winbond
華邦電子

Corporate Social Responsibility Report

2018
企業社會責任報告書

目　　錄
CONTENT

關於本報告書 — 2
董事長暨執行長的話 — 4
年度榮譽紀錄 — 6
永續發展目標與年度績效 — 8
年度永續目標與評估 — 10

一、永續經營 強化溝通 14
1.1 認識華邦 — 16
1.2 永續發展策略 — 20
1.3 利害關係人溝通 — 21
1.4 重大主題管理 — 23

二、管理華邦 誠信經營 26
2.1 治理概況 — 30
2.2 營運績效 — 34
2.3 誠信經營 — 36
2.4 風險管理 — 38

三、創新華邦 研發與成長 42
3.1 主要產品與專利 — 46
3.2 產品應用 — 48
3.3 綠色產品 — 53
3.4 顧客隱私與滿意度 — 55
3.5 國際系統認證 — 55
3.6 供應鏈永續經營 — 58

四、綠色華邦 環境守護 62
4.1 製程減量管制 — 67
4.2 能資源管理 — 67
4.3 溫室氣體盤查 — 73
4.4 污染防治管理 — 76
4.5 環保費用支出 — 80

五、樂活華邦 友善職場 82
5.1 員工招募與留任 — 86
5.2 員工福利與權益 — 93
5.3 人才培訓 — 103
5.4 職業安全衛生與健康促進 — 111

六、參與公益 傳播大愛 120
6.1 公益活動 — 123
6.2 扶助弱勢 — 124
6.3 兒少照護 — 125

七、附錄 130
附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表 130
附錄二 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表 — 141
附錄三 聯合國全球盟約對照表 — 142
附錄四 第三方公正單位查證聲明書 — 143

關於本報告書

華邦電子股份有限公司 (以下簡稱「華邦電子」) 自 2015 年起發行「企業社會責任報告書」，不僅讓各利害關係人清楚的理解本公司對於永續發展議題的重視與作為，並對各界有條理地說明公司營運對環境、社會和經濟所帶來的衝擊。展示公司除專注在永續經營之外，對於社會正義、社區福祉、員工發展及環境保護等議題皆相當重視；營運活動宣導與推廣，落實相關措施，適時地回應各利害關係人對公司在永續發展與經營的要求。

報告書範疇與計算依據

本報告書範疇涵蓋華邦電子總公司及其相關營運系統與活動，組織與其供應鏈無重大改變，報告期間從 2018 年 1 月 1 日到 2018 年 12 月 31 日；財務數據為經過勤業眾信會計師事務所查帳確認，以新台幣計算；ISO 14064-1 溫室氣體排放量經過英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 查證；ISO 14001、OHSAS 18001 及 CNS 15506 通過優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (DQS Taiwan Inc.) 驗證，與上年度「2017 年企業社會責任報告書」相較，本年度「2018 年企業社會責任報告書」無資訊重編情形。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative) GRI Standards 之核心選項來編撰，並依據 AA 1000 保證標準及原則，進行鑑別、執行與揭露本公司企業社會責任相關訊息。參考以下相關綱領與倡議：

- 全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative) GRI Standards
- AA 1000 當責性原則標準
- 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
- RBA 責任商業聯盟行為準則
- 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」
- 聯合國全球盟約
- ISO 26000 社會責任標準指南

第三方查證

本報告書於 2019 年 06 月通過英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 查證，依 GRI Standards 核心 (Core) 選項以及 AA 1000 當責性原則 Type Ⅰ 保證標準，進行獨立查證，確保資訊揭露可靠度，經查證後本報告符合 GRI Standards 核心 (Core) 選項以及 AA 1000 當責性原則 Type Ⅰ 中度保證等級，BSI 查證報告附於本報告書附錄四。

報告書發行時間

華邦電子每年定期發行企業社會責任報告書，本年度為第 5 次發行。為響應節能減碳、環保愛地球，本年度報告書承襲過去，以電子形式揭露於華邦電子官方網站供各方讀者閱讀。華邦電子節能減碳，全力落實無紙化作業。

現行發行版本：2019 年 6 月發行
上一發行版本：2018 年 6 月發行

報告書聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：

華邦電子股份有限公司　環安衛及風險管理處
聯絡人：李婉筠 小姐
地址：428 台中市大雅區科雅一路 8 號
電話：+886-4-25218168 分機 73376
電子郵件：CSR@winbond.com
公司網址：www.winbond.com

董事長暨執行長的話

2018 年是華邦持續穩健成長並繳出亮麗成績單的一年，合併營收再創歷史新高，連續六年穩定獲利。當我們一同慶祝好成績之時，如何為充滿挑戰的未來做準備，是更重要的課題。依現代管理學的理論，在面對各種各樣的挑戰，則需要在許多領域強化核心競爭力，提高競爭壁壘，而今日的競爭壁壘不再以土石建造，而是看不見摸不著的企業文化、管理系統、客戶關係、核心技術等等。

企業要永續存在，必須不斷提出好的產品，創新的服務。華邦電子堅持以「誠信經營」為公司之最高道德標準，所有經營管理活動必須兼顧企業社會責任，為員工、股東及社會創造最大的價值，同時持續關注永續性議題，達到「健康、樂活、公益、環保、愛地球」的願景。

公司治理

華邦電子以健全的組織運作，有效監督組織活動，防止脫法行為等經營之弊端。董事會積極參與策略性議題並要求有效監督。營運資訊則力求透明化，保護股東的基本權利和決策參與權，以建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。

經濟發展

華邦秉持著「追求卓越」及要求「零缺陷」等高品質要求標準，致力於全方位記憶體解決方案，專注於利基型 DRAM 設計與製造，為全球前五大自有品牌 DRAM 製造商，亦為全球領導的 NOR Flash 供應商，為少數同時擁有完整 DRAM 及 Flash 產品線的記憶體廠商。持續以創新的產品、先進的製程技術、全球的行銷，深耕多元應用市場，配合完善售後服務與穩定供貨能力，與主要客戶保持良好長期夥伴關係，並且適時掌握客戶動態及市場對新產品之要求，以維持公司長遠的競爭力。

我們尊重智慧財產權，落實資訊安全與營業秘密，除了滿足提升生產力與人類生活品質的目的，也兼顧降低能源耗用與碳排放的綠色科技發展。對於供應商管理，華邦強化與供應商之間的合作，建立一個良善且穩定的供應鏈關係。

環境永續

本公司致力於成為環境永續發展之綠色企業，遵循環境法規及相關之國際準則規範，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，努力於達成「低碳環保綠生活」、「經濟、社會與環境生態的平衡發展」之環境永續目標。

另外，本公司承諾持續改善，並透過源頭減量及全員參與來降低生產對環境的影響，盡力杜絕任何可預見的環境污染風險。藉由提升各項能資源之利用效率，興建與強化相關環境保護處理設施，以避免污染水、空氣與土地，並採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施；針對各項重要能資源之使用率均設定關鍵績效指標（KPI），包括水、電等，並每年設定目標及實施管理方案，使用對環境負荷衝擊低之物料，推動循環經濟，使地球資源能永續利用。

社會關懷

「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦電子企業社會責任的永久承諾。為落實關懷社會，服務大眾及友善環境的理念，華邦關注「兒少照護」、「扶助弱勢」、「公益推廣」、「急難救助」、「學術贊助」等領域，落實對社區的關懷，也藉此凝聚員工向心力，傳遞回饋社會的重要性，建立企業社會責任的標竿。

另一方面，華邦持續不斷提升員工的幸福指數，我們倡導健康、家庭與工作三方均衡發展；積極推動樂活、運動、家庭日、育兒補助、多元社團活動及多項福利之全方位活動，讓同仁不只在工作上得到成就感，更讓同仁及其家人有身心靈的滿足和快樂。

企業在追求成長與獲利之時，要銘記所有的努力的最終目的，是要讓世界更美好。我們宣導同仁維護健康與家庭和樂，推動社會慈善與地球永續的工作。當世界呈指數型速度成長，雲端運算、大數據、人工智慧、工業 4.0 等世代來臨，科技為人類帶來便利，但同時也對人力價值產生重大衝擊和影響。身為科技創新者的我們，要將科技融入全人類的生活，也要對企業社會責任加入一個新的內涵篇章，我們要對科技與人類行為的互動有良好認知，為地球生態的永續發展而努力。

董事長暨執行長

年度榮譽紀錄

2019 年初獲得 SGS 頒發全球車用電子最高安全標準 ISO 26262 證書，成為台灣第一家榮獲 ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書的車用記憶體製造商。

榮獲西門子工業自動化產品有限公司頒發優質供應商品質獎 (Quality Star)，彰顯華邦以客戶服務為導向、強化客戶滿意度之成效。

華邦 1.2V Serial NOR Flash 角逐 ASPENCORE 2018 年度全球電子成就獎，該產品的超低功耗特性在存儲器產品類別被評選為「年度創新產品獎」。

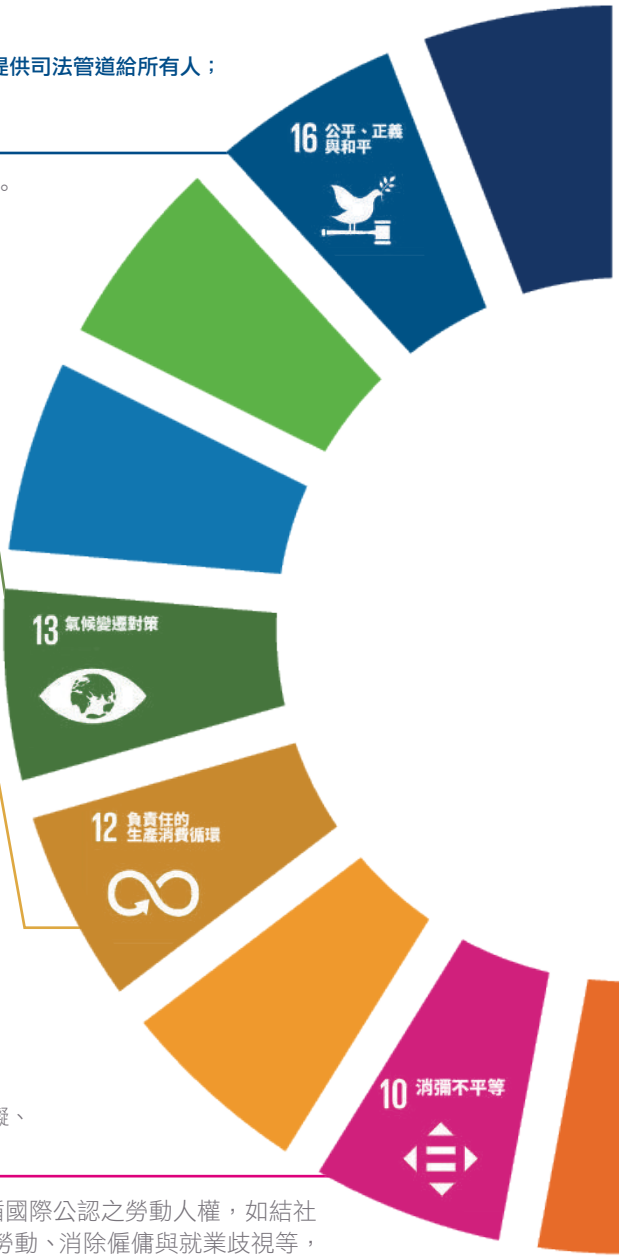
獲頒 BSI Taiwan「永續傑出獎」

第 31 屆全國團結圈競賽
銀塔獎 (2 座)

第 31 屆全國團結圈競賽
銅塔獎

永續發展目標與年度績效

聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)包含 17 項目標(Goals)及 169 項細項目標(Targets)，未來全球將以之作為 2016-2030 年的發展議題主軸。華邦電子之永續作為回應聯合國永續發展目標(SDGs)其中 **11 個目標**。



目標 16. 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度

16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。

1. 2018 年未有違反誠信經營之申訴案件發生。
2. 2018 年無貪腐事件發生。
3. 2018 年無歧視事件發生。

目標 13. 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

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

持續進行溫室氣體排放減量計畫，透過製程調整、替代氣體使用、設置含氟碳化物削減設備等措施，減少溫室氣體排放，並透過節水及節能措施，降低風險衝擊提高我們適應氣候變化的能力與產業競爭力，創造機會。

目標 12. 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性

12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。

12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

1. 2018 年無任何化學品或廢液外洩及違反環保法規的事件；亦無違反環境法規被處罰款紀錄，及未發生過『環境衝擊』申訴或抗議案件。
2. 2018 年華邦電子廢棄物產量約 6,082 公噸，觀察單位產品廢棄物產出量指標，生產 12 吋晶圓每層光罩平均廢棄物產出量約 0.270 公噸；所有有害事業廢棄物均於國內合格廢棄物處理機構完成處理。

目標 10. 減少國內及國家間不平等

10.2 在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。

本公司遵守相關法規，如性別平等法、工作權及禁止歧視等，及遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，各項人事制度(如薪資、福利、考核、升遷、獎懲、培育、工作分派、合約終止等)，不因員工的性別、種族、膚色、國籍、社經階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、血型、星座、容貌、五官、身心障礙、或以往為勞方代表身分為由，而有差別待遇，落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

目標 8. 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作

8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。

8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。

1. 僱用身心障礙人員，促進弱勢族群就業機會。
2. 華邦電子秉持遵守國內外各項規範及法規要求，不僱用童工或未完成義務教育年齡。

目標 1. 消除各地一切形式的貧窮
1.b. 依據考量到貧窮與兩性的發展策略，建立國家的、區域的與國際層級的妥善政策架構，加速消除貧窮行動

2018年華邦電子無經驗人員基本月薪資優於法定最低基本工資且持續提升，為法令最低薪資之 1.4 倍至 1.8 倍，並績效調薪以獎勵及留任人才。

目標 3. 確保健康及促進各年齡層的福祉
3.8 實現醫療保健涵蓋全球（以下簡稱 UHC）的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。

1. 優於法規規定，每年安排有品質、有意義的健康檢查及特殊作業檢查。並定期安排進階的腹部超音波檢查、女性三點不漏檢查、眼科檢查、體適能檢測等檢查暨專科醫師衛教諮詢活動。以從預防醫學的角度，早期篩檢、預防、提供全面性的健康管理與促進。
2. 定期安排職業醫學科醫師、勞工健康促進服務訓練合格的護理師、工安，共同至員工作業現場觀察、了解，從醫學的角度，評估、鑑別各種可能的健康風險因子，以進行改善，提供員工一個安全無虞的工作環境，降低因職業造成疾病之風險。

目標 4. 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習
4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。
4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。

1. 每年度依據公司政策，輔以訓練需求調查，進行量身打造的優質學習課程，並用心規畫專屬個人的學習發展課程，提供員工持續自我成長的機會與發展的空間。
2. 積極聘僱身心障礙員工，2018 年底在職的身心障礙員工為 21 位。

目標 5. 實現兩性平等，並賦予所有婦女權力
5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。

1. 2018 年華邦電子無經驗人員基本月薪資優於法定最低基本工資且持續提升，為法令最低薪資之 1.4 倍至 1.8 倍。
2. 本公司遵循「性別工作平等法」，同仁均可依需求申請生理假、安胎休養、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假。

目標 6. 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理
6.3 在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高 x%。

持續提高回收水再利用率，2018 年全廠用水回收率約 82%、製程水回收率約 91%（符合科學園區環評承諾 - 全廠用水回收率大於 77%、製程水回收率大於 85%）。

目標 7. 確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源
7.1 在西元 2030 年前，確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的，以及現代的能源服務。

1. 繼續發展省電的技術，減少電或電池的用量，為客戶更為地球打造更節能更環保的產品。
2. 2018 年新推行 21 件節電措施及 2017 年 5 件節電措施延續執行，節電量增加約 31,213 十億焦耳。
3. 2018 年華邦電子總用水量約 3.13 百萬立方公尺。單位產品用水量指標 - 生產 12 吋晶圓每層光罩平均用水量為 139 公升。

年度永續目標與評估

年度永續目標與達成概況

	重大性主題	2018 年目標	2018 年目標達成狀況
經濟面	**經濟績效**	持續以各項財務指標了解短期營運表現。	1. 2018 年合併營收達新台幣 511 億 9 仟萬元，較 2017 年的 475 億 9 仟 2 百萬元增加 8%。 2. 2018 年稅後每股盈餘新台幣 1.87 元。
經濟面	**專利**	投入研發資源、遵循法令要求、資訊安全指標達到要求。	2018 年發明提案目標為 130 件，實際發明提案數量為 219 件。(達成)
環境面	**有關環境保護的法規遵循**	無任何違反環境法規之違規事件。	2018 年無違反環保法規紀錄。(達成)
環境面	**能源 水 溫室氣體**	1. 2018 年單位產品用電量為 85.2 百萬焦耳 / layer。 2. 2018 年單位產品用水量為 ≦ 150 公升 / layer、 3. 全廠用水回收率 ≧ 80%、製程用水回收率 ≧ 85%。 4. 2018 年單位產品溫室氣體排放量小於 15.3KgCO_2e / layer。	1. 2018 年單位產品用電量為 79.6 百萬焦耳 / layer。(達成) 2. 2018 年單位產品用水量為 139 公升 / layer、全廠用水回收率為 82%、製程用水回收率達到 91%。(達成) 3. 2018 年單位產品溫室氣體排放量為 15.2KgCO_2e / layer。(達成)
環境面	**煙囪排放 廢污水 廢棄物**	1. 空污排放符合符合固定污染源操作許可要求。 2. 廢污水排放需符合中部科學園區納管標準。 3. 廢棄物回收率 ≧ 90%。	1. 2018 年空污排放符合符合固定污染源操作許可要求。(達成) 2. 2018 年廢污水排放需符合中部科學園區納管標準。(達成) 3. 2018 年廢棄物回收率為 92%。(達成)

	2019 年目標	中長期目標
	追求營運穩定和獲利成長。	創造企業永續經營價值。
	2019 年發明提案目標 240 件。	持續提升專利品質，投入相關資源，增加公司競爭力。
	持續維持無任何違反環境法規之違規事件。	遵循環保相關法令規定辦理相關作業。
	1. 2019 年目標為單位產品用電量 84 百萬焦耳 / layer。 2. 2019 年維持≦ 150 公升 / layer、全廠用水回收率≧ 80%、製程用水回收率≦ 85%。 3. 2019 年單位產品溫室氣體排放量小於 15.2KgCO_2e / layer。	1. 2020 年目標為單位產品用電量與 2010 年相同 (82.8 百萬焦耳 / layer)。 2. 2020 年維持≦ 150 公升 / layer、全廠用水回收率至 2020 年維持≧ 80%、製程用水回收率≧ 85%。 3. 單位產品溫室氣體排放量以 2010 年為基準年，2020 年目標為 15.1KgCO_2e / layer。
	1. 廢污水排放持續符合中部科學園區納管標準。 2. 廢棄物回收率持續維持≧ 90%。	1. 環境永續發展之綠色企業。 2. 廢棄物回收率至 2020 年維持≧ 90%。

年度永續目標與評估

年度永續目標與達成概況

	重大性主題	2018 年目標	2018 年目標達成狀況
社會面	**勞雇關係 勞資關係**	1. 招募人才素質提升，招募人數達年度目標 70%。 2. 勞資和諧，無任何勞資糾紛。 3. 每季檢視業務相關之法律規定。	1. 2018 年招募人數達到 95%。(達成) 2. 2018 年未發生勞資糾紛及違反相關勞工法規。(達成) 3. 每季皆按時檢視業務相關之法令規定，並視需要更新內部規範。(達成)
	訓練與教育	1. 編列各類課程之訓練年度計畫書，計畫書內課程之年度開課率需達 80%。 2. 課後問卷滿意度調查。 3. 教育訓練人均時數 30 小時以上。	1. 年度開課率 86%。(達成) 2. 課後問卷滿意度調查平均分數為 4.4 分 (滿分 5 分)。 3. 人均訓練時數達 31.5 小時。(達成)
	職業安全衛生	1. 重要失能傷害統計指標 FR 為 1、SR 為 2。 2. 參與相關運動累計人次 ≧ 40,000 人 / 年。 3. 年度無違反職業安全衛生法規。	1. 2018 年 FR 為 0.37；SR 為 6 未達成目標，已提出相關改善措施。 2. 2018 年參與運動共 56,217 人次。(達成) 3. 2018 年無違反職業安全衛生法規紀錄。(達成)
	社會經濟 法規遵循 反競爭行為 客戶隱私	1. 無任何違反社會經濟法規之違規事件。 2. 持續以各項財務指標了解短期營運表現。 3. 遵循法令要求、資訊安全指標 100%。 4. 「從業人員道德規範宣導課程 (CSR)」職員與工程助理教育訓練達成率達 100%。	1. 2018 年並無任何違反社會經濟法規之違規事件。(達成) 2. 2018 年未涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動或紛爭。(達成) 3. 2018 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。(達成) 4. 「從業人員道德規範課程」全體員工訓練達成率為 100%。(達成)
	顧客的健康與安全	提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品，以提升整體供應鏈之永續競爭力。	1. 2018 年無違反產品責任之相關法規而被罰款之情事。(達成) 2. 產品 100% 符合國際規範。(達成)

	2019 年目標	中長期目標
	1. 維持業界競爭優勢以吸引與留任優秀人才，每年進行薪資檢視與調整。 2. 每季檢視業務相關之法律規定。	1. 優秀人才能為企業帶來新的觀念和思維，提升公司生產力，使公司獲利穩定成長。 2. 零違法並優於法規要求。
	維持年度教育訓練計畫書內課程之年度開課率需達 80%。	優秀人才能為企業帶來新的觀念和思維，提升公司生產力，使公司獲利穩定成長。
	1. 重要失能傷害統計指標 FR 為 0、SR 為 0。 2. 預計完成 ISO 45001 轉版驗證。 3. 2019 年預計參與相關運動≧ 60,000 人次 / 年。	1. 零違法並優於法規要求。 2. 2020 年希望參與運動達到 70,000 人次 / 年。
	1. 無任何違反社會經濟法規之違規事件。 2. 追求營運穩定和獲利成長。 3. 持續遵循法令要求、資訊安全指標。	1. 遵循社會經濟相關法令規定辦理相關作業。 2. 創造企業永續經營價值且零違法。 3. 客戶滿意度調查 90%。
	依循責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及當地政府法規，並訂定相關管理辦法與程序書。	繼續發展省電的技術，減少電或電池的用量，為客戶更為地球打造更節能更環保的產品。

Ch.1 永續經營 強化溝通

1.1 認識華邦
1.2 永續發展策略
1.3 利害關係人溝通
1.4 重大主題管理

- CSR 報告書由 GRI G4 改版為 GRI Standards 最新版本。
- 本次針對 7 大利害關係人 回收主題關注度問卷共 164 份。

- 鑑別出 **17 個重大主題** 與 22 個次要主題。
- 華邦電子永續作為回應聯合國永續發展目標 (SDGs) 其中 **11 個目標**。

1.1 認識華邦

華邦電子成立於 1987 年 9 月，1995 年 10 月正式於臺灣證券交易所掛牌上市，法人董事華新麗華股份有限公司是本公司創始股東及設立以來最大的股東，持股比例 22%。

本公司現況如下表：

公司全名	華邦電子股份有限公司
全球員工人數	3,069 人
資本額	新台幣 398 億元
設立日期	1987 年 9 月 29 日
主要產品與技術	快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)
董事長兼執行長	焦佑鈞
總經理	詹東義
總部	台中市大雅區中部科學工業園區科雅一路 8 號
營運據點	台灣、美國、日本、以色列、中國大陸、香港

華邦電子是一家專業的利基型記憶體 IC 設計、製造與銷售公司，從產品設計、技術研發、晶圓製造到自有品牌行銷全球，華邦致力提供全球客戶全方位的中低密度利基型記憶體解決方案服務。華邦核心產品包含快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）、利基型記憶體（Specialty DRAM）及行動記憶體（Mobile DRAM），運用技術自主之優勢及謹慎規劃的產能策略，建立極具彈性的生產體系，並發揮產品組合相乘所產生之綜效，充分滿足客戶多元化需求、落實自有品牌之發展。

本公司的快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）聚焦於中低容量產品，提供規格完整的串列式快閃記憶體（Serial Flash）產品，滿足小尺寸封裝規格，具有腳數低、體積小、成本低的特性；亦提供串列式（SPI）NAND 型及單層式（SLC）NAND 型快閃記憶體以滿足客戶更多的編碼儲存需求。華邦編碼型快閃記憶體產品在電腦周邊、行動裝置、消費電子等等市場擁有相當的市佔率，並且積極拓展應用於多樣性之車用電子、物聯網和穿戴裝置等應用領域。華邦以所擅長的高性能和低功耗記憶體核心設計技術，結合自有十二吋晶圓廠之生產優勢，推出包含利基型記憶體（Specialty DRAM）和行動記憶體（Mobile DRAM）之全系列自有產品，專注於品牌客戶及以品質需求導向的產品應用，除了在手持裝置應用、消費電子及電腦周邊市場都能見到華邦的產品外，更佈局於良品裸晶、車用、工業用電子等高門檻、高品質要求的應用。

為了使服務的觸角延伸更廣闊，華邦除了在美國、日本、以色列、中國大陸、香港等地均設有子公司及服務據點，更積極在各國開發經銷商，以組織健全的專業行銷團隊，就近服務客戶，擴大產品銷售的深度和廣度。在品質方面，透過嚴密的生產流程控制與品管作業，強化在良率分析、供應鏈管理與客戶滿意度之成效，長期建立了優良的口碑，並獲得 ISO 9001、ISO 26262、 IATF 16949、QC 080000、ISO 14001、OHSAS 18001 等國際標準驗證。

華邦將持續以客戶服務為導向，並集中資源於具競爭力的市場，同時運用先進的半導體設計及生產技術，結合員工的創意及智慧，落實將「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」工作文化的核心價值觀，落實於各項經營活動中，共同達成公司目標，努力朝向世界一流的產品方案供應商目標邁進。

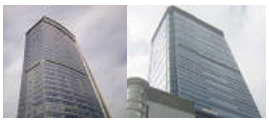
華邦願景

「誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻」是華邦電子的企業文化，也是公司的核心價值觀、信念與行為，身為華邦人均須了解並身體力行。為維護公司文化的核心價值，華邦電子訂有「誠信經營守則」、「員工行為準則」及「企業社會責任管理程序」， 以「誠信經營」為本公司最高道德標準，對待客戶、投資人、員工、供應商及我們所接觸的每一個人。

全球據點

華邦電子核心產品包含快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）、利基型記憶體（Specialty DRAM）及行動記憶體（Mobile DRAM），運用技術自主之優勢及謹慎規劃的產能策略，建立極具彈性的生產體系，不斷追求產品與技術的創新，並發揮產品組合相乘所產生之綜效，充分滿足客戶多元化需求、落實自有品牌之發展。

華邦電子 2018 年於香港新增設子公司，營運據點資訊請參閱 2018 年年報。



華邦電子（香港）公司
(Winbond Electronics (H.K.) Limited)

香港九龍觀塘道 378 號，創紀之城二期，22 樓，9-11 室
Tel：852-27513126

華邦集成電子（蘇州）公司
(Winbond Electronics (Suzhou) Limited)

華邦集成電路（蘇州）有限公司
中國江蘇省昆山市花橋鎮光明路 505 號建滔廣場 B 棟 12 樓 1206 室
Tel：86-512-8163-8168

華邦電子（日本）公司
(Winbond Electronics Corporation Japan)

Shin-Yokohama Square Bldg. 9F 2-3-12 Shin-Yokohama,Kouhoku-ku, Yokohama, kanagawa 222-0033, Japan
Tel：81-45-478-1881

華邦電子（美洲）公司
(Winbond Electronics Corporation America)

2727 North First Street, San Jose, CA 95134, U.S.A.
Tel：1-408-943-6666

華邦電子（以色列）公司
(Winbond Technology LTD)

1 Abba Eban Ave, Building B, First Floor, Herzliya: 4672519, Israel
Tel：972-9-866-0700

總公司 - 台灣
華邦電子股份有限公司

總公司及中科廠
台中市 42881 大雅區中部科學工業園區科雅一路 8 號
電話：886-4-2521-8168

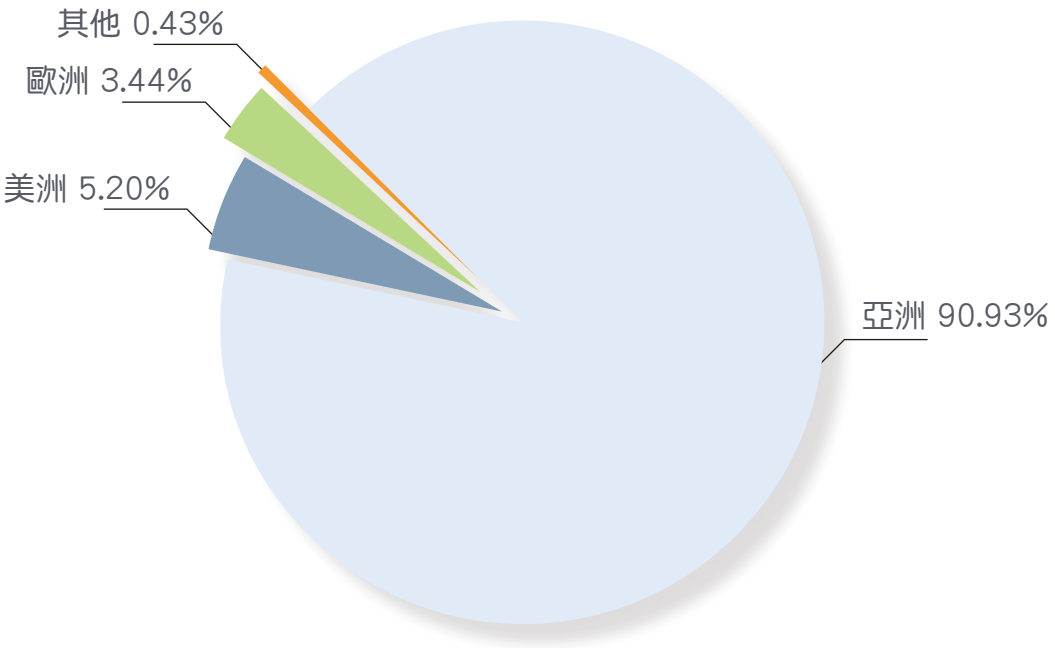
竹北辦公室：新竹縣 30273 竹北市高鐵一路 38 號 6 樓
文興 LAB：新竹縣 30274 竹北市文興路二段 186 號
電話：886-3-567-8168

台北辦公室
台北市 10462 中山區敬業一路 192 號 2 樓
台北市 11047 信義區松智路 1 號 26 樓
電話：886-2-8177-7168

本公司及關係企業相關資料請參閱年報。

銷售分布

▼ 2018 年市場分佈



外部組織參與

華邦電子一直以來積極參與相關的組織、技術聯盟及其所舉辦的活動，以獲取產業與技術新知並建立良好的關係，包括：台灣區電機電子工業同業公會由本公司焦佑鈞董事長擔任榮譽理事長、中華民國台灣半導體產業協會由詹東義總經理擔任理事、台灣科學園區科學工業同業公會監事由盧文華技術副總監擔任。

2018 年華邦電子所參與的其他外部組織如下表所列：

華邦電子參與之公會及協會	
● AIP Publishing LLC	● 中華民國警察之友總會保安警察第二總隊警察之友
● DIGITIMES	● 北威顧問股份有限公司
● DMASS Limited	● 台中市大台中護理師護士公會
● DRAMeXchange	● 台灣中部科學園區產學訓協會
● IEEE	● 台灣科學園區科學工業同業公會
● IHS Global Pte Ltd	● 台灣區電機電子工業同業公會
● IHS iLibery (iSuppli) DRAM Market Tracker	● 先進微系統與構裝技術聯盟 (AMPA)
● IHS Industrial database	● 兩岸企業家峰會
● JEDEC Solid State Technology Association	● 社團法人台灣玉山科技協會
● 中華民國內部稽核協會	● 高科技產業薪資管理協進會
● 中華民國台灣半導體產業協會 (TSIA)	● 國立成功大學國際產學聯盟
● 中華民國國際經濟合作協會	● 新竹縣護理師護士公會
● 中華民國電腦稽核協會	● 資訊工業策進會資訊市場情報中心

1.2 永續發展策略

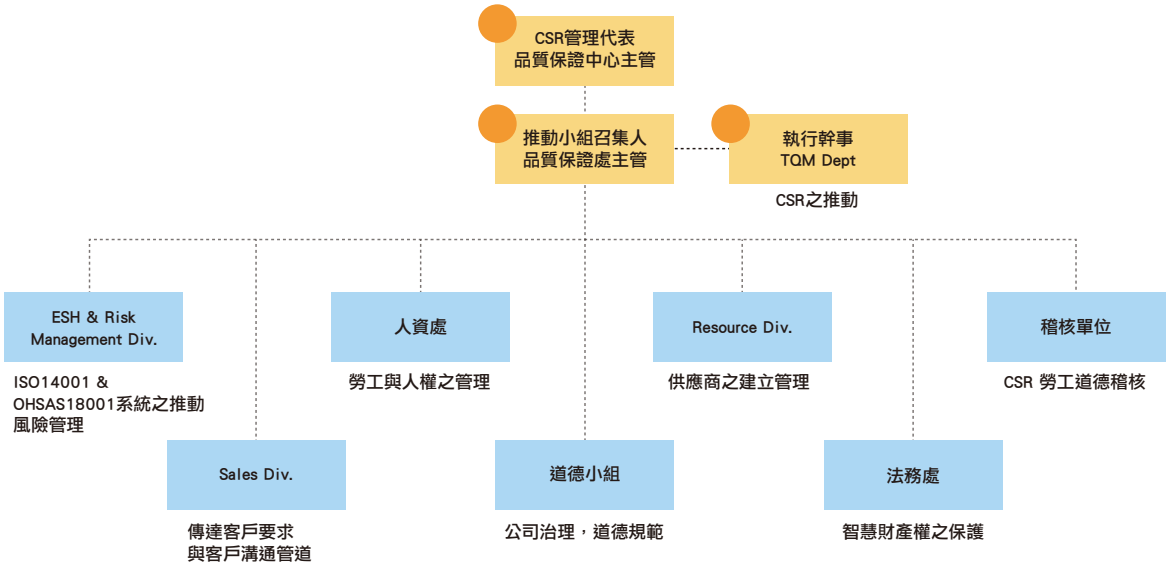
華邦電子於 2015 年成立「華邦企業社會責任(CSR)推行委員會」，包含品質暨環安衛小組、產品銷售小組、人資小組、道德小組以及行政暨生產外包小組等五個團隊，委員會管理代表由公司「品質保證中心」主管擔任，確保企業社會責任 (CSR) 委員會執行和維持，小組團隊就環境面向、經濟面向及社會面向等三大構面進行永續議題彙整。

