



2025年

UTECHZONE CO., LTD

由田新技股份有限公司

ESG永續報告書



目錄

前言

關於本報告書
永續發展願景
2025年永續管理績效

CH1 ESG承諾與溝通

1.1 ESG永續發展承諾與推動
1.2 利害關係人溝通與重大性議題
1.3 重大主題鑑別
1.4 重大主題管理方針及目標管理

CH2 永續經營與誠信治理

2.1 公司概况
2.2 公司治理
2.3 誠信經營
2.4 風險管理
2.5 氣候變遷對財務影響
2.6 數位治理

CH3 產品創新與夥伴關係

3.1 產品與服務
3.2 產品管理
3.3 研發與創新
3.4 客戶滿意
3.5 供應商管理

CH4 環境永續發展

4.1 能源管理
4.2 水資源管理
4.3 溫室氣體管理
4.4 物料與廢棄物管理

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況
5.2 發展與訓練
5.3 職業安全衛生
5.4 社會共融

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表
附錄2 台灣證交所氣候相關資訊對照表
附錄3 永續會計準則SASB對照表



前言

關於本報告書

編製依據

本報告書主要依循全球永續性標準理事會（GSSB）發布之最新版GRI準則（GRI Standards 2021年版）以及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌國際永續準則委員會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。上述內容索引表詳如附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書主要報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，並部分涵蓋 2025 年以前或以後之資訊，由田新技每年發行永續報告書，發行報告書與年度個體財務報告報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。

本報告書發布日期：2026 年 8 月

下次報告書發布日期：2027 年 8 月

報告邊界與範疇

由田新技股份有限公司（以下簡稱「由田新技」、「由田」或「本公司」，本報告書範疇以由田新技總公司為主；報告書揭露之數據資訊範疇與年報財務數據一致，係經會計師簽證後公開發表之資訊，幣別主要以新台幣為主。本報告書揭露範疇不包含合併報表之子公司及海外據點，若揭露範疇與前述不一致，或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。

數據來源與審核

本報告書由永續報告書編製小組彙整編輯，經企業永續發展委員會小組各推動中心主管複核，最後依循程序送董事會核閱報告後定稿出版。本報告的內容尚未委託外部第三方機構進行確信，未來進一步提高本報告的公信力，將視需求進行委託。

永續報告之責任單位

意見回饋

如有任何建議或疑問，歡迎您透過以下資訊聯絡我們，提供您寶貴的建議。

聯繫窗口：ESG 推動辦公室 蔡先生、何小姐

Email: abel@utechzone.com.tw

Email: angelaho@utechzone.com.tw

電話：02-82262008 分機 #412, #216

官網：<https://www.utechzone.com.tw/>

公司網站 QR Code



前言

永續發展願景

本公司深信，企業在追求技術創新與營運成長的同時，更肩負環境保護、社會共融及健全公司治理的重要責任。身為高階視覺檢測設備領域的重要企業，我們將永續發展理念融入經營策略與核心業務，以技術創新提升產品價值與製程效率，協助客戶提高良率、降低資源耗用，攜手供應鏈共同回應全球永續發展及淨零轉型趨勢，為產業與社會創造長遠價值。

在環境面，本公司持續投入自動光學檢測（AOI）、人工智慧（AI）影像辨識、智慧演算法、自動化控制及軟硬體整合等核心技術研發，積極拓展半導體先進封裝、電子製造及智慧光學檢測等應用領域。透過持續提升設備檢測精度、效率與穩定性，協助客戶提升製程良率及產品品質，降低製造過程中的能源消耗、材料浪費及廢棄物產生，並同步推動廠區節能減碳、資源循環及綠色營運，以實際行動支持低碳永續發展。

在社會面，本公司視人才為企業持續成長的重要基礎，致力打造安全、健康、多元、平等且友善的工作環境，提供完善的人才培育、專業訓練及職涯發展機會，鼓勵員工持續精進專業能力與創新思維。同時，我們重視與客戶、供應商、學術機構及各利害關係人的合作夥伴關係，透過誠信合作、技術交流、產學合作及社會參與，共同促進產業升級與社會永續發展。

在治理面，本公司秉持誠信經營與依法治理原則，持續強化董事會監督功能、風險管理、內部控制、資訊安全及智慧財產管理，並確保營運資訊揭露的透明與完整，保障股東、員工、客戶、供應商及其他利害關係人的權益。我們相信，健全的公司治理是企業永續經營與提升競爭力的重要基石，也是建立市場信任的重要關鍵。

展望未來，本公司將持續以「技術創新、誠信經營、永續發展」為核心理念，深化 ESG 各項管理作為，持續提升產品競爭力與營運韌性，攜手客戶、供應商、員工及所有利害關係人，共同創造經濟、環境與社會共榮的永續價值，朝向永續經營的目標穩健邁進。



由田新技
UTECHZONE

前言

2025年永續管理績效

公司治理面 Governance

2025年未有發生下列案件或事件

- ▶ 依誠信經營守則未有任何檢舉案件
- ▶ 無發生任何經證實的貪污賄賂情事及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律事件。
- ▶ 未違反產品與服務的健康安全法規事件。
- ▶ 未發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。
- ▶ 公司並無任何不法情事發生。

2025年第一季進行董事會、功能性委員會及個別董事進行自評，整體達成率為 100%。



2025年
每股盈餘
2.67元



2025年
研發費用
2.6億元



2025年
專利申請
34件



2025年
營業收入
\$1,617,910仟元



全球專利申請總數已累計
1009件
全球專利核准數已累計
563件



客戶對於公司整體的
滿意度平均在
4.73分
接近非常滿意(滿分5分)



取得資訊安全
管理系統國際標準
ISO/IEC 27001:2013
驗證



「供應商企業
社會責任承諾書」
完成率達100%



定期評核供應商
評核家數共計
94家

環境面 Environmental



2025年無任何違反環境法規之情事，且未有環保違法及巨額罰款的情況。



2025年已完成溫室氣體盤查

前言

2025年永續管理績效

社會面 Social



優於法令的友善制度：平日工時為七小時；工作滿一年，每年給予七日公司假；推行媽媽彈性工時。



非主管職務之員工薪資具競爭力薪酬定位P85



年度訓練課程反應評估實體課程及線上課程得分均為4.5（滿分5.0）



優於勞工健康保護規則，於每年對在職員工進行健康檢查管理。



贊助樹林區體育會舉辦的「2025兒童樂活一夏」活動，推廣兒童體育夏令營，補助清寒弱勢族群，將專業技能薪火相傳，延續體育人才培育計畫，推展健康的運動休閒，加強年輕學子體能、專業與團結力。

2025年度無發生下列案件或情事

- ▶無歧視案件。
- ▶無強迫勞動違規事項。
- ▶無職業病例。
- ▶勞動基準法罰鍰 0 件。
- ▶並無因違反法規而有重大罰款或賠償之情事



每年進行辦公處所環境之消防檢查並向消防隊進行申報；滅火器數量雙倍優於法規，每半年之自衛消防編組演練提升為每季演練。



2025年9月捐款予「財團法人台北市整合心臟醫學基金會」，該基金會主要協助心臟醫學研究、專案獎助心臟內外科醫療人員出國進修與國際交流，使台灣在心臟外科學術與技術更為精進，以期未來能嘉惠更多病患。



贊助由中部八所大學院校聯合舉辦的「2025永續智慧創新黑客松」競賽由學生提出創意方案，期待能優化產業的經營管理與服務創新，並攜手打造友善共好的社會。



部門半日遊的主題規劃各部門到不同藝文類型的場館參觀，以行動支持國內文化發展，並啟發同仁創意與創新能力。

前言

獲獎及肯定



台灣第一

- ▶ 連續 20 年全台灣營收最大的AOI公司
- ▶ 第一個營收超過 NT10億及 NT20億的台灣AOI公司



全球第一

- ▶ IC 載板 AVI 設備，連續 10 年佔有率全球第一
- ▶ LCD 前段 AOI 設備，連續 10 年佔有率全球第一
- ▶ LCD 模組段 API 設備，連續 10 年佔有率全球第一



兩岸第一

- ▶ 兩岸第一個上市櫃的AOI公司
- ▶ 手機用軟板AVI 設備佔有率兩岸第一
- ▶ 汽車用面板AOI 設備佔有率兩岸第一

由田創新，世界肯定

Manufacturing Technology Insight 評比為
亞太區十大機器視覺方案提供商

榮獲第8屆經濟部國家產業創新獎

憑藉於半導體深耕並推出領先業界之新型態檢測設備，於2021年獲亞洲企業商會(Enterprise Asia)頒發亞太傑出企業-半導體產業卓越企業獎

達成「螢光細線路晶圓 AOI 設備」量產100萬片里程碑

ResearchInChina調查報告顯示，由田新技於中國AOI營業額與客戶覆蓋、市占率等名列第二

榮獲富比士雜誌評選，2023亞洲中小上市企業200強

榮獲GPA 2025
顯示器元件產品技術獎 - 傑出產品獎



加入
3D IC 先進封裝製造聯盟



榮獲2025
外資精選中堅潛力獎





CH1 ESG承諾與溝通

- 1.1 ESG永續發展承諾與推動
- 1.2 利害關係人溝通與重大性議題
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 重大主題管理方針及目標管理

CH1 ESG承諾與溝通

1.1 ESG永續發展承諾與推動

1.1.1 永續發展政策

由田新技為實踐企業社會責任，推動永續發展，並促成經濟、環境及社會之進步，以達企業永續發展之目標，參照證券櫃檯買賣中心制定之「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，並訂定「永續發展實務守則」。本公司由運管部負責統籌，蒐集永續發展相關議題，透過會議方式辨識攸關公司營運與利害關係人所關注之具重大性議題，訂定相關管理政策及檢討各項政策落實情形，並至少一年一次向董事會報告執行成果，由董事會監督及審視公司執行情形是否符合目標。公司已於2025年11月12日向董事會報告，董事會要求統籌單位應定期確認各項目執行情形，以確保永續推動落實。

永續發展承諾

治理面：本公司設有公司治理主管負責公司治理相關事務，提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會議相關事宜等，並負責統籌公司治理相關事務推動與執行。

環境面：由田新技已於2025年12月完成溫室氣體盤查專(兼)職單位人員之設置。並制定「供應商企業社會責任承諾書」，由供應商夥伴閱讀、瞭解並簽署確認，完成率達 100 %。承諾書內容包括誠信經營、勞工權益與人權、健康安全、環境保護等四個面向，期與供應鏈合作夥伴共同成長，建立永續夥伴關係，一同致力於企業社會責任之落實。

社會面：由田新技秉持著尊重人權的精神，遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國國際勞動組織職場重要原則與權利」及「聯合國企業與人權指導原則」，致力於創造員工福祉。

▶ **杜絕不法歧視，公平晉用：**

本公司承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用及雇用實際工作（例如、晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視員工。

▶ **禁用童工：**

依照主管機關規定，對於僱用 15 歲以上未滿 18 歲之未成年人，需提供職業訓練以協助其獲得工作技能，但不使其從事繁重及具危險性之工作，同時也加強未成年工的紀律管理，以確保其身心發展及勞動權益。

▶ **禁止強迫勞動：**

禁止使用任何類型的強迫，非自願或剝削性監獄，契約式，奴役式（包括債務奴役），販運或奴役勞工。

▶ **提供安全健康之工作環境：**

本公司尊重員工活動自由，不作活動範圍不合理限制；員工如因宗教信仰有合理的宗教活動場所需求，可向公司提出申請。

CH1 ESG承諾與溝通

1.1 ESG永續發展承諾與推動

1.1.2 永續發展委員會

由田新技為展現推動永續發展之決心，將於2024年成立永續發展小組，由運管部協理擔任主任委員，並定期向董事會報告永續報告書編製及相關永續等事項。永續發展小組下設置「環保安全衛生組」、「員工關係及社會參與組」、「公司治理及經濟組」及「產品服務組」等推動小組，由相關部門推派成員加入永續小組，參與永續報告書之編製及相關永續事項，依關注永續議題負責相關事項之運作、推動與執行永續發展委員會決議事項，並定期向主任委員報告執行成果及未來工作計畫。

- 職權包括
- ▶ 制定企業社會責任、永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
 - ▶ 企業永續發展執行情形與成效之追蹤，檢視與修訂。
 - ▶ 宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。
 - ▶ 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

永續發展小組 主任委員：運管部協理								
對應單位	環保安全衛生組		員工關係及社會參與組		公司治理及經濟組		產品服務組	
	行政、環安		人資、環安		財會、稽核、資訊、運管		資材、品保、技術	
負責項目	水資源	空氣	節能減碳	薪酬福利	友善職場	資訊揭露	綠色製程	客戶服務
	廢棄物管理	能源管理	勞資關係	公益活動	誠信經營	法律遵循	供應鏈管理	品質管理
	環境政策		職業安全衛生	社區服務	績效管理	內部控制	協力廠商認證	產品安全
	氣候變遷因應調適		人才培育	企業形象	風險控管	股東權益維護	創新、環保產品	

本委員會下設立「環保安全衛生組」、「員工關係及社會參與組」、「公司治理及經濟組」及「產品服務組」四個功能小組，由公司治理主管統籌各功能小組之運作，推動及落實公司各面向永續發展工作。負責報告年度工作計劃及計劃執行進度，以確保由田新技永續發展相關工作的推動與落實。針對環境、經濟及社會等永續議題，由效能處協調各部門共同蒐集所有與營運活動攸關的經濟、公司治理、環境及社會面向等資訊，負責與利害關係人議合，並根據議合結果排序重大議題，提出永續願景及策略方向，制定企業永續相關政策、制度或管理方針，定期向董事會報告執行情形及推動成果。

2025 年提報董事會永續發展議題

董事會日期	溝通議案概述
2025/11/12	本公司永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行報告。

CH1 ESG承諾與溝通

1.2 利害關係人溝通與重大性議題

1.2.1 利害關係人鑑別

利害關係人的鑑別與溝通，是落實企業永續發展的基礎，由田新技非常重視與利害關係人間的信賴與溝通，本報告書參考GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：股東 / 投資人、員工、金融機構、客戶、供應商、政府機關、媒體、社區及非營利組織 / 學術單位等，並參考同業的利害關係人，再透過外部專家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、潛在正面影響進行討論，並與公司高階主管討論後確認為本公司之重要利害關係人。本公司優先列出六類利害關係人分別為：股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及金融機構。

1.2.2 利害關係人評量

利害關係人	單項總分					全部總分	排序
	依賴性	張力	多元觀點	責任	影響		
股東 / 投資人	4.06	4.88	3.59	4.53	4.53	4.32	1
員工	4.06	3.82	3.82	4.29	3.94	3.99	2
金融機構	4.06	4.53	3.47	3.82	3.35	3.85	3
客戶	4.29	3.59	3.59	3.47	3.71	3.73	4
供應商	4.29	3.71	3.35	3.71	3.47	3.71	5
政府機關	3.24	3.47	3.35	3.59	3.47	3.42	6
媒體	3.12	3.35	3.12	2.53	2.53	2.93	7
社區	2.18	2.76	3.00	2.53	2.06	2.51	8
非營利組織 / 學術單位	1.94	2.18	2.65	1.82	1.82	2.08	9

● 單項總分評分指標原則

依賴性：直/間接依賴組織的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人

張力：需要關注組織相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人

多元觀點：具不同觀點且能使既有環境獲新認知及機會的利害關係人

● 單項總分評分指標：

高_5分，中_3分，低_1分。

CH1 ESG承諾與溝通

1.2 利害關係人溝通與重大性議題

1.2.3 利害關係人溝通

由田新技認為企業必須主動瞭解各利害關係人的需求，並持續回應利害關係人關注主題。透過公司官網、相關會議、年報、ESG問卷、客服專線與網路信箱等管道，瞭解利害關係人所關注之主題。

利害關係人	說明	頻率	2025溝通實績	議合結果
 股東 / 投資人	投資人/股東長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人/股東暢通的溝通管道。	每年	法人說明會1場	透過投資人網站、法說會等各種方式與投資人議合經營現況，並隨時蒐集反饋。投資人對於公司的發展策略等議題維持高度關切。
		每年	股東會1場	
		不定期	投資人關係網站/ 通話、Email	
		每月	公告營收狀況	
		每季	公告財報	
		每年	發布股東會年報	
		每年	召開股東大會	
 員工	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才。	不定期	宣導公告及Email	宣導公告
		不定期	會議方式	會議方式
		不定期	績效考核連結獎金	績效考核
		不定期	Email、電話	申訴管道
		不定期	新人教育訓練實體、線上	依訓練記錄、課後測驗
		不定期	專業職能教育訓練實體、線上	

CH1 ESG承諾與溝通

1.2 利害關係人溝通與重大性議題

利害關係人	說明	頻率	2025溝通實績	議合結果
 金融機構	金融機構提供公司資金融通，協助建立穩固的企業基礎，帶動更具社會效益之商業活動。	每年	發布股東會年報	公開資訊觀測站申報、公告
		每季	公告財報	公開資訊觀測站申報、公告
		不定期	銀行徵授信作業	通話、Email
 客戶	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展。	每年	線上客戶滿意度調查	1. 依客戶填寫問卷回覆共35則。 2. 滿意度問卷滿分為5顆星，平均滿意度4.73。 3. 客訴處理：由各業務窗口後續追蹤處理。
		不定期	客戶訴願管理程序	1. 依每月品質月會報告，詢問各PL統計共11則。 2. 客訴處理：由品保品質月會追蹤。
 供應商	供應商主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供需平衡，以達客戶滿意	每年	定期廠商評核表	供應商評鑑每年一次，調整供應商供貨情形
		每季	廠商季評核表	
		不定期	初次廠商評核報告表	
		不定期	誠信廉潔暨保密承諾書 供應商企業社會責任承諾書 保密合約	
		不定期	委外生產驗收單	

CH1 ESG承諾與溝通

1.2 利害關係人溝通與重大性議題

利害關係人	說明	頻率	2025溝通實績	議合結果
 政府機關	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，內部人共同遵守執行。	不定期	財務、經濟、稅法相關函文	- 依外部法令調修，合計影響內部規範共10份 ▶ 公司章程 ▶ 董事會議事規範 ▶ 審計委員會組織規程 ▶ 薪工循環 ▶ 續報告書編制及確信作業程序 ▶ 性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則 ▶ 工作規則 - 公開資訊觀測站重大消息申報，共申報21則重大消息
		不定期	環安衛相關函文	
		不定期	勞資相關函文	
		不定期	政策、產業相關宣導會議/座談會實體	
		不定期	政策、產業相關宣導線上會議	
		不定期	政府機關訪視/評鑑/稽核-財務、稅務相關	
		不定期	政府機關訪視/評鑑/稽核-環安衛相關	
		不定期	政府機關訪視/評鑑/稽核-勞資相關	
		不定期	公開資訊觀測站重大消息申報	

CH1 ESG承諾與溝通

1.2 利害關係人溝通與重大性議題

1.2.4 利害關係人聯絡窗口

倘若各利害關係人對本報告書有相關問題及意見，也歡迎與我們聯繫，我們將竭誠為您說明。

利害關係人	溝通管道	回應方式
 股東 / 投資人	投資法人聯絡窗口：市場策略與投資人關係處 葉小姐 Email: wendyyeh@utechzone.com.tw 股東聯絡窗口：財會處 林小姐 Email: fin.acct@utechzone.com.tw	針對重大事件公佈，除揭露於公開資訊觀測站外，亦視情況需要發佈新聞稿說明
 員工	聯絡窗口：運管部 江小姐 Email: hr@utechzone.com.tw, veckie@utechzone.com.tw	性騷擾申訴專線及專用電子郵件 可親至人資單位傳達意見
 金融機構	聯絡窗口：財會處 林小姐 Email: fin.acct@utechzone.com.tw	透過公司公告財報揭露營運情況與銀行往來 與承辦人溝通銀行徵授信作業
 客戶	聯絡窗口：市場策略與投資人關係處 葉小姐 Email: wendyyeh@utechzone.com.tw	配合客戶產品、環境、責任等要求，並協同預防與持續改善
 供應商	聯絡窗口：運管部 郭先生 Email: tonykuo@utechzone.com.tw	供應商會議 / Email及電話溝通品質及交期等作業
 政府機關	聯絡窗口：運管部 蔡先生 Email: abel@utechzone.com.tw	透過政策、產業相關宣導會議/座談會，取得最新法令規範訊息，並隨之調修內部辦法

