

winbond

2025

華邦電子永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT





永續數位長河

每一次選擇，都在塑造未來的模樣。

以永續為源，
回應氣候、守護地球、關懷人群，
讓山林生生不息，讓萬物共榮成長。

以數位為流，
匯聚智慧、洞察未來、成就決策，
讓創新持續躍進，讓世界穩健前行。

永續與數位，雙軸並進，
源流交匯，匯聚成奔向未來的長河，
通往更具韌性、更充滿希望的明天。

華邦集團始終秉持：
以綠色半導體技術，豐富人類生活；
以永續創新價值，成就共榮未來。
與環境共生，與社會共好，與世界同行。

目錄

CONTENTS

導言	1	華邦故事	11	引領前行	17	附錄	166
• 關於本報告書	1	• 邁向永續成長之路— 以永續成長策略驅動長期價值	11	• 永續治理	17	附錄一、GRI Standards 揭露項目 對照表	166
• 董事長的話	2	• 低碳化商業模式 × 以客戶為中心，驅動長期競爭力	12	• 永續影響力與六大資本	18	附錄二、永續會計準則 SASB 對照表	170
• 總經理的話	3	• 韌性供應鏈布局，提升整體 營運穩定性	13	• 重大議題和利害關係人議合	19	附錄三、氣候相關資訊揭露對照表	172
• 華邦集團介紹	4	• 以平台化與 AI 規模化深化 ESG 數位治理	14	• 永續實踐	30	附錄四、聯合國全球盟約對照表	177
• 華邦集團價值	7					附錄五、半導體業對照指標	178
• 年度榮耀與肯定	9					附錄六、公協會參與	179
• 永續績效亮點	10					附錄七、ESG 數據表	181
						附錄八、IFRS 永續揭露準則導入 情形	186
						附錄九、第三方獨立保證意見聲明書	188

永續實踐

1 公司治理

1.1 公司治理	32
1.2 落實風險管理	38
1.3 強化生產力與經營績效	57
1.4 稅務管理	62
1.5 從資本管理到永續競爭力	64

2 永續供應鏈

2.1 供應鏈概況	68
2.2 永續供應鏈管理	70
2.3 永續供應鏈影響力	77
2.4 衝突礦產	87

3 綠色產品

3.1 研發創新	91
3.2 產品及服務品質管理	101
3.3 客戶關係管理	104

4 環境永續

4.1 2050 淨零承諾	109
4.2 溫室氣體與能源管理	110
4.3 水資源管理	114
4.4 永續資源管理	117
4.5 空氣污染防治	119

5 人權與社會共融

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

導言

關於本報告書

華邦電子股份有限公司 (簡稱「華邦」) 2025 年永續報告書 (以下簡稱為「本報告書」)，透明且完整呈現華邦營運於環境 (Environmental)、社會 (Social) 與治理 (Governance)，三大 ESG 面向所帶來的衝擊及永續議題相關作為，並透過營運活動宣導與推廣，落實相關措施，回應各利害關係人對華邦在永續發展與經營的期望與需求。

報導框架

本報告書參考以下國內外報告書準則編制：

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI)，全球永續性報導準則 (GRI Standards)
- 永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) — 半導體行業準則 (Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2018)
- 氣候變遷相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD)
- 臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》
- AA1000 當責性原則標準
- 聯合國全球盟約

管理程序

本公司已將永續資訊編制流程納入內部控制與治理機制，永續相關資訊依既定程序進行蒐集、審核與核可，以確保永續資訊揭露之一致性與可信度。

1. 年度成果檢視
2. 本報告書揭露重點方向確認：和各單位了解執行成效，並將重大主題作為本報告書揭露重點資料蒐集
3. 報告書蒐集與製作：本報告書主要負責部門為永續發展部，並由各小組撰寫永續實踐章節文稿，各組召集人審核資料正確性
4. 第三方驗證：本報告書於 2026 年 4 月委託英國標準協會臺灣分公司 (BSI Taiwan)，依據 AA1000AS v3 Type II 高度保證等級，進行查證。相關結果請參閱 附錄九、獨立保證意見聲明書
5. 永續發展委員會確認：所有章節內容係通過總經理、董事長及永續發展委員會檢視後核可通過
6. 董事會報告：組織層級上升至董事會層級，永續發展委員會下設立永續辦公室及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈及公司治理等 5 個功能小組，每年 4 次定期召開向董事會報告永續發展委員會執行成果，由董事長出任主席
7. 企業永續 ESG 專區網頁發布

報告期間及揭露邊界與範疇

報告書資料揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

本報告資訊揭露範疇與合併財報邊界一致，包括華邦 (臺灣) 含廠區及辦公室 (中科廠、高雄廠、竹北大樓、台北辦公室、台南辦公室)、華邦 (子公司)、新唐 (臺灣)、新唐 (日本)、新唐 (子公司)，後統稱為「華邦集團」。若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

- 新唐另有發行獨立的永續報告書，請參閱 [《新唐科技 2025 年永續報告書》](#)

資訊重編

因報導邊界擴及全集團，數據與前期略有差異，為提升可比性，歷史數據已同步更新

發行時間

華邦每年定期發行永續報告書，本年度為第 12 次發行。為響應節能減碳、環保愛地球，華邦全力落實無紙化作業。本報告以電子形式揭露於華邦官方網站供各方利害關係人閱讀

- 現行發行版本：2026 年 8 月發行
- 預計下一發行版本：2027 年 8 月發行
- 上一發行版本：2025 年 8 月發行

聯繫窗口

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 永續發展部

- 地址：302052 新竹縣竹北市文興路二段 539 號
- 電話：+886-3-567-8168
- 公司網址：www.winbond.com
- 電子郵件：ESG@winbond.com
- 公司 ESG 專區：esg.winbond.com



官方網站

董事長的話 . . .

「永續」對華邦來說，是一個多元的概念。它是一股要傳承百年、亙久不變的企業精神；它要維護企業在變化的世界中，持續創造價值的能力，激勵我們成為人類社會永續發展的支柱；它提醒我們善用資源，愛護唯一的地球。

全球新局帶動繁榮與試煉，江湖半導體群雄風雲四起

2025 年，全球半導體市場在 AI 技術的推動下進入新局，從雲端伺服器到邊緣運算，AI 帶來的高速資料處理需求，讓記憶體市場迎來前所未有的挑戰與機遇。然而，地緣政治風險與供應鏈不確定性依然存在，市場供需失衡如同一場武林試煉，考驗企業的定力與策略。面對快速變化的市場，華邦用長遠眼光來看待產業循環與技術革命，我們以「永續」與「數位」雙軸為劍，穩健應對變局，並以創新心法迎戰。

2025 年華邦持續展現韌性與創新，技術面，CMS 16 nm DRAM 製程與 Flash 24 nm NAND 產品順利完成 CPR，45 nm NOR 與 Secure Flash 市場拓展。華邦在安全記憶體領域持續深化，Secure Flash 整合後量子加密 (PQC) 技術，提升產品的安全強度。製程優化獲得 TCIA 金塔五星獎，展現製造能力的穩定提升。同時推出 16 奈米製程 8Gb DDR4 DRAM，提供高速與更佳功耗表現，擴大在工控與嵌入式市場的布局。

面對變局與挑戰，華邦 ESG 三脈內功全面精進

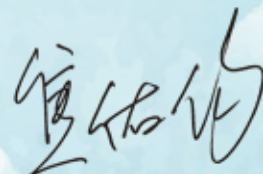
華邦的願景始終清晰：「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」，從 SBTi 淨零承諾、再生能源佈局、到綠色產品創新，華邦致力於創造更低碳的未來，在全體同仁的努力之下，不僅通過了 SBTi 溫室氣體減量目標審查，更首次於 CDP 評比中榮獲「氣候變遷」與「水安全」雙 A 級，亦獲得「供應商議合評估」A 級領導等級，躍升國際永續領域的頂尖企業之一。

此外，華邦非常注重員工與企業的共同成長，全體華邦同仁是實踐企業永續的載體，我們 2025 年完成了全球的人權教育訓練，用培訓、福利等多管齊下，提高了員工滿意度和投入度，為永續推動提供了堅實的人才基礎。在治理面，華邦連續三年獲選全球百大創新機構，首度入選 S&P 道瓊斯領先全球指數、並獲得 17 家銀行的認可，取得 NT\$ 250 億元永續連結聯貸，將財務策略與 ESG 指標緊密結合，展現治理的堅實基礎並奠定未來的競爭力。

馭勢而行，展望永續與數位並行的未來

未來 50 年 AI 與產業變局將帶來巨大創新與改變，華邦將以科技賦能永續、永續目標驅動製程精進的雙軸轉型，持續對齊國際標準，以提升競爭力，全面接軌 SBTi 邁向 2050 淨零，並在全球化的舞台上打造具吸引力的職場環境。華邦將與科技和永續並肩，與客戶、供應商等利害關係人同行，在風雲變幻中穩健前行，與世界共築更潔淨、更智慧的未來。

華邦電子董事長暨執行長



敬上



總經理的話 . . .

全球環境與產業情勢變化劇烈，人工智慧科技、地緣政治風險與氣候變遷，持續對企業營運及治理帶來諸多挑戰。華邦秉持「以綠色半導體技術豐富人類生活」為願景，積極落實「永續」與「數位」雙軸轉型。華邦以五大核心展現永續承諾與成果：從「公司治理」強化誠信與風險管理，到「永續供應鏈」攜手夥伴共創低碳生態；從以客戶為中心的「綠色產品」創新、「環境永續」落實淨零承諾，到「人權與社會共融」保障員工福祉跟推動公益與自然保育，每個核心都是華邦文化與願景的實踐，也是全體同仁與合作夥伴共同努力的結晶。

2025 年華邦在永續發展上獲得多項肯定：於全球權威環境揭露平台 CDP 評比中「氣候變遷」與「水安全」獲得兩項 A List 的最高肯定，亦獲得「供應商議合評估」A 級領導等級；並首度入選「道瓊斯領先全球指數」(DJBIC, Dow Jones Best in Class Indices)，展現治理透明度與永續管理的顯著進展。而高雄廠首度參賽即榮獲環境部第七屆國家企業環保獎銀獎，並獲經濟部節能績優標準獎金獎肯定。

展望未來，我們將持續深化「永續」與「數位」雙軸轉型，攜手全球供應鏈夥伴，共同建構低碳生態系，落實 ESG 目標，穩健推進 2050 年淨零排放的承諾。我們衷心感謝每一位員工、合作夥伴及支持華邦的所有利害關係人的信任，讓華邦在挑戰中不斷突破，邁向更具韌性與永續的未來。

華邦電子總經理

陳永銀

敬上

E

綠色製造領航者，以創新實力引領低碳未來

極端氣候事件頻繁衝擊全球生活，對企業履行社會責任帶來更多的要求。華邦在 2025 年展現堅定的永續承諾，透過全面減碳策略與製程優化手段，持續推動台中廠與高雄廠智慧節能及效率提升系統，並通過環境部「自主減量計畫審查」，顯示公司在能源管理與低碳轉型上的卓越成果。

同時，華邦積極推動綠色產品創新，不僅推出 PFAS-free 產品，更以綠電製造打造低碳供應鏈，截至 2025 年底，綠電製造產品出貨量達 451 百萬顆，總共減碳效益約 35,044 tCO₂e，為全球永續發展注入實質力量。為提高環境管理的準確度，華邦 2025 年導入 UL2799 標準（廢棄物零掩埋環境聲明驗證程序），以科學量化基礎制定提升資源化策略，讓每一項行動都能以數據驗證成效，台中及高雄兩廠區皆獲得最高等級鉑金級認證，顯示華邦於廢棄物資源化的努力成果。

響應環境部綠食飯桌新制度，將永續、健康與環保理念落實於日常餐食中。台中及高雄廠區皆通過認證，高雄廠區更是成為高雄市第一家員工餐廳通過認證的廠區。

透過這些投入，華邦榮獲臺灣首個以碳中和與永續行動為核心指標的「淨零產業競爭力獎」，並於天下雜誌「企業減碳溫度計平台」中，以 1.421°C 的優異成績榮登臺灣半導體產業第一名。

S

以人為本，打造具韌性的職場與文化

在半導體產業，人才是企業重要的競爭力跟成功的關鍵要素之一。華邦重視員工福祉並推動多元與包容（DEI）的職場環境，以期吸引與留任全球優秀人才。2025 年，華邦（臺灣）與新唐（臺灣）共同宣布加入「台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動推動人權保障、多元共融、員工健康與職涯成長，並將國際公認的人權標準落實於日常管理，確保每位員工都能在公平、尊重的環境中工作。

在薪酬制度上，華邦非主管員工的平均薪資，於半導體上市公司中名列前 20%，居同業領先地位。同時我們推出「永續績效平台」，將永續理念融入企業文化與績效制度，2025 年共舉辦 55 場永續相關課程與活動，吸引超過 3,500 人次參與，讓員工在工作中實踐永續，並將影響力擴散至日常生活。

秉持《人權政策》承諾，華邦推動全球人權盡職調查，並確保相關教育訓練受訓率達 100%，以制度保障員工權益。2025 年度首次將「員工核心價值暨敬業度調查」推廣至全球華邦子公司。

G

誠信經營，構築永續基石

在供應鏈風險及地緣政治分化的背景下，企業治理已超越法規遵循，成為創造企業長期價值的基石。華邦以創新、透明與協作，打造出一個亮眼且具韌性的治理典範。

在創新與國際評鑑方面，華邦連續三年獲得科睿唯安全球百大創新機構的肯定，展現我們在技術研發與智慧財產管理上耕耘多年的成果。

在能源策略上，華邦積極採購多元再生能源，陸域風電與水面型太陽能已完成轉供，並簽署離岸風電採購合約，確保能源供應的穩定與低碳化，為長期永續目標奠定基礎。

華邦更將治理延伸至整個供應鏈，打造韌性與永續的生態系。2025 年，我們攜手供應鏈夥伴完成大帶小補助案，專案期間共同減碳 19,995 tCO₂e，並推廣外包商採用 PACT 指引進行碳足跡資訊交換，推動碳數據透明化與協作，讓低碳不只是企業內部的責任，更是整個產業鏈的共同承諾。經過這些實踐，華邦獲選為經濟部產發署「低碳化成果觀摩企業」，並榮獲高雄市及台中市環保局「綠色採購淨零綠生活績優單位」，彰顯我們在供應鏈治理上的領先成果。



華邦集團介紹 . . .

關於我們

華邦電子股份有限公司 (簡稱「華邦」)，致力提供全球客戶全方位利基型記憶體解決方案服務，主要產品為編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、TrustME® 安全快閃記憶體 (TrustME® Secure Flash)、客製化記憶體解決方案 (Customized Memory Solution，簡稱 CMS)；旗下子公司新唐科技股份有限公司 (簡稱「新唐」) 則由華邦分割邏輯 IC 產品線而成立，專注於微控制器 (MCU) 和邏輯晶片 (Logic IC)。華邦集團致力於綠色半導體技術的發展，為全球少見的記憶體與邏輯事業的組合及臺灣唯一同時具備 CMS、Flash 及 Logic 三項製程開發、產品設計及行銷業務能力的集團公司。我們發揮產品綜效，提供客戶更完整多元的解決方案，強化公司營運穩定的基礎。華邦集團記憶體事業專注於利基型記憶體領域的設計、製造、服務和銷售，提供客戶特殊規格的記憶體解決方案。而邏輯事業則是包含微控制 / 語音應用、雲端安全、影像感測、電池監控、IoT 應用、半導體元件以及晶圓代工等主軸。

企業文化

✓ 誠信經營

✓ 當責團隊

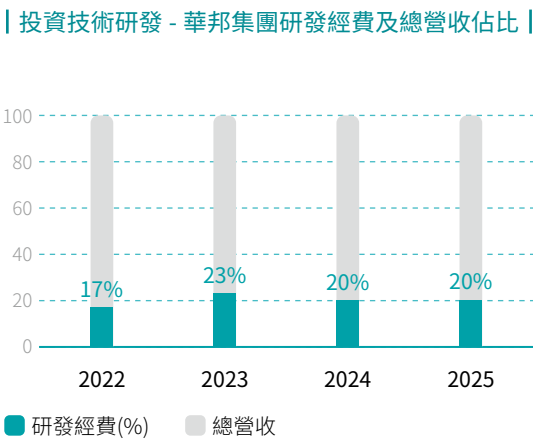
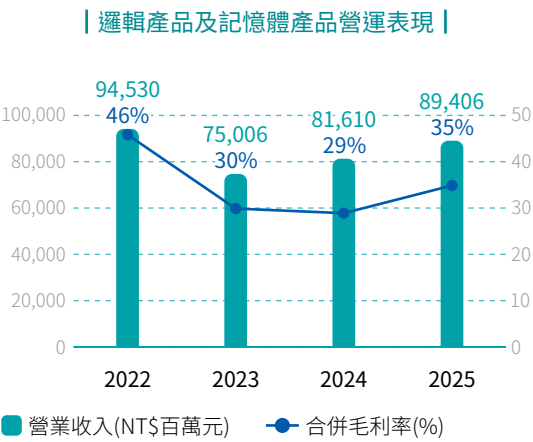
✓ 熱情學習

✓ 積極創新

✓ 永續貢獻

公司願景

以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍



產業地位

NOR Flash、QSPI NOR Flash、MOSFET for Mobile

★ 市佔率 TOP 1 ★

邏輯及記憶體產品解決方案

產品創新

廣泛的應用領域

• CMS

• Flash

• Logic IC

輸入裝置

中央處理器
控制單元
nuvoTon
邏輯IC

輸出裝置

• AI

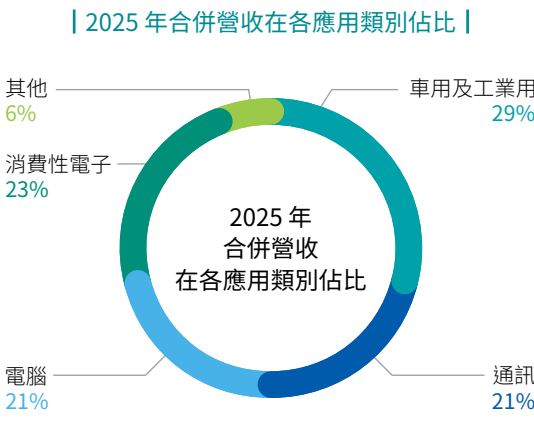
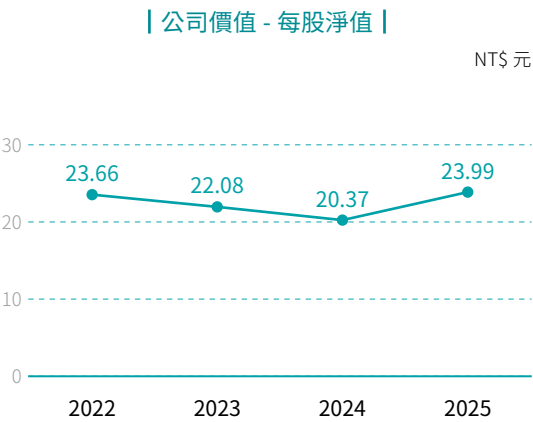
• 車用及工業用電子

• 通訊電子

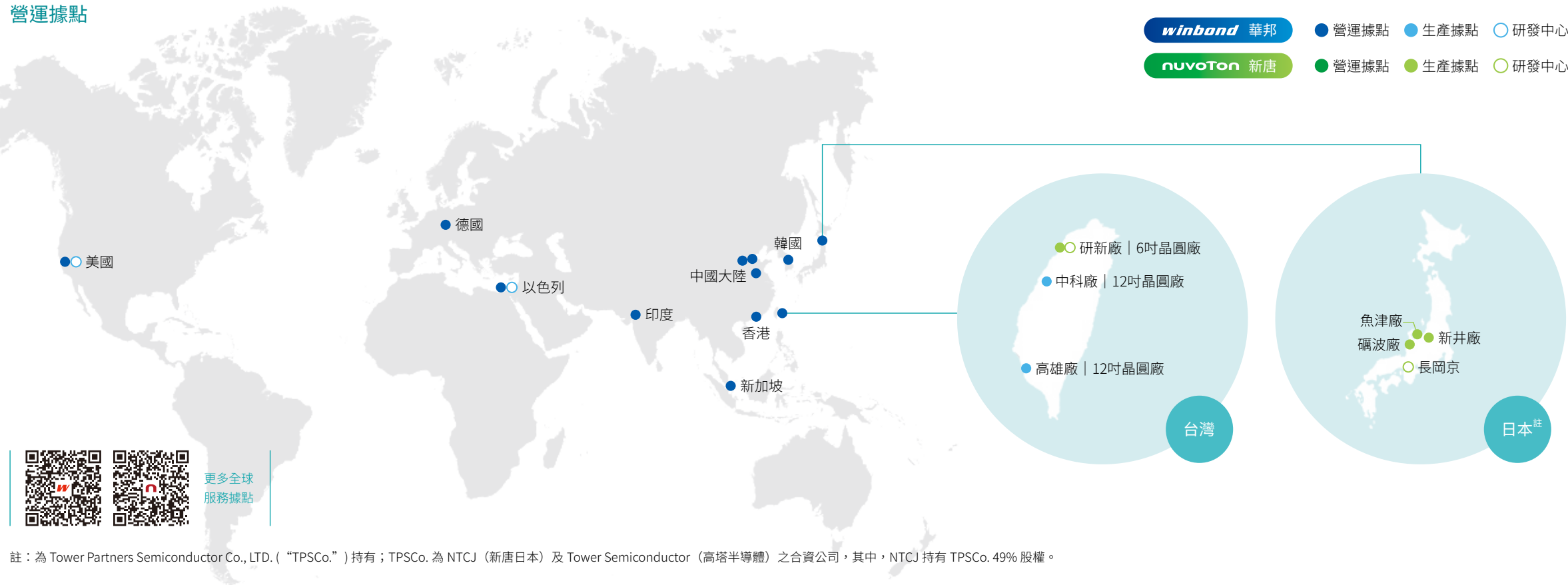
• 消費性電子

• 電腦

winbond
記憶體IC



營運據點



註：為 Tower Partners Semiconductor Co., LTD. ("TPSCo.") 持有；TPSCo. 為 NTCJ (新唐日本) 及 Tower Semiconductor (高塔半導體) 之合資公司，其中，NTCJ 持有 TPSCo. 49% 股權。



全球營運據點

34個



全球員工總人數

8,131人



生產據點

6個

生產據點

華邦集團設有二座十二吋晶圓廠及一座六吋晶圓廠及日本的三個重要生產據點

全球佈局

華邦集團總部位於臺灣，全球營運據點涵蓋臺灣、中國大陸 / 香港、日本、新加坡、韓國、印度、美國、德國、以色列

重要事記



✎ 涵蓋範疇：未特別註記之範疇為華邦

華邦集團價值 . . .

遠瞻趨勢，實踐半導體的長期價值

面對全球數位化、低碳轉型與智慧化浪潮，華邦集團洞察新世代半導體產品的關鍵趨勢，持續投入半導體設計、製程技術與產品創新，致力於在效能、能源效率與永續性之間取得最佳平衡。

設計研發重點

- 減少製造過程有害物質產出與排放
- 縮短製造時程
- 降低製造成本



產品創新優勢

- 採用低碳排原材料
- 提升產品效能
- 增加產品使用能源效率
- 降低生產能耗
- 實現更小尺寸



以研發與製程創新，打造高效且永續的半導體產品

華邦集團的產品開發主軸，聚焦於以下關鍵方向：



提升產品效能

製造具有更高運算效率及更高性能的 IC 產品

1



精進品質

從品質控制、可靠性保證、失效分析、三大面向，持續改善產品品質

2



管控污染

減少產品製造過程中所產生的耗材，降低碳足跡的排放，建立產品有害物質管制系統，以「流程導向」減少或消除產品包含的有害物質

3



布局專利與智財保護

在專利申請的內部提案階段採用國際標準，提升專利品質和申請成功率透過內部教育訓練、簽署保密合約等方式完善智慧財產權的保護

4



鞏固資訊安全保密

強化資訊安全技術，持續提供先進的產品安全功能設計

5



實現更小尺寸

持續開發製程技術較上一代產品縮小晶圓晶片體積

6



降低生產能耗

持續微縮製程以增加單片晶圓的顆粒產出，進而降低每顆顆粒的生產排放

7



科技帶動生活創新



車用電子

從車身到動力系統，再到資訊娛樂系統、智慧駕駛與輔助安全系統，使用於新興電動車，實現更安全、更智慧、更環保的交通環境

應用

- 車聯網 (V2X)
- 先進駕駛輔助系統 (ADAS)
- 汽車儀表板
- 車用資訊娛樂系統 (IVI)
- 車載資訊系統 (Telematics)
- 車用感知元件
- 車用閘道
- 智能汽車/電動車
- 障礙物感測
- 人類行為辨識



工業用電子

為工業系統帶來更高性能，資訊安全和先進安全性的智能聯網，遠端監控、人機互動與在地機器學習

應用

- 即時銷售訊息設備
- 智慧工廠
- 智慧儀表
- 可編程邏輯控制器
- 圖像化人機介面
- 工業閘道
- 工業機器視覺
- 工業電腦
- 無人航空載具 (UAV)
- 監控攝影機
- 醫療用內視鏡
- 風扇電動機
- 電腦硬體監控



5G通訊

更高的資料傳輸速度，為物聯網提供基礎平台，使工作、娛樂與學習不受時地侷限，提高溝通效率

應用

- 網路數位視訊轉換器
- 高速乙太網路交換機
- 無線終端接入設備客戶終端設備 (CPE)
- 長期演進技術 (LTE)
- LTE/5G 基地台
- 光纖通訊



智慧物聯網

萬物互聯的世界中，加速數位化轉型，並保障資訊安全與功能安全，實現更節能、便利及更高層級的安全防護生活

應用

- 智慧城市
- 智慧交通網
- 自駕車
- 智慧工廠
- 遠距醫療
- 智慧家庭
- 智慧電錶
- 智慧物聯網
- 伺服器
- 邊緣運算
- 會議系統



消費性電子

功能更強大、節能且豐富的消費性產品，提供更好的產品體驗

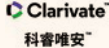
應用

- 智慧型手機
- 智慧型手錶
- AR 智慧型眼鏡
- 平板電腦
- 智慧電視
- 智慧家庭
- 衛星導航
- 數位相機
- 真無線耳機
- 機上盒
- 智慧自主移動機器人 (障礙物感測)
- 智能互動玩具 (人類行為辨識)

年度榮耀與肯定

永續肯定			
 S&P Global (標普全球永續年鑑) 連續 2 年入選標普全球永續年鑑	 FTSE4Good (Financial Times Stock Exchange 富時永續指數) 入選 FTSE4Good 新興市場指數成分股、臺灣永續指數成分股	 CDP (Carbon Disclosure Project 碳揭露專案) 「氣候變遷」與「水安全」榮獲 CDP A List 的最高肯定，同時獲得「供應商議合評估」A 級領導等級	
 EcoVadis 榮獲全球供應鏈持續評鑑平台 - 銀牌	 RBA (Responsible Business Alliance 責任商業聯盟) - 華邦 (臺灣) 榮獲認證最高白金等級 - 新唐 (臺灣) 榮獲黃金獎		
 環境部 - 高雄廠榮獲第七屆國家企業環保獎 銀級 - 中科廠、高雄廠均榮獲環保局綠色採購績優單位	 商業周刊 新唐 (臺灣) 入選商業周刊之碳競爭力 100 強企業		
 國家科學及技術委員會南部科學園區管理局 - 榮獲永續經營獎 - 高雄廠榮獲安全衛生績優單位獎 - 高雄廠榮獲節能績優單位獎	 經濟部 高雄廠榮獲節能績優標竿獎 金級		
 天下永續會 - 減碳溫度計 榮獲天下永續會 - 減碳溫度計 半導體業第一名	 台灣永續能源研究基金會 (TAISE) - 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎 - 企業永續報告書白金獎 - 新唐 (臺灣) 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎 - 永續綜合績效獎 - 臺灣百大永續典範企業、企業永續報告書金獎		

涵蓋範疇：未特別註記之範疇為華邦，標誌 * 為華邦集團

公司治理				
 第十二屆公司治理評鑑 上市公司排名 6%~20%	 臺灣指數公司 * 入選臺灣高薪 100 指數、公司治理 100 指數、臺灣就業 99 指數			
產品創新				
 科睿唯安 (Clarivate)* 連續三年獲選 科睿唯安 (Clarivate) 全球百大創新機構	 國際品質圈 (ICQCC) 榮獲最高榮譽 - 金獎			
 EE Awards Asia - 榮獲 2025 EE Awards Asia-技術卓越獎、技術平台獎 (年度最佳資安平台) - 新唐 (臺灣) 榮獲 晶片級物理防護 NuMicro® M2354 榮獲 EE Awards 台灣產品獎 - 年度最佳 MCU	 經濟部產業發展署 * 通過 TIPS A 級驗證			
	 經濟部智慧財產局 榮獲 2025 年專利百大排名：本國法人發明專利申請第 18 名與本國法人發明專利公告發證第 11 名			
	 臺灣持續改善活動 (TCIA) 榮獲金塔獎 1 座、銀塔獎 3 座、銅塔獎 1 座			
國際標準及驗證				
驗證項目	華邦		新唐	
	中科廠	高雄廠	研新廠	新唐日本
ISO 9001 品質管理系統	✓	✓	✓	✓
QC 080000 有害物質流程管理系統	✓	✓	✓	-
IATF 16949 汽車業品質管理系統	✓	✓	✓	-
ISO 26262 道路車輛功能安全	✓	✓	-	-
ISO 21434 車聯網資訊安全	✓	✓	-	✓
ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統	✓	✓	✓	✓
ISO 14001 環境管理系統	✓	✓	✓	✓
國際標準及驗證				
驗證項目	華邦		新唐	
	中科廠	高雄廠	研新廠	新唐日本
ISO 50001 能源管理系統	✓	✓	✓	✓
ISO 46001 水資源效率管理系統	✓	✓	-	-
ISO 14064-1 溫室氣體盤查	✓	✓	✓	✓
ISO 14067 產品碳足跡	✓	✓	✓	✓
ISO 14046 產品水足跡	✓	✓	-	-
ISO 45001 職業安全衛生管理系統	✓	✓	✓	✓
TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統	✓	✓	-	-

完整標準及驗證書下載請參閱 ESG 官網下載專區

永續績效亮點



環境 Environmental



邁向2050淨零承諾，華邦集團
通過 SBTi 科學基礎減量目標審查



再生能源總使用量達 6,314 萬度，
較前一年增加 43%



華邦全數製造廠通過
UL 2799 廢棄物零填埋最高鉑金級認證



華邦推出PFAS-Free產品，綠電製造產品
迄今累計減碳效益約 35,044 tCO₂e



華邦於官網提供客戶查詢產品碳足跡資訊，
提升便利性與透明度



打造臺灣規模最大的山茶科活種原庫，
達 38 種保育原生植物



「氣候變遷」與「水安全」
榮獲 CDP A List 的最高肯定，
同時「供應商議合評估」亦獲得 A 級領導等級



社會 Social



完成全球人權盡職調查，
相關教育訓練受訓率達 100%



華邦非主管員工平均薪資，
於半導體上市公司中排名 前20%



社會公益投入總金額 NT\$2,902 萬元



志工服務人次 3,197 人次



已發放志工假時數 3,691 小時



環境清潔累計清除廢棄物超過 1,002 公斤



治理 Governance



華邦董事會累計已核決
NT\$12 億元再生能源投資規劃



累積超過 11,200 件獲准專利



連續 3 年入選科睿唯安全球百大創新機構



華邦完成以大帶小低碳化補助案，
超額 240% 達成 19,995 tCO₂e 減碳量



華邦供應商永續盡職管理完成率 100%



華邦第一階重要供應商受實地稽核
(含第三方驗證單位)與輔導完成率 100%



導入多項數位與 AI 工具並完成 57 場集團培訓，
全面提升團隊的數位賦能



運用永續連結貸款 (SLL)，年省利息費用達 428 萬元

華邦故事

邁向永續成長之路——以永續成長策略驅動長期價值

在全球 AI 浪潮加速推進、同時邁向淨零排放與產業結構快速重組的關鍵時刻，華邦集團以「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」為永續願景，將永續發展定位為驅動企業長期競爭力與價值創造的核心引擎，而非僅止於法規遵循。面對 AI 與數位科技深度重塑產業樣貌的趨勢，華邦持續以高效能、低功耗與高可靠度的半導體解決方案，支撐智慧應用與永續轉型的雙軸發展。

華邦集團以系統性思維，將永續理念結合 AI 與數據驅動的決策模式，深度融入企業策略、營運管理與組織文化，促使環境責任、社會價值與企業成長相互強化、形成正向循環。透過科技創新與永續治理的協同發展，華邦持續提升營運韌性與國際競爭力，在新時代中穩健創造長期價值。

華邦集團的永續成長：以三大核心支柱驅動長期價值

華邦集團以「策略 × 數位 × 文化」三大核心支柱，系統性推動永續成長，將永續從理念轉化為可執行、可衡量、可擴張的競爭優勢。

一、策略：將永續內化為策略核心，打造可持續的競爭優勢

低碳化商業模式 × 以客戶為中心，驅動長期競爭力

華邦的永續策略自始即與核心本業深度結合。我們持續推動低碳化、高效率的產品與製程發展，回應客戶對節能、減碳與高可靠度半導體解決方案的需求，讓產品本身即承載永續價值，協助客戶降低整體環境足跡，並強化長期合作關係。

韌性供應鏈布局，提升整體營運穩定性

面對氣候變遷與地緣政治帶來的高度不確定性，華邦將供應鏈韌性視為永續策略的重要一環。透過 ESG 評估、數據化管理與夥伴輔導機制，攜手供應商提升永續能力與風險管理成熟度，降低營運中斷風險，並共同強化整體價值鏈的穩定性與競爭力。

從資本管理到永續競爭力：財務單位的綠色金融布局

財務單位自公司長期策略出發，積極推動綠色金融與永續連結貸款，將永續績效納入籌資條件，設定明確且可衡量的指標，引導全員節能減碳。透過財務機制連結環境責任與資本成本，不僅有效降低籌資成本，也提升公司治理透明度與品牌信任度，將永續轉化為具體可見的財務與競爭優勢。

二、數位 × 永續：以平台化與 AI 規模化深化 ESG 數位治理

數位轉型推進路徑：從基礎建設到可治理、可複製的營運能力

華邦的數位轉型並非單點專案，而是一條可持續擴張的能力建設路徑。我們以可信賴的數位平台為核心，同步支撐營運效率、風險控管與永續目標，持續升級核心系統與資料能力，降低營運中斷與資安風險，為數據整合與 AI 應用奠定「可信賴、可控管」的基礎。

平台化治理：建立集團一致的流程與治理骨幹

透過集團共用平台整合分散系統，形成從資料蒐集、治理、分析到 AI 應用的閉環。截至 2025 年，已涵蓋系統、數據、商業智慧、智慧應用服務、系統監控與大型語言模型 (Large Language Model, LLM) 等核心平台，支撐跨地區、跨子公司的一致治理與營運韌性；同時在研發與製造方向，以系統化平台推動智慧製造，透過缺陷與良率分析、自動化工程報告、可靠度分析、製造資料與 AI 平台，以及 CMS & CUBE 協作平台，加速資料分析與製程優化，讓工程團隊更聚焦於根因解析與改善，持續提升品質與可靠度，強化企業競爭力。

數據驅動決策：以一致、即時、可信的資訊提升決策品質

藉由跨系統整合與共用報表平台，顯著降低資料孤島與人工錯誤，並提升決策即時性。2025 年每日資料查詢量約 47 萬次、每日處理資料量 3.7TB、活躍報表 4,300 份，同仁可自行建立分析報表，全面提升組織生產力。

AI 規模化落地：從專案試點走向日常流程的「自然助手」

透過共用 AI 平台與完善治理機制，將成熟應用快速複製至財務、客服、專案協作、環安合規與製程設備等領域，AI 已逐步融入同仁的日常工作流程，成為提升效率與品質的關鍵助力。

三、文化：由內而外的轉型引擎

對華邦集團而言，「永續」是一個多元而深層的概念。

它是一股足以傳承百年、歷久彌新的企業精神；它是一種在快速變動的世界中，持續創造價值、維持競爭力的核心能力，並驅動我們成為人類社會永續發展的重要支柱；它同時也提醒我們，必須善用有限資源、守護人類唯一的地球。

華邦將這樣的永續精神，具體內化為五大核心價值：「誠信經營」、「當責團隊」、「熱情學習」、「積極創新」、「永續貢獻」。

誠信，是立身之本；當責，確保理念得以落實；學習，持續拓展視野與能力；創新，讓企業與時俱進、回應時代需求。

而更為關鍵的是，華邦人必須時刻謹記：如何以自身之力回饋社會，正是企業得以永續存在的核心所在。我們從日常工作中落實安全與低碳的技術實踐，將永續視為核心競爭力，並以一步一腳印的方式，回應當代社會對環境永續的高度期待。

低碳化商業模式 × 以客戶為中心，驅動長期競爭力

華邦將 Customer Centric 深植在日常運作之中。如同愛迪生對社會真實痛點的深刻洞察——他發現煤油燈在安全性、亮度與耐久度上的不足，因而發明出能長時間安全使用的電燈，並將其轉變為真正改變生活的產品。這樣的觀念，與華邦在 CMS(客製化記憶體解決方案)的核心精神完全一致。CMS 每天面對的是多樣化、深度化的客戶需求，從記憶體尺寸、溝通介面到 3D 封裝結構等等，變化幅度遠超過標準產品情境。為了滿足這些要求，我們的產品設計、製程開發與測試流程都需要具備極高的彈性，以隨時因應新的技術挑戰。

在推動文化轉型的過程中，華邦將「永遠把客戶放在中心」具體落實為三件事：

✓ 共同定義成功

✓ 共同承擔開發成本

✓ 把交付變成可複製的能力

共同定義成功並化解碳焦慮，將節能化為實質競爭力

面對全球減碳浪潮，華邦深知客戶承受著嚴峻的 ESG 供應鏈檢視與碳足跡稽核壓力。對華邦而言，成功不再只是單一元件的效能達標，而是幫助客戶碳達標。我們在開發主軸中明確導入低電壓、低功耗設計，推出 1.2V NOR Flash 與 16nm DDR4 等產品，實質協助客戶應用端達成高達 37% 的節能減碳成效。同時，我們主動推行產品碳足跡揭露 (Product Carbon Footprint, PCF) 與供應綠電製造產品，提供透明、可稽核的碳資訊，讓客戶在永續競賽中擁有最安心的後盾。

華邦先推出全球首款 1.2V 低功耗 NOR Flash，大幅降低 50% 功耗並帶動 2024-2025 年銷售量成長近十倍。2025 年再擴大至 8Mb-256Mb 全系列產品，透過優化電路與漏電偵測技術，使整體功耗再降 40%，協助客戶提升能效並實現終端減碳目標，強化華邦於低碳記憶體市場的領導地位。

華邦以再生能源製造的產品自 2024 年 12 月起開始大量出貨至專注於 ESG 的重要客戶，標誌著華邦在順應 ESG 市場趨勢以及滿足對綠色節能產品日益增長需求方面的重要里程碑。這些以再生能源製造的產品相比於一般能源，其產品碳排放量至少減少約 60%。截至 2025 年底，華邦一共出貨 451 百萬顆以再生能源製造的產品，總共減少約 35,044 tCO₂e，相當於 91 座大安森林公園一整年的碳吸存量。

我們相信地球的未來與企業的永續發展息息相關。因此，確保創新與環境責任對於推動企業發展至關重要。隨著以再生能源製造的產品上市，華邦在永續發展旅程中樹立了重要的里程碑。

創造平台，共同承擔開發成本，守護長效穩定供應與系統安全

在車用與工控領域，產品生命週期長達十至二十年，任何微小的變動或資安漏洞，都可能引發巨大的災難。在邊緣 AI 應用領域，則有大量的創新需要實踐的驗證。為了確保客戶勇於創新並擁有長期穩定的供貨，華邦願意分擔高度客製化帶來的成本增加，並建構 CMS 與 CUBE 協作平台，降低大家的開發成本。此外，我們將資安防護深植於產品底層，發展 Secure Flash 產品線，從源頭為客戶阻擋潛在威脅，將系統驗證與資安風險一肩扛起，牢牢守護客戶的品牌信任。

把交付變成可複製的能力：首創 AI 服務，消弭停產危機

當供應鏈發生關鍵元件停產 (EOL)，客戶往往被迫面臨重新定義需求的高昂成本與停線危機。為了化解這種最棘手的痛點，華邦 (子公司) Miraxia 首創「MCU EOL 需求定義」AI 服務。我們動員內部技術資源，協助客戶快速精準地找到替代方案並縮短開發時程。這項屢獲殊榮的創新，正是我們將單次的問題解決，轉化為標準化、可複製的賦能服務，竭盡全力確保客戶的產線順暢。

真正的 Customer Centric 存在於每一個研發決策與服務細節中。華邦將持續以此信念，與所有利害關係人並肩前行，將客戶的挑戰化為我們前進的動力。



韌性供應鏈布局，提升整體營運穩定性

華邦選擇將供應鏈視為放大永續影響力與維持營運韌性的關鍵場域。自 2022 年起，華邦循序推進低碳治理，從能力共學、跨界倡議出發，逐步發展為以數據、制度與實際減碳成果為核心的永續價值鏈。

2022 年 - 2024 年

2024 年 - 2025 年

2025 年 -

第一階段：建立共識與能力

面對供應鏈在永續轉型初期普遍存在的資源與專業落差，華邦率先以「供應商共學」作為切入點。2022 至 2024 年間，華邦密集辦理供應商 ESG 共學坊與永續供應鏈管理論壇，累計吸引數千人次參與，學習主題涵蓋 SBTi 減量目標、廠務節能、低碳原物料、資料中心減碳、氬能應用與供應鏈協同減碳等關鍵議題。

在此同時，華邦亦主動連結政府資源，舉辦供應鏈轉型診斷補助說明會，協助中小型供應商理解政策工具、降低轉型門檻。並推廣 iPAS 淨零規劃管理師等專業資源，補足永續人才缺口。透過持續性議合華邦逐步在供應鏈中建立共同語言，讓低碳不再只是要求，而是可被理解、被討論的管理議題。

第二階段：制度化與數位化

在能力基礎逐漸成熟後，華邦於 2024 年起加速低碳治理的制度化進程，並於 2025 年正式完成關鍵里程碑。全面於範疇一、二、三導入碳會計管理系統，針對範疇三排放高度來自供應鏈的特性，華邦更進一步將產品碳資訊包含碳足跡 (PCF) 正式納入供應商報價流程，要求供應商於報價階段同步提供碳數據，讓碳資訊開始在交易機制中流通。為確保制度順利運作，華邦同步建立供應商碳資料回訓與輔導機制，協助夥伴熟悉系統操作與數據邏輯。至 2025 年底，透過系統累積的產品與服務碳資訊已超過 13,000 筆，為供應鏈減碳決策奠定紮實基礎。

為從源頭鞏固供應鏈韌性，華邦亦建立了嚴格的「新供應商評選機制」。評估涵蓋品質、交期等核心指標，並將 RBA 行為準則與企業永續規範納入標準。作為經濟部 ICP 會員，我們在溯源階段即比對國際制裁名單，確保供應鏈安全。合規者需進一步提供第三方品質驗證、製程變更通知管理原則與有害物質管理問卷。針對安全性產品，委外代工供應商，須另外提供第三方驗證證書及填回「安全性產品委外加工安全控制措施查核問卷」。2025 年新增之 13 家供應商，已 100% 通過環境、社會與經濟標準評選，從根本強化了供應鏈的抗風險能力。

第三階段：減碳成果全面展現

隨著制度與數據基礎到位，2025 年成為華邦低碳價值鏈「成果顯現」的關鍵一年。專案期間內，華邦即透過上游運輸、後段封裝量測服務與廢棄物處理等多元面向，持續深化「以大帶小」低碳化合作模式，完成超過 30 項減碳工作，累計減碳量達 19,995 噸 tCO₂e，成果超出原訂目標 240%，展現供應鏈協同減碳的放大效益。

在物流與採購端，華邦完成多項關鍵物料多方溯源，並成功將部分項目轉為在地採購，實質降低運輸碳排；同時導入共享物流模式，推動進出口運輸無紙化與包裝優化，持續降低碳排。2025 年更在後段封裝測試導入節能型測試機台，大幅降低能源使用所產生的碳排放；在包裝與資源循環方面，推動包裝減量、回收再利用與替代方案，並調降 IPA 廢液焚化比例，將多項廢棄物由焚化轉為再利用，讓低碳理念實際落實於製程與日常營運中。

為有效降低氣候風險對供應鏈帶來的威脅，華邦導入 ISO 31000 風險管理系統思維進行衝擊評估。我們針對氣候升溫情境，對全球供應商據點進行生物多樣性衝擊之評估，並運用緊急應變系統即時掌握全球自然災害影響。2025 年，我們更首度對全數第一階供應商實施嚴格的 ESG 永續盡職調查，依據評分結果篩選出 11 家高風險供應商，並 100% 要求提出改善計畫。透過「預防性控管」與「積極輔導」，華邦大幅降低了氣候變遷與外部事件帶來的斷鏈危機，全面提升供應鏈韌性。



以平台化與 AI 規模化深化 ESG 數位治理

一、華邦集團的數位轉型推進

華邦的數位轉型不是單點專案，而是一條清晰且可持續擴張的能力建設路徑。我們逐步將數位能力內化為營運基礎，讓科技投資能長期支撐營運效率、風險控管與永續目標。整體推進可歸納為四大範疇：

1. 系統現代化：打造可靠、合規、資安強化、敏捷的基礎

持續升級核心營運系統，包括 ERP、資料與分析平台等，導入具備更高安全性、穩定性與可用性的系統架構，有效降低營運中斷與資安風險，並為後續推動數據整合與 AI 應用奠定穩固且可信的基礎。

2. 平台化：建立全球一致的運作與治理骨幹

將分散於各單位的應用系統整合為共用數位平台，包括數位協作、專案管理、客戶服務與系統監控平台。此策略使集團以一致流程支援全球營運，減少重複建置成本，強化治理透明度。2025 年華邦集團已建立包含以下面向的核心平台：

- 數據整合與系統開發平台：統一應用開發與部署環境，提升系統交付效率與維運一致性。
- 系統監控平台：即時掌握關鍵系統與服務狀態，提前偵測異常，降低營運中斷風險。
- 資料平台：整合製造、研發、業務、財務與 ESG 等關鍵資料，支援分析應用與 AI 模型訓練。
- 商業智慧平台：以標準化儀表板與報表，支援管理會議與營運決策。
- 知識管理平台：建構組織化知識架構，促進跨團隊協作與知識再利用。
- AI 應用智慧平台：作為集團 AI 與自動化應用的共用基礎，讓成熟案例能快速複製至不同場域。

透過平台化策略，華邦得以在跨子公司、跨地區的營運中，建立一致的流程與治理標準，不僅降低重複建置與維運成本，也促進知識與數據的共享與累積。

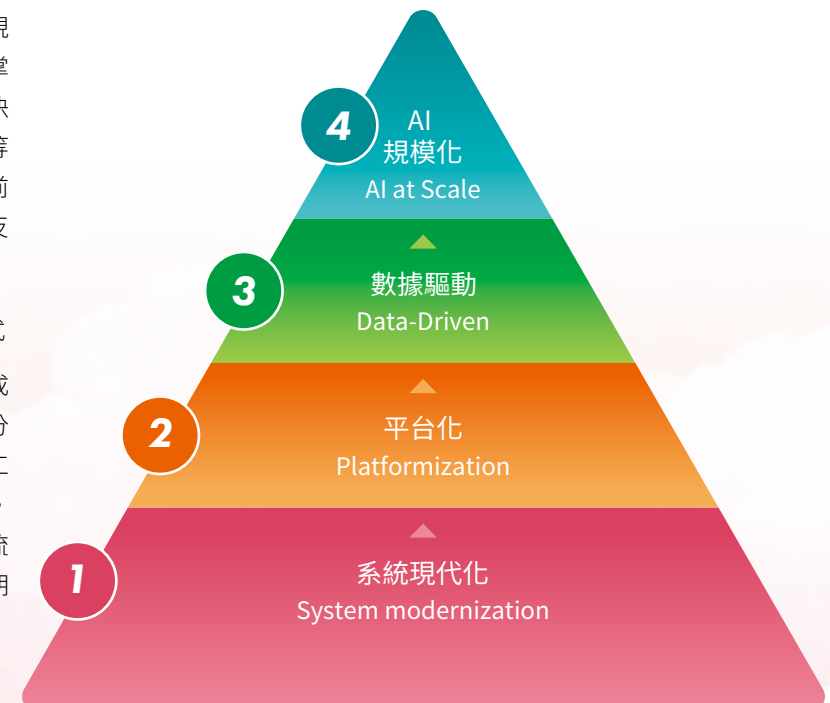
3. 數據驅動：以即時資訊提升決策品質

建立跨部門、跨系統的數據整合機制，透過視覺化儀表板，讓管理階層與第一線同仁即時掌握一致且可信的資訊，支援日常營運與管理決策，數據應用涵蓋財務、製造、研發及 ESG 等關鍵指標，使管理模式從事後報表查核轉向前瞻性管理與風險預警，提升整體決策品質與反應速度。

4. AI 規模化：從個別專案到全面滲透的應用模式

透過共用的 AI 平台與治理機制，將已驗證的成功模式持續複製到不同業務場域，包括財務分析、客戶服務、製程參數調整、知識搜尋與工作流程自動化等，逐步擴大應用深度與廣度。核心目標是讓 AI 自然融入日常營運與決策流程，成為支持員工與設備發揮更高效率的長期助力。

數位轉型四大推進範疇架構圖



二、2025 年主要成果

1. 研發與製造卓越 (系統化工具與平台)：

集團透過多項關鍵數位系統，系統性加速資料分析與製程優化，協助工程團隊更聚焦於關鍵問題的解析與改善，同時提升產品品質與可靠度

缺陷及良率分析系統：

自動化收集與辨識缺陷影像，讓工程師能更快速聚焦於問題根因分析。

自動化工程報告產出系統：

以模板與自動匯入數據機制，協助工程師快速生成標準化報告。

記憶體元件可靠度分析系統：

系統化整合測試數據，提升產品壽命與可靠度評估效率。

製造資料與 AI 平台：

整合多廠區製造數據、報表與監控，結合 AI 知識助理進行即時分析與決策。

CMS & CUBE 協作平台：

打造可支援客製化記憶體營運的系統平台，與客戶保持緊密連結，透過協作共創雙贏。

2. 智慧製造落地實踐：

集團各公司以整合「數位平台、人才賦能與專案推動」的模式，將智慧製造理念落實於日常營運

平台面：

以整合「製造數據、報表、監控、部署與 AI 知識助理」的數位平台為核心，導入統一的製造數據治理與資安機制，並建置超過 600 個知識庫與 200 個 AI 助理，即時支援現場決策。

人才面：

透過分級認證制度與實戰營，推動數據與 AI 能力普及，數據分析、基礎 AI 與進階 AI 認證普及率分別達 45%、27% 與 15%，培育跨域智慧製造人才。

專案面：

累計完成 150 項以上重大專案，製程能力指標 (Cpk) 提升約 10-20%，並減少約 1,388 公噸碳排放，展現製造效率與環境永續並行的成果。

製程不良解析與品質優化自動化：

透過系統化與自動化方式，整合製程、量測與缺陷相關資料，將原本高度仰賴人工判讀與比對的不良分析流程，升級為以資料與視覺化工具支援的決策機制。藉由 Defect MAP 系統化分析與電性特性不良初期解析自動化，工程團隊能更精準掌握不良分布與根因，降低過度報廢 (Overkill) 風險，並加速問題定位與改善，不僅有效提升良率與製程穩定性，每年亦可減少約 NT\$2,200 萬元的營運成本，節省約 2,484 小時的工程人力 (含不良地圖製作與電性特性初期解析作業)，在兼顧品質、效率與成本控管的同時，強化產品可靠度與整體營運效益。

3. 客戶服務增值 (CRM × AI)：

面對客戶對交期、品質與技術支援的高標準要求，華邦結合 CRM 系統與 AI 應用，全面提升服務效率與品質，並發展具附加價值的服務模式，並透過智慧化服務與嚴謹的資安與合規管理，華邦持續鞏固客戶信任，並拓展服務型商業模式。

智慧化 Chatbot 與 D365 客服模組整合：

提供全球 24 小時即時回應，處理常見問題與文件查詢，讓客服與技術人員能專注於高價值議題。

嵌入式系統 EOL 服務創新：

當 MCU 邁入停產 (EOL) 階段，系統廠商往往需投入大量工程資源進行重新開發。若缺乏充分的設計文件 (例如：缺乏系統化的設計流程，或設計高度仰賴特定人員的經驗)，所需的資源投入將更為龐大。華邦 (子公司) METC 結合多年嵌入式設計經驗與生成式 AI，自 2025 年起正式推出 MCU EOL 「需求定義」服務，只要仍保有原始程式碼，即可在短時間內完成替代 MCU 所需之系統需求定義。此服務不僅協助客戶縮短開發時程、降低停線風險，也讓元件供應商能加速產品世代演進，並於日本 EdgeTech+ 展會榮獲 Excellence Award，展現華邦在 AI 與專業服務整合上的創新實力。



三、持續擴大影響力

展望未來，華邦集團將持續以「打造永續競爭力」為核心目標，深化數位轉型與 ESG 策略之間的連結。在既有成果基礎上，我們將從「工具普及」進一步邁向「價值聚焦與規模擴張」，以更精準、更可量化、更可治理的方式，持續提升營運韌性、效率與透明度，回應利害關係人對永續與成長的期待。

1 聚焦高影響場域：讓數位投資直接對齊營運效益與永續指標

在數位與 AI 能力已廣泛導入的基礎上，華邦下一階段將更聚焦於高投入產出比 (High ROI) 與高度可複製擴散的核心流程。我們將持續強化「從需求定義 → 導入驗證 → 擴大複製 → 成效量測」的價值管理閉環，使數位專案能更清楚連結到效率提升、成本優化、交期與品質改善、碳排降低與合規透明等成果，確保每一分投入都能創造可衡量的營運與永續效益。

2 強化集團級平台與數位治理：以一致標準支撐全球營運韌性

面對跨地區、跨子公司營運規模持續擴大，華邦將持續提升集團共用平台的覆蓋率與治理成熟度，推動關鍵流程與數據的標準化與一致性，建立更具韌性與可控性的全球營運骨幹。

5 以「穩健治理 × 快速創新」並行：回應利害關係人對信任與合規的期待

面對 AI 與數位科技快速演進，華邦將持續精進治理架構，兼顧創新速度與風險控管，在資訊安全、資料隱私、模型風險與合規要求之間取得平衡。我們將以更系統化的方式建立可追溯、可稽核的管理機制，確保數位轉型成果不僅能加速成長，也能同時提升信任與透明度，回應投資人、客戶、主管機關與社會對企業治理與永續責任的期待。

3 邁向 AI 深度應用：從「效率工具」進化為「營運代理與決策能力」

華邦將持續推進 AI 的規模化應用，但未來重點將從「擴大使用」進一步邁向「深化應用價值」，使 AI 更緊密融入工作流程與決策機制，成為提升生產力與營運韌性的長期助力。我們將以「可治理、可量測、可複製」為原則，優先推進可創造明確效益的應用情境，並逐步擴展到更即時、更主動的營運支援模式，提升跨部門協作效率、縮短資訊取得時間，並加速現場問題定位與改善。

4 深化人才與文化：讓 “Participate, Learn, and Lead” 成為持續進化的組織動能

數位轉型的終局不是導入更多工具，而是建立能持續演進的組織能力。未來華邦將持續深化 “Participate, Learn, and Lead” 的文化機制，透過人才與文化的深化，華邦將讓數位能力不只存在於少數團隊，而能成為整個組織面對不確定環境時的共同語言與韌性來源。

詳細資訊請參閱 ▶ 「1.3 強化生產力與經營績效」章節

引領前行

永續治理

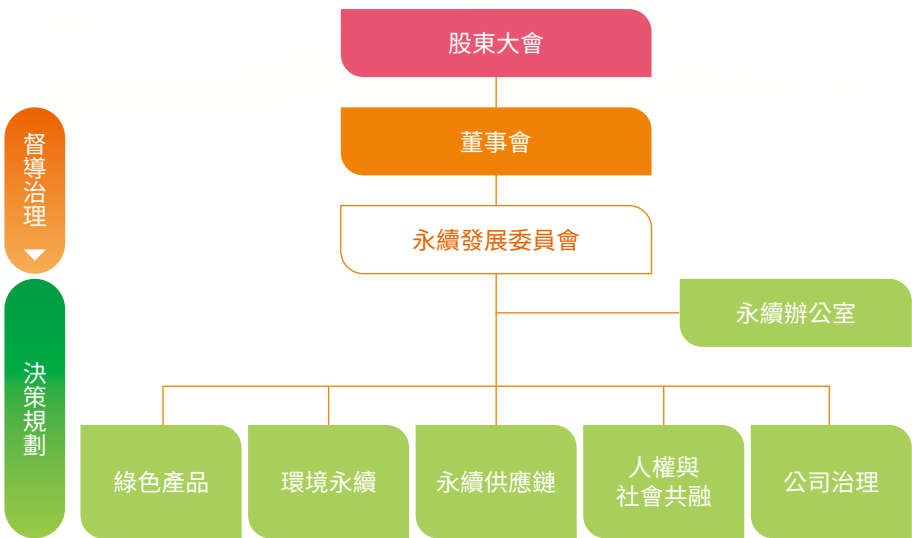
華邦以董事會為永續治理之最高層級，負責永續策略之督導與指引，並定期檢視其執行進展，必要時督促經營團隊進行調整；ESG 治理成效則由董事長及全體獨立董事所組成之永續發展委員會負責督導。

華邦致力成為「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」，由董事長親自擘劃 ESG 願景，並由永續辦公室及五大功能小組負責永續策略規劃及推動。該組織由總經理擔任主席，結合永續長及多位核心主管 (C-Suite) 共同組成，負責審議並決議 ESG 治理策略與目標，並每季定期召開會議，以確保永續策略之有效執行。

永續長及五大功能小組每年定期向永續發展委員會及董事會報告永續發展之執行成果、年度工作計畫，以及利害關係人關切之重大議題與因應措施，確保 ESG 治理及相關政策得以由上而下有效落實。

2025 年重大與最高治理單位董事會溝通之關鍵重大事件的總數為 34 件 (誠信經營、生產力與經營績效、能源與溫室氣體、人力資源管理及永續發展等議題。)

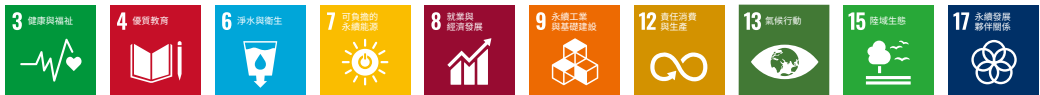
永續發展委員會組織圖



華邦永續策略藍圖

	E	S	G
永續願景	碳足跡成為創新貢獻的衡量指標	力行「仁義禮智信」的核心思想，愛己愛人，愛人愛物	誠信經營
策略	綠色產品 - 節能產品規劃與推廣 - 致力綠色製程開發 環境永續 - 擬訂節能減碳與溫室氣體減量策略，並依法規揭露資訊 - 規劃及推動能源管理與提升資源利用方案 - 推動環境友善行動	人權與社會共融 - 保障人權 - 多元人才招聘、發展與留任 - 建立友善和諧職場 - 確保職業安全與衛生 - 關懷社會與參與社區發展	永續供應鏈 - 持續推動供應鏈關係轉型 - 推行永續採購策略與活動 - 落實供應鏈永續風險評鑑與管理 - 推動供應鏈永續管理數位化 公司治理 - 鑑別氣候變遷風險與機會 - 規劃及採購綠能 - 落實公司治理，遵循法令相關規定 - 創新與智財管理 - 資訊管理與安全

人才	E S G 永續認知建立	E S G 永續職能建立		
流程	G 風險管理流程	G 永續治理流程	G 合規揭露	E S G 永續創新文化
科技	E S G 數位轉型	E S G 永續數據建立及應用	G 碳會計系統	



永續影響力與六大資本 ● ● ●

資本種類	重點投入項目	2025 年對應永續產出	價值創造
 財務資本	強化財務結構、擴充具成本競爭力之產能及調整產品組合	- 合併營收為 NT\$894.06 億元 - 合併稅後淨利 NT\$31.77 億元	進行財務管理，所累積用於產品研發生產及相關服務的基礎
 製造資本	購買生產機台設備及 CMS 製程研發設備相關資本支出 NT\$64.96 億元	產能資訊： 12 吋晶圓 80.2 萬片 6 吋晶圓約 53.1 萬片	包含晶圓製造整合之廠房、生產及研發設備的投資與維運，提供符合客戶所需的產品
 人力資本	- 員工教育訓練花費 NT\$6,238 萬元 - 員工福利費用 NT\$18,453,400 仟元	- 華邦 (臺灣) 員工平均訓練時數 71 小時 - 全球員工留任率達 91%	透過強化競爭力、職場多元和包容性及改善生活品質來支持員工
 智慧資本	- 投注研發費用占營收比達 20% - 運用工業 AI 技術四大數位轉型系統推廣智慧製造數位化平台	- 華邦集團累積超過 11,200 件獲准專利 - 專案開發包括「數據分析效率」、「品質提升」、「產量提升」、「節能分析」等主題 - 完成 57 場數位轉型活動與訓練	企業所擁有以知識為基礎的無形資產。提升數位化程度來提供以創新科技為基礎和更為便利安全的服務
 自然資本	- 執行植樹造林計劃 - 製程改善，更換節能設備與設置尾氣處理設備、執行節能專案並使用再生能源	- 華邦 (臺灣) 於嘉義、台南、宜蘭等地的國有林地進行造林保育，累計面積近 25 公頃 - 全球生產廠區全數通過 ISO 14001 環境管理系統驗證	致力於最小化營運對自然生態系統各類衝擊
 社會關係資本	- 社會公益投入整體金額 NT\$2,902 萬元 - 員工育兒累計補助逾 NT\$4 億 3 千萬元	公益活動實行三大核心策略： 「人才培育」、「社會公益與環境教育」、「自然為本的解方」	與社區及其他利害關係人團體的關係，以及社會參與相關投入與規劃

