



美律實業
MERRY ELECTRONICS CO.,LTD.



2017 CSR

企業社會責任報告書



目錄

CONTENTS

報告書簡介 /3

2017 推動企業社會責任重要成果 /4

董事長的話 /5

實質考量面與邊界 /6

GRI G4 Index /85

01

美律的企業社會責任

1-1 願景與承諾 /7

1-2 CSR 政策與運作 /8

1-3 利害關係人鑑別與溝通 /10

02

營運概況

2-1 公司概況 /14

2-2 公司治理 /19

03

員工關懷

3-1 員工概況 /24

3-2 人才發展與訓練 /28

3-3 薪酬福利制度 /31

3-4 工作生活平衡 /38

3-5 多元溝通管道 /41

3-6 友善安全職場 /43





04

客戶與供應商

4-1 客戶服務與滿意度 /46

4-2 供應商管理 /47

05

環境永續

5-1 環境保護政策 /49

5-2 綠色產品 /50

5-3 綠色供應鏈 /53

5-4 綠色教育 /56

5-5 環境資源管理 /58

06

社會參與

6-1 教育推廣 /65

6-2 社區關懷 /73

6-3 企業志工 /78

6-4 藝文推廣 /80

6-5 活動贊助 /84



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 2017 年社會責任的履行情況，內容涵蓋美律實業台灣總部及深圳廠區等全集團資訊，透過此報告書說明公司在營運概況、社會參與及環境永續三方面績效及各利害關係人關心的議題。

■ 報告時間範疇

報告書中的各項績效表現主要根據 2017 年（自 2017 年 1 月 1 日至 2017 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。

■ 報告書重大變革

2017 年 4 月因應組織策略引進策略投資人後，原屬報告範疇之惠州廠區（美律電子（惠州）有限公司）仍為本集團營運據點之一，惟本集團對其持股由 100% 異動為 49%，故自本次報告起，不揭露惠州廠區資訊。

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：



台中市工業區 23 路 22 號



04-2359-0811



04-2359-0826



Merry_PR@merry.com.tw



<http://www.merry.com.tw>

2017 推動企業社會責任

重要成果

榮獲天下 2000 大調查 -2017 營運績效 50 強第一名

2017 年合併營收為 NT\$266.8 億元，年增 58%，合併稅前淨利 NT42.6 億元，年增 72%，雙創歷史新高。天下雜誌以企業 2017 年及過去三年營收、純益成長率及股東報酬率等指標評選，上榜企業不僅年度績效亮眼，更具備長期穩健成長動能。

榮獲 2017 天下企業公民獎大型企業組殊榮

2011-2017 連續 7 年榮獲「天下企業公民獎」肯定，天下雜誌以公司治理、企業承諾、社會參與及環境保護四大面向，全方位檢視企業在 CSR 上的作為，獲選企業皆是引領台灣躍向世界舞台最重要的競爭力。



榮獲 2017 台中市勞工局「幸福職場計畫」一星獎

美律是將員工視為家人的暖心科技業，重視員工個人及其家庭，提供貼近需求的休假福利與進修機制，榮獲幸福職場一星獎肯定。



董事長的話

2017 年全球景氣進入上升循環週期，美律在「整合、創新、與時俱進、永續發展」的營運主軸下，營收與獲利再創歷史新高，同時整合了策略夥伴們的新技術與市場資源，為今後挑戰做好準備。

聯合國發表的 17 項全球永續發展目標已受到全球政府與企業的關注，美律亦檢視自身長期的永續 DNA，持續整合新科技、新市場趨勢能為公司帶來的創新機會，同時秉持「與社會共好」的初衷，持續關懷社會與環境保護，為美律驅動永續新商機。隨著「聲控時代」的來臨，全球在 AI 人工智慧、物聯網及穿戴裝置等面向蓬勃發展，潛藏許多電聲產品的新應用機會，美律也將透過產品、技術的智慧創新，結合優秀人才與合作夥伴，與供應商和客戶攜手開創電聲新紀元。

在專注本業發展之外，美律始終以厚植台灣在全球電聲產業的競爭力為己任，今年首度將第八屆電聲論文獎頒獎典禮移師到人才薈萃的新竹舉辦，並結合「聲控世界・全面啟動」論壇，吸引上百名年輕學子與會，認識電聲在未來趨勢中的關鍵角色。同時，我們也長期深入校園舉辦電聲技術論壇及科技人才培育金計畫等，直接與學子對談電聲技術並協助其與產業連結，成為台灣電聲產業生力軍。

由衷感謝我們的股東、員工、客戶、供應商及社會大眾對美律的支持，美律將持續秉持「傳遞美好聲音，豐富人類生活」的願景，在 2018 年以「智慧創新、組織優化、再創高峰」的精神指標，與全體同仁共同迎接挑戰與競爭，大步向前邁進。

董事長

陳 瑞 立



實質考量面與邊界

類別		範疇	組織內			組織外		
		考量面	台灣廠區	中國深圳廠	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		●			●	●
		廢汙水及廢棄物		●				●
		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	●	●				
社會面	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	●	●	●			
		男女同酬	●	●	●			
		供應商勞動實務評估	●	●	●		●	
		勞工實務問題申訴機制	●	●	●			
	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

美律的企業社會責任

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，我們重視「企業社會責任」（CSR），從經濟責任、社會責任（法律、倫理、慈善）及環境責任三大面向為出發點，透過公司治理、員工關懷、環境永續、客戶服務、社會參與五大主軸落實企業社會責任，持續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。

美律以「傳遞美好聲音，豐富人類生活」為願景，結合志同道合的員工夥伴、協力廠商、客戶及投資者共同努力，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，期許美律與社會共好，共創更加豐富而美好的公民社會。



1-2 CSR 政策與運作

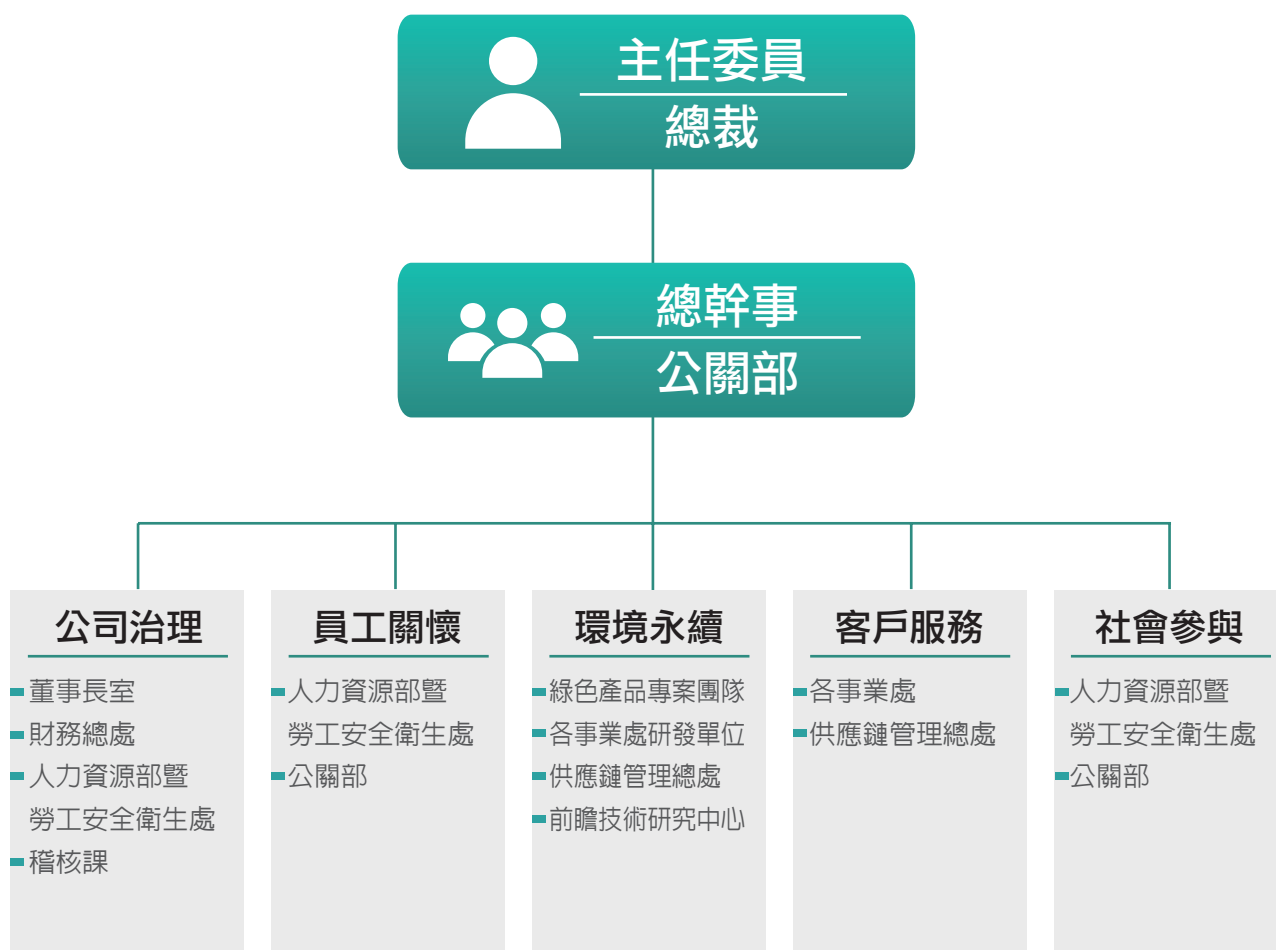
美律深知現代企業除了創造經濟價值，為股東和投資人爭取最大利潤，更應該創造社會價值，在遵守道德法規的基礎上，積極實踐公司治理、員工關懷、環境永續、客戶服務及社會參與等方面的社會責任，追求經濟、社會及環境共榮共存的永續發展。

美律 CSR 三大面向



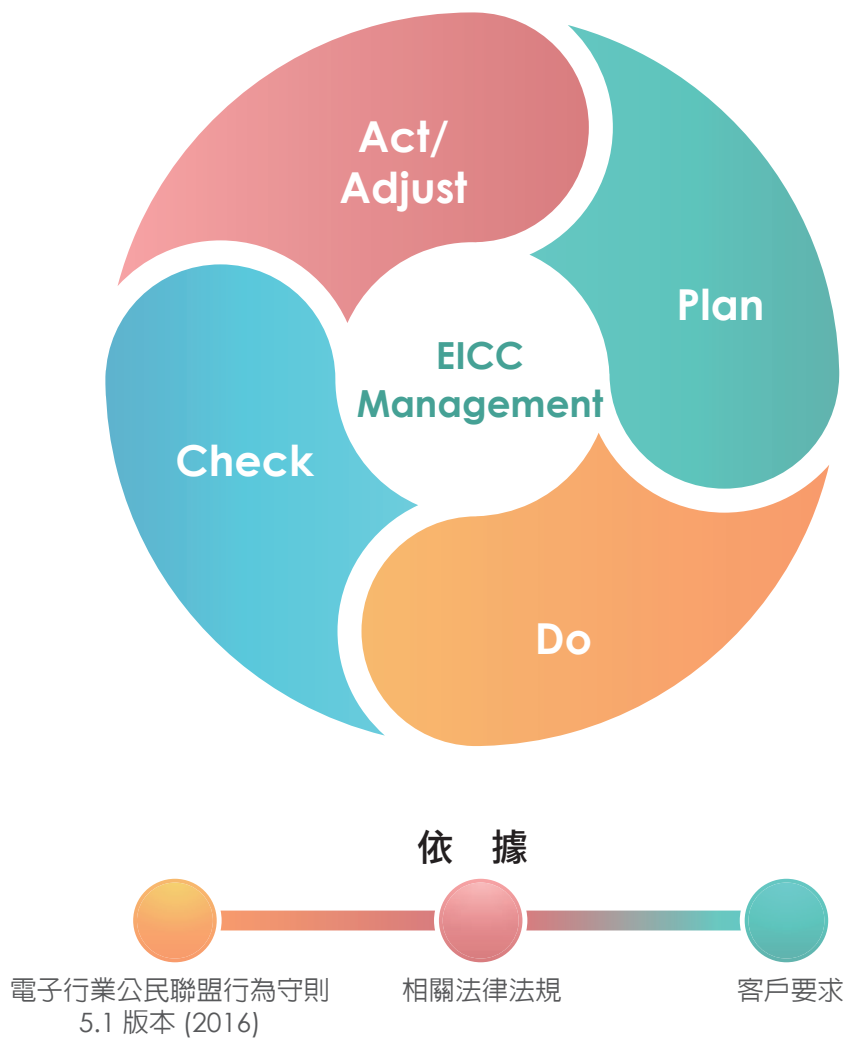
1.2.1 企業社會責任委員會組織圖

本委員會成立宗旨為實踐對社會的各項承諾，落實企業社會責任，透過委員會之功能運作，持續檢視集團內五大 CSR 項目運作情形，使企業社會責任持續融入公司營運策略，達成企業與社會共好的永續目標。委員會下設公司治理、員工關懷、環境永續、客戶服務及社會參與小組，訂定經濟、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），透過完善的企業社會責任驗證標準，用以評估公司勞工人權、職業健康安全、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，目前深圳已在 EICC-ON 平台公布企業 EICC 的執行狀況，同時每年定期進行 EICC 內部稽核。



1-3 利害關係人鑑別與溝通

美律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，作為擬訂公司社會責任的實行政策與相關規劃的參考指標。

為回應各利害關係人的需求並符合他們的期待，我們建立良好的溝通平台，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	■定期透過證券交易所網站及年報，披露公司財務績效，並對經營情況和資料進行檢討分析。 ■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。
員工	員工福利 人才吸引與留才	職工福利委員會 員工網站 教育訓練 新進員工座談會 美律電子報 員工信箱	■秉持公正及不歧視的原則，提供員工平等的雇用機會。 ■設立完善的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵。 ■不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能。
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	■客戶滿意度、問題解決程序、品質管理。
媒體	環境績效 財務績效	公司網站 /E-mail	■每月發佈營運資訊，不定期發佈相關營運成果與發展動向。
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	■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綠色產品的規定。
社區	環境績效 利害關係人溝通	公司網站 /E-mail	■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。 ■持續贊助閱讀及音樂相關公益活動。
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	■積極參與主管機關舉辦的研討會。
非營利組織	藝文活動 志工推展 公益推廣	公司網站 /E-mail	■積極參與志工推廣活動。 ■定期捐贈公益團體，推廣教育與藝文活動。

