HEP 三一東林集團
股票代號 3609

三一東林科技股份有限公司

2024 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

前言 經營者的話 3

1 基本資訊

1.1 關於本報告書 6
1.2 利害關係人議合 8
1.3 重大議題管理 10

2 公司治理

2.1 公司簡介 18
2.2 治理結構 23
2.3 經濟績效 32
2.4 責任商業行為 37
2.5 氣候變遷風險機會 41
2.6 資訊安全 45

3 產品服務

3.1 產品服務 48
3.2 產品健康與安全 52
3.3 創新研發 59
3.4 顧客關係管理 62

4 永續供應

4.1 產業供應鏈 65
4.2 供應鏈管理 75

5 環境友善

5.1 能源治理 77
5.2 排放監控 78
5.3 水源控管 80
5.4 廢棄物監管 82

6 員工照護

6.1 人力資本 86
6.2 薪酬與福利 96
6.3 多元發展 101
6.4 職場安全 103

7 附錄

GRI準則索引表 106
加強揭露永續指標 114
氣候相關資訊 115

經營者的話

以雙軸驅動打造永續競爭力，邁向高端品質與責任價值共榮的未來

2024 年，對三一東林科技股份有限公司而言，是一個具有里程碑意義的年度。我們首次發行永續報告書，這不僅是資訊揭露透明化的重要一步，更象徵著我們將永續發展理念全面融入企業核心策略的決心。透過完整呈現經濟、環境、社會三大面向的管理行動與績效成果，我們希望與所有利害關係人攜手，朝向永續共榮的未來邁進。

三一東林的營運核心由電子科技事業與汽車科技事業雙軸驅動。在電子科技事業方面，我們專注於高效能 LED 驅動器與電子式安定器的研發與製造，產品符合 ENEC、UL、CCC、PSE 等國際安全標準，並依循 RoHS、REACH、WEEE 等環保規範，廣泛應用於全球照明市場，尤其在歐洲市場持續深化布局，穩健建立長期合作夥伴關係。在汽車科技事業方面，我們成功引進並代理 BRABUS、Morgan、NOVITEC、ABT、Hof、9FF、Vossen、Racechip 等世界頂級改裝品牌，確立在台灣市場 100%獨家代理地位，未來更將積極引入電動化及環保動力車款，展現高端移動與綠色交通的結合。

雖然受到全球經濟環境影響，2024 年公司合併營收為新台幣 3.8963 億元，較前一年減少 37.71%，但我們持續透過成本結構優化與精準的市場策略，使稅後淨損降至 1.6618 億元，較 2023 年縮減 17.84%。LED 電子產品佔營收 55.64%，成車銷售佔 30.32%，顯示雙主體營運策略的穩健性與市場韌性。我們同時透過歐洲子公司資源積極拓展當地合作專案，為未來營運反彈與國際市佔率提升奠定基礎。

在 **ESG 管理與治理韌性**方面，我們已將永續發展目標納入經營管理核心，成立永續小組，由總管理處統籌規劃並向董事會定期報告執行情況。2024 年，董事會與功 能性委員會出席率均達 100%，全體董事完成 24 小時專業進修，涵蓋永續報告書編製、公司治理、財務內控及 ESG 實務等課程，確保治理決策與國際標準接軌。

陳睿謙 Arvin Chen
三一東林集團 董事長

三一東林科技股份有限公司

我們亦落實誠信經營守則，新進員工與供應商簽署廉潔自律及保密協議比例達 100%，建置檢舉與申訴制度，並在 2024 年無任何舞弊與違法事件發生。
在**環境面**，我們依循 ISO 14064-1 完成溫室氣體盤查，並以綠色研發為核心，成功開發 8 款對應「HEP+系統」的全新 LED 驅動器機型，具備智慧調光、模組整合與高效率能耗管理功能，為客戶帶來節能、穩定與可持續的解決方案。我們將持續擴展全嵌入式軌道型 DALI-2 調光驅動器產品線，推動智能照明與物聯網應用，為低碳建築與智慧城市提供更多可能性。

在**社會責任**方面，我們堅信「員工是最寶貴的資產」。2024 年，所有新進人員皆接受包含性別平等與職場性騷擾防治的人權政策教育訓練，全年未發生任何歧視、童工或強迫勞動事件。我們持續優化職場安全與福利，打造安全、尊重、多元的工作環境，並透過公益活動回饋社會，與社區建立正向連結。
在**客戶與品牌經營**方面，我們導入品牌化經營思維與生活風格概念，透過一站式服務流程、專業售後維護及品牌體驗活動，提升客戶滿意度與忠誠度。我們的改裝車服務涵蓋德國原廠檢驗、到港檢查、專業安裝、售後追蹤等完整流程，確保每位客戶都能獲得符合原廠標準的極致體驗。

展望未來，三一東林科技將持續以「綠色創新 × 精品服務」作為永續發展的雙核心，推動歐洲市場深耕與國際策略合作，將智能照明技術與高端車輛電動化結合，並以嚴謹的 ESG 管理與供應鏈責任，打造兼顧經濟效益與社會價值的國際化企業。我們深信，企業的真正價值不僅在於財務績效，更在於對環境與社會的長期正向影響。

三一東林將持續以責任、熱情與創新，驅動品牌成長與永續進步，與所有利害關係人攜手邁向高品質、低碳、共榮的未來。

1

基本資訊

1.1 關於本報告書
1.2 利害關係人議合
1.3 重大議題管理

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為三一東林科技股份有限公司（以下簡稱三一東林、本公司或我們）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）撰寫。

1.1.3邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點為主，包含：三一東林科技股份有限公司（包含台中企業總部、台中展間、台北展間）、東武實業股份有限公司、三一城智科技股份有限公司（原名三一照明科技股份有限公司）、叁壹科技（上海）有限公司、威森電子（珠海）有限公司、HEP GmbH、On Lichttechnik GmbH及Cubee GmbH。

註：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為部份子公司尚未開始統計永續資料。

合併財報所有個體請詳公開資訊觀測站>電子書>財務報告書。

▼本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，惟並未經外部第三方查證；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 內部控制

本公司訂有永續資訊管理作業辦法，由永續小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度各部門負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容並經部門主管審核，完成年度永續報告書之編制後，交由總管理處進行報告書初審及經董事長核閱，並由總管理處執行內部稽核，最後由董事會核決後定稿。

1.1.5 外部保證/確信

本報告書未委託第三方進行保證或確信。

1.1.6 聯絡資訊

聯絡單位及窗口：三一東林科技股份有限公司公司發言人

電話：04-23863609

電子信箱：Fin@31hep.com

公司網站：https://www.hepgroup.net/

地址：台中市南屯區永春東七路 517 號 3 樓

1.1.7資訊重編

本報告為首次依據 GRI 準則編製，無前期報告版本，故無資訊重編情形。

1.2 利害關係人議合

1.2.1 鑑別利害關係人

三一東林依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對三一東林具有影響性及受三一東林影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共七類，包含員工、客戶、供應商、投資人、政府機關、銀行及媒體。

1.2.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，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 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。

2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

利害關係人	關係說明	溝通管道/頻率	主要關注議題[註]	溝通結果
客戶	三一東林提供優質的產品與服務，滿足客戶的需求與期待。	▲ 與客戶保持緊密聯繫及不定期拜訪。 ▲ 提供優質產品與服務。 ▲ 不定期新聞稿發表。	▲ 產品品質與安全 ▲ 客戶關係管理 ▲ 品牌管理 ▲ 創新研發	不定期與客戶保持緊密聯繫，並提供最優質的服務。
員工	員工是三一東林最重要的資產，也是企業永續發展的重要基礎，建立互助互信的溝通管道，讓員工適才適所，不斷追求成長，而成為公司長期發展的重要夥伴。	▲ 職工福利委員會，不定期。 ▲ 勞資會議，年度 4 次。 ▲ 部門溝通會議，不定期。 ▲ 員工意見箱，隨時。 ▲ 員工年度內、外教育訓練課程。	▲ 員工權益福利 ▲ 人才培育 ▲ 勞資關係 ▲ 職業健康與安全	3 場職工福利委員會 4 場勞資會議

三一東林科技股份有限公司

利害關係人	關係說明	溝通管道/頻率	主要關注議題[註]	溝通結果
供應商	供應商為三一東林的重要夥伴，建構長期共榮的合作關係以達成企業永續。	簽訂採購合約、經銷合約。 本公司訂有「供應商管理作業程序」，與供應商簽定契約條款中規範綠色環保、職業安全衛生管理及社會責任管理之要求，共同遵守有關安全、衛生、環保相關法令規定。	供應商管理 產品與服務	汽車科技事業，本公司經銷之改裝品牌為台灣總代理之獨家經銷商，取得原廠供應商支援，共享雙贏成果。
投資人	股東及投資人為公司實際所有權人，三一東林必須向股東及投資人說明公司營運績效，以及未來發展。	定期透過公開資訊觀測站，揭露公司財務狀況及公司治理相關資訊。 官網設置利害關係人聯絡資訊窗口，不定時回覆投資人/媒體問題。 每年召開一次股東會。	營運績效 公司治理 誠信經營	召開 1 場股東會 定期公告財務與公司治理資訊
政府機關	三一東林遵循政府的法令規定，並配合推動各項管理制度。	公文不定期往來。 依政策法令，不定期增/修訂法規公告。	法規遵循 公司治理 誠信經營	關注環安、勞動等各項法規及法令動態 參與相關法令說明會
銀行	銀行為三一東林營運資金的供應者，藉由銀行的支持，能做更有利的投資與發展。	財務部門拜訪，不定期。 電話溝通，不定期。	營運績效 誠信經營	4 次銀行拜訪公司，以及多次電話溝通，讓銀行瞭解公司營運情形，提供資金支持。
媒體	媒體影響力有助於三一東林形象經營，並藉由媒體傳達公司的經營狀況與發展，拓展公司品牌形象。	不定期新聞稿發表。 提供優質產品與服務。 不定期舉辦活動。	客戶關係管理 品牌管理	媒體新聞報導 2025 Brabus Brand Day 活動

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節。

1.3 重大議題管理

1.3.1 重大議題評估流程

三一東林依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。

並且永續小組負責決議，一年定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標。詳細評估流程如下：

鑑別利害關係人

7 類重要利害關係人

透過 AA1000 利害關係人議合標準之五大原人：員工、客戶、供應商、投資人、政府機關、銀行及媒體

產出永續議題

24 項永續議題

- 依據 GRI 準則所有考量範圍，共區分出治理、社會、環境、產品與供應鏈 4 大面向，經篩選並輔以內部營運重點、組織發展以及外部環境變化等構面，彙整產出 24 項永續主題之問卷

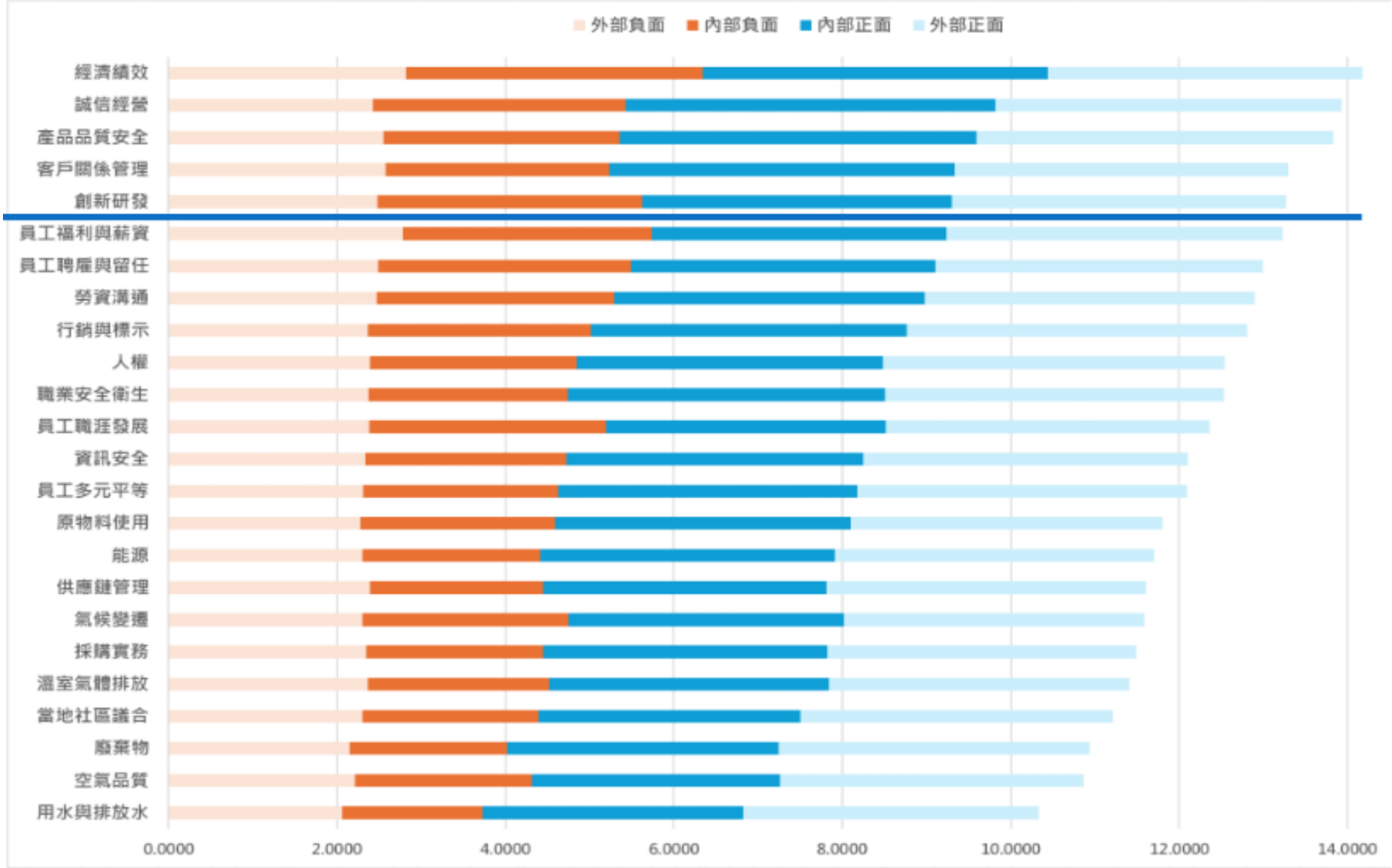
139 份有效利害關係人問卷調查 、 衝擊度問卷調查

- 2024 年共回收 139 份有效外部利害關係人關注度 & 內部高階主管衝擊度問卷，依內外部調查結果排序整合為重大議題矩陣

確認重大議題衝擊程度與對應揭露項目 5 項重大議題

- 擇定利害關係人關注程度高且對治理、社會、環境、產品與供應鏈衝擊程度較高之 5 項重大議題，對照 GRI 準則與揭露項目，於報告書中揭露其管理方針、績效及行動承諾

重大議題長條圖


外部負面
內部負面
內部正面
外部正面
經濟績效
誠信經營
產品品質安全
客戶關係管理
創新研發
員工福利與薪資
員工聘雇與留任
勞資溝通
行銷與標示
人權
職業安全衛生
員工職涯發展
資訊安全
員工多元平等
原物料使用
能源
供應鏈管理
氣候變遷
採購實務
溫室氣體排放
當地社區議合
廢棄物
空氣品質
用水與排放水
0.0000
2.0000
4.0000
6.0000
8.0000
10.0000
12.0000
14.0000

1.3.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為三一東林重大議題管理的最高決議及監督單位，指派總管理處負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

2024 年重大議題影響邊界與目標成效

(續下頁表格)

重大議題	經濟績效		
對應之GRI 主題	GRI 201-1 / GRI 201-4		
影響衝擊	正面衝擊		實際衝擊： • HEP+智能照明平台等創新產品，有助於提升產品附加價值，擴大毛利與市場占有率。 • 積極拓展歐洲市場與策略合作，有效提升國際市場能見度與投資報酬潛力。
	負面衝擊		潛在衝擊： • LED 市場競爭激烈及歐盟法規（如 CBAM）導致出口成本上升。 • 高端改裝車市場對資本市場敏感，若經濟景氣不佳，可能壓抑消費需求，進一步影響營運績效。
主要管理方針	為強化經濟績效議題之管理，三一東林透過每年董事會審議預算，強化 LED 與汽車科技雙主體營運，持續拓展新產品線與策略合作，同時落實成本控管與財務結構優化，提升營運效率與經濟績效表現。		
影響範圍(邊界)	上游		V
	公司營運		V
	下游		V
KPI 與目標	短期目標	1 年內	• 持續控管成本結構，減緩虧損幅度，提升營運效率。 • 與德系改裝品牌完成合作專案上市銷售。
	中長期目標	2-5 年	• 拓展歐洲市場佈局，提升國際銷售占比。 • 完善 ESG 導入機制與永續產品研發能力，確保經濟效益與永續發展並行。
	達成進度說明		• 積極拓展歐洲市場，透過德國子公司資源，推進多項國際合作與在地市場開發。 • 強化改裝車業務的品牌獨佔優勢與產品組合策略，有效提升銷售表現與市場滲透率。
管理評估機制	三一東林透過月報表彙整、季度查核及內部稽核機制，搭配各事業部定期會議與 KPI 追蹤，持續檢視經營績效與目標達成情形，確保管理成效與財務透明。		
報告書對應章節	2.3.1 經濟價值		

