



2025

Sustainability Report

友达光电 永续报告书



目录

TABLE OF CONTENTS

前言

关于本报告书	2
董事长的话	3
永续长的话	4
荣耀与肯定	5
永续愿景与目标	6

1 营运治理

1.1 公司简介	12
1.2 经济绩效	17
1.2.1 财务绩效	17
1.2.2 税务治理	18
1.3 治理组织	19
1.3.1 董事会	19
1.4 诚信经营	26
1.4.1 诚信文化	26
1.4.2 法规遵循	28
1.5 风险治理	29
1.5.1 风险鉴别与管理	29
1.5.2 信息安全与隐私保护	34

2 永续经营

2.1 利害关系人	40
2.1.1 利害关系人深耕	40
2.1.2 重大性分析	44
2.1.3 永续影响力	56
2.2 客户关系	61
2.2.1 产品质量	61
2.2.2 客户服务	67
2.3 责任供应链	69
2.3.1 永续供应链管理策略	69
2.3.2 永续供应链风险治理	70
2.3.3 低碳供应链	74

3 环境永续

3.1 气候行动	77
3.1.1 治理与策略	78
3.1.2 气候风险调适	80
3.1.3 指针与目标	81
3.2 碳与能源	83
3.2.1 盘查与减缓	83
3.2.2 提升能源效率	88
3.2.3 使用再生能源	92
3.3 水资源	93
3.3.1 水资源使用概况	93
3.3.2 水资源管理框架	94
3.3.3 水管理精进方案	95
3.4 循环与清洁生产	96
3.4.1 循环管理	96
3.4.2 废水暨污染管理	98
3.4.3 空气污染管理	98
3.4.4 废弃物资源再利用	99
3.5 生物多样性	101
3.5.1 生物多样性愿景与管理	101
3.5.2 塑料中和	105

4 共融成长

4.1 人权保护	111
4.2 人才吸引与留任	117
4.2.1 人才布局	117
4.2.2 多元共融	121
4.2.3 薪酬福利	123
4.2.4 幸福职场	125
4.3 人才发展	129
4.3.1 友达大学	129
4.3.2 全员永续力	131
4.3.3 绩效管理 with 多元职涯	132
4.4 健康与安全	135
4.4.1 健康照护	135
4.4.2 安全职场	137
4.5 社会参与	141
4.5.1 环境永续	142
4.5.2 永续教育	143
4.5.3 伙伴共创	145
4.5.4 海外行动	146

5 灵活创新

5.1 技术创新与市场布局	149
5.1.1 智慧产权	149
5.1.2 智慧体现	152
5.1.3 永续产品	153
5.2 智慧转型	156
5.2.1 AI 赋能	156
5.2.2 制造变革	158
5.3 普惠能源	160
5.3.1 能源事业发展	160
5.3.2 优质解决方案	161
5.3.3 绿能兼容共好	165

子公司概览

友达智慧移动	168
达擎	176
友达晶材	193
宇沛永续	204

数据概览

对应第一章、营运治理	210
对应第二章、永续经营	215
对应第三章、环境永续	217
对应第四章、共融成长	222

附录

2025 年重大主题目标响应	235
2025 年重大讯息响应	238
GRI 索引表	238
SASB 索引表	246
台湾证券交易所永续揭露指标 - 光电业	248
TCFD 架构对应	249
上市上柜公司气候相关信息	250
ISO 26000 社会责任指引	255
联合国全球盟约	256
永续经济活动认定指引	256
2024 年永续报告书勘误	256
ISO 14064 温室气体查证声明书	257
会计师有限确信报告 (GRI)	260
会计师有限确信报告 (SASB)	261

关于本报告书

■ 报告书编制沿革

友达光电自 2004 年出版环境专刊，2005 年出版环境安全卫生专刊，并于 2006 年起每年出版企业社会责任报告书，系统性呈现公司治理、环境及社会层面目标与成果。为完整揭露友达光电企业永续的成效及与利害关系人沟通结果，2007 年起采用国际公认的报告书撰写原则「全球永续发展报告书指导纲领第三版」(GRI-G3) 作为企业社会责任报告书架构依据，2017 年起全面采用「GRI 准则」(GRI Standards)，依循全面选项 (Comprehensive) 编制，2021 年更名为永续报告书。本报告为友达光电第 20 本永续报告书。

■ 本报告书撰写原则及纲领

友达光电搜集国际间重要经济、环境及社会议题，透过实质性分析鉴别利害关系人之关切议题，并将各议题相关之执行成果呈现于本报告书。本报告书依 GRI 通用准则 2021 年版编制并参酌且依循 SASB 永续会计准则委员会 (Sustainability Accounting Standards Board) 发布之硬件行业指针，以及《上市公司编制与申报永续报告书作业办法》，向利害关系人说明本公司在经济、环境、社会上的策略及活动，揭露绩效成果与管理方针。此外，友达光电已依据 IFRS 准则于 2025 年 3 月发行「[114 年度年报永续相关财务信息专章](#)」，以进一步强化财务与永续信息整合，提升透明度与国际接轨。

■ 范畴及计算依据

本报告书揭露资料涵盖友达光电于 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 (同财务报导期间) 全球据点之企业永续绩效表现，其边界包含母公司及子公司于台湾、中国、亚洲其他地区、美洲及欧洲主要营运及生产据点，并纳入子公司友达晶材股份有限公司、达擎股份有限公司、宇沛永续股份有限公司及 AUO Mobility Solutions Germany GmbH 之重要信息。涵盖范畴之母公司及子公司 2025 年营业额占集团营收约 91%。

■ 确保信息可信度

○ 内部稽核

友达依循《上市公司编制与申报永续报告书作业办法》建立永续报告书编制及验证之作业程序，并纳入公司内部控制系统。本报告之公开内容均经由相关单位处级主管、永续暨风险管理委员会检视信息正确性，并由稽核单位稽核编制及验证作业之落实情况。

报告书发行

友达光电每年定期发行永续报告书
现行发行版：2026 年 8 月发行
上一发行版：2025 年 6 月发行
下一发行版：预计 2027 年 8 月发行

意见回馈

如有任何建议或疑惑，可透过以下信箱或友达网站首页「[联络我们](#)」反应
【企业永续发展策略处】[联络我们](#)
地址：台湾新竹市 300 科学工业园区力行二路 1 号
电话：+886-3-500-8800 #501890
Email：CSR@auo.com
友达光电永续网站：[csr.auo.com](#)

○ 外部稽核验证

2025 年度相关数据均经由第三方公正单位查证，并采用国际通用指标呈现，若有推估之情形，于各相关章节中注明。

- 财务数据由安侯建业联合会计师事务所 (KPMG) 查账确认
- 温室气体排放量，由立恩威国际验证股份有限公司 (DNV) 依据 ISO 14064 查证
- 本公司取得之 ISO 14001 环境管理系统、ISO 45001 职业安全卫生管理系统及 ISO 50001 能源管理系统，由台湾检验科技股份有限公司 (SGS) 查证
- 本公司取得之 ISO 27001 信息安全管理系统，由法国标准协会 (AFNOR) 查证
- 本公司取得之 ISO 9001 质量管理体系，由优丽国际管理系统验证股份有限公司 (DQS) 查证
- GRI、SASB、永续揭露指针、重大性评估流程，由安侯建业联合会计师事务所 (KPMG) 依据 ISAE 3000 确信



友达光电外部稽核验证证书请见 友达光电永续官网 - 质量及环境厂区证书下载专区

董事长的话

致关心友达光电企业永续的各位伙伴：

2025 年全球永续发展与政经环境持续相互牵动。在地缘政治与国际经贸变局下，各国政策与产业发展方向随之调整，关税与汇率波动等因素更重新形塑企业的营运环境与发展条件。企业不仅需回应环境与社会议题，更要在多变情势中强化经营韧性，以稳健且永续的发展模式掌握变局中的机会。

历经多年的转型布局与资源投入，友达过去建立的全球营运与制造布局，在大环境变动下逐步展现成果，使我们能依不同市场需求调整生产与供应配置，提升整体营运的稳定性与应变能力。三大营运支柱（Display, Mobility Solutions, Vertical Solutions）展现布局成果，其中，Mobility 与 Vertical 营收占比提升至 43%，并朝 2030 年达到 70% 的目标迈进，显示转型成果已反映于营运结构中。

Display 方面，Micro LED 正式应用于品牌客户产品上市，象征友达投入多年的次世代显示技术，正式迈入商业化阶段。相较于传统显示技术，Micro LED 兼具高亮度、低功耗等优势，为次世代节能显示应用开启新的可能；Mobility Solutions 则透过德国、墨西哥与亚洲据点的协同运作，提升在全球车用市场的服务与供应能力，并藉由智慧座舱与人机接口整合，提升驾乘安全与使用体验；Vertical Solutions 方面，整合软硬件将显示技术延伸至零售、医疗及企业与教育等多元场域，协助客户提升营运效率，并透过数字与智能应用促进更多社会效益。这些成果不仅反映在营运表现上，也展现友达如何透过创新与转型，将企业成长与环境、社会价值相结合。

友达相信，企业的价值不仅在于创造获利，更要为环境与社会带来长远的正向改变。我们推动碳、能源与资源管理，降低环境足迹并将自然正向纳入策略。在提升能源效率、扩大再生能源使用，以及推动节水、资源循环管理等面向皆持续展现成果。同时，友达将永续理念融入从营运管理到产品开发的各个环节，并积极于国际舞台分享实践经验，展现企业在绿色转型浪潮中的角色与影响力。此外，透过友达永续基金会的转型，我们也串联更多伙伴投入环境永续与永续教育。这些努力也获得国际肯定，包括入选标普全球永续年鉴、MSCI ESG 评等 AA 级，以及 CDP 气候变迁与水安全双 A 评级。多年来的投入，也让我们完成 2018 年所订定的 EPS 2025 目标（Environment 环境永续, People 共融成长, Society 灵活创新）。友达将启动 EPS 2030 目标，透过科技创新与跨域合作，强化气候韧性、促进人本共融。

展望未来，除了深化永续实践外，挑战中也蕴藏新机会。友达将持续强化三大营运竞争力，并积极发展 AI 四支箭^注，将多年技术积累转化为下一波成长动能。感谢各界的支持与信任，让我们能够稳步前行，并与所有伙伴创造更大的价值与影响力。

备注： 友达发展 AI 四支箭包含 AI 产品应用与智能服务、AI 数据中心光通讯、低轨卫星透明接收天线、AR 眼镜 Waveguide 光波导技术。



董事长暨集团执行长

彭双浪

永续长的话

2025 年，全球永续推动力道趋缓，让企业得以重新检视自身的基础与发展方向。然而，环境与社会议题对企业经营的影响并未因此减少。面对变化与不确定性，企业更需要提升组织韧性、掌握未来机会。以下与大家分享友达的实践。

永续与财务日益紧密连结

永续揭露正快速演进，除了信息透明外，也更加重视信息的决策价值。2025 年，友达依循 IFRS 永续揭露准则试编永续专章，并参照永续经济活动认定参考指引，揭露符合永续标准的营运活动。同时，持续运用影响力评价（Impact Measurement & Valuation, IMV）方法，将营运产生的影响和价值转换为货币化指针。透过接轨国际揭露架构与衡量方法，逐步建立永续信息与财务绩效的链接，作为决策、风险管理及外部沟通的重要基础。

面对人才短缺与 AI 浪潮，建立支持人才成长的环境

友达相信，面对人才环境快速变化，员工的成长与发展是推动公司进步的重要力量，因此持续打造支持员工成长的环境。人才发展上，透过友达大学、跨域学习及职涯发展机制协助同仁因应职能转变，并持续强化 AI 赋能，提升数字与创新能力。员工照顾上，提供优于法规的福利与家庭支持措施；组织文化上，透过各类型创新作法与平台，营造安全健康的环境。相关作为亦获外部肯定，包含《亲子天下》友善家庭职场奖，及苏州厂获世界经济论坛（WEF）评选为全球显示产业首座「人才灯塔工厂」，展现数字转型与人才培育并进成果。

当低碳成为竞争力的重要一环，深化减碳布局

响应低碳趋势，企业除了降低自身碳排放，更需从价值链与产品生命周期思考减碳机会。友达除持续提升能源效率、携手供应链伙伴共同减碳外，也将减碳思维延伸至产品，逐步建立产品碳管理架构。2025 年首度于国际显示周（SID Display Week）发表产品碳足迹方法学、产品碳管理及绿色产品识别机制等成果，提升产品碳信息透明度。未来将持续深化从制造到产品、从供应链到市场的低碳布局，携手客户共同响应绿色转型需求。

达成 EPS 2025 后，擘划下一阶段永续蓝图

友达于 2018 年制订的 EPS 2025 目标（环境永续 Environment, 共融成长 People, 灵活创新 Society）已全面达成。回顾成果，在环境面，推动减碳、节水、创造超过 1 千亿元循环经济价值；共融成长面，透过科普教育、产学合作与人才培养，累计影响超过 60 万人次；灵活创新面，运用显示科技提升超过 1,300 万人的生活便利性，并透过制造效能提升与再生能源投入，促进产业低碳转型。展望下一阶段，友达擘划 2026 至 2030 年之 EPS 2030 目标，并以「以科技创新引领改变，共筑气候韧性与人为本共融的永续未来」为愿景，持续响应利害关系人期待，并以更前瞻的目标引领组织持续精进。



永续长

古香華

荣耀与肯定



公司治理

- Supply Chain Excellence Awards 供应链透明度奖
- 全球企业永续奖 - 英文报告书金级
- 科睿唯安全球百大创新机构
- 台湾证券交易所公司治理评鉴前 5%
- 台湾企业永续奖 - 中文报告书白金级、综合绩效奖、永续供应链领袖奖
- 商业周刊 - AI 创新百强
- 世界经济论坛 - 人才灯塔工厂（苏州厂）
- GF60 年度最佳可持续发展企业（厦门厂）
- 福建企业 100 强（厦门厂）
- 财富 - 中国 ESG 影响力榜（苏州厂）



环境永续

- Green World Awards 永续发展创新 - 金银双奖
- 环境部 - 废弃物减量及资源循环绩优单位
- 经济部节能标竿奖 - 银奖（龙潭厂）
- 环境部国家企业环保奖银级（台中厂）
- 环境部资源循环绩优企业金质奖（台中厂）
- 台湾企业永续奖 - 气候领袖奖、水资源管理领袖奖、循环经济领袖奖
- 台湾循环经济奖 - 年度典范企业
- 台湾建筑永续奖 - 金级
- SGS 永续环境奖、环境目标管理典范奖
- 厦门绿色企业 10 强（厦门厂）



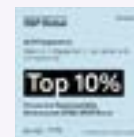
社会共融

- 亲子天下 - 友善家庭职场奖
- 台湾企业永续奖 - 社会共融领袖奖
- 全球化企业最佳雇主品牌奖（苏州厂）



产品技术

- iF 设计奖
- 台湾精品奖 - 双银奖
- 中科创新产品奖
- 显示器组件奖
- 智能显示应用大赏



入选 S&P 2026
全球永续年鉴排名前 10%



商业周刊
碳竞争力 100 强

第 15 年入选全球道瓊
領先指數 DJBIC



ISS Oekom Prime 等级



MSCI ESG 评等 AA 级



Eco Vadis 银级



气候变迁评比 A
水安全评比 A



FTSE4Good 富时新兴
市场永续指数

备注：截至 2026 年第一季之成果。

永续愿景与目标

CSR EPS 2025

友达接轨 9 项联合国永续发展目标 SDGs，于 2018 年制定环境永续、共融成长与灵活创新的 AUO EPS (Environment, People, Society) 三大永续发展主轴，以响应日益受关切的环境议题与社会共融趋势。EPS 永续主轴延伸出 10 个具体面向，积极承诺于 2025 年完成永续发展的短中长期目标。十个面向均设有年度目标，2025 年度 10 项目标中达成 10 项，达标率 100%。



Enviornment 环境永续				6 清洁饮水和卫生设施	12 负责任消费和生产	13 气候行动	17 促进目标实现的伙伴关系
气候调适	提升气候调适韧性，持续降低气候议题的财务冲击风险	累计风险专案 38 案	持续掌握财务风险				
节能创能	以生命周期为基础之减量目标，持续降低碳排放量累计达 650 万吨 CO ₂ e	累计 1,747 万吨	累计达标率 ^{注1} 超过 100%				
节水创水	价值链共同应对水资源缺乏为机，节约自来水累计达 100,000 CMD ^{注2}	累计 35 萬 CMD ^{注2}	累计达标率超过 100%				
循环生产	引领循环价值链发展，扩大经济效益，成长率达 135%	累计创造经济效益 1,031 亿	累计达标率超过 100%				
People 共融成长				4 优质教育	8 体面工作和经济增长	17 促进目标实现的伙伴关系	
共融成长	扶植弱势，结盟产业链伙伴，创造成长超过 8 倍的共融就业学习机会	累计创造就业及学习机会 7.3 万个	累计达标率超过 100%				
幸福职场	成为最佳企业的选择 (Best choice)，员工在四面向 (基本需求、管理支持、团队合作、学习成长) 对公司认同度达 80%(认同度调查范围为间接员工)	81% 员工认同公司	连续 5 年达成				
优质教育	提供多元化教育机会超过 60 万人次，员工投入优质教育参与年成长 20%	推动科普教育、员工职能、产学合作累计超过 73 万人次参与	累计达标率超过 100%				
Society 灵活创新				7 经济适用的清洁能源	9 产业、创新和基础设施	11 可持续城市和社区	17 促进目标实现的伙伴关系
智慧体现	开发产品暨整合服务，扩大教育、医疗、金融、购物、生活、交通智能城市等应用，使触及人口累计达 10 亿人	多元显示器累计触及 1,666 百万人	累计达标率超过 100%				
制造变革	透过智能制造与技术整合，强化产业竞争力，整体提升效能达 50%	整体提升效能达 157%	累计达标率超过 100%				
普惠能源	再生能源技术力提升，拓展全球再生能源建置容量，成长增加一倍	累计再生能源建置容量 3,224 KW	累计达标率超过 100%				

备注 1: CSR EPS 2025 累计达标率均以 2018 年为基础，累计至 2025 年。

备注 2: CMD 为 cubic meter per day (每日立方米)。

■ 迈向下一阶段：EPS 2030

为使永续策略与企业中长期发展方向保持一致，友达自 2024 年起展开 EPS 2030 的研拟作业。此项工作由永续总部与高阶管理阶层主导，透过跨部门协作，全面检视环境、社会与治理面向的重要议题与风险，并对照国际永续趋势与公司转型策略进行调整。

最终，「EPS 2030」于 2025 年 7 月获董事会审议通过，正式成为友达未来五年（2026 年至 2030 年）的永续发展指引。

○ EPS 2030 的愿景与架构

EPS 2030 的愿景为：「以科技创新引领改变，共筑气候韧性与人本共融的永续未来。」

延续 Environment（环境永续）、People（共融成长）、Society（灵活创新）三大主轴，友达重新定义其内涵，使其更加符合企业转型方向与全球永续趋势：环境永续着重于降低企业营运对环境的冲击，共融成长强调促进利害关系人的协调、美好与公平发展，而灵活创新则以显示科技与创新应用，为社会、生活与产业带来新可能。

EPS 2030 的架构涵盖 10 大构面与 31 项永续目标，作为友达永续推动的全面基础。

AUO EPS 2030



EPS 2030 目标

环境永续		7 经济适用的清洁能源	12 负责任消费和生产	13 气候行动	15 陆地生物
构面	2030 目标				
环境足迹	绝对减碳				
	• 响应国际倡议 SBTi，组织 (Scope 1+2) 范畴绝对减碳达 42%				
	• 管理价值链 (Scope 3) 总减碳达 25%				
	备注：含 SBT 承诺、员工运输、关键供货商减碳、产品能耗及下游运输				
环境足迹	能源转型				
	• 接轨国际目标及促进能源转型，生产节电 30% 与导入再生能源 30%				
环境足迹	环境负荷				
	• 降低生产之年污染负荷达 50%，并强化环境损益管理				

环境永续	
构面	2030 目标
<div>气候韧性</div> <p>减缓气候多元型态带来的财务冲击，着力于气候应变</p>	<div>价值链调适</div> <ul style="list-style-type: none"> 强化供应链面对气候暨 ESG 能力，建立完善之检核机制，使环境面评鉴改善率达 35%，治理面评鉴改善率达 12%
	<div>财务监控</div> <ul style="list-style-type: none"> 以 IFRS 永续框架检视财务，含气候风险之财务冲击每年小于营收的 3%；气候机会发展至少占年营收 2% 以上
	<div>净零解方</div> <ul style="list-style-type: none"> 灵活运用碳权驱动气候转型契机 发展迈向净零之绿色技术与应用
<div>循环创生</div> <p>增加资源效率及经济价值创造，保护地球有限资源</p>	<div>永续物料</div> <ul style="list-style-type: none"> 扩大多元再生料之导入与产品应用，采购再生料总重占比达 25%；目标年所有新产品都含再生料添加 <p>备注：不限再生料种类及比例</p>
	<div>塑料中和</div> <ul style="list-style-type: none"> 达成 100% 塑料中和率
	<div>循环经济</div> <ul style="list-style-type: none"> 引領循環價值鏈發展，擴大循環經濟效益，累計成長至 200%
<div>生态保护</div> <p>携手价值链朝创造自然正效益与和谐共生的愿景努力</p>	<div>水资源</div> <ul style="list-style-type: none"> 保护水资源，减少依赖性，制程水回收率达 95% 及价值链累计项目节水量每日达 2.5 万吨（913 万吨 / 年）
	<div>自然共生</div> <ul style="list-style-type: none"> 以 TNFD 框架及生物多样性政策，驱动多元行动，减少对生态多样性的威胁，善用工具及建构资源，促进利害关系人共同发挥影响力

共融成长	
构面	2030 目标
<div>多元共融</div> <p>落实职场友善平权、保护员工权益、增进利害关系人福祉</p>	<div>人权尽职</div> <ul style="list-style-type: none"> 致力成为最佳雇主，每年全球员工 Q12 调查对公司认同度达 80%
	<div>文化形塑</div> <ul style="list-style-type: none"> 促进友善职场文化，成为业界标杆，每年全球员工在多元共融政策对公司的认同度达 80%
	<div>平权领导</div> <ul style="list-style-type: none"> 2030 年整体管理职女性比例为 30%
	<div>多元就业</div> <ul style="list-style-type: none"> 促进多元族群融合，扶植弱势群体，五年合计提供 4 万个就业机会
<div>伙伴共创</div> <p>打造共创平台，与各领域专家创造永续生态圈，扩展环境社会影响力</p>	<div>绿领人才</div> <ul style="list-style-type: none"> 透过训练与内外供应链伙伴共同培育绿领人才与永续方案，五年合计 7 万人次参与
	<div>学用接轨 / 产学创新</div> <ul style="list-style-type: none"> 动产业链伙伴发展产学创新合作，五年合计 20 万人次参与
	<div>跨域合作</div> <ul style="list-style-type: none"> 携手利害关系人共同推动永续行动，打造永续生态圈，五年合计合作 5000 家
<div>社会共好</div> <p>以永续教育培育永续公民，深化社会影响力，创造共好正向循环</p>	<div>社会关怀 / 科普环教 / 文化保存 / 永续素养</div> <ul style="list-style-type: none"> 透过推广环境、科普、文化、永续课程，及推动志工参与及倡议行动，实践培育永续公民，五年合计影响 200 万人次 至 2030 年投入超过 1.5 亿新台币，以支持社会公益、推广永续教育，持续发挥社会正向影响力

备注：五年合计系指目标由 2026 年累计至 2030 年。

灵活创新	
构面	2030 目标
<div>资源互惠</div> <p>以创新技术精进产品与服务，节省价值链资源，创造共享价值</p>	<div>节能创能</div> <ul style="list-style-type: none"> 以节能创新产品与服务，带来能源互惠效益，五年累计贡献之节能量，相当为超过 27 万户四口之家一年的能源需求 <div>节水服务</div> <ul style="list-style-type: none"> 延伸核心技术能力带来水资源共享成果，五年累计之节水量，相当为超过 12 万户四口之家一年的用水量
<div>永续生活</div> <p>于显示互动及场域应用提供高智能、安全、高效、高质量的环境，打造友善永续的生活享受</p>	<div>智慧城市</div> <ul style="list-style-type: none"> 透过集团提供多元智能产品与解决方案，于教育、医疗、交通、零售等智慧城市应用场域，五年累计全球触及人口超过 12 亿人（次） <div>产业智造</div> <ul style="list-style-type: none"> 提供智能制造解决方案与服务，五年累计相对超过 2 万个劳动力产值，以推升经济成长
	<div>智慧移动</div> <ul style="list-style-type: none"> 智慧车载助力全球新能源车发展，五年贡献加倍成长
	<div>智慧医疗</div> <ul style="list-style-type: none"> 助力精准医疗，Top 20 医疗设备品牌渗透率五年成长 15%
<div>视界转型</div> <p>与品牌结盟并精进技术力，赋能多元伙伴共同迈向永续转型</p>	<div>智慧零售</div> <ul style="list-style-type: none"> 提供低碳解方，Top 50 零售品牌渗透率达五倍成长
	<div>教育与企业</div> <ul style="list-style-type: none"> 数字教育与智能办公服务，五年布署量成长 20%
	<div>绿色服务</div> <ul style="list-style-type: none"> 扶植产业低碳数字转型，五年新客户成长五倍

■ 持续扩大永续影响力

EPS 2030 象征友达永续发展迈入新的阶段。未来友达将持续透过治理制度、跨部门合作及利害关系人参与，深化永续策略执行，并结合科技创新能力，朝向气候韧性与人本共融的永续未来持续迈进。



1 营运治理

本章亮点成果

双轴转型建构**三大營運支柱**
「Display 显示科技」、「Mobility Solutions 智能移动」及「Vertical Solutions 垂直场域」成为「以显示技术为核心的解决方案公司」

成立子公司友达**智慧移动 (AUO Mobility Solutions)** 并于 2026 年正式营运，强化车用布局

共十一届荣获公司治理评鉴**前 5%**，
展现长期稳健治理能力

女性董事占比逾半，
提升公司治理决策视角多元性

以第三方资安态势平台检视公司整体
资安风险，2025 年评分为 **95 分**，
高于产业平均 80 分

1.1 公司简介	12
1.2 经济绩效	
1.2.1 财务绩效	17
1.2.2 税务治理	18
1.3 治理组织	
1.3.1 董事会	19
1.4 诚信经营	
1.4.1 诚信文化	26
1.4.2 法规遵循	28
1.5 风险治理	
1.5.1 风险鉴别与管理	29
1.5.2 信息安全与隐私保护	34

1.1 公司简介

关于友达光电

友达的愿景 — 在实现人类未来「视界」中扮演关键角色



youtube



linkedin



facebook



友达简介影片



公司名称 友达光电股份有限公司

成立时间 1996 年 8 月 12 日

员工人数 35,644

主要产品与服务

- 显示科技：Micro LED、薄膜晶体管液晶显示器 (TFT-LCD)、低温多晶硅 (LTPS)、整合式触控与感测技术
- 智慧移动：结合显示人机接口、车用运算平台、智能车联网的智能移动解决方案
- 垂直场域：智慧零售、医疗、教育、交通等场域显示解决方案；太阳能模块、电厂建置，及智慧永续等绿色服务

董事长暨集团执行长 彭双浪

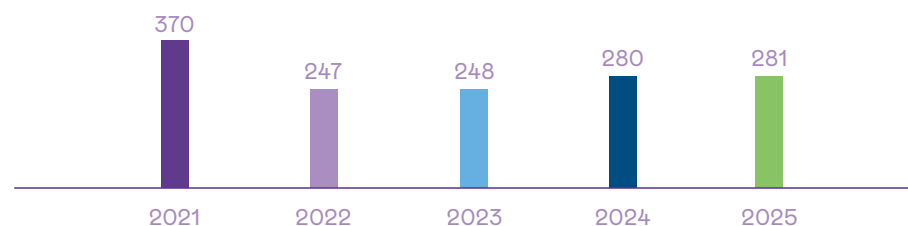
总经理暨集团营运长 柯富仁

总部 新竹市科学园区力行二路一号

股本总市值 (以 2025 年 12 月 31 日为准)
新台币 **924.5** 亿元

发行股数 (以 2025 年 12 月 31 日为准)
7,547,098,972 股

近年营业额 (新台币十亿元)



Tap Into The Possibilities 以显示技术引领智能生活

友达光电成立于 1996 年，专注显示技术研发与制造，并持续推动创新应用。在显示无所不在 Display Everywhere 的趋势，致力于扮演实现未来视界的关键角色。

凭借深厚的研发实力，友达以显示技术为核心，结合 AIoT，整合软硬件、云端与服务平台，在智慧移动、医疗、教育、零售、智慧服务及绿色能源等领域，提供多元的智慧生活解决方案与服务，提升人们的生活质量与体验，并为永续美好生活投入心力。

近年在「双轴转型」策略推动下，友达聚焦精进显示技术附加价值（Go Premium）与深化垂直市场应用（Go Vertical），迈向以显示技术为核心的解决方案公司。

永续经营三大支柱

友达布局「Display 显示科技」、「Mobility Solutions 智能移动」及「Vertical Solutions 垂直场域」三大营运支柱，偕集团公司优化资源整合与执行力，快速应变市场挑战与机会，降低产业循环影响，迈步稳健获利与永续经营。

永续经营三大支柱



Display 显示科技

友达以多年面板研发与制造经验为基础，推动显示技术创新与应用。在 8K 超高分辨率、超高刷新率、高动态范围、曲面显示等技术，已获主要品牌采用并量产。于 Micro LED 前瞻显示技术，打造完整生态圈，领先业界推动多元应用与落地实绩。同时深耕 Mini LED、感测整合、护眼显示等技术，提升显示效能与互动体验。

先进显示技术



Micro LED



Mini LED 背光

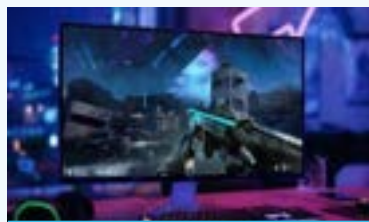


超低功耗

高质量影像效果



超高分辨率



超高刷新率



A.R.T. 先进抗反光

多元型态及尺寸



自由型态



超窄边框



无缝拼接 LED 显示屏

显示技术延伸应用



感测技术



主动式防窥



整合触控

Mobility Solutions 智慧移动

友达在车用领域深耕逾二十年，并在全球车用中控显示（CID）市占领先。近年透过并购德商 BHTC，整合友达于显示技术研发与整合的深厚底蕴，以及 BHTC 在温度控制与人机互动设计的专业能力，并成立子公司友达智慧移动（AUO Mobility Solutions），于 2026 年正式营运，以显示人机接口、车用运算与智能车联三大核心范畴，提供高价值整合性智能移动解决方案，满足全球 OEM 客户与使用者的多元需求。



显示人机接口



车用运算平台



智慧车联网

Vertical Solutions 垂直场域

友达将创新显示、智能化及绿色技术延伸至多元垂直场域，推动智慧生活与永续发展。其中，子公司达擎（AUO Display Plus）承袭逾 20 年显示技术与专业，深化企业、教育、医疗及交通等领域，提供客制化工商智能显示解决方案，开创显示新价值。

能源事业群提供整合智能能源方案，子公司宇沛永续（AET SusTainTek）则提供智慧永续服务，协助客户提升效率、推动低碳转型。



智慧零售



智慧医疗



智慧教育暨企业



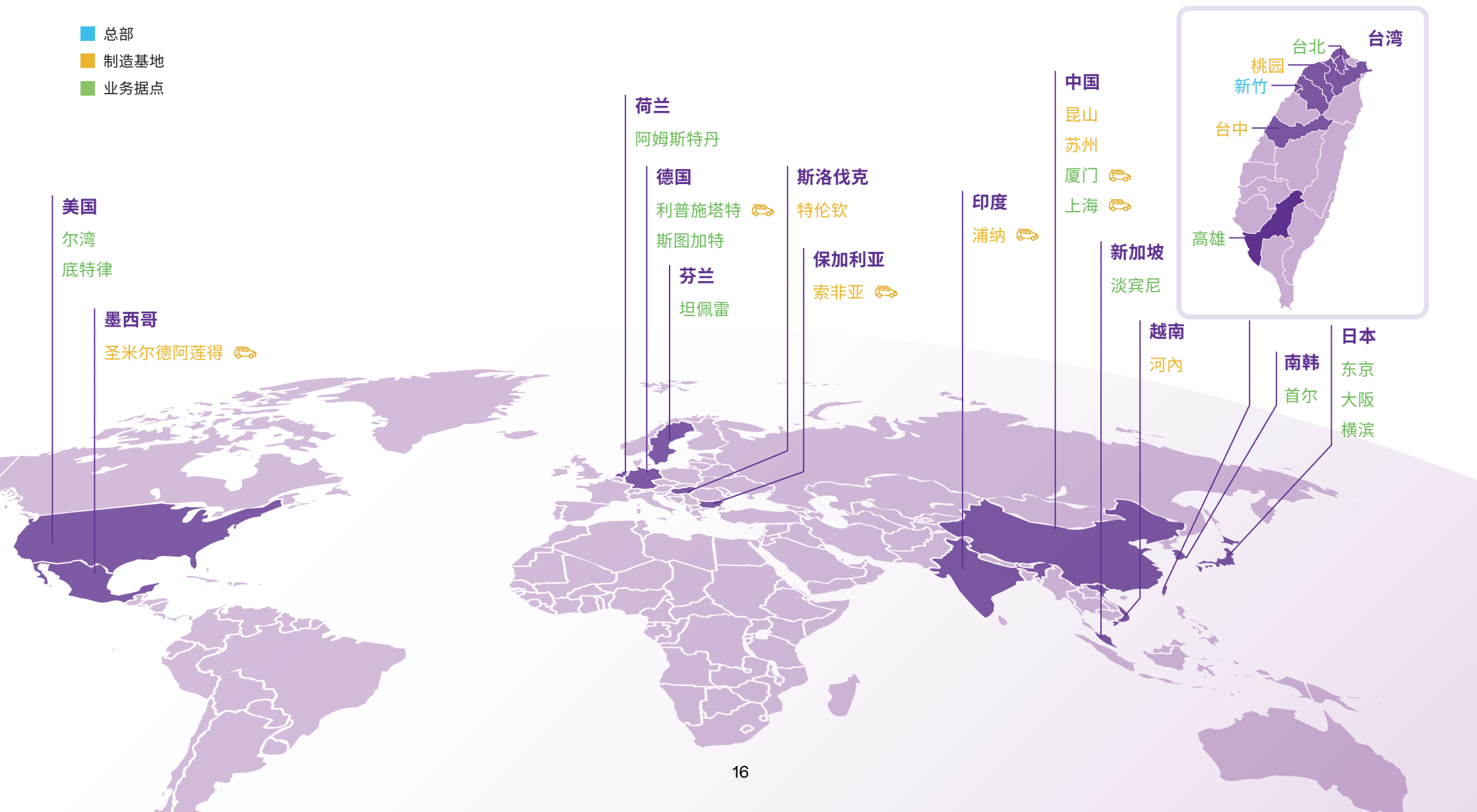
智慧服务



绿色能源

全球营运布局

友达建立涵盖全球的制造、研发与业务据点，近年透过策略并购，将版图扩展至德国、墨西哥、印度及保加利亚等地，持续深耕市场，打造完整产业链。



1.2 经济绩效

1.2.1 财务绩效

友达集团致力维持企业经营的透明度，除每月发布营收报告外，亦每季举行法人说明会，以及每年举办一次股东常会。友达在官网设置投资人专区，定期更新财务信息及法人说明会简报数据供投资人参考，同时亦在台湾证券交易所公开信息观测站揭露重大消息信息。透过实时的信息提供，使股东及投资人能同步更新公司营运状态。

■ 财务策略

友达集团近年在双轴转型布局积累的实力，逐步展现成果，并在公司营运与策略规划方面建构三大营运支柱。营收结构的改变使友达集团整体营运趋向平衡，透过不同营运结构的挑战与机会进行营运聚焦与优化，以取得最佳营运表现。

以永续经营为核心理念，友达集团拥有稳健的财务体质及厚实的研发能量，将资源做最有效益的分配，提升核心事业的价值。未来产业竞争格局将从单一公司转变为生态链间的竞争，因此在策略上，本集团以互补、合作、共创为主轴，透过投资、合资、并购或策略联盟的方式，整合上下游价值链，建构有竞争力的生态圈。友达集团期待在不同应用场域上，从一家以面板为主的显示组件公司，成为「以显示技术为核心的解决方案公司」，与各界伙伴共创合作进行价值创新，并将营运成果回馈予包括股东及投资人、员工、客户、供货商、政府、社会等所有利害关系人。

■ 业务经营比重

2025 年友达在三大营运支柱「显示科技」、「智能移动」以及「垂直场域」的合并营收比重分别为 52%、28% 以及 15%。未来友达将持续推动转型，投注更多资源支持「智慧移动」以及「垂直场域」两大支柱的成长，「显示科技」则将持续专注于高阶显示技术研发，提供客户高附加价值的产品与服务，改善产品组合，并追求获利的提升与稳定，以期降低面板产业景气循环的影响，达到稳定获利、永续经营的目标。

■ 资本支出及研究发展支出

在研究发展支出方面，不论产业景气态势如何转变，公司每年皆给予稳定的投入，以维持友达在先进显示技术、车用以及垂直场域解决方案方面的竞争优势。友达集团 2025 年合并研发支出为新台币 160 亿元，除了强化先进技术如 Micro LED 及优化制程效率外，也积极投入车用以及垂直场域相关产品与技术的开发。此外，友达在专利地图上亦有完整布局，藉由提高产品与产能之附加价值巩固技术领先地位，除可加深竞争障碍外，在品牌客户进行全球市场拓展时也能成为其坚强后盾。



专利相关信息请见 本报告书 5.1.1 智慧产权章节

■ 灵活运用资金投入永续发展

绿色授信

绿色授信乃金融机构提供贷款资金，用于从事绿色研发、制造、营运活动所需而购置之不动产、各类机器设备，或取得绿色相关认证、专利技术等无形资产，或从事投资、创业、购并或营运等所需的资金。2022 年友达获得彰化银行提供绿色授信融资，支持公司扩大采用绿电，以及达屏绿能子公司建置太阳能电厂的投资计划。2025 年本项目仍为有效期间，未增签新额度。

绿色存款

绿色存款为银行收取项目存款，将全数运用于再生能源发展、能源使用效率提升及节约、污染防治与控制、水资源节约洁净或回收等议题的绿色融资项目和计划。收受存款后，银行必须定期提供由第三方公正机构审查的资金运用报告，公布项目资金的使用情况。存款利息方面，银行也可能会依照牌告利率作加码，鼓励企业客户参与。友达 2022 年与星展银行、彰化银行、凯基银行合作，2023 年与土地银行合作，2024 年与高雄银行合作。未来也将持续与银行业界携手合作，不但为友达之永续项目提供资金支持，也跟随银行推出之创新绿色金融产品为友达资金做更妥善的配置，降低成本及增加投资效益。

永续指数连结贷款

永续指数连结贷款是以公正第三方机构所发布的永续表现评比为基准，定期评估申贷企业在经济、环境、社会等各面向的绩效表现，当企业在上述指针中达到一定成长幅度，银行得主动调降贷款利率，让企业不仅达成永续价值，还可享受更友善灵活的金融优惠。2019 年起，友达陆续与银行洽谈及签署永续指数连结贷款。包含：2021 年与台湾银行、第一银行等 25 家银行签署；2023 年与台湾银行等 18 家银行签署；与星展银行签署。2024 年与第一银行、远东银行分别签署，及与台湾银行、第一银行等 18 家银行共同签署，包含采购再生能源及其相关凭证等项目，2025 年与兆丰银行续约。

蓝色贷款

蓝色贷款为金融机构提供项目贷款，资金需专款专用投入特定的水资源永续、海洋资源永续、纯净水资源供应、友善海洋产品或海洋生态保育等项目，同时定期检视资金用途及项目成果。2022 年星展银行提供蓝色贷款，支持友达投资水资源回收及洁净设备所需的营运资金，扩大融资管道以发展更多元化的行动。2025 年本项目仍为有效期间，未增签新额度。

实绩

昆山厂在扩张产能之时，面临工厂纯废水系统处理量能不足，亟待系统扩充的困境。友达藉由星展银行所支持的蓝色贷款，投入纯废水及回收系统扩充、源头分流等之工程改善合作案。将运用此笔资金完成扩充工程与回收单元优化后，于产能满载条件下注，能新增回收约 8,100 CMD 水回到制程使用，并使全厂制程用水回收率持续维持 90% 以上。

备注：2025 年昆山厂产能未满载。

1.2.2 税务治理

■ 税务管理政策与方针

友达集团订定《[稅務政策](#)》，并执行严格管理，以有效控管税务风险。设有税务管理单位，日常税务行政与管理委由会计处长执行，并由专业及经验丰富的税务专员协助会计处长履行本集团的税务义务，财务长为税务管理负担最终责任者。面对国内、外税务法规之变革，本集团也采取妥适因应策略，亦透过外部税务咨询机构所提供的专业服务，强化专业知识。

■ 税务风险管理

友达集团在多个国家投资，关注各国税务政策变动，并评估在当地发展业务可能产生的税务风险。

地区

台湾
中国和亚洲
欧洲
美国

税种

公司所得税
间接税
其他

风险内容

- 税制法规的不确定性导致税务争议
- 各国推行的 BEPS 注政策解读立法程序，时间不尽相同，导致税务遵循成本增加
- 税法或奖励措施改变，可能影响公司原有租税规划
- 未落实税务管理政策；未能实时评估并因应税法变动或交易模式变动下所产生之税赋成本

友达因符合所得税法 39 条之要件，故目前有使用前十年度亏损扣除额抵减当年度营利事业所得额，以及依产业创新条例申请相关投资抵减减免其他应纳税额。其余子公司亦依照各公司之营业形态申请合适之租税优惠补助。

备注：BEPS(Base Erosion and Profit Shifting) 税基侵蚀及利润移转项目，系由 OECD 所主导之国际税务改革，目的在于建立有利于全球经济成长的国际税收体制。

1.3 治理组织

1.3.1 董事会

■ 董事会运作

友达董事会负责指导公司策略、监督管理阶层、公司治理制度之各项作业与安排，并对公司及股东会负责，以及依照法令及公司章程之规定或股东会决议行使职权。友达现任 9 席董事，董事选举系采候选人提名制度，由股东会就董事候选人名单中选任之。本公司董事会每季至少召开一次会议，2025 年共召开 7 次董事会。

2025 年召开会议中与永续相关议题

会议日期	会议性质	报告与核决内容
2 月 13 日	董事会	<ul style="list-style-type: none">温室气体盘查进度报告永续报告书编制作业及永续数据查证机构及人员适任性评估报告IFRS 永续揭露准则导入计划暨执行进度报告永续发展守则、诚信经营守则、公司治理守则及董事及经理人道德行为准则执行情形报告风险管理报告
2 月 19 日	策略会议	<ul style="list-style-type: none">低碳转型执行情形
4 月 30 日	董事会	<ul style="list-style-type: none">温室气体盘查进度报告IFRS 永续揭露准则执行情形报告
5 月 28 日	董事会	<ul style="list-style-type: none">委任本公司第二届永续暨风险管理委员会委员核准永续报告书
7 月 31 日	董事会	<ul style="list-style-type: none">温室气体盘查进度报告IFRS 永续揭露准则执行情形报告友达永续政策修订报告友达 EPS 2030 永续发展目标报告绿电采购进度报告核准修订风险管理政策与程序暨核定风险胃纳声明
10 月 30 日	董事会	<ul style="list-style-type: none">IFRS 永续揭露准则执行情形报告温室气体盘查进度报告温室气体盘查进度报告

■ 董事会及功能性委员会绩效评估

友达依据《董事会绩效评估办法》，于每年第四季进行内部绩效评估，且至少每三年由外部独立机构或外部专家学者团队执行一次评估。

内部绩效评估

2025 年本公司由董事会、功能性委员会及董事会议事单位，就「董事会、董事会成员、审计委员会、薪资报酬委员会、公司治理暨提名委员会及永续暨风险管理委员会」之绩效进行评估，包含社会、环境及公司治理等 5 个面向，评估结果各分为三个等级「标准以上、符合标准及仍可加强」。友达 5 个面向之自评结果皆为标准以上，且无重大之改善项目，评估结果已于 2026 年 2 月向董事会及公司治理暨提名委员会报告，并做为董事会及各功能性委员会成员其绩效、薪酬及提名续任之参考。

外部绩效评估

2024 年委由中华公司治理协会办理外部评估，就董事会之组成与分工、指导与监督、授权与风管、沟通与协作及自律与精进等 5 大项构面进行评核。友达于 2025 年 2 月将评估结果提报公司治理暨提名委员会及董事会，董事会依据评核建议，做为提升公司信息透明度之参考，包含提升利害关系人专区及审计委员会信箱揭露地址，及建议审视反托拉斯法律遵循总顾问之名称，扩大涵盖现今多元复杂的法令环境。

董事进修情形

依《上市上柜公司董事进修推行要点》规定，新任者于就任当年度至少宜进修 12 小时，就任次年度起每年至少宜进修 6 小时，续任者任期中每年至少宜进修 6 小时，本公司董事 2025 年均符合标准。

职 称	姓 名	新任或续任	进修时数
董事长	彭双浪	续任	6 小时
董事	柯富仁	续任	6 小时
董事	蔡娟娟	续任	6 小时
董事	黄汉州	续任	6 小时
独立董事	程章林	续任	6 小时
独立董事	卢秋玲	续任	6 小时
独立董事	韩静实	续任	9 小时
独立董事	黄资婷	新任	6 小时
独立董事	林妍希	新任	6 小时

董事会落实多元化

本届董事皆具有丰富及多元的产业、学术与管理经验，依据友达《公司治理守则》，董事会成员组成应考虑多元化，除兼任公司经理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，并就本身运作、营运型态及发展需求，拟订适当之多元化方针，包括但不限于以下二大面向之标准 (1) 基本条件与价值，包含性别、年龄、国籍及文化等；(2) 专业知识与技能，如专业背景、专业技能及产业经历等。

董事会多元化政策之管理目标及达成情形^{注 1}

类别	管理目标	达成情形
席次组成	• 独立董事席次占全体董事席次 1/2(含) 以上	✓
性别	• 任一性别董事达董事席次 1/3(含) 以上	✓
任期	• 独立董事连续任期不得逾 3 届 • 董事选任时年龄不超过 75 岁	✓
兼任情形	• 兼任公司经理人之董事不超过董事席次 1/3 • 独立董事不得兼任其他公发公司独立董事超过 3 家 • 独立董事不宜同时担任超过 5 家上市上柜公司之董事 (含独立董事) 或监察人 • 非独立董事不宜同时兼任超过 5 家上市上柜公司董事 ^{注 2}	✓
多元化专业能力	• 包含科技产业、技术研发、产业创新、企业永续、风险管理、人力资源管理、财务会计及策略投资	✓
参与程度	• 董事出席率不低于 80%	✓

备注 1: 董事会多元化政策之管理目标经 2026 年 2 月公司治理暨提名委员会修订。

备注 2: 兼任同一合并公司内之董监事，以 1 家计算。

董事会成员落实多元化情形（以 2025 年 12 月 31 日为准）

姓名	职称	性别	年龄	国籍	董事任期年资			专业知识与技能								独立性情形	兼任其他 公开发行 公司独立 董事家数	兼任 经理人身分
					3 年 以下	3-9 年	9 年 以上	科技 产业	技术 研发	产业 创新	企业 永续	风险 管理	人力 资源	财务 会计	策略 投资			
彭双浪	董事长	男	60-69	中华民国			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	不适用	0	✓
柯富仁	董事	男	50-59	中华民国		✓		✓	✓	✓		✓			✓	不适用	0	✓
蔡娟娟	董事	女	70-79	中华民国		✓		✓	✓							不适用	1	
黄汉州	董事	男	60-69	中华民国		✓		✓		✓		✓			✓	不适用	0	
程章林	独立 董事	男	70-79	中华民国		✓		✓	✓	✓						注	0	
卢秋玲	独立 董事	女	60-69	中华民国		✓					✓		✓	✓		注	2	
韩静实	独立 董事	女	60-69	中华民国		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	注	2	
黄资婷	独立 董事	女	60-69	中华民国	✓			✓			✓	✓			✓	注	2	
林妍希	独立 董事	女	60-69	中华民国	✓						✓		✓			注	2	

备注： 本公司现任 9 席董事中有 5 席为独立董事， 超过董事会总席次之半数。全体独立董事均符合《公开发行公司独立董事设置及应遵循事项办法》第 3 条的独立性规定。



董事成员之简介请见 友达官网 - 投资人专区

董事责任保险

友达为董事及经理人购买责任保险，每年定期评估投保额度，并向董事会报告董事责任保险续保情形。

■ 避免利益冲突机制

友达于董事会议事规则及审计委员会组织规程中，皆有载明有关董事利益回避条款，对于会议事项，与董事自身或其代表法人（董事之配偶、二亲等内血亲，或与董事具有控制从属关系之公司亦同）有利害关系，应于当次董事会说明其利害关系之重要内容，如有害于公司利益之虞时，不得加入讨论及表决，且讨论及表决时须回避，亦不得代理其他董事行使其表决权。友达设有独立董事，独立董事于客观公正立场上，以其专业与经验提出建议，董事会讨论任何议案时，应充份考虑独立董事意见，并将其同意或反对的理由或意见列入会议纪录，兼顾利益回避原则，有效保护公司之利益。另外，董事会成员皆无与主要供货商有交叉持股之情形。



董事对利害关系议案回避之执行情形请见 友达光电 114 年度年报 贰、公司治理报告

■ 审计委员会

审计委员会负责协助董事会执行监督职责及行使《证券交易法》、《公司法》及其他法令规定之职权。审计委员会定期与公司之签证会计师进行交流并就签证会计师之选任、独立性及绩效进行审核。同时，公司内部稽核人员会依据年度稽核计划定期向审计委员会提报稽核汇总报告，以及审计委员会信箱投书报告，审计委员会亦定期对本公司之内部控制制度、内部稽核人员及其工作进行考核。

友达审计委员会由独立董事卢秋玲担任召集人，全体独立董事组成，5 名独立董事皆符合《公开发行公司独立董事设置及应遵循事项办法》规定之专业、工作经验、独立性及兼任独立董事家数等资格条件。



审计委员会之权责与会议出席状况请见 友达光电 1143 年度年报 贰、公司治理报告

■ 公司治理暨提名委员会

依据组织规程，成员由董事会推举至少 3 名董事组成之，其中应有过半数独立董事参与，第三届委员会由董事长担任召集人，并由全体独立董事组成。依据公司治理暨提名委员会组织规程，每年至少开会一次，并得视需要随时召开会议，主要职权包含：

- 1 制定董事会成员所需之专业知识、技术、经验及性别等多元化背景暨独立性之标准，并据以觅寻、审核及提名董事候选人
- 2 建构及发展董事会及各委员会之组织架构，进行董事会、各委员会及各董事之绩效评估，并评估独立董事之独立性
- 3 订定并定期检讨董事进修计划
- 4 检视总经理（含相当职级）以上高阶经理人之继任计划
- 5 提供新任董事适当的就任说明，使新任董事了解其职责及熟悉公司运作及环境
- 6 订定友达之公司治理实务守则
- 7 其他董事会指示办理之事项

公司治理主管

公司治理主管负责公司治理之督导及规划，其资格符合《上市上柜公司治理实务守则》规定。职权包含提供董事及审计委员会执行业务所需之资料与公司经营有关之最新法规发展、协助董事及审计委员会遵循法令，每年向公司治理暨提名委员会及董事会报告公司治理运作情形，并依法办理董事会及股东会之会议、制作议事录、协助董事及功能性委员会委员就任及持续进修等，其执行由董事会秘书单位办理。在执行职权时，均能有效执行且保持独立性，且未涉有利益冲突及违反内部控制制度情形。

落实治理

为使企业治理程序完整与透明，友达持续参与台湾证券交易所办理之公司治理评鉴，至今共荣获十届排名前 5% 的高度肯定。友达也透过董事会、公司治理暨提名委员会、永续暨风险管理委员会、人力资源部门实践监督诚信推动的成果，并秉持所有信息揭露原则，并依据主管机关所订之《台湾证券交易所股份有限公司对价证券上市公司重大讯息之查证暨公开处理程序》、《台湾证券交易所股份有限公司对价证券上市公司及境外指数股票型基金上市之境外基金机构信息申报作业办法》、《公开发行公司建立内部控制制度处理准则》、《公开发行公司股东会议事手册应行记载及遵行事项办法》及公司四大办法等规定，由各专职之负责单位于台湾证券交易所公开信息观测站办理公告申报。2025 年召开实体股东常会并以视讯辅助方式，开放不具股东身分者参与在线直播。



股东常会影片

■ 薪资报酬委员会

友达于 2011 年依据《股票上市或于证券商营业处所买卖公司薪资报酬委员会设置及行使职权办法》规定，成立薪资报酬委员会，委员会成员由董事会决议委任之。2025 年委员期满改选后，由程章林、韩静实及林妍希三位独立董事与彭锦彬独立专家担任本委员会成员，并由程章林独立董事担任薪委会召集人。2025 年共召开 2 次常会。主要职权包含：

1

订定并定期检讨董事及经理人绩效评估与薪资报酬之政策、制度、标准与结构

2

定期评估并订定董事及经理人之薪资报酬

3

经理人的遴选与任用，并定期检视经营团队的培育发展规划

董事会及高阶主管之薪资政策

董事报酬

友达董事报酬办法，遵循《股票上市或于证券商营业处所买卖公司薪资报酬委员会设置及行使职权办法》规定办理，由薪资报酬委员会提案后，经董事会决议后执行。公司章程中规定，公司年度如有获利应提拨不高于百分之一为董事酬劳，但公司尚有累积亏损时，应预先保留弥补数额。

高阶主管薪资政策

友达高阶经理人之绩效评估与薪资报酬依据薪资报酬委员会及董事会订定之《经理人薪酬政策》原则给付，每年度由薪资报酬委员会审议后，提报董事会决议。同时亦与外部专业薪资顾问合作，确保高阶经理人薪酬具备竞争力，提升薪资政策与市场趋势、环境脉动之连结。

为深化经营团队薪酬与公司营运绩效之连结，整体奖酬由薪资、长 / 短期变动奖金以及盈余分配之员工红利组成，依职务及绩效占整体薪酬 70% 至 90% 不等。其中高阶经营团队设有长期激励奖金计划（对象包含董事长、执行长、永续长、C-level 主管等），绩效衡量指标包含 (1) 经营绩效目标、(2) ESG 永续绩效与重大主题管理目标，并设定奖酬连结至永续（环境）相关比重为 20%。另依据主管之职能与权责设计其与 ESG 永续绩效之专属连结比重，从 10% 到 70% 等，期使企业气候（永续）转型策略与薪酬高度连结，确保高阶经营团队于推动永续发展任务中，能持续聚焦及强化所承担之各项管理目标。长期奖酬计划绩效评估期间为 3 年，股票形式奖酬占比高于 50%，且订有索回条款，藉以深化与股东利益连结，实践高阶经理人永续营运承诺。

高阶经理人（含执行长）绩效衡量指标



备注 1: 非业务相关之高阶经理人的绩效指标仅包含「税息折旧摊销前盈余 (EBITDA)」及「对股东贡献」。

备注 2: 2026 年薪委会通过。

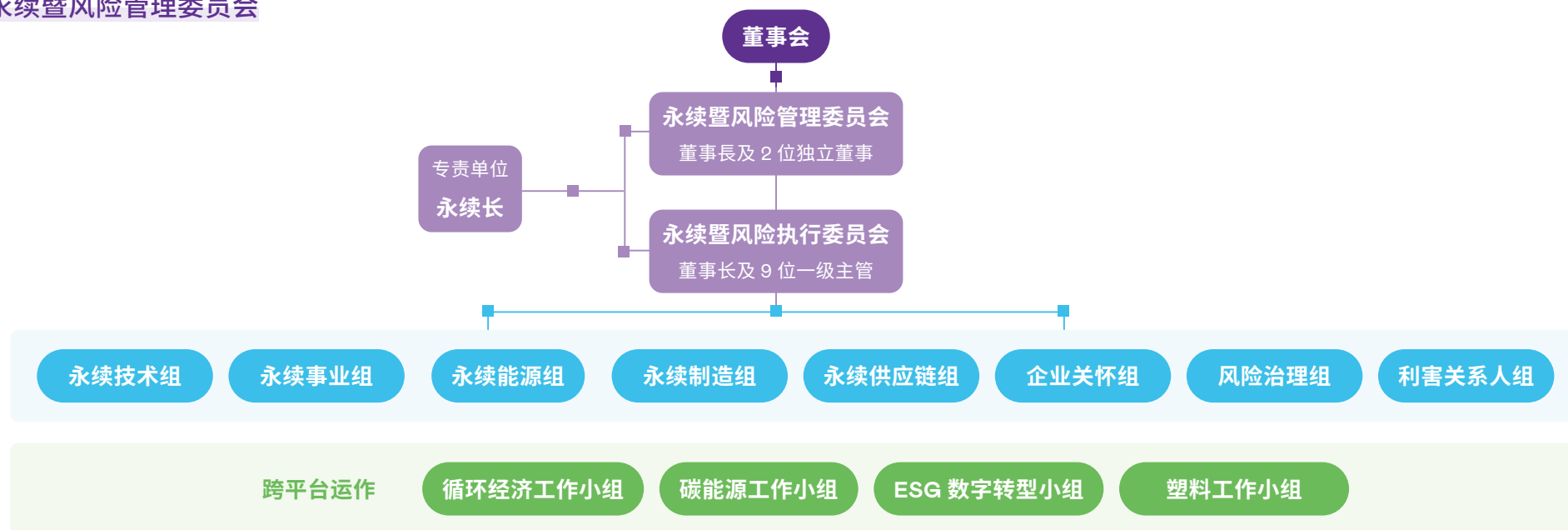
经理人持股规范

本公司经理人部分酬金以股票方式给予，并订有《经理人持股规范》，要求经理人之持股价值为年度本薪的一定倍数：兼任经理人之董事长、执行长为 10 倍，其余经理人为 5 倍。经理人须于派任 5 年内达成持股目标，并在担任经理人期间维持上述持股价值，以强化公司治理落实企业永续经营承诺。



非主管之薪资、董事会薪酬政策请见 本报告书数据概览章节 - 高阶薪酬政策

永续暨风险管理委员会



永续暨风险管理委员会隶属董事会运作，协助董事会推动企业永续发展与风险治理。透过整合风险管理机制，强化董事会对公司营运风险之掌握，并确保资源获得适当配置与指派，以提升整体风险管理之有效性，并落实永续经营目标。依据委员会组织规程，由董事会推举至少 3 名董事组成，其中至少 2 名独立董事参与监督，每年至少召开 2 次会议。永续暨风险管理委员会主要职权包含：

永续发展

- 1 订定公司永续发展守则，督促执行情形与成效之检讨、追踪与修订，并每年向董事会报告。
- 2 监督永续发展政策、制度或相关管理方针及具体推动计划之提出及执行成果，决议公司永续议题上重大之决策，包含技术应用、产品价值、能源发展、绿色制造、价值链管理、公民责任（含人与人权）、风险管理、循环经济、碳能源之运作。
- 3 加强与各利害关系人的沟通，并关注其所重视之议题。
- 4 确保永续发展相关信息揭露之实时性与正确性。
- 5 督导其他经董事会决议之永续发展相关工作事项。

风险治理

- 1 审查风险管理政策、程序与架构，与风险策略有效性
- 2 核定质化与量化之风险承受度，将资源做最有效之配置
- 3 执行董事会风险管理决策，监督公司各项风险管理机制，核定风险管控优先级。
- 4 审查风险管理执行情形，提出必要改善建议，每年向董事会报告。

2025 年会议情形

2025 年共召开 2 次永续暨风险管理委员会，报告或讨论议题包含：永续政策与风险政策之修订、永续目标达成情形、温室气体盘查执行情形、永续揭露准则导入计划、永续报告书编制作业成效等。

职称	姓名	实际出席次数	委托出席次数	实际出席率 ^注 (%)
董事长（召集人）	彭双浪	2	0	100
独立董事	卢秋玲	2	0	100
独立董事	程章林	2	0	100

备注：实际出席率 = 实际出席次数 / 永续暨风险管理委员会召开次数 * 100%

永续暨风险执行委员会

组织架构

- 董事长担任主席，一级主管担任各小组委员会主委，跨部门整合策略方针与资源，并由永续长带领统筹推展
- 设立跨平台运作小组：循环经济小组、碳能源小组、ESG 数字转型小组、塑料中和工作小组

目标愿景

- 实践 CSR EPS 目标，领航友达永续发展方向
- 监控与治理营运风险，洞察商机，加速双轴转型与价值转型
- 携手伙伴投入行动，迈向净零及自然净正向影响愿景

执行方式

- 每季召开会议，研议长程愿景方针、检视目标与推进。2025 年共召开 4 次会议
- 各小组委员会原则上每月对话，讨论各项 ESG 方案计划、新趋势议题交流、定期追踪执行成果

1.4 诚信经营

1.4.1 诚信文化

友达以诚信为本，积极推动诚信正直价值观，遵循上市柜诚信守则。针对董事、员工、供货商及承揽商等利害关系人，加强倡导七大防范行为：贿赂贪腐、非法政治献金、不当慈善、非法利益、智慧财产侵害、不公平竞争及损害权益，并建立完善的公司治理与风险控管体系。由人力资源负责政策制定与监督，每年向董事会报告落实情况，透过预防、侦测、防堵、追踪四大面向，落实诚信经营精神。

■ 预防

○ 建立诚信政策及规范

- **企业诚信守则：**包含诚信政策、诚信治理、诚信沟通、诚信价值观等四大面向，并制定评量指标。并于内部建立诚信专区，确保员工知行一致落实诚信。
- **知识产权保护措施：**执行智慧财产管理训练，与员工共同提倡智慧财产保护责任及义务，实行保密协议措施，以保护智能财产。
- **信息安全管理措施：**确保公司的信息系统安全，以及可获得的软硬件保障。
- **遵循内线交易法律：**维持市场交易秩序之公平性，严格禁止内线交易给予特定投资人不道德且违法的优势，并订有防范内线交易管理办法。
- **防制洗钱：**公司遵守一切禁止为非法或不正当目的洗钱或融资的法律。
- **反托拉斯依循准则：**公司承诺所从事的商业行为均遵循反托拉斯法规范。
- **员工廉洁守则规定：**建立公司内部廉洁规范，减少不诚信行为发生风险。

诚信正直是友达的核心价值和企业文化 DNA，列为员工绩效的重要指标。所有新进员工须完成诚信倡导课程并签署诚信宣言，2025 年完训率和签署率达成 100%；此外，友达亦透过教育训练机制，进行董事及员工年度诚信遵循守则课程，说明七大防范行为与案例，并载明举报管道。2025 年董事教育训练完训率达 100%；员工教育训练调训全球逾 34,000 位同仁，完训率达 99.37%。此外，每年透过 3 次内部公告、信件与月会，持续倡导诚信案例，全面强化诚信文化。

■ 侦测

友达每年由专责单位进行利益冲突申报与内部稽核，并对供货商进行外部稽核，检视诚信风险。全球主管与廉洁职务同仁定期申报利益冲突，2025 年共 3,341 人完成申报。同时，依循责任商业联盟（Responsible Business Alliance, RBA）稽核制度，确保重点供货商符合法规要求，有效防范不诚信行为。

■ 防堵

内部控制

内部控制制度

友达集团依法令要求并考虑整体营运活动建立相关管控机制，稽核单位依内控制度订有内部稽核实施细则，据以执行并持续衡量现行控制制度、程序之有效性及遵循程度；稽核范围包含友达所有作业及子公司。

组织运作与执行方针

- **独立性：**内部稽核为独立单位，直接隶属董事会，配置专任稽核主管一名及数名适任之专任内部稽核人员，并依规定每年参加专业训练机构之稽核课程，持续精进专业知识与技能。
- **风险评估：**每年进行风险评估，并依已辨识之风险拟定稽核计划，且计划经董事会通过后执行，另视需要执行项目稽核。
- **执行查核并追踪缺失改善：**执行稽核工作并针对查核所见缺失或异常事项提出建议及改善事项，且藉由 e 化稽核系统追踪案件进度及缺失改善情形，直至改善完成。同时提供管理阶层内部控制功能运作状况，并实时让管理阶层了解已存在的缺失或潜在的风险。
- **内部控制自行评估作业：**每年进行内部控制自行评估作业，由内部稽核复核各单位及子公司所执行的自主评估结果且综合评估结果，报告审计委员会及董事会并作为评估整体内部控制制度有效性及出具内部控制制度声明书之依据。

廉洁职务管理

友达定期盘点廉洁单位，涵盖涉及进出口、价格与投资等重要决策且影响力之职务，以及与供货商、客户、承商频繁往来的单位，并实施轮调与业务更换以防贪腐。2025 年盘点廉洁职务名单共 421 人，针对廉洁职务同仁除进行七大防范行为诚信课程外，亦透过反贪腐介绍暨防范课程，强化其诚信观念。其中，规划应异动廉洁职务名单共有 5 人，全数（100%）完成异动。

举报与保护

在检举制度上，各项业务相关人士在执行业务时，如发现有违反诚信廉洁事实者，可透过内外部管道提出检举。

- **内部管道：**直属主管、执行长信箱、审计委员会信箱
- **外部管道：**从业道德违规行为举报系统 <http://integrity.ab1.auo.com>

提出检举后，将启动调查程序，专责人员包括稽核单位或依《重大纪律案件调查委员会管理办法》成立委员会展开调查。更设计有《会计、内控及审计相关投诉之处理程序》及《申诉办法》订定申诉作业程序、案件受理的权责单位及事件处理流程，并遵循个资保密，及严禁对同仁从事报复行为。依照友达台湾总部奖惩办法，若员工对于违法、舞弊或其他有害本公司利益之事件，能事先通报、举发或防止，经查证属实而使公司减免损失有功者，将予以适当奖励。若员工与公司业务往来对象有不正当金钱往来或有违反友达《反托拉斯法律遵循政策》，经查证属实，将予以适当惩处。此外亦能反应于考绩，并作为员工调薪或升等之考虑要件。

改善与追踪

举报案件

2025 年友达接获举报案件数共计 17 件，接获案件后由专人进行处理。友达持续坚守公司原则，秉持良好的商业诚信，预防贪渎事件发生。



请见 本报告书数据概览章节 - 道德与诚信举报管道及已确认事件

违反案件

2025 年未有违反洗钱之重大裁罚案件。

强化诚信准则有效性

友达委任第三方公正机构办理《行为准则》之遵循制度协议程序 (Agreed Upon Procedures, AUP) 查核，检视内容包括贿赂贪腐、歧视、营业秘密、利益冲突、反托拉斯 / 反竞争实务、洗钱及 / 或内线交易、环境、健康及安全、检举、遵循制度及教育训练之实施情形，并出具协议程序执行报告，优化友达《行为准则》制度之有效运行。



会计师委任声明书

1.4.2 法规遵循

■ 公平竞争

友达文化以诚信为本，秉持自主当责的精神，承诺遵守营业活动所在地国家的法律规定，订定《企业诚信手册》，提供同仁基本行为准则，并制定各项法令遵循政策，以达到有效管理法律风险及善尽社会责任的目的。

■ 法遵政策

友达订定《反托拉斯法律遵循政策》及《反托拉斯法律遵循手册》。友达亦强化其他法律议题的法遵措施，制定《出口遵循政策》、《反贪腐法律遵循手册》、《著作权及禁止盗版软件政策》、《反经济间谍及反营业秘密窃取政策》、《冲突矿产政策》、《反倾销政策》以及《数据保护及个人资料隐私政策》。

因应 2018 年正式实施的欧盟一般数据保护规范，友达于同年制定《数据保护规范政策》，包含一般数据保护政策、数据泄漏管理方针、数据保护影响评估政策和个人资料盘点执行政策等，并针对各种不同营运状况制定应适用的隐私声明通知。2019 年，友达接续更新《反贪腐法律遵循手册》。因应 2021 年 11 月 1 日施行的中国个人信息保护法，友达亦已于 2021 年底修订隐私权告知书和数据处理同意书。因应美国施行的《防止维吾尔族强迫劳动法》(Uyghur Forced Labor Prevention Act, UFLPA)，友达于 2022 年制定劳工权益与人权政策声明、改版供货商 / 外包商行为准则，说明友达重视保护人权、不允许强迫劳动的理念。友达于 2024 年进行个资法规鉴别，并依据鉴别结果对于《隐私声明》及《数据保护及个人资料隐私政策》进行更新改版。另因应内部组织调整，友达于同年 4 月及 12 月改版《个人资料保护管理办法》。透过前述个资相关文件的改版，包含《隐私声明》新增销毁个人资料的程序及方法、修改国际传输区域（包含友达集团全球营运据点）、说明如果发生网络事故个资当事人可能遭受的损害、新增特定国家之补充条款；《数据保护及个人资料隐私政策》政策适用范围扩大至友达集团及集团成员之供货商、服务提供商、顾问、承包商及其他厂商、新增集团风险管理、稽核以及惩戒措施规范章节等，说明友达集团对于个人资料保护的重视。为因应友达集团全球化布局及市场扩张等需求，在既有的法遵制度下，友达集团于 2025 年公告《友达集团内交换信息之法律遵循基本原则》，再次阐明同仁们在集团内交换信息（尤其是可能含有敏感讯息）时应遵循的基本原则。上述文件均公告于公司内部网页的法律遵循专区供同仁依循。

■ 法遵管理、监督与防范制度建立

友达承诺遵循台湾及外国的相关反托拉斯法规定，建置有效执行的遵循计划，设有法遵总顾问，直接向审计委员会报告，工作项目涵盖确立诱因与制度、倡导、风险评估机制、教育与效果验证及实时响应。友达透过每年底的风险评估机制与高阶主管访谈，辨识未来潜在风险较高的法遵领域与事业单位，加强相应的监督及防范机制。友达第一线的各业务单位及相关子公司，均指派代表组成遵法委员会，由法遵总顾问担任主席，每季集会讨论包括反托拉斯法等相关法律遵循议题、检讨并落实法令遵循措施。此外，董事长每年发布 2 次遵法讯息，以贴近工作场域的实际案例出发，提醒同仁注意可能产生违法风险的情境。

■ 法遵教育训练、倡导与宣言签署

友达建立多层次的法遵教育训练制度，积极进行法律遵循教育，混合在线测验、教室课程、跨部门大规模调训以及为特定部门客制的进阶课程，全体员工每两年均须签署反托拉斯法宣言。

- **新人反托拉斯遵法训练**：全球除联机操作员以外的所有新进员工均须于到职 30 日内接受反托拉斯遵法训练。
- **要求全球全体员工（联机操作员除外）进行反托拉斯法宣言签署**，使员工充分了解公司的反托拉斯法律遵循政策，建立组织一致的法遵意识，2025 年签署人数共 10,852 人，签署率达 100 %。
- **特定部门客制的进阶课程**：针对车用事业单位及相关部门同仁举办实体工作坊及在线课程，课程内容涵盖反托拉斯原则与规范、公司营运模式可能产生的反托拉斯风险，以及情境讨论，引导同仁思考实务上可能发生的状况，强化同仁法遵意识。完训人数 1,646 人。

■ 违反案件

友达于 2025 年间尚未结案的反托拉斯诉讼案件为与 LG Electronics 及其关系企业的民事诉讼，该诉讼已于 2026 年 1 月结案，相关内容揭露于友达光电年报。



其他调查案件详细过程请见 友达光电 114 年度年报 柒、财务状况及财务绩效之检讨分析与风险事项

1.5 风险治理

全球大环境变化快速，企业面临的挑战也更加复杂与多元，从政治与经济局势变化、气候能源危机，以及新兴风险带来的不确定性，考验企业在运营策略上灵活调适、洞察趋势与掌握风险的能力。友达透过健全的风险治理组织与管理机制，主动控管可能影响公司的各类风险，在迎接变局同时也寻找蕴含的商业机会。

■ 风险治理政策与组织运作

友达参酌国际风险管理准则建立管理架构，订定《友达光电风险管理政策与程序》作为公司风险治理与文化推动的最高指导原则，确保落实策略目标与风险控管；为实现本公司长期发展目标与永续经营策略，拟定《友达光电风险胃纳声明》阐述在公司追求业务成长与创新过程中，愿意承担及可接受的风险类型与程度，在风险治理组织架构上，以永续暨风险管理委员会为最高管理与决策单位，遵循风险管理三道防线机制，明确风险管理的责任和义务。确保风险管理运作得以有效执行与持续改善，并定期向董事会与永续暨风险管理委员会报告成果。

友达亦透过外部顾问，参照台湾证交所之《上市上柜公司风险管理实务守则》、美国 COSO 委员会^注公告之企业风险管理运作指引等标准进行稽核，2025 年提出 20 项建议事项。友达依照风险程度，逐一研拟改善方案，规划未来每两年举办一次外部稽核，确保持续推动风险改善工作。

备注：反舞弊性财务报告委员会 (Committee of Sponsoring Organizations, COSO)

1.5.1 风险鉴别与管理

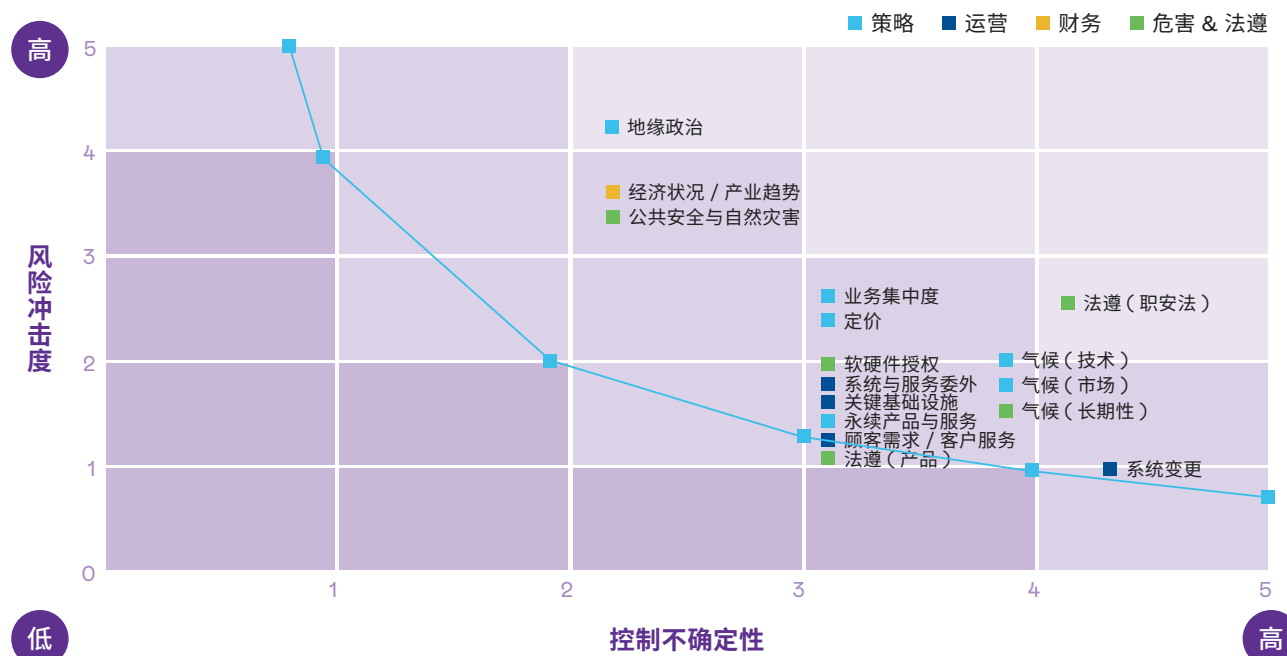
友达风险鉴别与管理透过「由下而上」及「由上而下」的分析讨论，结合策略风险与营运风险，辨识可能导致公司目标无法达成、造成公司损失或负面影响之潜在风险事件。亦建立通识、基础与进阶等多元的训练机制，促进全员具备风险意识。

友达于每年第一季执行风险鉴别作业，2025 年由厂处级主管识别 107 类风险（包含财务、人资、永续、信息、制造、研发、业务、供应链、法务等），以发生频率、风险冲击度与控制程度，进行三轴向的全方位质性及量化评估，并利用风险矩阵图分析进行优先排序，最终评选出 16 类高关注风险。

续由高阶主管于每年召开之聚焦风险会议上，审查风险鉴别结果及内外部风险评估，从中选出友达年度聚焦风险、新兴风险^注。权责单位应提出风险响应行动方案。永续暨风险执行委员会负责追踪与管理，并定期向永续暨风险管理委员会报告。

备注：聚焦风险为重要、短期之风险议题；新兴风险为新兴性、中长期与外部性之风险议题。

年度风险鉴别矩阵结果



聚焦暨新兴风险议题因应策略

为确保风险考虑更贴近变化多端的局势，友达于每年综合外部专业机构的风险分析数据与内部风险鉴别信息后，盘点公司的聚焦风险与新兴风险，谨慎评估其可能对营运产生的影响，并制定因应方针。期透过预测与预应，将风险冲击降至最低。

2025 年聚焦风险

类别	风险描述	影响或潜在冲击	因应方式
 财务面	关税与贸易风险 贸易保护主义升高下的关税风险 <ul style="list-style-type: none"> 关税政策引发跨国贸易改变 政策变动与不确定性提高，影响中长期投资与产能布局 	<ul style="list-style-type: none"> 对等关税与《贸易扩张法》第 232 条之产业关税，造成成本上升、影响产品利润，并削弱价格韧性 政策与豁免条件的变化，增加企业在产地配置、产能投资策略的不确定性，营运效率受到冲击 	<ul style="list-style-type: none"> 持续控管库存、优化产品组合、拓展市场应用以及加速推动转型等方式，降低关税波动对营运的影响 扩展电竞、车用、医疗及工业用等高阶产品，缜密的少量多样产品布局，强化获利能力 <div>  友达营运布局请见本报告书 1.1 公司简介 </div>
 营运面	产业趋势 市场需求下降与产业竞争 <ul style="list-style-type: none"> 市场需求下降：地缘政治经济不稳定，全球总体经济信心疲弱 产业竞争：面板仍处在高度竞争与结构性压力较大的市场环境 	<ul style="list-style-type: none"> 消费性支出受全球经济影响，需求降低，影响公司营收与利润 中国面板集中超大世代之生产线持续扩充产能，对面板产业供需造成影响 	<ul style="list-style-type: none"> 持续控管库存、优化产品组合、拓展市场应用以及加速推动转型等方式，来降低消费意愿波动对营运的影响 扩展电竞、车用、医疗及工业用等高阶产品，缜密的少量多样产品布局，强化获利能力
 危害性	能源与碳费 能源转型与碳费制度的营运风险 <ul style="list-style-type: none"> 政府实施碳税、碳费等政策；加强环保法规，增加合规成本 面临的外部成本内部化，导致生产成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> 政府的规费及加严的法令：企业在减少碳排放的过程中需要承担额外的成本，加严的法令若未能符合将面临罚款或法律诉讼 随着全球推动绿色经济和节能减碳，生产成本将上升，影响营运成本 	<ul style="list-style-type: none"> 推动减碳措施，包含但不限于工厂节能运作、节能提案等，因应碳税、碳费等政策带来的营运挑战 透过 ISO 14064 温室气体盘查标准、ISO 50001 能源管理系统标准，管理并执行碳排放与能耗使用，并持续符合环保法令，在废水、废弃物后端排放处理技术精进 <div>  请见本报告书 3.1 气候变迁 </div>

新兴风险

类别	风险描述	影响或潜在冲击	因应方式
<div><p>地缘政治</p></div>	<p>地缘政经变化与反制所衍伸的风险</p> <ul style="list-style-type: none">区域冲突未缓解，外交政策变化影响中美、乌俄战争、中东地区关税壁垒的变化与各国反制连锁反应美中关系、经济制裁、科技领域的对抗，导致全球政经局势不稳定	<ul style="list-style-type: none">保护主义及关税，逐渐从全球化转为区域化（供应链分流与重组），使企业需布局全球化与分布式管理地缘政治演变为区域冲突，影响营运及造成供应链混乱各国关税与反制导致市场不确定性升高，可能引发需求波动与客户策略调整，造成冲击	<ul style="list-style-type: none">对接公司双轴转型与并购策略，进行制造基地区域分散与投资布局动态评估与掌握全球地缘政治风险局势变化，每月收与评估可能对公司业务和运营产生影响的地缘政治风险，并与相关单位制定应对策略。例如完善供应链管理及生产策略调整，以对应区域冲突与关税冲击
<div><p>科技</p></div>	<p>AI 自主化带来的数位信任风险与资安风险</p> <ul style="list-style-type: none">科技公司和各国政府正在努力应对 AI 生成假讯息的挑战。这些风险包括但不限于恶意软件、网络攻击、假讯息影响企业的品牌形象和公众信任、影响消费者行为	<ul style="list-style-type: none">生产中断：信息安全事件可能导致系统停摆或生产中断财务损失：网络犯罪可能导致重大财务损失，包括支付勒索费用或恢复系统所需的成本客户信任损失与声誉：网络攻击导致重大财务损失，包括支付勒索费用或恢复系统所需的成本、影响企业形象、客户信任度	<ul style="list-style-type: none">推动及落实信息安全管理，保护公司智能财产、客户数据及提升员工资安意识，以应对不断变化和进步的网络犯罪与信息不安全的扩张执行资安事件营运持续计划演练，2025 年组成跨单位应变组织透过情境仿真演练预应风险 <div> 请见本报告书 1.5.3 信息安全与隐私保护</div>
<div><p>经济</p></div>	<p>绿色转型与结构性通胀的挑战</p> <ul style="list-style-type: none">各国推动能源转型、减碳、永续规范、低碳原料、技术，逐步至供应链，形成结构性成本上升	<ul style="list-style-type: none">绿色转型成本影响每个供应链的环节，形成长期性成本上移，冲击竞争力消费者对绿色成本接受度不一，影响投资策略与营运成本	<ul style="list-style-type: none">积极与客户议合及共同开发绿色产品，符合客户与市场需求稳定发展与创造具高价值之绿色解决方案掌握公部门净零关键战略契机，及开拓与深化生态圈伙伴关系 <div> 请见本报告书 3.1.2 气候风险调适</div>

○ 风险敏感度分析及情境分析

友达考虑风险对公司的影响，透过敏感度分析 (Sensitivity Analysis) 和情境分析 (Scenario Analysis) 评估风险发生时的影响程度，这些方法使友达能够更全面地分析与测试，从而更适当地评估、管理及因应风险。

风险项目		衡量方法或工具	说明
 财务面	利率风险	敏感性分析	利率风险主要来自于浮动利率之长期借款，若市场利率提高 0.25%，将使税前净利减少约新台币 240 百万元。
	汇率风险		友达之汇率风险主要来自于以外币计价换算时，产生外币兑换损益，若新台币相对美元升值 1%，可能使合并毛利率下降约 0.5%。
 营运面	资安风险	情境分析	友达于 2025 年进行资安风险情境分析暨压力测试，透过假设情境方法进行时序模拟，并透过内部控制、应变计划、跨单位风险因应行动，降低资安风险，压力测试结果于 3 天内完成 PLM ^注 系统回复，呈现友达在资安事件应对韧性

备注：产品生命周期管理，Product Lifecycle Management

风险准则纳入产品开发

友达在智能场域之产品开发上，已逐步纳入车用及医疗产业相关国际标准，并将风险相关准则纳入开发流程。例如 AIAG-VDA FMEA (Failure mode and effect analysis) 失效模式与效应分析，是运用在产品与制程设计的风险分析工具。在智能驾驶座舱显示接口，导入「交互式透明智慧车窗 (Interactive Transparent Window)」将高透明、高亮度、清晰的 Micro LED 显示器整合到车侧窗中，结合触控功能，并透过与车外镜头连接，可以提醒乘客在下车前注意后方来车与周围环境，进而提高安全性，并曾获得「CES 2024 Innovation Awards」创新大奖肯定。



■ 建立风险文化

风险文化被视为风险管理的基石，风险文化的建立对于提升组织整体风险应对能力至关重要。2025 年完成风险文化相关活动与课程之年度参与率达 91% 以上。

○ 风险教育训练

教育训练是推动风险文化的重要措施，友达针对不同层级员工以指定调训对象方式执行综合性风险培训计划，以提升管理阶层与员工对风险的识别、评估和管理能力。

董事层级

公司对于董事课程规划，在于提升风险识别、评估与控制能力；内容涵盖专业化、新知识与工具，不限于特定主题，每年排定风险管理系列课程。

安排内外部课程，涵盖不同议题的风险管理内容。例如：2025 年友达大学举办思联网论坛，探讨当年度全球局势变化及相关风险与因应策略，包含全球贸易新局重启、强韧策略布局新序等主题。

中高阶主管与一般员工

每年举办多元风险趋势训练，主题包含风险基础思维课程、信息安全、遵法及合规与安全等，从一般员工到中高阶管理层均是训练对象。期能建立全员的风险文化与意识；针对中高阶主管，则透过训练课程及搭配友达所设计的辨识、分析、响应、监控与审查流程，强化主管对风险的辨识与管理能力。

课程类型	课程意涵与目的	受训人数 (人次)	时数统计 (小时)	完训率 ^注
 风险趋势与思维	掌握最新的风险趋势，并培养正确的风险思维，助于在工作与决策中辨识并应对风险	18,256	3,267	95%
 信息安全	提升信息安全意识	18,059	9,821	94%
 遵法合规	涵盖诚信与人权倡导、反托拉斯法等，确保符合法规	13,239	2,683	93%
 安全卫生	促进工作环境安全并符合法规	10,390	866	99%

备注：完训率为各项课程完训率之平均值。

○ 风险奖励制度

友达相信建立风险文化机制是一个持续不断的过程，透过开放的沟通及明确责任与角色，从管理阶层与到员工之间均设置不同奖励机制，提高同仁对风险管理工作的积极性和主动性。针对董事会及高阶主管，友达强化薪资政策，使其与永续绩效连结；针对同仁，则透过提案机制鼓励友达人积极参与风险管理活动。以职业安全为例，友达藉由绩效评核、晋升、奖金等方式，表扬致力于推动与落实安全文化的优秀员工。



董事会及高阶主管之薪资政策
请见本报告书 1.3.1 董事会



安全职场措施
请见本报告书 4.4.2 安全职场

1.5.2 信息安全与隐私保护

组织运作

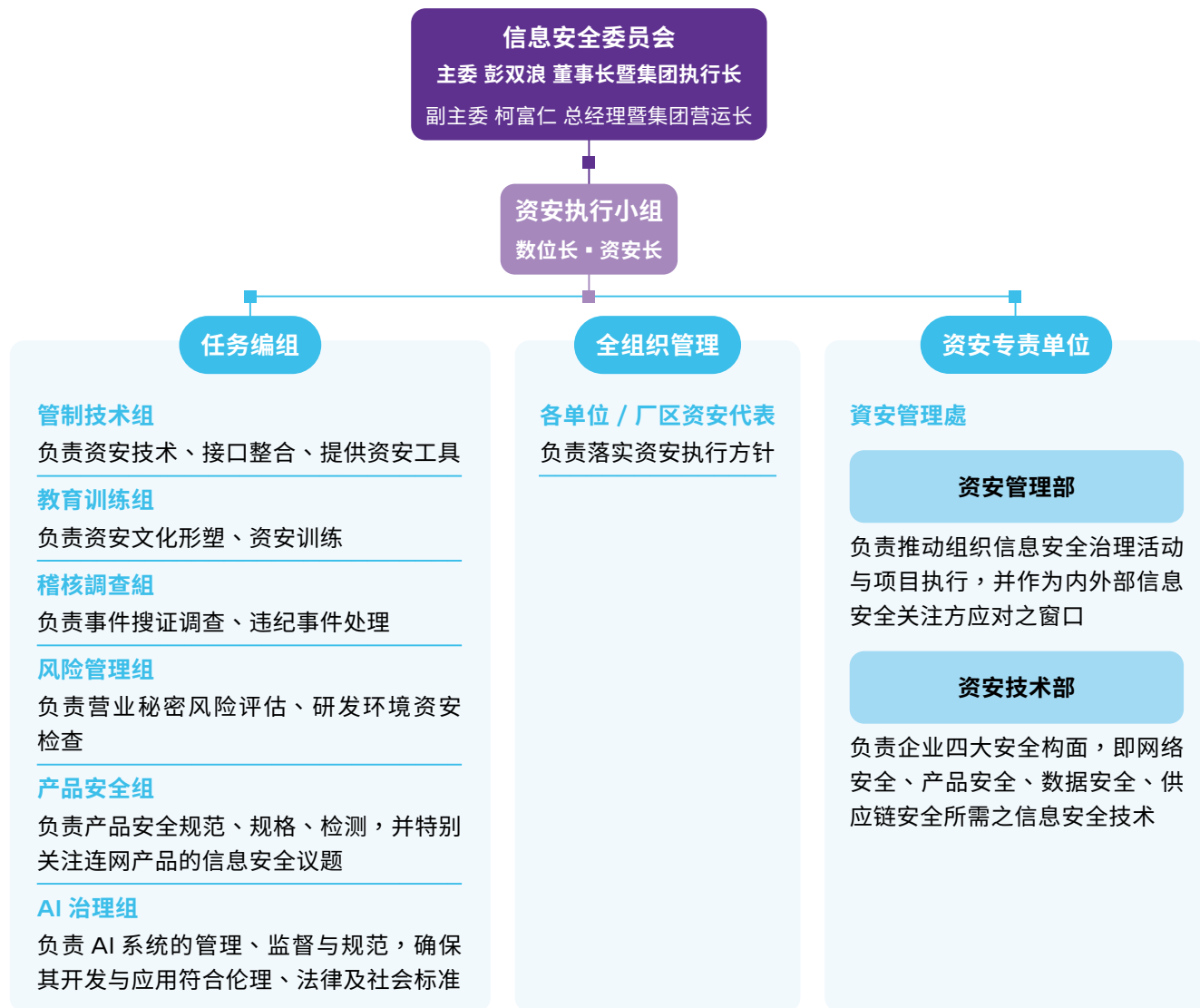
信息安全治理

友达由董事会下设之永续暨风险管理委员会统筹监督信息安全风险，并持续维护董事会成员具备适当之信息安全背景^{注1}。

自 2012 年起，设立「信息安全委员会」，负责审议信息安全政策与策略，并监督其执行成效，由董事长担任主任委员，展现高层对信息安全的重视。同时设有「信息安全长」，负责领导专责资安团队（包含资安管理部与资安技术部），制定并维护资安愿景、策略与推动计划，并持续投入资源精进核心资安能力^{注2}，确保信息资产与技术环境之整体安全，并定期由资安长直接向执行管理团队报告。

