系統」(TOSHMS) 證書，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，並將所有工作者 100% 納入，其中包含於 2022 年建廠完成的高雄廠，亦於 2022 年底完成 ISO 45001 及 TOSHMS 驗證。華邦為符合環安衛政策中零災害目標，持續透過每年之失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate, FR) 與失能傷害嚴重率 (Disabling Injury Severity Rate, SR) 等量化指標，經現場單位主管自主巡檢、主管安全觀察、現場安全提案與虛驚主動提報獎勵，逐步降低人員傷害率，並透過設定中長期目標，期望達標行業別的平均值之一半，以及相關風險評估納入相關承攬人員，避免僅將高風險作業轉移給非員工。

— 職業安全衛生管理系統涵蓋員工數 —

2022	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例 (%)	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
未經稽核	0	0	0	0	0%	0%
經內部稽核	3,508	167	3,508	167	100%	100%
經外部組織稽核或驗證	2,783	167	2,783	167	100%	100%

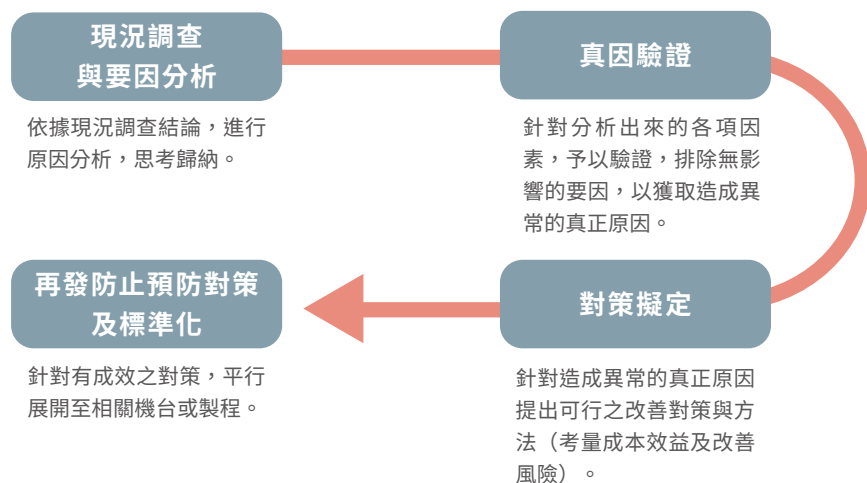
註：人數計算的方式以 2022 年 12 月 31 日人數資料為主。

■ 事故調查與傷害預防

為降低事故發生之傷害及風險，華邦建置一套完整的事故調查標準流程，適用於華邦全體同仁、承攬商及訪客，一旦有事故發生時，針對事故的嚴重程度、類別展開不同的調查層級，再依調查層級組成相對應的調查小組。

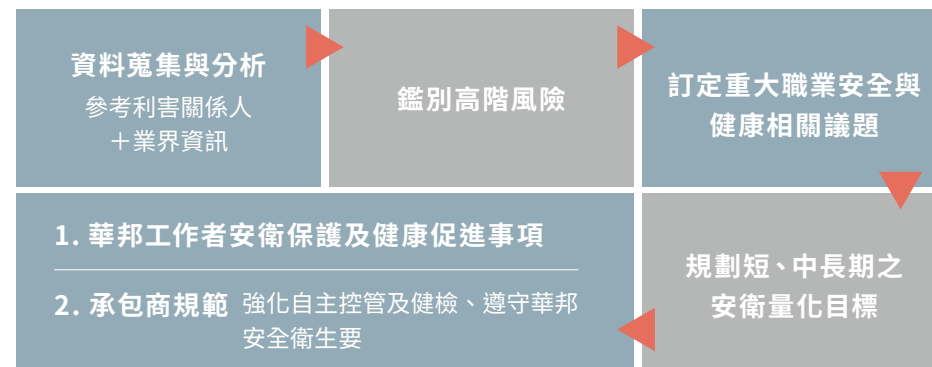
根據環安衛管理系統作業程序，透過例行性每半年內部的稽核、檢討與更新，及每年外部稽核監督，華邦得以持續為同仁把關職場安全環境，降低潛在風險因素，並持續精進。

— 事故調查標準流程 —



■ 2022 年職業傷害與工作相關疾病分析

— 華邦環安衛政策分析、管理流程 —



2022 年事故主要肇災項目為物品掉落導致砸傷、化學品噴濺傷害與人員跌倒事故各 1 案；承攬商部分則無事故；2020-2022 年間無職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

