

永續實踐



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。

人權與社會共融

- 108 | 5.1 人權管理
- 110 | 5.2 人才管理
- 121 | 5.3 員工共好
- 122 | 5.4 職業健康安全
- 127 | 5.5 社會共融

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，2022年完成人權盡職調查後，於2023年持續優化與降低風險，並辦理員工核心價值暨敬業度調查分析，優化人權管理措施，且2023年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。

2023 年績效亮點



97% 同仁留任承諾

- 未來五年願意在華邦發揮所長
- 2023年執行員工核心價值暨敬業度調查



首本人權盡職調查報告

- 2023年發行首本獨立人權盡職調查報告



身障人員加權人數 +19%

- 2023年底在職的身心障礙員工為38位
- 依身心障礙程度加權後之人數為56位



全球受訓率 100%

- 人權與勞工道德訓練



員工育兒補助逾 NT\$3 億 3 千萬元

- 2011-2023年已累積發放 NT\$331,974,559



NT\$159 萬元 非主管之全時員工薪資平均數



半導體學程投入近 NT\$1 千萬元

- 培育半導體跨領域人才，與成功大學合作推動「半導體學程」



社會公益投入達 NT\$1,811 萬元

- 2023年社會公益投入整體金額

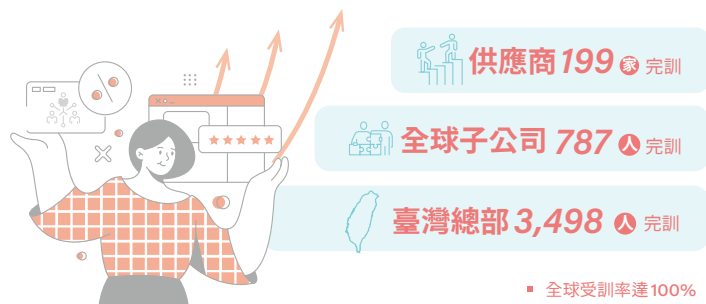
5.1 人權管理

華邦十分重視人權議題的發展，配合公司發展更新華邦電子人權政策，長年積極投入人權管理活動。2022 年首次對所有員工執行人權盡職調查活動，依據調查結果，2023 年在人權訓練、工時管理、友善職場管理與人才發展持續優化人權管理做法，降低人權議題風險的發生與衝擊。並且進行「員工核心價值暨敬業度調查」，了解員工對於核心價值的感受、落實程度及敬業度，進而調整公司策略，期能雙向強化公司與員工間的承諾。

5.1.1 全球人權受訓率

2023 年針對全球 9 家子公司，包含美國、日本、德國。以色列、中國，共 4,285 位員工進行「人權與勞工道德訓練」，受訓項目不限於工時、強制或強迫勞動、霸凌與騷擾等議題，全球受訓率達 100%，藉此培養人權知能，形塑尊重人權的職場文化。

除了華邦本體，人權訓練同步推廣至供應商，2023 年於「華邦電子永續供應鏈升級論壇」，進行「供應鏈人權風險管理」訓練，包含人權法令的全球趨勢與人權風險分析，線上與實體共 199 家供應商參加，邀請之一階供應商種類包括原物料、後段封測外包商、機器設備、廠務工程、維修與零配件、廢棄物等。華邦透過多元溝通交流，宣導對人權議題的重視，期許帶動供應商和一起改善與優化。



范祥雲

DRAM 產品事業群 副總經理

對於維護人權與促進社會共融的投入，沒有夠多，只有更多；對於維護人權與促進社會共融的成績，沒有夠好，只有更好。這是華邦對於員工與社會不變的承諾，也是經營團隊長期的目標。





5.1.2 人權風險管理改善與優化

針對 2022 年「人權盡職調查」調查結果無高風險議題，針對 6 項重要議題，華邦進一步持續優化，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

■ 人權風險管理改善與優化

議題	預防措施	後續處理
工時	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 為強化工時管理，華邦提供不同的管理工具，包含每日、每週與加班時數統計表，協助各級主管有效的查詢轄下同仁加班狀況，管理加班工作。 關於工時管理與強制或強迫勞動規範，每年藉由「人權與勞工道德訓練」，持續強化員工認知。並為強化主管對於工時管理規範與強制或強迫勞動理解，2023 年進行主管受訓，調訓 419 人，受訓率 93%。
強制或強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	



議題	預防措施	後續處理	
霸凌與騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 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。 已定期透過電子信箱、公布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。 	<ul style="list-style-type: none"> 為強化不法侵害正確認知，與優化主管的溝通能力，2023年每年持續調訓的「認識不法侵害」課程，共調訓主管333人，並就實務溝通與案例說明，增開不法侵害/性騷擾防治/績效管理經驗分享課程，共調訓286位主管，確保主管理解不法侵害規定與正確危機處理方式。 為減少因誤會產生的分歧，2023年開辦「跨世代對話與領導」課程，共調訓163人，協助主管與同仁進行思維轉化，了解跨世代溝通原則。 一般同仁則調訓「人權與勞工道德訓練」，並佐以公告宣導禁止工作場所職場不法侵害。內部也有申訴管道，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5.3「員工共好」。 	 
人才培訓與發展	<ul style="list-style-type: none"> 根據華邦策略願景及核心文化，規劃完整訓練發展方案。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年持續推動各項訓練發展業務，並持續推廣訓練資源，鼓勵員工主動學習。受訓總人次為126,224人次，受訓總時數為189,725小時。詳見5.2.4「人才培育及學習成果」。 為發展員工潛能與提供多樣發展機會，持續進行內部招聘作業，同仁可依個人職涯規劃，主動應徵內招職缺。2023年內部招聘職務共47個，內招異動人數8位。 2023年持續展開管理階層培育計畫，累積已有39%高階主管進行輪調培育，詳見5.2.4「人才培育及學習成果」。 	 
工作與生活平衡	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃紓壓好眠、高血壓防治、全民學CPR & AED、危險感知交通安全講座等系列課程。2023年共辦理了33場次活動，參與3,885人次，詳見5.4.1「健康服務與促進」。 	
身心健康	<ul style="list-style-type: none"> 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之健康風險，並定時提醒追蹤、協助改善。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供專業諮商服務，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，協助員工平衡身心壓力。 2023年完成工作負荷評估量表以及員工健檢數值評估之員工共3,314位。醫護室關懷員工複檢狀況、協助預約醫師於公司內諮詢。2023年完成關懷比率為100%。 	

5.2 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。

5.2.1 人力結構

■ 全球人才布局

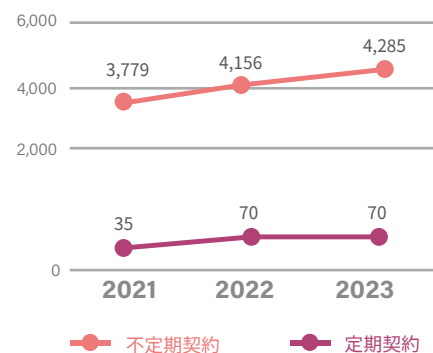
截至 2023 年底，華邦臺灣地區員工總數為 3,546 人，包含 2,844 名主管人員、研發／生產與行政／銷售人員，以及 702 名生產支援人員；海外子公司員工總數為 809 人，包含 603 名主管人員、研發／生產與行政／銷售人員，以及 206 名生產支援人員。全球人力分布以亞洲為主，增加幅度為併購日本相關半導體企業而來，並持續發展，以藉此豐富全球人才多元性及培植全球國際人才競爭力。

■ 全球人力分布(單位：人數)

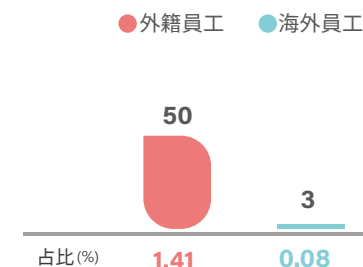
項目	總部(臺灣)		亞洲(不含臺灣)		北美洲		中東		歐洲	
	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約
男性	16	2,360	11	598	2	58	5	27	3	1
女性	24	1,146	6	70	0	14	3	10	0	1
小計	40	3,506	17	668	2	72	8	37	3	2
總計	3,546		685		74		45		5	

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。

■ 近三年全球員工人數(單位：人數)



■ 臺灣地區之外籍與海外員工占比



註 1：海外員工定義為臺灣地區派外職員。
 註 2：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臺灣總部員工數。

2023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，維持產業競爭力。2023年臺灣地區碩、博士進用比例達52%，學士員工則占35%，2023年海外子公司碩、博士進用比例達42%，學士員工則占52%，以因應半導體業所需知識密集型的產業特性。在年齡分布上，華邦嚴守國內外勞動法規及責任商業聯盟(RBA)行為準則，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，臺灣地區一般職員年齡介於31歲至50歲者約占總員工數74%，海外子公司一般職員年齡介於31歲至50歲者約占總員工數64%。



