



2020永續亮點....6

經營者的話....7

核心價值....8

價值創造流程....9





# 電聲 產品專家

- 1-1 關於美律....17
- 1-2 產品簡介....20
- 1-3 財務績效....22
- 1-4 管理系統....23

# 永續 議題管理

- 2-1 永續政策與運作....25
- 2-2 利害關係人鑑別與溝通....27
- 2-3 重大議題分析與鑑別....30
- 2-4 氣候變遷相關財務揭露....32
- 2-5 重大主題管理方針....35

# 公司治理

- 3-1 治理組織....41
- 3-2 誠信經營管理....43
- 3-3 風險管理....46
- 3-4 資訊安全....48
- 3-5 法規遵循....49
- 3-6 內部稽核....49







# 4 傳遞 美好聲音

4-1永續設計架構....51

4-2緑色產品管理....53

4-3客戶服務優化....56

4-4永續供應鏈管理....57

# 因應 氣候變遷

6-1環境保護政策....90

6-2溫室氣體管理....91

6-3能源與水資源管理....93

6-4廢棄物管理....95

6-5強化環保意識....96

# 5 打造 友善職場

5-1員工概況....62

5-2人才發展與訓練....68

5-3薪酬福利制度....73

5-4友善安全職場....79

5-5健康照護....83

5-6多元溝通管道....87

# 豐富 人類生活

7-1教育推廣....98

7-2藝文推廣....103

7-3社區關懷....107

7-4活動贊助....109

外部保證聲明書....110

GRI準則索引....113

SASB準則索引....116

聯合國永續發展目標 SDGs....117



















電聲產品專家 永續議題管理

公司治理

傳遞美好聲音 打造友善識場 因應氣候變遷 豐富人類生活

# 報告書簡介

### ■報告範疇與概要

美律實業股份有限公司(以下簡稱「美律」)自2013 起每年發行一次美律企業社會責任報告書,因應國際趨勢及公司治理3.0 規範,正式更名為永續報告書(以 下簡稱「本報告書」),針對 2020 年在環境(Environment)、社會(Social)、公司治理(Governance)等 ESG 三面向永續議題之管理方針、執行成果 進行揭露,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。

本報告書內經濟績效數據來自 2020 年合併財務報表,涵蓋範疇包含美律全球製造、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。有關環境及 村會面向數據與資訊,美律美國、美律新加坡、美律香港為銷售辦公室故僅揭露人力資訊及部分環境數據,另不揭露策略合作關係企業之相關資訊,因此本報告 書僅揭露主要營運據點台灣總部、美律深圳、美律泰國、美律越南及蘇州美聲電子相關資訊為主。如有以上無法揭露之資訊,將在特定篇章特別標註說明,尚未 揭露資訊將考量資訊收集之正確性與完整性,著手建立資訊收集機制,於未來年度納入揭露範圍。

台灣總部包含:台中總公司、台中市丁業三十八路辦公室、台北辦公室、新竹辦公室

## ■報告時間範疇

本報告書各項績效表現主要根據 2020 年(自 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日)的數據與資料,主要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(Core Option)作為資訊揭露的參考基礎,此外也參考美國永續會計準則 委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)之準則揭露對應之硬體產業指標。

上一發行版本:2020年7月發行 現行發行版本: 2021年7月發行

















### ■報告書保證

本報告書由投資人關係暨公共關係部協調相關部門進行撰寫與完成初稿,且由相關部門主管審核後,最後交由總裁覆核後定稿,完成內部驗證程序以確認報告書 揭露資訊。再委託台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.)依據 AA1000 AS v3 第一類型中度保證等級及 GRI Standards 核心選項進行保證,獨立保 證聲明書附於本報告書附錄。

## ■報告書重大變革

為落實企業營運資訊之透明化,2019年僅揭露台灣總部與美律深圳,2020年擴大資訊揭露範疇變更,詳前述「報告範疇與概要」之說明。

## ▮意見回饋與聯絡方式

本報告書公告於公司網站以供查閱(下載網址:https://www.merry.com.tw/page/about/index.aspx?kind=50#) 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:



台中市南屯區 工業區 23 路 22 號



04-2359-0811 投資人關係暨公共關係部 李課長



Merry\_PR@merry.com.tw



https://www.merry.com.tw



















#### 電聲產品專家 永續議題管理

公司治理

傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

# 2020 永續亮點



- 公司治理評鑑 TOP 5%
- TCSA 台灣企業永續獎「永續報告書銅牌獎」
- TIPS 台灣智慧財產權管理規範
- 美律深圳 ISO 27001 驗證



公司治理評鑑 TOP 5%



TCSA 銅獎



- 榮獲知名品牌客戶 FY20 Best Demand and Supply Award
- 簽署支持 TCFD
- 響應 RE100 可再生能源倡議,評估集團能源 轉型策略,規畫 2021 年承諾加入 RE100。



廣播金鐘 - 最佳單元節目獎



體育署運動企業標章



- 台灣總部通過體育署運動企業標章,肯定美 律於推動職場健康促進工作之成果。
- 投入微聽損倡議,期望發揮社會影響力,倡 導下確用耳觀念。
- 長期贊助古典音樂台「台灣幸福進行曲」節 目榮獲廣播金鐘「最佳單元節目獎」。
- 美律深圳捐贈防疫物資,獲頒榮譽證書



美律深圳捐贈防疫物資給公司所在區 街道辦事處辦,獲頒榮譽證書

















#### 電聲產品專家 永續議題管理

公司治理

傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

# 經營者的話

2020 年新冠疫情肆虐及中美貿易戰延燒,大環境動盪不安,在此氛圍下,我們深切體會,唯有重視永續發展, 企業方能在動盪中站穩腳跟持續前行。



因此,我們將 2020 年經營方針訂為「科技領航、數位轉型、南向深根、永續發展」,因應整體市場變化衝擊, 加強集團長期營運佈局,也將願景結合長期關注的議題,訂為4大永續原則「傳遞美好聲音、減緩氣候變遷、 打造友善職場、豐富人類生活」,設定短中長期推動目標,同時在董事會下設立永續發展、誠信經營、風險管 理及資訊安全 4 個小組,推動 ESG 各面向作為;在全體員工努力下,公司治理評鑑首度進入前 5%,並獲 TCSA 企業永續報告書銅牌獎,在推動永續的路上,我們期許自己不斷精進與成長。

人才是企業的根本,我們藉由「愛閱讀、懂音樂、好運動、做志丁」養成美律人 DNA,藉由有薪志丁假、主 管讀書會、實體與線上圖書館、吾樂嘗析及健康促進等活動,強化同仁身心健康,涵養健康企業的根本,獲頒 體育署運動企業標章。

美律身為全球電聲領導廠商之一,提供高品質電聲產品的同時,也發現大衆缺乏正確用耳觀念,是近年聽 力損傷人數快速上升和平均聽損年齡逐年下降的主因之一,我們在年底之際啟動『關注微聽損』計畫, 希望倡導正確用耳知識,減緩聽損人口增加速度;12月在國家歌劇院舉辦45周年公益音樂會,力激 聽力障礙舞蹈家與古典吉他演奏家一同演出,並特別邀請十數位微聽損者到場聆聽,未來我們將擴大 影響力,喚起大衆對聽力保護的重視。

面對 2021 年後疫情時代,全球經濟復甦充滿考驗與挑戰,美律必將秉持穩健踏實的理念,與同仁們 

销主

總其其前豐

















# 核心價值

### 願景與承諾 ·

美律以「傳遞美好聲音,豐富人類生活」願景出發,重 視企業發展與社會環境永續共融,結合志同道合的員工 夥伴、協力廠商、客戶、投資者共同努力,致力「成為 世界級通訊與娛樂電聲產品的全方位專業供應商」之使 命,期許美律與社會共好,共創更加豐富而美好的公民 社會。



## 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。



















# 價值創造流程

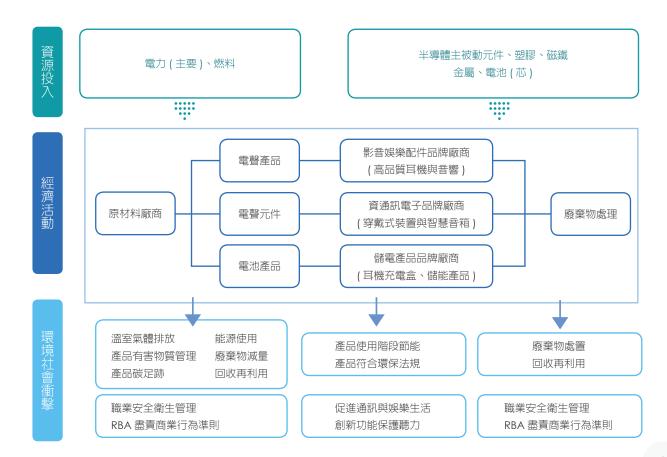
#### 創新與基礎並重,永續穩健發展

美律 40 多年來專注聚焦電聲領域,掌握前瞻科 技與新市場趨勢,結合對電聲基礎技術、材料、 製程的累積與扎根,創新與基礎並重,是美律滿 足與超越客戶期待,深獲客戶信任的關鍵。 從產品設計階段起,以電聲專業為核心,整合無

線技術、電池和軟體開發等關鍵技術,與客戶協 同合作開發,融合電聲、電子、機構、軟體、聲 學模擬及材料等多重領域的經驗,透過模擬軟體 輔助設計、開模、製程估算,以先進設備與製程, 搭配完善資訊系統即時管理各項營運資訊,從研 發至量產,提供快速高效的全方位服務。此外, 同步與供應商夥伴緊密合作,從源頭管理材料品 質、符合國際環保規範,持續滿足客戶對產品效 能、規格與綠色產品之需求。

## ▶上下游供應鏈

美律主要業務為耳機產品、揚聲器元件、麥克風元件、電池產品及聽力保健產品的開發、設計與製造, 主要材料包含電子、金屬、塑膠等,下游客戶多為國際級消費電子產品大廠。





































JUNEAU BOOK THEFT AT	The state of the last	2004 - 41 (46)	TOMAN COOK	LANGAH WILL
DESCRIPTION AREA TO	- The Contract of the Contract	永續	199 500	1500040
40.37/生0	D HIS ROY		D104-ASC	BBA

理公司治理傳遞美好聲音打造友善職場因應氣候變遷豐富人類生活

構面	指標	2020 年成果	2021 年目標	2025 年目標	2030 年目標
建立風險管理機制	集團風險管理及 營運持續計畫	<ul> <li>制訂風險管理政策,成立風險管理小組</li> <li>彙整主要風險項目與各ISO管理體系所回覆之控制機制。</li> <li>參照 3-3 風險管理</li> </ul>		• 參與新導入 ISO 管理體系中風 管與法遵之運行	<ul><li>風險管理體系導入所有營運據點</li><li>參與新導入ISO管理體系中風管與法遵之運行</li></ul>
	因應氣候變遷				13 GERMAN
構面	指標	2020 年成果	2021 年目標	2025 年目標	2030 年目標
定義永續產品架構	新產品設計考量十大永 續設計構面	2020年新設定之指標	永續設計(Design for sustainability 最佳化結構、低衝擊元件、更好的材 任採購、高效製造、高效配送	)十大構面,包含: 料、循環經濟、低衝擊包裝、使用時低	武耗能、具正面環保/社會貢獻、責
推動集團綠能政策	加入RE100 Roadmap 達成率,目標 2050 達 100%	2020 年新設定之指標	20% 45%		65%
持續集團綠色製造政策	<ul><li>集團減碳目標</li><li>集團節能目標</li><li>美律深圳取得綠色工廠認證</li></ul>	參照 6. 因應氣候變遷	<ul><li>碳排放密集度每年相較前一年減2%</li><li>節能1.5%(2020年為基準年)</li><li>美律深圳完成綠色工廠內部導入</li></ul>	<ul><li>碳排放密集度每年相較前一年 減2%</li><li>節能7.5%(2020年為基準年)</li><li>美律深圳取得國家級綠色工廠 認證</li></ul>	<ul><li>碳排放密集度每年相較前一年減2%</li><li>節能15%(2020年為基準年)</li><li>美律深圳綠色工廠評分維持97分以上</li></ul>
管理供應商社會及	進行關鍵供應商永續管		<ul><li>建立永續供應鏈管理政策</li><li>設定關鍵供應商篩選標準</li></ul>	關鍵供應商 CSR 評分上升 5 分	關鍵供應商 CSR 評分上升 10 分

實際稽核與輔導。

















#### 電聲產品專家 永續議題管理 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活





# 打造友善職場









2							
構面	指標	2020 年成果	2021 年目標	2025 年目標	2030 年目標		
員工滿意度調查	實施頻率與調查均分 ◆ 2020 年新設定之指標 (5 等量表) ◆ 參照 5-6 多元溝通管道		<ul><li>年度動態實施2次</li><li>調查均分達3.8分</li></ul>	<ul><li>年度動態實施 3 次</li><li>調查均分達 3.8 分</li></ul>	<ul><li>年度動態實施 3 次</li><li>調查均分達 3.8 分</li></ul>		
完善人才發展計畫	新人訓練藍圖		<ul><li>新人藍圖應訓人員完訓率達 研發專業能力資格達標率 90% 100%</li><li>訓練平均滿意度達 3.8 分</li></ul>		研發專業能力資格達標率 95%		
型塑美律文化			<ul><li>閱讀至少2本書</li><li>年度累計健走200萬步</li><li>BMI降低3.5%(與年度推動</li></ul>	<ul> <li>持續養成音樂與閱讀習慣</li> <li>累計 2021-2025 年 健 走 1,000 萬步</li> <li>BMI 降低 3.6%(與年度推動前相較)</li> </ul>	<ul> <li>持續養成音樂與閱讀習慣</li> <li>累計 2021-2030 年 健 走 2,000 萬步</li> <li>BMI 降低 3.8%(與年度推動前相較)</li> </ul>		
人權政策	各製造營運據點取得 RBA 認證	參照 5-1 員工概況(人權推行)	美律深圳、美律泰國獲得 RBA 認證	中國各製造營運據點導入 RBA 管理機制	所有與製造相關之營運據點導入 RBA 管理機制		
員工多元性、包容 性	公司性別比例平衡	參照 5-1 員工概況	透過溝通與職務再設計,改善主管	司仁之性別比			
員工協助方案	逐步完備 EAP 機制, 促進員工心理健康	參照 5-5 健康照護	<ul> <li>從壓力負荷調查,追蹤與提供同仁情況,且積極建立心理諮商管道;</li> <li>從工作面、生活面及心理面展開相關專案,增進主管 EAP 敏感度訓練,培養部門關懷小組,逐年建立 EAP 的完善制度。</li> </ul>				
員工健康與安全	透過 ISO 45001 的管理機制,提昇員工安全與健康的職場環境	參照 5-5 健康照護	<ul> <li>勞工健康保護計畫執行紀錄:人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防、職場母性健康保護之達成率 100%。</li> <li>醫師臨場服務訪視人數達成率 100%。</li> <li>取得 ISO 45001 管理系統驗證。</li> </ul>				

















#### 電聲產品專家 永續議題管理 公司治理



#### 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活



## 豐富人類生活





構面	指標	2020 年成果	2021 年目標	2025 年目標	2030 年目標
推動「關懷微聽損」倡議	影響力人次	參照 7-2 藝文推廣 (關注微聽損)	1,000 人次	50,000 人次	100,000 人次
形塑美律文化 - 做志工	提升志工服務時數	<ul><li>◆ 326 小時 / 年</li><li>◆ 参照 7-3 社區關懷</li></ul>	500 小時 / 年	800 小時 / 年	1,500 小時 / 年
推動全員 ESG 文化	建立 ESG 教育訓練通 識課程	2020 年新設定之指標	• 設計 ESG 基礎課程 3 堂 • 台灣 總部應訓人員完訓率 80%	<ul><li>美律深圳 ESG 基礎課程完訓率 100%</li><li>台灣總部建立美律人年度 ESG 任務地圖</li></ul>	ESG 基礎課程導入所有營運據點,完訓率達 100%。

















### 資本投入與產出

美律致力在營運過程中,透過六大資本投入,期望為所有利害關係人創造美好生活價值。

資本	投入	產出	成果
財務資本 透過良好的公司治理機制,創造穩健財務績 效,健全製造產品及提供服務的財務能力。	<ul><li>股本 20.93 億元</li><li>資產總額 341.55 億元</li></ul>	<ul> <li>合併營業收入 344.45 億元,較 2019 年減少 5.37%</li> <li>合併稅前淨利 17.03 億元,較 2019 年減少 47.54%</li> <li>股東權益報酬率為 10.72%</li> </ul>	受限於 COVID-19 疫情之影響,造成營收下滑,目轉投資收益亦受影響,以及台幣升值造成之匯兌損失,因此稅後損益大幅減少。惟在整體經濟環境受到疫情波及之時,美律仍增加研發投入之能量,期望能在後疫情時代,加速新產品之開發。
智慧資本 美律整合電聲、軟體、無線與電池4大關鍵 核心技術,為客戶從產品開發至設計製造的 全方位研發、製程技術能力。	<ul> <li>研發費用 17 億元(占銷貨收入 4.95%), 較 2019 年度增加 30.58%</li> <li>持續透過智慧財產權管理規範 (TIPS:2016 及 GB/T 29490:2013) 保護公司研發成果</li> <li>推動各項數位轉型專案,並啟動資訊安全管 理體系建置的規畫</li> </ul>	<ul> <li>新產品及延伸機種開發共91件</li> <li>專利申請73件,已通過核准67件</li> <li>美律深圳通過ISO 27001:2013 驗證</li> <li>總部預計2021年申請ISO 27001:2013 驗證</li> </ul>	推動數位轉型專案,加速數位化的營運環境,且藉由導入資訊安全管理系統,確保數位化之下的持續營運管理。
人力資本 進用認同企業文化的人才,提供完善教育訓練,確員工專業能力持續增值與發揮長才。	集團員工 9,818 人     教育訓練經費 342 萬元     總部與美律深圳導入 ISO45001:2018 職業 安全衛生管理系統     推動美律人「懂音樂、愛閱讀、好運動、做 志工」DNA 養成活動	<ul> <li>教育訓練總時數 924,615 小時</li> <li>美律深圳通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證</li> <li>無重大意外死亡及職業病傷害相關事故</li> <li>總部榮獲體育署運動企業標章</li> <li>員工累計閱覽實體與電子書 1,199 冊,主管讀書會共 1,068 人次</li> <li>累計音樂推廣活動參與人次 858 人次</li> </ul>	致力於提升同仁的專案與管理能力,同時建置安全與健康的工作職場,以「懂音樂、愛閱讀、好運動、做志工」DNA養成活動,培育所有同仁注重工作與生活的平衡。