备注 1: 含担任信息技术或信息安全主要负责人之经验。

备注 2: 含取得与维持专业资安认证，如信息系统安全专家 (Certified Information Systems Security Professional, CISSP)、安全认证专家 (Offensive Security Certified Professional, OSCP)、黑客技术人员 / 专家 / 大师 (Certified Ethical Hacker/Practical/Master, CEH/CEHP/CEH Master)、信息安全管理系统主导稽核员 (Information Security Management System Lead Auditor, ISO/IEC 27001:2022 LA)... 等。



信息安全政策

友达《信息安全政策》为「保护公司智慧财产，全面提升资安意识，共创赢（盈）的契机」，对内外部利害关系人承诺：

1

持续完善信息安全管理系统

2

确保信息之机密性、完整性、可用性

3

持续监控与有效响应信息安全威胁与事故

4

落实全体员工对信息安全之责任与当责文化

5

强化对供应链与合作伙伴之信息安全要求

内部规范遵循

友达制订《信息安全管理规定》作为本公司之可接受使用政策 (Acceptable Use Policy, AUP)，提供全体同仁明确的信息安全行为指引。内容涵盖保护公司机密、尊重知识产权、合理使用信息资源等项目。同仁若违反内部资安规定且情节重大，将依公司制度采取适当处置，包括申诫、小过、大过或终止聘雇。2025 年友达并无重大资安违纪案件。

信息安全目标与策略

友达订定年度资安目标，并以美国国家标准暨技术研究院之网络安全框架 (NIST CSF 2.0) 与资安防护矩阵 (Cyber Defense Matrix, CDM) 为核心方法论，规划整体资安策略与行动方案。

目标

降低资安风险，提高资安成熟度

方针

治理

风险管理

合规

执行策略与行动方案

2012
改善2013
倡导2014
教育2015
自主
当责2016
持续
改善2017
ISO
认证2018
智能
分析2019-
2021
资料
不落地2022-
2024
资安
韧性管理2025-
2027
供应链
资安强化

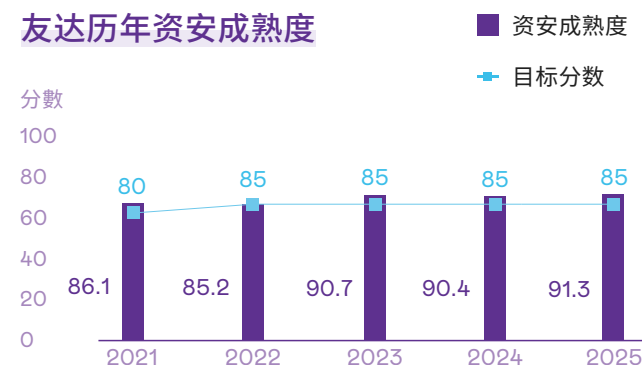
行为管理

源头管理

One
DataZero
Trust

友达长期以来推动资安共责文化，将各项资安管理与防护指标量化并可视化，形成资安成熟度分数。每月提供各单位主管作为管理与改善的依据。2025 年友达整体资安成熟度为 91.3 分，达成本年度设定目标 (85 分)。

友达历年资安成熟度



■ 风险管理及保证

友达每年系统性识别内外部议题，将资安风险纳入公司策略层级之风险评鉴流程，并进行信息流程与系统冲击分析、信息资产盘点与风险评鉴。

友达持续于全球营运范围内，搜集并遵循各国对信息安全与个资保护相关法律与监管要求，并依循 ISO/IEC 27001 与其他相关国际标准^注，对信息安全管理系统及信息技术基础架构，每年执行内部稽核及委托独立第三方办理外部稽核。

备注：TISAX、IATF16949、ISO13485、TIPS…等。

2025 年友达重大信息安全事件
0 件

第三方资安风险管理平台

以第三方资安态势平台检视公司整体资安风险，2025 年评分为 95 分，高于产业平均 80 分。

投保资安险

为有效分散及转移潜在资安风险，持续投保资安保险，以保障公司营运连续性。

韧性与技术防护

业务持续与演练

制定信息安全业务持续计划，并建置系统备援、数据备份与还原、事件响应、紧急应变、营运持续及高阶战情等多层级应变机制，并每年进行多次演练。

弱点管理与技术防护

- 定期进行资安弱点分析与处置，2025 年委托外部专业资安公司执行渗透测试，检视友达资安防御效能与应变能力。友达亦透过第三方弱点扫描、黑箱检测、白箱检测、源码检测等工具与服务，每月定期扫描并追踪改善。
- 致力 IT 基础架构安全，包含网段分区、身分与存取管理、备援机制等。2025 年持续优化云地混合架构与纵深防御设计，建置跨场域网络区隔及独立认证系统，支持公司三大支柱营运模式，确保业务稳定与创新成长。

侦测与回应

- 持续扩大对资安事件、弱点、可疑活动的侦测能力，导入网络侦测和响应，并扩大威胁侦测与应变服务范围。
- 员工可由「友达信息安全平台」实时通报资安事件。友达妥善保护通报所含之敏感信息，并禁止任何形式的报复或影响通报人职务权益之行为。
- 外部利害关系人可透过友达官网提供的联络信箱通报资安事件，2025 年公司未接获外部资安事件通报。友达建立「漏洞回报奖励计划」与外部资安研究者依循负责任揭露原则合作，在弱点遭滥用前即主动发现与回报，打造更安全且具韧性的数字环境。
- 依循友达《信息安全事件管理规范》，对系统侦测、人员通报以及威胁情资搜集而来的资安案件，执行案件分级、通知、处理、复归的标准化应变流程。
- 遵循《上市上柜公司资通安全管控指引》，若发生规定范围内之资安事件，将发布重大讯息、召开记者会，并通报台湾计算机网络危机处理暨协调中心。

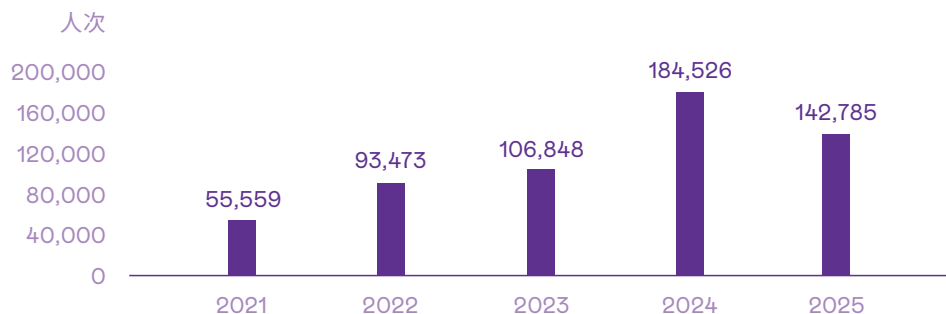
集团协防

- 整合集团资源，强化资安协作，并以第三方资安态势平台监控全集团资安风险。
- 2025 年友达持续协助友达集团公司进行资安健检、弱点扫描、渗透测试。
- 邀请外部资安专家分享，并在集团内定期进行资安经验交流，同时以企业包班方式进行黑客技术大师课程，培育集团资安管理与技术人才。

■ 资安意识与训练

友达推动「Need-to-Know+ 资安季」系列活动，以活动网站整合多元倡导与教育内容，涵盖内部资安公告、厂区广播、倡导短片、电子海报、电子桌布下载、内部串流影音平台课程、通识与专业培训、社交工程演练、交互式体验学习，以及实体资安论坛等，形塑全员共识与资安文化。2025 年全年共实施 12 场社交工程演练，累计 142,785 人次参与。

社交工程演练参与人次



■ 数据与机密保护

为保护本公司领先产业的核心信息资产，友达透过数据外泄防护 (Data Loss Prevention, DLP)、硬盘加密、信息设备管制、行动储存装置管理、双因子身份验证、远程联机水印等多项技术控制措施，并搭配完善的管理制度，确保数字信息在整个生命周期内的机密性、完整性与可用性。

2025 年，友达进一步加强文件分级正确性查核、极机密文件降级与打印审查、持续强化实体环境出入管制及手机镜头管控，并对关键技术研发图形区域实施重点稽查。

友达重视并积极响应客户透过合约、协议、问卷及稽核活动所提出的各项要求。公司亦建置完整的通报流程，以于客户机密信息或个人资料发生外泄时，依合同约定及相关法规规范，及时通报客户与相关当事人。

■ 产品信息安全

友达于产品软件与系统开发项目中导入 NIST SSDF（美国国家标准暨技术研究院之软件安全开发管理框架），进行法规标准及客户要求分析、风险评鉴、安全设计与开发、验证与上线管理、事故响应等流程。友达制定《软件安全开发指引》、《物联网设备安全开发指引》及《信息系统开发委外安全管理指引》，并建立内部物联网设备资安检测团队，确保产品安全性符合客户、法规及国际标准要求。

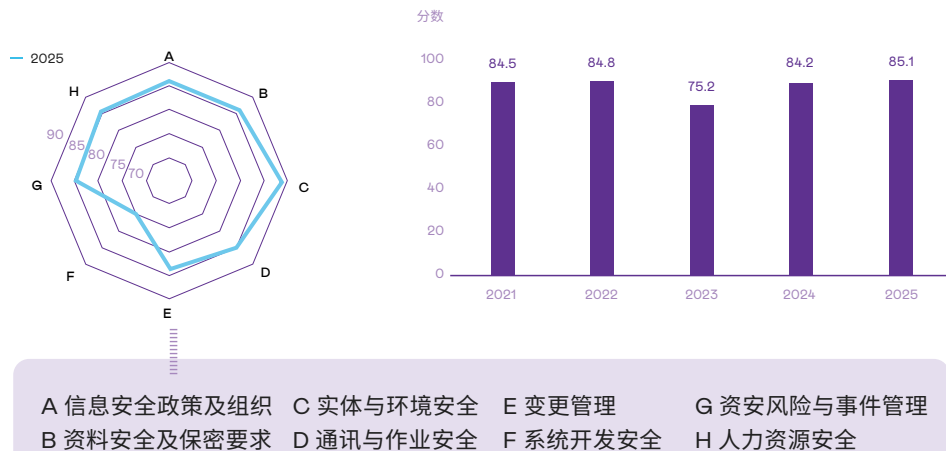
自 2023 年起导入 VDA ISA（德国汽车工业联合会制定的信息安全评估流程），并通过 TISAX（可信信息安全评估交换）AL3（非常高保护等级）之第三方评估，展现友达于全球车用市场具备高度成熟的信息安全管理能力，并符合客户之资安期待。

■ 供应链信息安全

2020 年起，友达透过资安问卷调查与访谈，与供货商进行资安议题交流，致力以友达经验协助合作伙伴完善资安管理组织与制度。2023 年，友达制定《供应链资安政策》并公开于[官网](#)，亦将《供货商资安准则》纳入订单文件，确保供货商知悉且遵循规范。2025 年起推动「供应链资安强化」计划，建立供货商资安评量制度，并透过风险分级管理、第三方资安态势评估、资安问卷与交流、教育训练等措施，系统性提升供应链整体的资安韧性。2025 年完成 191 份资安问卷调查。

此外，友达也邀请供货商参与在线资安教育训练，包含资安治理观念、基本资安防护、机密数据保护、资安事件通报与演练等议题，2025 年共 34 家供货商完成训练课程。友达鼓励供货商主动模拟可能影响友达的资安事件，并据此进行应变演练与通报，友达亦配合供货商的演练流程，受理相关通报，并依程序进行后续处置，以共同提升整体供应链的资安韧性。

供货商资安自评平均分数



外部协作与产业韧性

- 友达为「台湾资安主管联盟 (Taiwan Chief Information Officer Alliance, CISO)」之共同发起人，并担任推动委员，持续参与联盟运作，以期提升台湾产业资安韧性。
- 友达为「GiCS 寻找资安女婕思^注」长期合作伙伴，已持续 5 年提供赞助，协助在校学生学习资安正确观念，将资安向下扎根，并鼓励女性投入资安科技领域。
- 2025 年友达「A Pro 学期实习计划」及「A+ 种子暑期实习计划」与各大专院校合作，聘用大学或研究所在学同学在友达担任实习生，工作内容涵盖信息安全与人工智能应用领域，培育其资安技术与管理之能力和视野。



备注：「GiCS 寻找资安女婕思」由国家科学及技术委员会、教育部指导，由台北市计算机公会、财团法人国家实验研究院国家高速网络与计算中心执行。友达董事长彭双浪担任台北市计算机公会理事长，长期支持此活动培育资安人才。

隐私保护

作为维系利害关系人信任的重要一环，友达落实客户、供货商、员工以及所有利害关系人隐私保护，在收集、储存、处理、传播和分享个人资料时遵守隐私和信息安全法律及监管要求。信息安全方面，订有信息安全政策保护利害关系人数据，透过信息安全管理系统及信息安全委员会推动及落实信息安全管理。友达整合及强化信息安全管理体系，建立制度化、文件化及系统化的管理机制，以达到落实信息安全政策、保护客户数据、保护公司智能财产、强化信息安全环境及信息安全事件应变能力，以及达成信息安全政策量测指针之目的。

为落实个人资料保护及管理，友达订有《个人资料保护管理办法》、《数据保护及个人资料隐私政策》及《隐私声明》，作为客户个人资料保护的最高原则，并于公司内部网站设立欧盟个人资料保护规则专区及中国大陆个人信息保护法专区，提供同仁参照相关政策及公版文件，积极响应法规要求。

新进同仁入职报到 30 天内须完成 GDPR 欧盟个人资料保护规范课程，以建立同仁对个人资料保护的基础知识认知以及了解业务相关执行重点，包含因业务往来或其他必要互动中，需搜集、处理及利用客户之个人资料，2025 年完训人数 720 人，完训率 100%。

稽核单位将不定期执行个人资料管理稽核作业。若发生个人资料外泄事故时，事故发生部门主管应立即通报个资委员会，由个资委员会执行总干事筹设事件联系单一窗口，并召集筹设事故紧急应变中心，如事故重大，法务单位将同步向主管机关通报发动侦查程序。事故经委员会查明后，由事故相关部门尽速以适当方式通知当事人，并于事故处理解决后召开事故预防检讨会议，商讨相关事故之紧急应变措施。

友达更进一步通过第三方公正机构办理《隐私保护》之遵循制度协议程序 (Agreed Upon Procedures, AUP) 查核，检视内容包括隐私政策、隐私责任、风险管理、违规惩处、第三方稽核、内部稽核之实施情形，并出具协议程序执行报告，优化友达《隐私保护》制度之有效运行。

2025 年友达受主管机关处罚确定违反客户个人资料保护的重大案件 — 0 件

2025 年友达隐私权信箱 (privacy@auo.com) 收到申诉或举报且经证实违反客户个人资料保护的事件 — 0 件



隐私保护之遵循制度协议程序查核之会计师委任声明书 请见 友达 CSR 官网 - 政策理念专区



隐私声明 请见 友达官网 - 隐私声明专区



2 永续经营

本章亮点成果

推动利害关系人深耕计划，
2025年累计互动超过1,700场次，
强化信任基础

建置「客户 ESG 问卷立案暨分派
系统」，标准化与透明化跨部门
响应流程，因应客户日益增加的
ESG 信息需求

接轨欧盟规范，将德克隆列入
有害物质管制清单

完成 242 家关键供货商进行风险问卷
与改善，全面强化供应链管理

透过永续影响力货币化分析，
持续评估企业经营净正效益
(Net Positive Impact)

扩大 ESG Scorecard 机制，
供货商表现持续提升（较前一年增
加 13.1%），强化供应链永续管理

2.1 利害关系人

2.1.1 利害关系人深耕	40
2.1.2 重大性分析	44
2.1.3 永续影响力	56

2.2 客户关系

2.2.1 产品质量	61
2.2.2 客户服务	67

2.3 责任供应链

2.3.1 永续供应链管理策略	69
2.3.2 永续供应链风险治理	70
2.3.3 低碳供应链	74

2.1 利害关系人

2.1.1 利害关系人深耕

为深化永续策略推动，友达将利害关系人议合视为企业韧性与永续竞争力的重要来源。依循国际 AA1000 SES 利害关系人议合标准，从依赖性、责任、影响、多元观点、张力之要素，识别并归纳出九大利害关系人。于永续暨风险执行委员会下设利害关系人组，由执行长领导每季召开会议，以商机创造、风险沟通、永续品牌三大目标，动态检视年度重大议题、永续目标与政策的执行，实时传递友达关键信息，保持良善的双向互动并达成利害关系人的期待。

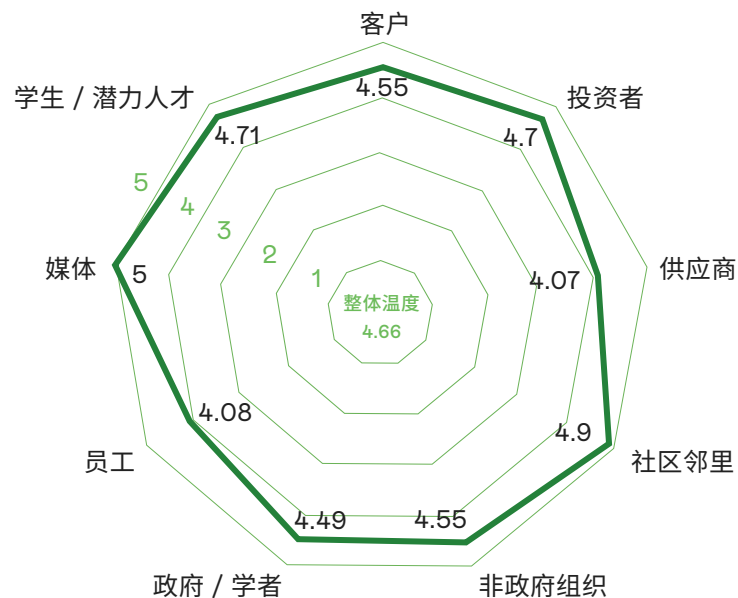


■ 利害关系人议合成果

友达重视与利害关系人维持良好的沟通及互动，聆听利害关系人所关注的各项议题与想法并适时进行响应。友达在九大利害关系人^注中共 135 位深耕对象，2025 年累计互动超过 1,700 场次，以互动温度作为概念，产出对谈温度雷达图，以此评估与利害关系人沟通方案成果。整体温度为 4.66 分（满分 5 分），位于友善至正向积极区间。

备注：客户包含显示科技、智能移动、垂直场域及能源等事业。

2025 年利害关系人对谈温度雷达图



	重大主题关注	与友达关联及议合重点	沟通管道与频率	2025 年重点成果
 投资者	永续治理与运作、营运风险、技术创新与市场布局、利害关系人、气候变迁	以公开透明原则积极与投资者沟通，展现转型量能永续绩效。主动与投资人交流，密切更新营运状况，提升信心 沟通议题： 转型策略、永续绩效、绿电采购、风险沟通	<ul style="list-style-type: none"> 年度股东大会（每年） ESG Roadshow(每年) 季度法说会（每季） 网站投资人专区（不定期） 外部信箱（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 台湾证券交易所第十届公司治理评鉴前 5% 营运三大支柱转型策略经营成果 超过 270 场次议会，投资人与银行主动沟通友达 ESG 绩效
 客户	能源管理、循环与洁净生产、永续产品、风险与危机管理、供应链管理、信息安全与隐私保护	在双轴转型的营运策略下，持续提供客户高附加值的产品与解决方案，并透过沟通会议与满意度调查，满足客户需求及期待 沟通议题： 永续产品、循环经济、绿电采购	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查（每年） 项目会议（每月） 客服网站系统（不定期） 客户稽核（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度达 94% 以上 与客户合作发展产品循环、碳足迹与再生能源策略，超过 200 场次议会 荣获 HP「Sustainable Impact Champion」殊荣，展现绿色创新与合作能力
 供货商	供应链管理、诚信经营、技术创新与市场布局、信息安全与隐私保护、职业安全与健康	秉持与供货商共好成长的精神，推动多项合作项目，透过稽核、共学课程等分享友达营运经验，创造稳健供应链 沟通议题： 净零碳排、循环经济、营运风险、供应链管理	<ul style="list-style-type: none"> 共荣课程（每季） 项目会议（不定期） 供货商稽核（每年 / 不定期） SCM CSR Portal(不定期) 投诉信箱（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 举办 2025 CSR 共荣大会，共计 119 家供货商与会 扩大 85 家循环经济供应链 供应链塑料中和率 82% 举办 7 场次共荣成长课程
 媒体	技术创新与市场布局、人才吸引与留任、多元化与平等机会、人权与劳资关系、利害关系人	积极透过多元社群媒体管道，向相关利害关系人沟通双轴转型及永续发展进程 沟通议题： 营运绩效、双轴转型策略、ESG 品牌	<ul style="list-style-type: none"> 展览（每年） 记者会（不定期） 新闻稿（不定期） 社群媒体（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 超过 130 篇 ESG 相关媒体报导与新闻露出 外界互动多元性与品牌经营，合计 217 篇社群媒体互动 积极参与 8 场以上展会，传达产品永续理念与价值
 政府 / 学者	能源管理、职业安全与健康、人才吸引与留任、人权与劳资关系、社会公益参与	透过产官学三方交流，挹注研发能量。在经营各项议题时，积极咨询专家意见，借助外部专业观点，快速掌握议题趋势，精准响应外界需求 沟通议题： 技术研发、健康与安全、产学合作、政策议会、人权议题	<ul style="list-style-type: none"> 专家咨询会议（不定期） 研讨会（不定期） 外部沟通信箱（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 产官学交流超过 330 场次 展开产学合作计划，促进前瞻人才培养与发展 积极与政府单位合作场域教育，就消防、环保、安卫、紧急应变分享经验

	重大主题关注	与友达关联及议合重点	沟通管道与频率	2025 年重点成果
 非政府组织	利害关系人、永续治理与运作、技术创新与市场布局、循环与洁净生产、社会公益参与	主动与非政府组织、社会企业合作推动项目，结合其专业及热情，扩大项目影响力 沟通议题： 环境教育推广、科普教育推广、社会公益实践	<ul style="list-style-type: none"> 项目会议（每年） 外部研讨会（不定期） 友达永续基金会（不定期） 外部沟通信箱（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 携手 12 个非营利机构，共募得 354 万元圆梦基金 友达永续基金会响应「台湾科普环岛列车」十周年
 员工	诚信经营、多元化与平等机会、人权与劳资关系、职业安全与健康、信息安全与隐私保护	关怀员工身心与关注员工福利，形塑友善职场。打造内部永续场域，建立友达永续文化氛围 沟通议题： 员工福利、公益活动、资安管理	<ul style="list-style-type: none"> 内部刊物（每半年） 福委会（每季） 业务说明会（每季） 劳资会议（每月） 内部沟通信箱 / 咨询专线（不定期） 社团活动（不定期） 问卷调查（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 召开劳资会议 4 场 召开福委会议 4 场 公司内部社团参与公益活动，内容涵盖圆梦计划、净山、净滩等行动
 学生	技术创新与市场布局、人才吸引与留任、多元化与平等机会、人权与劳资关系、利害关系人	透过 GOLF 联盟及暑期实习项目，助学生提早体验职场，另也积极透过校园征才招募优秀人才 沟通议题： 产业实习、任用与福利、品牌形象	<ul style="list-style-type: none"> A+ 暑期实习计划（每年） 校园招募（每年） GOLF 平台（不定期） 产学合作（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 透过校园征才说明会、校园博览会，传递品牌形象并吸引优质人才 A+ 暑期实习迈入第 22 届 持续推动 GOLF 计划，帮助实习学生快速与产业接轨
 小区邻里	循环与洁净生产、水资源管理、永续产品、生物多样性、气候变迁、职业安全与健康、社会公益参与	与小区邻里积极沟通，拉近距离，降低邻里疑虑，定期拜访小区代表，并于厂区内部建置参观场域，与邻近校园合作推广环境与文化教育 沟通议题： 文化教育推广、科普教育推广、场域环境沟通	<ul style="list-style-type: none"> 项目会议（每年） 定期现地拜访关怀（不定期） 睦邻活动（不定期） 厂区申诉专线（不定期） 外部沟通信箱（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 深耕小区邻里合作与沟通超过 130 场次 环境教育课程与邻里校园教师共同开发，传递水资源、净零碳排等知识

友达永续网站专区持续分享「永续故事」成果

友达透过企业永续责任网站、社群媒体等多元管道，将友达的最新动态分享给所有关注友达的利害关系人。2025 年友达共发布 5 篇永续故事专题报导，内容包含友达碳中和总部大楼、推动塑料中和转型、大带小价值链减碳、永续生活文化体验及水环境巡守队护溪行动等永续故事成果与进展。

一栋动员力超乎想象的碳中和建筑：友达获全球显示器产业与台湾首张 ISO 14068-1:2023 建物碳中和认证

整合创能、节能与智能管理，友达动员跨部门团队历时近 4 年完成，成为超过千名员工的低碳办公标竿，全面迈向建物碳中和起点。

友达、塑料中心接轨全球减塑法规，签 MOU 推动产业 3 方向绿色转型

因应全球塑料公约与欧盟新法规，友达推动再生材料、创新包材与技术研发，并强化教育培育与产业合作，加速 2030 塑料中和目标。

一场 17 年的文化工程，如何形塑 4 万友达人的永续行动力？从 Green DNA 到永续有感：友达与员工共筑的永续文化之旅

友达「永续有感节」，以减塑艺术展、永续沙龙与良品市集等活动融入日常，打造员工永续生活圈，展现深耕的 Green DNA 永续文化。

友达偕同生态圈 15 家供货商 1.5 年减碳超过 9 千公吨，启动价值链永续影响力 -AUO 运用 AI 智能化减碳 推动大带小计划

携手 15 家供货商导入 AI 智慧减碳与节能管理平台，强化节能管理能力，引领朝 2030 供应链减碳 25% 目标加速前进。

友达护溪队，你也可以是地球超人 从河川巡守到水环境教育志工行动

友达水环境巡守队结合专业净溪与调查，长期守护霄里溪等水域，并推动水资源教育、移除外来种等行动，形成深植员工的永续文化。



请见友达永续网站 - 永续故事专区

友达「企业防灾教室」

友达与桃园市合作推动「企业防灾项目」，透过风险评估及火烟流模拟科学方法导入，协助企业检视高风险区域。并于 2025 年落成启用龙科厂「企业防灾训练教室」，内部配置高阶计算机以因应火灾仿真所需算力，企业重要培训基地。



台湾国际智慧能源周

友达能源事业在 Energy Taiwan 2025 台湾国际智慧能源周以「储能先行 光储并进」为主题，展出涵盖工商与家户的储能解决方案，并整合电厂建置、再生能源投资及能源管理服务，全力储备智慧能源生态圈，以缓解电费、提高能效、稳定供电，直取能源转型、低碳净零的智慧能源新局。友展会携手



21 家合作伙伴，拓展智慧能源生态权，壮大能源通路领导品牌，同时透过经济部光铎奖优良地面型系统奖之取奖成果，以及认证机构德国莱因 TÜV 等合作伙伴连乘，吸引客户前来观摩学习与交流。

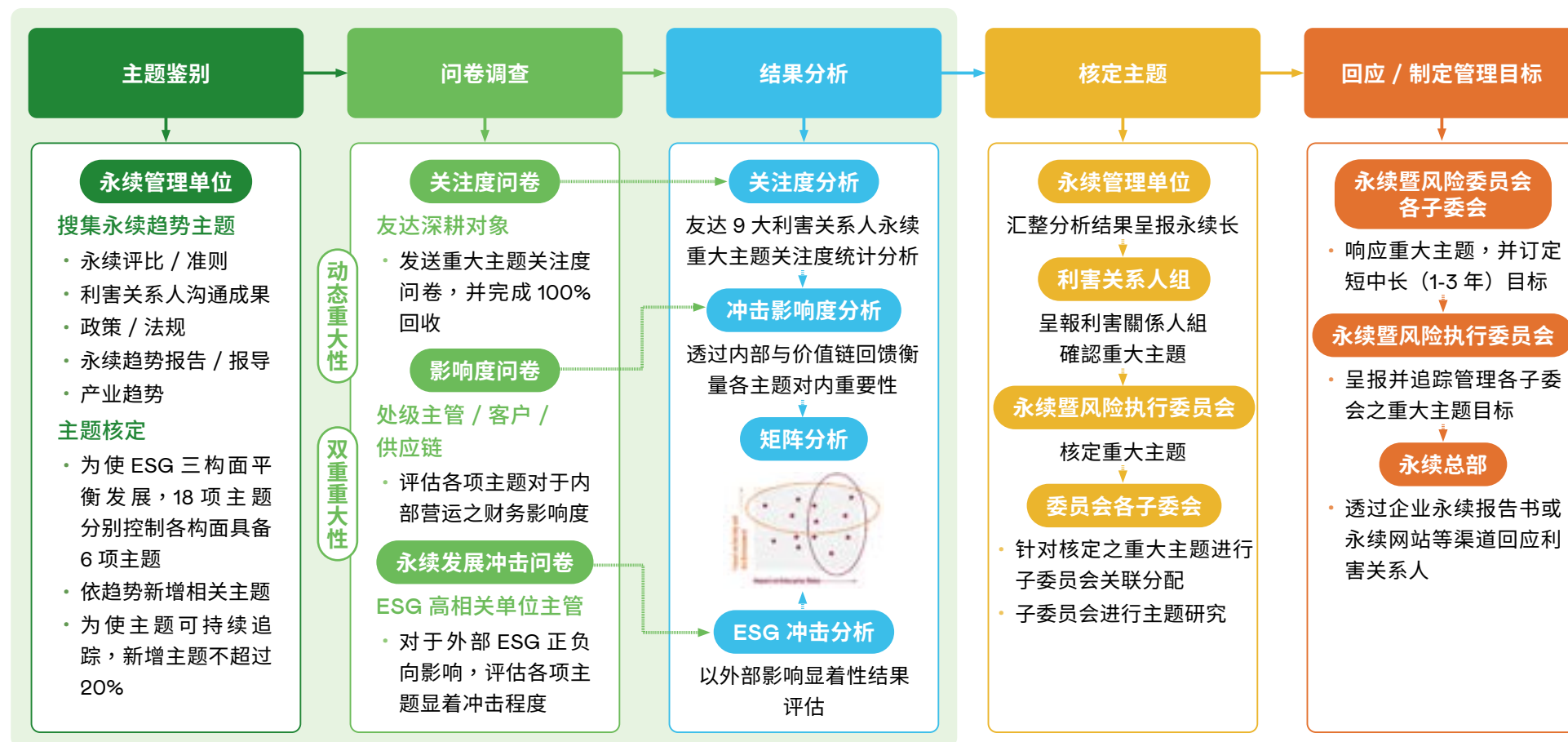


Energy Taiwan 2025 展后回顾

2.1.2 重大性分析

重大性评估流程

友达每年进行重大性分析，依循全球永续趋势与 GRI 准则 (GRI Standard)，从经济、环境与人 (人权) 辨识利害关系人导向之议题，并参照欧盟企业永续报导指令 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) 所发布的欧盟永续报导标准 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS)，建构双重重大性 (Double Materiality) 分析流程。整合「利害关系人关注度」、「组织营运冲击」与「永续发展冲击」三重维度，进行 ESG 议题重要性与优先排序，决定重大主题的显著冲击，辨识具重大性的永续议题。同时建立双重重大性评估方法，透过友达主管与价值链的关键伙伴，评估 ESG 议题对公司所产生的营运冲击程度。在 ESG 外部永续发展冲击方面，根据 GRI 通用准则 2021 (GRI Universal Standards 2021) 的 GRI 3: 重大主题 (Material Topics 2021)，整合价值平衡联盟 (Value Balancing Alliance, VBA)、哈佛商学院「影响力加权会计 (Impact-Weighted Accounts)」研究计划等机构所发展之经济、环境及社会层面冲击评估方法学，建构以冲击为基础的重大性分析流程，辨识重大性主题。



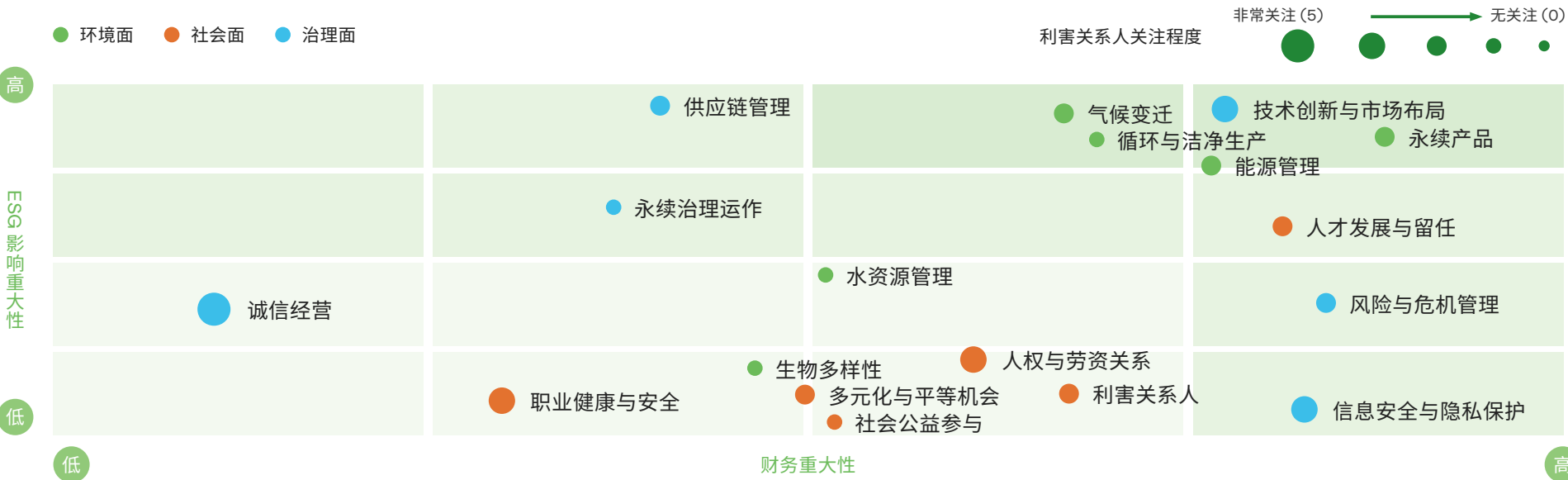
依 2025 年重大性分析结果，结合公司的风险管理流程 (Enterprise risk management, ERM)，友达议定 10 个重大永续议题，通过永续暨风险执行委员会审核，并将相关目标订定与执行成果呈报董事会复核，成为友达推动永续实践蓝图与拟订短中长期目标的核心议题。





■ 双重重大性矩阵 (Double Materiality Analysis, DMA)

友达藉由双重重大性分析流程，考虑利害关系人对 ESG 议题关注度、各 ESG 议题对组织营运风险冲击程度，以及对外部经济、环境与人（人权）的永续发展冲击程度，进行议题排序。



2025 年重大主題	財務重大性	利害關係人關注度	永續發展衝擊	排序變動 (相較前一年度)
1 技术创新与市场布局	◆◆	◆◆◆◆	◆◆◆	↑
2 永续产品	◆◆	◆◆	◆◆◆◆	↑
3 能源管理	◆	◆◆◆	◆◆◆◆	↑
4 气候变迁	◆	◆◆	◆◆◆◆	↑
5 循环与洁净生产	◆	◆	◆◆◆◆	↓
6 人才发展与留任	◆◆	◆◆◆	◆◆	↑
7 风险与危机管理	◆◆	◆◆◆	◆◆◆	↓
8 供应链管理	◆	◆◆◆	◆◆◆	↓
9 永续治理运作	◆	◆	◆◆	↓
10 信息安全与隐私保护	◆◆◆◆	◆◆◆◆	◆◆	新增 ^注

备注：「信息安全与隐私保护」为 2025 年度新增重大主题。

■ 重大主题边界与对友达的意义

○ 确认重大议题与揭露

友达依据重大性的分析结果，逐一检核重大议题在友达价值链的上游、公司营运、下游边界的影响范畴。依循 GRI 准则报导要求，搜集并揭露内部信息、数据与管理方针，以确保价值链的透明及其延伸的影响。因部分主题中有多项指针，而各指标的边界范围不尽相同，因此以最大范围边界呈现该考虑面的结果。

友达双重重大性

○ 代表重大议题对营运冲击或永续发展冲击呈现显著影响

	2025 重大 议题	对营运的重要性	营运冲击（公司价值）				永续发展冲击（外部冲击）								
			营收 成长	客户 满意	营运 风险	员工 向心力	产业 技术发展 （正向）	创造 上游产值 （正向）	投资人财 务资本 （正向）	产品 环境效益 （正向）	提升 再生能源 （正向）	提高员工 生活福祉 （正向）	耗用 能资源 （负向）	采购造成环 境冲击 （负向）	极端气候 （负向）
治理面	永续治理运作	从董事会、高阶管理层到全体员工皆能透过系统性的运作，有效贯彻目标与愿景，降低财务风险冲击与强化营运韧性，使公司永续经营。	○		○			○	○		○	○	○	○	○
	技术创新与市场布局	透过客户经营、产品营运、市场布局、新事业开发等策略制定，及研发技术导入、创新作法等，是公司提升竞争力与创造营收的核心关键。	○	○	○		○	○	○	○					
	风险与危机管理	有效的风险监控与管理，让公司更具韧性，避免营收损失并获得市场信任。	○	○	○		○	○	○			○		○	○
	供应链管理	供货商为公司重要的合作伙伴，必须建立风控与永续性管理机制，优化降低采购成本，与供货商伙伴共融成长，建构具韧性的供应链。	○	○	○		○	○		○					○
	信息安全与隐私保护	有效防止机密数据外泄，确保业务持续性与竞争力，避免因安全事件造成财务损失与品牌受损。		○	○		○		○	○					

	2025 重大 议题	对营运的重要性	营运冲击（公司价值）				永续发展冲击（外部冲击）								
			营收 成长	客户 满意	营运 风险	员工 向心力	产业 技术发展 （正向）	创造 上游产值 （正向）	投资人财 务资本 （正向）	产品 环境效益 （正向）	提升 再生能源 （正向）	提高员工 生活福祉 （正向）	耗用 能资源 （负向）	采购造成环 境冲击 （负向）	极端气候 （负向）
环境面	循环与 洁净 生产	透过废弃物减量与再利用创新技术，可协助降低生产影响并开创新的商业机会及创造营收		○	○			○		○	○		○	○	○
	永续 产品	具备开发绿色友善产品与服务的设计与创新能力，以及严谨的绿色材料认证及冲突矿产管理机制，能取得客户信任而增加营收及降低环境冲击。	○	○			○	○		○				○	
	气候 变迁	面对气候变迁多元且复杂之影响，適切进行减缓与调适作为，思考生命周期之管理，找出风险与机会。			○					○	○		○	○	○
	能源 管理	能源价格与再生能源使用绿提升，将显著推升制造成本，低碳生产与能源管理，可带来智慧服务机会。			○					○	○		○	○	○
社会面	人才 发展与 留任	提供员工公平完善的薪酬福利与职能训练，使人力稳定且具吸引力，创造盈利能力。				○			○			○			

2025 年重大主题管理目标

New

2025 年新增之目标

- 未订定该年度目标

属于永续暨风险执行委员会下设之子委员会

治理面							
重大主题	关键议题	目标	2026	2027	2028	权责单位	管理方针
技术创新与市场布局	产品营运、市场布局、新事业开发之策略制定	使用再生料之产品出货量	4.5 百万片	5.6 百万片	6.7 百万片	◎ 永续事业组	携手相同理念之合作伙伴，透过公司研发与业务团队偕同合作，持续提高绿色产品市场销售。
		具备节能特规 ^{注1} 之产品出货量	13.9 百万片	14.7 百万片	14.9 百万片		
	核心技术应用延伸 (Go Vertical) 以及创新技术导入 (Go Premium)	指定客户之产品，承诺使用再生能源之生产率	满足客户指定需求	满足客户指定需求	满足客户指定需求		逐步提高再生能源使用，长程目标为绿色核心价值之客户，其产品在友达场域使用再生能源生产，持续透过管理平台，追踪绿电发展进度。
	产品质量管理、满意度经营及机密信息保护（客户隐私、公司机密等）	客户评比满意度比率 ^{注2}	94%	94%	94%		透过交期、服务、创新、质量及新产品导入等项目，维持一定水平客户满意度。
永续治理运作	永续目标与全员文化推动	透过多元创新手法，提高全员参与性丰富知识能量	28,000 人次	30,000 人次	33,000 人次	永续发展总部	藉由永续学院推动多元活动，鼓励同仁参与，形塑全员永续氛围与知能。
供应链管理	供货商风险管理机制	液晶显示器 (LCD) 在地采购比例 ^{注3}	82.7%	81%	81%	◎ 永续供应链组	开发当地供应来源，建立优先合作关系，提高在地采购占比。
		液晶显示模块 (LCM) 在地采购比例 ^{注3}	75%	78%	79%		
		关键直材具多元来源开发方案之比例	97%	97%	97%		建立多元供应网络，降低仰赖单一货源的风险。
		关键供货商落实风险管理家数逐年提升	60 家	60 家	60 家		完备供应链风控管理，降低潜在风险，维持供应链稳定。
	供货商辅导 / 合作之发展	供货商共荣成长课程累计场次 ^{注4}	32 场	39 场	43 场		持续举办多元主题课程并分享友达经验，与供货商伙伴共同提升永续经营能力。

New

2025 年新增之目标

- 未订定该年度目标

属于永续暨风险执行委员会下设之子委员会

治理面							
重大主题	关键议题	目标	2026	2027	2028	权责单位	管理方针
供应链管理	供货商永续倡议推动与永续竞争力评估	关键供货商 ESG 评分表平均分数逐年上升	上升 8%	-	-	◎ 永续供应链组	发布关键供货商 ESG 评分表，并要求全体供货商平均分数逐年上升。
		供应链 ESG scorcard 环境管理评鉴分数改善率 基准年：2024 年	上升 8%	上升 15%	上升 21%		
		供应链 ESG scorcard 公司治理评鉴分数改善率 基准年：2024 年	上升 3%	上升 5%	上升 7%		
		关键供货商完成 CDP 气候变迁问卷累计家数	35 家	48 家	50 家		
风险与危机管理	营运风险管理及全员风险文化建立	提升风险文化相关活动与课程之年度参与率 ^{注 5}	92%	92%	92%	◎ 风险治理组	藉由推动每年风险训练课程，持续建立全员风险文化。
	New 营运不中断（BCP）运作	New 真实事件 BCP 或演练次数	1 场次	1 场次	1 场次		透過營運持續情境演練，建立應變運作流程與程序。
	New 新兴风险之监控与管理机制（地缘政治、世代对立、贫富差距 .. 等风险）	New 监控与检视新兴风险议题管理会议	12 场	12 场	12 场		风险治理组每月会议进行新兴风险监控与风险灯号管理。
New 信息安全与隐私保护	New 建构资安管理组织与策略，健全信息安全治理	New 资安委员会管理审查会议	2 次	2 次	2 次	◎ 风险治理组	透过制定并维护资安愿景、策略与推动计划，确保信息资产与技术环境之整体安全。
		New 资安成熟度 ^{注 6}	>85	>85	>85		订定内部资安管理指针，作为明确的信息安全行为指引。

New2025 年新增之目标- 未订定该年度目标属于永续暨风险执行委员会下设之子委员会

治理面							
重大主题	关键议题	目标	2026	2027	2028	权责单位	管理方针
New信息安全与隐私保护	New依循国际标准，落实风险评估，强化资安意识与防护	NewISO 27001 认证	通过	通过	通过	属于风险治理组	藉由持续管理系统认证，检核并精进公司信息安全管理流程。
	New积极保护客户机密信息、供应链资安管理，维护利害关系人隐私信息与权益	New重大资安事件	0 件	0 件	0 件		完备信息安全系统与管控，避免重大资安风险，维持营运稳定。
		New关键供应链资安评鉴通过率 ^{注 7}	≥ 80%	≥ 85%	≥ 85%		推动资安共责文化，透过建立供货商资安评量制度，系统性提升价值链资安韧性。

备注 1: 针对研发单位新节能技术应用之产品及低温制程 (LTPS) 产能。

备注 2: 以显示科技产品客户为调查对象。

备注 3: 无供货商管理库存系统 (Vendor Managed Inventory, VMI)。

备注 4: 累计场次自 2019 年起计算。

备注 5: 为持续建立公司风险文化，每年将进行全员风险调训，并针对间接人员的受训率作为目标设定。

备注 6: 资安成熟度为信息设备合规、人员资安意识、资安事件发生率等因子计算的整体综合性指标。

备注 7: 关键供货商资安评鉴为资安问卷与访查、资安教育训练、第三方资安态势评估等因子计算的综合性结果。

New2025 年新增之目标- 未订定该年度目标属于永续暨风险执行委员会下设之子委员会

环境面							
重大主题	关键议题	目标	2026	2027	2028	权责单位	管理方针
永续产品	永续产品创新与设计量能	降低信息科技产品能耗 ^{注 1}	35%	36%	37%	属于永续技术组	透过技术平台，检视提升研发能量，让产品在使用阶段，能相较以往，更具节电成效。
		2021 为基准年					
		降低车用产品能耗 ^{注 1}	35%	36%	37%		
		2021 为基准年					

New

2025 年新增之目标

- 未订定该年度目标

◎ 属于永续暨风险执行委员会下设之子委员会

环境面							
重大主题	关键议题	目标	2026	2027	2028	权责单位	管理方针
永续产品	永续产品创新与设计量能	提高电视液晶面板穿透率 ^{注1}	>10%	>20%	>20%	◎ 永续技术组	透过技术平台，持续精进电视液晶面板的穿透率，解决大屏幕高分辨率下的耗能问题。
		2021 为基准年					
		特规产品其使用再生料的重量比例	30%	-	-		透过循环经济工作小组运作，持续评估不同再生料的高质化应用，提高产品的综效循环度，满足品牌客户绿色需求。
	产品绿色信息透明与沟通	2021 为基准年				◎ 永续技术组 ◎ 永续事业组	增加绿色技术及再生材料应用于新的产品模块，并提供客户相关信息，增加产品绿色绩效与差异化之竞争力。
		再生料产品渗透率	60%	70%	80%		
		提供绿色信息（如再生料应用比例）的产品数 ^{注2}	40 件	50 件	60 件		
循环与 洁净生产	循环与洁净生产价值链议合与管理推动	持续扩大循环经济供应链（家数）	86 家	-	-	◎ 循环经济工作小组 ◎ 永续供应链组	透过供应链平台，促进供应链于循环经济议题之紧密合作。
		循环经济供应链再生料认证比例	>95%	-	-		
		供应链再生料采购率	19%	20%	21%		
		供应链塑料中和率	84%	86%	87%		
	循环与洁净生产技术市场应用商业价值创造	财务效益成长率	145%	155%	170%	◎ 循环经济工作小组	由循环经济工作小组跨单位横向资源整合，透过原料减用与回收、废弃物减量与高值化及开拓绿色产品市场，创造循环经济规模成长。
	产品生命周期之技术创新	因应标准趋势，重新建立产品碳足迹项目与系统	产品碳 信息服务	产品碳 信息服务	产品碳 信息服务	◎ 循环经济工作小组 ◎ 永续发展总部	因应产品多元性及复杂化，重新建立适宜之产品碳足迹计算方法学，透过不同单位合作，协助应用于新产品开发。

New 2025 年新增之目标 - 未订定该年度目标 ◎ 属于永续暨风险执行委员会下设之子委员会

环境面							
重大主题	关键议题	目标	2026	2027	2028	权责单位	管理方针
气候变迁	价值链气候变迁减缓调适作为管理、议合与运作	关键供货商减碳比例 2021 为基准年	12%	15%	18%	◎ 永续供应链组	带动供货商减碳行动，要求关键供货商取得温室气体盘查验证，并实践减碳目标。
		New 供货商原料碳削减率	17%	19%	21%		促进原物料采购与服务的碳足迹减量，朝向低碳产品价值链生态圈。
		偕同供货商伙伴，在外部倡议或趋势议题共同努力	90 家	-	-		透过供货商相关会议（如高阶交流、研讨会、课程）凝聚共识，资源共享，以达共同行动与成长之目的。
	气候变迁风险与财务冲击之管理	完成风险评估与管理流程之项目数	3	3	3	◎ 碳能源工作小组	透过跨部门协作，持续落实 TCFD 运作，完备不同气候情境造成财务风险的准备。
	碳资产管理与国际倡议互动	签署国际倡议 -SBT 2021 为基准年	绝对减碳 23%	绝对减碳 27%	绝对减碳 32%	永续发展总部	整合公司资源与定期沟通，逐步完成既定再生能源使用、减碳及碳权经营目标。
		碳权管理，取得合格之累计碳权数量	>50 万吨 （抵换碳权）	>50 万吨 （抵换碳权）	>50 万吨 （抵换碳权）		
能源管理	再生能源发展、使用与凭证市场参与	签署国际倡议 -RE100	RE14	RE14	RE20	◎ 永续能源组 永续发展总部	持续强化再生能源之应用，透过参与绿电采购市场与凭证经营，达成 2050 年 RE100 目标。
	能源管理技术与效率提升	年度节能竞赛提案件数	48 件	48 件	48 件	◎ 碳能源工作小组	推动绿色制造，持续优化能源管理系统，并精进能源使用效率，促进节能减碳与技术服务成效。
		办理节能减碳年度活动	2 场	2 场	2 场		
		年节电率	3.3%	3.3%	3.3%		
		绝对减电量	1.95 亿度	-	-		
		绝对减电量比例	14%	18%	26%		
	New 价值链能源管理政策及推行	New 关键供货商再生能源导入比例提升 ^{注 3}	6%	7%	8%	◎ 永续供应链组	促进供应链进行能源管理与使用绿电，并协助能源使用效率提升。

备注 1: 为更具体与客户产品对接，针对每年新开案量产之标杆产品做为目标设定。
备注 2: 以桌上型显示器及笔记型显示器为主。
备注 3: 29 家关键供货商，占减碳 60 家供货商 90% 的范畴二碳排放量。

New

2025 年新增之目标

- 未订定该年度目标

◎ 属于永续暨风险执行委员会下设之子委员会

社会面							
重大主题	关键议题	目标	2026	2027	2028	权责单位	管理方针
人才发展与 留任	竞争力奖酬与员工福利政策多样性	体验感到幸福且愿意推荐别人参与的员工比例	79%	75%	75%	◎ 企业关怀组	透过数字沟通平台，进行体验后幸福感问卷调查，创造与员工顺畅友善的沟通管道
		整体薪资相对于业界水平 ^{注1}	前 25%	前 25%	前 25%		每年参与国际性市场薪资调查，确保市场竞争力
	员工满意度与雇主品牌形象提升	Q12 年度问卷调查员工对公司及工作的认同度 ^{注2}	80%	80%	80%		每年执行 Q12 员工调查，了解员工心声，进一步设计因应措施提升员工对公司的认同与归属感
		Q12 年度问卷调查员工填答覆盖率	85%	85%	85%		
	New 员工职能训练与成效、职涯发展协助等规划	学习护照指派完成率	>95%	>95%	>95%		由主管考虑同仁业务所需知能，指派训练项目，持续促进同仁职能成长
		主管职及专业职内部晋升率	>80%	>80%	>80%		透过每季人才评议会，检视组织发展需求并进行合适派任
		IDL 职务轮调率	>30%	>30%	>30%		持续优化内部职务竞任机制，并透过员工培训养成不同职务所需专业，促进内部人才流动

备注 1: 于台湾证券交易所公开信息观测站中，在非担任主管职务之全时员工薪资中位数，居同产业前 25%。

备注 2: 指员工在四面向（基本需求、管理支持、团队合作、学习成长）的平均认同度。

2.1.3 永续影响力

友达透过外部观点全面检视价值链活动为人类生活福祉带来的影响，自 2023 年起依循自然资本议定书 (Natural Capital Protocol)、社会与人力资本议定书 (Social & Human Capital Protocol) 及 ISO 14008:2019 环境冲击与相关考虑面等评估架构，结合哈佛商学院的影响力加权会计 (Impact-Weighted Accounts, IWA) 与价值平衡联盟 (Value Balancing Alliance, VBA) 开发的货币评价方法，从上游供应链、生产营运到下游产品与服务，运用冲击路径法 (Impact pathway) 分析涵盖经济、环境及社会议题的跨域交集。并基于财务损益 (Profit and Loss, P&L) 的管理思维，纳入成本（负向）或效益（正向）的外部性，将营运活动对利害关系人生活福祉带来的改变及影响转化为可量化的货币值，建立以三重盈余 (Triple Bottom Line, TBL) 为基础的永续影响力管理架构。

永续影响力评估的核心概念

货币化衡量

将企业对利害关系人与环境的正向及负向影响，转换为可量化的财务数据

三重盈余架构

从经济、社会与环境三大面向，系统性评估企业创造的多元价值

利害关系人导向

涵盖上游供应链、公司营运及产品服务阶段，对于员工、客户、供货商、社区等各层面的影响力评估与管理

○ 影响力评价：货币化分析结果

友达将不断突破与创新，戮力实践企业永续经营的净正效益 (Net Positive)，期望以核心本业技术携手利害关系人，创造企业与社会互利共享、共荣共好的伙伴关系，并推动整体价值链正向永续循环。

重点成果

上游带动效应

每增加 1 亿采购，平均带动供应链 **1.62** 亿产值，创造超过 **4** 万个就业机会，形成正向经济循环。

创新投资回馈

研发投入占营收 **5.68%**，专注开发低碳技术与循环经济解决方案，为未来永续发展奠定基础。

创造未来收益

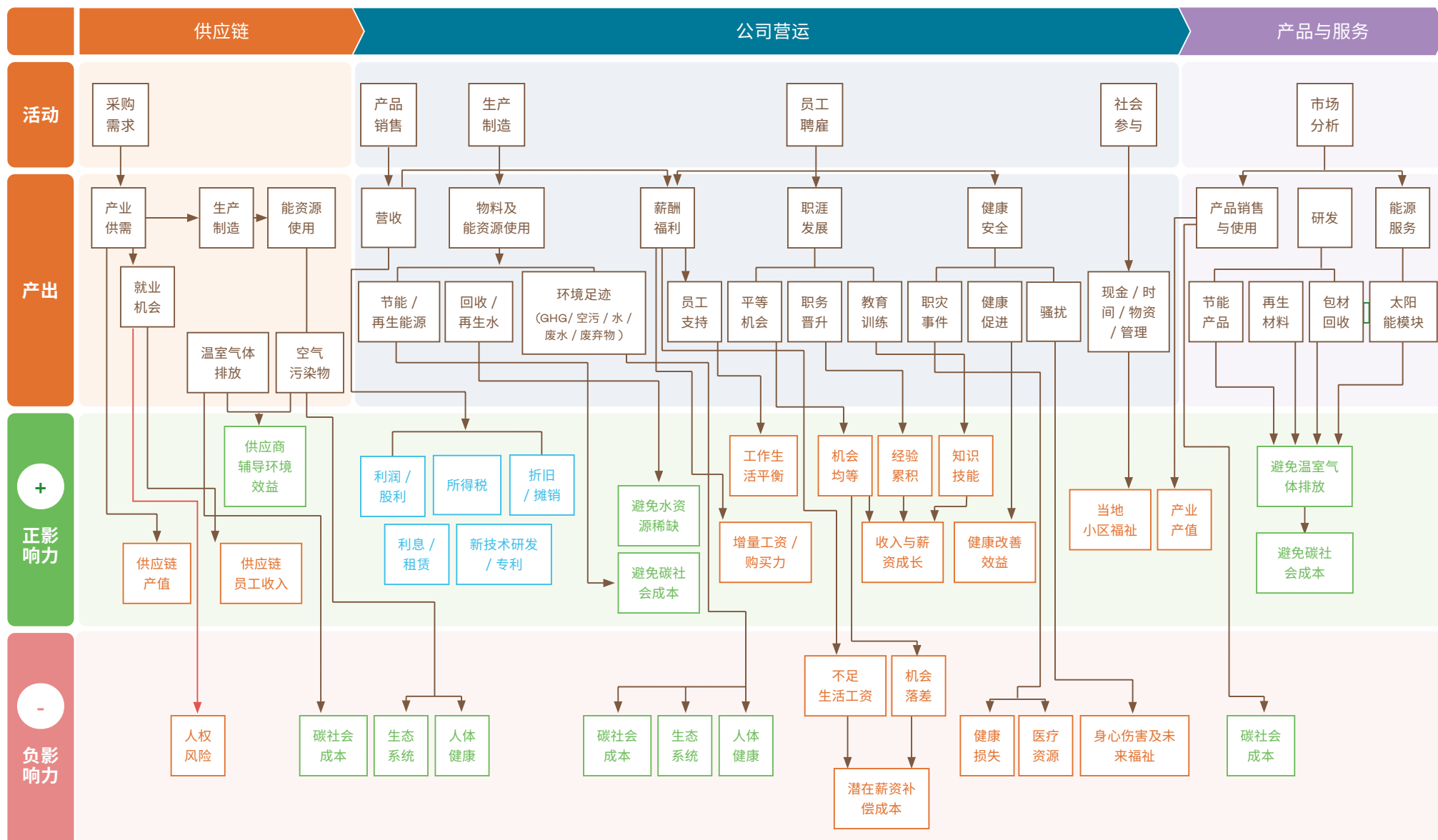
公司提供多元训练资源，促进经验累积与技能增进，为员工未来年均薪资收益成长带来超过 **1.8** 亿元的社会贡献。

永续产品延伸

产品节能、使用再生材料、太阳能模块产品发电、包材回收再利用，为客户避免温室气体排放，带来超过 **100** 亿元正面环境效益，并为产品创造溢价潜力。

友达永续影响力策略地图

方法学开发中
 □ 环境外部性 □ 社会外部性 □ 附加价值收入 (GVA)



冲击成因	重大主题	投入与产出			结果	影响		评价	
		营运过程之投入与产出	IRIS 分类	涵盖率	导致或促使福祉的改变	造成的影响	影响对象	影响力级别	
 供应链	供应链管理	支付供货商采购金额	PI5478	91%	采购需求带动产业供需关系	社会外部性：推升供应链产值	社会	(+)	●●●●●●●●
					采购需求创造供应链就业机会与收入	社会外部性：提升工作者购买力	外部员工	(+)	●●●●●●●○
					供应链温室气体排放促进全球暖化	环境外部性：造成碳社会成本	环境	(-)	●●●●●○○○
					供应链空污排放导致环境污染物浓度增加	环境外部性：造成健康及生态系统损失	环境	(-)	●●●●○○○○
		供货商节能辅导成效	OI6697	62%	避免因用电衍生温室气体排放及全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	环境	(+)	●●●●●○○○
		供货商节水辅导成效	OI4015	41%	避免因水资源取用造成邻近小区用水压力	环境外部性：避免健康损失	环境	(+)	●○○○○○○○
		供货商废弃包材回收	OI7920	82%	避免废弃物处置衍生温室气体排放及全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	环境	(+)	●●●●○○○○
 公司营运	永续治理与运作	营业收入	FP6510	100%	配发股利为投资人带来报酬	附加价值收入 (GVA)：现金股利	股东 / 投资人	(+)	●●●●●○○○
		纳税	FP5261	100%	支持政府扩大基础设施建设及社会福利	附加价值收入 (GVA)：纳税	社会	(+)	●●●●●○○○
		利息与租赁	FP1012	100%	为资金及资产提供者带来收入	附加价值收入 (GVA)：利息与租赁	社会	(+)	●●●●●○○○
		折旧与摊销	FP9573	100%	有形及无形资产带动产业技术发展	附加价值收入 (GVA)：折旧与摊销	供货商、客户	(+)	●●●●●●●○
	技术创新与市场布局	新技术研发	-	100%	带动产业技术发展与应用	附加价值收入 (GVA)：新技术研发	供货商、客户	(+)	●●●●●●●○
		专利价值	-	100%	帮助客户产品成功	附加价值收入 (GVA)：专利价值	客户	(+)	●●●●●●●○
	气候变迁与能源管理	温室气体排放	OI1479	91%	温室气体排放促进全球暖化	环境外部性：造成碳社会成本	环境	(-)	●●●●●●●○
		使用再生能源 (自发自用)	OI2496	91%	避免温室气体排放，减缓全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	环境	(+)	●●●●●○○○
		使用再生能源 (外购)	OI3324	91%			环境		
		节能措施推动成效	OI6697	91%	避免温室气体排放，减缓全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	环境	(+)	●●●●○○○○
	水资源管理	水资源使用	OIO263	91%	水资源稀缺导致粮食短缺及水媒病	环境外部性：造成健康损失	环境	(-)	●●●●●○○○
		使用再生水	OI1927	91%	避免因取水造成邻近小区用水压力	环境外部性：避免健康损失	环境	(+)	●●●●○○○○
		水资源回收再利用	OI4015	91%	避免因取水造成邻近小区用水压力	环境外部性：避免健康损失	环境	(+)	●●●●●○○○
		废水排放	OIO386	91%	废水排放导致环境污染物浓度增加	环境外部性：造成健康损失	环境	(-)	●●○○○○○○

冲击成因	重大主题	投入与产出			结果	影响		评价	
		营运过程之投入与产出	IRIS 分类	涵盖率	导致或促使福祉的改变	造成的影响	影响对象	影响力级别	
 公司营运	循环与洁净生产	空污排放	-	91%	空污排放导致环境污染物浓度增加	环境外部性：造成健康及生态系统损失	环境	(-)	●●○○○○
		汽 / 柴油使用	-	91%	空污排放导致环境污染物浓度增加	环境外部性：造成健康及生态系统损失	环境	(-)	●●●○○○
		废弃物处置	OI6192	91%	焚化及掩埋产生空污及温室气体排放	环境外部性：造成碳社会成本、健康及生态系统损失	环境	(-)	●●○○○○
	职业安全与健康	员工职业灾害事件	OI3757	91%	工作者身心灵影响及保险支出	社会外部性：造成健康及生产力损失	内部员工	(-)	●○○○○○
		承揽商职业灾害事件	OI3757	91%	工作者身心灵影响及保险支出	社会外部性：造成健康及生产力损失	外部员工	(-)	●●○○○○
		具心血管疾病风险人数	-	49%	工作负荷衍生潜在健康风险	社会外部性：健康损失及医疗支出	内部员工	(-)	●●○○○○
		健康管理改善人数	OI4061	49%	卫教改善生活型态与健康状况	社会外部性：避免健康损失及医疗支出	内部员工	(+)	●●○○○○
	人才发展与吸引	薪酬满足生活工资人数	OI4724	49%	具竞争力的薪酬带来生活的幸福感	社会外部性：提升工作者购买力	内部员工	(+)	●●●●●○
					不足生活工资的薪酬影响生活质量	社会外部性：潜在薪资补偿成本	内部员工	(-)	●○○○○○
		员工人数	OI3160	76%	为小区带来就业机会，减少失业率	社会外部性：创造工作者增量工资	内部员工、社会	(+)	●●●○○○
		员工支持计划	OI2742	49%	带薪休假及家庭友善支持兼顾工作与生活质量	社会外部性：工作与生活平衡	内部员工	(+)	●●○○○○
		职缺内部填补	OI6995	49%	获得内部晋升及职务转调机会带来收入增加	社会外部性：收入与薪资成长	内部员工	(+)	●●○○○○
	人权与劳资关系	职场遭受性骚扰	OI9077	91%	因身心创伤衍生医疗成本及长期生活质量损失	社会外部性：健康及未来福祉损失	内部员工、社会	(-)	●○○○○○
	社会公益参与	社会投入	OI1619	49%	促进当地小区关系及改善生活质量	社会外部性：当地小区福祉	社会	(+)	●●○○○○

冲击成因	重大主题	投入与产出			结果	影响		评价	
		营运过程之投入与产出	IRIS 分类	涵盖率	导致或促使福祉的改变	造成的影响	影响对象	影响力级别	
 产品及服务	技术创新与市场布局	产品销售金额	PI1775	100%	产品销售带动产业链供需关系	社会外部性：推升产业链产值	社会	(+)	●●●●●●●●
		产品出货量	PI1263	91%	造成温室气体排放，促进全球暖化	环境外部性：造成碳社会成本	客户、环境	(-)	●●●●●●○
	永续产品	产品节能设计	PI7623	91%	避免温室气体排放，减缓全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	客户、环境	(+)	●●●●●○○
		太阳能模块发电	PI5842	91%	避免温室气体排放，减缓全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	客户、环境	(+)	●●●●○○○
		客户废弃包材回收	OI7920	91%	避免废弃物处置衍生温室气体排放及全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	客户、环境	(+)	●●○○○○○
		导入再生金属及塑料	OI4328	91%	避免原料开采及生产衍生温室气体排放及全球暖化	环境外部性：避免碳社会成本	客户、环境	(+)	●●○○○○○

货币价值（新台币百万元）	正向影响（+）	货币价值（新台币百万元）	负向影响（-）
100,000-1,000,000	●●●●●●●●	100,000-1,000,000	●●●●●●●●
10,000-100,000	●●●●●●○	10,000-100,000	●●●●●●○
1,000-10,000	●●●●●○○	1,000-10,000	●●●●●○○
100-1,000	●●●●○○○	100-1,000	●●●●○○○
10-100	●●○○○○○	10-100	●●○○○○○
0-10	●○○○○○	0-10	●○○○○○

备注 1: 涵盖率指各影响力指针之活动数据来源涵盖营运活动的完整性。数据源采用公司年度合并财务报告涵盖率为 100%，依据友达企业永续报告书数据之涵盖率为 91%；供应链节能节水辅导，涵盖率依采购金额比例计算，包材回收依重量比例计算；若仅统计台湾地区数据其涵盖率为 49%（依人数计算），来源包含台湾、中国与越南地区范畴涵盖率为 76%（依人数计算）；职业管理系统数据统计全球生产制造据点，涵盖率为 91%（依人数计算），包含斯洛伐克、台湾、中国大陆及越南制造据点。

备注 2: IRIS（Impact Reporting & Investment Standards）为全球影响力投资联盟（Global Impact Investing Network, GIIN）开发用于衡量企业社会、环境和经济绩效的标准化指标架构，以提升影响力投资的可比较性。

备注 3: 外部性（externality）指友达营运活动与各类资本间的依存互动对人类生活福祉带来正向或负向影响，但不因此从中直接获得利益或承担成本。

备注 4: 附加价值收入（Gross Value added, GVA）是评估企业营运过程的中间投入与最终产出之间的差异，同时考虑原始投入及公共支出，这些经济活动为不同利害关系人带来的利益。

备注 5: 冲击对象的「社会」指有共同规范、共同价值观与共识，能促进群体内部与群体之间合作的人际网络（社会及人力资本议定书，2019）；「环境」指地球上可再生和不可再生的自然资源之存量（例如：植物、动物、空气、水、土壤、矿物）联合对人类产生之利益或服务的流量（自然资本议定书，2016）；「外部员工」为供货商或第三方员工；「内部员工」为友达公司员工。

备注 6: 考虑各国经济条件差异，价值化系数以各地区购买力平价（Purchasing Power Parity, PPP）衡量的人均国民总所得（Gross National Income, GNI）进行调整，并将时间边界拉齐至以 2021 年为基准之货币价值，方法学参考 OECD (2012) 及 PwC UK (2015)。

2.2 客户关系

友达积极从「面板供货商」转型为「解决方案提供者」。在既有的技术基础上力求精进，以期技术维持在全球领先群，并将持续开发具高性价比产品，期望能不断自我超越，与客户创造互利双赢。以创新技术及服务，实时贴近客户需求，提供高附加价值的绿色产品与解决方案，服务全球各领域的主要客户。此外，我们深化垂直市场的应用，运用全球资源与智能生产力，建立高效率、高质量和高弹性的客户服务体系。透过年度满意度调查，我们持续检讨和改善，确保为客户提供高质量的绿色产品及服务。

2.2.1 产品质量

■ 质量政策与管理方针

友达制定质量政策，将「准时提供高质量的绿色产品及服务，与顾客共创双赢」作为质量管理的核心理念，并全面贯彻于产品设计、采购、制造到销售的每一阶段，以发展出高质量的绿色产品及服务。友达已通过质量管理体系 ISO 9001、汽车行业质量管理体系 IATF 16949 等 [质量管理体系](#)。透过国际验证不仅强化友达质量管理有效性，也为客户提供优质产品与服务，并成为其可信赖的长期伙伴。

质量管理三大策略



质量管理三大策略

深耕质量文化

友达积极推行持续改善活动超过 20 年，近三年年度持续改善项目数量均超过 800 件。为激发员工的参与热情，友达定期举办产线人员品管圈 (Quality Control Circle, QCC) 和工程师系统性改善活动 (Systematic Improvement Program, SIP) 项目竞赛。由高阶主管会颁发奖项表彰优秀项目和最佳推动团队，并透过项目分享促进彼此观摩与标杆学习，进一步巩固友达的持续改善文化。友达将坚守「持续改善」的信念，持续提升竞争优势。

提升质量能力

友达已取得 ISO 9001 (质量管理体系)、IATF 16949 (汽车产业质量管理)、QC 080000 (有害物质流程管理系统) 及 ISO 13485 (医疗器材质量管理) 等多项质量系统认证。友达致力于不同领域的差异化技术布局，遵循并整合国际标准，推动产品质量的国际化与合规性。友达也将风险管理准则纳入产品开发流程，强化设计验证机制，有助于提前识别并降低潜在风险。2024 年友达荣获企业经营质量管理最高荣誉「国家质量奖 - 全面卓越类绩优经营奖」，展现公司在转型过程中具备的坚实营运韧性与全面的质量管理能力。

导入智慧管理

友达应用 AI 技术于产线软硬件，透过远程监控、设备预测性维护，建立智慧化、自动化与标准化的流程，以提升生产效率与产品质量的稳定性。友达也积极推动人工智能与数字转型的全面发展，藉由人工智能技术提升公司的整体智能化水平。结合大数据分析、机器学习与自然语言处理，运用 AI 在客户服务、供应链管理和产线监控等领域提供实时且精确的智能支持，有效提升营运效率与决策质量。未来将持续推动数字转型，扩展智能制造与智能管理的范围，朝智慧化企业愿景迈进。

有害物质管理

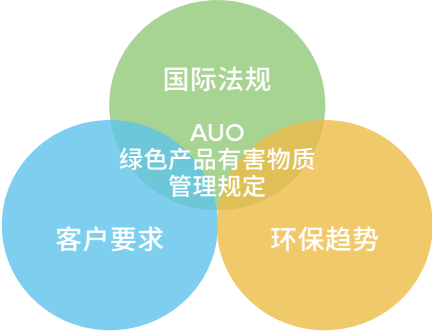
有害物质管理流程

为有效识别、消除和管制有害物质，落实负责任产品生产，友达建立有害物质管理流程，执行有害物质之风险评估，针对产品之材料进行绿色零件承认验证机制，使其产品 100% 符合有害物质规范，同时确保所有物料、产品满足国际法规及客户要求，并已取得[有害物质流程管理系统 IECQ QC 080000 认证](#)。



○ 有害物质管理规定

友达为落实有害物质管理政策、减轻产品对环境及生态的影响、符合国际法规及利害关系人的期望，依循国际法规、客户要求及环保趋势，于2006年制定《绿色产品有害物质管理规定》，每年审视有害物质管理政策，视需求调整绿色产品有害物质管理规定之内容。2025年依据国际法规及重点客户规范要求，进行管理规定第26次改版，并于2026年正式生效实施，所管控物质及监控物质数量已达157项，完整涵盖IEC 62474(电子业材料声明)所列之宣告物质及重点客户规范。



类别	2026		
	禁用物质	需报告物质	法规来源
重金属物质	12	28	<ul style="list-style-type: none">RoHS(EU Directive 2011/65/EC)Chemical Substances Control Law, CSCLChina RoHS
持久性有机物质	13	1	<ul style="list-style-type: none">Stockholm ConventionEU POPsFrance Arrêté du 13 avril 2022, Decree No 2020-1725, D 543-45-1, D 543-213California Proposition 65
塑化剂物质	8	3	<ul style="list-style-type: none">RoHS(EU Directive 2011/65/EC)EU REACH RegulationTSCA Section 6(h) PBTIndustrial Safety and Health LawCalifornia Proposition 65GADSL
阻燃剂物质	13	7	<ul style="list-style-type: none">RoHS(EU Directive 2011/65/EC)Industrial Safety and Health LawCanadian environmental protection act, 1999- SOR/2012-285California Proposition 65TSCA Section 6(h) PBTGADSL
其他	30	42	<ul style="list-style-type: none">AUO Customer
Total	76	81	
	157		

○ 有害物质管理组织

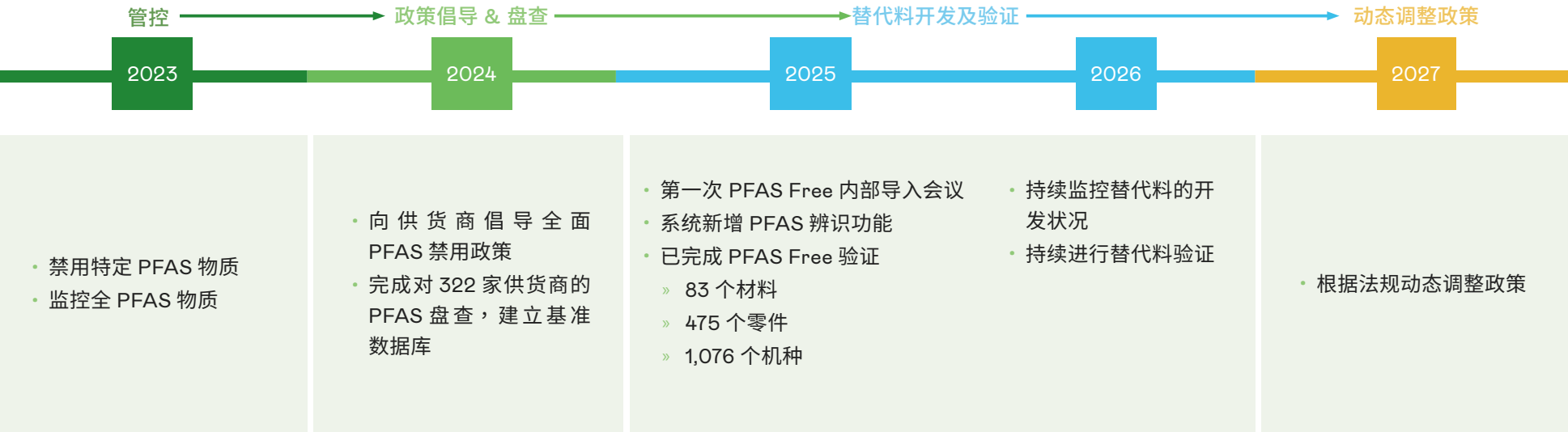
友达的有害物质管理组织「GP core team」为跨部门运作之组织。由部门主管指派适任人员，管理及监督各部门的有害物质政策推行，并审查每年度有害物质管理政策及决议，确保其适宜性与有效性，使友达在推动有害物质管理运作上，持续符合国际法规与公司策略。

GP core team (由质量系统最高主管带领)	
供货商管理	<ul style="list-style-type: none">供货商的管理及稽核
质量系统	<ul style="list-style-type: none">制定并传达绿色产品的管理标准、化验报告审查、相关教育训练评核与监督公司运作符合 QC080000 要求
进料检验	<ul style="list-style-type: none">绿色材料入料管控
法务	<ul style="list-style-type: none">协助处理合约与法律问题
业务	<ul style="list-style-type: none">绿色产品需求之内外部沟通窗口
研发	<ul style="list-style-type: none">产品设计时选定绿色材料及其绿色零件承认
环安	<ul style="list-style-type: none">公司化学品的管理
采购	<ul style="list-style-type: none">选定合格的绿色供货商
质量管理	<ul style="list-style-type: none">日常巡检，确保产线使用之材料完成绿色零件验证
工厂	<ul style="list-style-type: none">各区域使用材料之绿色零件承认与制程管理
库房	<ul style="list-style-type: none">进行非绿色材料、产品之隔离管理，并负责包材(间材)之绿色零件承认

○ 有害物质 PFAS 削减计划

基于 2023 年欧盟化学总署 (European Chemicals Agency, ECHA) 提出的 PFAS 限制提案，友达持续关注法规，提前部署相关因应措施，会同相关单位如采购、研发、项目经理、质量整合等单位定期开会与讨论，启动替代料调查及验证相关单位。另外，也与产业协会合作，研讨替代料之相关方案，以确保产品的合规性，并在市场中保持竞争优势。具体措施及时程如下：

友达 PFAS Free 时程



○ 禁止使用有害物质德克隆

除了对 PFAS 的因应措施外，友达亦密切关注国际法规的最新动态，特别是斯德哥尔摩公约及欧盟对德克隆（Dechlorane Plus, 简称 DP）的管制规定。2025 年修订《绿色产品有害物质管理规定》，将德克隆列入管制清单，明确禁止在各种材料中使用德克隆物质。

■ 落实无冲突矿产管理

○ 冲突矿产政策

友达尊重与保护人权，依据经济合作暨发展组织 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 制定的尽职调查程序，建立《无冲突矿产政策》，并要求所有供货商共同遵守与实践。友达秉持全物质揭露的原则，透过系统化平台公开零部件的成分信息。面对客户提出的冲突矿产调查需求，提供 CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) 及 EMRT (Extended Minerals Reporting Template) 等标准调查文件，履行尽职调查与信息透明的责任。友达将持续强化监控机制，并促进供应链合作伙伴的参与，建立无冲突矿产的供应链管理体系。

○ 冲突矿产管理架构

在冲突矿产政策的指引下，友达积极建立了冲突矿产管理架构，通过明确定义职责范围，确保与各部门密切合作，建立了完整的流程与管控机制。

冲突矿产管理架构



○ 冲突矿产尽责调查结果

截至 2025 年，友达在冲突矿产管理方面已取得以下成效，包括：

01 调查范围涵盖金、钽、锡、钨、钴、云母、石墨、锂、镍、铜等多种关键金属与材料

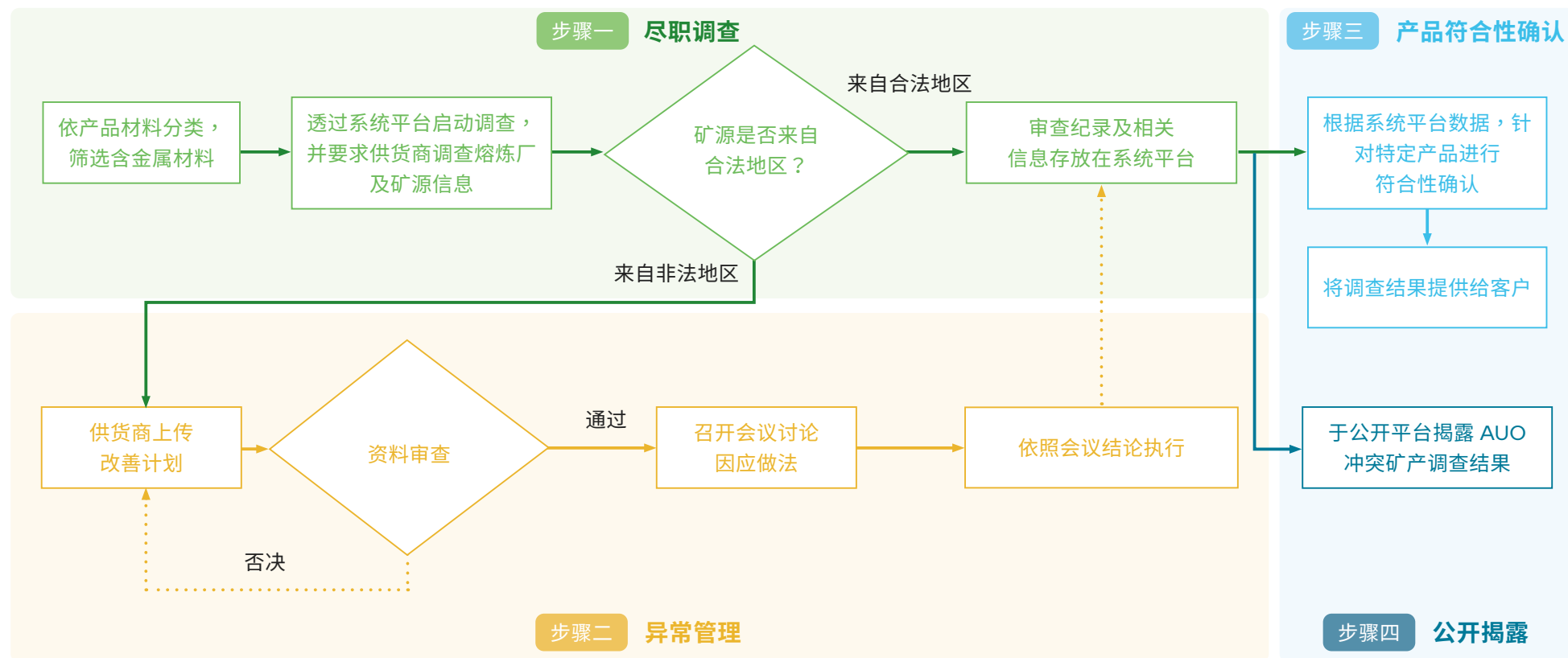
02 已完成对 133 间供货商的调查，验证了 1,810 个料号，确保其符合无冲突矿产政策，并积极维护人权与正义

03 因应客户要求，针对特定产品进行调查，至今已累计完成 83 家出货客户的产品调查

04 在这些调查中，产出了 389 件冲突矿产的调查结果，如 CMRT 及 EMRT 等文件，帮助企业更好地掌握供应链透明度与风险

冲突矿产风险管理

为有效识别供应链中的冲突矿产风险，友达建立了一套完善且详实的冲突矿产风险管理流程。在此风险管理中，若矿产源自刚果民主共和国或其他邻近国家的冲突地区，友达将启动异常管理流程，积极寻找合规的矿产来源。除此之外，也透过采购订购条款中传达避免涉及冲突区域或非法采购行为的矿产要求，利用多层次的管理流程与契约条款，有效管控供应链的风险，确保所有采购矿产都符合国际法规要求，并落实产品不使用冲突矿产政策。



2.2.2 客户服务

■ 完善的客户服务旅程

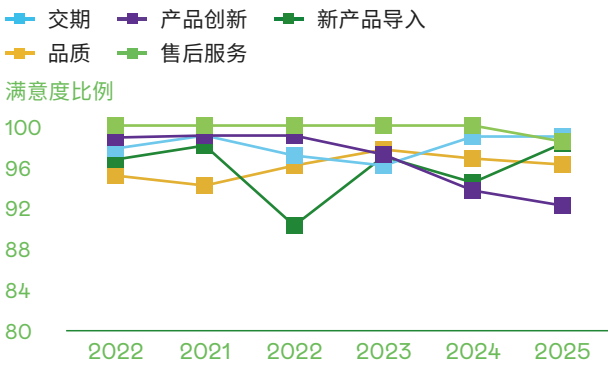
友达全力提供客户完善服务及产品体验，从产品、商务、质量三大构面持续追求进步，透过周会及月会、产品技术季会、季度商务评审、质量季度会议、高层会议、邀请客户参观友达产品展览、及其他不定期会议等多重渠道与客户保持双向互动。以关键客户为例，年均沟通会议超过 50 场，体现友达以客户为中心的理念，持续维系紧密的合作关系与提升客户信赖。

为了有效管理全球主要客户的需求与达成期待，友达开发产品全流程管理系统，建立全面且精准的客户服务机制。业务人员在系统中输入商务基本数据后，全球所有同仁即可在同一系统平台上零时差共享、分享并维护来自世界各地客户的商务信息。此外，系统能汇集所有信息做进一步分析，包含客户项目、市场技术需求趋势、营业额及数量等多种维度，协助主管掌握最新资讯与辅助决策判断。另外友达亦藉由系统，掌握客户近期与未来需求变化，实时调整工厂产能及材料采购，确保不会发生缺料或呆料事件而影响交货。

■ 客户满意度

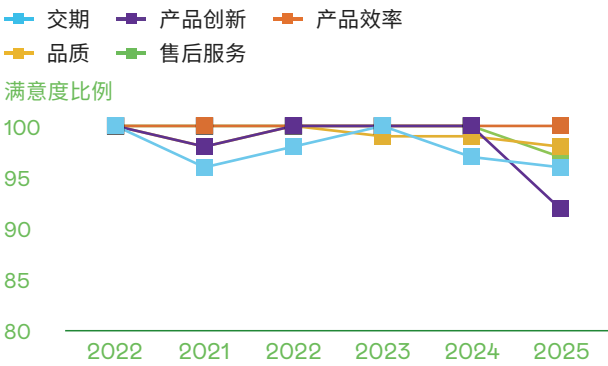
友达每年启动客户满意度调查，需改善项目将于管理审查会议中，由高阶主管亲自审视后，交由权责单位提出及执行改善策略。回顾显示策略及能源事业群近年满意度趋势，皆维持 90% 以上的高水平。2025 年调查结果显示，显示策略事业群在交期、新产品导入及售后服务方面持续保持良好表现，并在产品创新与售后服务领域积极推动优化。能源事业群则在产品效率方面持续取得高度满意。

显示策略



备注：含显示策略事业群、智能移动事业群、LED 显示屏事业单位

能源



质量目标与绩效

目标	2022	2023	2024	2025
持续改善件数	目标 450	目标 450	目标 450	目标 470
	实绩 763	实绩 879	实绩 1,148	实绩 952
SPC 达标率 ^{注1}	目标 80%	目标 80%	目标 80%	目标 80%
	实绩 86.37%	实绩 88.49%	实绩 89.02%	实绩 89.87%
显示策略事业群客户满意度 ^{注2}	目标 90%	目标 91%	目标 92%	目标 93%
	实绩 97.13%	实绩 98.14%	实绩 97.5%	实绩 96.45%

备注 1: 统计制程管制 (Statistical Process Control, SPC)。友达透过 SPC 工具，提升异常监控能力、稳定制程。计算方式为「已达标之目标数量 / 总目标数量 *100%」。

备注 2: 计算方式为满意度五大构面中「评选满意之客户数量 / 满意度调查客户数量 *100%」之平均。客户满意度数据覆盖率为 100%。

■ 客户退换货政策及电子废弃物管理措施

友达致力于「准时提供高质量绿色产品与服务，与顾客共创双赢」。深知电子产品快速迭代与高报废率对环境的影响，友达积极推动产品生命周期管理，特别强化不良品修复，延长使用寿命。透过专业维修团队与完善流程，提供高效修复服务，并于全球据点推动跨国电子化售后服务。客户可于保固期间透过服务网站申请维修或退换货，过保产品亦有付费维修方案，提供更多选择。

面对全球供应链扩张，友达秉持「服务与质量优先」原则，与品牌客户合作建立集中维修站，集中处理不良品并实时补足良品库存，确保产线与市场服务不中断，同时降低运输成本与碳排放。维修过程透明，并采用回收包装材料减少环境负担。

为确保追踪效率，友达以客户服务系统纪录 RMA 号码，提供六大追踪站点，让客户实时掌握维修进度，强化互动并提升满意度。

友达退换货服务流程



■ 客户权益保护与申诉程序

友达重视产品与服务的健康与安全对每位客户的重要性。为确保沟通顺畅，友达提供多元申诉管道，聆听与重视客户的声音。客户可透过友达官网或永续网站「联络我们」提出咨询或申诉，涵盖产品安全、营销或标示等议题。针对客户之回馈，友达将启动调查与沟通，实时响应客户，确保其需求均已妥善处理并结案。友达也将持续优化流程，提升服务质量，巩固与客户间的信任基础。

■ 客户永续信息服务

为响应全球客户对 ESG 议题的高度关注，友达于 2025 年开发「客户 ESG 问卷立案暨分派系统」。由于近年来自客户的永续信息需求大幅增加，若缺乏标准化流程，将不易有效管理与回复。过往在处理客户 ESG 需求时，信息需经多个部门传递，容易产生落差，使公司无法全面且实时地响应更多元的客户要求。透过此系统，友达建立透明且有效率的回复流程，深化与客户在 ESG 沟通上的响应。

系统具备三项核心功能，协助建立标准化作业流程。首先，案件立案与分派可明确界定责任归属，提高处理效率；其次，进度追踪与查询功能可实时掌握案件状态，避免延迟；最后，透过报表与数据分析功能，累积客户需求数据并形成数据库，有助追踪客户需求、掌握关注议题，进而支持公司后续的永续策略分析。此外，友达亦设计赋能课程，协助事业单位同仁熟悉系统操作方式，包括立案、填答、分派、汇整与结案等流程的实作教学；同时也提升其对永续议题的理解，在与客户沟通时更具专业度。

2.3 责任供应链

2.3.1 永续供应链管理策略

友达除重视供货商质量、成本、交期及环安卫表现外，亦积极推动永续供应链政策。公司建立管理流程，引入外部标准与自动化系统，确保供应链韧性。并与伙伴合作推进减碳节能、合法矿产及绿色采购等政策。透过共享互惠、检核辅导与深入交流，与供应链伙伴共荣共好，提升整体永续竞争力。为优化管理，友达依环境行动与国际评比标准进行主题分类，强化供货商在节水、节能、减碳议题上的行动。此外，依年度采购金额及单一料源原则鉴别关键供货商，确保供应链稳定与永续高效运作。

