



美律實業

MERRY ELECTRONICS CO.,LTD.



2018 CSR

企業社會責任報告書

目錄

目錄

報告書簡介 6

2018年推動企業社會責任重要成果 8

董事長的話 9

第三方查證證書 82

GRI 準則(Standards) 內容索引 84

聯合國永續發展目標 SDGs 87



01

美律的 企業社會責任

- 1.1 願景與承諾 11
- 1.2 CSR政策與運作 11
- 1.3 利害關係人鑑別與溝通 13
- 1.4 重大議題分析與鑑別 14



02

營運概況

- 2.1 公司概況 17
- 2.2 公司治理 20



03

員工關懷

- 3.1 員工概況 28
- 3.2 人才發展與訓練 33
- 3.3 薪酬福利制度 37
- 3.4 推動員工工作生活平衡 42
- 3.5 多元溝通管道 45
- 3.6 友善安全職場 47



客戶與供應商

- 4.1 客戶服務與滿意度 51
- 4.2 供應商管理 53



環境永續

- 5.1 環境保護政策 57
- 5.2 綠色產品 59
- 5.3 綠色供應鏈 61
- 5.4 綠色教育 64
- 5.5 環境資源管理 65



社會參與

- 6.1 教育推廣 71
- 6.2 社區關懷 77
- 6.3 企業志工 78
- 6.4 藝文推廣 79
- 6.5 活動贊助 81

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 2018 年社會責任的履行情況，透過此報告書說明公司在經濟、環境、社會 (ESG) 三面向之永續議題與管理方針，期盼讓各利害關係人了解美律推動永續發展之努力與成果。

其中經濟面向數據來自 2018 年合併財務報表，涵蓋範疇包含美律台灣總部 (台中總公司、台中工業區 38 路辦公室、台北辦公室、新竹辦公室) 及全球各製造、銷售據點之整體財務營運績效，報告書內數據皆以新台幣呈現。環境及社會面向數據與資訊，則考量實質管理與對外界衝擊程度，揭露主要營運據點 (台灣總部及深圳廠區) 資訊。

【報告時間範疇】

報告書中的各項績效表現主要根據 2018 年 (自 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日) 的數據與資料，依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards)：核心選項作為資訊揭露的參考基礎。

上一發行版本：2018 年 7 月發行

現行發行版本：2019 年 8 月發行

【報告書保證】

本報告書委託台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 依據 AA1000 AS (2008) 第一類型中度保證等級及 GRI Standards 核心選項 (Core Option) 進行保證，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

【報告書重大變革】

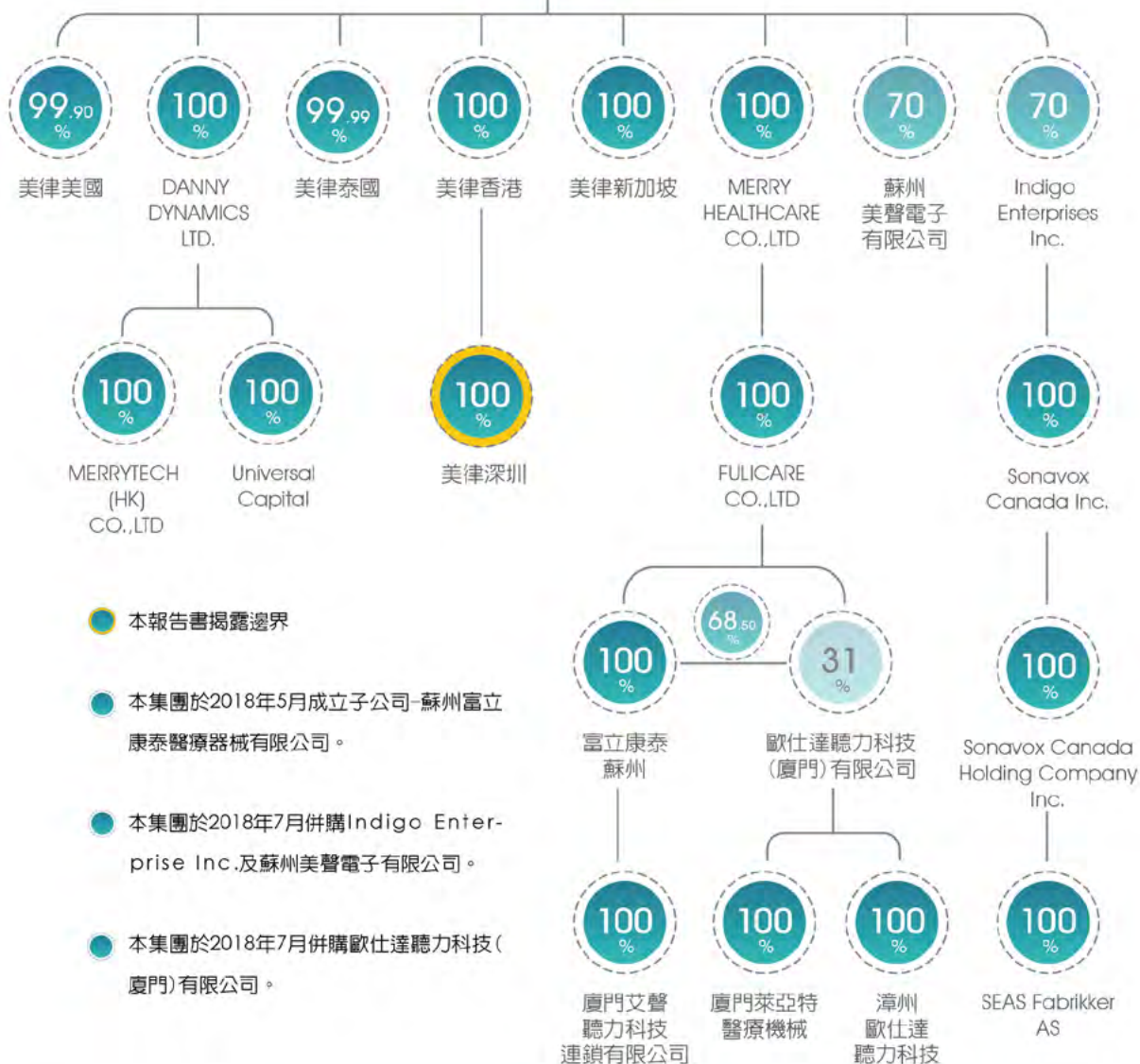
無。

2018 年合併報表新增併購之關係企業 (註)，因尚未滿一年，且非屬重要營運據點，因此本次報告範疇同 2017 年。

註：2018 年併購 Sonavox 集團下的蘇州美聲電子及 Sonavox Canada Inc. 暨其從屬公司 SEAS Fabrikker，及歐仕達聽力科技，將產品線擴展至智慧音箱及助聽器市場。

關係企業組織圖

美律實業
股份有限公司



● 本報告書揭露邊界

● 本集團於2018年5月成立子公司-蘇州富立康泰醫療器械有限公司。

● 本集團於2018年7月併購Indigo Enterprise Inc.及蘇州美聲電子有限公司。

● 本集團於2018年7月併購歐仕達聽力科技(廈門)有限公司。

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

Merry_PR@merry.com.tw

04-2359-0811

04-2359-0826

http://www.merry.com.tw

2018 年推動企業社會責任 重要成果

2018 《富比世》亞洲營收十億美元以下最佳 200 大企業

第三度榮登富比世 Forbes 亞洲 200 強！知名美國財經雜誌 - 富比世每年評選年營收在 500 萬至 10 億美元之間，具備強勁長期獲利、高營收成長及高股東權益的亞太地區上市公司，美律繼 2005、2007 後再度入榜。

2018 《哈佛商業評論》台灣執行長前 50 強

廖董事長帶領美律長期財務績效持續成長，開創新局，榮獲哈佛商業評論（HBR）台灣執行長 50 強 - 第 30 名肯定。



2018 「粵港清潔生產伙伴」標誌 – 深圳廠區



董事長的話

2018 年全球籠罩在美中貿易戰的陰影下波動震盪不已，全球經濟成長趨緩，但美律以長久累積的穩健根基，依循「組織優化、智慧創新、再創高峰」的營運方針，2018 年再次締造佳績，在新產品線、新服務、新興市場三個面向快速擴展營運範疇，展現永續經營的藍圖。

美律長期秉持「與社會共好」的初衷，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。這是我們第一本正式導入

國際第三方獨立驗證單位保證的報告書，期望透過遵循全球永續性報導準則（GRI Standards），自我檢視並為美律驅動永續新商機。

人才是企業成長的根本，我們除了妥善照顧與培育員工，並長期具策略性地推動電聲教育，厚植台灣電聲人才實力。今年第三度舉辦新聲代論壇，結合熱門電競產業，邀請軟硬體各領域業師，勾勒產業鏈的全新面貌與職涯機會，上百名產學界人士熱情響應，以及連續第 9 屆的「電聲論文獎」、長期深入校園的電聲技術論壇及科技人才培育金計畫等，都讓更多人才與學生認識電聲技術與產業，為電聲人才庫持續注入活水，強化台灣在全球電聲產業的競爭力。

感謝所有關心美律的利害關係人，持續給我們全力支持與肯定，美律將秉持「傳遞美好聲音，豐富人類生活」的願景，在 2019 年以「跨界整合、南向佈局、航向藍海」的營運主軸，致力強化整體競爭力，同時也將持續關注環境保護與關懷社會，為人類更美好的未來盡一份心力。



董事長

陳良立



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，美律長期耕耘「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、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。



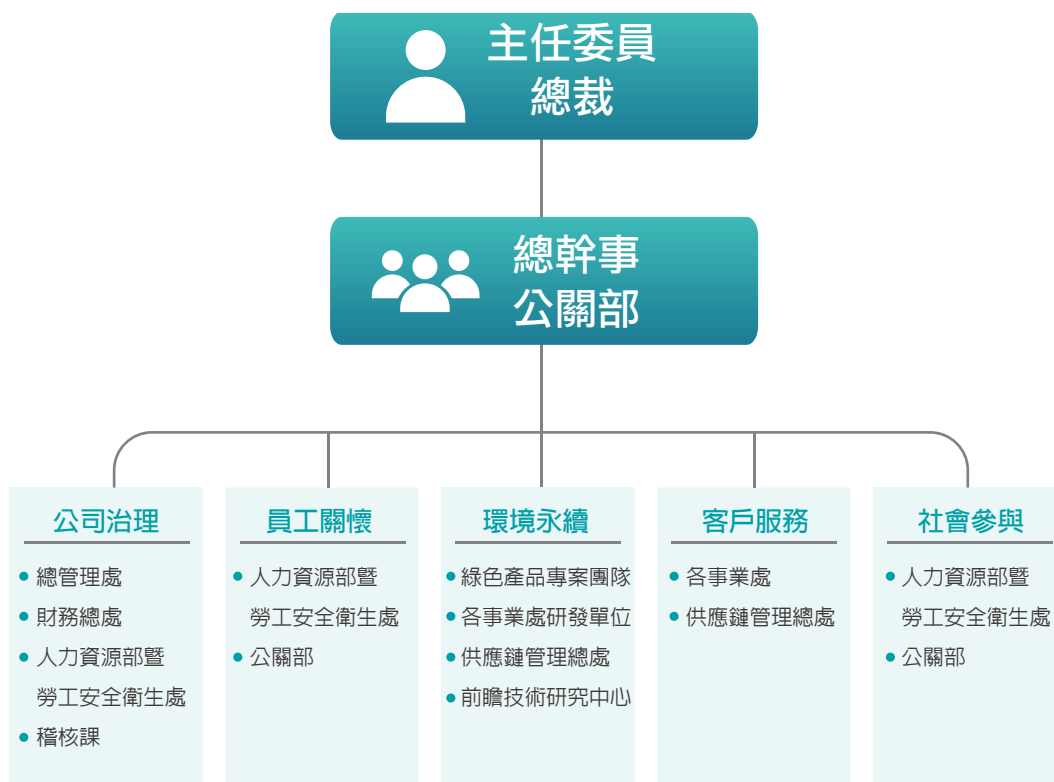
1.2 CSR 政策與運作

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。



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。



1.2.2 RBA 推行

深圳廠區遵守 RBA6.0 (責任企業聯盟) 標準，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、環境保護、職業健康安全、企業道德方面的表現，已取得 RBA 認證證書並在 RBA-ON LINE 公布企業社會責任的執行狀況，同時每年定期進行內部稽核。

