AUO人權盡職報告

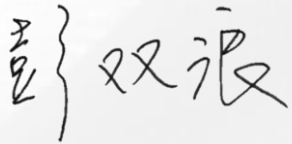
友達集團人權承諾

人權是全球人類皆享有的基礎權利與自由，更是友達集團價值觀中不可或缺的核心，作為負責任的全球企業公民，我們深知人權維護對於企業永續經營的重要性，友達承諾營運範圍涵蓋全球據點、供應鏈及合作夥伴，致力於打造尊嚴、平等且安全的職場環境。友達集團秉持當責管理精神，將人權管理具體實踐於日常營運中，透過定期進行「人權盡職調查」，深入瞭解國內外同仁需求，識別包含隱私保護、心理健康、薪資工時、禁止歧視與騷擾等顯著議題，根據盡職調查結果擬定行動方案，並透過定期追蹤與年度報告揭露管理方針與成效，確保人權管理與時俱進。

友達集團承諾主動回應受影響對象的期待，建立健全的救濟流程，提供匿名、透明且安全的申訴處理機制，確保同仁與利害關係人的意見能獲得即時回應與補救。持續推動人權教育宣導，深化全員權益意識，杜絕任何形式的人權侵害，建立信賴共好的永續文化。我們不僅要求自身，亦要求供應商、承攬商及商業夥伴共同遵循同等的人權標準，將人權管理績效納入長期永續目標，攜手所有利害關係人，共同建構全面保障人權的產業環境。



集團執行長暨董事長 彭双浪



友達人權盡職報告



人權報告目的

友達集團秉持《人權政策》承諾，透過人權盡職調查落實風險治理，不僅以此強化全球供應鏈的韌性與合規競爭力，更致力於透明溝通。透過完善的申訴、補救與教育機制，我們精進人權作為，主動回應利害關係人期待，體現尊重人權的核心價值。



依循框架與標準

主要依循聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）等國際人權政策，詳見人權政策。



揭露範疇

《人權政策》適用於全體員工約35,000人及關係企業，涵蓋範圍為一階供應商、承商、外包商、客戶、及鄰近社區等利害關係人等。



適用廠區範圍

本報告資訊揭露範疇與ESG report邊界一致，包括全球製造、研發及業務據點，包含台灣、中國大陸、越南、斯洛伐克、等顯示器製造基地外，延伸製造據點至德國、墨西哥、印度等地。



人權報告發行

2026年發布友達第二本人權盡職調查報告，每2年進行一次人權盡職調查，揭露友達集團顯著人權議題的時間與進展。

友達集團人權相關政策

人權制度管理

AUO深信人權保護是企業永續經營的重要根基，為使每位員工受到公平的對待與尊重，我們遵循國際公認的人權公約，制定人權承諾及執行方針，並透過四階段的管理循環，確保集團公司的營運活動無任何侵害或違反人權之行為，以保障員工和價值鏈夥伴的權益，並制定以下與人權相關之政策，已宣告對職場環境的重視。

聯合國全球契約聲明書

友達集團持續支持並致力落實聯合國全球契約(UNGC)關於人權、勞工、環境和反腐敗的十項原則，確保公司營運及供應鏈管理皆符合國際人權、勞工標準、環境保護及反貪腐之要求，我們承諾將聯合國全球盟約及其原則納入本公司策略、文化及日常營運中，並且致力於參與促進聯合國可持續發展目標（SDGs）的合作專案。

友達光電企業永續政策

友達針對企業誠信、反托拉斯、稅務、品質、衝突礦產等制定各項政策，將公司治理相關程序及規則全面文件化管理，針對歧視、環境、健康及安全、遵循制度、教育訓練及檢舉流程皆訂定足夠之協議程序。

友達人權政策

參照「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領」、「社會責任國際標準系統」等國際勞工及人權標準、以及營運所在國的法規，茲訂定友達人權政策以傳達對於全球人權的重視。

隱私政策

友達落實客戶、供應商、員工以及所有利害關係人隱私保護，在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資訊安全法律及監管要求。為落實個人資料保護及管理，友達訂有《個人資料保護管理辦法》及《隱私權聲明》，積極回應法規要求。

詳細政策請參考，友達光電企業永續責任官方網站<政策理念> https://csr.auo.com/tw/operating/policy-person

人權管理架構

友達依據聯合國工商企業與人權指導原則(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ,UNGPs) 建立全面的盡職調查管理流程，並恪守《人權政策》及全球各營運據點所在地法規，為能更深入了解及管理人權議題並降低人權風險發生的可能，並於自身營運與供應鏈預防及消除包含強迫勞動、人口販運等現代奴隸事件，針對各項顯著人權議題，透過四大管理流程，系統性預防與減輕人權負面衝擊，以打造公平共融且尊重他人的職場環境。



