

sanlien 三聯科技

2024年 永續報告書

2024 Sustainability Report

報告書目錄

經營者的話 03

關於本報告書 04

一、利害關係人與重大主題 05

- 1.1 ESG委員會 05
- 1.2 利害關係人鑑別 06
- 1.3 利害關係人關注議題與溝通管道 07
- 1.4 重大主題鑑別 09

二、關於三聯 13

- 2.1 公司簡介 13
- 2.2 基本資料 14
- 2.3 產品與價值鏈 15
- 2.4 獲獎榮耀與管理系統 17
- 2.5 組織結構 19
- 2.6 參與外部組織 20

三、誠信治理 21

- 3.1 治理實務 22
 - 3.1.1 董事會 23
 - 3.1.2 功能性委員會 26
 - 3.1.3 內部稽核 27
 - 3.1.4 誠信經營與法規遵循 28
- 3.2 風險管理 30
 - 3.2.1 風險管理範疇 30
 - 3.2.2 風險管理組織架構 31
- 3.3 營運績效 32
- 3.4 產品服務 34
 - 3.4.1 創新研發 34
 - 3.4.2 產品品質 36
 - 3.4.3 客戶服務 36

四、永續環境 39

- 4.1 能資源管理 40
 - 4.1.1 溫室氣體管理 41
 - 4.1.2 節能成效 42
- 4.2 廢棄物與水資源管理 44
- 4.3 供應鏈管理 45
 - 4.3.1 供應鏈整合及分散風險因應 46
 - 4.3.2 採購政策 46
 - 4.3.3 新供應商評選機制 46

五、社會關懷 47

- 5.1 員工概況 47
 - 5.1.1 人權保障 47
 - 5.1.2 員工統計 49
- 5.2 適才適任 52
 - 5.2.1 薪酬福利 52
 - 5.2.2 人才培育 54
 - 5.2.3 勞資溝通 58
- 5.3 職業安全衛生 59
 - 5.3.1 職業安全衛生管理 59
 - 5.3.2 員工健康管理及健康促進 59
 - 5.3.3 預防職安衛衝擊措施 60
- 5.4 公益參與 61
 - 環境(Environmental)科技驅動與永續創新 61
 - 社會(Social)教育平等與社區共融 63
 - 治理(Governance)透明化與知識治理 68

附錄 70

- 附錄一、GRI內容索引表 70
- 附錄二、永續會計準則 74
- 附錄三、上櫃公司氣候相關資訊 75

經營者的話

2024年，地緣政治緊張、全球經濟復甦步伐緩慢，通膨壓力與氣候風險加劇，加上人工智慧與資訊安全議題快速演進，為全球企業帶來前所未有的挑戰與不確定性。面對此波複雜多變的國際局勢，更突顯各國及企業在政策應對與風險管理方面的韌性與靈活性。

在此情勢下，三聯重新審視企業價值定位，以「舒適安全解決方案的提供者」為目標，推動「One Sanlien」政策，整合核心技術與新興科技、強化研發能量並優化產品組合，以提升整體競爭力，因應外部變局，驅動創新與永續成長。在追求營運績效的同時，我們亦積極將永續發展理念融入營運，密切關注外在趨勢與環境變化，全面投入ESG實踐，並以長遠視角推動企業轉型升級。

三聯致力於降低營運對環境的衝擊，持續推動設備汰舊換新，提升能源使用效率，減少資源浪費。為呼應全球氣候變遷與2050年淨零碳排目標，我們訂定2029年完成全集團溫室氣體第三方查證為階段性目標，並持續精進技術創新，加速新產品開發進程，推動包裝簡化，提升資源利用效率，共創節能減碳環境與安心職場。

我們同樣重視員工權益和福祉，致力保障基本人權，並持續營造多元、平等與包容的文化環境。在人才發展方面，公司建構職涯發展培訓體系，推動三聯學院平台及跨領域學習小組，強化員工專業職能、拓展發展舞台，進一步提升團隊競爭力。同時，為促進工作與生活平衡，公司提供多元福利措施，包括活力積點、社福津貼、自主健康管理獎勵與計劃性工作獎勵，並辦理各類運動休閒活動與生活平衡專案，連年榮獲體育署「運動企業認證」，展現我們對員工健康與幸福的重視。此外，我們亦積極與學術界展開產學合作，培養優秀人才，協助青年提前接軌職場，為產業注入新能量。

在社會參與方面，三聯透過財團法人三聯科技教育基金會，積極投入防災教育及地震預警系統建置，出版科普書籍刊物並推廣科普教育，舉辦地震紀念研討會與橋梁管理監測研討會，開辦社區免費體適能班，並贊助多項公益計畫，以實際行動推動社會共融與共好。

在公司治理面向，為強化治理效能與營運韌性，我們持續推動數位轉型與組織效能提升，積極應對各類風險挑戰。2024年度，三聯於上櫃公司治理評鑑中，持續排名前6%至20%之間。未來，我們將持續整合資源、推動跨領域合作，深化與上下游夥伴之協作關係，將永續理念融於營運日常，全面提升永續治理效能，為利害關係人創造長期且穩定的價值。

企業與社會共生共榮，是三聯永續發展的核心理念。我們將致力以共好的經營模式，與各利害關係人攜手推動永續發展，持續提升企業競爭力，掌握全球市場脈動，為全體股東創造最大價值。

我們希望透過本報告書的發佈，能讓各界了解三聯於過去一年在永續經營推動上的努力與成果，並懇請各位先進不吝賜教，謝謝。



三聯科技股份有限公司
董事長：林大鈞

關於本報告書

■ 報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
報導期間	本報告書所揭露資訊範圍為2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）。惟為符合GRI報導原則中的永續性脈絡及可比較性，相關績效趨勢比較或資訊會涵蓋2024年以外之資料。
範疇邊界	台灣-三聯母公司之營運據點
財務數據	同三聯公開之個體財報數據
永續環境數據	台灣
社會參與數據	台灣。個別章節邊界如有不同，將於該章節另行說明。
資訊重編	2024年為本公司永續報告書報導元年，2024年本公司永續報告書無資訊重編情形。
外部確信	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

註：「永續環境」及「社會參與」數據並未包含瑞士營運據點，因其於報導期間2024年度內尚處籌備階段，2025年初起方始正式運營。

■ 意見回饋

關於本報告書任何相關指教或建議，歡迎您與我們聯絡
三聯科技股份有限公司
地址：臺北市大安區復興南路一段390號5樓之3
聯絡窗口：發言人
電話：02-2708-1730#301
Email：esg@sanlien.com.tw
公司官網：https://www.sanlien.com.tw

三聯科技股份有限公司（以下簡稱三聯、本公司）為實踐對永續經營的承諾，依據金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」並遵照全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所制定的永續報告準則（GRI Standards 2021），編製2024年永續報告書（以下簡稱本報告書）。透過本報告書向利害關係人呈現過去一年的概況，包含實踐公司治理、推動環境永續、提升員工關係及關懷社會公益等各永續發展績效與成果，佐以相關目標、指標數據等透明資訊，並著重回應利害關係人關注之重大主題。期許各方藉此了解本公司的發展動態，能不吝給予寶貴建議與指教，攜手共進持續在永續經營的路上前行。

■ 依循標準及資訊品質保證

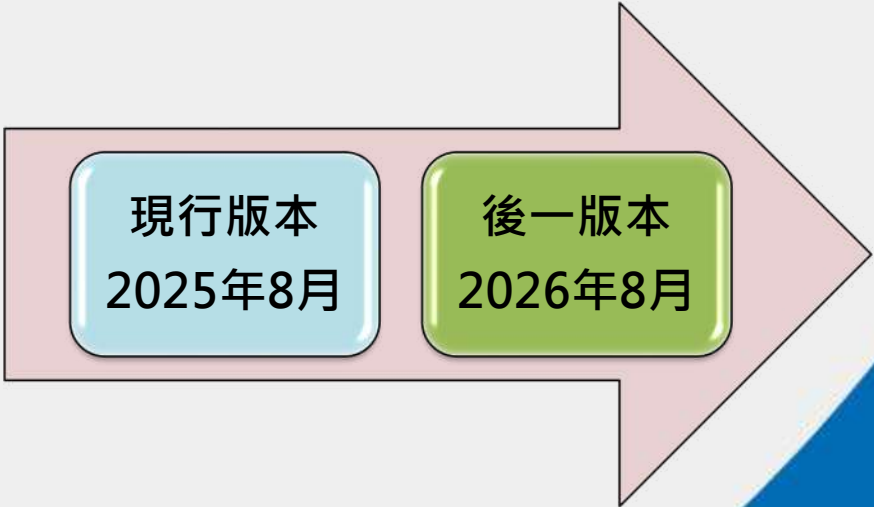
- 本報告書係依全球永續性報告協會GRI（Global Reporting Initiative）所發布之「2021年版永續性報導準則（GRI Standards 2021）」為主要框架，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求，並參考聯合國永續發展目標（SDGs）、「氣候相關財務揭露（TCFD）」與「永續會計準則（SASB）」進行編撰。本報告書附錄提供GRI準則對照表、上櫃公司氣候相關資訊揭露等資訊供利害關係人參閱。
- 本報告書編製依照本公司內部控制作業辦法之規定執行，所揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣為計算單位；環境、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並由ESG委員會（2025年更名為「永續發展委員會」）各工作小組成員就其職掌予以檢視並完成本報告書之增修訂後，以國際通用指標計算方式呈現。報告書經總經理及董事長審核後，提2025年8月13日董事會核准後發行。

■ 報告書管理

- 報告內容以繁體中文撰寫，數據資料由各相關部門負責人員提供，經其主管審閱其內容正確性與完整性後，再由編輯小組彙整資料編撰。並按「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理，上傳於公開資訊觀測站申報，同時於本公司官方網站發佈。

■ 發行頻率

- 三聯以每年一次的頻率發佈永續報告書。
- 現行發行版本：2025年8月發行首本永續報告書
- 下一發行版本：預定2026年8月發行



一、利害關係人與重大主題

1.1 ESG委員會

三聯成立ESG委員會（於2025年已更名為「永續發展委員會」），並委請總經理擔任召集人，委員會之下設立各功能小組。ESG委員會因應永續發展架構，涵蓋環境、人群與公司治理（下稱ESG）等面向，擬定發展方針。各利害關係人就經濟、環境及社會議題，視其身分可分別透過內部或外部管道與董事會或被授權之單位溝通，在各利害關係人溝通與相關單位協商後，就議題重大性由各承接單位盡職調查追蹤處理。ESG委員會2024年建立「永續資訊之管理辦法」並納入內部控制制度，就當年度ESG執行成果每年一次向董事會報告。

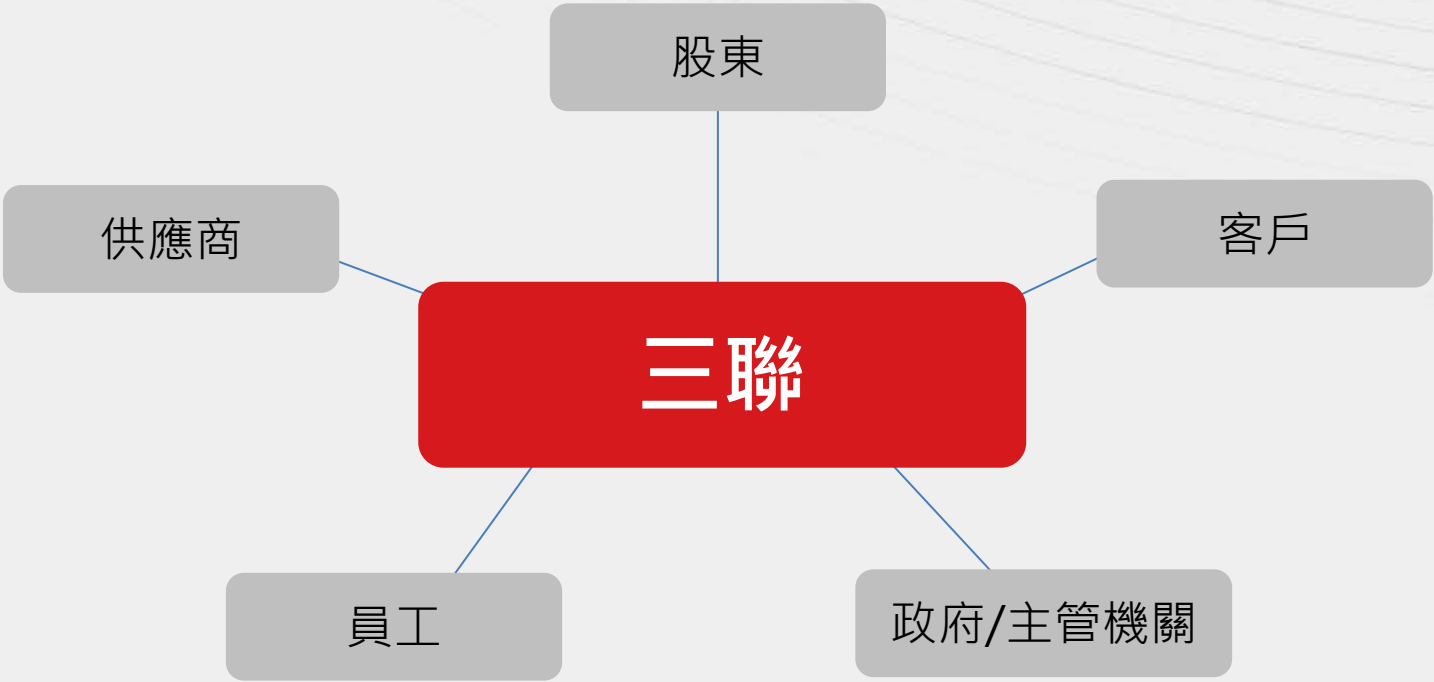
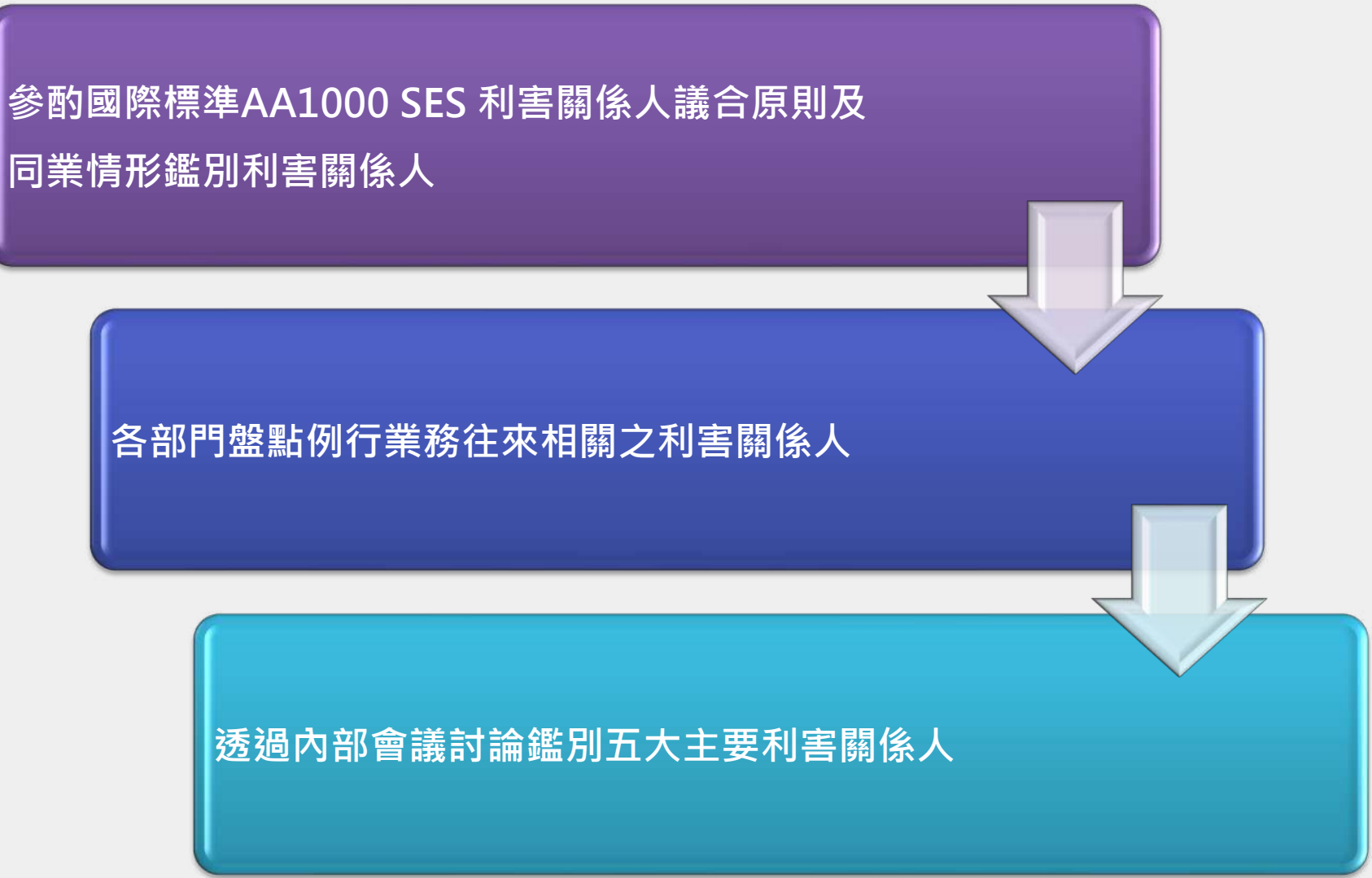
ESG永續推行委員會組織圖



1.2 利害關係人鑑別

利害關係人係對三聯營運有影響，或受三聯營運活動所影響的實際或潛在的個人或團體。本公司參酌國際標準AA1000 SES 利害關係人議合原則及同業情形，由各部門就例行業務往來相關接觸的利害關係人類型、互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，盤點出利害關係人；經內部會議討論最終鑑別出對三聯最為重要的五大主要利害關係人：股東、客戶、供應商、員工及政府 / 主管機關。

主要利害關係人鑑別流程



AA1000 SES 2015五大面向
依賴性 (Dependency)
責任 (Responsibility)
關注 (Tension)
影響力 (Influence)
多元觀點 (Diverse perspectives)

1.3 利害關係人關注議題與溝通管道

三聯重視利害關係人的需求與期許，主動建立相關機制與多元公開的透明管道，定期或不定期保持與主要利害關係人良性互動，讓利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時滿足GRI準則要求的完整性與多元性。溝通管道包括：公司官網利害關係人專區、年度股東大會、公開資訊觀測站重大訊息、電子信箱與專線電話、客戶滿意度調查、客戶拜訪、參加外部協會或組織等，藉以實際瞭解利害關係人關注議題或相關寶貴建議。

對於利害關係人關注的本公司治理、環境保護、員工及社會關懷等各項議題，由公司各單位分層負責蒐集詳細資訊、溝通及對應；ESG委員會進行彙整；公司治理主管亦每年向董事會報告與主要利害關係人溝通情形，做為未來擬定或修訂營運策略之依據。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題 / 需求與期望		溝通管道/頻率		溝通實務統計
股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	✓ 營運績效 ✓ 創新研發 ✓ 永續供應鏈 ✓ 客戶服務 ✓ 產品責任	● 得到滿意的投資回報 ● 回收投資資金 ● 充分的內部信息披露 ● 企業的良好經營業績 ● 企業資產增值	聯絡管道 -財務長兼發言人：陳秀蕙小姐 grace_chen@sanlien.com -代理發言人：黃蕙臻小姐 joyce_huang@sanlien.com -股務代理機構： 中國信託商業銀行代理部 02-6636-5566	溝通頻率 股東大會（每年1次） 年報及財報（定期） 營收公告（每月） 官方網站（即時） 三聯技術季刊（每季） 公開資訊觀測站（不定期） 外部溝通信箱及電話（即時） 法人說明會（不定期）	• 召開1次股東會 • 公告每月營收、季度及年度財務報告 • 回覆約12通 股東來電 • 中英文重大訊息共52則
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	✓ 客戶服務 ✓ 創新研發 ✓ 產品責任 ✓ 人權保障 ✓ 永續供應鏈	● 物超所值、價格合理 ● 產品品質 ● 產品安全 ● 誠實的商品信息 ● 售後技術服務	聯絡管道 -行政服務部：謝孟熹小姐 sanlien@sanlien.com	溝通頻率 客戶滿意度調查（定期） 各營業據點現場（不定期） 公司網站（不定期） 三聯技術期刊（每季） 外部溝通信箱及電話（即時） 行銷及宣傳活動（不定期）	• 主/協辦國內研討會：2場次 • 參與國內/外研討會、參展：13場次 • Youtube頻道：370位訂閱者、53部影片。 • 客戶滿意度調查結果： -客戶滿意度98.1% -客戶回購意願99.1%
政府 / 主管機關	政府機關是企業發展及市場開拓的重要指標方向，遵循與回應政府機關的法規是企業營運的基本原則。	✓ 法規遵循 ✓ 永續供應鏈 ✓ 資安防護	● 環境保護 ● 法令法規	聯絡管道 -稽核室：施雯玲小姐 helen_shi@sanlien.com	溝通頻率 公司網站（不定期） 三聯技術季刊（每季） 外部溝通信箱及電話（即時） 電子公文往來（不定期） 參與政策宣導會（不定期）	• 參加櫃買中心舉辦之宣導會3場、回覆問卷調查16份 • 公文函往來逾410封 • 台灣氣候服務聯盟發起人之一，精進我國氣候測報技術與推展氣候應用服務 • 參加2場公部門舉辦之論壇及說明會