■ 供货商组成与型态

2025 年友达与全球 3,537 家供货商建立稳固交易关系，形成遍布全球的伙伴网络。依采购类别将供货商分为七类：原料供货商、制程外包商、废弃物协力商、设备零件商、人力外包、服务外包及运输类。其中，原料供货商涵盖玻璃基板、化学品、偏光板、背光模块、驱动 IC、PCB、塑料件及金属件等关键材料等。

供货商类别	家数	定义
2025 年供货商家数	3,537	2025 年友达交易之供货商
一阶供货商	665	年度采购金额超过新台币 1,000 万元
一阶关键供货商	34	年度采购金额超过新台币 10 亿元之直接材料关键厂商或策略间接材料供货商及外包商
一阶关键供货商占采购金额比例	59.40%	一阶关键供货商采购金额 / 整体供货商采购金额 X 100%
二阶关键供货商	12	二阶关键材料或制程供货商
关键供货商总数	46	一阶关键供货商 + 二阶关键供货商

■ 治理组织与策略

友达于永续暨风险执行委员会下设永续供应链组，统筹规划并推动相关项目与活动。并透过海外分会（苏州分会、昆山分会、厦门分会），共同推进全球厂区之供应链永续管理。重要决议每半年由永续暨风险管理委员会呈报董事会，确保治理透明与有效。

治理策略上，友达秉持 ESG 平衡发展原则，针对环境永续、风险管控及伙伴交流三构面，制定供货商永续管理办法与目标。透过建立完整流程，并导入数字平台与外部标准、自动化系统，实现管理自动化、数据标准化及成本优化，持续提升供应链永续韧性。此外，友达也透过开设系统性课程，建立供应链部门的专业知能。2025 年举办 61 门课程，合计 1,179 人次参与，内容涵盖诚信经营、自然正向、社会影响力分析等。除常规课程外，亦依每位同仁的业务特性，提供主题式课程，促进其所学能应用于供应链管理各环节。



伙伴交流

友达与供货商积极合作，展开各项永续行动，并为供货商媒合各界资源，与供货商共同提升永续竞争力

环境永续

友达与上游厂商共同实践环境永续承诺，打造环境友好并落实社会责任的产品与服务

风险管控

友达建立供应链风险管理机制及绿色采购标准，并不断优化改善，打造具韧性的永续供应链

2.3.2 永续供应链风险治理

友达供应链管理流程采循环管理机制，确保各阶段持续优化。流程涵盖五大阶段：新供货商评估、遵循准则、风险评估、稽核验证及持续改善，并建立标准作业程序，做为措施执行之依据。

针对特定议题，友达则展开项目强化推动，包含包材回收、碳排管理、责任商业联盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 等，并透过 SCM CSR Portal 系统数字化管理数据，纪录供货商永续表现，提升风险管理效率，并加强供应链透明度与可追溯性。

新供货商评估

1

确保新供货商符合行为准则、法规及遵循客户行为规范。新交易供货商须签署友达光电供货商诚信交易承诺书。

准则倡导与遵循

2

透过定期倡导永续规范，确保供货商了解国内外最新趋势，及符合友达与客户的需求与规范。

评估风险

3

建立完整的供应链风控流程，持续优化及完善风控制度，维持供应链稳定。

稽核与验证

4

加强稽核高风险供货商，并纳入第三方稽核与 ISO 要求，确保供货商数据质量及可靠性。

持续改善提升

5

提供供货商多元议题的训练课程及实务交流，亦针对绩优供货商给予奖项鼓励。

■ 新供货商评估

友达选择新供货商时，采购单位会针对潜在供货商进行系统性稽核，确保能力与管理符合标准，包含产能、技术创新、质量、服务、财务及有害物质管理等。

友达在源头即落实供货商的永续管理，新供货商自评问卷亦包含环境、社会、治理及资安项目，布达友达的管理要求。新交易供货商亦须签署诚信交易承诺书，确保合作遵守道德与合规。

■ 准则倡导与遵循

自 2018 年起友达要求所有新供货商及外包商签署「[供货商 / 外包商行为准则](#)」，内容以责任商业联盟 (RBA) 为基础，涵盖劳工权益、健康安全、环境保护、伦理规范及管理系统，并呼应新趋势，新增生物多样性、森林与土壤保护、减碳节能及供货商管理等项目。2025 年签署率为 100%。供货商遵循程度将列入采购决策评估。此外，友达重视诚信经营，每年向过去一年有交易的供货商发送 3 次诚信倡导信，提醒其遵守合约与商业伦理，确保交易公平透明。友达相信，建立长期信任能降低风险与纠纷，促进良善合作。在信息安全管理上，友达协同上下游供应链伙伴强化资安韧性。透过邀请供应链参与信息安全训练课程、资安风险自评等，提升资安防护能力。

■ 评估风险

○ 关键供货商风险鉴别

友达检视供货商所在国家、区域、行业特性及商品类别的潜在风险，并依年度采购金额筛选需强化管理的供货商。每年执行关键供货商自评问卷，深入了解其在环境、社会及治理的风险程度与控制状况。依据调查结果，筛选潜在高风险供货商并列为重点管理对象。

供货商风险鉴别面向	评估项目
 环境面	<ul style="list-style-type: none">曾有违反环境保护相关法规遭政府单位判罚或勒令停工等事件。供货商消防安全、污染处理、环安卫系统导入状况。
 社会面	<ul style="list-style-type: none">曾有工业安全事故导致严重伤害、死亡、财产损失事件。曾有违反劳动、人权、劳工健康与安全相关法规遭政府单位判罚等事件。曾有强迫劳动、任用童工等事件。供货商劳工人权、个资保护、道德规范等遵循程度。
 治理面	<ul style="list-style-type: none">RBA 行为准则遵循、供货商财务指标、营运持续计划等管理状况。
 国家面	<ul style="list-style-type: none">禁止使用冲突矿产来源国及美国禁止名单物料。
 行业面	<ul style="list-style-type: none">高能源消耗、高碳排制造流程之原物料供货商。特殊排放污染风险之原物料供货商。
 商品面	<ul style="list-style-type: none">依零件或材料分类，筛选出含有特殊管控金属、有害物质材料之零件或材料。
 业务面	<ul style="list-style-type: none">依采购金额分类。

○ 关键供货商鉴别结果

根据供货商所在国家、区域、行业特性及商品类别等面向，2025 年友达在 3,537 家供货商中进行筛选，并针对 242 家关键供货商进行年度风险问卷调查，最终选定共 18 家高风险供货商（涵盖 21 厂区）应纳入现地稽核^注。结果显示，社会责任方面有 11 家具高风险（涵盖 12 厂区），主要风险项目为零付费执行机制及工时管理；环境安全卫生面则有 6 家具高风险（涵盖 6 厂区），风险项目为紧急应变规划及演练。

供货商类别	家数 / 比例	说明
经问卷或访厂评估的供货商总数	242 家	定义：关键一阶供货商及关键二阶供货商
经问卷或访厂评估的供货商目标数	242 家	
关键供货商当中，经评估的家数比例	100%	
关键供货商进行现场稽核家数	18 家	定义：经调查须进一步现地稽核家数
经评估具有实际或潜在负面影响的供货商	12 家	
有改善计划或矫正行动的比例	100%	友达要求供货商须提出缺失改善计划
终止合作的比例	0%	供货商已将缺失全数改善，未有终止合作情况
缺失供货商完成改善计划家数	12 家	友达要求缺失供货商须出示当年度改善证明
被评估具缺失并完成改善计划供货商比例	100%	供货商均已出示当年度改善证明

备注：其中 6 家已获责任商业联盟 (RBA) 验证自我评估 (VAP) 证书，取代友达第三方稽核。

在地采购与多元采购管理

友达秉持在地采购与生产原则，推动适时、适地的采购策略，降低管理与营运成本，并促进地方就业与经济发展。针对液晶显示模块 (LCM) 及液晶显示器 (LCD)，友达设定短中期在地采购目标。2025 年，LCM 在地采购比例达 78.6%；LCD 在地采购比例为 80.2%，系因偏光片供货受限，需依赖非在地供货商。友达定期检视进展，并持续开发在地供货商，期能提高其他材料在地采购比例。此外因应多元采购管理，关键直材积极寻找多元来源，提升供应链韧性，2025 年关键直材开发方案比例达 91%。

季度商务评审及供货商绩效管理

友达于技术、质量与采购三面向，进行季度商务评审 (QBR)。2024 年起，友达将 ESG Scorecard 纳入 QBR 机制，在 ESG 面向表现优异者能获得较高评分。于当季及最近四季绩效中，单项或总分 (含 ESG) 评核不及格 (C 级) 者，友达将召开由高阶主管参与之检讨会，评估停开新产品、调整采购量或将供货商自合格名单移除。另友达根据国家面、行业面、商品面及业务面鉴别供货商进行营运持续计划 (BCP) 稽核，内容涵盖 ISO 认证、营运持续计划、实体风险地理位置影响及警示机制，2025 年友达累计稽核 54 家供货商。

ESG Scorecard

友达致力于透过具体的商业策略推动供应链全面落实永续发展目标。为强化供货商管理，公司导入 ESG Scorecard 作为供货商合作、评估与管理的重要依据，并要求供货商遵循环境、社会与治理三大构面之永续标准。在环境面向，评估内容涵盖碳排放管理、能源效率提升、水资源运用与循环经济等议题；在社会面向，着重于劳工权益保障、职业安全卫生、商业道德与合规性以及社会公益参与等实践；在治理面向，则关注质量与技术能力、永续采购制度，以及营运持续性的相关管理措施。

透过此一制度化的评分机制，友达得以系统性提升供应链永续管理成效，降低营运与供应链风险，并推动供货商朝向更高的永续标准迈进。同时，公司亦会定期检视并优化评选指标，使其更契合全球永续趋势与企业需求，以持续提升整体供应链的永续绩效。

友达每年检讨与优化 ESG Scorecard，并于 2024 年起扩大推行，设定平均分数逐年提升之目标。目前已将 242 家供货商纳入评分，2025 年平均得分较 2023 年上升 13.1%。其能持续透过 ESG Scorecard，激励供货商持续进步。

稽核与验证

RBA 年度稽核

友达 2024 年开始将 RBA 年度稽核交由第三方执行，以提升风险管理覆盖率、可信度与透明度。对稽核中发现的不合格事项，友达要求供货商提出检讨并监督执行。所有供货商均提交改善计划，无需终止合作。

面向 (RBA 标准)	优先 不符合项 (Priority)	重大 不符合项 (Major)	轻微 不符合项 (Minor)	主要发现缺失	改善行动
(A1) 自由 选择职业	66.7%	8.3%	25.0%	外籍劳工零支付政策， 未符合友达相关标准。	<ul style="list-style-type: none">确保因受雇相关费用由雇主支付。订定定期自主检查项目及长期目标规划时程。
(A3) 工时	29.4%	5.9%	64.7%	每周工作时间，未符合 友达相关标准。	<ul style="list-style-type: none">检讨申请加班流程， 追踪并检讨支持人力工时。补充人力及优化排班， 以降低员工超时需求。
(D.M.4) 绩效考核和 持续改进	0.0%	100.0%	0.0%	尚未制定充分且有效的 劳工纠正措施流程，以 纠正和消除不符合项， 尚未符合稽核标准。	制定劳工管理层审查 流程。
(E4) 供货商责任	0.0%	100.0%	0.0%	尚未制定充分且有效的 流程确保下一级主要供 货商实施 RBA 准则。	纳入供货商管理，定期 检讨与改善。
(B1) 职业安全	0.0%	100.0%	100.0%	厂内未完整出示建筑 竣工验收和消防验收 文件。	<ul style="list-style-type: none">立即与资产管理部门 沟通，申请验收报告。立即按照季度每次实施 检测。
(B2) 应急准备	0.0%	0.0%	100.0%	消防演练频率及情境规 划不足。	<ul style="list-style-type: none">重新检查全厂避难逃生 出口。订定疏散演练计划。
(C1) 环境许可证 和报告	0.0%	100.0%	0.0%	责任部门未识别到环评 季度检测要求。	立即按照季度每次实施 检测。

○ 供货商导入及通过 ISO 14064/ISO 50001

友达依国际标准进行管理，要求关键供货商导入并通过 ISO 14064 与 ISO 50001 温室气体盘查及能源管理系统，降低环境影响与产品碳足迹。截至 2025 年，共 66 家关键供货商取得 ISO 14064 认证^{注1}并揭露碳排数据；另有 32 家用电较多之供货商取得 ISO 50001 认证^{注2}，占高用电供货商比例达 97%。

备注 1: 海外供货商可以其他第三方认证数据替代。

备注 2: 政策规范之用电大户为 5000 瓩，换算用电约为 15,000 吨碳排放，友达将此类供货商设定为范畴二 7,500 吨以上，优于法规一倍。2023 共 33 家。

■ 持续改善提升

○ 共荣成长系列活动

2025 年友达举办 7 场共荣成长课程，主题涵盖 ESG 转型实践、RBA 稽核实务、显示器供应链的循环与零碳、TNFD 与 LEAP 框架应用、塑料循环技术应用、资安防卫及实务案例分享、节能减碳暨实务案例观摩会等。2019 年累计至今办理 31 场次多元主题之共荣成长课程。

○ 供货商现地交流，分享永续实务经验

友达厂务同仁定期与供货商进行现地交流。2025 年友达与 2 家台湾原物料供货商一同探讨环境安全、工厂节能、案例分享及管理目标等议题。



○ CSR 共荣大会

友达响应联合国永续发展目标伙伴精神，2019 年至今共举办 6 届供货商共荣大会，串联上下游供货商，搭建信息交流与共享的平台，持续扩大价值链影响力，持续获得供货商热烈参与及正向回馈。2025 年 CSR 共荣大会主题为「韧性共好，转型迎新」。邀请专家与标杆企业分享趋势与实务，并颁奖肯定表现优异的供货商。共 70 家供货商参与。此外，近年友达也强化中国大陆地区的供货商韧性，于厦门厂区举办 CSR 共荣大会，邀请相关政府部门领导及专家学者莅临指导，并汇聚 171 家供应链代表，携手描绘 2030 永续愿景蓝图。



2.3.3 低碳供应链

■ 关键供货商 2030 年减碳 25%

友达与 60 家关键供货商承诺以 2021 年为基准，于 2030 年碳排放减少 20%。为达成此目标，友达设定四阶段路径：碳盘查、目标设定、逐年下降及最终达成。而 2025 年与供货商更进一步宣布，提升 2030 年目标至 25%，以因应国际趋势与减碳风潮。

2024 年供货商碳排较基准年下降 25.8% (超过目标 4%)^注。为确保减排非受景气影响，2024 年友达针对大宗材料进行碳强度调查，结果显示 2024 年生产强度较基准年下降 14.6%，反映节能减碳推动成效来自供应链伙伴积极参与。

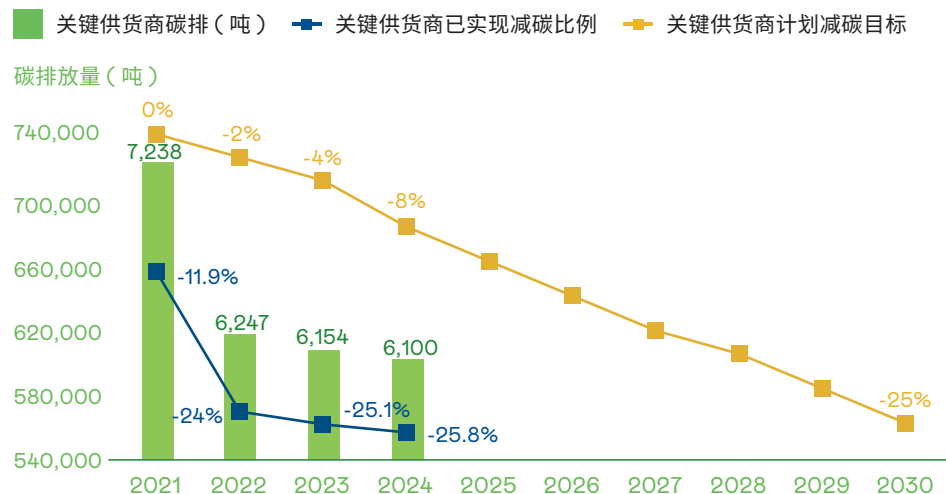
友达自 2024 年起响应加入 CDP 供应链会员 (CDP Supply Chain Membership)，鼓励关键供货商完成碳揭露计划 (Carbon Disclosure Project, CDP) 之气候变迁问卷。透过具公信力的国际标准，使供货商评估与揭露其环境影响，并制定改善计划，友达亦能藉此强化价值链碳信息揭露与管理。2025 年共 47 家关键供货商参与 CDP 碳揭露问卷。

备注：友达要求供应链所提供的减碳效益需经第三方查证，再交由友达进行统计。由于友达供应链遍及全球，数量众多，受限于查证量能，供货商无法实时提供查证后之碳排放量，以致友达无法实时揭露本报告书当年度 (2025 年) 供货商碳排减量数据，故揭露前一年度 (2024 年) 碳排减量数据。

关键减碳管理对象 (共 60 家)

- 占采购金额前 80%
- 一阶关键直接、间接材料
- 二阶关键直接材料

关键供货商减碳路径与达成情形







3 环境永续

各章亮点成果

持续落实「3030 节能项目」
年节电率 **4.73%**，创历年新高

全年绿电总用量约 58,697 万度，
再生能源使用比率达 **14.2%**

持续推进减碳与碳权经营，
累计抵换碳权量达约 **39.32 万吨**

导入多元方案持续减少制程水依赖，
取水量较 2024 年减少 **15%**

推动循环经济，
2025 年创造财务效益达 **359.4 亿元**

苏州与后里厂区取得 **UL 2799**
零填埋认证（铂金级与金级），
展现废弃物减量与资源循环之卓越成果

3.1 气候行动

3.1.1 治理与策略	78
3.1.2 气候风险调适	80
3.1.3 指针与目标	81

3.2 碳与能源

3.2.1 盘查与减缓	83
3.2.2 提升能源效率	88
3.2.3 使用再生能源	92

3.3 水资源

3.3.1 水资源使用概况	93
3.3.2 水资源管理框架	94
3.3.3 水管理精进方案	95

3.4 循环与清洁生产

3.4.1 循环管理	96
3.4.2 废水暨污染管理	98
3.4.3 空气污染管理	98
3.4.4 废弃物资源再利用	99

3.5 生物多样性

3.5.1 生物多样性愿景与管理	101
3.5.2 塑料中和	105

3.1 气候行动

友达气候行动里程碑

 组织运作
  国际标准
  工具技术
  制度配套



3.1.1 治理与策略

友达重视高阶管理阶层对于气候相关风险与机会的治理机能。董事会为公司最高管理与决策单位，依循整体经营策略及产业环境趋势，拟定包含气候变迁在内之永续风险管理方针，并监督相关治理与管理机制之有效运作。涉及气候风险、减碳与能源等重要议题，均列入董事会进行报告或决议。

董事会辖下设立永续暨风险管理委员会，负责协助董事会推动企业永续发展与气候治理及风险管理，透过明确之角色分工与运作机制，确保气候相关策略与行动妥善纳入公司治理架构中。

董事会		功能性委员会 - 永续暨风险管理委员会				
董事会层级	最高管理与决策单位，监督气候治理机制有效运作	监督永续发展政策、制度或相关管理方针及具体推动计划之提出及执行成果，及决议能源发展、绿色制造、价值链管理、循环经济、碳能源之运作				
管理层级	永续暨风险执行委员会	工作小组	碳能源工作小组	循环经济工作小组	ESG 数位转型小组	塑料中和工作小组
	年度项目计划之提出与执行，并于委员会中报告成果					
			依不同任务，跨单位运作			

2025 年执行摘要

制定政策与目标

- 依据外部国际评比趋势观察，修订公司永续政策
- 依据气候治理框架，制定 **EPS 2030** 气候相关目标

加速投资

- 加速评估与签订离岸风电购售电合约
- 友达第一座 **100%** 投资之发电案场投入转供公司绿电

精进碳管理

- 持续申请台湾抵换碳权，预备碳有价与总量管制时代来临

深化供应链管理

- 将供应链减碳目标上调至 **25%**

友达建立策略性气候蓝图，并透过六大任务平台为低碳转型奠定坚实的发展基础。在全球 ESG 快速发展的趋势下，公司积极将气候与永续议题结合营运三大支柱，提前部署法遵方向与相关动态，以因应外在环境变化。同时，透过尽职调查与跨部门协作，掌握并响应外界关键利害关系人对全球营运据点的于气候与永续议题上的关注。

七大任务平台 2025 年重要成果

技术

再生料导入信息 (IT) 新产品开案之渗透率达 **79%**

绿色商务

因应碳有价时代来临，启动碳权营销布局并与洽谈相关商机

供应链

47 家关键供货商参与碳揭露计划 (Carbon Disclosure Project, CDP)；**32** 家用电较多之供货商取得 ISO 50001 认证

数位

推动碳排管理数字化，增加循环物料管理模块，强化循环经济与循环产品之管理推动

知识

透过友达大学之永续学院提升全员永续素养，办理多元课程及活动，全年累计触及超过 **26,000** 人次

品牌

获得 CDP 气候变迁与水资源双项领导级肯定

法规

以气候相关财务揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架为基础，依循 IFRS 永续揭露准则编制[年报永续相关财务信息专章](#)

友达响应的气候倡议

友达于 2022 年正式成为全球再生能源倡议组织 RE100 会员，同时也是全球显示器制造业中首家承诺于 2050 年全面使用再生能源的企业。继 2021 年以控制升温 2 度情境通过科学基础减量目标 (Science-Based Targets Initiatives, SBTi) 审查，于 2024 年再以控制升温 1.5 度情境通过 SBTi 审核。另外，友达亦为台湾气候联盟创始会员，并加入台湾净零行动联盟倡议，愿与产业伙伴齐力推展减碳行动。

关键目标



设定 1.5°C 升温减碳情境，范畴一及范畴二于 2030 年达成绝对减碳 42%(基准年 2021)



2030 年达到 30% 使用再生能源，2050 年 100% 使用再生能源



建构 TCFD 运作管理框架，强化气候风险与机会治理



建构 TNFD 运作管理框架，减少对生态多样性的威胁并与利害关系人共同发挥影响力



发挥产业影响力，带领台湾 ICT 产业供应链接轨国际减碳路径



2023 年达成总部建物碳中和，2030 年达成台湾办公建物碳中和，并朝 2050 年实现组织净零努力

3.1.2 气候风险调适

■ 气候风险管理案例

友达针对未来气候风险情境，选定联合国政府间气候变迁专门委员会（IPCC）之极高度排放情境（SSP5-8.5）分析气候相关实体风险；使用国际能源总署（International Energy Agency, IEA）的既定政策情境（STEPS）及 2050 年净零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）情境分析气候相关转型风险。每年盘点关键气候风险议题，并以机会角度重新思考情境。2024 年设定 4 项风险与 5 项机会议题，并于 2025 年按照气候相关财务揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）之框架持续推动。

友达鉴别之气候风险议题包含：长期温升潜势造成生产影响、关键供应链欠缺温升气候韧性、能源事业 EPC(Engineering, Procurement, Construction) 工程之户外活动高温风险、热浪天灾风险导致营运资材损失等。机会管理议题则包含：能源转型趋势与储能应用评估、因应气候调适下的新技术发展、供应链低碳转型服务新商机、人才驱动绿色转型、经营碳权发展低碳转型商机等。以下列举于财务冲击及持续营运具显著影响的转型风险项目。案例所揭露之财务冲击系推估之结果，主要用以评估潜在风险与机会之相对影响程度，并非实际已发生或未来必然发生之财务影响。

案例 1 长期温升潜势造成 生产影响的风险管理

- **情境：**台湾在燃煤及核能比例下降，燃气及再生能源上升的能源政策影响下，电力成本上升、再生能源供电稳定度较低。
- **财务冲击：**电价上涨，造成费用支出每年增加新台币 25.5 亿元。
- **对策：**
 1. **推展 3030 节能专案：**精进自身能源管理降低用电需求，积极推动节能方案与目标：2030 年 2021 年减少 30% 用电量。
 2. **减轻台电供电电网负担：**修改友达发电机供应、增加与市电并联模式、参与台电虚拟电厂区，配合进行需量反映调度。
 3. **长期对策：**导入小型燃气发电机、储能应用，推展多元能源使用以减少对单一电力来源的依赖。

案例 2 关键供应链欠缺温升 气候韧性的风险管理

- **情境：**供应链因温升导致缺电，供货商面临稳定生产压力。
- **财务冲击：**预估影响友达出货，造成营业额每年减少新台币 3.6 亿元。
- **对策：**
 1. **短期对策：**提升安全库存、加强供应链透明度与沟通。
 2. **中、长期对策：**供货商产地多元化分散风险、与供应链签订保供协议、选择拥有供电韧性之供货商。

案例 3 能源转型趋势与 储能应用的气候机会

- **情境：**台湾夏季安全电力质量需求用户增加、尖离峰电价差达新台币 7.5 元 / 度以上。
- **财务冲击：**参与台电需量反应、尖离峰与备用电力预估收益可达每年新台币 3 至 10 亿元。
- **对策：**
 1. **优先推广对象：**友达相关供应链与曾合作之工业客户。
 2. **整合再生能源，设置储能系统来降低尖峰负载，减少对台电购电，结合充电桩达到光充储能可靠且环保解决方案。**
 3. **培育友达同仁取得原电池厂区维运保养认证资格，自行维养降本。**

3.1.3 指针与目标

友达订定与碳及能源相关目标如下。其他环境目标请参考本报告书 3.3 水资源管理、3.4 循环与清洁生产等章节。

指标	基准年	目标	管理方针	对应章节
直接排放（范畴一及范畴二）减量	2021	2030 年绝对减碳 42%	<ul style="list-style-type: none">提升能源效率：持续透过推动 ISO 50001 能源效率改善作为，并使高效生产自动、智能化、汰旧换新工程与轻资产化使用再生能源：透过友达既设电厂区转供，并持续加入多元类别再生能源的购售电合约与海外绿电凭证	3.2.2 提升能源效率 3.2.3 使用再生能源
间接排放（范畴三）减量	2021	2030 年绝对减碳 25% ^{注1}	<ul style="list-style-type: none">原物料减碳：要求供货商减碳，并制定关键供货商 2030 年减碳 25% 目标原燃物料减碳：透过减用电力与燃料，减少原燃物料开发阶段的碳排放产品使用能耗：透过产品设计时间的材料、功率能耗改善，使产品符合美国能源之星验证的未来能效标准之情境	3.2.1 盘查与减缓
高耗能生产制造厂区外购电量减量	2021	2030 年节电 30% ^{注2}	<ul style="list-style-type: none">持续应用大数据于生产自动暨智能化，改善设备能耗效率，以提升制程与产品能源效率加速高潜力节能技术推进；扩大高效益方案优先投资平展；以 IPMVP^{注3} 核实强化节电绩效务实性	3.2.2 提升能源效率
再生能源使用比例 ^{注1}	-	2025 年 10% 2030 年 30% 2050 年 100%	<ul style="list-style-type: none">短期：扩大屋顶型太阳能发电自发自用，并透过以太阳能为主的 CPPA 发展初期再生能源布建中期：台湾厂区投入离案风电 CPPA 议约，加速再生能源使用。透过友达电力零售多元能源方案，灵活使用弹性长期：投入多元再生能源方案，提升低碳电力稳定供应之韧性	3.2.2 提升能源效率
价值链减碳	2021	2030 年绝对减碳 25% ^{注4}	<ul style="list-style-type: none">与 60 家关键供货商共同承诺减碳，透过盘查、目标设定、碳排下降、达成目标等四大阶段确实执行	2.3 责任供应链
碳权商机	2023	灵活运用公司碳权资产	<ul style="list-style-type: none">透过进入台湾之交易市场增加收入，未来专款专用于绿色科技研发	3.2.1 盘查与减缓

备注 1: 范畴包含友达母公司及子公司于台湾、中国、亚州其他地区、美洲及欧洲主要营运及生产据点。

备注 2: 范畴为友达母公司于台湾及中国主要营运及生产据点之数据作计算。

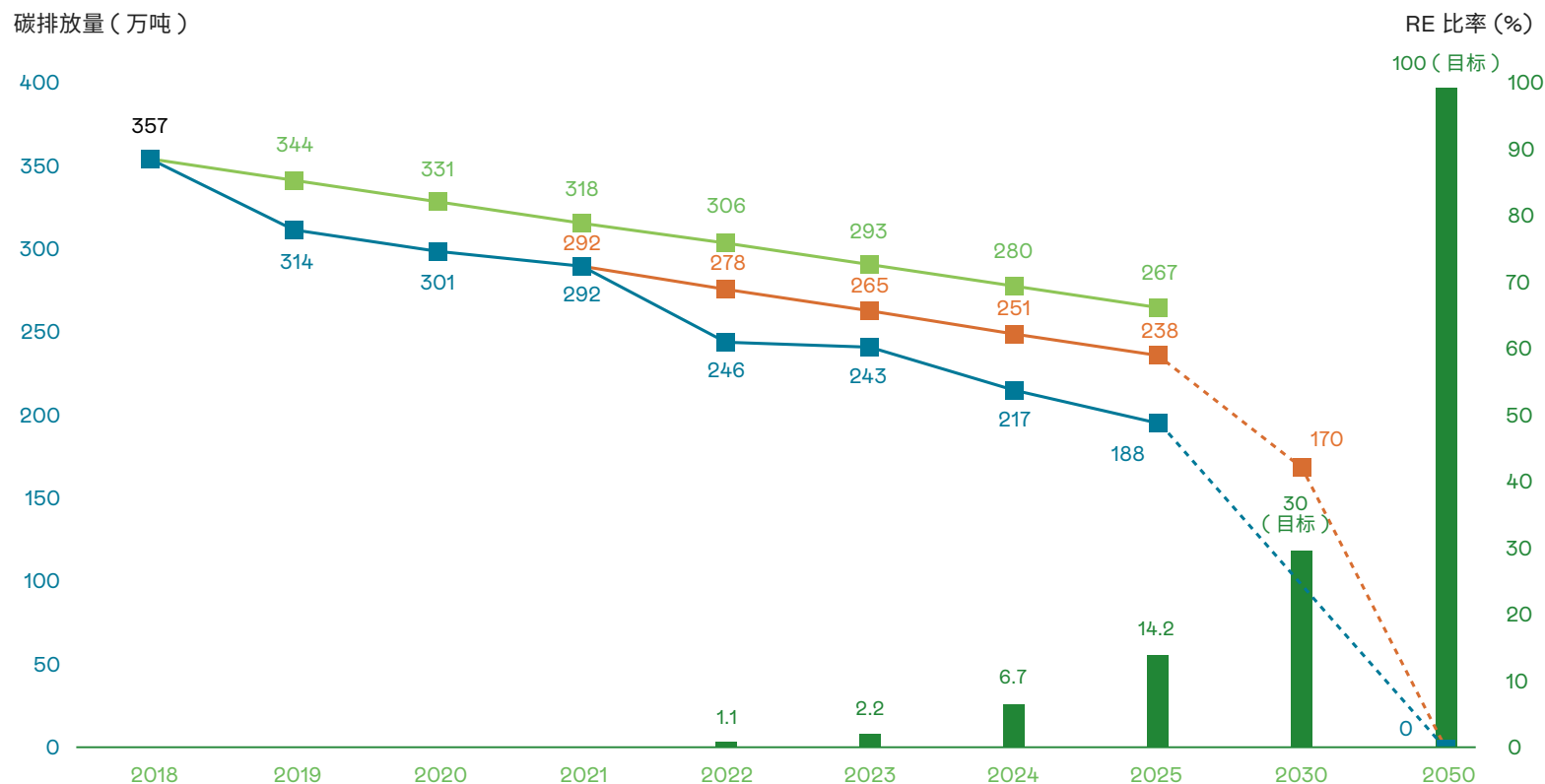
备注 3: 国际节能量测验证规范 (International Performance Measurement and Verification Protocol, IPMVP)。

备注 4: 范畴为占友达母公司于台湾、中国、亚州其他地区、美洲及欧洲主要营运及生产据点采购金额前 80%，且为一阶关键直接、间接材料，以及二阶关键直接材料之供货商，向友达母公司揭露其供货给友达至少 90% 的厂区之产能比作计算。

■ 净零实践路径与达成性

友达的 SBT 第一阶段绝对减碳 25% 目标已提前于 2022 年完成。为达成 1.5°C 升温限制，友达更以 2021 年为基准，接续设定 2030 年范畴 1、2 组织碳排绝对减少 42% 目标，与台湾优惠碳费自主减量之行业标准一致。在范畴三方面，也制定了符合 WB2C (well-below2°C) 的 25% 绝对减碳目标，展现积极的低碳转型愿景。2025 年 SBT 绝对减碳与导入再生能源目标均以优于既设目标稳定朝 2030 年前进。

■ RE 比率 ■ 第一阶段 SBT 目标 2018~2025 ■ 第二阶段 SBT 目标 2021~2030 ■ 友达组织碳排放量



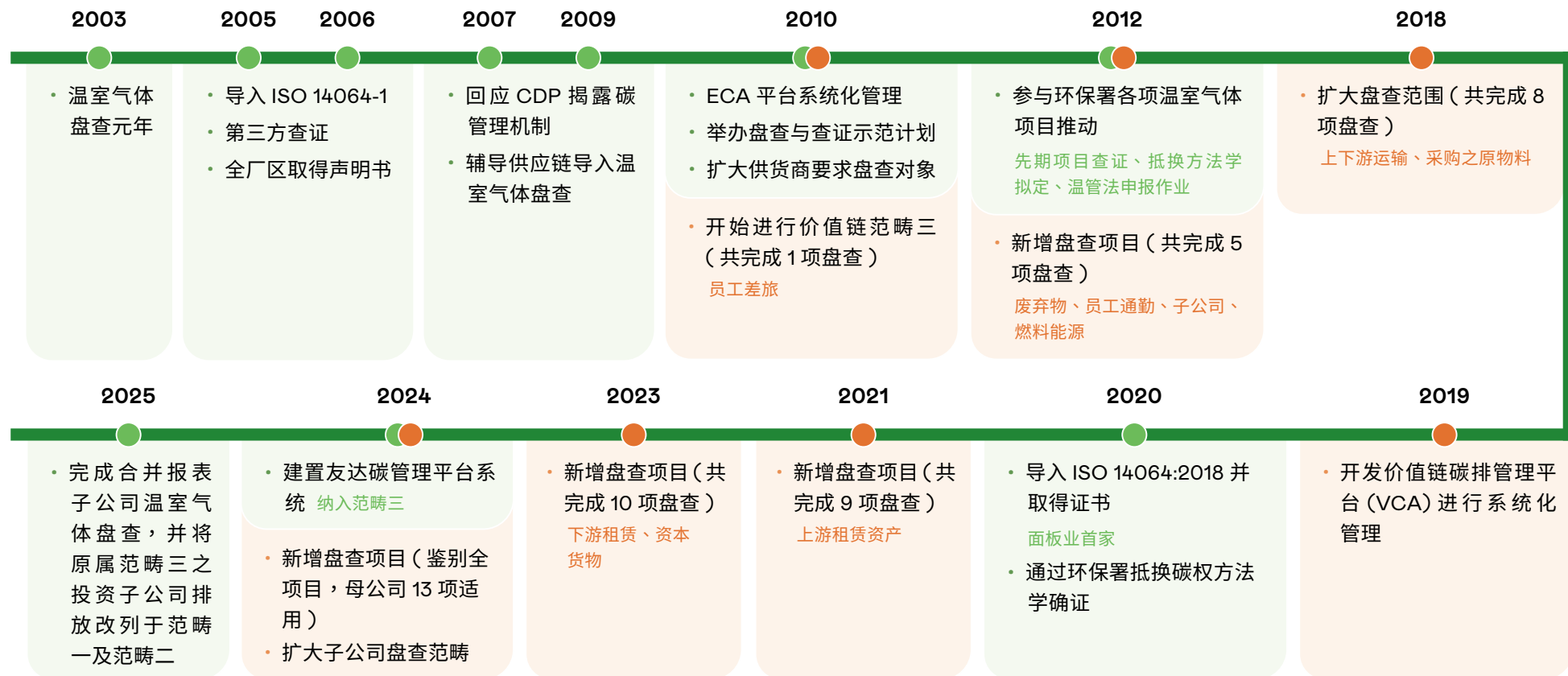
3.2 碳与能源

3.2.1 盘查与减缓

■ 温室气体盘查

友达自 2003 年起开始盘查全球营运制造厂区温室气体排放量，并导入 ISO 14064 温室气体盘查标准，通过外部查证进行排放信息的透明揭露。2010 年起内部持续开发数字平台，将组织温室气体排放信息进行系统化管理，作为长期营运碳排放减量的管理手段。2024 年友达完成碳数字化管理系统更新，并透过系统精进范畴三计算，扩大计算数据范畴并确立 15 项范畴三计算项目适用性。

● 范畴一及范畴二 ● 范畴三



直接排放与能源间接排放（原范畴一及范畴二）排放量及强度

2025 年，友达全球温室气体排放量总计 190.28 万公吨 CO₂e，其中范畴一排放量 7.57 万公吨 CO₂e 和范畴二排放量 182.71 万公吨 CO₂e；相较 2024 年，整体温室气体排放量减少约 12.1%，主要系因友达持续提升再生能源使用比例，使电力转供量显着增加，进而有效降低范畴二排放量。2025 年单位投片面积之温室气体排放量为 32.09 kgCO₂e /m²，相较上年度下降 12.30%。

两项重大性筛选原则

- 资料可收集性
- 数据计算方式具可靠度或代表性

其他间接排放源（原范畴三）盘查

自 2010 年起，友达已开始进行范畴三温室气体盘查与揭露，并依循《温室气体盘查议定书》（GHG Protocol）所公告的企业价值链标准，持续扩展盘查范围与项目。2020 年，友达导入最新的 ISO 14064 标准，并配合第三方独立查验，进一步优化对温室气体其他间接排放（范畴三）的管理。根据 ISO 14064 的重大性筛选原则，2024 年友达已完成范畴三盘查，涵盖其 15 个相关类别中的 13 个适用项目，另有 2 项因不符合范围而不适用。2025 年，友达完成合并报表子公司温室气体盘查作业，将原列于范畴三之投资过程子公司排放量，改列入范畴一及范畴二进行计算与揭露；适用之范畴三项目共计 13 项，主要涵盖包括：购买商品及服务、燃料与能源相关活动、营运过程产生之废弃物、上游与下游输配排放、员工差旅及通勤、已销售产品加工及使用阶段，以及下游租赁资产等项目。2025 年范畴三温室气体排放总量为 393.14 万公吨 CO₂e，相关盘查结果已通过第三方查证。

组织使用的产品（上游）之间接温室气体排放

单位：公吨

项目	适用性	2025	2024	2023
a. 采购之商品及服务	适用	1,014,253.95	930,953.50	825,778.96
b. 燃料与能源相关活动	适用	359,848.04	412,408.24	447,726.93
c. 营运过程产生之废弃物	适用	8,196.26	22,201.30	1,687.10
d. 资本货物	适用	-	463,972.76	163,597.90
e. 上游租赁资产	适用	0	0	-
合计		1,382,298.25	1,829,535.80	1,438,790.89

- A. 采购之商品及服务：2025 年温室气体排放量较 2024 年增加 8.95%。其主要原因为直接材料中制程剥离液及稀释剂之采购量显着增加，致相关温室气体排放量上升；计算范畴为友达生产厂区购买生产产品用之直接材料，其上游生产制造之温室气体排放。仅计算玻璃、偏光片、液晶、金属背板、导光板、制程稀释剂、显影液、铝蚀刻液、制程剥离液、光阻、PFCs 共 11 项直接材料之上游排放，排除非上述 11 类之直接材料以及其他间接材料、资本货物…等与产品生产无关之采购商品。
- B. 燃料与能源相关活动：计算范畴为友达母公司排放范畴一与二中所使用之燃料与能源其上游间接排放。
- C. 营运过程产生之废弃物：2025 年温室气体排放量较 2024 年减少 63.08%。其主要原因为废弃物总运输距离缩短，致相关排放量下降；计算范畴为友达生产厂区营运过程产生之废弃物，其清运与处理所造成之温室气体排放。
- D. 资本货物：2025 年因资本货物计算方法调整中，为确保数据可比性，本年度暂不揭露温室气体排放；资本货物计算范畴为盘查年度纳入资产编号之资产，于 2023 年此项目纳入范畴 3 盘查范围。排除友达办公室营运产生之生活废弃物其清运处理所造成之温室气体排放；另处理方式回收再利用之项目其处理排放依循 GHG Protocol 建议，应避免重复计算故排除。
- E. 上游租赁资产：友达租赁之办公空间皆具有营运控制权，故纳入范畴一及二计算，本项目无排放。

运输产生的间接温室气体排放

单位：公吨

项目	适用性	2025	2024	2023
f. 上游输配排放	适用	250,868.87	166,477.55	639,882.00
g. 下游输配排放	适用	10,252.12	13,920.46	25,539.61
h. 员工差旅	适用	851.28	1,423.10	978.92
i. 员工通勤	适用	15,280.94	10,564.03	13,342.18
合计		277,253.21	192,385.15	679,742.71

与使用组织产品相关（下游）之间接温室气体排放

单位：公吨

项目	适用性	2025	2024	2023
j. 投资过程	适用	-	33,409.12	37,174.04
k. 已销售产品加工过程	适用	38,281.76	40,810.70	-
l. 已销售产品使用阶段	适用	2,124,956.38	2,422,521.74	2,742,763
m. 已销售产品最终处理阶段	不适用	-	-	-
n. 下游租赁资产	适用	108,605.58	111,262.59	14,873.54
o. 特许经营	不适用	-	-	-
合计		2,271,843.72	2,608,004.16	2,794,810.58

- F. 上游输配排放：2025 年较 2024 年温室气体排放量增加 50.69%，系因直接材料中制程剥离液及稀释剂采购量明显提升，带动上游供货商运输排放量上升；本项目计算范畴，包含：友达生产厂区生产产品而采购之直接材料，其自供货商出货地点至公司收货厂区址间以及半成品于友达厂区、外包商之间，因运输而造成之温室气体排放。排除生产用间接材料、资本货物、其他与产品无关之物品其上游运输所造成之排放。
- G. 下游输配排放：计算范畴为友达生产厂区生产之产品从生产厂区（含外包厂区）至客户指定送达地点因产品运输所造成之温室气体排放。
- H. 员工差旅：计算范畴为同仁透过差旅系统进行商务移动之温室气体排放量；会依据申请核销之交通工具包含飞机、高铁、租派车、自用车、出租车等，进行个别之排放量计算。
- I. 员工通勤：计算范畴为友达上班地点位于台湾之同仁，工作日通勤移动产生之温室气体排放，并含厂区间交通车移动温室气体排放。排除海外同仁通勤移动所造成之温室气体排放。
- J. 投资过程：2025 年友达完成合并报表子公司温室气体盘查作业，计算范畴将原列于范畴三之投资过程子公司排放量，改列入范畴一及范畴二进行排放量揭露；2024 年计算范畴为友达集团 100% 持股之子公司，包含 BHTC、友达晶材、M.setek、达擎、天乐达、杰可达、Rise Vision、原色口腔、友达数位、友达智汇、艾聚达、友达宇沛、友沛水务、创利空间、友达颐康、达基教育。
- K. 已销售产品加工过程：计算范畴为友达生产厂区于盘查年度出货之产品，于客户端加工成最终产品之排放预估。
- L. 已销售产品使用阶段：2025 年温室气体排放量较 2024 年减少 12.28%。其主要原因为 IT 面板模块产品出货量减少，致相关排放量下降；计算范畴为友达生产厂区于盘查年度出货 IT 面板模块产品，其使用阶段排放预估。
- M. 已销售产品最终处理阶段：友达并非终端产品厂商，无法掌握终端消费者废弃信息，不适用该项目。
- N. 下游租赁资产：计算范畴为友达于盘查年度所租赁之下游资产所造成之能源使用排放。排除非建物类型租赁资产所造成排放。
- O. 特许经营：友达并无授权任何特许经营，故不适用。

减量目标与达成性

	组织减碳	产品减碳	供应链减碳	原物料减碳																				
做法	范畴一及范畴二 <ul style="list-style-type: none">依 SBT WB2C 情境设定绝对减量目标	范畴三 <ul style="list-style-type: none">依各式产品 PCR^注评估全生命周期碳排依产品使用阶段碳排强度，以 100% 出货产品换算基线年（2017）减碳	范畴三 <ul style="list-style-type: none">设定 2030 年减碳 25% 目标以 SCM CSR Portal 定期搜集追踪供货商减碳状态	范畴三 <ul style="list-style-type: none">减少原物料使用增加原物料循环率																				
	SBT 绝对减碳实绩																							
	范畴一 <ul style="list-style-type: none">总排放量 7.57 万吨（较去年 12.35%）直接排放源减量管理已臻上限，产能较去年增加 0.23% 范畴二 <ul style="list-style-type: none">总排放量 182.71 万吨（较去年减少 12.89%）总用电量 41.29 亿度（较去年减少 5.52%）绿电量 5.87 亿度（较去年增加 101.24%）节电率 4.73%（较去年增加 0.21%）	范畴三：绝对减碳管理 <div>单位：万吨</div> <table><tr><th>项目</th><th>2021 年（基准年）</th><th>2025 年</th><th>较基准年减量（%）</th></tr><tr><td>采购商品与服务</td><td>115.14</td><td>101.43</td><td>11.91</td></tr><tr><td>燃料与能源相关</td><td>47.93</td><td>35.98</td><td>24.92</td></tr><tr><td>销售产品使用</td><td>313.17</td><td>212.50</td><td>32.15</td></tr><tr><td>总排放量</td><td>476.24</td><td>349.91</td><td>26.53</td></tr></table>			项目	2021 年（基准年）	2025 年	较基准年减量（%）	采购商品与服务	115.14	101.43	11.91	燃料与能源相关	47.93	35.98	24.92	销售产品使用	313.17	212.50	32.15	总排放量	476.24	349.91	26.53
项目	2021 年（基准年）	2025 年	较基准年减量（%）																					
采购商品与服务	115.14	101.43	11.91																					
燃料与能源相关	47.93	35.98	24.92																					
销售产品使用	313.17	212.50	32.15																					
总排放量	476.24	349.91	26.53																					

备注 1: 产品类别规则 (Product Category Rules)

备注 2: 2025 年范畴一排放量增加系因主管机关依盘查指引，要求显示器制程增列尾气处理 NF3 产生副产物 CF4，而衍生额外高额碳排放。

○ 厦门 - 产品全周期物流低碳项目

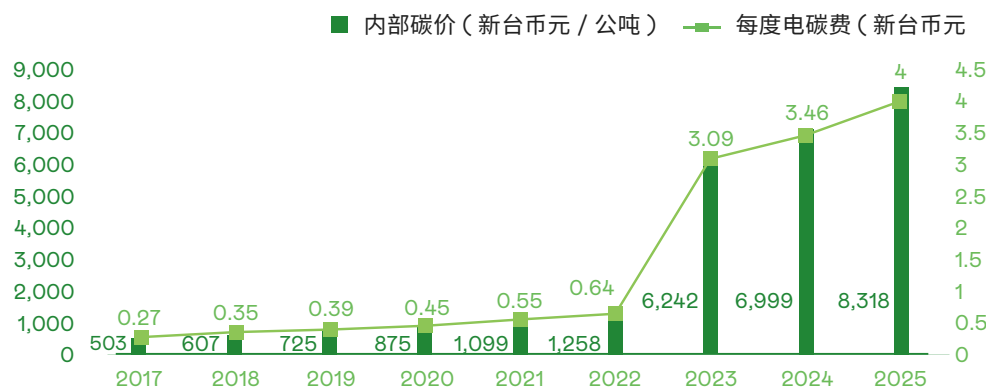
- 厦门厂区从前段制程 (Cell) 进料物流、成品模块 (EPP) 出货物流以及成品包材减碳三大面向，推动产品全周期的物流低碳转型。
- 前段制程进料物流方面，持续研究缩短运输距离的作法，例如于两岸运输中使用厦门港的在地船舶，缩短原本依赖卡车运输的高碳排路段，大幅降低运输碳排放。
- 成品模块出货物流方面，利用前段进料所使用的进口货柜进行再利用「套柜」操作，将货柜用于成品模块出口返台，减少提柜与运输距离，创造兼顾时效及成本的效益。
- 成品包材减碳方面，在维持包装质量的前提下，减少胶膜、绑带与护角纸的使用量，并推动部分包材的回收再利用。
- 透过系统化的减碳措施，有效降低物流与供应链的碳排放强度，同时提升物流资源效率。

内部碳定价

友达自 2016 年《巴黎协议》（Paris Agreement）生效以来，即开始推动内部碳价机制，将外部气候管制政策衍生的碳成本，货币化为公司内部碳价格。

为使碳定价更贴近公司之减碳路径，2023 年友达调整内部碳定价方法学，将能源供应市场成本以及公部门政策影响纳入估计因子，以反映范畴二减量成本。2025 年友达公告内部碳价为新台币 8,318 元，相对每度电的外部碳排放成本为新台币 4 元。

友达将此影子价格（Shadow price）运用于绿色制造之节能投资方案及购买再生能源的效益评估，进一步作为公司策略与财务规划的参考，使公司能更真实考虑净零路径下制造活动之减碳成本，并加速驱动减碳投资。



碳中和管理与行动

友达承诺于 2030 年完成台湾办公大楼建物碳中和。2024 年，友达以全球研发中心（Global Research Center, GRC）总部大楼为示范目标，依循 ISO 14068 碳中和管理标准，顺利完成台湾首张建物营运阶段碳中和查验证。接续，我们以相同条文精神延续执行 GRC 总部大楼之碳中和管理，总计注销 1,481 吨抵换碳权。2025 年友达持续平行展开至其他厂区之办公大楼，包含台中厂区、后里厂区以及龙潭厂区，推动耗能设备汰换、用电优化及人文素养思维提升等措施。

透过系统性节电措施，包含汰换节能灯管、公共区域导入感应式照明，以及电梯离峰时段调整、空调温度最适化管控与厂区机房精准温控等用电优化作为，全年节电成效约达 90.6 万度电，有效降低营运能源消耗；GRC 2025 年太阳能系统亦持续供 14 万度用电自发自用。并恪遵碳中和「优先减排，再抵销」之原则，以四大步骤「盘查、减量、创能、抵换」，为符合建物 ISO 14068 碳中和标准预作准备。

在推动友善环境与永续消费方面，于厂区停车场建置净零车位，鼓励低碳运输模式；台中厂区商场亦于 2024 年导入溯源餐厅，并于 2025 年取得二星摘星认证。2025 年台中商场采购在地溯源米食材超过 9 万公斤，同时深化减塑行动，至 2025 年 GRC 累计减少超过 52 万个纸杯，并以超过 6 千个不锈钢餐盒取代一次性餐具；饮料柜亦不主动提供吸管，促使同仁以行动实践减塑，使低碳成为自然生活态度。稳健迈向环境共好与永续发展目标。

碳费因应、管理策略及作法

面对台湾碳有价时代的来临，友达积极准备应对高碳费所带来的营运成本冲击。除订定 SBT 目标外，亦依循气候变迁署规范，制定自主减量计划行业别标准目标，并争取适用每公吨新台币 50 元之优惠碳费率，以降低公司碳费负担。

友达在节能减碳方面已持续努力逾 20 余年，早期投入含氟气体处理装置，有效降低 SF6、NF3 等高全球暖化潜势气体排放，使范畴一排放量控制在总排放量的 3% 以下。近年则着重于提升能源效率，并加入 RE100 倡议，积极推动再生能源。

友达所制定提送之自主减量计划，采用 ISO 50001 能源管理系统做为持续改善的核心架构，并结合国际能源绩效量测与验证方法学（International Performance Measurement and Verification Protocol, IPMVP），核实节能成效。同时透过智能制造转型，整合组织内的节能项目运作；推动「3030 节能项目」目标，专注于优化高能耗设备与开发节能技术方法学，逐步提高节能成效，以符合既定的碳排放路径，与确保自主减量计划之落地与执行。

依据已核定之自主减量计划，及「碳费征收对象申请认定属高碳泄漏风险审核原则」之公告，友达所属之光电材料及组件制造业别，经认定为高碳泄漏风险行业。因此，公司整体碳费成本得适用第一期碳排放量调整系数值 0.2，进一步降低碳费冲击。

■ 碳权经营策略

○ 碳权申请管理

友达「龙科及华亚厂区 SF6 破坏去除减量抵换项目」持续执行项目监测报告书之管理与查证作业。2025 年执行第二次监测期（2022 年至 2023 年）之查证作业，由于本次监测期于疫情严峻时期，公司生产业线受制市场供需条件与人力出勤等综合因素，投产相较注册项目计划书期间明显偏低。第二次监测期间总抵换碳权申请量为 166,640 吨，相较注册项目计划书期间降低 34.29%，累计总抵换碳权约 39.32 万吨。友达于《温室气体减量及管理法》制定前，藉先期项目暨抵换项目推动原则，预先投入温室气体减量管理，目前持续取得台湾主管机关所核发之抵换碳权。

○ 碳权交易管理

随着台湾正式进入碳有偿时代，友达除落实自主减量计划，降低碳费冲击外，同时也因应法规办法展开碳权销售管理，以作为碳排大户扣抵 10% 应缴碳排放量之需求。2025 年公司在碳交易所之定价交易上架 25 公吨抵换碳权，成为台湾科技业首件出售国内碳权案例。此外，友达未来也以核心碳原则 (Core Carbon Principles, CCPs)，于碳市场中寻找能提供真实、可验证高质量碳权为主要购买目标。

○ 参与碳管理政策之议合

台湾环境部积极推动「总量管制与排放交易制度」(TW-ETS)，未来透过设定总排放量、分配配额，并以市场交易，建立「双轨」碳定价体系，有效提升减碳效率并强化与全球碳市场的连结。友达参与绿色成长联盟，提供环境部碳制度之建言，为低碳转型 - 迈向净零建构策略性的气候政策。

3.2.2 提升能源效率

2025 年友达全球总用电量为 41.29 亿度，其中制程用电约为 38.95 亿度，显示制程端为能源管理与节能行动的关键重点。为了加速推动 RE100 倡议目标的达成以及提升能源使用效率，友达于 2023 年初成立节能特攻队，并启动「3030 节能项目」，设定至 2030 年实现节电 30%^注的目标。3030 节能项目透过工厂区直线组织的协作与跨部门的横向合作，形成合纵连横之效，加快并扩大节电成果。此外，友达将持续累积在 3030 节能项目中取得的节能技术与经验，进行规划布局及转化为绿色解决方案，进一步开创商机。

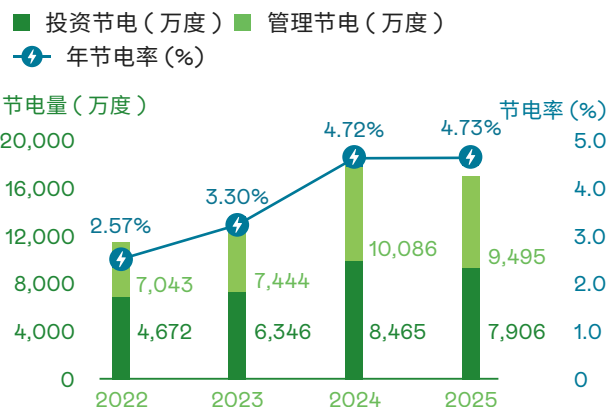
备注：节能计算基础为 2021 年公司整体制程用电。

■ 电力使用与管理

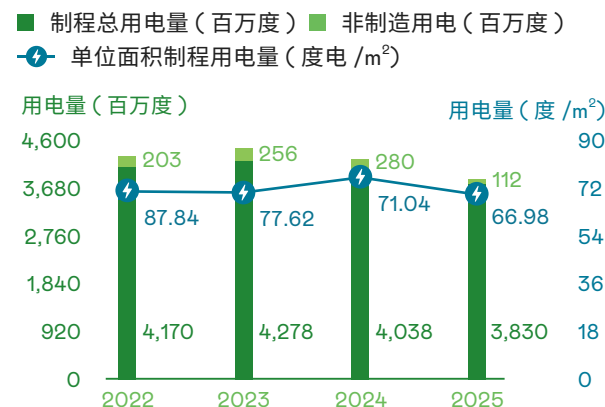
友达依循 ISO 50001 能源管理系统标准，建立能持续改善的能源管理架构，系统性推动节能策略、项目管理与绩效追踪。因应碳费开征与电价调涨等外在环境变化，友达每年检视工厂节电率目标，以有效驱动节能作为。2025 年友达同仁提出的节电方案^注共 1,097 件总节电量 17,401 万度，年节电率达 4.73%，创下历年新高；其中，54.57% 来自工厂区制造管理精进之改善，其余属于投资设备之改善，投资金额达新台币 6.3 亿元。

备注：友达藉由内部竞赛与表扬机制，鼓励同仁提出节电方案。量测验证部分，高达近 77.9% 数据为精准度较高的量测后估算结果。

年节电率



制程用电量



3030 节能专案

○ 蓝图与策略

3030 节能项目以降低能耗与优化制造用电为主要策略，推展措施包含：更新升级高耗能设备、推动先进节能技术应用，以及整合能源管理系统，确保节能措施得以有效落实。同时，项目也强化跨部门合作与技术研发，在确保产能与质量的前提下，促进最大程度能源使用与碳排放降低。

未来友达将持续透过聚焦三大主轴，期待能在未来数年持续实现明显的能源效益提升，为全球减排做出贡献。

主轴一：凝聚厂区节能专家

- 运作节能特攻队
- 梳理盘点工厂高耗能设备，建构节能地图并执行节能提案改善计划

主轴二：机台节电 Right SPEC

- 风机过滤单元循环次数优化
- 高压空气系统供应压力优化
- 高压空气系统制程需求分流

主轴三：新节能技术效益对焦

- 定期对焦计划与掌握执行进度，动态调整节能方案
- 平展技术，发挥综效连横效益

○ 方法学

面板产线涵盖数组制程 (Array)、彩色滤光片制程 (CF)、成盒制程 (Cell) 与模块制程 (Module) 等，各制程之用电来源包含直接用电与间接用电。为优化整体生产用电效率，友达分析生产用电情况，重新制定并优化用电策略。透过系统性分类，辨识高、中、低耗能设备，并将用电行为明确划分为 11 类，有助于节能措施之推广与后续运作管理。

针对 11 类用电行为之节能措施：

- 高压空气系统 (Compression Dryer Air, CDA) 减量
- 高压空气系统 (Compression Dryer Air, CDA) 高低压分流
- 空压机升级与更换
- 高效冰水机 (Chiller) 运转
- 空间用电 - 风机过滤单元机组 (Fan Filter Unit, FFU)
- 空间黄光 LED 灯管
- 制造设备紫外光 LED 灯
- 烤箱热交换气回收利用
- 设备端冰水机导入厂区务专用之集中式冷却水供应 (Process Cooling Water, PCW)
- 变频器之导入与应用
- 其他节能设备与技术之导入与应用

为辅助工厂区运作与管理，友达开发数字化节能管理平台，相关节能改造案件皆于平台进行立案、预算审核与追踪，并透过 PDCA 管理循环持续优化。此外，为确保节电成效，项目遵循国际节能绩效量测与验证规范 (International Performance Measurement and Verification Protocol, IPMVP)，并进行持续监测与验证，以确保节能成果之透明性与可靠性。

○ 教育训练

友达推动系统化的教育训练，以提升全员的节能意识与操作能力。课程架构分为科普、基础与进阶三个层次，以符合不同知识背景的学习需求。

科普课程主要介绍净零基本概念；基础课程则进一步传授基本用电节能技术，内容均依照 IPMVP 进行设计，协助同仁建立正确的节能思维；进阶课程分为理论学习与应用实务两阶段，透过深度技术原理讲解、案例分享及痛点讨论，引导同仁在现场实践节能方案。2023 年至 2025 年培育 759 位领域专家。

GP 提案竞赛

友达透过 GP (Green Production) 提案竞赛，鼓励各厂区团队针对智慧节电、智慧创水、智慧循环三个面向提出优化方案。透过各厂区同仁互评，促进创新构思的交流，最终由制造单位主管遴选优胜方案，于年会中进行表扬。2019 年至今，累计参与提案竞赛方案共计 310 件。2025 年共 18 个厂区、每个厂区在诸多提案中依前述三面向挑选 3 件以上代表，共计 52 件提案参与年度竞赛。

2025 年节能亮点案例

○ 设备改造

友达持续推动设备端节能改造，透过高耗能设备汰换与热管理优化提升制程效率。包括以厂区务冷却水系统（Process Cooling Water, PCW）取代传统压缩机冷却、增设保温外套降低化学气相沉积设备的热逸散、以紫外光发光二极管（UV LED）取代高能耗金属汞灯，以及以纯冷却水取代制程冰水机（Chiller）进行干式蚀刻控温。此类设备改造不仅降低能耗，也改善设备寿命、制程稳定度与维护成本，展现设备端节能改善的实质成效。

曝光设备温控改造

后里厂区针对彩色滤光片（Color Filter, CF）曝光机的精密温控系统（恒温送风机）进行能耗盘点。除光源灯外，其余耗电主要来自风扇、压缩机与加热器，用以维持机台恒温确保曝光精度。友达比照反应式离子蚀刻（Reactive Ion Etcher, RIE）冰水机（Chiller）改接方式，采用厂区务冷却水系统（Process Cooling Water, PCW）搭配热交换器取代原压缩机，能降低温控能耗约 46.94%。

高温沉积制程的保温外套改善

龙潭厂区针对化学气相沉积（Chemical Vapor Deposition, CVD）制程中需进行高温反应之设备进行能耗改善。由于加热系统为主要耗能来源，且机台热逸散会增加无尘室温度负荷，友达导入外部保温外套以降低热散失，减少加热频率与能耗。同时透过产学合作持续优化保温设计，以提升阻热效果。

机台冷却设备（Chiller）节电优化系统

提案竞赛获奖案例

在面板生产中，干式蚀刻机（Dry Etcher）需搭配精准控温以减少制程变异，其中冷却系统之用电占其总用电量 38%。传统作法多依赖机台附属之压缩机与冷冻空调原理进行降温与控温，不仅耗能高，也增加碳排放。为提升能效，友达自主研发以 bypass 方式将原压缩机改接至厂区务之集中式冷却水（Process Cooling Water, PCW）系统，利用纯冷却水取代传统冰水机，达成高效且精准的控温效果，并可完全关闭压缩机与加热器等高耗能设备。改善后，系统节电率达 79%，每组设备年度节电量约可达百万度电。此外，整组系统采模块化设计，有助于加速于各厂区平展，扩散节能效益。

UV LED 取代金属汞灯

提案竞赛获奖案例

在面板生产过程中，玻璃框胶的固化需搭配紫外光（UV）进行固化程序。传统汞灯于运作时需耗费大量能源，产生的废热也须仰赖散热系统进行冷却。此外，汞灯于操作过程中若发生破裂，可能造成汞污染。且其使用寿命仅有数千小时，间接增加整体运转与维护成本。



近年随着 LED 技术成熟，友达与外部伙伴合作，将高效能 UV LED 模块导入既有运转设备中，取代传统汞灯。改造后，每组设备年度节电量超过百万度，相当于节电率达 87%；灯管寿命亦延长约 5 倍。不仅有效降低用电量，亦同步减少灯管维护成本。

空压系统节能改造项目

厦门厂区采用 EMC 能源管理合约（Energy Management Contract）模式，推动空压系统节能改造项目。项目透过与第三方服务企业合作，由合作方负责设备投资与后续维护，有效降低设备采购成本。模式兼顾节能效益与投资风险。



本次改造内容包含汰换传统空压设备，导入 2 台大型变频螺杆空压机，并搭配智能控制系统。新系统可依实际用气需求自动调节产气量，将系统压力波动控制在一定范围内，提升供气稳定度。经实测，改造后可每年节省约 397 万度电力。此外，项目亦建立能源监控平台，可实时搜集空压机运行数据，进一步优化设备能效。

○ 智能应用

友达导入人工智能与智能控制技术提升制程能源效率。黄光曝光制程中，以可程序逻辑控制器（Programmable Logic Controller, PLC）改善设备运转效率；一般排气系统则导入人工智能自适应频率控制技术，透过功率与频率预测模型动态平衡多台风车负载，使系统功耗更集中并提升整体节能率。人工智能技术的导入让制程运作更智能化，有助于持续提升能源使用效率。

PLC 控制节能改造

友达针对不同设备进行 PLC 控制的节能改造。台中厂区针对黄光曝光机，透过热交换模块与 PLC 整合电热器实现精准控温，有效降低能耗，每台设备每年节省约 5 万度电。昆山厂区则针对干蚀刻机的待机状态改善，利用自建 PLC 程序，新增待机功能，让设备在非生产时自动进入节能状态并调整风机转速，年可节省超过 4 万度电。

排气系统负载优化

一般排气系统采多台风车并联运转，但因设备位置、效率与损耗不同，即使相同频率下单机功耗存在差异。工厂区导入 AI 自适应频率控制技术，建立「频率—功耗」预测模型并整合机器学习算法，动态调整各风车最适频率，使设备功耗集中、负载平衡。改善后一般排气系统节电率达 3.1%，亦可延伸至其他多台并联设备，扩大效益。

智慧群控管理

厦门厂区导入中央智能控制系统，整合实时监测、智能调度与负载平衡功能，维持稳定的真空度，并每年节省约 37 万度电。同时，透过能效监测平台收集多项关键运行数据，持续优化控制策略。苏州厂区则应用智能电表与气表，建构空压机能效分析系统，并引入 ESP360 空压群控系统，有效调节空压机运行，降低压力波动，2025 年导入离心式空压机，单位产气能耗预期可降低 25%。

○ 全流程整合改善

友达以系统化方式推动高压空气系统（Compression Dryer Air, CDA）的全流程节能改善。结合设备改造与智能系统等跨节点整合策略，强化能源管理的连续性与整体性。

高压空气系统全流程智能节电

提案竞赛获奖案例

高压空气系统（Compression Dryer Air, CDA）耗电量约占模块段全厂区用电量三分之一，其中清洗机为 CDA 主要用电设备。针对制程需求，盘点 CDA 节电规划，并从制程流程优化、使用端减量、源头降压及源头设备改造等多个面向同步推动改善措施。友达整合导入 CDA 群控系统，并进行空压机机头改造，搭配更高效率之压缩机，以及透过软件控制风刀于非必要时段停止运作。

3.2.3 使用再生能源

■ 再生能源使用概况

友达在迈向 RE100 的过程中，依循 RE100 倡议建议，优先以再生能源自发自用满足组织用电需求，其次则透过签订再生能源购售电合约 (Corporate Renewable Power Purchase Agreement, CPPA) 扩大使用规模。2025 年，台湾厂区主要透过 CPPA 合约使用太阳能，签订 232 MW 装置容量，全年使用绿电约 30,544 万度；大陆厂区则启动绿电直购方案，全年直供绿电约 21,660 万度。此外，于各厂区屋顶建置太阳能自发自用之绿电量为 6,493 万度。综合上述措施，友达全年绿电总用量约 58,697 万度，RE 比率达 14.2%。

为因应 2030 年达成再生能源 30% 目标，以及自主减量计划目标之达成，友达亦积极推动离岸风电 CPPA 洽谈，预计于 2026 年完成购售电契约签订，加速低碳转型进程。

单位：万度

友达 RE 14.2%			
大陆厂区 RE 43.80%			台湾厂区 RE 8.70%
苏州厂区	昆山厂区	厦门厂区	台湾
自发自用：1,070	自发自用：2,610	自发自用：2,843	自发自用：19
绿电直供：3,629	绿电直供：16,425	绿电直供：1,606	绿电直供：30,435
绿电凭证：0	绿电凭证：0	绿电凭证：0	绿电凭证（电证分离）：0
厂区 RE 36.47%	厂区 RE 47.04%	厂区 RE 40.43%	厂区 RE 8.70%

■ 绿电管理平台

友达目前签订 30 件已生效的 CPPA 合约，由于合约属于多对多的交易，也涉及各厂区的绿电转供安排，整体管理具备高度复杂性。为有效管理，友达建置绿电管理平台，平台除了严谨监管履约条件外，也导入合约例行性管理机制，以提升能源管理的时效。在功能设计上，平台具备实时监控再生能源发用电情况、自动化上传台电转供清单与各式请款单据、产生请款单且同步进行内部签核。此外，透过自动汇总再生能源数据和凭证估算的功能，使管理者实时掌握绿电供需现况。

■ 使用再生能源与去碳化转型的关系

友达投入碳减量管理已逾二十年，近年在组织型碳排管理上，已难以减量之范畴一排放量控制至总排放量 3% 以下。针对范畴二排放量，则采取双管齐下做法，以能源效率提升为优先，并导入绿电作为辅助，制定积极的绝对减电目标，并透过绿电配置来满足剩余的用电需求。同时，为了响应客户对低碳产品的期待，友达产品也依需求搭配一定比例之绿电凭证，使绿电不仅成为能源转型的重要工具，同时也逐步转化为提升产品竞争力的元素。

■ 再生能源转型对潜在影响的评估

公司评估导入绿电之能源转型对环境、经济与社会均具重大影响。在环境层面，可降低温室气体排放，惟于台湾地狭人稠条件下，仍须审慎评估绿电对于土地开发与生物多样性之潜在影响。在经济层面，台湾厂区于能源转型期，可能面临电力成本上升带来的营运压力，然而长期来看，则有助于提升能源使用的稳定性，进而提升竞争力。在社会层面，能源转型推动可能使产业人才结构产生变化，公司须依据绿电供需重新规划管理流程，并于转型过程兼顾公正性与包容性，最大化整体效益，同时降低对利害关系人可能带来的负面冲击。

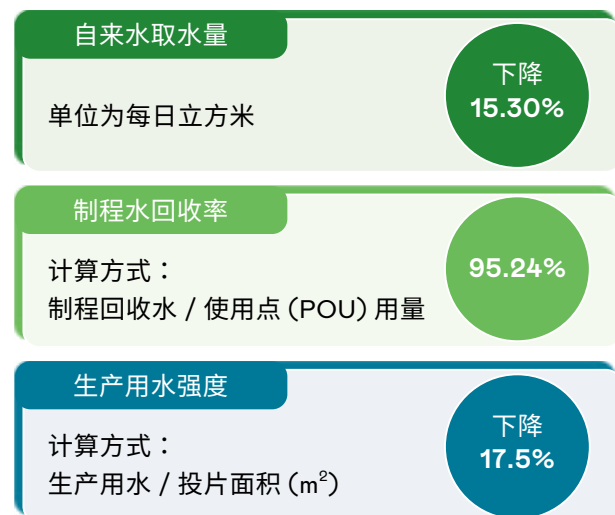
3.3 水资源

友达一路以来在水资源管理上秉持务实与持续优化的精神，透过绿色制造团队定锚目标并精准运作，结合数字化工具元素，升级用水单元效能，并完善水资源风险控管机制，确保用水安全。秉持珍视天然资源的精神，友达努力减少自然水依赖强度、提高制程水回收率，确保以最佳的方式充分善用水资源。

3.3.1 水资源使用概况

2025 年友达自来水取水量为 46,284 CMD。友达致力于用水减量与循环利用，每年盘点改善潜力点并导入新措施，并持续以「减水、创水、价值链节水」三大方向，降低水资源匮乏可能造成的营运冲击。

三大管理指标



■ 减水

友达以推行多年的智能制造经验，于制程与厂区务取水系统深度应用人工智能物联网 (AIoT) 技术，以达成设备自动化与制程优化，提高制程水回收率。

■ 创水

友达与台中市水滴再生水厂于 2024 年 11 月开始供水，2025 年共降低台中厂区使用天然水资源共 327 万吨用水量，减缓水资源枯竭问题，确保民生用水稳定供应。

■ 价值链节水

为了提升价值链对水资源节约的重视及风险调适能力，2016 年起友达号召供货商共同推动节水措施。友达乐于分享资源予响应节水行动的供货商，包含透过供货商共荣课程分享水资源管理实务经验、内部专家组队前往供货商厂区进行现地辅导，协助检测用水盲点及提供改善建议。2018 年至今已达成自来水节水绩效 25,290 CMD。

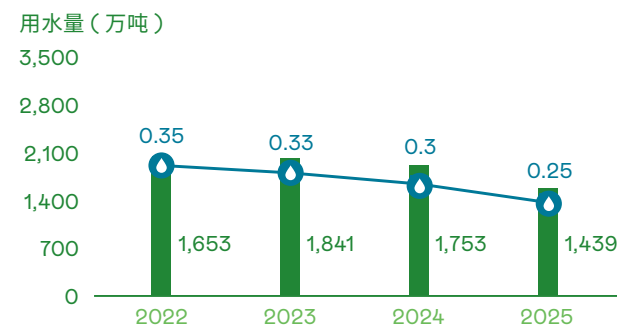
制程水回收率

● 制程水回收率



制程水用水量

■ 制程水总用水量 (万吨)
● 单位面积制程水用水量 (公吨 / m²)



3.3.2 水资源管理框架

友达依循水资源效率管理系统 ISO 46001 指引，建立水情中心平台，执行节水目标设定、重大用水分级、用水审查、日常管理、绩效管理、节水行动方案等管理措施。



■ 用水防护网

友达于 2020 年开发「POU 用水防护网（水网）」，于台中三期厂区先行导入。水网能自动捞取外部水源信息，并经监控厂区内各用水节点例如水槽、地下水位等信息，确保用水稳定供给。结合机台用水数据上报，绿色制造团队亦可确认各项节水改善措施之实际成效，并进一步改善设备机差。目前台湾厂区取水量透过水网系统的管控比例已达 100%。

■ 执行与平展 ISO 46001

友达持续关注各类国际标准，主动导入新管理系统并建立务实严谨的管理机制。2019 年友达于台中三期厂区首度导入 ISO 46001 水资源效率管理系统，取得全台第一张 ISO 46001 证书，并已于 2024 年将全台所有厂区纳入管理系统范畴。

依循 ISO 46001 精神，友达持续提升内部对水资源管理与应用工具的认知及重视，实行各厂区种子人员教育训练，开发并优化跨厂区水情中心智慧管理平台运作。整体而言，透过 PDCA 循环管理，包含建立用水绩效目标、行动计划、监控分析、定期检讨及审查机制等行动，辅以减少、替代、再利用等方法与 AI 智慧应用，追求实现优化水资源管理。

此外，为深化水资源管理及加强同仁对于水资源的重视，友达于 2024 年共培训 204 位 ISO 46001 种子人员，辅佐各厂区进行节水活动推行。并结合节水提案竞赛，透过友达大学体系展开教育训练，将优良案件作为范例，达到超过三千位同仁交流学习之效。

3.3.3 水管理精进方案

■ 风险调适

水资源是面板制程中不可或缺的关键要素，友达运用 TNFD 揭露框架和 LEAP(Locate, Evaluate, Assess, Prepare) 评估方法，结合 ENCORE(Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) 评估工具确认价值链的依赖性和影响热点清单，并借助 WRI Aqueduct 水资源风险架构、WWF 全球水风险过滤器(Water Risk Filter) 和国家气候变迁科学报告进行数据分析，评估包含自身营运(100% 制造基地)、上游供货商及下游顾客在价值链上的活动与互动，辨别水资源的风险与机会，并将评估结果纳入年度风险识别流程进行追踪管理。

友达自身营运方面，参考 WWF 全球水风险过滤器及 WRI Aqueduct 资料，结合台湾国家气候变迁科学报告（主要基于 RCP 8.5 情境进行本地分析），优先审查数据库的高风险类别，并考虑工厂的水弹性能力（包括对水资源依赖程度、工业水池空间和工厂产量的评估等），藉以评估各种物理、政策、市场、声誉、技术、责任风险和机遇，以及公司和主要营运地点和行业类别的水资源依赖与影响。

外部评估

国际水资源风险数据库



WRI Aqueduct Water Risk Atlas
(预估 2030 年依目前情境发展之水压力风险)

内部评估

营运厂址设施条件

- 实体厂址水淹风险
- 工厂运作产能产值、用水量大小
- 厂内工业水槽容积大小
- 水资源效率评估指标
- 供水管网上下游位置

回收清洗排水再利用

厦门厂区在后段制程中，磨边机与清洗机均使用厂区务供给的直供水，造成纯水用量偏高。为提升用水循环效率，工厂区针对七台清洗设备进行改造。改造措施包含：新增回收水箱、调整排水管线，并增设过滤滤芯、水泵、漏液侦测装置及修改可程序逻辑控制器(Programmable Logic Controller, PLC)，使清洗机的排水可回收再供给磨边机使用。改善后每年可节省用水 7.9 万吨。

冷却塔导入中水回用

厦门厂区建置抗污染反渗透膜(Anti-fouling Reverse Osmosis, RO) 处理系统，将污水处理站产出的中水回用至冷却塔循环系统，降低等量自来水的使用量。系统采用三级处理程序：首先利用多介质过滤去除悬浮物；其次以活性炭吸附有机物；最终透过抗污染反渗透膜进行深度处理，确保回收水之水质符合冷却塔的使用标准。导入后，每年能回收水量 4.6 万吨。此外，厂区同步建置在线水质监测系统，实时监控 pH 值、导电度等关键水质指针，确保系统稳定可靠。

去光阻机回流水流量优化

去光阻机为前段制程中用水量较高之设备，其主要功能为去除曝光显影制程后残留于玻璃表面之光阻材料。在经化学药品(剥离液) 浸泡与喷淋完成光阻剥离后，需再以大量用水清洗玻璃表面，以避免残留之光阻与化学药品影响产品质量。昆山厂区分析去光阻机清洗段各制程区段之用水需求，并依分析结果调整合理之回流水系统流量，以减少直供纯水之补充量，达到节水目的。依现有六台去光阻机，并以约 80% 设备综合效率估算，项目导入后，全年约可节省用水 7.3 万吨。

台中三期厂区 - 浓缩水回收再利用

友达公司积极推动创新技术，致力于提升废水处理效能与水资源的永续利用。公司通过巧妙调整逆渗透(RO) 系统中浓缩水的回流管线精确控制回流比例，使浓缩水得以循环再用，从而达到资源的最大化利用。这些浓缩水经过再次 RO 处理，不仅回收了宝贵的水资源，也大幅提升整体回收率。经过优化措施，成功将回收率推升，2025 年减少 4.52 万吨废水排放。

3.4 循环与清洁生产

3.4.1 循环管理

■ 策略及组织运作

友达设立由技术长带领的循环经济工作小组，串接研发、供应链、制造、环安、永续等跨单位推动。策略方面，友达制定永续产品、绿色制造和绿色供应链三大方向，并设立完善的追踪指针，包括产品循环材料采用、减少资源使用、提高物料回收利用率、降低制程废弃物。更将循环行动推广至合作伙伴，带动制程材料循环、包材回收、再生材料技术研发等各项项目，以落实友达与环境共好的理念，与价值链伙伴共同孕育更多绿色商机。

友达设定中长期目标「以 2017 年为基准年，2025 年达到 135% 循环经济成长率」，2025 年财务绩效成长实际达成 736%，大幅超越目标。产品面，将再生料广泛用于各类显示器产品，对于营收具显着贡献。加上制造面的制程原料回收、废弃物减量技术，及供应链方面的绿色运筹与包材再利用等，2025 年共计创造财务效益达 359.4 亿元。

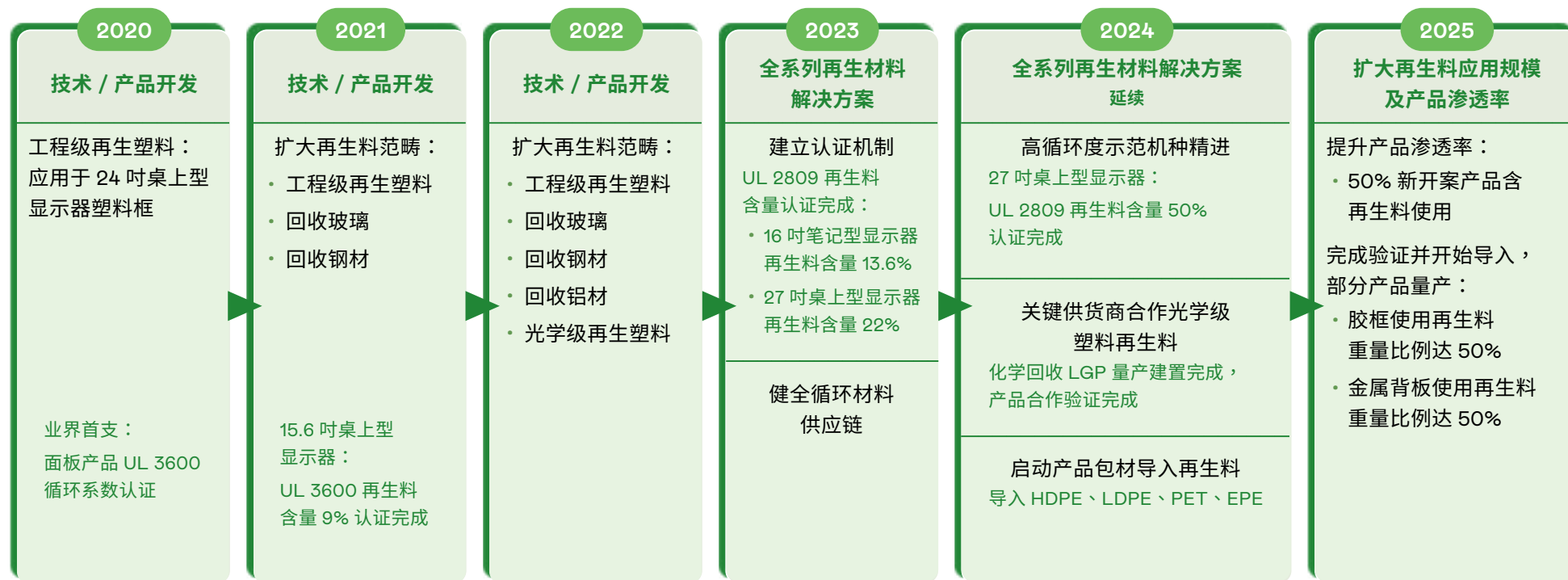
绿色产品	绿色制造	绿色供应链
显示器产品持续使用再生塑料、玻璃、金属材料，提高产品渗透率与含量比例。2025 年导入超过 227 款新开案型号显示器，累计全年营收金额达新台币 305.44 亿元	制造材料循环再利用，显影液及去光阻液回收、污泥减量及水回收减量、废弃物减量等持续推动，2025 年相关成果转换金额达新台币 45.20 亿元	持续推动客户与供货商包材回收，2025 年累计节省重复购入新包材所换算的回收效益达新台币 8.83 亿元
2025 亮点成果		
<ul style="list-style-type: none">新产品含再生料渗透率大于 50%客户塑料包材使用回收或含再生料包材比例大于 18%	<ul style="list-style-type: none">开发废水磷酸减量技术：友达与阳明交通大学产学合作，将低浓度铝蚀刻废水浓缩磷酸再利用 <div>更多绿色制造内容请见 本报告书 3.4.2 废水暨污染管理、3.4.3 空气污染管理及 3.4.4 废弃物资源再利用</div>	<ul style="list-style-type: none">健全循环经济供应链，循环经济相关厂区商共 85 家，均全数取得第三方再生料认证供货商包材回收率 98.8% <div>更多绿色供应链内容请见 本报告书 2.3.3 低碳供应链</div>

提升循环产品渗透率

回应资源稀缺、废弃物环境危害，以及产品低碳趋势议题，友达持续推动循环产品。于 2025 年设定新目标「2030 年 100% 新开案产品皆含再生料」。新产品设计尽量采用再生循环材料，并持续评估产品循环可能性。

友达自 2020 年领先业界，与供货商合作开发导入重策划塑料于桌上型显示器后，近年持续致力使用多元再生材料，含金属，塑料，玻璃等其他材料使用，并广泛应用于桌上型显示器、笔记型显示器、公共显示器、车用显示器等产品。2025 年共超过 278 款新开案产品导入含一定比例的再生材料，包含塑料、金属、玻璃材料等，持续推广永续产品影响力。不局限于产品本身，友达也针对产品所使用的包装材料，设定再利用与导入再生料目标。

再生料产品精进历程



3.4.2 废水暨污染管理

友达积极推动智慧化废水与污染管理策略，透过导入智慧管控技术，包含：精准收集与分析水资源相关数据、透过智能监控平台实时掌握水质变化与处理效果等，优化水资源的循环利用效率、减少制程废水产生量，及提升废水处理系统的能效与稳定性，进而降低对营运厂址周边水体的环境影响。

在管理层面，友达以超越法定标准的企业自我要求，对制程废水进行精细化管理与持续改善。运用自动化连续监测系统，严格监控每一个处理环节，确保操作流程的合规性与稳定性。友达也定期委托第三方专业机构进行排放水质与污染物检测，验证排放标准持续符合法律法规与国际环境标准的要求。

■ 废水管理改善案例

台中 / 后里厂区 - 改善废水总磷浓度

友达于台中及后里厂区，定期监测总磷浓度，并运用先进技术与资源循环方案，加强排放管控与资源再利用。藉由优化铝蚀刻制程、启用双倍液切滚轮，提高玻璃基板的平整度与刮除效率。同时增加磷酸的回收量，有效降低废水中的总磷浓度，守护宝贵的水资源。此外，友达引领产业，逐步用高导电性铜制程取代铝制程，采用先进的铜蚀刻技术，确保生产过程中不再使用含磷酸的蚀刻液，使产生的含磷废水大幅减少。2025 年台中及后里厂区废水中的总磷排放量较 2024 年减少 113 吨，相当于降低约 9.05%。

台中三期厂区 - 冷凝水排水回收

友达积极运用创新流程改造与资源再利用策略，提升废水管理的环保效能。在台中三期厂区，针对原本直接排放的空压机冷凝排水，经过持续监测与评估，发现其水质具备回收潜力，将冷凝水引流收集并运用废水回收系统中的逆渗透 (RO) 设备进行膜滤处理，成功去除相关杂质，产出符合冷却塔补水标准 (导电度 $\leq 200 \mu\text{s}/\text{cm}$) 的再生水，每日回收 40 吨排放废水，2025 年减少 1.46 万吨废水排放。

3.4.3 空气污染管理

友达推行空气污染防制与管理措施。在防治层面，针对制程废气的组成与性质，采用先进技术进行分流与净化，提升处理效率，有效降低对环境的影响。运用大数据分析技术，优化废气回收与排放控制设备，确保系统稳定运转，并定期进行内外部空气质量监测，以实时掌握设备运行状况，确保排放符合国际校准标准与法规要求。在管理层面，公司订定严格的挥发性有机化合物 (VOCs) 排放目标，导入连续监测系统 (VOCs CEMS)，实时掌控排放数据，快速调整控制措施，有效降低挥发性有机化合物的排放量。透过科技创新与严格管理，友达致力于打造清新空气环境，彰显企业的社会责任与永续发展决心。

单位：公吨

挥发性有机化合物 (VOCs) 管理目标	年度	2025 目标	2025 执行情形	2026 目标	2027 目标	2028 目标
以 2020 排放目 标 (145 公 吨) 为基准， 排放量每年减 量 1%	VOC 实际 总值	<140.65	128.28 ✓ 达标	<139.20	<137.75	<136.30

■ 空气污染管理改善案例

制程尾气管理优化

在制程尾气处理方面，友达于洗涤塔（Local Scrubber）中添加专业吸附药剂，以有效吸附酸性气体，减轻制程排放对空气质量的影响。

因应欧盟 REACH 中关于一氧化镍（Nickel monoxide）的限制条款，为确保员工健康与环境安全，友达启动严谨的评估流程与多次测试，积极寻找兼具安全性与环保性的替代方案。经反复验证，于 2025 年成功导入新吸附药剂，并确认其符合法规要求，同时能有效降低有害气体排放。

VOCs 源头减量系列行动

为降低挥发性有机物 VOCs 排放，苏州厂区从制程源头开始行动，包括：调整无尘布清洗机之清洗频率、于机台保养作业中取消浸泡式擦拭布，以及将酒精浸泡盒改为按压式酒精分装瓶等措施，减少制程中含 VOCs 化学品的使用量，进一步降低废气中 VOCs 的排放量。

3.4.4 废弃物资源再利用

友达持续深化废弃物资源再利用及循环经济理念，全面落实「源头减量（Reduce）」、「回制程使用（Reuse）」与「再制资源化（Recycle）」三大原则，从源头减少废弃物产生，优先考虑资源的最大化再利用，逐步将废弃物转化为资源，最终避免不必要的焚化与掩埋。

友达严格遵守法律法规，包括废弃物清理、回收、处理的法规规范，并制定内部管理制度，建立全面的废弃物管理体系。友达每年依「环境考虑面鉴别流程」进行环境冲击评估，及订定明确的绩效指标，如「非再利用总废弃物产生量」与「非再利用有害废弃物产生量」。并每月进行追踪与分析，进而动态调整改善策略，以达控制废弃物产量与降低环境风险之效。

同时，友达贯彻废弃物全流程管理理念，整合厂区从规划、产出、暂存到运输清运的全部环节，提升管理效率与透明度。每年进行废弃物厂区商稽核，特别加强高风险合作厂商的监督，确保其排放、清运、处理流程完全符合规定，以降低非法或不当处理的风险。

在推动洁净生产方面，友达在苏州厂区、后里厂区已成功取得 UL 2799 废弃物零填埋验证，分别获得铂金级及金级认证，彰显友达在废弃物减量与循环再利用的卓越成果。此外，友达亦持续降低掩埋废弃物之集尘灰量体，将之再利用，再利用量体已达到 530.51 吨。

在三大原则外，友达也加入「反思（Rethink）」理念，重视员工与合作伙伴的环境意识与专业能力的提升。2025 年举办 42 场废弃物分类、减塑策略与管理规范的课程。训练对象涵盖友达员工及承揽商，内容包含正确的废弃物分类方法、减塑措施等，期能提升人员的专业素养与执行能力，有效降低误分类与非法废弃的状况。