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，由總經理室擬訂「企業社會責任政策」及「企業社會責任實務守則」，並經第九屆第二十次董事會 (2014 年 1 月 24 日) 及第十屆第五次董事會 (2014 年 12 月 18 日) 決議通過，由總經理室負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。

總經理於每年第四季董事會 (第十一屆第十次董事會 2018 年 10 月 26 日) 呈報企業社會責任當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正，讓企業社會責任正式成為公司決策的一環。

▼ 華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會

每年第一季 (最近一次會議日期：2019 年 01 月 29 日) 召開管理審查會議，並向高階管理階層報告企業社會責任 (CSR) 管理系統的執行績效及所需的改進建議。



企業社會責任政策

本公司堅持所有經營管理活動必須兼顧企業社會責任。經由加強員工教育訓練及公司內控制度，以確保企業道德及政府法令之遵循。同時，持續不斷地追求品質管理和環境保護之改善，勠力於社會公益，維持與利害關係人間之良好溝通。本公司期待所有事業夥伴支持並遵循企業社會責任之要求。

1.3 利害關係人溝通

華邦電子進行利害關係人鑑別，為永續發展與長期經營，我們參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard 2015）的五大原則，包括依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 / 關注 (Tension) 與多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出與華邦電子有關鍵性利害關係人，包括：員工、政府機關、客戶 / 經銷商、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、銀行 / 金融機關及媒體等七大群體。相較於 2017 年度，無差異項目。

利害關係人溝通

利害關係人	關注議題	溝通管道	2018 年溝通成果說明
員工	· 勞雇關係 · 訓練與教育 · 市場地位 · 經濟績效 · 勞資關係	· 內部員工申訴專線（隨時） · 性騷擾員工申訴委員會（隨時） · 功能性溝通會議（定期） · 內部網站佈告欄（不定期） · 訓練課程（定期） · 職工福利委員會（不定期） · 醫護保健活動（不定期） · 工安月會（每月） · 環安衛 廠區委員會（每季） · 員工意見反應箱（隨時） · 健康諮詢（隨時） · 健康、壓力、痠痛問卷（每年） · 開辦環保、安全衛生教育訓練（定期） · CSR 問卷（每年）	1. 2018 年共接獲並處理 3 件透過意見箱反應之提案。 2. 本公司設有 75234（我要申訴）員工反映專線與 Care 申訴信箱，2018 年共收到 2 件申訴案件。 3. 2018 年間未有性騷擾案件發生。 4. 2018 年間共計召開 8 次勞資會議，2 件報告案，平日問題反映共 6 件。 5. 2018 年共舉辦辦 4 場「主管管理討論會議」，共計 1,324 人次參與。 6. 2018 年共舉辦 1 梯次「總經理座談會」，共計 1,017 名同仁參與。 7. 截至 2018 底，「企業社會責任」課程（包含勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範）共計調訓 2,893 人次，總時數為 1,447 小時，完訓率為 100%。
客戶 / 經銷商	· 行銷與標示 · 專利 · 客戶隱私 · 勞雇關係 · 經濟績效	· 客戶稽核（不定期） · 業務會議（定期） · 技術研討會（不定期） · 電話或 e-mail（即時） · 問卷回覆（即時） · CSR 問卷（每年） · 客戶滿意度問卷調查（每年定期）	1. 2018 年進行客戶滿意度問卷調查，平均滿意度達 89% 以上。 2. 公司業務除定期拜訪客戶外，平時利用電話和 e-mail 等即時性的聯繫解決問題。 3. 一般客戶也可利用公司網站上的介面諮詢。 4. 公司定期參加德國慕尼黑電子展每 2 年一次。 5. 客戶內部訓練座談活動，配合出席展示產品及產品解說。
股東 / 投資人	· 員工多元化與平等機會 · 不歧視 · 經濟績效 · 專利 · 間接經濟衝擊	· 股東大會（年） · 法說會（半年），如有特別事項會不定期加開 · IR one-on-one (meeting 10-20 次 / 季) · 電話或 e-mail（即時） · 證交所公開資訊觀測站（不定期） · 公司網站（不定期） · CSR 問卷（每年）	1. 每年辦理股東常會。 2. 每半年召開法人說明會。 3. 每季於公司網站揭露財報。 4. 每月於公司網站揭露營收報告。

利害關係人	關注議題	溝通管道	2018 年溝通成果說明
供應商 / 承攬商	· 有關環境保護的法規遵循 · 社會經濟法規遵循 · 煙囪排放 · 供應商環境評估	· 供應商稽核 (年) · 主要供應商評比 (定期) · 外部申訴管道 (即時) · 主要供應商品質會議 (月 / 季) · 承攬商協議會 (月) · CSR 問卷 (每年)	1. 完成供應商企業社會責任 (CSR) 及無有害物質 (HSF) 稽核。 2. 供應商 100% 簽署廉潔承諾書 & 責任商業聯盟行為準則 (RBA) 聲明書。 3. 供應商申訴案件 0 件。 4. 主要供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書。
政府機關	· 廢污水 · 廢棄物 · 煙囪排放 · 有關環境保護的法規遵循 · 物料	· 公文 (不定時) · 法規說明會 (不定期) · 政令宣導會 (不定時) · 主管機關訪查 (不定時) · CSR 問卷 (每年)	1. 節能減碳措施相當於貢獻減少 225,592 公噸二氧化碳當量排放，相當於 584 座大安森林公園年固碳量。 2. 用水節約量 61.5 萬立方公尺。 3. 廢棄物回收量 5,578 公噸。 4. 參加中部科學園區與臺中市政府環保局宣導會議 27 場次。 5. 主管機關臨廠稽查、檢測 16 次。
銀行 / 金融機關	· 專利 · 經濟績效 · 氣候變遷風險 · 有關環境保護的法規遵循 · 顧客的健康與安全	· 公文 (不定時) · 法規說明會 (不定期) · CSR 問卷 (每年)	依公司一般資金需求或擴廠之資本支出，取得銀行融資並爭取較低利率水準，以降低公司成本。
媒體	· 經濟績效 · 有關環境保護的法規遵循 · 顧客的健康與安全 · 勞雇關係 · 專利	· 電話及 e-mail(即時) · 新聞稿 (定期) · CSR 問卷 (每年)	1. 每月提供營收新聞稿。 2. 每半年提供公司營運報告新聞稿。 3. 每年二次記者訪談會議。 4. 不定期電話或是 e-mail 溝通。

申訴機制

華邦公司內所有業務活動皆須兼顧企業社會責任，確保企業道德，遵循政府法令，秉持誠信經營與拓展業務。如華邦員工違反上述行為，關係人可於得知後立即向華邦相關人員檢舉，並提供相關證據。華邦網站上之利害關係人專區提供申訴管道，供內、外部人員對於違反相關法令行為之匿名或不匿名申訴與舉發，當公司外部團體或個人 (如客戶、供應商…等) 發現本公司有違反誠信經營情事時，得向本公司稽核單位申訴，當接獲申訴，將成立專案小組進行調查。除華邦網站上之利害關係人專區提供申訴管道，華邦亦提供供應商申訴專線與信箱。

申訴專線：+886-4-2521-3579

申訴信箱：internal_audit@winbond.com

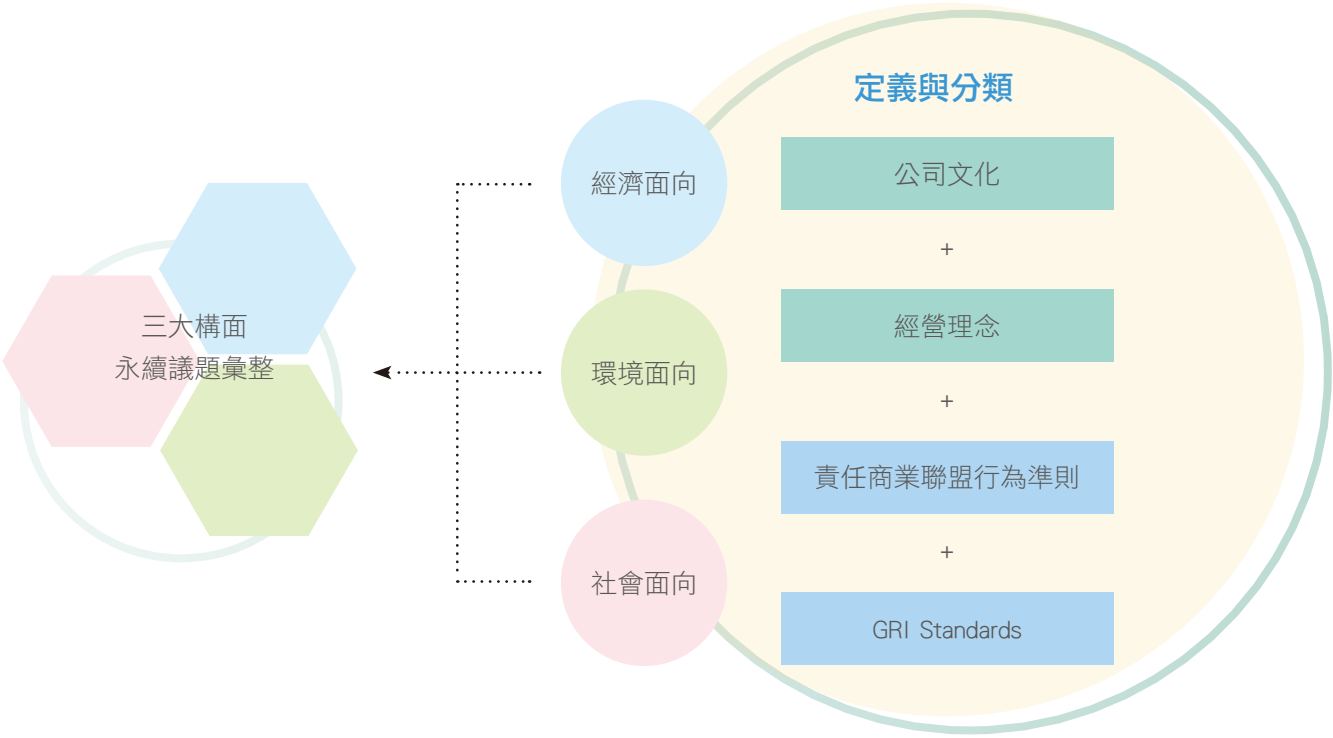
秉持對申訴案保密及保護之原則，公平妥善處理。各級主管不得因員工提出申訴案而施以解僱、調職或其他影響工作之行為；各級同仁亦不得對申訴員工有歧視、脅迫及其他不利之行為，以鼓勵包含公司同仁在內的所有利害關係人勇於揭發不法。

1.4 重大主題管理

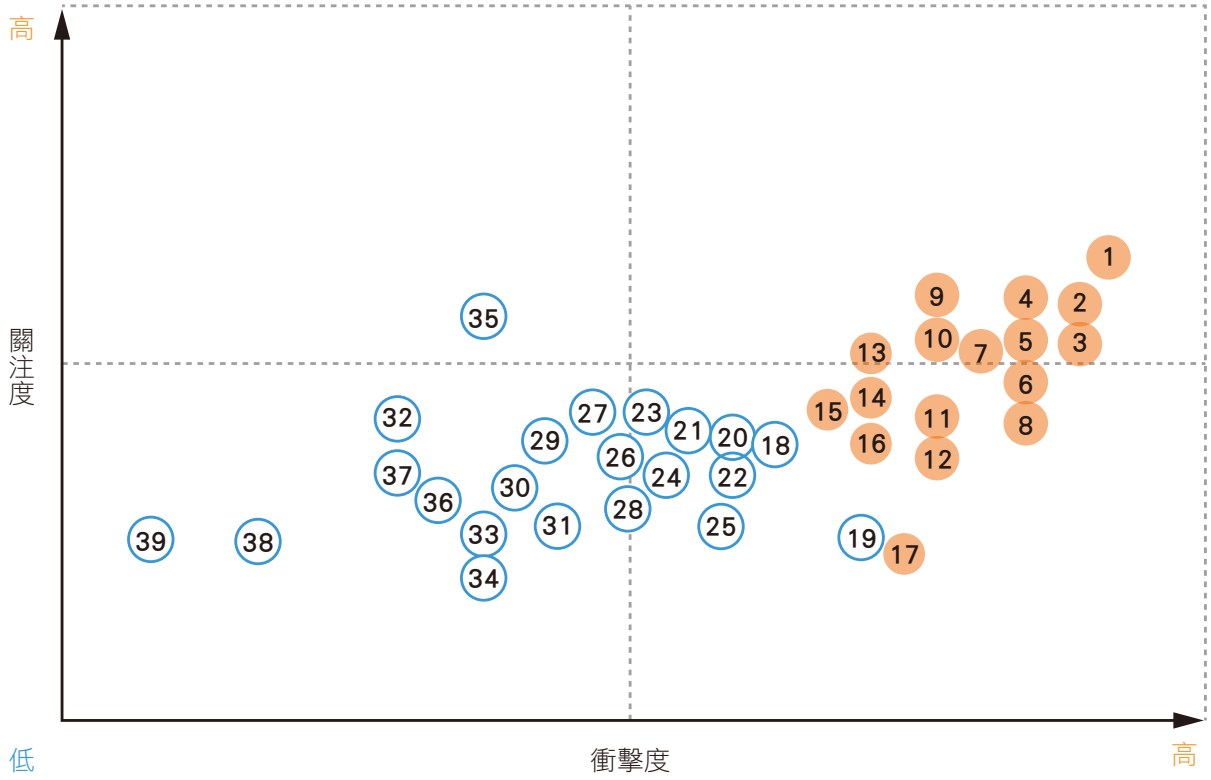
華邦內部建立企業社會責任推行委員會依公司企業文化與經營理念及參考責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及全球報告倡議組織 (GRI) 所出版 GRI Standards 的定義與分類，依循經濟面向、環境面向及社會面向等三大構面進行永續議題彙整。

為了解利害關係人對各項永續議題的關注程度，我們由利害關係人對應的權責單位就其日常業務範圍內對其進行訪問或問卷調查，依實質性分析流程，對”永續議題關注程度”依極度關注、高度關注、中度關注、低度關注與毋需關注等五個等級給予評分，2018 年度共回收了 164 份問卷。同樣地，對於”永續議題對華邦營運衝擊程度”乃由公司內部高層主管進行衝擊程度評分，依程度由低至高給予 1 至 5 分。

實質性分析結果，共評選出十七項重大主題包括經濟績效、客戶隱私、有關環境保護的法規遵循、勞雇關係、廢污水、顧客的健康與安全、煙囪排放、社會經濟法規遵循、專利、廢棄物、反競爭行為、勞資關係、水、職業安全衛生、溫室氣體、訓練與教育及能源等。針對這些重大議題，優先就其管理方針及相關指標做揭露；對於中低關注度議題，我們亦斟酌選擇其指標揭露相關資訊。



重大主題鑑別結果



重大主題排序

重大主題				
1 經濟績效	2 客戶隱私	3 有關環境保護的法規遵循	4 勞雇關係	5 廢污水
6 顧客的健康與安全	7 煙囪排放	8 社會經濟法規遵循	9 專利	10 廢棄物
11 反競爭行為	12 勞資關係	13 水	14 職業安全衛生	15 溫室氣體
16 訓練與教育	17 能源	-	-	-
次要主題				
18 行銷與標示	19 反貪腐	20 供應商環境評估	21 禁用衝突礦產	22 綠色產品
23 市場地位	24 不歧視	25 結社自由與集體協商	26 強迫與強制勞動	27 間接經濟衝擊
28 童工	29 員工多元化與平等機會	30 人權評估	31 供應商社會評估	32 物料
33 保全實務	34 當地社區	35 原住民權利	36 氣候變遷風險	37 生物多樣性
38 採購實務	39 公共政策	-	-	-

重大主題價值鏈邊界說明

2018 年企業社會責任報告書經分析後之重大主題歸納為經濟、環境、社會三大面相，並以價值鏈作為邊界分析要素，華邦未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於企業社會責任報告書內。

與 2017 年相較，經濟績效、顧客的健康與安全、客戶隱私、水、有關環境保護的法規遵循、社會經濟法規遵循、能源、專利、教育與訓練及勞資關係依然維持其重大性，反競爭行為、勞雇關係、職業安全衛生及華邦自訂之主題，如廢污水、煙囪排放、廢棄物、溫室氣體則提升為重大主題。本報告書主要針對 17 項重大主題做管理方針與績效的揭露，其餘相對次要主題，為了資訊的透明度亦儘可能地揭露。

永續面向	對應之重大主題	華邦價值鏈邊界	管理方針對應章節	對應頁碼
經濟	經濟績效	華邦電子	二、管理華邦 誠信經營	P26
	專利	華邦電子、客戶 / 經銷商	三、創新華邦 研發與成長	P42
	反競爭行為	華邦電子	二、管理華邦 誠信經營	P26
環境	有關環境保護的法規遵循	華邦電子、客戶 / 經銷商、供應商 / 承攬商	四、綠色華邦 環境守護	P62
	廢污水	華邦電子、供應商 / 承攬商	四、綠色華邦 環境守護	P62
	煙囪排放	華邦電子、供應商 / 承攬商	四、綠色華邦 環境守護	P62
	廢棄物	華邦電子、供應商 / 承攬商	四、綠色華邦 環境守護	P62
	水	華邦電子、供應商 / 承攬商	四、綠色華邦 環境守護	P62
	溫室氣體	華邦電子、供應商 / 承攬商	四、綠色華邦 環境守護	P62
	能源	華邦電子、供應商 / 承攬商	四、綠色華邦 環境守護	P62
社會	客戶隱私	華邦電子、客戶 / 經銷商、供應商 / 承攬商	三、創新華邦 研發與成長	P42
	勞雇關係	華邦電子、供應商 / 承攬商	五、樂活華邦 友善職場	P82
	顧客的健康與安全	華邦電子、客戶 / 經銷商	三、創新華邦 研發與成長	P42
	社會經濟法規遵循	華邦電子、客戶 / 經銷商、供應商 / 承攬商	二、管理華邦 誠信經營	P26
	勞資關係	華邦電子	五、樂活華邦 友善職場	P82
	職業安全衛生	華邦電子、供應商 / 承攬商、客戶 / 經銷商	五、樂活華邦 友善職場	P82
	訓練與教育	華邦電子、供應商 / 承攬商	五、樂活華邦 友善職場	P82

Ch.2 管理華邦 誠信經營

2.1 治理概況

2.2 營運績效

2.3 誠信經營

2.4 風險管理

- 2018 年合併營收達新台幣 **511 億 9 仟萬**元，較 2017 年的 475 億 9 仟 2 百萬元 **增加 8%**。
- 2018 年合併稅後淨利為新台幣 **77 億 2 仟 8 佰萬元**，較 2017 年的稅後淨利 58 億 2 仟 3 佰萬元，大幅成長了 **33%**。淨利率為 15%，每股盈餘新台幣 **1.87 元**。
- 2018 年 **0 件**違反相關社會經濟法規之情事發生。
- 2018 年 **0 件**反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動或紛爭。
- 2018 年 **0 件**違反誠信經營之申訴案件發生。
- 2018 年董事教育訓練平均 **9.3 小時**，以提升董事公司治理能力。

- 2018 年華邦電子持續通過責任商業聯盟有效性稽核 (RBA VAP)196.5 分（滿分 200 分），接受主管機關職業安全衛生稽查 6 次、環保稽查 16 次及消防稽查 3 次，0 件違反國內勞工、職業安全衛生、環保及消防相關法令規定之情事。
- 2018 年強化道德規範及反貪腐意識，受訓率 100%。
- 2018 年「臺灣高薪 100 指數」成分股。
- 2018 年「臺灣就業 99 指數」成分股。
- 2018 年「臺灣證券交易所公司治理 100 指數」成分股。

華邦電子明確揭示公司誠信經營政策，制訂有「企業社會責任管理程序」、「企業社會責任實務守則」、「公司治理實務守則」、「誠信經營行為守則」、「工作規則」與「違反誠信經營案件處理辦法」等內部規章制度，要求公司及轄下各子公司之整體營運活動，均應遵循相關法規，遵守誠信道德標準，避免從事不公平競爭之行為、反賄賂並建立適當管理制度，以營造公平競爭環境。

管理方針

誠信經營

對應之重大主題

經濟績效、社會經濟法規遵循、反競爭行為

對應之 SDGs

8 就業與經濟成長

16 和平與正義制度

重要性

- 衡量創造價值效益，並穩定產生盈餘和現金，以穩健提升企業價值。
- 以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，預防及避免公司觸法遭罰。
- 法規可避免公司經營曝於風險，免於違法造成之額外損失（包含行政罰鍰及民、刑事責任），並確保良好企業形象、商譽、顧客忠誠度、消費者滿意度及永續經營，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

管理政策

- 追蹤開發低耗能、高速度及資訊安全等附加價值創新產品進度和效益，期許以更高的產品附加價值創造營運績效。
- 本著正派經營的經營理念，以誠信為基礎，對外重視對客戶的誠信，對內嚴格要求員工自律，遵守公司內部規範及國內相關法規，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。
- 嚴守公平競爭原則，合法且正當進行產品銷售活動，預防及避免涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動或紛爭。

管理目標

- 短期目標：持續以各項財務指標了解短期營運表現。
- 中期目標：追求營運穩定和獲利成長。
- 長期目標：創造企業永續經營價值且零違法。

管理方針

誠信經營

投入資源

- 設有行銷、業務和經營分析等相關部門，以追蹤經濟績效表現。
- 公司每季需查驗法令異動及檢視內部相關辦法是否修訂，各單位每年至少一次執行自行評估作業，檢視相關作業是否依規定執行。
- 加強宣導管理階層及銷售人員應嚴格遵守行為守則並舉辦反托拉斯的線上或實體課程，公平、合法且正當進行產品銷售活動。

管理制度

- 以大數據分析工具和工業 4.0 領域新知，建構高效率的資訊呈報，並定期召開目標管理會議，追蹤檢討目標達成情況並採取必要管理措施。
- 以當地主管機關對應之法規為依據，化為公司營運準則及日常作業規範。
- 稽核單位每年依據法規與內部作業規範執行稽核程序，各單位依實際作業及法令規定修訂相關文件，以防範各種違法事件發生，確保公司永續經營。
- 各部門每年辦理自行評估，並依據評估結果出具內部控制制度聲明書。

申訴制度

申訴專線：+886-4-25213579　　申訴信箱：Internal_audit@winbond.com

特定的行動

- 定期報告和追蹤經濟績效表現，由各相關單位提出建議和解決方案。
- 法務部門舉辦數梯次之反托拉斯的線上或實體課程。

管理評量制度

- 定期召開目標管理會議，追蹤檢討目標達成情況並採取必要管理措施。
- 定期召開各產品產銷會議、各廠生產會議，以檢視年度目標達成度。
- 依據責任商業聯盟行為準則 (RBA) 之相關規定，並檢視目前的符合狀況與適用情形，同時進行後續的改善措施。
- 依循當地法規，如環保法規、公司法等相關政府法規規範。

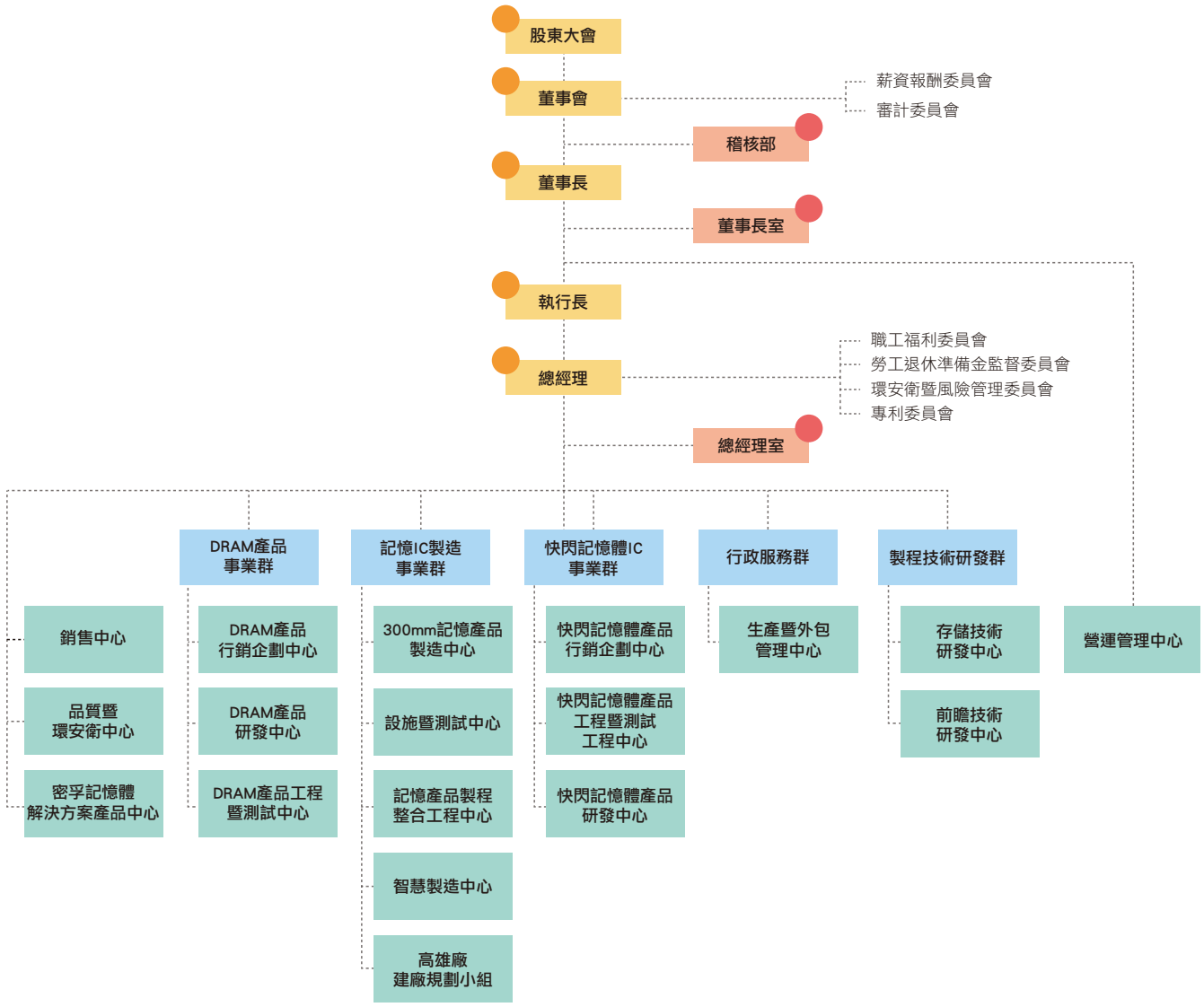
績效與調整

- 合併營收達新台幣 511.9 億元，較 2017 年的 475.92 億元增加 8%。
- 稅後淨利為新台幣 77.28 億元，較 2017 年的稅後淨利 58.23 億元，大幅成長了 33%。淨利率為 15%，每股盈餘新台幣 1.87 元。
- 2018 年未違反相關社會經濟法規之情事發生。
- 2018 年未涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動或紛爭。
- 內部控制制度聲明書內容包括知悉營運之效果及效率目標達成之程度、財務報導之可靠性及相關法令之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，2018 年度內部控制制度聲明書已於 2019 年 01 月 31 日經董事會同意通過。

2.1 治理概況

本公司以「正派經營」為公司之最高誠信標準，嚴令禁止員工有任何形式之貪污、賄賂、敲詐勒索和挪用公款等行為，也禁止收賄或行賄之不法行為；並遵守反托拉斯之行為準則，以建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。

華邦組織圖



2.1.1 董事會組織

董事會為華邦公司最高治理單位，第十一屆董事會由十位董事(註1)組成，獨立董事四席，女性董事三席，不具公司經理人身分之董事達董事席次三分之二以上，成員皆具有豐富產業經營經驗；唯一的法人董事華新麗華股份有限公司亦是本公司創始股東及設立以來最大的股東，並一直擔任本公司董事至今。董事會成員之年齡層分布廣，學識、專業經歷涵蓋不同領域，具備執行董事職務所必須之能力，能督導及提供建設性的意見與策略，2018 年董事教育訓練平均 9.3 小時，以強化董事會能量。董事會的開會次數與出席率請參閱本公司 2018 年年報。

董事會每季召開策略會議，聽取經營團隊報告營運及財務狀況，如有重大差異時，督促經理人提出分析檢討，以即時更新營運計畫和年度預算，強化公司與董事會之間的溝通，並致力提昇公司經營資訊透明度，每半年定期於董事會後即召開法人說明會，向外界說明營運及財務狀況，相關資訊皆於公開資訊觀測站及本公司網站公告。

本公司董事會成員及具備之能力如下：

職稱	姓名	性別	多元化核心項目				
			經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	資訊
董事長	焦佑鈞	男	V	V	V	V	V
副董事長	蘇源茂	男	V	V	V	V	V
董事	靳蓉	女	V	V	V	V	V
獨立董事	蔡豐賜	男	V	V	V	V	V
獨立董事	徐善可	男	V	V	V	V	
獨立董事	許介立	男	V	V	V	V	
獨立董事	張善政	男	V	V	V		V
董事	馬維欣	女	V	V	V	V	V
董事	林之晨	男	V	V	V	V	V
董事	華新麗華股份有限公司（代表人:潘思如）	女	V	V	V	V	

註：苗豐強先生於 2019 年 1 月 1 日辭任董事職務，故目前董事為 10 人。

董事會成員之學經歷、兼任其他公司職務及專業教育訓練情形請參閱本公司 2018 年年報。

本公司自 2011 年起建立董事會績效評估制度，以衡量董事會在領導公司的策略方向及監督公司營運管理之運作，以增益股東長期價值。

董事選舉

本公司董事選舉自 2014 年起採行候選人提名制度，董事成員的提名，考量經營發展規模、主要股東持股情形及成員多元化，需具備不同專業背景、性別或工作領域等，獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定。自 2017 年起，本公司依據證券交易法第十四條之四規定，設置審計委員會以取代監察人，由審計委員會負責執行公司法、證券交易法、其他法令暨本章程規定之職權。依公司法第 192 條之 1 規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事及獨立董事候選人名單，經本公司董事會依法定程序確認後，公告候選人名單，於股東會投票選舉，本公司第十一屆董事及獨立董事係經由前項提名程序及選舉產生。

本公司董事於每年 12 月依「董事薪資報酬與績效評估辦法」，除就對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制五大構面，以自我評量方式進行董事會整體效能評估外，董事會成員亦就公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制進行自我評量，相關評估結果由董事會議事事務單位彙總後，提報薪資報酬委員會及董事會，並據此擬定次年提升董事會效能計畫；依 2018 年整體評估結果顯示，對公司營運參與之程度、董事會組成與結構及內部控制得分分別為 0.97、0.8 及 0.96(滿分 1，其他項目為 1) 相對較低，本公司將依據評估結果，提供董事會成員更完整的名詞定義與補充資料，並持續優化內部控制程序，相關評估結果也將列入下一屆董事會組成考量因素之一。2018 年評估結果已提報 2019 年 3 月 25 日薪資報酬委員會及董事會。

利益迴避

本公司自 2014 年起設置獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。本公司亦定期彙整關係人名單，並將其列入審查交易流程的一環，避免利益衝突的發生。

除董事會議事規範規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者時 (包含董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司)，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，亦訂定董事道德行為準則以資遵循。

董事對利害關係議案迴避之執行情形：

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形	備註
蔡豐賜、許介立、張善政、馬維欣、潘思如	解除董事之競業禁止限制	與董事自身有利害關係	不參與表決	第十一屆第六次
許介立	解除獨立董事之競業禁止限制	與董事自身有利害關係	不參與表決	第十一屆第七次
焦佑鈞、蘇源茂	2017 年第 3 季、第 4 季營運績效獎金及 2017 年保留營運績效獎金	與董事自身有利害關係	不參與表決	第十一屆第七次

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形	備註
焦佑鈞、蘇源茂	經理人之 2017 年度個別員工酬勞	與董事自身有利害關係	不參與表決	第十一屆第七次
焦佑鈞、蘇源茂	經理人之 2018 年個別薪資報酬	與董事自身有利害關係	不參與表決	第十一屆第七次
焦佑鈞、蘇源茂	經理人之 2018 年第一季及第二季營運績效獎金	與董事自身有利害關係	不參與表決	第十一屆第十次

2.1.2 薪資報酬委員會

華邦電子依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」訂定「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2011 年成立薪資報酬委員會，負責訂定與檢討本公司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，並分別訂定「董事薪資報酬與績效評估辦法」及「經理人薪資報酬與績效評估管理辦法」，以利於董事會發揮長期最大效益並確保經理人之績效能與公司策略（經濟、環境、社會）密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，以提升經營績效。

薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，未聘請薪酬顧問協助薪酬政策相關事宜，每年至少召開二次會議，將所提建議提交董事會討論，且定期依業界市場情況及同仁所需調整薪資福利標準。華邦電子薪資報酬委員會的開會次數與出席率，請參考華邦 2018 年度年報。

2.1.3 審計委員會

華邦電子審計委員會由全體獨立董事組成，2017 年 6 月 13 日股東常會辦理第十一屆董事會改選，依法設置審計委員會替代監察人，審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

一、公司財務報表之允當表達。
二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
三、公司內部控制之有效實施。
四、公司遵循相關法令及規則。
五、公司存在或潛在風險之管控。

公司年報

審計委員會的開會次數與出席率請參閱本公司 2018 年年報。

2.2 營運績效

華邦電子設有發言人、代理發言人、投資人關係和股務等相關單位，確保投資人及股東能及時取得且了解公司營運對外資訊，每月 10 日前將營收報告公布於網站，且每半年舉行法人說明會，營運相關影音檔、簡報檔均公布於公司網站，股東亦可於每年股東常會，以書面方式向公司提出議案。本公司將持續致力於提升財務及經營透明度，致投資人可依據更多公開資訊，進行投資決策。本公司 2018 年有申請研究發展支出適用投資抵減，但尚未取得政府核可。

2018 年華邦電子合併營收總額為新台幣 511 億 9 仟萬元，較 2017 年增加 8%；合併稅後純益新台幣 77 億 2 仟 8 佰萬元，稅後每股盈餘新台幣 1.87 元，較 2017 年每股盈餘增加 0.33 元。支付所得稅為新台幣 2 億 8 仟 5 佰萬元及發放現金股利 39 億 8 仟萬元。其他財務績效說明，請參閱本公司年報。

