



TRIO

2024

ESG 永續報告書



目 錄

01

編輯方針

1-01 報告書資訊	5
1-02 關於本公司	7

02

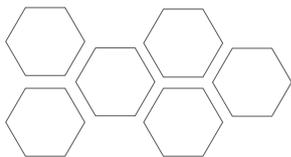
經營理念與永續策略

2-01 經營者的話	15
2-02 推動永續發展機制	16
2-03 利害關係人鑑別及溝通	18
2-04 決定重大主題的流程	19
2-05 重大主題列表	21

03

公司治理

3-01 組織架構	23
3-02 營運與財務績效	25
3-03 董事會及功能性委員會	28
3-04 誠信經營	35
3-05 供應鏈管理	38
3-06 風險管理	41
3-07 產品研發創新	43



04

永續社會

4-01 人力發展	49
4-02 社區參與	64
4-03 永續供應鏈管理	68
4-04 客戶關係	71
4-05 社會參與	76

05

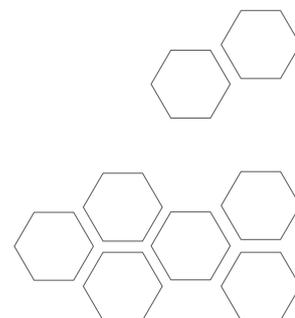
環境保護

5-01 氣候行動	79
5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83

06

附錄

6-01 GRI 內容索引表	89
6-02 SASB 準則對照表	93
6-03 產業別永續指標資訊	94
6-04 氣候相關資訊	94



01

編輯方針

1-01 報告書資訊

1-02 關於本公司

01

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

1-01 報告書資訊

1-01-1 敬讀者

歡迎閱讀三集瑞科技國際集團股份有限公司(以下簡稱三集瑞或本公司)發佈之企業永續報告書。報告書內容,主要以充分揭露三集瑞利害關係人所關切之各項資訊,明瞭我們於公司治理、財務營運、環境保護、資通安全、職業安全衛生、供應鏈管理、員工照顧及社會回饋等面向所作的規劃與執行成果,善盡永續發展之企業永續責任。

1-01-2 報告期間

本報告書揭露 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)三集瑞各項 ESG 管理重點及成果,涵蓋 ESG 的承諾、策略、目標、管理方針、關鍵主題、回應及活動績效等資訊。我們規劃每年定期自行發佈企業永續責任報告書。

報告書發行

前次	2025 年首次發行
本次	本次報告書發行:2025 年 8 月
下次	下次報告書發行:預定 2026 年 8 月

1-01-3 報告書撰寫依據

本報告書依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)準則撰寫。三集瑞科技國際集團股份有限公司長期以來致力於環境(Environmental)、社會(Social)及公司治理(Governance)的推動與提升,本報告書依循 GRI 永續性報告準則(2021),並對應聯合國永續發展目標(SDGs),可於官網「投資人專區-永續經營專區」下載電子版,回應利害關係人在永續發展所關注的議題,藉由公開化及透明的資訊彼此學習成長,期望透過持續的努力,朝永續發展邁進。

1-01-4 報告邊界與範疇

本報告書揭露之財務數據與本公司之合併財報數據邊界一致,營運數據則與本公司的 2024 年度年報數據邊界一致,本報告以本公司在台灣地區及大陸地區主要營運據點,涵蓋台灣、蘇州廠及東莞廠之數據為主進行揭露。



01

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

1-01-5 意見回饋

對於所有關注三集瑞的讀者們，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業永續等責任。本報告書以中文版本發行，並公開於三集瑞公司官網提供讀者閱覽，如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。聯絡資訊如下：

聯絡窗口：林伙利

地址：新北市中和區連城路 268 號 14 樓之 9

電話：02-8227-9268

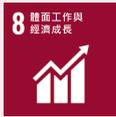
信箱：ESG@trio.com.tw

公司網址：<https://www.trio.com.tw/>

公司 ESG 專區網站：

<https://zh-tw.trio.com.tw/sustainable-operation-area.htm>

1-01-6 回應聯合國永續發展目標 (SDG)

對應聯合國永續發展目標	行動	對應章節
SDG 3： 良好健康與福祉	 主要生產據點取得 ISO 45001 認證。 定期健康檢查、健康促進活動與職業病防治措施。	4-02
SDG 5： 性別平等	 在薪酬福利、教育訓練、績效考核、晉升制度等方面皆秉持公平原則。 嚴格禁止性騷擾，提供申訴管道並保障申訴人權益。	4-01-1
SDG 8： 良好就業與經濟成長	 維護人權、禁止童工、強迫勞動；勞資會議制度化、提供合理薪資與退休制度。 設置誠信檢舉機制、內部控制與員工誠信訓練。 年終績效考核、內部轉任機會與培訓制度。	4-01-1 4-01-2 4-01-5 3-04
SDG 12： 負責任的消費與生產	 供應商稽核納入 ISO 認證、RBA 稽核等永續指標。 積極導入 ISO 14001 環境管理系統與 QC 080000 有害物質管理系統。 明確分類清運、有害/無害廢棄物區分與再利用。	3-05 5-02-3
SDG 13： 氣候行動	 2024 年起每年進行溫室氣體排放盤查。 設定短中長期減碳目標。	5-01 5-02
SDG 16： 和平與正義制度	 推動誠信經營守則、內部控制制度、董事會監督機制。 建立申訴溝通管道及檢舉制度。	3-03 3-04

01

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

1-02 關於本公司

三集瑞科技國際集團股份有限公司(以下簡稱本公司或本集團)係 2021 年 7 月 13 日設立於英屬開曼群島之控股公司，並於 2024 年 10 月 23 日在臺灣證券交易所股票上市掛牌之上市公司；營業項目為電感元件之研發、製造及銷售，本公司致力於提升製造實力與國際相接軌，滿足客戶產品性能、品質、可靠性及服務方面的需求並為其提供最佳的技術支援，目標成為國際電子產業的首要供應商，進而成為世界一流的電感元件供應商。

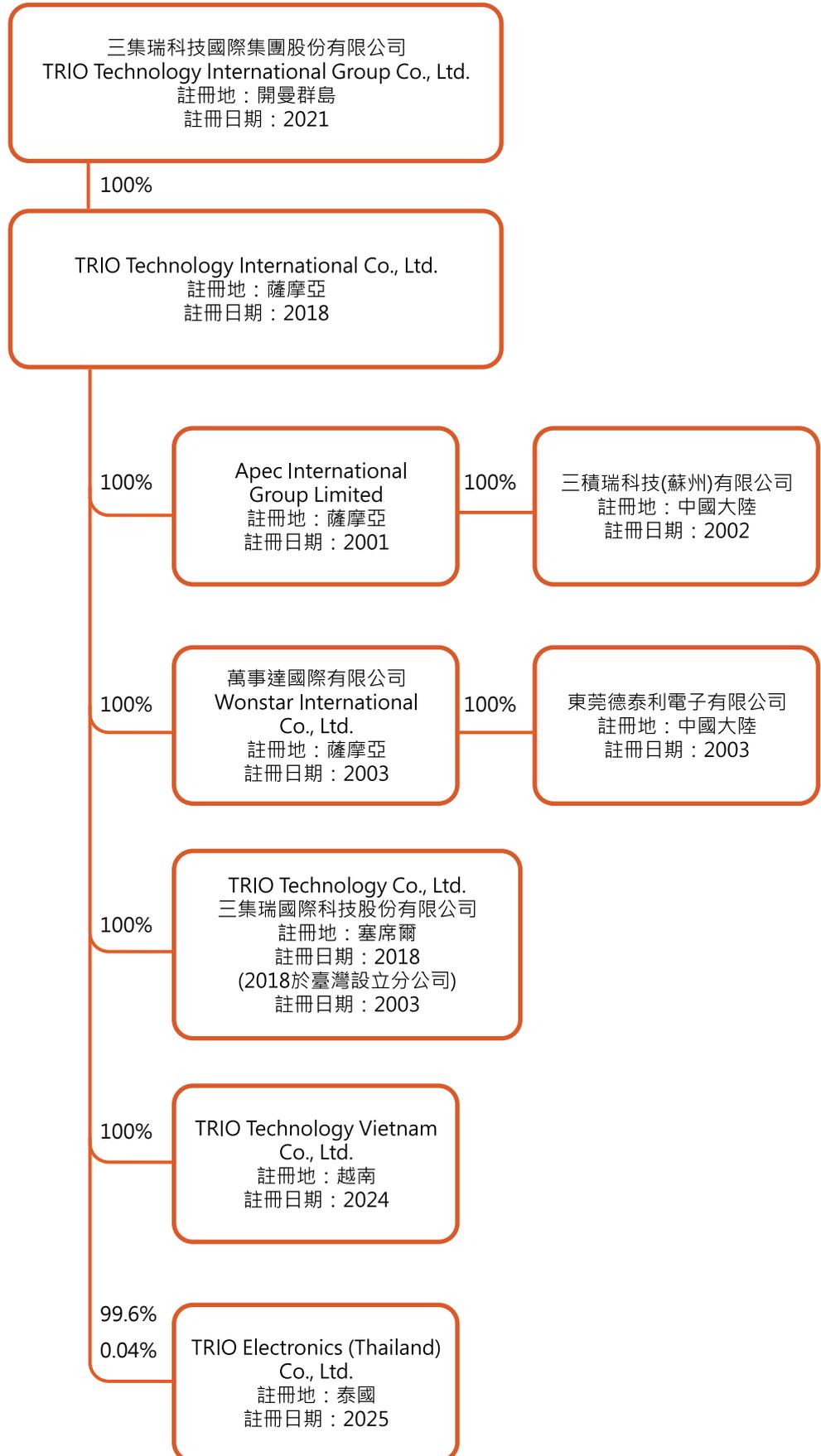
公司全名	三集瑞科技國際集團股份有限公司 Trio Technology International Group Co., Ltd.
員工人數	811 人 (台灣 62 人 / 東莞廠 151 人 / 蘇州廠 598 人) 截至 2024.12.31
資本額	新臺幣 500,000 千元
設立日期	1990 年 2 月
主要業務	電感元件
產業別	電子零組件業
董事長	林伙利
總部	新北市中和區連城路 268 號 14 樓之 9

營業據點



01

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

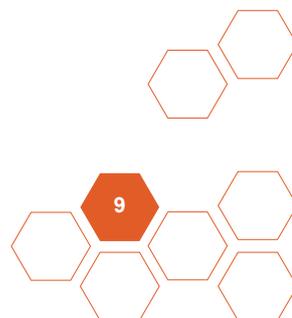


01

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

1-02-1 公司及集團沿革

- 1990 本公司董事長林伙利於臺灣創業並開始投入被動元件產業
- 2002 三積瑞科技(蘇州)有限公司(簡稱三積瑞蘇州)於中國大陸成立
- 2003 東莞德泰利電子有限公司(簡稱東莞德泰利)於中國大陸成立
- 2005 三積瑞蘇州通過 ISO-9001、ISO-14001 認證
- 2007 東莞德泰利通過 ISO-14001、QC080000、ISO-45001(原 OHSAS18001) 認證
- 2009 Nvidia 參考設計 (NB/MB/Server GPU)(Tesla NV A100)
AMD 參考設計 (Apple iMAC AIO/AIR)
- 2011 三積瑞蘇州通過 ISO-45001(原 OHSAS18001) 認證
- 2017 三積瑞蘇州與東莞德泰利通過 ITAF-16949、AECQ-200 認證。
TRIO Technology International Co., Ltd. (簡稱三集瑞薩摩亞) 成立
- 2018 TRIO Technology Co., Ltd. (簡稱三集瑞塞席爾) 及其臺灣分公司(三集瑞塞席爾臺灣分公司) 成立
- 2021 三集瑞科技國際集團股份有限公司(簡稱三集瑞、本公司或本集團)於開曼成立並發行新股取得三集瑞薩摩亞 100% 股權·股本為新臺幣 400,000 千元
- 2024 三集瑞股票於 2024 年 10 月 23 日在臺灣證券交易所股票上市掛牌
三集瑞辦理現金增資·股本變更為新臺幣 500,000 仟元
- 2025 三集瑞出具首次永續報告書及溫室氣體盤查報告書



01

1-02-2 產品與服務

業務內容

本公司主要業務為電感元件之研發、製造及銷售，主要銷售市場為中國大陸及臺灣等亞太地區，營收組成均來自電感，屬被動元件產業。本公司電感依製程工法均屬於繞線式，其中超過 8 成為一體成型式功率電感，其次則為組裝式功率電感，主要客戶涵蓋了全球 PC 市場主要品牌商及代工廠，可依據客戶需求，提供符合高功率、高效能、高抗噪、小型化市場需求之各式客製化規格產品，並藉此與客戶建立長期穩定業務關係。

公司目前之商品 (服務) 項目

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

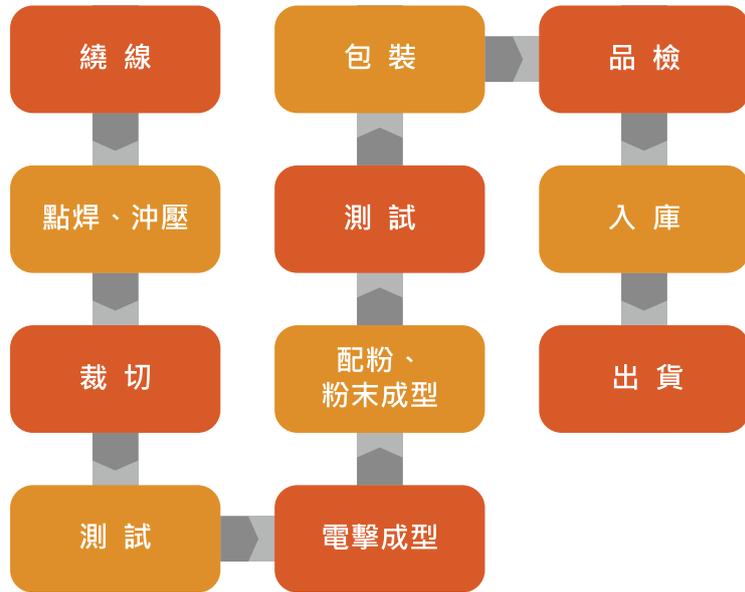
製程工法	種類	繞線式							
	大分類	一體成型式功率電感				組裝式功率電感			
	小分類	貼片式一體成型功率電感	插件式一體成型功率電感	貼片式一體成型高密度電感	微型貼片式功率電感	貼片式非屏蔽功率電感	貼片式磁屏蔽功率電感	貼片式組裝功率電感	插件式組裝功率電感
	材質	統稱為磁粉，可細分為： • 羰基鐵粉 (CIP) • 合金 (Alloy)				統稱為磁芯，可細分為： • 鐵氧體 (Ferrite) • 合金 (Alloy)			
特色	項目	一般一體成型電感	高密度一體成型電感		大功率電感				
	說明	冷壓製程，效能媲美一線廠牌 (如日系廠商 TDK、Murata 等)，可取代傳統組裝式功率電感	熱壓製程，較高功率、較高效能、較小體積、較高抗噪		大功率				
	主要終端應用	主機板、筆電、顯示卡、伺服器及車用等	AI 及高階筆電等高附加價值 (如高效能及高價格等) 產品		主機板、伺服器、電源供應器、電源模組、車用及滑鼠等				

01

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

產品之產製過程

1. 一體成型式功率電感



2. 組裝式功率電感



產品應用

PC 產品

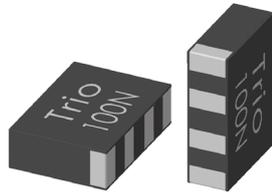
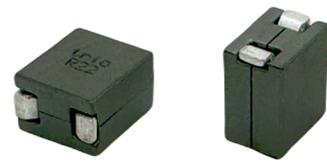
01

- 1.1 報告書資訊
- 1.2 關於本公司

全系列一體成形電感	主機板應用電感	顯示卡應用電感	筆記型電腦應用電感
TRIO 多年來致力開發各種規格與尺寸的一體成形電感，已經累積開發近 700 套模具的以滿足客戶的需求。 外觀形狀與噴塗顏色能配合客戶產品需要進行改變。	持續優化材料與製程，開發出 HM 系列高密度電感，減少體積增加電流以對應新世代 Vcore 端功耗需求。 開發立式 Molding(EM-1QV 系列) 產品，能有效縮小板上設計面積。	TRIO 為業界最早開發出長方形低高度一體成形電感的廠商。 跟 GPU 方案商 Nvidia 與 AMD 長期且深度合作，在公版階段即開發出完整適配的產品，讓客戶更容易設計。	對於筆電與 AIO 產品小尺寸低高度的要求，提供完整的產品系列對應。 推出高密度電感 HM 系列產品，實現大電流小尺寸的電氣特性。

AI 伺服器電感 (TLVR)

Intel 新一代伺服器 Birch Stream 電源 VR14 已確定使用 TLVR 方案以解決更快的動態負載需求。



TRIO 的 TLVR 產品設計將原有的 EB 系列兩片式組裝電感產品中加入一個線圈做耦合電感應用。

產品系列	EB-5LS01	EB-7LS01	EB-4LS01
外觀尺寸 (mm)	10x6.0x12	12x6.0x11	10x5.0x12
Type	4P(TLVR)/ 立式	4P(TLVR)/ 立式	4P(TLVR)/ 立式
感值 (uH)	0.07~0.2	0.07/0.105~0.2	0.07~0.2
適用應用	CPU(VR14)	CPU(VR14)	CPU(VR14)

01

1-02-3 公協會參與

三集瑞持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

2024 年本公司加入參與公協會組織數量各公協會組織，分別列示如下：

項次	公協會組織名稱	是否提供贊助	參加身份
1	蘇州工業園區臺灣同胞投資企業協會	是	會員
2	東莞市台商投資企業協會清溪分會	是	會員

1.1 報告書資訊

1.2 關於本公司

02

經營理念與 永續策略

- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表

02

2-01 經營者的話

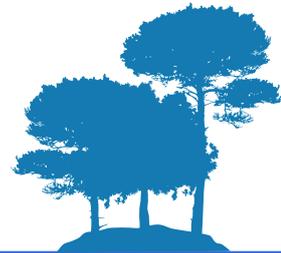
回顧過去一年，本公司於 2024 年 10 月 23 日股票上市掛牌，除精進本公司在資本募集、財務規劃之外，也妥善運用邁入資本市場的過程，完善公司治理及監督管理機制：「提高公司治理透明度，落實內外部監理制度，並透過財務及非財務資訊的公開及揭露，讓市場及投資人了解本公司的經營理念、營運方向及財務體質。」這些不斷前進及深耕的歷程，都為本公司永續經營打下深厚的基礎，使本公司在追求永續經營及獲利的同時，也致力維護所有利害關係人之權益，並重視企業社會責任之實踐。

現今全球面臨著各項挑戰，包括後疫情時代對全球經濟和社會造成衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及國際貿易關稅衝突都給全球各產業供應鏈帶來高度的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理 (ESG) 行動，推動企業永續經營。

本公司永續發展主要策略為：

● 環境保護

著重於減少碳排放、溫室氣體盤查、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。



● 社會責任

提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全衛生、職能培訓發展、社區參與回饋等方面的舉措。



● 企業治理

強化董事會及功能性委員會之治理、內控內稽制度的建立及精進、財務資訊透明化、即時化等措施。



● 技術創新

強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能減耗以及推動循環經濟產品之創新等。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。

在未來，本公司將持續以永續發展為企業核心價值，積極參與國際合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。

我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現企業永續經營的目標。

- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表

02

2-02 推動永續發展機制

2-02-1 永續治理架構

三集瑞已於 2024 年 4 月 9 日成立永續發展委員會，作為本公司制訂永續發展策略與風險管理之推動及監督單位，委任董事長林伙利、董事曹雲燿、獨立董事陳家煜、獨立董事萬家森、獨立董事陳力源為該委員會成員，其中由獨立董事陳家煜擔任主席，並將所提建議提交董事會討論。

