

2025 華邦電子 人權盡職調查報告

winbond

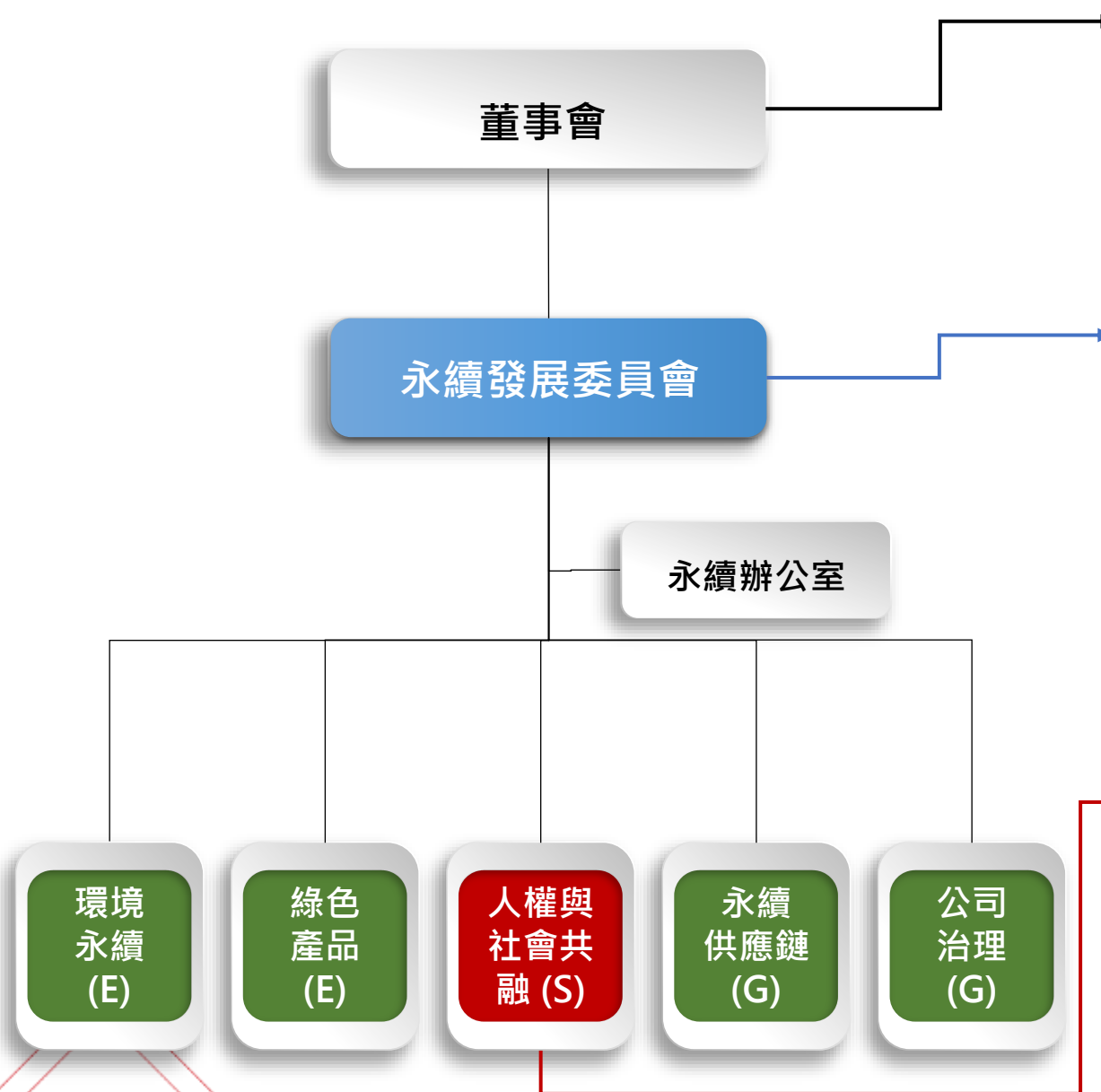
A Global Supplier of
Advanced Solutions

華邦電子長年積極投入人權管理，致力於支持與保障人權，提供安全、健康且符合道德規範的工作環境，以落實誠信經營與永續發展之目標。

為持續強化人權風險管理機制，華邦電子於 2022 年委由第三方針對台灣全體員工執行人權盡職調查。秉持永續經營精神，2025 年再度啟動第二次人權盡職調查，並將執行範圍擴大至全球子公司，展現持續精進人權管理制度的決心，並進一步提升利害關係人對人權議題之認知與重視。