<table>
<tr><td>重大議題</td><td colspan="3">誠信經營</td><td>產品品質安全</td></tr>
<tr><td>對應之GRI 主題</td><td colspan="3">GRI 205-3 / GRI 206-1</td><td>GRI 416-1 / GRI 416-2</td></tr>
<tr><td rowspan="2">影響衝擊</td><td>正面衝擊</td><td colspan="2">實際衝擊：
• 提升企業形象與信譽，有助於取得客戶與投資人信任。
• 有效預防舞弊風險，強化公司治理與內控體質。</td><td>實際衝擊：
• 安裝與售後皆依據德國原廠標準流程執行，有效降低產品瑕疵風險，提升品牌形象與專業度。
• 通過歐盟環保規範與技術專利，有助擴大產品差異化優勢與市場滲透率。</td></tr>
<tr><td>負面衝擊</td><td colspan="2">潛在衝擊：
• 若缺乏制度執行或教育訓練，可能產生員工不當行為風險，進而損害公司聲譽與客戶信任。</td><td>潛在衝擊：
• 特定車款電腦模組設計複雜，若造成產品安裝不穩或異常使用，可能引發客戶退貨或信任疑慮。</td></tr>
<tr><td>主要管理方針</td><td colspan="3">三一東林秉持廉潔、透明與負責的經營理念，建立誠信經營政策與內控制度，強化公司治理與風險控管，營造誠信、法遵的企業文化。</td><td>三一東林透過建置內外部風險識別機制，結合品質與環境管理程序，持續監測並評估相關法規與市場要求，確保產品品質與安全符合預期標準與策略方向。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">影響範圍(邊界)</td><td colspan="2">上游</td><td></td><td>V</td></tr>
<tr><td colspan="2">公司營運</td><td>V</td><td>V</td></tr>
<tr><td colspan="2">下游</td><td></td><td>V</td></tr>
<tr><td rowspan="4">KPI 與目標</td><td>短期目標</td><td>1 年內</td><td>規劃並實施反貪腐相關課程受訓。</td><td>• 建立產品安裝後回饋與追蹤流程。
• 持續與德國原廠保持即時聯繫，處理個案異常。</td></tr>
<tr><td>中長期目標</td><td>2-5 年</td><td>• 拓展歐洲市場佈局，提升國際銷售占比。
• 完善 ESG 導入機制與永續產品研發能力，確保經濟效益與永續發展並行。</td><td>• 強化與所有商業往來對象之誠信紀錄評估機制，並確保與供應商、客戶及合作夥伴簽訂之契約中皆全面導入誠信行為條款。
• 提升稽核室針對誠信經營辦法查核之深度與廣度，確保稽核計畫能有效覆蓋高風險領域。</td></tr>
<tr><td colspan="2">達成進度說明</td><td>已要求新進員工簽署《廉潔自律協議書》，落實誠信原則。</td><td>• 持續依據不同客戶及地區需求，提供對應的產品檢驗報告。
• 建立不良品回報機制，即時反應品質問題。</td></tr>
<tr><td>管理評估機制</td><td colspan="3">公司每年依稽核計畫辦理誠信經營制度之內部查核，持續檢視規範執行情形與制度落實程度。</td><td>產品品質管理涵蓋德國出貨前檢驗、到港檢查、安裝作業指引與售後追蹤，若遇異常，立即反映原廠處理並依標準流程執行改善與退換貨，確保產品品質與客戶體驗一致符合原廠標準與客戶期望。</td></tr>
<tr><td>報告書對應章節</td><td colspan="3">2.4.1 誠信經營</td><td>3.2.2 產品風險評估</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>重大議題</td><td colspan="3">客戶關係管理</td></tr>
<tr><td>對應之GRI 主題</td><td colspan="3">自訂主題</td></tr>
<tr><td rowspan="2">影響衝擊</td><td colspan="2">正面衝擊</td><td>實際衝擊：
• 透過一站式服務流程與完整售後機制，有效提升顧客體驗與品牌好感度。
• 導入品牌化經營思維與生活風格概念，有助於打造獨特市場定位，擴大客戶忠誠族群。</td></tr>
<tr><td colspan="2">負面衝擊</td><td>潛在衝擊：
• 若未即時處理客訴，或因部分服務內容受人力及市場價格等外部變數影響，可能損及商譽與流失關鍵客戶。</td></tr>
<tr><td>主要管理方針</td><td colspan="3">三一東林針對車輛服務產品，建立一貫式的客戶服務流程，從隱私保護、售後保養到品牌體驗，以多元化與整合性為導向，持續優化服務品質與客戶滿意度。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">影響範圍(邊界)</td><td colspan="2">上游</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">公司營運</td><td>V</td></tr>
<tr><td colspan="2">下游</td><td>V</td></tr>
<tr><td rowspan="4">KPI 與目標</td><td>短期目標</td><td>1 年內</td><td>• 優化原有一站式服務流程，強化內部人員訓練與服務品質管理。
• 強化顧客服務接待流程，提升第一線人員的應對與溝通能力。</td></tr>
<tr><td>中長期目標</td><td>2-5 年</td><td>• 建立客戶滿意度查訪與問題追蹤機制，補足過往服務流程單點處理的缺口。
• 建立公司自有行銷企劃團隊，導入品牌活動與顧客參與計畫。
• 整合休閒、生活與車主活動資源，打造 CUBEE.IS 專屬品牌體驗，鞏固客戶忠誠與市場區隔性。</td></tr>
<tr><td colspan="2">達成進度說明</td><td>• 加強內部人員訓練與服務流程管理，提升整體服務品質。
• 規劃建立顧客回饋與追蹤機制，以提高客戶滿意度與回購意願。</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>管理評估機制</td><td colspan="3">透過定期與不定期滿意度調查，彙整客戶回饋後進行歸檔與分析，對於未達標情況，由相關單位啟動內部改善流程，持續追蹤執行進度，並與客戶確認改善成果，作為後續管理審查之依據。</td></tr>
<tr><td>報告書對應章節</td><td colspan="3">3.4.1 客戶關係管理</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>重大議題</td><td colspan="3">創新研發</td></tr>
<tr><td>對應之GRI 主題</td><td colspan="3">自訂主題</td></tr>
<tr><td rowspan="2">影響衝擊</td><td colspan="2">正面衝擊</td><td>實際衝擊：
• 提升產品技術競爭力，有助於打入高端市場與國際專案，增加企業附加價值。
• 透過持續創新，推動品牌差異化與市場區隔，強化客戶依賴與回購意願。</td></tr>
<tr><td colspan="2">負面衝擊</td><td>潛在衝擊：
• 若研發進度延遲或資源配置不足，可能影響產品上市時程與市場佈局。</td></tr>
<tr><td>主要管理方針</td><td colspan="3">三一東林持續投入 LED 照明相關產品開發，聚焦高相容性、智慧調光與模組整合技術，並依照研發進度定期檢討產品開發目標，結合系統化流程推動技術創新與產品升級。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">影響範圍(邊界)</td><td colspan="2">上游</td><td>V</td></tr>
<tr><td colspan="2">公司營運</td><td>V</td></tr>
<tr><td colspan="2">下游</td><td>V</td></tr>
<tr><td rowspan="4">KPI 與目標</td><td>短期目標</td><td>1 年內</td><td>完成全嵌入式軌道型 DALI-2 調光LED 驅動器開發。</td></tr>
<tr><td>中長期目標</td><td>2-5 年</td><td>• 完成新機種導入 DALI-2 韌體 OTA升級功能。
• 持續開發並擴展全嵌入式軌道型 LED驅動器產品線開發，擴展智能照明應用市場。</td></tr>
<tr><td colspan="2">達成進度說明</td><td>成功開發「HEP+ 系統」所需的 8款 LED 驅動器機型，展現穩健的技術整合能力與開發效率，強化未來系統應用布局。</td></tr>
<tr><td>管理評估機制</td><td colspan="3">研發成果由相關主管定期進行檢視與評估，透過內部審查機制，確保研發方向與成果具備實用性與持續創新價值。</td></tr>
<tr><td>報告書對應章節</td><td colspan="3">3.3.1 創新研發</td></tr>
</table>

2

公司治理

2.1 公司簡介
2.2 治理結構
2.3 經濟績效
2.4 責任商業行為
2.5 氣候變遷風險機會
2.6 資訊安全

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

HEP 集團 電子科技事業部

創立於 2002 年，以創新設計概念發展工業及商業用途之專業照明，生產具安全節能、智慧精巧特質之照明電子產品變壓器、電源驅動器。並於 2011 年，通過財團法人證券櫃檯買賣中心審查，掛牌上櫃，肯定三一東林科技(股)有限公司為一穩健經營、對社會有正面貢獻之企業。

汽車科技事業部

於 2021 年 4 月頂級汽車代理品牌三一國際陳睿謙董事長上任後成立，增加台灣國際高端汽車供應鏈，建立亞洲銷售鏈，引領 HEP 集團走向國際化。

HEP—High-reliability Electronic Performance

代表我們對顧客在品質、服務與價值感上的承諾，滿足顧客需求，也期盼與顧客成為創新事業的策略夥伴。

營運總部

三一東林科技股份有限公司– 為集團銷售及研發中心之一，於2011年通過財團法人證券櫃檯買賣中心審查，掛牌上櫃，肯定三一東林科技(股)有限公司為一穩健經營、對社會有正面貢獻之企業。

HEP GmbH 德國子公司

為電子科技事業部的主要銷售服務團隊以及研發部門。銷售團隊提供最優質的服務給歐洲區客戶，擁有專屬貨倉，能即時安排出貨。

研發部門與台灣總部合作，一起主導開發以及產品認證，所有HEP產品設計均符合最高安全與效能標準，通過完整ENEC、UL、CCC、PSE驗證，所有製程皆符合RoHS、REACH與WEEE的工業安全與環保規範。

生產中心

威森電子(珠海)有限公司更通過了 ISO9001， ISO14001 以及 OHSAS18001 等認證規範。

善盡企業社會責任，運用智慧型調光技術、無線解決方案和物聯網技術，致力開發全球最先進的綠色照明產品。

HEP 將不斷的追求卓越節能效益、提供健康照明品質、創造永續生態環境。

汽車展示中心、維修中心

專營台灣、亞洲地區頂級跑車改裝品牌代理業務，於台北及台中設有『 頂級汽車展示中心 』及『 改裝、保養、維修、烤漆中心 』除了舒適明亮的寬敞空間，更提供如同精品業界的高水準客製化服務。

2001

威森電子成立

2003

HEP GmbH
銷售暨服務中心
成立於德國

- 建立HEP品牌
- 全系列1-10調光型
- 電子式安定器誕生

2008

榮獲第17屆
國家磐石獎

2009

- 臺灣營運總部進駐
- 台中精密機械科技園區
- HEP USA 于美國成立
- 推出恒壓、恒流
  LED驅動器

2010

通過18001:2007
國際標準認證(威森廠)

OHSAS 18001:2007

2011

財團法人證卷櫃
台買賣中心上櫃

2011-2017

- 推出調光型LED驅動器
- 美UL、日規PSE產品
- 照明數位/智慧樓宇控制安定器
- 數位調光安定器
- 雙模調光安定器
- 智慧型日光調控系統

2020

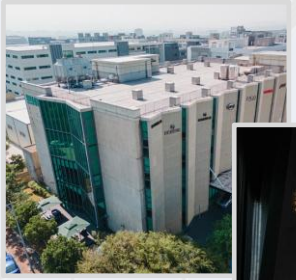
On Lichttechnik GmbH

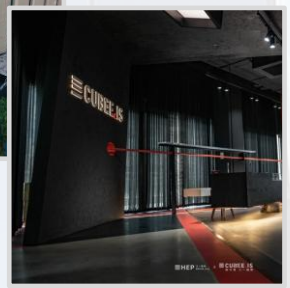
- 成立於德國錫根
- 電動燈具
- 智能燈具

2021

CUBEE.IS

- 三一國際進駐，更名**三一東林**
- 成立汽車科技事業群、電子科技事業群
- 上海汽車展間成立





- 代理國外頂級跑車品牌 BRABUS®
- 開發軌道燈具

2023

- 三一照明科技成立

AMO Smart Lighting

- AMO智能照明系統
- 基礎燈具

2025

CitiNova
三一城智科技成立

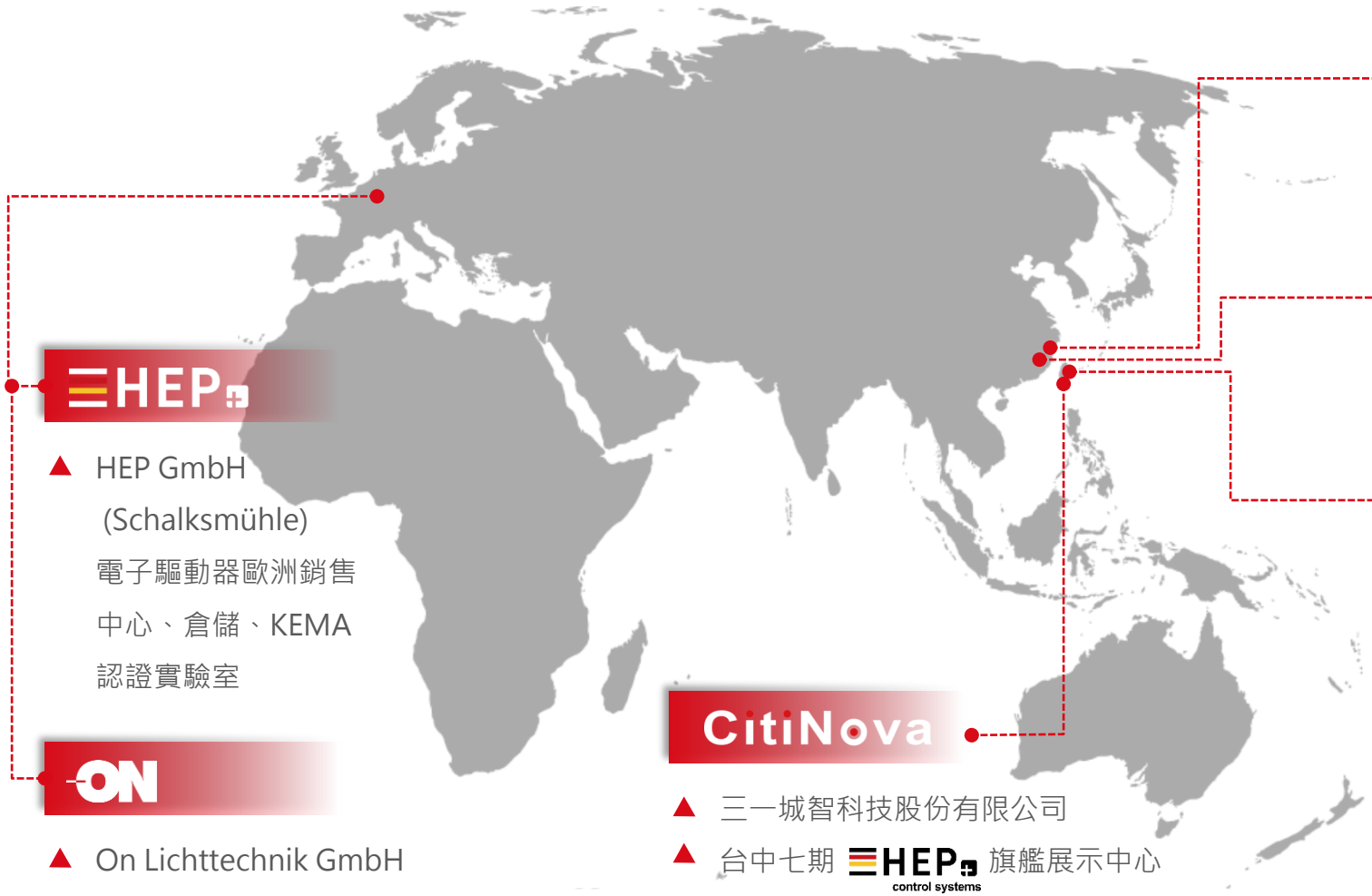
公協會會員

三一東林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 8 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
上海英國商會	一般會員
上海市浦東新區高行鎮商會	一般會員
中華民國汽車商業同業公會全國聯合會	理事
臺中市精密機械科技園區廠商協進會	一般會員
磐石獎聯誼委員會	一般會員
台灣區照明燈具輸出業同業公會	一般會員
臺北扶輪社	一般會員
威森電子（珠海）有限公司工會委員會	一般會員

2.1.2 營運據點



參壹匯 CUBEE PLAZA

- 參壹科技(上海)有限公司
- 汽車事業處營業據點

HEP

- 威森电子(珠海)有限公司
- 電子驅動器生產工廠

CUBEE IS

- 三一國際股份有限公司
- 三一廣場 - 臺北
- 三一廣場 - 台中
- 客製化整備改裝廠廣場

HEP

- HEP GmbH (Schalksmühle) 電子驅動器歐洲銷售中心、倉儲、KEMA 認證實驗室

ON

- On Lichttechnik GmbH 電動燈具、智慧燈具製造商及歐洲銷售中心

CitiNova

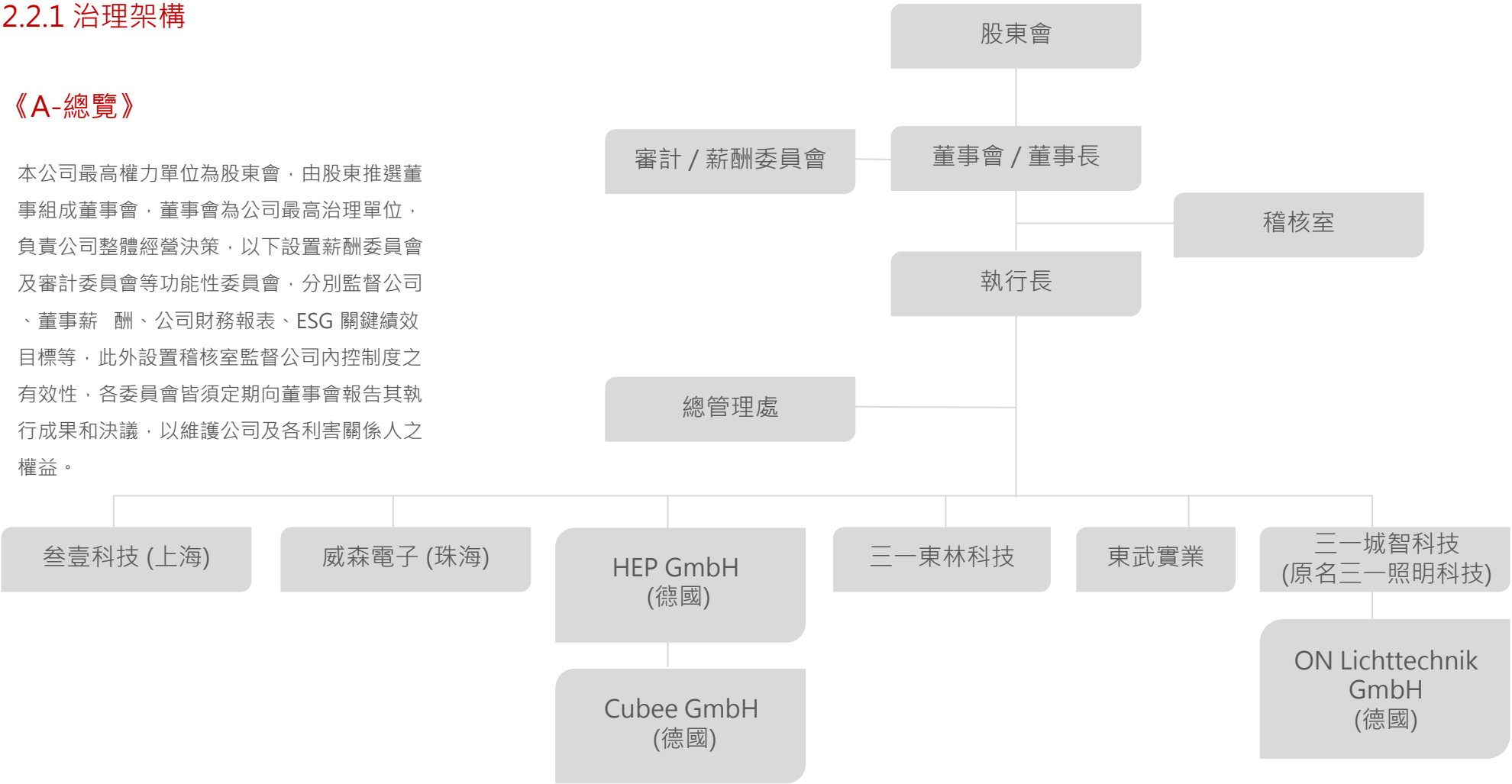
- 三一城智科技股份有限公司
- 台中七期 HEP control systems 旗艦展示中心