1.3 利害關係人鑑別與溝通

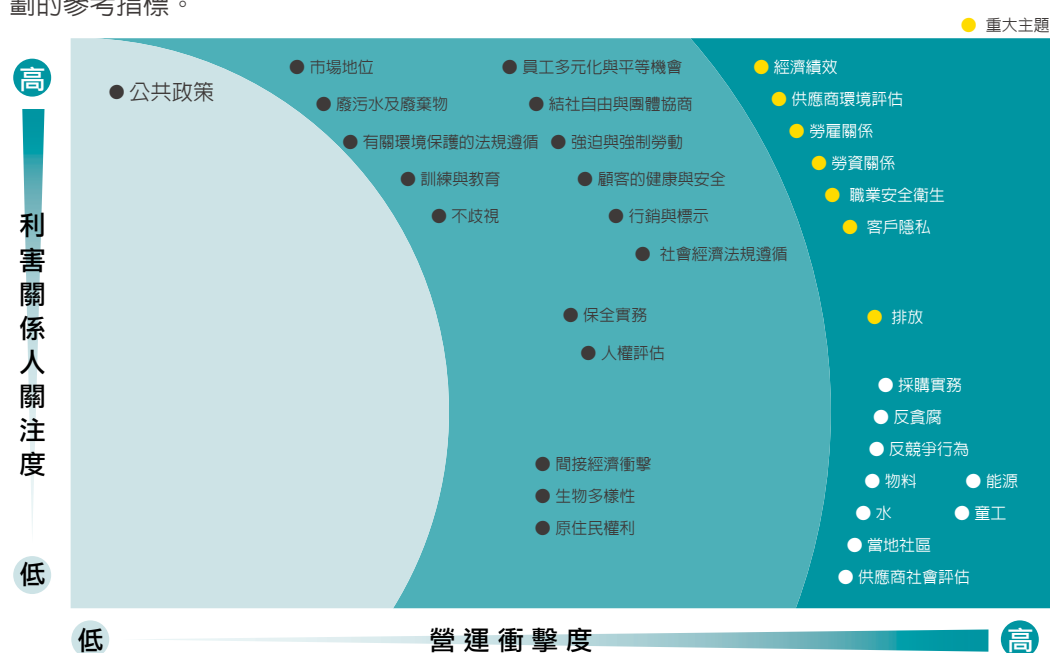
美律重視身為企業公民的使命感，以務實穩健的方式，在日常經營上與各利害關係人保持良好溝通互動，在網站上設有外部溝通信箱與所有利害關係人建立透明的多元溝通管道。為能在諸多利害關係人中鑑別出與營運顯著相關之重要利害關係人，我們召集財務、投資人關係、策略規劃、客戶關係、供應鏈管理、人力資源暨勞安、資訊等各部門同仁，透過開放性討論並參照 AA1000 利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，進行利害關係人鑑別，主要根據利害關係人對美律的依賴程度、影響力、關注程度、責任和多元觀點等五個面向進行評估，最後依重要性篩選出五類重要利害關係人。透過系統化分析，鑑別利害關係人所關注之重大議題，作為本報告書資訊揭露的基礎。

回應利害關係人的期待與需求

利害關係人	主要關注主題	溝通管道	運作情形
 投資人	經濟績效 勞雇關係 反競爭行為 不歧視	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"> 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	經濟績效 勞雇關係 勞資關係 職業安全衛生 訓練與教育 員工多元化與平等機會	員工福利委員會 員工網站 教育訓練 新進員工座談會 員工信箱	<ul style="list-style-type: none"> 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	經濟績效 客戶隱私 社會經濟法規遵循	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。
 供應商	經濟績效 採購實務 有關環境保護的法規遵循 供應商環境評估	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。
 政府部門	勞雇關係 員工多元化與平等機會 結社自由與團體協商	公文 研討會參與	積極參與主管機關舉辦的研討會。

1.4 重大議題分析與鑑別

為確保主題涵蓋之完整性，本次以全球永續性報告倡議組織所發行的永續報告準則 (GRI Standards) 作為問卷基礎，首先透過內部角色扮演方式，填寫利害關係人關注度問卷，並由相關單位主管填寫營運衝擊度問卷，經分析與排序，並經內部管理階層討論，產出重大主題矩陣，將具高關注度及高衝擊度之重大性議題，作為擬訂公司社會責任政策與相關規劃的參考指標。



重大主題對照表

章節	GRI 主題	主要對應章節	主題邊界
公司治理	經濟績效	2.1.3 財務績效	全集團 台灣總部、深圳廠區
		3.3 薪酬福利制度	
		6. 社會參與	
客戶關係	供應商環境評估	4.2 供應商管理	台灣總部、深圳廠區
	客戶隱私	4.1.3 客戶隱私	台灣總部、深圳廠區
員工關懷	勞雇關係	3. 員工關懷	台灣總部、深圳廠區
	勞資關係	3.1.1 員工結構及分布	
	職業安全衛生	3. 員工關懷	
環境永續	排放	3.6 友善安全職場	台灣總部、深圳廠區
		5.5.1 溫室氣體盤查	台灣總部、深圳廠區

註：

本公司因營運與產業屬性，屬能源耗用低、環境友善之產業，因此有關能源管理、溫室氣體排放、廢污水與廢棄物等皆落實於日常管理，在本次問卷調查結果中，原未進入重大主題（關注度高、衝擊度高），但因應全球氣候變遷，經參考國際相關趨勢並由內部主管研議，將排放列為重大議題以便持續優化。

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



員工 /
招募相關

信箱：merryhr@merry.com.tw



投資人相關

信箱：investor@merry.com.tw

電話：04-23590811#111233

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
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，與國際級大廠客戶協同合作開發，以外銷至亞洲、歐洲及美洲等地為主
員工數	7,479 人 (截至 2018 年 12 月 31 日)
公司營運涵蓋地區	台灣、中國 (深圳、蘇州、惠州、東莞、香港、廈門、漳州)、美國 (加州)、新加坡、泰國、加拿大、挪威等 17 個據點

2.1.2 全球佈局



2.1.3 財務績效

重大主題	穩健創新，永續發展 (對應主題 :GRI 201 經濟績效)
主題邊界	◆台灣總部 ◆深圳廠區
管理目的	永續穩健成長 強化整體競爭力與企業價值
政策	2018 年營運方針為「組織優化、智慧創新、再創高峰」
目標	組織優化：培訓與延攬優秀人才，研發與製造規模並進 智慧創新：新產品線、新服務、新興市場三面向擴展營運範疇
評量機制	持續開源節流，創造穩定成長
績效與調整	合併營收較 2017 成長 33.04 % 合併稅前淨利較 2017 減少 35.96 % 股東權益報酬率為 17.44% 拓展新產品線及新事業新市場，為客戶帶來新價值，2018 年佈局智慧音箱、醫療保健產品等新產品線，及開拓輔聽器研發製造到通路的經營布局

本公司及其子公司合併營業收入為新台幣 35,494,808 仟元，比 2017 年新台幣 26,678,810 仟元增加新台幣 8,815,998 仟元及增加 33.04%；合併稅前淨利為新台幣 2,726,249 仟元，比 2017 年新台幣 4,257,260 仟元減少新台幣 1,531,011 仟元及減少 35.96%，主要原因為營業外收入及支出減少。。

單位：新台幣仟元

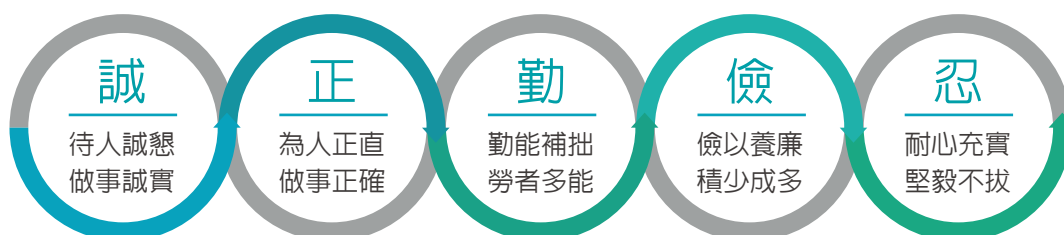
項目	2018 年	2017 年
營業收入淨額	35,494,808	26,678,810
營業成本	30,769,740	22,017,976
營業毛利	4,725,068	4,660,834
推銷費用	350,439	323,523
管理費用	968,491	845,662
研究發展費用	1,103,005	919,272
營業利益	2,303,133	2,572,377
營業外收入及支出合計	423,116	1,684,883
稅前淨利	2,726,249	4,257,260
本期淨利 (歸屬母公司)	2,060,849	3,622,209

註：

1. 詳細經營狀況及財務表現含負債、權益之資產、盈餘保留、公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞等相關資訊，請參考美律 2018 年度年報揭露於公司網站 www.merry.com.tw
2. 2019 年股東常會決議 2018 年度現金股利每股 NT\$ 8.6 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、聽力保健及電池產品等，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。

生產量值資訊：

	產量 (仟只)	產值 (新台幣仟元)	佔比
娛樂性產品系列	28,355	23,783,920	67.0%
揚聲器系列	119,627	9,353,033	26.4%
免持聽筒系列	1,790	112,012	0.3%
其他電子產品	47,882	2,245,843	6.3%
合計	197,654	35,494,808	100.0%