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題 / 需求與期望		溝通管道/頻率		溝通實務統計
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	✓ 薪酬福利 ✓ 職業健康與安全 ✓ 勞資關係 ✓ 人權保障 ✓ 人才培育	● 工作保障 ● 合理待遇 ● 安全的工作環境 ● 日益改善的福利 ● 工作上的升遷與成長 ● 個人成長	聯絡管道 -人力發展室：吳雅萍小姐 hr@sanlien.com	溝通頻率 勞資會議（每季） 員工意見箱（不定期） 福利委員會（不定期） 週會（每週）	- 每年度進行期初設定、期末評核作業。 - 於3/8、6/5、9/6及12/10共舉辦4次勞資會議。 - 本年度離職率：1.47%。 - 依職工福利金條例成立職工福利委員會，統籌各項職工福利。每年度編製預算及福利規劃，除對員工之婚、喪、病及生育予以各項補助外，尚有生日及年節禮金，並提供旅遊補助，以調劑員工身心。 -1/30公告培育發展申請及費用補助辦法（自我成長、外部教育訓練） -8/27公告本年度員工健康檢查 -各區每月舉辦體適能或運動休閒活動 -各區舉辦員工家庭日/關係企業聯誼活動 - 本年度舉辦56堂實體專業課程，開課時數約190時，內部課程滿意度4.4（滿分5），每人年度平均受訓時數41.8小時。 - 由公司補助參與外部教育訓練為52人次，總計受訓時數約407.5小時，總支出金額預估為新台幣269,785元，結訓後同仁以心得報告、內部分享等方式回饋訓練結果。 - 由公司補助提供數位學習平台自主學習課程，學習人數70人，總計受訓時2,025.2小時，平均受訓時數28.9小時。 - 本年度進行52次週會
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	✓ 永續供應鏈 ✓ 營運績效 ✓ 客戶服務 ✓ 節能減碳 ✓ 產品責任	● 利潤和成本 ● 訂單需求的強度 ● 穩定的關係 ● 原料來源穩定	聯絡管道 -資材總務室：嚴獻民先生 peter_yen@sanlien.com	溝通頻率 供應商評鑑（每年） 外部溝通信箱及電話（即時）	- 每年七月評鑑一年內交易金額達新台幣十萬元之供應商 - 至少每二個月一次以E-mail或電話與供應商保持連繫以確保供應商供貨及經營狀況

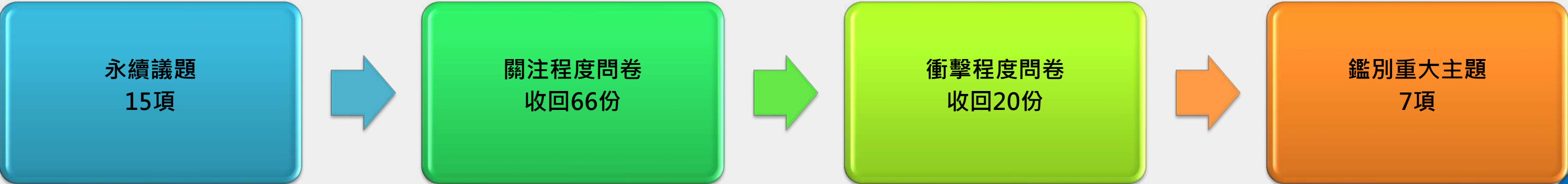
1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

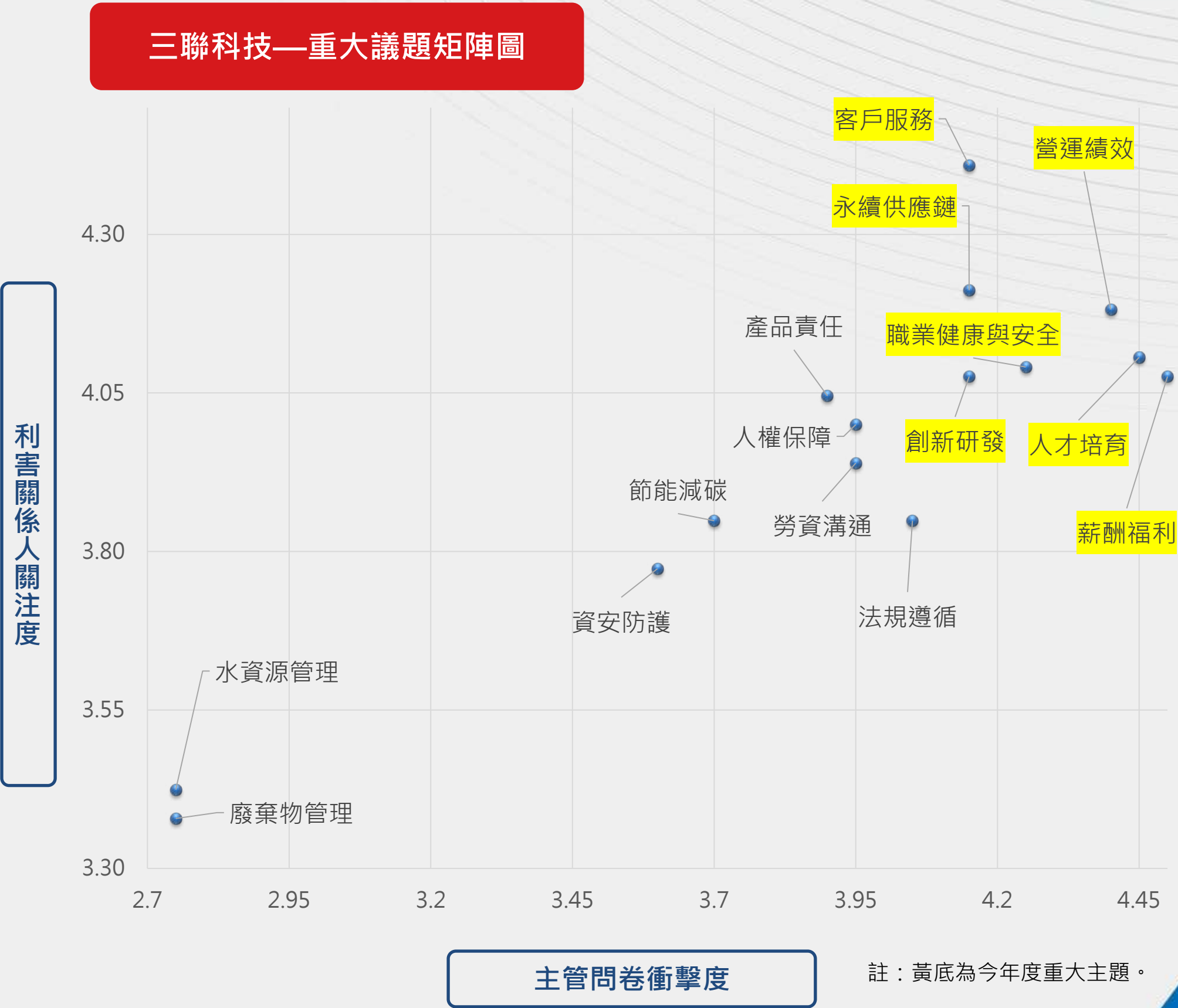


三聯ESG委員會擬定15項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收66份有效問卷，涵蓋股東16份、員工19份、客戶16份、供應商15份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司20位主管填寫各永續議題對公司造成的實際或可能潛在產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整分析後得出重大主題矩陣圖，最後經由ESG委員會討論決定環境、社會與經濟三個面向高關注度高衝擊度的7大主題，列入本年度永續報告書報導。

2024年度三聯永續報告書的七項重大主題按評分高低排序，分別為：營運績效、薪酬福利、客戶服務、人才培育、永續供應鏈、職業健康與安全及創新研發。本公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的平衡性，補充揭露公司投身社會關懷公益的成果。



面向	說明	重大議題
環境面	國際趨勢對碳足跡、能源使用、溫室氣體排放等環境議題要求日益嚴格。有效的供應鏈管理不僅能降低從源頭改善對環境的衝擊，也能減低營運風險，確保長期競爭力。	✓ 永續供應鏈
社會面	提升員工薪資待遇與福利，強化員工對公司認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。	✓ 人才培育 ✓ 職業健康與安全 ✓ 薪酬福利
經濟面	追求優異的營運績效是三聯的義務，除能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的基石。	✓ 營運績效 ✓ 創新研發 ✓ 客戶服務



確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對公司的重要性	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露章節	面向
			公司	供應商	客戶	當地社區			
經濟面	營運績效（正面）	維持穩定的營運獲利和風險管控是企業經營的基礎，提升經濟績效可以增進公司運作效率、強化競爭力，在面對外在風險時也能即時因應。	●	●	●		201經濟績效	3.3營運績效	經濟面
經濟面	創新研發（正面）	公司專注於技術研發並以創新為導向，推動產品多元化發展，提升市場應用，確保長期穩定的增長動力。	●	●			自訂主題	3.4.1創新研發	經濟面
經濟面	客戶服務（正面）	與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。	●		●		自訂主題	3.4.3客戶服務	經濟面
社會面	職業健康與安全（正面）	健康安全第一是公司的首要目標，建立符合健康安全之工作職場，以保障工作者之安全及健康，排除違反法令的風險，實施正確預防及危機處理工作，落實保護勞工權益宗旨，進而達成勞資和諧。	●	●	●		403職業安全衛生	5.3職業安全衛生	社會面
社會面	人才培育（正面）	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為監測產業全球技術及營運的領導者。	●				404訓練與教育	5.2.2人才培育	社會面
社會面	薪酬福利（正面）	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才，提供永續經營發展所需之人力，以符合公司組織發展之需求；同時也有助於提高員工對公司的向心力與忠誠度，與公司一同成長，共創雙贏。	●				401 勞雇關係	5.2.1薪酬福利	社會面
環境面	永續供應鏈	積極落實供應鏈管理作為，與供應商發展長期高效的合作關係。以策略性合作取得最具競爭力之供應鏈價值，帶動供應商永續發展，提升經濟面、社會面與環境面的績效，攜手邁向共好的未來。	●	●	●		自訂主題	4.3供應鏈管理	環境面

註：本年度為首次發行，故無與前一年度之重大主題差異比較。

撰寫報告書原則

GRI 報導原則

準確性 平衡性
清晰性 可比較性
完整性 永續性脈絡
時效性 可驗證性

完整的 ESG報告



三聯遵循GRI準則要求的報告書8大報導原則 來編制永續報告書，包括：

準確性	報告資訊應準確且足夠詳盡，供利害關係人評估三聯的永續績效
平衡性	報告應公平反映正負面資訊，使利害關係人能正確合理評估公司整體績效趨勢
清晰性	三聯資訊呈現方式，可讓利害關係人易於理解和取得
可比較性	三聯以國際慣用的標準來蒐集和揭露資訊，同時資訊表達方式，能讓利害關係人比較公司短中長期績效
完整性	本報告書之重大主題及其內外部邊界，足以完整反映三聯在報導期間內經濟、環境及社會相關活動、事件、衝擊範圍及衝擊管理績效
永續性脈絡	報告書已揭露三聯在永續發展廣大脈絡中的貢獻或影響，對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會如何促進共榮發展或降低負面衝擊
時效性	三聯每年定期發行報告書，並提供各式溝通管道讓利害關係人能即時掌握公司營運資訊
可驗證性	三聯報告書中所蒐集、記錄、彙編和分析之資訊皆具備可供檢視驗證的可信度與真實性

二、關於三聯

2.1 公司簡介

三聯科技股份有限公司（以下簡稱三聯）成立於1967年，為國內專業計量科技服務之上櫃公司，技術領域涵蓋土木工程、大地工程及居住環境的精密測量儀器研發及監、檢測服務。以自動化感測監控技術整合為產業核心，「協助人類了解環境（自然環境、工作環境）」為使命，陸續引進多項先進產品與技術，延伸應用在不同領域。

1999年921大地震更讓經營團隊誓言投入天然災害量測儀器研發，成功開發第一款台灣自製的地震預警感測器。近年來，更積極推出IoT無線傳輸監測設備及雲端資料平台，結合互聯網和智聯網科技，發展振動安全檢測與智慧城市防災監測方案，協助提升舒適、安全的生活品質。

三聯推出的「地震預警」和「結構安全」兩大監測系統，前者已多次在國內成功預警，為人們爭取數秒至數十秒的寶貴反應時間；後者則廣泛運用於大型公共基礎建設，或是高風險危老建築上，透過非破壞監測方式，系統整合震前預警及震後結構安全診斷，即時地、不間斷地提供精確數據，並基於此產出安全分析結果。三聯結合自身專業出發，持續提供人類居住環境舒適安全之解決方案而努力，用實際行動從更宏觀的角度，貢獻ESG永續議題中的人群（S）面向。此外，三聯集團的事業也涵蓋電子材料，提供半導體及光電產業高純度品質的特用材料，以及自有實驗室的檢測分析服務。在預期半導體市場回溫的情況下，期盼能帶來新一輪的成長，回應投資人的支持肯定。



2.2 基本資料



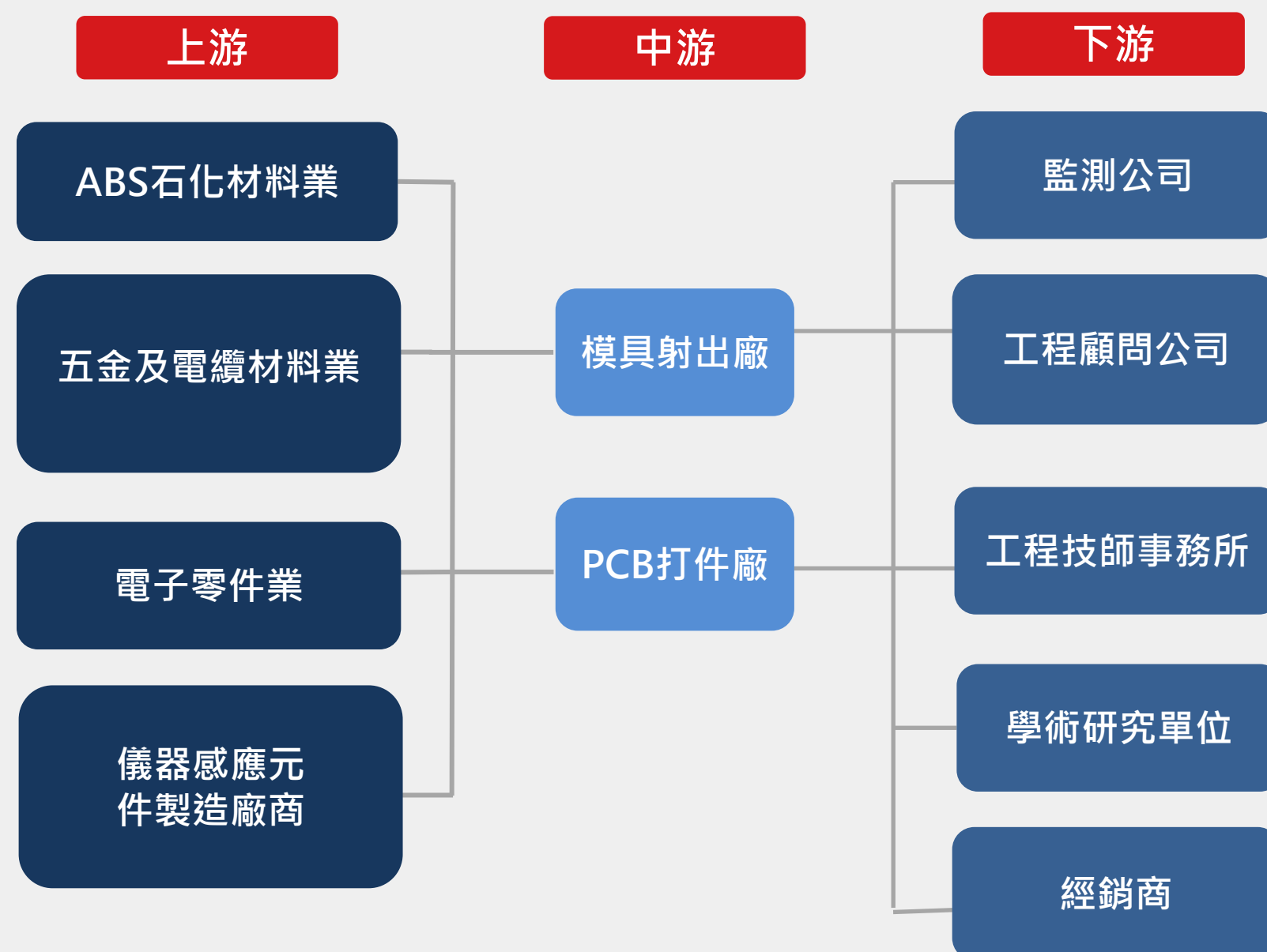
公司名稱	三聯科技股份有限公司		主要產品/服務	1. 地工感測器與儀器及其雲服務 2. 振動監測與地震預警及其雲服務 3. 電腦切割機、掃描器、氣體偵測器等週邊設備 4. 工業感測儀器、設備、特殊感測器生產、力量感測器與工業自動化相關設備 5. TAF長度、振動與力學檢校服務	
行業別	其他電子業				
總部位置	台北市大安區復興南路一段390號5樓之3				
資本額 (單位：新台幣仟元)	436,892				
股權結構	本國法人	35.95%	主要產品 銷售比重	1. 地工感測器與儀器及其雲服務：17% 2. 振動監測與地震預警及其雲服務：9% 3. 電腦切割機、掃描器、氣體偵測器等週邊設備：11% 4. 工業感測儀器、設備、特殊感測器生產、力量感測器與工業自動化相關設備：55% 5. TAF長度、振動與力學檢校服務：8%	
	本國個人	62.31%			
	外國機構與外國個人	1.74%			
當年度個體營收 (單位：新台幣仟元)	531,976				
員工人數	93人				
營運據點	台北總公司：台北市復興南路一段390號5樓之3		各區營收比重	臺灣地區	82%
	北部地區：新北市新店區中興路二段190號3樓			亞太地區（ 不含台灣 ）	15%
	中部地區：台中市西屯區工業一路6巷2號1樓			歐美地區	3%
	南部地區：高雄市岡山區本工六路17號				
	瑞士分公司：Birren 10a, 5703 Seon				