與利害關係人溝通議題

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

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

信箱：merry_pr@merry.com.tw

投資人相關

信箱：investor@merry.com.tw
電話：04-23590811#112251

員工 / 招募相關

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

電話

04-2359-0811#118000



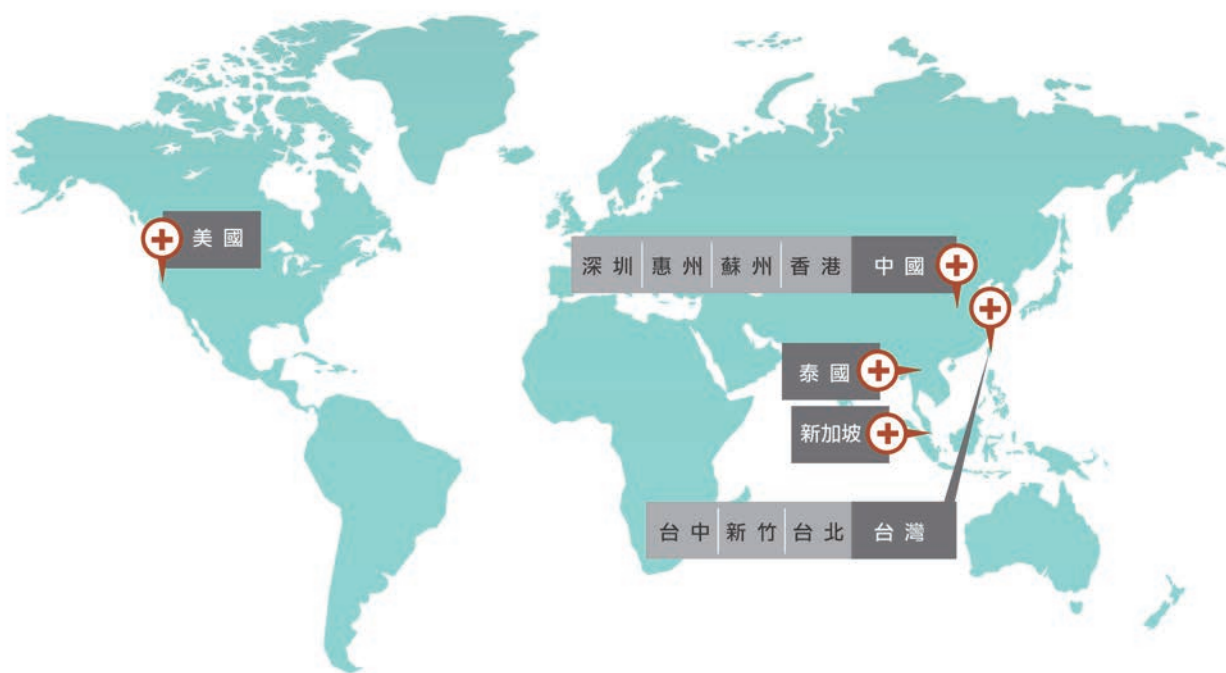
02 營運概況

2-1 公司概況

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、電池產品及聽力保健產品等
員工數	7,508 人（截至 2017 年 12 月 31 日）
公司營運涵蓋地區	台灣、中國（深圳、蘇州、惠州、香港）、美國（加州）、新加坡、泰國等 11 個據點

2.1.2 全球佈局



2.1.3 財務績效

公司在 2017 年的合併營收較 2016 年增加 57.50%，稅前淨利增加 72.34%。

本公司及其子公司合併營業收入為新台幣 26,678,810 仟元，比 2016 年新台幣 16,939,274 仟元增加新台幣 9,739,536 仟元及增加 57.50%；合併稅前淨利為新台幣 4,257,260 仟元，比 2016 年新台幣 2,470,306 仟元增加新台幣 1,786,954 仟元及增加 72.34%。

單位：新台幣仟元

項 目	2017 年	2016 年
一．營業收入	26,678,810	16,939,274
二．營業成本	22,017,976	13,573,195
推銷費用	323,523	302,079
管理費用	845,662	707,138
研究發展費用	919,272	703,473
三．營業利益	2,572,377	1,653,389
營業外收入及支出合計	1,684,883	816,917
四．稅前淨利	4,257,260	2,470,306
五．本期淨利（歸屬母公司）	3,622,209	2,011,146

註：

1. 圖表為美律合併營收、成本及淨利數字，請參考美律 2017 年報第 142 頁。
2. 詳細經營狀況及財務表現，請參考美律 2017 年度年報揭露於公司網站。
2018 年股東常會決議 2017 年度現金股利每股配發 NT\$15.82460305 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，為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，量身設計高技術門檻產品，提供全球客戶從元件到成品「One Stop Shopping」的設計與製造服務，產品包含耳機、揚聲器、麥克風、輔聽器及電池產品等，應用涵蓋行動通訊、視聽娛樂、電腦周邊、智慧家居及醫療保健等各大領域。

美律實業秉持著四十多年來在「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；並因應客戶要求，提供多元化的產品服務，強化產業領導地位。

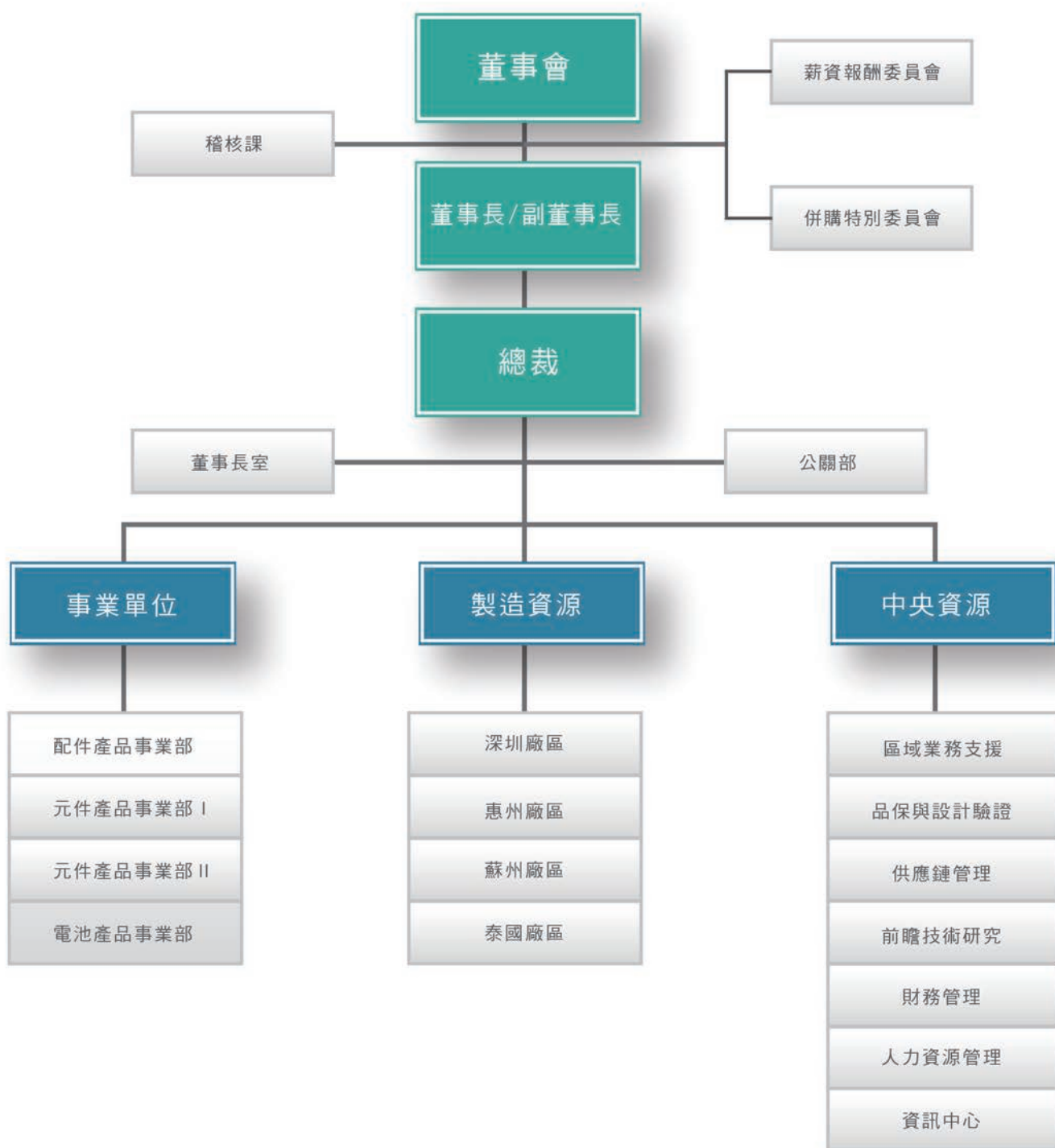


2.1.6 協會及公會參與

為了解產業的發展趨勢及增進資訊的交流，並對公司產生實質之效益，積極參與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及台中工業區廠商協進會等團體。

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，董事之選任係遵循「董事及監察人選舉辦法」，考量董事會之整體配置，並具備執行職務所必需之知識、技能及素養，包括營運判斷能力、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等，能為公司之營運策略做出公正判斷。

現行董事會成員共計十一席，由七席董事（董事組成有董事長、副董事長、三席董事代表、二席獨立董事代表）以及四席監察人組成，皆為產業經驗豐富的傑出專業人士，董事會之運作遵循「董事會議事規範」，每季至少召開一次，2017 年共召開 8 次董事會，目前董事會成員係由 2016 年 6 月 29 日股東常會選任，任期三年。董事會成員均秉持高度自律，若議案涉個別利益，則依循利益迴避規範不參與表決。董事會之運作，包含董事會議事錄、出席情形、進修情形等，及成員之背景資料、學歷、兼任其它公司職務及董事會、各功能性委員會運作情形資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站 (www.merry.com.tw) 中查詢到公司年報資料。

2.2.3 薪酬委員會

本公司於 2011 年成立薪酬委員會，2014 年訂定「董事、監察人酬勞管理辦法」，以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。薪資報酬委員會監理範圍包含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，及其他由董事會交付決議之案件，依法及忠實執行。

依美律「薪酬委員會組織規程」，薪酬委員會至少每年召開會議二次，2017 年度薪酬委員會共召開 4 次會議。



2.2.4 併購特別委員會

併購特別委員會旨在強化公司治理，其應就併購計畫與交易之公平性、合理性進行審議，公司並應將審議結果提報董事會及股東會。但依「企業併購法」規定無須召開股東會決議併購事實者，得不提報股東會。

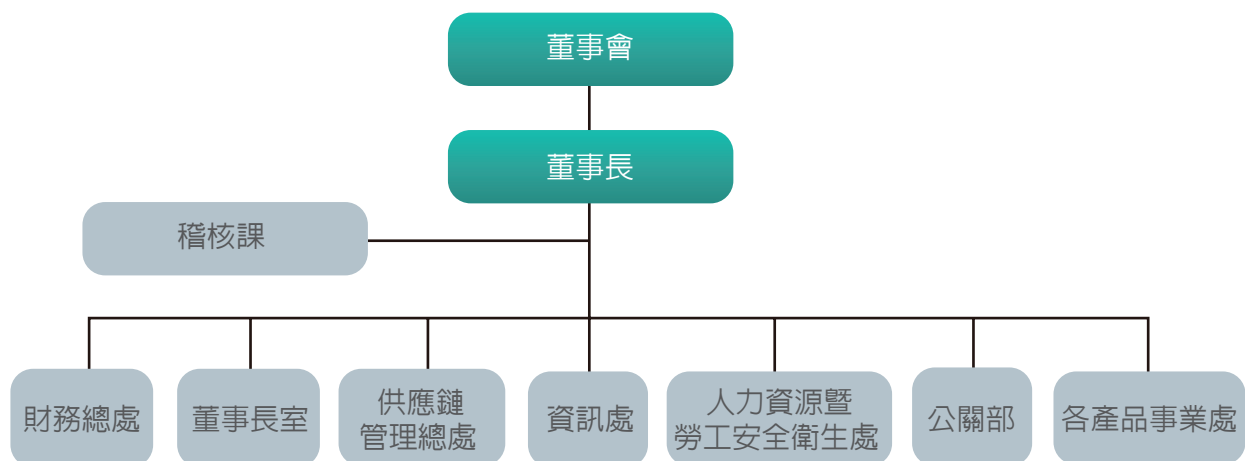
依據美律「併購特別委員會組織規程」，本委員會人數不得少於三人，由獨立董事組成，其中一人為召集人；無獨立董事、獨立董事未符合資格或獨立董事不足之部分，由本公司董事會遴選之成員組成。

2.2.5 風險管理組織

美律各功能單位為確保公司穩健成長，積極管理營運過程中可能發生之風險，依照核決權限管控，分層負責，並透過風險移轉、流程改善、教育訓練及稽核制度等方法，將可能發生之風險，降至最低，以確保營運目標之達成。

■ 風險管理組織

風險管理之最高主管為董事長，推動並落實公司整體風險管理，依照公司營運方針，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失；各功能單位負責風險之鑑別、評估、對策等執行作業；稽核課負責風險之監督及追蹤後續改善情況。