家庭娛樂

行動通訊/穿戴式科技/IoT

核心能力

- 電聲
- 無線技術
- 軟體
- 電池

醫療保健

個人平板/電腦

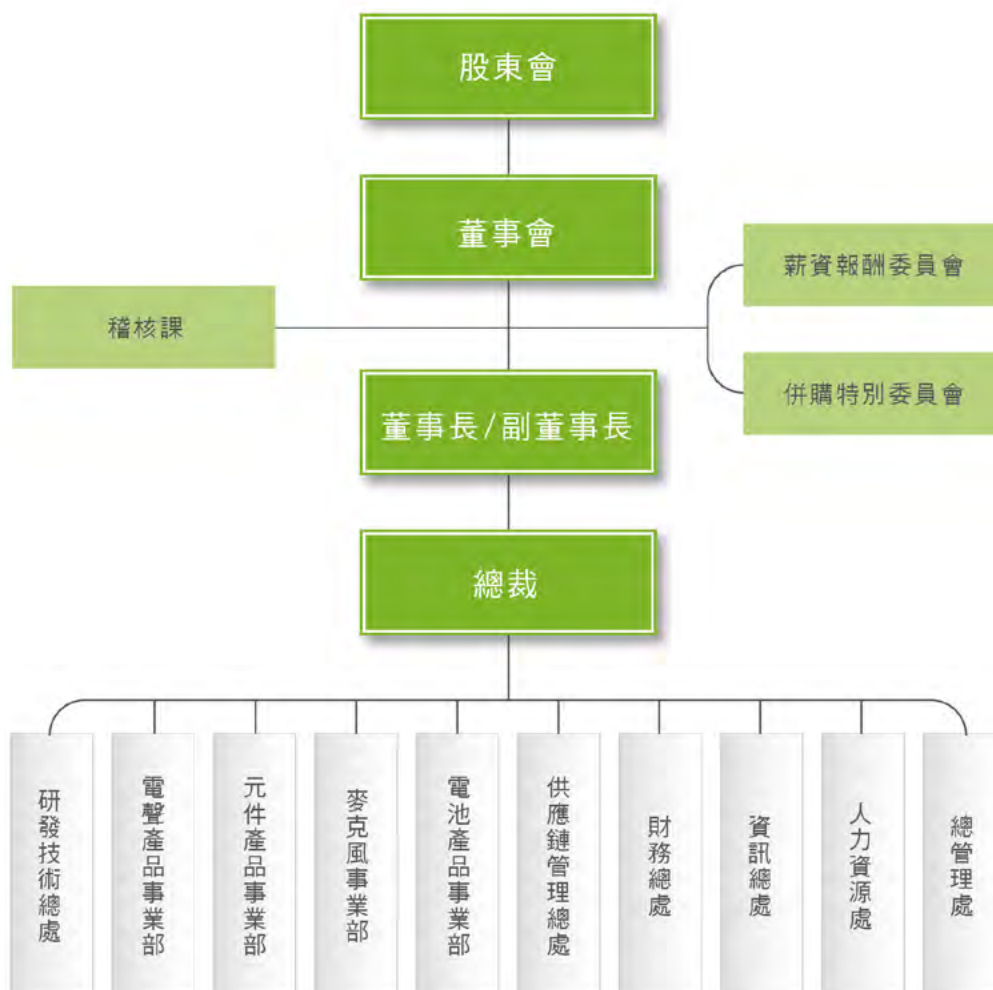
2.1.6 協會及公會參與

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，積極參與相關協會與團體（皆為會員身分）：

- | | |
|-------------------------|------------|
| 電聲產學技術發展與驗證聯盟 EATD | 台中工業區廠商協進會 |
| 國際聲學與振動學會 IIAV | 台灣電池協會 |
| 微感測器與致動器產學聯盟 | 台灣董事學會 |
| 台灣區電機電子工業同業工會 | 磐石會 |
| 社團法人中華民國工商協進會 | 中菁會 |
| 社團法人中華民國全國青年創業總會國內楷模聯誼會 | |

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，2018年共召開6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。

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，2018年度薪酬委員會共召開6次會議。

併購特別委員會

併購特別委員會旨在為強化公司治理，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；2018 年度併購特別委員會共召開 2 次會議。

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。

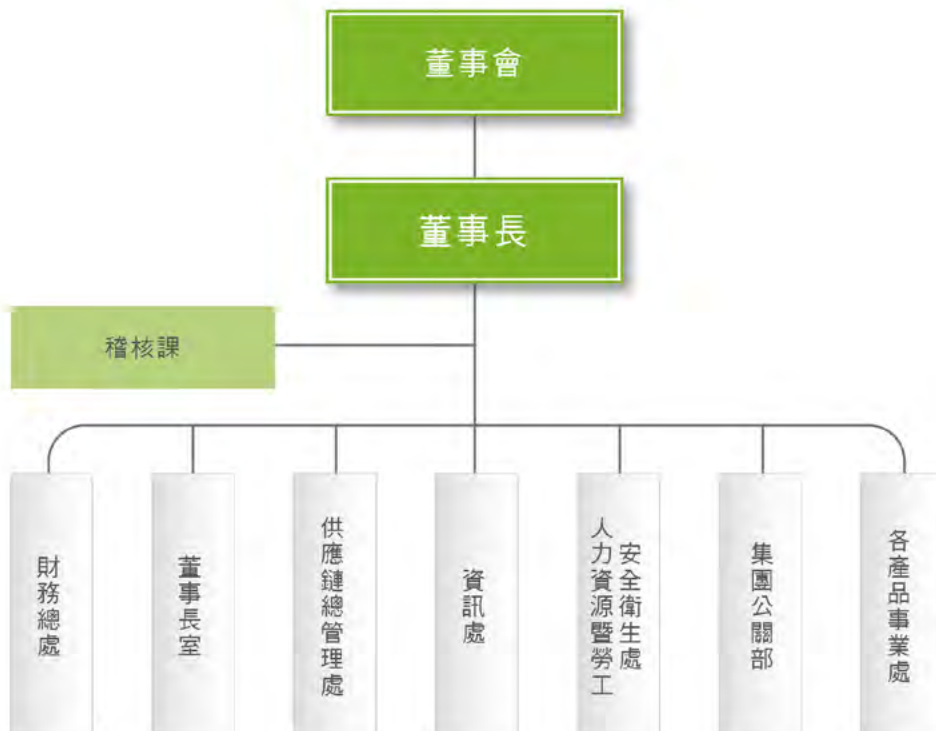


2.2.3 誠信經營

美律自成立以來，即秉持「誠信正直」的經營理念，堅持最高的道德標準自律，美律遵循主管機關要求，訂定有「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序」，將此誠信經營政策內化為公司之規章制度，貫徹本公司誠、正、勤、儉、忍之理念；除上述依法設立之文件外，每位同仁入職須簽署《美律的商業行為與職業道德規範》，作為堅持法律與道德行為最高標準的堅定承諾，也是美律員工應有的行為、態度之共識，以確保所有利害關係人的權益。於網站上揭露誠信經營守則等規章，落實公司治理資訊透明化，除對新進人員培訓外，並定期向公司同仁宣導，嚴格禁止任何貪瀆、賄賂等違反誠信經營之行為。除此之外，亦保持檢舉管道暢通且承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，惟截至目前為止，本公司於公司網站及內部網站建立並公告所設置之檢舉管道 (獨立檢舉信箱：rltitrpts@merry.com.tw、專線：04-2359-0811#118000) 皆未接獲有違反誠信經營行為之檢舉。

2.2.4 風險管理組織

風險管理之最高主管為總裁，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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	總管理處_法務部門	本公司所進行之業務行為，皆符合當地之政策及法律規定，並由總管理處_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 Market Planning 總管理處_策略規劃部	因應產業之變化，致力發展新產品、新技術及人員技術培育，總管理處_策略規劃部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	集團公關部 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、集團公關部及發言人統一對外溝通。
	集中銷貨、進貨	各事業處 供應鏈管理總處	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。

2.2.5 法規遵循

公司營運遵循其所在地政府法令與客戶要求，並由法令遵循人員定期蒐集與鑑別適用之法令遵循事項，包含：職業安全衛生、勞動 / 社會責任、個人資料保護、能源、環境、商事 / 反賄賂、財稅、智慧財產 / 創新、公平交易 / 反托拉斯等九大類涵蓋各項社會、經濟、環境法規，並記錄於法令鑑別清單，由相關單位主管確認各單位作業流程與法規一致。除下列項目外，2018 年度未有違反法律及 / 或法規的重大罰款和非金錢制裁情事發生。

註：此處重大罰款之定義係參考「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第四條之內容。

時間	廠區	裁罰單位	案件說明	改善與預防措施
2018/ 12/18	台灣	新北市政府 勞動檢查處	<ul style="list-style-type: none"> ■ 台灣總部皆為行政 / 研發人員，採加班換休制度增加休息彈性，同時每日亦有 1 小時彈性上班時間便於同仁自行調整運用； ■ 唯因與勞基法第 24 條 (「延長工作時間未依規定加給工資」) 規定不同，裁處罰鍰新台幣 12 萬元整。 	要求各單位及主管有效管理員工的工作分配與工作時間，以達工作與生活之平衡，並規劃相關措施之管控，提出配套管理原則，以利作業遵循。

2.2.6 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。

2.2.7 資訊安全

每位同仁入職皆簽署《美律的商業行為及職業道德規範》承諾書，充分了解保密原則與義務，新進人員需接受資訊安全教育訓練，並訂有資訊安全管理辦法及定期宣導，強化全員資安意識。對內除了資安系統佈建，網路安全、資料傳輸、電腦軟硬體、資安權限等管控外，並每季定期檢視及稽查公司資安管控及維護狀況，適時提出改善方案持續強化資訊安全，確保公司機密資訊之妥善保障。



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。

重大主題	幸福職場，打造友善職場環境 (對應主題 - GRI 401 勞雇關係 / GRI 403 職業安全衛生)
主題邊界	◆ 台灣總部 ◆ 深圳廠區
管理目的	員工是美律營運最重要的合作夥伴，秉持公正及不歧視的原則，提供平等雇用機會，設立完善的薪酬福利制度、安心職場環境及適才適用的職涯發展
政策	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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，兼顧工作與家庭生活，與公司共創未來卓越的藍圖 ■ 建構安全職場，導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統及 TOSHMS 台灣職安衛管理系統，遵守法令規章，持續守護員工健康安全
目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供安心的工作環境，致力於零災害事故發生 ■ 提供多元福利與活動，平衡工作與生活 ■ 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職涯發展 ■ 多元化溝通管道，持續優化整體環境與福利制度 ■ 目標 2020 年導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人才培訓與教育訓練：專業養成規劃，執行成果等內容 ■ 勞資關係：勞資雙方溝通，員工滿意度調查 ■ 人力資源發展：人力資源績效指標，組織學習及發展 ■ 人才吸引與留才：員工績效考核，薪酬與獎勵制度 ■ 員工福利：專注員工身心之各項活動及成果 ■ 勞動指標：員工申訴決議，勞動規範的公開承諾 ■ 職業安全衛生管理系統：每年執行與持續改善，藉由第三方單位定期稽核，確保管理系統之有效性
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ■ 六職等以上非主管人員及課長級以上資深員工之家庭照顧假及事病假全新 ■ 自願參加公益服務活動者 2 日志工假 ■ 留職停薪進修、縮短工時進修 (上班期間進修學位) ■ 設置勤學獎，自主報名語言培訓 80% 公司補助 ■ 子女結婚享 2 天給薪假，兄弟姊妹 (二等親內) 結婚有 1 天給薪假 ■ 無重大意外死亡及職業病傷害相關事故 ■ 訂定職業安全衛生管理計劃與管理績效目標，執行危害鑑別及風險評估、辦理職安衛相關教育訓練、內部稽核作業、健康管理及促進等活動，落實推動安全衛生管理工作

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、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。

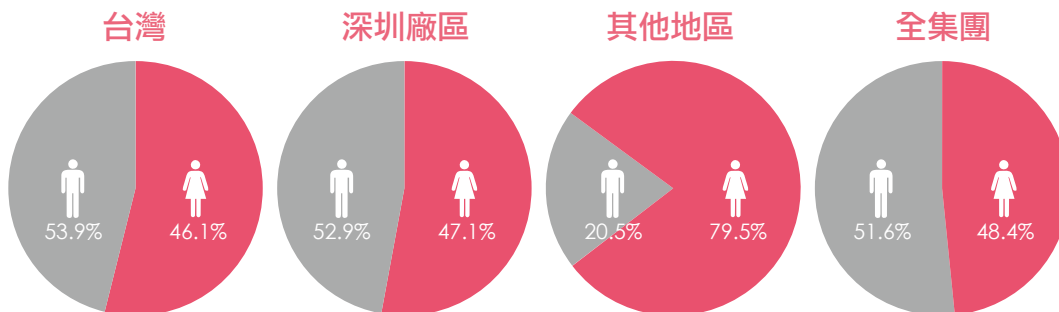
截至 2018 年底，員工總數為 7,479 人，包含台灣員工總數 609 人、深圳廠區 6,553 人、其他國家員工總數 317 人；女性員工總數為 3,621 人，比例為 48.4%，男性員工總數為 3,858 人，比例為 51.6%；正職員工有 6,621 名，另涵蓋臨時員工 858 名；全職員工有 7,472 名，另涵蓋兼職員工 7 名，在報告期間雇用人數無重大變化，公司營運主要由員工執行，其他工作者未佔重大比例。以上數據未含深圳廠區因應季度訂單變化所使用臨時調派人力 852 人。