識別人權風險

為有效且全面識別人權風險，友達參考聯合國開發計劃署（United Nations Development Programme, UNDP）提出的商業人權風險，以「勞工權利、環境權利、表達與參與、性別平等、服務與產品責任、治理與安全」六大面向為主軸，2025年由友達集團內部具經營管理決策職權且直接經營利害關係人之高階主管，針對各利害關係人顯著人權議題進行評估，以前12大顯著人權議題作為重點關注。受影響之利害關係人除了全體員工外，將集團子公司納入風險評估範圍，亦參酌友達稽核涵蓋範疇，納入一級供應商、外包商、承商，並考量各廠區在鄰近社區生產運作直接影響之對象，納入鄰里社區民眾，2025年更將一級客戶納入影響範圍評估及調查。透過訪談、人權風險評估問卷調查、內外部稽核等管道，掌握各利害關係人重大人權風險議題的關注和應變程度，以利在人權治理議題上提供宣導、教育訓練、研討會等面向的資源協助，期望全盤考量可能衍生的風險議題。

顯著人權議題與利害關係人影響

面向	人權議題	友達顯著人權議題	受影響對象					
			員工	子公司	一階供應商	承商/外包商	一階客戶	鄰里社區
勞工權利	強迫勞動（工時）、健康安全與人身自由權、勞動條件保障（工資、福利）、雇用童工/青少年、同工同酬、集體談判權、就業自主權 、家庭生活權 、不歧視及多元包容、職場不法侵害*	勞動條件保障（工資、福利）	V	V	V	V	V	
		雇用童工/青少年	V	V	V	V	V	
		強迫勞動(工時)	V	V	V	V		
		健康安全與人身自由權	V	V				
		就業自主權	V	V				
		家庭生活權	V	V				

識別人權風險(承上表)

面向	人權議題	友達顯著人權議題	受影響對象					
			員工	子公司	一階 供應商	承商/外包商	一階 客戶	鄰里社區
表達與參與	隱私保護、言論與表達自由、集會與結社自由、包容性與參與、社區影響	言論與表達自由	V	V				
		集會與結社自由	V	V				
		隱私保護	V	V	V		V	
		不歧視及多元包容	V	V				
性別平等	性騷擾、性別歧視	職場不法侵害*及性騷擾	V	V	V	V	V	
治理與安全	濫用政府權力、職業安全	職業安全	V	V	V	V		V
環境權利	汙染、毒化物或有害化學物品、土地利用及財產所有權	(無顯著關注人權議題)	-	-	-	-	-	V
服務與產品責任	產品測試、廣告、行銷與智慧財產權、非法／有害或歧視性產品及服務	(無顯著關注人權議題)	-	-	-	-	-	-

備註

1. *職場不法侵害及性騷擾合併為同項顯著人權議題進行關注。
2. 由於鄰里社區關注議題較為特殊，友達亦期望全盤考量可能衍生的議題，透過訪談利害關係人提出討論，故將「環境權利」相關議題列入該利害關係人之關注議題。

利害關係人風險評估

友達為能全面了解並管理人權議題，針對利害關係人進行人權風險議題評估，為了辨識、預防和減少人權風險對友達、供應鏈等利害關係人之衝擊的衝擊，訂定「風險評鑑框架」要求供應商及承商簽署書面承諾書及管理保證，將嚴格遵守並共同承擔社會責任，也對供應商制定管理規範。

透過邀請各利害關係人填寫人權風險評估問卷，2025年問卷涵蓋率為100%，除問卷結果分析外亦參考內部與外部稽核結果、勞動法令遵循及內部申訴機制等管道進行全面性風險評估分析，並參考友達重大議題風險計算，依據「發生可能性」及「影響規模/範圍」兩個維度，識別不同人權議題的風險程度，所有關注議題皆無重大風險，後續針對次要風險進行預防措施規畫，以減緩或避免在營運中所產生的人權風險與危害。

人權風險調查

受影響對象	受影響之人權議題		年度調查	稽核及申訴溝通管道
友達集團全體員工 所有員工 女性員工 身心障礙者 外籍移工 童工/建教生 集團子公司	● 隱私保護 ● 健康安全與人身自由權 ● 職業安全 ● 就業自主權 ● 言論與表達自由 ● 集會與結社自由	● 勞動條件保障 ● 雇用童工/青少年 ● 強迫勞動 ● 不歧視及多元包容 ● 家庭生活權 ● 職場不法侵害及性騷擾	● 健康壓力調查資料 ● 年度不法侵害盤點 ● 內部DEI調查 ● 人權風險問卷調查 ● Q12問卷調查	● 各項內部申訴管道 ● 勞動檢查 ● 合法合規性審查

