

人權與社會共融

5.1 人權管理	122
5.2 人才管理	125
5.3 員工共好	145
5.4 職業安全與健康	146
5.5 社會共融	154



SDG 3.4：減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康
SDG 3.7：普遍獲得性保健和生殖保健、計劃生育和教育
SDG 3.8：實現全民健康覆蓋（UHC）
SDG 4.3：公平、負擔得起、技職及高品質的教育
SDG 4.4：新增擁有相關就業與技能的人數
SDG 8.5：充分就業和同工同酬的工作
SDG 8.8：保護勞工權利和促進安全的工作環境

2025 年績效亮點



- 華邦（臺灣）非主管之全時員工薪資平均數 NT\$191 萬元，較前一年增加 **10.89%**



- 華邦集團員工育兒補助累計逾 NT\$4 億 3 千萬元，超過 **2,298 位** 員工子女受惠



- 華邦（臺灣）員工平均訓練時數成長至 **71 小時/人**，華邦集團平均訓練時數成長 13%



- 華邦集團總訓練費用為 6,238 萬元，較前一年大幅成長 **45.5%**



- 華邦集團人權與勞工道德訓練**受訓率 100%**，全集團連續三年達標，華邦（臺灣）連續 9 年達標。



- 半導體學程投入逾 **NT\$1 千萬元**



重大議題目標與績效

	2025 年目標	2025 年執行成果	2026 年短期目標	2030 中長期目標
 人才管理	• 華邦執行「人權盡職調查」涵蓋率 100%	✔ 100%	• 華邦執行 HRDD 全球高 / 中風險議題改善計畫，涵蓋率 100%	• 華邦集團執行涵蓋率 100%
	• 全球「人權與勞工道德訓練課程」受訓率 100%	✔ 受訓率 100%	• 受訓率 100%	• 受訓率 100%
	• 多元招募	✔ 累計招募來自 17 個國家的員工	• 招募來自 25 個國家的員工	• 招募來自 40 個國家的員工
	• 全球職員學習時數全年平均 50 小時 / 人	➡ 平均 49 小時 / 人 ^{註3}	• 平均 52 小時 / 人	• 平均 65 小時 / 人
	• 員工核心價值暨敬業度調查分析，願意未來五年在華邦集團發揮所長同仁 ≥ 95%	➡ ≥ 85% ^{註4}	• ≥ 95%	• ≥ 95%
	• 整體薪酬維持在臺灣業界前 25%	➡ 華邦 (臺灣) 為前 20%， 新唐 (臺灣) 為前 32%。 ^{註5}	• 整體薪酬維持在臺灣業界前 25%	• 整體薪酬維持在臺灣業界前 25%
	• 持續社會共融捐款	✔ NT\$2,902 萬元	• 持續	• 持續

註 1：✔ 表示達成目標、➡ 表示未達成目標

註 2：除目標人權盡職調查外，其他目標範疇為華邦集團

註 3：2025 年員工教育訓練平均時數中，華邦 66 小時 / 人，新唐 28 小時 / 人，因新唐平均學習時數較低，致集團整體平均值未達年度目標。

註 4：員工核心價值暨敬業度調查分析，願意未來五年在華邦集團發揮所長同仁，新唐 (日本) 為 54%，故全集團平均未達標。

註 5：依據 2025 年臺灣證券交易所公布 2024 年非擔任主管職務之全時員工平均薪資排名為主，非擔任主管職務之全時員工薪資總額，包含經常性薪資及非經常性薪資。其中，非經常性薪資項下之獎金、員工酬勞等，係依公司整體營運績效及獲利表現發放。2024 年新唐 (臺灣) 於半導體上市 / 上櫃公司之薪資水準排名為前 32%，整體仍高於同業平均水準。

華邦集團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，2022 年初次完成華邦 (臺灣)，2023 年優化管理措施，將人權管理觀念擴展到供應商與子公司，2024 年強化臺灣同仁之職場體驗，落實核心人權價值。2025 年華邦 (臺灣) 依循每三年辦理之既定機制，再次執行人權盡職調查，並將辦理範圍擴大至全球子公司，強化國際據點治理深度，確保各營運據點之人權管理與國際標準接軌。

華邦 (臺灣) 在人權培訓與友善職場推動方面屢獲獎項肯定，並積極發揮集團影響力，帶動全球子公司共同精進。透過結合環境保護與社會關懷行動，華邦集團以企業公民之責任，將公益實踐內化為永續發展動能，持續形塑創造社會價值的良性循環。

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。

召集人
集團賦能群 執行副總經理

范祥雲



5.1 人權管理 . . .

人權議題為華邦集團推動永續管理之重要核心工作。2025 年華邦依循每三年辦理之既定機制，完成「人權盡職調查」，並將調查範圍擴大至全球海外營運據點，針對強迫勞動、歧視、防止職場不安全等關鍵人權議題進行系統性盤點與風險評估，確保人權風險管理與 RBA(責任商業聯盟) 規範及相關國際標準高度接軌。

回顧華邦集團人權管理之發展歷程，自 2022 年完成首次人權盡職調查、2023 年啟動風險減緩與改善措施、2024 年聚焦優化員工職場體驗，至 2025 年已成功建構涵蓋政策、制度、執行與查核之完整人權管理架構，並由單一據點管理進階為集團層級治理

人權評估

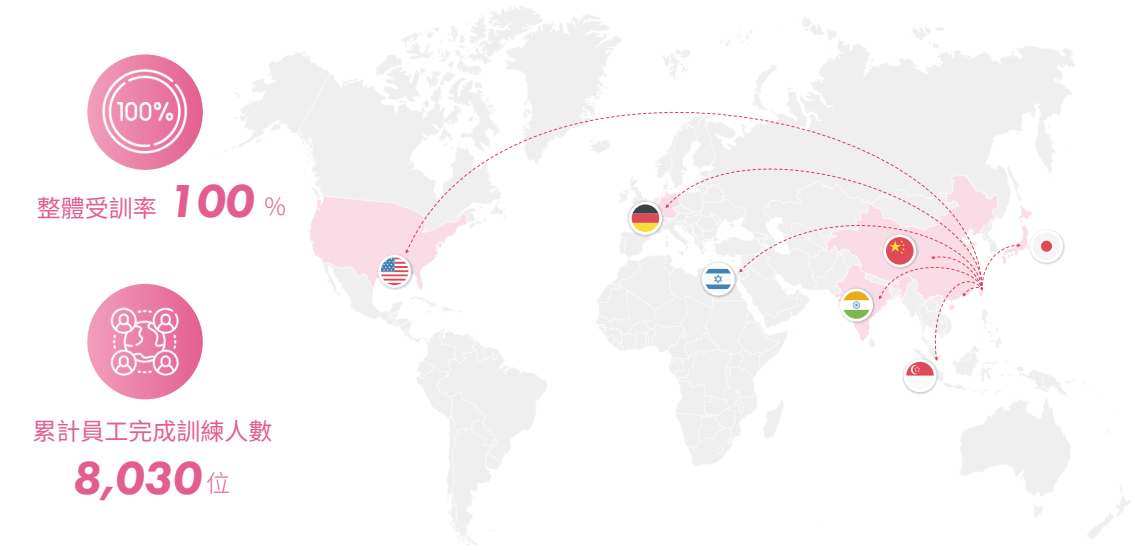
類別	A. 2023-2025 評估的總百分比	B. 在評估中發現風險的總百分比	C. 已採取緩解措施的風險百分比
自身營運	100%	100%	100%
供應商	100% ^{註 1}	8%	100%

註 1：第一階供應商及非第一階之關鍵供應商皆 100% 納入永續盡職調查範疇，透過問卷方式蒐集其在人權、勞動保障及人權風險等面向之管理與執行情形，作為供應商風險鑑別與後續管理之依據。

5.1.1 人權訓練

2025 年，華邦集團持續擴大人權教育訓練之推動規模，強化集團層級的人權治理能力。本年度人權與勞工道德訓練涵蓋華邦集團遍及美國、日本、德國、以色列、中國、香港及印度等國家與地區，累計 8,030 位員工完成訓練，整體受訓率達 100%。訓練內容涵蓋工時管理、防止強制或強迫勞動、反歧視、反霸凌與防治職場騷擾等核心人權議題，持續提升員工人權知能，形塑尊重人權的職場文化。

註：人權教育訓練整體受訓率不包含顧問、特殊原因無法受訓之員工 (如留停或預計離職)。



為落實友善職場承諾，華邦 (臺灣) 以「認知啟發、文化共融、世代對話」三大主軸推動 DEI 系列課程，協助同仁破除意識偏見，並透過跨文化溝通講座、多元族群主題分享及內部電子報交流平台，促進不同文化與世代間的理解與對話，強化全球協作能力。

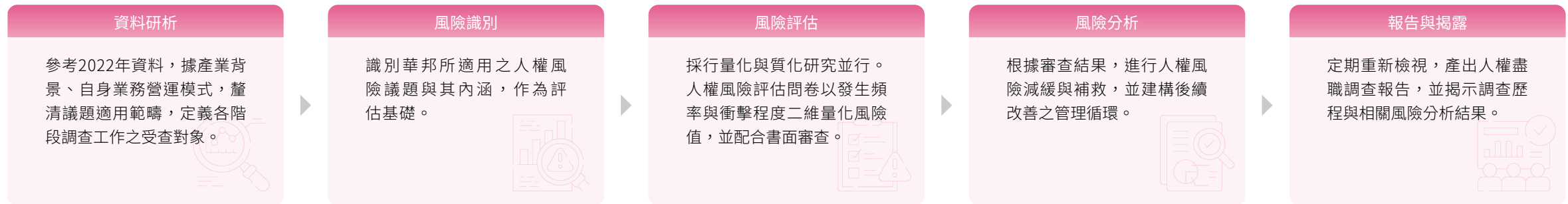
透過持續推動之教育訓練，並結合 2025 年辦理之「全球人權盡職調查 (HRDD)」，華邦有效提升同仁對潛在人權風險的辨識能力，並將人權理念由法令遵循內化為組織共同價值，逐步建構安全、平等且具尊嚴的全球職場環境，奠定集團永續發展之社會治理基礎。



5.1.2 人權管理推行與實施

華邦於 2025 年啟動第二次人權盡職調查。本次執行範圍為華邦集團，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)。

| 人權盡職調查流程 |



人權風險評估

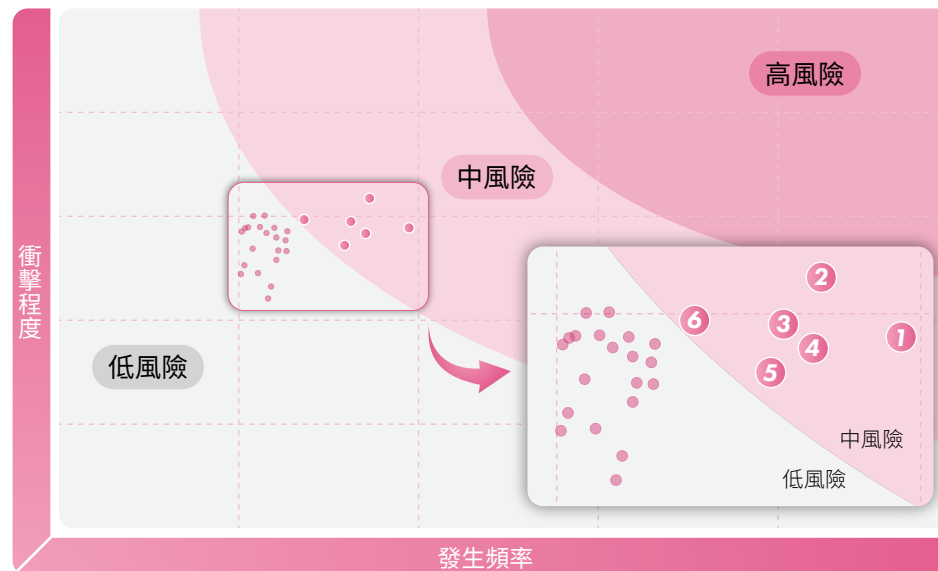
1. 人權潛在負面衝擊評估執行概要：

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。

2. 人權盡職調查結果：

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；高風險如下圖紅色右方處。

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 項議題屬中風險，需監控變化；其餘 22 個議題則為低風險，顯示全球員工普遍認為華邦整體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。



| 中風險議題 (排名)

1. 工時
2. 強制或強迫勞動
3. 工作生活平衡
4. 人才培訓與發展
5. 霸凌與騷擾
6. 身心健康

改善與追蹤

本次調查結果無高風險議題，針對 6 項中風險議題，於華邦實施，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	潛在負面衝擊的預防措施	實際負面衝擊的補償措施
 工時	- 已提供主管即時之線上工時管理報表，協助落實工時監控與管理責任。 - 持續辦理工時管理教育訓練，強化管理職同仁對工時風險與合規管理之認知與責任意識。	對於疑似情事，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	持續定期強迫勞動議題的宣導與訓練，強化管理意識，請參閱 ▶ 「5.4 職業安全與健康」 章節。	對於疑似情事，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	- 於廠區內設置休閒中心，鼓勵同仁培養規律運動與紓壓習慣。 - 定期辦理健康促進與生活支持講座，強化員工自我照顧能力，請參閱 ▶ 「5.4 職業安全與健康」 章節。	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。
 人才培訓與發展	- 根據公司策略及核心文化，系統性規劃多元人才之訓練與發展方案，請參閱 ▶ 「5.2.4 人才培育及學習成果」 章節。 - 持續推動管理階層接班計畫，透過職位輪調與專案歷練等方式培養關鍵人才，強化關鍵人才之接續與組織韌性，請參閱 ▶ 「5.2.4 人才培育及學習成果」 章節。 - 視組織與業務需求不定期公告內部輪調機會，鼓勵同仁跨職務歷練，培養多元能力與職涯彈性。	優化內部轉調相關規範，並透過宣導與教育訓練提升同仁對轉調機制之理解與運用。
 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。 - 持續辦理反霸凌與防治職場騷擾之管理課程，並即時更新與傳遞相關法令與管理規範，提升同仁法遵與風險意識。 - 定期透過電子信箱、公佈欄或海報張貼等管道明確傳達禁止任何形式之職場不法侵害行為。 - 公司已建置多元且保密之申訴管道，並訂有完整之受理、調查與後續追蹤處置程序，確保員工獲得適當救濟與保護，請參閱 ▶ 「5.3.1 勞資溝通」 章節。	- 公司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。 - 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。
 身心健康	- 透過優於法令規定之護理人力配置，提供 24 小時健康照護服務，協助同仁即時調適身心狀態。 - 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，請參閱 ▶ 「5.4 職業安全與健康」 章節。 - 定期透過員工健檢數值評估員工健康風險，且針對工作負荷進行風險辨識並定時提醒追蹤、協助改善。	對於疑似情事，落實內部調查與獎懲實施，並確保返還員工應得權利。

5.2 人才管理 . . .

華邦集團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，並傳遞華邦集團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，讓華邦集團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 2025 年底，華邦集團員工總數為 8,131 人，非員工總數為 7,520 人，全球人力分布於臺灣、亞洲、北美洲、歐洲及中東各地，透過全球布局，集團能夠引進多元人才，促進文化交流，並強化國際競爭力，提升企業在全球市場的靈活應變能力與創新動能。華邦集團員工主要來自於臺灣籍 5,013 人及日本籍 2,275 人，另有來自於亞洲、北美、中東、歐洲、大洋洲、非洲共 843 人，共計 17 個國家。華邦集團致力於聘僱多元國籍人才，體現多元化及包容性，培養全球優秀人才。華邦集團需要工作簽證的員工比例為 2.94%。

| 全球人力統計 |

單位：人數

類別	華邦	華邦 (子公司)	新唐 (臺灣)	新唐 (子公司)	新唐 (日本)
員工	3,560	848	1,606	470	1,647
非員工	7,028	156	53	2	281
總計	10,588	1,004	1,659	472	1,928

註 1：非員工於報導期間內及不同報導期間之間可能因營運與工程專案需求、產能與營運負載調整，以及外包服務模式與契約安排變動而出現顯著波動。
註 2：非員工工作者 (包含：派遣、承攬、無時數工作者)

| 全球人力 - 依工作地區分布 |

單位：人數

公司別 工作地區	華邦 (臺灣)		華邦 (子公司)		華邦集團
	永久聘僱員工	臨時員工	永久聘僱員工	臨時員工	
臺灣	3,516	41	0	0	5,052 (62.13%)
亞洲 (不含臺灣)	3	0	715	10	2,747 (33.79%)
北美洲	0	0	75	1	119 (1.46%)
歐洲	0	0	3	0	7 (0.09%)
中東	0	0	44	0	205 (2.52%)
非洲	0	0	0	0	1 (0.01%)
小計	3,519	41	837	11	8,131 (100%)
總計	3,560		848		

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聘僱員工，以上資料不含兼職員工及無時數保證的員工。

| 全球人力 - 依國籍分布 |

單位：人數

	類別 人數	員工 總人數	佔所有 員工比例	管理職 總人數	佔所有管理 職位比例
臺灣	5,013	8,131	61.65%	750	66.3%
日本	2,275		27.99%	259	22.9%
亞洲其他國家	511		6.28%	64	5.7%
北美國家	119		1.46%	24	2.1%
中東國家	205		2.52%	34	3.0%
歐洲國家	5		0.06%	0	0.0%
其他 (含大洋洲、非洲) 國家	3		0.04%	0	0.0%

| 全球人力趨勢圖 |

單位：人數

年份	不定期 契約	定期 契約
2022	7,833	263
2023	7,925	97
2024	7,995	102
2025	8,061	70

註：員工於報導期間內及不同報導期間之間可能因營運與工程專案需求、產能與營運負載調整與契約安排變動而出現顯著波動。

2025 年員工組成

華邦集團定期檢視員工組成、擬訂優質人力招募策略，招募適合的專業人才，維持產業競爭力。2025 年華邦（臺灣）碩、博士進用比例達 55%，學士員工則占 33%，華邦（子公司）碩、博士進用比例達 42%，學士員工則占 51%；華邦集團碩、博士總進用比例達 46%，學士員工則占 40%，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，華邦集團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，華邦（臺灣）一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 75%，華邦（子公司）一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 61%；華邦集團一般職員總年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 61%。