3.1.1 員工結構及分布

依聘僱類別

性別	聘僱類別	台灣		深圳廠區		其他地區		總人數	百分比
		人數	%	人數	%	人數	%		
男	管理階層	58	0.8%	79	1.1%	13	0.2%	150	2.0%
	行政人員	58	0.8%	159	2.1%	7	0.1%	224	3.0%
	技術人員	0	0.0%	2,932	39.2%	11	0.1%	2,943	39.4%
	工程人員	212	2.8%	295	3.9%	34	0.5%	541	7.2%
合計		328	4.4%	3,465	46.3%	65	0.9%	3,858	51.6%
女	管理階層	26	0.3%	27	0.4%	8	0.1%	61	0.8%
	行政人員	193	2.6%	230	3.1%	37	0.5%	460	6.2%
	技術人員	2	0.0%	2,720	36.4%	198	2.6%	2,920	39.0%
	工程人員	60	0.8%	111	1.5%	9	0.1%	180	2.4%
合計		281	3.8%	3,088	41.3%	252	3.4%	3,621	48.4%
總計		609	8.1%	6,553	87.6%	317	4.2%	7,479	100%

■ 依地區性別分布



■ 員工職級分佈 (依年齡類別)

員工類別	管理階層		行政人員		技術人員		工程人員	
	男 (人數)	女 (人數)	男 (人數)	女 (人數)	男 (人數)	女 (人數)	男 (人數)	女 (人數)
≤ 30	2%	0%	8%	25%	34%	27%	28%	9%
30-50	57%	23%	24%	40%	16%	23%	45%	15%
≥ 50	11%	6%	1%	1%	0%	0%	2%	1%

註：

1. 正職人員為不定期契約員工。
2. 臨時人員為約聘、時薪員工。
3. 以 2018 年 12 月 31 日在職人數為計算基準

■ 依勞雇合約分類

	正職		臨時		總計
	男	女	男	女	
台灣	325	276	3	5	609
深圳廠區	2,835	2,869	630	219	6,553
其他地區	65	251	0	1	317
合計	3,225	3,396	633	225	7,479

註：

1. 正職人員為不定期契約員工。
2. 臨時人員為約聘、時薪員工。
3. 以 2018 年 12 月 31 日在職人數為計算基準。



■ 依勞雇類型分類

	正職		兼職		總計
	男	女	男	女	
台灣	325	278	3	3	609
深圳廠區	3,465	3,088	0	0	6,553
其他地區	65	251	0	1	317
合計	3,855	3,617	3	4	7,479

註：

1. 全職人員為不定期契約、約聘員工。
2. 兼職人員為時薪員工。
3. 以 2018 年 12 月 31 日在職人數為計算基準。

3.1.2 人才招募

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、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。

■ 人權政策

遵守 RBA 責任商業聯盟準則，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力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。2018 年並無任何歧視或強迫勞動事件。

承諾於所有營運廠區遵守勞工及員工聘雇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。

重要營運據點新進率統計

在新進員工比率部份，本項數據是以各營運據點之 2018 年底員工人數為基礎，藉由了解在性別及各年齡層中，新進員工佔全體員工的比率，檢視公司是否達到具多元性的招聘方式，並且是否充份運用當地既有之人才，詳細數據如下所示。

年 齡	性 別	營 運 據 點 項 目	台灣	深圳廠區	其他地區	小計
30 歲以下	男	總數	38	9,265	9	9,312
		比例	6.24%	141.39%	2.84%	124.51%
	女	總數	30	3,538	100	3,668
		比例	4.93%	53.99%	31.55%	49.04%
超過 30 歲 至 未滿 50 歲	男	總數	60	2,707	12	2,779
		比例	9.85%	41.31%	3.79%	37.16%
	女	總數	43	1,149	28	1,220
		比例	7.06%	17.53%	8.83%	16.31%
50 歲以上	男	總數	0	2	0	2
		比例	0.00%	0.03%	0.00%	0.03%
	女	總數	2	3	0	5
		比例	0.33%	0.05%	0.00%	0.07%
合計	總數	173	16,664	149	16,986	
	比例	28.41%	254.30%	47%	227.12%	

註：

- 2018.12.31 台灣在職 609 人，深圳廠區 6,553 人，其他地區 317 人。
- 各營運據點該年齡組新進員工男(女)性僱用率 = 各營運據點 2018 年該年齡組新進男(女)性人數 / 2018.12.31 各營運據點在職人數。
- 各營運據點新進員工僱用率 = 各營運據點 2018 年新進人數 / 2018.12.31 各營運據點在職人數。

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(含中國、泰國、美國及新加坡等 17 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。若因應公司業務發展，執行可能影響員工權益之重大營運變化的最短預告期，將依法令規定提前通知受影響的員工。以台灣地區為例，依勞動基準法規定，按照員工年資提前 10 至 30 日預告。

而在離職員工比率部份，本項數據同樣是以各營運據點 2018 底員工人數為基礎，藉由了解在性別及各年齡層中，離職員工佔各營運據點的全體員工比率，檢視本公司之工作環境是否讓員工感到舒適及滿意；同時藉由檢視離職員工之性別與年齡層分佈，檢討自身是否有針對特定性別或特定年齡之歧視或不平等之對待，詳細數據如下所示。

重要營運據點離職率統計

營運據點			台灣	深圳廠區	其他地區	小計	
年齡	性別	項目					
30 歲以下	男	總數	22	8,935	6	8,963	
		比例	3.61%	136.35%	1.89%	119.84%	
	女	總數	13	3,745	80	3,838	
		比例	2.13%	57.15%	25.24%	51.32%	
超過 30 歲 至 未滿 50 歲	男	總數	38	2,780	10	2,828	
		比例	6.24%	42.42%	3.15%	37.81%	
	女	總數	26	1,412	27	1,465	
		比例	4.27%	21.55%	8.52%	19.59%	
50 歲以上	男	總數	8	7	2	17	
		比例	1.31%	0.11%	0.63%	0.23%	
	女	總數	1	13	1	15	
		比例	0.16%	0.20%	0.32%	0.20%	
合計			總數	108	16,892	126	17,126
			比例	17.73%	257.78%	39.75%	228.99%

註：

1. 2018.12.31 台灣在職 609 人，深圳廠區 6,553 人，其他地區 317 人
2. 各營運據點該年齡組離職員工男(女)性僱用率 = 各營運據點 2018 年該年齡組離職男(女)性人數 / 2018.12.31 各營運據點在職人數
3. 各營運據點離職員工僱用率 = 各營運據點 2018 年離職人數 / 2018.12.31 各營運據點在職人數

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的雙贏局面，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，配合及掌握公司經營策略，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。

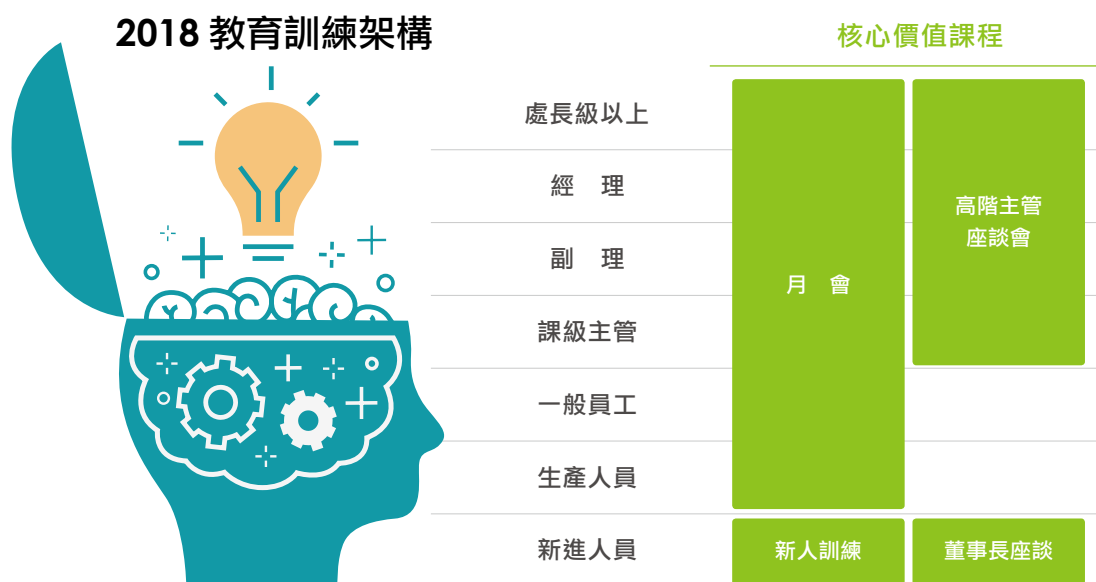
【持續的優化及改善】

- 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，並獲得 2017 年度人才發展品質管理系統 (TTQS) 金牌獎殊榮。



【階層別課程】

- 精實力 - 持續改善創造工作效率
- MAP 管理才能訓練
- 顧客滿意
- 激勵他人

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「精實力 - 持續改善創造工作效率」、「顧客滿意」、「激勵他人」、「MAP 管理才能訓練」課程提升同仁專業知識達到訓用合一目的。

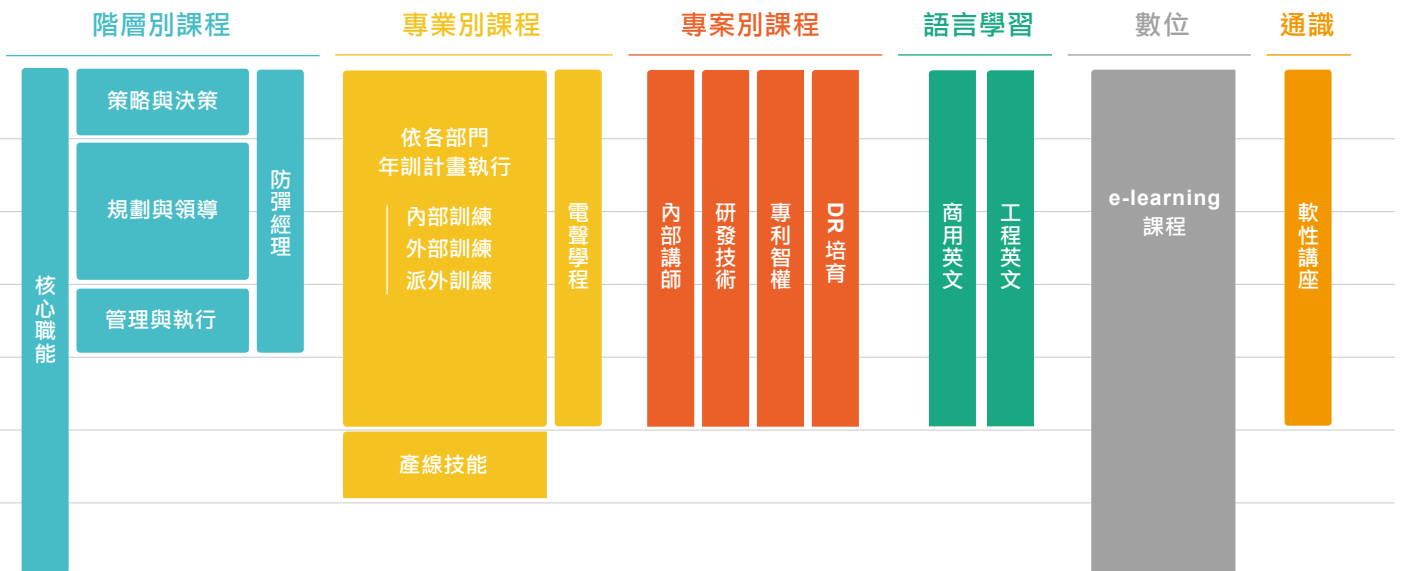
合計培訓 150 人次，984 小時，投入經費 38.5 萬元整。

【語言學習課程】

- 線上英語培訓

因應公司全球化布局及未來業務成長需求，為滿足國際客戶在產品、品質、服務及價值等方面的需求，第一線同仁提昇語言能力，創造國際溝通力，以利產品開發順利，並達到客戶的要求。