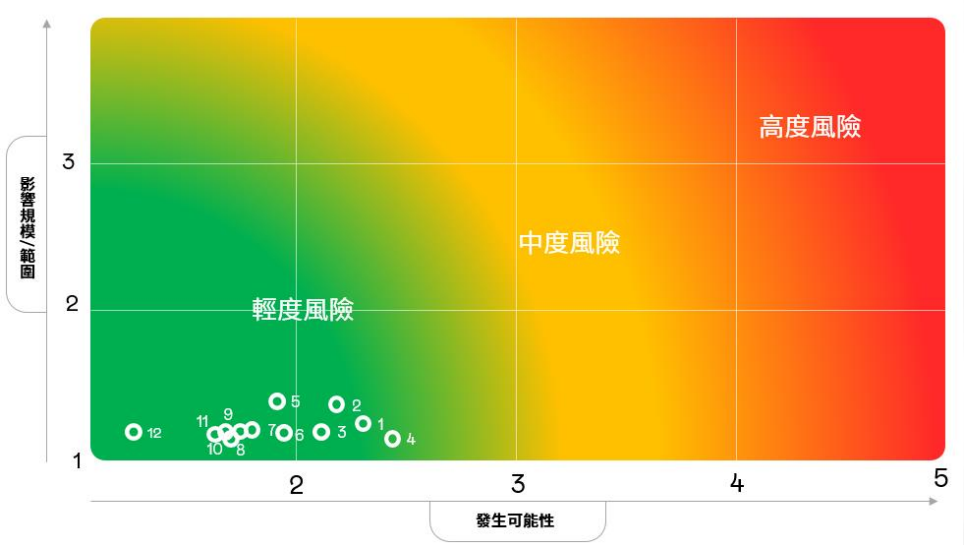
(接下頁)

一階 供應商	供應商員工 女性員工 身心障礙者 外籍移工 童工/建教生	● 職業安全 ● 勞動條件保障 ● 雇用童工/青少年 ● 強迫勞動 ● 職場不法侵害及性騷擾 ● 隱私保護	● 供應商風險評估表 ● 人權風險問卷調查	● 定期供應商會議/不定期專案會議 ● 輿情監測 ● 申訴信箱
外包/ 承商	外包/承商員工 女性員工 外籍移工 童工/建教生	● 職業安全 ● 勞動條件保障 ● 雇用童工/青少年 ● 強迫勞動 ● 職場不法侵害及性騷擾 ● 隱私保護	● 外包商、承商風險評估表 ● 人權風險問卷調查	● 定期/不定期會議 ● 輿情監測 ● 申訴信箱
一階 客戶	客戶	● 勞動條件保障 ● 雇用童工/青少年 ● 職場不法侵害及性騷擾 ● 客戶資料隱私保護	● 人權風險問卷調查 ● 客戶滿意度調查	● 定期客戶會議/不定期專案會議 ● 輿情監測 ● 申訴信箱
鄰里 社區	主要營運 據點社區	● 污染與化學品 ● 土地利用及財產所有權 ● 職業安全-交通安全	● 人權風險問卷調查	● 空污、廢水、碳排相關監督 ● 輿情監測 ● 廠區申訴專線 ● 定期現地拜訪會議 ● 不定期睦鄰活動

註：友達考量廠區在社區生產運作直接影響之對象，納入鄰里社區民眾。由於鄰里社區關注議題較為特殊，友達亦期望全盤考量可能衍生的議題，透過訪談利害關係人提出討論，故列入該利害關係人之關注議題。

關注對象：員工(含子公司)

全體員工(含子公司)風險矩陣



排序	顯著人權議題	發生可能性(L)	影響規模\範圍(I)	風險值(Risk)
1	勞動條件保障(工資、福利)	2.02	1.34	2.71
2	家庭生活權	2.08	1.27	2.64
3	言論與表達自由	2.06	1.25	2.58
4	強迫勞動(工時)	2.14	1.19	2.54
5	職場不法侵害及性騷擾	1.93	1.27	2.44
6	就業自主權	1.96	1.23	2.41
7	隱私保護	1.83	1.24	2.27
8	職業安全	1.79	1.22	2.18
9	不歧視及多元包容	1.72	1.25	2.15
10	健康安全與人身自由權	1.73	1.18	2.05
11	集會與結社自由	1.67	1.21	2.03
12	童工與青少年勞工保護	1.25	1.19	1.48