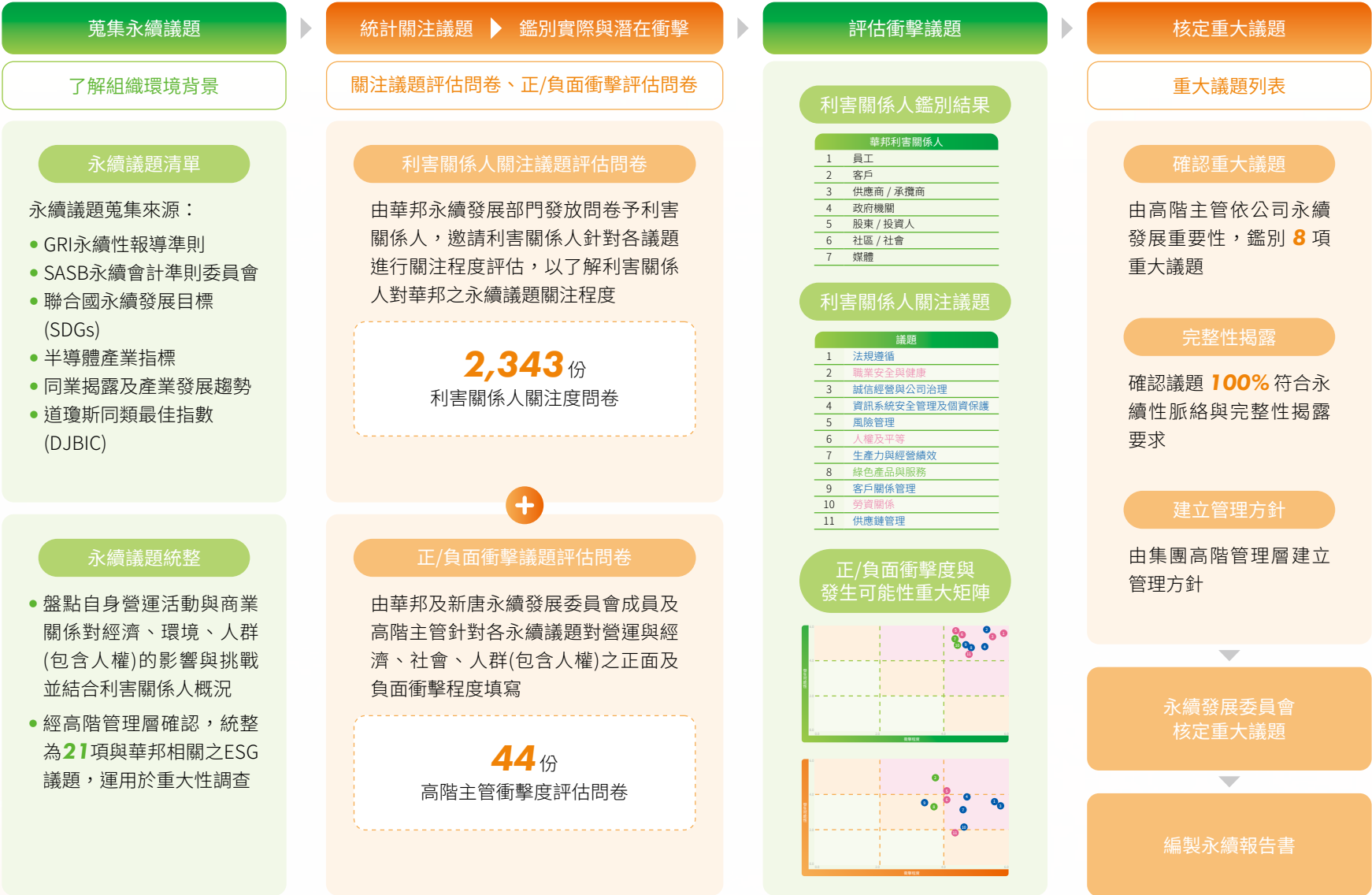
重大議題和利害關係人議合

面對快速變動的全球政經環境、產業競爭態勢與永續轉型趨勢，華邦系統性分析內外部環境變化，作為營運決策、風險管理與永續發展策略之重要依據。華邦集團秉持透明及開放之精神，持續透過與利害關係人溝通，掌握關注的永續議題，納入華邦集團永續策略框架，並推出《華邦電子重大性分析報告》，揭露辨識出重大議題及所屬管理方針。華邦集團採用全球永續性標準理事會通用準則之 GRI 3：重大主題 (GRI 3: Material Topics 2021)，執行重大性分析，並定義華邦重大議題衡量原則為：

- 利害關係人高度關注
- 對公司營運衝擊影響顯著
- 華邦永續管理發展目標優先性

為呼應重大議題管理的精神，將議題內涵相近之議題整併後，歸納出 8 項重大議題，並每年定期審查重大議題及相關項目。

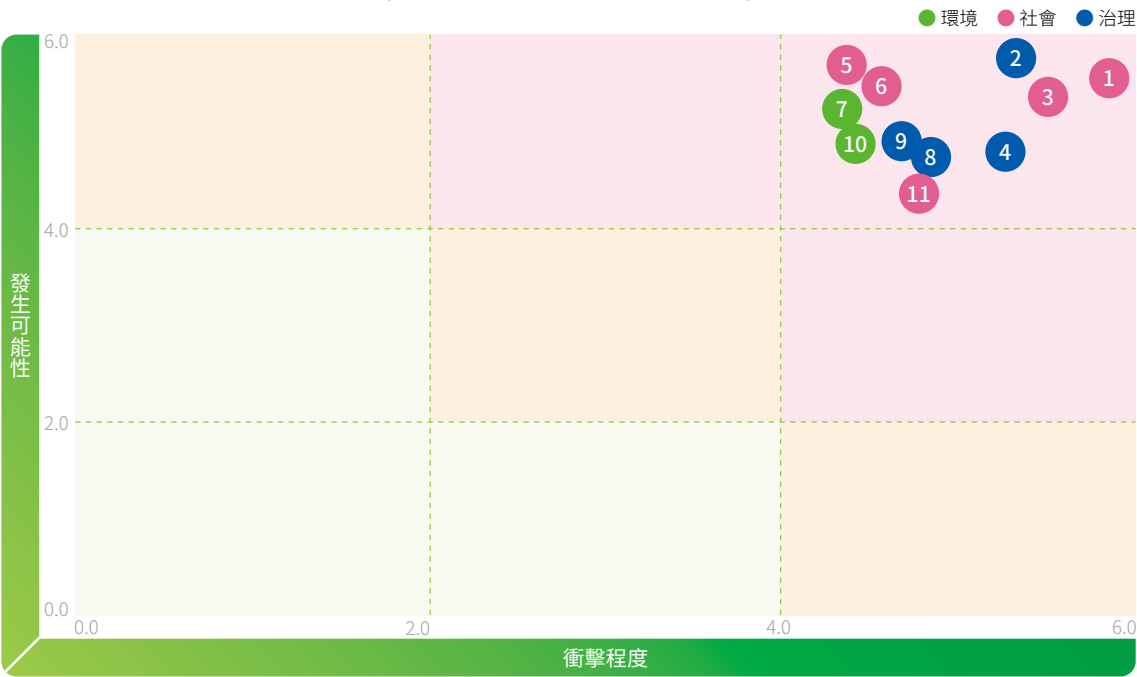
重大性分析流程



正負面衝擊程度與發生可能性重大矩陣

華邦集團依循 GRI Standards (2021) 對重大性之定義，由高階管理層透過衝擊程度評估問卷，考量雙重重大性原則 (Double Materiality)，以評估華邦集團在 21 項永續議題對於經濟、環境及人群 (包含其人權) 的正、負面衝擊，並分別以其發生可能性 (實際 / 潛在衝擊) 及衝擊程度進行評分。

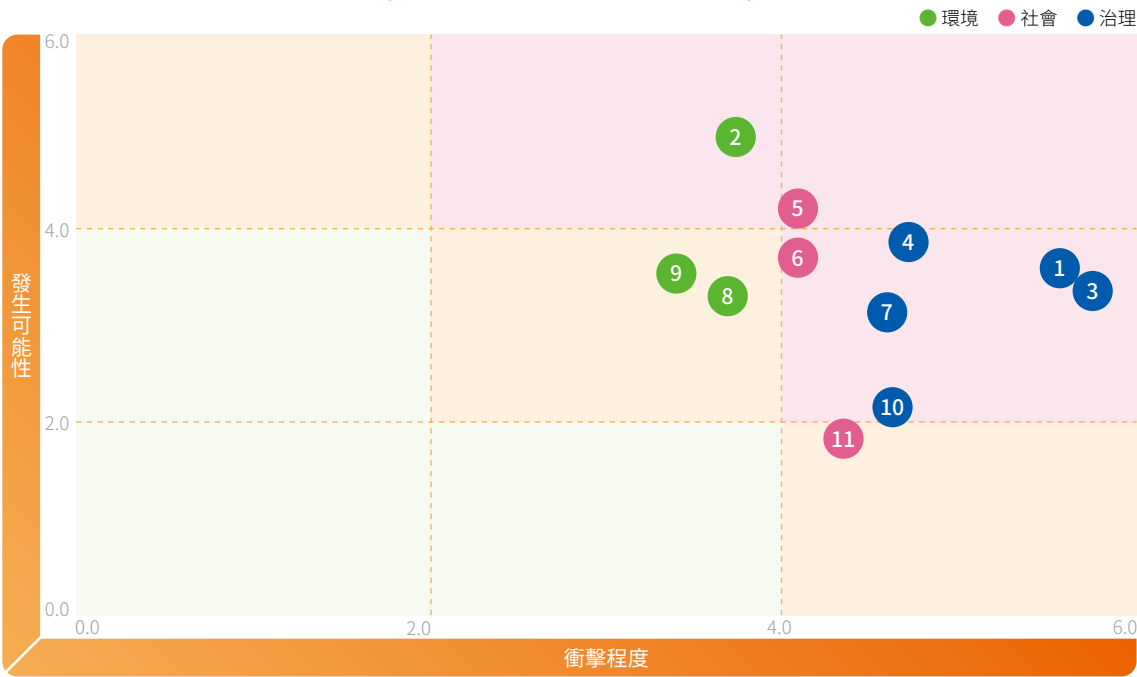
| 正面衝擊程度與發生可能性矩陣 |



正面衝擊分析結果議題對照

1 人才招聘與培育	7 能源與溫室氣體管理
2 研發創新	8 資訊系統安全管理及個資保護
3 薪酬福利與員工照護	9 客戶關係管理
4 誠信經營與公司治理	10 空氣污染防制
5 職業安全與健康	11 人權及平等
6 勞資關係	

| 負面衝擊程度與發生可能性矩陣 |



負面衝擊分析結果議題對照

1 資訊系統安全管理及個資保護	7 研發創新
2 能源與溫室氣體管理	8 水資源管理
3 客戶關係管理	9 氣候相關風險與機會
4 生產力與經營績效	10 供應鏈管理
5 人才招聘與培育	11 職業安全與健康
6 薪酬福利與員工照護	

確認重大議題

華邦集團依「利害關係人高度關注議題」、「對公司營運衝擊影響顯著性」、「企業永續發展的優先性」確認重大議題：

面向	永續議題	衡量原則			重大議題 (8 項)
		利害關係人高度關注	對公司營運衝擊影響顯著	企業永續發展目標優先性	
 經濟	誠信經營與公司治理	✓	✓	✓	誠信經營與公司治理
	法規遵循	✓		✓	
	風險管理	✓		✓	風險管理
	資訊系統安全管理及個資保護	✓	✓	✓	
	供應鏈管理	✓	✓	✓	
	研發創新		✓	✓	研發創新
	生產力與經營績效	✓	✓	✓	生產力與經營績效
	客戶關係管理	✓	✓	✓	綠色產品
 環境	綠色產品與服務	✓		✓	
	能源與溫室氣體管理		✓	✓	能源與溫室氣體管理
	氣候相關風險與機會		✓	✓	風險管理
	廢棄物管理				
	水資源管理		✓	✓	水資源管理
	空氣污染防治		✓		
	生物多樣性				
 人群 (包含其人權)	薪酬福利與員工照護		✓	✓	人才管理
	人才招募與培育		✓	✓	
	人權及平等	✓	✓	✓	
	勞資關係	✓	✓	✓	
	職業安全與健康	✓	✓	✓	
	社會參與				

* 鑒於國際趨勢和要求的變動，與上一個報導期間比較，議題「誠信經營與公司治理」與「法規遵循」合併為「誠信經營與公司治理」，而議題「供應鏈管理」與「氣候相關風險與機會」合併進「風險管理」議題中，並新增「水資源管理」議題。

重大議題與華邦價值鏈關係

華邦集團高度關注重大議題，針對 8 項重大議題，描述正、負面衝擊，並連結價值鏈，判別各項重大議題對價值鏈衝擊邊界，含華邦集團本身、客戶及供應鏈之影響，並於每年定期追蹤具體成效。

+ 正面衝擊
- 負面衝擊
● 實際衝擊 (已發生)
● 潛在衝擊 (未發生)

重大議題	衝擊面向 (正負面 / 潛在與實際衝擊)	衝擊描述 (如何影響經濟、環境和人群 (包含其人權))	價值鏈衝擊邊界			對應章節	GRI 主題準則 / 自訂主題	SASB	SDGs
			華邦集團	客戶	供應鏈				
 誠信經營與 公司治理	+● 誠信文化 +● 透明治理 -● 貪腐事件 -● 法規認知不足	● 強化誠信文化與合規運作，降低違法與貪腐風險，維持投資人信心與客戶穩定 ● 積極進行法規遵循教育訓練，避免員工對法規認知不足，會導致違規行為發生	●	●	●	1.1 精進公司治理 1.1.2 誠信經營	● GRI 205：反貪腐 ● GRI 206：反競爭行為		
 風險管理	+● 全面風險控管 +● 資訊安全 +● 氣候韌性 -● 駭客入侵 -● 供應中斷	● 建置風險管理政策，整合財務、資安、營運、供應鏈與氣候風險，降低損失與中斷，提升韌性 ● 強化氣候變遷應變措施，減少災害造成的生產中斷與環境衝擊 ● 全員資安訓練，提升事件通報與應變能力，保障員工與客戶資料安全	●	●	●	1.2 落實風險管理 2.1 供應鏈概況 2.2 永續供應鏈管理	● GRI 204：採購實務 ● GRI 308：供應商環境評估 ● GRI 408：童工 ● GRI 414：供應商社會評估	● TC-SC-440a.1 材料取得	SDG 8.4 SDG 13.2 SDG 9.1 SDG 13.3 SDG 13.1 SDG 17
 研發創新	+● 綠色設計 +● 技術突破 -● 製程技術落後 -● 專利不足	● 導入人工智慧和數位轉型，提高全公司生產力和服務品質，減少無效率及錯誤工作 ● 需再教育員工並提供客戶客製化服務，短期內增加費用，但長期效益更高	●	●		3.1 研發創新	● 研發創新 (自訂主題)	● TC-SC-520a.1 智慧財產權保護與 競業行為	SDG 7.3 SDG 9.4 SDG 8.2 SDG 9.5 SDG 8.4 SDG 17
 生產力與 經營績效	+● 數位轉型 +● AI 賦能 -● 技術更新成本	● 提升生產力可以降低成本，增加經營效益與營運能力 ● 自動化和數位轉型可能導致傳統職位流失，快速技術變革可能帶來不確定性和財務風險 ● 加強員工培訓與激勵，協助員工適應新技術，降低轉型壓力	●	●		1.3 強化生產力與經營績效	● GRI 201：經濟績效		SDG 8.1 SDG 8.5 SDG 8.2 SDG 17 SDG 8.4

重大議題	衝擊面向 (正負面 / 潛在與實際衝擊)	衝擊描述 (如何影響經濟、環境和人群 (包含其人權))	價值鏈衝擊邊界			對應章節	GRI 主題準則 / 自訂主題	SASB	SDGs
			華邦集團	客戶	供應鏈				
 綠色產品	● 低能耗設計 ● 碳足跡揭露 ● 客戶需求掌握不足 ● 品質不達標 ● 客戶隱私遭洩漏	● 開發高效能低能耗產品，提升市場競爭力與客戶滿意度 ● 推動低功耗製程、碳排放減量、綠電製造，降低產品全生命週期環境衝擊 ● 導入有害物質管理，保障員工與社區健康，提升產品安全性	✓	✓	✓	3.2 產品及服務品質管理 3.3 客戶關係管理	● GRI 418：客戶隱私	● TC-SC-410a.1 產品生命週期管理 ● TC-SC-410a.2 產品生命週期管理	SDG 7.3 SDG 9.4
 能源與 溫室氣體管理	● 能源效率 ● 碳排放管理 ● 能源成本上升 ● 碳排放超標	● 有效的能源管理系統能提升能源效率，有效降低營運成本與碳費風險 ● 減少溫室氣體排放、提升廢棄物回收率，推動淨零排放目標 ● 穩定能源供應保障員工安全，減緩全球暖化對社區的衝擊	✓	✓	✓	4.2 溫室氣體與能源管理	● GRI 302：能源 ● GRI 305：排放	● TC-SC-110a.1 溫室氣體排放 ● TC-SC-110a.2 溫室氣體排放 ● TC-SC-130a.1 製造之能源管理 ● TC-SC-150a.1 廢棄物管理	SDG 7.2 SDG 7.3 SDG 12.2 SDG 13.1 SDG 13.2
 水資源管理	● 節水行動 ● 替代水源 ● 水源短缺 ● 廢水污染	● 有效的水資源管理能減少用水量與廢水處理成本，提升製程效率，降低因水資源短缺導致的停工風險，維持供應鏈穩定 ● 減少對地方水資源的競爭，維護社區生活品質，避免因企業用水過量影響居民基本用水權	✓	✓	✓	4.3 水資源管理	● GRI 303：水與放流水	● TC-SC-140a.1 水管理	SDG 6.3 SDG 6.4 SDG 6.5
 人才管理	● DEI 多元共融 ● 薪資競爭力 ● 人才流失 ● 招募困難 ● 職業安全風險 ● 勞資衝突	● 吸引與留任優秀人才，提升技術實力與營運穩定性，維持產業競爭力 ● 落實人權與勞工道德訓練，推動 DEI 與不歧視的職場環境，保障員工權益與職場公平	✓	✓	✓	5.1 人權管理 5.2 人才管理 5.3 員工共好 5.4 職業安全與健康	● GRI 401：勞雇關係 ● GRI 403：職業安全衛生 ● GRI 404：訓練與教育 ● GRI 405：員工多元化與平等機會 ● GRI 406：不歧視	● TC-SC-320a.1 勞工健康與安全 ● TC-SC-320a.2 勞工健康與安全 ● TC-SC-330a.1 招募與管理全球與技術勞工	SDG 3.4 SDG 3.7 SDG 3.8 SDG 4.3 SDG 4.4 SDG 8.5 SDG 8.8 SDG 15.1 SDG 15.5 SDG 17

重大議題管理方針

重大議題	對華邦的意義	策略	承諾
 誠信經營與 公司治理	- 知識經濟時代，高科技企業的生存基礎。 - 華邦秉持永續發展的企業精神，堅守良善企業之本份，於整體營運過程中首重法規遵循。	- 因誠信而信任，因信任而授權，因授權而每一位同仁，得以發揮智慧與經驗帶來的價值。 - 依循營運所在地之相關法令。 - 全面遵守於營運過程中所涉及的法規與規範。 - 降低營運上直接間接之風險。 - 滿足利害關係人基本期望。	- 法令遵循是最基本的門檻，「誠信經營」為本公司最高道德標準，基於此追求公司與社會的共榮。 - 營運涉及之公司治理、財務、貿易、環境保護、職業安全與衛生、資訊安全、智慧財產、勞動人權、內部控制及風險管理等法規與規範將全面配合遵守。
 風險管理	- 華邦以客戶為導向，天然災害、國際政經情勢改變、新技術的出現及政策法規異動等，都會造成對於客戶服務的中斷，或影響技術競爭力和營運獲利。 - 良好風險管理制度是華邦永續經營和優質客戶服務的基礎。	訂定「風險管理政策及程序」，針對當代企業面臨的「策略」、「營運」、「財務」及「資訊安全」等四大風險類型進行積極管理。針對各項營運活動事前的評估、避險、預防損失與危機處理，發展全面計畫和流程，定期呈報予管理階層及治理單位，確保達成所有企業風險控管目標。風險管理小組應隨時注意國際與國內風險管理機制。	秉持企業永續經營目標，建置風險管理機制，整合並管理可能影響營運與獲利的各種潛在風險，包含不限於財務、環境、資安、營運、供應鏈及氣候風險。
 研發創新	- 持續在產品、技術及商業模式上的研發創新，是提升華邦競爭力的核心動力。 - 不僅能為客戶、股東和員工創造最佳價值，更是永續經營與實現節能減碳最有效率的途徑。	- 積極導入人工智慧與數位轉型，提升整體生產力與研發效率，促進員工創新潛能發揮，鞏固記憶體技術領先優勢。 - 強化產學合作與技術導入，引進前瞻技術與專業人才資源，建立開放創新生態系，提升研發動能與市場反應能力。 - 保護智慧財產權與營業秘密管理，涵蓋專利佈局、技術保密與內部教育訓練，確保創新成果的專有性與商業價值。	深化內部研發實力，積極與學界合作，導入前瞻技術與創新思維，以提升研發能量與技術深度。提供具競爭力的產品及服務，研發節能省電及低碳排生產的創新產品。
 生產力與 經營績效	生產力與經營績效是華邦發展的基石，特別是在成本控制方面。提升生產力意味著在相同資源投入下產出更多產品，直接降低單位生產成本，進而提升獲利能力與市場競爭力。	提高生產力和經營績效，並以可持續發展和提高企業價值為目標，推動數位轉型，引進先進技術，普及資料及 AI 應用，持續優化經營策略和管理模式，提高企業競爭力和市場佔有率，加強員工培訓和激勵。	透過持續推動數位轉型，導入先進技術和 AI 應用，來降低成本，提高效率，實現更大的經營效益。具體策略包括優化生產流程、導入自動化設備、提升良率、精實管理、流程優化和降低庫存。然而，華邦也需關注可能產生的風險，例如自動化設備的初期投資、技術更新換代成本、以及員工轉型成本等，並仔細權衡成本降低與風險之間的關係，確保成本優化策略的可持續性。

重大議題	對華邦的意義	策略	承諾
 綠色產品	以「綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」為願景，致力於提供兼具效能與環境友善的綠色產品。堅守資訊安全與隱私保護原則，與客戶共創長期價值，實現可持續的具前瞻性的科技生活。	- 持續推動低功耗製程與低電壓設計，降低使用端耗能與終端應用對環境的整體衝擊。 - 將綠色設計導入產品開發流程，降低製造端能耗並揭露產品環境績效評估（如碳足跡）。 - 原材料使用需符合國際環保法規及客戶綠色產品環境要求。	致力於開發高效能、小尺寸、低能耗及高品質的綠色記憶體產品，滿足客戶需求與服務。
 能源與 溫室氣體管理	改善能源管理能有效降低碳足跡、減緩全球暖化，並且可以降低營運成本。	- 結合數據科學與專業知識，偕同廠務系統商與機台供應商，持續提升能源使用效率。 - 逐年增加綠電比例，降低溫室氣體排放。	結合專業知識與數據科學，找出改善能源使用效率的方法，制定節能減碳的具體實施計畫，並定時檢視成效。
 水資源管理	水資源為華邦生產的關鍵元素，華邦落實綠色製造之責任，減少企業營運過程中對環境的衝擊與影響，以期善盡社會責任及永續經營。	- 訂定「水資源效率政策」。 - 實施水污染防治。 - 實施節水行動方案計畫。 - 開發多元替代水源。 - 減少製程廢水來源。 - 提高回收水再利用率。	- 持續尋找公司內部節水與循環利用機會，控制有害物質使用至最低限度，降低或去除污染物排放，確保營運所在社區之飲用水安全。 - 通過節約用水和循環水回收再利用等措施，保護和合理利用水資源以確保永續性。
 人才管理	- 半導體產業是技術密集、創新驅動價值的產業，關鍵人才是企業核心競爭力來源。有效的人才管理可提升創新力、降低流動風險，並強化全球佈局與組織彈性。 - 華邦透過人才培育與留任，厚植技術實力、維持營運穩定性、賦能 AI 力以持續創新，在高度競爭市場中持續提升核心優勢。	- 透過擴大招募及內部訓練強化員工招募成果及受雇力。 - 提升同仁使用 AI 的能力，以賦能的角度提升員工的生產力，並共享企業的經營成果。 - 落實 DEI 觀念，搭配教育訓練達成員工與企業需求的配合。	致力提供優質的工作環境及具競爭力的薪資福利，吸引、培育及留任優秀人才，並提升員工的敬業度。

利害關係人議合

華邦集團參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 五大原則，包括依賴性、責任、影響力、張力 / 關注與多元觀點，鑑別與排序利害關係人之關係程度。2025 年由 44 位高階管理層進行利害關係人鑑別，確認利害關係人與華邦集團關係程度之高低，鑑別出：員工、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、股東 / 投資人、社區、媒體等 7 大群體。華邦集團透過利害關係人議合，積極回應利害關係人關注議題，達成經營目標，並藉由於官網設立利害關係人專區，提供與利害關係人溝通的聯絡方式，若對相關的各項議題有任何疑問或建議，都可依不同利害關係人身分與相對應的聯絡人進行聯繫，確保溝通議合的有效性。2025 年度之議合成效，已於 12 月向董事會呈報與利害關係人之溝通情形，將溝通反饋納入經營決策考量，以確保利害關係人之權益獲得保障與重視。

- 新唐 2025 年溝通成果請參閱 [《新唐科技 2025 年永續報告書》](#)

7大群體



員工



股東/投資人



客戶



社區/社會



供應商/承攬商



媒體



政府機關

員工

亮點

- ✔ 97% 台灣同仁願意全心全力投入工作使公司更好並未來 5 年繼續留任華邦
- ✔ 主管管理討論會出席率達 76%

定義

員工是華邦最重要的資產之一，是華邦能持續突破與創新的關鍵利害關係人

關注議題

- 法規遵循
- 資訊系統安全管理及個資保護
- 職業安全與健康
- 人權及平等
- 誠信經營與公司治理

溝通方式 / 頻率

即時：

- 內部專線
- 我要投诉 Care
- 員工意見反應箱
- 不法侵害員工申訴評議委員會
- 健康諮詢

定期：

- 功能性溝通會議 (定期)
- 員工首頁發布公司理念文章 (每週)
- 工安月會 (每月)
- 勞資會議與主管溝通會議 (每季)
- 環安衛廠區委員會 (每季)
- 健康、壓力、痠痛問卷 (每年)
- 核心價值暨敬業度調查 (每兩年)
- 人權盡職調查 (每三年)

不定期：

- 醫護保健活動
- 職工福利委員會
- 內部網站布告欄

2025 年華邦重要溝通績效

- 主管管理討論會：4 場，出席率約 76%
- 同仁投入意願：
97% 台灣同仁願意全心全力投入工作並未來 5 年繼續留任華邦
- 董事長與員工主題式談話：1 場
- 內部申訴案 (不含性騷擾案件)：7 件
- 性騷擾案件：0 件
- 內部溝通管道處理總件數：29 件
- 平日問題反映意見信箱：22 件
- 勞資會議：12 場
- 員工網站首頁公司理念文章：49 篇
- 內部網站 TO ALL 公告



董事長與員工主題式談話



客戶				
亮點	✔ 與客戶互動達 7,150 次 ✔ 榮獲鴻海 - 富士康永續獎之【永續卓越供應鏈獎】前十名			
定義	是華邦創造經濟價值的主要來源，為關注華邦營運之 ESG 表現的利害關係人			
關注議題	- 法規遵循 - 客戶關係管理 - 供應鏈管理 - 風險管理 - 資訊系統安全管理及個資保護			
溝通方式 / 頻率	即時： - 官網 - Email - 電話 - Teams	定期： - 業務會議 (定期) - ESG 問卷 (每年)	不定期： - 技術研討會 (每年) - 內部稽核 (每年) - 客戶稽核	
2025 年華邦重要溝通績效	- 客戶互動：7,150 次 - 榮獲鴻海 - 富士康永續獎之【永續卓越供應鏈獎】前十名 - 參訪：三星、Amazon、Apple 等客戶至中科廠及高雄廠參訪 供應商大會：參與三星、和碩供應商大會，Toshiba (JSC Visit) - 展覽：Electronica India 2025 - 討論當前市場情況、產品發展方向及潛在解決方案 - 會議：分享市場及未來趨勢及華邦相關策略方針 (India Sales conference、Taiwan、Korea、Japan distributor conference) 日常聯絡拜訪，經銷商聯誼會  JSC Visit			

供應商 / 承攬商			
亮點	✔ ESG 生態系議合新增時數達 6,951 小時 ✔ ESG 生態系議合活動新增 10 場		
定義	提供華邦生產所需物料與服務，維持華邦的正常營運與永續經營，是攜手邁向永續發展的重要利害關係人		
關注議題	- 法規遵循 - 資訊系統安全管理及個資保護 - 職業安全與健康 - 人權及平等 - 誠信經營與公司治理		
溝通方式 / 頻率	即時： - 供應商舉報管道 - 供應商 ESG 互動網	定期： - 華邦道德廉潔政策宣導 (每半年) - 主要供應商永續評比 (每半年) - 供應商永續稽核 (每年) - 供應商永續盡職調查 (每年) - 供應商能資源調查 (每年) - 透過安全協議組織與承攬商進行實體面對面溝通 (每月)	
2025 年華邦重要溝通績效	- ESG 生態系議合新增時數：6,951 小時 - ESG 生態系議合活動新增場數：10 場 - 供應商 100% 簽署廉潔承諾書與供應商行為準則 - 主要供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書 - 主要供應商 100% 簽署不使用有害物質 - 供應商申訴案件：0 件 - 新建供應商通過經濟、環境、社會等永續性標準達 100% 通過率 - 第一階重要供應商受經濟、環境、社會等永續盡職調查 100% 涵蓋率  2025 年永續供應鏈管理論壇暨大帶小頒獎儀式		

政府機關



亮點 高雄廠榮獲環境部 - 國家企業環保獎

定義 關注於各項誠信經營與法規遵循之成果，為影響產業發展與政策推動之重要利害關係人

關注議題

- 法規遵循
- 職業安全與健康
- 人權及平等
- 勞資關係
- 水資源管理

溝通方式 / 頻率

- | 即時： | 定期： | 不定期： |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">官網 | <ul style="list-style-type: none">出席園區公會會議 (每季) | <ul style="list-style-type: none">政令宣導會法規說明會主管機關訪查與參訪行業標準草擬意見諮詢溝通政府部門舉行的溝通會議 / 論壇 / 研討會或公開聽證會 |

2025 年
華邦重要
溝通績效

- 榮獲環境部「國家企業環保獎」
- 榮獲經濟部「節能績優標竿獎」
- 榮獲南科管理局「114 年南部科學園區績優職場安全衛生管理單位」
- 各廠區分別就消防、環保、安衛、緊急應變與政府溝通
- 協助經濟部產業發展署推動低碳化、智慧化成果觀摩參訪活動
- 主動揭露金管會公告「永續經濟活動認定參考指引」之情形
- 響應政府參加 2025 ESG 高峰會



高雄廠榮獲國家企業環保獎

股東 / 投資人



亮點 共舉辦 86 次股東 / 投資人溝通會議
 公司治理評鑑排名 6%~20%

定義 為華邦主要資金來源，最為關注華邦營運績效與永續發展的利害關係人

關注議題

- 法規遵循
- 誠信經營與公司治理
- 職業安全與健康
- 風險管理
- 資訊系統安全管理及個資保護

溝通方式 / 頻率

- | 即時： | 定期： | 不定期： |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">電話Email | <ul style="list-style-type: none">法說會 (每季一次，如有特別事項會不定期加開)法人投資人一對一會議 (每季)券商投資論壇 (每季)股東大會 (每年) | <ul style="list-style-type: none">華邦官網證交所公開資訊觀測站 |

2025 年
華邦重要
溝通績效

- 舉辦股東 / 投資人溝通會議：86 次
- 公司治理評鑑排名 6%~20%
- 舉辦股東常會：1 場
- 舉辦法人說明會：4 場
- 舉辦法人溝通會議：81 場
- 揭露合併財報：4 次
- 揭露營收報告：12 次



114 年華邦電子股東常會



社區 / 社會	
亮點	✔ 捐款總人數共計 1,208 人 ✔ 擔任志工及講師達 893 人次
定義	鄰近華邦營運據點，受華邦營運作為影響最深，也是華邦關切之利害關係人
關注議題	●職業安全與健康 ●法規遵循 ●社會參與 ●人權及平等 ●氣候相關風險與機會
溝通方式 / 頻率	不定期： ●志工服務 ●專案合作與拜訪
2025 年華邦重要溝通績效	●捐款總人數：1,208 人 ●擔任志工及講師：893 人次 ●社會公益投入整體金額 NT\$2,902 萬元 ●偏鄉學童快樂早餐計畫扶助弱勢挹注早餐資源，共有 103 位學童受惠 ●清貧學童奮發向上助學金募集共有 1,028 位學童受益 ●環境保護： 守護筏子溪、南寮淨灘、高雄援中港溼地清理等活動，撿拾垃圾共約 792 公斤 ●自然為本的解方： 保種育種 42 種山茶科植物 (已蒐集培育 38 種，其中 1 種在紅皮書中被評估為極危物種，1 種為瀕危，7 種為易危，5 種為接近受脅) ●發布 TCNFD「氣候暨自然報告書」  與荒野保護協會合作環境保育活動

媒體	
亮點	✔ 舉辦 2 次媒體記者會 ✔ 發布 25 篇新聞稿
定義	為華邦與利害關係人之間的橋樑，使媒體即時取得華邦發布的訊息，協助華邦揭露正向永續資訊的利害關係人
關注議題	●誠信經營與公司治理 ●生產力與經營績效 ●研發創新 ●法規遵循 ●供應鏈管理
溝通方式 / 頻率	即時： ●電話 / Email ●新聞稿 (定期) 定期： ●媒體訪談活動 (每年) ●ESG 問卷 (每年)
2025 年華邦重要溝通績效	●發布新聞稿：25 篇 ●媒體記者會：2 次 ●電話或 Email 溝通：65 次 ●提供華邦營運報告：4 次  2025 零碳家庭日媒體採訪活動

公司治理

1.1 公司治理	32
1.2 落實風險管理	38
1.3 強化生產力與經營績效	57
1.4 稅務管理	62
1.5 從資本管理到永續競爭力	64



SDG 8.1：維持永續且具包容性的經濟成長
SDG 8.2：透過創新與數位轉型提升經濟生產力
SDG 8.4：提高消費和生產中的資源效率
SDG 8.5：實現充分就業與具生產力的工作機會
SDG 13.1：加強對氣候災害的防災能力和調適能力
SDG 13.2：將氣候變遷措施納入政策和規劃
SDG 13.3：建立應對氣候變化的知識和能力
SDG 17：全球夥伴關係

2025 年績效亮點



- 入選 道瓊最佳類別指數 (DJBIC) 成分股



- 持續入選
富時永續新興市場指數及臺灣永續指數成分股



- 自首屆公司治理評鑑以來，
歷年皆名列 前 20%



- AI 技術應用於核心製造流程，
關鍵製程能力指標 (Cpk) 提升 10-20%



- 永續連結貸款 (SLL) 每年節省利息支出達
NT\$428 萬元



- 擴大 ISO 27001 驗證範圍
至晶圓生產系統，並通過 ISO 27001:2022 改版驗證



- 強化執行長及高階經理人接班梯隊
持續推動高階經理人培育計畫，由董事會成員
擔任導師



- 已連續 4 年舉辦零碳家庭日，
累計創造 732 tCO₂e 碳抵換效益



重大議題目標與績效

議題	2025 年目標	2025 年執行成果	2026 年短期目標	2030 年中長期目標
 誠信經營與公司治理	• 重大違法情事 0 件	✔ 0 件	• 重大違法情事 0 件	• 重大違法情事 0 件
	• 重大貪腐事件 0 件	✔ 0 件	• 重大貪腐事件 0 件	• 重大貪腐事件 0 件
	• 開設並辦理與法規遵循相關類型課程 >12 門 / 年	✔ 課程 13 門	• 課程 >12 門 / 年	• 課程 >15 門 / 年
 風險管理	• 符合國內外相關法規，無重大違規事項	✔ 無重大違規事項	• 無重大違規事項	• 無重大違規事項
	• 強化氣候韌性擬定氣候變遷應變與預防措施，降低氣候風險影響，氣候災害造成生產中斷 0 天	✔ 生產中斷 0 天	• 生產中斷 0 天	• 生產中斷 0 天
	• 全員接受資訊安全訓練，完訓率 100%	✔ 完訓率 100%	• 完訓率 100%	• 完訓率 100%
	• 重大資安事故 0 件	✔ 重大資安事故 0 件	• 重大資安事故 0 件	• 重大資安事故 0 件
 生產力與經營績效	• 數位轉型活動 ≥ 24 場	✔ 57 場	• 45 場	• 72 場

註 1：✔ 表示達成目標、✘ 表示未達成目標
註 2：2025 年同仁對數位及 AI 工具的訓練及賦能活動興趣極高，故舉辦場次較多，以滿足同仁的學習需求。
註 3：目標範疇為華邦集團

華邦以健全公司治理為基礎，持續完善治理架構並強化董事會監督職能，確保股東權益。配合企業經營策略之推動，公司結合數位化與人工智慧 (AI) 技術，精進企業風險管理與營運監督機制，提升決策品質與組織整體生產力；同時建立良好之商業行為與道德規範，全面落實正直誠信的企業核心價值。

「誠信經營」是我們的核心價值，驅動公司持續精進公司治理、穩健經營並追求永續發展；同時善用人工智慧 (AI) 與數位科技賦能，提升營運效率與整體生產力，積極回應利害關係人的需求與期待，攜手為創造人類美好生活而努力。

召集人
財務處處長

戴妍絜



1.1 公司治理 ● ● ●

1.1.1 董事會運作

華邦秉持「誠信經營」之企業文化與道德標準，深信具備獨立性、專業性與多元性的董事會，是落實良好公司治理並推動企業永續發展的重要基石。董事會作為公司最高治理單位，負責監督經營團隊之運作，確保營運及財務資訊之透明揭露，並就公司重大經營策略與風險議題提供指導與監督，以維護公司及全體股東之長期利益。

基於上述治理理念，華邦董事會依相關法令及公司治理最佳實務設置五個功能性委員會，協助董事會有效履行其職責。各功能性委員會依其職權範圍獨立運作，並定期向董事會報告會議運作情形、重要議題及決議事項，透過明確分工與專業監督機制，提升董事會決策之周延性與整體治理效能。

註：董事會及各功能性委員會於審議議案時，如涉及董事個人利害關係，相關董事均於會中充分說明迴避原因，並於議案討論及表決時依法迴避，以避免及減緩利益衝突。相關資訊請參閱 ● 《華邦電子 114 年年报》。

| 公司治理架構 |



董事會組成

- 第 13 屆董事會由 11 位董事組成 (包括獨立董事 4 席，女性董事 3 席)。
- 不具華邦及子公司經理人身分之董事達董事席次 2/3 以上。
- 具配偶及二親等以內之親屬關係者 3 人，未超過董事會半數之席次，符合證券交易法第 26 條之 3 規定。

董事提名及選舉

- 訂定董事提名及選任相關之作業規範，明訂董事候選人之提名方式、資格條件及評估程序。董事會並依循公司治理相關政策，於遴選董事成員時，綜合考量候選人之專業知識、產業及管理經驗、商業判斷能力、對公司長期發展與核心價值之認同，以及其道德操守與領導聲譽，並同時審酌董事會整體組成之獨立性與多元性 (包含性別、年齡及專業背景等)，以確保董事會具備有效監督與決策之能力。
- 獨立董事候選人之提名，係依相關法令規定，由董事會依既定遴選程序進行資格審查與獨立性評估，並提報董事會通過後列入候選人名單。
- 華邦董事選舉採候選人提名制度，董事任期為三年。
- 所有董事候選人均提請股東常會，由股東依法行使表決權選任之，以落實股東權益並強化董事會之代表性與正當性。

董事會出席狀況

- 2025 年董事會出席情況：共開會 8 次，出席率 99%(含實際出席 93%，委託出席 6%)。

關鍵重大事件溝通程序

- 為落實公司治理，所有關鍵重大事件皆由各功能性委員會主席以及權責經理人分別向董事會報告
- 2025 年重大與最高治理單位董事會溝通之關鍵重大事件的總數為 34 件 (誠信經營、生產力與經營績效、能源與溫室氣體、人力資源管理、及永續發展等議題)。

董事會成員

董事會成員依相關法令及公司章程規定，由全體股東於股東會中，依董事選舉辦法投票選舉產生；董事會轄下各委員會，則依其組織規程，經董事會決議提名並遴選組成。全體獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所規定之專業資格、工作經驗、兼任限制及獨立性等相關要件。

職稱	姓名	性別	年齡分布	個別董事背景					多元化領域				獨董比例	兼任經理人比例
				經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	資訊	環境	經濟	人群	風險管理 / 危機處理		
董事長	焦佑鈞	男	61-70	●	●	●	●	●	●	●	●	●	36%	18%
副董事長	金鑫投資股份有限公司 (代表人：詹東義)	男	61-70	●	●	●		●	●	●	●	●		
獨立董事	徐善可	男	71-80	●	●	●	●			●	●	●		
獨立董事	左大川	男	71-80	●	●	●		●	●		●	●		
獨立董事	管中閔	男	61-70		●		●		●	●	●	●		
獨立董事	李鐘培	男	61-70	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
董事	靳蓉	女	61-70	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
董事	華新麗華股份有限公司 (代表人：潘文虎)	男	61-70	●	●	●	●		●	●	●	●		
董事	林之晨	男	41-50	●	●	●	●	●		●	●	●		
董事	馬維欣	女	51-60	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
董事	ELAINE SHIHLAN CHANG	女	41-50	●	●		●	●	●	●	●	●		

註 1：董事任期為 2023/5/30 - 2026/5/29
註 2：華邦董事成員資訊，請參閱 ● 《華邦董事會網站》

董事專業精進

華邦 11 位董事成員皆具有豐富產業經營經驗，且年齡層分布廣，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。本公司定期舉辦講座，提供多面向研習課程。2025 年董事自行參加其他研習課程或參與公司舉辦之研習，主題包含環境永續、風險管理 (如氣候變遷、永續金融、政治風險、人權議題)，研習時數為 36 小時，與公司所屬產業之業務、商務課程 (全球經濟、總體趨勢、半導體產業) 研習時數 48 小時，法律遵循相關課程研習時數為 6 小時。董事平均研習時數 8 小時。



環境永續・風險管理
研習時數
36小時



業務・商務課程
研習時數
48小時



法律遵循相關課程
研習時數
6小時



董事
平均研習時數
8小時

董事與高階管理階層績效評估暨薪資報酬

董事及經理人之績效評估與薪資報酬相關之政策、制度、標準及結構，均由薪資報酬委員會訂定並定期檢討。該委員會成員為全體獨立董事，每年至少召開二次會議，檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性，董事及經理人之績效評估及薪資報酬參考同業水準支給情形，並考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關連性。華邦訂定《董事薪資報酬與董事會績效評估辦法》，明訂董事酬金依據，並於每年提報薪資報酬委員會檢視是否需調整。董事及經理人之酬金相關資訊，請參閱 [▶ 《華邦電子 114 年年報》](#)。

華邦訂定《董事薪資報酬與董事會績效評估辦法》，建立完善之董事會績效評估制度，定期衡量董事會於引領公司策略方向、監督營運管理、永續策略管理及風險控管等面向之運作效能，以確保董事會決策品質，並促進公司穩健經營與股東長期價值之提升。

董事會每季透過永續發展委員會，統籌督導其轄下之五大功能小組運作，監督及管理經濟、環境與人群 (包含人權) 相關議題，明確訂定年度及中長期績效目標，並要求定期向董事會報告執行進度與成果，以確保永續發展策略之有效推動與落實。

董事會績效評估結果，除作為持續精進董事會運作機制與董事專業成長之依據外，亦提供薪資報酬委員會作為檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策之重要參考。薪資報酬委員會定期審議經理人之績效目標達成情形及其薪酬結構，確保薪酬制度與公司經營績效、風險承擔及永續發展目標具合理連結，藉以強化治理效能並支持公司長期永續發展。

註：華邦利害關係人得透過參與股東常會、員工敬業度調查等多元管道表達意見，薪資報酬委員會定期將前述意見納入薪酬衡酌考量事項之一。2025 年股東常會中，未有股東就董事及員工薪酬提出提問，相關情形已記載於 [▶ 《股東常會議事錄》](#)。

董事薪資報酬與董事會績效評估

- 華邦 (臺灣) 訂定「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」
- 薪資報酬委員會定期檢視董事會績效評估制度

每年進行董事會績效評估

- 分別就董事會整體效能、董事成員績效、薪資報酬委員會及審計委員會運作績效進行自我評量，相關評估結果提報薪資報酬委員會及董事會

外部獨立專業機構進行董事會績效評估

- 每三年委託外部機構進行董事會效能評估，2025 年委託「中華公司治理協會」進行董事會績效評估。

董事會提名

- 董事會績效評估結果作為提名董事參考條件之一

2025 年董事會績效自行評估結果

2025 年董事會績效自行評估結果		2025 年功能性委員會績效自行評估結果	
評估結果	加強面向	評估結果	加強面向
「公司營運之參與程度」評分相對較低。	● 本公司 115 年股東常會全面改選董事，考量公司經營發展規模、主要股東持股情形及成員多元化，調整董事會組成結構。 ● 邀請董事親自或以視訊方式列席公司股東常會。	● 審計委員會：除「對公司營運之參與程度」評分較低，其他項目皆為滿分。 ● 薪資報酬委員會：「對公司營運之參與程度」及「提升功能性委員會決策品質」評分較低。	● 審計委員會：預先提供功能性委員會開會時間，以利委員預留時間出席。 ● 薪資報酬委員會：預先提供功能性委員會開會時間，以利委員預留時間出席；提升資訊完整性，必要時，邀請相關經理人員或其他人員列席說明。

2025 年評估結果已提報 2026 年 3 月 10 日薪資報酬委員會及董事會。

註：董事會績效外部評估之相關資訊，請參閱 [▶ 《華邦董事會網站》](#)，以及 [《華邦電子 114 年年報》](#)。

功能性委員會運作與主要職掌

為健全董事會監督功能及強化管理機能，華邦董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會、風險暨資安管理委員會及經理人培訓委員會等功能性委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案由董事會決議。



審計
委員會

由全體獨立董事組成，召集人為獨立董事徐善可先生

- 2025 年審計委員會開會 8 次，出席率 100%
(含實際出席 91%，委託出席 9%)
- 審計委員會透過定期召開會議，實際審查年度及期中財務報告、督導內部稽核與內控制度運作，並與外部會計師每年 2 次保持單獨溝通機制，以確保公司財務資訊透明可靠、內部控制持續有效及整體公司治理功能之落實與強化
- 資訊安全方面，每季向審計委員會報告資訊安全管理制度、系統及執行成效；同時設定控制點進行稽核，以確保資訊安全控制的有效性



薪資報酬
委員會

由全體獨立董事組成，召集人為獨立董事左大川先生

- 2025 年薪資報酬委員會開會 5 次，出席率 100%
(含實際出席 90%，委託出席 10%)
- 薪資報酬委員會訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並依其績效目標達成情形，評估與建議個別薪資報酬內容與數額，以確保薪酬安排符合法令規範、具市場競爭力，並平衡與公司經營績效及長期風險之關聯合理性



永續發展
委員會

由董事長及全體獨立董事組成，召集人為董事長焦佑鈞先生

- 2025 年永續發展委員會開會 4 次，出席率 100%
(含實際出席 95%，委託出席 5%)
- 永續發展委員會下設立永續辦公室，以及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈和公司治理等 5 個功能小組，每年定期向董事會報告永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。委員會由董事長親自帶領，委員由獨立董事擔任，每年 4 次定期召開永續發展委員會會議，由轄下各功能小組報告當年度執行進度(成果)及提報次年度執行計畫



風險暨資安
管理委員會

由董事長及全體獨立董事組成，召集人為董事長焦佑鈞先生

- 2025 年風險暨資安管理委員會開會 2 次，出席率 100%
(含實際出席 80%，委託出席 20%)



經理人培訓
委員會

委員會成員

由華邦／新唐董事會成員組成擔任導師(mentor)，委員會主席由董事相互推派擔任，由管中閔獨立董事擔任委員會主席

培訓者(mentee) 成員

為華邦以及新唐高階主管，每年董事會討論調整培訓者名單

目的

- 提升參與培訓者在本業之外的知識。
- 擴大培訓者的國際視野。
- 董事也能藉此更了解公司內部的運作。

進行方式

- 全體培訓者研討課程。
- 導師與培訓者的 mentor/mentee 機制。



2025 年度執行情形

共辦理 6 場研討課程，由委員會主席管中閔獨立董事薦主講人，課程主題涵蓋多元，並採取實體與線上同步、數位課程製作等方式，提供高階主管靈活的學習選擇。

- 研討課程主題包含：

1. 國際經濟環境
2. 科技與商業創新
3. 領導與管理
4. 歷史與人文素養



股東關係及權益

華邦針對維護股東關係及權益，主要由以下四大措施進行管理，確保與股東的溝通流程順暢且符合正當程序、資訊公開透明，有效維持企業和股東之間的積極正向互動。



設有對外聯繫管道

- 設有發言人、代理發言人、投資人關係和股務管理等相關單位



定期揭露華邦營運資訊

- 定期於官網揭露每月營業額、財務報告及公司年報等資訊
- 董事會通過財務報告時，事先公告董事會預計召開的日期



訂定防範內線交易管理程序

- 每月進行宣導防範內線交易，避免因不諳規定誤蹈內線交易法網
- 董事不得於年度財務報告公告前 30 日，和每季財務報告公告前 15 日之封閉期間交易其股票



每年舉辦法人說明會及股東常會

- 2025 年共舉辦 4 次法人說明會
- 2025 年舉辦 1 次股東常會

註：更多股東權益資訊，請參閱 [《法人說明會影音檔及簡報》](#)。

1.1.2 誠信經營

「誠信經營」為華邦集團最高道德標準。人力資源單位負責誠信經營之企業文化的建立與發展，道德規範稽核，每季一次併內部控制作業辦理。透過制訂規範、持續改善、監督控制以及教育訓練，使同仁熟悉誠信經營內涵；並制訂《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》、《永續發展實務守則》、《責任商業聯盟行為準則管理程序》、《董事道德行為準則》、《員工行為準則》與《華邦公司反貪腐承諾》等規範，將誠信經營深植公司文化。人力資源單位於每年定期向董事會呈報當年度誠信經營之宣導及訓練執行成果。為加強落實勞工人權、環境保護、健康安全、道德規範、防範內線交易等項目進行訓練與宣導，透過內部文化推廣、每週發布於員工首頁之企業理念文章與政策公告之宣導等，強化內部從業道德意識，確保企業道德及政府法令之遵循，落實健全的誠信經營管理。

2025 年誠信經營成果

華邦集團辦理「人權及勞工道德教育訓練」及「企業經營誠信行為及永續發展守則宣導」線上課程，包含「誠信經營」（防止內線交易、公平交易、防止貪腐賄賂、廣告和競爭、身份保護與防止報復等項目）、舉報管道的使用方式與勞工權益等內容。



2025年無發生任何貪腐與反競爭行為，以及行銷與標示相關之違法事件。



2025年舉報管道無違反誠信經營申訴案件發生。



2025年無違反洗錢或內線交易、利益衝突案件發生。



誠信經營相關訓練



員工完訓率

100 %

• 受訓人數總計 **8,030** 人

• 受訓時數總計 **4,015** 小時



全體董事完訓率

100 %



誠信經營相關訓練課程員工完訓率統計

地區		員工類型		管理職 / 非管理職		總計	課程時數	受訓總時數
		直接人員	間接人員	管理職	非管理職			
華邦 (臺灣)	● 應訓人數	461	3,084	553	2,992	3,545	0.5hr	1,772.5 hr
	● 完訓人數	461	3,084	553	2,992	3,545		
	● 完訓率	100%	100%	100%	100%	100%		
華邦 (子公司)	● 應訓人數	N/A	814	117	697	814	0.5hr	407.0 hr
	● 完訓人數	N/A	814	117	697	814		
	● 完訓率	N/A	100%	100%	100%	100%		
華邦集團	● 應訓人數	1,644	6,386	1,166	6,864	8,030	0.5hr	4,015.0 hr
	● 完訓人數	1,644	6,386	1,166	6,864	8,030		
	● 完訓率	100%	100%	100%	100%	100%		

註：顧問、特殊原因無法受訓之員工 (如留停或預計離職) 未列入上表。

內部控制與稽核

華邦內部稽核單位直接隸屬董事會，稽核主管之任免，經審計委員會同意及董事會通過。內部稽核單位除覆核各單位及各子公司之內部控制制度自行評估結果外，另對華邦內部控制制度中，各項營運活動之控制作業進行評估，以衡量現行內部控制之有效性、遵循程度與影響。各循環稽核之頻度及內容，係依法令規定及風險評估後決定；另重要程序或特殊案件，得隨時或不定期派員稽核。

內部稽核單位依董事會核准之年度稽核計畫，對內部控制制度之各項控制作業進行評估制度設計及執行的有效性，稽核報告若有稽核發現，追蹤至改善為止，以確定相關單位已及時採取適當改善措施，內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告完成後按月報告獨立董事 (審計委員會召集人)，且於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱，並按季於審計委員會及董事會進行稽核業務報告。2025 年度稽核計畫已依規定執行，並且將稽核結果及追蹤改善情形呈報審計委員會及董事會。

華邦已設置利害關係人的舉報管道，若內、外部人員發現公司同仁有進行不公平的商業行為、賄賂或不正利益、舞弊、脅迫等不法行為，可進行匿名或不匿名舉報。任何舉報者身分及舉報內容絕對保密，舉報案件由本公司稽核單位直接受理，並同時送交審計委員會，處理程序依「違反誠信經營案件處理辦法」之規定辦理。

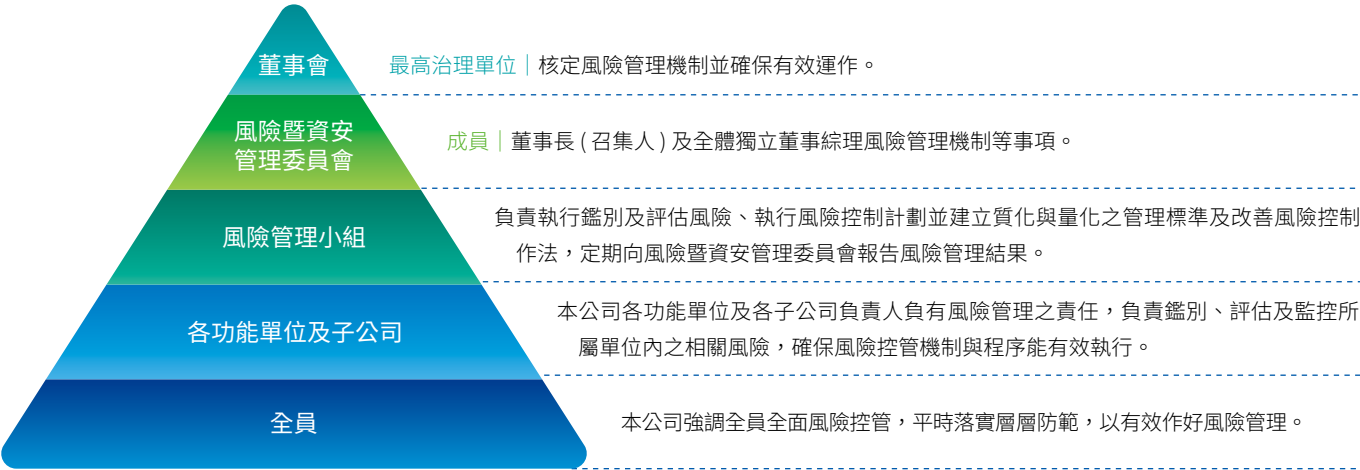
1.2 落實風險管理 . . .