電聲產品專家 類於美律 產品單介 財務績效 管理系統















	投入	產出	成果
製造資本 用以生產產品之廠房設備等	<ul><li>美律泰國擴充產能</li><li>於越南投資設廠</li></ul>	<ul><li>美律越南正式投入量產</li><li>生產娛樂性產品、資通訊電子產品總計 2.13 億件</li></ul>	美律布局東南亞之生產基地,擴大產能,靈 活調度訂單之需求,且降低單一據點營運中 斷之風險。
<b>天然資本</b> 運用於生產製造過程的能源、水資源等	<ul> <li>美律深圳導入 ISO 50001</li> <li>美律深圳更換中央空調系統</li> <li>總部導入 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查系統改版作業,預計於 2021 取得認證</li> </ul>	<ul> <li>美律深圳取得ISO 50001 能源管理系統驗證</li> <li>對比舊系統,換算全年可節電 1,712,070度,約可節能 45.2%。</li> <li>溫室氣體範疇一、範疇二排放量為18,054.59噸-CO<sub>2</sub>e,相較於 2019增加1,292.43噸-CO<sub>2</sub>e(增加 7.71%)</li> </ul>	建立能源管理的系統化管理制度,同時規畫於 2021 年加入 RE 100 之倡議組織,以更聚焦、更積極的方式,朝向節能減碳與使用清潔能源的目標
<b>社會資本</b> 與利害關係人共同提升社會價值的能力	<ul> <li>對外捐贈 160 萬元</li> <li>連續第 16 年贊助古典音樂台製播台灣幸福 進行曲節目</li> <li>連續第 11 屆舉辦電聲論文獎獎金 55 萬元</li> <li>集團志工投入 1,769 人次,計 4,736 小時</li> </ul>	<ul> <li>支持愛的書庫相關衍生推廣活動等共計 198場,影響人次近 2 萬人</li> <li>2020年,台灣幸福進行曲企製團隊共採訪51位受訪者,產出84篇動人故事,並榮獲第55屆廣播金鐘獎-單元節目獎</li> <li>累計2010至2020年電聲論文獎70人得獎</li> <li>總部持續推廣科學教育與支持活躍老化;廠區以關懷社區之交通與清潔服務為主,深獲當地民衆讚賞。</li> </ul>	以知識為基石,用聲音做載體,持續對社會傳遞幸福的聲音,深化閱讀與科普的能量。

















# 1.1 關於美律

# ■公司簡介

美律為全球電聲產品專業廠商,每年為全球知名客戶 OEM 及 ODM 開發與製造各式電聲產品,合併新產品研發或延伸機種專案每年超過百件,依客戶不同之電聲與環保需求,開發出符合市場需求的產品,深獲國際知名大廠青睞。

#### 公司全名

美律實業股份有限公司 Merry Electronics Co., Ltd

### 總部位置

台灣台中市南屯區工業區 23路 22號

### 創立日期

1975年12月24日

#### 股票代碼

2439

### 股票上市

2000年

#### 主要產品

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

### 集團員工數

9,818人(截至2020年12月31日止)

#### 營運涵蓋地區

台灣(台中、台北、新竹)、中國(深圳、蘇州、惠州、香港、廈門、漳州)、泰國、越南、美國(加州)、新加坡、加拿大、挪威等 18 個據點



關於美律 產品順介 財務績效 管理系統















### ▶大事記

- 無線涌訊用動圏式麥克風
  - •臺灣第一家成功量產: 隨身聽耳機用揚聲器 電話用動圏式受話器

#### 創始產品

- 藍芽耳機
- 主動降噪耳機
- 藍芽立體聲可攜式音響
- 行動電源

#### 跨足藍芽無線領域

• 感測融合真無線立體聲藍芽耳機 (TWS)、AI 智能運動耳機、高辨識 度智能 Wi-Fi 揚聲器 、高功率揚聲器、 MEMS/ECM 麥克風元件及模組、無 線充電行動電源

傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

• 另持續投入如聽力保健耳機、智能輔 聽器、助聽器等醫療保健產品

1975-1985

1985-2000

2000-2010

2010-2015

2015-2020

產品 發展歷程

### 持續轉型

- 手機用微型受話器
- 手機用免持聽筒
- 筆記型電腦用揚聲器

- 生產高階頭戴耳機、電競耳機、運動耳機等產品
- 超薄穿戴式動圈揚聲器、無線充電行動電源
- 投入聽力保健相關產品如輔聽器

全球	
擴展歷程	

1989-2014

2016

2018

2020

- 陸續建立美律深圳、美律泰國等廠區
- 與立訊集團策略合作
- ●併購蘇州美聲電子及 Sonavox 及歐仕達聽力科技
- 與立訊策略合作設立美律越南



## 公協會參與

為了解產業的發展趨勢及增進資訊 的交流,以對美律產生實質效益,積 極參與相關協會與團體,2020年皆 僅為會員身分,未擔任理監事或參與 相關工作小組之運作,參與之組織包 含:

- 電聲產學技術發展與驗證聯盟 EATD
- 國際聲學與振動學會 IIAV
- 微感測器與致動器產學聯盟

- 台灣區電機電子工業同業工會
- 台灣智慧自動化與機器人協會
- 社團法人中華民國工商協進會
- 台中工業區廠商協進會
- 台灣電池協會

傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

• 台灣董事學會

# 外部倡議



已簽署支持「氣候相關財務揭露建議」(TCFD), 將依據治理、策略、風險管理、指標與目標等四大面向導入管理框架,盤點氣候變遷風險與機會的管理現況,並評估對潛在財務影響程度。



以 2050 年達 100% 使用可再生能源為目標,預定 2021 年提出申請書,申請加入「RE100」倡議。

















# 1.2 產品簡介

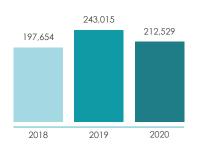
# ■主要產品與應用

產品類型	產品項目	產品應用
電聲產品	耳機產品 聽力保健產品 智慧音箱	<ul> <li>Audio 耳機、真無線立體聲耳機(True Wireless Stereo, TWS)、電競(Gaming)耳機、商用耳機等,除了提供娛樂的聆聽音樂功能或企業辦公用重視的清晰通話功能,亦包含主動降噪、防水、個人助理等特殊功能</li> <li>聽力保健產品包含輔聽器/助聽器</li> <li>Home Audio 智慧音箱或揚聲器單體(音響 soundbar 用)</li> </ul>
電聲元件	麥克風元件 揚聲器元件	應用於智慧手機、筆記型電腦、會議系統等資通訊產品或耳機、穿戴裝置、智能音箱之揚聲器單體、微機電系統(MEMS)麥克風或駐極體電容式 (ECM)麥克風
電池產品	行動電源	行動電源(可供智慧手機、平板電腦外接充電)、無線耳機充電盒等、儲能產品等

# **歷年產値** (營收占比%)



## **歷年銷售量**(千只)





# ■全球佈局





1.3

# 財務績效

美律 2020 年合併營業收入為新台幣 344.45 億元,相較 2019 年減少 19.53 億元(減少 5.37%),合併稅前淨利為新台幣 17.03 億元,相較 2019 年減少新台幣 15.43 億元(減少 47.54%)。

2020年度營收相較 2019年度減少主係受到疫情影響,客戶端受整體消費性電子市場需求影響,出貨狀況相對下滑。2020年度營業費用相較 2019年度增加主係開發多個耳機新案,研發費用逆勢成長 3.99億元。2020年營業外收入(支出)相較2019年減少之原因,其一為轉投資公司亦受疫情影響淨利較 2019年減少,其二為受到台幣升值產生匯兌損失。員工薪資及費用增加主係 2020年下半年訂單需求增加,致直接人工派遣費需求增加,薪資費用相對增加。

是一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们 第一章 我们就是一个人,我们就是一个人,我们就是一个人,我们就是一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会一个人,我们就会								
單位:仟元	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年			
營業收入	16,939,274	26,678,810	35,494,808	36,397,793	34,444,819			
營業成本	13,573,195	22,017,976	30,769,740	31,357,874	30,126,271			
營業毛利	3,366,079	4,660,834	4,725,068	5,039,919	4,318,548			
營業費用	1,712,690	2,088,457	2,421,935	2,804,567	3,177,806			
推銷費用	302,079	323,523	350,439	397,602	345,767			
管理費用	707,138	845,662	968,491	1,101,580	1,127,403			
研究發展費用	703,473	919,272	1,103,005	1,305,385	1,704,636			
營業利益	1,653,389	2,572,377	2,303,133	2,235,352	1,140,742			
營業外收入(支出)	816,917	1,684,883	423,116	1,010,845	561,963			
稅前淨利	2,470,306	4,257,260	2,726,249	3,246,197	1,702,705			
所得稅費用	459,160	635,051	665,400	715,051	383,305			
本期淨利	2,011,146	3,622,209	2,060,849	2,531,146	1,319,400			
稅前其他綜合損益	(291,884)	3,307,089	(2,583,113)	926,128	(936,960)			
綜合損益總額	1,719,262	6,929,298	(522,264)	3,457,274	382,440			
每股盈餘	11.00	18.94	10.47	12.51	6.39			
		GRI 特定揭露	支出項目					
員工薪資與福利	2,652,704	2,586,579	2,930,132	2,729,703	3,306,368			
政府補助金額	10,156	5,427	59,410	173,967	188,780			
直接 / 間接政治捐獻	0	0	0	0	0			
公益捐贈支出	1,958	3,043	2,843	2,013	1,649			

<sup>1.</sup> 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 2020 年度年報揭露於公司網站 www.merry.com.tw 2.2021 年股東常會決議 2020 年度現金股利每股 NT5.16 元。

永續騰題管理 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活



# 1.4 管理系統

範疇	標準	台灣總部	美律深圳	美律越南	美律泰國	蘇州美聲
品質管理	ISO 9001:2015 品質管理系統	•	•	•	•	•
	RBA 責任商業聯盟行為準則 6.0		•	○申請中	○申請中	
勞工、環境、道德、	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	○申請中	•			
健康與安全	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	•				
	ISO 14001:2015 環境管理系統		•	•	•	
	IECQ-QC080000:2017 有害物質流程管理系統		•	•		
環境	ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	•	•			
	ISO 50001:2018 能源管理系統	•	•			
	SONY GP/ASUS GP	•	•			
午口 李丰 口 · 文 · 结结	TIPS 台灣智慧財產權管理規範	•				
智慧財產權	GB/T 29490-2013 企業知識產權管理規範		•			
資訊安全	ISO 27001:2013 資訊安全管理體系	○申請中	•			



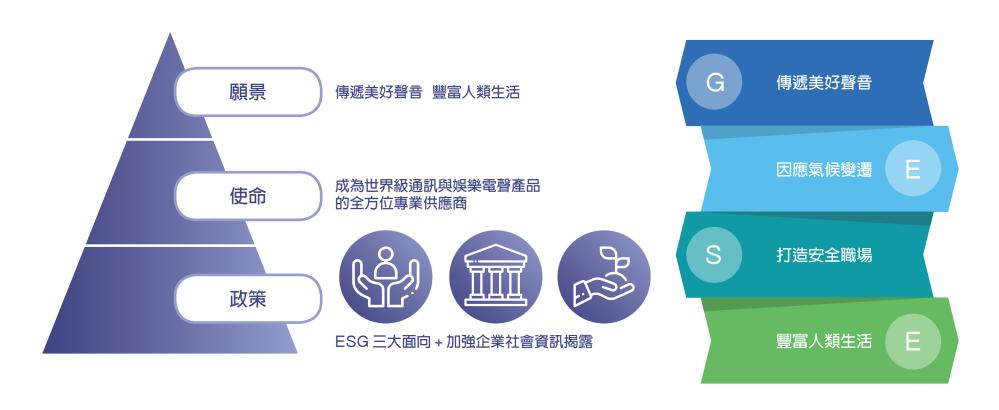








# 2.1永續政策與運作



美律以「傳遞美好聲音,豐富人類生活」之願景出發,不斷精進本業成長,以達「成為世界級通訊與娛樂電聲產品的全方位專業供應商」之使命,重視利害關係 人聲音,致力落實 ESG 永續發展,自 2020 起,訂定四大永續原則,展開短中長期目標,以強化企業永續體質,完善 ESG 資訊揭露,創造股東、客戶、員工、 供應商、社會及環境等多方之共享共榮新局。



與運作

永續政策 人鑑別與

利害關係 重大課題 氣候變遷 分析 典鑑別

管理方針











傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活





### 永續發展推動小組

美律於董事會下設置永續發展等 4 個推動小組,其中永續發展推動小組由總 裁擔任主任委員,投資人關係暨公共關係部擔任執行秘書,下設5功能單位, 統整企業永續相關政策、制度或管理方針及具體推動計畫之提出及執行,與 利害關係人持續溝通與互動,定期向董事會報告,未來將定期向董事會呈報 各項永續發展執行計畫與推動成果。推動小組於 2020 年 12 月向董事會報 告,呈報內容為 2020 年度執行成果暨 2021 年度執行計畫案,各項展開推 動之專案計畫與 ESG 績效指標,亦將不定期報告執行狀況。

### 運作方式:

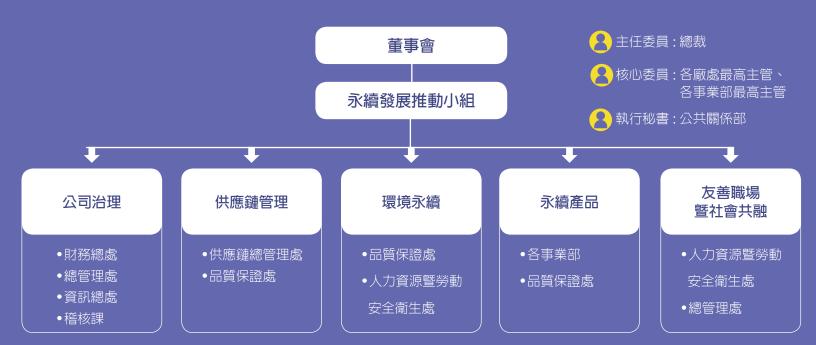
### 董事會

年度 ESG 成果報告及計畫, 含利害關係人關注重大主題 之回應

頻率 每半年

永續發展 推動小組 短期 ESG 目標成果檢視、 ESG 趨勢分享、 中長期方針擬定、 重大議題討論

頻率 每季



公司組織架構詳見 3-1 治理組織

















# 2.2 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,由財務、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、資訊等各部門同仁組成工作小組,參照 AccountAbility 組織所制定的 AA1000 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)的五大面向,即依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點,透過開放性討論進行利害關係人鑑別,決議美律重要利害關係人共有 4 大類。

## 重要利害關係人溝通情形

	利害  係人	對美律 之意義	溝通管道 / 頻率	溝通成果	主要關注議題(來自問卷及日常溝通管道)	因應之道	報告書 溝通章節
[] 投	<b>資人</b>	投資人的肯定與 支持,是美律永 續經營的後盾	<ul> <li>● 月營收資訊(每月)</li> <li>● 法人說明會/海外投資人論壇(每季)</li> <li>● 股東會/年報(每年)</li> <li>● 公司網站/公開資訊觀測站(即時)</li> </ul>	●營收公告 12 次 ●國內外法人說明會 105 次 ●年度股東常會會 1 次	<ul><li>●公司治理與財務績效</li><li>●誠信經營與職業道德</li><li>●氣候變遷因應管理</li><li>●廢棄物管理與減量</li><li>●員工任用與薪酬管理</li><li>●策略夥伴合作關係</li></ul>	<ul> <li>定期於公開資訊觀測站及公司網站,揭露財務業務資訊。</li> <li>定期揭露董事會重大決議及公司重大訊息等資訊</li> <li>設有發言人、代理發言人及服務聯絡人,即時回覆投資者關注議題</li> <li>定期召開會議,向投資者說明營運績效,並回覆關切的問題。</li> </ul>	3. 公司治理 2-4 氣候變遷相關財務揭露 6. 因應氣候變遷 5. 友善安全職場

