- 人權治理
- 人權政策
- 人權盡職調查
 - 1) 人權盡職調查範疇與期間
 - 2) 人權盡職調查流程
 - 3) 人權盡職調查涵蓋比例
 - 4) 人權評估執行摘要
 - 5) 人權風險議題與利害關係人
 - 6) 人權風險矩陣
 - 7) 風險緩解與補救措施
- 供應鏈永續盡職調查-人權



董事會

華邦於 2015 年成立「華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會」為華邦推動永續發展之主要管理核心，並於 2022 年調整組織為「永續發展委員會」，將組織層級上升至董事會層級。永續發展委員會每年定期向董事會報告委員會執行成果。

永續發展委員會

委員會每年至少召開 2 次，由董事長出任主席。委員會之宗旨為規劃華邦永續發展策略及目標，擬定因應行動方案，整合華邦資源並實踐各項永續議題，提升營運競爭力。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。

人權與社會共融組

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、多元人才招聘發展與留任、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。

華邦電子遵守以下人權政策，並期許供應商以相同標準進行商業營運。

特別關注：

1. 遵守營運據點當地法規，提供安全與合法合規的工作環境
2. 致力多元人才雇用與發展，持續推動多元共融文化
3. 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
4. 禁止各種形式之強迫勞動與禁用童工
5. 禁止各種形式之苛刻或非人道的對待，包含霸凌或騷擾
6. 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
7. 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
8. 承諾負責任的礦產採購
9. 定期進行人權盡職調查，檢視潛在風險，制定預防措施，降低人權風險衝擊

董事長

政策	內容	下載連結
人權政策	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。	連結
永續發展委員會組織規程	規範永續發展委員會與其轄下組織職責。	連結
永續發展實務守則	華邦電子遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。對於危害勞工權益之情事，提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。	連結
誠信經營守則	華邦電子為建立誠信經營之企業文化及健全發展與良好商業運作之參考架構，特訂定本守則，明定禁止不誠信行為、防範方式、懲戒與申訴制度。	連結
違反誠信經營案件處理辦法	明訂違反誠信經營之調查程序，提供正當舉報管道及保密措施，以維護本公司誠信經營商業活動之政策。	連結
華邦公司反貪腐承諾	華邦電子股份有限公司及其子公司秉持「誠信經營」之企業文化，杜絕任何貪腐行為，並提供舉報管道與保護舉報人。	連結

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)。

調查時間

2025年

調查範疇

包含台灣(台北辦公室、竹北辦公室、中科廠、台南辦公室、高雄廠)與全球子公司(美國、以色列、日本、中國、香港、德國以及印度)



