

華邦電子 人權盡職調查報告

winbond

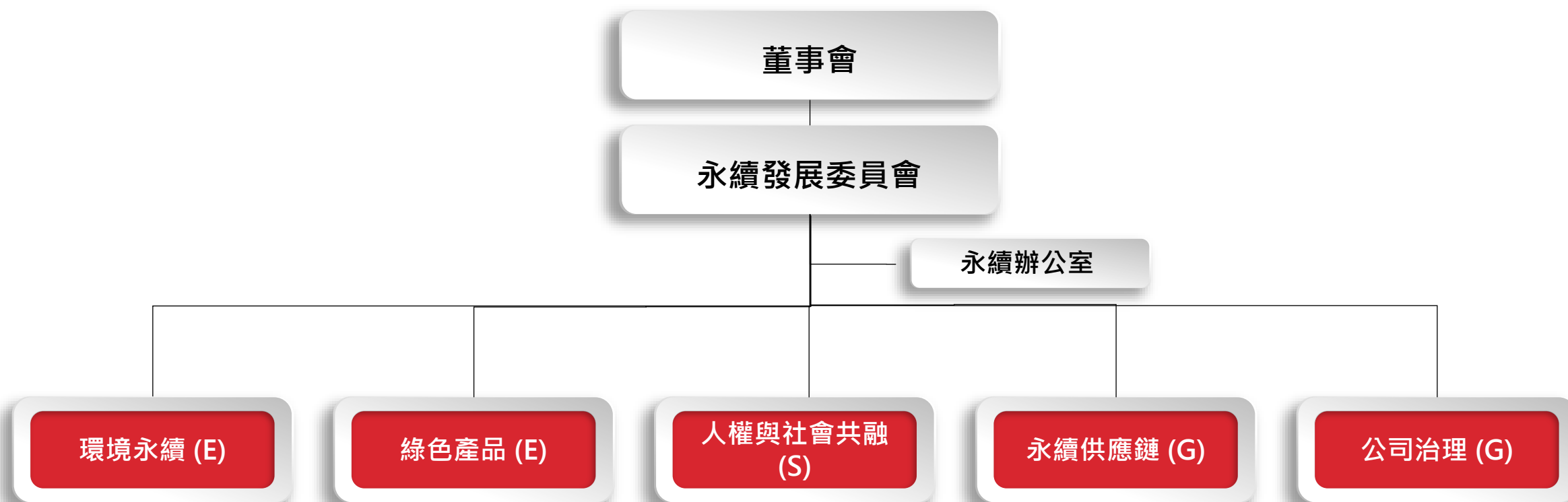
A Global Supplier of
Advanced Solutions

華邦電子長年積極投入人權管理，藉由支持與保障人權，提供安全及遵守道德操守的工作環境，達到誠信經營與永續經營的目的。

為了優化人權風險管理，2022年參照相關法規及人權發展趨勢，更新人權政策，並委由第三方對台灣所有員工執行人權盡職調查活動，藉由定期人權風險檢視，持續精進人權管理機制，提升利害關係人之人權意識與重視。

華邦電子將人權管理落實於日常營運，確保商業營運活動皆尊重尊嚴和保護人權。華邦電子的人權治理由董事會、高階管理層和相關組織單位組成永續發展委員會負責，其職責為規劃公司永續發展策略與目標，擬定因應行動方案，整合公司資源並實踐各項議題，提升營運競爭力。

人權管理由永續發展委員會下轄的人權與社會共融組負責，主要職責為保障人權、多元人才招募發展與留任、建立友善和諧職場、確保職業安全與衛生、關環社會與參與社區發展。



華邦電子承諾遵守國際公認的人權標準做為最高指導原則，包括但不限於《聯合國企業和人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 和《世界人權宣言》(UN Universal Declaration of Human Rights)，落實《負責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct) 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。

基於上述指導原則，華邦電子管理全體員工、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴(客戶、社區)等人權議題，致力於尊重和保護人權。關注重要議題如下：

- 01 遵守營運據點當地法規，提供安全與合法合規的工作環境
- 02 致力多元人才雇用與發展，持續推動多元共融文化
- 03 保障婦女、原住民、外籍員工與殘疾人士等弱勢族群的勞動權利，提供平等就業機會，消弭就業歧視，避免同工不同酬
- 04 禁止各種形式之強迫勞動、人口販賣與禁用童工
- 05 禁止各種形式之苛刻或非人道的對待，包含霸凌或騷擾
- 06 尊重所有人員的表達與參與自由，不得以任何干擾或限制妨礙其權利合法行使，並維持多元溝通管道，提供申訴機制，並保護申訴者身份的機密性和匿名性
- 07 禁止承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益
- 08 承諾負責任的礦產採購
- 09 將負責任商業行為融入政策與管理體系，定期進行人權盡職調查以辨識與評估風險，並推動預防 / 減緩措施與追蹤機制