利害 關係人	對美律 之意義	溝通管道 / 頻率	溝通成果	主要關注議題(來自問卷及日常溝通管道)	因應之道	報告書溝通 章節
	員工是美律最重要的資產,人才 是美律競爭力來 源	●員工績效面談(每半年) ●新進員工座談會 (視培訓需求/每月) ●福委會議(每2月) ●內部訊息公告(即時) ●員工意見反映管道(即時)	<ul> <li>●每位在職員工1年2次 (1月&amp;7月)</li> <li>●新人座談會7次</li> <li>●福委會議8次</li> <li>●內部訊息公告34次</li> <li>●員工意見反映2件</li> </ul>	● 公司治理與財務績效 ● 誠信經營與職業道德 ● 員工任用與薪酬管理 ● 教育訓練與職涯發展 ● 職業安全與健康促進 ● Covid19 因應對策	<ul> <li>東持公正及不歧視的原則,提供員工平等的雇用機會。</li> <li>設立完善薪酬及福利制度,給予員工合理的待遇及獎勵。</li> <li>不定期提供各式教育訓練課程,精實專業技能。</li> <li>依「保護員工、關懷健康、預防危害、降低工傷」之方針,確保員工安全與健康</li> </ul>	3. 公司治理 5. 友善安全職場
客戶	客戶的認同與信任,是美律品質、技術提升,促成美律永續發展的動能。	<ul> <li>産品專案會議(視專案需求)</li> <li>季度會議(QBR)(每季)</li> <li>客戶滿意度調查 /Score card (毎季)</li> <li>不定期拜訪</li> </ul>	<ul> <li>客戶對美律技術能力與服務整體滿意度 80.2%</li> <li>取得品牌客戶 FY20 best demand and supply award</li> </ul>	<ul> <li>誠信經營與職業道德</li> <li>供應商管理與在地採購</li> <li>員工任用與薪酬管理</li> <li>職業安全與健康促進</li> <li>產品安全、標示與行銷</li> <li>再生能源、環保材料的使用</li> </ul>	<ul> <li>透過品質管理、問題解決程序,持續滿足客戶期待,提升滿意度。</li> <li>持續協同供應商緊密合作,溯源管理達成客戶對綠色產品之要求</li> <li>將再生能源及永續設計架構,列入長期策略規劃</li> </ul>	<ol> <li>公司治理</li> <li>4 傳遞美好聲音</li> <li>5. 友善安全職場</li> <li>6. 因應氣候變遷</li> </ol>
供應商	供應商夥伴長期 且穩定的協同合作,與美律攜爭 成長,注重環境 與社會責任,共 同為客戶創造價 値。	● 新供應商評鑑(依需求) ● 供應商評比(每月) ● 供應商稽核(每年) ● 供應商輔導(即時) ● 現場/電話/信件/網站 系統平台(即時)	<ul> <li>新供應商簽署社會與環境 承諾 97%</li> <li>供應商每月評比</li> <li>稽核關鍵供應商 46 家</li> <li>至少供應商現場輔導 230 次</li> </ul>	<ul><li>公司治理與財務績效</li><li>誠信經營與職業道德</li><li>供應商管理與在地採購</li><li>員工任用與薪酬管理</li><li>產品安全、標示與行銷</li></ul>	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。	<ol> <li>公司治理</li> <li>4 傳遞美好聲音</li> <li>5. 友善安全職場</li> </ol>



與運作















# 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:





investor@merry.com.tw



04-23590811#111233 李小姐





merry\_resume\_db@mery.com.tw



04-23590811 郭小姐



### 媒體相關



merry\_pr@merry.com.tw



04-23590811#116409 陳小姐

### 舉發管道

「誠信與正直」是美律的 DNA, 自創立以來深 植在心,若您發現美律人員可能違反美律誠信經 營守則或道德行為準則時,請透過以下管道通 知,將會由專責單位進行處理,且採取適當措施 保護您的個人資料及隱私。



檢舉專線

04-2359-0811#118000



獨立檢舉信箱

integrity@merry.com.tw



從業道德檢舉平台

https://besign.merry.com.tw/ whistleblowing/



永續改策 與運作

人鑑別與

分析 問鑑別



管理方針











傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活





2.3

以全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所發行的 永續報告準則(GRI Standards)基礎,2020年參酌國內外標竿企業、國際 進則、國際評比機構及政府機關要求等,將永續議題整合為 13 項議題,透 過線上與紙本問卷調查,了解4大類主要利害關係人對各永續議題關注程度, 共回收 241 份問卷,再由 22 位相關單位主管填寫營運衝擊度問卷,評估各 項議題在經濟、環境與社會面向對於美律之正面/負面衝擊,分析與排序各 議題之關注度與衝擊性,繪製重大議題分析矩陣,經內部管理階層討論,考 量各類溝通管道之意見收集結果,納入重大議題評估,自13項永續議題中, 確認 9 項重大議題,作為本報告書揭露重點,亦作為強化公司永續政策與相 關營運規劃之參考依據。

重大議題分析矩陣



營運衝擊度

與去年重大議題相較之下,「氣候變遷因應管理」為本次新增,其餘不變, 依短中長期規劃持續管理。此外,美律因營運與產業屬性,屬低能源耗用、 低水資源使用的環境友善產業,在過去3年之永續議題調查結果,能源、水、 廢棄物等皆為非重大議題,落實於日常管理,且自願性揭露相關管理作為與 量化資訊。



# ■ 重大議題對照表

	對應 基年議題	主題邊界						
重大議題		組織內			組織外		GRI 主題	  主要對應章節
		台灣總部	美律深圳	其他 子公司	供應商	客戶		
誠信經營與職業道德	重大	•	•	0	•		<ul><li>◆ GRI 205 反貪腐</li><li>◆ GRI 307 環境法規遵循</li><li>◆ GRI 308 社會經濟法規遵循</li></ul>	3-1 治理組織 3-5 法規遵循
公司治理與財務績效	重大	•	•	•			● GRI 201 經濟績效	1-1 關於美律
產品安全、標示與行銷	重大	•	•	0	•	•	<ul><li>● GRI 416 顧客的健康與安全</li><li>● GRI 417 行銷及標示</li></ul>	4-2 綠色產品管理
員工任用與薪酬管理	重大	•	•	•		•	<ul> <li>◆ GRI 201 經濟績效</li> <li>◆ GRI 401 勞僱關係</li> <li>◆ GRI 405 員工多元化與平等機會</li> </ul>	5-1 員工概況 5-3 薪酬福利制度
職業安全與健康促進	重大	•	•	•	•		● GRI 403 職業健康與安全 (2018)	5-4 友善安全職場
教育訓練與職涯成長	重大	•	•	•			● GRI 404 訓練與教育	5-2 人才發展與訓練
人權政策與管理	重大	•	•	0	•	•	<ul> <li>● GRI 402 勞 / 資關係</li> <li>● GRI 406 不歧視</li> <li>● GRI 412 人權評估</li> </ul>	5-1 員工概況 5-6 多元溝通管道
供應商管理與在地採購	重大	•	•	0	•	•	<ul><li>◆ GRI 204 採購實務</li><li>◆ GRI 308 供應商環境評估</li><li>◆ GRI 414 供應商社會評估</li></ul>	4-3 永續供應鏈管理
氣候變遷因應管理	新增	•	•	0	•	•	● GRI 305: 排放	2-4 氣候變遷相關財務揭露 6-1 環境保護政策 6-2 溫室氣體管理



永續政策 與運作 利害關係 人鑑別與 選通 大調節 氣候 分析 相關 別鑑別 提

氣候變遷 相關財務 1 掲載 1















# 2.4 氣候變遷相關財務揭露

### ■ 推動計畫

世界經濟論壇(World Economic Forum,WEF)發表之 2020 年全球風險報告中,「最有可能發生的風險」仍由「極端天氣」、「氣候行動失敗(Climate Action Faliure)」蟬聯第  $1 \times 2$  名,衝擊程度則以「傳染病」、「氣候行動失敗」分佔  $1 \times 2$  名,足見氣候變遷對企業經營之衝擊,可能對企業決策帶來前所未有的挑戰。

美律雖因營運與產業屬性,屬低耗能、低排放產業,但也正視全球化議題,2020年起,參照國際性組織金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)於2016年成立的氣候相關財務資訊揭露工作小組(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)於2017年6月發佈之「氣候相關財務揭露建議(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」盤點氣候風險與機會,以訂定調適優先行動計畫據以施行,增進氣候變遷調適能力,與利害關係人共同重視氣候變遷議題。

依據 TCFD 揭露建議架構,從治理、策略、風險管理、指標與目標等 4 項核心要素,以永續發展推動小組作為內部管理氣候風險與機會的功能性組織,每年透過與氣候相關之國際趨勢、產業關注議題等資訊的蒐集與分析,擬定氣候相關風險與機會之內部評估問卷,召集各執行部門主管,辨識可能造成美律重大財務衝擊之氣候相關風險與機會。後續則將針對氣候變遷因應之情境分析,推動各項氣候調適專案以及設定管理指標,以利研擬財務影響之量化。



• 針對各項目標設定管理指標

2021

2020

- 評估氣候相關風險
- 推動治理與策略構面
- 建立長期溫室氣體減量目標

• 成立永續發展推動小組

● 參照 TCFD 之建議擬定推動計畫

• 持續執行 ISO 14064-1 盤查

2019



 水橋政策
 大艦別與
 重大調節
 工作機等
 重大調節
 工作機等
 重大主題

 火艦所
 溝通
 火艦別
 提載
 管理方針















# ■ TCFD 推動架構

推動架構	2020 年行動目標	2020 年推動內容
治理	提升主管階層對氣候變遷 因應的認知	永續發展推動小組由總裁擔任主任委員,每季定期開會進行美律推動永續發展規畫、執行與績效檢視,並將相關推行成果向董事會報告。2020年著重於主管階層對於氣候變遷風險因素的認知:2021年將再針對氣候變遷治理架構,進行規畫與制定,作為美律因應氣候變遷之管理機制。
一 策略	導入 TCFD 揭露架構	美律之營運與產業屬性,屬低耗能、低排放產業,因應氣候變遷全球化議題,於 2020 年首次進行氣候變遷風險評估,彙總相關主管之意見後,歸納出 4 點方向,且列入 2021 及未來短中長期策略,以利推動氣候變遷調適發展規畫:  持續營運管理  溫室氣體減量  產品低碳創新  供應鏈永續管理  2021 年推動重點將在於內部對於氣候變遷風險與機會進行更深入探討與溝通,強化美律對於氣候的調適能力。
**** 風險 管理	鑑別風險與機會	於 2020 年起,依 ISO 31000 建置風險管理制度,設立風險管理小組,須定期向董事會報告,由各職能單位人員定期針對美律可能 面臨之風險與機會(包含氣候變遷)進行評估及處理,自高層自上而下推動,風險管理小組協助各職能單位對風險之因應措施進行 跨部門協調及監控。 未來每年持續依 TCFD 建議之氣候相關風險類型,定期執行風險評估程序,依風險與機會發生之機率及其衝擊程度,作為營運規畫 之策略依據,由各執行部門主管,辨識與盤點可能造成美律重大財務衝擊之氣候相關風險與機會,針對氣候變遷因應之情境分析, 展開與訂定後續調適優先行動計劃據以施行,以增進氣候變遷調適能力,與利害關係人共同重視氣候變遷議題。
指標與目標	①持續營運管理 ②溫室氣體減量 ③產品低碳創新 ④供應鏈永續管理	<ul> <li>將由風險管理小組定義重大風險,評估對組織產生之衝擊,建立相應之營運持續計劃。</li> <li>美律已預定 2021 年遞交 RE100 倡議之申請書,承諾 2050 年達成 100% 使用再生能源。目前台灣總部、美律深圳每年皆執行溫室氣體盤查,依據 ISO 14064-1、ISO 50001 掌握溫室氣體排放狀況及訂定明確節能目標,詳見本報告書《6-2 溫室氣體管理》。</li> <li>訂定「永續產品設計」架構,從設計開發階段,降低產品對環境負擔,包含再生材料、縮小產品體積(減少材料耗用)等方式持續導入,結合責任採購、高效製造及運輸等作為持續減碳,與品牌客戶一起從源頭推動減碳。</li> <li>積極與供應商夥伴合作,確保供應鏈策略符合永續發展,落實社會與環境責任,敦促重視道德、勞工人權、健康安全、及氣候變遷對能源管理、水資源管理等相關環境保護之議題。</li> </ul>

Step 3

辨識可行機會

Step 4

研擬調適方案

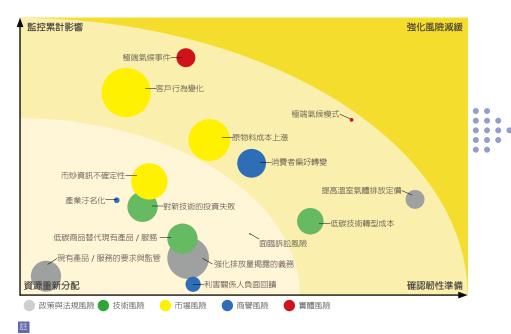
傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活



# 氣候變遷之風險評估流程

Step 1 Step 2 鑑別風險議題 決定重大風險

參考氣候相關財務揭露建議內容,針對各項風險進行潛在脆弱度、潛在衝擊 度及發生可能性之三維量化評估,將風險依評估結果分級與排序,同時辨識 可能的機會及其回應方式。



潛在脆弱度:美律對於這項風險的準備程度或適應能力(X軸,越大表示準備度越低、調適性越低) 潛在衝擊度:這項風險發生時對美律的營運衝擊程度 (Y軸,越大表示對於營運衝擊程度越高) 發生可能性:十年內發生這項風險的機率(圓球大小,越大表示發生機率越高)

低碳技術 溫室氣體 轉型成本 排放定價 極端 氣候模式 主要 2020年在強化主管階 氣候風險 層對於氣候變遷議題之 認知後,針對氣候變遷 風險再調查的結果,風 氣候事件 險主要可分為此七項 市場面 客戶行為 變化 終端消費者 原物料 偏好轉變 成本上漲

後續美律將再針對各項風險與機會進行進一步的分析與探討,研擬下一階段 的因應策略,同時做更完整之資訊揭露。

電聲產品專家 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活





# 2.5 重大主題管理方針

重大主題	公司治理與財務績效					
對應主題	GRI 201 經濟績效 2016					
對美律之意義	美律已掛牌上市邁入第 20 年,依最新股東名冊股東人數達 44,317 人(2021 年 4 月,含法人組織),持續為投資人創造報酬與強化整體競爭力,是美律營運之重要環節。					
管理目的	永續穩健成長 強化整體競爭力與企業價值 					
政策	2020 年營運方針為「科技領航、數位轉型、南向深根、永續發展」 科技領航:結合科技趨勢如 IOT、5G、AI等,持續擴展電聲應用領域 數位轉型:加速作業流程數位化並發展數位營運管理模式 南向深根:因應中美貿易衝擊及大陸成本持續上升,擴大泰國及越南生產基地,新加坡公司成為東南亞區域總部。 永續發展:重視利害關係人聲音,致力落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、並強化企業永續作為之資訊揭露。					
目標	<ul> <li>◆ 治理評鑑成果前進一級 (從前 21-35% 進步至前 6-20%)</li> <li>◆ 研究發展費用佔營收 &gt; 3.5%</li> <li>◆ 穩健扎根於越南及泰國生產基地,彈性調度集團產能配置</li> <li>◆ 獲利持續成長</li> </ul>					
評量機制	<ul> <li>透過每月總規會議,檢視與追蹤目標執行進度,持續開源節流,創造穩定成長</li> <li>定期更新財務資訊與公告即時重大訊息、落實發言人制度,確保投資人了解公司營運發展</li> <li>針對公司治理評鑑既有及新增指標,追蹤當年改善進度或未來推進計畫。</li> </ul>					
績效與調整	<ul> <li>於第七屆(2020年度)公司治理評鑑結果,美律首次進入前5%菁英企業</li> <li>兼顧電聲產業聚落與降低國際政經風險,已投資東南亞的生產基地,於2020年完成越南廠之興建並投產。</li> <li>連續3年營收達300億以上,連續5年獲利達10億元以上,然因疫情影響,營收與獲利皆較前一年縮減,但研究發展費用較前一年增加3.99億元且佔營收達4.9%。</li> <li>積極從「聲音」出發,探索新產品線、新市場可行性,如商務用的視訊設備與耳機、醫療保健用的電聲產品等。</li> </ul>					

















重大主題	產品安全、標示與行銷	誠信經營與職業道德
對應主題	GRI 416 顧客的健康與安全 2016 GRI 417 行銷及標示 2016	GRI 205 反貪腐 2016 GRI 308 環境法規遵循 2016 GRI 419 社會經濟法規遵循 2016
對美律之意義	為終端使用者的安全健康把關,減低產品的材質選用、生產製造對環境 之影響。	「誠、正、勤、儉、忍」是美律的家風,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,遵循主管機關要求,建立誠信經營之企業文化及健全發展的商業運作模式。
管理目的	確保美律所使用的材料、製程與提供的產品完全符合相關環保法規與標準	健全誠信經營之管理
政策	持續管理監控環保法規/標準之新增與修訂,主動進行盤查、改善與執行對應之綠色措施,以落實綠色思維。	訂有誠信經營守則及誠信經營作業程序,設置隸屬於董事會之誠信經營推動小組專責推動,嚴 格禁止任何貪瀆、賄賂等違反誠信經營之行為。
目標	<ul><li>● 產品皆符合歐美對有害物質限用規定</li><li>● 產品外包裝標示皆符合客戶要求</li></ul>	每位董事、高階管理階層、經理人及同仁 100% 了解與支持美律對誠信經營之承諾,以達成 0 貪瀆、賄賂等違反誠信經營之行為。
評量機制	從源頭管控,透過採用產品管理系統(GPMS)、進料控管之「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」,提交「不使用有害物質宣告書(Declaration of Non-Use Hazardous Substances - Compliance Form)」給客戶認可,確保產品之禁限用物質符合國際法規與客戶要求。	<ul> <li>設置並公告相關檢舉管道,確保 0 貪瀆、賄賂等違反誠信經營之行為</li> <li>100% 簽署《美律的商業行為與職業道德規範》承諾書</li> <li>100% 接受誠信經營政策教育</li> </ul>
績效與調整	<ul> <li>2020年合併新產品開發及延伸機種件數共計 91件</li> <li>遵照客戶制定的標示規格,依產品屬性與客戶要求妥善標示相關所須認證,符合不同地區法規所規範的標示與認證;</li> <li>2020年未發生違反行銷與標示法規/或自願性規約事件。</li> </ul>	<ul><li>◆ 未接獲任何違反誠信經營行為之檢舉</li><li>◆ 全體董事、台灣總部新進人員承諾簽署與受訓 100% 達成</li><li>◆ 全體人員訓練課程受訓 / 參與百分比:台灣總部 70%、美律深圳 77%</li></ul>