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。

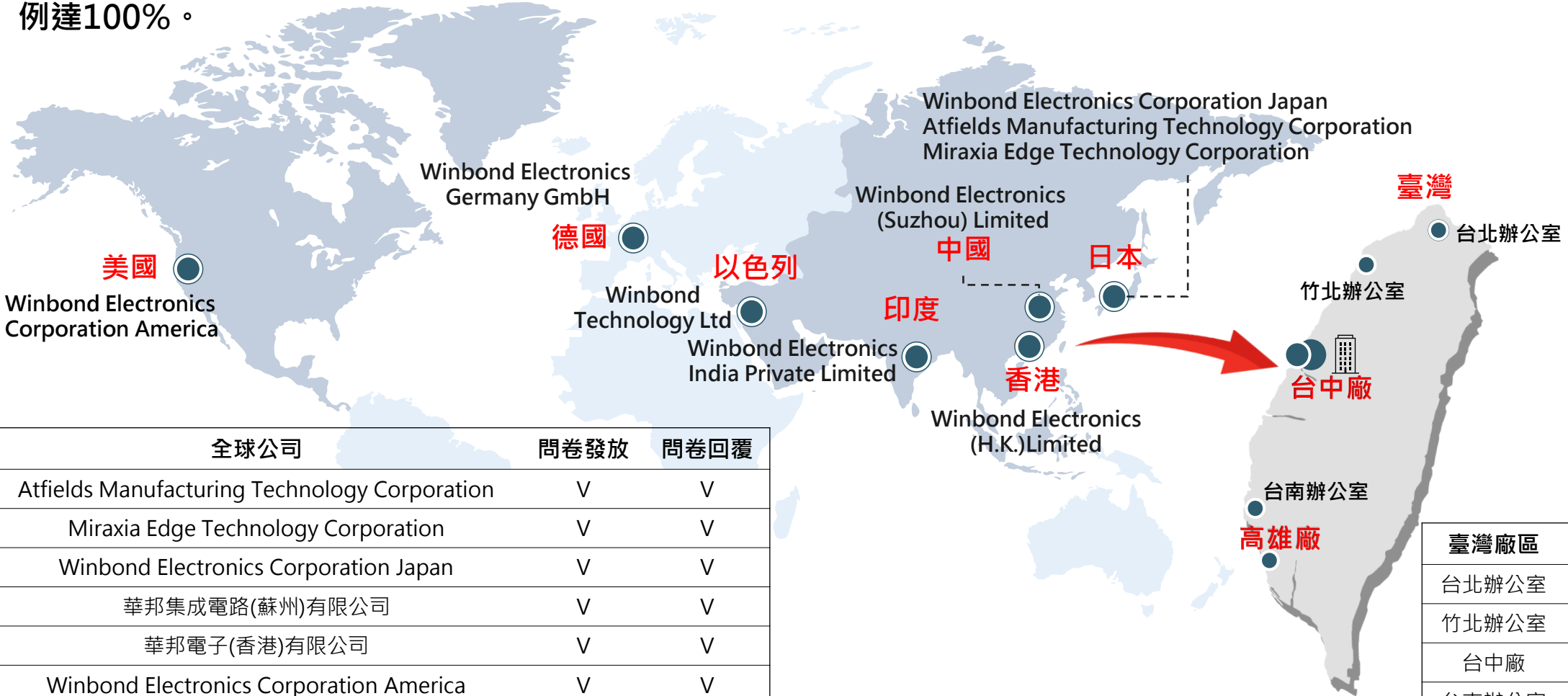
確認調查方法後，華邦電子投入各單位資源，包含但不限於人力資源、環境安全衛生、工廠等，積極配合調查，過程嚴謹，以評估人權風險現況與進行改善。



註:2022年已完成資料研析與風險識別。

人權盡職調查涵蓋比例

人權風險評估問卷發送予所有華邦總部及其子公司全體員工填寫，總部包含台北辦公室、竹北辦公室、台中廠、台南辦公室、高雄廠，全球子公司包含美國、日本、以色列、中國、香港、德國及印度，人權風險評估範圍以營運據點而言涵蓋比例達100%。



全球公司	問卷發放	問卷回覆
Atfields Manufacturing Technology Corporation	✓	✓
Miraxia Edge Technology Corporation	✓	✓
Winbond Electronics Corporation Japan	✓	✓
華邦集成電路(蘇州)有限公司	✓	✓
華邦電子(香港)有限公司	✓	✓
Winbond Electronics Corporation America	✓	✓
Winbond Technology Ltd	✓	✓
Winbond Electronics India Private Limited	✓	✓
Winbond Electronics Germany GmbH	✓	✓

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

2022年風險鑑別流程共識別37項人權風險議題。2025年經評估有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。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。



人權風險議題與利害關係人(1/2)