2.2 治理架構

2.2.1 治理架構

《A-總覽》

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪　酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



《B-董事會成員運作與組成》

董事會運作與組成

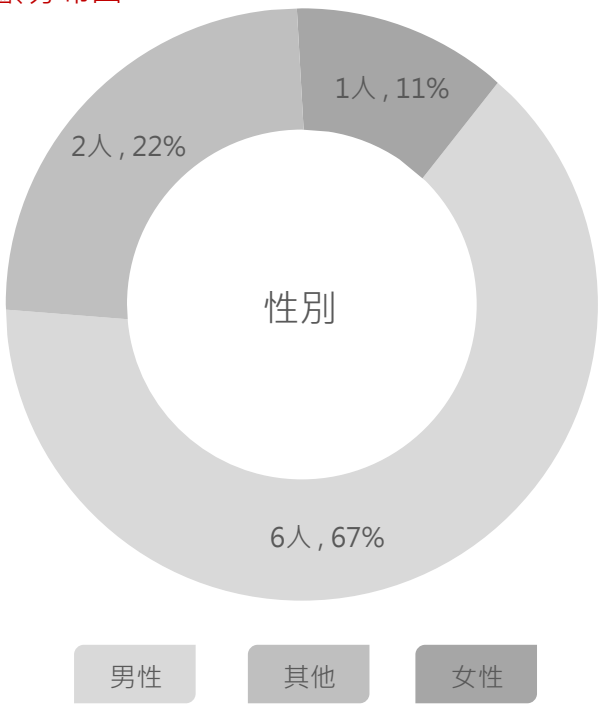
董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

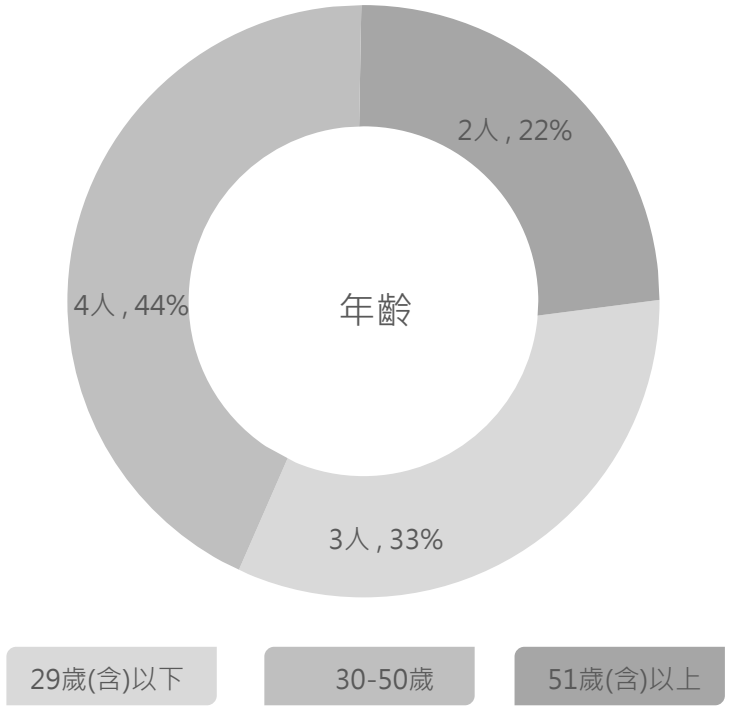
本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，男女比為 6:1。

三一東林原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 7 次董事常會，平均出席率為 86.0%。

各董事出席情形與議案內容，請詳 三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼 3609 查詢）。

董事性別及年齡分布圖





三一東林董事資料 (本屆董事會任期：民國112 年 06 月 12 日至民國115 年 06 月 11 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	陳睿謙	男	30-50 歲	擔任本公司執行長 兼任總經理	三一東林科技(股)公司執行長兼任總經理 東武實業(股)公司董事長 CHUAN WEI ELECTRONICS CO., LTD.董事長 HEP GmbH Managing Director 喬治穆勒投資(股)公司 董事長 加爾文管理顧問(股)公司董事長 三一國際超媒體(股)公司董事長 三一國際興業(股)公司董事 柏騰三一(股)公司董事 東及開發(股)公司監察人 三一國際(香港)有限公司 董事長 岳品國際貿易(上海)有限公司執行董事、總經理 三一照明科技股份有限公司董事長		
董事	3	林華軍	男	30-50 歲	擔任本公司總管理處 副總經理	-		
董事	3	魏聖航	男	30-50 歲	-	美律實業(股)公司 麥克風 PLA 與策略採購構部副理		
董事	3	郭立偉	男	51 歲(含)以上	-	東及開發(股)公司副總經理		

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
法人董事	3	詠陽投資股份有限公司 (郭立偉.林華軍)	其他	29 歲(含)以下	-	-		
法人董事	3	東及開發股份有限公司 (陳睿謙.魏聖航)	其他	29 歲(含)以下	-	-		
獨立董事	3	游偉煌	男	51 歲(含)以上	-	亞元科技(股)公司 BU 副總經理 樂意傳播(股)公司 獨立董事 量質能科技(股)公司監察人 東莞市亞興電源科技(股)公司法人代表/執行董事	V	V
獨立董事	3	巫貴珍	女	51 歲(含)以上	-	日正聯合會計師事務所/所長 核心智識(股)公司獨立/董事 東騰創新投資(股)公司/董事 安慶創新投資(股)公司/董事 麗清科技(股)公司/薪酬委員	V	V
獨立董事	3	史碩明	男	51 歲(含)以上	-		V	V

本公司董事長兼任執行長與總經理，係以執行企業永續經營與長遠發展策略之規畫，統籌管理經營團隊並向董事會報告，而現任三席獨立董事分別在商務、財務、會計及經營管理上學經歷豐富，能有效發揮其監督功能，且董事會成員中半數不具有兼任員工或經理人之情形，以強化董事會之獨立性。

董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	陳睿謙	V	V		V	V	V	V		V			
董事	林華軍	V	V	V	V	V				V			
董事	魏聖航	V	V		V	V				V			
董事	郭立偉	V	V		V	V				V			
法人董事	詠陽投資股份有限公司(郭立偉.林華軍)	V											
法人董事	東及開發股份有限公司(陳睿謙.魏聖航)	V											
獨立董事	游偉煌	V	V	V	V					V			
獨立董事	巫貴珍	V	V	V	V					V			
獨立董事	史碩明	V	V	V	V					V			

《C-董事進修》

三一東林每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。 2024 年董事參與之課程或論壇包含永續報告書之編制與監理、上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會、最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務等等，全體董事累積之進修時數為 24 小時。 2024 年各董事進修項目，詳三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼 3609 查詢）。

《D-董事及高階管理階層薪酬政策》

- 董事及高階主管薪酬結構

  三一東林董事薪酬包含董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準，請參考三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼3609查詢）。董事及高階管理階層之薪酬尚未與ESG績效連結，因為本公司目前仍為虧損公司，預計於轉虧為盈的當年度起逐步導入ESG績效指標，將其獎酬與個人對 ESG議題的參與度及ESG目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

  三一東林高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024年高階管理階層之薪資、級距表，請參考三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼3609查詢）。

- 董事及高階管理階層離職與退休政策

  三一東林董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。請參考三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼3609查詢）。

- 索回機制

  為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按三一東林誠信經營守則管理辦法規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徹銷，並依相關規定收回已領之獎金。

《E-董事會績效評估》

- 董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，未來亦會安排委由外部專業獨立機構執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。2024 年 績效評估結果：詳三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼 3609 查詢）。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含ESG之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

▼董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	董事會績效評估五大面向共 30 要項進行自評，本公司 2024 年度之董事會運作皆符合所示指標作業。
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	董事成員績效評估六大面向共 20 要項進行自評，本公司 2024年度之董事會成員績效考核自評結果皆符合所示指標作業。7 位董事合計 140 要項取得 140 要項，達成率為 100%。
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會 薪酬委員會	功能性委員會績效評估五大面向共 20 要項進行自評，本公司 2024年度「薪資報酬委員會尚未進行檢討公司董事績效評估標準」預計於2025年度執行，其餘皆完成指標項目，達成率為 95%。

- 利益衝突管理

三一東林董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2024年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況，請參考三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼3609查詢）。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，截至2024年底止，三一東林並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

《A-ESG 管理執行單位》

三一東林成立永續小組，由本公司總管理處帶領報告撰寫與彙整。三一東林訂定永續資訊管理作業辦法並經由2024年12月25日董事會通過，規範本公司永續政策之相關權責義務。永續小組負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，並且需監督公司ESG政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

《B-薪酬委員會》

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其由獨立董事組成，符合法規要求之獨立性，任期為民國 112 年 08 月 11 日至民國115 年 06 月 11 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2024 年共召開 2 次會議，成員出席率為 100%。薪酬委員會執行情形，請參考三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼 3609 查詢）。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，三一東林設置外部利害關係人參與機制，每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。本年度員工與董事酬勞(虧損不分派)於民國114 年 06 月 19 日於股東會決議通過。

《C-審計委員會》

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為民國112 年 06 月 12 日至民國115 年 06 月 11 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 6 次會議，成員出席率為 100%。

審計委員會執行情形，請參考三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼 3609 查詢）。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

本公司 2024 年合併營收為 389,630 仟元，較 2023年合併營收 625,523 仟元，減少 37.71%；2024 年稅後淨損 166,176 仟元，較 2023年稅後淨損 202,254 仟元，減少 17.84%，2024年每股稅後虧損為 4.71 元。請參閱本公司 2024 年度財務報告。

▼ 三一東林合併財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	802,253	625,523	389,630
稅前淨利(淨損)(仟元)	(83,863)	(195,005)	(163,675)
稅後淨利(淨損)(仟元)	(90,036)	(202,254)	(166,176)
每股盈餘(虧損)(元)	(2.76)	(5.73)	(4.71)

▼主要產品之營業比重

主要產品	銷貨收入淨額	營業比重
LED 電子產品	216,773	55.64%
成車銷售	118,149	30.32%
其他	54,708	14.04%
合計	389,630	100.00%

▼ 公司所營業務之主要內容

本公司主要營業項目為電光源之驅動元件，提供各項電光源裝置驅動點燈及穩定電流產品之生產、研發與銷售及改裝成車銷售。

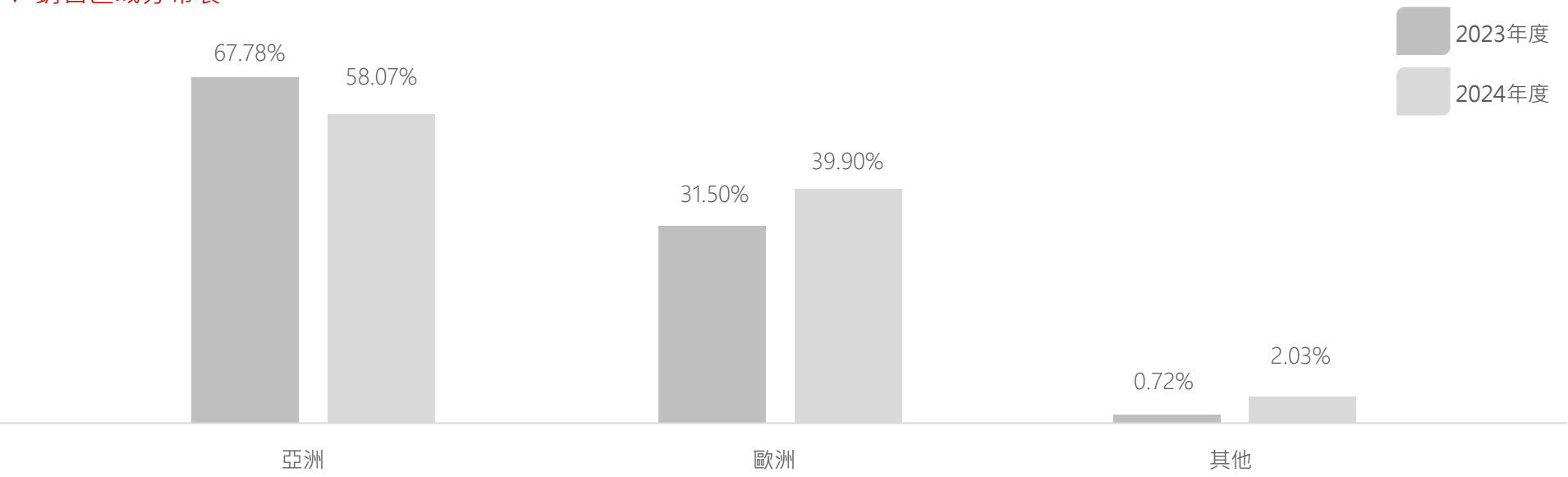
Ø 電子科技事業

本公司為專業之電光源驅動元件製造廠，主要產品為電子式安定器、電子式變壓器及LED 電子式驅動器，可廣泛應用於鹵素燈、螢光燈、汞燈、複金屬燈、高壓鈉燈及 LED 燈等電光源，主要功能為提供點燈電壓、穩定電流或變壓等功能，相較於傳統電感式安定器更有節能、護眼、小型輕量、提升燈具效率、延長燈管壽命、易調光及安全性高等特性。

Ø 汽車科技事業

代理 BRABUS、NOVITEC、ABT、Hofele、9FF、Racechip、Vossen 及 Startech 等汽車精品改裝套件，及代理丹麥 MATE BIKE 越野型折疊電動輔助自行車。本公司經銷之改裝品牌為台灣總代理之獨家經銷商，台灣市場佔有率為 100%。

▼ 銷售區域分布表



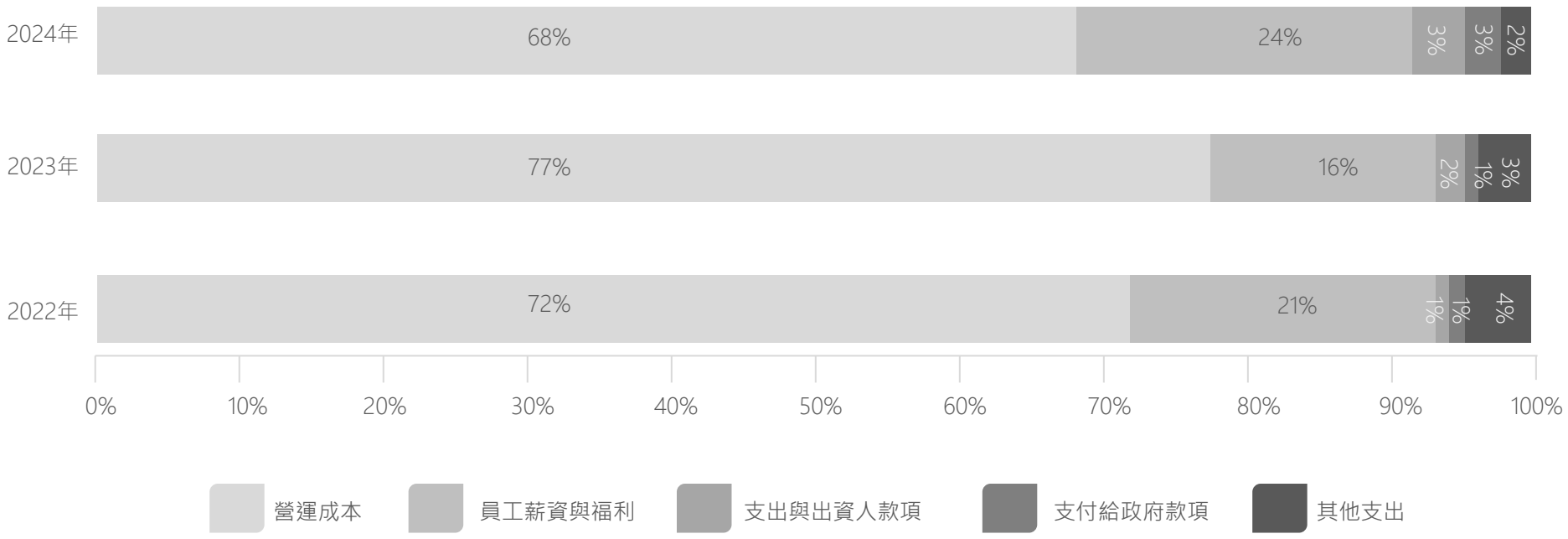
年度	2023年度			2024年度		
主要地區市場	電子科技事業	汽車科技事業	合計	電子科技事業	汽車科技事業	合計
亞洲	159,343	264,642	423,985	99,012	127,245	226,257
歐洲	168,464	28,576	197,040	144,738	10,735	155,473
其他	4,498	-	4,498	7,900	-	7,900
合計	332,305	293,218	625,523	251,650	137,980	389,630

▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	802,253	625,523	389,630
	金融投資收入	3,615	5,976	4,935
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	2,444	0	9
	其他收入	47,475	29,434	12,645
產生的直接經濟價值		855,787	660,933	407,219
經濟分配	營運成本	682,454	667,210	390,991
	員工薪資與福利	202,693	138,300	135,341
	支付給出資人款項	8,191	18,125	19,093
	支付給政府款項	10,412	11,495	15,831
	社區投資	114	2,350	195
	其他支出	41,959	25,707	11,944
分配的經濟價值		945,823	863,187	573,395
保留的經濟價值		(90,036)	(202,254)	(166,176)