合計培訓 46 人次，2,375 小時，投入經費 39.5 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 102 人次，722.5 小時，投入經費 21.9 萬元整。

■ 員工教育訓練平均時數





包含台灣總部、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，成為公司寶貴的人力資產。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。

2018 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	2018 年
員工訓練總金額 (百萬元)	1.7	1.7	4.4
員工訓練總時數 (小時)	241,748	552,509	685,667
員工訓練總金額 / 總員工數 (元)	362	226	621
員工訓練總時數 / 總員工數 (小時)	51.3	73.2	95.7

註：

該數據包含深圳廠區、台灣總部，數據不含公司內自辦教育訓練金額。

員工類別 訓練時數	 管理階層		 工程人員		 行政人員		 技術人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總數	58	26	212	60	58	193	0	2
訓練總時數	748	292	2,794	945	610	1,949	0	14
平均訓練時數	12.9	11.2	13.2	15.7	10.5	10.1	0	7

註：

該數據僅包含台灣總部，每名男(女)性員工接受訓練的平均時數 = 男(女)性員工接受訓練的總時數 / 年底男(女)性員工總數。

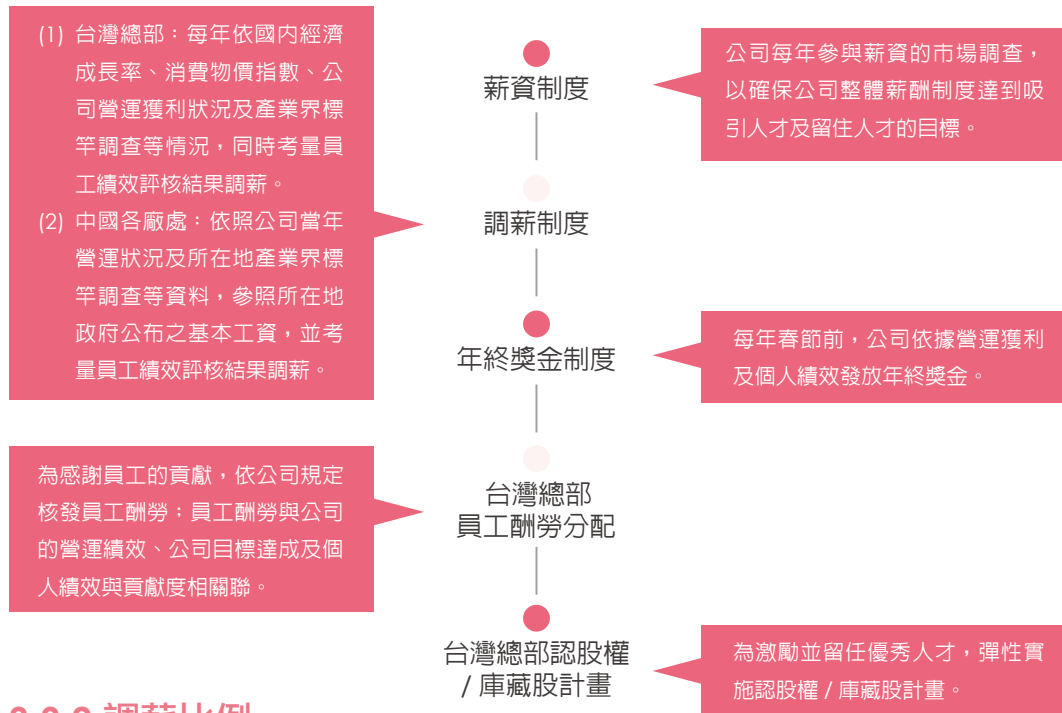
■ 公平的績效考核制度

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

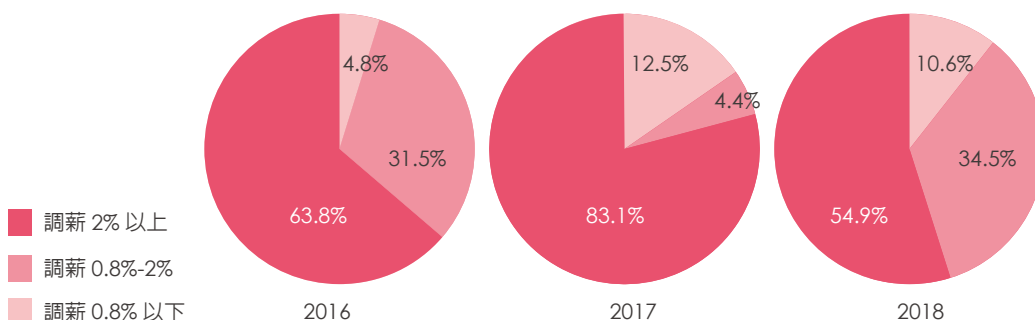
3.3.1 薪資政策

美律提供的薪酬及福利皆符合營運所在地法令要求，正式雇用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）薪資調幅平均比例約為 3%



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議，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% 提存於臺灣銀行信託部之勞工退休基金專戶，準備金金額每年依法足額提撥，可滿足目前相關員工退休之需求；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% 提撥存於勞保局之員工個人退休金專戶，員工另可依個人意願選擇提撥 0-6% 不等之退休金至個人退休金專戶中。

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
2018年符合育嬰留停申請資格人數(A)	52	32	84	此人數為2015~2018申請產假、陪產假人數，即享有育嬰假資格的員工總數
2018年實際申請育嬰留停人數(B)	0	4	4	實際使用育嬰假的員工總數
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	7	8	
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	1	5	6	休完育嬰假後，在2018年復職的員工總數
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	1	2	3	
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數(F)	0	1	1	休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數
2018年育嬰留停復職率(D/C)	100%	71%	75%	育嬰假後實際復職的員工總數 ÷ 育嬰假後應該復職的員工總數 × 100
2018年育嬰留停留存率(F/E)	0%	50%	33%	休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 ÷ 2017年休完育嬰假後復職的員工總數 × 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團體，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、親子手作活動，累計 219 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。

2018 年全集團獎學金申請核准共計 182 人，發放金額新台幣 35.95 萬元。

■ 資深與模範員工表揚

台灣總部每年頒發「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。



■ 支持職涯發展：

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。



■ 鼓勵員工進修：

除多元課程規畫外，還從以下三面鼓勵員工進修：

1

勤學獎的設置：

每年計算員工的學習時數，分為個人組與團體組，優勝者可獲得禮券獎勵。

2

內部講師表揚：

每年教師節表揚「美律孔夫子」，鼓勵同仁擔任講師，分享專業與自身經驗，年度績優講師獲頒精美紀念禮品。

3

教育訓練預算無上限：

在教育訓練費用預算無上限，同仁可依需求提出進修，促進組織共學氛圍與提升學習動機。

■ 定期充電講座：

台灣總部於 2018 年度共舉辦「不老夢想」、「所得稅申請與節稅」、「自律神經調控」、「產業趨勢」、「慢慢來我等你」、「法律實務宣導 - 內線交易」等多元講座，參與人次達 3,434 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、兄弟姊妹結婚給薪假 1 天、子女結婚給薪假 2 天。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 2018 年服務 891 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。不定期舉辦健康講座與活動，提升員工保健意識，落實健康生活。
- (5) 與合格優質的幼兒園辦理特約，提供員工子女安心舒適的托育選擇。
- (6) 獎勵久任員工，年資每滿五年，贈予金戒指、金項鍊等紀念品，營造良好、雙向互動的工作氣氛。



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，集團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。2018 年總計收到 4 張員工意見反應單，分別為 3 件制度管理類、1 件其他類別，已針對同仁所提出的問題與建議，評估可行性後適時回覆並積極改善。

■ 新進人員意見收集

公司每月舉辦新人座談會，由總裁親自出席與新進員工互動，答覆提問並給予建議。另外，新進員工亦可透過《新進人員心得報告表》，提出建言或建議。

■ 離職人員意見收集

針對離職員工，人資處、用人單位主管於員工提出離職想法時，皆會進行離職訪談，確切了解員工離職原因、建議，蒐集相關意見以利持續優化環境，留任人才。

■ 員工滿意度調查

員工是公司最重要的夥伴，美律針對特定福利項目、公司活動、議題，進行員工滿意度調查，例如：伙食滿意度調查、年終聚餐滿意度調查、其他職工福利措施期望調查等，實際了解並改善問題，提供更貼近員工需求之活動，創造友善的工作環境與氛圍。

■ 工會

深圳廠區設有工會，每位員工可對公司之生產、安全、環保、5S 等全方位的提出合理化建議，根據創造利潤的大小，公司予以相關人員獎勵。工會主席親任調解委員會主任，委員會設有調解辦公室，員工在日常生活、工作所遇到的有異議的問題均可向委員會提出，請求調解，通過提高員工福利，增強員工凝聚力，並定期舉辦各種活動。公司並無另透過工會簽訂團體協約。

內部溝通架構



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「職業安全衛生法」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，如發現任何不合作業規範之行為，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，台灣總部依法設置職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，由勞工代表（註）及管理階層共同研討職安衛相關議題，導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統及 TOSHMS 台灣職安衛管理系統，遵守法令規章，持續關注安全與衛生。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。

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。同仁可透過文管系統隨時查詢勞工安全相關規定，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。

（註）：職業安全衛生委員會中工作者代表之比例為 36%。



化學品應急演練



月會上宣導 AED 與 CPR 的演練

■ 提昇員工健康，安排定期健康檢查

為保障員工健康，台灣總部定期為員工安排健康檢查，深圳廠區為特殊作業崗位員工 (如高噪音、粉塵、輻射、焊錫粉塵等)，定期安排特定項目之健康檢查，並針對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。



■ 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，每年安排消防講習及演練，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。



失能傷害頻率

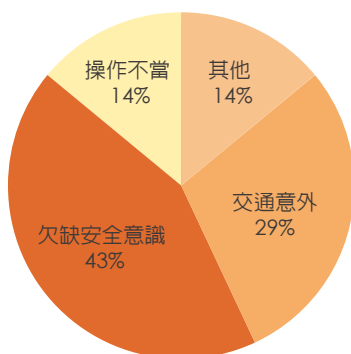
透過持續落實對員工安全衛生之保障，努力使職災發生率極小化。

項目	計算規則	台灣總部	深圳廠區
工傷率 (IR)	總工傷率	0.466	0.067
	女性	0.752	0
	男性	0.265	0.145
職業病比率 (ODR)	總職業病比率	0	0
	女性	0	0
	男性	0	0
損失日數率 (LDR)	總損失日數率	57.941	0
	女性	138.749	0
	男性	1.059	0
缺勤率 %(AR)	總缺勤率	0.549%	0.212%
	女性	1.012%	0.270%
	男性	0.213%	0.146%

註：

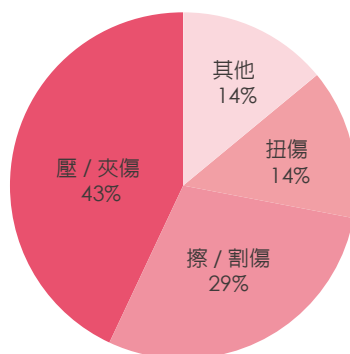
1. 工傷率 (IR)=(總計失能傷害件數 / 總經歷工時) * 200,000，傷害件數是依各廠處當地法令規定申報之人數計算。
2. 職業病比率 (ODR)=(職業病總數 / 總經歷工時) * 200,000。
3. 損失日數率 (LDR)=(總計損失工作天數 / 總經歷工時) * 200,000。
4. 缺勤率 (AR)=(缺勤天數 / 全體員工全年工作總天數) * 100%，缺勤天數包含病假、生理假、安胎假及公傷假。
5. 台灣總部工傷相關數值高之原因為有一名女性員工下班途中發生車禍，請長時間的工傷假。
6. 深圳廠區受傷人員均為輕傷，未申請工傷假。
7. 無發生工作者之工傷或死亡事件。