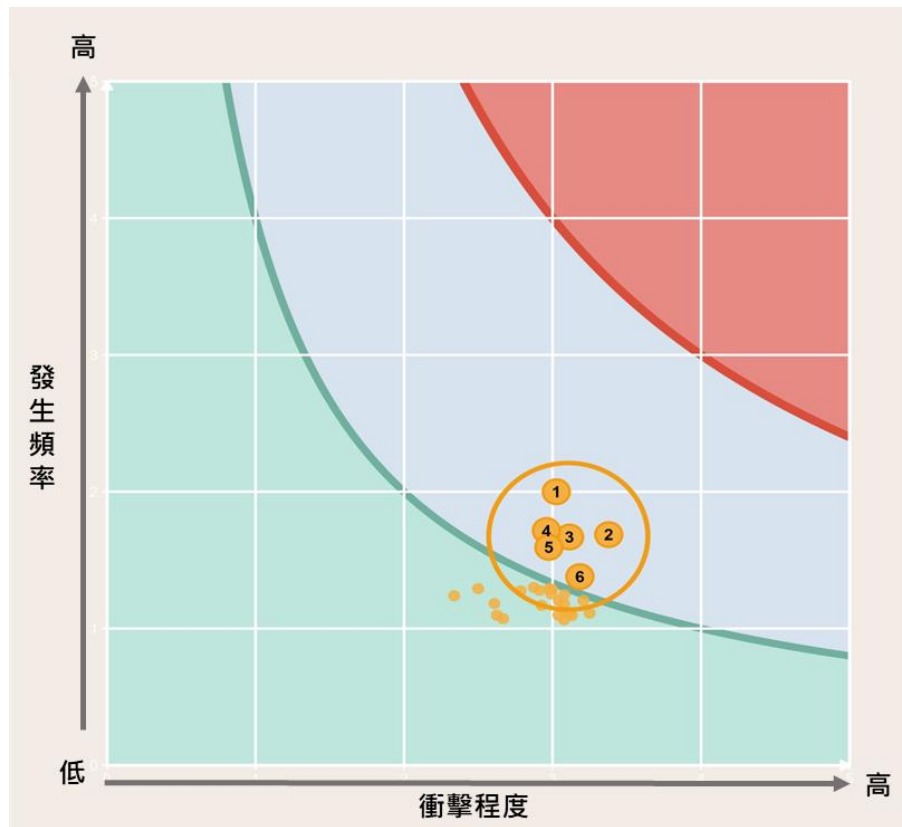
類別	編號	議題	利害關係人															
			員工	女性	廠商	客戶	求職者	兒童與未成年	原住民	社會大眾	當地社區	衝突地區礦工						
勞工權利 	1	人口販運	✓		✓													
	2	強制或強迫勞動	✓		✓													
	3	人才培訓與發展	✓		✓													
	4	工時	✓		✓													
	5	工資與福利	✓		✓													
	6	母性保護	✓	✓	✓													
	7	多元化與包容性	✓		✓													
	8	言論與表達自由	✓		✓	✓						✓						
	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	✓		✓													

人權風險議題與利害關係人(2/2)

類別	編號	議題	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	
健康與安全 	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	✓		✓								
環境與社區 	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							✓	✓	✓		
治理與道德 	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								✓			

依據全球問卷調查結果，製作人權風險矩陣。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；有6 項議題相對位於中風險區域，需監控變化，分別為工時、強制或強迫勞動、工作生活平衡、人才培訓與發展、霸凌與騷擾，以及身心健康；其餘22個議題則為低風險。顯示全球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 人才培訓與發展
- 5 霸凌與騷擾
- 6 身心健康

風險緩解與補救措施(1/2)

本次全球調查中無高風險議題，針對中風險議題，華邦電子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，於台灣(台北辦公室、竹北辦公室、中科廠、台南辦公室、高雄廠)、美國、以色列、日本、中國、香港、德國以及印度實施：

