



2025 友威科技股份有限公司
永續報告書
ESG Report

0. 前言	5
關於本報告書	5
經營者的話	6
2025 年 ESG 績效亮點	7
重大主題及利害關係人	8
利害關係人溝通	9
重大主題鑑別結果	10
1. 公司治理	15
1.1 關於我們	15
1.1.1 經營理念	16
1.1.2 公司沿革	17
1.1.3 公司組成結構	18
1.1.4 活動、價值鏈和其他商業關係	19
1.1.4.1 服務及產品	19
1.1.4.2 產業上、中、下游關聯性	19
1.1.5 公協會會員	20
1.2 董事會運作	21
1.2.1 董事會治理	21
1.2.1.1 利益衝突	25
1.2.1.2 永續發展專職單位	26
1.2.1.3 重大溝通事件	26
1.2.1.4 董事會績效評估	27
1.2.1.5 董事會進修	28
1.2.2 功能性委員會	29
1.2.2.1 審計委員會	29
1.2.2.2 薪資報酬委員會	29
1.2.3 薪酬制定	30
1.2.4 內部稽核	31
1.2.4.1 稽核之運作機制	31
1.3 營運績效	32
1.3.1 經濟績效	33
1.3.1.1 政府補助	34
1.3.1.2 稅務方針	34
1.4 法規及風險管控	35
1.4.1 政策承諾	35
1.4.1.1 誠信經營及人權	35
1.4.1.2 反貪腐制度	35
1.4.2 法規遵循	36
1.4.3 檢舉管道	36

2.	品質與客戶服務	37
2.1	產品與研發	37
2.1.1	技術及研發概況	40
2.1.2	品質管理	41
2.1.3	物料管理	42
2.2	供應鏈管理	43
2.2.1	採購管理	44
2.2.2	供應商管理政策	44
2.2.2.1	供應商管理流程圖	45
2.2.2.2	供應商評鑑	45
2.2.3	衝突礦產	46
2.3	客戶服務與資訊安全	47
2.3.1	資通安全管理	48
2.3.2	客戶隱私	50
3.	綠色環境	51
3.1	氣候變遷與節能減碳	51
3.1.1	能源及排放	52
3.1.1.1	能源使用	52
3.1.1.2	溫室氣體排放	52
3.1.1.3	節能成果	53
3.1.2	氣候變遷風險	54
3.2	水資源管理	56
3.3	廢棄物管理	57
4.	人才永續	58
4.1	人才招聘	58
4.1.1	員工多元化	59
4.1.2	進用多元族群員工	60
4.2	員工福利與保障	61
4.2.1	員工保障	61
4.2.1.1	權益保障	61
4.2.1.2	薪資保障	61
4.2.2	員工福利與退休制度	63
4.2.3	育嬰留停	64
4.2.4	社會關懷	65
4.3	人才培育	66
4.3.1	人員流動	67
4.3.2	教育訓練	68
4.3.3	員工績效考核	70
4.4	健康與安全	71
4.4.1	職業安全衛生管理	72
4.4.2	職業安全衛生訓練	73

4.4.3 職業災害.....	74
4.4.4 健康促進活動.....	75
5. 附錄.....	77
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	77
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表.....	82
附錄三：證交所永續揭露指標 -電子零組件業.....	83
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	84
附錄五：TCFD 建議揭露對照表	89

0.前言

關於本報告書

本報告書為友威科技股份有限公司（在報告書中將以「友威」、「本公司」、「我們」簡稱表示）自 2023 年起每年定期發行之「永續報告書」。本公司藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境、社會、公司治理面三大面向之永續作為及績效，讓利害關係人了解友威在企業永續發展及社會責任實踐之努力，展現持續進步的決心。

報告書範疇

本報告書所揭露數據及內容為2025年1月1日至2025年12月31日之完整資訊，揭露之數據資訊範疇、發行頻率與財務報告一致。本報告書邊界涵蓋友威科技股份有限公司總公司、友威科技股份有限公司中科分公司，內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求永續績效之完整性，部分內容會涵蓋報導時間之前一年度及後一年度。

本報告書之資料及數據係由各部門提供，由永續報告書編製小組彙整編輯後，至各部門主管審閱，上呈至董事會後發行，未來將視情況進行外部查證。本報告書未有資訊重編之情事。

撰寫依循

本報告書架構依循 GRI(Global Reporting Initiative,全球永續性報告協會)於 2021 年公佈之永續性報告報導準則 2021(Universal Standards 2021)、臺灣證券交易所「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」作為揭露架構，並使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與 SASB 永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)進行編撰。

發行時間

友威科技股份有限公司每年定期發行「永續報告書」，並發行於官方網站(<https://www.uvat.com/>)供瀏覽下載。

- 上一次發行時間：2025年8月發行
- 本次發行時間：2026年8月發行
- 下一發行時間：預計2027年8月發行



聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：公司治理主管-陳繼萱協理
- 地址：台中市大雅區科雅路40號2樓
- 電話：04-25653755
- E-mail : theresachen@uvat.com

經營者的話



各位關心友威科技的夥伴：友威在 2002 年由我與四名志同道合的夥伴共同創立。從草創期的鐵皮屋工廠開始，我們透過濺鍍設備開發與鍍膜代工並行方式，多方嘗試濺鍍技術的應用領域。回顧過往，靠著五個人不同的專業背景與齊心協力，我們不斷突破困境。從 2003 年通過 ISO 9001 認證、順利切入 Nokia 及 Motorola 供應鏈（曾創下全球約 40% 手機按鍵出自友威機台的紀錄），到後續搭上智慧手機浪潮、通過美系手機客戶認證。每一個歷史節點，都是友威同仁共同打拼的成果。

2010 年友威正式上櫃掛牌，透過資本市場為永續經營注入新血。近年來，我們順應產業趨勢，成功轉型向半導體、IC 載板及高階封裝等高科技領域。我們始終堅持以「濺鍍與蝕刻」為企業核心價值，並以「代工推廣真空鍍膜應用技術」為輔的發展策略。繼 2024 年正式成立馬來西亞廠後，2025 年我們进一步深化全球在地化服務，提升海外客戶滿意度，持續在變局中創造新的鍍膜應用。

面對全球極端氣候、地緣政治風險與貿易壁壘，友威始終以「分散佈局、綠色轉型」作為風險韌性的解方。在營運端，我們持續落實日常節能減碳，包含照明管理、空調管制、推行無紙化與廢棄物循環利用；而在 2026 年全面投入營運的新廠房，更具體實踐了綠建築概念，從建材到設備皆導入高標準的節能設計。在供應鏈端，我們則聯合客戶與供應商分散佈局，將地緣政治衝擊降至最低。

憑藉豐沛的研發能量，友威近年榮獲第六屆卓越中堅企業、台灣精品獎及中小企業創新研究獎等多項肯定。展望未來，我們將秉持「創新、滿足、珍惜」的初衷，加速開發「以綠色環保製程取代傳統污染濕式製程」的領先技術。友威將持續朝向 ESG 理念堅定前行，為環境、公司及社會創造多贏的永續價值。

董事長

李原吉

2025 年 ESG 績效亮點

E 環境面

無因違反有關環境保護法規而有重大罰款或賠償之情事

減少紙張 42,367 張，約 84 包 A4 紙張(500pcs/包)，減碳 0.25 tonCO₂e

逐步汰換廠區 T5 燈座為 LED 燈具，達成照明系統能源使用量節省 16%

S 社會面

免費提供同仁年度健康檢查及定期醫師臨場諮詢服務

召開 4 次勞資會議

無強迫勞動違規事項、無雇用童工

無職業病例，亦無重大職災及死亡事件

無發生歧視案件

無發生性騷擾案件

通過重要客戶企業社會責任評鑑

參與中華民國「全國創新創業總會」泰北地區僑校課桌椅捐款

G 公司治理面

審計委員會出席率 100%，薪資報酬委員會出席率 100%

無因違反法規而有重大罰款或賠償之情事

無資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之情事

無發生貪腐相關情事

重大主題及利害關係人

友威科技依循《GRI 2-29：利害關係人議合方針》、《GRI 3：重大主題 2021》之準則，依據經濟、環境、社會和人權衝擊之實際、潛在的正面和負面進行評估，鑑別出本公司之利害關係人及重大主題。

利害關係人鑑別流程

利害關係人根據《GRI 2-29：利害關係人議合方針》指引，列出常見公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等 14 項，並參考同業的利害關係人來進行鑑別，依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，建議為本公司之重要利害關係人。

重大主題分析流程

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	友威科技相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則與金管會永續揭露指標之重大主題等，彙整出 34 個永續議題
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 準則與金管會永續揭露指標列出之重大主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 10 項友威的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，公司依議題性質進行綜合性評估，最終把 12 項重大性永續議題歸納出 10 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

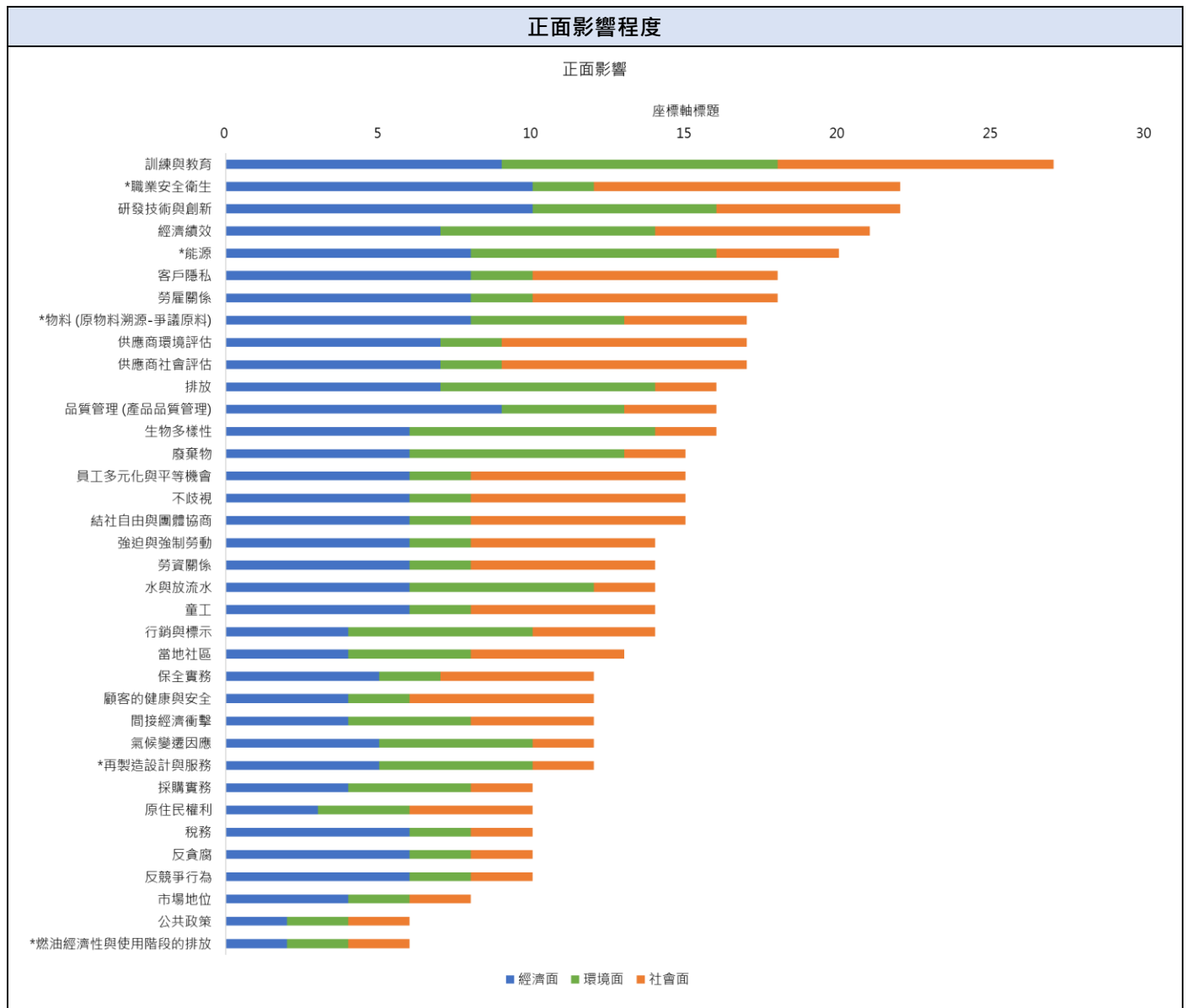
利害關係人溝通

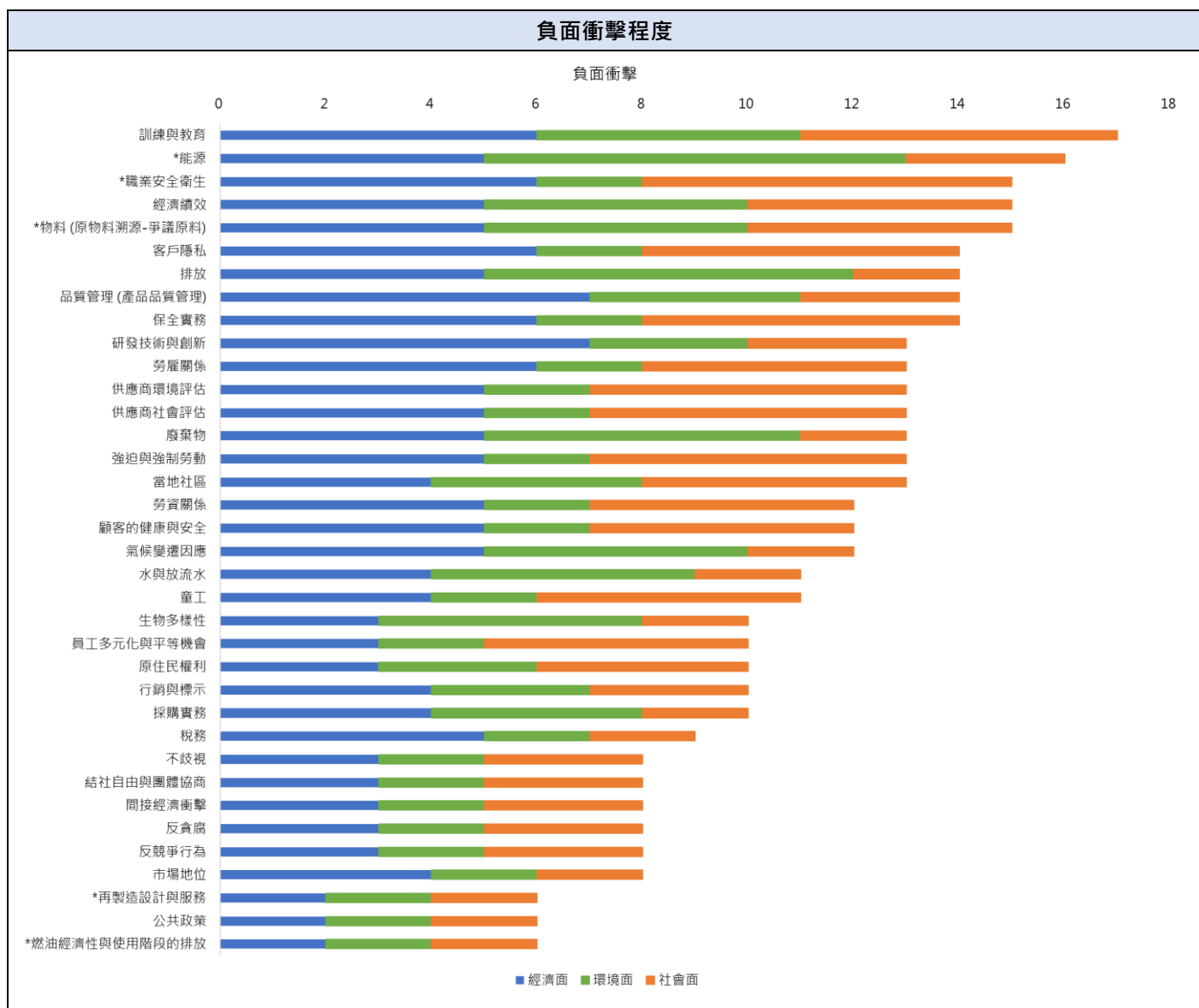
本公司得出五類利害關係人分別為：員工和其他工作者、供應商、客戶、股東與其他投資者、政府機關。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通成效
員工和其他工作者	員工是企業重要資本，也是核心競爭力的關鍵。本公司認為生活和專業成就同等重要，因此制定了平衡發展的人力資源政策，讓員工有能力意願並滿意於工作。	-員工申訴信箱（含職場與兩性平等）(即時) -公司網站(即時) -內部會議（各部門及產銷跨單位會議、廠務會議等）(每週) -職工福利委員會會議(不定期) -勞資會議(每季)	• 以誠信原則對待員工，並依法令及內部相關管理辦法，提供員工健康、安全具人性化的工作環境，在任用、升遷、獎懲、福利、薪資、訓練等各方面，皆有一定的依循原則，提供公平的機會及行為規範。 • 設立職工福利委員會、勞工退休金委員會、員工申訴信箱 • 2025 年舉辦勞資會議 4 場。
供應商	優良供應商能提供穩定且高品質的原物料。期望能與廠商互利互助，共同致力於品質提升與永續管理。	-品質異常追蹤檢討會議（隨時） -供應商評鑑（每月/每年）	• 2025 年供應商評鑑共 38 家
客戶	客戶為公司營收的主要來源，提供全方位的客戶服務，滿足客戶特有的需求，是我們最大的服務目標，與客戶不斷成長、茁壯是我們的特色。	-24H 客服專線回覆及處理問題(即時) -客戶來訪及稽核(不定期/每年) -電話與電子信箱聯繫(即時)	• 定期與客戶維持良好的聯繫，維護既有的訂單，並從中了解客戶的需求。 • 產品品質，改善製程技術，提供高品質的服務及產品。 • 訂定之「客訴處理作業管理」，提供客訴之管道。2025 年 0 件客訴案件。
股東和其他投資者	股東/投資人是股票持有者，我們必須對其負責。	-財務報告(每季)、公司年報(每年) -股東常會(每年) -法人說明會(不定期)	• 本公司設有發言人及代理發言人制度，彙整股東建議或協調糾紛等事宜，以及答覆投資人事務詢問。 • 2025 年舉辦 1 次法人說明會，說明公司產業發展及近期財務狀況。
政府機關	嚴格遵守相關公司法、證交法、稅法、勞動法令、人權法令、環保法規、消防法規等，並受主管機關的檢核與監督。	-公文往來(不定期) -更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊(定期每月/每季/每年) -參加各類政策及法規宣導說明會、協調會、問卷、訓練課程(不定期) -E-mail(即時) -會議(不定期) -電話(即時) -拜訪(不定期)	• 2025 年度公文往來數量共 259 份。 • 每月定期舉辦跨部門會議，討論相關報告或回應。 • 期限內完成主管機關之公告申報。