■ 風險管理及因應措施

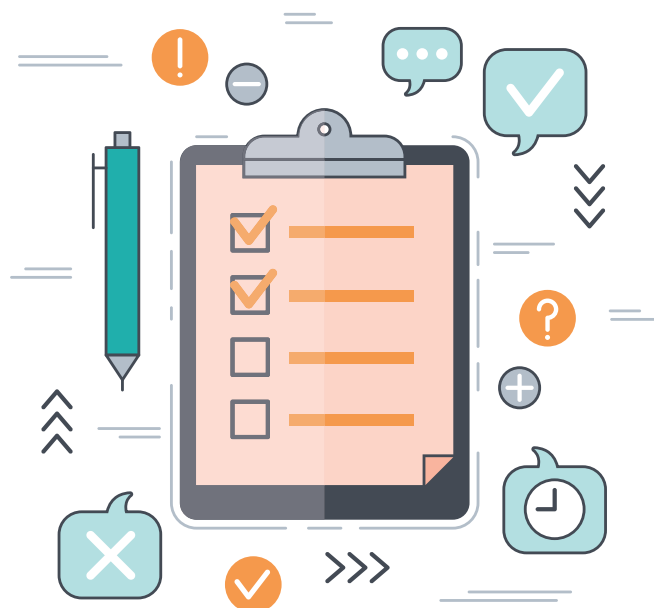
重要風險項目		風險管控單位	風險因應對策
財務風險	匯率風險	財務總處	- 本公司係跨國營運，相關匯率風險來自未來之商業交易。 - 針對營運產生的外幣曝險，透過外幣借款、換匯換利交易、遠期外匯合約與選擇權進行避險。 - 本公司從事的匯率型衍生性金融商品交易均以避險為目的，並已依據證期局及相關法令規定訂有取得或處分資產處理程序之作業辦法，以健全公司財務及營運上之匯率風險管理。
	利率風險		- 利率風險來自於支應營運活動產生之負債及存放定存、投資債券之資產。 - 為降低負債的利率風險，以舉借長期負債或發行可轉換公司債支應資本支出需求。 - 為降低資產的利率風險，將資金配置在短天期的定存及流動性較佳之固定收益債券，以保障本金安全及維持資金流動性。
	信用風險		- 信用風險主要來自客戶或金融工具之交易對手因故無法履行合約義務而產生財務損失之風險。 - 內部風險管控係透過考量其財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估合作對象之信用品質。
重要風險項目		風險管控單位	風險因應對策
營運風險	政策及法令變動	董事長室	本公司所進行之業務行為，皆符合當地之政策及法律規定，並設有法務部門，隨時關注政策與法令之變動並提出防範措施。
	產業及技術變動	各事業處 董事長室	因應產業之變化，致力發展新產品、新技術及人員技術培育，並定期進行產業市場分析，確實掌握市場應用潮流。
	企業形象變動	公關部 財務總處	重視企業社會責任，積極管理企業形象相關資訊，透過公司網站、公開資訊觀測站、公關部及發言人統一對外溝通。
	集中銷貨、進貨	各事業處 供應鏈管理處	積極開發多元化的產品與客戶群，以分散銷貨風險；透過與核心供應商之密切合作及有策略的培養新供應商，確保材料在品質、技術、價格及交期等各方面都能滿足客戶的需求。
	資訊安全變動	資訊處	因應資訊科技快速變化，透過系統權限管控、購置資訊安全相關系統及定期檢核，以確保資訊安全。
	人員行為、操守與道德	人力資源暨 勞工安全衛生處 各單位	透過定期會議道德行為宣導、不定期教育訓練，讓所有員工了解應有之行為與態度標準。

2.2.6 誠信經營

美律自成立以來，即秉持「誠信」的經營理念，堅持最高的道德標準自律。為確保員工與往來廠商無不當利益輸送，並加強員工對廉潔行為的重視，公司於工作規則中，要求員工不得利用職權營私舞弊，並於新進人員培訓時，安排相關訓練課程。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」，嚴格禁止任何貪瀆與賄賂行為。並制定「美律的商業行為與職業道德規範」，使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，確保利害關係人的所有權益。公司員工均須簽署「員工廉潔承諾書」，遵守相關政策及規定，全員反貪反賄，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，不定期進行政策宣導及提醒員工注意公司相關規定並確實遵守。

2.2.7 稽核單位

本公司設有稽核課，依循董事會決議後的年度稽核計畫執行例行性稽核，並視需要執行專案稽核，以減少內部控制制度可能缺失並提出改善建議。此外，稽核課亦督促各單位執行自行檢查評量，並評估自評結果的合理性及有效性。稽核課於完成稽核作業後，出具稽核報告，彙總後呈報總裁及董事會，以落實公司治理的精神。





03 員工關懷

美律將員工視為公司營運最重要的合作夥伴，致力於提供員工安心的工作環境，協助員工平衡工作與生活，期許員工在溫馨的職場環境內，皆能獲得薪資、專業提昇、友誼及慈善的回饋此四項收入。

3-1 員工概況

公司用人政策秉持人人均享有同等機會的理念，致力於創造無差別待遇的就業環境，除了考量當地法規及文化，將對當地社區影響降到最低之外，亦期望藉由聘用廠區在地的菁英人才，讓不同地區及文化背景的員工，能夠融合及激發創新思維，提供全球客戶更專業、更符合地方需求的服務，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 2017 年底，員工總數為 7,508 人，包含台灣員工總數 626 人，深圳、中國其他廠及其他國家員工總數 6,882 人；女性員工總數為 3,964 人，比例為 52.8%，男性員工總數為 3,544 人，比例為 47.2%。

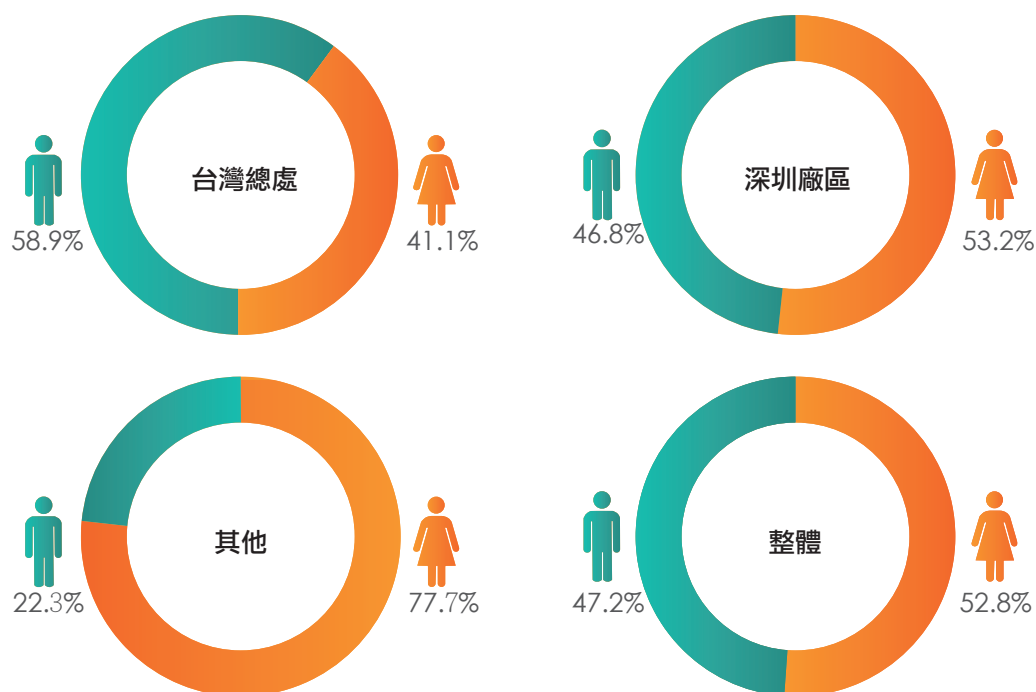
3.1.1 員工結構及分布

■ 依聘雇類別

性別	聘僱類別	台灣總部		深圳廠區		其他		總人數	百分比
		人數	%	人數	%	人數	%		
男	管理階層	79	1.1%	53	0.7%	7	0.1%	139	1.9%
	行政人員	58	0.8%	161	2.1%	6	0.1%	225	3.0%
	技術人員	29	0.4%	2,677	35.7%	15	0.2%	2,721	36.2%
	工程人員	203	2.7%	241	3.2%	15	0.2%	459	6.1%
	合計	369	4.9%	3,132	41.7%	43	0.6%	3,544	47.2%
女	管理階層	27	0.4%	15	0.2%	7	0.1%	49	0.7%
	行政人員	169	2.3%	212	2.8%	36	0.5%	417	5.6%
	技術人員	4	0.1%	3,224	42.9%	99	1.3%	3,327	44.3%
	工程人員	57	0.8%	106	1.4%	8	0.1%	171	2.3%
	合計	257	3.4%	3,557	47.4%	150	2.0%	3,964	52.8%
總計		626	8.3%	6,689	89.1%	193	2.6%	7,508	100.0%

依地區性別分布

■ 男性 ■ 女性



員工職級分布 (依年齡類別)

員工類別	年 齡	性 別	
		男 (人數)	女 (人數)
管理階層	<30	4%	1%
	30-50	58%	22%
	>50	12%	3%
行政人員	<30	12%	24%
	30-50	22%	40%
	>50	1%	1%
技術人員	<30	30%	32%
	30-50	14%	23%
	>50	0%	0%
工程人員	<30	29%	11%
	30-50	43%	15%
	>50	1%	0%

3.1.2 人才招聘

依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募優秀人才，包括與各大專院校聯合徵才招募活動或參與政府機構辦理之企業徵才活動，提供技術職、專業職或海外職缺之工作機會；在台灣地區並提供暑期或平日工讀實習，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，禁用童工，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，保障員工的身心平衡。

3.1.3 人權政策

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 平台上各廠區皆按照此系統確實執行，接受並符合客戶 EICC 稽核，同時每年定期執行公司内部稽核。

為維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，員工不會因為種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而遭受歧視。明確訂定規章《美律的商業行為與職業道德規範》，設置防制措施申訴管道及懲戒辦法，並嚴格保護申訴者之相關資料。

承諾於所有營運廠區遵守勞工及員工聘僱法律及國際標準規範，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱歧視的有關法規。且訂定相關規章與規範具體保障員工權益，持續推動多元的員工關懷專案，促進員工身心健康，視員工為家人，以相互扶持、共存共榮的態度，成為員工及其家庭的堅實依靠。

各項人力資源的制度與實政策皆以促進職涯發展為理念出發，秉持以人為本的理念，積極從工作面、生活面及健康面全面照顧員工，讓員工在工作上發揮所長，進而帶動公司持續的成長，同時在工作與生活中獲得身心平衡，共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。

3.1.4 員工留任

建置完善的晉升管理課程及自我發展專業提升課程，提供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，確保人才持續增值與適才適用發展；並建立良好的溝通管道，關切員工工作與生活情形，以凝聚向心力。

提供國際化的發展機會與舞台，集團全球據點（含台灣，中國，美國，新加坡，泰國與香港等 11 處）使員工有多元歷練，發展跨國工作經驗的機會，並提供最適切的規劃安排，讓員工職涯得以充分發揮專長，與公司共同成長。

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，並盡全力進行慰留與關懷。

3-2 人才發展與訓練

■ 人才發展管理原則

人才是美律最大的成長動能，而教育訓練則是確保人力資本得以持續增值的重要方法，美律建立學習型組織，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，進而形成核心的競爭力，促成公司成長與員工成長雙贏，達成企業永續經營及發展。美律重視人才培育，除規劃完善教育訓練機制，亦定期舉辦座談會，促進同仁對經營理念之認同。

依照個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，公司提供多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、線上學習、工作指導及工作輪調等，每位員工的受訓內容都詳細紀錄並追蹤，輔導員工規劃適性的生涯發展。

■ 依 TTQS 系統持續優化

為使公司的訓練更有組織與系統化，台灣總部自 2013 年導入 TTQS(Talent Quality-management System) 系統，依照 TTQS 指標精神落實，每一訓練專案皆依照 Plan(P)、Design(D)、Do(D)、Review(R)、Outcome(O) 訓練迴圈進行。公司對於教育訓練所進行的優化與努力，配合公司經營策略，發展年度人力資源策略及訓練方向，透過不同的管理工具、報表及定期會議檢視訓練需求及目標的相互關聯。

美律重視人才培育與發展，期望所有同仁持續獲取新知，成為『學習型組織』。

訓練文化的移轉，除內部的人才培育，更擴散至產學合作、志工活動、愛的書庫、台灣幸福進行曲、企業社會責任等社會面，展現企業與社會『共好』的一面。

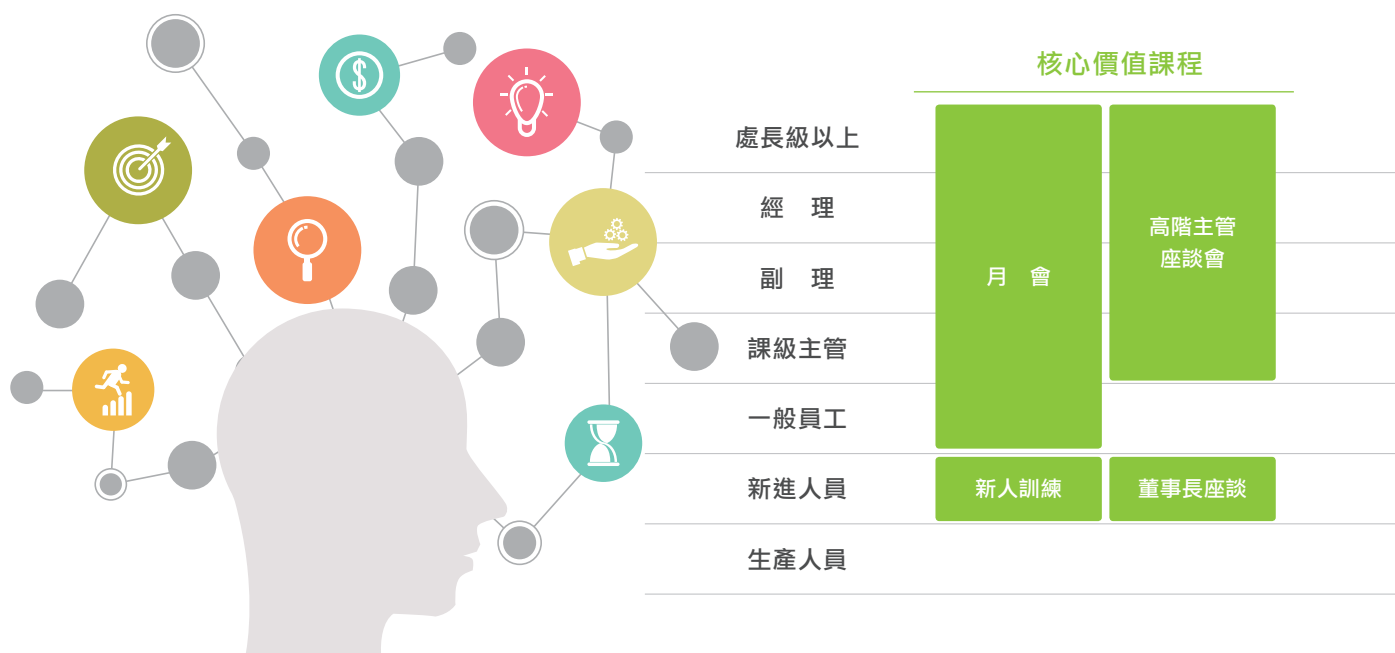
【持續的優化及改善】

- 高階主管對訓練的承諾與參與。
- 訓練分析執行轉化為次回訓練規劃之訓練需求。
- 持續培育『內部講師』，擴增內部訓練資源。
- 建立外部講師遴選評估機制。
- 增加用人單位主管、學員及講師課程設計的參與度。
- 透過課前問卷與課前對焦，確認授課教材內容。
- 課後滿意度調查、行動計畫回饋與分析。