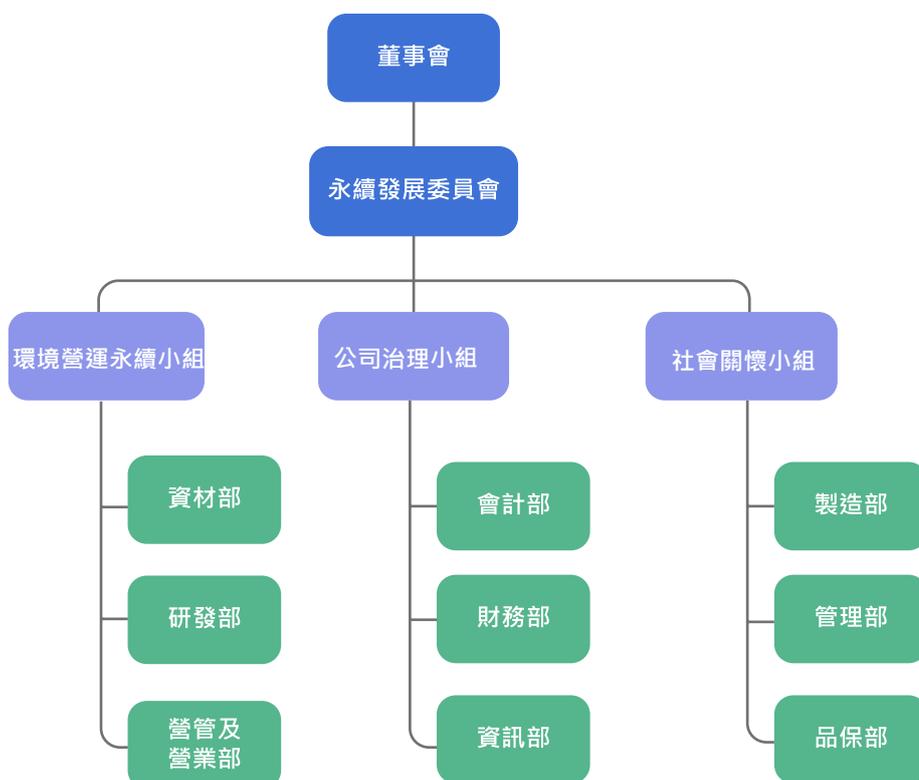
本公司永續發展委員會經由董事會通過之永續發展委員會組織規程設置，其規範永續發展委員會之權責義務，主要職責作為本公司制訂永續發展策略與風險管理之推動及監督單位，並定期審查本公司永續暨風險管理執行小組之執行成果或本公司永續發展執行時程進度，並具以向董事會提出報告建議，其定期向董事會報告執行成果及董事會並按季追蹤溫室氣體盤查進度情形。董事會定期檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會轄下按照功能權責設立三個永續暨風險管理執行小組，分為環境小組、社會小組及公司治理小組，永續暨風險管理執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、氣候變遷風險、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書及溫室氣體盤查，執行小組定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並定期向永續發展委員會報告。

2024 年度並由各單位組成永續暨風險管理執行小組參與 ESG 各議題之進行，2024 年及截至本報告書出具日止共召開 8 場之 ESG 輔導暨風險管理會議。永續小組之運作執行結果每年定期向永續發展委員會或董事會報告。

2024 年度共計召開兩次永續發展委員會會議，其會議結果並提董事會報告追蹤或討論。

永續發展委員會組織圖



- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表

02

- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表

2-02-2 運作及執行情形

2024 年永續發展委員會名稱共召開 2 次會議，成員出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 2 件。

2024 年永續發展委員會決議與提董事會歷次溝通決議事項

2024.04

第一次永續發展委員會

推選第一屆永續發展委員會之召集人案

永續發展及誠信經營政策暨進度案
委員會意見提董事會由全體出席董事同意通過

2024.05

第二次永續發展委員會

委員會意見提董事會，並由董事會
每季定期追蹤進度情形

02

- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表

2-03 利害關係人鑑別及溝通

本公司依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 6 大關鍵利害關係人，分別為政府機關、客戶、股東、員工、供應商、社區。三集瑞重視利害關係人的意見與建議，提供不同的溝通管道與利害關係人溝通，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	關心議題	溝通管道	溝通頻率
政府	法令遵循、環境保護、職場安全衛生、勞工權益、勞資關係、社會保險、公司治理、資通安全	函文 / 電子公文、電話 / 傳真、電子郵件、政策宣導會議、安全合規檢查、所屬該機關之網站申報系統、抽查 / 訪視 / 書審 / 實審、專屬對應窗口。	不定期，視事業主管機關業務推展所需之頻率
客戶	客戶關係、競爭行為、法規遵循、誠信經營、產品品質、客訴處理、廠區安全生產狀況	電話、電子郵件、專屬對應窗口、客戶滿意度調查	隨時
股東	公司治理、法規遵循、經營績效、風險管理、營運狀況、資訊揭露、資通安全	發言人及代理發言人制度、公司網站、公開資訊觀測站、財務報告、電話、股東會、法說會、信箱	不定期，每年至少一次 (股東常會)
員工	倫理誠信、薪酬福利、勞資關係、勞工權益、勞工健康安全、教育訓練 / 人才培育、績效管理	定期與不定期會議、教育訓練、信箱、公司內部網站及電子郵件、福委會、勞資會議、健康檢查	隨時
供應商	誠信經營、永續供應鏈	不定期訪談、供應商評鑑制度、電話 / 傳真、電子郵件	隨時
當地社區	社區關係、社會參與、就業機會、社區回饋、環境議題、污染防治、碳管理及氣候行動	外部溝通窗口、公益活動、公司網站、不定期新聞發佈 / 媒體專訪、外部溝通信箱	隨時

02

2-04 決定重大主題的流程

重大性主題評估

依據「GRI 3：重大主題 2021」指引鑑別營運中對經濟、環境、人群（包含其人權）的實際或潛在衝擊，並依衝擊規模、發生可能性，決定這些衝擊及對應主題的重大性排序，2024 年三集瑞重大主題清單及重大主題鑑別流程如下：

一、了解組織脈絡

檢視三集瑞價值鏈關係、商業活動、法遵責任和外部形勢環境，鑑別重要利害關係人，並諮詢外部永續專家以了解整體永續脈絡，作為鑑別三集瑞實際及潛在衝擊的基礎資訊，鑑別出 6 大關鍵利害關係人：

- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表



員工



供應商



客戶



股東



政府機關



社區/
非營利機關

並且，三集瑞考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 10 個經濟面向、9 個社會面向及 3 個環境面向共 22 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

透過問卷調查，量化衝擊顯著性數據，調查內容如下：

1. 利害關係人關注度調查

為了掌握利害關係人對於各項議題的評估，我們針對以上 6 大類的利害關係人進行調查，透過各管道發送邀請、上網填問卷。總計發出 300 份問卷，最後共回收 243 份。問卷回收率達 81%。

2. 衝擊評估問卷

根據前項步驟識別出之永續議題清單，三集瑞進一步邀請_經理級（或部門最高主管）以上的高階主管，針對各項議題的嚴重性（涵蓋範圍、影響程度）、發生可能性，以及人權侵害風險等層面進行細緻且標準化的內部評估（問卷回收率 100%）。此評估旨在分析各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

正面影響（實際或潛在）：當企業針對永續議題建立並落實相關管理政策，並取得顯著成效時，將可能帶來積極影響，促進經濟、環境與社會的永續發展。

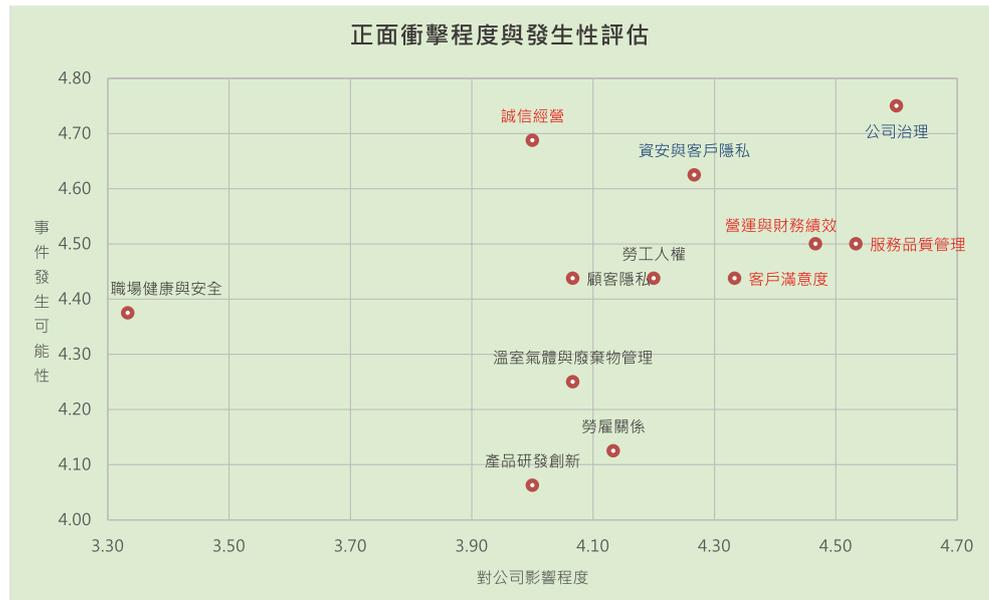
負面影響（實際或潛在）：若企業未能有效執行或管理特定永續議題，可能導致其營運對外部經濟、環境與社會產生負面影響，進而衝擊企業的永續發展目標。

02

- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表

三、排定衝擊優先順序

三集瑞將相關衝擊整併為主題，分別依衝擊之正面與負面顯著性將主題排序並決定其重大性，經諮詢外部永續專家設置重大主題門檻，歸納出 2024 年共 9 項重大主題進行管理與揭露，三集瑞將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。



發生可能性平均分數 = 所有有效問卷發生可能性總分 / 有效回收問卷數；衝擊程度平均分數 = 所有有效問卷的衝擊程度總分 / 有效回收問卷數。

02

2-05 重大主題列表

在綜合考量正負向衝擊評估結果，以及利害關係人的意見後，三集瑞的管理層經審慎討論，並諮詢外部永續專家，最終確定 2024 年度的重大議題清單如下：

- 價值鏈衝擊邊界涉入程度：●直接 / ○間接 (促成或商業關係)
- 衝擊評估：▲正面衝擊 / □負面衝擊

重大主題	價值鏈衝擊範圍			對應 GRI 準則	回應章節
	上游 供應商	三集瑞	下游 客戶		
溫室氣體與廢棄物管理	○▲□	●▲□	○▲	302 能源 305 排放	5-02
勞工人權	○□	●□	○□	401 勞雇關係 408 童工 409 強迫或強制勞動	4-01-2 4-01-3
勞雇關係		●▲□			4-01-1
服務品質管理		●▲	●▲□		4-04-2
客戶滿意度		●▲□	●▲□		4-04-1
資安與客戶隱私	○	●▲□	●▲	418 客戶隱私	4-03
誠信經營	○□	●▲□	○□		3-04
營運與財務績效	○▲	●▲□	○▲	201 經濟績效 207 稅務	3-02
產品研發創新	●▲	●▲	●▲		3-07

註：上游供應商：原料採購 / 產品製造。

- 2-01 經營者的話
- 2-02 推動永續發展機制
- 2-03 利害關係人鑑別及溝通
- 2-04 決定重大主題的流程
- 2-05 重大主題列表

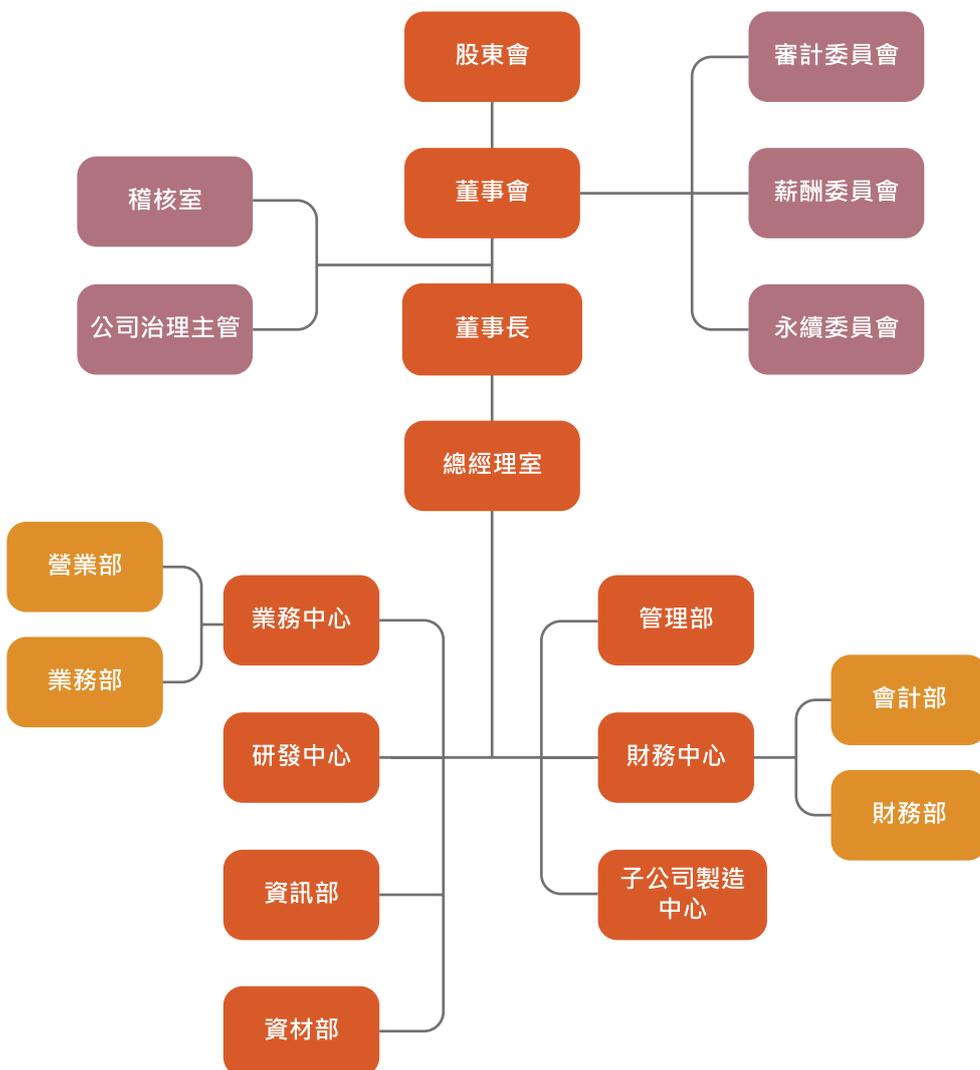
03

公司治理

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

03

3-01 組織架構



- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

部門名稱	所營業務
董事會	規劃全公司經營業務及政策、制訂營運目標，並任命公司主要經理人對公司業務之執行推展。
審計委員會	監督公司之業務及財務狀況、財務報表之允當表達、內部控制制度之有效實施。
薪資報酬委員會	制定公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策制度與標準，並定期評估審查公司董事及經理人之薪資報酬。
永續發展委員會	進行永續發展及風險管理相關運作機制之監督，包含評量永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、企業整體營運活動對利害關係人之影響等，以及依據風險管理等程序對於可能造成公司營運目標負面影響的風險進行管理，同時訂定永續發展政策等管理方針及具體推動計畫。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

部門名稱	所營業務
稽核室	辦理內部稽核作業之規劃與執行及評估各部門內部控制之執行情形與建議。
公司治理主管	協助董事會及股東會議事程序及決議法律遵循事宜，配合主管機關要求修訂相關辦法；協助董事、獨立董事執行職務、提供所需資料並安排董事持續進修；依公司章程及其他事項以保障股東權益，並強化董事會職能。
董事長	對公司經營業務訂定目標並作成政策性指示。
總經理室	總經理執行董事會及董事長相關決議，綜理公司一切事務，完成政策性指示及經營目標。
業務中心	統籌規劃、管理、執行與達成公司各項營業項目目標，包括：既有業務維持與長期業務發展。
營管部	協助業務接單後之內部銷售相關行政作業，包括：訂單轉發工廠、生產工作協調、出貨相關事宜跟催，並整理各項營業資訊。
業務部	產品銷售、客戶服務、訂單管理、收款及拓展業務市場開發新客户群。
資材部	供銷售產品相關的原料與物料採購，管理倉庫存量與原料與材料進出事宜。
研發中心	訂定產品研發計畫，協調開發進度、技術，研發技術搜集及掌握完成產品開發。
資訊部	電腦化資訊作業系統規劃、管理及日常維護，並確保資訊使用與整體資通安全事項能符合管理需求。
管理部	人力資源管理與薪資處理及行政事務作業與辦公室及相關區域維護與管理。
財務中心	負責公司財務與稅務規劃及會計事項等相關事項管理與公司治理及運作等相關事項籌畫及執行。
會計部	帳務處理、各項財務報表之製作、經營分析、費用分析、關係人、海外公司與客戶應收帳款對帳。
財務部	資金調度、籌措、控制、保管現金、銀行往來、票據收兌事項與股務及股東會、董事會及功能性會議召開之籌劃運作事宜。
子公司製造中心	產品生產製造、測試及機台組裝、工廠設備維護、工安環保及日常事務管理與規劃與管理。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-02 營運與財務績效

管理方針

衝擊說明	穩健的營運與財務績效有助於企業在不確定的市場環境中維持競爭力，提升投資人信心，並為員工、股東與社會創造實質經濟價值。若財務績效不穩，將直接衝擊企業信用評等、資金取得能力與永續經營。
政策或承諾	承諾以審慎務實的经营原則持續創造營收與獲利，同時定期揭露財務資訊與稅務繳納情形，以保障投資人資訊知情權，維持企業透明度與誠信治理。
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月製作內部管理報表，追蹤營收與成本狀況；每月定時揭露營收等營運概況以及保持投資人關係溝通管道暢通。 ● 財務資訊揭露之透明化、即時性：定時揭露季度財務報告及年報，並舉行法人說明會及股東會。 ● 集團公司導入一致的會計制度與財報流程，以強化集團治理效能。
追蹤行動有效流程	每月執行 KPI 營運績效檢討，檢視各部門經營成果與指標達成情況，提前規劃次年度預算及財務策略，作為高階主管績效考核依據。
目標及成果	2024 年度營業收入較前一年度成長 37.98%、稅後淨利成長 31.42%、股東權益報酬率 (ROE) 達 23%、每股盈餘達 11.41 元；維持投資人對公司經營績效的高度信任與評價。
申訴管道	針對與財務資訊揭露、投資人權益相關議題，設置「發言人制度」、「投資人專區」與「利害關係人聯絡窗口」供股東與利害關係人提出意見與疑慮，由專責單位即時回應。
補救措施	若發生重大財報錯誤或營運失誤導致利害關係人受損，本公司將依法進行資訊公告更正並主動揭露說明，同時內部相關單位進行檢討，避免再次發生。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

主要營運內容

本公司主要業務為電感元件之研發、製造及銷售，主要銷售市場為中國大陸及臺灣等亞太地區，營收組成均來自電感，屬被動元件產業。本公司電感依製程工法均屬於繞線式，其中超過 8 成為一體成型式功率電感，其次則為組裝式功率電感，主要客戶涵蓋了全球 PC 市場主要品牌商及代工廠，可依據客戶需求，提供符合高功率、高效能、高抗噪、小型化市場需求之各式客製化規格產品，並藉此與客戶建立長期穩定業務關係。

主要產品及其營業比重

主要項目	年度	2023 年度		2024 年度	
		金額	%	金額	%
一體成型式功率電感之 PC 產品		1,174,946	73.68	1,339,253	60.87
一體成型式功率電感之其他產品		210,776	13.22	575,469	26.15
組裝式功率電感之主機板		68,209	4.28	68,564	3.12
組裝式功率電感之其他產品		140,690	8.82	216,954	9.86
合計		1,594,621	100.00	2,200,240	100.00