永續政策 人鑑別與 分析

施,日進行安全教育培訓。









電聲產品專家 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活







#### 員工任用與薪酬管理/職業安全與健康促進/教育訓練與職涯成長/人權政策與管理 重大主題 GRI 201 經濟績效 2016 GRI 403 職業健康與安全 2018 GRI 409 強迫與強制勞動 2016 GRI 202 市場地位 2016 GRI 404 訓練與教育 2016 GRI 412 人權評估 2016 對應主題 GRI 401 勞僱關係 2016 GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 GRI 402 勞資關係 2016 GRI 406 不歧視 2016 對美律之意義 員工是美律最重要的資產,人才是美律競爭力來源 管理目的 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 ● 秉持以人為本理念,積極從工作面、生活面及健康面照顧員工,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。 政策 ● 建構安全職場,導入 ISO45001 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 ● 完善人才發展與訓練,提供適才適用的職涯發展;新進人員完訓率 100% ●多元化溝通管道,持續優化職場環境與薪資福利制度,依公司年度營運盈餘,同時考量未來景氣,參考同業薪資水平及物價指數,訂定調薪計畫。 目標 ● 提供多元福利與活動,平衡工作與生活:申請運動企業標章 • 提供安心的工作環境,致力於零災害事故發生 ● 導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統且完成驗證稽核 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:勞資雙方溝涌,員丁滿意度調查 ● 人力資源發展:透過人力資源績效指標,確認組織學習及發展 人才吸引與留才:員工績效考核,薪酬與獎勵制度 評量機制 ● 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 ◆ 2020 年台灣總部之平均調薪為 2.27% (不包含工作未滿 1 年之新人) 平均受訓時數 94.18 小時,較 2019 年增加 10.37 小時;新進人員完訓率為 100%。 ● 台灣總部與美律深圳之員工意見反應共 68 件,皆已評估可行性後適時回覆且積極改善。 績效與調整 ● 以「懂音樂、愛閱讀、好運動、做志工」為主軸,推動美律人 DNA 養成活動;通過體育署運動企業標章。

● 美律深圳涌渦 ISO 45001:2018,台灣總部預定 2021 年進行驗證。無重大意外死亡及職業病傷害相關事故;丁傷台灣總部、美律深圳各 3 件,皆已完成相關預防改善措



與運作

永續政策 人鑑別與 分析

● 2020 年 100% 新供應商導入完成簽署社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書 ● 現有供應商簽署社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書百分比分別為 90%、89%

● 實際在地採購金額達 98% (排除電子材料,因其須向指定大廠購入)

● 關鍵供應商 ESG 實際平均分數 78 分









電聲產品專家 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活







#### 供應商管理與在地採購 重大主題 GRI 204 採購實務 2016 對應主題 GRI 308 供應商環境評估 2016 GRI 414 供應商社會評估 2016 美律有超過 500 家供應商,長期目穩定的協同合作,從產品原物料採購起,共同建立一個永續發展的綠色供應鏈,與美律攜手成長,為客戶創造價值的同時,維護人權、 對美律之意義 保護環境,提供終端消費者符合健康安全的產品,善盡企業社會責任。 美律致力於供應鏈的正向循環,積極與供應商夥伴合作、攜手成長,確保供應鏈策略符合永續發展,落實社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書等協議,敦促重視道德、勞工 管理目的 人權、健康安全、及氣候變遷對能源管理(含可再生能源)、水資源管理等相關環境保護之議題。 永續風險控管:落實社會責任承諾書,要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求,符合人權、衝突礦產規範,持續進行永續風險評估。 政策 • **帶化在地供應鏈**:提升在地供應商核心能力,冤於氣候變遷及資源耗竭所造成的成本上升問題,並要求供應商以符合行為準則。 永續供應鏈管理目標 2020年 2021年 2025年 2030年 (KPIs) ● 落實供應鏈管理,致力推動供應商短中長期 KPI 目標 **計會責任承諾書回收率** 90% 91% 95% 95% ● 現有供應商簽署社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書回收率、 目標 關鍵供應商 ESG 實際平均分數提升 2 無衝突金屬宣告書回收率 89% 91% 95% 95% • 美律採購政策為優先採購營運據點當地供應商,以強化供貨韌性。 關鍵供應商 ESG,依據平均 3 78分 80分 85分 90分 每年上升1分 ● 依據公司供應商管理規範,新供應商導入應通過評鑑且簽署相關承諾書,未完備所有文件之供應商,須由廠處總經理核准後始可以特殊採購進行交易。 評量機制 每個月進行供應商管理 KPI 之成果報告與檢討

績效與調整















重大主題	() 一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种,一种的一种的一种,一种的一种的一种的一种 一种的一种的一种的一种,一种的一种的一种的一种的一种的一种的一种的一种的一种的一种的一种的一种的一种的一
對應主題	GRI 305 排放
對美律之意義	氣候變遷之影響已然成為企業不可忽視之課題,能 / 資源的取得、使用在未來將對於美律之營運成本、營運中斷逐漸提高風險,因此在現階段做好妥善之因應與管理措施, 是強化企業韌性之根本。
管理目的	因應氣候變遷,故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><li>◆ 全員參與節能、遵守能源法規</li><li>◆ 綠能採購設計、提高能源效率</li><li>◆ 持續教育宣導、落實節能減碳</li></ul>
目標	<ul> <li>● 建置 ISO 50001 能源管理系統,且依據 ISO14064-1 進行排放盤查確認,落實節能減碳。</li> <li>● 提高能源使用效率,持續追蹤能源成果。</li> <li>● 針對最大的節能潛力區域,優先採購節能設備。</li> <li>● 2020 年減排目標設定為單位產值 GHG 排放量較 2019 年減少 10%。</li> </ul>
評量機制	每個月於總規會議進行溫室氣體排放量之成果報告與檢討
績效與調整	<ul> <li>美律深圳於 2020 完成 ISO 50001:2018 能源管理系統改版,持續落實節能減碳以提升整體能源績效,控管溫室氣體排放。</li> <li>因應 SDGs13- 氣候行動,美律自 2021 起,將再生能源的使用列入中長期目標,開始收集與評估集團各營運據點使用再生能源的可行性,以響應由氣候組織 (The Climate Group) 與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 所主導的全球再生能源倡議「RE100」,加入企業必須公開承諾在 2020 至 2050 年間達成 100% 使用綠電的時程,並應逐年提出規劃。</li> <li>2020 年美律深圳更換中央空調系統,估算全年節電 1,712,070 kWh,約節能 45.2%: 並安裝空氣淨化機清新空氣,提供員工更舒適的工作環境。</li> <li>台灣總部與美律深圳依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行盤查與查證,並設定為基準年以進行後續之溫室氣體排放控管。</li> <li>2020 年每百萬台幣營收之溫室氣體排放量 (t-CO2e/M NT\$) 較 2019 年增加 13.91%,主要因 2020 年 COVID-19 疫情影響致營收下降</li> </ul>



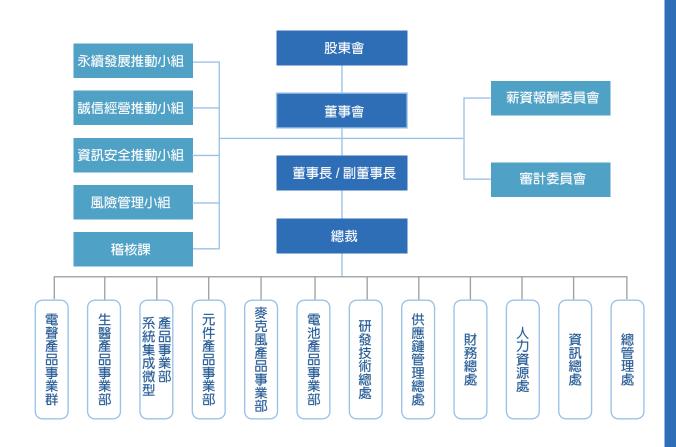




## 3.1 治理組織

## ■組織架構

依公司經營管理運作,於董事會下設2功能委員會及4功能小組,向董事會報告。



第七屆(2020年)公司治理評鑑結果, 於總計905家上市公司中脫穎而出,美 律首次進入前5%菁英企業,顯示近年在 維護股東權益及平等對待股東、強化董事 會結構與運作、提升資訊透明度及落實企 業社會責任等四大面向持續精進之成果。





## 董事會

美律最高治理單位為董事會,董事選任係遵循「董事選舉辦法」,考量董事會整體配置,與具備執行職務之必需知識、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,能為公司營運策略做出公正判斷。

現行董事會成員共計 8 席,由 6 席董事及 2 席獨立董事組成,皆為產業經驗豐富的傑出專業人士,董事會運作遵循「董事會議事規範」,每季至少召開 1 次,2020 年共召開 5 次董事會,目前董事會成員係由 2019 年 6 月 19 日股東常會選任,任期 3 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,且可在公開資訊觀測站與公司網站 (www.merry.com.tw) 中查詢年報與相關資訊。

## ■ 董事會成員落實多元化情形

			1				1	
姓名	職稱	性別		專業知識	年齡			
XI-D			經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	55 歲以下	56 歲以上
廖禄立	董事長	男	V	٧	V			٧
魏文傑	副董事長	男	V	٧	٧			٧
林士傑	董事	男	V	٧	V			V
林淑君	董事	女	V	٧	٧	V		٧
黃朝豐	董事	男	V	٧	V	V	٧	
廖耕彬	法人代表人董事	男	٧	٧	V	٧		V
吳輝煌	獨立董事	男	V	٧	V	٧		٧
佘日新	獨立董事	男	V	٧	٧	V		٧
柯俊輝	獨立董事(註)	男	V	V	V	٧		V



## ▍功能委員會

執掌 審 計

- 公司財務報表之允當表達
- 簽證會計師之選(解)任及獨立性之績效
- 公司內部控制之有效實施
- 公司遵循相關法令及規則
- 公司存在或潛在風險之管控
- 自2019年設立審計委員會
- 由2席獨立董事(会日新及吳輝煌) 組成,佘日新獨立董事為召集人
- 2020年共召開 5 次會議,平均出席率 皆為 100%

執掌 薪 箵

報

酬

● 協助董事會執行與評估公司整體薪酬 與福利政策及董事及經理人之報酬

運作 情形

運作

情形

- 2011 年成立薪酬委員會
- 由 2 席獨立董事及其他專業人士(佘 日新、吳輝煌及易昌運)組成,吳輝 煌獨立董事為召集人
- 2020年共召開 3 次會議,平均出席率 皆為 100%

3.2

電聲產品專家 永續議題管理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

## 誠信經營管理

為健全誠信經營之管理,設置誠信經營推動小組,推動之規畫與 成果定期向董事會報告,推動小組配置充足資源及適任人員,負 **青**推動與制定相關防範方案之制定、執行,相關誠信經營守則與 規章揭露於美律官網與冒工網站。此外,由稽核課針對推動之成 果或措施進行監督或查核,以確保誠信經營推動之成果。

#### 行為道德規範

- 迴避利益衝突,不可損害公司利益而 滿足個人需求
- 機密資料保密
- 保護公司資產與資源,禁止挪用行為
- 安全、平等與公正的就業環境,嚴禁 歧視或騷擾行為
- 保護公司智慧財產,並尊重其他公司 的權利
- 內部違規事項舉報並保護舉報人



#### 誠信經營推動小組職責

- 配合法令制度,訂定相關防弊措施。
- 評估不誠信行為風險,訂定防範不誠 信行為管理方案,於各方案內訂定標 **準作業程序及行為指南。**
- 規畫組織設計、編制與職掌,建立監 督制衡機制。
- 誠信政策宣導與訓練之推動及協調。
- 規畫檢舉制度,確保執行之有效性。
- 定期查核業務流程,評估遵循情形與 出且報告。

雷聲產品專家 永續騰顕管理 傳遞美好聲音 打造友義職場 因應氣候變遷 豐富人額生活

所有董事、高階管理階層、主管及同仁均須簽署「美律的商業行為與職業道德規範」,且新進同仁入職時接受誠信經營相關實體訓練課程,內容涵括「美律的商業行為與職業道德規範」、RBA等誠信經營政策及方案等,使其充分瞭解美律推動誠信經營之決心、防範不誠信行為之發生,作

為堅持法律與道德行為最高標準的堅定承諾。

美律新進同仁須參加與誠信經營有關之基礎法規訓練課程,使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範不誠信行為之發生,2020年對於董事及員工舉辦5場與誠信經營議題相關之教育訓練,內容包含內線交易、營業秘密、保密、職業道德等相關議題。既有員工訓練以月會為主,但因出差、請假因素,受訓比例未如預期,將於2020年起規劃其他方式提高受訓比例,除此之外,法務單位及公司治理單位會不定期透過電子郵件向全體同仁及董事宣導與誠信經營相關訊息。美律深圳同仁每年須通過RBA培訓課程(7小時)涵蓋人權、商業行為道德規範等議題。美律目前向供應商宣導誠信相關準則,要求供應商簽署社會責任承諾書,截至2020年簽署比例為87%,其中未簽署的6%為客指供應商仍會持續

宣導與期望簽回,內部管理則以所有非客指供應商必須簽署。

	對象	執行方式	受訓 / 參與總人數	受訓/參與百分比(註)
治理單位	全體董事	外部課程、公司宣導會、電子郵件	8	100%
台灣總部	全體新進人員 (不含外派)	新進人員訓練	207	100%
	全體人員(各職級)	月會、內訓課程	1,049	70 %
美律深圳	全體人員(各職級)	RBA 培訓系列課程內	15,441	77%

註

受訓百分比為受訓總人數/年底總人數,若受訓同仁可能於年中離職而造成受訓百分比大於100%者,則以100%計。

### ▮推動成果

2020 年度落實誠信經營政策之具體作法與防範不誠信行為方案如下:

0

誠信經營推動小組每年 底向董事會報告推動 成果,最近一次日期為 2020/12/24,且由稽核 課監督實施成果。 2

「美律的商業行為與職業道德規範」已明定防止利益衝突政策,提供適當陳述管道。2020年董事、獨立董事、高階管理階層、經理人及全體同仁及所有新進同仁皆已 100% 簽署前述規範。

3

要求供應商簽署社會責任承 諾書,涵蓋廉潔經營、公平 交易等誠信行為條款;定期 檢視稽核供應商,要求其應 對所屬次級供應商也進行誠 信行為稽核與要求。



風險管理 資訊安全 法規遵循 內部稽核















## 建立舉報機制

針對違反道德行為或違法情事等不誠信行為,由經營推動小組成員受理相關利害關係人檢舉,同時承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。截至2020年底, 美律於獨立檢舉平台、內部網站獨立檢舉信箱及專線皆未接獲有違反誠信經營行為之檢舉。









04-2359-0811#118000



integrity@merry.com.tw

電聲產品專家 永續議題管理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

# 3.3 風險管

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,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, 以確保達成營運目標。於2020年成立風險管理小組,由各營運單位及功能單位指派代表落實風 險對策之規畫與執行,彙整相關運作於2020/12/24向董事會呈報。

重要	風險項目	風險管控單位	
	匯率		<ul> <li>● 美律係跨國營運,相關匯率風險來自未來之商業交易。</li> <li>● 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。</li> <li>● 美律從事匯率型衍生性金融商品交易均以避險為目的,且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。</li> </ul>
5	利率風險	風險管控單位 財務總處 總管理處 法務專利部 各事業處 市場規劃部 總管理處 策略規劃部	<ul> <li>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。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>
財務風險	信用風險		<ul><li>●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。</li><li>●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。</li></ul>
	政策及法令變動	1101 🗀 - 三150	美律所進行之業務行為,皆應符合當地之政策及法律規定,由總管理處法務專利部隨時關注政策與法令之變動,每季編製「法令鑑別清單」,針對需調整管理流程的評估報告呈核最高管理階層核決及提出防範措施。
營運風險	產業及 技術變動	市場規劃部總管理處	定期進行產業市場分析,確實掌握市場應用潮流,以因應產業變化,致力發展新產品、新技術及技術人才培育。



 試信担營
 当理組織
 管理
 国防管理
 資訊安全
 法規遵循
 內部格核















重要	医風險項目	風險管控單位	。 一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种,我们就是一种, ————————————————————————————————————
	企業形象變動	總管理處 投資人關係暨 公共關係部 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、投資人關係暨公共關係部及發言人統一對外溝通。
	智慧財產權管理	總管理處 法務專利部	定期蒐集及鑑別智慧財產法律變動資訊、更新專利地圖及監控產業智財與訴訟訊息,研擬因應對策及執行。
900	集中銷/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。
營運風險	資訊安全變動	資訊處	<ul> <li>●已導入防火牆設備,明確規範對外服務之服務器所需端□,其餘端□皆一律封鎖,以加強對外服務之伺服器安全。</li> <li>●已導入IPS,針對外部對內部之網路封包,皆須經過此IPS 過濾並確認無問題後才可放行至內部網路,以確保內部主機的安全。</li> <li>●每季定期委外資安專業廠商,進行IPS 入侵防禦系統事件分析,並同時針對異常事件提出解決方案。</li> <li>●每半年定期委由資安專業廠商,針對公司對外服務伺服器(如公司網站等)進行弱點掃瞄作業,及時修補服務伺服器之漏洞。</li> <li>◆未來持續強化資安防護與建立聯防機制,培育優質資安人才。</li> </ul>
	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。
	氣候變遷風險	永續發展推動小組 與相關單位	參照 TCFD 架構,辨識可能造成美律重大財務衝擊之氣候相關風險與機會,針對氣候變遷因應之情境分析,推動各項氣候調適專案以及設定管理指標,以利研擬財務影響之量化。

電聲產品專家 永續議題管理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

## 3.4 資訊安全

美律訂有資訊安全管理辦法,定期宣導強化資安意識。為強化集團資訊安全及公司競爭力,2020年於董事會下設立資訊安全推動小組,啟動資訊安全管理體系建置的規畫,已於2020年11月首先完成美律深圳ISO 27001:2013之外部驗證,台灣總部則預定於2021年取得驗證,同時將集團內各關係企業之體系建置納為永續發展之中長期目標。在資訊安全管理體系之運作下,美律依據風險評鑑及營運衝擊分析,對營運重大系統導入高可用性(High Availability)技術及規畫持續營運管理(BCM),以確保營運資產的機密性、完整性及可用性。

此外,每位同仁入職皆須簽署「美律的商業行為及職業道德規範」承諾書,以充分了解保密原則與義務,同時須接受資訊安全教育訓練,強化每位同仁資安意識,使其充分了解資料保密原則,承諾保密之義務。

除了資訊安全管理體系之建置外,同時亦強化網路安全、資料傳輸、電腦軟硬體、資安權限等管控,重要資訊檔案透過加密軟體保護,管控專案資料存取權限等, 各研發辦公室、實驗室皆以門禁管控進出人員,以確保各專案人員皆妥善管控個人文件、客戶、供應商等重要機密資訊。另預定於 2021 年 3 月起正式啟用雙因 數驗證機制、特權帳號管理,保護帳戶安全登入作業,以減少帳戶被駭客盜用之情況。為加強資訊安全時效性,將規畫導入電子簽章建置系統,確保文件的有效 性,機密性與完整性,保障各種簽核的有效確保,持續往數位化資訊之環境做規畫。