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值–分配的經濟價值。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 407,219仟元，分配之總金額為 573,395 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(68.2%)、員工薪資與福利(23.6%)、支付給出資人款項 (3.3%)。



▼ 2024 年取自政府的財務補助

國家	據點	政府股權占比(%)	2022 年	2023 年	2024 年
臺灣	合併集團	0	2,444	0	9

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

《A-誠信經營規範》

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，特訂定「誠信經營守則管理辦法」，並使本公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰依「上市上櫃公司訂定道德行為準則」及相關規定訂定「道德行為準則管理辦法」，以資遵循。依據「誠信經營守則管理辦法」，本公司建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。涵蓋下列行為之防範措施：

一、行賄及收賄。

二、提供非法政治獻金。

三、不當慈善捐贈或贊助。

四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。

五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。

六、從事不公平競爭之行為。

七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

《B-利害關係人溝通與預防》

三一東林為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件、內部網站、勞資溝通會議等持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	員工僱傭契約書/資通安全管理規範同意書/電腦暨軟體等智慧財產權使用切結書/廉潔自律協議	100%
	治理及董事階層	就任時	董事聲明書	100%
商業夥伴	新進供應商	簽約前	保密協議	100%

《C-檢舉申訴機制》

本公司以誠信正直原則經營業務並遵守業務所在地之法律及道德標準，為更臻強化法規遵循與公司治理，為防止不當行為，本公司已建立安全且保密的管道，設立內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉暨申訴信箱（ADM@31hep.com），若檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至審計委員會，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序。本公司於接獲舉報後，由管理部為案件之受理及調查單位，採取保密的方式進行調查，並依法採取適當之保護措施保護檢舉人的個人資料及隱私；若經調查屬實者會依相關懲戒規定辦理，並承諾禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

為強化內控管理，按時執行內部查核及相關教育訓練。每年定期宣導公司「誠信經營守則」，使董事、經理人及員工充分瞭解並遵守誠信經營規範， 並舉辦相關教育訓練課程，強化同仁遵循意識。為提升誠信及自律觀念，新人於報到時簽署廉潔自律協議書，期使員工了解誠信業務行為的重要及必要。2024 年期間無任何申訴案件。

近三年三一東林截至 2024 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 人權政策

三一東林依據《性別平等工作法》第 13 條第 1 項訂定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，以預防與處理職場性騷擾事件，保障員工基本人權與工作尊嚴。該辦法除依循國內法令規定外，亦呼應聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國商業與人權指導原則》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》中關於保障個人尊嚴、消除工作場所歧視與性騷擾的核心精神，展現企業對性別平權與人權保障的重視。本辦法同時適用於三一照明與東武實業，確保集團內各公司遵循一致之防治政策與申訴處理機制。

為確保供應商與承攬商亦共同落實人權保障，本公司要求涉及產品採購之廠商簽署保密協議書與廉潔自律等相關承諾。本公司於政策或辦法更新時，會透過內部管理平台發布公告，確保內部及合作夥伴同步掌握與落實。

人權政策訓練

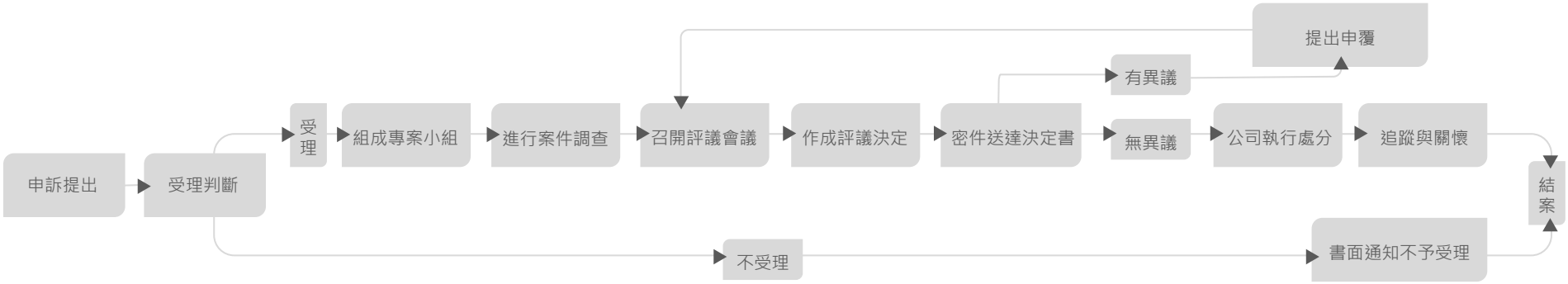
為讓員工充分了解公司性別平等政策，除新進人員報到時將進行新人教育訓練，說明相關政策與規範內容，我們亦透過內部管理平台與部門主管日常溝通，提升員工對人權議題的認知與敏感度，該政策已公開在永續報告書中。本公司 2024 年度，所有新進人員皆於入職時接受包含性別平等及職場性騷擾防治等相關課程內容，作為新人教育訓練一環，以強化對多元平等價值的認識與實踐。未來將持續規劃涵蓋更多人權議題之訓練，擴大受訓對象與深度，促進企業人權文化之深化。

溝通與補救機制

三一東林設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，作為內部申訴與溝通機制，受理所有員工就職場人權、政策建議、性騷擾等相關事件之申訴與回饋。針對性騷擾申訴，公司設有「性騷擾申訴評議委員會」，由總經理擔任主任委員並與員工推選代表共同組成，其中女性代表比例不少於二分之一，以保障性別平等。

委員會負責調查、處理並作成書面決議與懲處建議，處理過程全程保密，並明訂調查程序、成員迴避規範及申訴審理時效。所有申訴案件於二個月內結案，必要時得延長一個月。公司亦針對處分或改善措施進行追蹤、考核與監督，以防止事件再犯或報復行為發生，並保護申訴人與相關利害關係人的權益。

性騷擾申訴處理流程



2024 年人權事件統計

本公司於 2024 年度未發生任何涉及歧視、童工、強制勞動或重大人權爭議案件。

2.4.3 法規遵循

法規遵循是公司治理的根本要求，本公司依各營運據點所在國家政府之法令制定內部規範執行業務並遵守所有與營運有關法律，以避免違反各地法規而遭受當地主管機關裁罰，影響公司營運。本公司設有法務及委託外部專業法律顧問提供諮詢與協助，審閱各式合約及相關法律文件之審核，並隨時關注、檢視有關法令規範及政府政策新增、廢止、修正的最新動態。

據此，除本公司各部門執行職務時均謹慎遵循應適用之法規避免觸法外，管理階層並持續制定、更新相關作業準則或辦法以為制度化之管控，復給予公司人員充分教育訓練與宣導， 使董事、經理人及所有員工熟悉最新法規及政府政策，瞭解企業中每個人都有責任讓法令規範及集團內部制度確實被遵守，建立從上到下的法規遵循企業文化。

2.5 氣候變遷風險機會

2.5.1 氣候風險與機會

- 董事會監督

本公司係由董事會擔任氣候變遷風險治理最高監督單位，負責審視和擬訂氣候策略，每季董事會均會報告溫室氣體盤查及查證時程進度，公司目前尚未成立專責小組或委員會，目前由總管理處執行氣候風險管理作業，定期追蹤環境永續目標達成情形，監督溫室氣體減量方案執行，發佈溫室氣體盤查報告書。

- 管理階層職責

風險管理層級	風險管理運作
第一線責任	各部門業務承辦人，為其承辦業務之風險責任人(Risk Owner)，須依相關業務之內部控制制度及內部規範執行業務，為最初的風險發覺、評估及控制的直接單位。
第二線責任	各部門主管，須負責相關業務之風險管理，彙整風險管理活動執行結果與監督部門內風險管理活動，各部門主管針對監控所屬業務的發現風險時應提出因應對策，並將風險及因應對策提供風險管理組織。
第三線責任	風險管理組織，須審視本公司營運、財務、危害及法律等主要風險管理相關機制之完整性，並應確實依照本政策監控各單位之相關風險。

- 整合風險管理制度

1. 本公司各部門辨識其所可能面對之風險因子後，分析各項業務與營運活動之性質、規模及公司可承受之風險程度，訂定適當風險衡量標準
   (1) 風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以瞭解風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。
   (2) 對於可量化之風險，採取嚴謹的統計分析與技術進行衡量。
   (3) 對於其他較難量化之風險，則以文字敘述表達風險發生的可能性及影響程度。
   (4) 就風險發生影響之程度以高、中、低來表達。
2. 風險監控：各部門應監控所屬業務之風險，並應提出因應對策，將風險及因應對策提交風險管理組織。
3. 風險回應：風險管理組織於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。
   (1) 風險回應可施行之措施有下列方式：
      I. 風險規避：決定不從事或不進行該項業務或活動。
      II. 風險移轉：採取移轉方式，將全部或部分之風險轉由第三者承擔，例如保險。
      III. 風險降低：採取適當控管措施，以降低風險發生之可能性及發生後可能產生之衝擊。
      IV. 風險承擔：不採取任何措施改變風險發生之可能性及衝擊。

   (2) 各部門於發生風險事件時，受事件影響之部門或依權責應行處理該事件之部門主管人員，應立即進行處理，並應將事件發生原委、改善方案及執行進度通報風險管理組織。
4. 風險報告：為充分記錄風險管理程序及其執行結果，風險管理小組未來至少一年一次向董事會報告風險管理狀況以供參考，確保管理架構及風險控管功能正常運作。

• 氣候風險機會衝擊評估

本公司引用 TCFD 架構，辨識氣候變遷之風險與機會，並由相關部門主管考量本公司目前營運狀況及可運用資源，針對顯著風險項目，具體可行且有效之氣候風險管理方針如下：

▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會

風險類型	風險內容	時間點	減緩/調適之因應措施	財務影響
轉型風險	【政策與法規】 各國碳稅/碳費法規陸續出台適用	短期	已進行 2024 年溫室氣體自我盤查，根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。	營業成本
轉型風險	【政策與法規】 政府提高再生能源使用標準	短期	購買使用再生能源及設定使用再生能源目標。	營業成本
轉型風險	【政策與法規】 因應產品碳足跡低碳趨勢，可能須調整或更換配合之供應商	中期	要求供應商揭露溫室氣體排放情形並擬定減碳目標與期程，及導入供應商環境面評估篩選機制。	採購成本
轉型風險	【新技術投資】 因應低碳趨勢，必須更換節能生產設備	中期	進行節能生產設備之調研採購評估，配合本公司生產計畫，規劃可行性及配套措施。	資本支出
轉型風險	【新技術投資】 因應低碳趨勢，積極研發低碳生產技術	長期	建立低碳生產技術之研發專案。	研發支出
轉型風險	【顧客行為改變】 低碳產品的需求上升	長期	發展並提供客戶低碳產品，並與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	營業收入
實體風險	【立即性】 極端氣候頻繁發生影響供應鏈及運輸	長期	加強原物料安全庫存天數控管及研擬供應商分散採購之備援措施。	營業收入

風險類型	時間點	減緩/調適之因應措施	財務影響
推出低碳產品	中期	與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	營業收入
使用更效率的生產方式	長期	進行低碳生產技術研發之專案。	生產成本
效率提升	中期	進行節能生產設備之調研，配合本公司設備節能及擴廠計畫，一併規劃可行性及配套措施。	設備節能、能源使用成本

註：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

- 轉型行動財務影響

極端氣候頻繁發生，影響供應商無法正常生產或配送出貨，將導致工廠無法生產之營運中斷，致使公司營收減少。

本公司已展開因應氣候變遷的調適策略及行動，包括推動低碳節能措施、溫室氣體盤查、資源再利用等，逐步尋求企業及各項產品的耗能減量機會，未來亦規劃逐步增加財務的影響評估，以有效掌握氣候變遷所帶來的風險。

- 氣候相關指標與目標

本公司 2025 年 7 月已完成 2024 年溫室氣體自我盤查，依據盤查結果擬定可行之減量計畫，以達成低碳生產目標。

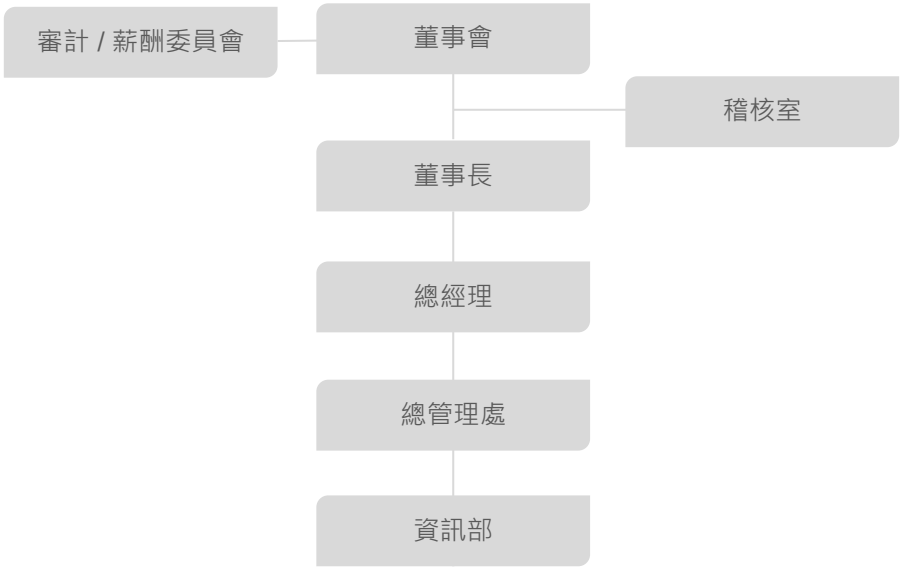
2.6 資訊安全

2.6.1 資安管理政策

為強化本公司所屬資通安全組織，本公司由總管理處擔任「資訊安全」之專責單位，設置資訊安全專責主管及資安專員共 2 人，並由總管理處負責協助董事會及管理階層制定及監督執行與防範方案。

確立資訊人員權責，推行資通安全管理工作及確保本公司之資訊資產的機密性、完整性及可用性，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之各種威脅與破壞，穩定本公司服務品質與管理效率。

1.資通安全風險管理架構



2.資通安全政策

(1) 以減少被攻擊的機率及提高入侵難度為主要手段。
(2) 以資料備份為基礎，加以管理措施減少資料外流的機會。
(3) 對各種作業流程建立內部稽核機制。

3.具體管理方案

(1) 減少不必要的被攻擊的標的：盡量減少放置在 Internet 的服務，比如 FTP 或是網站等。企業網站交由專業服務商代管，避免成為吸引企業網路被攻擊的標的。

(2) 建立從外部防火牆到內部防毒軟體、加密線路等的防禦機制，提高入侵難度。

A. 不同地點的辦公室，採用 MPLS VPN 作為網路連線的方式，提高不同地點資料交換的安全性。

B. 在本公司的辦公地點架設防火牆，區隔內部跟外部網路，並以網路行為控制設備(AC)，以帳號權限方式管理使用者的網路行為。

C. 建立內部網路防毒管理中控台，監控網域內電腦防毒軟體更新及部屬的情況，監控電腦中毒情況並即時採取必要的行動，避免災情擴大。

D. 郵件伺服器中建立 Mail SPAM 機制，並依實際情況做調整，建立 DNS SPF 規則，減少電子郵件網路詐騙發生的機率。

E. 建立 WSUS 機制，保持區網內作業系統更新狀況良好。

(3) 建立完整備份機制，分別針對 File server、DB、重要服務建立備份還原機制以及異地備份。

(4) 以權限的方式管理使用者的網路使用，包含 E mail、即時通訊、一般網路瀏覽均需申請經過核決流程後，方得開放使用權限，並同時監控、記錄使用者的網路行為。

(5) 針對網路使用者做相關的教育訓練，若牽涉到個人資料部份，會進行個資法宣告，並經使用者確認無誤後，始得放行。

(6) 包含機房人員進出管制、伺服器維護紀錄、網路行為紀錄、網路帳號及各系統使用帳號權限申請\取消機制等，每年度內部稽核對資通安全項目進行查核，以確認設備資安控制及系統復原測試執行是否確實。

4.投入資通安全管理之資源

為完善備份機制及提高入侵的難度，於本公司投入一部 NAS，作為備份機制自動化及離線備份之用。

本公司針對資安風險已建立了一套完整的網路及電腦安全防護系統，以管控及維持公司的製造營運與會計等重要企業運作功能，但無法保證電腦系統能完全避免來自第三方蓄意癱瘓系統的網路攻擊，這些網路攻擊可能以非法方式入侵並植入病毒，可能損壞或竊取公司重要機密檔案文件，亦或者佔據硬碟空間影響速度和降低效能。

本公司每年檢視網路及資訊安全防範是否有顯著不足之情事，並採取檔案文件定期異地備份、設置網路防火牆及防毒軟體等防範措施，同時加強資訊人員教育訓練及不定期進行員工網路資訊安全宣導，但不能完全保證公司在瞬息萬變的網路安全威脅中，不受新型式的風險和攻擊所影響。2024 年公司並未發現任何重大的網路攻擊事件，也未曾涉入任何與此有關的法律案件或監管調查。

3

產品服務

3.1 產品服務
3.2 產品健康與安全
3.3 創新研發
3.4 顧客關係管理

3.1產品服務

3.1.1 產品服務簡介

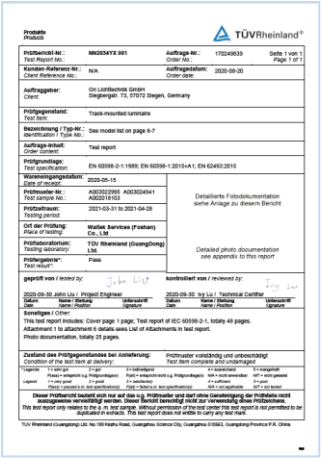
Ø 電子事業處

三一東林做為 LED 驅動器的領導廠商，在 LED 驅動器的開發已耕耘多年，並以自有品牌 HEP 行銷全球，其產品除了包含常見的非調光驅動器外，支援 DALI2 介面單色調光驅動器、雙色調光驅動器，相位調變調光驅動器，1-10V 調光驅動器等多種定電流及定電壓輸出的 LED 驅動器。