1.2.1 風險管理系統

華邦屬於半導體製造業，面對天然災害、意外事件、人為事故、國際政經情勢改變、新技術的出現及政策法規異動等，都可能造成營運及財務面之嚴重衝擊。因此，華邦於董事會轄下設置「風險暨資安管理委員會」，該委員會係屬於功能性委員會之一，並透過組織現有部門或風險職責單位，完善整體風險管理組織架構，就各單位負責之作業範疇訂定健全的內部管理辦法及作業程序以進行風險管理。華邦經董事會通過後修正「風險暨資安管理委員會組織規程」，以及訂定本公司「風險管理政策及程序」，針對當代企業面臨的「策略」、「營運」、「財務」及「資訊安全」等 4 大風險類型進行積極管理，並針對各項營運活動事前的評估、避險、預防損失與危機處理發展出全面的計畫和流程，定期呈報予管理階層及治理單位，確保達成所有企業風險控管之目標。風險管理小組應隨時注意國際與國內風險管理制度之發展情形，及內外部營運環境變化，調整管控機制，呈報風險暨資安管理委員會及董事會同意，以提升本公司風險管理執行成效。

本公司內部稽核單位隸屬於董事會，依風險評估結果選定稽核項目及頻度，擬定稽核計畫，經董事會核准後，進行確認公司內部控制制度運作情況，並作成稽核報告，查核發現及建議定期作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位已及時採取適當之改善措施，持續深化風險管理機制的有效性。內部稽核單位確保各單位及子公司定期自行評估內部控制制度的執行，於每年內控制度有效性查核程序中，納入風險管理因子，進行組織運作與風險管理稽核。2025 年已完成內部控制制度自行評估及內部稽核單位的查核作業。

風險管理組織架構



華邦
風險管理
政策與程序

包含但不限於以下項目：
1. 風險管理目標
2. 風險管理組織架構與職責
3. 風險管理程序

華邦
風險管理
目標

華邦擬透過完善的風險管理架構，考量可能影響公司目標達成之各類風險加以管理，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，達成以下目標：
1. 實現公司目標
2. 提升管理效能
3. 提供可靠資訊
4. 有效分配資源

風險管理範疇四大象限



風險管理程序

華邦針對風險管理制定之程序至少包含：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及監督與審查機制五大要素，各要素實際執行之程序與方法如下：

1. 風險辨識

各功能單位及各子公司應依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其短、中、長程目標與業務執掌進行風險辨識。

風險辨識宜採用各種可行之分析工具及方法（如：流程分析、情境分析、問卷調查、PESTLE 分析等），依據以往經驗及資訊，並考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，透過「由下而上」及「由上而下」的分析討論，結合策略風險與營運風險，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。



2. 風險分析

各功能單位及各子公司應針對已辨識出之風險事件，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。

風險分析量測標準

- 風險管理小組宜依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據。
- 質化之量測標準係指透過文字描述，表達風險事件之發生機率及影響程度；量化之量測標準則係指透過具體可計算之數值指標（如：天數、百分比、金額、人數等），表達風險事件之發生機率與影響程度。

風險胃納

風險管理小組宜擬訂風險胃納（風險容忍度），提報風險暨資安管理委員會及董事會，以決定公司可承受之風險限額。並依據風險胃納研議各風險值對應之風險等級，及各風險等級之風險回應方式，作為後續風險評量及風險回應之依據。



3. 風險評量

各功能單位及各子公司應依據風險分析結果，對照經風險暨資安管理委員會及董事會核定之風險胃納，依據風險等級規劃與執行後續風險回應方案。

相關風險分析與評量結果應確實記錄，並提報風險暨資安管理委員會。



4. 風險回應

本公司各功能單位及各子公司評估所屬業務風險後，對於所面臨之風險應提出因應對策並採取適當之控制作業，並將風險及因應對策提供風險管理小組，於風險暨資安管理委員會中呈報。



5. 風險監督與審查

風險管理小組應定期向風險暨資安管理委員會報告風險管理程序及其執行結果，以供管理參考，如遇重大風險事件應即呈報風險暨資安管理委員會及董事會。



此外，華邦已將氣候變遷風險納入企業長期營運管理，而為了解其對環境與營運之影響，華邦自 2021 年起導入氣候相關財務揭露框架 (TCFD)，針對國際監管趨勢及市場發展觀察，每年定期鑑別並揭露氣候相關風險與機會財務衝擊（包含量化及質化），提出檢討及管理策略，華邦將持續監控氣候所帶來之風險衝擊，並強化企業之營運能力，推動各項減碳計畫，提高能源使用效率，穩步踏實地邁向永續發展。

詳細資訊請參閱 [「1.2.3 落實氣候變遷管理」](#) 章節

策略風險

風險項目	影響評估說明	因應措施
地緣政治 衝突風險	• 當前美中對立與臺海緊張局勢，給臺灣半導體業帶來了挑戰。隨著美中貿易摩擦及科技競爭升級，臺灣成為兩國關注的焦點，而台海安全問題則成為全球企業關注的議題。許多國際企業關心臺灣供應鏈的穩定性，尤其是在政治不確定性的背景下，有可能影響到臺灣半導體的生產。 • 華邦在當前變動的國際情勢下，應考慮全球化布局，強化風險管理與應變能力，以在未來的市場競爭中保持競爭力。	• 尋找臺灣大陸地區以外的晶圓代工廠與封裝測試據點，建立策略合作，降低臺灣製造的比重。 • 關注各國政策方向，實施在地化策略。包括產品開發與製造的在地化。 • 在東南亞建立第二倉儲與發貨中心，分散過去物流中心集中在臺灣的風險，同時可以提供客戶更多的應變時間。 • 積極培養在地供應商，實現短鏈供應。
科技變化	• 半導體技術與 AI 應用快速演進，技術落後將拉大產品競爭差距。 • 資安威脅型態升級，核心系統若受影響將造成營運中斷與信任風險。 • 數位轉型若推進不足，將降低研發與製造效率，放大成本壓力。	• 推進製程與產品創新里程碑 (如先進製程 DRAM/Flash 進展、Secure Flash 導入 PQC 等)。 • 系統現代化與平台化治理，擴大核心系統的穩定性、可用性與可控性。 • 集團推動數位與 AI 賦能訓練，建立 AI 認證與內部專家網絡，加速落地。 • 強化資訊安全治理，擴大 ISO 27001 驗證範圍至關鍵生產系統，降低重大資安事件風險。 • 以 AI 與自動化導入製造流程 (如良率 / 缺陷分析、報告自動化)，提升製程穩定度。
產品策略與 技術佈局 風險	• 若公司未能有效推動以客戶為中心的產品策略，並依據產品路線圖持續推出升級產品、應用定制產品與異構存儲整合的創新產品，可能導致在領先客戶及新興應用市場中的競爭力下降。 • 若未能深入掌握客戶需求並提供具備創新功能與卓越規格的产品，將降低客戶對公司產品的黏著度，使客戶在選擇供應商時轉向其他競爭者，進而影響訂單來源與長期合作關係。此情形亦可能造成新興應用市場切入時程延後，降低研發與市場投入效益，影響整體營運績效。	• 遵循以客戶為中心的產品策略，通過產品路線圖計劃，產品升級、應用定制產品，研發新技術和異構存儲集成的創新產品，擴展在領先客戶、目標和新興應用中的業務。 • 深入了解客戶需求，提供創新功能和卓越規格一使華邦的產品因客戶需要的功能和規格而具有黏著度。
氣候變遷	• 極端氣候增加缺水、高溫與災害風險，可能造成生產受限與供應中斷。 • 碳費 / 碳稅與揭露要求趨嚴，推升能源成本與碳成本，影響競爭力。 • 客戶與金融機構對減碳績效期待提高，若未達標將影響訂單與資金條件。	• 華邦集團通過 SBTi 科學基礎減量目標審查，將減碳路徑制度化並納入治理與追蹤。 • 華邦全數製造廠通過 UL 2799 廢棄物零填埋最高鉑金級認證，降低環境衝擊與營運風險。 • 提升再生能源使用與投資布局，強化供電韌性並降低範疇二排放。 • 推動節能專案與製程優化，提升能源效率並降低碳成本暴露。 • 強化水資源管理 (回收水再利用、替代水源、效率管理)，降低缺水停工風險。 • 擴大氣候風險情境分析範圍至子公司與供應鏈，並依 IFRS S2 方向優化揭露品質。

營運風險

風險項目	影響評估說明	因應措施
營運規劃與執行	災害風險： 半導體廠具有設備精密性高且於無塵室環境生產、製程需要穩定供水供電、設備昂貴且交期長等特性，故對於火災、地震、缺水、停電等災害敏感性非常高。然而，半導體製程需使用多種易燃性氣體化學品，另臺灣位處地震帶，且近年來持續面臨供電及供水隱憂，這些因素使得半導體廠具有災害危害因子。一旦發生前述災害，不僅可能造成廠房設備重大損壞及營業中斷，還可能因為供貨中斷而流失客戶。	- 火災： 設置防火區劃，建物、設備儘可能採用不燃材質，依國際產險業標準全面設置自動消防系統，定期 ERT 訓練演練，依計畫定期進行消防系統維修保養測試。2025 年應變演練內容涵蓋地震、火警、氣體洩漏、化學品洩漏、地震疏散演練等不同情境主題，共 229 演練場次，對象涵蓋員工及非員工。 - 地震：建物耐震設計、機台防震固定、零件備品庫存。 - 停電：建置緊急發電機、不斷電系統，依計畫執行緊急發電機和不斷電系統定期維護保養測試。 - 缺水：建置備用水池，持續執行製程節水措施。
產品品質管理	品質風險： 產品在客戶使用過程中因產品品質出現故障會降低客戶滿意度，影響公司商譽。	- 推動 Quality Excellent 2.0 (第一次把事情做好，精準描述，和提升客戶滿意度) 提升品質文化，進而降低品質的不良率。 - 華邦 (臺灣) 於 2025 年台灣持續改善競賽 (Taiwan Continuous Improvement Awards, TCIA) 榮獲一金、三銀、一銅。獲獎專案涵蓋製程良率提升、缺陷降低及營運減碳等關鍵議題。
環境與安全衛生	- 水資源管理： 若未符合園區納管標準，需加收污水下水道使用費用。 - 資源循環： 如未持續找尋廢棄物資源循環再利用或減量的機會，恐持續增加處理成本。	- 於放流水排放管設置多種連續監測儀；並依納管標準為依據加嚴定義各測項限值，並設定迴流機制。 - 定期委託外部檢驗機構取樣檢測分析，確保監測正常。 2025 年華邦生產製造廠區總用水量約 4,432 百萬公升，單位用水量強度指標為 143 公升每層光罩，與 2024 年 147 公升每層光罩平均用水量相比，單位產品用水量 YoY 減少約 2.7 %，將持續優化回收水系統效能、提升用水效率。 - 透過減少或重複使用及提高回收率，降低廠內廢棄物產出量。 - 廢棄物管理中長期目標是到 2030 年之前，臺灣廠區每年廢棄物回收率達 90% 以上。
供應鏈管理	- 重大職災、職業病：影響生產。 - 供應鏈中斷風險： 供應商因原物料供應情況、政治干擾、天災、運輸等因素導致生產成本上漲，或供應中斷、延遲。若導致公司出貨延遲，無法達成客戶要求之交期，可能導致訂單或合約的賠罰及商譽損失。	- 根據環安衛管理系統作業程序，透過例行性每半年內部的稽核、檢討與更新，及每年外部稽核監督，華邦得以持續為同仁把關職場安全環境，降低潛在風險因素，並持續精進。2025 年無發生因化學性或物理性暴露造成的職業疾病事件。 - 高風險之關鍵原物料，提高自有庫存水位。 - 增加第二或第三來源供應商，降低單一貨源依賴與限制。 - 提高在地化供應，避免跨國運輸風險與成本。2025 年華邦 (臺灣) 在地採購金額比例為 37.3%；新唐 (臺灣) 為 30.3%；新唐 (日本) 為 43.7%，佔比皆維持 30% 以上。展望未來，華邦將持續針對關鍵原物料推動多軌溯源以強化韌性，並策略性擴大在地採購至生產設備、關鍵備品與零組件；同時持續評估各類供應資源的在地化可行性，以建構更具彈性且可靠的供應鏈體系。 - 提升數位系統開發與其效能，透過即時監控，及時發現並解決潛在問題。

風險項目	影響評估說明	因應措施
全球銷售據點與行銷人員佈局營運風險	全球半導體市場快速變動，若各區域銷售據點或 Marketing 團隊規模、語言能力、技術熟悉度不足，可能產生下列影響： ● 客戶需求回應延遲：無法即時掌握當地客戶產品 Roadmap、交期、規格變更，導致流失訂單。 ● 技術溝通落差：Marketing 技術能力若與客戶應用差距過大，會降低產品導入成功率。 ● 區域競爭劣勢：競爭者若在當地具更完整的 FAEs/ 行銷網絡，將降低華邦在新興市場的能見度。	● 建立全球客戶關係管理 (CRM) 與市場情報機制。 ● 加強區域行銷團隊的技術力 (Tech-enabled Marketing)，針對高風險國家設定雙據點備援 (例如銷售負責區交叉支援)。 ● 採用「區域 + 標準化」的風險管理模式。 ● 強化全球人才招雇、留任與跨國接班計畫。
智財管理	權利金支出及形象受損風險： ● 競爭對手對華邦提起智財要求或訴訟。 ● NPE (Non-Practicing Entity, 即「非實施專利事業體」) 對華邦提起智財要求 / 訴訟。 ● 華邦的營業祕密被競爭對手竊取，而降低競爭力。	● 鼓勵並輔導同仁產出高價值專利。 ● 宣導營業祕密的重要性以及華邦保護措施。 ● 華邦 (臺灣) 及新唐 (臺灣) 已取得 TIPS A 級驗證，展現公司在制度化智財治理上的成熟度。

財務風險

風險項目	影響評估說明	因應措施
財務操作	● 匯率風險： 外幣進出口收付款期間匯率波動，影響最終收付金額並產生匯兌損益。 ● 利率風險： 市場利率變動影響借款利息支出與利率型金融資產收益，進而影響財務費用與損益波動。	● 以外幣資產負債平衡方式進行自然避險，降低淨曝險部位波動。 ● 視需求運用即期或遠期等外匯合約，降低短期匯率波動對損益的衝擊。 ● 規劃負債天期與固定／浮動利率結構，降低利率變動對現金流的影響。 ● 以定存搭配活存的配置邏輯，兼顧收益與流動性管理。
投資管理	● 投資風險： 策略性投資與財務性投資可能因市場與評價波動，造成投資收益不確定與資產減損風險。 ● 投資佈局若與中長期策略不一致，可能拉高資本占用並壓縮資源配置彈性。	● 建立嚴謹投資決策流程，投資前完成效益與風險評估，降低決策偏誤。 ● 投後定期追蹤投資標的之營運與評價變化，及早辨識減損跡象並採取管理作為。 ● 以永續策略導向的投資主題推進資源配置，包含再生能源投資規劃與綠能標的評估。 ● 以董事會核決之再生能源投資規劃作為治理約束，確保重大投資與風險胃納一致。
資金管理	● 資金管理風險： 主要來自於籌資決策偏誤，造成資金出現重大缺口，導致企業產生無法如期償還借款或是付息的信用風險。	● 透過永續連結貸款將融資條件與 ESG 績效連動，降低籌資成本並提升資金取得韌性；2025 年度利息費用減少 428 萬元。 ● 建立內部定期追蹤與管理機制，持續監控永續指標達成度，讓績效結果回饋至授信條件與資金動撥安排。 ● 以永續發展定期存款參與永續金融，採至少 3 個月以上天期配置，提升資金運用穩定度並支持綠色融資用途。

資訊安全風險

風險項目	影響評估說明	因應措施
資訊管理	● 資訊管理風險： 來自資料生命週期中各個階段的漏洞和威脅，可能導致資料洩露、資料完整性破壞及資料可用性受損。這些風險進一步帶來法律責任、財務損失、聲譽損害及競爭力下降的影響。	● 人員： 定期進行資料安全意識培訓，加強員工行為監控。2025 年資安訓練課程受訓人次達 8,500 多人次，全年進行 13 次資安宣導。 ● 技術： 建立多層次安全防護體系，採用資料加密技術，建立訪問控制機制，定期進行弱點掃描。 ● 流程： 依據資料用途、敏感度與重要性，將資料分類分級，存放於不同網段，並採取相應的保護與管制措施。
資安防護	● 資安防護風險： 源自外部威脅（如網路攻擊、惡意軟體、供應鏈攻擊）及內部威脅（如人為疏失、惡意行為、系統漏洞）。這些威脅可能導致系統癱瘓、服務中斷、資料損毀或竊取，進一步引發財務損失、法律責任、聲譽損害及競爭力下降。	● 人員：全員資安培訓，防範釣魚攻擊，強化事件通報與應變。 ● 技術：加強系統防護，更新安全補丁，導入防火牆和入侵檢測，採用多因素認證。 ● 流程：建立資安管理系統，通過 ISO 27001 驗證，定期進行安全測試。 ● 2025 年無發生影響公司營運的資安事故。
資料隱私與安全	● 資料隱私與安全風險： 源自於營運過程中對客戶隱私、員工個資及營業機密（含智慧財產權）的保護失效或不當使用。這些風險可能導致機敏資料外洩或遭竊，進一步引發違反隱私法規與產品責任法之法律訴訟、財務裁罰、客戶信任流失，影響企業聲譽與競爭力。	● 政策與規範： 嚴格遵循華邦《隱私權政策》，落實客戶資料不作為次要目的使用之原則。持續維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，透過系統化管理與技術防護確保資訊資產與營業機密安全。 ● 監督與應變： 每年定期召開資訊安全會議審查管理績效；制定完善的資安事件通報程序，一旦接獲通報，將立即評估影響範圍與嚴重性，並進行問題系統隔離與對策擬定。
AI 應用	● AI 應用風險： 涵蓋技術、營運、治理、法遵與倫理以及策略等多面向，可能導致模型效能不穩定、安全事件、決策錯誤、資源浪費、轉型進程受阻等影響，進一步造成財務損失、聲譽損害和競爭力下降。	● 人員培訓：提供 AI 開發人員與使用者專業培訓，提升對決策風險、隱私保護及治理風險的認識。 ● 資料管理：加強資料質量控制，確保資料準確性和完整性。 ● 風險評估：在 AI 系統開發與部署過程中進行全面風險評估與審查。

新興風險

風險類型	風險說明	風險衝擊	因應措施
智慧製造環境下的新型態 AI 資安風險	- 隨著華邦推動智慧製造與製程自動化，針對公司核心資產，包括專屬記憶體 IP 與晶圓廠營運技術 (OT) 環境，對抗式 AI 所衍生的資安風險逐步成為需關注的潛在風險。此風險主要來自惡意行為者利用 AI 技術提升攻擊複雜度，進而繞過既有資安防護機制。 - 生成式 AI 可能被用於策畫針對性攻擊以竊取關鍵商業機密 (如電路設計)，或對支撐晶圓廠自動化運作的 AI 模型進行資料下毒等操控行為。在高度自動化的製造環境下，相關風險若未妥善管理，可能導致設備運作異常、實體資產受損，或造成良率下滑而不易即時察覺，進而影響營運穩定性。	智慧財產權遭竊與複製之風險： 在 AI 技術驅動下的間諜活動，可能加速華邦於利基型 DRAM / Flash 領域所累積之關鍵製程與技術 know-how 外流，使競爭對手得以更快速複製相關產品，進而侵蝕華邦既有的技術護城河。 智慧晶圓廠營運中斷風險： 廠區使用之管理系統，若有 AI 的參與，一旦遭受對抗性攻擊，可能造成實體物流失序或安全事件，進而影響產線穩定運作，導致生產中斷並產生重大營運衝擊。 客戶信任與品牌聲譽風險： 若因 AI 相關因素導致之製程或品質缺陷未能即時被偵測，使瑕疵晶片流入客戶端，後續所衍生之賠償責任及品牌聲譽損害，恐對公司造成嚴重且長期的不利影響。	- 華邦已針對晶圓廠營運技術 (OT) 導入專屬的設備與網路資安管理機制，並依循 SEMI E187 半導體設備資安標準，落實 IT 與製造設備網路之分區與防護，以降低資安事件對產線穩定運作的影響。 - 華邦已建立 AI 導入與數位轉型治理架構，並透過制度化管理與人員培訓，確保 AI 應用於營運與製程優化時，能在既有內控制度下穩健運作。
地緣政治外溢影響下的產品製造與合規風險	- 身為總部位於臺灣、專注於利基型 DRAM 與 NOR Flash 的 IDM 製造商，華邦電子雖非美中科技戰中先進製程或 AI 半導體的核心制裁對象，但作為具備自有晶圓製造能力的記憶體廠商，仍不可避免地受到地緣政治與全球供應鏈重組的外溢影響。 - 相較於無晶圓廠 IC 設計公司 (Fabless) 同業，華邦在製造端仍需仰賴美、日、歐系供應商所提供的關鍵曝光、蝕刻與相關製程設備，以維持其成熟且具成本競爭力的製程節點 (如 25nm、20nm，並逐步推進至 16nm)。在全球半導體產業朝向「半導體主權」與「去風險化」發展的趨勢下，市場逐漸出現標準與合規要求的分化，特別是歐美車用與工控客戶對供應鏈透明度、合規性與地緣政治風險管理的重視程度持續提高；同時，華邦仍深度參與大中華區消費性電子與通訊相關市場，形成多元市場結構下的經營平衡課題。 - 在此背景下，華邦需持續因應日益複雜的出口管制與合規環境變化，審慎管理潛在政策風險，以確保未來包括高雄廠在內的產能擴充與製程升級計畫，能在符合法規要求的前提下維持營運彈性與長期競爭力。	技術藍圖受限： 隨著對半導體製造設備 (WFE) 的出口管制日趨嚴格，華邦未來推進至更先進製程 (例如 20 奈米以下) 的彈性可能受到限制。若製程升級受阻，將直接影響主力產品相較於未受相同限制之競爭對手的成本與技術競爭力。 市場分割與營收波動風險： 供應鏈「脫鉤」趨勢可能迫使華邦同時維運「紅色」與「非紅色」兩套供應鏈體系，進而拉高營運複雜度並降低整體效率。實務上，若因製造產地或地緣政治疑慮而喪失中國關鍵模組廠的通路，或在歐美市場遭到一級供應商 (Tier1) 設限，都可能對營收表現造成顯著衝擊。 IDM 營運結構的放大風險： 作為重資產、以自有晶圓廠為核心的 IDM，華邦對關鍵備品與電子級化學品的供應穩定性高度敏感，而這些物料往往集中於特定地緣區域。一旦供應中斷，產能利用率可能立即受到影響，並因固定折舊成本高昂，承受比無晶圓廠競爭對手 (單純 IC 設計公司) 更大的獲利壓力。	策略性地化與多重貨源： 華邦積極提高在臺灣的在地採購比例，以降低跨境物流風險與地緣政治關稅的影響。針對難以在地化的關鍵半導體材料 (如光阻劑、特殊氣體)，華邦執行嚴格的「第二供應商 (Second Source)」政策，認證來自地緣政治中立區域的供應商，避免單一國家依賴。 策略性庫存緩衝： 針對關鍵備品與原物料，從「及時生產 (JIT)」轉型為「以防萬一 (Just-in-Case)」模式。公司針對地緣政治評估中被列為高風險的項目，維持較高的安全庫存水準。 出口管制合規系統： 華邦成立專責貿易合規小組監控不斷演變的實體清單 (美/中)。公司利用數位供應鏈管理工具篩查客戶與終端使用者，確保產品不會不慎流入受限實體，藉此保護華邦取得西方技術與進入市場的權利。 自有技術自主性： 強化製程整合的內部研發，減少對可能受未來制裁影響的外部 IP 授權之依賴。

1.2.2 強化資訊安全管理

華邦深知資訊安全與機密資訊保護對於維持市場競爭力及保障客戶與合作夥伴利益之關鍵性，發表《資訊安全宣言》，承諾持續強化資訊安全機制，導入國際標準，並透過制度化管理與技術防護，確保營運穩定與資訊資產安全，以建立長期互信的合作關係。

華邦設有資安長與資安主管，並由各部門指派代表組成資訊安全組織，負責研議、建置、推動與稽核資安管理。公司定期召開會議，討論人力資源、實體安全、資訊與邏輯安全等議題，重大事件時加開臨時會議。每年辦理營運持續計畫 (BCP) 演練，測試應變能力，並加強門禁管制、資訊系統存取權限管理，嚴格控管人員進出與資料存取，於 2025 年導入 MIP 與 DLP 防護機制，加強防範營業秘密與智慧財產遭竊或外洩。

華邦訂定《資訊安全政策》及《技術與機密資料管理辦法》，以規範保護公司機密資訊，包含商業秘密與智慧財產，並確保客戶隱私受到完善保護。為全面提升資訊安全管理制度，華邦於 2020 年申請 ISO 27001 資訊安全管理系統，2021 年 2 月通過驗證，涵蓋中科廠、竹北大樓資訊機房及系統，2022 年延伸至高雄廠。2024 年則參考 SEMI E187 標準，制定生產設備資訊安全規範，持續提升設備安全。於 2025 年進行 ISO 27001:2022 轉版，並擴大驗證範圍至 Wafer 生產系統。

華邦依據 ISO 27001:2022 架構，盤點各單位資訊資產並進行風險評估，整合所有內部控制制度及既有規範文件，建立完整資訊安全管理系統 (ISMS)。公司每年進行內部稽核，確保資訊安全管理相關作業落實執行，並持續維護驗證的有效性。華邦持續追求資訊安全三大目標：機密性、完整性與可用性，確保資料不被未授權存取、資料與系統未遭未授權竄改，以及系統服務持續可用。

針對資訊安全事件處理，建立資安事件應變處理流程，跨部門協調並對外發布訊息，依事件等級指揮應變並定期檢討。事件發生時，評估影響範圍、執行通報、隔離異常系統、研擬解決方案，並事後分析原因與預防對策。



資訊安全三大目標

機密性

完整性

可用性

資安事件應變處理流程



華邦重視資訊安全教育訓練，每月發出資訊安全宣導，每年辦理資安意識教育訓練。2025 年資安訓練課程受訓人次超過 8,500 人次，全年進行 13 次資安宣導。新上線及異動系統共 92 個，高風險程式碼修正率及源碼掃描覆蓋率均達 100%。

針對產品與供應鏈資安管理，2015 年 TrustMETM 密孚記憶體產品及相關作業環境通過 Common Criteria EAL 5+ 高等級驗證，符合國際標準。在供應鏈資安管理方面，華邦要求提供資訊服務或涉及資訊資產存取之供應商簽署《供應商資安保證聲明》，並依合作內容，執行相應之資訊安全管理措施。供應商交付產品不得有資安疑慮，需提供修正程式與安全更新，發生資安事件時須提供有效解決方案。

針對客戶隱私保護，華邦訂定「個人資料檔案安全維護計畫規範」嚴格控管客戶資訊，所有文件與資料均由高度防護系統保存，作業權限依規範辦理。公司亦遵循 GDPR 規範，網站與會員資料皆符合要求，2025 年新進員工 100% 通過個資保護課程。華邦不會將客戶個資用於第二目的，2025 年無客戶隱私投訴或因違法受罰紀錄。

註：新唐資安管理相關資訊，請參閱 ▶ 《新唐科技 2025 年永續報告書》



2025年
高風險程式碼修正率
及源碼掃描覆蓋率

100 %



2025年
新進員工通過
個資保護課程

100 %



2025年
客戶隱私投訴或
因違法受罰紀錄

0 件

1.2.3 落實氣候變遷管理

氣候變遷管理架構 (TCFD) 實施概況

面對全球暖化加速、極端氣候事件頻率上升，以及各國紛紛以政策、法規引導低碳轉型的趨勢，氣候變遷已成為影響企業營運韌性與長期競爭力的關鍵議題。國際研究機構指出，氣候相關風險將在未來十年成為全球最具衝擊性的風險來源之一；同時，淨零排放、循環經濟與能源轉型也帶來新的技術突破與商業機會。華邦集團將氣候行動視為維護營運韌性、強化利害關係人信任與提升長期競爭力的關鍵基礎。

為強化氣候資訊透明度並系統化管理氣候議題，華邦集團依循國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所發布之《氣候相關財務揭露建議》(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，自 2023 年起導入 TCFD 架構並發布首本氣候相關財務揭露報告書，以財務觀點檢視氣候變遷對營運可能帶來的風險與機會，並檢視華邦集團面對氣候議題的營運韌性。

華邦集團持續推動節能減碳、供應鏈合作、低碳產品開發、水資源管理等工作，並強化營運韌性，以確保在全球低碳轉型中維持競爭力、善盡企業責任並創造正向社會與環境影響。未來，華邦集團將持續精進氣候變遷管理能力，並依循國際趨勢與利害關係人期待，逐步邁向更全面的氣候韌性與永續發展目標。

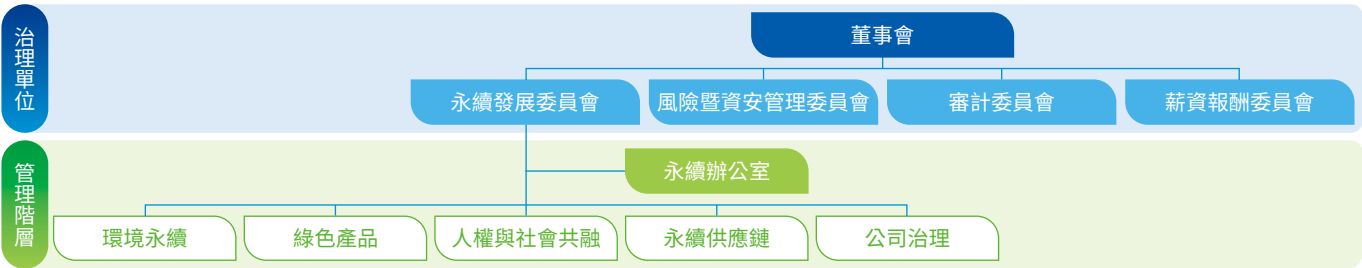
詳情請參閱 [▶ 《華邦電子 2025 年 TCFD 獨立報告書》](#)

	 治理	 策略	 風險管理	 指標與目標
策略與行動	由董事會作為氣候變遷之最高治理機構，負責指導華邦針對氣候變遷之對應與決策。董事會下設立永續發展委員會及其他功能性委員會，協助董事會執行監督與管理。其中，永續發展委員會由董事長出任主席，每年定期至少召開兩次會議，並向董事會報告包含氣候變遷在內之永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。	- 由集團母子公司高階主管鑑別短、中、長期的氣候風險與機會。 - 針對衝擊程度高且發生可能性高的主要風險與機會，評估可能在公司財務面或營運面產生之影響。 - 針對主要轉型風險與實體風險進行情境分析。	- 管理氣候相關風險，並將流程整合至集團風險管理架構。 - 參考 TCFD 架構建立氣候風險鑑別流程。 - 針對衝擊程度高且發生可能性高的主要風險與機會，請相關單位檢視與研擬減緩與調適措施。	- 訂定氣候變遷管理目標。 - 建立氣候相關關鍵績效指標 (KPI)，並透過年度監測追蹤目標達成情形。 - 華邦集團之溫室氣體排放量均納入盤查範圍，並每年委託第三方依 ISO 14064-1 進行查證。
2025 年執行狀況	董事會通過多項氣候相關重要議案及報告，包含再生能源規劃進度報告案、增加對開鴻能源 (股) 之承諾出資金額案、溫室氣體盤查執行情形案等，積極應對氣候變遷所帶來之風險與挑戰。	- 鑑別出 5 項主要氣候風險以及 3 項主要氣候機會。 - 針對主要風險與機會，定性或定量分析其在財務及營運面之影響。 - 轉型風險以政府淨零路徑、IPCC AR6 SSP1-1.9 及 SBTi Net-zero 路徑等情境分析。 - 實體風險依 IPCC AR6 4 種氣候情境 (SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0、SSP5-8.5)，評估國內外據點與供應商之災害潛勢與水資源風險。	- 華邦董事會轄下設置風險暨資安管理委員會，透過既有職責單位訂定管理辦法及執行相關管理作業，並將氣候變遷風險納入企業長期營運管理。 - 由集團母子公司高階主管鑑別氣候風險與機會，並評估財務及營運面衝擊。 - 彙整氣候風險與機會相關評估結果與因應做法，供華邦永續發展委員會及各部門主管代表檢視與追蹤，同時揭露於 TCFD 報告書，強化推動氣候減緩及調適行動的基礎。	- 已針對再生能源使用比例、溫室氣體減量、溫室氣體排放強度、用水回收率等，訂定管理目標。 - 響應 SBTi 設定溫室氣體減量目標，此目標已通過 SBTi 官方審查認可。 - 已依本公司氣候相關 KPI 完成年度盤查與績效追蹤，相關指標之詳細年度數據已於後續章節完整揭露。

氣候治理架構

董事會為氣候變遷之最高治理機構，負責指導華邦針對氣候變遷之對應與決策。為健全董事會監督功能及強化管理機能，華邦董事會下設置永續發展委員會、風險暨資安管理委員會、審計委員會及薪資報酬委員會，各委員會依其職責範疇對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

永續發展委員會由董事長擔任主席，每年至少召開 2 次會議，並下設立永續辦公室，以及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈和公司治理五個功能小組，每年定期向董事會報告永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。



氣候變遷風險與機會鑑別流程

2025 年，華邦召集母子公司各部門高階主管，鑑別所面臨的主要氣候風險與機會，並透過衝擊程度、發生可能性及發生時間等面向對氣候風險與機會進行評估，據以產出氣候風險及機會矩陣圖，相關評估結果經永續長核准後，於永續發展委員會及董事會中呈報。

氣候風險管理流程

- 1 建立氣候風險與機會清單 參考 TCFD 架構與 SASB 揭露主題，並結合國內、外監管趨勢與產業動態，建立氣候風險與機會清單
- 2 定義評估標準 從衝擊度、發生可能性及發生時間 3 方面進行評估
- 3 各公司辨識氣候風險與機會 各公司依據衝擊度與發生可能性，並考量自身業務相關性與既有因應措施，鑑別短期(1 年)、中期(2~5 年)、長期(超過 5 年)之重大風險與機會
- 4 繪製風險機會合併矩陣圖 彙總集團各公司鑑別結果，整合出集團合併氣候風險 / 機會矩陣圖
- 5 評估重大風險與機會之財務面或營運面影響 針對主要風險與機會進行定性或定量的財務與營運影響評估，評估範圍包含自身營運及價值鏈上下游
- 6 討論因應作法 針對主要風險與機會，請相關單位檢視與研擬因應措施

氣候風險與機會矩陣圖

華邦依據氣候風險與機會之衝擊程度與發生可能性進行評估與排序，鑑別出 5 項主要氣候風險與 3 項主要氣候機會。

氣候風險矩陣圖



氣候機會矩陣圖



重大氣候變遷之影響及因應

氣候風險議題

氣候風險	影響時間區間	影響邊界	2025 年 / 預期潛在財務或營運影響	因應措施
轉型風險	響應 SBTi 造成營運成本上升	短期 中期 長期	● 自身營運	● 執行減碳措施，包括改善製程、汰換節能元件及執行節能專案等 ● 採購及投資再生能源 ● 廠區建置自發自用再生能源發電裝置 ● 積極開發低碳節能產品，降低產品使用階段碳排 ● 與關鍵供應商合作推動碳盤查、減碳目標設定與改善措施
	碳費價格調升	短期 中期 長期	● 上游或供應鏈 ● 自身營運 ● 下游或使用端	● 建置碳會計系統，完整有效掌握碳排資訊 ● 申請並執行自主減量計畫，降低適用費率 ● 執行減碳措施，包括改善製程、汰換節能設備及執行節能專案等 ● 採購及投資再生能源 ● 廠區建置自發自用再生能源發電裝置 ● 參與碳權交易，持續關注碳權抵換制度發展
實體風險	供電不穩定	短期	● 上游或供應鏈 ● 自身營運 ● 下游或使用端	● 若發生電力供應異常，可能導致生產損失或設備停機 ● 維護備援電力系統，營業成本增加
	水資源短缺	短期	● 上游或供應鏈 ● 自身營運 ● 下游或使用端	● 若發生持續性缺水，取水受限可能導致產能受限 ● 水資源短缺時，採取替代取水方式，導致取水成本上升 ● 推動水資源管理與備援措施，營業成本及資本支出增加
	熱帶氣旋	短期	● 上游或供應鏈 ● 自身營運 ● 下游或使用端	● 颱風假期間產線仍需運作，依法支付出勤人員加班費，增加人力成本 ● 災害可能導致設施財損，或損害公司及供應商之營運穩定性 ● 長期可能推升天災保險費

上述風險於
2025 年產生之財務衝擊及管理成本：

1. 估列碳費 NT\$17 百萬元
2. 減少溫室氣體排放
 - 節能減碳設備資本支出 NT\$ 332 百萬元，產生折舊費用 NT\$ 20 百萬元
 - 節能減碳費用 NT\$ 151 百萬元
 - 再生能源採購及供應鏈綠電推動之額外成本 NT\$ 125 百萬元
 - 新增再生能源投資 NT\$ 69 百萬元
 - 建置自發自用再生能源發電裝置，資本支出 NT\$ 4 百萬元
 - 自發自用再生能源發電裝置維護費用 NT\$ 1 百萬元
 - 推動供應商減碳之輔導 / 活動支出 NT\$ 0.4 百萬元
3. 緊急發電機、不斷電系統維護費用 NT\$ 54 百萬元，折舊費用 NT\$ 66 百萬元
4. 水資源系統維護費用 NT\$ 228 百萬元，折舊費用 NT\$ 250 百萬元
5. 颱風假使人力成本上升 NT\$ 11 百萬元

氣候機會議題

氣候機會	影響時間區間	影響邊界	2025 年 / 預期潛在財務或營運影響	因應措施
研發綠色產品	中期 長期	- 上游或供應鏈 - 自身營運 - 下游或使用端	- 強化產品競爭力，擴大永續與低碳要求之市場 - 需持續投入產品研發費用	因應市場需求，持續開發高效能低能耗之綠色產品
發展綠電產品	短期 中期 長期	- 上游或供應鏈 - 自身營運 - 下游或使用端	- 滿足客戶之綠電需求，有助於維持客戶訂單與營收成長 - 於製造與封測階段使用綠電，推升營業成本	- 採購及投資再生能源 - 廠區建置自發自用再生能源發電裝置 - 推廣綠電產品，開發具綠電產品需求的新客戶
開發低碳技術	中期 長期	- 上游或供應鏈 - 自身營運 - 下游或使用端	- 降低製造階段碳排強度，滿足客戶低碳供應鏈需求 - 製程優化有助提升生產效率，節省營業成本 - 需持續投入製程研發費用	- 開發低碳足跡的製程技術 - 與供應鏈合作減少封測與組裝階段之碳排放

上述機會於 2025 年產生之財務衝擊及管理成本如下：

- 1. 綠電產品營收 NT\$ 3,906 百萬元
- 2. 永續經濟活動營收 NT\$ 59,317 百萬元
- 3. 再生能源採購及供應鏈綠電推動之額外成本、新增再生能源投資、建置及維護自發自用再生能源發電裝置之管理成本請詳前頁第 2 點。



情境分析

轉型風險情境分析

華邦採用三種情境進行轉型風險模擬，除了檢視現行國內法規風險外，亦將國際減碳趨勢之影響納入評估。氣候變遷議題可能在法規、技術、市場及商譽等方面對華邦造成財務影響。其中，碳稅 / 碳費與使用再生能源電力，預估在 2030 年可能造成之財務影響約為 NT\$ 3~37 億元，約為 2025 年營收之 0.4~4%。

情境說明

外在情境	說明	評估排放源 ¹
政府淨零路徑	依據臺灣 2050 淨零排放路徑，假設政府透過氣候法規、碳收費機制與能源管理政策，引導產業達成國家長期的氣候目標。	範疇一 + 範疇二
SSP1-1.9	參照 IPCC AR6 之 1.5° C 路徑，假設全球高度合作推動低碳轉型，市場對綠色低碳產品及價值鏈減碳要求提高。	
SBT-NZ	依據科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 之淨零準則 (Net-Zero Standard)，假設全球企業遵循嚴謹的科學減碳路徑，持續強化營運與價值鏈減碳管理。	

碳稅徵收

外在情境 ²	假設	2030 年財務影響預估 ³
SSP1-1.9	碳稅參數設定為 SSP1-1.9 情境之碳價，2050 年達到 US\$ 651 元 / tCO ₂ e	>NT\$ 25 億元
SBT-NZ		

碳費徵收

外在情境 ²	假設	2030 年財務影響預估
政府淨零路徑	以一般費率 NT\$ 300 元 / tCO ₂ e 估算 單一廠區碳排免除額度 25,000 tCO ₂ e / 年	<NT\$ 2 億元
	以優惠費率 A NT\$ 50 元 / tCO ₂ e 估算 單一廠區碳排免除額度 25,000 tCO ₂ e / 年	<NT\$ 0.5 億元

使用再生能源電力

外在情境	假設	2030 年財務影響預估
政府淨零路徑	採購成本以台電再生能源電力躉售平均價格加上供電費用估算；太陽光電發電裝置維運費用以 IRENA 報告中平均維運成本估算	≈ NT\$ 3 億元
SSP1-1.9		
SBT-NZ		

註 1：2026 年以後之範疇一與範疇二碳排放量係預估數據，該預估係綜合考量 2025 年實際排放量、未來中長期平均排放成長趨勢，以及電力排放係數預測值等參數計算所得。
註 2：考量臺灣已公告並採行「碳費」制度，而全球主要碳定價工具以「碳稅」為主，故碳稅與碳費分析採用不同來源的情境：碳費部分以臺灣政府淨零路徑為依據；碳稅部分則採用國際通用的 SSP1-1.9 與 SBTNZ 兩種情境進行評估。
註 3：2030 年財務影響係分別套用各情境之 2030 年預估碳排放量，並依碳價路徑推估之 2030 年碳稅水準計算。



實體氣候風險情境分析

■ 全球廠區、辦公處所與供應商之實體風險情境分析

氣候變遷所引發之極端天氣事件，已對半導體產業高度仰賴之穩定供電、供水與全球供應鏈運作帶來實質挑戰，進而影響企業營運持續性與長期競爭力。為評估華邦於不同氣候變遷情境下之營運韌性，本公司依循 IPCC AR6 之 SSP 情境，針對華邦集團全球自有據點及供應商據點，於 SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0 與 SSP5-8.5¹ 等四種排放情境下，短期、中期、中長期與長期² 四個時間尺度中所面臨之潛在氣候實體風險。相關分析結果作為公司評估營運韌性、規劃長期布局及強化供應鏈管理與風險因應措施之重要決策依據。

針對國內營運據點與主要供應商，華邦依據臺灣地區氣候特性與高解析度資料可得性，進行氣候實體風險評估，涵蓋極端降雨、乾旱及極端高溫等關鍵氣候相關危害。在極端降雨方面，係參考降雨重現期資料評估潛在危害程度，並結合政府公開之淹水潛勢及地質災害圖資判定各據點之脆弱度，並依據氣候實體風險「危害、暴露與脆弱度」之評估架構，綜合分析各據點之整體風險程度；在乾旱風險方面，則透過標準化降雨指標 (SPI)，交叉比對缺水頻率之歷史觀測基期與未來趨勢推估之變動，據以鑑別各據點之缺水風險等級；極端高溫風險則依據中央氣象署之高溫定義，評估高溫事件發生頻率及其潛在風險。上述各項氣候危害均進一步結合據點實際地理位置之暴露度進行綜合分析，以辨識對營運穩定性之潛在影響。

針對全球營運據點與主要供應商，考量跨國資料一致性與可比較性，華邦系統性地評估水資源相關之氣候實體風險。在基期分析中，採用 WRI Aqueduct 之「綜合水資源風險³」指標，綜合衡量水資源數量、水資源品質，以及法規與聲譽風險等面向之風險程度；於未來氣候情境分析中，則分別於 SSP1-2.6、SSP3-7.0 及 SSP5-8.5 情境下，評估各據點及供應商之水壓力⁴ 等級變化，作為不同升溫路徑下之對照分析，以辨識氣候變遷對營運據點及全球供應鏈穩定性之潛在影響。

註 1：SSP1-2.6：低排放情境，本世紀末全球升溫約 1.8° C
SSP2-4.5：中排放情境，本世紀末全球升溫約 2.7° C
SSP3-7.0：高排放情境，本世紀末全球升溫約 3.6° C
SSP5-8.5：極高排放情境，本世紀末全球升溫約 4.4° C

註 2：短期：2021-2040 年、中期：2041-2060 年、中長期：2061-2080 年、
長期：2081-2100 年

註 3：綜合水資源風險 (Overall Water Risk) 係由世界資源研究所 (WRI) 之 Aqueduct 平台所建構之綜合指標，透過整合水資源數量、水資源質量以及法規與聲譽風險三個面向共 13 項水資源相關風險指標，反映營運據點或供應鏈所面臨之整體水風險情形。

註 4：水壓力 (Baseline Water Stress) 係衡量特定區域內年度總用水量相對於可再生地表水與地下水供給量之比值，用以反映水資源供需緊張程度。水壓力值愈高，代表不同用水者間對有限水資源之競爭程度愈高，亦顯示該區域發生缺水或供水中斷之風險相對較高。

■ 情境分析結果

國內自有據點及供應商之實體風險情境分析結果

情境分析結果顯示，於國內自有據點及供應商中，缺水與極端高溫為主要之氣候實體風險，且風險程度隨排放情境升高及時間推進而顯著增加；相較之下，極端降雨所引發之淹水、土石流及山崩等災害風險，對整體營運之影響相對有限。

評估範疇：華邦集團臺灣自有據點

氣候風險		極端降雨	缺水	極端高溫
評估結果 ¹	SSP1-2.6	情境分析結果顯示，高雄據點具淹水潛勢，在 SSP1-2.6 情境下屬低風險，在 SSP5-8.5 短期至中長期維持低風險，長期則上升至中風險。其餘 6 處自有據點，在 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境各時間尺度中，淹水、土石流或山崩之風險等級皆為無風險	缺水風險主要集中於臺南及高雄據點，短期至長期皆屬中高至高風險；臺北、新竹及臺中據點在短期至長期皆為低缺水風險。	整體而言，7 處自有據點中，僅臺北市 1 處據點於中長期呈現中風險，其餘據點於短期至長期皆維持低風險。
	SSP5-8.5		缺水風險主要集中於臺南及高雄據點，短期至長期皆屬中高至高風險；臺北、新竹及臺中據點則隨時間推移，由短中期之低至中風險，於中長期以後皆上升至中風險。	於短期及中期，各據點整體仍以低風險為主；於中長期，臺北據點風險上升為高風險，新竹、臺南及高雄據點則上升為中風險；至長期，所有據點均評估為高風險。

氣候調適措施與策略

- 建廠時即設置排水設備、防水閘門與抽水系統
- 持續提高回收水再利用率
- 開發多元替代水源
- 廠內已建置蓄水池，於缺水、限水時維持工廠營運

註 1：僅呈現具代表性的低排放情境 (SSP1-2.6) 及極高排放情境 (SSP5-8.5)，以呈現不同氣候路徑下之風險影響範圍，其餘情境之分析結果已納入整體風險評估之參考。



SSP5-8.5 長期情境極端降雨整體風險評估結果

● 高風險 ● 中風險 ● 低風險 ● 無風險



SSP5-8.5 長期情境缺水風險評估結果

● 高風險 ● 中高風險 ● 中風險 ● 低風險



SSP5-8.5 長期情境極端高溫評估結果

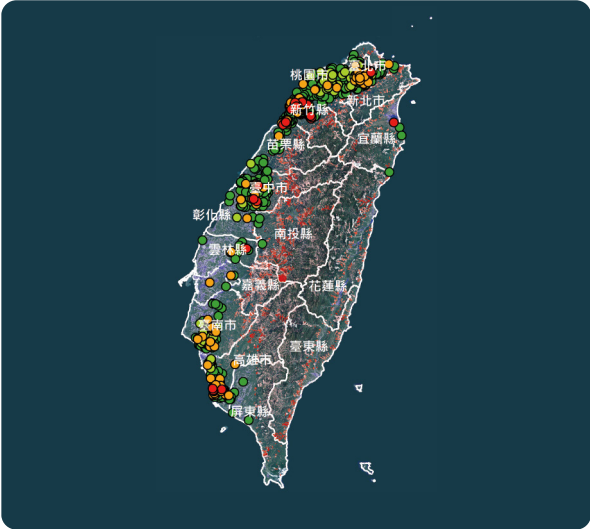
● 高風險 ● 中風險 ● 低風險

評估範疇：華邦集團臺灣供應商據點

氣候風險	極端降雨	缺水	極端高溫
評估結果	SSP1-2.6 短期至長期各時間尺度中，高風險供應商據點佔 1% 以下，高風險據點主要集中新竹、高雄及臺中，其主要風險因子為淹水風險。	短期而言，缺水風險主要集中於桃園及高雄據點，高風險等級之供應商約占整體 13%。長期而言，桃園及高雄據點之風險下降為中高風險，並與苗栗及臺南據點同屬中高風險，其餘據點多為低風險，整體中高風險之供應商據點約占 20%。	短期供應商據點皆為低風險；中長期約 15% 之據點風險升為中風險，且全數集中於雙北地區。
	SSP5-8.5 短期至長期各時間尺度中，高風險供應商據點佔 2% 以下，高風險據點主要集中新竹、高雄及臺中，其主要風險因子為淹水風險。	短期而言，缺水風險主要集中於桃園及高雄據點，高風險之供應商約占整體 13%；長期而言，苗栗據點之風險由中高風險上升至高風險，高風險之供應商據點約占整體 16%。	短期供應商據點皆為低風險；長期約 99% 之據點風險升為高風險。

氣候調適措施與策略

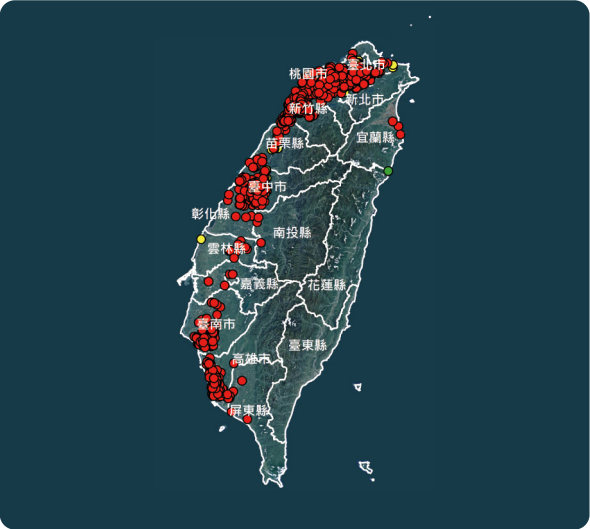
- 向供應商宣導洪水相關因應措施，如強化廠房基礎結構與排水設施、日常演練因應
- 成立 24 小時緊急應變小組，並持續關注供應商所在地之洪水災情



SSP5-8.5 長期情境極端降雨體風險評估結果
● 高風險 ● 中風險 ● 低風險 ● 無風險



SSP5-8.5 長期情境缺水風險評估結果
● 高風險 ● 中高風險 ● 中風險 ● 低風險



SSP5-8.5 長期情境極端高溫評估結果
● 高風險 ● 中風險 ● 低風險

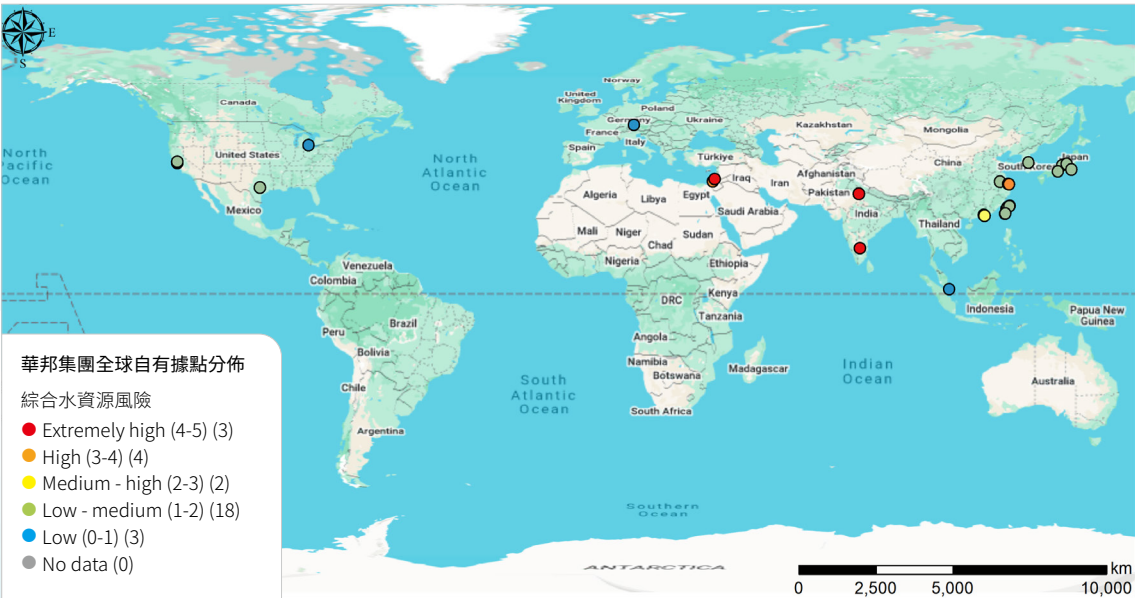
全球自有據點及供應商之實體風險情境分析結果

● 基期：綜合水資源風險分析

依據 WRI Aqueduct 基期分析結果，華邦已辨識出全球營運之水資源風險熱區。其中，位於中國、印度、以色列及美國等地之據點，其「綜合水資源風險」落於「高」至「極高」等級，反映出該區域面臨較高的用水競爭、季節性供水波動，或較高的潛在淹水風險，此評估結果將作為本公司未來規劃全球營運布局與供應鏈韌性管理之重要參考依據。

評估範疇：華邦集團全球自有據點

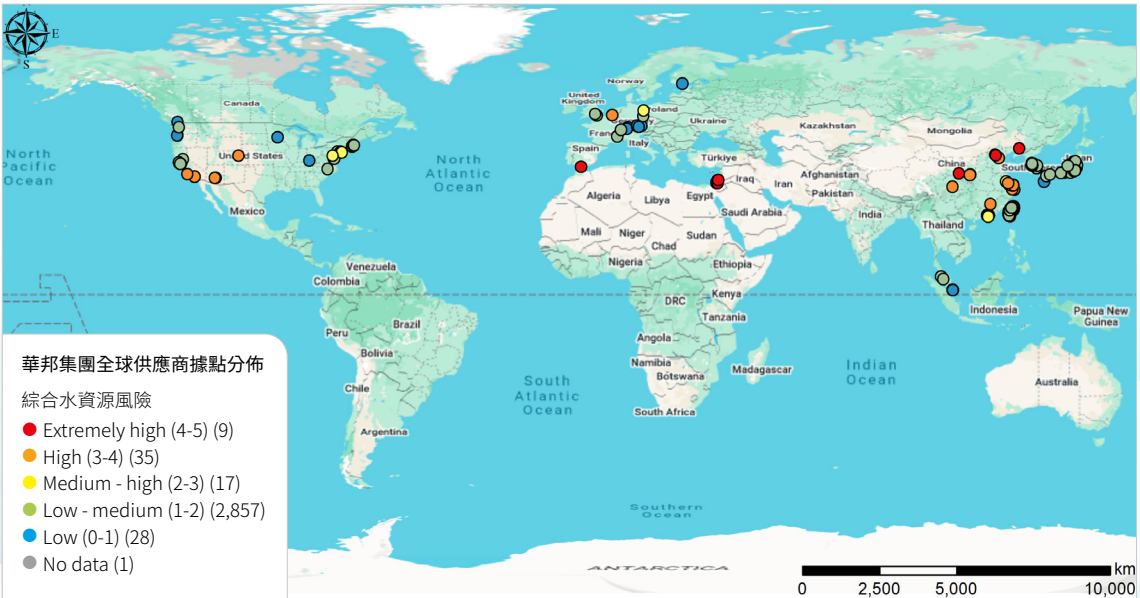
氣候風險	基期綜合水資源風險
評估結果	自有據點之基期綜合水資源風險主要集中於中國、印度及以色列。30 個自有據點中，印度及以色列合計有 3 個據點被評估為極高風險等級；中國及以色列則合計有 4 個據點被評估為高風險等級。



自有據點基期綜合水資源風險評估結果

評估範疇：華邦集團全球供應商據點

氣候風險	基期綜合水資源風險
評估結果	供應商據點之基期綜合水資源風險主要集中於中國、美國及以色列。經評估，風險等級屬於高至極高之供應商據點共計 44 處，約占供應商據點之 1%，約 98% 的供應商據點其風險等級被評估為「低至中」或更低。



供應商據點基期綜合水資源風險評估結果

● 未來情境：水壓力分析

情境分析結果顯示，隨排放情境升高及時間推進，全球營運據點與供應商中，處於「中高」、「高」及「極高」水壓力等級之據點數量呈現增加趨勢，而「低」與「低中」水壓力等級之據點數量則相對下降。水壓力等級偏高，代表當地水資源供需相對緊張，於正常或極端氣候條件下，企業可能面臨用水取得不穩定、取水限制或用水成本上升等營運挑戰。整體而言，上述結果顯示，氣候變遷可能進一步加劇全球水資源壓力，並對營運與供應鏈用水穩定性帶來長期影響。

評估範疇：華邦集團全球自有據點

氣候風險		氣候變遷下水壓力風險
評估結果 ¹	SSP1-2.6	在 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 情境下，水壓力風險皆主要集中於中國、印度、以色列及美國。在短、中、長期情境中，皆有 8 處據點被評估為高至極高風險等級；相較之下，臺灣及日本之據點水壓力風險多數被評估為「低 - 中」風險。
	SSP5-8.5	



SSP1-2.6 長期情境
自有據點水壓力評估結果



SSP5-8.5 長期情境
自有據點水壓力評估結果

註 1：僅呈現具代表性的低排放情境 (SSP1-2.6) 及極高排放情境 (SSP5-8.5)，以呈現不同氣候路徑下之風險影響範圍，其餘情境之分析結果已納入整體風險評估之參考。

評估範疇：華邦集團全球供應商據點

氣候風險		氣候變遷下水壓力風險
評估結果	SSP1-2.6	在 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 情境下，水壓力風險皆主要集中於中國、以色列及美國。在短期、中期及長期情境評估中，約有 50 處供應商據點被評估為高至極高風險等級，約占整體供應商據點之 2%。
	SSP5-8.5	整體而言，約將近 96% 的供應商據點其水壓力風險等級被評估為「低 - 中」或更低，主要分布於亞洲地區。



SSP1-2.6 長期情境
供應商據點水壓力評估結果



SSP5-8.5 長期情境
供應商據點水壓力評估結果

1.3 強化生產力與經營績效 . . .

1.3.1 經營績效

2025 年華邦合併營收總額為 NT\$894.06 億元，較 2024 年增加 9.55%；合併稅後純益 NT\$31.77 億元，稅後每股盈餘（歸屬母公司）NT\$0.88 元。其他財務績效說明與分析，請參閱 [▶ 《華邦電子 114 年度合併財務報告》](#)。

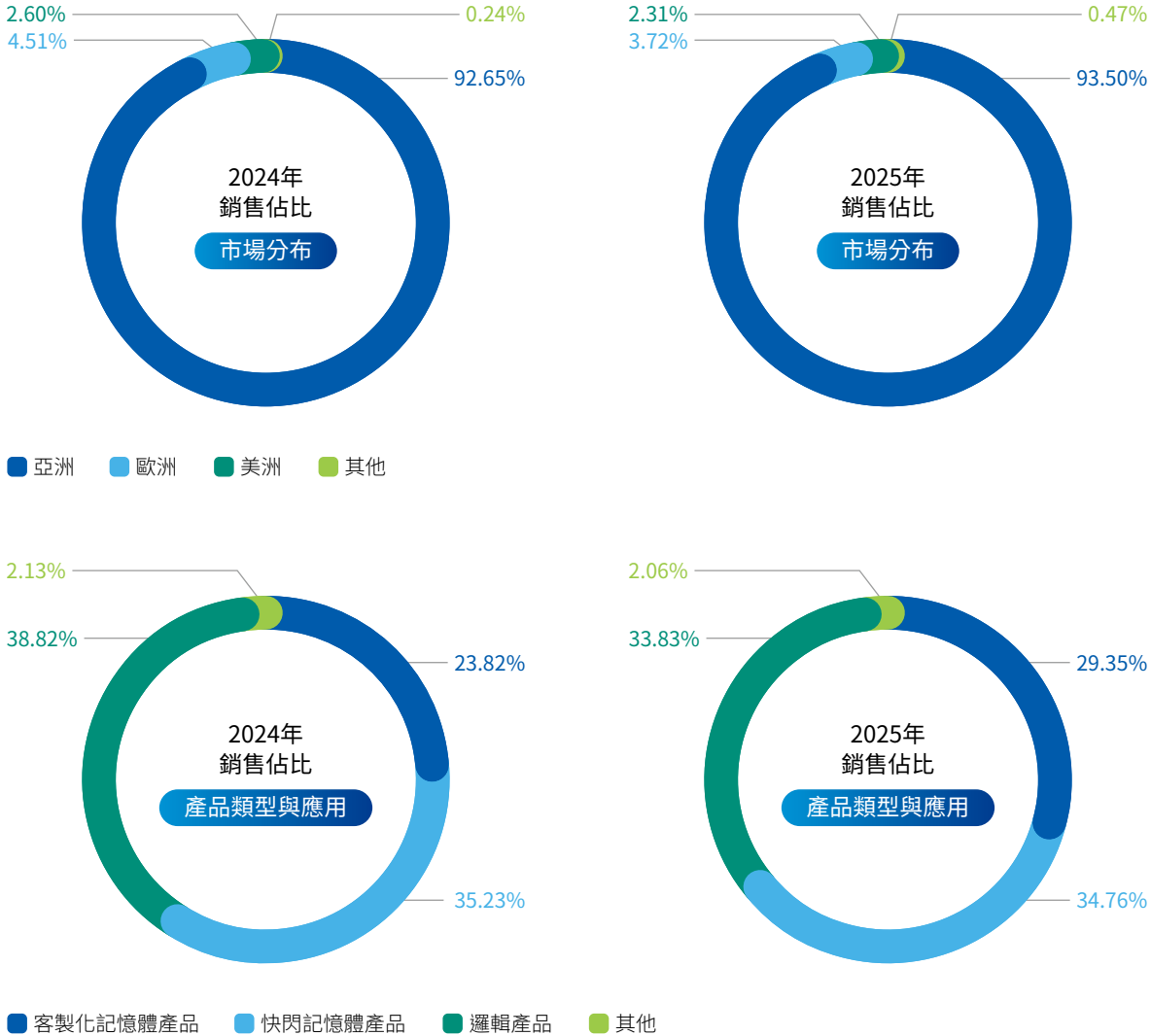
2025 年合併財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	94,530	75,006	81,610	89,406
營業外收入 (支出)	1,512	933	604	(924)
產生的直接經濟價值 [A]	96,042	75,939	82,214	88,482
營業成本	51,479	52,610	57,609	58,210
員工薪資和福利支出 (用人費用)	19,706	16,775	16,668	18,453
支付出資人的款項	5,506	6,492	1,915	1,421
支付政府的款項	4,345	1,768	800	646
社區投資	7	7	6	6
分配的直接經濟價值 [B]	81,043	77,652	76,998	78,736
留存的經濟價值 [A-B]	14,999	(1,713)	5,216	9,746
合併稅前淨利 (損)	18,046	(698)	1,112	4,610
合併稅後盈餘	14,987	34	710	3,177
每股盈餘 (虧損) [歸屬母公司] (NT\$ 元)	3.25	(0.29)	0.14	0.88

註：2025 年營業外收入 (支出) 減少之原因，主要為利息支出增加。

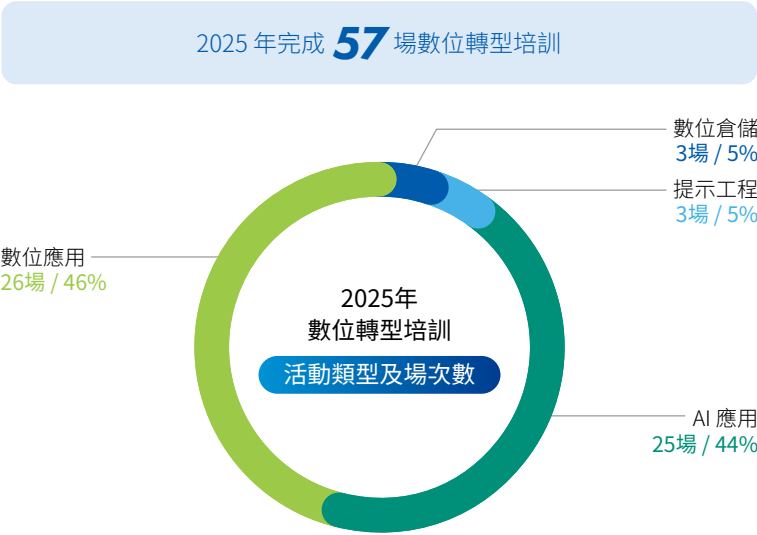
單位：NT\$ 百萬元

| 兩年度銷售市場分布、產品類型與應用的營收佔比 |



1.3.2 AI 賦能與數位轉型

生產力與經營績效是華邦永續成長的基石，也是提升市場競爭力的關鍵驅動力。我們深信，透過持續提升生產力，不僅能有效降低營運成本與減少資源浪費，更能擴大營收規模，進而創造更高的企業價值與經營效益。2025 年，華邦數位轉型邁向嶄新里程碑。全年度共舉辦 57 場數位培訓，其中 AI 相關活動 (AI 應用與提示工程) 佔比達 49%，數位應用類 (數位應用與數據倉儲) 則成長至 51%。這種『雙軌並進』的策略在 2025 年黑客松展現顯著成效，參賽作品皆能結合數位與 AI 工具進行複合式創新，成功實現創意落地。展望 2026 年，我們將採取全方位的整合策略，同步推進系統 (System)、流程 (Process) 與人員 (People) 的協同發展。透過建立透明且數據驅動的決策框架，並基於價值與資源分配模型，確保數位轉型的投入與公司策略目標精準對齊，實現資源運用的最大效益。放眼 2030 年，華邦致力於實現數位轉型員工參與率達 100% 的宏大願景。這意味著每一位員工都將成為轉型旅程中的關鍵推動者，充分發揮個人潛能，並共同推動企業持續成長。華邦將持續透過技術創新、流程優化及賦能管理，驅動企業生產力穩定增長，確保在市場競爭中保持領先，實現永續獲利與長期價值創造。



2025 年數位轉型成果

2025 年起，華邦以更系統化方式追蹤數位與 AI 推動成效，讓轉型成果從「使用情形」深化為「可衡量的營運價值」。AI 已由新興議題，逐步成為集團數位能力培育的核心主軸。2023-2025 年，華邦集團舉辦超過 171 場數位轉型推動活動 (工作坊、論壇、訓練等)，持續擴大數位思維在組織內的滲透深度，並建立 AI 學習認證與學習地圖，華邦 (臺灣) 累計超過 2,308 人完成專業認證，形成跨部門內部專家網絡。

創新競賽帶動跨部門共創			AI 與數位工具直接創造營運效益		
● 2025 年數位與 AI 嘉年華黑客松吸引 76 組隊伍、245 位同仁參與，來自 21 個組織單位。			● 集團內部 AI 工具 Agent 累計使用人次超過 48 萬人次，AI 已成為同仁日常的工作伙伴。		
● 活動期間約 1,848 名同仁參與線上票選與關注，顯示數位轉型已逐步內化為集團共同語言與文化。			● 在財務、客服、專案協作、環安合規、製程設備等領域，AI 與自動化協助縮短查找與回應時間、提升協作效率、降低紙本作業與重工，並可量化節省作業時間與提升決策時效。		

應用領域	2025 年代表性成果	永續與營運意涵
財務與管理會計	以智慧助理整合財務報表與流程，自動回答查詢與帶入申請資訊，查找特定財務數據時間由數十分鐘縮短至約 1 分鐘，回應效率提升，節省會計作業時間。	提升決策時效，強化內控與財務透明度，支撐投資人與銀行所關切之治理品質。
客戶服務	導入 AI 客服助手，整合通訊與內部知識，平均客服回應時間縮短，即時解決率提高。	強化客戶體驗與滿意度，提升關鍵客戶黏著度。
跨部門專案協作	將專案追蹤與知識管理整合於單一協作平台，專案協作效率提升，降低溝通成本與重工。	提高研發與導入效率，縮短上市時間。
環安與合規	將環安議題通報與追蹤全面數位化，跟催效率提升，並消除紙本紀錄。	強化職安與環境管理，回應政府與客戶對合規的期待。
製程與設備優化	製程參數調整由 AI 模型自動計算，每月調機時間縮短，節省工程師人工作業時間。	降低能源與物料浪費，提升產線穩定性與人力生產力。

從工具、賦能到文化：建立 “Participate, Learn, and Lead”

華邦深信，數位轉型的關鍵不在於單一技術，而是讓員工願意參與、持續學習並主動帶頭。2025 年，我們以 “Participate, Learn, and Lead” 為核心，讓數位轉型內化為企業 DNA。透過「工具→賦能→文化」的路徑，華邦逐步打造出一個主動學習、勇於嘗試、樂於分享的數位文化，強化組織面對不確定環境的自我調適能力。

全員參與

- 透過年度營運方針結合數位轉型主題，各部門主管在發表年度計畫時，同時說明本部門將推動的數位轉型方向與重點，讓「談數位轉型」成為經營會議與管理對話的固定環節。
- 設置提案管道與定期發表會，鼓勵同仁主動提出以數據分析、流程自動化或系統整合解決痛點的構想，將一線經驗轉化為可複製、可擴散的數位專案。
- 透過跨部門的數位轉型社群與分享平台(例如由資訊、製造、研發、品保等單位共同參與的內部社群)，定期舉辦案例分享與工作坊，讓不同廠區與職能可以快速交流做法、複製成功經驗。

PARTICIPATE

持續學習

- 結合內部訓練與外部專家分享，持續強化資料分析、流程設計與 AI 應用等關鍵職能，培養「數位優先」的思維。
- 建立 AI 學習認證系統與學習地圖，涵蓋資料科學、AI 實作與領域應用等課程。截至2025年，已有超過 2,308名同仁完成相關專業認證，形成跨部門的數據與 AI 內部專家網絡。

LEARN

引領創新

- 各事業單位中辨識並扶植「數位與 AI 先行者」，讓這些同仁成為部門內推動變革的種子與教練，華邦培育超過80名AI推廣大使(AI Champions)，分布於各事業單位與職能，扮演部門內的數位教練與變革推動者。

LEAD

工廠數位轉型推動策略

工廠數位轉型與智慧製造推動成果

一、策略願景與治理架構

為提升企業長期競爭力與營運韌性，華邦智慧製造中心以「平台建設 × 人才賦能 × 價值專案」三大主軸推動工廠數位轉型。透過完善的資料治理制度、系統化人才培育，以及以成果為導向的專案管理機制，建立具規模化、可衡量與可複製之智慧製造體系。

數位轉型由高階主管主導，並透過跨部門協作機制推動執行，同時納入年度營運目標與績效考核制度，確保技術投資與風險管理、資源效率及公司治理要求相互連結，形成兼顧營運效益與永續發展的管理架構。



二、數位轉型與智慧製造推動成果

1. 平台建設：資料治理與數位基礎建設

華邦智慧製造中心致力於建構穩定、安全且高效率的智慧製造基礎設施。至 2025 年，已完成多項核心平台建置，涵蓋系統、數據、商業智慧、應用智能服務、系統監控及大型語言模型 (LLM) 等六大核心平台，形成從資料蒐集、治理、分析到 AI 應用的完整閉環架構。