華邦集團員工以職務區分，主管人員共計 1,131 人，非主管人員共 7,000 人；員工年齡層結構以 31 歲至 50 歲為主要年齡分布。華邦集團員工聘雇類型以不定期契約 8,061 人為大宗，勞雇類型則以全職 8,128 人為大宗。

| 全球人力 - 學歷分布 |

公司	博士	碩士	學士	專科	高中以下
華邦（臺灣）	1.60%	53.15%	32.92%	5.70%	6.63%
華邦（子公司）	1.06%	40.45%	51.41%	3.54%	3.54%
華邦集團	1.41%	44.72%	39.97%	5.66%	8.24%

| 全球人力 - 年齡分布 |

公司	18 歲 ~30 歲	31 歲 ~50 歲	51 歲以上
華邦（臺灣）	12.44%	74.69%	12.87%
華邦（子公司）	14.27%	61.44%	24.29%
華邦集團	12.72%	61.42%	25.86%

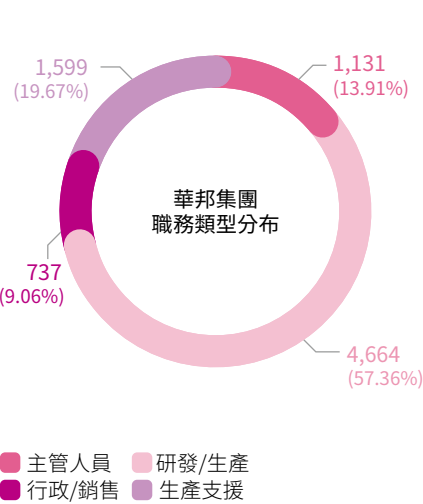
| 全球人力 - 依類型分布 |

單位：人數

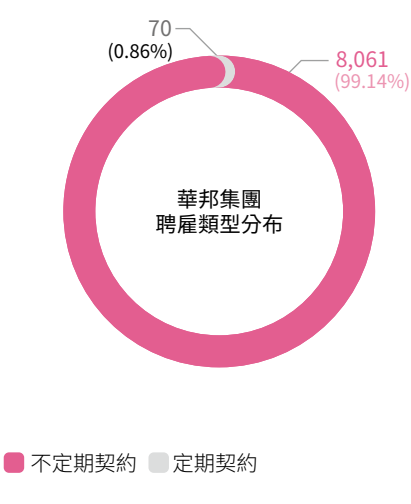
		華邦 (臺灣)		華邦 (子公司)		華邦集團
		男	女	男	女	
職務類型	• 主管人員	489	71	98	11	1,131 (13.91%)
	• 研發 / 生產	1,318	668	217	22	4,664 (57.36%)
	• 行政 / 銷售	86	215	46	40	737 (9.06%)
	• 生產支援	504	209	371	43	1,599 (19.67%)
聘雇類型	• 定期契約	25	16	7	4	70 (0.86%)
	• 不定期契約	2,372	1,147	725	112	8,061 (99.14%)
勞雇類型	• 全職	2,397	1,163	729	116	8,128 (99.96%)
	• 兼職	0	0	3	0	3 (0.04%)

註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工。

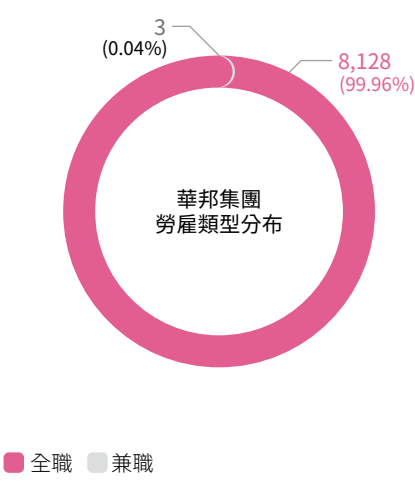
| 華邦集團 - 職務類型分布 |



| 華邦集團 - 聘雇類型分布 |



| 華邦集團 - 勞雇類型分布 |



男女員工結構分布

受限於半導體產業特性及日本勞動市場男多女少的社會結構，華邦集團 2025 年員工組成以男性為多數，男性與女性員工分別為 5,867 人與 2,264 人 (比例約 2.6：1)。

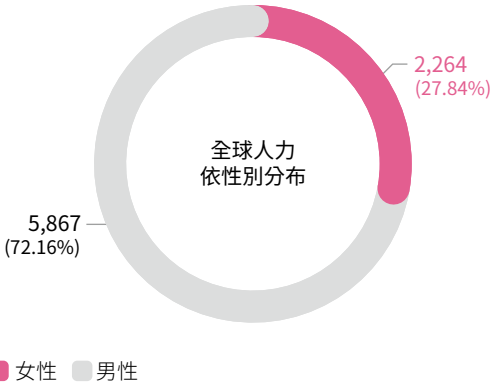
儘管面臨外部環境挑戰，華邦仍致力落實職場性別平等，確保招募選才、薪酬福利與晉升發展皆排除性別差異。致力於維持穩定的女性員工比例，藉此建構多元包容的職場環境，保障全體同仁平等的職涯發展機會。為打破產業天花板，華邦積極培育女性主管與研發人才，重視其在管理與技術領域的獨特才華，並透過政策鼓勵女性投身核心研發，持續朝向女性主管佔比 15% 的目標穩健邁進，實踐人才多元化的永續願景。

| 全球人力依性別分布 |

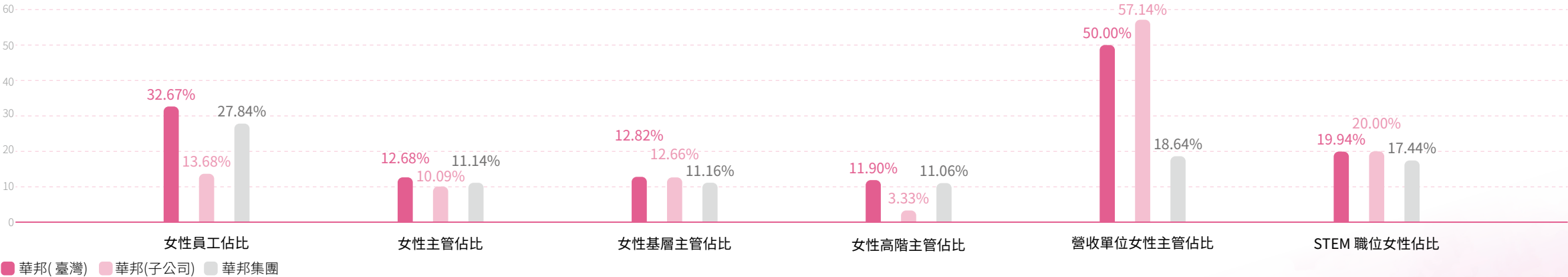
單位：人數

性別 \ 公司別	華邦 (臺灣)		華邦 (子公司)		華邦集團
	永久聘僱員工	臨時員工	永久聘僱員工	臨時員工	
女性	1,147	16	112	4	2,264 (27.84%)
男性	2,372	25	725	7	5,867 (72.16%)
小計	3,519	41	837	11	8,131 (100%)
總計	3,560		848		

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聘僱員工，以上資料不含兼職員工及無時數保證的員工。



| 全球女性員工佔比 |



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，包含求職平台、校園徵才、社群媒體、產學合作、內部推薦等，廣泛接觸及吸引各地、各年齡、各不同領域的優秀人才。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。自 2022 年起華邦推出實習計畫，為即將進入職場的大學生及研究生提供認識職場的機會。2025 年華邦（高雄廠）的學期實習生計畫，與大專院校合作，共招募 11 位優秀學子，針對設備、製程及整合等職務內容進行為期一年的實習計畫，讓實習生們得以探索職涯、更加認識職場。透過實習生計畫，華邦（臺灣）可以提前接觸優秀青年，實現人才培育及永續發展的目標。

2025 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。2025 年，華邦（臺灣）招募共 353 位新進同仁，年度新進率約為 10%。其中，30 歲以下的年輕族群占 49%；31 歲至 50 歲則占 48%，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，促進並活絡組織效能。而華邦集團在 2025 年共招募 762 位新進同仁，年度新進率為 9%，其中 50 歲以下的新進同仁，比例約占總體新進人數之 93%。2025 年華邦（臺灣）的女性員工新進率為 10%，男性員工新進率為 10%；若以整個華邦集團來看，2025 年女性員工的新進率為 10%，男性員工新進率為 9%，顯示華邦對於女性員工的雇用人數維持一定比例，歡迎未來有更多優秀的女性人才加入半導體產業。

| 招募成本 |

集團總計	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
新進員工總人數	1,200	532	821	762
內部轉調或升遷比例	25%	26%	30%	37%
新進員工平均招募成本 (NT)	82,179	188,563	121,034	94,997

| 新進人員統計 |

組別		華邦 (臺灣)		華邦 (子公司)		華邦集團	
		人數	占該類別 員工比例	人數	占該類別 員工比例	人數	占該類別 員工比例
性別	● 女性	111	31%	18	19%	216	28%
	● 男性	242	69%	76	81%	546	72%
年齡	● 51 歲以上	9	3%	19	20%	53	7%
	● 31~50 歲	171	48%	46	49%	355	47%
	● 30 歲以下	173	49%	29	31%	354	46%

| 年度新進人數 & 新進率 |

分類	年度	男性		女性		總人數	
		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
華邦 (臺灣)	• 2022 年	426	18%	294	24%	720	20%
	• 2023 年	95	4%	69	6%	164	5%
	• 2024 年	233	10%	148	13%	381	11%
	• 2025 年	242	10%	111	10%	353	10%
華邦 (子公司)	• 2022 年	51	10%	10	12%	61	10%
	• 2023 年	83	12%	13	14%	96	12%
	• 2024 年	63	9%	14	14%	77	10%
	• 2025 年	76	10%	18	16%	94	11%
華邦集團	• 2022 年	763	13%	437	19%	1,200	15%
	• 2023 年	382	7%	150	7%	532	7%
	• 2024 年	548	9%	273	12%	821	10%
	• 2025 年	546	9%	216	10%	762	9%

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。

2025 年半導體產業人才流動情形維持常態水準，華邦集團人力結構整體穩定。2025 年華邦集團離職人數為 729 人，整體離職率為 9%，顯示華邦維持健康的離職率。其中，華邦（臺灣）離職人數為 367 人，離職率為 10%，顯示人力流動情形維持可控。面對產業競才環境，華邦集團持續強化新人培育與關懷機制，透過系統化的適應課程與支持措施，協助新進同仁順利融入組織，促進長期穩定發展。

離職人員統計

組別		華邦 (臺灣)		華邦 (子公司)		華邦集團	
		人數	該類別員工佔比	人數	該類別員工佔比	人數	該類別員工佔比
性別	● 女性	115	31%	6	11%	193	26%
	● 男性	252	69%	47	89%	536	74%
年齡	● 51 歲以上	40	11%	7	13%	161	22%
	● 31~50 歲	228	62%	41	77%	412	57%
	● 30 歲以下	99	27%	5	10%	156	21%

註 1：當年度離職人數含退休人員。
註 2：佔比 = 該類別員工數 / 總離職人數。



年度人員離職人數 & 離職率

分類	年度	男性		女性		總人數	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
華邦（臺灣）	• 2022 年	245	11%	150	14%	395	12%
	• 2023 年	118	5%	85	7%	203	6%
	• 2024 年	204	9%	148	13%	352	10%
	• 2025 年	252	10%	115	10%	367	10%
華邦（子公司）	• 2022 年	19	3%	8	9%	27	4%
	• 2023 年	21	3%	9	10%	30	4%
	• 2024 年	43	6%	8	8%	51	7%
	• 2025 年	47	6%	6	5%	53	6%
華邦集團	• 2022 年	486	9%	248	12%	734	9%
	• 2023 年	295	5%	153	7%	448	6%
	• 2024 年	502	9%	251	11%	753	9%
	• 2025 年	536	9%	193	8%	729	9%

註：離職率為該性別年度離職人數，除以年度平均在職人數：(期初在職人數 + 期末在職人數)/2。

員工核心價值暨敬業度調查分析

97% 華邦 (臺灣) 員工承諾未來五年願意在華邦發揮所長

自 2021 年起，華邦 (臺灣) 每兩年實施「員工核心價值暨敬業度調查」，2025 年起擴大包含華邦 (子公司)、新唐 (臺灣)，調查問卷主軸以公司五大核心價值出發並加入有關於領導、職涯、薪酬、幸福感與壓力相關題目，從透過了解員工對於核心價值的感受、工作滿意度、敬業度及工作幸福感與壓力，進而調整公司策略，期能雙向強化公司與員工間的承諾。華邦 (臺灣) 調查回覆率持續成長，2025 年回覆率達 83%，高於 2023 年之 78%；同仁對工作滿意度達 4.72 分 (滿分 5 分) 且仍保持超越 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。新唐 (日本) 則每年實施敬業度調查，連續四年回覆率皆達 90% 以上。本次敬業度調查合計回覆率達 85%，調查結果顯示約有 85% 以上同仁對公司展現高度的認同感與信心。

在敬業度問卷題項中，詢問問項包含以下概念：

工作滿意度

相對於同仁的付出，公司提供穩定與合理的薪資報酬與福利。

工作意義與目的性

我們公司提供多元的職涯發展機會，幫助我實現職涯目標與持續自我成長。

工作幸福感

在公司工作，我感到快樂和被支持。

工作壓力

我可以應對工作中的挑戰與壓力。

■ 施測後改善與作法

回收填答結果後，會以同仁在職年資、職務類別與工作地等差異進行相關政策擬定的參考，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。基於前述分析與回饋，公司已設定「95% 以上同仁願意未來五年在華邦集團發揮所長」為持續達成之目標，未來將透過持續優化員工溝通機制、組織文化與相關管理措施，逐步提升同仁之敬業度與組織凝聚力。

敬業度調查結果

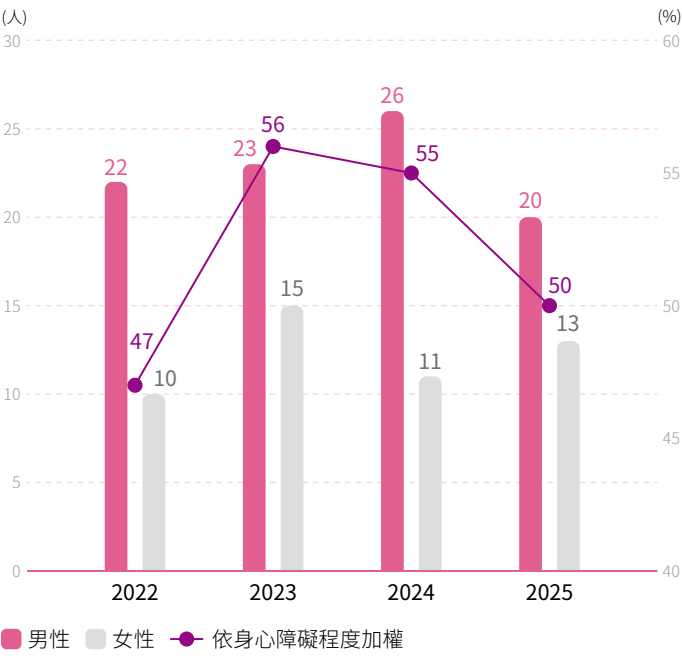
年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
範圍說明	華邦 (臺灣) + 新唐 (日本)			華邦 + 新唐 (臺灣) + 新唐 (日本)
華邦	97%	97%	97%	95%
新唐	56%	53%	54%	72%
敬業度總計	84%	83%	83%	85%
總回覆率	81%	83%	82%	85%

註：統計範圍 2022-2024 年為華邦 (臺灣) 及新唐 (日本)；2025 年起擴大包含華邦 (子公司) 與新唐 (臺灣)。

聘用身心障礙員工

華邦持續關注身心障礙者之工作權益，並致力於維持一定的身心障礙者之進用比率。於 2025 年底華邦 (臺灣) 在職的身心障礙員工為 32 位，依臺灣法律規範計算，身心障礙程度加權後之人數為 50 位，聘用比例為 1.4%，優於法令規定之 1.0%。2025 年底華邦集團之身心障礙員工進用率，亦達 1.3%，顯示華邦集團對於身障人才招聘之重視。對實際參與公司營運業務身心障礙員工，於報到前，皆依照個人身心障礙狀況，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。

身心障礙員工聘用人數

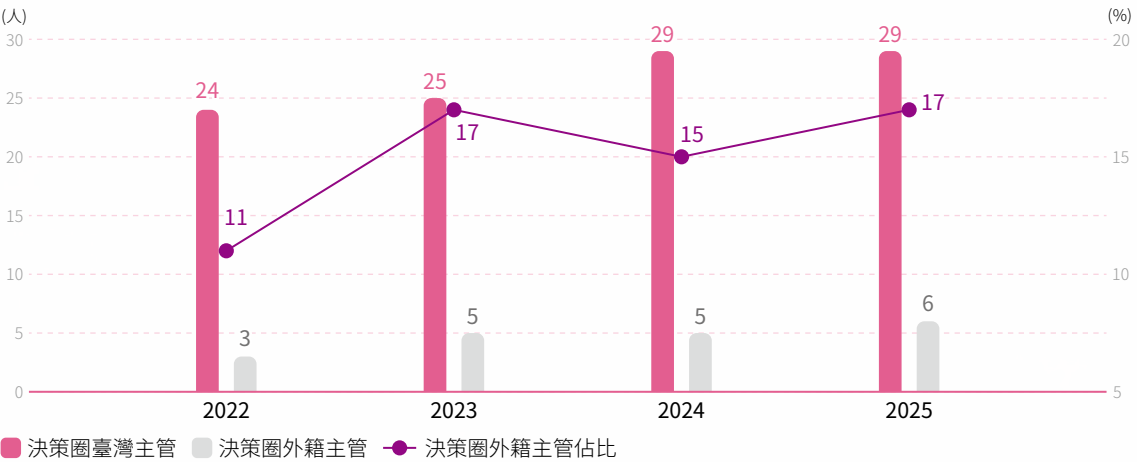


外籍專業人士招募

華邦集團積極延攬世界各地的優秀人才，致力於建構公平競爭且多元共融的職涯平台。為強化全球人才佈局，我們整合 LinkedIn 等國際招募平台與華邦官方網站，透過數位化媒介展現多元職場面貌，並深耕日本、美國、以色列、德國及印度等關鍵市場。華邦（臺灣）針對海外來台人才，提供全方位安頓服務，涵蓋員工及其家屬的搬遷與生活支援，確保人才無後顧之憂地發揮長才。