CH1 ESG承諾與溝通

1.3 重大主題鑑別

為瞭解利害關係人對於由田新技永續議題的關注程度，及各永續議題對由田新技的衝擊度，參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則進行重大性評估透過鑑別議題、評估衝擊性、判斷重大性與確認議題及揭露等四個階段，辨識內外部對與由田相關之永續議題的關注度以及永續議題對公司的影響性，決定永續資訊揭露的邊界與範疇，以持續提升永續營運績效、強化資訊內容揭露，及採取相對應必要措施。同時也以此作為永續發展目標的執行方案。

1.3.1 決定重大主題流程

由永續發展推動小組成員與永續顧問於會議中進行重大主題評估，評估結果進一步以管理方針形式揭露本公司管理作為與目標策略。由田新技重大主題評估流程包括以下四大步驟：

Step 1 鑑別議題

以GRI之永續性報導準則、SASB（可持續性會計標準委員會）、TCFD（氣候變遷相關財務揭露）及收集產業特性常見之議題作為永續議題蒐集與制定基礎，最後彙整出與由田新技營運相關之永續議題共21個項目。

Step 2 評估衝擊性

由永續小組及外部專家設計問卷並發放給公司各部門主管填寫，各部門主管依各執掌業務經驗、內部管理機制現況等面向，評估各永續議題正面及負面衝擊的發生可能性及衝擊程度。最終共回收43份有效的永續議題衝擊分析問卷。

衝擊之顯著程度取決於衝擊之發生可能性及衝擊程度，分析順序如右。

► 發生可能性：

請依照個人專業、過去業務上經驗、以及對公司未來計畫之瞭解，評估該衝擊發生的可能性。以1~5分進行發生可能性之評分。

1分為發生機率小（小於25%）、2分為發生機率低（25%~50%）、3分為發生機率略高（50%~75%）、4分為發生機率極高（大於75%）、5分為已經發生。

► 衝擊程度：

以正面衝擊產生之效益及負面衝擊產生之嚴重性，以1~5分進行衝擊程度之評分，1分為衝擊規模與範圍程度最低、5分為衝擊規模與範圍程度最高。

Step 3 判斷重大性

► 彙整衝擊分析問卷分析結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

► 設定重大性門檻值，永續小組參考企業既有風險管理框架及同業作為，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於3.3分者定義為重大主題；另針對負面衝擊設定若衝擊程度大於3.3分者，即使發生可能性低，也定義為重大主題。將各個永續議題依照公司治理、環境、社會三面項進行雙重重重大性的篩選及歸類，作為重大主題的實質性分析基礎，再由內部經營團隊共同討論決議，最終選出10個議題（如【重大主題矩陣圖】）成為本年度的重大性主題。

CH1 ESG承諾與溝通

1.3 重大主題鑑別

1.3.2 重大主題內外衝擊程度分析



Step 4 確認議題與揭露

針對每個重大主題建立管理方針、政策承諾、目標，經ESG推動小組向董事會報告，將 10項重大主題與GRI 準則對照，作為年度重大主題並於永續報告書中揭露。

CH1 ESG承諾與溝通

1.3 重大主題鑑別

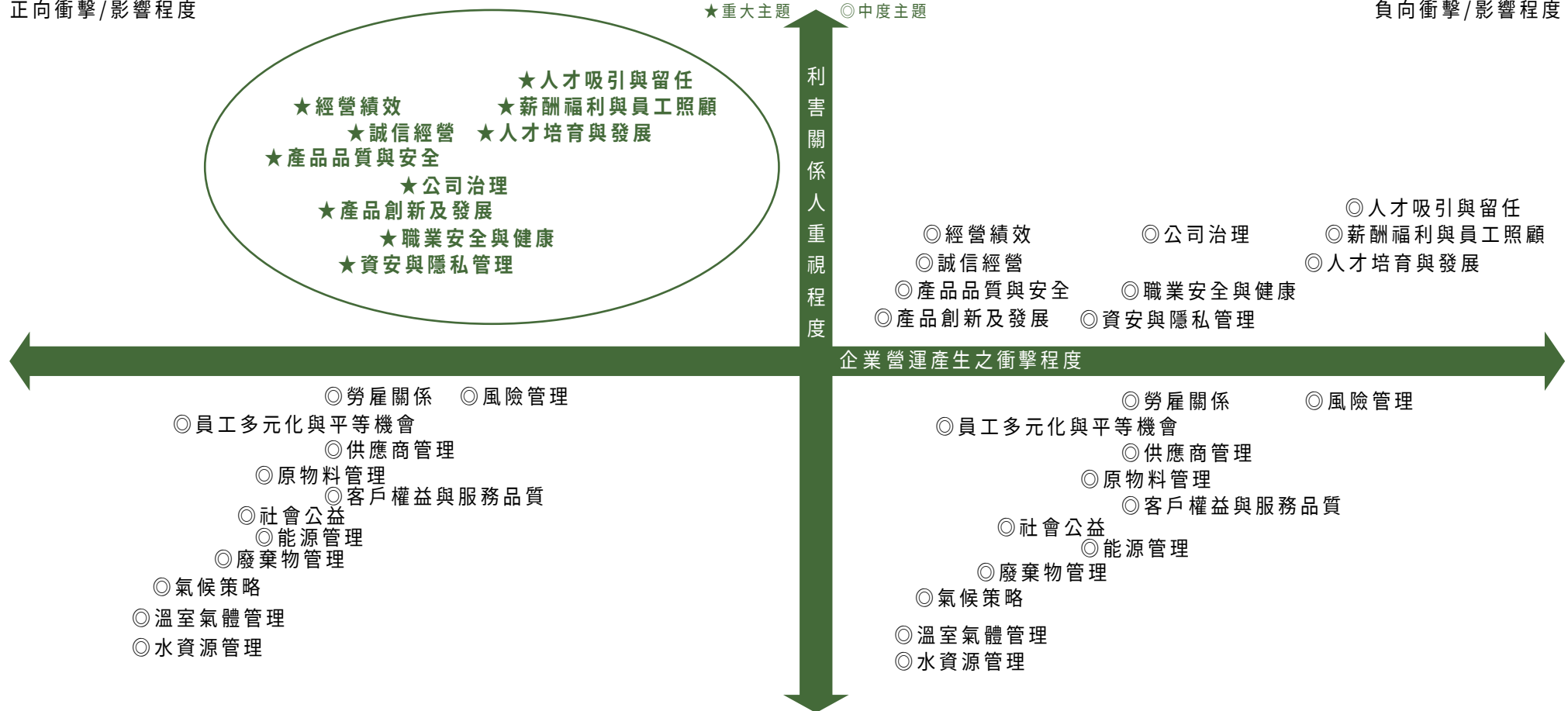
1.3.3 重大主題矩陣

正向衝擊/影響程度

★重大主題

◎中度主題

負向衝擊/影響程度



CH1 ESG承諾與溝通

1.3 重大主題鑑別

1.3.4 重大主題與價值鏈衝擊

重大議題	顯著性議題	對應GRI 特定主題	價值鏈影響邊界					管理方針 揭露章節
			上游	營運	下游	營收成長	員工關係	
人才吸引與留任	使人才適得其所，增加公司競爭力	GRI401	◎	★	◎		★	2.1.1 招募與員工組成
人才培育	訂定多元教育訓練體系	GRI404		★			★	5.2 發展與訓練
職業安全與健康	提供員工的健康及安全的職場環境	GRI403		★			★	5.3.2 職業安全衛生
薪酬福利與員工照顧	雇主品牌和文化形塑	GRI401		★			★	5.3 員工關懷
公司治理	提升利害關係人對公司的信任	GRI201	★	★	◎	★		2.2 公司治理架構
經營績效	財務績效穩健成長	GRI201	◎	★		★		2.1 公司概況
誠信經營	降低財務風險與兼顧影響利害關係人權益	自定主題	◎	★	◎			2.3 誠信經營
資安與隱私管理	資訊安全與客戶隱私管理	自定主題		★	★			2.4.3 資訊安全管理
產品創新與發展	產品研發設計連結再生材料、減少碳排放	自定主題	◎	★	★	★		3.1 產品與服務
產品品質與安全	產品安全與品質管理	自定主題		★	★	★		3.2.1 產品資訊安全

● 影響：★直接衝擊
◎間接衝擊

- 「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商
- 「下游」為由田新技服務之客戶
- 「營運」指由田新技推動永續管理方針
- 「營收成長」指該項永續議題影響由田新技營收成長之關聯性
- 「員工關係」指重大議題對由田新技與員工(勞雇關係)之影響

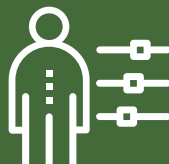
CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：人才吸引與留任		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	使人才適得其所，照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，提供無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。	透過完善的員工發展策略、良好的薪酬與福利政策，以及多元包容的職場文化，企業可以提升人才管理表現，並實現可持續發展目標。	短中期目標 ▶ 提升薪酬與福利競爭力，以吸引和留住優秀人才。 ▶ 深化員工學習與發展，減少人員離職率中長期目標 長期目標 ▶ 打造卓越雇主品牌，深化人才發展與內部晉升 ▶ 強化 ESG 人才策略與多元發展	· 提供健康安全及友善平等的工作環境	· 新進員工離職率 · 員工留任率 · 博碩士比例
	公司永續經營與良好企業形象有助於提升公司的競爭優勢，吸引優秀人才入職及員工久任。在全球缺工嚴重，公司無法有效吸引人才造成招募困難、人力不足，可能導致產能不足。			· 強化員工工作與生活平衡，提供建立人才發展制度，提供公費公假外訓，促進員工留任	
對應利害關係人類別		溝通管道			議合成效
利害關係人	員工	· 部門定期會議 · 勞資會議 · 工作教導傳承 · 電子郵件/電話		· 2025年員工離職率24.56% · 2025年員工新進率19.57%	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：人才培訓		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	健全的人才培育機制，為公司營運重要關鍵-促進員工職能所需知識及技能，訂定多元教育訓練體系。	依照個人所需與公司發展及職涯需要，提供多元豐富的學習管道與發展資源	· 新人訓練：通識訓練、新人專業訓練、新人實習課程。 · 在職訓練：工作指導、導師制度、各專資專業課程。 · 自主學習：自修學習、外訓課程、鼓勵在職進修，提供獎助學金。 · 關鍵職位，提供全方位數位及導師的學習課程，並需通過測驗或課後作業 · 獎勵同仁進修，公司提供任職滿一年的同仁每年12,000元的教育訓練外訓補助	· 新人訓練 · 性平訓練 · 關鍵職位在職訓練 · 職業安全訓練 · 導師制度	· 在職同仁訓練：依據工作需要，不定期的內外派訓，包括專業訓練或主管職能訓練、通識訓練、法規規定之訓練等 · 每堂課後進行課後滿意度調查、課後測驗或課後作業 · 課後測驗，測驗未通過者須補課補考，直到通過為止，確保每個必修課程都能確實學會
	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。若員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降。				
對應利害關係人類別		溝通管道		議合成效	
利害關係人	員工	· 內部教育訓練 · 部門定期會議 · 工作教導傳承 · 電子郵件/ 電話		· 資訊系統與合法軟體使用新人完訓率100% · 勞工安全衛生新人完訓率100% · 公司誠信經營新人完訓率100%	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：職業安全與衛生		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	員工的健康及安全的職場環境已成為企業永續發展重要議題及吸引人才久任關鍵。	以「零工安事故」為目標，我們承諾提供安全、健康的工作環境，並建立嚴謹的職業安全管理系統。我們遵循國際安全標準，持續強化設備與作業流程，並透過定期健康檢查、職安培訓與心理健康支持，確保員工身心健康，提升工作效率與幸福感	短期目標 ▶ 增加防火演練及緊急避難演練次數。 ▶ 檢查所有滅火器、急救箱和緊急照明設備是否符合規定。	· 職業健康檢查 · 提升防護設備	· 工傷事件件數統計 · 事故根因調查追蹤
	公司有效管理職業安全衛生並提供員工健康與安全的工作環境，保障員工工作之健康安全權益。		中長期目標 ▶ 建立或完善職安衛管理系統 ▶ 建立完整的風險評估與控制計畫，並定期更新 ▶ 完善安全衛生相關標準作業程序與執行紀錄制度		
對應利害關係人類別		溝通管道			
利害關係人	員工 供應商(承攬廠商)	議合成效			
		2025年無工安事故 2025年環安教育訓練、防災演練總時數500小時、每人平均訓練時數1.75小時			

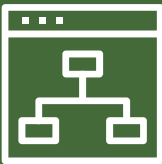
CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：薪酬福利與員工照顧		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。	我們重視員工的工作與生活平衡，透過彈性工作安排、健康促進計畫與家庭友善政策，打造有溫度的企業文化。	· 優於勞基法之工時規定（每日標準工時為7小時） · 工作滿一年，另享有額外7天帶薪公司假 · 每季部門員工聚餐及一年一次週五戶外半日遊活動 · 年度國內外旅遊補助金 · 每月彈性可遲到五次及媽媽彈性工時 · 多元社團活動 · 提供員工友善職場環境 · 每年依個人績效調薪	設立專屬申訴管道，確保員工的申訴能得到及時處理與回應	· 勞資糾紛事件 · 員工申訴事件 · 性平相關案件
	公司積極處理勞資議題並充分溝通，提供完善的福利政策，員工對於工作的滿意度提升。不因福利政策不完善，導致員工離職率增高；不無預警讓員工失業，導致員工經濟危機及社會問題。				
對應利害關係人類別		溝通管道		議合成效	
利害關係人	員工	· 勞資會議 · 職工福利委員會活動 · 職福會會議 · 部門會議		· 2025年度無任何勞資糾紛事件 · 2025年未接獲員工申訴事件 · 2025年未發生性平相關案件 · 非經理人年薪平均值均在所有上市上櫃公司前25%內	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：公司治理		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	治理單位組成與運作及符合主管機關規範，提升利害關係人對公司的信任。	我們堅持誠信經營與透明治理，落實良好的公司治理機制，確保企業運作符合法規與利益關係人的期望。 透過強化內部稽核、風險管理與 ESG 治理架構，確保董事會與管理階層能有效監督企業營運，並積極提升股東權益、社會責任與永續價值。	短期目標 ► 強化風險管理與內控機制 ► 高於上櫃公司公司治理要求項目 中期目標 ► 持續增強公司治理，參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度。 長期目標 ► 建立有效的公司治理架構，參與外部評鑑，持續改進治理制度，提高公司營運效率和透明度。	· 強化內部控制機制 · 定期進行法規鑑別、法遵管理	· 定期內部稽核報告 · 法遵評估 · 外部稽核與治理評鑑
	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。不因治理效率不佳或發生舞弊事件造成重大財務損害及企業形象。				
對應利害關係人類別		溝通管道		議合成效	
利害關係人	股東(投資人) 客戶 金融機構 主管機關(法規遵循)	· 股東會 · 法說會 · 公開資訊觀測站申報 · 官網公告		· 本公司於第十二屆公司治理評鑑結果中，名列上櫃公司36%至50%級距，該級距共計121家上櫃公司。 · 公司官網成立 ESG 永續專區 · 獨立董事席次4席 · 持續優化公司治理，提高公司治理評鑑得分 平均每位董事持續進修公司治理專業課程6小時	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：經營績效		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，「永續發展」納為企業經營的管理模式，規劃長遠的策略方針。	企業的永續發展來自穩健的經營策略與財務成長。我們專注於提升營運效率提高股東回報、員工薪酬，創造更多利潤分配，提升企業韌性，並為股東與利益關係人創造長期價值。我們承諾在追求財務績效的同時，兼顧社會責任與環境永續，打造具競爭力的商業模式。	短期目標 ► 提高產品藍圖之拓展性，持續優化與研究開發，完整多角化市場佈局。 中長期目標 ► 聚焦於高附加價值之產品、深化本公司在自動光學檢測產業的優勢印象。	· 強化產業觸角，增加產品多元應用機會 · 佈局全球化市場，增加客戶來源 · 定期檢視財務指標與風險項目，強化財務透明與內控機制 · 結合ESG資訊揭露，提升企業對投資人與利害關係人的信任度	定期檢視營收、毛利、淨利等財務指標
	營收持續增加，優化企業穩定運作，增加股東、投資人投資信心。反之營運虧損可能導致企業形象受損及面臨資源緊縮。				
對應利害關係人類別		溝通管道		議合成效	
利害關係人	股東(投資人) 客戶 金融機構 主管機關(法規遵循)	· 股東會 · 法說會 · 公開資訊觀測站申報 · 官網公告		· 2025年每股盈餘2.67元 · 成功開發多種產品，如半導體黃光製程檢測設備、半導體IR內層缺陷檢測設備、先進封裝多面檢測設備、半導體二極體晶圓級檢測設備、IC載板AI拍照複檢機....等	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：誠信經營		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	董事會及經營團隊是誠信經營的核心，有效貫徹誠信經營管理及堅守商業道德，降低財務風險發生與影響利害關係人權益。	秉持誠信經營原則，落實企業社會責任，遵守相關法規，建立透明、負責的經營文化，以確保公司長期穩健發展。本公司承諾： ▶ 恪守公司治理與反貪腐相關法規。 ▶ 建立並遵循企業誠信經營準則。 ▶ 營造公平透明的商業環境。 ▶ 設置獨立內控機制，強化內稽內控。 ▶ 強化誠信文化，透過教育訓練與政策宣導。	短期目標 ▶ 檢視與優化現有制度 ▶ 關鍵人員風險意識提升 ▶ 員工簽署保密合約並完成100%的教育訓練。 中期目標 ▶ 建立誠信風險監測機制。 ▶ 供應鏈誠信審查與管理 ▶ 強化內稽與內控執行力 長期目標 ▶ 深化誠信文化 ▶ 建立誠信經營KPI	· 優化誠信經營守則：定期檢討<誠信經營守則>，確保符合最新法規與 ESG 要求。 · 提升誠信經營認知以及檢舉機制的可及性：到職新人即須通過誠信經營課程考核，並知曉檢舉機制運作與管道。	· 新進同仁誠信經營教育落實，本年度受訓新人52人；重點人員誠信經營定期訓練，本年度受訓人員5人。 · 提升誠信經營認知以及檢舉機制的可及性-到職新人即須通過誠信經營課程考核，並知曉檢舉機制運作與管道。
	對應利害關係人類別	溝通管道		議合成效	
利害關係人	股東(投資人) 客戶 金融機構 主管機關(法規遵循)	官網信箱 https://www.utechzone.com.tw/tw/html/page/page.php?cid=16&cid2=78		2025年本公司未接獲違反誠信經營或可能涉及貪腐與不合法不道德行為之舉報事件 新進人員防貪腐教育訓練52人次 員工反貪腐受訓涵蓋率100%	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：資安與隱私管理		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	新興資訊科技應用衍生資安威脅風險，建置完善資訊安全制度、提升防禦能力，以確保各項資訊作業流程皆符合資安標準流程。	在數位化時代，資訊安全與個人隱私是企業信譽的基石。我們承諾採用最先進的資安技術與管理機制，確保客戶與企業數據安全無虞。我們遵循國際資安標準（如 ISO 27001），透過定期風險評估、員工資安培訓與多層防禦策略，持續提升資安防護能力，確保業務運作的穩定性與客戶信任。	短中期目標 ► 確保管理有效性並符合法令規範。定期進行 ISO 27001 認證。 長期目標 ► 零資安事件。	定期進行資安教育訓練，提升同仁資安觀念。 定期進行系統升級更新。 不定期進行資安稽核與演練。 推動機密文件及軟件分級管理與加密措施。	資安異常事件數。 定期測試關鍵業務系統服務設施，縮短中斷影響之處理時間。
	公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴。如未有建置完善資訊安全制度，公司資料與投資人/客戶資訊可能洩漏或竊取，造成機密資料遺失或遭受求償財損。				
對應利害關係人類別		溝通管道		議合成效	
利害關係人	客戶 員工	部門會議 電子郵件/ 通訊軟體 公開資訊觀測站		有效提升企業資安治理 員工資安意識提升 客戶信任增強 優化供應鏈安全 符合法規與標準	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：產品創新及發展		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	秉持永續發展的核心理念，持續投入產品創新研發，提升生產製造模組化，致力於開發更高效、智慧化的產品；並積極導入新技術或將創新技術轉化為智財（IP）。	創新是由田新技永續發展的核心驅動力。我們持續投入研發資源，深化技術能力，推動產品創新與市場競爭力提升。我們以市場需求為導向，強化跨領域合作，積極佈局專利技術，確保產品在品質、效能及環保方面達到業界領先標準，為客戶提供最具價值的解決方案。	短中期目標 ► 現有產品技術延伸 ► 年提出10件專利申請 ► AI技術研發與導入 ► 檢量測技術持續精進 ► 提高產品共用化 長期目標 ► 提高半導體產業營收比重	· 增加研發投資與人力。 · 強化各產品於各產業之運用。	· 專利數量追蹤。 · 各產業市佔率提升。
	需持續投入研發資源，深化技術能力，及研發低碳高效能的產品，降低使用者使用時的碳排，開創新商機，帶來額外的營業收入。若未能持續創新，維持公司競爭力、滿足客戶需求，可能導致營收下降。				
對應利害關係人類別		溝通管道			議合成效
利害關係人	股東(投資人) 客戶	· 股東會 · 法說會	· 公開資訊觀測站申報 · 專利局	· 2025年專利申請34件 · 2025年研發費用2.6億元	

CH1 ESG承諾與溝通

1.4 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：產品品質與安全		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估  衝擊說明	產品品質控管符合ISO品質系統及營運所在地之法規規範、並通過客戶不定期稽核，符合客戶對產品品質及安全期望。	由田新技為兩岸最大自動光學檢測(AOI)設備商，我們秉持「研發先進的技術生產優質的產品完善即時的服務滿足客戶的需求」作為品質政策與企業精神，透過全員參與與制度化管理，確保產品設計、生產、交付及售後皆符合高品質與安全標準，滿足客戶與法規要求。建立嚴格的品質管理制度，確保產品符合國際標準與法規要求。導入ISO 9001:2015品質管理系統，並經專業機構認證，如此在提升客戶信賴度，強化供應鏈管理上皆能大有助益。	短期目標 ▶ 半導體設備產品取得SEMI S2 規範認證 中期目標 ▶ 每半年進行品質意識提升案例分享 ▶ 製造殘件減少異常再發次數。(相同案件發生，每月<5件) ▶ 進料檢驗不良率，降低異常發生比率。(整體異常發生率，每月<1.5%) 中長期目標 ▶ 客戶滿意度維持4.5以上(滿分5分) ▶ 供應商輔導及評鑑 ▶ 持續稽核驗證	· 新建立品質異常即時通報機制：導入SCAR數位管制平台 · 導入產品安全測試標準化流程 · 推動供應商品質評鑑	
	定期執行ISO品質系統稽核保持品質可靠度及產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售。倘若有未落實ISO品質系統程序之情形，將降低產品品質良率不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降。				
對應利害關係人類別		溝通管道			議合成效
利害關係人	客戶 供應廠商	· 股東會（1次/年） · 法人說明會（1次/年）	· 電子郵件/電話（隨時） · 公開資訊觀測站（隨時）		

A stylized illustration of various green leaves and plants, including a large monstera leaf, rendered in shades of green and yellow, positioned on the left side of the page.