註：資料統計至2024年底。此處員工人數含7位董事。

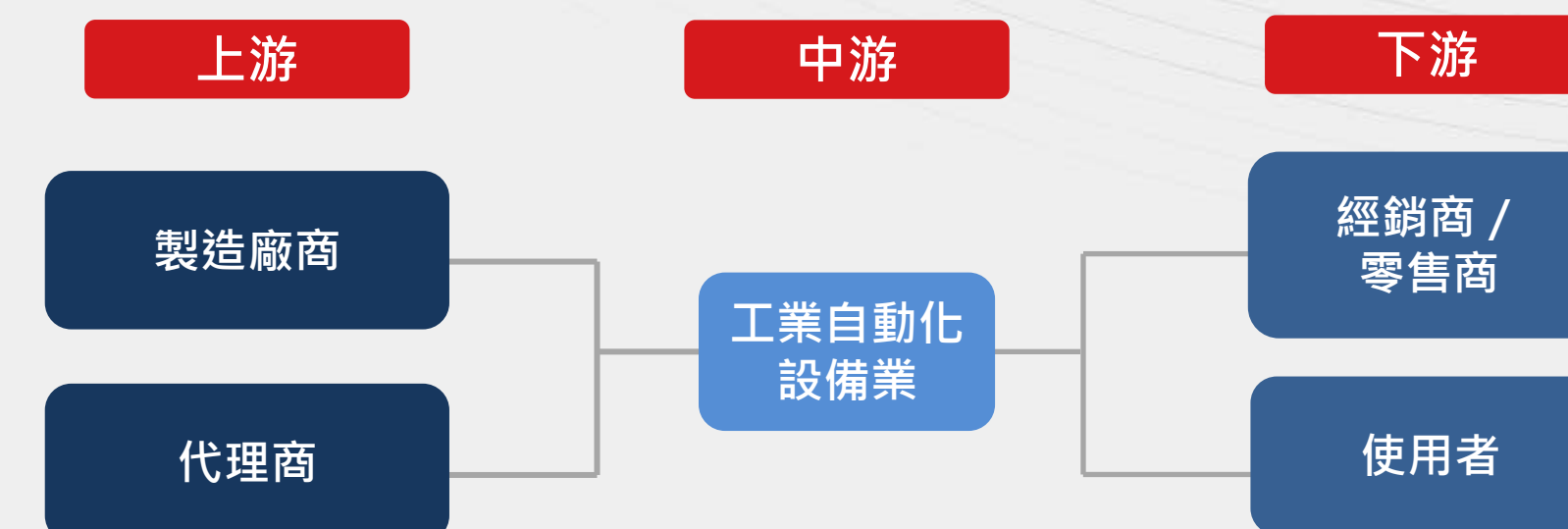


2.3 產品與價值鏈

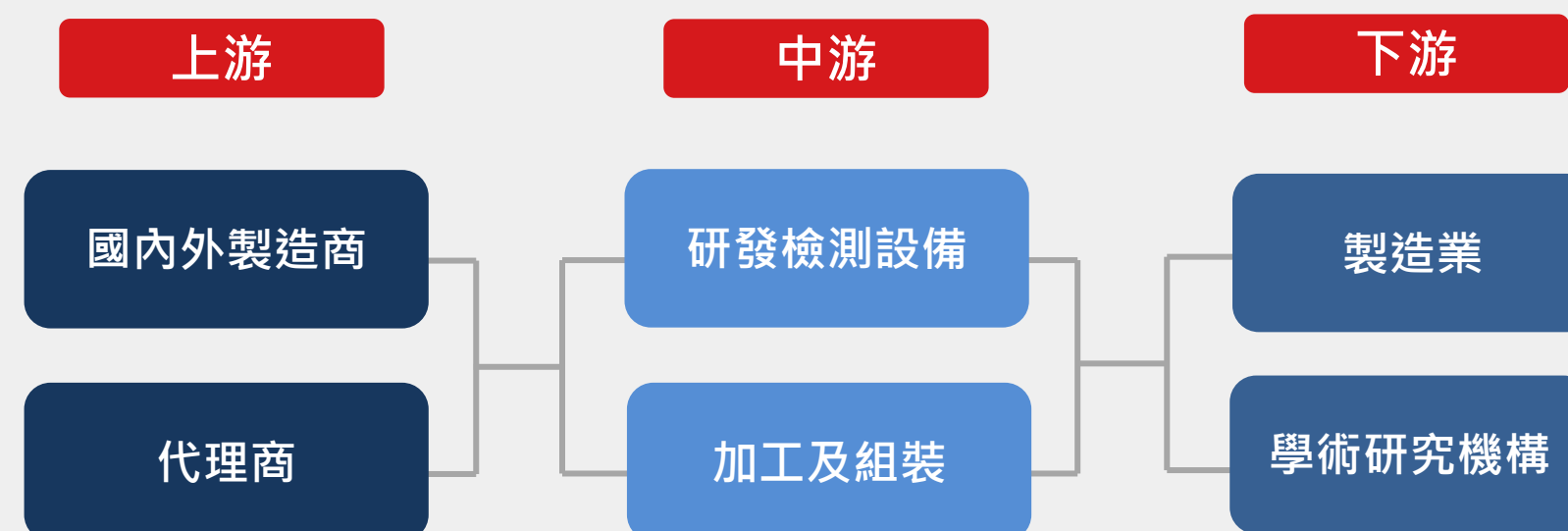
A. 地工感測與儀器：



B-1.工業自動化設備與C.週邊設備：



D.感測服務：



E. 振動產品服務：

■ 橋梁及大型結構監測

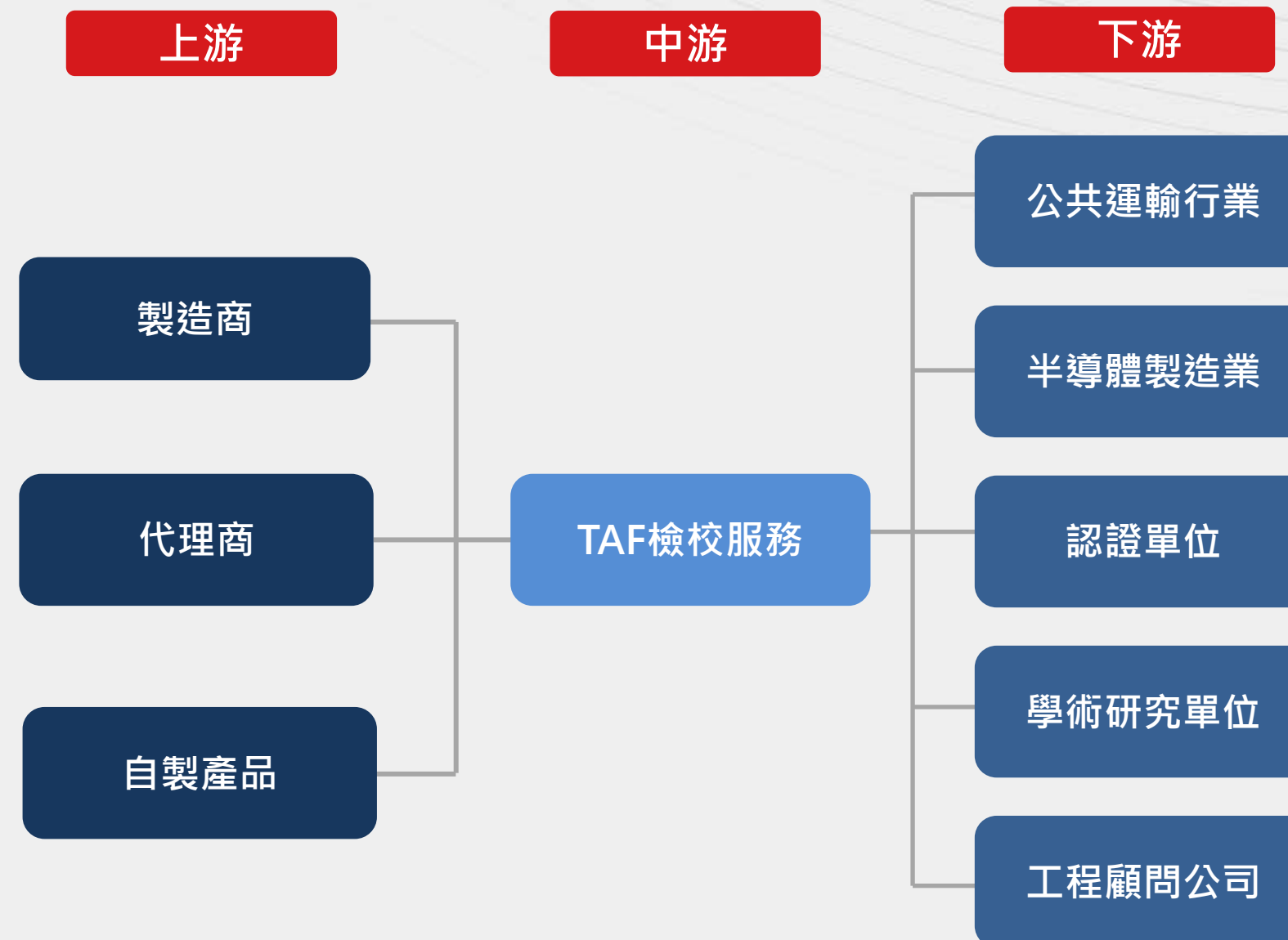


■ 建物結構



F. TAF檢校服務：

三聯產品：



2.4 獲獎榮耀與管理系統

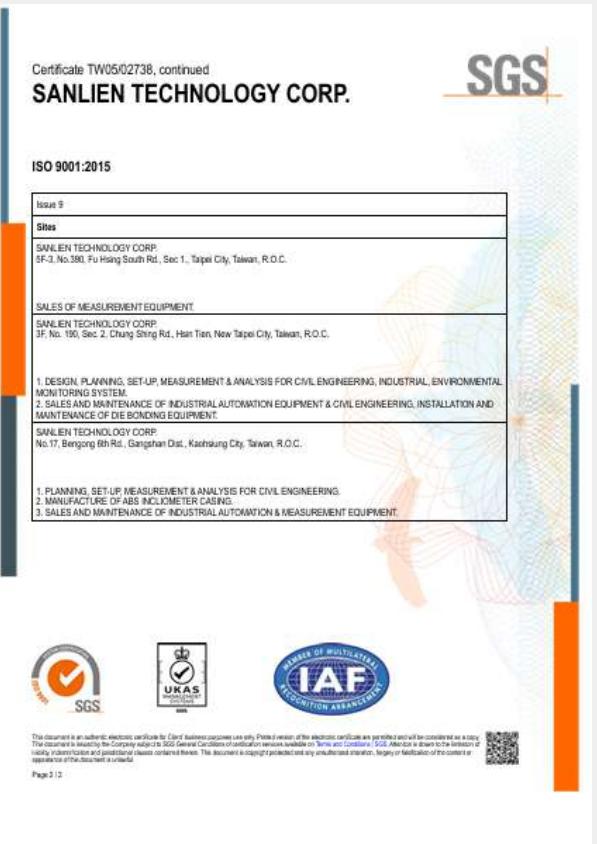
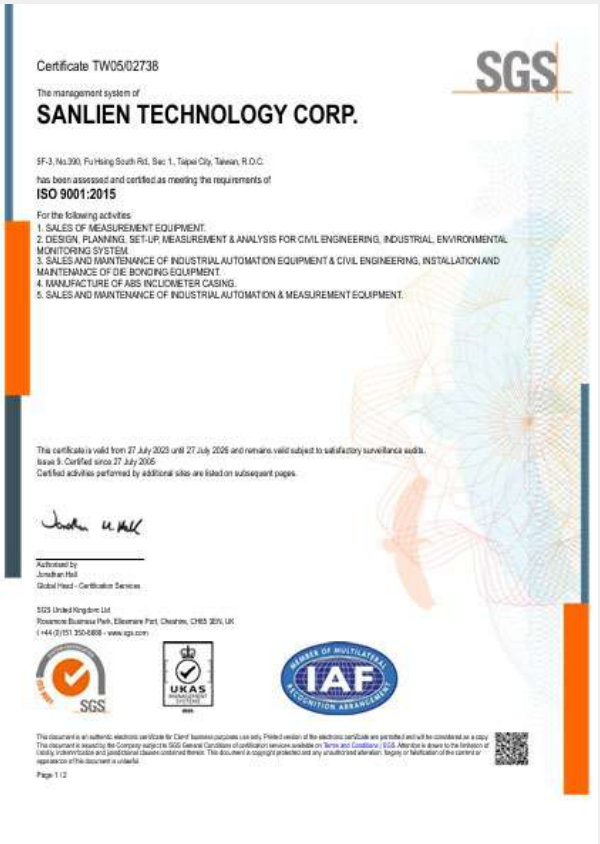
三聯憑藉在「市場面」、「基本面」、「永續面」的卓越表現，從市值介於1至5億美元間的784家上市及上櫃企業中脫穎而出，榮獲台灣董事學會與企業發展研究中心評選出的「2024台灣外資精選中堅潛力獎」殊榮。三聯深耕台灣，為國內環境監測、微振動感測技術與系統整合服務第一品牌，致力成為居住環境舒適安全解決方案的提供者。三聯地震預警和結構安全監測解決方案享譽國際，同時，協助政府進行科技外交，推廣至印尼、尼泊爾、不丹、菲律賓等國家。此外，也支持中央與地方聯手推動的防災式都更政策，為國人營造更安全的居住環境。



三聯自2002年起，取得ISO 9001品質管理系統，並持續維護至今，透過建立標準化的流程和程序，確保公司產品和服務的品質，提高客戶滿意度。



三聯也格外重視員工身心健康，得到111年第7屆教育部體育署「運動企業認證」。

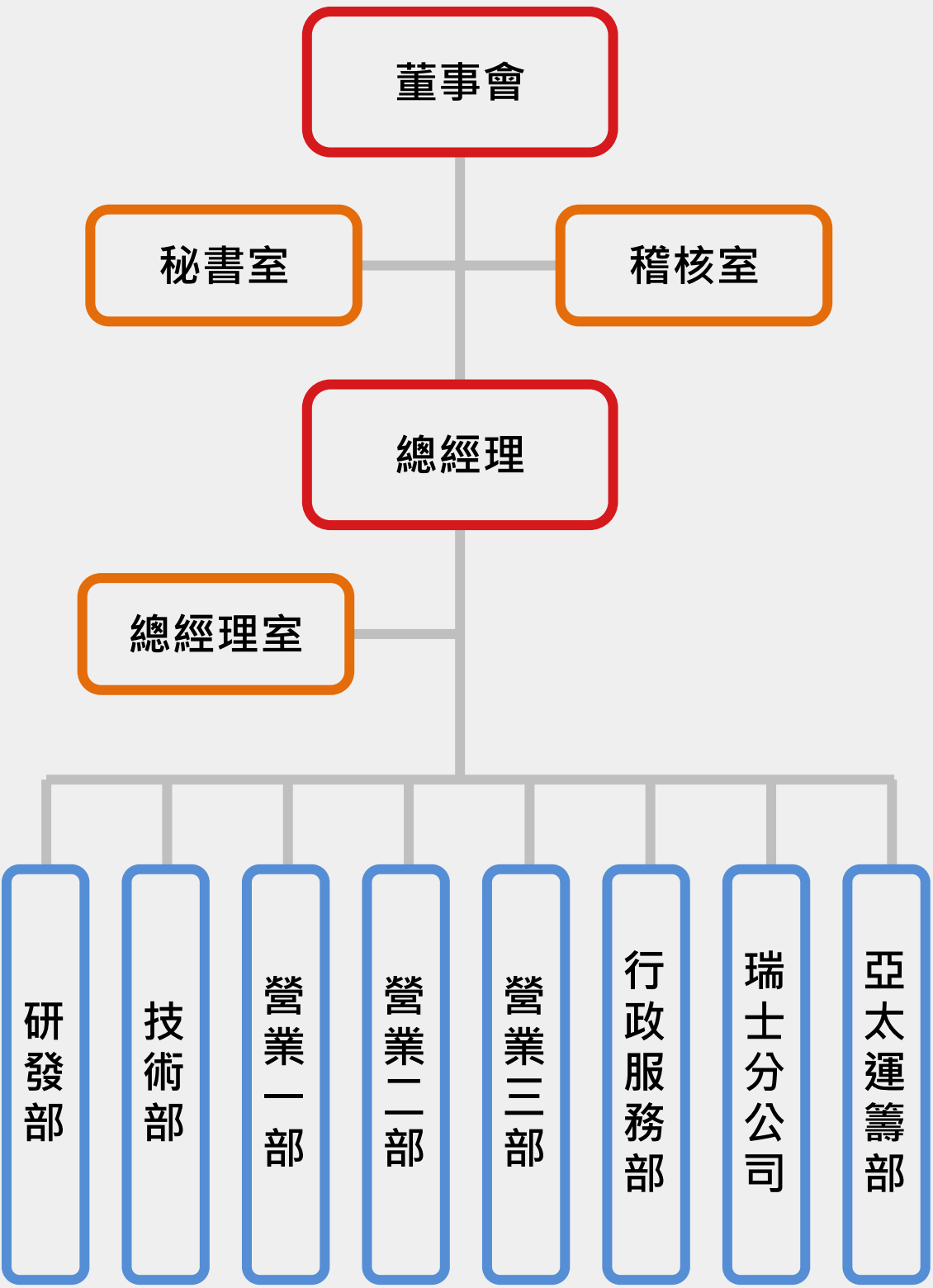


位於新北市新店區的力量校正與長度/振動實驗室與高雄市岡山區的大力量實驗室，皆獲得TAF財團法人全國認證基金會依據ISO 17025標準之認證。實驗室資訊請參3.4.2章節及本公司官方網站。



三聯持續改善及創新公司的製程、產品與服務，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

2.5 組織結構



註：瑞士分公司於2025年01月正式營運

- 1967年2月20日
1967年
 - 公司成立。
 - 從事工廠電氣設備、自動控制盤製造施工。
 - 引進土木監測儀器，並承攬國內水庫大壩之安全觀測。
- 1991年
1995年
1996年
1997年
1999年
2000年
2000年
 - 國內引進第一座半導體晶圓蝕刻設備—工研院電子所（8吋）、TSMC（6吋）。
 - 榮獲經濟部中小企業處第四屆國家磐石獎。
 - 取得CNLA長度實驗室認證（2005年轉換為TAF）。
 - 取得ISO 9002品保認證。
 - 取得CNLA電量實驗室認證（2006年轉換為TAF）。
 - 國內引進第一座12英吋半導體蝕刻設備—台積電六廠、聯電南科12A廠。
 - 通過股票上櫃審查，核准文號：89.12.07（89）證櫃上字第45736號函、財政部證券暨期貨管理委員會89.12.26（89）台財證第103343號函（89年）。
- 2001年5月3日
2002年
2002年
2008年
2012年
2012年
2013年
2013年
2013年
2015年
2015年
2016年
2016年
2016年
2016年
2016年
2017年
2017年
2017年及2019年
2017年至2022年
2017年
2018年
2020年
2021年
2022年
2023年
2024年
2024年
 - 掛牌上櫃。
 - 成立財團法人三聯科技教育基金會。
 - 取得ISO9001品保認證。
 - 起榮獲「第六~十二屆上市櫃公司資訊揭露評鑑」A+級上櫃公司。
 - 取得TAF振動實驗室認證。
 - 榮獲經理人月刊CSR獎 - 職場環境與人才發展類首獎。
 - 取得TAF力量實驗室認證。
 - 榮獲行政院勞工委員會職業訓練局TTQS訓練品質銅牌。
 - 設立高雄本洲研究發展中心。
 - 榮獲第一屆公司治理評鑑排名前20%之優良上櫃公司。
 - 榮獲TTQS人才發展品質管理系統銀牌。
 - 榮獲國家人才發展獎。
 - 合併長度與振動實驗室為TAF 0307儀器檢校中心校正實驗室。
 - 取得國內首座200t以上之TAF大力量校正實驗室認證。
 - 榮獲第一、二屆防災科技應用優質獎。
 - 榮獲第二十屆經濟部小巨人獎。
 - 榮獲第二、四屆體育署運動企業認證，通過「企業聘用運動指導員補助方案」並取得績優企業獎盃。
 - 皆榮獲第三~九屆治理評鑑排名前6%~20%之上櫃公司。
 - 通過ISO 9001:2015品質系統管理國際驗證。
 - TAF振動實驗室新增垂直振動校正設備，提供更全面振動校正服務。
 - 榮獲防災產品認證標章。
 - 榮獲經濟部中小企業處組織學習亮點企業「學行標竿獎」。
 - 榮獲第七屆體育署運動企業認證。
 - 榮獲第十屆公司治理評鑑排名前6%~20%之上櫃公司。
 - 榮獲「台灣董事學會」2024台灣外資精選中堅潛力獎。
 - 榮獲第十一屆公司治理評鑑排名前6%~20%之上櫃公司。

2.6 參與外部組織

三聯除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



社團法人中國土木工程學會/會員



中華民國全國中小企業總會
National Association of Small and Medium Enterprises R.O.C.

社團法人中華民國全國中小企業總會/會員



台灣區電氣工程工業同業公會/會員



中華民國氣象學會/會員



IEAT | Since 1947 |
台北市進出口商業同業公會
Importers and Exporters Association of Taipei

臺北市進出口商業同業公會/會員



社團法人中華民國大地工程學會/會員

社團法人台灣營建安全學會/會員



三、誠信治理

誠信治理為三聯核心經營理念之一，貫徹於健全的公司治理架構、嚴謹的內部控制機制及透明的資訊揭露制度之中。公司堅信，唯有落實誠信經營，才能鞏固企業體質、穩健營運並提升社會信賴。三聯依據《證券交易法》及《上市上櫃公司治理實務守則》等相關法規，建立完善之公司治理制度，董事會通過「公司治理實務守則」以規範董事行為、強化監督職能、保障股東與利害關係人之權益，並提升公司整體治理品質。

在董事選任方面，公司依循公開、公平、公正原則進行，並設置獨立董事以強化董事會之獨立性與專業性。本公司通過「三聯科技防範內線交易管理辦法」嚴格禁止內部人利用未公開資訊進行交易，防範不當資訊運用，以維護市場公平性與公司聲譽。此外，三聯亦落實即時、正確、平等的資訊揭露原則，透過公司網站與公開資訊觀測站等管道，完整揭露營運、財務及公司治理等資訊，保障投資人知情權。

為強化與利害關係人之溝通與互信，三聯設有完整的申訴與回饋機制，並於官網設立利害關係人專區，針對不同對象設有對應之聯絡窗口與管道。透過雙向對話，公司能及時掌握各方意見與期待，作為政策規劃與營運優化之參考依據，進一步實踐誠信治理，邁向永續經營之目標。

三聯科技防範
內線交易管理辦法



利害關係人專區



3.1 治理實務

公司治理成果

- 2019年5月任命財務長擔任公司治理主管。
- 第3~10屆公司治理評鑑均位列排名前6%~20%之上櫃公司。
2024年第11屆公司治理評鑑，上櫃公司組排名前6%~20%。
- 女性董事佔比43%；獨立董事佔比43%。

三聯秉持誠信為立業之本，將誠信治理視為公司長期穩健經營與實踐永續發展的重要基石。本公司的治理架構明確，股東會由全體股東組成，為公司最高意思決策機構，定期審議重大營運事項，並監督董事會運作。董事會為公司最高治理機關，所有董事均遵循善良管理人之注意義務，並由總經理協助董事長擘劃經營方針與永續策略，確保公司整體營運合法合規。董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會，並設有獨立稽核室，定期執行稽核作業，向審計委員會及董事會報告，以強化內部監督與風險控管。

為提升治理效能並落實誠信經營，三聯依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》建立內控機制，配合實際營運狀況持續檢討調整，確保制度設計與執行具有效性。透過內控與內稽並行機制，公司得以提升組織效率、降低風險並確保永續營運。

董事會於2019年5月13日通過由財務長擔任公司治理主管，其已於公司從事財務、股務、對外發言人等管理工作經驗達20年以上，熟捻掌握公司各項事務，其主要職責為：督導股務單位負責公司治理相關事務，包含辦理公司登記及變更登記、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜並協助公司遵循董事會及股東會相關法令、製作董事會及股東會議事錄、提供董事、獨立董事執行業務所需之資料及與經營公司有關之最新法規研討，以協助董事、獨立董事遵循法令，並處理與投資人關係相關之事務等，並於公司網站說明擔任資格、職權範圍、當年度業務執行重點及進修情形。公司治理主管協助處理董事要求事項，且原則上於5日內即時辦理。本年度公司治理主管累計完成與公司治理相關課程進修共12小時，顯示公司對治理專業之重視。於2024年第11屆公司治理評鑑中，三聯位列上櫃公司組排名前6%~20%，顯示公司治理已具制度化與成效化。

在資訊揭露方面，公司所有財務報表皆委託具公信力之會計師事務所查核簽證，並設有專責單位與發言人制度，依據法令規定及時、正確地對外揭露營運、財務、治理與其他重大資訊，保障股東及利害關係人獲取完整資訊的權利，強化市場信賴與公司透明度。