重大主題鑑別結果

本公司鑑別出的 10 項重大主題分別為：「經濟績效」、「訓練與教育」、「職業安全衛生」、「物料」、「客戶隱私」、「勞雇關係」、「研發技術與創新」、「能源&排放」、「供應商管理」及「品質管理」。以下為鑑別方法學之評分結果長條圖及主題排序：





友威科技重大主題排序					
1 訓練與教育	2 職業安全衛生	3 經濟績效	4 能源&排放	5 研發技術與創新	6 品質管理
7 物料	8 客戶隱私	9 勞雇關係	10 供應商管理		
其他主題排序					
11 廢棄物	12 強迫與強制勞動	13 生物多樣性	14 勞資關係	15 保全實務	16 當地社區
17 水與放流水	18 員工多元化與平等機會	19 童工	20 顧客的健康與安全	21 行銷與標示	22 氣候變遷因應
23 不歧視	24 結社自由與團體協商	25 間接經濟衝擊	26 採購實務	27 原住民權利	28 稅務
29 反貪腐	30 反競爭行為	31 再製造設計與服務	32 市場地位	33 公共政策	34 燃油經濟性與使用階段的排放

經重大主題鑑別結果，於本報告書各章節說明 2025 年度友威科技關注之重大議題，並呈現該主題相關績效與管理成果，作為 2025 年永續經營規劃與實踐之策略目標。

重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政 策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 實際/潛在正面負面 (經濟、環境、人(包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運 活動影響之群 體)
經濟績效	友威科技須對股東、員工負責，致力保持良好且穩健的財務績效。我們持續強化研發與技術競爭優勢，投資於新產品及技術開發，以及生產製程的改善，以提升效率、降低成本，並減少對環境的影響。這些措施有助於公司應對氣候變遷，維持公司競爭力，為員工提供員工穩定的工作環境，實現永續經營。	●經濟面-實際正面：透過研擬好的財務方向策略可以使公司之營運狀況愈加卓越，同時依照稅法規定認列相關帳項及如期申報，亦經會計師查核與審閱後，以免於受罰風險。並致力於業務發展，透過自身經營績效提升，增進股東價值並促成與上、下游業務往來量上升。	友威科技(造成) 政府組織(促成) 金融機構(促成) 員工與其他工作者(促成) 客戶(促成) 股東(直接相關)
物料	選用合格、高品質的物料較不易損害機台，並提高其穩定度。確保產品品質，維持供應鏈穩定性，降低環境影響，同時提升企業形象。此外，秉持禁用「衝突礦產政策」來源之物料，善盡社會責任。	●經濟面-實際正面：選用品質良好且耐用的元件，除了客戶可減少機台耗損，也因更換物料、耗材之頻率降低，增加機台穩定讓製程順利，減少友威跟客戶額外成本支出並達到節能減碳。藉由良好的採購管理體系，有效掌握交期及維護系統價格。 ●環境面-潛在負面/實際正面：若物料易損壞，因易耗損而需經常更換，增加資源之消耗及廢棄物產生造成環境負擔。確保供應商承諾提供的原物料符合環保要求，並同時落實永續採購，於包裝方式進行調整，如紙箱回收再利用及廢靶材重製再使用，以有效利用資源。優化庫存管理系統，減少人力資源的浪費。 ●人/人權面-實際正面：在符合「衝突礦產政策」下選用物料避免第三方國家被剝削、控制或強迫勞動。	友威科技(造成) 供應商與承攬商(造成) 客戶(直接相關)
研發技術與創新	勇於研發創新和提供客戶滿意服務為基礎，不斷跨足新產業，創造新的應用領域。	●經濟面-實際正面：擴大核心技術應用領域，提高產品競爭力、創造就業機會、促進經濟增長。 ●環境面-實際正面：研發技術與創新的正面影響可能包括推動環保技術發展、降低能	友威科技(造成) 股東與其他投資者(促成) 客戶(直接相關)

		源消耗、減少碳排放。	
品質管理	對現今企業來說，品質管理已經是必要條件，良好的品質管理，是公司整體成長的根基。友威致力於創造優良品質，滿足客戶需求，符合客戶產品、合約規定之要求，使品質獲致最大效果及滿足客戶之期望。	●經濟面-潛在/實際正面：減少問題產品狀況，減少管理及修繕成本損失，提升工作效率避免客訴影響商譽。 ●人/人權面-實際正面：持續改善製造條件及技術創新，創造穩定品質，以提升客戶滿意度。	友威科技(造成) 供應商(造成) 客戶(促成)
供應商管理	永續供應鏈有助於降低營運中斷風險，偕同供應商提升環境、人權、治理面之管理，精進核心管理能力。	●經濟面-實際正面：確保供應商供貨的品質、成本、交期、服務之能力。 ●經濟面-潛在負面：供應商缺工、缺料，造成供貨不穩。 ●環境面-實際/潛在正面：供應商在環境保護與商業道德規範的各項作業或活動，確保供貨品質並降低對環境帶來的負面衝擊。 ●人/人權面：供應商在勞工、健康與安全的各項作業或活動，需能遵守 RBA 行為準則。	友威科技(造成) 供應商與承攬商(造成) 客戶(直接相關)
客戶隱私	隨著網路攻擊事件威脅不斷，資訊安全已成為全球企業營運之主要風險之一，顯然成為企業營運極需重視的課題，本公司期待能為客戶創造價值極大化，同時符合個人資料保護法等法規。	●經濟面-實際/潛在正面：安全的客戶隱私保護環境能提升客戶與合作夥伴的信任，讓企業經營更加穩固 ●人/人權面-潛在負面：如未能妥善保護客戶資料導致資料遺失或外洩，會失去客戶的信任，造成訂單流失、企業的品牌聲譽受損、影響業務發展等。	友威科技(造成) 股東與其他投資者(促成) 員工(促成) 供應商與承攬商(促成) 客戶(促成)
能源&排放	氣候變遷可能造成公司營運受到衝擊，透過節約能源，降低營運成本，提高獲利，並管制排放，以達到保護環境的目的。	●經濟面-實際/潛在正面：公司達成節約能源的目標，不僅可以降低成本，更能提高獲利。 ●環境面-實際正面、潛在負面：管制排放，達成保護環境的目的。若未妥善管理，可能遭受環保相關單位罰款。	供應商(直接相關) 客戶(直接相關) 政府機關(直接相關)
勞雇關係	良好的勞雇關係能讓員工有能力於工作，有意願於工作，並滿意於工作。	●人/人權面-實際正面：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。	友威科技(造成) 員工(促成)
訓練與教育	優秀的人才企業營運重要基石之一，針對員工的職涯能力發展訂有完整的培訓計畫，例如：定期及不定期內/外部教育訓練、人員崗位輪調，提升員工之職能，才能保持企業的競爭力。	●經濟面-實際正面：透過完整教育訓練，可提升員工向心力及能力，於自身職位上更能發揮所長，創造最大價值，協助公司發展。 ●人/人權面-實際正面：提高人員專業與素質，降低人員離職率。	友威科技(造成) 員工(促成)
職業安全衛生	確保職場安全，建立安全、舒	●經濟面-實際正面：保障人員健康安全，促	友威科技(造成)

	適的勞動工作環境，以避免人員傷亡等危害。維護員工安全衛生，預防職業災害發生，創造雙贏價值。	進產值最大化。 ●環境面-實際正面：遵守安全衛生守則，降低火災發生率及噪音危害，保護周圍生態環境。 ●人/人權面-實際正面：保護員工健康安全，創造共好職場價值。	員工(促成) 供應商(促成)
主要影響對象說明： 1.造成：組織因其自身的活動導致衝擊。 2.促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。 3.直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。			

1. 公司治理

1.1 關於我們

友威科技成立於 2002 年，集合一群有多年真空經驗的團隊，積極投入真空濺鍍製程技術及鍍膜系統設計及開發，以 PVD(濺鍍、蒸鍍、蒸濺鍍)、CVD(PECVD、MOCVD、ThermalCVD)、乾式蝕刻設備 Dry etching(ICP、RIE、Ion beam、Micro wave)技術本位出發，與客戶共同討論開發新應用，共同研究薄膜特性、製程硬體開發、可提供測試樣品、量產系統規畫、自動化設計、並可對現有設備改造、功能提升，另提供專業客戶服務團隊，以滿足全方位一條龍的需求。

友威科技基本資料		
公司名稱	友威科技股份有限公司	
股票代號	3580	
英文名稱	UVAT TECHNOLOGY CO., LTD.	
設立日期	2002/11/04	
上櫃日期	2010/07/09	
實收資本額(仟元)	394,706.57	
董事長	李原吉	
產業類別	其他電子業	
總經理	劉品均	
員工人數	106 人	
總部位置	桃園市蘆竹區長興里厚生路 51 號 6 樓	
各工廠據點	臺灣台中廠：台中市大雅區秀山里科雅路 40 號 2 樓	
	臺灣南崁廠：桃園市蘆竹區長興里厚生路 51 號 6 樓	
	中國深圳廠：中國廣東省深圳市寶安區沙井街道沙頭工業區裕民路 15 號(A 棟)2 樓	
	中國重慶廠：重慶市九龍坡區金鳳園區金鳳路 108 號	
	馬來西亞廠：K84, Jalan Perindustrian 11, Kawasan Perindustrian TG. AGAS, Tangkak Johor, Malaysia	

1.1.1 經營理念



友威科技全員均秉持『誠信』、『謙讓』、『勤勞』、『創新』，同心協力、徹底實踐

以綠色環保為理念，投入最具環保的真空鍍膜技術，以低噪音、低污染及省資源為訴求，我們已經開發出符合各產業鍍膜需求的生產設備，並秉持誠信的理念，不斷地創新與改進，進軍國際；共同陪伴客戶成長，提升附加價值與產業競爭力。

- ✧ 綠色環保、顧客滿意
- ✧ 共創企業之永續經營，以服務社會、造福人群
- ✧ 不斷的提昇產品和服務品質
- ✧ 滿足顧客全方位需求
- ✧ 創造事業的成功
- ✧ 促進顧客、員工、投資人福祉
- ✧ 品質第一、創新卓越
- ✧ 共享碩果

1.1.2 公司沿革

日期(年)	重要事紀
2002	●以資本額 1,000 仟元設立 ●成立南崁鍍膜代工廠及台中設備製造廠
2003	●通過 ISO 9001 認證
2004	●投資友威科技(深圳)有限公司 ●現增 80,000 仟元，資本額增加至 81,000 仟元 ●盈轉 6,500 仟元並現增 12,500 仟元，資本額增加至 100,000 仟元
2005	●成立友威科技(深圳)有限公司二廠
2006	●盈轉 11,250 仟元，資本額增加至 111,250 仟元 ●盈轉 12,563 仟元並現增 40,000 仟元，資本額增加至 163,813 仟元
2007	●成立德威電子(昆山)有限公司 ●成立德勝真空科技股份有限公司 ●盈轉 42,422 仟元並現增 11,197 仟元，資本額增加至 217,432 仟元 ●本公司獲行政院金融監督管理委員會核准股票公開發行暨辦理現 ●金增資 15,000 仟元，資本額增加至 232,432 仟元 ●本公司股票登錄興櫃買賣
2008	●南崁鍍膜代工廠遷廠至蘆竹厚生路新廠 ●台中設備製造廠遷廠至中部科學工業園區新廠 ●私募現金增資 60,000 仟元，資本額增加至 292,432 仟元 ●辦理盈餘轉增資 71,244 仟元，資本額增加至 363,676 仟元 ●榮獲 Deloitte 頒發高科技業「營收、獲利」過去三年成長最快速的「Fast 50」企業 ●榮獲 Deloitte 頒發「德勤亞太高科技、高成長 500 強」企業 ●榮獲 Forbes 頒發 2007 亞洲地區 200 家最佳中小企業(Best Under a Billion) ●辦理員工認股權變更 4,590 仟元，資本額增加至 368,266 仟元
2009	●辦理員工認股權 4,230 仟元暨盈餘轉增資 21,910 仟元，資本額增加至 394,407 仟元 ●成為英業達 NB EMI 合格供應商 ●成為廣達 NB EMI 合格供應商 ●成為仁寶 NB EMI 合格供應商
2010	●股票正式上櫃掛牌交易 ●辦理上櫃前現金增資暨員工認股權合計 48,340 仟元，資本額增加至 442,747 仟元
2011	●辦理員工認股權 4,320 仟元，資本額增加至 447,067 仟元 ●成立重慶光威科技有限公司
2012	●低溫 ITO 鍍膜廠成立，跨入觸控產業鍍膜製程服務與整廠技術輸出通孔體製程及設備銷售 ●通過 ISO14001 環境管理系統認證 ●通過 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統認證
2013	●獲得 CG6007 公司治理認證 ●私募現金增資 30,000 仟元，資本額增加至 477,067 仟元
2014	●私募現金增資 30,000 仟元，資本額增加至 507,067 仟元
2015	●2015.06.09 發行國內第一次有擔保轉換公司債，發行總金額為 100,000 仟元 ●現金增資 50,000 仟元，資本額增加至 557,067 仟元 ●銷售進入汽車產業鏈

2016	●辦理國內第一次有擔保轉換公司債轉換發行新股增資 63,400 仟元，資本額增加至 620,467 仟元 ●投入 OLED 產業及半導體先進製程領域
2017	●辦理員工認股權 2,640 仟元暨國內第一次有擔保轉換公司債轉換 ●發行新股增資 36,600 仟元，資本額增加至 659,707 仟元 ●辦理減資 305,000 仟元，用以彌補累積虧損，資本額減少至 354,707 仟元
2018	●現金增資 40,000 仟元，資本額增加至 394,707 仟元 ●私募普通股補辦公開發行，股數 7,289,685 股，於 2018 年 10 月 26 日正式上櫃掛牌買賣 ●榮獲科技部中部科學園區頒發前瞻創新獎 ●榮獲 Deloitte 頒發「Deloitte 亞太區高科技、高成長 500 強」企業
2019	●友威科技李原吉董事長及劉忠炯副總榮獲中華民國全國創新創業總會頒發之「中華民國第 42 屆、海外華人第 28 屆創業楷模暨相扶獎」
2020	●連續式 5G 手機背蓋光學濺鍍系統榮獲中科管理局頒發「2020 年創新產品獎」 ●成功開發出高階封裝產業用真空乾式蝕刻機，並獲得國際大廠使用 ●連續式真空濺鍍機榮獲第 29 屆「2021 年台灣精品獎」
2021	●2021.05.13 發行國內第二次有擔保轉換公司債，發行總金額為 300,000 仟元。 ●高階封裝電漿減薄蝕刻機榮獲中科管理局頒發「2021 年優良廠商創新產品獎」
2022	●高階封裝電漿減薄蝕刻機榮獲經濟部頒發「第 28 屆中小企業創新研究獎」 ●榮獲經濟部第六屆潛力中堅企業
2023	●扇外型封裝金屬化種子層薄膜濺鍍設備榮獲中科管理局頒發「2023 年優良廠商創新產品獎」
2024	●成立 UVAT Techonolgy Malaysia SDN. BHD.
2025	●榮獲經濟部第 9 屆「國家產業創新獎」

1.1.3 公司組成結構

友威科技資本及股份係由眾多股東，包含金融機構、其他法人、外國機構及外國人、個人等結構組成，依據台灣集中保管結算所提供之股權持有比例如下表：

股東結構		
截止日期：2026/03/29		
股東	持股股數	持股比例(%)
金融機構	380,144	0.96
其他法人	1,787,991	4.53
外國機構及外國人	3,346,189	8.48
個人	33,930,333	85.96
庫藏股	26,000	0.07
合計	39,470,657	100

1.1.4 活動、價值鏈和其他商業關係

1.1.4.1 服務及產品

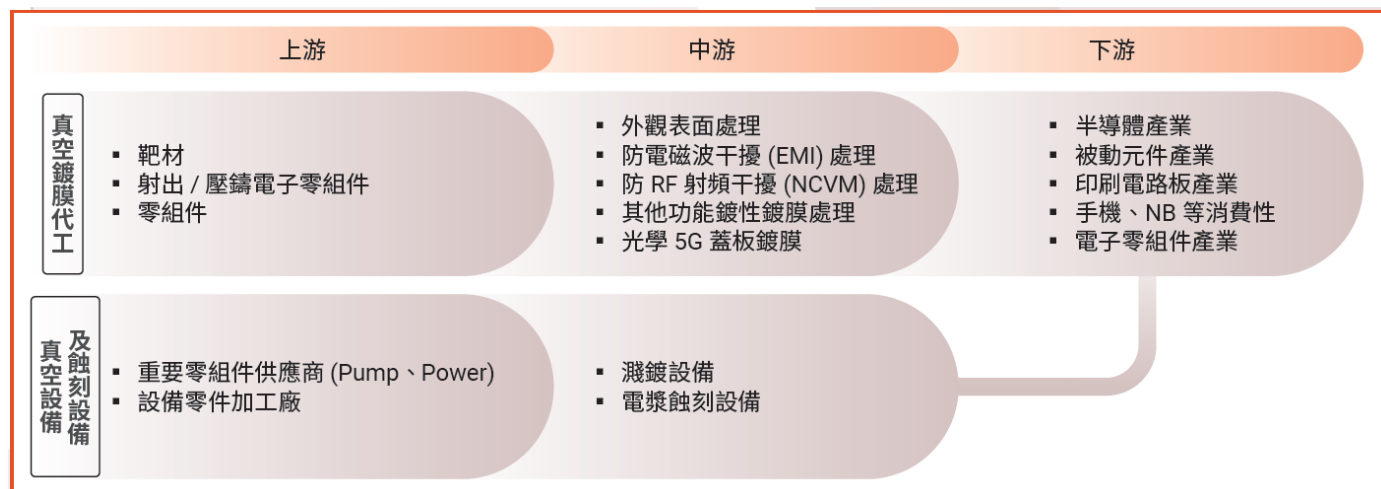
友威科技主要從事真空濺鍍設備製造及濺鍍代工服務，專注於低溫真空濺鍍製程在塑膠、玻璃等基材表面進行金屬化。公司銷售範圍遍及台灣、大中國、東南亞、美洲及亞洲地區。提供的產品包括金屬鍍膜服務以及整體真空濺鍍、蝕刻設備解決方案，其技術廣泛應用於手機、平板電腦、GPS 及 NB 等 3C 產品的防電磁波干擾(EMI)鍍膜處理及外觀鍍膜、IC 載板鍍膜、半導體封裝鍍膜、光學鍍膜及車用零配件鍍膜等領域。

友威已成為台灣最具規模的專業鍍膜代工服務公司，並致力成為台灣最具規模、更全面性的專業鍍膜及蝕刻設備製造商。我們以自有研發技術為主軸，跨足 3C 電子產業、PCB 產業、太陽能產業、光學產業、半導體 IC 產業、封裝產業、觸控產業、生物科技產業、車用零配件產業和 LED 產業等領域。

此外，以客製化的尖端技術，結合製程服務經驗，提升設備設計及製造能力，以滿足客戶之客製化需求。展望未來，友威科技除持續推出符合客戶量產產能及品質要求的設備，並在台灣桃園、台中及中國深圳、重慶、馬來西亞設立廠房，以持續提供即時的業務支援和技術服務。2025 年公司產品及服務項目如下：