*計算公式： 風險值(Risk) = 發生可能性(1-5分) X 影響規模\範圍(1-3分)。

員工及子公司人權風險調查結果：

- 高風險議題：無
- 中度風險議題：無
- 輕度風險議題：12關注議題皆為輕度風險，風險值計算如右表。

預防措施及管理指標

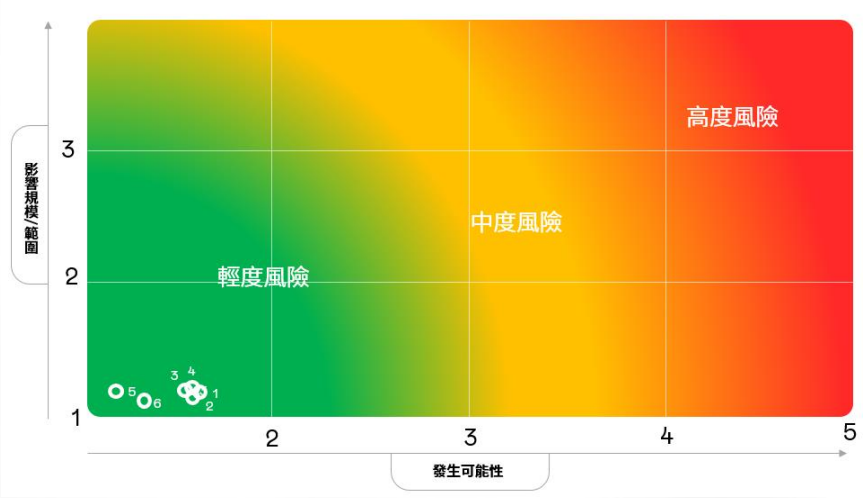
依據 2025 年人權盡職調查問卷之分析結果，各項關注議題均位列低風險，尚無須立即改善之需求，透過勞動檢查、職業疾病風險鑑別程序、內外部健康調查與資料比對分析、勞資及隱私相關法規合法性審查、自評問卷（Self Assessment Questionnaire, SAQ）、人權盡職調查問卷、年度Q12組織氛圍調查、申訴機制等風險評估管道、職業疾病五大危害因子、身心健康、騷擾與歧視、身心障礙員工晉用及員工個資保護等，期望能更全面辨識與員工相關的人權風險因子。
2025年綜合考量針對為「強迫勞動（工時）」、「職業安全」及「職場不法侵害及性騷擾」為前三大關鍵人權風險項目進行風險預防措施規劃。

人權管理指標

年度	2023年	2024年	2025年
超時工作造成外部投訴的案件	3	2	1
勞動處分工時相關案件數	3	4	4
失能傷害頻率	0.49	0.32	0.19
成立性騷擾申訴案件數	4	0	2
成立職場不法侵害申訴案件數	2	5	3
成立歧視申訴案件數	0	0	0
內部申訴管道結案率	100%	100%	100%

關注對象：一階供應商

一階供應商風險矩陣

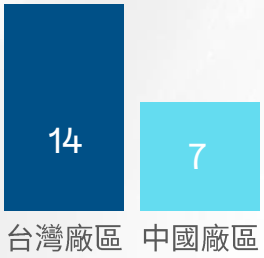


- 高風險議題：無
- 中度風險議題：無
- 輕度風險議題： 6項關注議題皆為輕度風險

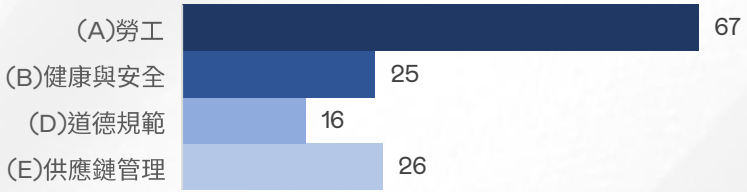
(依風險值由高至低排列 1.勞動條件保障 (工資、福利)、2.職業安全、3.隱私保護、4.職場不法侵害及性騷擾、5.雇用童工/青少年勞工保護、6.強迫勞動 (工時))

