



# MERRY

美律實業股份有限公司



## 2013 企業社會責任報告書 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY



# 目錄 INDEX

報告書簡介	01
推動企業社會責任重要成果	02
董事長的話	03
實質考量面與邊界	04

## 01

### 美律實業與企業社會責任

1.1 願景與承諾	06
1.2 CSR 政策與運作	07
1.2.1 CSR 推動委員會組織圖	07
1.2.2 EICC 推行	08
1.3 利害關係人鑑別與溝通	08

## 02

### 美律實業與經濟

2.1 公司營運概況	
2.1.1 公司簡介	12
2.1.2 全球佈局	13
2.1.3 財務績效	13
2.1.4 經營理念	14
2.1.5 主要產品資訊	14
2.1.6 協會及公會參與	15
2.2. 公司治理	
2.2.1 公司組織架構	16
2.2.2 董事會	16
2.2.3 風險管理	18
2.2.4 反貪反賄	19
2.2.5 商業行為與職業道德規範	20
2.2.6 稽核單位	21

## 03

### 美律實業與員工

3.1 員工組成概況	23
3.2 員工發展與訓練	25
3.3 推動同仁工作與生活平衡	28
3.4 薪酬福利	30
3.5 員工福利制度	31
3.6 員工多元溝通管道	34
3.7 安全與健康的工作環境	34



# 04

## 美律實業與客戶 / 供應商

4.1 客戶服務與滿意度	
4.1.1 美律與顧客關係管理	38
4.1.2 提升客戶滿意度	39
4.2 供應商管理	
4.2.1 在地供應商採購比例	39
4.2.2 供應商管理	39
4.2.3 購置 XRF 進料檢驗儀器	40

# 05

## 美律實業與環境

5.1 環境保護政策	42
5.2 綠色管理	
5.2.1 建制「綠色產品管理系統」	43
5.2.2 產品碳足跡盤查	44
5.3 綠色供應鏈	
5.3.1 原物料管理	45
5.3.2 美律環保推行時間表	46
5.3.3 衝突礦產調查	46
5.4 綠色教育	
5.4.1 制訂環保節能減碳手冊	47
5.4.2 強化公司員工與供應商環保意識	47
5.4.3 員工綠色教育課程內容	47
5.5 環境資源管理	
5.5.1 溫室氣體盤查	48
5.5.2 能源管理	50
5.5.3 水資源管理	51
5.5.4 廢棄物管理	51

# 06

## 美律實業與社會

6.1 產學合作與人才培育	
6.1.1 電聲碩士學位學程	54
6.1.2 電聲論文獎	55
6.1.3 Design Review 人員技能培育計劃	56
6.1.4 科技人才培育金	56
6.1.5 產學合作案	57
6.2 推廣在地文化	
6.2.1 台灣幸福進行曲	58
6.2.2 關懷台灣·企業包場	59
6.3 推廣閱讀教育	
6.3.1 愛的書庫	60
6.4 贊助活動	61
6.5 企業志工與社區關懷	
6.5.1 帶領聽障孩子郊遊淨山	62
6.5.2 志工基礎訓練	62
6.5.3 寒假課後輔導	63
6.5.4 寒冬中的溫暖 - 配送年菜	63
6.5.5 海外廠處：深圳志工活動	64

GRI Index	65
-----------	----



# 報告書簡介

## 報告範疇與概要

此報告書為美律實業股份有限公司第一次發行企業社會責任報告書，其中涵蓋本公司的社會責任履行情況，及美律實業全集團之營運資訊，透過此報告書說明公司在公司治理、員工照顧、環境永續、客戶服務及社會公益五大面向之績效及利害關係人關心的議題。

## 報告時間範疇

報告書中各項績效表現主要依據 2013 年（自 2013 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日）的數據與資料，參照全球永續性報告綱領 (Global Reporting Initiative, GRI) 4.0 版本，並依循核心選項撰寫，公開揭露美律實業於企業社會責任各關鍵議題的執行成果、應對策略及目標計畫。

## 意見回饋與聯絡方式

本報告書公告於公司網站以供查閱。

對於本報告書有任何意見、疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

地址：台中市工業區 23 路 22 號

電話：04-2359-0811

信箱：Merry\_PR@merry.com.tw

網站：<http://www.merry.com.tw/>

傳真：04-2350-0826

# 推動企業社會責任重要成果

## CSR 推動



### 天下企業公民獎

- 2011 年開始，連續三年參加天下企業公民獎，前三年在中堅企業的評比皆位於前 10 名，2013 年榮獲第 5 名佳績。



### 工業精銳獎

- 首次參加經濟部工業局舉辦的工業精銳獎，即獲得評審團的高度肯定，成為「102 年度工業精銳獎」得主之一。

## 公司治理

- 為加強企業社會責任的相關資訊揭露，自 2011 年美律網站「企業社會責任專區」上線，定期發布訊息。
- 注重資訊透明度，歷年經證基會之資訊揭露評鑑皆獲評為 A 級以上。

### TTQS 評鑑輔導專案銀牌獎



# 董事長的話

身為全球電聲專業廠商之一，我們期許自己是個誠信而正直的清醒企業，而善盡企業社會責任是我們的重要使命，從經濟責任、法律責任、倫理責任、環境責任到慈善責任，期望透過我們的親力親為，帶給社會一些好的影響。

在全球政經情勢不穩定的 2013 年，我們的努力目標是「組織再造·提昇競爭力」，公司組織在今年轉為 BU 制，透過 BU Head 的領導，及所有同仁的齊心合作之下，營收成長了 46%；同時，連續三度榮獲天下企業公民獎的肯定，以及 102 年度工業精銳獎的殊榮；在教育訓練部份，也獲得行政院職訓局 TTQS 訓練品質評核 - 銀牌獎的肯定。公司穩定成長是對員工及股東最基本的承諾，而對員工關懷、環境永續、客戶服務、及社會公益各方面的關注，是我們對所有利害關係人念茲在茲的終身任務。

員工是公司最重要的資產，除了提供員工安心的工作環境，協助員工平衡工作與生活，在主管「為之師、為之友」的輔導下，都能獲得薪資、專業提升、溫馨友誼及慈善的回饋四項收入。

在環境保護及永續發展上，對於各項綠色政策，從員工的教育訓練及實際執行方式，皆有嚴格的制度層層把關，在產品設計時也融合 3R 及 ECO Design 的概念，以減碳減量為管理標準，致力降低各項排放物及能源耗損，2013 年我們成功地大幅減少廢棄物量，未來我們將繼續努力朝著環境永續的目標前進。

與社會共好是我們在社會公益上秉持的中心思想，從 2006 開始推廣「愛的書庫」，朝著一鄉鎮一書庫的目標，以「共讀」模式推廣閱讀，並培養學子多元價值的思辨能力；另外，從 2004 年開始贊助古典音樂台製播「台灣幸福進行曲」節目，600 多個個案故事發掘更多台灣的美好；同時，我們也推行企業志工並給與有薪志工假，鼓勵員工主動付出，關懷社區回饋社會，種下更多正向的公益種子。

最後，感謝全體員工的努力，有大家的同心協力才能逐漸茁壯，明年我們還要繼續深化 2013 年的轉型，並將善盡企業社會責任轉化為我們的 DNA，使更多利害關係人受惠，達到企業永續發展的目標。

董事長 廖福立



# 實質考量面與邊界

類別	範疇	組織內					組織外		
		台灣廠區	中國 深圳廠	中國 蘇州廠	中國 其他廠	其他 國家廠區	供應商	客戶	社區
經濟面	經濟績效	●	●	●	●				
	市場形象	●	●	●	●				
	採購實務	●	●	●	●				
環境面	原物料		●	●	●		●		
	能源		●	●	●			●	●
	水	●	●	●	●			●	●
	排放		●	●	●			●	●
	廢污水及廢棄物		●	●	●				●
	產品及服務		●	●	●			●	
	法規遵循	●	●	●	●		●	●	●
	交通運輸	●	●	●	●				
	整體情況		●	●	●				
	供應商環境評估		●	●	●			●	
	環境問題申訴機制		●	●	●				
	勞工實務 與 尊嚴勞動	勞雇關係	●	●	●	●	●		
		勞資關係	●	●	●	●	●		
	職業健康與安全	●	●	●	●	●	●		
	教育訓練	●	●	●	●	●			
	員工多元化與平等機會	●	●	●	●	●			
	女男同酬	●	●	●	●	●			
	供應商勞動實務評估	●	●	●	●	●	●		
	勞工實務問題申訴機制	●	●	●	●	●			
社會面	人權	投資	●	●	●	●	●		
		不歧視	●	●	●	●	●	●	●
		結社自由與集體協商	●	●	●	●	●		
		童工	●	●	●	●	●	●	●
		強迫與強制勞動	●	●	●	●	●	●	●
		保全實務	●	●	●	●	●		
		評估	●	●	●	●	●		
		供應商人權評估	●	●	●	●	●		●
		人權問題申訴機制	●	●	●	●	●		●
		社會	反貪汙	●	●	●	●	●	●
反競爭行為	●		●	●	●	●		●	
法規遵循	●		●	●	●	●	●		
供應商社會衝擊評估	●		●	●	●	●		●	
社會衝擊問題申訴機制	●		●	●	●	●			
產品面	顧客的健康與安全		●	●	●		●	●	
	產品及服務標示		●	●	●		●	●	
	行銷溝通		●	●	●				
	顧客隱私		●	●	●		●	●	
	產品法規符合性		●	●	●				
其他	衝突礦產		●	●	●		●		
	水資源節約	●	●	●	●				

# 01

## 美律實業與企業社會責任

- 1.1 願景與承諾
- 1.2 CSR 政策與運作
  - 1.2.1 CSR 推動委員會組織圖
  - 1.2.2 EICC 推行
- 1.3 利害關係人鑑別與溝通

## 1.1 願景與承諾

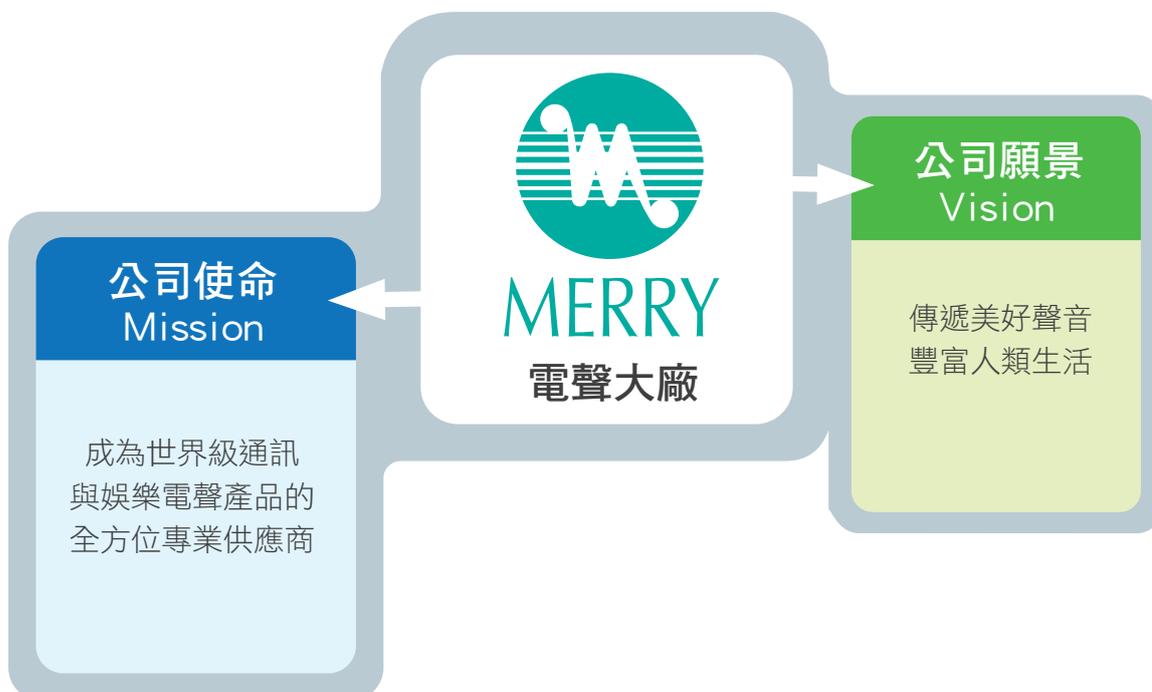
「誠實與正直」是美律自創立以來的核心信念，「誠、正、勤、儉、忍」的家風更是展現美律對於社會責任的高度動力。從公司同仁進而推展到客戶、投資者，皆遵守了高規格的道德標準，亦產生了強烈的向心力；美律衷心感謝所有利害關係人的肯定與認同，讓美律堅強的競爭力多了一分溫暖厚實的人性關懷。

企業是社會的公器，美律長期耕耘「企業社會責任」（CSR），從經濟責任、法律責任、倫理責任、環境責任到慈善責任等，如何帶給社會正面的影響力，始終是美律念茲在茲並身體力行的使命。

美律的企業社會責任專案，主要涵蓋「公司治理」、「員工關懷」、「環境永續」、「客戶服務」、「社會公益」五大面向。

### 美律的願景與使命

以傳遞美好聲音，豐富人類生活為願景，以成為世界級通訊與娛樂電聲產品的全方位專業供應商為公司使命。

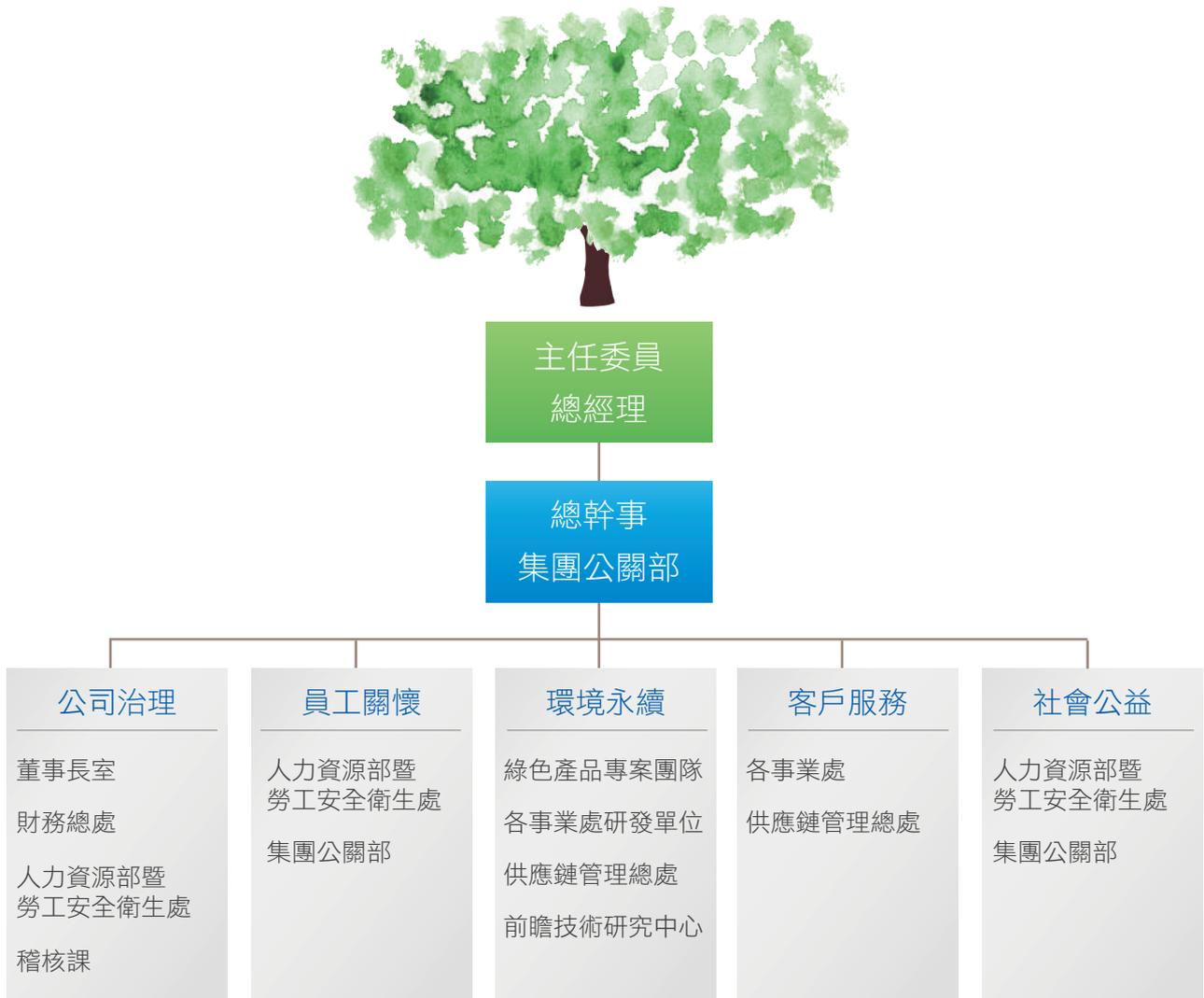


# 1.2 CSR 政策與運作

美律實業深知現代企業除了創造經濟價值，為股東和投資人爭取最大利潤，更應該創造社會價值，在遵守道德法規的基礎上，積極實踐公司治理、員工關懷、環境永續、客戶服務、社會公益等方面的社會責任，追求經濟、社會及環境共榮共存的永續發展。