3.1.1 董事會

董事會負責整體經營策略規劃，並對股東及所有利害關係人承擔最高決策責任。董事皆秉持忠實義務與善良管理人原則，審慎行使職權，對於公司重大業務及治理制度的制定與執行，除法律或公司章程明定須經股東會決議者外，均由董事會審議通過，以確保決策品質與治理效能。

為促進董事會穩定運作並兼顧活力，依《公司法》和三聯「董事選舉辦法」辦理，採候選人提名制度並定期辦理改選。依據三聯「公司治理實務守則」第二十條載明，董事會中兼任公司經理人之成員不得超過三分之一，確保決策獨立性與專業性；積極推動董事會組成多元化，女性董事比宜達董事席次三分之一，董事成員遴選原則以專業背景與綜合能力為基礎，涵蓋年齡、性別、國籍等多元構成，並具備經營管理、法律、會計、行銷與投資等跨領域專業與實務經驗，充分展現專業互補與集體決策之優勢。

目前董事會由7名董事組成，其中包含3位具高度獨立性的獨立董事，任期為3年。並依公司治理原則明確區分經營與監督角色，董事長與總經理職務分由不同人擔任。董事會依規定至少每季召開一次，於本年度共召開5次會議，除一位董事出席率80%，其餘6位董事出席率皆為100%，展現董事高度投入與對公司發展議題之積極參與。未來將持續強化董事會功能，精進治理結構，以支撐企業穩健成長與永續經營目標。

註：本公司董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱本公司官網投資人專區。

董事會議事規範



董事會績效評估辦法



公司章程及規章辦法



公司治理實務守則



多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100.00%	4	57.14%	4	57.14%
		女	0	0.00%	3	42.86%	3	42.86%
	年齡	未滿50	1	14.29%	2	28.57%	2	28.57%
		50 ~ 65	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		65以上	1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		大專院校	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
 男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

為建構良好的董事會運作機制與監督功能，並確保獨立董事於執行職務時之客觀性與獨立性，本公司已制定並通過「董事會議事規則」，並於「公司治理實務守則」第二節中，明確界定董事及獨立董事之權責範圍，以利遵循與實務執行。董事會運作期間，各董事秉持高度自律，嚴格遵守利益迴避制度。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）。

同時，為持續提升董事會決策品質與運作績效，公司亦通過「董事會績效評估辦法」，每年度由秘書室發放自評問卷，針對個別董事成員、董事會整體及各功能性委員會進行評估，最後紀錄並將結果報告送董事會檢討、改進。除內部評估外，得視需求安排外部獨立專業機構或具公信力之專家學者團隊執行的客觀評估。評估結果除作為董事遴選、提名之重要參據外，亦可作為訂定個別董事薪資報酬的重要依據，藉此持續優化董事會整體運作效能與治理水準。



本公司由董事長引領未來營運方向，並由總經理結合管理階層共同擬訂具體方針與短、中、長期營運目標，將永續發展理念融入核心策略，在經董事長核可後於董事會中報告，以確保決策一致性。各部門平時即透過例行會議及多元溝通機制，定期或不定期與利害關係人保持互動。一旦辨識出可能對公司營運產生重大負面影響之利害關係人議題，權責單位將依據財務穩健、法規遵循、環境風險、勞動權益及職業安全等面向啟動盡職調查程序。2024年度無重大負面事件發生。

為健全風險管理架構，提升優秀人才擔任董事之意願，2024年3月至2025年3月為全體董事投保責任險，承保範圍為董監事暨重要職員責任、公司補償責任，並提2024年3月15日董事會報告說明投保金額、保險費率等項目。藉此降低因執行職務所可能衍生之法律與財務風險，進一步保障公司與股東整體利益。同時，公司重視董事治理專業之持續進修，積極鼓勵董事參與法遵、永續、財務等課程，2024年度董事進修總時數達45小時，其中ESG相關課程時數占比達53%，充分展現公司永續意識之積極作為。

3.1.2 功能性委員會

三聯設有2個功能性委員會，分別為審計委員會與薪資報酬委員會。除依法規獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會負責協助董事會監督公司於會計、稽核作業、財務報導及內部控制等面向之品質，並將相關評估結果提報董事會。三聯董事會通過「審計委員會組織規程」，設立審計委員會，成員全數由獨立董事擔任，其中一人擔任召集人，並確保至少一位具備財務或會計專業背景。審計委員會每季至少召開一次會議，2024年度共召開4次，兩位獨立董事出席率達100%，一位獨立董事出席率達75%。

當年審計委員會
運作情形



薪資報酬委員會

為健全董事及經理人之薪資報酬制度，評估其經營績效相較受領報酬的合理性，董事會通過之「薪資報酬委員會組織規程」，設置薪資報酬委員會，成員全數由獨立董事擔任，並由全體成員推舉其中一位擔任召集人及會議主席。2024年度共召開3次會議，出席率達100%。薪資報酬委員會主要為建構合理且具激勵效果之薪酬架構並定期檢視。在執行職務時，委員會秉持獨立、專業原則，綜合考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關連性，參考同業通常水準支給情形確保薪酬水準具公平性與市場競爭力，且不致引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。此外，高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質審慎決定。依利益迴避原則，委員不得參與涉及本人報酬事項之討論與表決。

依據公司章程，若當年度有盈餘，應於彌補累積虧損後提撥不低於1%作為員工酬勞，由董事會決議以現金或股票為之，發放對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工；另得提撥不超過5%作為董事酬勞。相關分派比例由董事會特別決議，並報告股東會。

本委員會之職權包括：

- (1)訂定並定期檢討董事及經理人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。
- (2)定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定個別之薪資報酬。

有關最高治理單位和經理人對經濟、環境和社會主題的目標，如何與薪酬政策中的績效標準相連結，將持續關注永續發展趨勢，俟實務成熟後，交由薪資報酬委員會進一步研議納入相關指標與辦法，以完善公司整體治理架構。

當年薪資報酬委員會
運作情形



3.1.3 內部稽核

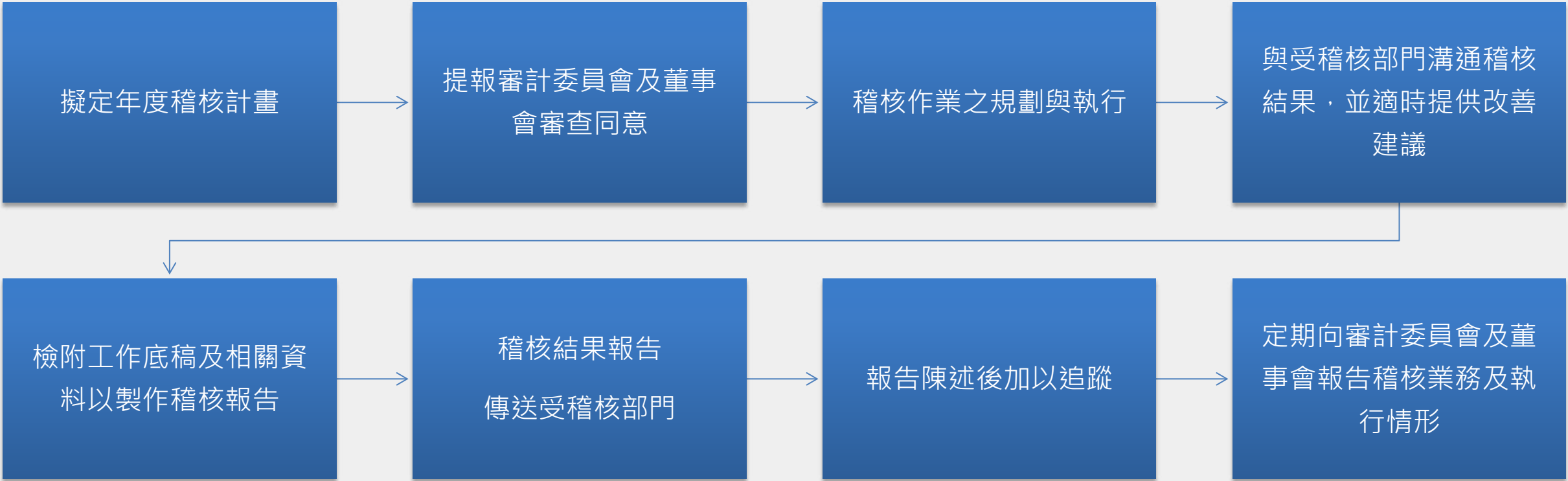
三聯設置內部稽核制度，旨在協助董事會及經理人監督內部控制制度之品質，檢視各項作業流程是否存在缺失，衡量營運效率與成效，並適時提供改善建議，以及能作為檢討和修正內控設計之依據。本公司依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，綜合考量本公司及所屬子公司整體營運情況，建構符合實務且能有效運作之內控制度，並且隨時依據內外部環境變動進行調整與優化。

為維持稽核工作的獨立、公正，公司於董事會下設立直隸之獨立稽核單位「稽核室」，配有專任稽核人員和主管。稽核主管依規定定期列席審計委員會及董事會，說明年度稽核計畫執行情形，向獨立董事及董事報告內稽作業與內控制度執行成效。

稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據。為強化稽核品質，公司亦持續推動稽核人員專業訓練，安排參與主管機關認可之內部稽核課程，2024年度累計受訓人次為5人次，總訓練時數達30小時。

2024年度，稽核室共執行60項稽核作業，未發現重大缺失事項；對於所有不符合之一般缺失項目亦皆在期限內完成改善。

稽 核 流 程 圖



內部稽核組織及運作



3.1.4 誠信經營與法規遵循

具體成果

- 誠信經營及法規遵循訓練課程
當年度全體人員共322人次參與，總受訓時數達161小時
- 2024年度未接獲任何違反誠信經營之檢舉紀錄。
- 2024年度無接獲任何主管機關裁罰，亦無任何違反法規之紀錄。

本公司之企業文化首重「誠實」，並以「3S」誠實（Sincerity）、迅速（Speedy）、服務（Service）為經營理念。於2016年3月25日董事會通過「誠信經營守則」，導入制度化的管理機制，確保員工行為準則與企業價值觀一致，建立永續經營的根本。

為落實誠信經營理念，公司已制定「三聯科技誠信經營守則」、「三聯科技誠信經營作業程序及行為指南」，經董事會通過並公告於公司網站，供利害關係人查閱。

本公司設有專責單位誠信經營推動小組，以法務委員會委員為組成人員。其工作職掌如下：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 推動訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，推動內部組織、編制與職掌規劃及置入相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之檢視。
5. 監督檢舉制度之規劃，並檢視執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作並定期（每年一次）就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

2024年執行情形：

1. 合約審閱/案例分享/及投稿三聯技術「售後服務的客戶創價與風險管理」。
2. 法規宣導及資訊分享：性平三法修法。
3. 法規導讀與實務探討，包含：
 - 企業財會人員必備的法律與觀念實務。
 - 招募面試任用常見爭議與案例解析。
 - 員工離職時，需要注意之事項及公司相關權利義務。
 - 天下創新學院「商業契約必修課」分享。
 - 企業商務契約審閱與修訂技巧。
 - 存證信函寄發實務。
4. 合約範本建立：影片作品授權同意書範本。
5. 內控查核分享：宣導內控規定或作業改善建議。

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



對內方面，制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「道德行為準則」，內容包含以職務之便獲致不當利益、透過公司財產、資訊謀取私利、競業行為、公平交易、保密條款、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象。

在對外商業互動方面，員工執行業務時須明確向合作對象說明公司誠信政策，並拒絕任何形式之不當利益往來；亦應主動評估並避免與有誠信疑慮之客戶、供應商或合作夥伴交易。對於涉及不誠信行為者，公司將依據內部政策評估是否列為拒絕往來對象。另於商業契約中明訂誠信條款，雙方如發現違反誠信行為，得依條款即時解除契約並請求賠償，以強化誠信經營之實質保障。2024年度公司無內線交易或短線交易行使歸入權之情事。

2024年度推動企業誠信經營小組工作報告，已於2024年11月13日第五次董事會提報；每年5月發布股東會年報及更新公司官網時，公告前一年度公司履行誠信經營情形及採行措施。2024年度，公司並未接獲任何檢舉案件，顯示誠信文化已深植於日常營運中；亦無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

為提升同仁從業道德與法規遵循認知，定期結合週會宣導，針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓：

誠信及法遵相關課程名稱	誠信訓練時數	當次參與人次
出口貨物產地標示相關法規介紹	0.5小時	70人次
週會人資法規宣導-性騷擾防治	0.5小時	60人次
週會股務宣導	0.5小時	59人次
週會稽核知識宣導	0.5小時	60人次
週會法務宣導	0.5小時	73人次

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」於第21條訂定保密檢舉制度，若發現本公司員工或任何代表本公司之相關人士進行任何可能違反本公司「誠信經營守則」或不合法、不道德行為，均可檢具事證並透過通信地址或電子信箱向本公司檢舉。除法律另有規定者外，本公司會予以保密，並依法採取適當之保護措施。2024年度受理事件如下：

多元檢舉管道	當年受理件數
公司官網	0
檢舉信箱webreport@sanlien.com	0



3.2 風險管理

為確保本公司穩健經營與永續發展，並作為各類風險管理及執行依據，於2020年5月13日董事會通過「風險管理政策」。本公司辦理各項業務應有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內以達成風險與報酬合理化之目標。

3.2.1 風險管理範疇

風險範疇	說明	因應方針/2024年度運作情形
信用風險	客戶、供應商或其他業務往來者（包含往來銀行）因本身體質惡化或其他因素，導致客戶、供應商或其他業務往來者（包含往來銀行）不履行其契約義務而產生之違約損失風險。	● 稽核室定期評估與客戶業務往來情形，並提供各業務單位調整信用額度建議。 ● 每年7月評鑑1年內交易金額達新台幣十萬元之供應商，並至少每2個月1次以E-mail或電話與供應商保持連繫以確保供應商供貨及經營狀況。
市場風險	市場價格不利之變動，可能導致所持有投資組合或金融資產產生的損失。所謂市場價格指利率、匯率、股票及商品價格等。	● 評估外幣匯率分批進行購買、彈性調整庫存政策及生產計畫，以因應市場環境變化。
流動性風險	因無法將資產變現或獲得融資以提供資金靈活運用而可能承受損失之風險。	● 公司針對組織的流動性風險建立流動性指標和資料庫來衡量和監控，並定期彙報決策管理單位。
作業風險	起因於本公司內部作業、人員及系統之不當或失誤，或因外部事件造成損失之風險。	● 稽核室每年底評估各項業務風險之高低，作為排訂次年度稽核計劃之依據。依ISO 9001品質保證系統，每年由合格人員進行ISO 內部稽核
法律風險	因法律法規因素所引致的由企業承擔的潛在經濟損失或其他損害的風險。如執行各項業務時，因未遵循相關法令規定而可能受主管機關裁罰的遵法風險或契約訂立及履行過程中，因契約本身不具法律效力、越權行為、條款疏漏、規範不週等，致使契約無效而可能發生潛在損失的風險。	● 法務委員會雙月召開會議進行各區問題提報，討論經營之高風險項目，進行法規導讀與實務探討。
高風險、高槓桿投資	本公司專注於本業之經營，不從事高風險高槓桿之投資。	● 對子公司吉聯資源開發（股）公司提供背書保證，動支情形定期提報董事會。

3.2.2 風險管理組織架構

1. 董事會：為本公司風險管理之最高決策單位，負責核定公司之風險管理政策、架構，監督公司存在或潛在之各種風險，並確保相關法規之遵循及風險管理機制之有效性，進行資源配置。
2. 總經理：訂定風險管理政策與運作架構、建立公司風險管理文化。
3. 各風險類別管理權責單位：
 - (1) 市場風險、策略及營運風險除專業評估外，管理權責單位定期召開「經營決策會議」，透過會議討論，權衡全面影響並裁決整體因應策略。
 - (2) 財務風險、流動性風險及信用風險之評估及因應則由財務人員回報最即時的財務收支情況，針對現況及長短期未來進行評估及擬定因應方案。
4. 稽核室：以獨立超然之精神執行稽核業務，對全公司風險有關業務每年至少應辦理一次查核，並適時提供改進建議。



3.3 營運績效

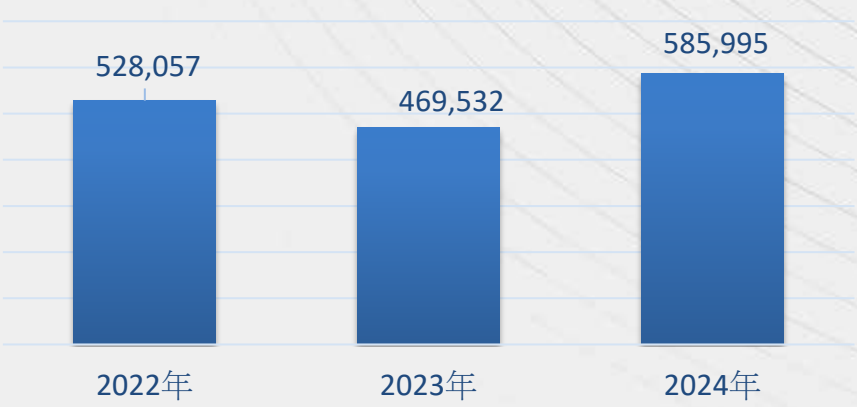
政策/承諾		● 公司以穩健經營自許，一向秉持著「專注本業、前瞻投資、滾動經營、持續轉型」之基本方針，力求穩健成長。 ● 集團資源整合，創造最大價值。 ● 追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵。
目標	短期	● 公司營收及獲利穩定成長。 ● 運用集團資源，合併營收持續成長。
	中長期	● 自製產品營收占營業額>20%。
負責部門/申訴機制		● 發言人暨財務長：陳秀蕙副總 ● Email：corporator@sanlien.com.tw
當年度投入資源		● 行銷廣告費用7,685仟元（公司形象廣告影片、公司形象產品影片、關鍵字尋、雜誌等）。 ● 公司網站優化（中英文、包括網頁下單）。
評估機制/成果		● 公司營收及獲利穩定成長，本年度營收較去年成長21%，每股盈餘達4.2元。 ● 合併營收金額持續成長，本年度合併營收約為45億元，較去年成長22%。 ● 行銷廣告支出7,685仟元，較前一年成長155%。 ● 自製產品營收占營業額>20%。

單位：新台幣仟元		2022	2023	2024
產生的直接經濟價值		\$528,057	\$469,532	\$585,995
收入	營業收入	463,451	440,831	531,976
	利息/股利/租金收入	64,193	28,177	53,902
	出售資產利益	413	524	117
分配的經濟價值		\$526,501	\$529,062	\$536,277
營運成本	原物料、產品購買	268,666	256,600	253,858
員工薪資與福利	員工福利費用	117,723	135,068	130,231
支付出資人款項	利息費用/ 股利支付	135,873	128,042	139,757
支付政府款項	當期所得稅	3,939	7,015	10,431
社區投資	捐贈	300	2,337	2,000
留存的經濟價值		\$1,556	- \$59,530	\$49,718

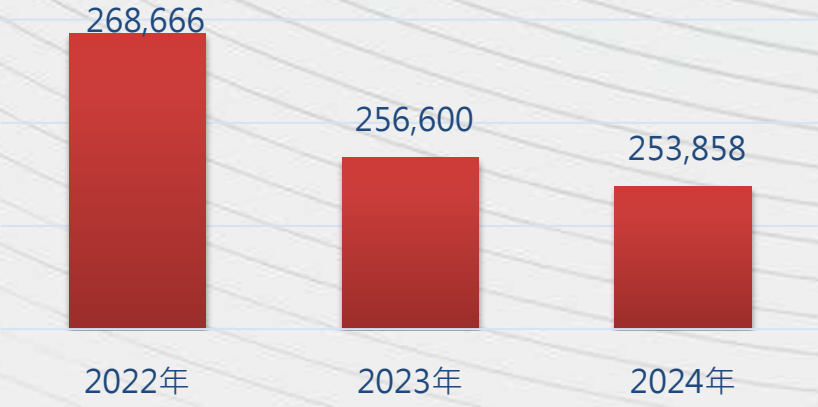
主要產品營收比重:

項目	2024年度營收淨額	營業比重
地工感測器與儀器及其雲服務	91,807	17%
振動監測與地震預警及其雲服務	47,097	9%
電腦切割機、掃描器、氣體偵測器等週邊設備	58,435	11%
工業感測儀器、設備、特殊感測器生產、力量感測器與工業自動化相關設備	292,565	55%
TAF長度、振動與力學檢校服務等	42,072	8%
合計	531,976	100%