【組織效益】

公司自導入 TTQS 後，透過訓練目標與績效的連結，持續改善訓練系統體質，於各面向均有相當成長，於 2015 年度榮獲人才發展品質管理系統 (TTQS) 金牌獎殊榮，並於 2017 年通過展延評核，維持金牌獎肯定，顯見在人才發展之卓越表現。

2017 教育訓練架構



階層別課程

- 持續改善
- 跨部門溝通協調
- MAP 管理才能訓練
- 組織能力
- Excel 課程

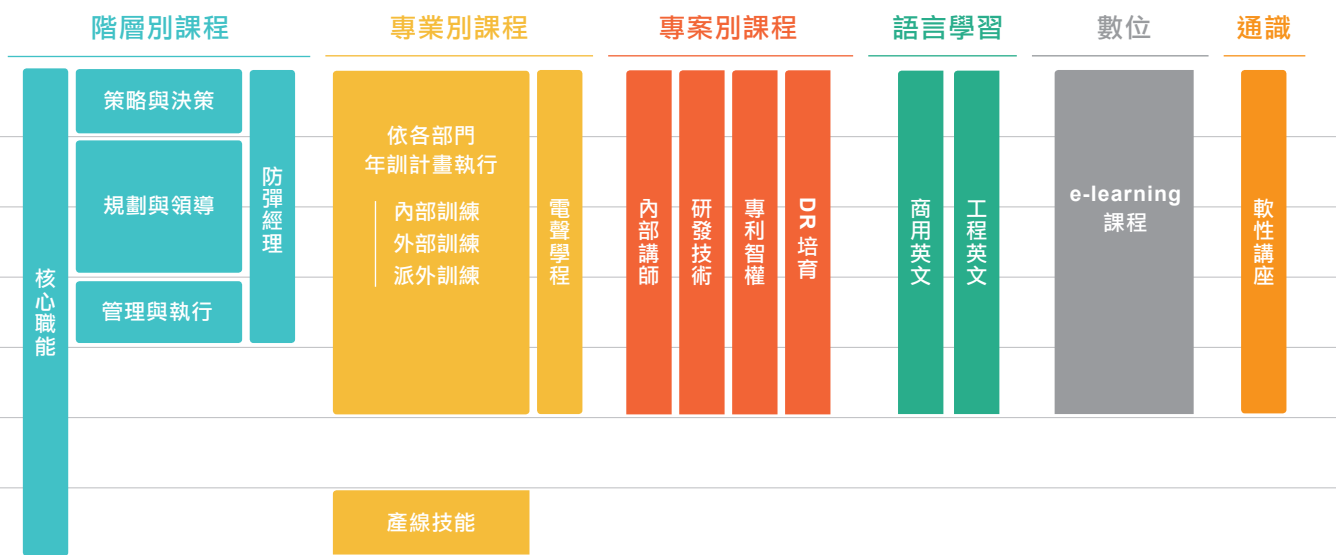
依據年度教育訓練計畫需求，欲培養各階層人員所應具備的核心能力、專業能力、管理能力等，增進組織發展，進而強化企業競爭力，特辦理「持續改善」、「跨部門溝通協調」、「MAP 管理才能訓練」、「Excel」課程提升同仁專業知識，達到訓用合一目的。

合計培訓 222 人次，1,214 小時，投入經費 31.3 萬元整。

研發技術類課程

- PLM 系統教育訓練課程
- DR 培育系列課程
- 風險管理 - FMEA

瞭解 FMEA 的用途，理解如何運用 FMEA 手法於各類改善活動，有能力檢討該公司的 FMEA 系統現況，確保所有潛在的失效模式及其原因均已納入考量並予以處理。
合計培訓 309 人次，888 小時，投入經費 16 萬元整。

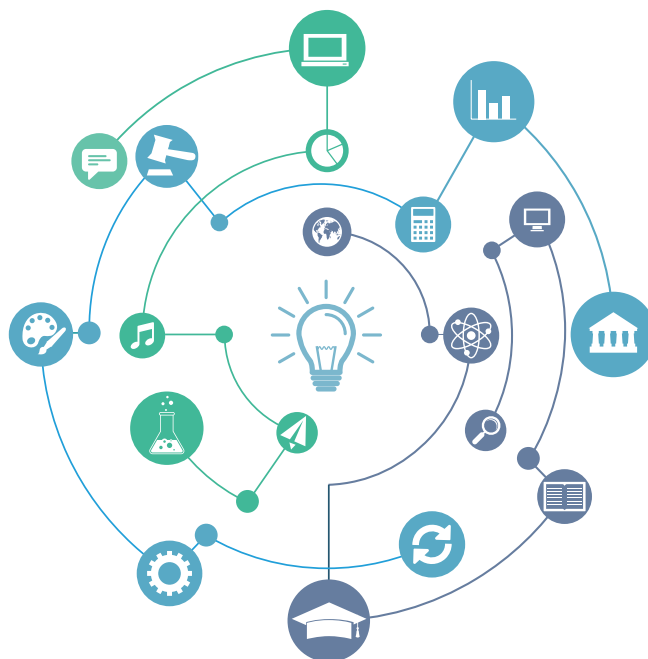


語言學習課程

- 線上英語培訓

因應公司全球化布局與服務國際客戶，持續優化第一線同仁語言能力，創造國際溝通力。

合計培訓 2,600 人次，1,572 小時，投入經費 47.3 萬元整。



■ 員工教育訓練平均時數

包含台灣總部及中國深圳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，注重科技、理論與實際配合，持續協助員工發揮潛能，透過不斷的學習與訓練，達到知識、技能與態度的全面提升。未來我們將持續發展全方面的培訓方案，促進公司與員工的發展。

2017 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（包含實體訓練及線上訓練）請參照以下表格。

	2016 年	2017 年	成長率
員工訓練總金額（百萬元）	1.21	1.36	12%
員工訓練總時數（小時）	241,747	552,509	129%
員工訓練總金額／總員工數（元）	263.70	187.03	-29%
員工訓練總時數／總員工數（小時）	52.33	75.53	44%

(2) 數據不含公司內自辦教育訓練金額。



公司的績效考核制度

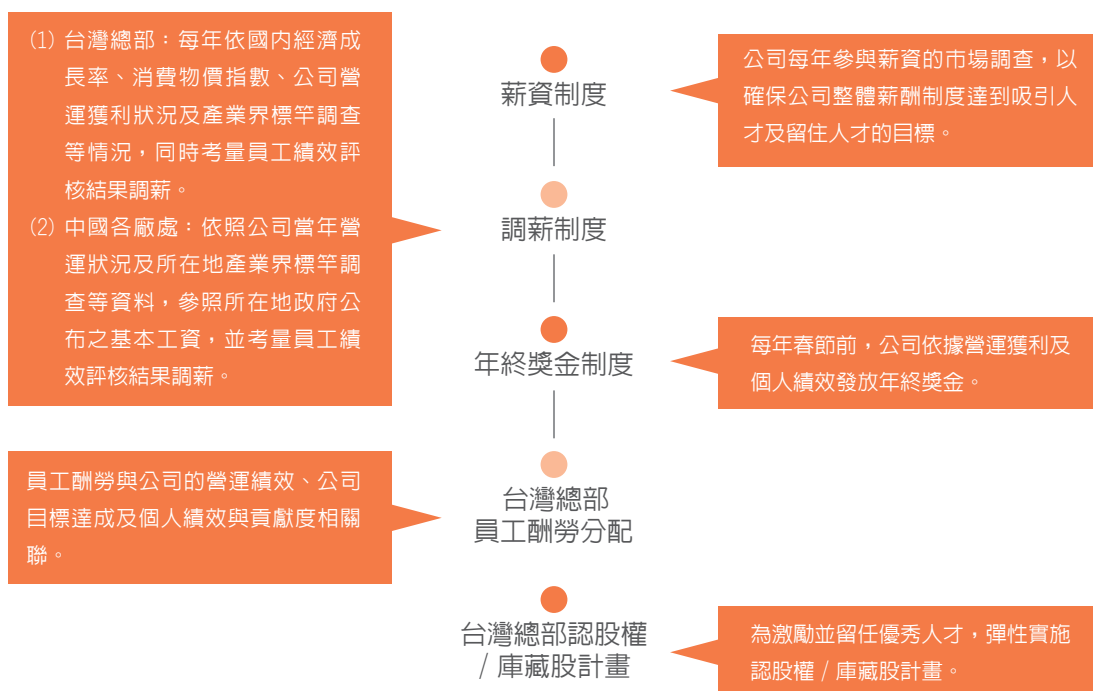


績效管理及發展系統的目的，是希望藉由公司、部門及個人的目標與 KPI 設定，定期檢視執行成果，以整合並提升個人與組織整體經營績效，透過績效考核，掌握員工在組織內的表現，強化員工的能力與員工職涯規劃，以落實雙向溝通及員工發展。同時，以公平合理的績效評核程序，作為職位晉升、薪資調整、績效獎金、激勵制度、員工發展及訓練需求的依據。

3-3 薪酬福利制度

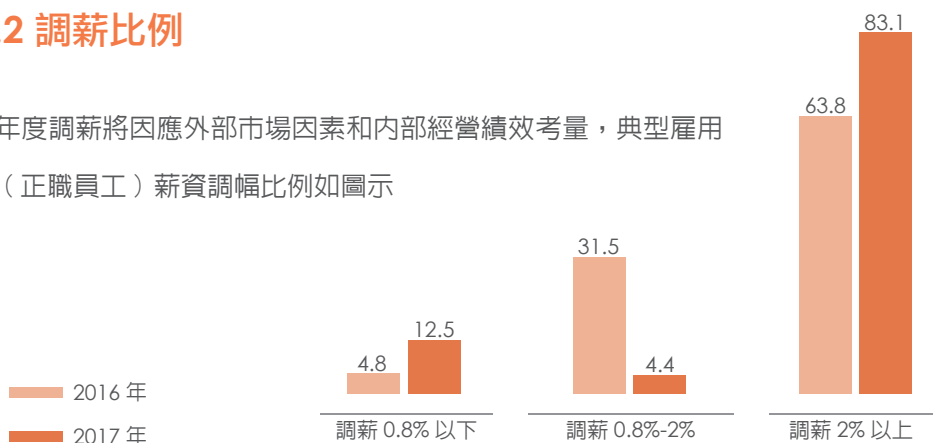
3.3.1 薪資政策

美律提供的薪酬及福利皆符合營運所在地法令要求，所有員工都享有法定規定之保險及退休金計劃。採取同工同酬的薪資政策，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見或年齡而有異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金與紅利等。所有員工每年需接受兩次績效考核，以考核結果作為獎酬、任用、晉升及各項人員管理之依據。



3.3.2 調薪比例

每年年度調薪將因應外部市場因素和內部經營績效考量，典型雇用員工（正職員工）薪資調幅比例如圖示



註：資料提供以台灣總部為主

3.3.3 具多層保障的保險制度

台灣總部

- 勞、健保制度

依勞、健保法規之規定，自員工到職起日便為員工加入勞工保險、全民健康保險。

- 團體意外保險制度

替員工額外加保團體意外保險，並為海外出差和派駐海外工作同仁再額外加保。

海外廠區

依照廠區所在地政府的規範，妥善執行社會保險及額外增加團體意外保險。

3.3.4 退休保障制度

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，定期每季舉辦勞工退休準備金監督委員會，使勞退金之運作更加制度化。

在退休金提撥方面：採舊制退休金提撥者，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；採新制退休金提撥者，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。

海外廠區

依廠區所在地政府規範之退休保險制度妥善執行，以保障員工退休生活。

3.3.5 育嬰假制度

為協助員工兼顧事業與家庭，實施育嬰留職停薪制度，員工可依「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」規範，在子女滿三歲前申請育嬰留停，最長可申請兩年。此外並提供生理假、產檢假、產假、陪產假、安胎假、家庭照顧假及提供哺集乳室等友善職場措施，支持員工育兒需求。

項 目	男	女	總計	備 註
2017 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)	64	45	109	此人數為 2015-2017 申請產假和陪產假人數
2017 年實際申請育嬰留停人數 (B)	2	7	9	
申請率 (B/A)	3%	16%	8%	
2015-2017 年申請育嬰留職停薪原 2017 應復職人數 (C)	1	9	10	
2015-2017 年申請育嬰留職停薪原應復職且 2017 復職人數 (D)	1	4	5	復職人數不包含尚在留停人數 (有 8 人申請 2017 年之後才復職)
復職率 (D/C)	100%	44%	50%	
2016 年育嬰留職停薪復職人數 (D')	-	3	3	
2016 年育嬰留職停薪復職且持續任職滿一年之人數 (E)	-	3	3	
留任率 (E/D')	-	100%	100%	