## 1.2.1 CSR 推動委員會組織圖

CSR 推動委員會成立宗旨在於實踐對社會的各項承諾，使企業社會責任順利推動，力求本報告書內容能夠符合國際報告書組織的永續性指標揭露準則，以管理委員會為最高指導單位，偕同各相關部門推動 CSR 相關事宜，並提供對應指標的相關內容，使系統性的相關推動順利進行。本委員會下設公司治理、員工關懷、環境永續、客戶服務及社會公益小組，於經濟、環境及社會各面向之年度目標並定期監督執行狀況，落實企業社會責任的願景及短中長期目標。



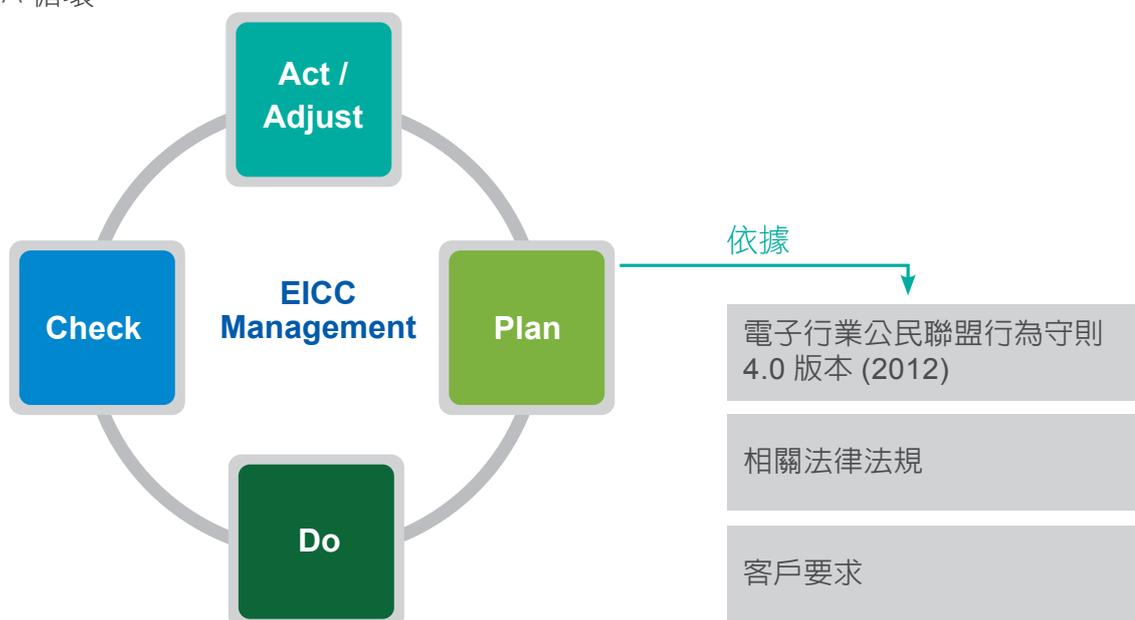
## 1.2.2 EICC 推行

遵守 EICC 準則（電子行業行為準則），透過一套完善的企業社會責任驗證標準，用以評估公司勞工人權、職場健康安全、企業道德和環境保護方面的表現，並要求全球各廠區共同落實企業責任，目前 EICC-ON 平台上深圳、蘇州廠區皆施行自我評估，接受並符合客戶 EICC 稽核，同時每年定期執行公司內部稽核。

## 遵守 EICC 政策及 PDCA 循環

EICC 政策：以人為本、安全生產、綠色經營、協力共進

PDCA 循環：

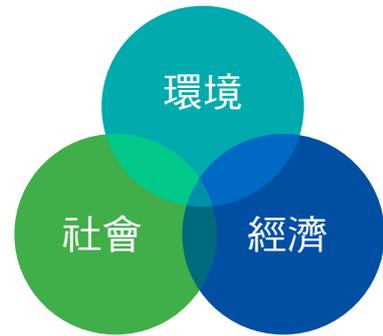


## 1.3 利害關係人鑑別與溝通

美律實業追求公司永續經營發展的同時，照顧員工，確保投資者利益，為確實執行永續發展之規劃與決策，美律實業除針對日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，在網站上設有外部溝通信箱與所有利害關係人建立透明而有效的多元溝通管道，將利害關係人所關注之重大議題納入企業永續發展策略中，作為擬定公司社會責任的實行政策與相關規劃的參考指標。

2014 年美律開始著手企業社會責任報告書的撰寫，企業社會責任的推動已施行多年，透過組織內部各主要負責單位之規劃與執行，期望藉由企業社會責任報告書的資訊揭露，來達到溝通的目的。

為回應各利害關係人的需求，符合他們的期待，我們建立了良好的溝通平台，採取相關應對策略，維繫並強化彼此的關係。



利害關係人	實質性議題	溝通管道	運作情形
投資人	財務績效 公司治理	年報 公司網站投資人專區 年度股東會 法人說明會	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期透過交易所網站及年報，披露公司財務績效，並對經營情況和資料進行檢討分析。</li> <li>定期召開股東會議，向投資者說明營運績效，並回覆關切的問題。</li> </ul>
員工	員工福利 人才吸引與留才	員工福利委員會 員工網站 教育訓練 新進員工座談會 美律電子報 員工信箱	<ul style="list-style-type: none"> <li>秉持公正及不歧視的原則，提供員工平等的雇用機會。</li> <li>設立完善的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵。</li> <li>不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能。</li> </ul>
客戶	客戶關係管理 供應鏈管理	客戶滿意度調查問卷 每季經營檢討會	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度、問題解決程序、品質管理</li> </ul>
媒體	環境績效 財務績效	公司網站/E-mail	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月發佈營運資訊，不定期發佈相關營運成果與發展動向。</li> </ul>
供應商	供應鏈管理 供應商管理	採購合約 供應商現場稽核 供應商問卷調查	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推廣綠色供應鏈，要求並協助供應商通過品質管理系統驗證，控管原物料使用，確保其提供的產品及材料符合美律實業綠色產品的規定。</li> </ul>
社區	環境績效 利害關係人溝通	公司網站/E-mail	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂有環安衛生相關的標準作業程序，環安溝通及參與辦法，與社區居民維繫良好的關係。</li> <li>持續贊助閱讀及音樂相關公益活動。</li> </ul>
政府部門	環境績效 公司治理 企業社會責任	公文 研討會參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極參與主管機關舉辦的研討會。</li> </ul>
非營利組織	藝文活動 志工推展 公益推廣	公司網站/E-mail	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極參與志工推廣活動。</li> <li>定期捐贈公益團體，推廣教育與藝文活動。</li> </ul>

## 與利害關係人溝通議題

項目	議題類別	考量面	說明
1	有害物質	環境面	產品有害物質管理，生產程序有害物質處理管理
2	環境績效	環境面	能源消耗，溫室氣體，空氣，廢水，有害廢棄物等數據
3	職業安全衛生	社會面	失能傷害頻率，職業病發生率
4	綠色產品管理	環境面	綠色產品設計，生命週期衝擊評估，產品環境宣告
5	環境政策/管理系統	環境面	環境保護政策，稽核驗證
6	勞動指標	社會面	員工申訴決議，勞動規範的公開承諾
7	創新管理	經濟面	產品，製程及社會/環境等創新
8	碳管理	環境面	碳管理及政策，碳排放強度及減量目標，低碳產品研發
9	水資源管理	環境面	用水/排水資源管理，供應商水資源管理
10	財務管理	經濟面	營收，支出及獲利資訊
11	利害關係人溝通	經濟面	與利害關係人溝通的方式與成效
12	客戶關係管理	經濟面	客戶滿意度，問題解決程序，品質管理
13	人權	社會面	性別，種族歧視
14	行為準則	經濟面	行為準則之訂定，政策及違規情形
15	員工福利	社會面	專注員工身心之各項活動及成果
16	公司治理	經濟面	董事會組成與運作，審計稽核，董監事持股等內容
17	企業公民與慈善	社會面	公司對於慈善或社區參與的政策，慈善活動類型，資源投入
18	供應鏈管理	經濟面	供應鏈管理政策，標準，作法及現況
19	勞資關係	社會面	勞資雙方溝通，員工滿意度調查
20	人才吸引與留才	社會面	員工績效考核，薪酬與獎勵制度
21	人才培訓與教育訓練	社會面	專業養成規劃，執行成果等內容
22	人力資源發展	社會面	人力資源績效指標，組織學習及發展
23	風險管理	經濟面	企業風險管理組織，分析及風險控制

### 溝通管道

除針對日常業務以各種型態活動與利害關係人保持互動外，另設相關郵件信箱提供各利害關係人意見回饋，主要的溝通管道大致分為：

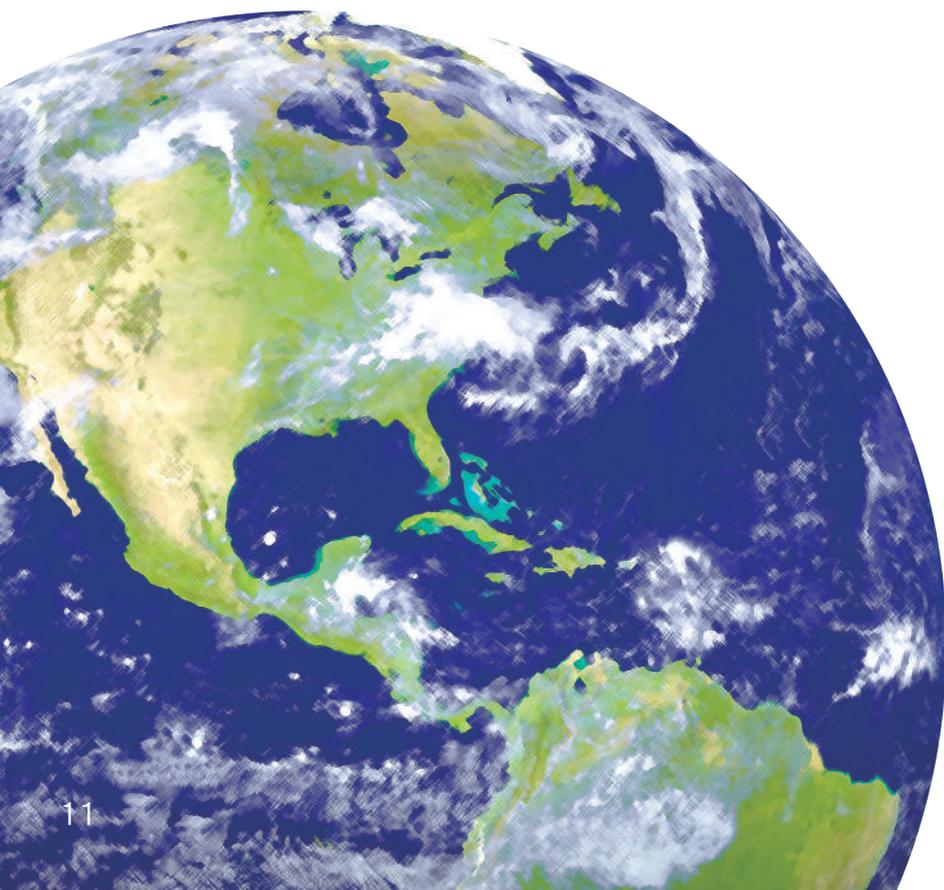
媒體相關	投資人相關	員工 / 招募相關
信箱：merry_pr@merry.com.tw	信箱：prody.chen@merry.com.tw 電話：04-23590811#2261	信箱：merry_resume_db@mery.com.tw

### 舉發管道

如發現本公司人員有違反道德行為或違法情事行為，請 E-mail 至以下信箱。  
董事長信箱：rltitrpts@merry.com.tw

# 02

## 美律實業與經濟



### 2.1 公司營運概況

- 2.1.1 公司簡介
- 2.1.2 全球佈局
- 2.1.3 財務績效
- 2.1.4 經營理念
- 2.1.5 主要產品資訊
- 2.1.6 協會及公會參與

### 2.2. 公司治理

- 2.2.1 公司組織架構
- 2.2.2 董事會
- 2.2.3 風險管理
- 2.2.4 反貪反賄
- 2.2.5 商業行為與職業道德規範
- 2.2.6 稽核單位

## 2.1 公司營運概況

### 2.1.1 公司簡介



公司全名	美律實業股份有限公司Merry Electronics Co.,LTD
總部位置	台灣台中市工業區23路22號
創立時間	1975年
股票代號	2439
股票上市	2000年(民國89年)
主要產品與服務	耳機產品、揚聲器元件、麥克風元件、電池產品、聽力保健產品
員工數	7,620人(截至2013年12月31日)
公司營運涵蓋地區	台灣、中國(深圳、蘇州、惠州、上海、香港、河北)、美國(加州)、新加坡

## 2.1 公司營運概況

### 2.1.2 全球佈局



### 2.1.3 財務績效

公司在 2013 年的合併營收較 2012 年合併營收增加 46.4%，稅前淨利增加 116.9%。

本公司及其子公司合併營業收入為新台幣 11,258,248 仟元，比 2012 年度新台幣 7,690,029 仟元增加新台幣 3,568,219 仟元，成長 46.4%；合併稅前淨利為新台幣 1,276,095 仟元，比 2012 年度新台幣 588,274 仟元增加新台幣 687,821 仟元，成長 116.9%，主要因為營業收入、營業毛利及營業淨利的增加。

單位：新台幣仟元

項目	2013年	2012年
一·營業收入	11,258,248	7,690,029
二·營業成本	8,773,722	6,230,307
推銷費用	204,653	151,529
管理費用	490,576	435,510
研究發展費用	481,402	437,820
三·營業利益	1,307,895	434,863
營業外收入及支出合計	-31,800	153,411
四·稅前淨利	1,276,095	588,274
五·本期淨利	1,030,857	482,083

註：1. 圖表為美律合併營收、成本及淨利數字，請參考美律 2013 年度年報 101 頁。

2. 詳細經營狀況及財務表現，請參考美律 2013 年度年報。

股東會決議 2013 年度現金股利每股 NT\$3.7 元與股票股利 NT\$0.5 元。

## 2.1.4 經營理念

培養誠、正、勤、儉、忍的家風。

重視人才培育與團結，著重科技、理論與實際配合。

做事要有計劃、有信心；積極主動、靈活應變；不怕衝突，不怕困難，不輕言放棄。

做人要謙和禮讓，光明正大；包容異己，互信互敬；有容乃大，過感恩的生活。

公開及永續經營，重視對國家、社會的使命感。

結合協力廠商、員工與股東，攜手服務顧客，顧客滿意公司才能永續經營。



## 2.1.5 主要產品資訊

專業的關鍵零組件及服務的提供者：

美律創立至今持續深耕於電聲技術領域，是全球著名的電聲領導廠商。除了在電聲領域中的基礎紮根與前瞻研究，美律也專注研發無線技術、電池和軟體開發，以此四個關鍵技術，依照客戶的個別需求，量身設計高門檻技術產品，提供全球客戶從元件到成品「One Stop Shopping」的設計與製造服務，產品涵蓋各大應用領域，如行動裝置、視聽娛樂、消費性電子產品、電腦周邊、及健康照護等。

美律實業秉持著近四十年在「電聲、無線、電池、軟體」專業領域上的堅持，以及高品質的製造流程，深獲國際知名大廠青睞；為因應客戶要求，提供多元化的產品服務，強化產業領導地位。