單位：新台幣百萬元

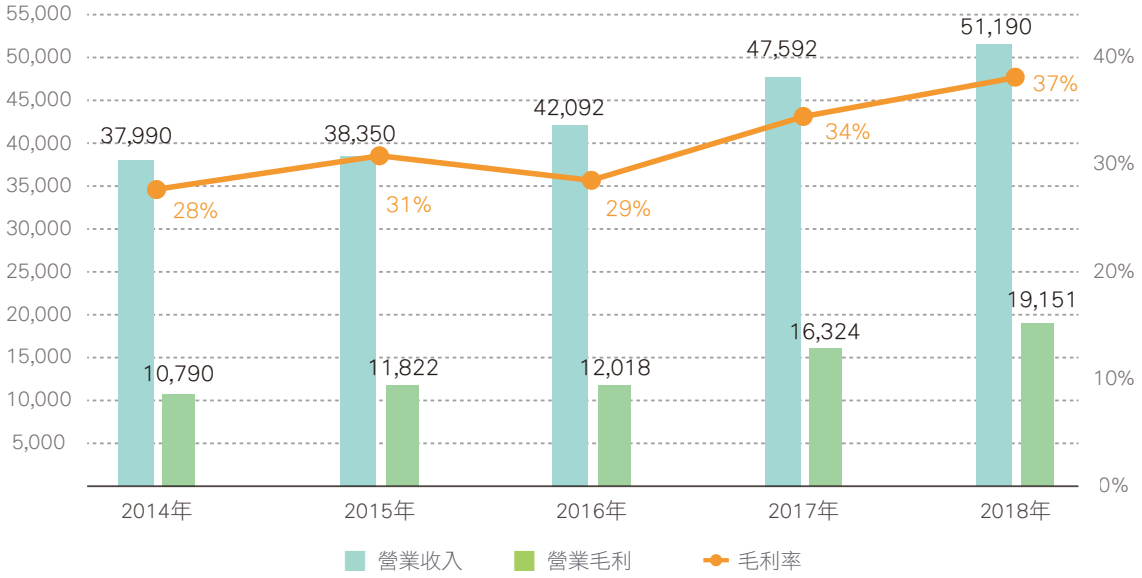
項目 / 年度	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
營業收入	37,990	38,350	42,092	47,592	51,190
營業毛利	10,790	11,822	12,018	16,324	19,151
營業 (損) 益	3,658	4,109	3,713	6,656	7,927
營業外收入及支出	283	139	42	442	468
稅前淨利 (損)	3,941	4,248	3,755	7,098	8,395
減：所得稅費用	730	775	615	1,275	667
本期淨利 (損)	3,211	3,473	3,140	5,823	7,728
本期其他綜合損益	294	(1,754)	2,485	3,750	(1,738)
本期綜合損益總額	3,505	1,718	5,625	9,573	5,989
每股盈餘 (虧損)(元)	0.83	0.90	0.81	1.54	1.87
短期員工福利	5,591	6,072	6,751	8,122	8,947
退職後福利	281	302	368	396	422
其他長期員工福利	46	47	-	-	-
員工福利	5,918	6,421	7,119	8,518	9,369

註：合併財務數據涵蓋範圍皆與年報揭露關係企業相關資料相同，包含新唐及其子公司，合併財務報表所含的實體均已納入於財務資訊。

公司年報

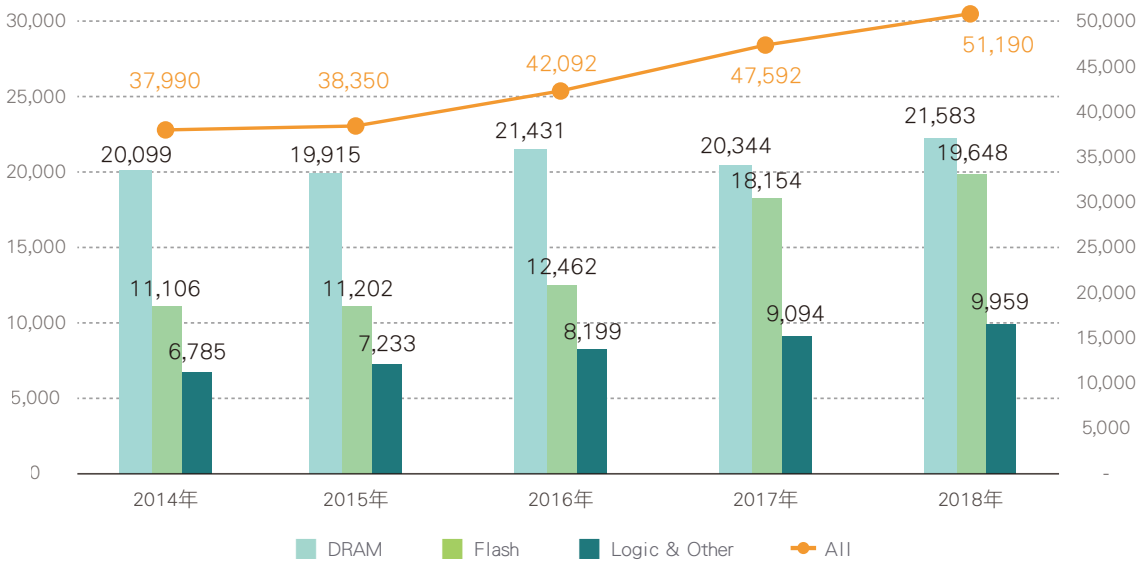
▼ 合併營業收入與毛利

單位：新台幣佰萬元



▼ 近五年 (2014~2018) 合併銷售淨額趨勢

單位：新台幣佰萬元



擴廠計畫

華邦電子是全球利基型記憶體的重要供應商，隨著近年來在雲端運算、大數據、人工智慧、工業 4.0 等新應用的普及下，記憶體的需求面臨供應吃緊的情況。

華邦因應市場的需求以及對客戶的承諾，於 2018 年 10 月展開高雄廠投資建廠計畫，預計於 2020 年廠房興建完成，2021 年投產營運，將視市場需求逐步擴增產能。高雄廠位於南部科學園區路竹基地，佔地 25 公頃，將導入業界最高水準的智慧自動化設計，以期達到穩定運轉、節能、環保綜效的先進晶圓廠。配合持續開發的自主技術，以及靈活配置的生產優勢，持續滿足一級客戶需求，對未來營收帶來成長動能。高雄廠作為華邦第二座十二吋晶圓廠，將為本公司於記憶體市場的發展，寫下關鍵里程碑。

預計在完工正式進入生產之後，將可為當地帶來近千個工作機會。

2.3 誠信經營

華邦電子遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。

法規遵循

為健全公司組織及營運管理，實踐企業社會責任，樹立良好之企業聲譽與文化，本公司定期每季進行新增或修訂之相關法規範之適用性鑑別與符合性查驗，並將查驗結果留存紀錄，同時依據查驗結果，完成公司內部相關作業規範或程序之訂定或修訂。

法令公告時間	勞工與道德誠信相關法令查驗情形件數	職業安全衛生、環保及消防相關法令查驗情形件數
	查驗結果	查驗結果
2018 年第一季	2018 年 05 月完成查驗	2018 年 04 月完成查驗
2018 年第二季	2018 年 08 月完成查驗	2018 年 07 月完成查驗
2018 年第三季	2018 年 11 月完成查驗	2018 年 10 月完成查驗
2018 年第四季	2019 年 02 月完成查驗	2019 年 01 月完成查驗

2018 年華邦電子通過責任商業聯盟有效性稽核 (RBA VAP)，接受主管機關職業安全衛生稽查 6 次、環保稽查 16 次及消防稽查 3 次，無任何違反國內勞工、職業安全衛生、環保及消防相關法令規定之情事。就勞工與誠信部分，建立完善之人力資源管理制度，並確實執行相關作業。公司行銷推廣活動，以追求誠信與公平的產業競爭，並遵守相關法令及反托拉斯的行為準則，已建立值得信賴與尊敬的公司聲譽。主管機關於於 2018 年實施 2 次勞動檢查，且無任何違反國內勞工法令規定之情事發生。

華邦電子 2018 年無下列重大違法情事：

反競爭及反托拉斯法規	✓ 無違反	產品及服務安全法規	✓ 無違反
產品標示法規	✓ 無違反	行銷傳播法規	✓ 無違反
政治捐獻	✓ 無違反	貪腐事件	✓ 無違反
客戶隱私	✓ 無違反	童工風險	✓ 無違反
強迫勞動 (包含供應商稽核)	✓ 無違反	歧視事件	✓ 無違反
侵害原住民權利	✓ 無違反	相關環保法規	✓ 無違反
嚴重洩漏	✓ 無違反	各項經濟與社會領域之法規	✓ 無違反
侵犯他人專利權或智慧財產	✓ 無違反	客戶隱私	✓ 無違反

註：金額超過 100 萬為重大情事。

反貪腐

針對商業倫理部分，華邦電子將「誠信經營」訂為公司五大文化之一，並制定「誠信經營守則」明訂違反案件之調查程序，提供正當申訴管道及保密措施，確保同仁有暢通之管道舉報貪腐事件，杜絕收受賄賂回扣等不法情事。

本公司致力遵守國內勞動法規及「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)，每年度亦針對全體同仁實施「從業人員道德規範宣導課程」，強化道德規範及反貪腐意識，受訓率 100%。

2.4 風險管理

身為半導體製造業，華邦電子深刻認知天然災害、意外事件與人為事故對生產營運、財務管理及資訊安全的衝擊與影響，所以一直以預防管理的積極態度來面對災害風險管理的範疇，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，追求達到半導體產業安全、財務安全及資訊安全的最高標準。

2.4.1 營運風險管理

由於半導體工廠廠房及設備設置費用昂貴並且設置時間長、機器設備精密度及敏感度高、生產環境必需維持高潔淨度及穩定的溫濕度、需有持續穩定的水電等能資源供應等特性，而在半導體製程不可避免必須使用到易燃性及腐蝕性化學品，而台灣又地處地震帶及颱風帶，全球面臨氣候變遷進而影響台灣未來供電供水穩定性等現實環境條件下，如何正視及因應內外部可能風險以確保營運持續，是一個必須慎重面對的課題。

華邦電子面對相關營運中斷風險所採取的對策如下表：

	可能風險	災害預防及損失控制對策
內部環境	· 火災爆炸 · 化學品洩漏污染廠房或設備 · 漏水造成設備損壞 · 關鍵設備故障	· 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。 · 依國際工業標準設計建置廠房設施 · 選購符合國際標準機台 (SEMI-S2、FM4910) · 關鍵設備均有備用設備 · 建立零配件適當庫存 · 建立產品適當庫存 · 定期維修保養測試計畫 · 各項安全管理 / 管制機制 · 定期巡檢機制 · 緊急應變計畫 · 營運持續計畫
外部環境	· 地震 · 颱風或豪雨 · 供電不穩定或中斷 · 缺水 · 供氣 (如天然氣、氮氣等公用氣體) 供應中斷 · 原物料供應吃緊 · 法令變更 (如國內環保法令、國際禁限用物質規定) · 重大傳染病	· 廠房耐震設計七級 (等同 MMI 9) · 廠房位於海平面以上 160 公尺 · 雙台電供電饋線 · 緊急發電機及不斷電系統 (DUPS、UPS) · 備用水池 · 備用液態瓦斯儲槽 · 備用液態氮儲槽 · 盡可能維持二家以上供應商 · 定期蒐集原物料市場供應狀況 · 維持適當原物料庫存量 · 法規查核及應變機制及相關管理系統 · 重大傳染病監控預警及應變計畫 · 緊急應變計畫 · 營運持續計畫

華邦電子曾獲 FM Global 頒發 Best of Class Award，認可為 HPR(Highly Protected Risk)，成為亞洲第一家獲得此榮譽之半導體廠。FM Global 為全球最權威以嚴格的災害風險管理標準知名之國際保險公司，華邦電子由於在 Human Element Control 及 Physical Protection 所有項目的卓越表現獲得此項殊榮。

另外，本公司為減少意外事故發生時對公司營運及財務的影響，已投保適當保險，包括財產保險、營業中斷保險、運輸保險、工程保險、產品責任保險、公共意外責任保險等，藉此分擔因天然災害或人為災害發生所可能造成的損失，以保障利害關係人的權益。2018 年未有因天然災害或人為災害所造成財產或營運中斷損失。

2.4.2 財務風險管理

利率部份

- 本公司之利率風險主要來自以浮動利率計息之長期借款，係為提升製程或擴充產能之營運所需，皆依當時市場狀況爭取較佳之利率條件，以降低利率波動所造成之影響。本公司發行之公司債為固定利率，利率波動不會影響其現金流量。
- 2018 年度合併利息淨支出新台幣 88,466 仟元，占全年度合併營業收入 0.17% 及占全年度合併稅前淨利 1.05%，評估利率變動對公司營運影響有限，未來將密切注意利率走勢、對現金流量之影響。

匯率部份

本公司兌換損益主要來自於進出口業務衍生之外幣部位，針對此風險將持續執行下列因應措施：

- 隨時掌握金融市場資訊、判斷趨勢、熟悉金融商品、法規及操作技巧，提供充分及時之資訊予管理階層及相關部門參考。
- 從事衍生性金融商品之交易以規避風險為主要經濟實質目的；選擇交易對象時首重信用風險，以避免因對手無法履約所產生的損失。且交易對象從低信用風險之金融機構中，選擇與公司關係良好，並能提供專業資訊者，為其原則。
- 本公司承做衍生性金融商品交易之全部契約未實現損失上限為契約總額之 20%，或股東權益之 3% 孰低者。財務單位每月定期評估並製成報表，呈報財務單位主管及董事會授權之高階主管人員，以期預測每筆交易存在之風險及可能產生之損益。

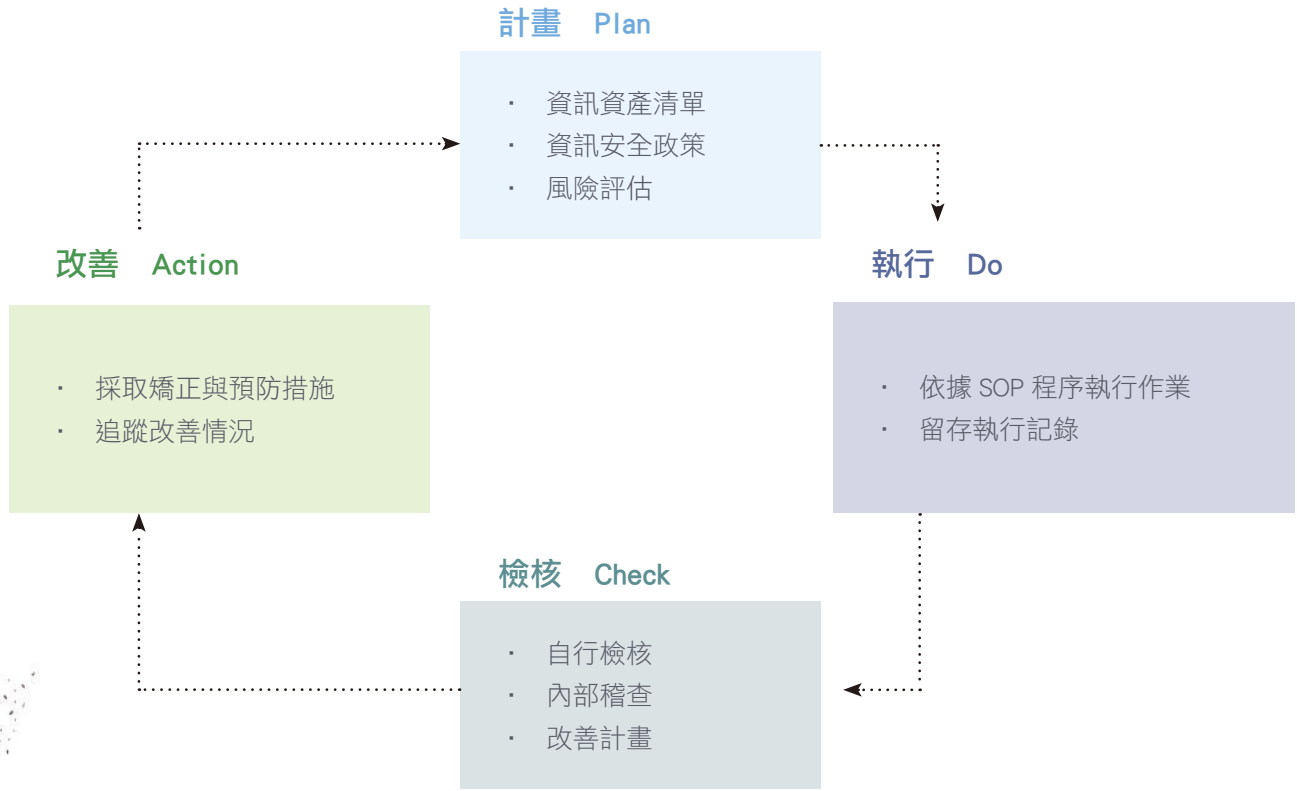
2.4.3 資訊風險管理

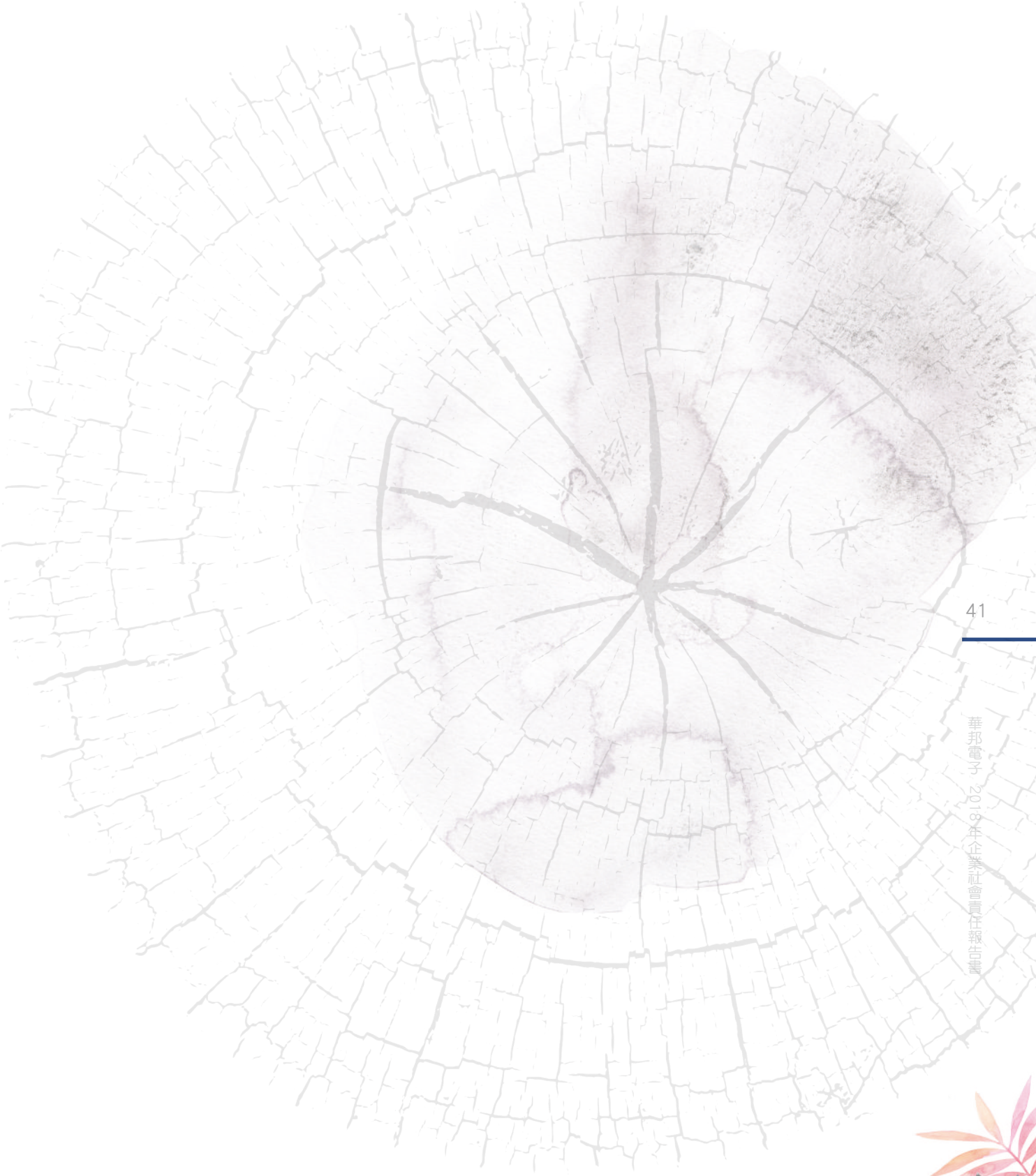
華邦電子訂有「資訊安全政策」與「技術與機密資料管理辦法」，規範保護公司機密資訊，包含商業秘密、智慧財產，以確保客戶隱私受到完善的保護。2015 年 11 月華邦電子 TrustMETM 密孚記憶體產品與其相關作業環境通過國際安全組織 Common Criteria EAL 5+ 高等級認證。此代表華邦電子對於產品資訊安全的各項管控符合國際安全組織 Common Criteria 要求，可生產符合國際標準可信賴之安全性產品並保護客戶資訊與資產。TrustMETM 密孚記憶體產品之國際安全組織 Common Criteria 驗證內容涵蓋以下階段：產品設計開發 (Design & Development)、生產 (Production) 以及運送過程 (Delivery)。並於 2018 年完成複查稽核，相關作業程序與環境均符合 Common Criteria EAL 5+ 要求。

依據「資訊安全政策」執行程序，由相關部門指派代表組成資訊安全組織，負責公司的資訊安全管制作業，包括研議、建置、推動、與稽核。定期召開會議，針對資訊安全相關議題進行討論與決議，範圍涵蓋人力資源、實體安全、資訊與邏輯安全等面向；當有重大變革或資訊安全事件發生，加開臨時會議。

每年透過教育訓練與內部公告持續向同仁進行資訊安全相關的宣導與溝通，以落實執行資訊安全政策，2018 年度全體職員已接受「資訊安全認知課程」與「個人資料保護法宣導」並通過考核。另外，資訊工程處針對資料保護亦進行每半年演練一次，做法為切換至備援系統後，進行存取測試，最近一次演練時間是 2018 年 9 月。

此外，針對公司重要產品資訊安全需要，加強門禁管制與監控、資訊系統存取權限管理與存取紀錄保存與審查，嚴格管制人員進出與資料存取，避免公司資訊遭不當存取、竄改，並防範營業秘密與智慧財產遭竊或外洩。

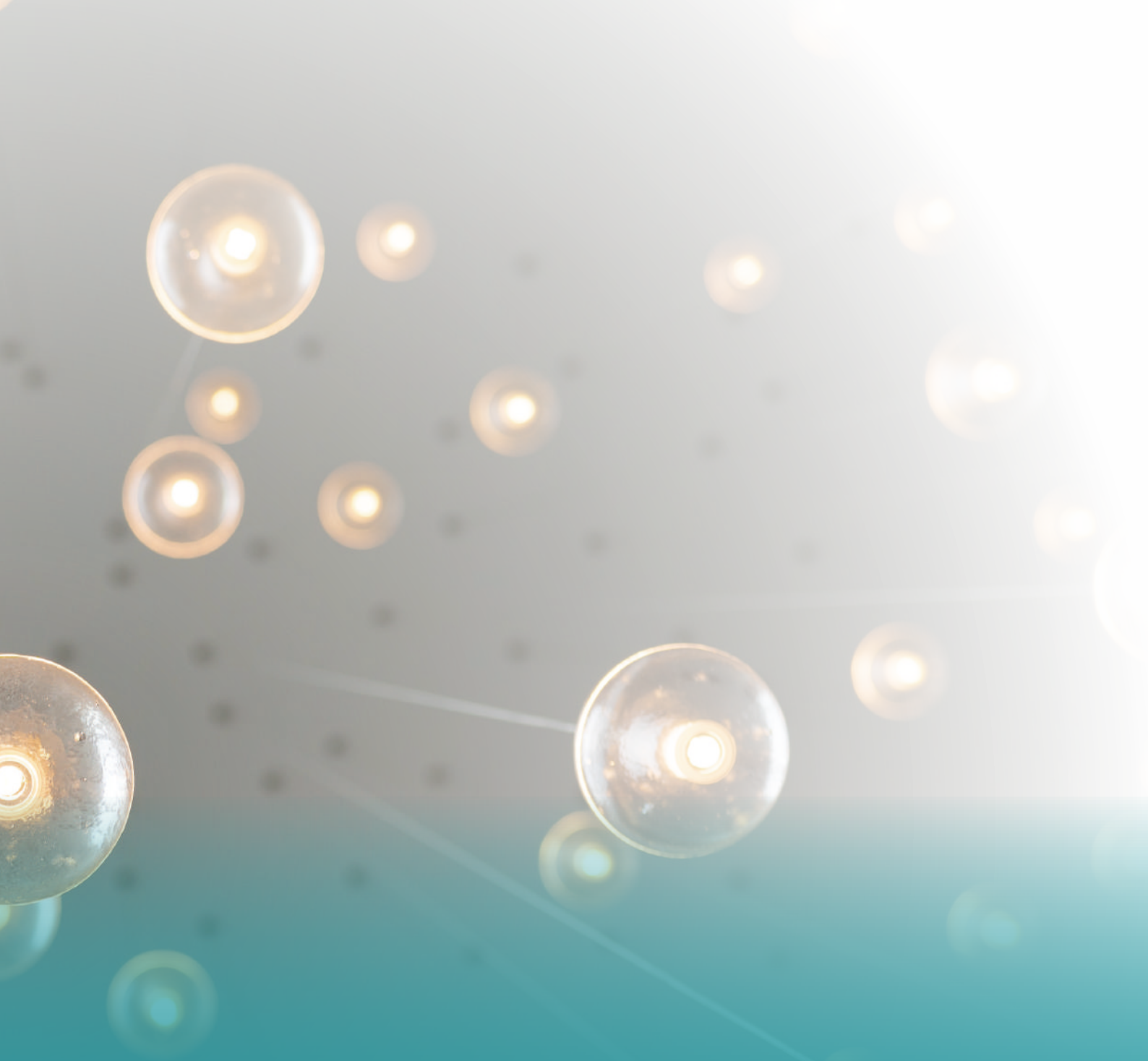




Ch.3 創新華邦 研發與成長

3.1 主要產品與專利
3.2 產品應用
3.3 綠色產品
3.4 顧客隱私與滿意度
3.5 國際系統認證

- 2018 年產品 **100%** 符合國際規範 (例如：RoHS、REACH)。
- 2018 年**申請**「發明」專利 **436 件**，**通過**「發明」專利 **381 件**。
- 2018 年客戶滿意度調查由 5 項關鍵指標組成，分別項目與調查滿意度成果為銷售 (90%)、產品與技術支援 (88%)、產品品質 (91%)、其他服務 (87%)、整體評價 (87%)，平均滿意度達 **89% 以上**。
- 2018 年原物料在地化採購金額比例已達 99.9%，較去年**提升 0.6%**。



- 2018 年 **0 件**侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。
- 2018 年新供應商 **100%** 通過品質系統問卷考核及完成廉潔承諾書簽署。
- 2018 年稽核供應商 35 家，針對企業社會責任 (CSR)、責任商業聯盟行為準則 (RBA)、衝突礦產、RoHS、REACH 及 QC080000 稽核，**100%** 符合本公司要求。
- 2018 年針對 20 家供應商 (含外包商) 進行衝突礦產調查，**100%** 符合相關規定。

華邦持續以客戶服務為導向，並集中資源於具競爭力的市場，同時運用先進的半導體設計及生產技術，結合員工的創意及智慧，落實工作文化的核心價值觀，落實於各項經營活動中，達成公司目標。

管理方針

創新成長

對應之重大主題

專利、顧客健康與安全、顧客隱私

對應之 SDGs

12 責任消費與生產

16 和平與正義制度

重要性

- 保護智慧財產可避免公司或客戶收到侵權的指控。
- 提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品，以提升整體供應鏈之永續競爭力。
- 防範營業秘密與智慧財產遭竊或外洩，機密資料外洩可能造成公司商譽受損、客戶流失及滿意度下降的風險。
- 為鼓勵同仁創作發明、提出專利申請，以保護本公司智慧財產權。

管理政策

- 鼓勵創作發明，提出專利申請，以保護本公司智慧財產權。
- 本公司戮力於設計、採購、製造及銷售無有害物質之產品，並力行保護環境，以善盡社會公民責任。
- 工作時不使用、不交付、不洩漏、不侵害其他第三人所有且未經其同意使用之營業秘密、專利及著作權等智慧財產權。
- 應謹守、不洩漏因業務所知悉之公務機密。
- 不詢問及不探聽與本身業務無關之公務機密。
- 不探聽或詢問公司同仁之薪資資料，亦不洩漏自己之薪資資料。
- 若發現他人洩漏公務機密或可疑時，應立即予以制止或檢舉。

管理目標

- 短期目標：投入研發資源、遵循法令要求、資訊安全指標 100%。
- 中期目標：累積專利數量。
- 長期目標：提升專利品質。
- 繼續發展省電的技術，減少電或電池的用量，為客戶更為地球打造更節能更環保的產品。

權責單位

- 智權部、專利委員會、品質系統部、資訊工程處。

管理方針

創新成長

投入資源

- 投入研究發展費用並辦理相關教育訓練課程。
- 提供資源以確保朝 HSF 產品與作業流程發展。
- 本公司已成立智權部及專利評審委員會，並編列經費在專利的申請與維護。

管理制度

- 依「資訊安全政策」與「技術與機密資料管理辦法」，規範保護公司機密資訊，包含商業秘密、智慧財產，以確保客戶隱私受到完善的保護。
- 若因洩漏公務機密致公司遭致損失時，本公司為維護股東與其他同仁之權益，將依法究辦，並請求賠償。
- 在公司內傳達滿足客戶及符合法令、法規要求同等重要。

特定的行動

- 稽核單位每年會針對資訊循環作業實施稽查，確保各項資訊作業符合規範與法規要求。
- 資訊安全教育訓練。
- 建置新世代防火牆 / 入侵偵測 / 入侵防護系統，以及 SIEM 資安事件管理系統，強化對資安防禦能力。
- 由智權承辦相關專利案件，並視個案情形委任外部律師處理。
- 建立 HSF(Hazardous Substance Free 無有害物質) 政策與目標。

管理評量制度

- 智權承辦專利申請及維護，並定期舉辦專利審查會。
- 實施管理、評估、獎勵及規劃運用，並依據相關專利法規取得相關專利。
- 依 ISO 14001、IECQ QC 080000、ISO 9001、歐盟 RoHS 及 REACH 等，及相關法規規範，每年定期應用 PDCA 管理方式，進行之有效性評量。
- 依循 RBA 行為準則及當地政府法規，並訂定相關管理辦法與程序書。
- 依各重要專利申請國的專利審查基準設定內部專利審查標準，且每年皆針對大於 10 年的專利進行價值性評估。

績效與調整

- 產品 100% 符合國際規範 (例如：RoHS、REACH)。
- 參考前一年發明提案目標達成率，調整年度發明提案目標，並依重點技術加強提案數量。

3.1 主要產品與專利

華邦電子的主要產品為快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）、利基型記憶體（Specialty DRAM）和行動記憶體（Mobile DRAM）。

快閃記憶體（Code Storage Flash Memory）

聚焦於中低容量產品，提供規格完整的 Serial Flash 產品，滿足小尺寸封裝規格，具有腳數低、體積小、成本低的特性；亦提供串列式 Serial NAND Flash 及 SLC NAND Flash 以滿足客戶更多的編碼儲存需求。華邦快閃記憶體產品在電腦周邊市場擁有相當的市佔率，並且積極拓展應用於行動裝置、消費電子，以及多樣性之車用電子、物聯網和穿戴裝置等應用領域。此外，華邦推出業界首創 TrustME Secure Flash Memory 密孚記憶體產品，該產品通過國際安全組織 Common Criteria EAL 5+ 認證，適用於提高系統安全之應用範疇。

利基型記憶體（Specialty DRAM）

行動記憶體（Mobile DRAM）

高性能和低功耗記憶體核心設計技術，結合自有十二吋晶圓廠之生產優勢，推出包含利基型記憶體（Specialty DRAM）和行動記憶體（Mobile DRAM）之全系列自有產品，專注於品牌客戶及以品質需求導向的產品應用，除了在手持裝置應用、消費電子及電腦周邊市場都能見到華邦的產品外，更佈局於良品裸晶圓、車用、工業用電子等高門檻、高品質要求的應用。

專利管理

本公司為落實智慧財產權管理及規劃運用，鼓勵同仁創作發明及提出專利申請，以保護智慧財產權並確保研發成果。內部制定相關辦法（例如：專利申請及獎勵辦法）並設置權責單位（例如：智權部、專利委員會）以執行智慧財產權管理、評估、獎勵，以及規劃運用，並依據世界各國專利局所制定的專利法及審查基準，經過內部專利評估及外部主管單位之嚴格審查機制，獲得各國頒發有效之專利權。

內部各研發單位設有年度發明提案目標，此外對於重要技術主題每年舉辦數場創新激盪會議，藉以主動挖掘發明構想促進專利產出。針對已累積數量的專利，每年定期依公司各項評估要點，將專利歸類等級，根據需要而進行專利權的運用（例如：交互授權、讓與、終止維護）。自 2013 至 2018 每年舉辦 DRAM/FLASH 相關之先端產品技術開發主題，且於各年度依據各產品研發及製造單位之需求，舉辦多場智權相關議題之教育訓練，為同仁建立智權保護觀念，並激發他們的發明構想、協助產出發明提案，且逐年顯著增加。

年份	專利件數
2014	申請「發明」專利 356 件，通過「發明」專利 105 件。
2015	申請「發明」專利 306 件，通過「發明」專利 209 件。
2016	申請「發明」專利 354 件，通過「發明」專利 318 件。
2017	申請「發明」專利 429 件，通過「發明」專利 306 件。
2018	申請「發明」專利 436 件，通過「發明」專利 381 件。

3.2 產品應用

華邦電子產品應用除所熟知的電腦運算、網路通訊及消費性電子領域深耕發展外，更朝向更多元、全面的產品應用之領域。也藉由原先三大領域之經驗累積，能迅速提供客戶更迅速的解決方案。2018 年無違反相關產品法規而導致禁止銷售產品之情事。

3.2.1 車用電子

先進駕駛輔助系統 (ADAS)

在先進的車用電子方面，政府制定嚴格的法規以減少道路死亡事故，開發低成本的駕駛輔助解決方案，並將道路安全作為提高每個人生活品質的重點。為了可以達到自動駕駛無人車的目標，ADAS 提供主動車距控制巡航系統 (ACC)、盲點偵測系統 (BSD)、夜視系統 (NV)、駕駛員瞌睡偵測系統 (DDD) 等等。全車安裝許多的攝影機監控，而華邦提供高品質的記憶體來連接先進駕駛輔助系統的控制台，為駕駛員提供更安全無虞的旅程。