註：資料提供以台灣總部為主



3.3.6 福利制度

台灣總部設立「職工福利委員會」，推動各項員工福利制度，支持員工自主成立各類休閒活動社團，也鼓勵員工眷屬一同參與活動，融入美律大家庭。

■ 員工旅遊

台灣總部每年辦理團體旅遊與員工自行組團出遊、多項親子同樂活動，邀請同仁攜眷參加，不但促進夫妻、親子互動，亦激發出更廣闊的人際互動。

■ 聚餐活動

台灣總部每季辦理部門聚餐，並有中秋聚餐及年終聚餐，邀請同仁眷屬參加，活絡感情，促進交流與紓解壓力。





家庭日

於暑假期間舉辦 10 場親子烘焙及創意 DIY 活動，累計 304 人次參與，員工與眷屬同歡。

員工子女獎學金申請制度

提供獎學金，獎勵員工本人或子女學習績優表現，也增進眷屬對公司的認同感與歸屬感。

2017 年全集團獎學金申請核准共計 142 人，發放金額新台幣 39.2 萬元。



勞動節表揚大會

台灣總部每年於勞動節前夕舉辦表揚大會，頒發「年資紀念獎」予年資滿 5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年及 40 年（含）同仁，另對優秀員工經提報、選拔後發給「年度模範員工獎」以資鼓勵。

3-4 推動員工工作生活平衡

美律以員工需求為導向，協助員工維持個人、家庭、社會和工作之間的平衡，籌辦全公司性大型活動，如員工旅遊活動、音樂會欣賞、各項運動賽事、員工聚餐及年終聯歡晚會，定期舉辦員工工作與家庭生活的心理健康幸福講座等。



■ 社團蓬勃發展

鼓勵同仁在工作之餘發展興趣並拓展人際關係，目前集團內各類社團包含

- 運動類：羽球社、籃球社、韻律舞社、瑜珈社、自行車社及攝影社等；
- 交誼類：志工隊、讀書社、音響社及綠化社等。

■ 支持職涯學習

美律為學習型組織，為因應公司產品發展需要之專業技術，並兼顧同仁職涯發展，高度鼓勵同仁在職進修，如因本身進修需求，得申請上班時間進修學位或留職停薪進修，支持員工進修學習，提高專業技能，追求自我成長。



■ 定期充電講座

台灣總部於2017年度共舉辦「志工分享」、「旅遊講座」、「家庭與職場平衡的親子互動」、「情緒管理」、「進擊的Powerpoint」、「發現天賦成為孩子的伯樂」、「AI產品市場的未來趨勢」及「理財新趨勢-AI理財」等多元講座，參與人次達共2,700人次。

■ 提供多元假別

台灣總部採彈性工時制度，並有多元的休假方案，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，如給予自願參加公益服務活動者2日有薪志工假、派駐海外同仁返台假、子女或兄弟姊妹結婚給予其他婚假等。若因病或因故無法到公司上班，得申請在家工作，幫助員工兼顧工作收入及家庭照顧或休養。

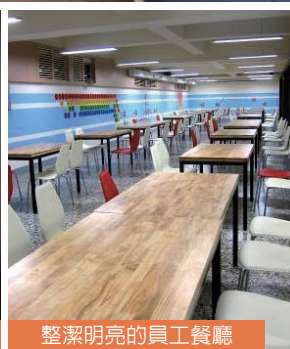
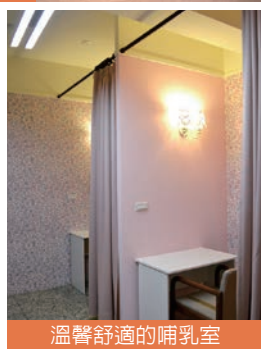
■ 持續閱讀習慣

台灣總部設置員工圖書室，現有藏書一萬餘冊，深圳廠區亦設置多元類別的圖書室，各擁有數千餘冊雜誌書籍。美律鼓勵員工持續閱讀習慣，員工可至圖書室借閱各類圖書雜誌，藏書包括專業類別、管理類別、文學類別，各廠區的圖書室，亦隨公司的發展，不斷擴充與更新各類型的圖書。



■ 台灣總部推行各式員工休閒與關懷措施

- (1) 設有健身房，提供員工運動紓壓空間。
- (2) 提供溫馨舒適的哺乳室，體貼職場媽媽需求。
- (3) 自 2013 年起聘用視障按摩師，員工可於工作時間內享受 20 分鐘的紓壓按摩服務，
總計 2017 年服務 1,762 人次。
- (4) 定期發送健康資訊報，提供最新保健資訊，並定期安排醫師健康諮詢服務。
- (5) 與合格優質的幼兒園合作，提供員工子女安心舒適的學校。



■ 42 周年慶活動 - Just Musika 餐廳音樂會

藉由美律 42 周年生日慶，首次邀請小提琴家吳昭良老師與鋼琴家陳汶青老師，在員工餐廳 LIVE 二重奏演出，讓同仁不用走出辦公室便能享受專業的古典音樂饗宴。



3-5 多元溝通管道

全集團設有員工意見反應表與意見箱，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、環境愈來愈完善。

■ 員工意見表

美律重視開放溝通，除設有意見反應表及意見箱，並有新進人員問卷調查，透過其意見回饋，帶入不同思維與建議，持續改善整體環境與福利制度。公司針對同仁所提出的問題與建議，皆會進行評估可行性後適時回覆並積極改善。

■ 定期員工滿意度調查

目的

員工是公司最重要的夥伴，透過持續的員工滿意度調查，實際了解並改善問題，提供更友善的工作環境制度與氛圍，進而提高幸福感及團隊拚搏的戰鬥力，創造員工與公司的最大效益。

模式

公司定期舉行員工滿意度調查，並依據每年度的目的，從公司策略及文化、組織運作 / 溝通、主管領導、薪資 / 獎金 / 職工福利、教育訓練、升遷發展 / 績效考核、工作內容、環境及其他等面向，設計問卷，以了解員工的需求與落差。

效益

公司內部持續的溝通平台，給予員工相對的重視感。

- 全面瞭解員工對公司各方面的滿意程度，提供未來優化之參考。
- 即時了解及解決公司的相關問題及管理重點。
- 提升員工相對之滿意度，降低公司流動與人力成本。

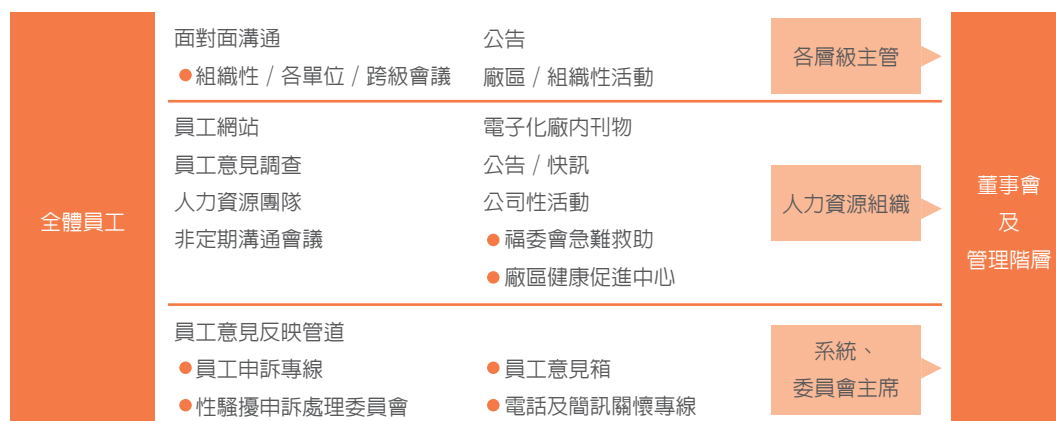
定期員工滿意度調查結果

每 2 年一次執行員工滿意度調查，下次調查為 2018 年。

前次調查中，員工就福利制度、休假方式、獎勵制度、工作環境等提出建議，經彙整後續追蹤項目約 27 項，截至 2017 年底已完成 12 項可行方案。

承上，全體員工平均滿意度為 3.27 分（滿分 5 分），最滿意前 3 項為主管領導、公司前景 / 組織運作、教育訓練。

內部溝通架構



美律樂活誌

集團內部電子雙月刊，每期報導總部或廠區活動、提供藝文訊息或實用文書處理技巧等，成為集團內部文化交流平台之一。



3-6 友善安全職場

■ 全集團符合國際勞動保護標準

守護員工健康安全是公司的重要職責，本集團對於勞工安全衛生相關制度與管理系統，除依照所在地政府之「勞工安全衛生法」制定相關執行規範外，工廠端皆依循 OHSAS 18001 的規範建立安全衛生管理體系，制訂環境安全衛生相關管理程序，包含環安衛管理手冊、各作業程序及相關指導書等，以作為環境安全衛生規劃之遵循方向，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，如發現任何不符作業規範之行為，或發現新的潛在風險與問題，則由負責人員追蹤改善，並針對問題點評估相關規定的修訂。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，並落實保障員工在工作環境的安全與健康。

■ 落實事先防範措施，維護安全環境與健康員工

由勞工安全衛生處或海外管理部（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加強辦理員工安全衛生教育訓練以提升安全意識，為確保員工在工作場所之安全，本集團落實自動檢查並實施走動式管理，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；定期舉辦防災演練，期能做好事先防範措施及緊急事件發生時能採取正確之安全保護措施。



員工安全教育訓練



化學品應急演練



月會上宣導 AED 與 CPR 的演練

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。台灣總部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，海外廠區的同仁則每人發放一本員工手冊，內有詳細的安全知識、規範及 SOP，提醒員工遵守相關安全衛生管理規定。

海外廠區的機台管理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。

■ 提昇員工健康，安排定期健康檢查

為保障員工健康，全球各辦公廠區除定期為員工安排健康檢查外，特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、X-Ray、二氧化錫等），另行定期安排特定項目之健康檢查。各辦公廠區並設置專人針對員工健康檢查所發現的異常狀況，提供就醫協助暨定期檢查提醒等關懷服務。



■ 2017 年失能傷害頻率

透過持續落實對員工安全衛生之保障，努力使職災發生率極小化。

職業災害項目	台灣總部	深圳廠區
工傷率	0.92	0.02
職業病發生率	0	0
因工作相關死亡人數	0	0

註：工傷率（IR）依 OHSAS 18000 規範標準計算 = [總計失能傷害件數 (N) / 總經歷工時 (EH)] X 200,000

■ 重大災害預防與應變程序

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。

為能預防災害發生並能及時於第一時間內搶救及撲滅，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。





04 客戶與供應商

4.1 客戶服務與滿意度

美律身為全球電聲領導廠商，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。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區行銷單位做後續追蹤改善及收集客戶滿意度數據做總結說明。

4.1.1 顧客關係政策

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 (Quality 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。

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、商業、工程、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。2017 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深圳，全球原物料採購主要來自生產廠區當地供應商，有效節省運輸過程中能源的耗損，降低對環境的污染，2017 年供應商總數約 528 家。

年 度	總廠商家數	國外廠商	中國大陸廠商
2016	493	26%	74%
2017	528	26%	74%

4.2.2 供應商管理

美律由供應鏈管理總處專責處理全球採購相關事宜，為確保供應商的品質系統管理及原物料生命週期管理符合國際法規，也要求供應商在經營公司的業務時，必須完全符合當地所有相關的法律與規章；我們也期許供應商與我們同樣重視企業道德，要求所屬供應商必須遵循相關企業社會責任。

當我們評估全新供應商的時候，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。審查的層面涵蓋：公司基本資料、品質系統、環境及 HSF 系統及企業社會責任。針對所有自行開發之新製造商，皆要求其簽署環境危害物質不使用保證書，確認均採用無鹵 (HF) 製程或提供其通過 ISO9001(TS16949 亦可) 與 ISO14001 認證之證書，以確保供應商對於環境與社會的影響列入評估與管控。

建立與供應商的良好溝通機制，處理與供應商溝通的相關事宜，並主動向供應商宣導社會責任觀點及環安衛管理政策，包括綠色供應鏈、產品有害物質限用規定、環保相關法令規範及客戶產品品質要求等，與供應商保持緊密的互動。

依據公司未來產品趨勢需求及採購策略，調查潛在供應商之產能、技術創新能力、品質及服務等管理系統是否符合要求，以作為未來合作的依據，主動向供應商宣導綠色管理系統的推展，確認供應商了解美律對於綠色採購以及 WEEE、RoHS、REACH 的符合性零件之要求。

供應商的社會責任績效提升與否，也列為影響公司整體發展的重要關鍵之一，不但從資源優化利用及減低環境汙染的角度，考慮供應鏈的發展問題，從產品的原物料採購期開始，即進行追蹤和控制，使產品在設計研發階段，就能遵守環保的規定，從而減少產品在使用期和回收期給環境帶來的危害；並建立標準化的供應商評鑑制度及績效考核辦法，依照環境及 HSF 系統規範辦理，持續與供應商保持緊密的合作關係，共同建立一個穩定且永續發展的綠色供應鏈，以維護人權、保護環境並提供消費者符合健康安全的產品，善盡企業社會責任。

制定稽核規範，要求供應商出具「供應商廉潔暨社會責任承諾書」，內容包含禁用童工、保障人權、不歧視、公平對待、合法之工時與薪資、環境管理等，要求供應鏈廠商確保員工權益，落實人權政策，提升企業社會績效。截至目前並未發現供應商有侵犯人權、勞動條件低於標準、違反企業道德及環境等相關事宜。

我們的供應商夥伴多數已取得品質管理系統及環安衛管理系統認證，並長期保持良好的合作關係。供應鏈管理總處會根據產業趨勢及不同原物料調整採購策略，以確保材料之供應具競爭的價格優勢，並採取分散貨源以降低風險，確保原物料供應的合理成本、準確交期與良好品質。

4.2.3 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。



05 環境永續

5-1 環境保護政策

為落實企業綠色責任，美律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、員工及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

綠色產品	綠色供應鏈	綠色教育	環境資源管理
- 產品設計及製作過程皆能符合環保標準節能概念 - 導入產品的綠色設計理念 - 導入產品管理系統及認證	- 導入綠色產品管理系統 - 導入供應商衝突礦產調查	持續向員工、供應商及承包商進行環保教育，並透過相關會議宣導理念	持續進行集團溫室氣體盤查、節省資源耗用、減少廢棄物及建構環境管理系統