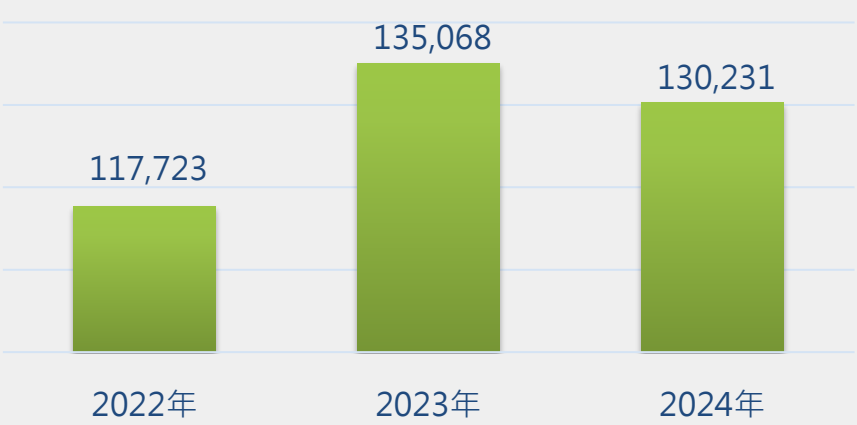
產生的直接經濟價值



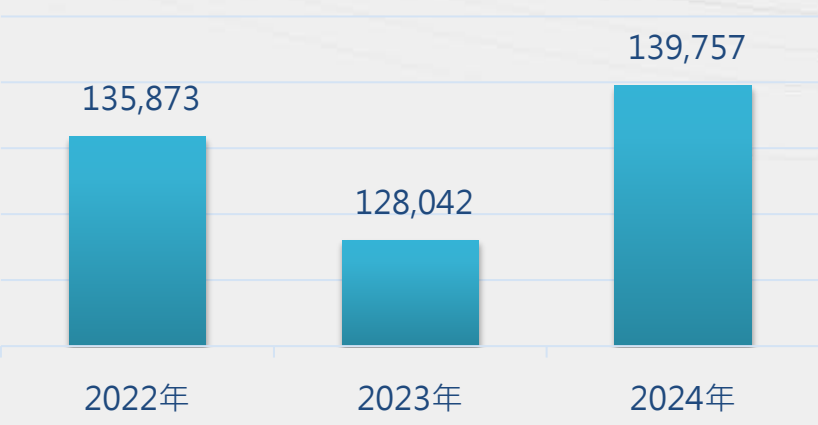
營運成本



員工薪資與福利



支付出資人款項



支付政府款項



捐贈



註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

3.4 產品服務

三聯致力於環境監測、微振動感測技術與系統整合服務，自1967年成立至今，已合作超過50多個國家的客戶，完成超過上萬筆振動監測成功案例。公司的地震儀與振動量測產品，以國際振動標準為出發基準，並因地制宜適應全球各地不同的規範，產品也透過研發設計的調整來符合各個規範的制定。

本公司從1995年秉持著一貫的經營態度以3S的精神，決定建立公司精密量測實驗室之校正能量及技術能力，建立一套公司完整且自主之標準追溯體系，以滿足客戶交貨驗收及定期校正需求，進而增加產品在市場上之信賴度與競爭力。三聯儀器檢校中心係一專業性之檢驗機構，為確保其獨立與公正性，絕不涉及製造，貿易或金融利益，秉持著優良傳統，加上其專業技術，隨時可提供迅速且可靠的檢測服務。本公司通過ISO 9001:2015品質管理系統（見章節2.4）並由SGS完成驗證，三聯豐富的經驗和創新能力，獲得全球客戶的信賴與肯定。

3.4.1 創新研發

對公司的意義		● 公司專注於技術研發並以創新為導向，推動產品多元化發展，提升市場應用，確保長期穩定的增長動力。
政策/承諾		● 建立全面性的技術知識庫，集中管理研發資料，提高知識共享效率。 ● 開發符合市場需求之產品，提升品牌競爭力。 ● 推動產品的數位化轉型，結合物聯網技術，提升智能化水平。
目標	短期	● 建立技術知識庫與開發市場需求之產品，並結合物聯網朝雲端與數位化前進。
	中長期	● 廣納國內外技術人才，開發更符合全球需求之高競爭力產品，朝向全球化推進。
負責部門/申訴機制		● 研發部：陳金旻經理 Email : jeff_chen@sanlien.com.tw
當年度投入資源		● 公司投入國內外工程師協同開發dot產品，不僅提升研發人員能力更增加產品品質。dot產品提供多樣性量測選擇，包括：傾斜、雨量、振弦式與電阻式等，透過無線傳輸技術，將即時量測資訊上傳至雲端。搭配自行開發WEB應用程式，提供產品更高附加價值。 ● 雲端及數位化開發技術，提升新產品特性及品質，並提供客戶即時獲取所要量測資訊，獲得許多客戶肯定，成功導入市場所需之產品。 ● 2024年12月成立瑞士分公司，並自2025年1月起正式納入研發團隊。
評估機制/成果		● 產品開發大於等於四件。 ● dot系列產品銷售額約14,539仟元，較前一年成長137%。

三聯之產品與服務

品項	簡要說明
dot系列產品	● 成功開發無線雨量記錄器 ● 成功開發4 Channel無線類比式記錄器
PCBDAS系統	分析PCBA應變量測數據需求
I Cube	應用於老舊大樓與商家使用之多功能地震預警機
FA135	成功開發力平衡加速度計
DATUM EF410	成功開發分散式高速同步訊號記錄器，應用於橋梁安全監測系統
SS300地震開關	應用於地震時，電梯緊急停機
TILTdot	成功開發具有NB-IoT傳輸功能之傾斜感測器
dot雲端服務	完成三聯dot雲端服務，提供使用者在dot雲上即時監測目前數據、歷史曲線與報表

近3年投入研發的人力&費用

(單位：新台幣仟元/人)

	2022年	2023年	2024年
研發費用	34,809	13,697	15,546
研發/營收比率	7.51%	3.11%	2.92%
研發人力	7	7	9
碩士以上學歷/研發人員比率	42.86%	42.86%	11.11%

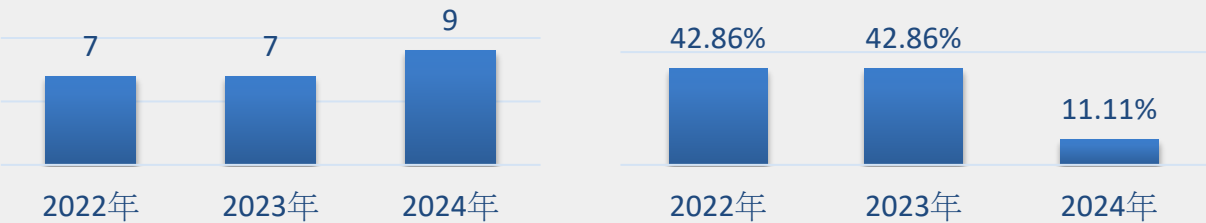
研發團隊人力

(單位：人數)



研究所學歷/研發人員

比率



研發費用

(單位：新台幣仟元)



截至2024年12月31日，本公司現行有效之專利共5件。
其中新型1件，發明3件，設計1件。詳下表

專利類型	地區	專利名稱	專利證書	專利權期間
新型	臺灣	地震警示裝置	M555477	2018/02/11 ~2027/10/19
發明	臺灣	地震即時警示方法	I676967	2019/11/11 ~2038/06/18
	中國		ZL201810639515.4	2021/03/23 ~2038/06/19
	臺灣	智慧型抽水控制系統 及其控制方法	I767827	2022/06/11 ~2041/08/25
設計	臺灣	地震防災預警終端裝置	D224496	2023/04/01 ~2037/03/10

3.4.2 產品品質

精密量測是產業品質的根基，三聯成立儀器檢證實驗室，建構自主且嚴謹的標準追溯體系，強化產品在國內外市場的信賴度與辨識度。

三聯目前擁有三間通過 TAF（財團法人全國認證基金會）評鑑認可的校正實驗室：

◎長度震動校正實驗室（編號0307）：長度實驗室為全國唯一通過角度校正的認證實驗室，提供傾斜儀、傾度儀、地震儀等高精度設備校正服務；振動校正實驗室為國內唯一具備地震儀校正能力的實驗室，採用背對背比較法，確保儀器感測訊號的準確性。

◎微力校正實驗室（編號2749）：具備20N–100kN荷重力量校正能力，以因應微型元件與精密製程之需求。追溯國家度量衡標準。

◎大力量校正實驗室（編號3994）：全台首座通過2000 kN以上荷重元校正認證的實驗室，具備1000 kN–10000 kN高荷重校正能力，追溯國家度量衡標準、中國計量科學研究院。

本公司的實驗室皆配備先進校正設備，並由專業技術人員執行電腦化作業，所有測試流程皆嚴格遵循國際標準規範。儀器校正完成後立即提供詳細報告，協助客戶掌握設備狀況、進行品質管理。以本公司研發之 Palert地震P波感測儀為例，透過與工研院量測中心合作開發之低頻加速規校正系統，確保其於地震監測過程中提供高度可靠與即時的預警數據。三聯的儀器校檢中心在組織上獨立運作，並嚴守不涉入製造、貿易與金融業務，以維護檢測的中立客觀。

3.4.3 客戶服務

產品及服務

三聯一貫重視與客戶建立長期穩固的合作關係，並視客戶信任為企業永續經營的基石。公司透過定期與不定期之客戶互動，主動了解其使用經驗與期待，站在客戶立場檢視現行服務流程，作為持續優化的重要依據。不僅讓客戶的聲音得以即時被聽見與回應，也提升服務團隊對市場需求的敏感度，進一步深化客戶關係，鞏固公司在產業中的競爭優勢與品牌信賴度。

同時，三聯也透過「財團法人三聯科技教育基金會」發行《三聯技術雜誌》，每期聚焦產業趨勢與專業技術主題，刊載系列專文與報導，作為促進科技知識交流的平台，同時推廣科普教育，實踐「為科技作見證、為工業寫歷史」之使命，持續深化與客戶、業界之間的技術連結與合作關係。



服務據點 (圖)



客訴處理流程

接獲客戶訴求或回饋時，將依照客訴處理流程盡速妥善處理，除由權責單位做責任判定，並填寫「矯正/預防措施處理單」，將各項客訴記錄整理分析，作為提昇服務品質之依據，確保客戶之滿意度，維持公司良好形象。

客訴處理流程圖



客戶服務

政策/承諾		● 經營友善且深厚的客戶關係、建立有效的客戶回饋機制、持續提升客戶滿意度，為三聯重要經營議題。 ● 定期主辦或協辦國內研討會，並參與國內外研討會及展覽，藉由與客戶面對面交流獲取實質意見，作為產品與服務優化依據。 ● 每年辦理客戶滿意度調查，掌握客戶實際需求與市場趨勢，據以調整產品策略與服務流程。 ● 透過不定期的電話聯繫與客戶實地訪查，確保即時獲取回饋，提升參與感與滿意度。
目標	短期	● 客戶不定期電話聯絡。 ● 每年客戶滿意度調查「滿意度」達90%以上。 ● 定期主 / 協辦國內研討會。
	中長期	● 建立客戶回饋數據，作為跨部門服務改善指標。 ● 持續拓展海外市場參與度，定期評估國際研討會參展次數與其效益。
負責部門/ 申訴機制		● 行政服務部/謝孟熹小姐 ● Email：sanlien@sanlien.com
當年度投入資源		● 發放347份客戶滿意度調查表，整體滿意度98.1%。 ● 派員參與13場國內外研討會與展覽，強化業界交流與品牌曝光。 ● 主 / 協辦 2 場國內研討會，作為與客戶深化交流平台。
評估機制/成果		● 客戶滿意度調查結果每年分析回饋，並作為次年度服務優化依據。 ● 透過ISO品質目標KPI，量化追蹤改善。 ● 2024年度客戶滿意度調查滿意度：98.1%。 ● 2024年度主 / 協辦研討會場次：2場。 ● 2024年度國內 / 外研討會與展覽參與：13場次。

客戶滿意調查

本公司每年定期執行顧客滿意度調查，2024年度調查回收問卷數量共計110份，整體滿意度為98.1%，客戶滿意度衡量指標包含「人員專業能力」、「問題處理時效性」、「交貨時效或施工進度」.....等，分別為非常滿意/滿意/普通/不滿意/非常不滿意，進行評分。依據客戶反饋進行必要性的跨部門檢討，近三年平均滿意度為 99.4%

統計/年度	2022年	2023年	2024年
非常滿意	78.5%	81.9%	83.6%
滿意	21.5%	18.1%	14.5%
尚可	0%	0%	1.9%
不滿意	0%	0%	0%
非常不滿意	0%	0%	0%



四、永續環境

三聯在追求均衡發展，永續經營之前提下，對外宣達企業保護環境與維護社區安全的決心，對內要求員工遵守法規，持續創造有益社會大眾的產品，以安全衛生環保作為公司永續經營的基本考量。

我們的政策



保護環境



保障安全



遵守法規



持續改善

我們的做法

【減碳】

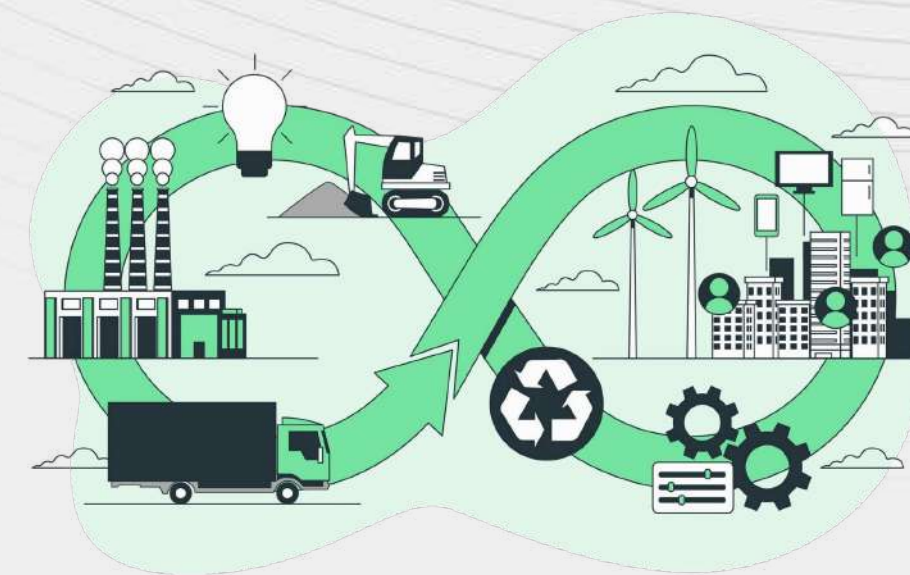
- 分階段更換更節能的照明設備。
- 辦公室空調溫度調整 26°C，減少碳排放。
- 建置太陽能發電板。

【減廢】

- 妥善處理廠區廢棄物，增加多元性管道，實現物質循環利用之效益，並持續推動廠內廢棄物再利用。
- 同仁宣導並落實資源回收，及進行廢棄物管控。
- 推動無紙辦公室，將資料庫、日常行政文件或公告訊息，轉為電子化作業。

【員工安全健康】

- 每年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，降低危機所造成的衝擊與傷害。
- 配合消防隊授予員工消防逃生、急救等相關訓練。
- 各區設置具有職業安全衛生證照人員與急救人員。



4.1 能資源管理

針對全球氣候的變遷，三聯不斷的思考要如何才能對地球盡一份心力，因此應用了本公司所代理之工控產品自行開發一套辦公室及工廠自動化設備，如：冷氣開啟時間分別有夏令時間及冬令時間，而冷氣溫度設定於26度以上，空調主機則會提早於下班前10分鐘關機，僅運轉送風機，節省主機運轉耗能。同時檢視設備使用年限及耗能狀況等因素，不斷的更新汰換耗能的設備，如：持續更換照明設備為LED燈，放棄使用傳統燈管循序漸進達到減碳的目的。除此之外，三聯於20餘年前即引進Notes文書作業系統，並以自動化及電子化為業務的重點，同時達到無紙化之目的。近三年來電力耗用逐漸減少，足見這些措施的成效。

三聯主要業務型態為代理進口產品應用販售，近年來也不斷的開發自有產品，如：地震儀、傾斜管、鋼筋計..等等。此營運模式下本公司最主要的使用燃料為：公務車用油（92/95無鉛汽油），而最大的能源消耗則是電力的使用。

三聯位於高雄本洲工廠裝已建置太陽能發電設備，每年產出約36,000度電力，第一、二期所產生之電力躉售予台灣電力公司；第三期於2024年建置完成，將有部分太陽能綠電可供自發自用，預計於明年度永續報告書中揭露具體數據。而其他營運據點則無自產電力，所需之燃料的消耗及能源需向外購買，使用消耗量如下表所示：

三聯 能資源統計				
年度	電力 (GJ)	車用汽油 (GJ)	柴油 (GJ)	能源耗用總量 (GJ)
2022	1,247.5769	1,001.9601	4.9351	2,254.4721
2023	1,188.2643	961.9219	7.8426	2,158.0289
2024	1,174.8803	537.9558	9.8001	1,722.6361

三聯以能源密集度作為未來管理的績效指標，2024年能源密集度為3.2382 (GJ) / (百萬元新台幣)。計算方式為「能源耗用總量」除以「個體營收」，四捨五入取至小數點後第四位。

4.1.1 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，三聯雖非能源使用大戶，有鑑於我們同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標。規劃於2027年完成溫室氣體盤查查證，以利瞭解現況趨勢提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

直接溫室氣體排放（範疇1）

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源目前僅有汽油、柴油耗用。

能源間接（範疇2）及其他間接溫室氣體排放（範疇3）

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括辦公室、檢測實驗室及公共區域之用電。至於其他間接排放（範疇3），排放源是由其他公司/單位所擁有或控制的，對於此範疇之溫室氣體排放量，因無法掌控其活動及難以取得相關數據，僅進行排放源鑑別之工作，不予以量化，僅定性列舉包含： a.購買的商品和服務。 b.上/下游的運輸和配送。 c.商務差旅。 d.員工通勤。

三聯 2022~2024年依排放源類型分析排放量統計				
排放源類型		範疇1	範疇2	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2022年	排放當量（公噸CO2e/年）	70.9195	176.3935	247.3130
	氣體別占比（%）	28.68%	71.32%	100%
2023年	排放當量（公噸CO2e/年）	68.3167	163.0563	231.3730
	氣體別占比（%）	29.53%	70.47%	100%
2024年	排放當量（公噸CO2e/年）	38.6093	154.6926	193.3019
	氣體別占比（%）	19.97%	80.03%	100%

三聯以溫室氣體排放強度作為未來管理的績效指標，2024年溫室氣體排放強度為0.3634（tCO2e）/（百萬元新台幣）。計算方式為「範疇一與範疇二排放當量之總和」除以「個體營收」，四捨五入取至小數點後第四位。

4.1.2 節能成效

政策

節能減碳、永續地球，與各子公司積極響應政府節能減碳政策。

管理機制

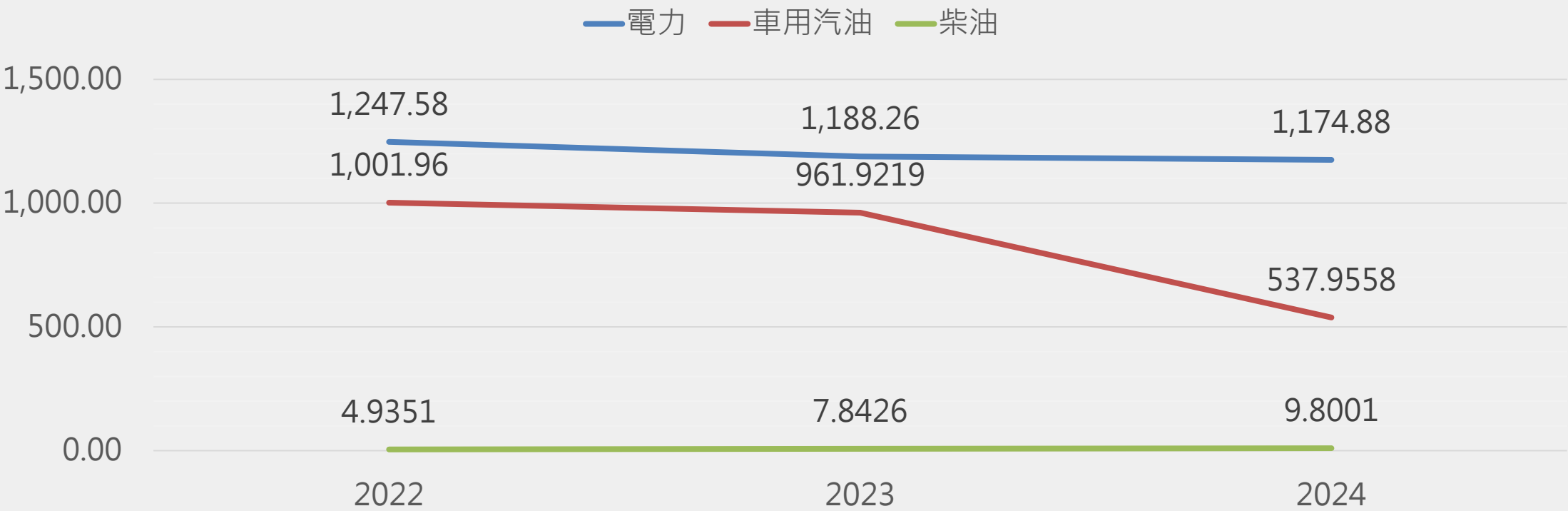
- 分階段更新全公司的照明設備，改使用更省電的新設備取代。
- 建置辦公室自動化監控系統。
- 三聯本身即為專業監測系統公司，因此我們首先在辦公室安裝自動化監控系統，進行室內溫度、濕度、與二氧化碳的監控，並設有自動調節空調及照明定時裝置，使能源使用效率更合理，節約原先不必要的浪費。
- 高雄本洲工廠：建置太陽能發電設備自產綠電，同時還能阻擋光線直射廠房，降低室內溫度，可節省空調耗電
- 以線上會議代替非必要之差旅，整合行程減少冗餘之出勤路線，並逐漸以油電混合車或電動車取代油車。2022年至2023年間，處分2輛公務車。2023至2024年間，替換2輛公務車為油電混合車。

衡量指標 (2024年度成果展現)

- 高雄本洲工廠產出35,033度綠電，以台灣電力公司2025年4月14日公布之電力排碳係數為0.474公斤CO2e/度換算，相當於16,605.642公噸CO2e。
- 三聯2024年度相較於去年，共節約能源435.3927 GJ，減少碳排35.0214公噸CO2e。

近三年能源耗用趨勢

(單位：GJ)