董事長



人權盡職調查範疇與期間

華邦電子人權盡職調查依循下述國際準則、永續評比與標準研擬議題框架並執行調查，包含聯合國全球盟約（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)。

調查範疇

台灣總部全體成員，包含台北辦公室、竹北辦公室、中科廠、台南辦公室、高雄廠。

調查時間

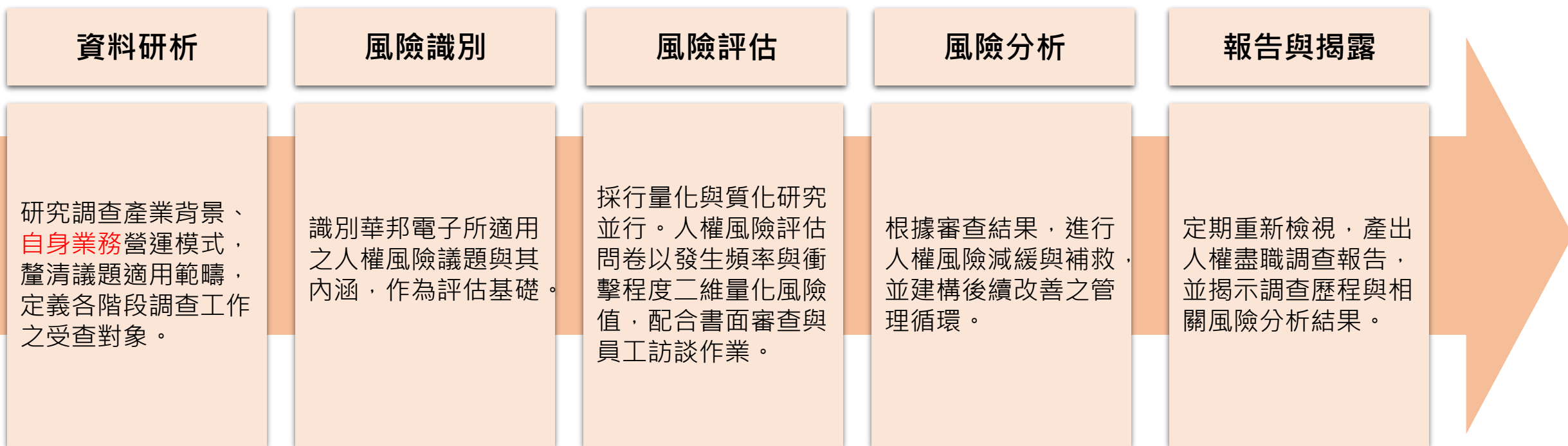
2022年



人權盡職調查流程

華邦電子人權盡職調查根據國際人權標準與框架、結合風險管理與永續管理方法論，發展出具有完整理論基礎與實務驗證之執行方法。各階段之操作方式，按調查標的之營運範疇、產業型態、組織結構與管理模式調整。

確認調查方法後，華邦電子投入各單位資源，包含但不限於人力資源、環境安全衛生、工廠等，積極配合調查，過程嚴謹，以評估人權風險現況與進行改善。



人權盡職調查涵蓋比例

人權風險評估問卷發送予所有廠區全體員工填寫，包含台北辦公室、竹北辦公室、台中廠、台南辦公室、高雄廠，人權風險評估範圍以營運據點而言涵蓋比例達100%。



廠區	問卷發放	問卷回覆
台北辦公室	V	V
竹北辦公室	V	V
台中廠	V	V
台南辦公室	V	V
高雄廠	V	V

本次人權風險鑑別流程共識別37項人權風險議題。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）建立人權風險評估問卷，並根據問卷結果，評估各項人權風險的發生頻率與衝擊程度，並將兩者相乘計算風險乘積後，根據風險高低製作人權風險矩陣。