CH2 永續經營與誠信治理

- 2.1 公司概況
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信經營
- 2.4 風險管理
- 2.5 氣候變遷對財務影響
- 2.6 數位治理

CH2 永續經營與誠信治理

2.1 公司概況

2.1.1 公司簡介

由田新科技股份有限公司為兩岸領先自動光學檢測(AOI)設備商。以逾三十年累積之深厚機器視覺(Machine Vision)核心技術，整合光學取像系統、影像處理邏輯演算技術、機構設計、精密機械與運動控制等，提供完整解決方案，應用於各式工業品管檢測，取代傳統人工目檢，大幅提高品管效益。

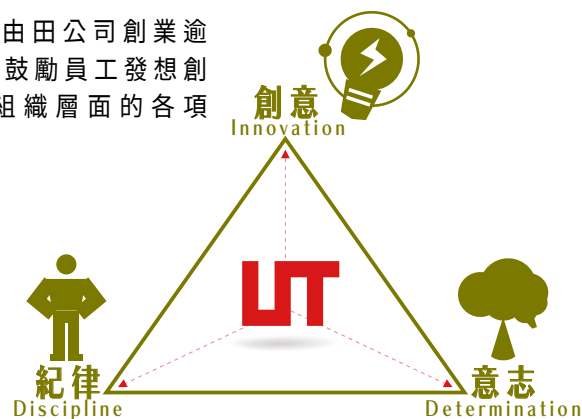
由田願景

- ▶ 持續研發更先進的技術，以生產高品質的優良產品，輔以完善即時的服務，提供客戶低成本、高效益的全方位專業解決方案。
- ▶ 以不斷創新的精神，開發領先業界、滿足客戶需求的產品。
- ▶ 多角化開發工業檢測與消費性新事業市場。

由田精神

以精益求精、實事求是的信念，提供專業優質的機器視覺相關服務。

「創意」「紀律」「意志」是由田公司創業逾30年來堅持的精神信念。由田鼓勵員工發想創意，不論針對個人、產品或組織層面的各項「創意」都可能在未來轉化為珍貴的資產。而將創意實現的歷程，則需透過嚴明的「紀律」把關，由田同仁秉持堅韌的「意志」迎戰途中面臨的各項挑戰，以實踐每一項創新，使企業提升獲利持續成長。



自動光學檢測定義

自動光學檢測

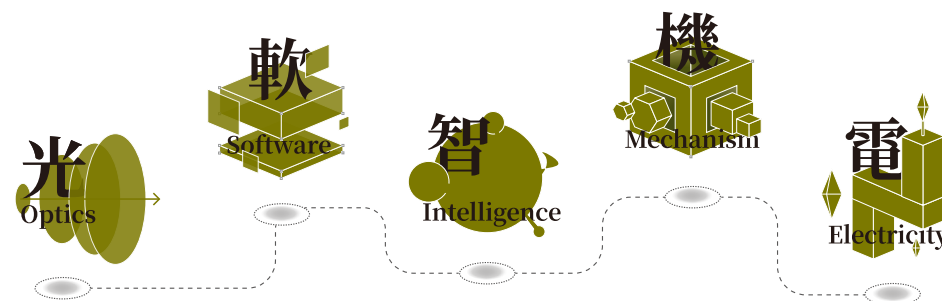
Automatic Optical Inspection (AOI)

運用機器視覺做為檢測技術，代替人類的眼精、大腦及手部動作。判斷並檢測產品缺陷以改良傳統人力使用光學儀器進行檢測的缺點。

由田累積逾三十年之深厚機器視覺技術，整合「光、軟、智、機、電」之五大核心，提供客戶最完整的視覺檢測解決方案。

自動光學檢測應用範疇

- ▲ 品質檢測
- ▲ 科學檢測
- ▲ 安全檢測

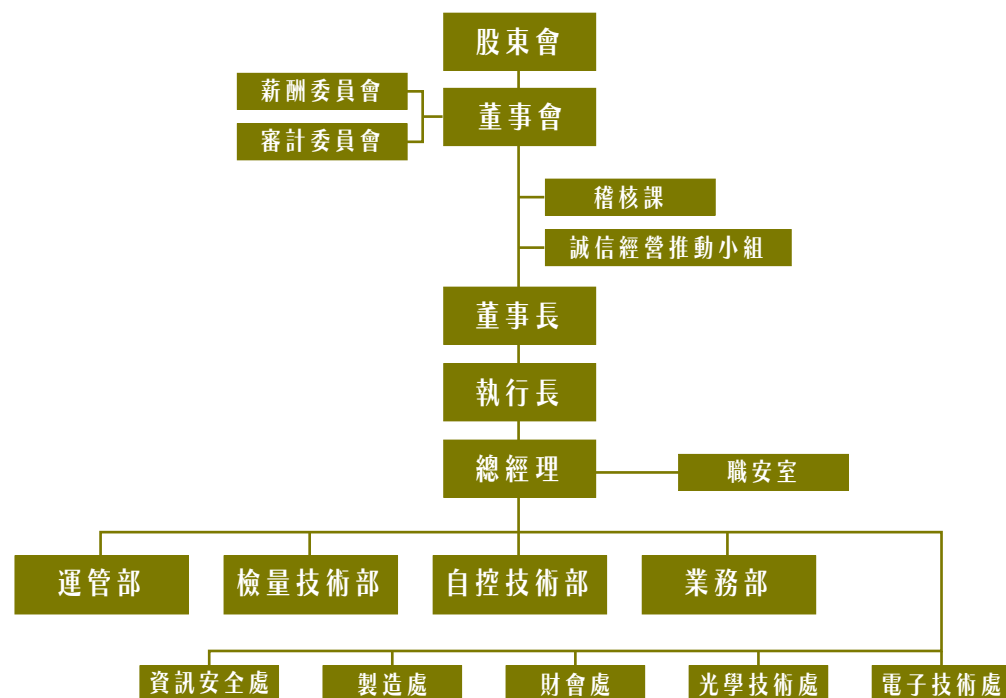


自動光學檢測技術內容

CH2 永續經營與誠信治理

2.1 公司概況

由田組織架構



近三年營收

年度	2023年	2024年	2025年
營收(仟元)	1,989,059	1,816,359	1,617,910

銷售區域佔比

年度	2023年	2024年	2025年
銷售區域佔比			
台灣(%)	50%	32%	47%
中國(%)	47%	36%	32%
日本(%)	3%	31%	20%
其他國家(%)	0%	1%	1%
合計	100%	100%	100%

公司基本資料

公司名稱	由田新科技股份有限公司
公司所有權性質	上櫃公司(股票代號3455)
設立日期	1992年 05月 23日
上櫃日期	2007年 12月 27日
產業別	光電業
主要產品	檢測系統及設備
實收	新台幣598,507仟元
台灣員工	人數281人
公司董事長	鄒嘉駿
總部地址	台灣新北市中和區連城路268號10樓之1(J棟)
公司聯絡電話	886-2-82262088
公司網址	https://www.utechzone.com.tw/

CH2 永續經營與誠信治理

2.1 公司概況

全球佈局



歷史沿革(公司重要紀事)

- 2019 ● 榮獲 Manufacturing Technology Insight 評比為「亞太十大機器視覺方案提供商」
- 推出AVR雷射線路修補機
- 領先業界推出PCBLVI 高速自動雙面檢孔機
- 2020 ● 半導體檢測設備大入一線封測大廠
- 推出Mini LED載板減量測複合機
- 榮獲長沙惠科8.6代超高清顯示器生產線評選為優秀供應商
- 2021 ● 榮獲亞洲企業商會評比為亞太傑出企業-半導體產業卓越企業獎
- 2022 ● 首創推出AR眼鏡光學檢測設備，成功導入供應鏈
- 獲經濟部審查通過，核定「鼓勵國內企業在台設立研發中心計畫」補助
- 2023 ● 榮獲富士雜誌評選2023亞洲中小上市企業200強
- 榮獲臻鼎科技評選為優秀合作夥伴
- 榮獲第8屆經濟部國家產業創新獎
- 2024 ● 跨足CoWoS先進封裝檢測，達成百萬片晶圓量產里程碑
- 2025 ● 榮獲GPA 2025顯示器元件產品技術獎 - 傑出產品獎
- 榮獲2025外資精選台灣100強 - 中堅潛力企業獎

半導體產業鏈

上游-IP / IC設計

IP / IC設計代工服務
IP / IC設計
前端電路設計
後端佈局設計

中游-IC / 晶圓製造

生產製程 (微影、蝕刻)
製造設備 (曝光機、蝕刻機)
關鍵材料 (光罩、化學材料)
檢量測設備 ← **UT**

下游-IC封裝測試

生產製程 (切割、模封、植球)
製造設備 (切割機、植球機)
關鍵材料 (基板、導線架)
檢量測設備 ← **UT**

CH2 永續經營與誠信治理

2.1 公司概況

2.1.2 財務績效

綜觀整體AOI自動光學檢測設備類產業環境，近年來中國大陸本土競爭者林立，帶動產業動能，另世界級設備廠於技術及資金方面也為外部競爭因素。隨高階應用電子零件需求上升、產品複雜精密度增加等因素，根據Zion Market Research調研資料顯示，推估至2030年全球AOI檢測行業的整體市場規模將以年複合成長率約19.03%呈高速成長，帶動整體產業活絡。

2025年由田新技營業收入為新台幣1,617,910千元，相較2024年度營業收入減少10.93%，2025 年全球經濟持續受到地緣政治衝突、國際貿易政策調整及高利率環境等因素影響。俄烏戰爭與中東局勢持續增加能源及物流成本波動，美科技競爭及美國關稅政策亦加速全球供應鏈重組，提高企業營運及投資決策的不確定性。

本公司持續關注國際政治經濟情勢，透過供應鏈管理、客戶市場多元化及風險控管機制，降低外部環境變化對營運之影響。

本公司將持續提升核心技術與產品競爭力，鞏固產業競爭優勢，擴大產品應用範圍及拓展市場通路，秉持技術、服務、速度及品質的核心優勢，積極爭取客戶支持與市場肯定。

股利政策

本公司之股利政策依公司章程之第二十九條規定，本公司每年結算，如有盈餘，除依法完納稅捐及彌補歷年虧損外，應先提列法定盈餘公積百分之十，並依證券交易法規定提列或迴轉特別盈餘公積；如有餘額，得優先分派特別股當年度得分派之股息；如尚有餘額，併同期初未分配盈餘，由董事會擬具分配盈餘分派案，以發行新股方式為之時，應提請股東會決議後分派之。

年度	2023年	2024年	2025年
營業收入(仟元)	1,989,059	1,816,359	1,617,910
營業成本(仟元)	836,461	850,294	771,213
營業毛利(仟元)	1,152,598	966,065	846,697
稅前淨利(仟元)	378,327	321,891	167,152
稅後淨利(仟元)	314,229	316,558	159,912
員工薪資總額(仟元)	404,989	333,235	435,307
員工福利支出(仟元)	63,702	63,669	62,645
社會投入(仟元)	890	1,320	1,290
股利合計(元)	5.00	4.50	3.50
股利發放率(%)	95.24	85.07	131.09

註：

福利總額得包括：

- 定期提撥款，例如：退休金、保險費、公務車及私人醫療；
- 其他的員工補貼費用，例如：住房補助、無息貸款、大眾交通工具補助、教育津貼及解僱補貼。

社會投入包括：

- 向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈；
- 支援社區基礎設施的資金，例如：休閒設施；
- 社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動。

CH2 永續經營與誠信治理

2.1 公司概況

政府財政補助

公司共接受以下政府單位之財政補助，補助如下表：

補助項目	補助單位	補助年度
A+企業創新研發淬鍊計畫	經濟部	2022~2024年

稅務方針

為追求永續發展並善盡企業社會責任，茲以下列稅務政策以落實稅務治理：

- ▶ 遵循稅務法規，正確計算稅賦並繳納稅款，善盡納稅義務人之社會責任
- ▶ 秉持道德理念處理交易相關稅務事項
- ▶ 支持政府鼓勵企業創新及再投資的稅務相關政策
- ▶ 依照財務準則公報及相關法規規定，於財務報表及年報資訊中揭露稅賦資訊
- ▶ 面對稅務法令改變時，即時評估對公司之影響及因應方式
- ▶ 持續了解各國法令新知 / 變化並藉由內部教育訓練，強化稅務專業能力

補助項目	2022年	2023年	2024年	2025年
稅前淨利(仟元)	913,423	378,327	321,891	167,152
所得稅費用(仟元)	162,574	64,098	5,333	7,240
已支付所得稅(仟元)	38,933	75,080	174,189	82,591

產業交流(GRI 2-28)

藉由參與產業各公協會，與各協會成員相互交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，讓公司在各領域順遂發展。

補助項目	補助單位	補助單位	補助年度
美商半導體協會 SEMI	會員	會費 論壇贊助	USD 3,360+ NTD 136,500
電子設備協會 TEEIA	會員	會費	NTD 16,000
香港電路板協會 HKPCA	會員	會費	USD 256.41
中華民國影像處理與 圖形識別學會 IPPR	會員	會費	NTD 5,000

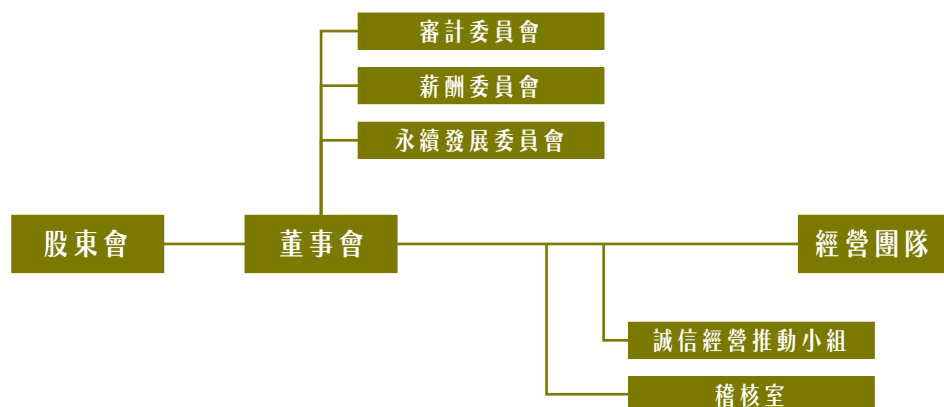
CH2 永續經營與誠信治理

2.2 公司治理

由田新技秉持永續發展理念，建立完善的公司治理架構與制度，確保公司得有效的運作，並保障股東權益、強化董事會職能、發揮各功能性委員會之績效、尊重利害關係人權益與提升資訊透明度，達成穩健經營、落實公司治理精神，以提升由田新技的競爭力與促進股東權益最大化。由田新技以董事會為最高治理單位，並由執行長與總經理負責營運政策方向之擬定與規劃。為充分保障股東權益，由田新技董事會除依職權與功能設立審計委員會、薪酬委員會等法定功能性委員會，並設有公司治理主管負責公司治理相關事務，提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜等，並負責統籌公司治理相關事務推動與執行。

業務執行情形如下：

- ▶ 安排董事進修課程
- ▶ 規劃並辦理每年董事會時程及股東會日期等會議相關事宜
- ▶ 製作董事會及股東會議事錄
- ▶ 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規
- ▶ 辦理董事會重要決議之重大訊息發佈事宜，並確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等



2.2.1 董事會組織

本公司董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。董事之提名與選任，依本公司「董事選任程序」辦理，採候選人提名制度及累積投票制。董事候選人經董事會審查其資格後，將審查結果提供股東參考，由股東於股東會就符合資格之候選人進行選舉，並依本公司章程規定之應選名額，按所得選舉權數多寡依序當選。

本公司董事長與兼任執行長，係為提升經營效率與決策執行力，董事長亦密切與各董事充分溝通公司營運近況與計劃方針，以落實公司治理，未來本公司持續提升董事會職能及強化監督功能。

CH2 永續經營與誠信治理

2.2 公司治理

2025年董事會成員

職稱	姓名	性別	專業背景介紹	專業能力與經驗								年齡			兼任 本公司 員工
				營運 判斷	財務 會計	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力	51 至60	61 至70	71 至80	
董事長	鄒嘉駿	男	交通大學計算機工程系 本公司董事長兼執行長	●		●	●	●	●	●	●		●		●
董 事	張文杰	男	實踐大學企業創新與創業管理研究所肄業 本公司總經理	●		●	●	●	●	●	●	●			●
董 事	林芳隆	男	中山大學企研所 曾任本公司行政財務部副總經理	●	●	●	●	●	●	●	●		●		
董 事	葉惠德	男	逢甲大學電子計算機科學系 國福欣欣(上海)實業有限公司董事長	●		●	●		●	●	●			●	
獨立董事	丘邦翰	男	中山大學企管博士 元智大學副教授兼數位金融學群召集人		●		●		●		●		●		
獨立董事	呂英誠	男	美國德州大學達拉斯分校電機博士 明安國際企業(股)公司副總經理	●		●	●	●	●	●	●		●		
獨立董事	蔡熊光	男	臺灣大學電機工程學研究所博士	●		●	●	●	●	●	●		●		
獨立董事	端木玉	女	伊利諾大學香檳分校會計研究所	●	●	●	●		●	●	●		●		

CH2 永續經營與誠信治理

2.2 公司治理

董事會運作情形

由田新技為強化董事會運作效能，確保公司的營運符合法律法規和道德標準。我們秉持公平和透明的原則，以維護股東權益得到公正尊重和保護。2025 年度董事會開會共5次，董事出席情形如下表。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
董事長	鄒嘉駿	5	0	100
董事	張文杰	5	0	100
董事	林芳隆	5	0	100
董事	葉惠德	5	0	100
獨立董事	丘邦翰	5	0	100
獨立董事	呂英誠	5	0	100
獨立董事	蔡熊光	5	0	100
獨立董事	端木玉	3	0	100