2025 年，華邦（臺灣）將人才扎根行動延伸至國際校園，邀請日本佐世保高校師生實地參訪台中廠區，深植華邦品牌影響力。同時持續深耕在地國際人才，優先聘用志於深耕臺灣半導體產業的各國留台菁英，為組織注入多元視角與創新動能。截至 2025 年底，華邦（臺灣）在臺外籍同仁已橫跨 9 個國籍，並以日、韓專業菁英為核心力量。外籍同仁在人才發展上表現卓越，展現出強大的領導實力；全體外籍員工中已有 38% 擔任主管職務，其中擔任副總監級以上之高階管理職佔比達 31.5%。值得關注的是，2025 年決策圈外籍主管佔比為 17.1%，此指標不僅象徵華邦在推動國際化領導團隊方面取得里程碑式的進展，更實質強化了決策層的全球戰略視野。

外籍決策圈主管佔比



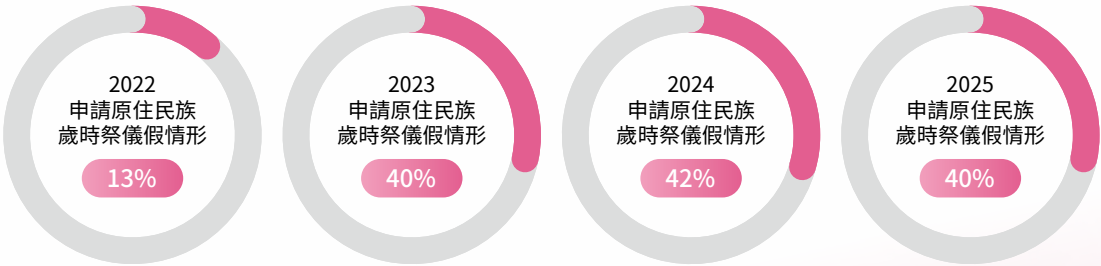
註：決策圈主管為包含中心層級（含）以上且具管理職能之主管，與職稱為副總監級（含）以上之非主管人員。

原住民員工招募

2025 年華邦（臺灣）具有原住民身分的員工達 15 位；新唐（臺灣）有 4 位。為保障原住民同仁實踐傳統文化的權利，華邦（臺灣）積極落實原住民族歲時祭儀假，支持原住民族傳統文化的傳承，共同建構多元、包容、平等的職場環境。

華邦（臺灣）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
2022	16	2	13%
2023	15	6	40%
2024	19	8	42%
2025	15	6	40%



績效管理制度

華邦集團致力於建立完善的績效管理制度，確保公司戰略目標、團隊任務與員工個人發展高度一致。我們透過系統化的機制，落實由上而下的目標指派與由下而上的共識建立，強化組織競爭力。

華邦集團每年視企業整體策略制定年度共同目標，主管將團隊目標細化並指派至個人，確保同仁清晰理解個人工作與組織遠景的關聯性。我們依循 SMART 原則共同設定績效指標，規劃明確的達成里程碑，達成勞資雙方的目標共識。

同時鼓勵主管透過日常觀察進行即時績效溝通。藉由績效管理系統，主管與同仁可隨時針對目標進度進行評論、記錄關鍵成果，並保留完整的溝通軌跡。此機制不僅能即時追蹤改善事項，更能發揮教導功能，協助員工提升個人能力，落實雙向回饋的組織文化。

為確保同仁適才適所並發揮潛能，華邦（臺灣）及新唐（臺灣）實施每年兩次的績效評核制度：



新進人才追蹤

建立嚴謹的新進人員評核機制，透過個人回饋與主管評核，及早確認職務適配性。



多面向評估

綜合「員工自評」與「主管評量」，檢視工作目標(里程碑與關鍵成果)達成情況，並涵蓋專業職能與具體行為展現。



職能與道德規範

除了專業與管理職能，也結合核心職能展現，促使同仁信守承諾、遵循道德規範，並實踐社會責任。

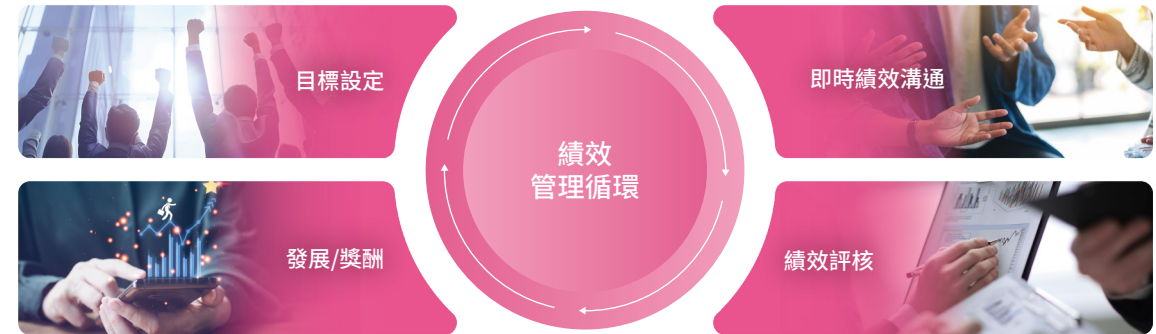


回饋客觀性

主管於評核時，可尋求部屬及合作夥伴的多元回饋(360度視角)，以確保評核結果的客觀性與參考價值。

華邦集團秉持公平、公正的原則，透過評核制度精確掌握人才缺口與發展潛力。評核結果將作為薪資獎勵、職位晉升、人才發展 (IDP) 及績效輔導的重要依據，旨在為員工規劃長遠的職涯成長路徑。2025 年直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評核作業。

績效管理循環



ESG 實踐列入績效評核

為強化全體同仁 ESG 意識，推動永續發展目標，華邦（臺灣）自 2024 年起將 ESG 實踐納入績效評估項目，鼓勵同仁積極參與 ESG 相關公益活動與訓練，透過年度績效目標進而落實永續行動方案。為達此目的，2025 年 1 月正式啟用永續績效平台 (Credits Tracker)，紀錄員工 ESG 實踐績效。該平台不僅是數位管理工具，更是推動全員參與的催化劑，透過數位追蹤與成效分析，建構出全員共創的永續正向循環。

透過「永續績效平台」的便捷化設計，我們將複雜的 ESG 概念轉化為日常可參與的行動。

多元培訓與活動：

2025 年華邦累計舉辦 55 場多元主題活動，範疇涵蓋環境教育（淨溪、濕地復育）、低碳管理、生命教育及數位安全。

社會共好實踐：

我們將觸角延伸至土地與社會，透過愛心稻田農作、生命教育講座及志工服務，展現華邦對環境與社會的深厚承諾。

透過平台統計，截至 2025 年年底，華邦（臺灣）參與 ESG 活動人數已達 3,582 人，未來將透過跨界合作與跨企業聯盟，持續擴張影響力藍圖：

公益結盟：

攜手荒野保護協會、等家實社會福利協會、伊甸基金會及高雄慈幼院等，將單點行動串聯為社會影響力網絡。

跨企業連動：

結合新唐共同辦理多場講座與志工活動，發揮集團資源綜效，推動跨企業永續聯盟。

5.2.3 薪酬與福利

高階經理人薪酬

董事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，由本公司薪資報酬委員會負責訂定與檢討，並將所提建議提交董事會討論。華邦（臺灣）及新唐（臺灣）經理人之薪資水準需具有同業競爭力，以吸引外部優秀人才、穩定內部優秀人才。經理人個人薪資水準依職責及績效差異化，以鼓勵經理人承擔職責及達成績效。經理人為營運績效負責，激勵應兼顧公司之長短期績效。自 2026 年起華邦（臺灣）將副總經理以上之 ESG 實踐指標權重提升至 10%，並將所有 ESG 重大議題目標納入各副總經理以上之 ESG 實踐指標，包含誠信經營與公司治理、法規遵循、風險管理（氣候變遷應變與預防措施）、研發創新、能源與溫室氣體管理、供應鏈管理、綠色產品、人才管理等。各副總經理以上之 ESG 實踐指標評核結果，將納入其員工酬勞參考依據。

固定薪酬

依高階經理人之職責及績效差異化等要素訂定。

變動薪酬

高階經理人變動薪酬衡量指標涵蓋財務性指標（如營業毛利及毛利率、營業利益及營業利益率、稅前淨利、股東權益報酬率等）及 ESG 相關指標（如累積減碳量、節電量等），做為高階經理人變動薪酬分配之重要依據，並依其負責之營運策略、目標執行達成狀況與永續發展實踐成果訂定。

高階經理人索回政策

為提高經理人長期服務及操守，避免經理人行為損害公司利益，建立誠信企業文化，保護股東及員工利益，提升公司治理水平，啟動獎酬索回機制：（一）變動薪酬發放當日若已離職，則不具領取資格。（二）經理人若有違反公司工作規則造成公司損失者將依公司規範懲處，懲處方式含績效考核、扣減獎金、停止調薪等。（三）未符合持股信託取得條件，依「員工持股信託作業準則」返還信託財產。

經理人持股規範

為強化公司治理及永續推動，制定經理人持股規範，執行長至少持有相當於基本年薪 10 倍之持股、總經理職務（含）以上之經理人至少持有相當於基本年薪 5 倍之持股，其股數可包含本人、配偶及未成年子女之持有股數，並自任命五年內達到持股規範。

員工薪酬

人才是企業的重要資本，為吸引及留任人才，華邦集團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，2025 年華邦集團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，依 2025 年臺灣證券交易所公布華邦（臺灣）非主管之全時員工「薪資平均數」達業界前 20%。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，華邦致力於推動同工同酬，並確保各地男女員工的起薪差異不大。

依 2025 年臺灣證券交易所公布 * 華邦（臺灣）非主管之全時員工「薪資平均數」達業界前 **20%**

* 註：臺灣證券交易所每年 7 月公布前一年度結果

| 基層人員（無經驗）標準薪資與當地最低薪資 |

地區	項目	2024 年	2025 年
華邦（臺灣）	● 直接人員	1.3 倍	1.2 倍
	● 間接人員	1.6 倍	1.6 倍
新唐（臺灣）	● 直接人員	1.1 倍	1.1 倍
	● 間接人員	1.6 倍	1.5 倍
其他子公司	● 間接人員	1.2 倍	1.1 倍
	● 間接人員	4.1 倍	3.8 倍
	● 間接人員	1.5 倍 ~ 1.6 倍	1.4 倍 ~ 1.5 倍

註 1：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

註 2：本項揭露之資料邊界僅涵蓋重要營運據點中基層人員，其薪資水準相較於當地法定最低薪資之情形

| 男女員工最低起薪比 |

2025 年 地區	最低起薪		基本工資
	男	女	
華邦 (臺灣)	1.6	1.6	1
新唐 (臺灣)	1.5	1.5	1
其他子公司	香港	1.1	1
	中國大陸	3.8	1
	日本	1.4~1.5	1

註 1：標準薪資不因性別而有差異
註 2：本項揭露之資料邊界僅涵蓋重要營運據點男女員工最低起薪比

| 華邦 (臺灣) 非主管之全時員工薪資統計 |

項目	2024 年	2025 年	年度差異
非主管之全時員工人數	3,422 人	3,414 人	-0.23%
非主管之全時員工薪資總額	5,907,684 (仟) 元	6,534,965 (仟) 元	10.62%
非主管之全時員工薪資平均數	1,726 (仟) 元	1,914 (仟) 元	10.89%
非主管之全時員工薪資中位數	1,513 (仟) 元	1,617 (仟) 元	6.87%

註：上述統計依據臺灣證券交易所之規範計算，相關資訊揭露 請參閱 [《公開資訊觀測站 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊》](#)。



| 年度總薪酬比率 |

項目	2025 年最高薪酬者與一般員工的年度總薪酬中位數比率	2025 年與 2024 年之年度總薪資報酬變化
華邦 (臺灣)	9.8 : 1	0.9 : 1
華邦 (子公司)	8.3 : 1	1.1 : 1
新唐 (臺灣)	11.4 : 1	0.9 : 1
新唐 (子公司)	4.6 : 1	1.1 : 1
新唐 (日本)	5.0 : 1	0.8 : 1

註 1：年度總薪資報酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比
註 2：2025 年與 2024 年之年度總薪資報酬變化公式：C=(A)/(B)
A=2025 年最高薪者的年薪 /2024 年最高薪者的年薪
B=2025 年中位數員工的年薪 /2024 年中位數員工的年薪

| 員工薪酬比 |

公司	地區	職類	基本薪資		總報酬	
			男性	女性	男性	女性
華邦	臺灣	● 高階主管	0.95	1	0.91	1
		● 主管人員	1.08	1	1.08	1
		● 專業人員	1.02	1	1.02	1
		● 工程人員	1.09	1	1.10	1
		● 非工程人員	0.91	1	0.91	1
		● 直接人員	0.95	1	0.95	1
	日本	● 主管人員	0.96	1	0.96	1
		● 非主管人員	1.04	1	1.05	1
集團總計	● 高階主管	0.87	1	0.88	1	
	● 主管人員	1.03	1	1.07	1	
	● 非主管人員	1.42	1	1.46	1	

註：高階主管為中心層級 (含) 以上且具管理職能之主管；主管人員為課級主管以上不含高階主管；非主管人員包含專業人員、工程人員、非工程人員及直接人員。

優質福利

華邦集團皆依全球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。

為避免工時過長及相關人權風險，公司透過人力規劃、工作安排與制度設計，持續檢視並調整工作負荷，以降低不必要之加班情形。公司建置工時管理機制，包含正常工時與加班情形之管理與分析，協助主管與同仁掌握工時狀況，作為工作安排與人力配置之參考依據。針對依法須加班之情形，公司均依適用法令規定，確保員工加班時數之申報、審核與加班費或補休之給付符合相關規範，保障員工勞動報酬權益。同時，公司依各營運據點所在地法令，訂定工時與加班管理原則，並透過制度宣導與教育訓練，持續強化工時法遵管理。

公司將員工視為最寶貴的資產，致力於打造多元、公平、共融 (DEI) 的職場文化，並提供可兼顧工作與生活的友善工作環境。公司亦關注員工於不同人生階段之婚育與家庭照顧需求，透過既有制度設計支持同仁兼顧工作與家庭責任。除依法提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等相關制度外，亦透過彈性工作時間、在家工作等安排，協助同仁因應育兒、照顧家庭成員及家庭責任之需求。為提高同仁工作自主性及生產力，在不影響營運與工作品質的前提下，華邦 (臺灣) 設有彈性工作時間與在家工作規範供同仁依需求申請。



彈性工作時間

同仁可在不影響工作情況下，事前取得主管同意，於彈性上下班時間規定範圍內，達到規定之每日工作時間，因此同仁可以視自身狀況安排工作行程。



在家工作

考慮到不同單位的工作性質及管理需求，華邦制定了「在家工作 (WFH)」規範，各單位可依規範設定各單位申請條件，經核可後，申請同仁即可進行短期或長期的居家 (遠端) 辦公。

2025 年員工福利費用^註合計為 NT\$ 18,453,400 仟元 (含合併子公司)，包含短期員工福利 NT\$ 17,588,944 仟元、退職後福利 NT\$ 864,456 仟元。

註：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。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)。

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、智權獎金、退休金、員工持股信託



費用補助/保險類

生育補助、結婚補助、育兒補助、團體保險、退休與轉調計劃



假期類

樂活假、愛心公益假、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

註：各項福利項目規定依相關辦法規定辦理。

獎金類：多元激勵獎金

華邦 (臺灣) 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，2025 年共 6 支團隊獲得「華邦之星獎金」，以表彰其在產品精進、技術提升、研發創新、管理優化與永續發展等關鍵領域的卓越貢獻。

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，連絡同仁感情，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
智權獎金	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
員工持股信託	高階經理人及正職職員可參與「員工持股信託」計畫，除了個人薪資提撥外，公司提供信託獎勵金，定期定額買入華邦股票長期持有。同仁除了公司獎酬，多了股利和股價收益來共享公司成長的獲利，並將員工福利，從在職的獎勵延伸到退休生活保障。

註：2025 年多元激勵獎金，華邦 (臺灣) 發放 NT\$1,361,139 仟元、華邦 (子公司) 發放 NT\$ 408,525 仟元

■ 費用補助 / 保險類：育兒補助

華邦自 2011 年 4 月起，積極響應政府鼓勵國人生育的政策，推出了「育兒補助」計劃。這項政策分別為華邦（臺灣）及新唐（臺灣）的員工新生子女每月提供 NT\$6,000 元及 NT\$5,000 元的補助，直至子女滿 4 歲為止。這不僅有效提升了同仁的生育意願，更彰顯了公司對員工家庭的關懷。截至 2025 年，已有 2,298 位員工子女受惠。從 2021 年至 2025 年，華邦（臺灣）及新唐（臺灣）的每年新生兒總數約佔當年度全臺灣新生兒的 0.1%，顯示連續五年臺灣每 1,000 位新生兒中，就至少有一位是華邦集團寶貴。

新唐（日本）也提供優質的育兒津貼，針對養育 18 歲以下子女的員工，提供每名子女每月 10,000 日圓的育兒支持，另設有子女教育補助機制，提供育有小學三年級以下子女的員工每名子女每年 150,000 點（等值於 150,000 日圓）的教育點數。

華邦集團照顧家庭的福利補助政策不僅有效提升生育意願，也吸引更多優秀人才加入華邦的行列，幫助新手父母減輕財務壓力，增強員工幸福感，此後，我們將繼續致力於創造關懷員工、支持家庭的工作環境。

育兒補助績效統計 - 實行效益

- 累計申請子女人數及補助金額：

自 2011 年實施起至 2025 年止，共計有 **2,298** 位

華邦（臺灣）及新唐（臺灣）

- 員工子女受惠，累積發放 **NT\$ 433,957,575 元**
- 2025 年補助金額：共 **NT\$ 39,414,003 元**

■ 費用補助 / 保險類：團體保險

華邦集團基於照顧員工立場，提供完善的團體保險醫療制度，華邦（臺灣）除依據法令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，2025 年已繳保費合計為 NT\$35,975 仟元。