近年三一東林更在 BLE 無線技術平台打造智能照明的生態，更是整合了驅動器、感測器、開關及居家智能家電，成為智能生活系統的整合方案商。

On Lichttechnik GmbH 總部位於德國 Siegen，是一個創新且充滿熱情的團隊，與德國、歐洲和世界各地的經銷商和合作夥伴共同努力改善照明體驗並為客戶找到最佳解決方案。ON專注于開發高端的智慧照明產品，為使用者提供更簡單的照明控制方案，同時專注於照明優化設計。ON產品配合最新的有線/無線控制技術，為建築、商業、酒店和住宅應用提供更加多樣化的照明選擇。除此之外，ON 還致力於工業設計，產品已榮獲多項世界設計大獎和照明獎項。ON 的使命是努力為複雜的問題提供實用的解決方案。ON將繼續致力於智慧照明產品的研發，承諾持續提供市場高品質的照明解決方案。

Approval
20918/20919



Ø 汽車事業處

三一東林為知名汽車品牌 BRABUS 、 MORGAN 及 HOF 成車之台灣總代理，並代理汽車精品改裝套件與自行車，以滿足客戶對於個性化與品質的需求。不僅代理知名的 BRABUS、NOVITEC、ABT、HOF、9FF、Hedley Studios 、 Racechip、Vossen 及 Startech 等汽車精品改裝套件，也代理 MATE BIKE 越野型折疊電動輔助自行車，提供客戶多樣化的選擇。

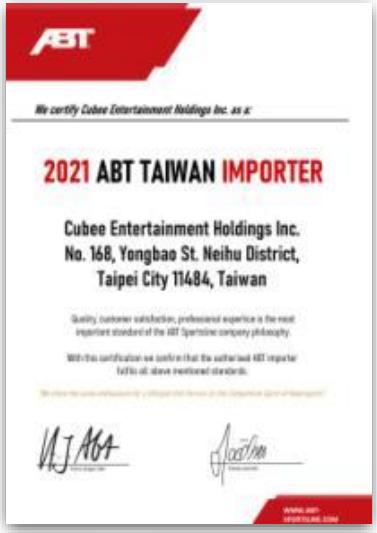
三一東林經銷之改裝品牌為台灣總代理之獨家經銷商，故台灣市場佔有率為 100%。我們的目標是提供高品質、個性化的產品和優良的服務，並持續引進代理高品質的頂級改裝品牌，讓客戶滿意並成為長期合作夥伴。

汽車品牌

BRABUS
STARS AWARD 2023
We award
Cubee Entertainment Holding Inc.,
Taipei City
with the BRABUS Stars Award 2023
in the category
„Best Supercar Partner"

BRABUS
Certificate
We honor
Cubee Entertainment Holding Inc.
Taipei City, Taiwan
with our
BRABUS Dealer of the Year Award 2021

BRABUS
Certificate
We honor
Cubee Entertainment Holding Inc.
Taipei City, Taiwan
with our
BRABUS Dealer of the Year Award 2020


ABT
We certify Cubee Entertainment Holdings Inc. as a:
2021 ABT TAIWAN IMPORTER
Cubee Entertainment Holdings Inc.
No. 168, Yongbao St. Neihu District,
Taipei City 11484, Taiwan

ABT
We certify Cubee Shanghai Inc. as a:
2021 ABT CHINA IMPORTER
Cubee Shanghai Inc.
1609 No. 98 South Wanping Road
Xuhui District, China- Shanghai

ST
STARTECH
Certificate
This is to certify that
Cubee Entertainment Holdings Inc.
114 Taipei City, Taiwan
is our appointed
distributor of
STARTECH cars and STARTECH tuning parts in Taiwan.

Authorization Certificate
HOFELE-Design GmbH
Fronackerstrasse 44
71063 Sindelfingen
Germany
hereby certifies
Cubee Entertainment Holdings Inc.
No. 168, Yongbao St., Neihu Dist.
Taipei City 114, Taiwan
Has been appointed by HOFELE as an official Dealer and is authorised to promote and sell original HOFELE products in the territory of Taiwan.

9FF
Certificate
This is to certify that
Cubee Entertainment Holdings
Inc. No.168, Yongbao St, Neihu
Dist, Taipei City 11484, Taiwan
is our exclusive dealer of
9FF Engineering
cars and parts in Taiwan.

NOVITEC GROUP
CERTIFICATE
2021
NOVITEC GmbH & Co. KG
NOVITEC
Cubee Entertainment Holding Inc.

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

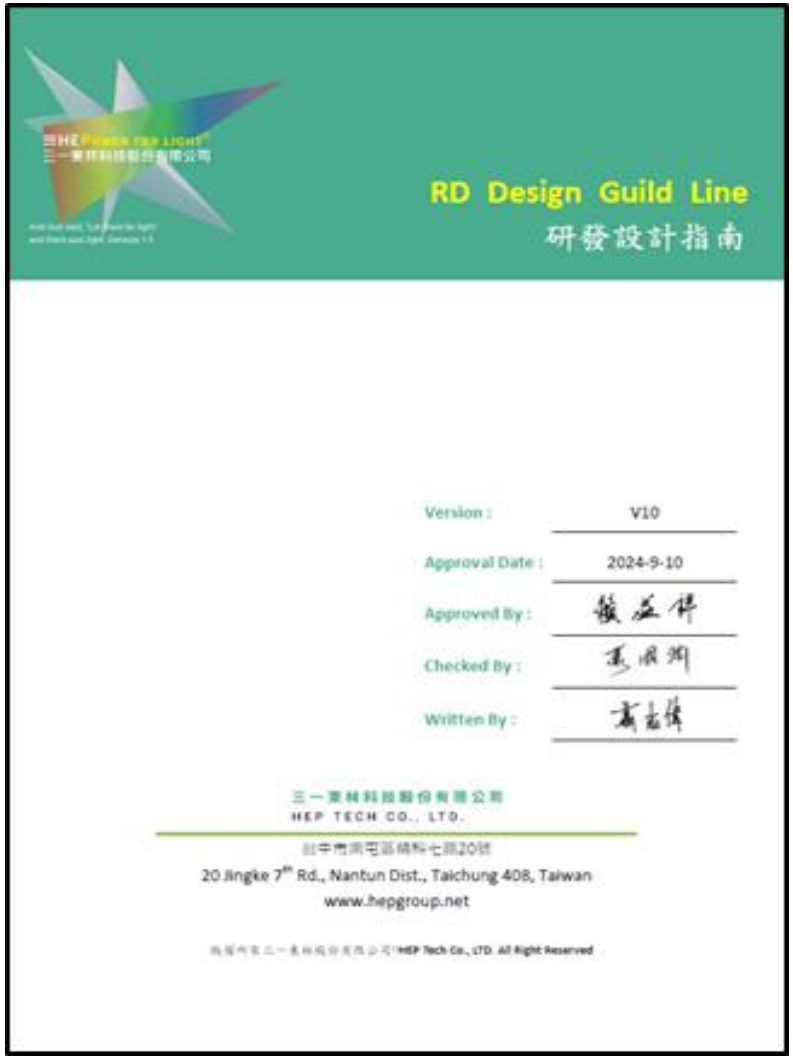
Ø 電子事業處

產品品質一直是三一東林的核心價值，對於產品的控管從產品立項、產品開發、產品驗證、產品製造乃至產品維護都有一系列的品質控制流程及管理規範，確保產品的永續及品質。

三一東林的產品嚴守各國市場的規範，我們建置了符合安規要求的實驗室，確保產品符合各國安規。三一東林的每項產品都取得當地市場的安規認證，我們認為通過這些認證才能夠讓使用者安心。

產品的品質管理三一東林在生產製造端建立了品管部門，並執行嚴格的品質管控流程。

抽檢部分依照美軍測試規範 MIL-STD-105E II


RD Design Guild Line
研發設計指南

Version : V10
Approval Date : 2024-9-10
Approved By :
Checked By :
Written By :

三一東林科技股份有限公司
HEP TECH CO., LTD.
台中市南屯區精科七路20號
20 Jingke 7th Rd., Nantun Dist., Taichung 408, Taiwan
www.hepgroup.net
HEP Tech Co., LTD. All Right Reserved

在三一東林我們內部開發人員注重經驗的傳承，所以除了制式的安規及品質管控措施之外，我們制訂了研發設計指南。該指南內容包含了長久以來的產品開發經驗、產品補救措施及新技術的應用，這些內容是產品開發的經驗結晶。

我們除了品保部門外亦成立了產品驗證部門，主要功能是產品開發的糾錯，並進行可靠度的驗證，包含了 DME 測試、批量可靠度測試、產品壽命測試、MTBF 評估等。

▲ 可靠度實驗室

Ø 汽車事業處

改裝車則以「正規授權、合法安裝、尊榮服務」建立品牌形象，以最高要求的產品品質與產品安全為目標，並在必要時採取相應的措施，以確保能長期維持最高水準的客戶滿意度。

本公司汽車相關產品，皆採客戶下訂後即向德國原廠訂購，依照德國方面流程進行發貨。2024 年度，產品品質方面德國出貨時皆會進行出貨品管，未有重大品質瑕疵問題對公司造成衝擊。

除了有部分個案狀況，因現在市售車款於升級動力晶片方面，原廠新車設計的車用電腦模組複雜（各地區車款設計上略有不同）造成安裝後使用上有異常，經檢查問題後仍未能完善處理，僅能以退購方式處理，此些個案，為經過與德國原廠方面雙向進行後續處理，經由德國方面判定未能完善處置，同意接受退貨，因此未造成公司負面影響。

公司於品質上控管，及產品問題發生的排除行為，皆依照德國標準方式進行:

1. 德國出貨前品質檢查
2. 產品到港時再次產品檢查
3. 運送過程造成瑕疵，立即反應德國方面，重新備貨
4. 安裝過程，皆以德國原廠提供安裝手冊進行逐一步驟安裝，確保產品安裝穩固。
5. 安裝完工交付，關心客戶後續品質及滿意度。
6. 有異常狀況立即請客戶回廠檢查。

以上確保公司品質管理，能符合客戶期待。

▼ CUBEE.IS Taichung | 台中頂級汽車展間

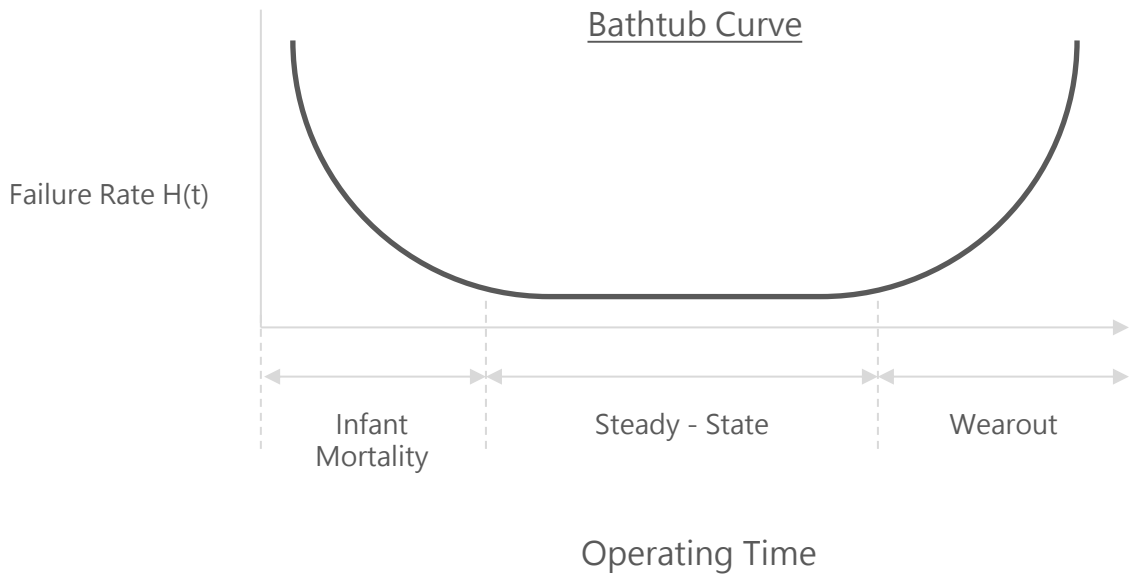
CUBEE.IS Taipei |台北頂級汽車展間 ▶

▼ CUBEE.IS Taipei | 台北頂級汽車客制化整備廠

3.2.2 產品風險評估

Ø 電子事業處

產品的失效率隨生命週期時間而變化, 一般的變化趨勢成浴缸形，稱之為浴缸曲線（Bathtub Curve），也稱為標準的失效率曲線，特別適用於電子組件的故障情形。典型的產品浴缸曲線大致上分為以下三個基本時期：早夭期、安定期、終結期，所以產品的損壞高峰期在早夭期及終結期。我們在產品的製造流程中，設置了老化流程，每一個產品都會經過此流程，所以可以很有效地避開早夭期，即時的挑出不良產品。而在終結期時，因為我們的產品都符合安規，所以在各關鍵的零件我們都引入防火材料的使用。包括了塑膠機殼、電源線 材、絕緣麥拉片、絕緣塗層等傳統易燃的零件都改為符合安全規範 94V-0 等級的材料，所以即便產品損壞失效，也不會造成危害，造成使用者的風險。而在電氣防護上，我們也是秉持著兼顧操作人員的效率與安全，獨立式的 LED 驅動器皆採用歐式按壓絕緣端子台，該端子台可以快速地安裝及修改，卻也保留了安全性。外殼設計也符合安全規範，沒有外露的金屬端子讓操作人員有感電的風險。



Approval
20918/20919

▲ 符合歐洲、澳洲、美國、中國、日本等國際規格認證

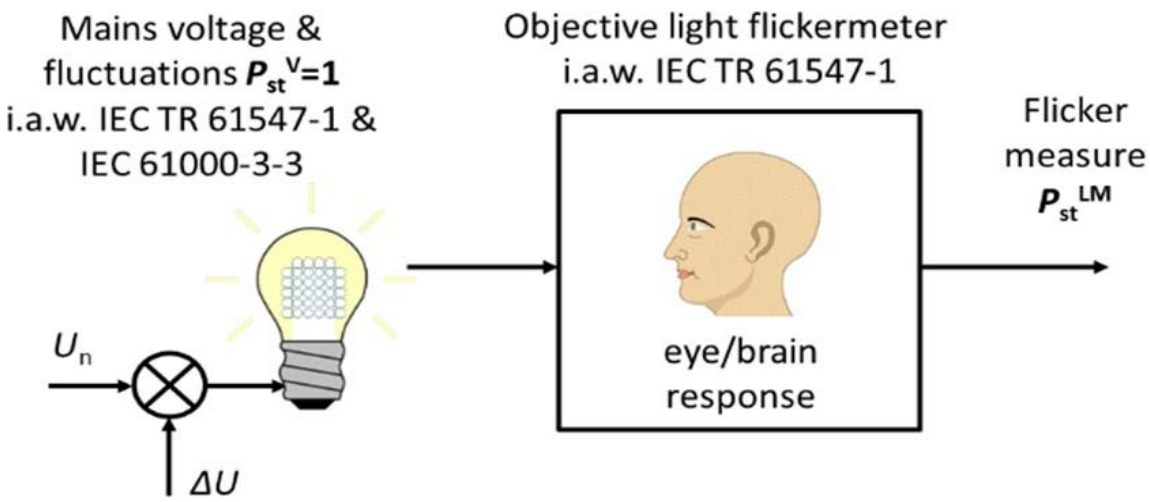
3.3 創新研發

3.3.1 創新研發

Ø 電子事業處

三一東林自詡為 LED 驅動器的領導品牌廠商，我們在掌握業界的風向及站穩技術前沿上花費了許多的心力。我們從人因工程的角度出發，發展出一系列的智慧照明產品，目的除了讓使用者感受到優質的光亮照明，更為生活增添便利。

在綠色照明中不可不提到 IEC TR 61547-1 所規劃的 P_{ST}^{LM} 指標，該指標定義了燈光的頻閃，模擬以人的眼光感受光的品質。而三一東林所開發的新產品全系列都符合這項要求，並且在全調光範圍下都可以滿足 P_{ST}^{LM} 小於 1 的要求，並且並未犧牲效率及其他效能指標。



在健康照明的領域中，節律照明是非常重要的一環，讓人在不同的時間感受不同程度的照度及色溫，讓使用者在滿足照明的要求下可以更直觀的感受到時間的流逝，以高優質的照明調整生理時鐘。

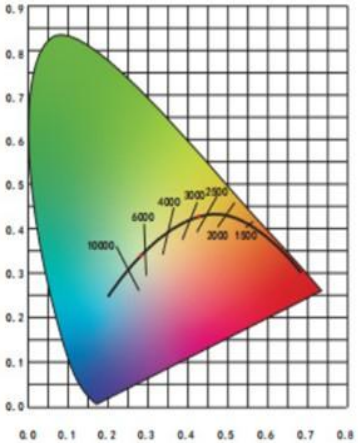
這需要 LED 驅動器的輔助並精準的色溫控管，而這更是三一東林產品的強項。

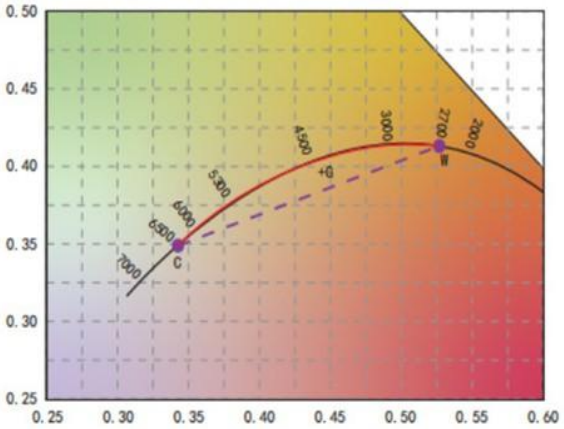
在頻閃的處理上，三一東林起步的非常早。在螢光燈管還為照明大宗的時代，三一東林便是以高頻切換技術搭配無極調光技術打造出熱賣歐洲的產品。

而在 LED 為主流的現在，三一東林更是累積了許多的技術。從較早期經濟型的主動式截波到近期的雙極式低漣波轉換器，到我們獨家開發的 Ultra-dim 低調光無段差調光技術等，宣示了三一東林在技術上的地位。