汽車儀表板 (Instrument Clusters)

汽車儀表板中數位顯示器，以數字或圖形顯示速度、油表、溫度及其他指示器和抬頭顯示器。數位儀表板為了確保隨時能夠精準地、可靠地、即時地通知駕駛人。這些顯示需要即時的 2D/3D 圖像，華邦的快閃記憶體及 DRAM 存儲器則可實現此高速的要求。

車用資訊娛樂系統 (Infotainment)

汽車的中央控制台方便用於車載訊息和娛樂的顯示，包括汽車導航系統、視頻播放器、USB 和藍芽連接電腦、車用網路和 WiFi。訊息娛樂系統還包括方向盤音頻控制和聲控，有助於減少駕駛分心的相關安全問題。對空間受限的應用，華邦在消費市場上多年的領先經驗，擁有微小的封裝技術可用於更高密度 DRAM 和更高容量的快閃記憶體，將記憶體的優勢帶入汽車訊息娛樂系統市場。

3.2.2 工業用電子

工業應用通常需要高可靠性、廣的溫度操作範圍以及足夠長的產品生命期。其應用包含航空、醫療、安全設備、健康與健身、工業控制、儀器儀表、安全性、運輸、電信、收銀機系統、人機介面、可編程邏輯控制器、智慧儀錶和工業網路等等。華邦存儲器—Serial NOR Flash、NAND Flash、嵌入式和低功耗 DRAM 皆可使用於這些應用。

例如：處理人機介面的觸控式螢幕。可編程邏輯控制器用於工廠自動化的電腦來控制工廠裝配線的機器。智慧電錶是定期記錄電能消耗並將訊息傳送給公用事業單位，以進行監控和計費的電子設備。網路交換機的集線器和無線分享器是在工業和住宅中提供穩定通信的網路設備。銷售時點信息設備就像收銀機，客戶在該收銀機向商家付款以換取商品或服務。

銷售時點信息設備 (Point of sale)

智慧儀表 (Smart Meter)

可編程邏輯控制器
(programmable logic controller)

人機介面 (HMI)

工業網路 (Industrial Networking)

3.2.3 通訊

華邦電子提供通訊運用所需要的高品質與高性價比的動態隨機存取記憶體(DRAM)與編碼型快閃記憶體(Code Storage Flash)解決方案。並提供低容量到中高容量解決方案能夠廣泛的應用再各種通信與網路設備，如數位視訊轉換器、交換機、路由器、無源光網路、寬頻網路設備、無線接入點、纜線數據機、M2M(Machine to Machine)、手機、基地站與其他不同種類的通訊產品。

手機 (Mobile phone)

網路 (Networks)

交換機 (Switches)

無線接入點設備 (Wireless Access Points)

數位視訊轉換器 (Set Top Box)

3.2.4 電腦運算

編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash) 用於各種電腦產品應用，包含筆記型電腦、伺服器、電競筆記型電腦、超輕薄筆記型電腦、平板電腦、硬碟、固態硬碟。標準和低功耗動態隨機存取記憶體 (DRAM) 適用於伺服器與其他電腦相關解決方案的嵌入式應用，以滿足高性能與低功耗需求。

筆記型電腦 (Laptops)

電競筆記型電腦 (Gaming)

桌上型電腦 (Desktops)

硬碟 / 固態硬碟 (Drives)

超輕薄筆記型電腦 (Ultrabooks)

3.2.5 消費性電子

華邦電子提供晶圓級晶片尺寸封裝、TSOP 和 SON 封裝，非常便利於在空間受限的產品中使用，包含穿戴式電子產品、MP3 播放器、智能手錶、遊戲主機、數位收音機、玩具、相機、數位相框、衛星導航、藍芽與無線藍芽模塊。華邦的全系列低功耗和高速快閃記憶體與低功耗動態隨機存取記憶體也用於電視、顯示器與家用電子產品。低待機功耗與深度睡眠模式 (DPD) 可有效延長電池壽命，特別適用於小型、可攜式需以電池供電的電子產品。華邦電子亦提供客戶 KGD (Known Good Die) 的專業服務，從開發規劃階段開始，就已充分考慮客戶使用 KGD 於 SiP(System in Package) 封裝時的各項技術要求，可以提升客戶使用時的便利性。

穿戴式電子產品 (Wearable)

衛星導航 (GPS)

MP3 播放器 (MP3 Players)

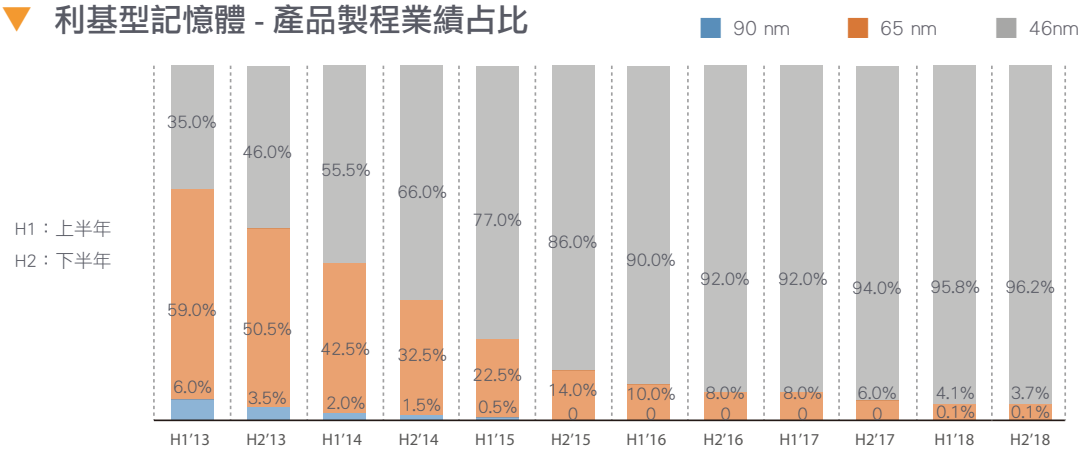
數位相機 (Digital Cameras)

無線藍芽模塊 (Bluetooth)

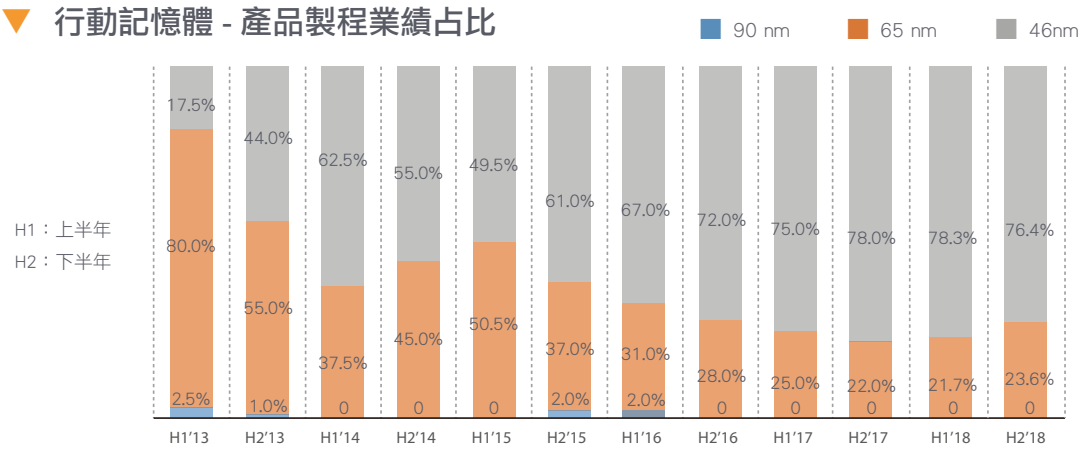
3.3 綠色產品

華邦電子不斷地追求產品與技術的創新、落實競爭優勢。而於 2018 年持續投資，主要在擴充產能以及製程升級，以提供客戶更低耗能、更低環境衝擊之綠色產品，以提升整體供應鏈之永續競爭力。利基型記憶體 46nm 製程 2018 年業績已佔 96%，行動記憶體 46nm 製程 2018 年業績已佔 77%，2018 年快閃記憶體 46nm 製程業績已佔 28%。本公司無回收已售出之產品及產品之包裝材料。

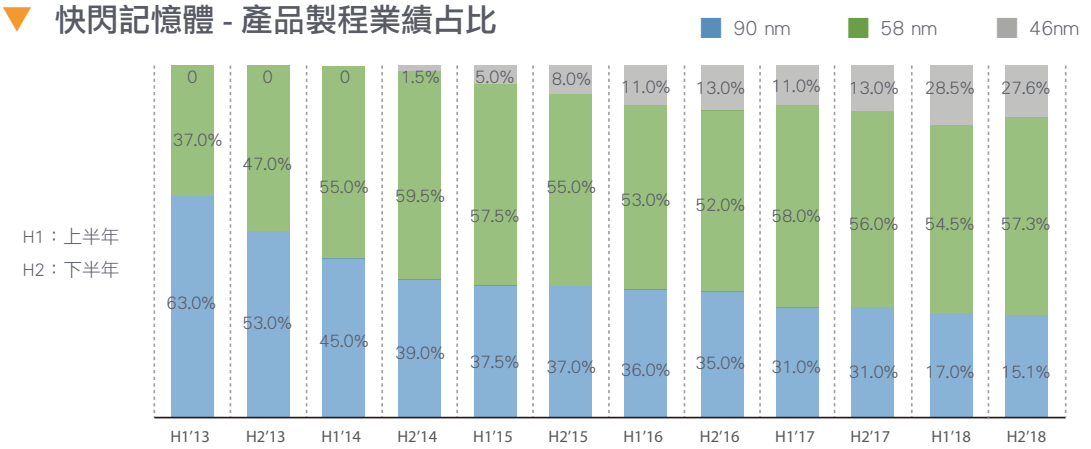
利基型記憶體 - 產品製程業績占比



行動記憶體 - 產品製程業績占比



快閃記憶體 - 產品製程業績占比



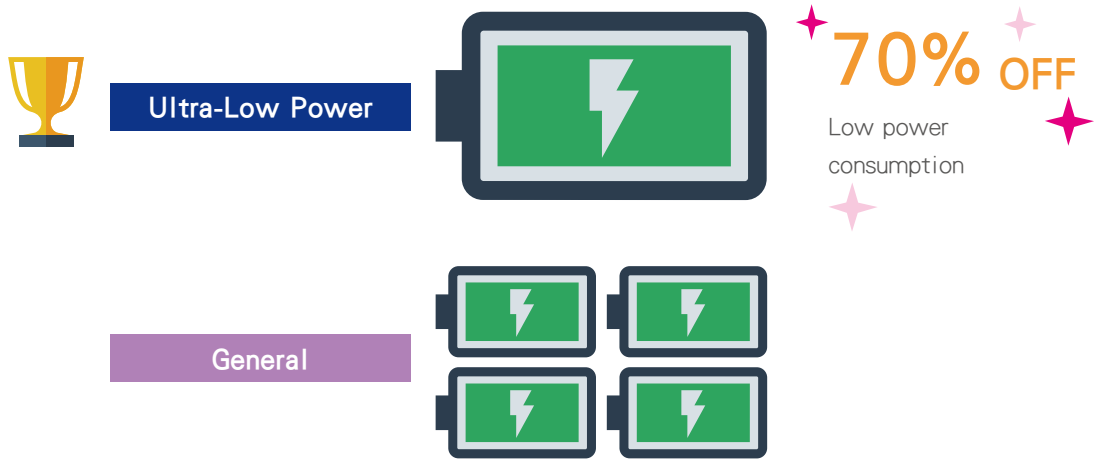
Low power 產品

華邦電子是提供消費電子、計算機、通信等電子產品市場的半導體解決方案之領導廠商。其中，為了讓華邦電子的產品可應用到更廣大的市場，出現了行動記憶體產品線，其產品包含了 PSRAM, LPSDR, LPDDR, LPDDR2, LPDDR3, LPDDR4(X)，為了省去更多的麻煩，華邦電子特別設計了使 HyperRAM SDRAM 與 LPDDR SDRAM combo 在一起的產品，各產品也同時支持 x16 和 x32 數據頻寬讓客戶在選擇上更方便。上列中所示的產品系列之一般功能包括：連續或間隔資料串，高速，標準自我刷新，區域陣列自我刷新 (PASR)，自動溫度補償自我刷新 (ATCSR)，深度睡眠模式 (DPD)。

此外，華邦電子目前致力於先進製程開發與獨特的省電功能 Ultra-Low Power (ULP) 產品提供低的待機功耗來達到省電的作用，進而被選為供應 5G/LTE 行動通信，更擴展到行動消費電子域，對於可攜式多媒體播放器，穿戴 / 行動裝置，汽車電子應用，消費性電子產品，遊戲設備是相當理想的。如 25 和 38nm 產品，首創的 Deep Self-refresh (DSR) 和即將推出的交互式休眠模式 (Hybrid Sleep Mode) 可讓晶片待機電流比正常待機模式可再減少 70% 以上。華邦電子相信繼續發展省電的技術，來做為各種應用省電的首選產品， 為客戶更為地球打造更節能更環保的產品。其中人工智慧與物聯網 (AIOT) 和穿戴式裝置 (Wearable)，ULP 產品能做為低功耗的 solution 達到更完美的發揮，做為華邦電子對地球永續發展的承諾。

Winbond Innovative Low Power DRAM

Our Ultra-Low 256Mb LPDDR1 is to optimize your IoT & Wearable application.
The special features DSR(Deep Self Refresh) and Hybird mode can last device battery life longer than you can image.



3.4 顧客隱私與滿意度

華邦電子嚴格確保客戶相關資訊之保護，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均透過公司內部系統嚴格控管。對於內部相關人員作業權限之核准與開放，均依照相關作業規範及程序辦理。自 2013 年起，內部同仁每年均須通過「資訊安全認知」課程訓練。2018 年華邦無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件，亦無因違反產品責任之相關法規而被罰款之情事。

歐盟 GDPR(General Data Protection Regulation) 自 2018 年 5 月份生效，本公司已依據 GDPR 要求，修改公司網站並重新檢視網站會員資料，作相關的調整，以符合 GDPR 規範。

華邦電子每年進行客戶滿意度問卷調查，2018 年客戶滿意度調查由 5 項關鍵指標組成，分別項目與調查滿意度成果為銷售 (90%)、產品與技術支援 (88%)、產品品質 (91%)、其他服務 (87%)、整體評價 (87%)，平均滿意度達 89% 以上。為強化產品競爭力、滿足全球各地之客戶需求，除台灣設立總公司外，亦於美國、日本、以色列、中國大陸、香港等地均設有子公司及服務據點。除上述各地設有銷售中心外，更積極於各國開闢經銷通路，目前經銷商與技術服務支援中心遍布亞洲、歐洲、美洲。

3.5 國際系統驗證

透過嚴密的生產流程控制與品管作業，強化在良率分析、供應鏈管理、客戶滿意度之成效與企業社會責任等各方面，長期建立了優良的口碑，並獲得 ISO 26262、ISO 9001、IATF 16949、QC 080000、ISO 14001、OHSAS 18001 等國際標準驗證，以確保在經濟、環境及社會各方面能符合國際標準之要求，並符合客戶高規格的標準。

華邦電子積極地在產品品質、有害物質管理、生產環境管理及企業社會責任等各方面取得驗證，以確保在經濟、環境及社會各方面能符合國際標準之要求，並符合客戶高規格的標準。

ISO 9001

IATF 16949

QC 080000

ISO 14001

OHSAS 18001

CNS 15506

SONY Green Partner

AEO

ISO 26262

責任商業聯盟 (RBA) 驗證

責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）（前身為電子行業公民聯盟（Electronic Industry Citizenship Coalition，簡稱 EICC）行為準則為電子行業或電子為主要組成部份的行業和其供應鏈訂定一套規範，從而確保工作環境的安全、工人受到尊重並富有尊嚴、商業營運合乎環保性質並遵守道德操守。

所有設計、銷售、製造，或為生產電子產品提供商品和服務的組織都被本準則視之為電子行業的一部份，即本準則的目標對象。電子行業的任何一家企業都可以自願採用本準則，並隨之而應用到其供應鏈和外包商中，包括合約員工服務供應商。

A. 勞工	B. 健康與安全	C. 環境保護
・自由選擇職業 ・青年勞工 ・工時 ・工資與福利 ・人道的待遇 ・不歧視 ・自由結社	・職業安全 ・應急準備 ・工傷和職業病 ・工業衛生 ・體力勞動工作 ・機器防護 ・公共衛生、餐廳和宿舍 ・健康與安全信息	・環境許可和報告 ・預防汙染和節約資源 ・有害物質 ・固體廢物 ・廢氣排放 ・物質控制 ・水資源管理 ・能源消耗和溫室氣體的排放

D. 道德規範	E. 管理系統	
・誠信經營 ・無不正當收益 ・資訊公開 ・知識產權 ・公平交易、廣告和競爭 ・身分保護及防止報復 ・負責任地採購礦物 ・隱私	・公司的承諾 ・管理職責與責任 ・法律和客戶要求 ・風險評價和風險管理 ・改進目標 ・培訓	・溝通 ・員工意見、參與與申訴 ・審核與評估 ・矯正措施 ・文件和記錄 ・供應商的責任

華邦電子於 2018 年 10 月通過責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)6.0 版驗證，並獲得黃金級之殊榮，我們將責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct，RBA CoC) 相關規定訂立於企業社會責任管理程序，作為全體員工同仁之遵循與規範，並致力於勞工人權、健康與安全、環境保護、道德規範等部分，共同善盡企業公民責任並遵循誠信經營原則。

ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書

隨著車聯網發展，先進智慧車用電子產品成為近年來發展的主要趨勢，吸引許多國際半導體大廠積極投入車用電子半導體產業。其中，產品的可靠度與安全性是車用半導體商品品質認證上最重要的兩項基本檢視指標。2011 年所發行的功能安全標準 ISO 26262 即是檢核汽車電子供應商是否達到安全標準等級 ASIL (Automotive Safety Integrity Level) 要求程序的認證指標。

本公司長期以來致力於開發及提供高品質的產品和服務，近年來更穩健地朝向汽車電子領域發展。為了升級華邦車用電子產品的可靠度與功能安全性，華邦電子跨入全球車用電子先進安全系統供應鏈，自 2018 年開始導入 SGS 台灣在地化專家團隊之顧問輔導及認證服務，於 2019 年 2 月 21 日宣布榮獲 SGS 頒發全球車用電子最高安全標準「ISO 26262 證書」，成為台灣第一家榮獲 ISO 26262 道路車輛功能安全流程證書之車用記憶體製造商。並奠定華邦電子在產品功能安全之開發實力，成為國際車廠信賴的合作夥伴，不僅具備取得國內外訂單之競爭優勢，日後更可針對個別產品取得 ASIL(Automotive Safety Integrity Level) 標準等級產品證書，進而拓展車用電子市場，提供滿足國際車廠供應鏈需求的車電產品。

華邦電子跨入全球車用電子先進安全系統供應鏈，順利達成車用電子全球最高功能安全標準 ISO 26262 之要求，其規範內容包括：公司功能安全管理、概念設計、系統面、軟硬體面設計與驗證測試、製造、運行、維護及除役的整個生命週期，每一部份皆須符合產品功能安全要求的條件，以達到高階車用電子市場的需求。

3.6 供應鏈永續經營

企業社會責任為永續經營的關鍵，透過與在地化供應商緊密的合作，可為當地創造更多就業機會，促進其社會經濟的發展，並降低運輸耗能，共同追求企業永續經營與成長。華邦持續推動在地化採購，2018 年原物料在地化採購金額比例已達 99.9%，較去年提升 0.6%。

供應商現況

契約種類（依據公司分類為主）	採購地區	2014 年		2015 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
財務（原物料）	國內	45	90.1%	44	96.3%
	國外	2	9.9%	1	3.7%
總計		47	100%	45	100%

契約種類（依據公司分類為主）	採購地區	2016 年		2017 年		2018 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
財務（原物料）	國內	48	96.8%	49	99.3%	53	99.9%
	國外	1	3.2%	1	0.7%	1	0.1%
總計		49	100%	50	100%	54	100%

備註：國內指台灣；國外指台灣以外之地區（如：大陸、美國、越南等）

3.6.1 供應商稽核

華邦電子採購類別大致分為設備、零組件、原物料、廠務、自動化暨後段委外加工六大類。華邦的企業社會責任的推行，已從企業本身逐漸拓展至所屬之供應鏈，本公司的供應商政策，目的在於與供應商建立永久合作的夥伴關係，除品質、交期、價格及製程技術能力外，同時要求供應商遵守企業社會責任相關之規範，如綠色產品、衝突礦產及誠信經營等議題，期待供應商與華邦有一致地企業社會責任理念與標準。

基於落實企業永續經營之理念，華邦電子致力於與供應商之間的合作、提升供應鏈彈性，與供應商建立一個良善且穩定的供應鏈關係，並積極追求企業社會責任之實踐。對於所屬供應商積極要求如衝突礦產、道德及廉潔等議題，以追隨全球社會責任之浪潮。

華邦電子新供應商的管理包含品質系統問卷考核，內容包含品質、交期、服務、技術及責任商業聯盟(RBA)，2018 年無新供應商。華邦電子每年均針對所有供應商進行企業社會責任之宣達，並要求供應商簽署廉潔承諾書，目前共 146 家供應商均已簽署完成 (100%)。

供應商稽核

華邦電子定期對合格供應商進行考核，考核內容包含品質、交期、服務、技術與價格水準等面向，藉以劃分供應商評定等級。

華邦電子針對供應商、外包商做年度稽核，內容包含企業社會責任 (CSR)、責任商業聯盟行為準則 (RBA)、衝突礦產、RoHS、REACH 及 QC080000 相關準則，若有低於華邦規範分數之供應商，華邦將依供應商查核規範處理，2018 年供應商原物料供應商 21 家、外包商 14 家稽核結果均符合本公司要求。

衝突礦產

華邦電子參照責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）規範之衝突礦產準則，不採購及不使用來自剛果民主共和國非政府軍事團體或非法軍事派別所控制衝突地區的礦區，包括金（Au），鉭（Ta），鎢（W）和錫（Sn）等金屬，主要供應商已 100% 簽署 Winbond SUPPLIER CODE OF CONDUCT COMMITMENT LETTER，透過對外公開網站或宣導信件，向供應商正式聲明華邦電子不使用衝突礦產的政策。華邦電子以責任商業聯盟行為準則 (RBA) CMRT 調查衝突金屬供應商，要求供應商配合華邦電子要求揭露相關物料的精煉廠資訊，並確保供應商資料的正確性。未來華邦電子也將與供應商持續合作，以確保供應商全數使用責任商業聯盟行為準則 (RBA) 公布之 Tier1 認證資格的無使用衝突金屬精煉廠 (Conflict-Free Smelter)。

本公司針對共 20 家 (原物料供應商 14 家、外包商 6 家) 進行衝突礦產調查，供應商均符合相關規定，且本公司無禁止銷售產品之情事發生。

3.6.2 供應商管理

委外加工供應商大會

華邦電子針對委外加工供應商每年定期召開供應商大會宣達華邦品質及企業社會責任政策，透過雙方溝通交流，加強與委外加工供應商合作連繫，並頒獎表揚優良供應商，以感謝供應商夥伴長期合作與支持。

承攬商管理

華邦電子針對進入廠區內作業之所有承攬廠商相關規定：

1. 應加入華邦承攬商協議會，並簽署「安全衛生環保管理及教育訓練承諾書」。
2. 進入華邦廠區作業之人員，廠商雇主均須為其投保勞保，並提供投保證明予華邦電子審核。
3. 進入華邦廠區作業之人員，應申請工作安全許可並接受廠內危害因子告知且留有紀錄，且施工前應按規定採取必要之防護措施。
4. 於華邦廠區進行高風險作業時，須派駐合格安衛人員於現場監督常駐，負責承攬業務範圍內之所有安全衛生管理工作，執行自動檢查及訂定防止職業災害之安全衛生及環保管理計畫。
5. 進行高風險作業之施工項目(如：電力系統施工、鋼構組配、施工架搭設、局限空間、起重升降、動火作業、特殊氣體 / 化學品拆管作業…等)，施作前須完成自主檢查並提出申請。另，針對特殊風險作業，須提送施工安全防護計畫書予華邦電子審核。

保全教育訓練

1. 保全公司每年擬定訓練課程計畫，定期實施教育訓練(包含人權訓練)。

廠別	保全人數	相關人權訓練課程時數	課程名稱
中科廠	15	0.5H	工作職場霸凌、虐待、騷擾…等事項宣導訓練
竹北辦公室	12		

2. 保全公司 2018 年通過本公司 RBA 稽核，稽核項目含人權 / 健康安全共 10 項。

Ch.4 綠色華邦 環境守護

4.1 製程減量管制

4.2 能資源管理

4.3 溫室氣體盤查

4.4 污染防治管理

4.5 環保費用支出

- 2018 年廢棄物回收率為 92%。
- 2018 年 0 件 違反環保法規紀錄。
- 2018 年單位產品能源消耗量為 89.8 百萬焦耳，較 2017 年 93.1 百萬焦耳能源效率提升 3.5%。
- 2018 年新推行 21 件節電措施及 2017 年 5 件節電措施延續執行，節電量增加約 31,213 十億焦耳。

- 2018 年單位產品用水量指標 - 生產 12 吋晶圓每層光罩平均用水量為 139 公升，較 2017 年 144 公升**下降**。
- 2018 年全廠用水回收率約 **82%**、製程水回收率約 **91%**（符合科學園區環評承諾 - 全廠水回收率大於 77%、製程水回收率大於 85%）
- 2018 年新推行 4 件節水措施，節水量增加約 10.6 萬立方公尺。2014 年至 2018 年累計節水量達 1.81 百萬立方公尺，約相當於 **0.34 座**寶山水庫有效容量（2017 年 0.27 座）。
- 歷年所進行的節能減碳措施於 2018 年相當於貢獻減少 225,592 公噸二氧化碳當量排放，相當於 **584 座**大安森林公園年固碳量。

管理方針

綠色環境

對應之重大主題

有關環境保護的法規遵循、能源、水、煙囪排放、溫室氣體、廢棄物、廢污水

對應之 SDGs

6 淨水與衛生

7 可負擔能源

12 責任消費與生產

重要性

- 降低營運成本及生產中斷風險。
- 為有效管理本公司氣候變遷與環保法規風險。
- 盡責的管理可降低成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。

管理政策

- 本公司環安衛政策之主要環保內容為降低環境負荷乃世界級公司應有之社會責任，透過最佳化的預防及改善措施，逐步降低資源消耗量及污染排放量。
- 落實環境保護之理念，成為永續發展之綠色企業。

管理目標

- 短期目標為 2019 年單位產品用電量 84 百萬焦耳 /layer，中期目標 2020 年為單位產品用電量與 2010 年相同 (82.8 百萬焦耳 /layer)。
- 單位產品用水量短期及中期目標為至 2020 年維持≦ 150 公升 /layer、全廠用水回收率至 2020 年維持≧ 80%、製程用水回收率≧ 85%。
- 單位產品溫室氣體排放量以 2010 年為基準年，短期目標為 2019 年≦ 15.2KgCO_2e/layer，中期目標 2020 年為 15.1KgCO_2e/layer。
- 本公司廢污水排放需符合中部科學園區納管標準。
- 廢棄物回收率短期及中期目標為至 2020 年維持≧ 90%。
- 成為環境永續發展之綠色企業。(長期目標)

權責單位

- 廠務工程處、環安衛暨風險管理委員會、模組工程處、環安衛及風險管理處。

綠色環境

管理方針

投入資源

- 投資硬體設施節能改善。
- 投資廢空污排放處理設施設置或改善。

管理制度

- 本公司排放遵循當地環保法規及 RBA。
- ISO14064-1 溫室氣體盤查管理程序。
- ISO14001 手冊 / 程序 / 規範 / 紀錄。

申訴制度

可利用面談、電話、電郵等管道向本公司工安環保部門申訴。

特定的行動

- 為有效管理環保相關議題，已導入 ISO 14001 國際管理系統。
- 環安衛目標標的及管理方案改善。

管理評量制度

- 環保法規定期查驗。
- 環安衛暨風險管理委員會每季召開會議查核目標達成情形。
- 依 ISO 14001 及 ISO14064-1，訂有「環安衛管理系統內部稽核作業程序」，每半年針對環保管理系統進行 PDCA 之有效性評量；每年則經外部機構驗證。

績效與調整

- 2018 年無違反環保法規紀錄
- 2018 年單位產品用電量為 79.6 百萬焦耳 /layer，符合公司短期目標之設定 (≦ 85.2 百萬焦耳 /layer)。
- 2018 年單位產品用水量為 139 公升 /layer、全廠用水回收率為 82%、製程用水回收率達到 91%，符合公司短期目標之設定 (≦ 150 公升 /layer、全廠用水回收率≧ 80%、製程用水回收率≧ 85%)。
- 2018 年單位產品溫室氣體排放量為 15.2Kg CO_2e/layer，符合公司短期目標之設定 (≦ 15.3KgCO_2e/layer)。
- 2018 年空污排放符合固定污染源操作許可要求。
- 2018 年廢污水排放符合中部科學園區納管標準。
- 2018 年廢棄物回收率為 92%，符合公司短期目標之設定 (≧ 90%)。

溫室效應造成氣候變遷以及對環境與營運之衝擊，在法規風險面向，世界各國政府皆在研議開徵碳稅或能源稅，全球生產所需原物料與能源的價格也逐年提高，這些都將提高企業的生產成本。在實質環境面向，氣候變遷帶來更多的極端氣候像是風災、水災以及旱災，近年來雨季和旱季降水量有越來越顯著的差異，將會影響到水資源的分配與使用。在其他面向上，有越來越多的消費者開始關注氣候變化問題，並要求企業揭露相關資訊。

華邦電子自 2000 年起即參與台灣及世界半導體協會全氟碳化物 (perfluorocarbons, 以下簡稱 PFCs) 溫室氣體排放減量計畫，透過製程調整、替代氣體使用、設置含氟碳化物 (fluorocarbons, 以下簡稱 FCs) 削減設備等措施，減少溫室氣體排放，並透過節水及節能措施，降低風險衝擊提高我們適應氣候變化的能力與產業競爭力，創造機會。因此曾榮獲經濟部工業局頒發「產業自願性溫室氣體排放減量績優廠商」榮譽。除此之外，為了作為節能減碳及溫室氣體減量策略之制訂參考，華邦電子亦每年執行溫室氣體盤查並登錄至環保署國家溫室氣體登錄平台。

本報告期間公司無違反環境法規被處罰款紀錄，未發生過『環境衝擊』申訴或抗議案件。

氣候變遷 / 風險類別	潛在風險成本	潛在發展機會	因應對策
溫室氣體排放量管制	增加運營成本	增加資本可用性，環保署正在建立碳交易平台，鼓勵早期減碳的企業獲得碳排放減量額	透過行業協會向政府提出合理的意見，並持續進行節能減碳活動，取得更多碳排放減量額度。
徵收燃料 / 能源稅	增加運營成本	增加企業競爭力	透過行業協會向政府提出合理的意見，並與政府、學術界和業界共同參與氣候變化研討會。並持續進行節能活動降低營運衝擊，提高競爭力。
降水極端和乾旱的變化	生產能力的減少 / 中斷	增加企業競爭力	透過推廣水循環技術和節水方案，以及制定應變計畫。增加適應氣候變化的能力，提高競爭力。

4.1 製程減量管制

華邦電子定期檢討全公司減量績效，不斷調整原物料使用參數，以達到最適化與最少化的要求，不但減少污染物與廢棄物產生，亦減少生產成本，達到雙贏的目的。

原物料 / 能資源	2016 年使用量	2017 年使用量	2018 年使用量
12 吋晶圓 (公噸)	62	68	76
用電量 (百萬度)	390	452	498
用水量 (萬立方公尺)	234	283	313
製程氣體用量 (公噸)	228	251	278
製程化學品用量 (公噸)	7,790	8,735	10,110
廠務氣體用量 (百萬立方公尺)	139	159	188
廠務化學品用量 (公噸)	10,797	13,463	15,675
天然氣用量 (萬立方公尺)	442	492	547
柴油用量 (立方公尺)	90	80	138

備註：本公司產品特性無法使用再生原料。

4.2 能資源管理

4.2.1 能源管理

能源密集度

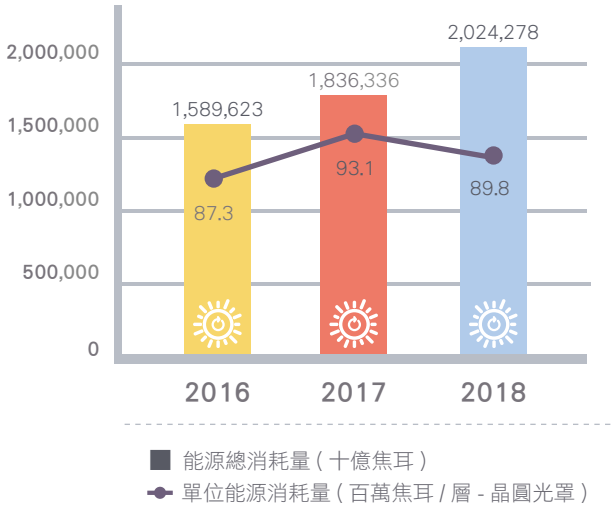
2018 年華邦電子能源總消耗量約 2,024,278 十億焦耳，單位產品能源消耗量指標生產 12 吋晶圓每層光罩平均能源消耗量自 2017 年的 93.1 百萬焦耳，下降至 2018 年的 89.8 百萬焦耳，提升約 3.5%，未來持續推動節能計畫減輕環境負擔。

能源強度 / 年份	2016 年	2017 年	2018 年
能源總消耗量 (十億焦耳)	1,589,623	1,836,336	2,024,278
單位能源消耗量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	87.3	93.1	89.8
總用電量 (十億焦耳)	1,403,944	1,630,129	1,793,894
單位用電量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	77.1	82.6	79.6
總天然氣用量 (十億焦耳)	182,514	203,393	225,545