2025 年核心成果與永續影響

應用領域	2025 年核心成果	永續價值
資料治理與分析能力	每日資料查詢約 47 萬次；每日處理資料量達 3.7TB；活躍報表 4,300 份	提升決策即時性與透明度，降低人工錯誤與營運風險
系統穩定與監控	建置 783 項管理儀表板與 1,200 條自動告警機制	強化風險預警能力，降低營運中斷風險
跨部門報表共享	全面導入共用報表平台；同仁自行建立約 2,300 份分析報表	打破資料孤島，提升協作效率與組織整體生產力
智慧知識搜尋	建立 642 筆知識資料；205 項智慧助理工具	加速知識傳承與經驗複製，降低人員流動風險
標準化開發流程	建立統一開發與部署機制	減少重複開發與資源浪費
資訊安全與合規	建立完整權限管理與稽核追蹤制度	提升資訊安全成熟度與公司治理透明度

透過穩健的數位基礎建設，本公司有效提升營運穩定性與資訊透明度，並強化風險管理能力。

落地實踐案例：製程整合之全方位監控與知識傳承

透過上述平台建設，製程整合單位已成功將分散的監控機制轉化為系統化的防護網。在資料治理方面，單位內導入視覺化分析工具，建立了涵蓋 71 項關鍵產品指標的即時監控系統，將被動檢討轉為主動防禦，使數據成為跨部門溝通的共同語言。同時，為解決技術傳承痛點，單位自主建立與訓練了 14 項專屬 AI 助手 (AI Assistant)，將歷年經驗與案例數位化，確保工程戰力不因人員異動而產生斷層，達成真正的數位知識傳承。

2. 人才賦能：建立數位文化與能力

人才是數位轉型的核心。華邦智慧製造中心設立了完善的內部培訓學院，針對「領域專家」提供資料查詢、數據分析、報表製作及智慧模型應用等實戰課程；同時針對「管理階層」強化數據領導力，學習如何以數據定義問題、衡量成果。目標是建立「人與智慧工具協作」的工作模式，讓數位能力成為每一位員工的基本素養。

2025 年核心成果與永續影響

應用領域	2025 年核心成果	永續價值
數據分析能力	2,416 人完成數據分析認證	強化全體員工資料解讀與問題分析能力
基礎智慧應用能力	955 人完成基礎智慧工具訓練	提升製程改善與數據應用效率
進階智慧專案訓練	2025 年共完成 2 梯次 AI Workshop 訓練，累積培訓 380 人次	培養具實戰能力之跨部門專案人才
資料工程能力	1,275 人完成資料建模與查詢訓練	降低技術瓶頸，提升資料自主能力
程式應用能力	328 人完成 Python 程式開發訓練	提升工作效率與流程自動化能力
AI 實戰營	完成 27 件概念驗證專案	建立部門自主 AI 實作能力

透過持續的人才投資，本公司有效降低對少數專家的依賴，強化組織整體數位素養與創新能力。

落地實踐案例：激發由下而上的數位創新賦能

過去工程師往往花費大量時間於數據撈取與跨系統比對，壓縮了決策時間。透過系統化的程式應用與 AI 訓練，同仁已具備自我驅動解決問題的能力，例如由基層同仁自主學習 Python 所搭建的自動化架構，成功串接了原先孤立的分析工具，大幅提升工程效率。這項轉變不僅將同仁從繁瑣的數據搬運中解放，更讓工程師能專注於更具挑戰性的製程優化與良率提升。

3. 價值專案：以成果為導向的轉型推動

華邦智慧製造中心堅持「以價值為導向」，由各領域專家組成委員會，推動從數位化、流程優化到全面轉型的三階段升級。並持續將 AI 技術導入核心生產流程與供應鏈管理，目標是減少浪費、提升品質，並實現具備智慧判斷能力的生產模式。

2025 年核心成果與永續影響

應用領域	2025 年核心成果	永續價值
專案治理機制	累積完成 150 項以上重大專案	建立透明且可追蹤的管理機制
製程穩定性提升	生產穩定度指標 Cpk 顯著提升 10-20%	降低製程變異與報廢率
品質改善專案	異常發生率下降 50%	降低品質損失與風險
供應鏈與資產管理	Contract / Repair Parts 完成全面盤點與管理優化；每年節省近 200 萬元	提升資產透明度與內部控制能力
智慧應用導入	多項高效益應用場景成功落地	提升效率、品質與風險預警能力

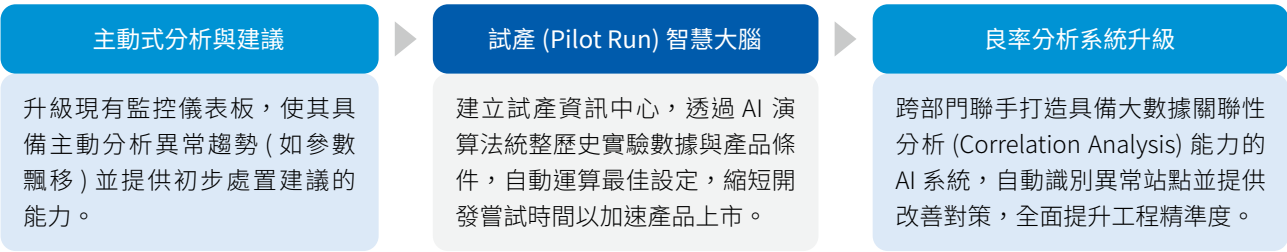
透過成果導向的專案管理，本公司將數位轉型轉化為具體財務效益與營運改善成果，同時提升資源使用效率。

落地實踐案例：從風險守門員邁向智能化 AI Agent

在價值專案推動上，各單位積極展開跨部門合作，例如開發異常滯留警報系統，不僅能及時追蹤異常貨批，更能進一步進行「產品品質風險預估」，強化風險控管預判能力。

未來智能化展望

延續現有數位化基礎，工廠端將持續朝「智能化」發展，規劃導入 AI Agent 深度賦能生產流程：



三、透過穩健的數位平台、全方位的數位人才培育 以及價值導向的專案執行，華邦智慧製造中心已建立具備高度韌性的智慧製造模式。這不僅顯著提升了營運效率與品質，更強化了風險控管能力與資源利用效率，使數位轉型成為本公司實踐 ESG 承諾、邁向永續成長的重要基石。

1.4 稅務管理 ● ● ●

華邦電子稅務治理政策

華邦稅務治理單位制定「華邦電子稅務治理政策」，以提升稅務透明度、降低稅務風險，並促進公司與稅務機關之良好互動，藉以實踐企業社會責任，推動經濟、環境與社會之永續發展。

華邦因應 OECD 全球反避稅浪潮，在資訊透明面，除如期完成母子公司移轉訂價文據申報外，亦定期於財報及年報揭露稅務資訊；在租稅公平面，除於期限內完成母子公司當地的稅務申報，也委任與諮詢外部專業顧問，以確保集團之各國稅務責任。

| 稅務政策 7 大原則 |

- 1 公司應嚴格遵循各營運據點所適用之稅務法規，還應理解並遵循稅法精神，確保準確、及時、誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
- 2 不利用稅務結構或避稅天堂進行避稅，或移轉公司利潤至低租稅管轄區。
- 3 關係人交易須符合常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 移轉訂價準則規範，不透過關係人交易操控利潤。
- 4 遇重大稅務法規變革，如有必要，應諮詢獨立第三方稅務顧問之建議後，整體評估其影響及研擬應對決策。
- 5 於財報、年報及評估有助於提升稅務資訊透明度之相關利害關係人報表揭露稅務資訊。
- 6 與稅務機關建立互信且誠實的良好溝通關係。
- 7 長期培育稅務專才，以達知識傳承與持續發展之目標。

稅收減免及抵減

華邦 (臺灣) 及新唐 (臺灣) 於 2025 年度申報 2024 年度臺灣營利事業所得稅，適用產業創新條例第 10 條研究發展支出、5G 智慧機械投資可抵減應納營利事業所得稅額，申報可抵減稅額計 NT\$ 862,213 千元，實際抵減當期稅額計 NT\$ 56,006 千元。

註：2025 年度申報案件尚未經稅捐稽徵機關 (國稅局) 核定。

投資補助、研發補助及其他相關類型補助

1. 華邦取得「歡迎臺商回臺投資行動方案」之政府優惠利率貸款 NT\$6,901,600 千元，政府補助後利率 1.38% ~ 2.91%，用於購置機器設備及營運資金週轉。
2. 華邦申請經濟部產業技術司「IC 設計攻頂補助計畫」於 2024 年 9 月審查通過，核定總補助款為 NT\$ 555,500 千元。
3. 華邦申請經濟部產業發展署「疫後低碳轉型補助計畫」，與 13 家供應商及外包廠商合作制定減碳計畫，核定總補助款 NT\$ 18,800 千元。
4. 華邦申請經濟部能源署「114 年節能績效保證計畫」，核定總補助款 NT\$ 5,000 千元。

相關資訊請參閱 ▶ [《華邦電子 114 年度合併財務報告第 62 頁》](#)。

集團主要營運活動及 2025 年員工人數

地區	公司名稱	主要營運活動	員工人數
臺灣	華邦電子股份有限公司	● 積體電路、各種半導體零組件及其他系統產品之研究開發、生產及銷售	5,052
	衛來科技股份有限公司	● 開發車用與工業控制軟體及服務	
	新唐科技股份有限公司	● 邏輯 IC 產品之研究、設計、開發、製造及銷售與六吋晶圓廠生產、測試及代工業務	
	松勇投資股份有限公司	● 投資業務	
亞洲 (不含臺灣)	Winbond Electronics Corporation Japan	● 半導體零組件及其相關系統之研究、開發、銷售，並提供售後服務	2,747
	Winbond Electronics India Private Limited	● 半導體零組件之銷售及服務	
	華邦電子 (香港) 有限公司	● 半導體零組件之銷售服務及投資業務	
	華邦集成電路 (蘇州) 有限公司	● 積體電路及其輔助設備之設計、研究、測試、銷售及服務	
	Winbond Technology Ltd	● 半導體零組件之設計及行銷服務	
	Callisto Holding Limited	● 電子商務及投資業務	
	Miraxia Edge Technology Corporation	● 半導體相關軟硬體系統整合設計	
	Atfields Manufacturing Technology Corporation	● 半導體之製造與智慧工廠解決方案	
	芯唐電子科技 (上海) 有限公司	● 提供有關銷售大陸產品方案及其應用軟體之維修、測試、相關技術諮詢服務及半導體相關設備之租賃	
	芯唐電子科技 (香港) 有限公司	● 半導體零組件之銷售服務	
	芯唐電子科技 (深圳) 有限公司	● 提供電腦軟體服務 (IC 設計除外) 、電腦及其週邊設備、軟體批發業	
	芯唐電子科技 (南京) 有限公司	● 提供半導體技術開發、諮詢服務及銷售	
	Nuvoton Technology Israel Ltd.	● 半導體零組件之設計及服務	
	Nuvoton Technology India Private Limited	● 半導體零組件之設計、銷售及服務	
	Nuvoton Technology Singapore Pte. Ltd.	● 半導體零組件之設計、銷售及服務	
	Nuvoton Technology Korea Ltd.	● 半導體零組件之設計、銷售及服務	
	Nuvoton Technology Holdings Japan	● 投資業務	
	Nuvoton Technology Corporation Japan	● 半導體零組件之設計、銷售及服務	
	Winbond International Corporation	● 投資業務	
	Winbond Electronics Corporation America	● 半導體零組件之設計、銷售及服務	
其他地區	Winbond Electronics Germany GmbH	● 半導體零組件之行銷服務	332
	Nuvoton Technology Corporation America	● 半導體零組件之設計、銷售及服務	
	Nuvoton Investment Holding Ltd.	● 投資業務	
	Nuvoton Technology Germany GmbH	● 半導體客戶服務及技術支援	

集團營業收入、營業損益、當期所得稅費用、所得稅現金支付數繳納稅款分布

單位：NT\$ 百萬元

項目	租稅管轄區	2024 年	2025 年
營業收入	● 臺灣	66,534	75,489
	● 中國 (含香港)	26,259	30,312
	● 日本	26,368	21,343
	● 其他地區	10,057	8,975
稅前淨利益 (損失)	● 臺灣	1,040	3,448
	● 中國 (含香港)	408	440
	● 日本	(1,339)	(4,159)
	● 其他地區	399	595
當期所得稅費用 (利益)	● 臺灣	(297)	9
	● 中國 (含香港)	65	83
	● 日本	14	79
	● 其他地區	96	81
所得稅現金支付數	● 臺灣	314	91
	● 中國 (含香港)	60	82
	● 日本	36	104
	● 其他地區	113	86

註 1：數據皆為合併沖銷前之財務數據。

註 2：其他地區租稅管轄區涵蓋國家：德國、以色列、印度、韓國、新加坡、美國 (依國家字母順序排列) 。

註 3：2025 年華邦集團所得稅現金支付數為 NT\$3.63 億元，佔合併營業收入約 0.41%。2024 年華邦集團所得稅現金支付數為 NT\$5.23 億元，佔合併營業收入約 0.64%。

1.5 從資本管理到永續競爭力 ●●●

華邦以「永續經營」與「價值創造」為核心，將財務單位定位為推動永續競爭力的關鍵。透過綠色金融工具，成功結合環境責任、營運效率與資本成本，形塑企業成長與社會責任的正向循環。

一、導入永續連結貸款 (SLL) 強化財務韌性

將融資條件與永續績效掛鉤。透過 SLL 架構，華邦向金融體系展現對環境與治理的承諾，在達成永續目標的同時獲取更具競爭力的資金，強化財務結構。

二、量化永續指標，提升治理透明度

將指標納入財務與營運體系，使其可量化、可追蹤，提升揭露的一致性。制度化管理展現了高度執行力，有效強化企業信用與投資人信心。

三、以財務機制驅動全員減碳

透過資金成本連動機制，將節能減碳轉化為組織共同目標。使同仁理解環境友善行為直接影響財務表現，由財務端驅動行為改變，深化內部永續文化。

四、降低籌資成本並提升品牌聲望

運用綠色金融工具建立前瞻、負責的形象。對外強化金融關係與品牌影響力；對內則憑藉更佳資金條件，支持技術開發與永續投資，將永續發展轉化為實質財務優勢。

聯貸案指標內容一覽表

項次	指標內容	2024 年成果	2025 年成果
1	單位溫室氣體排放強度 (公斤二氧化碳當量 / 層 - 晶圓光罩) 較前一年度減量達百分之五 (5%)(含) 以上	✓ 單位溫室氣體排放強度較 2023 年減少 18.1%	✓ 單位溫室氣體排放強度較 2024 年減少 8.7%
2	單位產品用電量 (百萬焦耳 / 層 - 晶圓光罩) 較前一年度減量達百分之一 (1%)(含) 以上	✓ 單位產品用電量較 2023 年減少 14.8%	✓ 單位產品用電量較 2024 年減少 2.2%
3	前一年度全廠用水回收率達百分之八十 (80%)(含) 以上	✓ 全廠用水回收率為 81.9%	✓ 全廠用水回收率為 82.7%
4	前一年度整體廢棄物回收率 (廢棄物回收量 (公噸) / 廢棄物總量 (公噸)) 達百分之九十 (90%)(含) 以上	✓ 整體廢棄物回收率為 91.9%	✓ 整體廢棄物回收率為 93.7%
5	前一年度獲得永續能源研究基金會 (或其更名後且性質相同之組織) 所頒發「臺灣企業永續獎」獎項 (或其更名且性質相同之獎項) 達 1 個以上	✓ 榮獲台灣企業永續獎之「企業永續報告書白金獎」、「台灣 100 大永續典範企業獎 - 綜合績效類」、「永續單項績效 - 水資源管理領袖獎、職場福祉領袖獎、人權實踐與發展領袖獎、永續供應鏈領袖獎、創新成長領袖獎、人才發展領袖獎」等 8 個獎項	✓ 榮獲臺灣企業永續獎之「企業永續報告書白金獎」
6	於臺灣證券交易所上市公司治理評鑑 (或其更名且性質相同之評鑑) 排名維持前百分之二十 (20%)	✓ 第十一屆公司治理評鑑排名上市公司 6~20%	✓ 第十二屆公司治理評鑑排名上市公司 6~20%
7	入選「臺灣證券交易所銳聯臺灣高薪 100 指數」 (或其更名且性質相同之指數) 成分股	✓ 華邦與新唐皆入選「臺灣高薪 100 指數」成分股	✓ 華邦與新唐皆入選「臺灣高薪 100 指數」成分股
8	入選標準普爾永續年鑑 (或其更名且性質相同之評鑑)	✓ 入選標準普爾永續年鑑	✓ 入選標準普爾永續年鑑
9	臺灣職員全年平均學習時數達每人 50 小時	✓ 華邦 (臺灣) 員工全年平均學習時數每人為 70 小時	✓ 華邦 (臺灣) 員工全年平均學習時數每人為 71 小時
10	CDP(Carbon Disclosure Project, 或其更名且性質相同之評鑑) 碳揭露成績 Climate Change 達 A-(含) 以上	✓ CDP 評比中 Climate Change 獲得 A- 級	✓ CDP 評比中獲得 Climate Change A 級, 並列入 CDP A List, 亦獲得「供應商議合評估」A 級領導等級

五、投資綠色能源



已核決 NT\$ **12** 億元再生能源投資規劃

2022-2025 年董事會累計已核決 NT\$12 億元再生能源投資規劃，布局多元供電來源並增加投資收益。

2022 年華邦以 NT\$5.55 億元取得嘉和綠能股份有限公司 15% 股權，嘉和綠能主要業務為開發太陽能案場，有助於華邦取得再生能源電力，逐步減碳。2024 年 5 月，華邦參與合資成立開鴻能源股份有限公司，並於 2025 年將承諾投資金額自原先的 NT\$4 億元增加至 NT\$6.45 億元。開鴻能源之主要業務為投資臺灣地區之太陽能發電、風能發電等基礎建設事業。華邦參與本次合資，不僅響應全球及臺灣之 2050 年淨零目標，更展現積極參與綠能發展之實質作為，有助於公司取得再生能源電力，也逐步實踐華邦在永續發展領域的承諾。截至 2026 年 4 月，華邦董事會累計已核決 NT\$12 億元投資規劃，未來將持續尋找合適的綠色能源投資標的，為達成減碳目標奠定基礎。

六、取得國際自願性碳權



已累計取得自願性碳權共計 **13,500** tCO₂e

為回應全球碳中和趨勢及 2050 年淨零排放目標，華邦自 2022 年起加入新加坡國際碳權交易平台 (Climate Impact X, CIX)，持續參與國際自願性碳權市場；並於 2023 年加入臺灣碳權交易所 (Taiwan Carbon Exchange, TCX)，成為該平台首家進行國際碳權交易之企業。截至 2025 年底，華邦已累計取得來自亞洲及非洲等 9 個國家的自願性碳權，共計 13,500 tCO₂e。

華邦所取得之碳權均經國際獨立驗證機構 Verra 或 Gold Standard 核發，涵蓋自然保育、高效爐灶、潔淨水源、太陽能及風力發電等多元專案類型。除用以抵減企業自身碳排放外，亦同步促進陸域與海洋生態保護、與水相關生態系統復育、潔淨能源與能源基礎建設投資，以及對當地社群權益之尊重，創造多重永續價值。相關碳權專案已涵蓋聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 中的 16 項。

在專注半導體核心業務發展之同時，華邦持續投入穩定資源參與全球減碳行動，積極回應氣候變遷挑戰，為地球永續發展貢獻心力。此外，華邦已連續四年舉辦「零碳家庭日」，推動全員減碳意識並將影響力延伸至下一代，累計抵銷碳排放量 732 tCO₂e。

02

永續供應鏈

2.1 供應鏈概況	68
2.2 永續供應鏈管理	70
2.3 永續供應鏈影響力	77
2.4 衝突礦產	87



SDG 8.4：提高消費和生產中的資源效率
SDG 9.1：強化供應鏈基礎設施韌性
SDG 13.1：降低氣候災害對供應鏈的衝擊
SDG 13.2：將氣候風險納入供應鏈管理
SDG 13.3：提升供應商氣候應變能力
SDG 17：全球夥伴關係

2025 年績效亮點



- 深耕供應鏈議合，榮獲 CDP (Carbon Disclosure Project) 之供應商議合評估 (Supplier Engagement Assessment) 最高「A 級領導等級」肯定



- 供應鏈生態系年減碳量達 11,459 tCO₂e



- 完成華邦以大帶小低碳化補助案，超額 240% 達成 19,995 tCO₂e 減碳量



- 綠色採購金額超過 NT\$4.3 億元，華邦同仁響應逾 2,700 人次，於企業端積極推動我國環境部綠色採購



- 「矽手相鏈，永續籃球」公益活動：聯合贈送 700+ 顆永續籃球，100% 在地回饋 20 所小學



- 供應鏈生態系共學人時數累計達 56,842 小時



- 供應商永續盡職管理完成率 100%



- 第一階供應商 100% 受永續盡職調查



- 第一階重要供應商受實地稽核 (含第三方驗證單位) 與輔導完成率 100%



- 以華邦碳會計系統蒐集範疇三資訊，年度筆數超過 1 萬 3 千筆產品碳資訊



重大議題目標與績效

	2025 年目標	2025 年執行成果	2026 年短期目標	2030 年中長期目標
 供應鏈管理	• 第一階關鍵供應商簽署 100% 不使用衝突礦產	✔ 100%	100%	100%
	• 提升關鍵原物料在地化採購比例 ≥ 39.5%	✖ 37.3% ^{註 2}	40%	42%
	• 第一階關鍵供應商 100% 簽署華邦供應商行為準則	✔ 100%	100%	100%
	• 第一階關鍵供應商 100% 受永續盡職調查	✔ 100%	100%	100%
	• 高風險供應商 100% 受永續盡職稽核與輔導 ^{註 3}	✔ 100%	100%	100%
	• 主要供應商能資源用量與節量揭露之比例 ≥ 95% ^{註 4}	✔ 95%	95%	100%
	• 高風險供應商受第三方實地稽核與輔導比例 ≥ 7% ^{new}	✔ 7%	30%	80%

註 1：✔ 表示達成目標、✖ 表示未達成目標

註 2：在地化採購量顯著成長，惟受惠於在地物料之價格優勢，整體採購金額佔比呈微幅下降。

註 3：高風險供應商係指經永續盡職調查、永續書面稽核等綜合判定須受永續實地稽核與輔導以降低永續風險者

註 4：主要供應商係指與華邦範疇三排放直接相關者

註 5：目標範疇為華邦（臺灣）

華邦以『實踐責任採購，以人為本』為治理基石，將生態系 (Eco-system) 思維融入供應鏈永續推動計畫。我們運用『數位化』與『低碳化』的雙軸轉型工具，將永續治理與日常供應鏈管理深度結合，落實企業共好目標。

面對嚴峻且變動的經營環境，我們深信思維創新與敏捷應變是企業生存的關鍵。透過與供應商夥伴的協同演進，我們致力於建構適時適性的經營韌性，以共好、共善的價值實踐，築起企業永續治理的基石。

進一步地，我們深耕供應鏈議合發揮影響力，於 2025 年榮獲 CDP (Carbon Disclosure Project) 之供應商議合評估 (Supplier Engagement Assessment) 最高「A 級領導等級」肯定。透過跨價值鏈的氣候協作，賦能合作夥伴推動低碳轉型，共建具氣候韌性的永續供應鏈生態圈。

華邦透過實踐責任採購、持續提升供應鏈韌性及推動低碳供應鏈，與供應商夥伴共建具永續發展及韌性內涵的供應鏈生態系統。

召集人
供應鏈管理中心 協理

張書政



2.1 供應鏈概況 ...

2.1.1 華邦供應商組成與型態

華邦為全球關鍵的記憶體廠商之一，在產業鏈的組成上，承接上游 IC/IP 設計之需求，進入晶圓的生產製造，再依照客戶對產品不同的需求，分別進行委外加工、封裝與測試，並在符合經濟與安全的前提下，如期將產品交付於客戶。2025 年，華邦集團以臺灣為主要營運據點，其餘分布於中國大陸、日本、韓國、以色列、德國、美國與印度。新唐重要營運據點以臺灣、日本為重，業務據點依客戶服務需求，分別位於中國大陸、日本、韓國、以色列、美國、德國、印度、新加坡等地。為確保如期交付，我們與全球多元供應商合作，涵蓋臺灣、日本、美國、中國大陸、韓國、比利時與德國等地，總結於 2025 年的交易活動，華邦 (臺灣) 共計 1,100 家，華邦 (子公司) 共計 698 家。新唐供應商數據請參閱 [《新唐科技 2025 年永續報告書》](#)。

依照採購類別與應用之處區分，主要以原物料、委外代工、後段封測、機器設備、零配件、維修保養服務、廠務工程與其他 (運輸物流、廢棄物處理商、廢棄物清運商、資訊設備及軟體，以及庶務等)。

2025 年	華邦 (臺灣)	華邦 (子公司)
一階供應商總數	1,100	698
重要一階供應商總數	40	92
重要一階供應商支出，佔總採購支出比例 (%)	80%	80%
重要非一階供應商總數	5	5
重要供應商總數 (一階 + 非一階)	45	97

為有效管理全球供應商的交付能力，華邦建立嚴謹的溯源管理機制，從國家、產業及產品三大維度，全面評估生產基地與技術服務之穩定度。供應商進入正式合作階段後，進一步依商業準則、關鍵供應商鑑別及永續 (ESG) 面向進行綜合評估與管理，建構穩健且具韌性的全球供應鏈。

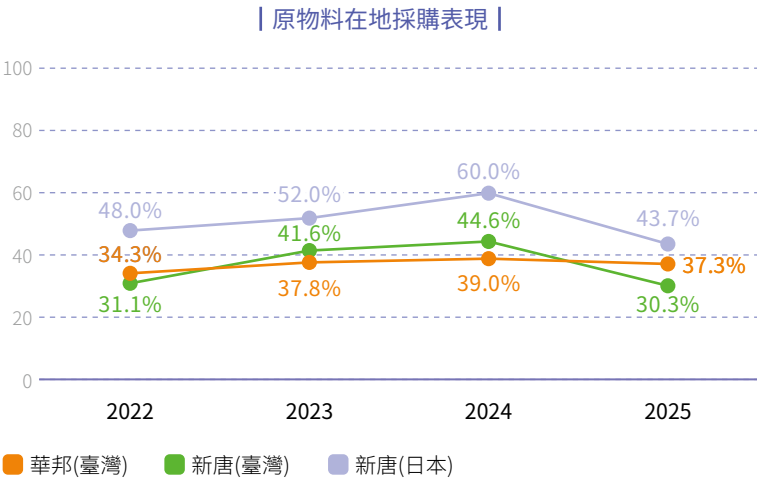
華邦供應商關注面向



2.1.2 在地採購

華邦致力於攜手供應商成為永續「+1」夥伴，積極以採購工作發揮永續影響力，將經濟效益轉化為與既有及潛在供應商共榮的長期動力。2025 年華邦全面落實三大永續採購策略：以「在地採購」降低國際運輸之溫室氣體排放；以「循環採購」促進物質循環再利用；以「綠色採購」驅動業者開發環保產品與服務。

為確保華邦整體營運韌性，我們將晶圓製造所需之關鍵原物料（化學品、氣體、靶材、晶圓）列為在地採購重點。總觀 2025 年的外部挑戰，新型國際氣候協定、碳費開徵、關稅疊加、通膨調控及供應鏈區域化及短鏈等現象，持續影響華邦之供應鏈韌性與營運穩定。鑒此，我們聚焦兩項工作重點：積極提高工廠端綠色與低碳製程，並優化關鍵原物料在地採購配比，以強化韌性並降營運風險。總結而言，2025 年華邦（臺灣）在地採購金額比例為 37.3%；新唐（臺灣）為 30.3%；新唐（日本）為 43.7%，佔比皆維持 30% 以上。展望未來，華邦將持續針對關鍵原物料推動多軌溯源以強化韌性，並策略性擴大在地採購至生產設備、關鍵備品與零組件；同時持續評估各類供應資源的在地化可行性，以建構更具彈性且可靠的供應鏈體系。



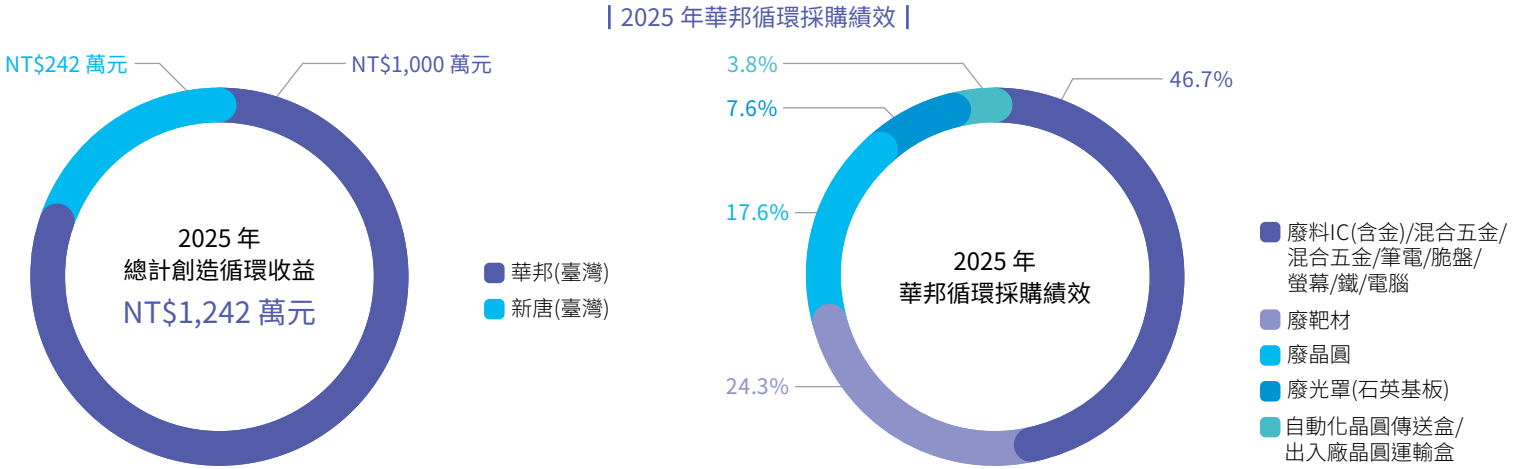
註：指原物料供應商生產地與華邦集團主要營運產廠區相同國家即為在地採購

2.1.3 綠色採購

華邦（臺灣）致力於深植「綠生活」親環境理念，2025 年以採購帶動供應鏈與員工生活轉型。製造端優先導入高效能、低污染、可循環再利用之綠色設備與建材，於環境部「民間企業及團體綠色採購申報平臺」合法申報金額突破 NT\$4.3 億；同仁端每季推廣綠色生活理念，截至 2025 年底，已累計 2,735 人次響應宣導。未來，將持續擴大綠色採購範疇並開發多元綠色產品與服務，並以集團型態延伸至行政與製造體系，持續注入永續動能。

2.1.4 循環採購

華邦積極實踐循環採購，聚焦中科與高雄廠營運流程，鑑別具循環效益之產品與服務，透過採購策略與供應商緊密協作，最大化資源利用效率。2025 年，華邦在廢靶材、廢晶圓及各類五金等廢棄資源的回收再製與價值化，總計創造逾 NT\$1,242 萬元之循環收益，其中華邦（臺灣）為 NT\$1,000 萬元，新唐（臺灣）NT\$242 萬元。展望未來，我們將持續優先採購具備可維修、再利用及高回收潛力的產品，落實循環型採購，加速達成永續發展目標。



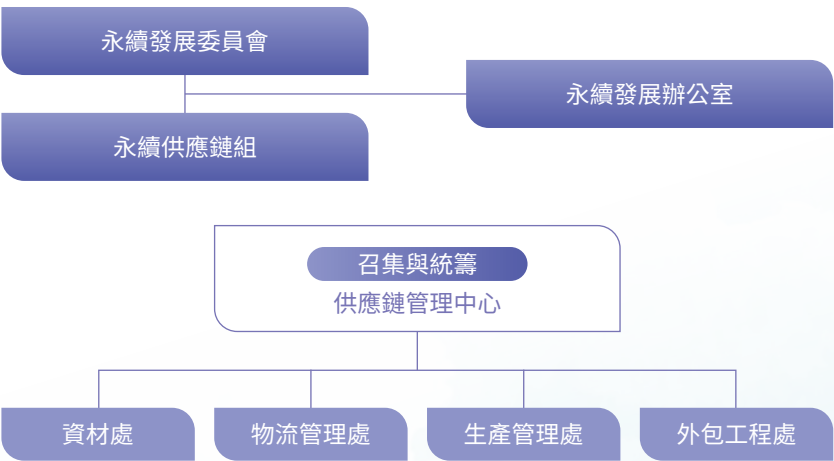
2.2 永續供應鏈管理 . . .

2.2.1 永續供應鏈管理策略與政策

「永續供應鏈組」隸屬於華邦永續發展委員會，由供應鏈管理中心協理領導各處專員推行各項供應鏈永續專案。為強化治理品質，小組採取定期匯報機制：每半年向委員會報告策略與階段成果，並按季向永續辦公室匯報進度，以確保華邦供應鏈永續目標穩定達成。

華邦「永續供應鏈組」立足於責任採購基準，在落實責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)、無有害物質政策 (Hazardous Substance Free, HSF)、傳統供應商管理內涵 (品質、價格、交期及製程技術能力)、安全認證優質企業 (Authorized Economic Operator, AEO) 等管理之餘，進一步融合「環境共善」與「夥伴共好」理念，驅動供應鏈全面永續化。2025 年，我們運用「淨正向 (Net Positive)」管理思維，將供應商轉化為創造正向影響力的夥伴。透過第三方查驗機構的深度稽核與輔導，2025 年，供應商永續實地稽核 100% 順利達成，以實際行動強化供應端的執行力，共築極具韌性的價值鏈。其次，我們持續深化數位與低碳化的雙軸轉型措施，皆在供應商與外包商的 ESG 資訊蒐集、綠色生產作業管理及內部綠色運籌系統大有進展。

| 永續供應鏈管理組織架構 |



| 永續供應鏈管理策略 |

永續供應鏈管理策略涵蓋了華邦的供應鏈管理策略，主要包括以下幾個方面：



| 永續供應鏈管理工作架構 |

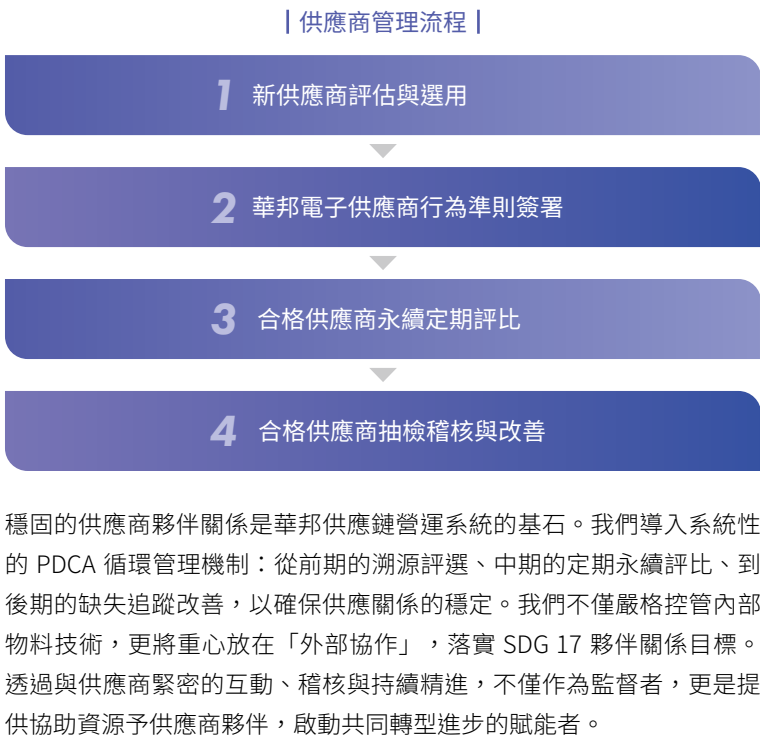
永續供應鏈管理工作架構以數位管理為中心，展開三個主軸：



永續供應鏈推動工作項

實踐責任採購		推動低碳供應鏈		持續提升供應鏈韌性	
● 新供應商溯源與永續評選 ● 廉潔承諾書簽署與定期宣導 ● 遵守華邦電子供應商行為準則	● 不使用禁用物質 ● 不使用衝突礦產 ● 定期供應商永續評比	● 永續採購工作 (含在地採購、循環採購、綠色採購) ● 主要供應商實施能資源用量調查 ● 供應鏈減碳 10%，外包商產品減碳 60%	● 供應鏈永續資源媒合與輔導 ● 內部綠色運籌系統管理 ● 綠色產品生產作業管理	● 企業內部管控制度 (Internal Compliance Program, ICP) ● 安全認證優質企業 (Authorized Economic Operator, AEO) ● 供應鏈永續盡職調查 ● 供應商永續實地稽核、輔導、改善與精進	● 供應商鏈生態系 ESG 議合與倡議 ● 發展供應鏈風險管理計畫 (含氣候變遷、環境衝擊、人權、治理等) ● 供應鏈管理中心永續教育訓練

2.2.2 供應商管理流程與機制



■ 新供應商之溯源與評選

華邦的新供應商評選機制包含品質系統評估 (涵蓋品質、交期、服務、技術、供應商品質系統等)、RBA 行為準則及企業永續發展規範等項目。此外，華邦作為經濟部國際貿易署 (Internal Compliance Program, ICP) 會員，在溯源階段即留意聯合國安理會及我國法務部所更新之制裁名單，有效維護供應鏈安全。

於上述階段合規者，後續須提供第三方品質系統驗證證書、製程變更通知 (Process/Product Change Notice, PCN) 管理原則，以及填寫有害物質管理問卷。安全性產品之委外代工供應商，須另外提供第三方驗證證書及填回「安全性產品委外加工安全控制措施查核問卷」。2025 年，華邦集團新增之 13 家供應商，其中包括華邦 (臺灣)5 家、新唐 (臺灣)7 家、新唐 (日本)1 家 100% 通過在經濟、環境與人群 (包含其人權) 標準之評選。

| 華邦集團近 4 年經濟、環境與人群 (包含其人權) 標準評選新供應商的家數與通過百分比 |

年份	新供應商家數	通過評選百分比
2022	5	100%
2023	9	100%
2024	9	100%
2025	13	100%
合計	36	100%

■ 合格供應商永續定期評比

華邦每年針對合格供應商定期進行供應商評比，其中，因應華邦產品生產製造的分工特性，區分為供應商與封測外包商兩大類。評核範疇涵蓋品質、交期、服務及價格等核心指標，並根據結果建立分級管理機制：供應商依表現區分為 A(優良)、B(良好)、C(待審查) 三級；封測外包商則細分為優、甲、乙、丙四等，作為後續合作與精進之依據。為落實供應鏈永續轉型，2024 年起我們正式將永續表現納入定期評核，並於 2025 年將權重由 5% 提升至 15%，範疇涵蓋永續活動參與、目標研擬及節能減碳成效。為確保評比公允，更導入 ESG 裁處案件列入扣分機制。針對評比未達標者，要求限期一個月內提交改善計畫，若持續未達標準，則啟動解除合作關係程序，以確保供應鏈嚴謹的合規性與永續韌性。

2025 年，華邦 (臺灣) 評比結果中，無供應商因重大永續缺失而須解除合作關係。其中，有一家供應商評等為 C 級，已於一個月內回覆改善措施；其餘供應商與封測外包商永續評比結果均在 B 級與甲等以上。未來，華邦除持續保持日常的積極溝通與宣導、密切注意政府公示系統之裁處資訊，留意供應商營運管理之動態，確保供應商均在合規基礎上保持穩定供應；也將持續正向獎勵重視永續績效表現之供應商。

■ 具永續績效之供應商獎勵機制

1. 供應商論壇 / 外包商大會授獎
並公開表揚
2. 由永續供應鏈團隊協助進行供應商 / 外包商永續評比與永續稽核、輔導，結果將用於交易面之正向採購管理措施 (如優先選用、加量等)

供應商 / 外包商永續評比管理機制

評比內容(QCDS-S)		評比等級與管理機制	
供應商	既有供應商評比面向	供應商永續評分內容	
	✓ 產品/技術/工程品質(Quality) ✓ 成本(Cost)	Sustainability ● 華邦永續活動參與與對外永續倡議程度(40%) ● 永續管理目標擬定 (30%) ● 節能減碳目標達成 (30%)	
外包商	✓ 交期(Delivery) ✓ 服務(Service)	負分項 當年度發生工安事故、環保裁罰、勞資爭議與經管裁罰等案件，以情節重大酌扣分計	
		A 級 (分數≥85分) 持續合作	B 級 (85分>分數≥70分) ● 限期回覆改善措施 ● 若連兩次評比 B 級則降為 C 級
		C 級 (分數<70分) ● 限期回覆改善措施 ● 減量或停止合作	
		優等(分數≥90分) 建議加量	甲等(90分>分數≥80分) 持續觀察
		乙等(80分>分數≥75分) 建議減量	丙等(分數<75分) 停止合作

■ 華邦 (臺灣) 合格供應商永續稽核與改善

為有效管控所有合格供應商之營運，每年度由華邦供應商稽核團隊針對所有合格供應商，進行年度重點抽樣稽核。首先，在書面稽核上，其稽核內容包括「品質管理」與「綠色審查」等各式證書的有效持有。實地稽核的重點則以 RBA 8.0 稽核手冊項目為核心，綜合執行「永續性審查」。2025 年，稽核場次數為 72 場，包括 24 場原物料商、16 場封測外包商與 32 場廢棄物處理商，共計彙整出 287 項建議改善工作項。相較於 2024 年的表現，因加入企業永續面向的關注輔導與當年度供應商管理需求，改善項目數有較明顯的成長，在華邦稽核團隊的積極溝通下，供應商皆於約定期間提出改善行動計畫，且其表現皆符合華邦之要求，未有合格供應商因不符合環境與安全衛生、勞工與道德、產品與技術品質、永續管理系統者而取消其供應商資格。鑒於多數供應商於永續領域尚處於發展階段，未來，華邦將積極推動高頻率的永續輔導與教育訓練，旨在將永續意識轉化為供應鏈的文化核心。華邦堅信，透過賦能供應商在日常營運中提前識別潛在風險，並將事後稽核轉化為「預防性控管」，進而全面提升供應鏈的永續韌性與實務能耐。

■ 合格供應商於經濟、環境與人群 (包含其人權) 定期書面查核結果

經濟	● ISO 9001 品質管理系統：100 % ● IATF 16949：100 %
環境	● ISO 14001 環境管理系統：100 % ● REACH：100 % ● RoHS：100 % ● HSPM 有害物質管理：100 %
人群 (包含其人權)	● RBA 社會責任：100 %

合格供應商於經濟、環境與人群 (包含其人權) 面向可精進項目與華邦之因應

稽核面向	可改進項目	華邦因應與建議
 環境安全衛生	安全設備維護不當： 多項緊急安全設施 (如沖眼器保護蓋、水柱高度不足、過期醫藥品) 未按規定維護或標示錯誤，存在立即風險。	要求供應商落實定期檢查，與職業安全衛生相關者須立即修正缺失；此外，所有設備標示需有管理一致性。
	作業環境潛在危險： 充填區管路佔用人行道，造成動線風險；收料檢測區人員未依規定穿戴防護器具。	要求供應商於現場管理，動線規劃需在安全的基礎上，對於員工之防護裝備，嚴格執行人員穿戴適當防護器具的規定，並納入績效考核。
	能源與水資源規劃不足： 2025 年尚無明確採用再生能源、清潔能源或水資源管理的具體規劃。	要求供應商針對能源與水，制定永續目標，並納入公司的長期營運策略與年度目標。
	產品再生料資訊缺乏： 對於現行供應產品中再生料的組成，缺乏明確的規劃或掌握。	要求供應商清楚揭露現行產品的組成，並為其制定明確的物料永續規劃或資訊揭露政策，提升產品透明度。
 消防系統	進貨區緊急逃生出口堆放雜物	定期巡檢並檢視查核紀錄
	包裝間滅火器發現無管制卡及定期點檢資料	列管滅火器並定期巡檢及檢具查核紀錄
 勞工與道德	缺乏多元與匿名的員工溝通管道： 公司未設置匿名投訴意見箱，也無提供必要的身分保密與保護措施。	要求供應商建立多元員工溝通管道，並成立具有保護與保密制度的保護管理措施，委託外部公正第三方專責處理匿名案件，確保調查的公正性與專業性。
	人權盡職管理意識與規劃不足： 公司對於人權盡職管理缺乏顯著認識，亦無相關的進階規劃或政策。	要求供應商制定人權政策，進行人權風險評估，定期盤點並評估營運活動 (包含供應鏈) 對人權可能帶來的負面影響，辨識高風險族群與議題。最後制定管理方案與追蹤。
	針對特定群體缺乏保護機制： 未建立針對孕婦懷孕的通報機制，影響員工權益保障。	要求供應商依循勞動部職業安全衛生之指引，制定母性健康保護計畫；建立友善的懷孕通報機制與流程，鼓勵員工在適當時期通知公司，以便啟動保護措施。
 產品與技術品質	設備與儀器管理失當： 包含機況狀態標示不符、壓力錶管制值貼紙脫落，以及檢測機台未納入保養計畫。	要求供應商統一規範所有製程設備機況 (如：運轉中、停機、異常) 的標示方式，針對有異常值者，立即修復與維護，確保數據監控的正確性。

稽核面向	可改進項目	華邦因應與建議
 產品與技術品質	物料與產品存放混亂： 合格品與不合格品混放、不同物料放置同一架位且無明確標示。	要求供應商改善物料與產品存放管理，建議實施分區管理，並力行 (5S) 管理；針對現場管理人員，包括倉儲與生產人員進行教育訓練，使其了解分區管理的重要性，避免混放導致的品質風險。
	製程數據與記錄不全： 製程氟酸雖有檢測作為加酸依據，但未記錄換酸後的檢測值，影響數據追溯與分析。	要求供應商標準化數據記錄流程，要求在每次「加酸」或「換酸」後，操作人員必須立即、完整地記錄最新的檢測值，確保數據的可追溯性與真實性，並定期分析與檢討。
 管理系統	人員與廠商管理制度不全： 包含人員再認證週期定義與執行差異，以及協力廠商風險標準未明確定義。	要求供應商統一所有在職人員再認證週期的定義與執行標準，並納入年度訓練計畫與稽核項目；明確定義品質與供應風險高低的評估標準，定期稽核與追蹤，建立對人員認證狀態及供應商風險等級的定期稽核機制。
	現場存放實體與管理標示不符： 存在庫存帳料不一、潛在物料誤用或追溯困難的風險。	要求供應商標準化標示作業，並推動 5S 管理，實施定點定位與目視管理，確保所有物料擺放整齊、標示清晰。
	環境法規遵循與數據不完整： 在廢棄物申報及污染防治設備維護記錄上，皆出現稽核後需補正資料的情況。	要求供應商制定並嚴格執行固定污染與廢水污染防治設備的定期維護保養與校正計畫，建議可導入數位化管理系統，將所有環保相關記錄與資料即時輸入並妥善歸檔，以便追蹤與應對稽核查驗。
 企業永續	環境永續與緊急應變管理不足： 缺乏突確產來源的定期確認機制，且緊急應變計畫未定期評審以確認有效性。	要求供應商強化環境永續與緊急應變管理，建立定期查核與確認機制，確保來源的穩定性與合規性；並建立應變計畫，定期 (例如：每年或每半年) 進行評審與演練，確認其有效性並持續改善。
	科學減量目標與策略不明： 對於科學基礎減量目標 (SBTi) 無明確認識，也無進一步的規劃或行動。	鼓勵供應商針對關鍵部門人員進行 SBTi (科學基礎減量目標) 的教育訓練，提升對氣候變遷與減碳目標的認識。
	供應鏈資安教育訓練缺失： 未與定期合作的價值鏈夥伴實施資訊安全教育訓練，可能產生資安風險。	華邦預計將資訊安全教育訓練列為與價值鏈夥伴定期合作的必要條件；並定期執行訓練：規劃並執行年度或定期的線上 / 線下資安訓練，確保合作夥伴具備基本的資安意識與防護能力

2.2.3 永續供應鏈風險管理

2025 年永續關鍵供應商管理成果

✓ 全體供應商承諾並簽署遵守華邦道德廉潔政策

✓ 第一階供應商實施永續盡職調查比例：**100%**

✓ 第一階高風險供應商實施永續盡職輔導完成率：**100%**

| 供應商風險管理流程 |

風險管理
邏輯確立

風險種類
歸納與鑑別

管理制度
與方式設計

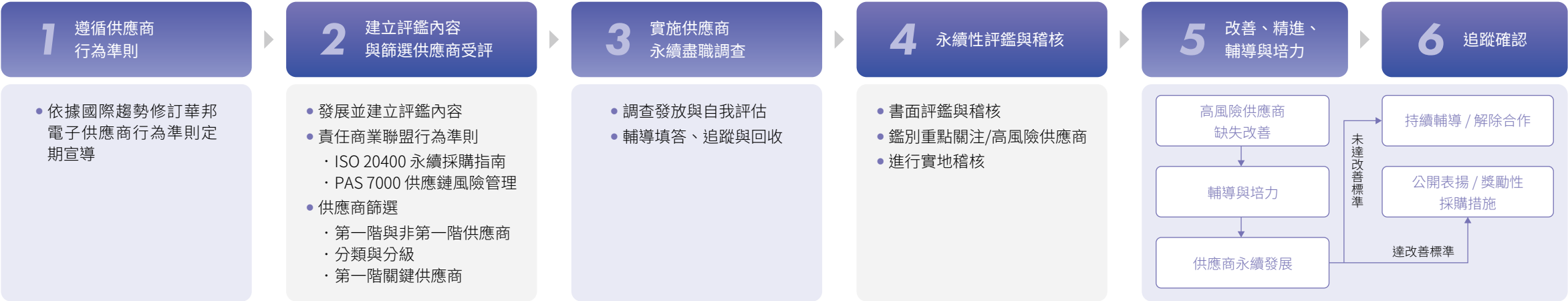
事件檢討
改善與預防

華邦 (臺灣) 透過採購與不同類型的供應商建立合作關係，供應商分布於不同地區的生產基地，提供產品與服務，共同構成其供應鏈。有鑑於此，在供應鏈的風險管理上，第一，華邦以 ISO 31000 風險管理的系統性思維進行監控與衝擊評估。其次，鑑別風險的種類與來源，區分為內部風險 (Internal Risk)、成員夥伴間的風險 (Intra-partnership Risk) 與外部風險 (External Risk)。第三，因應風險來源與種類的差異，建置相應的管理方式。第四，因應每一次的管理事件進行檢討，並根據事件內的缺失進行改善，以利降低未來風險對於供應鏈管理的衝擊。

供應鏈風險管理機制

風險種類	風險內容之定義	管理制度 / 措施
物料風險 (Material Risk)	與直接生產製造相關的材料風險	● 華邦以責任商業聯盟 (RBA) 對非衝突礦產要求為管理核心，每年定期以 RMI 衝突金屬調查範本 (CMRT) 針對關鍵供應商做盡職調查，並發行衝突礦產盡職調查報告 ● 堅守產品品質，建立供應商製程變更通知 (PCN) 管理原則，原物料、製程或包裝材料變更時即啟動管理機制
成員夥伴間風險 (Intra-partnership Risk)	供應鏈夥伴關係風險，指成員間因比較利益所產生的誠信風險	● 定期更新 華邦電子供應商行為準則，並要求新進合格供應商簽署 ● 每半年執行全體供應商道德廉潔政策宣導 ● 要求供應商遵守華邦資安管理政策，並規範資安風險發生時的應對與賠償責任 華邦電子 供應商行為準則
外部風險 (External Risk)	區分為氣候變遷與自然災害風險、非自然風險 (政治、經濟與社會性等三類)	● 自然災害：以 Emergency Response System 即時反映全球地震狀況，協助採購掌握供應商受影響情形 ● 氣候變遷：針對升溫情境，分析全球供應商營運據點災害潛勢 ● 政治、經濟與社會性風險：如戰爭、工廠工安事故、罷工等可能造成供應鏈中斷之衝擊，華邦會自上述事情發生起，即成立緊急應變小組，負責查報、彙整、通報、分析與研判 ● 嚴格遵守財政部關務署「安全優質企業」(AEO) 法規，並要求承攬商共同遵守貿易安全管理

供應鏈永續盡職管理流程



2025 年華邦 (臺灣) 以 RBA 8.0 、 ISO 20400:2017 永續採購與 OECD 「責任企業行為盡職調查指南」為核心，建立供應商 ESG 永續盡職調查內容，並首度針對第一階供應商全數實施盡職調查；其中，為有效提升第一階關鍵供應商，包括原物料、封裝與測試、關鍵備品 (如石英、光罩、PAD) 且採購金額重大、與生產製造直接相關之廠商對於永續工作的落實程度，華邦永續供應鏈團隊針對關鍵供應商，總計 133 家實施嚴格的書面審查，經審查後，平均表現較優異的供應商類型為後段封測、機器設備與原物料供應商；其次，以各題組項目觀察，普遍於職業安全與健康與人權與勞動保障等項表現良好。然而，就提升供應鏈整體韌性而言，華邦供應商仍需加強在企業永續與環境變遷因應與保護管理作為。依據 2025 年評分結果，篩選出 11 家高風險供應商，100% 要求其提出改善計畫，並納入輔導與追蹤管理機制。

供應商永續盡職調查自評內容

管理面向	環境	社會	治理
目的	以產品生命週期為溯源與供應觀點，鼓勵並協助供應商在環境友善與經濟基礎上從事企業營運	要求供應商簽署供應商道德行為準則，並在權益前提下提供安全且健康的工作場域	要求供應商應以「誠信經營」為利害關係人最高道德標準，並確切落實於企業內所有營運活動
評估項目	- 環境管理系統 - 空氣污染防治 - 水資源管理 - 廢棄物管理 - 溫室氣體管理 - 永續材料 - 生物多樣性管理 - 有害與禁用物質管理	- 人權保障 - 工作與勞動權利保障 - 人權風險鑑別與調適 - 職業安全衛生 - 健康管理系統 - 化學品安全 - 消防安全 - 設備安全	- 企業永續正式化程度 - 永續響應與揭露程度 - 氣候變遷與調適 - 持續營運與管理 - 供應鏈管理 - 服務品質管理 - 經營道德與公益 - 公司治理 - 資訊安全
高風險供應商鑑別準則	- 三年內具裁罰紀錄與受罰緩者 - 溫室氣體排放量大於 2.5 萬噸且未有管理措施 - 碳管理程度低於 3 分者	- 三年內具裁罰紀錄與受罰緩者 - 未有明確管理規定禁用童工、保障妊娠婦女工作權益 - 無完善外籍勞工生活環境管理者	- 三年內具裁罰紀錄與受罰緩者 - 三年內曾發生資安疑慮與智財訴訟者 - 未有持續營運與供應鏈管理計畫者

註：華邦第一階關鍵供應商：與生產製造直接相關、單一供應來源、關鍵且影響生產之備品 (光罩、PAD、石英、出貨用包裝)，佔總採購支出 80% 者。

2025 年供應商永續盡職調查結果與未來推動事項

措施類別	主要改善行動
 永續稽核	依據年度供應商永續盡職調查之書面稽核結果，針對識別出具重大且負面永續衝擊風險之供應商，優先納入後續管理機制。除既有之第二方依產業標準執行之實地稽核外，逐年提高第三方專業驗證單位稽核之家數，以強化高風險供應商稽核結果之客觀性與改善成效，並作為後續改善追蹤與管理依據。
 導入產官學輔導資源	串聯政府及學術單位之產官學資源，媒合供應商政府輔導及培力計畫，協助資源相對有限之供應商提升永續管理能力。
 供應商永續賦能	透過供應商 ESG 互動平台及主題性的論壇講座，提供數位化永續相關教育訓練與輔導資源。課程主題涵蓋人權盡職調查、生物多樣性、氣候與環境管理等議題，協助供應商強化對國際永續規範及國內政策趨勢之理解，提升其自主改善與長期永續治理能力。

華邦供應鏈人權風險與管理

內部能力建構 2025 年，華邦透過邀請標竿供應商 - 慧與科技分享其於供應鏈人權管理之實務經驗，協助內部同仁深化對供應鏈人權風險、管理機制及國際趨勢之理解，作為推動供應商人權管理之基礎。	發放調查 於供應商永續盡職調查中，以人權與勞動保障題組進行調查與評估，依據供應商之產業特性、營運型態及回覆結果，進行初步人權風險辨識，作為後續管理與輔導作業之依據。
供應商管理準則佈達 透過定期宣導，傳達供應商應承諾尊重勞工的人權，並確保員工的工作尊嚴。包含禁止強迫勞動、童工與歧視、保障合理工時與工資福利，以及尊重結社自由與多元共融之職場文化，作為供應商管理與合作之基本原則。	調查結果與後續因應計畫 針對識別具較高人權風險之供應商，華邦要求其提出改善計畫，並透過後續追蹤與輔導機制確認改善進展；必要時，亦安排由第三方專業單位協助進行實地查核或員工訪談，以強化對改善措施落實情形之了解與管理。

2025 年華邦 (臺灣) 供應商受永續盡職管理之狀況

指標項目	2022	2023	2024	2025
供應商稽核家數	0	69	120	133
關鍵高風險供應商稽核比例	0	100%	100%	100%
關鍵非第一階供應商家數	0	6	5	5
關鍵實際負面影響的供應商數量	0	0	13	11
與關鍵實際負面影響的供應商終止合作之數量	0	0	0	0
協助執行改善計畫之供應商數量	0	0	13	11
受稽核供應商執行改善計畫之比例	0	0	100%	100%

2025 年供應商評估與發展 KPI

指標項目	2025
供應商家數	1,105
重要供應商家數	45
接受發展計畫的重要供應商家數	45
接受發展計畫的重要供應商家數比例	100%
透過書面評估 / 現場稽核評估的重要供應商家數	45
透過書面評估 / 現場稽核評估的重要供應商佔比	100%
經評估具有重大實際 / 潛在負面影響的重要供應商家數	2
具有重大實際 / 潛在負面影響且已達成矯正行動 / 改善計畫的重要供應商家數	2
具有重大實際 / 潛在負面影響且已達成矯正行動 / 改善計畫的重要供應商家數佔比	100%
因重大實際 / 潛在負面影響而終止合作的重要供應商家數	0

2025 年華邦 (臺灣) 供應商永續稽核工作

完成 永續(ESG)盡職調查 書面稽核家數 133 家	完成 第二方現場實地稽核 (含產業標準RBA VAP)家數 11 家	完成 第三方現場實地稽核 家數 1 家
---	--	-------------------------------------

註：2025 年依據 2024 年評鑑結果，針對重要與高風險供應商實施供應商永續實地稽核，故實際執行稽核家數以前一年的評鑑結果為規劃基準。

2.3 永續供應鏈影響力 . . .