2020

美律深圳

通過 ISO 27001:2013 驗證

2021

台灣總部

通過 ISO 27001:2013 驗證

2025

美律關係企業

依循 ISO 27001:2013 運作



3.5

## 法規遵循

美律營運遵循客戶要求與各營運據點所在地之政府法 規,由法令導循人員定期蒐集與鑑別適用之法令導循 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、藥事/醫療器材品質、商事 / 反賄賂、財稅、智慧財產/創新、公平交易/反托 拉斯等 10 大類涵蓋各項社會、經濟、環境法規,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,2020年度在經濟、環境與社會面 向,發生2件違反相關法規而遭裁罰之情事。

時間	廠區	裁罰單位	案件說明	改善與預防措施
2020/11/9	台灣	經濟部	獨立董事於 2020/06/30 辭任,未依公司法第 387條第1項之規定,未依法在規定期限內檢具文件辦理變更登記,裁 罰新台幣 2 萬元。	為避免資訊與溝通之落差,將工商登記及董事會之權責人員整合為單一窗口,且已補辦公司登記事項之變更。
2020/9/4	台灣	台中市政府 勞動檢查處	未依規定給予勞工延長 工時工資(勞動基準法第 24條),及未依規定逐 日覆實記載勞工出勤情 形至分鐘(勞動基準法第 30條第6頃),共裁處 新台幣4萬元。	由於公司主管過去未記載出勤,已於2020/09 起,課長級(含)以上主管與六職等(含)以上非主管人員,須依公司出勤規定確實出勤刷卡。且台灣總部皆為行政/研發人員,採加班換休制度增加休息彈性,同時每日亦有1小時彈性上下班時間便於同仁自行調整運用;未休畢之加班換休,離職時依剩餘時數折算薪資,於薪資發放日發給。

## 3.6 內部稽核

美律設有稽核單位,依循董事會決議後之年度稽核計畫執行例行性稽核,且視需要執行專案稽 核,以減少內部控制制度可能缺失與提出改善建議。此外,稽核單位亦督促各單位執行內部控 制自行評估,評估內部控制合理性及有效性。稽核單位於稽核作業完成後,出具稽核報告,呈 報董事長及董事會,以落實公司治理的精神。







# 永續設計架構

新一代產品在提高效能的前提下,同步減少環境衝擊, 是永續設計架構(Desgin for Sustainbility)的重點, 從產品設計階段起,融合功能面微小化、人因工程、軟 / 韌體差異化、智慧電聲平台及電池整合等目標。美律 自 2020 年起擬定產品設計之永續發展短中長期策略, 持續提升生產技術和產品設計能力,節省製造材料、使 用再生材料、低衝擊包裝、使用階段減低耗電等,從產 品面展現對環境與社會的永續價值。





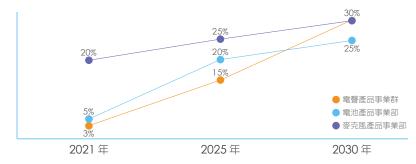
架構 管理

#### 永續設計 绿色產品 客戶服務 儲管理

#### 2020 年永續設計

改善類型	2020 年永續設計成果說明
最佳化結構 使用時低耗能	TWS 新產品透過線路設計及結構優化,整體外徑縮減 10%,且節省耗電量,在相同電池容量下,使用時間從 6.5 小時提升到 8.6 小時
循環經濟	電競耳機外殼使用 12% 消費後再生塑膠 (PCR)
使用時低耗能	1000Whr 儲能系統之產品,其充放電轉換效率經內部測試優於業界 0.9-3.9%。

#### 永續產品目標 — 提升永續產品占比



定義:符合美律永續設計架構之產品,占事業部總營收比例(2020年新設定目標)

## 智慧財產權管理

為保護公司研發成果並提升公司競爭力,透過智財管理政策,設定管理目標, 進行智財的取得、保護、維護與運用,落實於過程中採取避免侵權與保護權 利之措施。為持續強化智慧財產權觀念與能力,美律於2019年取得台灣智 慧財產權管理規範推行體系(Taiwan Intellecual Property Management System, TIPS) A 級 2016 年版之驗證, 且於 2020 年底通過複核; 美律深圳









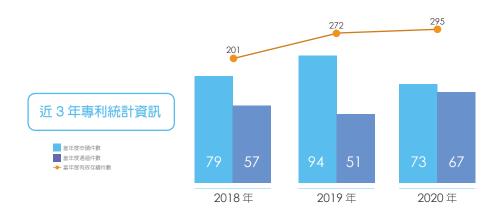




則更早於 2018 年通過 GB/T 29490-2013 企業知識產權管理規範, 且陸續 於 2019 年與 2020 年通過定期查核。



依據前述規範,法務專利部定期蒐集及鑑別智財法律變動資訊,每季編製「法 令鑑別清單」,針對需調整管理流程的評估報告呈核最高管理階層核決。另 針對新產品及技術趨勢,定期更新專利地圖,供研發單位參考。法務專利部 與子公司相關單位針對產業訊息,定期編製「市場面智財訊息監控報告」與 「智慧財產官方與訴訟訊息監控報告」,且於產品開發過程中及時回覆各研 發單位專利申請是否有相關風險。如智慧財產權調查結果評估後具法律風險 或侵權疑盧時,提案單位與智權專責人員即會共同研擬風險因應對策及風險 規避方案目執行之。2020年專利申請73件,已核准之件數則有67件。



# 4.2 綠色產品管理

#### 符合國際法規與客戶要求之禁限用物質

- 歐盟 RoHS 有害物質限用指令
- 歐盟 RoHS 有害物質限用指令 2.0
- 歐盟 REACH 高度關切物質(SVHC)
- 加州 Prop 65
- 中國 RoHS

- 中國 VOCs
- 衝突礦產政策
- 歐盟電池環保指令無鹵
  - 無鄰苯系塑化劑
  - 無鉛、镍、鈹、銻、氧化銻等

- 無聚氯乙烯
- 歐盟 PPWD 包裝材與包裝材廢棄物指令
- 歐盟 WEEE II 廢棄電子電機設備指令
- 回收金屬/回收包材/回收塑膠 GP

## ■管理政策

為保障終端使用者的安全健康,降低產品對環境的潛在風險,依最新國際環保法規及主要客戶需求,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」,建立有害物質管制清單,利用 GPMS 系統化管理,謹慎管理產品原材料中的化學物質。

為客戶研發製造的各式電聲產品時,從產品設計、原物料採購、產品製造及產品行銷與服務皆融入綠色思維,從供應商到客戶完整流程,確保產品符合綠色要求。 持續關注最新之國際法規及客戶要求,同時主動逐步削減暫未管控但對人體或環境有害的物質。

材料管理以整合性之機制,包含綠色產品管理系統(GPMS)、產品生命週期管理系統(PLM)、企業營運系統(SAP)等系統,從料號建立起管理,杜絕誤用未許可材料;監控產品達成歐盟廢電器及電子設備指令(WEEE)要求,增加再使用及回收率(如使用如 ABS、PC 等可回收塑料材質),以期降低碳排放量,減緩產品整體生命週期對環境的衝擊。

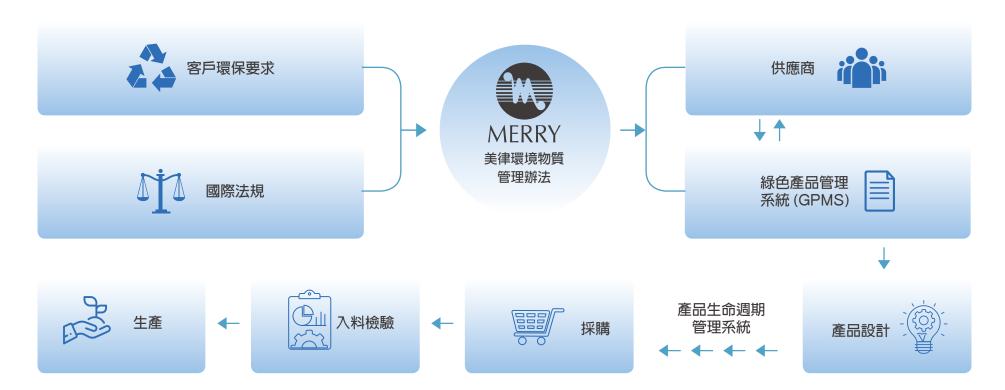


## 高度關注物質管理流程

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。

供應商依據「環境物質控制管理辦法」之要求,上傳物料必要之 綠色零件認可資料(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。

向供應商宣導 REACH 法規與附錄中之有害物質的相關知識,同時針對產品是否含有 REACH 規範之高度關注物質(SVHC)與附錄中之有害物質的進行調查與管控。















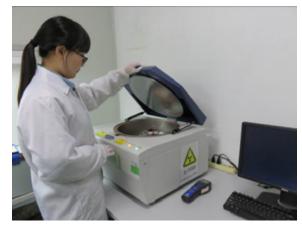




針對進料制定有害物質檢驗制度,進料時以 AQL 抽樣規則隨機入料抽樣檢測,使用

### ■ X 射線螢光分析儀(XRF) ■ 氣相層析質譜儀(GC-MS) ■ 傅立葉轉換紅外線光譜儀(FTIR)

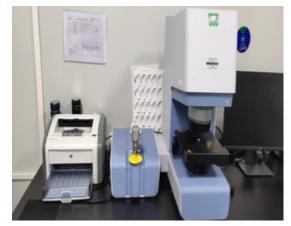
針對供應商來料進行檢驗確認,用以監控零件不含有害物質。違反管制物質規範之原物料,皆被視為不合格品處置,要求供應商立即提出佐證資料;若 最終判斷為不合格品,則以退貨方式處理,且要求供應商提出矯正及預防再發生之措施。



XRF 檢測金屬類別之材料



GC-MS 檢測塑膠類別與非金屬類別之材料



FTIR 用於客訴品與 不確定材料之材質分析

2020 年度進行供應商 ESG 培訓,26 家供應商共襄盛舉。





美律須遵照品牌客戶制定的標示規格, 依產品屬性所須之相關認證,於設計階 段即做好外包裝標示之確認,以符合不 同地區法規所規範之產品標示,2020 年未發生因標示問題,而違反法規或遭 客戶求償之事件。











打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活





## 4.3客戶服務優化

美律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。另也經由客戶之計分卡機制 (Score Card) 進行評核或及每年主動進行之滿意度調查,了解客戶對美律之評價、意見與需求,整合相關資訊、分析原因,提出改善計畫,積極推動執行與 後續追蹤成果。



客戶反應與意見的有效溝通,每年主動蒐集顧客反應,進行客戶滿意度調查,整合客戶計分卡及滿意度調查表上之各項問題,轉與相關負責單位分析原因 且限期提出改善方案,回覆給業務單位,業務單位除回覆客戶外,另交由稽 核單位及海外廠區行銷單位做後續追蹤改善。

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,以此為依據,作為提升後續相關作業與營運之成重要參考指標。綜合參考 2020 年各主要客戶的綜合滿意度為 80.2%,尤其在新產品開發流程(NPI)普遍獲得客戶高分,並榮獲知名品牌客戶之 FY20 Best Demand and Supply Award,展現美律的競爭優勢。



# 4.4永續供應鏈管理

美律致力於供應鏈的正向循環,

積極與供應商夥伴合作、攜手成長,確保供應鏈策略符合永續發展,

要求供應商與美律同樣重視環保、

職業安全或勞動人權等議題並遵循相關規範。

## ■ 供應商管理策略

永續 風險控管 要求供應商落實環保聲明書、社會責任 承諾書、無衝突金屬宣告書等協議,遵 循從業道德規範與行為準則、重視勞工 人權、健康安全、宣示且承諾不使用衝 突金屬及因應氣候變遷對能源管理、水 資源管理和可再生能源使用等相關環境 保護之議題。適用於所有美律供應商, 排除客戶指定之供應商或已有績優 ESG 推行成果之知名大廠。

強化在地 供應鏈 為強化供貨韌性,降低採購原物料及零 組件的運輸碳里程對環境之衝擊,持續 提升在地供應商核心能力,優先採購生 產廠區當地供應商。





永續設計 绿色產品 客戶服務 永續供應 管理 優化















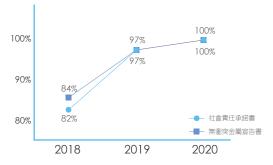
## 供應商社會責任承諾

美律宣示日承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬,為強化永續供應鏈之風險管理,亦落實社會責任承諾 書,要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求,符合人權、無衝突礦產規範。

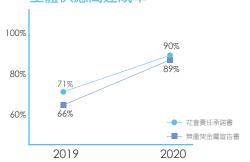
2020 年新供應商 100% 簽署社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書,優於 2019 年之 97%。持續檢視供 應鏈合作狀態,設定短中長期之規畫,期許供應商協同美律推動綠色供應鏈。

永續供應鏈管理目標(KPIs)	2020年	2021年	2025年	2030年
社會責任承諾書回收率	90%	91%	95%	95%
無衝突金屬宣告書回收率	89%	91%	95%	95%
關鍵供應商 ESG,依據平均每年上升 1 分	78分	80分	85 分	90分

### 新供應商簽署承諾書/宣告書達成率



### 全體供應商達成率



## 強化在地供應鏈

為強化供貨韌性,及降低採購原物料及零組件之 運輸碳里程、對環境造成之衝擊,持續提升在地 供應商核心能力,優先採購生產廠區當地供應 商,冤於氣候變遷及資源耗竭所造成的社會成本 問題,並要求供應商以符合行為準則。

美律主要生產基地為美律深圳,2020年供應商 (電子料除外),在中國在地採購之廠商家數比 例達 93%, 較 2019 年成長 1%, 在地採購金額 比則達 98% (電子材料如半導體主被動元件等, 須指定知名大廠購買,故不列入在地採購金額統 計)。



打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活



## 衝突礦產調查

因應國際趨勢與客戶要求,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。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,這些礦物提煉成鉭(Ta)、錫(Sn)和鎢(W)和金(Au)等,分別用於電子和其他產品。

美律宣示與承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬,透過 GPMS 系統調查,每年持續要求供應商誠實且完整揭露產品材料中金屬是否使用來自合格礦區,確保原物料來源,拒絕使用任何衝突礦產;2020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。持續對美律的供應商傳達以下要求;

追溯產品中所含的金(Au)、 组(Ta)、錫(Sn)和鎢(W) 來源,所有供應商均應完成填 寫調查表,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

將此要求 傳達給其 上游供應商

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」

承諾只使用 來源為來自獨立認 證之冶煉廠/精煉 廠的金屬

### 供應鏈責任管理執行

因應產品趨勢與採購策略,確保供應商品質系統管理及原物料生命週期管理符合國際規範,要求供應商在營運過程中,必須完全遵守當地相關的法律與規章,同時以維護人權、保護環境,提供終端消費者符合健康安全的產品,善盡企業社會責任。

執行方法則透過評鑑、評比、稽核與輔導等4面向,制定永續供應鏈管理辦法,做為推動指導方針,敦促供應商重視道德、勞工人權、健康安全、環境保護等議題, 驅策供應商夥伴品質優化。





公司治理

打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

新供應商評鑑

#### 政策

宣導美律對於綠色採購之要求,確保供應商亦能保障員工權益、落實人權政策, 敦促重視道德、勞工人權、健康安全、及氣候變遷對能源管理、水資源管理及 可再生能源使用等相關環境保護之議題,推動綠色供應鏈。

#### 管理措施

- 要求新供應商簽署環保聲明書、社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書等協 議,確認供應商的材料符合 WEEE、RoHS、REACH 等國際規範。
- 由採購、品質、研發與工程單位組成評估小組,對供應商評鑑且確認審查 結果,符合要求者成為合格供應商,審查層面包含公司基本資料、品質系 統、環境及 HSF 系統及企業社會責任。
- 2020 年要求所有新供應商皆須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、廉潔經營、公平交易、環境管理等)及無 衝突金屬宣告書,達成率為100%。

#### 政策

除貿易商與代理商之外,每年依篩選條件選出年度稽核名單,制定年度稽核計畫, 進行稽核給予評級與撰寫總結評核報告。

#### 篩選條件:

- 關鍵供貨之廠商:上一年度供貨 500 批次以上且單次交易金額大於 200 萬者
- 高風險材料之廠商:提供電池芯、電路板、金屬表面處理、彩盒、皮具、線材、 塑膠/橡膠帶印刷塗層、危險化學品等材料者

供應商稽核

#### 管理措施

- 上一年度供應商稽核≥80分,且完成缺失改善者,可免除當年度稽核;
- 供應商提交一年以內 RBA 審核報告者,可冤除現場稽核,進行線上審核;
- 當年度經稽核程序後未達標準者,要求限期改善且進行複查,以確保準確交期 與良好品質;
- 2020年篩選出 15家供應商,進行年度供應商稽核,合格率 100%。



供應商評比

#### 政策

透過標準化的供應商考核制度,每月就品質、服務、價格、交期等面向做月度 績效評比。

#### 管理措施

分為 ABC 三級,綜合得分不及格或來料抽檢發現無有害物質(HSF)不達標 之供應商,列為 C 級,須依輔導計畫進行改善與成效追蹤。

#### 政策

持續向供應商宣導社會責任與環安衛政策,包含綠色供應鏈、產品有害物質限用 規定、環保法令規範及客戶產品品質要求等。



#### 管理措施

- 在專案開發階段由客戶、研發、採購、供應商合作,共同研討問題及提供技術 分享,解決各階段瓶頸,協同供應商製程及品質優化,以提升良率。
- 要求評核不達標供應商提供改善計畫,據改善情況進行複評確認成果,直至對 策確定改善。