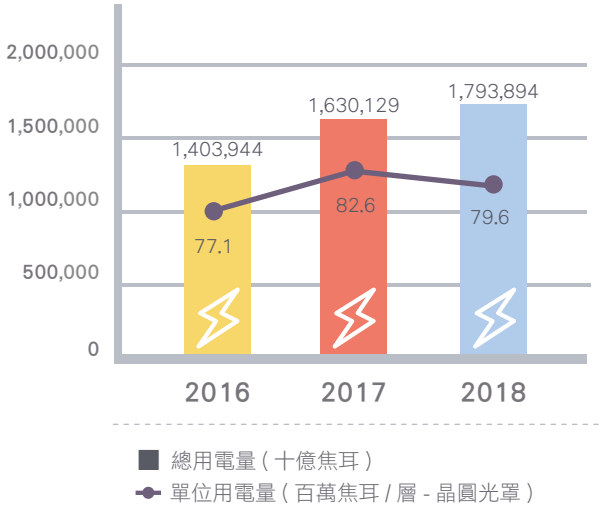
能源強度 / 年份	2016 年	2017 年	2018 年
單位天然氣用量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	10.0	10.3	10.0
總柴油用量 (十億焦耳)	3,165	2,814	4,839
單位柴油用量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩)	0.2	0.1	0.2

註：
1. 本公司未使用再生能源，亦無出售能源計畫。
2. 能源使用量已換算為焦耳。電力 1 度 (千瓦　小時)=3,600 千焦耳、天然氣 1 立方公尺 =9,843 千卡、柴油 1 公升 =8,400 千卡、1 卡 =4.184 焦耳。
3. 使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具：能源消耗量皆來自收費收據之測量值或天然氣月耗用結算表及領料單 / 料號別材料庫存異動資料檢核表並無任何估算值。
4. 所用之轉換係數的來源：除天然氣以廠商提供熱值計算外其餘皆以環保署氣體排放係數管理表 6.0.3 版計算。

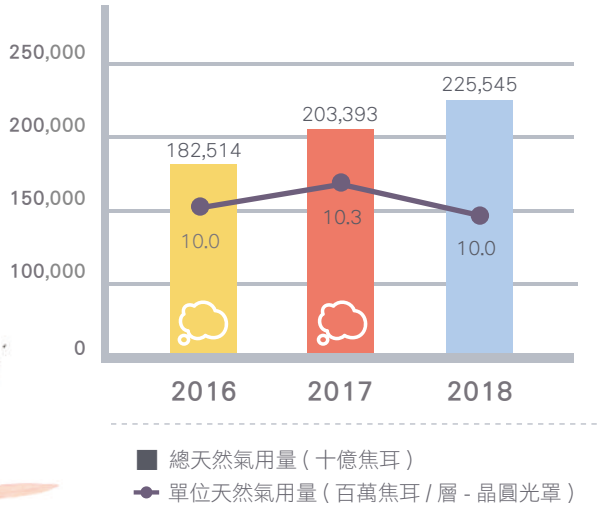
▼ 能源消耗量



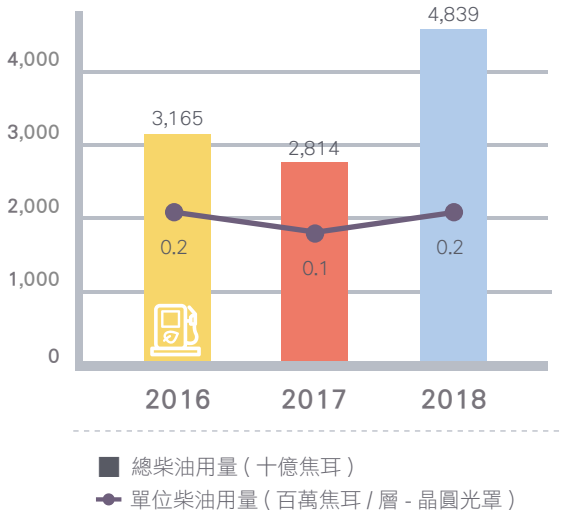
▼ 用電量



▼ 天然氣用量



▼ 柴油用量

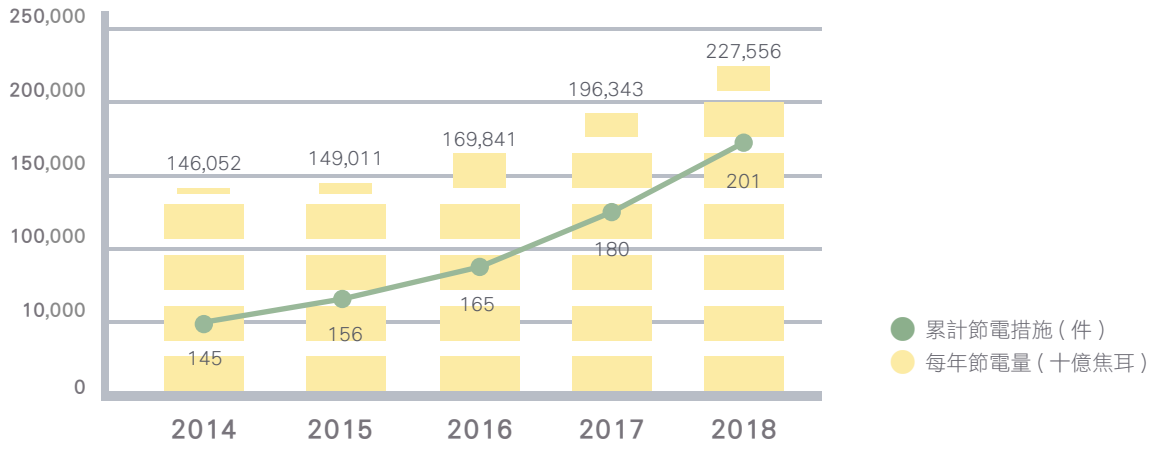


節能措施

華邦電子 2018 年新推行 21 件節電措施及 2017 年 5 件節電措施延續執行，節電量增加約 31,213 十億焦耳。2014 年至 2018 年累計節電量達 888,902 十億焦耳，約相當於 70,467 戶家庭年用電量。(註：計算基準為台灣電力公司 -2018 年每戶家庭每月平均用電量 292 度、約 1.05 十億焦耳)。

節電統計 / 年份	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
累計節電措施 (件)	145	156	165	180	201
每年節電量 (十億焦耳)	146,052	149,110	169,841	196,343	227,556

▼ 節電統計



◢ 2017 年延續執行之 5 項節電措施：

項次	2017 年節電措施	估算節電度數 (十億焦耳 / 年)
1	9 度 #1Water Pump 系統用電及節費改善	1,293
2	FAB-A 排氣系統節能改善	53
3	FAB-B 排氣系統節能改善	47
4	FAB-A 照明節能改善	8
5	FAB-B MAU 系統最佳化	47

2018 年新增節電措施如下：

項次	2018 年節電措施	估算節電度數 (十億焦耳 / 年)
1	RF 感應燈管節能改善	470
2	9 度 #2 冰水主機水泵節能改善	2,586
3	柴油槽區柴油 PUMP 室排氣改善	8
4	FAB-C 冰機系統用電改善	1,140
5	FAB-C 馬達系統用電改善	48
6	溫水備載節能改善	51
7	FAB-C MAU air washer 節能改善	3,529
8	FAB-C 3F FFU 第一階段節能調降	5,070
9	FAB-C L30 照明減量節能	819
10	FAB-C AAEX 系統節能改善	1,186
11	FAB-B scrubber 拉西環更換改善	192
12	FAB-C 純水系統 RO 濃縮水水資源再利用	249
13	FAB-A PCW 熱交換器節能改善	4,163
14	純水系統 RO 系統節能改善	7,285
15	CDO 吸附式乾燥機改裝加熱式乾燥機	394
16	空壓機節能改善	1,012
17	LSR 2nd pump 節能改善	8
18	氨氮觸媒塔節能改善	66
19	辦公大樓南 1F 辦公區照明節能改善	148
20	Scrubber LDS dry pump 節能改善	15
21	Mattson A3 TM dry pump 節能改善	1,325

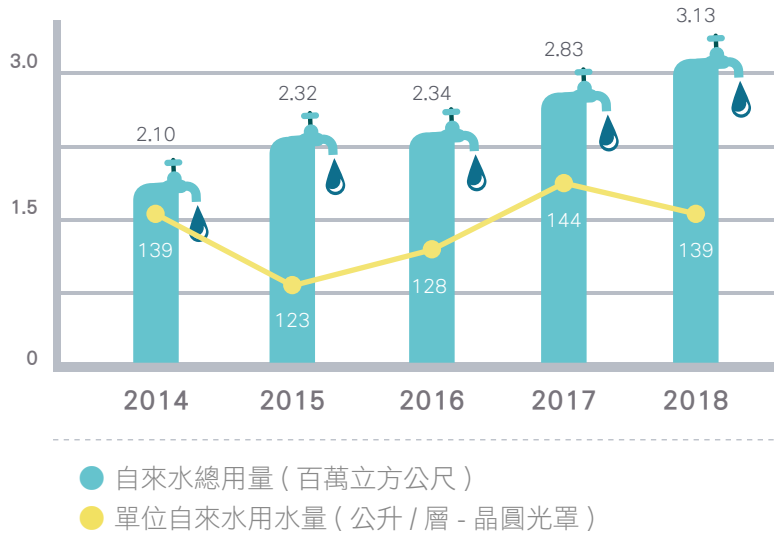
註：節電措施節電量估算依「能源用戶節約能源查核制度申報表」要求。

4.2.2 水資源管理

華邦電子主要用水來源為台灣自來水公司供應之自來水，由鯉魚潭水庫及石岡壩供應用水，少部分來自雨水及空調冷凝水。自來水為主要水源，且用水計畫均須經中部科學工業園區管理局評估供水影響及核定同意。因此華邦電子並無因取水而對水源產生重大影響。2018 年華邦電子總用水量約 3.13 百萬立方公尺。單位產品用水量指標 - 生產 12 吋晶圓每層光罩平均用水量為 139 公升。(註：1 立方公尺 =1,000 公升)

用水量 / 年份	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
自來水總用量 (百萬立方公尺)	2.10	2.32	2.34	2.83	3.13
單位自來水用水量 (公升 / 層 - 晶圓光罩)	139	123	128	144	139

▼ 用水量統計



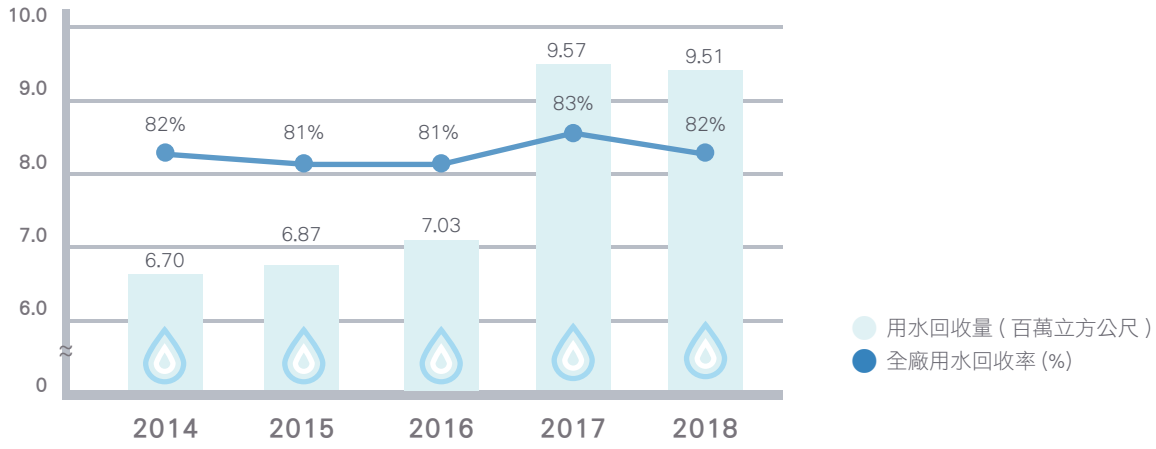
華邦電子持續提高回收水再利用率，2018 年全廠用水回收率約 82%、製程水回收率約 91%（符合科學園區環評承諾 - 全廠用水回收率大於 77%、製程水回收率大於 85%）。

華邦電子 2018 年新推行 4 件節水措施，節水量增加約 10.6 萬立方公尺。2014 年至 2018 年累計節水量達 1.81 百萬立方公尺，約相當於 0.34 座寶山水庫有效容量 (註：計算基準為經濟部水利署 -2017 年度寶山水庫量測有效容量 5.38 百萬立方公尺)。

水回收率 / 年份	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
用水回收量 (百萬立方公尺)	6.70	6.87	7.03	9.57	9.51
全廠用水回收率 (%)	82	81	81	83	82

註：全廠用水回收率 =(冷凝水回收 + 製程水回收 + 二次利用廢水回收)/(自來水 + 冷凝水回收 + 製程水回收 + 二次利用廢水回收 - 蒸發水量)。

▼ 用水回收量



節水措施

項次	2018 年節水措施	估算節水度數 (m3/ 年)
1	UPW 使用減量	36
2	Gas Yard 蒸發器冷凝水回收節能改善	528
3	MMF 節水節能再精進改善	24,200
4	FAB-C UF 濃縮水改善	80,892

4.3 溫室氣體盤查

溫室氣體盤查

華邦電子每年定期盤查廠區內溫室氣體排放量。經由盤查結果，以掌握公司溫室氣體相關活動現況，制定減量目標與優先順序，並可藉此確認減量成果。溫室氣體排放主要分為三大部分，範疇一為直接溫室氣體排放，包括製程使用之溫室氣體（氫氟碳化物、全氟碳化物、全氟化物、三氟化氮、氧化亞氮、甲烷、二氧化碳等）、使用燃料產生之溫室氣體（如天然氣、汽油及柴油），以及經處理之有機廢氣、化糞池、高中壓電盤、消防設備等逸散性排放源；範疇二為能源間接溫室氣體排放來自於外購電力；範疇三為員工通勤 / 差旅、產品及原物料運輸、供應商生產原物料及廢棄物回收與處理等其他間接產生之溫室氣體。

華邦電子自 2006 年至 2017 年溫室氣體盤查皆通過第三方驗證機構查證。(2018 年目前內部盤查完成，後續由驗證機構查證）

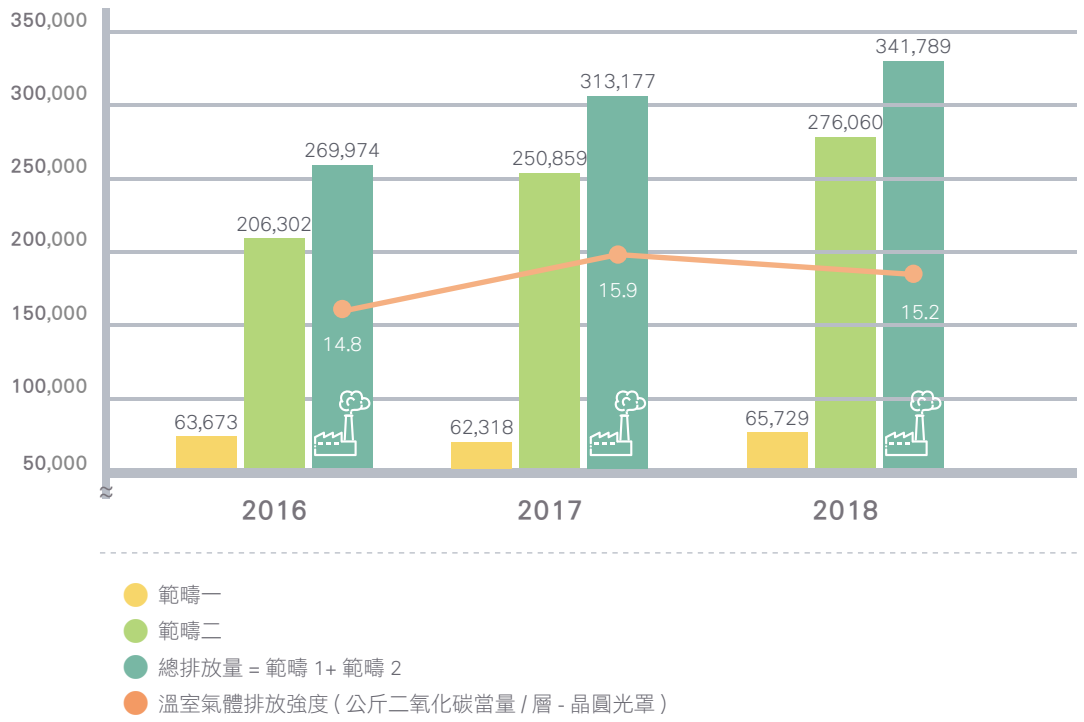
單位：公噸 CO_2e

溫室氣體盤查 / 年份	2016 年	2017 年	2018 年（預估值）
範疇 1	63,673	62,318	65,729
範疇 2	206,302	250,859	276,060
總排放量 = 範疇 1+ 範疇 2	269,974	313,177	341,789
溫室氣體排放強度 （公斤二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩）	14.8	15.9	15.2

註：

1. 因應環保署於 2015 年公告溫室氣體減量及管理法，本公司之溫室氣體盤查基準年暫定為 2015 年，其排放量為 251,492 公噸 CO_2e。
2. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 的出處來源為「IPCC 第四次評估報告 (2007)」版本。
3. 溫室氣體種類包含一氧化二氮 N_2O、甲烷 CH_4、二氧化碳 CO_2、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF_6、三氟化氮 NF_3 等。
4. 彙整溫室氣體量的方法為營運控制。
5. 使用的標準、方法學、假設及 / 或計算工具：能源消耗量皆來自收費收據之測量值或天然氣月耗用結算表及領料單 &AS400/ 料號別材料庫存異動資料檢核表並無任何估算值。引用之係數來源主要為參考環保署溫室氣體排放係數最新版所建議之係數，參考其中針對排放係數之不確定性數據，而對於活動數據之不確定性評估，則採用儀器度量衡之檢定檢查技術規範作為評估之依據。

▼ 溫室氣體排放量

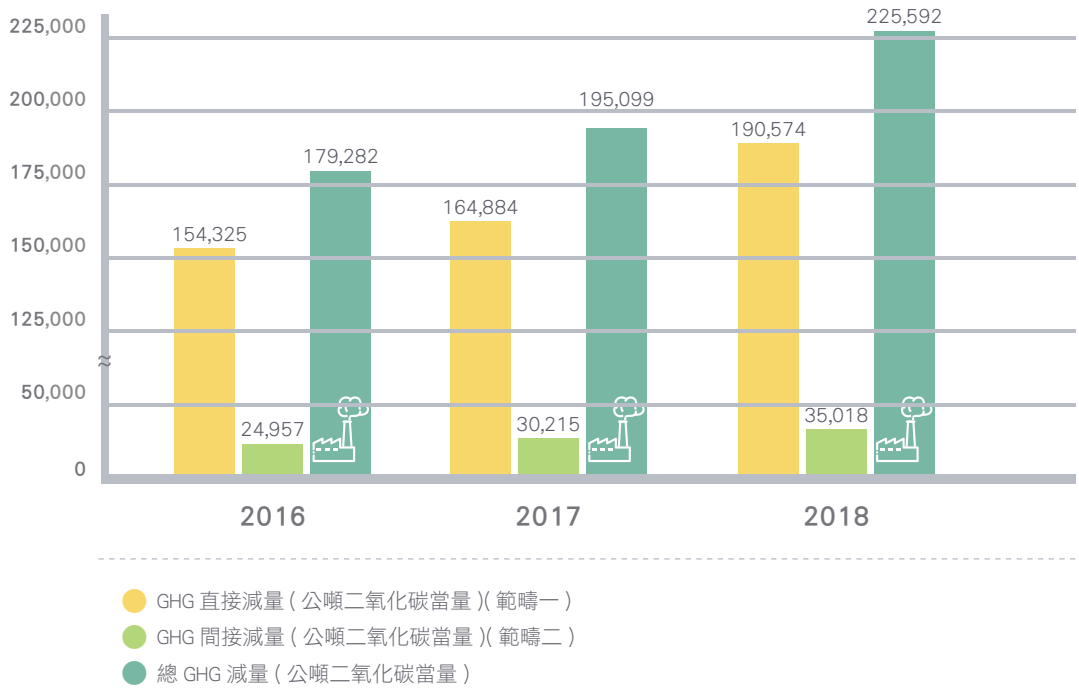


排放減量

華邦電子主要溫室氣體排放量為製程使用的 FCs 與外購電力，占整體溫室氣體排放量 85% 以上，因此直接排放 FCs 削減 (包括製程利用率的提升與加裝燃燒式尾氣處理設備) 與間接排放用電節能是華邦電子的主要目標。歷年所進行的節能減碳措施於 2018 年相當於貢獻減少 225,592 公噸二氧化碳當量排放，相當於 584 座大安森林公園年固碳量 (註：以行政院農業委員會林務局及臺北市政府地政局公佈資料為基準計算，大安森林公園年吸收 386 公噸二氧化碳)。對於未來研發先進技術與產能的擴充，華邦持續推動各項減碳計畫並提高能源使用效率。

溫室氣體減量 / 年份	2016 年	2017 年	2018 年 (預估值)
GHG 直接減量 (公噸二氧化碳當量)(範疇一)	154,325	164,884	190,574
GHG 間接減量 (公噸二氧化碳當量)(範疇二)	24,957	30,215	35,018
總 GHG 減量 (公噸二氧化碳當量)	179,282	195,099	225,592

▼ 溫室氣體減量



本公司為減少同仁自行開車往返廠區，於上班日備有公共交通運輸巡迴大巴士 (竹北辦公室至中科廠區)，竹北及中科廠各發車 9 趟次，宣導同仁盡量搭廠車往返，以減少空氣污染；另外，中科廠區備有工程助理交通車 (行駛路線為台中市區，分南、北線路)，供工程助理同仁上、下班搭乘使用。

4.4 污染防治管理

4.4.1 空污管理

華邦電子的空氣污染防制策略為先從源頭減量，藉由製程改進，合理化減少空氣污染物產生，再經由高效能防制設備，處理廢氣中的污染物，使進入大氣的污染物含量優於政府規定。華邦電子歷年檢測結果，空氣污染物排放均低於環保署所規定之排放標準。

華邦電子對於產生之廢氣依其特性，區分為酸性排氣、鹼性排氣、揮發性有機物排氣與一般排氣，而一般排氣主要為機台散熱排氣並不會造成空氣污染，依據處理污染物的種類特性，選擇有效的空氣污染防制設備。華邦電子針對特定有害性、易燃性及 FCs、全氟化物等製程廢氣，在設備端設置現場尾氣處理設備（local scrubber），先進行吸附、燃燒氧化等特殊處理，排氣中含有無機酸、鹼的部分再送至中央廢氣洗滌塔進行水洗中和；含有揮發性有機物的排氣則送至沸石轉輪進行吸附並利用直燃式氧化爐燃燒處理。

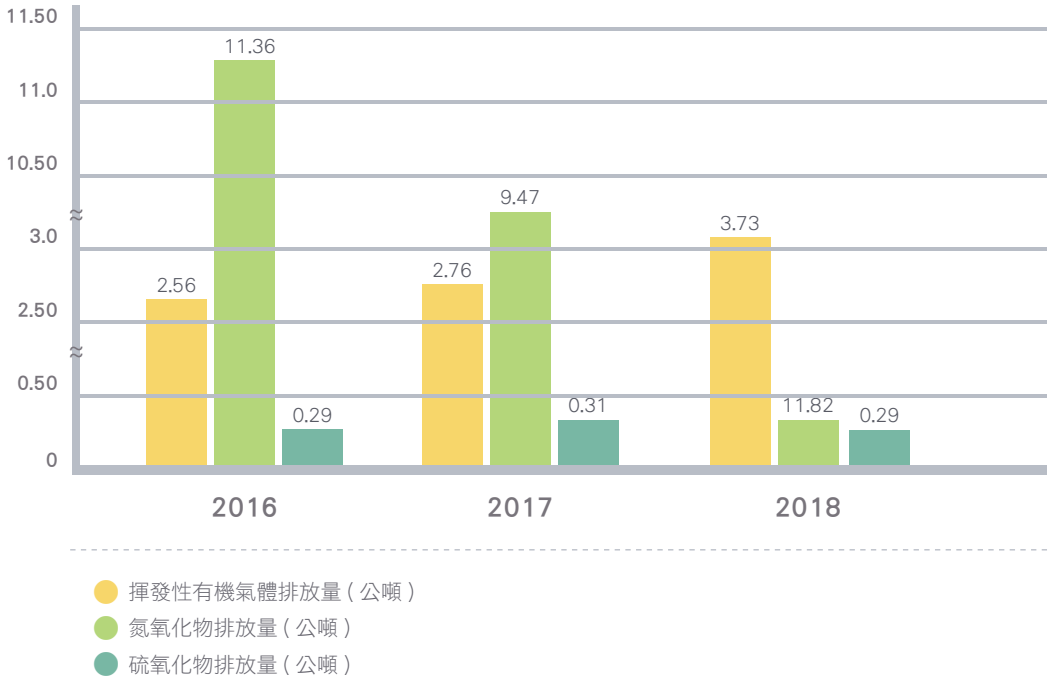
華邦電子空氣污染防制設備採為 N+1 的模式設計，遇到緊急狀況或是維護保養時可立即切換備用設備，並設有緊急電力等妥善的備援系統及具備先進的即時監控系統，24 小時監控系統運轉參數的變化。若偏移超出預設之設定值會立即送出警訊，人員即刻處理，以提供全年 365 天 24 小時不間斷的穩定運轉，有效的處理空氣污染物，符合台灣「半導體製造業空氣污染物管制及排放標準」及「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。

華邦電子揮發性有機廢氣設置沸石轉輪處理系統並使用較潔淨的天然氣為燃料，降低燃燒產生的衍生污染。2018 年揮發性有機廢氣平均去除率達 97%，優於環保署的相關規定。此外，依據排放管道定期檢測結果與環保署訂定之氮氧化物（NO_X）與硫氧化物（SO_X）等空氣污染物排放係數推估，2018 年氮氧化物排放量為 11.82 公噸，硫氧化物為 0.29 公噸。

空污檢測項目	2016 年	2017 年	2018 年
揮發性有機氣體排放量（公噸）	2.56	2.76	3.73
揮發性有機物 VOCs 平均去除率	98%	97%	97%

空污檢測項目	2016 年	2017 年	2018 年
氮氧化物排放量（公噸）	11.36	9.47	11.82
硫氧化物排放量（公噸）	0.29	0.31	0.29

▼ 空污氣體排放量



4.4.2 水污染管理

華邦電子在廢液處理設施方面，在設計初期便將作業廢液細分多達 20 種管路收集，將廢水的水質單一化，再依廢水特性建置 11 大類廢水處理設施，且依水污染防治相關法規及土壤地下水污染防治法建置及申請操作排放許可，透過每月 2 次委託環檢所認可之實驗室檢測，以確認放流水質是否符合園區納管標準；另為使廢水處理設施能降低對環境之負荷及化學藥品使用量，亦規劃有洗滌塔廢液、冷卻水塔廢液、製程用冷卻廢液以及製程軟水回收可將回收廢液處理後，供給廠內次級用水使用；持續推動相關水污染防治設施之精進，達到污染物生化需氧量 (BOD)、化學需氧量 (COD)、懸浮固體物 (SS) 與污泥減量。附表為中科管理局水質納管標準及 2018 年檢測數據，均符合園區規定。

	2016 年	2017 年	2018 年
廢水排放量 (百萬立方公尺)	1.80	2.03	2.18

	化學需氧量	懸浮固體	生化需氧量
中科園區納管標準	500mg/L	300mg/L	300mg/L
2018/5/22 監測值	32.9mg/L	21.3mg/L	19.2mg/L
2018/11/20 監測值	28.6mg/L	<2.5mg/L	12.2mg/L

為使排放廢水皆能符合法規排放標準，工廠內設有廢液處理專區，負責將晶圓製造過程產生之一般酸鹼廢水、氟系廢水、晶圓研磨廢水、氨氮廢水、氫氧化四甲銨廢水、銅系廢水、EKC580 廢水及員工產生之生活污水經過薄膜生物反應器系統處理後排入中科台中基地污水處理廠，經園區污水處理設施處理至符合於放流水標準後，排放至筏子溪。

廢水處理設施設有 N+1 套處理設施及零件備品機制，更訂定了完整的管理與操作維護程序，使各設施均能發揮最大功效。污染防治設施的末端設有監控系統，監測廢液處理情形，若遇到廢水分析異常值時，廠內廢水專責單位 24 小時監控人員將該設施廢液回流至該設施源頭重新處理，並按照緊急應變與通報程序處理，避免造成環境污染與違反法規規定。2018 年華邦電子無任何化學品或廢液外洩及違反環保法規的事件。

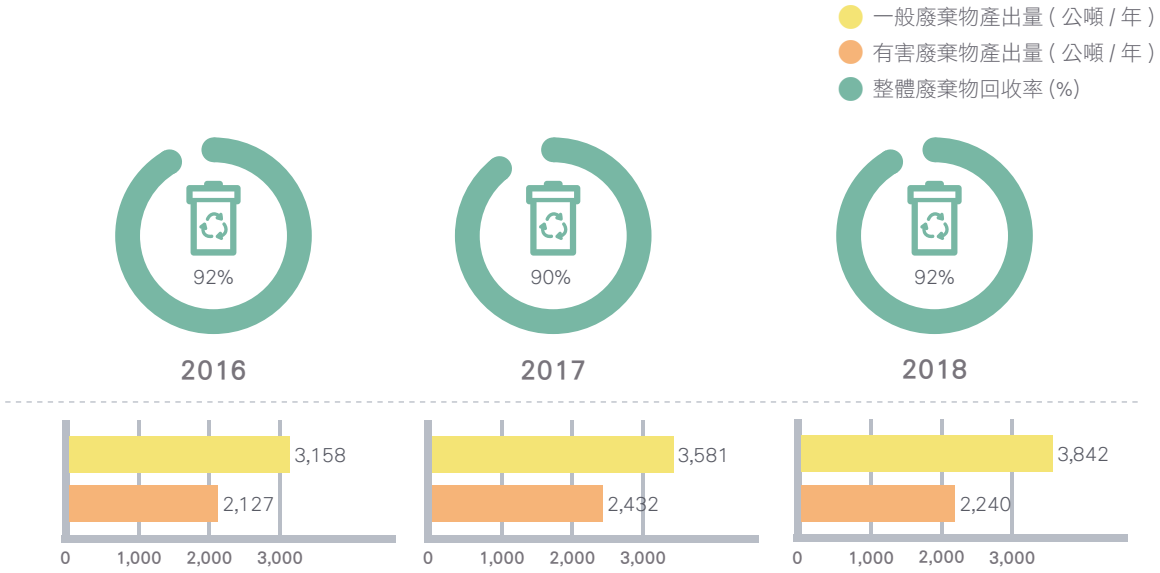
4.4.3 廢棄物管理

2018 年華邦電子廢棄物產量約 6,082 公噸，觀察單位產品廢棄物產出量指標，生產 12 吋晶圓每層光罩平均廢棄物產出量約 0.270 公噸。

類別	2016 年	2017 年	2018 年
一般廢棄物產出量 (公噸 / 年)	3,158	3,581	3,842
回收量 (公噸)	2,954	3,427	3,770
焚化量 (公噸)	204	154	70
化學處理量 (公噸)	0	0	2
有害廢棄物產出量 (公噸 / 年)	2,127	2,432	2,240
回收量 (公噸)	1,886	2,006	1,808
焚化量 (公噸)	238	416	425
固化量 (公噸)	3	9	7
整體廢棄物回收率 (%)	92	90	92

註：
1. 所有有害事業廢棄物均於國內合格廢棄物處理機構完成處理，並無運往國外處理。
2. 廢棄物產出量為廢棄物清理法規定申報數值。

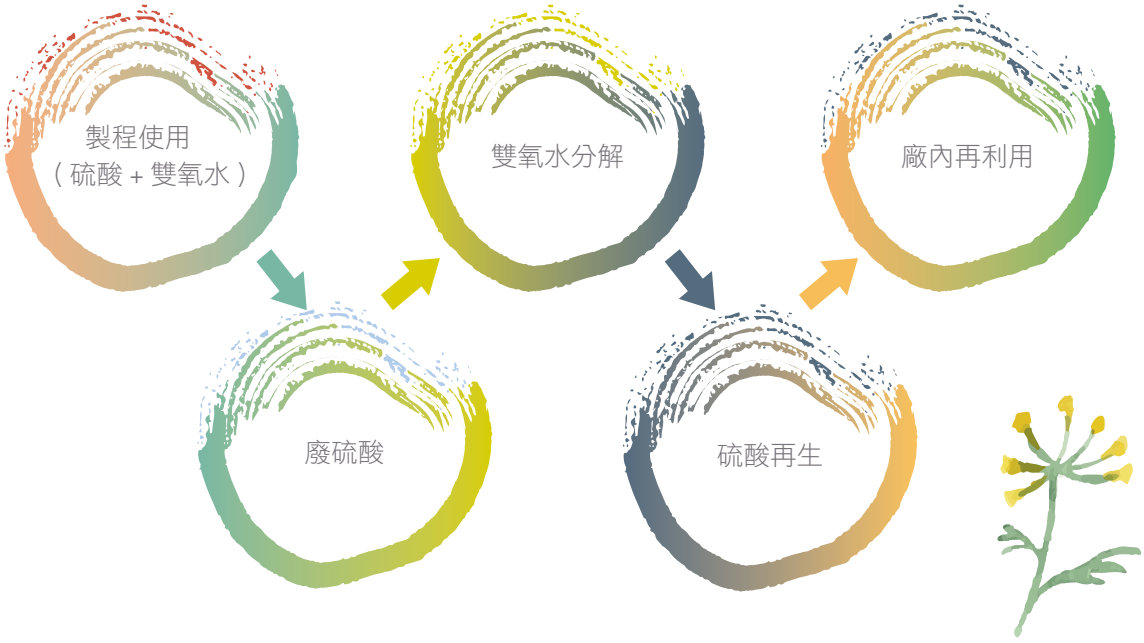
▼ 廢棄物回收率



廢棄物回收再利用

廠內回收再利用「廢硫酸回收處理系統」

華邦電子除了在產品積極創新，也進一步推動循環經濟。2018 年華邦電子建立廠內廢硫酸回收處理系統，將廠內製程使用後的廢硫酸，以雙氧水分解劑去除雙氧水後製成工業級硫酸，再供應回到廠務廢水處理系統與氨氮處理系統用來處理各項廢水，委外處理廢硫酸減少約 709 公噸。



4.5 環保費用支出

本公司未導入環境會計系統，但仍積極推動具有環境改善，製程尾端處理效益措施，執行並遵守相關環安法令查核及要求，環保支出及收入如下表：

支出（仟元）

費用類型	支出項目	2016 年	2017 年	2018 年
新設防制 / 治設備	空氣污染防制設備	167,710	31,554	25,437
	水污染防治設備	149,923	65,686	71,729
防治設備運轉與維護	空氣污染防制設備	41,997	49,212	92,908
	水污染防治設備	52,693	124,692	165,734
廢棄物處理費用	一般事業廢棄物	14,689	14,644	24,508
	有害事業廢棄物	21,511	29,193	33,030
總計	--	448,523	314,981	413,346
營收（個體）	--	33,534,343	38,102,813	40,733,496
佔營收比例（總支出 / 營收）	--	1.34%	0.83%	1.01%