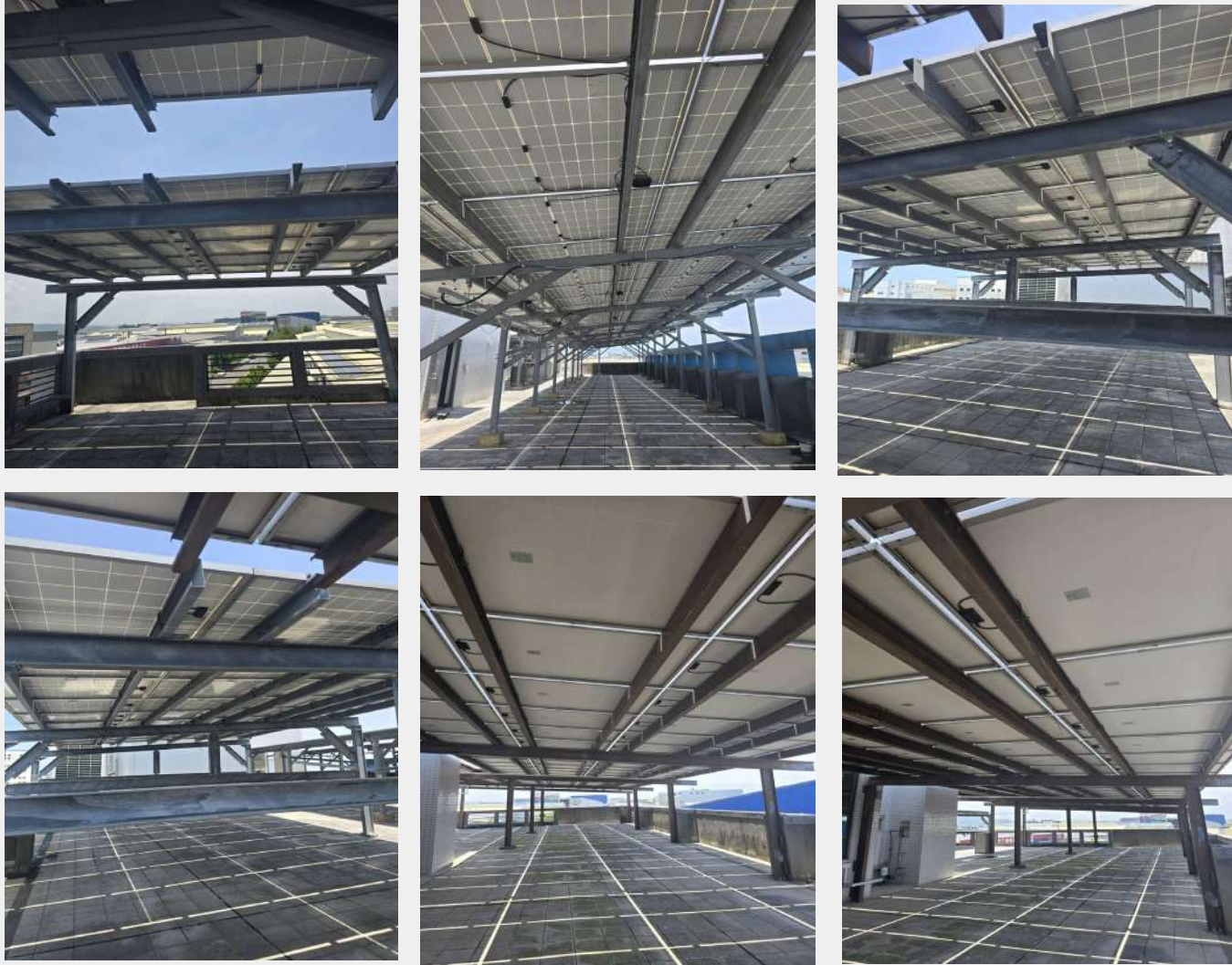


三聯積極推動節能減排措施，以實現資源永續利用並促進全球生態環境之永續發展。為強化再生能源運用，本公司高雄本洲工廠自2014年起陸續推動太陽能發電系統建置工程。第一期於2014年完成，第二期於2017年完工，第三期則於2024年建置完成，並於同年8月正式開始發電。透過持續擴充太陽能發電容量，三聯期望逐步提升再生能源占比，減少溫室氣體排放，積極回應氣候變遷挑戰。發電度數詳下表，預期後續將持續產生收益，並揭露自發自用綠電之減碳效益。

三聯—高雄本洲工廠 太陽能發電量統計

太陽能發電	2022年	2023年	2024年
總發電量（單位：度）	39,789	35,319	41,802

註:2024年數據為估計值，待後續台灣電力公司提供單據後，揭露具體數據於2025年永續報告書中。見下圖照片



註：紅框為第三期，預計自發自用

4.2 廢棄物與水資源管理

◆ 廢棄物管理

三聯營運過程中並不會產生事業廢棄物或有害廢棄物；僅有一般生活垃圾，並無特別統計類別，垃圾統一由員工在茶水間進行基本分類以減少垃圾量，一般垃圾類由清潔垃圾車進行清運至焚化廠處理。

三聯代理進口產品多以木頭棧板或塑膠棧板裝載運輸，因此所產生之廢棄物均依相關規定妥善標示、分類貯存，最後委託國內合格之代清理業者或再利用業者處理。但隨著使用次數的增加會造成棧板的損壞，為確保企業社會責任的落實，並配合《廢棄物清理法》法規，本公司透過金振豪公司將廢木材進行回收再利用，以延長棧板的使用壽命，回收棧板只是企業實現ESG目標的一小步，但這反映了企業在環境保護上的責任與承諾，未來期望更多企業能夠參與到廢棄物回收與資源化的行動中，並以此為契機，打造更加可持續的商業模式。進貨之剩餘紙箱則再回收利用包裝其他產品出貨，增加其再利用性並減少紙箱的再製耗能。

◆ 水資源管理

三聯各營運據點的供水來源100%主要來於臺灣自來水公司，並無取用地下水源或其它方式之水源供應，營運據點之用水也僅供員工及客戶使用，所產生之生活污水直接排至污水下水道專區之廢水處理，三聯對水源的使用量僅占淨水場自來水供應量的極小值，水庫的水源也不會因為三聯的取用而有重大影響，因此亦不會造成水庫缺水的情況發生。雖然如此，三聯亦將更積極推動各地營運據點的節水方案，且不定期的向公司內部人員做節水宣導，以避免不必要之浪費。



4.3 供應鏈管理

對公司的意義		● 三聯與供應商有著密切的合作關係，也會共同開發符合趨勢的新產品，因此供應鏈管理會深刻影響到公司的營運績效和客戶的滿意程度。確保其永續發展，才能降低風險，讓公司的未來無後顧之憂，此外，因應三聯未來的永續政策規劃，減碳淨零都需要他們的配合協助。藉由這層更緊密的聯繫，及更頻繁的溝通交流，也更鞏固彼此的信任與合作，亦表達了我們對環保和社會責任的重視。
政策/承諾		● 品質第一、客戶滿意、交貨準時，一直是三聯不變的基礎政策，偕同供應商一起為環境、社會作出貢獻，同樣是我們的責任所在。我們竭力敦促供應商落實人權、環境保護、綠色產品、職業安全衛生等議題，符合法規基本規範外，也能達到三聯制定的標準，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。
目標	短期	● 新晉供應商100%簽署承諾《社會及環境責任承諾書》。
	中長期	● 按照環境、社會衝擊評估的主要供應商，比例達100%。
管理機制		● 三聯設有嚴謹完善的《供應商管理政策》，並依據〈供應商評估作業程序〉管理，涵蓋從新晉廠商評選、審查、登錄，到後續評鑑、稽查、改善。本公司篩選合作廠商時，優先考量已取得國際管理系統標準ISO9001、ISO 14001、ISO 45001及RBA等的公司，並定期檢視是否更新為最新版本。採購單位於每年七月評鑑一年內交易金額達新台幣十萬元（含）以上之供應商（含品質及交期），遵照三聯的〈供應商評鑑表〉紀錄結果，供應商若改善審查未通過，或連續二次評鑑分數皆低於70分者，由採購知會相關業務單位主管同意，必要時提報總經理裁示後，將該供應商於製造業管理系統之「廠商資料主檔系統」中備註除名，並知會所有業務單位，完善PDCA管理循環。 ● 擬定未來引進新供應商時，均要求其經營階層或最高主管簽署《社會及環境責任承諾書》。承諾書由三聯永續發展推動小組研擬，跨部門討論制定，並公告採購、業務等相關部門。對於既有廠商維護，我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。
年度具體成果		● 三聯2024年共進行63家供應商年度評鑑，包含3家新供應商和60家既有合作之供應商，評鑑分數均超過70分，皆達合格標準，平均分數為82.86分。並無供應商因環境、人權、職業安全等問題而成為不合格供應商。
責任部門		● 採購單位 ● 電話：02-2708-1730#331 ● Email：meng-his_hsieh@sanlien.com.tw

4.3.1 供應鏈整合及分散風險因應

三聯一直視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長。本公司生產用主要原料為感測元件儀器、觸控式螢幕、電腦繪圖切割機等技術門檻較高的材料，因此皆為合作多年的供應商，供貨來源穩定，且信譽良好，並無因供貨短缺或中斷之風險。本公司會及時關注主要供應商近況，敦促其重視風險管理與永續發展。

4.3.2 採購政策

三聯依據ISO 9001品質管理系統，建立請採購及供應商管理制度，有效的管理供應商供貨品質，計畫近年制定承諾書等規範文件，將我們的社會責任理念與要求延伸至供應鏈，聯合供應商共同進行管理，要求供應商遵守並承諾，確保所有作業均能符合各項環保、勞動法規及國際企業社會責任規範，達到互惠共贏的成果。

三聯依據相關規格審核程序、實地訪視等機制，通過原料的評估、專業團隊評鑑與輔導、永續發展推動小組協商等原則選擇供應商。

台灣	2024年
在地供應商家數（國內）	151
總供應商家數（國內+國外）	193
在地供應商家數占比（%）	78%
在地採購金額占比（%）	55.05%

註:在地化採購指交易金額以新台幣為主之採購。

4.3.3 新供應商評選機制

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商品質（Quality）、成本（Cost）、交期（Delivery）、服務（Service）、管理（Management）與環保（Environmental Protection），皆能符合三聯的採購需求。

2024年度共新增47家供應商，其中包括2家主要供應商，皆經新供應商評鑑合格，列為本公司之合格供應商。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與成本之外，也關心對環境、社會的影響，預計於2025年Q4起導入新供應商評選時增加主要供應商企業社會責任評估項目，期許與供應商共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理。

五、社會關懷

三聯致力於營造一個尊重多元、平等友善且具成長機會的職場環境，全面落實性別平等與反歧視政策，所有員工不因性別、年齡、種族、宗教或文化背景而遭受差別對待。為吸引並留任優秀人才，公司提供具市場競爭力的薪酬福利，有效提升員工的向心力與留任意願，促進團隊穩定發展。為協助同仁在職涯中持續成長，公司設有完善的教育訓練體系，依照業務發展及個人需求，定期舉辦多元訓練課程，以增進專業職能並強化職場競爭力；升遷制度亦採公開透明原則，讓所有努力皆能被看見與肯定，確保每位員工都擁有公平發展的機會。同時公司高度重視勞資互動，透過定期召開勞資會議，建立開放溝通平台，聆聽員工聲音並積極回應，追求勞資雙方共識與和諧；此外，持續關懷員工身心健康，實踐以人為本的永續理念。

5.1 員工概況

三聯平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

三聯支持國際公認之基本人權，參照諸如聯合國《世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（United Nations Global Compact）、《聯合國工商企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）等人權公約所揭之原則，制定內部活動之人權要求。保障員工合法權益，並尊重基本勞動人權原則，無危害勞工基本權利之情事。相關措施包括：



遵守勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法，保障基礎的法定福利	訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」	禁止強迫勞動	守護工作環境安全：維護職場安全與衛生條件	維持工作環境平等：不因性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、宗教、外貌身高、身心障礙等因素，產生任何形式歧視或差別待遇
	禁止雇用童工	薪資核敘亦同，不因上述因素而有差異	尊重集會結社自由與集體協商之權利	

人權管理及作法：

三聯遵循當地勞動人權法規，對於不論新進人員或在職員工宣導人權保障、勞工權益等重要訊息。此外，提供檢舉管道供員工使用，由人資專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，本公司2024年度未有違反人權的紀錄，每年1次向董事會報告當年度人權執行成果。

為讓員工了解自身權益與公司在社會責任方面的推行政策及作法，在「管理規章」、「勞工安全衛生工作守則」、「性騷擾防治辦法」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含從基本的遵守法規要求、就業自由、建構安全與友善之工作環境。

人權議題評估	人權風險減緩措施	教育訓練
維護性別平等	因應性別工作平等法修訂（陪）產假、育嬰假、產檢假與工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等相關規定，促進性別地位實質平等之精神。	4/22 性騷擾防治法規宣導：0.5小時，60人次
職場健康與安全	設有哺集乳室，照護公司內母性同仁的需求。 於辦公室設置自動體外心臟去顫器（AED）設備、提供員工免費健檢並提供獎勵措施鼓勵同仁改善數值異常項目。 2024年度無發生員工職災案件。	11/6高雄、11/22台北、11/29新店，防災與急救訓練宣導，合計7小時，61人次 1/22 感電危害預防：0.5小時，60人次 10/28機械手臂與協同工作機器人作業安全宣導：0.5小時，70人次
杜絕不法歧視及維護工作權	訂有「就業促進津貼實施方案」促進原住民、身心障礙者就業機會。 陸續推行原鄉人計畫、築巢引鳳計畫，歡迎國際優秀人才加入。遵守相關勞動法規，員工之選、訓、用、留辦法均明訂於管理規章中並公告之，以保障員工基本權益。	14位新人參加新人教育訓練，觀看線上宣導影片，完成後實施線上測驗。
禁止強迫勞動	設置意見箱並定期召開勞資會議。對於危害勞工權益之情事，本公司提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。	7/17法律專題與員工招募、考績訂定、離職等案例分享解析，2小時，25人次。
身心健康及工作平衡	舉辦健康促進活動、成立運動社團，並開辦體適能課程。107至111年連續獲得體育署運動企業認證。 推動工作生活平衡專案，執行各項員工關懷與協助課程、員工紓壓課程、友善家庭措施、支持特定對象員工協助措施等，建構友善健康的工作環境。	開設體適能課程45場，參與832人次。

5.1.2 員工統計

三聯身為監測設備與服務的長年領導品牌，公司營運已穩健，團隊人員具備豐富經驗且彼此配合良好，力求員工組成穩定，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才留任公司，減少不必要的人事異動。

具體而言，三聯屬電子產業，2024年度全體同仁皆屬於全職員工（即正職員工，每週工時達法定工時上限）。除其中2位員工（1位男性，1位女性），係屬諮詢顧問職位，而為定期契約員工；其餘皆為無固定期限契約。展現三聯提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。另因業務拓展營運需求，海外香港派駐一名員工，職責為採購/進出貨等業務行政管理。

非員工的工作者（為本公司工作，但與本公司無勞雇關係）係為清潔人員與工程外包，與前一年度無顯著波動，會依業務型態需求略有調整，以2024年而言，三聯有一項協助泰國建立環境資訊監測網的專案服務，便衍生出雇用當地人士協助作業的需求，促進當地的就業機會外，也將台灣的科技防災技術落實於泰國學術單位（如同本報告書2.4章節所提及）；在此情況下，每位工作者的服務期間與時長各異，經統計2024年度共曾有13名非員工的工作者為三聯提供服務，其中有3位女性與10位男性。

同時，我們在招募人才時，也會留意性別多元，盡可能使男女比例維持穩定狀態，整體來說人數無過大的波動，顯示本公司人事結構穩定。至於年齡分布而言，主要為50歲以下中壯年員工，壯大公司骨幹，並由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊前進，人力結構穩定，無發生人力缺口之疑慮。

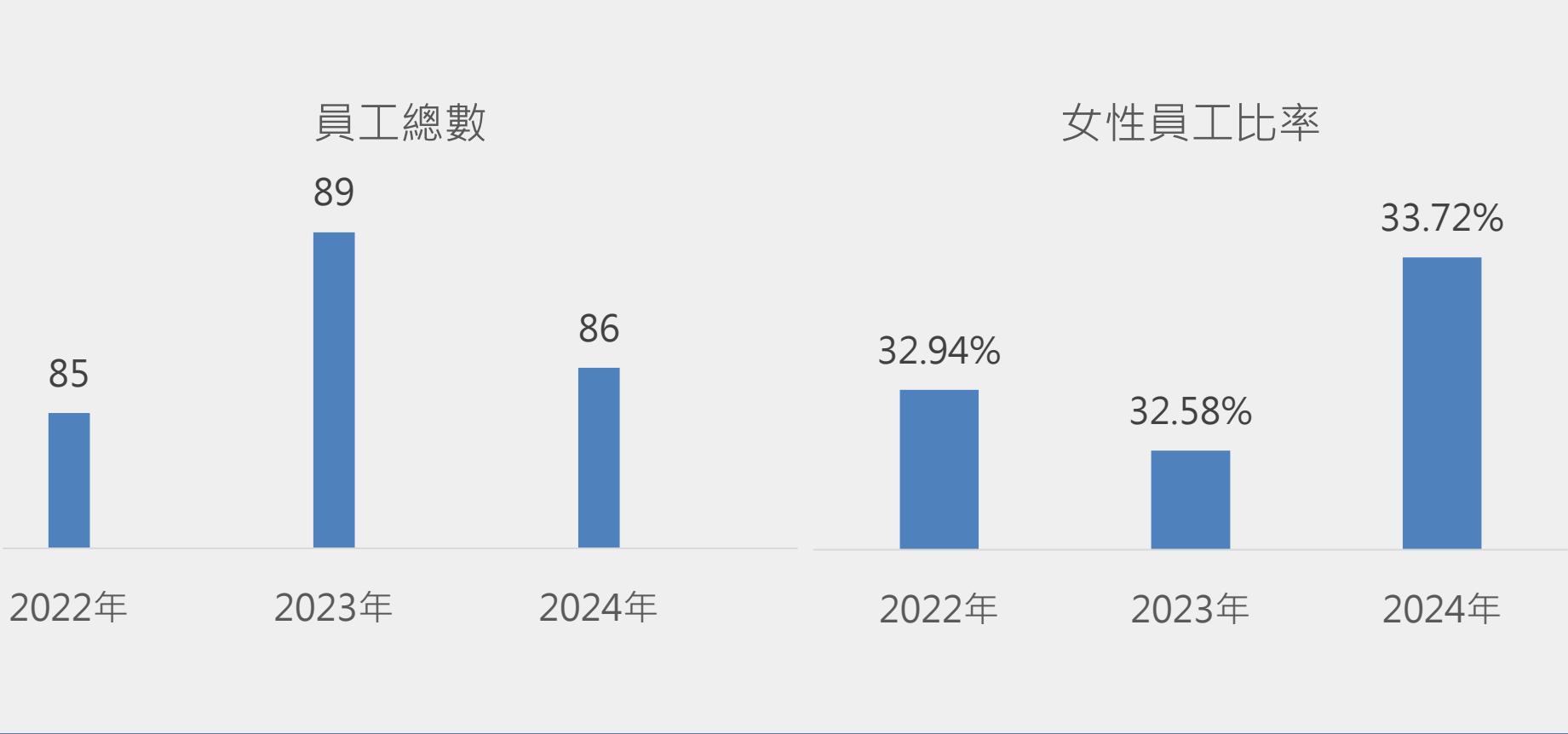
三聯聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

員工類型統計：

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數		85		89		86	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	54	3	55	5	56	1
	女	27	1	28	1	28	1
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	57	0	59	1	57	0
	女	28	0	29	0	29	0

註：資料統計以當年底為準。全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

員工類型圖表統計：

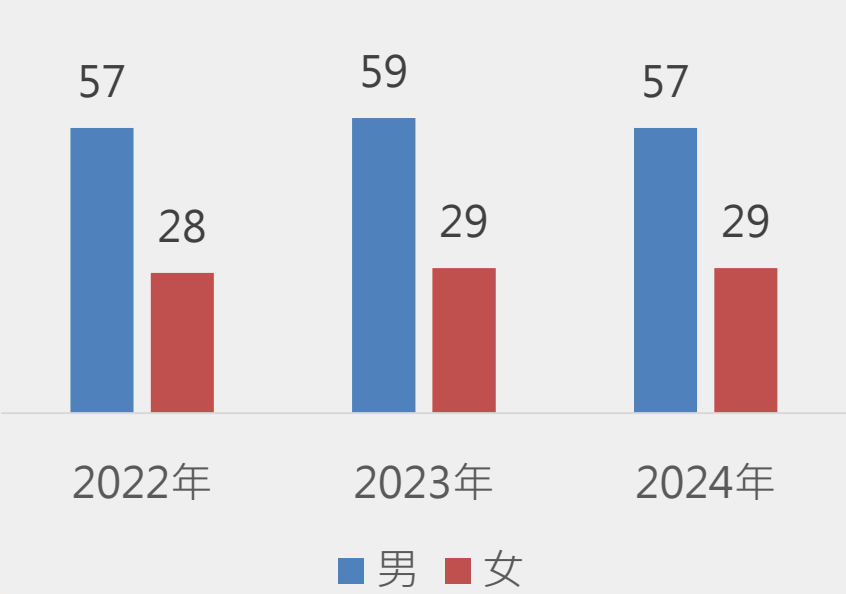


員工多元化指標統計：

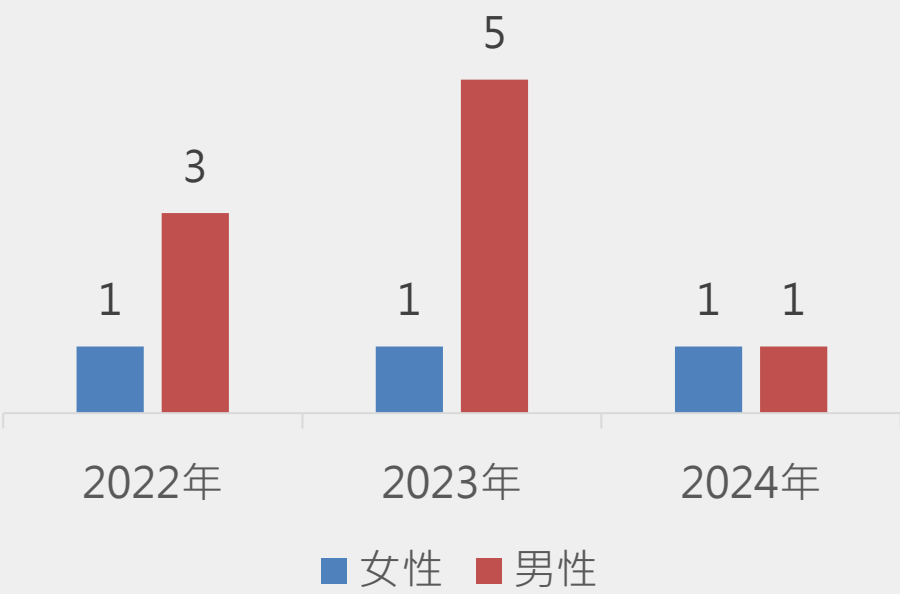
多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	性別	男性	57	67.06%	60	67.42%	57	66.28%
		女性	28	32.94%	29	32.58%	29	33.72%
	年齡	未滿30	10	11.76%	9	10.11%	10	11.63%
		30以上未滿50	50	58.82%	50	56.18%	45	52.33%
		50以上	25	29.41%	30	33.71%	31	36.05%
	學歷	研究所	15	17.65%	15	16.85%	14	16.28%
		大專院校	65	76.47%	66	74.16%	65	75.58%
		高中以下	5	5.88%	8	8.99%	7	8.14%