AUO供應商稽核

2025年度 供應商稽核 21 場次



缺失總數134項

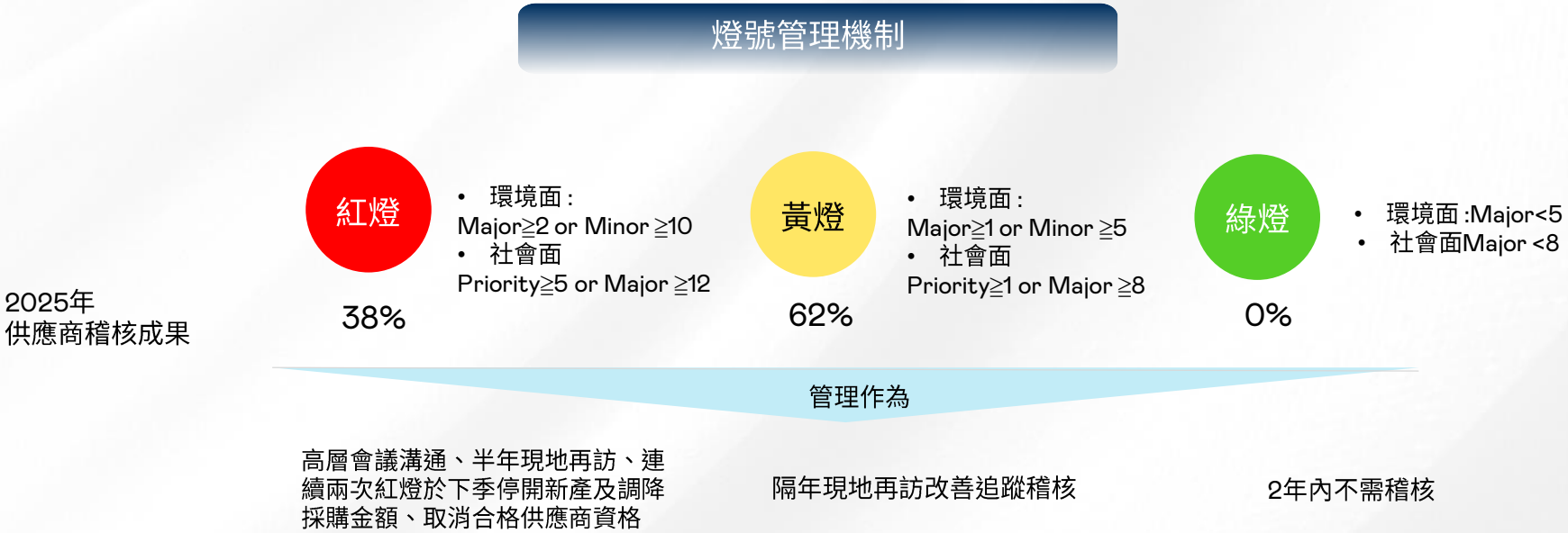


- **Priority**

  招聘費用/入職體檢費/代辦規費未返還/周工時超60H/連七

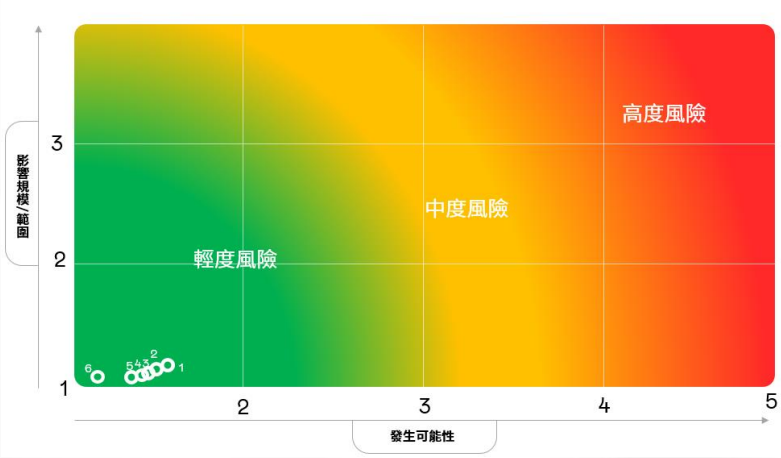
預防措施及管理指標

友達將《供應商/外包商行為準則》，納入涵蓋五大重要面向，包括勞工權益、健康安全、環境保護、倫理規範以及管理系統外，更納入生物多樣性、森林保護、土壤保護、減碳節能以及供應商管理等新項目，更以紅、黃、綠燈三種燈號進行風險識別，所有供應商皆須簽署並遵循《供應商行為準則》亦鼓勵第一階供應商要求其上游供應商、承攬商與服務提供商共同採用。