在色溫調變的處理上，三一東林也是積極開發，除了兩極式雙色溫調整線路、CCT 色溫調整線路之外，也積極布局 RGB 全色域的應用。

另外關於為了色溫的調整精準度，我們也將布局符合黑體現的 LED 色溫調整產品線，有別於一般產品提供的線性色溫調節，三一東林可提供更精準彈性更高的色溫調整線路。





Ø 汽車事業處

汽車科技事業群深耕高端車輛改裝產業，專注於經銷全球頂級改裝車品牌，並持續追求精進與卓越，致力於成為高端車主與汽車愛好者的首選服務平台。

目前已成功經銷多項具高度市場認可度與品牌價值的改裝車品牌，包括：

- 德系品牌：BRABUS、STARTECH、TECHART、NOVITEC、ABT、KLASSEN、HOFELE
- 英系品牌：MORGAN MOTOR、The Little Car Company
- 新增品牌：9FF——專精於保時捷車系之極致改裝方案，該公司以製造首批速度超過400 km/h的汽車之一GT9而聞名。

透過上述品牌組合，公司建立起豐富而高端的產品線，不僅滿足市場對個性化與性能化的高度需求，也鞏固本公司於高端改裝車市場的領導地位。

本公司除持續拓展品牌代理線，更積極深化與國際品牌之策略合作關係，參與品牌產品開發及技術交流，如2025年度與德系頂級改裝品牌Brabus共同合作B30全新車系，首批限量100台將獨家供應台灣。
積極強化本地市場對接全球改裝趨勢之能力，進一步提升公司於產業鏈中的核心價值。我們的目標是提供高品質、個性化的產品和優良的服務，並持續引進代理高品質的頂級改裝品牌，讓客戶滿意並成為長期合作夥伴。

3.4 客戶關係管理

3.4.1 客戶關係管理

Ø 電子事業處

21世紀全球化經貿日趨頻繁、居家生活品質提升，各類照明用電也隨之往上攀升，造成電力負荷的增加。世界主要工業國的照明用電比例皆在10%～20%之間，而我國也在12%左右，成為僅次於工業動力馬達、冷氣空調之後的重要電力負載，若不善加節制，電力需求將永無止境，在乾淨發電技術尚無經濟規模時，需求增加將造成更嚴重的環境污染。

由於溫室效應及二氧化碳排放過量的議題高漲，節約能源與環境保護所衍生的綠色照明成為照明產業的主流趨勢，新光源產品的改良不斷推陳出新，而配合發光所需的電光源驅動產品也因電力電子技術的成熟，全球各大光源廠結合電源驅動元件製造商研發互相調適的電子式驅動與光源體，以提高光源的發光效率及光源的使用壽命，並朝高演色係數的的光源發展。以電力電子技術所研發之燈用電子式驅動，除可顯著降低照明系統功率消耗以提高發光效率，改善低頻產生之燈光頻閃，進而提高照明的品質外，也在政府單位對於環保節能法規章程的推動、先進光源科技的創新、電子零件價格下滑下，使得電子式光源驅動產品製造價格越來越具有競爭力，此外顧客對照明需求改變的種種態勢，都是促使這個電光源驅動產業逐步朝向電子式驅動發展的重要因素。

其中隨著節能議題不斷高漲，可配合不同場合自動調光的數位化可調光電子式驅動器越受重視，預計將會是未來十年照明控制核心元件之一。

LED 是新一代的主流光源，加上 LED 光源技術不斷快速演進，從 2003 年的 20lm/w 提升到 2025 年的 200lm/w，為螢光燈的 2.5倍，配合發光所需電光源驅動產品因電力電子技術的成熟而普及化，LED 照明產品成為世界各國節能照明重點推廣產品。

本公司不斷關注 LED 照明應用技術的更新、衡量主流市場趨勢與主要客戶未來開發方向，隨時掌握開發新技術以因應瞬息萬變的市場。

Ø 汽車事業處

鑑於公司銷售產品之獨特性，及客戶服務需求完整性，公司實行客戶服務的一貫流程，從客戶完成交易後，確保客戶隱私政策，後續服務如車輛維修保養、車輛外觀清潔美容等相關程序，都能讓客戶在進到公司後即可以享有一站式的完整體驗。

關於客戶關係議題，公司設立階段性目標，以期長久永續維繫客戶關係的運作。

短期目標

強化原有的服務架構
培訓自有人力
提升人員接待素質
提升施工品質
提升客戶滿意度

中期目標

建立客戶服務滿意度調查查訪機制，改善過去單一由業務人員全程經手服務過程，產生的弊端，避免客戶因某些問題造成心理不悅無處紓解，而未能及時取得最佳解決時效，也能對客戶服務相關細節更有效提升。

長期目標

建立公司自有行銷企劃團隊，參考國外原廠實行的車主活動，活化品牌既有國內外資源，如：休閒產業結合，打造 CUBEE.IS品牌生活態度，給予客戶別於其他車類品牌獨一無二的感受，增強客戶與公司強烈黏著度，強化全品牌產品延伸。

4

永續供應

4.1 產業供應鏈
4.2 供應鏈管理

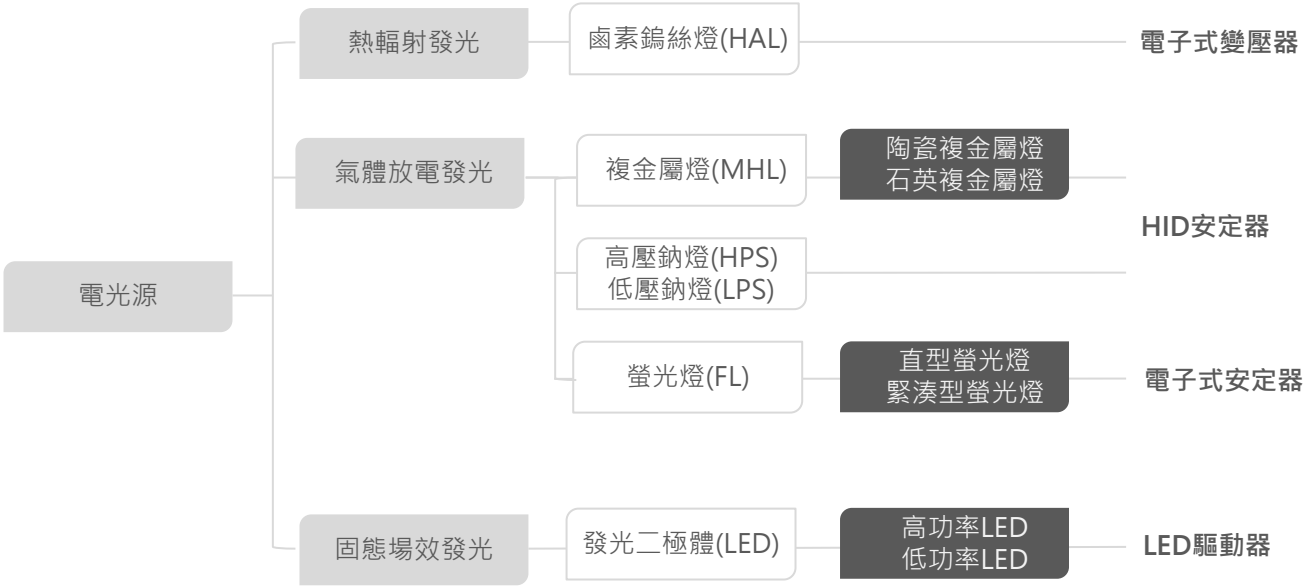
4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

Ø 電子事業處

1. 產業現況與發展

(1) 電光源產業



資料來源：CADDET,宏遠證券整理

本公司為專業之電光源驅動元件製造廠，主要產品為電子式安定器、電子式變壓器及 LED 驅動器，產品主要作為燈源及市電間之媒介，可提供點燈電壓、穩定電流及變壓等功能。目前驅動電光源發光的安定器分為電感式安定器及電子式安定器。由於傳統安定器，其外型笨重且效率低，逐漸被LED 驅動器取而代之；LED 驅動器具有精密的電路並針對光源的特性進行設計故具備提升效率、節省能源、延長燈具壽命及提升照明品質等優勢。由於光源種類形式各異，驅動器針對不同的光源來設計開發，故 LED 驅動器產業之發展與電光源演進與發展息息相關。

電光源依發光原理可區分為熱輻射發光(Incandescent)、氣體放電發(Discharge)、固態場效發光三種，詳細之電光源分類與各式電光源驅動元件所屬應用光源如上圖所示。

i. 熱輻射發光電光源

熱輻射發光電光源包括白熾鎢絲燈泡(Argon-tungsten)、鹵素燈(Halogen)等，其發光原理為透過電能加熱燈泡內之鎢絲，當溫度達攝氏 500 度以上時鎢絲即呈現白熾狀態而發光，鎢絲所產生的紅外線大於可視光，約 80%以上的電力消耗會轉化為紅外線，就也是釋放出熱能，僅其中 10%～20%的電力消耗係發出可視光供照明使用，隨著溫度越來越高，燈泡中之鎢絲將逐漸蒸發變細，最後燒斷而無法繼續使用，故耗電量大、發光效率差及壽命短是其最主要之缺點。

ii. 氣體放電發光電光源

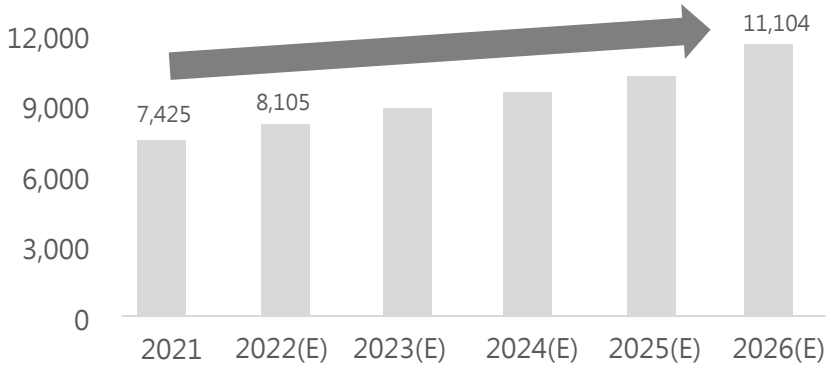
氣體放電發光原理則為將燈管內填充氣體，氣體原子核的最外層電子易吸收外來能量而躍升到較高的能階，當電子躍升到較高的能階時，會有返回原能階的傾向。在返回原能階的過程中，先前所吸收的能量會以光子的方式輻射出來。氣體放電燈從其填充氣體之壓力又可區分為低壓與高壓氣體放電，凡氣體放電發光管壁負荷壓力大於 3W/cm²稱高壓氣體放電(High-Intensity Discharge，以下簡稱 HID)，包括有高壓鈉燈(High Pressure Sodium-HPS)、複金屬燈(Metal Halide-MH)等；低壓氣體放電(Low-Intensity Discharge)則以螢光燈為主，包括有直管型螢光燈(Linear Fluorescent Lamps)、緊湊型螢光燈(Compact Fluorescent Lamps,CFL)也就是俗稱的省電燈泡等，隨著環保節能議題受到人們重視，氣體放電燈在本身效率不斷提高、成本持續降低下，逐漸取代白熾燈。

iii. 固態場發光電源 - 發光二極體

發光二極體(以下簡稱 LED)被視為本世紀光源，也是照明技術創新的希望，是繼愛迪生發明白熾燈後最偉大的發明之一；照明產品的要求為高照度、高演色性、低眩光與光源穩定等功能，LED 提供體積小、耗電量低、壽命長、控制容易及耐震防潮等優點，近年各家照明廠商紛紛投入 LED 照明之研究與開發，因此在 LED 發光效率提升，電性、機構元件技術障礙逐漸克服，加上白光 LED 成本呈現下滑趨勢下，LED 已逐漸往照明應用領域發展，預料未來 LED 照明產品將快速取代日光燈、鎢絲燈，將帶動 LED 照明發展提前。據 TrendForce「全球 LED 產業資料庫與 LED 廠商季度更新」報告指出 LED 照明 2021-2026 年的年複合成長率(CAGR)為 8.4%。

全球 LED 照明市場規模

圖、2021~2026年照明LED市場產值(單位：百萬美元)



備註：照明LED市場含一般照明、景觀照明和農業照明
Source: TrendForce, Mar.,2022

資料來源：集邦科技(TrendForce)

(2) 電光源驅動元件

所有電光源都不能直接接通市電，需要一個裝置來調節穩定通往光源的電流而產生光。因此所有的光源依照其發光的方法都需配置一個驅動元件進行驅動。依照不同光源，目前電光源驅動元件包含電子式變壓器、電子式安定器及 LED 電子式驅動器。LED 電子式驅動器體積小、耗電量低、壽命長、控制容易及耐震防潮，故具備提升效率、節省能源及延長燈具壽命、瞬時點燈、無頻閃等優勢，因此傳統氣體放電發光安定器目前逐漸被 LED 電子式驅動器取而代之。

2. 產業上、中、下游之關聯性

本公司為專業電光源驅動元件製造廠商，就照明電源管理模組的產業供應鏈而言，其所使用的組成除了印刷電路板、電阻、電容、電感及驅動控制半導體等電子元件是屬於供應鏈的上游產業，而所匹配應用的螢光燈及 HID 高密度氣體放電燈等各類燈源則是屬於下游供應鏈之產業。

但就技術層面來看，任何一個驅動器在開發初期必定要根據 IEC 所規範各類燈源之規格，就各種燈管特定的技術參數去設計線路，才能開發出完全符合不同光源特定使用的驅動器。因此，光源設計產業雖然在供應鏈上不屬於上游產業，但在技術規格上是本公司產品設計參考之重要範圍。

本公司在產業結構中，係扮演著如何使用適當的電子零組件、金屬機構等元件，設計出能夠發揮電光源效率的驅動裝置，在綠色照明概念及各國政府立法推動節能措施下，協助下游燈具或照明廠商，在產品使用上發揮效能，達到省電節能、綠色環保及兼顧消費者視力保健的最佳效果。

茲將該產業上、中、下游關聯列示如下：

上游
原料、零組件、儀器提供

- 功率元件
- 驅動控制IC
- 電阻電容
- 高頻變壓器
- 電感器
- 印刷電路板

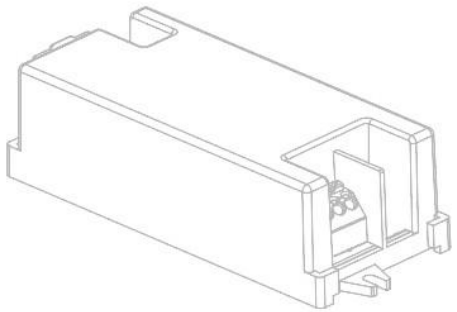
中游
照明光電模組

- 電子式安定器
- 電子式變壓器
- LED電子式驅動器

- 傳統電感式安定器
- 傳統電感式變壓器

下游
燈具應用

- 燈具燈飾工業
- 照明工程
- 3C光源產品應用
- 汽車光源應用



主要產品之重要用途

主要產品	重要用途
電子式安定器	1.應用於面板硬化設備內長條型UV燈管電源。
	2.節省能源：較傳統安定器省電20%上。
	3.提高功率因數：電子安定器為高功率約93%~99%。
	4.全數位化控制給UV燈管穩定、均勻輸出能量提升面板硬化製程效率。
	5.安全性高。
	6.延長UV燈管壽命，可達成廢棄物減量的環保目標。
LED 電子式驅動器	1.可透過電子轉換驅動各種不同功率高亮度 LED，並可以具有調光功能達到省電節能效果。
	2.滿足年長者視覺退化因應晝夜生活調節,數位化智慧控制驅動器仿日照運行模式提供空間安全性、視覺舒適性、健康晝夜節律照明。
	3.無線藍芽智能照明燈具搭配周邊設備包含無線電動窗簾控制器、遙控器、壁控、微波偵測傳感器提供遠端控制及滿足照明多元化的智能應用需求。
	4.無線遙控電動燈控制系統應用於高端建築照明、精品店舖照明、五星級旅館如大型宴會廳/精品櫥窗/博物館依不同工作任務形態變動餐桌位置、更新展覽品的重點照明。

Ø 汽車事業處

1. 產業現況與發展

改裝車產業是指透過更改或替換汽車零配件來改變原有車輛性能、外觀或功能的行業。該產業通常包括改裝配件製造商、改裝服務提供商和改裝成車及零件銷售商等多個角色。目前改裝車產業正經歷一個充滿活力和創新性的時期，受到多方面因素的推動和挑戰。

(1) 改裝車產業的現況：

A. 技術進步：隨著汽車技術的進步，改裝車部件和技術也日益精進。這包括先進的引擎管理系統、更高效的渦輪增壓器以及改進的懸掛系統。數字化技術的引入也使得電子元件和軟件改裝成為可能。

B. 市場需求多樣化：不同年齡層和消費群體對改裝車的需求各異。年輕一代更傾向於追求外觀炫酷、性能強勁的車輛，而老一輩車主可能更注重舒適性和實用性。

C. 環保與法規：環保意識的增強和政府法規的日益嚴格，對改裝車市場帶來一定挑戰。例如，排放標準和噪音法規的嚴格實施，限制了一些改裝項目的合法性。許多改裝車愛好者和企業開始探索電動車改裝，以符合未來的環保要求。

D. 文化影響：改裝車文化在全球各地都有其獨特的表現形式，從美國的肌肉車和低底盤車，到日本的漂移車和時尚改裝。這些文化現象也在一定程度上影響著市場需求和改裝風格。

(2) 改裝車產業的未來發展：

A. 電動車改裝：隨著電動車（EV）的普及，電動車改裝將成為未來的一大趨勢。這包括對電動車性能的提升（如提高電池容量和電機功率）以及個性化設計（如外觀和內飾的改裝）。

B. 智能化和互聯技術：車輛智能化和互聯技術的進步，使得改裝車不僅限於硬件改裝，還包括軟件升級。車載娛樂系統、智能駕駛輔助系統和互聯功能的升級，將成為改裝車市場的重要組成部分。

C. 定制化需求：消費者對個性化和定制化的需求將持續增長。這推動了改裝車企業提供更靈活和多樣化的改裝方案，以滿足不同客戶的需求。

D. 全球化影響：改裝車市場將越來越國際化。跨國品牌和國際改裝賽事的影響力增大，使得不同地區的改裝文化相互融合。這將帶來更多創新的改裝風格和技術。

E. 環保與可持續發展：未來改裝車市場將更加重視環保和可持續發展。這包括使用可再生材料、降低改裝過程中的碳排放，以及推廣環保改裝技術。

2. 產業上、中、下游之關聯性

本公司為改裝成車銷售及零件銷售與改裝服務商，改裝車產業是一個複雜的產業鏈，由上游的改裝零配件製造商、中游的改裝服務提供商和下游的汽車用戶組成。這些不同的角色在改裝車產業中扮演著不同的角色和功能，彼此之間存在著緊密的關聯，其關係如下。