单位：公吨

废弃物管理目标	2025 目标	2025 执行情形	2026 目标	2027 目标	2028 目标
非再利用总废弃物 年产生量	<8,500	6,239.84 ✓ 达标	<8,300	<8,100	<7,900
非再利用有害废弃物 年产生量	<3,300	2,519.77 ✓ 达标	<3,200	<3,150	<3,100

备注 1：数据以完整位数加总后，再采四舍五入法取至小数第二位。

备注 2：友达主要产出的有害废弃物种类包含蚀刻废液（来自蚀刻制程）、光阻废液（来自 Array 及 Cell 制程）、混合废溶剂（来自所有制程）等，其中蚀刻废液、光阻废液均交由厂区商回收再利用，混合废溶剂则依合法管道进行焚化处理。

■ 废弃物管理改善案例

LED 光源取代汞灯

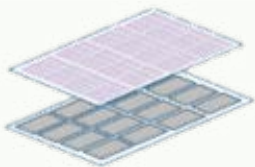
在薄膜液晶面板组立段产线的框胶光硬化（UV Cure）制程中，原使用传统汞灯需全时点亮，不仅耗电高、灯管寿命短，且因含有水银成分，可能造成环境污染与废弃物处理负担。为提升能源效率与减少环境冲击，台中厂区于成盒制程（Cell）中，将汞灯全面改为 LED UV 光源，。2025 年台中二期之产线汞灯使用量较前一年减少约 9%，台中三期产线减少约 33%。不仅提升光源使用效率，亦有效降低具有害废弃物（C 类）产生量。

改善前：UV 汞燈



含水银，须以特殊废弃物处理

改善后：UV LED（自主开发）



不含水银，不需以特殊废弃物处理

苏州与后里厂区取得废弃物零填埋国际认证

2025 年苏州厂区取得 UL 2799 铂金级认证，成为友达集团首座达成此最高等级标准的工厂区。UL 2799 由国际验证机构 UL Solutions 颁发，要求废弃物转化率达 100%，为全球最严格的零填埋评等之一。苏州厂区以塑料废弃物减量与中和为核心，从生产端强化源头分类、建立标准化塑料分类流程、减少塑料耗材使用及导入再生塑料材质，同时与供货商合作改善包材并推动回收再利用。

后里厂区则连续第二年获得 UL 2799 零填埋金级认证，持续落实「废弃物产出最小化、资源循环最大化」的目标。2025 年后里厂区废弃物转化率达 99%，其中 5% 透过焚化热回收处理。获得国际标准肯定，体现友达在废弃物减量、分类精细化与资源循环再利用上的长期落实成果。

含氟污泥烘干减量

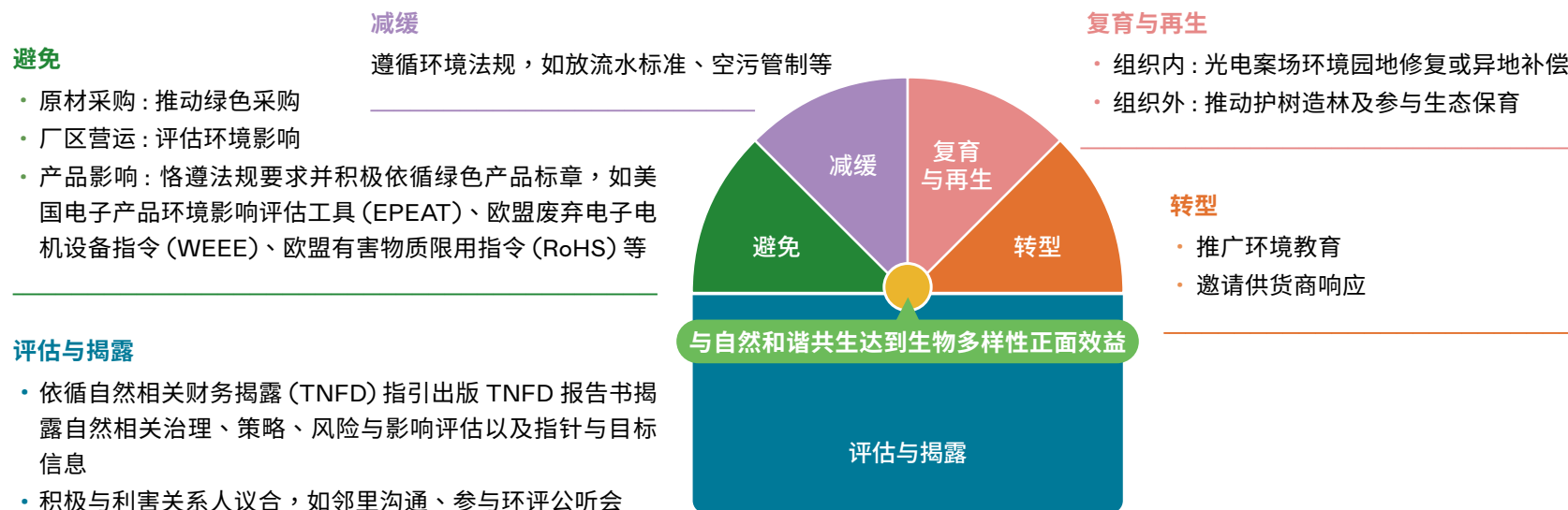
为建构一条龙式生产流程，昆山厂区自建薄化生产线，使成盒（Cell）段之薄化制程得以于厂区内完成，能降低半成品因外运至薄化代工厂区所产生之碳排放。薄化制程系以氢氟酸（Hydrofluoric Acid, HF）进行蚀刻，藉以减薄已完成成盒制程之薄膜晶体管液晶显示器（Thin Film Transistor-Liquid Crystal Display, TFT-LCD）半成品，使产品具备轻薄甚至可弯曲之特性。制程后所产生之含氟酸性废液，需经酸碱中和处理，并加入石灰反应生成氟化钙中性污泥，方能进行后续清运与资源再利用处理。

因应法规要求，昆山厂区于 2025 年投资建置含氟污泥烘干系统。其运作原理是将原含水率约 56% 的含氟污泥，经过 70°C 低温烘干后，降低含水率至约 15%。相当于每年可减少约 3,600 吨污泥量。且烘干后的含氟污泥可作为萤石制造原料，提供给钢厂区再利用。

3.5 生物多样性

3.5.1 生物多样性愿景与管理

友达呼应并认知国际生物多样性、生态系、森林与自然环境保育之重要性，2023 年发布「友达生物多样性暨不毁林政策」，以响应「昆明 - 蒙特娄全球生物多样性框架」及国际社会停止生物多样性流失趋势的共识。此政策概述友达集团对生物多样性的承诺，并建立相应的政策架构，以避免、减少、修复友达业务营运对于自然的潜在影响，并推动迈向自然正向的转型。此外，友达亦从自身营运开始执行减塑行动，携手价值链伙伴，展望未来，友达在长期自然策略目标上，期能于 2050 年达成生物多样性净正向影响的愿景。



自然相关信息揭露



友达自然相关财务揭露报告 TNFD Report

友达认同并与全球共享「自然正向 (nature positive)」发展的愿景。从 2024 年开始作为 TNFD 采用者 (TNFD Adopter) 发布友达 TNFD 报告书，依循 LEAP 方法论（定位 Locate、鉴别 Evaluate、评估 Assess、和准备 Prepare）以及科学基础目标联盟（Science-based Targets Network, SBTN）以及世界企业永续发展协会（World Business Council for Sustainable Development, WBCSD）的建议进行相关讯息的公开揭露，透过公开透明揭露，持续推动内部研究评估，擘划及开展友达生物多样性政策之承诺，逐步迈向与自然和谐共生，强化自身气候因应及生物多样性之韧性。

■ 生物多样性依赖与影响评估

○ 优先评估自然要素与地点

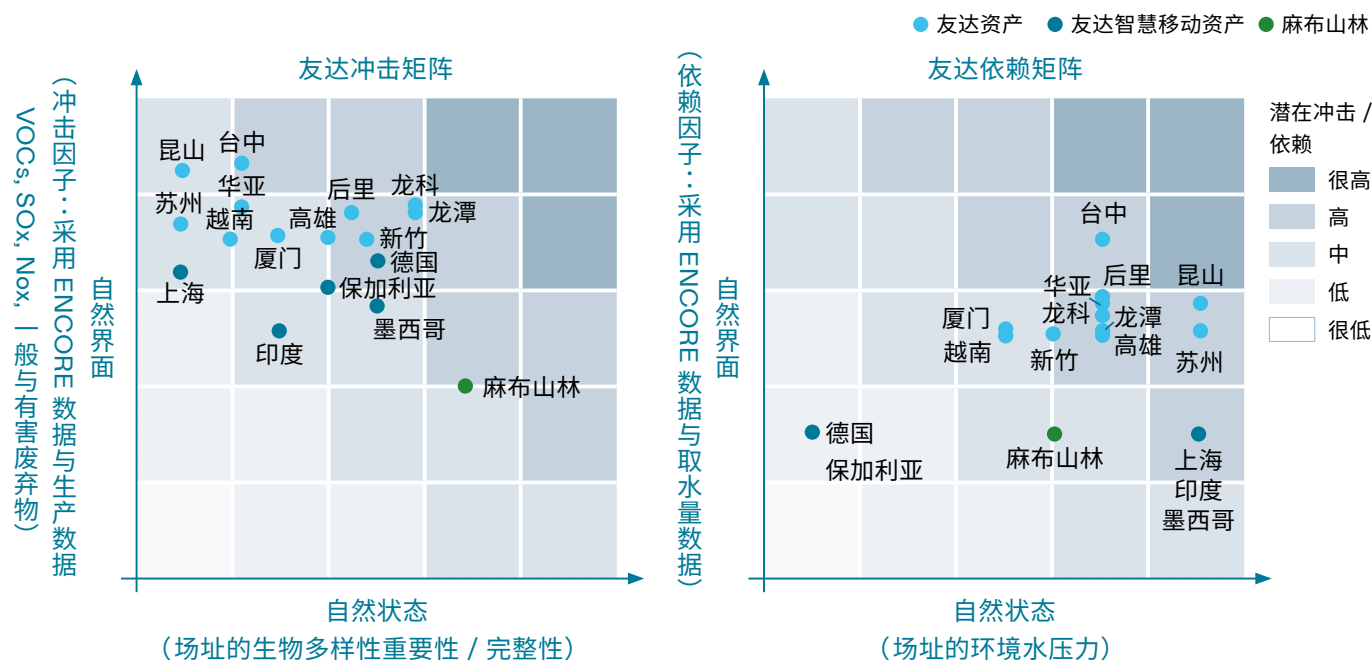
友达使用 ENCORE 数据库，针对自身与价值链的商业活动，筛选出优先评估的自然要素，建立产业层级的自然要素热点图。根据 ENCORE 的结果，友达进一步考虑实际生产活动的特性，将 ENCORE 的产业层级数据，结合友达自身营运和价值链后鉴别出「污染物」、「废弃物」及「取水量」为需要进一步优先评估的重要自然相关冲击和依赖项目。

考虑友达各项业务活动中，以生产行为具有较高的资源消耗，且制程中会产生潜在污染物及废弃物的特性，属于较容易产生自然冲击与依赖的类别，因此友达选择了全球生产厂区址（含友达智慧移动）以及具高自然价值的资产麻布山林，作为自有资产类别中优先分析与评估的地点。价值链方面，基于数据的覆盖范围及可及性的综合考虑，以涵盖前 66% 年度采购金额的价值链上游供货商 30 家所在位置进行优先鉴别。优先分析场址分别依据地点之地理坐标以及 (1) 生态系分类、(2) 生态重要性、(3) 生态完整性、(4) 环境水压力数据图层建立各场址基本冲击与依赖分数，进一步绘制出友达优先分析场址及主要供应链类别的自然冲击与依赖矩阵，以识别出在自然议题上值得优先关注的自身与价值链节点所在。

○ 鉴别与评估结果

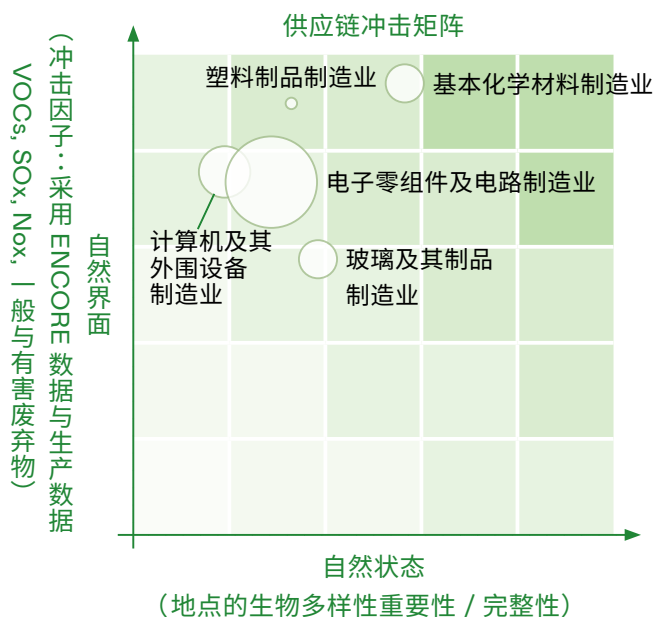
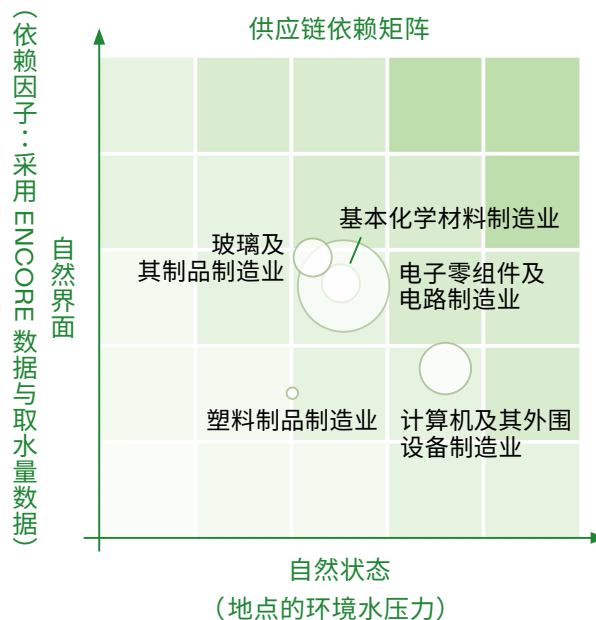
鉴别结果显示在生物多样性重要性的敏感区位邻近情形中，友达集团所属之友达智慧移动墨西哥厂区位于由 Alliance for Zero Extinction 提议划设的 Cerro Palo Huerfano 重要生物多样性区 (Key Biodiversity Areas, KBA) 以保护两种濒危的当地仙人掌物种，其余厂区未与敏感区位重迭，惟于各别厂区址的 10 公里范围内，友达智慧移动德国、高雄、龙潭、龙科厂区分别邻近 Hellwegbörden 鸟类保护区、四草野生动物保护区、永安重要湿地及石门水库水质水量保护区；其中友达智能移动 墨西哥厂区坐落于 San Miguel 工业区，Cerro Palo Huerfano 并未被列入墨西哥固定自然保护区，厂区营运未涉及土地开发且距离 Cerro Palo Huerfano 逾 5 公里，故应不致当地仙人掌不利影响，同时，友达日常营运除遵循当地环境法规外，亦以较高的规格自我要求以减轻对当地环境生态负担，避免对生物多样性产生显着冲击。

友达进一步整合个别厂区址环境影响活动相关排放数据（包括挥发性有机化合物 (VOCs)、硫氧化物 (SOx)、氮氧化物 (NOx)、事业废弃物、取水量等）纳入鉴别评估模型及标准化，藉以界定每个地点对于特定冲击和依赖因子的关联性，绘制出友达生产厂区址及主要供应链类别的自然冲击与依赖矩阵。然冲击与依赖矩阵的分析结果显示，就自然相关冲击而言，龙科、龙潭、后里、新竹与友达智慧移动 德国厂区因周围区域的生物多样性重要性与完整性相对较高，在友达优先分析场址中鉴别为相对具有高潜在冲击的地点；在依赖性方面，台中、龙科、龙潭、华亚、后里、高雄、昆山以及苏州厂区显示对水资源的需求量大，包含经 WWF 全球水风险过滤器及 WRI Aqueduct 国际水资源风险数据库鉴别出台中、后里及昆山厂区位于水压力地区，显示相关场址的具一定水资源压力。



在供应链冲击与依赖性的鉴别上，友达采取了相类似的流程，将相同产品类别的供货商合并为一个组别，在考虑主要供货商的所在地点及其生产特性后，友达的五大主要供应类别（即计算机及其外围设备、电子零部件、玻璃及其制品、化学原材料和塑料原料）中，基本化学材料制造业供应链相较其他产业具有较高的潜在自然冲击，其次为塑料制品制造业。在依赖性方面，所有供货商类别皆位于中潜在依赖的层级，并以塑料制品制造业的依赖程度较低，显示友达供应链位置的潜在水资源压力与对水资源的潜在依赖皆属于中等。

潜在冲击 / 依赖 采购金额比重



准备与行动

为了响应自然相关的冲击、依赖、风险和机会，友达持续在营运中推展各项措施，并积极与广泛的利害关系人伙伴合作，以达到降低自然相关风险并提升机会的目标。友达并参考 AR³T (Avoid, Reduce, Restore & Regenerate, Transform) 框架的推动自然相关措施与行动，包含避免、减少、修复与再生及转型。

在避免部分，友达针对空气 / 水及污染物议题，持续导入并提升各项污染防治、处理与监测之相关科技与流程；在减少部分，透过减少制程中之用水量、优化制程回收水效率及增加使用再生水减少用水衍生之冲击，于事业废弃物议题透过减少制程中非再利用总废弃物产生量，以及提高循环与再生材料用于产品的比例并增加经第三方认证的再生材料供货商，设立塑料中和目标，并与价值链伙伴共同合作推广减塑的愿景减少废弃物相关冲击影响；在修复与再生部分，为提升友达厂区周遭生物多样性之完整性，友达长期执行龙潭厂区周边与霄里溪沿岸生态调查并推动除蔓计划，与在地小区合作，移除霄里溪沿岸入侵种小花蔓泽兰；在转型部分，透过举办绿色嘉年华 Green Party 推广植树造林，与林务局合作累积种植百万棵树木，以及举办友达 Ocean Party 净滩活动，提升对海洋废弃物环境意识，另外亦设有友达水资源教育馆，藉经认证之环境教育设施场所，提供水资源多元学习管道促进环境教育。未来友达将持续探询各种行动与机会，避免与减少自然冲击的投入，深化厂区址周边生态系的修复与再生，以促进自然正向发展为愿景，推动迈向自然正向的转型。

麻布山林 – 生态教育基地

位于新竹北埔的「麻布山林 Mabuville」，是友达光电于 2005 年设立的教育训练中心，占地达 33 公顷，其中 23 公顷为原始山林保护区，仅 10 公顷为低密度开发的活动的空间。园区秉持「低密度开发」与「山林复育」的经营理念，致力于减少人为干扰，并积极推动台湾原生植物的复育与栖地保护。

麻布山林不仅是友达企业内部进行团队训练与会议的场域，更是友达实践「植树护树、外来入侵种管理、森林全循环」等三大行动方针的重要场域。此外，园区内定期举办生态导览、除蔓行动与永续市集等活动，邀请员工、供货商、在地邻里与地方创生与社福机构共同参与，深化对生物多样性与永续生活的认识与实践。

透过麻布山林，友达光电展现其对《生物多样性公约》与联合国永续发展目标（SDGs）的积极响应，并以实际行动推动「净正向影响（Net Positive Impact）」的永续愿景。这座山林不仅是自然的庇护所，更是企业与自然共生共荣的最佳示范。

生物多样性与环境教育

麻布山林不仅是友达的教育训练中心，更是一座蕴藏丰富生物多样性的自然教室。园区内长期进行生态观察与物种纪录，迄今已发现多种珍稀与特有动物，涵盖哺乳类、鸟类、两栖爬虫与昆虫等超过数十种指标性物种，其中包括二级保育类的穿山甲、食蛇龟、蓝腹鹇与凤头苍鹰，以及三级保育类的食蟹獾、台湾蓝鹊与台北树蛙等，展现其作为生态庇护所的关键角色。

为深化对自然生态的认识与尊重，麻布山林设计多元的环境教育活动，如「生态放大镜」透过四季导览，引导参与者细察植物开花、鸟类繁殖与昆虫变化等自然节奏；「夜访黑森林」则带领民众走入夜间山林，观察飞鼠、猫头鹰与萤火虫等夜行性生物，体验森林在黑夜中的生命律动。这些活动不仅提升生态敏感度，也强化对栖地保护的认同。在保育实践方面，麻布山林采取友善且具科学依据的管理策略，包括与台大公卫系合作进行小黑蚊生态防治，使用草木灰溶液取代化学药剂，并定期手工清除外来种小花蔓泽兰，以维护原生植物与动物栖地的完整性。



3.5.2 塑料中和

■ 目标与管理框架

响应全球塑料议题，并带领产业予以重视，友达于 2023 年宣告「减塑元年」并设定于 2030 年达成「塑料中和 (Plastic Neutral)」目标。而根据[友达之生物多样性依赖与影响评估结果](#)，塑料制品制造业供应链亦具对自然具有潜在冲击风险，凸显友达推动塑料中和的行动之必要性与策略价值。

为系统性推动塑料中和目标，友达制定「3R+1」策略（限塑 Replace/Reuse、减塑 Reduce、再塑 Recycle、反思 Rethink），推动涵盖产品、制程与员工行为的全方位减塑行动，并透过跨单位协作与外部伙伴合作，致力降低塑料使用对环境的影响。

在具体行动层面，依循《国际塑料公约》之精神，友达致力于减少一次性塑料制品使用，以「塑料重复利用」及「再生塑料制品使用」作为主要推动方向。友达不仅在组织内部流程中强化减塑与再利用措施，更与上下游伙伴合作，将废弃塑料再制成可供友达使用的塑料制品，形成死循环循环模式。

塑料中和目标

$$\frac{\text{源头再生使用量} + \text{再利用与循环量} + \text{外加中和量}}{\text{制造与生活源头塑料使用量}} \times 100 = 100\%$$

分母：友达营运组织边界内所使用的塑料（不包含产品上之塑料用料）。

分子：含重复循环使用者或添加再生料品项者之合计量；另组织外的 3R 行为（如产品上的再生塑料使用或废塑料加值应用）等。

在完成两年的基础建设与策略优化后，友达于 2025 年进一步扩大塑料中和行动的范畴，将原本以台湾厂区为主的减塑与再塑措施，延伸至中国厂区，并将相关目标与成果纳入整体数据管理体系，确保全球营运据点同步迈向塑料中和目标。此举不仅提升行动的完整性与透明度，更展现友达在国际营运层面的环境责任承诺。

同时，友达亦依循《国际塑料公约》，调整塑料中和计算范畴，剔除非属石化塑料类别的橡胶，确保计算方法符合国际趋势与科学原则，并维持数据的准确性与可追溯性。各单位依据既有管理副指标进行绩效评估，并透过每月例会检讨进度，确保策略执行与目标达成。

此外，友达持续推动内部教育与沟通，提升员工对减塑行动的认知与参与度，使塑料中和不仅是友达的环境承诺，更成为全球员工共同投入的行动。未来友达将持续关注国际减塑趋势，并透过技术创新与跨域合作，稳健推进塑料中和目标。

为强化塑料再利用与资源循环，友达于 2025 年与财团法人塑料工业技术发展中心签署合作备忘录（MOU），透过外部专业资源与技术平台，积极媒合厂区商，探索更多元的塑料再生与替代方案，并推动创新技术应用，提升塑料减量与再利用的效益。此合作不仅扩展友达在塑料议题上的影响力，也促进产业链共同寻求永续解方。

生产过程：源头到末端管理

阶段	管理方针	行动实践	2025 年关键成果
源头	供应链是友达塑料物料的关键门户，负责管理生产用塑料间材与运输包材。友达以提升再生塑料比例与包材回收再利用率为核心管理策略。	<p>供货商包材回收项目</p> <p>自 2018 年起，友达即推动供货商包材回收项目，将包材循环管理纳入供应链减塑策略中，涵盖盛装盘（Tray）、回收箱、栈板、隔板及塑料瓶等五大塑料类包材，并同步纳入纸箱与金属包装箱等非塑料类包材，逐步扩大管理范畴。供应链端以「回收、减量、革新」为行动主轴，透过与供货商共同制定回收与再利用计划，于各厂区设置回收据点，加强包材之收集、分类、整理与清洁流程，提升重复使用的可行性与效率。同时，友达串联运输、研发、质量与生产等部门，在兼顾成本、质量与营运效率的前提下，系统性降低塑料包材需求，并持续评估具减塑潜力之材料与包装设计方案，促进供应链端的包材创新。</p> <p>在上述策略推动下，2025 年盛装盘与栈板之回收再使用量达 13,875 吨，达成所订定 2025 年塑料来料包材中和率达 82% 之管理目标，并透过提升包材回收率、降低源头用料、导入再生料，以及于包装设计时间进行源头减量等作法加以落实。</p> <p>Tray 设计优化项目</p> <p>友达推动 PCBA Inline Tray 的减塑项目。由于原有的 Tray 设计多元，导致排版率不佳，并增加成本与环境影响。专案自 2024 年第二季启动，从采购到供货商及工厂区一同重新制定设计规范，聚焦于薄型化、改善排版率与材质收敛（PET 材质）。透过重订设计规则，成功降低 Tray 厚度并强化耐用性，同时提升排版空间，达成降本及减塑双重目标。本项目预计每年可为台湾与大陆厂区减少塑料用量约 23 吨，有效实现环境与经济双赢。</p> <div><div>原设计</div><div>优化后</div></div>	<p>塑料包材平均回收率</p> <p>98.8%</p> <p>供货商包材回收量</p> <p>14,090 吨</p>
研发与产品	研发与产品单位是对接客户产品的第一线，关键策略以产品包装之源头设计优化为主轴，设计符合材料减量及再生料使用之可行方案，再透过采购单位执行采购作业流程。	<p>产品包材导入再生料</p> <p>友达推动产品包材再生料之技术开发与验证，陆续完成 rEPO、rEPS、rEPE、rPET 及 rHDPE / rLDPE 等多类再生塑料材料之合规验证，为扩大再生料应用奠定技术基础。至 2025 年，再生料包材已逐步导入多项出货包材规格，应用范畴涵盖输送箱、盛装盘、间隔垫、缓冲包装及包装袋等项目。</p> <p>友达定义「使用回收再利用塑料或含有再生塑料成分之包材」为采用具至少 5% 再生塑料含量之包材。2025 年此类包材用量约占总包材使用量之 18.6%，相当于 2,965 吨包材含有再生塑料成分，并已逐步推广应用于各客户出货包材中。</p> <p>Eco Green Pack 专案</p> <p>2025 年包材研发单位优先针对出货量较高之笔记型面板产品包装启动优化项目，以提升产品装载效率并降低单位产品所需之包装材料用量。在确保运输安全与质量条件不变的前提下，同步导入含再生材料之包装材。</p> <p>针对笔记型面板包装结构进行拆解后，最外层纸箱改采至少 70% 再生纸浆制成；内部包装袋、盛装盘、间隔材及缓冲材，则分别导入 5% 至 10% 再生材料。其中，盛装盘亦透过菱格纹结构设计优化以强化承重能力，进而提升单一托盘之面板装载数量，在降低包装材料使用量的同时，有效提升运输效率。</p> <div><div>盛装盘包装部件示意图</div><div><div>10% rEPE 缓冲材</div><div>10% rEPE 间隔材、rPET 承装盘</div><div>5% rLDPE 包装袋</div><div>>70% 再生纸箱</div></div><div><div>由 N+1 提高为 N</div></div></div>	<p>产品包材再生料使用量</p> <p>1,377.4 吨</p> <p>产品包材回收使用量</p> <p>1,587.6 吨</p>

阶段	管理方针	行动实践	2025 年关键成果
制造	制造部门是塑料耗材的主要使用者与决策者。友达以减少塑料用量与提升废弃塑料再生为管理重点。藉全面盘点生产流程中的塑料用量，并推动多项回收项目，建立厂区内塑料循环体系。	<p>制造间材导入再生料</p> <p>在制造端，友达以「轻量化、替代化、极大化」为核心原则，结合新技术导入，落实于材料选择、使用到回收等全流程。2025 年制造间材领用之塑料中和率达 81%，相较 2023 年基准年已有显着提升。</p> <p>相关项目属性以「限塑」为主，聚焦于降低一次性塑料使用量并扩大再生料导入。友达首先盘点各厂区制造间材之领用品项、料号与供货商，并依品项与供货商别追踪再生料之验证进度与成本影响。进一步建立再生料管控表，将再生料验证结果纳入关键品项之管理依据，以确保质量与供应稳定性。</p> <p>同时，友达亦开发「MFG 塑料中和信息系统」，整合再生料验证、间材领用与改善项目等管理流程，协助各单位跨部门协调推动再生料应用，在提升管理效率的同时，有效降低塑料消耗，逐步形塑更具循环性与永续性的制造流程。</p> <p>2025 年共提出 63 项制造端减量提案，近两年累计达 148 项改善案件。</p>	累积源头减塑量 632.9 公吨
		<p>偏光片来料包材减量</p> <p>偏光片贴附是生产关键，友达与供货商合作推动包装整并，成功导入笔电与显示器偏光片来料包装，减少盛装盘、隔板等用料，确保来料质量并降低包装用量。</p>	减少偏光片包装塑料使用量 >150 吨
		<p>产品出货塑料包装袋薄化</p> <p>模块段产品包装材料之静电袋使用后即被丢弃，属于一次性塑料。友达推动减薄，不仅降低塑料袋重量，也减少原生塑料用量。</p>	减少静电包装袋使用量 >60 吨
		<p>洗涤塔填充料减塑</p> <p>厂区务废气湿式洗涤塔（Scrubber Tower）改采用结构强度较高之鲍尔环（Pall Ring）型式。</p>	
		<p>减少缠绕膜与打包带用量</p> <p>为防止产品于运送过程中玻璃破损，台湾与中国大陆厂区原以缠绕膜、角纸及打包带进行固定保护。为降低一次性塑料使用量，友达采取取消、替代与简化包装设计等作法，逐步减少塑料缠绕膜之使用，在确保运输安全的前提下，兼顾减塑成效。</p>	

阶段	管理方针	行动实践			2025 年关键成果	
末端	制造	改善措施	示意图	减塑成效		
		产品出货			缠绕膜圈数减量评估 (3/2/3 → 2/2/2)	减少缠绕膜与打包带使用量 >90 吨
		厂区间传送			打包带减量 魔鬼毡取代（可回收使用）	
		空箱退运			保留必要防护功能，包装材料精简	
废弃物处理	环安部门负责废弃塑料管理，过往多以掩埋处理，因部分塑料为不可回收。友达以细致分类流程与资源化管理，提升废塑料的循环再生潜力。	公司基于过去末端管理的痛点，友达全面考虑废弃物处理技术、经济可行性及法规合规性，并规划最终去化途径。环安部门以「废弃资源化比例与资源回收率」作为重要管理副指针，设定 2025 年目标达到 85%，最终以 92% 达成目标，并同时降低焚化率仅剩 7.9%。				
		案例 1 从焚化到资源化：复合性废塑料导入 SRF				
		面对复合性废塑料因材质混合而不易回收的处理痛点，友达与合作伙伴共同评估替代去化途径，将部分不易回收之废塑料（如静电袋、离型膜等）转供至纸厂作为固体再生燃料（Solid Recovered Fuel, SRF）使用。透过此方式，2025 年已成功转换 1,332 吨复合性废塑料，不仅有效降低焚化处理量，亦同步减少纸厂煤炭使用。				
		案例 2 从资源化到资源回收：偏光片改制再生塑料粒子				
		偏光片因结构为多层复合材料且含碘成分，传统焚烧处理易产生紫烟，过去多仅能采掩埋方式去化。经由塑料工业技术发展中心媒合，友达于 2025 年成功导入技术解决方案，将约 109 吨废弃偏光片改制为再生塑料粒子，并可应用于栈板、脚踏车零组件等产品。			复合性废塑料转换成 SRF >1,330 吨	
		案例 3 从资源回收到高质化：循环共创计划			废偏光片改制制成再生粒子 >100 吨	
早期废塑料再生粒子质量不稳，应用多局限于低附加价值产品，限制其推广规模。友达透过塑料工业技术发展中心，携手废弃物清理厂商与在地中小企业，推动循环共创计划，以技术优化与产品设计导向，提高再生塑料粒子的应用层级。相关再生材料已成功制成再生笔、手推车及垃圾袋等多元产品，促进再生塑料由单纯回收迈向高值化应用。						
						
		废偏光片	造粒	再生栈板		

○ 员工办公生活：引导减塑反思

企业关怀部门为友达减塑文化的重要推手。从生活场域、循环再生与意识再塑三大面向展开行动。2025 年友达厂区内商场饮料塑料杯盖使用量较前一年减少 46%，循环杯使用量提升 82%。同时，友达亦透过在线活动、实体展览、互动体验与二手市集等多元形式，带动逾 4.5 万人次参与永续有感节，并于 Ocean Party 净滩行动中清除海洋废弃物。

生活场域

锁定员工工作场域大宗的塑料废弃物宝特瓶进行减量，引入循环杯、减少贩卖瓶装饮料、取消使用一次性餐具与塑料类包材。

2025 年底搭配圣诞节庆氛围，以 Micro LED 打造「永续科技圣诞树」，带给同仁永续又充满未来感的节庆体验，让圣诞节不只有节庆气氛，更传递友达对环境的尊重与保护。



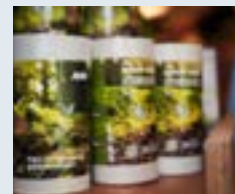
意识再塑

在台湾及中国厂区积极策划内外部活动，同仁更展现巧手与创意，以塑料废弃物为媒材再制为艺术服装，妆点厂区环境。



循环再生

- 除了在永续进行室实体展售友达特有的「循环再生商品」，亦运用员工福利平台积极推广再生产品。2025 年推出友达再生清洁袋员购，共售出 6,500 卷，相当于再生使用约 2.8 公吨的厂区生产废弃 PE 缠绕膜。
- 推动绿色办公用品，使用 PET 偏光片离型膜制作原子笔，另采购循环再生的白板笔、胶带等文具
- 永续素养奖学金之礼赠品使用 rPET 回收塑料及 GRS 认证之回收布料再制而成。2025 年制作数量逾 2,500 个



○ 减塑教育训练

友达自 2023 年起规划一系列课程与活动，促进员工与在厂区工作之承揽商伙伴对塑料议题的认识与行动。包含：与外部绩优循环资源单位参访交流；透过友达大学永续学院开设教育训练课程。课程依照单位职能、技术类别（循环经济、废塑料分类回收、废塑、减量技术、绿色材料）进行分类，并设有基础学科、技术原理与减塑科普三大层次。2025 年共推出 9 门课，超过 800 人次完成学习。



4 共融成长

各章亮点成果

建立涵盖员工、供应链与客户之人权尽职调查系统，强化人权风险预防与管理能力，全球逾 34,000 人完成训练，完训率 **99.37%**

落实外籍移工照护政策与职涯发展机制，**续任比例达 70.7%**

举办首届永续有感节，吸引逾 **1.7 万人次** 参与，将永续理念转化为员工日常实践

推动 **Safetyabc ZerO₂** 安全文化转型，透过领导、认知、纪律与环境四大面向与数据化管理提升职场安全

推动多元共融文化，**全球女性管理职比例达 29%**，身障聘用率**达 125%**

4.1 人权保护

111

4.2 人才吸引与留任

4.2.1 人才布局	117
4.2.2 多元共融	121
4.2.3 薪酬福利	123
4.2.4 幸福职场	125

4.3 人才发展

4.3.1 友达大学	129
4.3.2 全员永续力	131
4.3.3 绩效管理与多元职涯	132

4.4 健康与安全

4.4.1 健康照护	135
4.4.2 安全职场	137

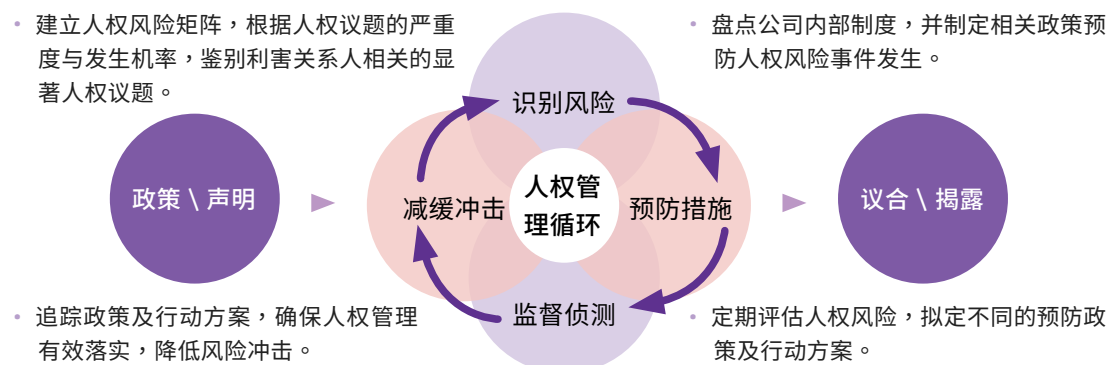
4.5 社会参与

4.5.1 环境永续	142
4.5.2 永续教育	143
4.5.3 伙伴共创	145
4.5.4 海外行动	146

4.1 人权保护

友达致力促进与保护人人天生的基本权利，并恪守全球各营运据点所在地法规，于 2006 年综合参考国际标准，如国际劳工认证（Social Accountability 8000）、全球苏利文原则（Global Sullivan Principles）、联合国工商企业与人权指导原则（The UN Guiding Principles on Business and Human Rights），并参考欧盟执委会（The European Commission）发布《企业永续尽职调查指令》（Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence），以及责任商业联盟行为准则（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA）等，制定人权管理政策、进行人权尽职调查以及建置四阶段人权管理循环，降低人权冲击对企业营运的影响，杜绝侵犯及违反人权之行为。

友达人权管理架构与方针



识别风险

友达参考联合国开发计划署（United Nations Development Program, UNDP）提出的商业人权风险，以「劳工权利、环境权利、表达与参与、性别平等、服务与产品责任、治理与安全」六大面向为主轴，2025 年由友达集团内部具经营管理决策职权且直接经营利害关系人之高阶主管，针对各利害关系人显著人权议题进行评估。

评估对象除全体员工外，亦将集团子公司纳入风险评估范围；并参酌友达执行责任商业联盟行为准则（Responsible Business Alliance, RBA）之涵盖范畴，纳入一级供货商、外包商、承商，同时考虑各厂区在邻近小区生产运作直接影响之对象，纳入邻里小区民众，2025 年新增一阶客户纳入影响范围评估及调查。

友达利害关系人关注之人权议题与风险

友达集团全体员工

受影响对象	受影响之人权议题	年度调查	稽核及申诉沟通管道
<ul style="list-style-type: none"> 所有员工 女性员工 身心障碍者 外籍移工 童工 / 建教生 集团子公司 	<ul style="list-style-type: none"> 隐私保护 健康安全与人身自由权 职业安全 就业自主权 言论与表达自由 集会与结社自由 劳动条件保障 雇用童工 / 青少年 强迫劳动 不歧视及多元包容 家庭生活权 职场不法侵害及性骚扰 	<ul style="list-style-type: none"> 健康压力调查资料 年度不法侵害盘点 内部 DEI 调查 人权风险问卷调查 Q12 问卷调查 	<ul style="list-style-type: none"> 各项内部申诉管道 劳动检查 合法合规性审查 RBA 稽核

一阶供货商

受影响对象

- 供货商员工
- 外籍移工
- 女性员工
- 童工 / 建教生
- 身心障碍者

受影响之人权议题

- 职业安全
- 劳动条件保障
- 雇用童工 / 青少年
- 强迫劳动
- 职场不法侵害及性骚扰
- 隐私保护

年度调查

- 供货商风险评估表
- 人权风险问卷调查

稽核及申诉沟通管道

- RBA 稽核
- 定期供货商会议 / 不定期项目会议
- 舆情监测
- 申诉信箱

外包 / 承商

受影响对象

- 外包 / 承商员工
- 外籍移工
- 女性员工
- 童工 / 建教生

受影响之人权议题

- 职业安全
- 劳动条件保障
- 雇用童工 / 青少年
- 强迫劳动
- 职场不法侵害及性骚扰
- 隐私保护

年度调查

- 外包商、承商风险评估表
- 人权风险问卷调查

稽核及申诉沟通管道

- RBA 稽核
- 定期 / 不定期会议
- 舆情监测
- 申诉信箱

一阶客户

受影响对象

- 客户

受影响之人权议题

- 劳动条件保障
- 雇用童工 / 青少年
- 职场不法侵害及性骚扰
- 客户资料隐私保护

年度调查

- 人权风险问卷调查
- 客户满意度调查

稽核及申诉沟通管道

- 定期客户会议 / 不定期项目会议
- 舆情监测
- 申诉信箱

邻里小区

受影响对象

- 主要營運據點社區

受影响之人权议题

- 污染与化学品
- 土地利用及财产所有权
- 职业安全 - 交通安全

年度调查

- 人权风险问卷调查

稽核及申诉沟通管道

- 空污、废水、碳排相关监督
- 舆情监测
- 厂区申诉专线
- 定期现地拜访会议
- 不定期睦邻活动

备注：友达考虑厂区在小区生产运作直接影响之对象，纳入邻里小区民众。由于邻里小区关注议题较为特殊，友达亦期望全盘考虑可能衍生的议题，透过访谈利害关系人提出讨论，故列入该利害关系人之关注议题。

○ 利害关系人之人权风险矩阵

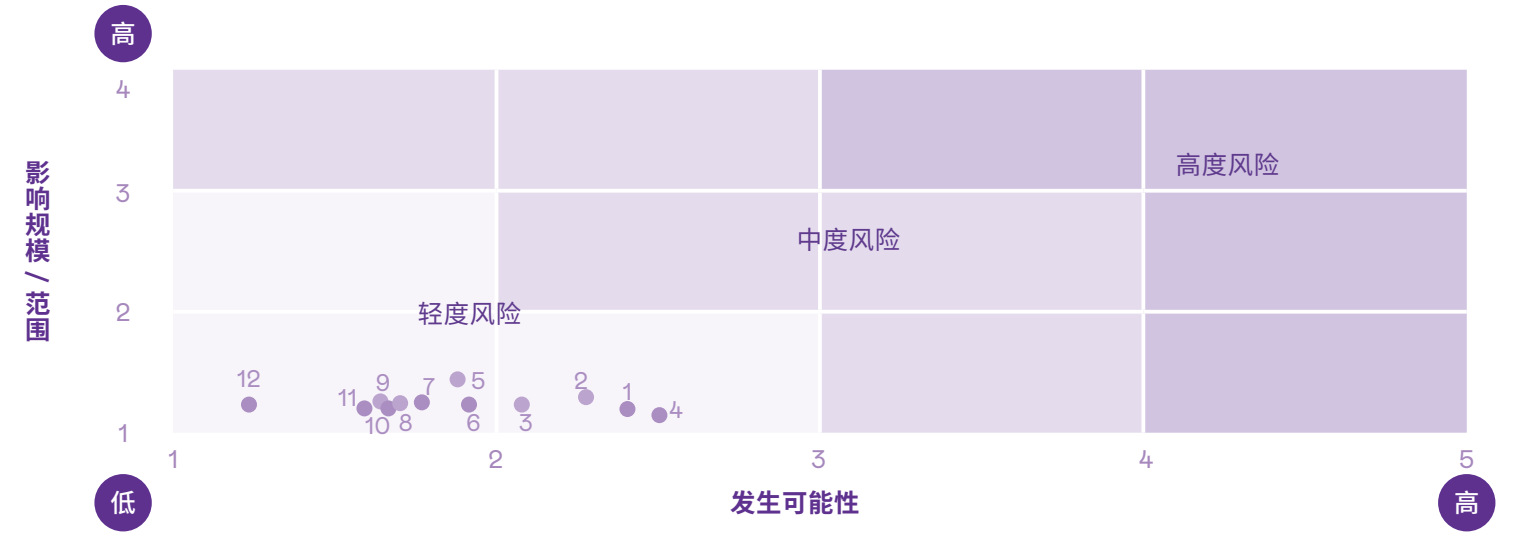
友达为全面了解并管理人权议题，针对利害关系人进行人权风险议题评估，评估前 12 大显著人权议题作为重点关注。

受影响对象方面，为了辨识、预防和减少人权风险对友达、供应链等利害关系人之冲击的冲击，根据 RBA 商业行为准则指引订定「风险评鉴框架」，要求供货商签署书面承诺书及管理保证，将严格遵守并共同承担社会责任，也对供货商制定了 RBA 管理规范。

邀请各利害关系人填写人权风险评估问卷，2025 年问卷涵盖率为 100%。除问卷结果分析外，亦参考 RBA 内部与外部稽核结果、劳动法令遵循及内部申诉机制等管道，进行全面性风险评估分析，并参考友达重大议题风险计算，依据「发生可能性」及「影响规模 / 范围」两个维度，识别不同人权议题的风险程度。

评估结果显示，所有关注议题皆无重大风险。并针对次要风险进行预防措施规画，以减缓或避免在营运中所产生的人权风险与危害。

友达全体员工（含子公司）之人权风险矩阵



排序	显著人权议题	发生可能性 (L)	影响规模 \ 范围 (I)	风险值 (Risk)
1	劳动条件保障（工资、福利）	2.02	1.34	2.71
2	家庭生活权	2.08	1.27	2.64
3	言论与表达自由	2.06	1.25	2.58
4	强迫劳动（工时）	2.14	1.19	2.54
5	职场不法侵害及性骚扰	1.93	1.27	2.44
6	就业自主权	1.96	1.23	2.41
7	隐私保护	1.83	1.24	2.27
8	职业安全	1.79	1.22	2.18
6	不歧视及多元包容	1.72	1.25	2.15
10	健康安全与人身自由权	1.73	1.18	2.05
11	集会与结社自由	1.67	1.21	2.03
12	童工与青少年劳工保护	1.25	1.19	1.48

备注：计算公式：风险值 (Risk) = 发生可能性 (1-5 分) X 影响规模 \ 范围 (1-3 分)。

其他利害关系人风险矩阵、预防措施及管理指标
请见 友达 2025 年人权尽职报告

■ 预防措施

依据 2025 年人权尽职调查问卷之分析结果，各项关注议题均位列低风险水平，尚无须立即改善之需求。另透过劳动检查、职业疾病风险鉴别程序、内外部健康调查与资料比对分析、劳资及隐私相关法规合法性审查、采用 RBA 设计的自评问卷（Self Assessment Questionnaire, SAQ）、人权尽职调查问卷、年度组织氛围调查、申诉机制等风险评估管道，辨识与员工相关的人权风险因子，包含工时与加班补偿、职业疾病五大危害因子、身心健康、骚扰与歧视、身心障碍员工晋用及员工个资保护等。2025 年综合考虑针对「强迫劳动（工时）」、「职业安全」及「职场不法侵害及性骚扰」为前三大关键人权风险项目进行风险预防措施规划。

对公司内部				对供应链
《人权政策》	《性骚扰及不法侵害政策》	《职场安全健康政策》	《员工选训用留政策》	供应链人权管理
以人权政策为本，订定：员工手册、工作规则、招募 / 任用办法、性骚扰防治办法、执行职务遭受不法侵害防治办法、员工沟通政策、申诉办法、永续政策 上述政策文件中明确宣示保护员工人权，包含法规要求、就业自由、人道待遇、禁止不当歧视与骚扰、保障员工投书。每年执行三次人权重要议题倡导。	明定《性骚扰防治办法》及《执行职务遭受不法侵害防治办法》，针对性骚扰设立专用申诉信箱，如有性骚扰、不法侵害或疑似案件发生，由「性骚扰 / 不法侵害申诉处理委员会」进行调查，性骚扰委员会明定女性委员应有二分之一以上之比例，为保障申诉人权益，调查过程严守个资保密，并以不公开的方式处理。	<ul style="list-style-type: none">透过人力资源总部、维力中心、环安及各单位主管协力营造安全健康的职场环境。藉由职场不法侵害进行预防计划及监督、提供员工身心理健康辅导服务。强化工作场所保护措施的策略规划，针对工作场所进行风险评估、教育训练等，提供必要保护措施。	<ul style="list-style-type: none">每年进行新人、管理职人权政策倡导训练课程、性骚扰暨职场不法侵害训练倡导与员工关怀访谈。建置系统管理合理工时，并订定管理阶层检视机制，恪守所有适用的薪资及工时法规，注重工资平等。外籍移工入职时以双语说明友达永续政策与 RBA 规范予员工的保障。聘任新进员工时，员工无须支付任何费用，于自由离职或终止雇佣时亦不会受到惩罚，同时亦保障员工在工作场所、宿舍等所属公司区域不受行动自由限制，以及禁止强制员工加班之情事。	<ul style="list-style-type: none">规范供货商须签署《供货商 / 外包商行为准则》声明符合环境及社会相关标准并承诺人权保护。每年透过风险鉴别与 RBA 稽核，掌握供应链在人权管理的落实情况。每年针对人权关注议题进行供货商信件倡导办理供货商共荣成长系列活动，讲授企业社会责任管理实务，如：责任商业联盟行为准则解析、劳动人权法令等，强化供货商在人权治理的自主当责。

○ 年度倡导成果

倡导主题	友达人权政策	职场不法侵害暨性骚扰		供货商共荣课程	RBA 准则		
对象	全球员工	全台员工	初阶管理职		年度验厂	内部稽核	外部稽核
成果	全球逾 34,000 人 进行教育训练（包含性骚扰及不法侵害倡导课程），完训率达 99.37% ，课后测验及格率 100%	倡导讲座 17 场次	1,820 位 主管完成自主检核 380 个 单位完成风险盘点，完成率 100%	133 人 参与	白金级 ：龙科厂 银级 ：厦门、苏州、昆山、越南	7 场次 ^注	40 场次

备注：中国大陆厂区及越南厂区执行 RBA VAP，故 2025 年度无须进行内部稽核。

■ 监督侦测及减缓冲击

为减少人权风险对友达、供应链及合作伙伴的营运冲击，友达依据人权风险评估结果建立对应的缓解补偿措施，依各议题风险等级分别拟定预防措施及改善方案，并定期追踪执行结果。依 2025 年风险矩阵分析完成人权风险盘查，各利害关系人关注人权议题皆无重大风险议题，仅针对全体同仁及供货商两大利害关系人进行减缓补偿措施揭露，全体员工综合劳动检查、职业疾病风险鉴别程序、内外部健康调查与资料比对分析、劳资及隐私相关法规合法性审查、采用负责任商业联盟 RBA 设计的自评问卷（Self Assessment Questionnaire, SAQ）、人权尽职调查问卷、年度组织氛围调查、申诉机制等风险评估管道，辨识与员工相关的人权风险因子，包含工时与加班补偿、职业疾病五大危害因子、身心健康、骚扰与歧视、身心障碍员工晋用及员工个资保护等，2025 年综合考虑针对为「强迫劳动（工时）」、「职业安全」及「职场不法侵害及性骚扰」为前三大关键人权风险项目。

供应链则依 RBA 稽核结果，重大缺失前两项因 2 项「强迫劳动（工时）」、「职业安全」个别进行各议题之监督侦测及减缓冲击方针。若有违反人权议题个案发生，公司员工将依内部程序进行调解与协商并按工作规则进行处置；针对供货商、承商及外包商，得终止或解除契约或合作并请求惩罚性违约金。未来友达将与利害关系人保持畅通的沟通管道，要求供应链及合作伙伴遵守规范，共创高标准的人权治理模范。

特别关注对象	人权议题	减缓措施 ^{注1}	补偿措施	2025 年管理目标	2025 年事件发生及执行情形	2026 年管理目标
友达 全体员工	职场不法侵害及性骚扰	<ul style="list-style-type: none">提供有效之申诉管道（如性骚扰申诉信箱、专人处理），避免员工于工作中受到侵害，且建立保护机制预防员工提出后，不会被报复。保障员工在工作中不受到肢体、言语、心理等不法侵害及性骚扰等迫害之保护措施。	<ul style="list-style-type: none">《性骚扰防治办法》及《执行职务遭受不法侵害防治办法》进行处理。提供包含但不限于心理咨商等员工协助方案。依情节轻重，对行为不当的员工实施包含职务调整、解雇在内的不同程度惩处。2025 年与专业律师顾问针对主管推出职场零骚扰主管训练。2025 年针对性骚扰及不法侵害议题进行 3 次公告倡导。	相关案件 结案率 100%	2025 年不法侵害或性骚扰案件事件数共 5 件，皆已全数结案	相关案件 结案率 100%
	强迫劳动 - 工时	<ul style="list-style-type: none">遵循各地劳动法规进行工时管理，并建立内部工时通报系统给部门主管倡导及提醒，若有加班事实并申报加班者，则给予合理的加班补偿。超过工时管理标准的潜在异常情形透过定期工时检视及各申诉管道避免非自愿加班之事实。针对中、高健康风险员工进行健康分级，若发生超时加班情事，医护人员将主动追踪关怀。	<ul style="list-style-type: none">根据内部规范给予加班补偿，并立即停止非自愿加班返还同仁权利。进行 RBA 稽核调查，如有违反情事则要求限期改善并给予补偿。	超时连七 ^{注2} 件数： 0 件	2025 年共计 4 件超时工作暨造成劳资纠纷的案件，皆已结案	超时连七 件数： 0 件

特别关注对象	人权议题	减缓措施 ^{注1}	补偿措施	2025 年管理目标	2025 年事件发生及执行情形	2026 年管理目标
友达全体员工	职业安全	<ul style="list-style-type: none">每年定期实施一般劳工卫生教育训练、定期举办逃生演练；每半年定期委外进行作业环境监测。推动劳工健康保护四大计划。制定矫正及预防措施处理程序。	<ul style="list-style-type: none">依工段需求增加硬件保护设备，并订定管理方案加强人员之安全卫生倡导。加强现场员工防护具穿戴之倡导与规范、落实现场管理干部对员工穿戴防护具之检查。公伤假的发生主要来自交通意外，故加强倡导交通安全注意事项。	<ul style="list-style-type: none">跨厂区 RBA 稽核完成率 100%每年失能伤害频率皆低于 0.2	<ul style="list-style-type: none">2025 年内部 RBA 稽核 7 场次皆已完成2025 年失能伤害频率 0.12	<ul style="list-style-type: none">跨厂区 RBA 稽核完成率 100%每年失能伤害频率皆低于 0.2
	强迫劳动 - 工时	<ul style="list-style-type: none">依 RBA 规范每年定期稽核，确认劳动法规进行工时管理之遵循。	<ul style="list-style-type: none">请其改善排班制度并增加人力配置。进行相关法规遵循倡导以符合劳基法之要求。	超时 ^{注3} 缺失数： 0 件	超时缺失 17 件	超时缺失数： 0 件
供货商	职业安全	<ul style="list-style-type: none">供货商皆须签署《供货商行为准则》，并符合友达风险管理要求针对关键高风险供货商稽核过程发现的潜在风险与改善点，要求供货商针对稽核缺失提出减缓计划。	<ul style="list-style-type: none">降低公共危险品存放量至法规管制范围内。确实执行紧急应变演练及消防系统设置管理。加强化学品分类储存方式。	相关缺失改善 结案率 100%	2025 年 RBA 稽核缺失 4 件，皆已完成改善	相关缺失改善结案率 100%

备注 1: 人权减缓措施适用于友达各厂区及集团子公司，于 2025 年友达人权尽职报告中进行揭露，每 2 年更新一次，预计 2027 年再次进行人权尽职问卷调查，2028 年发布友达人权尽职报告。

备注 2: 劳动基准法第 36 条第 1 项规定，劳工每 7 日中应有 2 日之休息，其中 1 日为例假，1 日为休息日。例假之安排，以每 7 日为一周期，每一周期内至少应有 1 日例假，原则上劳工不得连续工作逾 6 日。

备注 3: 劳动基准法第 30 条规定，劳工每日正常工作时间不得超过 8 小时，每周正常工作时数不得超过 40 小时。另外，劳动基准法第 32 条规定，雇主延长劳工之工作时间连同正常工作时间，一日不得超过 12 小时；延长之工作时间，一个月不得超过 46 小时，但雇主经工会同意，如事业单位无工会者，经劳资会议同意后，延长之工作时间，一个月不得超过 54 小时，每 3 个月不得超过 138 小时。

■ 议合及申诉管道

友达重视员工意见与权益，建立多元且畅通的员工沟通管道，并订有《员工沟通政策》，透过反应申诉或投书系统、审计委员会信箱及定期召开之劳资会议，保障员工表达意见、组织与集体谈判之权利，促进健康正向的劳资关系。公司依循最严格的个人资料保护规范及《友达个人资料保护管理办法》，确保员工投书之自由性与保密性，并由权责单位以保密程序进行处理与响应，必要时透过访谈与深入调查，适时启动补救流程，作为优化与减缓措施之依据。

审计委员会信箱

适用于会计、内控及审计等相关之投诉

总经理信箱

重大管理缺失、职场暴力及财务稽核问题反映

性骚扰申诉信箱

性骚扰有关的申诉案件

劳资会议

同仁权益与其关切议题

7885/6885 人力资源服务

工作及工作环境的问题与建议

我有话要说信箱 / 内部沟通信箱

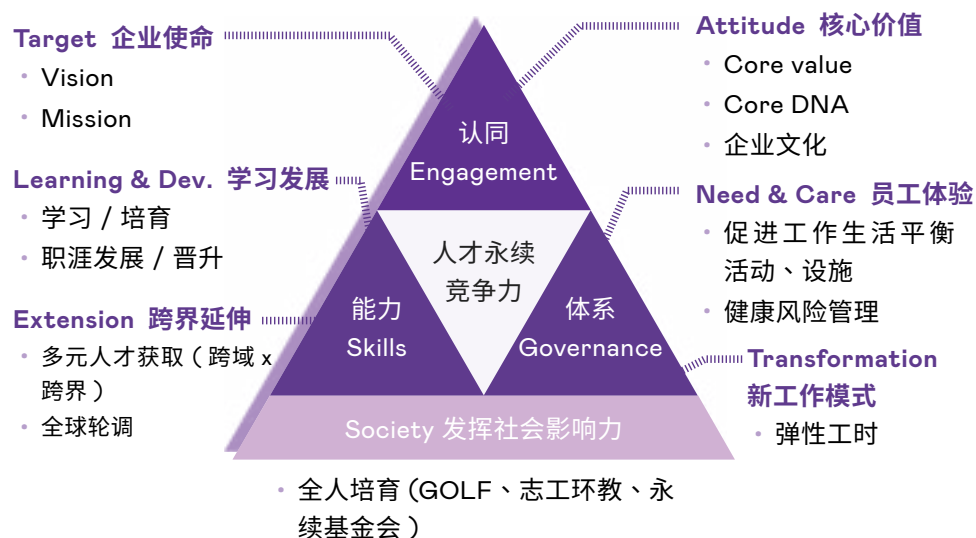
专人接听之专线，可立即协助个人工作与生活相关议题

4.2 人才吸引与留任

4.2.1 人才布局

友达人才永续策略

在老龄化和少子化的双重挑战，以及人工智能（AI）带动的产业升级与工作方式革新中，企业必须确保拥有足够且具备关键技能的人才，以因应市场的快速变化。为了实现人才永续理念，友达推行「ESG－TALENTS」三大策略面向及七大行动措施，打造有利于人才成长的沃土。透过建构友善的职场环境、多元共融的文化氛围及提供全球职涯发展舞台，让员工与公司共同永续发展，持续成长茁壮。



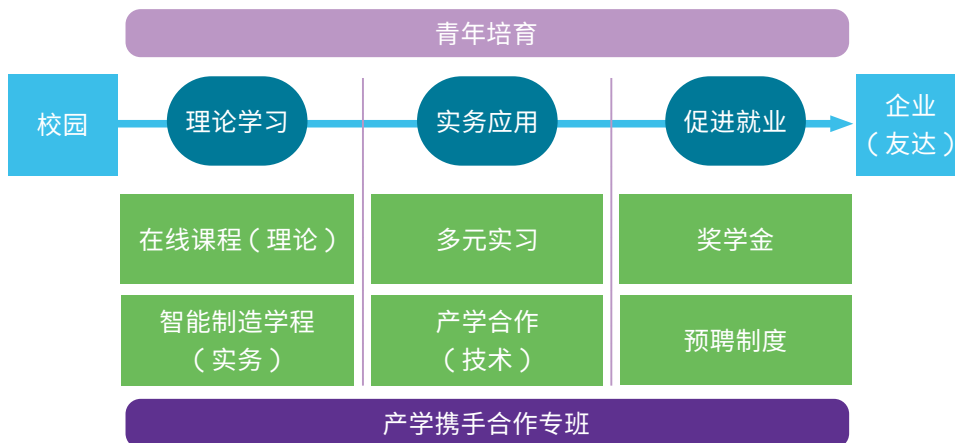
自 2022 年起，友达连续四年响应《天下学习》发起之「TALENT, in Taiwan 人才永续行动联盟」，与产、官、学界携手合作，共同打造未来人才永续生态圈。

全球人才招聘方针

友达全球员工超过 35,000 人，据点遍布亚洲、美洲、欧洲等地。随着集团化与全球化经营布局，友达持续扩大跨国人才网络，除了在当地招募优秀人才，亦透过全球派驻计划及 GDP 全球人才发展计划，强化人才国际视野与协作能力。因应双轴转型策略及营运三支柱方向，友达持续聚焦「ACE」人才，包含具备前瞻显示技术（Advanced Display Technology）、车用解决方案（Car & Mobility Solution）及垂直场域应用（Expertise of Vertical Solution）之专业人才。透过全球招募与跨国培育，凝聚专业人才驱动企业成长。

青年培育（台湾）

友达积极推动多项人才培育计划以提升青年学生的职场竞争力。从学生阶段到步入职场，设计结合产业实务的专业学程，并提供多元实习机会，协助学生累积实务经验，缩短学用落差。



友达与计算机公会大专校院信息应用服务创新竞赛

友达与计算机公会共同举办「大专校院信息应用服务创新竞赛」，透过竞赛平台鼓励大专院校学生结合 AI 与智慧科技，针对社会需求与永续生活议题提出创新解决方案。2025 年共有 80 组团队、376 名学生参与，展现青年运用科技回应永续议题的创新能力，并促进产学交流与未来人才培育。

GOLF 学用接轨联盟

由友达光电、仁宝计算机、纬创资通三大企业共同发起的 GOLF 学用接轨联盟，致力于缩短学用落差，协助青年强化职场即战力。友达于 GOLF 联盟中运作「教育课程委员会」以及「企业经营委员会」，串联以及整合企业学习资源。

GOLF 联盟自成立以来，已扩展至超过百家校企会员（47 家企业及 59 所大学）参与，连结产业资源与学术能量，共同推动数字学习与实务应用。现已提供超过 600 堂在线课程资源，帮助学生跳脱学习环境限制、广泛地接触企业实战教学，建立衔接职场即战力。

GOLF 联盟亦积极推动课程国际化，于 2025 年启动前导课程双 / 多语化计划，规划建立国际专区，成为国际学生与本地学生共同受惠的重要资源，期许吸引更多国际人才。未来将持续推动实习媒合与充实学习资源平台，呼吁更多企业与大学加入，让 GOLF 联盟成为培育、留用优秀人才的重要基地。

友达与北科智能制造学程

友达与台北科技大学合作推出智能制造学程，协助学生与产业趋势接轨。课程内容涵盖物联网、大数据、人工智能与自动化技术，并强调绿色制造、节能与永续发展的重要性，也设有「制程设备理论及实务」课程，让学生能在理论学习的同时，也学习场域应用。截至 2025 年，已有 95 位学生完成课程。



多元实习

○ A+ 种子暑期实习 # 多元跨域 # 短期体验

在为期两个月的暑期实习期间，友达提供丰富的跨领域项目体验，邀请来自不同背景的实习生加入。实习过程中，由友达同仁担任专属导师，并协助学员适应公司环境，同时安排实习工厂及显示技术展间导览等活动，帮助深化产业知识，协助实习生发掘自身潜能。



人才培育奖学金

为培养具创新能力、与产业紧密接轨的优秀人才，友达自 2015 年起，推出针对在学硕博士生的奖学金计划，旨在促进多元发展并激励青年人才。2015 累计至今，已有来自 12 所大学的 67 位优秀学生受惠，其中包括 20 位博士生与 47 位硕士生。在 2025 年，更进一步扩展，加入优秀的外籍学生，以鼓励国际多元化发展。奖学金计划不仅每年提供财务支持与职涯保障，更帮助学生专注于学业与专业能力的提升，并促进未来的就业与职涯发展。

多元实习

○ A Pro 学期实习 # 聚焦软件 # 长期实作

2019 年起，友达推动智能制造学期实习计划，与各大专院校合作，采项目式实习，协助学生利用六个月时间累积实务经验。项目范畴涵盖车用与信息软件领域，并以「职场体验、实务累积、能力强化、项目导向」四大特色为核心。至今已提供 135 个项目实习机会，让学生在職場中学以致用、激发创意与潜力，为未来职涯奠定基础。



本次实习让我惊喜的是，友达不仅是传统面板厂，还在智能制造和 AI 技术方面很有前瞻性。没想到原本只是想尝试应用 AI 模型的我，最终能实际部署并改善一线的工作流程。让我深刻体会到创新是为了解决问题，而不是只展示技术。友达的实习计划不只是实习，更是一个能把想法落实、创造价值的实践旅程。

A Pro 学期实习生 - David Chan



○ 产学合作

友达与四所顶尖高等院校共同成立联合研发中心，不断推动理论与实务的互补应用，以及知识与技术的交流，以培养产业所需的高阶研发人才。

合作院校	台湾大学	台北科技大学	阳明交通大学	成功大学
合作面向	前瞻显示、感测技术及 AIoT 研发	智能制造技术及商品化	数字转型技术	智能医疗、前瞻显示及循环经济研发

友达与北科推动 AI 新秀计划

为解决 AI 人才短缺问题，经济部于 2025 年推动「AI 新秀计划」，针对应届毕业生提供产业专业、AI 应用实作及企业实习等培训，协助年轻学子养成 AI 实务应用能力。友达响应公部门政策，2025 年与台北科技大学携手成立智慧科技班，提供先进制造、智能应用、系统开发等多元实习机会，让学生能将校园所学的理论，透过在友达为期四个月的实习，实际应用于真实场域，并深化专业技能。

产学携手合作专班

友达长年关注学生多元发展机会，提供技职学生提前与产业接轨的合作方案，积极推展产学计划。藉由与勤益科技大学、高职的三方合作，以说明会、厂区参访等活动，让学生了解友达



产学项目的丰富实务训练资源与生活配套措施，于 2025 年正式报到 54 名台湾各地高中职学生。透过在职训练与学校知识教育，取得学士学位时，也同步培养实作能力，缩短理论与实务间差距，让学生掌握产业需求并提升应对能力。

■ 青年培育（海外）

华东产学中心

友达华东产学中心成立于 2022 年，致力于串联在地高等教育体系的技术、人才与学术资源，建构稳定的产学合作平台。



产学中心与 9 所重点学科高校合作，合作内容聚焦于智能制造与智能移动两大领域，截至 2025 年，已累计展开 15 项技术合作项目。在创新人才培养方面，中心以十大核心议题为主轴，推动「A+ 卓越工程师」计划，进行策略性人才布局；同时，持续探索多元人才培养模式，与高校共同培养具发展潜力的硕士人才，强化关键人才储备。

厦门产学合作中心

厦门产学合作中心自 2022 年成立以来，从人才培养、技术创新与商机连结三大面向深化布局。至今中心已为厦门厂预约 316 位人才，并与合作院校共同开发 13 项项目。2025 年，中心持续以「友达大学厦门分校」六大学院为平台，与厦门及周边地区共 14 所高校院系合作，聚焦智能制造与节能减碳领域，并共同开发 1 项技术合作项目，策略性预约 51 位人才。

为促进技术交流，中心携手厦门技师学院与福建技师联盟举办「AI + 智能监测」专题论坛，聚焦人工智能在工业监测与减碳应用。亦于友达智慧展期间，召开高校发展座谈会，吸引福建省内高校专家教授参与，共同探讨技术趋势与人才共育的新模式。

此外，中心亦持续深化与在地高校的课程共建计划，包括与厦门大学电子科学与技术学院合作的人工智能专班，以及与厦门海洋职业技术学院合作的智能制造「专精特新班」等，强化人才的技术能力与创新思维。

厦门 A+ 与卓越工程师实习计划

厦门连续 19 年推动 A+ 与卓越工程师实习计划，累计培育超过 300 位工程与技术人才。2025 年因应「Go Global」与「智能制造」的发展方向，共吸引 11 位 A+ 与卓越工程师实习生加入并聚焦于两大议题。



(1) 外籍人才招聘与组织融合：深入开展外籍人才引进管道的拓展，以及跨文化管理的相关研究，并取得明显成果。

(2) 智能化技术：由实习生完成平台系统开发、管理平台建置等多项关键项目，展现卓越的专业能力、技术应用与创新思维，亦大幅提升学生的实务操作能力。

厦门厂亦举办创新研习发表会，邀请各部门主管与合作高校教师共同出席，见证实习生的成长与成果展现。

苏州青少年培力营

友达自 2022 年启动「青少年培力营」，携手园区外企协会和星海实验中学办理科普活动。2025 年共邀请超过 60 位学生走进苏州厂，透过四大主题场域，认识企业于安全、文化、生态与智慧领域的永续成果。



在「安全友达」主题中，学生参与实景安全体验活动，学习基础防灾与急救知识，深化安全意识；「文化友达」主题下，学生走入友缘居文化展馆，认识在地文化并感受企业投入文化保存的人文精神；于「生态友达」主题中，透过植物叶脉体验活动，培养生态保护意识；而在「智能友达」主题中，学生藉由程序设计操控机械手臂，体验智慧科技之应用，认识创新科技带来的未来可能。

4.2.2 多元共融

友达致力于打造多元、平等和共融的职场文化，并提供安全健康的工作环境，使员工皆有公平发展的机会，极大化发挥其潜能与创造力，藉此强化员工的参与度与归属感，打造员工与公司一同成长的环境，体现友达多元共融职场价值。

■ 打造 DEI 文化

友达深知培育多元人才为企业永续发展的重要关键，而将多元（Diversity）、平等（Equality）与共融（Inclusion）理念贯彻到企业文化和实践当中。友达于全球据点引进多元人才，并创造国际性舞台开拓员工视野与职涯，对于聘用或晋升同仁不因性别、种族、语言、宗教等差异而有差别待遇或歧视，以开放包容氛围，促使员工间尊重差异、共同学习，提升团队凝聚力。

○ 多元共融的工作环境

看见多元：能理解多元背景的人，无偏见以同理心及好奇心共同相处

力求平等：捍卫每个人应有的权利，支持公平的世界

社会共融：营造让所有员工感到安全、被接纳、被倾听，并能自由发挥潜能的环境

■ 外籍移工照护

友达肩负外籍移工在台职涯旅程之责任，秉持「永续共融」核心精神，将人才永续愿景，付诸于「入职零费用、中阶职涯晋升与共融友善职场营造」三大面向，结合公司制度与生活服务，允诺给予移工同仁职涯旅程中安居乐业的职场环境。友达全台在职移工期满续约与回任人员占比达 70.7%。

○ 入职全面零费用 稳定就业有保障

友达自 2019 年起即实施「移工零收费与零垫付政策」，零费用入职的同时，是承诺长期稳定的就业保障，使移工能无后顾之忧地专注于工作。举凡入职前海外中介服务费、海外规费；以及抵台后国内服务费与法定规费，皆由友达全额支付。另为完整确保同仁来台过程中，所有费用皆不需先行垫付。友达自国外征才讯息即明确揭露零收费招募制度，入职后以新人关怀服务、每月宿舍访视、年度人力服务供货商稽核，持续自我检视与优化。

国际人才在地化 职涯衔接好顺畅

友达 2024 年起投入资源推动「中阶技术政策」，透过将长期担任训练种子资深移工，由内部辅导认证（2025 年合计认证 16 名），到外部提报获奖（2025 年市政府优良移工获奖 3 名）；鼓励转任中阶技术使其突破在台法规年限，延续职涯旅程；2025 年已累计中阶技术达 15 名，认证通过率 100%；友达持续为移工建立清晰的职涯阶梯与技能认证制度，提报外训专班、考取天车执照合计 45 名，有效促进全员 100% 考证及完训，超前法规设置外籍技师制度，完备在台永续职涯发展。



○ 照护服务多元化 共融职场新日常

友达将移工生活照护视为稳定就业的重要基础，以「完善宿舍生活、包容职场环境」两大主轴来支持。友达全台大型自有宿舍设置国际商店，提供母国休闲食品、调味品及惯用民生备品，以体恤采购成本与交通负担。透过社团机制，支持球类、路跑运动赛事、厨艺交流，促进不分国籍跨文化同仁情感连结。在工作场域中，友达长期致力营造友善职场环境，2017 年开办起菲律宾文化节，陆续转型国际友好周，2025 年盛大集结共 8 国在台外籍同仁家乡，涵盖永续摄影展、跨文化团队访谈、异国午茶美食，全台展期累计超过 9,000 人次响应。



国际商店客制化贩卖
专属外籍同仁家乡特
有产品



友达鼓励外籍同仁参与
健康户外运动



2025 年国际友好周企
业总部开场

身障员工聘用

友达提供平等的招募甄选和多元的工作机会。自 2008 年以来，友达响应政府的身心障碍者进用政策，对适合身心障碍者的职务进行盘点评估和工作再设计，包括面板维修与门禁管理等岗位。此外，友达导入适当的辅具，以让身障同仁更能胜任其工作。友达每年持续超额进用身心障碍员工，自 2021 年起，连续五年获颁新竹市超额进用身心障碍绩优单位奖项。

女性领导力

友达致力于性别平权与公平职涯发展，透过制度与行动支持多元共融的职场文化。2025 年女性员工比例为 34%，全球女性管理职比例达 29%，并持续强化女性科技人才培养。

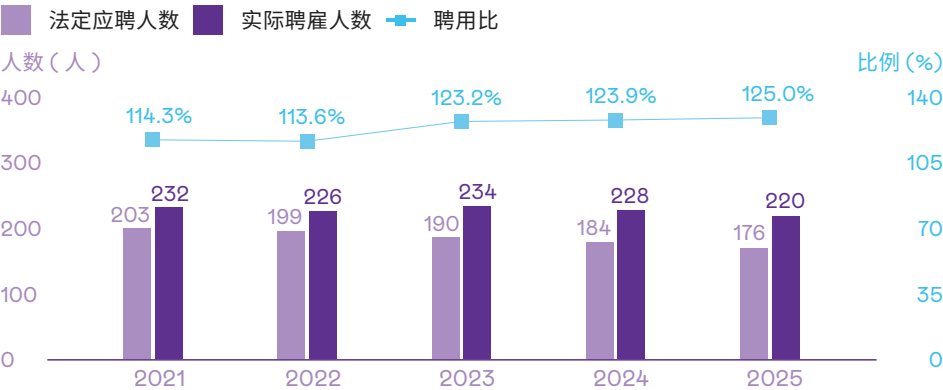
内部承诺与机制 | 领导力多元共融：推动公平发展，创造永续创新价值

友达坚信领导力多元化是驱动企业创新与永续成长的关键引擎，以期为企业注入更丰富的视角与全面的思考。

在目标设定上，订有明确的女性主管比例目标。在检核机制上，自 2023 年起，透过每季人事评议会协助部门主管掌握主管性别比及人才库发展状况。

外部生态系深耕 | 培育科技女力：奠基产业多元人才的共融环境

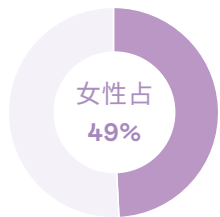
友达将多元共融承诺延伸至外部，积极培育下一代女性科技人才。透过 A+ 种子暑期实习、A Pro 学期制实习计划及学用接轨联盟（GOLF），为优秀女性学子提供实习机会与在线产业课程，协助其顺利接轨职场。此外，友达亦是「GiCS 寻找资安女婕思」的长期合作伙伴，透过提供竞赛优异同学实习机会，主动激励并支持女性投入资安与科技领域，为产业人才多元化奠定坚实的基础。



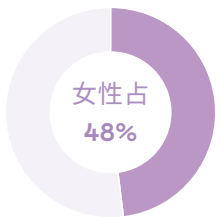
各类型女性比例		2023 年实绩	2024 年实绩	2025 年实绩	2026 年目标
管理职	高阶管理职 ^{注1}	9%	7%	10%	10%
	中阶管理职 ^{注2}	13%	16%	16%	15%
	初阶管理职 ^{注3}	29%	29%	30%	30%
	整体管理职	28%	28%	29%	30%
整体员工		34%	34%	34%	34%
创收单位 ^{注4}		26%	33%	27%	25%

备注 1: 高阶管理职为执行长向下两阶职权主管。
备注 2: 中阶管理职为执行长向下三至四阶层职权主管。
备注 3: 初阶管理职为直接带人主管，管理非主管职员工。
备注 4: 创收单位含事业单位、技术研发单位及生产单位。

A+ 种子暑期实习 A Pro 学期制 实习计划



GOLF 学用接轨联盟 - 友达学院



4.2.3 薪酬福利

■ 具竞争力且高度驱动绩效的薪酬制度

○ 积极与公平的薪酬定位

友达每年参与国际性市场薪资调查并参考各地的生活水平，定期检视及调整薪资结构；依职务市场水位与员工绩效调薪。此外，每年亦依人员层级、职务别、性别等维度进行薪酬分析，以追踪员工薪酬分配情形并确保公平性。根据公开信息观测站（113 年）数据显示，友达在非担任主管职务之全时员工薪资之中位数及平均员工薪资费用，皆位居光电业上市柜公司前 25% 的水平，显示友达在同产业间领先的薪酬竞争力。

○ 绩效导向的奖励方案

友达依据营运策略开展组织、团队与个人目标，针对不同职务与个人绩效，设计差异化的短期激励方案，驱动员工卓越表现，与公司共享营运成果。

○ 强化留任的长期激励计划

为提升人才永续竞争力，友达依不同角色设计长期激励计划，紧扣员工发展与公司目标，强化关键人才的留任承诺，共创长期成果。例如：

- **久任奖金设计：**任职满一年以上的技术类人员给予久任奖金，同仁服务满两年后则定期发放，稳定人才与鼓励持续贡献。
- **股权激励计划：**依员工对组织贡献度和个人绩效，设计长期股权激励计划，吸引并激励关键人才，强化对公司长期目标的支持。

■ 成为员工安心后盾的完善福利规划

多维度的保险方案

公费团体 保险

提供全面保障，鼓励绿色出行

友达提供涵盖人寿、意外伤害及医疗险等基本保障，并将搭乘大众运输工具等意外事故纳入保障计划。除给予同仁更全面的安全保障，同时积极倡导选择公共运输降低碳足迹，共同为环境永续尽一份心力。

留停 / 外派

职涯关键时刻，最安心的支持

友达以实际行动守护员工职涯，当同仁伤病时，仍可选择持续享有团体保险福利；在出差或外派期间，享有专属的海外差旅保险方案，期以周全措施，让同仁专注前行，无后顾之忧。

眷属保险

延伸保障，携手守护员工家庭

友达重视员工及其家庭的健康与安全，提供优质且实惠的自费团体保险方案，为员工的家庭成员提供额外保障。在友达，近半数的员工选择为自己及眷属投保，展现同仁对保险制度的高度认同与信赖。

驻点服务

实时保险服务，关怀员工需求

友达与保险公司合作，在公司设置驻点服务。当员工面对突发状况或有保险疑义时，能实时获得专业咨询与理赔协助，展现友达对员工的持续关怀。

○ 重视员工权益的工时政策

友达始终致力于促进员工工作与生活平衡，除制定明确的工时政策外，亦提供实时工时管理与监控机制，协助主管随时掌握团队出勤状况，适时给予员工所需的支持与关怀。此外，友达搭配灵活的加班及休假措施，降低长时间工作对身心健康的潜在风险，并深信充实且平衡的工作环境，能让员工于职涯中安心发展。

工时政策

- 不得连续工作超过 7 天
- 每日工时不得超过 12 小时
- 每月延长工时不得超过 46 小时（天灾或特殊事件除外）

工时管理工具

- 数位仪表板
- 定期工时检视报表
- 异常工时示警

加班措施

- 因业务需求需延长工时者，提供加班费或加班补休等弹性选择
- 友达依法支付相应加班费用，充分保障员工权益

休假措施

- 提供同仁休假弹性，可依个人需求申请特别休假延长使用
- 未使用完毕之特别休假，依法结算未休假薪资

稳健安心的退休保障制度

持股信托计划的导入先驱

自 2010 年起，友达推出「员工持股信托计划」，提供相对同仁购股额度 100% 至 150% 之奖励金，鼓励员工储蓄，并兼顾短中长期理财规划，提前累积退休后的生活保障。该计划深获员工支持，截至 2025 年底台湾具持股信托资格的员工参与率达 80% 以上。

员工退休金的充足保障

适用劳退旧制员工，友达依法按月提存 2% 月薪资至台湾银行退休准备金账户，每年委请精算师出具退休准备金精算报告，确保足额提拨保障退休权益。适用劳退新制员工，按月提拨 6% 至劳工保险局个人退休金专户，确实遵循退休相关法规。

■ 以员工福祉为核心的家庭支持方案

完善贴心的员工支持計畫

员工关怀与家庭支持计划，陪伴员工人生重要转折

提供生育、育儿及结婚等多元补助及优于法令假勤，协助员工因应人生角色转换，兼顾家庭与工作。响应政府鼓励生育政策，针对养育 2 至 6 岁幼儿之员工，每年提供每位新台币 3,600 元育儿津贴，减轻照顾负担。

留职停薪措施，支持员工平衡家庭与工作

员工可依法申请育婴留职停薪，或因服兵役、重大伤病、照护直系亲属及其他特殊情况暂时停职，并在适当时机返回工作。有了留职停薪的支持，员工能依照自身需要做出弹性选择，成为家庭与工作之间的重要缓冲。根据 2025 年资料，育婴留职停薪结束后，男性员工的留任率为 73%，女性员工则为 79%。

特约优质托育机构与精选店家，提升员工生活质量

友达透过特约与优质托育机构合作，为有育儿需求的员工提供专业的托育支持与优惠服务，使员工在职场上发挥所长的同时，亦能享有高质量的亲职生活。

○ 优于法令的假勤制度

友达设有「友心伴你行」安家生养方案，提供一系列优于法规的假勤福利。除生育期间提供 10 周产假外，更推出有薪亲子假，支持员工全心投入于「婚、生、养、教、陪」阶段，把握人生中每个重要时刻。友达亦设有弹性工时制度，在不影响工作成果和团队协作的情况下，员工可依需求调整出勤时段，协调职场与生活安排。此外，友达鼓励员工积极参与社会公益，除分享公益信息外，每年给予 1 日有薪志工假，让员工以实际公益行动参与体现自我价值实现，多向促进社会、企业与个人间的共好。

产检假

每次妊娠期间给予 10 日有薪产检假

陪产检 / 陪产假

给予妊娠配偶每次妊期 10 日有薪陪产检及陪产假

产假

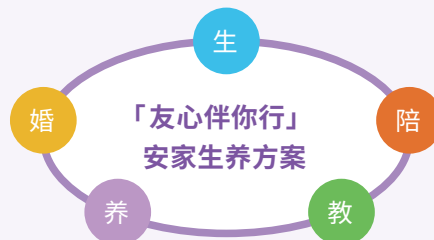
每次妊娠期间给予 70 日有薪产假

订婚假

给予订婚同仁 1 日有薪订婚假

婚假

给予 10 日有薪婚假



小儿亲子假

每年给予 1 日，陪伴孩子成长茁壮

安心陪伴假

每年给予 1 日，与父母亲共度珍贵时光

小儿住院 / 照顾假

给予每年 5 日，让父母能满足孩童照护需求

初入学假

依实际子女初入学时间给假 1 日，参与孩子人生重要时刻

4.2.4 幸福职场

友达致力于推动职场福祉，秉持以人为本信念及全面照护精神，以「WE CARE 计划」，营造安全、健康且友善的五星级幸福职场。WE CARE 计划的 WE 象征「We 友达与 Wellness 健康」，CARE 则代表四大面向：Culture 文化形塑、Activities 特色活动、Renew 创新作为、Environment 环境设计，促进每位友达人身心健康平衡的目标，更期待将 WE CARE 的使命扩散至利害关系人，与价值链伙伴共同守护健康安全幸福职场。

Culture 文化形塑

以超越法规的自我要求，营造全人、安全、身心灵平衡的共融文化

Activity 特色活动

藉由举办艺文、健康促进活动，达成员工全方位照护

We Care

Renew 创新作为

以智能系统和数字化工具持续提供员工福利

Environment 环境设计

从员工体验角度提升公司内的各项设施

Culture 文化形塑

○ 劳资关系经营

友达积极落实内部双向沟通机制，全球工会涵盖比例为 43.88%，在苏州、厦门、新加坡及越南厂区皆有工会组织运作。针对「未加入工会或未涵盖于团体协议」与「未成立工会之营运据点」，均依当地劳动法规要求、劳动契约、工作规则或透过法定之劳资协商管道等方式确定其工作条件和雇佣条款。在台湾厂区，依劳基法 83 条以及内政部公布之办法，订有《劳资会议实施办法》，并依法于每季定期举行劳资会议，进行劳资协商与劳工议题之讨论，全体员工皆可透过劳资双方代表向公司提出建议，透过每季的劳资会议，劳工代表可清楚获知公司近期重要营运信息、人力状况，以及与劳动力相关沟通议题，有益于建立和谐劳资关系，促进劳资合作。

○ 顺畅的沟通管道

友达积极建立正向的员工关系，员工均可透过多元管道反应意见，并获得倾听与响应。内部设立总经理信箱、内部沟通信箱、性骚扰申诉信箱及厂区专线等多元反馈管道，2025 年各管道结案率 100%。各厂区皆有设置员工关系专人，不定期透过电话抽样访谈，关怀员工身心健康。

为促进公司转型之际，内部的沟通更顺畅、朝共同目标前进并相互支持，友达每季针对管理职举办业务说明会，布达达成目标及关键任务。2025 年亦于台湾各厂区举办 147 场沟通会议，如与厂长有约、跨级座谈会、直接员工季会等，让同仁可以直接与主管进行近距离对话及交流，期待藉由实体沟通会议举办倾听同仁心声，更加深与公司之连结，并促进管理沟通机制正向发展。

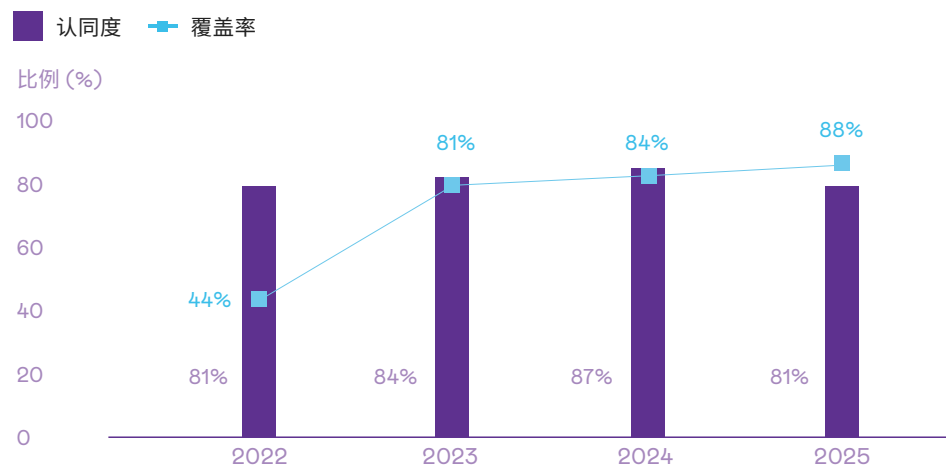
○ Q12 员工敬业度调查

友达致力于深化员工沟通并驱动组织文化转型，每年进行一次员工认同度调查，以 Gallup Q12 为核心题组，2025 年进一步导入 DEI 指标，旨在评估同仁于职场中的公平感受，并以此建构友善工作环境，作为优化管理效能的关键指引。

2025 年友达全球厂区超过 30,400 位间接及直接员工参与填答，覆盖率^注达 88%。调查结果以年龄、性别、职类等类别群组进行综合分析。员工在基本需求、管理支持、团队合作、学习成长四面向的高认同度比例达 81%，体验感到幸福且愿意推荐别人参与的员工比例为 79%。

友达也将员工认同度调查项目平展至集团子公司，并将调查信息提供各厂区及相关单位，针对弱项议题强化因应措施，如员工体验、教育训练、部门沟通等，并立案追踪，成为组织管理及公司人力政策优化的参考指标。

备注：覆盖率为样本回收率。



Activities 特色活动

生活飨宴

生活飨宴是友达人专属的心灵补给站。2025 年系列活动邀请各领域勇于开创人生的讲者，让同仁能借镜讲者的人生故事与体悟，获得满满的正能量。2025 年共办理 16 场实体讲座，超过 2,700 人次参与。

台湾



当代艺术
新光小学歌谣队



当代艺术
Youtuber 江老师



在地关怀
Youtuber 黑龙



Think Big
亚洲选球王周思齐

厦门

以 DEI 为年度主题，系列活动涵盖文化融合、女性赋能及身心障碍关怀等议题。纯人声音乐会，邀请「醒耳人声乐团」演出，传递多元与包容文化；「她光熠熠」讲座，邀请中国首位国际认证女性攀树师分享经验；首次推出全英文多元文化讲座，强化跨文化交流与全球化视野。透过软性活动，营造友善包容的组织氛围。