## 2.1 公司營運概況

### ■ 遊戲 / 家庭娛樂

### ■ 行動電話



### ■ 個人 / 平板 電腦

### ■ 醫療保健

### 2.1.6 協會及公會參與

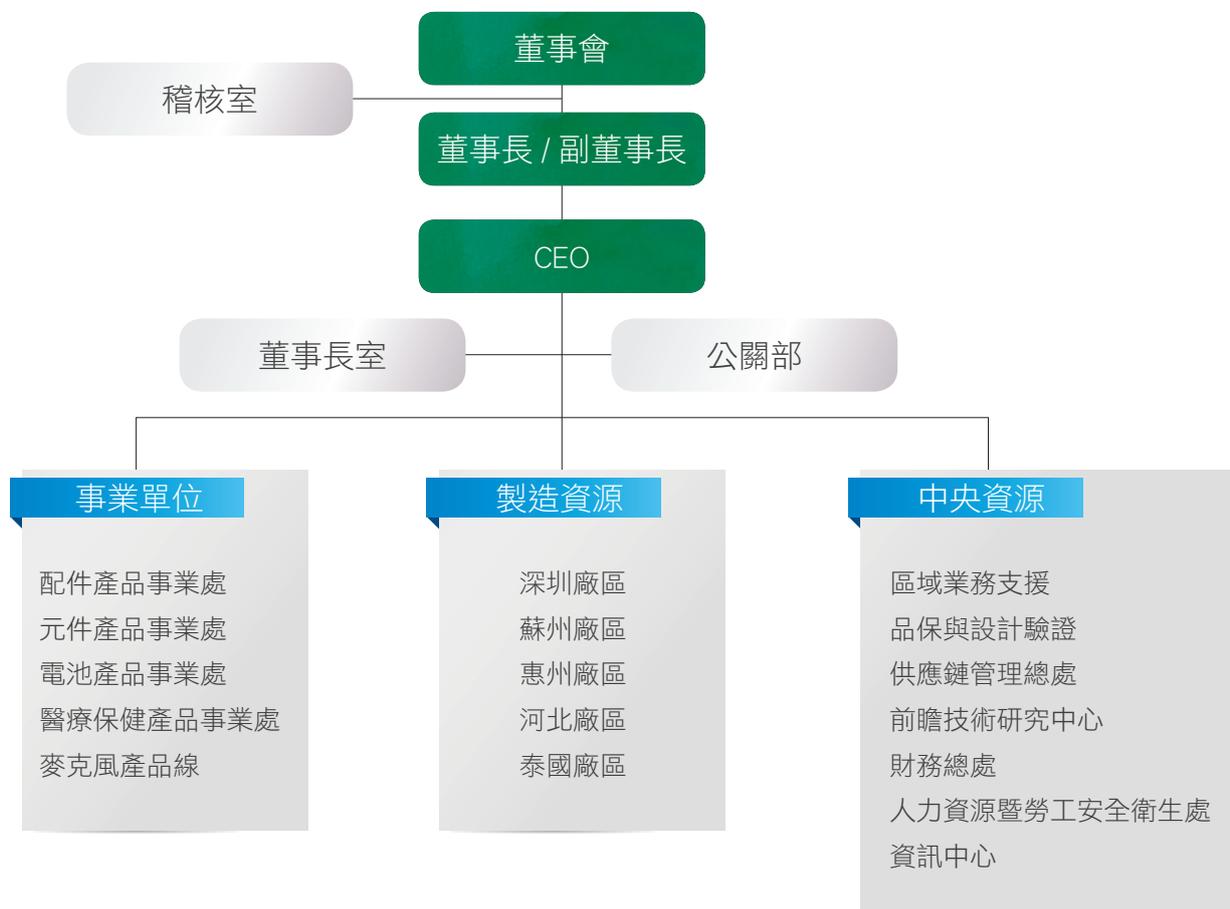
參與北區資訊電子業人力資源主管聯誼會 (NeHR)、中部人力資源主管協會、台中工業區廠協會人資主管聯誼會等三個協會，每個月均會開辦一門人力資源相關工作領域的課程，透過協會學習各項人資工作領域的專業訓練課程，也透過協會進行人資相關資訊交流、分享與收集不同公司的做法為改善參考之依據，除提供同仁專業進修的多元管道外，亦加強本身工作領域的精進及人資工作的優化。

同時亦加入台灣區電機電子工業同業公會、中華民國工商協進會、中國青年創業協會總會、台中市企業經理協進會、台中工業區廠商協進會，藉由加入上述各項團體，來了解產業的發展趨勢及增進資訊的交流，並能對公司產生實質之效益。



## 2.2 公司治理

### 2.2.1 公司組織架構



### 2.2.2 董事會

本公司最高治理單位為董事會，因此董事之提名、遴選、解職皆有明確的章程可遵循且符合專業之需求，具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。雖本公司未設置獨立董事，但董事皆由具專業之財務、業務專業人員擔任，並依照法令規範及公司章程規定行使職權。

2013年共召開6次董事會，2013年6月11日股東常會改選董事，任期三年，董事成員計有七位。目前由董事長廖祿立先生擔任公司之執行長，所有內外部關係人皆可透過本公司發言人、代理發言人等專責人員及電子郵件信箱，或於公司網站設置聯絡方式，透過股東及利害關係人專屬網站，由專人負責處理股東建議或糾紛等問題。因重視股東權益及建議，本年度更新公司網頁內容，包含產品資訊、公司核心能力、企業社會責任、投資人關係等，資訊充分揭露，以達到溝通的目的。截至2013年12月份為止，未接獲利害關係人之申訴電話，對於利害關係人所提出之需求及詢問，皆能適宜的因應。

美律董事會成員		
職稱	姓名	性別
董事長	廖祿立	男
副董事長	魏文傑	男
董事	廖祿堙	男
董事	賴文針	男
董事	曾錦堂	男
董事	林淑君	女
董事	林士傑	男
監察人	洪蘊娟	女
監察人	卓聖崇	男
監察人	廖本林	男

本公司於 2011 年成立薪酬委員會，於 2014 年由薪酬委員會訂定「董事、監察酬勞管理辦法」，提交董事會討論通過，目的為強化公司治理並健全公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度。

訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

類別	女	男
間接人員	1.00	1.16
基層主管	1.00	1.08
中階主管	1.00	1.04
高階主管	1.00	1.41

上表係以 2013 年 12 月 31 日在職同仁薪資為計算基準，並以女性同仁之薪資為比較基準。

總結分析：男女薪資差異幅度公司總公司人員以研發為主，男性研發人員占全公司 41.12%，因此各類別的男性平均工資較女性為高。



## 2.2 公司治理

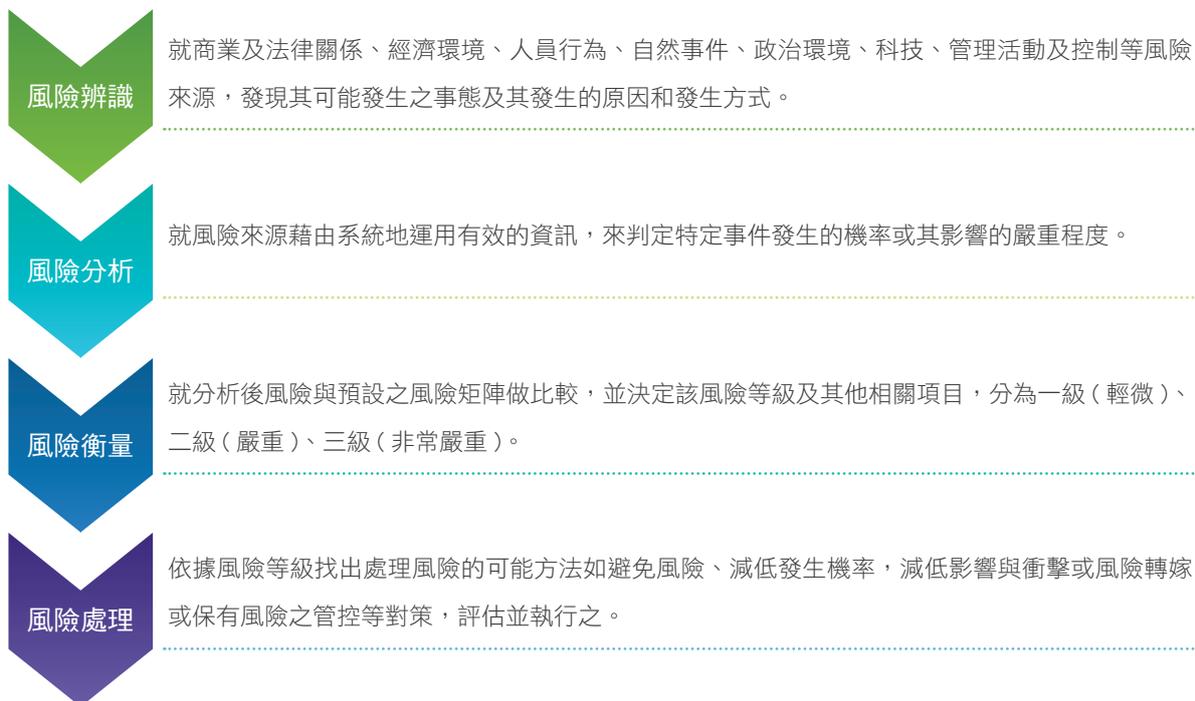
### 2.2.3 風險管理

美律實業以積極並具成本效益的方式，整合且管理所有對營運及獲利可能造成影響及危害性等潛在的風險。針對經濟，環境與社會等企業社會責任議題，由高層團隊檢討各項可能的風險而擬定營運計畫，並透過內部作業流程的嚴密控管，持續進行流程的改善，更新文件時效性及安全性，同時透過稽核單位不定期查核檢驗，建立各項管控制度，將可能發生的風險災害，降至最低。

#### ■ 風險管理組織表

重要風險評估事項	風險控制直接單位	風險審議及控制	董監事會及稽核室
一· 利率、匯率及財務風險	財務總處	投資項目會議	董監事會： 風險控管的決策與最終控制  稽核室： 風險的檢查、評估、督導、改善、追蹤、報告
二· 高風險、高槓槓投資、資金貸與他人、背書保證、衍生性商品交易、金融理財投資	財務總處		
三· 各事業處	各事業處	研發總處	
四· 政策與法律變動	董事長室	研發總處	
五· 科技及產業變動	各事業處、董事長室		
六· 企業形象改變	公關部		
七· 投資、轉投資及併購效益	財務總處、董事長室	月例會、年度營運策略會議	
八· 擴充廠房或生產	財務總處、各事業處		
九· 集中進貨或銷貨	供應鏈管理總處、各事業處		
十· 其他營運事項	董事長室	法務、稽核	
十一· 人員行為、道德與操守	各級主管、董事長室		
十二· 標準作業程序及法律遵守	各級主管、董事長室		
十三· 董事會議事管理	財務總處		

## ■ 風險管理步驟流程



透過本公司及關係企業之集團整體觀點，持續的溝通、主動的協商、系統化的監控、跨部門的審查以整合性風險管理，以助達成營運目標並為達成該目標提供合理之保證。

### 2.2.4 反貪反賄

美律自成立以來，即秉持『誠信』的經營理念，為確保員工與往來廠商無不當利益輸送，並加強員工對連結行為的重視，公司於工作規則中，要求員工不得利用職權營私舞弊，於新進人員培訓時，也會提供相關訓練課程，為建立誠信經營之企業文化與健全發展，公司訂定「誠信經營守則」，嚴格禁止任何貪瀆、賄絡行為。

為了落實誠信經營公司商業活動，原物料供應商均要有文件證明須符合客戶與法律的要求，並接受客戶的稽核。同時亦請供應商須簽署廉潔承諾書，要求供應商所提供的原料、產品均能符合環保標章的規範外，同時要求遵守職業道德倫理的規定，例如反貪污、反收賄、禁用童工等。並定期稽核供應商，要求供應商應對其所屬供應商也進行 CSR 稽核與要求。

此外，化學物品、有害物質，依規定會給合格執照的廠商來進行處理，且要定期稽核。供應商亦會請其出具相關的合格證明文件。

## 2.2 公司治理

### 2.2.5 商業行為與職業道德規範

為使員工恪遵員工行為準則，本公司及關係企業制定《美律的商業行為與職業道德規範》，高標準規範公司與員工關係、股東服務、客戶服務、供應商管理與競爭者行為，讓所有員工瞭解在工作過程中應有的行為與態度，堅持法律與道德行為最高標準的承諾，確保與利害關係人的所有權益。

#### ■ 商業行為規範涵蓋利害關係人



#### (一) 員工

- 1、提供平等就業機會，包括但不限於聘用、安置、升遷、終止雇用、裁員、召回、調職、請假、報酬與培訓。
- 2、絕不容忍及姑息工作場所的歧視與騷擾，並儘可能以保密方式立即且徹底調查有關歧視或騷擾事件之舉報，以建立友善且相互尊重之工作環境。
- 3、確保全體員工皆有權在安全、有益健康的環境工作。
- 4、嚴禁員工在工作時使用非法毒品、濫用酒精或濫用處方藥物，並定期辦理員工健康檢查，以維護每位員工之身心健康。

為確保員工與往來廠商無不當的利益輸送，並加強員工對廉潔行為的重視，公司於「商業行為與職業道德規範」中，規範適用於美律及其子公司的所有管理人員、董監事及員工，明確要求不得假借公司名義辦理私人事務，利用職權營私舞弊，每位同仁均有一本「商業行為與職業道德規範」手冊，閱讀完成後，須簽署員工確認書，手冊則由同仁隨時閱讀及保管。

公司同仁均須簽署「員工廉潔承諾書」，遵守相關政策及規定，嚴格禁止任何貪瀆賄賂行為。為使員工知悉並遵守本公司員工行為準則，會不定期對同仁進行政策宣導及提醒同仁注意公司相關規定並確實遵守。截至目前為止，未發現本公司人員有任何的貪瀆賄賂行為。



### (二) 股東

- 1、重視股東權益，保持競爭能力，擁有健全的財務體質。
- 2、面對原物料價格飛漲、國際匯市大幅波動及利率調漲等多重壓力，仍維持穩健之經營成果，造就高收益企業為公司經營目標。
- 3、開設投資人專區，以供投資人參考，務求資訊揭露之完整、即時、正確、透明，以保障股東權益，創造公司價值。

### (三) 客戶

- 1、源流管理，及時提供客戶滿意的產品、品質與服務。
- 2、每年投入經費鼓勵創新，同時思考與客戶產品結合，開創新商機。
- 3、客戶導向，贏得客戶長期信賴與合作的雙贏局面。
- 4、產品設計製造嚴格把關，絕不含有害物質，並應通過國家對有害物質限制的檢驗要求。
- 5、原物料供應商需有文件證明內容物符合客戶與法律要求，並接受客戶的稽核。

### (四) 供應商

- 1、供應商須簽署廉潔承諾書，以及確保提供之原料、產品符合環保規範，同時遵守職業道德倫理，杜絕反貪污、反收賄、禁用童工等。
- 2、定期檢視稽核供應商，要求供應商應對其所屬供應商也進行企業社會責任稽核與要求。
- 3、化學品、有害物質依法規定應給有執照的供應商處理，且要定期稽核供應商的合法性，要求出具相關的資格文件證明。

### (五) 競爭者

- 1、避免以不公平或違法之方法，阻礙其他事業參與競爭，遵循我國及海外各關係企業所在地之反壟斷法令。
- 2、對於客戶就提供之商品轉售第三人或第三人再轉售時，容許其自由決定價格，以落實市場公平競爭理念。

## 2.2.6 稽核單位

稽核方式主要依循董事會決議中的年度稽核計畫執行例行稽核，並視需要執行專案稽核，以防弊內部控制制度可能缺失並提出改善建議。此外，稽核室亦督促各單位執行自行檢查評量，並評估結果的合理性及有效性。稽核室於完成稽核作業後，出具提報稽核報告，匯總後呈報總經理及董事會，以落實公司治理的精神。

# 03

## 美律實業與員工

- 3.1 員工組成概況
- 3.2 員工發展與訓練
- 3.3 推動同仁工作與生活平衡
- 3.4 薪酬福利
- 3.5 員工福利制度
- 3.6 員工多元溝通管道
- 3.7 安全與健康的工作環境



## 3.1 員工組成概況

公司用人政策秉持人人均享有同等機會的理念，致力於創造沒有差別待遇的就業環境，並恪遵政府勞動法令的規定，為保障全體員工的聘僱權益，本公司與員工均簽訂聘僱合約書，以保障員工的權益。

截至 2013 年底，員工總數為 7,620 人，包含台灣員工總數 474 人，深圳、蘇州、中國其他廠及其他國家員工總數 4,146 人，女性員工總數為 5,050 人，比例達 66%。