公司產品或服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
1.外觀鍍膜(表面裝飾鍍膜、NCVM) 2.EMI Coating 3.IC 載板(PBGA) 4.ITO 氧化銦錫 5.散熱基板	台灣	1. 電路板廠(BGA) 2. 塑膠射出廠(EMI) 3. 銘板廠商(SDC) 4. 陶瓷基板廠商	1,476 仟	pcs
濺鍍設備及蝕刻設備	台灣、中國及東南亞	1. 半導體 2. IC 載板 3. 消費性電子 4. 車用電子	12	set

1.1.4.2 產業上、中、下游關聯性

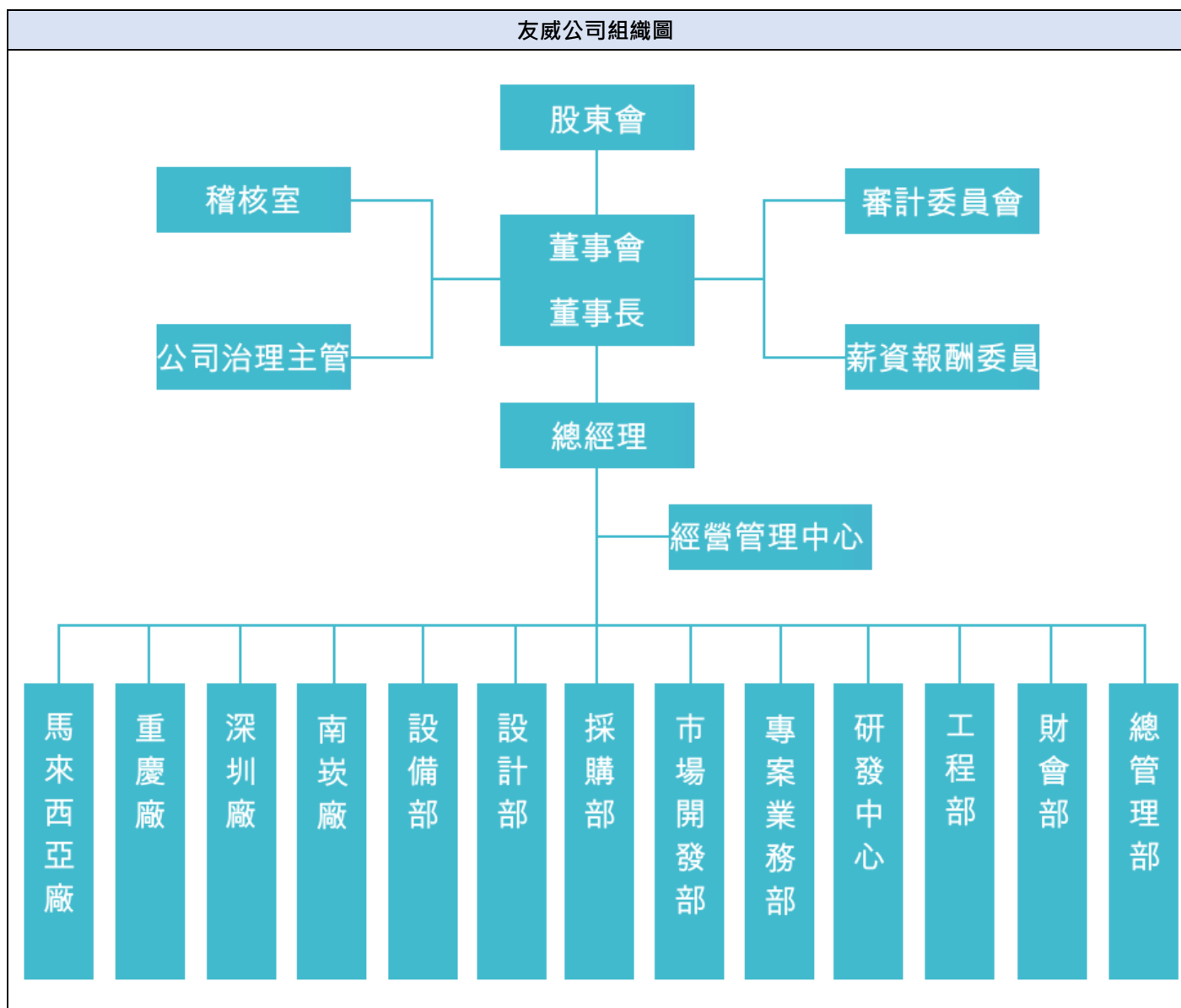


1.1.5 公協會會員

為追求企業永續發展並善盡社會責任，友威除與各利害關係人溝通外，亦積極參與各項產業公協會，促進產業交流與發展，資訊如下：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
中菁會	會長
科學園區同業公會	監事
Hi-CHiP 工研院異質整合系統封裝開發聯盟	核心會員
SEMI 國際半導體產業協會	企業會員
台灣電路板協會 Taiwan Printed Circuit Association	一般會員
台灣鍍膜科技協會	會員
台灣電子設備協會	會員
磐石會	會員
中華民國全國創新創業總會	會員

1.2 董事會運作



1.2.1 董事會治理

本公司以董事會為最高治理單位，由董事長擔任主席，負責監督公司各項業務之執行成果與各項法令訂定及遵循。董事會下設有審計委員會及薪資報酬委員會，透過功能性委員會強化監督機制及決策品質。最高管理階層則為總經理，負責各項業務推展與政策執行，董事長與總經理非由同一人擔任，總經理亦非董事會成員。

董事會成員之提名與遴選遵循公司章程規定，董事及獨立董事之選任採用累積投票制和候選人提名制。除評估候選人學歷資格外，亦遵循「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性。

本公司現任董事會由 7 位董事組成，皆為本國籍，目前有 1 位女性董事。本公司因產業特性，短時間尋求人才不易，致任一性別董事席次未達三分之一，未來將詢多方管道人才舉薦，盡力增加女性董事席次，並以提高女性董事席次至三分之一以上為目標，以提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。董事成員中 3 席為獨立董事，佔全體董事成員比例為 43%，其中有 1 位獨立董事任

期在 3 年以下、1 位獨立董事任期在 3~9 年、1 位在 9 年以上；董事年齡介於 41~50 歲 1 人、51~60 歲 4 人、61~70 歲 2 人，成員具備財經、商務及管理領域之豐富經驗與專業，以及危機處理能力及宏觀的國際市場觀，其全面性的考量以及豐富的產業知識，相信能為公司發展及營運帶來極大助益。

依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，董事成員宜普遍具備執行職務所須知識、技能及素養。落實多元化情形如下：

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他 公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財務 分析	資訊 科技	風險 管理
董事長	李原吉	男	50 歲 以上	2009/08/18	成大航太所博士 候選人 成大航太所碩士 淡江大學機械系 學士 台中精機研發主 管	友威科技(深圳)有限公司董事長 ELITE POWER INVESTMENTS LIMITED 董事長 重慶光威科技有限公司董事長 UVAT TECHNOLOGY MALAYSIA SDN. BHD.董事長 智晶光電(股)公司獨立 董事 衛司特科技(股)公司獨立 董事 德鑫貳半導體控股股 份有限公司董事 鳳凰柒創新創業投資 股份有限公司董事	✓	✓	✓	✓		✓	✓
法人 董事	佑兆投資有限公司	-	-	2019/06/24	無	無							

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他 公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業 務 行 銷	研發	會計 及財 務分 析	資 訊 科 技	風 險 管 理
法人董 事代表 人	張子鑫	男	50 歲 以上	2022/05/26	逢甲大學自動控制系 呈崧(股)公司總經理	茂林光電科技(股)公司董事 龍生工業(股)公司監察人 緯創資通(股)公司顧問 倚強科技股份有限公司顧問 富理仕管理顧問有限公司負責人 富錦樹文創科技(股)公司顧問 宏驊工業有限公司董事 永立榮生醫股份有限公司顧問	✓	✓	✓				✓
董事	余景仁	男	50 歲 以上	2016/06/24	東吳大學會計學碩士 政治大學法學碩士在職專班	理律法律事務所資深顧問 律盟聯合會計師事務所所長 立大農畜興業(股)公司監察人	✓	✓			✓		✓

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他 公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業 務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資 訊 科 技	風 險 管 理
董事	林世民	男	50 歲 以上	2025/05/27	成功大學化工所 博士 成功大學化工所 碩士 工業技術研究院 化工所研究員	衛司特科技(股)公司 董事長兼總經理 競零再生科技(股)公司 董事長 昆山衛司特環保設備 有限公司執行董事兼 總經理 衛司特環保科技(東莞) 有限公司董事長 Waste Recovery Technology Vietnam Co., Ltd.總經理 Waste Recovery Technology (SEA) PTE. Ltd.董事 Waste Recovery Technology (Thailand) Co., Ltd.董 事 廣州市吉池環保科技 有限公司董事 城鋒科技(股)公司董事 長	✓	✓	✓	✓		✓	✓
獨立 董事	楊世銘	男	50 歲 以上	2016/06/24	美國加州大學柏 克萊分校博士 美國愛荷華大學 機械碩士 成功大學造船工 程學士 北京大學訪問學 者 美國史坦佛大學 訪問學者 東京都科技大學 訪問學者	成功大學航空太空工 程學系教授		✓	✓	✓			✓

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他 公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業 務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資 訊 科 技	風 險 管 理
獨立 董事	易昌運	男	30~50 歲	2019/06/24	逢甲大學經營管 理所碩士 安侯建業聯合會 計師事務所主任	建智聯合會計師事務 所彰化分所所長 旭東機械工業(股)公司 獨立董事 宇隆科技(股)公司獨立 董事 美律實業(股)公司獨立 董事 定緯建設開發有限公 司負責人 凱御國際(股)公司負責 人 日新國際財務管理顧 問有限公司負責人	✓	✓			✓		✓
獨立 董事	江千慧	女	30~50 歲	2025/05/27	國立政治大學會 計學研究所碩士 上海安永華明聯 合會計師事務所 審計經理 安永聯合會計師 事務所審計經理	九興控股有限公司集 團財務管理中心會計 部副協理	✓				✓		✓

1.2.1.1 利益衝突

本公司所有外部董事均符合獨立性，包括獨立董事間無配偶或二親等以內之親屬關係，且亦未有政府機關或單一法人組織及其子公司占董事會席次達三分之一以上之情形。本公司由董事長李原吉擔任董事會主席領導董事會，總經理劉品均負責執行及監督公司各項業務。

公司推動企業誠信經營的專責單位為總管理部。根據「獨立董事之職責範疇規則」，獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明。本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職務，若獨立董事認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助。此外，「誠信經營守則」明訂董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於董事會議中說明其利害關係之主要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，以確保獨立董事有效履行職責，提升董事會運作及公司經營績效。

2025 年董事利益迴避事項列表如下：

2025 年董事利益迴避情事		
日期	議案內容	迴避情形
2025/08/13	「解除董事競業禁止之限制」案	張子鑫代表人因利益迴避而離席未參與討論及表決。
2025/08/13	本公司民國一一三年度員工酬勞分派案	李原吉董事長因利益迴避而離席未參與討論及表決。

1.2.1.2 永續發展專職單位

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，本公司訂有「永續發展實務守則」，建置有效之治理架構及相關道德標準，健全公司治理，以達永續發展之目標。本公司目前雖尚未成立永續發展委員會，為推動企業永續發展，設置總管理部為永續發展專職單位，組織負責統籌本公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，以及永續報告書之編撰及審核發行，定期檢視績效和目標達成進度，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造。

1.2.1.3 重大溝通事件

本公司每季至少召開一次董事會，透過董事會討論議案，針對 E、S、G 三大面向之議題，檢視溝通成效及執行結果。審查經理部門提報董事會事項，2025 年合計召開 5 次董事會議，董事平均出席率為 100 %。經理部門視議案內容列席董事會備詢，使董事會與經理部門有充分之時間溝通。

2025 年董事會審議內容涉及政策、經濟、環境及社會議題共計 13 案。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每季提上一季度董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，於經理部門詳加說明，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。2025 年度之永續報告書，預計於 2026/08/13 董事會報告執行情形。

性質	議事類別	說明
環境面	年度總計 1 件	1.本公司自地委建廠辦太陽能模組廠商發包案。
經濟面	年度總計 8 件	1.本公司營業報告書暨 2024 年度財務報告暨會計師查核報告 2.本公司 2024 年度盈餘分派案 3.擬投資德鑫貳半導體控股股份有限公司案 4.本公司 2025 年度第一季合併財務報告暨會計師核閱報告案 5.本公司自地委建廠辦各項工程發包案 6.本公司 2025 年度第二季合併財務報告暨會計師核閱報告案 7.本公司 2025 年度第三季合併財務報告暨會計師核閱報告案 8.擬投資鳳凰柒創新創業投資股份有限公司案
社會面	年度總計 4 件	1.本公司 2024 年度員工酬勞及董事酬勞分派案 2.本公司 2024 年度董事酬勞分派案 3.本公司 2024 年度員工酬勞分派案 4.2025 度經理人年終獎金發放審查

1.2.1.4 董事會績效評估

為落實公司治理並加強董事會職能，友威訂定績效目標以加強董事會運作效率，爰依本公司「董事會績效評估辦法」之規定，每年針對整體董事會、個別董事成員進行當年度的內部績效評估。績效評估應於次年度第一季結束前完成，並提報評估結果至董事會。本公司董事會績效評估程序說明如下：

確立當年度受評估之單位、期間及範圍（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。

確立評估之方式（如董事會內部自評、董事成員自評等）。

挑選適當之評估執行單位。

由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效考核自評問卷」、附表二「董事成員自我考核自評問卷」及附表三「功能性委員會績效考核自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對第七條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

本公司董事會績效評估範圍，包括整體董事會、個別董事會之績效評估，董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。評估項目及結果如下：

1. 本次為對第十屆董事會之績效評估，衡量項目涵蓋五大面向：

整體董事會績效評估			
衡量項目	題數	問卷總分數	各構面得分
A、對公司營運之參與程度	7	33.00	4.71
B、提升董事會決策品質	7	35.00	5.00
C、董事會組成與結構	6	30.00	5.00
D、董事的選任及持續進修	4	19.00	4.75
E、內部控制	6	30.00	5.00
合計	30	147.00	4.90

2. 董事成員績效評估以評估時仍在任者，衡量項目涵蓋六大面向：

個別董事成員績效評估			
衡量項目	題數	問卷總平均分數	各構面平均分
A、公司目標與任務之掌握	2	9.71	4.86
B、董事職責認知	3	14.86	4.95
C、對公司營運之參與程度	7	34.43	4.92
D、內部關係經營與溝通	3	14.57	4.86
E、董事之專業及持續進修	2	10.00	5.00
F、內部控制	3	14.71	4.90
合計	20	14.57	4.86

針對上述績效評估綜合結果，2025 年度「董事會績效考核自評」及「董事會成員考核自評」之評估各面向平均分數介於 4.5~5.0 分之間（滿分 5 分），顯示本公司董事會整體運作情況尚屬完善，符合公司治理。

1.2.1.5 董事會進修

依據「上市上櫃公司董事進修推行要點」規定，公司應安排新任或續任之董事、監察人（含獨立董事）持續充實新知，以達成促使公司董事、監察人提升其專業知能與法律素養，並推動公司董事、監察人積極有效落實公司治理制度等目的。本公司之董事均具有相關產學專業背景及經營管理實務經驗，並適時安排董事參與相關研習課程，鼓勵董事參與公司治理相關課程，每年度皆安排進修公司治理及專業知識課程，並取得證明文件，本公司所有董事於 2025 年皆完成法定要求之進修時數。進修情形如下：

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	李原吉	2025/06/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3	6
		2025/07/20	財團法人證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展_總則	3	
法人董事 代表人	張子鑫	2025/06/18	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	股東會爭議實務案例解析	3	6
		2025/08/15	社團法人中華公司治理協會	外資企業在台董監責任及公司治理應留意事項	3	
董事	余景仁	2025/07/22	財團法人證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	6
		2025/10/15	財團法人證券櫃檯買賣中心	IR & Engagement 新趨勢：ESG 與永續投資論壇	3	
董事	林世民	2025/07/19	財團法人證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展_共治年代下的標竿作為	3	6
		2025/11/15	財團法人商業發展研究院	公司治理暨企業永續經營研習班	3	
獨立董事	楊世銘	2025/08/08	財團法人證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	6
		2025/10/16	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	3	
獨立董事	易昌運	2025/05/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	12
		2025/06/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3	
		2025/06/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇第 106 期	3	
		2025/07/20	財團法人證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展_總則	3	
獨立董事	江千慧	2025/06/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立董事)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	6	12
		2025/06/25			6	

1.2.2 功能性委員會

本公司依法設置薪資報酬委員會及審計委員會，其餘公司治理運作均由各部門依其職掌負責，未設置其他功能性委員會，未來將視需要評估設置。

1.2.2.1 審計委員會

本公司於 2019 年 6 月設置審計委員會，由召集人每季至少召開一次，本委員會應履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。審計委員會職責如下：

- (1)訂定或修正內部控制制度。
- (2)內部控制制度有效性之考核。
- (3)訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (4)涉及董事自身利害關係之事項。
- (5)重大之資產或衍生性商品交易。
- (6)重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7)募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8)簽證會計師之委任、解任或報酬。
- (9)財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (10)由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- (11)其他公司或主管機關規定之重大事項。

本年度召開審計委員會共計 4 場：

審計委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	易昌運	4	0	100%
委員	楊世銘	4	0	100%
委員	江千慧	2	0	100%
委員	施文昌	2	0	100%

1.2.2.2 薪資報酬委員會

為落實公司治理及健全公司董事及經理人薪資報酬管理制度，爰依證券交易法第十四條之六及「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，本公司於 2011 年 12 月設置薪酬委員會，並訂定薪資報酬委員會組織規程，以利遵循。委員共計 3 人，由召集人每年至少召開二次，本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。薪酬委員會職責如下：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

1. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
3. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
4. 本委員會任何委員不得參與決定有關訂定其本人與其關係人薪酬之事項。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

董事會討論本委員會之建議時，應綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項。

本年度召開薪酬委員會共計 3 場：

薪資報酬委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	楊世銘	3	0	100%
委員	易昌運	3	0	100%
委員	江千慧	2	0	100%
委員	施文昌	1	0	100%

1.2.3 薪酬制定

本公司董事薪資報酬依「董事報酬及酬勞分配辦法」規範，獨立董事之執行業務報酬金額，係授權董事長依個別董事對公司營運參與程度及貢獻度，並參閱同業水準提出評估建議，董事之盈餘提撥酬勞分配方式採權數比例制，依照職務、參與公司事務之程度給予不同權數，計算可分配之酬勞，經薪酬委員會通過、董事會核准後辦理。

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，且其整體之薪資報酬具有競爭力，本公司經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