每月平均非員工的工作者人次



2023

竹北

924

中科廠

9,252

高雄廠

9,512

海外子公司

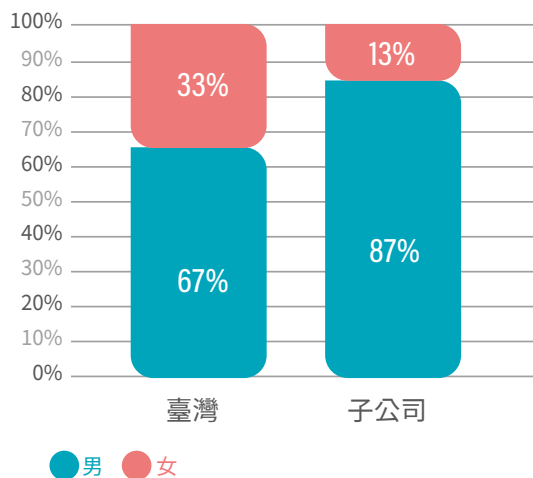
3,476

每月平均總人次

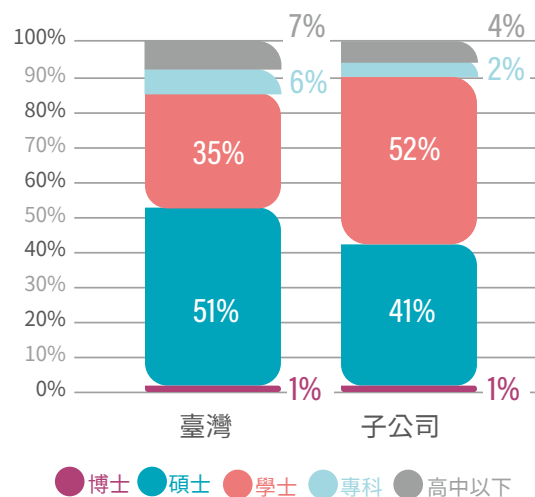
23,164

註：非員工每月人次計算方式以2023/1/1至2023/12/31累計總進出人次平均至12個月。非員工的工作者類型涵蓋且不僅於廢棄物、成品、半成品運送/環境清潔/警勤保全/設備設施維護保養/氣體/化學品供應與灌充/廚房供膳/設備廠商等。

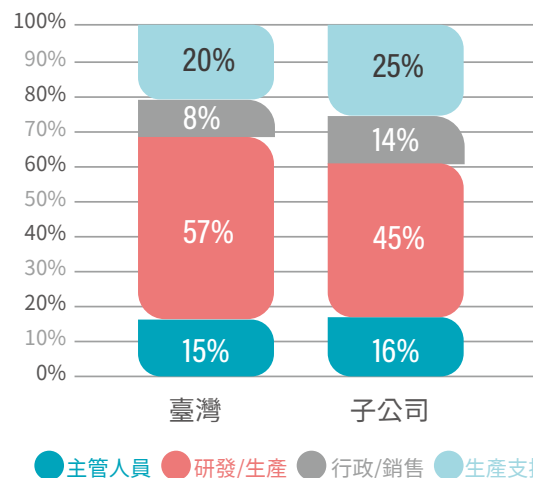
性別



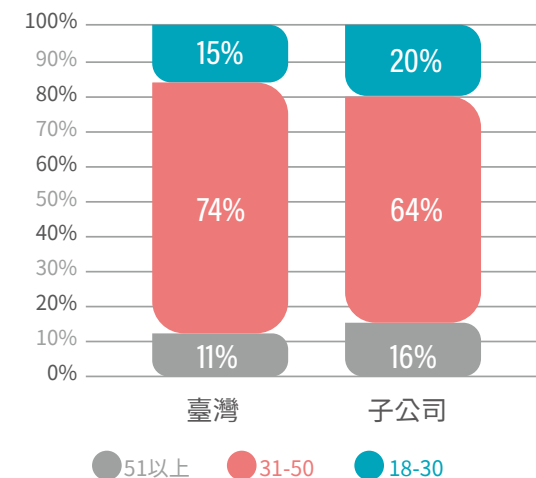
學歷



職務類別



年齡



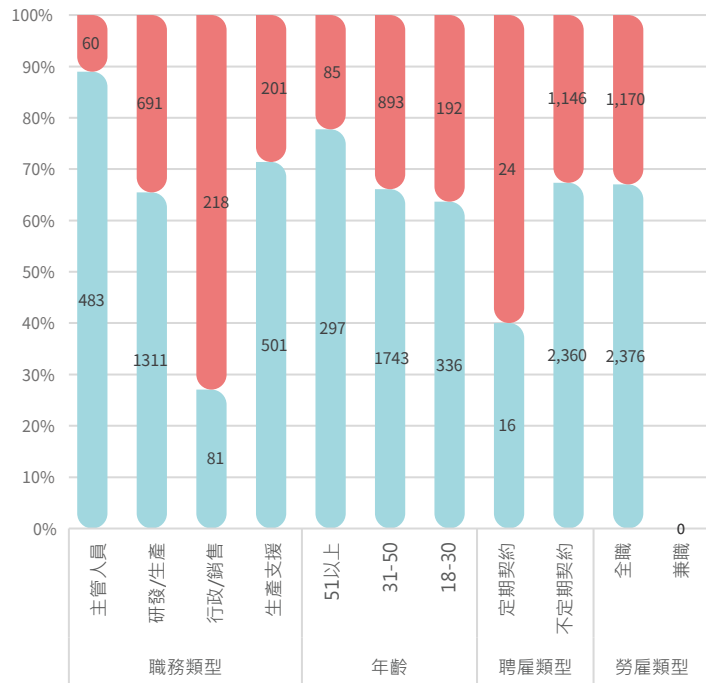
註：比例以2023年12月31日人數資料為準。

男女員工結構分布

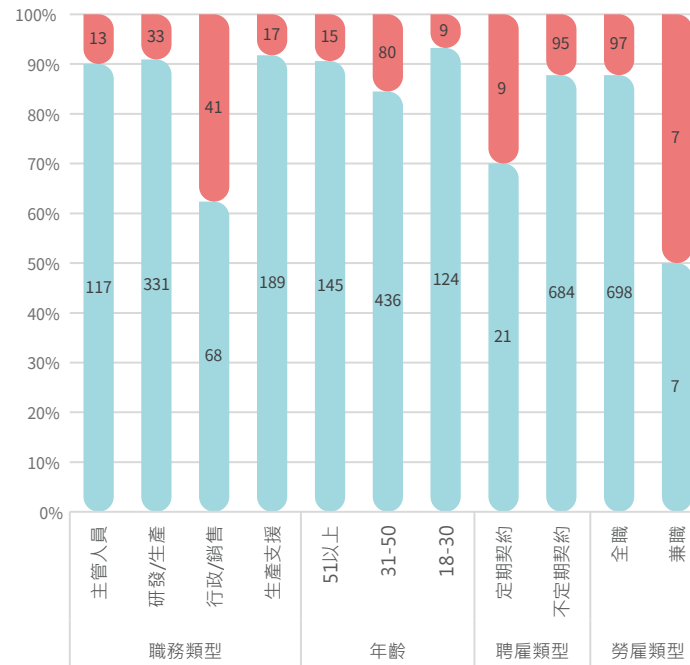
由於科技產業特性與就業市場等因素，華邦員工以男性占大多數。其中，臺灣地區男性與女性員工總數分別為 2,376 人與 1,170 人，男性與女性員工比例約為 2：1，海外子公司男性與女性員工總數分別為 705 人與 104 人，華邦對於女性員工的雇用人數維持一定比例，平等對待員工並提供工作保障，不因性別，而使選才與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。半導體產業原為偏男性密集的產業，但華邦維持多元共融，持續培養女性研發人才，自 2021 年至 2023 年女性研發人數占比穩定維持20%以上，重視女性在技術領域的才華，提供平等的發展機會，鼓勵更多女性投身半導體研發領域。華邦臺灣地區員工以職務區分，主管人員共計 543 人，非主管人員共 3,003 人；員工年齡層結構以 31 歲至 50 歲為主要年齡分布，而其中男女比約為 2：1。華邦臺灣地區員工聘雇類型以不定期契約 3,506 人為大宗，且臺灣地區未有兼職勞雇類型。

華邦海外子公司員工以職務區分，主管人員共計 130 人，非主管人員共 679 人；員工年齡層結構一樣以 31 至 50 歲為主要年齡分布，而其中男女比約為 7：1。海外子公司員工聘雇類型以不定期契約共 779 人與勞雇類型為全職 795 人為大宗。

臺灣地區男女員工分布



子公司男女員工分布



5.2.2 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，透過各種招募管道，廣泛吸引各地、各年齡來自不同領域的優秀人才，如：求職平台、校園徵才、社群媒體、產學合作、內部推薦等。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。