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	員工	<ul style="list-style-type: none"> 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。 優化招募措施，補足人力缺口 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
2	強制或 強迫勞動	員工	<ul style="list-style-type: none"> 持續定期強迫勞動議題的宣導與訓練，強化管理意識 	<ul style="list-style-type: none"> 設定加班上限並強制控管提供加班補償(津貼/補休) 建立申訴與通報機制並進行個案處理 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。
3	工作與 生活平衡	員工	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

風險緩解與補救措施(2/2)

乘積 排序	議題	利害 關係人	風險緩解措施	風險補救措施
4	人才培訓 與發展	員工	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 持續推動管理階層接班人計畫，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。 • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
5	霸凌 與騷擾	員工	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
6	身心健康	員工	<ul style="list-style-type: none"> • 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，強化員工自我健康管理及改善的能力。 • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

招募與留任

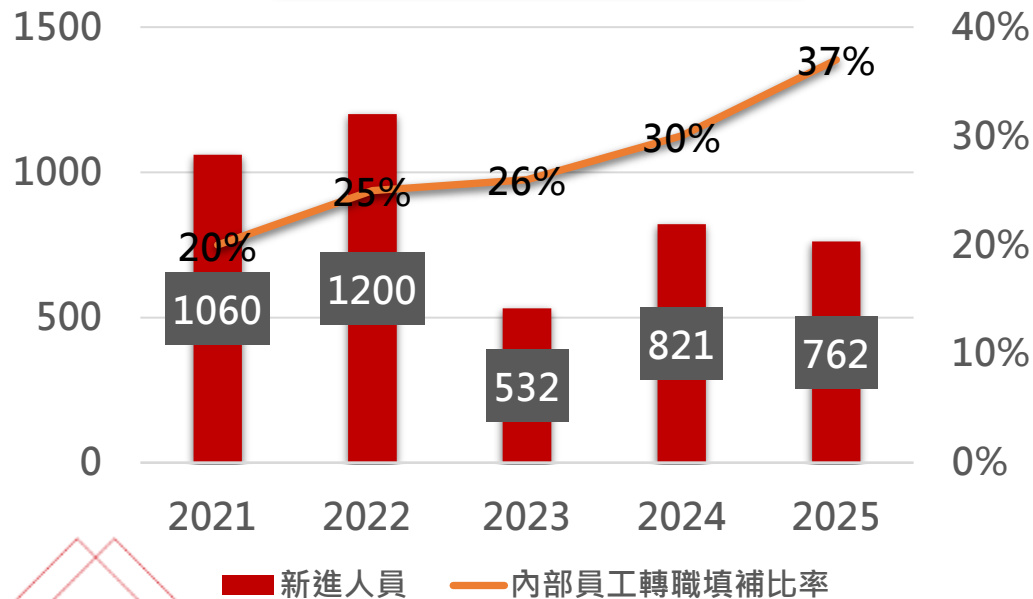
華邦積極佈局多元人才生態圈，除透過校園徵才、產學合作、社群媒體、內部推薦及各大求職平台等多元管道，廣納不同地域、年齡與專業背景的优秀人才，更推行內部轉調制度，鼓勵同仁跨領域輪調以適性發展，實現人盡其才。

在員工職涯的各個里程碑，華邦皆投入實質資源以展現長期關懷。我們建構了全方位支持系統，於2025年推動涵蓋心理調適與健康促進的多元講座與諮商服務，全方位提升同仁的身心適應力。此外，對於面臨職涯轉折的退休或離職員工，華邦亦依法提供預告期、謀職假及回聘顧問等完善配套，以實質措施支持夥伴穩健邁向下一階段。