單位：新臺幣千元；%

歷年財務績效

2024 年，本公司度營業收入為新台幣 2,200,240 仟元，較 2023 年度新台幣 1,594,621 仟元增加 605,619 仟元，增幅為 37.98%。本期淨利為新台幣 515,623 仟元，較 2023 年度淨利新台幣 392,336 仟元增加 123,287 仟元，成長 31.42%，每股盈餘為 11.41 元。其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

項目	基本要素	2023 年度	2024 年度
產生之直接經濟價值	營運收入	1,594,621	2,200,240
分配之經濟價值	營運成本	857,300	1,285,173
	員工薪資與福利	389,557	507,464
	支付資人款項 (股利)	176,000	180,400
	支付政府的款項 (稅金)	95,707	188,825
	社會投資 (公益活動)	215	315
存留之經濟價值 (稅後淨利)		392,336	515,623

單位：新臺幣千元；%

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

營運成果

項目	2023 年度	2024 年度	差異	
			金額	%
營業收入	1,594,621	2,200,240	605,619	37.98
營業成本	857,300	1,285,173	427,873	49.91
營業毛利	737,321	915,067	177,746	24.11
營業費用	251,213	370,870	119,657	47.63
營業淨利	486,108	544,197	58,089	11.95
營業外收入及支出	5,755	129,607	123,852	2152.08
稅前淨利	491,863	673,804	181,841	36.99
所得稅費用	99,527	158,181	58,654	58.93
稅後淨利	392,336	515,623	123,287	31.42

單位：新臺幣千元；%

產品銷售 (主要產品銷售地區)

銷售地區	年度	2023 年度		2024 年度	
		金額	比率 (%)	金額	比率 (%)
中國大陸		848,714	53.22	1,074,672	48.84
臺灣		506,739	31.78	735,818	33.44
其他		239,168	15.00	389,750	17.72
合計		1,594,621	100.00%	2,200,240	100.00

單位：新臺幣千元；%

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-03 董事會及功能性委員會

3-03-1 董事會結構

截至2024年底止本公司設有董事 9 席 (含獨立董事 4 席) ，各董事之背景、專長等資訊詳如下表所列：

職稱	姓名	性別 年齡	國籍或 註冊地	具有 員工身份	產業經驗
董事長	林伙利	男 61~70 歲	中華民國	v	台北工專電機系畢，為本公司創辦人，自 1990 年起開始投入電感元件產業，為該領域之翹楚。
董事	吳世錄	男 61~70 歲	中華民國		黎明工專化學工程科畢，為一井彩色印刷有限公司創辦人，於商業方面具有多年實務經驗。
董事	曹雲嫻	女 51~60 歲	中華民國	v	美國北維吉尼亞大學工商管理碩士畢，自 2005 年即於本公司任職，具有多年電感元件相關之工作經驗。
董事	陳秀薇	女 51~60 歲	中華民國	v	龍華工專工業工程系畢，自 1994 年即於本公司任職，具有多年電感元件相關之工作經驗。
董事	張國維	男 51~60 歲	中華民國		臺北工專電機科、清華大學電機工程所碩博士畢，曾於工業技術研究院光電所與量測中心擔任副工程師，後於大專院校電機系擔任多年講師、助理教授，現任職於臺灣師範大學機電系副教授等，於電機、自動化工業科技領域具技術研究發展與產學合作之經驗。
獨立 董事	陳家煜	男 51~60 歲	中華民國		政治大學經營管理會計學組碩士畢，曾任群益金鼎證券股份有限公司企業金融部承銷作業處副總裁、康和綜合證券股份有限公司承銷部副總經理，具有多年金融業界實務之經驗。
獨立 董事	蔡文彬	男 51~60 歲	中華民國		文化大學法律學研究所畢，現任職於廣和兩岸法律事務所所長，領有中華民國律師證書之專門職業人員。
獨立 董事	萬家森	男 51~60 歲	中華民國		吳鳳工專電子工程科畢，輔仁大學科技管理碩士學位學程在職專班 (在學中) ，曾任職於世界精成電子股份有限公司，現任職於中之有限公司、高昱電子科技有限公司及維森科技有限公司總經理，於商務方面具多年實務經驗。
獨立 董事	陳力源	男 51~60 歲	中華民國		淡江大學會計系、臺灣大學資訊管理組在職專班碩士畢，臺北科技大學能源與冷凍空調工程系博士班 (在學中) ，曾任職於安永聯合會計師事務所，現任職於力源會計師事務所執業會計師 / 負責人以及安力國際股份有限公司 (安力 -KY) 獨立董事等，於財務會計領域、證券法令規範與商務管理實務具多年實務經驗。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及
功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-03-2 董事會多元化

本公司董事成員之選任主要是依循本公司已訂定「公司治理守則」中多元化方針及充分考量各位董事之學經歷背景後組成，依照本公司所訂定之「董事會成員多元化政策」進行提名選任。

截至2024年底本公司設置 9 席董事，年齡層涵蓋 51~70 歲，並包含 2 席女性董事，因本公司將董事之專業經驗及技能視為選任時的指標並以董事多元化為核心理念，故本公司董事同時兼具財務及產業等各領域專業技能，更具備技術背景、營運判斷、會計及財務分析、經營管理及產業先進等執行職務所必需之知識、技能及素養，具有專業資格與經驗年齡等組成多元性。

本公司目前任一性別董事席次未達董事席次的 1/3，主要係因董事會成員組成考量專業背景與經營管理經驗，而過去此類人才在市場上男性比例較高所致。

未來規劃及具體行動措施：

- a. 本公司未來將積極推動性別多元化政策，並於未來安排下一屆（第三屆）董事改選時納入性別比例考量，以確保符合主管機關所訂定的性別平衡目標。
- b. 本公司計劃在未來兩年內引入更多具備相關專業背景且符合性別平衡目標之候選人，並在董事會進行換屆選舉時，優先考量具性別多元性之人才，以期逐步達成任一性別董事席次不少於 1/3 的目標。未來將逐年檢討董事會性別組成，確保董事改選時性別比例能有所提升。
- c. 本公司將訂定性別多元化政策，未來將透過增加女性管理職員工數量方式，逐步提升女性在公司治理結構中的參與度，並為未來董事會改選時提供更豐富的候選人選。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

董事會成員多元情形：

職稱 姓名	國籍 年齡	多元管理項目						
		性別	營運 判斷	財務 會計	經營管理 危機管理	產業 知識	國際 市場觀	領導 決策
董事長 林伙利	中華民國 61-70 歲	男	●	●	●	●	●	●
董事 吳世錄	中華民國 61-70 歲	男	●	●	●		●	●
董事 曹雲嬋	中華民國 51-60 歲	女	●	●	●	●	●	●
董事 陳秀薇	中華民國 51-60 歲	女	●		●	●	●	●
董事 張國維	中華民國 51-60 歲	男	●		●	●	●	●
獨立董事 陳家煜	中華民國 51-60 歲	男	●	●	●		●	●
獨立董事 蔡文彬	中華民國 51-60 歲	男	●		●		●	●
獨立董事 萬家森	中華民國 51-60 歲	男	●		●		●	●
獨立董事 陳力源	中華民國 51-60 歲	男	●	●	●		●	●

項目	分類	占比
性別	男性	78%
性別	女性	22%
年齡	51-60 歲	89%
年齡	61 歲 (含) 以上	11%

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-03-3 對永續管理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續暨風險管理執行小組負責重大議題評估，向內部高階主管及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給永續發展委員會。永續暨風險管理執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、氣候變遷風險、擬定管理策略與目標及具以編製年度永續報告書及溫室氣體盤查，執行小組定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度及彙總相關資訊後，再由董事會議事單位定期向永續發展委員會報告及呈報給董事會審核與檢視。

3-03-4 對永續報導之角色

永續報導管理

每年度由永續暨風險管理執行小組蒐集相關內容、數據資料及檢核資料後完成永續報告書，每年由董事會議事單位呈報給永續發展委員會及董事會審核與檢視，經董事會核定後發行。

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核
永續暨風險管理執行小組依據三大面向：環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）進行資料蒐集及數據統計	永續暨風險管理執行小組撰寫永續報告書及彙整	由董事會議事單位呈報永續發展委員會及董事會審閱與核定

3-03-5 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 60 小時，平均每位董事進修時數符合法規建議之 6 小時，董事會進修情形可參閱本公司 2024 年度年報。

參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程 / 研討會名稱	時數
實體課程	2024/01/29	三集瑞科技 ESG 教育訓練	2 小時
視訊實體課程	2024/04/19	公司治理趨勢與公司永續發展	3 小時
論壇 / 研討會	2024/07/24	循環經濟為中小企業開啟 ESG 的大門	6 小時
研討會	2024/11/07	交易所上市公司永續報告書編制宣導會	3 小時

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-03-6 功能委員會

1. 薪資報酬委員會

本公司自 2021 年 9 月 7 日起設置薪資薪酬委員會，經 2024 年 4 月 9 日股東常會進行董事全面改選後，任期為 2024 年 4 月 9 日至 2027 年 4 月 8 日，由 4 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，最近年度 (2024 年)，薪資報酬委員會開會 5 次。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (B/A)	備註
獨立董事 (召集人)	陳家煜	5		100%	
獨立董事 (委員)	蔡文彬	5		100%	
獨立董事 (委員)	萬家森	5		100%	
獨立董事 (委員)	陳力源	3		100%	2024.04.09 選任 應出席次數 3 次

其他應記載事項：
 一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理（如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因）：無此情形。
 二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及反對成員意見之處理：無此情形。

薪酬政策

給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程式及與經營績效及未來風險之關聯性

A. 董事

本公司已設置薪資報酬委員會，由全體獨立董事擔任委員，薪資報酬委員會負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時定期評估後訂定董事及經理人之薪資報酬。

B. 總經理及副總經理

總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金及退職退休金，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之。

本公司經理人績效評核項目分為第一部份 - 職能績效 (50%) 以及第二部分 - 專案績效或部門績效 (50%)；其中職能績效考核項目包含了：1. 理念技能 (認知才能、規劃才能)、2. 人際技能 (領導才能、人際才能)、3. 專業技能 (專業才能)。專案績效或部門績效，則依考核區間該位經理人專案或部門績效達成度來評核。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

2. 審計委員會

本公司於 2021 年 9 月 7 日起設置審計委員會，當時由 3 位獨立董事擔任審計委員會委員，後於 2024 年 4 月 9 日起之董事會全面改選後，由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，本公司於 2024 年度，審計委員會開會共計 9 次。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (B/A)	備註
獨立董事	陳家煜	9	-	100%	
獨立董事	蔡文彬	9	-	100%	
獨立董事	萬家森	8	1	89%	
獨立董事	陳力源	7	-	100%	2024.04.09 選任 應出席次數 7 次

3. 永續發展委員會

本公司已於 2024 年 4 月 9 日成立永續發展委員會，作為本公司制訂永續發展策略與風險管理之推動及監督單位，委任董事長林伙利、董事曹雲燿、獨立董事陳家煜、獨立董事萬家森、獨立董事陳力源為該委員會成員，其中獨立董事陳家煜擔任主席，並將所提建議提交董事會討論。

本公司於 2024 年度，永續發展委員會開會共計 2 次。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (B/A)
獨立董事	陳家煜	2	-	100%
獨立董事	萬家森	2	-	100%
獨立董事	陳力源	2	-	100%
董事長兼總經理	林伙利	2	-	100%
董事兼財務長	曹雲燿	2	-	100%

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-03-7 利益衝突管理

- 本公司於「董事會議事規範」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」中訂有利益迴避相關規範，分別對董事、經理人及公司人員進行規範，避免人員作出不符合公司誠信原則的決策。員工若有違反相關規定，在公司做出正式處分決定前，相關調查單位及決策主管均給予當事人充分陳述的機會。
- 於每次董事會開會當下，均會對「董事會議事規範」所定之董事之利益迴避制度規範予以宣導，例如：董事對於會議事項，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行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。
- 每次董事會議也會將董事對利害關係議案迴避之執行情形，敘明其姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形記錄於董事會議事錄。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-04 誠信經營 管理方針

衝擊說明	誠信經營為維持公司信譽、投資人信任與永續發展的基礎。一旦發生舞弊、賄賂、洩密或內線交易等不當行為，將對公司聲譽、營運穩定與法律遵循構成重大負面衝擊，亦可能導致利害關係人權益受損。
政策或承諾	《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》及《防範內線交易暨重大訊息處理程序管理辦法》，並由董事會通過與持續監督。全體員工須遵守誠信保密承諾，並承諾不得提供、收受或要求不正當利益。
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 商業往來前評估合作對象之合法性與誠信紀錄。 ● 設置公司治理主管，由其擔任誠信經營推動單位，負責相關負責誠信經營政策之制定與監督。若有重大違反誠信經營事項或具體檢舉事項，則由跨部門單位組成查核查證行動，並即時向董事會報告。 ● 年度教育訓練包含誠信與內部控制主題。 ● 稽核單位依年度稽核計畫，定期查核高風險流程。
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年向董事會與永續發展委員會報告誠信政策實施情況。 ● 透過電子郵件、會議與布告欄宣導政策。 ● 檢舉案件建檔並列入追蹤清冊，調查紀錄與處理情形保留五年以上。
目標及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 全員誠信宣導教育訓練覆蓋率達 100%。 ● 誠信政策每年定期宣導。 ● 每年零件數重大違規紀錄為目標。
申訴管道	誠信檢舉專用信箱
補救措施	若確認不誠信行為，立即啟動懲戒與糾正流程，並由跨部門調查小組檢討內控缺失。情節重大者將通報主管機關或移送司法機關，並落實後續追蹤與管理制度優化。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-04-1 經營理念、政策與行為規範

誠信經營

三集瑞秉持誠信經營的核心價值，訂定並落實多項內部規範，包括「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「防範內線交易暨重大訊息處理程序管理辦法」，所有規範均經董事會通過，確保誠信經營政策的有效執行。董事會與高階管理階層承諾落實誠信原則，並以具體行動推動相關政策。

三集瑞的「誠信經營守則」明確規範所有董事、經理人、受僱人及具實質控制能力者不得從事「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項所列或其他具高風險的不誠信行為之業務活動。為進一步防範不誠信行為，所有公司人員在業務執行過程中，均不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費等，以確保業務運作符合誠信經營原則。

誠信經營落實機制

為確保誠信經營政策的落實，本公司建立一系列監督與管理機制，以確保所有業務往來及內部作業程序符合誠信經營原則。

1. 商業關係評估

在與交易對象建立商業關係前，本公司會先行評估其合法性、誠信經營政策、以及是否曾有不誠信行為之紀錄，充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守誠信經營納入契約條款，明定不得從事之違法事項。

2. 內部監控與稽核機制

本公司建立完善的會計制度與內部控制制度，針對可能具高風險的不誠信行為之業務流程設計相應的內部監控措施，並制定年度稽核計畫，由稽核單位定期進行查核，以確保所有作業環節符合誠信經營標準。

3. 誠信經營推動與監督

本公司設置公司治理主管，由其擔任誠信經營推動單位，負責相關誠信經營政策之制定與監督。若有重大違反誠信經營事項或具體檢舉事項，則由跨部門單位組成查核查證行動，並即時向董事會報告。本公司並於 2024.04.12 之永續發展委員會及董事會報告「永續發展及誠信經營政策暨進度案」。

4. 員工教育訓練

本公司於董事每年定期進修課程中，安排公司治理及誠信經營之相關課程，並將逐步推展至公司主管等人員。並由公司治理主管及管理部於每年均定期以電子郵件、會議宣導及布告欄公告方事項全體員工宣導誠信經營政策。

5. 檢舉與保護機制

本公司設置專屬舉報信箱，以提供員工及外部人士舉報不誠信行為的管道。檢舉案件由專責人員處理，經查證屬實者將給予適當獎勵。此外，本公司承諾對檢舉人身份與舉報內容進行保密，並採取必要的安全維護措施，以確保檢舉人不會遭受不公平對待、報復或威脅。

透過以上機制，本公司持續推動誠信經營文化，確保企業治理的透明與健全發展，並與所有利害關係人共同維護公平、誠實的商业環境。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

申訴溝通管道及檢舉制度

為維護本公司信譽，保障財產安全，防止因貪污、竊盜、侵占、營私、舞弊或其他不道德及不誠信的行為，而損及股東、員工及合作夥伴等權益，訂定公司檢舉管道及處理程序，以優化公司治理，並確保檢舉人及相關人之合法權益。

檢舉信箱
honest@trio.com.tw

2024 年度本公司未接獲相關檢舉及申訴。

申訴事件標準處理流程

本公司設置專屬舉報信箱，以提供員工及外部人士舉報不誠信行為的管道，對檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄予以保存，本公司設有保密機制處理檢舉案件，並對檢舉人身份及檢舉內容加以保密，全力保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於檢舉情事經查證屬實，責成相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕類似事件再次發生。本公司受理檢舉專責人員或單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。2024 年度集團無任何重大違法情事，亦未接獲機關舉報。

3-04-2 法規遵循

三集瑞嚴格遵守各地法規，涵蓋個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視、環境保護、智慧財產權、防範內線交易、公平競爭及勞工權益等領域，並據此訂定相關政策與規範。除明確規範保密義務、智慧財產權管理及誠信政策外，公司亦不定期開辦線上課程，涵蓋誠信經營與性騷擾防治等議題，以確保員工充分理解並落實相關規範。透過以上機制，本公司持續推動誠信經營文化，確保企業治理的透明與健全發展，並與所有利害關係人共同維護公平、誠實的商業環境。

法規遵循一向是三集瑞相當重視的議題。我們也透過一系列的措施確保我們的各項業務在法律和法規框架下進行；保護員工和客戶的權益，並在經濟、社會和環境方面承擔相應的責任；無任何重大（罰款超過新台幣 100 萬元）的違法情事，包括非金錢的處罰案件，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下：

遭受裁罰事件統計

年度	罰款件數	非罰款件數	總件數	罰款總金額
2023	0	0	0	0
2024	0	0	0	0

2024 年度並無發生遭違規或裁罰事件。若未來有此情事，對於發生的違法事件，三集瑞將會採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水準。

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

註：三集瑞對於所謂重大事件的定義，是依循股市公開資訊觀測站之相關規定，將罰款達 100 萬元以上之受罰事件，視為重大事件。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-05 供應鏈管理

3-05-1 供應鏈策略

供應鏈的有效管理是提升組織競爭力的重要一環，除了兼顧傳統的品質、技術、成本、交期、服務等考量評估外，三集瑞本著強化與精進供應鏈的永續發展，配合各項評鑑衡量機制，鼓勵供應鏈夥伴確實遵守、施行，並落實 ESG 永續發展，以保護環境、維護人權與遵守道德規範，實現永續願景，提升永續競爭力，創造永續且互利共榮的產業鏈。

3-05-2 關鍵原物料風險管理策略

透過定期風險評估與鑑別，供應商可及早因應改善相關缺失，避免可能的危機發生，進一步達到永續供應鏈的強化。

主原物料	風險類型	應對措施
鐵芯	<ul style="list-style-type: none"> • 品質風險 • 交期風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 尋第二、第三家供應商 • 提前預估備料或替代材料
粉末	<ul style="list-style-type: none"> • 透過代理商取得，有船期延遲的風 • 國際金屬原物料價格波動影響 	<ul style="list-style-type: none"> • 尋求第三、第三供應商或替代材料 • 下長期訂單確保供貨來源及價格
電極片	<ul style="list-style-type: none"> • 國際重金屬價格波動 • 品質風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 提前備料穩固貨源 • 尋求第三、第三供應商或替代材料
漆包線	<ul style="list-style-type: none"> • 國際重金屬價格波動 	<ul style="list-style-type: none"> • 提前備料穩固貨源

3-05-3 產業上、中、下游價值鏈

被動元件包含三大類為電容、電阻及電感等，而本公司係電感之製造商，其上游主要為磁粉、銅線、磁芯、端子及包材等原物料供應商，到本公司所屬中游之各式電感元件製造商，下游則是 PC、AI 及車用電子等終端應用產品之品牌商及代工廠商。茲將電感產業之上、中、下游關聯性，列示說明如下：