人權風險議題

勞工權利

健康與安全

環境與社區

治理與道德

編號	議題	利害關係人
1	人口販運	
2	強制或強迫勞動	
3	人才培訓與發展	
4	工時	
5	工資與福利	
6	母性保護	
7	多元化與包容性	
8	言論與表達自由	   
9	身心健康	
10	工作與生活平衡	
11	身心障礙保護	
12	宗教自由	
13	性別歧視	 
14	就業與職業歧視	 
15	童工	
16	結社自由	
17	團體協商	
18	霸凌與騷擾	

編號	議題	利害關係人
19	工傷和職業病	
20	公共衛生和食宿	
21	安全操作資訊	
22	職業安全	

編號	議題	利害關係人
23	生物多樣性	  
24	材料控制	
25	當地社區權益	 
26	預防污染和節約能源	  
27	有害物質	   
28	土地使用財產權	  
29	文化精神或宗教影響	  

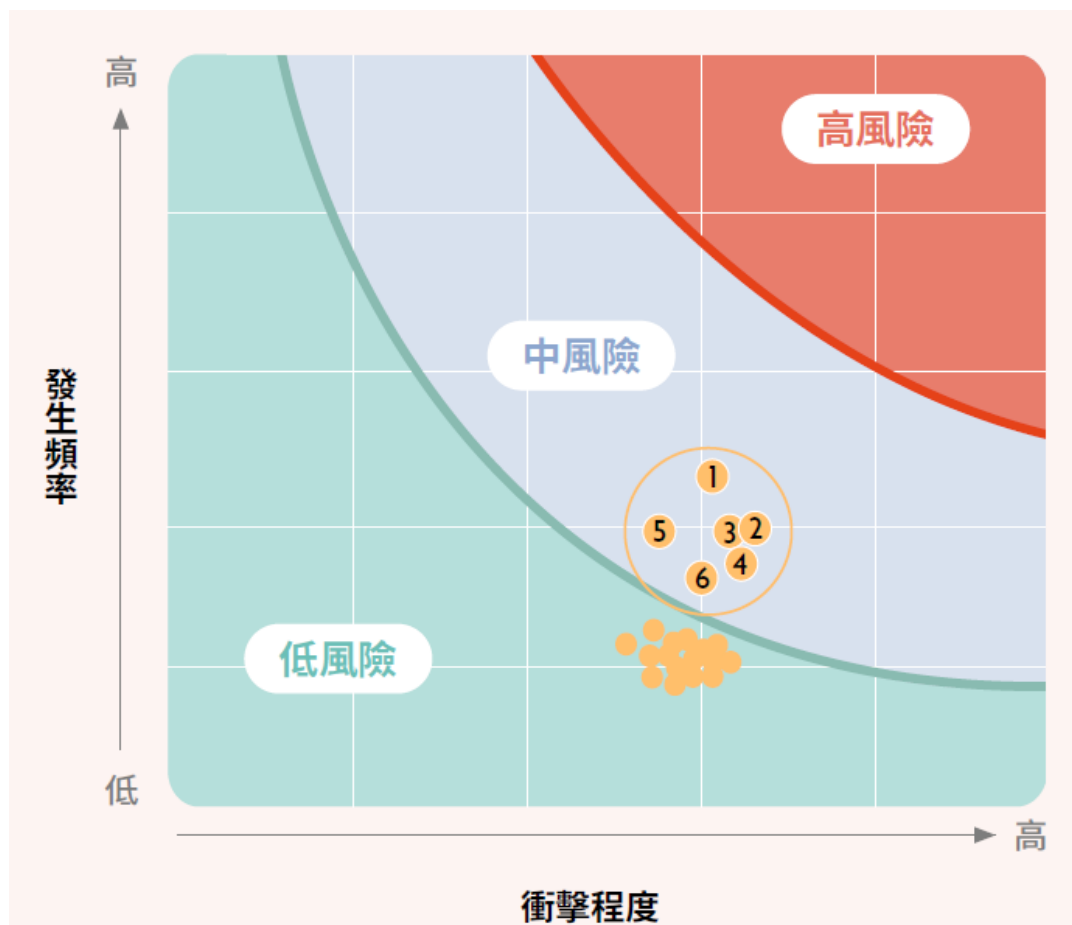
編號	議題	利害關係人
30	有害的產品/服務	
31	身分保護和防止報復	   
32	個資和隱私保護	
33	智慧財產權	 
34	人權道德原則	   
35	公平交易/廣告/競爭	
36	負責任的採購礦物	   
37	產品測試	