利益迴避

由田新技訂有「誠信經營守則」，規範內部管理及外部商業活動執行時，應本於廉潔、透明及負責之理念，並遵守法令規定。規則中第11條有載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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，並不得代理其他董事加入表決；董事間亦應自律，不得相互支援。本公司已設置4席獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。

開會日期	議案內容	應利益迴避原因及決議
2025/11/12	本公司薪資報酬委員會審議經理人2025年度年終獎金核發案。	與董事自身有利害關係，故不參與表決。
2025/11/12	本公司薪資報酬委員會審議經理人2026年度薪資調整案。	與董事自身有利害關係，故不參與表決。

CH2 永續經營與誠信治理

2.2 公司治理

董事進修

由田新技為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事會成員除具有誠信踏實及豐富之相關經驗外，依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條董事宜普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養及第 40 條董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。報導期間董事會成員進修紀錄：

職稱	姓名	辦理機構	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	鄒嘉駿	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	張文杰				
董事	林芳隆				
董事	葉惠德				
獨立董事	丘邦翰				
獨立董事	呂英誠				
獨立董事	蔡熊光				
獨立董事	端木玉	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)暨公司 治理主管實務研習班 －臺北班	12	12

2.2.2 功能性委員會

由田新技重視營運透明度及公司治理，依公司法、證券交易法以及其它相關法令制定公司治理架構與執行實務規範，持續提升管理績效，保障投資人及利害關係人權益。已訂定「公司誠信經營守則」、「誠信經營業務程序及行為指南」及「違反誠信經營守則檢舉辦法」；於董事會下成立「薪酬委員會」及「審計委員會」；亦有訂定「公司治理實務守則」落實良好之公司治理制度。由田新技董事會、審計委員會及薪酬委員會之運作分別依相關議事規範及組織規程之規定執行。

審計委員會

本屆審計委員會委員由4位獨立董事擔任，負責公司財務報表、內控制度、遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控、重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與或背書保證、募集或發行具有股權性質之有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬、財務、會計或內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。依由田新技「審計委員會組織規程」審計委員會至少每季開會一次。本公司審計委員會於 2025年舉行次會議，審議的事項主要包括：

審計委員會 審議事項

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 公司遵循相關法令及規則。
5. 公司存在或潛在風險之管控。

CH2 永續經營與誠信治理

2.2 公司治理

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	丘邦翰	4	0	100
獨立董事	呂英誠	4	0	100
獨立董事	蔡熊光	4	0	100
獨立董事	端木玉	2	0	100

審計委員會決議事項		
開會日期	議案內容	所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理
2025/03/11	本公司2024年度內部控制制度聲明書 本公司2024年度財務報表案 本公司2024年度營業報告書案 本公司2024年度盈餘分派表案 資本公積發放現金案 修訂本公司「公司章程」案 修訂本公司「薪工循環」案 修訂本公司「審計委員會組織規程」案 修訂本公司「董事會議事規範」案 本公司預先核准簽證會計師事務所非確信服務政策之一般性原則案 本公司配合簽證會計師事務所內部調整更換會計師	委員會全體獨立董事照案通過，並提請董事會決議

審計委員會決議事項		
開會日期	議案內容	所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理
2025/05/12	2025年度第1季合併財務報告案 辦理現金增資私募普通股案 現金增資私募普通股終止案	委員會全體獨立董事照案通過，並提請董事會決議
2025/08/13	2025年度第2季合併財務報告案 本公司2025年度會計師獨立性及適任性評估暨委任報酬案	
2025/11/12	2025年度第3季合併財務報告案 訂定2026年度度稽核計畫 本公司風險管理運作情形	

CH2 永續經營與誠信治理

2.2 公司治理

薪資報酬委員會

本公司於2021年成立「薪資報酬委員會」，本屆薪資報酬委員會由3位獨立董事擔任，其主要職責為擬訂下列各款事項之建議案：

- 一、定期檢討本規程並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，宜於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中宜揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

依由田新技「薪資報酬委員會組織規程」薪酬委員會每年至少召開兩次會議。截至2025年12月底，本屆薪酬委員會於2025年舉行3次會議，獨立董事出席情形及審議的事項如右。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	丘邦翰	3	0	100
獨立董事	呂英誠	3	0	100
獨立董事	蔡熊光	3	0	100

薪資報酬委員會決議事項		
開會日期	議案內容	薪酬委員會決議
2025/03/11	2024年度員工及董事酬勞案 2024年度董事酬勞分配案	委員會全體成員 同意通過
2025/08/13	本公司擬實施員工持股信託計畫暨本公司經理人參與該計畫之公司提撥獎勵金案	
2025/11/12	本公司經理人2025年度年終獎金核發案	

CH2 永續經營與誠信治理

2.2 公司治理

2.2.3 董事會績效評估

由田新技為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，於2020年8月12日通過董事會績效評估辦法。規範董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成，本公司董事會績效評估之執行，得視需要由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次；評估之方式可包括董事會內部自評、董事成員自評、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會或各功能性委員會報告檢討、改進。

本公司於2026年第一季針對2025年整體董事會、功能性委員會及個別董事進行內部自評，並將績效考核評估結果提送2026年03月12日董事會績效評估結果為符合標準，個別董事成員績效評估結果為超越標準，審計委員會及薪資報酬委員會績效自評結果為超越標準。公司治理主管將持續加強與董事之溝通，以增進開會品質。

董事會績效評估之指標，應依據本公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容，並由薪酬委員會定期檢討及提出建議。

評估內容包含：

評估項目	評估構面	評估結果
董事會	對公司營運之參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 董事之選任 持續進修及內部控制	符合標準
董事成員	公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制	超越標準
審計委員會	對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成 成員選任及內部控制	超越標準
薪資報酬委員會	對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成 成員選任及內部控制	超越標準

CH2 永續經營與誠信治理

2.3 誠信經營

2.3.1 政策承諾

本公司已訂定「誠信經營守則」，規範內部管理及外部商業活動執行時，應本於廉潔、透明及負責之理念，並遵守法令規定。而為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，具體規範本公司所有人員（包含子公司）於執行業務時應注意之事項。

針對不誠信之行為，本公司亦訂定「違反誠信經營守則檢舉辦法」指定由「誠信經營推動小組」為專責單位，隸屬於董事會，辦理辦法之修訂、執行、解釋、諮詢服務等相關作業。辦理檢舉事宜，檢舉管道可透過親自舉報、電話舉報及電子信箱舉報等多元管道執行；本公司與往來銀行及其他債權人、員工、消費者、供應商、社區或公司之其他利害關係人，保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益，且於公司網站設置利害關係人專區。

當利害關係人之合法權益受到侵害時，本公司會秉誠信原則妥適處理。2025年本公司未發生任何貪腐案件，亦無接獲任何檢舉違反競業規範之事件。

本公司承諾：

- ▶ 恪守公司治理與反貪腐相關法規，包含《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》等規範。
- ▶ 建立並遵循企業誠信經營準則，禁止任何形式的賄賂、利益衝突、內線交易與不當競爭行為。
- ▶ 營造公平透明的商業環境，確保所有利害關係人皆能獲得誠信對待。
- ▶ 設置獨立內控機制，強化內稽內控，以防範與偵測違規行為。
- ▶ 強化誠信文化，透過教育訓練與政策宣導，確保員工及供應鏈夥伴落實誠信經營。

CH2 永續經營與誠信治理

2.3 誠信經營

2.3.2 內控制度

本公司為確保營運之效果及效率，報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範與相關法令規章之遵循等目標，依據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，建立、實施和維護內部控制制度。

稽核單位人員配置與運作狀況說明如下

稽核人員任免	稽核單位配置適任及適當稽核人員，隸屬董事會，內部稽核人員之任免、考評及薪資報酬，除稽核主管之任免依法令規定由董事會核定外，其餘項目均由董事長核定。
稽核單位運作	依規定擬訂年度稽核計劃並由董事會核准，據以進行各作業項目查核並提出改善建議。稽核報告經董事長簽核後送獨立董事查閱，並於審計委員會及董事會報告內部稽核執行情形，經由稽核作業之執行，以協助董事會及管理階層履行內部控制與風險管理責任。督促內部各單位及子公司辦理自行評估，並覆核各單位及子公司之自行評估報告，據以判斷內部控制制度設計及執行之有效性。視實際狀況執行專案審查。
獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形	平時稽核主管及會計師得視需要直接與獨立董事聯繫，溝通情形良好。 本公司獨立董事除按月收到稽核報告外，稽核主管至少每半年向獨立董事進行本公司之重要業務報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。 會計師至少每年一次針對財務報表查核結果及發現向獨立董事進行報告。
申訴機制	為了落實誠信經營政策，訂定具體檢舉制度，並確實執行。本公司嚴格執行誠信經營守則第 23 條，設置並公告申訴管道供公司內部及外部人員使用。指派檢舉受理專責單位，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序。檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。專責單位定期向董事會報告執行情形外，亦推動全體員工宣導教育，彙整誠信經營守則及內部資訊處理重要規範，提醒員工在業務執行中應注意的事項。2025年未收到任何申訴案件。

檢舉管道	
受理單位	誠信經營推動小組
通訊地址	新北市中和區連城路268號10樓之1
檢舉電話	02-8226-2088
線上申訴	https://www.utechzone.com.tw/tw/html/contact/contact.php?kid=44

CH2 永續經營與誠信治理

2.3 誠信經營

2.3.3 法規遵守資訊公開

法規遵循

法規遵循為公司治理的根本及圭臬，所有員工都必須遵守相關的法令，由田新技設置法智處，負責法規遵循、營業秘密、個人資料及智財管理業務。為使公司所有人員瞭解並確實遵守、執行各項法規及政策，由田科技定期為所有人員安排相關訓練課程，包括有從業道德與反貪瀆、公平交易、內線交易、資訊安全管理及機密資訊保護、智慧財產權保護、個人資料與隱私權保護等議題，透過新人訓練、公司內部網頁及Email宣導，以多元管道建立所有人員的正確認知，而稽核單位也將各項遵循情形納入查核範圍，以落實法規遵循。

利益衝突迴避

由田新技訂定「公司誠信經營守則」，引導董事、經理人及全體員工於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得相互支援。

「商業道德與反賄賂」全員訓練及宣導

由田新技舉辦「商業道德與反賄賂」宣導及相關培訓，強化董事、經理人及全體員工對商業道德、反貪腐、反賄賂等政策之認知，並確實瞭解應遵循之作業規範，以及因違反可能導致的後果；針對商業夥伴亦透過郵件、入廠前承攬商須知等管道，宣導本公司誠信道德政策及相關檢舉機制。

商業道德與反賄賂溝通與訓練

課程議題	課程名稱	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
誠信經營	內部人員誠信經營與廉潔宣導	5	1	5
公司治理	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	1	3	3
新人訓	公司誠信經營	52	0.5	26
合 計		58	4.5	34

員工完成反貪腐課程比例－按地區分類

地區	完訓人數	總人數	完訓百分比
台灣總部全體員工	281	281	100%
合 計	281	281	100%

供應商完成反貪腐課程比例－按商業夥伴分類

類別	完訓人數	總人數	完訓百分比
國內-供應商	12	12	100%
國內-外包商	4	4	100%
國內-其他費用廠商	2	2	100%
國外-供應商	24	24	100%
一次交易廠商	9	9	100%
合 計	51	51	100%

CH2 永續經營與誠信治理

2.4 風險管理

風險管理政策

本公司訂有「風險管理政策」於2020年經董事會通過，每年定期評估風險，依照公司整體營運方針來定義各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，以增加股東價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

風險類型及範圍

風險類型	風險控制範圍
市場風險	包括因國內外經濟、科技改變、產業變化等因素，對公司造成財務、業務的影響，及金融資產、負債(含財務狀況表內外資產暨負債)因市場風險因子(利率、匯率、股價及商品價格)波動，使得價值發生變化，造成的財務損失風險。
投資風險	包括高風險高槓桿、衍生性商品交易、金融理財等短期投資市價之波動；長期投資被投資公司之營運管理。
信用風險	指客戶、供應商及交易對象等未能履行約定或責任，造成損失的風險。
危害風險	安全防護暨緊急應變，係指重大危害事件發生機率與損失的風險。
作業風險	因內部控制疏失、研發品管、人為管理及資訊系統不當或失誤，造成公司的損失。
法律風險	係未能遵循相關法規或契約本身不具法律效力、越權行為、規範不周、條款疏漏或其他因素，導致無法約束交易對象依照契約履行義務，而可能衍生財務或商譽損失之風險。
其他風險	係指非屬上述各項風險，但該風險將致使公司產生重大損失。

2.4.1 內部稽核施行

內部稽核工作之目的，在調查及評估內部控制制度之缺失並衡量營運之效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效地實施，並協助管理階層確實履行其責任。

稽核作業執行流程



2.4.2 資訊安全管理

資訊安全策略

為了強化資安管理及落實經營者的責任，促進經營績效、保障投資者權益，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作之資訊環境，並符合相關政府法規與內外部利害相關者之要求，使其避免遭受內、外部的蓄意或意外之任何威脅，達到資訊安全。

- ▶ 確保本公司資訊作業可正確、完整、可用的持續營運。
- ▶ 確保本公司重要資訊之機密性，落實資料存取控制，資訊須經授權人員核可方能存取，不得逾越。
- ▶ 符合法令與法規要求。

CH2 永續經營與誠信治理

2.4 風險管理

資訊安全治理架構

公司設有「資訊安全指導委員會」負責推動、協調及督導各功能小組資訊安全運行，至少每年一次向董事會報告資安治理情況，並取得國際資訊安全驗證，以降低資訊安全風險，保障客戶隱私。

資訊安全管理機制及處理流程

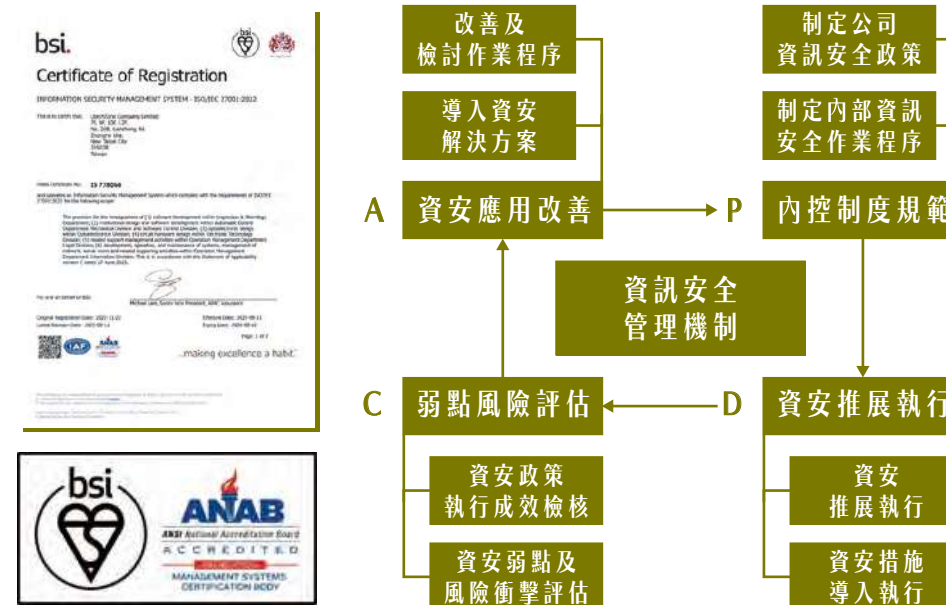
為提升資訊安全管理的強度，公司已於2022年取得ISO 27001「資訊安全管理系統國際標準」驗證，並於2025年展延通過證書效期為2025/08/11~2028/08/10，將相關標準衍生出的資訊安全作業模式與準則化成日常資訊作業的遵守原則落實執行，使資訊安全防護臻於完善，具體管理方案如下：

- ▶ 新進同仁須參與資訊安全教育訓練以提昇資訊安全防護之認知觀念，公司定期執行資訊安全宣導作業。
- ▶ 建立安全、可靠的資訊系統環境，使本公司業務得以永續經營。
- ▶ 重要資訊系統或設備應建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持其可用性。
- ▶ 同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- ▶ 同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置。
- ▶ 設計適當之資訊安全事件的回應及通報程序，以能適當對資訊安全事件做立即反應，避免傷害擴大。
- ▶ 公司已每年定期進行資訊安全風險評估及資訊安全稽核作業，確保管理有效性並符合法令規範，故資安風險非屬公司重大營運風險，暫無投保資安險之需求。

資訊安全治理組織



資訊安全管理機制



CH2 永續經營與誠信治理

2.5 氣候變遷對財務影響

氣候變遷影響逐年加劇，由田新技瞭解企業若不積極因應及進行能源管理，可能面臨支出成本增高，並衝擊環境等負面影響，故本公司將環境責任視為企業重要任務之一。由田新技參考TCFD(氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related Financial Disclosures)架構，鑑別與釐清氣候變遷風險影響下，相關可能對企業造成的正面與負面衝擊，從揭露和自身商業領域相關的資訊開始做起，並透過運用既有的方案和政策，擬定調適及減緩措施及氣候策略以掌握機會，未來可依各種模擬情境，模組化解決方案，強化組織韌性並開展全新的商業機會，秉持風險管理與創造價值的永續目標穩健前行，邁向自然資源管理永續經營的議題。

氣候變遷治理單位

本公司關注全球因氣候變遷所引發的環境危機，可能產生的財務影響及其它風險，因此對氣候變遷議題經由運管部負責評估和管理氣候風險，擬定及推動具體措施評估相關因應作為，並將會議討論之鑑別結果向高層彙報說明目前針對氣候變遷相關風險與機會之管理（治理）情形，並於董事會中報告關於氣候變遷的相關議題。

風險類別

重要氣候風險：

- 政策和法規 - 強化排放量報導義務
- 技術 - 過渡到低排放技術服務
- 市場 - 增加能源成本
- 立即 / 實體 - 極端天氣事件的嚴重性和頻率增加
 - ▶ 極端乾旱
 - ▶ 強降雨量導致淹水
 - ▶ 水資源匱乏
 - ▶ 氣候異常高溫

潛在影響：

- 增加減碳設備建置成本
- 低碳技術轉型成本增加
- 增加再生能源購買成本
- 極端雨量致員工上下班交通受影響或中斷影響營運及工作安全

機會類別

- 針對市場趨勢改變，可能因低碳與高效率省電技術的研發，更具競爭力，客戶訂單增加，進而提升公司獲利。
- 研發更高階、低碳的分析檢測服務，除了增加由田新技進入新市場的機會外，更可以透過新服務，幫助客戶掌握新的市場機會。

策略

- 致力研發更高階、更低耗能的分析檢測服務
- 能源管理：
 - ▶ 實驗室重要設備均裝設 UPS 不斷電系統，預防短暫電力中斷
 - ▶ 限電時，租用發電機設備做為緊急供應電源
 - ▶ 加強員工節電計畫宣導
- 節能減碳設備汰換：員工作業環境空間全數汰換為 LED 節能燈具
- 委託合法廢棄物處理廠商，定期稽核，確保廢棄物處理流向符合法律要求
- 定期檢測汙水，確保符合法規要求排放標準

CH2 永續經營與誠信治理

2.5 氣候變遷對財務影響

風險管理

ESG推展小組成員定期召開會議的方式，參考 TCFD 的風險分析架構找出未來營運潛在的風險與機會，未來將依循本公司評鑑程序，透過衝擊的程序與發現的機率之風險矩陣分析方法排序可能之風險強度，從中定義出顯著的風險來源，以提升氣候變遷風險的層次，並逐步規劃把氣候變遷的風險因子納入由田新技風險準則之中。

具體方式包括依據 TCFD 之框架，透過同產業研究資料、國際機構報告、相關法規蒐研、權責部門主管訪談、各部門氣候相關資料蒐集，篩選氣候議題，並藉由問卷分析及矩陣分析，以財務或策略影響程度與發生頻率判斷風險值高低，鑑別氣候變遷相關風險。

風險類別

每年執行溫室氣體範疇一及二之盤查，確認溫室氣體產生源並進行重點管理。

- 短期目標(2027年)：較2023年基準年減少4% 的溫室氣體排放。
- 中期目標(2030年)：較2023年基準年減少10% 的溫室氣體排放。
- 長期目標(2045年)：各營運據點達到淨零排放。