03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-05-4 供應商管理

為落實供應鏈管理策略，對往來之供應商除在產品品質、交貨準時率、配合度、技術服務等實施定期評價及稽核外，也會將環境友善與誠信經營進行宣導，以尋求最佳之合作夥伴。另外，有效地運用具有前瞻性的供應商管理策略，向供應鏈宣導「永續發展」的理念與實踐，協助企業檢視自身條件與擁有的資源，有計畫性的循序漸進，確實建構具有獨特競爭優勢的「永續供應鏈」。

供應商篩選機制

三集瑞針對前十大主材料供應商之篩選皆具備 ISO 9001 證認，未來會再循序漸進要求新進之主材料供應商皆需具備 ISO 9001 證認以及符合環境管理物質要求，並鼓勵進行 ISO 環境認證，以達到三集瑞的供應商管理之終極目標。

供應商稽核與評鑑內容

年度	廠區	供應商稽核	供應商自評	完成率 %	評核結果 A 級	評核結果 B 級
2023 年	東莞廠	7	49	100%	56	0
	蘇州廠	12	14		12	14
	合計	19	63		68	14
2024 年	東莞廠	26	52	100%	77	1
	蘇州廠	10	20		19	11
	合計	36	72		96	12

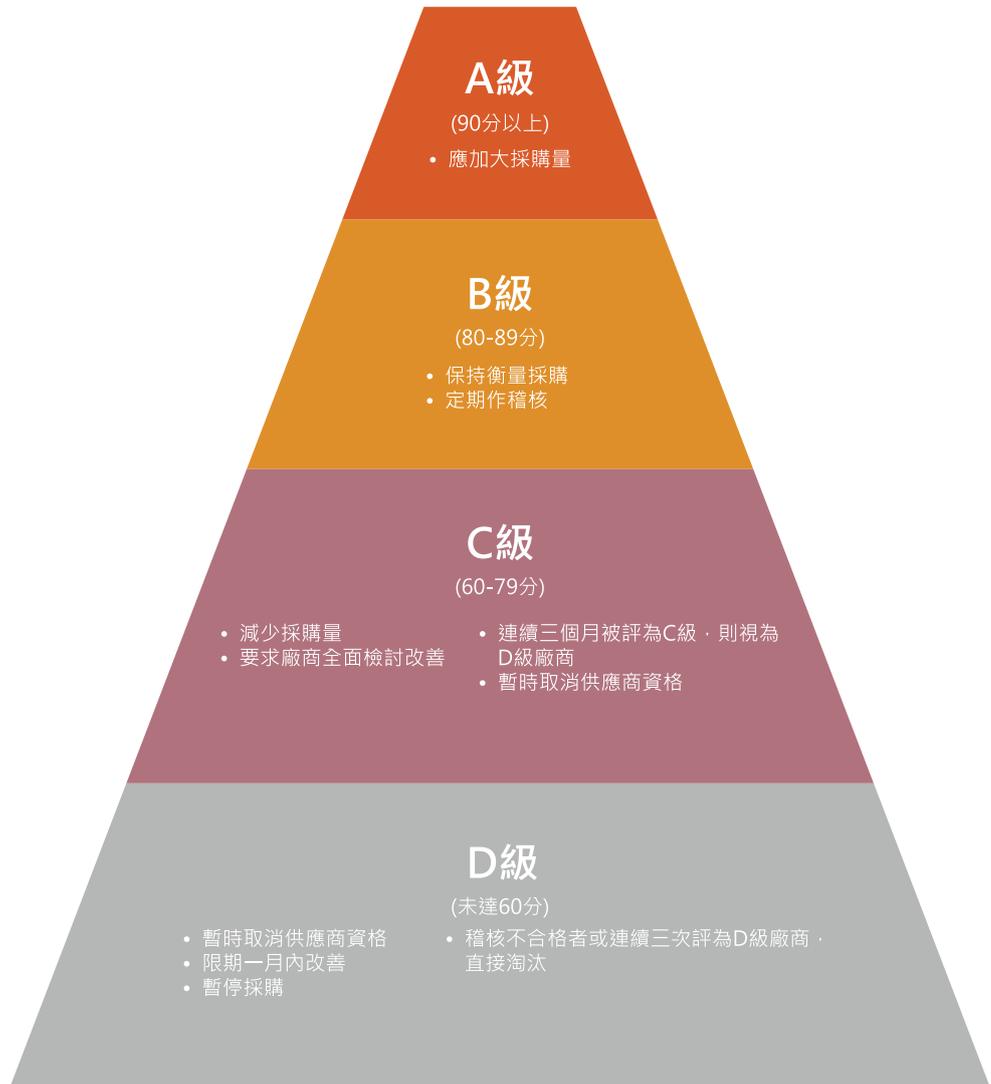
2024 年度供應商稽核發現主要缺失事項與改善行動

缺失事項	改善行動
針對 5S 專案推行	重新整改培訓，SQE 再次現場確認有執行，可關閉。
不合格品標識處理不規範	將不合格品處理流程重新整改，定義 SOP 執行。已確認 OK 可關閉。
針對年度品質目標及實施計畫有欠缺	將供應商品質目標欠缺及時現場糾正，每月執行查核確認。確認 OK 可關閉。
設備保養點檢記錄不完善	修訂 SOP，組織相關人員對 SOP 新增內容培訓。確認 OK 可關閉。

供應商評鑑及管理方針

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新



03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-06 風險管理

3-06-1 風險管理目標及政策

本公司之風險管理政策考量公司及其子公司整體之規模、業務特性、風險性質與營運活動來界定各項風險。在可承受之風險容忍度內，預防可能的損失，並達成資源配置最佳化，以確保企業永續經營發展目標的達成。

本公司依營運相關之環境、社會或公司治理議題所面臨的風險分為以下幾類：策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險、其他新興風險（如：氣候變遷或傳染病相關風險）等。針對廠區環境安全衛生危害、水資源、政府法令政策、氣候變遷...等風險，依據各單位職責共同參與相關風險管控機制，以降低企業因風險衝擊所帶來損失或影響因應。

永續暨風險管理執行小組

永續暨風險管理執行小組由總經理擔任最高主管，每年定期召開會議針對可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控，且進行跨部門風險管理互動及溝通。永續暨風險管理執行小組下分為公司治理小組、員工關懷小組、永續營運小組。其成員由各單位主管兼任，跨足財務會計、資材、業務營管、管理、人資、資訊、製造、品保、研發等單位組成。每年定期將執行成果向永續發展委員會報告。

永續暨風險管理執行小組主要職責如下：

- (一) 以即時、正確方式，進行風險資訊之傳遞。
- (二) 確保單位內風險法規有效執行。
- (三) 依據公司內、外在環境之變遷隨時檢討風險管理政策，確保本制度之設計與執行持續有效及針對風險提供建議及因應。

3-06-2 風險管理程序

本公司依據風險辨識、風險評估、風險控制與監督以及風險溝通等程序對於可能造成公司營運目標負面影響的風險進行管理。

一、風險辨識。

本公司依營運相關之環境、社會或公司治理議題所面臨的風險分為以下幾類：策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險、其他新興風險（如：氣候變遷或傳染病相關風險）等。

本公司考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，並考量企業永續（含氣候變遷）各面向規範重點進行風險分析，分析與辨識公司適用之風險來源與類別。

二、風險評估

由各執行單位定義公司風險管理範疇內之風險，進行分析辨識及評估風險對公司的影響程度，並擬定因應措施，作為風險管理的依據。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及
功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

三、風險控制與監督

- (一) 屬各單位日常營運活動風險，由各負責單位進行風險控制執行。
- (二) 涉及跨部門的重要危機事件，由風險管理進行跨部風險評估，辨識預防危機事件的可行策略，並依危機事件擬定處理程序及復原計畫。

氣候變遷風險評估與應對

本公司持續關注氣候變遷對企業營運的潛在風險與機會，並採取相應措施以降低衝擊。公司遵循國際標準與指引，執行溫室氣體盤查並進行資訊揭露，其範疇包括：



此外，公司亦統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、用水管理及廢棄物處理等政策，未來將依規範將碳權交易納入減碳策略，以降低營運對環境的影響。

資訊揭露與公司治理

本公司依據相關法規及《上市上櫃公司治理實務守則》，落實資訊公開，確保永續發展相關資訊的透明度與可靠性。透過公開揭露企業在治理、環境保護與社會責任等領域的實踐，公司致力於降低潛在風險對營運與財務狀況的影響。

透過完善的風險管理機制與資訊揭露政策，本公司將持續提升企業治理，確保業務活動符合環境與社會責任的要求，並與所有利害關係人共同推動永續發展。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-07 產品研發創新

管理方針

衝擊說明	隨著 AI、高效運算與車用電子產業的快速演進，客戶對高性能電感元件的需求日益提升。若未能持續創新，將導致產品競爭力下滑、錯失新興市場機會；反之，積極研發具備高效能、高密度、微型化特性的產品，可創造顯著的市場價值與利害關係人信任。
政策或承諾	本公司致力於強化自產自銷與核心技術開發，並承諾持續投入資源發展高密度、高功率及車規級電感元件，與終端應用技術同步精進，打造長期創新競爭力。
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期內擴充研發中心空間與人力，並建立高密度一體成型電感製程產線。 ● 長期導入磁路模擬軟體與先進材料檢測技術，強化研發效率與產品精度。 ● 持續與 PC、GPU、AI 伺服器與車電客戶密切合作，進行客製化開發。
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季由研發單位統整各新產品進度與量產準備情況，報請管理階層審查。 ● 建立專案管理制度，針對開發時程、測試結果與可靠度驗證進行階段檢討。 ● 對新產品進行客戶導入成功率及良率分析，納入內部 KPI 考核。
目標及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年至少完成 3 項以上新型電感產品開案與試產。 ● 研發費用占營收比率維持在 3% 以上。 ● 2024 年起至少 2 項產品取得車用或 AI 伺服器應用導入認證。
申訴管道	客戶可透過業務窗口、技術服務團隊或官方網站聯繫專案經理回饋開發過程與產品表現意見；內部亦設有跨部門例會機制統整市場與研發端溝通。
補救措施	若產品開發延誤或導入失敗，將由技術與業務單位召開檢討會議，調整開案方向或時程；重大客戶導入異常則優先由 RD 與品質部門組成專案小組，協同進行技術修正與應用優化，並建立改善追蹤紀錄。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

本公司成立發展初期即專注於繞線式電感元件之研發製造，並以應用於電能轉換之高儲能、大電流電感為主，因此設定終端應用產品為主機板、筆記型電腦、顯示卡等 PC 產品，目標客戶族群則為 PC 市場品牌商及代工廠商，致力於依客戶需求，提供產品解決方案，以快速提供客製樣品並完成產品開發，近年因應科技發展趨勢，針對 AI、車用、電源等新產品應用開發 TLVR 模壓電感及高密度扁線電感等相關產品，並持續投入建置高密度一體成型電感之熱壓製程產線，以滿足未來產品生產需求。

3-07-1 產品研發成果

研發策略規劃

- 提升臺灣研發中心規模，包含增設研究室、研發人員聘雇、設備購買。
 - 擴大高密度功率電感研發動能，並提升良率。
 - 配合伺服器產品線，致力於組裝式及一體成型式 TLVR 之研發量產
- 因應全球電子產業快速變化的趨勢，本公司著重於強化自產自銷、創新研發的優勢，提升產品競爭力，滿足市場需求。以下就本公司短期與長期發展策略計畫說明如下：

短期	(A) 提升臺灣研發中心規模，包含增設研究室、研發人員聘雇、設備購買。
	(B) 擴大高密度功率電感研發動能，並提升良率。
	(C) 配合伺服器產品線，致力於組裝式及一體成型式 TLVR 之研發量產。
長期	(A) 新產品開發結合業界先進磁路模擬軟體與材料分析儀器，有效提升產品設計能力
	(B) 加速微型化、高功率、高密度產品之開發進程。
	(C) 全力開發適配高頻與耐高溫材料，配合新型高溫製程一體成型式電感研發，有效提升效率。
	(D) 滿足各類市場多元化電感產品開發，包含車用電子與大功率電源供應器磁性元件產品之設計，以提高產品效能和可靠性。

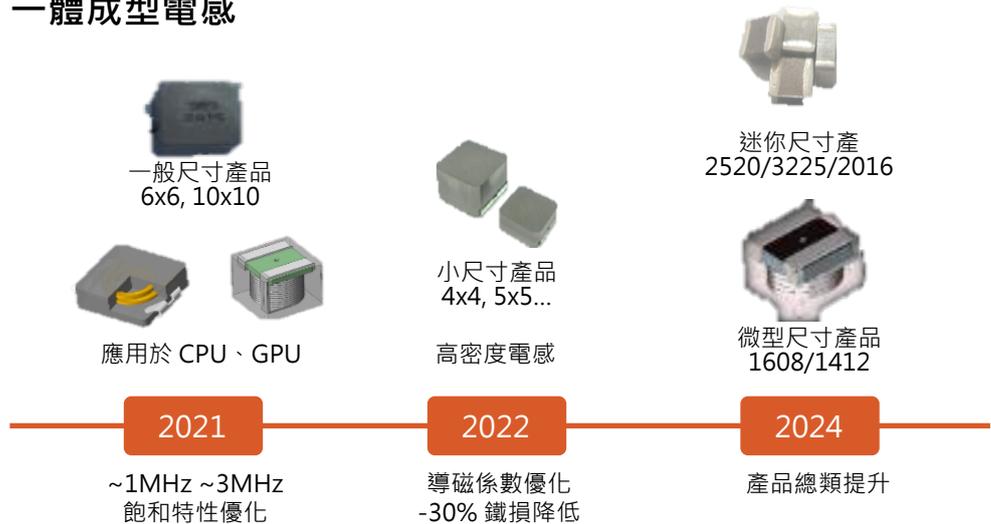
03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

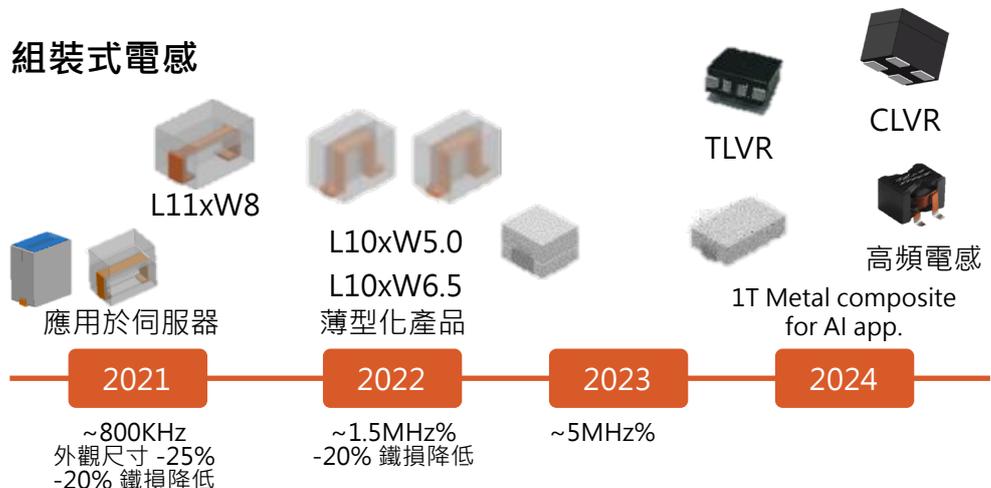
計畫開發之新商品及服務

項次	研發項目	製程類別	應用面	應用說明
1	TLVR 模壓電感	貼片式一體成型高密度電感	AI Server	伺服器 VR 應用，從 Ferrite(鐵氧體) 組裝改成一體成型工藝，帶來軟飽和特性，讓 RD 設計時有更好的靈活度。
2	多繞組電感	貼片式磁屏蔽功率電感	AI PC	多繞組電感可應用於 DC/DC 多相式電源應用，有效減少設計面積，增加電路板效率。
3	電源模塊電感	貼片式磁屏蔽功率電感、貼片式一體成型高密度電感	AI GPU	配合 IC 方案商開發電源模塊電感，應用於伺服器與 AI 運算板卡。
4	高感高頻濾波器	貼片式組裝功率電感	電源	使用新型帶材鐵心應用於高頻 EMI 解決方案。
5	高密度扁線電感	貼片式一體成型高密度電感	車用、AI PC、AI Server	高功率密度一體成型電感有效縮小設計面積並提升效率。

一體成型電感



組裝式電感



03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新

3-07-2 創新技術

三集瑞 ESG 行動：以創新設計與綠色製造實踐永續承諾

三集瑞秉持「高效、創新、永續」的核心理念，持續在產品設計與製造流程中導入 ESG 精神，以實際行動回應全球永續發展趨勢。

創新設計與高效率開發

面對 AI 運算、高效能伺服器及車用電子等產業的快速演進，本公司積極投入高密度、高功率及微型化電感產品研發，開發出多項符合次世代需求的創新解決方案。例如，一體成型式 TLVR 模壓電感產品具備軟飽和特性與高功率密度，能有效縮小設計面積並提升系統效率，已成功導入 AI 伺服器與 GPU 應用。另一方面，為因應高頻電源的轉換效率需求，我們研發之高頻濾波器系列採用新型鐵芯材料，顯著降低損耗並支援高達 1MHz 以上的工作頻率，提升整體抑制雜訊的表現。

期間	項次	製程類別	應用說明	應用說明
2024 年	1	貼片式一體成型電感	大尺寸大電流一體成型電感	電源應用，輸出電感
	2	高密度貼片式一體成型電感	車用高密度一體成型電感，高感值，高可靠度應用	車規應用、伺服器應用
	3	組裝式 TLVR 電感	伺服器下世代 TLVR 產品	伺服器應用

為強化研發實力，公司持續擴充台灣研發中心空間、人力與設備，並導入磁路模擬與材料分析工具，加速產品開發速度與精度，2024 年度更成功推進多項新型電感產品進入量產階段，並有多項產品取得車規認證與 AI 應用導入(如上表)。

綠色材料與資源循環利用

除了產品設計上的創新外，三集瑞亦致力於環保與資源再利用實踐。在原物料選擇上，我們積極導入低碳與環保等級材料，包含評估可回收鐵氧體粉末、低 VOC (揮發性有機物) 環氧封裝樹脂，降低製程對環境的衝擊。同時，於包裝系統全面導入回收紙箱及環保紙材，不僅提升物流效益，也減少一次性塑膠包材使用，實現「減碳、減塑、再利用」的 ESG 承諾。