註：計算方式如下
未滿30歲的直接人員百分比= (當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。
研究所學歷的間接人員百分比= (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

全職員工人數

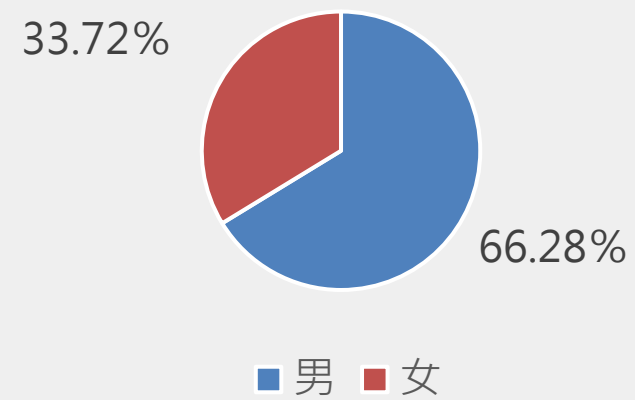


定期契約員工人數

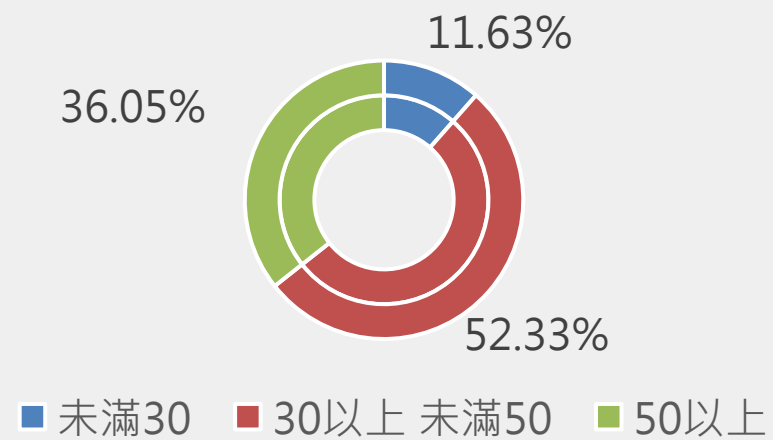


員工多元化指標圖表統計：

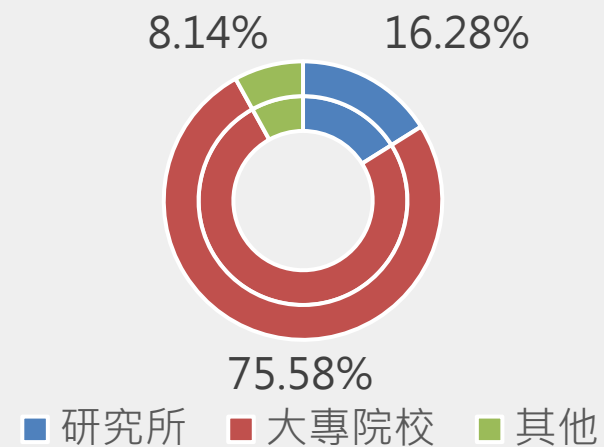
當年度員工性比例



當年度員工年齡比例



當年度員工學歷比例



員工新進與離職統計：

年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工							
年齡	未滿30	3	3.53%	3	3.49%	12	13.79%
	30以上未滿50	2	2.35%	5	5.81%	4	4.60%
	50以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	3	3.53%	5	5.81%	11	12.64%
	女	2	2.35%	3	3.49%	5	5.75%
學歷	研究所	1	1.18%	1	1.16%	1	1.15%
	大專院校	4	4.71%	6	6.98%	13	14.94%
	其他	0	0.00%	1	1.16%	2	2.30%
離職員工							
年齡	未滿30	0	0.00%	7	8.14%	2	2.30%
	30以上未滿50	1	1.18%	3	3.49%	5	5.75%
	50以上	1	1.18%	3	3.49%	1	1.15%
性別	男	2	2.35%	11	12.79%	5	5.75%
	女	0	0.00%	2	2.33%	3	3.45%
學歷	研究所	0	0.00%	1	1.16%	2	2.30%
	大專院校	2	2.35%	9	10.47%	5	5.75%
	其他	0	0.00%	3	3.49%	1	1.15%

註 1：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。

註 2：新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該之員工總數) *100%。

如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該員工總數) *100%。

如未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數) *100%。

5.2 適才適任

健全的人力資源是三聯得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，並採取公平性理念制定獎勵政策，規劃透明的考核與獎懲制度，回饋應有薪酬予創造績效與長期貢獻的員工，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍。三聯所有員工的基礎薪資皆遵循同工同酬的原則，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、政治立場或婚姻狀況等因素而有所差異，讓員工能心無旁騖地投入更多心力在工作表現，亦進一步形塑吸引人才留任的企業文化，同時也對公司更有向心力，願意積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；此外，公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，公司亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

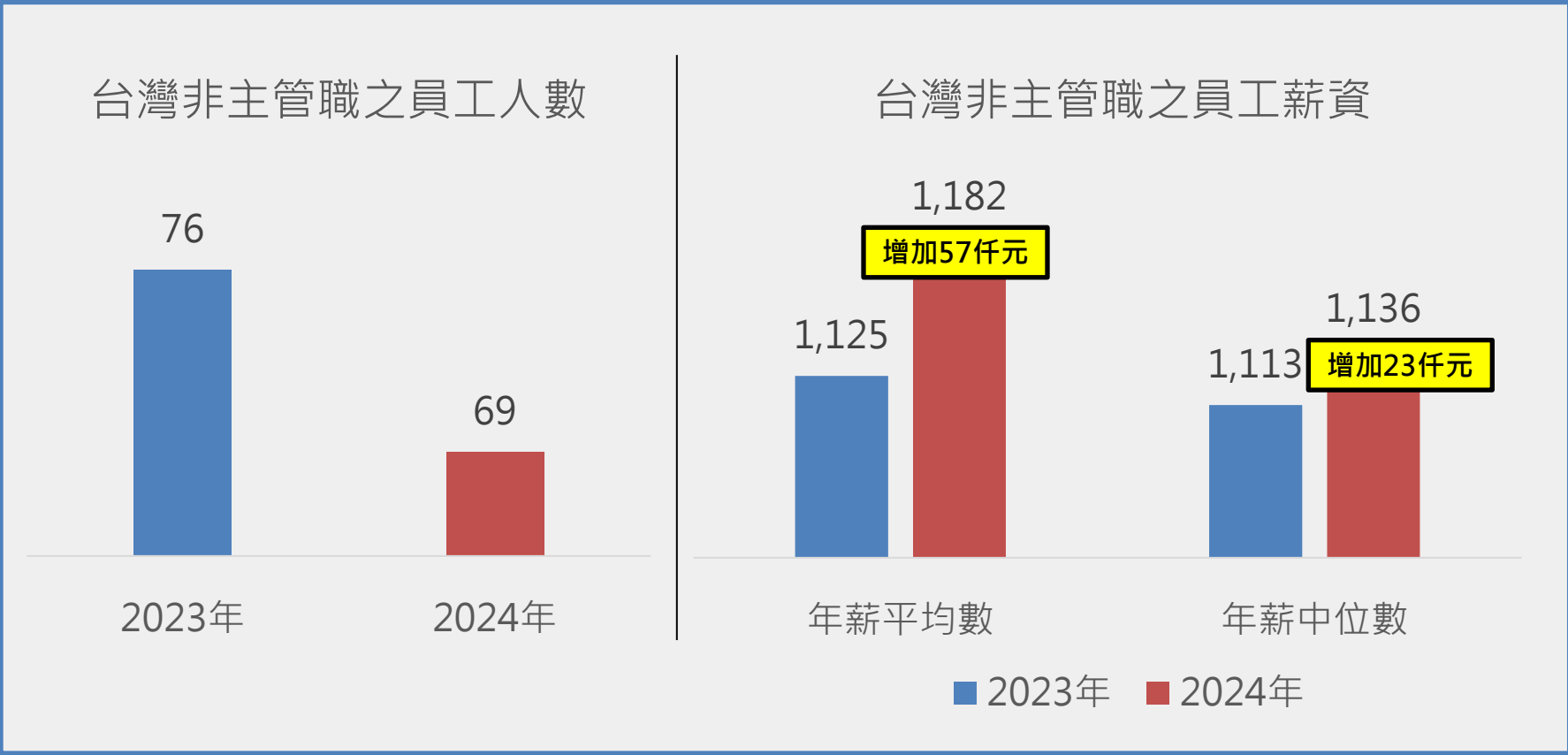
政策/承諾		● 同工同酬、內求公平外具市場競爭力
目標	短期	● 員工年薪平均數及中位數逐年成長
	中長期	● 薪資水準於市場上能達前25%水準
負責部門/ 申訴機制		● 人力發展室 ● 勞資會議/意見箱
當年度投入資源		● 總體薪酬增加，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數較前一年增加9%，中位數較前一年增加11%。
評估機制/成果		● 員工離職率/人數下降。 ● 非主管職員工薪資中位數及平均數增長

三聯建立績效導向的薪酬體系，依據年度營運目標達成率及公司獲利表現，提供優於當地法規且具市場競爭力的待遇。為確保員工表現合理反映於薪酬，全體同仁每年接受績效與職涯發展檢核，考核結果會納入晉升與調薪考量，使具專業技術潛力者可深耕成為領域專家，而擁有管理特質者則培養為領導階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

三聯員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。此外，年薪平均數與年薪中位數接近，也顯示三聯整體員工薪酬制度合理，沒有極端分配、待遇不公平的情況。

至於男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟本公司為落實職場多元化與平等原則，亦將著手消弭雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

台灣非主管職之員工資訊



女性對男性比率	基本薪資	薪酬
主管	0.50	0.54
員工	0.48	0.49

註：
基本薪資為支付員工履行其職責的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。
薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

為保障員工退休的財務規劃，本公司員工退休金制度依照法令規定一律適用確定提撥計畫（新制退休金）。

確定提撥計畫
(新制退休金)

三聯自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2024年已提撥專戶金額為新台幣3,628仟元。

另外，三聯針對年滿65歲或就職滿25年辦理退休同仁，設有顧問聘請管理辦法，各單位依所屬單位業務需求，得以專案委任有特殊技能或持有相關證照者為顧問，協助繼續就業。

員工福利項目	台灣
團體意外險	V
結婚/喪葬補助	V
三節獎金	V
績效獎金	V
年終獎金	V
員工認股/盈餘分紅	V
定期健檢	V
慶生聚餐	V
哺乳室	V
員工旅遊/家庭日/年終晚會	V

5.2.2 人才培育

對公司的意義		● 公司為因應產業技術快速變遷，確保員工才能發展，以達成公司共同目標，教育訓練為本公司人力資源管理重點之一。訓練政策以『內訓外訓雙管齊下，內訓先行』為原則，設立各項育才辦法與訂定相關細則以茲遵循，期對內強化員工專業職能與提供發揮舞台，對外提升企業競爭力與創造整體利潤。
政策/承諾		● 強調專業分工與核心內化，設置專責組織及單位，建置三聯學院的學習架構，以『適性化學習、資源充分運用、網路科技之支援』，持續推動組織學習。針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
目標	短期	● 新進人員職能受訓率達100% ● 每年各類別員工平均訓練時數達20小時 ● 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 ● 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才 ● 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展
	中長期	● 維持新進人員職能受訓率為100% ● 每年各類別員工平均訓練時數達30小時 ● 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力 ● 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力 ● 精進員工及主管的專業技術及管理能力的，保持公司技術。 ● 加強AI與數位學習能力，提供平台及補助方案，協助員工善用數位與科技工具，提升工作效率並能強化公司競爭力。
負責部門/ 申訴機制		● 負責部門：人力發展室 ● 申訴機制：02-2708-1730#111
當年度投入資源		● 共通職能：結合週會進行行政知識與公司制度作業宣導，協助同仁掌握最新行政法規與作業程序，了解可運用行政資源，提高行政資源被運用及資源整合率。（參與人次357人） ● 專業職能：提升組織學習及落實關鍵技能傳承，辦理21堂專案知識訓練，累計101.5小時，308人次。 ● 管理職能：每月經營決策會議，除了探討營運策略與進程外，並進行人才培訓計畫的討論，透過各種不同案例的研討，彼此互相交流。並安排4場動態讀書會（參與人次117人），規劃產業、財經、法律等主題，邀請外部產學專家到公司分享，擴大視野與策略思考，提升管理思維與格局，凝聚部門向心力，培養更具有前瞻、更宏觀之領導力。 ● 數位學習：透過自主彈性的線上課程規劃，廣泛涉略產業趨勢、時事、國際最新局勢、ESG等點線面課程，提升視野與工作技能等，共計70位同仁參與，達15,073學習人次，累計2,025.2學習時數。 ● 組織學習擴散：強化與內化三聯技術核心，提升生產技術與品質，增強產品與公司的競爭力，訂定「三聯生產提案獎勵辦法」鼓勵同仁積極改善工作或予以創新，提升效率，目前已取得8個改善提案，並著手實施5個提案，期以持續優化產品生產及工廠管理等面向，推動技術進步和系統整合效率提升。
評估機制/成果		● 每年人均受訓時數達標。 ● 課後滿意度調查。 ● 新人完訓證明。 ● 學習應用分享會。 ● 管理行為觀察及評估。

對三聯來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此我們向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

人才培育 - 三聯學院

OFF-JT
職外訓

OJT
在職訓

M-Learning
移動學習

E-Learning
數位學習

Action Learning
行動學習

KM x Big Data
龍虎榜 x 學習分析

自主學習

- 行萬里路系列課程
- 數位專業技能認證課程
- 自我成長/外訓

學習型組織

- 委員會
- 動態讀書會
- 專案資料庫/不可能任務
- 跨領域學習小組

管理學院

高階領導
策略研習

中階承上啟
下經營研習

基層管理
育成研習

專業學院

自動控制

行銷業務

行政專業

資訊工程

工程技術

生管研發

共通學院

新人訓練

週會文化

專業講師

科技/數位學習

團隊共識
凝聚課程

核心職能課程

為提升同仁的專業技能，每年依照公司各部門發展需求，擬定年度訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予部門同仁，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。



三聯在面對快速多變的環境情勢下，整合工業教室與線上數位課程教材的整合應用，讓同仁能透過不同角度掌握自主學習與跨界創新的思維與執行技巧；同時持續秉持著「經營團隊專案化、作業流程簡單化、工作內容豐富化」精神，與未來發展學習趨勢—微學習、行動學習、適性化學習與多元學習作結合，並連結獎勵制度，讓訓練效能移轉回饋在工作職場上。因應公司永續經營政策，業務與組織持續進步與轉型，訓練課程愈來愈強調專業分工與核心內化，我們推動組織學習模式，提供適性化學習資源與環境，協助同仁可以運用各種正式與非正式的管道學習，並善用政府等外部資源。「適性化學習、資源充分運用、網路科技之支援」是我們能將學習成果有效轉化到實際工作績效上的關鍵。

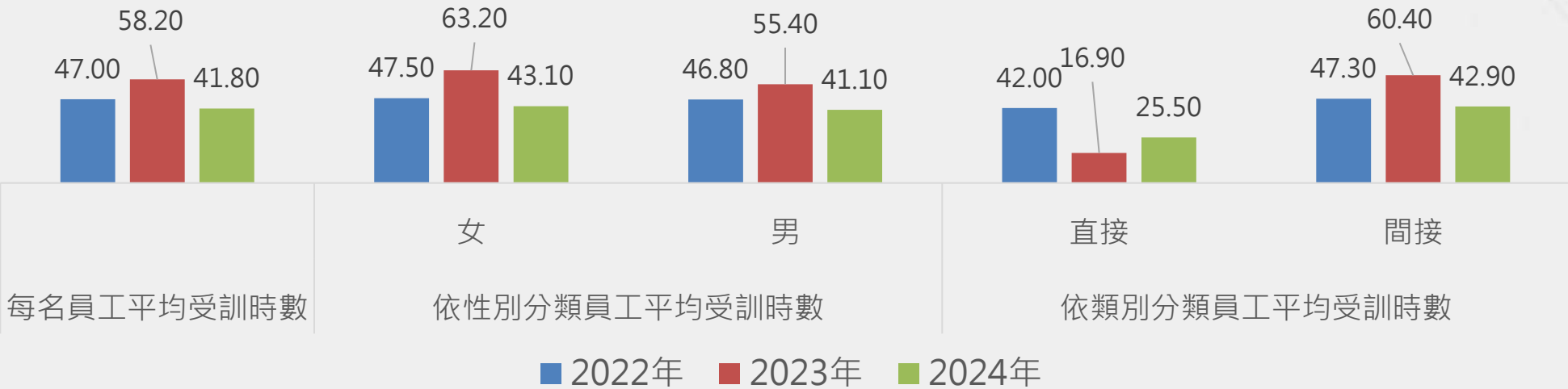
新進與在職員工教育訓練

新進同仁報到前，由部門主管訂定「新進同仁培育發展計畫表」，指派輔導員於新進同仁報到時輔導學習公司內部各項規章制度與職業安全相關知識等通識課程，並對其進行階段性專項培訓。三聯積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，也鼓勵同仁持續學習新科技與技術，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。個別部門每年依部門需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，以期達到學以致用，更能提升教學相長與知識擴散的組織學習文化。此外，公司訂定專業證照與語言能力檢定等補助與獎勵辦法，促進同仁提升自身能力並取得專業證照。同時也鼓勵同仁自主與多元學習，補助自我成長額度，作為同仁專業外的學習支持。2024年共20人次取得證照補助。

管理階層教育訓練

管理階層之接班培訓計畫中，接班人除了必須具備卓越的工作能力與主管的人格特質外，價值觀與理念也須與公司相符。高階管理階層接班人除選出董事代表人選外，主管接班人培訓模式內容包括：經營管理會議（儲訓幹部講習）、管理職能課程、工作輪調、EMBA學分班、個人發展計畫、語言學習、海外派遣等。規劃為期3~5年，透過多元管道與專業能力訓練與研習，使受訓者整合運用，以培養領導統御及決策判斷能力。董事會及重要高階管理階層之接班規劃實際運作情形，如：參加國立政治大學之企業家管理發展進修班，藉此培養擬定策略的能力及關鍵接班人之管理能力。經理人員持續進修充實專業能力，並安排工作輪調或擔任重要管理階層職務代理人。

員工平均受訓時數



註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

5.2.3 勞資溝通

三聯致力於打造尊重、安心、雙向溝通的工作環境，嚴格遵守《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《勞工保險條例》等規範，確保勞動權益不受損害。本公司無設立工會，亦未曾接收團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。然並不因此輕忽勞資關係之重要性。此外提供多元的勞資溝通管道，如週會、部門會議、經營管理會議、勞資會議、單獨面談，以及獨立申訴專線、專用信箱、意見箱，並且視必要不定期召開申訴處理會議；其中依法每季定期召開的勞資會議是雙向交流的重要平台，員工可在此反映意見，而公司則藉此凝聚共識，了解員工需求與意見。2024年共召開4場勞資會議，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話促進合作，員工也得以表達意見，向公司爭取提高勞動條件。會議勞方、資方代表各4人，於會中討論諸如休假規範、工時調整以及氣候天災的出勤應變等議案。透過上述方式讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實；反之公司的管理階層也能適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。

本公司在企業經營過程中，若發生可能嚴重影響員工權利的重大營運變化，將嚴格遵循《勞動基準法》等相關法規，依員工年資提前預告並充分溝通。具體而言，持續工作三個月以上未滿一年者，依法於十日前預告；工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告；三年以上者則給予三十日預告期。若要大量資遣員工會依照《大量解僱勞工保護法》規定，提前60天將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。以上期間除透過正式管道公告外，人資部門亦將主動與受影響員工協商，提供必要協助。

在全體同仁共同努力下，我們成功營造出高度互信的工作文化。2024年度無發生任何歧視事件、強迫勞動、雇用童工或侵犯人權之情事，共計0件勞資爭議事件。未來，將持續以透明溝通與人性化管理為基礎，鞏固員工對企業的認同。

5.3 職業安全衛生

政策/承諾		友善健康的工作環境與快樂工作的員工。
目標	短期	- 維持職業安全0災害。 - 路跑/健走獎勵加碼。
	中長期	增加更多運動類別參與獎勵。
負責部門/ 申訴機制		環境永續組/人力發展室
當年度投入資源		- 舉辦3場防災與急救訓練宣導，進行2次週會環安衛宣導。 - 發放自主健康管理活動獎勵：7,400點。
評估機制/成果		- 本年度無發生職業災害事件。 - 自主健康管理活動參加率：由前一年參加率45%提升到52%。

5.3.1 職業安全衛生管理

本公司職業安全衛生權責單位為ESG委員會-環境永續組，並指派勞工代表7名反應員工意見，成員每季開會，定期檢討年度計畫實施情形，並定期於經營決策會議中報告，三聯近三年來無發生職業災害。

為了建立安全文化及加強員工安全意識，環境永續組每年定期製作安全衛生宣導文件進行佈達，包含意外事故調查與同業之案例分享。未來也規劃舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，由公司指派專業講師或公費派訓，並以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其成效。

5.3.2 員工健康管理及健康促進

三聯每年均定期舉辦員工一般及特殊健康檢查，健檢醫師會依據健康檢查結果，進行後續健康管理諮詢。在所有廠區依照危害風險分區，配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。

為關懷員工身心健康與風險預防，本公司措施如下：

1.