苏州

苏州厂策划「太湖脉动」主题展，以及科普展览、手作体验与专题分享等系列活动。藉由展览传递太湖千年历史的水利工程、稻作文明、诗词美学。亦透过考古学家牛煜龙老师的分享，带领超过同仁认识太湖流域的古风今貌，深化对生态保育议题的理解与行动共识。



友达社团

友达透过多元族群社团活动，持续推动尊重与共融的职场文化。目前已成立近百个社团，涵盖运动、艺文及公益等多元类别，丰富同仁工作之余的生活体验。友达也设有 13 个外籍移工社团，促进跨文化交流，提供在台工作与生活支持。

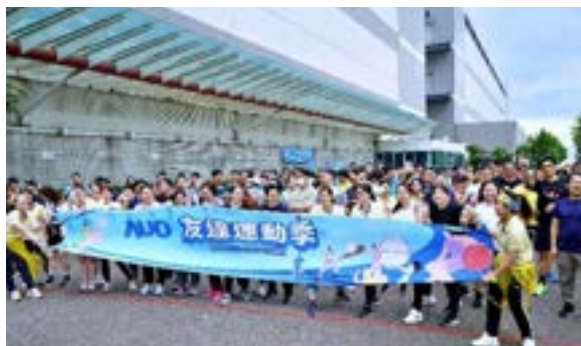


篮球赛为外籍移工宿舍年度盛事，凝聚伙伴情感

○ 友达运动季

· 台湾

友达 2025 运动季透过跨厂联机赛事、在线运动护照及厂区实体运动活动等多元形式，鼓励同仁将运动融入日常生活，提升对身体健康与规律运动重要性的认知。活动也有效凝聚组织向心力，营造正向、活力、具支持性的职场氛围。活动期间共号召超过五千人次投入各项运动活动。



· 苏州

苏州厂举办以「友达活力跑·碳索朋友圈」为主题之秋季路跑活动，结合「神奇植物在友达」互动设计，将环境与生态教育融入运动体验。活动透过「打卡、集卡、答卡」三项机制，引导同仁认识厂区植物特性与分布

○ 友达家庭日 - ONE Together

· 台湾

以「笑容、陪伴、荣耀、共融、共乐、永续」六大幸福价值为主轴，活动结合亲子互动、跨世代交流与多元文化参与，同时颁发「永年奖」，表彰长期服务同仁，肯定其专业贡献与家庭支持。

· 苏州

以「碳索生态圈—Have a 谷 day」为主题，携手非营利组织举办生物多样性主题活动，推广永续与生态保护理念。活动聚焦深化环保责任、延续在地记忆与强化治理系统三大主轴，设计多元体验内容，包括旧物循环、果壳再造等互动活动，并透过友缘居微缩馆与友缘生活集，以农耕文化为核心，传承在地记忆。

· 昆山

家庭日活动由日间延伸至夜间。日间游园会规划互动体验，涵盖亲子游戏、积木乐园与小型机具，并邀集内部社团设摊，提升活动丰富度。现场设置永续体验区，以互动方式呈现生物多样性、资源循环、在地文化及永续成果四大主题，并结合昆曲表演与文化互动，深化在地连结。手作体验区也融入在地特色与厂区永续成果。

· 厦门

活动选址于山头村闽南古厝举行，邀请原村民演出闽南戏曲，并由非物质文化遗产传承人展示风狮爷制作技艺，以及省级非遗传承人带来布袋木偶戏演出，展现友达对在地文化保存与小区共融的重视。



○ Renew 创新作为

· 数字化福利沟通平台

友达以数字化 AUO Club 与同仁互动，让公司讯息能实时传递给同仁，营造良好互动沟通氛围；也积极建立正向的员工关系，更结合各项内部活动，如家庭日、永续有感节等，以更接地气方式提供同仁使用，让同仁可随时参与活动及互动。

○ Environment 环境设计

· 友达永续艺文走廊

友达 2025 年将友达艺廊正式更名为友达永续艺文走廊，并将友达总部原有的实体画框，更换为友达集团产品「AecoPost 节能电子纸数字广告牌」。除了作为展现友达产品的场域，亦减少木制画框使用及运输产生的碳足迹。

4.3 人才发展

友达重视员工的成长与培育，除了提供宏观、优质、多元教育机会，加强员工持续受聘的专业能力，友达也秉持与国际接轨的愿景，结合组织策略方向，发展出依照员工需求而设计的职涯培育蓝图，并设有新进人员辅导机制（如：指导者制度），以协助新进人员熟悉公司环境及职务。同时，运用组织内部教学资源，提升技术力、领导力、执行力，推动友达价值转型。为落实社会共融成长理念，更将训练资源共享至外部，扩大影响层面，为产业人才厚植能量。2025 年友达全球间接员工每人平均学习时数为 76.67 小时，平均训练费用为 4,372 元。

4.3.1 友达大学

■ 专业课程与人才培养

友达大学为集团内部教育训练与人才发展平台，依据集团核心职能建构专业能力架构，紧密结合公司策略，在奠定三大永续营运支柱的核心架构下，以培养通才、经营专才为使命，提供友达人多元、完善的在职训练与自主学习管道。

友达大学设有七大学院，分别为理学院、工学院、领导力学院、通识学院、未来学院、永续学院、商务学院，各学院依目标人才规划训练蓝图，提供全公司各范畴的共通性训练课程，形成完整且具弹性的集团教育训练体系，以支持员工持续成长并支持集团策略推进。

此外，亦设置各部门的教育训练执行委员会（以下简称为教委会），担任落实部门专业训练的关键角色，各教委会皆制定专属训练蓝图，协助部门同仁在专业知识与技能的提升，并透过学务大会检视学习护照及课程指派完成率，2025 年的完成率为 99%。

■ 友达大学亮点培训方案

○ 领导培育 - 领导力发展计划

友达每年依据策略会议拟定组织发展方向和管理需求，展开领导力发展计划。针对管理階層，每年由领导力学院推动一系列的领导力培训课程，建立一支稳健发展且具前瞻性的领导梯队。2025 年度全球管理职训练总人时约为 102,455 小时。

○ 文化形塑 - Global Collab 全球协作专案

友达大学之通识学院，商务学院及领导力学院共同推出 2.0 Global Collab 全球协作项目，紧扣公司全球化经营方向与核心文化，培养国际职场必备的跨文化通用能力，建立集体价值观与执行力，以提升团队协作效能，打造国际化人才。友达设有「Global Collab 专区」包含跨文化沟通指南、打造心理韧性、商务英语、高效沟通等四大系列课程，总计上架 14 门课程，透过交互式任务和回馈奖励机制，截至 2025 年底累积创造 32% 的自主学习转换率。



○ 数位赋能 - 生成式 AI 学习社群

未来学院自 2023 年起推动全员生成式 AI 概念建立与基础实作教学，并于 2024 年进入第二阶段，透过「在线陪跑 × 线下实战」的学习模式成立学习社群，展开实战型开发课程。2025 年进一步深化全员 AI 数位赋能，藉由跨部门数字小组之种子人员应用分享与 AI 系列讲座，逐步打造具数字化能力的工作环境；同时亦聚焦高阶主管之数字能力提升，以强化工作效率与决策速度，带动整体组织效能。因应各部门专业属性，已累计开发 41 件项目型 GPT 系统，相关机器人累积使用人次达 44,554 人次，显示同仁已逐步将 AI 导入日常工作并重塑既有流程。透过系统性教学设计，未来学院有效促进同仁由学习走向实践，提升组织整体生产力。



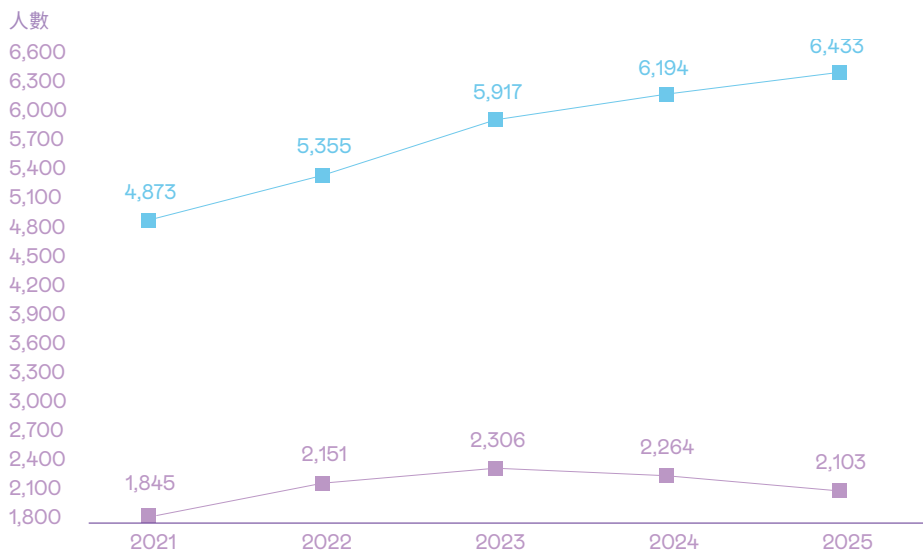
同时，友达大学亦持续开设 AI 人工智能相关课程，依不同技术领域与专业深度，强化理论与实务能力，迄今已累计超过 1,700 人次完成进阶与高阶培训，并建立人才技术评核机制，建构智能制造人才库，已有超过 900 位专才通过相关认证。因应生成式 AI 技术快速发展，友达大学自 2025 年起增设「生成式 AI」系列课程，协助员工掌握新兴技术并提升创新能力，截至 2025 年底已有超过 400 人次完成训练，为公司推动智能制造与数字转型奠定关键基础。

○ 友达教师节 - AI 共教新时代：讲师价值再定义

友达相信，教师不仅是知识的传递者，更是引导者、创新者与学习启发者，因此我们持续深化内部讲师的培训策略，结合时代趋势，追求人才的永续发展。2025 年教师节以「AI 共教新时代：讲师价值再定义」为主题，邀请数字教学专家张淑萍，以实务观点分享 AI 工具如何翻转在线与实体教学，协助讲师提升备课效率与学习追踪的互动性。



— 内部讲师授课总堂数(堂) — 内部讲师授课人数



■ 员工发展对企业效益之评估

友达大学依照课程目标，运用柯氏（Kirkpatrick）四层次评估，包括反应（问卷）、学习（测验 / 心得）、行为（实作报告）、成果（项目效益），验证课程成效。2025 年课程平均满意度 9.6 分（满分 10 分），多数课程达成学习与行为层次，带动企业正向成长。

员工发展案例、系统性质量改善活动

专案课程

Programmable Logic Controller Development Program (PLC) 可编程逻辑控制器开发培训

内容说明

实习工厂推动自动化控制，学习 PLC 可编程逻辑控制器硬件架构与程序语言的撰写并搭配仿真软件实作演练，使学员能分析和模拟 PLC 设计与应用，以培育自动控制领域专业人才，奠定智能制造核心基础，并具体实践推导项目执行，应用所学知识和技能，同时提升工作效率和生产效益。

L1 反应评估

课程平均满意度 **9.4** 分（满分为 10 分）

以 PLC 可编程逻辑控制器开发课程为例

L2 学习评估

完训授证合格率 **100%**，测验成绩平均分数 **94.3** 分

以 PLC 可编程逻辑控制器开发课程为例

L3 行为评估

培训后项目实作报告评估完成度 **100 %**

以 PLC 可编程逻辑控制器开发课程搭配工作项目为例

投资员工训练发展项目对公司企业效益量化成果：

- 自主改造机台节省费用，换算效益金额超过台币 **250** 万
- 节省能耗费用，换算效益金额超过台币 **23** 万
- 节省物料耗材，换算效益金额超过台币 **176** 万

L4 成果评估

汇整项目评估合计 总效益超过台币 450 万

4.3.2 全员永续力

友达永续学院透过设计模块化训练蓝图，针对不同群体，提供从趋势、通识、基础到进阶的训练课程，提升全员对永续的认识与行动参与。2025 年，永续学院举办的课程与活动包含全球风险趋势训练、ESG 短讲、绿色材料、ESG STAR Award 等，累计触及超过 26,000 人次。

○ ESG STAR Award

友达启动首届「ESG STAR Award」，鼓励同仁从日常工作场域与生活实践出发，结合职务专业与技术经验，提出具备实践价值的永续创意解方。本项赛事不仅是同仁展现创意的舞台，更鼓励团队由下而上发挥影响力。

赛事围绕「环境永续」、「数字应用」、「社会共融」三大核心面向，共吸引 800 人次同仁自主参赛，募集超过 150 个永续提案；透过内部人气投票活动，更带动超过 4,700 人次同仁共同关注永续议题，深化企业内部永续文化。



历经内外部专业评审团的严谨筛选，最终由 10 组标竿团队脱颖而出。同仁提出的转型方案展现了极高的广度与深度，范畴涵盖：制造产线减碳、办公场域节能优化、提升产品气候韧性、供应链数字化管理、员工健康智能管理、财会系统自动化、企业公益实践、科普教育深耕，以及产品永续应用的多元场域拓展。赛事成果不仅彰显了友达人的创新力与行动力，更让企业永续不只是倡议，而是实质融入企业营运、提升各职能竞争力的真实影响力。

为了延续赛事动能并扩大影响力，友达透过「智慧友达展」策展及文化平台在线专题报导，推广获奖项目的成功案例，让竞赛进化为跨部门的永续共学平台，透过跨领域的交流与知识激荡，强化了组织的实践动能，更将企业长期累积的永续素养转化为具体的核心竞争力。

○ 永续有感知

友达呼应《世界环境日》，举办首届永续有感知，让员工对永续生活「有感觉」。以策展形式呈现友达过去的永续行动及成果，同时将展区设置于同仁工作日常动线及公共区域，让永续氛围轻松融入员工生活。永续有感知采全台厂区接力、在线响应形式举办，以三大构面—知识面、生活面、行动面，推出为期整月的一系列永续生活体验，全厂区实体、在线活动累计逾 1.7 万人次参与。

• 知识面—传递永续知识

于友达 7 厂区放置互动背板，透过快问快答形式带领同仁认识气候变迁；及「永续达文西」减塑展览，邀请外籍同仁以废弃塑料、宝特瓶创作并于开幕式走秀展示。举办 4 场永续沙龙，邀请整理师廖心筠、Youtuber 末羊子及长庚颜宗海医师，分享极简收纳法及认识塑料微粒的危害，传递永续软知识。

• 生活面—落实低碳生活

各厂推出小农摊位、永续商品、DIY 体验、低碳蔬食、电动车特卖及二次良品市集，今年特别邀请同仁担任二次良品摊主，将自家闲置中物品进行义卖，响应资源循环再利用，并提升同仁参与感。

• 行动面—在线倡议行动

包含每日塔罗牌抽卡、垃圾分类游戏及在线投稿艺术作品与低碳菜肴，从意识形塑及倡议到行动参与和响应，不受时间空间限制同仁皆可自由参与。

永续有感节以知识传递、生活实践、行动参与三大核心主轴，持续推广友达永续文化，从建立知识到实践生活，将永续素养成为员工日常。



友达永续基金会董事长彭双浪与执行长古秀华，用实际行动邀请同仁一起在日常中实践永续。



于友达7厂区以立体互动策展形式，透过简单有趣的快问快答，向同仁传递永续日常小知识。



菲律宾籍 Ateam 同仁运用二手回收物资，发挥创意制作兼具环保及时尚的服饰。



共 28 位同仁担任二次良品摊主，将家中不再使用、但仍良好可用的物品带到现场，实现资源共享。

○ 永续素养调查

友达自 2021 年起推动「永续素养调查」，作为年度成果检视及员工永续有感度之重要依据，除测验同仁对于气候变迁、塑料减量、资源利用等议题的理解外，也探讨其日常实践情况，如减碳饮食、能源使用及社会参与等行为面调查，藉此掌握员工的永续意识与行动偏好。2025 年测验对象为台湾全体员工，共计 9,641 位同仁参与，平均得分为 91.76，较去年提升 11.7 分，显示整体永续素养呈现正向成长。调查结果显示，超过 3 千位同仁曾参与社会共融类永续行动；超过 8 千位同仁曾使用过友达循环商品。体现友达正逐步将永续理念内化为同仁的日常行动。

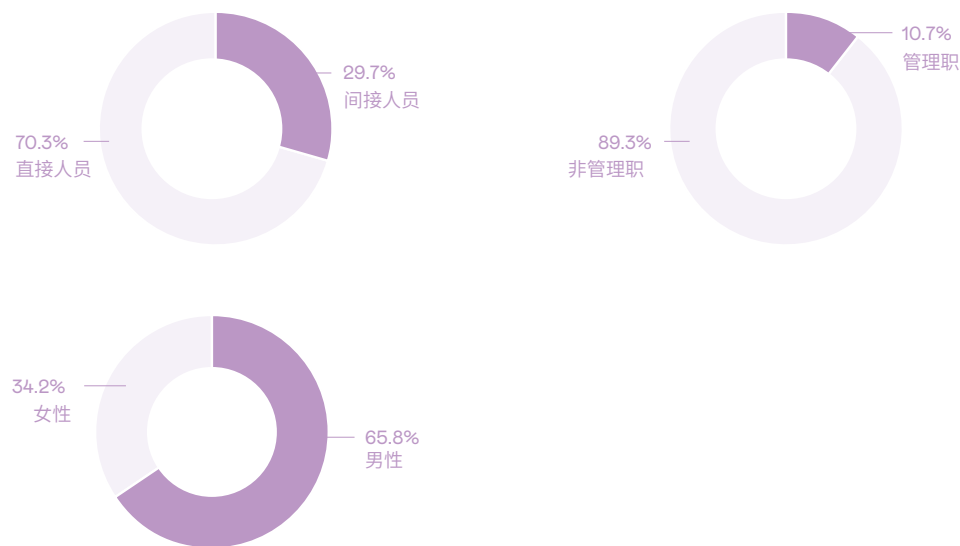
4.3.3 绩效管理 with 多元职涯

■ 绩效管理体系

友达建构完善的绩效管理制度，以支持营运成长与人才永续为核心。透过目标管理（Management by Objectives, MBO），将年度策略目标链接至团队与个人关键绩效指标，确保方向一致，并结合实时回馈、绩效面谈、年度评核及 PDCA 循环，促进双向沟通。绩效结果作为晋升、奖酬与人才发展依据，透过公平透明的机制，强化员工成长与组织竞争力。执行情形、运作架构与实施方式如下。

○ 定期绩效及员工类别百分比

2025 年全球正式员工绩效管理循环完成比例为 100%。



PDCA 绩效管理循环

Plan | 目标规划与对齐

- 目标设定：依 MBO 机制，订定个人与团队之工作与发展目标。
- 行动规划：对齐公司年度策略，设定具体行动方案，确保与组织方向一致。

Do | 执行与实时回馈

- 行动执行：依既定目标推动行动计划，落实日常工作。
- 实时回馈：主管透过日常管理与持续对话，提供实时回馈并弹性调整。
- 阶段检视：透过年中绩效评核，检视目标进度并提供实时支持。

Check | 检视与多元评估

- 绩效回顾：年底结合员工自评与主管评核，进行绩效面谈。
- 共识建立：回顾年度成果，对齐未来发展方向。
- 多元评核：实行多元评核方式，协助主管掌握多面向表现。

Action | 改善与发展落实

- 制度连结：绩效结果作为训练、奖酬、晋升与发展的重要依据。
- 正向回馈：主管依评核结果提供具体肯定与建设性建议。
- 发展支持：依结果启动个人发展计划（IDP）或绩效改善计划（PIP），支持同仁持续精进。

The diagram illustrates the PDCA Performance Management Cycle as a circular flow of four interconnected stages, each represented by a colored circle. At the center is a white circle labeled '每年循环 365 天 日常管理' (Annual Cycle 365 Days Daily Management). The stages are: Plan (red circle, top) labeled 'Plan 目标设定' (Plan Goal Setting); Do (blue circle, right) labeled 'Do 年中追踪' (Do Mid-Year Tracking); Check (green circle, bottom) labeled 'Check 年度评核' (Check Annual Evaluation); and Action (purple circle, left) labeled 'Action 人员发展' (Action Personnel Development). Arrows indicate a clockwise flow from Plan to Do, Do to Check, Check to Action, and Action back to Plan.

绩效评核制度

制度	对象	频率	执行作法
目标管理	全体员工	每年一次	<ul style="list-style-type: none">依年度经营策略，层层展开设定各层级 / 单位具体目标主管与同仁依单位目标，共同讨论并设定个人工作目标与发展计划
多面向考核		每年两次	<ul style="list-style-type: none">多元评核指标：核心职能、工作达标率多元评核对象：同仁与主管可自主邀请跨团队合作伙伴给予工作回馈
团队评核		每年两次	<ul style="list-style-type: none">依成员相对表现给予回馈，采常态分布识别人才

多元职涯发展管道

友达重视组织内部人才流动，兼顾公司经营目标与员工职涯发展需求，鼓励深化专业、拓展跨职务与国际视野，促进组织与个人共同成长。

○ 深化专业 | 系统化培育领导与专业人才

依不同职责层级与职务复杂度，建立清晰一致的职涯发展架构，每季透过人事评议会检视，确保适才适所，晋升路径包含：

- **职等晋升：**依专业成熟度逐步扩展工作范畴与责任。
- **职等晋升：**推动管理职与专业职并行的双轨制，2025 年内部晋升比约 92%。
- **专家遴选：**针对关键技术与专业设置遴选与认证机制。

○ 拓宽视野 | 促进人才流动与多元发展

友达建构集团与国际间的人才轮调与内部流动机制，透过「跨国 / 区域历练」及「集团间任务、职务轮调」，以制度化的设计鼓励同仁挑战多元职涯路径，并建立跨国调任的弹性福利与管理配套，确保人才于不同区域间流动时也能获得充分支持，促进组织知识传承。

2025 年间接人员部门轮调率约 34%^注，显示公司持续为员工提供多元发展机会，并落实对人才永续发展的承诺。

备注：间接人员职务轮调仅依部门异动计算，单位内部亦会透过任务调整或项目指派以拓宽及深化同仁专业领域。

全球人才发展计划

- 推动全球人才发展计划，透过系统化的跨国培育与职涯规划，协助同仁在多元市场中建立国际竞争力。
- 2025 年持续拓展海外派任与双向交流机制，使人才在亚洲、欧美洲与其他关键市场进行短中长期移动或轮调，期间自数周至两年不等。透过跨文化合作、跨领域项目参与及在地实务学习，协助员工深化全球视野并累积市场洞察力，培养能够因应未来变局的核心专业力量，强化企业全球营运的韧性与永续发展。



内部职务竞任制度

- 建立跨国与跨集团的人才流动机制，公开发布职缺、鼓励员工跨部门与跨地域发展。透过公平的甄选流程与专业评量工具，协助人才多元成长，打造更具弹性与包容性的职涯发展环境。

打造跨国调任的弹性福利方案与管理配套机制

- 友达同仁于全球执行外派任务时，无论是单身或携眷赴任，友达皆给予全方位的支持与照护，兼顾同仁的家庭与职涯发展、提升外派稳定度与人才留任。

外派前到位准备 | 安排健康检查、行李搬运、环境探视、签证代办等行前准备

异地生活必要补助 | 定期检视各地生活水平，设计外派津贴、住宿、交通、电信补助等，维持生活质量

携手家眷共同外派 | 提供眷属津贴、子女教育补助、家庭套房，支持异地筑巢

外派照顾与关怀 | 享有外派团保、国际 SOS 海外紧急救援照顾服务

外派人才回任机制 | 依任期启动回任机制，规划回任后职涯发展

中国厂区举办外派人员联谊与文化交流活动，包括春节出游、端午包粽子、中秋月饼手作、圣诞餐会及定期外派午餐会等。透过多元的节庆活动，让身处异地的外派同仁及眷属感受到熟悉的年节氛围与文化连结，增进归属感。活动促进同仁间的交流与互助、强化团队凝聚力，展现公司对外派同仁文化连结与归属感的重视。

4.4 健康与安全

4.4.1 健康照护

友达呼应 SDG 3，致力于营造友善且健康的职场环境。在员工健康照护计划中，依照不同年龄层与不同需求，量身设计多元的健康促进方案，持续打造完善的生理、心理、与灵性健康保护机制。

友达依据「健康环境营造、健康风险管理、风险族群保护」三大黄金原则，制定全人健康照顾计划。结合健康大数据的运用与医疗院所的专业支持，协助全体同仁随时掌握自身健康状况，并透过多元活动提升健康素养。2025 年在健康检核、健康促进、健康保护、健康关怀与身心平衡等五大面向，服务与照顾友达人。



母性员工健康关怀

鉴于少子化日益严重，友达针对女性员工怀孕、分娩、哺乳期等人生阶段，提供必要的支持与保护，使其能兼顾健康与工作。

备孕期	生育孕产期	产后修复期	女性维护期
保护母性员工健康与安全	产前健康支持	产后 / 哺乳支持措施	健康照顾支持
<ul style="list-style-type: none">助孕攻略讲座。备孕相关饮食卫教新知。与国内人工受孕机构签定合作。赠送好孕礼，一起守护新生命降临。	<ul style="list-style-type: none">专业护理师提供孕期指导，职医产前健康评估。建立孕期追踪机制：孕期可申请减少搬重物、避免长时间站立、避免暴露于有害物质。评估孕期工作危害并确保工作环境安全无虞。必要时安排调整工作内容或工作时间（弹性工时、远距工作、就近厂区上班、弹性出勤）。	<ul style="list-style-type: none">护理师提供产后健康指导。职医产后健康评估。哺乳室及弹性哺乳时段。	<ul style="list-style-type: none">女性专属健康检测（乳房超音波、乳摄、抹片、妇科超音波、妇癌抽血），同仁在工作厂区即能检测。全额补助轮班女性同仁定期乳房超音波检测。

外派暨差旅健康管理

针对出差、外派人员提供一系列服务，包含掌握出差地区的环境卫生、安全警讯，并提供差旅人员相关保护措施。

健康评估与必要准备	差旅风险信息掌握	身心健康照护	紧急状况应对
<ul style="list-style-type: none">外派健康检查（外派体检、慢性病评估）。提醒健康信息（疫苗施打、慢性病药品评估等）。视出差地需求，提供出差防疫包。	<ul style="list-style-type: none">提供同仁国际 SOS 医疗网站，同仁可以查询目的地的气候、食安、流行疾病、医疗资源可近性。差旅照护指引。	<ul style="list-style-type: none">提供外派差旅 EAPS 在线心理咨询资源。设置差旅关怀小组：提供医疗咨询、防疫政策、差旅咨询、航班咨询。	<ul style="list-style-type: none">安排同仁于当地尽速就医，并通知直属主管。致电国际 SOS 提供医疗咨询、翻译、医疗后送。提供公司保险理赔。

脑心血管疾病高风险关怀

鉴于友达脑心血管疾病风险人数逐年上升，友达于 2025 年推动 Safety_{abc} ZerO₂，期望透过更系统性的健康与安全健康管理响应此风险。此外，因应同仁对体检异常之自主改善动机不足，友达进一步强化主管在健康关怀中的角色，提供各单位体检异常名单，使主管能主动提醒同仁重视健康、定期就医与按时服药；并结合护理师之卫教，鼓励同仁透过运动、体重管理与饮食控制降低风险指数。

本计划采 PDCA 方式持续追踪与改善，并定期回馈主管同仁改善状况。推动后，整体健康风险人员已大幅下降，2025 年回诊率 85.5%，较 2024 年回诊率 70.02% 显著提升。

台湾厂区 2025 年脑心血管疾病关怀情形	
心脑血管个案人数	815
总回诊人数	697
回诊率	85.5%

■ 全员学急救

友达员工代谢症候群比例为 19%。根据台湾大型世代追踪研究，代谢症候群将增加冠状动脉心脏病及中风风险，显示心血管健康风险不容忽视。2025 年友达首次将 CPR 及自动体外去颤器（Automated External/Electronic Defibrillator, AED）纳入员工必备训练，期望协助同仁掌握急救技能。截至目前，在线课程共超过 1 万人次完成训练。

AUOTube 维力中心影音专区

友达设计健康在线讲座，并上架至内部影音平台 AUOTube，使同仁随时阅读聆听吸收健康新知。目前平台上共 3 堂课程，超过 1,600 人次学习。

4.4.2 安全职场

安全是友达高度重视的风险管理核心目标。在文化面，提升员工安全意识并导入激励措施，以强化安全文化与风险管理执行力。同时透过绩效奖励与晋升制度，表彰在风险管理表现优异的团队与个人。2025 年依据正向思维与安全存折制度，共推举 112 位优良安全官，其绩效成果亦反映于个人评核中，以肯定其贡献。安全存折制度以 E 化平台运作，直接将奖励金发放予提报风险之员工。2025 年奖励金额较 2024 年提升约 66%，并规划 2026 年将再提升逾 100%。

在制度面，友达遵循环境安全卫生、水资源与能源政策，自源头有效管控职业安全卫生风险，并透过全员参与共同打造安全职场。2025 年全球制造基地持续运行 ISO 45001 职业安全卫生管理系统，覆盖 98.32% 员工^{注1}，并以教育训练、倡导与演练确保利害关系人充分理解其安全卫生责任与权利。台湾厂区同步取得 CNS 45001 证书^{注2}，并依据 ISO 45001 要求，建立完善的危害鉴别、风险评估与控制流程，由职业安全委员会统筹推动全员参与。针对高风险项目，优先采用工程与技术改善措施；次高风险项目则由各部门主管运用 JSA^{注4} 工作安全分析方法进行观察与改善。2025 年共执行逾 4 万件风险评估。

类别	管理系统涵盖人数 ^{注1}	全友达总人数	比例
员工	35,048	35,644	98.32%
承包商 ^{注3}	15,549,472	15,555,616	99.96%

厂区	ISO 45001 发证日期	ISO 45001 有效日期	具 CNS 45001 证书
企业总部 / 台湾厂区 ^{注2}	2024/05/11	2027/05/11	✓
昆山厂	2024/05/10	2027/05/09	
苏州厂	2023/03/04	2026/03/03	
厦门厂	2023/04/07	2026/03/12	
越南厂	2024/03/15	2027/03/14	

备注 1: 非属制造工厂不申请验证，包含新加坡（2024 年已除役）及斯洛伐克厂（已转型为维修中心）、欧、美、日、韩等海外办公室及台北 / 高雄办公室；2024 年新增越南厂区。

备注 2: 台湾厂区包含华亚厂 / 龙潭厂 / 龙科厂 / 新竹厂 / 台中厂 / 后里厂 / 台南厂 / 高雄厂。

备注 3: 承包商是以进厂人次进行统计。

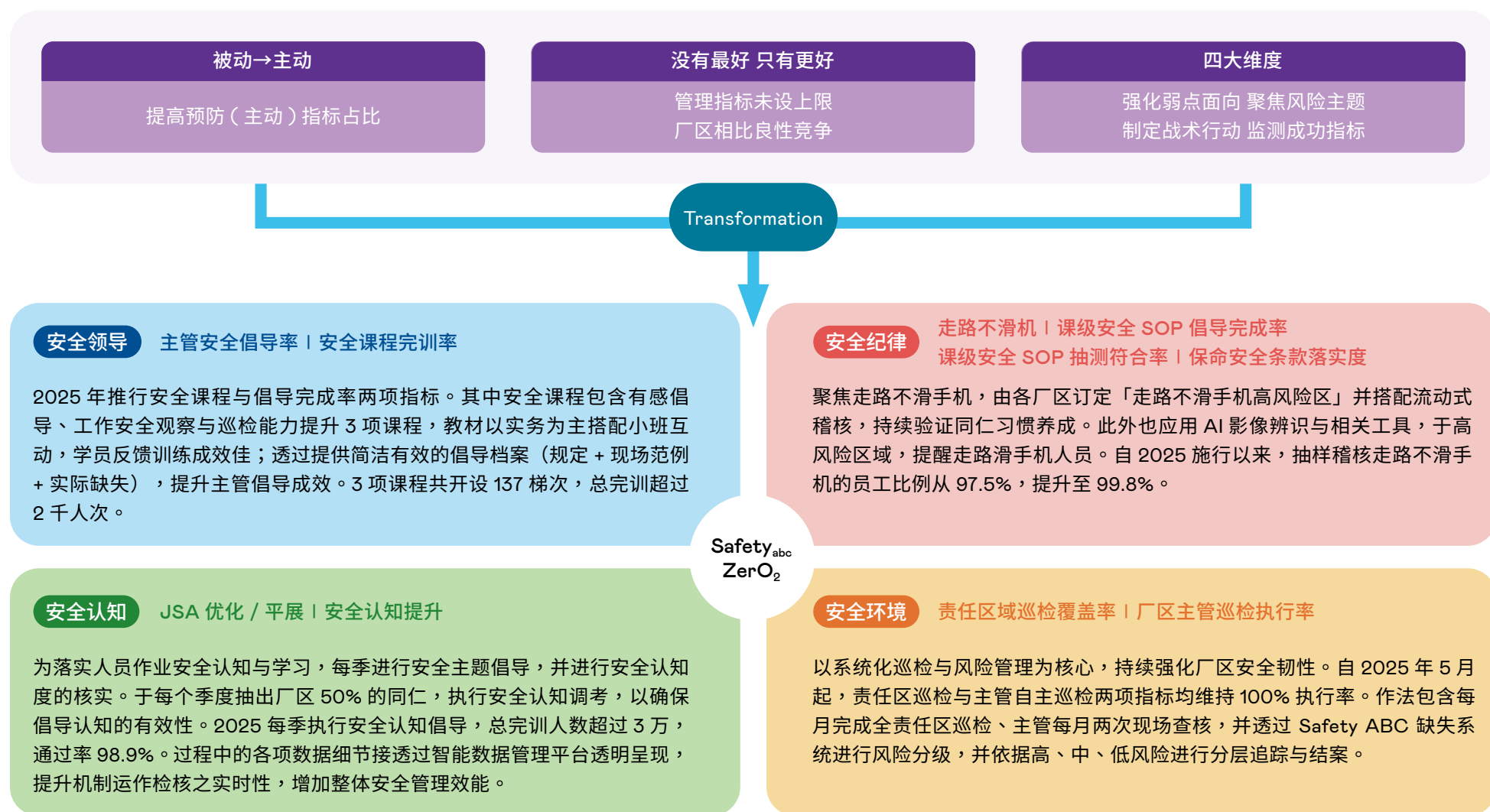
备注 4: 工作安全分析，Job Safety Analysis。

■ 安全文化全面提升 -Safety_{abc} ZerO₂

友达积极推动安全文化，致力于打造安全、健康的工作环境。友达坚信，唯有经过完整训练与认证，员工才能安心从事各项作业，并鼓励同仁勇于坚守安全保命条款，主动拒绝任何可能危及自身安全的任务。

友达重视员工参与及咨询，依法推选职业安全卫生劳工代表，并参与安全卫生委员会的运作，会同修订安全卫生工作守则、事故调查、实施作业环境监测等事宜。并持续透过职业安全卫生委员会，并于每季召开检视审理各项职场安全议题，委员会由主管及劳工代表组成，持续推动并改善职场安全，并全面分析历年员工失能伤害频率 (FR) 未能达标之根因。透过数据发现，失能伤害较高比例发生于非生产作业、公司其他活动，故于 2025 年正式进入安全文化新篇章，推动 Safety_{abc} ZerO₂，不仅严格遵循相关法规，更主动超越法规要求，追求更高标准的安全保障，凝聚全体同仁与商业伙伴对于「零职灾」的共同目标。

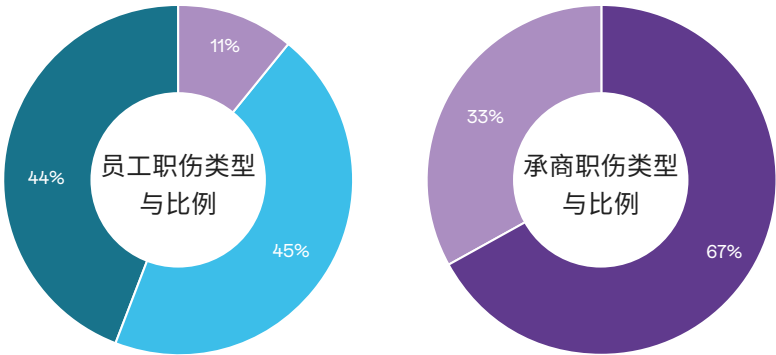
○ Safety_{abc} ZerO₂ 四大管理面向与推动成果



安全卫生指标

友达持续推动安全文化并致力达成零职灾目标的过程中，建立自主管理的主被动性指标，以检视安全文化推行的绩效，其中包含了重大职灾件数^注、人员失能伤害频率、承揽商失能伤害频率、工安事件件数等项目，于2025年皆达标。另将安全文化拓展于同仁生活的场域，透过员工上下班交通事故数据的分析，与交通问卷之普查，了解员工上下班交通行车之危险路段与行车习惯，制订各项项目措施，从生活习惯中让同仁养成正确且安全的观念。

刺、割、切伤 夹、卷、压伤 滑、跌倒 扭伤、挫伤（脚部扭伤）



2025 年职伤情形

重大职灾事故	工安事故	员工失能伤害频率	员工交通伤害件数	承商失能伤害频率
0 件	8 件	0.12	122 件	0.19

备注：重大职灾、工安事故为公司内部依事故类型、伤害人数及严重度定义之等级。

职业灾害与事故的预防与改善

友达依据事故之检讨及分析各自采取有效之管制措施，并平行展开至所有友达之厂区，各项措施皆 100% 完成。

2025 年职安风险管理平展项目执行情形		
异常平展项目	异常类型	平行展开内容
人员遭机台护盖砸伤平展项目	砸伤、撞击	<ul style="list-style-type: none">确认机台设备盖板设计以螺丝固定者须补满。异常排除作业检点窗体于增加「维修保养或异常排除，针对拆卸之盖板复原及螺丝完整性确认」。盖板螺丝固定无法立即修缮者，需以危害告知单张贴警示。
人员拉车拇指夹伤平展项目	夹、卷、压伤	<ul style="list-style-type: none">部门搬运或物料台车、拖板车于作业使用时，非移动期间台车临时暂停于作业区域位置地点须有明确标示律定。台车须设置车牌标示。把手超出车体且具撞击、压夹之虞应适当包覆。
机台内踩空人员坠落平展项目	坠落	<ul style="list-style-type: none">全面盘查机台设备作业，人员有上下移动踩踏机构作业者之风险，造册管理。

2025 年职安风险管理平展项目执行情形		
异常平展项目	异常类型	平行展开内容
机台水洗段槽体漏水平展专案	漏液	<ul style="list-style-type: none">确认环境端漏液检知器，是否有发生讯号未回传状况，并予以改善。全面盘点水与化学品供应阀件于电力或供气中断状态下能否正常发挥其功能。
承包商人员 手指遭机构割伤事故	刺、划、切伤	<ul style="list-style-type: none">设备运转作业中承揽商进行异常排除，安全训练认证须与公司员工一致，完成训练认证并留存纪录。盘点厂内自动化产线机台设备，在非自动运转状态下仍可手动操作之设备，其安全连锁防护机制仍须正常运作。

■ 承揽商安全管理

2025 年承揽商共发生 3 件职伤，其中 1 件为重大职灾，失能伤害频率（FR）为 0.19。经分析，事故发生的原因皆与「作业前风险辨识不足」有关。为有效提升所有承揽商伙伴的风险意识并降低承揽商职灾风险，友达盘点了承商入厂作业前危害告知的关键路径，并据此制定三项关键对策，以确保每位承揽商及监工在工作前都能清楚其对应的安全要求。

对策一、强化危害告知文件与认知

将所有现场显性及隐性风险正面表列在「承商每日危害倡导告知单」上，此举旨在强化承商及友达监工的安全认知观念，并确保危害告知倡导纪录得以落实。

对策二、优化系统卡控流程

结合「承商动态管理及指静脉出入管理」两大系统数据，透过系统实时比对「承商入厂人数、对应身分以及施工单申请作业等讯息」，确保未完成报到及危害告知的承商，无法进入施工现场。

对策三、执行承商管理四部曲

透过累积承商的现场稽核发现，友达实施「辅导、罚款、巡检、观摩」四部曲管理方式。此机制旨在逐步强化管理约束力道，进而增加承揽商与友达之间的互动与信任，共同缔造更安全的工作环境。

承揽商教育训练课程

1,383 场次，共超过 3 万人次参与

合格训练

900 场次

监工训练

239 场次

友达安全官训练

244 场次

备注：重大职灾事故为公司内部依伤害人数及严重度定义之等级。

4.5 社会参与

公益投入（台湾）

✓ 达成 ✗ 未达成

类别	项目	2025 目标	2025 成果	2026 目标
现金 单位：新台币	友达永续素养 奖学金专案募款	800 万元	✓ 942 万元	800 万元
	圆梦基金项目募款	300 万元	✓ 354 万元	专案转型
	永续农业联队 - 在 地蔬果、农产礼 盒、优质稻米及其 他农作物认购	1,100 万元	✓ 1,382 万元	1,100 万元
时间	台湾志工服务时数	8,000 小时	✓ 9,908 小时	8,000 小时
公益活动	Green Party 手护台湾 绿色堡垒	降低小花蔓澤蘭 10% 定居率	✓ 降低 49.82% 定居率	降低 20% 定居率
	Ocean Party 手护台湾 蓝色海岸	清除海废 2.5 公吨或 300 人次参与	✓ 清除海废 3.28 公吨	清除海废 2.5 公吨或 300 人次参与
	光电科普教育 推广人次	4,600 人次	✓ 13,922 人次	4,600 人次
	环境教育 推广人次	4,200 人次	✓ 13,293 人次	4,200 人次

友达永续基金会

友达于 2019 年成立友达永续基金会，2025 年将过去爱心、文化、绿色、教育等四大志工体系，转型为三大主轴「环境永续」、「永续教育」、「伙伴共创」，并透过四大环境教育场域经营及倡议环境保护行动，号召全体员工及员眷、供货商、邻里等利害关系人共同参与，持续发挥社会正向影响力。

	关键任务	目标族群	伙伴共创
环境 永续	<ul style="list-style-type: none">手护台湾绿色堡垒 Green Party手护台湾蓝色海洋 Ocean Party气候永续行动永续进行室	<ul style="list-style-type: none">员工员眷 供货商员工员眷 供货商员工员眷员工	<ul style="list-style-type: none">政府 邻里协会社企 邻里社会企业社会企业
永续 教育	<ul style="list-style-type: none">永续素养奖学金圆梦计划达达魔法乐园台中环境教育场所 (台湾科普环岛列车)龙潭水资源教育馆西大墩窑文化馆	<ul style="list-style-type: none">学生 老师 邻里NPO 学校 学生学生 老师学生 老师学生 老师学生 老师	<ul style="list-style-type: none">员工 NPO 政府社会企业NPO 志工政府 志工邻里协会 志工政府 学者 志工

4.5.1 环境永续

友达响应 SDG 13 气候行动、SDG 14 保育海洋生态、SDG 15 保育陆域生态精神，推动「手」护台湾山海系列行动，从森林植树到除蔓与海洋净滩做为起点，成为守护台湾自然生态的一份力量。

「手」护台湾绿色堡垒

呼应联合国《生物多样性公约》与《生物多样性政策》，锁定龙潭霄里溪 3.2 公里为关注区域，以「小花蔓泽兰」为重点外来种移除目标，并启动「除蔓防治 5 年计划」。历年来，持续携手地方协会、学校与居民，共同守护霄里溪生态，透过多元倡议行动，凝聚利害关系人力量，打造流域共好的绿生活。为降低小花蔓泽兰覆盖率，2025 年除了串联流域共好的生态圈力量，号召利害关系人携手除蔓，更首度尝试保护霄里溪沿岸「濒危原生种 - 毛蕨」，并移植至龙潭厂内试种，期待实现「减一（除蔓）、加一（保护毛蕨）」的生态平衡，将生物多样性及环境教育理念具体行动化。



「手」护台湾蓝色海岸

2025 年共完成 2 次净滩活动，足迹遍布台中后里、桃园观音，累计共清除海废超过 3 公吨。2025 年带领 226 位友达集团志工与在地邻里于桃园观音白玉海堤举办 Ocean Party 净滩活动，并透过 International Coastal Cleanup (ICC) 纪录，发现此区域前三大海洋废弃物，依序为：宝特瓶、塑料瓶盖、塑料袋，显示出海洋的塑料危机，并正视源头减塑之重要性。



推广永续农业

友达鼓励员工优先选购在地农产品，缩短食物里程。同时将此构想延伸至员工餐厅食材、节庆送礼与股东会纪念品，支持厂区邻里农产品，并与社会企业、农产运销企业推广台湾高质量与安全的水果，以实际行动支持台湾农业发展。

2025 年成果	累计成果 (2011~2025)
<ul style="list-style-type: none"> 员购支持友善环境果品与其他农产品新台币 172 万，其中邻里、承商年节礼盒采购共计 1,209 份，逾新台币 67 万元。 认购在地优质米逾新台币 1,382 万元。 	友善环境果品及农产品认购金额逾新台币 3,300 万元 认购逾 160 万斤稻米。

邻里回馈

龙潭厂区	后里厂区
<ul style="list-style-type: none"> 采购邻里优质米，为团膳及邻里独居老人爱心便当采购使用。 资助奖学金，帮助在地清寒学子。 认领邻近高原里道路清洁。 	<ul style="list-style-type: none"> 支持在地农业：员工餐厅使用后里农会良质米，直购在地优质米。 维护里民关系：提供急难救助及活动费用。

4.5.2 永续教育

友达于桃园龙潭、台中厂区拥有四大环境教育场所。透过科普、环境教育课程，启发孩童在光电科学领域的兴趣，培育永续树苗。同时也透过友达爱心募捐项目，汇聚同仁的爱心，扶助经济弱势孩童、支持偏乡永续教育，扩大永续教育影响力。

■ 永续素养奖学金

友达自 2006 年起发起由员工提拨月薪募捐奖学金，至今共募集奖学金超过新台币 1 亿 8 千万元，受益学童超过 4.7 万人次。

- 2016 年起，举办「达达魔法科学营」邀请奖学金受助国中生参与，推广科普教育、启发孩童科学兴趣。
- 2020 年起，合作「TFT 为台湾而教基金会」，展开「校园永续培育计划」。针对 108 课纲培育学生永续素养的方针，由老师带领孩童以多元的学习方式，如走访家乡文化、自然生态、环境勘查等专题，翻转学习引领学生透过思考解决问题。培养孩童思考、表达与自我探索的非认知能力，并运用于日常生活中，增加孩子的自信与成就感。

2025 年成果

- 逾 **1,800** 名员工响应。
- 捐款金额逾新台币 **942** 万元，受益学童逾 **1,100** 名。
- 校园永续素养培育计划产出 **12** 个专题研究，受益学童逾 **130** 名。

友达永续教育特展

友达自 2023 年起举办友达永续教育特展，邀请参加校园永续素养培育计划的师生分享学习项目，并以策展方式展出友达环教场域的科普教案、校园学习纪录影像展。2025 年友达支持南投县爽文中学王政忠老师所发起的「MAPS 教学法五年推广计划」，提升偏乡教师教学实践知能，协助学生自主学习，弭平教育资源不平等，透过分享会带领同仁认识公司永续素养教育推动，及彰显友达对永续教育的承诺。



达达魔法科学营

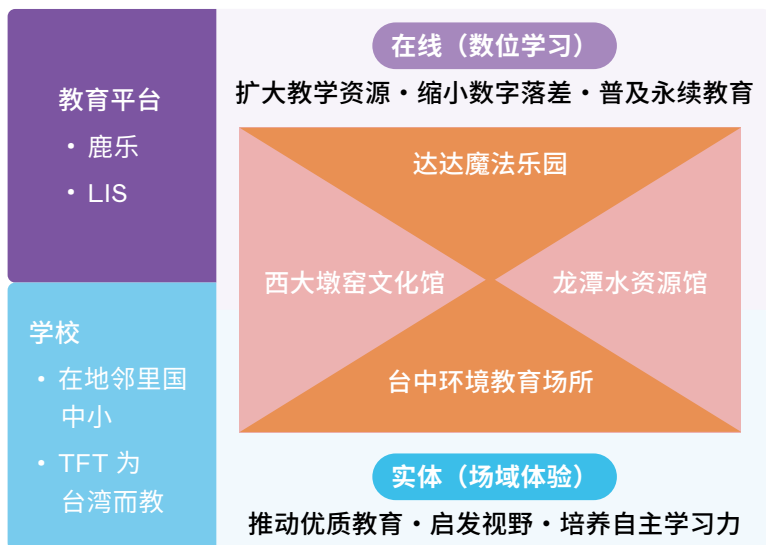
友达永续基金会与国立自然科学博物馆与远哲科学教育基金会携手合作，共同举办「达达魔法科学营」一日营队，旨在启发学生对于光电科学的好奇心。2025 年提供共 565 位国中生参与并提供奖学金。

在营队规划中，实体课程除了以光电科学为主轴，也与科博馆多元展厅结合，设计闯关活动，2025 年特别融入生物多样性议题，另外在达达的魔法乐园展厅，也以情境故事化的设计方式，提高学生探索光电知识的乐趣。

为了服务较远地区的学生，营队也同步以在线方式进行，更首度与 LIS (Learning in Science) 情境科学教材团队合作开发的「光学数字教材」平展至科学营队，透过导引式学习的课程，带着学生以科学家的思考脉络探究白光中的七彩世界。学生在完成作品的过程中，可以同步检视学习成效，培养自主思考与问题解决能力，从实际操作中验证光电科学背后的神奇面纱。



四大科普、环境、文化教育场所



达达的魔法乐园

位于科博馆的「达达的魔法乐园」旨在培育具备永续素养的光电人才，2025 年共超过 10 万人次入馆参观。为了优化展场体验，进行部分展具更新，在设计上融入生活情境与永续行动，来贴近观众日常。课程方面也逐步整合场域资源，减少一次性材料使用，打造适合各年龄层的全方位体验，更与鹿乐平台、TFT 为台湾而教基金会合作，将课程深入偏乡触及全台。



台中环境教育设施场所

台中厂区环境教育设施场所，长期以绿厂房与文化保存为双核心，提供学习体验。2025 年，从绿厂房中的能源进行延伸，更进一步将企业的「净零策略」转化为教案，全新开发「净零主题课程」，期望透过将绿色厂房实务经验与 108 课纲及 SDG 目标对接，不仅传递知识，更致力于培育具备气候韧性的未来光电人才。此外，友达也打破场域界线，对内深化邻里共好，串联周边环教场域共创课程；对外则透过国科会科普列车，将友达的永续教育理念带入偏乡。2025 年在多元管道参与近 4 千人次。

在地邻里深耕计划「园区教育巡回巴士」

台中环境教育设施场所与中部科学园区管理局携手合作，推出「工厂不一样，中科绿色之旅」课程，利用中科巡回巴士免费接送师生至环境教育场域学习；同时设计到校课程方案，将永续理念带入邻里校园内。期望透过两项活动回馈邻近区域学校，同时提供学校交通困难、经费不足的解方。计划自 2024 年开始，成功提升台中厂区邻近六行政区触及比例 20%，嘉惠 10 所学校、5 千位师生。

龙潭水资源馆 GreenArk

GreenArk 持续深化环境教育推广，共推动核定课程 25 梯，966 位师生参与，并连结与在地伙伴关系，将水资源永续理念融入在地教育与小区活动中。2025 年举办「水水冒险趣 - 暑期夏令营」，带领员眷实地探访八德埤塘，并透过桌游课程，将龙潭在地埤塘特色与全回收零排放原理紧密扣结，强化学员对水资源的珍惜意识。



西大墩窑文化馆

友达台中厂区于 2003 年保存西大墩窑，2010 年起与福科国中共同规划「福科走读」活动推广在地文化，并于 2022 将文化馆打造为全绿电展馆，多年来友达推动地文化保存，以西大墩窑文化馆串连 SDG11 永续城乡发展，承载着永续素养教育的重要使命。2025 年度文化馆共计接待超过 50 组团体与学校，超过 5 千人次入馆参观。

福科走读

2025 年友达持续将文化保存及绿色能源议题结合，让福科国中学生透过自导式活动认识在地文化与永续议题，2025 年共计 720 人次师生参与。

大肚山探索小旅行

文化馆于 2025 年连结地方发展与都市绿色空间，推出大肚山探索小旅行暑期亲子活动，由西大墩窑出发，了解大肚山人文遗产、中科在地产业发展，以及台中厂区紫斑蝶生态复育等，与学员一起了解在地的永续城乡。



友达科普环岛列车

友达永续基金会连续第三年响应国科会「科普环岛列车」。2025 年新增南回线站点，共巡回全台 17 县市，停靠 25 站点，触及更偏远的学生。并与默克、大丰环保等供应链伙伴合作，设计「光电、再生能源、水资源」三大主题课程。光电课程「玩转光与闇」采用循环再利用的纸材、偏光片及电池等耗材，让学生制作 100% 回收再制的偏光万花筒；再生能源课程「永续节能小屋」引导学生进行创能储能 DIY；水资源课程「循环小水守」透过净水与水质检测实验，让学生了解水资源的宝贵。

4.5.3 伙伴共创

友达携手产业伙伴、NGO、社企与邻里伙伴，扩大集团及利害关系人参与，共同倡议及关注永续议题。对内打造员工共创平台，推广永续循环再生理念，并号召志工关怀小区邻里及环境永续，发挥连结影响力。

圆梦计划

友达圆梦计划连续 23 年协助 130 家以上的社福和社创机构实现公益梦想，包含超过 1.3 万份的圆梦礼物，以及超过 3,100 万的「圆梦基金」项目募款。2025 年持续支持 12 家非营利组织，关注社会弱势、偏乡教育、动物保育、国际救援等多元议题，除了再次携手全台最大募资平台啧啧，更首度请来 Google 团队合作 AI 赋能工作坊，提供 NGO 更多 AI 工具使用灵感，助力解决机构人力不足及募捐营销上的困境。

2025 年成果

• 耶诞礼物

募集 466 份礼物，受惠机构 12 个

• 圆梦基金

募款金额新台币 354 万元



公益社团乐服务

友达自 2013 年起，于各厂区陆续成立共计 7 个公益服务社团，积极整合员工志工能量，投入在地社会服务。各社团长期以陪伴与关怀为核心，关注在地弱势孩童之成长与学习需求，透过稳定且持续的服务模式，发挥企业正向影响力。

由友达高阶主管共同组成之 WOW SAX 萨克斯风乐团，长年关注新竹县那罗部落之发展需求，透过街头公益演出形式，协助部落募集兴建风雨球场之相关经费，并每年固定参与那罗部落音乐会活动。藉由音乐展演，促进部落艺术文化的延续与传承，同时深化企业与在地社群之连结。

在环境永续部份，各公益社团亦定期推动净山、净滩等环境保护行动，号召员工以实际行动守护自然生态，落实友达对环境永续之承诺，提升员工对环境议题的参与感。

2025 年友达公益社团志工服务共计 43 场次，累积服务时数达 852 小时。



4.5.4 海外行动

公益投入（海外）

类别	项目	2025 成果
现金 单位：新台币	厦门及苏州 - 99 益善 Mart	捐款 15 万元
	苏州 - 公益月捐计划	捐款 50 万元
公益活动	厦门及苏州 - 与明基友达基金会合作共建「福慧护生园」，并发起「我有一亩田」生态稻米护生园认护行动	认护 15 亩稻田
	苏州 - 安全体验馆	服务超过 2 千人次
	厦门及苏州 - 公益捐血行动	-
	厦门 - 翔安火炬实验小学新设图书馆捐赠图书计划	-

苏州 - 安全体验馆

2025 年苏州安全体验馆累计办理 64 梯次活动。对内针对安全官、设备及高风险岗位人员及紧急应变小组）成员办理安全专项培训；对外则接待企业、政府及小区等单位进行安全体验参访，包含 2025 年接待《财富》（Fortune）ESG 榜单评定相关考察参访，以及江苏省应急管理厅首长莅临进行调研与指导。各界对苏州厂在安全管理及安全教育培训模式上的作法，皆给予高度评价。



Green party 绿色嘉年华

昆山

绿色嘉年华设计丰富的活动，包含堆肥示范点授牌、树叶碳券打卡、环保科普、樱花种植、跳蚤市场、绿色手作及环保知识问答等，并邀请昆山市台服办、南京大学（溧水）生物环境研究院、慈济基金会及昆山市鹿城环保社等外部单位共同参与，营造永续生态圈。活动以厂区树叶作为环保打卡碳券，取代以往使用之纸本打卡方式，并号召同仁组队参与锁孔花园活动，及多元项目的手作体验。此外，昆山厂自 2024 年起推动环保堆肥项目，于厂区设置堆肥箱，透过将厨余与枯枝落叶依比例混合，经发酵腐熟后制成天然生态肥料，促进有机资源于厂区内循环再利用。



厦门

Green party 延续「生物多样性保护」主题，将关注范围从红树林湿地生态进一步扩展至海洋生物多样性保育。活动期间，邀请厦门大学环境与生态学院进行海洋生物多样性科普讲座，同时与合作伙伴共同举办减塑与环保主题展览。透过鱼苗增殖放流、海上红树林生态导览，以及环保闯关等互动体验，引导参与者对海洋生态系统的认识与重视，并以实际行动支持海洋保育。

邻里关怀

厦门 - 惠农助农行动

翔安区新圩镇出现包心菜滞销情况，厦门厂主动响应在地需求，由厂区餐厅采购包心菜。同时举办「爱心助农」活动，以实际行动协助农户渡过销售难关。端午节前夕，厦门厂亦与小区合作，向失地农民采购闽南肉粽，既支持传统手工技艺的传承，也协助农户增加收入。不仅有效解决农产品滞销问题，也让员工品尝到当季食材与节庆食品，实现惠农助农与企业责任的多重价值。

文化保存

苏州 - 友缘居

友缘居是友达苏州建厂时保留下的跨塘谷仓，友达人秉着对历史的尊重，对在地文化的情怀，将承载了当地水土风情的跨塘古仓，浓缩成一代跨塘人生活剪影的友缘居。友缘居也是苏州厂与园区外企协会共同举办的青少年培力营研学体验场地之一，让社会各界人士认识友缘居，了解跨塘文化，深入体会友达永续发展理念。2025 年友缘居共接待政府、学校、客户、供货商等嘉宾超过 700 人次。



厦门 - 山头村

山头村为友达厦门厂建厂时所保留的传统闽南古民居，具有逾 200 年历史。友达厦门推动「文化共融计划」，透过文化参访、小区共好与同仁子女研学活动，让这座红砖古厝焕发崭新生命力，成为连结企业、小区与文化的重要载体。

2025 年山头村共接待来自政府、企业、高校及厂区内部的访客超过 2,800 人次，并累计志工服务超过 180 人次，逐步成为友达厦门厂推动社会正向影响力的重要文化枢纽。

厂区亦举办「艺术闽南·绿承未来」夏令营。活动内容包含古厝导览、科技展厅参观以及剪瓷雕等非物质文化遗产体验，让学生从互动中感受闽南文化的独特魅力，深化在地文化教育。





5 灵活创新

各章亮点成果

持续强化**三大营运支柱专利布局**，
2025 年 Micro LED 申请逾 120 件、
车用逾 60 件、垂直应用逾 50 件

扩大 AI 数字赋能，累计超过
1,700 人次完成进阶与高阶培训
并建立人才技术评核机制，
建构智能制造人才库

第四度入选科睿唯安**全球百大
创新机构**（全球第 35 名），
展现国际级创新实力

制定《**人工智能伦理政策**》，
建立负责任 AI 治理机制，
兼顾创新与风险控管

导入 PACT 标准推动**碳与循环经济
数字化管理**，提升碳数据透明度
与可信度

积极拓展多元能源版图，
深化地热发展并参与**台湾最大单一
地热发电案**，彰显再生能源开发实力

5.1 技术创新与 市场布局

5.1.1 智慧产权	149
5.1.2 智慧体现	152
5.1.3 永续产品	153

5.2 智慧转型

5.2.1 AI 赋能	156
5.2.2 制造变革	158

5.3 普惠能源

5.3.1 能源事业发展	160
5.3.2 优质解决方案	161
5.3.3 绿能兼容共好	165

友达具备强大的研发能量与创新技术，积极推动双轴转型目标，着眼于显示科技 (Display)、智能移动 (Mobility Solution) 及垂直场域 (Vertical Solution) 三大营运支柱，制定相应的技术策略。技术研发团队以宏观视野构建发展蓝图，专注于持续激发组织的创新思维，探索前瞻性显示技术，并开发新的应用市场，致力于引领人类未来的视觉体验，推动科技进步。

技术领先

以双轴转型策略为核心，持续发展高附加价值产品及场域的多元应用

创新机制

推动专家制度与激励创新活动、建构知识管理平台。



智权专利

建立专利管理措施与制度，深化专利育成与布局。



请详见 5.1.1 智慧产权



研发培育

以系统性学习发展制度，养成优秀研发人才。



请详见 4.3 人才发展



产学合作

结盟国内外学府，引进外部技术加速激荡技术开发。



请详见 4.2 人才吸引与留任

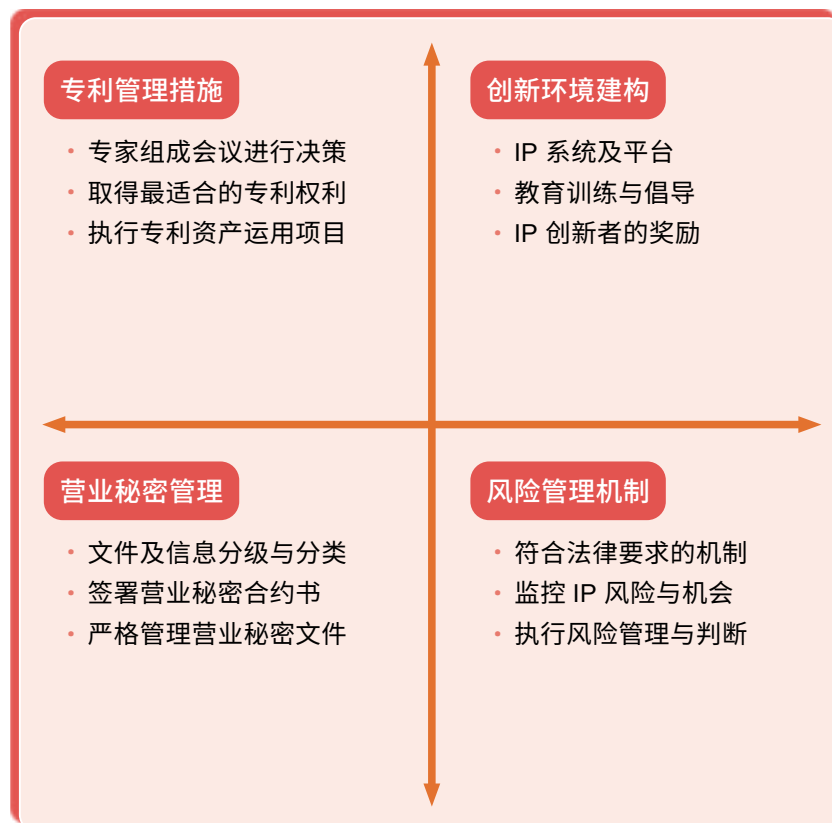


5.1 技术创新与市场布局

5.1.1 智慧产权

知识产权 (Intellectual Property, IP) 是友达最重要的资产之一。友达依据知识产权的管理需求与目标规划，制定「智能财产管理纲要」、「创新及专利与营业秘密管理办法」与「员工创新提案奖励办法」等政策。

知识产权策略蓝图



■ 风险管理以及智财权对企业营运与收益的贡献

友达重视自己的智慧财产，同时尊重他人的智慧财产。透过积极的智慧财产管理，一方面鼓励员工创新、致力于创造优质智慧财产，藉此优化竞争优势，提升企业的获利能力。另一方面，友达不仅关注法规变动，遵循法规保护公司智财，同时透过建立符合法律要求的机制、监控智财风险与机会的讯息，提供决策人员价值或风险判断的依据。

友达针对智财争议设有专责人员，以及时进行评估与因应，并秉持保护公司、客户与股东为最大原则来订定争议处理策略，将企业经营之不确定性降至最低。并且在遭遇重大 IP 事件时参考过去之重大 IP 事件为案例，作为风险评估的参考项目以及具体因应措施的参考方案。

友达定期于每年年初举行科技顾问委员会会议，并于年中举行阶段性成果报告会议，其中智权室更提供目标技术的产业智财分析报告，让业务、研发单位与专家和主管们进行讨论与对焦，以确保组织营运、技术及开发与智财布局方向的一致性。另外，本公司在专利申请案件取得专利证书后，知识产权专责部门会透过相关单位的协作，对获证的专利进行分类，充分掌握知识产权的资产价值与状态。若遇有第三方侵犯本公司已取得专利权的关键技术，将会在收集相关的事证后，提出相应的法律措施，以维护本公司的知识产权与市场地位。友达在处理专利纠纷时，拥有的专利除了能作为攻击侵权者的武器外，亦可作为交互授权的目标。诉讼费用昂贵，于美国进行诉讼费用更是昂贵，动辄上百万美金，藉由拥有可攻击对方的专利武器，可避免诉讼节省诉讼费用，亦可作为交互授权之谈判筹码，为公司创造利益。



具体案例或结果请见友达网站「智慧财产管理」

智权管理关键推动项目

创新及专利 系统平台

创新提案数据追踪、统计与分析、专利申请及管理

举办与倡导知识产权相关议题教育训练

课程依对象与实际需求，采必修、选修同步进行

2025 年执行成果

- 针对专利实务议题提供 17 份课程，举办 26 场次，共 1528 人次参与
- 针对智财管理提供 4 份课程，举办 5 场次，共 31 人次参与

推动知识产权创新活动， 办理各项知识产权 创新者的奖励

专利奖励、营业秘密奖励、著作物对外发表奖励与专利证书公开颁发

2025 年友达于全球各厂区（包括台湾厂区）于每季共 4 场业务说明会中公开颁发专利证书，以及优级与甲级专利奖励

■ 知识产权策略布局与成果

友达鼓励全员创新，并将创新成果进行价值布局。为加强友达在高附加价值产品的专利布局，并落实显示科技 (Display)、智能移动 (Mobility Solution) 以及垂直场域 (Vertical Solution) 三大营运支柱的战略目标，导入创造高价值专利为目的之技术开发项目（以下称为专利育成项目），将高战略价值的创新，进行积极的跨部门专利及研发项目执行。2025 年的专利育成项目项目仍维持双位数。发明专利申请量在三大营运支柱，维持 300 件以上的台湾发明申请量，并对关键技术强化布局。举例而言，2025 年在智慧移动领域，车用显示器台湾发明申请量超过 60 件；在显示科技领域，Micro LED 台湾发明申请量超过 120 件；在垂直场域领域，非面板技术如天线、医疗、共封装光学 (CPO) 以及绿能相关的台湾发明申请量为超过 50 件。

友达不只利用专利布局来对知识产权进行保护，也提供专门提案管道，积极鼓励将公司具有竞争价值的技术成果转化为营业秘密，包括导入专家会议决策，寻求最大经济价值化的营业秘密资产。友达也提供奖金，在 2025 年评定给予创新发明奖励案件中，有超过一成是颁给积极权利化的营业秘密资产，而其中属于三大支柱领域技术的更是超过七成。

○ 近年专利累积申请量与获证量

友达专利布局在 2025 年发明专利申请量为台湾法人排名第 2 名，且获证量为台湾法人排名第 3 名，整体表现更受到国际机构肯定。

截至 2025 年底，友达累积的专利申请量超过 33,000 件，获核准之全球专利总数超过 25,500 件。



○ 科睿唯安全球百大创新机构

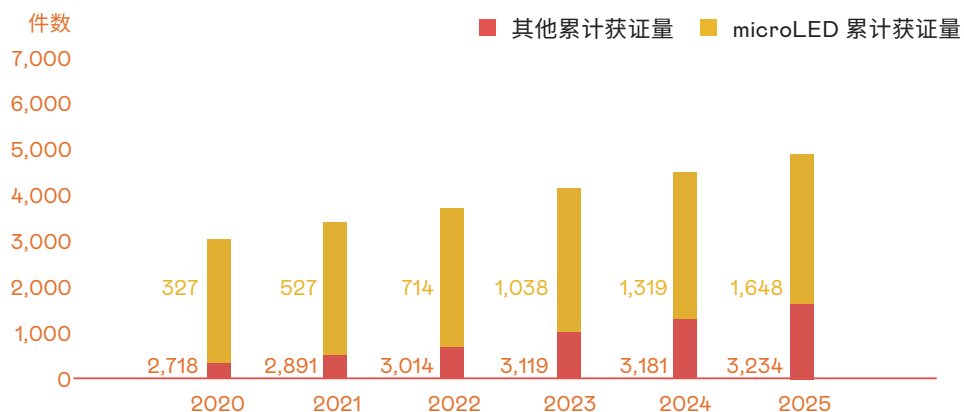
2025 年友达第四度荣获科睿唯安全球百大创新机构 (Clarivate Top 100 Global Innovators)，获得全球第 35 名。自 2022 年首次入榜以来，友达已连续四年入榜。

除了专利申请与获证数量，科睿唯安还根据衡量创新机构的发明在两国以上保护的规模和比例的「国际创新机构权重因子」以及「发明强度」两大指标进行评选。上述「发明强度」指标再被细分为代表特定发明的技术领先程度的「影响力」、代表一项有效且新颖的创意的经济等级的「成功足迹」、代表布局国别的投资水平的「投资力度」以及代表特定发明在其发展曲线上的位置的「技术独特性」四项指标。友达则是藉由专利育成项目持续加强在高附加价值产品的专利布局、紧密追踪市场上的产品使用状况以在专利优先权期限内进行全球各地最适国别申请，而能够符合上述评量指标。通过上述的方法论，国际产业认可科睿唯安能准确识别出近五年来持续在创新上做出贡献的机构，入榜科睿唯安全球百大创新机构则为可受公评的实力表现。

绿色专利

落实产品环境责任，友达在节能减碳的议题上积极开发相对应的制程与产品。当创新的技术能够降低耗电量或是涉及替代能源，则可归类在节能减碳的技术领域，前者包含 mini LED、Micro LED、OLED、LED light bar 与 E-paper 等；后者包含太阳能电池的相关制程、设备与产品。

截至 2025 年 12 月 31 日，友达于全球累积取得超过 4,880 件节能减碳相关的专利证书，其中 Micro LED 的年度获证量占比更是逐年成长。



串联产学，以智权驱动社会创新

友达积极推动产学交流，持续藉由担任智权课程业师或提供创新科研计划的指导，将产业在智权方面的实际运作经验扩散至学界，促使学术创新研究与智权价值产生高度链接，发挥社会影响力。如智权单位的高阶主管担任 2025 年「国科会 115-1 科研创业计划征案」的校内审查会议评审。友达亦持续参与产业社团及智权团体举办的活动，如「2025 营业秘密智慧管理博览会」，以及「2025 国际技术授权主管总会中华分会年度大会」等，在营业秘密、技术授权以及诉讼主题上与同业交流分享产业需求与执行经验，协助产业打造更具国际竞争力的智权环境。

5.1.2 智慧体现

177 吋高透明度 Micro LED 显示器

177 吋高透明度 Micro LED 显示器由多片 42 吋 Micro LED 显示单元无缝拼接而成，具备高穿透率、高亮度与广色域，影像呈现清晰鲜明，同时可让显示器后方对象自然呈现。透明特性使其能兼具信息呈现与空间开放感，适用于智能零售、展示场域与交通运输应用。



Micro LED 技术本身具备高效率、低功耗特性，透明设计亦有助于降低额外照明需求，达成节能效果并提升应用场域的使用效益。



台湾精品银质奖

16 吋超高色域车载中控显示器

16 吋超高色域车载中控显示器在车载应用中首次导入蓝光 COB (chip-on-board) 技术，并搭配量子点膜，实现 NTSC 110% 以上的广色域与高亮度画质。显示模块具备高分辨率与轻薄设计，可与车室内装高度融合，提升信息呈现质量与驾驶使用效率。Mini LED 与量子点技术具备高光效与节能特性，有助降低车载系统的能源消耗，符合智慧移动与永续发展需求。



显示器组件产品技术奖

智慧座舱域控解决方案

智能座舱域控解决方案以单一座舱域控制器整合 QNX 与 Android Automotive OS，并支持多屏幕、传感器与 AI 功能，使车内多项系统得以协同运作。透过虚拟化架构，可减少传统车内多组硬件配置所需的材料与能耗，提升整体架构效率。

此方案能提升系统运作的流畅性、稳定性与能源使用效率，并为车内娱乐、信息呈现与安全性提供最佳的整合体验。



以 Micro LED 技术实现沉浸式与高效率的智慧座舱体验

友达智能座舱运用高透明度 Micro LED 显示技术，形塑无缝整合的显示接口，并结合全景天幕、XR 互动智能窗与整合实体按键的多变形态中控显示，使信息呈现更清晰、操作更直觉。多变形态中控显示可依使用情境呈现平面或立体按键，搭配震动回馈与人工智能增值服务，提升座舱中的人机互动质量与安全性。Micro LED 具备高亮度与高效率特性，有助于降低能耗；信息整合与接口优化则促进驾驶信息取得效率与安全性，符合节能与智能使用体验的永续价值。



台湾精品银质奖

5.1.3 永续产品

友达将永续理念融入产品生命周期，从供货商合作与来料追踪、工厂生产数据管理与标准认证，到协助客户创造差异化品牌价值，打造低碳节能的永续产品，进而提供消费者更多环境友善选择。

产品环境信息管理

市场对低碳足迹产品的需求持续上升，友达提供一站式绿色解决方案，涵盖循环材料、低能耗设计及产品认证，协助品牌客户提升市场竞争力与绿色辨识度。秉持以客户为中心的理念，友达深入了解其需求与目标，量身打造专属方案，包含再生材料比例选择及节能技术导入，并透过双方专业技术交流，合力创造最佳成果。2025 年友达提供客户 222 件绿色技术相关产品。

数字化管理

2025 年，友达持续推动碳管理与循环经济的数字化转型，透过数字化管理提升精准度与透明度。在碳管理方面，于既有数据平台中导入 PACT（Partnership for Carbon Transparency）标准，以强化产品碳足迹计算的规范化与一致性，并依据该准则同步新增数据质量评估模块，使碳排放各项来源信息得以依据完整性、准确性、代表性等项目进行量化管理，确保碳盘查与碳足迹结果的可信度。

循环经济数字化方面，开发多项模块强化再生物料与循环产品的全生命周期管理，包括再生物料采购管理、循环产品出货比重统计，以及产品循环度指针之自动化计算。透过数据化流程，我们不仅提升再生物料使用的可追溯性，也使循环材料的使用绩效得以以量化方式呈现，并落实循环经济策略在组织层级的系统化管理。

○ 产品碳足迹计算方法学精进

在全球减碳驱动下，产品碳足迹的计算方法快速发展。以欧盟碳边境调整机制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）为例，其征收基础即依产品碳足迹而定，凸显计算准确度的重要性。友达早期便投入产品碳足迹盘查与认证，近年更在顾问协助下，开发适用于面板产业的计算方法学，并将其导入自动化系统，可快速产出精准数据，以满足客户及利害关系人的需求。

2025 年友达与第三方合作，透过系统产生的碳足迹数据完成产品碳足迹标准 ISO 14067:2018 查验证流程，并取得 AUP（Assurance of Use of Product Footprint Methodology）认证，显示系统建置逻辑与方法符合验证要求，数据可信度获得高度肯定。除自建系统外，友达亦持续关注国际最新数据交换议题，使碳数据能与全球标准接轨，提升未来数据交换效率。因应外界对碳数据透明度与质量的期待，友达特别重视数据交换标准，并参考世界企业永续发展协会（World Business Council for Sustainable Development, WBCSD）提出的 PACT（Partnership for Carbon Transparency）架构，其逻辑亦获欧洲车用数据交换平台 Catena-X 等系统采用。

此外，友达同步投入方法学精准度研究，并于国际显示器学会（Society for Information Display, SID）发表两篇技术论文，探讨不同计算方法对碳足迹结果的影响，以及面板材料跨层级盘查与排放系数差异之分析，提供产业及价值链伙伴参考，共同推动显示器产业提升碳数据的精准性与一致性。

友达同时透过永续知能培育，深化产品永续设计与低碳技术的研发能量。2025 年，友达优化永续课程内容并完成 3 门核心课程录制，涵盖循环经济导论、净零碳排导论及低碳转型下的循环商机，以强化员工对永续趋势与产品低碳要求的理解。

在技术研究方面，友达延续产品碳足迹方法学的精进成果，积极参与国际永续显示领域学术交流。于 2025 年 SID 期间，友达共有 16 篇显示技术领域论文获选，其中 6 篇聚焦永续发展的显示技术与绿色科技，内容涵盖废弃物管理、胆固醇液晶（Cholesteric Liquid Crystal Display, ChLCD）应用、显示器绿色卷标、产品碳足迹计算方法学及脑波应用等主题，展现友达在材料创新、环境效率及绿色研发领域的深耕成果。

藉由永续知识、方法学与研发成果的持续累积，友达已将产品生命周期思维（Life Cycle Thinking）全面融入产品设计流程，从材料选用、制程效率到节能表现多面向同步考虑，以打造更低碳的永续产品，并作为推动供应链范畴三减量的重要策略。

产品认证

接轨 TCO 11

由瑞典专业雇员协会制定之 TCO，为全球性信息（IT）产品永续验证标准，涵盖产品效能、用户健康与安全、环境责任及社会责任等面向。友达接轨最新版本 TCO 11，并持续强化工厂能源管理，确保产品符合国际永续采购准则，以协助客户通过验证。公司亦定期审视 TCO 规范，并推动多项精进措施，包括在工厂使用再生能源、降低产品能耗、确保符合化学物质合格列表，以及进行责任商业联盟（Responsible Business Alliance, RBA）VAP（Validated Assessment Program），藉此提升产品的永续性并提供完整且合格的信息，协助客户顺利通过 TCO 验证。

RBA 管理

责任商业联盟（Responsible Business Alliance, RBA）行为准则为全球电子产业供应链责任的核心标准，涵盖劳工权益、健康安全、环境责任、商业道德及管理系统。友达全面遵循 RBA 准则，并将其纳入公司治理与供应链管理的核心策略。

友达各厂区定期执行 RBA 检核，并取得 RBA VAP（Validated Assessment Program）证书，确保持续符合国际标准，实践负责任的供应链。目前，龙科厂、龙潭厂、台中厂、苏州厂、厦门厂、昆山厂及越南厂完成 RBA VAP。其中，龙科厂取得白金级证书，龙潭厂与越南厂获得金级证书，而台中厂、苏州厂、厦门厂及昆山厂则达到银级水平。显示公司在不同地区均维持高标准的责任管理，并持续透过制度化检核与信息透明化，强化供应链的永续治理。此外，客户亦可透过 RBA Online 平台实时取得出货厂区的相关信息，提升客户信任度。

■ 循环材料

友达从信息科技面板（IT 面板）开始推动循环材料的导入，并持续将应用范围扩大至车用产品与垂直整合解决方案。在产品机构件方面，包括胶框、玻璃与金属背板等部件均导入不同比例的再生材料，提供多样化循环度方案供客户选择。2025 年含再生材料之产品出货量达 1,789 万片。在车用领域，除面板材料外，也针对铝镁合金等车载铸造零件导入再生材。友达并与价值链伙伴合作推动再生材料应用，包括与上游制程供货商共同验证材料可行性，以及与品牌客户合作开发高质量光学材料的再生解决方案。



再生料产品请见本报告书 3.4.1 循环管理

■ 低能耗设计

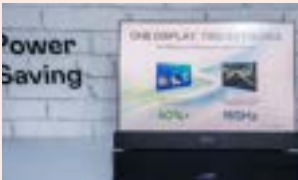
友达持续应用低温多晶硅（Low Temperature Poly-silicon, LTPS）技术，与 AHVA3+ 高穿透率像素新设计，导入高效率彩色聚光片材料等技术，持续优化产品能耗表现，确保符合最新节能标准技术。应用于高阶笔电与桌上型显示器，打造节能、省电、轻量化的低碳产品，有效降低能源消耗并减少环境负担，协助客户达成减碳目标。2025 年节能特规显示器预估出货量为 1,306 万片，惟受市场需求变动影响，销售量未达年度目标。未来将强化数字化市场情报系统，提前掌握需求变化，并透过技术升级、成本控制及差异化应用，维持竞争力并展现友达绿色创新力在多元领域的实践。

消费型产品低能耗技术成果

应用场域	信息科技产品		电视产品	车用产品显示器
	笔记本电脑显示器	桌面计算机显示器		
节能技术主轴	LTPS 与 低频技术	AHVA3+ 技术	穿透率提升设计	Mini LED 技术
2025 年成果 (基准年 2021 年)	指针产品 -31.5 吋桌面计算机显示器： 产品能耗降低 36%		指针产品 -85 吋 电视面板： 穿透率提升 10%	指针产品 -23.6 吋 车载显示器： 能耗降低 37%

笔记本电脑显示器

友达结合低温多晶硅（Low Temperature Poly-silicon,LTPS）技术之超窄边框及省电优势，应用于轻薄、窄边框、长待机时间的高阶笔电市场。后续更聚焦在低更新率的技术开发应用，降低显示能耗兼顾高画质与高整合度，以实现智能笔电在 AI 运算中的长效续航力，达到节能减碳目的，符合未来智能装置兼具环保与智能的需求。



桌上型显示器

因应 TCO 10.0 显示器能耗规范，友达采用 AHVA3+ 高穿透率像素新设计，并导入高效率彩色聚光片材料，以提升光学效率并降低背光功耗，持续优化产品能耗表现，确保符合最新节能标准。广泛应用于 2025 年 23.8 吋、27 吋、31.5 吋等不同分辨率之系列产品。

HiRaso 户外显示器

友达独家 HiRaso 胆固醇液晶双稳态技术是一种创新的电子纸解决方案，具双稳态特性及反射环境光线的方式，发挥最佳能源运用效率，其仅在更换显示画面时才消耗电力，在持续静止的画面显示上则为零耗电，与传统液晶显示技术相比大幅节省 90% 能耗。

HiRaso Panel PC 则具备摄氏 -30 度至 85 度间宽温的使用优势，在严苛环境下仍可提供可靠的显示效能。此外，对应运输用途产品通过 IEC-61373 抗冲击及振动测试验证，符合严苛的轨道交通安全标准，确保在振动频繁、高温长时间运作的运输环境中，仍能稳定呈现画质与色彩，并支持更长的使用寿命，实现乘客信息传递的可靠与耐用性。



5.2 智慧转型

5.2.1 AI 赋能

在全球供应链动荡与资源日益稀缺的情势下，台湾面临五缺挑战：缺水、缺电、缺地、缺工与缺人才。这些结构性挑战使企业的营运与成长更加艰巨。友达相信唯有以数字化与人工智能（AI）为核心，才能以更高效率运用有限资源，提升营运韧性与竞争力。

AI 治理与永续承诺

友达持续关注 AI 的快速演进及其可能带来的新兴风险，并认知其对社会、经济与环境的深远影响。友达已将此议题纳入永续暨风险管理委员会的风险管理流程，进行统筹评估。

为响应 AI 应用日益普及与社会期待的变化，并强化企业治理基础，友达于 2025 年制定《人工智能伦理政策》，确保 AI 的开发与应用遵循伦理原则，兼顾创新、权益保护与永续发展。此政策亦期望供货商、外包商、承揽商与客户等价值链伙伴共同遵循以下人工智能伦理原则：

永续发展

在设计与应用 AI 时，考虑长期影响并促进资源高效利用。

利害关系人参与

建立沟通管道，确保利害关系人在决策过程中被重视。

人类自主

确保 AI 决策过程有人类监督与介入机制。

隐私保护

遵循相关法规，妥善处理个人资料。

信息安全

强化资安管理，防范外部攻击与未授权存取。

透明性

使 AI 运作及决策逻辑具备可理解性，并让用户充分掌握信息。

多样性、公平性与不歧视

避免 AI 设计对特定群体或个体产生偏见，促进包容与无歧视。

问责

遵守法律规范并保持高度伦理标准。

为落实政策内容，友达设立跨部门协作平台「AI 治理小组」，负责推动相关政策、制度与作业流程。期透过制度化治理架构与持续优化的管理措施，落实 AI 负责任应用。

AI 策略进程

友达的 AI 发展道路是一条循序渐进、稳健前行的智慧升级历程。从智能制造与数字转型起步，友达依序完成「标准化、数字化、自动化、智慧化、协作普及化」五大阶段，逐步强化 AI 能力，提升营运韧性与竞争力。自早期机器学习与数据应用，逐步迈向人工智能生成内容 (Artificial Intelligence Generated Content, AIGC) 引领的新一代 AI 转型。



关键推动成果

不仅是技术创新，更是友达永续发展的关键推手。友达将 AI 应用在制造、营运、人才等领域。未来也将持续推动 AI 于各部门落地应用。

AI 与制造

· 智能检测与自动化

2018 至 2024 年导入自动光学检查 (Automated Optical Inspection, AOI) +AI、智能小车、泛化模型、智能机器人等方案，有效强化制程效率与质量管理。

· 智慧节水

智能水网管理、制程清洗智能调节、高盐溶液酸碱转化及纯水系统介质过滤周期改善等项目。



请见本报告书 3.3 水资源管理

· 智慧节能

推动 UV 设备 LED 自主改造、烤箱 AI 温度预测与控制、设备压缩机智能变频与高效节能空压机导入等专案。



请见本报告书 3.2.2 提升能源效率

· 智慧物联 (设备健康管理)

2018 至 2024 年部署超过 15,000 个 AI 模型，涵盖数据撷取、设备预警、健康评估与余命预测，提升设备管理与预防维护能力。

AI 与人才

2022 至 2025 年间，友达大学未来学院共开设 36 门 AI 相关课程，累计时数逾 370 小时、参与人次超过 29,500，积极推动知识传承与人才培养。

AI 与营运

· 人员工安管理

2025 年底于四座厂区导入 AI 影像辨识，涵盖七项巡检任务，累计部署 126 支镜头，每月节省巡检人力 79.5 小时，提升工作场所安全。

· 智慧采购 (Buyer Agent)

2025 年导入 Buyer Agent 智能采购系统，整合供需数据，提升急单应变、减少人工沟通成本及物流运输次数。

· 智慧仓储与搬运

2024 年于越南新场域导入 AGV 与智慧安防机制，提升仓储与搬运效率，降低碳排与职安风险。

厦门 - 智慧安防管理平台

厦门厂以数字孪生技术 (Digital Twin) 建置智慧安防管理平台。平台透过 3D 建模与 AI 分析，可实时监控人员、车辆与物资

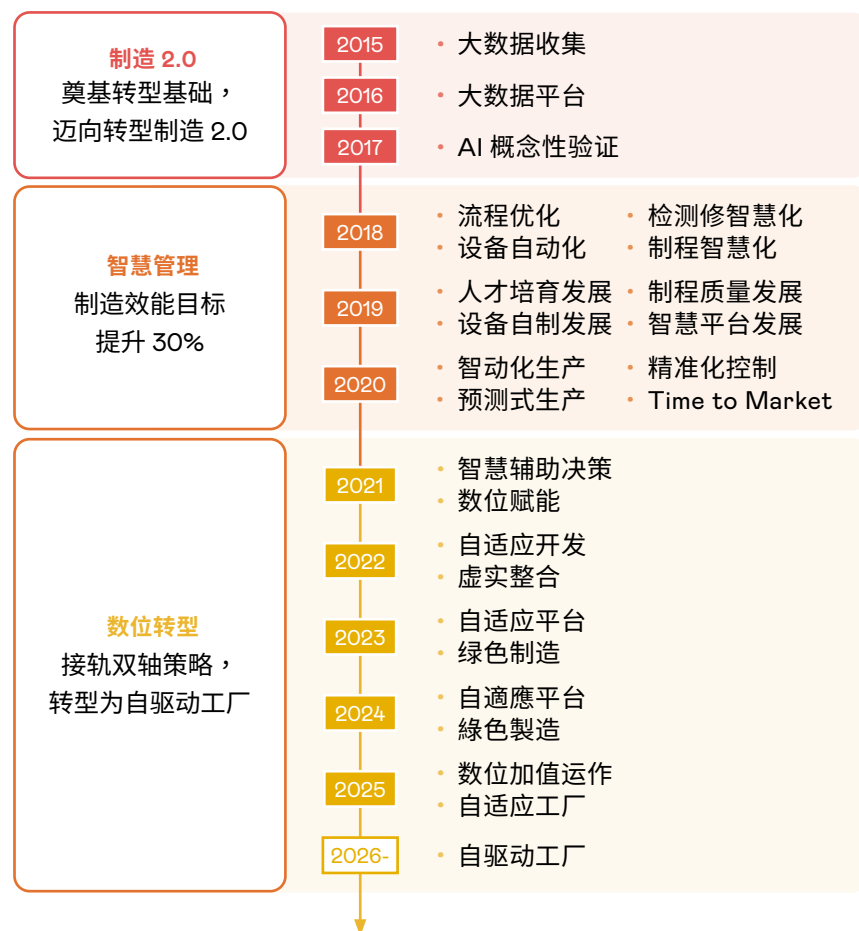


状态，并自动辨识周界入侵、作业行为异常等情况，及时启动预警。系统与工单系统联动，形成「监测 - 预警 - 处置 - 验证」的死循环管理流程，所有异常事件均可自动生成工单并派发处理。同时，平台导入货物流动监控、语音危险识别等创新功能，使传统的被动式安防转变为主动预防，有效降低事故发生风险。未来，平台将持续强化感知与自动化响应能力，进一步提升厂区整体营运安全水平。

5.2.2 制造变革

为应对日益加速的市场变化与竞争环境，友达持续结合智能制造与永续生产理念，提升制造场域的敏捷性与适应能力。并透过物联网、大数据、AI 应用与平台等技术发展，实现生产流程自动化与智能化。不仅提升制造效率与生产力，也为新工业时代中取得竞争优势与奠定坚实基础。