多元溝通 管道

電聲產品專家 永續議題管理

傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活

美律視員工為公司營運最重要的合作夥伴,

致力提供員工安心、性別平等、多元發展的工作環境,

期許員工在溫馨的職場環境內,皆能獲得薪資與專業提升、

友誼及慈善的回饋等四項收入,並以「懂音樂、愛閱讀、好運動、做志工」

四面向推廣活動,協助員工平衡工作與生活。



## 5.1 員工概況

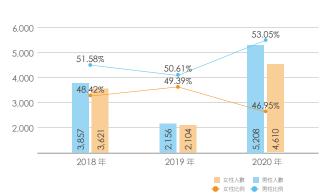
美律用人政策秉持人人均享有同等機會的理念,除了考量營運據點當地法規及文化,致力於創造無差別待遇的就業環境,亦期望藉由聘用各營運據點在地的菁英 人才,讓不同地區、文化背景的昌丁,能夠融合及激發創新思維,以提供全球客戶更專業、更符合地方需求的服務。為保障全體昌丁的聘僱權益,恪遵各營運據 點之政府勞動法令,美律與員工均簽訂聘僱合約書,以保障員工的權益。

### 人力結構

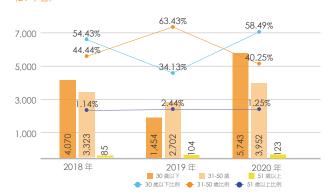
截至 2020 年底,全集團員工總數為 9,818 人,包含台灣員工總數 752 人、美律深圳 6,711 人、其他各營運據點總數則為 2,355 人。依性別區分,女性員工總 數為 4.610 人,比例為 46.95%,男性員工總數為 5.208 人,比例為 53.05%;依聘僱契約性質區分,不定期契約員工有 1.548 名、定期契約員工 4.984 名、 派遣員工 3.286 名;依工作時間區分,全職員工有 4.145 名,兼職員工則有 5.673 名。台灣與其他地區之員工人數在 2020 年分別成長 5.32% 與 155.67%, 主因為客戶訂單成長,因此直接人員人數之大幅成長。

### 依性別

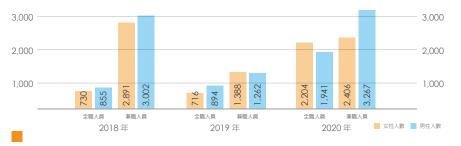




#### 依年齡

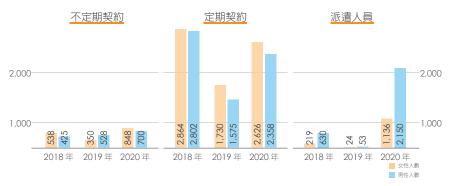


#### 依勞僱類別



1. 全職人員 (Full time) 為月薪制員工 2. 兼職人員 (Part time) 為時薪制員工 3. 以歷年 12月 31 日在職人數為計算基準

#### 依契約別



		歷年	契約別員	工總數	(依營運	據點)			
年度	契約別	台灣總部	美律 深圳	美律 泰國	美律 越南	美律 美國	美律 新加坡	美律 香港	蘇州 美聲
	不定期	657	-	246	-	9	40	11	-
2018年	定期	8	5,657	-	-	-	-	1	-
	派遣	-	849	-	-	-	-	-	-
	不定期	706	-	116	-	10	36	10	-
2019年	定期	8	3,104	191	-	-	-	2	-
	派遣	-	77	-	-	-	-	-	-
	不定期	743	-	672	-	11	44	10	68
2020年	定期	9	3,439	-	1,462	-	-	2	72
	派遣	-	3,272	-	-	-	-	-	14

1. 正職人員為不定期契約員工

2. 約聘人員為定期契約員工

3. 以歷年 12 月 31 日在職人數為計算基準

4. 派遣人員為委由派遣公司聘任派駐之員工 : 2020 年美律深圳派遣人力較高主要因與關係企業合作專案,於專案合作期內需 大量人力支援。



打造友善職場

與訓練 員工概況

人才發展 薪酬福利 友善安全 制度

職場

名元満涌 管道







電聲產品專家 永續議類管理

公司治理

傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活

## ■人才招募

依據營運策略與昌丁職涯發展,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;在台灣另提供暑期或平日工讀實習,每年任 用研發替代役人員,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。2020年因應防疫,校園管制外部 人員進出,因此校園徵才全面停辦,以網路之人力銀行徵才為主要徵才方式。

美律提供具成長性培育課程、完善福利制度和舒適便利的工作環境,確保人 才滴才滴用發展;建立良好的溝涌管道,關切昌工工作與生活情形,以凝聚 向小力。另也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 18 處) 使冒工有多元歷練,發展跨國工作經驗的機會,讓 冒丁職涯得以充分發揮專長。因應 IoT、5G、AI 趨勢,雷聲技術為科技產品 良好人機介面不可或缺的關鍵技術,2020年招募創新人才包含機構設計、 電子設計、軟體設計、韌體設計、聲學/噪音工程、麥克風研發、自動化、 設計驗證、材料驗證等多元專業領域。

美律人員招募皆依當地法令規定,禁用童工且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,美律透過假勤系統,妥善管理員工勞動 時間及應休假日期,保障員工身心平衡。

					- Lab. //-			
		歷年職級。	/職務別頃	<b>粤用員工約</b>	<b>《人數(</b> 位	(年齡別) 		
職級別	年度	30 歲以下	31~50 歲	51 歲以上	合計	30 歲以下	31~50歳	51 歲以上
	2018	-	57	27	84	0.00%	67.86%	32.14%
中高階主管	2019	-	65	33	98	0.00%	66.33%	33.67%
	2020	1	81	37	119	0.84%	68.07%	31.09%
	2018	8	111	8	127	6.30%	87.40%	6.30%
基層主管	2019	4	141	13	158	2.53%	89.24%	8.23%
	2020	4	179	12	195	2.05%	91.79%	6.15%
	2018	267	427	15	709	37.66%	60.23%	2.12%
工程 人員	2019	229	480	16	725	31.59%	66.21%	2.21%
, 1,2 2	2020	323	622	12	957	33.75%	64.99%	1.25%
	2018	214	440	20	674	31.75%	65.28%	2.97%
行政 人員	2019	169	440	25	634	26.66%	69.40%	3.94%
, 1,2 2	2020	330	553	49	932	35.41%	59.33%	5.26%
	2018	3,581	2,288	15	5,884	60.86%	38.89%	0.25%
直接 人員	2019	1,052	1,576	17	2,645	39.77%	59.58%	0.64%
	2020	5,085	2,517	13	7,615	66.78%	33.05%	0.17%
	2018	4,070	3,323	85	7,478	54.43%	44.44%	1.14%
合計	2019	1,454	2,702	104	4,260	34.13%	63.43%	2.44%
	2020	5,743	3,952	123	9,818	58.49%	40.25%	1.25%

基層主管為課長及副理、中高階主管為經理及以上主管



## ▋員工留任

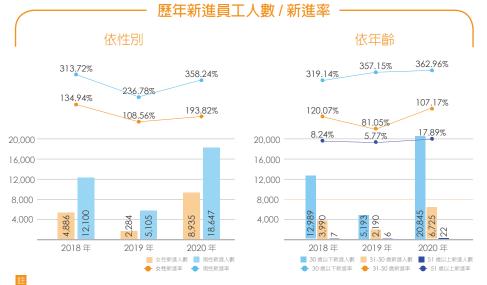
當員工提出離職需求,人力資源單位隨即視需求安排與當事人進行離職面談, 務求瞭解員工離職原因。若因應公司業務發展,執行可能影響員工權益之重 大營運變化的最短預告期,確實依法令規定提前通知受影響的員工。



### 新進與離職統計

2020年之新進人員總計 27.592 人(年新進率 281.03%),30 歲以下 20.845 人,31~50 歲 6.725 人,51 歲以上 22 人,。2020 年之離職人員總計 27.035 人(年 離職率 235.03%),30 歳以下 16.807 人,31~50 歳 6.226 人,51 歳以上 42 人。

主因為因應短期需求的訂單,造成產量有旺季與淡季之分別,旺季會以定期契約員工或派遣員工作為因應,因此新進、離職人員皆以30歲以下為大宗。惟整體 訂單量成長,因此新進率仍高於離職率,員工人數成長 101.01%。



歷年離職員工人數/離職率 依性別 依年齡 458.05% 292.65% 314.45% 316.14% 306.12% 306.16% 157.54% 129.28% 124.54% 154.66% 153.61% 146.89% 37.65% 34.15% 22.12% 20,000 15,000 16,000 12,000 12,000 9,000 8.000 6.000 15,945 5,319 3,232 6,816 130 4.000 3.000 2018年 2019年 2020年 2018年 2019年 2020年 女性雕職人數 男性雕職人數 30 歲以下離職人數 31-50 歲離職人數 51 歲以上雕職人數 ◆ 女性雕職率 ◆ 男性雕職率 ◆ 30 歲以下離職率 ◆ 31-50 歲雕職率 ◆ 51 歲以上雕職率

年新進率 = 當年度該性別(年齡別)新進員工人數÷當年底該性別(年齡別)員工總人數。

年離職率 = 當年度該性別(年齡別)離職員工人數÷當年底該性別(年齡別)員工總人數



#### 各營運據點新進人數

年齡		30 歲	以下		31~50 歲				51 歲以上			
性別	3	女	男		女		男		女		男	
	總數	新進率	總數	新進率	總數	新進率	總數	新進率	總數	新進率	總數	新進率
台灣總部	39	5.19%	32	4.26%	61	8.11%	82	10.90%	1	0.13%	2	0.27%
美律深圳	5,513	82.15%	13,603	202.70%	2,156	32.13%	4,275	63.70%	4	0.06%	-	-
美律泰國	247	36.76%	156	23.21%	34	5.06%	33	4.91%	-	-	-	-
美律越南	826	56.50%	397	27.15%	13	0.89%	22	1.50%	-	-	-	-
其他廠區	11	4.98%	21	9.50%	23	10.41%	26	11.76%	7	3.17%	8	3.62%

年新進率 = 當年度該性別(年齡別)新進員工人數÷當年底員工總人數。

台灣總部 752 人、美律深圳 6,711 人、美律泰國 672 人、美律越南 1,462 人、其他地區 221 人

#### 各營運據點離職人數

年齢		30 歲	以下		31~50 歲				51 歲以上			
性別	3	女	男		女		男		女		男	
	總數	離職率	總數	離職率	總數	離職率	總數	離職率	總數	離職率	總數	離職率
台灣總部	15	1.99%	20	2.66%	55	7.31%	79	10.51%	3	0.40%	7	0.93%
美律深圳	4,721	70.35%	11,718	174.61%	2,024	30.16%	3,950	58.86%	19	0.28%	2	0.03%
美律泰國	113	16.82%	50	7.44%	12	1.79%	6	0.89%	1	0.15%	-	-
美律越南	88	6.02%	53	3.63%	29	1.98%	22	1.50%	-	-	-	-
其他廠區	17	7.69%	12	5.43%	27	12.22%	22	9.95%	6	2.71%	4	1.81%



年離職率 = 當年度該性別(年齡別)離職員工人數÷當年底員工總人數。

台灣總部 752 人、美律深圳 6,711 人、美律泰國 672 人、美律越南 1,462 人、其他地區 221 人



## ■人權推行

所有營運廠區均遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範,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,包括種族、宗教、膚色、國 籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且訂定「美律的商業行為與職業 道德規範」與相關規定,具體保障員工權益,另設置申訴管道及懲戒辦法,且嚴格保護申訴者之相關資料, 2020年無任何違反人權之事件。

目前台灣總部與美律深圳皆會在新人報到後進行人權相關之教育訓練,其他各地之營運據點則將納入 ESG 推動目標內,逐年納入人權宣導與教育訓練之規畫。此外,美律深圳依據責任企業聯盟(RBA)之國際標準, 每年定期針對勞工人權、環境保護、職業健康安全、企業道德等面向,進行內部稽核,且自2018年起接受 RBA 驗證稽核流程(VAP),取得 RBA 銀級證書(證書期限 2 年註),客戶可在 RBA-Online 查詢美律之 企業永續績效執行資訊,2020年驗證證書到期後,已於2021年初重新取得證書。



區域	介 ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) (	執行時間 / 方式	受訓百分比	受訓總時數
台灣總部	全體新進人員(不含派駐)	每位新進人員須接受 1 小時法規訓練,涵蓋人權相關議題。	21%	161
美律深圳	全體人員	2020 年 RBA 培訓課程涵蓋人權、商業行為道德規範等 8 頂議題,分 12 次課程進行線下培訓(共 7.9 小時)。	100%	34,051



## 5.2人才發展與訓練

## ■人才發展管理

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式。建立學習型組織,增進員工管理與專業職能,是提升團隊 績效及強化組織運作效能的動力。

美律依照各項職類工作所需、績效評核結果與職 涯發展之需要,提供多元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,每位員工受訓內容均詳細紀錄與 追蹤,輔導員工規劃適性的生涯發展。

此外,除內部的人才培育,教育訓練的文化更擴 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。

## ■ TTQS 訓練管理系統

為使訓練更有架構與系統化,台灣總部自2013年導入人才發展品質管理系統(Talent Quality-management System, TTQS),每一訓練專案皆落實依照計畫 Plan(P)、設計 Design(D)、執行 Do(D)、查核 Review(R)、成果 Outcome(O) 之訓練迴圈進行。配合營運策略,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。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,且獲得2020年人才發展品質管理系統(TTQS)銀牌獎。



- 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
- 課後滿意度調查、行動計畫回饋與分析



多元溝通

管道

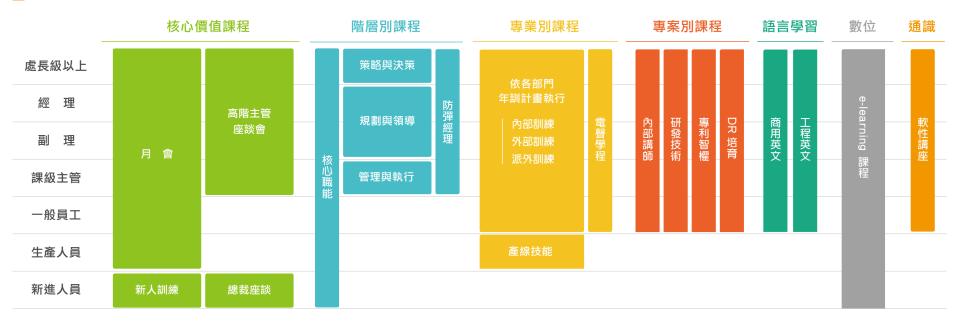
電聲產品專家 永續議題管理

歷年教育訓練開課總時數





## ■教育訓練架構



## ■訓練執行成果

2020年以內部講師、線上課程為主軸,因此 2020年教育訓練總金額 342 萬元,僅較 2019年小幅增加32萬,但2020年平均受訓時數94.18小時,相較於2019年增加 10.37 小時。



#### 歷年投入教育訓練經費槪況



教育訓練費用僅包含外訓或外聘講師之費用,不含公司內自辦教育訓練衍生之相關費用,平均受訓成本 與平均受訓總時數是依各年底員工總人數計算。

### 打造友善職場 員工概況 與訓練 制度 職場 健康照護 管道

歷年訓練時數(依性別)									
		總受訓時數		平均時數					
	年度	女性	男性	合計	女性	男性	合計		
中高階主管	2018	541	2,069	2,610	27.03	32.33	31.07		
	2019	955	2,523	3,479	38.21	34.57	35.50		
	2020	1,108	4,066	5,174	41.03	44.20	43.48		
基層主管	2018	922	2,659	3,581	21.96	31.28	28.20		
	2019	1,276	2,738	4,014	26.03	25.12	25.40		
	2020	1,028	2,842	3,870	17.73	20.75	19.85		
工程人員	2018	7,179	20,953	28,132	40.11	39.53	39.68		
	2019	9,112	21,703	30,814	50.34	39.90	42.50		
	2020	9,582	33,202	42,784	44.78	44.69	44.71		
行政人員	2018	12,285	5,011	17,296	27.30	22.37	25.66		
	2019	16,474	5,696	22,170	38.58	27.52	34.97		
	2020	22,607	12,110	34,717	36.35	39.06	37.25		
直接人員	2018	189,447	473,175	662,621	64.66	160.18	112.61		
	2019	98,320	208,785	307,105	69.14	170.72	116.11		
	2020	268,106	596,874	864,980	72.68	152.03	113.59		
合計	2018	210,374	503,866	714,240	58.10	130.64	95.51		
	2019	126,136	241,446	367,582	59.95	111.99	86.29		
	2020	302,432	649,094	951,526	65.60	124.63	96.92		

#### 階層別課程

電聲產品專家 永續議題管理 公司治理 傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活

依據年度教育訓練計畫需求,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「顧客滿意」、「商業談判溝通技巧」、「主 管讀書會」、「主管幹部營」、「MAP 管理才能訓練」等課 程提升同仁專業知識達到訓用合一目的。2020年合計培訓 1,627 人次、3,537 小時,投入經費 97.2 萬元整。

- MAP-部屬培育與啟發、領導與激勵主管讀書會

- 商業談判溝通技巧 2020 年主管幹部訓練營
- 顧客滿意
- 企業永續發展共建共好社會

#### 研發技術類課程

2020年專業別課程以研發技術類為重點課程,合計培訓 1,812 人次,9,218 小時,投入經費 27.6 萬元整。

- PLM 系統教育訓練課程
- DR 培育系列課程
- 風險管理 失效模式與效應分析 FMEA
- 8D report
- 研發專業課程



#### 【數位類課程】

隨著多元學習思維的改變,美律發展多元數位學習資源,提升 線上教學工具、優化線上教學平台,將實體課程融入線上教學 工具,逐漸取代實體課程。美律亦持續豐富數位學習內容,強 化各專業領域能力,即學即用,以學習型組織為主軸,2020 年共培訓 4.427 人次,3.871 小時。