本公司之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，得按不超過當年度獲利 5% 額度內，做為當年度董事會酬勞，另得提撥不低於當年度獲利 5% 為當年度員工酬勞，前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之十五為基層員工分派酬勞。

1.2.4 內部稽核

本公司稽核室為一獨立單位，隸屬於董事會，內部稽核主管之任免必須經董事會同意。目前配置符合適任條件及專職之內部稽核人員，並設置職務代理人，定期依主管機關規定格式，申報備查。稽核人員資格符合法定之適任條件，並持續進修專業知識及技能。人員之任免、考評、薪資報酬係依據「任用作業」、「薪資發放作業」、「考核及獎懲作業」、「人員異動作業」之規定辦理，其考評每年執行一次，前述任免、考評及薪資報酬係依簽核流程簽報至董事長核定。

1.2.4.1 稽核之運作機制

本公司稽核作業均依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定辦理，主要職責為協助管理階層建立並執行內部控制制度，以健全公司營運，並合理確保營運效果與效率、財務報導之可靠性、相關法令之遵循等各項營運之有效達成。

稽核單位依公司營運情形訂定年度稽核計畫，查核範圍涵蓋母公司與子公司之各項營運作業，稽核人員依排定之稽核進度及項目，查核各單位運作情形，包括規章制度是否完善、實際作業情形、資料的正確性及執行結果，評估本公司整體內控制度之執行情形，並將查核結果及改善建議作成稽核報告，呈董事長及監察人核閱，如有追蹤事項並持續追蹤至改善為止。

為落實公司自我監督的機制，本公司每年度由各單位及子公司自行檢查內控制度，再由稽核單位複核各單位之自行檢查報告，併同稽核單位所發現之內控缺失及異常事項改善情形，出具內部稽核書面報告，作為董事長及董事會評估整體內控制度之執行有效性，並據以出具「內部控制制度聲明書」。

本公司稽核主管定期出席董事會報告稽核業務，如遇重大缺失，則立即向監察人及獨立董事報告，另稽核單位定期舉行董監座談會，定期向監察人及獨立董事報告內控執行情形，增加董監事對公司內控執行之了解，確保本公司內控制度有效實行或為未來修訂之參考。

1.3 營運績效

重大主題：經濟績效	
本主題的重大原因	友威科技為上櫃公司，除了須對股東、員工負責，保持良好且穩健的財務績效，持續強化公司的研發與技術的競爭優勢，並投入資源用於新產品及新技術的開發設計以及生產製程的改善，以提升效率、降低成本並減少產品與製程對環境的衝擊，在因應氣候變遷的轉型下，維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，讓公司得以永續經營。
影響與衝擊	●實際正面：透過研擬好的財務方向策略可以使公司之營運狀況愈加卓越，同時依照稅法規定認列相關帳項及如期申報，亦經會計師查核與審閱後，以免於受罰風險。並致力於業務發展，透過自身經營績效提升，增進股東價值並促成與上、下游業務往來量上升。
政策 / 策略	1.訂定年度營業計畫及營運策略，並預先評估產生之內外部風險，以整合集團企業資源因應。 2.持續追蹤相關法規修訂及新法規發布期程，評估對財務績效影響及提高財務報告編製流程效率。
目標與標的	短期目標： 1.設計符合量產產能及品質要求的設備，以達到當年度全企業目標營收。 2.提升當年度公司治理評鑑排名。 中、長期目標： 1.持續評估內外部市場，整合策略、強化財務結構與具成本競爭力之產能擴充，持續提升經營績效。 2.持續遵守政府法令規定，提升公司治理評鑑結果。
管理評量機制	1.定期召開公司會報、產銷會議及廠務會議，並採取必要管理措施。 2.設置稽核室，負責內控制度。 3.即時且定期明確揭露相關財務資訊，避免揭露資訊的缺漏。
績效與調整	1.全年個體營收 332,384 仟元，EPS 1.94 元。 2.公司治理評鑑結果列上櫃公司 36%~50%，評鑑分數較 2024 年度略低 1.12 分。 3.因應外部市場及環境風險，評估最適之資產配置。 4.穩定且調度具靈活彈性之營運現金流量。 5.依法規要求逐步增加公司必要財務資訊之揭露，並逐步提早資訊揭露時間，使投資人能更即時的獲悉重要資訊。
預防或補救措施	1.若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。 2.提前因應相關法令變化，減少新修正及新發布法令對財務績效的衝擊。 3.與證券櫃檯買賣中心及簽證會計師事務所建立密切聯繫管道，檢視本公司之各項揭露財務資訊，並無因疏失而導致揭露項目之數據有所差異且針對有疑義的部分詢問相關單位窗口，以確保於發生錯誤時能即時聯繫並予以修正，同時達到本公司所設定之目標。

1.3.1 經濟績效

2025 年友威總營業收入為 332,384 仟元，較 2024 年減少，主係全球經濟環境受中美貿易戰及美國關稅政策影響，客戶端無法預期市場未來市況，紛紛轉趨於保守，影響公司主要營收來源為半導體設備需求下降，造成 2025 年度營收較 2024 年度減少。

近三年經營績效一覽			
項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)(A)	611,134	574,462	332,384
營業外收入及支出(仟元)(A)	21,878	21,139	8,647
產生的直接經濟價值(仟元)(ΣA)	633,012	595,601	341,031
營業毛利(仟元)	311,354	277,987	205,683
稅前淨利(仟元)	133,343	132,618	94,574
本期稅後淨利(仟元)	102,216	198,176	76,394
每股盈餘(元)	2.63	5.08	1.94
員工福利金額(仟元)	993	761	695
股利(仟元)	174,895	78,569	118,334
營業(運)成本(仟元)(B)	348,140	297,220	143,084
員工薪資(含員工福利)(仟元)(B)	108,629	149,105	106,366
支付出資人款項(仟元)(B)	183,916	86,064	127,188
支付政府的款項(仟元)(B)	64,357	77,762	28,335
社區投資(仟元)(B)	220	240	300
分配的直接經濟價值(仟元)(ΣB)	705,262	610,391	405,273
留存經濟價值(仟元)($\Sigma A - \Sigma B$)	(72,250)	(14,790)	(64,242)

註：

- 幣別為新台幣。
- 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
- 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
- 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
- 社區投資指捐款及捐贈。
- 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※產生的直接經濟價值：收入。

※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付出資人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

1.3.1.1 政府補助

報導期間友威接受以下政府單位之財政補助：

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額(元)
先進半導體背金屬高階封裝濺鍍系統整合研發計畫(註)	經濟部科技研究發展專案 A+企業創新研發淬鍊計畫	32,190,000
總計		32,190,000
註：計畫執行期間為 2024 年 4 月 1 日至 2027 年 3 月 31 日，總補助經費共計 60,060,000 元。 補助費用劃分四年使用：2024 年 19,684,000 元；2025 年 32,190,000 元；2026 年 7,607,000 元； 2027 年 579,000 元。		

1.3.1.2 稅務方針

本公司稅務治理權責單位為財會部門，依循國內外相關稅務法令辦理稅務申報，支持政府推動促進企業創新、研究發展及租稅優惠之政策，致力於稅務資訊透明。面對稅務風險，本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估並管理法規變更所產生的稅務風險，並由審計委員會監督相關內控制度執行情形。此外，亦主動向主管稅務機關徵詢意見與溝通，並視業務需要，委任或諮詢外部專業顧問，以確保遵守稅務規範及申報義務，降低法律制裁、財務損失或聲譽損害等風險。

為因應國際稅務趨勢，本公司嚴格遵守證券交易稅、企業所得稅、營業稅等相關稅法，並制定稅務政策以及相關管理辦法，以確保稅務管理機制有效運作。

友威稅務政策	
法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
決策全面原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
溝通積極原則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
風險控管原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

友威科技多年來踏實經營，貫徹稅務法規，委託勤業眾信聯合會計師事務所進行財務及稅務查核。除了專注於營運持續獲利並為利益關係人創造最大價值，亦依法誠實納稅，履行納稅義務人之社會責任。為了確保資訊透明化，公司定期於公開管道揭露稅務資訊，供利害關係人查閱。股東會年報可參見友威科技官網或公開資訊觀測站：

1. 公司網站設有投資人服務專區，揭露各年度財報及年報相關資訊，網址：
<https://www.uvat.com>。
2. 公開資訊觀測站上傳本公司年報及財報(股票代碼：3580)，網址：
<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

1.4 法規及風險管控

1.4.1 政策承諾

1.4.1.1 誠信經營及人權

為持續強化公司治理，落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，友威訂定「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」和「公司治理實務守則」，要求公司同仁遵守相關法規及國際人權公約，如：性別平等、工作權及禁止歧視等，保障員工權益。以上守則亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。本公司供應商必須詳閱 RBA 行為準則並承諾簽署相關宣導。

本公司為履行保障人權之責任，遵循當地政府相關勞動法令，並參考國際規範，如「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」、「聯合國全球盟約十項原則」等國際人權公約，制定相關管理政策與程序，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除強迫勞動、僱傭等，確保不因種族、膚色、宗教、政治見解、民族、社會出身、性別、戶籍、身心健康狀況、年齡、身高、語言等原因歧視員工，亦不得招募未滿 18 歲員工、禁止使用強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口，並設有「性騷擾防治措施申訴及懲戒標準作業流程」，以保護員工人權，以落實平等。對於危害勞工權益之情事，本公司提供有效及適當之申訴機制，確保平等與透明。

內部管理辦法明訂招募任用和出勤標準作業流程，並透過內外部稽核督促執行。2025 年本公司針對同仁實施共 14 小時之人權保障相關訓練，共計 7 位同仁參與。

1.4.1.2 反貪腐制度

為使公司同仁及利害關係人了解公司道德標準，健全公司治理，本公司對於董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制權者，訂有「誠信經營守則」，並於公司網站明確揭示。我們要求所有同仁應誠信以對，對於鼓勵或應懲戒行為依規定即時辦理獎懲。

新進員工於到職當日須簽署「聘用合約書」，內容明訂不得從事任何不利公司之工作或活動。特殊人員須加簽「員工保證書」及「清廉同意書」，並留存訓練紀錄，2025 年新進員工簽署率 100%。為防範貪腐弊端，本公司設置內部申訴管道，受理違反誠信行為及反貪腐舉報機制。2025 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法及違反內線交易等商業道德事件。

1.4.2 法規遵循

本公司將單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上定義為重大事件。如經調查發現重大違規情事，將依據公司獎懲規定進行懲戒，報導期間內未發生重大違規事件，亦未有關於歧視、侵害人權或商業競爭的違法行為。

2025 年無任何罰款事件，亦無非罰款事件發生。

無違法相關法規	
貪腐事件	
聘用童工	
歧視或人權事件	
強迫或強制勞動	
侵害原住民權利事件	
反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	

1.4.3 檢舉管道

如有相關內外部不法情事，可透過以下檢舉管道進行檢舉，為鼓勵舉報人勇於揭發不法案件，本公司對檢舉人應為下列之保護：舉報人之身分資料應予保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊，不得因所舉報案件而對舉報人予以不利處分，如解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益。

檢舉管道	
檢舉單位	總經理室
檢舉地址	台中市大雅區科雅路 40 號 2F
檢舉電話	04-25653755
檢舉信箱	jolinlu@uvat.com

2. 品質與客戶服務

2.1 產品與研發

重大主題：物料	
本主題的重大原因	公司出售之機台，需靠各項料件組裝而成，缺一不可，設計選用的物料品質，可能會間接影響機台耐用度、零部件耗損及效能，故原物料對於公司具有重大影響。
影響與衝擊	• 實際正面：選用品質良好且耐用的元件，除了客戶可減少機台耗損，也因更換物料、耗材之頻率降低，增加機台穩定讓製程順利，減少友威跟客戶額外成本支出並達到節能減碳。藉由良好的採購管理體系，有效掌握交期及維護系統價格。 • 潛在負面：若物料易損壞，因易耗損而需經常更換，增加資源之消耗及廢棄物產生造成環境負擔。
政策 / 策略	1.使用環保材包材 2.廢靶材、生產過程中廢五金回收加工再利用，皆可降低生產成本，以促進原物料永續使用。 3.配合公司採購的供應商管理機制選擇適合廠商及物料。
目標與標的	• 短期目標：為確保供應鏈順暢運作並有效支援生產等各項需求，採購準時準量交貨之目標值設定為 94%。 • 中長期目標：透過合作與評鑑參考，淘汰不適合廠商，建立更有效率的庫存管理系統，減少人力及急件需求，縮短生產週期，彈性化生產。
管理評量機制	1.依供應商管理標準作業流程規定，定期實施廠商評核。 2.為控管交期達成及降低運輸成本，採購須對廠商生產能力及協調配合性進行管理，並考量經濟採購量，避免供應商因生產原物料交貨或其他原因延誤，造成運輸成本增加。
績效與調整	2025 年採購準時準量交貨目標達成率為 98%。

重大主題：研發技術與創新	
本主題的重大原因	真空鍍膜及蝕刻是一種應用的科學，本公司以勇於研發創新和提供客戶滿意服務為基礎，不斷跨足新產業，創造新的應用領域。研發技術與創新對於合作公司及合作廠商其業績及訂單有重大影響。
影響與衝擊	• 實際正面：擴大核心技術應用領域，提高產品競爭力、創造就業機會、促進經濟增長。 • 實際正面：研發技術與創新的正面影響可能包括推動環保技術發展、降低能源消耗、減少碳排放。
政策 / 策略	友威以綠色環保為理念，投入最具環保的真空鍍膜技術，以低噪音、低污染及省資源為訴求，我們已經開發出符合各產業鍍膜需求的生產設備，並秉持誠信的理念，不斷地創新與改進，進軍國際；共同陪伴客戶成長，提升附加價值與產業競爭力。在經營與創造公司價值的同時，將企業社會責任的理念與做法推廣至產業與客戶，共同追求更好表現，並落實環保，減輕對環境的衝擊；致力研發、推廣以真空濺鍍來替代重金屬汙染的水電鍍，為社會經濟發展及地球環境永續發展盡力。 • 協助擴展真空濺鍍應用領域，以提升業務面觸角 • 聚焦產業、開發新產品、新領域 • 提升現有設備效能
目標與標的	• 短期目標： 1. VD 濺鍍技術 -專注於光學產業的顏色鍍膜、半導體晶片 EMI 鍍膜等應用。 -擴展到封裝製程的 RDL 金屬濺鍍和 Mirco LED 鍍膜技術。 2. Etch 蝕刻技術 在半導體封裝製程中廣泛應用，包括金屬蝕刻、介電材料蝕刻、細線路製程電漿清潔等。 3. 市場擴展 積極將 VD 濺鍍設備推廣至東南亞國家，如印尼、越南、馬來西亞，以多元化市場，避免過度依賴中國市場，同時防止技術外流。 • 中期目標： 1. 技術深耕 持續提升 VD 濺鍍和 Etch 蝕刻技術的穩定性和效率，以滿足不同產業的高要求。 2. 國際市場佔有率提升 在東南亞地區建立更強大的市場份額和客戶基礎，強化品牌在全球的知名度和影響力。 • 長期目標： 1. 技術領先地位 穩固在台灣半導體產業中的技術領先地位，成為全球先進製造技術的領航者之一。 2. 全球市場布局 持續擴展全球市場，包括歐美等地區，進一步多元化市場依賴度，提高公司抗風險能力。 這些目標展示了公司在技術創新、市場擴展和全球競爭力方面的戰略規劃，旨在確保公司在未來能夠持續成長和領先於競爭對手。
管理評量機制	透過該研發之新技術是否符合市場需求、取得新訂單、跨入新產業，評估此研發是否成功。
績效與調整	透過與客戶共同開發之過程，並就其製程量化分析產生之 KNOW-HOW 開發新產品、新技術，取得訂單、跨足新領域。

重大主題：品質管理	
本主題的重大原因	對現今企業來說，品質管理已經是必要條件，良好的品質管理，是公司整體成長的根基。友威致力於創造品質優良、符合客戶產品、製程、合約規定要求之產品，使品質獲致最大效果及滿足客戶之期望。
影響與衝擊	• 環境面：落實循環經濟與減碳。 • 經濟面：品質是客戶滿意應有條件，製程中發現問題反應越早，改善與修復的成本越小；相關單位蒙受財物或商譽損失風險降低。 • 人/人權面：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。
政策 / 策略	友威品質政策：創新改善，品質至上，正心誠意，共創未來。 品質是本公司經營管理的目標，本公司以專業知識與素養、堅守職場敬業的工作精神，以誠實信用的態度服務客戶，關心客戶的需求及瞭解市場動向，以客戶滿意為服務目的，持續改善製造條件及技術創新，創造穩定的品質，讓企業得以永續發展。藉由落實 ISO 9001 標準來提供高品質且讓客戶滿意的產品。為實現此一理想，我們將加強教育訓練以促使我們的員工共同達成目標。
目標與標的	2025 年度目標： 1.進貨檢驗品質良率標準值 90%。 2.製程檢驗品質良率標準值 90%。 3.成品檢驗品質良率標準值 90%。
管理評量機制	• 定期實施產品不良率統計，依內部審查系統程序及 ISO 9001 品質管理系統，每年進行有效性的管理評量審查。 • 依資料分析作業流程針對產品之各項品質資料分析作業，實施狀況於每次管理審查會議時提出檢討評估。
績效與調整	2025 年度績效： 1.進貨檢驗品質良率 98.7%。 2.製程檢驗品質良率 100%。 3.成品檢驗品質良率 100%。

2.1.1 技術及研發概況

本公司除手機、NB EMI 鍍膜、無電氣特性金屬化處理(NCVM)、各類消費性裝飾性鍍膜、AR-ITO 鍍膜及其他抗指紋鍍膜製程服務外，本公司以濺鍍的核心技術為主軸，積極跨入更高階之鍍膜技術，例如 IC 載板封裝製程鍍膜技術開發、半導體乾式蝕刻、封裝產業高階鍍膜技術、薄膜式被動元件基板、汽車產業車鏡、輪圈、Logo 及儀表板鍍膜製程設備開發、光學 5G 背蓋鍍膜製程及設備開發、綠能產業所需之真空鍍膜設備與鍍膜製程開發，並朝向其他物件之表面處理技術提升，以增加產品之多樣化。技術團隊在真空濺鍍領域已有 20 多年產業經驗，擁有真空濺鍍設備開發及技術提升之能力，結合設備、代工二大事業處之研發能力充份支援下，能在最短時間內滿足客戶需求。

近三年友威科技在研發費用上之支出：

年度 項目	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	31,923	43,145	118,049
營業收入	611,134	574,462	332,384
研發費用占營業收入(%)	5.22%	7.51%	35.52%

2020 年迄今已開發成功之技術或產品如下：

開發成功之技術及產品
● 半導體先進封裝金屬鍍膜設備 ● 低側蝕方向性電漿蝕刻設備 ● 高效濺鍍前處理電漿清潔設備 ● 往復進料旋轉式鍍膜設備 ● 面板級快速低側蝕電漿蝕刻設備開發 ● 高效快速電漿清潔設備 ● Ti/Cu 種子層連續式濺鍍技術 ● 先進封裝異質整合背金屬鍍膜製程設備技術 ● FOPLP 面板級封裝種子層濺鍍技術 ● 半導體面板級封裝技術