### ■ 依聘雇類別

性別	聘僱類別	台灣		深圳廠		蘇州廠		中國其他廠		其他國家		人數的加總	%的加總
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%		
女	管理階層	23	0.3%	15	0.2%	21	0.3%	6	0.1%	3	0.0%	68	0.9%
	行政人員	114	1.5%	113	1.5%	163	2.1%	63	0.8%	3	0.0%	456	6.0%
	技術人員	7	0.1%	2,321	30.5%	982	12.9%	1,060	13.9%	0	0.0%	4,370	57.3%
	工程人員	45	0.6%	46	0.6%	60	0.8%	1	0.0%	4	0.1%	156	2.0%
合計		189	2.5%	2,495	32.7%	1,226	16.1%	1,130	14.8%	10	0.1%	5,050	66.3%
男	管理階層	79	1.0%	40	0.5%	28	0.4%	5	0.1%	7	0.1%	159	2.1%
	行政人員	43	0.6%	59	0.8%	60	0.8%	22	0.3%	0	0.0%	184	2.4%
	技術人員	1	0.0%	936	12.3%	634	8.3%	260	3.4%	0	0.0%	1,831	24.0%
	工程人員	162	2.1%	120	1.6%	100	1.3%	7	0.1%	7	0.1%	396	5.2%
合計		285	3.7%	1,155	15.2%	822	10.8%	294	3.9%	14	0.2%	2,570	33.7%
總計		474	6.2%	3,650	47.9%	2,048	26.9%	1,424	18.7%	24	0.3%	7,620	100.0%

### ■ 依年齡類別

員工類別	年齡	性別		總計
		男(人數)	女(人數)	
高階管理階層	< 30	0	0	0
	30-50	20	9	29
	< 50	20	4	24
	合計	40	13	53
管理階層	< 30	5	3	8
	30-50	107	50	157
	< 50	7	2	9
	合計	119	55	174
行政人員	< 30	90	240	330
	30-50	85	209	294
	< 50	9	7	16
	合計	184	456	640
技術人員	< 30	1,439	2,724	4,163
	30-50	386	1,629	2,015
	< 50	6	17	23
	合計	1,831	4,370	6,201
工程人員	< 30	156	72	228
	30-50	231	82	313
	< 50	9	2	11
	合計	396	156	552
總計		2,570	5,050	7,620

## ■ 育嬰假

	男	女	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數	15	10	25
當年度實際申請育嬰留停人數	0	8	8
育嬰留停預計於當年度復職人數	0	8	8
當年度育嬰留停復職人數	0	5	5
前一年育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	5	5
育嬰留停申請率	0%	80%	32%
育嬰留停復職率	0%	63%	63%
育嬰留停留職率	0%	100%	100%

附註：資料提供以台灣廠區為主。

## ■ 員工招募

依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募各方優秀人才，包括與各大專院校聯合徵才招募活動、參與政府機構辦理之企業徵才活動，提供技術職 / 專業職 / 海外職缺之工作機會，在台灣地區並提供暑期 / 平日工讀實習，每年任用研發替代役人員，並透過產學合作管道，藉由專業與產業之實質交流，培育及延攬菁英，提供無縫接軌的就業機會。本公司人員招募皆依當地法令規定並遵守 EICC 規範，從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。此外，本公司建置 IT 資訊系統，以妥善管理員工勞動時間及應休假期，以保障員工的身心平衡。

## ■ 員工流動率

秉持員工是企業最重要的資產，建置完善的晉升管理課程及員工福利制度，提供員工具成長性的培育計畫、完善的福利制度和舒適便利的工作環境，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展；並建立良好的溝通管道，關切員工工作與生活情形，以凝聚員工向心力。而在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人力資源單位隨即會視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行員工慰留與關懷。



## 3.2 員工發展與訓練

### ■ 教育訓練發展理念

「員工」是最重要的資產，而教育訓練則是確保人力資本得以持續增值的重要方法，我們建立學習型組織，目的在於增進員工管理與專業職能、提升團隊績效及強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展。因此，員工培育與發展為首要重視的課題。

建立學習發展體系是以在職訓練及個人發展計畫為基礎，新進人員訓練、專業別訓練、階層別管理領導訓練及自我發展等四大部分為主軸，協助員工展現潛能，在工作崗位上發揮所長。

在職訓練			
個人發展計畫與職涯發展			
新進人員訓練	專業別訓練	階層別管理	自我發展
● 第一階段：報到	● 品質人員訓練	● 管理職能課程	● 線上學習
公司系統簡介	● 研發訓練	防彈經理人	● 人際互動技巧
環境介紹	● 業務訓練	● 階層別訓練	● 外語訓練
● 第二階段：實體	● 製造訓練	領導管理	● 內部講師訓
公司簡介	● 專案管理訓練	問題分析及解決	● 工作技能訓（外訓）
勞工安全及防火知識	● 支援單位訓練	表達力	● 專業能力訓（外訓）
公司產品介紹		簡報力	
資訊安全管理政策概述			
專利簡介			
認識福委會			
人事規章制度			
法律知識			

### ■ 教育訓練發展承諾

- (1) 我們全力提供員工學習與成長所需的設備及資源。
- (2) 我們用心建構健全的員工教育訓練系統與學習環境。
- (3) 我們竭盡所能指導員工獲取更實用的知識與技能。
- (4) 我們真誠輔導員工規劃適性的生涯發展。
- (5) 我們確保訓練管理系統符合 TTQS 之要求，各項制度及流程得到建立、實施、維持及改善，並予以文件化。



## 3.2 員工發展與訓練



### ■ 員工教育訓練平均時數

包含台灣總處、中國深圳廠區、及蘇州廠區特聘外部講師所實施之教育訓練，以建構學習型組織為目標，持續協助員工自我成長，未來我們將持續關注人才教育養成，發展全面的培訓方案，促進公司與員工的發展。

員工不分男女皆有同等接受訓練的機會，故無特別性別統計之資料。2013 年在教育訓練方面，透過系統化的推動與執行，嚴謹追蹤分析改善，員工年平均受訓時數（包含實體訓練、線上訓練）請參照以下表格。

單位：小時

	2012年	2013年	成長率
員工訓練總金額(萬元)	59	85	44%
員工訓練總時數	149,787	163,906	9%
員工訓練總金額/總員工數	101	145	44%
員工訓練總時數/總員工數	22	28	26%



### ■ 導入 TTQS 系統

為使公司的訓練更有組織與系統化，台灣總公司於 2013 年導入 TTQS 系統，成立輔導專案，期能透過「TTQS 標準訓練系統架構」，落實每一個訓練專案皆依 Plan(P)、Design(D)、Do(D)、Review(R)、Outcome(O) 訓練迴圈系統性管理，使訓練執行的每個階段有計畫性，且可評估效益，持續發掘訓練問題，分析訓練缺口，不斷持續改善，讓學習型組織透過 TTQS，得以明確且系統化的規劃與執行、評估與改進，提升人才發展品質管理系統，擴大企業訓練的廣度及深度，強化訓練單位判別教育訓練的成果與績效，提供受訓學員最佳之訓練品質。



## 3.3 推動同仁工作與生活平衡

### ■ 彈性工時制度

台灣總部屬於『多功能研發知識工作形態』，因此採彈性工時制度、上下午各 10 分鐘休息、在家上班、自主安排工時等。多元的休假方案，除依法規所訂定之休假日外，公司另提供人性化休假的假別、志工假、派駐海外同仁返台假及其他婚假等。

### ■ 關懷照顧

2013 年台灣總部舉辦『軟性舒壓講座』

日期	主講人	單位	主題
Jun-13	廖文輝醫師	台北榮總	耳科常見的疾病與治療
Aug-13	王哲夫 博士	921地震教育園區	自然災害之科學與生活常識
Oct-13	洪怡晴	護理師	自動體外電擊去顫器AED簡介
Nov-13	富大地	警局小隊長	道路安全行不行
Dec-13	張老師	張老師基金會	職場壓力相關議題



### ■ 友善的工作環境

台灣總部設置員工圖書室，現有藏書一萬餘冊，員工可至圖書室借閱各類圖書雜誌，鼓勵員工培養閱讀習慣。深圳廠區、蘇州廠區皆設置多元類別的圖書室，包括專業類別、管理類別、文學類別，擁有數千餘冊雜誌書籍。各廠區的圖書室，亦隨公司的發展，各類型的圖書也隨之增加與成長。

台灣總部設置健身房，提供員工運動舒壓空間，釋放腦內啡使思緒清晰，增進身心健康。

## ■ 鼓勵社團參與

鼓勵員工結合共同的興趣，組成社團一起活動，以利員工身心健康，符合條件的社團得以申請福委會的補助。目前已成立羽球社、籃球社、韻律舞社、瑜珈、壘球社、山野社、健身社、自行車社、志工隊等社團。



## ■ 台灣總部設置哺乳室、關懷訪談室、定期按摩服務及幼兒照顧措施。

- (1) 提供溫馨舒適的哺乳室空間給需要的女性同仁使用。
- (2) 提供溫暖關懷的訪談室，讓同仁在辛勤工作之餘，稍作心靈沉澱。
- (3) 安排定期的按摩服務，提供同仁在工作時間內享受 20 分鐘舒壓按摩  
2013 年舉辦四次，受益者約佔全體員工的 30%。
- (4) 2013 年開始與合格優質的幼兒園合作，提供員工子女安心舒適的學校。



## 3.4 薪酬福利

### ■ 典型雇用員工（正職員工）薪資調幅比例

年度		佔比說明
2012	薪資調幅比例 2%佔比	86%
	薪資調幅比例>2%<4佔比	13%
	薪資調幅比例>4%佔比	2%
2013	薪資調幅比例 0.8%佔比	9%
	薪資調幅比例>0.8%<2佔比	54%
	薪資調幅比例>2%佔比	38%

### ■ 具激勵性 / 競爭性薪酬獎勵制度

#### ✓ 薪資制度

公司每年參與薪資的市場調查，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

#### ✓ 調薪制度

台灣總部每年依據國內經濟成長率、消費物價指數、公司營運獲利狀況、產業界標竿調查等情況，再依據員工績效考核的結果調薪。中國各廠處，依照公司當年營運狀況及所在地產業界標竿調查等資料，參照所在地政府公布之基本工資，再依據員工績效考核的結果調薪。

#### ✓ 年終獎金制度

每年春節前，公司依據營運獲利及個人績效發放年終獎金。

#### ✓ 台灣總部員工分紅制度

為感謝員工的貢獻，依公司規定核發員工紅利。員工分紅紅利與公司的營運績效、公司目標達成及個人績效與貢獻度相關聯。

#### ✓ 台灣總部認股權 / 庫藏股計畫

為激勵並留任優秀人才，彈性實施認股權 / 庫藏股計畫。

## ■ 具多層保障的保險制度



### 台灣總部

勞、健保制度 - 為保障員工工作安全之權益，公司依勞、健保法規之規定，員工均加保勞、健保。

團體意外保險制度 1 - 為考量台灣員工人身工作安全之保障，替台灣員工額外加保團體意外保險制度。

團體意外保險制度 2 - 為考量至海外出差和派駐海外工作同仁人身安全之保障，額外加保團體意外保險制度 2。



### 海外廠處

中國廠區，會依廠區所在地政府的規範，執行社會保險及額加團體意外保險，以保障員工人身工作的安全保障。

## ■ 退休制度



### 台灣總部

依勞基法及相關辦法訂定退休制度，成立勞工退休準備金監督委員會，並經台中市政府核准在案，按月依薪資總額 5.1% 提存於臺灣銀行信託部之勞工退休基金專戶。同時定期每季舉辦勞工退休準備金監督委員會會議，使勞退金之運作更加制度化。

依勞工退休金條例之規定按月依薪資總額 6% 提撥存於勞保局之個人帳戶。



### 海外廠處 - 中國廠區

依廠區所在地政府所規範之退休保險來執行，以保障員工退休生活。

# 3.5 員工福利制度

台灣總處設立「職工福利委員會」，推動各項員工福利制度，支持員工自主成立不同屬性之休閒活動團體，並給予經費補助，使員工樂於接受工作的挑戰，同時也能達到身心平衡，為促進工作與生活平衡，職工福利委員會也鼓勵同仁與眷屬一同參與各項活動。2013 年職工福利委員會共補助約 NT\$167 萬元。

## ■ 員工旅遊

台灣總處每年辦理團體旅遊與員工自行組出遊，以增加眷屬對公司的認同與融合。

(1) 2013 年團體旅遊：台南一日遊，活動結束另揭露於員工網站，台灣總處福委會補助共 NT\$7 萬元。

(2) 員工自行組團出遊，員工五人以上組團，闔家共同參與戶外活動，增進同仁跨部門的熟識及眷屬間互動。(全集團參與人數計 248 人，其他廠區公司補助 NT\$9.3 萬)



### ■ 聚餐活動

為使員工能夠藉由聚餐紓解壓力，聯絡部門同仁之間的感情。台灣總部定期聚餐，包括季聚餐及年終聚餐，員工亦可攜眷參加，由福委會補助費用約新台幣 132 萬元；中國蘇州廠、惠州廠及其他廠區則有年終聚餐，由公司補助費用約新台幣 160 萬元，全集團 2013 年共計補助約新台幣 291 萬元，參與人次約 3,371 人。



### ■ 志工假規劃

鼓勵同仁與眷屬參與志工服務，同時於員工網站中建置『志願服務專區』，揭露志願服務各項訊息與活動。另台灣總部提供每年兩天的有薪志工假，並指派專部門協助媒合志願服務項目，讓同仁與家人一起參與公益，推廣慈善活動。全集團 2013 年度累計有 891 人次參與志工服務，累計參與志工服務時數為 1,794 小時。



### ■ 設置員工子女獎學金申請制度

鼓勵同仁關心子女在校的學習情況及肯定子女在校學習的表現，增進同仁及其眷屬對公司的認同感與歸屬感。全集團 2013 年獎學金申請核准共計 100 人，發放金額約新台幣 17 萬元。



### ■ 五一勞動節資深員工及模範勞工表揚大會

台灣總部為激勵員工長期的辛勤付出，針對任職年資達 5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年及 35 年(含)以上同仁發給年資紀念獎及針對優秀員工經提報、選拔後發給年度模範員工獎以資鼓勵。



■ 美律推行的福利制度

獎金	年終獎金、員工分紅
調薪	公司於每年2月份進行年度調薪作業、每年亦有兩次職位晉升調薪、每年各月份亦有工作績優專案提報調薪、各廠處因應所在地政府宣布的基本工資調薪、職位晉升調薪、工作績優專案提報調薪
休假	除國定假日及周休二日、男性員工陪產假、女性員工產檢假、產假、育嬰假、生理假、給薪特休假、志工假
保險	勞保、健保、員工團體意外險
餐飲	午餐補助、年終聚餐、部門聚餐、中秋聚餐
禮券	生日禮券、勞動節禮券、端午節與中秋節消費券
交通	員工專屬停車場
娛樂	團體旅遊補助、年終聚餐及抽獎活動
健康	每年一次免費健檢、視障按摩、特殊工位聽音人員體檢
其他	員工子女獎學金申請制度、員工急難救助捐款金、婚喪喜慶補助金、生育補助金、住院慰問金、五一勞動節表揚大會--年資獎與模範員工。



## 3.6 員工多元溝通管道

台灣總公司兩年辦理一次滿意度調查，此外全集團亦設有員工意見反應單與意見箱，同仁可以隨時投遞意見與建議案，人資單位透過表單管理，即時回覆同仁改善作法。共同讓公司的制度愈來愈完善，並符合員工對工作環境的期待。

2013 年度為最近一次的滿意度調查。員工滿意度調查為公司內部蒐集問題，對公司各方面進行改善與優化的資料來源之一。

2013 年滿意度調查共進行 10 個主構面，針對每個構面與問題點，進行交叉分析後，提出各項分析報告與建議，並進行持續改善方案。針對員工的問題點，相關單位皆已進行改善與調整。

2013 年度全體員工平均滿意度為 3.71 分，整體滿意度較 2012 年成長 3.6%，最滿意前 3 項為主管領導、公司策略及文化、內部支援單位服務。(測驗分數為 1-5 分，分數越高代表滿意度越高。)

## 3.7 安全與健康的工作環境

本公司對於勞工安全衛生相關制度與管理系統，依照所在地政府之「勞工安全衛生法」制定相關執行規範外，工廠端皆依循 OHSAS 18000 的規範建立安全衛生管理體系，透過管理體系明確的規範與要求，全員了解在工作職場上安全衛生的重要性，並落實保障員工工作環境的安全衛生。

為預防工安事故，由台灣總部人力資源暨勞工安全衛生處（簡稱勞安單位）統籌規劃及督導安全衛生業務，並由各個場所之各級主管負責推動、指揮、執行、督導安全衛生有關事項，勞安人員並依規定參加在職訓練。



## 3.7 安全與健康的工作環境



為能在緊急狀況發生前後，事先預防或事後減輕其可能造成的環境衝擊及危害，訂定重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序，凡對環境與安全可能造成衝擊及危害的項目，皆於日常工作中加以預防，萬一災害發生時得以立即應變。亦成立緊急應變小組，制訂組織及各員之職掌及作業標準和處理程序。