2022年起，因應疫情趨緩，華邦推出暑期實習計畫，提供青年學子們對於自我探索與職場認識，2023 年暑期實習計畫更是推出系列課程、講座與實習專案，協助學生增進自我職涯認知與認識 IDM 半導體技術產業。2023 年度實習生完成「實習生自我探索及職前訓練」時數每人平均約17.4小時，相較於2022年大幅增加實習生職前教育訓練時間，確保每位實習生皆具備正式工作的知能。響應公司多元人才招募，2023 年度實習生進用率達到 88%，女性比例相較於2022年比例增加 12%，確保在於青年學子進入職場前的實習計畫，得以消弭性別差距，鼓勵優秀的女性人才加入華邦。透過系列的暑期實習計畫得以創造優秀的青年學子與華邦雙贏的機會。

2023 年招募與留任狀況

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、了解客戶需求、激發創新成果，維持競爭優勢。

2023 年，華邦臺灣地區招募 161 位新進同仁，年度新進率為 4.55%。其中，30 歲以下的年輕族群占 46%；31 歲至 50 歲則占 50%，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。而華邦海外子公司在 2023 年共招募 84 位新進同仁，年度新進率為 11.99%，其中 50 歲以下的新進同仁，比例約占總體 84%。華邦臺灣地區的女性員工新進率，2023 年為 5.92%，高於總體年度新進率 4.55%，若包含華邦海外子公司，2023 年女性員工的新進率為 6%，亦高於總體年度新進率 5.9%，意即女性新進率已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。

2023 年半導體產業的人才需求降低，華邦仍維持健康的留任率，並且華邦臺灣地區相較於同業人員留任相對穩定。經分析發現華邦(臺灣)年資 1 年以下離職率約 14%，相較 2022 年新人離職率降低近 10%，代表華邦在於新人訓練、企業文化培育的留才政策達到顯著成效；另透過統計分析，華邦臺灣年資 1 年以下且年齡 30 歲以下的離職率約 20.5%，在職年資 1 年以下佔比約 25%，相較於 2022 年接近 5 成的比例而言，大幅降低；推測該類型員工正處於職涯探索期，為此華邦於 2023 年度推出暑期實習生計畫，讓青年學子們透過實習更了解職務內容，除了協助華邦接觸優秀學子外，也讓華邦對於青年職場規劃培力盡社會責任力。

新進人員統計

組別	2023 年新進人員			
	華邦臺灣地區		華邦海外子公司	
	人數	占該類別員工比例	人數	占該類別員工比例
女性	69	43%	15	16%
男性	92	57%	79	84%
51 歲以上	7	4%	15	16%
31~50 歲	80	50%	44	47%
30 歲以下	74	46%	35	37%

離職人員統計

組別	2023 年離職人員			
	華邦臺灣地區		華邦海外子公司	
	人數	該類別員工占比	人數	該類別員工占比
女性	85	42.1%	7	13.5%
男性	117	57.9%	45	86.5%
51 歲以上	26	12.9%	13	25%
31-50 歲	109	54.0%	32	61.5%
30 歲以下	67	33.1%	7	13.5%

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 2023 年度新進 / 離職人數。

年度新進人員比例

年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2021	457	20%	236	23%	693	21%
2022	426	18%	293	24%	719	20%
2023 ^註	171	6%	84	6%	255	6%

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；2023 年起加入華邦全球數據。

年度離職人員比例

年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
2021	207	9%	115	11%	322	10%
2022	236	10%	144	12%	380	10%
2023 ^註	162	6%	92	5%	254	6%

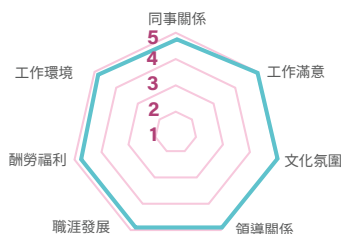
註：離職率為該性別當年度離職人數(含退休人員)除以當年度 12 月 31 日該性別人員總數；2023 年起加入華邦全球數據。

員工核心價值暨敬業度調查分析

97%員工承諾未來五年願意在華邦發揮所長

華邦每兩年實施「員工核心價值暨敬業度調查」，從透過了解員工對於核心價值的感受、落實程度及敬業度，進而調整公司策略，期能雙向強化公司與員工間的承諾。2023年中針對臺灣總部所有員工與工程助理舉行調查，共回收 2,738 份，回覆率略高於 2021 年達 78%。調查問卷主軸以五大核心價值出發並增加有關於**領導、職涯及薪酬**相關題目，共計二十三題。此次調查結果將「員工核心價值暨敬業度調查」題目依照詢問內容分於7種面向，結果顯示總體平均滿意度分數達 4.85 分 (5 分制)，其中又以工作環境面向平均滿意度 4.91 分為最高；另於工作滿意面向中有關於對公司承諾題目中高達 97% 以上同仁願意全心全力投入工作使公司更好並未來5年繼續留任華邦，顯示同仁對公司具有高度向心力。

核心價值暨敬業度調查平均滿意度



核心價值暨敬業度各類別調查結果

類別	回覆率	平均滿意度	承諾同意佔比	
在職年資	少於一年	77.04%	4.88	98.29%
	1~10年	78.24%	4.84	97.47%
	11~20年	77.80%	4.85	98.32%
	20年以上	78.06%	4.80	97.39%
職務類別	一般員工	78.05%	4.85	97.81%
	基層主管	80.09%	4.81	97.79%
	高階主管	62.50%	4.71	98.00%
工作地	北	77.40%	4.81	97.10%
	中	79.79%	4.86	98.29%
	南	75.35%	4.85	97.55%

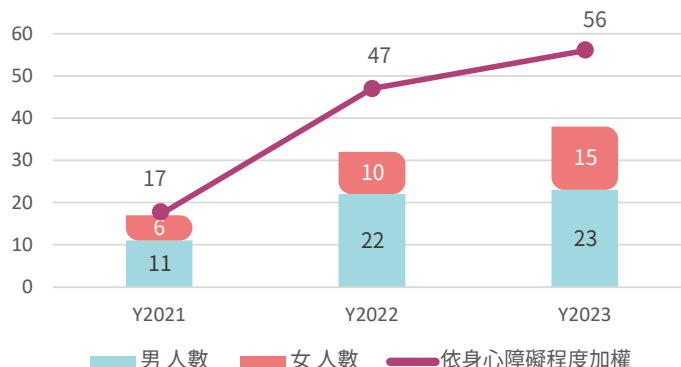
此調查結果參考同仁在職年資、職務類別與工作地等差異，以不同類別的員工填答結果當作政策擬定的參考，並讓同仁隨問卷對公司匿名提出建議，使公司更了解同仁期望與需求，公司端得推動更完善的工作文化，有助於留任並提高不同類別員工的績效和效率，創造更積極與友善的工作環境。

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 2023 年底在職的身心障礙員工為 38 位，依身心障礙程度加權後之人數為 56 位，與前年度相較增加 19%，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，協助新人了解上下班動線、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、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



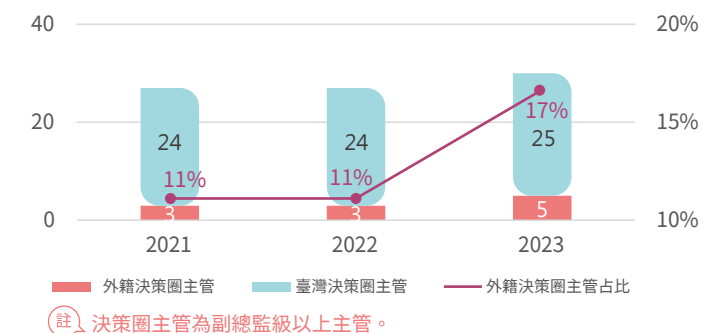
外籍專業人士招募

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。

為了擴大全球優秀人才的網羅與吸引，在 2023 年，華邦全球各公司皆擴大全球人才招募平台使用 (如 LinkedIn)，強化全球人才布局，包括日本、美國、以色列和中國等地。結合外部平台與華邦招募網站，提供華邦工作環境的多種面向介紹，並增加與外籍人選互動機會。同時，華邦持續宣傳多元工作環境，在「青年職涯發展中心」的 Podcast 節目「世界人才匯聚臺灣，與國際人才當同事，你準備好了嗎？」中，呈現華邦多元開放之工作環境，協助外籍人才了解華邦文化與成長發展機會。

經耕耘外籍人才市場數年，2020 年至 2022 年新進外籍人數年平均大幅躍升，2023 年由於外部環境較為艱難，招募趨緩。截至 2023 年底，華邦在臺外籍員工來自 9 個不同國家，其中以日韓居多。我們廣納各國在臺留學且有志深耕臺灣半導體產業志向的專業人才，為團隊帶來了多元性。所有外籍員工中，37% 的外籍員工擔任主管職務，其中有 26% 擔任副總監級以上主管。同時，華邦持續擴展決策圈的多樣性，2023 年外籍決策圈主管占比增加為 17%，豐富文化交融激發出更多創新力量。