2.1.2 品質管理

友威科技通過 ISO 14001 環境品質系統認證，建立「綠色製程、保護環境、善用資源、節能減廢」之環境政策，以制度化引導全體同仁實踐永續發展，製程符合現行法規對於「節能、環保」要求，並透過制度化確保無發生危害環保之情事，同時致力於能源使用管理，設定原物料減量及廢棄物減量之目標，以降低對環境的衝擊。本公司產品管理皆符合 ISO 9001 品質系統認證。

產品取得國際認證系統項目統計		
產品或服務項目名稱	國際認證系統	提供客戶已評估之產品或服務比例
濺鍍代工	ISO 9001 品質管理系統認證	100%
真空鍍膜設備研發與製造	ISO 9001 品質管理系統認證 ISO 14001 環境管理系統認證	100%
半導體設備	歐盟 CE 認證	100%
半導體製程設備	SEMI S2 認證	100%
註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

外部證書			
			
ISO 9001 品質系統證書		ISO 14001 環境管理系統證書	
			
CE 證書-Batch Vacuum Coater System	CE 證書-In Line Sputtering System	SEMI S2 證書-Batch Vacuum Coater SYSTEM	SEMI S2 證書-IN LINE SPUTTERING SYSTEM

本公司對產品與服務之行銷及標示，遵循相關法規及 CE、SEMI S2 等國際準則。於報導期間無違反任何行銷相關法規、自願性規約事件及行銷推廣相關法規事件，亦無違反產品與服務之資訊標示相關法規事件。

2.1.3 物料管理

友威在物料使用上最大宗為銅，公司及關係企業所提供之零件、元件、材料及成品，符合「衝突礦產政策」文件所要求之標準。除自身外，亦嚴格監督供應商之礦產使用情況，相關政策於供應商管理章節說明。本公司 2025 年原物料耗用量統計如下表所示：

物料使用統計表		
原物料名稱	是否可再生	2025 年 (公斤)
金屬靶材	不可再生	3,616

友威主要回收項目為銅靶材，用途包含桃園廠生產、台中廠機台銷售測試及銷售銅靶材與客戶。桃園廠 2025 年因訂單需求用量不同，回收靶材種類較多，總重量為 1,005 公斤。2025 年銷售客戶銅靶材重量 2,611 公斤；回收重量 0 公斤，回收率為 0%。因靶材在濺鍍過程中的消耗率有所不同，回收情況依客戶銅製程情況及客戶處理下腳料進度而浮動。

包裝材料方面，則利用可回收棧板，供本公司及供應商與客戶重複循環使用，以降低廢棄物產生，將廢棄物的產生減至最少。

2.2 供應鏈管理

重大主題：供應商管理	
本主題的重大原因	為建構具永續及韌性的供應鏈系統，與供應商共同建立產業環境，達到永續供應鏈的雙贏環境，實現生產與服務的高效運轉和價值最大化，供應商管理是本公司治理重要的一環。
影響與衝擊	● 實際正面： - 確保供應商供貨的品質、成本、交期、服務之能力。 - 供應商在勞工、健康與安全的各項作業或活動，需能遵守 RBA 行為準則。 ● 潛在負面：供應商缺工、缺料，造成供貨不穩。
政策 / 策略	新供應商皆需簽署供應商承諾書、環境物質保證書及供應商自評表，交易期間內如違反承諾內容得終止合約，以此落實規範供應商在營運或生產過程中履行社會責任。
目標與標的	短期目標：提高供應鏈的可靠性，優化庫存管理，加強對供應鏈風險管理的控制和準備，以應對突發事件和市場變化。 中長期目標：建立完整的人才培養體系，打造高素質供應鏈管理團隊。透過與供應商的分享與共學逐步建立可持續的綠色供應鏈，提高產品的環保和社會責任。
管理評量機制	每年及每月定期執行供應商評鑑，另針對主要供應商，不定期派員實地考核評鑑。 供應商評鑑主要以品質與交期為主要評鑑項目，評鑑負責單位為品保與採購。 評鑑等級： A 級：80 分(含)以上：列入優先採購供應商。 B 級：60(含)~79 分：維持正常採購，同時評估備案供應商。 C 級：70 分以下：供應商提供改善對策方法，經三個月限期改善，若仍然無法晉升 B 級以上，應召開內部會議，討論是否繼續交易或暫停合作。
績效與調整	2025 年供應商評鑑合格率为 100%。

2.2.1 採購管理

供應商為友威在永續經營道路上共同攜手成長的夥伴，亦是公司永續發展的重要角色之一。本公司於 2025 年與 300 家供應商有採購交易往來，當地供應商採購比例為 94.6%。近三年採購比例如下：

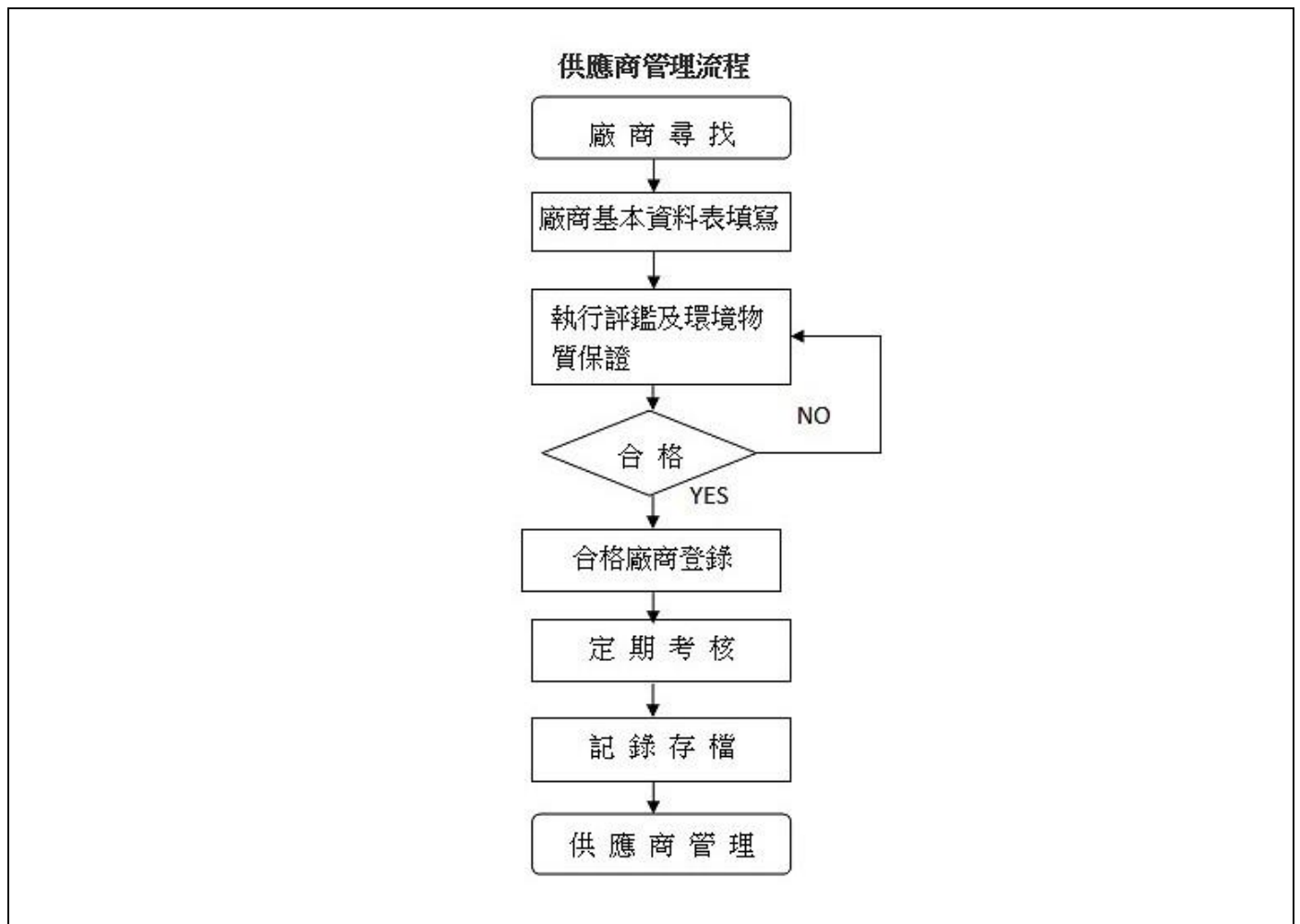
友威近三年採購比例							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	38	0.52	22	1.1	33	3.703
	國外	3	0.07	3	1.15	1	3.781
財物 (原物料)	國內	289	97.81	281	93.09	258	89.854
	國外	8	1.58	8	4.25	7	2.658
工程 (建築與設備)	國內	3	0.02	3	0.41	1	0.004
總計		341	100%	317	100%	300	100%
說明：							
1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、日本等）。							
2.契約種類依公司內部分類為主							

2.2.2 供應商管理政策

為使公司徹底執行環境管理，本公司訂定供應商管理政策，藉由環境供應商及承包商提供之產品及服務配合各相關單位，達成公司之環境管理政策，本公司對供應商在環保、安全與衛生等議題上進行了解與溝通，鼓勵其增進環保、安全與衛生績效，並針對環境安全衛生管理、道德及勞工等企業社會責任層面，對供應商進行評鑑，以落實企業社會責任政策之推行。凡提供本公司環境管理所需之原物料以及廢棄物處理之廠商，均屬之。

管理策略		
一	提升成本領先能力	整合集團資源，以策略性合作取得最具競爭力之供應鏈價值
二	建立永續供應鏈能力	帶動供應商提升經濟面、社會面與環境面的績效，帶動供應商永續發展
三	強化供應鏈供應能力	持續輔導供應商建立多元化，與在地化供應能力
四	構築綠色供應鏈	推廣供應商從實施節能減碳走向循環經濟
五	重視環境友善	主動落實綠色採購，追求經濟效益並兼顧對環境友善
六	衝突礦產不妥協	確保產品與供應鏈不含衝突礦石
七	落實永續風險管理	關注供應商的能資源使用、水資源管理以因應極端氣候變遷對供應鏈的衝擊
八	關注環境議題	加強廢棄物資源化再利用，致力於降低環境污染衝擊

2.2.2.1 供應商管理流程圖



2.2.2.2 供應商評鑑

本公司依規定定期執行供應商評鑑，並關注環保議題，致力於與供應商共同打造綠色供應鏈，我們依循企業社會責任政策，透過 ISO9001 及 ISO14001 管理系統訂定供應商資格審核及評鑑作業，供應商評鑑主要以品質與交期為主要評鑑項目，由評鑑負責單位依據「供應商管理標準作業流程」進行評鑑作業，我們針對不同性質供應商每年或每月定期執行供應商評鑑，依規定針對關鍵供應商，進行不定期派員實地考核和評鑑，當評鑑等級不符合公司規定時，將對供應商進行溝通輔導，再依規定追蹤確認其輔導成效，以確保供應鏈的社會責任和環境永續性，期望與供應商攜手合作，共同遵循道德和永續的商業行為，邁向永續發展的目標。

我們積極倡導關鍵供應商夥伴共同推動負責任的商業行為，這包括禁止任何形式的童工和強迫勞動，每一位勞工都應受到尊重和保護，享有安全和公平的工作環境，確保供應鏈的每一個環節都符合道德標準。同時，我們也致力於保護環境，並堅決拒絕任何貪污、敲詐、勒索和賄賂行為。讓我們共同攜手合作，建立一個更加公平和可持續的未來。

2.2.3 衝突礦產

身為良好的企業公民，應當善盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產議題，致力詳實調查供應鏈，以確保錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)、雲母(Mica)等金屬，並非來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制之礦區所開採。

友威科技擬訂以下政策，於公司網站上宣告衝突礦產政策，承諾如下：

- 一、不採購與使用來自經濟合作暨發展組織(OECD)發佈的盡職調查指南所規範受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈。
- 二、追溯產品中所使用鉭、錫、鎢、金、鈷、雲母之來源。
- 三、將禁用衝突礦產政策傳達給供應商、並要求其承諾與遵守。
- 四、要求供應商將此政策傳達至其上游供應商。

2.3 客戶服務與資訊安全

重大主題：客戶隱私	
本主題的重大原因	隨著網路攻擊事件威脅的日益增加，資訊安全已成為全球企業營運之主要風險之一，顯示企業必須高度重視這一課題。予公司而言，技術交流為公司客製化機台的重要商業模式，為了避免公司資料外流，依據資安規範及管理流程，可建立客戶信心、維持商譽，並鞏固長期競爭力。良好的客戶資訊安全保護不僅能建立忠誠客戶，亦能取得客戶信任，從而持續維持良好合作關係。因此，客戶隱私保護對公司經營至關重要。
影響與衝擊	經濟-潛在負面： 1.如未能妥善保護客戶資料導致資料遺失或外洩，會失去客戶的信任，造成訂單流失、企業的品牌聲譽受損、影響業務發展等。 2.符合資安與隱私法令要求避免違法遭受罰款。若營業資訊或客戶隱私受到洩露，可能面臨客戶求償或法規裁罰。
政策 / 策略	1.為保護機密資訊不致外洩，訂定客戶資料管理程序，內部設立管理辦法，經內部建檔程序並依文件機密等級分類管理及依權限申請客戶相關文件，以強化客戶資料保護機制及安全維護，若未來同仁有使用該文件之需求時，透過文件申請程序，填寫「管制文件申請單」，依文件機密等級及使用目的，經相對應之核簽主管核准後，由文管中心授權及分發。 2.制定各項規範與作業程序、自行查核及不定期辦理資安演練和教育訓練，強化員工重視客戶隱私保護及軟體和網路安全的意識。
目標與標的	短期目標：簽訂NDA保密協議，導入弱點掃描系統（panorays），落實資訊安全教育訓練，提升客戶信任度，並依循各項稽核指標進行矯正及預防作為。 • 中期目標：建立自動文件加密系統，針對客戶機敏資料自動加密，防止資料外洩，達成目標零客訴，並加強資安意識，建立完善的客戶資訊安全環境。 • 長期目標：達成目標零客訴，強化企業資訊安全文化，提高員工對客戶資料的敏感性及警覺性，不定期測試突發狀況之對策，防堵社交工程與駭客攻擊。
管理評量機制	1.公司每年定期舉辦內部稽核與外部稽核，並定期檢視有無資安漏洞。。 2.弱點掃描系統（panorays）每月定期對公司網路進行弱點掃描並給予1~99分的分數評量，低於80分會寄發郵件告知並要求定期改善。
績效與調整	1.2025 年末接獲侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的投訴。 2.依弱點掃描系統（panorays）評量，2025 年年平均達 92 分。

2.3.1 資通安全管理

隨著網際網路的崛起，資訊安全的重要性日漸攀升，企業更應重視資訊安全與隱私保障等相關事項。友威致力於維護資訊環境之安全，降低資安風險，成立資訊安全推動小組，負責召集資訊安全會議及資訊安全日常管理，定期進行資安演練及教育訓練，全力推動資訊安全事宜。

1. 資通安全風險管理架構

(1) 資訊安全推動小組之角色：

推動小組	成員	角色
資訊安全推動基本成員	資訊課所有人員	日常之安全管理事項資訊安全年度例行診斷。
召集人	資訊課主管	召集資訊安全大小會議。
協同召集人	總經理	協同召集重大資訊安全會議。
配合單位	各單位主管或代表	極力配合資通安全推動小組要求之執行事項以達成降低企業風險之目標。

(2) 定期舉辦資訊安全會議，對每日所發生的資訊安全問題即時開會商量對策，每年編列年度預算前擬定所需之資訊安全提昇計畫成本，於執行災後復原計劃前先行模擬或測試。

(3) 每日例行監控機房實體設備、儲存裝置剩餘容量、資料備份、網路流量、病毒感染、防火牆事件及垃圾信件等資訊安全狀況。

(4) 每年至少一次由資訊人員，針對企業各廠區執行資訊安全診斷。診斷範圍包含：硬體實體安全、資料備份、系統邏輯安全、使用者權限、網際網路存取權限、桌上型/筆記型電腦安全、區域網路安全、企業網站安全及災後重建計劃。

2. 資通安全政策

資訊安全管理目標為維持資訊系統持續運作、防止駭客、病毒等入侵及破壞、防止人為意圖不當及不法使用、避免人為疏失意外、維護實體環境安全。管理之範圍包括人員、應用系統、硬體設備及網路設施等四部分。

3. 具體管理方案

(1) 建立處理資訊安全事件之作業程序及權責分工，包含電腦當機及服務中斷、業務資料不完整或不正確導致的作業錯誤及資料損毀等之處理程序。

(2) 除正常的應變計畫外（如系統及服務之回復作業），資訊安全事件之處理程序，亦納入導致資訊安全事件之原因分析，防止類似事件再發生之補救措施的規劃及執行及以適當的方法保存電腦稽核的資料。

(3) 處理資訊安全及電腦當機事件，則依下列原則辦理：

- 系統恢復正常時，應確認安全控制系統是否完整及正確。
- 發生資訊安全事件時，依影響程度向主管報告處理情形。
- 緊急處理的過程，應予記錄，以備日後查考。

4. 投入資通安全管理之資源

本公司致力於持續推動資訊安全管理之落實，於 2021 年購置資訊安全設備，並投入人力導入資訊安全系統。投入事項包含提升網路安全、設備安全、應用程式安全和檔案文件安全，以強

化資安防禦及重要資料加密安全機制，並定期舉辦資訊安全教育訓練及資安評鑑等措施，全面提升資訊安全能力，2025 年無因重大資通安全事件所遭受之損失，以下為本公司投入資通安全管理之措施：

網路安全	- 在 ISP 端導入資安防護，提供 IPS 入侵偵測防禦服務 - 購置新型防火牆，加強網路防護能力
設備安全	- 導入內網控制系統，防止非法設備連結及白名單機制 - 電腦安裝趨勢最新防毒軟體，每日更新病毒碼及掃描
應用程式安全	- 使用版本控制系統管控程式版本，減少人為疏失 - 程式上傳、下載皆會自動備份，並記錄歷程
檔案文件安全	- 所有收發郵件都能有效紀錄及管控 - 導入文件加密系統，保護企業重要文件資料
教育訓練與宣導	定期辦理資訊安全教育訓練，課程涵蓋「釣魚信件(Phishing)與資安防範基礎教育」
定期資安評鑑	依據資安指標網站 securityscorecard 及 Panorays 提供的資安數據進行改善，將分數維持在高標準

對應資安管理事項及投入之資源方案如下：

(1) 專責人力：設有組織「資通安全推動小組」，負責公司資訊安全規劃、技術導入並定期開會，以維護資訊安全。

資通安全推動小組名單		
職務	工作執掌	人員
資訊安全負責人	A.政策核定及監督工作 B.召集資安會議	董事長
資訊安全專責主管	A.資訊人員管理 B.擬定資訊安全教育訓練方針 C.資訊安全政策擬定及宣導 D.電腦系統安全管理及推動 E.集團 網路安全管理 F.擬定災害緊急應變措施	資訊課課長
資訊安全專責人員	A.資訊安全教育訓練講師 B.網域安全管理 C.系統存取控制 D.防火牆管理 E.資安災害演練及防範	資訊課管理師