事故發生原因



事故發生原因	比例
操作不當	14%
設備故障	0%
管理原因	0%
欠缺安全意識	43%
交通意外	29%
其他	14%

事故傷害性質



事故傷害性質	比例
壓 / 夾傷	43%
擦 / 割傷	29%
扭傷	14%
電傷	0%
燒 / 燙傷	0%
其他	14%

事故發生後會進行調查、分析事故原因，於調查結果後，提出適當建議及矯正預防措施，並持續改善。因事故多以欠缺安全意識及交通意外為主，公司不定期安排相關安全講習或教育訓練課程向同仁宣導，以預防事故再次發生。



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。

- ◆ 產品趨勢與新技術分享
- ◆ 研發資源投入
- ◆ 產品開發時程掌控
- ◆ 工程進度與生產管理
- ◆ 品質目標達成度
- ◆ 異常事件處理時效
- ◆ 新產品開發品質
- ◆ 衍生機種生產品質



- ◆ 專案執行能力與回應速度
- ◆ 交貨彈性與供貨時程掌控
- ◆ 生產規劃與管理
- ◆ 專業溝通能力與效能
- ◆ 供應商管理
- ◆ 價格競爭能力

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，定期與客戶舉行會議討論及拜訪，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。

主題	溝通項目	溝通頻率
客戶專案 客戶關係	客戶拜訪	每周 / 每月 / 每季
	產品專案討論	依專案需求
	產品行銷與標示	依專案需求
	客戶滿意度調查	每年
	季度會議 (QBR)	每季一次
	客戶供應商大會	依客戶需求
	CES	每年一次

4.1.2 提升客戶滿意度

除了透過定期性的會議、每周、每月以及季度會議 (QBR) 外，美律隨時保持與客戶的聯繫並及時回應，是美律一致的政策。美律透過主動性的滿意度調查，每年調查一次掌握客戶的回饋；另外，客戶不定期透過計分卡機制對美律進行供應商評比。滿意度調查與計分卡機制皆涵蓋「品質、研發、採購、整合」四大面向於專案執行、研發資源、工廠生產規劃及成本採購評估，皆建立完整的顧客服務制度，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。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。

4.1.3 客戶資訊保護

透過公司資訊安全管理辦法，每位同仁具備資安意識，承諾並充分了解公司資料保密原則與義務 (詳見 2.2.7 資訊安全)，各研發辦公室、實驗室皆以門禁管控進出人員，重要資訊檔案透過加密軟體保護，並管控特定專案資料存取權限等，確保個人文件、客戶、供應商往來訊息等公司機密之妥善保障。各專案人員皆妥善管控公司相關重要資料，2018 年並無發生任何侵犯客戶隱私而被投訴，亦無外部機構投訴的文件。

4.1.4 產品行銷與標示

每項產品皆因應客戶出貨地區不同需求，符合當地產品行銷標示的法規與規範。除了遵照客戶制定的標示規格外，依產品屬性與客戶要求妥善標示相關所需認證，已符合不同地區法規所規範的標示與認證。

2018 年並無發生違反行銷與標示法規 / 或自願性規約事件。

4.2 供應商管理

重大主題	攜手供應商夥伴，持續關注環境永續 (對應主題 -GRI 308 供應商環境管理)
主題邊界	◆台灣總部 ◆深圳廠區
管理目的	結合供應鏈夥伴攜手服務客戶，預防與減輕供應鏈中對環境、社會的負面影響。
政策	◆集團導入多項環境管理系統，並期許供應商與我們同樣重視，使用環境及社會責任標準篩選新供應商，盡職調查及重點審核。
目標	◆落實供應鏈管理，致力推動新供應商必須簽署環保聲明書、社會責任承諾書、不使用衝突礦產承諾書等協議。 ◆推動新供應商破壞臭氧層物質調查表 (ODC)
評量機制	◆新供應商導入，須依據公司供應商管理規範，通過評鑑。 ◆每月依供應商的材料供貨，進行交期、品質、價格、服務之考核作業。 ◆對於特殊關鍵供應商，每年進行供應商評鑑評估作業。
績效與調整	◆ 2018 年達成新供應商 80% 簽署環保聲明書。 ◆ 2018 年達成新供應商 80% 簽署社會責任承諾書 (內容包含禁用童工、保障人權、不歧視、公平對待、環境管理等)。 ◆ 2018 年達成新供應商 80% 簽署不使用衝突礦產承諾書。

4.2.1 在地供應商採購比例

美律產品包含耳機產品、揚聲器元件、麥克風元件、電池產品及聽力保健產品等，主要來自供應鏈材料包含 IC、線材、鐵件、塑膠件、電池、包裝、揚聲器、橡膠件等。

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，降低對環境的汙染。

- 2018 年直接材料供應商總數為 533 家，其中在當地 (中國大陸) 採購金額佔比為 57%
- 2018 年直接材料供應商主要分為製造商與代理商，採購金額佔比分別為 68%、32%

依地區別

年度	廠商數量			採購金額比例	
	總廠商數	國外廠商	中國廠商	國外廠商	中國廠商
2016	506	32%	68%	35%	65%
2017	537	33%	67%	38%	62%
2018	533	33%	67%	43%	57%

依廠商分類

年度	廠商數量			採購金額比例	
	總廠商數	製造商	代理商	製造商	代理商
2016	506	72%	28%	77%	23%
2017	537	68%	32%	73%	27%
2018	533	67%	33%	68%	32%

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。

當我們導入新供應商時，百分之百新供應商皆須經過評估，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。

【2018 年新供應商依環境與社會標準篩選有 80% 符合達成，其餘 20% 之新供應商因客戶指定或特殊工藝及製程，經由特採評估導入。】

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、GC-MS 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 (GPMS)，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。

預防性且持續進行的四大綠色管理措施

綠色產品

- ◆ 產品設計、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。
- ◆ 導入綠色產品管理系統 (GPMS)
- ◆ 導入管理體系認證。

綠色 供應鏈

- ◆ 導入綠色產品管理系統 (GPMS)。
- ◆ 導入供應商衝突礦產調查、並符合國際環保法規要求。

綠色教育

持續向員工、供應商及承包商推行環保教育，並透過供應商大會及內部相關會議宣導理念。

環境 資源管理

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



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



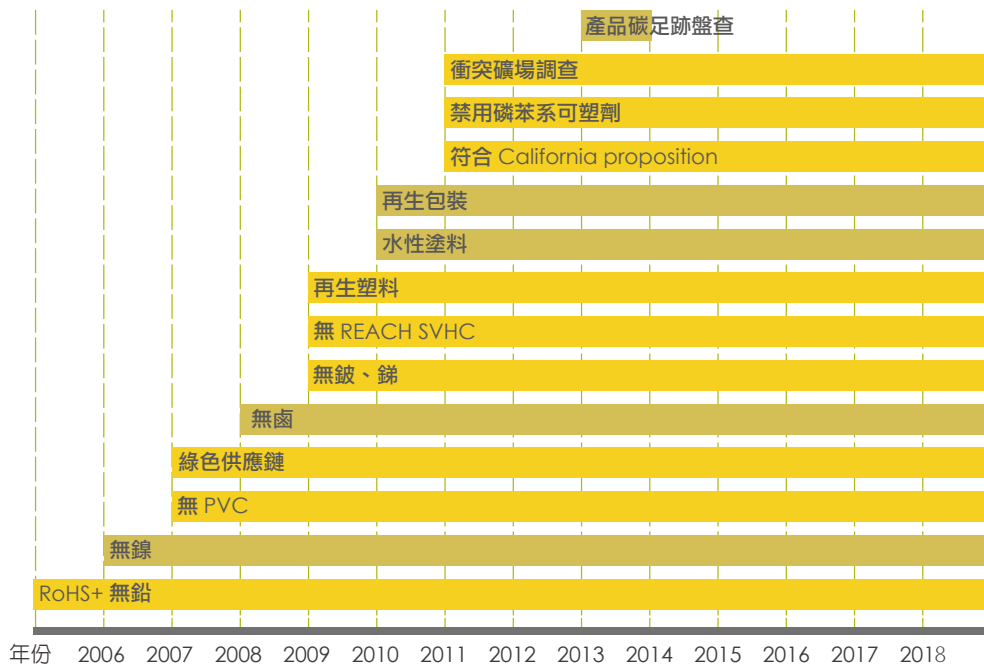
5.2 綠色產品

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，以持續符合最新之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，使用如 ABS、PC...等可回收之塑料材質，且持續監控產品達成 WEEE 回收率要求，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，並提高公司內部自我標準，當發現有新的環保法規要求出現時，會主動展開盤查作業與必要的行動計劃，並持續改善與執行現有已實施之綠色措施。



5.2.2 管理體系認證及綠色產品認證

中國廠區皆已通過 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統認證，確實執行有害物質管理流程。除此之外，我們亦榮獲 SONY、ASUS 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 9001:2015 品質管理系統	●	●
	ISO13485:2016 醫療器材品質管理系統	●	●
勞工、環境、道德、 健康與安全、管理系統	RBA 責任商業聯盟行為準 則	○	●
環境	ISO14001:2015 環境管理系統	○	●
	IECQ-QC080000:2012 有害物質流程管理系統	○	●
	ISO14064-1:2006 溫室氣體盤查標準	●	●
	SONY GP/ASUS GP	●	●
勞工安全與衛生	OHSAS 18001:2007 職業安全衛生管理系統	●	●
	TOSHMS 臺灣職業衛生安全管理系統	●	○
能源管理系統	ISO 50001:2011 能源管理系統	●	○

5.3 綠色供應鏈

美律根據最新的國際環保法規，如歐盟 RoHS、RoHS 2.0、REACH、Prop65 等及主要客戶之需求，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」與「GC-MS 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綠色要求。從原材料到成品，從供應商到客戶完整流程，同時主動逐步削減暫未管控但對人體或環境有害的物質。

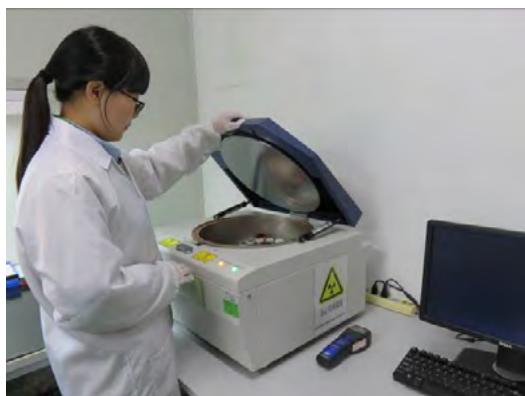
5.3.1 供應商管理

(Green Product Management System, GPMS 綠色產品管理系統)

- (1) 依據美律「供應商管理辦法」進行新供應商導入稽核，成為美律合格供應商後，依 GPMS 系統相關作業流程辦理。
- (2) 供應商依據「環境物質控制管理辦法」之要求上傳產品必要之綠色零件認可資料 (例如：綠色宣告書、材質證明書及測試報告) 至 GPMS 系統，美律透過系統審核檢視供應商提供之相關佐證文件，以確保零件皆符合國際環保法規、指令及客戶要求。
- (3) 使用精密的 XRF 與 GC-MS 進料檢驗儀器，完整監控產品材質，確保不含有害物質。
- (4) 2018 年度供應商環境稽核計畫查核 47 家供應商，合格率 100%。



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。



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) 必須履行社會環境責任；
- (2) 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；
- (3) 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，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；

- (4) 承諾只使用來源來自獨立認證之冶煉廠 / 精煉廠的金屬；
- (5) 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 年起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。2018 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。



2018

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 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；每年不定期向供應商倡導美律「環境物質控制管理辦法」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。