■ 費用補助 / 保險類：退休金制度與轉調計畫

華邦依循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）及新唐（臺灣）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 2025 年底，華邦（臺灣）計畫資產公允價值（合併）金額為 NT\$2,890,258 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\$1,135,838 仟元。在屬於新制退休金（勞工退休金條例）的部分，華邦（臺灣）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。2025 年確定提撥（舊制）及提繳（新制）之退休金費用總額為 NT\$271,926 仟元。相關資訊請參閱 ▶ 《華邦電子 114 年度合併財務報告》。若有重大營運變化，華邦集團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

華邦致力於協助員工在工作、家庭與個人成長之間取得良好平衡，持續提供優於法令的休假制度並依各地區員工需求彈性調整，使員工在不同生活情境下皆能獲得適切支持。

在臺灣地區，華邦提供優於《勞動基準法》的「樂活假」制度，新進同仁於到職第一年即可依在職比例享有七天樂活假，並採小時制申請，提高使用彈性。同仁可依個人健康管理、家庭照顧與其他生活需求彈性運用樂活假，有效協助兼顧職場與家庭責任。公司並鼓勵同仁安排較長時間休假，以增進家庭互動與提升身心福祉。2025 年共有 3,058 位員工使用樂活假，使用率達 78%，充分反映員工對制度的認同與需求。

為鼓勵同仁投入公益行動、落實 ESG 承諾，華邦（臺灣）推動「愛心公益假（給薪）」制度，每位同仁每年最高可獲核給 1 日愛心公益假，供參與公司公告之公益及志工活動使用。2025 年公司規劃多元且具社會影響力的公益行動，包括：育嬰院空間及設備清潔、弱勢兒童生活環境整理、濕地生態維護、與公益團體合作之農作志工（田間管理與稻作收割）、協助身心障礙者於社福機構進行包粽與手作活動，以及各地區之淨灘與淨溪等，其中各活動依性質核給 2-6 小時不等的愛心公益假。全年共有 278 位同仁參與，平均核給 0.45 天／人，截至年底，共 228 位同仁完成公益假使用，使用率達 82%。依參與人數與平均核給天數換算，2025 年度公益服務投入達 1,000 小時，展現公司與員工攜手實踐社會關懷的具體成果。

華邦（子公司）亦依區域特性與員工需求提供優於當地法令之休假制度，支持員工福祉。華邦（子公司）AMTC 提供較法定多 14 天（曆日）的產前假，使懷孕同仁能安心迎接新生命；華邦（子公司）METC 自僱用日起即給予 22 天有薪休假，遠優於當地法規規範之 10 天。華邦（子公司）中國大陸則在法定年假之外提供「年資假」，自入職第一年起即開始給予並隨年資遞增，且可按天或按小時請假，年資假使用率更達 100%，有效協助員工在工作與生活之間保持平衡。

假期類：育嬰留職停薪

華邦依循相關法規，提供同仁申請育嬰留職停薪之權利，並搭配彈性假勤管理制度，支持員工於育兒期間妥善安排工作與家庭責任，使同仁得以兼顧家庭照顧與職涯發展。2025 年華邦 (臺灣) 共有 32 人實際申請育嬰留職停薪，顯示親職支持制度已成為員工於不同人生階段的重要後援。

同時，華邦 (臺灣) 亦持續鼓勵男性員工善用育嬰留職停薪制度，促進家庭照顧責任之性別平衡。2025 年華邦 (臺灣) 男性員工申請育嬰留職停薪人數為 9 人，反映公司友善職場文化逐步深化。於復職安排方面，2025 年育嬰留職停薪屆滿後應復職員工之回任率達 71%，其中女性員工回任率為 75%，顯示公司透過完善的復職規劃與工作銜接機制，協助員工回歸職場並維持職涯穩定。

此外，華邦 (子公司) 亦依循當地法令，提供符合法規且優於政府基本標準之親職假制度，協助員工兼顧新生兒家庭與工作需求，落實工作與生活平衡，展現集團對員工福祉與多元包容職場的重視。

育嬰留停員工統計

項目	華邦 (臺灣)			華邦集團		
	女性	男性	總數	女性	男性	總數
2025 年符合育嬰留停之員工人數 (A)	105	324	429	149	415	564
2025 年實際使用育嬰留停員工人數 (B)	23	9	32	34	9	43
育嬰留停申請率 (B/A)	22%	3%	7%	23%	2%	8%
2025 年育嬰留停屆滿後復職員工人數 (C)	20	11	31	27	11	38
2025 年育嬰留停復職且當年 (或提前) 復職員工人數 (D)	15	7	22	22	7	29
育嬰留停回任率 (D/C)	75%	64%	71%	81%	64%	76%
2024 年育嬰留停復職且當年 (或提前) 復職員工人數 (E)	20	10	30	26	11	37
2024 年育嬰留停預計復職且於 2025 年仍在職人數 (F)	19	6	25	21	7	28
育嬰留停留存率 (F/E)	95%	60%	83%	81%	64%	76%

註 1：育嬰假以政府規定小孩滿 3 歲前得以申請兩年，故以 2021 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 2025/12/31。
註 3：育嬰留停統計範疇為華邦 (臺灣) 和新唐 (臺灣)，係由臺灣當地法規規範之勞工權益，以上統計未含子公司。

生活照顧類：外籍員工照顧

華邦 (臺灣) 為精進製程，提升研發人才質量，積極吸引海外優秀人才。然而，外籍員工初抵臺灣時，可能面臨生活習慣、語言及文化適應的挑戰，如遇同仁攜眷搬遷來臺，其居住安置更需細緻處理；為此，公司指派專人提供待報到人選各項行前協助，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即時支援，舉凡居留證件申辦、工作文件申請、子女入學協助、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支援，讓外籍同仁在異地工作時感受到家的溫暖與支持。截至 2025 年底，華邦 (臺灣) 外籍同仁平均在職年資達 6.9 年，其中 63% 已在職 5 年以上註。這項數據反映了同仁對公司文化的高度認同與歸屬感。華邦致力於提供優質的生活照顧與職涯支持，透過落實公平聘僱原則、完善的溝通機制及跨文化適應協助，確保每位外籍同仁皆能在安全且尊重的環境下工作。我們持續推動多元共融職場，使外籍同仁能與公司建立長期穩定的合作夥伴關係，共同成長並達成永續經營目標。

註：包含其於子公司任職期間。

生活照顧類：健康促進

華邦 (臺灣) 及新唐 (臺灣) 致力於創造關懷員工福祉的工作環境，我們提供視障按摩服務，為全體員工緩解身體疲勞，並為視障人士創造就業機會。2025 年華邦 (臺灣) 各區視障按摩服務預約使用率超過 98%，服務超過 9,000 人次；2025 年新唐 (臺灣) 視障按摩服務使用率達 92%，服務約 3,800 人次。這項服務提升了員工的身心健康和幸福感，亦體現了我們對社會責任的重視。

■ 社團與活動類：社團

華邦 (臺灣) / 新唐 (臺灣) 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 / 新唐訂有「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。華邦 (臺灣) 截至 2025 年登記社團計 41 個 (新成立社團計有 3 個)、新唐 (臺灣) 截至 2025 年登記社團計 16 個，共計 57 個社團。社團按活動性質分類計有運動、公益、藝文、樂活四類。

| 多元化社團活動 |



運動類社團

共計 39 個，包含各式球類、單車、路跑等相關社團，佔總社團比例 68%，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



公益類社團

共計 3 個，佔總體社團 5.5%。華邦 - 默默社、慈幼社及新唐 - 及愛社，默默社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。而及愛社每年皆舉辦捐血及捐款活動，永續樂善的循環。



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 5.5%，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。



樂活類社團

共計 12 個，最具多元化，有微醺酒研社、露營社、桌遊社、咖啡社、橋藝社等，多元豐富的社團活動，佔總體社團 21%，讓員工可以透過社團擴展視野並且培養興趣。



■ 露營社活動



■ 撞球社活動



■ 籃球社活動



■ 有氧社活動

■ 社團與活動類：零碳家庭日

2025 年華邦 38 周年零碳家庭日以「永續模範生・FUN 學嘉年華」為主題，吸引逾 5,000 位來自全台的華邦員工及家屬共襄盛舉。本次活動以「德、智、體、群、美」五育理念為核心，規劃多元體驗式闖關內容，並結合南投在地竹藝文化與特色食材 (如國姓咖啡)，透過竹編工藝與手作甜點體驗，深化文化傳承與低碳生活意識。華邦自 2022 年起響應淨零碳排的未來趨勢，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，連續第三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，持續打造華邦「零碳家庭日」，展現對永續發展與氣候行動之長期承諾。

| 全方面落實綠色生活行動 |

E

環境面



- 導入「電子活動護照」，整合活動報到、闖關任務、園遊市集與兌換等機制
- 設置發電腳踏車體驗區，透過人力發電製作果汁，提倡趣味學綠能
- 邀請國立屏東科技大學穿山甲研究團隊分享穿山甲生態與保育現況，提升生物多樣性保育意識

S

社會面



- 與在地小農合作，設立多元市集及竹編手作體驗，增進在地文化認同感
- 結合五育概念與寓教於樂之活動設計，發揮企業正向社會影響力

G

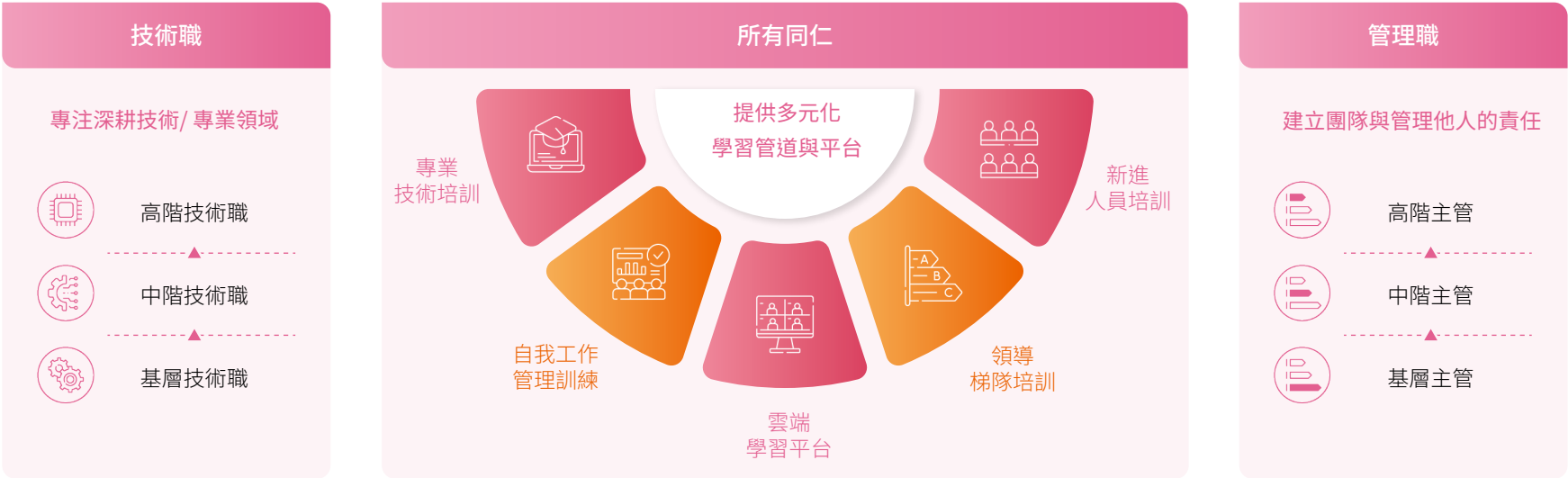
經濟面



- 透過活動帶動人流，促進周邊消費與在地經濟發展，創造企業與社區之共享價值

5.2.4 人才培育及學習成果

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，2025 年公司持續重視數位轉型，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。2025 年華邦（臺灣）訓練總時數 216,829（時），員工教育訓練平均時數為 71（時）；華邦集團訓練總時數 350,164（時），員工教育訓練平均時數為 49（時）。2025 年華邦集團總訓練費用為 6,238 萬元，員工平均訓練費用超過 8,600 元。



課程成效評估

為追蹤及確保訓練的有效性，公司依課程屬性，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。

2025 年華邦（臺灣）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

華邦集團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	訓練總時數
核心	445	25,732	27,478
專業	6,086	157,306	231,011
資料科學	1,145	33,276	60,276
管理	988	11,307	31,399

| 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	8,484	68,754	77,238
男	54,800	218,126	272,926
訓練總時數	63,284	286,880	350,164

| 依性別及員工類別分類的員工教育訓練人數 |

課程類別	主管	非主管	總人數
女	125	1,301	1,426
男	997	4,784	5,781
訓練總人數	1,122	6,085	7,207

註：訓練人數統計範圍為全球 (期初職員 + 期末職員) / 2 為計算基準。

| 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 時數 (小時)	主管	非主管	平均訓練 總時數
女	68	53	54
男	55	46	47
平均訓練總時數	56	47	49

用職能概念設計訓練體系

華邦集團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，2025 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

2025 年華邦 (臺灣) 透過線上學習平台，於新人報到階段提供新進人員線上講習課程，內容涵蓋新人生活引導、企業文化宣導、法令須知及公司各項政策介紹，共計 21 門課程；2025 年新進人員講習整體完訓率達 100%。2025 年華邦 (臺灣) 開辦為期兩週之新人戰鬥營，分別於竹北及高雄兩地共開設兩梯次。課程內容除涵蓋工作規則與制度介紹、簡報溝通技巧、問題分析及資料科學等主題，以強化新進同仁之核心職能外，亦因應 AI 發展趨勢，新增數位工具與華邦實作案例介紹課程，提升新進同仁對公司數位工具之理解與實際应用能力。在訓練設計上，亦著重強化新進同仁與主管之互動交流。各梯次均規劃 2 次團隊競賽活動，由公司處級主管擔任評審並與學員進行交流，引導新進同仁於合作歷程中實際運用課程所學，深化學習成效。相關競賽於演講廳舉辦，透過正式場域營造學習氛圍，同時展現公司對新人培育之重視。於結訓成果發表階段，除由主管提供專業回饋外，亦邀請新進同仁之直屬主管共同參與觀摩，使主管能直接掌握新人於訓練期間的學習歷程與能力成長，進一步提升訓練成果的可視性與實務連結。整體而言，2025 年新人戰鬥營滿意度平均達 4.61 分 (滿分 5 分)，顯示課程設計與執行具良好成效，並有效強化主管與新進同仁之交流互動，為公司後續人才發展與培育機制奠定穩固基礎。

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，2025 年華邦 (臺灣) 持續重視管理人才養成，在企業經營管理、專業技術能力或領導統御能力，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，華邦集團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。



主管管理才能發展訓練計畫

- 基層主管累計參與比例 (% 佔全體基層主管) **94%**

專案主軸

- 心態與思維的培養，從個人貢獻者轉變為團隊領導者。
- 強化公司核心價值，由上而下的推動核心價值觀。
- 管理技巧的學習上，運用「測→學→練→考」的架構觀察主管所學的應用，協助有效組建團隊，提升團隊效能達成單位工作目標，職員留任率 89%，節省年度招募成本約 280 萬元。
- 全方位主管能力發展協助主管提升個人管理能力，激勵部屬成長，提升員工受雇力，基層主管累計參與比例佔華邦 (臺灣) 全體基層主管 94%，佔華邦 (臺灣) 全體總人數 18%。

- L5** ROI：年度招募成本節省約 280 萬元。

- L4** 成果評估：協助新任主管精準識別符合團隊和企業文化的人才，2025 年培訓的新任主管共招募進用 51 人加入，幫助新進夥伴快速融入團隊，提升員工受雇力，增強工作成就感，其中職員留任率達 89%。

- L3** 行為評估：100% 學員直屬主管掌握轄下部屬的學習成果，持續鼓勵及觀察所學應用。

- L2** 學習評估：透過課程前後測驗的評估，學習成效提升約 12%。

- L1** 反應評估：課後滿意度 4.82 分。

- 會議為組織運作中不可或缺的溝通與決策工具。2025 年特邀高階主管親自規劃並授課會議管理課程，協助同仁強化會議規劃、主持與參與能力，提升議題聚焦、共識形成與行動落實成效，進而促進跨部門協作與整體決策效率，形塑高效且成果導向的會議文化，課程滿意度達 4.8 分 (滿分 5 分)。
- 為強化主管的領導韌性與溝通能力，公司安排多場管理課程，建立與部屬的信任與協作關係：

因材施教領導力課程：

教導主管依據部屬的任務與能力差異，靈活運用多元指導方式，給予部屬最迫切需要的指導與支持，課程滿意度 4.9 分 (滿分 5 分)。

精準提問力課程：

強化主管與部屬間的溝通協調能力，培養主管運用提問式領導力，引領團隊與拉動創新思考，課程滿意度 4.6 分 (滿分 5 分)。

有效激勵與溝通輔導課程：

聚焦在教練思維，教授良好傾聽、適切回應與澄清技巧，結合有效溝通策略，協助主管建立順暢且高效的日常互動模式；同時搭配複訓機制，強化學習延續與落地成效，課程滿意度 4.9 分 (滿分 5 分)。

- 專業及管理經驗值是企業內部的重要資源，為延續全球化及資源共享政策，華邦持續舉辦內部經營智慧分享會，邀請國內外中高階主管進行 20-30 分鐘的短講。在熱情學習的文化氛圍下，2025 年有超過 80% 的主管主動參與，充分體現華邦集團熱情學習的核心文化。
- 持續與外部知名專業顧問團隊合作，89% 以上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。
- 華邦集團於 2025 年首度與華盛頓大學合作，為高階管理團隊量身打造為期四天的海外培訓專案。透過頂尖師資授課及 Microsoft 與 Amazon 等標竿企業實地參訪交流，強化高階主管全球視野與科技趨勢洞察，並深化跨文化溝通力與創新領導力，全面提升管理團隊之核心競爭力。
- 「經理人培訓委員會」於 2025 年在董事會的全面支持下，持續提升集團治理能力，邀請外部專家進行國際經濟環境、科技創新、低碳能源技術等專題分享與深度交流，著力培育集團經理人，增強其專業素養與國際競爭力，拓展經營管理視野，強化領導梯隊人才庫。