收入（仟元）

類型	2016 年	2017 年	2018 年
廢棄物回收	8,161	5,100	4,700

節約（仟元）

類型	2016 年	2017 年	2018 年
節電措施	109,150	131,230	157,460
節水措施	3,194	4,845	7,564
總計	112,344	136,075	165,024

Ch.5 樂活華邦 友善職場

5.1 員工招募與留任
5.2 員工福利與權益
5.3 人才培訓
5.4 職業安全衛生與健康促進

- 2018 年 0 件違反職業安全衛生法規紀錄。
- 2018 年 0 件違反勞工法規之情事發生及重大之勞雇議題。
- 2018 年員工之離職率為 6.16%，較 2017 年 6.45% 下降。
- 2018 年直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業。
- 2018 年育嬰留停之復職率為 100%。
- 2018 年度新生子女育兒共補助 122 名同仁，計補助金額為 3,168 萬元。
- 2018 年 0 件性騷擾申訴案件發生。

- 2018 年度訓練時數達 75,979 小時，參與人數達 2,412 人，人均訓練時數達 **31.5 小時**。
- 2018 年獲得全國團結圈競賽獎項**銀塔獎 (2 座) 與銅塔獎**。
- 2018 年參加新人訓新人留任率為 **98%**，高於 2014-2017 年平均留任率 95%。
- 2018 底，「企業社會責任」課程 (包含勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範) 共計調訓 2,893 人次，總時數為 1,447 小時，完訓率為 **100%**。
- 2018 年健走相關激勵累計全年共 26,149 人次參與，總健走 68,621 公里，相當於環島 **58 圈** (2017 年 40 圈)。

管理方針

樂活職場

對應之重大主題

勞雇關係、勞資關係、訓練與教育、職業安全衛生

對應之 SDGs

3 健全生活品質　4 優質教育　8 良好工作及經濟成長

重要性

- 保障員工工作與生活品質，提高優秀人才留任比率，使公司獲利穩定成長。
- 持續培養人才，才能維持公司的核心競爭力。
- 維護員工合法權益，協助同仁解決其所受之不合理、不合法或違反 RBA 相關規定之對待，以提供同仁合法、合理及公平之工作環境。
- 盡責的職業安全衛生管理可降低本公司的人力成本風險與提高公司競爭力。

管理政策

- 持續提供完善的訓練培訓計畫，提升員工能力發展。
- 薪酬水準須具有同業競爭力，以吸引外部優秀人才、穩定內部優秀人力資源。
- 個人薪酬水準依職責及績效差異化，以鼓勵承擔職責及達成績效。
- 提供多方管道供同仁意見反應，定期召開勞資會議與勞資代表選拔。
- 環安衛政策之主要安全衛生內容為「華邦電子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；零災害、降低環境負荷乃世界級公司應有之社會責任。」

管理目標

- 維持業界競爭優勢以吸引與留任優秀人才，每年進行薪資檢視與調整。
- 提供具競爭力的薪資與福利制度，吸引更多優秀人才加入。
- 優秀人才能為企業帶來新的觀念和思維，提升公司生產力，使公司獲利穩定成長。
- 每年依據公司策略、需求調查與資源分配，編列各類課程之訓練計畫。
- 每年編列各類課程之訓練年度計畫書，計畫書內課程之年度開課率需達 80%。
- 零違法並優於法規要求。

權責單位

人力資源處、環安衛暨風險管理委員會、品質暨環安衛中心

管理方針

樂活職場

投入資源

- 2018 年延續推動新人戰鬥營培訓計畫。
- 2018 年持續推動創新工具 TRIZ 課程。
- 自 2017 年下半年起開設人工智慧學院「人工智慧基礎班學程」。
- 公司提供多項獎勵制度及福利措施。
- 透過人力資源處及醫護室與興智國際企業管理整合諮詢有限公司合作，提供員工協助服務方案。

管理制度

- 符合法令規定及保有業界競爭力。
- 定期檢視各項勞工薪資福利相關法令。

申訴制度

同仁可透過以下申訴管道提出申訴，並應填具「公司內部申訴單」，以書面或電子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。

電話：+886-4-25218168 轉 75234

E-Mail：Care@winbond.com

傳真：+886-4-25213513

特定的行動

- 教育訓練管理程序
- 每季檢視各項勞工薪資福利之相關法令，以符合法規定。
- 依據各項薪資福利制度之規章與作業程序辦理。
- 為有效管理職業安全衛生議題，已導入 OHSAS 18001 國際管理系統。

管理評量制度

- 定期追蹤課程之執行進度，並於年底計算當年度開課率。若開課率低於當年度目標，需提出檢討報告說明原因與改善方案。
- 滿意度問卷調查：了解同仁對課程內容、教學手法、講授技巧等各面向項對課程的滿意度，針對實體課程與數位課程設定滿意度目標。
- 課後測驗：評測學員在課堂上的學習吸收度，檢視訓練的成效，設定測驗及格分數。
- 行為展現：在課程結束後，透過主管觀察，了解行為上的改變。
- 每年度不定期之會議中檢視人才招募與留任之執行成果，並會調查業界市場薪資情形及檢視調整薪酬待遇規劃，以維持企業競爭優勢。
- 依 OHSAS 18001，訂有「環安衛管理系統內部稽核作業程序」，每半年針對職業安全衛生管理系統進行 PDCA 之有效性評量；每年則經外部機構驗證。

績效與調整

- 本公司於今年度皆無任何違反勞工法規之情事發生，亦無重大之勞雇議題。
- 2018 年無違反職業安全衛生法規紀錄。

5.1 員工招募與留任

人力是公司最重要的資產，人才有傑出優秀的表現，才能讓華邦整體有卓越的成就，因此，公司提供了完善的人力資源管理制度，包含召募任用、薪酬福利與人才培育等。

5.1.1 員工概況

本公司遵守相關法規，如性別平等法、工作權及禁止歧視等，及遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，各項人事制度 (如薪資、福利、考核、升遷、獎懲、培育、工作分派、合約終止等)，不因員工的性別、種族、膚色、國籍、社經階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、血型、星座、容貌、五官、身心障礙、或以往為勞方代表身分為由，而有差別待遇，落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

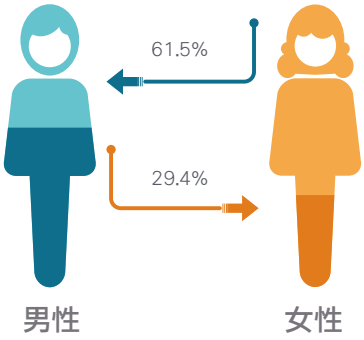
員工組成

截至 2018 年 12 月 31 日止，華邦電子全球員工總數為 3,069 人，包含總部員工總數為 2,794 人、全球服務據點 275 人，其中男性與女性員工比例約為 2 比 1。

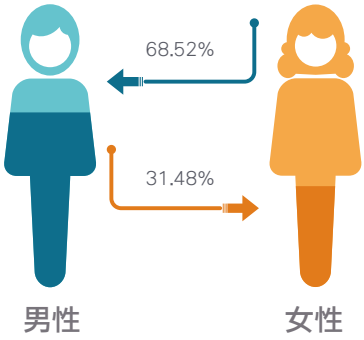
年份		2018 年			
項目		總部		全球	全球人數總計
		正式人員	臨時人員		
男性	人數	1,888	1	214	2,103
	比例 (%)	61.5	0.03	7.0	68.52
女性	人數	903	2	61	966
	比例 (%)	29.4	0.07	2.0	31.48
總人數	人數	2,791	3	275	3,069
	比例 (%)	90.9	0.1	9.0	--

註：
1. 本公司在總部處級以上主管，98.7% 為中華民國國籍。

▼ 總部



▼ 全球人數

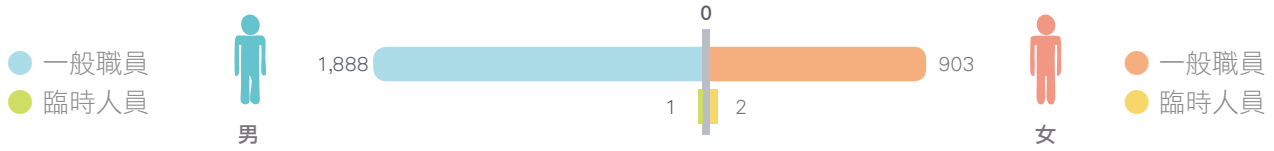


雇用類型

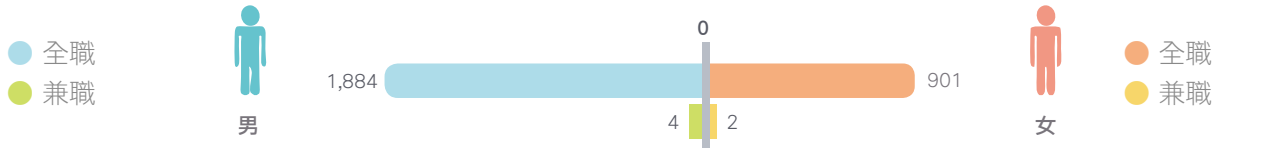
以總部而言，就員工組成來看，正式員工包含直接與間接人員共 2,791 人，臨時人員 3 人，有 99.89% 為長期穩定的人力資源。以雇用類型區分，全職人員 2,785 人，兼職人員 6 人 (兼職人員包含顧問及聘僱期間六個月以下之定期契約人員)。在年齡分布上，華邦電子秉持遵守國內外各項規範及法規要求，不僱用童工或未完成義務教育年齡，一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約佔台灣員工總數 75.78%。員工具備學士以上學歷者約佔 84.34%。

年度		2018 年					
類別	項目	男		女		總人數	
		人數	性別比例	人數	性別比例	人數	性別比例
員工組成	一般職員	1,888	67.57%	903	32.32%	2,791	99.89%
	臨時人員	1	0.04%	2	0.07%	3	0.11%
雇用類型	全職	1,884	67.50%	901	32.28%	2,785	99.79%
	兼職	4	0.14%	2	0.07%	6	0.21%
職務	主管人員	368	13.19%	41	1.47%	409	14.65%
	研發 / 生產	1,482	53.10%	365	13.08%	1,847	66.18%
	行政 / 銷售	38	1.36%	121	4.34%	159	5.70%
	生產支援	0	-	376	13.47%	376	13.47%
年齡	18-30	355	12.72%	134	4.80%	489	17.52%
	31-50	1,393	49.91%	722	25.87%	2,115	75.78%
	51 以上	140	5.02%	47	1.68%	187	6.70%
學歷	博士畢	45	1.61%	5	0.18%	50	1.79%
	碩士畢	1,041	37.30%	221	7.92%	1,262	45.22%
	學士畢	750	26.87%	292	10.46%	1,042	37.33%
	專科畢	48	1.72%	178	6.38%	226	8.10%
	高中 (含) 以下	4	0.14%	207	7.42%	211	7.56%

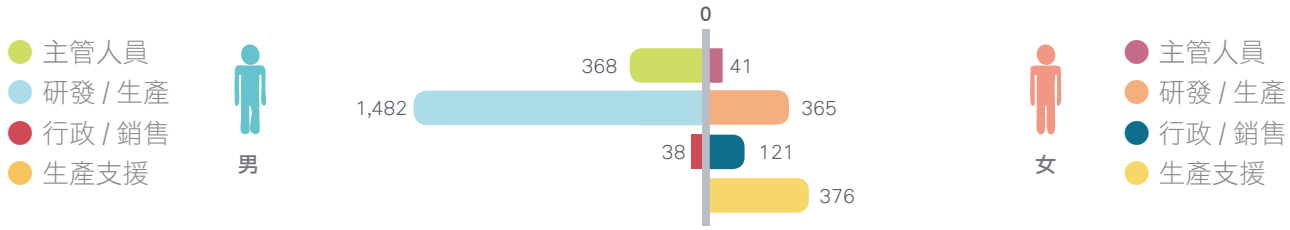
員工組成



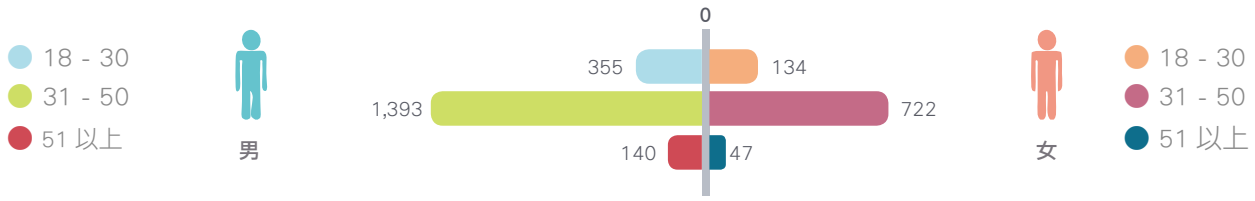
雇用類型



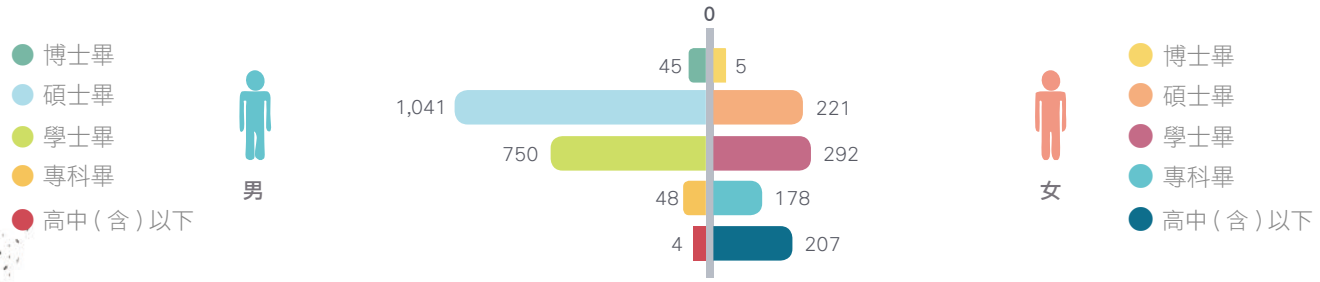
職務



年齡



學歷



5.1.2 招募與留任

華邦電子對於留任人才不遺餘力，提供優於法令之薪資福利制度。除每季檢視各項勞工薪資福利相關法令外，也定期依業界市場情況調整薪資福利標準，以保障員工生活品質，吸引更多優秀人才加入；我們認為透過適度、合理的人力更替，能為企業帶來新的觀念和思維。

2018 年之新進率為 14.48%，離職率為 6.16%，並透過校園徵才、企業參訪等多元的招募活動與管道及嚴謹的選才機制，2018 年招募 404 位新進人員，其中工作專業經驗豐富之人員約佔 50%(年齡為 31 歲以上)，藉由此類之人才加入，迅速促進及活絡組織效能。亦透過增　樂活假、保障留停員工回復原職務的作法降低離職率。

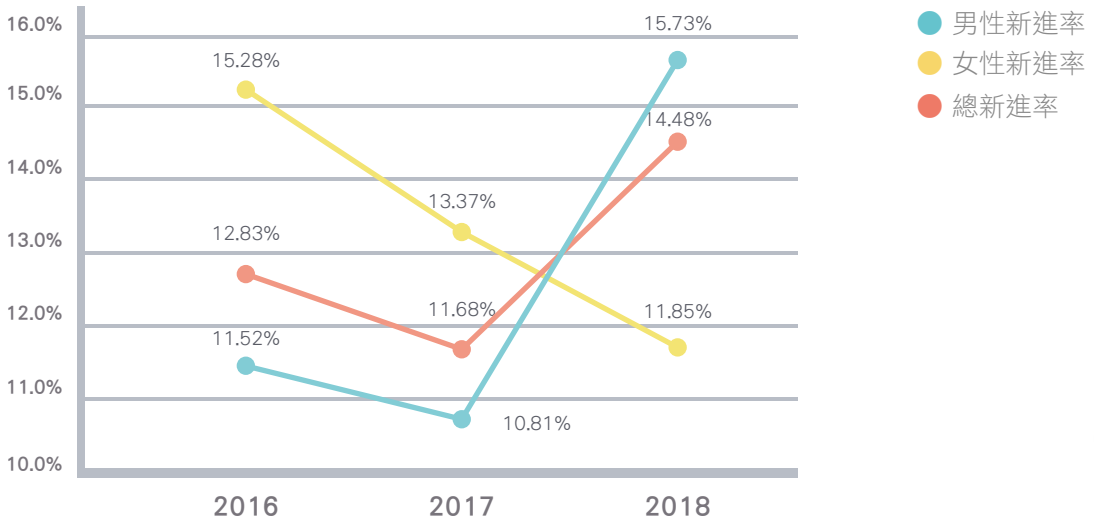
任用

2018 年新進人員性別分布

年度	男性新進人數	男性新進率	女性新進人數	女性新進率	總新進人數	總新進率
2016 年	183	11.52%	129	15.28%	312	12.83%
2017 年	182	10.81%	117	13.37%	299	11.68%
2018 年	297	15.73%	107	11.85%	404	14.48%

註：新進率 = 該性別當年度新進人數除以當年度 12/31 日該性別人員總數。

近三年新進員工人數 (依性別)

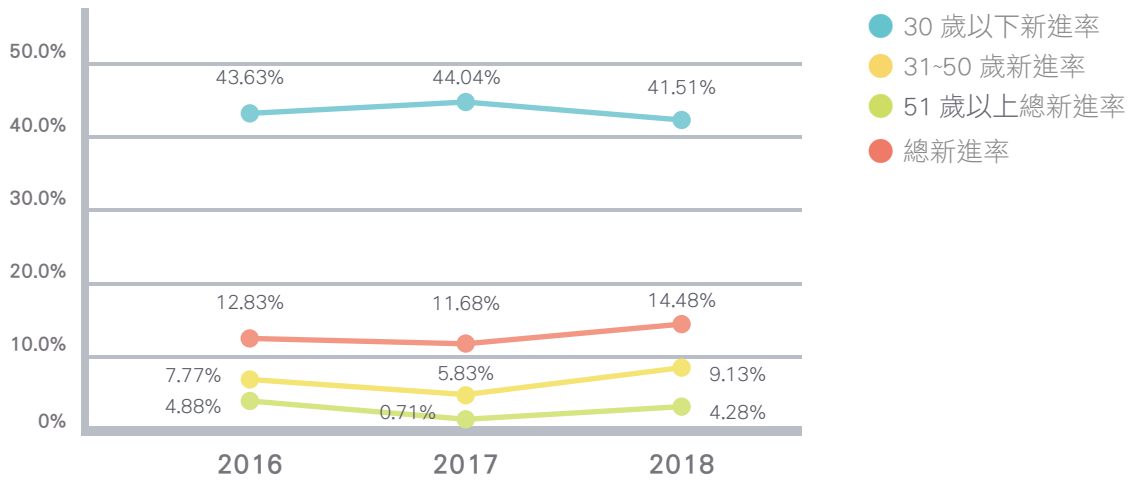


2018 年新進人員年齡分布

	30 歲以下新進人數	30 歲以下新進率	31~50 歲新進人數	31~50 歲新進率	51 歲以上新進人數	51 歲以上新進率	總新進人數	總新進率
2016 年	154	43.63%	152	7.77%	6	4.88%	312	12.83%
2017 年	181	44.04%	117	5.83%	1	0.71%	299	11.68%
2018 年	203	41.51%	193	9.13%	8	4.28%	404	14.48%

註：新進率 = 該年齡別當年度新進人數除以當年度 12/31 日該年齡別人員總數。

近三年新進員工人數（依年齡）



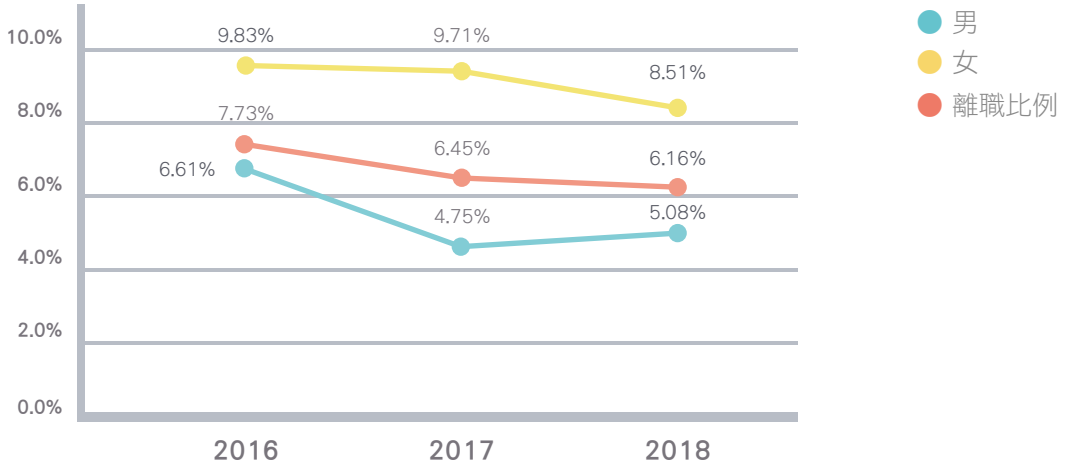
離職

近三年離職人數統計（依性別）

性別 / 年度	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	離職比例
2016	105	6.61%	83	9.83%	188	7.73%
2017	80	4.75%	85	9.71%	165	6.45%
2018	95	5.08%	77	8.51%	172	6.16%

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

近三年離職人數統計（依性別）

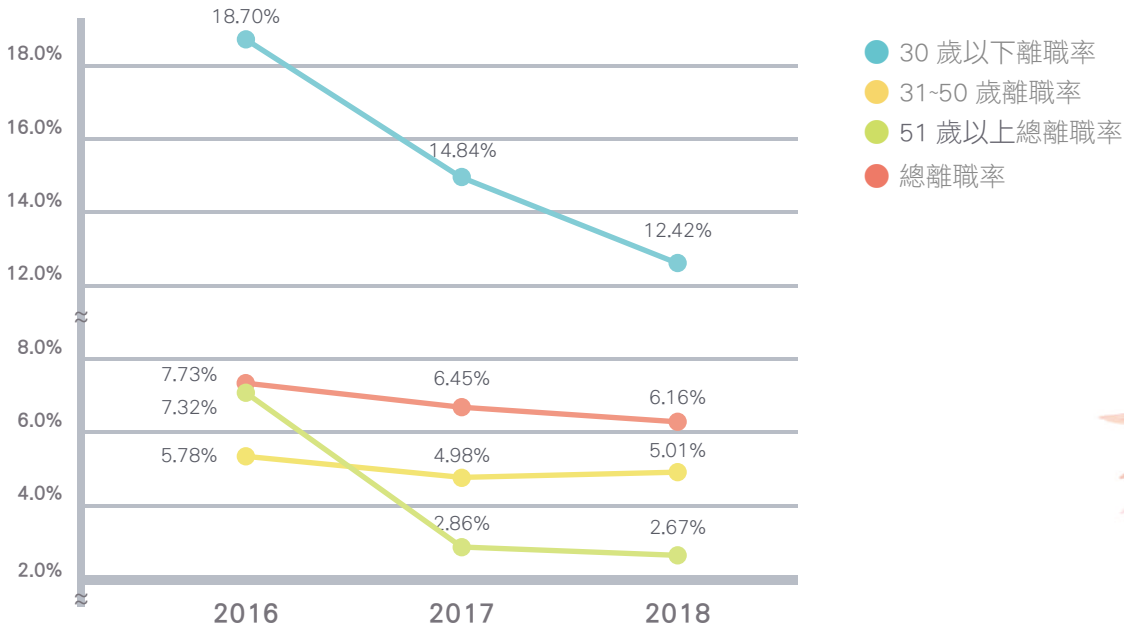


近三年離職人數統計（依年齡）

年齡	30 歲以下離職人數	30 歲以下離職率	31~50 歲離職人數	31~50 歲離職率	51 歲以上離職人數	51 歲以上離職率	總離職人數	總離職率
2016 年	66	18.70%	113	5.78%	9	7.32%	188	7.73%
2017 年	61	14.84%	100	4.98%	4	2.86%	165	6.45%
2018 年	61	12.42%	106	5.01%	5	2.67%	172	6.16%

註：離職率 = 該年齡別當年度離職人數（含退休人員）除以當年度 12/31 日該年齡別人員總數。

近三年離職人數統計（依年齡）



進用身心障礙員工

華邦電子積極聘僱身心障礙員工，透過與政府就業輔導機構及持續關注身心障礙者履歷，陸續提高進用比率，於 2018 年底在職的身心障礙員工為 20 位，依身心障礙程度加權後之人數為 21 位，身障進用不足額主要原因是履歷條件不符合職缺需求。故依據身心障礙者權益保障法第 38 條規定，針對身障進用不足額 6 位，每月依法繳納身心障礙者差額補助費計新臺幣 13 萬 8,600 元至台中市身心障礙者就業基金專戶。

所有身心障礙員工皆為實際參與公司工作業務之員工，透過在報到前針對個人身心障礙狀況，了解將面臨之上下班動線、工作流程等情形，在其報到後提供適當的人員、設備及工作環境協助，讓其能安心工作發揮所長。

人數及比率	男		女		總人數
	人數	比率	人數	比率	
進用人數	15	75%	5	25%	20
依身心障礙程度加權	15	71%	6	29%	21

禁用童工

華邦電子廣納任何具備華邦核心價值 - 誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻的優秀人才，招募原則除恪遵國內外勞動法規及責任商業聯盟行為準則 (RBA) 外，我們更重視員工的權利及健康，落實禁用童工或未完成義務教育年齡 (依各國法令規定) 之人員從事工作，並對員工提供相關保護措施，如發現誤用童工之事實，得利用公司內部之各申訴管道自發向公司舉報，則人力資源單位應採以下程序對受聘者予以適當之協助後，方可依勞動基準法終止該僱傭關係。

1. 分析及詢問該人員工作之原因，並給予適當幫助和補救。
2. 通知受聘者家長，並將其送回家鄉、父母或監護人身邊，並告知照顧者相關的法規要求和相關規定。
3. 依「健康管理規範」確保受聘者之健康狀況。
4. 鼓勵受聘者回校完成學業，並提供有困難者資助。
5. 視其家庭經濟狀況需求，協助安排合宜之家人給予合宜之工作職缺，以協助改善經濟狀況。
6. 檢討流程並找出過失原因，並依此進行改善。

5.2 員工福利與權益

華邦電子對於留任人才不遺餘力，提供優於法令之薪資福利制度。除每季檢視各項勞工薪資福利相關法令外，也定期依業界市場情況調整薪資福利標準，以保障員工生活品質，吸引更多優秀人才加入。

華邦電子提供具競爭力的薪資與福利制度，並提供多元化學習與成長的機會，樂活工作並能讓同仁熱情的追求夢想並達到人生的目標。

5.2.1 薪資與績效管理

華邦電子為爭取最佳人才，提供最具競爭力的薪資制度，並且即時的發放各項獎金與同仁分享營運上的成果。我們的獎金與員工酬勞係依據員工的績效表現與組織目標達成率決定。

2018 年華邦電子無經驗人員基本月薪資優於法定最低基本工資且持續提升，為法令最低薪資之 1.4 倍至 1.8 倍，並績效調薪以獎勵及留任人才。薪資、福利、考核、升遷，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。本公司台灣區最高薪者的年薪除以員工之中位數年薪的比例大約 21 倍，2018 年相較 2017 年之最高薪者的加薪比例約為中位數員工的 5.51 倍。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比	
直接人員[註 1]	1.4 倍
間接人員[註 2]	1.8 倍

註 1：以無經驗者基本月薪計算
註 2：以大學無經驗者基本月薪計算
* 標準薪資不因性別而有差異

項目	2017 年	2018 年
非擔任主管職務之全時員工人數	2,450 人	2,631 人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	3,782,009(仟) 元	4,614,619(仟) 元
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,544(仟) 元	1,754(仟) 元

男性及女性平均薪酬比

本公司最基層男性及女性的基本薪酬無差別。依照同仁所擔任之職位，依學歷及經歷等因素提供不同之薪酬。

人員類別	女性	男性
高階主管[註 3]	1.0	1.0
中階主管[註 4]	1.0	1.0
非主管	1.0	1.1

註 3：處級以上主管
註 4：部級與課級主管

各項激勵獎金

華邦之星獎金
每季表揚具體展現華邦電子工作文化（誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻），且對公司有重大貢獻的個人與團隊。

特別獎金
即時獎勵績效表現優異或特殊專案表現優異的同仁。

營運績效獎金
每季依公司營運狀況與同仁分享營運上的成果。

員工酬勞
每年公司的獲利與同仁共享，依公司章程規定決定總額，並依同仁對公司的貢獻度及個人績效予以獎勵。

獎勵獎金
平時提供同仁舉辦聯誼活動，連絡同仁感情，以提升工作士氣及維持良好工作氣氛。

專利獎金
鼓勵同仁有關產品之設計、製造、測試、應用、行銷等之創作發明，促進專利產出。

績效管理

華邦電子績效管理制度主要的目的是確保主管與同仁之績效目標一致，了解同仁之工作表現，協助同仁發展其個人能力，進而提升公司競爭力及組織整體績效。

華邦電子於新進人員試用期間建立新進人員評核機制，透過新進同仁個人回饋及主管評核結果，及早確認新人適任與否。在績效管理上，年初與同仁設定績效目標，每半年透過績效評語系統落實管理，而每年期中與期末並進行績效考核評比作業檢視員工工作表現，評比結果將為獎酬、晉升、績效輔導等作業之參考依據。2018 年間，直接人員與間接人員皆 100% 接受績效考核評比作業。

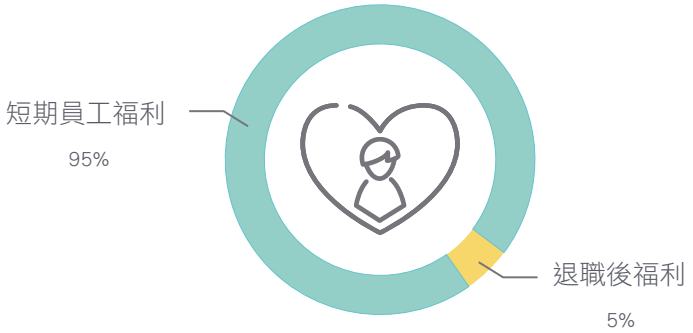
5.2.2 員工福利

同仁就是的家人，華邦電子提供完善及高品質的福利措施，以照顧員工及其家人。除了提供法定福利，例如勞工保險、全民健康保險及退休準備金，我們亦有團體保險，更有優於業界的育兒補助制度。

本公司員工福利費用包括本薪、三節獎金、特別獎金、績效獎金、退休金及其他福利等，2018 年員工福利費用合計為 9,368,963 仟元 (含合併子公司)，包含短期員工[註 1] 福利 8,947,267 仟元、退職後福利 421,696 仟元。

▼ 各項福利比重

依給付期間區分為短期、長期及退職後福利各項福利比重



註 1：短期員工福利係指於員工提供相關服務當期期末十二個月內應清償之員工福利（離職福利除外）。

團體保險

華邦電子除了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，保障對象不僅包含同仁本人，同時也擴及同仁的配偶及子女，另外也有提供自費的團體保險方案，保障對象包含同仁本人、配偶、子女及父母，讓同仁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彌補勞工保險、全民健康保險之不足，讓同仁更安心工作。

營運變更最短預告期

若有重大營運變化，公司會透過勞資會議向員工作具體說明。
在進行資遣時，公司依照勞基法給予預告期如下：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

退休保障

華邦電子依法規定，為每位正職同仁提撥（舊制）或提繳（新制）退休準備金，在屬於舊制退休金（勞動基準法）的部分，除按每月薪資總額之 2% 提撥退休準備金外，並定期每年檢視提撥率，若餘額不足給付次一年度符合法定退休條件勞工的退休金數額，會於次年度 3 月底前，將其差額提撥至設於臺灣銀行之事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶；在屬於新制退休金（勞工退休金條例）的部分，華邦電子每月依提繳工資分級表，提繳 6% 至同仁個人退休金專戶，同仁亦可依個人意願，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。

休假制度

樂活休假

華邦電子為促進同仁工作與生活的平衡，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，可以依小時計算請假，彈性地為同仁設想需要。公司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。

尊重人權及平等

華邦電子在提供各項假別時，所有同仁一律平等、尊重人權。如原住民同仁於所屬族群之歲時祭儀時放給薪假 1 日；本公司遵循「性別工作平等法」，同仁均可依需求申請生理假、安胎休養、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假。

申請原住民族歲時祭儀情形

年度	原住民在職人數	申請原住民族歲時祭儀假情形	
		人數	百分比
2016	4	4	100%
2017	6	3	50%
2018	5	1	20%

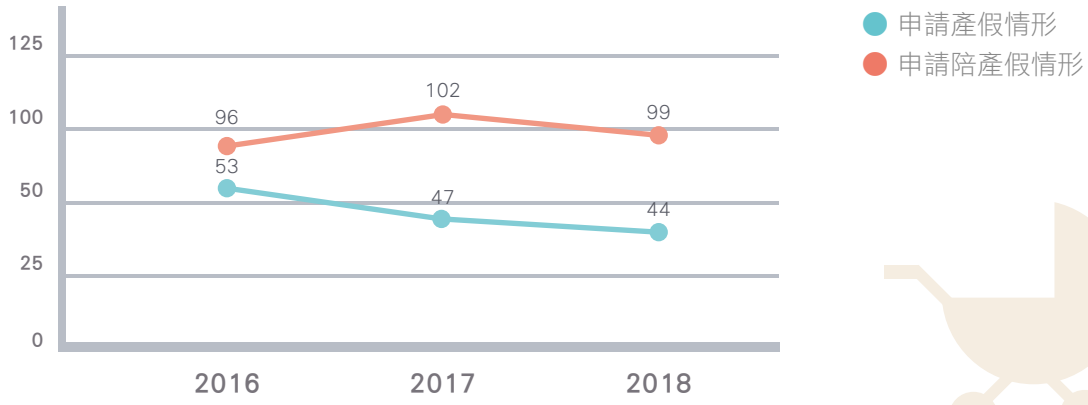
育嬰留停及復職留任率

我們致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境，我們亦遵循「勞動基準法」及「性別工作平等法」等規定，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡，若同仁有照顧家庭 3 歲以下年幼子女的需要，我們會協助申請育嬰留職停薪，且於育嬰留停期滿後，公司會協助妥善安排同仁回任原單位及職務，2018 年申請育嬰留職停薪人數為 15 人，2018 年育嬰留停之復職率為 100%。

申請產假、陪產假情形

年度	在職人數		申請產假情形		申請陪產假情形	
	女性	男性	人數	百分比	人數	百分比
2016	790	1,577	53	6.71%	96	6.09%
2017	837	1,678	47	5.62%	102	6.08%
2018	882	1,878	44	4.99%	99	5.27%

註：上表人數為總部之職員、工程助理，不含留停人員。

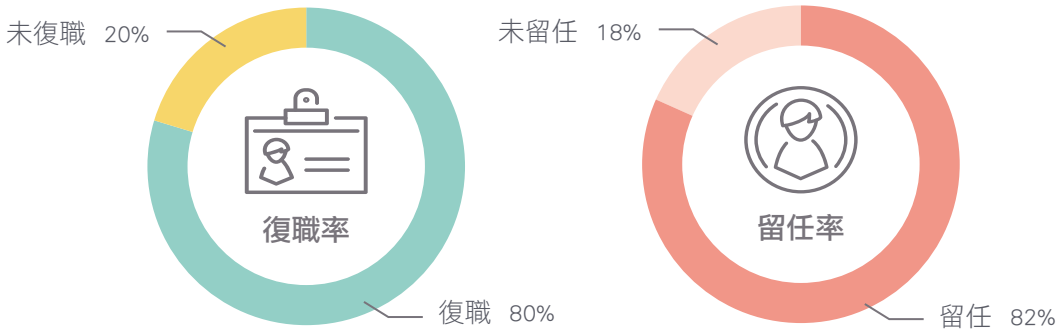


2018 年度育嬰留停及復職人數：

類別	男	女	總計
享有申請育嬰留停資格人數 註 1	377	165	542
申請育嬰留停人數	2	13	15
2018 年應該復職人數 (A)	2	8	10
2018 年實際復職人數 (B)	2	6	8
復職率 (B/A)	100%	75%	80%
2017 年度實際復職人數 (C)	0	11	11
復職後持續工作一年人數 (D) 註 2	0	9	9
留任率 (D/C)	--	82%	82%

註 1：享有申請育嬰留停資格人數為 2015/1/2-2018/12/31 申請產假及陪產假且 2018/12/31 仍在職職員 (含留停).
註 2：從員工復職生效日起算，持續工作一年未離職，計算期間至 2018/12/31.