- (2) 每月定期開會檢討資安：利用知名資安風險監控平台(SecurityScorecard、Panorays)檢測公司資安漏洞，每月定期開會檢討平台提供的風險漏洞並立即修復，2025 年開會次數共計 12 次。
- (3) 客戶服務：出貨機台設備皆檢附無毒證明文件，並經過詳細掃毒及資安軟體(Checkmarx)進行弱點檢測。
- (4) 教育訓練：所有新進員工皆須完成資訊安全教育訓練課程；針對全體員工每年上下半季進行社交工程演練，不合格者加強資訊安全教育訓練。2025 年訓練總人次為 7 人次、總時數 56 小時。
- (5) 資安公告：固定每季對同仁發布資安宣導郵件，宣導資安防護訊息，2025 年總共寄發 5 封郵件。
- (6) 加入多個資安情報組織：TWCERT、TW-ISAC、SP-ISAC 等資安情報組織，隨時接收最新資安訊息、交換資安情報。
- (7) 每年固定投入多筆資安預算：
 - A.網際網路服務供應商(ISP)端加入中華電信資安艦隊防護。
 - B.針對重要伺服器加入受管偵測與回應服務(MDR)。
 - C.架設 SPAM 伺服器過濾收發郵件，每年簽訂維護合約定期更新。
 - D.防火牆每年簽訂維護合約定期更新。
 - E.公司所有電腦安裝最新防毒軟體(APEX ONE)每天更新病毒碼。

2.3.2 客戶隱私

本公司非常重視客戶隱私安全，訂有「個人資料保護管理辦法」，對於客戶隱私均制定完善之保護政策，重要檔案資料均進行日備份、週備份(異地備份)、月備份，並導入加密軟體系統，妥善保護重要客戶資料，且與客戶簽署 NDA 保密協議，保護雙方權利義務，落實客戶個人資料之保護、管理及利用，另遵照保密合約之協議保護交易資訊不外洩。

為強化員工資訊安全意識，本公司所有新進員工均需簽訂資訊設備使用切結書，並於內部定期進行資訊安全教育訓練及宣導，約束並提升員工資安意識。當公司發生資安事件時，由資安小組依 SOP 查察原因並排除外侵因素後，清查資料是否遺失或系統毀損，如有相關情事則依據 SOP 進行備份還原及系統還原，以有效保障隱私，並建置資安防護網，以防火牆及防毒軟體阻擋外部攻擊及駭客入侵。2025 年無發生由資訊因素造成外洩的投訴亦無侵犯客戶隱私權及經證實之資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件。

3. 綠色環境

3.1 氣候變遷與節能減碳

重大主題：能源&排放	
本主題的重大原因	氣候變遷可能造成公司營運受到衝擊，本公司透過節約能源，降低營運成本，提高獲利，並管制排放，以達到保護環境的目的。
影響與衝擊	● 潛在正面：發掘節約潛力，節約能源並減少碳排量。 ● 潛在負面：若沒有管理好能源和排放，可能會遭受環保單位相關罰單及罰款。 ● 實際正面：若公司管理好，降低成本，提升獲利及公司競爭力，亦能促進永續發展。
政策 / 策略	本公司的政策為「綠色製程、保護環境、善用資源、節能減廢」。 響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，積極宣導節能減碳方案、執行 LED 燈座汰換、簽核表單 E 化等，並落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用。
目標與標的	本公司針對能源排放訂定目標： 1.無違反環保相關法規 2.節省超過 18,000 張紙張用量 3.逐步汰換廠區 T5 燈座為 LED 燈具，達成照明系統能源使用量節省 10%以上。
管理評量機制	本公司通過 ISO 9001 及 14001 規範，通過管理系統制定目標，定期審視各單位部門執行情形。
績效與調整	1.環保單位零申訴。 2.2025 年度紙張使用量減少 42,367 張紙張，約 84 包 A4 紙張(500pcs/包)，減碳 0.25tonCO₂e。 3.為提升廠區能源使用效率，本計畫針對廠區內共計 229 座 T5 燈座進行評估，並規劃於燈管壽命終止後，逐步汰換為 LED 燈座。LED 燈具相較於原 T5 燈管，單座耗能由 56w 降至 40w，預計全面汰換後可節省照明系統總能源耗用量達 3,664w/hr。2025 年已完成 132 座燈座汰換作業，總計節省能源耗用達 2,112w/hr，相當於照明系統總能源使用量的 16%。此項改善有效提升能源使用效率，並展現持續推動節能減碳的具體成效。

3.1.1 能源及排放

3.1.1.1 能源使用

友威近三年能源使用量如下表，未來本公司仍將持續執行各項節能措施，以達成能源永續使用之目標。

近三年能源使用量統計表				
定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	1,438,643.85	1,541,798.24	1,296,127.19
	GJ	5,179.12	5550.47	4,666.06
汽油使用量	L / 年	17,158.65	13,556.04	10,043.43
	GJ	560.35	431.53	318.99
柴油使用量	L / 年	4,869.17	5,270.16	5606.47
	GJ	171.24	190.68	202.71
總能源使用量	GJ	5,910.71	6,172.67	5,292.11
組織特定度量值	產值	170,697	211,290	67,908
能源密度	GJ/產值	0.035	0.029	0.08
註：				
1. 能源統計範疇涵蓋友威台中廠址及南崁廠址。				
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。				
3. 依據環境部公告 114 年度車用燃料的低位熱值：汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L；1kcal=4.1868 KJ。				

3.1.1.2 溫室氣體排放

本公司已較主管機關規範之時程提前，於 2023 年導入 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並將配合主管機關溫室氣體查證時程規劃，逐步完成本公司及子公司之溫室氣體排放量查證工作，並就管理、製程、產品設計逐步減少溫室氣體排放量。本公司 2025 年度溫室氣體總排放量(範疇一+範疇二+範疇三)為 868.2392 公噸 CO₂e，範疇一排放量為 38.6697 公噸 CO₂e，範疇二排放量為 614.3643 公噸 CO₂e。

近三年溫室氣體排放狀況如下：

友威近三年溫室氣體排放狀況			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	98.7330	45.0077	38.6697
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	710.6901	730.8124	614.3643
範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	307.0235	214.5822	215.2052
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	809.4231	775.8201	653.034
溫室氣體排放強度(總排放量-公噸 CO ₂ e/產值)	0.0047	0.0037	0.0096
備註：			
1. 上述各年度數值皆為自主盤查。			
2. 範疇一是指直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依據環境部公告 114 年度最新公告數據計算。			
3. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。			
4. 範疇三係盤查源來自處置固態和液態廢棄物。			
5. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)。			
6. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2023 年電力排放係數=0.494kgCO ₂ e/kWhh；2024 年電力排放係數=0.474 kgCO ₂ e/kWh；2025 年產業電力排碳係數 = 0.466 kg CO ₂ e/度 (kWh) (依能源署最新分流規範適用)。			

3.1.1.3 節能成果

年度環境管理目標與方案中，要求電力能源控制在 10%/年目標，以響應環保節能減碳及溫室氣體減量策略之情形。本公司響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用。節能政策及成果如下：

政策	節能效益及措施
積極宣導相關 節能減碳方案	各行動計畫均朝「節能減碳」目標努力。宣導方案如下： 1.訂定照明的管理措施以節約用電。 2.管制空調的使用。 3.鼓勵員工多走樓梯代替電梯的使用。 4.無紙化推行。 5.減少紙杯竹筷之使用。 6.要求廢棄物分類、減量、回收或再利用等。
照明燈具汰換	為提升廠區能源使用效率，本計畫針對廠區內共計 229 座 T5 燈座進行評估，並規劃於燈管壽命終止後，逐步汰換為 LED 燈座。LED 燈具相較於原 T5 燈管，單座耗能由 56w 降至 40w，預計全面汰換後可節省照明系統總能源耗用量達 3,664w/hr。2025 年已完成 132 座燈座汰換作業，總計節省能源耗用達 2,112w/hr，相當於照明系統總能源使用量的 16%。此項改善有效提升能源使用效率，並展現持續推動節能減碳的具體成效。
簽核表單 E 化	本公司實施簽核表單 E 化，有效減少紙張用量，2025 年度減少 42,367 張紙張，約 84 包 A4 紙張 (500pcs/包)，減碳 0.25 tonCO ₂ e。未來將持續檢視改善機會，為減碳盡一份心力。

友威不僅自身致力於落實能源管理及減量之外，亦透過產品及服務協助客戶降低能源耗用。本公司於生產設備時無使用法令規範之有害物質物料，而設備大部分由金屬組裝，溫室氣體皆以電力排放為主，無高度污染物。於機台設計時以設備節能為首要考量，選用低耗能的材料逐漸取代高耗能的物料，並在客戶服務方面致力於客製化設計，幫助客戶縮短製程時間，達成節能減碳。

3.1.2 氣候變遷風險

為了理解和應對氣候變化對環境、經濟和社會的影響。通過識別和分析氣候風險，公司制定適當的政策和策略，減少風險並適應變化，保護資源和促進可持續發展。我們重視氣候變化對營運風險的影響，依照四大框架：治理、策略、風險管理和目標指標，進行全面揭露。董事會作為最高治理單位，持續推動相關執行方案，以應對和管理氣候風險。

治理單位	氣候變遷對產品發展和企業營運有重要影響，我們持續關注並實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，將其納入永續發展策略。 友威永續發展政策由董事長核示通過，董事長作為集團永續相關議題的最高負責人，負責核示氣候變遷因應策略、推動氣候行動議題與目標管理。董事長指派公司治理主管為氣候變遷及永續管理的最高負責管理階層。 總管理部為推動永續發展專責單位，分析全球永續脈動並執行永續專案。公司治理主管擔任管理代表，向董事長呈報。該主管負責橫向跨部會協調與合作，確保永續策略與氣候行動議題在產品、營運及價值鏈管理上落實。
風險類別	• 政府規劃碳費徵收 • 工業電費漲價及耗水費徵收 • 政府要求碳排放量管控（能耗指標） • 要求使用或建置再生能源 • 客戶氣候議合事項，如要求加入國際減碳倡議（SBTi）或使用一定比例再生能源 • 強降雨/強烈颱風侵台機會增加，造成廠房損壞風險影響公司運作 • 缺水頻率增加，造成廠區供水不穩定，影響部分產線 • 氣溫上升導致供電吃緊 • 氣候影響員工工作效率（出勤）或健康（如高溫環境將增加工安風險）
機會類別	• 執行再生能源市場評估及低碳燃料 • 規劃缺水及缺電的備用計畫 • 擬定節水/節電措施、減碳策略，透過 ISO 系統推動改善專案 • 配合客戶評估加入 SBTi 等國際倡議，設定減量目標
策略	友威考量國際趨勢，並針對利害關係人對氣候相關風險與機會之注重項目，納入公司正在面對的相關問題，跨部門討論鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會，分析營運過程與產業上下游的氣候風險，擬定相關減緩措施，進行適切氣候風險調適作為，並且制定長期減緩與調適目標。
風險管理	本公司之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。 本公司就各項業務經營所面對之銷售市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，更積極開發先進與敏感度更高的監督、評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力。 就環境與職安面向，本公司為因應可能發生之意外或緊急狀況，已建立緊急應變處理機制，透過緊急應變處理單及相關作業流程作為事故應變之依據，其內容包含組織權責分工、事件啟動判定流程（由現場指揮單位依實際狀況判斷）、危險性鑑定及風險評估機制、逃生動線規劃、物質安全資料表（SDS）管理及事故處理紀錄等項目。另於事故發生時，由權責單位依現場狀況進行應變處置與人員救護安排，並於事後進行檢討與紀錄，以持續強化緊急應變效能，降低人員傷害、

	財產損失及營運中斷之風險。 - 風險管理目標：掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。本公司關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在風險。 - 風險管理措施：因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。
指標和目標	因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，為邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。友威積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。目標如下： 1.溫室氣體管理： 2026 年→碳排放量減少 1% 2030 年→碳排放量減少 3% 2050 年→淨零排放 2.使用再生能源： 2026 年→綠電使用量 1% 2030 年→綠電使用量 6% 2050 年→綠電使用量 10% 3.水資源管理： 2026 年→人均用水量減少 1% 2030 年→人均用水量減少 5% 2050 年→人均用水量減少 15%
財務影響	情境假設： - 升溫平均增加 1.3 度 - 豪雨日數增加 20% - 年降雨日數減少 2% 潛在影響： - 電費上漲及節能管理政策要求 - 因應能源轉型，需使用再生能源 - 耗水費徵收 - 豪雨造成廠區淹水，影響運作 - 枯水期造成水庫缺水，使供水不穩定 營運與財務衝擊： - 電費增加及再生能源使用造成營運衝擊，電力成本佔營收佔比增加 1.0~1.5% - 耗水費徵收，造成水費成本上升 - 廠房淹水使原物料毀損、交通不便，有機會造成廠房漏水，使得設備損壞
碳定價基礎	本公司尚未使用內部碳定價評估工具。
溫室氣體盤查計畫	本公司已於 2023 年自願性導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，且定期追蹤國際氣候變遷發展趨勢、積極參與政府補助方案及相關說明會，並持續安排相關教育訓練，以提升人員基礎知識。
外部保證或查證	預計 2028 年進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查排放查證。

3.2 水資源管理

近幾年來，國內水資源缺乏之風險愈漸升高，氣候變遷導致的氣候異常，也使得水資源議題愈加受到重視，水資源管理亦是企業必須面臨的挑戰。友威科技取水自石門水庫、鯉魚潭水庫及石岡水壩，透過世界資源研究所之「水資源風險評估工具」，評估桃園總公司及台中廠所在地之水資源風險，鑑別結果屬於水資源風險之低度風險(Low-Medium)區域，未列為水資源高風險區域，對水源無顯著的使用衝擊。

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，並積極改善製程耗水量，將可利用之水資源發揮更大效益。本公司無製程汙水，僅生活汙水並納管於中部科學園區管理局，水汙染項目無監測水質資料，皆無遇到數值有問題的情況。

2025 年單位用水量為 3.36 百萬公升，用水密度為 0.0000495。友威近三年用水情形如下：

友威近三年用水情形			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	3.91	3.84	3.36
排水量 (百萬公升)	3.21	3.4	3.05
耗水量 (百萬公升)	0.7	0.44	0.31
廠內循環用水量 (百萬公升)	3,450.56	3,450.56	3,450.56
水回收再利用率 (%)	99.89%	99.89%	99.9%
組織特定度量值 (產值)	170,697	211,290	67,908
用水密度 (取水量/產值)	0.0000229	0.0000182	0.0000495
備註： 1.耗水量=取水量-排水量。 2.水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。 3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。			

3.3 廢棄物管理

本公司於 2012 年通過 ISO 14001 環境管理系統認證，製程符合現行法規對於「節能、環保」要求，並透過制度化確保無發生危害環保之情事，同時致力於能源使用管理，設定原物料減量及廢棄物減量之目標，並要求供應商減量或使用環保材質包裝，以降低對環境的衝擊。

本公司於生產前製過程中所產生廢棄物最多為包材。所產出的廢棄物均委託第三方合格清運公司處理。生產活動無產出有害廢棄物，公司廢棄物為生活回收及生活垃圾，管理模式如下表所示：

友威廢棄物產生與處理情形			
廢棄物組成成分	有害/	離場	
項目	非有害	廢棄物的產生(噸)	處理方式
生活回收	非有害	2.1625	其他回收作業
生活垃圾	非有害	14.76	焚化(不含能源回收)
備註： 註 1：廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫(A/B/C/D/E/R.....等類別)。 註 2：廢棄物重量均以公噸 t 為單位。 註 3：回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。 註 4：可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。 註 5：其他回收作業：如變更使用目的或翻新。 註 6：處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。 註 7：可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。 註 8：「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。			

針對廢棄物管理部分，本公司設置資源回收分類站，推動資源回收，鼓勵同仁實施垃圾分類，減少垃圾焚化，避免消耗地球資源及減少垃圾，亦可避免有毒廢棄物污染環境，達成節能減碳及保護環境的目的。

4. 人才永續

4.1 人才招募

重大主題：勞雇關係	
本主題的重大原因	友威認為生活的豐富和專業的成就同等重要，打造一個兼顧職涯發展與生活品質的優質環境，制定均衡發展的人力資源政策及原則，良好的勞雇關係也能讓員工有能力於工作，有意願於工作，並滿意於工作。
影響與衝擊	人/人權面-實際正面：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。 人/人權面-潛在正面：良好的勞雇關係，可促進員工溝通與協調，強化員工向心力。
政策 / 策略	為保障員工的權益並促進職場和諧，本公司制定了以下政策： 1. 招聘與聘用政策 2. 性騷擾防治措施 3. 母性友善環境 4. 職工福利委員會及相關福利措施 5. 子女教育補助 6. 持股與獎勵制度
目標與標的	短期目標：建立員工滿意度調查，並積極推行職工福利委員會辦理各項活動，凝聚員工向心力與團隊精神。 中長期目標：維持勞雇關係和諧、創造勞雇雙贏。
管理評量機制	本公司定期舉辦勞資會議，討論工時、休假及福利等相關議題。
績效與調整	1.2025 年共召開 4 次勞資會議。 2.2025 年無違反強迫勞工、雇用童工、性別歧視、性騷擾案件發生。
預防或補救措施	年初即安排當年度應辦理之員工福利預算規劃，依規劃執行當年度應辦福利及活動。

4.1.1 員工多元化

本公司依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權及勞資和諧關係。2025 年友威員工總人數共計 106 人，男性 65 人（佔比 61%），女性 41 人（佔比 39%），皆為正職員工，無聘雇非員工之工作者。

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	41	65	106
	正職員工數	41	65	106
	臨時員工數	0	0	0
註： 1. 本公司無「無時數保證」員工。 2. 本表計算採用人數/全時等量法。				

於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並最大化員工之工作穩定性，主要聘用台灣地區居民。其中，本公司所有經理級以上高階管理階層，100%為台灣居民。近三年員工職別分布如下：

友威近三年員工組成					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	3	3
		51 歲以上	5	6	6
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	1	1	1
高階主管總計			10	11	11
非主管管理人員	男性	30 歲以下	6	6	6
		30-50 歲	53	56	47
		51 歲以上	2	3	3
	女性	30 歲以下	8	7	6
		30-50 歲	34	34	30
		51 歲以上	4	4	3
非主管管理人員總計			107	110	95
正職人員總計			117	121	106
註：高階管理階層定義為經理級以上。					

4.1.2 進用多元族群員工

友威員工招募具多元且平等，管理單位招募不因種族、膚色、宗教、政治見解、民族、社會出身、性別、戶籍、殘障或身體健康狀況、年齡、身高、語言等原因而歧視，均提供平等的工作機會，維護弱勢族群的工作權益，致力建立一個平等、良善的工作環境。員工多元化統計如下：