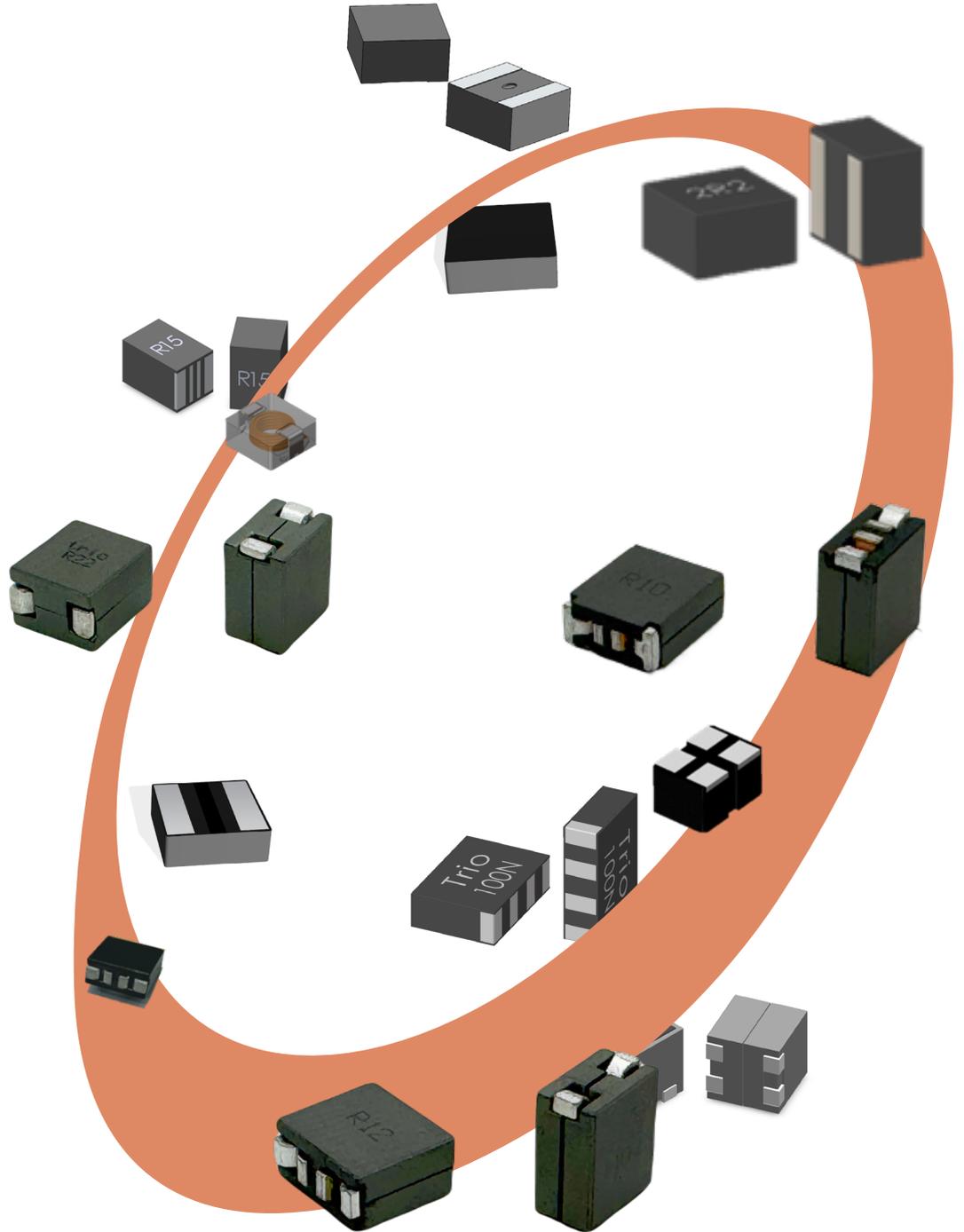
此外，於生產流程中推動廢料分類與回收制度，有效提升材料再利用率；並與合作供應商共建綠色供應鏈體系，要求其符合 RoHS、REACH 等環保規範，將綠色管理擴展至整體價值鏈。

展望未來

三集瑞將持續以創新為核心動能，推動節能、高效、可回收的產品研發策略，並積極建構綠色製造與供應體系，攜手上下游夥伴邁向低碳永續的新未來。

03

- 3-01 組織架構
- 3-02 營運與財務績效
- 3-03 董事會及
功能性委員會
- 3-04 誠信經營
- 3-05 供應鏈管理
- 3-06 風險管理
- 3-07 產品研發創新



04

永續社會

- 4-01 人力發展
- 4-02 職業安全及衛生
- 4-03 資通安全與客戶隱私
- 4-04 客戶關係
- 4-05 社區參與

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

4-01 人力發展

4-01-1 勞雇關係及人才結構

管理方針

人才資本原則	三集瑞深信「人才是企業經營最重要的資本」，和諧的勞雇關係是企業順利運作的關鍵，更是企業核心競爭力的根本。因此，持續維護良好的勞動條件與勞雇關係，是本公司長期致力的方向。
人才政策	公司全面遵循國際人權公約，堅決禁止使用非法勞工、童工與任何形式的強迫勞動，並致力消除就業歧視、維護性別平權。 本公司在薪酬福利、教育訓練、績效考核、晉升制度等方面，皆秉持公平原則，絕不因種族、階級、語言、宗教、政治立場、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡或婚姻狀況而有差別待遇。
勞資關係	為促進勞資合作與雙贏局面，公司依法遴選勞資雙方代表，每季定期召開勞資會議。若遇重大議題，亦可召開臨時會議以協調處理。 公司設有完善福利制度，包括健康檢查、團體保險、急難補助、員工餐飲、休閒設施及旅遊活動等。另依法設立職工福利委員會，由福利委員監督福利金之運用並規劃多元福利項目，提升員工福祉。
權益及承諾	公司承諾依法保障所有員工的基本權益，包括參加勞保、健保、團體保險，以及建立合理薪酬制度。所有勞動條件皆遵循相關法規辦理。 本公司依據勞基法推動退休制度，所有正式員工均享有新制退休金制度，由公司每月提撥 6% 至個人退休金專戶。員工亦可依個人規劃，自願提撥 0% ~ 6% 的額外退休金。員工若符合自請退休條件，可依法申請退休，並於年滿 60 歲後依法領取退休金。
行動成效	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建立多元溝通管道：如勞資會議、職工福利委員會、員工意見箱、直屬主管與人資部門，加強橫向溝通。 ✓ 勞資會議依規定定期召開，持續檢視員工意見與福利執行情形。 ✓ 人資單位定期分析人力結構與流動趨勢，並辦理員工滿意度調查及福利制度檢討。 ✓ 勞資會議召開率達 100%。 ✓ 員工參與滿意度持續成長。 ✓ 正式員工退休金提撥達 100% 法定標準。 ✓ 年度重大勞資爭議件數為零。
補救措施	如發生勞資或職場爭議，公司將立即召集相關單位進行調查與協商處理。必要時，自受理申訴之日起七日內成立「申訴處理委員會」，啟動調查與審議機制，確保事件獲得妥善處理。

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

員工概況

三集瑞秉持「共融共好」的企業理念，致力打造多元包容的職場環境，聘僱 100% 在地員工。至 2024 年底，集團共計有 811 名正職員工。

多元聘僱與平等政策

公司在招募政策上重視多元性，響應高齡化社會趨勢，積極鼓勵二度就業與退休族群再度投入職場。

為實踐性別平等，三集瑞設定 2030 年性別比例目標：

- 女性員工占整體員工比例 不低於 50%
- 女性主管職人數占所有管理職 不低於 50%

人才資源與員工多元化

(1) 2024 年底員工結構 (單位：811 人) 員工年齡暨性別統計：

廠區	2023 年							
	所在地國籍							
	男			女				
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上		
台灣	3	15	4	4	17	6	49	
蘇州	66	115	27	45	93	27	373	
東莞	18	42	14	13	45	11	143	
小計	87	172	45	62	155	44	565	
佔比	15%	30%	8%	11%	27%	8%	100%	
總計	304			261			565	
佔比	54%			46%			100%	
廠區	2024 年							
	所在地國籍							
	男			女				
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上		
台灣	1	23	7	3	22	6	62	
蘇州	169	144	38	84	126	37	598	
東莞	21	42	16	10	50	12	151	
小計	191	209	61	97	198	55	811	
佔比	24%	26%	8%	12%	24%	7%	100%	
總計	461			350			811	
佔比	57%			43%			100%	

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

(2) 2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比：

2023 年									
集團	所在地國籍								總計
	男				女				
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	
台灣廠	6	1	9	6	15	4	7	1	49
蘇州廠	157	41	7	3	148	13	4	0	373
東莞廠	54	15	3	2	61	4	4	0	143
小計	217	57	19	11	224	21	15	1	565
佔比	38%	10%	3%	2%	40%	4%	3%	0%	100%
主管小計	87				37				124
佔比	70%				30%				100%

2024 年									
集團	所在地國籍								總計
	男				女				
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	
台灣廠	10	0	13	8	18	4	8	1	62
蘇州廠	293	43	11	4	225	16	6	0	598
東莞廠	58	15	4	2	64	4	4	0	151
小計	361	58	28	14	307	24	18	1	811
佔比	45%	7%	3%	2%	38%	3%	2%	0%	100%
主管小計	100				43				143
佔比	70%				30%				100%

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

(3) 薪資福利暨性別統計

2023 年								
員工 薪資分析	各項薪資倍數比							
	管理職		非管理職		員工最低薪資與法定最低薪資比率		企業最高薪資與最低薪資倍數比率	
	男	女	男	女	男	女	男	女
台灣廠	3.3	2.5	1.7	1.4	1.1	1.0	6.9	3.4
蘇州廠	7.3	4.7	1.9	1.8	1.3	1.1	7.2	5.0
東莞廠	5.6	4.6	2.4	2.1	1.7	1.8	4.7	2.9

2024 年								
員工 薪資分析	各項薪資倍數比							
	管理職		非管理職		員工最低薪資與法定最低薪資比率		企業最高薪資與最低薪資倍數比率	
	男	女	男	女	男	女	男	女
台灣廠	3.2	2.4	1.9	1.4	1.1	1.0	6.9	3.3
蘇州廠	7.1	4.8	1.7	1.6	1.2	1.0	7.8	5.0
東莞廠	5.3	4.7	2.3	2.2	1.7	1.7	4.5	4.2

註：2023 年台灣廠最低基本工資 NTD 26,400 · 蘇州最低基本工資 RMB 2,280 · 東莞最低基本工資 RMB 1,900。

註：2024 年台灣廠最低基本工資 NTD 27,470 · 蘇州最低基本工資 RMB 2,490 · 東莞最低基本工資 RMB 1,900。

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

(4) 員工流動暨性別統計

新進員工

廠區	2023 年新進員工											
	所在地國籍						新進員工合計		新進員工總人數	員工總數	佔比 (%)	
	男			女			男	女			男	女
	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上			新進員工合計 / 員工總數			
台灣	1	4	1	1	7	0	6	8	14	49	12%	16%
蘇州	97	60	3	46	47	4	160	97	257	373	43%	26%
東莞	19	28	0	23	19	1	47	43	90	143	33%	30%

廠區	2024 年新進員工											
	所在地國籍						新進員工合計		新進員工總人數	員工總數	佔比 (%)	
	男			女			男	女			男	女
	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上			新進員工合計 / 員工總數			
台灣	0	8	2	2	6	0	10	8	18	62	16%	13%
蘇州	410	169	15	171	136	17	594	324	918	598	99%	54%
東莞	26	21	2	15	29	1	49	45	94	151	32%	30%

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

離職員工

廠區	2023 年離職員工											
	所在地國籍						離職員工合計		離職員工總人數	員工總數	佔比 (%)	
	男			女			男	女			男	女
	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上			離職員工合計 / 員工總數			
台灣	1	1	0	0	5	0	2	5	7	49	4%	10%
蘇州	81	51	3	42	43	13	135	98	233	373	36%	26%
東莞	14	29	0	19	16	1	43	36	79	143	30%	25%

廠區	2024 年離職員工											
	所在地國籍						離職員工合計		離職員工總人數	員工總數	佔比 (%)	
	男			女			男	女			男	女
	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上			離職員工合計 / 員工總數			
台灣	0	1	0	1	3	0	1	4	5	62	2%	6%
蘇州	299	145	7	128	103	11	451	242	693	598	75%	40%
東莞	23	21	0	18	22	2	44	42	86	151	29%	28%

04

4-01-2 人權承諾 勞工人權管理方針

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

衝擊說明	<p>保障勞工人權是企業永續經營的關鍵基礎。透過健全的人權管理機制，營造友善、安全的職場環境，不僅符合法規規範，也滿足客戶與供應鏈夥伴的期待。</p> <p>若發生歧視、強迫勞動、聘用童工或性騷擾等事件，不僅嚴重影響員工身心健康與職場安全，更可能對公司聲譽與法遵造成風險，進而衝擊營運穩定與利害關係人的信任。</p>
政策或承諾	<p>三集瑞承諾遵守國際人權公約與當地勞動法規，明確禁止歧視、聘用童工、強迫勞動與人口販運，保障所有勞工皆基於自由意志工作，落實公平聘用與多元尊重，並提供合理福利與安全職場。</p>
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定人權政策，並落實於招募與任用流程，明確禁止任何差別待遇與強制勞動。 ● 任用遵循公開、公平與適才適所原則。 ● 推動育嬰留職停薪、急難補助、健康檢查、團體保險與防疫措施。
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期檢視是否有歧視、性騷擾或人權侵害之申訴與通報紀錄。 ● 各部門主管與人資單位每半年回報員工關懷與福利執行情形。 ● 每年舉辦人權相關課程訓練，包括性騷擾防治、職場倫理、人權意識等。
目標及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 達成童工、強迫勞動與歧視事件「零違規」。 ● 新進人員人權訓練完訓率 100%。 ● 所有員工每年至少參與一次人權課程。 ● 員工申訴案件結案率達 100%。
申訴管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工可透過直屬主管、人資部門、意見箱、性騷擾申訴制度或發言人制度反映意見。 ● 鼓勵具名申訴以利調查，並承諾為申訴人提供合理保護，防止報復與不當對待。
補救措施	<p>一旦發現人權侵害行為，公司立即由人資與相關主管組成專案調查小組，依《性騷擾防治辦法》或公司懲處機制處理。</p> <p>若為重大違反事件，將依法通報主管機關，並於結案後檢討制度並強化教育訓練，防範再發。</p>

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

人權政策

1. 平等聘用原則

不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、社團背景、婚姻或退伍軍人身分等因素影響聘用、薪資、晉升、獎勵或培訓機會。

2. 禁止聘用童工

嚴格禁止雇用未滿 16 歲之童工。

3. 就業自由原則

全體工作均為自願，不得強迫勞動、奴役或涉及人口販運。

4. 合法工時原則

工作時數遵守《勞動基準法》之規定，每週工時(含加班)不超過 60 小時，每七日應休假至少一天。公司不強迫員工加班。

5. 工作與生活平衡

與高端健檢中心簽署長期合作協議，定期提供健康檢查，並舉辦尾牙、員工旅遊與各類活動，關懷員工身心健康與凝聚力。

外部利害關係人通報機制

外部利害關係人若對本公司人權與勞工權益有疑慮，可透過公司 IR 信箱檢舉，公司將由相關部門進行調查與回應。

同仁可透過主管、人資、意見箱等管道表達意見，並依據《性騷擾防治辦法》進行申訴，公司將提供合理防護措施，保障申訴人權益與調查品質。

截至目前，未曾接獲性騷擾、不當對待或身分歧視等內外部申訴案件。

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

4-01-3 員工權益及福利

三集瑞視員工為企業永續發展的核心，致力於打造安居樂業、專業卓越、多元包容與安全健康的職場環境，提供：

- 市場競爭力薪酬與多元福利
- 完善的職涯發展與教育訓練
- 公平透明的考核與晉升制度
- 暢通的溝通管道與人權保障機制

員工關懷與五感舒適環境

員工保險

除依法辦理勞保、健保、職保外，公司亦提供團體保險，提升保障層級。

健康照護

與「美兆健康生活事業」合作，提供高品質健檢服務，守護員工健康。

安全設施

導入人臉辨識門禁系統與夜間保全，確保辦公區域安全無虞。

舒適辦公環境

視覺：全面更新照明與辦公設施，減少眼睛疲勞

嗅覺：裝設空氣清淨機，確保空氣品質與健康

味覺：設置員工咖啡吧與氫氧水機，健康補給

聽覺：上班期間播放輕音樂，紓解壓力

心情：舉辦聚餐、供應水果，促進情感交流

急難協助

設有急難救助方案，針對住院、重大傷病等情況，除保險理賠外，公司另提供專案補助與慰問。

疫情應變

疫情期間實施分流居家上班、給薪假制度，並免費提供防疫物資予員工及其家庭，降低感染風險。

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

家庭與職場兼顧

育嬰與家庭支持

公司響應《性別平等工作法》與國家少子化政策，提供不限年資的育嬰留職停薪制度，並協助員工申請政府津貼。

此外，另設有兒獎勵金鼓勵同仁支持家庭與生育，實現性別平權與家庭友善職場。

育嬰假復職與留任情形

育嬰留停申請率							
年度	據點	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率 (%)	備註
2023	台灣	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	2	2	4	25	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	1	1		
	蘇州	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	1	1	100	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	1	1		
	東莞	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
2024	台灣	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	2	0	2	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
	蘇州	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	2	2	100	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	2	2		
	東莞	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

育嬰留停復職率							
年度	據點	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停復職率 (%)	備註
2023	台灣	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	1	1	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
	蘇州	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	2	1	3	100	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	2	1	3		
	東莞	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
2024	台灣	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
	蘇州	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	100	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
	東莞	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		

育嬰留停留職率							
年度	據點	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停復職率 (%)	備註
2023	台灣	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
	蘇州	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	2	1	3	100	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	2	1	3		
	東莞	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
2024	台灣	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		
	蘇州	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	2	2	4	100	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	2	2	4		
	東莞	還符合育嬰留停申請資格人數 (A1)(產假開始 3 年內)	0	0	0	0	
		實際申請育嬰留停人數 (A2)	0	0	0		

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

4-01-4 團體協約

為營造友善、多元共融的職場環境，三集瑞持續推動勞資合作與制度建構：

- 勞資會議設立與運作
自 2021 年 5 月 14 日起，由全體員工選舉產生勞方代表，正式成立第一屆勞資會議，並依法申請設立核准。勞資代表每季定期召開會議，針對勞動條件、工作環境、福利措施等事項進行協商與共識決議，深化勞資合作。
- 職工福利委員會設立與推展
於 2024 年 5 月依法申請成立職工福利委員會，並於成立首年即推動多項創新福利活動，不僅安排國外員工旅遊，亦舉辦多樣文康活動與藝文體驗，使員工福利涵蓋面向更廣泛且富有文化內涵，提升員工身心滿足與歸屬感。

4-01-5 人才培育與發展

三集瑞重視員工職涯成長與學習發展，透過多元訓練機制，打造持續進步的企業學習文化。

一、整體培訓成果 (2024 年度)

- 主管層級：平均每人受訓時數達 19 小時
- 非主管層級：平均每人受訓時數為 2.34 小時

公司鼓勵主管發揮帶頭學習的示範作用，營造積極進修氛圍，並透過轉訓機制將知識傳承至團隊同仁，強化組織學習效益與內部人才養成。

二、培訓類型與行動

1. 派外訓練

選派員工參與外部技術、法規及專業課程訓練，回訓後由受訓人員負責內部轉訓與經驗分享，以擴大學習成果，並培育具備整合與簡報能力的種子講師。

2. 新人訓練

為協助新進員工快速適應，提供系統性新人訓練課程，涵蓋公司文化、組織架構、基本職場規範與工作流程，建立良好職場起點。

3. 年度內部訓練計畫

針對員工不同階段需求與職能發展，規劃以下核心訓練主題：

產品與產業知識提升	✓ 新產品技術介紹 ✓ 產業趨勢與市場知識
管理與策略能力養成	✓ 策略管理、競爭分析、產業分析
專業技能精進	✓ 電腦應用、簡報技巧、談判與面談技能等
法規遵循與職場倫理	✓ 辦公室性騷擾防治宣導 ✓ 性別平等教育與《性別平等工作法》說明 ✓ 個人資料保護法規範
安全與自我防護意識	✓ 基礎急救知識與消防演練
資通訊安全教育	✓ 由資訊部門定期進行資安法規與防護知識宣導，保護公司與個人資料安全

04

員工教育訓練暨性別統計平均時數 (小時)

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

台灣廠 年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數 (小時)	平均訓練時數 (小時) (訓練總時數 (小時)/ 人次數)
直接員工	男	0	0	0
	女	0	0	0
間接員工	男	179	469	5.33
	女	261	518.5	4.23
一般員工	男	59	165	2.80
	女	175	303.5	1.73
管理職	男	120	304	2.53
	女	86	215	2.50

蘇州廠 年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數 (小時)	平均訓練時數 (小時) (訓練總時數 (小時)/ 人次數)
直接員工	男	409	818	2.00
	女	226	452	2.00
間接員工	男	150	300	2.00
	女	186	372	2.00
一般員工	男	0	0	0.00
	女	0	0	0.00
管理職	男	0	0	0.00
	女	0	0	0.00

東莞廠 年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數 (小時)	平均訓練時數 (小時) (訓練總時數 (小時)/ 人次數)
直接員工	男	231	1637.5	7.09
	女	170	1637.5	9.63
間接員工	男	178	1637.5	9.20
	女	175	1637.5	9.36
一般員工	男	357	1637.5	4.59
	女	333	1637.5	4.92
管理職	男	42	1637.5	38.99
	女	22	1637.5	74.43