外籍決策圈主管占比



原住民員工招募

華邦員工具有多元化組成特性，2023年在臺灣總部具有原住民身分的員工達15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，也為臺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

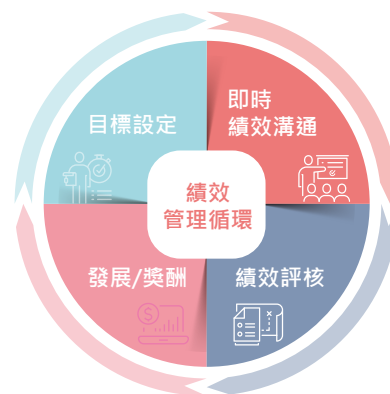
年度	原住民員工在職人數	申請原住民族歲時祭儀假情形	
		人數	比例
2021	12	0	0%
2022	16	2	13%
2023	15	6	40%

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，從日常中依據目標設定與同仁持續進行績效溝通及晤談，以了解同仁之目標達成情形，並協助員工工作及發展其個人能力，落實與直屬同仁間的雙向溝通與即時回饋，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。

為確保同仁能發揮所長和發展潛能，創造組織價值，以達成公司整體營運目標，華邦制定公平及公正的績效評核制度，每年年初與員工設定績效目標，並於日常檢視目標達成情況與追蹤待改善事項。每年期中與期末透過績效管理系統評估同仁目標達成情形，檢視員工工作績效表現，並結合職能評估項目，以核心職能評估，強化公司文化(包含永續貢獻)，以管理職能及專業職能評估，掌握人才能

力及了解人才缺口，重視同仁長期及未來能力發展之規劃。績效評核結果將為獎酬、晉升及績效輔導等作業之參考依據。2023年間，直接人員與間接人員皆100%接受績效考核評核作業。



5.2.3 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。

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。薪資、福利、考核、升遷等，均以人權理念做為客觀考量依據，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分為由，而有差別待遇。

2023年華邦全球無經驗人員基本月薪資皆優於法定最低基本工資，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。臺灣地區年度最高薪酬者與一般員工的年度總薪酬中位數比率為24.2:1註；2023年年度總薪資報酬變化比率為0.6:1。

註：華邦採用組織中近三年(2021年至2023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(無經驗)標準薪資與當地最低薪資比

地區	項目	2022	2023
臺灣	直接人員	1.4倍	1.3倍
	間接人員	1.7倍	1.7倍
香港	間接人員	1.2倍	1.2倍
日本	間接人員	1.6倍	1.6倍
大陸	間接人員	3.9倍	3.9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

2023 地區	最低起薪		基本工資
	女	男	
臺灣	1.7	1.7	1
香港	1.2	1.2	1
日本	1.6	1.6	1
大陸	3.9	3.9	1

註：標準薪資不因性別而有差異。

■ 臺灣地區非主管之全時員工薪資統計

項目	2022	2023	年度差異
非主管之全時員工人數	3,312 人	3,488 人	5.31%
非主管之全時員工薪資總額	6,377,932(仟) 元	5,540,880(仟) 元	-13.12%
非主管之全時員工「薪資平均數」	1,926(仟) 元	1,589(仟) 元	-17.50%
非主管之全時員工「薪資中位數」	1,580(仟) 元	1,382(仟) 元	-12.53%

註 上述統計依據臺灣證券交易所之規範計算。

■ 員工薪酬比

地區	人員類別	人員類別	
		女	男
臺灣地區	主管	1	1.2
	非主管	1	1.1
海外子公司	主管	1	1.3
	非主管	1	1.2

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

華邦全球皆依當地法令制定優於法定規範的相關福利制度，並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。

2023年員工福利費用合計為 NT\$16,774,873 仟元(含合併子公司)，包含短期員工福利 NT\$15,825,181 仟元、退職後福利 NT\$879,675 仟元及員工酬勞認股成本 NT\$70,017 仟元。

- 註
- 各項福利項目規定依相關辦法規定辦理，呈現資料以臺灣總部為主。
 - 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)。
 - 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。

2023 年因應 COVID-19 疫情影響，華邦臺灣公司仍提供員工本人接種-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，直至 2023 年 5 月，配合中央流行疫情指揮中心解編而取消。

■ 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
社團與活動類	社團(運動類、藝文類、樂活類、公益類)、家庭日

獎金類：多元激勵獎金

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，2023 年共 3 支團隊獲得「華邦之星獎金」的榮譽與獎勵。團隊主題分別為：D20 記憶體製程開發團隊、F45 NOR 快閃記憶體技術開發團隊與 DTCM 數位賦能團隊。

■ 多元激勵獎金項目

項目	說明
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
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
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

2023 年多元激勵獎金，臺灣地區發放 NT\$131,370 仟元、海外子公司發放 NT\$273,611 仟元

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 2023 年止已有 1,847 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，更提升員工的幸福感受。

育兒補助績效統計

項目	說明
實行效益	<ul style="list-style-type: none"> 累計申請子女人數及補助金額：自 2011 年實施起至 2023 年止，共計有 1,847 位員工子女受惠，累積發放 NT\$331,974,559 元 2023 年補助金額：共 NT\$33,141,686 元

費用補助 / 保險類：團體保險

華邦臺灣地區及海外子公司基於照顧員工立場，提供完善的團體保險醫療制度，臺灣地區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，2023 年已繳保費合計為 NT\$27,626 仟元。

費用補助 / 保險類：退休金制度與轉調計畫

華邦依循臺灣地區及海外子公司當地相關退休法規及制度，以保障員工退休之權益。華邦臺灣地區為每位正職同仁提撥(舊制)或提繳(新制)退休準備金，在屬於舊制退休金的部分，符合依勞動基準

法訂定「退休辦法」之退休條件者，可與公司提出退休申請，員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算，並於同仁退休之日起三十日內給付。15 年以內(含)之服務年資滿一年給與兩個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以 45 個基數為限。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 2023 年底，華邦計畫資產公允價值(合併)金額為 NT\$2,490,778 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 NT\$1,683,585 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。2023 年確定提撥(舊制)及提繳(新制)之退休金費用總額為 NT\$264,053 仟元。相關資訊請參閱華邦 2023 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：優於法令假別

為促進同仁工作與生活的平衡，華邦臺灣地區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，2023 年使用人數為 3,073 人，使用率 82%。

海外子公司亦提供優於當地法令之假期。日本子公司 AMTC，為使員工安心生育，生育同仁可優於法令多享有 14 天(日曆日)之產前假。日本子公司 METC 則於同仁僱用日起即給予 22 天的有薪休假，優於法令規定於僱用後 6 個月內給予 10 天的有薪休假。大陸地區子公司除提供同仁法令規定之年假外，並額外推行年資假制度，同仁從工作第一年即享有年資假，並依工作年資遞增年資假天數。員工亦可以按小時或按天休假，彈性更高，借以鼓勵員工實現工作與生活平衡，每年使用年資假的員工達 100%。

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。2023 年華邦共有 21 人申請留職停薪，相較於 2022 年受新冠疫情影响，復職率大幅提升至 88% 以上；並且對於復職留任率達到 100%，表示華邦提供員工們足夠的家庭後援支持。華邦海外子公司也依循當地法規政策提供優於政府福利的親職假制度，讓員工可以兼顧新生兒家庭及工作。

育嬰留停員工統計

人員類別	男	女
2023 年享有育嬰假的員工人數 ^{註1}	342	118
A：2023 年使用育嬰假人數	7	14
B：2023 年應復職人數	8	18
C：2023 年實際復職人數	7	16
D：2022 年復職人數	2	6
E：2022 年復職，一年後仍在職人數 ^{註2}	2	6
復職率 % = C/B	88%	89%
留任率 % = E/D	100%	100%

- 註 1. 育嬰假以政府規定小孩滿 3 歲前得以申請兩年，故以 2020 年起有請產假或陪產假之同仁人數進行估算。
 註 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 2023/12/31。

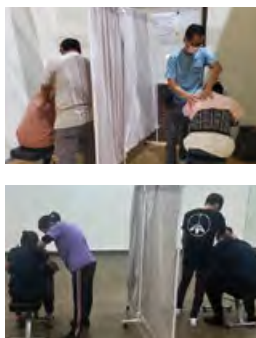
生活照顧類：外籍員工照顧

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。遷居來臺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臺，其居住安置更需細緻處理；公司指派專人與待報到入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。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、在臺找房與租屋協助、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 2023 年底，華邦外籍同仁平均在職年資 5.9 年註，其中 43% 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 年開始增聘專業人員提供員工按摩服務，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增進健康，2023 年起高雄廠亦引進此服務，更多人受惠於此服務。2023 年統計三地共超過七千人次(/年)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