華邦職災統計分析資料，依據勞動部所公佈之重要失能傷害統計指標，選擇失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate, FR) 與失能傷害嚴重率 (Disabling Injury Severity Rate, SR) 分析之，統計數字不含廠外交通意外事故。2022 年員工失能傷害件數 3 件，失能傷害嚴重率為 4，失能傷害頻率為 0.43，皆小於行業平均值，但失能傷害頻率 (FR) 仍未達到設定之目標。

2022 年度 3 件事故皆發生於高雄廠，高雄廠為 2022 年完成之新建廠區，尚在加強內部員工安全意識，其中 2 件為非工作期間所發生之事故，因此除強化各種作業預防再發手段外，也要求各單位主管也需透過主管巡檢與安全觀察等活動，將安全意識的重要性傳達給與第一線的員工。

— 員工職業傷害統計 —

年度	工作 總時數	職災			職業傷害 所造成的 死亡比率	嚴重的職 業傷害 比率	可記錄之 職業傷害 比率
		嚴重的職業 傷害人數	死亡人數	可記錄職業 傷害人數			
2020	5,816,552	0	0	3	0	0	0.52
2021	6,056,008	0	0	0	0	0	0
2022	6,956,696	0	0	3	0	0	0.43

— 非員工職業傷害統計 —

年度	工作 總時數	職災			職業傷害 所造成的 死亡比率	嚴重的職 業傷害 比率	可記錄之 職業傷害 比率
		嚴重的職業 傷害人數	死亡人數	可記錄職業 傷害人數			
2020	880,000	0	0	0	0	0	0
2021	842,000	0	0	0	0	0	0
2022	334,000	0	0	0	0	0	0

— 2022 年職災類型分析統計 —

職災類型	項目	件數	對象	事件說明	處理流程	改善措施
職業傷害	物品掉落 導致砸傷	1	員工	員工將平板放置於推車上，平板不慎掉落砸傷員工右腳踝	員工至醫護室通報腳踝不適，給予醫療後依廠內通報處理流程處理	加強推車固定工程改善及人員手法教育訓練
	化學品 噴濺傷害	1	員工	進行化學品整理整頓時，因操作手法疏忽遭化學品噴濺，右耳及左手臂受傷	依照緊急應變程序進行接觸位置沖水處理。經醫護室簡易處理後轉送醫院進行患部診斷，後依廠內通報處理	進行員工操作手法教育訓練及加強化學品宣導防護
	員工 跌倒事故	1	員工	員工行經施工區域地面，未注意踩踏不慎跌倒	員工至醫護室通報右側著地處（膝蓋、手肘），經醫護觀察未有明顯腫脹或變形狀況，進而簡易醫護處理，並由單位同仁陪同至醫院評估，而後依廠內通報處理流程處理	除要求將既有施工圍籬擴大管制範圍外，針對人員安全觀念強化教育訓練，非施工人員避免靠近施工區

供應鏈／價值鏈衝擊管理方面，華邦針對承攬商有建立相關的管理辦法，廠商於取得訂單後將會提供廠區相關行為準則，並透過協議組織與廠商每月進行溝通、輔導與執行教育訓練，於去年度針對廠區危害告知共訓練 5,971 人次，另特殊作業人員專業認證則有 1,439 人次，且透過該承攬程序中的評核辦法，計算各廠商的評核結果，其結果將於協議組織與相關安全會議公告，提供各工程承辦單位主管選選承攬商之參考，必要時得由廠區環境安全衛生管理委員會主任委員或副主任委員要求相關單位主管於會議中報告。

■ 職業安全衛生教育訓練和傷害預防

為減少職業災害的發生以及強化員工對於安全衛生相關規定的瞭解，華邦每年皆會進行職業安全衛生教育訓練，建立線上及實體多元上課管道，員工亦可自行透過學習系統觀看相關訓練影片。透過問卷調查回饋，含：滿意度、課程前後的認知落差，確保授課講師通過人資部門的企業講師認證。統計 2022 年共訓練 13,205 人次，訓練時數計有 17,931 小時。