智能制造里程碑与愿景



智慧友达展（台湾）

2025 智能友达展以「智能永续，共创净零」为主轴，反映友达致力于推动数字转型与永续发展双轨并行的理念。此次展览分享友达在数位转型和循环经济累积的丰硕经验，并转化为对外提供的智慧永续服务方案。并邀请包括政府机关代表、业界专家、长期合作客户、学术单位、生态链伙伴和集团同仁超过 180 个团体共 2,272 人前来交流学习。



展区分为内外两大展区。外展区，友达以碳中和建物为案例，完整呈现友达集团的绿色解决方案如何应用在「盘查、减量、创能、抵换」四大步骤中。包含：组织与价值链温室气体盘查工具、能源战情平台、净零智能建筑系统及屋顶型太阳能系统等。内展区则展示友达在低碳产品开发、节能减废与智慧巡检的成果。结合 AI 的软硬件整合能力与自适应管理技术，与展出净零永续领域的策略蓝图与生态圈连结，体现友达推动智能永续与净零承诺的行动力。

展览以全流程的思维来审视内容呈现方式，突破以往展览惯性使用的叙事角度，改从用户的视角出发，针对场域遇到的障碍进行剖析，直观地提出核心优势，同时融入实绩案例，说明方案如何解决场域遇到的挑战和带来的商业价值。

智能友达展如今已转型为友达演绎绿色数字转型的最佳场域，透过发挥友达人果敢创新的精神，打破固有思维寻找新的技术和实践方法，再透过场域验证持续优化解决方案，将资源减量、循环经济的精神落实于生产制造。

生成式 AI 驱动，强化智能管理与创新学习

友达大学开设 AI 人工智能课程，依不同技术领域与专业深度强化理论与实务能力，迄今已累计超过 1,700 人次完成进阶与高阶课程培训。同时，友达建立人才技术评核机制，建构智能制造人才库，至今已有超过 900 位专才通过相关认证。因应生成式 AI 技术的快速发展，友达大学自 2025 年起增设「生成式 AI」系列课程，截至 2025 年底，已有超过 400 人次完成相关训练。

智慧友达展(海外)

○ 苏州

苏州以人工智能(Artificial Intelligence, AI)为核心,汇整 AI 技术于生产制程、设备管理及永续营运等场域的实务应用,呈现全方位工业 AI 技术服务。在智能制造面向,聚焦两大核心作法,分别为「智慧体」于工业场景的深化应用,以及「具身智能」于生产场域的整合导入,藉此优化制造与管理流程,打造具弹性与自主性的工厂运作模式。

苏州亦与在地厂商合作,包括透过摄影机结合多模态大型模型进行调度的无人搬运车,以降低叫料作业工时;由厂区内无人车执行快递自动接收与跨厂治工具配送,替代人工操作;以及导入协作型机器人进行上下料作业,进一步节省人力需求。



○ 厦门

厦门以「智能永续,共创净零」为主题,展出 12 项智能制造及永续转型成果,包括生命周期冲击评估、O-Navi 智能导引平台、大型语言模型(LLM, Large Language Model)、人工智能代理(AI Agent)等核心技术,以及 AR/AI 智慧眼镜、机器狗等智能化应用,同时呈现能源管理、循环经济与社会责任等永续成果。

自 2018 年启动数智化转型以来,厦门以智能化与绿色化并进,获评为国家级智能制造示范工厂与绿色工厂。未来将持续推动人工智能物联网(AIoT)、数字孪生(Digital Twin)等技术,强化技术力、管理力与产品力三位一体的智能制造体系。



○ 昆山

昆山以「智策创变」为主题,聚焦「业务数据整合,打造知识基底」,呈现友达于智能制造领域之成果,透过深度整合人工智能、大数据(Big Data)与制造全流程,建构由「数据转化为知识、再由知识支持决策」之智能化运作体系,协助企业提升营运效率并推动绿色转型。

展会规划 4 大主题展区。其中,「业务整合化辅助决策」展示生产、设备与安全等信息之整合与可视化;「钻石制造最佳实践」则呈现数据于制程周期优化、精准管控及智能维修中的应用价值。「跨功能运作成果」展区透过数据治理、分析与智能应用,将分散数据系统性转化为知识基底,推动智能制造成效实际落地;「专业数字人」则以具体应用情境,展示如何将复杂数据与工程经验转化为易于使用之知识工具。



5.3 普惠能源

台湾的二次能源转型政策稳步迈进，持续透过以气代煤、多元绿能、储能导入、电网韧性强化及深度节能等策略持续推进。友达以长期履约的商誉与电厂实绩为基础，累积深厚的技术整合实力，打造涵盖国际竞争力、循环永续、安全韧性的一站式绿色解决方案，深化创能、储能、能源管理及运维的能力，协助企业与家户提升用电效率、减碳并强化能源安全。期以全方位绿电专家之姿，致力成为加速台湾能源转型的坚实力量。

5.3.1 能源事业发展

友达长期深耕能源事业，涵盖多元绿能、智慧储能及深度节能等，同时以优异的供应链整合能力携手生态圈伙伴互补产业链，壮大通路品牌「友达能源商城」，确保客户享有专业咨询、安装及运维等可靠体验，呼应公部门之补助与市场多元需求。友达持续深化能源转型技术的提升，同时瞄准 2050 净零排放路径中建筑之关键减碳角色，提出智慧储能、建筑光电、全方位电厂建置、运维及助攻企业节能等能源解决方案，建构出以四大版图及多样化产品服务范畴。

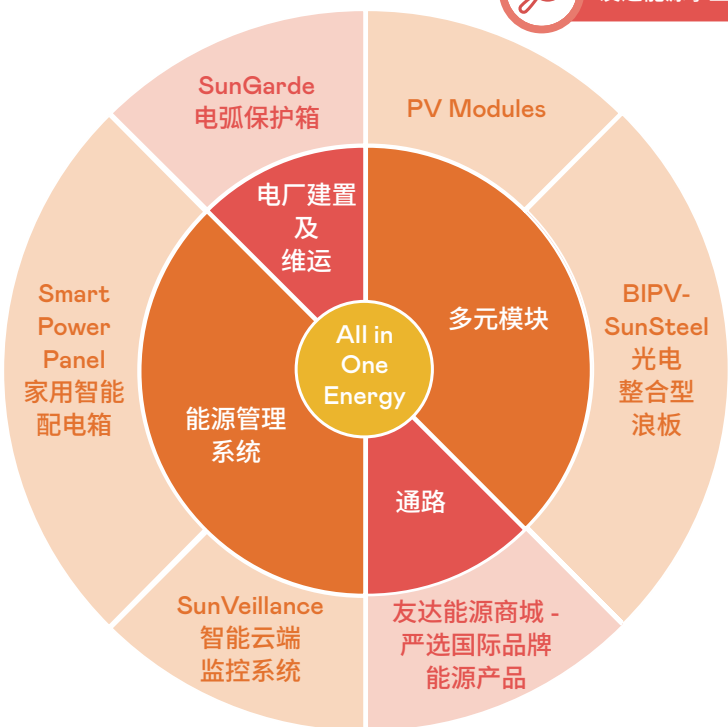
再生能源四大服务范畴



多样化能源服务范畴



友达能源事业网站



2025 年外界肯定

智慧清洁机器人

使用超薄铝制外壳，27kg 轻量化却保持其高刚性，搭配特殊设计与排布之尼龙毛刷，全自动的导航清洁模式，可透过感测技术来侦测车体周围状态。高效干式清洁使用 UI 进行远程控制，并通过电磁兼容性测试，可应用于室外严苛环境。



智能云端监控系统

以卓越创新的技术结合可视化能源管理、太阳能电厂监控管理及绿电交易管理等软件系统协同运作，不仅将丰富电厂管理经验写入系统，也将发电大数据数据结合专业 AI 技术，以 AI 高效管理电厂提升发电效益。



友达光铎奖大放异彩

- 参与经济部能源局主办台湾最知名且具公信力之「太阳光电系统光铎奖」
- 优异的工程质量及经验获第2届(2015年)、第8届(2021年)、第11届(2024年)及第12届(2025年)地面型及水面型太阳光电系统奖

5.3.2 优质解决方案

友达自 2012 年完成第一座屋顶型太阳能电厂并网发电，正式从太阳能模块制造商跨入电厂投资与兴建维运，开启台湾能源产业新局。迄今持续努力累积从开发、设计、采购到施工的太阳能工程统包实力，奠定能源产业领导地位。为因应全球能源转型趋势，友达积极推动事业重组与转型，严选国际知名品牌合作，强化产品组合与技术咨询、运维服务优势，确保客户享有可靠且高效的能源体验，进一步壮大能源通路市场，同时呼应政策补助与市场多元需求。友达提供多样化产品服务范畴，辅以电厂建置与运营、智慧能源管理的整合能力及丰富经验，同时积极跨入低碳建筑产业，将太阳能应用与建筑构建完美结合，进而实现建筑物能源自给自足的城市蓝图。

多元与高效的能源系统材料

友达的太阳能模块质量长期受到台湾及国际一线大厂的肯定与支持。响应政府推广太阳能及因应趋势、政策的推进，以客户需求为优先与国际知名伙伴强强连手，提供多元模块满足不同市场应用。自 2023 年起与中美硅晶展开战略合作，携手推动专为台湾海岛型气候设计，适用于屋顶型、水面型及地面型等多元场域的高质模块，兼具高效能与高可靠度，确保在严苛环境下仍能稳定发电。2025 年太阳能模块出货量 233MW^注。

备注：当前能源产业发展面临供需失衡与转型迟滞之严峻挑战，未达成目标。

■ 全方位的电厂建置与运营

友达以高质量、高安全标准为基础，2011 年迄今在台湾各地电厂建置数量达 434 处，累计装置量 554 MW，其中屋顶型^{注1}192MW、地面型^{注2} 含超高压自设升压站地面型 345MW 及水面型^{注3} 项目 17MW，并囊括高规格的工业厂房、农畜牧业、停车棚及地面型项目等多元应用，以平均发电 3.5 度计算，年发电约 7 亿 7 千度电，相当于提供 17 万户家庭用电量。不仅拥有丰富的精密型厂房屋顶及超高压自设升压站地面型案场经验，荣获 2025 年经济部光铎奖之优良地面型系统奖肯定，实绩名列全台前五大能源业者。

同时，友达为投入多元型态之太阳光电厂开发、施工及运维业务，积极钻研设计与工法，提供完善 EPC（Engineering、Procurement、Construction）太阳光电系统一条龙建置工程统包服务，进一步协助产业接轨绿电及绿能，实绩遍布全台县市，具备专业、坚实的服务量能，为台湾能源永续发展尽一份力。

低碳共好 净零实绩

地面型

各类型土地，包含垃圾掩埋场、地层下陷区、鱼塭地或建地

屋顶型

各类型屋顶，包含工业厂房、公有厅舍或校舍

水面型

各类型水域，包含埤塘或滞洪池等

- ✓ 全台 16 县市分布 434 座太阳光电厂
- ✓ 建置装置容量 554MW
- ✓ 项目工程质量 5 次获得经济部光铎奖
- ✓ 超高压自设升压站地面型实绩

备注 1：屋顶型指各类型屋顶，包含工业厂房、公有厅舍或校舍。

备注 2：地面型指各类型土地，包含垃圾掩埋场、地层下陷区、鱼塭地或建地等。

备注 3：水面型指各类型水域，包含埤塘或滞洪池等。

台中 Taichung

优良中大型系统奖
台中工业厂房

云林 Yunlin

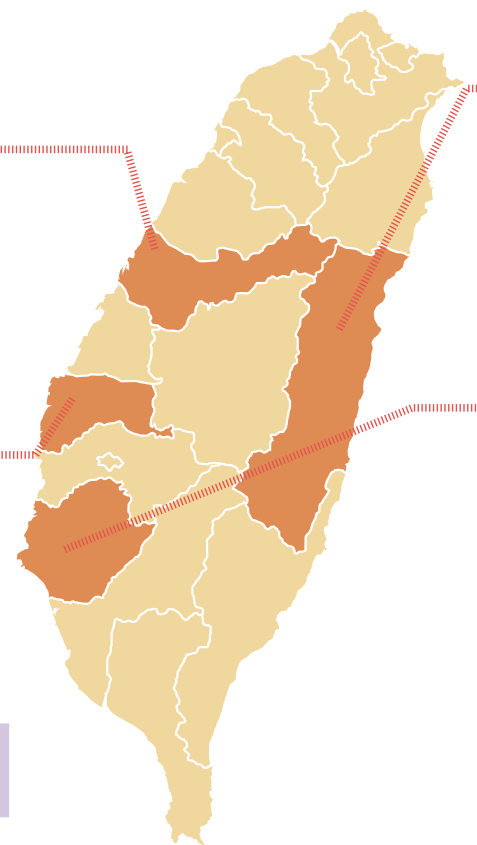
优良地面型系统奖
云林绿能教育园区

花莲 Hualien

优良地面型系统奖
花莲环境绿能园区

台南 Tainan

优良系统厂商奖
台南关庙掩埋场
优良地面型系统奖
台南公有滞洪池



■ 能源管理智能化，打造 AI 数据分析及实时预警

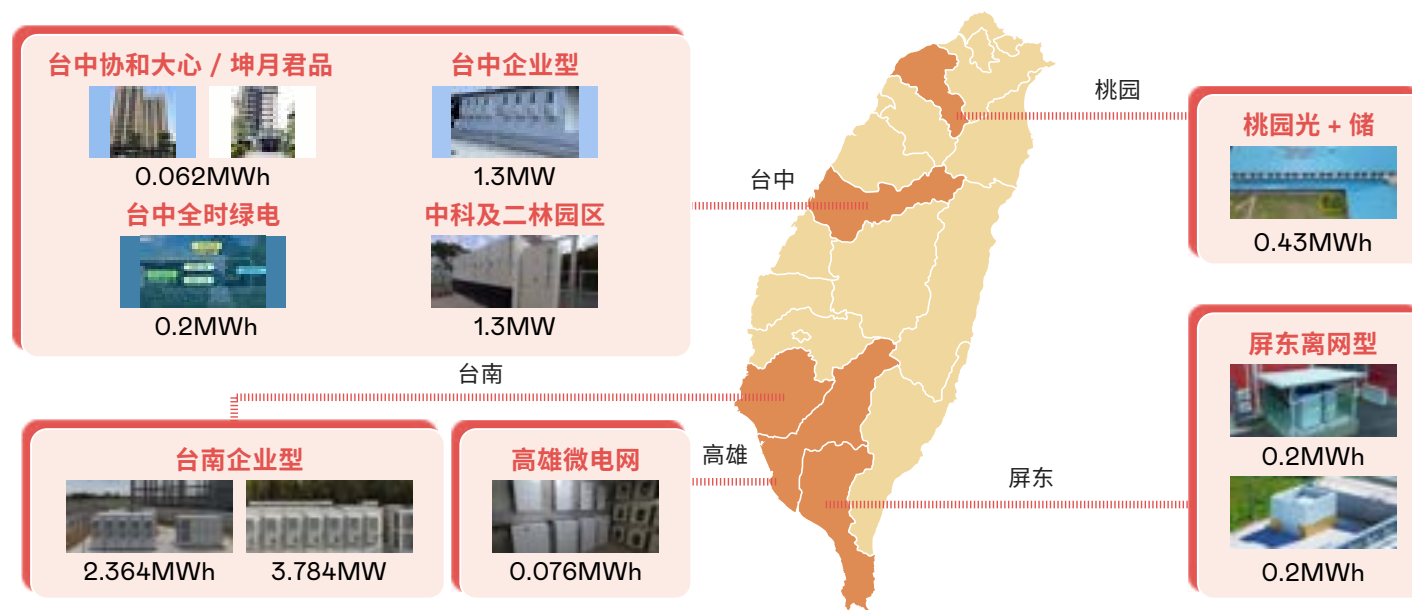
友达发挥丰富电厂管理经验，「SunVeillance 智能云端监控系统」将电厂运维智能化，从年度检测到实时预警，以 AI 数据分析，侦测异常、量化损失、自动派工及维护后验收，透过战情广告牌用户可清楚掌握电力信息，亦结合风灾警报等气象信息，有效减少人力成本并稳定发电，提升能源管理效益。全台共监控 3.33GW 太阳能电站，拥有管理 8,437 座太阳能案场的经验，并通过台电「配电级再生能源管理系统」认证，确实控管信息安全，整合用户在能源管理上完整且与时俱进的需求。

■ 储能先行 延展绿色生态圈强韧电网

随着 AI 浪潮带动电力需求急速增长，再生能源渗透率持续攀升，稳定的储能系统成为改善电网韧性的关键。友达跨足工商厂办与住宅建物，提出全方位智慧储能解决方案，透过导入表后储能系统，不仅能大幅减少尖峰用电，进行电力资源整合与电费优化，还可参与需量调度，达成储能、节能、节费与稳定供电的目标，进一步推动智慧电网布建，协助企业与家户迈向低碳永续。

储能项目实绩

- 全台服务客户数累积 10 案
- 调频 / 需量 / 备援共计约 10 MWh



■ 布局能源商城全通路

友达严选国际知名品牌合作，整合能源产品组合及优势，涵盖太阳能模块、监控软硬件、变流器、转接器、电线电缆及环境侦测装置等套装产品组合，进一步壮大能源通路市场，打造在线、线下全通路之「一站式购足」能源商城。「友达能源商城」不仅提供个人用户专属咨询管道，专业技术运维服务，客户可实时接收产品上市、促销活动等第一手消息，并享有售前、中、后全方位克服支持，透过整合式资源服务，致力使绿色能源更普及、更易于亲近，落实推动能源转型进入全民生活。



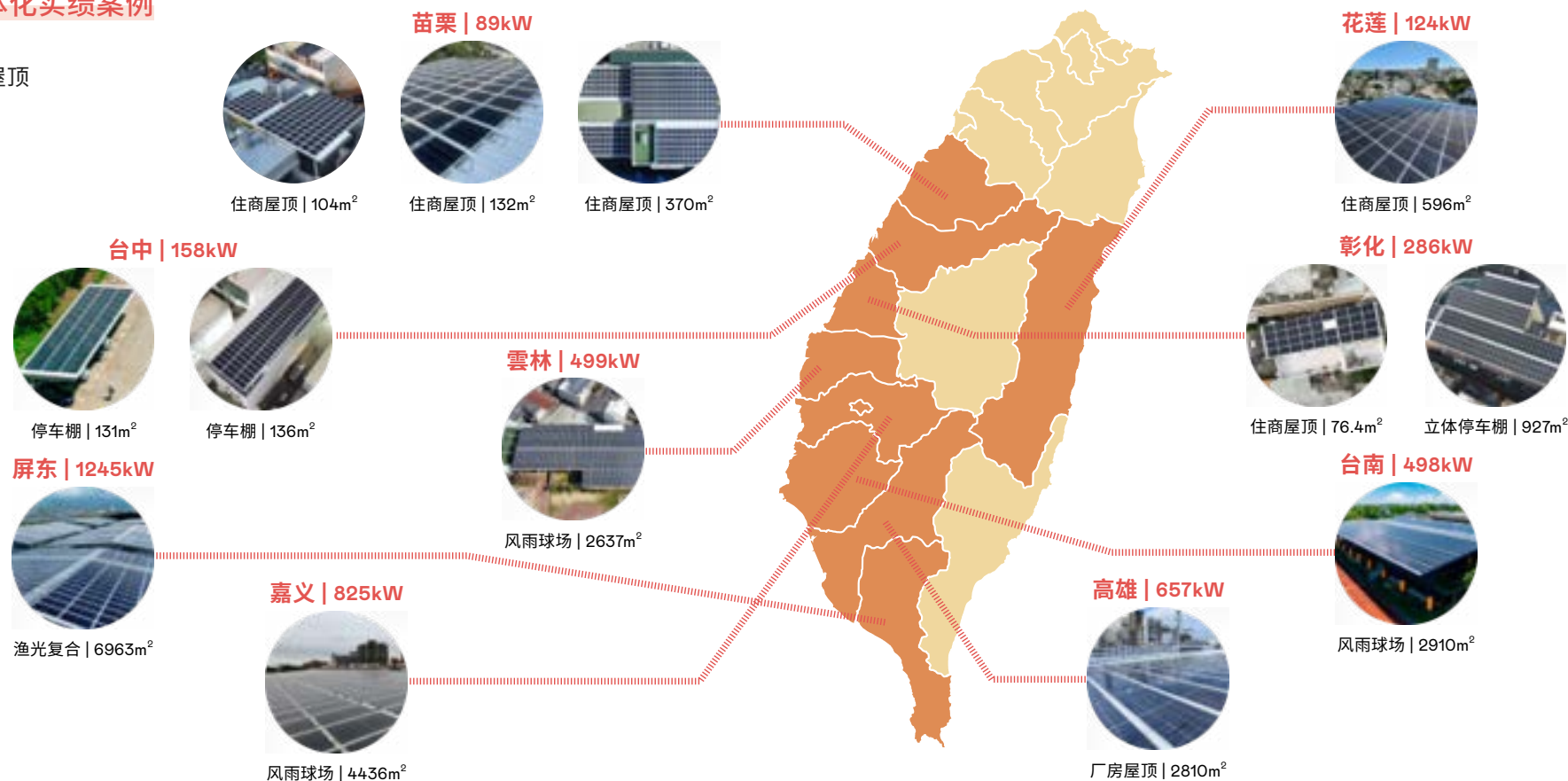
- 「友达能源商城」为台湾第一家能源产品在线购物平台，整合太阳能电厂之零组件产品，严选国内外 20 家知名伙伴合作，提供客户在线线下全通路之完整服务

■ 光电建筑一体化

光电建筑一体化 (Building-integrated photovoltaics, BIPV) 结合太阳能发电功能和建筑设计的别致美感，将太阳能发电产品整合于建筑建材，是实现建筑减碳的方式之一。友达能源事业运用不同技术与特殊材料组合，推出建筑光电解决方案，研发「光电整合型浪板 SunSteel」可运用在不同建筑物，从源头结合建筑设计研发到应用，一体化设计不仅可提升屋顶空间利用率，亦能提升 15% 发电效能，并具备安装快速、轻量化、耐候防漏水及高效清洁优势，可完美融合建筑物，具备能源减碳、隔热与美学效益。目前在苗栗、台中、嘉义、台南、高雄及屏东已累积 13 案实绩，包括工业厂房、住商屋顶、停车棚、风雨球场及复合式渔光两用等不同类型，建置装置量达 4.3 MW。

光电建筑一体化实绩案例

- ✓ 住商 / 厂房屋顶
- ✓ 停车棚
- ✓ 风雨球场
- ✓ 渔光复合



■ 深耕地热领域，打造台湾最大单一地热发电实绩

台湾地热发电蕴藏丰沛潜能，能源团队持续投入地热研究、技术验证与项目开发，积极布局多元能源版图，致力成为再生能源领导服务商。地热建置工程高度复杂，不仅考验团队在极端环境下的应变能力，更需要整合跨领域专业技术，并兼具公共工程之行政合规与履约执行能力，挑战性极高。团队参与中油公司「宜兰土场地热项目」，其中第一井区于 2025 年 12 月顺利并联发电，第二井区则预计于 2026 年第一季完成送电。此项重要里程碑将使友达取得「台湾最大单一地热发电案」的关键实绩，彰显深耕地热领域的执行能量与专业实力。



5.3.3 绿能兼容共好

友达发展能源事业的同时落实环境与社会责任，以多元教育、社会福利、生态兼容为核心价值，对内号召员工加入永续服务队，对外积极投入关怀社会弱势族群之公益活动，透过有形、无形的企业价值链，藉由务实资源挹注，提供电厂邻里居民健康、教育、经济、产业及环境生态等面向的辅导补助。

多元教育

支持及关怀弱势学童、培育人才、推广艺术文化；参与及提供五育均衡计划

社会福利

涵盖银发族长期照护、急难救助、重大灾害救援、支持救难英雄及小区实时关怀

生态共融

涵盖栖地、物种、知识培力三大面向，支持地球净零及创造生态永续共好

永续服务队

一个人走的快、一群人走得远，透过员工服务培力，打造长期友善的智慧公益

■ 地方共好方程式

○ 永续服务队

星耀能源^注致力于落实环境保护、社会责任及公司治理三大支柱发展，随着高龄化与少子化的趋势，以长照乐龄及学童教育作为优先服务对象，招募全台各地、不同县市之员工自发性参与服务队活动，包括各乡镇之小区关怀据点、长照食堂共餐、环教课程辅导、课辅基金筹募及捐赠、青年运动源培育及认养、银发族免费剪发、无障碍出租车接送看诊及弱势关怀访视等偏乡小区及乡镇民众亟需的资源，持续为社会挹注正向动能。

备注：星耀能源为友达光电与台湾人寿、富邦人寿于 2017 年共同合资设立。



星耀能源永续服务队

偏乡学童教育基金挹注

友达能源事业落实在地化经营，持续关注教育现场需求，偕友达永续基金会办理「科技追日行动」环境教育课程，结合科学知识、实作体验的全球化课程，透过分组竞赛的方式引导学生在游戏中学习、自我觉察，将抽象的净零减碳理念转化为生动有趣的生活知识。孩子们透过生活化的方式，轻松学习洁净能源与太阳能发电原理等全球化议题等全球化，让学生深度体验、快乐学习。



2025 年持续捐赠云林县文光小学课辅教育金，帮助家长放心工作无后顾之忧、学童安心精进课业。

温网室蔬菜栽培专区

位于云林口湖不利耕作地的茂正案场，架设 2 公顷温网室蔬菜栽培试验，涵盖温室健康种苗区、光电温室栽培试验区及光电温网室、露天试验区。该区配置喷灌及滴灌系统试验农业生长，栽培白菜、苋菜、空心菜及四季豆、菜豆等种子，以及美浓瓜、茄子、黄秋葵等育苗计划，每季采收之蔬菜无偿直送口湖地区长青食堂及邻近小学。



产学合作：生态监测及复育

位于花莲凤林的生丰案场与国立东华大学进行长期之生态咨询及监测，搭设台湾第一座架于光电场的通量塔，进行二氧化碳收支、动植物（鸟类及两栖爬虫类）及土壤等环境生态研究，成为环境及生态研究的实践型场域。此外，生丰案场同时依法执行生态及水质监测，并委托在地的生态公司进行生态复育及研究。



更多成果请见星耀能源网站

环境生态白皮书

茂正案厂委托生态调达团队以「永续、共生」为主轴撰拟生态白皮书。汇整 eBird、iNaturalist 及 TBN 等公民科学平台数据，范围涵盖案场及周边 500 公尺。同时，强化生态栖地营造，保留南侧常年积水区之 27 公顷湿地作为「水鸟观察区」，并扩大植栽木麻黄、海茄苳等树种，以营造水鸟遮荫与繁殖环境。经统计观测，来访候鸟超过 120 种鸟类，其中包含黑面琵鹭在内的保育类鸟类，更记录到自案场开发前、施工中至现今维运阶段之物种数量呈现直线成长趋势。此外，电厂具「候鸟变留鸟」现象，为罕见的生态与鸟类共融的电厂。





子公司概览

友达智慧移动	168
达擎	176
友达晶材	193
宇沛永续	204

友达智慧移动

- **报导信息涵盖期间：**2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- **报导信息范畴：**AUO Mobility Solutions Germany GmbH
- **报导信息联络人：**
电话：+49（0） 2941/66 - 60 00
传真：+49（0） 2941/66 - 60 01
Email：info@bhtc.com
- **外部查验证：**关键数据由安侯建业联合会计师事务所依据 ISAE3000 确信。

友达智能移动是车用空调控制系统（Climate control）和人机接口（Human Machine Interface, HMI）系统解决方案的全球市场领导者，致力于打造以人为核心之产品与服务。

我们为所有乘客在各种驾驶情况下提供舒适的驾乘体验，包括舒适的车内温控条件，以及直观且符合人体工学的 HMI 系统。

友达智慧移动是车用市场中重要的合作伙伴，旨在与客户共同将开创性技术导入新一代车用产品并引领全球车用市场。我们的发展成果来自各种挑战与持续不断的创造力，为客户提供客制化解决方案，包括车用控制系统、车内空调控制单元与系统、中控显示器（Center information display, CID）与集成中央解决方案（Integrated center stacks, ICS）。

公司名称	AUO Mobility Solutions Germany GmbH
成立时间	1999 年
执行长	徐文浩
总部地址	Hansastraße 40, 59557 Lippstadt, Germany（德国）
主要产品、技术与服务	汽车行业的车用空调控制和 Display HMI 解决方案
营运涵盖地	德国、美国、中国、印度、日本、保加利亚、墨西哥、芬兰、台湾
年营业额（单位：万元欧元）	709.628
税后净利（单位：万元欧元）	-5.311
公司网址	https://www.bhtc.com/en
营运变动声明	友达智慧移动股份有限公司（AUO Mobility Solutions Corporation）已完成原 BHTC 组织与友达智能移动事业群（AUO Mobility Solutions Business Group）之整合。基于历史沿革因素，本报告 2025 年度之揭露范围仍涵盖原 BHTC 集团（原名 BHTC GmbH，现更名为 AUO Mobility Solutions Germany GmbH）。为简化说明，除另有说明外，本报告后续内容统一以「友达智慧移动（AUO Mobility Solutions）」称之。

1. 产品服务

1.1 技术创新与市场布局

GRI 2-6

友达智能移动致力于扩展人机接口（HMI）业务的同时，持续深厚在气候控制系统领域的专业知识。为达成此目标，公司以客户为导向发展策略，透过销售组织与产品管理团队跨部门的沟通协调，与内部相关部门和供应链保持紧密合作。因应快速变动的市场趋势和客户需求，市场策略的制定仰赖技术驱动与市场需求的双重推动，藉由客户沟通、展会交流、外部市场数据库分析及公司内部深度洞察等，定期召开会议进行检视与调整，维持我们的市场竞争力，亦能持续推动产品创新与业务拓展，巩固在车用市场中的领先地位。

1.2 永续产品

产品质量与安全 GRI 416-1

友达智慧移动对所有（100 %）产品之健康与安全相关要求采取系统性管理方法。相关之法规、客户及内部要求，皆于产品开发流程（Product Development Process, PDP）中进行识别与管理，其中需求管理为核心环节，并明确分配至各 PDP 角色之责任范畴。产品健康与安全相关要求透过既有系统与工具进行文件化与追踪管理。适用之法规要求亦纳入内部标准与合规架构中进行分析与记录。为确保符合相关法规要求，本公司定期委托外部机构针对具代表性之产品类别进行法规分析。该等评估以选定之范例产品为对象，主要聚焦于适用于本公司作为企业之法规义务鉴于最终产品于市场上之法律责任由「原始设备制造商（Original Equipment Manufacturer, OEM）」承担，相关之追加法规要求亦可能适用于 OEM 层级。相关分析结果均纳入内部合规文件中管理。此外，功能安全及信息安全流程已整合至 PDP 中，并于适用情况下予以执行。针对具「车辆安全完整性等级（Automotive Safety Integrity Level, ASIL）」要求之产品，相关功能安全规范依据适用之安全标准加以落实。同时，本公司亦确保符合客户特定标准及 IMDS（International Material Data System，国际材料数据系统）相关法规要求，以提升材料透明度，并确保产品于完整生命周期之安全性。

2. 永续经营

2.1 董事会组成

董事会组成 GRI 2-9

项目	2025 年
执行董事人数	2
非执行董事人数（不含独立董事）	3
独立董事人数	0
董事总人数	5

董事会多元化成员 GRI 2-9

依年龄及性别			
	50-59 岁	60-69 岁	70-79 岁
男	5	0	0
女	0	0	0
总计	5	0	0

2.2 ESG 委员会运作 GRI 2-22

友达智慧移动之永续发展策略对齐联合国永续发展目标（SDGs）所揭示之全球性挑战与机会。永续发展被视为本公司整体策略之核心要素，并引导关键行动领域对应选定之 SDGs，以促进未来导向之移动解决方案与永续社会之发展。上述原则同时作为本公司订定关键绩效指针（KPIs）、目标及相关措施之基础。随着纳入友达之整合工作，本公司设立总部 ESG 专责部门，统筹全球各据点之相关议题。为确保永续策略治理的有效运作，本公司成立跨部门的 ESG 委员会，成员涵盖执行长、营运高层主管和友达的永续长。ESG 委员会作为公司层级 ESG 管理之核心平台，负责推动流程管理、重大影响、风险与机会之评估、策略对齐，以及关键绩效指标之订定与追踪管理。

2.3 利害关系人经营

○ 利害关系人议合成果 GRI 2-29

友达智慧移动为将利害关系人纳入永续发展推动过程之中，依循欧盟企业永续报导指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）及欧洲永续报导标准（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）之相关要求，执行利害关系人分析，辨识对本公司具有重要影响之关键利害关系人。本公司依据影响力（对绩效和活动的影响）、正当性（提出要求的合理性）及急迫性（需要立即行动）等构面，对利害关系人进行系统化评估。下表呈现所辨识之主要利害关系人概况，以及本公司与各类利害关系人之沟通与议合方式：

利害关系人	议合策略	沟通管道	沟通议题	2025 年成果
员工	视员工为最重要的资产，并透过协作与投入驱动创新与企业成长，致力于打造支持性的工作环境，推动持续学习、员工福祉措施及强化团队凝聚力。	<ul style="list-style-type: none">内部沟通信箱企业内部网络内部公告定期员工会议业务说明会员工调查与评估劳资委员会	<ul style="list-style-type: none">公告人事异动企业与永续活动新闻与成果展现员工满意度员工发展	<ul style="list-style-type: none">参与在地议合与 CSR 活动，如：德国心理健康周、墨西哥孩童与弱势社群公益路跑、中国端午节与儿童节庆祝活动、保加利亚 Concordia 慈善杯与 Run2Gether 路跑活动等。作为 Great Place to Work 计划的一环执行员工调查，评估职场文化的关键面向。成功推动全球领导力发展计划，强化各参与地区之领导能力。持续推进友达光电与 BHTC 的整合工作。
供货商	对于供货商伙伴关系的承诺，建立在协作、透明且互利的合作基础之上。重视创新、道德实践与永续发展，并确保供货商与我们同样秉持对质量与持续改善的承诺。透过开放的沟通机制与策略性伙伴关系，致力于打造稳健且可靠的供应链，以支持自身营运以及客户的成长与成功。	<ul style="list-style-type: none">在线 / 实体项目会议CAQ 系统供货商稽核供货商申诉管道与关键供货商的策略会议	<ul style="list-style-type: none">合约与协议供货商认证产品规格产品质量交期商业发展产品发展供货商评估营运风险供应链管理	<ul style="list-style-type: none">更新供货商与外包商的行为准则，以强化永续发展相关要求。执行供货商永续自评及核决表。成功试行供货商尽职调查软件。
客户	秉持以客户为中心的理念，透过开放且诚信的沟通建立长期合作关系与信任。我们致力于技术与商业卓越，持续强化于现有及未来业务各领域作为策略伙伴的地位。亦积极响应客户之在地化需求，协助其达成策略目标与碳足迹管理目标，并提供具竞争力之价格，以支持其市场成功。	<ul style="list-style-type: none">在线 / 实体项目会议展会 / 科技日之现场交流与各客户群及部门之沟通（单一对外窗口机制）	<ul style="list-style-type: none">产品开发新旧业务沟通合约与协议产品规格质量与物流绩效管理年度业务绩效评估供应链议题管理（如短缺、PCN/PTN）推动永续发展事项	<ul style="list-style-type: none">参与国际消费性电子展（International Consumer Electronics Show, CES）。参与全球各地举办之科技日活动。与供应链达成多项协议（如绿色能源、碳排放目标及最低回收比例等）。
股东	作为友达之子公司，致力于为双方整体营运绩效做出贡献。与友达携手推动市场地位之提升，响应客户需求，并发挥整合后之协同综效与优势。	<ul style="list-style-type: none">股东大会定期报告跨界合作	<ul style="list-style-type: none">财务表现市场发展营收成长目标获利绩效目标组织管理议题持续改善	<ul style="list-style-type: none">BHTC 执行长异动。BHTC 及其子公司纳入友达智慧移动事业更名为 AUO Mobility Solutions。整并美国及日本子公司为单一实体。推动组织调整，迈向全面整合及以功能别为导向之组织架构。持续推进双方财务综效之识别与实现。持续推进共享 IT 平台之建置。

2.4 风险治理

风险管理 GRI 2-12

友达智慧移动的风险管理政策建立于集团标准化程序之上，确保风险的辨识与评估具一致性与系统性。该流程与母公司密切合作，遵循明确定义的步骤，并每年更新与执行。所有相关风险均依据既定的评估标准与风险分类进行评估，并同时考虑其发生可能性与潜在影响程度，以作为风险排序及管理优先级之依据。针对需采取行动之风险，将制定相应之因应措施，并定期检视其执行成效。该风险辨识流程的目的在于汲取过往经验，并考虑当下的新兴风险。年度风险管理作业流程的成果将以系统化方式汇整，并向高阶管理层团队报告，以支持决策制定并确保企业策略之永续发展。

供应链管理

友达智慧移动在全球共五个不同的地区展开业务，并在供货商管理中坚持在地化原则，为维持与强化供应链韧性，我们将持续扩展在地化供应链。该管理策略主要优势为：

- 尽可能减少对非在地供货商的依赖，最大程度降低全球供应链中断带来的风险（如流行疾病、地缘政治等问题）。
- 选择在地供货商，缩短生产及交付周期。
- 减少长途运输，降低物流及运输成本，亦可减少碳足迹。
- 降低运输距离，减少碳足迹。
- 支持永续采购及当地环境法规要求。
- 鼓励与在地供货商密切合作，并加强沟通与创新。

2025 年，BHTC 与 AUO 智能移动事业群整合组成友达智能移动。随着此次整合，未来的组织与营运架构将纳入更多地区。为进一步强化供应链韧性，本公司将持续扩展并优化相关策略。长期来说，我们致力于与关键供货商建立透明且以价值之合作伙伴关系，确保供应链能够适应不断变化的市场与法规需求。

供应链样态

地区	家数
北美洲	57
西欧	155
东欧	20
南亚	45
亚太地区	140

供货商风险评估

对象	管理做法
潜在供货商	<ul style="list-style-type: none">• 供货商自评及核决表• 财务审查• 潜在 VDA 6.3 过程稽核• 订定主要合约（如供应框架协议、供货商 / 外包商行为准则、质量要求、包装及物流政策等）
已合作供货商	<ul style="list-style-type: none">• 每月商业、项目、后勤和技术层面 KPI 检核• 年度供货商风险评估流程

3. 环境永续

3.1 环境相关数据揭露

除温室气体数据外，其余环境相关数据范畴为生产制造厂区（德国、中国、印度、保加利亚、墨西哥）

组织内部能源消耗 GRI 302-1

项目		能源类别	2025	
			kWh	GJ
总能源使用			36,097,083	129,949
输入	外购电力消耗	再生	30,959,512	111,454
	自发生产与电力消耗		1,718,101	6,185
	可再生能源总使用量		32,677,613	117,639
	外购电力消耗	不可再生	56,458	203
	天然气		1,866,815	6,721
	液化石油气		144,840	521
	柴油		284,301	1,023
	汽油		1,067,057	3,841
	不可再生能源总使用量		3,419,471	12,310
	自发并联出售	再生	245,837	283

能源密集度 GRI 302-3

项目	2025 年
单位营收电力消耗 (kWh/ 千欧元)	50.87
单位营收能源消耗 (GJ/ 千欧元)	0.18

温室气体排放 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4

项目单位：公吨 CO ₂ e	2025 年	2024 年
范畴一	1021.06	926.78
范畴二 - 市场基准	165.31	6,496.29
范畴三	3,094,713.16	-
温室气体强度 ^注	0.002	0.01

备注： 计算方式为（范畴一 + 范畴二）/ 年营业额（千欧元）。

其他空污物质排放 GRI 305-6 GRI 305-7

单位：公吨

项目	2025 年
破坏臭氧层物质 (ODS) (单位：CFC-11 当量公吨)	0
氮氧化物 (NO _x)	0.251
硫氧化物 (SO _x)	0
持久性有机污染物 (POP)	0
挥发性有机化合物 (VOC)	0.705
有害空气污染物 (HAP)	0
悬浮微粒 (PM)	0

物料投入及可再生物料使用比率 GRI 301-1 GRI 301-2

投入项目	总投入量 (公吨) ^{注1}	可再生物料使用比率 ^{注2}
金属及合金	2,717.35	0.66%
合成物	4,089.42	13.66%
电子及其组件	17.10	0.00%
化学品和润滑剂	100.16	0.00%
特殊材料与连接件	565.59	0.23%

备注 1: 总投入量之计算系假设供货商均提供有关汽车零部件所使用材料之完整且正确数据，惟数据质量仍可能有所差异。未纳入范围之项目可能包括依法无须申报之材料或物质，特别是使用量低于法规门槛者。产品开发或供应链调整过程中的材料变动，可能导致数据不确定性；此外，全球供应链的复杂性亦使材料来源及组成成分之追溯具有一定困难。本次计算纳入截至 2025 年所取得之采购零件最新材料报告。在上述限制条件下，本次计算约涵盖 89% 的已出售产品。

备注 2: 可再生物料使用比率之计算系假设供货商提供之回收成分数据均为正确信息，惟相关数据多以区间方式而非精确数值揭露。由于早期项目并未要求揭露回收成分信息，因此在回收成分评估及数据判定上存在挑战与不确定性。此外，全球供应链的复杂性亦增加回收成分验证之困难度。若回收成分验证报告以区间形式呈现结果，则采用算术中位数进行计算。本次计算纳入截至 2025 年所取得之采购零件最新材料报告。在上述限制条件下，本次计算约涵盖 89% 的已出售产品。

水污物质排放 GRI 303-4

化学需氧量 (公吨)	生物需氧量 (公吨)	悬浮固体物 (公吨)
0	0	0

废弃物产生量 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

项目	废弃物的产生	废弃物的处置移转	废弃物的直接处置
有害废弃物 (公吨)	17.01	1.13	15.88
非有害废弃物 (公吨)	1,964.18	1,563.70	400.47

取水量

GRI 303-3

单位：千立方公尺

类别	地表水（包括雨水）		地下水		海水	产出水		第三方的水			分项总计	总取水量
	淡水	其他水	淡水	其他水		淡水	其他水	淡水	再生水	其他水		
非缺水地区	0	0	0	0	0	0	0	5.46	0	0	5.46	70.92
缺水地区	0	0	10.59	0	0	0	0	54.88	0	0	65.46	

排水量

GRI 303-4

单位：千立方公尺

类别	地表水（包括雨水）		地下水		海水	产出水		第三方的水			分项总计	总取水量
	淡水	其他水	淡水	其他水		淡水	其他水	淡水	再生水	其他水		
非缺水地区	0	0	0	0	0	0	0	5.46	0	0	5.46	68.47
缺水地区	0	0	10.59	0	0	0	0	52.43	0	0	63.01	

废弃物的处置移转与直接处置

GRI 306-4

GRI 306-5

单位：公吨

类别		项目	现场	离场	总量
有害废弃物	直接处置	总量	0	15.88	15.88
		焚化（含能源回收）	0	0.00	0.00
		焚化（不含能源回收）	0	10.17	10.17
		掩埋	0	5.68	5.68
		其他处置作业	0	0.03	0.03
	回收	总量	0	1.13	1.13
		再使用准备	0	0.00	0.00
		再生利用	0	1.13	1.13
		其他回收作业	0	0.00	0.00
非有害废弃物	直接处置	总量	0	400.47	400.47
		焚化（含能源回收）	0	2.70	2.70
		焚化（不含能源回收）	0	55.63	55.63
		掩埋	0	258.94	258.94
		其他处置作业	0	83.20	83.20
	回收	总量	0	1,563.70	1,563.70
		再使用准备	0	75.29	75.29
		再生利用	0	1,488.41	1,488.41
		其他回收作业	0	0.00	0.00

4. 共融成长

4.1 员工相关数据揭露

员工多元化 GRI 405-1

类别	项目	男	女	29 岁以下	30~49 岁	50 岁以上
整体员工	整体员工百分比 (%)	66.0%	34.0%	17.4%	62.2%	20.4%
管理职	阶层	执行及管理委员会 (%)	90.9%	9.1%	0%	13.6%
		管理团队 (%)	84.2%	15.8%	0%	58.9%
	总计 (%)	85.5%	14.5%	0.0%	50.4%	49.6%
员工结构	间接人员百分比 (%)	75.5%	24.5%	14.5%	68.3%	17.2%
	直接人员百分比 (%)	47.2%	52.8%	24.6%	53.0%	22.4%

全球员工学习发展时数 (小时) GRI 404-1

学习系统	平均学习时数		
	男性	女性	每人平均受训时数
学习管理系统 (LMS)	10 小时 14 分钟	8 小时 17 分钟	9 小时 24 分钟
LinkedIn 学习	-	-	3 小时 58 分钟
Speex Learning	-	-	3 小时 35 分钟
总计	-	-	16 小时 57 分钟

提升员工职能的训练计划 GRI 404-2

友达智能移动鼓励员工持续学习，提供多元学习资源与管道，帮助员工提升现有技能或获取新能力，包含技术培训、软实力课程、领导力发展计划、在职培训和数字学习等。我们对于员工职能提升的训练重点在于识别并填补技能差距，以适应当前及未来需求。同时，遵循 70-20-10 学习模型，建议 70% 的学习来自工作实践，20% 来自导师和同侪的指导，10% 则来自结构化的训练计划。透过全球统一的入职及跨部门转调流程，本公司正推动数字化整合的学习与转职机制，帮助员工顺利过渡至新职位，加速知识、技能及行为之养成，进而成为具备效能之组织成员。

定期绩效及职涯发展检核百分比 GRI 404-3

作为绩效管理制度之一环，友达智慧移动推动年度员工绩效评核机制，作为适用于全球间接人员之标准化人力资源管理流程。在年度期末评估中，员工与主管共同检视过去期间之工作成果，达成共识，并就发展机会进行讨论，同时进行双向回馈，以进一步强化合作与绩效表现。此外，评核过程亦包含员工自评及主管针对行为表现与能力之评估，并由主管进行整体绩效评等。相关个人发展行动将记录于个人发展计划中，以持续促进员工能力提升及职涯发展。

员工薪资奖酬

薪酬理念

友达智慧移动提供具市场竞争力、以绩效为导向且与市场接轨之整体薪酬与福利制度，并依据不同地区之实务差异设计相应之薪酬架构。我们透过多元化之奖酬机制，肯定员工个人及团队之绩效表现，以确保回馈与员工贡献相符。维持具市场竞争力之薪资水平，对于吸引及留任优秀人才至关重要。本公司持续推动高绩效及价值导向之企业文化，以支持组织长期发展。

奖励模式与薪酬平等

本公司之奖酬架构与市场基准连动，并以绩效表现、发展潜力、专业技能及行为展现作为关键衡量指标。在薪酬公平性方面，本公司采用国际人资顾问 Mercer 之职位评价方法论，并不因性别差异而有所不同。该方法以职务主要和次要族群、专业领域及职级为主要评估要素，并以职责范畴与职务责任之扩展为核心考虑。所有职位均进行评估与对应，以确保薪酬制度之公平与一致性。

○ 员工补助福利

全职员工与兼职员工均具有一致的员工补助福利，惟部分福利资格可能与工作任期和 / 或试用期的通过有关。

育婴假

项目	男性	女性
符合育婴留职停薪资格之员工人数	1,810	870
实际申请育婴留职停薪之员工总人数	86	49
当年度预计复职之育婴留职停薪员工人数	77	26
实际复职之育婴留职停薪员工总人数	71	21
复职后持续任职满 12 个月之员工总人数	54	24
育婴留职停薪复职率	92.21%	80.77%

职业安全管理系统涵盖人数与比率 GRI 403-8

类别	人数	比率
员工	1,463	55.58%
承揽商	147	35.08%

备注：ISO 45001 涵盖范畴包含所有基地。

所有员工与其他工作者（承揽商）职业病情形 GRI 403-10

项目	员工	承揽商
可记录之职业病的案件数量	0	0
职业病死亡人数	0	0
职业病死亡比率	0	0
职业病的主要类型	N/A	N/A

所有员工与承商职业伤害情形 GRI 403-9

员工	全体	男性	女性
职业伤害死亡人数	0	0	0
职业伤害死亡比率 ^注	0	0	0
严重的职业伤害数	0	0	0
严重的职业伤害比率 ^注	0	0	0
可记录之职业伤害数	5	4	1
可记录之职业伤害比率	0.97	1.17	0.57
工作小时	5,165,147	3,408,997	1,756,150

其他人员（承商）	全体	男性	女性
职业伤害死亡人数	0	0	0
职业伤害死亡比率	0	0	0
严重的职业伤害数	0	0	0
严重的职业伤害比率	0	0	0
可记录之职业伤害数	1	0	1
可记录之职业伤害比率	1.03	0.00	3.03
工作小时	969,185	639,662	329,523

备注： 计算方式为（严重的 / 可记录的）职业伤害死亡人数 /1,000,000 工作小时 *100%。

达擎

- 报导信息涵盖期间：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- 外部查验证：由安候建业联合会计师事务所依据 ISAE3000 确信。

达擎股份有限公司是全球领先的工业及商业应用显示器供货商，为客户提供多样客制化的产品。作为友达光电子公司，达擎承袭超过 20 年的显示技术与专业经验，推动 AIoT 创新并积极深化包含企业、教育、医疗及交通等垂直领域，使智能显示解决方案无所不在。

公司名称	达擎股份有限公司
成立时间	2020 年 5 月 28 日
董事长	吴宜芳
总经理	吴宜芳
总部地址	新竹科学园区新竹市工业东三路 1 号 5 楼
主要产品、技术与服务	工业及商业应用显示器供货商，推动 AIoT 创新并积极深化包含企业、教育、医疗及交通等垂直领域之智能显示解决方案
营运涵盖地	总部：台湾 办公室：美国、荷兰、日本、中国、加拿大
员工总人数	474
公司网址	https://auodplus.com/zh-TW

1. 产品服务

GRI 2-6

1.1 技术创新与市场布局

达擎针对最核心的通用暨公共显示器事业，致力强化垂直整合能力与技术创新，掌握工业计算机、户外显示器及健身与娱乐设备等利基市场。透过提升产品差异化价值与客制化服务能量，积极开拓新兴应用领域，创造永续市场布局。目前达擎已成功从传统显示器硬件制造商转型为智能垂直应用解决方案供货商。

在教育领域，达擎力求协助教育智慧化转型，缩短地域与城乡教学数字落差，提升校园信息传递的效率与质量。整合软硬件打造全方位解决方案，达擎逐步建构完整教学生态系；在企业应用上，满足企业大厅与会议室的高质量信息可视化显示需求，提升会议数字化沟通效率与远程数字化多人共同协作的需求，大幅提升企业管理效益。

针对零售应用场域，对应缺工趋势，针对自助结账及防窃智能监控等新型零售应用，规划系列性产品符合市场需求，透过深化在地连结与共创伙伴关系，强化市场渗透力与客户黏着度。此外，也以异地规模化策略布局大型彩色电子纸产业链，结盟电子纸原材领导厂商元太，扩大经营下一代绿能显示广告牌应用。

在医疗场域的布局，则以 AUO Display/Sensor 技术为核心，成为医疗场域实现精准医疗、提升效率、增进医病关系的解决方案商，例如提供微创手术解决方案，降低副作用与缩短术后恢复期，减少医疗资源耗用、减低医护人力需求；达擎将持续提高产品出货量、增加触及人数，放大对社会的影响力，提供患者安心、医者省心、社会放心的医疗体验。

1.2 响应永续目标的产品与服务

达擎将永续理念融入产品全生命周期，透过各事业群的差异化策略实践环境承诺。四大事业群推动永续产品的做法分述如下：

通用暨公共显示器事业单位

在关键零组件中逐步提升再生材料使用比例，例如：TFT 玻璃、塑料边框（plastic frames）及 LCM 背铁（back bezels）。目前针对全球客户的节能需求与响应全球减碳趋势，2024 年至今超过 20 款机种进行升级，共计年省电量可达 700 万度，相当于为地球减少 3,600 吨的碳排放。

智能教育及企业事业单位

产品设计符合销售市场当地相关安全、节能与环保安全规范，采用易于回收且环保的设计，承诺负起产品回收的责任和费用。

智慧零售事业群

深耕 Aeco 系列产品完整产业链，含关键组件（IC、电子纸薄膜 FPL 等）、模块生产（自制及外购供应链）、制造基地考虑地缘风险分散策略布局，以及结合软硬件整合方案通过海外销售渠道通路布建，提供最全面及完整的配套方案推进电子纸方案商机。

智慧医疗事业群

以 Display 与 Sensor 技术为核心，在产品开发初期即纳入效率、资源使用及使用者体验等面向之考虑。此一设计思维于医疗应用中具体体现，例如微创手术解决方案，有助提升临床效率、降低患者负担并减少医疗资源消耗。透过将永续要素纳入产品设计流程，本公司持续扩大产品应用影响力，促进医疗质量、效率与资源永续之平衡发展。

能效表现领先之产品

产品	说明	单片产品较前一代机种下降能耗（%）
21.3" Medical panel	精简 IC 架构，显著降低系统能耗	36%
32" Gaming panel	提升光学效率，降低背光电力需求	42%
5.7" HMI panel	提升光学效率，降低背光电力需求	48%
8.4" HMI panel	精简 IC 架构，显著降低系统能耗	35%

智慧医疗

SurgiEyes 机器人手术实时 3D 解决方案

微创手术已是目前手术趋势，具有对组织伤害少、减少患者疼痛、复原时间快等优势。考虑到手术过程高度依赖显示器传出的影像，达擎针对微创手术场域，开发「宽视角 3D 医疗显示器」，已累积上万例的落地实绩。透过宽视角 3D 医疗显示器的高对比度、Deep Red 真实红技术与广色域技术，搭配 4K 超高解析画质，可清晰呈现病患的器官组织细节、体内景深等临床感情境，以更精准的执行手术。



达擎结合宽视角 3D 医疗显示器开发出 SurgiEyes 机器人手术实时 3D 解决方案，藉由一对多实时影像分享，医疗团队可实时地跟着主刀医师的视线，身历其境的感受 3D 影像的深浅度，提升团队协作效率，也助于资历较浅的医师缩短学习曲线，提高医疗教育与训练机会。3D 影像控制器于 2025 年取得台湾食品药物管理署（TFDA）第二级医疗器材许可，并导入多家医学中心级医院实际应用，包括中国医药大学新竹附设医院，累计完成数百例大肠直肠及泌尿科达文西手术，显著提升操作效率与精准度，更提供优质的临床教学质量。

中医数字化检测解决方案

友达耘康开发「中医数字化检测解决方案」，为目前台湾唯一将传统中医「望、问、切」三诊检测整合于同一数字化系统。透过数字化与 AI 技术，重新定义中医检测模式，将检测结果数据化、可视化，打造更高效、更科学的医疗体验，解决过去传统医学缺乏标准化检测流程与信效度结果之问题。

核心技术涵盖两大系统：脉象检测系统以高灵敏多数组式压力传感器技术，真实还原把脉的三部指感施压，「脉波分析软件」运用算法与讯号处理，快速分析脉象等关键特征，脉象检测系统已取得台湾食品药物管理署（TFDA）之认证；舌象撷取系统结合 AI 技术的「舌象辨识软件」，透过色彩还原演算与影像辨识，辅助医师快速标记舌象特征、缩短检测与评估时间。目前已导入中国医药大学、台北慈济医院、三军总医院、卫生福利部台北医院、台北市立联合医院、彰化秀传纪念医院、桃园长庚纪念医院等台湾重要中医临床与学术机构。

2025 年，耘康更携手马光医疗网参与「经济部亚湾 2.0 计划」，推动 AI 模型训练与大数据搜集，成功将诊间流程与患者等候时间缩短 30%，全面提升看诊效率与医病沟通质量。

智慧零售

达擎与全球电子纸龙头元太科技合资成立擎元科技，深耕台湾彩色大尺寸 EPD 模块制造，建构从材料、模块到整机的完整韧性产业链，持续推动产品规格升级与应用场域多元化，为零售品牌提供长期稳定且具竞争力的智能显示方案。

aecoPost 智能电子纸广告广告牌解决方案

AecoPost 电子纸解决方案专注解决零售与商用场域的「价格与促销信息不同步」问题，避免顾客结账争议与品牌信誉风险。透过云端内容管理平台结合 WiFi 实时无线更新，所有远程装置可同步推送价格、促销内容与信息公告，彻底消除因广告促销内容版本不一致、更新延迟造成的顾客困扰与营运风险。



核心技术搭载元太科技之最新全彩面板，搭配达擎独家 AecoColor+ 色彩算法，大幅提升色彩鲜艳度、饱和度与高亮环境下的视觉冲击力，让商品陈列与促销讯息更具吸睛效果。系统端支持云端集中排程管理，并提供标准 API 快速串接客户既有 CMS 或 ERP，大幅缩短数字化导入时间；同时行动 App 支持单机实时更新，兼顾大型连锁店的集中控管与门市现场的灵活应变。此外，产品线完整涵盖 13.3 吋（A4 等效）、20.3 吋（A3 等效）及 32 吋大尺寸，灵活应用于货架标价、促销海报、价格公告到店内大型信息墙。

aecoTag 电子卷标解决方案

面对全通路零售与低碳转型的挑战，达擎推出以「快速更新、内容精准、操作简易」为核心的 AecoTag 电子卷标解决方案，协助零售业降低纸张使用与人工换目标人力负担，实现数字化与永续并行。

AecoTag 采用元太科技之电子纸技术，具备零功耗静态显示特性。以 2.7 吋标签为例，在每日更新四次的情况下仍可维持超过七年电池寿命，减少电子废弃物与能源消耗。此外，透过 Sub-1GHz 无线技术，可以单一 Gateway 管理多达 4,000 个标签并涵盖更大范围，降低基础设施建置需求。系统亦可藉由云端平台与 API 无缝串接企业既有 ERP 或 POS 系统，确保数据稳定与准确。



AecoTag 充分展现永续价值。环境面，数字更新减少纸张及油墨浪费，低功耗技术提升能源使用效率；社会面，自动化更新降低门市人员负荷并确保价格信息与收银端同步，提升消费者信任；治理面，中央管理中心可实时监控标签状态与电量，提高管理透明度与营运效率。

智慧教育

校园信息公开解决方案

2025 第三季起开发新系列 43"/50"/55"/65"/75"/86" 智能校园信息公开电子广告牌解决方案，预计 2026 第一季量产上市，内建独家开发的达擎智能化软件部署服务（Satis Deploy），大幅优化使用者从开箱到安装产品软件的流程，产品连接网络并启动开机后，内建系统将经由云端自动侦测硬件组态、智能化下载安装相应软件版本，让显示平台的软硬件达到最弹性适配的无缝整合，完美解决产品安装启动的痛点。

由达擎与 AVOCOR 负责硬软件产品的设计和整合，Risevision 提供内容管理及播放功能，新使用接口也配备了一个简易上手的 CMS 系统，内建多种素材模板，让使用者能够迅速套用，节省设计时间，透过简洁的用户接口，即使没有专业技术的人员也能轻松发布各类信息，为学校提供更稳定、高效、且功能丰富的校园信息公开平台，提升校园信息传递的效率与质量。

客户合作案例

国道服务区裸视 3D 墙沉浸式体验

达擎与旗下子公司杰可达携手零售业者统一超商合作，于清水服务区导入整合先进显示技术与软硬件应用服务的数字化解决方案。透过大型 LED 显示设备与建筑主题意象结合，打造国道服务区中首见的裸视 3D 显示墙与沉浸式视觉呈现，提升空间信息传递效果与整体服务体验。此数字化应用不仅提升营运场域的信息呈现质量，也有助于打造更具互动性与现代化的公共服务环境。



达擎与德国铁路打造节能概念列车

达擎与欧洲最大铁路营运商德国铁路公司旗下之「汉堡城市快捷」合作，将 28.5 吋 HiRaso Panel PC 导入列车系统。此工业级嵌入式解决方案整合节能显示技术与运算能力，可应用于乘客信息显示、车厢内自行车与行李放置区指引等多种情境，提供清晰且具动态更新能力的信息呈现，强化列车信息传递的实时性与可靠性，并提升整体乘车体验。



HiRaso Panel PC 采用胆固醇液晶之反射式与双稳态特性，实现信息显示近乎零耗能，有助于降低设备运作的能源需求，契合环保节能的设计原则。此应用不仅支持交通营运端的信息沟通效率，也促进德国铁路推动绿色运输与低碳转型的进程，为智慧化与永续城市发展提供关键助力。

2. 永续经营

2.1 ESG 委员会运作 GRI 2-22

达擎深知永续发展对企业长期竞争力的重要性，由董事长暨总经理吴宜芳直接领导公司的永续策略方向。吴宜芳董事长同时担任达擎母公司友达光电「永续暨风险执行委员会」主委，直接参与母公司的永续决策与风险管控机制，确保达擎的永续策略与集团方向保持一致性。

2.2 利害关系人经营

○ 利害关系人议合成果 GRI 2-29

利害关系人	与达擎关联及议合重点	沟通管道	2025 年成果
专业显示器 技术 合作伙伴	<p>关联：</p> <ul style="list-style-type: none">专业级显示器产品供货商医疗级显示技术合作伙伴 <p>议合重点：</p> <ul style="list-style-type: none">低耗电设计技术深化新硬件设计概念导入进入合格供货商体系建立技术专业信任长期策略伙伴关系建立	<ul style="list-style-type: none">高阶技术定期会议Technology Day 活动产品 roadmap 对接技术 Roadshow项目进度追踪会议工厂实地勘查	<ul style="list-style-type: none">✓ 产品 roadmap 对齐完成✓ 新技术整合推动✓ 取得国际医疗大厂资格✓ 跨平台旗舰级专案 RFQ 获取✓ 多项量产专案推进✓ 在地化工厂勘查完成
永续供应链 合作伙伴	<p>关联：</p> <ul style="list-style-type: none">全球工业自动化领导品牌ESG 永续合作标杆客户 <p>议合重点：</p> <ul style="list-style-type: none">ESG 数据目标对焦供货商减碳目标达成永续供应链深化合作碳盘查与认证推动产品碳足迹管理	<ul style="list-style-type: none">ESG Workshop永续采购定期会议CDP 数据交流平台供货商协作机制永续认证辅导	<ul style="list-style-type: none">✓ 被视为重要 ESG 合作伙伴✓ 协同零碳计划✓ CDP 数据揭露整合完成✓ 供应链碳排数据收集机制建立✓ 永续协作四阶段路径确立
零售通路 数字化客户	<p>关联：</p> <ul style="list-style-type: none">电信零售门市连锁便利商店连锁美妆药妆通路通路系统整合商 <p>议合重点：</p> <ul style="list-style-type: none">内容管理系统 (Content Management System, CMS) 及电子货架卷标 (Electronic Shelf Label, ESL) 整合方案推广直营店→加盟店规模化零售媒体网络 (Retail Media Network, RMN) 解决方案升级售后服务深化新商业模式探索	<ul style="list-style-type: none">高阶主管定期会议项目执行团队定期服务回顾使用反馈收集方案升级讨论	<ul style="list-style-type: none">✓ 争取成为连锁便利商店 ESL 供货商资格 (概念验证 (Proof of Concept, POC) 2 家店)✓ 电信通路 400+ 直营店部署完成✓ 美妆通路 25 店 CMS 部署✓ 逐步建立标准化解方案✓ 2026 年门市大规模推广计划确认

利害关系人	与达擎关联及议合重点		沟通管道	2025 年成果		
消费性电子 显示器客户	关联： <ul style="list-style-type: none">全球消费性电子领导品牌电子纸显示器产品客户系统设计合作伙伴	议合重点： <ul style="list-style-type: none">电子纸产品导入新产品开发合作系统设计对接软件功能整合市场需求对接	<ul style="list-style-type: none">采购部定期会议研发部技术交流产品开发追踪营销部需求讨论年度策略回顾	✓ 电子纸产品导入持续追踪	✓ 年度合作方向确认	
				✓ 新产品验证进行中	✓ 系统架构对接完成	
					✓ 技术支持持续提供	
媒体	积极透过多元社群媒体管道，向相关利害关系人沟通转型及永续发展进程		<ul style="list-style-type: none">产业展会新闻稿社群媒体（104、LinkedIn 等招募网站）	✓ 参与 2 场以上产业展会（如 Touch Taiwan、医疗展等）		
员工	关怀员工身心与关注员工福利，形塑友善职场。打造内部永续场域，建立友达永续文化氛围。		<ul style="list-style-type: none">内部刊物（每半年）福委会（每季）Pillar ABC、All hands meeting（每半年）劳资会议（每季）内部沟通信箱（不定期）社团活动（不定期）问卷调查（不定期）	<ul style="list-style-type: none">✓ 召开 4 场劳资会议✓ 举办 4 场福利委员会会议✓ 举办员工关系促进活动✓ 鼓励同仁参与公益行动		

2.3 风险治理

质量管理政策

达擎于 2025 年 8 月正式启动「产品质量合规推动小组（Governance, Risk, and Compliance, GRC）」，致力建立完善的产品信息安全管理体系，以「安全设计（Security by Design）」为核心理念，确保产品生命周期的安全性，推动情形每月呈报董事长。

该小组依循 IEC 62443 国际标准建立产品合规框架，发布产品安全政策。于产品设计初期即进行风险识别确保安全，而非事后补救。同时，建立内部安全开发环境与测试规范，保护核心技术与智能财产价值。另外，达擎为降低漏洞风险并强化异常管理能力，在 GRC 下也成立「产品安全事件应变小组（Product Security Incident Response Team, PSIRT）」，建立标准化的漏洞揭露与应变流程，将风险控制在可管理范围。未来，达擎将持续办理信息安全教育训练、提升开发人员安全意识与专业能力，并密切关注各地市场法规与产业安全情资，以主动因应合规变化。

○ 供应链管理

管理做法与风险评估机制：

分级管理

依据采购金额与关键性，将供货商分为「关键供货商」与「一般供货商」。针对前 8 大关键供货商（占采购额 90%）实施高强度管理。

风险评估

要求关键供货商填写自我评估问卷，并定期进行 CMRT 冲突矿产调查。根据自评回复或位于高地缘政治风险区者为「高风险供货商」。

稽核与辅导

关键供货商执行 RBA VAP 第三方稽核。2025 年关键供货商稽核覆盖率达 82%。

持续改善

针对稽核缺失，要求供货商提交改正预防措施。

供应链样态

供货商总数	
类型	家数
关键一阶供货商	8
一般供货商	47

■ 2.4 法规遵循

○ 违规事项 GRI 2-27

达擎于 2025 年未发生与环境、职安、劳动相关违规事项。

3. 环境永续

■ 3.1 环境管理政策

达擎的营运据点以办公室为主，并无生产设施。企业总部位于台湾新竹科学园区，承租于母公司友达的总部大楼内。在能源管理方面，达擎遵循并配合友达既有的能源管理政策与措施。总部大楼的能源监控、设施维护及节能管理（包括空调系统、照明设备及其他公共设施的运作）均由母公司统一负责。作为承租方，达擎积极配合大楼的节能规范，并在自身可控范围内（如办公区域的设备使用与照明管理）落实节能减碳，为永续环境目标共同努力。此外，达擎的温室气体排放量已纳入友达的温室气体盘查范畴。

○ 废弃物管理 GRI 306-2

依废弃物分类原则，委托合法认证外包厂商进行清运与处置；以报废机台、金属五金等非有害废弃物为主要处理项目，并确保全程符合环保法规要求。持续推动废弃物减量目标，优先实行资源回收与再利用，降低直接处置比例。此外，达擎无生产厂区，故无使用任何物料，即用于生产和包装主要产品与服务之物料的总重量为 0。2025 年非有害废弃物量为 5.16 公吨。

○ 有害物质管理

达擎已制定有害物质管理方针，旨在确保达擎的产品符合环保要求，并履行对环境保护的承诺。包含以下重点：

目标

达擎针对绿色产品，制定了材料的绿色规格、验证、导入及变更等相关流程的有害物质管理规范，以确保达擎产品持续符合国际绿色产品相关法规与客户要求。

管理范围

适用于达擎公司内部及外部供货商，涵盖产品的材料、零件、组件及包材。

有害物质管理

定义

- **有害物质（HS）**：指任何被列于国际环保法规或客户绿色规范中被禁止的物质，也可称为限用物质。
- **无有害物质（HSF）**：针对被列于国际环保法规或客户绿色规范中的有害物质，进行减量或消除。

绿色产品要求

- 符合国际对有害物质的相关法规 / 指令（如欧盟 RoHS 等）。
- 符合客户对有害物质的要求。
- 符合达擎对有害物质的要求。

4. 共融成长 GRI 404-1

○ 人才永续策略

达擎面对日益严重的少子化与高龄化趋势，提前布局，确保拥有充足且具备专业能力的人才，以因应快速变动的市场挑战。我们视人才永续为重要发展方针，在以人为本的理念下，致力打造支持且友善的职场环境，深化多元共融文化，并协助员工发展永续的生涯规划。为更完善地照顾员工于各人生阶段的需求，我们依循集团的人才永续方针，以「安家生养照护方案」的核心理念，持续完善优于法规的婚假、产假等福利制度，并比照实施有薪亲子假与陪伴假等措施，以更全面地支持员工在家庭照顾上的需求。

○ 全球人才招募方针

配合友达全球化布局，达擎的全球据点涵盖美国、荷兰、中国、日本等地，致力提供多元显示解决方案，涵盖智能教育、智慧零售及智慧医疗等领域。透过软硬件深度整合与用户体验升级，将先进显示技术融入日常应用，驱动场域创新与价值提升。

为强化公司未来竞争力与技术创新动能，我们将 Plus Talent Plus Career 迈向达擎加值未来作为征才方针，积极聚焦于寻求具有「PLUS」特质之专业人才，包含前瞻（Pioneering）、领导（Leading）、共赢（Unity）、决断（Strength），期望与人才携手拓展显示技术的应用边界，开创更多场景与可能。

○ 多元共融 - DEI 意识形塑

达擎呼应友达在 DEI 推动上的整体政策，共同落实多元（Diversity）、平等（Equality）与共融（Inclusion）的价值，并积极鼓励员工参与集团举办的 DEI Month 系列活动。活动以「尊重差异，共融相伴」为主题，透过主题讲座与多元交流，使员工能更全面认识 DEI 议题并将其落实于日常工作之中。藉由资源共享与跨公司参与，我们不仅深化员工对多元共融文化的认同，也提升组织整体对 DEI 议题的敏感度与参与度。

4.1 员工相关数据揭露

员工人数（依劳雇合约分类） GRI 2-7

性别	劳雇合约	台湾	美国	马来西亚	中国	其他	总计
男	永久聘雇员工	273	5	1	0	1	280
	临时员工	0	0	0	0	0	0
	无时数保证的员工	0	0	0	0	0	0
	总计	273	5	1	0	1	280
女	永久聘雇员工	190	0	0	2	0	192
	临时员工	0	0	0	0	0	2
	无时数保证的员工	0	0	0	0	0	0
	总计	192	0	0	2	0	194
不分性别	永久聘雇员工	463	5	1	2	1	472
	临时员工	2	0	0	0	0	2
	无时数保证的员工	0	0	0	0	0	0
	总计	465	5	1	2	1	474

性别	劳雇类型	台湾	美国	马来西亚	中国	其他	总计
男	全职（时）员工	0	0	0	0	0	0
	兼职（部分工时）员工	0	0	0	0	0	0
	总计	0	0	0	0	0	0
女	全职（时）员工	0	0	0	0	0	0
	兼职（部分工时）员工	2	0	0	0	0	2
	总计	2	0	0	0	0	2
不分性别	全职（时）员工	0	0	0	0	0	0
	兼职（部分工时）员工	2	0	0	0	0	2
	总计	2	0	0	0	0	2

性别	劳雇类型	台湾	美国	马来西亚	中国	其他	总计
男	派遣员工	0	0	0	0	0	0
女		0	0	0	0	0	0
不分性别		0	0	0	0	0	0

备注：员工人数仅计算达擎个体公司。

员工多元化

GRI 405-1

类别		项目	男	女	29 岁以下	30~49 岁	50 岁以上	身心障碍者
整体员工		整体员工百分比	59.1%	40.9%	4.4%	74.5%	21.1%	0.0%
管理职	层级	初阶管理职百分比	71.7%	28.3%	0.0%	69.8%	30.2%	0.0%
		中阶管理职百分比	75.0%	25.0%	0.0%	56.3%	43.8%	0.0%
		高阶管理职百分比	80.0%	20.0%	0.0%	10.0%	90.0%	0.0%
	整体	管理职百分比	73.4%	26.6%	0.0%	59.5%	40.5%	0.0%
员工结构		间接人员百分比	59.1%	40.9%	4.4%	74.5%	21.1%	0.0%
		直接人员百分比	-	-	-	-	-	-

全球员工学习发展时数（小时）

GRI 404-1

地区	间接人员	直接人员	管理职	非管理职	女性员工	男性员工
全球（台湾）人数	1,886.5	-	847	1,039.5	625.5	1,261

提升员工职能的训练计划

达擎员工学习发展与友达大学紧密连结，以集团共学的方式积极参与理学院、商务学院、永续学院、未来学院及通识学院等多元训练课程，2025 年度共计 860 人次参与 33 个不同的主题培训班次。除了按主题调训对应需求单位员工，以利所学运用于单位业务推展；部分课程亦开放员工自行报名，鼓励员工跨领域吸收各类知识技术与趋势脉动、藉以交流更多场域经营手法并激发创新。

定期绩效及职涯发展检核人数与百分比

地区	间接人员	直接人员	管理职	非管理职	女性员工	男性员工
全球（台湾）人数	468	-	75	393	197	271
全球百分比	100.0%	-	16.0%	84.0%	42.1%	57.9%

员工薪资奖酬

薪酬理念

达擎视员工为公司永续经营的核心，提供具市场竞争力且绩效导向的薪酬体系。我们依据公司营运状况及个人绩效表现，进行薪资调整与奖金发放，确保薪酬与员工贡献一致，并与员工共同分享营运成果。

薪酬平等与多元包容奖励

达擎致力实践「同工同酬」与「性别平等」之核心价值，薪酬政策依据职务专业、职责范畴与职位级别进行基准认定。薪酬分配之公平性不因性别、种族或年龄而有所差异，均遵循相同评估标准，以建构多元包容的职场环境。此外，为强化人才留任与对公司长期目标的支持，达擎推动「员工持股信托」计划，透过奖励金机制鼓励员工参与公司成长成果，实现共同成长之永续承诺。

员工补助福利 GRI 401-2

项目	全球	总计
生育补助	7	7
育儿补助	39	39
丧葬慰问	27	27
结婚补助	9	9
急难救助	-	-
住院慰问	6	6
团体保险	5,838	5,838
	2,741,934	2,741,934

育婴假 GRI 401-3

项目	男性	女性
符合育婴留停员工总数	8	6
实际使用育婴假的员工总数	0	3
当年预计育婴留停复职人数	1	1
育婴假后实际复职的员工总数	1	1
休完育婴假且复职后十二个月仍在职的员工总数	0	0
休完育婴假后复职率	100%	100%
休完育婴假后留任率	0%	0%

○ 职业安全管理政策 GRI 403-1

「达擎股份有限公司」戮力于环保节能及人员照护，期望能在企业成长同时，亦能善尽社会责任，迈向永续经营之路。基于以上理念，达擎承诺提供必要资源以落实本政策。

- 遵守法规承诺
 - » 遵守或超越环保安全卫生及能源相关法规要求。
 - » 信守环保安全卫生及能源相关自愿性承诺。
- 降低环境负荷
 - » 应用『为环境与能源设计』之原则于所有产品与活动中，减少营运过程各阶段之环境与能源冲击。
 - » 发展先进技术及管理系统，支持节能产品及服务的采购，发挥能资源最大利用效率。
- 促进安全健康
 - » 采用最佳可行方法及技术，以利危害预防与风险控制。
 - » 提升工作环境安全并促进人员健康，防止职业伤害与疾病。
- 强化沟通机制
 - » 促进利害相关者之沟通及参与，并参酌其意见进行改善。
 - » 主动揭露环保安全卫生及能源相关讯息，以达信息之公开透明。
- 深植永续文化
 - » 增进环保安全卫生及能源训练与技能，以深化认知并实践力行。
 - » 参与外界环保安全卫生及能源相关组织或活动，分享多元价值。
- 提升管理绩效
 - » 定期检讨与改善，持续提升环境安全卫生及能源绩效。
 - » 结合价值链力量，发挥整体综效。

职业安全管理系统涵盖人数与比率 GRI 403-8

类别	人数	比率
所有员工	474	100%
承揽商	10	100%

备注：员工人数仅计算达擎个体公司。

所有员工职业伤害情形 GRI 403-9

项目	全体
职业伤害死亡人数	0
职业伤害死亡比率	0
严重的职业伤害数	0
严重的职业伤害比率	0
可记录之职业伤害数	0
可记录之职业伤害比率	0.00
工作小时	948,314

其他人员（承商）职业伤害情形

项目	全体
职业伤害死亡人数	0
职业伤害死亡比率	0
严重的职业伤害数	0
严重的职业伤害比率	0
可记录之职业伤害数	0
可记录之职业伤害比率	0
工作小时	20,000

备注：工作小时计算方式为以一天 8 个工作小时，一年 250 天工作日估算共 20,000 小时

所有员工职业病情形 GRI 403-10

所有员工职业病情形			
项目	全体	男性	女性
可记录之职业病的案件数量	0	0	0
职业病死亡人数	0	0	0
职业病死亡比率	0	0	0
职业病的主要类型	0	0	0

其他工作者（承揽商）职业病			
项目	全体	男性	女性
可记录之职业病的案件数量	0	0	0
职业病死亡人数	0	0	0
职业病死亡比率	0	0	0
职业病的主要类型	0	0	0

4.2 人权政策与承诺 GRI 2-23

达擎致力促进并保障所有员工与利害关系人的基本人权，采用与友达一致的人权管理政策，并遵循各营运据点所在地法规。自 2021 年起，达擎依循集团治理方向建立完善的人权管理架构与方针，推动人权尽职调查，系统性辨识、预防与减缓可能的人权冲击。达擎明确禁止使用童工及任何形式的强迫劳动，并保障员工的结社自由与集体协商权。同时致力于推动公平、包容且无歧视的职场文化，确保在招聘、薪酬、训练与晋升制度中，不因性别、种族、年龄、宗教等因素而差别对待。

○ 人权政策管理措施

预防与管理机制

- **源头管理**：所有新供货商 / 外包商在合作前，必须通过审核流程，承诺遵守本公司之商业道德标准。
- **定期检核**：针对已合作之供货商，透过 QBR（Quarterly Business Review）与年度稽核进行定期检视，确保其持续合规。

处理与补救程序

- **调查启动**：接获申诉后，稽核单位将受理并进行调查。
- **违规处置**：若经查证属实（如供货商违反劳工法规或商业道德），将依据合约要求供货商限期改善，并视情节轻重采取暂停下单或终止合作之处分，以防止负面冲击扩大。

○ 职场不法侵害管理 GRI 2-25

为打造安全与友善的工作环境，达擎 2025 年除持续强化职场不法侵害与性骚扰相关之预防及保护措施，也针对 83 位内部主管完成职场环境安全自主检核，全面检视各部门在不法侵害预防与工作环境安全上的落实情形，亦为主管开设「预防职场不法侵害」专题课程，强化管理阶层对职场安全、申诉保护机制及法律责任的认知。此外，达擎也向全体员工发布〈零容忍公告〉，传达对职场暴力与性骚扰零容忍的立场，承诺打造安全、尊重且友善的工作环境。

○ 申诉管道 GRI 2-26

达擎设置多元且具可近性的申诉管道，作为接收职场和供应链相关投诉的主要窗口，确保员工和相关利害关系人得以在无报复疑虑的情况下提出申诉。所有申诉案件均以不公开方式办理，调查程序严格遵循个人资料保护及保密原则，确保申诉人权益不受影响。

申诉信箱：Integrity@auodplus.com

适用对象：该管道开放给所有利害关系人使用，包含员工、供货商伙伴及其员工。

SASB 索引表

达擎参酌 SASB 永续会计准则理事会发布之硬件（Hardware）与软件与信息科技服务（Software & IT Services）行业指标揭露营运策略与活动。

硬件

指标代码	揭露主题	揭露指标	响应内容
TC-HW-230a.1	产品安全	对辨认及因应产品数据安全风险之作法之描述	导入软件安全开发手法，包括威胁建模、漏洞及弱点扫描、黑白箱分析，渗透测试及持续性稽核计划，确保在产品设计时间及早辨识和修正漏洞，同时建立安全供应链审查机制，再结合安全通讯协议和加密模块，进一步加强数据保护强度，最大限度降低系统弱点，提升整体抵御攻击能力，确保产品全生命周期皆能符合国际标准，达成产品数据安全保障。
TC-HW-330a.1	员工多元及包容性	针对（a）高阶管理阶层、（b）非高阶管理阶层、（c）技术员工及（d）所有其他员工之（1）性别及（2）多元群体之代表性之百分比	本公司整体员工性别组成为男性 59%、女性 41%。 高阶管理阶层共 10 人，占员工总数的 2.1%；其中男性占 80%、女性占 20%。 非高阶管理阶层共 69 人，占员工总数的 14.5%；其性别组成为男性 72.5%、女性 27.5%。
TC-HW-410a.1	产品生命周期管理	含有 IEC 62474 应申报物质之产品收入百分比	达擎之终端产品区分为「友达制造」与「非友达制造」两类。凡由友达制造之产品，皆遵循友达《绿色产品管理规范》，其有害物质管制清单已完整涵盖 IEC 62474 所列应申报物质（覆盖率 100%）。此外，依相关内部程序，产品于量产前须完成所有材料之绿色产品（GP）验证，确认符合有害物质管理规范后始得导入量产。 由友达制造之产品占达擎总产品收入约 92%（不含子公司），显示达擎大部分产品已纳入与 IEC 62474 一致之有害物质管理及物质揭露机制。
TC-HW-410a.2		符合电子产品环境评估工具（EPEAT）注册之规定或同等规范之资格产品收入百分比	目前达擎出货的整机产品皆未取得 EPEAT 注册之规定或同等规范之资格，未来会因应个别客户端的要求注册并取得必要之认证。
TC-HW-410a.3		获得能源效率认证之资格产品收入百分比	目前达擎出货的整机产品皆未取得能源标章，未来会因应个别客户端的要求取得必要之认证。
TC-HW-410a.4		生命终结之产品及电子废弃物回收之重量；再循环之百分比	达擎主要出货产品非终端产品，无法直接取得针对终端电子产品的相关回收信息。
TC-HW-430a.1	供应链管理	一阶供应商场所于责任商业联盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中经查核之百分比，按（a）所有场所及（b）高风险场所	达擎采取风险导向之供应链管理策略，针对年度采购金额占比达 90% 的 8 家关键一阶供货商，将其生产场所列为优先查核对象。2025 年之查核结果如下： （a）所有场所之查核百分比：82% 8 家关键供货商共计 11 处生产场所，其中 9 处已完成 RBA VAP 或同等等级之第三方稽核。 （b）高风险场所之查核百分比：不适用 根据 RBA SAQ 风险评估，本年度所有生产场所皆被判定为「非高风险」（Non-High Risk）。
TC-HW-430a.2		一阶供货商就（a）优先不合格及（b）其他不合格之（1）不符合责任商业联盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率，以及（2）相关改正行动比率	针对已完成稽核之场所，稽核发现与改善情形如下： （a）优先不合格：未发现涉及强迫劳动、童工等重大违规，发现比率为 0%。 （b）（1）（2）不合格比率与改正行动比率：针对尚未完成 VAP 稽核的 2 家供货商（共 2 处场所），达擎已要求签署 RBA 承诺书，并将于 2026 年持续追踪其第三方稽核进度。

指标代码	揭露主题	揭露指标	响应内容
TC-HW-440a.1	材料取得	与关键材料之使用有关之风险管理之描述	达擎针对关键供货商实施「关键材料供应风险调查」，重点涵盖（1）关键材料辨识与冲突矿产管理、（2）原产地风险评估，及（3）供应连续性策略（又称为 BCP）三大面向，分述如下： <ul style="list-style-type: none">以国际通用的 RBA（Conflict Minerals Reporting Template）模板，对全供应链进行溯源调查，严格执行「无冲突金属政策」，要求供货商必须从 Responsible Minerals Initiative 认可的合格冶炼厂进行采购。要求供货商揭露关键材料之原产国，排除来自受国际制裁国家或高地缘政治风险地区之料源。依据调查，目前供应链均符合国际法规与客户规范，未发现违规情形。责成供货商采取以下策略以确保供应不中断：（1）多重货源：75% 的关键供货商已建立双重或多重材料来源。（2）安全库存：针对前置期较长之材料，供货商承诺建立平均 4-8 周之安全库存水位。（3）长期合约与替代料：对于特定稀缺材料，鼓励供货商签署长期供货合约或导入回收材料作为替代方案。

指标代码	活动指标	响应内容
TC-HW-000.A	生产单位数量，按产品类别划分	本公司采用委外制造模式，无自有生产单位。所有产品制造均委托 AUO 总公司进行。
TC-HW-000.B	制造场所之面积	本公司无自有制造场所，采用委外制造（OEM/ODM）模式，所有生产活动由 AUO 总公司之制造场所执行。
TC-HW-000.C	自有场所产量之百分比	不适用（N/A）- 本公司 100% 采用委外制造模式

软件与信息科技服务

指标代码	主题	揭露指标	响应内容
TC-SI-130a.1	硬件基础设施之环境足迹	<ul style="list-style-type: none">总能源消耗量电网电力百分比再生百分比	达擎的办公室承租于友达光电（AUO）的 GRC 办公大楼内，因此在能源管理方面，达擎遵循并配合友达光电既有的能源管理政策与措施。
TC-SI-130a.2		<ul style="list-style-type: none">总取水量，于基线水压力高或极高区域之百分比总耗水量，于基线水压力高或极高区域之百分比	达擎的办公室位于友达光电（AUO）的 GRC 办公大楼内，水资源管理方面由友达光电厂务部门统一负责管理与监控。
TC-SI-130a.3		将环境考虑整合至数据中心需求之策略规划之讨论	达擎向友达承租办公室，友达之营运决策均考虑相关风险与机会，并设有权衡机制。请见友达光电 114 年度年报永续相关财务信息专章「2.2.1.4 永续相关风险与机会政策之权衡」。
TC-SI-220a.1	资料隐私与言论自由	与精准广告及使用者隐私有关之政策及实务之描述	<ul style="list-style-type: none">达擎自行开发之 IMPRESS CMS 数字广告牌管理平台，主要提供数字内容、数字广告牌装置管理、广告排程管理功能，未以建立个别使用者、零售顾客档案或行为追踪为目的，亦不从事数据转售或商业交换。IMPRESS 以信息安全与用户隐私保护为原则，系统设计以最低必要数据处理为基础，并限制数据使用限于既定营运目的。部分零售场域导入 AI Camera 进行场域分析，其目的在于协助业者评估屏幕营销内容之曝光情形与受众特性。系统搜集之数据范围包括场域人流数量、影像被观看次数、群众之年龄与性别统计、推估注视屏幕内容之机率，以及用于辨识数据源设备之装置标识符。相关信息仅用于场域营运分析，以支持更有效的广告内容管理与服务规划。

指标代码	主题	揭露指标	响应内容
TC-SI-220a.1	资料隐私与 言论自由	与精准广告及使用者隐私有关之政策及实务之描述	<ul style="list-style-type: none">• 数据保护措施<ul style="list-style-type: none">» 相关分析运算于终端设备完成，去识别化不保存辨识影像，仅将侦测结果数值传回云端系统。» 作业中不进行个别身份识别，系统亦不与会员、交易、装置持有者进行机敏数据交换。» 安装过程若需定位拍摄范围，可能短暂截取影像以确认有效区域，作业完成后即删除，不予保存• 资料保存期限<p>原始侦测数据依内部管理规范设定保存期限，三个月，期满后由系统自动删除，并仅限于系统营运与报表统计等必要目的使用。本公司持续检视相关作业流程。</p>
TC-SI-220a.2		其信息被用于次要目的之使用者人数	IMPRESS 系统提供零售客户应用于零售媒体经营，使用情境所产生之播放与观看统计资料，仅用于广告成效分析之核心目的，未另作其他商业用途，且不涉及个别使用者识别。 目前 IMPRESS 与 AI Camera 收集之数据属群众统计信息，未涉及个别用户识别，故用于次要使用者人数为 0。
TC-SI-220a.3		与用户隐私相关之法律程序所造成之货币性损失总额	新台币 0 元
TC-SI-220a.4		(1) 执法要求用户信息之次数、 (2) 其信息被要求之用户人数、 (3) 导致揭露之百分比	<ul style="list-style-type: none">• 执法要求用户信息之次数：0 次• 其信息被要求之用户人数：0 次• 导致揭露之百分比：不适用
TC-SI-220a.5		核心产品或服务受政府所要求之监督、封锁、内容过滤或审查之影响之国家清单	IMPRESS 年度内未因政府要求进行封锁、内容过滤或审查而影响核心产品或服务，故无相关清单。
			达擎高度重视信息安全与个人资料保护，并依据国际 ISO 27001 标准及内部政策持续强化资安管理。于报告期间，经内部稽核及外部 ISO 27001 查核确认，未发生任何资料被侵害事件，亦无个人资料外泄情形，（1）（2）（3）指标之数值均为 0。另外，达擎数据安全措施详述如下。
TC-SI-230a.1	数据安全	(1) 数据被侵害数量、(2) 属于个人资料被侵害之百分比、（3）受影响之使用者人数	<ul style="list-style-type: none">• 达擎以美国国家标准与技术研究院（NIST）网络安全框架（CSF）为基础下，建立完整的 资安治理架构，包含资安政策、风险评估、员工教育训练及事件通报机制，并定期进行渗透测试与弱点扫描，以确保客户与员工数据安全• 使用客户新联络人数据，除了客户交易合约基础上，系统也会通知个资使用声明书给该联络人提醒（https://bis.auodplus.com/privacy_statement.aspx）• 企业内营运信息平台皆会标示警语，用于提醒同仁个资使用安全<ul style="list-style-type: none">» 为保护公司机密信息、知识产权与个人资料安全，非于履行工作职责必要情形下，不得进行本系统内机密信息、知识产权数据与个人资料之搜集、处理及利用。谨提醒，关于前开资料之搜集、处理及利用，必须符合公司规定并在公司授权范围内，方得以合法、合理、适当的方式搜集、处理及利用，否则将依法追究民事及刑事之法律责任。