直接員工：製造產線單位、間接員工：其它單位、一般員工：非管理職、管理職：副理級 (含) 以上主管。

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

績效考核

三集瑞視績效評核為整體人力資源發展的重要核心工具，不僅是評估個人工作成果的依據，更是公司用以支持員工職涯成長、調整薪酬與推動組織績效的關鍵機制。

一、績效考核目的

績效評核不僅反映個人的工作成效，更是團隊與公司整體績效的延伸，具體應用於以下面向：

- 薪酬與調薪依據
- 晉升與職涯發展規劃
- 年度獎金分配參考
- 員工發展與能力精進方向設定

集團積極鼓勵績效優異員工透過內部培訓與轉任機會持續精進，不僅發揮個人專業，更發展領導與團隊規劃能力，承擔更多組織責任，擴大正向影響力。

二、考核制度架構

1. 一般員工考核機制

根據《員工考核辦法》，公司針對不同職務層級設計相應之評核流程：

- 新進員工：於試用期結束時進行初次試用評核，作為轉正與後續發展的依據。
- 正式員工：每年進行一次完整的年度績效評核，由直屬主管與員工進行雙向溝通，檢討上一年度執行情況並設定未來工作目標，以期符合公司短、中、長期策略方向。

2. 高階經理人考核機制

依據《高階經理人考核辦法》，對負責公司策略規劃與執行的高階主管，進行多面向評估，包括：

- 專案 / 部門績效目標達成情形
- 專業職能表現（如策略力、決策力）
- 領導能力與溝通協調能力
- 組織發展與團隊建設貢獻

藉由完整考核制度，強化高階管理團隊的績效導向與組織競爭力，並作為人才保留與晉升規劃的重要參考依據。

三、執行成果（2024年）

- 依據公司規定，具績效考核資格者為2024年8月31日（含）以前到職，且已通過試用考核，並於年度考核期間仍在職之同仁。
- 2024年度績效考核作業已順利完成，實際符合考核資格者全數完成評核。
- 高階經理人亦依規定進行年度評核，並結合公司策略目標進行回顧與調整。

04

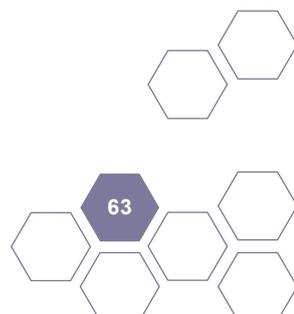
- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

	定期績效考核統計 - 台北廠							
	2023 考核人數：43 人				2024 考核人數：58 人			
	男		女		男		女	
	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)
直接人員	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
間接人員	14	33%	24	56%	21	36%	28	48%
高階主管	4	9%	1	2%	8	14%	1	2%

	定期績效考核統計 - 蘇州廠							
	2023 考核人數：215 人				2024 考核人數：341 人			
	男		女		男		女	
	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)
直接人員	41	29%	38	27%	48	31%	38	25%
間接人員	31	22%	31	22%	33	22%	33	22%
高階主管	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%

	定期績效考核統計 - 東莞廠							
	2023 考核人數：142 人				2024 考核人數：153 人			
	男		女		男		女	
	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)
直接人員	15	7%	0	0%	115	34%	1	0%
間接人員	119	55%	78	36%	111	33%	110	32%
高階主管	3	1%	0	0%	4	1%	0	0%

註：直接員工：製造產線單位、間接員工：其它單位、一般員工：非管理職、管理職：副理級（含）以上主管。



04

4-02 社區參與

4-02-1 職業安全及衛生政策

本公司蘇州廠及東莞廠通過國際認證 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，依據各生產據點當地主管機關之法令規範，制定完善的職業安全衛生政策，並全面導入職業安全衛生管理系統。政策核心目標包括：

- 提供安全與健康的工作條件
- 遵循所有相關職業安全衛生法規與要求
- 識別與消除工作場所潛在危害、降低風險
- 鼓勵員工積極參與與諮詢職安衛相關事務
- 覆蓋全體工作者 (含所有正式員工)

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與



實務推動情形 (以台灣地區為例)

為確保員工與資產安全，集團針對台灣營運據點實施以下措施：

一、消防安全管理

- 每年委託合格消防設備士及安檢公司，依據法令完成辦公區消防設備安全檢查。
- 配合大樓園區，每半年辦理一次消防演練與教育訓練，包括消防編組、逃生演練與實作操作。
- 邀請專業講師授課，內容涵蓋防火觀念、滅火器使用、自救技巧等實務知識。

二、環境衛生維護

- 每季辦理辦公區域全面性消毒作業，重點防治病媒蚊與害蟲，維持良好職場衛生。
- 飲用水安全措施包括：
 - ✓ 每半年進行水塔清洗
 - ✓ 每季進行飲水機水質檢測與消毒
 - ✓ 每年更換濾芯與相關耗材，確保飲水衛生

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

三、員工健康促進

- 與「醫管健檢中心」簽訂長期會員契約，為員工定期安排健康檢查，及早發現潛在健康風險。
- 購置居家醫療檢測套組，免費提供員工日常健康管理使用，內容包含：
 - ✔ 電子血壓計
 - ✔ 血糖 / 膽固醇 / 尿酸監測儀
 - ✔ 心電圖機



員工可利用儀器進行自主監測，作為就醫參考依據，有效預防與改善「三高」問題（高血壓、高血糖、高血脂），提升健康意識與生活品質

實務推動情形（二）：中國蘇州廠區

作為三集瑞主要生產基地之一，蘇州廠依循中國《職業病防治法》等相關法規，制定並落實完整的職業健康管理制，包含《職業病防治規劃及實施方案》及《職業病危害警示與告知制度》，藉由制度性預防與教育宣導，有效降低職業病風險，保障員工身心健康。

A. 職業病危害因素定期檢測制度

• 檢測制度規劃

依照法規要求，制定職業病危害因素定期檢測制度。每年 5 月委託具資質的職業衛生服務機構進行作業場所之有害因子檢測。

• 公開透明

檢測結果會張貼公告，主動向全體員工揭示。

• 現狀評價報告

每三年進行一次職業病危害現狀評價，全面評估潛在風險。

• 持續改善措施

若檢測發現不符國家職業衛生標準，將立即啟動改善機制，包括：

- ✔ 工程設施升級
- ✔ 個體防護設備強化
- ✔ 作業環境與流程優化

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

B. 職業病危害告知與宣導機制 檢測制度規劃

為落實「知情權」，蘇州廠區透過以下多元方式進行職業病危害的教育與告知：

- **勞動契約明確揭示**

在新員工簽署勞動合約時，明確載明其崗位潛在的職業病風險、防護措施與相關待遇，並簽署《職業病危害告知書》。

- **教育訓練推動**

管理部門定期舉辦職業衛生培訓課程，向員工說明其所面臨的風險與自我防護方法。

- **設置專屬公告欄**

於各工作車間設立公告欄，公告：

- ✔ 各類職業病危害因子種類
- ✔ 預防及控制措施
- ✔ 檢測結果與法規資訊

- **警示標識與指引**

車間入口與高風險工作崗位皆設有醒目之警示牌、圖示與文字說明，包括：

- ✔ 崗位操作規程
- ✔ 必備個人防護用品配戴提示
- ✔ 中文標示之危害類型與安全線指引

C. 職業病事故應急救援管理

為應對可能發生的職業病危害事件，蘇州廠建立並演練完整的應急處理機制：

- **建立應急預案**

包含《職業病危害事故應急救援預案》與《演練實施方案》。

- **應急規劃內容**

- ✔ 應變處置程序
- ✔ 急救處理方式
- ✔ 危險區域隔離與撤離路線
- ✔ 現場初步處理與洗消
- ✔ 事故現場保護

- **分工明確**

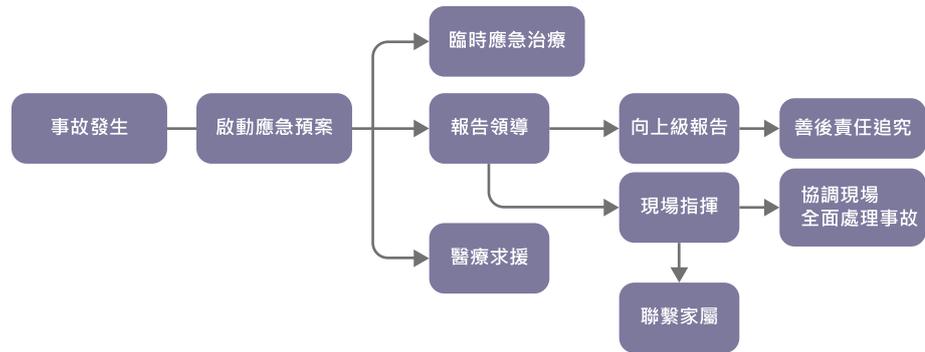
應急小組職責與行動清單明確規劃，並透過定期模擬演練提高應變效能。

持續演練與教育

透過預案演練與員工教育，加強危機應對能力，將事故損害降至最低

04

4-02-2 事故應變處理流程



依據各生產據點之當地主管機關法令規範之要求制訂消防綜合演習計畫。

其目的為保證公司員工的人身安全、設備安全以及生產的正常進行，在發生火災、爆炸等突發性事故的情況下，能有條不紊地開展自救，儘快恢復生產，使損失降至最低。

本公司制訂消防綜合演習計畫及流程安排定時演練，其內容涵蓋：人員組織結構與職責、緊急撤離時注意事項、應急處置措施、演習流程安排及其他聯絡機構與注意事項。

其人員組織結構，共區分為五大組。

- ◆ **指揮小組**：總指揮負責對事故救援過程中的各小組進行協調指揮，副總指揮配合協助總指揮做好現場調度、協調指揮工作，指揮員、副指揮員負責協調好有關部門做好演練的準備工作及現場協調、調度和攝影工作。
- ◆ **通訊小組**：負責通訊聯絡，做好聯繫社會和公司救援力量的溝通工作。
- ◆ **急救小組**：負責搶救和臨時處置事故現場傷患，負責護送重傷患到相應醫院救治。
- ◆ **疏散小組**：負責對事故現場及周圍人員進行防護指導、人員疏散及重要物資轉移等工作。接到警報信號後，督促所有員工立即離開工作崗位，從秘密頻道有秩序地撤離，並查看有無人員被困車間。疏散順序是先訪客人員、再現場人員，最後各部門負責人和安全員。並根據各部門負責人提供的工作人數及訪客登記資料核查人員情況，訪問人員的疏散由負責接待部門負責人指派專人護送至緊急集合點。安全撤離後，防止有人借機偷盜和破壞財物，防止員工未經許可重返事故現場。
- ◆ **救災小組**：負責事故發生後，組織救災小組成員對火災進行撲救，現場傷患的搜救、損失設備的安全轉移及事故後對被污染區域的洗消工作，及時控制危險源。隔離事故現場、保護事故現場，禁止無關人員和車輛進入危險區域。

職業傷害或職業病發生情形

本公司 2024 年度發生 0 件職業傷害事件，導致 0 人受傷、占全體員工 0%。若有該情事發生，則由專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

04

4-03 資通安全與客戶隱私

管理方針

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

衝擊說明	若資通安全發生事件，可能導致業務中斷、個資外洩、聲譽受損或法規罰責等負面影響，對營運及客戶信任造成嚴重衝擊。
政策或承諾	本公司秉持「資通安全即企業競爭力」的理念，訂定資通安全政策及相關辦法，包括資訊資產管理、網路與系統安全、災難復原、個資保護等，致力於確保資訊資產與業務運作之穩定與安全。
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 建置資安風險管理架構，由資訊部主責規劃與執行資安政策。 ● 導入防火牆、端點防護、入侵防護 (IPS) 等防禦機制。 ● 定期備份與災難復原演練。 ● 每年安排資安教育訓練與演練。
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 稽核單位每年執行資通安全查核。 ● 持續監控資安系統運作情況。 ● 進行內部演練以檢視應變計畫的有效性。
目標及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 零重大資安事件。 ● 年度教育訓練完成率達 100%。 ● 年度備份測試成功率 100%。
申訴管道	員工可透過公司內部稽核或資訊部門反映資安疑慮，客戶則可經由客服中心通報資安問題。
補救措施	若發生資安事件，將依應變計畫快速處理，包含事故調查、通報機制與損害控制，並針對事件進行檢討與改進措施，以防止再次發生。

4-03-1 資通安全管理政策

資通安全風險管理架構

本公司秉持「資通安全即企業競爭力」的理念，建立資通安全風險管理架構。目前由資訊部統籌規劃並執行資通安全作業程序，負責推動資通安全政策、宣導資安意識，並持續監測及調整內部資通安全管理系統，以符合法規與技術標準。

此外，資訊部負責硬體設備的規劃與建置，確保各項資安措施符合業界實踐，並執行日常維護與監控作業，以防範潛在資安風險。公司稽核單位每年將依據既定標準對資通安全管理進行查核，以確保資通安全政策的有效性與落實程度。

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

資通安全政策

- 資訊資產管理：建立資訊資產分類與權限管理機制，確保資訊資產可有效管理並受到適當保護。
- 系統與網路安全：落實資訊系統、設備及網路的安全防護措施，確保內外部威脅無法影響業務運作。
- 災難復原機制：定期進行年度災難復原演練，驗證系統恢復能力，以確保核心業務可持續運作。
- 資通安全意識提升：透過定期宣導及教育訓練，提高員工對資通安全的認識與防範能力。
- 設備防護機制：確保所有設備均具備安全防護機制，以降低遭受攻擊的風險。
- 個人資料保護：依據《個人資料保護法》與相關法規，保護客戶與員工的個人資料，確保資訊隱私與合規。

網路與硬體設備

- 伺服器：建置高效能伺服器，確保業務運作穩定。
- 防火牆：部署企業級防火牆，提升網路安全防禦能力。
- 郵件防毒系統：導入郵件防毒解決方案，防範惡意攻擊與詐騙郵件。
- 網路交換器與 Wi-Fi：確保內部網路安全，並管控無線網路存取權限。

軟體與資安系統

- 虛擬化管理 (VM)：提升系統管理效率與資源彈性。
- 防毒與端點防護系統：全面監測與防範惡意軟體及網路攻擊。
- 備份管理軟體：實施定期備份，確保關鍵資料可快速恢復。
- VPN 認證機制：提供安全的遠端連線及多重驗證，確保外部存取的合法性。

資訊服務

- 備援設備與線路：提供災難復原機制，降低業務中斷風險。
- 雲端備份：採用加密機制進行異地備份，確保資料安全。
- 入侵防護服務 (IPS)：偵測並阻擋惡意攻擊，提升系統安全性。

人力配置

- 依據法規與業務需求，配置專業資安主管及資安人員，負責資安政策的規劃與執行。

教育訓練

- 每年安排資通安全專業課程，確保資安主管及相關人員具備最新的資安知識與技能。
- 定期舉辦內部資安演練與測試，提高員工的資安意識與應變能力。

04

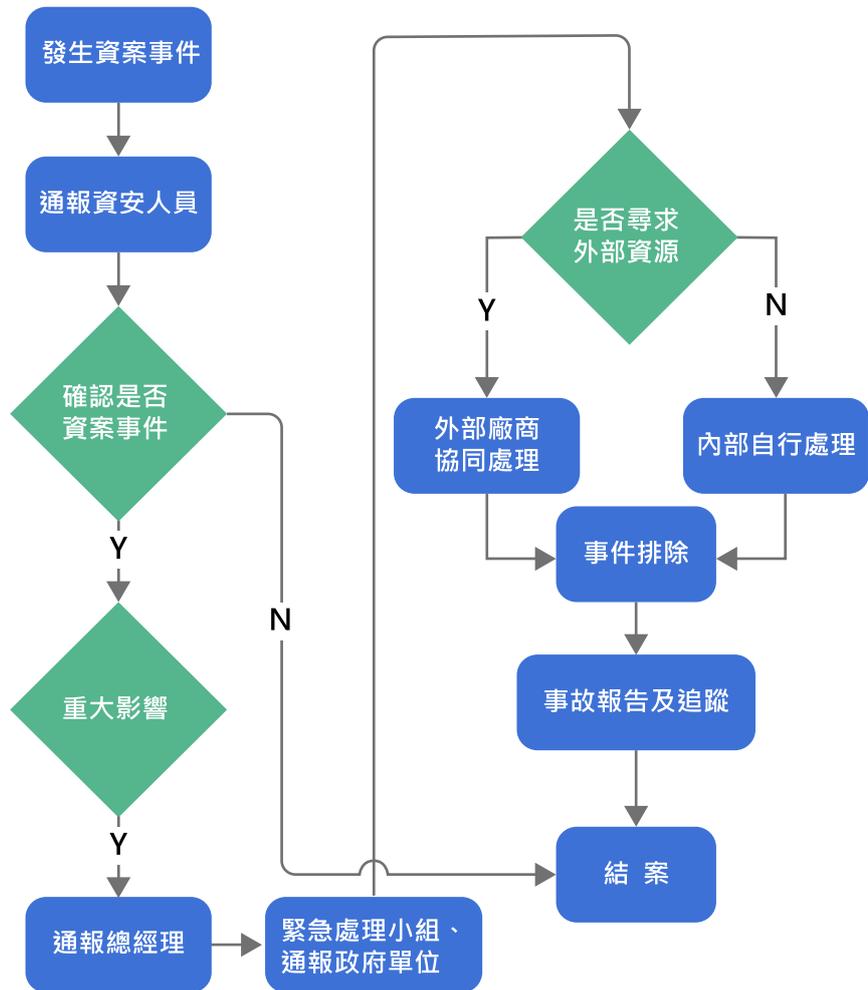
重大資通安全事件處理

- 截至最近年度及刊印日止，本公司未發生重大資通安全事件，亦無任何因資通安全事件造成的損失或重大影響。
- 若未來發生資通安全事件，公司將依據應變計畫迅速採取因應措施，並持續強化資安機制，以降低可能的影響。

重大資安事件應變流程

對資通安全事件的因應與處理，本公司訂立重大資安事件應變流程，若發生資安事件將由資安事件處理單位，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與



4-03-2 客戶隱私保護

商業行為進行的同時，為尊重及保護客戶穩私權及智慧財產權。三集瑞與客戶均簽署 保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務同仁執行業務往來時做好保密工作，在內部管理作業方法上並使用客戶代號以保護客戶隱私。業務單位透過內部宣導，讓員工了解資通安全的重要性。此外，針對機密文件的保護予以權限制，除相關作業人員，非密切職掌的同仁需經直屬主管的簽核許可，方可取得部分權限，積極杜絕資料遭到不當複製及外流。

04

4-04 客戶關係

4-04-1 客戶滿意度

管理方針

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

衝擊說明	客戶滿意度直接影響企業的品牌信任、重複訂單與長期合作機會。若客戶反映未被及時處理，或產品品質與交期不穩，將導致商譽受損與訂單流失；反之，良好的服務體驗將提升客戶忠誠度與口碑效應，有助企業穩定營運與擴大市佔率。
政策或承諾	三集瑞秉持「品質優先、交貨準時、服務完善」之品質政策，以滿足並超越客戶期望為目標，致力於提供穩定可靠的產品與貼心的客戶服務，作為推動永續經營的重要承諾。
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年對前二十大主要客戶實施「客戶滿意度調查」，涵蓋產品品質、包裝、交期、售後服務與處理效率等面向。 ● 建立標準化調查問卷架構，依據核心價值（品質、銷售）與競爭優勢進行設計與回饋蒐集。 ● 將問卷結果回饋至各部門，作為改善產品與服務品質的重要依據。
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查問卷由專責單位統一執行、彙整與評分，並進行年度統計與逐項比較分析。 ● 調查結果提交於「年度銷售預算表」與實際銷售的差異檢討進行回顧，由相關部門研擬與執行改善對策。 ● 每年檢視改善計畫落實情況，並在次年度調查中評估成效。
目標及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年客戶滿意度整體平均分數達9.4(滿分10分)，相較2023年提升。 ● 維持主要調查指標(如「處理問題有效性」與「服務人員的態度」)滿意度在9.5分以上。 ● 客戶滿意度年成長率為目標達成指標之一。
申訴管道	客戶可透過業務窗口、客服信箱或售後專案窗口提出反應意見，公司建有回應與處理SOP，由相關業務與技術部門負責即時回覆與協助。重要客訴案件於每月部門會議中列為改善追蹤議題。
補救措施	若滿意度調查結果未達目標，或有重大負面反饋，將由管理階層指派專案小組跨部門進行檢討，擬定改善對策並設立時程與責任單位。針對特定客訴事項，亦採用個案追蹤機制，確保問題解決並與客戶確認處置結果。