承攬管理部分，華邦要求所有 100% 廠商皆須通過入廠危害告知才能辦理施工證，如欲施作高風險作業，則需另外報名特殊作業教育訓練課程，並通過考核取得認證才能施作。

— 職衛護理教育訓練績效 —

項目	內容	2022 訓練人次
CPR 與 AED 訓練 (主管訓)	 定期辦理全體員工及緊急應變小組醫護組人員的急救訓練，讓急救無時差	因應疫情，配合防疫分組，共 961 人完訓
職場不法侵害預防宣導 (主管訓)	 訂定管理辦法與辦理相關教育訓練，以利全體員工瞭解預防措施、並認識華邦內申訴及通報機制，每年亦對全體員工提供宣導措施	完成管理層級的教育訓練課程共 82 人
危機個案處理 (主管訓)	 危機個案管理進階相關教育訓練課程傳授正確觀念主管得知如何在職場中協助相關危機或風險較高之員工（特殊個案、精神疾病、情緒失控、自殺風險、面臨申訴案件之員工）	完成管理層級的教育訓練課程共 110 人

— 職業安全衛生教育訓練績效 —

性別	男		女		總人數	
員工	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數
主管	1,434	1,828	160	201.5	1,594	2,029.5
非主管	7,880	10,796.5	3,731	5,105	11,611	15,901.5

職業健康服務與工作者健康促進方面，華邦配有優於法規之護理師配置提供健康管理與健康促進服務，服務對象包含員工及非員工部分，如有需求皆可洽廠區護理師諮詢衛生保健與緊急醫療協助。針對相關非員工工作者亦會要求其雇主，須依法規提供相關安衛管理。2022 年相關健康管理績效如下：

— 傷害預防管理績效 —

項目	內容	2022 訓練人次
人因性危害預防管理	關懷肌肉骨骼疼痛員工： • 導入電子化問卷：每 3 年安排工廠員工填寫問卷，安排與職業醫學科專科醫師面談潛在風險者 • 自動化製程開發、員工肌耐力等健康促進	• 醫療改善疑似有潛在風險員工 2 位 • 職業性肌肉骨骼傷病的傷病給付連續三年為 0
異常工作負荷促進疾病預防管理	• 系統自動化每日、每月提醒主管、員工留意工時 • 每年全體員工問卷調查，進行異常工作負荷員工風險辨識、風險等級	• 華邦安排專業醫師訪談指導潛在風險員工 76 名 • 全體員工接收護理師之電子郵件衛教，依個別性提供紓壓好眠專家諮詢／轉介員工協助服務中心 (EAPc)
職場不法侵害預防管理	• 每年檢視公司內部作業場所，以「物理環境」、「工作場所設計」兩面向進行評估改善 • 每 3 年執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估	• 無新增之潛在風險，既有鑑別出之風險因子已訂定有相關控制防護措施 • 每 3 年執行一次
女性員工母性健康管理	• 醫護人員訪談說明危害辨識、風險評估、工作內容確認，及懷孕期間與產後衛教 • 主動提供補助津貼相關資訊	21 名女性懷孕員工接受母性健康保護

員工健康保障服務	- 無間斷健康服務：優於法規之護理師人數，健康預算逾 2,400 萬元 - 緊急救護：與廠區周遭教學醫院等級合作綠色通道 - 健康檢查：提供新人健檢結果追加檢查特殊項目、在職員工優於法規健檢項目
提升員工健康水準	- 專業諮商服務：與員工諮商中心合作，提供生涯工作、家庭親子、兩性情感、身心壓力、法律、財務、職場管理諮詢 - 華邦員工健康網：由醫護室關懷員工複檢狀況、協助預約醫師於公司內諮詢。2022 年完成關懷比率為 100% - 教育訓練／健康講座：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。2022 年共辦理了 15 場次活動，參與 6,686 人次



員工健康檢查

4.4.2 環安衛風險評估

為確保同仁在職場上的人員安全，並將其風險降至最低，華邦制定了「環安衛風險評估作業程序」，以鑑別因活動、產品或服務，對環境、人員安全與衛生之環安衛風險及機會。

依據過往營運過程、現況，評估該可能之狀況、影響或衝擊（分別包括人員傷害、環境影響、生產中斷或財務損失）與發生可能性，計算風險等級，並依消除、取代、工程控制、標誌／警告／管理控制、個人防護器具之優先順序，擬訂改善措施，以降低風險。

為確保「環安衛風險評估作業程序」的執行有效性，華邦每年至少 1 次進行內部稽核，並每年度進行檢討；同時在製程、設施、作業內容有重大變更時，將會重新展開評估作業。



系統評估及管理

華邦結合管理系統與線上系統，提升相關統計數據透明性、可利用性，2022 年中高風險作業（安全與衛生風險）數量為 0 項。華邦透過內部提案制度，員工可從多元管道反應需求，如：作業隱患與建議等，確保提案之後續追蹤、管理單位的回覆。於教育訓練強化提醒作業中發現危害狀況，可立即停止作業並進行回報，以維護工作者的生命安全、健康為優先考量，且不會因行使退避權而遭受處分。