關注對象：外包\承商

外包\承商風險矩陣



- 高風險議題：無
- 中度風險議題：無
- 輕度風險議題： 6項關注議題皆為輕度風險

(依風險值由高至低排列 1.勞動條件保障 (工資、福利)、2.職業安全、3.隱私保護、4.職場不法侵害及性騷擾、5.雇用童工/青少年勞工保護、6.強迫勞動 (工時))

2025年AUO外包商稽核

人力 **16家**

服務 **23家**

同供應商以燈號進行稽核及管理

預防措施及管理指標

友達針對承商、外包商制訂三項關鍵對策，明確執行內容及目標，所有外包商皆須簽署並遵循《外包商行為準則》，承商則須完成教育訓練課程，並將所有現場顯性及隱性風險正面表列在「承商每日危害宣導告知單」上，強化承商及友達監工的安全認知觀念，並確保危害告知宣導紀錄得以落實，以其有效降低承商及外包商職災風險。

2025年承攬商共發生3件職傷，其中1件為重大職災，失能傷害頻率 (FR) 為 0.19，經分析，事故發生的原因皆與「作業前風險辨識不足」有關，為有效提升所有承商夥伴的風險意識並降低承攬商職災風險，友達盤點了承商入廠作業前危害告知的關鍵路徑，並據此制定了三項關鍵對策，以確保每位承攬商及監工在工作前都能清楚其對應的安全要求。

承商教育訓練課程



合格訓練
903場次



監工訓練
237場次

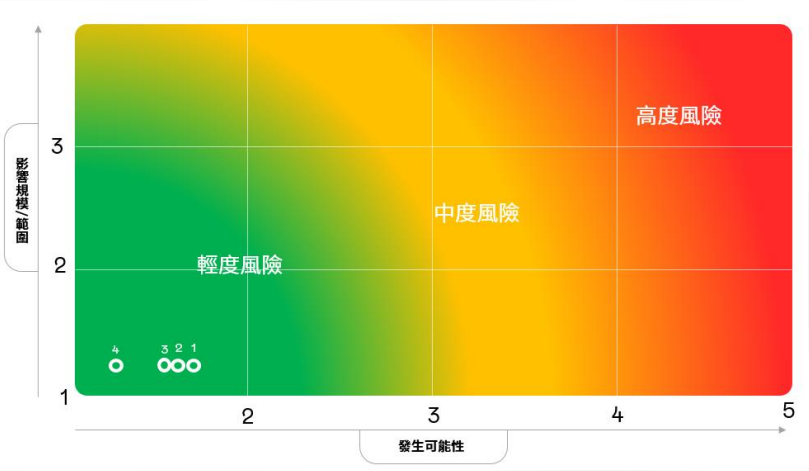


友達安全官訓
243場次

1,383場次，共超過30,000人次參與

關注對象：客戶

客戶風險矩陣



- 高風險議題：無
- 中度風險議題：無
- 輕度風險議題： 4項關注議題皆為輕度風險

(依風險值由高至低排列 1.勞動條件保障 (工資、福利)、2. 隱私保護(客戶資料)、3.職場不法侵害及性騷擾、4.雇用童工/青少年)

預防措施及管理指標

友達致力成為客戶長期合作的最佳夥伴，健全的人權管理體系不僅有助建立客戶信任，亦能保障客戶不因與友達的業務關係而受到人權負面衝擊。我們致力管理客戶機密資訊及客戶關注之勞動法規相關人權議題，嚴格把關產品生命週期各階段的品質與可靠性，恪守法規規範並滿足客戶需求，強化有害物質管理機制，並持續推動改善文化，保障人體健康與環境安全。
透過每年啟動之客戶滿意度調查，需改善項逾於管理審查會議中由高階主管親自審視，後續交由權責單位提出及執行改善策略，持續維繫緊密合作關係與提升客戶信賴。

2025年客戶滿意度目標及實績

2025年	目標	實績
持續改善件數	470	952
顯示策略事業群客戶滿意度	93%	96.45%

客戶滿意度資料覆蓋率為100%，計算方式為滿意度五大構面中「評選滿意之客戶數量/滿意度調查客戶數量*100%」之平均。

年度成果

友達人權政策

全球逾34,000人進行教育訓練(包含性騷擾及不法侵害宣導課程)，完訓率達99.37%，課後測驗及格率100%

不法侵害風險管理

- 全台員工宣導講座17場次
- 1,820位管理職主管完成自主檢核
- 380個單位完成風險盤點

外稽驗證成果

- 白金證書：龍科(200分且無缺失)
- 銀級證書(AUO所有驗證之廠區)：廈門、蘇州、崑山、越南

供應商共榮

133人參與
供應商共榮課程

內/外部稽核
共40場次

人權預防措施請參考
2025 永續報告書AUO Sustainability Report: Chapter 4, 人權保護

監督偵測及減緩衝擊

友達重視員工意見與權益，在公司內部透過多元溝通管道，提升勞動人權，如反映申訴或投書系統、審計委員會信箱，並依最嚴格的個人資料保護規範及《友達個人資料保護管理辦法》，確保員工投書的自由性和保密性，以及透過定期召開勞資會議，保障員工擁有組織與集體談判的權力，提倡健康正向的勞資關係。