利害關係人：

員工 	女性 	廠商 	客戶 	求職者 
兒童與未成年 	原住民 	社會大眾 	當地社區 	衝突地區礦工 

人權風險矩陣

人權風險矩陣依據衝擊程度、發生頻率的風險乘積，定義每個議題屬高、中、低風險。低風險如下圖綠線左方處；中風險如下圖綠線與紅線之間；高風險如下圖紅線右方處。根據人權風險評估問卷的調查結果顯示，28 個議題中有22 個議題屬低風險、 6 個議題屬中風險，分別為工時、強制或強迫勞動、工作生活平衡、霸凌與騷擾、人才培訓與發展，以及身心健康。顯示員工普遍認為華邦電子發生危害人權事件的可能性低，且損及個人權益程度很低。



重要議題清單 風險乘積排序

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

雖然本次調查中並無高風險議題，惟針對中風險議題，華邦已列管並採取持續改善行動，降低該議題風險的發生與衝擊。針對6項人權議題所採取的行動方案如下表所示，於華邦台北辦公室、竹北辦公室、台中廠、台南辦公室、高雄廠等實施：

：員工

乘積 排序	議題	利害關係人	風險緩解措施	風險補救措施
1	工時		- 已定期檢視產能與人力需求以籌備人力招聘與機動性調整。 - 已透過工時管理機制及系統進行分析與議題處理，包括加班管理，輔助部門主管與同仁注意工時議題，避免或減少加班或工時過長。 - 每年將安排定期工時相關教育訓練，強化工時管理意識確保工時、加班與報酬符合法令規範。	若有相關情事，將落實內部調查與獎懲實施，並返還員工應得權利。
2	強制或 強迫勞動		每年對於管理職員工，將安排強迫勞動議題的宣導與訓練，強化管理意識。	若有相關情事，將落實內部調查與獎懲實施，並返還員工應得權利。
3	工作與 生活平衡		將定期籌辦親子講座、樂活講座等，提供員工生活上的資訊與支持，強化工作與生活平衡。	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。

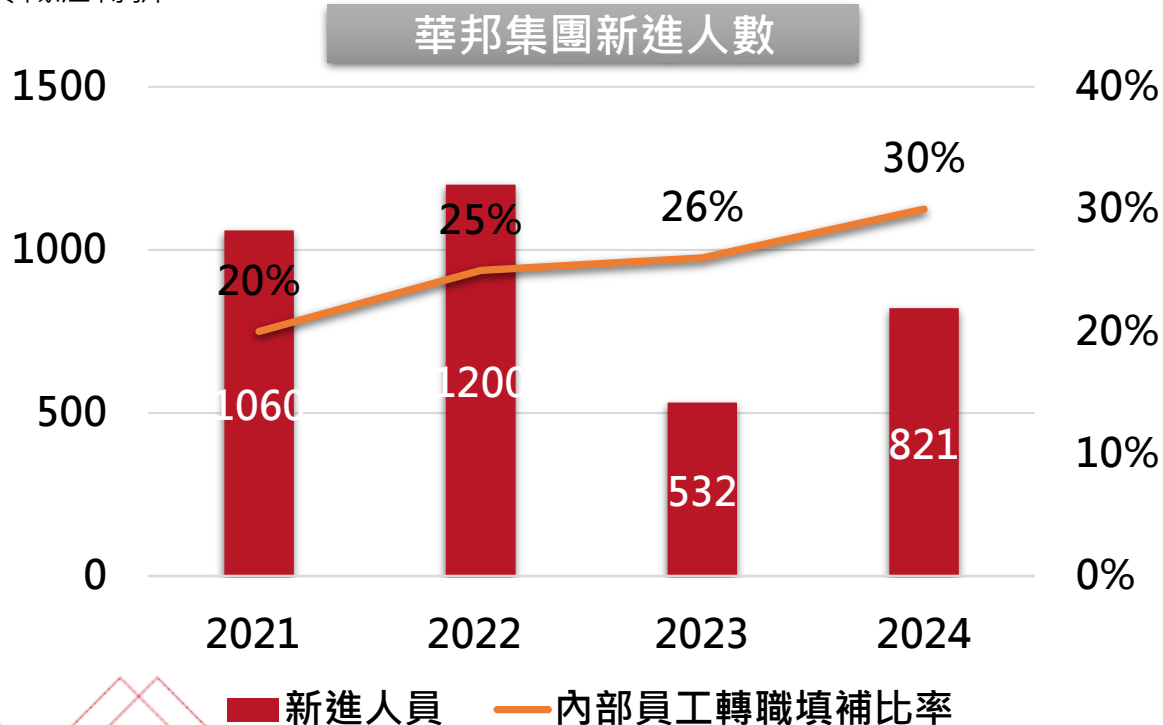
乘積 排序	議題	利害關係人	風險緩解措施	風險補救措施
4	霸凌 與騷擾		- 嚴格落實職場不法侵害預防管理辦法與工作場所性騷擾防治等辦法。 - 已定期舉辦反霸凌與騷擾管理課程。將安排溝通技巧訓練課程，積極建立、培養友善的工作互動模式。 - 已定期透過電子信箱、公佈欄或海報張貼等管道宣導禁止工作場所職場不法侵害，確保同仁了解公司規範。 - 組織內部已設有申訴管道，並訂有後續追蹤與處置程序，提供員工充分的救濟管道。	- 設有申訴管道與後續追蹤與處置程序，提供員工充分的救濟管道。 - 若有相關情事，將對遭遇霸凌與騷擾之受害者提供適當的保護與安置 - 對於疑似情事，落實內部調查與獎懲實施
5	人才培訓 與發展		- 根據公司策略願景及核心文化，規劃完整訓練發展方案，詳見P14。 - 不定期公告內部輪調機會，並提供管道供員工申請。 - 針對重要管理階層展開接班人計畫，長期培養關鍵人才。	- 針對工作所需訓練，如員工反應訓練內容不足，將依據其需求主題，由負責單位評估需求並提供解決方案。 - 針對內部轉調規範，進行推廣訓練。
6	身心健康		- 已定期籌辦多元化健康促進活動，提供正確的健康資訊，強化員工掌控自我健康管理及改善的能力。 - 已定期透過工作負荷評估量表以及員工健檢數值評估員工健康風險，定時提醒追蹤、協助改善。 - 致力降低同仁因傷病等因素造成的缺勤，華邦2022與2023年缺勤率分別為1.27%與1.19%，皆達到低於1.5%的目標。	如輪班制度、休息時間、防疫政策等經查違反法令遵循，針對違反情況落實調查與獎懲並確保返還員工應得權利。