在甲類危險性場所之評估，華邦優於一般作法，全面使用 HAZOP 方式進行評估作業場所設備；面臨異常事故狀況，佐以 FMEA 或 5-Why 等方式尋找關鍵風險因子。除此之外，華邦自主開發化學品管理系統進行危害管理，於審核廠商提供之安全資料表與危害標示內容、確認是否為華邦承諾之禁限用物質之後，針對儲存、供應、廢氣／液處理評估、相關風險評估，並依結果提出對策。目前共納管 1,662 項化學品。

而有害物質暴露評估上，華邦優於法規要求，自主額外環境監測相關容許濃度，或國際上已建置之恕限值。監測合格亦優於法規，標準需低於 1/10PEL 才符合華邦定，並且每半年重新監測。

4.4.3 緊急應變措施

華邦針對內部各區域異常事故及外部天然災害，如：火災／火警警報、氣體洩漏警報、化學品洩漏、地震、異味處理等可能發生之緊急狀況，訂定緊急應變程序，以提供內部各單位擬訂個別狀況的應變流程、應變人員編組、演練及辦理訓練之依據。

— 職業安全衛生風險辨識與因應對策 —

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

■ 緊急應變組織架構及職掌

全廠各區均設置有緊急有緊急應變小組 ERT(Emergency Response Team)，由該分區之處級主管或高階主管擔任指揮官，且各編組人員須定期接受訓練及參加演練。期使各種已經發生之緊急狀況所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響減至最低程度。



■ 長遠預防緊急措施

華邦在各級安全相關會議（如廠區每月安全會議、每季安全衛生委員會等）審議，也會透過公司內部環安衛管理電子化系統進行相關追蹤，確保相關矯正預防措施都可 100% 達成。2022 年共有 19 件虛驚事故，華邦於每月安全會議針對主動提報者提供獎金，作為獎勵主動提報虛驚事故。

在 2022 年華邦分別針對火警、化學品洩漏、氣體洩漏、大量漏水以及其他狀況進行演練，共計 157 場次緊急事故演練。除廠區內部員工與非員工自行舉辦之相關演練外，亦配合加入科學園區的聯合應變小組，配合管理局聯防演練擴展到周邊廠家與居民。

— 2022 年緊急應變演練 —



4.5 社會參與

華邦深耕公益多年，「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦企業社會責任的永久承諾。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「兒少照顧」、「扶助弱勢」、「學術合作」、「公益推廣與環境教育」等領域。同時發揮產業的核心能力，以具體行動推動數位工作、建構科技創新交流場域，促進產業發展。

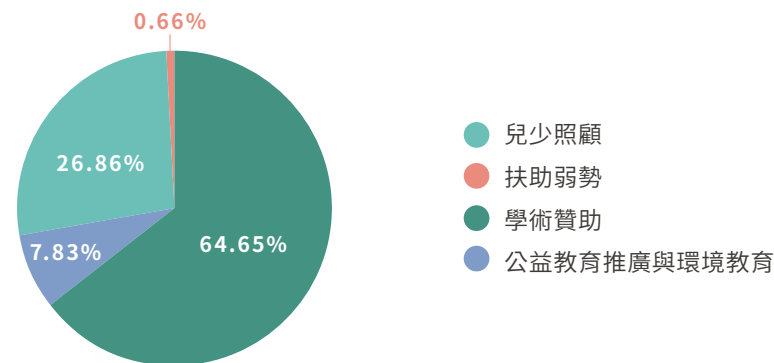


— 2022 社會參與 —

類型	2022 投入金額 (單位: 新台幣元)	占總投入費用之比例
兒少照顧	4,658,000	26.86%
扶助弱勢	115,000	0.66%
學術贊助	11,210,000	64.65%
公益推廣與環境教育	1,357,211	7.83%
總計	17,340,211	100.00%

註：2022 年社會參與各面向資源配置情形投入金額包含公司合併報表揭露之社區投資金額、員工捐贈金額、其他專案計畫費用等。

— 占總投入費用之比例 —



學術合作

■ 研究發展贊助，促進產業升級

華邦長期贊助國際超大型積體電路技術研討會 VLSI-TSA 及 VLSI-DAT，加速推動我國資通訊產業升級，強化海內外科技與工業技術交流的技術。協助推動半導體製程及設計相關之研究人員領先技術的交流平台，促使台灣半導體技術更加精進。