不同成就不凡

2025 年從華邦 (臺灣) 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。

- 為鼓勵跨語系人才多元交流，2025 年公司持續提供英、日、韓文的語言補助措施，舉凡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，全年共計 12% 的同仁參與計畫，第一期逾 6 成同仁學習成果達標獲得補助。年度也規劃了英日文相關講座，其中安排跨文化談判、AI 於語文學習上應用等課程，協助同仁學習與了解跨文化職場溝通，增強自身職場語言力。
- 我們期望同仁能夠更全面地理解 ESG 的重要性，並在日常工作中落實相關價值觀，2025 年因應「永續績效平台」的上線，同仁可透過平台一站式參加 ESG 相關課程培訓。2025 年華邦 ESG 課程培訓人均時數相較 2024 年大幅成長逾 70%，達到 7.17 小時。
- 2025 年舉辦 DEI 系列活動，其中包含 DEI 名人講座系列，邀請到泰國娘娘林正輝為「不被認同才與眾不同」講座，分享在異文化中成長、生活、適應與蛻變的歷程，帶領同仁了解跨文化交流所遇到的挑戰以及美好。本場講座共有 511 人參與，帶領同仁們重新認識不同，在文化差異中找到尊重及連結，才能攜手達到文化共融，講座滿意度為 4.4 分 (滿分 5 分)。
- 「你好，我是吳鳳！在異鄉的天際 展翅翱翔！」講座，邀請到的知名主持人、作家及 Youtuber 的吳鳳，分享身為一位外籍人士，如何在文化差異中找到理解的橋樑，跨越差異的鴻溝，於臺灣走出自己的路，展現了自身價值與發揮影響力。本場講座共有 575 人參與，幫助同仁在多元的工作環境中，能理解與包容不同，讓多元包容成為職場文化的一部分，講座滿意度為 4.6 分 (滿分 5 分)。

- 因應世界局勢變化快速，跨文化溝通談判也是重要的議題。2025 年舉辦 DEI 全球變局與跨文化談判新挑戰系列，兩個場次皆邀請到國內知名的談判專家劉必榮博士。分別從「分歧中的談判：看懂中美歐經濟與中東新局」以及「從挑戰到轉機：走進亞太經貿新局勢」，進行跨國局勢的解析，以及不同文化脈絡下不同的思維模式與邏輯，如何影響到談判的過程。兩場次的講座共吸引 869 人次參與，講座滿意度平均為 4.8 分 (滿分 5 分)。
- 為強化同仁跨層級與跨部門的協作能力，並提升對不同角色與觀點的理解，規劃辦理「向上管理」與「橫向管理」系列課程，透過情境式案例學習，引導同仁換位思考，建立尊重差異、有效溝通的組織互動觀，進而提升整體溝通效率與影響力：

向上管理高爾夫課程：

引導學員理解不同層級間的溝通邏輯與影響力關鍵，並演練策略性的表達與溝通方式，讓專業被理解、想法被採納，提升個人影響力與組織協作效率，成為能與上司並肩推動目標的關鍵夥伴，課程滿意度為 4.8 分 (滿分 5 分)。

橫向管理高爾夫課程：

協助同仁建立跨部門協作的正確價值觀，學習去除本位主義、理解內部客戶需求與反思驗證面臨溝通衝突時的最適性技巧，進而提升人際互動與協作成效，課程滿意度為 4.8 分 (滿分 5 分)。



引領創新文化：2025 數位與 AI 黑客松暨嘉年華

核心策略

由下而上的數位賦能 (Digital Empowerment)

2025 年成功舉辦「數位與 AI 黑客松暨嘉年華」，展現我們對數位轉型與創新文化的堅定承諾。本次活動不侷限於技術競技，更核心的價值在於引領同仁「定義真實問題，應用 AI 工具」，將創新基因深植於日常營運之中。透過跨部門協作，我們成功激發了全體同仁對數位工具的掌握力，加速企業邁向智慧化治理。

量化成效與參與動能

本次活動獲得跨組織的熱烈響應，從決策層到執行端共同參與，建構出完整的創新生態體系：

- 跨域參與：吸引 76 組隊伍報名，共計 241 位 跨越 23 個中心的同仁參賽。
- 全員參與：透過以 No-code/Low-code 平台自主開發的活動網站，帶動 1,800 位 同仁參與全民票選，整體投票參與率達 30%。
- 專業評鑑：邀請 15 位內部主管與 3 位外部專家擔任評審，並創新導入 AI 評審機制 (AI Agent Flow)，以技術驗證技術，確保評選客觀性與科技領先地位。

實務應用與數位價值創造：從概念驗證到實務落地

本屆黑客松不僅是創意的競技場，更是公司數位轉型解決方案的孵化器。參賽作品展現了同仁對數位工具的高度掌握，將 AI 技術精準應用於財務管理、客戶服務、跨部協作、環境安全及智慧生產等五大核心領域。

透過 AI Agent 與自動化流程的整合，我們在組織效能上取得了顯著突破：

- | | | |
|--|---|---|
| • 流程自動化與時效躍升：
藉由數位助手與 RPA 技術的導入，大幅優化了數據查詢與日常帳務作業，回應效率平均提升 50%，有效釋放人力轉向高價值的決策分析。 | • 智慧服務與溝通優化：
應用 AI 驅動之客服與協作平台，不僅縮短逾 50% 的回應時間，更打破資訊孤島，使跨部門專案協作效率提升達 40%。 | • 精準生產與綠色治理：
在生產端，透過 AI 模型取代人工調機，每月節省單一單位近 45 小時之人工作業，降低人為誤差風險；同時，藉由數位化追蹤機制取代紙本流程，提升 60% 的跟催效率，實踐數位轉型下的環境友善承諾。 |
|--|---|---|

本次活動具備極高的落地轉化率，超過 30% 的決賽入選方案已正式進入實務應用階段。這些具備「高可複製性」的創新模式，正由點、線、面逐步擴散，建構起全公司的數位創新應用生態系。

推動 AI 能力普及與數位轉型：Prompt Design Enabling Plan

為強化員工於人工智慧 (AI) 世代的數位競爭力，華邦 (臺灣) 於 2025 年推動「Prompt Design Enabling Plan」，以系統化方式協同仁提升生成式 AI 工具之應用能力。

此計畫旨在建立組織於新興科技發展下的工作效率與資訊處理能力，並作為本公司邁向智慧化營運的重要人才策略之一。

本計畫採取「先評估、後培訓」的差異化學習模式，兼顧人力資源效率與個別能力發展需求：

1. 建立即時能力檢測機制

公司建置「Prompt Skill Check」認證平台，透過三項情境式題目全面評估員工於 Prompt 設計的實務能力。前兩項為必答題，要求員工於平台開放期間完成指令設計、輸出優化及反覆修訂，以評估「輸出品質」「指令清晰度」及「迭代有效性」三大面向。

為鼓勵自主學習，平台開放期間不限制作答次數，系統僅採計最高分數，提升參與度並促進學習動機。

2. 分級式能力培訓與個人化學習路徑

檢測達標的同仁可直接取得認證，省去重複受訓時間，使人才更能專注於業務貢獻；未達標者則進入為期三個月的「自主學習期」，公司同步提供線上課程資源，涵蓋實務應用及重點技術，協同仁依據自身需求調整學習進度，持續精進 AI 應用能力。

3. 管理階層參與與進度追蹤機制

認證結果將定期提供予主管追蹤，確保各單位能掌握團隊學習進展並提供適當協助。期滿前，公司將彙整再評估結果與學習成效，作為 AI 人才培育成效的重要衡量指標。



厚植數位治理基因，加速 AI 轉型賦能

華邦（臺灣）視數位科技為永續經營的核心驅動力。2025 年我們聚焦於深化全體同仁與管理階層的 AI 素養 (AI Literacy)，透過引進學界頂尖師資與實務講座，建構從決策端到執行端的跨領域協作文化。

系統化 AI 素養教育：

我們推廣由國立臺灣大學孔令傑教授主講之「AI 時代的 AI 素養：高階管理者要回答的三個問題」線上課程。本課程旨在協助管理者精準定義問題並優化人才佈局，強調「技術」與「非技術」人才的深度連結。2025 年共有超過 7 成以上各級主管完成課程，展現管理階層對 AI 素養與數位治理能力培養的高度重視。

實務講座與跨部門協作：

為落實智慧製造之典範轉移，我們邀請國立臺灣大學李家岩教授進行「AI 素養講座—智慧製造與典範轉移」專題演講。內容聚焦於 AI 專案啟動的核心思維，並針對跨部門協作中的痛點與挑戰提供解決路徑，共計吸引 260 名同仁共襄盛舉。透過此舉，有效增進同仁運用 AI 解決實務問題的能力，消除部門溝通隔閡，強化組織協作動能。

數位轉型

專案重點

推動數位轉型以達成智慧製造與員工賦能之目的

- 參與該計劃的全職人員比例：50%

重點效益量化指標

- 製程 Cpk 提升 - CMP 20%，Etch 14%，TF 17%，DIFF 17%，WET 8%
- Litho 光阻液塗佈品質 AI 影像辨識檢測率 100%
- FAB 零件與物料系統納管率 100%
- 機台生產效率提升 2.7%
- FAB 生產力提升 9%
- 每年節省成本 NT\$ 6,160 萬元，一次性成本節省 NT\$ 2.622 億元
- 減少碳排放量 1,388 公噸



數位轉型效益

- 提升產品品質與良率
- 提升機台生產效率
- 提高 FAB 生產力
- 降低成本與電力消耗
- 提升人員生產力
- 增強創新與敏捷性
- 提高生產效率
- 增強員工參與度與留任率



5.3 員工共好 . . .

華邦集團定期關注業界市場動態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，以吸引並留任優秀人才。2025年華邦(臺灣)與新唐(臺灣)加入「2025 TALENT in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動落實企業社會責任。華邦(臺灣)在2025年榮獲1111人力銀行「2025 幸福企業銀獎」、新唐(臺灣)於2025年榮獲台灣企業永續獎評選的「台灣百大永續典範企業」，展現公司在員工關懷與福利方面的卓越表現。

5.3.1 勞資溝通

華邦尊重員工集會結社自由與集體協商權，並依「責任商業聯盟行為準則管理程序」明確員工權利，透過制度化會議、透明管道與嚴謹申訴機制促進勞資對話。華邦(臺灣)與新唐(臺灣)各據點每季召開勞資會議，由員工推選代表與資方討論工作條件與雇用條款等議題，臺灣員工覆蓋率達100%；並定期辦理主管管理討論會、生產管理與品質再教育會議，於員工首頁整合多元溝通管道，並針對新進與主管提供教育訓練。華邦對意見反映與申訴採機密性處理，承辦與主管負有絕對保密義務；涉及不法侵害與性騷擾者依規成立調查機制，提供必要支持並禁止報復，調查結論不成立仍持續追蹤與關懷，必要時去識別化宣導並強化管理教育。

2025年華邦(臺灣)內部申訴案(含性騷)結案7件，性騷擾成立0件；意見信箱22件；辦理主管管理討論會4場、1,882人參與(出席率約76%)，各辦公地點合計勞資會議12場。新唐(臺灣)各辦公地點合計辦理共16場勞資會議、主管季會4場、主管經營智慧分享會4場、Town Hall 4場；職場不法侵害與性騷擾申訴0件；EAP／內部溝通8件、NuVoice 13件。華邦(子公司)依地區情境深化員工關係：華邦(美國)現行以直接溝通為主；華邦(日本子公司)採Qast平台分享意見與知識並支持匿名提案；華邦(以色列)定期以圓桌會議進行非正式交流；華邦(香港)提供具名與匿名多元管道並將回應公布於內部網站首頁，透過焦點小組與個別訪談持續蒐集意見，為新進員工辦理通道訓練，嚴禁霸凌並依內部程序處理；華邦(日本)每月由職安委員會進行員工代表溝通(未設工會)，匿名通報將自明年1月納入工作規則。新唐(日本)設工會並定期勞資會議，運用匿名員工調查、主管與部屬一對一、總經理巡訪與群組座談強化雙向溝通，設置申訴與反映熱線及職場性騷擾防治政策，2025年無申訴案件。綜上，華邦透過一致的保密申訴、禁止報復與專業調查機制，結合在地化回饋方式，落實溝通精神，盡力打造友善、尊重與安全的職場。

| 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，特依性別平等工作法，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	按照法令規定定期改選勞方代表及舉辦勞資會議，每季藉由會議蒐集同仁建議以協調勞資關係、促進勞資合作，並就勞動條件與福利、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。

其他員工關係促進活動

 單身聯誼活動 2場次	 華邦(美國)設專利獎勵、 辦理健康訓練與每季按摩	 華邦(子公司)舉辦工作生活平衡活動(如電競比賽與BBQ)促進 交流、提供健康與運動預算並推動戶外活動、推動健走、每月職 醫諮詢與公司補助年終聚會
---	---	--

5.4 職業安全與健康 . . .

職業安全衛生

■ 職業安全衛生管理系統

華邦集團以《安全衛生環保政策》為最高指導原則並由董事長簽署。所有生產製造廠區皆取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，華邦臺灣廠區額外再取得 TOSHMS(Taiwan Occupational Safety and Health Management Systems) 臺灣職業安全衛生管理系統驗證，稽核涵蓋率達 100%。同時亦遵循 RBA(Responsible Business Alliance) 行為準則及其當地法規，2025 年無任何重大違反職業安全衛生相關法規事件及無因火災通報消防主管機關事件。

管理對象涵蓋華邦集團所有營運與工作者，其工作者包含員工及在公司監督下非員工之其他工作者。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。

承諾提供充分資源，提供一個合規且安全健康的職場，以本質安全消彌危害、降低職場安全與資產風險並持續改善，共同提升職場安全與健康，朝向友善多元包容的安全衛生職場邁進。

華邦集團所有廠區設有專職之安全衛生單位。每季召開公司環境安全衛生委員會，由總經理擔任主席，會同勞工代表進行各項安全衛生管理推行說明或改善議題討論，落實內部安全衛生管理使系統運作達到持續改善。環境安全衛生委員會勞工代表比例分別為，華邦 (臺灣) 50%、新唐 (臺灣) 57%，新唐 (日本) 50%，皆優於法規。

■ 與工作者的諮詢與溝通

華邦集團尊重第一線工作者的聲音，勞工代表可透過環境安全衛生委員會，參與安全衛生環保政策或安全衛生工作守則修訂、安全或健康提案、調查事故及實施作業環境監測等各項諮詢溝通。各部門亦設有安全衛生推行幹事，可協助推動與溝通相關安全衛生環保業務，充分提供員工與管理者面對面溝通安全衛生環保議題的管道，以達全員參與。2025 年未發生與工作安全與健康之爭議事件。

非員工之其他工作者則是透過承攬商協議組織會議進行實體面對面宣導或教育訓練，宣達安全要求事項，建立雙向溝通管道。

■ 教育訓練

華邦集團依當地法規訂定明確教育訓練規範，華邦與新唐 (臺灣) 依「環安衛教育訓練規範」，新唐 (日本) 則依「環境・勞動安全衛生教育實施基準」，執行各類或特定作業職業安全衛生、ISO 管理系統內部稽核人員、消防安全或預防災變所必要之教育訓練，建立安全文化與提高安全認知與技能，降低不安全行為所造成意外事故之發生。華邦推行多元化訓練模式，包含安全管理講座或至 XR Center 職業安全防災模擬訓練中心、南區毒災應變諮詢中心等進行實體訓練。

2025 年華邦集團共辦理員工職業安全與消防應變訓練 27,696 人次，除實體或實作課程外，提供線上課程，讓員工可不受空間與時間限制完成訓練，可進一步提升訓練覆蓋率與便利度。透過課程問卷回饋、滿意度、課程前後的認知落差等掌握訓練有效性。非員工訓練成果請參閱 ▶ 「2.3.3 永續議合與培力」章節

災害控制訓練

至內政部消防署竹山訓練中心、新竹明湖訓練中心、南區毒災應變諮詢中心、XR Center 職業安全防災模擬訓練中心專班訓練



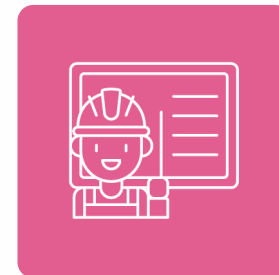
新人/在職安全訓練

危害通識教育訓練、安全意識培訓、轉換工作、交通安全...等訓練



安全管理講座

邀請專家舉辦安全講座，透過實體與線上模式擴大影響力



安全管理專業訓練

安衛管理系統內部訓練、設備安全意識培訓、設備送電及供應化學品前安全檢查制度、防爆電氣監工與現場查核實務、火警應變與煙害控制等訓練



危害辨識及風險評估

■ 風險評估作業程序標準化

華邦集團訂有環安衛風險評估程序來鑑別公司營運與工作者之危害辨識與風險評估作業，涵蓋例行性與非例行性作業。每年各單位至少執行一次，當製程、設施、作業內容，或透過法規鑑別、他山之石案例有重大變更時，則會再次進行危害辨識與風險評估作業，以確保相關防護及控制措施之有效性。華邦集團透過風險矩陣決定風險等級後決定改善排序，職業安全衛生和消防安全高風險各占全數風險之 8% 和 6%，經透過消除、取代、工程控制、標誌 / 警告 / 管理控制、個人防護具等改善方式，高風險等級比率各降低為 7% 及 0%。[附錄七：風險鑑別]

當風險評估後辨識出立即危害風險時，除立即投入安全預防管理外，亦透過員工教育訓練及相關危害告知課程來強化提醒作業過程中若遇可能之安全風險時，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。

■ 危險性工作場所評估

華邦集團臺灣生產製造廠區符合甲類危險性工作場所規範，運用危害及可操作性分析 (Hazard and Operability Studies, HAZOP) 進行作業場所設備風險分析。