指标代码	主题	揭露指标	响应内容
TC-SI-230a.2	数据安全	辨认及因应数据安全风险之作法（包括使用第三方网络安全标准）之描述	描述数据安全风险管理方法包括： <ul style="list-style-type: none">• 技术控制措施 Azure Active Directory（AAD），双因子认证 Multi-Factor Authentication（MFA），防火墙 Fire Wall policy, USB 管理 and USB control policy• 组织措施（政策、培训、事件响应计划） ADP Business Continuity Plan（BCP），信息安全 & BEC 教育训练• 第三方认证 :ISO 27001 已取证
TC-SI-330a.1	招募与管理全球性、多元及具技术之劳工	需要工作签证之员工百分比	需依规定持有工作签证之员工（非台湾籍）占全体员工的 3.8%（18 人）。
TC-SI-330a.2		员工敬业度百分比	Q12 填答平均分数为 7.98 实际填答比例计算逻辑：员工投入百分比 = 主动参与者填答分数 / 填答员工总数
TC-SI-330a.3		(a) 高阶管理阶层、(b) 非高阶管理阶层、(c) 技术员工及 (d) 所有其他员工之 (1) 性别及 (2) 多元群体之代表性之百分比	本公司整体员工性别组成为男性 59%、女性 41%。 高阶管理阶层共 10 人，占员工总数的 2.1%；其中男性占 80%、女性占 20%。 非高阶管理阶层共 69 人，占员工总数的 14.5%；其性别组成为男性 72.5%、女性 27.5%。
TC-SI-520a.1	知识产权保护与竞争行为	与反竞争行为法规相关之法律程序所造成之货币性损失总额	新台币 0 元
TC-SI-550a.1	管理来自技术中断	(1) 性能问题及 (2) 服务中断之次数；客户总停机天数	本年度尚未统计相关数据
TC-SI-550a.2		与营运中断有关之营业持续风险之描述	<div><div><ul style="list-style-type: none">• 中断风险<ul style="list-style-type: none">» 云端服务或网络异常» 硬件或软件故障异常» 系统升级或设定错误异常» 资安事件或恶意攻击</div><div><ul style="list-style-type: none">• 主要管理措施<ul style="list-style-type: none">» 服务器监控与告警机制» 定期资安扫描检测» 重要数据定期备份，建立可复原流程</div><div><ul style="list-style-type: none">» 异常发生依流程通报相关单位及处理异常» 持续软件修正及优化» 上线前质量测试检测流程</div></div>

备注：员工人数仅计算达擎个体公司。

指标代码	活动指标	响应内容	指标代码	活动指标	响应内容
TC-SI-000.A	<ul style="list-style-type: none">• 授权或订阅之数量• 云端基础之百分比	<ul style="list-style-type: none">• 客户数量 60；服务终端总数 14,384• 100%	TC-SI-000.C	<ul style="list-style-type: none">• 数据储存量• 外包百分比	<ul style="list-style-type: none">• 单一云端环境储存量 2,438 GB，并可依服务规模调整• 无数据处理外包
TC-SI-000.B	<ul style="list-style-type: none">• 数据处理能力• 外包百分比	<ul style="list-style-type: none">• 单一云端环境系统可支持 9,797 个终端运作，并可依服务规模调整• 无数据处理外包			

友达晶材

- **报导信息涵盖期间：**2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- **报导信息范畴：**台湾（台中）
- **报导信息联络人：**HR@auocrystal.com
- **外部查验证：**相关数据均经由第三公正单位查验证，并采用国际通用指标呈现。温室气体排放量，由立恩威国际验证股份有限公司依据 ISO14064 查证；GRI 由安候建业联合会计师事务所依据 ISAE3000 确信。

友达晶材股份有限公司系由友达光电转投资，于 2009 年正式成立，原名「友达能源技术公司」，在 2010 年起变更成为「友达晶材股份有限公司」，随着全球布局策略，在各地地区设有制造与服务据点，以进行最及时的客户服务。本公司拥有高质量的单晶硅芯片制造技术能力，与国际大厂合作研发制造半导体材料与加工服务，提供硅基相关材料之客制化解决方案，致力为客户创造价值，实现永续环境。

公司名称	友达晶材股份有限公司
成立时间	2009 年 5 月 22 日
董事长	张博仪
总部地址	台中市后里区后科路二段 335 号
主要产品、技术与服务	半导体芯片、半导体硅环及硅盘
营运涵盖地	台湾（台中）、日本（东京、高知）
员工总人数	239
年营业额（单位：千元新台币）	1,152,507
税后净利（损）（单位：千元新台币）	1,313,059
公司网址	https://www.auocrystal.com/index.php

1. 产品服务

半导体



- 半导体硅晶圆
- 半导体硅材料

1.1 技术创新与市场布局 GRI 2-6

友达晶材遵循集团的永续发展方向，朝环境永续、共融成长与灵活创新三大主轴，推动相关策略。

○ 产品营运

制程与成本优化：除提高硅晶产品的各项特性规格水平，亦持续同步将绿能产业成熟的成本概念内化整合，以提升市场竞争力。

○ 市场布局与新事业开发

收敛太阳能业务、处置厂房与非核心资产挹注营运资金、改善财务结构，将资源集中于已转型成功的半导体材料与加工服务，尤其是标准硅晶圆与利基型硅基材料供应服务，对应全球晶圆与高科技产品需求。

1.2 永续产品

○ 有害物质管理 GRI 416-1

友达晶材之产品成品绿色制造（Green Production, GP）100%；材料 GP 100%。所有成品与材料皆符合国际法规与客户有害物质要求。

○ 产品能耗 GRI 302-5

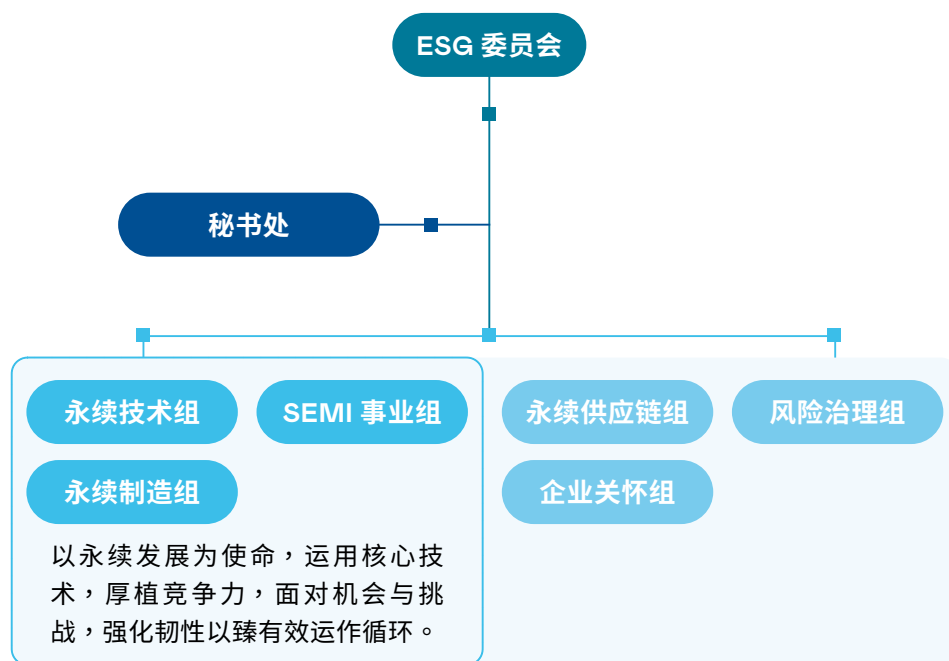
友达晶材致力精进节能技术，从硬设备、材料各方面着手，提升良率减少能耗。

产品	能耗	说明
晶棒	增加 52.28%	基准年 2024 年；生产产品能耗不同
芯片	增加 201.21%	基准年 2024 年；生产产品能耗不同

2. 永续经营

2.1 ESG 委员会运作 GRI 2-22

参酌全球企业发展趋势，为有效推动计划、整合横向资源，以提升社会责任之管理效率，及符合利害关系人对环境保护、社会关怀与公司治理的期待，使企业经营得以永续，友达晶材于 2022 年成立 ESG 委员会，定期检视进度以确保成效。委员会由董事长担任主席，由一级主管出任各主委，下辖设定组干事，并设有秘书处统筹委员会信息及运作，依功能划分为永续技术组、永续制造组、半导体（SEMI）事业组、永续供应链组、企业关怀组及风险治理组。委员会透过月会，订定目标与追踪进度，串接内部各单位与配置资源，共同落实 ESG 行动方案。



2.2 永续发展方针 CSR 3 GRI 2-23

因应全球气候变迁的趋势与需求，永续发展是一条必须要走的路。面对崎岖多变及无常的环境，我们整合营运策略，以核心本业展现韧性，携手伙伴放眼长期，聚焦关键持续做对的事。ESG 委员会以「CSR3」为方针，分别为公司治理 (Corporate governance)、社会参与 (Social engagement)、排放减量 (Reduce) 与再生利用 (Recycle & Reuse)，涵盖层面包含环境、社会与治理，前瞻思考并贯彻执行智慧化、效能化、创新化的节能生产与资源循环，打造出以客户为中心的价值链，为促进人类永续生活体验贡献心力。

公司治理 Corporate Governance

- 遵循法规诚信经营
- 鼓励创新研发先进技术
- 重视共同经济价值与回馈
- 有效风险管理维持营运稳定

社会参与 Social Engagement

- 提倡人权保障与就业自由
- 坚守永续发展承诺
- 提供安全健康职场空间与和谐职场环境
- 深耕社会文化与公益关怀

排放减量 Reduce

- 提升生产效能
- 设计节能制程与设备
- 落实能源管理

再生利用 Recycle & Reuse

- 致力绿色生产
- 创造循环利用减少废弃物并创造价值
- 力行污染防治降低环境负荷

2.3 利害关系人经营

GRI 2-29

利害关系人议合成果

利害关系人	与友达晶材关联及议合重点	沟通管道	沟通议题	2025 年成果
政府 / 学者	透过不定期参与座谈会、研讨会，咨询专家意见，借助外部专业观点，快速掌握产业趋势与法规重点。	<div><div>• 座谈会</div><div>• 研讨会</div><div>• 外部沟通信箱</div></div>	<div><div>• 产学合作</div><div>• 环安卫实务</div><div>• 法规咨询</div></div>	<div><div>• 参与政府主办座谈会 / 研讨会 38 场</div><div>• 配合政府机关督导稽核共 7 场</div></div>
供货商	以 ESG 的概念管理供货商与外包商，并透过能力评估、定期稽核与评核，以确保合作质量。	<div><div>• 项目会议</div><div>• 现地交流</div><div>• 供货商稽核</div><div>• 廉洁信箱</div></div>	<div><div>• 永续发展</div><div>• 循环经济</div><div>• 营运风险</div></div>	<div><div>• 供货商 QBR 评核 78.5 分</div></div>
客户	积极主动的态度响应客户需求，深入了解客户在 ESG 议题之观点、分析国际推行趋势，主动积极参与客户推行计划，将新的观点与作法实际融入友达晶材管理制度。	<div><div>• 项目会议</div><div>• 客户满意度调查</div></div>	<div><div>• 永续产品</div></div>	<div><div>• 客户满意度平均 89%</div></div>
非政府组织	主动与非政府组织、社会企业合作推动项目，结合其专业及热情，扩大项目影响力。	<div><div>• 基金会</div><div>• 外部沟通信箱</div></div>	<div><div>• 社会关怀</div></div>	<div><div>• 员工公益特卖会 1 场</div></div>
媒体	积极透过多元社群媒体管道，向相关利害关系人沟通永续经营发展进程。	<div><div>• 展览</div><div>• 新闻稿</div><div>• 社群媒体</div></div>	<div><div>• 营运绩效</div><div>• ESG 品牌</div></div>	<div><div>• 营运报导</div></div>
员工	关怀员工身心与关注员工福利，形塑友善职场。打造内部永续场域，建立友达永续文化氛围。	<div><div>• 内部公告</div><div>• 社团活动</div><div>• 劳资会议</div><div>• 福委会</div><div>• 内部沟通信箱</div><div>• 业务说明会</div></div>	<div><div>• 营运状况</div><div>• 社会参与</div><div>• 员工关怀</div></div>	<div><div>• 劳资会议 4 场</div><div>• 福委会会议 4 场</div><div>• 策略目标会议 1 场</div><div>• 目标展开会议 4 场</div><div>• 业务展望会 1 场</div><div>• 社团活动 2 场</div></div>
投资者	以公开透明原则积极与投资者沟通，展现转型量能与永续绩效。主动与投资人交流，密切更新营运状况降低疑虑。	<div><div>• 年度董事会</div><div>• 财务报告</div></div>	<div><div>• 营运绩效</div></div>	<div><div>• 发布财务信息</div></div>
邻里小区	友达晶材厂区包括中科后里、日本高知等地，持续深耕小区邻里关系，透过小区活动与地方居民保持良好互动。	<div><div>• 定期现地拜访关怀</div><div>• 不定期睦邻活动</div><div>• 外部沟通信箱</div></div>	<div><div>• 农产品推广</div><div>• 厂区环境维护沟通</div></div>	<div><div>• 农产品团购 1 次</div><div>• 友达永续基金会活动 2 场</div></div>

2.4 风险治理

管理组织与政策 GRI 2-12

友达晶材 ESG 委员会下设风险治理组，由董事长担任主席，由一级主管出任各组长，下辖分组干事，共同落实风险管理行动方案。为强化公司治理与风险管控能力，持续优化风险管理政策与程序，订有《风险管理政策与程序》确保风险管理作业有效落实推行。涵盖以下：

- 1 建立公司层级之风险管理，掌握风险变化趋势，有效分工与资源分配。
- 2 维持公司永续发展，确保风险控制企业可承受范围且最小化，以及营运效益优化。
- 3 落实风险管理机制，提供利害关系人多元沟通管道，持续改善并共创价值。

供应链管理

友达晶材以 ESG (Environment, Society, Governance) 的概念管理供货商与外包商，包含质量 / 服务水平、绿色产品、营运制造、成本、环安卫风险、劳工管理、道德准则等面向，对于新供货商 / 外包商进行能力评估，通过审核者方能成为合作对象，对于已合作之供货商 / 外包商，亦进行定期稽核与评核，以确保合作质量。

设有从业道德违规行为举报信息，公司业务交易遵循最高的商业道德标准，如发现供应链管理有不法之行为，请直接向本公司举报：integrity@auocrystal.com

供应链样态

类型	家数
太阳能 (PV)	2
半导体 (SEMI)	193
硅材料 (SI)	0
厂务工程	16
废弃物	3

供货商风险管理机制

对象	管理做法
新供货商	回签三大文件 (诚信 / 保密 / 不侵权)
已合作供货商	关键材料配合季度营运会议 (QBR) 或每半年进行评核 (需填写供货商外包商 CSR 稽核自评表)

2.5 法规遵循

违规事项 GRI 2-27

友达晶材于 2025 年未发生与环境、职安、劳动相关违规事项。

2.6 公协会参与 GRI 2-28

组织名称	角色	2025 年会费
台湾科学园区 科学工业同业公会	会员	新台币 126,000 元

3. 环境永续

3.1 环境相关数据揭露

友达晶材因应友达集团整体转型策略，于 2025 年收敛太阳能相关业务，并进行厂房处置与生产基地调整，将资源聚焦于半导体材料与加工服务，以响应全球高科技晶圆产品需求的成长。受上述组织与营运结构调整影响，本公司部分生产设施于报导期间内出售或停止运作，导致能源使用、温室气体排放、水资源使用及废弃物产生量等环境数据相较前两年度出现显著变动，因此相关数据差异主要来自报导边界与产能配置的改变。

组织内部能源消耗 GRI 302-1

项目		2025 年 (GJ)	2024 年 (GJ)	2023 年 (GJ)
总能源使用	可再生	6,662	7,129	2,633
	不可再生	72,390	116,127	269,953
外购电力消耗		0	0	0
自发并联出售	可再生	2,082	2,389	2,340
自发电力消耗		4,580	4,740	293
外购电力消耗		72,390	116,127	269,858
外购蒸汽消耗		0	0	0
天然气	不可再生	0	0	0
液化石油气		0	0	0
柴油		0	0	95
汽油		0	0	0

备注：转换系数皆参考经济部能源局公告热值数据。

能源密集度 GRI 302-3

项目	2025 年	2024 年	2023 年
单位产出面积电力消耗 (KWH/m²)	129.65	66.3	20.19
单位产出面积能源消耗 (GJ/m²)	0.47	0.24	0.07
单位营收电力消耗 (KWH/ 新台币千元)	18.55	21.51	15.59
单位营收能源消耗 (GJ/ 新台币千元)	0.07	0.08	0.06

减少能源消耗 GRI 302-4

友达晶材在生产过程中，利用智能辅助侦测系统，取代人工巡检，提高效率减少无效工时；同时，我们也持续精进节能技术，观察大系统用电变化，从硬设备、材料各方面着手，提升良率改善能耗。

项目	2025 年	2024 年	2023 年
节电率	6.54%	5.31%	1.08%

备注：计算方式为台湾生产厂区年度节电措施节电量总和 / 全年实际用电量。

温室气体排放 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3

单位：公吨 CO₂e

项目	2025 年	2024 年	2023 年
直接排放 (Scope 1)	4.51	20.26	116.57
能源间接 (Scope 2)	9,531.41	15,290.03	37,030.46
其他间接 (Scope 3)	-	18,605.65	-
温室气体强度 ^注	0.008	0.01	0.008

备注：计算方式为 (范畴一 + 范畴二) / 年营业额 (千元)。

其他空污物质排放

GRI 305-6

GRI 305-7

单位：公吨

项目	2025 年	2024 年	2023 年
破坏臭氧层物质 (ODS) (单位：CFC-11 当量公吨)	0	0	0
氮氧化物 (NOx)	0	0	0
硫氧化物 (SOx)	0	0	0
持久性有机污染物 (POP)	0	0	0
挥发性有机化合物 (VOC)	3.43	9.30	39.18
有害空气污染物 (HAP)	0	0	0
悬浮微粒 (PM)	0.00309	0.00457	0.032

物料投入与可再生物料使用比率

GRI 301-1

GRI 301-2

投入项目	类别	2025 年		2024 年	
		公吨	可再生物料 使用比率	公吨	可再生物料 使用比率
硅多晶体 (V-poly)	不可再生	1.9	2%	89.1	35%
	可再生	100.6	98%	164.8	65%

备注：可再生物料的使用百分比 = 可再生物料使用总量 / 物料使用总量 *100%。

取水与排水量

GRI 303-3

GRI 303-4

友达晶材拥有优于园区标准的制程水回收率，我们致力于研发应用各式水处理回收技术，寻求节水技术最适化，持续提高回收水量。

单位：千立方公尺

类别	2025 年		2024 年		2023 年	
	地表水 (含雨水)	总量	地表水 (含雨水)	总量	地表水 (含雨水)	总量
	淡水		淡水		淡水	
取水量	130.64	130.64	188.82	188.82	493.60	493.60
排水量	59.04	59.04	88.08	88.08	395.77	395.77

水污物质排放

GRI 303-4

项目	2025 年
废水量 (千立方公尺)	59.04
化学需氧量 (公吨)	3.72
生物需氧量 (公吨)	0.22
悬浮固体物 (公吨)	0.31

废弃物管理

GRI 306-1

GRI 306-2

为确保本公司运作所产生之废弃物，能合法、妥善、安全处理，对环境造成的冲击降到最小，订有《废弃物清理程序》，凡本公司生产厂区所有废弃物之贮存、清除、处理及相关管理作业均依规定办理。

- 我们将确保所有的生活与制程废弃物均获得妥善处理。
- 我们将整合环境管理系统于企业营运体系中，减少环境之负面冲击。
- 我们遵行环保 3R 原则，导入制程藉以替换原物料，全力使废弃物达到循环回收、减量、再利用。

3.2 精进方案与成效

吸附式干燥机节电专案

吸附式干燥机采负压再生设计，大量大气经加热后导入干燥剂吸附材，以进行水气吸附。然而，干燥机吸附饱和后，每次再生需耗费大量电力。因此，友达晶材针对现行吸附式干燥机进行节能优化，透过分析露点温度趋势，重新检视设备再生条件，延长可变周期设定。此调整能有效降低再生次数。导入后，设备月平均耗电量节电幅度达 38.38%，有效减少能源消耗，进一步减少碳排放。

废弃物产生量

GRI 306-3

单位：公吨

项目	2025 年			2024 年			2023 年		
	废弃物的产生	废弃物的处置移转	废弃物的直接处置	废弃物的产生	废弃物的处置移转	废弃物的直接处置	废弃物的产生	废弃物的处置移转	废弃物的直接处置
有害废弃物	0	0	4.53	1.27	0	1.27	0	0	0
非有害废弃物	0	641.11	0	625.98	533.03	92.95	1,079.28	916.14	163.14

废弃物的处置移转与直接处置

GRI 306-4

GRI 306-5

单位：公吨

类别		项目	2025 年		2024 年		2023 年	
			离场	总量	离场	总量	离场	总量
有害废弃物	直接处置	总量	3.43	3.43	1.27	1.27	0	0
		焚化（含能源回收）	3.43	3.43	1.27	1.27	0	0
		焚化（不含能源回收）	0	0	0	0	0	0
		掩埋	0	0	0	0	0	0
		其他处置作业	0	0	0	0	0	0
有害废弃物	回收	总量	1.10	1.10	0	0	0	0
		再使用准备	1.10	1.10	0	0	0	0
		再生利用	0	0	0	0	0	0
		其他回收作业	0	0	0	0	0	0
非有害废弃物	直接处置	总量	116.53	116.53	92.95	92.95	163.14	163.14
		焚化（含能源回收）	116.53	116.53	92.95	92.95	163.14	163.14
		焚化（不含能源回收）	0	0	0	0	0	0
		掩埋	0	0	0	0	0	0
		其他处置作业	0	0	0	0	0	0
非有害废弃物	回收	总量	524.58	524.58	533.03	533.03	916.14	916.14
		再使用准备	0	0	0	0	0	0
		再生利用	524.58	524.58	533.03	533.03	916.14	916.14
		其他回收作业	0	0	0	0	0	0

4. 共融成长

社 会 责 任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 融合于营运策略中, 包含公司政策、内部营运管理模式、各种执行程序及教育训练规划等。此外, 我们也经由公司治理、人才培育及社会参与等面向, 以创新的技术回馈社会, 坚守永续发展的承诺, 藉以提升企业文化, 并努力使客户等关系者达到最大利益。为建立符合国际大厂要求、国内劳工法令及合乎友达晶材企业精神的社会责任政策, 我们综合考虑国际相关标准, 包含国际劳工认证 (Social Accountability 8000)、责任商业联盟 (RBA) 来建立规范。

4.1 人权政策与承诺 GRI 2-23

为了达成上述目标, 友达晶材致力于推行其企业社会责任政策:

- 遵守法规要求
- 培训员工职能
- 提倡就业自由
- 建立沟通机制
- 禁止使用童工
- 尊重知识产权
- 力行人道待遇
- 实施透明信息
- 禁止不当歧视
- 强调诚信经营
- 禁止强迫劳动
- 推广社会责任
- 健全薪资福利
- 提升社会文化及关怀弱势

4.2 员工相关数据揭露

人才选训用留政策

友达晶材提供宽广的舞台给准备好的人, 全球化的职场环境及紧密的工作交流。员工的发展是友达晶材持续成长的动力, 透过教育训练委员会所组织的完整教育训练体系, 不仅通过 TTQS 认证, 亦曾获国家人才发展奖之大型企业奖, 为同仁打造职涯发展的无限可能。在职训练培训提供多元学习资源与管道, 包含新人教育训练, 以及管理类、专业类、质量类和自我成长类等多元课程, 员工可依照个人专业发展选择修习。我们亦鼓励员工跨域学习, 丰富个人跨领域工作经历, 培养宏观视野与建立人脉。公司重视员工的价值, 采取多元化设计的薪资福利制度, 并提供具竞争力的薪资水平, 及优于劳基法的休假制度, 并有多样贴心补助。

员工人数 (依劳雇合约分类) GRI 2-7

类型	劳雇合约	台湾	总计
男	永久聘雇员工	186	186
	临时员工	0	0
	无时数保证的员工	0	0
	总计	186	186
女	永久聘雇员工	53	53
	临时员工	0	0
	无时数保证的员工	0	0
	总计	53	53
不分性别	永久聘雇员工	239	239
	临时员工	0	0
	无时数保证的员工	0	0
	总计	239	239

备注: 以 2024 年 12 月 31 日在职人数状况揭露。

员工人数（依劳雇类型分类）

性别	劳雇类型	台湾	总计
男	全职（时）员工	186	186
	兼职（部分工时）员工	0	0
	总计	186	186
女	全职（时）员工	53	53
	兼职（部分工时）员工	0	0
	总计	53	53
不分性别	全职（时）员工	239	239
	兼职（部分工时）员工	0	0
	总计	239	239

备注：以 2024 年 12 月 31 日在职人数状况揭露。

员工多元化 GRI 405-1

类别	项目	男	女	29 岁 以下	30~49 岁	50 岁 以上	身心 障碍者
整体员工	整体员工百分比	77.87%	22.13%	6.38%	82.56%	11.06%	0.85%
管理职	初阶管理职百分比	78.57%	21.43%	0.00%	85.71%	14.29%	0.00%
	中阶管理职百分比	100%	0.00%	0.00%	42.86%	57.14%	0.00%
	高阶管理职百分比	85.71%	14.29%	0.00%	14.29%	85.71%	0.00%
员工结构	管理职百分比	85.71%	14.29%	0.00%	57.14%	42.86%	0.00%
	间接人员百分比	75.47%	24.53%	0.43%	76.42%	22.64%	0.94%
	直接人员百分比	79.84%	20.16%	5.96%	87.60%	1.55%	0.78%

全球员工学习发展时数（小时） GRI 404-1

地区	间接人员	直接人员	管理职	非管理职	女性员工	男性员工
台湾受训总时数	540.55	42.17	291.08	291.64	185.90	396.82

提升员工职能的训练计划 GRI 404-2

提供多元学习资源与管道，包含新人教育训练，以及管理类、专业类、质量类和自我成长类等多元课程。另依职务设计 GAP table、DL 转 IDL 训练和关键人才培育，员工可依照个人专业发展选择，亦鼓励员工跨域学习。

定期绩效及职涯发展检核人数与百分比 GRI 404-3

	间接人员	直接人员	管理职	非管理职	女性员工	男性员工
人数	110	129	30	209	53	186
百分比	46.03%	53.97%	12.55%	87.45%	22.18%	77.82%

员工薪资奖酬

友达晶材重视员工的价值，采取多元化设计的薪资福利制度，并提供具竞争力的薪资水平，视公司营运状况及个人绩效表现，进行薪资调整与奖金发放。

员工补助福利 GRI 401-2

项目	台湾	总计
生育补助	人次	5
	新台币	18,000
育儿补助	人次	55
	新台币	134,000
丧葬慰问	人次	27
	新台币	27,000
结婚补助	人次	4
	新台币	12,000
住院慰问	人次	8
	新台币	8,000
团体保险	人次	263
	新台币	1,443,870

育婴假

GRI 401-3

项目	男性	女性
符合育婴留停员工总数	12	5
实际使用育婴假的员工总数	5	3
当年预计育婴留停复职人数	2	0
育婴假后实际复职的员工总数	1	0
休完育婴假且复职后十二个月仍在职的员工总数	3	1
休完育婴假后复职率	50%	NA
休完育婴假后留存率	75%	50%

○ 劳资关系经营

友达晶材藉由以下，落实良善的劳资双向沟通：



1

制定工作规则并经主管机关核备公开揭示



2

定期召开劳资会议等措施

○ 职业安全管理政策

GRI 403-1

员工是维系经济成长的命脉与产业发展的基石，建构员工安全健康的工作环境则是公司重大的责任。以「避免职业灾害发生」、「建构健全职场安全卫生法制」、「推动职业安全卫生管理系统」、「创造优良工作环境」、「落实紧急应变机制训练」为职业安全卫生业务首要推动目标，并由管理阶层带头遵循，定期消防演练、紧急逃生避难演练，达成全体同仁重视安全卫生，创造零职灾且优良之工作环境。

- 遵守法规要求

我们将遵守或超越政府环境安全卫生相关法规要求及自我承诺。

- 提供安全健康场所

我们将导入新方法、技术及设备，以保护员工的安全及健康。

我们将维护安全及健康的工作场所，以防止职业灾害及疾病的发生。

我们期望员工能提报工作场所中之潜在危害并参与改善计划。

- 强化员工教育培训

我们将强化所有员工及管理阶层之环境、安全、健康职责。

我们将持续推展环境、安全、健康之相关认知与技能。

- 建置完善沟通机制

我们将对利害相关者适度公开环境安全健康相关信息，并参酌其意见进行改善。

我们将期望所有供货商及承包商能具备与我们相同的环安卫绩效。

- 持续提升环安绩效

我们将透过定期稽核与投资改善以落实本政策，并持续提升环安卫管理绩效。

职业安全管理系统涵盖人数与比率

GRI 403-8

类别	人数	比率
所有员工	239	100%
承揽商	878	100%

所有员工与承商职业伤害情形

GRI 403-9

员工	全体	男性	女性	其他人员（承商）	全体	男性	女性
职业伤害死亡人数	0	0	0	职业伤害死亡人数	0	0	0
职业伤害死亡比率	0	0	0	职业伤害死亡比率	0	0	0
严重的职业伤害数	0	0	0	严重的职业伤害数	0	0	0
严重的职业伤害比率	0	0	0	严重的职业伤害比率	0	0	0
可记录之职业伤害数	0	0	0	可记录之职业伤害数	0	0	0
可记录之职业伤害比率	0	0	0	可记录之职业伤害比率	0	0	0
工作小时	521,296	407,760	113,536	工作小时	39,168	35,251	3,917

备注： 计算方式为取申请常日的单，一张单为 2 天，每天 8 小时，一张单为 3 人。

所有员工与其他工作者（承揽商）职业病情形

GRI 403-10

员工	全体	男性	女性
可记录之职业病的案件数量	0	0	0
职业病死亡人数	0	0	0
职业病死亡比率	0	0	0
职业病的主要类型	0	0	0

其他人员（承商）	全体	男性	女性
可记录之职业病的案件数量	0	0	0
职业病死亡人数	0	0	0
职业病死亡比率	0	0	0
职业病的主要类型	0	0	0

4.3 社会参与

iFit 系列活动

友达晶材倡导员工健康管理及运动习惯养成，透过社团运作及多元 iFit 系列活动，鼓励同仁以跑步与健走，保持健康生活型态。

2025 年 iFit 系列活动包含：iRunning 跑跑社之同仁及眷属参与路跑活动；友达晶材参与寿险公司举办之「健康企业大赏」竞赛，连续两年荣获佳绩，展现全员对健康行动的踊跃参与。



宇沛永续

- 报导信息涵盖期间：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- 外部查验证：由安侯建业联合会计师事务所依据 ISAE3000 确信。

宇沛永续股份有限公司（AET Corporation，以下简称宇沛永续）隶属于友达集团。呼应友达集团双轴转型策略，宇沛永续于 2025 年 8 月 15 日正式完成组织整并，整合专精于碳管理与循环经济的「友达宇沛永续科技」，以及致力于智慧工业服务的「友达数字科技服务」。透过优势资源的结合，扩充服务范围与量能，提供客户更优质多元的产品与一站式永续服务。承袭友达深厚的智能制造经验与永续理念，宇沛永续深信数字化是企业迈向永续的最佳利器。运用 AI 智能、云端平台与数据可视化技术，将绿色科技整合应用于企业生产现场，协助客户在净零赛道上，加速实现绿色与数字化转型，提升企业的永续竞争力。

公司名称	宇沛永续股份有限公司 原名「友达宇沛永续科技股份有限公司」，工商登记更名日期为 2025 年 9 月 10 日
成立时间	2017 年 1 月 23 日
董事长	李孝忠
总经理	李孝忠
总部地址	台北市南港区经贸二路 198 号 9 楼
主要产品、技术与服务	水资源与循环经济、节能设备与节能工程、环境友善技术、碳管理平台、净零智慧建筑解决方案及顾问服务、智働搬运、智能检测以及智能物联网智能制造解决方案。
营运涵盖地	台湾、新加坡
公司网址	https://www.aetgroup.com/
营运变动说明	宇沛永续科技有限公司与友达数字科技服务股份有限公司 2025 年完成合并并更名为「宇沛永续股份有限公司」。受组织与营运结构调整影响，本公司之组织活动、产品与服务、营运据点及员工规模均发生变动，相关内容已反映于本报告揭露范围，并作为报导边界界定之依据。

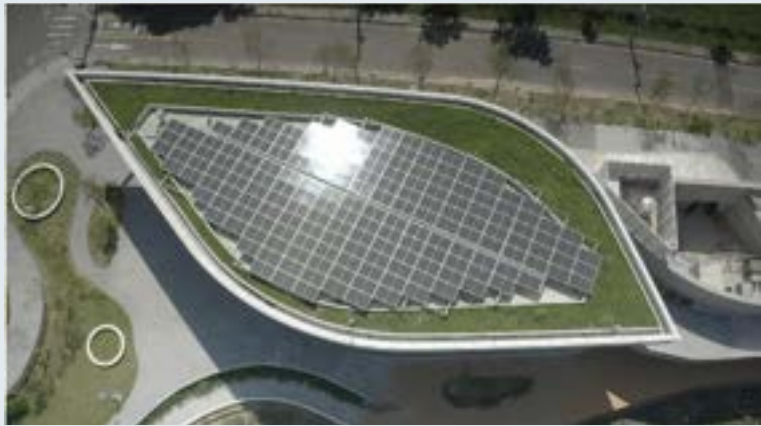
响应永续目标的产品与服务

水资源处理 - 水滴再生水厂房屋顶设置太阳能光电系统

作为台中市政府推动「水滴再生水计划」的合作伙伴之一，宇沛永续参与再生水厂的兴建与营运，协助市府打造中部首座供应高科技制程用水的再生水设施。

2025 年宇沛永续于水滴再生水厂机房屋顶无偿设置太阳能光电系统，支持市府「2030 年十亿瓦太阳光电」之愿景。系统装置容量约 68.15 kW，其绿能贡献未来亦可申请温室气体抵换额度。

透过在再生水厂导入绿电系统，宇沛永续不仅协助市府推动循环水资源政策，也串连水务、能源与碳管理三项永续面向，使水滴再生水厂除提供稳定工业用水外，亦同步提升再生能源比重，促进产业用水韧性与能源转型进程。



全方位碳排放管理服务

宇沛永续以永续治理为核心，逐步建构涵盖顾问辅导、碳管理信息系统与绿色材料管理的全方位服务架构，支持多元产业提升碳盘查质量、强化供应链管理，并促进永续营运的落实。

■ ESG 辅导顾问服务

友达宇沛将多年永续治理与碳管理的实务经验转化为对外服务，协助企业建立涵盖碳盘查、范畴三供应链管理、价值链碳排分析以及内部数字化治理的基础能力。透过制度与流程的建立，使企业能以更一致、透明的方式面对净零要求与国际永续评比，强化整体治理成熟度。

■ ACA 碳管理平台

宇沛永续 ACA 碳管理平台，从推出至今一直不断升级，随法规演变强化功能，目前除了 ISO 14064、GHG Protocol 之外，还可依 CBAM 规范产出相关报表，也已同步以环境部最新盘查指引更新计算方法学，甚至进行多样的智慧升级。不但解决的许多企业碳盘查时所面临的痛点，也大幅提升人员在盘查项目的执行效率。

- 实绩：半导体业、金属扣件业、制鞋业、食品业、银行金控业等 22 种业态

■ GPARS 材料数据管理平台

在产品源头阶段导入材料管理，有助企业降低环境风险并提升绿色供应链的透明度。GPARS 平台协助企业在研发与设计时间即掌握材料的法规符合度与环境信息，涵盖无毒、低碳与国际规范要求，协助企业降低管理成本并进一步朝绿色产品与循环材料的方向前进。

- 实绩：降低组织内部 30% 管理成本与风险

净零智慧中枢解决方案

在迈向净零转型的过程中，企业普遍面临数据分散、能耗资讯不透明，以及碳排放缺乏系统化管理等挑战。宇沛永续建构「净零智慧中枢解决方案」，整合能源、设备、环境与碳排相关数据，能协助企业建立一致且可视化的永续管理架构，改善永续数据治理与提升营运效率。

■ 核心功能

数据治理轴：建立统一的永续管理基础

数据治理轴着重于解决企业过去面临的数据分散、系统间缺乏整合与能源管理不透明等问题，透过跨系统整合建立一致的管理架构。特色包含：

- **能源管理与监控**：整合能源系统并实时掌握用电信息，使能源使用更透明。
- **能效优化控制**：依据排程与环境条件自动调整空调与照明运作，以降低不必要耗能。
- **环境质量监测**：搜集空气质量、CO₂ 浓度等指针，并搭配零耗能异味抑制技术改善场域质量。
- **跨场域整合机制**：整合多据点的能源、再生能源及废弃物与废水管理系统，提升永续治理的一致性与实时性。
- **碳排放长期监控**：从组织与产品生命周期观点分析碳排热点，提供后续减碳策略的重要参考。

智慧维运轴：提升营运效率与作业安全

智慧维运轴透过可视化技术与设备管理，协助客户从被动维修转向预防性维运，强化营运稳定性，并改善作业环境。主要特色包括：

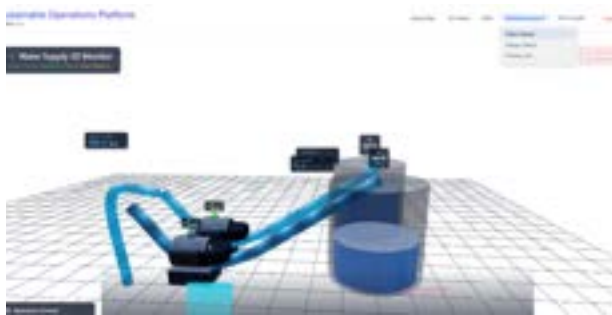
- **3D 能源管理平台**：以三维方式呈现建筑与园区能源使用状况，使营运信息更直观透明。
- **实时决策支持**：透过营运仪表盘及异常事件通报，协助管理者迅速掌握场域状况并做出实时调整。
- **设备维运管理**：针对关键设备进行数据分析，降低故障风险并延长设备使用年限，提升整体营运安全与稳定。

■ 永续价值

智能中枢的导入，使永续管理流程更具透明度与一致性。在环境面，企业能更有效掌握能耗状态、优化能源使用并落实低碳营运；在社会面，提升运作可靠性与环境质量，有助改善工作环境；在治理面，建立标准化、可追溯的数据治理架构，增强企业永续决策的可靠性。

○ 实际应用成果

宇沛永续透过此解决方案，协助母公司友达光电之总部大楼取得 ISO 14068 建物碳中和认证。透过整合能源与设备数据，得以更精准掌握营运过程的碳排放来源，强化低碳营运规划，使永续目标转化为可量化并可验证的绩效成果。此外，此解决方案已能应用于工厂、多据点企业及智能园区，有助企业在不同场域落实能源监控、能效管理与低碳治理，奠定净零转型的重要基础。



透过 3D 可视化与 AI 诊断，落实预测性维护，减少资源浪费。

智能制造

SmartGrid 工厂能源管理，打造低碳智能制造的核心平台

在制造业工厂中，能源使用往往横跨多元设备与制程，能源结构复杂且分散，高耗能环节难以实时掌握，使企业在节能与减碳推动上缺乏具体依据与有效策略。

宇沛永续协助企业导入 SmartGrid 智慧能源管理平台，透过实时数据搜集与 AI 分析技术，协助企业全面掌握工厂用能轮廓，精准辨识关键耗能来源，并据此拟定优化改善方案及减碳策略。导入后，结合制程优化、冷却水泵变频控制及空压系统升级等节能措施，企业得以以系统化方式持续提升能源使用效率，将节能行动从单点改善转化为可长期运作的管理机制。实际运行成果显示，SmartGrid 已有效协助客户优化能源管理与营运效率，并在多个面向展现具体效益，包括：

- 降低碳排放，强化企业减碳能力
- 提升用电效率，优化能源使用结构
- 节省能源成本，降低整体营运支出

不仅提升企业营运表现，也为迈向低碳智能制造奠定良好基础。



APES 智能马达健康管理系统

在钢铁业、纺织业等高度仰赖大型马达运转的制造现场，设备的每一次异常都可能牵动整条产线的稳定运作，甚至衍生重大安全风险以及停机产能损。传统以人工巡检为主的设备管理方式，不仅仰赖人力经验，巡检频率与实时性亦有限，使潜藏于设备内部的异常风险，往往在事故发生前难以被实时察觉。

为降低突发停机与人员作业风险，宇沛永续 APES 智能马达健康管理系统，透过实时监测与异常预警机制，持续掌握马达运行状态，提前辨识潜在故障征兆，让风险得以及早被看见、被处理。该系统凭借其创新技术与实际应用价值，荣获 2025 台湾精品奖肯定，展现其在智慧设备管理领域的市场认可度。

在实际应用成果上，APES 系统已成功协助钢铁业客户提升设备稼动率，避免产线因突发故障而停摆；在纺织业应用中，系统实时监控风机与锅炉运行状态，有效降低设备异常引发的安全风险。透过预防性维护与智慧化管理，企业不仅节省数百万元潜在停机损失，更显著降低人工巡检所带来的作业风险，为工厂安全与永续营运建立更可靠的数字防线。

SASB 索引表

宇沛永续参酌 SASB 永续会计准则理事会发布之专业与商业服务（Professional & Commercial Services）行业指标揭露营运策略与活动。

指标代码	揭露主题	揭露指标	响应内容																																		
SV-PS-230a.1	数据安全	辨认及因应数据安全风险之作法之描述	订定《宇沛信息安全管理规定》，除提升公司信息环境安全性，增进信息系统运作效率，也降低公务秘密泄漏可能，确保公司及同仁权益及确保信息安全实务作业之有效性。																																		
SV-PS-230a.2		与管理客户信息之搜集、使用及保存之政策与实务之描述	于所提供之系统服务，包含全方位碳管理平台（AUO Carbon Agent）及绿色产品管理平台（GPARS），加强说明客户信息收集与使用政策。																																		
SV-PS-230a.3		(1) 数据被侵害数量、(2) 系属 (a) 客户机密商业信息与 (b) 个人资料被侵害之百分比、(3) 受影响之 (a) 客户与 (b) 个人之数量	2025 年无发生客户或个人数据泄露情形。																																		
SV-PS-330a.1	劳工多元与投入	(a) 高阶管理阶层、(b) 非高阶管理阶层及 (c) 所有其他员工之 (1) 性别及 (2) 多元群体之代表性之百分比	<table><tr><th>类型</th><th>女</th><th>男</th></tr><tr><td>高阶管理阶层</td><td>0.0%</td><td>2.8%</td></tr><tr><td>非高阶管理阶层</td><td>6.9%</td><td>26.2%</td></tr><tr><td>一般员工</td><td>16.6%</td><td>47.6%</td></tr><tr><td>总计</td><td>23.4%</td><td>76.6%</td></tr></table>	类型	女	男	高阶管理阶层	0.0%	2.8%	非高阶管理阶层	6.9%	26.2%	一般员工	16.6%	47.6%	总计	23.4%	76.6%																			
类型			女	男																																	
高阶管理阶层			0.0%	2.8%																																	
非高阶管理阶层			6.9%	26.2%																																	
一般员工			16.6%	47.6%																																	
总计		23.4%	76.6%																																		
SV-PS-330a.2		员工之 (1) 自愿及 (2) 非自愿离职率	自愿离职率、整体离职率相同，无非自愿离职率																																		
			<table><tr><th>性别</th><th>年龄</th><th>台湾</th><th>总计</th></tr><tr><td rowspan="4">女</td><td>29 岁以下</td><td>3.39%</td><td>3.39%</td></tr><tr><td>30~49 岁</td><td>3.39%</td><td>3.39%</td></tr><tr><td>50 岁以上</td><td>0.85%</td><td>0.85%</td></tr><tr><td>不分年龄</td><td>7.63%</td><td>7.63%</td></tr><tr><td rowspan="4">男</td><td>29 岁以下</td><td>1.69%</td><td>1.69%</td></tr><tr><td>30~49 岁</td><td>9.32%</td><td>9.32%</td></tr><tr><td>50 岁以上</td><td>3.39%</td><td>3.39%</td></tr><tr><td>不分年龄</td><td>14.40%</td><td>14.40%</td></tr><tr><td colspan="2">总计</td><td>22.03%</td><td>22.03%</td></tr></table>	性别	年龄	台湾	总计	女	29 岁以下	3.39%	3.39%	30~49 岁	3.39%	3.39%	50 岁以上	0.85%	0.85%	不分年龄	7.63%	7.63%	男	29 岁以下	1.69%	1.69%	30~49 岁	9.32%	9.32%	50 岁以上	3.39%	3.39%	不分年龄	14.40%	14.40%	总计		22.03%	22.03%
			性别	年龄	台湾	总计																															
			女	29 岁以下	3.39%	3.39%																															
	30~49 岁			3.39%	3.39%																																
50 岁以上	0.85%	0.85%																																			
不分年龄	7.63%	7.63%																																			
男	29 岁以下	1.69%	1.69%																																		
	30~49 岁	9.32%	9.32%																																		
	50 岁以上	3.39%	3.39%																																		
	不分年龄	14.40%	14.40%																																		
总计		22.03%	22.03%																																		
SV-PS-330a.3	员工敬业度百分比	2025 年未进行调查。																																			

指标代码	揭露主题	揭露指标	响应内容
SV-PS-510a.1	专业诚信	确保专业诚信之作法之描述	为确保全体员工贯彻专业诚信，2025 年实政策，除了将相关事项加入新进人员训练，也不定期针对各类主题进行全体员工倡导，并且同步搜集相关案例进行内部报导。 2025 年倡导主题如下： <ul style="list-style-type: none">• 2025 年 4 月及 10 月「反托拉斯倡导」；• 2025 年 6 月「职场不法侵害倡导」；• 2025 年 9 月及 12 月「员工诚信倡导」。
SV-PS-510a.2		与专业诚信相关之法律程序所造成之货币性损失总额	2025 年无此类损失

指标代码	活动指标	响应内容																								
SV-PS-000.A	按（1）全职与兼职、（2）临时及（3）约聘之员工数量	以 2025 年 12 月 31 日在职人数为准。																								
		<table><tr><th>性别</th><th>劳雇类型</th><th>台湾</th><th>总计</th></tr><tr><td rowspan="3">男</td><td>全职（时）员工</td><td>108</td><td>108</td></tr><tr><td>兼职（部分工时员工）</td><td>3</td><td>3</td></tr><tr><td>总计</td><td>111</td><td>111</td></tr><tr><td rowspan="3">女</td><td>全职（时）员工</td><td>33</td><td>33</td></tr><tr><td>兼职（部分工时员工）</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>总计</td><td>34</td><td>34</td></tr></table>	性别	劳雇类型	台湾	总计	男	全职（时）员工	108	108	兼职（部分工时员工）	3	3	总计	111	111	女	全职（时）员工	33	33	兼职（部分工时员工）	1	1	总计	34	34
		性别	劳雇类型	台湾	总计																					
		男	全职（时）员工	108	108																					
			兼职（部分工时员工）	3	3																					
			总计	111	111																					
		女	全职（时）员工	33	33																					
			兼职（部分工时员工）	1	1																					
总计	34		34																							

SV-PS-000.B	员工之工作时数、可计费工作时数之百分比	属公司机密信息，不予揭露。
-------------	---------------------	---------------



数据概览

对应第一章、营运治理	210
对应第二章、永续经营	215
对应第三章、环境永续	217
对应第四章、共融成长	222

对应第一章、营运治理

■ 若无特别叙明，数据范畴均为 2025 年

友达资产结构 GRI 2-6

资产揭露项目	单位	2025 年
显示器事业单位净销售额	新台币百万元	278,511.16
能源事业单位净销售额	新台币百万元	2,876.58
年度面板产品出货量	百万片	130.56

备注： 范畴与合并报表揭露边界一致。

经济价值分配

项目	价值（新台币百万元）
产生的直接经济价值	
年总营收（净销售额）	281,387.74
其他（其他收入加总金额） ^{注1}	13,160.57
分配的经济价值	
营运成本	184,933.04
研发投入支出	15,976.39
员工薪资和福利支出	50,486.16
支付股东的款项（股利支出）	2,300.36
小区投资	11.04
支付政府的款项	3,095.20
折旧费用（固定资产）	27,220.50
摊销费用（无形资产）	2,625.46
利息支出	2,996.67
租金支出	215.33
分配的经济价值总额	289,860.15
留存的经济价值 ^{注2}	4,688.16

备注 1: 其他收入包含利息、租金收入、股利收入、补助款收入、处分及报废固定资产利益净额、处分投资及金融资产净额。

备注 2: 留存的经济价值为税后净利减去支付股东的款项。

备注 3: 范畴与合并报表揭露边界一致。

取自政府的财务补助 GRI 201-4

地区	政府股权占比	政府补助总额（新台币百万元）
台湾	1.95%	176.93
中国		882.12
新加坡		0.23
德国		1.73
印度	-	8.68
保加利亚		0.56
加拿大		4.1

税务状况

项目	单位	2025 年
有效税率		17.2
现金税率	%	19.24
现金税额		1,624,385
税前盈余		8,440,640
申报税额	新台币千元	1,452,117
累计可接受调整		172,268
所得税费用		1,452,117

董事会运作与组成

GRI 2-9

董事会成员组成多元化				
性别	年龄	执行董事	非执行董事	独立董事
男	55 岁以下	1	0	0
	56~65 岁	1	1	0
	66 岁以上	2	1	1
女	55 岁以下	0	0	0
	56~65 岁	4	4	4
	66 岁以上	1	1	0
不分性别	55 岁以下	1	0	0
	56~65 岁	5	5	4
	66 岁以上	3	2	1
	总计	9	7	5

董事会运作与组成	
董事兼任 4 家以下其他企业董事人数	9
具产业经验的独立董事或非执行董事人数	2
具有风险管理专业的非执行董事人数	3
董事会成员平均任期（年）	4.44
年度董事会平均出席率	98%
董事会最低应出席比例	80%
董事兼任企业董事数上限（项）	5

高阶薪酬政策

GRI 2-21

项目	2025 年
执行长总薪酬相对于员工薪酬中位数的倍数	111.38 倍
执行长总薪酬相对于员工平均薪酬的比率	77.91 倍
执行长短期奖金中以股票或选择权递延发放的比例	0%
执行长以下两个层级员工中，适用长期激励计划的比例	97.2%
执行长薪酬的最长授与／归属期间	3 年
高阶主管薪酬计划的最长绩效评估期间	3 年
最高薪个人年度总薪酬的中位数比率	111.38 倍
最高薪个人的年度薪酬调幅	不揭露
相对于其他员工薪酬调幅中位数的比率	
董事被要求持有的公司股票价值相当于其年薪的倍数	10 倍

道德与诚信举报管道及已确认事件

项目	事件数
从业道德违规行为举报系统	接获：12 结案率：100%
审计委员会信箱	接获：3 结案率：100%
法遵举报信箱	接获：2 结案率：100%
前述管道已确认不诚信行为事件之分类如下 （即 (1)+(2)+(3)）	1 ^{注1}
(1) 员工因不诚信行为事件而遭受终止聘雇之案件总数	1
(2) 客户或厂商因与员工发生不诚信行为遭公司终止合 约之案件总数	1
(3) 统计期间内，公司因不诚信行为遭起诉之案件总数	0

项目	事件数
利益冲突违规案件数量	0
洗钱或内部交易违规案件数量	0

备注 1: 分别有两件，均有 (1)(2) 情况，因此总数为 2
备注 2: 公司因贪污和贿赂案件而遭罚款之金额为 0。
备注 3: 公司因贪污和贿赂案件而遭定罪之金额为 0。

反托拉斯重大诉讼已结案件及相关金额损失

项目	2025 年
1. 已判决确定之反托拉斯民事诉讼案件总数	0 件
(1) 已判决确定之罚款总额	0
(2) 已判决确定之罚款占公司年度营收比例	0%
2. 诉讼系属中尚未于 2025 年判决确定之反托拉斯民事诉讼案件总数	1 件

备注：友达于 2025 年间尚未结案的反托拉斯诉讼案件为与 LG Electronics 及其关系企业的民事诉讼，该诉讼已于 2026 年 1 月结案，相关内容揭露于友达光电年报。

反贪腐政策与程序训练

类别	人数 / 家数	百分比
间接人员	10,515	99.26%
初阶管理职	2,307	99.18%
中阶管理职	175	98.31%
高阶管理职	52	91.23%
供货商	3,537	100%

信息安全

项目	2025 年
经 ISO 27001、NIST 或类似认证的 IT 基础建设 (IT Infrastructure) 之比例	100%
信息安全漏洞或其他网络安全事件总数	0 件
经证实之信息泄露、失窃或遗失客户数据事件的总数	0 件
被信息安全漏洞影响的客户、消费者、员工总数	0
信息安全漏洞或其他网络安全事件相关罚款总额 (新台币元)	0
公司隐私权信箱收到申诉或举报且经证实违反客户个人资料保护的事件数量	0 件
公司受主管机关裁罚确定违反客户个人资料保护的重大案件	0 件

违规事项

GRI 2-27

类别	案件数	罚款金额 (合计)	事由	改善措施
劳雇	4	新台币 55 万元	台中厂和龙潭厂未依规定给付延长工时工资，且延长工时超时，违反「劳动基准法」	制定工时管理政策及制度，管理及控制工作时间，适时提醒单位同仁及单位主管依工作实际状况申请延时加班费用。
职业安全	3	新台币 30 万元	承租重大职业灾害，违反「职业安全卫生法」	<div><div>· 矫正措施：厂商现勘流程纳入危害倡导单，包括：环境安全、流程风险</div><div>· 预防措施：<div><div>» 人员进入该机构升降或移载机构范围应进行支撑杆与文件块位置，固定于进入时位置达到安全防护。</div><div>» 升降机构旁设置安全支撑辅具便于取用。</div><div>» 承租人员须拆除机构护盖进入机台内执行相关作业应须伙同作业。</div><div>» 事故矫正预防措施同仁案例倡导。</div><div>» ISO 危害鉴别评估。</div></div></div></div>

类别	案件数	罚款金额(合计)	事由	改善措施
职业安全	3	新台币 30 万元	查获第四类公共危险物品达法定管制量，违反「公共危险物品及可燃性高压气体制造储存处理场所设置标准暨安全管理办法」	将依规定设置一般处理场所并实施自主检查。
			液化石油气储槽区有设置瓦斯强制气化器，未使用符合中央主管机关指定之合格品，违反「职业安全卫生设施规则」	已依规定将 LPG 强制气化器 4 座，更换为符合认证合格品。
环境	2	新台币 22 万元	未依规定检讨并报请备查化学物质「氯」的相关计划，违反「毒性及关注化学物质管理法」。 化学物质「三氟化硼」有运作行为（贮存），却未及时完成申报，违反「毒性及关注化学物质管理法」。	<ul style="list-style-type: none">定期执行内外稽核，确认环保法规符合度使用环保业务管理系统管控环保法定申报项目，避免未如期检讨报备情事发生。

备注：友达对于重大之定义为「可能对股东权益或证券价格有重大影响者」，2025 年未发生重大违反法规事件。本表揭露事件旨在与友达揭露于股东会年报之信息一致。

公众参与与捐献费用金额

单位：新台币元

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
游说组织、利益团体或类似行为	0	0	0	0
政治运动、组织、候选人	0	0	0	0
公协会、免税组织	4,787,565	5,470,176	6,588,669	10,295,198
其他（如选举议案、公投相关花费）	0	0	0	0
总计	4,787,565	5,470,176	6,588,669	10,295,198

参与公协会组织GRI 2-28

友达秉着为产业贡献及共荣成长的理念，积极参与公共政策议题，以垂直产业链实务经验，参与公协会及政府等平台，交流分享，共创生态圈。

类别	组织名称	角色	2025 年会费（新台币元；美金另以 USD 注明；人民币另以 CNY 注明）
产业交流	台湾科学工业园区科学工业同业公会 (ASIP)	理事	666,000
	台北市计算机商业同业公会 (TCA)	理事长	15,000
	台湾显示器联合总会 (TDUA)	理事长	0
	台湾显示器暨应用产业协会 (TPSA)	副理事长	4,870,000
	台湾太阳光电产业协会 (TPVIA)	常务理事	60,000
	台湾先进车用技术发展协会 (TADA)	常务理事	50,000
	国际信息显示学会 (SID)	常务理事	0
	中华民国液态晶体学会 (ROC TLCS)	理事	0
	太阳光电发电系统商业同业公会 (PVGSA)	理事	10,000
	社团法人国家生技医疗产业策进会 (IBMI)	理事	20,000
	5G 汽车协会 (5GAA)	会员	USD 25000
	8K 联盟协会 (8K Association)	会员	USD 10,000
	台湾 3D 互动影像显示展产业协会 (3DIDA)	会员	30,000
	台湾资通产业标准协会 (TAICS)	会员	30,000
	台湾电子制造设备工业同业公会 (TEEIA)	会员	36,000
	台湾区电机电子工业同业公会 (TEEMA)	会员	42,000
	台湾太空产业发展协会 (TSIDA)	会员	30,000
	自主移动机器人联盟 (AMRA)	会员	44,110
	国际硅光子异质整合联盟 (HiSPA)	会员	0
	国际半导体设备材料产业协会 (SEMI Taiwan)	会员	90,090
	视讯电子标准协会 (VESA)	会员	USD 10,000
	关键产业智能次系统国际供应链联盟 (4SA)	会员	0

类别	组织名称	角色	2025 年会费（新台币元；美金另以 USD 注明；人民币另以 CNY 注明）
永续发展	新竹科学园区薪资联谊会	理事长	0
	GOLF 学用接轨联盟 (GOLF)	副理事长 常务监事	200,000
	社团法人新竹市人力资源管理协会	理事	0
	台湾气候联盟 (TCP)	理事长 理事	100,000
	台湾碳捕存再利用协会 (TCCSUA)	理事	5,000
	台湾净零排放协会 (ATNZE)	理事	150,000
	台湾企业永续研训中心 (CCS)	理事	280,000
	天下永续会	会员	120,000
	企业永续发展协会	会员	90,000
	电子纸联盟	会员	CNY 50,000
宇沛永续	台湾净零排放碳中和协会 (NZCA)	理事	20000
	台北市计算机商业同业公会 (TCA)	会员	15000
	台湾气候联盟 (TCP)	会员	50000
	台湾区环境保护工程专业营造业同业公会 (TEEA)	会员	24000
	台湾电路板协会 (TPCA)	会员	41500
	社团法人台北市环境工程技师公会	会员	4000
	国际半导体产业协会 (SEMI)	会员	USD 3,360

备注：依角色及组织名称笔画排序。

对应第二章、永续经营

■ 若无特别叙明，数据范畴均为 2025 年

有害物质管理

有害物质管制项目	
类别	2025 年
Banned Class A 有害物质	12 项
Banned Class B 有害物质	64 项
有害物质 (Reporting)	81 项

冲突矿产

项目	2025 年
含冲突矿产产品营收占总营收的比例	0%
含冲突矿产（供货商经验证来源非冲突地区）产品营收占总营收的比例	0%

客户满意度

项目	2025 年
使用在线服务解决方案或销售平台之客户比例	100%
客户满意度	96.5%
客户满意度年度目标	93%
客户满意度数据覆盖率 ^注	100%

备注：覆盖率计算为年度须调查满意度之客户皆全数回收。

客户退换货

项目		片数	占比
退换货总量 (1+2+3)		139,236	100%
处置方式	1. ROK 量（原修原还给客户）	50,120	36%
	2. B/S GRADE 量（降级 CSD 转卖其他客户）	82,989	59.6%
	3. OUTPUT 为非原等级也非 B/S Grade 分子量（降级业务转卖其他客户）	6,127	4.4%

供应链组成

供货商组成		
项目	显示器事业（家数）	能源事业（家数）
物料供货商（含直材 & 间材）	3,537	226
制程外包商	23	1
人力外包商	16	
废弃物处理商	136	
其他服务供应 / 外包商	23	

供货商型态	
类别	2025 年
一阶供货商数量	665 家
一阶关键供货商数量	34 家
非一阶关键供货商数量	12 家
关键供货商总数（一阶 + 非一阶）	46 家
一阶关键供货商费用（新台币百万元）	94,753.32
一阶供货商费用（新台币百万元）	159,508.81
一阶关键供货商费用占整体供货商费用比	59.4 %
一阶直接材供货商数量	546 家

Tier 1 供货商稽核信息		
项目		2025 年
Tier 1 关键供应场所受 RBA 稽核或同等查核百分比		88.6%
Tier 1 关键供货商高风险场所受 RBA 稽核或同等查核百分比		100%
受稽核之 Tier 1 供货商属优先不合格者百分比		0%
受稽核之 Tier 1 供货商属其他不合格者百分比		32.25%
受稽核之 Tier 1 供货商属优先不合格者改善百分比		100%
受稽核之 Tier 1 供货商属其他不合格者改善百分比		100%
关键供货商风险评估		
项目		2025 年
经问卷或访厂评估的供货商总数		242 家
经问卷或访厂评估的供货商目标数		242 家
关键供货商中，经评估的家数比例		100%
经评估具有实际或潜在负面影响的供货商		18 家
经评估具有实际或潜在负面影响的供货商	有改善计划或矫正行动的比例	100%
	终止合作的比例	0
	友达支持供货商改善计划或矫正行动家数	12 家
	友达支持供货商改善计划或矫正行动目标家数	12 家
	友达支持供货商改善计划或矫正行动得到支持家数比例	100%
供货商能力建构计划		
项目		2025 年
友达协助进行能力建构计划的供货商总数		242 家
友达协助进行能力建构计划的供货商目标数		242 家
友达协助进行能力建构计划的关键供货商比例		100%

RBA 年度稽核

友达执行 RBA 稽核结果			
面向	项目		2025 年
环境面	稽核家数		51 家
	稽核合格率		88.24%
	缺失总数		57 件
	稽核缺失	健康与安全	44 件
		环境	13 件
		管理体系	0 件
		其他	0 件
社会面	稽核家数		51 家
	稽核合格率		76.47%
	缺失总数		134 件
	稽核缺失	劳工	67 件
		健康与安全	25 件
		道德规范	16 件
		管理体系	26 件
		其他	0 件

供货商在地采购比例

GRI 204-1

类别	地区	显示器事业	太阳能事业
供货商	台湾	86%	56%
	中国	74.6%	不适用
	越南	44.3%	
外包商	台湾	85.97%	不适用
	中国	97.09%	

对应第三章、环境永续

■ 若无特别叙明，数据范畴均为 2025 年。部分表格采用小数形式呈现比率，与其他以百分比表示之数值意义一致。

环境管理系统覆盖率

管理系统类别	项目	覆盖比例
ISO 50001 能源管理系统	取得验证	100%
	经第三方验证	100%
	经公司总部内部审核验证	100%
ISO 14001 环境管理系统	取得验证	100%
	经第三方验证	100%
	经公司总部内部审核验证	100%

组织内部能源消耗

GRI 302-1

项目 单位	2025 年		2024 年		2023 年	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
总能源使用	4,332,913.54	15,598,488.75	4,578,127.80	16,481,260.09	4,784,515.55	17,224,256.00
总能源使用（再生）	586,972.28	2,113,100.22	291,676.79	1,050,036.46	69,838.73	251,419.41
总能源使用（不可再生）	3,745,941.26	13,485,388.54	4,286,451.01	15,431,223.64	4,714,676.82	16,972,836.60
外购电力消耗（再生）	522,040.89	1,879,347.22	228,957.45	824,246.81	13,704.99	49,337.95
外购电力消耗（非再生）	3,541,742.72	12,750,273.80	4,078,051.50	14,680,985.40	4,487,728.83	16,155,823.80
自发电力消耗（再生）	64,931.39	233,753.00	62,719.35	225,789.65	56,133.74	202,081.45
外购蒸气消耗	9,211.36	33,160.90	9,804.78	35,297.21	10,767.36	38,762.49
天然气	175,871.96	633,139.05	178,123.88	641,245.97	194,769.54	701,170.36
液化石油气	3,320.68	11,954.46	4,592.74	16,533.88	6,176.22	22,234.40
柴油	15,521.62	55,877.84	15,604.96	56,177.87	14,961.81	53,862.52
汽油	272.91	982.49	273.14	983.30	273.06	983.03
单位投片 能源强度	0.073 MWh/m ²	0.26 GJ/m ²	0.077 MWh/m ²	0.279 GJ/m ²	86.82 KWh/m ²	0.31 GJ/m ²
单位投片 电力强度	0.070 MWh/m ²	0.25 GJ/m ²	0.074 MWh/m ²	0.267 GJ/m ²	82.71 KWh/m ²	0.30 GJ/m ²
单位营收 能源强度	0.015	0.55	0.016	0.059	19.30	0.695
	MWh/ 新台币千元	GJ/ 新台币千元	MWh/ 新台币千元	GJ/ 新台币千元	KWh/ 新台币千元	GJ/ 新台币万元
单位营收 电力强度	0.015	0.53	0.016	0.056	18.38	0.662
	MWh/ 新台币千元	GJ/ 新台币千元	MWh/ 新台币千元	GJ/ 新台币千元	KWh/ 新台币千元	GJ/ 新台币万元
外购绿电凭证	0	0	30,000	108,000	-	-

备注： 天然气、液化石油气、柴油、汽油转换系数皆参考经济部能源局公告热值数据。

水

GRI 303-3

GRI 303-4

GRI 303-5

制造厂区取水量（千立方公尺）						
类别	项目		2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
所有地区 (含压力地区)	总量		23,116.14	23,735.32	23,809.58	21,546.86
	地表水 (含雨水)	淡水	0	12.22	9.18	14.84
		其他的水	5.05	0	0	0
	地下水	淡水	0	394.74	198.59	252.05
		其他的水	7.11	0	0	0
	海水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	产出水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	第三方的水	淡水	16,793.33	19,968.76	20,766.58	18,850.33
		再生水	6,310.91	3,359.60	2,835.23	2,429.65
		其他的水	0	0	0	0
压力地区 (台中、后里、 昆山)	总量		16,633.70	16,635.02	15,808.10	10,778.57
	地表水 (含雨水)	淡水	0	0	0.13	0
		其他的水	0	0	0	0
	地下水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0.25	0	0	0
	海水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	产出水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	第三方的水	淡水	10,322.80	13,275.42	12,972.74	10,778.57
		再生水	6,310.91	3,359.60	2,835.23	0
		其他的水	0	0	0	0

备注：水资源使用数据覆盖率（以营收计）为 100%。

制造厂区排水量（千立方公尺）						
类别	项目		2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
所有地区 (含压力地区)	总量		17,425.70	17,407.25	16,944.26	14,854.39
	地表水 (含雨水)	淡水	1,543.04	1,907.88	2,046.46	1,873.50
		其他的水	0	0	0	0
	地下水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	海水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	产出水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	第三方的水	淡水	0	15,499.37	14,897.80	12,980.89
		再生水	0	0	0	0
		其他的水	15,882.66	0	0	0
压力地区 (台中、后里、 昆山)	总量		13,633.86	13,212.26	12,346.90	7,958.62
	地表水 (含雨水)	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	地下水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	海水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	产出水	淡水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0
	第三方的水	淡水	13,633.86	13,212.26	12,346.90	7,958.62
		再生水	0	0	0	0
		其他的水	0	0	0	0

制造厂区耗水量（千立方公尺）					
类别	项目	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
所有地区 （含压力地区）	总量	5,690.44	6,328.07	6,865.32	6,692.47
压力地区 （台中、后里、昆山）	总量	2,999.84	3,422.76	3,461.20	2,819.95

制程用水信息					
项目	单位	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
制程使用水总量	千立方公尺	14,397.31	17,533.99	-	-
制程水回收量	千立方公尺	131,677	131,446.81	132,211	116,381
制程水回收率	%	95.24	94.70	95.02	94.89

所有地区水污物质排放（公吨）	
项目	2025 年
化学需氧量	492.51
生物需氧量	48.02
悬浮固体物	89.03
污水硝酸盐	57.59
污水磷酸盐	3.71

包材回收

GRI 301-3

项目	2025 年
供货商包材回收量	37,311 公吨
供货商包材回收率 ^{注1}	98.8 %
产品包材回收量	1,102,777 套
产品包材回收率 ^{注2}	56.3 %

备注 1: 供货商包材回收率计算方式为可回收供货商之回收量 / 可回收供货商包材出货量 *100%。

备注 2: 产品包材回收率计算方式为可回收产品包材之回收量 / 可回收产品包材出货量 *100%。

排放

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-6

GRI 305-7

类别	项目	单位	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
温室气体 ^{注1}	范畴一	万公吨 CO ₂ e	7.57	6.74	6.68	6.97
	范畴二 - 市场基准	万公吨 CO ₂ e	182.71	211.50	-	-
	范畴二 (未纳入 GEC) ^{注2}	万公吨 CO ₂ e	-	209.75	236.11	237.34
	范畴三	万公吨 CO ₂ e	393.14	463.10	491.33	100.45
空污物质排放	破坏臭氧层物质 (ODS) ^{注4}	CFC-11 (三氯氟甲烷) 当量公吨	0.09	0.06	0.05	0.07
	氮氧化物 (Nox)	公吨	52.96	69.27	81.72	72.52
	硫氧化物 (SOx)	公吨	39.4	48.93	52.00	49.96
	持久性有机 污染物 (POP)	公吨	0	0	0	0
	挥发性有机 化合物 (VOC)	公吨	128.28	129.68	138.75	123.30
	有害空气 污染物 (HAP)	公吨	0	0	0	0
	悬浮微粒 (PM)	公吨	0	0	0	0

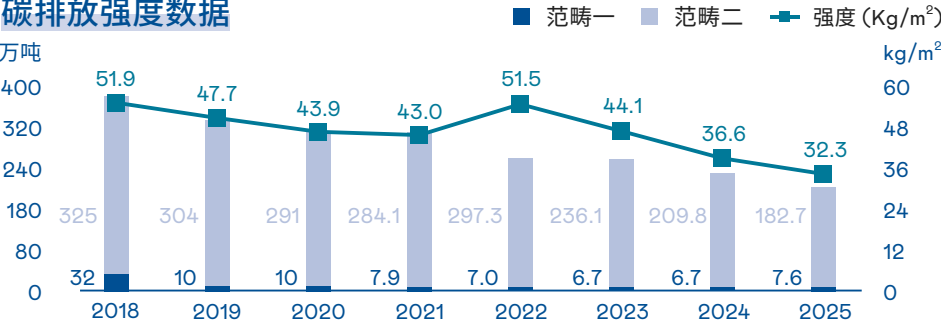
备注 1: 温室气体采营运控制计算，相关排放系数与全球暖化潜势来源为 IPCC 第五次评估报告、台电公告系数、中国环境生态部公告系数。

备注 2: 友达 2022 年至 2024 年范畴二温室气体排放量系以未纳入中国大陆所购买之绿色电力证书 (Green Electricity Certificate, GEC) 之情境揭露，未反映绿电凭证之绿电使用效果。其中，2022 年至 2024 年分别购买 4,000 万度、3,000 万度及 3,000 万度 GEC。该制度已于 2025 年 5 月获 RE100 认可为符合国际标准之市场机制；惟 GEC 属证书交易，未必与实际用电时间相符。另本公司自 2024 年起补充揭露计入 GEC 之范畴二市场基准排放量。

备注 3: 破坏臭氧层物质 (ODS) 包含 R-22、R-123。

备注 4: 排放系数的来源为蒙特娄议定书臭氧层破坏物质臭氧破坏潜势。

碳排放强度数据



物料及再生材料

GRI 301-1

直接材料		投片面积（米平方）			59,298,367
		再生料 / 回收料 （公吨）	不可再生 / 不可回收 （公吨）	再生 / 回收比率	
直接材料	玻璃基板	13,629	54,515	20	
	偏光片	0	15,058.93	0	
	液晶	1.03	77.1	1.32	
	金属背板	709.65	14,562.2	4.9	
间接材料	导光板	0	5,883.74	0	
	制程稀释剂	1455	963	60	
	显影液	0	8,498	0	
	铝蚀刻液	0	10,130	0	
	制程剥离液	32,637	5,952	84.6	
	光阻	13	2,354	0.54	
	全氟化合物 (PFCs)	0	948.78	0	

零组件回收

项目	2025 年
电子零组件回收总重量 （公吨）	26.63
电子零组件回收总金额 （新台币元）	2,772,254

废弃物

GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

2025 年废弃物目标	
非有害事业废弃物总量年度目标	<8,500 公吨
所有非有害事业废弃物的数据 覆盖率（以营收计）	100%
有害事业废弃物总量年度目标	<3,300 公吨
所有有害事业废弃物数据 覆盖率（以营收计）	100%

废弃物处置方式（公吨）												
	2025 年			2024 年			2023 年			2022 年		
	废弃物的 产生	废弃物的 处置移转	废弃物的 直接处置	废弃物的 产生	废弃物的 处置移转	废弃物的 直接处置	废弃物的 产生	废弃物的 处置移转	废弃物的 直接处置	废弃物的 产生	废弃物的 处置移转	废弃物的 直接处置
废弃物总量 (1+2)	65,179.99	58,940.15	6,239.85	70,634.41	64,590.04	6,044.36	73,468.88	67,360.52	6,108.36	76,204.08	68,198.41	8,005.67
1. 有害 废弃物	10,305.48	7,785.71	2,519.78	11,247.91	9,301.21	1,946.70	13,805.12	11,711.83	2,093.29	13,397.11	10,119.76	3,277.35
2. 非有害 废弃物	54,874.51	51,154.44	3,720.07	59,386.50	55,288.83	4,097.66	59,663.76	55,648.69	4,015.07	62,806.97	58,078.65	4,728.32

废弃物处置方式（公吨）														
类别		项目	2025 年			2024 年			2023 年			2022 年		
			现场	离场	总量	现场	离场	总量	现场	离场	总量	现场	离场	总量
有害 废弃物	直接 处置	总量	0	2,519.77	2,519.77	0	1,946.70	1,946.70	0	2,093.29	2,093.29	0	3,277.35	3,277.35
		焚化(含能源回收)	0	409.01	409.01	0	281.42	281.42	0	0	0	0	0	0
		焚化 （不含能源回收）	0	1,554.91	1,554.91	0	1,663.83	1,663.83	0	1,763.65	1,763.65	0	1,802.90	1,802.90
		掩埋	0	115.26	115.26	0	0	0	0	159.76	159.76	0	10,119.76	10,119.76
		其他处置作业 ^{注1}	0	440.60	440.60	0	1.46	1.46	0	169.88	169.88	0	1,098.59	1,098.59
	处置 移转	总量	0	7,785.71	7,785.71	0	9,301.21	9,301.21	0	11,711.83	11,711.83	0	10,119.76	10,119.76
		再使用准备	0	2,845.19	2,845.19	0	3,498.76	3,498.76	0	3,167.98	3,167.98	0	2,639.37	2,639.37
		再生利用	0	4,940.52	4,940.52	0	5,802.45	5,802.45	0	8,543.85	8,543.85	0	7,480.39	7,480.39
		其他回收作业	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	非有害 废弃物	直接 处置	总量	0	3,720.07	3,720.07	0	4,097.66	4,097.66	0	4,015.07	4,015.07	0	4,728.32
焚化(含能源回收)			0	2,048.60	2,048.60	0	2,025.28	2,025.28	0	92.41	92.41	0	0	0
焚化 （不含能源回收）			0	1,421.33	1,421.33	0	1,437.43	1,437.43	0	3,321.74	3,321.74	0	3,215.88	3,215.88
掩埋			0	250.14	250.14	0	634.57	634.57	0	599.30	599.30	0	1,108.53	1,108.53
其他处置作业 ^{注2}			0	0	0	0	0.38	0.38	0	1.62	1.62	0	403.91	403.91
处置 移转		总量	0	51,154.44	51,154.44	0	55,288.83	55,288.83	0	55,648.69	55,648.69	0	58,078.65	58,078.65
		再使用准备	0	1,589.62	1,589.62	0	1,653.31	1,653.31	0	1,508.72	1,508.72	0	1,347.66	1,347.66
		再生利用	0	49,564.82	49,564.82	0	53,635.52	53,635.52	0	54,139.97	54,139.97	0	56,730.99	56,730.99
		其他回收作业	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

备注 1: 其他处置作业包含化学及境外处理方式。

备注 2: 数据系以清运量为计算依据。

废弃物处置方式比例

公吨	总量	回收	掩埋	焚化	其他
有害废弃物	10,305.48	75.55%	1.12%	19.06%	4.28%
非有害废弃物	54,874.51	93.22%	0.46%	6.32%	0
废弃物总量	65,179.99	90.43%	0.56%	8.34%	0.68%

○ 环境会计

友达自 2009 年起推动环境会计制度，2012 年完成全球系统建置。环境会计至今已成为环境管理相关之必要信息。2025 年友达环保支出约 35.04 亿元。

支出类别		单位	2025 年	
			经常支出	资本支出
营运成本	污染防治成本	新台币千元	701,367	143,946
	全球性环境保护成本		1,788,783	0
	资源永续利用成本		360,008	3,110
上下游关联成本			223,583	0
管理成本			88,089	0
研发成本			10,347	0
社会活动成本			2,334	0
损失及补救成本			220	0
其他环境保护成本			182,484	0
分项成本加总			3,357,215	147,056
总成本			3,504,271	
年度环境应计负债			0	

对应第四章、共融成长

■ 若无特别叙明，数据范畴均为 2025 年。部分表格采用小数形式呈现比率，与其他以百分比表示之数值意义一致。

友达制造厂区及办公室定义如下，适用于各项人力分布统计。

台湾	中国大陆	亚洲其他地区	欧洲	美洲
台北、华亚、龙科、龙潭、新竹、台中、后里、台南、高雄	昆山、苏州、厦门	日本、韩国、新加坡、越南	斯洛伐克、荷兰、德国	美国

员工聘雇型态人数

GRI 2-7

员工人数（依劳雇合约）							
性别	劳雇合约	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
男	永久聘雇员工	10,208	9,701	224	59	39	20,231
	非属受雇员工	0	1,174	36	0	0	1,210
	无时数保证员工	0	0	0	0	0	0
	临时员工	1,233	763	5	1	0	2,002
女	永久聘雇员工	5,436	5,133	152	50	17	10,788
	非属受雇员工	0	434	17	0	0	451
	无时数保证员工	0	0	0	0	0	0
	临时员工	553	407	1	0	1	962
不分性别	永久聘雇员工	15,644	14,834	376	109	56	31,019
	非属受雇员工	0	1,608	53	0	0	1,661
	无时数保证员工	0	0	0	0	0	0
	临时员工	1,786	1,170	6	1	1	2,964

员工人数（依劳雇类型）							
性别	劳雇类型	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
男	全职（时）员工	11,439	10,464	229	60	39	22,231
	兼职（部分工时）员工	2	0	0	0	0	2
	总计	0	1,174	36	0	0	1,210
女	全职（时）员工	5,987	5,540	153	50	18	11,748
	兼职（部分工时）员工	2	0	0	0	0	2
	总计	0	434	17	0	0	451
不分性别	全职（时）员工	17,426	16,004	382	110	57	33,979
	兼职（部分工时）员工	0	1,608	53	0	0	1,661
	总计	4	0	0	0	0	4

历年员工人数				
	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
人数	35,644	34,921	34,993	36,702

备注 1: 自 2024 年起，亚洲其他地区新增计算越南厂区。

备注 2: 本公司的员工人数与组成在 2025 年相较前一年度无显著波动。

非属受雇员工人数							
性别	劳雇类型	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
男	派遣员工	0	1,174	36	0	0	1,210
女		0	434	17	0	0	451
不分性别		0	1,608	53	0	0	1,661

员工分布比例

依地区	
台湾	48.90%
中国大陆	49.41%
亚洲其他	1.22%
欧洲	0.31%
美洲	0.16%

依年龄及性别							
性别	年龄	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
男	29 岁以下	972	5,583	81	3	0	6,639
	30-49 岁	8,366	5,956	149	45	29	14,545
	50 岁以上	2,103	99	35	12	10	2,259
	总计	11,441	11,638	265	60	39	23,443
女	29 岁以下	317	2,594	49	1	1	2,962
	30-49 岁	4,548	3,355	109	37	15	8,064
	50 岁以上	1,124	25	12	12	2	1,175
	总计	5,989	5,974	170	50	18	12,201
总计		17,430	17,612	435	110	57	35,644

GRI 405-1

依员工类别、年龄及性别百分比								
类别		项目	男	女	29 岁以下	30-49 岁	50 岁以上	女性占比目标 (2030 年)
整体员工		整体员工百分比	65.77	34.23	26.94	63.43	9.63	31-37
管理职	分层级	初阶管理职 ^{注1} 百分比	69.75	30.25	0.28	71.70	28.02	30
		直接人员管理职 ^{注2} 百分比	46.01	53.99	0.12	77.92	21.97	50
		中阶管理职 ^{注3} 百分比	83.91	16.09	0.00	29.31	70.69	15
		高阶管理职 ^{注4} 百分比	89.83	10.17	0.00	15.25	84.75	10
	整体	管理职百分比	70.7	29.3	0.26	68.89	30.84	30
	创收单位	管理职百分比	73.14	26.86	0.18	69.61	30.21	25
员工类别		间接人员百分比	72.62	27.38	12.11	70.34	17.55	-
		直接人员百分比	62.87	37.13	33.21	60.50	6.28	-
		STEM(科学、科技、工程、数学)	76.91	23.09	12.2	70.45	17.35	19-25

备注 1: 初阶管理职为直接带人主管，管理非主管职员工。

备注 2: 直接人员管理职为组长及领班。

备注 3: 中阶管理职为执行长暨营运长向下三至四阶层职权主管。

备注 4: 高阶管理职为执行长暨营运长向下两阶层职权主管。

身心障碍员工	
聘雇人数	220
聘雇百分比	1.26%

备注：身心障碍员工计算范畴仅涵盖台湾。

员工国籍及管理职百分比

国家	整体员工	管理职
台湾	44.52	81.5
中国大陆	49.13	16.22
菲律宾	4.9	0
越南	0.84	0.08
斯洛伐克	0.2	0.31
新加坡	0.06	0.26
马来西亚	0.06	0.21
其他	0.28	1.42

新进员工人数

GRI 401-1

新进员工人数							
性别	年龄	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
女	29 岁以下	519	13,968	216	1	0	14,704
	30-49 岁	274	4,295	82	1	0	4,652
	50 岁以上	24	4	4	3	0	35
	不分年龄	817	18,267	302	5	0	19,391
男	29 岁以下	116	4,981	112	0	0	5,209
	30-49 岁	86	1,236	55	1	0	1,378
	50 岁以上	9	0	7	0	0	16
	不分年龄	211	6,217	174	1	0	6,603
总计		1,028	24,484	476	6	0	25,994

历年新进员工人数				
	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
人数	25,994	35,153	27,936	31,993

全球间接人员内转占全体招募需求比例	
	2025 年
比例	87.08%

员工新进率

GRI 401-1

性别	年龄	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
女	29 岁以下	0.67%	28.28%	25.75%	0.00%	0.00%	14.61%
	30-49 岁	0.49%	7.02%	12.64%	0.91%	0.00%	3.87%
	50 岁以上	0.05%	0.00%	1.61%	0.00%	0.00%	0.04%
	不分年龄	1.21%	35.30%	40.00%	0.91%	0.00%	18.52%
男	29 岁以下	2.98%	79.31%	49.66%	0.91%	0.00%	41.25%
	30-49 岁	1.57%	24.39%	18.85%	0.91%	0.00%	13.05%
	50 岁以上	0.14%	0.02%	0.92%	2.73%	0.00%	0.10%
	不分年龄	4.69%	103.72%	69.43%	4.55%	0.00%	54.40%
总计		5.90%	139.02%	109.43%	5.46%	0.00%	72.92%

备注： 新进率计算方式为当地该年龄性别新进员工人数 / 当地当年员工总人数。

员工新进分布比例

依地区				
台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲
3.96%	94.19%	1.83%	0.02%	0.00%

依年龄		
29 岁以下	30-49 岁	50 岁以上
76.60%	23.20%	0.20%

依性别	
男	女
74.60%	25.40%

自愿离职员工人数

GRI 401-1

性别	年龄	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
女	29 岁以下	55	1,232	0	0	0	1,287
	30-49 岁	311	426	2	0	0	739
	50 岁以上	53	0	0	0	0	53
	不分年龄	419	1,658	2	0	0	2,079
男	29 岁以下	229	2,662	0	0	0	2,891
	30-49 岁	702	940	4	1	4	1,651
	50 岁以上	97	0	0	0	0	97
	不分年龄	1,028	3,602	4	1	4	4,639
总计		1,447	5,260	6	1	4	6,718

自愿离职率

GRI 401-2

自愿离职率							
性别	年龄	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
女	29 岁以下	0.32%	7.00%	0%	0%	0%	3.61%
	30-49 岁	1.78%	2.42%	0.46%	0%	0%	2.07%
	50 岁以上	0.30%	0%	0%	0%	0%	0.15%
	不分年龄	2.40%	9.42%	0.46%	0%	0%	5.83%
男	29 岁以下	1.31%	15.11%	0%	0%	0%	8.11%
	30-49 岁	4.03%	5.34%	0.92%	0.91%	7.02%	4.63%
	50 岁以上	0.56%	0%	0%	0%	0%	0.27%
	不分年龄	5.90%	20.45%	0.92%	0.91%	7.02%	13.01%
总计		8.30%	29.87%	1.38%	0.91%	7.02%	18.84%

备注： 离职率计算方式为当地该年龄性别离职员工人数 / 当地当年员工总人数。

历年自愿离职率			
2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
18.84%	17.76%	17.52%	18.46%

自愿离职分布

依地区				
台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲
21.54%	78.30%	0.09%	0.01%	0.06%
依年龄				
29 岁以下		30-49 岁	50 岁以上	
62.19%		35.58%	2.23%	
依性别				
男		女		
69.05%		30.95%		

整体离职员工人数

GRI 401-2

整体离职员工人数							
性别	年龄	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
女	29 岁以下	81	1,751	35	0	0	1,867
	30-49 岁	411	561	23	4	1	1,000
	50 岁以上	72	7	2	1	0	82
	不分年龄	564	2,319	60	5	1	2,949
男	29 岁以下	255	3,950	62	0	0	4,267
	30-49 岁	826	1,266	51	2	6	2,151
	50 岁以上	130	1	9	0	2	142
	不分年龄	1,211	5,217	122	2	8	6,560
总计		1,775	7,536	182	7	9	9,509

整体离职率

整体离职率							
性别	年龄	台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲	总计
女	29 岁以下	0.46%	9.94%	8.05%	0.00%	0.00%	5.24%
	30-49 岁	2.36%	3.19%	5.29%	3.64%	1.75%	2.81%
	50 岁以上	0.41%	0.04%	0.46%	0.91%	0.00%	0.23%
	不分年龄	3.24%	13.17%	13.80%	4.55%	1.75%	8.28%
男	29 岁以下	1.46%	22.42%	14.25%	0.00%	0.00%	11.97%
	30-49 岁	4.74%	7.19%	11.73%	1.82%	10.53%	6.03%
	50 岁以上	0.75%	0.01%	2.07%	0.00%	3.51%	0.40%
	不分年龄	6.95%	29.62%	28.05%	1.82%	14.04%	18.40%
总计		10.18%	42.79%	41.85%	6.37%	15.79%	26.68%

历年整体离职率			
2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
26.68%	29.33%	28.32%	29.33%

整体离职分布

依地区				
台湾	中国大陆	亚洲其他	欧洲	美洲
18.67%	79.25%	1.91%	0.07%	0.10%

依年龄		
29 岁以下	30-49 岁	50 岁以上
64.51%	33.14%	2.35%

依性别	
男	女
68.99%	31.01%

高阶管理职在地任用 GRI 202-2

	直接人员 管理职	初阶管理职	中阶管理职	高阶管理职	所有管理职
台湾	1.00%	99.79%	1.00%	98.04%	99.82%
中国 大陆	0.00%	87.99%	56.25%	25.00%	86.18%
亚洲 其他	1.00%	65.00%	75.00%	33.33%	64.71%
欧洲	1.00%	94.29%	1.00%	0.00%	95.24%
美洲	0.00%	1.00%	1.00%	96.15%	96.15%

标准薪资与当地最低薪资比率 GRI 202-1

	男性	女性
台湾	1.24	1.22
苏州	1.50	1.50
昆山	1.67	1.62
厦门	1.63	1.59
越南	1.70	1.70
斯洛伐克	1.95	1.63
韩国	3.61	2.86
新加坡	无最低薪资法规规范	
日本		
德国		
荷兰		
美洲		