機會類別

營運成本增加：

- 無預警限電或停電，可能導致研發中心、實驗室無法正常運作，需要花費額外成本向緊急供電廠商購買足夠電力
- 廢棄物回收、廢水排放、土壤及地下水污染及節能減碳相關政策或法規趨嚴，為符合要求，可能導致營運成本增加
- 碳費 / 碳稅的徵收，增加營運成本
- 購買低碳設備或開發低碳產品可能增加成本支出開發新低碳分析技術，增加成本

營運收入增加：

- 低碳與高效率省電技術的研發，客戶訂單增加，提升公司營運收入
- 研發更高階、低碳的檢測服務，增加營運收入

溫室氣體盤查計畫及外部查證

為落實公司的永續發展與減碳目標，本公司已於2025年進行溫室氣體盤查。

CH2 永續經營與誠信治理

2.6 數位治理

本公司將數位治理視為提升企業治理效率的重要基礎，透過資訊科技及數位化管理，持續優化營運流程、強化內部控制及提升管理透明度。近年來已逐步推動電子簽核、文件數位化及資訊系統整合等措施，並持續朝向無紙化及智慧化管理發展，以提升企業治理品質及營運效率。

2.6.1 數位治理政策

為提升企業治理效率、強化內部控制及降低營運風險，本公司持續推動數位治理，透過資訊科技優化管理流程，逐步導入電子化管理制度，提升資訊透明度及作業效率，並朝向無紙化及智慧化管理發展，作為企業永續治理的重要基礎。

風險類型	推動內容
提升治理效率	推動流程數位化，提升行政效率及跨部門協作效率。
強化內部控制	建立電子簽核及文件留存機制，提升管理透明度與可追溯性。
落實無紙化	推動文件電子化及電子表單，降低紙張使用及資源浪費。
資訊安全	落實權限管理及資料管理機制，降低資訊風險。

2.6.2 數位治理措施

本公司持續推動各項數位化管理措施，透過資訊系統及電子化流程優化管理作業，提升行政效率及內部控制品質，現行推動措施如下：

推動措施	內容
電子簽核制度	導入電子簽核流程，提升簽核效率，並保留完整簽核紀錄，強化文件追蹤及可追溯性。
文件數位化管理	推動公文及文件電子化管理，建立電子文件保存、查詢及歸檔機制，降低紙本文件流轉風險。
ERP及資訊系統	運用ERP及各項資訊系統整合企業營運資訊，提升資料管理效率、資訊。
資訊管理與流程優化	定期檢視行政及管理流程，運用數位工具持續優化作業效率及管理品質。

CH2 永續經營與誠信治理

2.6 數位治理

2.6.3 數位治理成效

本公司持續推動電子簽核、公文電子化及文件數位管理，並配合雙面列印及表單電子化等措施，逐步降低紙張使用量及影印成本，落實無紙化管理與資源節約。

近三年影印費用持續下降，2025 年較 2023 年基準年累計減少 32.6%，顯示本公司推動電子簽核、文件數位化及無紙化管理措施已逐步展現成效，同時降低紙張使用及行政成本。

年度	影印費用(元)	較前一年減幅	較基準年累計減幅
2023(基準年)	173,647	—	—
2024	135,058	22.2% ↓	22.2% ↓
2025	117,094	13.3% ↓	32.6% ↓

本公司將持續推動電子化管理，逐步提升行政作業效率，並透過數位化措施降低資源耗用及營運成本，兼顧企業營運效益與環境永續。

2.6.4 未來推動方向

未來，本公司將持續優化數位治理機制，評估導入更多資訊化管理工具，逐步提升跨部門協作效率及流程管理品質，並持續推動電子化及無紙化作業，降低資源耗用與營運成本。

此外，本公司亦將持續檢視各項管理流程，配合資訊安全管理及數位化發展趨勢，逐步完善數位治理架構，提升企業治理效率及永續競爭力。

推動方向	規劃內容
AI應用	評估導入 AI 工具，協助文件整理、知識管理及行政作業。
流程自動化	持續檢視可自動化之流程，提升行政效率。
數位化比例	持續提升電子簽核、電子文件及電子表單使用比例，降低紙本作業。
智慧決策	持續優化各資訊系統整合，提升資料一致性及管理效率。
持續改善	持續檢討數位治理制度，優化流程及提升管理效能。



CH3 產品創新與夥伴關係

3.1 產品與服務

3.2 產品管理

3.3 研發與創新

3.4 客戶滿意

3.5 供應商管理

CH3 產品創新與夥伴關係

3.1 產品與服務

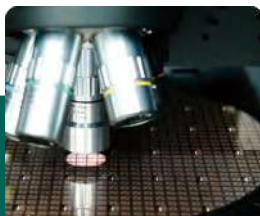
3.1.1 產品服務介紹

由田新技為專業研發、生產、銷售印刷電路板(PCB)、平板顯示器(FPD)與半導體之光學檢測設備，擁有光學、軟體、機械、電控及高階演算法等多項優勢，與載板外觀檢測、高世代LCD光學檢測、LCM模組點點檢測市占率皆為產業領先地位。本公司不斷深化於各領域的製程覆蓋率，銷售區域遍及大中華地區、東亞地區及歐洲等地，並持續佈局東南亞相關代理及銷售管道，穩定掌握商機。

隨著5G、AI、雲端運算、物聯網及車用電子應用技術日益進步，電子元件發展趨於微型化、低耗能化、高密度等方向發展，促使整體電子產業技術朝向更高目標前進。為滿足未來應用之相關技術，如：5G通訊高速運算、低延遲等特性，將帶動PCB層數增加、線寬及線距縮小、線路設計複雜難度增加；同時電子產品也在設計上強調多功能整合，晶片朝多層堆疊發展，進而讓晶片的體積更小、效能更強。因而電子製造產業對於檢測的精細度要求也相對提升，先進製程技術發展趨勢將帶動自動光學檢測(AOI)朝向極精密的方向發展、亦成為整體光學檢測應用成長的主要驅動動能。

由田近年轉型有成，由前幾年營收過半為顯示器產品貢獻、轉變為由先進封裝相關設備營收驅動。目前在先進封裝已插旗後段封測的CoWoS、Fan-out(扇外型封裝)、Bumping 廠RDL(重佈線)、COF AVI等領域，同時持續布局前段製程檢測，多項設備驗證持續進行中，公司以專利光學技術站穩台灣唯一於黃光製程具檢出能力的AOI檢測廠商。

由田 核心產品



SEMI 檢量測



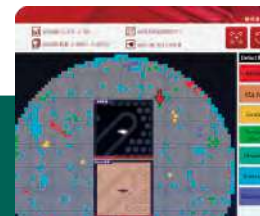
COF 檢量測



ICS/PCB 檢量測



Display 檢量測



AI Sloution

3.1.2 產品法規遵循

由田新技每項營運活動均遵循國內外法令法規，依循 GRI Standard 準則所要求揭露產品、服務銷售相關之法規遵循指標，報告期間內法規遵循成效如下：

- ▶ 針對產品銷售過程，產品與服務的提供未因違反相關法律和規定受罰。
- ▶ 未發生侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。
- ▶ 未發生違反有關行銷推廣，包含廣告、推銷及贊助的法規及自願性準則事件。
- ▶ 未發生爭議產品的銷售。
- ▶ 未發生違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件。
- ▶ 未發生違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件。
- ▶ 2025年度本公司之產品、服務或行銷廣告未有違反任何行銷推廣相關法規之事件發生。

CH3 產品創新與夥伴關係

3.2 產品管理

由田新技秉持「品質即責任」的理念，致力於開發高可靠性、自動化與節能的AOI檢測設備，協助客戶提升生產效率並減少資源浪費。我們將產品全生命週期管理納入核心研發策略，確保產品從設計、製造、使用至報廢階段皆符合環境友善與使用者安全之標準。

實施行動

使用者安全導向

設備設計遵循安全及操作者操作高度及操作舒適性考量，並導入人因工程，降低操作風險。

回收與再利用機制

- ▶ 協助客戶「舊機回收」。
- ▶ 部分機構模組進行翻新再利用，用於教育訓練與中小型客戶技術升級

3.2.1 產品資訊安全

產品安全創新

在產品安全方面，由田新技致力於保護客戶和員工的安全。我們的光學檢測設備不僅滿足客戶的需求，也嚴格遵循國際標準和法規，確保設備的安全性和可靠性。我們的產品，嚴格遵守相關安全法規和標準，確保客戶收到的設備是安全可靠的。通過提供安全設備和專業服務，我們致力於減輕客戶安全與健康管理的負擔，實現客戶業務的可持續發展。通過上述措施，由田新技在產品安全創新方面不斷努力，旨在為客戶提供更安全、更可靠的光學檢測設備，同時保護員工和客戶的安全與健康，踐行ESG承諾。

網路安全措施

客戶在廠區內使用我們的設備時，僅限於內網連結，有效降低了來自外部網路的資安風險，防範潛在的網路攻擊和資料洩露。

資訊安全管理系統

公司依照ISO27001國際標準建立了完善的資訊安全管理系統，以保護設備的智慧財產權，防止未經授權的存取和使用。

我們的軟體在交付客戶前，均經過嚴格的License驗證，確保只有授權用戶才能使用，且進行軟體弱點掃描，及時發現並修補安全漏洞，強化產品的安全防護。

3.2.2 智慧財產管理

為保護公司營運自由、強化產業領導地位，並維護先進技術成果，也鑒於技術研發創新是公司長期持續成長之重要關鍵。由田新技對智慧財產權議題相當重視，對自身研發成果保護以確保產品優勢與競爭力外，亦避免發生涉及第三人智慧財產權之爭議而發生損失，訂定「智權管理辦法」及「智財獎勵辦法」明訂公司智慧財產處理程序，維護企業活動不受干擾的最大商業自由空間。透過質量並重的專利申請，建置完善智慧財產管理制度，以避免侵權並妥善保護自己之智慧財產，進一步強化競爭優勢。

本公司全球專利獲證數累計件如下，為加強保護智慧財產權也持續對全公司人員開設「智慧財產權的價值與保護法」相關課程，受訓人員331位，已完成331位，完成率達100%。

截至2025年12月31日止，專利維護情況如下：

專利申請數量

由田全球專利申請總數已累計1009件，包括2024-2025年專利申請84件，約8成為發明專利。

專利獲准數量

由田全球專利核准總數已累計563件，包括2024-2025年專利獲准46件。

商標權數量

截至2025年12月底，由田全球有效商標權總數共32件，主要分佈以亞洲區域為主。

CH3 產品創新與夥伴關係

3.2 產品管理

智慧財產管理計畫



專利管理

- 處理程序 - 訂有「智權管理辦法」，明訂公司智慧財產案件之處理程序以為依循。
- 獎勵措施 - 訂有「智財獎勵辦法」，激勵員工創新，並保護職務上所產生之創作與發明，以提昇公司智慧財產權之質與量。
- 資訊管理 - 內部自行開發專利案件管理系統，以統一管理公司專利相關資訊。
- 競爭者監控 - 監控產業相關競爭者之專利核准資訊，以掌握產業現況；並不定期向研發部門提供產業專利資訊，以協助研發創新。
- 維護管理 - 定期檢視現有專利權使用情況，評估繼續維護之必要，以節省專利權維護費用。
- 風險評估 - 依研發之需求，分析評估現有研發技術與產品的潛在侵權風險，並提供策略性指引或迴避設計之協助，以降低法律風險。
- 教育訓練 - 依據研發需求製作智財培訓課程，提供同仁線上研習，亦不定期開辦實體課程。



商標管理

- 處理程序 - 本公司的商標申請與後續維護，依「智權管理辦法」辦理，作為處理之依循。
- 佈局區域 - 依照本公司商業發展，商標佈局以亞洲區域為主，涵蓋所有產品線，並定期檢討調整商標權涵蓋區域範圍。



營業秘密管理

- 人員資訊安全
 - ▶ 與員工簽定「聘僱合約書」，並於合約書中明定智慧財產歸屬與保密要求；對於重要研發人員，得包括競業禁止要求。
 - ▶ 新進同仁簽署「資料保密協議暨資訊安全規範同意書」，以符合個人資料保護法之規定與公司智慧財產規範之政策與管理。
- 實體環境安全
 - ▶ 員工依據臉部辨識控管門禁，並依其屬性給予不同區域通行權限。非員工參訪應進行身分登記，並限定活動範圍。
- 資訊作業安全
 - ▶ 僅允許公司配發或授權之設備方可執行職務上作業。
 - ▶ 公司設備之使用需經員工個人帳號登錄識別，且定期更換個人帳號密碼，以確保帳戶密碼安全與可歸責性。
 - ▶ 公司設備內之軟體經需取得授權方得安裝，以確保版權之合法性與來源之安全性。
 - ▶ 通過資安管理的國際標準驗證(ISO27001:2022)，確保公司內的資訊安全合規，降低資訊外洩的風險。

CH3 產品創新與夥伴關係

3.2 產品管理

智慧財產管理計畫



智慧財產
稅務管理

根據研發所在地與銷售地，規劃智慧財產權配置地點，並對全體智慧財產權之稅負進行整體之估算，使智慧財產權的佈局能發揮綜效，以提升租稅效率。



執行情形

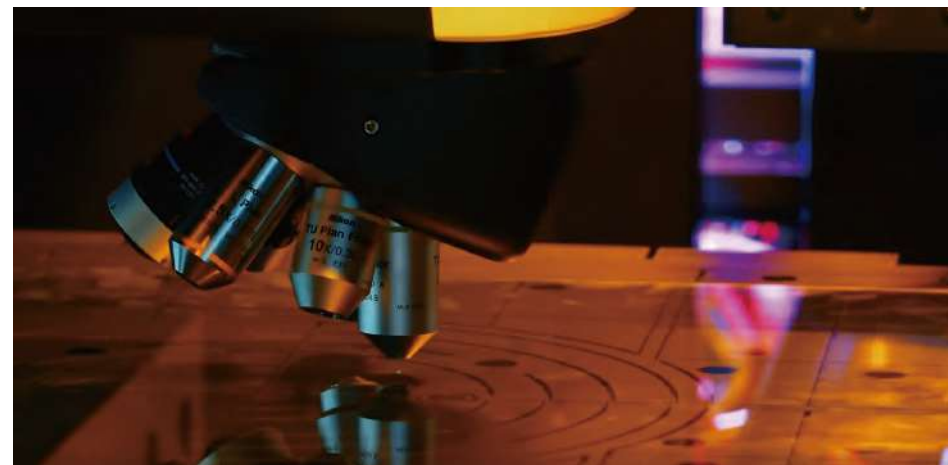
- 2013年名列本國法人發明專利申請百大排名。
- 2016年自行開發專利案件管理系統。
- 2017年名列本國法人發明專利公告發證百大排名。
- 2017-2018年間製作智財線上培訓課程，供公司同仁研習，亦不定期開辦實體課程。
- 2019年獲准公司第一個深度學習AI專利。
- 2023年新增營業秘密登錄制度，以保護特定類型技術資訊；針對全體同仁進行智財教育訓練與宣導，受訓完成率達9成以上。
- 2020-2024年間，連續數年獲准投資研發抵減
- 申請案，有效提升公司租稅效率。
- 2025年通過資訊安全管理的國際標準驗證(ISO27001:2022)，確保公司內的智財管理安全合規，降低機密外洩的風險。

CH3 產品創新與夥伴關係

3.3 研發與創新

由田新技主要為專業研發、生產、銷售印刷電路板(PCB)、平板顯示器(FPD)與半導體(SEMI)之光學檢測設備，擁有光學、軟體、機械、電控及高階演算法等多項優勢，於載板外觀檢測、高世代LCD光學檢測、LCM模組點燈檢測市占皆穩佔龍頭，另延伸技術優勢，持續投入研發，成功開發對應市場新製程需求之多元產品，近年推出之PCB全板量測設備、盲孔檢查設備、AI拍照複判機、晶圓級封裝檢測設備...等均廣受業界好評，公司不斷深化在各領域的製程覆蓋，且銷售範圍遍及大中華地區、日本、韓國、新加坡、菲律賓、泰國、馬來西亞、德國...等地，同時持續關注產業鏈南移趨勢，於東南亞提早佈建相關代理及銷售渠道，穩定掌握相關商機。另外也推出AI深度學習軟體，與檢測設備相結合，進一步實現智慧製造，強化公司於自動光學檢測設備市場之競爭力。

由田新技重視創新研發持續投入經費及人力於研發領域，以內部控制制度之研發循環管控研發工作的進行，由計畫申請開始至結案設定控制點，舉行定期與不定期會議針對開發進度進行評估及查核，以確保研發計畫能順利進行並符合市場需求。由田新技在PCB及顯示器檢測產業站穩灘頭後，本公司持續強化產品多元佈局，推出半導體光學檢測設備，以利平衡產業波動、進而挹注營收及優化公司產品組合。公司於半導體檢測設備已開發一系列產品線，完整對應晶圓、封裝、凸塊...等各式製程，可檢測Bare Wafer、Frame Wafer、WLCSP、CoWoS、Bipolar、Driver IC、CIS、Micro/Mini LED...等多項產品，並已完成主要大廠訂單出貨，達到多廠多機量產里程碑。



最近年度投入研發費用

本年度將持續朝產品多元化之目標邁進，並積極開發各項新技術以擴展客戶群。投入研發成本將維持於營業額之5~15%。

年度	2022年	2023年	2024年	2025年
研究發展費用(千元)	315,859	240,096	233,309	264,958

CH3 產品創新與夥伴關係

3.3 研發與創新

產品研發方向

FOPLP黃光製程檢測設備



半導體 In-Situ檢測模組



高精度Bump高度量測設備



奈米級 Particle檢測設備



半導體 3D量測設備



晶圓級封裝多製程段檢測設備



最近年度開發成功之技術或產品

半導體螢光光阻殘留檢測設備



半導體巨觀/微觀/側面檢測設備



半導體應力檢測設備



半導體IR SAW檢測設備



載板2D+3D量測設備



CH3 產品創新與夥伴關係

3.4 客戶滿意

由田新技重視客戶關係、維持營運能量秉持「We serve with vision.」之經營理念，朝向多元領域之機器視覺先進技術的方向研發，以速度、精準及服務為新世代產品持續努力的目標，研製各式符合客戶需求之產品，提供最專業且品質優良的產品服務客戶，持續為本產業之領先地位及提高市佔率。以提供客戶精確且有效率的高品質服務為榮，期許能隨著產業發展持續擴展，扮演高科技產業供應鏈的合作夥伴。

為滿足客戶資訊安全需求、保障客戶隱私與安全。

由內到外針對資料、應用程式、作業系統、內部網路、外部網路、實體環境、程序與政策進行嚴謹審查及管控。

由田新技重視客戶權益與隱私，在客訴與個人資料保護上，以完善的管理的制度與措施，維護客戶權益。面對客訴問題，我們將從各管道得到之客戶回饋，依據嚴重性進行分類，後續再依問題轉到各相關部門，以審慎妥善且時效性回應客戶解決問題。

本公司於2025年無重大產品異常之情事。

3.4.1 客戶滿意度

我們有效利用現有研發資源，以自動化光學檢測之核心技術為基礎，提高產品藍圖之拓展性，持續針對IC substrate、HDI、FPC、Wafer、COF、LCD...等多產業產品進行優化研究與開發，同時延伸觸角推出檢孔、自動量測設備...等多元應用，完整多角化市場佈局。提升客戶服務之廣度與精度，建立暨維持與客戶之間長期合作關係，爭取並深耕客戶群以提高客戶對本公司的依存度，亦藉由擴大市場佔有率與市場滲透率，維持公司每年設定之成長目標。

顧客滿意度調查

為瞭解客戶需求及提供更優質的服務，我們每年主動調查客戶滿意度，並依據調查結果，掌握客戶需求與市場脈動，作為改善服務品質及調整公司經營策略與發展方向之依據。為確實掌握客戶期望，我們每年對重要客戶進行「客戶滿意度評估作業」，調查項目包括品質、交期、服務、技術、價格、競爭力等。客戶滿意度以5分量表評分，我們透過線上問卷，由客服團隊發送連結至客戶，報導年度滿意度問卷對象主要以2025年出貨的客戶為本次對象共計61家，回收家數為25家，回收率為40.98%。

CH3 產品創新與夥伴關係

3.4 客戶滿意

客戶關切議題問卷結果

客戶對於公司整體的平均在4.73分接近非常滿意(滿分5分)，其中對公司客戶服務之滿意度最高，對交期、競爭力次之。



構面	關切議題	各項平均	分類平均
品質	新設備使用穩定度	4.60	4.66
	新設備外觀清潔度	4.77	
	新設備功能妥善度	4.60	
交期	新設備交期準時	4.74	4.71
	新設備交期的彈性	4.69	
服務	業務的服務態度	4.91	4.86
	業務的專業度	4.89	
	客服工程師的服務態度	4.86	
	客服工程師的專業度	4.86	
	客戶需求、文件、報告的回覆	4.77	