近三年多元化員工統計表					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1
註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。					

4.2 員工福利與保障

4.2.1 員工保障

4.2.1.1 權益保障

本公司自創立起，即採取人性化自我管理，予同仁充分之尊重與照顧，為尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、新進員工訪談、員工午餐餐會會談及員工申訴信箱、員工專線等，以期能整合所有資源，凝聚員工向心力，朝向共同追求的目標。本公司目前尚未簽訂團體協約，為維持勞資間之溝通橋樑，亦成立勞資會議，每季召開一次會議，於報導期間共召開 4 次勞資會議，勞方代表與資方代表各佔 50%。藉由會議強化勞資關係之穩定性。

此外，為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

4.2.1.2 薪資保障

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。男性員工及女性員工與當地最低薪資比例皆為 1:1。

此外，不分男女起薪均符合勞基法之最低基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，本公司著重兩性平權及平等薪酬，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及晉升機會，促進永續共融的經濟成長。報導期間年薪酬比例如下圖。

員工薪酬統計表				
各職別 薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	6	17	1	1.19
非管理職	34	49	1	1.20
直接人員	6	21	1	1.36
間接人員	34	45	1	1.40
註：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。				

各職別薪資 比例	薪資比	
	女	男
管理職	1	1.23
非管理職	1	1.18
直接人員	1	1.34
間接人員	1	1.37

本公司建立具競爭力的薪資水準，每年並依據績效制度及整體營運狀況，發放年終獎金和營運激勵獎金。2025 年本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之比率如下表：

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	5.56	4.31
備註： 1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。 2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。 3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。		

本公司非擔任主管職之全時員工薪資請至臺灣證券交易所公開資訊觀測站查詢。

索引路徑：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

網址：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

4.2.2 員工福利與退休制度

為重視員工福利與身心健康，提供豐富且多元的員工福利制度，本公司成立職工福利委員會，由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動，不定期辦理員工旅遊及康樂活動等，鼓勵同仁一同參與，促進同仁間的情誼及交流，激勵員工積極向上努力工作，祈使員工無後顧之憂地共同為公司發展而努力。

員工全年職工福利金除各補助項目外，主要為辦理各項活動，內容包含社團補助、年終餐會/摸彩、員工旅遊等。除有勞保、健保、退休金給付等一般福利外，另公司提供之福利計有：發給營運獎金、年終獎金、員工酬勞、子女教育&育兒補助金、員工持股信託、工作餐補助及團體保險等，照顧員工人生各階段不同的需求，善盡社會責任。

友威科技福利制度	
薪酬	具競爭力的薪資水準，每年並依據績效制度及整體營運狀況，發放年終獎金和營運激勵獎金。
訓練	依據個人生涯與訓練計畫，提供充足專業課程、管理課程訓練資源，另通暢的內部調任管道，不斷提升個人專業競爭力。
保險	提供勞保、健保、團保、出差旅行平安險等，使同仁有更完善的生活與安全保障。
健康	定期辦理健康檢查與活動，維繫同仁身心平衡發展。
福利	提供結婚、生育、住院、喪葬補助、生日及三節禮金、免費汽機車停車位等。
措施	建立有提案改善、高階主管信箱、勞資會議等，創造優質互動的工作環境。
活動	不定期辦理旅遊補助及康樂活動等辦理，並鼓勵社團活動參與。
退休	成立員工持股會、協助儲蓄管理及保障退休生活。
教育補助	提供每年兩次 0~15 歲子女教育補助。
尾牙晚宴活動	

友威在勞工退休制度方面，係依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。依《勞動基準法》規定按月提撥每月薪資總額 2%~15%的勞工退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會監督；依《勞工退休金條例》按月提撥不低於其月提繳工資 6%的勞工退休金，儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。

本公司成立「友威科技股份有限公司員工持股會」，長期投資取得友威科技股份有限公司股票，約定每月自各會員薪資所得中提存一定金額（個人及公司皆會提存），共同交付予中國信託商業銀行股份有限公司為全體會員之利益管理、運用，以協助會員累積財富，保障員工其未來生活安定。

4.2.3 育嬰留停

友威近三年育嬰留停狀況如下：

友威近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2023 年(112 年)			2024 年(113 年)			2025 年(114 年)		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	1	1	1	3	4	2	1	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	1	3	4	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	2	2	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	1	1	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	100	100	-	100	100	-	100	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	100	100	-	0	0	-	67	67

註：

1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2025 年/12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

4.2.4 社會關懷

【微光成炬：跨越國界的泰北教育關懷，為孩子撐起安心課堂】



在資源難以抵達的角落，教育是偏鄉孩子翻轉命運的希望之光。本公司始終將社會關懷視為企業的溫暖使命，我們的目光不因疆界而受限。得知泰國北部清萊地區的華文僑校，因地處偏遠且經費爭取不易，孩子們長期在斑駁、搖晃甚至受損的課桌椅上求學，不僅影響學習專注力，更潛藏身體受傷的隱憂。疼惜這群在艱困環境中依舊眼神發光的學子，我們將關懷化為實質行動，支持清萊偏鄉僑校進行教室課桌椅的汰舊換新。新購置的桌椅整齊排列在教室裡，這不僅僅是硬體設備的升級，更是為孩子們構築了一座能安心挺直背脊、專注汲取知識的教育環境。我們期盼這份來自台灣的跨海愛心，能陪伴泰北學子在舒適尊嚴的環境中健康成長，用知識裝滿翅膀，飛向更廣闊的未來。

4.3 人才培育

重大主題：訓練與教育	
本主題的重大原因	員工為公司最珍貴的資產，更是核心競爭力的關鍵，也是我們永續成長的夥伴。透過健全的教育訓練創造穩定的人才留任。
影響與衝擊	潛在正面：完整教育訓練可使員工更有向心力及能力，使員工更能發揮所長協助公司發展。 實際正面：透過完整教育訓練，可提升員工向心力及能力，於自身職位上更能發揮所長，降低人員離職率，創造最大價值，協助公司發展。
政策 / 策略	針對員工的職涯能力發展訂有完整的培訓計畫，例如：定期及不定期內/外部教育訓練、人員崗位輪調。
目標與標的	短期目標：教育訓練達成率 90%，專業訓練加強、主管基礎管理能力提升。 中期目標：教育訓練達成率 90%，同仁職能缺口強化，個人發展計劃推動及落實，主管基礎管理能力提升。 長期目標：教育訓練達成率 90%，持續改善訓練與發展，主管管理職能持續提升。
管理評量機制	定期實施員工工作績效表現及績效考核，提升團隊整體的工作效能。
績效與調整	1.2025 年教育訓練達成率 100%。 2.2025 年教育訓練安排加強專業及法令訓練。

4.3.1 人員流動

為有效管理人員，維持人力穩定性，本公司透過審視新進率及離職率來反映公司在招聘及留任方面的情況。2025 年人員新進率為 6.6%，離職率為 20.75%。未來將透過員工滿意度調查表，深入了解員工的需求與期望，並針對調查結果制定改善措施，以期提高員工的工作滿意度和留任意願。

友威科技新進員工比例												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進 率 (%)	人數	新進 率 (%)	人數	新進 率 (%)	人數	新進 率 (%)	人數	新進 率(%)
30 歲以下	3	2.56	2	1.71	6	4.96	7	5.79	0	0	1	0.94
30-50 歲	6	5.13	3	2.56	8	6.61	9	7.44	2	1.89	3	2.83
51 歲以上	1	0.85	0	0.00	1	0.83	1	0.83	0	0	1	0.94
合計新進人數	15				32				7			
員工總人數	117				121				106			
總新進率(%)	12.82				26.45				6.6			
備註：												
1.新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

友威科技離職員工比例												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人 數	離職 率 (%)	人 數	離職率 (%)
30 歲以下	2	1.71	1	0.85	5	4.13	5	4.13	0	0	1	0.94
30-50 歲	12	10.26	8	6.84	6	4.96	11	9.09	12	11.32	7	6.6
51 歲以上	2	1.71	0	0.00	0	0	1	0.83	0	0	2	1.89
合計離職人數	25				28				22			
員工總人數	117				121				106			
總離職率(%)	21.37				23.14				20.75			
備註：												
1.離職人數統計扣除任職未滿三個月之員工人數。												
2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

4.3.2 教育訓練

友威對於人才培育的投資向來不遺餘力，本公司針對員工的職涯能力發展制定完整的培訓計畫，包括定期及不定期內外部教育訓練、人員崗位輪調等。訓練體系主要分為「新進訓練」、「通識訓練」、「專業訓練」、「管理訓練」和「自我啟發」五大系統。通過職能設計及培訓發展，兼顧通才與專才之發展，使每位同仁得依其發展意向規劃個人生涯路徑。

本公司職涯路徑可分為「工程職」、「行政職」及「主管職」之發展制度。友威在全球化的快速發展，讓每位同仁不僅在台灣挑戰自我，更能躍進國際化競爭舞台，提供志在四方的人才增廣見聞及開疆闢土的機會，在大陸市場與全球產業競逐，從實務中提升自我格局，培育國際化管理人才。

友威教育訓練體系	
新進訓練	新進人員基本教育訓練與新人工作崗位訓練。
專業訓練	依據職務職能提供專門課程訓練或任務專案指派實務學習。
自我啟發	在職進修、自我專長學習等、工作小組討論等。
通識訓練	企業文化、公司價值觀、顧客滿意、品質、安全及衛生等。
管理訓練	儲備幹部訓練、主管訓練、各式領導與經營管理等訓練。

人力資源政策	
人才適才適所	合理評估人力質量的需求，積極培育國際化之專業人才。
導入職能管理	連結「績效考核」制度，提供公平合理薪酬管理。
培育管理人才	依據職能規劃學習藍圖，培育組織未來發展所需的管理人才。
強化經營體制	以績效成果導向，全員營造積極並有創造力的公司。
績效導向管理	結合行為面評價的執行(包含職能、過程及人力資源價值)。

為因應產業技術快速變遷及確保員工才能與職涯發展，達成公司營運目標，友威將員工學習與發展訂為人力資源管理重點項目。以核心職能為基礎，從公司營運策略開展、與專業職能訓練藍圖連結，輔以多元的培訓方式，不定期派員至外受訓或各相關學術機構參加研習，並且定期舉辦公司內部教育訓練以提昇員工技能，進而創造公司與員工之整體利益。

友威科技 2025 年教育訓練計畫	
POLYCOLD 操作介面之詞彙介紹	溫室氣體盤查內部查證教育訓練與執行
安川伺服馬達速度調整介紹	TELEMARK 冷凍機冷煤回收及填充
檢驗流程與儀器設備介紹教育	內控稽核人員(含代理人課程)訓練
外觀檢驗與表單填寫教育	會計主管持續進修課程
靜電消除器(風扇型)簡介	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員
表面粗造儀使用說明	6 小時一般安全衛生教育訓練
精密傳輸設計	職業安全衛生業務主管在職教育訓練
SECS 培訓	輻射回訓
企業永續及淨零策略	消防自衛編組訓練
溫室氣體盤查教育訓練	新進人員管理制度、資訊、勞安衛訓練




友威認為生活的豐富和專業的成就同等重要，為塑造一個兼顧職涯發展與生活品質的優質環境，本公司制定了均衡發展的人力資源政策及原則，讓員工有能力於工作，有意願於工作，並滿意於工作。本公司於報導期間教育訓練時數如下表，因目前教育訓練開課課程大多以專業訓練為主，故非每堂訓練課程皆適用於全體人員。

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	24	3	39	32	21	4	42	31
受訓總時數	小時	162	24	250.5	174.5	106.5	15.5	306	183
平均受訓時數	小時/人	6.75	8	6.42	5.45	5.07	3.88	7.29	5.9
受訓費用	元	24,568	10,500	9,050	23,800	2,050	1,400	31,568	32,900

註：

- (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- (直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
- 若女性與男性平均訓練時數差異較大，請說明原因。

4.3.3 員工績效考核

本公司依照員工學歷、經歷、績效、工作年資之差異，訂定合理薪資報酬政策，針對員工，公司亦定期/不定期舉辦教育訓練課程及宣導事項；訓練結果及宣導事項並與員工績效考核及相關獎勵、懲處制度相結合。友威每年定期實施一次員工績效考核，2025 年接受考核之員工比例皆為 100%。藉由考核，讓員工認知自身工作狀況，確保員工在工作中能夠充分發揮潛力，促進組織的發展。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

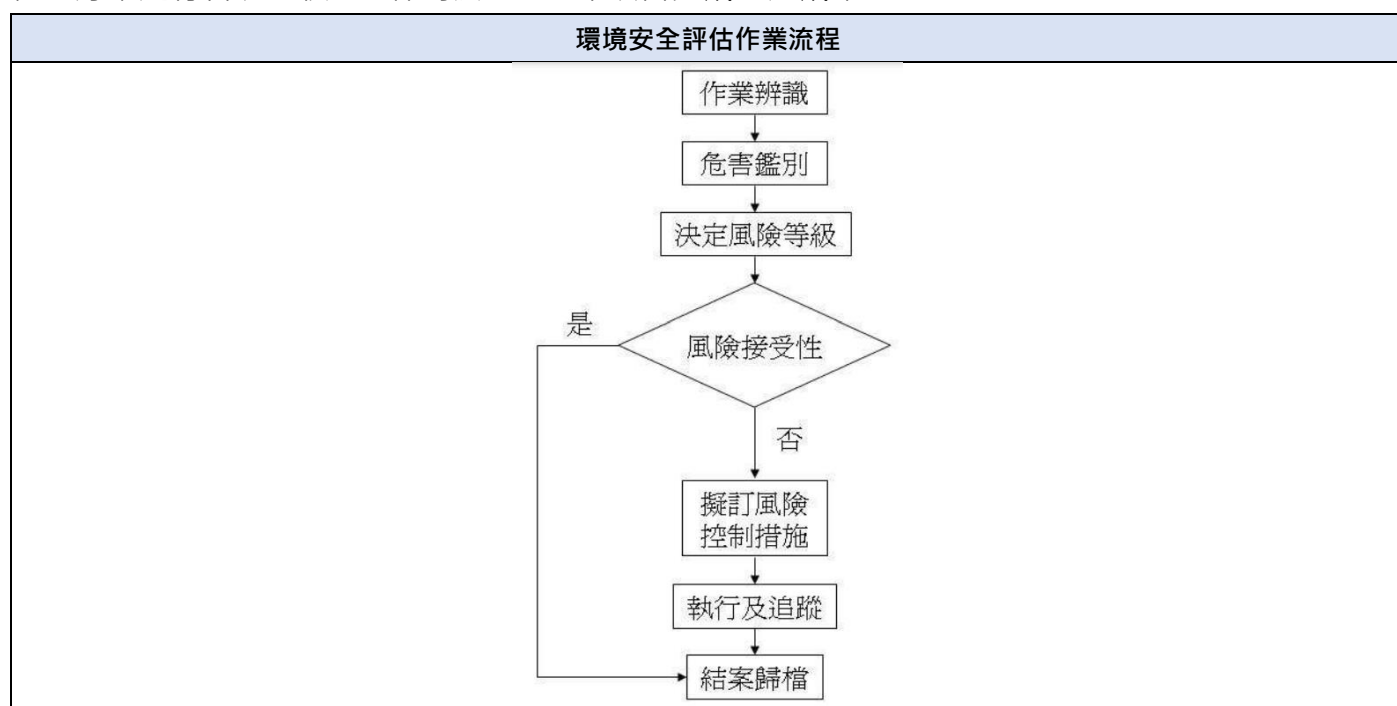
4.4 健康與安全

重大主題：職業安全衛生	
重大原因	確保職場安全，建立安全、舒適的勞動工作環境，維護員工安全衛生，以避免人員傷亡等危害，創造雙贏價值。
影響與衝擊	經濟面：保障人員健康安全促進產值最大化。 環境面：遵守安全衛生守則，降低火災發生率及噪音危害，保護周圍生態環境。 人/人權面：維持健康安全，創造美好人生。
政策 / 策略	本公司全體員工及非本公司人員在本公司之工作場所從事工作者，均應遵循安全衛生工作守則規定。
目標與標的	1.新人教育訓練達成率 100% 2.職醫護臨廠服務執行率 100% 3.水質檢驗合格率:100% 4.消防自衛編組訓練執行率:100% 5.環保單位零申訴 6.申訴案件回應率:100% 7.職業安全衛生人員訓練時數達成率:100%
管理評量機制	各目標依據相關辦法: 教育訓練標準作業流程、安全衛生標準作業流程、飲用水設備標準作業流程、環境污染影響管制作業、環境管理公司內外溝通作業等。
績效與調整	2025 年度各項管理目標均達成，具體成果如下： 1.新人教育訓練達成率 100% 2.職醫護臨廠服務執行率 100% 3.水質檢驗合格率:100% 4.消防自衛編組訓練執行率:100% 5.環保單位申訴案件:0 件 6.申訴案件回應率:100% 7.職業安全衛生人員訓練時數達成率:100%

4.4.1 職業安全衛生管理

本公司為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「安全衛生標準作業流程」，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低。

對於各廠區內員工、工作者、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，機械設備之操作及使用之化學品等，均依《環境評估標準作業流程》執行評估，每年定期請外部驗證公司協助驗證系統之有效性及可改善性。依照各種作業活動、操作機械設備或使用化學品時可能造成事故之嚴重度及發生之頻率定義出量化之風險評估，當風險評分界於 51-100 分時則屬「高風險」，列為優先改善項目並提報為重大環境改善管理方案，使風險降低。依據 2025 年各部門危害鑑別風險評分大於 51 分屬高風險以上者共 0 件，風險評分介於 26-50 分屬中風險者共 3 件，並於 2025 年列入當年度管理方案進行各項查核，3 件均於 2025 年改善完成，達成率 100%。



友威公司依法且為達到零災害目標，除制定《安全衛生標準作業流程》，對於工作者依法行使其安全退避之權利，全體員工共同遵守 ISO 管理系統中的安全衛生標準作業流程，均於新進人員教育訓練中，明確宣導遇到危害時應緊急暫停作業並進行避難，如遇工安事件即依《生產緊急應變計劃管制作業》相關流程執行。每年依《環境評估標準作業流程》請各部門對於環境潛在風險進行評估，並且每年定期請外部驗證公司協助驗證系統之有效性及可改善性。下表管理流程皆於管理審查會議中追蹤去年度之缺失改善進度及今年度產出之高風險項目進行評估改善。

管理流程	
健康管理	1.友威公司關心全體同仁之身心健康，除每年定期提供體檢，體檢報告皆由醫院協助把關，如有異常狀態則提供個別醫護諮詢並持續追蹤。 2.定期監測作業環境。 3.廠內飲用水質定期委外檢驗，協助把關，維護員工飲用水衛生品質及健康。
消防安全	1.除每月巡檢消防設備，每年委外檢查並申報，制定消防自衛編組並提報。 2.制定緊急應變計畫提升應變能力。
法規	於每季定期檢視法規是否更新，如遇更新，必定遵循並宣導。