女性对男性基本薪资加薪酬比率

GRI 405-2

	所有员工		初、中阶管理职		高阶管理职
	非管理职 直接员工	非管理职 间接员工			
友达整体	1.05	1.03	0.93	0.94	0.91
台湾	0.95	1.01	0.95	1.01	0.89
苏州	1.03	1.03	1	0.93	不适用
昆山	0.98	0.88	0.93	不适用	
厦门	1.01	1.02	1.01	1.32	
越南	1.07	1.11	2.29	不适用	不适用
斯洛伐克	0.96	0.84	1.09		
新加坡	不适用	0.82	1.14		
日本		0.73	0.84		
韩国		0.90	1.10		
德国		0.96	0.94		
荷兰		不适用	不适用		
美洲		0.83	0.92		

非担任主管职务之全时员工薪资

项目	2025 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工	17,447 人	18,212 人
非担任主管职务之全时员工薪资总额 (新台币千元)	21,802,996	21,244,466
非担任主管职务之全时员工「薪资平均数」 (新台币千元)	1,250	1,167
非担任主管职务之全时员工「薪资中位数」 (新台币千元)	956	892

员工福利补助

GRI 202-2

项目	单位	台湾	亚洲其他地区	欧洲地区	美洲地区
生育补助	人次	234	268	-	1
	新台币	1,476,000	241,282	-	2,382
住院慰问	人次	388	319	-	-
	新台币	388,000	436,826	-	-
育儿补助	人次	1,171	54	-	-
	新台币	4,215,600	103,680	-	-
丧葬慰问	人次	1,353	102	-	2
	新台币	1,353,000	190,378	-	4,763
结婚补助	人次	184	255	-	-
	新台币	552,000	234,028	-	-
团体保险	人次	19,468	29,797	-	-
	新台币	92,995,488	7,895,521	-	-
职伤慰问	人次	32	-	-	-
	新台币	1,460,000	-	-	-
员工持股	人次	9,441	不适用		
	新台币	975,536,800			

育婴留停情形

GRI 401-3

育婴留停政策	
提供给主要照顾者的有薪育婴假周数	24
提供给非主要照顾者的有薪育婴假周数	0

备注： 揭露范畴为台湾厂区，相关育婴留停政策均遵守台湾法规。

育婴留停申请统计		
	男性	女性
符合育婴留停员工总数	402	244
实际使用育婴假的员工总数	60	70
当年预计育婴留停复职人数	62	77
育婴假后实际复职的员工总数	39	56
休完育婴假且复职十二个月仍在职的员工总数	35	70
休完育婴假后复职率 ^{注1} (%)	73	79
休完育婴假后留任率 ^{注2} (%)	63	73

备注 1: 复职(资)率计算方式为当年实际复资人数 / 预计于当年复职(资)人数 *100%。

备注 2: 留任率计算方式为前一年育婴复职持续工作一年人数 / 前一年实际育婴留停复职人数 *100%。

退休制度

GRI 201-3

GRI 401-2

	退休金提拨占薪资比例				员工退休计划 参与程度(%)
	雇主(%)		员工(%)		
台湾	旧制	新制	旧制	新制	100
	2	6	0	0-6	
苏州	16		8		100
昆山	16		8		100
厦门	16		8		100
越南	17		8		100
新加坡	9-17		7.5-20		100
斯洛伐克	14		4		100
美洲	6.2		6.2		100
日本	9.15		9.15		100
韩国	4.5		4.5		100
德国	9.3		9.3		100
荷兰	2.6-17.8		1.3-8.9		100

备注：离职率计算方式为当地该年龄性别离职员工人数 / 当地当年员工总人数。

内部沟通管道运用情形

项目	地区	内部沟通信箱	性骚扰 申诉信箱	7885 请帮帮我专线	总经理信箱
受理件数	台湾	75	2	227	9
	中国	1,325	0	0	46
	其他地区	8	0	0	0
处理 情况件数	案件数	1,408	2	227	55
	已结案(台湾)	75	2	227	9
	已结案(中国)	1,325	0	0	46
	未结案	0	0	0	0

工会参与情形

GRI 102-41

地区	参与百分比
友达整体	43.88 %
台湾	未筹组工会
苏州(含深圳)	100.00 %
厦门	100.00 %
昆山	0.00 %
越南	75.07 %
新加坡	10.81 %
斯洛伐克	未筹组工会
美国	
日本	
韩国	
荷兰	
德国	

备注：友达均依循当地劳工相关法规要求、劳动契约、工作规则，或透过法定之劳资协商会议（如台湾）等方式确定其工作条件和雇佣条款；友达亦尊重员工集会结社自由以及筹组工会权利，目前「未筹组工会」或「参与百分比 0%」系指因员工并无发起筹组之需求，另新加坡仅直接员工提出筹组需求并加入工会。

人权相关争议事件

	台湾	苏州	昆山	厦门	越南	新加坡	斯洛伐克	其他海外办公室	供货商
歧视案件	0	0							0
原住民权利	0								未调查
强迫劳动	4								0
童工	0								0
阻碍结社自由 (工会) 筹组	0								未调查

备注：台湾强迫劳动案件皆已 100% 结案，相关补救措施请见 4.1 人权章节。

人权评估

	友达	子公司	合资企业	一阶供货商
过去三年人权评估之比例	100%	100%	100%	100%
人权评估具有风险比例	100%	100%	100%	100%
具有人权风险并已进行 减缓行动的比例	100%	100%	100%	100%

员工敬业度调查

依员工类别		
	高敬业度百分比 (%)	平均分数 (满分 10 分)
友达全体员工	80.56 %	8.95
间接员工	83.86 %	9.12
直接员工	88.98 %	9.02
管理职	86.83 %	9.01
非管理职	84.29 %	8.96

依性别及国籍		
	高敬业度百分比 (%)	平均分数 (满分 10 分)
男性	84.41 %	8.93
女性	82.91 %	8.76
本籍	92.47 %	9.18
外籍	87.25 %	8.85

全球员工学习发展时数

依年龄及性别 (hr)					
	男	女	29 岁以下	30-49 岁	50 岁以上
全球员工	32.64	21.22	23.12	30.91	30.06
台湾	49.06	25.46	75.72	40.12	30.39
中国	苏州	6.58	9.14	4.84	9.80
	昆山	29.86	29.50	27.78	30.74
	厦门	28.03	24.67	21.16	34.93
亚洲其他地区	日本	20.50	22.92	60.05	23.49
	韩国	8.52	8.13	0.00	8.70
	新加坡	7.03	12.21	7.15	7.64
	越南	10.57	9.87	5.10	12.80
欧洲	斯洛伐克	11.17	9.53	2.99	11.22
	德国	35.63	27.55	92.86	33.41
	荷兰	0.00	3.93	0.00	0.00
美洲	美国	28.80	21.33	56.87	26.42

依职务 (hr)						
		友达整体	间接人员	直接人员	管理职	非管理职
全球员工		28.73	76.67	8.44	54.58	27.29
台湾		40.95	81.98	9.11	57.73	39.54
中国	苏州	7.44	41.86	2.66	23.34	7.08
	昆山	29.73	80.74	10.26	38.54	29.34
	厦门	26.88	88.00	15.84	90.77	25.15
亚洲其他地区	日本	21.16	21.16	0.00	13.90	23.49
	韩国	8.38	8.38	0.00	7.19	8.59
	新加坡	8.57	9.61	0.00	3.96	9.55
	越南	10.28	36.06	0.91	19.96	9.72
欧洲	斯洛伐克	10.37	22.61	2.63	32.87	7.16
	德国	32.85	32.85	0.00	18.95	34.45
	荷兰	3.93	3.93	0.00	0.00	3.93
美洲	美国	26.44	26.44	0.00	18.22	29.51

员工训练统计数据	
项目	2025 年
全球课程训练费用 (新台币元)	46,335,642
全球间接员工平均训练费用 (新台币元)	4,372
平均满意度 (满分 10 分)	9.61

职安管理系统覆盖率

管理系统类别	项目	覆盖比例
ISO 45001 职业安全管理系统 (以生产制造厂区为主)	取得验证	100%
	经第三方验证	100%
	经公司总部内部审核验证	100%

职业伤害 GRI 403-9

说明：总工时算法因应各地区劳动条件及主管机关要求之算法不同，各区域算法如下。

- 台湾：(1) 间接人员「当月上班天数 (扣除公司休假日) * 8 小时 / 天 * 间接人员总人数 / 月」+(2) 直接人员「15 天 / 月 * 10 小时 / 天 * 直接人员总人数 / 月」(二月份采 14 天计算)
- 中国大陆：依公司假勤系统
- 新加坡：(直接人员 * 10 小时 * 15 天)+(间接人员 * 8.75 小时 * 每月上班日)
- 斯洛伐克：(直接人员 * 11 小时 * 每月上班日)+(间接人员 * 8 小时 * 每月上班日)

职业伤害统计覆盖率 (以员工计)	100%
---------------------	------

备注 1: 职业伤害指因劳动场所之建筑物、机械、设备、原料、材料、化学品、气体、蒸气、粉尘等或作业活动及其他职业上原因引起之工作者疾病、伤害、失能或死亡，不包含交通伤害。

备注 2: 职业灾害统计依职业安全卫生法职业灾害定义及全球永续性报告协会 (GRI) 公布的重要失能伤害统计指标计算，以失能伤害频率 (FR)、失能伤害严重率 (SR) 为主要数据指针。

员工	依性别与地区分类						
员工职业伤害管理系统涵盖人数	35,048						
员工职业伤害管理系统涵盖比例（以人数计）	98.32%						
	整体	男	女	台湾	中国大陆	越南	斯洛伐克
职业安全管理系统涵盖人数	35,644	-					
职业伤害死亡人数	0	0	0	0	0	0	0
职业伤害死亡比率	0	0	0	0	0	0	0
严重的职业伤害数	0	0	0	0	0	0	0
严重的职业伤害比率	0	0	0	0	0	0	0
可记录之职业伤害数	10	5	5	8	2	0	0
可记录之职业伤害比率	0.12	0.4	0.18	0.42	0.21	3.13	0
工作小时	79,319,053	52,384,644	26,934,409	33,776,225	44,581,924	794,464	166,440

承商	依性别与地区分类						
承商职业伤害管理系统涵盖人次	15,549,472						
承商职业伤害管理系统涵盖比例（以人数计）	99.96%						
	整体	男	女	台湾	中国大陆	越南	斯洛伐克
职业安全管理系统涵盖人次	15,555,616						
职业伤害死亡人数	1	1	0	1	0	0	0
职业伤害死亡比率	0.06	0.08	0	0.15	0	0	0
严重的职业伤害数（排除死亡）	1	1	0	1	0	0	0
严重的职业伤害比率（排除死亡）	0.06	0	0	0.15	0	0	0
可记录之职业伤害数	3	3	0	3	0	0	0
可记录之职业伤害比率	0.19	0.24	0	0.45	0	0	0
工作小时	15,555,616	12,444,493	3,111,123	6,545,320	8,990,104	14,048	6,144

员工	依伤害类型分类						
	滑、跌倒	夹、卷、压伤	砸伤、撞击	扭伤、挫伤	刺、划、切伤	坠落	其他
职业伤害死亡人数	0	0	0	0	0	0	0
职业伤害死亡比率	0	0	0	0	0	0	0
严重的职业伤害数（排除死亡）	0	0	0	0	0	0	0

员工	依伤害类型分类						
	滑、跌倒	夹、卷、压伤	砸伤、撞击	扭伤、挫伤	刺、划、切伤	坠落	其他
严重的职业伤害比率（排除死亡）	0	0	0	0	0	0	0
可记录之职业伤害数	2	0	3	4	1	0	0
可记录之职业伤害比率	0.02	0	0.03	0.05	0.01	0	0

承商	依伤害类型分类						
	滑、跌倒	夹、卷、压伤	砸伤、撞击	扭伤、挫伤	刺、划、切伤	坠落	其他
职业伤害死亡人数	0	1	0	0	0	0	0
职业伤害死亡比率	0	0.06	0	0	0	0	0
严重的职业伤害数（排除死亡）	0	0	0	0	0	0	0
严重的职业伤害比率（排除死亡）	0	0	0	0	0.06	0	0
可记录之职业伤害数	0	2	0	0	1	0	0
可记录之职业伤害比率	0	0.12	0	0	0.06	0	0

历年职伤死亡人数及可记录之职伤比率					
类别	项目	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
员工	职业伤害死亡人数	0	0	0	0
	可记录之职业伤害比率	0.12	0.32	0.49	0.28
承商	职业伤害死亡人数	1	0	0	0
	可记录之职业伤害比率	0.19	0.32	0.19	0.2

职业病统计

GRI 403-9

2025 年		
项目	员工	承商
可记录之职业病的案件数量	0 件	0 件
职业病死亡人数	0 人	0 人
职业病死亡率	0	0
职业病主要类型	0 类	0 类

备注：职业病指因劳动场所之建筑物、机械、设备、原料、材料、化学品、气体、蒸气、粉尘等或作业活动及其他职业上原因引起之工作者疾病、伤害、失能或死亡，不包含交通伤害。

职业安全训练

项目	2025 年
累计承商合格训练	900 梯次
	21,027 人次
承商监工训练	239 场次
	6,129 人次
友达监工训练	244 场次
	7,797 人次

永续基金会运作与志工服务

项目	单位	2025 年
友达永续基金会捐款	新台币元	14,086,226
友达永续素养奖学金专案募款		9,425,417
圆梦基金项目募款		3,547,352
永续农业联队及其他农作物认购		13,828,354
年度企业志工投入时数	小时	9,908



附录

2025 年重大主题目标响应	235
2025 年重大讯息响应	238
GRI 索引表	238
SASB 索引表	246
台湾证券交易所永续揭露指标 - 光电业	248
TCFD 架构对应	249
上市上柜公司气候相关信息	250
ISO 26000 社会责任指引	255
联合国全球盟约	256
永续经济活动认定指引	256
2024 年永续报告书勘误	256
ISO 14064 温室气体查证声明书	257
会计师有限确信报告 (GRI)	260
会计师有限确信报告 (SASB)	261

2025 年重大主题目标响应

■ 环境面

重大主题	关键议题	目标	2025 目标	2025 实际	达标情形	对应章节
永续产品	永续产品创新与设计量能	降低 IT 产品能耗 ^{注1} 2021 为基准年	30%	36%	✓	5.1.3 永续产品
		降低 Car 产品能耗 ^{注1} 2021 为基准年	30%	37%	✓	
		提高电视液晶面板穿透率 ^{注1} 2021 为基准年	>10%	10%	✓	
		特规产品其使用再生料的重量比例 2021 为基准年	30%	33%	✓	
	产品绿色信息透明与沟通	提供绿色信息（如再生料应用比例）的产品数 ^{注2}	30 件	222 件	✓	
循环与 洁净生产	循环与洁净生产价值链 议合与管理推动	持续扩大循环经济供应链家数	64 家	85 家	✓	3.4.1 循环管理
		循环经济供应链再生料认证比例	>90%	100%	✓	
	循环与洁净生产技术市场应用商业 价值创造	财务效益成长率 2017 为基准年	135%	349%	✓	
	产品生命周期之技术创新	因应标准趋势，重新建立产品碳足迹项目与系统	产品碳信息服务	优化碳管理系统第二期，并纳入产品 循环度计算模块、 再生物料管理模块 等，因应循环经济 趋势揭露之功能	✓	5.1.3 永续产品
气候变迁	价值链气候变迁减缓调适作为管 理、议合与运作	關鍵供應商減碳比例 2021 為基準年	8%	25.8%	✓	2.3.3 低碳供应链
		偕同供應商夥伴，在外部倡議或趨勢議題共同努力 之家數	80 家	212 家	✓	2.3.2 永续供应链 风险治理
	气候变迁风险与财务冲击之管理	完成风险评估与管理流程之项目数	3	3	✓	3.1.2 气候风险调适
	碳资产管理与国际倡议互动	签署国际倡议 SBT	绝对减碳 25% (2018 为基准年)	绝对减碳 47% ^{注3}	✓	3.2.1 盘查与减缓
		碳权管理，取得合格之累计碳权数量	>50 万吨 (抵换碳权)	39.32	✗ ^{注4}	

重大主题	关键议题	目标	2025 目标	2025 实际	达标情形	对应章节
能源管理	再生能源发展、使用与凭证市场参与	签署国际倡议 RE100	RE10 (倡议目标执行)	达成 14.2%	✓	3.2.3 使用再生能源
		太阳能市场所需模块出货量	300 MW	233 MW	✗ ^{注 5}	5.3.2 优质解决方案
	能源管理技术与效率提升	年度节能竞赛提案件数	48 件	52 件	✓	3.2.2 提升能源效率
		办理节能减碳年度活动	2 场	2 场	✓	
		年节电率	4.5%	4.7%	✓	
		绝对减电量 2021 为基准年	2.04 亿度	11.64 亿度	✓	

备注 1: 为更具体与客户产品对接，针对每年新开案量产之标竿产品做为目标设定。

备注 2: 以桌上型显示器及笔记型显示器为主。

备注 3: 相较 2018 基准年之绝对减碳率为 47%，已达成第一阶段 SBTi WB2C 目标。2026 年将以 2021 年基准年启动第二阶段控制 1.5°C 温升情境，检视 2030 年绝对减碳 42% 的新目标。

备注 4: 市场查证资源有限，申请抵换碳权量少短一年（原定执行 3 年度查证，现仅执行 2 年度）。

备注 5: 当前能源产业发展面临供需失衡与转型迟滞之严峻挑战，亟需透过土地权属治理、社会沟通制度化及智慧电网韧性建构，驱动跨越结构型转型瓶颈。

■ 社会面

重大主题	关键议题	目标	2025 目标	2025 实际	达标情形	对应章节
人才吸引 与发展	竞争力奖励与员工福利政策多样性	体验感到幸福且愿意推荐别人参与的员工比例	79%	79%	✓	4.2.4 幸福职场
		整体薪资相对于业界水平 ^{注 6}	前 25%	前 25%	✓	4.2.3 薪酬福利
	员工满意度与雇主品牌形象提升	Q12 年度问卷调查之认同度 ^{注 7}	80%	80%	✓	4.2.4 幸福职场
		Q12 年度问卷调查员工填答覆盖率	82%	87%	✓	

备注 6: 于台湾证券交易所公开信息观测站中，在非担任主管职务之全时员工薪资中位数，居同产业前 25%。

备注 7: 指员工在四面向（基本需求、管理支持、团队合作、学习成长）的平均认同度。

■ 治理面

重大主题	关键议题	目标	2025 目标	2025 实际	达标情形	对应章节
技术创 新与 市场布局	产品营运、市场布局、新事业开发之策略制定	使用再生料之产品出货量	2.4 百万片	17.89 百万片	✓	5.1.3 永续产品
		具备节能特规之产品出货量	16 百万片	13 百万片	✗ ^{注 8}	5.1.3 永续产品

重大主题	关键议题	目标	2025 目标	2025 实际	达标情形	对应章节
技术创新与市场布局	核心技术应用延伸以及创新技术导入	指定客戶產品，承諾使用再生能源之生產率	滿足客戶指定需求	持續議合及滿足客戶指定需求	✓	-
	产品质量管理、满意度经营及机密信息（客户隐私、公司机密等）保护	客户评比满意度比例	93%	96%	✓	2.2.2 客户服务
永续治理运作	永续目标与全员文化推动	透过多元创新手法，提高全员参与性丰富知识能量	25,000 人次	超过 26,000 人次	✓	4.3.2 全员永续力
供应链管理	供货商风险管理机制	液晶显示器 (LCD) 在地采购比例	82.7%	80.2%	✗ 注 9	2.3.2 永续供应链风险治理
		液晶显示模块 (LCM) 在地采购比例	75%	78.6%	✓	
		关键直材具多元来源开发方案之比例	97%	97%	✓	
		关键供货商落实风险管理家数逐年提升	54 家	54 家	✓	
	供货商辅导 / 合作之发展	供货商共荣成长课程（累计场次）自 2019 年起计算	28 场	31 场	✓	2.3.3 低碳供应链
	供货商永续倡议推动与永续竞争力评估	关键供货商 ESG 评分表平均分数逐年上升基准年 2023	+5%	+13%	✓	
		关键供货商完成 CDP 气候变迁问卷家数逐年提升	25 家	47 家	✓	
利害关系人	外界互动管道多元性与品牌经营	参与国际展会之计划场次	6	8	✓	2.1.1 利害关系人深耕
		LinkedIn 与 Facebook 每年发布篇数	单一平台 >90 篇	LinkedIn 共 105 篇、Facebook 共 116 篇	✓	
		CSR 网站专题报导篇数	5	5	✓	
	信息揭露的完整性、实时性与质量代表性	执行符合规范之信息揭露流程 注 10	实施与执行	依「同仁对外揭露公司信息规范」执行	✓	-
		持续扩大代表性管理系统认证类别 注 11	11	13	✓	永续网站 - 质量与环境证书
	营运风险管理及全员风险文化建立	提升风险文化相关活动与课程之年度参与率 注 12	91%	91%		1.5.1 风险鉴别与管理

备注 8: 产品策略调整。

备注 9: 因偏光片供货受限，需依赖非在地供货商。未来将加强开发在地供货商。

备注 10: 指透过内部沟通、审阅及发布的流程，确保对外公开信息揭露提供合宜正确讯息。

备注 11: 代表性管理系统包括 ISO 9001、IATF 16949、QC080000、ANSI/ESD S20.20、ISO 17025、ISO 27001、ISO 14001、ISO 46001、ISO 50001、ISO 45001 等。

备注 12: 为持续建立公司风险文化，每年进行全员风险调训，并针对间接员工的受训率作为目标设定。

2025 年重大讯息响应



5 月 - 全面改选董事

本公司于 2025 年 5 月 28 日办理董事全面改选，系属任期届满之正常改选程序。改选后董事会成员大致延续原有架构，并新增两席独立董事，以持续强化董事会专业性与管理监督功能。



7 月 - 高阶人事异动

本公司于 2025 年 7 月 31 日经董事会决议进行高阶人事职务调整，自 2025 年 8 月 1 日起，友达光电董事长暨集团策略长彭双浪调整为董事长暨集团执行长，执行长暨总经理柯富仁调整为总经理暨集团营运长。

GRI 索引表

友达光电依 2021 年新版 GRI 通用准则揭露以下指标，涵盖全球据点于 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日间之信息。

内容皆经第三公正单位查证，并于后方检附会计师有限确信报告

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信
GRI 2 一般揭露 2021				经 KPMG 有限确信
组织及报导实务				
2-1	组织详细信息	1.1 公司简介	12	
2-2	组织永续报导中包含的实体	关于本报告书	2	
2-3	报导期间、频率及联络人	关于本报告书	2	
2-4	信息重编	附录 -2024 年友达永续报告书勘误	254	
2-5	外部保证 / 确信	关于本报告书	2	
活动与工作				
2-6	活动、价值链和其他商业关系	1.1 公司简介	12	
		2.1.2 重大性分析	44	
		2.3 责任供应链	69	
2-7	员工	数据概览 - 员工相关信息	223	
2-8	非员工的工作者	数据概览 - 员工相关信息	224	
治理				
2-9	治理结构及组成	1.3 永续治理	19	
2-10	最高治理单位的提名与遴选	1.3.1 董事会	19	
2-11	最高治理单位的主席	1.3.1 董事会	19	
2-12	最高治理单位于监督冲击管理的角色	1.3.1 董事会	19	
		2.1.2 重大性分析	44	
2-13	冲击管理的负责人	1.3.1 董事会	19	
		1.5 风险治理	29	
		2.1.2 重大性分析	44	

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信
2-14	最高治理单位于永续报导的角色	1.3.1 董事会	19	经 KPMG 有限确信
2-15	利益冲突	1.3.1 董事会 友达光电 114 年度年报 -2.3. 公司治理运作情形	19	
2-16	沟通关键重大事件	1.3.1 董事会。2025 年度共 19 件	19	
2-17	最高治理单位的群体智识	1.3.1 董事会	19	
2-18	最高治理单位的绩效评估	1.3.1 董事会	19	
2-19	薪酬政策	1.3.1 董事会	19	
2-20	薪酬决定流程	1.3.1 董事会	19	
2-21	年度总薪酬比率	数据概览 - 薪资相关信息	211	
策略、政策与实务				
2-22	永续发展策略的声明	董事长的话 永续长的话	3 4	
2-23	政策承诺	友达光电企业永续官网之政策理念 2.3 责任供应链 4.1 人权保护	69 111	
2-24	纳入政策承诺	前言 - 永续愿景与目标 4.1 人权保护	6 111	
2-25	补救负面冲击的程序	1.4 诚信经营 2.1 利害关系人 4.1 人权保护	26 40 111	
2-26	寻求建议和提出疑虑的机制	关于组织道德的回馈请见 1.4 诚信经营及友达光电官网之从业道德违 规行为举报系统 关于人权疑虑的回馈请见 4.1 人权保护 员工的意见反馈请见 4.2.4 幸福职场	26 111 125	
2-27	法规遵循	1.4.2 法规遵循 数据概览 - 组织重大违反法规事件	28 212	
2-28	公协会的会员资格	数据概览 - 参与公协会组织	214	
利害关系人议合				
2-29	利害关系人议合方针	2.1 利害关系人	40	
2-30	团体协约	数据概览 - 工会参与情形	229	

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信	
GRI 3 重大主题 2021					
3-1	决定重大主题的流程	2.1.2 重大性分析	44	经 KPMG 有限确信	
3-2	重大主题列表	2.1.2 重大性分析	44		
3-3	重大主题管理	2.1.2 重大性分析	44		
人权					
GRI 407：结社自由与团体 2016					
407-1	可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供货商	供货商无违反结社自由及团体协商之情事，请见 4.1 人权保护及数据概览 - 人权相关争议事件	115-116		
GRI 408：童工 2016					
408-1	营运据点和供货商使用童工之重大风险	供货商无使用童工风险，请见 4.1 人权保护及数据概览 - 人权相关争议事件	115-116		
GRI 409：强迫或强制劳动 2016					
409-1	具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供货商	2.3.2 永续供应链风险治理 4.1 人权保护 数据概览 - 人权相关争议事件	70 111 230		
GRI 411：原住民权利 2016					
411-1	涉及侵害原住民权利的事件	报告书年度无发生侵害原住民权利事件，请见数据概览 - 人权相关争议事件	230		
2025 年重大主题					
永续产品、技术创新及市场布局					
GRI 301：物料 2016					
301-1	所用物料的重量或体积	数据概览 - 物料	220		
301-2	使用的可再生物料	数据概览 - 物料	220		
301-3	回收产品及其包材	数据概览 - 物料	220		
GRI 416：顾客健康与安全 2016					
416-1	评估产品和服务类别对健康和安全的冲击	2.2.1 产品质量 5.1.3 永续产品 绿色产品有害物质管理规定 100% 涵盖重点客户规范	61 153		

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信	
416-2	违反有关产品与服务的健康和法规之事件	本公司研发制造产品，均遵守相关法律规定，未有因违反规定而受罚之情事			
GRI 417：营销与标示 2016					
417-1	产品和服务信息与标示的要求	友达所有显示器产品皆贴有 ROHS 和无铅标签。在产品后续处置方面，由于显示器产品非终端产品，故未有相关标签。太阳能产品通过 IEC 验证并于规格书中标示			
417-2	未遵循产品与服务之信息与标示法规的事件	报告书年度并无违反任何相关法规及自愿性规约		经 KPMG 有限确信	
417-3	未遵循营销推广相关法规的事件	报告书年度并无违反任何相关法规及自愿性规约			
循环与洁净生产					
GRI 306：废弃物 2020					
306-1	废弃物产生与废弃物相关显著冲击	3.4.4 废弃物资源再利用	99	经 KPMG 有限确信	
306-2	废弃物相关显著冲击之管理	3.4.4 废弃物资源再利用	99		
306-3	废弃物的产生	数据概览 - 废弃物	220		
306-4	废弃物的处置移转	3.4.4 废弃物资源再利用	99		
		数据概览 - 废弃物	220		
306-5	废弃物的直接处置	3.4.4 废弃物资源再利用	99	经 DNV 查证	
		数据概览 - 废弃物	220		
气候变迁					
GRI 102：气候变迁 2025					
102-1	减缓气候变迁的转型计划	友达光电 114 年度年报 年报永续相关财务信息专章 4.4 永续相关风险与机会对策略与决策之影响			
102-2	气候变迁调适计划	友达光电 114 年度年报 年报永续相关财务信息专章 4.4 永续相关风险与机会对策略与决策之影响			
102-4	温室气体减排目标与进展	3.1.3 指针与目标	81		
102-5	范畴一温室气体排放	附录 -ISO 14064 温室气体查证声明书	257		
102-6	范畴二温室气体排放	附录 -ISO 14064 温室气体查证声明书	257		
102-7	范畴三温室气体排放	附录 -ISO 14064 温室气体查证声明书	257		
102-8	温室气体排放强度	3.2.1 盘查与减缓	83		

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信
能源管理				经 KPMG 有限确信
GRI 103：能源 2025				
103-1	能源政策与承诺	3.2.2 提升能源效率	88	
		2.1.2 重大性分析 友达双重重大性	44	
103-2	组织内部的能源消耗与自行发电	数据概览 - 组织内部能源消耗	217	
103-3	上下游的能源消耗	友达光电企业永续责任网站 价值链排放管理		
103-4	能源强度	数据概览 - 组织内部能源消耗	217	
103-5	能源减耗	3.2.2 提升能源效率	88	
人才发展与留任				
GRI 401：劳雇关系 2016				
401-1	新进员工和离职员工	数据概览 - 新进与离职员工人数	225	
401-2	提供给全职员工（不包含临时或兼职员工）的福利	4.2.2 多元共融	121	
		4.2.3 薪酬福利	123	
		4.2.4 幸福职场	125	
401-3	育婴假	4.2.2 多元共融	121	
		数据概览 - 育婴留停情形	228	
GRI 402：劳 / 资关系 2016				
402-1	关于营运变化的最短预告期	本公司重大作业变更通知期皆依当地法令办理		
GRI 404：训练与教育 2016				
404-1	每名员工每年接受训练的平均时数	数据概览 - 全球员工学习发展时数	230	
404-2	提升员工职能及过渡协助方案	4.3 人才发展	129	
404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比	4.3.2 绩效管理与多元职涯	131	
GRI 405：员工多元化与平等机会 2016				
405-1	治理单位与员工的多元化	1.3.1 董事会	19	
		4.2.2 多元共融	121	
		数据概览 - 董事会组成结构及多元化	211	
		数据概览 - 员工类别、性别百分比	224	
405-2	女性对男性对基本薪资加薪酬的比率	数据概览 - 性别薪资加薪酬比率	228	

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信
GRI 406：不歧视 2016				经 KPMG 有限确信
406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动	报告书年度并无发生歧视事件，请见 4.1 人权保护及数据概览 - 人权相关争议事件	115-116	
供应链管理				
GRI 204：采购实务 2016				
204-1	于重要营运据点，采购支出来自当地供货商的比例	2.3.2 永续供应链风险治理 数据概览 - 在地供货商比例	70 217	
GRI 308：供货商环境评估 2016				
308-1	采用环境标准筛选新供货商	2.3.2 永续供应链风险治理 数据概览 - 供货商风险评估	70 217	
308-2	供应链对环境的负面影响，以及所采取的行动	2.3.2 永续供应链风险治理 数据概览 - 供货商风险评估	70 217	
GRI 414：供货商社会评估 2016				
414-1	使用社会标准筛选之新供货商	2.3.2 永续供应链风险治理 数据概览 - 供货商风险评估	70 217	
414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	2.3.2 永续供应链风险治理 数据概览 - 供货商风险评估	70 217	
其他主题				
GRI 201：经济绩效 2016				
201-1	组织所产生及分配的直接经济价值	数据概览 - 经济价值分配	210	
201-2	气候变迁所产生的财务影响及其他风险与机会	3.1.2 气候风险调适	80	
201-3	定义福利计划义务与其他退休计划	4.2.3 薪酬福利 数据概览 - 全球退休制度说明	123 229	
201-4	取自政府之财务补助	数据概览 - 取自政府的财务补助	210	
GRI 202：市场地位 2016				
202-1	不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	数据概览 - 标准薪资与当地最低薪资比率	227	
202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	4.2.1 人才布局 数据概览 - 管理职在地任用比例	117 227	

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信	
GRI 203：间接经济冲击 2016					
203-1	基础设施的投资与支持服务的发展及冲击	1.5 风险治理 4.5 社会参与	29 142	经 KPMG 有限确信	
203-2	显著的间接经济冲击	4.5 社会参与	142		
GRI 205：反贪腐 2016					
205-1	已进行贪腐风险评估的营运据点	本公司 2025 年已针对全球 100% 营运据点（台湾、中国大陆、日本、韩国、新加坡、美国、欧洲）进行贪腐查核			
205-2	有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	本公司治理单位成员已接受反贪腐训练沟通之数量为 9 位，比例为 100%；员工接受反贪腐训练沟通之信息请见 1.4 诚信经营；2025 年有交易之供货商接受反贪腐沟通之数量为 3,537 家，比例为 100%	26		
205-3	已确认的贪腐事件及采取的行动	2025 年共 2 件与舞弊或道德相关案件。涉案同仁因违反工作规则，予以记过处分。			
GRI 206：反竞争行为 2016					
206-1	反竞争行为、反托拉斯和垄断行为的法律行动	1.4.2 法规遵循 其他调查案件详细过程请详见友达光电 114 年度年报	28		
GRI 207：税务 2019					
207-1	税务方针	1.2.2 税务治理	18		
207-2	税务治理、管控与风险管理	1.2.2 税务治理	18		
207-3	税务相关议题之利害关系人沟通与管理	1.2.2 税务治理	18		
207-4	国别报告	友达于全球设立营运或生产据点，每年均送交国别报告信息予税务相关机关			
GRI 303：水与放流水 2018					
303-1	共享水资源之相互影响	3.3 水资源	93		
303-2	与排水相关冲击的管理	3.4.2 废水管理	98		
303-3	取水量	数据概览 - 水	218		
303-4	排水量	数据概览 - 水	218		
303-5	耗水量	数据概览 - 水	218		

指标	指标描述	对应章节或说明	页码	外部确信	
GRI 403：职业安全卫生 2018					
403-1	职业安全卫生管理系统	4.4.2 安全职场	137	经 KPMG 有限确信	
403-2	危害辨识、风险评估、及事故调查	4.4.2 安全职场	137		
403-3	职业健康服务	4.4.2 安全职场	137		
403-4	有关职业安全卫生之工作者参与、咨商与沟通	4.4.2 安全职场	137		
403-5	有关职业安全卫生之工作者训练	4.4.2 安全职场	137		
403-6	工作者健康促进	4.4.1 健康照护	135		
403-7	预防和减轻与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击	4.4.2 安全职场	137		
403-8	职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者	4.4.2 安全职场	137		
403-9	职业伤害	4.4.2 安全职场 数据概览 - 职业伤害统计	137 232		
403-10	职业病	4.4.2 安全职场 数据概览 - 职业伤害统计	137 232		
GRI 413：当地小区 2016					
413-1	经当地小区沟通、冲击评估和发展计划的营运活动	4.1 人权保护	111	经 KPMG 有限确信	
		4.5 社会参与	141		
413-1	经当地小区沟通、冲击评估和发展计划的营运活动	本公司主要生产据点包括台湾（台北、华亚、龙潭、龙科、新竹、后里、台中、台南、高雄）、中国（厦门、苏州、昆山）及越南，共 13 个厂区。2025 年已针对 85% 主要生产据点执行与当地小区议合、冲击评估和发展计划等营运活动（高雄、昆山除外）			
413-2	对当地小区具有显著实际或潜在负面冲击的营运活动	报告书年度无显著负面冲击的营运活动			
GRI 415：公共政策 2016					
415-1	政治捐献	报告书年度无政治献金			经 KPMG 有限确信
GRI 418：客户隐私 2016					
418-1	经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉	报告书年度未发生侵犯顾客隐私权及遗失顾客资料的实际投诉			

SASB 索引表

揭露主题 / 指针代码	揭露指标	种类	内容摘要	对应章节	页码																		
产品安全 TC-HW-230a.1	对辨认及因应产品数据安全风险之作法之描述	讨论及分析	为确保提供给客户的产品安全，友达产品软件与系统开发项目遵循 NIST SSDF（美国国家标准暨技术研究院之软件安全开发管理框架），包含法规标准及客户要求分析、风险评鉴、安全设计与开发、验证上线、事故响应等流程。	1.5.2 信息安全与隐私保护	34																		
员工多元及包容性 TC-HW-330a.1	针对 (a) 高阶管理阶层、(b) 非高阶管理阶层、(c) 技术员工及 (d) 所有其他员工之 (1) 性别及 (2) 多元群体之代表性之百分比	量化	<div>友达全球员工性别组成信息如下：</div> <table><tr><th></th><th>男</th><th>女</th></tr><tr><td>高阶管理职百分比</td><td>89.83%</td><td>10.17%</td></tr><tr><td>管理职百分比</td><td>70.70%</td><td>29.30%</td></tr><tr><td>专业 / 技术职百分比</td><td>62.87%</td><td>37.13%</td></tr><tr><td>一般职百分比</td><td>72.62%</td><td>27.38%</td></tr><tr><td>整体员工百分比</td><td>65.77%</td><td>34.23%</td></tr></table>		男	女	高阶管理职百分比	89.83%	10.17%	管理职百分比	70.70%	29.30%	专业 / 技术职百分比	62.87%	37.13%	一般职百分比	72.62%	27.38%	整体员工百分比	65.77%	34.23%	4.2.1 人才布局	117
	男	女																					
高阶管理职百分比	89.83%	10.17%																					
管理职百分比	70.70%	29.30%																					
专业 / 技术职百分比	62.87%	37.13%																					
一般职百分比	72.62%	27.38%																					
整体员工百分比	65.77%	34.23%																					
产品生命周期管理 TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 应申报物质之产品百分比（按收入计算）	量化	<p>友达因应国内外环保及禁用物质法规，定期更新《绿色产品有害物质管理规定》，其管制清单已完整涵盖 IEC 62474 所列应申报物质（覆盖率 100%）。</p> <p>公司依内部程序，于产品量产前要求所有材料完成绿色产品验证，确保符合有害物质管理规范，始得导入量产。因此，所有量产产品皆纳入有害物质管理与合规管控范围。</p> <p>另考虑部分材料因现行技术限制仍可能含有微量列管物质，惟其含量均符合相关法规之申报门坎与限制要求。</p>	2.2.1 产品质量	61																		
产品生命周期管理 TC-HW-410a.2	符合电子产品环境评估工具 (EPEAT) 注册之规定或同等规范之资格产品百分比（按收入计算）	量化	友达主要产品非终端产品，无法直接取得针对终端电子电器产品进行验证的 EPEAT 标章。友达持续开发并供应客户符合标章规格或同等要求之产品，如符合 EPEAT 认证要求之氟性气体设备装置与破坏率；友达并持续透过有害物质管理、循环材料使用、包材减量、低能耗设计等方式发展永续产品。	2.2.1 产品质量 5.1.3 永续产品 3.1 气候变迁 3.4 循环与洁净生产	61 153 78 96																		
产品生命周期管理 TC-HW-410a.3	获得能源效率认证之资格产品百分比（按收入计算）	量化	友达主要产品非终端产品，无法直接取得针对终端电子电器产品进行验证的 Energy Star 标章。友达持续开发并供应客户符合标章规格之产品，桌上型显示器模块 2025 年协助客户符合标章或同等要求之产品之营业额占产品营收 66.68%。	5.1.3 永续产品	153																		

揭露主题 / 指针代码	揭露指标	种类	内容摘要	对应章节	页码
产品生命周期管理 TC-HW-410a.4	生命终结之产品及电子废弃物回收之重量；再循环之百分比	量化	本公司主要产品非终端产品，故难以收集相关回收信息。 (友达提供客户于产品保固期间内产品维修服务，2025 年共计处理 139,236 片，36% 维修后恢复原功能，64% 转供其他用途。生命终结之产品及电子废弃物回收之重量；再循环之百分比：2025 年厂内电子废弃物回收售出总重 26.63 公吨。)	2.2.1 产品质量 3.4.4 废弃物资源再利用	61 99
供应链管理 TC-HW-430a.1	一阶供应场所于责任商业联盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中经查核之百分比，按 (a) 所有场所及 (b) 高风险场所	量化	2025 年第一阶直接材料供货商 ^注 执行 RBA 或同等稽核占 (a) 所有供货商比率 88.6%，(b) 高风险供货商比率 100%。 备注： 年度采购金额 >1,000 万	2.3 责任供应链	69
供应链管理 TC-HW-430a.2	一阶供货商就 (a) 优先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合责任商业联盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相关改正行动比率	量化	2025 年第一阶直接材料供货商 (1) 未通过友达供货商 RBA 稽核比率 38.7%。(2) 缺失改善率 100.00%。	2.3 责任供应链	69
材料取得 TC-HW-440a.1	与关键材料之使用有关之风险管理之描述	讨论及分析	友达依 OECD 尽职调查程序订立无冲突矿产政策，要求供货商共同重视、履行并提交相关信息，定期统整监控确保落实无冲突矿产政策，此外友达风险鉴别机制及供应链管理亦包含关键材料风险管理及因应。	1.5.1 风险鉴别与管理 2.3.2 永续供应链风险治理	29 70
指标代码	活动指标	种类	内容摘要	对应章节	页码
TC-HW-000.A	生产单位数量，按产品类别划分	量化	2025 年度面板产品出货量共 130,561 千片。10 吋含以上 101,750 千片，10 吋以下 28,811 千片	1.2.1 财务绩效	17
TC-HW-000.B	制造场所之面积	量化	生产厂区楼地板面积加总共 471.42 万平方公尺	-	-
TC-HW-000.C	自有场所产量之百分比	量化	2025 年度面板产品在本公司自有设施生产的面板百分比为 94.86%（系采用厂区投入成本方式统计，不含委外代工）	-	-

台湾证券交易所永续揭露指标 - 光电业

编号 /SASB 相关指标代码	指标 / 活动指标	指标种类 / 性质	年度揭露情形		备注		外部确信
			内容摘要	单位	对应章节	页码	
— TC-CS-130a.1	<div>• 总能源消耗量</div> <div>• 消耗之能源来自电网电力之百分比</div> <div>• 消耗之能源中属于再生之百分比</div>	量化	<div>• 15,598,488.75</div> <div>• 81.7%</div> <div>• 13.5 %</div>	十亿焦耳(GJ)，百分比(%)	3.2.1 盘查与 减缓	83	经 KPMG 有限确信
					数据概览 - 能源	217	
— —	<div>• 总取水量</div> <div>• 于基线水压力高或极高区域之取水量 占总取水量之百分比</div> <div>• 总耗水量</div> <div>• 于基线水压力高或极高区域之耗水量 占总耗水量之百分比</div>	量化	<div>• 23,116.14 千立方公尺</div> <div>• 72.0%</div> <div>• 5,690.44 千立方公尺</div> <div>• 52.7%</div>	千立方公尺	3.3 水资源 数据概览 - 水	93 218	
三 TC-SC-150a.1	<div>• (1) 制造过程中产生之有害废弃物重量，(2) 再循环百分比</div>	量化	2025 年有害事业废弃物总重 10,305.48 公吨，其中 75.55% 回收。	公吨(t)，百分比(%)	3.4.4 废弃物资 源再利用	99	
					数据概览 - 废弃物	220	
四	说明职业灾害类别、人数及比率	量化	2025 年人员失能伤害频率为 0.12，职业伤害数共 8 件，职业病案件数量 0 件，职业伤害死亡人数 0 人，主要职伤类型以滑跌倒、扭挫伤及夹卷压伤为主。2025 年度职业灾害人数与年底总员工人数比率为 0.12。	比率、数量	4.4.2 安全职场 数据概览 - 职业 伤害统计、职业 病统计	137 231- 233	
五	产品生命周期管理之揭露：含报废产品及电子废弃物之重量以及再循环之百分比 备注：包含下脚料卖出或其他回收处理，应提供相关说明。	量化	友达主要产品非终端产品，故难以收集相关回收信息。 友达提供客户于产品保固期间内产品维修服务，2025 年共计处理 139,236 片，36% 维修后恢复原功能，64% 转供其他用途。生命终结之产品及电子废弃物回收之重量；再循环之百分比：2025 年厂内电子废弃物回收售出总重 26.57 公吨。	公吨、百分比	2.3.1 产品质量 3.4.4 废弃物资 源再利用	69 99	

编号 / SASB 相关指标代码	指标 / 活动指标	指标种类 / 性质	年度揭露情形		备注		外部确信
			内容摘要	单位	对应章节	页码	
六 TC-HW-440a.1	与关键材料之使用有关之风险管理之描述	质化描述	友达依 OECD 尽职调查程序订立无冲突矿产政策，要求供货商共同重视、履行并提交相关信息，定期统整监控确保落实无冲突矿产政策，此外友达风险鉴别机制及供应链管理亦包含关键材料风险管理及因应。	不适用	1.5.1 风险鉴别与管理 2.4.2 永续供应链风险管理	29 232	经 KPMG 有限确信
七 RT-EE-510a.3	因与反竞争行为条例相关的法律诉讼而造成的金钱损失总额	量化	2025 年无因反竞争行为条例相关的法律诉讼造成金钱损失。	报导货币	1.4.2 法规遵循	28	
八 TC-HW-000.A	生产单位数量，按产品类别划分	量化	2025 年度面板产品出货量共 130,561 千片。10 吋含以上 101,750 千片，10 吋以下 28,811 千片。	依产品类型而不同	1.2.1 财务绩效	17	

TCFD 架构对应

友达将气候变迁议题纳入公司永续发展目标，并同步以调适及减缓思维因应。调适方面，友达依循 TCFD 框架，建立全友达针对气候风险与机会情境的管理模式，并实践 PDCA 循环 (Plan-Do-Check-Act)，成为长期且持续精进的运作机制。

核心元素	说明	管理方式	管理责任	本报告书对应章节	永续相关财务信息专章对应章节
治理	揭露组织如何管理气候相关之风险与机会	董事会监督 <ul style="list-style-type: none">董事会为最高管理与决策单位，监督气候治理机制有效运作定期于永续暨风险管理委员会（董事会辖下之功能性委员会）报告成果	管理阶层角色与责任 <ul style="list-style-type: none">永续暨风险执行委员会为气候治理执行单位，由永续长及各权责一级主管对董事长报告。报告内容含括：气候变迁议题立案管理之进度说明、检视目标检标性及观测外部趋势。	1.3 治理组织 3.1.1 治理与策略	2.2.1 治理单位及管理阶层在永续相关风险与机会的角色
策略	揭露现存及潜在之气候相关风险，可能对组织财务规划造成的冲击	风险机会策略 <ul style="list-style-type: none">链接价值链减碳再生能源发展及市场开发链接永续目标的气候行动	风险机会财务冲击 <ul style="list-style-type: none">依人机料法环分类定期更新财务冲击依财务冲击大小评估收案 情境及分析 <ul style="list-style-type: none">转型风险：IPCC 6th SSP1-1.9实体风险：SSP5- 8.5 剧烈升温情境	3.1.2 气候风险调适	4.5 永续相关风险与机会对财务状况、财务绩效及现金流量之影响 4.7 气候韧性之气候相关情境分析与评估

核心元素	说明	管理方式	管理责任	本报告书对应章节	永续相关财务信息专章对应章节
风险管理	揭露组织审视、评估及管理气候相关风险之流程	鉴别及评估流程 <ul style="list-style-type: none">• 搭配全公司风险鉴别作业• 成立风险议题工作小组• 机会议题于永续暨风险执行委员会检视	管理流程 <ul style="list-style-type: none">• 年度立案 PDCA 管理• 确立风险情境假设• 依情境确立主责单位• 财务冲击评估及管理• 年度成果报告	年度风险管理制度 <ul style="list-style-type: none">• 高风险议题列入高阶会议中管理• 项目管理气候风险情境	4.2 永续相关风险与机会之策略面信息揭露 3.1.2 气候风险调适 4.3 永续相关风险与机会对经营模式及价值链之目前及预期影响
		评估指标 <ul style="list-style-type: none">• 减缓：减碳量、SBTi 减排、RE100 路径• 调适：提升气候韧性，持续降低气候财务冲击风险	碳排放管理 <ul style="list-style-type: none">• 依 ISO14064 进行温室气体盘查；以 ISO 14068 碳中和验证净零建物• 组织边界：范畴 1 及范畴 2• 其他间接：范畴 3，共 13 项适用且已完成盘查	目标设定及检视 <ul style="list-style-type: none">• 量化目标管理<ul style="list-style-type: none">» 再生能源、电力质量、能源效率» 再生水、水资源稳定» 碳排放减量、价值链减碳» 再生材料、减塑之循环经济» 争取碳权、活络绿电凭证价值• 打造具营运韧性价值链生态圈	3.2.1 盘查与减缓 3.2.2 提升能源效率 3.2.3 使用再生能源 5.2.2 气候相关转型风险 5.2.3 气候相关实体风险

上市上柜公司气候相关信息

友达光电 2025 年度上市上柜公司气候相关信息的揭露内容，皆对应至《友达光电 114 年度年报 年报永续相关财务信息专章》永续信息专章试行本。

项目	执行情形
1. 叙明董事会与管理阶层对于气候相关风险与机会之监督及治理	本公司重视高阶管理阶层对于永续相关风险与机会的治理机能。董事会为本公司最高管理与决策单位，依循经营策略及产业环境，拟定永续相关风险管理，并监督管理机制有效运作。永续风险关联之重要决策议题于每季列入董事会报告或决议。董事会辖下设立永续暨风险管理委员会，负责协助董事会持续推动企业永续发展与风险治理，以实践永续经营之目的。
2. 叙明所辨识之气候风险与机会如何影响企业之业务、策略及财务（短期、中期、长期）	<ul style="list-style-type: none">» 气候风险与机会如何影响企业业务和策略，请详见：《友达光电股份有限公司民国 114 年度年报永续相关财务信息专章》表 4.2-1 气候风险与机会对组织影响面向» 气候风险与机会所产生的财务影响，请详见：《友达光电股份有限公司民国 114 年度年报永续相关财务信息专章》4.5.3 永续相关风险与机会对短期、中期及长期财务状况、财务绩效及现金流量之预期影响» 气候风险与机会之因应策略，请详见：《友达光电股份有限公司民国 114 年度年报永续相关财务信息专章》4.4 永续相关风险与机会对策略与决策之影响

项目	执行情形
3. 叙明极端气候事件及转型行动对财务之影响	<div><div>• 极端气候事件对财务之影响</div><div><div>» 电力供应紧涩：极热／极寒及干旱等极端天气的影响，使产业整体电力需求上升，受限於政府能源政策及发电端供应不足，当企业缺乏替代电力来源时，可能发生供电不稳定或短缺，进而造成短暂生产中断或需调整生产排程，影响产出与营收表现，并可能增加营运成本。友达持续推进节能项目并投入高耗能设备汰换与改造，短期预期约产生 607,328 千元之资本支出及现金流出；另发电机及备援电力系统之修缮保养约 78,162 千元，将增加当期费用及现金流出。中长期部分，因未来不确定性较高，相关财务影响尚难以可靠量化。</div><div>» 水资源管理：热浪与强降雨使洪水及干旱发生频率与强度提升，影响淡水资源之保存与供应；同时产业用水需求增加，若枯水期公部门水源供应不足，可能导致水资源短缺与供给不稳，需调整生产排程或发生短期停工，进而影响营收并增加应变成本。本公司持续推动「节水创水」措施，短期以多元水源开发及水回收技术提升为主，预期将产生约 77,367 千元之支出及现金流出。</div></div><div><div>• 转型行动对财务之影响</div><div>碳费可能随政策推动逐步上升，将直接增加营业成本并影响营业损益；惟本公司透过减碳措施提升绩效，预期可适用较优惠费率以降低冲击，短期预估碳费支出约 14,650 千元。另本公司签订再生能源购售电合约，短期预计产生约 36 亿元之绿电采购费用及现金流出。中长期而言，随持续扩大再生能源使用及投资多元绿电来源，预期将增加营业成本与相关费用。</div><div>详情请参考《友达光电股份有限公司民国 114 年度年报永续相关财务信息专章》4.5.3 永续相关风险与机会对短期、中期及长期财务状况、财务绩效及现金流量之预期影响。</div></div></div>
4. 叙明气候风险之辨识、评估及管理流程如何整合于整体风险管理制度	本公司永续相关风险与机会之辨识、评估、排序及监控流程，已整合至本公司之整体风险管理流程。为健全董事会监督功能与强化管理机能，由永续暨风险管理委员会协助董事会治理相关风险与机会，并定期向董事会报告。其中，永续相关风险、机会流程整合至董事会永续暨风险管理委员会进行监督，并由永续暨风险执行委员会具体实践各气候机会议题之永续发展目标。
5. 若使用情境分析评估面对气候变迁风险之韧性，应说明所使用之情境、参数、假设、分析因子及主要财务影响	<div>实体风险方面采用 IPCC AR6 气候情境（包含 SSP1-RCP2.6 及 SSP5-RCP8.5），并参考 TCCIP 气候仿真数据，结合历史高频压降事件与缺水事件，作为关键假设与分析基础；分析因子涵盖气温上升对空调用电需求之影响及极端气候下之缺水量变化。</div> <div>转型风险方面，则依据 IEA 2050 净零排放情境（NZE），并以每吨新台币 300 至 1,500 元之碳费水平作为关键参数，评估碳费机制对营运成本之影响。详情请参考《友达光电股份有限公司民国 114 年度年报永续相关财务信息专章》4.7.1 策略与经营模式之情境分析与评估。</div>
6. 若有因应管理气候相关风险之转型计划，说明该计划内容，及用于辨识及管理实体风险及转型风险之指针与目标	<div>» 友达光电的气候转型计划，请详见：《友达光电股份有限公司民国 114 年度年报永续相关财务信息专章》4.4.1.4 气候转型计划（包括关键假设、要素与条件）</div> <div>» 友达用于辨识及管理实体风险及转型风险之指针与目标，请详见：《友达光电股份有限公司民国 114 年度年报永续相关财务信息专章》5. 指针与目标</div>
7. 若使用内部碳定价作为规划工具，应说明价格制定基础	友达内部碳定价方法学的价格制定基础，系综合考虑台湾电力结构、能源转型成本及再生能源目标订定，并依未来低碳转型路径进行动态调整。2025 年本公司公告内部碳定价为每吨新台币 8,318 元，相对每度电的外部碳排放成本为新台币 4 元。

项目	执行情形						
	<div>1. 气候相关目标</div> <div><div>• SBTi 目标：直接排放（范畴一及范畴二）和间接排放（范畴三）减量</div><div>» 友达以更积极的低碳转型愿景，提出以 2021 年为基准年，于 2030 年实现组织碳排（范畴 1 及范畴 2）减碳 42% 的目标；在间接排放（范畴 3）部分，则设定符合「Well Below 2° C（WB2C）」情境的 25% 绝对减碳目标，范畴包含采购商品与服务、燃料与能源相关和销售产品使用，并通过科学基础减量目标（SBTi）的审核。2025 年，范畴一及范畴二排放较基准年已减少 35.94%，范畴三亦减少 26.53%。</div><div>• 高耗能生产制造厂区外购电量减量</div><div>» 友达以 2021 年公司整体制程用电为基准，设定至 2030 年实现节电 30% 的目标，2025 年制程用电量较基准年已减少 21.1%。</div><div>• 再生能源使用比例</div><div>» 友达为 RE100 会员，承诺于 2030 年达到 30% 使用再生能源，2050 年 100% 使用再生能源。2025 年友达总绿电使用量近 58,697 万度，核算 RE 比率达 14.2%。请详见《友达光电 2025 永续报告书》3.2.3 使用再生能源。</div><div>• 价值链减碳</div><div>» 友达与 60 家关键供货商共同承诺减碳，透过盘查、目标设定、碳排下降、达成目标等四大阶段确实执行，2030 年绝对减碳 25%，2025 年减碳量为 24%。</div><div>• 碳权商机</div><div>» 灵活运用公司碳权资产，透过进入台湾之交易市场增加收入，未来专款专用于绿色科技研发。</div></div> <div>8. 若有设定气候相关目标，应说明所涵盖之活动、温室气体排放范畴、规划期程，每年达成进度等信息；若使用碳抵换或再生能源凭证（RECs）以达成相关目标，应说明所抵换之减碳额度来源及数量或再生能源凭证（RECs）数量</div> <tr><td></td><td><div>2. 碳抵换</div><div>» 友达「龙科及华亚厂区 SF6 破坏去除减量抵换项目」持续执行项目监测报告书之管理与查证作业。2025 年执行第二次监测期（2022 年至 2023 年）之查证作业，由于本次监测期于疫情严峻时期，公司生产业线受制市场供需条件与人力出勤等综合因素，投产相较注册项目计划书期间明显偏低。第二次监测期间总抵换碳权申请量为 166,640 吨，相较注册项目计划书期间降低 34.29%，累计总抵换碳权约 39.32 万吨。</div><div>3. 再生能源凭证（RECs）</div><div>• 台湾：友达于 2025 年购买转供绿电 303,814.81 千度，同时取得再生能源凭 2025 年 303,293 张。</div><div>• 中国大陆：</div><div>» 友达于中国大陆苏州厂区、厦门厂区、昆山厂区内部设置太阳能电厂，透过电厂购电作为自发自用，2024 年度自发自用总电量达 62,526.59 千度。</div><div>» 友达 2024 年分别于苏州厂区及昆山厂区透过北京电力交易中心进行绿色电力交易并同时取得绿色电力凭证，因此「绿色电力消费凭证」与「绿色电力证书交易凭证」可代表一定程度已完成发用电时间匹配的再生能源电量。2025 年绿色电力交易度数合计为 216,601 千度。</div></td></tr> <tr><td>9. 温室气体盘查及确信情形</td><td>友达 2025 年依 ISO 14064-1:2018 执行温室气体盘查并经第三方确信，详情请参考《友达光电 2025 永续报告书》附录 - ISO 14064 温室气体查证声明书。</td></tr> <tr><td>10. 温室气体减量目标、策略及具体行动计划。</td><td>请详见《友达光电 2025 永续报告书》3.1.3 指针与目标、3.2.1 盘查与减缓、3.2.2 提升能源效率和 3.2.3 使用再生能源</td></tr>		<div>2. 碳抵换</div> <div>» 友达「龙科及华亚厂区 SF6 破坏去除减量抵换项目」持续执行项目监测报告书之管理与查证作业。2025 年执行第二次监测期（2022 年至 2023 年）之查证作业，由于本次监测期于疫情严峻时期，公司生产业线受制市场供需条件与人力出勤等综合因素，投产相较注册项目计划书期间明显偏低。第二次监测期间总抵换碳权申请量为 166,640 吨，相较注册项目计划书期间降低 34.29%，累计总抵换碳权约 39.32 万吨。</div> <div>3. 再生能源凭证（RECs）</div> <div>• 台湾：友达于 2025 年购买转供绿电 303,814.81 千度，同时取得再生能源凭 2025 年 303,293 张。</div> <div>• 中国大陆：</div> <div>» 友达于中国大陆苏州厂区、厦门厂区、昆山厂区内部设置太阳能电厂，透过电厂购电作为自发自用，2024 年度自发自用总电量达 62,526.59 千度。</div> <div>» 友达 2024 年分别于苏州厂区及昆山厂区透过北京电力交易中心进行绿色电力交易并同时取得绿色电力凭证，因此「绿色电力消费凭证」与「绿色电力证书交易凭证」可代表一定程度已完成发用电时间匹配的再生能源电量。2025 年绿色电力交易度数合计为 216,601 千度。</div>	9. 温室气体盘查及确信情形	友达 2025 年依 ISO 14064-1:2018 执行温室气体盘查并经第三方确信，详情请参考《友达光电 2025 永续报告书》附录 - ISO 14064 温室气体查证声明书。	10. 温室气体减量目标、策略及具体行动计划。	请详见《友达光电 2025 永续报告书》3.1.3 指针与目标、3.2.1 盘查与减缓、3.2.2 提升能源效率和 3.2.3 使用再生能源
	<div>2. 碳抵换</div> <div>» 友达「龙科及华亚厂区 SF6 破坏去除减量抵换项目」持续执行项目监测报告书之管理与查证作业。2025 年执行第二次监测期（2022 年至 2023 年）之查证作业，由于本次监测期于疫情严峻时期，公司生产业线受制市场供需条件与人力出勤等综合因素，投产相较注册项目计划书期间明显偏低。第二次监测期间总抵换碳权申请量为 166,640 吨，相较注册项目计划书期间降低 34.29%，累计总抵换碳权约 39.32 万吨。</div> <div>3. 再生能源凭证（RECs）</div> <div>• 台湾：友达于 2025 年购买转供绿电 303,814.81 千度，同时取得再生能源凭 2025 年 303,293 张。</div> <div>• 中国大陆：</div> <div>» 友达于中国大陆苏州厂区、厦门厂区、昆山厂区内部设置太阳能电厂，透过电厂购电作为自发自用，2024 年度自发自用总电量达 62,526.59 千度。</div> <div>» 友达 2024 年分别于苏州厂区及昆山厂区透过北京电力交易中心进行绿色电力交易并同时取得绿色电力凭证，因此「绿色电力消费凭证」与「绿色电力证书交易凭证」可代表一定程度已完成发用电时间匹配的再生能源电量。2025 年绿色电力交易度数合计为 216,601 千度。</div>						
9. 温室气体盘查及确信情形	友达 2025 年依 ISO 14064-1:2018 执行温室气体盘查并经第三方确信，详情请参考《友达光电 2025 永续报告书》附录 - ISO 14064 温室气体查证声明书。						
10. 温室气体减量目标、策略及具体行动计划。	请详见《友达光电 2025 永续报告书》3.1.3 指针与目标、3.2.1 盘查与减缓、3.2.2 提升能源效率和 3.2.3 使用再生能源						

最近二年度公司温室气体盘查及确性情形

	公司别	母 / 子公司	总排放量 (公吨 CO ₂ e)		密集度 (公吨 CO ₂ e/ 新台币百万元)		确信机构	确性情形说明
			2025 年	2024 年	2025 年	2024 年		
范畴一	友达光电股份有限公司	母公司	62,632.25	48,512.03	0.29	0.22	立恩威国际验证股份有限公司 (DNV)	已经环境部许可之查验证机构确信查证声明书请见附录
	友达光电 (昆山) 有限公司	子公司	9,145.42	8,791.12	0.46	0.4		
	友达光电 (厦门) 有限公司		1,232.05	2,444.86	0.03	0.05		
	友达光电 (苏州) 有限公司		751.84	7,518.78	0.02	0.17		
	友达光电商贸 (上海) 有限公司		0	-	-	-		
	达擎股份有限公司		0	-	0	-		
	宇沛永续股份有限公司		54.95	-	0.05	-		
	达基教育发展股份有限公司		40.74	-	0.56	-		
	友达晶材股份有限公司		4.51	-	0	-		
	AUO (Vietnam) Company Limited		14.37	19.41	0.02	0.02		
	AUO Europe B.V. German Branch		0	-	-	-		
	AUO (Slovakia) s.r.o.		102.86	87.79	0.64	0.57		
	AUO Mobility Solutions Group		1,021.06	-	0.04	-		
	AUO Mobility Solutions Corporation America 注 1		0	-	0	-		
	AUO Mobility Solutions Corporation Japan 注 2		0	1.35	0	0.01		
	AUO Korea Ltd.		0	4.49	0	0.04		
	AFPD Pte. Ltd.		0	-	-	0.01		
	M.Setek Co., Ltd.		702.50	-	0.81	-		
	总计		75,702.55	67,379.86	-	-		
范畴二	友达光电股份有限公司	母公司	1,594,876.37	1,799,970.78	7.35	8.05	立恩威国际验证股份有限公司 (DNV)	已经环境部许可之查验证机构确信查证声明书请见附录
	友达光电 (昆山) 有限公司	子公司	114,730.33	166,744.38	5.79	7.65		
	友达光电 (厦门) 有限公司		40,186.79	48,666.20	0.85	0.96		

	公司别	母 / 子公司	总排放量 (公吨 CO ₂ e)		密集度 (公吨 CO ₂ e/ 新台币百万元)		确信机构	确性情形说明
			2025 年	2024 年	2025 年	2024 年		
范畴二	友达光电 (苏州) 有限公司	子公司	53,439.32	72,731.41	1.19	1.64	立恩威国际验证股份有限公司 (DNV)	已经环境部许可之查验证机构确信查证声明书请见附录
	友达光电商贸 (上海) 有限公司		43.69	49.07	-	-		
	达擎股份有限公司		88.06	-	0.07	-		
	宇沛永续股份有限公司		16.97	-	0.02	-		
	达基教育发展股份有限公司		906.86	-	12.53	-		
	友达晶材股份有限公司		9,531.41					
	AUO (Vietnam) Company Limited		1,502.11	3,183.91	1.72	3.37		
	AUO Europe B.V. German Branch		4.2	-	-	-		
	AUO (Slovakia) s.r.o.		70.82	31.52	0.44	0.21		
	AUO Mobility Solutions Group		165.31	-	0.01	-		
	AUO Mobility Solutions Corporation America ^{注 1}		41.68	85.40	0.12	0.14		
	AUO Mobility Solutions Corporation Japan ^{注 2}		28.81	28.32	0.21	0.23		
	AUO Korea Ltd.		8.24	9.82	0.14	0.08		
	AFPD Pte. Ltd.		1,755.86	5,970.60	43.68	2,044.73		
	M.Setek Co., Ltd.		9,696.30	-	11.15	-		
	总计		1,827,093.13	2,097,471.41	-	-		
范畴三	总计		3,931,395.18	4,631,035.07	-	-		
总计			5,834,190.86	6,795,886.34	-	-		

备注 1: 友达子公司于 2025 年 7 月更名为「AUO Mobility Solutions Corporation America」，更名前之公司名称为「AUO Corporation America」，所列排放量为 2025 年美国 Farmington 及 Novi 办公室之范畴一及范畴二温室气体排放量。因此，2024 年揭露数据系以「AUO Corporation America」名称呈现，2025 年起则以更名后之「AUO Mobility Solutions Corporation America」名称揭露。

备注 2: 友达子公司于 2025 年 6 月更名为「AUO Mobility Solutions Corporation Japan」，更名前之公司名称为「AUO Corporation Japan」，所列排放量为 2025 年日本东京及大阪办公室之范畴一及范畴二温室气体排放量。因此，2024 年揭露数据系以「AUO Corporation Japan」名称呈现，2025 年起则以更名后之「AUO Mobility Solutions Corporation Japan」名称揭露。

ISO 26000 社会责任指引

	议题	对应章节	页码
组织治理	执行目标时下决策与实施的系统	1.3 永续治理	19
人权	守规性的查核	4.1 人权保护	111
	人权的风险处境	4.1 人权保护	111
	避免有同谋关系—直接、利益及沉默等同谋关系	1.3.1 董事会 1.4.1 诚信文化	19 26
	解决劳骚埋怨	4.1 人权保护	111
	歧视与弱势族群	4.1 人权保护	111
		4.2.2 多元共融	121
		4.2.3 薪酬福利	123
	公民与政治权	4.1 人权保护	111
	经济社会与文化权	4.2.2 多元共融	123
		4.2.3 薪酬福利	111
	工作的基本权利	4.1 人权保护	111
劳动实务	聘雇与聘雇关系	4.2.3 薪酬福利	123
	工作条件与社会保护	4.2.3 薪酬福利	123
	社会对话	4.2.4 幸福职场	125
		4.4.2 安全职场	137
	工作健康与安全	4.4 健康与安全	135
	人力发展与训练	4.3 人才发展	129
环境	污染预防	3.4.2 废水管理	98
		3.4.3 空气污染管理	98
		3.4.4 废弃物资源再利用	99
	永续的资源利用	3.4.1 循环管理	96
		3.4.4 废弃物资源再利用	99
	气候变迁的减缓与适应	3.1 气候行动	78
	自然环境的保护与恢复	3.5 生物多样性	101

	议题	对应章节	页码
公平的经营实务	反贪腐	1.4 诚信经营	26
	负责任的政治参与	报告书年度无参与政治活动	-
	公平竞争	1.4 诚信经营	26
	促进价值链的社会责任	1.1 公司简介	12
		2.3 责任供应链	69
	尊重知识产权	5.1.1 智慧产权	149
消费者议题	公平的营销、信息与契约的实务	1.4 诚信经营	26
	保护消费者的健康与安全	2.2.1 产品质量	61
	永续消费	2.3.3 永续产品 第三章 - 环境永续	74 78
	消费者服务、支持、抱怨与争议解决	2.3 客户关系	69
	消费者数据保护与隐私	1.5.2 信息安全与隐私保护	34
	提供必要的服务	2.3 客户关系	69
	教育与认知	2.2.1 产品质量	61
社会参与与发展	小区参与	4.5 社会参与	142
	教育与文化	4.5 社会参与	142
	创造就业与技术发展	4.2.1 人才布局	117
		4.3 人才发展	129
	科技发展	5.1 技术创新与市场布局	149
		5.3 普惠能源	160
	创造财富与收入	1.2 经济绩效	17
	健康	4.4 健康与安全	135
	社会投资	4.5 社会参与	142

联合国全球盟约

类别	十项原则	对应章节	页码
人权	企业应尊重和维护国际公认的各项人权	4.1 人权保护	111
	确保不参与任何漠视与践踏人权的行	4.1 人权保护	111
劳工	企业应维护结社自由，承诺劳资集体协议的权利	4.1 人权保护	111
	企业应彻底消除各种形式的强迫性劳动	4.1 人权保护	111
	企业应有效杜绝童工	4.1 人权保护	111
	企业应杜绝在聘用与工作上的歧视行为	4.1 人权保护	111
环境	企业应对环境危害进行未雨绸缪的规画	第三章 - 环境永续	78
	企业应展开并承担更多的环境责任	第三章 - 环境永续	78
	企业应鼓励对环境友善科技的发展	5.1 技术创新与市场布局	149
反贪渎	企业应抵制各种形式的贪渎，包含勒索和行	1.4 诚信经营	26

友达永续经济活动之揭露

友达参酌金融监督管理委员会公告之「永续经济活动认定参考指引 - 第二版」，自愿揭露本集团主要经济活动之永续程度。

友达适用之一般经济活动包含「面板及其组件制造」及「计算机及其外围设备」，适用之支持型经济活动则包含「再生能源发电、设施与相关配件」、「提供能源技术服务（ESCO）或具节能成效之专业服务」及「节水、水资源循环利用或新兴水源开发等设备或系统设置、技术开发及专业服务」。

前述经济活动之营收及永续经济活动之符合性等信息，请见[友达永续网站](#)。

2024 年永续报告书勘误

章节	页码	勘误说明
2.2.1 利害关系人深耕	45	9 大利害关系人图：「平衡信息，价值信任」对应之利害关系人为「投资者」
3.1 气候行动	78	友达气候行动里程碑图：2013 年成果为「台湾第一：取得 PAS2060 建物碳中和认证」
数据概览	224	生产设施信息表：自有生产设施百分比为「95%」
	228	参与公协会组织表：参与台湾气候联盟之角色为「理事长及常务理事」

章节	页码	勘误说明
数据概览	231	组织内部能源消耗表：2024 年数据共两笔单位换算有误。总能源使用（不可再生）应为 15,431,223.64；外购电力消耗（非再生）应为 14,680,985.40。
	263	2024 年范畴一之 AFPD Pte. Ltd. 应为 "-"。2024 年范畴二之友达光电股份有限公司应为 1,799,970.78、友达光电（昆山）有限公司应为 166,744.38、友达光电商贸（上海）有限公司应为 49.07、AUO Mobility Solutions Corporaion America 应为 85.40，因此范畴二总计应为 2,097,471.41。范畴一二三总计为 6,795,886.34。

ISO 14064 温室气体查证声明书

DNV

Independent Verification Opinion

Verification Opinion No.: C836487-2025-AG-TWN-DNV

Issued Place and Date: Taipei, 08 June 2026

Page 1 of 2

This is to verify initiate reporting of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025) of

AUO Corporation

Scope of Verification
DNV Business Assurance (DNV) has been commissioned by AUO Corporation (hereafter "the Organization") to perform a verification of the greenhouse gas statements of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025) (hereafter the "Inventory Report") in Taiwan, R.O.C. with respect to the sites listed in Appendix A.

The Reporting Boundary for the verification including direct GHG emissions and removals, indirect GHG emissions from imported energy, indirect GHG emissions from transportation, indirect GHG emissions from products used by the Organization and indirect GHG emissions associated with the use of products from the Organization. The further descriptions for the Reporting Boundary listed in Appendix B.

Verification Criteria and GHG Programme
The verification was performed on the basis of Financial Supervisory Commission Sustainable Development Roadmap Scheme, ISO 14064-1:2018 and GHG Protocol as well as criteria given to provide for consistent GHG emission identification, calculation, monitoring and reporting. The verification was conducted in accordance with ISO 14066:2023, ISO 14065:2020, ISO14064-3:2019.

Verification Opinion
It is DNV's opinion that the Inventory Report (2025), which was published on May 23, 2026 (V0), is free from material discrepancies in accordance with the verification criteria identified as stated above. The opinion is decided based on the following approaches,

- For the Direct (Category/Scope 1) GHG emissions and Indirect GHG emissions from imported energy (Category/Scope 2), the reliability of the information within the Inventory Report (2025) was verified with reasonable level of assurance.
- For the other indirect GHG emissions, the involved information was verified with limited level of assurance.

Also, the GHG information as stated in Appendix C has been verified during the process.

GHG Verifier :
Alvin Chen

For the issuing office:
DNV Business Assurance Co., Ltd.

Management Representative

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.

The issuing office : 29F1, No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd., Banqiao District, New Taipei City 220, Taiwan Tel.: +886-2-82537800. <https://www.dnv.com/tw/>
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.14, 2025-03

DNV

Verification Opinion No.: C836487-2025-AG-TWN-DNV

Issued Place and Date: Taipei, 08 June 2026

Page 2 of 2

Supplement to Verification Opinion

Process and Methodology
The reviews of the Inventory Report and relevant documents, and the subsequent follow-up interviews have provided DNV with sufficient evidence to determine the fulfilment of stated criteria.

Quantification of Greenhouse Gas Emission
The Inventory Report covering the period 1st January, 2025 to 31st December, 2025, it is DNV's opinion that GHG emissions and removals identified within the Reporting Boundary has been included in the Inventory Report as claimed in accordance with the verification criteria identified as stated above, and results in quantification of GHG emissions that are real, transparent and measurable.

Organizational Boundary of Verification
☐ Financial Management Control; ☒ Operational Management Control; ☐ Equity Share

GHGs Verified
☒ CO₂ ☒ CH₄ ☒ N₂O ☒ HFCs ☒ PFCs ☒ SF₆ ☒ NF₃

Quantification of Emissions (in tonnes CO₂e)
The Quantification of GHG emissions and removals in Direct and Indirect Emission Source:

Quantification of GHG emissions in Direct and Imported Energy Indirect Emission Source: (tonnes CO₂e)

Category	GHG protocol / Subcategory	Total
1: Direct emissions	Scope1	Direct GHG emissions
2: Imported energy	Scope2	Electricity indirect GHG emissions*
Indirect emissions*		1,827,093.13

Quantification of other indirect emissions

Category	GHG protocol / Subcategory	tonnes CO ₂ e
Transportation (Category 3)	Cat. 4 Upstream transportation and distribution	250,868.87
	Cat. 6 Business travel	851.28
	Cat. 7 Employee commuting	15,280.94
	Cat. 9 Downstream transportation and distribution	10,252.12
Products used by organization (Category 4)	Cat. 1 Purchased goods and services	1,014,253.95
	Cat. 3 Fuel-and-energy-related activities (not included in Category 1 or 2)	359,848.04
	Cat. 5 Waste generated in operations	8,196.26
The use of products from the organization (Category 5)	Cat. 10 Processing of sold products	38,281.76
	Cat. 11 Use of sold products	2,124,956.38
	Cat. 13 Downstream leased assets	108,605.58
Total quantified greenhouse gas emissions in Category 3, 4 & 5 (Scope 3)		3,931,395.18

**The Imported Energy Indirect Emissions was calculated based on 2024 electricity emission factor of 0.474 kg CO₂e/kwh in Taiwan, which was announced by Energy Administration, Ministry of Economic Affairs. Additionally, an electricity emission factor of 0.6096 kg CO₂e/kwh was used in China, as announced by the Ministry of Ecology and Environment of the People's Republic of China. The Global Warming Potential (GWP) defined in IPCC AR5 (2013) has been chosen and correctly referred by the Organization.

**Accumulated 303,814.81 Mwh renewable energy, solar power, was purchased and used in Taiwan during 2025.

**Another 216,601 Mwh Green Electricity Certificate Purchased in China.

Type of Opinion
☒ unmodified ☐ modified ☐ adverse

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.

The issuing office : 29F1, No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd., Banqiao District, New Taipei City 220, Taiwan Tel.: +886-2-82537800. <https://www.dnv.com/tw/>
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.14, 2025-03

257

DNV

APPENDIX A

The reporting boundaries of greenhouse gas statements of AUO Corporation Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025) with respect to the following sites:

	Site /Name	Site Address	Total Emissions (tonnes CO2e)	Total Direct Emissions (tonnes CO2e)	Total Energy Indirect Emissions (tonnes CO2e)
FAB	Headquarters (ATC/L3B)	No. 1, Li-Hsin Rd. 2, Hsinchu Science Park, Hsinchu, Taiwan, R.O.C.	7,760.09	604.99	7,155.10
	AUHC-L3C	No. 23, U-Hsin Rd., Hsinchu Science Park, Hsinchu, Taiwan, R.O.C.	22,998.99	1,191.52	21,807.47
	AULT-L4A /L5A/ L5B	No. 1, Xinhé Rd., Aspire Park, Lungtan, Taoyuan, Taiwan, R.O.C.	136,640.96	7,385.79	129,255.17
	AULK-L6B	No. 228, Lungke St., Lungtan, Taoyuan, Taiwan, R.O.C. / No. 288, No. 338, No. 338-1, Lungyuan Rd. 1, Lungtan, Taoyuan, Taiwan, R.O.C.	210,507.10	6,413.68	204,093.41
	AUHY-L3D/ L5D	No. 189, Hwaya Rd. 2, Kueishan, Taoyuan, Taiwan, R.O.C.	183,361.65	6,656.30	176,705.35
	AUTC-L5C/ L6A/ L7A/ L7B/ L8A	No. 1, JhongKe Rd., Central Taiwan Science Park, Taichung, Taiwan, R.O.C. / No. 2, No. 3, Keya Rd., Central Taiwan Science Park, Taichung, Taiwan, R.O.C.	738,990.14	24,136.02	714,854.13
	AUHL-L8B	No. 1, Machang Rd., Houli Dist., Taichung City, Taiwan, R.O.C.	324,999.19	15,957.63	309,041.56
	AUTN-C4A/ C5D/ C6C	No. 36, Keji 1st Rd., Annan Dist., Tainan City, Taiwan, R.O.C.	9,875.94	24.99	9,850.94
	AUKH- C5E	No. 9, Luke 3rd Rd., Luzhu Dist., Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C.	20,339.59	91.66	20,247.93
	AUSZ-S01/ S02/ S06	No. 398, Suhong Zhong Road, Suzhou Industrial Park, 215021, China	54,191.16	751.84	53,439.32
	AUXM-S13/S16/ S17	No. 1689, Xiang An North Road, Xiang An Branch, Torch Hi-tech Industrial Development Zone, Xiamen, 361102, China	41,418.83	1,232.05	40,186.79
	AUSK-L6K	No. 6, Longteng Rd., Kunshan Economic-Technological Development Area, China	123,875.76	9,145.42	114,730.33
	AUSK	Bratislavská 517, 911 05 Trenčín, Slovak Republic	173.68	102.86	70.82
	AUVN	RBF 3 - GNP Dong Van III Industrial Center, Dong Van III Supporting Industrial Park, Dong Van Ward, Duy Tien Town, Ha Nam Province, Vietnam	1,516.48	14.37	1,502.11
	Global Research Center (GRC)	No. 1, Gongye E. 3rd Rd., Hsinchu City, Taiwan (R.O.C.)	321.36	66.38	254.98
	Office I in Taipei & Office II in Taipei	9F., No. 198, Jingmao 2nd Rd., Nangang Dist., Taipei City 115018, Taiwan, R.O.C./ 9F.,No.618,Songhe St.,Nangang Dist.,Taipei City 115023,Taiwan, R.O.C.	198.45	0	198.45
	Office in Kaohsiung	8F, No.189, Linsen 4th Rd., Kaohsiung City 806023, Taiwan, R.O.C	30.26	0.00	30.26
	Shenzhen Office	Room 2501, Building 11, Tian'an Yungu Phase II, Bantian, Longgang District, Shenzhen	43.69	0.00	43.69
	AUO Singapore	No. 10, Tampines Industrial Avenue 3, Singapore 528798	1,755.86	0	1,755.86
	Office in Tokyo & Osaka	3-24-21 Sanwa Bld. 5F, Shiba, Minato-Ku, Tokyo, 105-0014, Japan/ Shin-Osaka 3rd DOI Bld. 5F 1-8-24 Nishimiyahara, Yodogawa-ku, Osaka-city, Osaka 532-0004, Japan	28.81	0.00	28.81
Office	AUO Korea	No.906, 9F, Gwanggyo Business Center, 156, Gwanggyo-ro, Yeongtong-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, 16506, Korea	8.24	0.00	8.24
	AUO Corporation America (Farmington Office)	37085 Grand River Ave, Suite 340, Farmington, MI 48335	29.76	0.00	29.76
	AUO Corporation America (Novi Office)	39625 Lewis Drive, Suite 300, 48337 Novi, Michigan, USA	11.92	0.00	11.92
	AUO Germany	Charles Lindbergh Strasse 7, Boeblingen, 71034	4.20	0.00	4.20
	Dormitory	No. 300, Machang Rd., Houli Dist., Taichung City, Taiwan, R.O.C.	1,484.90	103.28	1,381.62

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.
Lack of fulfillment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
The issuing office : 29F1, No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd., Banqiao District, New Taipei City 220, Taiwan Tel.: +886-2-82537800. <https://www.dnv.com/tw/>
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.14, 2025-03

DNV

	Site /Name	Site Address	Total Emissions (tonnes CO2e)	Total Direct Emissions (tonnes CO2e)	Total Energy Indirect Emissions (tonnes CO2e)
AUO Display Plus Group					
Office	AUO Display Plus America Corp.	35 Corporate Drive, Suite 170, Burlington, MA 01803, USA	88.06	0.00	88.06
	Avacor Technologies USA, Inc.	9375 SW Commerce Cir Suite A-7 Wilsonville			
	ComQ Inc.	134 West 26th St, 9th Floor, New York, NY, 10001, USA			
	Jekoda Digital Co.,Ltd.(New Taipei)	2F-1, No.268,Liancheng Road, Zhonghe District, New Taipei City, Taiwan, R.O.C.			
	Jekoda Digital Co., Ltd.(Taichung)	16F-6, No. 6, Lane 256, Section 2, Xitun District,Taichung City, Taiwan, R.O.C.			
Office	Jekoda Digital Co., Ltd.(Kaohsiung)	10F, No.2, Zhongshan 2nd Road, Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C.	71.91	54.95	16.97
	AET Sustaintek Group				
	AUO Yupay(Xizhi Office)	20F-8, No. 95, Section 1, Xintai 5th Road, Xizhi District, New Taipei City, Taiwan, R.O.C.			
	AUO Yupay(Tainan Startup Park Office)	Room R-3 607, Building 3, No. 31, Gongye 2nd Road, Annan District, Tainan City, Taiwan, R.O.C.			
	AUO Mobility Solutions Group* ¹	Hansastraße 40, 59557 Lippstadt, Germany	1,186.37	1,021.06	165.31
AUO Crystal Group					
Office	M.Setek Co., Ltd. * ²	378 Myokenmachi, Susaki, Kochi, 785-0042 Japan/ 1117-1, Otani, Susaki, Kochi, 785-0055 Japan	10,398.80	702.50	9,696.30
	AUO Crystal Corp. * ³	No.335,Section 2,Houke Road, Houli District,Taichung City, Taiwan	9,535.92	4.51	9,531.41
AUO Display Group(others)					
Office	Daqi Education Co., Ltd.	No. 6-6, Mabushu Pai, Beipu Township, Hsinchu County, Taiwan, R.O.C.	947.60	40.74	906.86

* 1 Based on the third-party verification results conducted by DNV (Greenhouse Gas Emissions Verification Statement No.: C850301-2025-AG-TWN-DNV).
* 2 Based on the third-party verification results conducted by DNV (Greenhouse Gas Emissions Verification Statement No.: C843971-2025-AG-TWN-DNV).
* 3 Based on the third-party verification results conducted by DNV (Greenhouse Gas Emissions Verification Statement No.: C856984-2025-AP-TWN-TAF).

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.
Lack of fulfillment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
The issuing office : 29F1, No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd., Banqiao District, New Taipei City 220, Taiwan Tel.: +886-2-82537800. <https://www.dnv.com/tw/>
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.14, 2025-03



APPENDIX B

The Reporting Boundary of AUO Corporation Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025):

Category	Boundary
Direct GHG emissions and removals	Mainly from fuel consumption and process gas, other GHG sources or sinks inside organizational boundaries and that are owned or controlled by the organization
Indirect GHG emissions from imported energy	The amount of greenhouse gas emissions produced by the input of electricity and energy
Upstream transportation and distribution	Transportation emissions for the procurement of direct materials,
Business travel	Transportation of employees for business-related activities
Employee commuting	Transportation of employees travelling between company and residence place, factory shuttle bus included (employees located at Mainland and overseas sites were not included)
Downstream transportation and distribution	Transportation of products sold by the Company
Purchased goods and services	Upstream (cradle-to-gate) emissions of selected purchased direct materials
Fuel-and-energy-related activities (not included in Scope 1 or 2)	Upstream emissions of purchased fuels and electricity
Waste generated in operations	Transportation and disposal or treatment of plant's waste
Processing of sold products	Processing of annual sold products
Use of sold products	Annual shipment of IT panel module products
Downstream leased assets	Annual energy use emissions from downstream leased assets

The scope of other indirect emissions (other than Imported Energy with specified/limited list of sources) was defined by the Organization's own pre-determined criteria for significance of indirect emissions, considering the intended use of the GHG inventory.

APPENDIX C

The fluorinated greenhouse gases emissions with implementing abatement equipment, according to the Tier 2c method referred to 2019 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories Volume 3 Industrial Processes and Product Use, Chapter 6 Electronics Industry Emissions.

Fluorinated greenhouse gases	Fluorinated GHG emissions from manufacturing (tonnes CO2e)	Reduced Fluorinated GHG emissions by abatement system (tonnes CO2e)	Fluorinated GHG emissions if without abatement system (tonnes CO2e)
PFCs, SF6, HFCs, NF3	22,471.47	1,775,141.22	1,797,612.49

**Fluorinated GHG emissions reduction rate by abatement system:

Reduced Fluorinated GHG emissions / Fluorinated GHG emissions if without abatement system= 98.75%

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.
Lack of fulfillment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
The issuing office : 28F1, No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd., Banqiao District, New Taipei City 220, Taiwan Tel.: +886-2-82537800. <https://www.dnv.com/tw/>
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.14, 2025-03

会计师有限确信报告 (GRI)



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG
台北市信義區信義路五段七號六十八樓
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 10115, Taiwan (R.O.C.)
電話 Tel. +886 2 8101 6666
傳真 Fax +886 2 8101 6667
網頁 Web kpmg.com.tw

會計師有限確信報告

友達光電股份有限公司 公鑒：

本會計師接受友達光電股份有限公司（以下簡稱「友達公司」）之委託，對友達公司民國一四年度（2025年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」或「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

友達公司依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, 「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards, 「GRI Standards」）所規範之基準編製報告書。

管理階層之責任

友達公司應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一四年度（2025年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之特定績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據國際審計與確信準則委員會（International Auditing and Assurance Standards Board）所發佈之國際確信業務準則第3000號—歷史性財務資訊之查核或核閱以外之確信業務（International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information）規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對友達公司民國一四年度（2025年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

前述報告書中有關溫室氣體排放（範疇一、範疇二及範疇三）之相關揭露資訊，係友達公司另行委託其他第三方查驗單位執行驗證，故本會計師不對該等資訊內容之編製與表達是否遵循其相關報導基準提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

~1~



所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得友達公司民國一四年度（2025年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談友達公司管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存在重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

友達公司民國一四年度（2025年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及友達公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

強調事項

第二段所述之確信標的資訊包含重大主題評估流程，以及報告書內涵蓋之經濟、環境及社會績效指標，本會計師未因此而修正確信結論。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，友達公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：于紀隆

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一五八年八月十日

~1-1~

會計師有限確信報告 (SASB)



會計師有限確信報告

友達光電股份有限公司 公鑒：

本會計師接受友達光電股份有限公司（以下簡稱「友達公司」）之委託，對友達公司民國一四年度（2025年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」或「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

友達公司依據永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，「SASB」）發布之硬體永續會計準則所規範之基準編製報告書。

管理階層之責任

友達公司應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一四年度（2025年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之特定績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據國際審計與確信準則委員會（International Auditing and Assurance Standards Board）所發佈之國際確信業務準則第3000號—歷史性財務資訊之查核或核閱以外之確信業務（International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information）規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對友達公司民國一四年度（2025年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

前述報告書中有關溫室氣體排放（範疇一、範疇二及範疇三）之相關揭露資訊，係友達公司另行委託其他第三方查驗單位執行驗證，故本會計師不對該等資訊內容之編製與表達是否遵循其相關報導基準提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。



所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得友達公司民國一四年度（2025年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談友達公司管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

友達公司民國一四年度（2025年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及友達公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

強調事項

第二段所述之確信標的資訊包含重大主題評估流程，以及報告書內涵蓋之經濟、環境及社會績效指標，本會計師未因此而修正確信結論。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，友達公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

于紀隆



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一五年八月十日

The image features a central white circle containing the AUO logo and the tagline 'TAP INTO THE POSSIBILITIES'. The background is a light blue gradient with several abstract geometric shapes: a large semi-circular arrangement of colored segments (light green, yellow, light blue, and purple) on the left and right, a small yellow square in the upper left, a dark blue circle on the left, and a pink circle on the right.

AUO

TAP INTO THE POSSIBILITIES