■ 環境保護政策

1 保護世界環境
推動綠熱產品
降低公害

2 珍惜資源使用
落實減廢減量
資源再生

3 健全公司法規
遵守規章
落實執行

4 全員參與環保
鼓勵員工參與
持續改善

5 落實環境保護
普及環保意識
習慣養成



環保執行成效

- ✓ 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，落實節能減碳計畫

5-2 綠色產品

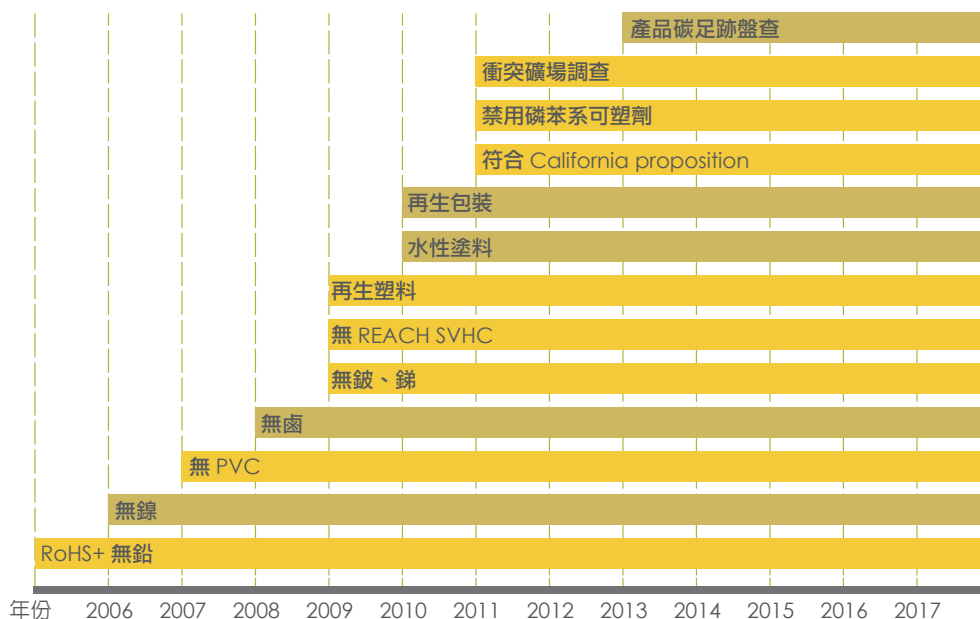
為達永續經營並實現對節省能源的承諾，美律要求從產品設計、原物料採購、產品製造及產品行銷與服務皆要有綠色思維，以符合國際法規及客戶要求，對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁限用物質，確實而嚴謹的量測與監控，使用高品質可回收塑料，以期降低碳排放量，減緩產品對環境的衝擊。以保護地球環境及減輕對生態系統影響，為環境永續善盡企業公民的責任。



5.2.1 綠色產品進程

■ 美律環保推行時間表

確保美律所使用的材料、製程與提供的產品完全符合現行環保法規，並提高公司内部自我標準，當發現有新的環保要求出現時，會主動展開盤查作業與必要的行動計劃。



5.2.2 綠色產品認證

中國廠區皆已通過 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。

範疇	標準	台灣總處	深圳廠區
品質管理系統	ISO 9001 品質管理系統	●	●
勞工、環境、道德、 健康與安全、管理系統	EICC 電子行業行為準則	●	●
環境	ISO14001 環境管理系統	○	●
	IECQ-QC080000 危害物質管理系統	○	●
	ISO14064-1 溫室氣體管理系統	●	●
	SONY GP	●	●
勞工安全與衛生	OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統	●	●
能源管理系統	ISO 50001 能源管理系統	●	○

5.2.3 ISO 50001 能源管理系統

台中總部已於 2016 年導入 ISO 50001 能源管理系統，可更有效控管能源使用及提升能源效率，落實節能減碳政策並提升整體能源績效。為達到優化能源效益及更有系統控管溫室氣體排放目標，設定以下目標。

- 一、建置能源管理系統，落實節能減碳。
- 二、提高能源使用效率，持續追蹤能源成果。
- 三、針對最大的節能潛力區域，優先採購節能設備。



5.3 綠色供應鏈

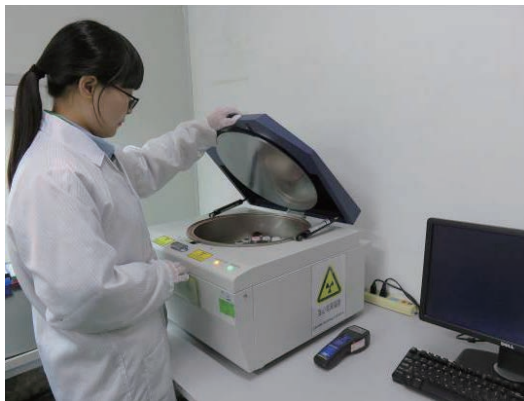
美律根據最新的國際環保法規，如歐盟 RoHS、REACH 化學品管理法規及主要客戶之需求，建立有害物質管制清單並制訂「環境物質控制管理辦法」及「XRF 儀器與檢測管制作業辦法」，利用 GPMS 系統化管理來確保產品符合要求。從原材料到成品，從供應商到客戶完整流程，同時對暫未管控但對人體或環境有害的物質進行削減。

5.3.1 供應商管理 (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，以確保零件皆符合環保規範及客戶要求。
- (2) 使用精密的 XRF 進料檢驗儀器，完整監控產品材質，確保不含重金屬物質。



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. 自 2011 年起對公司現行量產機種進行無苯膠水的逐步替換。
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. 向供應商宣導調查歐盟 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生之措施。
7. 添購 FTIR Spectroscopy 及 Energy Dispersive Spectrometer，提升危害物質的檢測能力。



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 2017 年主要原物料使用量統計。

類別	2017 總重量 (噸)	2016 總重量 (噸)
塑膠類	4,320	6,151
包材類	40,695	35,325
錫條, 錫膏, 油墨及膠類	34,150	22,587
電子線材類	1,117	772
其他類	2,378	1,466
總計	82,661	66,301

附註：資料統計以深圳廠區為主

5.3.2 衝突礦產調查

衝突金屬是指來自衝突礦區之礦物，類別有鈹鉍鐵礦、錫石、黑鎢礦與黃金等。這些礦物提煉成鈹（Ta）、錫（Sn）、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：

- 必須履行社會環境責任
- 確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的「衝突礦產」，但其地區的「無衝突礦產」並不能抵制
- 追溯產品中所含的金（Au）、鈹（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）來源，所有供應商均應完成填寫調查表，並按照 OECD 指南進行調查以避免直接或間接的資助武裝衝突團體
- 承諾只使用來源來自獨立認證之冶煉廠 / 精煉廠的金屬
- 並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，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，每年並持續要求供應商誠實並完整揭露產品中是否使用來自衝突礦區之金屬，持續原確保物料來源，拒絕使用任何衝突礦產。



2013

完成所有美律供應商衝突礦產調查，100% 不含衝突礦產金屬



持 續

要求供應商遵循美律衝突礦產政策

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：

- 使美律員工學習快速、有效及經濟的節能減碳措施，讓大家都為全球暖化的問題盡一份心力。
- 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。
- 提供生活中如何落實節能減碳的方法，並分享與同仁，以期永續世代都能擁有美好的生活環境。
- 美化綠化護地球，是全員共同努力的使命。

5.4.2 強化員工與供應商環保意識

新人教育訓練時宣導環境保護政策，同時將綠色環保概念落實至產品設計、原物料控管及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向供應商倡導無有害物質要求及國際環保法規規範，將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 環保課程教育訓練內容

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

環保課程 教育訓練內容

節能減碳及廢棄物處理

- 節能常識
- 廢棄物分類及處理方式

勞工環境安全

- 勞動防護用品使用
- 重大環境因素及控制方法
- 化學品常識
- 重要機器設備危險識別與控制

5-5 環境資源管理

5.5.1 溫室氣體盤查

我們深知地球的氣候與自然生態，因遭受溫室氣體大量增加的影響，造成氣候暖化及氣候變遷，且逐漸在惡化中，作為地球公民的一分子，除致力於溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體排放狀況，訂定明確的環保、節能目標，對各項能源的使用量以及各項污染的排放量，制定各項環境管理方式，持續不斷改善，並依管理目標，致力達成少污染、低能耗、易回收等環境友善的目標。

台灣總部及深圳廠區分別於 2007、2011 通過 ISO14064-1 溫室氣體盤查第三方驗證單位查證，其後每年持續自我管理統計，有效掌握能源使用狀況與能源流向，定期追蹤管理與建置系統化清冊，同時建立內部文件化及查證程序，提供日後實施有效減量改善方案的基礎，以優化能源效益為目標，進而減少溫室氣體排放，以確保能夠達到能源減量。深圳廠區並於 2016 年配合當地節能專案取得之「粵港清潔生產夥伴」認證肯定。

■ 溫室氣體分類表

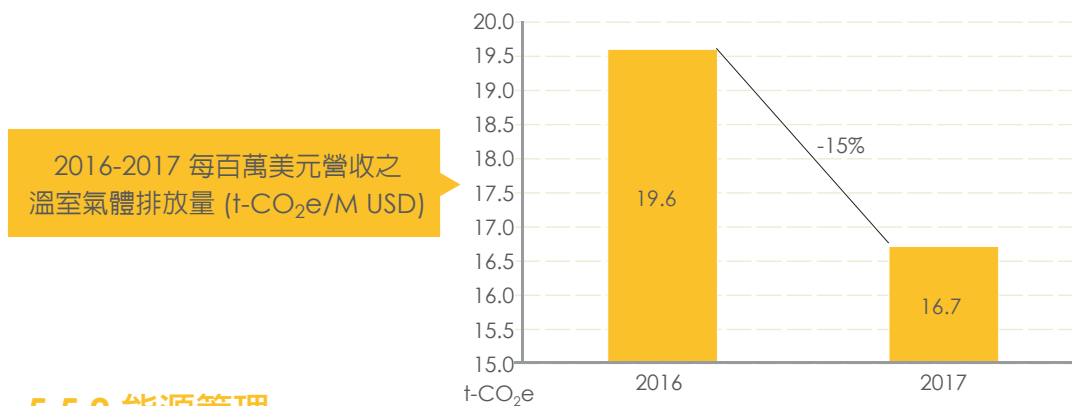
類別	範圍	執行方式
範疇 1 (直接溫室氣體排放)	- 電力、熱或蒸汽或其他化石燃料衍生的能源產生的溫室氣體排放。 - 擁有控制權下的員工交通。 - 逸散性溫室氣體排放。	進行定性及定量盤查。
範疇 2 (能源間接溫室氣體排放)	來自於外購電力、熱、蒸汽或其他化石燃料衍生成源產生之溫室氣體排放。	進行定性及定量盤查。
範疇 3 (其他間接溫室氣體排放)	溫室氣體的其他間接排放。	進行定性盤查。

美律 2017 年整體溫室氣體排放量為 14,880 t-CO₂e (公噸二氧化碳當量)，相較於 2016 年 11,066t-CO₂e 增加 3,814t-CO₂e；2017 年每百萬美元營收之溫室氣體排放量 (t-CO₂e/M USD) 較 2016 年降低 15%，顯見溫室氣體減量成效。

■ 美律 2017 年及 2016 年溫室氣體排放量及比例表如下：

年度	2016				2017			
GHG Emissions t-CO ₂ e	範疇 1	範疇 2	Total	%	範疇 1	範疇 2	Total	%
台灣總處	79	541	621	6%	94	547	641	4%
深圳廠區	400	10,045	10,445	94%	347	13,892	14,239	96%
Total	480	10,586	11,066	100%	441	14,439	14,880	100%
百分比	4%	96%	100%		3%	97%	100%	

整體溫室氣體排放量 2016 年為 11,066 (公噸 CO₂e)，2017 年為 14,880 (公噸 CO₂e)。



5.5.2 能源管理

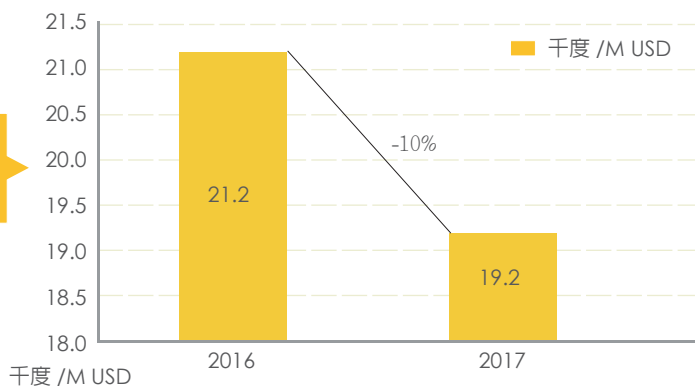
2017 年之總能源消耗量為 17,061 千度，較 2016 年 11,971 千度增加 5,090 千度，2017 年每百萬美元營收之用电量（千度 /M USD）較 2016 年減低 10%，顯見能源管理成效。

廠區	直接能源使用量					間接能源 使用量	換算電力 （單位：千度）
	年度	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	2016	10	-	-	-	1,025	1,025
	2017	10	-	-	-	1,037	1,037
深圳 廠區	2016	7,308	43,055	-	1.38	10,938	10,946
	2017	12,737	48,895	-	2.10	16,012	16,024
合計	2016	7,318	43,055	-	1.38	11,963	11,971
	2017	12,747	48,895	-	2.10	17,049	17,061

附註：

1. 上述資料均依照 ISO14064-1，以降低產品製程所產生的能源消耗及節省成本為目標。
2. 資料範圍包括台灣總部及深圳廠區。

2016-2017 每百萬美元營收
之用電量 (千度 / M USD)



5.5.3 水資源管理

每月針對「使用量 / 營收」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。

■ 深圳廠區節水具體做法

1. 訂有「廢水處理管制辦法」以防治水污染，友善環境確保水資源清潔。
2. 使用全自動洗碗機，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。
3. 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。
4. 宿舍設有電子刷卡取水系統，並適時宣導提醒員工節約用水。

	2016	2017
深圳廠區	212,692	265,394



員工宿舍取水
感應紀錄器



穩壓節能設備

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，並配合合格處理業者，進行有害廢棄物之處理；由於 2017 年相對 2016 年營業額成長 57.5%，相較於 2016 年，一般廢棄物產出量增加 35,050 公斤；有害廢棄物增加 3,885 公斤。