2.3.1 綠色與低碳供應鏈

為有效往 2050 淨零目標邁進，2025 年除了持續辦理與節能減碳相關的供應商 ESG 議合活動外，華邦 (臺灣) 擴大供應鏈減碳的範疇，以身作則，從範疇三減量做起，包括上游運輸、後段封裝量測服務、廢棄物處理等，年度碳排減量達 11,459 tCO₂e；並持續鼓勵供應商設定科學基礎減量目標 (SBTi)。在供應鏈合作部分，華邦 (臺灣) 2023 年與 13 家供應商聯合向經濟部產業發展署申請「以大帶小製造業低碳化及智慧化升級轉型補助」，該專案 2 年內與供應商合作完成逾 30 項減碳工作，減碳 1 萬 9,995 tCO₂e，大幅超出目標 240%。鑑此，以「以身作則 - 內部範疇三減碳」及「擴散與影響 - 供應鏈低碳治理」兩大面向為主軸，展現低碳供應鏈治理績效。

2025 年管理成果

- ✓ 第一階主要供應商永續供應鏈能資源用量調查揭露比例 > 95%
- ✓ 華邦以大帶小低碳化補助案，總減碳量達 19,995 tCO₂e
- ✓ 範疇三減碳量年度新增 11,459 tCO₂e



| 供應商低碳管理流程 |

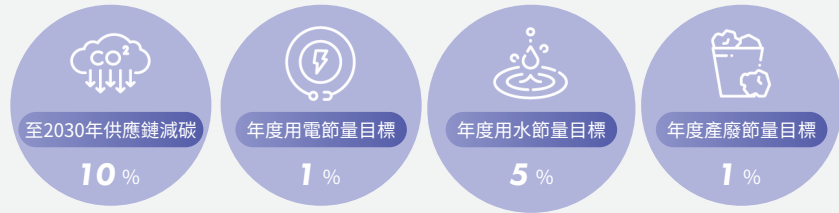


以身作則 - 2025 年內部範疇三減碳

重點工作項與減碳績效	
原物料減碳	2025 年輔導關鍵供應商完成產品碳盤查，上游價值鏈 (範疇三 - 類別 1) 年度減碳達 4,625.8 tCO ₂ e
上游運輸	1.完成 9 項關鍵物料多方溯源，其中 6 項因轉為在地採購所降低之碳排放量為 725.0 tCO₂e 2.導入共享物流機制，洽談 2 家供應商加入趟次共享運輸模式，年度減碳量為 0.3 tCO₂e 3.包裝優化 2.0 與進出口低碳運輸作業無紙化，其中在樣品出貨部分，擬定安全且最精簡的包裝方式，避免過度包裝以減化包裝、運輸碳排年度總計可降低 251.6 tCO₂e ● 包裝優化 2.0 流程 Tube Carton Empty Box AS-IS Tube Tube To-Be Tray Carton Empty Box AS-IS Tube Tube
後段封裝量測服務	1.定期實施產品碳足跡盤查：將於 2026 年進行第三次的產品碳足跡盤查，藉此追蹤主要 7 家封測廠的產品碳排放量的變化並持續針對熱點作為減碳的目標。 2.持續實施包裝材料減碳專案：推動工作項包括靜電箱取代紙盒、Reel 捲盤材料減量、Carrier Tape 承載捲盤回收再使用、Tube material 回收再使用、取消重複標示標籤，共計降低 285.9 tCO₂e 3.封裝測試導入節能型測試生產機台，共計降低 3,702.0 tCO₂e
廢棄物處理	1.IPA 廢液調降焚化處理比率 (台中廠：由 30% 降到 15% , 高雄廠：由 20% 降到 10%)，2025 年度總計降低 391.2 tCO₂e 2.新增廢保麗龍、中空板及純水濾心由焚化改為再利用，2025 年度總計降低 3.9 tCO₂e

擴散與影響 - 2025 年供應鏈低碳治理

減碳與節量宣告



供應鏈能資源用量揭露

華邦 (臺灣) 總計調查超過 250 家與華邦範疇三排放量直接相關之供應商，檢視年度節電量、用水量、廢棄物產出量、溫室氣體減量達成情況，詳細資訊請參閱 ▶ [《華邦 ESG 官網 - 永續供應鏈 - 邁向淨零供應鏈》](#)。

辦理訓練公開討論

華邦 (臺灣) 總計辦理 5 場供應商 ESG 共學坊、1 場永續供應鏈管理論壇、1 場環保論壇。以主題式共學與向供應商請益之角度，習得範圍包括半導體二階供應鏈永續推動、企業低碳轉型、產品碳足跡與供應鏈溯源、國際永續評級實務分享、從責任到實踐。

引進產官學資源偕同減碳

辦理 1 場華邦供應鏈永續轉型診斷補助說明會，並特別邀請採購金額小且處於轉型資源不足之供應商參加，共計 220 人參與。

華邦永續供應鏈之低碳化轉型合作專案順利結案，總計完成超過逾 30 項減碳工作，減碳 19,995 tCO₂e，大幅超出目標 240%，並獲選為經濟部產業發展署年度低碳化成果觀摩企業。

- 以大帶小結案審查會議，13 家合作供應商全數出席



- 獲選經濟部產業發展署 2025 年度低碳化成果觀摩企業



華邦媒合中華經濟研究院，聯手南茂科技與華東科技針對碳費議題進行專家訪談。此舉不僅提升了臺灣企業對碳費政策的參與深度，更有助於政府智庫研擬貼近產業實務的政策，達成官民共好與永續雙贏。

- 碳費與自主減量企業共識訪談 - 外包商 (南茂科技)



- 碳費與自主減量企業共識訪談 - 外包商 (華東科技)



2.3.2 永續原物料管理

■ 永續原物料政策

華邦為專業的記憶體積體電路公司，從產品設計、技術研發、晶圓製造到自有品牌行銷全球，提供全球客戶全方位的記憶體解決方案服務。在企業永續方面，持續關注世界趨勢、社會議題及自我治理的韌性能力，落實負責任材料採購，以永續方式擴大對環境與社會的正面影響力，致力成為以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍。

■ 華邦供應鏈生物多樣性維護

供應商管理準則布達：

華邦於「華邦電子供應商行為準則」的環境章節中新增生態資源保護條款，並明確要求供應商：

- 1 留意對於周遭生態狀況之影響，並隨時做出必要之補救與維護之措施。
- 2 遵守生物多樣性保育相關法規，避免營運影響生物重要棲地，並參與對於自然生態系統保育行動。
- 3 承諾未來不在重要生物多樣性地點或其附近進行營運活動。
- 4 供應商應承諾提出減輕衝擊對策，包含迴避、減輕衝擊、恢復、補償。
- 5 承諾進行林地復育的補償措施，並終止未來任何形式的開發行為。

■ 生物多樣性環境衝擊分析與供應商協助

2025 年華邦針對全球供應商據點進行生物多樣性衝擊之評估，依據分析結果將持續針對位處熱點之供應商，提供必要之協助。

■ 永續原物料計畫

華邦於 2025 年全面啟動原物料溯源管理，旨在極小化採購活動對原生環境的衝擊。針對晶圓、製程化學品、氣體及靶材等關鍵物料，我們整合品質、技術、商業可行性、環境友善及人道精神等五大面向，建立永續原物料評估體系，並將「晶圓之再生與循環利用」持續列為 2027 年前首要推動目標。

展望未來，華邦將在確保製程品質不受影響的前提下，積極導入具備第三方驗證之永續原物料，並逐年提升其採購比重。同時，我們將落實專業教育訓練，赋能第一線採購人員，確保永續知能落實於供應鏈管理的日常作業中。

永續原物料教育訓練

為有效幫助第一線採購人員對永續原物料之認識並擴大上游溯源範圍，2025 年華邦在永續原物料訓練上新增多元課程，共計實施 470 人小時，課程內容包括：

- 環境教育系列講座 - 淺談 SBTi 科學減碳目標
- 從個人到集體的零廢棄挑戰
- 綠色能源：新及再生能源對淨零推動
- 從家庭出發的減塑日常
- 淨零啟航：迎接淨零排放的行動與創新
- 淨零電網：電能系統邁向淨零
- 塑膠的發展歷史及其對環境的影響
- 節能減碳：提升能源效率的創新路徑
- 實現零廢棄生活的核心理念



| 華邦 (臺灣) 短期永續原物料計畫 - 2025 年度成果^註 |

原物料類別	採購品項	永續原物料			
		使用佔比		回收佔比	
		目標 (%)	實際 (%)	目標 (%)	實際 (%)
矽晶圓	● 控 / 擋片再生矽晶圓	68%	64%	100%	100%

註：2025 年為華邦三年一度大歲修，為維持復機品質穩定需投新控片，故使用回收比例較前一年度下降。

| 華邦 (臺灣) 中期永續原物料計畫 - 2027 年度 |

原物料類別	採購品項	永續原物料	
		目標使用佔比 (%)	目標回收佔比 (%)
矽晶圓	● 控 / 擋片再生矽晶圓	71%	100%
靶材	● 銅靶材	10%	100%

| 華邦 (臺灣) 長期永續原物料計畫 - 2030 年度 |

原物料類別	採購品項	永續原物料	
		目標使用佔比 (%)	目標回收佔比 (%)
矽晶圓	● 控 / 擋片再生矽晶圓	72%	100%
靶材	● 銅靶材	10%	100%
	● 銅、錳靶材	依品質、技術、商業性、環境友善、人道等準則進行評估，未來將逐年揭露管理計畫	100%
	● 鈦靶材		
化學品	● 異丙醇		

2025 年，華邦金屬原物料使用量及使用回收材料佔比如下表所列。未來，我們除積極找尋金屬原物料進入循環以達環境友善之目的，於供應端，2026 年將持續啟動金屬原物料循環再生之溯源，並加強要求原物料供應商與封裝測試商、委外加工廠商在相關金屬上，執行循環再製等產品研發之要求，源頭開採最小化，環境友善最大化。

| 華邦 (臺灣) 金屬原物料使用量與回收佔比 |

材料	2025 年用量 (公噸)	2025 年回收材料的使用比例
金 (Gold)	0.67	0
鋁 (Aluminum)	0.70	0
鈷 (Cobalt)	0.03	0
銅 (Copper)	153.39	18.6%
鐵 / 鋼 (Iron / Steel)	2.27	0
鎳 (Nickel)	20.43	8.0%
鋰 (Lithium)	0	0
鈦 (Titanium)	0.68	0



2.3.3 永續議合與培力

■ 華邦集團供應商 / 承攬商教育訓練

為了有效維護華邦的職場平等、職業安全衛生與消防安全，並提升供應商相關工作意識，華邦每年都會對入廠工作和駐廠服務的供應商員工進行相關訓練。2025 年，華邦集團供應商 / 承攬商職場平等、職業安全衛生與消防安全教育訓練總計達 5,391 人小時。

■ 華邦 (臺灣) 供應商 / 承攬商定期職場平等與環安衛訓練 ■

主題	內容	訓練人數	訓練課程總時數 (人小時)
職場平等	工作職場霸凌、虐待、騷擾等事項宣導訓練	68	128
職業安全衛生與消防安全	危害告知與特殊作業訓練、疏散演練	5,809	4,576

■ 子公司供應商 / 承攬商定期職場平等與環安衛訓練 ■

主題	內容	訓練人數	訓練課程總時數 (人小時)
職業安全衛生與消防安全	危害告知與特殊作業訓練、疏散演練	379	687

■ 華邦 (臺灣) 供應鏈管理中心永續教育訓練

為有效推動供應鏈管理往永續路途邁進，華邦 (臺灣) 在既有的供應商議合工作上，以技術與品質為本，並輔以新創思考與管理模式推動各項工作。除了原本的供應商 / 承攬商定期環安衛訓練與外包商大會之外，於供應鏈管理中心 ESG 學苑，持續擴大辦理定期內部永續教育訓練，確保第一線與供應商互動之同仁保有最新工作思維、知識與能力。

2025 年，華邦 (臺灣) 在供應鏈管理中心同仁的訓練時數則達 5,358 人小時，每位同仁平均永續受訓時數 34 小時。訓練內容除包括例行供應商管理工作所需的品質課程、供應商製造管理課程及數位管理課程外，2025 年亦擴大鼓勵同仁參與由經濟部主導之 iPAS 淨零管理師訓練與產業 AI 人才培訓，響應我國綠領人才培育之政策。2025 年，已累計 7 位同仁通過 iPAS 淨零管理師認證，顯示華邦第一線供應鏈管理同仁對永續議題學習之用心，也足見華邦對永續供應鏈育才之投入。

■ 華邦 (臺灣) 2025 年供應鏈管理中心 ESG 學苑實施課程與時數 ■



供應商
實地訓練

136 人時數



供應鏈管理中心供應鏈韌性強化-
採購工作報告

270 人時數



產業
永續趨勢

608 人時數



企業綠色與
低碳議題

4,176 人時數



iPAS 淨零管理師訓練
與產業AI人才種子外訓

168 人時數

深度交流，與永續標竿供應商積極請益 - 供應商 ESG 共學坊

華邦自推動永續供應鏈以來，透過「共學坊」深化產業交流，範疇涵蓋環境減碳、氣候變遷因應、溫室氣體與碳管理、人權勞動保障及公司治理。截至 2025 年，累計合作廠商達 38 家，共計 2,626 參與人次，投入 5,265 共學小時。

華邦深耕永續共學機制，從觀點交流、主題研討延伸至生態系對談，不僅即時掌握半導體 ESG 趨勢，更透過標竿供應商的無私分享，汲取國際永續評比與人權盡職調查等前實務經驗。對內，此平台為同仁提供最新產業資訊，優化內部供應鏈規劃；對外，則成為供應商展現永續實績的平台。展望未來，華邦將持續以此模式驅動供應商投入低碳製程與綠色產品研發，由上游強化臺灣半導體供應鏈的國際競爭力與「矽盾」實力。



供應商回饋

- 感謝華邦辦理此次論壇，深化我們對循環經濟的理解，在資源有限的情況下，循環再生的推動是供應鏈成員共同責任。
- 本次邀請多位不同領域講師分享，內容多元且具深度，包含分享循環經濟直接應用於工廠端，整體收穫豐富。

永續供應鏈管理論壇

華邦舉辦「永續供應鏈管理」論壇，旨在透過專業課程與開放式共論，驅動供應商的永續認知與執行動機。論壇鼓勵夥伴企業跨部門參與，藉此發揮學習槓桿與資訊擴散效應，將永續 DNA 融入企業日常營運。截至 2025 年，華邦已累計辦理 6 場永續論壇與 1 場環保專題論壇，總學習時數達 11,143 人小時。為接軌政府 2026 年即將頒布的「2050 循環經濟路徑圖」，2025 年論壇特別聚焦「循環經濟」，攜手中華經濟研究院綠色經濟研究中心與中華民國企業永續發展協會，提供系統化的入門指引。此外，亦邀請綠色實績卓越的南茂科技分享循環經濟如何強化營運韌性。華邦深知節能為淨零核心，未來將持續採多元策略提升供應鏈永續能耐，為產業轉型注入動能。此外，本年度亦首次頒發「低碳化傑出供應商」獎項予 13 家參與經濟部產業發展署「以大帶小製造業低碳化及智慧化升級轉型補助」專案的合作夥伴。感謝供應商日夜兼程，努力不懈地完成逾 30 項減碳工作，包含製程氣體排放減量、氨氮系統節水措施、供應鏈淨零驅動等，總減碳量高達 19,995 tCO₂e，相當於 52 座大安森林公園年吸碳量，遠超原目標 240%，透過獎項頒發，促進供應鏈間經驗分享與學習，鼓勵更多供應商持續投入減碳與永續轉型行動，與華邦共同推動低碳供應鏈。



2025 永續績優供應商 - 南茂科技分享



2025 永續供應鏈管理論壇



2025 年度低碳化傑出供應商頒獎典禮

先進封裝技術論壇

創新是供應鏈永續的核心動能。華邦深信，赋能外包商的研發實力即是強化自身產品的競爭力。為此，我們辦理「先進封裝技術論壇」，建構內部單位與後段封測夥伴的直接對話機制，共同開發符合未來生活效益的解決方案。

2025 年，「先進封裝技術論壇」共舉辦 6 場次，聚焦 3D IC 封裝架構 (如 3D TSV 先進封裝與 Interposer 中介層技術) 對 AI 時代的關鍵影響，並研討封測過程中的挑戰與創新路徑。該年度累計學習時數逾 3,918 人小時，參與對象涵蓋華邦與封測廠商之專業工程團隊，透過技術共創，厚植產業競爭優勢。



SHINKO 與力成科技



全球前三大半導體測試卡 (Probe Card)-MJC

2025 外包商大會 - 供應鏈韌性再強化：從共學、創新到生態結盟



2025 外包商大會



2025 外包商頒獎典禮

2025 年華邦頒發供應商獎項

獎項名稱	獲獎供應商家數
低碳化傑出供應商	13
最佳封裝供應商	1
最佳測試供應商	1
最佳品質供應商	1
最佳 ESG 貢獻供應商	1

極具競爭力的華邦記憶體，背後有著全體同仁對品質的堅持，以及封測外包夥伴對卓越技術的追求。在 2025 年外包商大會上，透過總經理對產業趨勢的深度解析，華邦與夥伴們進一步落實綠色製造的承諾，強化供應鏈的向心力。會中亦透過廠處主管的實務經驗交流，帶動供應鏈的永續升級。為肯定夥伴的貢獻，華邦根據品質、永續等五大指標評選出「永續優良外包商」，藉此表揚與華邦並肩同行的優秀企業。

2025 年華邦 (臺灣) 供應商永續培力家數

- 自 2022 年成立永續供應鏈組以來，華邦即積極議合供應商成為供應鏈的永續「+1」。2025 年綜合各團隊之力，針對供應商永續管理持續執行四項永續培力專案，包括：
- Co-Sustainability 專案 - ESG 觀點交流、研析與共學

• 供應鏈永續物流與低碳運輸

• 重塑新生，化廢為寶 - 廢保麗龍 / 廢中空板 / 廢純水濾心資源化、IPA 焚化減量

• 永續供應鏈管理論壇 - 以循環材料打造企業與供應鏈的永續新篇章



迄今已累計 502 家供應商接受華邦的永續議合與培力。未來，華邦也將繼續秉持供應鏈共好共榮之理念，繼續媒合永續理念一致之供應商，並期待各項專案能發揮最大產業示範力，影響更多供應商一同開啟善的循環。

供應商永續培力專案與永續培力家數

專案性質	專案名稱	藍色區塊表示專案工作之執行年度			累計家數
		2023	2024	2025	
華邦 永續培力專案	• Co-Sustainability 專案 ESG 觀點交流、研析與共學				38
	• 供應鏈永續物流與低碳運輸				3
	• 重塑新生，化廢為寶專案				8
	• 永續供應鏈管理論壇				429
政府及產業 合作專案	• 華邦電子永續供應鏈低碳化轉型合作專案				13
	• 華邦電子供應商節能減碳診斷輔導				2
	• 碳數據電子資料交換 - PACT 先期實證				9

註：華邦電子永續供應鏈低碳化轉型合作專案執行期間為 2023/9/1~2025/8/31

供應商受永續培力之比例

	2023	2024	2025
納入供應商 能力建構計畫 之供應商數量	37	62	502
供應商 能力建構計畫中 關鍵供應商比例	74%	95%	100%

累計至 2025 年重要供應商有執行永續培力計畫的比例 (%)：100%

註：重要供應商有執行培力計畫的比例 = 執行培力計畫之供應商家數 / 重要供應商家數

1

永續焦點

矽手相鏈

從永續晶圓邁向永續校園，共創公私協力的循環教育藍圖

在半導體製程趨於精密的趨勢下，晶圓製造正面臨高能耗、高耗水及化學品管理等嚴峻挑戰。華邦深信，掌握挑戰即是預見發展機會。

對內，2025 年我們以「資源效益最大化」與「廢棄物最小化」為核心，全面推動晶圓製造永續化，不僅優化營運成本，更積極對接國際法規與客戶期待。對外，華邦充分發揮供應鏈組織的影響力，整合利害關係人的需求，將循環經濟與社會共好深度連結。我們落實董事長焦佑鈞先生「永續是一個多元概念」的初衷，由供應商逐步展開公益合作與低碳管理。未來，我們將以此為示範，我們號召整體供應鏈深化各領域協作，共同實踐永續發展目標。

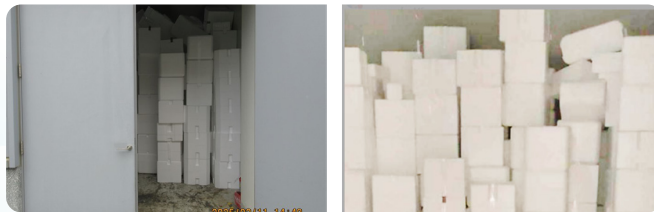
於內

立定指標，深化綠色循環力量

2025 年，華邦針對中科廠與高雄廠，明確訂定「廢棄物資源化 30%」之資源化目標。為達成此指標，我們全面啟動廠內廢棄物盤查，重新檢視各品項的清運流程與處理技術，旨在提升資源回收效率並降低環境負擔。並積極議合循環能力優越的處理廠協助華邦台灣相關用料資源化，包括：

廢保麗龍、廢珍珠板、廢純水濾心由焚化
改再利用處理

處理後，將再製為原子筆、塑料、腳踏車
踏板、三角錐連桿、無塵衣、獎杯等。預
估未來每年可減少 8.3 噸 CO₂e



■ 華邦暫存區

降低 IPA 廢液焚化處理比例

調整後，台中廠焚化比例可由 30% 降到
15%，高雄廠可由 20% 降到 10%



■ 處理廠資源化過程

於外

跨界議合，擴大社會影響力

2025 年，華邦攜手南茂科技發起「矽手相鏈，永續籃球」公益活動，實踐從「搖籃到搖籃」的循環經濟精神。本活動委託具備優異資源再生技術的光宇應材，從回收矽汙泥中提煉再生材料，轉製為高品質的「永續籃球」。經由國立高雄師範大學師資培育中心與企業永續發展研究中心的媒合，這份溫暖被送往台南與高雄共 20 所偏鄉及非山非市小學。此次合作不僅讓學子深入了解半導體製程的循環歷程，更結合供應鏈規模效應，同步實踐 SDG 4(優質教育)、SDG 10(減少不平等)、SDG 12(責任消費與生產) 及 SDG17 (多元夥伴關係)，有效擴大永續發展目標的社會影響力。



■ 滿載華邦與南茂同仁愛心的永續籃球送抵學童手中

高雄市那瑪夏區民權國小

謝謝華邦、南茂、光宇等企業攜手合作，結合永續發展理念，實際投入偏鄉體育教育，透過籃球運動支持孩子多元學習與健康成長，讓愛與永續一同運轉。



2

永續焦點

永續與數位賦能供應鏈

以華邦碳會計系統建構供應商碳數據競爭力

我國環境部氣候變遷署自 2023 年起，即徵召產、官、學、研多方專家，研議以財政措施強化企業減碳作為；2025 年 1 月 1 日起，也正式公告排放量達 2.5 萬公噸 CO₂e 以上之電力、燃氣供應及製造業將是第一波的徵收對象。然而，綜合經濟與環境考量的利多政策立意良善，但對於國內諸多業者來說，搞懂「盤碳」不僅是一大哉問，對於加入碳議題來綜合思考如何在碳有價化時代下取得市場先動與轉型優勢，更是諸多企業潛藏的經營痛點之一。

接軌國際減排趨勢

▶ 以淨零轉型建立永續競爭優勢

臺灣半導體產業素有「矽盾」之稱，若能提出一套有效促進供應鏈永續轉型的「策略地圖」，引領供應商在碳管理浪潮中按圖索驥，並善用組織規模擴大影響力，實為當代永續企業公民責無旁貸之使命。

2025 年，華邦（臺灣）正式於全範疇導入碳會計管理系統。除了以身作則，示範如何整合範疇一、二之成本與碳排管理外，針對範疇三，我們更進一步結合現有採購報價機制，鼓勵供應商在報價階段即同步填報產品碳資訊。

為提升供應商參與意願，永續供應鏈團隊自 2024 年起，透過系列活動向利害關係人宣導系統優勢；2025 年更規劃完善的回訓機制，旨在成為供應商轉型的堅實後盾。截至 2025 年底，透過該系統回報之產品 / 服務碳資訊已累積超過 13,000 筆。實績證明，「碳與成本整合管理」能有效驅動供應鏈盤查，更為國內產業推廣碳管理立下具劃時代意義的典範。



- 經濟部產發署
永續供應鏈高峰論壇



- 華邦電子永續供應鏈管理論壇
碳有價化供應鏈轉型契機



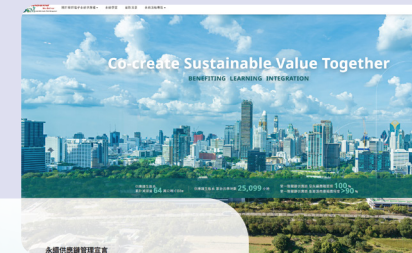
- 供應商以大帶小低碳化合作案
非凡新聞採訪

2024
先期宣導2025
正式上線

啟動回訓



- 碳會計暨報價系統說明會



- 華邦電子ESG互動網
供應商碳資訊暨報價專區

2.4 衝突礦產 . . .

華邦持續於供應鏈推展責任商業聯盟之要求，並將其視為供應鏈管理的必備要件。依據經濟合作發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 盡職調查之管理建議，華邦首先發布不使用衝突礦產聲明；其次依據本公司產品組成之成份進行材料分析，並鎖定需重點調查之供應商，以利盡職調查之實施。嚴格要求供應商需選用合格冶煉廠並依效期更新資訊，最後，每年度依據調查結果，製作華邦衝突礦產盡職調查報告以公告周知。2025 年，涉及 3TG 金屬、鈷、雲母等礦物且與本公司產品直接相關之供應商，華邦 (臺灣) 為 18 家，新唐 (臺灣) 為 19 家，新唐 (日本) 為 49 家，其中，華邦 (臺灣) 更進一步執行 9 家實地稽核，總計合格比例為 100%。

2025 年衝突礦產管理成果

- ✓ 不使用衝突礦產政策宣導供應商涵蓋率 **100%**
- ✓ 華邦新供應商 **100%** 同意不使用衝突礦產
- ✓ 2025 年受調查與實地稽核之供應商之合格率 **100%**



| 衝突礦產管理流程 |



2.4.1 華邦不使用衝突礦產聲明

華邦遵循 RMI(負責任礦產倡議) 對其製造的產品中金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Cobalt)、雲母 (Mica)、銅 (Copper) 及鎳 (Nickel) 等來源和監管實施盡職調查，以確保其採購方式符合經濟合作與發展組織 (OECD) 受衝突影響和高風險地區礦產負責任供應鏈指南或同等且公認的盡職調查框架。同時，華邦也要求所有供應商須遵守並簽署與永續發展相關的行為準則和道德準則、員工道德準則、國際人權宣言和國際勞工組織三方原則宣言、採用綠色產品、環境保護和無有害物質 (HSF) 政策，或遵守責任商業聯盟 (RBA) 制定的要求。2025 年所有合格供應商均簽署華邦道德與誠信準則、華邦供應商行為準則承諾書 (包括符合 RBA 和衝突礦產聲明的條款)，確保不存在「來自不合格冶煉廠的礦產」和剛果或衝突區域周邊國家和地區的產品，並遵守適用的負責任礦物的地區和國際法律。

2.4.2 3TG 金屬來源鑑別與結果

華邦首先依據供應商所提供之安全資料表 (Safety Data Sheet) 判斷供應產品之組成，鑑別其是否含有特定金屬，接續採用衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 與延伸責任礦產報告模板 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT) 調查供應商產品成份內涉及金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Cobalt)、雲母 (Mica)、銅 (Copper)、鎳 (Nickel) 以及負責任礦物倡議內 (RMI) 所中公布的其他負責任礦物來源。2025 年受調查之供應商華邦 (臺灣) 為 18 家，新唐 (臺灣) 為 19 家，新唐 (日本) 為 49 家，所使用之各類金屬，其來源冶煉廠涵蓋北美、南美、歐洲、亞洲及中亞等多個國家與地區。提供金屬冶鍊且為合格冶煉廠，華邦 (臺灣) 為 67 家，新唐 (臺灣) 為 191 家，新唐 (日本) 為 226 家；此外，華邦正式實施供應商衝突礦產實地稽核，除加強宣示華邦不使用衝突礦產之決心外，亦藉由實地稽核確保供應商對衝突礦產的管理承諾。2025 年皆全數符合規定且未有出售禁止相關產品予華邦之情事發生。

礦物	華邦 (臺灣)	新唐 (臺灣)	新唐 (日本)
Gold 金	17	90	90
Tin 錫	13	47	49
Tantalum 鉭	19	25	30
Tungsten 鎢	9	14	30
Cobalt 鈷	4	15	27
Mica 雲母	0	0	0
Copper 銅	4	0	0
Nickel 鎳	1	0	0
合計	67	191	226

2.4.3 供應商衝突礦產持續管理與標示

由於全球政治關係並非恆定狀態，近年來，跨國間的政府衝突或戰爭的發生也僅在旦夕間，為確保華邦信守不使用衝突礦產之承諾，針對 3TG 金屬使用上的風險防控，華邦措施有三。第一，持續定期發放盡職調查、出具衝突礦產年度盡職調查報告，並同步擴大到使用 3TG 金屬之供應商，執行實地稽核，確保其言行一致。第二，持續溯源國內外合規開採 3TG 礦源且同樣實施衝突礦產管理政策之供應商，落實多元供應風險控管與預防衝突礦源。第三，針對衝突礦產具有潛在使用或採購風險的供應商，華邦將盡所能協助供應商進行其他合規礦類的溯源，如未有改善，華邦將全面停止對該廠商之交易。華邦由供應鏈團隊負責衝突礦產相關供應商管理，亦積極留意各方利害關係人對衝突礦產的管理要求，以事前預防為基礎，動態調整內部針對供應商是否有使用衝突礦產之管理措施，期望以嚴謹的管理標準確保礦產來源符合負責任採購及人權相關要求。

2025 年依照 RBA 與美國證券交易委員會的規定，華邦 (臺灣) 亦積極響應美國 DFA (Dodd-Frank Act) 及強化對企業社會責任的落實，未來所有產品外包裝上將標示「不含衝突礦產 (Conflict-Free)」標誌，明確宣告公司生產之產品未使用衝突礦產。

| 供應商衝突礦產預防採用之機制 |

✓ 定期調查與實地稽核

✓ 溯源合規礦源與供應商

✓ 有風險之供應商給予協助，若無改善將停止交易

| 華邦產品 100% 不含衝突礦產之標籤 |



03

綠色產品

3.1 研發創新	91
3.2 產品及服務品質管理	101
3.3 客戶關係管理	104



SDG 7.3：提升產品與製程能源使用效率
SDG 8.2：以技術創新提升企業與產業生產力
SDG 8.4：提高消費和生產中的資源效率
SDG 9.4：升級產業技術以提升永續性
SDG 9.5：強化研發與創新能力
SDG 17：全球夥伴關係

2025 年績效亮點



- 華邦將 HYPERRAM 操作電壓降低至 1.2V，相較於 1.8V HYPERRAM 可節省 33% 功耗



- 與 SoC 整合時，CUBE 可達到 16GB/s 至 256GB/s 頻寬 (x16 IO 頻寬)，相當於 HBM2 頻寬，也相當於 4 至 32 個 LP-DDR4x 4266Mbps



- 華邦累計出貨 451 百萬顆以再生能源製造的產品，總共減少約 35,044 tCO₂e



- 領先業界推出 1.2V NOR Flash，2025 年第二代產品 (8Mb-256Mb) 全面上市，在相較 1.8V 已省 50% 功耗基礎上再優化 40%



- 華邦集團累積 11,200+ 件獲准專利



- 華邦(臺灣)於 2023 年和 2024 年、新唐(臺灣)於 2025 年通過台灣智慧財產權管理規範 A 級



- 連續 3 年獲選科睿唯安全球百大創新機構



重大議題目標與績效

	2025 年目標	2025 年執行成果	2026 年短期目標	2030 年中長期目標
 研發創新	全球專利獲准件數 >350 件	✔ 件數 >380 件	件數 >350 件	件數 >350 件
 綠色產品	25nm 1.2V/128Mb HyperRAM 客戶應用端節能減碳 >33%	✔ 37%	25nm 1.2V/128Mb HyperRAM 客戶應用端節能減碳 >33%	全系列動態存取記憶體產品產品生命週期碳排放減量 20%
	全系列快閃記憶體產品含製程演進 "搖籃到大門" 年碳排放減量 3.5 萬 tCO₂e	✔ 減量 6.3 萬 tCO₂e	減量 3.5 萬 tCO₂e	減量 11 萬 tCO₂e
	客戶整體滿意度 >85%	✔ 87%	>85%	>85%
	綠電製造的產品出貨 >8%	✔ 9.1%	>8%	>50%

註 1：✔ 表示達成目標、⊖ 表示未達成目標
註 2：目標範疇為華邦

華邦結合核心能力、創新技術與永續節能減碳目標，透過綠色產品設計、資訊系統數位化、製程效率提升等多角度研發、優化，在產品每項環節嚴格把關。華邦承諾將最好品質的產品交付給客戶，讓產品抵達終端客戶、消費者手中的碳排能降至最低，在安心享有科技便利的同時，友善地球環境，協助整體價值鏈有效減碳。

淨零碳排是全球的共識，華邦透過使用綠色材料、綠色產品設計、綠電生產與降低碳排等行動，為生產過程與終端產品製造與使用上，達到減碳與節電等目標。華邦不斷優化產品的設計與製程，透過設計將晶片做小、降低功耗、使用小型與低溫焊接材料封裝，有效大幅節省材料與單位碳排量，同時降低使用能耗，達到以綠色半導體豐富人類生活的隱形冠軍願景。

召集人
快閃記憶體 IC 事業 副總經理

林任烈



3.1 研發創新 . . .

3.1.1 創新技術與服務

華邦提供全球客戶全方位利基型記憶體解決方案。核心產品包含編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、TrustME® 安全快閃記憶體 (Secure Flash Memory)、客製化記憶體解決方案 (Customized Memory Solution，簡稱 CMS)，是臺灣唯一同時擁有 Flash 和 DRAM 自有技術的廠商，華邦發揮豐富產品組合產生之綜效，以綠色產品設計理念，滿足客戶多元化需求，使客戶能夠結合自身專長與華邦的創新綠色產品，應用於手持裝置、消費電子、電腦周邊、AI 人工智慧、車用和工業用電子。華邦為實現環境友善與永續成長，並為客戶提供高品質和創新的產品和服務，因此華邦持續投資研發、技術和人才，致力開發創新產品及技術，並持續關注於以下議題：

1. 綠色產品於快閃記憶體、安全快閃記憶體、利基型記憶體及行動記憶體的發展
2. 綠色產品開發與生產流程與減碳與節電成果
3. 高效能、小尺寸、低耗能、高品質及安全性的關鍵技術開發
4. 設計精進與製程微縮創新與智權管理

● 新唐技術
請參閱 ● 《新唐科技 2025 年永續報告書》

華邦技術

關鍵技術	亮點產品	應用層面
低功耗 NOR 快閃記憶體	1.2V 快閃記憶體 - 華邦推出市場第一代第一個支援 1.2V 64Mb 的 QSPI NOR 快閃記憶體 W25Q64NE。 2025 年從 8Mb 到 256Mb 全系列使用第二代新架構的 1.2V 產品上市，相較第一代進一步節省 40% 功耗。	- 穿戴式裝置與其他低功耗應用產品，低電壓介面產品，如先進 CPU、GPU、DPU，運用於 HPC 與 AI 應用。 - 滿足先進製程低工作電壓需求，可省去電源管理 IC (PMIC)，進一步降低成本與減少面積。
高效能 NAND 快閃記憶體	8 通道 NAND 快閃記憶體 (Octal NAND) - 華邦 46 奈米的串列式 NAND 快閃記憶體技術，推出市場第一個支援 8 通道輸出入的高速度 NAND 快閃記憶體。 - 可支援需要更高容量和高傳輸速度應用的產品。 2025 年推出新一代 24 奈米 QSPI NAND 產品，相比於 46 奈米產品，單顆晶粒面積大幅縮減為相同容量產品的 72%。	- 車用電子 (如儀錶板，輔助駕駛等應用)，可滿足快速啟動和快速更新韌體的應用需求。 - 智慧可視門鈴，可滿足快速啟動偵測的應用需求。 - 智能家用、AI Enabled 健康照護、高速網通設備
安全快閃記憶體	抗量子計算攻擊、整合 PQC(後量子計算密碼學) Leighton-Micali Signature (LMS) 演算法的安全快閃記憶體 - 支援非對稱金鑰加密演算法 (Leighton-Micali Signature, LMS)，使設備能夠透過 NIST800-208 規定的 LMS-OTS(一次性簽章) 達到安全 OTA 的需求。 - 該元件支援 166MHz 的高效能 Quad-SPI 介面、擴充 Replay-Protected Monotonic Counter(RPMC) 的支援，增加至 8 個計數器，適用於個人電腦 (UEFI 和 BIOS) 的安全強化與資料保護。	- 為第一家整合 LMS 演算法的記憶體供應商，滿足新安全法規要求並在業界樹立新標準。針對工業物聯網、網路、伺服器 and 關鍵基礎設施應用進行最佳化設計。 - 支持依據 EU RED (EN 18031:2024, Radio Equipment Directive) 與 US CSNA (Commercial National Security Algorithm) 2.0 安全法規之終端設備。 - 協助資通訊應用系統實現 PFR (NIST ST 800-193, Platform Firmware Resiliency) 合規於受規範區域被使用。
動態隨機存取記憶體	16nm DDR4 動態隨機存取記憶體 - 業界首見的 3600Mbps 傳輸速率，滿足高速運算應用的資料處理需求 16 奈米技術優勢，更小的晶粒面積在相同封裝下可提供更大容量，進一步降低整體系統成本	電視、伺服器、網通設備、工業電腦及嵌入式應用等
高頻寬記憶體	CUBE 客製化超高頻寬元件 - 憑藉 32GB/s 至 256GB/s 的頻寬，可提供遠高於行業標準的性能提升。 - 卓越的能源效率，功耗低於 1pJ/bit。 - 靈活設計，依據不同應用需求進行客製化，為客戶提供量身訂製的解決方案。	邊緣 AI (Edge AI) 運算、穿戴式 (Wearable) 裝置及車用與工業電子等相關應用。

■ 半導體產業鏈

華邦擁有先進與完整的半導體產業鏈與專業分工，涵蓋 IP(智慧財產權)設計及 IC(積體電路)設計、晶圓製造、封裝測試。



隱形冠軍

良品裸晶(KGD)市占率居全球利基市場龍頭

註：良品裸晶 (Known Good Die, KGD)：晶圓 (Wafer) 於製造後，不做封裝，直接提供給客戶與其產品封裝成單一晶片，因此需嚴格的产品品質以確保不影響最後產出的產品功能。

■ 良品裸晶 (KGD) - 減少封裝

可攜式電子產品與物聯網的時代，華邦持續降低產品碳足跡，我們多年深耕於 KGD 領域，與晶片廠合作提供 SiP (System in Package) 多晶片封裝解決方案，配合邏輯晶片將記憶體晶片一起封裝的良品裸晶銷售模式 (KGD)，在淨零及環境永續議題上發揮價值，創造以低碳排與綠色產品為主之節能省碳終端產品。許多客戶透過華邦的專業協助，將記憶體產品良品裸晶 (KGD) 用於系統級封裝 (SiP) 解決方案。記憶體晶片與控制器晶片堆疊在一起，並放入單個封裝或模塊中以提供 SiP 解決方案。其他元件的 KGD 也可以與記憶體 KGD 堆疊，除了節省封裝材料、同時提升效能、節省功耗與晶片面積。



NOR Flash產品

全球市佔率第一

■ 低溫焊接製程 (LTS)

為減緩全球暖化的腳步，Intel 早在 2017 年就提出 LTS 製程。根據計算結果，將 SMT 溫度從無鉛製程的 220~260°C 降低到低溫焊接製程的 ~190°C，對於碳排放減量助益非常明顯。根據國際電子製造商聯盟 (International Electronics Manufacturing Initiative, iNEMI) 的預測，低溫焊接技術應用產品的市占率將會從前的 ~1% 提高至 2027 年的 20% 以上，顯現電子產業對環境議題的重視及永續發展的實踐。配合這個「綠色電子」的趨勢，華邦推出配合低溫焊接製程的記憶體產品。該產品符合 JEDEC 標準，通過包括摔落、振盪及溫度循環測試等相關的可靠度驗證程序，證明該產品可以完全支援 LTS 製程，沒有品質上的疑慮，也為環境保護及地球永續發展盡一份心力。

註 1：華邦支援低溫焊接製程，每條表面黏著技術生產線的二氧化碳排放量年可減少 57 tCO₂e/ 年

註 2：引用自 Intel 2017 年發布的低溫錫膏焊接 (LTS) 工藝介紹

■ 編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)

華邦以「綠色半導體」為核心發展方向，將節能、高效與低碳作為產品設計的關鍵價值。面對全球行動裝置、穿戴式設備及物聯網市場對低功耗記憶體需求日益升高，華邦率先推出全球首款支援 1.2V 工作電壓的 64Mb QSPI NOR Flash (W25Q64NE)，從 8Mb 到 256Mb 全系列使用第二代新架構的 1.2V 產品上市，相較第一代進一步節省 40% 功耗，成功建立市場低功耗 NOR Flash 的技術標竿。

W25Q64NE 在維持 1.8V/3V NOR Flash 同級效能的前提下，可降低 50% 使用功耗，為穿戴式裝置、智慧耳機、智慧手錶及電池供電終端帶來更長的續航時間與更小的能源負擔。憑藉低功耗優勢，1.2V NOR Flash 自 2024 至 2025 年間的銷售量成長近 10 倍，展現市場對節能產品的快速採用與高度肯定。

為強化綠色產品布局，華邦於 2025 年進一步推出涵蓋 8Mb 至 256Mb 的完整新一代 1.2V NOR Flash 產品線。此系列採用優化電路架構與創新的漏電偵測技術，使整體功耗較前一代再降低 40%，全面提升能源效率。新世代產品不僅符合全球客戶對長續航、高效能、低碳排存儲元件的需求，也協助客戶在終端產品應用上實現減碳目標。

透過持續擴大低功耗、低碳記憶體產品組合，華邦以更高能效、更友善環境的產品競爭力，鞏固其在全球綠色半導體市場的領導地位，並持續為客戶與價值鏈創造可量化的減碳效益。

1.2V NOR Flash

比現今通用 1.8V NOR Flash 使用功耗減少 50%

總功耗

在每天開機 8 小時，其中 80% 讀取，10% 待機及 10% 休眠的使用情形下，產品使用 3 年後，以 2025 年第一代 1.2V NOR Flash W25Q63ND 和 W25Q64NE 總銷量計算，相比於 1.8V NOR Flash 累積節省了 9,060,114 kWh 功耗 (即 32,616,412 百萬焦耳)，大約等同減少 4,294 tCO₂e，亦相當於 11.13 座大安森林公園一整年的碳吸存量^註

效能

維持在 1.8V/3V Flash 相同的傳輸效能

產品應用

無線耳機、智慧手錶、智慧手環、智慧眼鏡等省電需求高之穿戴型裝置

註：以經濟部公布 2024 年電力排碳係數 0.474 公斤 tCO₂e/度、行政院農業部林業及自然保育署及臺北市政府地政局公布資料：25.93 公頃、固碳係數 14.9 tCO₂e/公頃/年為基準計算，大安森林公園年吸收 386 tCO₂e 計算。

做為快閃記憶體的領導廠商，除了降低產品的使用功耗，隨著製程演進，降低生產碳足跡亦為華邦持續努力精進的目標。以華邦 NAND Flash 為例，隨著製程從 46 奈米演進到新一代 24 奈米產品，單顆晶粒面積大幅縮減。以 2Gb QSPI NAND 為例，新一代 24 奈米 LV 系列產品的單顆晶粒面積縮減為 46 奈米相同容量產品的 72%，最終碳足跡相較 46 奈米相同容量、相同封裝型態的 KV 系列減少 5%。以 2025 年 KV 系列 2Gb QSPI NAND Flash 的銷售量推算，若使用新一代 24 奈米 LV 系列產品將節省 1,752 tCO₂e。

■ 安全快閃記憶體

「安全」不僅是一個技術問題，也是一個社會和道德問題。安全對社會、經濟和環境以及個人和組織的福祉和權利具有重大影響，尤其是在現今數位轉型與駭客經由安全漏洞造成的經濟損失與安全威脅。安全性可保護資料、資訊和資產的機密性、完整性和可用性，防止未經授權的存取、修改或破壞，亦能夠在金融、醫療保健、教育和政府等各個領域實現信任、隱私和合規性。然而安全不是一次性的工作，它需要不斷的監控、更新和改進，以應對不斷變化的挑戰和風險。安全性涉及多個層面，從硬體到軟體、從網路到雲端、從用戶到設備。因此，安全需要一種全面的方法，涵蓋系統及其環境的各個面向。在當今網路互聯的世界中，日常生活電子設備與聯網設備依賴快閃記憶體來儲存控制程式碼和資料保護。然而，這些設備的普遍存在也使它們成為駭客的目標。駭客經常利用系統安全漏洞來存取最終用戶的私人數據，透過網路和物聯網設備策劃對企業基礎設施的大規模攻擊，甚至對政府基礎設施進行破壞和間諜活動。華邦意識到這些挑戰的嚴重性，率先開發並推出全系列的 TrustME® 安全快閃記憶體。安全記憶體儲存敏感資料和代碼的記憶體，例如加密金鑰、密碼、證書和韌體。安全記憶體可確保資料和程式碼在實體和邏輯上免受未經授權的存取、修改或洩漏。安全記憶體還提供加密、身份驗證、篡改偵測和自毀等功能，以增強安全等級並防止攻擊。這些尖端解決方案旨在保護華邦客戶的資產並創建安全平台，從而保護各個領域的最終用戶。華邦的安全快閃記憶體應用於消費性物聯網、工業物聯網、伺服器、網路和汽車領域。華邦致力於保護客戶免受新興網路安全威脅。為了迎接即將到來的後量子計算時代，華邦新近推出了採用後量子加密技術 (PQC) 強化的安全快閃記憶體，將確保客戶在不斷發展的網路安全環境中繼續享受強大的保護。

TrustME® 安全串行快閃記憶體 W75F

因應行動支付與其他高安全度身分認證需求，與系統硬體加密模塊配合之儲存機密資料須達到 EAL 5 以上之安全認證。W75F 系列為全球首創獲得共同準則 (Common Criteria) EAL 5 與認證的安全快閃記憶體解決方案，支援安全晶片內執行 (XiP) 並保護儲存在物聯網裝置內的數據和代碼的機密性和完整性。

TrustME® 安全串行快閃記憶體 W77Q / W77T 系列

與傳統的 SPI 規格相容，適用於物聯網端點、汽車、網路和其他類型連接裝置的 W77Q 和 W77T 提供重要的安全功能，包括硬體信任根、安全啟動、平台韌性、供應鏈安全確認和強大的資料保護。即使主機處理器受到損害，W77Q 和 W77T 也能提供保護，偵測與回復的安全軟體更新。



■ 客製化記憶體解決方案 (Customized Memory Solution, CMS)

華邦推出全新 8Gb DDR4 DRAM，採用自有 16 奈米先進製程技術，提供更高速、更低功耗及更具成本效益的解決方案，適用於電視、伺服器、網通設備、工業電腦等多元市場。相較於前一代技術，16 奈米節點具備更小晶片尺寸、更高晶圓產出率與更佳功耗效率，也意味著有更低的碳排放。該產品支援業界首見 3600Mbps 傳輸速率，超越既有 DDR4 標準，滿足高速運算應用的資料處理需求，同時製程優化也提升了訊號完整性與降低漏電率，確保在 3600Mbps 的資料速率下仍能穩定操作。藉由 16 奈米技術優勢，更小的晶粒面積在相同封裝下提供更大容量，進一步降低整體系統成本。這種兼具高速、低成本與高製程成熟度的設計，使華邦 16 奈米 DDR4 成為長產品生命週期工業與嵌入式應用的理想選擇。基於此製程平台，華邦亦開發 CUBE、8Gb LPDDR4、更大容量的 16Gb DDR4 產品，進一步擴展次世代記憶體產品版圖。

■ CUBE (Customized Ultra-Bandwidth Elements)

是華邦為邊緣 AI 應用設計推出創新且獲專利的高頻寬記憶體解決方案，利用矽穿孔 (TSV) 與 3D 堆疊技術，在小尺寸、低功耗下提供比傳統記憶體更高頻寬，滿足 AI 模型運算需求，支援邊緣 AI、工業自動化、穿戴裝置、智慧監控與車用電子等應用。CUBE 的核心優勢包括在超高頻寬與密度方面，提供 32GB/s 至 256GB/s 的記憶體頻寬，遠超過傳統 DRAM。而且，CUBE 採用 3D 堆疊技術和小尺寸設計，提供優化的封裝和整合技術，能縮小 SoC 晶片面積，帶來更佳的成本效益和更小的產品尺寸，使其成為攜帶式和空間受限裝置的理想選擇。此外，CUBE 擁有卓越的能源效率，在 20nm 製程下功耗低於 1pJ/bit。尤其適用於對功耗敏感的應用，性能優於其他能效較低的替代方案。最後 CUBE 的另一個關鍵特性是在設計上提供更多的彈性，CUBE 允許客製化來滿足各種應用的特定要求，從而為客戶提供量身打造的解決方案。通過導入 TSV 技術，CUBE 能夠進一步提高信號與電源完整性及整體系統效率。2025 年已與多家客戶展開驗證合作，預期於 2026 年開始小量出貨。

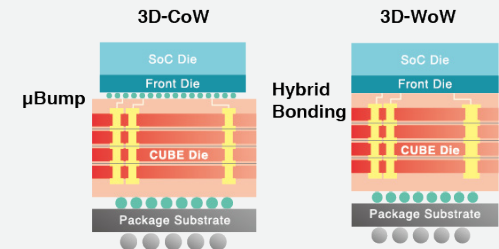
16nm DDR4

全新 16 奈米 DDR4 DRAM，具備更小晶片尺寸、更高晶圓產出率與更佳功耗效率，也意味著有更低的碳排放。支援業界首見 3600Mbps 傳輸速率，超越既有 DDR4 標準，滿足高速運算應用的資料處理需求，同時製程優化也提升了訊號完整性與降低漏電率。藉由 16 奈米技術優勢，更小的晶粒面積在相同封裝下提供更大容量，進一步降低整體系統成本。



CUBE

創新客製化高頻寬記憶體解決方案，利用矽穿孔 (TSV) 與 3D 堆疊技術，提供高頻寬 (32-256 GB/s)、低功耗 (小於 1pJ/bit)、小尺寸的記憶體，有效提升系統效能與能源效率。在設計上提供更多彈性，允許客製化來滿足各種應用的特定要求，從而為客戶提供量身打造的解決方案。



3.1.2 綠色產品

華邦預見新世代產品的市場趨勢，持續不斷地投入資源，追求綠色半導體設計、節能減碳生產技術、綠電生產與產品的永續創新，提升綠色產品的競爭優勢，同時為客戶提供高品質的產品及服務支援。

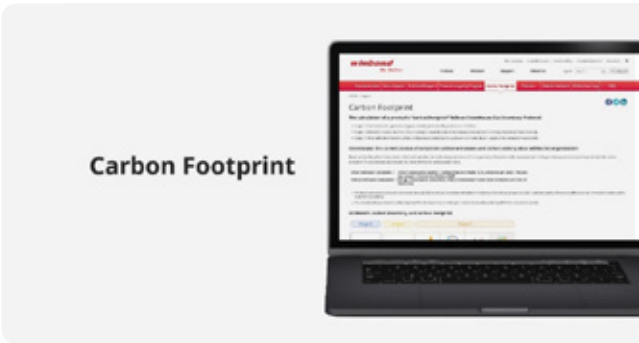
碳足跡

華邦積極推動產品創新，透過減少製程中的有害物質及碳排放，縮短生產周期並降低製造成本，並減少製造過程中的碳排放。這種方式有助於發展更小、更節能、與低碳排量環境友善的產品，同時降低終端設備的製造材料、電力、碳排放量及其生產電力之碳排放量。為能精確掌握製造生產時的碳排放量，發現製程中碳排放的熱點，華邦自行研發「碳會計系統」，結合碳盤查、產品碳足跡與排放管理三大模組，全面監控生產用電及範疇一至三的碳排。此系統能精確計算碳排放量，有助於實施綠色供應鏈管理、降低碳排放量（如再生能源產品減碳至少約 60%），並確保合規以爭取國際大廠低碳訂單。

碳會計系統



註：反灰項目表示未計入華邦產品碳排放量內；營運廢棄物 & 原材料只有部分計入。

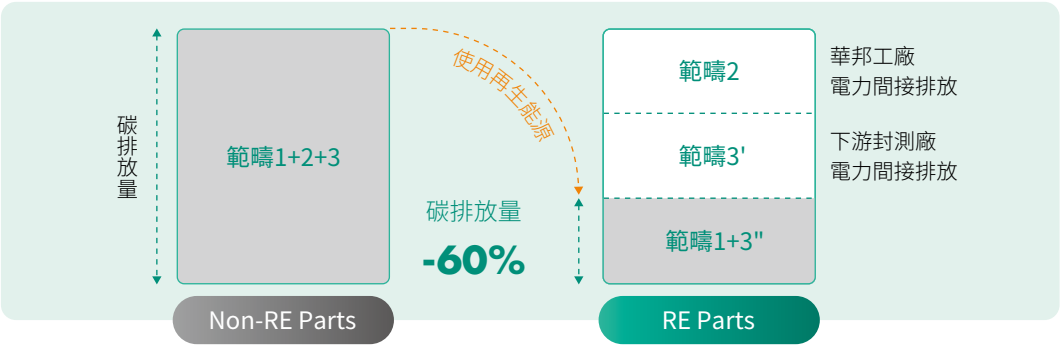


為展現華邦對低碳製造之長期承諾，並落實產品碳足跡資訊之透明揭露，華邦於 2025 年 4 月正式於官網上線《碳足跡專頁》。透過該專頁，客戶可即時查詢華邦各項產品之碳足跡資訊，作為產品選用及減碳規劃之參考依據。未來，華邦將持續依循國際碳盤查與產品碳足跡相關準則，逐步強化碳足跡資料之完整性、準確性與可追溯性，並透過與供應鏈夥伴及客戶之協作，推動低碳產品發展，作為邁向長期淨零目標之重要基礎。

■ 華邦綠色產品製造：以再生能源導入思維進行產品製造 展現對永續發展的承諾

華邦積極推動產品創新，透過減少製程中的有害物質及碳排放，縮短生產周期並降低製造成本，並減少製造過程中的碳排放。這種方式有助於發展更小、更節能、與低碳排量環境友善的產品，同時降低終端設備的製造材料、電力、碳排放量及其使用時之耗電量，降低使用時之耗電量，進一步降低生產電力之碳排放量。為進一步降低生產製造對環境的衝擊，華邦在 2024 年開始導入再生能源進行產品製造，並拓及下游封測廠。以再生能源製造的綠色產品代表在華邦晶圓廠的生產製造、外包封測廠的封裝、測試以及其他流程的用電均來自於再生能源，並以產品料號第 13 碼“G”來表示。另外為了有效監控碳排放活動並實現高效的實時管理，華邦開發了先進的碳會計系統。該系統內匯集了範疇 1 (Scope 1) 華邦工廠製程直接排放、範疇 2 (Scope 2) 華邦廠區使用電力之間接排放及範疇 3 (Scope 3) 其他「間接」性的溫室氣體排放的溫室氣體 (GHG) 數據，並整合了製造生產、外包封測的碳排放資訊。

華邦以再生能源製造的產品自 2024 年 12 月起開始大量出貨至專注於 ESG 的重要客戶，標誌著華邦在順應 ESG 市場趨勢以及滿足對綠色節能產品日益增長需求方面的重要里程碑。這些以再生能源製造的產品相比於一般能源，其產品碳排放量至少減少約 60%。截至 2025 年底，華邦一共出貨 451 百萬顆以再生能源製造的產品，總共減少約 35,044 tCO₂e，相當於 91 座大安森林公園一整年的碳吸存量。



註：圖中範疇3=範疇3'+範疇3''。
範疇3'：僅指下游封測廠之電力間接排放。
範疇3''：則為其他上下游階段的間接排放，包括原物料，下游封測廠製程間接排放，下游運輸及營運廢棄物等碳排放源

■ 華邦綠色產品開發：以產品生命週期評估、降低碳排放、減少能源消耗為產品設計考量



■ 產品生命週期

華邦主要核心產品包括主要產品為編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、TrustME® 安全快閃記憶體 (TrustME® Secure Flash)、客製化記憶體解決方案 (Customized Memory Solution，簡稱 CMS)，逐步導入 ISO 14067 產品碳足跡與 ISO14046 產品水足跡。以 2023 年生產資訊運用產品生命週期評估工具 (Simapro Environmental Footprint 3.1) 進行華邦全產品系列之產品生命週期評估 (Life Cycle Assessment, LCA)，分析原物料與生產製造階段對環境的潛在衝擊評估與環境足跡計算，如全球暖化、臭氧層破壞等不同面向，透過熱點分析找尋改善機會，提高原物料與產品環境友善程度。依 ISO 14040 及 14044 生命週期評估標準對產品進行生命週期評估，系統邊界乃參照臺灣半導體產業協會公告之產品類別規則 PRODUCT-CATEGORY RULES (PCR)：「供使用於準備『積體電路晶圓製造服務 (Semiconductor Foundry)』產品環境宣告 (EPD) 第 2.1 版進行範疇界定。本公司非屬終端型產品，故採以 Cradle-to-gate 搖籃到大門為計算邊界，以記憶體原料取得階段使用之所有晶片基材、化學品、氣體與耗材運輸，以及華邦晶圓製造階段所使用之能資源、廢棄物等皆納入計算。

評估結果請參閱 [《環境衝擊特徵化評估結果》](#)

環境衝擊標準化三大熱點

2025 年執行成效		2025 年執行成效	
 電力使用	44.35%	2025 年節電量較 2024 年增加 24.5 百萬度。 - 華邦(臺灣)再生能源使用比例 8.7%，目標 2030 年達 50%。	- 推動 ISO 50001 節能管理持續改善。 - 依計畫持續購買再生能源。
 原物料取得	氮氣(N ₂) 12%	- 辦理 5 場供應商 ESG 共學坊，1 場永續供應鏈管理論壇，1 場環保論壇，1 場供應鏈轉型診斷補助說明會。 - 輔導及促進 2 家供應商完成產品碳足跡盤查與查證；並同年完成永續實地稽核與輔導。	- 持續透過辦理論壇及講座，提供供應商節能減碳相關教育訓練與媒合政府輔導資源。 - 持續要求供應商，特別是排放強度大者進行組織型溫室氣體與產品碳足跡盤查。 - 持續要求供應商，提出自主減碳計畫。
	一氧化二氮(N ₂ O) 7.5%		

華邦集團有害物質管理

面對全球環保法規持續更新與監管趨嚴，華邦持續以國際規範為核心，系統性強化有害物質管理機制。2025 年除持續依循 QC080000、RoHS、REACH、TSCA、加州 65 法案等主要法規外，亦即時追蹤各國化學品管制清單與限制要求之變動，透過法規盤點與差異分析，確保產品與製程之符合性，降低法規風險對營運之影響。

- 新唐有害物質管理請參閱 [《新唐科技 2025 年永續報告書》](#)

有害物質管理政策

華邦 HSF 政策為戮力於設計、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。

有害物質流程管理系統

華邦建置有害物質流程管理系統 (HSPM)，並訂定內部「有害物質管理程序」，由管理代表每年召開管理審查會議，綜合檢視政策與目標、外部法規與客戶要求、稽核結果與管理績效，推動持續改善。

內部控管方面，由跨部門有害物質管理團隊統籌規劃，將管理要求延伸至產品設計、材料導入、製造、測試、包裝及出貨等全生命週期。透過有害物質暴露評估、產品組合風險審查及變更管理機制，在新產品開發、材料替換或製程調整前即進行風險辨識與預防性控管，並結合教育訓練、異常通報與持續改善流程，確保管理制度有效運作。華邦將持續精進有害物質管理能力，以穩健治理回應利害關係人期待，並支持永續營運目標。

在供應鏈管理方面，華邦將有害物質管理要求納入供應商評選、簽訂保證書與日常管理流程，要求供應商與委外加工夥伴定期揭露材料成分資訊並配合必要之文件審查與稽核作業。針對高風險材料或關鍵製程，依風險等級採取加嚴管理與抽驗機制，確保供應鏈各環節皆能符合公司綠色產品與無有害物質 (HSF) 政策，共同落實環境與產品責任。

2025 年華邦達成目標

- ✓ 年度內有害物質管理作業未發生不符合事項。
- ✓ 全體人員完成有害物質管理訓練，完成率達 **100%**。
- ✓ 客戶進行之有害物質稽核均無不符合事項。

有害物質管理系統

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 有害物質管理政策與目標 | 5. 新材料評估與替代政策 |
| 2. 法規遵循與合規性管理 | 6. 定期有害物質的檢測與監控 |
| 3. 有害物質清單與管制 | 7. 員工培訓與意識提升 |
| 4. 供應鏈管理與綠色採購 | 8. 持續改進與效能評估 |

3.1.3 智慧財產權管理

在全球技術競爭加劇與永續轉型快速推進的產業環境中，華邦洞悉新世代產品的市場趨勢，持續地投入資源，追求半導體設計、生產技術與產品的永續創新，致力於提供低碳排、低功耗的永續解決方案，強化公司在國際市場的綠色競爭力與市占率。華邦將智慧財產權視為驅動創新動能、支撐企業韌性及布局永續成長的重要策略資產，並以「永續 × 數位」雙軸轉型為核心，全面深化智財治理。

「永續 × 數位」雙軸推動的智財治理

華邦在智財治理策略中納入永續觀點，透過完善的專利目標設定、獎勵制度與人才培育，持續鼓勵同仁提出綠色專利並註冊綠色營業秘密，以強化企業在永續技術上的創新能量。

同時，華邦亦積極推動與智財治理相關的數位轉型，例如採用跨部門可用的智財知識平台、高效的專利商標管理系統、高效且跨部門可用的專利檢索系統及專利地圖分析工具，及高度整合的營業秘密註冊系統。此數位治理架構有效提升知識流通、強化資料品質、提高專利產出效能並降低智財風險，並兼顧資安控管，確保企業智財資產安全。

為落實公司治理與法規遵循，華邦依據《上市上櫃公司治理實務守則》採用台灣智慧財產管理規範 (TIPS) 建置完整的智財管理制度，並制定與經營策略及研發方向連結的智財管理政策及目標。透過制度化流程與持續的教育訓練，華邦深化創新文化、強化員工智財保護意識，鼓勵員工在執行業務的同時，持續提出創新並產出優質的智慧財產權，強化公司的永續競爭優勢。再者，因應智財管理制度之持續運作需求，華邦持續地投入智財教育訓練資源，配置高於最低要求之具備 TIPS A 級自評員資格的人力，以確保智財治理的運作具備足夠韌性與備援能力。

華邦（臺灣）及新唐（臺灣）已取得 TIPS A 級驗證（效期至 2026 年 12 月 31 日），展現公司在制度化智財治理上的成熟度。此外，更透過向董事會報告智慧財產管理計畫的執行情況與風險因應措施，落實智財治理的監督與透明度。展望未來，華邦將持續整合全球營運策略、技術研發布局與智財資訊，進一步精進智財治理。

全球化專利佈局

在專利策略方面，華邦透過對公司整體營運目標、研發資源與技術發展方向的系統性評估，訂定年度提案目標。設置智權部、專利委員會與工作小組以執行智慧財產權管理，包含目標訂定、評估、審核與輔導、獎勵頒發，以及運用策略規劃。藉由內部的評估、審查與輔導機制，強化由產品開發策略驅動的專利佈局佔比，提升智財策略與營運目標的一致性，並提高專利品質與獲證率，以確保研發成果能得到妥善的保護。截至 2025 年，華邦已於全球申請超過 7,400 件專利，全球獲准專利超過 5,600 件；若以集團規模計算，華邦集團全球獲准專利數更已累計超過 11,200 件，展現集團以國際視角進行智財佈局的深度與廣度。

專利申請

	專利申請	專利獲准
華邦集團	● 專利申請累積總數：超過 15,330 件	● 專利獲准累積總數：超過 11,200 件
	● 2025 年全球專利申請數超過 938 件	● 2025 年全球專利獲准數超過 776 件
	● 2025 年本國法人發明專利申請百大排名華邦榮獲第 18 名，新唐榮獲第 23 名	● 2025 年本國法人發明專利公告發證百大排名華邦榮獲第 11 名，新唐榮獲第 15 名



■ 營業秘密治理

華邦自 2022 年將營業秘密納入智財管理策略的一環，即啟動營業秘密註冊制度的戰略規劃，並頒發優質營業秘密獎，鼓勵員工註冊研發創新的成果，提升公司技術競爭優勢。華邦更將公司既有系統中的技術內容整合至營業秘密註冊系統，使營業秘密註冊系統成為技術及創新知識的圖書館，將公司競爭優勢的營業秘密完整保存。2025 年的註冊數量案件大於 13,000 件。此外，華邦嚴格控管客戶相關資訊，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均由公司內部高度防護系統所保存。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，以確保公司達到保護客戶隱私及防範營業秘密與智慧財產權遭竊或外洩，並取得 ISO27001 資訊安全管理系統通過驗證，建立更完善的資訊安全防護制度。

3.1.4 數位轉型

自 2020 年起即全面推動華邦數位轉型，成立數位轉型委員會 DTCB (Digital Transformation Committee for Business) 及 DTCM (Digital Transformation Committee for Manufacturing) 來負責驅動營運面及生產製造面的數位轉型工作，由總經理定期召開會議檢討成效；高階主管每週分享數位轉型相關文章；人資單位邀請外部講師提供相關訓練，以及導入內部協作平台，數位轉型數位科技與工具的導入已成為華邦企業智慧營運的核心系統。

■ 晶圓廠智能 - 數位轉型

透過數據科學方法的轉變，成為具高效能生產和品質控制的智能工廠。

1



產品品質提升

2



機台穩定性

3



工作效率提高

■ 連續三度獲選科睿唯安全球百大創新機構

「積極創新」是華邦集團的核心文化之一，華邦集團連續三年獲選科睿唯安全球百大創新機構，其評選標準除了發明專利總量達 500 件，還包括專利的影響力、投資力度、成功足跡和技術獨特性等層面。華邦集團從全球 3,000 個候選機構中獲獎，顯現華邦創新研發實力及專利全球化布局的成果和影響力。獲得國際評選機構的高度肯定，證明華邦是高度重視研發投入與追求創新驅動成長及永續經營的半導體公司。此外，華邦亦致力於綠色半導體技術的採用與開發，從產品設計階段即以使用低碳材料、開發高效能、低能耗、低資源需求的綠色產品，以達到保護環境與減少對環境衝擊為目標。

■ 運用工業 AI (人工智慧) 技術推廣智慧製造應用

四大數位轉型系統	應用說明	成效
缺陷及良率分析系統	串聯各模組線上機台量測資料，協助研發部門在開發中資料的分析與聯結，高效進行資料分析與整合	- 大幅減少資料分析時間 - 提高工程師工作效率
自動化工程報告產出系統	低時耗自動搜集與串聯所有線上量測資料	- 有效輔助資料處理 - 協助研發團隊實驗條件的分析權衡、持續製程優化
數位化、標準化線上量測資料及電性資料	協助華邦員工根據資料，適時調變製程模組條件以符合需求	- 大幅提升記憶體元件關鍵電性的預測、分析 - 對關鍵參數獲得良好的預測性
記憶體元件的可靠性分析系統	有效統整複雜且龐大的量測數據，並找到最佳操作條件，得以運用在產品的 CP/FT	大幅提升工程師完成數據分析速度

■ 綠色能源管理與憑證應用機制

1. 管理方針與承諾

為落實淨零碳排放路徑並回應全球供應鏈對綠色能源的迫切需求，華邦建立了一套「再生能源憑證 (T-REC) 生命週期管理機制」。透過數位化系統整合與跨部門協作，確保每一張綠電憑證的取得、移轉、分配及核銷皆具備可追溯性與唯一性，杜絕重複計算 (Double Counting)，以具體行動支持能源轉型。

2. 數位化憑證管理流程 (Digital Management Process)

透過 RPA (流程機器人) 與 SAP 資料串，將再生能源管理從採購到核銷全面自動化，確保數據的準確與透明度。每月內部透過 RPA 收集憑證中心核發的憑證，供應商則透過 ESG 供應商互動平台上傳自有憑證，系統自動將資料轉入 SAP，待出貨時進行憑證扣帳作業，協助客戶達成其範疇三 (Scope 3) 減碳目標。



■ 深化氣候行動：價值鏈 (Scope 3) 碳盤查邊界擴展

1. 策略背景與承諾

為全面評估營運活動對氣候變遷的真實影響，並回應全球利害關係人對碳資訊透明度的高度期待，本年度我們擴大「溫室氣體範疇三 (Scope 3)」的盤查邊界。我們依據國際標準《溫室氣體盤查議定書》(GHG Protocol) 架構，在既有的盤查基礎上，進一步納入上游資本支出與下游產品生命週期的關鍵排放類別。此舉旨在精準識別價值鏈中的減排熱點，為未來設定科學基礎減量目標 (SBTi) 奠定堅實的數據基礎，展現我們與供應鏈共同推動低碳轉型的決心。

2. 本年度新增盤查範疇

本年度新增之四大類別，涵蓋了從資產購置到產品終端處置的完整生命週期：

(1) 上游價值鏈：隱含碳排放的追蹤

- 類別 2：

資本財 (Capital Goods) 我們關注營運擴張背後的环境成本。此類別盤查範圍涵蓋本年度購置之機械設備、廠房建築及運輸工具等資產。

- 管理概念：

透過公司內部的財產目錄與資本支出數據，我們追溯這些資產在開採、製造及運輸過程中的「上游隱含碳排放」，確保企業成長的同時亦能監控間接碳足跡。

(2) 下游價值鏈：產品全生命週期視角

我們不僅關注生產製造，更對產品售出後的環境影響負起責任，新增以下三大類別：

- 類別 10：

售出產品之加工 (Processing of Sold Products) 評估我們的中間產品在下游客戶端進行後續製程時所產生的碳排放。透過與關鍵客戶合作取得特定係數，或採用產業平均數據，以了解產業鏈下游的加工能耗影響。

- 類別 11：

售出產品之使用 (Use of Sold Products) 針對直接耗能產品，我們計算其在預期壽命期間，因終端用戶使用所消耗電力而產生的排放。此數據有助於驅動我們研發更低功耗、更具能源效率的產品。

- 類別 12：

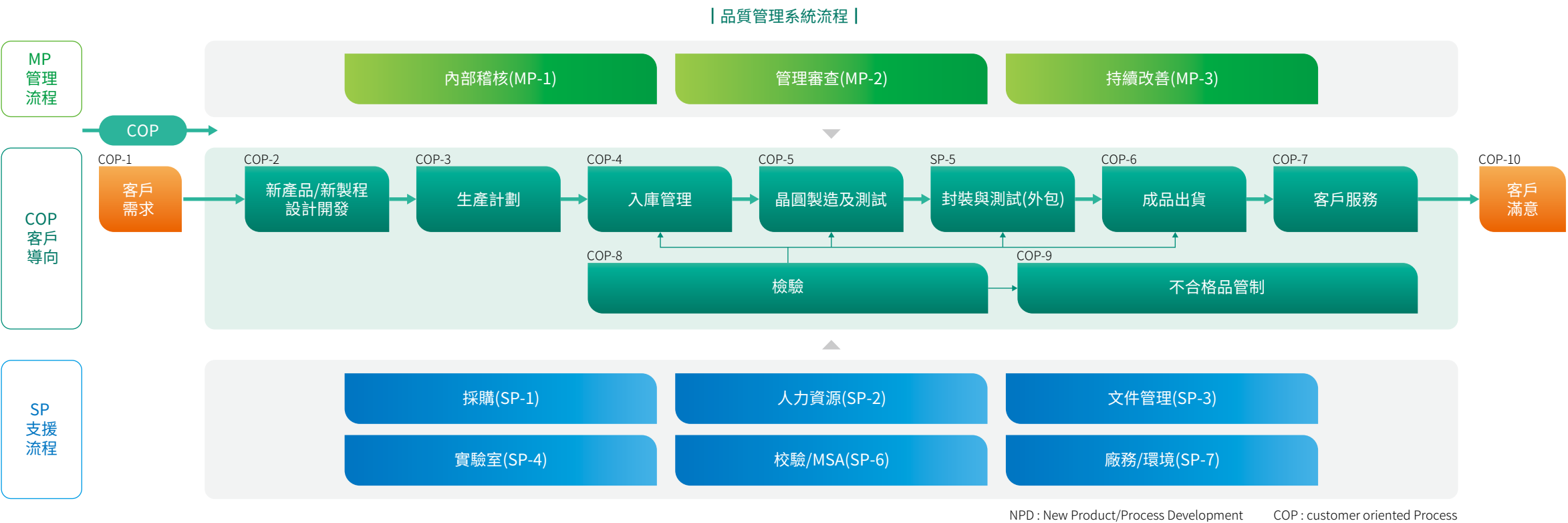
售出產品之廢棄處理 (End-of-Life Treatment) 考量產品壽命結束後的最終去向。依據銷售地區的廢棄物處理現況 (如回收、掩埋、焚化) 及產品重量，估算廢棄處置過程的碳衝擊，落實循環經濟的思考。

3. 未來展望

透過本次盤查邊界的擴展，我們對產品全生命週期的氣候輪廓有了更清晰的認識。未來，我們將持續優化數據收集機制，並依據盤查結果主動與合作夥伴議合，共同探索價值鏈上的深度減碳機會。

3.2 產品及服務品質管理 . . .