為減少人權風險對友達、供應鏈及合作夥伴的營運衝擊，我們藉由持續改善制度、升級設施、制定政策／文件、教育宣導與預警制度，預防人權衝擊發生，並依據人權風險評估結果建立對應的緩解補償措施，並將12項關注議題依其風險等級分別擬定預防措施及改善方案，並定期追蹤執行結果，人權減緩措施適用於友達光電總部、全球營運場所和子公司，包括 10個生產基地（含總部）和 15 個業務地點。若違反人權議題個案發生，公司員工將依內部程序進行調解與協商並按工作規則進行處置；針對，供應商、承商及外包商，得終止或解除契約或合作並請求懲罰性違約金。未來友達將與利害關係人保持暢通的溝通管道，要求供應鏈及合作夥伴遵守規範，共創高標準的人權治理模範。

人權減緩措施、補償措施適用於友達各廠區及集團子公司及於友達場域內工作之對象

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2025年管理目標	2025年執行情形	2026年管理指標
職業安全	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	• 每年定期實施一般勞工衛生教育訓練、定期舉辦逃生演練；每半年定期委外進行作業環境監測 • 推動勞工健康保護四大計劃 • 制定矯正及預防措施處理程序，針對巡檢缺失、員工反映問題及主管機關稽核缺失等可立即處理並改善	• 依工段需求增加硬體保護設備，並訂定管理方案加強人員之安全衛生宣導 • 加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查 • 公傷假的發生主要來自交通意外，故加強宣導交通安全注意事項，以減緩上下班、因公出差公路交通事故	• 跨廠區稽核完成率100% • 每年失能傷害頻率皆<0.2	• 2025年內部稽核7場次皆已完成 • 2025年失能傷害頻率 0.19 *改善方針請見 2025 永續報告書 4.4.2 安全職場*	• 跨廠區稽核完成率100% • 每年失能傷害頻率皆<0.2

(接續下頁)

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2025年管理目標	2025年執行情形	2026年管理指標
強迫勞動	員工 集團子公司 供應商 承包\外包商	輕度	• 禁止不當要求或威脅(如扣留身分證件/薪資、身心暴力等)，造成強迫勞動之事實 • 透過定期工時檢視及各申訴管道避免非自願加班之事實	• 根據內部規範給予加班補償，並立即停止非自願加班返還同仁權利 • 進行內部稽核調查，如有違反輕視則要求限期改善並給予補償	超時連七件數:0件	2025共計4件超時工作暨造成勞資糾紛的案件，皆已結案	超時連七件數:0件
職場不法侵害及性騷擾	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	• 提供有效之申訴管道(如性騷擾申訴信箱、專人處理)，避免員工於工作中受到侵害，且建立保護機制預防員工提出後，不會被報復 • 保障員工在工作中不受到肢體、言語、心理等不法侵害及性騷擾等迫害之保護措施	• 《性騷擾防治辦法》及《執行職務遭受不法侵害防治辦法》進行處理	相關案件結案率100%	性騷擾及不法侵害案件共3件，皆已全數結案	相關案件結案率100%
隱私保護	員工 供應商	輕度	• 依據個人資料保護自我評估之運行機制，針對弱點及可能遭受的威脅進行評估，並依量化評估結果，擬定改善方案 • 資安委員會訂定資料維運計畫，並依規劃時程進行相關工作事項，確保機制正常運作及有效性，工作項目包含個人資料清冊盤點、個資侵害事故演練、內控自行查核、內部稽核定期查核、及個資衝擊分析及個人資訊管理系統之驗證等相關作業	• 加強教育宣導提醒同仁注意個人資料保護事宜 • 若洩漏隱私資訊則依保密合約條款進行改善與補償	• 舉辦資安形塑教育訓練 • 資安類投書0件	• 社交工程演練共12場，通過率99.74% • 2025年共0件外部資安類投書	• 舉辦資安形塑教育訓練 • 資安類投書0件
健康安全與人身自由權	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	• 提供兩年一次全員健檢，特殊站點則依法規規範頻及項目率進行健檢 • 每年規畫執行健康促進活動與教育訓練講座	• 根據健檢狀況做後續相應的追蹤與輔導措施 • 廠區中安排醫師駐點供員工預約諮詢 • 由維力中心收治身心高風險個案持續追蹤掌握員工狀況	• 各廠區舉辦健康促進活動 • 全體員工健康檢查	• 2025健康檢核活動服務247,824人次 • 2025健康促進活動共服務15,556人次	各廠區舉辦健康促進活動