亮點

華邦導入智慧安全帽，加速定位搜救



考量廠區作業範圍擴大，廠務區導入智慧安全帽，廠務中控室值班人員可即時掌握人員於巡檢或作業時安全。當遇緊急狀況作業人員無法即時回報時，系統可發出警報與簡訊，同時可藉由人定位功能加速救援。



室內、外
精確定位



人員靜止
自動求救



人員
倒地警報



自主
求救按鈕

落實度查核

華邦集團鼓勵各單位走入現場執行作業安全觀察與安全巡檢與掌握各項安全衛生或消防風險，依現場安全巡檢結果針對風險較高區域進行管理介入或管制，降低異常事故之發生。ISO 管理系統則依「環安衛管理系統內部稽核作業程序」，臺灣生產製造廠區每半年至少執行一次內部稽核。所發現之風險事項，皆以系統進行追蹤至 100% 改善完成為止。

採購管理

華邦訂有「設備器材原物料採購安全衛生管理規範」，要求進行機械、器具、設備、物料、原料及個人防護具等之請購或合約簽訂，須經安全衛生單位審查，以降低購入之設備、器材、原物料之安全衛生意外風險，並確認安全規格符合規定始可驗收及使用，以提升作業安全。

對於現有合作之供應商，由相關權責單位組成稽核小組，會針對其消防安全、工安環保等方面進行檢核評分，並持續追蹤改善。

變更管理

針對人員、環境、製程、原物料 (氣體 / 化學品)、作業程序及設備等之新引進或變更，或既有安全防護之變更，對變更條件能更嚴謹的考量，避免製程條件變動所造成的無謂損失。在計劃前先經過評估討論，強化預防設施 / 措施；對於變更後受潛在危害影響者進行良好溝通、必要安全訓練，以降低變更的風險，防範意外事故於未然，2025 年華邦集團執行 287 件變更管理。

華邦集團於新化學導入前即把關，依循「安全衛生環保變更管理規範」提出申請，從採購、供應使用、儲存到廢棄等階段進行系統性風險評估，進行禁限用物質與健康風險把關，2025 年共計 26 件化學品變更審查。因應國際全氟化合物 (PFAS) 管制趨勢，為提前掌握全氟 / 多氟烷基物質 (PFAS) 使用及管控，集團既有使用 PFAS 相關物質共 14 種非列管之關注化學物質，並提供資訊給相關單位提早評估。

應變程序

為有效災害控制及降低損傷，華邦集團持續推動完善的災害預防與應變體制，整合外界重大災害經驗及政府相關法規更新，從災害預防、預警、滅災應變與訓練等面向，檢視火災及其他類災害通報及應變處理流程，並規劃多項強化措施，執行緊急應變人員編組訓練，定期及無預警演練，包括與政府及聯防體系合作進行防災訓練及聯合搶救演練，強化災害應對能力。依循緊急應變計畫執行緊急應變流程、應變人員編組訓練，緊急應變小組人數 1,253 人，定期或無預警演練。2025 年應變演練內容涵蓋地震、火警、氣體洩漏、化學品洩漏、地震疏散演練等不同情境主題，共 229 演練場次，對象涵蓋員工及非員工。

生產製造廠區每年於上下半年進行員工及非員工疏散演練以提升緊急應變意識，並涵蓋全班制之日 / 夜時段，臺灣非生產製造廠之營運據點則是每年舉行一次。

華邦高雄廠坐落於南部科學園區高雄園區，積極參與園區聯防應變演練與聯防小組會議，同時亦擔任南區毒災應變聯防第十小組組長，定期辦理毒災聯防小組訓練，並邀請南區毒災應變中心進行緊急應變安全注意事項、防護器具介紹、案例分享等活動，共同提升園區毒災應變能力。2025 年華邦於廠區舉辦 2 次園區聯防會議，邀請鄰近醫院進行園區醫療照護資源分享，以及邀請高雄市政府消防局災害搶救科、群創光電、消防器材廠商等共同針對鋰電池安全進行探討。



■ 華邦高雄廠舉辦南部科學園區高雄園區安全聯防小組會議，鋰電池安全講座與實際操作示範

承攬商管理

華邦集團於採購評估時列入選商條件，並於取得訂單後簽署廠區環境與安全衛生行為準則，每月透過安全協議組織與廠商進行實體面對面溝通、輔導與教育訓練。華邦亦有承攬商安全衛生環保績效評核辦法，其結果於協議組織會議說明，並提供各工程承辦單位主管遴選承攬商之參考。

所有入廠施工人員需接受工作場所危害告知，高風險作業則必須通過特殊作業認證才可執行，2025 年承攬施工廠商入廠危害告知課程共 2,980 人次。建置完善的施工申請制度，有效控管施工申請與工程前、中、後的安全管理。各項高風險作業皆有對應之相關安全規範，作業前作業廠商皆應 100% 完成特殊作業認證，才能執行相關作業。2025 年承攬施工廠商特殊作業人員專業認證共 2,527 人次。

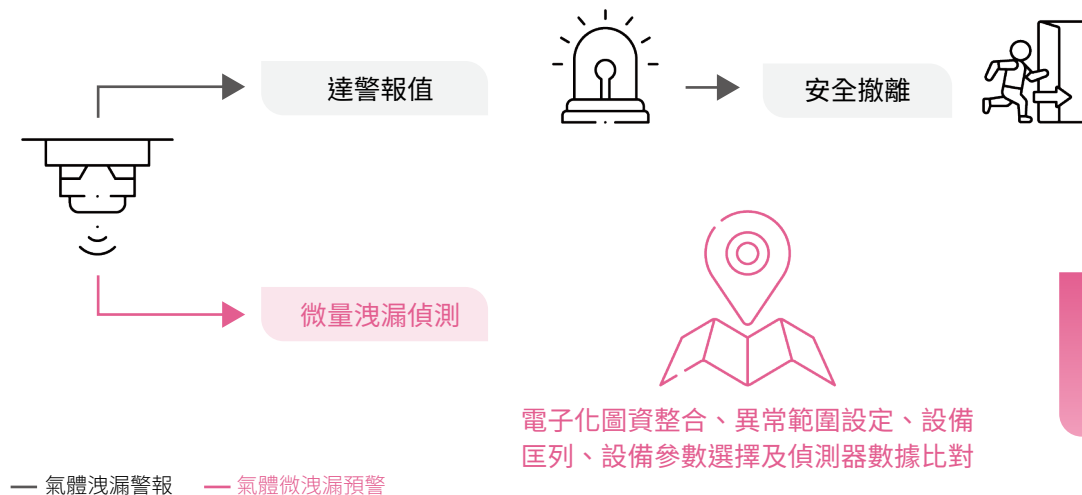
亮點

華邦特殊氣體即早期微量洩漏，提升應變查漏效率

半導體製程使用各種特殊氣體，華邦以作業人員安全為優先，於作業環境設置各類型 24 小時連續氣體偵測器，達第一段預警警報值，系統會自動通報人員立即檢查與處理異常，達第二段警報則會自動啟動人員撤離廣播。

當有長時間異常微量洩漏，因為濃度低於系統預警數值，恐無法及早發現洩漏與處置。

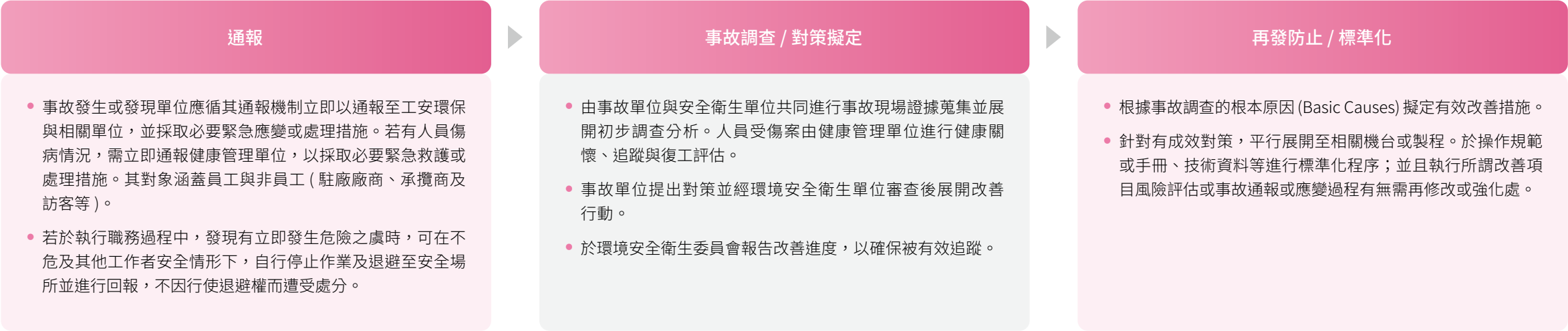
華邦為能有效微洩漏管理與預警，由系統監控、自動化工程、設備工程與安全衛生等跨單位，進行「氣體微漏偵測系統」自主開發，透過電子化圖資、設備匡列、參數選擇、異常範圍設定及偵測器數據比對進行異常機率計算。此系統可減少人工比對，更快速鎖定高命中率機台，使應變速度提升 80%。也能在實際警報前提早發現微洩漏，可下降事件擴大風險。



應變速度提升
80%

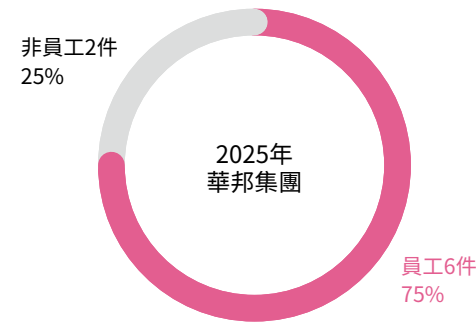
事故調查

以事故不貳過精神，降低事故發生之傷害及風險，以「意外事故、虛驚事件、不符合事項矯正與預防措施作業程序」作為事故調查標準。適用範圍涵蓋華邦集團員工與承攬商及訪客等非員工，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。



職業傷害管理

職業災害統計採用職業安全衛生法及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 公布的重要失能傷害統計指標計算。2025 年華邦集團員工可記錄職業傷害（失能傷害）件數共 6 件，較 2024 年減少 3 件，可記錄之失能職業傷害比率為 0.36，非員工失能傷害件數共 2 件，可記錄之職業傷害比率為 0.88。近四年集團員工缺勤率穩定皆低於公司目標 1.5% 以下。[附錄七：職業傷害、職業病與失能傷害事故類型統計 / 缺勤率]



| 2025 年 職業災害統計、改善計畫與行動 |

員工		非員工	
發生原因：	改善措施：	發生原因：	改善措施：
· 跌倒 / 滾落	· 加強宣導（警示標語） · 人員教育訓練	· 跌倒 / 滾落 · 與高溫之接觸	· 加強作業前點檢 · 防護用具穿戴優化 · 人員教育訓練
安全提升		持續透過巡檢與安全觀察等活動，將安全意識的重要性傳達至第一線的工作者，持續強化作業安全紀律	

損害防阻措施

半導體廠設備具有精密性高、價格昂貴、交期長等特點，且半導體製程須於無塵室環境進行，對災害敏感性非常高。華邦在災害預防及損失控制上已採取對應措施，以降低因災害造成廠房或設備損壞及營業中斷的風險。



防火隔離設計

華邦晶圓廠採用嚴格的防火區劃設計，無塵室與危險物料供應區之間具有 2 小時防火時效隔離。化學品倉庫、氣體供應區及電力站均設於獨立建築，降低火災蔓延風險。



不燃性材質應用

廠房結構全面採用不燃性材質，包括鋼筋混凝土、鋁蜂巢板隔間庫板、不鏽鋼製程排氣風管，並確保製程機台機身採用不銹鋼或採用符合 FM 4910 耐燃材質認證標準，以減少火載量並避免火勢擴散。



自動消防系統

- 全廠配置自動撒水系統，設計標準符合 NFPA 13 國際標準。
- 針對電氣設備區域（如變壓器、發電機）採用自動水霧或自動 CO₂ 氣體滅火系統，處理易燃液體的製程設備亦設置自動 CO₂ 氣體滅火系統防護。
- 無塵室區域設置極早期空氣取樣偵煙系統，確保火警能更早被偵測與處理。



防震設計

廠房結構設計可承受 MMI IX 地震，進一步防震措施包括：

- 高雄廠設置深基礎樁及鋼構配置阻尼器可降低地震衝擊。
- 所有設備均牢固鉗定，爐管設備設置隔震平台以降低地震對機台及產品影響。
- 灑水系統依 NFPA 13 標準設置抗震支撐以確保消防系統可運作性並降低漏水造成設備水損風險。
- 製程氣體自動切斷系統可避免洩漏以確保安全等。

華邦導入「地震預警連動系統」，利用感測器偵測 P 波並透過 AI 預估 S 波強度與到達時間，當震度超過門檻時，爭取寶貴防護時間立即啟動防護，包括暫停關鍵設備動作等。



■ 不鏽鋼材質風管設置，降低火載量與避免延燒



■ 自動氣體滅火系統設置



■ 定期進行消防系統測試，確保系統運作

健康樂活職場

華邦集團致力打造安心、健康的職場環境，不僅優於法規配置專業護理師，更提供廠區 24 小時無間斷的健康服務，共配置 24 位職業健康專業人員，臺灣廠區特約醫師臨場服務共 179 次，讓每位工作者在任何時刻都能獲得即時的健康支持與照護。員工健康類型訓練共 7,798 人次，健康管理支出近 NT\$ 4,240 萬元。設有 EAP 員工協助方案，提供生涯工作、家庭親子、性別情感、身心壓力、法律、財務、職場管理諮詢服務共 263 人次。不僅體現對於健康的重視，讓每位員工感受到全方位照顧，華邦相信，健康是幸福工作的基石，也是企業永續發展的關鍵。

健康守護，貼心相伴

健康管理團隊致力於提供專業的職業健康、健康促進與健康管理、衛生保健諮詢與緊急醫療協助，廠區護理師依實際需求提供協助與服務共 224 人次，展現對健康的重視與關懷。臺灣營運據點與周邊具教學醫院等級的醫療機構合作，建立「綠色通道」，幫助員工在需要時能獲得高品質醫療資源。

醫師臨場特診服務

每月安排的醫師臨場特診服務遠超法規要求，涵蓋職業醫學科、家庭醫學科、身心科、眼科等多項專科諮詢共 1,387 人次。讓員工在工作場域即可獲得專業且即時的醫療建議與支持。

職場不法侵害預防管理

每年進行職場不法侵害預防管理，2025 年華邦新增 1 項環境優化措施，新唐則無新增潛在風險。既有鑑別出之風險因子已訂定有相關控制防護措施。

健康管理

健康檢查作業每年均全面完成，展現員工對健康管理的高度重視。由醫護室關懷員工複檢狀況、協助預約醫師於公司內諮詢，2025 年完成關懷比率為 100%。

除符合法規規定項目外，公司亦主動提供多項進階檢測，以強化健康守護機制，落實全方位照護。

- 腦心血管疾病風險評估：包括胰島素、胰島素阻抗指數、糖化血色素等項目，協助員工及早掌握潛在風險。
- 癌症風險評估：如甲型胎兒蛋白、攝護腺特定抗原等，提供員工進行預防性檢查。
- 影像檢查：提供腹部超音波、女性乳房超音波等檢查，讓員工在熟悉的環境中就能接受專業檢測。透過這些精準的檢查，我們不僅守護員工的身體健康，更傳遞企業對每位同仁深切的關懷與照顧。

健康促進

- 華邦集團舉辦健康講座 48 場次，涵蓋中高齡保健、體重管理、運動習慣、慢性病預防及心理健康等多元主題，共 7,217 人次參與。
- 於廠內設置休閒中心、健身房、籃排球場、羽球場，對象涵蓋員工及眷屬。鼓勵員工培養規律運動習慣，同時並與專業教練合作提供免費重訓課程，教導正確運動方式。
- 建立多元化運動性社團，包含戶外運動、舒活瑜珈、太極武術等，共計有 39 個運動性社團。



工作者職業疾病預防

華邦集團每年針對廠內可能導致職業災害與疾病的化學性、物理性、人因性、生物性、社會 / 心理性 5 大危害因子進行危害辨識，風險評估與掌握權重，分析作業環境可能對同仁產生的危害以執行相對應的預防作為。2020 年至 2025 年間員工及非員工無因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。



化學性 / 物理性

作業環境監測與特別危害作業健康檢查

依「勞工作業環境監測實施辦法」進行作業環境監測與暴露風險評估，以優於法規基準執行作業環境暴露評估監測，以容許暴露標準 (PEL) 之比值低於 1/10 為公司內控標準，每半年執行作業環境暴露評估監測並公告結果周知。定期執行游離輻射量測與輻射源專人管制機制。

- 0 件因化學性或物理性暴露造成的職業疾病事件。
- 特別危害作業健檢 166 人。
- 優於法規特別危害作業健康檢查 582 人。

戶外熱危害預防

教育承攬商可依據廠區地理位置進行設定熱危害分級預警通知及查詢，要進行戶外高溫作業應注意防護。



人因性

關懷肌肉骨骼痠痛員工

導入電子化的《工作場所作業人員肌肉骨骼健康風險評估調查表》，定期安排員工填寫問卷，主動辨識潛在風險者，並安排與職業醫學科專科醫師進行一對一面談，提供專業建議與健康指導，讓員工在工作中也能安心被照顧。

- 2025 年有人因性肌肉骨骼疾病預防管理 2 人，經職業醫學科醫師評估諮詢後需改善之員工為 2 名。
- 職業性肌肉骨骼傷病之傷病給付為 0 名。

健康促進與自動化支持

積極推動自動化製程開發，減輕員工重複性與高負荷作業，同時鼓勵員工參與肌耐力訓練與健康促進活動，提升身體素質與工作舒適度，讓健康成為工作的一部分。



生物性

健康防護：免費流感疫苗接種

疫苗接種可有效降低流感群聚風險，推動員工健康防護，每年為全體員工提供免費流感疫苗接種服務，降低疾病風險。2025 年接種率，華邦 (臺灣) 56%、新唐 (臺灣) 40%、新唐 (日本) 14%，創歷年新高，顯示員工健康意識顯著提升。