於新人教育訓練時即宣導工作安全事項，如遇公安相關問題可與單位主管討論或回報安全衛生相關人員進行檢討改善並依《生產緊急應變計劃管制作業》相關流程執行。

4.4.2 職業安全衛生訓練

友威藉由新進人員教育訓練，提升員工安全衛生意識及認識廠區環境與風險所在，有效預防職業災害的發生，未來將擴及至進入廠區內之協力廠商，提升所有於廠區內作業之人員安全意識。員工健康方面則由澄清醫院協助把關，定期實施健康問卷調查，時刻留意員工身心狀態，提供全面照護並建立職場安全的決心，打造健康、安全的工作環境。本公司所屬同仁均應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓時數
職業安全衛生業務主管	1	6
承攬商職業安全衛生教育訓練	5	30
急救人員安全衛生	2	6
防火管理人講習訓練複訓班	1	7
輻射防護教育訓練	3	12
消防教育訓練	30	46
新人教育訓練(含職業安全衛生教育訓練)	7	56
註： 1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。 2. 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。 3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。		

4.4.3 職業災害

本公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含膳食供應商、保全、設備維修商等）之所有作業活動。報導期間無職業病相關情事發生。

友威近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2023	2024	2025
總工時	女性總經歷工時	96,592	90,128	83,392
	男性總經歷工時	143,944	143,624	134,200
	總經歷工時	240,536	233,752	217,592
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		-	-	-
嚴重的職業傷害比率%		-	-	-
可記錄的職業傷害比率%		-	-	-
註： 1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。 5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。				

4.4.4 健康促進活動

本公司關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，打造優良、安全的工作環境。友威提供全體員工每年一次優於法令的健檢活動，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當受檢套餐，基本檢查項目，健檢費用由公司補助，定期追蹤員工健康狀況，範圍涵蓋本公司全體員工。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	醫師問診、理學檢查、BMI 身體質量指數、視力檢查、聽力檢查、腰圍量測、血液常規檢查、尿液檢查、肝功能檢查、酒精性肝炎、膽功能檢查、胰臟功能、血糖檢查、骨質密度、腎功能檢查、痛風檢查、心臟功能、血脂肪檢查、上腹部超音波、X 光
檢查人數(人)	97
檢查費用(仟元)	67.9

友威重視全體員工身心健康，促進員工身心平衡，本公司積極辦理各項健康促進的相關服務及措施，包含：健康檢查、職醫護臨場服務、進行衛教宣導等，透過良好的員工健康管理，提高員工的健康水平，降低因病缺勤率和工傷率，減少企業的人力和經濟損失，以達成傷病預防的效果，不僅能體現對員工的關懷和負責任態度，更有助於建立良好的企業形象。

健康促進活動	
健康檢查	提供優於法令的健檢活動，關心員工身體健康。
職醫護臨場服務	1.採分級管理方式提供員工身心健康諮詢，護士每月臨場服務 1 次，醫師每年臨場服務 1 次，每次 2 小時，每人次約 20 分鐘。 2.依當年度體檢報告及問卷調查分析，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排護士及醫師與員工面談，提供健康指導與照護。 3.醫師諮詢服務人次：4 人次 4.醫師臨廠服務次數：1 次 5.護理人員諮詢服務人次：41 人次 6.心理諮詢服務人次：0 次
保障女性與母性勞工	提供「母性健康危害評估及工作適性安排表」予以受評人填寫，送交醫護人員評估後適性安排工作。
異常工時、人因工程及職場暴力等保護	1.實施「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」問卷調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工予以適當之處置。 2.每月衛教安排職場暴力防制相關宣導，杜絕工作場所不法侵犯之情事。
健康促進活動	1.每月辦理衛教宣導。 2.成立羽球社團，促進員工身體健康。 3.各式活動訊息公告。

職場暴力



SAY NO

為了保障員工或非正式僱員於工作環境中感受安全與尊重，確保工作場所完備「友善」的員工權益保障及服務，依據職安法條例建立專業「可信賴」的職場不法侵害預防制度，盼建立暴力零容忍的公眾意識。



風險評估

檢核環境

工作設計

建構組織

教育訓練

應變演練

處理程序

資源運用

檢討改善



5. 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	友威科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025/01/01~2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於我們	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	5	
	2-5	外部保證/查證	關於本報告書	5	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於我們	19	
	2-7	員工	4.1 人才招聘	59	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才招聘	-	無非員工的工作者
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 董事會運作	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 董事會運作	21	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 董事會運作	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 董事會運作	21	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 董事會運作	21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 董事會運作	21	
	2-15	利益衝突	1.2 董事會運作	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 董事會運作	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 董事會運作	28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 董事會運作	27	
	2-19	薪酬政策	1.2 董事會運作	30	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 董事會運作	30	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 員工福利與保障	61	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	1.4 法規及風險管控	35	
	2-24	納入政策承諾	1.4 法規及風險管控	35	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 法規及風險管控	36	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 法規及風險管控	36	
	2-27	法規遵循	1.4 法規及風險管控	36	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於我們	20	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議和	9	
	2-30	團體協約	4.2 員工福利與保障	61	無簽訂團體協約

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	8	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	12	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	經濟績效管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.3 營運績效	32	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運績效	33	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷與節能減碳	51	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 員工福利與保障	61	
		-	201-4	取自政府之財務援助	1.3 營運績效	34	
重大主題：物料							
GRI 3：重大主題 2021	物料管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 產品與研發	37	
GRI 301	物料主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	2.1 產品與研發	42	
		-	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	
		-	301-3	回收產品及其包材	2.1 產品與研發	42	
重大主題：勞雇關係							
GRI 3：重大主題 2021	勞雇關係管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 人才招募	58	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	4.3 人才培育	66	
		-	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 員工福利與保障	61	
		-	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與保障	64	
重大主題：職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021	職業安全衛生管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.4 健康與安全	71	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 健康與安全	72	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 健康與安全	72	
		-	403-3	職業健康服務	4.4 健康與安全	75	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 健康與安全	73	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康與安全	73	
			403-6	工作者健康促進	4.4 健康與安全	75	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 健康與安全	72	
		-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 健康與安全	73	
		-	403-9	職業傷害	4.4 健康與安全	74	
		-	403-10	職業病	4.4 健康與安全	74	
重大主題：訓練與教育							
GRI 3：重大主題 2021	訓練與教育管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.3 人才培育	66	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育	68	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培育	68	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培育	70	
重大主題：客戶隱私							
GRI 3：重大主題 2021	客戶隱私管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.3 客戶服務與資訊安全	50	

GRI 418	客戶隱私 主題揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 客戶服務與資訊 安全	50	
---------	-------------------	---	-------	---------------------	-------------------	----	--

自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
能源&排放					
GRI 3 能源&排放 管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 氣候變遷與節能減碳	51	
供應商管理					
GRI 3 供應商管理 管理方針	3-3	重大主題管理	2.2 供應鏈管理	43	
品質管理					
GRI 3 品質管理 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 產品與研發	39	
研發技術與創新					
GRI 3 研發技術與創新 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 產品與研發	38	

主題準則揭露

特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 員工福利與保障	61	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才招聘	59	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應鏈管理	44	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.4 法規及風險管控	35	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.4 法規及風險管控	35	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4 法規及風險管控	35	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4 法規及風險管控	36	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	1.3 營運績效	34	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 營運績效	34	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.3 營運績效	34	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無國別報告
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
能源					
GRI 302	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 氣候變遷與節能減碳	52	

能源主題揭露 2016	302-2	組織外部的能源消耗量	3.1 氣候變遷與節能減碳	-	
	302-3	能源密集度	3.1 氣候變遷與節能減碳	52	
	302-4	減少能源消耗	3.1 氣候變遷與節能減碳	53	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1 氣候變遷與節能減碳	53	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 水資源管理	56	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2 水資源管理	56	本公司僅生活廢水
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	3.2 水資源管理	56	
	303-4	排水量	3.2 水資源管理	56	
	303-5	耗水量	3.2 水資源管理	56	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能減碳	52	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能減碳	52	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能減碳	52	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.1 氣候變遷與節能減碳	52	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 氣候變遷與節能減碳	53	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 廢棄物管理	57	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 廢棄物管理	57	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.3 廢棄物管理	57	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 廢棄物管理	57	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 廢棄物管理	57	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無嚴重洩漏
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	44	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	44	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工福利與保障	61	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才招募	59	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 員工福利與保障	61	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.4 法規及風險管控	35	
結社自由與團體協商					
GRI 407	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	1.4 法規及風險管控	35	

結社自由與團體協商 主題揭露 2016					
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.4 法規及風險管控	35	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.4 法規及風險管控	35	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-		
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	44	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	44	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1.產品與研發	38	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.4 法規及風險管控	35	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 產品與研發	3	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	未發現有違 反之情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	未發現有違 反之情事

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：其他電子業(資源轉型_工業機械及商品)					
揭露主題	編號	揭露指標	2025 年揭露情形	對應章節	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)使用來自電網的用電量比、(3)再生能源使用量占總能源使用佔比	(1) 2025 年總能源消耗量為 4,666.06GJ (2) 2025年使用來自電網的用電量比為100% (3) 再生能源使用量占總能源使用佔比：0%	3.1 氣候變遷與節能減碳	52
員工健康與安全	RT-IG-320a.1	(1)可記錄事故率(TRIR)、(2)死亡率、(3)虛驚事件率(NMFR)	2025 年無因職業災害、職業病死亡之情事。	4.4 健康與安全	71
使用階段之燃料經濟與排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權重平均燃料效率	不適用	-	-
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	不適用	-	-
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權重平均燃油效率	不適用	-	-
	RT-IG-410a.4	(a)船舶柴油引擎、(b)火車柴油引擎、(c)道路中重型車輛、(d)非道路柴油引擎之銷售權重平均(1)氮氧化物(NOx)、(2)懸浮微粒(PM)排放率	公司無相關之商業交通工具，故不適用。	-	-
原物料溯源	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	2025 年無使用來自於武裝國家之衝突礦產原物料	-	-
翻新設計與服務	RT-IG-440b.1	由翻新產品與翻新服務產生之營收	友威科技無翻新之產品	-	-

活動指標	指標編號	衡量單位	2025 年揭露情形	
各產品類別之生產數量	RT-IG-440b.1	數量	2025 年友威生產量	
			主要商品	產量
			設備	9
			代工	1,472
			其他	0
員工數	RT-IG-440b.1	數量	106 人	

附錄三：證交所永續揭露指標 - 電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註										
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1)消耗能源總量：4,666.06GJ (2)外購電力百分比：100% (3)再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	52										
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 2025 年總取水量 3.36 百萬公升 (2) 2025 年總耗水量 0.31 百萬公升	千立方公尺(m³)	56										
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025 年本公司無產出有害事業廢棄物。	公噸 (t), 百分比 (%)	57										
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年無因職業災害、職業病死亡之情事。	比率(%), 數量	74										
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	2025 年本公司無含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之情事。	公噸 (t), 百分比 (%)	57										
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司均要求供應廠商簽署「不使用衝突礦產承諾書」。	不適用	46										
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 年友威無發生因反競爭行為條例相關法律訴訟而造成的金錢損失之情事。	報導貨幣	36										
八	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司於 2025 年主要產品產量如下表： <table><tr><th colspan="2">2025 年友威生產量</th></tr><tr><td>主要商品</td><td>產量</td></tr><tr><td>設備</td><td>9</td></tr><tr><td>代工</td><td>1,472</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td></tr></table>	2025 年友威生產量		主要商品	產量	設備	9	代工	1,472	其他	0	依產品類型而不同	19
2025 年友威生產量															
主要商品	產量														
設備	9														
代工	1,472														
其他	0														

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷對產品發展和企業營運有重要影響，我們持續關注並實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，將其納入永續發展策略。 友威永續發展政策由董事長核示通過，董事長作為集團永續相關議題的最高負責人，負責核示氣候變遷因應策略、推動氣候行動議題與目標管理。董事長指派公司治理主管為氣候變遷及永續管理的最高負責管理階層。 總管理部為推動永續發展專責單位，分析全球永續脈動並執行永續專案。公司治理主管擔任管理代表，向董事長呈報。該主管負責橫向跨部會協調與合作，確保永續策略與氣候行動議題在產品、營運及價值鏈管理上落實。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	友威考量國際趨勢，並針對利害關係人對氣候相關風險與機會之注重項目，納入公司正在面對的相關問題，跨部門討論鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會，分析營運過程與產業上下游的氣候風險，擬定相關減緩措施，進行適切氣候風險調適作為，並且制定長期減緩與調適目標。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	● 政府規劃碳費徵收 ● 工業電費漲價及耗水費徵收 ● 政府要求碳排放量管控（能耗指標） ● 要求使用或建置再生能源 ● 客戶氣候議合事項，如要求加入國際減碳倡議（SBTi）或使用一定比例再生能源 ● 強降雨/強烈颱風侵台機會增加，造成廠房損壞風險影響公司運作 ● 缺水頻率增加，造成廠區供水不穩定，影響部分產線 ● 氣溫上升導致供電吃緊 ● 氣候影響員工工作效率（出勤）或健康（如高溫環境將增加工安風險）
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。 本公司就各項業務經營所面對之銷售市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，更積極開發先進與敏感度更高的監督、評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力。 就環境與職安面向，本公司為因應可能發生之意外或緊急狀況，已建立緊急應變處理機制，透過緊急應變處理單及相關作業流程作為事故應變之依據，其內容包含組織權責分工、事件啟動判定流程（由現場指揮單位依實際狀況判斷）、危險性鑑定及風險評估機制、逃生動線規劃、物質安全資料表（SDS）管理及事故處理紀錄等項目。另於事故發生時，

	由權責單位依現場狀況進行應變處置與人員救護安排，並於事後進行檢討與紀錄，以持續強化緊急應變效能，降低人員傷害、財產損失及營運中斷之風險。 ● 風險管理目標：掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。本公司關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在風險。 ● 風險管理措施：因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	情境假設： ● 升溫平均增加 1.3 度 ● 豪雨日數增加 20% ● 年降雨日數減少 2% 潛在影響： ● 電費上漲及節能管理政策要求 ● 因應能源轉型，需使用再生能源 ● 耗水費徵收 ● 豪雨造成廠區淹水，影響運作 ● 枯水期造成水庫缺水，使供水不穩定 營運與財務衝擊： ● 電費增加及再生能源使用造成營運衝擊，電力成本佔營收佔比增加 1.0~1.5% ● 耗水費徵收，造成水費成本上升 ● 廠房淹水使原物料毀損、交通不便，有機會造成廠房漏水，使得設備損壞
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，為邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。友威積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。目標如下： ● 溫室氣體管理： 2026 年→碳排放量減少 1% 2030 年→碳排放量減少 3% 2050 年→淨零排放 ● 使用再生能源： 2026 年→綠電使用量 1% 2030 年→綠電使用量 6% 2050 年→綠電使用量 10% ● 水資源管理： 2026 年→人均用水量減少 1% 2030 年→人均用水量減少 10% 2050 年→人均用水量減少 15%
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價	本公司尚未使用內部碳定價評估工具。

格制定基礎。	
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司已於 2023 年自願性導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。預計於 2028 年導入溫室氣體第三單位查證。
9.溫室氣體盤查及查證情形與減量目標、策略及具體行動計畫。(另填於 1-1 及 1-2)。	如下表

1-1 溫室氣體盤查及查證情形

本公司基本資料 ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☒ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 母公司個體查證 ☐ 合併財務報告子公司查證
--	---

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

友威近三年溫室氣體排放狀況			
項目	2023年	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	98.7330	45.0077	38.6697
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	710.6901	730.8124	614.3643
範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	307.0199	214.5822	215.2052
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	809.4231	775.8201	653.034
溫室氣體排放強度(總排放量-公噸 CO ₂ e/產值)	0.0047	0.0037	0.0096

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

1-1-2 溫室氣體查證資訊

敘明最近兩年度查證情形說明，包括查證範圍、查證機構、查證準則及查證意見。

有關母公司溫室氣體盤查預計於 2026 年進行，並於 2028 年完成查證情形；另有關合併子公司溫室氣體盤查預計於 2027 年進行，並於 2029 年完成查證情形

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：查證機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書查證機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量策略
氣候變遷威脅加劇，「2050 年淨零排放」成為全球氣候行動下有志一同的共識，全球將近 140 個國家承諾在 2050 年達淨零排放，佔全球碳排放量 88%，顯見世界腳步都往淨零排放邁進。根據 2021 年 PwC 發布的《淨零排放經濟指數報告》（Net Zero Economy Index 2021）指出，2050 年達到淨零排放困難重重，除非全球脫碳率必須提升 5 倍，才有可能在 2030 年碳排減半、2050 年達到淨零。顯示全球各個產業，必須再加快轉型來實現淨零排放。友威針對利害關係人對氣候相關風險與機會之注重項目並考量國際趨勢，納入公司正在面對的相關問題，跨部門討論鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會，分析營運過程與產業上下游的氣候風險與擬定相關減緩措施，進行適切氣候風險調適作為，並且制定長期減緩與調適目標。
溫室氣體減量目標
因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，為邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。友威積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。目標如下： 1.溫室氣體管理： 2026 年→碳排放量減少 1% 2030 年→碳排放量減少 3% 2050 年→淨零排放 2.使用再生能源： 2026 年→綠電使用量 1% 2030 年→綠電使用量 6% 2050 年→綠電使用量 10% 3.水資源管理： 2026 年→人均用水量減少 1% 2030 年→人均用水量減少 10% 2050 年→人均用水量減少 15%
2025 年減量達成情形
本公司響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用。 本公司實施簽核表單 E 化，有效減少紙張用量，2025 年度減少 42,367 張紙張，約 84 包 A4 紙張(500pcs/包)，減碳 0.25 tonCO₂e。 本公司針對廠區內共計 229 座 T5 燈座進行評估，並規劃於燈管壽命終止後，逐步汰換為 LED 燈座。LED 燈具相較於原 T5 燈管，單座耗能由 56w 降至 40w，預計全面汰換後可節省照明系統總能源耗用量達 3,664w/hr。2025 年已完成 132 座燈座汰換作業，總計節省能源耗用達 2,112w/hr，相當於照明系統總能源使用量的 16%。此項改善有效提升能源使用效率，並展現持續推動節能減碳的具體成效。 註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。 註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。 註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

附錄五：TCFD 建議揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1.2.1.2 永續發展專職單位	27
		3.1.2 氣候變遷風險	54
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	1.2.1.2 永續發展專職單位	27
		3.1.2 氣候變遷風險	54
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	3.1.2 氣候變遷風險	54
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3.1.2 氣候變遷風險	54
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。	3.1.2 氣候變遷風險	54
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	3.1.2 氣候變遷風險	54
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	3.1.2 氣候變遷風險	54
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	3.1.2 氣候變遷風險	54
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	3.1.2 氣候變遷風險	55
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	3.1.1 能源及排放	55
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	3.1.2 氣候變遷風險	55