上游：原料與零件供應

a. 鋁、碳纖維、橡膠等原材料供應商

b. 機械加工廠
（鍛造鋁圈、排氣系統、套件生產）

c. 電子元件供應商
（ECU模組、燈具、音響系統）

d. 國際改裝品牌總部
（如BRABUS、 TECHART、ABT）

中游：產品整合與品牌經營

a. 改裝零件製造商
（含ODM / OEM代工）

b. 系統整合商
（懸吊、動力、煞車、外觀整合套件）

c. 品牌代理 / 授權商（具進口、配銷權）

d. 改裝設計與工程公司（含檢驗認證工程）

下游：服務、通路與消費者

a. 改裝經銷通路
（代理商、門市、電商平台）

b. 改裝廠
（提供安裝、調校、驗車服務）

c. 經銷商與展間
（提供展示車、顧問諮詢）

d. 售後維修服務
（保固、維護、升級）

e.車主 / 收藏家 / 愛好者社群

品牌代理鏈結	上游品牌若授權單一代理商，將形成中游壟斷，需靠展間與技術團隊深化下游接觸。
隊深化下游接觸。技術傳遞與培訓	上游需對中游/下游提供安裝、調校SOP培訓（特別是電子改裝類）。
認證與合規壓力	中游需協助零件取得合法上路的檢驗文件，否則下游難以商業化經營。
售後服務導向	下游客戶回饋會反饋至中游，促使產品優化與升級。

總體來說，改裝車產業的上游、中游和下游彼此相關，互相促進，相互依存。這促進了整個改裝車產業的發展，也推動了汽車工業的進步。

3. 產品發展趨勢

(1) 改裝車的發展趨勢：

A. 電動車改裝：隨著電動車（EV）市場的迅速擴展，電動車改裝成為一大趨勢。這包括提升電池容量、優化電機性能以及改進充電系統。此外，電動車外觀和內飾的個性化設計也逐漸受到重視。

B. 智能化和互聯技術：車輛智能化和互聯技術的進步使改裝不僅限於硬件，軟件升級同樣重要。車載娛樂系統、智能駕駛輔助系統和車輛互聯功能的改裝將成為市場的重點。

C. 定制化需求：消費者對個性化和定制化的需求持續增長。無論是外觀設計、內飾風格還是性能提升，改裝車企業需要提供更多樣化和靈活的改裝方案，以滿足不同客戶的獨特需求。

D. 環保化：改裝車也越來越注重環保，例如改裝優化燃油經濟性、改裝減少污染排放等。

E. 先進材料和製造技術：輕量化和高強度材料的應用，如碳纖維和鋁合金，正變得越來越普遍。這些材料不僅能提升車輛性能，還能提高燃油效率和減少排放。此外，3D打印技術的應用也使得定制零部件的生產更加靈活和高效。

F. 全球化和文化影響：改裝車市場越來越國際化，不同地區的改裝文化和風格相互影響。例如，美國的肌肉車、日本的漂移車和歐洲的性能車都在全球範圍內獲得了粉絲。跨國品牌和國際改裝賽事的影響力也在增大，推動了技術和設計的創新。

G. G.賽事和品牌推廣：各種改裝車賽事和品牌活動也對市場發展起著推動作用。這些活動不僅展示了改裝技術的最新成果，還吸引了大量的愛好者和潛在客戶，提升了品牌知名度和市場認可度。

(2) 改裝車的競爭情形：

改裝車產業的競爭情形複雜且多樣，涉及技術創新、消費者需求、市場營銷和法規遵從等多個方面。以下是改裝車產業競爭情形的主要特徵：

A. 技術競爭：技術創新是改裝車產業的核心競爭力之一。公司之間在引擎改裝、懸掛系統、排氣系統、電子管理系統等方面展開激烈競爭。先進的技術和高質量的改裝部件能夠提供更好的性能提升和駕駛體驗，因此擁有技術優勢的企業往往在市場中占據主導地位。

B. 品牌和聲譽：品牌知名度和聲譽對於改裝車企業來說至關重要。知名品牌通常擁有廣泛的客戶基礎和良好的口碑，這使得它們在競爭中佔據有利位置。消費者往往更信賴擁有長期良好聲譽的品牌，因此新進入市場的企業需要在品牌建設和市場營銷上投入更多資源。

C. 客戶服務和支持：優質的客戶服務和售後支持是企業競爭的重要方面。改裝車市場中，客戶經常需要專業的建議和技術支持。因此，能夠提供全方位服務和快速反應的企業在競爭中更具優勢。個性化的定制服務也是吸引和留住客戶的關鍵因素。

D. 價格競爭：價格是影響消費者選擇的重要因素之一。由於市場上的競爭者眾多，企業需要在保持質量的同時控制成本，提供具有競爭力的價格。這要求企業在生產和供應鏈管理方面具備較強的效率和成本控制能力。

E. 創新與差異化：為了在競爭中脫穎而出，企業必須不斷創新，推出具有獨特賣點的產品和服務。這包括新技術的應用、新材料的使用以及新設計的開發。差異化策略可以幫助企業吸引特定的消費群體，建立獨特的市場定位。

F. 數字化和在線營銷：互聯網和數字技術的發展使得在線營銷和數字化渠道成為重要的競爭手段。企業可以通過社交媒體、電商平台和專業論壇等渠道進行品牌推廣和產品銷售。數據分析和客戶關係管理（CRM）系統的應用，也幫助企業更好地了解和滿足客戶需求。

G. 國際市場擴展：國際市場擴展是許多改裝車企業的重要戰略。通過進軍海外市場，企業可以拓展銷售渠道，降低市場風險。同時，國際市場的競爭也要求企業具備強大的全球供應鏈管理和跨文化運營能力。

4.1.2 供應鏈結構

一、主要原料供應狀況

原料名稱	供應來源	供應狀況
變壓器、電感器、積體電路、電晶體	國陽、歐富利、安富利、營格	供需正常
電容器	合廣	供需正常
印刷電路板	全合、科諾微	供需正常

二、最近年度主要進貨廠商

	2023 年度				2024 年度			
項目	名稱	金額	佔全年度進貨淨額比率(%)	與發行人之關係	名稱	金額	佔全年度進貨淨額比率(%)	與發行人之關係
1	甲廠商	169,612	37.92	關係人	甲廠商	76,052	32.53	關係人
2	乙廠商	46,735	10.45	關係人	乙廠商	26,746	11.44	關係人
3	其他	230,980	51.63		其他	130,998	56.03	
	合計	447,327	100.00		合計	233,796	100.00	

註:本表為三一東林集團資訊。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置供應商管理作業程序管理供應商之永續發展，針對供應商的環境、社會、治理等面向進行稽核與管理，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。

▲ 新供應商評估

本公司及各分公司與供應商往來前，由申請單位提出採購申請 ， 由供應商填寫「供應商資料表」，除廠商基本資料外，對於供應商過去有無影響環境與社會責任政策之情形，也會給予客觀的評量，相關資料交由管理部記錄登載於系統中。

▲ 現有供應商風險管理

本公司至少一年根據供應商管理作業程序，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期、配合度等面向進行考核。同時所有供應商必須配合與環境衝擊風險（如能源使用、溫室氣體、水足跡、廢棄物等）與社會衝擊風險相關（如不歧視、員工結社與團體協商的自由、反童工、強迫勞動與弱勢族群等）進行年度調查與評估。

如有對於環境、社會等面向造成重大影響者，均列入不續用的名單。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

▲ 供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取加強溝通與訓練、限期改善措施等方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

▲ 改善措施

本公司若有供應商存在問題時，相關單位可與供應商協商要求其改善。必要時，得到相關方的容許，可對採購計劃及相關契約作調整。並由本公司稽核室定期追蹤其改善進度，以降低未來再度發生的風險。

5

環境友善

5.1 能源治理
5.2 排放監控
5.3 水源控管
5.4 廢棄物監管

5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了有效提升本公司能源使用效率，依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點，並由管理部負責統合各營運據點的能源使用狀況，並制定節能改善計畫；本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動，提升同仁節能減碳的觀念。

5.1.2 能源消耗

2024 年度三一東林能源總消耗量為 2,763.040十億焦耳(GJ)，能源密集度為7.091(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗79%，其餘能源占比分別為車用汽油12%、柴油9%，故於後續節能規劃上，將以降低電力使用為主要目標。

三一東林能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量[註]	能源消耗百分比
		2024 年	2024 年
外購非再生能源	化石燃料	579.250	21
	外購電力	2,183.790	79
非再生能源總消耗量		2,763.040	100
能源總消耗量		2,763.040	註 1：熱值採用經濟部能源署，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：因本公司屬於工廠性質產業與辦公室類型混合類型，故選用百萬營收為密集度分母，故選用此為能源密集度分母 註 3：能源統計據點以台灣母公司為主，包含台中企業總部、台北展間及台中展間。
能源密集度 （GJ/每百萬元營收）		7.091	

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

《A-溫室氣體盤查標準》

三一東林依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依外部揭露要求、內部策略規劃、量化方法、係數取得及排放貢獻等衡量排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準。本公司自 2024 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

《B-組織邊界及報告邊界》

本年度組織邊界包含台灣母公司(台中企業總部、台北展間及台中展間)，報告邊界包含類別 1（固定燃燒、移動燃燒及逸散排放）、類別 2（外購電力），類別 3（上游運輸及下游運輸）及類別 4（購買原物料、外購燃料及能源之上游排、水資源），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCs)共 4 種溫室氣體。

《C-溫室氣體排放量及密集度》

2024 年三一東林溫室氣體總排放量為 563.982 tCO2e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為1.4 tCO2e/每百萬元營業收入，主要排放源來自類別2(外購電力)、類別4(購買原物料)、類別4(外購燃料及能源-電力)及類別1(移動燃燒)。

溫室氣體排放量分析表

（單位：tCO_2e）

溫室氣體排放量	2024 年
類別 1	65.095
佔比（%）	11.5
類別 2	287.467
佔比（%）	51.0
類別 3	35.158
佔比（%）	6.2
類別 4	176.263
佔比（%）	31.3
類別 5	0.000
佔比（%）	0.0
類別 6	0.000
佔比（%）	0.0
溫室氣體總排放量	563.982
排放強度(tCO_2e/每百萬元營收)	1.4

註 1：溫室氣體排放量採用排放係數法進行計算：活動數據×排放係數×全球暖化潛勢(GWP值)，換算成二氧化碳當量(CO_2e)，以公噸二氧化碳當量(tCO2e)為單位。

註 2：排放係數來源包含環境部、經濟部能源署、產品碳足跡資訊網。

註 3：全球暖化潛勢(GWP 值)引用 IPCC 第六次評估報告(AR6)之數值進行計算。

註 4：溫室氣體盤查據點包含台灣母公司(台中企業總部、台北展間及台中展間)。

5.3 水源管控

5.3.1 取水排水耗水

2024 年三一東林總取水量為 1.793 千立方公尺(百萬公升)，取水來源均為第三方的水(自來水)，水質均為淡水，總排水量為 1.793 千立方公尺，排水終點均為第三方的水(污水處理廠)，水質均為淡水，公司均為生活用水，製程無耗水情形，所有據點均非位於水資源壓力地區。

取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	取水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	1.793	0.000
	其他的水	0	0
總取水量		1.793	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0	

註：取水量統計據點包含台灣母公司之台中企業總部及台北展間。

排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	1.793	0.000
	其他的水	0	0
總排水量		1.793	0.000

註 1：排水量統計據點包含台灣母公司之台中企業總部及台北展間。

註 2：台中企業總部及台北展間均為生活用水，並無大量蒸發或其他損耗情形，因此保守估計排水量=取水量。

耗水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

項目	2024	
	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	1.793	0.000
總排水量	1.793	0.000
總耗水量	0.000	0.000
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0	

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

一、政策願景與原則

整體願景：落實循環經濟理念，推動集團零廢棄與資源效益最大化，達成企業永續與社會責任。

管理原則：

- 遵循 Reduce–Reuse–Recycle（三 R）原則，優先減少資源使用、重複使用可能品，再進行回收與妥善處理。
- 持續落實環境管理系統(ISO 14001），保障法規遵循與管理可持續性與透明度。

二、 核心行動策略

1. 減量與資源最適化
   A. 辦公場域：
      ▲ 推行 雙面列印、信封重覆使用，並建置廢紙回收網絡。
      ▲ 文件與流程全面 電子化管理，減少紙張與印製支出。
   B. 製造與倉儲：
      ▲ 精確測量與監控原料用量與庫存管理，減少生產過程中產生的物料損耗。
      ▲ 推動產品模組化設計與延長產品耐用性，減少報廢率。
2. 再利用與回收提升
   A. 同仁行為倡議：
      ▲ 廠區與辦公場所設置分類垃圾桶，鼓勵使用 環保杯、環保筷、購物環保袋，減少一次性廢棄物產生。
   B. 產業端：
      ▲ 對於 LED 散料、電子零組件和電池類廢料，委託專業合法回收業者處理，並追蹤回收與再製利用成效。
3. 合規與外包管理
      ▲ 所有廢棄物（包括危害性廢棄物）皆須採 委託合法合格廠商處理，確保法規符合與環境安全。
      ▲ 定期審查處理廠的合法資格與環保能力，拒絕任何非法或未有環保程序的處置方案。

5.4.2廢棄物清運處置

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 71.784 公噸，全數皆為非有害事業廢棄物，主要廢棄物種類包含廢紙(83.58%)、事業員工垃圾(15.05%)及其他可回收廢棄物(1.37%)。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，三一東林在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024 年本公司 85.0%事業廢棄物係採用回收方式處理。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目[註]	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	71.784	60.984	10.800	0.000
	總量	71.784	60.984	10.800	0.000

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：廢棄物產生量統計據點包含：台中企業總部、德國 HEP GmbH、On Lichttechnik GmbH、Cubee GmbH。

事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有廢紙及其他可回收廢棄物，回收方式以再生利用及其他回收作業為主。
2024 年處置移轉的廢棄物量共 60.984 公噸，皆為委外第三方處置。

▼按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2024		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	60.000	60.000
	其他回收作業	0.000	0.984	0.984
	小計	0.000	60.984	60.984

註：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。

事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，其餘廢棄物以焚化處理(含能源回收)方式直接處置，本公司 2024 直接處置的廢棄物量共 10.800 公噸，皆為委外第三方處置。

▼按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2024		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	10.800	10.800
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	10.800	10.800

註：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。

6

員工照護

6.1 人力資本
6.2 薪酬與福利
6.3 多元發展
6.4 職場安全

6. 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

三一東林視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才聘雇

《A-年底員工組成》

截至 2024 年底止，三一東林全體員工共計 155 人，包含正職員工 155 人、臨時員工 0 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 155 人、兼職員工 0 人、無時數保證 0 人。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，如廠區保全等，2024 年底上述外部工作者人數共計 2人。近三年聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家		合計
		中國	臺灣	
全體員工	男性	40	27	67
	女性	71	17	88
	其他	0	0	0
	小計	111	44	155
正職員工	男性	40	27	67
	女性	71	17	88
	其他	0	0	0
	小計	111	44	155
臨時員工	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	其他	0	0	0
	小計	0	0	0
全職員工	男性	40	27	67
	女性	71	17	88
	其他	0	0	0
	小計	111	44	155

聘僱類型	性別	國家		合計
		中國	臺灣	
兼職員工	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	其他	0	0	0
	小計	0	0	0
無時數保證員工	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	其他	0	0	0
	小計	0	0	0

定義說明：

▲ 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

▲ 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

▲ 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

▲ 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

▲ 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

註：統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司、三一照明科技股份有限公司、叁壹科技（上海）有限公司、威森電子（珠海）有限公司。

《B-員工多元化》

員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 43%及 57%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 83%。另依法聘雇身心障礙者 1 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 0 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，為促進多元任用同時發展海外營運市場，海外員工占總員工人數達 72%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管為當地居民。

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		8	14	21	112	155
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		5%	9%	14%	72%	100%
多元指標						
性別	男性	6	10	13	38	67
	女性	2	4	8	74	88
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	1	9	10
	30-50 歲	6	12	17	93	128
	51 歲(含)以上	2	2	3	10	17
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	3	2	0	6	11
	高等教育	1	4	7	23	35
	中等教育	0	0	1	5	6
	初等教育	0	0	0	1	1
	未分類	4	8	13	77	102
國籍	本國籍	8	14	21	112	155
	外國籍	0	0	0	0	0

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	75%	71%	62%	34%	43%
	女性	25%	29%	38%	66%	57%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	5%	8%	6%
	30-50 歲	75%	86%	81%	83%	83%
	51 歲(含)以上	25%	14%	14%	9%	11%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	1%	1%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	38%	14%	0%	5%	7%
	高等教育	13%	29%	33%	21%	23%
	中等教育	0%	0%	5%	4%	4%
	初等教育	0%	0%	0%	1%	1%
	未分類	50%	57%	62%	69%	66%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	100%	100%
	外國籍	0%	0%	0%	0%	0%

註：1.此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數
2.統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司、三一照明科技股份有限公司、叁壹科技（上海）有限公司、威森電子（珠海）有限公司。

《C-人員流動》

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 31 位新進員工，包含男性 21 位、女性 10 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 30 位員工離職（含 0 位屆齡退休人員），含 12 位男性及 18 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

三一東林資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家		總計	新進比率（%）
		中國(中国)	臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	1	3	4	31%
	30-50 歲	6	10	16	
	51 歲(含)以上	0	1	1	
	小計	7	14	21	
女性	29 歲(含)以下	0	4	4	11%
	30-50 歲	1	5	6	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	1	9	10	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	0	0	0	
總計		8	23	31	20%

註：統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司、三一照明科技股份有限公司、叁壹科技（上海）有限公司、威森電子（珠海）有限公司。

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率（%）
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	2	2	18%
	30-50 歲	10	10	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	12	12	
女性	29 歲(含)以下	6	6	20%
	30-50 歲	10	10	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	18	18	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		30	30	19%

註：統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司、三一照明科技股份有限公司、叁壹科技（上海）有限公司、威森電子（珠海）有限公司。

6.1.3 勞資協議

三一東林戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，不定期舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。 本年度共召開 3 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。
「性騷擾投訴」專用電子信箱	提供內部 email 信箱讓員工反映：885box@mail.31hep.com