2018 年育嬰留停復職人數



員工家庭日

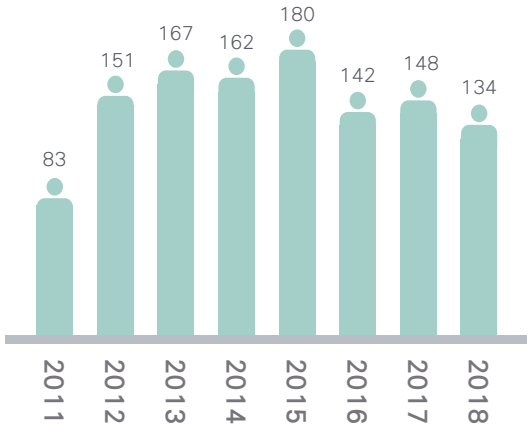
華邦電子每年度定期舉辦員工家庭日，除了讓同仁的家人更了解華邦，同時也向員工家人傳達華邦電子重視員工家庭生活平衡的「樂活」意涵，2018 年於西湖渡假村舉行「華邦電子家庭日」，活動主題為「華邦哈樂 DAY」，活動核心強調讓同仁帶家人享受自然環境與多元的休憩設施，除放鬆上班時間的辛勞，也增進家庭的感情，期望華邦同仁持續展現積極與活力的新氣象。

華邦育兒補助

華邦電子為響應政府鼓勵國人生育，提供同仁親生幼兒較佳之扶養，自 2011 年 4 月起實施「育兒補助」政策，新生子女每月補助 5,000 元，補助至子女滿 4 歲止。自 2011 年實施起至 2018 年止已有申請 1,167 位子女補助，不僅是幫助新手父母減輕養育的財務重擔，提升了同仁育嬰留職的回任率，更提昇華邦員工的幸福感。

項目	說明
補助內容	補助金額：新生子女每月補助 5,000 元 補助期間：補助至子女滿 4 歲止
施行效益	申請子女人數：自 2011 年實施起至 2018 年止，共計有 1,167 位子女受惠。

▼ 受補助子女數（人）



本補助措施原定於 2016 年 3 月終止，唯因鼓勵生育成效卓越，故將延長開辦至 2020 年，2018 年度，新增 95 位男性員工，27 位女性員工獲補助，計補助金額為 3,168 萬元。而經查，領有育兒補助人員之離職率低於全公司平均離職率，反映該政策不僅具備良好留才效果，更使公司成為幸福企業之一。

生育結婚津貼

華邦除了育兒補助，同仁在結婚或生育時，也會給予補助。2018 年，總共有 30 位男性、12 位女性同仁獲得結婚補助；89 位男性同仁、21 位女性同仁獲得生育補助，補助總金額達 22.8 萬元。

樂活假

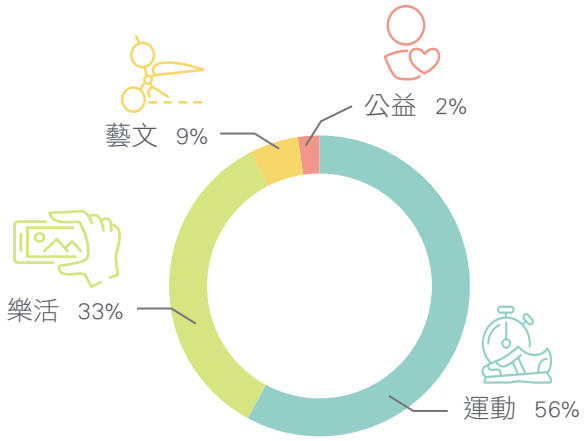
為提倡健康職場及促進工作與生活平衡，鼓勵同仁安排假期，可休憩消除疲勞以提升工作生產力；若休假使用完後仍有休假需求可申請「樂活假」，「樂活假」依當年度在職比例核給，全年在職者核給「樂活假」7 日。

社團多元發展

社團簡介

華邦電子鼓勵員工從事促進健康的社團及公益活動，訂有「職工福利委員會社團補助管理辦法」，鼓勵員工經營社團增進情感交流，提升身心健康與工作效率。

目前登記社團計 46 個，社員人員達 1,277 人次，社團按活動性質分類計有運動、樂活、藝文、公益四類，估算參與社團活動人數達 55,620 人次 / 年：



運動類社團：
計 26 個，包含各式球類、單車、路跑…相關社團，佔總社團比例 56%，其中不乏公司高階主管，積極參與社團活動，藉此帶動部門同仁參與之風氣；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。

藝文類社團：
有生物多樣性社、動漫社，攝影社…等，其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，此類型活動參與同仁攜眷比例最高。

樂活類社團：
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，讓員工可以透過社團擴展視野並且培養興趣。

公益類社團：
默默社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，業舉辦鄉里環境打掃、圓夢活動、育幼院環境打掃、快樂兒童早餐計畫…等系列活動。

社團活動剪影

生物多樣性社

有氧社

籃球社

紙黏土社

5.2.3 溝通管道

華邦電子提供多元、開放且透明的溝通管道，並持續強化與同仁雙向、即時溝通。包括設置意見箱、申訴專線、申訴信箱、性騷擾員工申訴委員會，各式功能性定期溝通會議，如：勞資會議、主管管理討論會、職工福利委員會、環安委員會、生產管理會議、品質再教育會議等溝通會議；此外員工皆可利用各種管道具名或匿名表達意見或建議並獲得回應。華邦電子除了提供多元化的溝通管道外，也透過焦點團體、個別訪談的方式，收集員工意見，以作為管理政策、服務品質改善依據。

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，2018 年，共接獲並處理 3 件透過意見箱反應之提案。

申訴專線

本公司設有 75234(我要申訴) 員工反映專線，2018 年共收到 2 件申訴案件，並且皆已獲得妥善處理。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。自辦法設立以來至 2018 年間，未有性騷擾申訴案件發生。

勞資會議

為與員工進行雙向且即時的溝通，本公司定期舉辦勞資會議，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。會議結論適用於全體同仁。2018 年共計召開 8 次勞資會議，報告案共 2 件，平日問題反映共 6 件。

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，2018 年共舉辦 4 場「主管管理討論會議」，共計 1,324 人次參與。

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責任商業聯盟行為準則 (RBA) 等到重點再教育課程，達到單位主管與線上作業同仁，能面對面交流與互動。

透過縝密的溝通網絡及良好的溝通機制，華邦電子自成立以來勞資關係和諧，未曾有因勞資糾紛而產生損失及影響員工關係案例發生。

2018 年華邦電子總部各溝通及諮詢管道受理紀錄：

溝通管道	受理案件	結案件數	回應比例 (%)
意見箱	3	3	100%
申訴電話 / 信箱	2	2	100%
性騷擾申訴管道	0	0	100%
勞資會議反應	6	6	100%

5.3 人才培訓

人才是華邦電子最重要的資產、並結合公司願景、經營理念以及文化價值，輔以訓練需求調查，進而規畫出專屬個人的學習發展課程，包含自我發展、核心共識、專業技術及管理職能等四大類課程，藉以讓所有同仁持續培養能力與促進自我發展，以激發個人能力，展現執行力而創造新技術是公司目標。

依據訓練發展循環，每年依據需求分析編列年度計畫書，之後依計畫書安排訓練活動，並考核訓練活動之有效性。2018 年課程實際開課率為 86%。

願景

華邦電子運用先進的半導體設計及生產技術，結合全球員工的創意和智慧，建立轄下各產品線領先業界的競爭優勢，致力成為卓越的半導體產品公司。

理念

正派經營、滿足顧客、積極創新、團體合作。

文化

誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻。

5.3.1 多元員工培訓機制

人才是華邦電子成功的關鍵因素，公司提供完善的訓練培訓流程。每年度依據組織策略，結合公司的願景、經營理念、以及文化價值，輔以訓練需求調查，進行量身打造的優質學習課程，並用心規畫專屬個人的學習發展課程，提供員工持續自我成長的機會與發展的空間。

華邦電子的訓練課程，每年依據多重需求分析（公司策略需求、主管領導管理、員工通識技能需求），進行年度計畫的編排及資源搜尋，於適當時機安排訓練課程，並利用多層次檢驗方式，例如滿意度調查、課程測驗、工作執行心得、上司觀察等，檢驗訓練成效，以確保訓練達訓練需求及發展成效。

各式訓練及發展活動，如工作文化、工作專業、共通技能、乃至主管管理領導，皆會結合公司發展及員工職涯進行設計。各式課程除講授之外，依不同課程特性，進行活動、研討、遊戲、小組競賽等，讓學習更加生活化並具實用性。

管理職能
- 高階經營講座
- 中階管理培訓
- 新任主管專訓

專業技術
- 專業課程訓練
- 工作崗位訓練
- 全面品質管理
- 輪調海外受訓

核心共識
- 新人訓練
- 團隊共識
- 工作技巧

自我發展
- 語文培訓
- 在職進修
- 海外研習
- 知識平台
- 線上學習

以上各式訓練活動以「創新」與「品質」開展，以滿足客戶需求並達到公司永續經營之目的。

5.3.2 管理職能

華邦電子相信持續不斷的課程學習，是打造創新力的基石，故提供員工各式訓練資源與活動，以提升其專業能力。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；就間接員工而言，2018 年度訓練時數達 75,979 小時，參與人數達 2,412 人，人均訓練時數達 31.5 小時。華邦秉持兩性平權的理念，依職能規劃及提供專業訓練予各職級員工。惟因女性多任職於行政支援單位，其所需的專業知能主要係透過工作中學習 (On-Job-Training) 習得，因此男性員工的人均訓練時數稍高於女性員工。各類訓練概述如下：

一般新進人員訓練

提供新人生活引導、文化宣傳與公司各項政策介紹，以讓新進同仁快速融入企業文化。

管理職能

每年依據公司發展策略進行主管管理職能的強化。自新任主管專訓安排基本管理能力如領導溝通、面談技巧、績效設定及輔導等課程；初階主管著重執行力與教練輔導相關管理課程，中階主管則進行主管管理職能進階訓練、高階主管分享經營管理的理念和方法，藉此傳承、不斷提升華邦主管管理及領導能力。

專業技術

華邦電子內部專業訓練委員會依據實際需求所編製扎實的之專業訓練藍圖，依組織不同功能與專業年資提供專業能力提升課程，藉由內部講師的專業技術傳承及分享與外部講師的趨勢授課，打造員工的黃金專業技術能力。

核心共識

依據公司文化及策略發展，我們提供員工多元化的重要訓練，培養其創新能力、解決問題能力、以及提升公司文化認同感。藉由訓練活動，加強每位同仁的工作技能，強化公司向心力及凝聚力。

自我發展

除了培養員工工作專業技能及主管管理職能，我們並提供多種學習管道，員工可依自我需求進行發展申請。例如彈性化的英語線上學習課程、在職進修的申請、海外研討會的參與等，員工皆可藉多重管道進行自我專業提升。

組別	男性			女性			總計		
	訓練時數(A)	人數(B)	人均時數(C)=(A)/(B)	訓練時數(D)	人數(E)	人均時數(F)=(D)/(E)	訓練時數(G)=(A)+(D)	人數(H)=(B)+(E)	人均時數(I)=(G)/(H)
主管(註)	18,219	381	47.82	1,255	44	28.52	19,474	425	45.82
非主管	45,663	1,506	30.32	10,842	481	22.54	56,505	1,987	28.44
合計	63,882	1,887	33.85	12,097	525	23.04	75,979	2,412	31.50

註：主管為課級以上主管，非主管為間接人員受訓時數。

高標準道德要求

華邦電子致力推行企業社會責任宣導與責任商業聯盟行為準則 (RBA)，除了對內宣達華邦電子遵循 RBA 的決心，也協助同仁對企業社會責任意涵與 RBA 規範有更深入的認知，讓同仁能更了解國際趨勢、產業標準與客戶要求的內容。截至 2018 年底，「企業社會責任」課程 (包含勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範) 共計調訓 2,893 人次，總時數為 1,447 小時，完訓率為 100%。

5.3.3 專業技術

創新成長

近年來創新力為公司追求卓越不可或缺的動能，我們持續推動 Triz 創新工具課程。2018 年創新工具相關課程參訓人數共計 155 人次，總時數 1,079 小時。

追求品質 服務價值

華邦電子經由持續不斷的改善過程，建立全面品質管理及品質第一的企業文化，提供客戶滿意的產品和服務，成為世界級的公司。

為達目標，每年持續進行品質管理基礎與進階訓練，確保同仁皆將參與品質與可靠性的保證行動視為工作本分。每一個部門與個人都對「零缺點」作業，負其責任。同時，華邦電子也鼓勵同仁參加由經濟部工業局主辦的「全國團結圈競賽」，發揮團隊精神，同步強化組織體質，提高競爭力，此項競賽流程嚴謹，需先通過北中南區會選拔獲得晉級後，得以參加總會現場評審及決賽發表，並依總成績高低，分別頒給金、銀及銅塔獎，華邦電子自 2013 年累計至 2018 年共獲得 14 座獎座，3 座金塔獎、5 座銀塔獎及 6 座銅塔獎獎項。

第 26 屆	第 27 屆	第 28 屆	第 29 屆	第 30 屆	第 31 屆
2013	2014	2015	2016	2017	2018
金塔獎 銅塔獎	銀塔獎 銅塔獎	金塔獎	金塔獎 銀塔獎 銅塔獎	銀塔獎 銅塔獎 x2	銀塔獎 x2 銅塔獎

5.3.4 核心共識

新人戰鬥營訓練

華邦電子自 2016 年下半年起啟動每梯次為期 2 週「新人戰鬥營」培訓計畫，主要對象為專業年資 3 年以下的新人快速融入組織，學習工作所需之知識技巧，植入文化 DNA，成為文化種子，並提昇組織承諾及留任意願，提升新人留任率。2018 年參加新人訓新人留任率為 98%，高於 2014-2017 年平均留任率 95%。

新人訓練課程構面

了解公司制度文化

- ☐ 公司制度 / 工作規範
- ☐ 公司環境
- ☐ 公司文化
- ☐ 公司策略
- ☐ 公司產品及各部門運作簡介

學習工作所需的 KSA

- ☐ 專業能力
- ☐ 自我學習能力
- ☐ 溝通及人際技巧
- ☐ 問題分析及解決
- ☐ 工作計畫及執行力

建立人際網絡

- ☐ 建立關係及社會支持系統
  - 同梯情感
  - HR 夥伴制度

5.3.5 自我發展

人工智慧學院

自 2017 年下半年起開設人工智慧學院「人工智慧基礎班學程」，目的在協助同仁認識人工智慧更多面相，植入「熱情學習」的文化因子，以提升自我學習能力及組織生產力，總計兩梯次實際參加總人次達 3,112 人，時數達 9,336 小時。

人工智慧基礎班課程領域

人文社會類別

- ☐ 哲學
- ☐ 語言學
- ☐ 科學、技術與社會
- ☐ 心理與神經科學

運算科學類別

- ☐ 軟體與系統創新
- ☐ 演算法
- ☐ 資料科學
- ☐ 計算系統
- ☐ 數學 / 統計

多元化培訓方案

每個職位皆有其工作專業技能及能承擔職務之工作職能，工作中的教導讓員工可更輕易上手工作；相關的產學技術合作、海外工作派訓、海外研討會學習分享，配合重大專案的輔導培訓，將不斷提升個人與團隊之專業技術能力。

線上學習系統

華邦 E-learning 學習發展系統提供同仁一個隨時學習、隨時成長的最佳自我訓練系統。

線上課程學習管道：

提供多元學習管道與方法給公司同仁，包含從新進人員報到，透過數位學習可以及時了解公司制度、法令規範等，或者對於想要精進能力的同仁，也可以依個人需求，例如專業技術培養、語文能力、經營管理觀念手法等，自主安排學習課程與時間，呼應公司提倡熱情學習的文化，2018 年數位課程佔總課程的 60%。

完整的內 / 外部教育訓練紀錄：

透過數位學習平台的輔助，詳細記錄同仁參加之內外部培訓課程，包含學習滿意度及課程作業、運用心得，為企業及同仁詳細紀錄精進專業的過程。

系統導入效益：

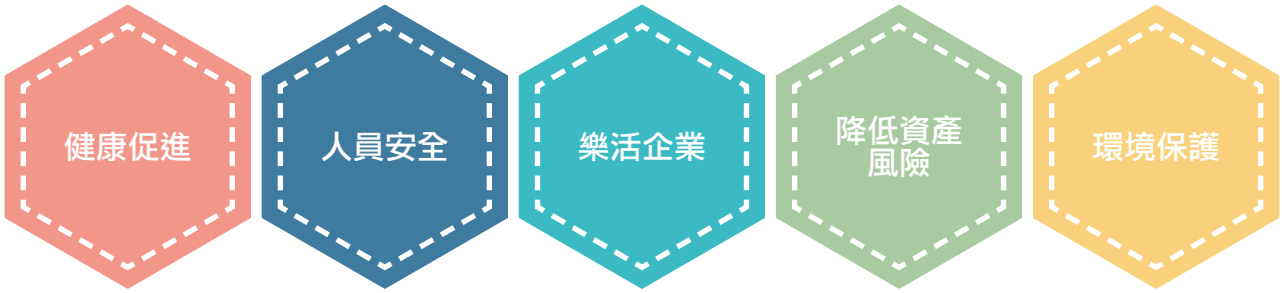
1. 學習無所不在：同仁可以自行安排上課時間，學習時間更為彈性，可減輕學習壓力，避免定時定點的學習，造成出席率與學習狀況不佳，彌補了傳統方式必須所有人採同一地點、同一學習進度的缺點。

2. 擴散學習：在學習資源或參加人員有限的狀況下，透過數位教材製作，將可推播更多優質的課程供同仁學習，擴大學習範圍，例如人工智慧基礎班學程，因考量授課品質，在受訓人數有限情況之下，透過數位教材的製作，將可供其他想進修的同仁另一個學習管道，甚至提供補課的機會，避免學習中斷，促進知識傳承及擴散，提升核心競爭力。

3. 降低學習成本：數位課程可節省講師與學員舟車往返通勤時間、交通費用、講義費、時間成本等，以需求高的新人訓為例，透過數位學習可幫助新進同仁進入公司後，快速認識公司、了解相關規範制度等，對於不同部門的新進同仁，也可以透過數位課程進行專業技能學習與經驗傳承，避免需要提供大量實體課程班次才能符合需求，不僅節省時間、提高效率，又可降低成本支出。

5.4 職業安全衛生與健康促進

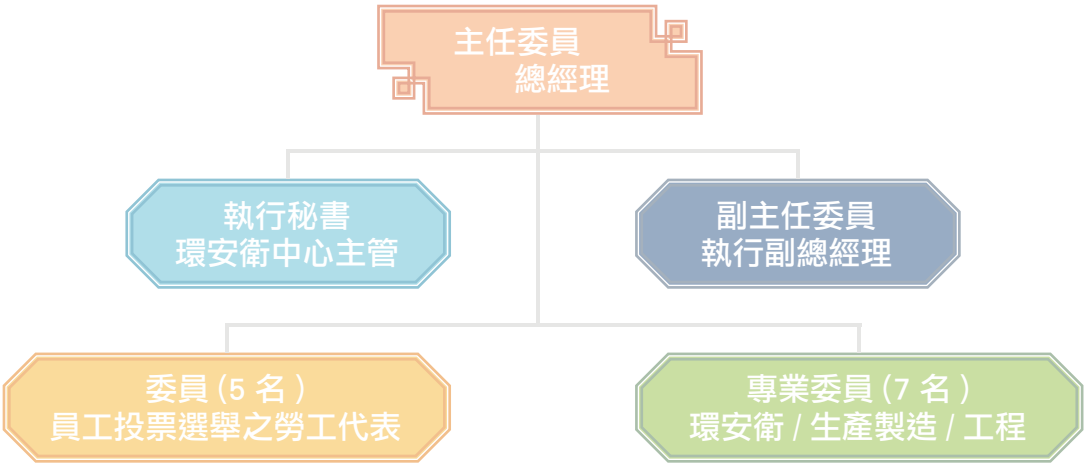
華邦電子致力於符合國際先進安全衛生環保標準，承諾透過尊重、關懷及工作者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境。經由持續改善，促進人員安全、消除危害、落實環境保護、降低環境、安全、衛生與資產風險。並推行健康促進活動，增進向心力，營造樂活的企業文化。災害與損失可經由完善的管理與全體同仁的積極參與，而達到事先預防的效果。零災害、降低環境負荷乃世界級公司應有之社會責任。透過最佳化預防及改善措施，逐步降低人員傷害率、資源消耗量及污染排放量。落實安全衛生及環境保護理念，成為永續發展之綠色企業。



5.4.1 安全衛生管理實務

華邦電子設有工安環保暨風險管理委員會，定期召開會議討論安全衛生環保事項；其與會人員係由管理階層代表、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計 15 名，其中員工投票選舉之勞工代表達三分之一計 5 名，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；透過委員會制訂安全衛生環保政策，本公司並無工會。

公司環安衛暨風險管理委員會組織架構如下：



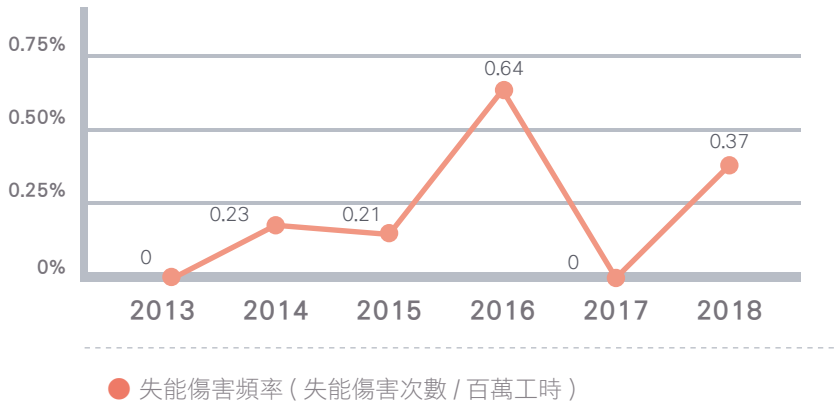
失能傷害統計分析

華邦電子職災統計分析資料，為依據勞動部所公佈之重要失能傷害統計指標，選擇失能傷害嚴重率 (每百萬工時失能傷害日數 SR)、失能傷害頻率 (每百萬工時失能傷害次數 FR) 分析之，統計數字不含廠外交通意外事故。2018 年員工失能傷害件數 2 件，失能傷害嚴重率為 6，失能傷害頻率為 0.37。針對人員傷害事故，已提出改善措施 - 加強紀律管理、增加主管巡檢頻率及主管夜間巡檢要求。

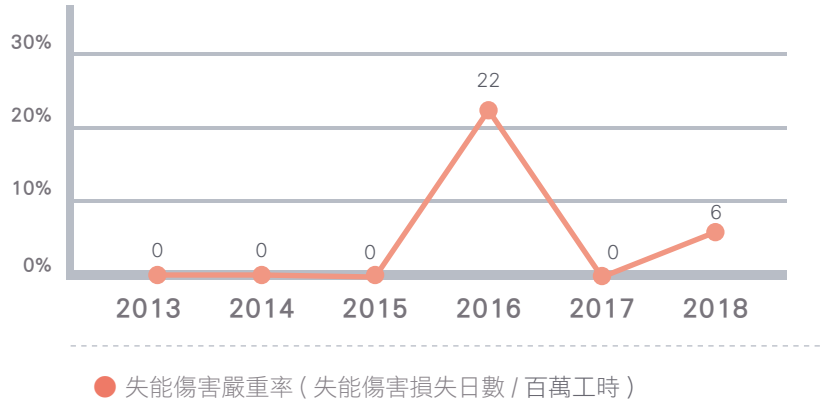
因公死亡事故數為 0，職業病發生率為 0。以台灣地區而言，全公司因病（含公傷不含生理假）缺勤率為 0.44%，男 / 女性缺勤率分別為 0.37% / 0.6%。

2018 年承攬商失能傷害件數 0 件，失能傷害嚴重率為 0，失能傷害頻率為 0。

失能傷害頻率



失能傷害嚴重率



環安衛相關教育訓練

性別	男		女		總計	
員工	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數
主管（註）	1,245	1,460	150	144	1,395	1,604
非主管	5,144	7,851	2,486	3,119	7,630	10,970

註：主管為課級以上主管，但不含廠處主管及以上職稱人員。

職業安全衛生管理系統

華邦電子已取得「職業衛生安全管理系統」(OHSAS 18001) 及「臺灣職業安全衛生管理系統」（CNS 15506）驗證，並落實每半年內部稽核及每年由國際驗證公司執行之外部稽核以確保系統運作正常。其中，職業衛生安全管理系統預計於 2019 年完成 ISO 45001 轉版驗證。華邦電子嚴格遵守政府安全衛生法令，並落實安全衛生管理工作，包括進行安全及健康風險評估、制訂及執行各項安全衛生工作規定、舉辦安全衛生教育訓練及演練等。

華邦電子歷年曾榮獲多項政府安全衛生獎項，包括勞動部頒發「友善職場認證」、衛生署頒發「健康促進標章」及中科管理局頒發之「作業環境有害物暴露控制優良單位」、「危害物使用安全／採購管理及高風險作業管理優良單位」等榮譽。

華邦電子積極進行環境管理與安全衛生管理系統之建置與執行。在硬體安全管制方面，華邦電子於採購機台設備前，即要求廠商提供第三者驗證之 SEMI S2 評估報告，以符合機台本質安全要求。並進行機台入廠至擺放定位之各項安全管制。此外，為確保機台安裝設立時的安全，實施 Equipment Sign-Off program 查核，測試其安全設施功能是否正常，查核機台內部之消防設施、各項安全環保設施及標示是否已完成，完成後方可進行正常生產及運轉。

有害物質管理

為確保本公司所製造之 Wafer、Chip、Package IC 等相關產品，其有害物質含量能符合國際環保法規及客戶綠色產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康，本公司內部訂定「有害物質管制規範」，並成立了跨部門之有害物質管理團隊以管制產品之設計、採購、生產及銷售等相關流程，並要求供應商、委外加工商，將綠色產品要求納入管理，最終提供無有害物質 (HSF) 之產品，滿足客戶要求，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：

一、減少產品與服務之資源及能源消耗。

二、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。

三、增進原料或產品之可回收性與再利用。

四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。

五、延長產品之耐久性。

六、增加產品與服務之效能。

HSF 政策為本公司戮力於設計、採購、製造及銷售無有害物質之產品，以符合國際法規，滿足客戶需求；並力行保護環境，以善盡社會公民之責任。HSPM 有害物質管理代表每年召開管理審查會議，針對政策、目標、法規、相關稽核結果及管理績效等進行審查討論，持續改善有害物質管理系統之有效性。

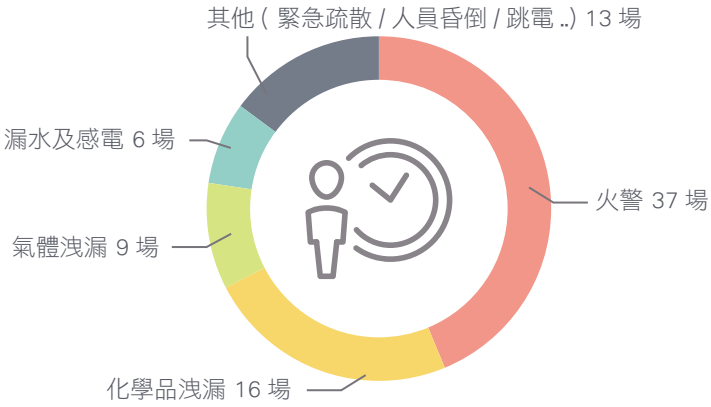
5.4.2 緊急應變措施

華邦電子已針對內部各區域異常事故及外部天然災害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。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。

風險類別	風險辨識	採取策略 / 行動
營運風險	(1) 火災 (2) 電力中斷 (3) 化學品洩漏 (4) 空污 / 廢水異常排放	(1) 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 (2) 設有緊急發電機與不斷電系統 (3) 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 (4) 空污 / 廢水處理設施 24 小時監控系統
天災風險	(1) 地震 (2) 缺水	(1) 廠房設計耐震 7 級、設備機台有防震設計 (2) 設有備用水池
法規風險	職安法、消防法、環保法	(1) 定期執行法規符合度查驗 (2) 鑑別新修法規影響與採與因應措施 (3) 配合法規要求執行定期檢測與申報

2018 年緊急應變演練場次

項目	總計場數
火警	37
化學品洩漏	16
氣體洩漏	9
漏水及感電	6
其他 (緊急疏散 / 人員昏倒 / 跳電 ..)	13
總計	81



本公司針對各區域可能發生之緊急與異常狀況，釐訂應變流程內容及計畫，並定期執行緊急應變演練，以避免災害擴大，提升廠區緊急應變能力。

其它

1. 演練：主辦「中部科學工業園區 2018 年度化學品災害防救觀摩演練」。
2. 協辦活動：辦理中部科學園區 2018 年工安環保健康月系列活動兒童繪畫。
3. 參加宣導會：中部科學園區與臺中市政府環保局宣導會議 27 場次。
4. 24 小時監控：空污處理設備、廢水處理設備之操作條件與排放水質。
5. 定期執行環保檢測：空污、周界噪音、廢水、地下水及雨水等。

5.4.3 健康促進

華邦電子致力於創造一個和諧的職場環境〈Balanced work environment〉，讓所有員工樂在工作、享受生活。積極的從健康、樂活、公益的角度，規劃與推展各種制度與活動，來促進員工健康與活力，讓員工在健康、家庭、工作上，都均衡發展。

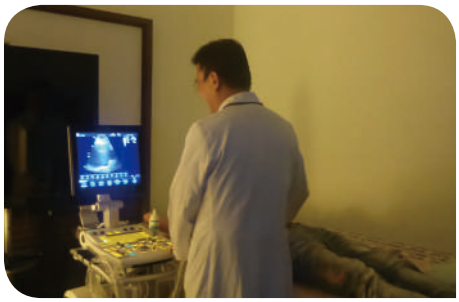
華邦電子相信塑造一個舒適優質工作環境，將能為員工帶來更多活力與成長，讓幸福有感。我們遵守法令對女性員工及 18 歲以下之員工之相關保護措施，提供每位優秀的員工優渥的薪資福利及公平的升遷機會。我們提供了專業進修課程、身心成長與語文溝通等訓練，也透過各種溝通會議，培養誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻的華邦人，讓員工在幸福的氛圍中，獲取大量正向能量、與公司共同成長。

健康檢查

華邦電子優於法規規定，於員工同意下，每年安排有品質、有意義的健康檢查及特殊作業檢查。並定期安排進階的腹部超音波檢查、女性三點不漏檢查、眼科檢查、體適能檢測等檢查暨專科醫師衛教諮詢活動。以從預防醫學的角度，早期篩檢、預防、提供全面性的健康管理與促進。

依據勞工健康保護規則，遵守法令規定安排特別危害健康作業員工定期特殊健康檢查。2018 年作業員工數共 133 人，均完成受檢，檢查結果均在第 2 級管理以下，依法分級實施健康管理與促進措施。

年度健康檢查



腹部超音波檢查

定期安排職業醫學科醫師、勞工健康促進服務訓練合格的護理師、工安，共同至員工作業現場觀察、了解，從醫學的角度，評估、鑑別各種可能的健康風險因子，以進行改善，提供員工一個安全無虞的工作環境，降低因職業造成疾病之風險。

職衛護理佳

全員 CPR 與 AED 訓練

在緊急救護上，不僅合格急救人員數優於法規規定，並定期辦理緊急應變小組中醫護組人員的急救訓練，讓 first aid 無時差。近年，更積極推展全員 CPR 與 AED 訓練，幫助員工為親愛的家人、朋友，學得最有用的技術，累計至 2018 年共 2,113 人完訓。

職場不法侵害預防宣導 - 主管訓

訂定管理辦法與辦理相關教育訓練，以利全體員工了解預防措施、並認識公司內申訴及通報機制。從基層到高階主管，累計至 2018 年，完成管理層級的教育訓練課程共 491 人，每年亦對全體員工提供宣導措施。

員工問題發現及處理 - 主管訓

為提升主管對員工常見問題之覺察能力及協助員工面對處理其問題，特辦理員工問題發現及處理之關懷技能相關教育訓練課程，累計至 2018 年，完成管理層級的教育訓練課程共 422 人。