招募與留任

winbond

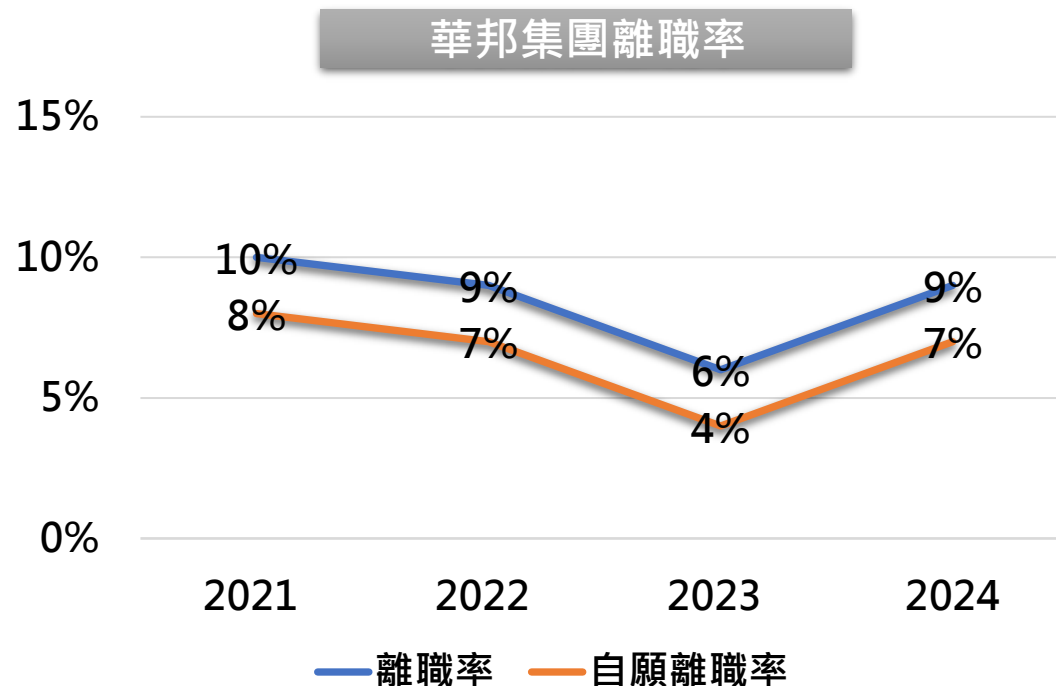
華邦重視職場的多元性，透過各種招募管道，廣泛吸引各地、各年齡來自不同領域的優秀人才，如：求職平台、校園徵才、社群媒體、產學合作、內部推薦等。華邦亦有內部轉調制度，鼓勵同仁輪調，適性發展，讓優秀人才於合適的職位發揮所長。