至傳染病盛行區域出差的員工，提供防疫包及衛教訊息。



社會 / 心理性

智慧提醒機制

透過系統自動化設計，每日與每月主動提醒主管與員工留意工時狀況，協助即時調整工作節奏，避免過度負荷，讓健康與效率並行。

風險辨識與分級關懷

每年進行全體員工問卷調查，針對異常工作負荷進行風險辨識與分級，由護理師提供個別化的衛教資訊。並視需要安排專業醫師諮詢與員工協助服務，讓每位員工在忙碌中也能感受到企業的溫暖守護

- 華邦集團安排專業醫師訪談指導潛在風險員工 174 名。
- 全體員工接收護理師之衛教宣導，依個別性提供紓壓好眠專家諮詢／轉介員工協助服務 (EAP)。

女性員工母性健康管理

華邦集團在職場中迎接新生命的旅程，女性面臨諸多身心挑戰。以實際行動支持母性健康，透過一系列貼心且周全的措施，讓準媽媽們在工作環境中感受到安心與自在，獲得充分照護與尊重，從懷孕的那一刻起，我們的關心就無所不在。2025 年有 53 名女性懷孕與妊娠一年內員工接受母性健康保護。



專業健康諮詢與衛教關懷

由護理師主動進行訪談，協助辨識工作環境中可能的危害，進行風險評估與工作內容確認，並提供懷孕期間與產後的衛教指導，讓準媽媽在每個階段都能獲得專業照護與溫暖陪伴。

母性福利與資源補助

主動提供母性健康相關補助與資源，讓每位準媽媽在職場中都能感受到企業的溫暖與支持。每位孕婦皆可獲得一份由公益團體精心製作的「好孕禮」，並享有每月營養券，協助補充孕期所需營養，傳遞企業誠摯的祝福與關懷。此外，也提供「好孕卡」，清楚說明準媽媽可享有的各項福利與權益，在迎接新生命的旅程中，感受到貼心與尊重。

友善設施空間

為照顧孕期與育兒需求，公司設置專屬午間休息室與孕婦專用停車位，打造安心舒適的工作環境，讓每位女性員工都能感受到企業的溫柔守護。

友善集乳空間

致力於打造溫馨、包容的職場環境，特別設置舒適且私密的集乳空間，不僅提供給有需求的同仁安心使用，也開放來賓訪客與公司內部廠商使用，讓每一位進入華邦的工作者都能感受到企業的貼心與尊重。我們相信，細緻的關懷能讓每一份努力都被溫柔接住。

全齡健康

華邦（臺灣）以多元運動獎勵、健康講座及個別衛教措施，全面提升員工健康素養與行動力，展現在職場幸福與永續經營上的具體行動。



重視自己的健康

- 設置 InBody：於製造生產廠區與辦公大樓均設置 InBody，確保於不同地點工作者皆能享有同等健康資源。
- 精準健康管理：可定期檢測體脂率、肌肉量、基礎代謝率等指標，提升健康意識。
- 促進行動力與參與度：鼓勵設定目標、追蹤進步，成為運動激勵專案的重要工具。

運動習慣的養成

- 定時廣播提醒動一動：叮嚀伸展操及長時間工作後的起身活動。
- 自主運動習慣養成：推廣養成累計 46,213 運動人次，總卡路里消耗 16,436,727 大卡。超過 50% 參與者每月運動時數達 240 分鐘以上，近 40% 參與者每月運動超過 600 分鐘，高於 WHO 建議標準。
- 顯著健康成效：各年齡層與性別族群在減脂與增肌均有明顯進步，累計減少體脂肪 317.6 公斤，增肌 46.3 公斤。

多元化健康講座

- 多元主題，涵蓋身心健康：講座涵蓋中高齡保健、體重管理、運動習慣、慢性病預防及心理健康等多元主題，滿足不同族群對於健康的需求。
- 集團共享資源：與子公司新唐一起共享訓練資源，帶動集團對員工健康的重視。集團舉辦 48 場講座，參與 7,217 人次。

個別化衛教措施

InBody 檢測結果結合衛教指導，協助員工制定個人化運動與飲食策略。

5.5 社會共融 . . .

為落實 ESG 願景，華邦結合「聯合國永續發展目標 (SDGs)」，以「人才培育」、「社會公益與環境教育」及「自然為本的解方」三大核心策略，持續投入資源，整合公司內外部資源，如利害關係人 (客戶、供應商、公部門、校園、NGO) 等單位，共同推動社區發展與環境改善，以落實社會共融的實際行動產生更大的影響力。



人才培育

華邦集團結合公司核心營運能力，透過與產官學研的合作，並響應政府科技政策，積極推動校企合作半導體科普教育，共同培育產業所需的人才。專注於半導體專業人才的培養，不僅提升學生的知識與技能，同時縮減學用落差。此外，華邦集團提供校園職涯發展計畫與實習機會，支持莘莘學子在 STEM 教育領域的成長，並鼓勵學生們提早接觸實務工作，為未來職場提前做好準備。

校園人才發展計畫

半導體領導學程

秉持對臺灣半導體產業發展及人才培育的責任，華邦 (臺灣) 每年皆投入近千萬元打造永續未來人才。自 2022 年起，協助成大創立智慧半導體及永續製造學院，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 (臺灣) 高階主管進行學程及課程規劃，結合實務與專業，與學校推動共同發展研究案，豐富的產學交流，除提升學生研發實務能力及視野外，亦奠定學生引領未來半導體產業和人工智慧的基礎，提升人才未來就業力。



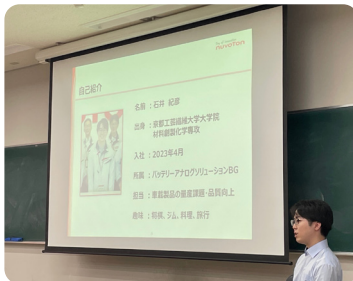
校園人才發展計畫

建立次世代科技人才鏈的產學共育行動

2025 年華邦集團以強化半導體人才韌性為核心目標，從跨國交流、實務體驗與知識推廣三大面向著手，系統性培育次世代科技人才。集團協助青年在求學階段即能與產業前沿技術、工程現場及生涯發展保持緊密連結，提升學用一致性與就業競爭力。全年共舉辦 33 場活動：涵蓋企業說明會、線上半導體研討會及職涯教育講座，持續深化校園連結與產業認知。累計影響超過 1000 位學生：包含短期實習參與、半導體產業職涯教育課程、校園講座等，協助學生從多元角度接軌半導體產業脈動。



- 華邦（臺灣）致力於半導體科普教育推廣。2025 年透過佐世保高校來臺參訪計畫，安排 46 位學生與教師參訪臺中廠生產線，使其近距離了解記憶體技術的創新應用與業界動態。此舉不僅促進台日產學交流，更成功向國際新生代人才傳遞華邦的企業核心價值



- 新唐（日本）2025 年於大阪大學、大阪公立大學及京都工藝纖維大學舉辦三場深度的「半導體產業職涯教育」講座，吸引 183 名國際青年參與。

學術贊助



- 華邦（臺灣）長期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，持續支持高階技術交流平台之發展。透過促進國內外半導體製程與設計領域研究人員之領先技術交流，深化產學研合作，進而加速推動我國資訊通訊產業升級，強化臺灣半導體技術實力與整體國際競爭力。
- 自 2019 年開始，華邦（臺灣）已連續 7 年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，推動資通訊領域的學術研究與人才培育。同時，通過結合學界資源，共同提升半導體產業的環境品質，實現產學合作的雙贏目標。



社會公益

華邦集團秉持對社會公平與包容性的承諾，採「以購代捐」及「長期助學」等永續模式，將企業影響力轉化為實質改變。從支持清貧學童奮發向上，到實地走訪青少年庇護中心、認購原鄉自然農法作物，透過多元資源挹注，縮減資源落差，為弱勢族群打造可持續、可擴散的社會照護網絡。



扶助弱勢

弱勢和偏鄉兒童成長捐款

華邦（臺灣）自 2017 年起與家扶基金會合作推動「清貧學童奮發向上助學金募集」，協助家境貧困學童補充教育資源、穩定就學，並號召全體員工共同響應，展現企業凝聚力與社會關懷，持續縮減教育資源落差，促進社會公平。自計畫推動以來（2017–2025），累計捐款人次達 8,404 人次，總捐款金額達 NT\$ 2,982.4 萬元，受益學童人數達 7,456 人次。2025 年員工響應人數創歷年新高達 1,208 位，募集金額達 NT\$ 411.2 萬元，提供 1,028 位國小學童一整學年的支持。新唐（臺灣）與仁愛兒童之家及博幼基金會合作幫助弱勢和偏鄉兒童生活及課輔經費，捐款金額共計 NT\$34 萬元。

閱讀教育推廣

新唐（日本）持續以閱讀推廣為核心，深化對在地教育與社區支持的投入，支持長岡京市推動「書籍支援計畫」，號召同仁收集並捐贈二手書，並將相關所得捐助予京都犯罪被害者支援中心，2025 年共募集 187 本書，透過書籍再利用延續知識價值。亦為當地小學生提供一年期報紙訂閱，協助學童累積詞彙量、培養穩定的閱讀習慣，2025 年投入金額為 NT\$ 18,958 元，透過多元閱讀資源的挹注，促進學習機會的可近性，並持續強化企業與所在地社區之正向連結。

新唐（臺灣）募得的書本由書寶二手書店收購後將其轉換為「愛心購書點數」，點數全額捐贈給二手書店長期配合的學校單位；2025 年新唐（臺灣）共募得 1,126 本書籍，轉換為購書點數計 9,720 點，為去年轉換購書點數總計的兩倍以上；自 2022 年起參與人次累計達 199 人次以上，累計捐贈 4,033 本書，累計捐贈購書點數 25,535 點。

偏鄉學童快樂早餐計畫

為回應偏遠地區學童營養不均之社會議題，華邦（臺灣）透過非營利組織基金會，長期支持新竹等地區國小偏鄉學童之「快樂早餐計畫」，透過穩定提供早餐資源，協助學童維持基本營養攝取與健康狀態，進而支持其正常就學與學習發展。自計畫啟動至今（2011–2025），已累計投入逾 NT\$ 803 萬元。2025 年持續投入約 NT\$ 75 萬元作為早餐經費，深化對弱勢學童健康與教育機會之支持，落實企業於社會面之責任承諾。



扶助弱勢

支持弱勢青少年社會融入

華邦 (以色列) 秉持對社會包容性的承諾，於 2025 年實地走訪「Shanti House」青少年庇護中心。此機構專門為 14 至 21 歲面臨生存危機與處於高風險環境的青少年提供避風港。活動期間，同仁透過與院內青少年的深度互動與交流，不僅切身了解社會弱勢族群在逆境中的生活實況，更共同探討如何透過企業資源協助其重新建立社會連結。



愛心稻田計畫

華邦 (臺灣) 攜手「等家寶實協會」推動「愛心稻田計畫」，2025 年動員 105 位同仁擔任稻田志工，親身參與農事與收割，強化土地連結並紓解壓力。活動後隨即捐贈 100 台斤愛心米與 20 箱新鮮蔬果予育幼院，確保孩童營養均衡。同時，我們也借手「伊甸基金會」，陪伴高雄社會局無障礙之家的夥伴一起製作端午節粽子與手工 DIY 香包，傳遞節日溫暖。此系列計畫成功構建結合「同仁參與」、「支持友善耕作」及「守護弱勢」的永續公益生態鏈。

「安心成長」兒少照護支持計畫

華邦 (臺灣) 攜手台中育嬰院、新竹仁愛兒童之家及路竹小天使家園，強化兒少安置支持。本次動員 316 人次志工，貢獻 842.5 小時清潔家園服務，並投入 8 萬元改善環境安全，約 200 位孩童受益。透過實地服務與經費支持，減輕機構維護壓力並提升孩童生活品質，不僅實踐企業社會責任，更藉此凝聚員工公益意識，打造永續且具擴散力的社福支持模式。



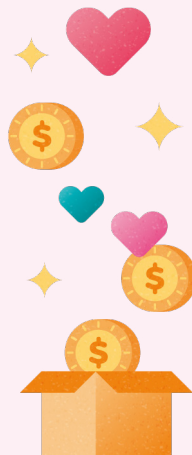
扶助弱勢

愛心義賣行動

華邦 (臺灣) 透過愛心義賣行動串聯同仁與社福機構，攜手支持弱勢族群自立成長，為兒少及身心障礙者帶來實質協助與正向改變。同時，也藉此深化員工的社會責任意識，讓公益參與成為日常，以行動落實企業對弱勢關懷的承諾，實踐更具包容性的永續價值。義賣金額達 NT\$40,400 元

受益對象回饋

- ✓ **向上基金會**
謝謝華邦提供這個機會，讓小朋友們很有成就感，希望未來可以再參加此活動。
- ✓ **仁愛兒少家園**
感謝華邦提供義賣活動場地，同仁相當熱心，義賣商品熱銷幫助相當大，手作商品製作的小朋友都非常開心可以賣出自己的作品，同仁的回饋小卡讓小朋友們非常的高興收到肯定與鼓勵。
- ✓ **伊甸基金會**
手作餅乾超級熱賣，讓志工們及受輔導身心障礙者都相當開心，感謝華邦同仁的大力支持。



甜蜜助夢・原鄉孩子圓夢計劃

新唐 (臺灣) 推動「甜蜜助夢・原鄉孩子圓夢計劃」，以「以購代捐」模式認購尖石鄉自然農法水蜜桃，並將 20% 收益回饋原鄉教育。本次投入 NT\$ 9,700 元，補助部落學童參與 2025 IYRC 國際機器人大賽之旅費與訓練，協助偏鄉孩子接軌國際。

矽手相鏈，化廢為寶 - 籃球認捐活動

華邦 (臺灣) 秉持在地深耕理念，推動「永續籃球」認購行動，實踐循環經濟與教育回饋。同仁共認購 555 顆由回收矽污泥再製的籃球，並捐贈予南高地區 20 所小學，包含路竹區全數 8 校。此舉不僅支持友善環境的再生材料，更以實際行動促進學童的體育發展與永續教育。

支持體育賽事

新唐 (日本) 贊助「Nuvoton 青少年足球錦標賽」，2025 年捐贈 NT\$19,150 元。透過支持長岡京地區小學生體育競技，提供才華展現舞台，並落實促進居民生活品質與在地社區發展的長期承諾。



社會關懷

捐血助人

華邦集團持續以「捐血助人」公益行動展現對生命價值的高度承諾，為社會醫療體系輸入穩定且關鍵的血液資源。此成果不僅顯示員工對公益的高度共鳴，更體現企業在促進公共衛生與社會韌性上持續深耕的決心。透過跨國公益參與，讓華邦的社會責任不受地域限制，持續在不同營運據點推動「從同仁開始、向社會擴散」的生命支持行動。2025 年華邦集團 576 人次參與，捐出超過 989 袋熱血。

救護志工

新唐（臺灣）捐贈消防分隊志工教學用 CPR 安妮一具，價值 NT\$ 16,500 元。公司同仁以高度熱忱投入救護服務，擔任救護車志工並協助教授學生 CPR 技能，於 2025 年共參與 119 救護任務達 198 小時，充分展現以行動貢獻社會的精神。

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，華邦集團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。

環境教育

華邦集團超越傳統「室內講座」的單向輸出，將「環境責任」轉化為員工的「生活基因」。透過參照聯合國教科文組織 (UNESCO) 倡議的架構，將環境教育拆解為認知、能力與行動三大面向。

這是一場「從個人到集體」的教育模型轉向。華邦正以行動證明，當企業能透過感性觸動並賦予專業技能時，每位參與者都將成為改變生態未來的關鍵引擎。



認知與能力內化：從感性共鳴到專業對話的「公民科學家」

- 感性啟蒙：當永續走進大銀幕
集團將「永續電影院」視為打破同溫層、啟動跨部門對話的軟性橋樑。不同於傳統單向輸出，透過《沈睡的水下巨人》等沉浸式體驗，由視覺震撼帶動生態覺醒，讓同仁從「被動接收」轉化為「主動共情」，深化維護自然資本的集體意識。



- 專業認知：走入「自然資本」修復現場
華邦（臺灣）與專業團體帶領同仁走訪「綠 21」草鴉棲地與永安濕地，深化對自然資本維護的專業認知。透過實地走讀，深入了解草鴉棲地營造、人工棲地設計，以及科學化水位調控如何打造「水鳥大飯店」。同仁親身觀察黑面琵鷺等瀕危物種，領略濕地在生態保育與氣候調適的關鍵角色，彰顯企業攜手專業團體守護生物多樣性的承諾。



環境教育

跨國共生：以科學監測落實全球範疇的「守護行動」

華邦集團將環保意識轉化為系統化的生態復育實踐，依據活動性質精準投入資源，守護全球營運據點的自然資本：

● 科學監測與海洋保育：

華邦（臺灣）在筏子溪淨溪中導入 ICC 國際淨灘記錄法，由 85 位同仁透過數據追蹤垃圾來源，清理 158 公斤廢棄物。同時，華邦（臺灣）與荒野保護協會合作，由 105 位志工在南寮漁港親手清除 487 公斤海灘廢棄物，展現對守護海洋的溫柔承諾。華邦（香港）亦動員參與西貢沙下淨灘，成功清除約 20 公斤廢棄物，深化對海洋污染議題的專業理解。

● 棲地復育與物種守護：

華邦（臺灣）於援中港濕地投入 65 位同仁，移除外來入侵種與 147 公斤垃圾，恢復水質淨化能力並守護生物多樣性。華邦（中國）則由 34 位夥伴於雲南玉龍雪山協力清理，達成 70% 廢棄物回收再利用，並透過發放「可種植種子獎牌」傳遞永續之美。

● 常態維護與社區共生：

自 2024 年起，華邦與新唐（日本）定期投入長岡京市社區及小畑川河岸志工清掃，透過常態性環境整備提升公共衛生。華邦（臺灣）於 2025 年投入 NT\$ 56.2 萬元認養台中后豐鐵馬道，負責定期清掃與樹木疏枝，提升公共遊憩品質。

● 響應政策與永續實踐：

新唐（臺灣）積極響應環境部「向海致敬」計畫，將海洋保護具體化。2025 年 9 月動員 53 位同仁及眷屬前往南寮漁港，聚焦清理、減量、去化、透明、教育五大方向，清理垃圾約 190 公斤，以實際行動支持海洋保育與環境永續。