構面	關切議題	各項平均	分類平均
技術	支援新產品開發的工程能力	4.66	4.70
	問題分析的能力	4.80	
	優化功能的能力	4.66	
價格	價格競爭性	4.66	4.67
	整體性價比(C/P值)	4.69	
競爭力	與您的其他供應商的"品質"相比	4.63	4.71
	與您的其他供應商的"交期"相比	4.69	
	與您的其他供應商的"服務"相比	4.83	
	與您的其他供應商的"技術"相比	4.74	
	與您的其他供應商的"價格"相比	4.66	

3.4.2 客戶隱私

由田新技在提升客戶服務品質的同時，更重視維護客戶隱私權及智慧財產權，與客戶簽署保密協議以保護客戶機密資訊，並確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作。配合各國客戶法規個資法之施行進行調整：公司內部執行相關教育訓練、相關部門所涉法規衝擊之因應措施，並導入及建置相關管理程序與提升資安管控等法規遵循機制，以落實個人資料保護之企業社會責任。針對顧客之隱私權，2025年由田未發生侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。

CH3 產品創新與夥伴關係

3.5 供應商管理

由田新技除了致力於新技術開發應用以及客戶服務滿意度持續提升外，亦特別重視企業社會責任的具體實踐，公司相信供應鏈的永續成長，對企業發展具有一定影響力，因此，在創造更大利潤的同時，也盡力投入相關資源與供應商合作，希望與供應商建立夥伴關係，達到永續發展之目標。



產業上、中、下游供應鏈圖示

3.5.1 採購管理

為提供客戶高品質的產品服務，由田新技必須與供應商協力，以滿足營運所需的各種資源。

本公司訂有「採購及供應商管理辦法」規範採購管理及廠商管理，以取得適量、適時、適價的貨物，以符合本公司品質、交期與成本上之基本要求；並使廠商管理作業有所依據。

公司依採購交易類別區分「市購件」、「製造件」及「外包」等採購模式，針對採購單位、請購單位及供應商訂定相關管理程序，涵蓋供應商評核及國內外採購作業，以建立完善的供應鏈管理機制，確保專業技術與關鍵物料來源穩定，提升供應鏈韌性及永續發展能力。

為了建立及維繫與供應商良好之合作關係，由田新技要求供應商簽定「誠信廉潔承諾書」與「保密切結書」，供應商不得有任何違反誠信廉潔之行為，並應嚴格遵守廉潔相關法令（包括但不限於中華民國法令）及保密義務。2025年由田與重要供應商間「誠信廉潔承諾書」的簽訂率為100%（全部94份，94份回簽）。「保密切結書」經發行後，取得簽署的簽訂率為100%（全部94份，94份回簽）。

在地採購

由田新技注重在地採購之精神，積極落實材料在地化，優先採用在地供應商，除縮短交期與降低運輸風險，也能降低碳排放，並為當地創造更多的就業機會。

採購區域支出比例

類別	採購地區	2022年		2023年		2024年		2025年	
		家數	佔總採購金額比例	家數	佔總採購金額比例	家數	佔總採購金額比例	家數	佔總採購金額比例
產品類採購	國內	359	74.50%	328	76.10%	322	75.60%	315	72.4%
	國外	28	19.70%	26	18.50%	50	19.10%	45	24.3%
服務類採購	國內	40	5.60%	22	5.30%	16	4.90%	17	3.1%
	國外	3	0.20%	2	0.10%	2	0.40%	4	0.2%

說明：國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區(如：美國等)。

CH3 產品創新與夥伴關係

3.5 供應商管理

3.5.2 供應商評估

新供應商遴選與評鑑

為追求由田與供應商雙方共同成長及永續經營，公司訂定「採購及供應商管理辦法」，不定期對供應商進行評鑑，並要求供應商承諾所提供之所有產品、零件、材料及其附屬物之物質需符合環保標準之規定，並同意遵守包括勞工安全衛生在內之所有法律法規，若違反以上條款，本公司得解除或終止相關之採購合約或訂單。

本公司新供應商第一次進貨後一個月內，依廠商營業性質，進行廠商評核；每年定期以廠商評核報告表中所列項目逐項評核，定期評核項目就其價格競爭力、交貨狀況、品質及服務態度等依其評核內容給予評核等級。已合格廠商之定期評核由採購人員視其營業之性質，分別進行評核，其詳細評核時間，加工件及委外設計廠商於每年定期就現有廠商進行重新評核；市購件前一年與本公司的交易額超過一佰萬者也需列入每年定期評核。以確保產品能持續穩定供應且品質合於公司要求。供應商評比等級及因應措施如下：

每年定期進行供應商評核，2025年評核供應商數共計94家(年交貨金額達100萬之供應商)，評核結果A級2家，B級91家，C級1家，D級0家。針對C級供應商，目前暫列不交易廠商，要求改善品質。

評等	得分	處置方式
A	90~100	(1)列為優先合作供應商，視需求增加採購比例 (2)得頒發獎牌及公開表揚
B	60~89	(1)合格廠商不作處置
C	50~59	(1)減少採購比例，開發替代廠商 (2)供應商限期提供改善對策
D	50以下	(1)取消合格供應商資格，並自取消資格之日起一年後，始得重新申請供應商評鑑

供應商永續環境管理

本公司除將環境保護與永續發展要求納入供應商管理機制外，亦發揮企業影響力，鼓勵供應商共同落實企業社會責任。本公司要求供應商遵循衝突礦產政策，承諾不採購、不使用來自剛果民主共和國及其周邊衝突地區，由非政府武裝團體或非法組織控制礦區開採或非法取得之衝突礦產，並提供相關聲明或證明文件，以確保供應鏈符合責任礦產管理要求，提升供應商永續管理能力及綠色產品供應能力。

供應商行為準則

本公司制定「供應商企業社會責任承諾書」，由供應商夥伴閱讀、瞭解並簽署確認，回收率已達100%。承諾書內容包括誠信經營、勞工權益與人權、健康安全、環境保護等四個面向，期與供應鏈合作夥伴共同成長，建立永續夥伴關係，一同致力於企業社會責任之落實。各原物料供應商的遴選，透過採用「評選作業程序」稽核其產品品質、設計、服務是否符合需求，預做遴選，再以合約規範、實地評鑑及供應商的財務狀況等量化資料為評核的重點，必須通過跨部門針對品質、設計、服務以及危害物質管制等各面向進行稽核評鑑。

另外，明訂反賄賂條款，嚴禁利益輸送，以建立透明正當之交易環境。在與供應商簽訂之買賣條約中明訂賄賂禁止條款，要求供應商不得與由田新技所雇用員工任何勾結、佣金、回扣、利益輸送或任何形式之餽贈(含餐敘)等利益或不當之行為以利攀結等情事。採購合約中也要求供應商遵守由田新技的企業社會責任政策如反強迫勞動、童工、歧視、霸凌、性別平權等。



CH4 環境永續發展

- 4.1 能源管理
- 4.2 水資源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 物料與廢棄物管理

CH4 環境永續發展

因應氣候變遷是全球當前重要的課題之一，也是企業達成永續經營的重要課題，由田新技身為檢測設備產業的領航者，秉持對環境友善的這份責任，面對國家2050年的淨零排放目標，積極展開能源盤查，面對氣候變遷與環境日益惡化，公司在環保及節能上已建立具體目標、作法及方案，致力提升員工環保意識、建立環保節能文化及執行環保節能措施。訂定2030年碳排放量較2022年降低10%、2030年用水量較2022年降低3%永續環境目標。

環保節能措施及成效

評等	處置方式
空調節能	空調系統管控，溫度設定不得低於26度 廠區增設風扇，加強循環及降溫效率
照明節能	燈具更換為節能環保之照明設備 宣導不必要時關閉照明概念，由專人不定期巡視落實情形
無紙化推廣	推動表單電子化，降低紙張用量 更換具雙面列印功能之事務機，預設為雙面列印模式以降低紙張用量

未來目標

未來除持續推動節能減碳、能源管理及資源循環利用外，本公司亦規劃結合員工志工參與，並評估與地方政府、社區或非營利組織合作，於企業所在地推動外來種移除、棲地復育、淨灘及環境教育等環境保育活動，逐步將企業環境管理由內部節能措施延伸至在地環境關懷，提升員工環境保護意識，擴大企業永續影響力。

CH4 環境永續發展

4.1 能源管理

4.1.1 能源管理及節能措施

為降低能源消耗對全球暖化的影響，本公司持續從工程與行政兩大面向落實節能減碳。

硬體工程上，我們逐步檢視並汰換廠內高耗能設備以提升用電效率；行政管理上，則定期向員工宣導環保意識，推行節約水電、廢紙回收再利用等綠色辦公措施，並鼓勵同仁自備環保餐具。

透過全員參與的日常行動與設備優化，持續朝向減少溫室氣體排放的目標邁進。

節能減碳

本公司採取多項措施降低對環境之衝擊，包含：隨手關閉未使用電源、控制空調溫度、廢紙回收、垃圾分類與降低廢棄物量。皆會不定期評估並進行活化以提升利用率；同時持續推動以線上文件取代紙本，達成提升能源使用效率及降低環境負荷之目標。本年度配合平鎮廠區的搬遷與空間規劃，於新廠區同步導入具備節能效益之廠務設施。透過重新優化辦公區域配置（例如採用自然採光佳之玻璃隔間與高效率照明設計），從源頭提升整體基礎設施的用電效率。

本公司能源使用概況如下所示，未來將持續提升設備效能並推動節能措施，以承諾並遵循法規。

最近二年能源耗用量

廠區	中和		樹林		平鎮	南科	
年度	2024	2025	2024	2025	2025	2024	2025
電力 (kwh)	259,791	255,692	725,349	703,865	447,196	153,470	154,038
總能源耗用量GJ	935	920	2,611	2,534	1,610	552	555

能源耗用量	2023年	2024年	2025年
總能源消耗(GJ)	6,125	5,495	5,619
能源密集度 (GJ/仟元營收)	0.003	0.003	0.003

註：

1.Kwh=3600000焦耳 (J)

2.1 kWh = 3.6 兆焦耳 (MJ) = 0.0036 吉焦耳 (GJ)

3.能源密集度：總能源耗用量GJ / 營收(佰萬元)

CH4 環境永續發展

4.2 水資源管理

為了有效管理水資源，公司評估水資源風險為中低風險。在水資源管理方面，公司非常重視節水與環保議題，辦公室員工生活用水進行水資源減量，將廁所與茶水間水龍頭加裝節水器，並持續導入員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。這些措施將有助於降低公司的水資源使用量，實現節能減排和環保目標。

節水作為

項目	節水措施
省水裝置	廠區用水設備全數替換為節水器具
宣導	不定期宣導節約用水觀念

近年用水情形

年度	2023年	2024年	2025年
取水量 (百萬公升)	9.96	7.36	8.83
排水量	9.96	7.36	8.83
公司度量值(佰萬元營收)	1989	1816	1618
取水量強度(用水密度)	0.0050	0.0041	0.0055

4.2.1 廢水排放

由田新技的廢污水來源以員工生活污水為主，為辦公室的一般污水，不會造成水體的重大影響，由田在製造過程中均無廢水產生，所有廢污水由專門管線統一收集後，依據新北市政府規定排放至新北市下水道系統並由後端廢水處理站處理始得放流，並無直接排放至自然水體情形。

且公司營運據點無鄰近生態保護區或瀕臨絕種生物的場域，不影響承受水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值。

註：

1. 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/ 公司度量值(佰萬元營收)。
2. 2023-2025 年未收集耗水數據。

CH4 環境永續發展

4.3 溫室氣體管理

溫室氣體排放為地球暖化的主因，為因應此議題並善盡企業公民之責任，由田新技自2022年起導入 ISO 14064-1 進行全面盤查公司之溫室氣體排放量，針對七大類溫室氣體進行全面性盤查，盤查範圍涵蓋由田新技股份有限公司中和總公司、樹林廠、平鎮廠及台南辦公室，並依排放源型式區分。

本公司持續推動企業及供應鏈之溫室氣體減量政策，並以實際節能減碳、省水的節能措施，達成逐年減少溫室氣體排放量的目標。

2025年溫室氣體總排放量為903噸CO₂e，較2023年基準年減少14.74%。

近二年溫室氣體排放量

排放範疇	2023年(基準年)	2024年	2025年
範疇一(tCO ₂ e)	217	165	163
範疇二(tCO ₂ e)	842	754	740
合計排放量	1,059	919	903
排放密集度	0.532	0.506	0.558

註1：排放密集度 = 範疇一、範疇二合計排放量 (tCO₂e) / 營收 (百萬元新台幣)

註2：因 2025 年盤查邊界新增納入「台南辦公室」，本公司依相同盤查邊界重新計算歷史年度排放數據，以確保各年度揭露資料具一致性及可比較性，故本報告揭露數據與前一年度永續報告書略有差異。

CH4 環境永續發展

4.4 物料與廢棄物管理

4.4.1 物料管理

包材為由田新技的主要物料廢棄物之一，我們盡量使用容易再利用、回收、及易拆解的原物料，因此在包裝中，針對使用過的釘箱木材、紙箱與緩衝墊等進行回收再使用，考量綠色包裝設計策略，以紙塑為開頭，評估回收再生包裝材料的採用可能性。做為各類樣品、材料的貨運包材進行再利用。

原料耗用再生統計表

物料名稱	類別	2023年		2024年		2025年	
		重量(噸)	回收金額(仟元)	重量(噸)	回收金額(仟元)	重量(噸)	回收金額(仟元)
廢白鐵	產品回收下腳	3.137	113.941	1.292	45.220	0.658	20.398
廢紅銅	產品回收下腳	0.104	23.422	0.047	12.220	—	—
廢烤箱	產品回收下腳	4.604	32.228	—	—	—	—
廢黃銅	產品回收下腳	—	—	0.007	1.087	—	—
廢電腦主機/螢幕	產品回收下腳	135台	13.5	60台	6	20台	2
廢電路板	產品回收下腳	0.069	8.28	—	—	—	—
廢線	產品回收下腳	1.115	72.065	0.494	38.038	0.32	24.320
廢鋁	產品回收下腳	8.276	355.868	4.944	247.2	1.262	70.672
廢鐵	產品回收下腳	27.264	279.78	13.34	117.391	12.292	104.482
金額合計		899.084		467.156		221.872	

CH4 環境永續發展

4.4 物料與廢棄物管理

4.4.2 廢棄物管理

由田新技為自動光學檢測設備商，製程主為機械組裝及測試並未產生有害事業廢棄物，僅產出一般事業廢棄物。主要為員工生活廢棄物，由管委會統一處理；針對辦公區域所產生的生活廢棄物，皆以可回收再利用為優先。由田新技於茶水間及垃圾處理區等處設置垃圾分類桶，將廢棄物分為一般生活垃圾、紙類、塑膠類、玻璃、鐵鋁罐、廚餘等類別，藉由落實垃圾分類減少一般事業廢棄物的產生，朝向垃圾減量的目標前進。故未有總量紀錄。

項目	管理方式	管理目標
事業廢棄物	委託具有甲級或乙級清除處理資格之環保公司處理	落實事業廢棄物分類、貯存及清除管理，確保100%依法委託合法清除、處理機構處理。
一般垃圾	委託專業清潔公司處理	推動源頭減量及垃圾分類，降低一般垃圾產生量。
資源回收		提升資源回收率，促進資源循環再利用，降低廢棄物最終處置量。

無紙化政策

為落實環境永續及無紙化管理，本公司持續推動電子化作業，逐步將各項申請表單、行政文件及簽核流程導入電子簽核系統，減少紙本文件列印需求，降低紙張及相關耗材使用量，並提升行政作業效率，落實節能減碳及永續經營理念。

推動無紙化措施後，影印費用由 2023 年 173,647 元下降至 2025 年 117,094 元，兩年間累計減少約 32.6%，顯示電子化管理已逐步發揮成效。

年度	影印費用(元)	較前一年減幅	較基準年累計減幅
2023(基準年)	173,647	—	—
2024	135,058	22.2% ↓	22.2% ↓
2025	117,094	13.3% ↓	32.6% ↓

註：以2023年為基準年，

減幅 = (基準年影印費用 - 當年度影印費用) / 基準年影印費用 × 100%。



CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

5.2 發展與訓練

5.3 職業安全衛生

5.4 社會共融

CH5 友善職場與社會共融

尊重人權

由田新技秉持著尊重人權的精神，遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國國際勞動組織職場重要原則與權利」及「聯合國企業與人權指導原則」，致力於創造員工福祉，政策如下：

1. 杜絕不法歧視，公平晉用：本公司承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用及雇用實際工作（例如：晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視員工。
2. 禁用童工。
3. 禁止強迫勞動：禁止使用任何類型的強迫，非自願或剝削性監獄，契約式，奴役式（包括債務奴役），販運或奴役勞工。
4. 提供安全健康之工作環境：本公司尊重員工活動自由，不作活動範圍不合理限制；員工如因宗教信仰有合理的宗教活動場所需求，可向公司提出申請。
本公司目前有使用派遣勞工及/或勞務承攬(委外)合作情形，本公司針對將合作之派遣(勞務承攬)廠商，均先行瞭解其勞動法遵情形，以作為是否同意合作之評估，且本公司於履約期間，針對派遣(派駐)勞工之勞動條件是否合法，均主動進行調查、稽核或其他作為。

人權風險評估

為有效落實人權政策並評估管理有效性，人資單位對公司營運過程中可能產生之人權議題進行風險鑒別，依照發生機率及衝擊程度進行評估以識別人權風險所在，並提出減緩措施以降低對企業帶來之衝擊，打造安心職場並持續保障員工勞動人權。

人權議題	具體管理方案	發生機率 衝擊程度		減緩措施
多元包容	- 人才遴選以人權平等為基礎，遵守政府勞動法令。 - 針對身障人士規劃特定工作職務，由直屬主管不定時關懷其工作狀況。	高	中	- 對外刊登職缺及任用人員，以學經歷為判斷標準。 - 設立多元員工溝通管道，即時反映各類建議。
公平晉用	保障性別工作權之平等，消除性別歧視；在招募、訓練、考核及升遷上不因性別而有所差異。	低	低	設有性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則，並設置申訴專線及專用電子郵箱。
禁用童工	公司不雇用16歲以下之勞動者。	低	中	- 招募時審視個人資料確認年齡。 - 任用時確認員工資料，確認其符合法律規範。 - 誤用時依童工補救措施執行。

CH5 友善職場與社會共融

人權議題	具體管理方案	發生機率 衝擊程度		減緩措施
工作時間	· 依法訂定「工作規則」呈送主管機關核備後，公告同仁周知。 · 依據「勞動基準法」制定休假與加班相關規範。 · 員工一週總工時不超過60小時。	高	中	· 平日工時為七小時，優於「勞動基準法」的八小時。 · 因應產能招聘足額人力以符合實際需求。 · 定期瞭解同仁異常工作負荷情況，並適時做適度調整。
安全衛生之工作環境	· 提供安全工作環境及必要急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因數，降低職災風險。 · 訂有「安全衛生工作守則」並確實執行，以確保同仁作業安全及維護職場安全。 · 公司若聘用16歲以上未滿18歲的青年勞工，將確保其不得從事危險性或危害健康之工作，更禁止其夜間值勤或加班。	中	高	· 強化公司內職災通報流程，設有專責單位進行關懷與追蹤。 · 主動提供團保、勞保等資訊，協助申請相關補助。 · 關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查。 · 定期實施勞安相關教育訓練。

童工補救措施

- ▶ 一旦發現童工，立即將該名童工撤離工作崗位。
- ▶ 將童工送至職業勞動健康檢查機構進行體檢，確認其在工作過程中未受到身體健康影響，如有受到影響，產生的醫療和生活費用由公司全額負擔。
- ▶ 立即聯絡並將該名童工送回家庭，並負擔相關交通費用。

2025年度人權相關訓練

課程名稱	參訓對象	訓練人次	總時數
勞工安全衛生	新進同仁	52	156
誠信經營守則	新進同仁	52	26

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

由田新技視員工為重要資產的企業文化中，員工為公司成長最主要的動能之一，經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，勞雇關係主題對於本公司相對重要。營造樂於雙向溝通的環境及優質的報酬為發展目標，期能吸引人才並更貼近員工需求。公司秉持公平以及多元就業的原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，不因性別而有所差異，以適才適所為主要的考慮。我們透過完善的員工發展策略、良好的薪酬與福利政策，以及多元包容的職場文化，企業可以提升人才管理表現，並實現可持續發展目標。