另因持續提高可回收品之採用，回收再利用之廢棄物增加 295,808 公斤。未來也將

年度	廢棄物類型			單位：公斤
	一般廢棄物 (Kg)	有害廢棄物 (Kg)	回收或再利用廢棄物 (Kg)	
2016	43,800	4,304	528,737	
2017	78,850	8,189	824,545	
增減	35,050	3,885	295,808	
百分比	80%	90%	56%	

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。

5.5.5 環保支出

長期以來持續關注環境議題，並以身為社會公民為使命，致力於掌控及減少企業營運可能對自然環境所造成的影響。

根據相關法規與客戶的環保要求，建置所需要的環保設

備以及採取對應的行動，預防及減輕不良的環境影響，減少公司活動對環境的衝擊，並定期統計與環境相關之費用，以瞭解環保方面之開支。

支出項目	深圳廠區 (2017 年)
污染防制費用	1,442,866
廢棄物處理費用	224,123
環保管理清潔費用	8,781,535
環保清潔費用	149,386
認證費用	637,556
總計費用	11,235,466

■ 節能成果與作為

廠區	節能作法	節能成果	節能成果 (減少 KgCO2 排放)	
深圳廠區	溫度平衡法	節能率達到 7.15%， 全年節電 326,932kwh	283,646	在車間安裝溫度平衡器，減少或消除溫度不平衡產生的影響，以提高中央空調主機運轉效率，從而達到節能減排目的。
	「粵港清潔生產夥伴」節能專案	2016 年取得認證	-	2016 年深圳廠區、惠州廠區配合當地節能專案並取得「粵港清潔生產夥伴」認證。



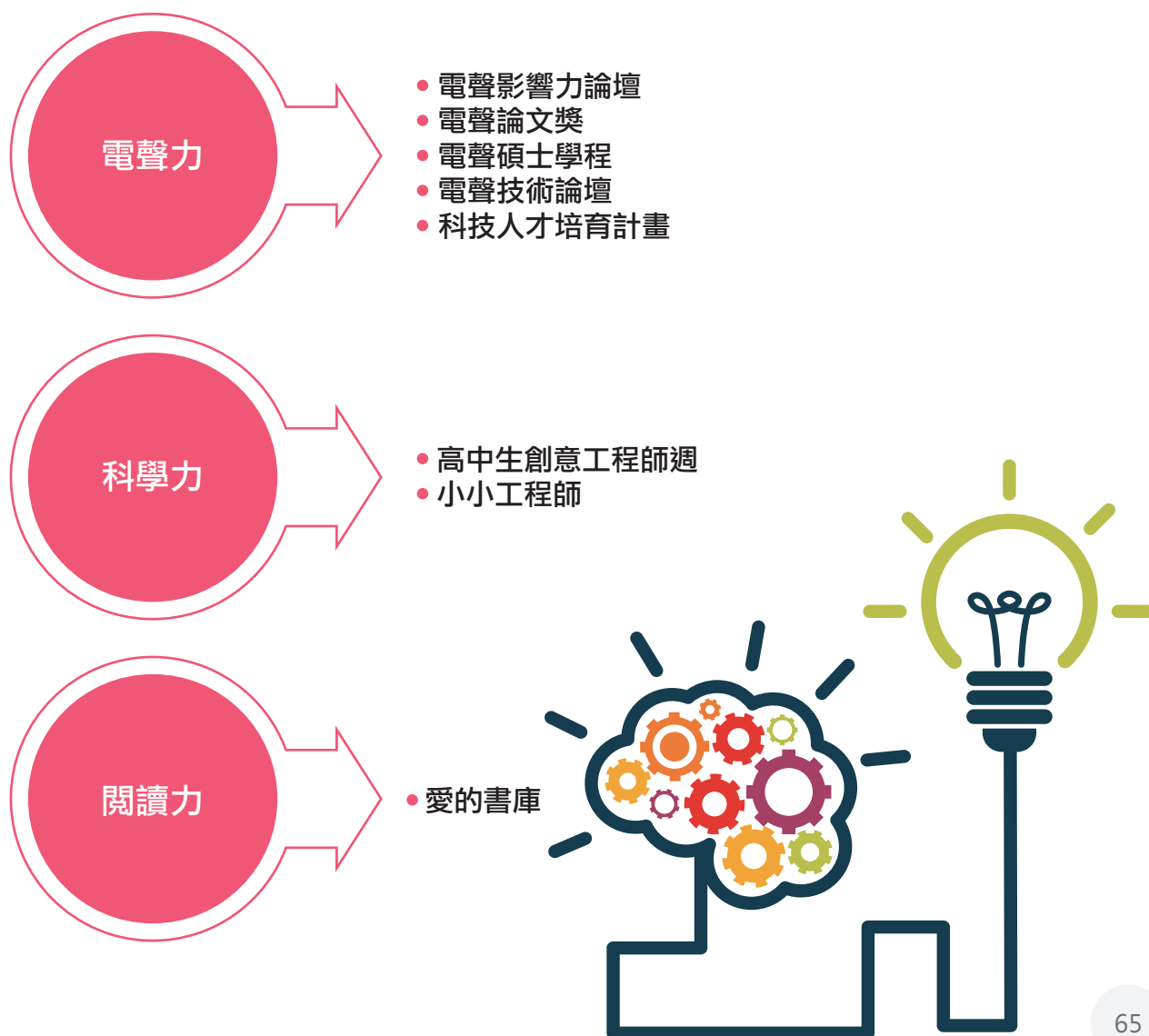
06 社會參與

「與社會共好」是我們在社會參與上秉持的中心思想，美律多年來重視教育推廣、藝文推廣、社區關懷及企業志工，制定各項長期的教育及文化專案，同時也鼓勵員工主動關懷與回饋社會，期許這些良善種子能為營造祥和社會盡一份心力。

6-1 教育推廣

電聲不僅是跨領域的科學知識，更是人類生活中不可或缺的關鍵人機介面，隨趨勢發展日益重要。自 2006 年起，有鑑於國內電聲教育資源缺乏、人才養成不易，美律主動投入資源，為產業永續培育人才不遺餘力。

同時，深感培養孩子對「科學」、「閱讀」的興趣越早越好，也以長期計畫專案，不間斷地推廣科學教育及閱讀文化。



美律電聲力，台灣電聲力

電聲產業有著百年歷史，卻能隨著時代變化，不斷發展出新應用，從行動通訊、視聽娛樂延伸至醫療保健、智慧家居，一直是關鍵的人機互動介面。而美律秉持對聲音的熱情，重視對人才的培育，持續與時俱進，始終在全球電聲領域佔有一席之地。

由於電聲技術是跨領域的研發，涵蓋聲學基礎、機械力學、電子、材料及軟體等知識，這類跨界人才培育實屬不易且資源相對缺乏，身為全球電聲廠商之一的美律，規劃長期策略，持續投注資源，為台灣培育電聲人才，提升台灣在全球電聲的競爭力。

2006 年 • 協助逢甲大學設立電聲碩士學程

2008 年 • 於逢甲大學建置全國第一座符合 ISO3745、ISO7779 國際級的電聲實驗室

2010 年 • 首創電聲論文獎，獎勵博碩士生投入電聲研究領域

2011 年 • 設立「科技人才培育金」，獎勵優秀學子提早與產業接軌

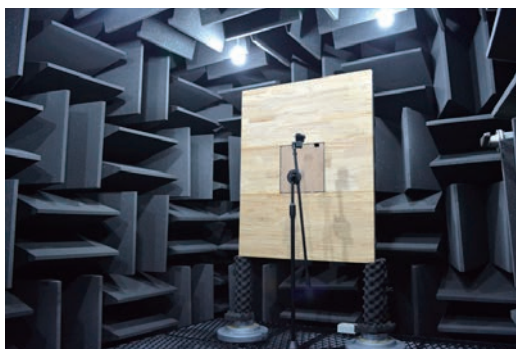
2012 年 • 前進校園，舉辦「電聲技術論壇」，分享科技新知

2014 年 • 於大葉大學建置「美律電聲材料實驗室」，成為電聲新材料與人才的培訓基地

- 增辦「電聲實作獎」、「工業設計獎」，吸引更多學子成為電聲新銳

2016 年 • 舉辦「電聲影響力論壇」，聚焦電聲與未來科技結合之跨界專業論壇

2017 年 • 舉辦「聲控世界 · 全面啟動」美律電聲影響力論壇，聚焦電聲與 AI 聲控世界



6.1.1 「聲控世界 · 全面啟動」美律電聲影響力論壇

AI 人工智慧已走入每個人的生活，隨著物聯網的蓬勃發展，聲控也將逐步取代觸控，成為人機溝通最重要的媒介，為使更多人了解電聲在 AI 新趨勢中扮演的關鍵角色，美律首次移師新竹，在國立交通大學舉辦「聲控世界 · 全面啟動」美律電聲影響力論壇，邀請來自不同領域的專家，進行跨領域的關鍵對談，帶給與會者豐富知識饗宴。

2017「聲控世界 · 全面啟動」由三位業界重量級講者，iKala 愛卡拉－程世嘉執行長、AWS 大中華區生態系統及合作夥伴部－葉偉倫總經理及美律配件事業處產品線規劃部－吳夢璠資深經理，分別從智能語音、硬體應用及業界趨勢層面，探討 AI 與電聲的結合與創新展現。

美律電聲影響力論壇結合第 8 屆電聲論文獎頒獎典禮進行，超過百位與會學生、教授及業界菁英的問卷回饋中，皆肯定本次論壇的辦理，整體滿意度高達九成。美律期許透過自身影響力，增加產界、學界的密切互動，也持續傳達電聲之於科技發展趨勢的關鍵角色，未來共同將台灣打造為世界電聲研究重鎮，蓄積國際競爭優勢。

■ 場邊速寫 - 「電聲體驗吧」

為使與會者直接體驗新科技，論壇周邊也展出五大主題產品－「AI 運動耳機－虛擬教練」、「聽音辨位－微型麥克風應用」、「聲音成像技術」、「無線抗噪耳機」及「真無線 (True Wireless) 藍芽耳機」等提供體驗與試聽，並安排工程師講解相關技術，深受與會者歡迎。





6.1.2 電聲論文獎

美律自 2010 起每年耗資超過百萬元舉辦「電聲論文獎」的評選活動，迄今已是第八屆，參賽資格涵蓋：機械、電機、電子、通訊、造船工程、電聲、聽語科學相關系所，擴及至聲學、土木、航太、力學、材料、建築、環科等系所，與聲學相關之碩 / 博士論文皆可參賽，競逐高額獎金，累計 2010-2017 年電聲論文獎共有 55 位優秀新銳獲獎。

自創辦電聲論文獎至今，每年典禮除了獎勵優秀人才，更希望藉此引起各界關注電聲領域的發展，今年持續結合「電聲影響力論壇」辦理，成效顯著；每年廣邀學術界及業界菁英與會，儼然成為產學交流的年度盛會，美律期待每年以「電聲論文獎」獎勵優秀人才跨領域學習，鼓勵更多後起之秀投入電聲領域，與美律共同傳遞美好聲音，豐富人類生活。

6.1.3 電聲技術論壇

自 2012 年起，由美律工程師至國內大學系所舉辦「電聲技術論壇」，分享電聲趨勢技術，內容涵蓋 4 大主題—研發、材料、設計及軟體，啟發學生對電聲領域的關注與興趣，也與學生分享從校園進入職場的經驗談，自 2012 年實施以來至 2017 年度，累計共投入 57 個系所，約 3,000 位以上同學參與。



6.1.4 電聲碩士學程

有感於電聲是人類生活中不可或缺的技术，但國內電聲人才的培育資源卻相對缺乏，秉持為台灣培育電聲人才的理念，於 2006 年在逢甲大學首創電聲碩士學位學程，至今已投入逾千萬元，近百名學子受惠；學生經過專業實務訓練，能力廣受業界推崇，畢業生中約一成進入美律貢獻所學，其餘則投身台灣各產業或持續進修，讓電聲人才在各個相關領域發光發熱，提升台灣在世界電聲產業中的地位。

電聲碩士學位學程除透過專題報告的形式，讓學生有機會與產業工程師共組學習團隊，強化學生就業知能外，並規劃學生於寒暑假到電聲產業實習與海外參訪，讓學生透過親身體驗，印證理論所學並增加實務經驗。由於電聲領域涵蓋範圍廣泛，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授課，打造學術與產業無縫接軌，學識與實務同步並進的專業訓練，成為傑出電聲人才的搖籃。

電聲產品的應用相當廣泛，與我們的生活密不可分，舉凡手機、平板電腦、視聽娛樂系統及醫療保健之助聽器，都可以看到電聲技術應用的足跡，加上人們對於生活品質要求的提高，以及物聯網發展的推波助瀾，使得相關電聲產品於各領域的需求與應用不斷的增加，促使電聲產品成長速度倍增，專業技術與人才需求也相繼提高，目前逢甲大學電聲碩士學位學程是台灣電聲領域在師資、課程和軟硬體設備最完整的教育機構，讓有心朝電聲界發展的學子，習得專業知識與技能，實現學用合一的理想，美律期許能持續透過產學攜手方式厚植產業人才，進而強化產品研發技術，面對永不間斷的科技革新浪潮。



6.1.5 科技人才培育計畫

自 2011 年度起，美律實施「科技人才培育金」計畫，開放國內研究所及五年一貫學碩士生申請，獲選的菁英學子，除能獲得獎助學金外，並能透過工讀實習等實質交流機會，提早認識電聲產業，於畢業或役畢後直接進入電聲產業就業，學以致用。

科技人才培育金每年開放全國公私立大專院校電聲、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皆可申請，經評選通過者，由公司提供每年 12 萬元的獎助學金，並可參與實習工讀及研發替代役等一連串計劃，提早與產業接軌。2017 年度共 12 名優秀學生獲選，自 2011 年至 2017 年底，共計已有 30 人獲得培育金補助，除仍在學或服役中的同學以外，目前已有 17 位優秀學子畢業後加入本公司行列。



美律認為人才的培育應該是長期而有計畫性的，優秀人才在就學期間獲得企業的協助，能更專注於研究工作，並能直接從學校延伸到企業，提早開始職涯規劃，而企業也透過提早與學生的互動，為公司儲備未來的生力軍。