(接續下頁)

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2025年管理目標	2025年執行情形	2026年管理指標
就業自主權	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	招募員工時，求職者有自由選擇職缺的權利	• 制定員工溝通政策，使溝通管道暢通，員工可經由投訴專線、員工意見信箱等管道反映相關問題	相關投訴0件	相關投訴0件	相關投訴0件
言論與表達自由	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	設置安全且暢通的管道讓員工發表意見，如申訴信箱、勞資會議、廠區服務專線	• 制定員工溝通政策使溝通管道暢通 • 持續導入全公司認同度調查收集同仁之心聲	認同度調查涵蓋全球各廠區 認同度達80%	• 全球覆蓋率達88% • 81%員工認同公司 • 舉辦147場跨級座談會	• 認同度調查涵蓋全球各廠區 • 認同度達80%
集會與結社自由	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	• 制定社團管理辦法，開放社團籌組及經營 • 定期召開勞資會議	依工作規則及社團管理辦法辦理	每季召開勞資會議	共辦理4次勞資會議	每季召開勞資會議
勞動條件保障	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	• 建立風險評估程序，識別所有的勞工、道德和環安風險 • 建立員工溝通程序及渠道，即時瞭解員工問題 • 建立管理體系，透過內外稽覺察潛在風險 • 依法調動班別，避免員工加班時數過高，或休息時間過短等問題	• 定期審視規章制度並配合法規更新管控風險 • 定期執行員工訪談，了解員工心聲及關注議題 • 依內外部稽核發現，擬定限期改善措施 • 制定工時管理政策和制度，管理和控制工作時間(包括加班時間)，並由系統發出工時預警，適時提醒單位主管進行工作調配	因勞資糾紛所遭受之損失0件	2025共計4件因勞動條件申訴造成勞損失案件	因勞資糾紛所遭受之損失0件

(接續下頁)

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2025年管理目標	2025年執行情形	2026年管理指標
雇用童工/青少年	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商 兒童\青少年	輕度	• 招募及新人報到時審核應試者資料確認其年齡及工作內容 • 承商及外包商合約進行規範並定期審核	進行稽核調查，如有違反輕視則要求限期改善並給予補償	無相關投訴	0件投訴	無相關投訴
不歧視及多元包容	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商 身心障礙員工	輕度	• 不以與專業技能無關之條件(如國籍、種族、性別、年齡、政治傾向、身體障礙等)限制招募、任用及晉升 • 保障身心障礙之工作名額	• 加強宣導教育同仁多元包容及平等 • 強化公司內部軟硬體設施達到保護身心障礙員工之權利	舉辦1場以上平等倡議活動	DEI (參考年報數據)	舉辦1場以上平等倡議活動
家庭生活權	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商 孕期、哺乳之女性員工	輕度	• 提供哺乳室及時間使女性員工得以進行哺乳 • 員工得應照顧家庭或家人的需求申請育嬰留停、產假等假勤	• 哺乳期員工不得加班及從事夜班工作，根據孕期，產假期，哺乳期之名單，提醒單位主管調配工作 • 根據勞動法令規範設置哺乳室及相關設施	跨廠區內部稽核完成率100%	稽核完成率100%且無相關缺失	跨廠區內部稽核完成率100%

議合及申訴管道

友達重視同仁的意見與權益，建立多元的員工溝通管道，並訂有《員工溝通政策》，使同仁反映的議題交由權責單位以保密程序進行處理與回應，並透過訪談與深入調查，適時提供補救流程，做為優化減緩措施的執行方向，藉由雙向的溝通管道，致力建立公司與員工之間互信的橋樑，形塑人權管理正向影響。

審計委員會信箱



適用於會計、內控及審計等相關之投訴

總經理信箱



重大管理缺失、職場暴力及財務稽核問題反映

性騷擾/職場霸凌專用信箱



性騷擾有關的申訴案件

我有話要說信箱/內部溝通信箱



工作及工作環境的問題與建議

勞資會議



同仁權益與其關切議題

7885/6885人力資源服務



專人接聽之專線，可立即協助個人工作與生活相關議題


Tap Into The Possibilities