5.4.2 環保課程教育訓練內容

課程名稱	課程內容	訓練對象
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	供應商 全體新進同仁 全體同仁
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	研發設計單位 品管單位 環境單位 相關單位新進同仁
節能減碳及廢棄物處理	節能常識 廢棄物分類及處理方式	部門種子人員 不定期宣導
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	全體同仁 設備操作同仁

5.5 環境資源管理

重大主題	節能減碳，因應氣候變遷行動 (對應主題：GRI 305 排放)
主題邊界	◆台灣總部 ◆深圳廠區
管理目的	因應氣候變遷，持續透過提升能源效率，降低溫室氣體排放，善盡企業責任。
政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 全員參與節能、遵守能源法規 ● 綠能採購設計、提高能源效率 ● 持續教育宣導、落實節能減碳
目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 建置能源管理系統，落實節能減碳。 ● 提高能源使用效率，持續追蹤能源成果。 ● 針對最大的節能潛力區域，優先採購節能設備。 ● 2018 年減排目標設定為單位產值 GHG 排放量減少 6%。
評量機制	2018 年集團排放量 / 營收比較 2017 減少 13%
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 2018 年深圳廠區採用新型節能空壓機替代老舊耗能空壓機，全年節電 234,000kWh，約減少 195,787.8KgCO₂e 排放。 ● 台灣總部於 2016 年導入 ISO 50001 能源管理系統，持續落實節能減碳並提升整體能源績效，控管溫室氣體排放。 ● 台灣總部與深圳廠區預計於 2020 年導入 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，控管溫室氣體排放。

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(基準年排放量數據：658 CO₂e)、2011(基準年排放量數據：15,915.49 CO₂e) 通過 ISO14064-1:2006 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 2018 年配合當地節能專案取得「粵港清潔生產伙伴 (製造業)」優越標誌肯定。預計於 2020 年進行 ISO14064-1:2018 重新盤查，預計通過第三方驗證單位查證後，依據營業範疇變更重新設定排放基準年。



溫室氣體分類表

類別	範圍	執行方式
範疇 1 (直接能源溫室氣體排放)	1. 電力及其他石化燃料衍生能源產生的溫室氣體排放。 2. 擁有控制權下的員工交通。 3. 主要有二氧化碳 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亞氮 (N ₂ O) 等三類。	進行定性及定量盤查。
範疇 2 (間接能源溫室氣體排放)	來自於外購電力產生之 CO ₂ 。	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 2018 減排目標設定為單位產值 GHG 排放量減少 6%；2018 年整體溫室氣體排放量為 17,443 t-CO₂e (公噸二氧化碳當量)，相較於 2017 年 14,985t-CO₂e 增加 2,458t-CO₂e；2018 年每百萬台幣營收之溫室氣體排放量 (t-CO₂e/M NTD) 較 2017 年降低 13%，顯見溫室氣體減量成效。

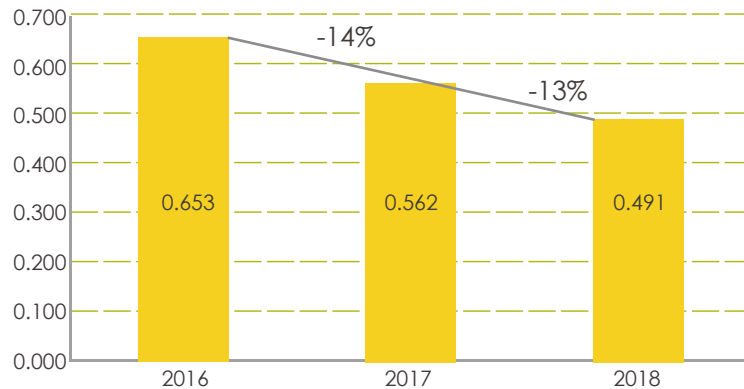
2016~2018 年溫室氣體排放量及比例表如下：

單位：t-CO₂e

年度	2016				2017				2018			
	範疇 1	範疇 2	Total	%	範疇 1	範疇 2	Total	%	範疇 1	範疇 2	Total	%
GHG Emissions t-CO ₂ e												
台灣總部	79	541	621	6%	94	652	746	5%	104	759	863	5%
深圳廠區	400	10,045	10,445	94%	347	13,892	14,239	95%	602	15,977	16,580	95%
Total	480	10,586	11,066	100%	441	14,544	14,985	100%	706	16,736	17,443	100%

※ 選用國家公告之電力排放係數：台灣：0.528(2016、2017 年) 與 0.533(2018 年)，中國 0.896

註：2016 年資訊揭露邊界排除新竹及工業區 38 路辦公室。

2016-2018 每百萬台幣營收之溫室氣體排放量 (t-CO₂e/Millon NTD)

5.5.2 能源管理

能源耗用與碳排放、氣候變遷息息相關，美律時時關心全球環境變遷，持續推動節能減碳有效運用能源，2018 年能源消耗密集度較 2017 年減低 8.4%，顯見能源管理成效。

單位: KJ(千焦耳)	集團能源消耗量		
年度	2016	2017	2018
柴油	257,365,035	448,300,558	2,866,366,668
汽油	1,406,052,431	1,596,765,208	1,521,806,234
液化石油氣	38,336	58,337	65,143
電力	43,068,160,800	62,092,800,000	73,781,492,400
能源消耗總量	44,731,616,602	64,137,924,103	78,169,730,445
能源消耗密集度 (KJ/ 百萬元 NT\$)	2,640,747	2,404,060	2,202,336

註：2018 柴油用量大增主要因深圳廠區受市政施工影響停電，啓用緊急發電機。

2016 年資訊揭露邊界排除新竹及工業區 38 路辦公室。

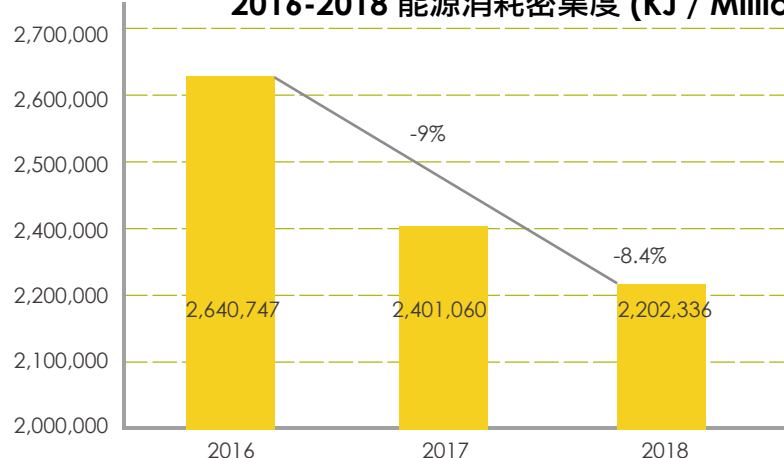
單位換算參考：

1kWh(度)=3600KJ(千焦耳) ; 1Kcal(千卡)=4.186798 KJ(千焦耳)

其餘參考經濟部能源局 - 能源產品單位熱值表

◆ 1L 柴油 = 8,400Kcal(千卡) ◆ 1L 汽油 = 7,800Kcal(千卡) ◆ 1L 液化石油氣 = 6,636Kcal(千卡)

2016-2018 能源消耗密集度 (KJ / Million NT\$)



■ 節能成果與作為

1. 2018 年深川廠區採用新型節能空壓機替代老舊耗能空壓機，全年節電 234,000kWh (842,400,000KJ)，約減少 195,787.8KgCO₂e 排放。

2. 台中總公司於 2016 年導入 ISO 50001 能源管理系統，持續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，設定以下目標與政策。

能源管理目標：

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

能源管理政策：

- ◆ 全員參與節能、遵守能源法規
- ◆ 綠能採購設計、提高能源效率
- ◆ 持續教育宣導、落實節能減碳

節能措施：

|| 汰換老舊冰水主機與冷氣，購置符合 COP 值規範之節能冰水主機；並建置冷熱交換系統降低室內溫度，將室內冷氣溫度設定於 26 度；可節省約 2.5 萬度電 (依據數據換算)

|| 置換 LED 省電燈管；可節省約 4 萬度電 (依據數據換算)

節能效益：

|| 台中總公司 2018 年度用電量為 896.76 千度較 2017 年度用電量 858.91 千度，增加 37.85 千度，依據能源績效指標與能源基線監控，2018 年平均減少 11.98% 能源，節能效益體現。

5.5.3 水資源管理

因產業特性，美律集團水資源主要取水來源為自來水，其產生之廢水主要來自生活廢水 (沒有工業廢水產生)，因此強化相關節約用水改善措施及教育員工珍惜水資源觀念為最重要管理課題，每月針對「用水量 / 營收」指標，進行異常分析，並積極推動節水措施，提升水資源使用效率。

用水量 (m ³)	台中總公司	深川廠區	合計	用水量 / 營收 (m ³ / 百萬 NTD)
2016	4,979	212,692	217,671	12.85
2017	5,536	265,394	270,930	10.16
2018	6,160	284,185	290,345	8.18

註：此項資訊揭露邊界排除台北、新竹及工業區 38 路辦公室。

■ 深圳廠區節水具體做法 (長期):

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 (依廠商提供之數據)。
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 (依廠商提供之數據)。
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。

穩壓節能設備

員工宿舍取水
感應紀錄器

5.5.4 廢棄物管理

公司以廢棄物減量、再利用、達成資源回收及有效資源利用為原則，製程、研發、總務及綠色小組等各單位致力推行，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；各項廢棄物委託合格處理業者進行處理：回收或再利用廢棄物交由合格回收單位進行回收再利用，有害事業廢棄物交由合格處理業者處理，一般生活垃圾清運至許可之焚化廠處理。

	單位：公斤	一般廢棄物	有害廢棄物	回收或再利用廢棄物
台中總公司	2016	14,400	260	委外沒有記錄
	2017	14,400	0	委外沒有記錄
	2018	14,400	219	委外沒有記錄
深圳廠區	2016	43,800	4,044	528,737
	2017	78,850	8,189	824,545
	2018	82,695	6,967	228,669

註：此項資訊揭露邊界排除台北、新竹及工業區 38 路辦公室；台中總公司一般廢棄物數量是以合約書約定清運量估算。



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。

電聲力

- 新生代電聲影響力論壇
- 電聲論文獎
- 電聲碩士學程
- 電聲技術論壇
- 科技人才培育計畫

科學力

- 高中生創意工程師週

閱讀力

- 愛的書庫



-- 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」，獎助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「新生代電聲影響力論壇」，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
- 2018 年 ● 舉辦「聲級戰！電競翻轉世界」美律電聲影響力論壇



6.1.1 「聲級戰力！電競翻轉世界」美律電聲影響力論壇

2018年，電競躍入亞運比賽項目，正式成為媲美世足等國際賽事的運動狂潮；而過去位居幕後的「電聲產業」，隨線上遊戲的推陳出新，玩家從過去重視產品規格與設計的單一面向，邁入強調虛擬環繞音效的沉浸式體驗，「電聲」隨之成為電競產業鏈上的要角！

美律自2016年辦理新聲代論壇以來，年年獲得廣大迴響，今年有鑑於電競產業的熱門發展，以「聲級戰力！電競翻轉世界」為名，邀請相關產業菁英，從玩家、遊戲開發商、直播平台及硬體商，從使用者需求出發，了解電競產業的未來發展；

現場由美律實業產品線規劃部吳夢璠資深經理、技嘉科技行銷經理朱彥曦、Twitch 合作夥伴經理邱吉祥、暴雪娛樂電子競技與商業發展總監陳柏壽及電競玩家代表 AA 張哲瑋帶來主題演講與焦點對談者，現場座無虛席，與會者透過線上軟體回應熱烈。