為防止災害發生時能於第一時間搶救及撲滅，每年四月與十月安排兩次消防講習及演練，透過消防實務講習及消防設備的實際演練，讓全體人員獲得更多的消防知識及技術。

## ■ 全集團符合國際勞動保護標準

依據 OHSAS18001:2007 標準及相關法規要求，制訂環安衛管理手冊，各作業程序，及相關指導書以作為 EHS 規劃之遵循方向，並訂定文件化的環安衛方針、目標和指標，定期執行檢查，確保內部運作均能夠符合安全衛生之政策與規定，如有發現任何不符合的作業，或是有新的潛在風險與問題，應由負責人員追蹤改善，並針對問題點評估相關規定的修訂。

為確保員工在工作場所之安全，本公司落實自動檢查並實施走動管理，以確保設備或儀器之使用安全；定期施行「作業環境檢測」、「健康檢查」及「特殊體檢」以維護員工健康；加強辦理員工安全衛生教育訓練以提升安全意識，定期舉辦防災演練，期能做好事先防範措施及萬一事件發生時能採取正確之安全保護措施。

- (1) 依廠處所在地政府規定，設置專責的勞工安全衛生人員，負責勞工安全衛生之落實，確保員工職場安全衛生權益。
- (2) 所有員工報到後的新人教育訓練，必須完成安全衛生相關的課程訓練。
- (3) 台灣總處同仁可透過資訊系統隨時查詢勞工安全相關規定與執行規範，海外廠處的同仁則每人發放一本員工手冊，內有詳細的安全知識與規範及 SOP，提醒員工遵守相關安全衛生管理規定。
- (4) 機台管理，海外廠處的機台皆有明確的操作規範，SOP 與維護紀錄，操作機台者必須事前接受操作訓練，合格後，始可操作機台。機台並設計安全機制與措施，保護員工，避免受到工作傷害。
- (5) 定期進行員工健康檢查。

## ■ 2013 年職業災害項目統計表

	職業災害項目/統計數字	台灣總部	海外廠處
1	工傷率	0%	0.1%~0.3%
2	職業病發生率	0%	0%
3	因工作相關死亡人數	0人	0人

# 04

## 美律實業與客戶 / 供應商



### 4.1 客戶服務與滿意度

4.1.1 美律與顧客關係管理

4.1.2 提升客戶滿意度

### 4.2 供應商管理

4.2.1 在地供應商採購比例

4.2.2 供應商管理

4.2.3 購置 XRF 進料檢驗儀器

# 4.1 客戶服務與滿意度

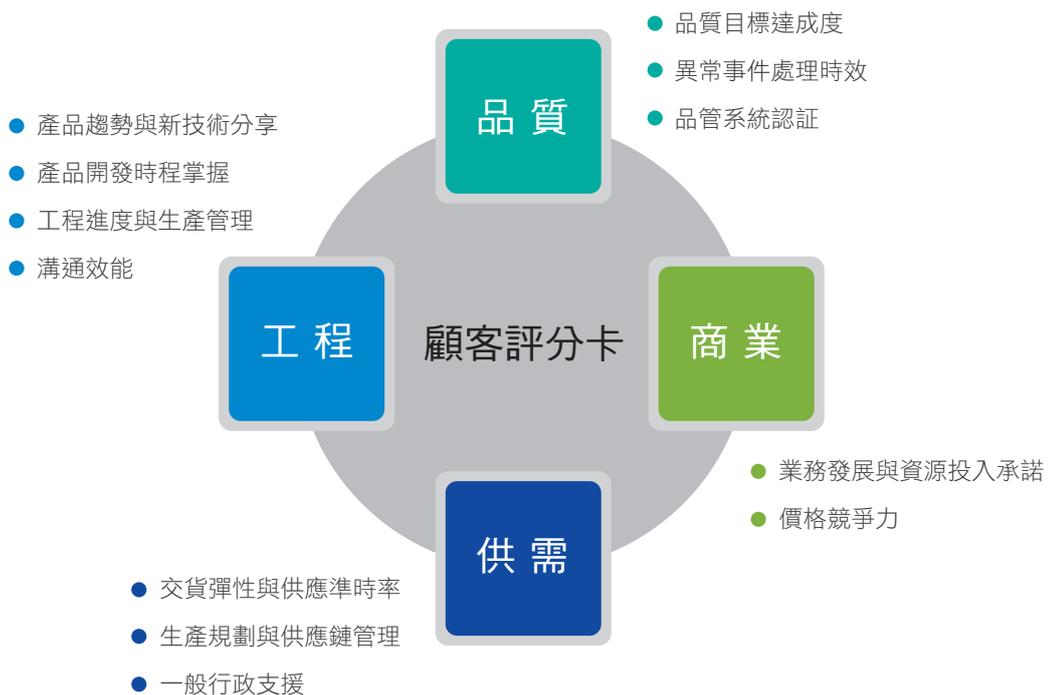
美律全球電聲領導廠商，自公司成立至今，致力於提供專業的服務及優質的產品，滿足客戶的多元需求。除了以前瞻產品研發及製程能力，提供客戶從設計到配銷的完整服務，給予客戶在技術及後勤服務上最快速及最具彈性的支援。

為確保全球客戶反應與意見的有效溝通，主動蒐集顧客反應，進行客戶滿意度調查，並將評分表及客戶滿意度調查表上之各項問題轉與相關負責單位，由相關負責單位限期提出改善方案，回覆給業務單位，業務單位除回覆客戶外，並交由稽核單位及海外廠處行銷單位做後續追蹤改善及收集可互滿意度數據做總結說明。

## 4.1.1 美律與顧客關係管理

1. 以源流管理，及時提供顧客滿意的產品、品質與服務。
2. 每年固定投入研發經費，鼓勵創新，協同客戶共同開發符合市場需要的產品，開創共榮雙贏。
3. 以客為尊，定期與客戶舉行季度研討會 (Quarter Business Review)，建立與客戶長期的信賴與合作關係。
4. 善盡社會責任，嚴格遵守各項環境保護規範與勞動人權，確保客戶在市場的良好聲譽。

### ■ 使用顧客評分卡，做為季度研討會議依據



## 4.1.2 提升客戶滿意度

針對季度研討會議 (QBR)，美律以一季三個月為基準，制定四大面向（品質、工程、商業、供需）的顧客評分卡，藉以檢視顧客滿意程度，並以此為依據，作為提升其作業與營運之成效、分析及評估其重要關鍵因素之推行參考指標。2013 年於各主要客戶的各項產品製造供應等相關滿意度表現，皆表現優良，展現本公司的競爭潛力。

# 4.2 供應商管理

## 4.2.1 在地供應商採購比例

美律的主要生產廠區集中於中國，位於深圳、蘇州、惠州及河北，全球原物料採購 77% 來自生產廠區當地供應商，23% 來自中國以外的供應商，有效節省運輸過程中能源的耗損，降低對環境的污染，2013 年供應商總數約五百六十四家。

	總廠商家數	中國以外廠商	中國廠商
2012	544	26%	74%
2013	564	23%	77%

## 4.2.2 供應商管理

依照供應商之特性及風險性作等級區分，各等級之供應商依其風險高低完成相關之評估與管理，如：提供產品檢測證明、簽署本公司之供應商成分管制保證書。

供應商在新材料評估階段，即列為輔導管理對象，若未達美律之標準，即無法成為美律的合格供應商，其主要目的即在於推動供應商於內部建立有害物質管理系統，期望能運用源頭管理的方式，針對製程與產品之環保設計以及有害物質管理作到有效之控管。除與供應商第一次合作的時機外，另須於年度供應商稽核時，再度確認其有害物質相關之作業均足以符合本公司要求，否則將依供應商管理程序要求其改善之。

美律實業的主要生產廠區為深圳、蘇州、惠州，供應商評估認可程序係依據公司未來產品趨勢需求及採購策略，調查供應商之產能，供應商產品技術及製程技術的創新及領先。供應商品質制度及製程管理的落實，及供應商均須為無鹵 (HF) 製程並且需通過由第三方公證單位認可的 ISO9001(TS16949 亦可) 與 ISO14001 認證。美律會審核評鑑供應商是否通過品質系統稽核，環境及 HSF 系統稽核及企業社會責任稽核，符合要求才能成為美律的合格供應商。

當我們評估全新供應商的時候，必須由採購、品質、研發與工程等單位組成評估小組，針對供應商的各項能力提出問卷，最後再由評估小組確認最後的審查結果。

美律由 SCM(採購工程)：搜尋新供應商、供應商資料匯總、採購合同的簽訂等。IQC(進料檢驗)：參與供應商交貨實績評定、獎懲措施執行、品質異常改善要求提報，交貨品質改善成效的追蹤，以及協助解決品質異常問題。SQM(供應商管理)負責供應商的整體管理，包括供應商系統評鑑、供應商製程稽核、供應商資料維護、供應商交貨實績的總評定以及供應商改善報告的審查和確認、供應商品質異常輔導等。

經書面資格審查合格(資料提交完整)的供應商，由採購工程提供「品質系統稽核表」、「環境及 HSF 系統稽核表」及「企業社會責任稽核表」給供應商進行自評。供應商自評內容經 SQM 確認符合填寫要求後，由 SQM 填寫「供應商評審計劃表」，安排後續之現場評鑑。由 SQM 主導，SCM、GP、RD 等部門協助，執行現場評鑑。對於委外加工之外包商必要時得召集 PE、IE、QC、EQ 等部門對其製程能力進行確認。依品質系統、環境及 HSF 系統、企業社會責任三項系統評鑑得分與等級劃分為 A 級者，始可列入供應商。

### 4.2.3 購置 XRF 進料檢驗儀器

對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁限用物質，進行確實而嚴謹的量測與監控，依照 AQL 隨機入料抽樣檢測，以遵守法令、符合客戶要求、保護地球環境以及減輕對生態系統影響的目的。

# 05

## 美律實業與環境

### 5.1 環境保護政策

### 5.2 綠色管理

5.2.1 建制「綠色產品管理系統」

5.2.2 產品碳足跡盤查

### 5.3 綠色供應鏈

5.3.1 原物料管理

5.3.2 美律環保推行時間表

5.3.3 衝突礦產調查

### 5.4 綠色教育

5.4.1 制訂環保節能減碳手冊

5.4.2 強化公司員工與供應商環保意識

5.4.3 員工綠色教育課程內容

### 5.5 環境資源管理

5.5.1 溫室氣體盤查

5.5.2 能源管理

5.5.3 水資源管理

5.5.4 廢棄物管理



# 5.1 環境保護政策

為落實企業綠色責任，本公司由環境管理專責單位，負責維護環境管理相關系統，並定期舉辦對管理階層及員工之環境教育課程；綠色產品專案團隊，負責執行綠色管理系統，確保公司的產品及作業體系符合國際環保相關法令標準的要求，從綠色供應鏈中產品原物料的取得至產品的最終處置，實行一連串預防性的綠色管理措施，以降低產品及其製程對環境的負面影響。

此外，更透過會議宣導及教育推廣方式，傳遞「愛護地球，友善環境」的綠色理念，期望透過企業、員工、供應夥伴三方齊心努力，實踐身為企業公民的綠色承諾。

## ■ 堅持的四大綠色承諾內涵

綠色管理	導入綠色產品管理系統(GPMS、碳足跡認證、ISO認證) 導入綠色產品設計理念
綠色供應鏈	與供應商共同控管原物料的品質 產品設計、製作過程皆能符合環保標準及節能概念 無危害物質設計、無鹵設計及節能設計 要求供應商提供(有害物質檢驗報告)及(環保聲明書)(衝突礦產使用調查表)
綠色教育	持續向員工、供應商及承包商推行環保教育，並透過相關會議宣導理念
環境資源管理	投入資金進行溫室氣體盤查、節省資源耗用、處理事業廢棄物及建構環境管理系統

## ■ 環境保護政策



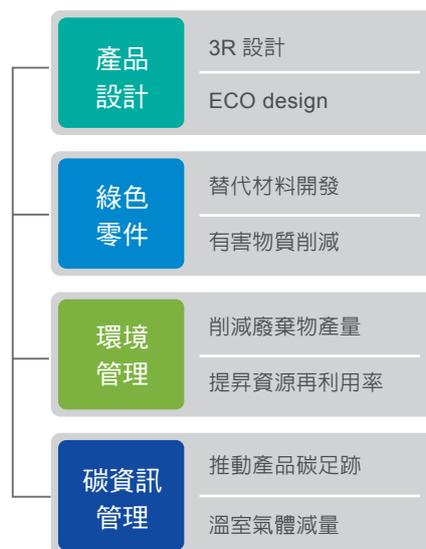
## ■ 美律環保政策

- ✓ 符合 RoHS, Halogen Free, WEEE, REACH 等國際法規要求
- ✓ 美律綠色供應鏈管理
- ✓ 美律綠色產品管理系統
- ✓ 推行溫室氣體盤查，落實節能減碳計劃



## 5.2 綠色管理

為達永續經營並實現對節省能源的承諾，美律要求從產品設計、原物料採購、產品製造及產品行銷與服務皆要有綠色思維，以符合國際法規及客戶要求，對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁限用物質，確實而嚴謹的量測與監控，使用高品質可回收塑料，以期降低碳排放量，並減緩產品對環境的衝擊，目標是保護地球環境以及減輕對生態系統影響，為環境永續善盡企業公民的責任。

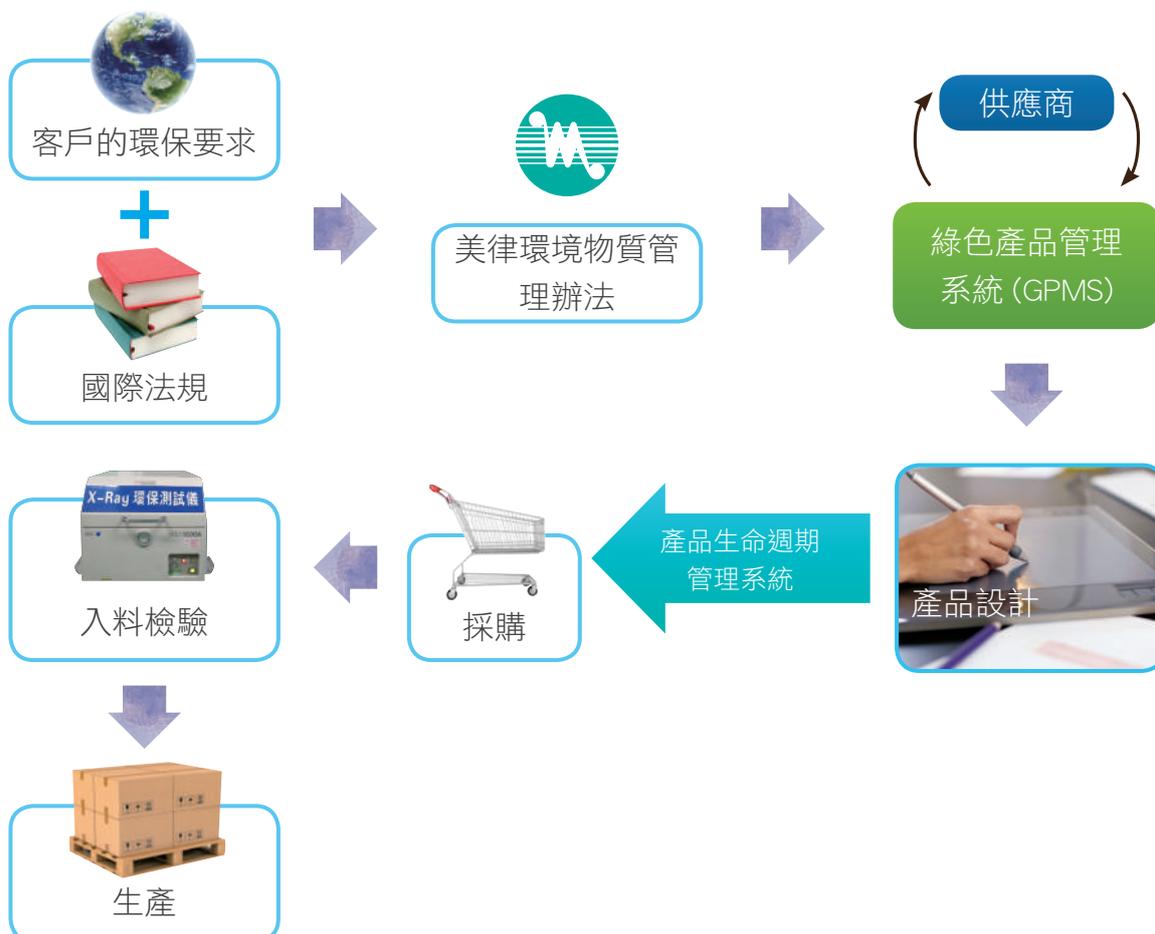


### 5.2.1 建制「綠色產品管理系統」

(Green Product Management System, GPMS)