健康管理讚

母性健康保護管理：

依法實施母性健康保護措施之外，華邦電子更進一步體貼偉大的媽咪們，提供以下照顧措施：

1. 每位媽咪與護理師一對一衛教諮詢，並獲得貼心的好孕禮與好孕卡，讓媽咪們了解各類專屬華邦電子的福利措施、與申請方式。
2. 特別規畫設置溫馨舒適的準媽咪午休室、與孕婦專屬停車位，幫助緩解孕期不適、為媽咪們充飽滿滿的愛能量。
3. 設置溫馨舒適的哺集乳室，華邦電子於 2013 年獲得臺中市優良哺集乳室 (公共場所及職場) 競賽，榮獲職場組優等獎。

哺集乳室

準媽咪午休室

過負荷預防：

由健康管理單位為每位員工把關風險，定期關心追蹤心血管疾病高風險族群，並逐一安排與職業醫學科醫師諮詢。且由受過關心訪談技巧訓練的護理師們，隨時提供即時傾聽服務，必要時協助轉介專業的諮商師、身心科醫師，或提供相關資源。

代謝症候群健康管理：

提供便利的複檢追蹤檢驗、免費專科醫師健康諮詢、護理師定期關心服務，更辦理客製化服務的減重班，並由公司給優渥的激勵，讓員工在華邦電子工作的期間~越來越健康！

肝功能異常族群健康管理：

由於肝炎、肝癌為台灣地區造成勞工健康風險的主要疾病之一，護理師定期關心肝功能指數偏高者同仁狀況、並提供專科醫師健康諮詢。

健康促進樂

為幫助員工有便利的運動場地，以促進身心靈平衡，在硬體設施的部分，設置有休閒中心，內有健身房、籃球場、羽球場、排球場、桌球場、撞球場、兒童閱覽室、各類書報雜誌視聽區等。

休閒中心 _ 百人有氧

拉筋課

希望員工保持規律運動習慣，不僅提供免費拉筋課程還有各類運動社團。為推廣運動健身，於 2018 年推出百萬卡路里大募集，藉由團體同儕的力量，讓大家養成運動的習慣，以維持良好的體態與健康。全年累計運動突破千萬卡路里，2019 年持續募集。

紓壓正能量

在硬體設施的部分，設置有 KTV 室、按摩椅放鬆專區、電玩室，幫助員工舒緩身心。心靈能量補給的部分，持續邀請各專家名人演講，讓員工在心靈激勵、親子教養、公益行動等層面，獲得充沛的滋養。2018 年辦理講座共 273 人次參與。

為提升員工自我調適壓力的能力與職場戰鬥力，特辦理全員職場續航力講座，累計至 2018 年，共 805 人完訓。

2018 年，華邦電子持續與專業的員工協助服務單位合作，提供員工在工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢上，獲得更週全、更放心的諮詢服務。

樂活華邦 APP

樂活華邦 APP，讓華邦更樂活！

時值今日，”樂活”已經成為華邦公司文化相當重要的一部份。為了讓同仁在工作之餘，有更多的樂活選擇，公司特別推出「樂活華邦 APP」(英文名：Winbond lohas)，希望激勵員工保持規律運動習慣，邀請更多同仁一同加入運動行列，以養成強健體魄。激勵同仁參與健走，全世界都是你/妳的運動場，持續累積運動里程數，推出後獲得員工熱烈迴響。

2018 年再加入台灣各知名景點打卡，鼓勵宅男宅女出遊，除欣賞台灣美麗寶島同時，更能練練腳力、增強體力。

根據 APP 統計 2018 年健走相關激勵累計全年共 26,149 人次參與，總共健走 68,621 公里，相當於環島 58 圈。

Ch.6 參與公益 傳播大愛

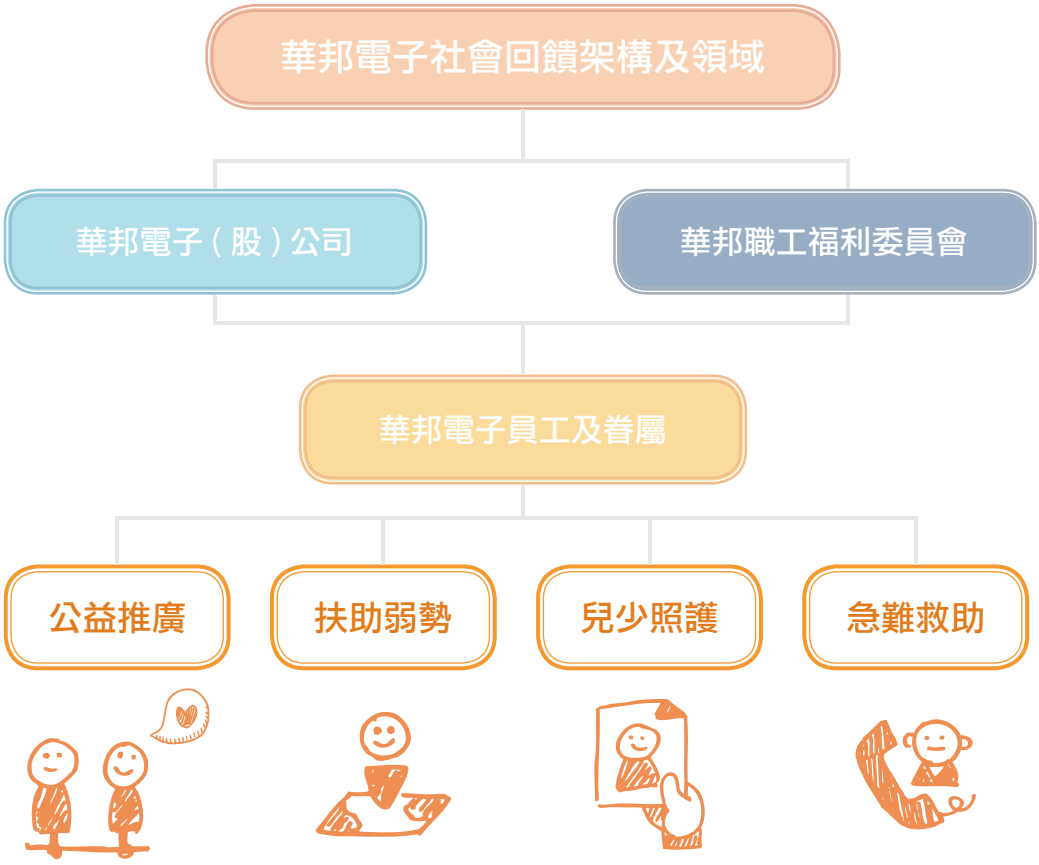
6.1 公益活動
6.2 扶助弱勢
6.3 兒少照護

- 2018 年累積服務 234 人次，以及 419 小時的服務時數。
- 2018 年共捐贈 71 台電腦，協助南投、台中、台南、澎湖共 4 區的清貧孩子們學習。
- 2018 年有 803 位員工共捐款達 250 萬，提供 625 位國小學童一整年的支持。
- 2018 年華邦持續贊助 70 萬元之早餐經費，挹注學童健康學習的機會。

- 2018 年耶誕圓夢行動共募集 2,875 份禮物，送至弱勢孩童手中。
- 2018 年期間志工累計服務 1,683 人次，共 3,437 小時。
- 2018 年有 389 人次響應捐血活動、捐血量為 637 袋 (2017 年 490 袋)。

「關懷社會弱勢、重視環境永續、善盡社會責任」是華邦電子企業社會責任的永久承諾。為落實關懷社會，服務大眾及友善環境的理念，華邦集結公司內部資源與員工的熱誠與愛心，關注「兒少照護」、「扶助弱勢」、「公益推廣」、「急難救助」、「學術贊助」等領域，落實對社區的關懷，也藉此凝聚員工向心力，傳遞回饋社會的重要性，建立企業社會責任的標竿。

在華邦電子職工福利委會體系下，2010 年時由同仁自發性組成的「默默社」，目前約有 50 名社員，成員涵蓋高階管理階層至基層員工，也包括了同仁的眷屬親友，大家一起默默落實對社區的關懷，也藉此凝聚員工向心力，傳遞回饋社會的重要性，建立企業社會責任的標竿。



服務對象

- 資源匱乏公益單位
- 偏鄉家庭
- 弱勢家庭
- 植物人
- 失親、失依家庭
- 鄉里公共設施
- 低收入戶
- 急難員工家庭

6.1 公益活動

藝文公益

華邦電子鼓勵藝術活動的發展，對於推廣藝文活動不遺餘力，期盼透過科技與文化及藝術的結合，將藝術生活品質的理念灌注到實際行動上，讓人文精神的再造更臻豐富。2018 年贊助彩晶文教基金會《外公的咖啡時光》舞台劇演出，期望藉由票券認購贊助，扶持青年文化創作；透過贊助優質展演，間接提倡家庭正向價值。

外公的咖啡時光

贊助學術研討會與技術論壇

國際超大型積體電路技術、系統暨應用研討會 (International Symposium on VLSI Technology, Systems and Applications; VLSI-TSA)，是一項為加速推動我國電子資通訊產業升級，強化海內外科技與工業技術交流的技術性國際會議。華邦電子秉持著對產業之熱忱，持續性贊助研討會之舉辦，為積體電路產業再創技術交流新契機。此外，亦定期性贊助由中華民國科技管理學會 (Chinese Society for Management Of Technology; CSMOT) 所舉辦之大型科技管理論文研討會，透過該研討會積極參與學術、產業、研究機構與政府單位間的合作，進行溝通與交流活動。

公益講座

「沈芯菱公益行動講座」：華邦電子自 2015 年起贊助青年公益家沈芯菱小姐『LOVE 幸福樂活公益講座』，至校園和社會福利等機構演講；祈啟發孩子「如何養魚」，轉化現有條件，帶來更多機會，亦為「知識公益」(THE CHARITY OF KNOWLEDGE)，希望能以一句話、一個觀念，遍植希望的幼苗，為孩子們帶來一生的改變。於 2016 年由華邦及同仁贊助之校園公益講座，其中 1 場次於 2018 年完成，共 550 位師生參與，透過知識公益，促發孩子們將感動化為公益行動。

愛心捐血

華邦電子每年號召公司員工，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；2018 年有 389 人次響應捐血活動、捐血量為 637 袋。

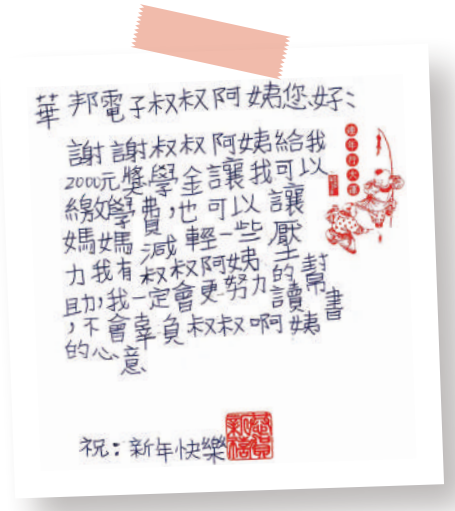
6.2 扶助弱勢

育幼院服務

本公司自 2010 年成立的默默社，「育幼院志工服務」共 50 名志工成員涵蓋高階管理階層至基層員工，也包括了同仁的眷屬親友，協助育幼院所打掃環境、募集 / 捐贈發票、資助育幼院更換損壞設施等，以舒緩育幼院所人力短缺窘境，亦協助降低設施費用開銷，2018 年累積服務 72 人次，以及 216 小時的服務時數。

二手電腦捐贈計畫

為充實偏鄉學校、育幼院所資訊設備資源，華邦電子積極投入二手電腦捐贈計畫，以具體行動推動數位工作的基本需求及提昇資訊科技運用能力，並期能縮小城市與鄉村的資訊落差，擴散環境保護及回收風氣概念。2018 年共捐贈 71 台電腦，其中 31 台捐贈家扶基金會，協助南投、台中、台南、澎湖共 4 區的清貧孩子們學習，40 台捐贈予財團法人梅門文化基金會，協助其扶助弱勢。


華邦電子叔叔阿姨您好：
謝謝叔叔阿姨給我
2000元獎學金讓我可以
繳學費，也可以讓
媽媽減輕一些壓
力我有叔叔阿姨的幫
助，我一定會更努力讀書
，不會辜負叔叔阿姨
的心意
祝：新年快樂

奮發向上助學金募集

依據家扶基金會扶助案家資料統計，全台提出助學金申請的國小學童約 1 萬 4 千人，其中約 700 人缺額無常態捐助，每學期 2 千元，年需求金額 280 萬元。為協助家境貧困的學童補充教育資源、穩定就學，華邦自 2017 首辦與家扶中心合作清貧學童助學金募集活動，邀請員工愛心捐款，從高階主管至基層同仁均熱烈響應，所捐金額大幅挹注常態缺口。2018 年有 803 位員工共捐款達 250 萬，提供 625 位國小學童一整年的支持！

6.3 兒少照護

偏鄉學童早餐計畫

為改善偏遠學童早餐用餐情形，華邦電子自 2011 年起開始，由公司內部高階主管發起自由認捐活動，透過非營利組織基金會贊助新竹和台中地區之國小偏鄉學童快樂早餐計畫，期能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，給孩子探索世界的強健身心。2018 年華邦持續贊助 70 萬元之早餐經費，挹注學童健康學習的機會。華邦電子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。

課輔志工服務

華邦電子默默社自 2010 年起長期至育幼院提供環境清潔、設施修繕的服務，且於 2015 年 9 月起，再新增課輔志工服務，提供台中光音育幼院、南投仁愛之家長期課業輔導，引導學習狀況較弱的育幼院孩子識字、閱讀，程度尚可的孩子則穩固或強化各科基礎知識教育。另有團康互動活動，透過讓孩子接觸不同產業背景的志工老師、在互動中開啟更寬廣的視野，2018 年課輔志工累積服務 162 人次，以及 203 小時的服務時數。統計累計至 2018 年，育幼院服務、課輔教學、原鄉服務等各類志工服務，共 1,683 人次，共 3,437 小時。

耶誕圓夢行動

據伊甸基金會統計，全台有 18 萬名學童來自偏遠或貧困的弱勢地區，有鑑於此，華邦電子自 2012 年開始，與家扶基金會、智邦文教基金會合作，共同號召竹科 20 家廠商，發起的「竹科愛的接力」，為偏鄉學童及身障者圓耶誕願望，活動已持續 14 年，2018 年共募集 2,875 份禮物，送至弱勢孩童手中。

每年的圓夢行動都受到華邦同仁熱烈響應，在活動一開始，所有禮物在極短時間內便被認捐一空，年年創造聖誕奇蹟，至 2018 年共實現了 890 位弱勢孩子的聖誕心願！顯見華邦電子致力公益推廣已深植在員工的內心。

家扶娃娃認購

「家扶娃娃認購」：員工踴躍響應，一起成為孩子夢的推手，2018 年共募得 47,300 元。

院童電影欣賞

自 2010 年起，華邦電子於每年寒、暑假皆邀請育幼院所院童至影城欣賞電影，透過電影欣賞方式，以實質的方式讓這些育幼院童及單親家庭兒童，增進認識綜合藝術的價值，培養藝術欣賞的能力，且可於歡喜熱鬧的氣氛中感受社會的溫暖，2018 年招待 340 位院童欣賞電影。

院童參與家庭日

華邦電子 2011 年至 2018 年持續八年，定期舉辦華邦家庭日活動，並於活動中延續公益關懷精神，發揮拋磚引玉之效，定期邀請台中光音育幼院及新竹聖方濟育幼院等機構至會場設立園遊會攤位。所得直接回饋予育幼院機構，期待藉由華邦家庭日活動，號召員工、眷屬共同將華邦的愛與希望挹注到需要關懷的角落，亦是對下一代機會教育的好時機，也讓華邦家庭日更具意義。至 2018 年底華邦電子共計邀請 760 位院童蒞場同歡。

員工急難關懷

每一個員工背後代表著一個家庭，每一個家庭皆是社會穩定的力量。本著互助、友愛之精神，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影響，為緩解員工經濟負擔，保其暫時生活無虞，訂有員工急難救助、貸款方案，期使員工 / 眷屬們安心工作及生活。

公益活動

2018 愛在公益 小樹苗深根計畫

本公司長期關懷弱勢兒少，延續兒少關懷協助宗旨，2018 年聚焦為「小樹苗計畫」，持續深根弱勢兒少，以企業棉薄之力，如同陽光、空氣和水一般，適時適量提供給成長中的小樹苗，期許小樹苗深根茁壯，未來也能幫助社會，讓「善」持續循環。

2018 小樹苗深根計畫，首辦「育幼院童技能專長支持」、「原鄉志工服務」：

「育幼院童技能專長支持」：

由於弱勢兒少在一般學科上常因幼時家庭因素致學習較落後，導致在一般學科上常有挫敗感，失去學習熱情與自信。透過尋求發展其他技能專長，成為其熱情學習、肯定自我的機會。2018 年首辦，支持台中光音育幼院技能課程中，常態無企業或機關團體捐助之木工與太鼓課程講師費約 97,000 元。共辦理 29 堂合計 295 人次接受課程，依據學習評量表，8 成以上院生，有【佳】以上的表現。經實際參訪院童成果展演，可看出在短暫的成果展現背後，課程對孩子的專注力、耐心、學習團隊合作等，有相當的滋養。

2019 年持續提供相關課程，希望幫助孩子們提高專注力、耐心與學習團隊合作。

「原鄉志工服務」：

所有的小樹苗都是來自於社區中的家庭，透過與公益團體合作，協助偏鄉社區建設、或栽種有機作物，以幫助弱勢家庭及活絡偏鄉產業發展。進一步，藉由員工深入偏鄉部落公益服務，除協助家扶基金會推展偏鄉原鄉社區服務，更與華邦共同善盡企業社會責任。2018 年首辦，由華邦全額贊助公益活動款，協助原鄉建設與觀光，兩梯次共 37 人參與，捐贈金額約 76,000 元。

員工回饋認識部落日常及文化、體會原鄉資源缺乏與社會議題、感受社工熱誠與辛勞。參加者對參與活動一致好評、渡過充實有意義的週末。

2019 年華邦電子希望持續與新北家扶中心合作，於福山部落推動社區工作，使當地青壯原民有正常的工作與穩定的收入，希望透過企業等機關團體持續支持，協助帶動當地產業經濟轉動。

七、附錄

附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

以下揭露之相關績效指標皆經外部查證，查證結果如附錄四獨立保證意見聲明書所示。

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
1. 組織概況				
GRI102 一般揭露：核心	102-1	組織名稱	1.1 認識華邦	16
	102-2	活動、品牌、產品與服務	3.2 產品應用	48
	102-3	總部位置	1.1 認識華邦	16
	102-4	營運活動地點	1.1 認識華邦	16
	102-5	所有權與法律形式	1.1 認識華邦	16
	102-6	提供服務的市場	1.1 認識華邦	16
	102-7	組織規模	1.1 認識華邦	16
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1.1 員工概況	86
	102-9	供應鏈	3.6 供應鏈永續經營	58
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	1.1 認識華邦	16
	102-11	預警原則或方針	2.4.3 資訊風險管理 5.4.2 緊急應變措施	40 114
	102-12	外部倡議	關於本報告書	2
	102-13	公協會的會員資格	1.1 認識華邦	16
2. 策略				
GRI102 一般揭露：核心	102-14	決策者的聲明	董事長暨執行長的話	4
GRI102 一般揭露：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	董事長暨執行長的話	4
3. 倫理與誠信				
GRI102 一般揭露：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1 認識華邦 2.3 誠信經營	16 36
GRI102 一般揭露：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	1.3 利害關係人溝通 5.2.3 溝通管道	21 101
4. 治理				
GRI102 一般揭露：核心	102-18	治理結構	2.1.1 董事會組織	31

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
GRI102 一般揭露：全面	102-19	委任權責	1.2 永續發展策略	20
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	1.2 永續發展策略	20
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1.2 薪資報酬委員會	33
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會組織	31
	102-25	利益衝突	2.1.1 董事會組織	31
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	董事長暨執行長的話	4
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會組織	31
	102-28	最高治理單位的績效評估	1.2 永續發展策略	20
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.2 永續發展策略	20
	102-30	風險管理程序的有效性	1.2 永續發展策略	20
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	1.2 永續發展策略	20
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	1.2 永續發展策略	20
	102-33	溝通重要關鍵議題	1.2 永續發展策略	20
	102-34	關鍵議題的性質與總數	1.2 永續發展策略	20
	102-38	年度總薪酬比率	5.2.1 薪資與績效管理	93
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	5.2.1 薪資與績效管理	93
5. 利害關係人溝通				
GRI102 一般揭露：核心	102-40	利害關係人團體	1.3 利害關係人溝通	21
	102-41	團體協約	本公司未成立工會，故無相關協商	
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3 利害關係人溝通	21
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人溝通	21
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 利害關係人溝通	21
6. 報導實務				
GRI102 一般揭露：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.1 認識華邦	16

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
GRI102 一般揭露：核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.3 利害關係人溝通	21
	102-47	重大主題表列	1.3 利害關係人溝通	21
GRI102 一般揭露：核心	102-48	資訊重編	關於本報告書	2
	102-49	報導改變	1.4 重大主題管理	23
	102-50	報導期間	關於本報告書	2
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2
	102-52	報導週期	關於本報告書	2
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	2
	102-55	GRI 內容索引	關於本報告書	2
	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	2
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)				
* 經濟績效				
GRI 103 經濟績效管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
	103-2	管理方針及其要素	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
	103-3	管理方針的評估	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	34
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2.2 員工福利	95
	201-4	取自政府之財務補助	未取得經政府核可之相關補助	
市場地位				
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪資與績效管理	93
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 員工概況	86

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
間接經濟衝擊				
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	六、參與公益 傳播大愛	120
採購實務				
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.6 供應鏈永續經營	58
反貪腐				
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	36
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	36
* 反競爭行為				
GRI 103 反競爭行為 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
	103-2	管理方針及其要素	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
	103-3	管理方針的評估	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	36
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)				
物料				
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 製程減量管制	67
	301-2	使用的再生物料	本公司產品特性無法使用再生原料	
	301-3	回收產品及其包材	本公司無回收已售出之產品及產品之包裝材料	
* 能源				
GRI 103 能源管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
GRI 103 能源管理方針	103-2	管理方針及其要素	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-3	管理方針的評估	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理	67
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理	67
	302-4	減少能源消耗	4.2.1 能源管理	67
* 水				
GRI 103 水管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-2	管理方針及其要素	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-3	管理方針的評估	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
GRI 303 水主題揭露 2016	303-1	依來源劃分的取水量	4.2.2 水資源管理	71
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	4.2.2 水資源管理	71
	303-3	回收及再利用的水	4.2.2 水資源管理	71
排放				
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體盤查	73
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體盤查	73
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體盤查	73
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體盤查	73
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	本公司無使用破壞臭氧層氣體	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.4.1 空污管理	76
廢污水和廢棄物				
GRI 306 廢污水和廢棄物 主題揭露 2016	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	4.4.2 水污染管理	77
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.4.3 廢棄物管理	78

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
GRI 306 廢污水和廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.4.2 水污染管理	77
	306-4	廢棄物運輸	4.4.3 廢棄物管理	78
	306-5	受放流水及其它（地表）逕流排放而影響的水體	4.4.2 水污染管理	77
* 有關環境保護的法規遵循				
GRI 103 有關環境保護的 法規遵循 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-2	管理方針及其要素	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-3	管理方針的評估	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
GRI 307 有關環境保護的 法規遵循 主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
供應商環境評估				
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.6.1 供應商稽核	59
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.6.1 供應商稽核	59
特定主題準則：400 系列（社會的主題）				
* 勞雇關係				
GRI 103 勞雇關係 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
	103-2	管理方針及其要素	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
	103-3	管理方針的評估	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 招募與留任	89
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.2 員工福利	95
	401-3	育嬰假	5.2.2 員工福利	95

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
* 勞資關係				
GRI 103 勞資關係 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
GRI 103 勞資關係 管理方針	103-2	管理方針及其要素	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
	103-3	管理方針的評估	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
GRI 402 勞資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2 員工福利	95
* 職業安全衛生				
GRI 103 職業安全衛生 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
	103-2	管理方針及其要素	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
	103-3	管理方針的評估	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2016	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	5.4.1 安全衛生管理實務 1.2 永續發展策略	111 20
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	5.4.1 安全衛生管理實務 1.2 永續發展策略	111 20
	403-4	工會正式協定中納入健康與安全相關議題	5.4.1 安全衛生管理實務	111
* 訓練與教育				
GRI 103 訓練與教育 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
	103-2	管理方針及其要素	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
	103-3	管理方針的評估	五、樂活華邦 友善職場 1.2 永續發展策略	84 20
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 管理職能	105

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培訓	103
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.1 多元員工培訓機制	104
員工多元化與平等機會				
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.1 員工概況	86
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪資與績效管理	93
不歧視				
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3 誠信經營	36
結社自由與團體協商				
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.6.2 供應商管理	60
童工				
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.2 招募與留任	89
強迫或強制勞動				
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3 誠信經營	36
保全實務				
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	3.6.2 供應商管理	60
原住民權利				
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2.3 誠信經營	36

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
當地社區				
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4.2 緊急應變措施	114
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4.2 緊急應變措施	114
供應商社會評估				
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.6.2 供應商管理	60
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.6.1 供應商稽核	59
* 顧客健康與安全				
GRI 103 顧客健康與安全 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	三、創新華邦 研發與成長 1.2 永續發展策略	44 20
	103-2	管理方針及其要素	三、創新華邦 研發與成長 1.2 永續發展策略	44 20
	103-3	管理方針的評估	三、創新華邦 研發與成長 1.2 永續發展策略	44 20
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 綠色產品	53
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 綠色產品	53
行銷與標示				
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品應用	48
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2 產品應用	48
* 客戶隱私				
GRI 103 客戶隱私 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	三、創新華邦 研發與成 1.2 永續發展策略	44 20
	103-2	管理方針及其要素	三、創新華邦 研發與成 1.2 永續發展策略	44 20
	103-3	管理方針的評估	三、創新華邦 研發與成 1.2 永續發展策略	44 20
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 顧客隱私與滿意度	55

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
* 社會經濟法規遵循				
GRI 103 社會經濟法規管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
	103-2	管理方針及其要素	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
	103-3	管理方針的評估	二、管理華邦 誠信經營 1.2 永續發展策略	28 20
GRI 419 社會經濟法規遵循主題揭露 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.3 誠信經營	36
自訂主題				
* 煙囪排放				
GRI 103 煙囪排放管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-2	管理方針及其要素	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-3	管理方針的評估	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
* 溫室氣體				
GRI 103 溫室氣體管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-2	管理方針及其要素	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-3	管理方針的評估	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
* 廢棄物				
GRI 103 廢棄物管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-2	管理方針及其要素	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-3	管理方針的評估	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
* 廢污水				
GRI 103 廢污水管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註說明	頁碼
GRI 103 廢污水管理方針	103-2	管理方針及其要素	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
	103-3	管理方針的評估	四、綠色華邦 環境守護 1.2 永續發展策略	64 20
* 專利				
GRI 103 專利管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	三、創新華邦 研發與成長 1.2 永續發展策略	44 20
	103-2	管理方針及其要素	三、創新華邦 研發與成長 1.2 永續發展策略	44 20
	103-3	管理方針的評估	三、創新華邦 研發與成長 1.2 永續發展策略	44 20

附錄二 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
3 健全生活品質 目標 3	確保健康及促進各年齡層的福祉 **細項目標** 3.8 實現醫療保健涵蓋全球（以下簡稱 UHC）的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。	五、樂活華邦 友善職場	82
4 優質教育 目標 4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習 **細項目標** 4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。 4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	五、樂活華邦 友善職場	82
6 潔淨水資源 目標 6	確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理 **細項目標** 6.3 在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高 x%。	四、綠色華邦 環境守護	62
7 人人可負擔的永續能源 目標 7	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源 **細項目標** 7.1 在西元 2030 年前，確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的，以及現代的能源服務。	四、綠色華邦 環境守護	62
8 良好工作及經濟成長 目標 8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作 **細項目標** 8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。	二、管理華邦 誠信經營 五、樂活華邦 友善職場	26 82

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
目標 12	確保永續消費及生產模式 細項目標 12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。 12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生	三、創新華邦 研發與成長	42
目標 16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度 細項目標 16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	二、管理華邦 誠信經營 三、創新華邦 研發與成長 四、綠色華邦 環境守護	26 42 62

附錄三 聯合國全球盟約對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
1. 人權部分			
1	在企業影響所及範圍內，支持並尊重國際人權	3.6.2 供應商管理	60
2	企業應確保公司內不違反人權	5.3 人才培訓	103
2. 勞工部分			
3	保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利	5.3 人才培訓	103
4	消彌所有形式之強迫性勞動	2.3 誠信經營	36
5	有效廢除童工	5.1.2 招募與留任	89
6	消彌雇用及職業上的歧視	5.1 員工招募與留任	86
3. 環境部分			
7	支持對環境挑戰採取預防性措施	四、綠色華邦 環境守護	62
8	採取善盡更多的企業環境責任之作法	四、綠色華邦 環境守護	62
9	鼓勵研發及擴散環保化的科技	3.3 綠色產品	53
4. 反貪腐部分			
10	企業應致力於反貪腐活動，其中包含敲詐及賄絡	2.3 誠信經營	36

附錄四 第三方公正單位查證聲明書

獨立保證意見聲明書

華邦電子股份有限公司 2018 企業社會責任報告書

英國標準協會與華邦電子股份有限公司(簡稱華邦電子)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對華邦電子股份有限公司 2018 企業社會責任報告書進行評估和查證外，與華邦電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對下列華邦電子 2018 企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查華邦電子提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並僅限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由華邦電子一併回覆。

查證範圍

華邦電子與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與華邦電子股份有限公司 2018 企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 1 應用類型評估華邦電子遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結華邦電子股份有限公司 2018 企業社會責任報告書內容，對於華邦電子之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、華邦電子所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關華邦電子 2018 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了華邦電子對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就華邦電子所提供之足夠證據，表明其依循 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於華邦電子政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 11 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2018 年度報告書反映出華邦電子已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了華邦電子之包容性議題。

重大性

華邦電子已於公司層級建立程序，依據對公司永續發展的影響程度與建立的準則，對各部門所鑑別出來的相關議題，建立執行的優先順序。因此，重大性永續議題已完整分析並揭露永續經營相關資訊，使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了華邦電子之重大性議題。

回應性

華邦電子執行來自利害關係人的期待與看法之回應。華邦電子已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了華邦電子之回應性議題。然而，未來的報告書可以進一步加強以下的項目：

— 為了彰顯提供給利害關係人之資訊可靠度，鼓勵尋求 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 2 應用類型查證。

衝擊性

華邦電子已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。華邦電子已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了華邦電子之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

華邦電子提供有關依循GRI永續性報導準則之自我宣告，與相當於"核心選項" (每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了華邦電子的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為華邦電子負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

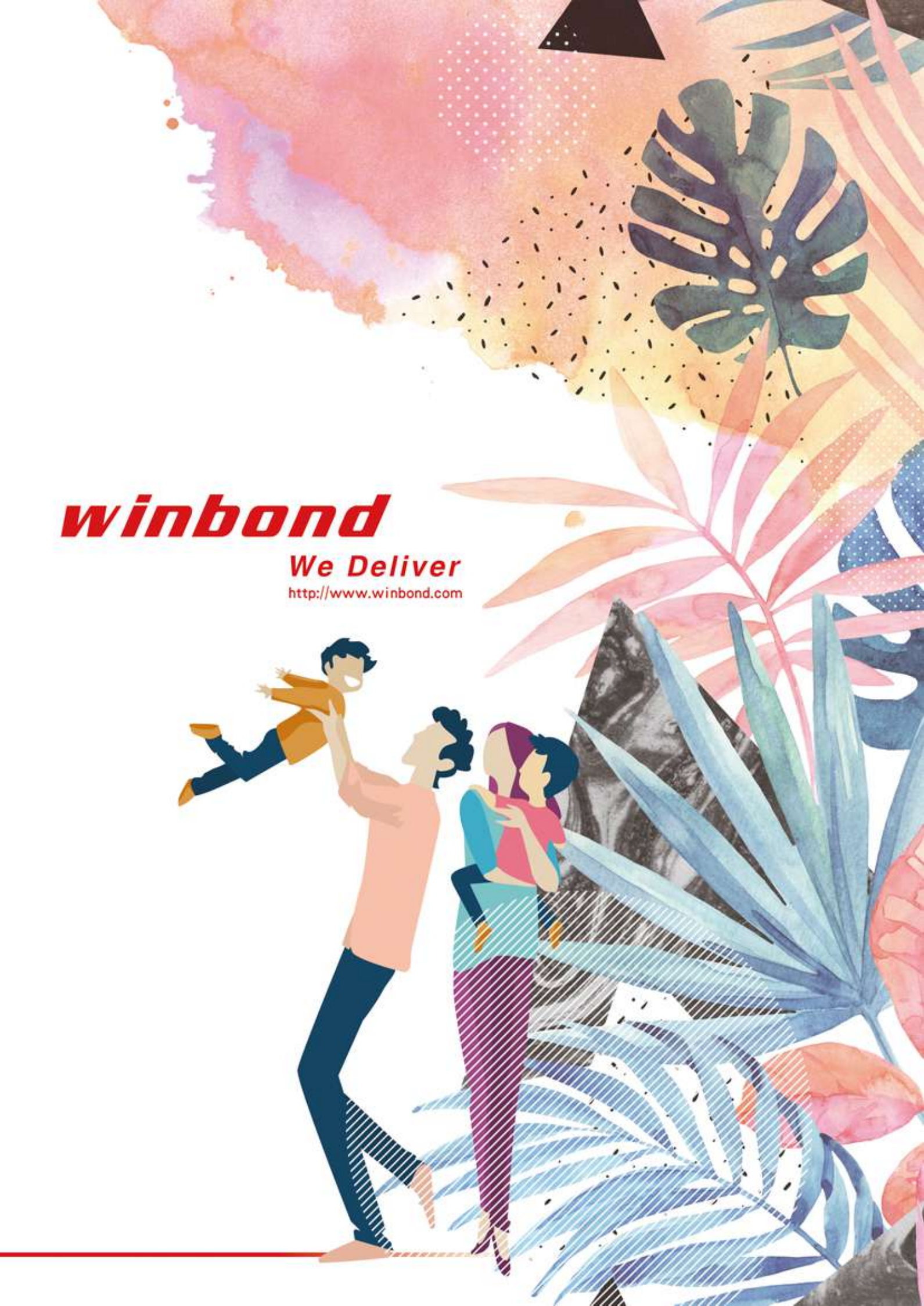
英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
2019-06-11

bsi.

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4


winbond
We Deliver
http://www.winbond.com