本次活動現場有120多位產學界菁英參加，同時，也受到媒體大量關注，總計新聞露出篇數達34篇，公關價值約達180萬。

電聲對消費性電子產品的影響力與日俱增，美律期望透過活動，讓更多人從不同面向瞭解電聲的應用，一同加入聲學領域，讓世界聽見更美的聲音。

場邊速寫 - 「電聲體驗吧」

為使與會者直接體驗新科技，論壇周邊也展出四大主題 - 「智慧音箱」、「抗噪耳機」、「電競耳機」、「聽聲辨位技術」等提供體驗與試聽，並安排工程師講解相關技術，現場大排長龍，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，迄今已是第九年，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 / 博士優秀論文皆可參賽，競逐高額獎金，累計 2010-2018 年電聲論文獎共有位 65 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，今年電聲論文獎結合「美律科技人才培育金」頒獎典禮，讓這些電聲新秀於總公司齊聚一堂，並與美律各研發單位主管互動，讓業界與學界不再遙不可及！

6.1.3 電聲碩士學程

有感於電聲是人類生活中不可或缺的技术，但國內相關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與學習，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。

6.1.4 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」，分享電聲產業的未來趨勢，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 2018 年度，累計共投入 61 個系所，約 3,500 位以上同學參與。

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、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。2018 年度共 12 名優秀學生獲選，自 2011 年至 2018 年底，共計已有 40 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 21 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。

6.1.6 高中生創意工程師週 Engineers Week

學子是競爭力的來源，面對人工智慧時代來臨，科技教育更需從小紮根並與業界緊密結合，才能發揮綜效。美律長期重視科技教育，並將培養人才視為己任，自 2014 年起，加入 IBM Engineers Week 工程師週行列，在每年五至六月，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；2018 年，更由 IBM 發起，讓全台優秀團隊，齊聚台中，舉辦跨校友誼賽。

2018 年 IBM Engineers Week 工程師週，結合「機械運作」與「控制系統」的概念，學生們必須利用有限的材料，在時間內設計出機械手臂，並在最短時間內達成任務。面對常規課程中從未教到的習題，在在挑戰同學們的團隊整合與問題解決能力，校方表示，這種與實務深度結合的活動，對學生來說，是一個很棒的刺激。在 2018 年，此活動更擴大辦理，讓全台優秀隊伍齊聚台中，透過競賽刺激出更多天馬行空的想法。

此外，美律自 2016 年起美律在文華高中試辦「動手玩科學 - 教案分享會」，由美律將教案分享給文華教師群，再由老師分批帶領，將活動擴及整個高一，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。

透過 IBM、美律與學校三方協作，2018 年的 Engineers Week 不僅在全台遍地開花，美律期望，透過活動的啟發，能在學子心中種下一顆科技的種子，假以時日，開花結果，為科技教育創造生生不息的良善循環。



6.2 社區關懷

6.2.1 贊助弘道「長青槌球錦標賽」與「寒冬助老」活動

美律支持弘道老人福利基金會「聯合眾人愛心關懷老人」的理念，讓社會中的老人有所安養、健康樂活，並倡導預防照護，鼓勵長者走出戶外，活化身心健康發展，今年贊助弘道已舉辦多年的「長青槌球錦標賽」，支持長者運動聯誼促進健康，並由志工於場邊休息區主持趣味桌遊，獲得長輩熱烈迴響。

此外，美律更於歲末年終，支持弘道「寒冬助老」活動，結合志工陪伴，讓獨居弱勢長輩們生活不再感到落寞孤寂，走出家門與社會接觸，參與社區活動，展露笑容。



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。2018 年度，企業志工總服務人次為 51 人次，總服務時數為 260 小時；主要投入於協助弘道老人福利基金會（詳見 6.2.1）、與工程師週科學教育（詳見 6.1.6）



6.3.2 深圳廠區志工，在地服務成效顯著

2018 年度，深圳義工協會總服務人次為 1,296 人次，總服務時數為 3,906 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文化，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。至 2018 年底，全台灣已有 298 座書庫及 1 座海外書庫（美國南加州），累積閱讀人次 5,132 萬，2018 年全台灣國小、國中已分別有 85%、45% 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，2018 年「數位愛的書庫」成立，將閱讀力轉換成更符合國際趨勢的學習力。

「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 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 14 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。2018 年累計採訪 55 位受訪者，包含將廢棄梨梗製成筆，助農村脫離煙害陰霾的梨理人農村工作室、為弱勢發聲的草根律師邱顯智及秉持「愛，就是在別人的需要上看到自己的責任」為宗旨的台灣寶島行善義工團等，把一個個美麗的音符，譜成了動人的台灣幸福進行曲。2018 年入圍第十七屆卓越新聞獎 - 深度報導獎。

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。相信在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：

 <p>古典音樂台 台中 FM97.7 台北 FM91.3 每日 09:50 及 14:50 播出</p>	 <p>線上收聽： 請搜尋：古典音樂台 / 網站首頁 / 精選單元 / 公益關懷 / 台灣幸福進行曲</p>
--	--

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，並提供同仁索取免費票券前往聆賞。

■ The 11th International Symposium on Chinese Spoken Language Processing (ISCSLP), November 26-29, 2018 Taipei, Taiwan

贊助國際級學術研討會 - 第十一屆中文口語語言處理國際會議。



■ 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 14 年，美律認為音樂可以突破國界、語言、空間、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「愛與宿命的終極試煉－西城故事」音樂會及「浪漫初現」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。



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MERRY ELECTRONICS CO., LTD.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2018

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Merry Electronics Co., Ltd. (hereinafter referred to as MERRY) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2018 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the MERRY's CSR Report of 2018 and its presentation are the responsibility of the management of MERRY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in MERRY's CSR Report of 2018.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all MERRY's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from MERRY, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

保證聲明書

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within MERRY's CSR Report of 2018 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of MERRY sustainability activities in 01/01/2018 to 12/31/2018.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

MERRY has demonstrated a commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, MERRY may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality

MERRY has established processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, MERRY's CSR Report of 2018, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. Due to the fact that comparability is necessary for evaluating performance, MERRY is encouraged to report information in a manner that enables stakeholders to analyze changes in the organization's performance over time in future reports. Also, when reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
12 August, 2019
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

GRI 準則 (Standards) 內容索引

	GRI 準則	揭露項目		報告書對應章節	頁碼	
核心選項	1 策略與分析	102-14	決策者的聲明	董事長的話	9	
核心選項	2 組織概況	102-1	組織名稱	2.1.1 公司簡介	17	
核心選項		102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1.5 主要產品資訊	19	
核心選項		102-3	總部位置	2.1.1 公司簡介	17	
核心選項		102-4	營運據點	2.1.2 全球佈局	17	
核心選項		102-5	所有權與法律形式	2.1.1 公司簡介	17	
核心選項		102-6	提供服務的市場	2.1.1 公司簡介	17	
核心選項		102-7	組織規模	2.1.1 公司簡介 2.1.2 全球佈局 2.1.3 財務績效 2.1.5 主要產品資訊	17 17 17 19	
核心選項		102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1 員工概況	28	
核心選項		102-9	供應鏈	4.2 供應商管理	53	
核心選項		102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報告書簡介	6	
核心選項		102-11	預警原則或方針	2.2.4 風險管理組織	23	
核心選項		102-12	外部倡議	11.2.2 RBA 推行	12	
核心選項		102-13	公協會的會員資格	2.1.6 協會及公會參與	20	
核心選項		3 倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2.3 誠信經營	23
核心選項		4 治理	102-18	治理結構	2.2.1 公司組織架構	20
核心選項	5 利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	1.3 利害關係人鑑別與溝通	13	
核心選項		102-41	團體協約	3.5 多元溝通管道	45	
核心選項		102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3 利害關係人鑑別與溝通	13	
核心選項		102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人鑑別與溝通	13	
核心選項		102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 利害關係人鑑別與溝通	13	
核心選項	6 報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	報告書簡介	6	



	GRI 準則	揭露項目		報告書對應章節	頁碼
核心選項		102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.4 重大議題分析與鑑別	14
核心選項		102-47	重大主題表列	1.4 重大議題分析與鑑別	14
核心選項		102-48	資訊重編	報告書重大變革	6
核心選項	6 報導實務	102-49	報導改變	報告書簡介	6
核心選項		102-50	報導期間	報告書簡介	6
核心選項		102-51	上一次報告書的日期	報告書簡介	6
核心選項		102-52	報導週期	報告書簡介	6
核心選項		102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	報告書簡介	6
核心選項		102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	報告書簡介	6
核心選項		102-55	GRI 內容索引	GRI Index	84
核心選項		102-56	外部保證 / 確信	報告書簡介	6
重大主題		201 經濟績效	103	管理方針	2.1.3 財務績效
	201-1		組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.3 財務績效 3.3 薪酬福利制度 6. 社會參與	17 37 70
	201-3		定義福利計劃義務與其他退休計畫	3.3 薪酬福利制度	37
自願揭露	204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2.1 在地供應商採購比例	53
自願揭露	302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.5.2 能源管理	67
自願揭露		302-3	能源密集度	5.5.2 能源管理	67
自願揭露		302-4	減少能源消耗	5.5.2 能源管理	67
自願揭露	303 水	303-1	依來源劃分的取水量	5.5.3 水資源管理	68
自願揭露	306 廢汙水和廢棄物	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	5.5.4 廢棄物管理	69
重大主題	305 排放	103	管理方針	5.5.1 溫室氣體盤查	65
		305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.5.1 溫室氣體盤查	65
		305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.5.1 溫室氣體盤查	65

	GRI 準則	揭露項目		報告書對應章節	頁碼
重大主題	305 排放	305-4	溫室氣體排放密集度	5.5.1 溫室氣體盤查	65
自願揭露	306 廢汙水和廢棄物	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	5.5.4 廢棄物管理	69
重大主題	308 供應商環境評估	103	管理方針	4.2 供應商管理	53
		308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 供應商管理	53
重大主題	401 勞雇關係	103	管理方針	3. 員工關懷	27
		401-1	新進員工和離職員工	3.1.2 人才招募	30
		401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.3 薪酬福利制度	37
		401-3	育嬰假	3.3 薪酬福利制度	37
重大主題	402 勞資關係	103	管理方針	3. 員工關懷	27
		402-1	關於營運變化的最短預告期	3.1.2 人才招募	30
重大主題	403 職業安全衛生	103	管理方針	3. 員工關懷	27
		403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	3.6 友善安全職場	47
		403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	3.6 友善安全職場	47
自願揭露	404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2 人才發展與訓練	33
自願揭露	417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.1.4 產品行銷與標示	53
重大主題	418 客戶隱私	103	管理方針	4.1.3 客戶資訊保護 2.2.7 資訊安全	52 25
		418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.1.3 客戶資訊保護	52

聯合國永續發展目標 SDGs

	SDGs 目標	美律 CSR 議題
 <p>3 健康與福祉</p> <p>目標 3. 健康福祉</p>  <p>5 性別平等</p> <p>目標 5. 性別平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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 	<p style="text-align: center;">員工關懷</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 推動工作生活平衡 ■ 友善安全職場
 <p>4 教育品質</p> <p>目標 4. 教育品質</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<p style="text-align: center;">社會參與</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 教育推廣 ■ 藝文推廣

聯合國永續發展目標 SDGs

	SDGs 目標	美律 CSR 議題
 <p>目標 8. 就業與經濟成長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<p>員工關懷</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 員工概況 ■ 薪酬福利制度 ■ 友善安全職場
 <p>目標 13. 氣候行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<p>環境永續</p>



美律實業

MERRY ELECTRONICS CO.,LTD.

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 林怡君

網址 www.merry.com.tw

編輯委員 黃朝豐 · 蘇國榮 · 林淑萱 · 金京國 · 劉淑珍 · 鄭淑妃 · 林立峰 · 李達淇

王秀美 · 黃美芳 · 王凱珊 · 吳文淵 · 陳鳳如 · 吳美郁 · 翁嘉宏

美術編輯 賴瑞雪



傳遞美好聲音 豐富人類生活



美律實業

MERRY ELECTRONICS CO.,LTD.