社團與活動類：社團

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 2023 年，登記社團計 34 個（新成立社團計有 5 個），社團按活動性質分類計有運動、藝文、樂活、公益四類。因 COVID-19 疫情趨緩，各社團陸續開始舉辦實體活動，公司社團更加活絡。

多元化社團活動**運動類社團**

共計 22 個，包含各式球類、單車、路跑等相關社團，佔總社團比例 65%，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。

圖說：撞球社活動

**藝文類社團**

共計 3 個，包含熱門音樂社、攝影社等，佔總體社團 9%，藝文社團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，此類型活動參與員工攜眷比例最高。

圖說：熱門音樂社活動

**公益類社團**

共計 1 個，佔總體社團 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。

圖說：默默社活動

**樂活類社團**

共計 8 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，佔總體社團 24%，讓員工可以透過社團擴展視野並且培養興趣。

圖說：生物多樣社活動

社團與活動類：家庭日**■ 零碳家庭日**

2023 華邦電子零碳家庭日以「遇見 AI 共創綠未來」為主題，象徵公司結合 AI 科技引領未來 ESG 永續發展。家庭日從規劃階段即推動落實各項永續性作為，發揮活動永續發展價值。

華邦自 2022 年起響應淨零碳排的未來趨勢，首次以購買自願性碳權抵銷碳排的方式舉辦零碳家庭日，為延續永續發展理念，連續第二年對家庭日活動進行碳排放量統計盤查、以自有之自願性碳權抵換碳排，並透過 CIX 平台向國際碳權認證機構申請正式抵銷，再次打造華邦「零碳家庭日」。

**■ 全方面落實綠色生活行動****環境面**

- 首次使用活動專屬 APP，攤位付款電子化
- 使用環保餐具，給予優惠折扣

社會面

- 邀請機構學童一同參與家庭日活動及參觀故宮南院
- 線上 ESG 數位活動社群宣傳及實體永續利用 ESG 體驗活動

經濟面

- 優先支持在地生產廠商、採購環境友善產品 帶動更多跨界合作
- 邀請公益團體設攤

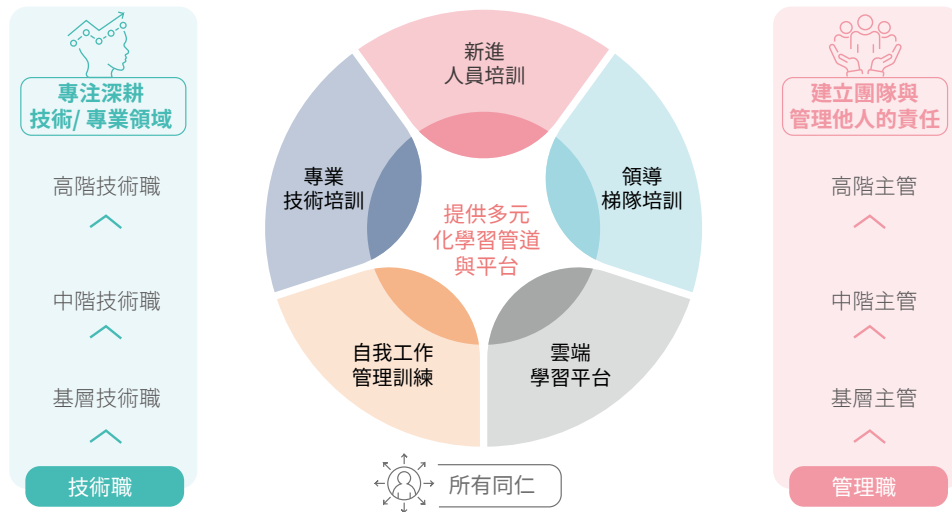
■ 企業歌展現永續文化

家庭日活動中，華邦董事長焦佑鈞、總經理陳沛銘及高階主管帶領同仁齊聲高唱華邦企業歌，凝聚向心力並傳承企業文化，激勵共同迎向未來的挑戰。



5.2.4 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，此外，2023年華邦持續重視數位轉型，建立AI學習地圖及認證系統、推廣數據分析等工具，並在職場環境中推動多元共融的理念。



課程成效評估

為追蹤及確保訓練的有效性，華邦依課程屬性，透過多樣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。

2023年人才培育課程滿意度



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	131	8,014	10,063
專業	2,627	96,395	125,745
資料科學	616	12,963	32,094
管理	289	8,852	21,823

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	4,389	29,377	33,766
男	32,698	123,261	155,959
訓練總時數	37,087	152,638	189,725

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	76	685	761
男	565	2,496	3,061
總人數	641	3,181	3,822

註：訓練時數統計範圍為全球職員。

依性別及員工類別分類的員工教育訓練平均時數

員工教育訓練總時數 (小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	58	43	44
男	58	49	51
總平均時數	58	48	50

註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工。

■ 用職能概念設計訓練體系

華邦的訓練藍圖包含核心職能(企業文化)、專業職能、管理職能三面向做設計，讓各單位不同的同仁能依照其職位所需具備的能力做培訓，2024年持續著重專業中的資料科學能力(AI職能)做強化。

■ 新進人員訓練

2023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、法令須知與公司各項政策介紹，共計21門。2023年新進人員講習總開設課程平均滿意度分數達4.23(滿分5分)，完訓率100%。

公司設有每梯為期2週的「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。2023年新人訓因是疫後解封的梯次，為強化疫情期間較缺少實體互動交流的元素，本梯次更將華邦所需知識及文化內涵以實境解謎及任務融入兩週新人訓中，協助學員增強團隊意識，該梯次新人訓滿意度平均達4.67(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，2023年華邦持續重視管理人才養成，在企業經營管理、專業技術能力及領導統御能力，皆系統化的進行關鍵人才梯隊的發展。

領導人才梯隊持續發展

面對組織全球化經營，華邦對於主管的遴選及長期培育發展尤為慎重，持續透過評鑑工具、職位輪調、專案歷練、管理課程訓練、外訓國外知名學校(Harvard)等方式，提升管理人才的交流與培育。

- 基層主管是維持組織日常運營的重要基石，「測→學→練→考」的初階人才發展訓練架構，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，2023年新進主管已有約七成完成系列訓練。
- 績效管理制度是為讓公司政策與組織目標有被正確且方向一致的往下展開，同時做為員工培育及發展的依據，2023年華邦有67%基層主管透過參與績效溝通會議、績效管理課程等方式，持續強化績效管理能力。
- 專業及管理經驗值是企業內部重要的資源，在全球化政策及融合之下，2023年華邦內部的經營智慧分享會，邀請國內外中高階主管進行20-30分鐘短講，不僅培養主管的演講魅力，同時把主管的經驗值數位典藏，持續豐富數位課程資源。
- 持續與外部知名專業顧問團隊合作，已有96%中高階主管透過管理職能及人格特質評鑑工具，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。
- 延續輪調機制培育主管跨領域能力及組織經驗傳承，自2022年起，已有39%處級以上主管進行單位輪調或晉升，包含高階主管跨國輪調。
- 於2023年成立「經理人培訓委員會」，邀請董事擔任經理人的職場導師，傳承領導經驗與經營智慧，同時輔以外部培訓資源，擴大經理人在本業外的知識，提升國際視野。



不同成就不凡

2023年華邦從語言補助措施、課程培育、講座舉辦等不同面向，致力推動多元共融的友善職場環境。

- 我們期望同仁能夠更全面地理解ESG的重要性，並在日常工作中體現這些價值觀，2023年ESG相關課程培訓時數人均1.75小時。
- 為鼓勵跨語系人才多元交流，2023年華邦持續提供英、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，還可再申請獎勵金，鼓勵員工自主學習多元語言。
- 年度規劃了英日文相關的講座，其中安排文化、會話，與如何運用AI工具強化職場語文力等課程，協助同仁有更多的了解、學習與工具可運用，讓跨文化溝通更順暢。
- 2023年華邦舉辦「跨世代對話與領導」課程，學習認識與尊重不同世代員工的特點，減少團隊成員之間的誤解，並學習透過對話的原則與技巧，提升對話品質建立良善關係，課程滿意度為4.88分(滿分5分)。
- 無意識偏見可能影響人與人的關係、做決策的錯誤判斷，2023年舉辦「消除無意識偏見」課程，教導主管了解偏見是如何形成的，進而學習如何識別及面對偏見，並藉由常見案例演練幫助日常工作的實踐，課程滿意度為4.6分(滿分5分)。
- 女性影響力是華邦重視的多元共融議題之一，2023年華邦舉辦專題講座、訓練課程，協助女性同仁識別自己在職場的重要性，建立自信心、勇敢挑戰自我。