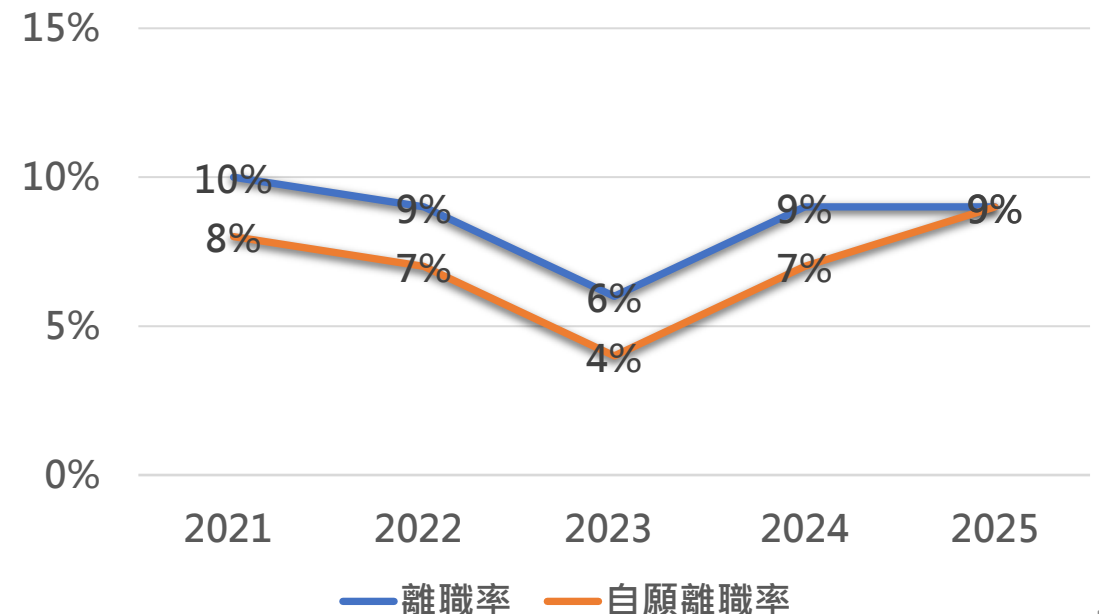
華邦維持良好的留任機制以促進健康的人才移動。目前臺灣地區的留任狀況相較同業更為穩定，且新人離職率逐年持續改善，印證了我們在新人訓、文化培育等留才方針上的豐碩成果。

在支持員工職涯轉換方面，華邦展現了對員工的關懷與責任。針對一般退休及離職同仁，我們依法提供預告期、謀職假與回聘顧問等措施；若屬非自願離職，我們則奠基於溝通與信任，提供職涯過渡規劃以協助順利轉銜。為因應未來可能之大規模人力調整（如大量解僱），華邦亦建立完善的應變機制，承諾依法至少於60天前啟動程序並展開法規協商，確保過程公開透明、審慎妥適，保障員工權益。

華邦集團新進人數



華邦集團離職率



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，選擇持續精進管理職能 / 深耕專業技術領域。自2023年，每位全職員工每年平均訓練時數超過43小時(註1)，平均培訓支出於2025年高達NT\$8600(註2)。



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

註1：Y2022~Y2025每年平均訓練時數分別為37小時、43小時、43小時、49小時

註2：Y2022~Y2025每年平均培訓支出分別為NT\$5866、NT\$5108、NT\$5700、NT\$8600

供應鏈永續盡職調查-人權

人權議題調查

華邦以 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，其中人權議題管理與風險評估面向：

人權與勞動保障

人權保障

人權風險鑑別與調適

工作與勞動權利保障

職業安全與健康

職業安全衛生

健康管理系統

1.內部能力建構

透過邀請標竿供應商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。

2.供應商管理準則佈達

透過100%定期宣導，供應商應承諾尊重勞工的人權，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，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。

3.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。

4.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掌握改善進展；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，以強化及管理改善措施之有效落實。

供應商人權議題調查成果

2025年，對第一階供應商全數實施盡職調查；其中，針對主要供應商133家實施嚴格的書面審查，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」表現良好。

人權議題評估成果：

- ✓ 供應商完成風險評估占比 100%
- ✓ 經評估具高風險供應商總占比 8%
- ✓ 高風險供應商完成輔導與採取減緩措施 100%

供應鏈人權風險與管理



winbond