5.1.1 招募與員工組成

人才多元概況

本公司訂定短中長期管理行動以建立人才發展制度，打造優質職場與提升員工滿意度出發並發展屬於由田的核心職能、管理職能及功能職能。

為了有效提升人力素質，建立標準化之教育訓練流程，應用於訓練發展、績效考核及晉升甄選等作業，且提供極具競爭力之薪資福利及教育訓練機會，使當地員工能與公司一起成長，故以聘雇在地員工為主。

本公司正式員工共281人，其中女性員工佔19.22%、男性員工80.78%，無聘用臨時人員及無兼職人員(工讀生、實習生...等)，設備清潔管理、倉管助理及分圖職務計有6名派遣人員派駐本公司，延聘高階主管(協理級)以上100%皆為本國籍。

由田進用身障(達法定聘用1%)人士應為2人，至2025年進用身障人數2人，為足額進用(其中一位為重度身障人士)。

員工多元化組成

2025年度員工人數

類型	女性(人數與佔比)		男性(人數與佔比)		總人數
員工人數	54	19.22%	227	80.78%	281
非員工工作者 (派遣人員)	2	33.33%	4	66.67%	6

員工職別分佈	女性(人數與佔比)		男性(人數與佔比)		總人數
管理階層	16	18.18%	72	81.82%	88
非管理人員	38	19.69%	155	80.31%	193

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

依職務類別員工分佈

職務類別	女性人數	男性人數	其中包含弱勢團體人數
運管部	30	24	2
財會處	9	1	0
業務部	3	47	0
檢量技術部	2	47	0
光學技術處	2	13	0
電子技術處	1	3	0
製造部	3	33	0
自控技術部	0	30	0
由田台南處	4	29	0
總計	54	227	2

多元族群員工分佈

族群類別	原住民	身心障礙	多元族群員工合計
女性	0	1	1
男性	0	1	1

員工人數年齡及學歷分佈

項目	分類	女性 人數 / 比率	男性 人數 / 比率	總計
員工年齡	18-30歲	6 / 2.14%	27 / 9.61%	33
	30-50歲	44 / 15.66%	174 / 61.92%	218
	>50歲	4 / 1.42%	26 / 9.25%	30
合計		54 / 19.21%	227 / 80.78%	281
員工學歷	博士	0 / —	1 / 0.36%	1
	碩士	11 / 3.91%	90 / 32.03%	101
	學士	38 / 13.52%	98 / 34.88%	136
	專科	3 / 1.07%	37 / 13.17%	40
	高中職	1 / 0.36%	1 / 0.36%	2
	其他	1 / 0.36%	0 / —	1
合計		54 / 19.21%	227 / 80.78%	281

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

近三年新進人員統計表

新進人員數與比率	女性 人數 / 新進率		男性 人數 / 新進率	
年齡				
30歲以下	5	9.09%	10	18.18%
30-50歲	9	16.36%	31	56.36%
51歲以上	0	0%	0	0%
新進人數合計	55			
總新進率(%)	19.57%			

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。

離職員工

2025年由田新技員工總離職率為24.56%，2024年為18%，因外部環境及營運狀況變化、招募職缺遞補人力，離職率也相對穩定。

近三年離職人員統計表

離職人員數與比率	女性 人數 / 離職率		男性 人數 / 離職率	
年齡				
30歲以下	6	8.70%	9	13.04%
30-50歲	7	10.14%	46	66.67%
51歲以上	0	0%	1	1.45%
離職人數合計	69			
總離職率(%)	24.56%			

註

1. 界定公司離職的員工的類別：（如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等）。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率＝當年該年齡組離職男（女）性人數／當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率＝當年離職人數／當年末營運據點總人數。

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

5.1.2 員工薪酬

為吸引更多的優秀人才，由田新技設計激勵性的制度吸引與留用優秀員工，每年以考核績效做為薪酬與升遷之參考基礎，也會調查業界薪資福利，定期檢視薪資福利措施在市場上的區段，適時調整員工薪資。田新技提供多元且具有競爭力的薪酬制度，各項獎金金額依據公司獲利程度、組織目標達成狀況及員工個人績效表現來決定；因公司營運穩健、歷年獲利表現優於同業，回饋員工也高於同業，每年依據整體營運狀況、市場水準及個人績效表現進行薪資調整。由田提供具競爭力的整體薪酬，歷年來非經理人年薪平均值均在所有上市上櫃公司前15%內。

薪獎制度

- 端午節、中秋節禮金
- 營運績效獎金
- 專利獎金
- 提案獎金
- 員工認股權憑證
- 員工酬勞(分紅)
- 年終獎勵金

其他獎勵制度

- 公司訂有獎懲制度，對於行為表現有功人員予以表揚並發放相應獎金（本公司不會以減薪方式作為受懲處員工懲戒手段）

由田新技秉持「員工是企業最重要的資產」之企業文化，提供具競爭力的整體薪酬，以獎勵同仁創造績效及能長期投入工作，並吸引及留任最好的人才，本公司敘薪係依據員工專業知識技術、學經歷背景及個人績效表現，同時結合公司營運目標來決定其整體薪資，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等在薪資待遇上有所差異。

各職別薪酬比例表

各職別薪酬比例	2024年		2025年	
	女性	男性	女性	男性
管理職(高階主管)	1	0.90	1	0.90
管理職(中階主管)	1	1.26	1	1.26
管理職(基層主管)	1	1.13	1	1.13
非管理職(含直間接人員)	1	1.33	1	1.33

註

1. 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」。

2. 各職級主管定義：高階主管為理級以上、中階主管為課級主管、基層主管為組長(含)以下

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2024年	2025年
非主管職全時員工人數(人)	290	261
非主管職全時員工薪資總額(仟元)	320,025	348,038
非主管職全時員工薪資中位數(仟元)	976	1,151
非主管職全時員工薪資平均數(仟元)	1,104	1,333

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

2025年度女男性別加薪薪酬比率

性別	管理職		非管理職	
	女性	男性	女性	男性
基本薪資加薪酬比	1	1.33	1	1.23

註：基本薪資為基本月薪，不含變動薪資；薪酬為總年薪。高階主管(資深經理級含以上)皆為男性。

由田整體薪酬包括月薪、獎金等，依據同仁的專業知識技能、工作職掌、績效表現與長期投入，結合公司營運目標，來決定其整體薪酬。為維持公司整體薪酬的競爭力，由田新技每年都會參考業界之薪資調查，藉此衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁月薪作出適當的調整；並於考量公司財務、營運績效及未來發展訂定同仁的獎酬計畫，據以訂定實施方案。對於同仁表現給予即時性的獎勵，至於員工酬勞則於次一年度發放，以鼓勵同仁貢獻。由田新技勞工退休金制度目前皆為新制，遵循《勞動基準法》規範，依勞工退休金條例之規定每月工資提繳工資百分之六至勞保局退休金之個人帳戶，2025年企業部分提撥金額17,157仟元、員工個人部分提撥金額4,688仟元。本公司女男性別基層人員標準薪資皆優於當地最低薪資1.19倍。我們注重在地人才擔任協理級以上的人員為高階管理層，聘用在地的比例為100%。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比

性別	基層人員基本起薪		當地基本薪資	
	女性	男性	女性	男性
本公司與當地薪資比	1.19	1.19	1	1

5.1.3 遵守勞動法規

由田新技重視法規遵循，2025年未有任何雇用童工或強迫勞動之情事；遵循職業安全衛生及勞動基準法法規，對於員工及原住民無就業歧視亦無侵犯當地員工之人權之情事發生。為落實保障員工人權，於新進人員訓練中對員工宣導人權及勞動相關法規課程，也透過各項職業安全衛生管制措施之落實來防止災害的發生，並依據風險程度擬定緊急應變程序，強化職場之安全與健康。

由田新技之人權政策為恪守國際人權標準，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場不同，均有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。2025年本公司、營業據點及供應商均無接獲任何侵犯人權、違反結社自由、集體協商權利或歧視申訴案件。

性別平權

本公司依中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，落實禁止懷孕歧視、促進性別工作平等。本公司女性同仁可依生理需求申請生理假、產檢假、產假、流產假與哺(集)乳時間，也給予需要照顧嬰幼兒的所有同仁育嬰留職停薪假，員工於育嬰假期滿一個月前提出復職意願，並由人資單位主動協助復職準備。2025年提出育嬰留職停薪申請共4人次、當年度應復職共3人次，其有2人次結束育嬰假後復職，復職率為67%。

本公司為防治工作場所性騷擾行為，維護兩性工作平等與人格尊嚴，成立了性騷擾評議委員會，也在工作規定中規定並設有員工性騷擾申訴管道。報導期間各營業據點及供應商無發生任何性騷擾投訴案件。

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

近年育嬰留職停薪申請情形

項目	女性	男性	合計
符合申請育嬰留職停薪人次	5	15	20
實際申請育嬰留職停薪人次	2	2	4
當年度應復職人次(A)	1	2	3
當年度申請復職人次(B)	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後人次(C)	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人次(D)	0	1	1
復職率(B/A)	67%		
留任率(D/C)	100%		

註：應復職人次=育嬰留職停薪預計於該年度復職人次

當年度留任人次=前一年度實際復職人次且截至當年度12月31日仍在職數

當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人次/當年度育嬰留停應復職人次(B/A)

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次/前一年度育嬰留停實際復職人次(D/C)

育嬰相關獎勵計畫

育嬰獎勵項目	當年度累計發出(元)
生育獎勵每胎2千元	8,000

勞資會議

由田新技設有勞資協商單位與排定協商大會，公司在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，將會開勞資會議，讓員工知悉公司營運狀況；而針對終止勞動契約者，其預告期間依循勞基法第16條之規定辦理。會議由勞方與資方代表出席，討論勞資相關糾紛、員工福利、法令規範等相關事宜，透過主管提問週，無所不談信箱等，加強與員工之間的互動，促進勞資的和諧。

遵循勞基法第16條，進行重大營運變化前須在一定期間內進行預告。其勞基法第16條條款為雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞資溝通管道

主管會議

透過定期召開之主管會議，由管理階層同仁針對公司提出管理、經營、策略等面向提出疑問，由董事長、總經理等高階主管於會議中回應問題或列管追蹤。

員工申訴與關懷專線

同仁可透過專線或分機直撥關懷專線，直接且即時反映對公司之建議。

員工信箱

公司設置員工意見信箱，讓員工勇於發表自己的意見，由人資單位統整後，轉發相關單位主管就員工問題進行回覆。

勞資會議

定期於每季召開勞資會議，作為勞方與公司間溝通的橋樑，勞資雙方和諧理性的溝通。

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

團體協約

地 區	台灣
a.團體協約涵蓋的員工人數	281
b.員工總數	281
總員工數百分比=(a/b)*100	100%

5.1.4 福利制度

我們秉持關注同仁工作與生活的平衡議題。由田提供多元化的福利措施，為員工營造一個具有幸福感的職場環境，提供法定之員工福利，更讓同仁享有豐富的員工福利。

企業更需思考如何營造出舒適的工作氛圍以及暢通的溝通管道，形成友善職場，讓員工身心靈能適時放鬆，也能凝聚員工向心力。

公司依法為每位員工投保勞工保險及全民健康保險，為了提高員工生活保障、增進員工福利，更為每位員工投保壽險、意外險、醫療險及癌症險等多種團體保險，同仁也可選擇自費為家人購買優惠的團體保險。國外出差另為員工投保旅遊平安險。

職工福利委員會	2023年支出	2024年支出	2025年支出
	3,962,936	6,519,635	6,291,775

福利措施

- 優於勞基法之工時規定 (每日標準工時為7小時)
- 上班時間為09:00~17:30
中午12:00~13:30休息1.5小時
- 工作滿一年，享有額外7天帶薪公司假
- 每月彈性可遲到五次
- 每季部門員工聚餐
- 一年一次週五戶外半日遊活動
- 尾牙活動
- 年度國內外旅遊補助金
- 喜慶婚喪補助
- 員工生日禮券
- 私車公用損害補償
- 免費提供地下室機車停車位
- 無限供應香醇研磨咖啡及精緻點心
- 提供加班同仁愛心晚餐
- 提供夏季與冬季員工制服
- 每年員工健康檢查
- 員工健身房
- 提供員工集乳室
- 舉辦獎金豐厚的團體競賽
- 多元社團活動
- 提供書籍雜誌供閱覽或借閱
- 數位精英學院提供線上課程學習，走向學習型組織

2025年度第二季聚餐暨半日遊

日期	活動內容
06/06	國立台灣博物館+欣葉吃到飽 松菸文創園區+INPARADISE 饗饗 微風信義店
06/13	新北藝文中心+板橋饗食天堂 國家電影及視聽文化中心+INPARADISE 饗饗新莊店 樹谷生活科學館+肉次方燒肉放題 台南府前店

CH5 友善職場與社會共融

5.1 員工政策與概況

2025公司社團活動

高爾夫球社

日期	活動內容	參與人數	公司補助社團經費(元)
20250822	關西老爺球場	6	2,900
2025 1128-1201	日本熊本 海外行	5	



2025 藝文之旅

公司為鼓勵員工參與多元文化藝術活動以培養人文素養，2025年第二季部門半日遊的主題訂為藝文之旅，規劃各部門到不同藝文類型的場館參觀，如：國立台灣博物館、松菸文創園區、新北藝文中心、國家電影及視聽文化中心及樹谷生活科學館，藉由參與工藝類、影視類、民俗與文化資產類等不同藝文活動，以行動支持國內文化發展，並啟發同仁創意與創新能力。

親山社

日期	活動內容	參與人數	公司補助社團經費(元)
20250111	硬漢嶺步道 (觀音山)	2	5,200
20250322	東滿步道 拉卡山路線	6	
20250413	圓山到 白石湖吊橋縱走	9	
20250503	宜蘭抹茶山	12	
2025 0727-0728	日本富士山 2天1夜	10	2,600
20251122	土城天上山	3	



CH5 友善職場與社會共融

5.2 發展與訓練

由田新技以機器視覺與機電整合技術為核心技術，秉持著「We serve with vision」的信念，全面提升員工專業技能、工作效率及產品品質為目標，制定年度教育訓練計劃，並依核心、管理、專業職能模組，在兼顧【公司發展】及【同仁滿足】的需求下，分別展開標準化、階層別與部門別之訓練課程。本公司於2006年即導入TTQS人才發展品質管理系統，並多次獲得勞動力發展署TTQS評核銅牌之肯定。依核定之年度教育訓練計畫辦理，鼓勵同仁須參與課程並獲得該課程之學分。個人修課狀況將登錄於個人學習履歷，並提供給相關主管，做為內部晉升及個人考績之重要參考數據。訓練相關作業(計畫、簽核、課程報名、學員義務、測驗等)及相關資料，以數位教育訓練系統【由田菁英數位學院】平台管理紀錄。提供到職滿一年之公司正職員工享有教育訓練外訓補助費用每人每年最高12,000元為原則，激勵同仁在職職能進修。

依照各人所需與公司發展及職涯需要，由田新技提供多元豐富的學習管道與發展資源，包含

1. 新人訓練：通識訓練、新人專業訓練、新人實習課程。
2. 在職訓練：工作指導、導師制度、各專資專業課程。
3. 自主學習：自修學習、外訓課程、在職進修。
4. UT Reading Corner書櫃：提供趨勢/歷史/管理/經濟/國際/社會/思考/心理等各類好書。
5. 由田菁英數位學院：建立數位課程、KM平台，以單一、e化系統平台，集中、分類、分級管理教育訓練教材、SOP、專家資料庫。
6. 各項人才發展專案。
7. 獎勵同仁進修，公司提供任職滿一年的同仁每年12,000元的教育訓練外訓補助。
8. 鼓勵同仁持續進修，公司另提供獎助學金。

內部講師培訓

針對關鍵人才及儲備主管應具備之管理知識進行訓練培訓，成為公司最佳的知識及技能的傳承者。分為資深講師、講師、助理講師三類，人資單位定期辦理培訓講師授課並更新講師名單。2025年度計培訓講師1人、培訓時數為4小時。

編制	認定標準
資深講師	累計授課時數達100小時以上，並取得企業內部講師認證證書
講師	累計授課時數達50小時以上
助理講師	累計授課時數未達50小時

核心職能及訓練規劃

職能構面	核心職能
重點內容	培養員工價值觀、資訊安全、勞工安全等相關訓練
適用人員	全體新進同仁
推動情形	提供道德誠信教育訓練、資訊安全訓練、勞工安全訓練
2025年執行成效	1. 資訊系統與合法軟體使用新人完訓率100% 2. 勞工安全衛生新人完訓率100% 3. 公司誠信經營新人完訓率100%

CH5 友善職場與社會共融

5.2 發展與訓練

員工教育訓練成果

由田新技重視員工的在職訓練，期望員工的職涯發展能與公司一起成長。我們持續協助員工提升專業能力及職務上所具備之必要專長，提供員工各種類型、豐富且多樣化的進修課程。2025年員工總訓練數共1,904小時，平均每人訓練時數為6.78小時。

員工受訓統計表

項目 \ 類別	管理職		非管理職	
	女性	男性	女性	男性
人數(人)	17	65	38	155
受訓總時數(小時)	6.56	3.45	12.29	7.11
平均受訓時數(小時/人)	4.09		8.13	

職能專業訓練

核心職能訓練項目	教育訓練內容
新進人員教育訓練	訓練內容著重在歷史沿革、組織介紹、產品認識、經營理念、工作規則與福利、勞工安全衛生知識、性騷擾防治、資訊安全、內線交易防治、ISO 體系介紹、品質政策等。
在職人員教育訓練	各單位於每年年底前提出隔年度需求調查表，由管理部人資彙整列入年度計畫，提升員工工作技能。
專業訓練	提供員工考取專業證照，如環安、品質等。

依職務類別專業訓練時數統計

項目		總訓練時數	員工人數	員工平均受訓時數
性別	女性	578.6	54	10.71
	男性	1325.5	277	5.84
職務類別	運管部	599.60	54	11.10
	財會處	80.00	10	8.00
	業務部	334.50	50	6.69
	檢量技術部	313.00	49	6.39
	光學技術處	75.00	15	5.00
	電子技術處	11.00	4	2.75
	製造部	120.00	36	3.33
	自控技術部	98.00	30	3.27
	由田台南處	273.00	33	8.27
合計		1,904小時	281人	6.78小時

員工職能及訓練規劃

訓練類別	核心能力	總訓練時數	平均訓練時數
專業訓練	所需之工作知識、技能	593.6	5.35
職安訓練	勞工安全衛生、防火管理人訓練、職業安全衛生、急救人員訓練	304	5.15
社會責任訓練	企業社會責任	26	26
新人訓練	新人訓練	650	12.50

CH5 友善職場與社會共融

5.2 發展與訓練

績效管理

由田新技每年皆進行所有員工之定期考核，作為調薪、升遷、獎金發放與教育訓練課程安排的依據，考核內容分為員工的績效目標評核與該職類核心職能評核於2025年接受考核員工中之男性比例80%，接受考核員工中之女性比例20%，在試用期期間的同仁，除進行新進人員關懷並進行考核。待通過試用期滿後，進行每半年考核一次。

接受考核對象	管理職 考核人數	比率	非管理職 考核人數	比率	考核人數
當年度接受考核 女性員工	38	15%	13	5%	250
當年度接受考核 男性員工	153	61%	46	18%	

未接受考核人員類別	女性	男性	合計
理級以上主管	3	26	29
年資未滿3個月	0	2	2
未接受考核人數合計	3	28	31

以下人員不列為績效評核對象：

1. 留職停薪者、與當年度到職未滿 3 個月者；
2. 理級以上管理階層

CH5 友善職場與社會共融

5.3 職業安全衛生

由田新技致力打造快樂和諧的友善工作環境，持續精進員工健康照顧及職場安全措施，關心同仁身心健康，重視工作場所安全，我們以「建置安全的工作場所」及「零職災」為安全工作環境之管理目標。為保護同仁並提供可靠的安全工作場所及防止職業災害，本公司依據「職業安全衛生管理辦法」規定，並依管理辦法設置職業安全衛生管理系統，確保員工的工作環境符合相關的法規要求。

成立職業安全衛生組織為防止職業災害，落實安全衛生管理工作，確保工廠安全與保護勞工安全與健康，已設置「職安室」負責安全衛生議題研議，如：安全衛生教育訓練、健康管理及健康促進、事故調查、承攬管理與危害預防措施等議題。