兒少照顧

■ 偏鄉學童快樂早餐計畫扶助弱勢

為改善偏遠學童早餐用餐情形，華邦自 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，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，讓孩子擁有探索世界的強健身心。2022 年華邦持續贊助 53 萬元早餐經費，挹注學童健康學習的機會，同時亦派員實地瞭解服務計畫效益，以作為後續的評估贊助方案。



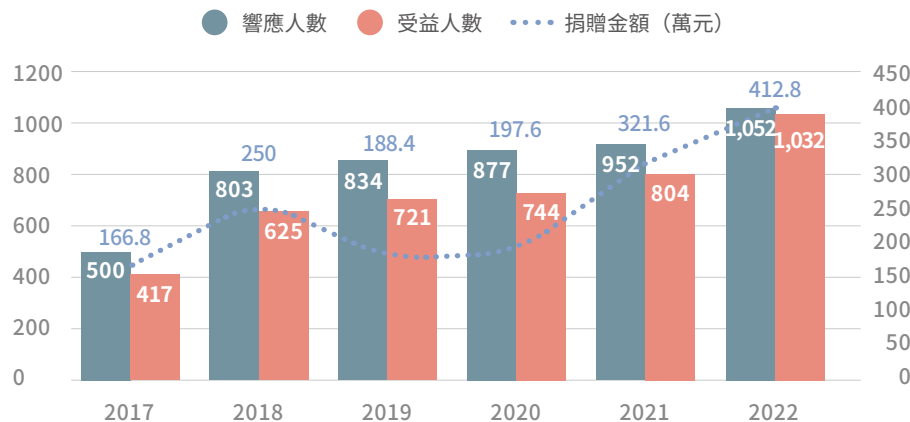
偏鄉學童快樂早餐計畫

扶助弱勢

■ 清貧學童奮發向上助學金募集

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，2022 年華邦 1,052 位員工共捐款達 412.8 萬元，提供 1,032 位國小學童一整年的支持。

— 清貧學童奮發向上獎助學金募集成果 —



清貧學童奮發向上獎助學金募集活動



公益推廣與環境保育

■ 2022 南科愛心月公益野餐活動

華邦於「2022 南科愛心月公益野餐活動」設攤進行公益義賣，收入 1.5 萬全額捐助公益。且另備另外捐助 10 萬元予台南市政府社會局，改善南科周邊弱勢家庭基本生活與學習品質，優先援助以南科所在的新市、善化、安定 3 區及高雄園區所在之路竹、岡山、永安 3 區弱勢家庭，累計已幫助近 3,500 人次、近千戶弱勢兒童家庭。



2022 南科愛心月公益野餐活動

■ 后豐鐵馬道認養

華邦於 2022 年加入公共遊憩設施認養行列，與台中市觀光局進行后豐鐵馬道企業認養合作，由華邦負責定期道路清掃、樹木疏枝等工作，由華邦陳沛銘總經理率領逾 500 名員工及眷屬到現場一同參與，以維護后豐鐵馬道的美觀與安全，攜手守護台中市公共遊憩設施的環境整潔及提升遊憩的品質，善盡企業社會責任與在地環境共好精神。



后豐鐵馬道逍遙遊

后豐鐵馬道認養立牌儀式

■ 守護筏子溪：運動做公益，健康愛地球

讓活力帶動生命力！2022 年華邦邀請員工參與「運動做公益，健康愛地球」活動，將華邦員工平日運動所累積卡路里數共 2,422,660 大卡，換算為新台幣 605,655 元，於 2023 年捐款贊助「荒野保護協會」，辦理守護筏子溪溪流及環境保育活動。

筏子溪是重要川流，為中科廠廢水經台中園區污水處理廠後合法排放之處。華邦將與荒野保護協會合作，未來捐款應用於認識環境、鳥類調查與淨溪等環境教育行動，號召員工與家人保護筏子溪的豐富生態，感受筏子溪優質的美，促使員工運動獲得健康的同時，體會生命的美好與力量。

— 運動保育 Fit for Nature —

華邦同仁平日運動
所累積卡路里

換算捐款金額

守護溪流及環境
保育活動



筏子溪淨溪活動



荒野筏子溪平台
臉書粉專

急難救助

■ 員工急難關懷

當員工或其眷屬發生緊急災難，如傷殘、死亡、意外事故等造成家庭生活嚴重受影響時，華邦為緩解員工經濟負擔，本著互助、友愛之精神，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。

■ 捐血活動

華邦每年號召公司員工，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。2022 年舉辦 5 場捐血活動，共有 219 人參與，捐血袋數為 362 袋。