2024 年度員工意見反饋統計

本年度無收到員工意見反饋內容。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

《A-男女薪酬比》

三一東林重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 77:23(最高個人薪酬階級為執行長、總薪酬中位數為其他員工之總計)。

各職級男女薪酬比（男：女）				
重要營運據點	決策層	高階主管	中階主管	基層人員
三一東林母公司	100：0	58：42	57：43	48：52

《B-基層人員與當地法規最低薪資比》

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

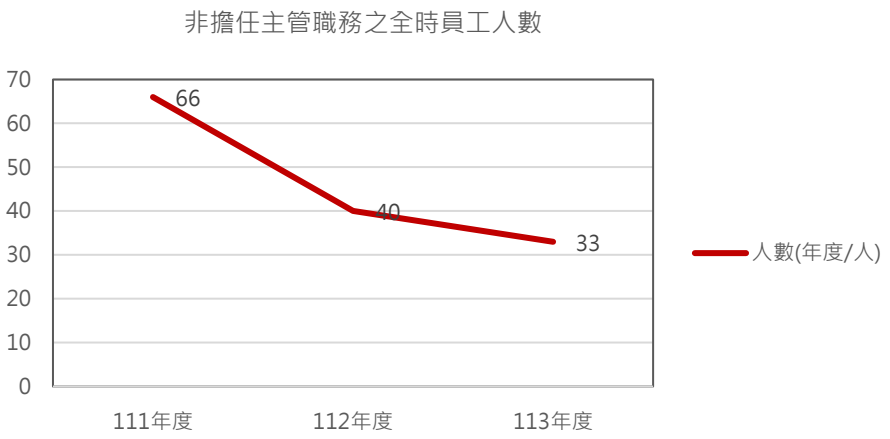
重要營運據點	國家	男	女	平均
三一東林母公司	台灣	1.87	1.45	1.66

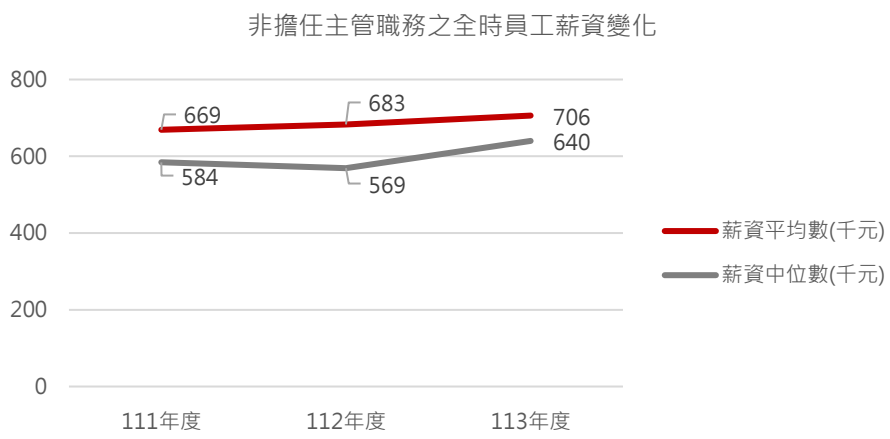
註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 NT$27,470 元

《C-非主管職員工薪資資訊》

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 33 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 706 仟元及 640 仟元。2024 因為人力結構精簡與高階人才留任政策的實施原因相較前一年度增加。

*以下為三一東林母公司近三年度非主管職全時員工人數變化與薪資平均數及薪資中位數變化





6.2.2 完善福利措施

《A-福利措施說明》

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，三一東林制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

三一東林標準福利

項目	說明
保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險
	規劃團體綜合保險，包含意外險、醫療險、海外差旅險等保障
優於法令的給假福利	颱風有薪休假
	補班日有薪休假
婚喪生育及年節禮金	生育禮金
	三節獎金＆禮券
	生日禮金
	婚喪禮金

三一東林其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	年度健康檢查補助
福利活動	尾牙或春酒活動、員工聚餐

《B-退休福利制度》

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例， 於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。 於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	我司已結清舊制退休金年資。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請詳 三一東林2024年股東會年報（本公司股票代碼 3609 查詢）。

6.2.3 友善育兒職場

《A-育嬰假政策說明》

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了優於法規的家庭照護假等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

《B-育嬰假人數資訊》

2024 年本公司申請育嬰留停的復職率為 0%，復職一年後仍在職之留任率為 0%。

育嬰假人員分析

2024 年				
	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	4	6	0	10
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	0	0	1
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	25%	0%	0%	10%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%

註：統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司、三一照明科技股份有限公司、叁壹科技（上海）有限公司、威森電子（珠海）有限公司。

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

《A-簡介教育訓練課程類型》

三一東林重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
在職訓練(On job training)	新人到職訓練
內部教育訓練	研發類專業職能課程
外部教育訓練	法規要求專業職能課程

《B-年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽》

2024 年總共開設 30 班次課程，共培訓 46 人次，累積 112 人時數。整體而言人均受訓時數為 1 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	20	20	20.0
專業職能課程	7	21	65.0
通識課程	5	5	27.0
合計	30	46	112.0

註：統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司。

《C-各性別平均受訓時數》

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 1.10 小時，女性平均受訓時數為 0.43 小時，其他性別平均受訓時數為 0 小時。

各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2024 年
男性	1.10
女性	0.43
其他	0

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數；統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司。

《D-各職級或職能平均受訓時數》

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	4.38
中階主管	1.93
基層主管	1.24
基層人員	0.21

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數；統計據點包含台灣母公司之台中企業總部、台中展間、台北展間，及東武實業股份有限公司。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

《前言》

三一東林深知工作者安全與健康的重要性，任何工作場域的安全或衛生風險，均可能對公司營運與員工及外部工作者的健康造成重大影響。本公司依職業安全衛生管理辦法，目前無需建立職業安全衛生管理系統，但本公司仍依循《職業安全衛生法》等相關法規，訂定安全衛生工作守則作為基礎管理規範，持續追蹤國際職安衛管理系統標準的發展，並視需要評估適用的管理標準之導入。

公司持續透過 PDCA 管理架構，規劃安全衛生政策、執行安全作業、進行作業環境檢查，並致力於管理系統之持續改善，建立完善的職業安全衛生管理體系。此外，公司亦建立事故通報與調查機制，明訂事故發生後通報及調查之相關職責與時限要求，以有效降低職業安全風險，保障工作者安全。

《職安衛教育訓練》

職業安全衛生教育訓練作為提升員工安全意識之重要手段，本公司已逐步針對法規概要、標準作業程序、緊急應變措施等內容，規劃職安衛教育訓練之計畫，惟 2024 年度因實務因素，暫未舉辦相關教育訓練。未來公司將持續評估並規劃符合需求之教育訓練活動，以強化安全意識。

《職業健康服務與健康促進》

三一東林已針對噪音、化學物質暴露、重複性負荷等健康危害因子進行辨識，雖 2024 年未提供相關防護用具，但未來公司將持續檢視防護設備需求，適時提供合適之個人防護裝備，降低員工作業風險。

職業健康管理方面，公司每年安排員工定期接受健康檢查，持續追蹤員工健康狀況，及早辨識職業病風險。

6.4.2 職業傷害與職業病

《事故調查與通報流程》

三一東林已制定職業安全衛生事故通報與調查程序，確保事故發生時能迅速反應與妥善處理，以保障員工安全。於事故發生後，管理部門與相關主管將依據職業安全衛生法第37條第2項規定，若發生死亡災害、三人以上罹災、一人以上需住院治療或其他主管機關指定公告之災害，將於八小時內通報勞動檢查機構，並依事故嚴重性進行分級管理，分析事故原因並提出改善建議，以有效降低事故再發風險。

《職災紀錄》

三一東林於 2024 年度並未發生任何職業災害事故，亦無職業病案例發生，公司將持續維持並強化相關管理措施，以確保工作環境的安全。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024 年
工作總時數(小時)	430,872
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率[註 1]	0.0
嚴重職業傷害人次(次)[註 2]	0
嚴重職業傷害比率[註 3]	0.0
可記錄事故人次(次)[註 4]	0
可記錄事故比率[註 5]	0.0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率[註 6]	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

7

附錄

GRI準則索引表

加強揭露永續指標

氣候相關資訊

7 附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：三一東林已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目		報告書所在章節	頁碼	省略說明	
					省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	18		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	6		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	6	NA	
			1.1.6 聯絡資訊	7		
	2-4	資訊重編	1.1.7 資訊重編	7		
	2-5	外部保證/確信	1.1.5 外部保證/確信	7		
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	74		
	2-7	員工	2.1.1 基本資訊	18		
			6.1.2 人才聘雇	86		
	2-8	非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	86		
	2-9	治理結構及組成	2.2.1 治理架構	23		
			2.2.2 功能性委員會	31		

GRI 準則	揭露項目		報告書所在章節	頁碼	省略說明	
					省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	23		
	2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	23		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.1 重大議題評估流程	10		
			1.3.2 重大議題衝擊管理	12		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.3.1 重大議題評估流程	10		
			1.3.2 重大議題衝擊管理	12		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3.1 重大議題評估流程	10		
	2-15	利益衝突	2.2.1 治理架構	23		
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	23		
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	23		
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	23		
	2-19	薪酬政策	2.2.1 治理架構	23		
	2-20	薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	23		
	2-21	年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	96		
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3		
	2-23	政策承諾	2.4.1 誠信經營	37		
	2-24	納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	37		
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3.2 重大議題衝擊管理	12		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	37		
		2.4.2 人權政策	39		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	40		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	18		
	2-29 利害關係人議合方針	1.2.1 鑑別利害關係人	8		
		1.2.2 利害關係人溝通	8		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	95		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3.1 重大議題評估流程	10	NA	
	3-2 重大主題列表	1.3.2 重大議題衝擊管理	12		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
經濟績效					
3-3 重大主題管理					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	32		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	32		
誠信經營					
3-3 重大主題管理					
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	37		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	37		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	37		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理					
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.2 產品風險評估	57		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.2 產品風險評估	57		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		3.4.1 客戶關係管理	62		
創新研發					
3-3 重大主題管理		3.3.1 創新研發	59		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.5 氣候變遷風險機會	41		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	98		
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	96		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	86		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	74		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	77		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	77		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水	80		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水	80		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水	80		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	78		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	78		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	78		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	78		
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物管理政策	82		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置	83		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 廢棄物清運處置	83		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置	83		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	86		
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施	98		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	100		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	86		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	103		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.2 職業傷害與職業病	104		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	103		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	-	-	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生非本年度重大議題，因此本年度未進行說明，未來將著手規劃相關管理措施
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 培育訓練 6.4.1 職業安全衛生管理	101 103	有關職業安全衛生之工作者訓練	2024 年因實務因素暫未舉辦職安衛相關教育訓練，未來將持續評估與規劃教育訓練活動

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	103		
	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	-	-	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	職業安全衛生非本年度重大議題，因此本年度未進行說明，未來將著手規劃相關管理措施
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	-	-	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	公司非職業安全衛生管理法規範應建立職業安全衛生管理系統之企業，本公司仍自行建立相關機制，請詳閱 6.4.1 章節
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	104	外部工作者職業災害	2024 年度未統計外部工作者之職業災害事件
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	104	外部工作者職業病	2024 年度未統計外部工作者之職業病事件
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	6.3.1 培育訓練	101		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	101		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	23		
		6.1.2 人才聘雇	86		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	96		
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	39		
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4.2 人權政策	39		
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	39		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4.2 人權政策	39		
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.4.2 人權政策 6.3.1 培育訓練	39 101		
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4.2 人權政策	39		
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	32		

加強揭露永續指標

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	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 消耗能源總量：2,763.949 十億焦耳(GJ) 2. 外購電力百分比：79% 3. 再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	77	
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量：1.793 千立方公尺 2. 總耗水量：1.793 千立方公尺	千立方公尺 (1,000m³)	80	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 有害廢棄物產生量：0 公噸 2. 廢棄物回收百分比：85	公噸(t), 百分比(%)	82	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2024 年度未發生任何職業災害	數量, 比率(%)	104	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	2024 年度未統計相關數值。(依上市櫃公司編制與申報永續報告書作業規範，本公司資本額未達 20 億，此項暫不需揭露)	公噸(t), 百分比(%)	-	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	本公司與上游供樣商均維持長期穩定合作關係，且有進行風險管理，避免供貨遭壟斷情事。	不適用	-	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無此情事發生，與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金額損失總額為新台幣 0 元。	報導貨幣	-	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司暫不揭露相關資訊。(依上市櫃公司編制與申報永續報告書作業規範，本公司資本額未達 20 億，此項暫不需揭露)	依產品類型而不同	-	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
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。	參考報告書 2.5.1	41
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)。	參考報告書 2.5.1	41
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	參考報告書 2.5.1	41
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。	參考報告書 2.5.1	41
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。	尚未執行	-
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。	尚未執行	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未執行	-
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。	尚未執行	-
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 9-1 及 9-2)。	請參考 9-1 及 9-2 揭露內容	116

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

本公司自 2025 年起進行母公司 2024 年度之溫室氣體盤查，2024 年度溫室氣體排放量為 563.982 公噸 CO2e，排放密集度為 1.4 tCO2e/每百萬元營收，盤查據點為台灣母公司(包含台中企業總部、台北展間與台中展間)，詳細排放資訊請參閱 5.2.1 溫室氣體盤查章節。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

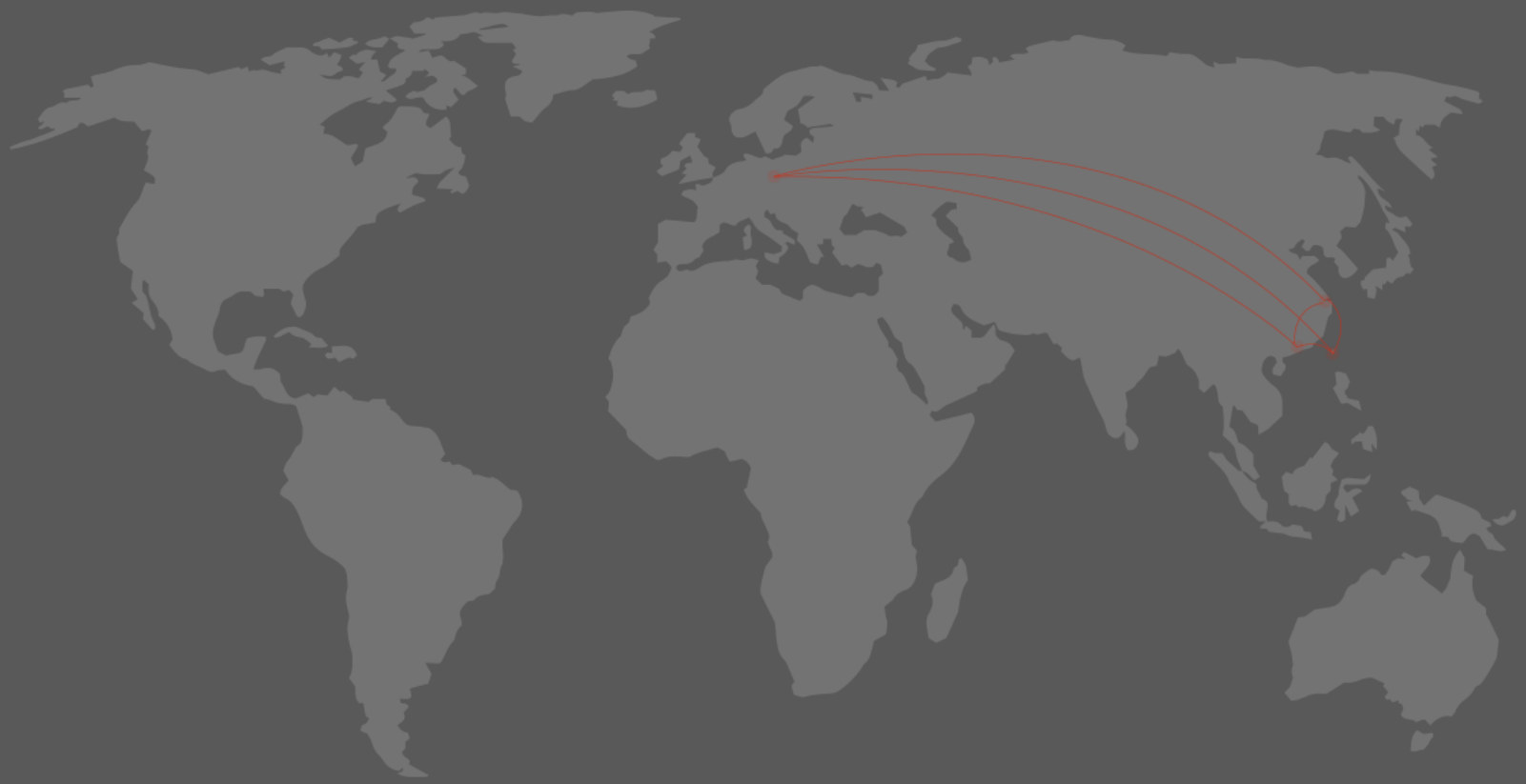
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司 2024 年溫室氣體盤查尚未進行確信，規劃依金管會永續路徑圖規範，最晚於 2028 年完成 2027 年度溫室氣體盤查確信。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司以 2024 年為基準年，排放量為 563.982 公噸 CO2e，主要排放熱點為外購電力，未來將規劃節能減碳以達成溫室氣體減量目標。



三一東林 (#股票代號3609) 台灣/德國/中國/日本
▌台中
台中市南屯區永春東七路517號3樓

三一國際 Cubee Living 汽車生活棧 鍍膜/咖啡/貼膜
▌台北汽車生活棧
台北市內湖區安康路172-1號

三一國際 台北 Cubee Taipei-烤漆 保養 改裝 服務廠
▌台北保修廠
台北市內湖區永保街168號

三一國際 台中 Cubee Plaza 三一廣場
▌台中展示中心
台中市西屯區市政北二路18-1號

三一國際 Cubee The Butler
▌台北展示中心
台北市內湖區行善路48巷56號1樓

三一東林科技 德國 HEP GmbH 汽車服務棧
▌德國分公司
Ramsloh 10, 58579 Schalksmühle, Germany

叁壹科技 上海 Cubee Shanghai 品牌旗艦店
▌上海展示中心
上海市浦東新區启帆路800弄3號樓

ON-Lichttechnik
▌智能高端德國品牌