華邦制定品質政策為「經由持續不斷的改善過程，建立全面品質管理、零缺陷和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」，並依此政策訂定各項規範與準則以遵循。華邦持續依循該政策，除確保產品品質與標示符合各國家和地區的法規要求外，亦透過第三方驗證機構維持並通過 ISO 9001、IATF 16949 及 ISO 26262 等國際品質管理系統之驗證，強調品質績效指標的設定與追蹤，推動持續改進；並採用 FMEA、SPC、MSA 等控管流程與工具，對產品品質進行全面檢測、評估與改善，以符合客戶之需求與期望。



3.2.1 國際標準驗證

華邦持續建立嚴謹的生產流程控制與品管作業，涵蓋中科廠與高雄廠。兩廠皆依 IATF 16949、ISO 9001 與 QC 080000 等國際系統要求運作，並定期接受第三方監督稽核與再評鑑，以確保持續符合性與有效性。為提升產品品質，華邦透過強化良率分析、供應鏈管理與深入了解客戶需求等方式，持續改善產品品質。同時，以多面向驗證確保符合 RBA、ESG 等國際標準要求，遵循客戶高規格標準，落實有害物質管理與生產環境管理，履行企業社會責任。

3.2.2 追求品質的企業文化

品質獎項肯定

華邦以全面品質管理 (TQM) 作為整體管理架構，推動品質文化與持續改善。其中包含跨部門品質改善團隊 (QIT) 負責處理影響重大且需跨單位協作的議題，另有品質改善小組 (QCC) 則專注於現場日常改善與標準化落地。兩種改善機制相輔相成，強化策略與現場之間的雙向連結與回饋機制，持續強化產品可靠度、製程穩定性與整體營運效率，為公司長期永續發展奠定穩固基礎。

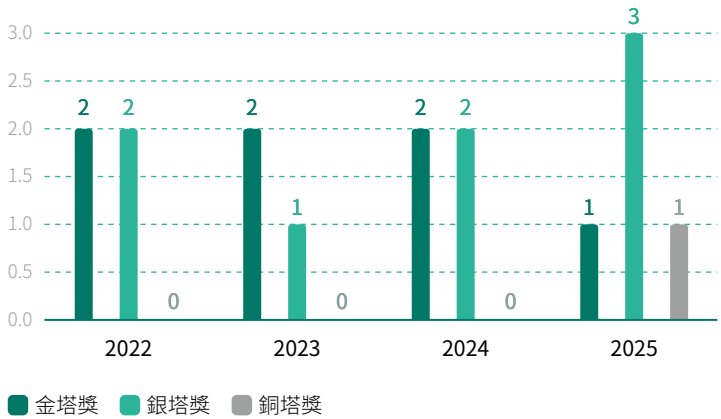
在外部競賽方面，華邦於 2025 年台灣持續改善競賽 (Taiwan Continuous Improvement Awards, TCIA) 中脫穎而出。該競賽共吸引 137 家企業與機構、253 支團隊參賽，華邦榮獲一金、三銀、一銅及「最佳發表獎」第三名，展現公司在品質管理與製程持續改善上的卓越成果。獲獎專案涵蓋製程良率提升、缺陷降低及營運減碳等關鍵議題，充分體現品質改善、效率提昇與環境保護並進的永續價值。

在生產線品質改善與國際交流方面，2025 年 ICQCC 於台北舉行，由 PQCRA 主辦、為期四天，匯聚逾 10 個國家與地區、319 個圈隊，其中含 34 家台灣企業。華邦「磨法圈」以中英雙語分享改善成果並獲金獎肯定，促進標竿學習與最佳實務擴散，強化組織的標準化成熟度與韌性。

展望未來，華邦將持續深化跨部門團隊與產線改善小組的覆蓋與效能，並以透明的關鍵指標管理 (如良率、缺陷率、一次合格率、成本、能源／用水強度與 GHG 減量) 推動品質文化升級，支援淨零碳排的長期目標。



圈名	活動主題	獎項
毅力圈	● 降低 45 奈米 NOR flash 晶圓邊緣區域不良率	金塔獎
群效圈	● 降低 NOR flash 45 奈米字元線短路不良率	銀塔獎
綠鑽圈	● 華邦淨零 - 降低台中廠廢水處理系統碳排量	銀塔獎
星際圈	● 降低 D25s tRP Yield Loss	銀塔獎
晶典圈	● 降低 D20 字元線不良率	銅塔獎



■ QE 2.0 卓越品質文化推廣

承續 2024 年品質文化推廣的基礎，華邦於 2025 年持續以「寓教於樂」的方式深化品質意識，將品質內化為同仁日常工作中的 DNA，形塑全員參與、持續改善的企業文化。透過系統化活動設計，公司不僅強化專業能力，更凝聚對品質價值的共同認同。

FMEA 優良案例分享會

在風險管理與問題預防方面，2025 年每季舉辦一次 FMEA 優良案例分享會，全年共吸引 837 位主管參與。透過實務案例交流，提升主管對潛在風險的辨識能力與系統性問題解決思維，為產品與製程品質建立更穩固的防線。

品質月

品質月活動則以「QE2.0」為主軸，規劃多元推廣形式，包括品質知識競賽、宣傳影片、品質海報徵選，並分別於竹北、台中與高雄舉辦現場問答活動，共計 3,511 人次參與，有效提升同仁參與感與品質認知，讓品質理念深入人心。

品質案例分享會

此外，公司每半年舉辦一次品質案例分享會，透過優良案例的經驗傳承，促進創新思維與知識學習，同時也藉由未臻標準的案例提醒同仁警惕風險，避免重蹈覆轍。



華邦持續鼓勵員工將經營理念與核心價值落實於日常管理，並透過與供應商及客戶的互動，將品質文化延伸至整體供應鏈，實踐卓越經營與持續改善，朝向全面品質與永續發展的目標邁進。

3.3 客戶關係管理 ● ● ●

3.3.1 華邦客戶滿意度

華邦深信，客戶不僅是企業價值的創造者，更是推動公司持續成長與永續發展的關鍵夥伴。致力於不僅滿足客戶需求，更能進一步超越客戶期待，建立長期且互信的合作關係。

為全面掌握客戶真實聲音，華邦每年定期執行客戶滿意度調查，並將其視為持續改善與文化深化的重要管理工具。2025 年度調查委由外部中立第三方研究顧問公司以問卷方式進行，確保調查結果的客觀性與可信度。調查設計除涵蓋銷售與服務、產品與技術支援及品質表現等核心面向外，亦因應市場快速變化，特別納入價格波動與供需機制相關議題，以深入了解客戶在不同經營環境下的實際感受與潛在期待。

本次客戶滿意度調查之客戶涵蓋率達 80.7%，整體滿意度為 87%，較前一年度略為下滑。分析顯示，主要原因為市場供給減少及需求上昇，導致產品價格上漲及交期延長，進而影響整體滿意度表現。儘管如此，客戶對於本公司在產品品質、專業技術支援及服務表現方面，仍給予穩定且正向的評價。本公司不僅重視調查結果之呈現，更透過跨部門檢討與回饋機制，將客戶意見轉化為具體改善行動，持續優化內部流程並強化溝通效率，以回應市場變化及客戶未來需求，展現對客戶關係與永續經營的重視。

展望未來，華邦將持續以系統化的客戶回饋機制推動 Customer Centric 文化深化，攜手客戶共同創造長期價值，實現永續經營目標。

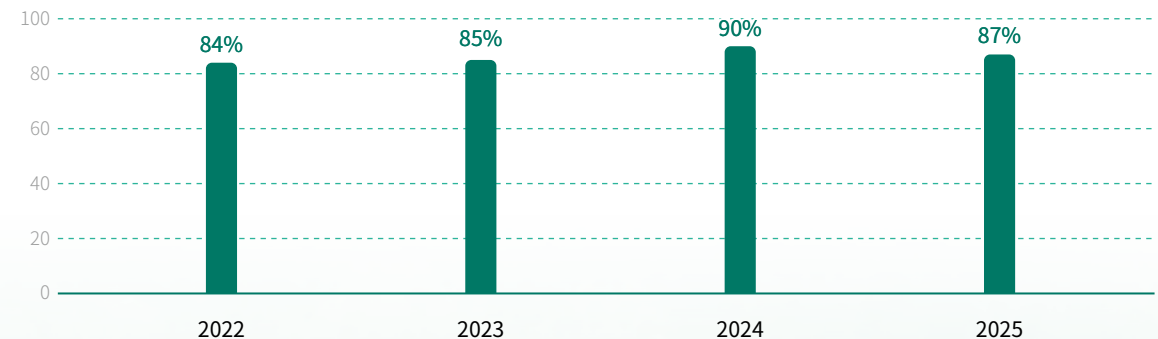
- 新唐客戶滿意度請參閱 [▶ 《新唐科技 2025 年永續報告書》](#)

客戶滿意度調查

- 目的：持續提升我們的客戶服務品質和產品競爭力
- 問卷範圍：「銷售與訂單」、「產品與技術支援」、「品質」
- 目標：滿意度指數 > **85%**
- 客戶涵蓋率 (以 2025 年營業額為基礎)： **80.7%**
- 調查頻率：每年一次



| 華邦客戶滿意度趨勢 |



■ 客戶意向追蹤

華邦已建立完善的客戶申訴處理機制。當客戶發生產品失效等問題時，可透過代理商或華邦銷售代表，經由客戶申訴系統提出失效分析申請。品質保證單位收到申訴後，會立即進行評估與分類，並指派相關部門展開調查，運用品質管理工具分析根本原因。根據調查結果，制定並執行矯正及預防措施，明確指定負責人與完成時程，並於規定時限內主動回覆客戶調查結果及處理進度。所有處理過程均完整文件化並保存紀錄，並定期彙整分析，作為持續改善的依據，以確保品質管理系統有效運作並提升客戶滿意度。

華邦重視自身品牌價值，持續檢視服務。2025 年共收到 1,429 件客訴案，其中測試後澄清非華邦品質或服務問題的案件數為 773 件，佔比為 54%。以往的客訴經驗，以及當下客戶條件、想法，進行客製化的這部分對於客戶問題釐清與排除，具有相當的參考性，也是客戶服務的一環。而以已出貨的顆粒數計算，客訴案件僅占出貨量的 0.00003%，屬於相當良好的等級。除此以外，2022~2025 年並無發生產品召回事件。客訴案件以確定失效案件通過分析，可以發現並解決造成缺失的根本原因，進而提出相應的失效模式測試和改善計畫，以及制訂源頭製程改善等計畫，可以確保提供客戶最佳的服務和產品，以（失效 IC 數量 / 總出貨量）計算華邦的失效率更是達到 0.16 dppm (2023: 0.25 dppm, 2024: 0.19 dppm) 的極低水準，進而維持客戶的滿意度，穩定營運績效，達到雙贏。

■ 品質工作坊 (Quality Workshop)

華邦積極舉辦定期的品質工作坊，不僅與客戶深入了解產品需求和建議，同時邀請專業人士和產業專家參與，共同探討品質和技術相關議題。透過這場品質工作坊的交流平台，華邦得以即時回應客戶提出的問題，提供解決方案，並持續改進提升產品和服務品質，進一步提升客戶滿意度。同時，華邦透過這個平台獲得更多行業資訊和技術知識，不斷提升自身技術水平和產品品質。截至 2025 年，華邦已成功舉辦 5 場客戶品質工作坊，並持續致力達成在 2026 年完成 8 場客戶品質工作坊的目標，期望實現華邦與客戶的雙贏局面。我們深信，在未來的發展中，品質工作坊將持續發揮其關鍵作用，為華邦和客戶的共同發展不懈努力。

3.3.2 客戶隱私保護

華邦嚴格控管客戶相關資訊，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均由華邦內部高度防護系統所保存。我們訂定《隱私權政策》，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，以確保公司達到保護客戶隱私及防範營業秘密與智慧財產權遭竊或外洩，並於 2022 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統通過驗證，建立更完善的資訊安全防護制度。2025 年華邦無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件發生。歐盟《一般資料保護規範》(General Data Protection Regulation, GDPR) 自 2018 年 5 月份生效，華邦已依據 GDPR 要求進行相關調整，修改公司網站並重新檢視網站會員資料，以符合 GDPR 規範。GDPR 相關規定亦已納入個人資料保護法線上課程。2025 年完訓共計 345 人次，訓練時數共計 172.5 小時，100% 通過考試完成受訓。

2025年 個人資料保護法線上課程

完訓共計
345 人次

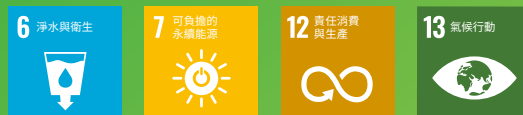
訓練時數共計
172.5 小時

通過考試完成受訓
100 %

4

環境永續

4.1 2050 淨零承諾	109
4.2 溫室氣體與能源管理	110
4.3 水資源管理	114
4.4 永續資源管理	117
4.5 空氣污染防治	119



SDG 6.3：改善水質、廢水處理和安全再利用
SDG 6.4：提高用水效率、確保淡水供應
SDG 6.5：實施水資源綜合管理
SDG 7.2：提高全球可再生能源比例
SDG 7.3：能源效率提高一倍
SDG 12.2：自然資源的永續管理和利用
SDG 13.1：加強對氣候災害的抗災能力和調適能力
SDG 13.2：將氣候變遷措施納入政策和規劃

2025 年績效亮點



- 通過「SBTi 科學基礎減量目標倡議」溫室氣體減量目標審查



- 華邦獲得 CDP「氣候變遷 (Climate Change)」與「水安全 (Water Security)」榮獲 A List 的最高肯定、供應商議合評估 (SEA) 亦獲 A 級領導等級



- 華邦生產製造廠區均通過 UL2799 廢棄物零填埋認證，並獲得最高等級白金級別



- 華邦集團全數生產製造廠均通過 ISO 50001 能源管理系統驗證



- 華邦生產製造廠區均獲環境部「綠食飯桌」標章，高雄廠為高雄市首家員工餐廳獲得



重大議題目標與績效

議題	2025 年目標	2025 年執行成果	2026 年短期目標	2030 年中長期目標
 能源與溫室氣體管理 透過技術創新與效率提升，控制能源消耗，積極落實溫室氣體排放的監測與削減，提高能源使用效率。 註：溫室氣體排放減量基準年為 2023 年。	溫室氣體範疇一、二排放量減量 2.5%	✔ 溫室氣體範疇一、二排放量減量 15%	溫室氣體範疇一、二排放量減量 7.5%	- 溫室氣體範疇一、二排放量減量 42% - 溫室氣體範疇三排放量減量 25%
	單位溫室氣體排放強度指標為 12.6 kg CO₂e / layer	✔ 單位溫室氣體排放強度指標為 11.6 kg CO₂e / layer	單位溫室氣體排放強度指標為 11.1 kg CO₂e / layer	-
	單位 PFCs 排放強度指標為 0.471 kg CO₂e / layer	✔ 單位 PFCs 排放強度指標為 0.357 kg CO₂e / layer	單位 PFCs 排放強度指標為 0.462 kg CO₂e / layer	-
	單位用電強度指標為 24.90 度 /layer	✔ 單位用電強度指標為 23.31 度 /layer	單位用電強度指標為 23.08 度 /layer	-
	年節電量 2~3%	✔ 年節電量 3.4%	年節電量 2~3%	累計節電量達 15% 以上 (自 2021 年)
 水資源管理 通過節約用水與循環水回收再利用等措施，保護並合理利用水資源，以確保永續性。	全廠用水回收率達 80% 以上	✔ 全廠用水回收率達 82.7%	全廠用水回收率達 80% 以上	全廠用水回收率每年達 80% 以上
	單位用水量強度指標為 161 公升 /layer	✔ 單位用水量強度指標為 143 公升 /layer	單位用水量強度指標為 158 公升 /layer	-
	單位超純水強度指標為 0.286 立方公尺 /layer	✔ 單位超純水強度指標為 0.141 立方公尺 / layer	單位超純水強度指標為 0.295 立方公尺 /layer	-
	水污染綜合指標削減率 78%	✔ 水污染綜合指標削減率 86.3%	水污染綜合指標削減率 78%	水污染綜合指標削減率 78% 以上
 廢棄物管理 * 採取廢棄物減量、分類與循環再利用措施，降低對環境的負面影響。	全廠廢棄物回收率 90% 以上	✔ 全廠廢棄物回收率 93.7%	全廠廢棄物回收率 90% 以上	全廠廢棄物回收率每年達 90% 以上
	單位廢棄物產出強度指標為 0.588 kg /layer	✔ 單位廢棄物產出強度指標為 0.565 kg /layer	單位廢棄物產出強度指標為 0.599 kg /layer	-
 空氣污染防制 * 控制污染物排放並提升製程技術，盡可能降低對大氣環境的影響。	揮發性有機廢氣平均去除率 90%	✔ 揮發性有機廢氣平均去除率 99%	揮發性有機廢氣平均去除率 93%	揮發性有機廢氣每年達 93% 以上
	單位 VOCs 排放強度指標為 0.204 g /layer	✔ 單位 VOCs 排放強度指標為 0.179 g /layer	單位 VOCs 排放強度指標為 0.2 g /layer	-

註 1：✔ 表示達成目標、❌ 表示未達成目標
註 2：範疇：溫室氣體範疇一、二、三排放量目標為華邦集團；其餘指標均為華邦 (臺灣) 製造營運據點

註 3：單位：layer 指生產 12 吋晶圓每層光罩之能資源耗量或溫室氣體排放量
註 4：標註 * 為非重大議題項目

華邦為與世界並肩落實環境永續，積極減少企業營運過程對環境造成的衝擊與影響，無任何重大違反環保相關法規事件。秉持「環境永續、創造價值」的承諾，積極投入創新技術與資源，展開能源與碳排放減量措施、提升資源使用效率、強化廢棄物與排放管理等行動，以實踐永續發展藍圖。

2025 年於全球權威環境揭露平台 CDP(Carbon Disclosure Project) 評比中，獲得「氣候變遷 (Climate Change)」與「水安全 (Water Security)」榮獲 CDP A List 的最高肯定，同時，於「供應商議合評估 (Supplier Engagement Assessment)」亦獲得 A 級領導等級，展現華邦在環境永續、資訊揭露、氣候風險管理的卓越表現。

2026 年 1 月 8 日正式通過「科學基礎減量目標倡議」(Science Based Targets initiative, SBTi) 之溫室氣體減量目標審查，展現華邦集團以科學治理為核心、系統性推進氣候行動的堅定決心。華邦集團以 2023 年為基準年，訂定涵蓋整體價值鏈的溫室氣體減量目標，並擘劃至 2050 年實現淨零排放的長期藍圖，其減碳路徑與《巴黎協定》將全球平均升溫控制在 1.5° C 以內的目標高度一致，顯示營運策略與國際氣候行動之緊密連結。



風險亦是機會，我們提供充沛資源以穩定供應鏈，持續思考商業模式為客戶創造價值，透過產品製程創新，與客戶建立長遠永續的雙贏關係。

召集人
製造事業群 副總經理

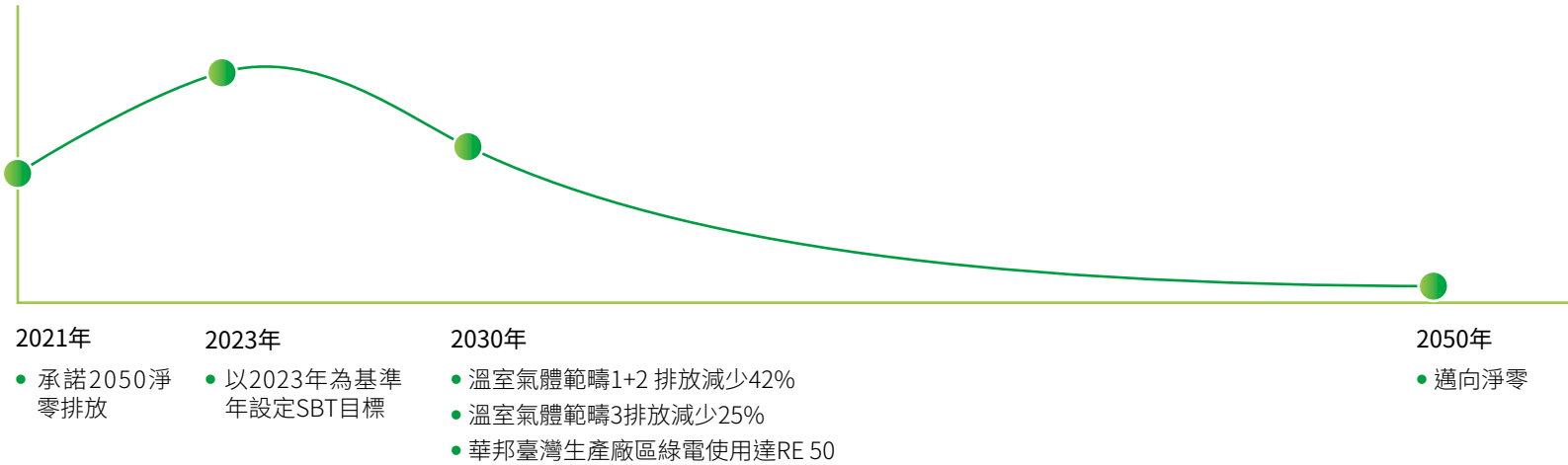
盧文華



4.1 2050 淨零承諾 ● ● ●

面對全球氣候變遷所帶來的嚴峻挑戰，永續已由承諾階段邁向具體行動，唯有以科學為依據、以長期視角規劃具體行動，方能有效推動低碳轉型。華邦集團於 2026 年 1 月 8 日正式通過「科學基礎減量目標倡議」(Science Based Targets initiative, SBTi) 之溫室氣體減量目標審查，展現華邦集團以科學治理為核心、系統性推進氣候行動的堅定決心。以 2023 年為基準年，訂定涵蓋整體價值鏈的溫室氣體減量目標，並擘劃至 2050 年實現淨零排放的長期藍圖，其減碳路徑與《巴黎協定》將全球平均升溫控制在 1.5°C 以內的目標高度一致，顯示營運策略與國際氣候行動之緊密連結。

短期目標 (2030)	長期目標 (2050)
- 製程直接排放 (範疇一) 與能源間接排放 (範疇二) 的溫室氣體絕對排放量，較基準年減少 42% - 採購之產品與服務、已售產品使用階段所產生之排放 (範疇三)，較基準年減少 25%	- 範疇一與範疇二的溫室氣體絕對排放量較基準年減少 90% - 範疇三排放同短期目標範圍亦同步達成 90% 的減量幅度，逐步落實涵蓋價值鏈的淨零轉型



■ 以實質投資驅動轉型

為落實淨零承諾，華邦集團秉持綠色製造原則，將碳排放減量列入重要目標，從源頭的研發階段開始，透過製程優化及零碳排氣體導入等方式，希冀成為綠色產品代言人，以核心能力實現綠色影響力。在具體資源投入，每年編列環保經費用於投資與維護環境相關的軟硬體設備，項目包含改善及提升空氣污染防治、水污染防治及廢棄物處理等面向，2025 年華邦集團共計投入 8.96 億元執行環境保護相關措施或優化，佔年度營收約 1.0%，環境投資所帶來的經濟效益約達 1.37 億元。[歷年數據可參照 ● 附錄七：環境投資]

✔ 華邦集團 通過 SBT 目標審查



| 2050 淨零行動計畫 |

系統化推行
減量製程氣體

- 碳排放管理 (溫室氣體盤查、產品碳足跡) 水資源管理系統、能源管理系統、循環經濟
- 製程氣體減量 (利用率提高)、含氟氣體替代技術

提升能源效率
使用再生能源
推動低碳價值鏈

- 能耗設備汰換、用量管理、AI 智慧化能源監控
- 再生能源 (風能、太陽光電)
- 低碳運輸、低碳原料、碳中和天然氣

移除大氣中的碳

- 研究及實踐自然為本的解方、研究科技為本的解方

4.2 溫室氣體與能源管理 ● ● ●

華邦以數據治理進行溫室氣體與能資源數位化管理。於 2020 年展開數據梳理與盤查工作進而建置系統化管理，並於 2023 年擴及至子公司，逐步完善數據管理掌握度，針對盤點結果採取各項減量行動並定期追蹤各項數據。2025 年改版《氣候變遷暨能源管理政策》，建立氣候轉型綠色製造與供應鏈管理模式，善盡社會責任及永續經營。

溫室氣體管理

2025 年華邦擴大溫室氣體管理範疇，全球據點全面納入 ISO 14064-1 溫室氣體排放量盤查與查證，每年定期盤查各廠區之溫室氣體排放量，以掌握碳排放狀況，並驗證減量行動之成效。歷年數據請參閱▶「附錄七：環境永續資訊」。

| 華邦集團 2025 年溫室氣體排放量 |

單位：公噸二氧化碳當量

邊界	華邦 (臺灣)		子公司	
項目	排放量	比例	排放量	比例
範疇一	48,536	1.3%	27,771	0.4%
範疇二	314,430	8.1%	81,374	1.2%
範疇三	3,496,569	90.6%	6,622,893	98.4%

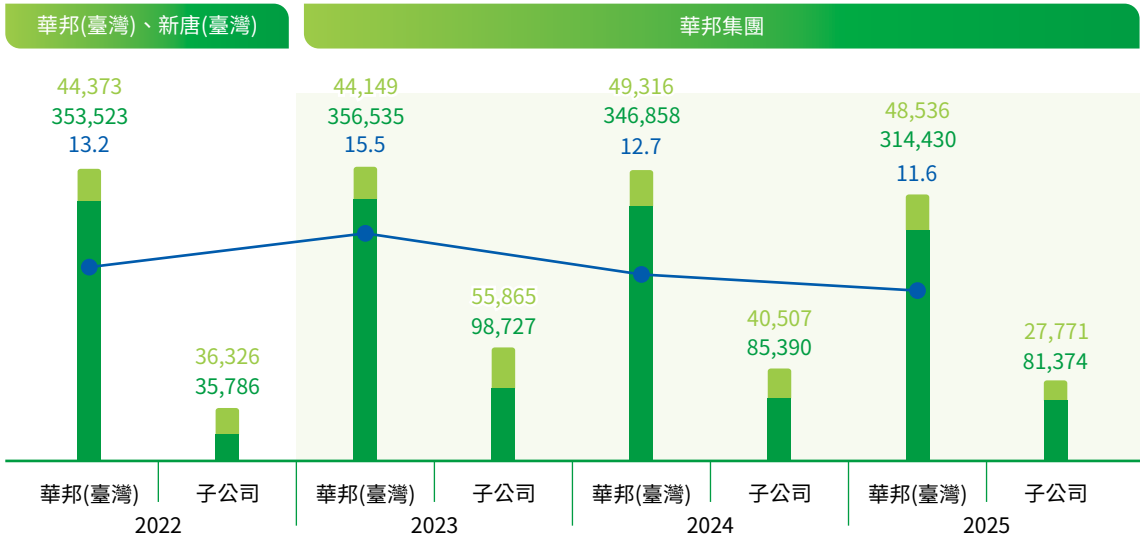
| 華邦集團 2025 年範疇三溫室氣體排放量 |

單位：公噸二氧化碳當量

範疇三	華邦 (臺灣)	子公司
採購商品及服務	321,870	247,430
燃料及能源相關活動	86,106	26,328
上游運輸和配送	1,254	849
營運廢棄物處理	2,288	108
商務旅行	768	1,261
員工通勤	2,905	613
銷售產品的使用	3,081,379	6,346,304

註：各類別主要排放係數參考環境部溫室氣體排放係數管理表、環境部碳足跡資訊網、供應商盤查係數及 SimaPro 資料庫等。

| 華邦集團溫室氣體排放量 |



■ 範疇一(tCO₂e) ■ 範疇二(tCO₂e) ● 排放強度(kg CO₂e/layer)

註 1：華邦因應溫室氣體減量與管控，2023 年報告邊界增加合併財報子公司，以期有更為完整之排放量資訊，故溫室氣體盤查基準年定為 2023 年。

註 2：全球暖化潛勢 (GWP) 2022 年引用來源為 IPCC 第四次評估報告 (2007)，華邦 (臺灣)2023 年~2025 年引用來源為 IPCC 第五次評估報告 (2019)，子公司 2023 年~2025 年引用來源為 IPCC 第六次評估報告 (2021)。

註 3：溫室氣體種類包含一氧化二氮 (N₂O)、甲烷 (CH₄)、二氧化碳 (CO₂)、氫氟化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等。

註 4：係數引用來源：排放係數之不確定性數據參考自氣候變遷署溫室氣體排放係數最新版，活動數據之不確定性評估參考自儀器度量衡之檢定檢查技術規範。

註 5：2022 年為華邦 (臺灣) 與新唐 (臺灣)，2023 年~2025 年為華邦集團。

溫室氣體減量

溫室氣體減量策略

華邦主要溫室氣體排放來自製程含氟溫室氣體 (FCs) 及外購電力，占範疇一與二超過 90%。因此，直接削減 FCs(製程改善、加裝尾氣處理)、間接用電節能及再生能源是主要策略。持續推動各項減碳計畫、提升能源效率、完善碳排資訊平台，以綠色產品設計開發低功耗產品並透過低碳製程、再生能源製造，為生產過程與終端產品製造與使用上，達到減碳與節電等目標。

2025 年華邦溫室氣體範疇一、二排放量相較於 2023 年基準年減量 15%，範疇三排放量 (SBTi 目標範圍) 相較於 2023 年基準年減量 8.5%。

2025 年單位溫室氣體排放強度指標為 11.6 公斤二氧化碳當量 / 十二吋晶圓當量 - 光罩數，與 2024 年 12.7 公斤二氧化碳當量 / 十二吋晶圓當量 - 光罩數相比，單位溫室氣體排放強度年增長率 (Year on Year, YoY) 減少約 8.7%。

溫室氣體減量行動方案

華邦具體作法包括製程改善降低溫室氣體用量、機台汰換節能元件與設置尾氣處理設備、生產機台 / 廠務設施節能專案及再生能源使用、降低氣體及化學品原物料之耗用量等。2025 年新增專案涵蓋範疇一~三，每年可再減少 21,491 tCO₂e (範疇一：3,029 tCO₂e；範疇二：11,615 tCO₂e；範疇三：6,847 tCO₂e)。減量行動資訊請見「節能行動方案」。

含氟溫室氣體減量自 2000 年參與 TSIA/WSC PFCs 溫室氣體排放減量計畫，透過製程調整、替代氣體使用、設置含氟溫室氣體 (FCs) 削減設備，減少溫室氣體排放，2025 年削減約 25.2 萬 tCO₂e。藉此降低氣候風險衝擊，提高華邦適應氣候變化的能力與產業競爭力，創造價值。

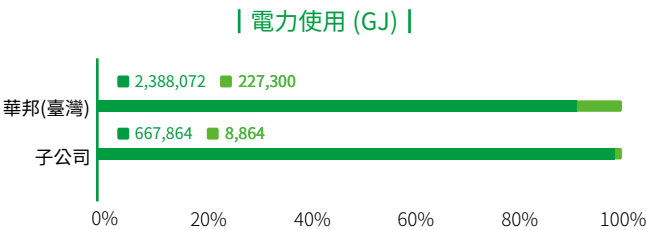
能源管理

華邦集團全球生產製造廠區均通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，有效制度化納入工程端管理，提升產品價值的同時，兼顧節約能源及使用效率，並投入相關資源，支持設備節能最佳化，以期善盡社會責任及永續經營。管理系統證書請參閱網站 [《永續認證與聲明》](#)。

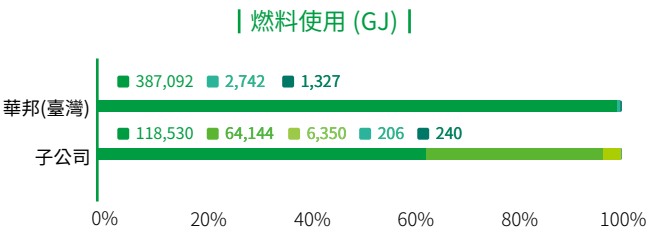
能源使用說明

2025 年華邦 (臺灣) 能源總消耗量約 3,006,534 十億焦耳，子公司能源總消耗量約 866,198 十億焦耳。

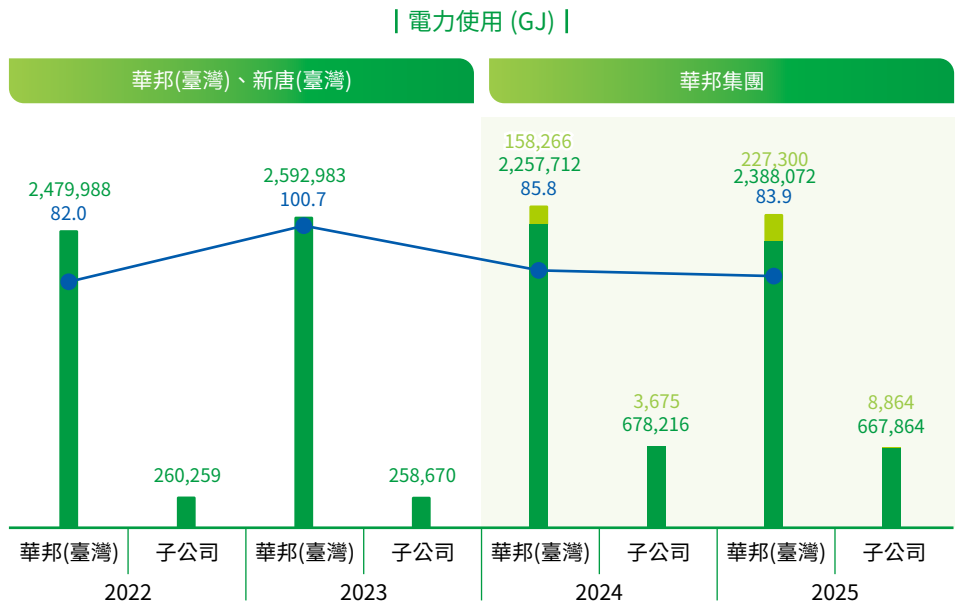
2025 年單位產品能源消耗量指標：生產 12 吋晶圓每層光罩的平均電力消耗量為 83.9 百萬焦耳，與 2024 年 85.8 百萬焦耳相比，單位產品用電量 YoY 減少約 2.2%，2025 年節電量 3.4%，2026 年能源電力的減量目標為生產 12 吋晶圓每層光罩平均電力消耗量低於 83 百萬焦耳。未來，華邦將持續透過推動設備汰換、用量減少、程序優化、智慧節能、效能提升等節能計畫，以增加環境永續效益。



■ 外購電力(不含再生能源) ■ 再生能源(電力)



■ 天然氣 ■ 液化石油氣 ■ 燃料油(重油) ■ 柴油 ■ 車用汽油/柴油



■ 外購電力(GJ)(不含再生能源) ■ 再生能源(GJ)(電力) — 單位產能用電量(MJ/layer)

註 1：能源使用量已換算為焦耳，除天然氣以廠商提供熱值計算外，其餘皆以環境部氣候變遷署公告溫室氣體排放係數計算。電力 1 度 (千瓦·小時)=3,600 千焦耳、天然氣 1 立方公尺=8,896 千卡、液化石油氣 1 公升=5,993 千卡、燃料油 1 公升=9,600 千卡、柴油 1 公升=8,636 千卡、汽油 1 公升=7,586 千卡、1 卡=4.184 焦耳。

註 2：能源消耗量皆來自收費收據之測量值、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，無任何估算值。

註 3：2022 年~2023 年為華邦 (臺灣) 與新唐 (臺灣)，2024 年~2025 年為華邦集團。

再生能源推動

華邦持續布局再生能源，2023 年首次採購再生能源，取得陸域型風力發電，預計每年可提供華邦近千萬度之再生能源，超過華邦（臺灣）服務據點非生產廠區之年用電量。

2024 年 11 月，華邦董事會通過與中美矽晶集團旗下再生能源售電業者續興股份有限公司簽署再生能源購售電長期契約，將自 R3-1 離岸風電案場完工後，由續興轉供離岸風電及太陽光電予華邦。雙方攜手展開為期 30 年、總供電量約 48 億度 (kWh) 的綠電購售長期合作，預計可協助華邦每年降低約 8 萬噸二氧化碳排放量，30 年累計減排量達 240 萬噸。本合作案為全臺灣首宗由售電業販售離岸風電予國內企業的代表性交易，再次展現華邦在淨零轉型路徑上的前瞻布局與執行力。此次合作不僅涵蓋離岸風力發電，亦延伸至太陽能光電供應，透過兩者互補特性，協助滿足公司全時段的綠電需求，使華邦在永續發展與淨零碳排目標的實踐上邁進重要一步。華邦於 2025 年加速導入綠電，並規劃自 2026 年 1 月 1 日起，提前轉供前述合作案中的 24MW 太陽光電，預估 30 年供電總量約 9 億度 (kWh)，此舉使公司能在離岸風電尚未正式併網前，即先行導入穩定之再生能源供應，進一步強化整體用電結構之低碳轉型。未來，華邦集團將持續評估擴大再生能源裝置容量，逐步提升再生能源使用，朝向打造綠色企業的目標邁進。

2019年	2023年	2024年	2025年
中科廠設置0.499MW屋頂型太陽能發電	首度取得再生能源憑證T-REC 取得第1張再生能源憑證，全年共取得2,103張 採購再生能源電力 陸域風電 能元超商 完成首次3.6MW陸域風電採購 屋頂型太陽能自發自用 新唐(臺灣) 2023年建置0.819 MW	取得再生能源憑證T-REC 再生能源總使用量達4,396萬度，並取得 43,961 張T-REC 採購多元再生能源電力 董事會決議採購太陽光電 75MW、陸域風電 9.24MW、離岸風電 25MW  陸域風電 能元超商 9月採購 9.24 MW之發電量  水面型太陽光電 辰亞能源 4月採購27MW之發電量 臺灣首宗由售電業販售離岸風電予國內企業的代表性交易 太陽光電、離岸風電 續興 2024年11月董事會決議太陽光電 48MW與離岸風電 25MW 30年期採購案，預計可協助華邦每年降低約 8 萬噸二氧化碳排放量，30 年累計減排量達 240 萬噸。	屋頂型太陽能自發自用 中科廠 2024年建置0.499MW轉自發自用 提高再生能源占比 華邦(臺灣)再生能源總使用量達6,314萬度，較前一年增加43%並取得63,143張T-REC，再生能源占比達8.7% 加速綠電布局並提前落實減碳效益 規劃自 2026 年 1 月 1 日起，提前轉供前述合作案中的24MW、30年總供電量約9億度(kWh)的太陽光電容量予華邦，使公司得以在離岸風電正式併網前，即先行導入穩定之再生能源供應，強化整體用電結構的低碳轉型。

節能行動方案

華邦遵循「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」的願景，落實綠色製造之責任，透過標竿學習、精準控制和技術合作，於 2025 年持續推行節電措施共 6 大類 214 項，包含設備汰換、機台改造、效能提升、用量減少、程序優化、智慧節能等類別，其中包含透過製程改善、執行冷卻水塔系統優化、空壓機運轉效能提升、更換節能型 PUMP 等措施。

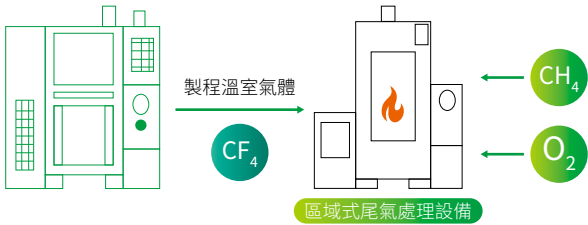
華邦 (臺灣)2025 年節電量較 2024 年增加約 88,236 十億焦耳，即約 24.5 百萬度。

類別	行動方案	節能措施	節電量 (萬度)	節電量 (十億焦耳)	溫室氣體減量 (tCO ₂ e)
設備汰換	- 汰換節能型 PUMP - 汰換節能型加熱設備與冷卻裝置	36	1,037	37,332	4,913
效能提升	- 冷卻水塔效能提升 - 空壓機運轉效能提升	19	590	21,240	2,795
用量減少	- 機台加熱與冷卻設備設定最佳化 - 機台排氣減量	96	329	11,844	1,561
智慧節能	- 機台智慧控制系統 - 智慧冰機	8	261	9,396	1,236
機台改造	機台冷卻系統變頻改造	12	179	6,444	847
程序優化	製程優化縮減步驟	43	55	1,980	262

亮點

提升製程尾氣處理設備效率

製程氣體經由尾氣處理設備利用電熱、燃燒或電漿破壞去除製程所產生的有害性、易燃性及含氟溫室氣體，處理後排氣含有無機酸、鹼的部分再送至中央廢氣洗滌塔進行水洗中和。透過參數最適化，依處理效率調整燃料用量以及最佳化尾氣處理需求整併機台減少數量，降低能源消耗，並將可用空間用於增加含氟尾氣處理設備設置比例。累計至 2025 年，每年約可減少 3,200 tCO₂e 排放。



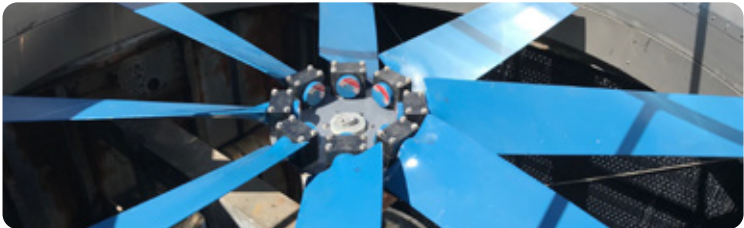
亮點

冷卻水塔更換高效率節能扇葉

冷卻水塔的主要功能是將工業生產或空調系統中產生的廢熱排至大氣，透過風扇葉片轉動使空氣與冷卻水進行熱交換，通過蒸發作用把高溫水冷卻為低溫水，並重覆循環使用。常見的冷卻水塔風扇葉片主要為鋁合金材質，長時間接觸高濕度空氣，扇葉易氧化鏽蝕產生表面粗糙而增加風阻，導致風扇馬達耗能上升，將葉扇改善為玻璃纖維強化塑膠 (FRP) 高效率節能扇葉，可以避免腐蝕造成的表面粗糙風阻，且 FRP 葉片重量較輕，並採用特殊流線型設計，優化流體力學提升相同轉速下的風量，進一步提高風扇效率。相當於每年節省約 110 萬度電。



■ 更換前：鋁合金扇葉



■ 更換後：FRP 節能扇葉

4.3 水資源管理 ●●●

華邦致力於綠色半導體技術的發展與落實綠色製造之責任，於 2025 年改版《水資源效率管理政策》，將自身營運及供應鏈對水的依賴、衝擊、風險與機會的辨識評估，與不同環境因素之間的相互影響和環境權衡納入政策中，產品生命週期各階段盡量減少取用天然水與用水效率極大化，促進廠內水回收再利用，持續削減排放水中污染物，提升價值鏈對水風險之承受度，促進對水資源之重視與節約。

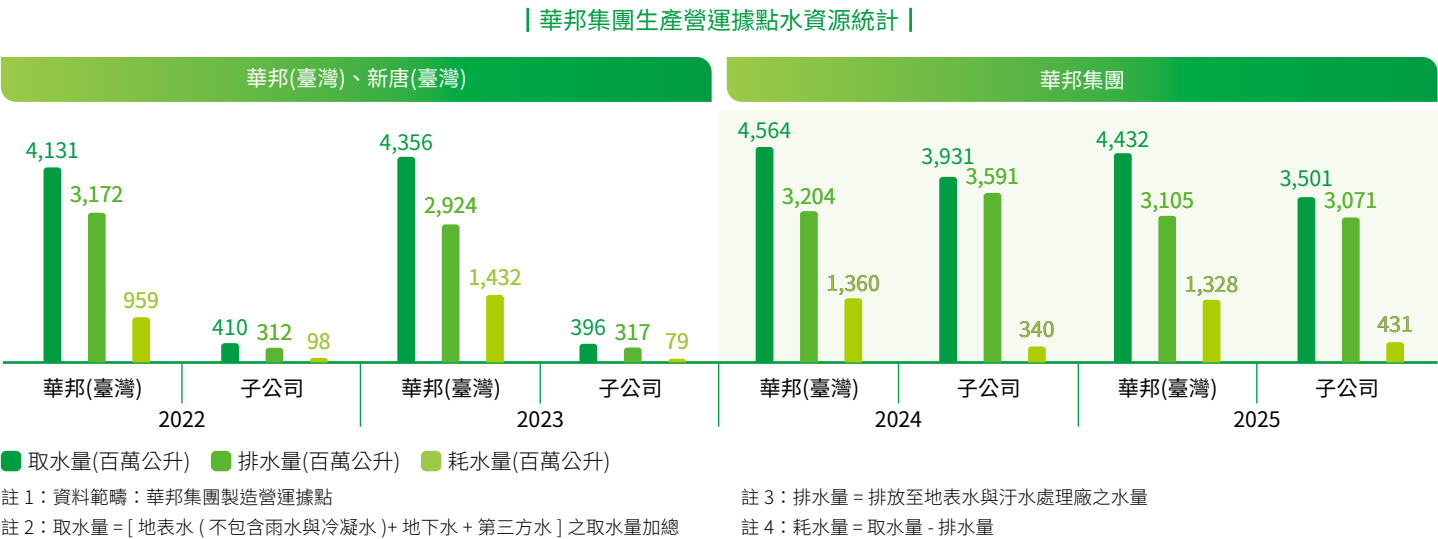
取水、排水與耗水

華邦集團生產製造廠區 2025 年取用水總量為 7,934 百萬公升，華邦及新唐取水源主要為自來水，新唐 (日本) 則為地下水，皆為淡水水源。

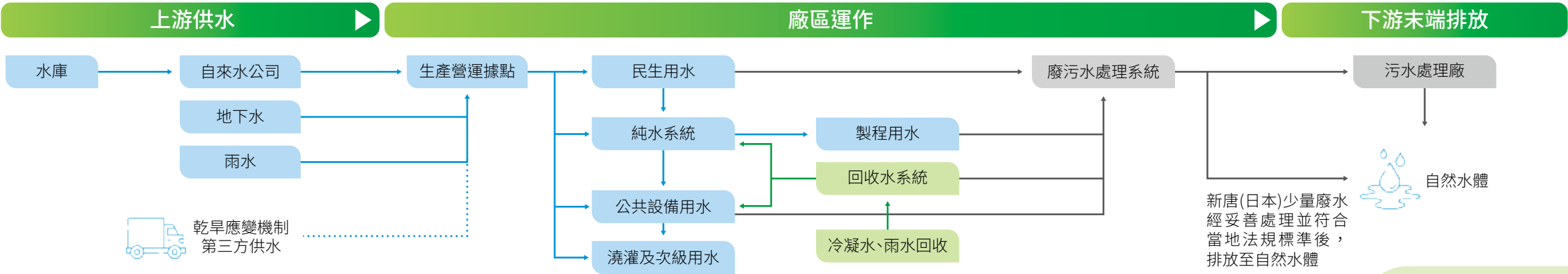
2025 年	華邦	子公司	華邦集團
自來水	100.0%	14.2%	62.1%
地下水	0.0%	85.8%	37.9%

2025 年華邦生產製造廠區總用水量約 4,432 百萬公升，單位用水量強度指標為 143 公升 / 十二吋晶圓當量 - 光罩數，與 2024 年 147 公升 / 十二吋晶圓當量 - 光罩數相比，單位產品用水量 YoY 減少約 2.7 %，將持續優化回收水系統效能、提升用水效率。

雨水及冷凝水亦是可以利用的替代水資源，善加收集使用也能降低對環境水資源的衝擊，雨水及冷凝水主要用於澆灌及次級用水使用，2025 年用量為 301 百萬公升。



製造廠區之上下游用水關係圖



水資源效率管理

華邦 (臺灣) 所有生產營運據點均取得 ISO 46001 水資源效率管理系統驗證。以系統化方式進行用水績效目標、標的、行動計劃、績效指標與基線、監控與資料分析、定期績效檢討及審查機制、重大用水設備日常管理，以提高用水效率，並透過減少、替代或再利用的方法來提升水資源利用效率。

■ 水資源風險

以世界資源研究院 (WRI) 做為水風險評估工具，透過 AQUEDUCT 網站採用「Aqueduct Water Risk Atlas」調查顯示，華邦集團製造營運據點皆處於水資源壓力低風險地區。

面對極端氣候，華邦訂有「重大災害或事件危機處理及程序」，生產製造廠區設置地下蓄水池及尋穩定水源以支撐工廠營運，且透過水處理設施維護計畫，維護水處理設備效能及妥善率，進而因應枯水期缺水風險。

■ 水資源節約與再利用

華邦 (臺灣) 水資源管理中期目標為 2030 年每年全廠用水回收率平均達 80% 以上。2025 年用水回收量 14.068 百萬立方公尺，全廠用水回收率為 82.7%、製程水回收率 90.3%，亦符合科學園區環評承諾。

超純水 (Ultrapure water) 為生產製造廠首要耗水點，透過製程改善與技術提升逐年降低單位超純水量強度指標。2025 年超純水使用量為 4,345 百萬公升，單位超純水量強度指標 0.141 立方公尺 / 十二吋晶圓當量 - 光罩數。

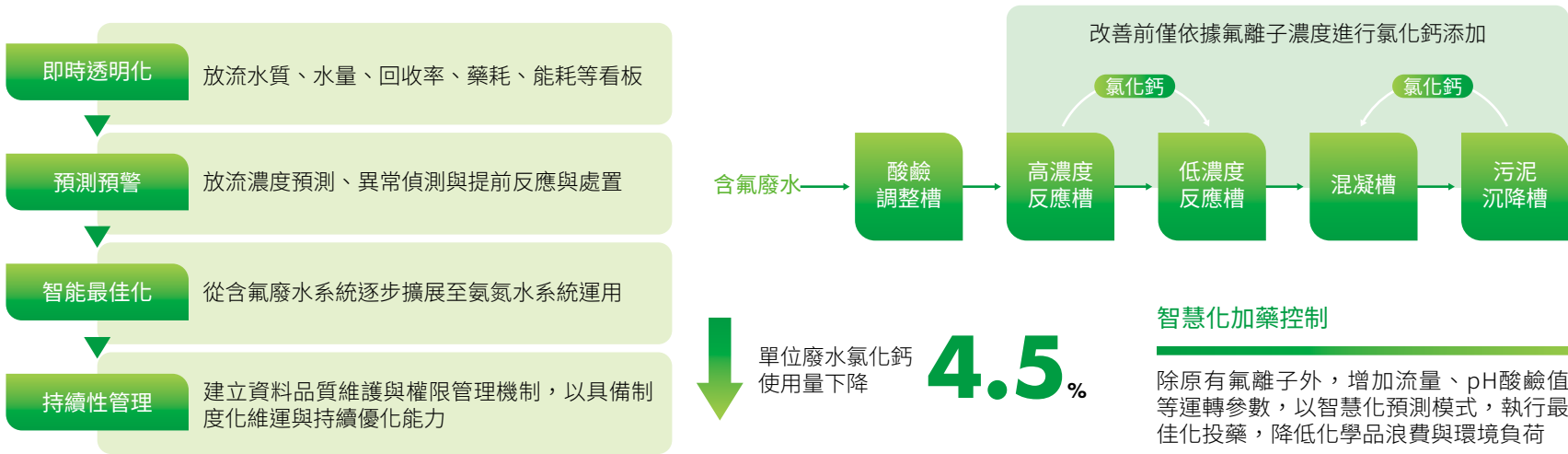
華邦 (臺灣) 以採取減少取水與耗水行動、選用省水設計、優化生產流程、提升設施的用水效率四大面向來持續降低製造過程用水量與提高回收水再利用率。2025 年持續推行節水措施共 11 項，包含回收再用、程序優化與製程改善，節水量為 52.99 百萬公升。

類別	行動方案	節水量 (百萬公升)
回收再用	濕蝕刻機台製程廢水回收	28.50
程序優化	廠務系統程序優化調整	19.35
製程改善	製程用水量調整、參數優化調整	5.14

亮點 以數據科學應用，最適化加藥量控制

傳統廢水處理多採以固定加藥或人工經驗調整方式進行化學加藥，往往造成過度添加而造成環境負荷。華邦於含氟廢水系統，透過即時水質監測數據與歷史操作資料，建立智慧化加藥模型，可因應進流水質與負荷變動，動態調整藥劑投加量，可有效降低藥劑使用量，同時亦可維持出流水質穩定，達成節藥與系統穩定運轉之雙重效益。

華邦中科廠實場驗證後，高雄廠亦已落地應用，同時持續將智慧化 AI 技術延伸至氮氨廢水處理系統，展現環境永續效益擴散。



水污染防治

華邦 (臺灣) 持續推動廢水資源化管理，依製程廢水成分與濃度建立 28 種分流系統進行回收再利用，妥善處理無法再回收利用的廢水，再納管至園區的污水處理廠。2025 年水污染綜合指標削減率達 86.3%，優於年度設定目標 78%。

依水污染防治相關法規及土壤地下水污染防治法之規定申請操作排放許可，除廠務廢水系統嚴密監測與管理外，每年 2 次委託環檢所認可之實驗室進行第三方檢測，2025 年檢測數據均優於科學園區管理局水質納管標準。[附錄七：廢污水納管第三方檢測]

為使防治設備穩定運行，廢水處理系統設有備援及預警機制，若發生系統故障時，會立即啟動備援設備以確保持續運轉，2025 年無發生任何污水排放異常事件。

因應國內自 2027 年將總磷納入放流水標準規定，華邦 (臺灣) 2025 年提前將總磷納入水污染綜合指標削減率管理，同時利用廢水分流技術回收含磷酸廢水，再交由廢棄物處理廠商進行濃縮並純化為工業級磷酸，降低廢水中的總磷濃度以符合放流水標準。

源頭減量



- 採取減少取水與耗水行動。
- 選用省水設計。
- 優化生產流程。
- 提升設施的用水效率。

源頭特性分流

28 種

- 依廢水濃度與特性，建立 28 種類分流系統，可大幅降低末端處理負荷，提升水回收機會。
- 增加副產物資源化。

回收系統

5 種

- 依廢水特性設計回收系統，共有 5 種廢水回收系統，可提高水回收及廢水處理效率，並為各類含化學品廢水提供資源化機會。

處理系統

9 種

- 透過廢水分流，將廢水的水質單一化，降低廢水處理設施中環境負荷及化學藥品使用量，共有 9 種廢水處理設備。

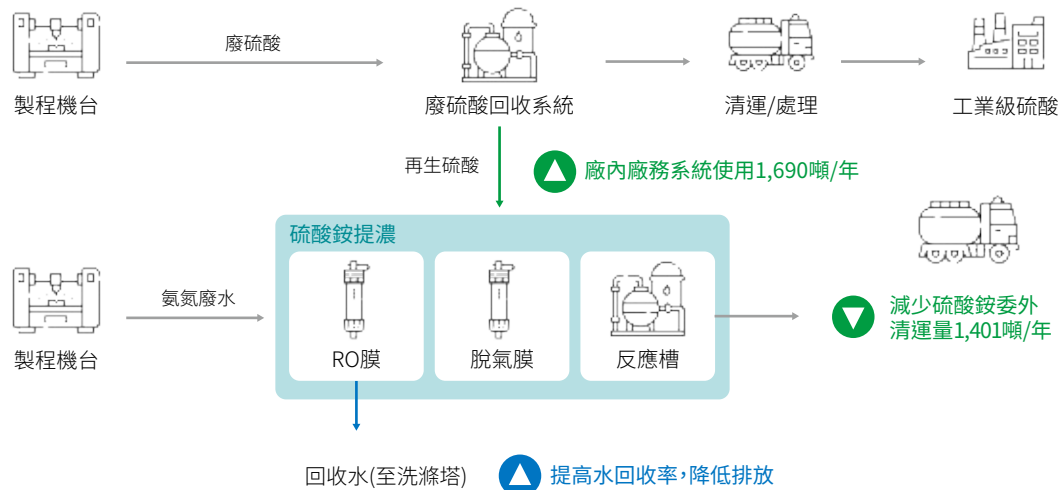
副產物加值化

3 種

- 廢硫酸廠內再循環、硫酸銨提濃降低清運量。
- 硫酸銨委外蒸餾處理可轉工業氨水，除水結晶後可轉成固態硫酸銨肥料。
- TMAC 四甲基氯化銨委外電解精煉後轉成 TMAH 氫氧化四甲基銨，可用於光電產業顯影劑。

亮點

副產物加值化：廢硫酸廠內再循環、硫酸銨提濃降低清運



脫氣膜技術

將氨氮廢水與硫酸反應成硫酸銨，回收再利用，2025 年共使用回收硫酸 1,690 噸。

氨氮廢水分流管理

透過氨氮廢水溯源調查進行分流，提高氨氮廢水濃度

NEW

硫酸銨提濃

創新測試硫酸銨提濃技術，導入數據科學分析，根據入水氨氮濃度，調整運轉回流閥開度；同步進行系統穩定操作改善，設置氨氮分析儀、隔膜閥、比重計、pH 計...等儀器設備，可提升系統穩定性，2025 年減少硫酸銨委外清運量 1,401 噸。