實施自主健康管理活動，每年度同仁設定體檢數據異常改善項目或是健康持續維持項目，參與活動公司給予積點獎勵，目標達成後另有達成項目獎勵，並鼓勵員工參與團體活動，促進同仁間的交流，增進身心健康，參加團體活動另有額外加碼獎勵

2.

創造工作與生活平衡的友善環境，每月福委會辦理各項社團活動，舒緩工作壓力，促進身心健康

3.

鼓勵同仁運動，每參加公開路跑/健走—依照完成公里數給予不同金額的獎勵（年度上限100公里）。近3年同仁踴躍參與，統計詳下表：

年度	2022	2023	2024
總發放公里數	1,150.0	1,147.9	1,296.5
發放金額	\$115,000	\$113,220	\$130,700
發放人次	18	19	19
平均公里數	63.89	60.42	68.24



5.3.3 預防職安衛衝擊措施

本公司ESG委員會-環境永續組人員會不定期蒐集國內及同業間發生的重大職安問題，並且提報委員會研議，檢視廠內是否有相同問題抑或是風險。如未來發生職安事故，也將按照內部規定立即展開相關調查，強化預防措施以及管理制度。同時，也會檢視合作廠商是否也遵守職安法規，若是發生重大缺失之對象，必要時列入拒絕合作名單。

5.4 公益參與

財團法人三聯科技教育基金會

為促進科技應用與人文教育共同發展，本公司董事會通過設立「財團法人三聯科技教育基金會」。從學校、家庭、社會展開「全人教育」建立「科技整合」，透過舉辦學術研討、發行專業刊物、贊助終身學習活動等多元方式，致力於培養具備跨域能力與社會責任感的人才，從個人、學校、家庭、企業、社會各層面擴散永續影響力，使三聯科技教育基金會在推動教育創新的同時，也成為實踐ESG理念的重要推手。

環境 (Environmental)

科技驅動與永續創新

土木創客綠能競賽

以「小水力發電工程效率研究」為主題，贊助中原大學土木系創新研究基地舉辦綠能開發實驗競賽，研究「新式水力葉片工程創作與縮尺度試驗測試微水力之發電效率」之相關軟硬體設備實作項目，將綠色能源開發議題導入創客課程，提供參與師生進行創意、研發和製造之技術交流與實作經驗，帶動產學合作契機。



水保心森活

響應農業部淨零碳排目標，2024年3月10日與農村發展及水土保持署臺北分署和其餘近20個機構、社團、基金會、政府機關及在地鄉親，在去年成功試辦的基礎上，連續兩年度參與於宜蘭縣大同鄉打狗溪沿岸舉辦的【植樹護地球．水保心森活】植樹活動，今年擴大植樹1.8公頃面積的土地，種植3,500株樹苗，包含光臘樹、九芎、紅淡比、青剛櫟、山芙蓉、茄冬等現地及水土保持樹種，預計可增加約11,953公斤碳匯量；並號召民間社團組織共同募資，完成其中2,000樹苗的栽植與後續養護。

活動所種下的綠化帶不僅能夠減碳增匯，也作為減少泥沙沖蝕的緩衝，具有國土保安、涵養水源的功能，此外還能營造生物棲地豐富生物多樣性，改善生態環境，以因地制宜的NbS自然解方調適策略，為地球的永續發展貢獻一份力量，也藉由親手參與，更加深刻具體的體會造林之不易及環境保育之重要性。



環境永續與防災巡迴講座

透過協辦或贊助方式，推展高科技及人文教育發展之研討與培訓活動，結合科技技術與知識管理，以促進及提升多元化教育。

1. 2024年贊助高科技學術研究交流【南部建築長照科技聯盟】，合作開發推展南部建築安全監測計畫
2. 台灣山盟公益協會: 0403花蓮地震，國家公園震後登山步道巡察作業：贊助「403花蓮地震國家公園震後登山步道巡察作業」花蓮外海發生芮氏7.2級強震，多處山區道路因落石坍方封閉。強震造成地貌改變及地質更加脆弱，需人力優先投入緊急搶修及執行山屋、步道及設施盤點巡察工作。台灣山盟公益協會志工群將參與執行山屋、步道及設施盤點巡察作業，提報災損資訊，以協助盡快完成修復作業。
3. 台灣防災產業協會《自主防災教育推廣計畫-地震防災小英雄》辦理防災教育推廣講座三場（師範大學、基隆市立隆聖國民小學、西松高級中學），參與370人次。



知識平權與社會關懷

2024年透過贊助各類基礎科技與技術交流為主的競賽活動，促進科技知識與應用交流：

1. 協辦【國研盃智慧機械競賽】培育儀器自製的新世代科研人才，期待能藉由此國際性學生競賽提供儀器科技基礎交流平台，讓學子們能以更有趣、務實的方式提升工程領域的實力，也學習到解決問題的能力，成為日後推動產業技術升級與鞏固國際競爭力的能量。

2. 贊助抗震盃-地震工程模型競賽 (IDEERS 2024)，為推廣地震工程防災教育，鼓勵莘莘學子利用參與建築結構製作競賽來激發創造力，並增加國內外學生之間科學交流。今年有來自新加坡、香港、澳門、馬來西亞、印尼、菲律賓、韓國、泰國、越南等國家共25支國際隊伍報名，與國內各校高手合計95支隊伍近500人參賽。

3. 贊助2024臺北市首都盃國際技能競賽，競賽項目有冷凍空調、冷作、造園景觀、電子、商務軟體設計、工業機械及汽車板金等7個職類，讓來自國內外43位選手同場競技外，亦開放高國中小學生預約導覽，累積3,043人次，讓各學層的學生透過觀賞比賽認識技職教育的發展成果，也開放一般民眾觀賞選手們機具操作的過程，展現技能實力。



【國研盃智慧機械競賽】



抗震盃-地震工程模型競賽



2024臺北市首都盃國際技能競賽

此外更積極推廣產學合作，從基礎教育做起，與各級學校合作，辦理實作課程與企業參訪，提供學子多元提升科技知識與應用的學習資源：

1.

與臺北市立瑠公國民中學攜手舉辦 PLC（可程式邏輯控制器）應用與實作基礎班，隨著工業4.0的興起，製造業正逐步朝向智慧化生產邁進，而PLC正是智慧工廠自動控制的核心技術。此課程旨在透過實際操作與應用，讓國中學生親身接觸並了解現代工業自動化及物聯網技術的基礎知識。

為提升教學品質與學生的學習體驗，本會特別引進施耐德的自動化教學模組設備，其中包含20套 PLC 與Pro-face人機介面。透過這些專業設備的引導，學生得以親身體驗控制系統的運作，認識工業自動化如何在現代科技應用中發揮關鍵作用。同時派遣專業業師指導同學，協助臺北市國中生更好地掌握自動化控制的基礎。



2.

與內湖高工合辦「臺北市技術型產學合作課程計畫」企業參訪，參訪活動內容包括公司簡報、技術分享、設施參觀及實地操作示範，並且特別安排循「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」招募加入三聯陣容的2位學長分享心得。希望透過此次參訪，同學能夠近距離接觸產業的實際運作模式，了解科技如何應用在真實的工業環境中，讓同學更了解自己學習方向和職涯規劃有更清晰的認識。



除了上述活動項目外，持續舉辦促進高科技或人文教育發展有益之學術研討會或培訓及交流活動，透過巡迴講座及課程，落實科普推廣的目標：

1.

協辦人工智慧應用於基礎設施工程科技研討會，本研討會以探討人工智慧應用於基礎設施工程科技發展現況與願景，包括規劃、設計分析、檢測、監測、診斷、補強、維修與管理所需相關政策、理論方法與技術為會議主題。透過學研界及工程實務在學理及實際運用的現況介紹與需求的提出，作為相關管理機關、學研界、業界及各工程設計、施工、檢測評估維護管理單位參考，並對於人工智慧在工程科技的發展趨勢有一確切的認識，以確實達到控制基礎設施工程品質及有效管理之目的，進而保證其設計及營運所需求的安全性與服務性，延長使用年限與提昇其使用效能。



2.

暑假/寒假科普STEAM探究實作營，透過多元化的教學方式及實作體驗，引導各位同學親身感受科學的魅力，培養批判性思考與創新能力，在心中種下對科學的無限熱情與好奇。並將持續努力，期許在未來的活動中，提供更豐富的學習資源與體驗，讓更多同學受益於科學的力量。



3.

2024 高中科普營-「以藝術創作與程式體驗探索生物力學的世界—以蛋白質為例」活動單元包括蛋白質桌遊、虛擬實境、模擬實作、螺旋結構美術創作、小型空拍機操作，並增加Arduino程式實作，利用LED元件、蜂鳴器與Arduino板組合成電路，以簡單的程式進行控制，創作出紅綠燈或演奏各種旋律。參加的同學除了可從寓教於樂的活動中得到各種的思考啟發，同時也根據印象中的蛋白質進行美術創作，這些創作的作品由中山高中美術老師評審敘獎。希冀透過此一活動的舉辦讓國內的高中生有機會可以培養團隊合作、激發創意與體驗新科技，同時建構一個具象徵性、代表性的科普活動典範。



2024 高中科普營-「以藝術創作與程式體驗探索生物力學的世界—以蛋白質為例」



健康促進

三聯科技教育基金會長期推動或贊助有益個人、家庭、社區及企業之終身教育及各類社團活動，推廣體適能及路跑健身的觀念，2024年舉辦社區體適能公開班，為協助民眾有效紓壓強身，特別聘請專業教練開設體適能課程45場，參與832人次。另贊助中華民國山岳協會健行委員會健行登山活動共4場，參與21,172人次，中華民國健行登山會-2025運動平權：「吉利馬札羅海外攀登隊，3886讓愛蔓延愛到最高點」（此活動為2024年贊助）；以及臺北市長跑扶輪社接力路跑沿線偏鄉及部落學校分送物資，提點大眾對偏鄉教育、原鄉文化、山林環境及生態永續等議題的關注，以實際行動落實社為關懷。



治理 (Governance)

透明化與知識治理

知識與品德傳承



三聯致力於培育下一代具備品格、責任感與創新思維的社會參與者，2024年7月捐助「臺中第二高級中等學校」群育活動及課程基金，支持該校推動學生社會參與、領導力養成及多元價值探索之教育行動。該基金以「群育精神」為核心，強調尊重差異、合作共好，透過校園中多元化的課程與活動，如社團經營、公共事務模擬、服務學習與校園領導計畫等，全面培養學生的創造力、組織力與人際理解力，厚植青年世代的未來競爭力與社會責任意識。

我們期盼藉由此次捐助，實踐對地方教育的長期承諾，深化企業與學校的合作夥伴關係，促進優質教育資源普及，培育具備社會關懷與行動力的新世代公民，作為未來世代永續發展人才的品德基礎。

三聯科技教育基金會以推廣科普教育及傳承大地工程監測、計量科技、系統整合之專業技術為宗旨，陸續出版三聯薪傳與三聯守護系列科普叢書，希望為台灣科技工業及環境守護留下記錄與見證，促進人類永續生活目標的達成。『三聯技術』自1985年發刊至2024年已發行134期，年度總印量達8,000份，內容涵蓋各工業領域之科技結合案例與知識管理。擬擴大邀請訂閱對象，分享三聯服務產業50多年累積之知識技能與實務應用經驗，藉由記錄探索科技運用及產業演進的軌跡，提供技職教育更多元化的科學實用知識。基金會也特別策劃「ESG 與智慧環境監測」專題，深入探討相關技術應用、政策趨勢與企業實踐，期望為讀者提供全面的視角，促進永續發展的交流與合作。在全球環境挑戰日益嚴峻的背景下，我們相信，智慧環境監測技術將成為ESG發展的重要推動力，為我們的未來帶來更多可能。

推展公民教育—藝文推廣與社會關懷素養

透過舉辦、參與、贊助等方式，投入社會相關團體之藝文活動的推廣與主題式專案：

1.

STP 種子人才培訓計畫，致力於培育企業未來人才，提供免費培訓課程與業界豐富資源，希望能消弭產學落差，栽培出具有獨立思考以及創新想法的青年。三聯參與擔任業師，設定CSR 企業社會責任年度計畫：穩棟護樑，守護未來—EEWS 地震預警防災系統與結構安全教育宣導專案，任務目標為推廣地震預警防災教育，守護幼童安全：設計專為幼童打造的地震預警系統教育課程，協助幼兒園及育兒中心提升地震預警（EEWS）系統認知，增強幼童與教師的防災意識，守護國家未來的棟樑。

2.

贊助水源村劇團公益巡演，演出潘朵拉的希望，內容結合時事議題，讓小朋友了解生活中可能發生的天災人禍，而能保持信心，不慌張害怕，勇敢面對自己的人生。

3.

贊助ESG世界公民數位治理基金會，藉音樂傳達世界公民應具備的良善美德，提升跨文化、跨國界的合作和理解能力，以音樂搭建世界公民與 ESG 永續的橋樑。

4.

捐贈臺中第二高級中等學校「群育活動及課程基金」，推動品格教育、培養領導力及創造力，推動學生提升群育精神的活動及課程之推動及運作。

5.

贊助財團法人樂賞音樂教育基金會，培養音樂聆賞品味與能力，蘊育藝術涵養與美學素養，擴增教育學習領域更多元、豐富，募集贊助款為東部地區音樂教育籌集經費，協助推動偏鄉音樂教育與延續原鄉文化。



水源村劇團公益巡演



臺中第二高級中等學校
「群育活動及課程基金」

附錄一、GRI 內容索引表

附錄一 GRI 內容索引表 ★為重大主題

使用聲明	三聯科技股份有限公司已參考GRI 準則報導2024 年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	目前尚無適用的GRI 行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.2基本資料	P.14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇(關於本報告書)	P.04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行頻率(關於本報告書)	P.04	
	2-4	資訊重編	報告邊界與範疇(關於本報告書)	P.04	
	2-5	外部保證/確信	報告邊界與範疇(關於本報告書)	P.04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.3產品與價值鏈	P.15	
	2-7	員工	5.1.2員工統計	P.49	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2員工統計	P.49	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 ESG委員會 3.1.1董事會	P.05 P.23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	P.23	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	P.23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會	P.23	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG委員會 3.2.2風險管理組織架構	P.05 P.31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	P.04	
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	P.23	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.3利害關係人關注議題與溝通管道	P.07	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	P.23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	P.23	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	P.26	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	P.26	
	2-21	年度總薪酬比例	不揭露，薪酬屬公司保密範圍		保密規定限制
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.03	
	2-23	政策承諾	5.1.1人權保障	P.47	
	2-24	納入政策承諾	5.1.1人權保障	P.47	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4誠信經營與法規遵循	P.28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4誠信經營與法規遵循	P.28	
	2-27	法規遵循	3.1.4誠信經營與法規遵循	P.28	
	2-28	公協會的會員資格	2.6參與外部組織	P.20	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人鑑別 1.3利害關係人關注議題與溝通管道	P.06 P.07	
	2-30	團體協約	5.2.3勞資溝通	P.58	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	P.09	
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	P.09	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
經濟面					
★經濟績效(營運績效)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3營運績效	P.32	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3營運績效	P.32	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2風險管理	P.30	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1.2節能成效	P.42	
	201-4	取自政府之財務援助	5.2.1薪酬福利	P.52	
			無此事項		不適用
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2員工統計	P.49	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3.2採購政策	P.46	
誠信經營					
自訂主題	誠信-1	當年度受理誠信檢舉次數	3.1.4誠信經營與法規遵循	P.28	
★創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4.1創新研發	P.34	
自訂重大主題	創新-1	當年度投入研發資源	3.4.1創新研發	P.34	
自訂重大主題	創新-2	有效專利件數	3.4.1創新研發	P.34	
★客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4.3客戶服務	P.36	
自訂重大主題	客服-1	當年度客戶滿意度調查	3.4.3客戶服務	P.36	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1能資源管理	P.40	
	302-3	能源密集度	4.1能資源管理	P.40	
	302-4	減少能源消耗	4.1.2節能成效	P.42	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2廢棄物與水資源管理	P.44	
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.1溫室氣體管理	P.41	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.1溫室氣體管理	P.41	
	305-5	溫室氣體排放強度	4.1.1溫室氣體管理	P.41	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2節能成效	P.42	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2廢棄物與水資源管理	P.44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2廢棄物與水資源管理	P.44	
供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3供應鏈管理	P.45	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3.3新供應商評選機制	P.46	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.3供應鏈管理	P.45	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
社會面					
★勞雇關係(薪酬福利)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	P. 52	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計	P. 49	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1薪酬福利	P. 52	
	401-3	育嬰假	5.1.1人權保障	P. 47	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3勞資溝通	P.58	
★職業安全衛生(職業健康與安全)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3職業安全衛生	P.59	
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生管理	P.59	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.3 預防職安衛衝擊措施	P.60	
	403-3	職業健康服務	5.3.2員工健康管理及健康促進	P.59	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 職業安全衛生管理	P.59	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全衛生	P.59	
	403-6	工作者健康促進	5.3.2 員工健康管理及健康促進	P.59	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.3 預防職安衛衝擊措施	P.60	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 職業安全衛生管理	P.59	
	403-9	職業傷害	5.3職業安全衛生	P.59	
	403-10	職業病	5.3職業安全衛生	P.59	
★訓練與教育(人才培育)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2人才培育	P.54	
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	5.2.2人才培育	P.54	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	P.54	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1薪酬福利	P.52	
員工多元化與平等機會					
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	5.1.2員工統計	P.49	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1薪酬福利	P.52	
★供應商社會評估(永續供應鏈)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3供應鏈管理	P.45	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.3.3新供應商評選機制	P.46	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3供應鏈管理	P.45	

附錄二、永續會計準則

資源轉化產業 / 工業機械與物品

表1 永續揭露主題及指標

主題	代碼	指標	種類	衡量單位	說明
能源管理	RT-IG-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比，及(3)再生百分比	量化	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	詳4.1能資源管理
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率 (TRIR)，(2)死亡率，及(3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	詳5.3職業安全衛生
燃料經濟性與使用階段之排放	RT-IG-410a.1	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每100噸公里公升	不適用，本公司無為3.5公噸或8,500磅以上之中型或重型車輛
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	不適用，本公司無此類型設備銷售
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	不適用，本公司無此類型設備銷售
	RT-IG-410a.4	(a)船用柴油引擎、(b)鐵路機車柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎及(d)其他非道路柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)及(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量	量化	每千焦耳公克	不適用，本公司無此類型設備銷售
材料取得	RT-IG-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論與分析	不適用	詳4.3.1供應鏈整合及分散風險因應
再製之設計及服務	RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	不適用，本公司設備之技術要求較高，尚無再製產品或服務

表2 活動指標

活動指標	代碼	種類	衡量單位	說明
生產單位數量，按產品類別劃分	RT-IG-000.A	量化	數量	詳2.2基本資料
員工人數	RT-IG-000.B	量化	數量	93人 詳5.1.2員工統計

附錄三、上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形	
項目	執行情形
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。	本公司110年3月成立跨部門永續發展委員會，負責氣候相關工作計畫推行、政策運作執行及追蹤各項方案之進展，每年進行前一年度組織溫室氣體盤查，相關時程規劃與年度執行情形定期提報董事會。
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)。	短期風險：可能遇到國內徵收碳與能源相關稅金、電費上漲、國外徵收碳稅等情況，導致營運成本增加。 中期風險：國外徵收碳稅、因天災等極端氣候事件導致國內外供應鏈斷鏈影響營運產銷。 長期風險：客戶行為變化。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件：依升溫4度C情境分析本公司廠區分布位置未來面對旱災水災、平均氣溫上升及海平面上升受影響極低，而面對強烈颱風，造成財物損失機率和財務影響等級為低，另自製品設有安全庫存，故影響為低。轉型行動：公司已裝設太陽能板，後續轉型計劃將含汰換耗能設備等增加公司成本，但影響財務等級低。
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。	由跨部門「永續發展委員會」設定情境及提出氣候變遷相關討論議題，再由相關單位鑑別和評估氣候風險機會之衝擊程度、財務影響及因應對策，並提送風險管理組織審定。
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。	N/A
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。	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	