- (1) 供應商上傳綠色零件認可資料（例如：綠色材質宣告書及測試報告）於 GPMS 系統，美律透過系統審核檢視供應商提供之相關宣告及佐證文件，以確保零件於環保指令及客戶要求之符合性。
- (2) 使用精密的 XRF 進料檢驗儀器，完整監控產品材質，確保不含有害重金屬物質。

#### ■ 綠色產品管理系統 (GPMS)



深圳廠區及蘇州廠區皆已通過 IECQ QC080000 有害物質管理系統認證，確實執行有害物質管理流程。除此之外，我們亦榮獲 SONY 國際大廠之綠色產品認證，並獲得客戶產品品質與服務信賴與肯定。



IECQ QC080000證書(深圳)

IECQ QC080000證書(蘇州)

IECQ QC080000證書(惠州)



SONY GP台灣總公司



SONY GP 深圳廠



SONY GP 蘇州廠

### 5.2.2 產品碳足跡盤查

為落實節能減碳政策，滿足客戶對於產品碳足跡之資訊需求，美律於 2013 年推動產品碳足跡盤查計畫，從揭露原物料取得、製造、配送、銷售、使用及廢棄回收等階段的產品碳足跡資料，了解產品生命週期碳排放量，進而改善製程中溫室氣體排放，達到優化能源效益及低碳產品的目標。



## 5.3 綠色供應鏈

### 5.3.1 原物料管理

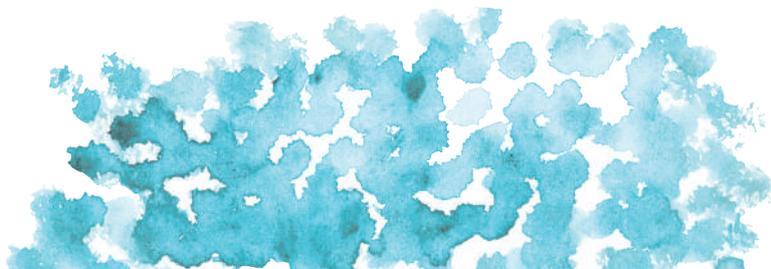
根據國際環保法規，如歐盟 RoHS(Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment) 指令與 REACH 化學品管理法規，及主要客戶之需求，建立有害物質管制清單並制訂「環境物質控制管理辦法」及「XRF 儀器與檢測管制作業辦法」，利用 GPMS 系統化管理來確保產品符合要求。從原材料到成品，從供應商到客戶完整流程，同時對暫未管控但對人體或環境有害的物質進行削減：

- (1) 嚴格的來料有害物質檢驗制度，從源頭產品綠色化管控；
- (2) 因應無鹵產品的要求，實行無鹵化工廠的制度；
- (3) 在 2011 年對公司現行量產機種進行無苯膠水 / 正己烷的逐步替換；
- (4) 產品回收率的統計，在設計階段就完整規劃維修、升級、重新利用、拆解和再循環，以期符合 WEEE 的要求，減少電子廢物的產生。
- (5) 向廠商宣導調查歐盟 REACH 法規中產品是否含危險物質與高度關注物質 (SVHC) 的相關知識並予以管控。
- (6) 納入有害物質之管制於進料檢驗程序，所有違反管制物質規定之原物料，被視為不合格品，以退貨方式處理，並要求供應商立即提出矯正及預防再發之措施。

為有效的提高物料使用效率，降低原物料使用量，減少對環境資源的耗費，以下為 2013 年主要原物料使用量統計，相較於營業額成長 46%，原物料使用量降低 1%。

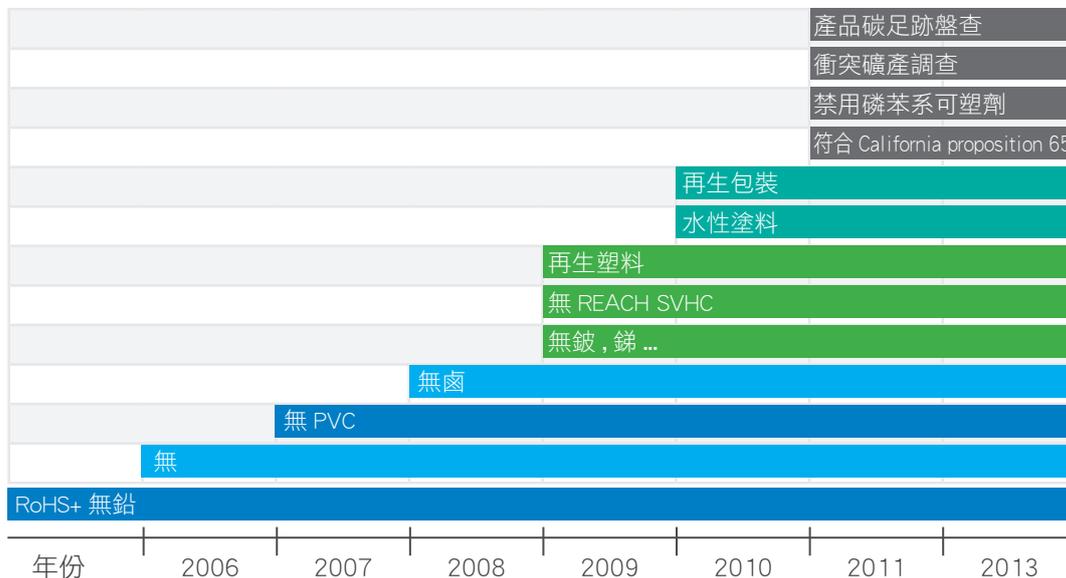
類別	2012總重量(噸)	2013總重量(噸)
塑膠類	747	846
線材類	620	409
電子類	287	695
金屬類	293	328
錫條,錫膏,油墨及膠類	5,778	4,630
包材類	2,410	3,089
其他類	1,676	1,809
總計	11,811	11,807

附註：資料統計涵蓋深圳廠區、蘇州廠區及惠州廠區



### 5.3.2 美律環保推行時間表

美律除了符合現行環保標準法規 (RoHS, Lead free, REACH, California proposition 65) 外，其公司內部自我目標符合業界標準。



### 5.3.3 衝突礦產調查

衝突金屬是指來自剛果民主共和國衝突礦區之礦物，類別有鈮鉭鐵礦，錫石，黑鎢礦與黃金等。這些礦物提煉成鈮 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 和金 (Au) 等，分別用於電子和其他產品。美律身為世界公民，我們宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬；同時，亦對美律的供應商傳達以下要求：

- (1) 美律供應商必須履行社會環境責任。
- (2) 美律供應商應確保產品所用材料非來自剛果及其周圍的國家和地區的衝突礦產。
- (3) 美律供應商應追溯產品中所含的金 (Au)、鈮 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，所有供應商均應完成填寫調查表。
- (4) 美律供應商應將此要求傳達給其上游供應商。

因應國際趨勢與客戶之要求，於 2011 年進行展開供應商衝突金屬調查，並同時要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之礦產，建置衝突金屬調查系統，以因應美國衝突金屬法案要求每年揭露產品中是否使用來自衝突礦區之金屬。2013 年完成所有美律供應商衝突金屬調查，100% 不含衝突礦產金屬。



## 5.4 綠色教育

### 5.4.1 制訂環保節能減碳手冊

鑑於全球暖化及氣候變遷日益嚴重，提醒全民體認全球暖化的迫切危機，如何有效的實踐節能減碳，並進一步身體力行，以遏止全球快速暖化，故制訂「環保節能減碳手冊」，內容涵蓋九大類，258 條建議守則：

- (1) 讓美律員工學習到最快速、最有效、最經濟的節能減碳措施，使人人都能為全球暖化的問題盡一份心力。
- (2) 提升全員環保意識，使「節能減碳」成為一種時尚與新的文化，加速邁向「低碳社會」的步伐。
- (3) 提供生活中如何落實節能減碳的方法，加以分享和傳播，以期讓我們的下一代、乃至於永續世代，都能擁有美好的生活環境。
- (4) 美化綠化護地球，是全員共同努力的使命。

### 5.4.2 強化公司員工與供應商環保意識

美律於新人教育訓練中宣導環境保護政策，同時將綠色環保概念落實至產品設計、原物料控管、溫室氣體排放…等環節，有助於保護環境與減少資源耗用，也可降低溫室氣體的排放；每年召開供應商大會與供應商倡導美律無有害物質要求及國際環保法規規範，將美律綠色環保政策推廣至整個供應鏈，期望藉此傳遞美律的綠色理念，善盡企業對社會的責任與承諾，達成永續經營之目標。

### 5.4.3 員工綠色教育課程內容

課程名稱	課程內容
綠色環保法規規範宣導及綠色趨勢	國際環保法規要求 氣候策略與碳管理
綠色產品與材料的審核評估	綠色產品管理系統架構 綠色設計規範介紹 綠色環保零件資料要求 綠色環保材料承認與變更 綠色環保產品承認

# 5.5 環境資源管理

## 5.5.1 溫室氣體盤查

全球暖化及氣候變遷已成為重要的永續發展議題，美律持續推行溫室氣體減量政策，台灣總部在 2007 及 2008 年已通過 ISO14064-1 溫室氣體盤查並經過第三方驗證單位查證，未來每年將持續盤查；而深圳廠區及蘇州廠區 2010 年亦已通過 ISO14064-1 認證。每年以前一年為基準，有效掌握能源使用狀況與能源流向，進行追蹤管理與改善，以優化能源效益為目標，進而減少溫室氣體排放。能源使用為美律溫室氣體主要排放來源，各廠區逐月檢視達成狀況，並提出改善措施及計畫，以確保能夠達到資源減量。



### ■ 溫室氣體排放表

類別	範圍	執行方式
範疇 1 (直接溫室氣體排放)	1. 電力、熱或蒸汽或其他化石燃料衍生的能源產生的溫室氣體排放。 2. 擁有控制權下的員工交通。 3. 逸散性溫室氣體排放。	進行定性及定量盤查。
範疇 2 (能源間接溫室氣體排放)	來自於外購電力、熱、蒸汽或其他化石燃料衍生能源產生之溫室氣體排放。	進行定性及定量盤查。
範疇 3 (其他間接溫室氣體排放)	溫室氣體的其他間接排放。	進行定性盤查。

## 5.5 環境資源管理

### ■ 美律 2012 年及 2013 年溫室氣體排放量及比例表

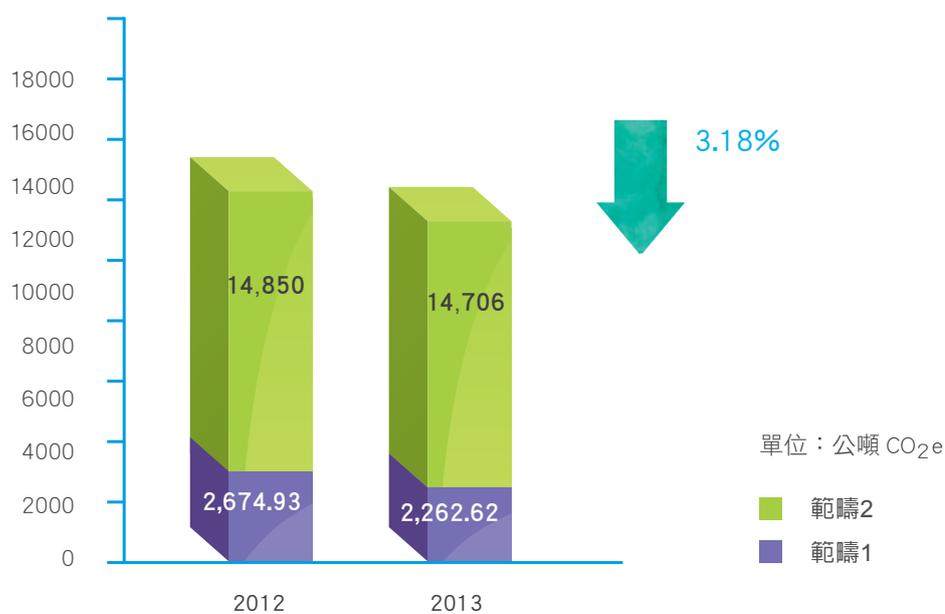
2012 年溫室氣體排放量及比例表

排放量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)

年度	2012				2013			
	GHG Emissions	範疇1	範疇2	Total	%	範疇1	範疇2	Total
台灣廠區	42	625	666	4%	40	617	657	4%
中國廠區	2,635	14,226	16,861	96%	2,222	14,089	16,312	96%
Total	2,676	14,851	17,527	100%	2,263	14,706	16,969	100%
百分比	15%	85%	100%		13%	87%	100%	

整體溫室氣體排放量 2012 年為 17,527(公噸 CO<sub>2</sub>e)，2013 年為 16,969(公噸 CO<sub>2</sub>e)，相較於營收 46% 的成長，整體溫室氣體排放量仍減少 3.18%。

2012 年與 2013 年溫室氣體排放量比較



## 5.5.2 能源管理

2013 能源使用總量為 20,799 千度，較 2012 年減少 1%，但相較於營業額上升 46%，使用效益提升 17%。

年度	換算電力	營業額(百萬)	使用效益
2012	20,911	7,690	37%
2013	20,799	11,258	54%

廠區	年度	直接能源使用量				間接能源使用量	換算電力 (單位：千度)
		柴油 (單位：公升)	汽油 (單位：公升)	天然氣 (單位：m3)	液化石油氣 (單位：公噸)	電力 (單位：千度)	
台灣總處	2012	14	0	0	0.13	1,174	1,175
	2013	14	0	0	0.11	1,181	1,182
深圳廠區	2012	124,557	33,515	0	0.48	9,453	9,456
	2013	77,669	35,631	0	0.48	10,068	10,071
蘇州廠區	2012	2,617	0	627,863	0	6,562	9,347
	2013	3,290	0	552,380	0	6,015	8,466
惠州廠區	2012	11,974	1,811	0	0	933	933
	2013	16,670	2,521	0	0	1,080	1,080

1. 上述資料均依照 ISO14064-1 要求進行統計，目的為了降低產品製程所產生的能源消耗節省成本。
2. 以上資料為四捨五入結果
3. 資料範圍包括台灣總處和深圳、蘇州及惠州四個廠處
4. 熱值係數轉換資料：各種能源轉換標準參考係數表
5. 2012 年開發電機時間總共 134.8/H, 用油量 123,703 升 (包含發電機保養用油)，推高機用油量 854 升。  
2013 年開發電機時間總共 16.4/H, 用油量 76,443 升 (包含發電機保養用油)，推高機用油量 1,226 升。



## 5.5 環境資源管理

### 5.5.3 水資源管理

美律每個月針對「人均耗水量」指標，進行異常分析，並積極推動節約用水改善措施，提升水資源使用效率。

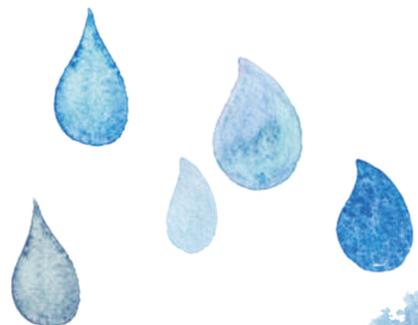
美律深圳廠於 2009 年引進全自動洗碗機，將員工用餐後之餐具集中處理，每年約可節水 115,200 噸，可供 11,520 個家庭生活用水使用；兩套純水系統將製造純水產生的廢水再次回收利用，供清潔廁所使用，每年約可節水 504 噸；2013 年 9 月在宿舍安裝電子刷卡取水系統，宿舍用水量較未安裝前節約 30%，每月約可節水 1,000 噸。

#### ■ 美律蘇州廠節水具體做法

- (1) 調整製程機台、冷卻水塔及廢水系統等的合理用水量。
- (2) 引進全自動洗碗機，員工用餐後之餐具集中處理，減少用水。
- (3) 使用節水沖水馬桶或於馬桶沖水箱放置 500ml 寶特瓶，並於一樓設置廢水回收水箱供清潔使用。
- (4) 於宿舍安裝電子刷卡取水系統，幫助定量且有效控管水流量，降低水耗用量。
- (5) 管控外牆清洗與景觀澆灌用水，減少非必要用水。
- (6) 每天記錄用水量資料，同時制定用水量 KPI（每月用水量 / 每月工時），每月持續改善。
- (7) 所有水龍頭及馬桶開關處張貼節約用水宣導。
- (8) 針對餐廳用水大戶設定用水指標。