健康管理及健康促進、事故調查、承攬管理與危害預防措施等議題。

組成	由職業安全衛生人員、事業各部門主管及勞工代表共同組成。
執掌	對安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。 規劃職業安全衛生相關事務，定期討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、職業病預防及健康促進事項推動，並針對安全衛生議題廣加討論。 協助推動至各部門員工能認識並遵循職業安全衛生的規定。
協商與溝通	不定期召開會議。

5.3.1 危害辨識與風險評估

各廠均設置職業安全衛生管理人員，負責規劃、督導與推動勞工安全衛生相關業務，並設有下列保護措施並透過職安衛人員定期至現場安全巡檢與稽查確保工作環境安全性。如巡檢過程中發現有異常事項，將開立缺失矯正單並限期改善。

廠內保護措施如下：

項目	保護措施
員工所處場所之安全檢查	依建築法、建築物公共安全檢查簽證及申報辦法對辦公處所廠區進行建築物公共安全檢查，期使辦公場所為合法安全無虞場所。
員工身體健康保護	依勞工健康保護規則，每年對所屬員工及承攬商進行法定項目之勞工在職健康檢查管理。
辦公處所及製造廠區之消防安全	依消防法及其施行細則，對所屬辦公處所依期限每年進行辦公處所環境之消防檢查並向消防隊進行申報。
員工辦公處所之電力及用電安全	依職業安全衛生法，定期委託專業電器顧問公司進行每月電氣設備安全檢查，以確保員工辦公處所用電安全。
辦公環境之作業場所環境空氣品質檢測	為確保同仁作業環境之空氣品質，定期委託合格作業環境測定廠商，定期進行環境空氣品質檢測。

CH5 友善職場與社會共融

5.3 職業安全衛生

5.3.2 工安事故通報與調查

對於員工或承攬商發生的任何工安事件，由田設有意外事故通報與調查管理辦法，用以執行事故發生後的調查與追蹤。我們會依照事故內容予以判定損害狀況與公傷認定，完成事故調查報告後，須辦理呈核及實施改善方案，並由安全衛生管理單位持續督導與追蹤，以降低事件損失與預防類似情形再度發生。公司已訂有事故通報作業流程並設有意外事件回報系統，紀錄及追蹤事故發生原因及矯正改善情形，各項公傷事故八小時內通報勞動檢查機構，同時由現場主管進行調查，重新檢視危害因子及評估風險並提出改善對策與做成職業災害調查報告備查，同時透過安衛人員定期巡檢確認改善措施落實情形已確保工作環境安全。

公司已依勞工安全衛生法規定，填報職業災害統計月報表報請職業安全衛生署檢查機構備查，2025年未有屬失能傷害之職業災害。

傷害嚴重率計算

類別	2023年	2024年	2025年
傷害損失總人數	1	1	1
傷害損失日數	6	2	4
失能傷害率(FR)	1.76	1.88	2.09
失能傷害嚴重率(SR)	10.57	3.75	8.36
總合傷害指數(FSI)	0.14	0.08	0.13

註：

1. 失能傷害頻率(FR)=失能傷害次數*1,000,000/總經歷工時
2. 失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數*1,000,000/總經歷工時
3. 總合傷害指數(FSI)= $\sqrt{FR \times SR / 1000}$

職業傷害統計

由田新技2025年員工總工時為478,503小時，並可記錄職業傷害紀錄為2件，比率為0.7%，較2024年減少3件；無因職業傷害造成死亡之事故案件。

員工職業傷害近三年統計

年度	2023年	2024年	2025年
人 次	3,920	3,696	3,432
總經歷工時	567,392	533,127	478,503
死亡人數	0	0	0
重大職災人數	0	0	0
可記錄職災人數	2	5	2
傷害類型	捲夾、撞傷	壓傷、撞傷、 跌倒	割傷、捲夾

註：

1. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 總工時計算：上班天數*員工出席人數（含加班時數）
3. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）
4. 計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數。

CH5 友善職場與社會共融

5.3 職業安全衛生

事故調查與處理流程

為降低事故發生之傷害及風險，當員工或承攬商發生工安事件時，將根據緊急應變計畫展開事故的調查與追蹤，並針對事故的嚴重程度、類別展開不同的調查層級，再依調查層級組成相對應的調查小組。依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定。事故調查完成後，依程序須辦理呈核並實施改善對策，統由專責單位監督與追蹤，以減少損失及預防類似情形重複發生。

5.3.3 職業安全衛生教育訓練及預防

為落實安全衛生管理工作，確保工廠安全及保護勞工安全與健康，職安室除定期以信件方式傳達職安資訊外，亦於廠內張貼宣導海報使同仁知悉作業內應注意事項，藉以降低作業中危害產生之機率，如對職業安全有相關建議時亦可對廠區職安人員提出，職安人員將於受理後提供協助；承攬商則透過每年舉辦之協議組織會議宣導及溝通職業安全議題。

為確保每位員工了解職業衛生相關法規及熟知公司安全衛生管理機制，已依法規及職務需求提供員工及工作者安全衛生訓練課程，以提升員工安全衛生觀念。

災害應變演練

為落實員工防災概念及提升危機意識與緊急應變能力，除依法已定期實施廠區消防演練，另額外增加場次對同仁宣導急救設施操作演示及實際避難演練，透過實際的避難演練來加深同仁災害應變流程的熟悉度，提升緊急事故應變能力。2025年共實施6場消防避難訓練，自2024年開始，累計已辦理16場消防避難訓練。

項目	訓練內容
對於員工於發生火災及災害之應變措施及訓練	依消防法每年兩次進行員工自衛消防演練及急救訓練，我司優於法規更增加至兩次緊急避難訓練，俾使員工有良好救災及應變能力。
員工安全衛生教育訓練之培訓及保護措施	依勞工安全衛生教育訓練規則，規定新進同仁接受安全衛生教育訓練，以確保同仁進入公司後可以有足夠安全衛生知識以其防止職業災害發生。
製造廠區使用危險性機械設備之合格操作人員派訓	為使同仁合法並安全使用及操作廠區之吊掛設備，規定須先派至合格勞工安全衛生訓練單位受訓，並參加考試取得證照才可以操作以確保同仁工作安全。
承攬商進廠訓練	為確保承攬廠商之承攬作業安全無虞，進廠施作前須進行安全衛生教育訓練課程，並詳閱公司各設備及作業危害告知內容及應注意事項，於簽署切結書承諾願意確實遵守後才能夠在廠區執行作業。

CH5 友善職場與社會共融

5.3 職業安全衛生

5.3.4 承攬商管理

除了公司員工之外，由田也重視承攬商員工之職業安全，制定承攬商管理辦法，目的在於釐訂承攬商有關安全衛生及環保事項之權利與義務，作為承攬商管理之依據。確保各工作區域本公司人員及承攬商施工人員之安全衛生，並鼓勵優良之承攬廠商。對於承攬商如有不合勞工安全衛生法或環境保護法令相關法規者，公司可要求限期改善或逕依「罰則條款」處罰；如不依限改善或已發生職業災害或環境污染或有發生職業災害或環境污染之虞時，公司可要求供應商立即部分或全部停工，至完全改善為止。

針對進廠施作的供應商，公司於進行安全衛生教育訓練課程後，請供應商詳閱公司各設備及作業危害告知內容及應注意事項，於瞭解相關規定後簽署切結書承諾願意確實遵守，並由職安人員不定期於廠內巡檢，發現違反規定者依「罰則條款」處罰，缺失在未完成改善前不得繼續施工。

承攬商應遵守權責：

- 承攬商以其承攬之全部或部份，交由另一承攬人時，承攬商應告知再承攬人遵守本規範之各項規定。
- 承攬商接受本公司各項業務時，承攬商人就其承攬部份負職業安全衛生法所定雇主之責任。再承攬人亦同。
- 承攬商必須依據職業安全衛生法，執行各項災害防止計畫，對於各種可能發生之災害或意外事故，承攬商應事先採取必要之防護措施，提供所屬人員必要之防護設施及器材，以維護人員施工之安全。承攬商應擬定緊急應變計畫，並要求所屬員工嚴格遵行安全作業規定。如因預防措施不足或所屬工作人員失誤，所引起之一切損失、人員傷害及觸犯法令之刑責問題等，概由承攬廠商負其完全責任。若損及本公司或其他第三者之財物時，承攬商應負責賠償。
- 承攬商應依據職業安全衛生法、職業安全衛生教育訓練規則、施工廠區當地主管機關所定之訓練內容及時數，對其所屬人員實施安全衛生教育訓練。並於進入本公司施工前備查之。承攬商招攬無固定雇主之人員施工時，其人員之安全衛生教育訓練，由承攬商依職業安全衛生法實施之。
- 承攬商於施工前必須接受工程講習或危害因子告知。
- 施工期間，承攬商應確實遵守相關環保法令。
- 承攬商之報價內容均需包含所有安全衛生及環保費用。一經完成採購程序，不得以實施安全衛生及環保管理為由，要求本公司提高經費或自行停止施工。
- 承攬商簽回之本公司訂單確認文件，表示其已瞭解並接受本公司環安衛要求事項。

CH5 友善職場與社會共融

5.3 職業安全衛生

5.3.5 員工健康檢查與健康管理

職醫健康諮詢



員工健康檢查

由田新技重視員工健康狀況，於新進人員健檢時即提供健康服務，進行個人健康衛教。每年定期與專業醫療單位合作，安排在职員工免費健康檢查，檢查頻率及項目皆優於法令規定。根據健檢結果特別安排醫師於健檢後進行個人說明健康檢查報告諮詢，定期追蹤高風險族群健康狀況，積極為員工健康把關，提供完善的健康照護。2025年共219人接受年度健康檢查，健檢參與率達94%。本公司無特殊作業，因此未實施特殊健康檢查。

員工健康檢查人數統計總表

類別	2023年	2024年	2025年
健康檢查(人次)	327	231	219
健康諮詢(人次)	327	231	219

CH5 友善職場與社會共融

5.4 社會共融

本公司秉持「取之於社會、用之於社會」理念，持續關注公司所在地及營運據點周邊社區之社會與環境議題，並透過利害關係人溝通、社區需求了解及公益參與等方式，評估社區關注事項，作為社會公益及社區投入之規劃依據。

經評估，公司所在地社區主要關注議題包括教育資源、弱勢關懷、健康促進及環境永續等面向，因此本公司結合企業資源，透過公益捐贈、志工服務及跨單位合作，回應社區需求，促進地方發展，善盡企業社會責任，並持續創造社會共享價值。

本公司定期蒐集社區關注議題，並透過利害關係人溝通、公益活動執行成果及社區回饋等資訊，檢視各項投入措施之適切性與執行成效，作為後續公益資源配置及社區合作規劃的重要參考，持續提升企業對社區之正向影響。

2025年度，本公司投入多項公益活動，全年專案投入經費約新臺幣130萬元，涵蓋教育支持、社區關懷、健康促進及永續發展等面向，包括：

- 支持樹林地區清寒家庭夏令營，協助弱勢家庭學童獲得多元學習及成長機會，促進教育平權，並關懷在地社區發展。
- 贊助永續智慧創新黑客松競賽，以鼓勵青年學子運用創新科技與跨域思維，提出永續發展解決方案，培育永續及科技創新人才。
- 捐助財團法人臺北市整合心臟醫學基金會，支持心血管疾病醫療研究、健康促進及醫療教育推廣，提升民眾健康福祉，落實企業對公共健康的關懷。

除公益捐贈外，本公司亦鼓勵員工參與志工服務及各項社區公益活動，增進與社區之交流互動，提升企業對所在地社區之正向影響。

未來，本公司將持續蒐集及評估所在地社區需求，並結合地方政府、社區組織及非營利機構等外部夥伴，共同規劃及推動各項社區參與計畫。

在環境保育方面，將透過外來種移除、棲地復育、淨灘及環境教育等活動，提升員工及社區居民之環境保育意識；在教育推廣方面，將持續支持教育公益、青年人才培育及永續教育推廣，促進教育資源共享；在社區關懷方面，將結合公益捐贈、志工服務及弱勢關懷活動，協助提升社區福祉，持續回應社區社會與環境議題，促進地方永續發展。



CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

附錄2 台灣證交所氣候相關資訊對照表

附錄3 永續會計準則SASB對照表

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

使用聲明由田新技已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI 1基礎 2021
適用的 GRI 行業準則

使用聲明	由田自 2025年 1 月 1 日至 2025年 12 月 31 日期間內，依循 GRI 準則進行報導
GRI 使用	GRI 1：基礎（2021）
	GRI 2：一般揭露（2021）
	GRI 3：重大主題（2021）

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	公司概況		
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書		
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書		
2-4 資訊重編	-		無需資訊重編。
2-5 外部保證/確信	關於報告書		
營運活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況		
2-7 員工	5.2 員工組成		
2-8 非員工的工作者	5.2 員工組成		

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
治理			
2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理		詳情請參考本公司2025年年報-
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理		
2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理		
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事長的話 1.1 永續願景與政策 2.1 公司治理		
2-13 衝擊管理的負責人	1.2 重大性分析與利害關係人		
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續願景與政策		
2-15 利益衝突	2.1 公司治理		
2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理		
2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理		
2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理		
2-19 薪酬政策	2.1 公司治理 5.4 員工福利與照顧		
2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理		
2-21 年度總薪酬比率	5.4 員工福利與照顧		

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話		
	1.1 永續願景與政策		
2-23 政策承諾	1.1 永續願景與政策		
	2.2 經營績效		
	2.5 永續供應鏈		
	3.1 研發創新		
	5.1 人權承諾		
	5.4 員工福利與照顧		
2-24 納入政策承諾	1.1 永續願景與政策		
	2.2 經營績效		
	2.5 永續供應鏈		
	4.1 氣候風險與機會		
	5.1 人力資本		
2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 風險管理		
	3.2 客戶權益與服務品質		
	5.4 員工福利與照顧		

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
策略、政策與實務			
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 重大性分析與利害關係人溝通 3.2 客戶權益與服務品質 5.4 員工福利與照顧 2.1 公司治理 2.2 經營績效		
2-27 法規遵循	2.4 資訊安全管理 2.5 永續供應鏈 3.1 研發創新 3.2 客戶關係 4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理 5.1 人權承諾 5.4 員工福利與照顧 5.5 職業安全衛生		
2-28 公協會的會員資格	公司概況		
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	1.2 重大性分析與利害關係人溝通		
2-30 團體協約			本公司員工適用勞動契約，該項目不適用。

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題			
3-1 決定重大主題的流程	1.2 重大性分析與利害關係人溝通		
3-2 重大主題列表	1.2 重大性分析與利害關係人溝通		
3-3 重大主題管理	1.2 重大性分析與利害關係人溝通		
GRI 201經濟績效(2016)			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經營績效		
	5.4 員工福利與照顧		
	6.1 社會共融		
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候風險與機會		
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 員工福利與照顧		
GRI 202市場地位(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	5.4 員工福利與照顧		
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.4 員工福利與照顧		
GRI 204採購實務(2016)			
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.5 供應鏈管理		
GRI 205反貪腐(2016)			
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 經營績效		
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 經營績效		

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 206反競爭行為(2016)			
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動			本公司2025年度無任何因違反公平競爭的行為而被調查的案件
GRI 207稅務(2019)			
207-1 稅務方針	2.2 經營績效		
207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2 經營績效		
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2 經營績效		
GRI 301物料(2016)			
301-1 所用物料的重量或體積	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理		
GRI 302能源(2016)			
302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理		
302-3 能源密集度	4.3 能源管理		
302-4 減少能源消耗	4.3 能源管理		
302-5 降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理		
GRI 303水與放流水(2018)			
303-3 取水量	4.1 水資源管理		

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 305排放(2016)			
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放		
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放		
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 能源管理		
305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體排放		
GRI 306廢棄物(2020)			
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理		
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理		
306-3 廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理		
306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理		
306-5 廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理		
GRI 401勞雇關係(2016)			
401-1 新進員工和離職員工	5.4 員工福利與照顧		
401-2 提供給全職員工 （不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工福利與照顧		
401-3 育嬰假	5.1 人權承諾		
GRI 404訓練與教育(2016)			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培訓		
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培訓		

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 405員工多元化與平等機會(2016)			
405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 5.2 員工組成		
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4 員工福利與照顧		
GRI 406不歧視(2016)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權承諾		
GRI 407結社自由與團體協商(2016)			
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			本公司員工適用勞動契約，該項目不適用。
GRI 408童工(2016)			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權承諾		
GRI 409強迫或強制勞動(2016)			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 人權承諾		

CH6 附錄

附錄1 GRI永續性報導準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 416顧客健康與安全(2016)			
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 客戶關係-品質管理		
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			2025年本公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
GRI 417行銷與標示(2016)			
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.2 客戶關係-品質管理		
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 客戶關係-品質管理		
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件			2025年本公司無行銷傳播相關法規的事件
GRI 406不歧視(2016)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權承諾		

CH6 附錄

附錄2 台灣證交所氣候相關資訊對照表

架構	揭露指標	報告書章節
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	1.1 永續願景與政策 4.1 氣候風險與機會
	管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	4.1 氣候風險與機會
策略	辨識出短期、中期及長期氣候相關風險和機會	4.1 氣候風險與機會
	氣候相關風險和機會對於業務、策略和財務規劃的影響	4.1 氣候風險與機會
	不同氣候情境對營運(業務)、策略和財務規劃的潛在影響	4.1 氣候風險與機會
風險管理	鑑別及評估氣候相關風險的流程	4.1 氣候風險與機會
	管理氣候相關風險的流程	4.1 氣候風險與機會
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合	1.2 重大性分析與利害關係人溝通 4.1 氣候風險與機會
指標和目標	評估氣候相關風險和機會時使用的指標	4.1 氣候風險與機會
	溫室氣體排放(揭露範疇1、2、3)	4.2 溫室氣體排放
	氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況(績效)	4.1 氣候風險與機會

CH6 附錄

附錄3 永續會計準則SASB對照表

揭露主題	指標代碼	性質	指標描述	章節
溫室氣體排放	TC-SC-10a.1	量化 量化	範疇一溫室氣體排放量：165 tCO ₂ e 全氟化合物的總排放量：本公司無	4.3溫室氣體管理
	TC-SC-10a.2	質化	針對範疇一的溫室氣體管理，說明 長短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	
製造能源管理	TC-SC-30a.1	量化 量化 量化	總能源消耗量：5,495 GJ 能源採用外購電力占總能源消耗百分比：100% 使用再生能源占總能源消耗百分比：0%	4.1 能源管理
水資源管理	TC-SC-40a.1	量化 量化 量化 量化 量化	取用總水量：6.73 百萬公升 位於基線水壓力高或極高區域中之取用水之占比：本公司取用水皆為生活用水 耗用總水量：6.73 百萬公升 位於基線水壓力高或極高區域中之耗用水之占比：本公司取用水皆為生活用水	4.2 水資源管理
廢棄物管理	TC-SC-50a.1	量化 量化	製造過程中所產生的有害廢棄物的製造總量： 主要為員工生活廢棄物，由管委會統一處理 有害廢棄物的回收百分比：本公司無	4.4 物料與廢棄物管理
員工健康與安全	TC-SC-20a.1	質化	描述如何評估、監控和減少員工暴露於有害人類健康環境的方法	5.3 職業安全衛生
	TC-SC-20a.2	量化	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額： 本年度無（單位：新台幣）	

CH6 附錄

附錄3 永續會計準則SASB對照表

揭露主題	指標代碼	性質	指標描述	章節
招募與管理全球專業人才	TC-SC-30a.1	量化	需要工作簽證員工百分比：0%（本公司本國籍員工為100%）	
產業生命週期管理	TC-SC-10a.1	量化	包含 IEC 62474 可申報物質的產品收入比例（單位：%）：本公司無	
	TC-SC-10a.2	量化	系統層級的處理器能源效率，分為 （1）伺服器（2）桌上型電腦（3）筆記型電腦：本公司不適用	
原物料採購	TC-SC-40a.1	質化	描述使用關鍵原物料的風險管理方法	3.5 供應商管理
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-20a.1	量化	因反競爭行為法規相關的法律訴訟所產生的財務損失總金額：本年度無（單位：新台幣）	3.2.2 智慧財產管理
生產產品類別	TC-SC-000.A	量化	生產總產量：為機敏資料不揭露	
	TC-SC-000.B	量化	自有廠房生產量的百分比：100%	



由田新技
UTECHZONE