- 研發技術類訓練課程
- 品質管理類課程
- 環安衛類課程
- 採購資材類課程
- 資訊軟體類課程
- 新人訓練類課程





#### 定期充電講座

#### 台灣總部於 2020 年度共舉辦

電聲產品專家 永續議題管理

- 「科技美律講座」
- •「古典樂入門」
- •「做志工-生命教育分享」
- 「法律實務宣導」
- 「親子講座」
- 「健康講座」
- •「消防安全講座」

參與人次達 2,753 人次。





電聲產品專家 永續議題管理 公司治理 傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活



#### 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:

#### • 設置勤學獎

每年計算員工學習時數,分為個人組與團體組,優勝者可獲得禮券獎勵。

#### • 表揚內部講師

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。

#### • 教育訓練預算無上限

教育訓練費可依同仁之實際需求提出進

修,為促進組織共學氛圍與提升學習動

機,預算無上限。







#### 支持職涯學習

美律為學習型組織,為因應產品發展需要之專 業技術,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。





多元溝通 領道

傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活

### 促進閱讀習慣

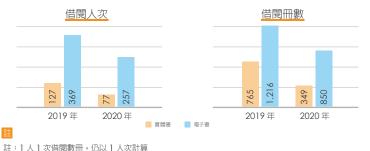
台灣總部員工圖書室現有藏書1萬餘冊,美律深圳圖書室亦有專 業、管理、文學等多元類別的圖書與雜誌數千餘冊。各營運據點圖 書室亦隋廠區發展,不斷擴充各類型圖書,鼓勵員工持續閱讀習慣。 2019 年引進 Hyread 電子書系統,使員工除可至圖書室借閱實體書 籍外,亦可採用手機或電腦閱讀電子書,2020年進一步於公司月會 推廣電子書平台,電子書借閱人次與冊數皆大幅超越紙本借閱冊數。

### 【主管讀書會】

白 2018 年起,每年舉辦「主管讀書會」,包含總部及海外廠處百 位主管參與,每年精選2至4本書籍,透過導讀促進主管交流,且 將書中內容運用於實際工作中。

2020 年共讀「數位轉型全攻略」、「OKR 做最重要的事」、「獲 利世代」、「OGSM 打造高敏捷團隊」4 本書籍,參與主管人數合 計 1,068 人次, 1,602 小時。

## 歷年圖書借閱概況



5.3

# 薪酬福利制度

## 薪資制度

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 村會出身、村會階層、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2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參考依據。

每年參與薪資市場調查,依據各營運據點所在地之經濟成長率、消費物價指 數、公司營運獲利狀況及產業標竿調薪等情況進行評估,同時參照各所在地 政府公布之基本工資,考量員工績效評核結果進行調薪規畫,以確保公司整 體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

依據各地國情不同制定不同之獎金與員工酬勞制度,以台灣總部為例,於每 年春節前後,參考營運獲利及個人績效發放年終獎金;另依公司規定,評估 公司營運績效達成度、個人績效與貢獻度核發昌工酬勞;依據台灣財政部之

2.27% (不包含工作未滿 1 年之新人)。

傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活

# 獎酬法令,亦有激勵與留任優秀人才,彈性實施認股權/庫藏股/限制員工 權利新股計畫/員工持股信託等相關措施。2020年台灣總部之平均調薪為

# 基層人員與法規基本薪資比

美律深圳等4座負責生產的營運據點,聘有直接人員,依據員工學經歷背景、 專業知識技能、職務類別等核定薪資水準,無工作經驗之最低起薪亦符合或 優於各所在地之法定薪資規範。其他營運據點皆無聘用直接人員,間接人員 起薪皆大幅優於法定薪資規範,故未進行統計。

營運據點	薪資結構最 低起薪標準 ( 元 )	法定 最低薪資 ( 元 )	比率
美律深圳	人民幣 2,250	人民幣 2,200	1.02
美律泰國	泰銖 8,710	泰銖 8,710	1.00
美律越南	越南盾 3,900,000	越南盾 3,430,000	1.14
蘇州美聲	人民幣 2,440	人民幣 2,020	1.21

## ■性別之薪酬比

新進人員起薪、年度調薪皆不因性別有差異,依循相同招募條件及薪資級距, 惟因各類職務屬性、年資等因素,各職類兩性之占比不同,因此比率上有所 差異。



		營運據點 台灣總部		總部	美律深圳		
依人均	•.•.			男	女	男	女
總薪酬		直接。	人員	(無直持	妾人員)	1	1.01
NO TO TO		間接人員	非主管	1	0.81	1	0.74
		间按八貝	主管	1	0.81	1	0.94

## ■ 非主管之全時員工薪資

配合主管機關規範,於公開資訊觀測站與報告書中揭露非擔任主管職務之全 時冒丁薪資資訊,提升公司治理資訊揭露品質及強化社會責任。

2020 年度非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」為新台幣 919 仟元, 相較 2019 年之新台幣 1.010 仟元減少 9.9%;

非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」則為新台幣 714 仟元,相較 2019 年之新台幣 776 仟元減少 7.99%。

## ▍着效考核制度

美律透過公平的績效考核制度,透過期初目標設定,由公司從上而下,落實 企業策略及年度目標到部門及個人的目標串連。年度終了時,單位主管會與 **冒丁進行訪談,檢視關鍵績效指標之執行成果,給予鼓勵與回饋改善之處,** 



打造友善職場

名元満涌 員工概況 與訓練 制度 職場 管道





電聲產品專家 永續議題管理









促進雙向溝通及員工發展、強化組織效能。

美律透過公平的績效考核制度,除到職未滿三個月之新進人員外,其餘正職同仁不分職等與性別,皆須進行每年2次之績效考核,2020年實際執行率為 100%,且依績效考核結果作為職位晉升、薪資調整、績效獎金、激勵制度、員工發展及訓練需求的依據。

## 保險措施

台灣總部與其他營運據點皆依據營運據點所在地之相關法令,針對各項社會保險、醫療保險、失業保險與 其他法定相關權益,於薪資發放時扣繳員工個人提繳金額,且依法提撥公司提繳之費用。

廠區	<u>險種</u>	公司提繳	個人提繳	
	勞保、健保	依薪資投保級距加保		
	團保	意外險	無須提繳	
台灣總部	外派人員團保	提高意外險 傷害醫療險 住院醫療險	無須提繳	
	醫療保險	0.45%~5.2%	0.1%~2%	
美律深圳	生育保險	0.45%	無須提繳	
<b>夫</b> 年冰圳	失業保險	0.7%	0.3%	
	工傷保險	0.14%-1.14%	無須提繳	
美律泰國	社會保險制度 (包含 醫療、失業、兒童福利及退休)	5% (不超過 750 泰銖)	5%(不超過 750 泰銖)	
美律越南	社會保險 美 <mark>律越南</mark> (包含生育、職災、退休、失業、健康保險)		10.5%	
<b>学</b> /李学团	社會安全稅	6.2%	6.2%	
美律美國	醫療保險稅	1.45%	1.45%	
美律新加坡	公積金計劃	7.5%~17%	5%~20%	
美律香港	雇員補償保險	100%	無須提繳	
	醫療保險	7%	2%	
蘇州美聲	生育保險	0.8%	無須提繳	
無州夫官	失業保險	0.5%	0.5%	
	工傷保險	0.25%	無須提繳	

## ▋退休保障

台灣總部依勞基法及相關辦法訂定退休制度,成 立勞丁退休準備金監督委員會, 目經台中市政府 核准在案,定期每季舉辦勞丁退休準備金監督委 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 5.1% 提存於臺灣銀行信託部之勞丁退休基金 專戶,準備金金額每年依法足額提撥,可滿足目 前相關昌丁退休之需求;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,存入勞保局員工個人退休金專戶,員工另可 依個人意願選擇提撥 0 至 6% 不等之退休金至個 人退休金專戶中。

此外,各營運據點所在地之政府亦有相關之退休 金制度,美律亦遵循各地主管機關退休保險制度 之規範,提撥法令規範之退休金至規定專戶,以 保障員工未來之退休生活。



打造友善職場

員工概況

與訓練

人才發展 薪酬福利 友善安全 制度

職場

多元溝通 管道





若因病或因故無法至公司上班,得申請

在家工作。





電聲產品專家 永續議題管理

傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活

#### 個人提撥 營運據點 公司提撥 退休制度 舊制 按月依薪資總額 5.1% 提存 無須白提 新制 按月依薪資總額 6% 提撥 依個人意願提撥 0-6% 美律深圳 社會保險之養老保險 14%~15% 401(K) 依個人意願 美律美國 美律新加坡 強積金制度(退休金) 17% (最高 SGD \$1,020) 20% (最高 SGD \$1,200) 5% 5% 美律香港 強積金制度(退休金) 蘇州美聲 社會保險之養老保險 24.5% 10.5%

泰國與越南之退休制度,依當地法規列於社會保險項目內,故此處不重複列舉。

## 音嬰假

台灣訂有「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」規範,台灣總部 依法且為協助員工兼顧事業與家庭,實施育嬰留職停薪制度,在子女滿3歲 前之昌丁可申請育嬰留停,最長可申請兩年。此外,亦提供牛理假、產檢假、 產假、陪產假、安胎假、家庭照顧假及提供哺集乳室、母性健康保護等友善 職場措施,並與合格優質幼兒園辦理特約,從各面向支持員工育兒需求(育 嬰假為台灣法令專有之規範,故僅揭露台灣育嬰留停之相關數據)。

百日	201	2018年		2019年		2020年	
項目	男	女	男	女	男	女	
符合育嬰留停申請資格人數(A)	52	32	56	38	58	34	
實際留停人數(B)	0	4	1	5	2	7	
應復職人數(C)	1	7	1	5	2	6	
實際復職人數(D)	1	5	1	3	2	3	
前一年度實際復職人數(E)	1	2	1	5	1	3	
前一年度復職後持續工作滿一年人數(F)	0	1	1	3	1	3	
育嬰留停復職率(D/C)	100%	71%	100%	60%	100%	50%	
育嬰留停留任率(F / E)	0%	50%	100%	60%	100%	100%	

2020 年符合育嬰留停申請資格人數為 2017 ~ 2020 年申請產假、陪產假之員工總數

## ▋優於法令休假制度

台灣總部採彈性工時與休假方式,使同仁可彈性運用。除依勞基法訂定之休 假日外,另提供優於法令的休假制度,如派駐海外同仁返台假、親屬結婚給 薪假等;為鼓勵員工參與公益活動,提供給薪志工假;若因病或因故無法至 公司上班,得申請在家工作,兼顧員工工作收入及生活平衡。其他營運據點 之福利措施,皆以符合當地政府所規範之要求為主。

項目	法令規定	美律優於法令作法
返台假	無	<ul><li>每年數次返台假申請</li><li>因應新冠肺炎,外派員工除既有休假權益外,因往返不同邊境所產生之檢疫、住宿等相關費用及隔離日數之薪資,皆由公司負擔</li></ul>
婚 婚假	員工本人結婚給予婚假 8 日, 工資照給。	除員工本人外,另提供:  • 員工子女結婚,給薪假2日  • 員工兄弟姊妹結婚,給薪假1日
志工假	無	每年2日給薪志工假
產假	妊娠未滿 3 個月流產者,雇主無給付產假期間薪資之義務。	妊娠未滿 3 個月流產者,其申請法定產 假期間之薪資照給。

# ■職工福利委員會

台灣總部設立「職工福利委員會」,由各福委代表定期開會,推動各項員工福利制度,包含節慶禮金、聚餐及旅遊補助,以及生育、結婚禮金、員工本人及子女 獎學金及喪葬、急難救助慰問金等。也支持員工自主成立各類休閒活動團體,鼓勵員工眷屬一同參與活動,融入美律大家庭。重視員工家庭成員。因 COVID-19 疫情影響,暫停舉辦家庭日活動。

## 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、親子同樂活 動,讓同仁除了在工作外還能兼顧家庭及親子時間、員工旅遊 除了增加同仁之間的交流與默契外,也能讓眷屬了解公司文 化,促進夫妻感情與親子互動,也讓眷屬感受到美律大家庭的 用心。



## 聚餐活動

台灣總部每季由各部門辦理聚餐活動,凝聚同仁向心力,提升 部門團隊精神與情感交流。







## 社團蓬勃發展

鼓勵同仁在工作之餘發展興趣、拓展人際關係與維持身心健康,台灣總部社團包含羽球社、 籃球社、瑜珈社、有氧運動社及綜合肌力社等





## 員工子女獎學金

提供員工本人或子女獎學金,以獎勵學習績優表現,增進眷屬對美律的認同感與歸屬感。 2020年獎學金共計 100 人申請核准,發放金額新台幣 145,800 元。





# ■其他福利

## 資深與模範員工表揚

凡年資滿5之倍數的台灣總部員工,每年頒發「年 資紀念獎」予以鼓勵,請另針對優秀員工進行提 報與選拔,每年頒發「年度模範員工獎」以感謝 其對美律之貢獻。



## 紓壓按摩服務

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, 2020 年再增 聘1名(總計2名),



2020 年受惠

923人次。



# 5.4友善安全職場

## ■職業安全衛生管理系統

美律秉持「保護員工,關懷健康,預防危害,降低工傷」的職業安全衛生政策,依職業安全衛生法規定建立推動實施職業安全衛生管理體系、訂定環安衛方針、 目標和指標,定期執行與檢查,以遵守職安衛法令和相關要求、提供安全和健康的工作條件、消除危害和降低職安衛風險、推動職安衛諮商和參與,確保內部運 作均能夠符合安全衛生之政策與規定。

為確保管理系統有效運作,台灣總部成立職業安全衛生委員會,總裁擔任主任委員,職安衛管理代表為副主任委員,勞安單位人員以及所有勞工代表皆為委員,勞工代表 4 人,占全體委員 33% 以上:美律深圳則以消防安全生產委員會作為職業安全衛生之管理組織,主任委員為廠處總經理,勞方代表之比例為50%,每季定期開會審議重大職安衛事項或對重大職安衛問題提出建議。

名元満涌

管道

### 職業安全衛生委員會勞工代表權利

- 反應員工意見(包含職安衛資源需求及風險 控管需求)
- 參與職安衛政策、目標及程序之發展與審查 對於會議決議事項之宣導及傳達
- 參與事件調查作業

台灣總部及美律深圳已依循 ISO45001:2018 的規範建立職業安全衛生管理體系,涵蓋範圍包含執行設計、開發、採購、施工、生產、維護與承攬等工作活動之相關工作者(員工及非員工)。依管理體系之架構,制訂安全衛生相關管理程序,以作為安全衛生規畫之遵循方向。

評估各營運據點之職業安全衛生風險,因屬銷售與管理辦公室性質且人數不多之營運據點(美律美國、美律新加坡、美律香港),發生失能傷害之風險較低,因此未納入管理體系之運作。目前美律深圳已於 2020 年通過 ISO 45001:2018 外部驗證,台灣總部則已於 2020 年導入 ISO 45001:2018 管理體系,預定 2021年進行第三方外部驗證;美律泰國雖有職業安全衛生之管理機制,惟尚未完整符合 ISO 45001管理架構,蘇州美聲則為 2018年購併之關係企業,美律越南則於 2020年正式量產,將於未來逐年將設有生產活動之營運據點導入職業安全衛生管理體系,且取得外部驗證。















電聲產品專家 永續議類管理

營運據點	2020 年底 員工人數	以職安衛管理體系 進行管理涵蓋人數	納入內部稽核 涵蓋人數	納入外部驗證 涵蓋人數	
台灣總部	752	752	752	0	
美律深圳	6,711	6,711	6,711	6,711	
美律泰國	672	672	0	0	
美律越南	1,462	0	0	0	
蘇州美聲	154	0	0	0	
美律美國	11				
美律新加坡 44		· 評估為低風險,僅針對辦公室進行安全管理措施,惟不依據 ISO · 45001:2018 之管理架構,以管理系統之運作進行管理。			
美律香港	12	43001.2010 尺官珪未	悔,以旨垤示机之建	IF進1J B 连 °	
高風險 營運據點人數	9,751	8,135	7,463	6,711	
涵蓋率(僅高風	1險營運據點)	83.43%	76.54%	68.82%	
涵蓋率(所有	營運據點)	82.86%	76.01%	68.35%	

# 危害辨識、風險評估及事故調查

針對各項作業活動及設施所潛在之安全衛生危害因子(包括物理性、人因性、 化學性、生物性、社會心理等)持續進行鑑別、登錄,從中評估出安全衛生風 險,追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害及評估風險,執行必要之風險控 制方法,以實現安全衛生政策,達到持續改進之要求。2020年台灣總部執行 危害鑑別與風險機會評估共計 244 件,控制後仍具高風險事項為 0 件。美律深 圳執行危害鑑別與風險機會評估共計 58 個部門,控制後仍具高風險事項為 0 件。

如發現任何不符合作業規範之行為,或發現新的潛在風險與問題,則由專人負 青追蹤改善,針對問題點評估相關規定的修訂,落實保障員工工作環境的安全 與健康。對於員工於工作有關的傷害、不健康、疾病及其它事故等,建立有效 措施,以提升安全衛生管理成效。

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。為能預防災害發生目能及時於第一時間內搶救及撲滅,每年安排消防實 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。

重視生命安全,於相關新人訓練宣導並明列於職業安全衛生管理手冊,工作中 若遇到有危及生命安全之情況(如:地震、火災、爆炸、有毒物質洩漏等), 應主動避開危險,離開該風險區域,並立即告知上級主管,而不會有任何懲罰。





# 職業安全教育訓練

依照法規要求,確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生 管理之機制,定期提供職業健康與安全相關教育訓練,藉此導入安全衛生與健 康之文化與觀念。

2020 年台灣總部新進人員勞工安全及防火知識受訓 178 人次,新進人員危害 性化學品教育訓練受訓人數 57 人次,消防安全講習 193 人次,消防講座 205 調查及處理制度,展開事故發生原因或潛在原因的調查,且採取有效矯正預防 人次,總受訓時數約562人時。且勞安人員依法定期回訓,加強辦理員工安全 衛生教育訓練,以提升所有人員安全意識。

美律深圳所有生產線機台亦有明確的操作程序與規範、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。針對機台設計安全機制與措施, 以保護員工避免受到工作傷害。美律深圳針對所有入職新人,進行廠級、車間 級、崗位級三級安全培訓,2020年總參與人次達23,248人次。此外,亦不 定期舉辦公共安全培訓課程,2020年培訓課程7堂,參與15,606人次。 新人報到都必須完成安全衛生相關的課程訓練,所有同仁亦可透過文管系統隨 時查詢與工作相關的規定與程序,掌握相關工作安全規定。