在員工職涯各階段的成長與轉換，華邦展現對員工的長期關懷與實質投入。2024年透過多元講座與諮商資源，包含心理調適、健康促進等面向，協助同仁提升身心適應力，建構全方位支持系統。同時，亦依法提供預告期、謀職假與回聘顧問等協助措施，支持退休與離職員工穩健迎接職涯轉折。



為了保持健康人才移動，華邦維持健康的留任率，並且臺灣地區相較於同業人員留任相對穩定，尤其新人離職率每年持續改善，代表在於新人訓練、企業文化培育的留才政策達到顯著成效。同時，亦依法提供預告期、謀職假與回聘顧問等協助措施，支持退休與離職員工穩健迎接職涯轉折。

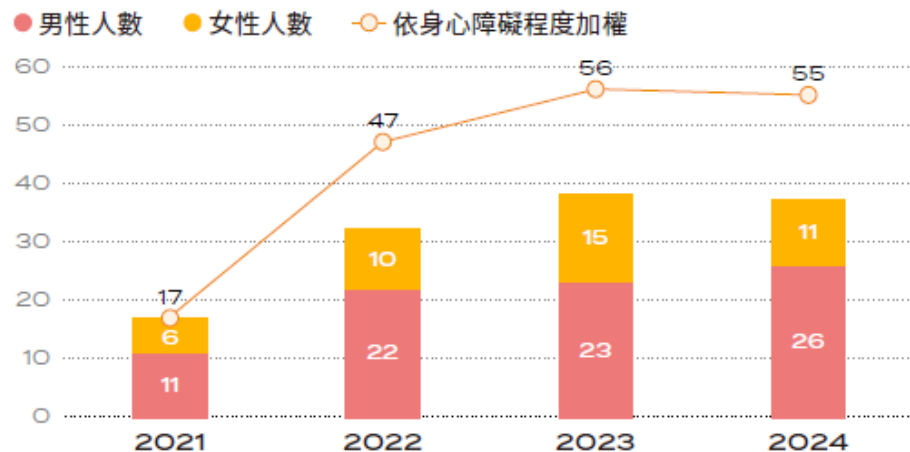
非自願離職的情況，我們重視與同仁之間的溝通與信任，依法提供合理的預告期與謀職假，並視個別需求提供職涯過渡規劃，協助同仁順利銜接下一段職涯旅程。如未來出現需進行較大規模人力調整情形（如大量解僱），將依法於至少60天前啟動相關程序，並於法定期限內展開必要協商，確保資訊公開透明、過程審慎妥適，落實對員工的尊重與照顧。