04

三集瑞一向以提升客戶滿意度作為客戶服務之首要考量，秉持一貫的品質政策「品質優先、交貨準時、服務完善」積極努力提昇對客戶的服務品質，以確保客戶的需求得到滿足。

1. 問卷調查架構

以公司之核心價值及競爭優勢與客戶行為結合，就客戶觀點發展出「客戶滿意度」，以公司的核心價值為軸心，競爭優勢環繞核心價值所形成的客戶滿意度架構圖。

核心價值

品質、銷售

競爭優勢

品質層面：產品品質、維修服務、生產製造
銷售層面：價格、交期、售後服務

由此核心價值及競爭優勢以進行客戶滿意度調查表之設計，分為「品質」、「服務」、「交期」、等三大項的實際反應，並由客戶自行列舉建議事項及意見回饋，以確實客戶的需求得到充份了解與妥善的處理。

2. 調查流程

本公司客戶滿意度問卷每一年實施一次調查，並統計分析各項指標，於每年度管理審查會議中檢討，由責任單位執行改善策略，以持續提高客戶滿意度。

而滿意度調查結果經彙整後，傳達予相關部門，相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果檢閱客戶的回饋，以擬出改善對策，提昇產品與服務品質。

銷售排名前二十大客戶滿意度調查

客戶滿意度調查比較表

調查項目	2023	2024
產品包裝 (10分)	9.1	9.3
產品外觀 (10分)	9.2	9.3
產品特性 (10分)	9.2	9.3
產品品質 (10分)	8.9	9.2
處理問題的及時性 (10分)	9.3	9.5
處理問題人有效性 (10分)	9.4	9.6
解決問題的專業性 (10分)	9.3	9.4
服務人員的態度 (10分)	9.5	9.7
交貨方式 (10分)	9.1	9.3
交貨及時性 (10分)	9	9.2
平均分數	9.2	9.4

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

提高客戶滿意度的重要性

- 保留現有客戶：滿意的客戶更有可能提高客戶忠誠度，持續購買公司產品或服務，這有助於減少客戶流失，還可能推薦給其它客戶。這有助於減少客戶流失率，節省獲取新客戶的成本。
- 提高品牌聲譽：良好的客戶滿意度有助於建立積極的公司品牌形象正面評價，這有助於吸引新客戶並加強信譽。
- 降低客戶抱怨：提高客戶滿意度可以降低客戶的抱怨率，從而節省公司的成本和資源。
- 創造競爭優勢：在競爭激烈的市場中，優越的客戶體驗和滿意度可以成為企業的競爭優勢。這有助於吸引更多客戶，並保持市場份額。

衡量客戶滿意度的指標提升客戶滿意度

回購率	評估客戶是否會再次購買公司的產品或服務。高回購率通常表明客戶對產品或服務感到滿意。
客戶流失率	高客戶流失率可能表明存在滿意度問題。
客戶抱怨件數	觀察客戶提出的抱怨數量和性質。抱怨可以指示客戶滿意度問題的存在。
客戶反饋	收集並分析客戶提供的建議、意見和評論。這可以提供內部改進的訊息。
了解客戶需求和期望	首先，市場研究是關鍵，它可以幫助識別客戶的需求應用。其次，建立積極的溝通管道是保持對客戶需求的了解方式。最重要的是，要將收集的訊息轉化為可行的行動，並持續更新公司內部的策略以反映客戶的變化需求。
提供優質的產品及服務	提供優質的產品及服務是提高客戶滿意度的基石。這包括不斷改進產品的品質、可靠性，以確保它們滿足客戶的期望。
培訓和激勵員工	員工是提供優質客戶服務的關鍵。透過提供持續的培訓，員工可以獲得必要的技能，以處理各種客戶情況，並提供協助。
快速回應客戶需求	提供迅速、高效的客戶支持是滿足客戶期望的關鍵。建立多管道的客戶支援以及訓練客服團隊優先處理緊急情況，確保客戶的需求能夠及時得到滿足。

04

4-04-2 服務品質管理 管理方針

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

衝擊說明	<p>正面：提高客戶信心度，在 ISO 體制的維持下，無論生產品質、流程管理、效率效益、降本增速都可以達到穩定的管理與持續精進</p> <p>負面：客戶滿意度下降，產品競爭力衰退，無法持續在行業中保持競爭優勢</p>
政策或承諾	<p>全員參與改善，追求卓越管理；超越客戶期望，提升市場美譽</p>
管理行動	<p>生產過程中，嚴格按作業標準和顧客要求進行作業，品質永遠放在第一位；在所有的產品、活動、服務中都以顧客為關注焦點，以顧客為中心；在所有品質管制活動過程全體人員都能積極主動參與實施和改進；持續實施體系標準，通過採用 PDCA，持續改進產品品質、交期及服務，使公司整體實力不斷提升。</p>
追蹤行動有效流程	<p>為評價一體化管理體系是否符合組織對管理體系的要求及標準的要求，並得到有效實施和保持，識別其改進機會，由品保部編制主導《內部審核控制程式》，以策劃、建立、實施和保持一個或多個審核方案。</p> <p>最高管理者每年對品質管制體系進行評審，以確保其持續的適宜性、充分性和有效性，並與組織的戰略方向保持一致。</p> <p>(a) 以往管理評審所採取措施的實施情況</p> <p>(b) 與品質管制體系相關的內外部因素的變化，包括：(1) 與管理體系有關的內外部相關方問題；(2) 相關方的需求和期望，包括合規性義務；(3) 風險和機會</p> <p>(c) 目標達成的程度</p> <p>(d) 有關品質管制體系績效和有效性的資訊</p>
指標目標	<p>品質目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶滿意度 ≥ 90 分 2. 採購物資批次合格率 $\geq 98\%$ 3. 培訓計畫達成率 100% 4. 生產計畫按時完成率 100% 5. PPAP 一次通過率 100%
申訴管道	<p>為使公司不斷滿足顧客需求與期望，充分體現“以顧客為關注焦點”的品質管制原則，並配合公司品質管制體系的有效運行，茲任命公司業務部主管為顧客代表，其職責和許可權有：</p> <p>(a) 站在顧客的立場上，代表顧客對公司內部各職能部門提出需求（如：選擇特殊特性，確定品質目標，培訓的需求，糾正和預防措施，產品設計與開發等）。</p> <p>(b) 對產品滿足顧客要求的情況進行監督。</p> <p>(c) 對顧客回饋的資訊和抱怨所採取的改進措施及其有效性進行監督和驗證，並將整改結果及時回饋給顧客，保證第一時間和顧客進行溝通。</p>

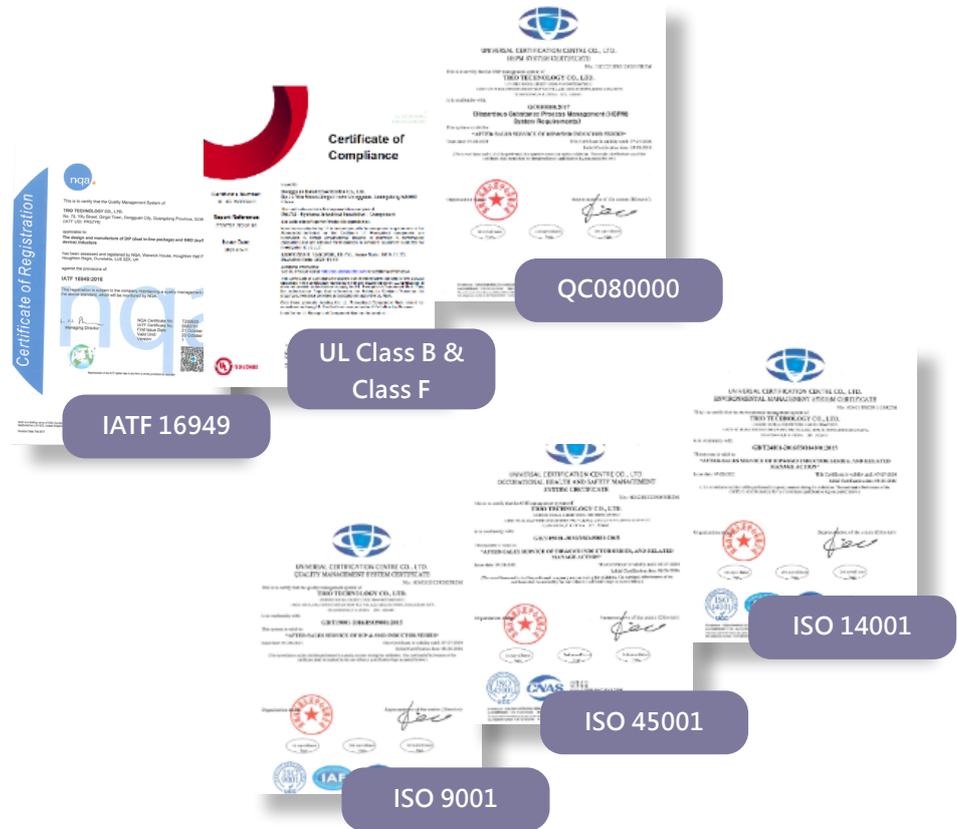
04

本公司積極導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 9001 品質管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 QC080000 有害物質管理系統，建立完善的環境管理系統，以監控與降低業務活動、產品與服務對環境的影響。我們確保所有原物料符合環境規範，產品設計經品質驗證，以符合客戶需求與環保安全標準。此外，公司積極配合客戶第三方參與 RBA 責任商業聯盟行為稽核，確保營運過程符合工作環境安全、人權保障與道德標準。

ISO 認證系統介紹

三集瑞持續建立嚴謹的生產流程控制和品管作業，2024 年開始，東莞廠也順利獲得 IATF 16949 車載零組件國際系統驗證。三集瑞為提升產品品質，透過強化良率分析、供應鏈管理和了解客戶需求等方式，以持續不斷改善產品品質，而蘇州廠也率先導入 MES 管理，跟國際 EMS 廠共軌。

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與



主要生產據點 (蘇州及東莞廠) 取得 RBA 銀牌證書



東莞廠



蘇州廠

04

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與

4-05 社會參與

4-05-1 公益活動 / 社區參與及捐贈

三集瑞秉持「取之社會、用之社會」的精神，長期投入社會公益活動，持續關注在地社區、弱勢族群及原鄉發展，以實際行動展現企業公民責任。集團將公益行動與企業營運深度連結，推動永續發展與善的循環。

一、長期關懷中永和在地長照服務

多年來，三集瑞持續支持位於中永和地區的「中華長照協會」，透過捐款與資源挹注，協助其在地多個服務站點推展高齡關懷及弱勢長照服務，具體作為包括：

- 捐贈支持協會營運與社區服務資源
- 支援「長照咖啡」計畫：提供社區長者咖啡沖泡與互動學習場域，鼓勵銀髮族社會參與、延緩退化並促進交流

二、支持伊甸基金會與身心障礙就業庇護工場

三集瑞亦持續與伊甸基金會合作，以多元方式關懷孤老與身障弱勢：

- 定期捐贈支持基金會關懷孤老服務
- 透過企業採購方式支持「伊甸庇護工場」中秋禮盒計畫
- 兼顧企業贈禮需求與公益精神，讓企業行動成為支持弱勢就業與自立的重要後盾

三、心繫家鄉馬祖——贊助離島扶助計畫

集團董事長林先生出身馬祖離島，雖長年在台灣深耕事業，仍時刻關懷家鄉、回饋原鄉社會：

- 長期贊助馬祖當地社福活動與鄉里建設
- 優先選用馬祖在地產品作為企業贈禮（如馬祖酒廠高粱酒為上市紀念品）
- 特別捐助家扶基金會「離島關懷專案」，指定支持馬祖地區家庭扶助服務

2023 年 - 2024 年捐贈統計

項次	年度	受贈對象	內容 / 事由	金額 (NTD)
1	2023	伊甸基金會	照顧弱勢團體	100,000
2	2023	中華長照協會	社區關懷 (中永和) 公司所在地	100,000
3	2024	伊甸基金會	照顧弱勢團體	100,000
4	2024	中華長照協會	社區關懷 (中永和) 公司所在地	100,000
5	2024	家扶基金會	董事長故鄉 成功企業回饋鄉里 照顧離島偏鄉	100,000

04

感謝狀及訪問花絮

- 4.1 人力發展
- 4.2 職業安全及衛生
- 4.3 資通安全與客戶隱私
- 4.4 客戶關係
- 4.5 社區參與



05

環境保護

5-01 氣候行動

5-02 溫室氣體與廢棄物管理

05

- 5-01 氣候行動
- 5-02 溫室氣體與廢棄物管理

5-01 氣候行動

5-01-1 氣候風險與機會及因應措施

三集瑞已於 2024 年 4 月 9 日成立永續發展委員會，作為本公司制訂永續發展策略與風險管理之推動及監督單位，並將所提建議提交董事會討論。

本公司永續發展委員會經由董事會通過之永續發展委員會組織規程設置，其規範永續發展委員會之權責義務，主要職責作為本公司制訂永續發展策略與風險管理之推動及監督單位，並定期審查本公司永續暨風險管理執行小組之執行成果或本公司永續發展執行時程進度，遵循 TCFD 準則精神執行的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，並具以向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。永續發展委員會轄下按照功能權責設立永續暨風險管理執行小組，分為環境小組、社會小組及公司治理小組，永續暨風險管理執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、氣候變遷風險、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書及溫室氣體盤查，執行小組定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度。

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司永續發展暨氣候變遷因應委員會將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

氣候相關財務資訊揭露的核心要素



治理

該組織針對氣候相關風險與機會的治理。

策略

氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際潛在衝擊。

風險管理

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程。

指標和目標

用以評估和管理的與管理氣候相關風險的指標和目標。

藉由導入 TCFD 準則精神，分析公司之氣候變遷風險與機會，進行氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

05

- 5-01 氣候行動
- 5-02 溫室氣體與廢棄物管理

項目	治理	策略	風險管理	指標和目標
作為	董事會監督氣候風險之責 永續 (ESG) 小組為評估與管理之作用	對營運、策略與財務重大衝擊，制定氣候風險與機會短、中、長期目標 氣候變遷情境納入考量	鑑別和評估氣候風險與機會流程 納入整體風險管理	揭露排放量 描述風險與機會目標及表現績效
具體措施	為使董事會瞭解有關氣候相關議題，透過「永續發展 (ESG) 委員會」每年向董事會報告。董事會於審查指導策略、重大行動計劃、風險管理政策、年度預算和業務計劃，以及設定組織的績效目標、監測執行和執行 / 監督主要資本支出時，將氣候有關的議題納入考	「永續發展委員會」為公司內部負責氣候相關議題之最高管理層級委員會，其下轄永續暨風險管理執行小組，由總經理擔任指導委員，由各單位主管負責轄下組別的運作，各小組成員涵蓋公司所有營運單位之部門代表，專責確認企業永續議題之管理準則、執行、評估和管理氣候相關之議題，並管理審查關鍵績效指標。	根據氣候變遷影響的範圍和狀況，依據實體與轉型風險的發生率和嚴重程度的可能性對其進行評分，並根據得分將其劃分為不同的象限。發生頻率高和嚴重性高之項目需要進行風險緩解計分析，定期更新一次以確保其有效性。	制定短中長期的減碳目標，並定期管理各範疇的溫室氣體排放量

評估流程

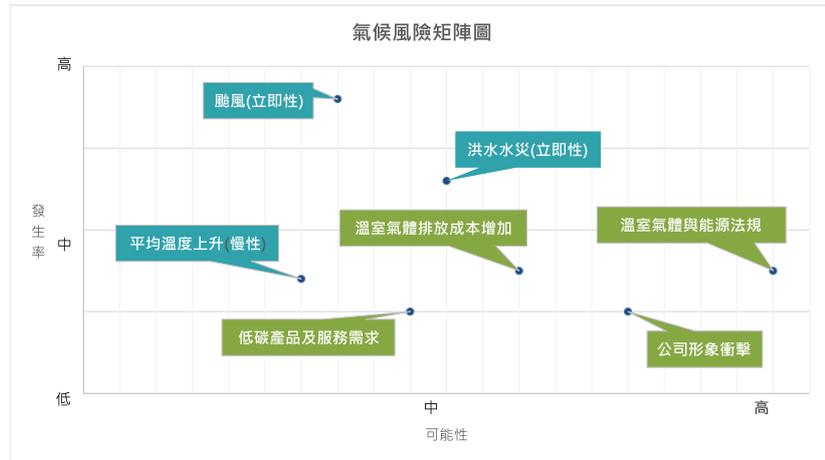


經由「永續發展委員會」及「永續暨風險管理執行小組」中的相關部門，依據其業務範圍內所可能面對之氣候變遷風險與機會，進行鑑別與分析。依據各風險與機會之發生率和可能性（區分等級），繪製矩陣圖以掌握重大風險與機會，並檢討以降低或轉移潛在的衝擊。

05

5-01 氣候行動
5-02 溫室氣體與廢棄物管理

氣候變遷風險矩陣圖



轉型風險

- 溫室氣體與能源法規
- 溫室氣體排放成本增加
- 低碳產品及服務需求
- 公司形象衝擊

實體風險

- 颶風(立即性)
- 洪水水災(立即性)
- 平均溫度上升(慢性)

本公司分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下：

氣候變遷風險識別總表

風險種類	風險因子	發生時間評估
1 轉型風險 - 政策與法律	制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	短期
2 實體風險 - 長期性	氣候變遷影響上下游供應鏈	中期
3 實體風險 - 長期性	降雨模式變化和氣候模式的極端變化	長期

註：時間範圍之定義：短期：2024-2026年、中期：2027-2030年、長期：2031-2050年

氣候變遷機會識別總表

機會種類	機會因子	發生時間評估
1 機會 - 資源效率	參與可再生能源項目並採用節能措施	短期
2 機會 - 產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期
3 機會 - 資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	長期

註：時間範圍之定義：短期：2024-2026年、中期：2027-2030年、長期：2031-2050年

05

5-01 氣候行動
5-02 溫室氣體與廢棄物管理

氣候變遷相關風險與機會行動管理策略：

1. 氣候變遷風險：

項目類別	內容摘要
風險情境說明	因國內外對溫室氣體排放與能源管理的法規日益嚴格，若公司及供應鏈未設明確減碳目標與進程，恐導致碳費增加、營收下降與供應鏈合作受阻。
風險衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 極端氣候風險：颱風、洪水等災害致廠房停工與設備損壞。 法規風險：碳費制度導致資本與營運成本上升。 資源風險：水源或能源短缺提高營運風險。 成本風險：原物料因碳稅或替代產品選用造成成本增加。
應對措施	<ul style="list-style-type: none"> 建立風險評估與應變計畫，強化設備與廠房耐災能力。 完成溫室氣體盤查與永續報告，設定並推動減碳目標。 實施節能節水措施，如設備更新、用水行為管理。 提升製程效率與能源使用效率，強化營運韌性與效能管理。
指標	<ul style="list-style-type: none"> 減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍。 制定完整的供應鏈管理計劃，提升供應鏈韌性。 透過能源管理與廠房設計，降低範疇一、二溫室氣體的絕對排放量。 將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用綠建築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。