推動數位轉型AI職能持續提升

為提升與推廣 AI 系列課程，公司內部建置了 AI 學習認證系統，讓學員可以容易掌握課程資訊及學習進度。主管亦能透過平台理解同仁學習狀況以及最新認證進度。

- AI 學習認證系統不僅提供線上課程資源，系列線上課程共計累積 15,768 訓練人時。
- AI 學習認證系統並同步整合 AI 實作班、成果發表會等訓練資源。AI 實作班自 2022 年初開辦以來至 2023 年底已開辦五梯次，受訓人數共計 183 人，累積 4,758 訓練人時，通過率 100%。
- 同仁跟隨 AI 學習認證地圖，透過修課、測驗、成果發表通過後，方能取得 AI 學習認證。隨著 ChatGPT 聊天機器人於 2022 年底推出，華邦亦逐步推廣 ChatGPT 的相關應用工具，透過導入各式生成式 AI 工具提升同仁的生產力及工作效率。
- 2023 年華邦提供 ChatGPT 概念講座、Github Copilot 導入課程、Microsoft 365 Copilot 介紹等系列課程，計有 4,375 訓練人次。
- 華邦開發出公司內部第一個生成式 AI 應用工具－華邦專屬 ChatGPT，能提供同仁於安全的環境下取得資訊及學習新知。使用華邦專屬 ChatGPT 前必須通過課程認證，2023 年已有 540 名同仁通過認證並開始體驗此工具。



5.3 員工共好

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，2023 年更榮獲 1111 人力銀行「2023 幸福企業金獎」。華邦同時非常重視員工的意見與權益，提供多元的員工溝通管道供同仁隨時發聲與跟公司有效互動的機會。



榮獲 1111 人力銀行
2023 幸福企業金獎

5.3.1 勞資溝通

華邦尊重員工集會結社的自由與集體協商權，在「企業社會責任管理程序」中明述員工權利，雖未有成立工會，但設有各式功能性定期溝通會議，如：每季勞資會議、主管管理討論會、生產管理會議、品質再教育會議等會議，並提供多元、開放且透明的溝通管道，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、職工福利委員會、環安委員會等。本年度共計召開 12 次勞資會議，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 2,099 人參與，平均出席率為 88%。

華邦員工可透過上述溝通管道，具名或匿名表達意見或提供建議，華邦會依據管道處理的類型進行機密性的措施，申訴案件處理流程及處理內容為全面保密，對於申訴或檢舉者，承辦人員及相關主管需對任何申訴者/檢舉者身分及申訴內容應絕對保密，案件均須以密件方式建檔專案處理，在未獲申訴人/檢舉人同意前，不應揭露其身分。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或單位主管安排課程，以確保同仁們詳知相關管道。

2023 年共接獲並處理 48 件透過意見箱(實體與線上)反應之提案，將員工意見提供給相關業務單位進行改善後，再回覆給提出之同仁，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 14 起案件，申訴類型分別為 5 件職場不法侵害(霸凌)案件，2 件性騷擾、3 件疑似違反工作規則以及 4 件職場環境中溝通類型與職場環境維護爭議。上述案件均依照內部申訴程序，進行相關訪查、審理與核決，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。

2023 年經性騷擾員工申訴委員會調查成立案件有 1 件，為相關人提供合適的處置方案，如：員工協助方案心理諮商介入，並於公司內部訓練的性騷擾或職場霸凌相關課程中加強宣導性平法規、事件樣態以及應注意的事項，增進管理。所有案件處理過程或決議結果如遇同仁有違反國家法令，或華邦公司內規之情事，皆會依循工作規則或獎懲事項處理辦法處置。調查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。案件若涉及管理議題或同仁工作態度、行為不良，會隱去可辨識的資訊並公告周知，同時通知管理階層協助單位進行工作規則的員工教育訓練，預防類似情事。



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等面向進行溝通。

5.4 職業健康安全

■ 安全衛生環保政策

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、落實環境保護，降低環境、安全衛生與資產風險。並推行健康促進活動，增進向心力，營造樂活的企業文化。詳情請見[安全衛生環保政策網頁](#)。

5.4.1 職業安全衛生管理系統

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，安全衛生環保政策與目標可參閱本公司企業永續網頁。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。在華邦臺灣地區之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%。2023 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。

■ 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優於法規設置共 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

■ 職業安全衛生管理系統

華邦臺灣地區之生產基地均已取得「職業安全衛生管理系統」(ISO 45001)及「臺灣職業安全衛生管理系統」(TOSHMS) 證書，並將所有工作者 100% 納入。

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，並透過設定中長期目標，期望達標行業別的平均值之一半。

為達到所設定目標，將透過單位主管自主巡檢、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，其中主管自主巡檢亦有針對各單位特性進行要求進行規範，如設備單位課級主管，每月至少需有巡檢四次，甚至高階主管如處級主管每月至少也必須執行一次巡檢。

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。

■ 員工接受專業課程訓練人次及時數

2023	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	2,689	617	2,689	617	100%	100%
經外部組織稽核或驗證	2,689	617	2,689	617	100%	100%

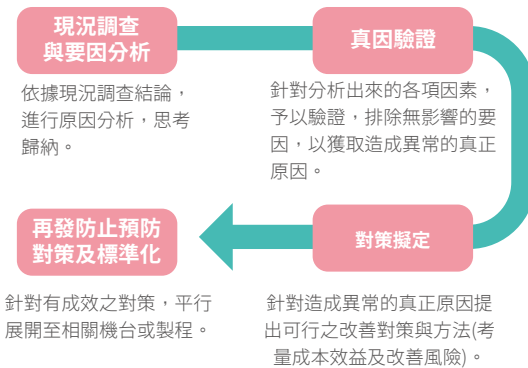
- 註
- 1: 人數統計範圍為臺灣華邦生產基地。
 - 2: 員工人數計算的方式以 2023 年 12 月 31 日人數資料為主。
 - 3: 非員工人數計算的方式以 2023 年全年度人次數總和除 365 天所得。

■ 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務調查標準流程，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。

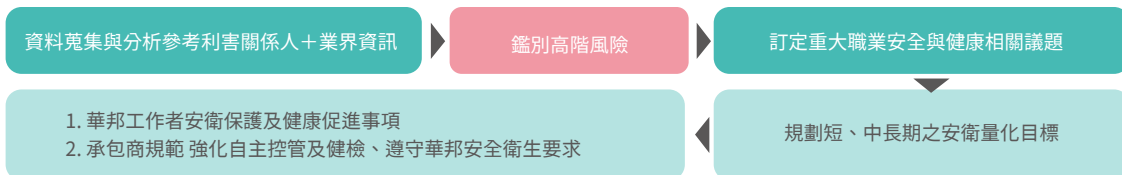
根據環安衛管理系統作業程序，透過例行性每半年內部的稽核、檢討與更新，及每年外部稽核監督，華邦得以持續為同仁把關職場安全環境，降低潛在風險因素，並持續精進。

■ 事故調查標準流程



■ 2023 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



華邦臺灣地區 2023 年事故主要肇災項目為絆倒、割傷、夾刺、跌倒與壓傷事故各 1 案；承攬商部分則無事故；2020-2023 年間員工及承攬商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，依據勞動部所公布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。2023 年員工失能傷害件數 5 件，失能傷害嚴重率為 4，失能傷害頻率為 0.72，其中失能傷害頻率未達到設定之目標。2023 年度 5 件事務，其中絆倒與跌倒事故為環境造成，故強化要求作業現場相關安全紀律要求外，針對現場也加強標示，剩餘三件主要為人員作業行為所致，主要為安全意識不足，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第一線的員工。

■ WEC 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			
2021	6,056,008	0	0	0	0	0	
2022	6,956,696	0	0	3	0	0.43	
2023	6,931,264	0	0	5	0	0.72	

■ WEC 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			
2021	842,000	0	0	0	0	0	
2022	334,000	0	0	0	0	0	
2023	1,890,040	0	0	0	0	0	

■ 子公司員工職業傷害統計

年度	工作總時數	職災			嚴重的職業傷害比率	職業傷害所造成的死亡比率	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			
WEC子公司	1,363,221	0	0	0	0	0	0
NTC	2,978,152	0	0	0	0	0	0

■ 子公司非員工職業傷害統計

年度	工作總時數	職災			嚴重的職業傷害比率	職業傷害所造成的死亡比率	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			
WEC子公司	333,712	0	0	0	0	0	0
NTC	20,288	0	0	0	0	0	0

註：子公司統計包含 WEHK、AMTC、METC、WTL、WECN、WEG、Callisto、WEIPL、衛來科技、WECA、WECJ。

供應鏈／價值鏈衝擊管理方面，華邦臺灣地區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2023年度針對廠區危害告知共訓練3,447人次，另特殊作業人員專業認證則有1,012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遴選承攬商之參考，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。