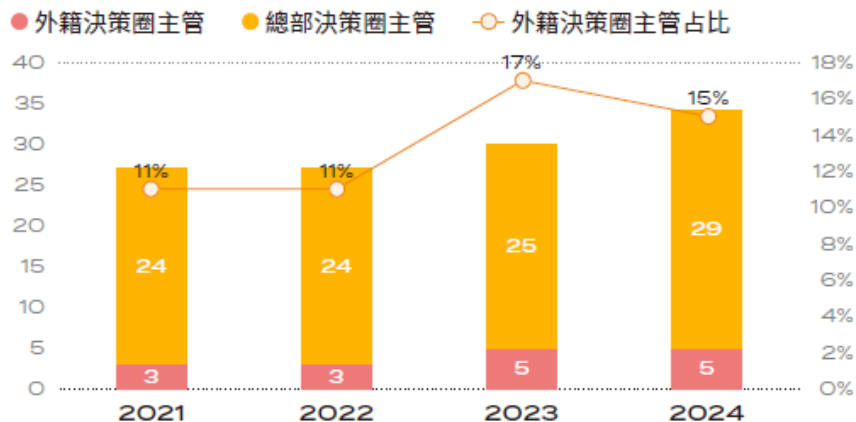
多元人才組成

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。

身心障礙員工進用人數

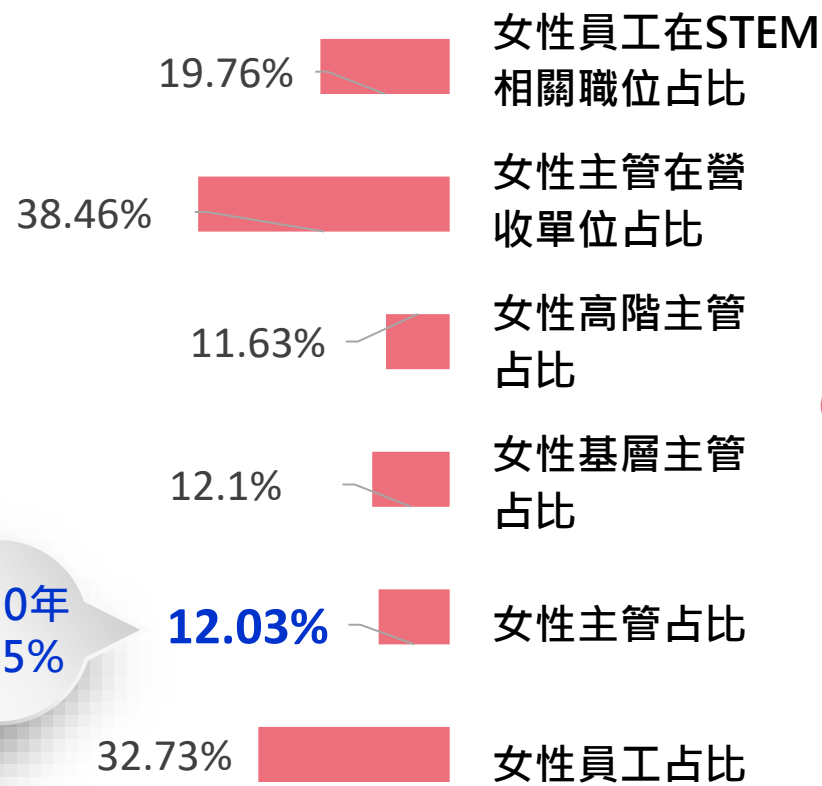


決策圈外籍主管占比



註：決策圈主管為副總監級以上主管。

2024年女性主管與同仁占比



2030年
達15%

多元人才培育

華邦每年根據公司策略、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。華邦持續重視數位轉型，建立 AI 學習地圖及認證系統、推廣數據分析等工具，並在職場環境中推動多元共融的理念。



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

提供 ESG
課程培訓。

01

辦理「跨世
代對話與領
導」課程

04

提供英、日、
韓文語言補
助措施

02

辦理「消除
無意識偏見」
課程

05

辦理英日文
化與會話等
講座

03

辦理女性影
響力專題講
座與課程

06

員工共好的勞資溝通

winbond

華邦尊重員工集會結社的自由與集體協商權，在「企業社會責任管理程序」中明述員工權利，雖未有成立工會，但設有各式功能性定期溝通會議，如：每季勞資會議、主管管理討論會、生產管理會議、品質再教育會議等會議，並提供多元、開放且透明的溝通管道，如：實體意見箱、75234 (我要申訴) 專線、Care 申訴信箱、性騷擾員工申訴委員會、職工福利委員會、環安委員會等。

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

華邦也透過焦點團體、個別訪談的方式，定期或不定期收集員工意見，以作為管理政策、服務品質改善依據。另外，也針對所有新進人員或單位主管安排課程，以確保同仁們詳知相關管道。



得獎光榮

winbond

華邦長年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，建立完整人事制度，確保公司實踐多元平等、人權保障等，於2022年與2024年皆獲得負責任商業聯盟 RBA VAP 認證滿分。2022年完成人權盡職調查後，於2023年發行首本獨立人權盡職調查報告，且持續優化與降低風險，並辦理員工核心價值暨敬業度調查分析，優化人權管理措施，且於2023年獲得TCSA台灣企業永續獎之人權實踐與發展領袖獎、人才發展領袖獎與職場福祉領袖獎，與1111人力銀行年度幸福企業科技研發類金獎。



1111人力銀行
www.1111.com.tw

幸福企業



全球人權訓練

為了培養人權知能，形塑尊重人權的職場文化，並將正確的人權觀念推展至全球，每年針對台灣總部與全球子公司，包含美國、日本、德國、以色列、中國等員工進行「人權與勞工道德訓練」，受訓內容為勞工權利與治理與道德兩大項，目標全球受訓率達 100%。