2. 氣候變遷機會：

項目類別	內容摘要
機會情境說明	公司透過提供節能與採用循環回收資源之產品，協助客戶因應極端氣候挑戰，並藉此提升產品市場競爭力。
機會影響	<ul style="list-style-type: none"> 市場需求成長：消費者對永續產品認同感與支付意願逐年提高。 回應客戶需求：客戶要求產品符合 RoHS、WEEE 等環保規範。 產品韌性提升：能在極端氣候下維持效能，符合節能減碳目標。
應對措施	<ul style="list-style-type: none"> 產品創新與研發：投資轉換效率、降低能耗之產品的研發。 碳管理推進：每年盤查碳排並持續減量，對應客戶減碳目標。 跨界合作：與學研單位或企業合作，提升技術與創新。 市場推廣：強化永續產品之市場接受度與銷售力道。 資本吸引力：綠色產品提升企業形象與投資人關注度。
指標	<ul style="list-style-type: none"> 提升再生能源使用量在總能源消耗中的占比。 進入新市場，增加可再生能源及低碳產品的營收比例。 增加綠色產品和節能產品的研發預算，以支持業務增長和環境可持續發展。

05

- 5-01 氣候行動
- 5-02 溫室氣體與廢棄物管理

5-02 溫室氣體與廢棄物管理

管理方針

衝擊說明	公司營運過程中產生之能源使用與廢棄物排放，對環境造成潛在衝擊，若未妥善管理，可能導致法規罰責、資源浪費與氣候變遷風險。
政策或承諾	蘇州及東莞通過承諾 ISO 14001 環境管理系統 2024 年導入溫室氣體盤查完成範疇一、二排放量計算
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查，涵蓋範疇一與範疇二。 ● 加強化糞池管理與電力系統效能優化。 ● 實施廠區垃圾分類、危險廢棄物與一般廢棄物分流制度。 ● 委託合格清運業者回收或處理廢棄物。 ● 強化員工環保教育與分類宣導。
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年完成溫室氣體排放與能源消耗統計，追蹤強度指標與密集度。 ● 廢棄物數據分廠別統計，每年交由專責單位統整與申報，並透過年度內稽確認處理程序。 ● 重大異常如危險廢棄物增加、外包廠異常處理將召開專案檢討會議。
目標及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年完成範疇一二溫室氣體盤查。 ● 2025 年碳排放強度較 2024 年降低 1~3%。 ● 推動 100% 生活廢棄物分類與再利用處理。
申訴管道	若發現外部運輸廠商或清運處理有違規處置或異常排放情形，員工或利害關係人可透過公司 ESG 信箱、發言人或環安部門窗口進行通報。
補救措施	發生碳排或廢棄物異常事件時，公司將依據內部通報機制展開調查，必要時通報主管機關，並與合格業者合作完成回收與善後處理，後續修訂作業流程與加強宣導防範重複發生。

05

5-01 氣候行動
5-02 溫室氣體與
廢棄物管理

5-02-1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

因應全球氣候變遷與碳中和趨勢，三集瑞科技國際集團股份有限公司秉持企業永續發展原則，積極推動溫室氣體管理作業，致力降低營運活動對環境造成的影響。公司自辦公據點至製造工廠均導入節能減碳策略，建構低碳營運模式，以回應客戶、投資人及社會對企業永續責任的期待。

一、管理策略與組織機制

本公司已將溫室氣體管理納入永續發展政策，並由環安單位與設備工程部門共同執行，統籌負責碳盤查、節能專案規劃、減量執行與外部資訊揭露。依據 ISO 14064-1 規範執行碳盤查作業，並參考《溫室氣體盤查技術規範與查證指引》進行邊界設定與排放分類（範疇一、二、三）。

二、辨識對象與執行方法

(1) 辦公室作業層面

辦公場所主要碳排來源為：

- 範疇二：來自市電使用（照明、空調、伺服器、設備供電）。

因應上述來源，已執行管理措施包括：

- 全辦公室更換為 LED 節能燈具。
- 安裝定時與區域溫控空調。
- 採購具節能標章之資訊設備。
- 鼓勵使用視訊會議降低差旅碳足跡。
- 實施「無紙化辦公」政策，減少印製與耗材使用。

(2) 工廠

辦公場所主要碳排來源為：

- 範疇一：化糞池產生之甲烷排放
- 範疇二：來自電力使用（照明、空調、伺服器、設備供電）。

對應的管理措施包括：

- 加強化糞池管理與甲烷減量
- 安裝高效率壓縮空氣與抽氣系統。
- 實施生產排程最佳化，減少閒置機台耗能。
- 擴大使用再生能源用電比例（部分廠區）。

05

三、量化目標與階段性計畫

為落實溫室氣體減量，公司訂定以下短中期目標：

年度	溫室氣體排放強度 (公斤 CO ₂ e / 百萬元營收)	規劃路徑
2024	盤查範疇 1+2	基準年
2025	減碳 1-3%	短期
2035	邁向擬定科學基礎減量 (SBTi) 目標	中期
2050	邁向淨零排放目標	長期

- 5-01 氣候行動
- 5-02 溫室氣體與廢棄物管理

四、資訊揭露與外部驗證

本公司預計自 2026 年度起導入第三方查證作業，逐步比照 ISO 14064 進行外部驗證，並於永續報告書定期揭露碳排成果與改善作為，朝向科學基礎減量目標靠攏，並配合未來供應鏈碳揭露與國際要求。

5-02-2 溫室氣體排放量

溫室氣體盤查及排放強度

項目	溫室氣體排放量	單位
範疇一：直接溫室氣體排放	468.6912	tCO ₂ e
範疇二：能源間接溫室氣體排放	6,024.3215	tCO ₂ e
範疇三：其他間接溫室氣體排放	4,031.8673	tCO ₂ e
總排放量 = 範疇一 + 二 + 三	10,524.8800	tCO ₂ e
合併營業額	2,200.2400	百萬元
溫室氣體排放強度 (總排放量 / 合併營業額)	4.7835	tCO ₂ e/ 百萬元

05

- 5-01 氣候行動
- 5-02 溫室氣體與廢棄物管理

能源管理

三集瑞著重於能源使用方面的永續管理，以確保能夠維持公司的環境永續發展。2024 年執行組織溫室氣體盤查的同時，亦就各廠之能源使用狀況進行盤點與調查，總計使用電力 10,396,894 度、汽油 56,244 公升以及柴油 2,778 公升，總計能源消耗量為 39,363.3GJ (其中電力使用 10,396,894 度、相當於 37,428.8GJ，佔比 95.1%)。

項目	溫室氣體排放量	單位
範疇一：直接溫室氣體排放	468.6912	tCO ₂ e
範疇二：能源間接溫室氣體排放	6,024.3215	tCO ₂ e
範疇三：其他間接溫室氣體排放	4,031.8673	tCO ₂ e
總排放量 = 範疇一 + 二 + 三	10,524.8800	tCO ₂ e
合併營業額	2,200.2400	百萬元
溫室氣體排放強度 (總排放量 / 合併營業額)	4.7835	tCO ₂ e/ 百萬元

5-02-3 廢棄物與循環再利用

廢棄物管理或減量目標

三集瑞鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效。本公司廢棄物減量策略與目標為推動 100% 生活廢棄物分類、再利用處理與減量以及危險廢棄物零違規。

廢棄物管理

三集瑞遵循 ISO 14001 環境管理系統設置專責單位，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理，本公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自本公司成立以來，從未發生過危險廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

本公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。

廢棄物減量及資源循環再利用

本公司在廢物減量方面，積極推行多項措施，特別重視垃圾分類與資源回收。公司在工作場域設置了分類垃圾桶，並張貼分類指引，確保員工能夠正確處理廢棄物。此外，公司還通過內部網站宣導環保理念，提升員工的環保意識。在資源循環再利用方面，本公司持續尋找各種途徑，將生產過程中的廢料和副產品再利用。公司致力於與專業回收機構合作，將可再利用的廢棄物轉化為有價值的資源，從而實現資源的最大化利用，並進一步減少環境負擔。

05

5-01 氣候行動 5-02 溫室氣體與廢棄物管理

廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 409 公噸，廢棄物密集度為 0.1859 公噸 / 百萬營收，其中 49 公噸為有害事業廢棄物、占 12%；360 公噸為非有害事業廢棄物、占 78%。本公司主要採廢棄物處理方式，例如回收、焚化、掩埋等處理廢棄物。

2024 年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

單位：kg/ 公斤	2024 年					
項目	總計	蘇州	東莞	台北	處理方式	備註
年度總量	408,941	368,276	20,918	19,747		
生活廢棄物	197,550	164,603	13,200	19,747	台北：統一由房東處理，其委託有資質第三方處置（焚燒） 蘇州：其委託有資質第三方處置 - 堆肥、焚燒 東莞：其委託有資質第三方處置（焚燒）	
危險廢棄物	49,170	48,570	600	-		係依各據點當地法規而定
不可回收	33,590	32,990	600		蘇州：其委託有資質第三方處置（焚燒 / 有能源回收） 東莞：其委託有資質第三方處置（焚燒 / 無能源回收）	
可回收再利用	15,580	15,580	-		蘇州：清洗再利用	100%回收再利用
工業廢棄物	162,221	155,103	7,118	-		
工業廢棄物（不可回收）	42,650	42,650	-	-	蘇州：無能量回收的焚燒	不可回收
工業廢棄物（可回收再利用）	119,571	112,453	7,118	-	蘇州：回收利用 東莞：回收利用	100%回收再利用

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：盤查數據來源為廢棄物清運聯單申報資訊

註 3：現場指本公司於廠（場）內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

危險廢棄物之管理流程說明

由管理部負責危險廢棄物產出暫存管理以及定時移轉入危廢倉庫之作業，並根據資材部提供危廢倉帳載數據進行每月之危險廢棄物申報與年度計畫備案。委外處理廠商需為有資質環保備案廠商，以進行危廢的移轉出廠銷毀處理作業。

危險廢棄物由管理部負責外包清運事宜，並由管理部負責廢棄物清運過磅；產生之廢棄物清運前，由管理部依法向所在地主管機關進行申報，申報記錄並保存三年備查。管理部每年一次統計分析廢棄物量，並進行年度回報，以提供管理團隊檢討及改善。

一般廢棄物及工業廢棄物之轉移，則由製造部負責入固廢倉庫事宜，並由管理部負責清運過磅，各部門輪流監督；製造部入庫需進行種類及數量帳載登記，管理部清運需執行清運帳載登記，產出部門固廢清單 - 廢棄物清理一覽表。



06

附錄

06

6-01 附錄一、GRI 內容索引表

指標	揭露項目	報告書位置 / 備註	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1-01 報告書資訊	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	1-01-4 報告邊界與範疇	5
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1-01-2 報告期間	5
2-4	資訊重編	無	
2-5	外部保證 / 確信	未經外部保證	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3-05-3 產業上、中、下游價值鏈	38
2-7	員工	4-01-1 勞雇關係及人才結構	49
2-8	非員工的工作者	4-01-1 勞雇關係及人才結構	49
2-9	治理結構與組成	3-03-2 董事會多元化	29
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-03 董事會及功能性委員會	28
2-11	最高治理單位的主席	3-03 董事會及功能性委員會	28
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-03-3 對永續管理之角色及督導情形	31
2-13	衝擊管理的負責人	2-02 推動永續發展機制	16
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3-03-3 對永續管理之角色及督導情形	31
2-15	利益衝突	3-03-7 利益衝突管理	34
2-16	溝通關鍵重大事件	2-02-2 運作及執行情形	17
2-17	最高治理單位的群體智識	3-03-5 對永續發展之持續進修	31
2-18	最高治理單位的績效評估	3-03-6 功能委員會	32
2-19	薪酬政策	3-03 董事會及功能性委員會	28
2-20	薪酬決定流程	3-03 董事會及功能性委員會	28
2-21	年度總薪酬比率	3-03 董事會及功能性委員會	28
2-22	永續發展策略的聲明	2-01 經營者的話	15
2-23	政策承諾	3-02 營運與財務績效	25

06

指標	揭露項目	報告書位置 / 備註	頁碼
2-24	納入政策承諾	3-02 營運與財務績效	25
		3-04 誠信經營	35
		3-07 產品研發創新	43
		4-01 人力發展	49
		4-03 資通安全與客戶隱私	68
		4-04 客戶關係	71
		5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
2-25	補救負面衝擊的程序	3-02 營運與財務績效	25
		3-04 誠信經營	35
		3-07 產品研發創新	43
		4-01 人力發展	49
		4-03 資通安全與客戶隱私	68
		4-04 客戶關係	74
		5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-04-1 經營理念、政策、行為規範	36
2-27	法規遵循	3-04-2 法規遵循	37
2-28	公協會的會員資格	1-02-3 公協會參與	13
2-29	利害關係人議合方針	2-03 利害關係人鑑別及溝通	18
2-30	團體協約	4-01-4 團體協約	55

06

指標	揭露項目	報告書位置 / 備註	頁碼
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	2-04 決定重大主題的流程	23
3-2	重大主題列表	2-05 重大主題列表	25
3-3	重大主題管理	3-02 營運與財務績效	28
		3-04 誠信經營	35
		3-07 產品研發創新	43
		4-01 人力發展	49
		4-03 資通安全與客戶隱私	68
		4-04 客戶關係	71
		5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
經濟面			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3-02 營運與財務績效	25
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5-01 氣候行動	79
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4-01 人力發展	49
環境面			
GRI 302：能源 2016			
302-2	能源密集度	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
GRI 305：排放 201			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
305-4	溫室氣體排放強度	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
305-5	溫室氣體排放減量	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
GRI 306：廢棄物 2020			
306-3	廢棄物的產生	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
306-4	廢棄物的處置移轉	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83
306-5	廢棄物的直接處置	5-02 溫室氣體與廢棄物管理	83

06

指標	揭露項目	報告書位置 / 備註	頁碼
重大主題			
環境面			
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3-05 供應商管理	36
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3-05 供應商管理	36
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	4-01 人力發展	49
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4-01 人力發展	49
401-3	育嬰假	4-01 人力發展	49
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	4-02 職業安全及衛生	64
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	4-01 人力發展	49

使用聲明	三集瑞已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

06

6-02 附錄二、SASB 準則對照表

指標代碼	揭露指標	測量單位	說明 / 索引章節
TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	無	不適用
TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比	百分比 (%)	4-01-1 勞雇關係及人才結構
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例	百分比 (%)	不適用
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比 (按收入計)	百分比 (%)	不適用
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證的合格產品的百分比 (按收入計)	百分比 (%)	0%
TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	公噸 (t), 百分比 (%)	危險廢棄物 49.17 公噸, 其中 31.69%(15.58 公噸) 可回收再利用。 工業廢棄物 162.22 公噸, 其中 73.71% (119.57 公噸) 可回收再利用。
TC-HW-430a.1	通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠	百分比 (%)	100%
TC-HW-430a.2	一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的不符合率, 以及 (2)(a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的 相關矯正措施比率	比例	尚無統計相關數據
TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	無	3-05-2 關鍵原物料風險管理策略

指標代碼	揭露指標	測量單位	說明 / 索引章節
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	數量	主要產品電感之產量為： 602,016,611 pcs
TC-HW-000.B	生產設施面積	平方公尺 (m ²)	建築面積 蘇州：44,754 m ² 東莞：8,756 m ²
TC-HW-000.C	自有設施的生產	百分比 (%)	100% · 所有生產均來自自有設施

06

6-03 附錄三、產業別永續指標資訊

附表一之十二 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
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：39,363.3 GJ 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	十億焦耳 (GJ)、 百分比 (%)
2	總取水量及總耗水量	量化	100,476	千立方公尺 (m³)
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	危險廢棄物 49.17 公噸，其中 31.69%(15.58 公噸) 可回收再利用。	公噸 (t), 百分比 (%)
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4-02 職業安全及衛生	比率 (%), 數量
5	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	工業廢棄物 162.22 公噸，其中 73.71% (119.57 公噸) 可回收再利用。	公噸 (t), 百分比 (%)
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	3-05-2 關鍵原物料風險管理策略	
7	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	新台幣 0 元	報導貨幣
8	依產品類別之主要產品產量	量化	主要產品電感之產量為： 602,016,611 pcs	依產品類型而不同

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

6-04 附錄四、氣候相關資訊

項次	項目	執行情形 / 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	<p>本公司已於 2024 年 4 月 9 日成立永續發展委員會，並委任董事長林伙利、董事曹雲燿、獨立董事陳家煜、獨立董事萬家森、獨立董事陳力源為該委員會成員，其中獨立董事陳家煜擔任主席，未來將由永續發展委員會進行氣候相關風險之評估，並將執行成果向董事會報告。</p> <p>本公司已於 2024 年 5 月 14 日將溫室氣體盤查及查證時列入永續發展委員會討論，並首次呈報董事會，後續依執行進度按季提報董事會控管。本公司已成立永續發展委員會，未來將由永續發展委員會規劃及辨識氣候風險與機會對本公司之影響，並訂定相關規劃及目標。</p>
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)	<p>1. 氣候變遷風險識別總表</p> <p>短期 - 轉型風險 - 政策與法律：制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範。</p> <p>中期 - 實體風險：氣候變遷影響上下游供應鏈</p> <p>長期 - 實體風險：降雨模式變化和氣候模式的極端變化</p> <p>2. 氣候變遷機會識別總表</p> <p>短期 - 機會 - 資源效率：參與可再生能源項目並採用節能措施</p> <p>中期 - 機會 - 產品和服務：開發新產品和服務的研發與創新</p> <p>長期 - 機會 - 資源效率：使用更高效率的生產和配銷流程</p> <p>其中時間範圍之定義：</p> <p>短期：2024-2026 年、中期：2027-2030 年、長期：2031-2050 年</p>

06

項次	項目	執行情形 / 對應章節
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	<p>本公司評估影響如下：</p> <p>a. 極端天氣事件：氣候變化可能導致更頻繁和更嚴重的極端天氣事件，例如颱風、洪水或地震。這些事件可能導致廠房停業，造成營收損失和設備損壞。</p> <p>b. 法規要求越趨嚴謹：依氣候變遷因應法第 28 條得分階段對下列排放溫室氣體之排放源徵收碳費，本公司為減少溫室氣體排放量，建立了溫室氣體排放揭露與管理流程，將有可能導致公司資本支出及管理研發、營運成本之增加。</p> <p>c. 自然資源短缺：氣候變化可能導致自然資源的減少，例如水源短缺或能源供應中斷，這可能增加整體營運成本。</p> <p>d. 原物料成本上升：供應商可能因應碳稅與碳費的徵收而提高產品售價，進而導致本公司的原物料成本增加，或是因而選擇價格較高的低碳替代產品，亦將導致採購成本上升。</p>
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	<p>本公司設立永續發展委員會，作為制訂永續發展策略與風險管理之推動及監督單位，並將所提建議提交董事會討論。本公司永續發展委員會規範永續發展委員會之權責義務，主要職責作為本公司制訂永續發展策略與風險管理之推動及監督單位，並定期審查本公司永續暨風險管理執行小組之執行成果或本公司永續發展執行時程進度，遵循 TCFD 準則精神執行的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，並具以向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。永續發展委員會轄下按照功能權責設立永續暨風險管理執行小組，分為環境小組、社會小組及公司治理小組，永續暨風險管理執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、氣候變遷風險、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書及溫室氣體盤查，執行小組定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度。</p> <p>評估流程如下：</p> <p>Step 1：設定氣候變遷情境</p> <p>Step 2：評估營運環境影響</p> <p>STEP 3：鑑別氣候風險與機會</p> <p>STEP 4：採取氣候行動管理策略</p>
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	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，但未來會針對情境進行分析因子及主要財務影響，將依相關法規規範時程進行。
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	本公司尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，未來將依相關法規規範時程進行。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具，未來將依相關法規規範時程進行。
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	本公司尚未設定減少溫室氣體排放的氣候相關目標，未來將依相關法規規範時程進行，以配合全球減排努力，減緩氣候變化對環境和社會造成的影響。
9	溫室氣體盤查及確信情形 (另填於 1-1)	5-02-2 溫室氣體排放量



三集瑞科技國際集團股份有限公司
TRIO Technology International Group. CO., LTD