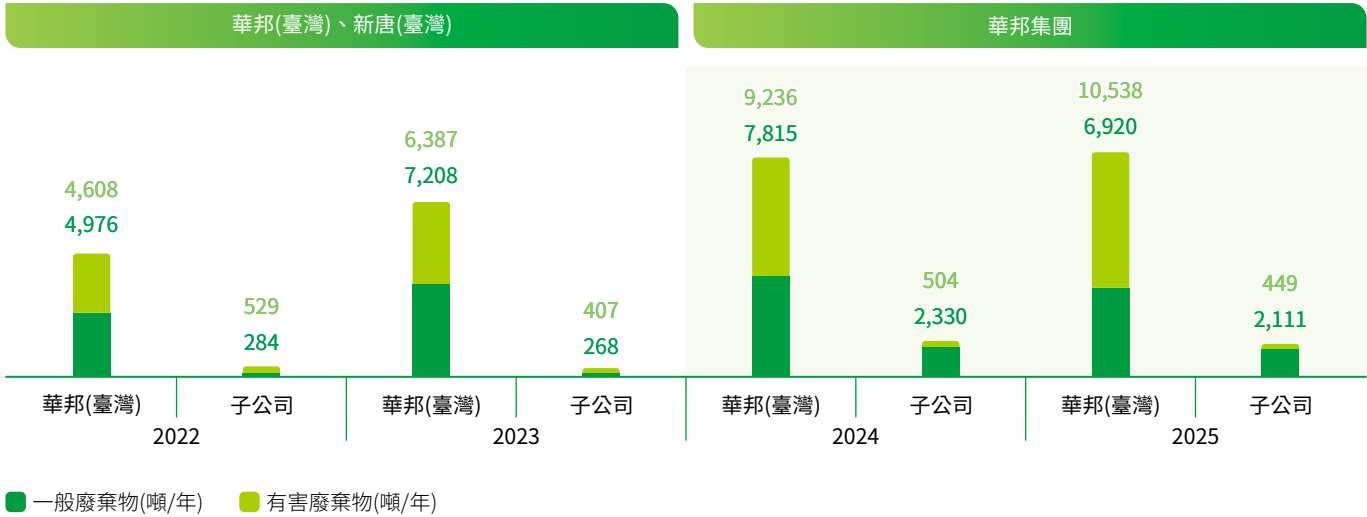
4.4 永續資源管理 ● ● ●

華邦落實《環境責任政策》與《安全衛生環保政策》承諾，永續資源管理策略為「廢棄物處理最小化及資源循環最大化」，透過源頭減廢，強化廢棄物回收再利用，減少生產對環境負荷。於營運各階段納入生態效益概念，持續改善能源績效並建構低能耗、省資源的綠色價值鏈，且支持高能源效率及綠色產品、服務採購，發揮能資源最大利用效率。妥善處理廢棄物，實踐循環經濟，降低廢棄物對環境之衝擊。

2025 年華邦集團製造營運據點廢棄物總產量共 20,018 公噸。[附錄七：環境永續資訊]

華邦 (臺灣) 製造營運據點廢棄物總產量共 17,458 公噸，委外廢棄物處理量為 0.565 公斤／十二吋晶圓當量 - 光罩數，所有廢棄物全數由合格廢棄物處理機構妥善處置，未於廠內直接處置廢棄物。設定中長期管理目標為廢棄物回收率達 90% 以上，2025 年廢棄物回收量為 16,351 公噸，廢棄物回收率 93.7%，達成設定目標。

| 華邦集團生產營運據點廢棄物產出統計 |



廢棄物廠商合規查核

華邦 (臺灣) 2025 年執行 64 家次稽核，其中於合作前與處理階段共稽核 36 家次，查核均符合華邦規範。2025 年合規查核評核結果為優良等級 30 家、普通等級 4 家、須注意等級 2 家，落於須注意等級之廠商採行強化稽核，以確保廢棄物廠商符合華邦之要求規範。



永續資源管理行動

華邦生產製造廢棄物皆透過再利用或焚化轉能方式有效回收，僅有少數採最終廢棄物處理。華邦秉持資源循環理念找尋再利用新途徑，在永續資源管理持續前進。華邦邀請廠商、供應鏈共同行動，舉辦環保論壇、減塑行動、推行物料循環箱共用與包裝減量，將 UL2799 廢棄物零填埋精神推廣至供應鏈，一起落實源頭減量與資源再利用。

廠內循環再利用

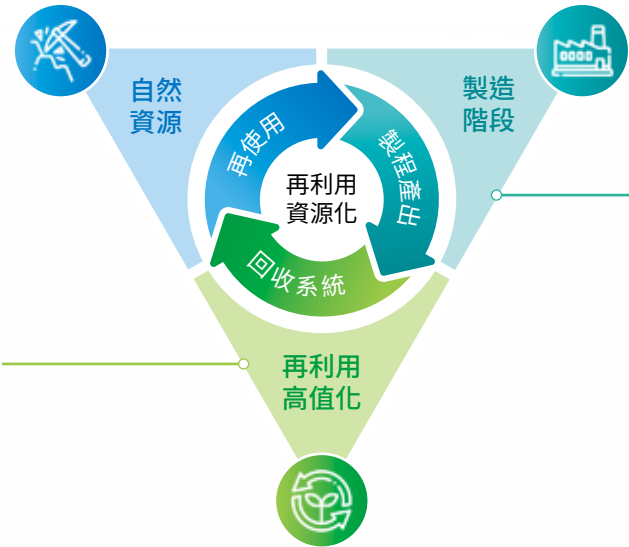
- TMAH氫氧化四甲基銨於製程再使用。
- 廢硫酸經回收系統後，約40%可再回用於廠內廠務系統。

廠外循環再利用

- 污泥：製成水泥原料低強度混凝土。
- 化學品：製成工業級化學品與再生溶劑回到業界使用。

廠外焚化轉能

- 中央洗滌塔熱能使用。



源頭減量

- 減少原物料使用。
- 以租代買：公務車、影印機等庶務設備。
- 食：華邦率先響應環境部「綠食飯桌」，不主動提供一次性用品、使用在地食材、惜食點餐。華邦生產製造據點均獲得環境部「綠食飯桌」標章。

物料循環

導入共享物流機制，依年度用量採用可重複使用的循環箱供貨至華邦各營運據點。其重複使用的循環箱，在回收後會交由庇護工廠進行清潔與整理，創造庇護工廠收入與弱勢就業機會，創造綜合性永續效益模式。

後段封裝量測服務

推行包裝材料減碳專案，包括靜電箱取代紙盒、Reel 捲盤材料減量、Carrier Tape 承載捲盤回收再使用、Tube material 回收再使用、取消重複標示標籤。

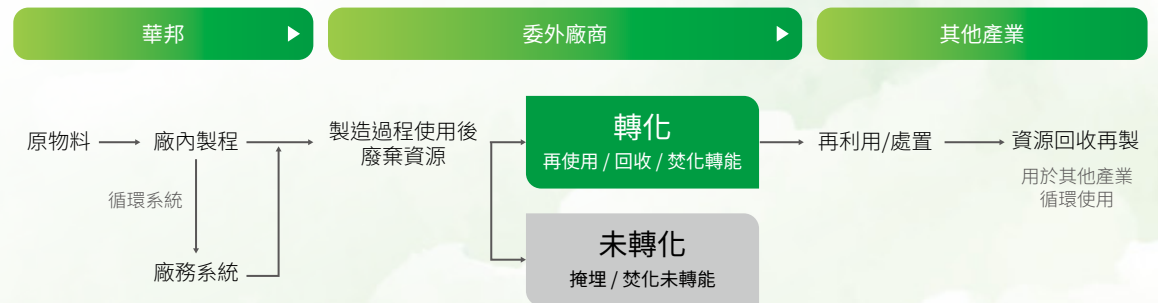


亮點 導入 UL2799 廢棄物零填埋認證，製造廠區全數達白金級

UL 2799 廢棄物零填埋認證標準 (Zero Waste to Landfill, ZWTL) 是由 Underwriters Laboratories Inc.(UL) 制定的一項環境可持續性認證。透過量化的科學計算，所有的廢棄物需經過減量、回收再利用與能源使用等轉化過程，避免填埋處理與焚化後熱能浪費，提升整體資源轉化率，藉此制定持續降低廢棄物的策略，進而朝向廢棄物全面資源化的目標。

華邦 (臺灣) 於 2025 年導入 UL2799 廢棄物零填埋認證，製造廠區全數獲得 UL2799 廢棄物零填埋之最高等級白金等級，顯示華邦於廢棄物資源化的努力成果。

2025 年華邦環保論壇以資源循環為主題，邀請 UL Solutions Taiwan、日月光、群創進行 UL2799 廢棄物零填埋與循環經濟的推動經驗分享。參加者涵蓋公司員工、子公司新唐、供應鏈夥伴與園區廠商，採實體講座與線上模式同時進行，共有 924 人次參與。



4.5 空氣污染防治 ● ● ●

源頭減量、高效處理

華邦的空氣污染防治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。華邦歷年檢測結果，空氣污染物排放均優於法規所規定之排放標準。

妥善處理、優於法規

華邦針對特定有害性、易燃性及含氟溫室氣體 (FCs) 等製程廢氣，在設備端設置現址式尾氣處理設備 (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 (Central Scrubber) 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，2025 年揮發性有機廢氣平均去除率達 99%，優於法規相關規定。

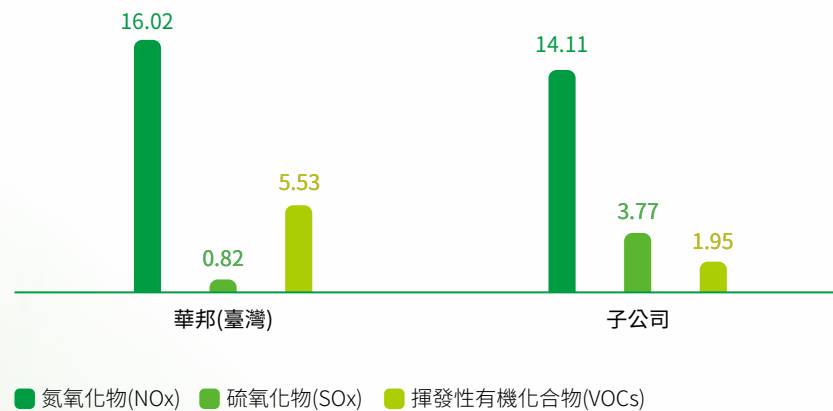
即時監控、穩定運轉

空氣污染防治設備如遇緊急狀況或維護保養時，具有可立即切換備用設備之功能，並設有緊急電力等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。若偏移超出內控預設值，系統會立即送出警訊，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，符合臺灣「半導體製造業空氣污染管制及排放標準」及「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。



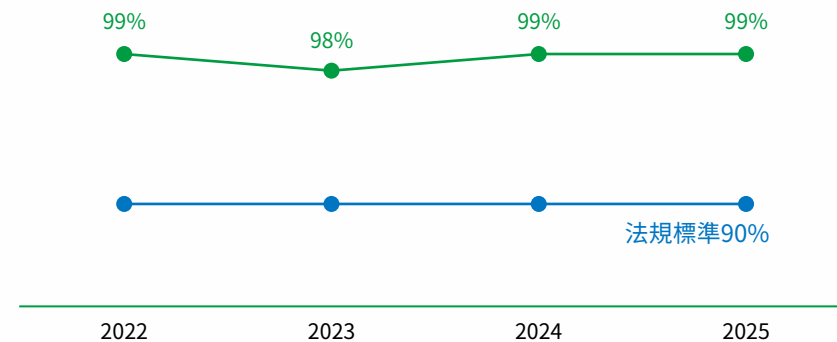
| 空氣污染物排放 |

單位：公噸



註：氣體排放量採用當地法規申報數值，POP、HAP、PM 未涵蓋於法規要求檢測的範圍。

| 華邦(臺灣) 空氣污染物 VOCs 去除率 |



人權與社會共融

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



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

2025 年績效亮點



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



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



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



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



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



- 半導體學程投入逾 **NT\$1 千萬元**



重大議題目標與績效

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

註 1：✔ 表示達成目標、➡ 表示未達成目標

註 2：除目標人權盡職調查外，其他目標範疇為華邦集團

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

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

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

華邦集團遵守國際公認的人權標準做為最高指導原則與人權勞動相關法規，致力維護員工結社自由、發言的權益，不因員工之種族、年齡、性別、性向、殘疾、懷孕、政治、宗教等因素而有所歧視，努力打造無歧視的職場環境。華邦秉持「以人為本」，貫徹遵循國際人權公約與人權勞動相關法規，透過人資部門建立完整人事制度，確保公司實踐多元平等、人權保障等，2022 年初次完成華邦 (臺灣)，2023 年優化管理措施，將人權管理觀念擴展到供應商與子公司，2024 年強化臺灣同仁之職場體驗，落實核心人權價值。2025 年華邦 (臺灣) 依循每三年辦理之既定機制，再次執行人權盡職調查，並將辦理範圍擴大至全球子公司，強化國際據點治理深度，確保各營運據點之人權管理與國際標準接軌。

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

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

召集人
集團賦能群 執行副總經理

范祥雲



5.1 人權管理 . . .

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

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

人權評估

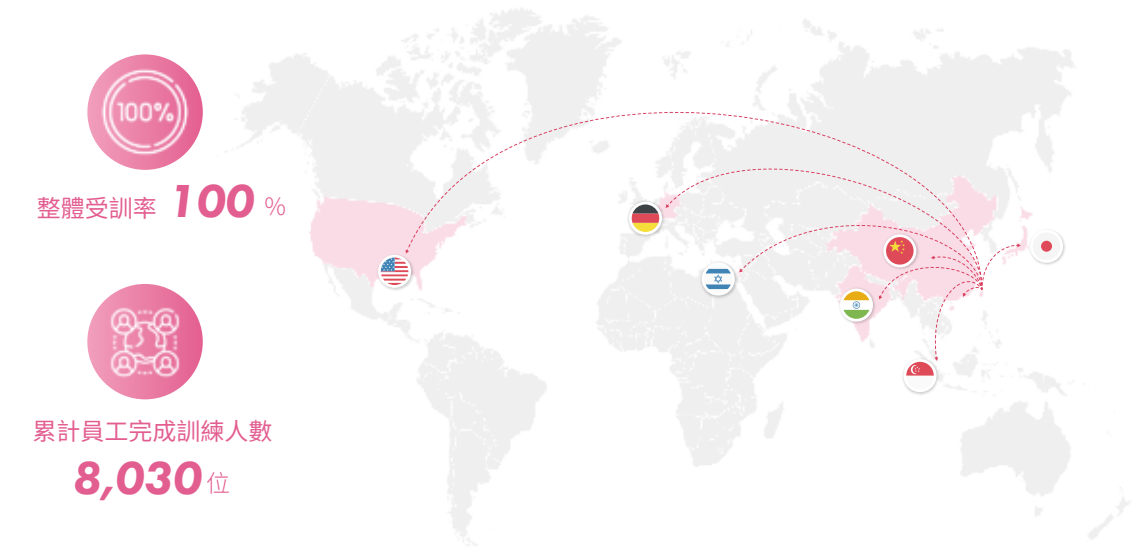
類別	A. 2023-2025 評估的總百分比	B. 在評估中發現風險的總百分比	C. 已採取緩解措施的風險百分比
自身營運	100%	100%	100%
供應商	100% ^{註 1}	8%	100%

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

5.1.1 人權訓練

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

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



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

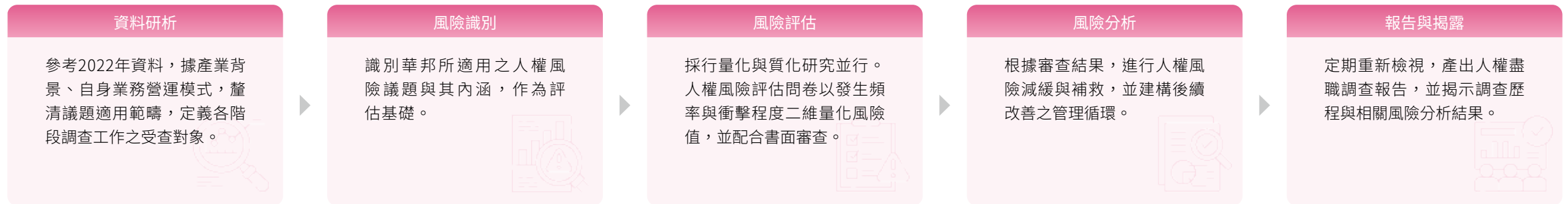
透過持續推動之教育訓練，並結合 2025 年辦理之「全球人權盡職調查 (HRDD)」，華邦有效提升同仁對潛在人權風險的辨識能力，並將人權理念由法令遵循內化為組織共同價值，逐步建構安全、平等且具尊嚴的全球職場環境，奠定集團永續發展之社會治理基礎。



5.1.2 人權管理推行與實施

華邦於 2025 年啟動第二次人權盡職調查。本次執行範圍為華邦集團，人權潛在負面衝擊評估範圍涵蓋比例涵蓋率為 100%。人權盡職調查依循下述國際準則，並參考永續評比與標準趨勢研擬議題框架並執行調查，包含但不限於聯合國全球盟約 (The UN Global Compact)、聯合國人權法典 (The International Bill of Human Rights)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs on Business and Human Rights)、國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言 (ILO-Declaration of Fundamental Right at Work)、國際勞工組織三方原則宣言 (International Labor Office Tripartite Declaration of Principles)、OECD 負責任商業行為之盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct)。

| 人權盡職調查流程 |



人權風險評估

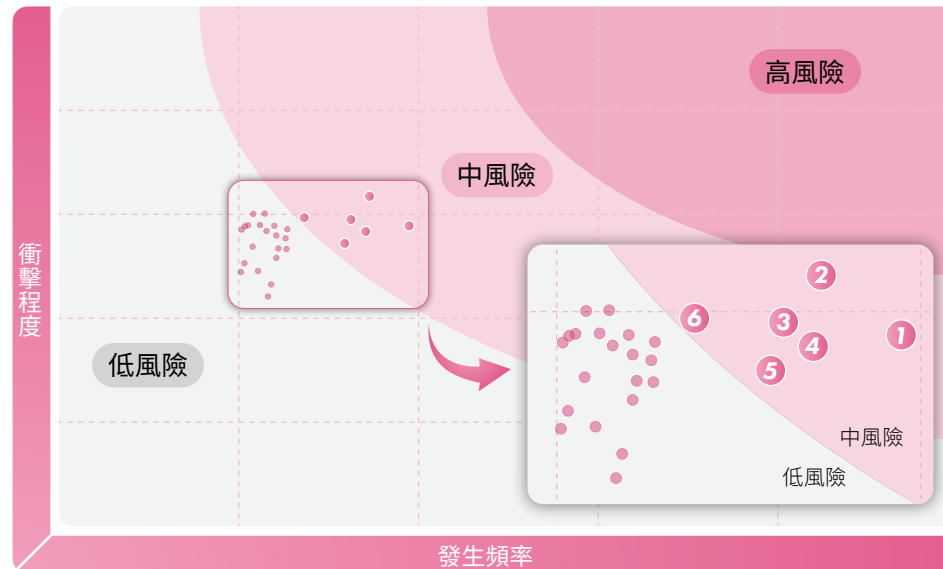
1. 人權潛在負面衝擊評估執行概要：

本次人權風險鑑別流程共識別出 37 項人權潛在負面衝擊議題。經評估有 9 項議題可透過實證資料確認無違反可能後，針對勞工權利、健康與安全、環境與社區、治理與道德四大類共 28 項人權議題 (包含但不限於強制勞動、人口販運、童工、結社自由、團體協商、同工同酬、歧視等) 建立評估問卷，並根據問卷結果，評估各項人權潛在負面衝擊的發生頻率與衝擊程度，並將兩者相乘計算風險乘積後，根據風險高低製作人權風險矩陣。

2. 人權盡職調查結果：

依據各項潛在負面衝擊議題衝擊程度、發生頻率的風險乘積大小，將之區隔三類：高風險、中風險與低風險。低風險如下圖綠線左方處；中風險如下圖綠線與紅線之間；高風險如下圖紅色右方處。

根據本次評估問卷的調查結果顯示：28 個議題中無任何高風險議題需立即處置；另有 6 項議題屬中風險，需監控變化；其餘 22 個議題則為低風險，顯示全球員工普遍認為華邦整體發生危害人權事件的可能性低，且可能損及個人權益的程度有限。



| 中風險議題 (排名)

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

改善與追蹤

本次調查結果無高風險議題，針對 6 項中風險議題，於華邦實施，降低該議題風險的發生與衝擊，所採取的行動方案如下表所示：

議題	潛在負面衝擊的預防措施	實際負面衝擊的補償措施
 工時	- 已提供主管即時之線上工時管理報表，協助落實工時監控與管理責任。 - 持續辦理工時管理教育訓練，強化管理職同仁對工時風險與合規管理之認知與責任意識。	對於疑似情事，落實內部調查與獎懲實施，並返還員工應得權利。
 強制或強迫勞動	持續定期強迫勞動議題的宣導與訓練，強化管理意識，請參閱 ▶ 「5.4 職業安全與健康」章節。	對於疑似情事，落實內部調查與獎懲實施，並確保返還員工應得權利。
 工作與生活平衡	- 於廠區內設置休閒中心，鼓勵同仁培養規律運動與紓壓習慣。 - 定期辦理健康促進與生活支持講座，強化員工自我照顧能力，請參閱 ▶ 「5.4 職業安全與健康」章節。	提供員工協助方案 (EAP) 管道，藉由顧問團隊在人際、身心健康、財務、法律及管理的專業諮詢，協助員工重拾工作生活平衡。
 人才培訓與發展	- 根據公司策略及核心文化，系統性規劃多元人才之訓練與發展方案，請參閱 ▶ 「5.2.4 人才培育及學習成果」章節。 - 持續推動管理階層接班計畫，透過職位輪調與專案歷練等方式培養關鍵人才，強化關鍵人才之接續與組織韌性，請參閱 ▶ 「5.2.4 人才培育及學習成果」章節。 - 視組織與業務需求不定期公告內部輪調機會，鼓勵同仁跨職務歷練，培養多元能力與職涯彈性。	優化內部轉調相關規範，並透過宣導與教育訓練提升同仁對轉調機制之理解與運用。
 霸凌與騷擾	- 嚴格落實職場不法侵害預防管理辦法與工作場所性騷擾防治等辦法。 - 持續辦理反霸凌與防治職場騷擾之管理課程，並即時更新與傳遞相關法令與管理規範，提升同仁法遵與風險意識。 - 定期透過電子信箱、公佈欄或海報張貼等管道明確傳達禁止任何形式之職場不法侵害行為。 - 公司已建置多元且保密之申訴管道，並訂有完整之受理、調查與後續追蹤處置程序，確保員工獲得適當救濟與保護，請參閱 ▶ 「5.3.1 勞資溝通」章節。	- 公司設有申訴管道與後續追蹤與處置程序，提供員工充分的救濟管道。 - 對遭遇霸凌與騷擾之受害者提供適當的保護與安置。 - 對於疑似情事，落實內部調查與獎懲實施。
 身心健康	- 透過優於法令規定之護理人力配置，提供 24 小時健康照護服務，協助同仁即時調適身心狀態。 - 定期籌辦多元化健康促進活動，提供正確的健康資訊，強化員工掌控自我健康管理及改善的能力，請參閱 ▶ 「5.4 職業安全與健康」章節。 - 定期透過員工健檢數值評估員工健康風險，且針對工作負荷進行風險辨識並定時提醒追蹤、協助改善。	對於疑似情事，落實內部調查與獎懲實施，並確保返還員工應得權利。

5.2 人才管理 . . .

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

5.2.1 人力結構

全球人才布局

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

| 全球人力統計 |

單位：人數

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

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

| 全球人力 - 依工作地區分布 |

單位：人數

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

註：員工分類對應 GRI 定義為定期契約員工為臨時員工；不定期契約員工為永久聘僱員工，以上資料不含兼職員工及無時數保證的員工。

| 全球人力 - 依國籍分布 |

單位：人數

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

| 全球人力趨勢圖 |

單位：人數

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

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

2025 年員工組成

華邦集團定期檢視員工組成、擬訂優質人力招募策略，招募適合的專業人才，維持產業競爭力。2025 年華邦（臺灣）碩、博士進用比例達 55%，學士員工則占 33%，華邦（子公司）碩、博士進用比例達 42%，學士員工則占 51%；華邦集團碩、博士總進用比例達 46%，學士員工則占 40%，以因應半導體業所需知識密集型的產業特性。在年齡分布上，華邦集團嚴守國內外勞動法規及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，落實不僱用童工或未完成義務教育年齡者，確保任用年齡均為 18 歲以上，華邦（臺灣）一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 75%，華邦（子公司）一般職員年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 61%；華邦集團一般職員總年齡介於 31 歲至 50 歲者約占總員工數 61%。

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

| 全球人力 - 學歷分布 |

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

| 全球人力 - 年齡分布 |

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

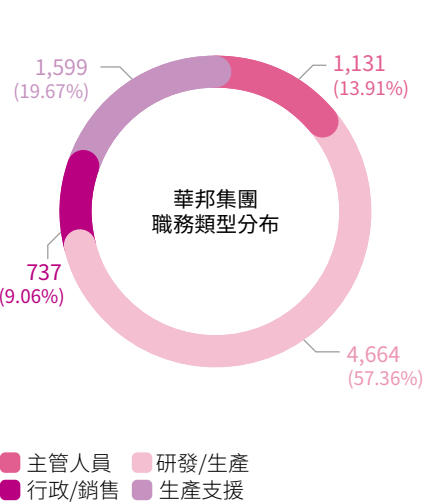
| 全球人力 - 依類型分布 |

單位：人數

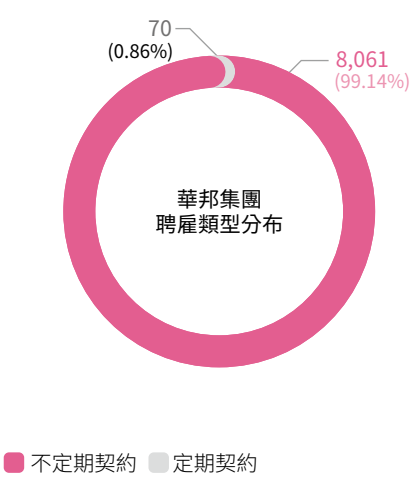
		華邦 (臺灣)		華邦 (子公司)		華邦集團
		男	女	男	女	
職務類型	• 主管人員	489	71	98	11	1,131 (13.91%)
	• 研發 / 生產	1,318	668	217	22	4,664 (57.36%)
	• 行政 / 銷售	86	215	46	40	737 (9.06%)
	• 生產支援	504	209	371	43	1,599 (19.67%)
聘雇類型	• 定期契約	25	16	7	4	70 (0.86%)
	• 不定期契約	2,372	1,147	725	112	8,061 (99.14%)
勞雇類型	• 全職	2,397	1,163	729	116	8,128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

註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工。

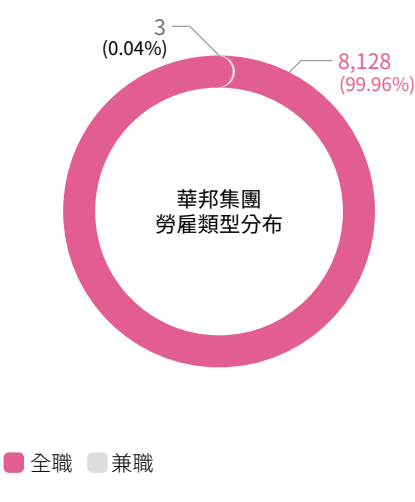
| 華邦集團 - 職務類型分布 |



| 華邦集團 - 聘雇類型分布 |



| 華邦集團 - 勞雇類型分布 |



男女員工結構分布

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

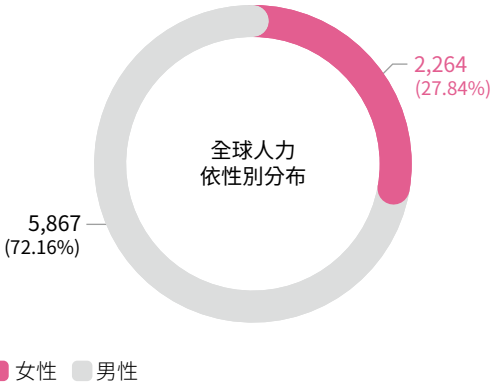
儘管面臨外部環境挑戰，華邦仍致力落實職場性別平等，確保招募選才、薪酬福利與晉升發展皆排除性別差異。致力於維持穩定的女性員工比例，藉此建構多元包容的職場環境，保障全體同仁平等的職涯發展機會。為打破產業天花板，華邦積極培育女性主管與研發人才，重視其在管理與技術領域的獨特才華，並透過政策鼓勵女性投身核心研發，持續朝向女性主管佔比 15% 的目標穩健邁進，實踐人才多元化的永續願景。

| 全球人力依性別分布 |

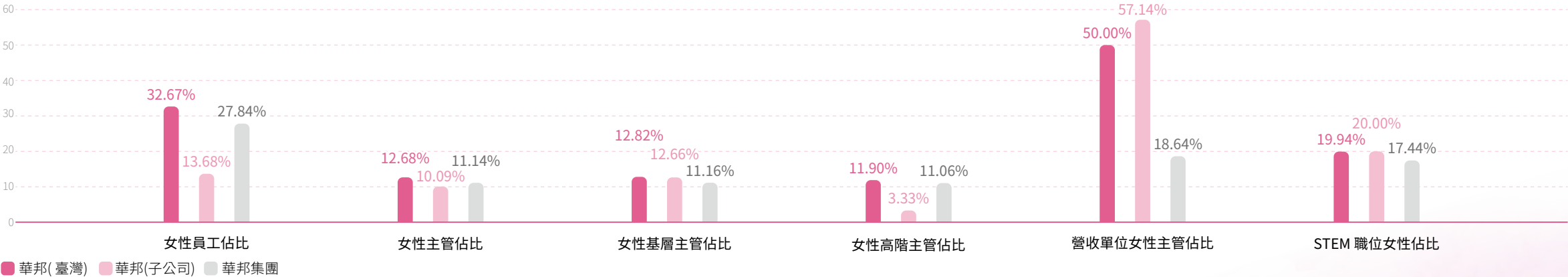
單位：人數

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

註：員工分類對應 GRI 定義為定期契約員工為臨時員工；不定期契約員工為永久聘僱員工，以上資料不含兼職員工及無時數保證的員工。



| 全球女性員工佔比 |



5.2.2 人才招募與績效評估

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

多元的人才招募管道

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

2025 年招募與留任狀況

華邦致力打造多元共融職場，提供平等的工作環境，相信多元的管理階層及員工組合，有助掌握市場脈動、了解客戶需求、激發創新成果，維持競爭優勢。2025 年，華邦（臺灣）招募共 353 位新進同仁，年度新進率約為 10%。其中，30 歲以下的年輕族群占 49%；31 歲至 50 歲則占 48%，期望透過招募新血來活化組織能量，並藉由工作經驗資深人才的加入，促進並活絡組織效能。而華邦集團在 2025 年共招募 762 位新進同仁，年度新進率為 9%，其中 50 歲以下的新進同仁，比例約占總體新進人數之 93%。2025 年華邦（臺灣）的女性員工新進率為 10%，男性員工新進率為 10%；若以整個華邦集團來看，2025 年女性員工的新進率為 10%，男性員工新進率為 9%，顯示華邦對於女性員工的雇用人數維持一定比例，歡迎未來有更多優秀的女性人才加入半導體產業。

| 招募成本 |

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

| 新進人員統計 |

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

| 年度新進人數 & 新進率 |

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

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

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

離職人員統計

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

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



年度人員離職人數 & 離職率

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

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

員工核心價值暨敬業度調查分析

97% 華邦 (臺灣) 員工承諾未來五年願意在華邦發揮所長

自 2021 年起，華邦 (臺灣) 每兩年實施「員工核心價值暨敬業度調查」，2025 年起擴大包含華邦 (子公司)、新唐 (臺灣)，調查問卷主軸以公司五大核心價值出發並加入有關於領導、職涯、薪酬、幸福感與壓力相關題目，從透過了解員工對於核心價值的感受、工作滿意度、敬業度及工作幸福感與壓力，進而調整公司策略，期能雙向強化公司與員工間的承諾。華邦 (臺灣) 調查回覆率持續成長，2025 年回覆率達 83%，高於 2023 年之 78%；同仁對工作滿意度達 4.72 分 (滿分 5 分) 且仍保持超越 97% 以上同仁願意全心全力投入工作使公司更好並未來 5 年繼續留任華邦。新唐 (日本) 則每年實施敬業度調查，連續四年回覆率皆達 90% 以上。本次敬業度調查合計回覆率達 85%，調查結果顯示約有 85% 以上同仁對公司展現高度的認同感與信心。

在敬業度問卷題項中，詢問問項包含以下概念：

工作滿意度

相對於同仁的付出，公司提供穩定與合理的薪資報酬與福利。

工作意義與目的性

我們公司提供多元的職涯發展機會，幫助我實現職涯目標與持續自我成長。

工作幸福感

在公司工作，我感到快樂和被支持。

工作壓力

我可以應對工作中的挑戰與壓力。

■ 施測後改善與作法

回收填答結果後，會以同仁在職年資、職務類別與工作地等差異進行相關政策擬定的參考，並讓同仁隨問卷對公司匿名提出建議，使公司更了解同仁期望與需求，公司端得推動更完善的工作文化，有助於留任並提高不同類別員工的績效和效率，創造更積極與友善的工作環境。基於前述分析與回饋，公司已設定「95% 以上同仁願意未來五年在華邦集團發揮所長」為持續達成之目標，未來將透過持續優化員工溝通機制、組織文化與相關管理措施，逐步提升同仁之敬業度與組織凝聚力。

敬業度調查結果

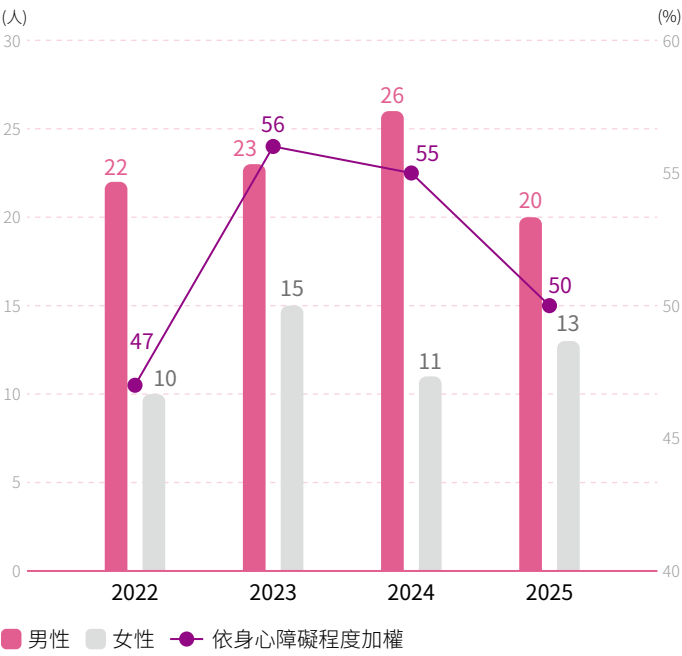
年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
範圍說明	華邦 (臺灣) + 新唐 (日本)			華邦 + 新唐 (臺灣) + 新唐 (日本)
華邦	97%	97%	97%	95%
新唐	56%	53%	54%	72%
敬業度總計	84%	83%	83%	85%
總回覆率	81%	83%	82%	85%

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

聘用身心障礙員工

華邦持續關注身心障礙者之工作權益，並致力於維持一定的身心障礙者之進用比率。於 2025 年底華邦 (臺灣) 在職的身心障礙員工為 32 位，依臺灣法律規範計算，身心障礙程度加權後之人數為 50 位，聘用比例為 1.4%，優於法令規定之 1.0%。2025 年底華邦集團之身心障礙員工進用率，亦達 1.3%，顯示華邦集團對於身障人才招聘之重視。對實際參與公司營運業務身心障礙員工，於報到前，皆依照個人身心障礙狀況，協助新人了解上下班動線、工作流程等實際情形，並在其報到後提供適當的人員協助、設備及工作環境，提供友善的職場環境，讓其能安心工作、發揮所長。2022 年起華邦增設視障按摩師職務，提供員工按摩推拿服務，有效消除疲勞，促進員工健康及福利，同時創造視障勞工就業機會。

身心障礙員工聘用人數

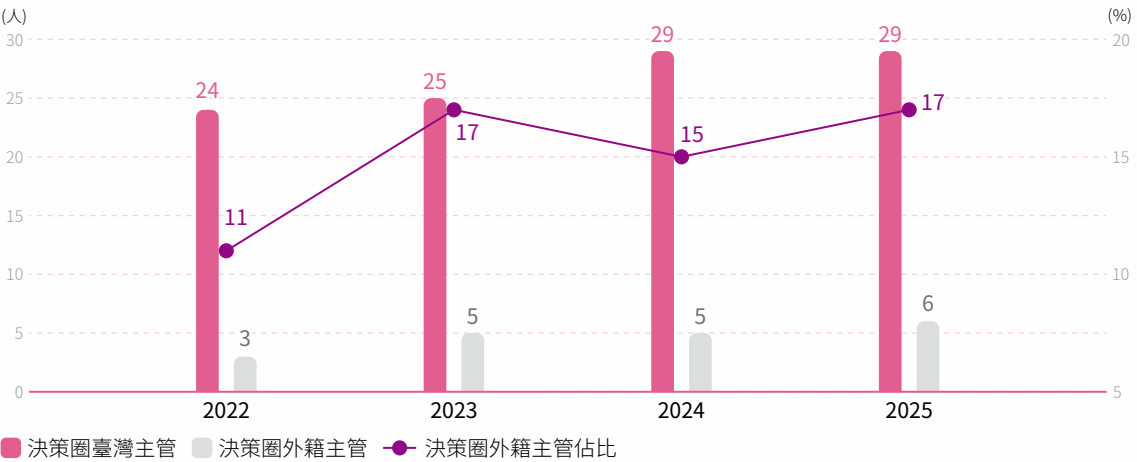


外籍專業人士招募

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

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

外籍決策圈主管佔比



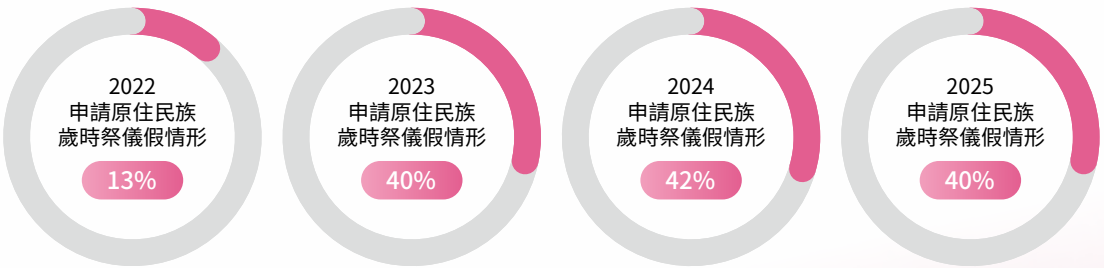
註：決策圈主管為包含中心層級（含）以上且具管理職能之主管，與職稱為副總監級（含）以上之非主管人員。

原住民員工招募

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

華邦（臺灣）原住民員工在職人數與申請族歲時祭儀假情形

年度	原住民員工在職人數	申請原住民族歲時祭儀假情形	
		人數	比例
2022	16	2	13%
2023	15	6	40%
2024	19	8	42%
2025	15	6	40%



績效管理制度

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

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

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

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



新進人才追蹤

建立嚴謹的新進人員評核機制，透過個人回饋與主管評核，及早確認職務適配性。



多面向評估

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



職能與道德規範

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

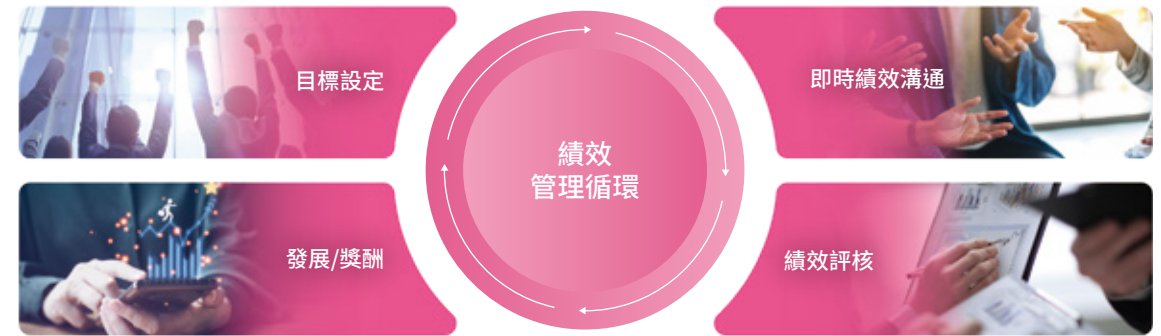


回饋客觀性

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

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

績效管理循環



ESG 實踐列入績效評核

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

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

多元培訓與活動：

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

社會共好實踐：

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

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

公益結盟：

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

跨企業連動：

結合新唐共同辦理多場講座與志工活動，發揮集團資源綜效，推動跨企業永續聯盟。

5.2.3 薪酬與福利

高階經理人薪酬

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

固定薪酬

依高階經理人之職責及績效差異化等要素訂定。

變動薪酬

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

高階經理人索回政策

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

經理人持股規範

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

員工薪酬

人才是企業的重要資本，為吸引及留任人才，華邦集團提供最具競爭力的薪資制度與完善的福利，包含優渥的本薪、津貼、員工獎金及酬勞等。綜合員工的績效表現及專業知識技能進行評鑑，給予員工相應的獎金與酬勞，並透過即時發放獎金與員工分享營運成果，持續提升工作士氣。員工個人薪酬依工作職責與專業技能核給，獎金及員工酬勞為綜合個人工作績效表現及貢獻度予以獎勵，2025 年華邦集團無經驗人員基本月薪資皆優於法定最低基本工資，並每年調查市場薪資水準進行薪資檢視及績效調薪，以獎勵及留任人才，依 2025 年臺灣證券交易所公布華邦（臺灣）非主管之全時員工「薪資平均數」達業界前 20%。薪資、福利、考核、升遷等，均以人權理念做為客觀考量依據，不會因同仁的性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、身心障礙、血型、星座或為勞方代表身分為由，而有差別待遇，華邦致力於推動同工同酬，並確保各地男女員工的起薪差異不大。

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

* 註：臺灣證券交易所每年 7 月公布前一年度結果

| 基層人員（無經驗）標準薪資與當地最低薪資 |

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

註 1：直接人員以無經驗者基本月薪計算；間接人員以大學無經驗者基本月薪計算

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

| 男女員工最低起薪比 |

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

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

| 華邦 (臺灣) 非主管之全時員工薪資統計 |

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

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



| 年度總薪酬比率 |

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

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

| 員工薪酬比 |

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

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

優質福利

華邦集團皆依全球當地法令制定優於法定規範的相關福利制度，並提供全體員工享有全方位福利項目與措施，包含從工作面的激勵獎金、生活面的費用補助到員工休假、多元社團，使員工更有動力，也能夠在工作與生活中平衡，找到人生的成就感。

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

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



彈性工作時間

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



在家工作

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

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

註：員工福利費用包含：健康保險、社團補助、補助措施退休金、股權。短期員工福利係指於員工提供相關服務當期期末 12 個月內應清償之員工福利 (離職福利除外)。

| 全方位的員工照顧 |

 獎金類	三節獎金、特別獎金、營運績效獎金、員工酬勞、激勵獎金、華邦之星獎金、智權獎金、退休金、員工持股信託
 費用補助/ 保險類	生育補助、結婚補助、育兒補助、團體保險、退休與轉調計劃
 假期類	樂活假、愛心公益假、育嬰留停
 生活照顧類	外籍員工照顧、健康檢查、健康照護、健康促進
 社團與活動類	社團(運動類、藝文類、樂活類、公益類)、家庭日

註：各項福利項目規定依相關辦法規定辦理。

| 獎金類：多元激勵獎金

華邦 (臺灣) 透過多元的激勵獎金制度，鼓勵同仁們積極創新與熱情學習，2025 年共 6 支團隊獲得「華邦之星獎金」，以表彰其在產品精進、技術提升、研發創新、管理優化與永續發展等關鍵領域的卓越貢獻。

| 多元激勵獎金項目 |

項目	說明
特別獎金	即時獎勵績效表現優異或特殊專案表現優異的同仁
營運績效獎金	每季依公司營運狀況與同仁分享營運上的成果
員工酬勞	每年公司的獲利與同仁共享，依公司章程規定決定總額，並依同仁對公司的貢獻度及個人績效予以獎勵
激勵獎金	提供平時同仁舉辦活動及聚餐之基金，連絡同仁感情，以提升工作士氣及維持良好工作氣氛
華邦之星獎金	每季表揚具體展現華邦工作文化 (誠信經營、當責團隊、熱情學習、積極創新、永續貢獻)，且對公司有重大貢獻的個人與團隊
智權獎金	鼓勵同仁有關產品之設計、製造、測試、應用、行銷等之創作發明，促進專利產出
員工持股信託	高階經理人及正職職員可參與「員工持股信託」計畫，除了個人薪資提撥外，公司提供信託獎勵金，定期定額買入華邦股票長期持有。同仁除了公司獎酬，多了股利和股價收益來共享公司成長的獲利，並將員工福利，從在職的獎勵延伸到退休生活保障。

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

■ 費用補助 / 保險類：育兒補助

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

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

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

育兒補助績效統計 - 實行效益

- 累計申請子女人數及補助金額：

自 2011 年實施起至 2025 年止，共計有 **2,298** 位

華邦（臺灣）及新唐（臺灣）

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

■ 費用補助 / 保險類：團體保險

華邦集團基於照顧員工立場，提供完善的團體保險醫療制度，華邦（臺灣）除依據法令給予每位同仁勞工保險和全民健康保險外，更提供完善之團體醫療保險制度，包含定期壽險、意外保險、住院醫療險及癌症險，保障對象不僅包含員工本人，同時也擴及員工的配偶及子女，另外也有提供自費的團體保險方案，保障對象包含員工本人、配偶、子女及父母，讓員工依自己的需求選擇不同的加保方案，如此的全家團體保險方案可以更完整的保障員工及其家人的健康照護，讓員工更安心工作，2025 年已繳保費合計為 NT\$35,975 仟元。

■ 費用補助 / 保險類：退休金制度與轉調計畫

華邦依循當地相關退休法規及制度，以保障員工退休之權益。華邦（臺灣）及新唐（臺灣）為每位正職同仁提撥（舊制）或提繳（新制）退休準備金，在屬於舊制退休金的部分，符合依勞動基準法訂定「退休辦法」之退休條件者，可與公司提出退休申請，員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算，並於同仁退休之日起三十日內給付。15 年以內（含）之服務年資滿一年給與兩個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以 45 個基數為限。除按每月薪資總額之 2% 提撥退休準備金外，並定期每年檢視提撥率，若餘額不足給付次一年度符合法定退休條件勞工的退休金數額，會於次年度 3 月底前，將其差額提撥至設於臺灣銀行之事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶。截至 2025 年底，華邦（臺灣）計畫資產公允價值（合併）金額為 NT\$2,890,258 仟元，對於未來依法需提撥的金額已帳列應計退休金負債，淨確定福利負債（合併）金額為 NT\$1,135,838 仟元。在屬於新制退休金（勞工退休金條例）的部分，華邦（臺灣）每月依提繳工資分級表，提繳 6% 至同仁個人退休金專戶，員工亦可依個人意願，每月依提繳工資分級表在 6% 範圍內提繳退休金至個人退休金專戶。2025 年確定提撥（舊制）及提繳（新制）之退休金費用總額為 NT\$271,926 仟元。相關資訊請參閱 ▶ 《華邦電子 114 年度合併財務報告》。若有重大營運變化，華邦集團將依各營運據點所在地的法規要求提前預告員工，提供必要協助，如轉調其他內部單位或提供協助申請政府相關補助等。

■ 假期類：優於法令假別

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

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

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

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

假期類：育嬰留職停薪

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

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

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

育嬰留停員工統計

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

註 1：育嬰假以政府規定小孩滿 3 歲前得以申請兩年，故以 2021 年起有請產假或陪產假之同仁人數進行估算。
註 2：從員工復職生效日起算，持續工作 1 年未離職，計算期間至 2025/12/31。
註 3：育嬰留停統計範疇為華邦 (臺灣) 和新唐 (臺灣)，係由臺灣當地法規規範之勞工權益，以上統計未含子公司。

生活照顧類：外籍員工照顧

華邦 (臺灣) 為精進製程，提升研發人才質量，積極吸引海外優秀人才。然而，外籍員工初抵臺灣時，可能面臨生活習慣、語言及文化適應的挑戰，如遇同仁攜眷搬遷來臺，其居住安置更需細緻處理；為此，公司指派專人提供待報到人選各項行前協助，精確掌握外籍同仁和家眷需求，提前安排接機與住宿。此後，外籍同仁在華邦的每一天，都有華邦專人專責為同仁提供即時支援，舉凡居留證件申辦、工作文件申請、子女入學協助、在臺找房與租屋協助、公司制度及政府法規問詢等，於生活與工作各方面提供即時支援，讓外籍同仁在異地工作時感受到家的溫暖與支持。截至 2025 年底，華邦 (臺灣) 外籍同仁平均在職年資達 6.9 年，其中 63% 已在職 5 年以上註。這項數據反映了同仁對公司文化的高度認同與歸屬感。華邦致力於提供優質的生活照顧與職涯支持，透過落實公平聘僱原則、完善的溝通機制及跨文化適應協助，確保每位外籍同仁皆能在安全且尊重的環境下工作。我們持續推動多元共融職場，使外籍同仁能與公司建立長期穩定的合作夥伴關係，共同成長並達成永續經營目標。

註：包含其於子公司任職期間。

生活照顧類：健康促進

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

■ 社團與活動類：社團

華邦 (臺灣) / 新唐 (臺灣) 成立各種多元化社團，鼓勵同仁從事促進健康的社團及公益活動，華邦 / 新唐訂有「職工福利委員會社團補助管理辦法」，期望同仁藉由經營社團增進情感交流，提升身心健康與工作效率。華邦 (臺灣) 截至 2025 年登記社團計 41 個 (新成立社團計有 3 個)、新唐 (臺灣) 截至 2025 年登記社團計 16 個，共計 57 個社團。社團按活動性質分類計有運動、公益、藝文、樂活四類。

| 多元化社團活動 |



運動類社團

共計 39 個，包含各式球類、單車、路跑等相關社團，佔總社團比例 68%，其中不乏公司高階主管，積極參與社團活動，藉此帶動部門員工參與之運動風氣；中科羽球社、壘球社更在「中科盃年度球類競賽活動」常年屢獲佳績



公益類社團

共計 3 個，佔總體社團 5.5%。華邦 - 默默社、慈幼社及新唐 - 及愛社，默默社主要活動內容為弱勢關懷、社會服務、環境永續等，期善盡企業公民責任；2010 年成立迄今，舉辦鄉里環境打掃、圓夢活動、育幼院環境打掃、環境工程修繕、快樂兒童早餐計畫等系列活動。而及愛社每年皆舉辦捐血及捐款活動，永續樂善的循環。



藝文類社團

共計 3 個，包含熱門音樂社、攝影社等，佔總體社團 5.5%，藝文社團有效利用公司現有資源，舉辦教學講座、年度攝影展、電影欣賞活動等，此類型活動參與員工攜眷比例最高。



樂活類社團

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



■ 露營社活動



■ 撞球社活動



■ 籃球社活動



■ 有氧社活動

■ 社團與活動類：零碳家庭日

2025 年華邦 38 周年零碳家庭日以「永續模範生・FUN 學嘉年華」為主題，吸引逾 5,000 位來自全台的華邦員工及家屬共襄盛舉。本次活動以「德、智、體、群、美」五育理念為核心，規劃多元體驗式闖關內容，並結合南投在地竹藝文化與特色食材 (如國姓咖啡)，透過竹編工藝與手作甜點體驗，深化文化傳承與低碳生活意識。華邦自 2022 年起響應淨零碳排的未來趨勢，以購買自願性碳權抵銷碳排的方式舉辦零碳家庭日，為延續永續發展理念，連續第三年對家庭日活動進行碳排放量統計盤查、以自有之自願性碳權抵換碳排。並透過 CIX 平台向國際碳權認證機構申請正式抵銷，持續打造華邦「零碳家庭日」，展現對永續發展與氣候行動之長期承諾。

| 全方面落實綠色生活行動 |

E

環境面



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

S

社會面



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

G

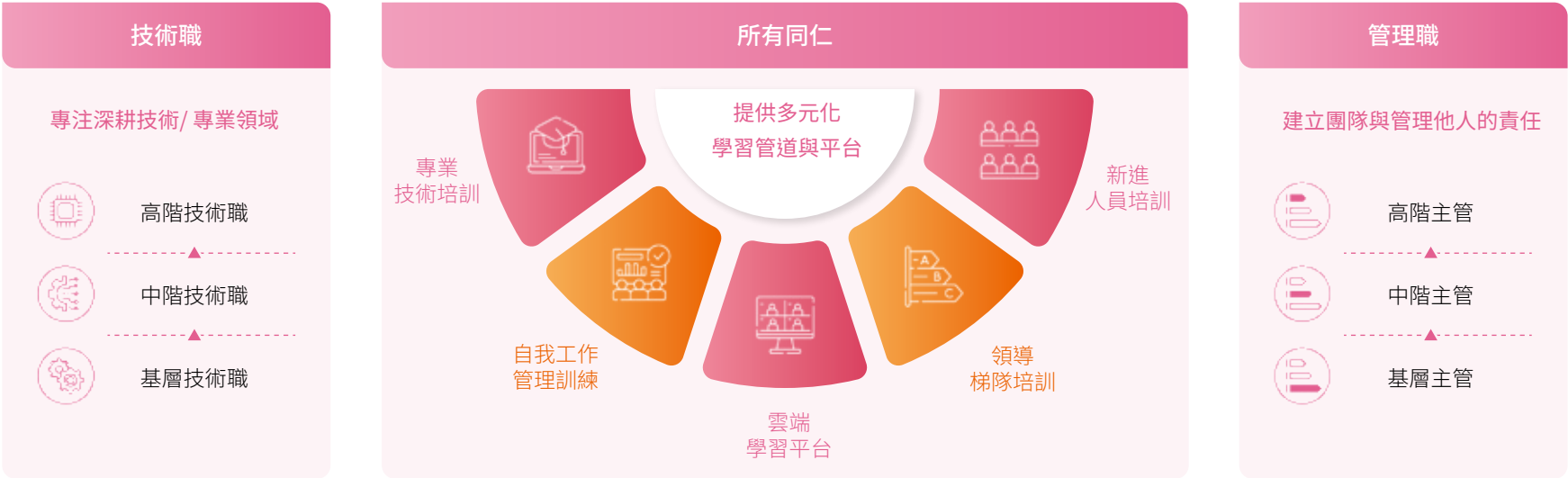
經濟面



- 透過活動帶動人流，促進周邊消費與在地經濟發展，創造企業與社區之共享價值

5.2.4 人才培育及學習成果

每年會根據公司策略、願景、經營決策及核心文化，輔以訓練需求調查，依組織層級、專業能力、特定對象規劃推展各類訓練發展方案。在「雙軌制」的人才發展體系之下，員工可依據個人的發展及職務需求，選擇在持續精進管理職能／深耕專業技術領域，此外，2025 年公司持續重視數位轉型，建立 AI 學習地圖及認證系統、推廣數據分析等工具，並在職場環境中推動多元共融的理念。2025 年華邦（臺灣）訓練總時數 216,829（時），員工教育訓練平均時數為 71（時）；華邦集團訓練總時數 350,164（時），員工教育訓練平均時數為 49（時）。2025 年華邦集團總訓練費用為 6,238 萬元，員工平均訓練費用超過 8,600 元。



課程成效評估

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

2025 年華邦（臺灣）人才培育課程滿意度

- 實體課程平均滿意度：**4.4 / 5** 分
- 數位課程平均滿意度：**4.2 / 5** 分

華邦集團提供各式訓練資源與活動，以提升員工專業能力。就直接員工而言，訓練著重於工作中學習 (On- Job-Training)、機台操作訓練與公司文化或策略宣導活動，使其持續精進；對於間接員工，依職能規劃及提供專業訓練予各職級員工。因女性多任職於行政支援單位，其所需的專業知能主要透過工作中學習習得，故男性員工的人均訓練時數稍高於女性員工。

| 員工接受專業課程訓練人次及時數 |

課程類別	開課次數	受訓總人次	訓練總時數
核心	445	25,732	27,478
專業	6,086	157,306	231,011
資料科學	1,145	33,276	60,276
管理	988	11,307	31,399

| 依性別及員工類別分類的教育訓練總時數 |

員工教育訓練 總時數 (小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	8,484	68,754	77,238
男	54,800	218,126	272,926
訓練總時數	63,284	286,880	350,164

| 依性別及員工類別分類的員工教育訓練人數 |

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

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

| 依性別及員工類別分類的員工教育訓練平均時數 |

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

用職能概念設計訓練體系

華邦集團的訓練藍圖包含核心職能 (企業文化) 、專業職能、管理職能三面向做設計，讓各單位不同的同仁能依照其職位所需具備的能力做培訓，2025 年持續著重專業中的資料科學能力 (AI 職能) 做強化。

新進人員訓練

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

管理人才培養及領導梯隊部署

完善的領導人才扶植計畫能夠讓公司管理運作更為順暢，2025 年華邦 (臺灣) 持續重視管理人才養成，在企業經營管理、專業技術能力或領導統御能力，皆系統化的進行關鍵人才梯隊的發展。



領導人才梯隊持續發展

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

- 基層主管是維持組織日常運營的重要基石，「測→學→練→考」的初階人才發展訓練架構，協助主管透過系統性的遴選流程做出正確的選才決策，以及在績效管理循環中協助部屬設定有效目標、建立部屬信心與負責心態，促進部屬達成最佳績效。



主管管理才能發展訓練計畫

- 基層主管累計參與比例 (% 佔全體基層主管) **94%**

專案主軸

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

- L5** ROI：年度招募成本節省約 280 萬元。

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

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

- L2** 學習評估：透過課程前後測驗的評估，學習成效提升約 12%。

- L1** 反應評估：課後滿意度 4.82 分。

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

因材施教領導力課程：

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

精準提問力課程：

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

有效激勵與溝通輔導課程：

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

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

不同成就不凡

2025 年從華邦 (臺灣) 語言補助措施、課程培育、講座舉辦等不同面向，致力推動多元共融的友善職場環境。

- 為鼓勵跨語系人才多元交流，2025 年公司持續提供英、日、韓文的語言補助措施，舉凡達學習成果標準即可獲得語言訓練費用 50% 的補助金，若達語言檢定等級，還可再申請獎勵金，鼓勵員工自主學習多元語言，全年共計 12% 的同仁參與計畫，第一期逾 6 成同仁學習成果達標獲得補助。年度也規劃了英日文相關講座，其中安排跨文化談判、AI 於語文學習上應用等課程，協助同仁學習與了解跨文化職場溝通，增強自身職場語言力。
- 我們期望同仁能夠更全面地理解 ESG 的重要性，並在日常工作中落實相關價值觀，2025 年因應「永續績效平台」的上線，同仁可透過平台一站式參加 ESG 相關課程培訓。2025 年華邦 ESG 課程培訓人均時數相較 2024 年大幅成長逾 70%，達到 7.17 小時。
- 2025 年舉辦 DEI 系列活動，其中包含 DEI 名人講座系列，邀請到泰國娘娘林正輝為「不被認同才與眾不同」講座，分享在異文化中成長、生活、適應與蛻變的歷程，帶領同仁了解跨文化交流所遇到的挑戰以及美好。本場講座共有 511 人參與，帶領同仁們重新認識不同，在文化差異中找到尊重及連結，才能攜手達到文化共融，講座滿意度為 4.4 分 (滿分 5 分)。
- 「你好，我是吳鳳！在異鄉的天際 展翅翱翔！」講座，邀請到的知名主持人、作家及 Youtuber 的吳鳳，分享身為一位外籍人士，如何在文化差異中找到理解的橋樑，跨越差異的鴻溝，於臺灣走出自己的路，展現了自身價值與發揮影響力。本場講座共有 575 人參與，幫助同仁在多元的工作環境中，能理解與包容不同，讓多元包容成為職場文化的一部分，講座滿意度為 4.6 分 (滿分 5 分)。

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

向上管理高爾夫課程：

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

橫向管理高爾夫課程：

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



引領創新文化：2025 數位與 AI 黑客松暨嘉年華

核心策略

由下而上的數位賦能 (Digital Empowerment)

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

量化成效與參與動能

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

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

實務應用與數位價值創造：從概念驗證到實務落地

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

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

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

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

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

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

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

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

1. 建立即時能力檢測機制

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

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

2. 分級式能力培訓與個人化學習路徑

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

3. 管理階層參與與進度追蹤機制

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



厚植數位治理基因，加速 AI 轉型賦能

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

系統化 AI 素養教育：

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

實務講座與跨部門協作：

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

數位轉型

專案重點

推動數位轉型以達成智慧製造與員工賦能之目的

- 參與該計劃的全職人員比例：50%

重點效益量化指標

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



數位轉型效益

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



5.3 員工共好 . . .