■ 2023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	絆倒	1	員工	電腦作業後轉身行走不慎遭機台腳座絆倒，右膝蓋擦傷。	員工至醫護室接受醫療處置，依廠內流程通報處理。	1.電腦工作站移至寬敞位置。 2.機台腳座裝設高側板警示。
	割傷	1	員工	人員採跪姿，將物件放置於大腿上支撐轉動以查找標籤，造成左大腿割傷。	員工經醫護室簡易處理後轉送醫院進行患部診斷，後依廠內流程通報處理。	1.物件標籤張貼於前方面板 2.禁止以身體部位支撐物件，如遇困難應雙人作業。
	夾刺	1	員工	推送 pump 行進速度較快，路線偏移撞擊防火門，右手掌因阻擋被 pump 邊角夾刺傷。	員工經醫護室簡易處理後轉送醫院進行患部診斷，後依廠內流程通報處理。	1.降低pump推送速度；轉彎處須停止，轉向後再推送。 2.pump推送作業配戴防切割手套。
	跌倒	1	員工	同仁於無塵室內行走未注意路況，踩空透明高架地板開孔處跌倒，導致腿部及手部擦傷。	受傷同仁至醫護室確認傷勢及接受醫療處置，活動正常，後依廠內流程通報處理。	1.施作前中後都必須落實用三角錐圍籬進行警示。 2.透明蓋板新增警示膠帶使人員容易辨別。
	壓傷	1	員工	人員在機台下方進行零件更換完成後進行復歸時，人員揮到設備蓋板致使蓋板掉落壓傷該員手指。	同仁至醫院進行 X光檢查，並進行相關治療後依廠內流程通報處理。	1.增加機台蓋板復歸機制與檢查方式。 2.蓋板增加門栓與鍊條等防止掉落機制措施。

■ 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了解，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。華邦臺灣地區統計2023年共訓練12,004人次，訓練時數計有18,240小時。另針對中高齡工作者，於研擬健康管理與促進措施計畫時已將年齡列入評估，並與職業醫學科醫師研議，提供適切措施。

承攬管理部分，華邦臺灣地區要求所有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	2023 訓練人次
 <p>CPR與AED訓練</p>	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 1,765 人完訓
 <p>職場不法侵害預防宣導(主管訓)</p>	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 333人
 <p>關懷技巧系列課程(主管訓)</p>	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 305 人

職業健康服務與工作者健康促進方面，華邦臺灣地區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。相關健康管理績效如下：



▪ 流感疫苗接種

傷害預防管理績效

項目	內容	2023 管理成果
人因性危害預防管理	<ul style="list-style-type: none"> 關懷肌肉骨骼痠痛員工； 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 	<ul style="list-style-type: none"> 經職業醫學科醫師評估諮詢後改善之員工有 7 位 職業性肌肉骨骼傷病之傷病給付連續三年為 0
異常工作負荷促發疾病預防管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 華邦安排專業醫師訪談指導潛在風險員工 108 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 (EAP)
職場不法侵害預防管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 45 名女性懷孕員工接受母性健康保護

健康服務與促進

員工健康保障服務	<ul style="list-style-type: none"> 無間斷健康服務：優於法規之護理師人數，健康預算逾 NT\$2,300 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。2023 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、危險感知交通安全講座等系列課程。2023 年共辦理 33 場次活動，參與 3,885 人次 流感疫苗接種活動：2023 年共 1,773 人參加接種。 運動推廣參與：2023 年共 30,476 人次參加，共累計消耗 10,362,995 卡路里。

5.4.2 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，華邦臺灣地區每年至少 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

華邦臺灣地區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，2023 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。華邦針對高風險作業皆有對應之相關安全規範，要求作業廠商皆應 100% 完成特殊作業認證，且作業前中後依照依求檢核，以確保作業全程皆可安全無虞。如動火作業，為例，作業前要求水平距離 11 公尺內若有可燃物需移除或以防火毯覆蓋。若為明火作業，完工後 4 小時需現場確認已無明火、火源。

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。截至 2023 年系統共納管 1,804 項化學品，合計 288 種安全資料表(Safety Data Sheet, SDS)。

而有害物質暴露評估上，華邦臺灣地區優於法規要求，自主額外環境監測相關容許濃度，或國際上已建置之界限值。監測合格亦優於法規，標準需低於 1/10 容許濃度(permissible exposure limit, PEL)才符合華邦規定，並且每半年重新監測。

5.4.3 緊急應變措施

華邦臺灣地區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	<ul style="list-style-type: none"> 火災 電力中斷 化學品洩漏 空污 / 廢水異常排放 	<ul style="list-style-type: none"> 依國際標準 (NFPA、FM) 及國內消防法令設計建置消防系統，包括火警偵測警報系統、各式自動滅火系統、防火區劃等 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	<ul style="list-style-type: none"> 地震 缺水 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 職安法 消防法 環保法 	<ul style="list-style-type: none"> 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

華邦臺灣地區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

華邦臺灣地區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。2023 年共有 20 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，另針對虛驚事故亦有相關程序進行原因分析與預防再發。

在 2023 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 154 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。

■ 2023 年緊急應變演練



5.5 社會共融

華邦從 ESG 願景出發，連結「聯合國永續發展目標 (SDGs)」關注多元社會議題、結合華邦核心能力發展「人才培育」、「自然為本的解方」、「社會公益與環境保護」三大核心策略，投入資源發揮社會影響力。

- 1.人才培育：培養人們獲得新的知識技能，進而獲得發展機會，2023 年重點工作項目包含「半導體學院」、「學術贊助」、「藝文推廣」。
- 2.自然為本的解方：為實現 2050 淨零目標，華邦結合集團力量，推展產官學合作計劃，2023 年重點工作項目包含「植樹造林」、「保種育種」等專案，移除大氣中的碳，也同時豐富生物多樣性。
- 3.社會公益與環境保護：為照顧弱勢，華邦投入資源，協助人們改善生活，2023 年重點工作項目包含「扶助弱勢」、「急難救助」、「環境保護」。



5.5.1 人才培育

■ 半導體學院

華邦透過整合公司核心營運能力，結合產官學研合作，以及對政府科技政策的響應，致力於促進校企合作，共同培養人才。2023年持續協助成大創立智慧半導體及永續製造學院，培育半導體人才，除提升學生的知識技能，進而降低學用落差。同時透過提供實習機會，鼓勵學生提前接軌實務贊助講座教授，吸引優秀的教授留任在臺灣培育半導體人才。

成立半導體學院，積極培育新世代人才

360名 學生選修半導體關鍵技術暨領導實務課程

20名業師 積極投入半導體關鍵技術暨領導實務課程教學

華邦秉持對臺灣半導體產業發展及人才培育的責任，2023年投入近千萬元，包括協助成大創立智慧半導體及永續製造學院，2022年起合作推動「半導體領導學程」、3學分的「半導體關鍵技術暨領導實務課程」，由華邦高階主管進行學程及課程規劃，期待能協助學生引領未來半導體產業、具備人工智慧的基礎概念。華邦亦提供修業獎學金、實習／參訪機會、保障面試機會及錄取簽約獎金等優質方案，鼓勵新世代人才加入半導體產業。



講座教授研究贊助，留住優秀教授

贊助國立陽明交通大學的「講座教授研究金」專案，協助校方提升學術水準，延攬與留任國內外成就卓越之學者，支持教授在教學和研究上不斷精進，以致力於持續推進資通訊領域的學術研究和人才培養，透過與學界資源的結合，共同提升半導體產業的環境品質。



■ 學術贊助

學術贊助研討會 VLSI-TSA 及 VLSI-DAT 及臺灣半導體協會年會，促進半導體產業發展。亦首度支持中學生機器人參與國際性競賽，培育青年 STEM 教育人才。

讓夢想起飛 贊助南科實中 進軍美國機器人世界大賽

華邦贊助中學生參與國際性機器人團隊活動競賽，進軍世界比賽。該團隊致力於向臺灣各級學校及民眾推廣STEM教育，透過知識與技術的啟發，培養多元面向的興趣及能力，將所學應用在生活當中，解決全球化議題。



贊助國際超大型積體電路技術研討會 VLSI-TSA / VLSI-DAT 及臺灣半導體協會年會

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 及臺灣半導體協會年會。期望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，促使臺灣半導體技術更加精進。



校園人才發展計畫 校園職涯座談

2023年辦理多場校園職涯座談，讓參與者對半導體業界能有初步認識，並透過「華邦職場實習計畫」，讓同學們體驗職場的運作方式。



藝文推廣

華邦結合藝文團體及慈善單位，推展藝文活動精神，並贊助記錄片拍攝創造文化經濟價值循環，推動臺灣紀錄片文化價值生成內涵。

贊助《在路上》系列紀錄片拍攝

華邦於2023年贊助由旅法女性導演李秀純女士拍攝《在路上》系列紀錄片，內容記錄關於天主教外籍神父在臺灣的故事，使更多人知道花東地區超過100多位法國、瑞士等外籍神父，是臺灣這70年來政治、經濟及社會進步的重要推手，紀錄片在臺灣和歐洲多地拍攝，於2024年完成，在歐洲與臺灣進行放映。華邦期望藉由紀錄片的贊助及推廣與關心議題的人做深入的互動進而擴散到社會大眾。