2017 年「科技人才培育金頒獎暨交流會」，邀請獲獎學生至公司與人資單位及未來主管面對面交流，預先了解未來工作規劃。



6.1.6 高中生創意工程師週 Engineers Week

年輕學子是台灣產業發展的基石，而科技是改善人類生活的原動力，美律秉持對科學教育的重視，自 2014 年起，加入 IBM Engineers Week 工程師週行列，在每年的五至六月，帶領美律志工團隊，前進高中校園，帶領高一學生體驗科學樂趣，至今已走入台中一中、台中女中、清水高中、員林高中及文華高中等校園，自 2016 起透過「教案分享會」擴大影響力，每年超過千位高中學子受惠。

2017 年工程師週活動首度結合 Maker 與 Coding 概念，透過志工帶領，學生除了須利用指定素材製作「投籃機」，還需透過活動網站上傳製造步驟，讓他人能透過文字說明成功製造「複製品」，考驗創意與表達能力的生動課程在台中一中及文華高中，獲得學生熱烈迴響。

此外，由於每年「工程師週」考量志工人力，在各校約可服務 5-7 個班級，自去年起美律首度在文華高中試辦「動手玩科學－教案分享會」，由文華教師群做為種子，再由老師分批帶領，將活動擴及整個高一 19 個班級，今年同樣有共計七百多名學生受惠，有趣的教案佐以老師們專業引導，更激發學生思考遊戲中隱藏的科學原理，美律並贊助提供活動必要教材，獲得校方的肯定。

透過 IBM、美律與學校三方協作，2017 年的 Engineers Week 激發更多教學火花，美律期望藉由「工程師週」的體驗，引發高中生對科學的興趣，種下日後進入理工科學領域的種子，培養更多的未來科技人才。

6-2 社區關懷

6.2.1 贊助不老騎士環台計畫



弘道老人福利基金會長期致力於「聯合眾人愛心關懷老人」，讓社會中的老人有所安養、健康樂活，並曾籌拍「不老騎士－歐兜邁環台日記」紀錄片，熱血感人的圓夢紀錄，多年來激勵了許多台灣甚至海外的銀髮長者。美律自 2015 年起贊助其「阿公阿嬤活力秀」活動，今年贊助第 8 屆「不老騎士」環島活動經費，並安排志工協助行前體能與安全訓練及行前試騎，讓同仁有機會一同關懷並支持長者圓夢，26 位平均 75 歲的不老騎士，已於 11 月初完成全程 11 天、1250 公里的摩托車環島挑戰。

6.2.2 陪伴聽障孩子

美律志工自 2013 年起，長期配合台中聲暉中心，除協助課業輔導、手工藝、體育或音樂等多元課程外，並由美律志工設計科學教案，帶領聲暉孩子化身「小小工程師」，透過志工協助分組實作，引導孩子打造屬於自己的「投籃機」，並鼓勵聽障孩子上台發表設計理念，透過遊戲帶入的科學知識，激發孩子不以身體障礙為限，而能透過創意思考成為解決難題的小小工程師。



6.2.3 在地關懷

美律每年舉辦 2-3 次捐血活動，鼓勵同仁挽袖捐出熱血，幫助需要的人；每年並團購老農文旦近百箱，以實際行動支持在地農產品。



6-3 企業志工

美律長期推動企業志工文化，除提供志工假，亦號召或媒合志願服務活動，結合員工眾志成城的力量，持續落實對社會的關懷。美律深圳廠區已在 2010 年成立志工隊，多年來有效發揮組織力量關懷社區，深獲當地政府與居民肯定。

6.3.1 台灣總部企業志工，多元活動投入關懷

台灣總部每年提供 2 天有薪志工假，鼓勵員工主動參與志願服務，同時於員工網站中建置「志願服務專區」，宣傳服務訊息與活動，或協助媒合，並鼓勵員工眷屬一起參與公益活動。

企業志工總服務人次為 59 人次，總服務時數為 287 小時；主要投入於協助不老騎士、關懷聽障孩子與工程師週科學教育。



6.3.2 深圳廠區志工，在地服務成效顯著

2017 年度，深圳義工協會總服務人次為 1,118 人次，總服務時數為 3,550 小時，志工隊長期配合地方政府進行交通指揮勸導、守護周邊環保清潔及淨山活動等社區服務，以及關懷養老院孤寡長輩等敬老服務，持續推廣在地服務精神，深獲當地政府單位與周邊市民肯定。



6-4 藝文推廣

6.4.1 長期推廣閱讀文化

美律贊助「台灣閱讀文化基金會」以長期而有系統化的方式推廣閱讀，多年來愛的書庫遍地開花，也從校區進到社區，期望閱讀習慣的養成，能提升國人整體素質，培養多元價值觀，影響社會長遠發展。



「財團法人台灣閱讀文化基金會」的前身台灣閱讀推廣中心，是由九二一震災重建基金會捐助成立，其後美律廖董事長召集公司董監事、企業界及學界，共同推動基金會於 2006 年底正式轉型為法人組織，並號召各界共同贊助捐款，廖董事長與美律長期支持基金會運作，以經營企業的理念，永續推行「愛的書庫」設置、運作及發展等閱讀推廣工作，引進企業 SOP 標準作業流程概念，使基金會在購書、建置書庫、師資培訓等都有完整而有效的作業模式，而能使社會資源極大化。

愛的書庫是將 35 本同樣的圖書裝成一書箱，提供老師或讀書會整箱借閱，在班級或群體中推動「共讀分享，智慧循環」理念，藉由共讀後的討論激盪智慧的火花，培養兒童閱讀習慣，更能拉近城鄉差距，改變偏鄉離島孩子的未來。累計自 2005 年第一座愛的書庫成立後，至 2017 年底全台灣已有 272 座書庫及 1 座海外書庫（L.A），圖書量達 72 萬餘冊，累積閱讀人次為 4,688 萬，2017 年全台國小、國中已



分別有83%(2,140所)、44%(416所)都使用過愛的書庫推行校園共讀，彌補校內資源不足，並逐年成長中。

「班級共讀」閱讀文化的成功，教師的引導與圖書管理也是重要一環，因此美律每年持續贊助舉辦《閱讀巡迴宣導研習》、《愛的書庫說明會》及《圖書館管理與利用研習會》等閱讀推廣活動，引導國中、小學教師研習讀書會的最佳運作模式，以利長期推廣「愛的書庫」班級共讀，深化閱讀帶給孩子的啟發。此研習營經費均由美律贊助。

美律不間斷的投入推廣閱讀文化，長期贊助愛的書庫設置及教師研習營，這樣的理念也深植到員工心中，每年新建書庫或購置新書的經費中，也有不少來自美律同仁的愛心捐款，共同支持以「閱讀」從根本厚植台灣的實力。

6.4.2 關懷台灣，電影包場

關懷在地文化，不定期以企業包場形式，邀請員工及家人免費欣賞電影，除了支持本土電影，也希望藉此鼓勵同仁關懷這片土地上，默默為台灣耕耘的小人物。本次安排《老師，你會不會回來》包場，逾 285 人一同觀賞熱血教師王政忠老師在偏鄉「翻轉教育」的動人故事。映後陳大樸導演與幾位劇中小演員驚喜現身，與同仁合影並分享觀影感動。



6.4.3 空中的台灣幸福進行曲

為了讓更多人聽見生命的美好，美律自 2004 年起贊助古典音樂台製播「台灣幸福進行曲」節目，延續 13 年，報導了許多默默為台灣這塊土地與人民長期奉獻的「平凡偉人」，期望這些美好故事所展現的向上力量，能讓人見賢思齊，營造共好的公民社會。2017 年累計採訪 42 位受訪者，包含行俠仗義的「紅龜好事群募平台」、推動「教科書改造計畫」的美感細胞團隊，及拍出台灣最美風景-3D 電影「美力台灣」的曲全立導演等，言談間與眾人「不同調」的理想或熱情，從改變自己到影響社區甚至是社會，拓荒精神傳遞滿滿正能量。

幸福進行曲的故事主角們，以最實際的行動來表達對這片土地的熱愛，節目自 2004 製播以來累積採訪的人數無數，關心的議題更趨多元化，多年來得到許多的共鳴與感動迴響，因此美律在 2007 及 2013 年分別斥資百餘萬，製作幸福進行曲有聲書，精選廣播內容到實體的有聲書中，近年節目執行者也將精選訪談文字化，分享於節目網站，都讓大家能夠一聽再聽，更易於收藏與分享。

為持續推廣與傳遞這些美好，公司網頁上設有「台灣幸福進行曲專區」，讓民眾能在網路上搜尋到更多相關資訊，同時，社群網站上也建有公益平台，作為聽眾感想交流園地。相信企業與節目執行者的投入，聽眾與廣大的網路力量支持，將能讓台灣幸福進行曲走得更廣更遠，影響更加無遠弗屆。



台灣幸福進行曲節目資訊

古典音樂台 台中 FM97.7
台北 FM91.3

每日 09:50 及 14:50 播出

▶ 線上收聽

http://www.family977.com.tw/index.php?route=choice/unit_detail&choice_program_id=29

▶ 古典音樂台公益平台 - 社群網站粉絲頁

<https://www.facebook.com/GuDianYinLeTaiGongYiPingTai?fref=ts>

6-5 活動贊助

美律不定期贊助各項活動，贊助方向以推廣閱讀、音樂欣賞、弱勢關懷及學術相關為主。由於電聲與音樂的強大連結性，因此美律不僅贊助許多優質音樂型活動，並提供同仁免費票券前往聆賞。

■ Transducers 2017 - The 19th International Conference on Solid-State Sensors, Actuators and Microsystems

贊助國際級學術研討會，並於展場展示美律在 MEMS Mic 領域之相關研究成果。



■ 長期贊助台中一中音樂性社團

美律贊助台中一中合唱團、國樂社、古典吉他社及管樂社，迄今已邁入第 13 年，美律認為音樂可以突破國界、語言、空間及種族的隔閡，鼓勵學生在校園裡能多參加音樂性社團，提升對音樂的鑑賞力，讓生活更加豐富而充實。台中一中每年定期舉辦音樂會展現一年來練習的成果，各音樂性社團在全國音樂比賽中都有很好的表現。



■ 贊助閱讀文化基金會「慈善音樂會」

贊助閱讀文化基金會與國立台灣交響樂團（國臺交）舉辦之「慈善音樂會」-巨觀交響「宇宙之音—馬勒·千人」國臺交開季音樂會及德奧經典「音樂不思議—莊東杰與庫伯爾伯克」國臺交音樂會，並由基金會轉贈愛心票券，邀請愛的書庫志工及偏遠或特殊學校教師、學生蒞臨，共同聆賞美好的音樂饗宴。



GRI G4 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	8	
G4-2	描述關鍵衝擊、風險與機會	風險管理組織	23	
組織簡介				
G4-3	組織名稱	公司簡介	17	
G4-4	主要品牌、產品和服務	主要產品資訊	19	
G4-5	組織總部所在位置	全球佈局	17	
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	17	
		全球佈局	17	
G4-7	所有權性質與法律形式	公司簡介	17	
G4-8	提供服務的市場	全球佈局	17	
G4-9	報告組織之規模	公司簡介	17	
		財務績效	18	
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	27	
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	43	
G4-12	描述組織的供應鏈	供應商管理	50	
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	50	
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	56	

標準揭露		美律 CSR 議題	頁碼	補充說明
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	11	
		EICC 推行	13	
		綠色供應鏈	56	
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	協會及公會參與	19	
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	17	
		財務績效	18	
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	14	
		實質性考量面與邊界	9	
G4-19	列出定義報告內容的流程中所鑑別出的重大考量面	利害關係人鑑別與溝通	14	
		實質性考量面與邊界	9	
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： 一 對 G4-17 中所包含的，該考量面不具重大性的實體或實體群 一 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	9	
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	實質性考量面與邊界	9	
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響與原因	報告書重大變革	6	
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	9	

標準揭露		美律 CSR 議題	頁碼	補充說明
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	14	
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	14	
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	14	
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	14	
報告概況				
G4-28	所提供資訊的期間	報告書簡介	6	
G4-29	最近一次報告的日期	報告書簡介	6	
G4-30	報告週期	報告書簡介	6	
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	6	
G4-32	a. 報告組織選擇的「依循選項」。	報告書簡介	6	
	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	GRI Index	80	
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. 在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	6	
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	11	
		公司治理	20	
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	25	

聯合國永續發展目標 SDGs

	SDGs 目標	美律 CSR 議題
 目標 3. 健康福祉	■ 2030 年前，透過預防及促進非傳染性疾病治療機制，並促進心理健康。 ■ 2030 年前，確保普及性健康與醫療保健服務，包括生育計劃的資訊與教育。 ■ 消除所有地方對女性的各種形式的歧視。	員工關懷 ■ 推動工作生活平衡 ■ 友善安全職場
 目標 5. 性別平等	■ 透過提供公共服務、社會保護政策承認及重視無給職的家庭照護與家事操勞，提倡家事由家人共同分擔。 ■ 確保女性全面參與政經與公共決策，確保女性有參與各個階層的決策領導的平等機會	
 目標 4. 教育品質	■ 2030 年前，提昇年輕人與成人覺得好工作與企業管理職能的就業機會，包含技術與職業技能提昇。 ■ 2030 年前，促進學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。	社會參與 ■ 教育推廣 ■ 藝文推廣

	SDGs 目標	美律 CSR 議題
 目標 8. 就業與經濟成長	■ 2030 年前，使全民無論男女，包括年輕人與身心障礙者，全面有生產力的就業，並實現同工同酬的待遇。 ■ 保護勞工的權益，促進工作環境的安全。	員工關懷 ■ 員工概況 ■ 薪酬福利制度 ■ 友善安全職場
 目標 13. 氣候行動	■ 強化國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力 ■ 提升對氣候變遷的風險意識與早期預警，增進人與機構的能力。	環境永續



MERRY
ELECTRONICS CO.,LTD.

- 發行所 美律實業股份有限公司
- 發行人 廖祿立・黃朝豐
- 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 / 公關部
- 總編輯 陳文娟
- 主任編輯 李紘逸
- 執行編輯 林怡君
- 網址 www.merry.com.tw
- 編輯委員 黃朝豐・金京國・劉淑珍・林淑惠・高正國・林宏嘉・鄭淑妃・
李達淇・蘇麗嬌・吳美郁・翁嘉宏・王秀美
- 美術編輯 賴瑞雪