華邦集團定期關注業界市場動態調整員工的薪資福利標準，結合完善的績效考核制度，提供優於法令且具競爭力的薪資福利，以吸引並留任優秀人才。2025年華邦(臺灣)與新唐(臺灣)加入「2025 TALENT in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動落實企業社會責任。華邦(臺灣)在2025年榮獲1111人力銀行「2025 幸福企業銀獎」、新唐(臺灣)於2025年榮獲台灣企業永續獎評選的「台灣百大永續典範企業」，展現公司在員工關懷與福利方面的卓越表現。

5.3.1 勞資溝通

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

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

| 員工意見多元反應管道 |

 意見箱	員工餐廳及生產線休息室附近設有意見箱，提供全體同仁反應工作及生活上的建議。
 申訴專線	華邦設有75234(我要申訴)員工反映專線，並應填具「公司內部申訴單」，以書面或郵件方式傳遞至人力資源單位或承辦單位所設置之「員工意見反應箱」，由專人統一受理。另為維護同仁及求職者權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別平等工作法，訂定「工作場所性騷擾防治辦法」，建立「性騷擾防治宣導網站」並設立「性騷擾申訴評議委員會」，以處理性騷擾案件。
 工廠溝通討論會議	每半年由工廠主管主持直接人員溝通討論會議，針對管理及生產議題與線上作業同仁進行雙向溝通。同時亦會進行品質或職業商業聯盟行為準則(RBA)重點再教育課程。
 勞資會議	按照法令規定定期改選勞方代表及舉辦勞資會議，每季藉由會議蒐集同仁建議以協調勞資關係、促進勞資合作，並就勞動條件與福利、提高工作效率等議題，進行充分溝通並解決問題。
 主管管理討論會議	主管管理討論會議目的是讓所有主管直接與董事長及總經理進行雙向互動，共同針對公司營運及管理制度等面向進行溝通。

其他員工關係促進活動

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

5.4 職業安全與健康 ● ● ●

職業安全衛生

■ 職業安全衛生管理系統

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

管理對象涵蓋華邦集團所有營運與工作者，其工作者包含員工及在公司監督下非員工之其他工作者。非員工的工作者類型涵蓋且不僅於廢棄物、成品、半成品運送 / 環境清潔 / 警勤保全 / 設備設施維護保養 / 氣體 / 化學品供應與灌充 / 廚房供膳 / 設備廠商等。

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

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

■ 與工作者的諮詢與溝通

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

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

■ 教育訓練

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

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

災害控制訓練

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



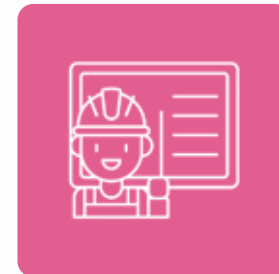
新人/在職安全訓練

危害通識教育訓練、安全意識培訓、轉換工作、交通安全...等訓練



安全管理講座

邀請專家舉辦安全講座，透過實體與線上模式擴大影響力



安全管理專業訓練

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



危害辨識及風險評估

■ 風險評估作業程序標準化

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

當風險評估後辨識出立即危害風險時，除立即投入安全預防管理外，亦透過員工教育訓練及相關危害告知課程來強化提醒作業過程中若遇可能之安全風險時，可立即停止作業並進行回報，以維護工作者的生命安全、健康為優先考量，且不會因行使退避權而遭受處分。

■ 危險性工作場所評估

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

亮點

華邦導入智慧安全帽，加速定位搜救



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



室內、外
精確定位



人員靜止
自動求救



人員
倒地警報



自主
求救按鈕

落實度查核

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

採購管理

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

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

變更管理

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

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

應變程序

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

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

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



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

承攬商管理

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

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

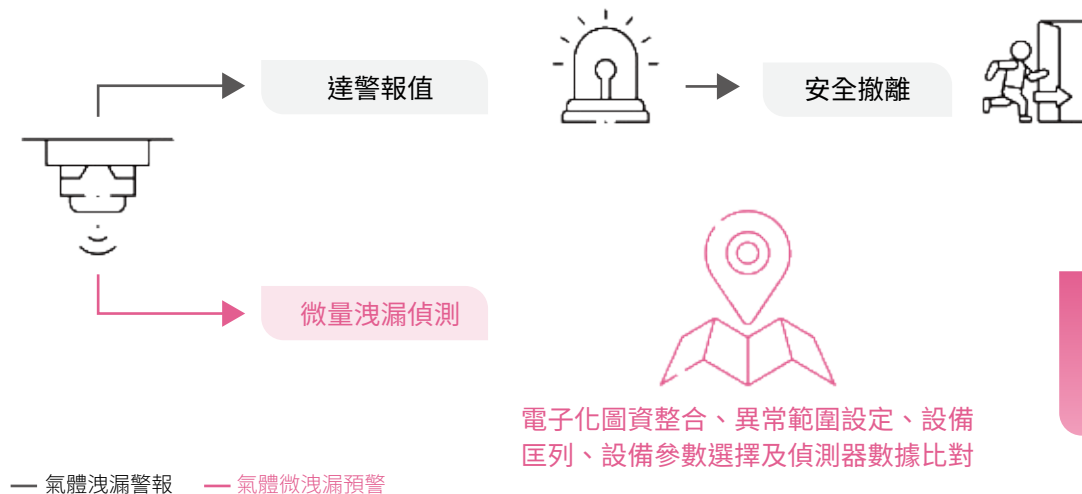
亮點

華邦特殊氣體即早期微量洩漏，提升應變查漏效率

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

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

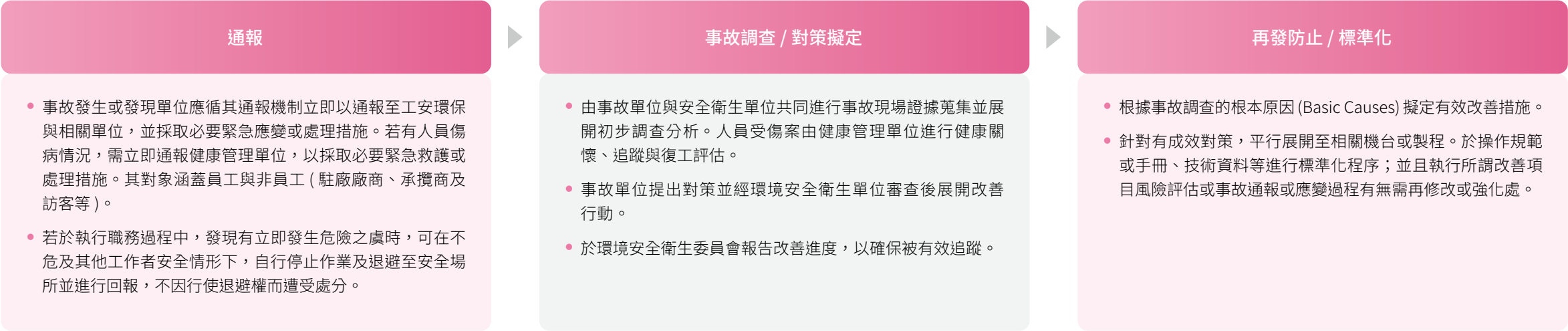
華邦為能有效微洩漏管理與預警，由系統監控、自動化工程、設備工程與安全衛生等跨單位，進行「氣體微漏偵測系統」自主開發，透過電子化圖資、設備匡列、參數選擇、異常範圍設定及偵測器數據比對進行異常機率計算。此系統可減少人工比對，更快速鎖定高命中率機台，使應變速度提升 80%。也能在實際警報前提早發現微洩漏，可下降事件擴大風險。



應變速度提升
80%

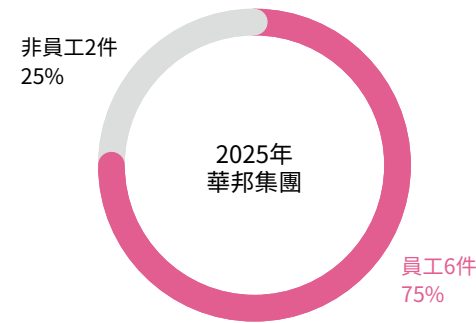
事故調查

以事故不貳過精神，降低事故發生之傷害及風險，以「意外事故、虛驚事件、不符合事項矯正與預防措施作業程序」作為事故調查標準。適用範圍涵蓋華邦集團員工與承攬商及訪客等非員工，一旦有事故發生時，針對事故的嚴重程度、類別展開不同的調查層級，再依調查層級組成相對應的調查小組。



職業傷害管理

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



| 2025 年 職業災害統計、改善計畫與行動 |

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

損害防阻措施

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



防火隔離設計

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



不燃性材質應用

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



自動消防系統

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



防震設計

廠房結構設計可承受 MMI IX 地震，進一步防震措施包括：

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

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



■ 不鏽鋼材質風管設置，降低火載量與避免延燒



■ 自動氣體滅火系統設置



■ 定期進行消防系統測試，確保系統運作

健康樂活職場

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

健康守護，貼心相伴

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

醫師臨場特診服務

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

職場不法侵害預防管理

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

健康管理

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

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

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

健康促進

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



工作者職業疾病預防

華邦集團每年針對廠內可能導致職業災害與疾病的化學性、物理性、人因性、生物性、社會 / 心理性 5 大危害因子進行危害辨識，風險評估與掌握權重，分析作業環境可能對同仁產生的危害以執行相對應的預防作為。2020 年至 2025 年間員工及非員工無因職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。



化學性 / 物理性

作業環境監測與特別危害作業健康檢查

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

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

戶外熱危害預防

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



人因性

關懷肌肉骨骼痠痛員工

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

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

健康促進與自動化支持

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

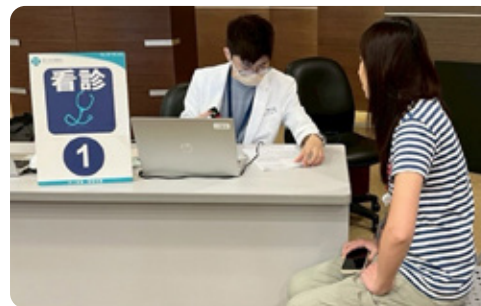


生物性

健康防護：免費流感疫苗接種

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

至傳染病盛行區域出差的員工，提供防疫包及衛教訊息。



社會 / 心理性

智慧提醒機制

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

風險辨識與分級關懷

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

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

女性員工母性健康管理

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



專業健康諮詢與衛教關懷

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

母性福利與資源補助

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

友善設施空間

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

友善集乳空間

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

全齡健康

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



重視自己的健康

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

運動習慣的養成

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

多元化健康講座

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

個別化衛教措施

InBody 檢測結果結合衛教指導，協助員工制定個人化運動與飲食策略。

5.5 社會共融 . . .

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



人才培育

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

校園人才發展計畫

半導體領導學程

秉持對臺灣半導體產業發展及人才培育的責任，華邦 (臺灣) 每年皆投入近千萬元打造永續未來人才。自 2022 年起，協助成大創立智慧半導體及永續製造學院，合作推動「半導體領導學程」、3 學分的「半導體關鍵技術暨領導實務課程」，由華邦 (臺灣) 高階主管進行學程及課程規劃，結合實務與專業，與學校推動共同發展研究案，豐富的產學交流，除提升學生研發實務能力及視野外，亦奠定學生引領未來半導體產業和人工智慧的基礎，提升人才未來就業力。



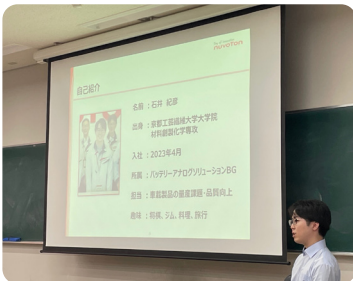
校園人才發展計畫

建立次世代科技人才鏈的產學共育行動

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



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



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

學術贊助



- 華邦（臺灣）長期贊助國際超大型積體電路技術研討會 VLSI-TSA、VLSI-DAT 及臺灣半導體協會年會，持續支持高階技術交流平台之發展。透過促進國內外半導體製程與設計領域研究人員之領先技術交流，深化產學研合作，進而加速推動我國資訊通訊產業升級，強化臺灣半導體技術實力與整體國際競爭力。
- 自 2019 年開始，華邦（臺灣）已連續 7 年贊助國立陽明交通大學的「講座教授研究金」專案，協助校方提升學術水準，延攬與留任國內外成就卓越之學者，支持教授在教學和研究上不斷精進，推動資通訊領域的學術研究與人才培育。同時，通過結合學界資源，共同提升半導體產業的環境品質，實現產學合作的雙贏目標。



社會公益

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



扶助弱勢

弱勢和偏鄉兒童成長捐款

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

閱讀教育推廣

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

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

偏鄉學童快樂早餐計畫

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



扶助弱勢

支持弱勢青少年社會融入

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



愛心稻田計畫

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

「安心成長」兒少照護支持計畫

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



扶助弱勢

愛心義賣行動

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

受益對象回饋

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



甜蜜助夢・原鄉孩子圓夢計劃

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

矽手相鏈，化廢為寶 - 籃球認捐活動

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

支持體育賽事

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



社會關懷

捐血助人

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

救護志工

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

員工急難關懷

當員工或其眷屬發生緊急災難，如傷殘、死亡、意外事故等造成家庭生計嚴重受影響時，華邦集團為緩解員工經濟負擔，本著互助、友愛之精神，保其暫時生活無虞，訂有員工急難救助、貸款方案，期使員工及眷屬們安心工作及生活。

環境教育

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

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



認知與能力內化：從感性共鳴到專業對話的「公民科學家」

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



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



環境教育

跨國共生：以科學監測落實全球範疇的「守護行動」

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

● 科學監測與海洋保育：

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

● 棲地復育與物種守護：

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

● 常態維護與社區共生：

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

● 響應政策與永續實踐：

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



環境教育

行動實踐：由大入小的生活提案



● 共創低碳飲食文化 - 世界糧食日 - 淨盤大使

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

● 低碳日常：打造綠色通勤與永續辦公文化

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

自然為本的解方

自然相關財務揭露 TNFD

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

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

Scoping 界定範圍

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

Locate 定位
辨識自然敏感熱區

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

Evaluate 評估
篩選依賴影響項目

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

Assess 評量
分析自然相關風險機會

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

Prepare 準備
因應策略與執行行動

掌握公司資源取用情形與生物多樣性衝擊，積極落實各項生態行動。

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

生物多樣性與自然碳匯策略

一、願景與治理承諾：邁向淨正向影響 (NPI)

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

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

二、陸域生態保育：移地與在地復育實務

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



1. 移地保育與種原保存

山茶科保種育種計畫：

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

● 實績：

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

華邦原生野花園 (竹北 / 中科)：

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

2. 在地保育與物種監測

瀕危絞草守護：

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

瀕危銳頭瓶爾小草守護：

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

大紫蛺蝶復育：

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

草鴉棲地保護：

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



生物多樣性與自然碳匯策略

三、自然碳匯與森林永續經營

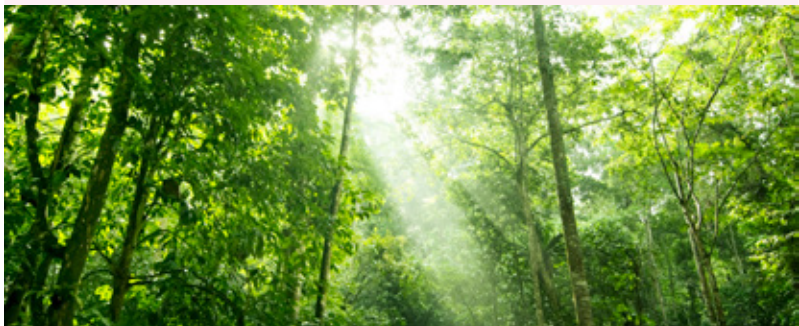
為達成淨零排放願景，華邦專注於研究自然為本的解方 (Nature-based Solutions, NbS)，將「綠碳」作為移除大氣二氧化碳的關鍵路徑。

1. 科學化經營流程

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

2. 造林績效與生態價值

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



四、永續影響力：環境教育與員工培力

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

1. 全員守護：建立企業價值認同

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

2. 在地傳承：深耕社區與傳統文化

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

3. 社會溝通：專業教育與開放參與

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



Case Study - 生物多樣性專案

植樹造林計畫

● 森林的敲擊聲：啄木鳥回應華邦高雄廠的綠色承諾

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



● 產官攜手合作植樹造林

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

● 智慧林業結合碳匯經營

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

華寶園區產學合作

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

原生植物營造生態景觀

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

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

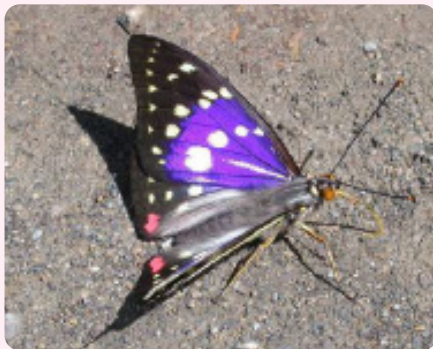


綬草 (Spiranthes sinensis)

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

大紫蛱蝶 (*Sasakia charonda formosana*)

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



銳頭瓶爾小草 (*Ophioglossum petiolatum*)

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

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

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

臺灣原生植物保種育種計畫

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

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



附錄一、GRI Standards 揭露項目對照表 . . .

- 使用聲明：華邦電子股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
- 使用的 GRI：GRI 1: 基礎 2021。
- 適用的 GRI 行業準則：於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則。

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
GRI1 基礎 (2021)			
GRI2 一般揭露 (2021)			
1. 組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	1	
	華邦集團介紹	4	
	1.1 公司治理	32	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 華邦集團介紹	1 4	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
2-4 資訊重編	關於本報告書	1	因報導邊界擴及全集團，數據與前期略有差異，為提升可比性，歷史數據已同步更新
2-5 外部保證 / 確信	附錄九、第三方獨立保證意見 聲明書	187	
2. 活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	華邦集團介紹	4	
	1.3.1 經營績效	57	
	2.1 供應鏈概況	68	
	3.1.1 創新技術與服務	91	
2-7 員工	5.2.1 人力結構	125	
2-8 非員工的工作者	5.4 職業安全與健康	146	

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
3. 治理			
2-9 治理結構及組成	1.1.1 董事會運作	32	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.1 董事會運作	32	
2-11 最高治理單位的主席	永續治理	17	
	1.1.1 董事會運作	32	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理	17	
	1.1.1 董事會運作	32	
2-13 衝擊管理的負責人	永續治理	17	
	1.1.1 董事會運作	32	
	1.2 落實風險管理	38	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	4	
	重大議題和利害關係人議合	19	
2-15 利益衝突	1.1.1 董事會運作	32	
2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.1 董事會運作	32	
2-17 最高治理單位的群體智識	1.1.1 董事會運作	32	
2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.1 董事會運作	32	
2-19 薪酬政策	功能性委員會運作與主要職掌	35	
2-20 薪酬決定流程	功能性委員會運作與主要職掌	35	
2-21 年度總薪酬比率	5.2.3 薪酬與福利	133	

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
4. 策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	總經理的話	3	
2-23 政策承諾	2.1 供應鏈概況	68	
	5.1 人權管理	122	
2-24 納入政策承諾	5.1 人權管理	122	
2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人議合	26	
	1.2 風險管理	38	
	5.3.1 勞資溝通	145	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.1.2 誠信經營	36	
	內部控制與稽核	37	
	5.3.1 勞資溝通	145	
2-27 法規遵循	1.1.2 誠信經營	36	
2-28 公協會的會員資格	附錄六公協會參與	178	
5. 利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	重大議題和利害關係人議合	19	
	5.3.1 勞資溝通	145	
2-30 團體協約	5.3 員工共好	145	僅 華 邦 子 公 司 (AMTC) 及 新 唐 (日本) 有成立工會，其它無工會組織，因此尚未有員工簽署團體協約，針對勞資問題溝通，透過勞資協調會議進行。
GRI3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
議題：誠信經營與公司治理			
GRI205 反貪腐 (2016)			
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1.1.2 誠信經營	36	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.1.2 誠信經營	36	無貪腐事件發生
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.1.2 誠信經營	36	
GRI206 反競爭行為 (2016)			
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.1.2 誠信經營	36	無反競爭等行為事件發生
議題：風險管理			
GRI 3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	
GRI204 採購實務 (2016)			
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.1.2 在地採購	69	
GRI308 供應商環境評估 (2016)			
308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.2.2 供應商管理流程與機制	71	
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2.2 供應商管理流程與機制	71	
GRI408 童工 (2016)			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.2.3 永續供應鏈風險管理 5.2.1 人力結構	74 125	無發生營運據點和供應商使用童工事件
GRI414 供應商社會評估 (2016)			
414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.2.2 供應商管理流程與機制	71	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2.2 供應商管理流程與機制	71	

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
議題：研發創新			
GRI 3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	
自訂主題：研發創新	3.1 研發創新	91	
議題：生產力與經營績效			
GRI 3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	
GRI201 經濟績效 (2016)			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3.1 經營績效	57	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	1.2.3 落實氣候變遷管理	46	
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.3 薪酬與福利	133	
201-4 取自政府之財務援助	1.4 稅務管理	62	
議題：綠色產品			
GRI 3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	
GRI418 客戶隱私 (2016)			
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3.2 客戶隱私保護	105	無發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
議題：能源與溫室氣體管理			
GRI 3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	
GRI302 能源 (2016)			
302-1 組織內部的能源消耗量	能源管理	111	
302-2 組織外部的能源消耗量	能源管理	111	
302-3 能源密集度	能源管理	111	
302-4 減少能源消耗	能源管理	111	
302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.1 創新技術與服務	91	
GRI305 排放 (2016)			
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	110	
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	110	
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	110	
305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	110	
305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	110	
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.5 空氣污染防制	119	
議題：水資源管理			
GRI 3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
GRI303 水與放流水 (2018)			
303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	114	
303-2 與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	114	
303-3 取水量	4.3 水資源管理	114	
303-4 排水量	4.3 水資源管理	114	
303-5 耗水量	4.3 水資源管理	114	
議題：人才管理			
GRI 3 重大主題 (2021)			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題和利害關係人議合	19	
3-2 重大主題列表	重大議題和利害關係人議合	19	
3-3 重大主題管理	重大議題和利害關係人議合	19	
GRI401 勞雇關係 (2016)			
401-1 新進員工和離職員工	5.2.2 人才招募與績效評估	128	
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.3 薪酬與福利	133	
401-3 育嬰假	5.2.3 薪酬與福利	133	
GRI403 職業安全衛生 (2018)			
403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全與健康	146	
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全與健康	146	
403-3 職業健康服務	5.4 職業安全與健康	146	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職業安全與健康	146	

GRI 準則揭露項目	2025 年揭露章節	頁碼	備註
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全與健康	146	
403-6 工作者健康促進	5.2.3 薪酬與福利 5.4 職業安全與健康	133 146	
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.3 永續供應鏈影響力 2.4 衝突礦產 危害辨識及風險評估	77 87 147	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全與健康	146	
403-9 職業傷害	5.4 職業安全與健康	146	
403-10 職業病	5.4 職業安全與健康	146	員工及承攬商無職業病個案發生。
GRI404 訓練與教育 (2016)			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.4 人才培育及學習成果	139	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2.4 人才培育及學習成果	139	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才招募與績效評估	128	
GRI405 員工多元化與平等機會 (2016)			
405-1 治理單位與員工的多元化	5.2.1 人力結構	125	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.3 薪酬與福利	133	
GRI406 不歧視 (2016)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	122	無發生歧視事件

附錄二、永續會計準則 SASB 對照表 . . .

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	2025	對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球範疇一排放總量	量化	- 臺灣廠區：48,536 tCO₂e - 子公司：27,771 tCO₂e	4.2 溫室氣體與能源管理
		(2) 全氟化合物排放總量	量化	- 臺灣廠區：11,014 tCO₂e - 子公司：5,592 tCO₂e	
	TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期和短期策略規劃、減排目標，並分析目標達成率	質化說明	請參閱「4.2.1.2 溫室氣體減量」章節 直接排放 FCs 削減 (製程改善及加裝尾氣處理設備)、間接排放用電節能 (程序優化、效能提升及智慧節能等) 及使用再生能源是華邦重要的溫室氣體減量策略。未來，將推動各項減碳計畫並提高能源使用效率，建置碳排資訊平台整合管理碳排放資訊，以綠色產品設計開發低功耗產品並透過低碳製程、再生能源製造，為生產過程與終端產品製造與使用上，達到減碳與節電等目標。 此外，華邦響應國際氣候變遷組織 - 科學基礎減碳目標倡議 (SBTi)，規劃目標在 2030 年華邦 (臺灣) 生產廠區使用 50% 再生能源，以及範疇一和二溫室氣體排放量減量 42%(以 2023 年為基準)，2050 年華邦所有廠區達成淨零排放。 2025 年華邦溫室氣體範疇一、二排放量相較於基準年 (2023 年) 已減量 15%，範疇三排放量 (SBTi 目標範圍) 相較於基準年 (2023 年) 已減量 8.5%。 2025 年單位溫室氣體排放強度指標為 11.6 公斤二氧化碳當量，與 2024 年 12.7 公斤二氧化碳當量相比，單位溫室氣體排放強度年增長率 (Year on Year, YoY) 減少約 8.7%。	
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗	量化	- 臺灣廠區：約 3,006,534 十億焦耳 - 子公司：約 866,198 十億焦耳	4.2 溫室氣體與能源管理
		(2) 電網用電百分比	量化	- 臺灣廠區：86.9 % - 子公司：77.7%	
		(3) 採用再生能源的比例	量化	- 臺灣廠區：7.6 % - 子公司：1.0%	
水管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	- 臺灣廠區：4,432 百萬公升 - 子公司：3,501 百萬公升 華邦營運據點皆處於水資源壓於水壓力低風險地區	4.3. 水資源管理
		(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	- 臺灣廠區：1,328 百萬公升 - 子公司：431 百萬公升 華邦營運據點皆處於水資源壓於水壓力低風險地區	

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	2025	對應章節
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比率	量化	- 臺灣廠區： 有害廢棄物 10,538 公噸 有害廢棄物回收比率 91.8% - 子公司： 有害廢棄物 449 公噸 有害廢棄物回收比率 95.2 %	4.4 永續資源管理
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控與降低員工健康危害的管理作為	質化	華邦集團每年針對廠內可能導致職業災害與疾病的化學性、物理性、人因性、生物性、社會 / 心理性 5 大危害因子進行危害辨識，風險評估與掌握權重，分析作業環境可能對同仁產生的危害以執行相對應的預防作為。2025 年間員工及非員工無因職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。	5.4 職業健康安全
勞工健康與安全	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025 年無任何重大違反健康與安全事項相關法規事件。	5.4 職業健康安全
招募與管理全球與技術勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	2.94%	5.2 人才管理
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 3	量化	無使用 IEC 62474 應申報物質	
	TC-SC-410a.2	(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	無生產伺服器、桌電、筆電產品	
材料取得	TC-SC-440a.1	描述關鍵原物料使用風險管理情形	質化	2025 年永續關鍵供應商管理成果 - 全體供應商承諾並簽署遵守華邦道德廉潔政策 - 第一階供應商實施永續盡職調查比例：100% (NEW) - 第一階高風險供應商實施永續盡職輔導完成率：100%	2.2 永續供應鏈管理
智慧財產權保護與競業行為	TC-SC-520a.1	因違反反競爭行為遭到裁罰總金額	量化	2025 年未有違反反競爭相關法規	公司治理
活動指標	TC-SC-000.A	總產量	量化	- 晶圓總產量為 390 仟片 - 晶粒總產量為 7,704,517 仟個	公司治理
	TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比量	量化	華邦：100%；新唐：26.9%；新唐 (日本)：0%	公司治理

附錄三、氣候相關資訊揭露對照表 . . .

1. 氣候相關資訊執行情形

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施。詳細資訊請參閱 ▶ 「1.2.3 落實氣候變遷管理」 章節或 ▶ 《華邦電子 2025 年 TCFD 獨立報告書》。

項目	執行情形	
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	由董事會作為氣候變遷之最高治理機構，負責指導公司針對氣候變遷之對應與決策。 董事會下設立「永續發展委員會」，由董事長出任主席，每年定期至少召開兩次會議，並向董事會報告包含氣候變遷在內之永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。	
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	華邦已針對衝擊程度較高且發生可能性較高的主要氣候風險與機會，評估產生之潛在財務面與營運面影響，並擬訂因應計劃。 華邦定義短期為未來 1 年、中期為未來 2~5 年、長期為未來 5 年以上。	
	氣候風險之潛在影響 1. 響應 SBTi 造成營運成本上升 (短、中期) • 執行減碳行動，相關營運費用及資本支出增加 2. 碳費價格調升 (短、中、長期) • 碳費增加，營運成本增加 • 為因應碳費調升而執行減碳行動，相關營運費用及資本支出增加 • 上游供應商成本轉嫁，採購成本增加 3. 供電不穩定 (短期) • 若發生電力供應異常，可能導致生產損失或設備停機 • 維護備援電力系統，營業成本增加	氣候機會之潛在影響 4. 水資源短缺 (短期) • 若發生持續性缺水，取水受限可能導致產能受限 • 水資源短缺時，採取替代取水方式，導致取水成本上升 • 推動水資源管理與備援措施，營業成本及資本支出增加 5. 熱帶氣旋 (短期) • 颱風假期間產線仍需運作，依法支付出勤人員加班費，增加人力成本 • 災害可能導致設施財損，或損害公司及供應商之營運穩定性 • 長期可能推升天災保險費 1. 研發綠色產品 (中、長期) • 強化產品競爭力，拓展具永續與低碳要求之市場機會 • 需持續投入產品研發費用 2. 發展綠電產品 (短、中、長期) • 滿足客戶之綠電需求，有助維持客戶訂單與營收成長 • 於製造與封測階段使用綠電，推升營業成本 3. 開發低碳技術 (短、中、長期) • 降低製造階段碳排強度，滿足客戶低碳供應鏈需求 • 製程優化有助提升生產效率，節省營業成本 • 需持續投入製程研發費用
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	華邦已將氣候變遷風險納入企業風險管理範疇，2025 年依循 TCFD 架構並參考 SASB 揭露主題進行氣候風險的辨識，邀集母子公司高階主管進行氣候風險的評估與排序，並研訂相關管理措施與因應策略。	

項目	執行情形			
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	華邦採用情境分析評估面對氣候變遷之營運韌性，涵蓋轉型與實體風險：			
	● 轉型風險情境：政府淨零路徑、IPCC AR6 SSP1-1.9 情境，以及 Science-Based Targets Net-Zero 路徑，用以分析法規、技術、市場及商譽對財務的影響。			
	● 實體風險情境：採用 SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0 與 SSP5-8.5 模擬不同升溫情境下的極端氣候衝擊。			
	類別	外在情境	假設	2030 年財務影響
	碳稅徵收	SSP1-1.9 & SBT-NZ	參考 SSP1-1.9，2050 年達到 US\$650 元 /tCO ₂ e	>NT\$ 25 億元
	碳費徵收	政府淨零路徑	以單一廠區碳排免除額度 25,000 tCO ₂ e/ 年；碳費 NT\$300 元 / tCO ₂ e 估算	<NT\$ 2 億元
			以單一廠區碳排免除額度 25,000 tCO ₂ e/ 年；碳費 NT\$50 元 / tCO ₂ e 估算	<NT\$ 0.5 億元
使用再生能源電力	政府淨零路徑	採購成本以台電再生能源電力躉售平均價格加上供電費用估算；太陽光電發電裝置維運費用以 IRENA 報告中平均維運成本估算	≈ NT\$ 3 億元	
	SSP1-1.9			
	SBT-NZ			
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	氣候相關風險之轉型計畫		氣候相關管理指標與目標	
	綠色產品： - 縮小產品尺寸 - 降低產品使用功耗及延長電池使用時間 - 降低產品製造封裝階段之碳足跡		綠色產品： 2030 年全系列動態存取記憶體產品含製程演進「搖籃到大門」碳排放減量 20% 2030 年全系列快閃記憶體產品含製程演進「搖籃到大門」年碳排放減量 11 萬 tCO₂e	
	永續供應鏈： - 持續提升供應鏈韌性 - 推動綠色與低碳供應鏈 - 推動內部減碳三箭 - 逐年提高永續採購績效 - 持續監督外包商低碳管理績效 - 積極建置內部綠色運籌系統		永續供應鏈： 2030 年提升關鍵原物料在地化採購比例至 42% - 主要供應商^註能資源用量與節量揭露之比例≥ 95% 註：主要供應商係指與華邦範疇三排放直接相關者	

項目	執行情形		
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	氣候相關風險之轉型計畫		氣候相關管理指標與目標
	能源與溫室氣體管理： - 推行節電措施 - 提升再生能源使用比例 - 落實溫室氣體管理機制，定期執行盤查並提出減排計畫 - 打造碳排資訊平台，提升排放數據管理效率		環境永續： - 溫室氣體排放量： (1) 2030 年華邦集團範疇一、二減量 42%、範疇三減量 25% (基準年 2023 年) (2) 2050 年華邦集團達成淨零排放 - 總節電量：2030 年累計節電量達 15% 以上 (基準年 2021 年) - 再生能源使用比例：2030 年華邦臺灣生產廠區再生能源使用比例達 50 % - 全廠用水回收率：2030 年 ≥ 80%
	水資源管理： - 推動節水措施 - 提高回收水再利用率 - 建置備援水源機制，透過蓄水池與替代水源確保營運穩定性		
	提升氣候韌性： 強化廠區防護工程與災害應變機制		調適氣候風險： 氣候災害造成營運中斷天數：0 天
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本集團本年度未使用內部碳定價作為規劃工具		
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	氣候相關目標 華邦已設定溫室氣體減量及再生能源使用目標： 2030 年：華邦集團溫室氣體範疇一、二減量 42%、範疇三減量 25% (基準年 2023 年) 2030 年：華邦臺灣生產廠區使用 50 % 綠電 2050 年：淨零排放	氣候相關目標所涵蓋之活動 - 製程氣體減量、製程尾氣削減 - 能源效率提升、使用再生能源、推動低碳價值鏈 - 執行植樹造林等工作，降低大氣中二氧化碳濃度	氣候相關目標達成進度 2025 年華邦集團範疇一、二排放量，較 2023 年減少 15% 2025 年華邦集團範疇三排放量，較 2023 年減少 8.5% 2025 年取得再生能源憑證 (T-RECs)63,143 張，華邦 (臺灣) 生產廠區綠電使用比例為 8.7 %
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。(另填於 1-1 及 1-2)	請參考 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形、1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫		

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

- 溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (tCO₂e)、密集度 (tCO₂e/ NT\$ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。
- 溫室氣體確信資訊：敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

| 公司基本資料 |

| 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 |

資本額	類別	項目	狀態
100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	■	母公司個體盤查	■
50 億元以上未達 100 億元之公司	□	合併財務報告子公司盤查	■
未達 50 億元之公司	□	母公司個體確信	■
		合併財務報告子公司確信	□

| 溫室氣體盤查及確信情形 |

範疇	公司	2025 年 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/NT\$ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
範疇一	華邦	48,536	0.859	英國標準協會臺灣分公司 (BSI Taiwan)	本公司揭露溫室氣體總排放量中，48,536 tCO ₂ e(佔總排放量之 100%) 經該機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	子公司	27,771	0.844	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV Taiwan)	子公司揭露溫室氣體總排放量中，27,771 tCO ₂ e(佔總排放量之 100%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	合計	76,307	0.853	-	-
範疇二	華邦	314,430	5.566	英國標準協會臺灣分公司 (BSI Taiwan)	本公司揭露溫室氣體總排放量中，314,430 tCO ₂ e(佔總排放量之 100%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	子公司	81,374	2.472	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV Taiwan)	子公司揭露溫室氣體總排放量中，81,374 tCO ₂ e(佔總排放量之 100%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	合計	395,803	4.427	-	-

範疇	公司	2024 年 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/NT\$ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
範疇一	華邦	49,316	1.039	英國標準協會臺灣分公司 (BSI Taiwan)	本公司揭露溫室氣體總排放量中，49,316 tCO ₂ e(佔總排放量之 100%) 經該機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	子公司	40,507	1.187	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV Taiwan)	子公司揭露溫室氣體總排放量中，40,428 tCO ₂ e(佔總排放量之 99.8%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	合計	89,823	1.101	-	-
範疇二	華邦	346,858	7.305	英國標準協會臺灣分公司 (BSI Taiwan)	本公司揭露溫室氣體總排放量中，346,858 tCO ₂ e(佔總排放量之 100%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	子公司	85,390	2.502	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV Taiwan)	子公司揭露溫室氣體總排放量中，85,008 tCO ₂ e(佔總排放量之 99.6%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，意見為合理保證。
	合計	432,248	5.297	-	-

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

1. 基準年及其數據：

2023 年華邦集團範疇一、二溫室氣體排放量 555,276 tCO₂e、範疇三 採購產品與服務已售產品使用的溫室氣體排放量 10,922,631 tCO₂e

2. 減量目標與達成情形：

減量目標	達成情形
2030 年華邦集團範疇一、二溫室氣體排放量較基準年 2023 年減少 42%	2025 年華邦集團範疇一與範疇二排放量，較 2023 年減少 15%
2030 年華邦集團範疇三溫室氣體排放量較基準年 2023 年減少 25%	2025 年華邦集團範疇三排放量，較 2023 年減少 8.5%
2025 年單位溫室氣體排放強度指標為 12.6 kg CO ₂ e/layer (生產 12 吋晶圓每層光罩平均溫室氣體排放量)	2025 年單位溫室氣體排放強度指標為 11.6 kg CO ₂ e/layer

3. 策略：未來將持續推動製程氣體 FCs 削減 (如製程改善及加裝尾氣處理設備)、用電節能 (程序優化、效能提升及智慧節能等) 及使用再生能源等計畫，持續降低碳排

4. 具體行動計畫：請參閱 ▶ 「節能行動方案」

附錄四、聯合國全球盟約對照表 ●●●

十項原則			相關說明或政策	對應章節
人權	1	企業界應支持並尊重國際公認的人權	華邦承諾遵守國際公認的人權標準做為最高指導原則，包括《聯合國企業和人權指導原則》、國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》和《世界人權宣言》，落實《負責任商業聯盟行為準則》相關規範，支持與保障人權，提供安全及遵守道德操守的工作環境。詳情請參閱 ▶《人權政策》 。	5.1 人權管理
	2	保證不與踐踏人權者同流合污		5.1 人權管理
勞工標準	3	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	華邦十分重視人權議題的發展，積極投入人權管理活動。為能充分評估人權風險現況，以利持續改善，2022 年首次對所有員工執行人權盡職調查活動。本次調查結果無高風險議題，針對 6 項重要議題，華邦將持續優化，降低該議題風險的發生與衝擊，詳細的調查流程、改善與追蹤項目請見 ▶《2025 年人權盡職調查報告》 。同時華邦持續優化人權政策，並將人權概念推廣至全球子公司，詳情請參閱「5.1 人權管理」章節。	5.1 人權管理 5.3 員工共好
	4	消除一切形式的強迫和強制勞動		5.1 人權管理
	5	切實廢除童工		5.1 人權管理 5.2 人才管理
	6	消除就業和職業方面的歧視		5 人權與社會共融
環境	7	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	華邦於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。詳情請參閱 ▶ 本公司規章《永續發展實務守則》 。	4 環境永續
	8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法		4 環境永續
	9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術		3.1 研發創新
反貪瀆	10	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	「誠信經營」為華邦最高道德標準。人力資源單位負責誠信經營之企業文化的建立與發展，透過制訂規範、持續改善、監督控制、正當舉報管道、保密措施及教育訓練，使同仁熟悉誠信經營內涵。依責任商業聯盟行為準則及上市上櫃公司誠信經營守則。詳情請參閱 ▶《華邦電子股份有限公司誠信經營守則》 及 《違反誠信經營案件處理辦法》 。	1.1.2 誠信經營

附錄五、半導體業對照指標 . . .

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	消耗能源總量： • 臺灣廠區：3,006,534 十億焦耳 (GJ) • 子公司：866,198 十億焦耳 (GJ) 外購電力： • 臺灣廠區：2,613,127 十億焦耳 (GJ) • 子公司：673,025 十億焦耳 (GJ) 再生能源使用率： • 臺灣廠區：8.7 % • 子公司：1.3 %
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m ³)	• 總取水量：臺灣廠區：4,432 千立方公尺 (1,000m ³) 子公司：3,501 千立方公尺 (1,000m ³) • 總耗水量：臺灣廠區：1,328 千立方公尺 (1,000m ³) 子公司：431 千立方公尺 (1,000m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	• 有害廢棄物：臺灣廠區：10,538 公噸 (t) 子公司：449 ton • 有害廢棄物回收比率：臺灣廠區：91.8% 子公司：95.2%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%), 數量	• 2025 年華邦集團員工可記錄職業傷害 (失能傷害) 件數共 6 件，可記錄之失能職業傷害比率為 0.36，非員工失能傷害件數共 2 件，可記錄之職業傷害比率為 0.87。 • 2025 年事故傷害類型 (1) 員工－跌倒 4 人 (67%)、滾落 2 人 (33%)；(2) 非員工之其他工作者－跌倒 1 人 (50%)、與高溫之接觸 1 人 (50%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^(註 1)	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	• 廢棄物產量：臺灣廠區：17,458 公噸 子公司：2,560 公噸 • 整體廢棄物回收率達：臺灣廠區：93.7 % 子公司：29.3%
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用	2025 年永續關鍵供應商管理成果 • 全體供應商承諾並簽署遵守華邦道德廉潔政策 • 第一階供應商實施永續盡職調查比例：100% • 第一階高風險供應商實施永續盡職輔導完成率：100%
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2025 年未有違反反競爭相關法規
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	• 晶圓總產量為 390 仟片 • 晶粒總產量為 7,704,517 仟個

附錄六、公協會參與 . . .

為協助臺灣產業提升經營體質，本公司積極參與各產業公會及學會，並擔任該等組織的理監事及代表等。透過公會組織將自身營運經驗與同業交流，將最新市場商情、供需變化及技術資訊與業界分享，期望能對整體產業有所貢獻。

| 公協會列表 |

					單位：NT\$ 元	
華邦集團	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	公協會說明	協會角色
台灣氣候聯盟 (TCP)	150,000	50,000	50,000	50,000	以實際行動呼應國際品牌客戶要求，同時強化臺灣企業與各界對氣候變遷議題的重視，透過國際倡議與鏈結。	擔任理事
中華民國企業永續發展協會 (BCSD Taiwan)	-	90,000	60,000	60,000	BCSD Taiwan 為世界企業永續發展協會 (WBCSD) 在臺灣唯一的全球聯盟夥伴，成立目的在於協助台灣企業發展永續策略，並且導入國際市場與研究機構在永續領域的準則與相關議題。	擔任會員
台灣科學工業園區科學工業同業公會	540,000	540,000	540,000	594,000	為政府與業者間，政策宣達、意見溝通的橋梁，處理業者共同事務，促進園區事業穩健發展。	擔任理事
中華民國台灣半導體產業協會 (TSIA)	320,000	320,000	320,000	320,000	TSIA 主要為促進半導體產業的合作和發展，積極參與國際標準的制定和相關活動，並代表產業參與國際協商。提供有關半導體產業發展的諮詢和服務，反映產業意見和需求，協助政府制定相關政策。	擔任理事
台灣區電機電子工業同業公會	84,000	84,000	84,000	84,000	扮演政府與業者之間的橋樑，為會員提供拓展國際貿易、促進國際關係、協助產業發展、資訊服務、法務諮詢、人才培訓等多元的服務項目。	華邦：擔任會策顧問 新唐：擔任出席代表
中華民國工商協進會	63,200	40,000	40,000	40,000	致力於促進臺灣經濟發展與國際經貿關係。該協會扮演政府與業者之間的橋樑，提供經濟與金融政策建議，促進國際產業合作及經貿交流。	擔任會員
Global Semiconductor Alliance(GSA)	782,250	808,500	992,250	1,039,500	GSA 是一個領先的產業組織，旨在建立一個高效、盈利、可持續發展的半導體及高科技全球生態系統，聚集了全球產業領導者，促進創新並加速產業發展。	擔任會員
SEMI 國際半導體產業協會	-	689,073	663,264	823,694	SEMI 是全球性產業協會，致力於鏈結全球半導體和電子設計及製造供應鏈會員企業與專業人士推動產業發展。透過倡議、人才培育、永續發展和供應鏈管理等計劃，促進產業會員的合作與創新，提升臺灣及全球半導體產業的競爭力。	擔任會員

華邦集團	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	公協會說明	協會角色
TPIDC 數位轉型與永續發展產學聯盟	-	-	-	50,000	台大數位轉型與永續發展產學聯盟，超過五十家廠商及法人加入，包括聯發科、緯創、華碩等。加入此聯盟與參與公司進行交流，偶關數位轉型及永續發展策略與狀況。	擔任會員
微感測器與致動器產學聯盟 (MEMS 產學聯盟)	20,000	20,000	20,000	20,000	「微感測器與致動器產學聯盟」提供的技術服務與人才培訓的範圍，涵蓋微感測器與致動器上中下游產業，包括設計、製造、封裝、乃至測試，扮演技術支援與資源整合的角色。	擔任會員
Japan Electronics and Information Technology Industries Association(JEITA)	1,713,768	2,007,314	2,984,671	3,317,600	作為日本最大的產業協會之一，其目標是成為一個匯聚多方利益相關者的平台，以資訊科技和電子產業為核心，解決面向社會 5.0 的社會問題。	擔任理事
Semiconductor Industry Association in Japan (JSIA)	0	0	0	0	作為 JEITA 的子委員會之一，其目的是解決日本半導體產業所面臨的短期、中期和長期共同挑戰。	擔任會員
The Institute of Electrical Engineers of Japan	6,363	6,363	6,363	6,363	在日本成立於 1888 年的一個學術團體，由學者和工程師組成。其宗旨是通過在電氣工程領域 (包括電子、資訊、能源和環境) 開展研究和調查活動，貢獻於社會，並從國際視角展示成果。	擔任會員
總計	3,679,581	4,655,250	5,760,548	6,355,394		

註：資料以新台幣呈現，新唐 (日本) 之財務數據以華邦集團 2025 年平均匯率 1 日圓兌 0.22 新台幣換算。

| 華邦集團公共事務參與支出 |

單位：NT\$ 元

類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
產業工會、貿易組織或非營利組織參與	3,679,581	4,655,250	5,760,548	6,355,394
利益團體遊說	0	0	0	0
對地方、區域或全國性政治性活動或候選人等捐獻	0	0	0	0
其他 (如與選舉或公投有關的支出)	0	0	0	0

附錄七、ESG 數據表 . . .

環境面數據

| 環境投資報酬率 |

單位：NT\$ 仟元

項目	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司
資本投資	829,235	22,005	373,724	51,594	225,569	80,951	90,804	11,456
營運費用	504,720	44,841	568,087	48,018	654,181	107,781	710,736	83,092
總支出 (資本投資 + 營運費用)	1,333,955	66,846	941,811	99,612	879,751	188,733	801,541	94,547

資料範圍：2022 年 ~2023 年為華邦 (臺灣) 與新唐 (臺灣)，2024 年 ~2025 年為華邦集團

| 環境投入之經濟效益 |

(單位：NT\$ 仟元)

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	
	華邦 (臺灣)	華邦 (臺灣)	華邦 (臺灣)	華邦 (臺灣)	子公司
廢棄物回收收益	6,324	5,786	9,313	9,651	14,216
節電措施效益	329,639	419,553	656,264	96,788	5,423
節水措施效益	9,180	13,243	10,848	10,778	465
總經濟效益	345,143	438,581	676,425	117,218	20,104

資料範圍：2022 年 ~2024 年為華邦 (臺灣)，2025 年起為華邦集團

| 環境績效指標 |

項目	環境績效指標	單位	2022		2023		2024		2025	
			華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司
溫室氣體	範疇一 (Scope 1)	tCO ₂ e	44,373	36,326	44,149	55,865	49,316	40,507	48,536	27,771
	範疇二 (Scope 2)	tCO ₂ e	353,523	35,786	356,535	98,727	346,858	85,390	314,430	81,374
	範疇三 (Scope 3)	tCO ₂ e	443,204	90,433	2,718,493	8,313,820	3,305,840	8,041,584	3,496,569	6,622,893
	全氟碳化物 (PFCs)	tCO ₂ e	13,071	11,355	11,631	9,143	11,868	8,217	11,014	5,592
	單位產能 S1+S2 碳排放量	kg CO ₂ e/layer	13.2	-	15.5	-	12.7	-	11.6	-
能源	外購電力 (不含再生能源)	百萬度	689	72	720	72	702	188	663	186
		十億焦耳	2,479,988	260,259	2,592,983	258,670	2,527,712	678,216	2,388,072	667,864
	再生能源 (電力)	百萬度	-	-	2	0.1	44	1	63	2
		十億焦耳	-	-	7,571	447	158,266	3,675	227,300	8,864
	天然氣	萬立方公尺	854	22	938	27	1,061	489	1,059	298
		十億焦耳	314,966	7,526	345,558	9,903	393,096	217,302	387,092	118,530

項目	環境績效指標	單位	2022		2023		2024		2025		
			華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	
能源	液化石油氣	公噸	-	-	-	-	-	936	-	1,407	
		十億焦耳	-	-	-	-	-	47,261	-	64,144	
	燃料油 (重油)	立方公尺	-	-	-	-	-	410	-	158	
		十億焦耳	-	-	-	-	-	16,498	-	6,350	
	柴油	立方公尺	285	-	310	4	132	-	76	6	
		十億焦耳	10,023	-	10,899	148	4,776	-	2,742	206	
	車用汽油 / 柴油	立方公尺	67	1	56	1	49	13	42	8	
		十億焦耳	2,200	26	1,823	35	1,557	416	1,327	240	
	總非再生能源使用量	十億焦耳	2,807,177	267,811	2,951,263	268,756	2,972,142	959,694	2,779,234	857,334	
	單位產能用電量	度 /layer	22.76	-	27.98	-	23.85	-	23.31	-	
單位產能用電量	十億焦耳 /layer	82.0	-	100.7	-	85.8	-	83.9	-		
水資源	取水	● 依來源劃分第三方自來水	百萬公升	4,131	410	4,356	396	4,564	485	4,432	497
		● 依來源劃分地下水	百萬公升	-	-	-	-	-	3,446	-	3,004
		● 超純水使用量	立方公尺	6,753,960	485,106	8,416,193	451,900	8,590,883	1,585,360	4,345,005	1,407,627
	排水	● 依終點類別劃分 第三方污水處理廠再處理	百萬公升	3,172	312	2,924	317	3,204	406	3,105	420
		● 依終點類別劃分地表水	百萬公升	-	-	-	-	-	3,185	-	2,651
		● 依處理程度劃分三級處理	百萬公升	3,172	0	2,924	0	3,204	0	3,105	0
		● 依處理程度劃分二級處理	百萬公升	0	312	0	317	0	3561	0	3,019
		● 依處理程度劃分 未處理 or 無需處理	百萬公升	-	-	-	-	-	30	-	52
	回收水	● 回收水量	百萬公升	11,150	-	13,150	-	13,693	2,134	14,068	2,418
		● 回收率	%	81	-	82	-	82	-	82.7	-
	耗水	● 總耗水量	百萬公升	959	98	1,432	79	1,360	340	1,328	431
		● 儲水量之變化	百萬公升	0	0	0	0	0	0	-	-
	單位產能用水量	公升 /layer	174	-	170	-	147	-	143	-	
	單位產能超純水量	立方公尺 /layer	0.285	-	0.329	-	0.277	-	0.141	-	

項目	環境績效指標	單位	2022		2023		2024		2025	
			華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司	華邦 (臺灣)	子公司
廢棄物	• 回收量	公噸	4,784	93	7,030	93	7,569	268	6,679	324
	• 掩埋量	公噸	0	18	0	67	0	32	0	19
	• 焚化量 (含能源回收)	公噸	185	173	172	108	190	307	217	145
	• 焚化量 (不含能源回收)	公噸	0	0	0	0	0	1,001	0	1,062
	• 化學處理量	公噸	7	0	6	0	56	722	24	562
	• 產出量	公噸	4,976	284	7,208	268	7,815	2,330	6,920	2,111
	• 回收率	%	96.1%	32.7%	97.5%	34.7%	96.9%	11.5%	96.6%	15.3%
	• 單位產能一般廢棄物量	公斤 /layer	0.21	-	0.28	-	0.25	-	0.22	-
	• 回收量	公噸	3,849	503	5,331	387	8,097	479	9,671	427
	• 掩埋	公噸	0	0	0	0	0	0	0	0
	• 焚化 (含能源回收)	公噸	756	25	1054	19	1132	24	837	11
	• 焚化 (不含能源回收)	公噸	0	0	0	0	0	0	0	9
	• 固化處理量	公噸	3	10	2	1	7	1	13	1
	• 化學處理量	公噸	0	0	0	0	0	0	16	0
	• 產出量	公噸	4,608	529	6,387	407	9,236	504	10,538	449
	• 回收率	%	83.5%	95.1%	83.5%	95.1%	87.7%	95.0%	91.8%	95.2%
	• 單位產能有害廢棄物量	公斤 /layer	0.19	-	0.25	-	0.30	-	0.34	-
	總回收率	%	90.1%	73.3%	90.9%	71.1%	91.9%	26.8%	93.7%	29.3%
	單位產能廢棄物量	公斤 /layer	0.404	-	0.531	-	0.550	-	0.565	-
空氣污染物	氮氧化物 (NOx)	公噸	12.18	3.14	13.65	3.36	16.13	12.45	16.02	14.11
	硫氧化物 (SOx)	公噸	0.47	1.52	0.54	0.89	0.50	2.77	0.82	3.77
	揮發性有機化合物 (VOCs)	公噸	4.26	3.24	4.30	2.74	4.67	2.35	5.53	1.95
	單位產能 VOCs 產出量	公斤 /layer	0.00018	-	0.00017	-	0.00015	-	0.00018	-

註 1：溫室氣體數據 2022 年為華邦 (臺灣) 與新唐 (臺灣)，2023 年~2025 年為華邦集團，其他環境數據 2022 年~2023 年為華邦 (臺灣) 與新唐 (臺灣)，2024 年~2025 年為華邦集團。

註 2：範疇三數據包含採購商品及服務、燃料及能源相關活動、上游運輸和配送、營運廢棄物處理、商務旅行、員工通勤、銷售產品的使用 (2023 年起新增此類別)。

註 3：為統一超純水用量計算基準，自 2025 年起依據科學園區所公告之 R8 版水平圖進行計算調整。

註 4：單位：layer 指生產 12 吋晶圓每層光罩之能資源耗量或溫室氣體排放量

| 2025 年廢污水納管第三方檢測 |

單位：mg/L

區域		華邦 (臺灣)		子公司			
		中科園區	南科高雄園區	新唐 (臺灣)	新唐 (日本)		
化學需氧量	法定標準	400	450	500	長岡京總部	魚津廠	新井廠
	監測值	2.37~47.6	58.5~286	33.1~43.2	-	2.2~2.6	1.5~1.7
懸浮固體	法定標準	300	250	300	600	90	50
	監測值	11.2~16.4	2.5~51.6	8.3~18.8	13.3~16.3	0.3~0.7	1.5~1.7
生化需氧量	法定標準	240	250	300	-	-	-
	監測值	1.0~17.0	<1.0	不須檢測	-	-	-

範疇：華邦集團製造營運據點
新唐 (日本)：放流水經自行處理如除去重金屬、氮和磷等過程後，符合當地法規放流標準後排放

社會面數據

| 人力資本投資報酬率 |

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人力資本投資報酬率	4.4514	4.0391	4.4866	4.4543

註：人力資本投資報酬率 =(營業收入 -(營業費用 - 人力成本))/ 人力成本



| 職業安全與健康風險鑑別 |

分類	華邦				子公司				華邦集團			
	風險鑑別		經工程改善與行政管理介入後		風險鑑別		經工程改善與行政管理介入後		風險鑑別		經工程改善與行政管理介入後	
	等級	比率 %	等級	比率 %	等級	比率 %	等級	比率 %	等級	比率 %	等級	比率 %
職業安全衛生	高風險	16%	高風險	0%	高風險	8%	高風險	7%	高風險	8%	高風險	7%
	中風險	69%	中風險	44%	中風險	3%	中風險	3%	中風險	4%	中風險	4%
	低風險	15%	低風險	56%	低風險	90%	低風險	90%	低風險	88%	低風險	89%
消防安全	高風險	19%	高風險	0%	高風險	0%	高風險	0%	高風險	6%	高風險	0%
	中風險	79%	中風險	94%	中風險	9%	中風險	9%	中風險	30%	中風險	34%
	低風險	1%	低風險	6%	低風險	91%	低風險	91%	低風險	65%	低風險	66%

範疇：華邦集團製造營運據點

| 職業傷害、職業病與失能傷害事故類型統計 |

2025 年職業傷害、職業病統計		華邦		子公司		華邦集團	
		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
工作總時數		7,725,944	1,468,199	8,657,841	809,772	16,274,669	2,268,971
職業傷害	• 可記錄職業傷害人數	3	2	3	0	6	2
	• 可記錄之職業傷害比率	0.38	1.36	0.35	0	0.36	0.88
	• 嚴重的職業傷害人數	0	0	0	0	0	0
	• 嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	0	0
	• 職業傷害所造成死亡人數	0	0	0	0	0	0
	• 職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0
職業疾病	• 可記錄職業病案件數	0	0	0	0	0	0
	• 職業病所造成的死亡數	0	0	0	0	0	0
	• 職業病所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0

- 範疇：華邦集團營運據點 (華邦及其子公司，新唐、新唐 (日本) 及其子公司)
- 非員工之其他工作者：指非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。以全年總出工人次除以一年 365 日計算每日進廠平均人數。非員工的工作者類型涵蓋且不僅於廢棄物、成品、半成品運送 / 環境清潔 / 警勤保全 / 設備設施維護保養 / 氣體 / 化學品供應與灌充 / 廚房供膳 / 設備廠商等。其數據統計係依據各營運據點門禁管理系統與承攬廠商進出紀錄彙編，僅納入其工作由本公司管理或作業規範所控制，且實際進入營運據點執行業務者，未納入遠端服務人員。考量其多屬短期或專案性質，故以人次方式呈現報導期間之整體狀況。
- 可記錄失能職業傷害人數：指工作者因發生職業災害致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害人數。2025 年事故傷害類型 (1) 員工－跌倒 4 人 (67%)、滾落 2 人 (33%)；(2) 非員工之其他工作者－跌倒 1 人 (50%)、與高溫之接觸 1 人 (50%)
- 可記錄之職業傷害比率：失能傷害人次數 ×1,000,000 / 總經歷工時
- 嚴重的職業傷害人數：指工作者因發生職業災害經醫師診治須接受住院治療 (不含留院觀察) 人數。2025 年 0 件。
- 嚴重的職業傷害比率：嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) ×1,000,000 / 總經歷工時

| 缺勤率 |

員工缺勤率 %	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
華邦集團總計	1.10%	1.11%	0.92%	0.89%

註：缺勤率 (%)=(會計年度期間的缺勤總時數 / 會計年度期間的工作總時數)x100%。員工缺勤包括公傷假、事假、病假。

附錄八、IFRS 永續揭露準則導入情形 . . .

導入背景與策略

根據金管會於 2023 年 8 月 17 日發布的「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，華邦 (臺灣) 屬於實收資本額新台幣 100 億元以上之公司，應於 2026 年適用 IFRS 永續揭露準則。依 IFRS 永續揭露準則編製之 2026 年永續資訊，將於 2027 年揭露於年報永續資訊專章。華邦依主管機關發布的參考指引與相關規定，持續控管導入計畫的執行情形。

為確保 IFRS 永續揭露準則順利導入，華邦採取以下策略：

- 1. 成立跨部門專案小組，並定期向董事會報告進度，確保導入作業推動與落實。
- 2. 推動內部教育訓練，提升相關人員對準則的理解。
- 3. 與外部顧問合作，協助高效完成導入過程。

未來，華邦將持續完善永續風險與機會治理流程、內部控制及作業流程，以強化永續管理。

導入計畫時程與工作內容

階段	工作項目	執行步驟及程序	預計完成時程
第一階段：分析及規劃	1-1. 成立跨部門採用 IFRS 永續揭露準則專案小組	1. 舉辦高階管理階層 IFRS 永續揭露準則導入會議，並取得董事會及審計委員會支持。 2. 選派專案小組適任成員。 3. 召集首次專案小組會議。 4. 分配職掌、確認各成員職責，並建立運作模式。	已於 2024 年第 4 季完成
	1-2. 初步辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響	1. 了解 IFRS 永續揭露準則規定，含 IFRS S1 及 S2 之豁免項目，包括首年度得選擇僅揭露氣候相關風險與機會之資訊，以及首年得無須揭露範疇 3 溫室氣體排放等規定。 2. 辨認華邦現行永續資訊 (例如依 GRI、TCFD 或 SASB 編製者) 與 IFRS 永續揭露準則之重大差異及可能影響。	
	1-3. 初步辨認報導個體	1. 初步辨認報導個體 (依 IFRS 永續揭露準則，報導個體須與合併財報報導個體相同)。 2. 積極與子公司溝通，協力於 IFRS 永續揭露準則導入計畫各階段工作之執行。	
	1-4. 擬訂導入計畫	參酌華邦營運規模及內外部專業人員之意見，擬訂導入計畫。	

階段	工作項目	執行步驟及程序	預計完成時程
第二階段：設計與執行	2-1. 辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊	1. 辨認可合理預期將影響華邦展望之永續相關風險與機會之重大資訊，涵蓋「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」等面向。 2. 辨認永續相關風險與機會對目前及預期財務之可能影響。 3. 評估有關前述永續相關風險與機會之重大資訊 (考量該等資訊是否可合理預期將影響投資者、貸款人及債權人之決策) 。	已於 2025 年第 2 季完成
	2-2. 辨認及蒐集所需資料	1. 依據 2-1 項次所評估之永續相關重大財務資訊，辨認華邦所需蒐集之報導邊界內及價值鏈中之資料。 2. 確認應蒐集之資料符合 IFRS 永續揭露準則及相關永續法規之要求。 3. 辨認並考量資料蒐集來源，且配合永續資訊報導時程安排資料蒐集之時程 (例如氣候相關情境分析、溫室氣體排放等) 。	已於 2025 年第 3 季完成
	2-3. 修正調整華邦流程、財務及非財務報導流程、資訊系統、供應鏈管理流程、內部控制，及各部門日常營運等作業	提出導入 IFRS 永續揭露準則對公司營運影響選定之解決方案，辨認相關流程及系統需調整處，以執行相關必要調整作業。	已於 2025 年第 4 季完成
第三階段：導入	3-1. 試行編製年報永續資訊專章	依 IFRS 永續揭露準則及年報應行記載事項規定，試行編製年報中依 IFRS 永續揭露準則揭露之永續資訊專章，並作為正式公告申報時改善報導流程的依據。	預計於 2026 年第 3 季完成
	3-2. 持續更新 IFRS 永續資訊相關之內部控制作業手冊及辦理教育訓練	1. 依據 IFRS 永續揭露準則配合調整修改內部控制作業流程，更新或新增相關作業手冊，例如報導流程 (包括資訊蒐集階段) 中核決權限之制定及修改。 2. 評估華邦相關成員業務排定訓練計畫，並執行教育訓練。	預計於 2026 年第 4 季完成
第四階段：調整與改善	4-1. 公告申報年報永續資訊專章	依 IFRS 永續揭露準則規定於 2026 年度之年報永續資訊專章揭露相關資訊，並與 2026 年度之財務報表同時完成公告申報。	預計於 2027 年第 1 季完成

附錄九、第三方獨立保證意見聲明書 ●●●

 獨立保證意見聲明書 華邦電子 2025 年永續報告書 英國標準協會與華邦電子股份有限公司(簡稱華邦)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對華邦電子 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與華邦並無任何財務上的關係。 本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對華邦電子 2025 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，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提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局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，將由華邦一併回覆。 查證範圍 華邦與英國標準協會協議的查證範圍包括： - 查證作業範疇與華邦電子 2025 年永續報告書揭露之報告範疇一致。 - 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 2 應用類型評估華邦遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，以及特定永續性績效資訊的可信賴度。 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 2025 年永續報告書內容，對於華邦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、華邦所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關華邦的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了華邦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 v3 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。我們認為就華邦所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。 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，同時，我們抽樣訪談了 2 個外部利害關係人(團體)； — 訪談 45 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工； — 審查重大性評估流程； — 審查有關組織的關鍵性發展； — 審查財務與非財務報告相關的會計系統之廣度與成熟度； — 審查內部稽核的發現； — 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告； — 審查資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣； — 比對財務數據與經會計稽核的財務報告數據之一致性； — 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、永續性績效資訊與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下： 包容性 2025 年報告書反映出華邦已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，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之包容性議題，除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。 重大性 華邦公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之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之重大性評估流程與重大性議題。 回應性 華邦執行來自利害關係人的期待與看法之回應。華邦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，這份報告書適切地涵蓋了華邦之回應性議題。 衝擊性 華邦已經別，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之衝擊性議題。 績效資訊 基於本聲明書描述之我們的查證方法，並且在為華邦提供 ESG 績效資訊保證過程中無利益衝突，特定績效資訊係在華邦與英國標準協會協議之查證範圍內，報告書揭露的重大主題之永續揭露。以我們的觀點，華邦電子 2025 年永續報告書揭露之數據與資訊是可信賴的。 GRI 永續性報導準則 華邦提供依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則(包含適用的經濟、環境與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目依據全部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 永續性報導準則之永續發展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的永續性主題。 保證等級 依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為高度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。 責任 這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為華邦負責人所有。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。本查證團隊係由其專業背景，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:  Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance  Statement No: SRA-TW-804825 2026-05-05 Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.
--	--