故宮南院藝文之旅

6,120位同仁、眷屬及學童參與藝文之旅

華邦響應政府培養藝文消費習慣之政策，2023年於故宮南院舉辦一日藝文欣賞及教育體驗兼備的華邦家庭日活動，邀請yoyo家族姐姐唱跳秀、天主教敏道家園打擊樂團、禮物盒劇團為大家帶來ESG相關主題的表演。家庭日活動中也延續公益關懷精神，邀請聖方濟、伊甸基金會機構之學童一同參與家庭日活動及參觀故宮南院，以實質參訪的方式，提供6,065位同仁及眷屬、受邀機構學童55位培養藝文欣賞的機會，讓文化體驗向下扎根，也讓華邦家庭日更具意義。本次藝文活動費用總支出NT\$7,291,504元。



5.5.2 自然為本的解方

植樹造林

華邦致力於移除大氣中的碳，同時兼顧生物多樣性效益

為逐步實現淨零目標，華邦開始研究如何移除大氣中的碳，科學家研究發現捕獲大氣中的二氧化碳且長存下來是淨零成功不可或缺的關鍵要素，華邦透過產學合作及產官學三方合作方式，執行植樹造林、認養護樹及保種育種等方式，來移除大氣中的碳並兼顧生物多樣性效益。

植樹造林計劃

9,000棵植樹造林減碳計畫移除1,380公噸二氧化碳當量

華邦展開植樹計畫，與國立中興大學進行產學合作，在高雄廠區種植茄苳、大葉山欖、相思樹、棟樹與光蠟樹等原生樹種，新植約1,300株樹木，進行為期30年的造林計畫，預估執行期間之碳吸存量為390公噸二氧化碳當量。同時，華邦也參與林業及自然保育署的認養護樹計畫，與嘉義分署認養林地，透過產官學三方合作，認養位於臺南市大內區、嘉義縣阿里山鄉及嘉義縣大埔鄉的造林地，種植臺灣欖、楓香、相思樹與棟樹等7,700株原生樹種，進行為期30年的造林計畫，預估執行期間之碳吸存量為990公噸二氧化碳當量，同時增加當地生物多樣性與物種棲息地，並維持生態平衡。

保種育種

華邦整合集團資源，展開保種育種計畫，以臺灣原生樹種為目標培育對象，初期選定山茶科(Theaceae)植物，進行臺灣原生植物種源蒐集及培育作業。

全臺共有42種山茶科植物，已蒐集培育27種，其中1種在紅皮書中被評估為極危物種、1種為瀕危、5種為易危、3種為接近受脅。



5.5.3 社會公益與環境保護

■ 扶助弱勢

華邦集結企業資源，強化員工參與社會公益，支持與回饋在地社區並關懷弱勢族群。

學校修繕專案

華邦以色列員工們前進位於 Tzur Igal 的 Zoran School，協助學校設備改善，將學校老舊花園重新修補和整體改善規劃。華邦期望藉由志工們的力量，讓孩子們擁有更完善安全及健康的環境。



2023 南科愛心月公益野餐活動

華邦於「2023 南科愛心月公益野餐活動」設攤進行公益義賣，收入 NT\$1.5 萬元全額捐助公益。且另外捐助 NT\$10 萬元予高雄市政府社會局，改善南科周邊弱勢家庭基本生活與學習品質。



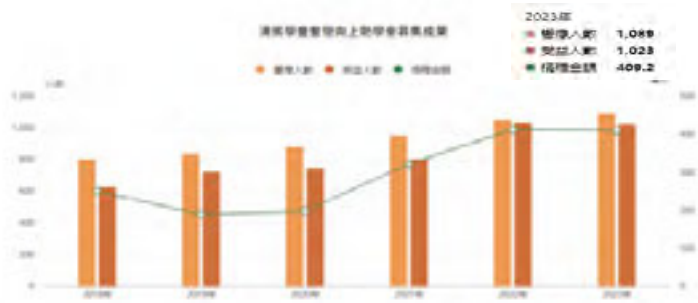
育幼院清潔環境志工服務

華邦邀請員工及眷屬參與 2023 年「清潔志工活動」活動，2023 年共舉辦 3 次清潔志工活動，累計參與 45 人次。



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，2023 年華邦 1,089 位員工共捐款達 NT\$409.2 萬元，提供 1,023 位國小學童一整年的支持。



偏鄉學童快樂早餐計畫

為改善偏遠學童早餐用餐情形，華邦自 2011 年起，透過非營利組織基金會贊助新竹和臺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。2023 年華邦持續性贊助 NT\$59 萬元早餐經費，挹注學童健康學習的機會，同時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。

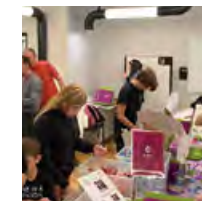


■ 急難救助

華邦落實社會關懷理念，透過捐贈醫療設備、舉辦捐血活動及提供員工急難救助和貸款方案，展現出對社會責任和員工福祉的深切關懷。

充實醫療服務

華邦以色列員工於 2023 年捐贈 NT\$8.4 萬元醫療設備予當地醫療機構，並號召公司員工及眷屬，提供醫療物資讓所需單位獲得周全的照顧。



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。2023 年舉辦 4 場捐血活動，共有 200 人參與，捐血袋數為 320 袋。



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計嚴重受影響時，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，期使員工及眷屬們安心工作及生活。

■ 環境保護

從關注生物多樣性角度，持續辦理認養海岸線與淨灘環境教育體驗，喚起人們保護生物及環境的意識。從淨零減碳目標思考，規劃關注減碳、生物多樣性等主題環境教育課程，發揮企業影響力，讓參與者了解氣候變化與環境永續的重要性。



「筏子溪之美」
環境教育線上講座

「來吧!賞鳥趣」
自然體驗

生物多樣性社團
大坑天書生態行

生物多樣性講座及活動

守護筏子溪：運動做公益，健康愛地球

華邦在 2022 年發起「運動做公益，健康愛地球」活動，共累積 2,422,660 大卡的卡路里，轉化為 NT\$605,655 元。隨後於 2023 年捐款贊助「荒野保護協會」，並每季舉辦活動以支持筏子溪流和環境保育，以行動號召員工與眷屬一同感受環境保育，並同時體驗運動帶來的健康與生命力量。



生物多樣性活動 線上線下雙軌推廣

華邦舉辦「筏子溪之美」環境教育線上講座，荒野保護協會專業講師以深入淺出的方式，將筏子溪流中蘊藏的各種生物形象豐富地呈現在華邦同仁眼前，也透過實地拍攝的影片與圖片，具象化動植物所面臨的危機，使同仁深切感悟人類的日常對生物棲息地帶來的危害，進而了解採取行動的必要性。



「來吧!賞鳥趣」的自然體驗活動中，華邦同仁們攜眷參與鳥類生態和環境觀察，透過望眼鏡探索著各種鳥類，並有受專業訓練的「鳥老大」陪伴導覽，隨著各組陸續發現不同鳥種，對生態環境更深入的認識。



響應淨灘及淨溪活動

守護海岸線環境整潔，使生態資源永續經營

華邦志工以實際行動響應淨灘活動，共同延續潔淨海洋、永續資源的精神。2023 年淨灘活動志工服務累積服務 264 人次，共清潔 993 公斤垃圾，為海洋生態保護而努力。



活動名稱	參與學童	清潔垃圾量	說明
臺中國安國小寒期淨溪冬令營	60 位孩童	37 公斤	華邦贊助「臺中國安國小寒期淨溪冬令營」，60 位孩童彷彿是溪畔小小的綠色戰士，共同清理了 37 公斤的垃圾廢棄物。
「水水筏子溪」淨溪活動	54 名參與者	70 公斤	華邦同仁「水水筏子溪」淨溪活動，華邦同仁同仁與眷屬們頂著豔陽，穿梭在溪水旁，捲起衣袖全力投入到垃圾清理
中芸海灘	60 位參與者	100 公斤	-
DHL Express 主辦之彰化淨灘活動	90 位 DHL 與華邦同仁	786 公斤	華邦亦受邀參與供應商 DHL Express 主辦之彰化淨灘活動，透過與供應商攜手行動擴大影響力，全體 90 位 DHL 與華邦同仁齊聚以共同行動守護海岸，最終清理 786 公斤垃圾。

后豐鐵馬道認養

華邦於 2023 年持續加入公共遊憩設施認養行列，與臺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，以維護后豐鐵馬道的美觀與安全，攜手守護臺中市公共遊憩設施的環境整潔及提升遊憩的品質。