### 5.5.4 廢棄物管理

為配合環保政策，公司政策以廢棄物減量、再利用，達成資源回收及有效資源利用為原則，以此政策貫徹到所有廠區，並列為每年關鍵績效指標，因此，製程、研發、總務及綠色小組等各單位均致力推行，訂定「廢棄物管理程序」及「廢棄物管理辦法」，並納入 ISO14001 環境管理系統進行管控，監控公司內部廢棄物管理，確保廢棄物在儲存、運輸、回收或最終的焚燒掩埋上都能降低對環境的衝擊。同時提倡環保回收及資源分類的重要性，落實資源回收及推動廢棄物減量。歸類各項廢棄物，並遵照政府規範制定合適的處理程序，配合合格處理業者，進行有害廢棄物之處理及一般生活垃圾清運至許可之焚化廠。



根據統計資料顯示，相較於 2012 年，2013 一般廢棄物產出量增加 2,882 公斤，原因是員工及營收增加；有害廢棄物減少 16,982 公斤，主要是蘇州廠有害事業廢棄物減少 89%，2013 年改為使用無噴漆製程，減少因噴漆廠使用油性噴漆產生的管制廢水。回收再利用廢棄物增加 13,708 公斤，2013 年廢棄回收率 52.51%，相較於 2012 年增加 0.4%，將來會持續落實減廢政策，從根本製程上改善，達到資源循環再利用的永續目標。

	一般廢棄物 單位：公斤	有害廢棄物 單位：公斤	回收或再利用廢棄物 單位：公斤	營業額(百萬元)
2012	56,422	20,640	179,766	7,690
2013	59,304	3,678	193,474	11,258
增減	2,882	16,962	13,708	3,568
百分比	5%	-82%	8%	46%

備註：包含深圳廠區、蘇州廠區、惠州廠區

## ■ 節能成果

廠區	節能作法	節能成果
深圳廠區	更換高效 T5 燈管	節電效益 14,688 度，約減少 9,342 KGCO <sub>2</sub> 排放
	能源合同管理項目 (2013/9-2013/12)	節電效益 72,000 度，約減少 45,792 KGCO <sub>2</sub> 排放
	員工宿舍節約用水量 (2013/9-2013/12)	節約用水 22176 噸，約減少 4,324 KGCO <sub>2</sub> 排放
蘇州廠區	安裝 LED 燈管	節電效益約 484,000 度，約減少 307,824 KGCO <sub>2</sub> 排放
	節約用水量	每年約可節水 2,772 噸，約減少 505 KGCO <sub>2</sub> 排放
	空調設備上的 25 台風機，安裝計時器	一年可節電 6,600 kwh，約減少 4,197 KGCO <sub>2</sub> 排放

附註：資料範圍包括深圳、蘇州兩個廠區

# 06

## 美律實業與社會



- 6.1 產學合作與人才培育
  - 6.1.1 電聲碩士學位學程
  - 6.1.2 電聲論文獎
  - 6.1.3 Design Review 人員技能培育計劃
  - 6.1.4 科技人才培育金
  - 6.1.5 產學合作案
  
- 6.2 推廣在地文化
  - 6.2.1 台灣幸福進行曲
  - 6.2.2 關懷台灣·企業包場
  
- 6.3 推廣閱讀教育
  - 6.3.1 愛的書庫
  
- 6.4 贊助活動
  
- 6.5 企業志工與社區關懷
  - 6.5.1 帶領聽障孩子郊遊淨山
  - 6.5.2 志工基礎訓練
  - 6.5.3 寒假課後輔導
  - 6.5.4 寒冬中的溫暖 - 配送年菜
  - 6.5.5 海外廠處：深圳志工活動

# 6.1 產學合作與人才培育



◎本圖片摘取自天下雜誌 536 期 報導逢甲大學與美律實業股份有限公司打造人才庫

## 6.1.1 電聲碩士學位學程

2006 年，美律首開先例在逢甲大學設立電聲碩士學位學程。2008 年，設立逢甲大學電聲碩士學位學程及建置電聲研究實驗室，為全國第一符合 ISO3745 及 ISO7779 國際級的電聲實驗室（含全 / 半無響室），提供教師與學生優良研究環境。以產學合作的方式，讓學生結合理論與實作，藉由專題報告，提供機會讓產業工程師與學生共組學習團隊，使學生有機會強化所學並提早對業界實際需求有進一步的了解。規劃學生於寒暑假到電聲產業實習與海外參訪，以期學生藉由親身體驗與學習，印證所學並強化對實務的了解。由於電聲學程師資涵蓋範圍廣泛，除專任的學術界專業教授外，也邀請中外產業界的專家為客座教授，包括美律董事長都親身參與專題座談，希望透過產學界的無縫接軌，協助學生對於電聲領域的理論和實作都能有同步並進的學習。

美律創立電聲學程秉持著為台灣培育電聲人才，而不是為美律培育人才，自 2006 推廣電聲學程至今，耗資逾千萬元，影響近百名學子；已畢業的學子除了進入美律工作之外，其餘也進入台灣各產業提供專業的電聲所學，廣為業界所推崇。透過與電聲學程教授及學生的產學合作，結合學術界的前瞻理念與美律本身在產業界對市場需求的敏銳度，美律這幾年在技術研究領域上的領先，也持續受到許多國際客戶的青睞，提昇台灣在國際上的競爭優勢，希望能使臺灣成為全球電聲研發之樞紐。



## 6.1 產學合作與人才培育



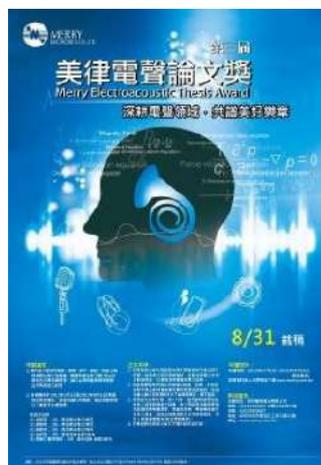
### 6.1.2 電聲論文獎

電聲是跨領域的科學知識，以聲學為基礎，應用在電子電機上，電與聲的轉換取決於材料、機械力學與機構設計。伴隨智慧型手機、平板與個人電腦的熱銷，電聲技術普遍應用於 3C 產品，技術門檻也越來越精密。然而國內的高等教育，並無電聲相關系所來培育相關人才，招募電聲人才相對困難，為了吸引更多有志之士加入電聲的行列，於是開始與學術界接觸，讓觸角深入青年學子。

美律實業從 2010 起舉辦『電聲論文獎』的評選活動，每年花費百萬元，提供一個平台讓學子們發揮創意，邀集國內各大學相關科系學生參賽，並在公司網站架設相關比賽內容資訊，提供便利的查詢功能，並製作相關宣傳海報，每年都會至各大專院校辦理電聲研討會，透過研討會提高學生們對電聲領域的關注，從 2010 年至今影響人次已超過 5,000 人。

制定比賽辦法：參賽者以投稿方式提供電聲領域相關論文，由電聲相關各大專院校教授組成「評審委員會」進行評選，經由書面審查、初審會議、決選會議，審慎的評選制度進行查核。

邀請各大專相關院校教授蒞臨指導，增加產學交流的機會與議題，讓學界對於美律舉辦電聲論文比賽有更深入的了解，促進更多元的產學合作；活動後將相關訊息，公布於公司網站及相關媒體，增加大眾對電聲的關注。



海報 (2010-2013)

### 6.1.3 Design Review 人員技能培育計劃

Design Review 人員技能培育計劃的目的為充實其專業技能與素養，並加強跨技術整合的知識能力，使其設計審查及各 DCP (Decision Check Point) 時，能確保各新產品開發專案風險得以事先評估預防與解決，使最後結果達成專案設定的目標。依循專案式培育模式，逐步建構公司有效之研發人才各階層教育訓練體制及架構。鼓勵同仁分享及複製自身專業、實務經驗，建立學習性組織，避免專業人才知識斷層。

各產品開發專案 Design Review 會議召開時，安排培育人員出席，參與實習訓練，2013 年共召開 20 場次，參與實習訓練 45 人次，培育人員出席實習訓練，實地觀察會議成員對產品開發提出見解與風險評估過程，以實際對產品開發審查實務經驗。實體訓練課程均錄影並轉製為 e-learning 課程，知識管理擴大至全廠有知識需求同仁，2013 年底止，共計有 61 主題置於線上化課程，瀏覽人次累計達 4,238 人次。培育對象學習成果應用於實際 Design Review 會議，參與新產品開發流程，提出產品開發過程中各功能別（如機構、電子、電聲、包裝等）之潛在風險，並以過去經驗提出改善作法建議。



### 6.1.4 科技人才培育金

自 2011 年度起，針對大學院校奮發向上及品學兼優學生提供其培育金，經評選符合條件者，由公司提供獎助學金，並藉由實質交流和工讀實習機制，配合政府替代役制度，培育及延攬菁英於學成後，加入電聲產業之工作行列，並培育成為未來產業優秀人才，貢獻所學。

為擴展培育電聲人才，讓更多品學兼優之學子能加入電聲研發產業，2013 年度採取「跨校際申請模式」辦理。以國內公私立大學院校電聲、電機、電子、機械、自控、船舶、材料、資工、通訊、航太、海洋、系統工程及工業工程等相關系所研究所在學學生為培育之對象，畢業後役畢直接到公司就職服務。

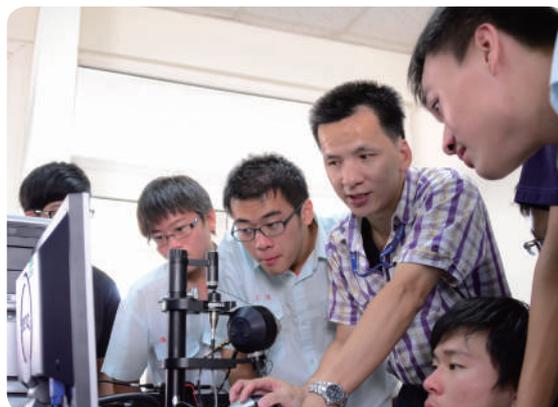
至 2013 年年底，公司內部已有 4 名請領獎助學金的同學在公司內部就職。2013 年遴選 8 名同學，也將於 2015 年加入公司服務。人才培育在邁向國際化、多角化的過程中，核心的研發工作及人才培育扮演很重要的角色，為能夠長期厚植公司的核心競爭力，公司提供獎助學金並結合實習工讀計畫、研發替代役及就業一連串機制，從學校延伸到企業營運實務，建構一個完整的培養，讓學生學有專長的同时，得以在未來的職涯與生涯發展學以致用。同時，在延攬學生加入公司後，公司亦提供完善的薪酬福利措施、人才培育計畫，同時朝著打造優質的工作環境，讓同仁能獲得均衡之發展，樂在工作。2013 年總計發放獎助學金為 NT \$ 96 萬元。

## 6.1 產學合作與人才培育

### 6.1.5 產學合作案

電聲是橫跨各領域的科學知識，以聲學為基礎應用在電子電機上，同時也必須結合傳統基礎科學及近代科技新技術，為使美律的人才與技術持續走在業界的領先地位，美律與學術界各領域的先進進行不同層面的產學合作案，由學術界導入相關的前瞻性技術與專業，並融入美律在業界的實務經驗。從 2007 年至今，產學合作案仍持續進行中，已投入了近三千萬元，並與台灣數十所學校進行過各種產學合作。

由於美律產品範疇廣，而其應用的技術層面領域更為多元，除了聲學振動傳導的基礎、電子電機的應用、機械力學與材料機構設計，進而到人因頭型與耳朵資訊都息息相關，透過與各大學校的產學合作，將學術界與美律在業界的優勢，發揮一加一大於二的影響，一方面提昇美律員工在專業上的不斷精進，另一方面也提高美律在全球市場上的競爭力，促使美律持續受到國際客戶的重視。



## 6.2 推廣在地文化



### 開啓，幸福的旅程

16 位人物專訪

近百篇故事節錄



### 6.2.1 台灣幸福進行曲

讓更多人聽見生命的美好，美律實業從 2004 年開始贊助古典音樂台製播「台灣幸福進行曲」節目，訪談為台灣這塊土地努力付出與勇敢追求夢想的人物，期望透過這些感人的故事，化作幸福的聲音傳遞給每個人。

近 10 年間深耕「台灣幸福進行曲」節目，已經採訪超過 600 多個個案故事。透過實地採訪加上後製，固定每日 09:50 及 14:50 在古典音樂台 (FM97.7) 播出兩則 3-5 分鐘的動人故事。

暨第一冊幸福進行曲有聲書發行之後 (2007)，2013 年更斥資百餘萬，重新將採訪稿編輯成文字故事書，並重製了部份的音檔配樂，耗時近一年再次用心製作台灣幸福進行曲有聲書第二冊，收錄 2008 年至 2012 年間的部份人物故事，希望讓喜歡的聽眾可以收藏，並也藉此有形的有聲書，將這些動人的正面能量推廣給更多人。

公司網頁上設立「台灣幸福進行曲專區」，將相關資訊放置此區，讓有興趣的民眾在收聽廣播之外，也能在網路上搜尋到更多資訊，以提高連結頻率。2013 年在臉書建立「古典音樂台\_公益平台」，讓聽眾有一個互相交流感想的園地，影響人次已超越八百多人。



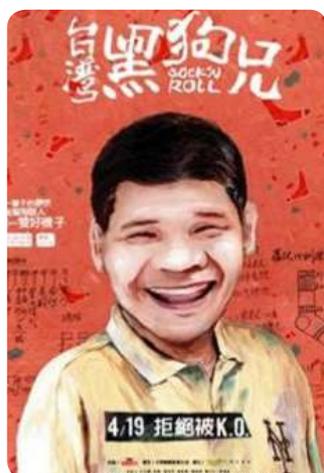
## 6.2.2 關懷台灣・企業包場

關懷台灣在地文化，以企業包場形式邀請員工與家人免費欣賞電影，2012-2013 年舉辦三場，共提供 600 個席次，希望大家在工作之餘，關懷身邊的人與愛護台灣這片土地，同時透過欣賞電影，鼓勵大家共同朝著積極而良善的方向前進。



### 「不老騎士」

為一群平均 80 歲的長者，共同完成騎摩托車環島的圓夢之旅，簡單的紀錄片拍攝，卻由最真誠的笑容與眼淚集結而成；電影欣賞後，引起大家對於老人關懷的省思，同仁們後續也自發的參與弘道老人基金會推廣志工的相關活動。



### 「台灣黑狗兄」

為商業周刊首度跨界合作製作，真實記錄台灣襪子聚落從盛到衰的場景，而台灣黑狗兄如何在這樣艱困的環境下走出自己的路；電影欣賞後，引發同仁們思考美律未來如何在全球化的競爭中繼續保持一席之地，也激發大家對於如何面對未來更多挑戰的戰鬥力，一致獲得員工熱烈的迴響，同仁們更主動發起團購台灣黑狗兄工廠所生產的 MIT 襪子，用實際行動響應支持台灣本土產業。



### 「看見台灣」

本電影是台灣第一部在戲院上映，並以全高空拍攝的畫面，講述台灣環境現況的電影；電影欣賞後，引發了同仁們大規模的討論，甚至是主動投稿至公司電子報分享台灣的美麗與哀愁，同時也激發很多的反省與思考，燃起愛鄉愛土的守護意識，並由公司發起「做一件事，讓世界更美好」的環保活動。

## 6.3 推廣閱讀教育

### 6.3.1 愛的書庫

前身「台灣閱讀推廣中心」，由「九二一震災重建基金會」捐助成立，於美律實業號召企業界與學界，於 2006 年底正式轉型為法人組織「財團法人台灣閱讀文化基金會」，後續接受各企業共同贊助及社會愛心捐款而運作，並依法完成立案登記程序，永續進行「愛的書庫」設置、運作及發展等閱讀推廣工作。

「愛的書庫」的設置，以箱為單位，一箱有 35 本同樣的書，讓教師帶領著學生進行「共讀」，結合物流的運送，讓書箱可以輪流運送到設在校區或社區內的「愛的書庫」，邀請「新竹物流」一同加入贊助行列，為偏鄉的閱讀資源盡一份心力，達成書箱流動、資源循環的效果。