2024年邀請全球行政同仁赴台參加人權講座，真實感受總部對於推動人權訓練的努力。

除了華邦本體，人權訓練同步推廣至供應商。人權訓練持續於「永續供應鏈升級論壇」辦理，包含人權法令的全球趨勢與人權風險分析。透過多元溝通交流，宣導對人權議題的重視，期許帶動供應商和一起改善與優化。



供應鏈永續盡職調查-人權部分

winbond

針對供應商，華邦以 RBA7.0 與 ISO 20400:2017 永續採購為核心，建立供應商 ESG 永續風險評鑑內容，其中包含職業安全衛生、人權與勞動保障等項目。

2023 年針對第一階關鍵供應商，包括原物料、封裝與測試、關鍵備品 (如石英、光罩、CMP與PAD、出貨用之包材) 且採購金額重大、與生產製造直接相關之廠商進行調查，回收率 >90%。調查結果顯示，ESG 整體平均分數為 84.2 分，高分群落於國際原物料商、後段封測外包商，且就第一階關鍵供應商來說，普遍於服務品質管理、職業安全衛生、人權與勞動保障等項表現良好，平均分數介於 92~95 分。

供應商永續風險改善策略

論壇
訓練

永續學習

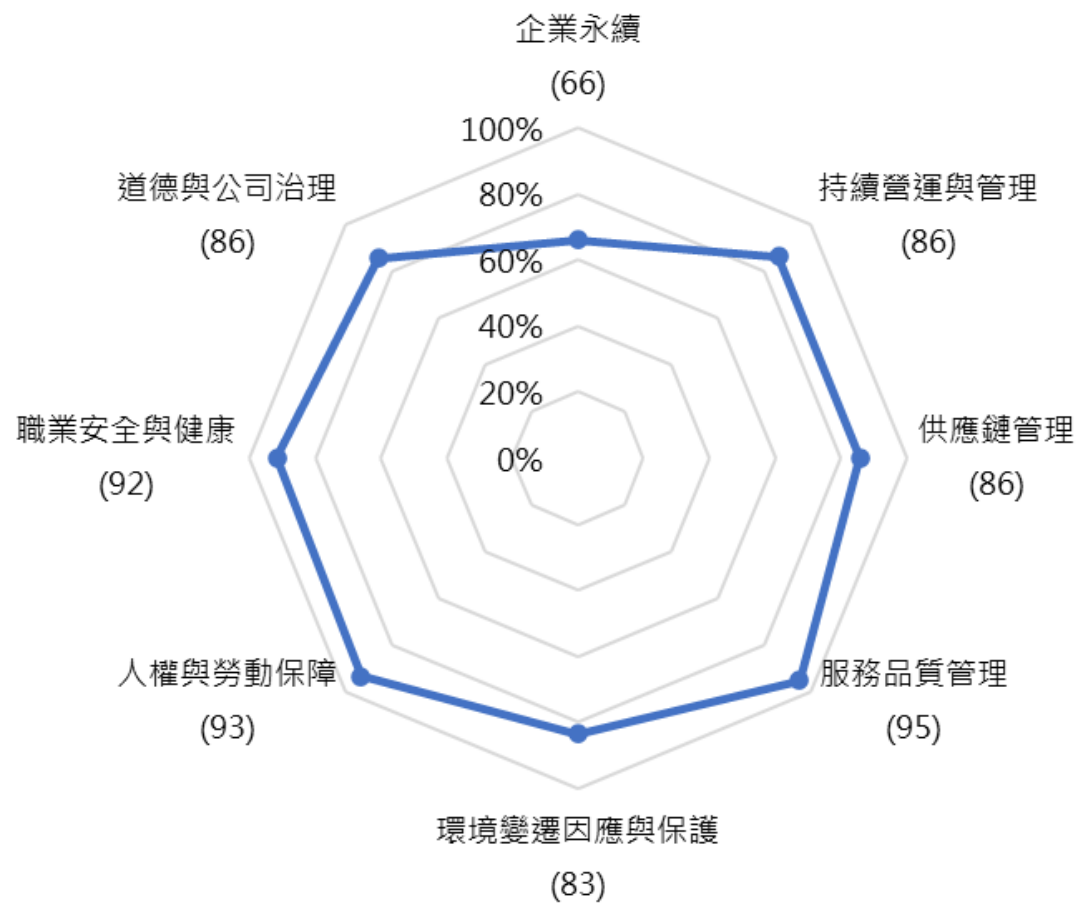
補助
專案

導入產官
學研

治理規範
國際準則

永續學習
資源

第一階關鍵供應商ESG平均分數





winbond