環境教育

行動實踐：由大入小的生活提案



● 共創低碳飲食文化 - 世界糧食日 - 淨盤大使

華邦集團推動永續食物系統，新唐（臺灣）與豐禾子協會合作守護在地農地，團膳採用友善米與有機蔬菜並提供同仁認購。透過採購支持小農，讓員工在日常飲食中實踐低碳理念。此外，響應世界糧食日辦理「淨盤大使」，成功減量廚餘 158.85 公斤，並推廣減塑與禁用免洗餐具。從友善農法到淨盤行動，建立企業推動低碳飲食與生態平衡的示範模式。

● 低碳日常：打造綠色通勤與永續辦公文化

華邦集團透過「世界無車日，綠色交通月」鼓勵同仁使用大眾運輸，降低通勤與出遊碳排。同時，持續推廣「綠色辦公新生活」，透過文具再利用、環境友善材料導入及全面啟用雨傘快乾機（停用一次性塑膠雨傘套），將減碳與循環經濟落實於日常工作。從綠色出行到零廢棄辦公，以實際行動讓永續成為同仁的生活習慣。

自然為本的解方

自然相關財務揭露 TNFD

華邦深知，維護生態與自然環境是邁向永續發展的關鍵。近年來，氣候相關風險已成為利害關係人關注的焦點，而「生物多樣性的流失」(Biodiversity Loss) 亦逐漸被視為最具衝擊力的重要議題。

為回應全球自然目標 (Global Goal for Nature) 及生物多樣性議題，華邦主動參考自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 所提出的評估方法學，並與中華經濟研究院合作，依據「定位」(Locate)、「評估」(Evaluate)、「評量」(Assess) 及「準備」(Prepare) 四大步驟 (簡稱 LEAP)，深入瞭解臺灣廠區與供應廠商周邊生態系統的相互依存關係，透過系統性分析，我們識別出自然風險與機會，並將其納入企業風險管理 (ERM) 架構中，以提升風險控管能力、確保營運穩定，維護利害關係人的權益，以及企業對自然資源的依賴與影響，進一步研擬生物多樣性保護策略。同時為降低營運對環境帶來的衝擊，華邦承諾透過其綠色產品創新及科學減碳的持續降低對自然環境的影響，推動自然與生物多樣性保育和重新造林計畫來承擔對整體生態環境影響減緩的責任。從企業內部做起，呼籲價值鏈與各營運據點防止任何濫伐森林行為，持續規劃迴避 (avoidance)、衝擊減輕 (minimalization)、替代復育 (restoration) 步驟，系統性地導入自然為本解方 (Nature-based Solutions, NbS)，邁向不淨損失 (No Net Loss)、淨正向影響 (Net Positive Impact) 之共同目標，致力於實現科技發展與生態保育的平衡。

Scoping 界定範圍

初步掃描組織及價值鏈上下游營運據點，設定優先評估範圍，決定首次揭露從核心營運開始，且優先從晶圓製造廠開始，再逐步擬展到全球營運據點及價值鏈上下游。



Locate 定位
辨識自然敏感熱區

華邦(臺灣)結合全球保護區數據資料庫及臺灣在地生態與生物多樣性資料，辨識華邦(臺灣)廠區與周邊生態系統的關聯性，鑑別生態敏感熱區。



Evaluate 評估
篩選依賴影響項目

參考國際資料庫及評估工具，設計調查表單，並藉由外部顧問訪談，彙整華邦(臺灣)對生態服務的依賴與對自然狀態改變的影響。



Assess 評量
分析自然相關風險機會

華邦(臺灣)對生態系統服務的依賴與對自然狀態改變的影響，依營運活動收斂依賴與影響情形，做為評估華邦(臺灣)自然相互依存關係重要基礎。



Prepare 準備
因應策略與執行行動

掌握公司資源取用情形與生物多樣性衝擊，積極落實各項生態行動。

華邦秉持與鄰近社區及社會和諧共融的理念，納入外部利害關係人的觀點，透過環境教育、環境補償及自然為本的解方實踐，推動永續發展。

生物多樣性與自然碳匯策略

一、願景與治理承諾：邁向淨正向影響 (NPI)

華邦深植永續發展根基，將生物多樣性視為關鍵策略面向。2024 年由董事長親自簽署「華邦電子生物多樣性承諾」，正式宣告達成淨正向影響 (Net Positive Impact, NPI) 及淨零毀林 (No Net Deforestation) 之宏遠目標。

我們的承諾範疇不僅限於自身營運，更延伸至供應鏈與價值鏈。透過「減緩層級 (Mitigation Hierarchy)」管理策略，積極落實綠色製造、自然碳匯研究及永續供應鏈合作，同時結合環境教育推廣，致力於減緩生物多樣性損失，守護生態系統完整性。

二、陸域生態保育：移地與在地復育實務

我們透過「師法自然」的策略，將廠區綠地、辦公大樓轉化為生物避難所與生態跳島，落實 Nature Positive(生態淨正向) 實踐。



1. 移地保育與種原保存

山茶科保種育種計畫：

新竹縣寶山鄉位處丘陵地形，長期以來即以小尺度、多樣化的農業型態與山林共存。華邦聯合「華寶」與國立中興大學，於寶山園區建立臺灣原生山茶種原庫。山茶科為闊葉林重要基石，生長緩慢且易受盜採威脅。本公司選擇於寶山地區推動山茶科植物保種，並非將新型農業強加於地方，而是延續客家丘陵農業「適地適種」的精神，將逐漸退出生產導向的農地，轉化為兼具保育、研究與教育功能的種原保存場域。

● 實績：

2025 年全臺 42 種山茶科植物中，已成功採集並培育 38 種 (包含極危 1 種、瀕危 1 種、易危 7 種、近危 5 種)。園區內已建置強固型鋼骨結構溫室，並搭配遠端控制環境管理系統，將進行保種育種的實務管理與研究作業，確保種原保存與後續育種工作的永續推進。

華邦原生野花園 (竹北 / 中科)：

- 竹北大樓：營造「原生野花園」，選用 20 種原生植物，包含 7 種紅皮書受脅物種。
- 中科廠：2024 年栽植 25 種 149 株中部淺山原生植物 (含極危 3 株、易危 27 株等)。
2025 年再增植 17 種、484 株原生苗木 (含極危 22 株、瀕危 55 株、易危 16 株等)

2. 在地保育與物種監測

瀕危絞草守護：

中科廠與台南大樓採取「環境友善維管」，於絞草花果期 (清明前後) 延後除草並嚴禁藥劑，確保種子繁殖，成功保留自然族群。

瀕危銳頭瓶爾小草守護：

竹北大樓採「生態友善」管理，於銳頭瓶爾小草生長時期暫緩割草，並全面禁用除草劑與化學藥劑，維護自然棲地與原生族群。

大紫蛺蝶復育：

針對紅皮書易危級的大紫蛺蝶，新唐 (臺灣) 結合林保署與五峰鄉白蘭部落，導入航遙測技術監控食草「沙朴」分布。透過巡守隊養護與長期監測，建構永續城鄉藍圖。

草鴉棲地保護：

積極關注草鴉棲地議題，與高雄市野鳥學會合作，舉辦「認識瀕危物種 草鴉復育與棲地營造」講座達 976 人參加，支持自然環境維護理念，提供友善棲息空間。



生物多樣性與自然碳匯策略

三、自然碳匯與森林永續經營

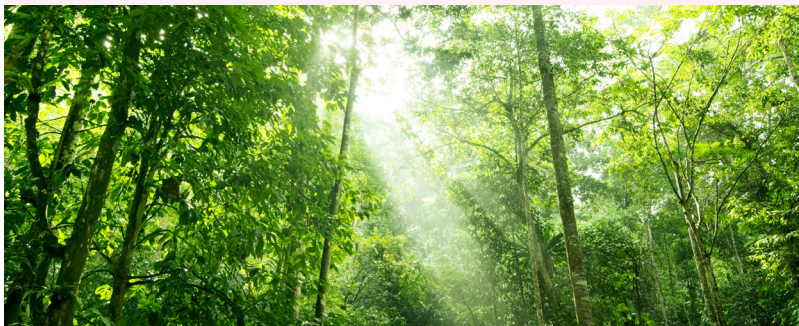
為達成淨零排放願景，華邦專注於研究自然為本的解方 (Nature-based Solutions, NbS)，將「綠碳」作為移除大氣二氧化碳的關鍵路徑。

1. 科學化經營流程

華邦依循學術專家建議，建立森林永續經營體系，確保造林作業符合六大標準：【適地、適種、適苗、適時、適法、適維】。從種苗培育、整地新植到撫育管理，均投入高度資源，以確保森林碳匯能力的長期穩定與生態穩定性。

2. 造林績效與生態價值

華邦根據學界專家建議，系統性規劃新植造林作業，依循適地、適種、適苗、適時、適法及適維步驟進行，從造林設計、培育並篩選種苗、整地、新植造林、撫育、永續收穫等程序皆投入大量時間與精力，以完整規劃森林永續經營計畫，透過產官學三方協作，於華邦高雄廠、臺南市及嘉義縣的國有林地、宜蘭三星展開造林計畫，在移除碳排的同時，極大化生物多樣性效益。



四、永續影響力：環境教育與員工培力

華邦集團深信，生物多樣性的守護需建立在全員共識與在地連結之上。我們透過多元化的環境培力與社會參與，將保育觀念轉化為具體的守護行動。

1. 全員守護：建立企業價值認同

- 我們透過高參與度的教育訓練，成功將生物多樣性植入企業文化，擴大影響範疇。
- 集團生態講座：
2025 年舉辦生物多樣性講座，共計 1,026 位同仁參與。
- 深度培力工作坊：
2025 年末連辦 2 場培力坊，培育 26 位核心種子成員。

2. 在地傳承：深耕社區與傳統文化

- 華邦集團致力於連結新竹在地文化，透過實際參與，實踐永續城鄉理念。
- 東海里食農體驗：
約 70 位同仁及眷屬參與人工插秧，透過傳統農耕實踐食農教育，強化與社區鄰里的情感連結。
- 科學公民推動：
結合新竹五峰白蘭部落，推動居民參與朴樹巡護與物候性狀調查。將部落傳統領域知識與現代科學調查結合，打造共學共榮的保育模式。

3. 社會溝通：專業教育與開放參與

- 生態解說體系：
在各保育場域 (竹北野花園、新唐復育區) 設立解說牌。
- 願景擴散：
持續關注在地文化傳承，確保生物多樣性計畫能與社區共榮，發揮長遠的生態服務價值。



Case Study - 生物多樣性專案

植樹造林計畫

● 森林的敲擊聲：啄木鳥回應華邦高雄廠的綠色承諾

在高雄廠區的一片綠意盎然中，啄木鳥的身影悄然出現。牠們在枝頭間穿梭、築巢、棲息，彷彿在向我們訴說：這裡，是牠們認可的家園。這份自然的回應，來自華邦長期投入的植樹造林計畫。華邦與國立中興大學合作，於高雄廠進行為期 30 年的植樹造林計畫，種植茄苳、大葉山欖、相思樹、棟樹與光臘樹等 5 種原生樹種，以達到碳吸存、環境綠美化及淨化空氣等功能，穩定自然生態環境。



● 產官攜手合作植樹造林

華邦與林保署嘉義分署共同合作，於臺南市及嘉義縣 29,400 平方公尺國有林地分別種植臺灣欖、楓香、相思樹與棟樹等 4 種原生樹種，期望透過造林工作，恢復山坡地植被覆蓋，此外，以持續撫育作業維護當地植生樣態，並增加當地生物多樣性與物種棲息地，維持生態穩定性，發揮森林水土保持、減災、維持地力及調節水流等生態系服務功能 (Ecosystem Services)。

● 智慧林業結合碳匯經營

2024 年華邦關係企業華寶保種育種股份公司 (以下簡稱「華寶」) 與國立宜蘭大學合作，透過植樹造林，改善原為砂石廠廢棄、長滿雜草及銀合歡的林地環境，還原原有的蘭陽溪河埔地自然生態。將結合無人機技術，經營永續智慧林業，發展綠色科技，期望能在促進林地使用及提升碳匯能力的同時，亦密切貼合環境生態效益與附加價值，並確保在林地的開發下，仍能維持健康的森林生態系統。

華寶園區產學合作

在新竹寶山的山林之中，華寶森林園區被企業長期保留，成為一片持續運作的自然系統。華邦以低干擾管理方式守護原生闊葉林與竹林，讓森林維持完整結構與多樣棲地功能，穩定提供生物多樣性支持、水土保持與微氣候調節。透過與學術單位合作，公司以科學方法量化森林的生態價值與自然碳匯效益，將無形的自然服務轉化為可治理的自然資本基線。華寶園區不僅成為因應氣候風險的重要自然解方，也作為企業推動生物多樣性管理、自然碳匯策略與永續揭露的關鍵基礎，展現企業以時間與耐心實踐自然共生的長期承諾。

原生植物營造生態景觀

華邦竹北大樓選用 20 種臺灣原生植物打造原生野花園，其中 1 種在紅皮書中被評估為極危物種、3 種為瀕危、3 種為易危。華邦以野生花園為概念 (Wild Gardening)，在約 1.6 坪的綠地中，選用 20 種臺灣原生植物營造生態景觀，在都市中營造一小片原生植物生態。

華邦中科廠以中部淺山森林適生物種規劃營造廠區綠美化，已種植 149 株。其中包含紅皮書中被評估為極危物種 3 種 3 株、易危 3 種 27 株、近危 5 種 53 株，其他特有植物 14 種 66 株。華邦認真經營永續生態，透過生物多樣性復育，將逐漸消失之珍稀植物移地保育 (ex situ conservation) 融入廠區綠植景觀中，在廠區中保存臺灣原植物的種原，並以小區塊的綠植營造中部科學園區中的生態跳島，2025 年再增植 17 種、484 株原生苗木 (含極危 22 株、瀕危 55 株、易危 16 株等)

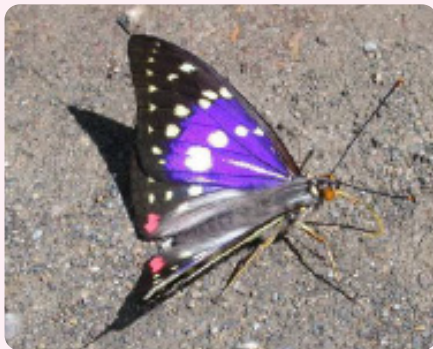


綬草 (Spiranthes sinensis)

綬草原為遍布全臺平原綠地且生命力旺盛的植物，近年因其可生長的棲地大幅減少，被列入《瀕危野生動植物物種國際貿易公約》中。華邦中科廠及台南大樓之綠地因無施除草劑，發現自然形成的綬草族群，華邦為能夠保育綬草，配合花果繁殖期，將除草時間延後，確保綬草根葉及種子繁殖的機會。野生植物是生物多樣性的關鍵組成部分，華邦期望透過保護瀕危野生植物，維持臺灣生物多樣性及生態環境健康，為這片土地盡一份心力。

大紫蛺蝶 (*Sasakia charonda formosana*)

大紫蛺蝶為受野生動物保育法規範之瀕臨絕種野生動物，IUCN 紅皮書中將其評估為易危等級，僅分布於新竹縣尖石鄉及桃園縣復興鄉一帶山區。在其生活史中，大紫蛺蝶會在沙朴的枝條或葉片上產卵，卵孵化後幼蟲會移動到樹下的落葉堆中越冬。現今其棲地縮減，沙朴成株數量隨之減少，於是直接影響了大紫蛺蝶的族群數量。新唐 (臺灣) 和林保署規畫本專案，結合五峰鄉白蘭部落，以航遙測技術記錄沙朴的分布及物候，交由社區巡守隊定期養護，並藉此建立長期監測的資料庫，提供生態導覽解說使用，適度開發生態旅遊路線。新唐結合科技保育珍貴物種，團結在地部落守護家園，期望能同時透過環境教育喚醒人們的意識，推動永續城鄉的理想藍圖。



銳頭瓶爾小草 (*Ophioglossum petiolatum*)

銳頭瓶爾小草為臺灣平地罕見之原生蕨類植物，近年因都市開發、草坪頻繁管理及除草劑使用，適合其生長的棲地日益減少。華邦竹北大樓綠地因未曾施用除草劑，得以發現自然形成之銳頭瓶爾小草族群，顯示園區綠地具備良好且穩定的微棲地條件。

為確保銳頭瓶爾小草族群得以延續，華邦於其生長期間調整綠地維護方式，暫緩割草作業並全面禁止化學藥劑使用，以降低人為干擾，提供其完成生活史及自然繁殖的必要條件。

野生植物不僅是生物多樣性的關鍵基礎，更是推動環境教育的重要媒介。華邦期望藉由原生植物保育與友善維護管理，提升同仁與訪客對自然生態的理解與尊重，讓綠地成為兼具保育、學習與體驗功能的環境教育場域，進而促進都市生態永續發展，為臺灣生物多樣性保育盡一份心力。

臺灣原生植物保種育種計畫

2021 年華邦整合集團資源，展開寶山園區保種育種計畫，選定廣義山茶科 (Theaceae) 植物，進行臺灣原生植物種原蒐集及培育作業。山茶科植物為常綠闊葉林主要組成樹種，除了因開發造成的棲地破壞之外，部分山茶科植物因具備多種經濟價值，也面臨各種危機，例如：日本山茶早年常被盜採作為嫁接砧木或園藝植物；臺灣山茶因茶葉價值高多被盜採截頭矮化；茶葉、茶油因具高經濟價值，茶農引進多種外來茶種雜交造成原生山茶野外種源混亂等，均已對臺灣原生的山茶族群造成傷害。尤其，山茶科植物的生長十分緩慢，遭受破壞後將難以回復。有鑑於此，華邦秉持「守護臺灣原生植物，保存山茶種原」精神，透過華寶與國立中興大學合作，以保種育種、生態教育及永續林業三大方向為目標，期望能在社會快速發展及擴張的趨勢下，留存一片擁有保育、教育及文化價值的森林園區。

全臺共有 42 種山茶科植物，2025 年已蒐集培育 38 種，其中包含極危 1 種、瀕危 1 種、易危 7 種，以及近危 5 種。