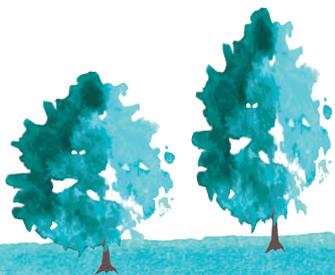
從 2007 年起，贊助教師研習活動舉辦，每年皆在全國 8 縣市 8 場次辦理全省巡迴研習；每年平均共有 800 位教師參與，透過研習營讓教師們學習正確的導讀技巧，互相交流導讀心得。老師們可以透過「圖書線上查詢系統」查詢或預約想要借閱的書，讓書本的利用更有效率，線上管理更節省人力。

回顧自 2005 年四月第一座「愛的書庫」於南投縣草屯鎮虎山國小正式成立，迄今國內已有 190 座書庫，及海外 1 座書庫（美國南加州），提供 61 萬餘本圖書，一萬七千多個書箱，累積閱讀人次達 2,892 萬。

「愛的書庫」的運作及成立方式，皆公開於「台灣閱讀文化基金會」網站，網站閱覽率已超過 9 萬人次。我們的目標是希望「一鄉鎮一書庫」，希望藉由培養兒童閱讀習慣，拉近城鄉閱讀品質的差距。將來「愛的書庫」計畫於蘭嶼、綠島、新竹尖石鄉、五峰鄉，及台南柳營等鄉鎮，成立書庫據點。希望透過閱讀，改變偏鄉離島孩子的未來。



■ 美律實業董事長榮獲教育部頒發「教育部貢獻卓著獎」，閱讀基金會榮獲教育部頒發「推動閱讀活動有功」獎座。



# 6.4 贊助活動

贊助對象相關推廣閱讀、音樂欣賞、及鼓勵青年學子關懷世界，包含閱讀文化基金會愛的書庫巡迴宣導研習計劃；閱讀文化基金會、伊甸社會福利基金會、台中市傑人會舉辦的慈善音樂會；及為紀念史懷哲非洲行醫百周年，贊助中國醫藥大學舉辦《史懷哲非洲行醫百年紀念音樂會》；另外，鼓勵青年透過旅行將台灣及自己的名字傳遞出去，由世界公民文化協會所舉辦之「世界旅行家甄選活動」，此活動涵蓋經貿、文化、科技、創新、教育、環保、族群等多元涵義，讓台灣新一代年輕人習慣隨時背起背包走向世界。

**財團法人台灣閱讀文化基金會**  
【張漢娜的火鳥綺想】·【希望與幸福】  
2013「愛的書庫」慈善音樂會

各位愛好音樂與閱讀的朋友們：  
過去三年感謝大家的熱情支持，台灣閱讀文化基金會與國立臺灣交響樂團再度結合閱讀及音樂藝術，共同攜手推出「愛的書庫」慈善音樂會。

今年安排的兩場音樂會分別是9/13童話·傳奇-II【張漢娜的火鳥綺想】及11/1國際音樂節-II特選經典-III【希望與幸福】。9/13邀請到被冠上「臺灣的偶像」、「臺灣未來的大師」等封號的旅德古典吉他演奏家林家璋先生，11/1 場次邀請到曾獲得伊莉莎白女皇音樂大賽首獎的旅小提琴家胡乃元先生，相信絕對能讓愛樂者一飽耳福。

閱讀與音樂不僅有助於提升生活品質，更能讓心靈豐富飽滿，誠邀請您的參與支持，本活動保留部分公益票券致贈給書庫志工、借閱閱之教師及偏遠學校師生，讓更多人分享「知性」與「感性」的美好時光。歡迎共襄盛舉。

董事長 胡乃元 敬啟

一、本活動為公益性質，凡捐款支持本會，即可獲贈音樂會票券。  
捐款收據可抵所得稅，活動詳情請見票券說明。

二、9/13 (五) 晚上 7:30，演出地點：台中市中興堂  
童話·傳奇-II【張漢娜的火鳥綺想】指揮：張漢娜；古典吉他：林家璋。

三、11/1 (五) 晚上 7:30，演出地點：國立臺灣交響樂團演奏廳 (滿年)

**為孩子點一盞燈**  
在地的書庫 在地的愛

人會老，書會舊  
在地的書庫，要靠你來照顧！

**捐款用途**

用途一 添書  
認購一箱書籍一年1000元  
(維持書庫存儲，維持書庫完滿)

用途二 添燈  
捐贈一盞燈具10000元  
維護書庫設備，安裝機櫃等設備以改善閱讀環境。

用途三 贊助  
該文持續的計畫不期金額  
持續的書庫閱讀推廣活動，使愛閱讀能長久。

22632923  
037-001-108887 (傳真) 每日9時-5時  
財團法人台灣閱讀文化基金會  
台灣閱讀文化基金會  
11104台北市士林區文林路111號1樓  
電話：(02)26632923 傳真：(02)26632923  
http://www.taiwanreading.org.tw

**2013 14樂季**  
音樂會領券贈票優惠

一、贈票對象：  
凡一次購買滿50元(含)以上樂季音樂會票券者：  
● 贈送50張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。  
● 贈送10張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。  
● 贈送10張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。

二、NTSO VIP：  
● 凡「NTSO VIP」讀者，凡購買滿50元(含)以上樂季音樂會票券者：  
● 贈送50張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。  
● 贈送10張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。

三、NTSO VIP：  
A. 凡購買滿50元(含)以上樂季音樂會票券者：  
● 贈送50張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。  
● 贈送10張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。

四、NTSO VIP：  
A. 凡購買滿50元(含)以上樂季音樂會票券者：  
● 贈送50張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。  
● 贈送10張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。

五、NTSO VIP：  
A. 凡購買滿50元(含)以上樂季音樂會票券者：  
● 贈送50張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。  
● 贈送10張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。

六、NTSO VIP：  
A. 凡購買滿50元(含)以上樂季音樂會票券者：  
● 贈送50張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。  
● 贈送10張以上(含)票券內指定座位的贈票一張，由讀者「擇優」。

NTSO reserves the right to further change

**NTSO**

張漢娜  
的火鳥綺想

2013  
09.13  
19:30 臺中中興堂

指揮：張漢娜  
鋼琴：林家璋

特別加溫獻演：《火鳥》組曲 (1919年)  
Brahms "Scherzo" Op.10/3  
巴爾托克 - 音樂儀式曲  
Bartok "Divertimento for String Quartet"  
舒伯特 - 喜悅士 - 施泰因哈特和施泰因哈特  
Debussy "Valse Lohengrin for Guitar and Harp"  
Franz Liszt "Consortium"  
杜威爾 - 第二號 (潘夫巴與瓦爾德) 組曲  
B. Smetana "Smetana and Clara" Suite Op.2

## 6.5 企業志工與社區關懷

本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入社會參與，鼓勵員工發揮愛心、關懷社會，共同參與社會服務活動，以身體力行感受主動付出的喜悅，以期建構一個關懷弱勢、教育人文、創意活力與環境永續的社會。

### 6.5.1 帶領聽障孩子郊遊淨山

美律與聲暉聽障協會，帶領平時鮮少有機會到郊外的聽障孩子到台中大坑郊遊，志工們陪同孩子們到大坑爬山，並沿途闖關並撿拾垃圾，教導孩子們環保觀念，並於淨山後協助舉辦聽障兒家長研習講座。

每年參與《大台中志工日》，與近四十家企業共襄盛舉，發揮社會影響力，希望能藉此號召更多企業共同關懷弱勢團體及社會議題，讓台灣社會能多一些正面的能量。



■ 帶孩子到戶外運動健身



■ 沿途闖關並撿拾垃圾



■ 與長輩們一起互動

### 6.5.2 志工基礎訓練

鼓勵員工參加志工基礎訓練，加強社會認知度，取得志工服務證，長期深耕志工活動。活動前，舉辦 1-2 次的行前訓練，共同討論活動內容、服務需求、服務對象，並對可能出現的臨時狀況演練，讓同仁對於服務對象有更進一步的認知以及當天所需擔任的工作內容，並與同仁們溝通做志工做重要的是「心」，而不是能力，且鼓勵同仁攜家帶眷共同參與。同時，邀請合作機構至美律協助行前訓練，提示同仁們在做志工時需要注意的小地方。（例如：聽障兒童多併有說話能力有問題，透過手語老師指導同仁們簡單手語，並教導如何與聽障兒溝通的技巧。）



■ 淨山趣味行 - 聽障家庭知能研習

## 6.5 企業志工與社區關懷

### 6.5.3 寒假課後輔導

協助聾啞聽障協會課後陪伴並照護聽障兒，例如課後功課指導，帶孩子到戶外運動健身，簡單的甜點烹飪教學，和孩子們一起享用共同製作的點心，帶孩子們去看牙醫…等等。



■ 陪伴並照護聽障兒



■ 課後功課指導

### 6.5.4 寒冬中的溫暖 - 配送年菜

與弘道基金會合作，在過年前，協助配送年菜給弱勢或獨居的長者，透過志工們親手將年菜交給長輩，並關心他們的生活，讓長輩們在寒冬中也能感受到一股暖流。



■ 818 愛擁抱活動



■ 志工們親手將年菜交給長輩

## 6.5.5 海外廠處：深圳志工活動

2013 年外部義工是在大浪街道義工聯主導下進行的，目的是利用空間時間服務社會，把美好的一面傳承下去，形成一個良性的社會風氣，同時鼓勵更多的人加入到這個大家庭中，內部志工是在公司主管的主導下進行，宣導公司的企業文化，幫忙有不良習慣的同事糾正劣習，共同進步，融入到美律這個大家庭來，讓大家都能以廠為家，共同維護這個大家庭，自 2010 年至 2013 年累積人次 862 人，服務時數 1,261 小時。

外部義工是在大浪街道義工聯主導下進行的，沒有固定的活動時間，一般是接到團委通知街道義工聯（亦有義工聯自行組織的活動），義工聯再在網站上發出活動通知由義工視時間自行報名參加，活動對象為社會大眾。舉辦過的義工活動力如：紅綠燈交通勸導、街道公益活動、整潔樓道、老人關懷…等等社區性服務。2014 年公司預定註冊美律義工協會，所有的義工在會長的主導下展開義工活動，並且創立自己的活動品牌，執行項目。



■ 宣導亂丟垃圾的危害



■ 大型公益活動  
感恩反哺 - 教您認識止咳水



■ 公益活動



■ 紅綠燈交通勸導



## GRI INDEX

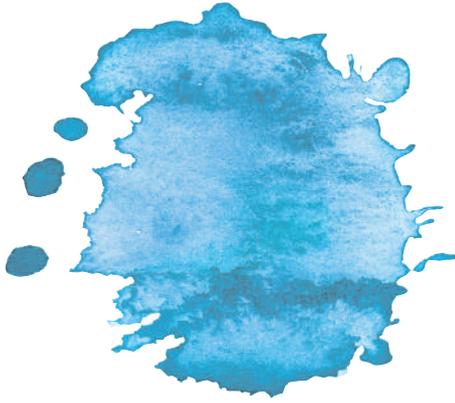
## ■ 一般標準揭露

標準揭露	美律CSR議題	頁碼	補充說明
策略與分析			
G4-1	組織最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	董事長的話	3
組織簡介			
G4-3	組織名稱	公司簡介	12
G4-4	主要品牌、產品和服務	主要產品資訊	14
G4-5	組織總部所在位置	全球佈局	13
G4-6	公司營運所在國家及國家名(包括主要營運的所在國與永續經營有關的所在國須包含在內)	公司簡介	12
		全球佈局	13
G4-7	所有權性質與法律形式	公司簡介	12
G4-8	提供服務的市場	全球佈局	13
G4-9	報告組織之規模	公司簡介	12
		財務績效	13
G4-10	a.依聘僱合約與性質報告員工總數 b. 依聘僱類別與性別報告正式員工總數 c.依性別報告總勞動人口，包括員工和協力人力 d.依區域與性別報告總勞動人口 e.報告該組織的勞動主要組成是否大部分由依法被認定為個體戶或個人擔任，而不是由員工或協力人力	員工組成概況	23
G4-11	受勞資雙方團體協約保障之員工比例	員工多元溝通管道	34
G4-12	描述組織的供應鏈	供應商管理	39
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	供應商管理	39
G4-14	說明組織是否具有因應相關之預警方針或原則	綠色供應鏈	45
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	CSR政策與運作	07
		EICC推行	08
		綠色供應鏈	45
G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	協會及工會參與	15

G4-17	a. 列出組織合併財務報表或等同文件中 所包含的所有實體。 b. 說明是否有在組織合併財務報表或等同 文件中的實體。	公司簡介	12	
		財務績效	13	
G4-18	a. 解釋定義報告內容和考量面邊界的流 程。 b. 解釋組織如何實施定義報告內容之報告 原則	利害關係人鑑別與溝通	08	
		實質性考量面與邊界	04	
G4-19	列出定義報告內容的流程中所鑑別出的重 大考量面	公司簡介	12	
G4-20	a. 針對每個重大考量面，說明組織內部在 考量面上的邊界，如下： ● 說明考量面在組織內部是否重大 ● 如該考量面並非對組織內部所有實體都 具重大性（如G4-17所述），選擇以下之 一方式報告： – 對G4-17中所包含的，該考量面不具重 大性的實體或實體群 – 對G4-17中所包含的，該考量面具有重 大性的實體或實體群(Groups of entities) ● 說明組織內關於該考量面邊界之特殊限 制	實質性考量面與邊界	04	
G4-21	a. 針對每個重大考量面，說明組織外部在 考量面上的邊界，如下： ● 說明該考量面在組織外部是否重大 ● 如該考量面在組織外係屬重大，鑑別出 該考量面對那些實體、實體群(groups of entities)或元素 (elements)重大，並描述這些實體的地理 位置 ● 說明組織外部關於該考量面邊界之特殊 限制			
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量 面邊界上的顯著改變	實質性考量面與邊界	04	
利害關係人參與				
G4-24	提供一份與組織議合的利害關係人群體的 列表	利害關係人鑑別與溝通	08	
G4-25	報告與誰議合的利害關係人，說明鑑別與 選擇的基礎	利害關係人鑑別與溝通	08	

## GRI INDEX

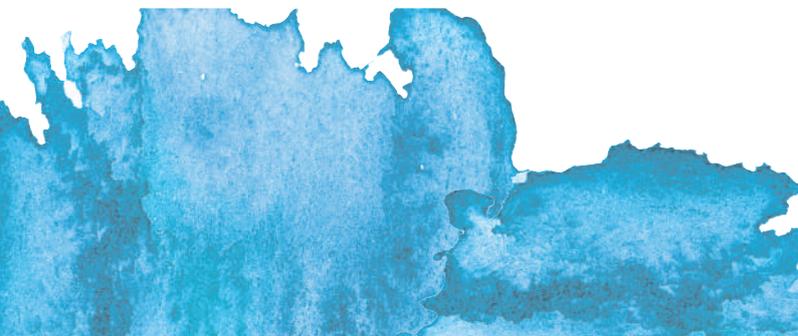
G4-26	報告組織與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並表明是否有任何參與作為報告的編制過程中的一部分	利害關係人鑑別與溝通	08	
G4-27	報告經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括其報告的關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	利害關係人鑑別與溝通	08	
報告概況				
G4-28	所提供資訊的期間	報告書簡介	01	
G4-29	最近一次報告的日期	報告書簡介	01	
G4-30	報告週期	報告書簡介	01	
G4-31	針對報告書或其內容相關問題時的聯絡人	報告書簡介	01	
G4-32	a. 報告組織選擇的「依循選項」。 b. 報告所選擇「依循選項」的GRI索引表 c. 如報告書已經外部保證，報告外部保證報告。GRI組織建議使用，但不是依循GRI指南的要求	報告書簡介	01	
		GRI Index	65	
G4-33	a. 報告組織對本報告尋求外部保證的政策與現行做法。 b. 如果伴隨著永續報告書的保證報告不包括在內，報告提供的任何外部保證的根據及範圍。 c. 報告組織與保證方之間的關係。 d. 再尋求永續報告書外部認證時，報告最高治理機構與管理階層是否參與。	報告書簡介	01	
治理				
G4-34	報告組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	願景與承諾	06	
		公司治理	16	
道德與誠信				
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	反貪反賄	19	



# MERRY

發行所 / 美律實業股份有限公司  
發行人 / 廖祿立  
地址 / 台中市工業區 23 路 22 號  
電話 / 04-2359-0811  
編輯企劃 / 台灣總部 / 集團公關部  
總編輯 / 陳文娟  
主任編輯 / 李紘逸  
執行編輯 / 林癸岑  
網址 / [www.merry.com.tw](http://www.merry.com.tw)

編輯委員 / 高正國 · 李達淇 · 林宏嘉 · 李宗憲 · 王秋萍 · 吳美郁 · 鄭淑妃 · 梁淑芳





美律實業股份有限公司  
MERRY ELECTRONICS CO.,LTD.