培訓時間	美律深圳公共安全培訓課程主題	實到人數
2月	安全知識學習(一暢兩會,安全責任要求)	2,602
4月	危險源識別與控制方法學習	2,340
7月	ISO 45001 體系標準	2,803
9月	勞動防護用品使用方法 3,004	
10月	機器設備環安衛及 GP 評估驗收知識 69	
11月	重要機器設備危險源及部門重要危險源	3,903
12月		885

## ■作業環境監測

定期更新所使用的化學品清單,依據危害性化學品評估及分級管理方法,進行 系統性評估與辨識出具有危害性之化學品,以掌握具健康危害之高風險有害物 質,同時依評估結果採取分級管理措施。每半年實施作業環境監測,以持續確 認危害性化學品暴露結果,是否超出法定容許暴露濃度,2020年台灣總部及 美律深圳作業環境監測結果皆為合格。

## ■ 承攬商安全管理

電聲產品專家 永續議題管理

美律視承攬商為重要的工作夥伴,為確保承攬商人員的工作安全,各生產據點 除依據當地法令規定實施危害告知及監督外,且推動各項管理機制,以強化承 攬商施工安全。

台灣總部訂有採購安全衛生評估管理程序與承攬商施工安全管理辦法,由需求單位提出工程/勞務/物品等採購需求,經由勞安單位審查相關安全衛生具體規範,同時告知施工安全注意事項,採購單位依此進行發包及驗收。美律深圳則建立承攬商環安衛管理作業程序,並要求所有外來作業承攬商簽署環安衛管理告知書,告知其入廠安全注意事項,採購單位依此發包及驗收。此制度有助於需求單位對於承攬商的資格及條件先期掌握,同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。惟目前尚未進行承攬商工作時數之管理與統計,未來將規畫管理機制,將承攬商之工作時數納入統計。

# ■失能傷害管理

美律近3年皆無發生任何工作者死亡或嚴重之失能傷害事件,非員工之工作者亦無發生任何失能傷害事件。因職業安全傷害風險較低且無營運據點當地法令之強制規範,美律美國、美律新加坡、美律香港未納入工作時數之統計與管理。台灣總部、美律深圳、美律泰國及蘇州美聲之工作總時數約1,399萬小時。台灣總部2020年發生3件失能傷害事件(損失日數1日以上),合計損失工時合計143日,主要皆為行進間或上下樓梯時,因地面濕滑或燈光不足等環境因素造成跌倒而受傷,事後已檢討改善措施,確實維持地面乾燥及調整梯間照明時間,以防止類似事故再發。另有2件為輕傷害(因損失工時未滿1天,依

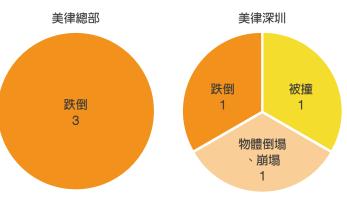
傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活



職災統計標準未列入計算)。此外,虛驚事件紀錄則有 3 件(2020 年導入 ISO45001:2018 後開始紀錄)。

美律深圳共有3件失能傷害事件(損失日數1日以上),損失工時合計75日,其中2件因員工作業時操作設備不當導致物體倒塌或撞傷,另1件跌倒,事後 已檢討改善措施,加強安全教育訓練,且於機器設備加裝光電保護裝置,以防止類似事故再發生。另有2件為輕傷害(因損失工時未滿1天,依職災統計標準 未列入計算)。此外,於2020年無虛驚事件紀錄(自ISO45001:2018 導入後開始紀錄)。

## 2020 年失能傷害統計



## 美律深圳事故調查





改善措施

員工獨自搬運機台設備時,輪子不慎
卡到下水道縫隙導致設備傾倒,砸到
腳背受傷。

加強員工安全教育培訓,搬運設備時 須先確認路徑順暢,且須2人以上才 能搬運

2	倉庫人員不當使用貨梯導致撞傷

貨梯使用安全操作規程再訓練並增加 安全標識警示等措施。

食堂人員因地滑跌倒

廚工作業必須穿著防滑鞋

所有員工失能傷害資訊					
所有員工	2019年	2020年			
全年工作時數	10,791,571	13,988,064			
職業傷害死亡人數	-	-			
嚴重職業傷害人數	-	-			
虚驚傷害件數	-	3			
 損工天數	5	218			
應記錄職業傷害人數	1	6			
職業傷害死亡比率	-	-			
嚴重職業傷害比率	-	-			
應記錄職業傷害比率 (TRIR)	0	0			
虚驚事件頻率 (NMFR)	-	0			
 損工天數比率	0.09	3.12			
失能傷害頻率(FR)	0.09	0.42			
失能傷害嚴重率(SR)	-	15			
綜合傷害指數(FSI)	-	0.08			

- 指標之計算方式不含交通傷害事件
- 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 ×200,000÷ 全年工作時數
- 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人數 ×200.000÷ 全年工作時數
- 可記錄職業傷害比率 (TRIR)= 可記錄職業傷害人數 ×200,000÷ 全年工作時數
- 虛驚事件頻率 (NMFR)= 虛驚傷害件數 ×200,000÷ 全年工作時數
- 「損工天數」是指受傷害者暫時(或永久)不能恢復工作之日數,不包括受傷當日及恢復工作當日,但應含中間所經過之日 數(包括星期天、休假日或事業單位停工日)及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數
- 「應記錄職業傷害人數」則為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數(損失工時8小時以上者)
- 「嚴重職業傷害人數」則是受傷害者無法恢復的其他傷害(如截肢),或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者

多元溝通 管道

電聲產品專家 永續議顕管理

# 5.5 健康照護

## ■職業健康服務

美律重視員工身心健康,除落實法令規定,每年提供優於法規之健康檢查,台灣總部亦提供每月特約醫師健康服務、職護即時健康諮詢與照護、健康檢查報告異常追蹤關懷、醫療單位轉介、傷病復工關懷等多元健康照護。台灣總部 2020 年員工健檢共 621 人參與,參與率達 87.46%。檢查後也不輕忽,將異常高風險個案列為追蹤管理對象,以達到早期發現、早期治療的目的。

美律深圳則針對特殊作業崗位員工 (例如粉塵、化學品接觸、噪聲等),於崗前、在崗、離崗各階段,辦理相關職業安全體檢報告,並追蹤關懷與複查結果,或 安排有相關禁忌症人員調離原崗位。

## ■ Covid-19 防疫

因應新冠肺炎疫情,自 2020 年一月起,以高規格佈署且落實滾動式防疫政策,由人力資源暨勞工安全衛生處每日關注全球疫情趨勢,於個人防護、環境安全、 出勤管理、訪客管理、健康醫療、遠端辦公、防疫物資等 7 大面向訂定相應防疫措施,視防疫需求召集相關部門代表討論與修正,呈報總裁後施行,落實防疫 政策推行。並將於 2021 年修訂《健康管理辦法》傳染病防治計畫之「疫情分級與因應措施」,依國內疫情等級定期召開緊急應變小組會議。

個人防護上,透過「員工動態自主申報表」之線上疫調系統,依旅遊史與接觸史分為 A~G 類,由同仁每日自主回報,實施相應的出勤與健康管理措施,即時掌握疫情動態與員工健康情況,疫情升溫時並啟動分流上班機制、暫停餐廳集體用餐、啟動線上會議等,減少非必要海外出差,以避免或減少疫情之擴散。並提供海外出差同仁防疫物資包及安全防護健康手冊,協助安排防疫旅館、機場接駁等,出差期間及返台後皆定期關懷與追蹤健康狀況,並給予及時健康諮詢與醫療協助。



打造友善職場

員工概況 與訓練

人才發展 薪酬福利 友善安全 制度

職場

健康採護 管道

















## 防疫措施

	個人防護	門禁管理	<ul><li>● 門禁路線管制</li><li>● 動態自主申報表、量體溫、戴□罩、手部酒精消毒</li></ul>
253		發燒處理	發燒者自發燒日起,24 小時內請假休養,禁止進入
		用餐管理	<ul><li> ◆ 餐廳用餐分區</li><li> ◆ 強化並提升:禁止集體用餐</li></ul>
	環境安全	集會限制	<ul><li>◆維持室內社交距離 1.5 公尺,配戴□罩</li><li>◆強化並提升:禁止 50 人以上集會</li></ul>
		環境消毒	<ul><li>● 定期消毒</li><li>● 強化並提升:每月一次</li></ul>
	出勤管理	國外出差	<ul><li>減少非必要國外出差</li><li>強化並提升:限制國內跨縣市出差,必要跨區時,採分區辦公</li></ul>
	正勤官珪	分流上班	● 啟動居家上班或分流分區上班機制 ( 視情況調整 )
	訪客管理	訪客拜訪	<ul><li>●限制訪客及活動區域限制</li><li>●強化並提升:禁止訪客</li></ul>
	健康醫療	健康關懷	<ul><li>● 每日動態自主申報表 A~G 類健康與門禁管理</li><li>● 關注員工之接觸史與旅遊史,必要時安排居家上班,定期健康關懷</li><li>● 員工網站首頁設置「新冠肺炎疫情專區」,不定期更新最新資訊。</li></ul>
		出差醫療	● 海外出差人員健康管理與醫療協助
	遠端辦公	資訊設備	<ul><li>● 確保員工遠端辦公之出勤打卡、線上會議、通訊軟體等 IT 資源運作,及電腦等設備充足</li><li>● 確保資料之安全性與機密性</li></ul>
	防疫物資	物資庫存	● 定期物資盤點,確保防疫用品充足。適時協助各地區物資調配

#### 防疫機制啟動歷程

2019年12月

湖北省武漢市爆發新型肺炎

關注全球疫情,員工健康關注。

1/21 台灣出現首例境外移入確診病例

2020年1月

2020年2月

• 美律開始實施門禁管制: 啟動海外返台員工 進行居家上班與健康管理機制

● 50 人以上大型會議或教育訓練延期或改以線 上進行

● 線上動態自主申報表啟用,並進行 A~G 類 健康分級門禁管理與健康追蹤機制

● 出入□體溫量測與動線管制、會議室及辦公 區提供酒精與環境消毒劑。

● 暫停餐廳用餐,廠處餐廳採用單向及梅花座 用餐,桌面架設隔板。

• 啟動遠端居家辦公作業及管理措施

2020年3月

• 減少非必要海外出差。如需出差者,提供出 差防疫包及返台居家檢疫包(□罩、維他命、 75% 酒精與濕巾、防護衣、護目鏡、體溫計、 環境消毒液、水果與食品),必要協助安排 檢疫旅館,並派車接送

2020年4月

• 限制訪客

• 暫停社團活動與部門聚餐等群聚活動

2020年6月

疫情趨緩,逐步寬放公司防疫政策

開放 100 人以下大型會議、恢復社團與部門聚

餐活動,寬放訪客進入限制

5/11 全台防疫警戒提升為二級,5/14 雙 北提升為三級警戒,5/19 全台提升為三 2021年5月

啟動居家上班或分流分區上班機制;禁止訪客。



打造友善職場

員工概況 與訓練

多元溝通





電聲產品專家 永續議題管理











# ■健康促進

每年健檢時結合心理壓力調查,辨識高壓力負荷同 仁,安排特約醫師個別諮詢與關懷,協助員工因應 壓力問題。

台灣總部員工多屬於辦公室研發、行政管理等工作 屬性,久坐容易造成肌肉痠痛、代謝症候群、心理 壓力等健康問題,因而辦理各項宣導與活動、鼓勵 參與運動社團等,培養個人健康意識,養成健康生 活習慣。

美律深圳與合作醫療機構厚德醫院進行養生知識聯 合培訓,及激請廣州中醫大學研究生在公司進行針 灸理療義診等多元健康照護活動。並設有籃球社, 羽毛球社,志工活動社等,且不定期舉辦各類社團

活動,如相親活動、親子活動、 公益活動與「全民健身月」趣味 運動會活動,促進員工身心健 康,增強團隊凝聚力、向心力, 以更加飽滿的工作熱情和健康體 能投入到工作之中。

[短短動企業部] 美律實際 股份有限公

課程主題	實到人數
教你因材施教, 讓孩子做最美好的自己(線上)	314
遠離痠痛 - 找回正位	49
職場不法侵害 親職講座:擁抱衝突,讓愛流動	496
物理治療師教您「肩膀不再固故立」	34
筋絡舒緩課程(4梯次)	45
體適能檢測	66
健檢後醫師諮詢	38
代謝症候群講座	22
捐血活動	87
網路說你就聽?你該懂的「體質瘦身」	65

























## 法定勞工健康服務計畫之推動

台灣總部辦理健康保護及促進事項,配合特約臨場醫師進行個別健康服務,推動各項勞動部法定之勞工健康服務指引。



### 異常工作負荷促發疾病預防計畫

總部辦理年度在職員工健康檢查時,填報風險辨識評估表,依健檢結果之風險因子篩選出之健康風險等級。高風險員工 由特約醫師進行訪談及健康指導,且通知其主管給予適當協助;中、低風險員工,由職護以電子郵件或面談提供相關健 康資訊。

2020



### 母性員工健康保護計畫

悉員工懷孕時由員工填寫「女性勞工母性健康風險評估表」,評估其工作對母體健康之影響。2020年接受健康面談與 指導有9位女性懷孕員工、8位產後員工,以提供懷孕期間及產後相關衛教資訊,哺集乳室使用人數則有7人。 美律深圳每月登記懷孕員工,並統計與造冊追蹤孕期員工健康安全。員工懷孕後立即調離有毒有害作業崗位,懷孕滿7 個月時不得安排加班。哺乳期可申請每天一小時哺乳假,亦設置哺乳室。2020年共登記21位懷孕員工。



### 人因性危害預防計畫

辦理年度在職員工健康檢查時,填報員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查(疑似有危害者),建立追蹤名冊。經由個別關懷 後,瞭解個案症狀發生之原因,視其改善情況安排特約醫師面談,給予適當之改善建議。2020年疑似有危害同仁20人, 經個人調整生活及運動習慣後,獲得改善共6人。

美律深圳按照超負荷超強度勞動識別評估與管理程式,針對每個工作崗位進行人體工學負荷評估打分,製成人體工程學 相關因素匯總表,評估後針對8個可能影響員工身體及健康的崗位,實施相應措施緩解其工作負荷。

關懷與協助 6 位同仁

深圳

關懷與改善 8 個崗位



### 執行職務遭受不法侵害預防計畫

制定預防計畫並據以執行,於新進及在職員工教育訓練中,納入預防職場不法侵害訓練課程。由總裁簽署宣示「預防職 場不法侵害之書面聲明書」公告於公佈欄,2020年辦理1場職場不法侵害課程共計496人參與。

參與人數

共計 496 名員工

傳遞美好聲音 因應氣候變遷 豐富人類生活





# 5.6多元溝通管道

美律各營運據點皆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,

及時回覆同仁改善作法,共同讓工作制度與環境愈來愈完善。

## ■ 員工意見表

美律除設有意見反應表及意見箱,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。2020年僅彙總台灣總部與美律深圳之員工意 見反應統整,總計68件,各項同仁提出之問題與 建議,評估可行性後已適時回覆且積極改善。未來 亦將彙總其他各據點之意見,作為集團內各項工作 制度與環境之統籌規畫與推動。

	意見反應單	內容
台灣總部	2件	制度管理類1件 政策類1件
深圳廠區	66 件	食宿類 24 件制度管理類 30 件薪資福利類 12 件

	面對面溝通 ■ 組織性 / 各單位 / 跨級會議 / 工會	公告 厰區 / 組織性活動	各層級主管	
全體員工	員工網站 員工意見調查 人力資源團隊 非定期溝通會議	電子化廠內刊物公告/快訊公司性活動 品委會急難救助 廠區健康促進中心	人力資源組織	董事會 及 管理階層
	員工意見反映管道 員工申訴專線  性騷擾申訴處理委員會	<ul><li>■ 員工意見箱</li><li>■ 電話及簡訊關懷專線</li></ul>	系統、 委員會主席	



## 新進人員意見收集

台灣總部每月舉辦新人座談會,由總裁親自出席 與新進員工互動,答覆提問與給予建議。另外, 新進昌丁亦可透過《新進人昌心得報告表》,提 出建言或建議。美律深圳亦於新人到職一個月 後,進行—對—訪談。

## 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 丁離職原因、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、政策,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,實際了解以 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。2021年將重新規畫員工 滿意度調查之架構,期望能更有 效收集員工之想法與滿意度,作 為未來推動各項措施之參考。

#### 工會

目前在美律深圳設有工會,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,同 時定期舉辦各種活動,惟目前美 律深圳未與工會簽訂團體協約。















# 6.1環境保護政策

美律設立環境管理專責單位,推動環境資源管理、能源與水資源管理、廢棄物管理、強化環保意識等措施。



## 呼應再生能源倡議

因應 SDG 13 氣候行動,美律預定於 2021 年,將再生能源的使用列入中長期目標,開始收集與評估各營運據點採用再生能源的可行性評估,以響應由氣候組織 (The Climate Group) 與碳揭露計畫(Carbon Disclosure Project, CDP) 所主導的全球再生能源倡議「RE100」,提出 2021 年至 2050 年間達成 100% 使用綠電的承諾與推進時程。RE100 再生能源倡議範疇包含美律台灣、美律深圳、美律惠州、美律泰國、美律越南、美律香港、美律新加坡、蘇州美聲、富立 康泰(青島)、富立康泰(廈門)、AST、SCI、SEAS。

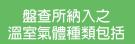


# 6.2溫室氣體管理

# 溫室氣體盤查

美律致力於溫室氣體盤查,確實掌握溫室氣體排放狀況,訂定明確節能目標。針對對各項能源使用及汗染排放量,制定各項管理措施,以持續不斷改善,致力達 成少汗染、低能耗、易回收等環境友善曰標。

2020 年實際之溫室氣體範疇 1、範疇 2 排放量為 18.054.59 噸-CO<sub>2</sub>e,相較於 2019 增加 1,292.43 噸-CO<sub>2</sub>e(增加 7.71%); 2020年溫室氣體排放減量目標為百萬營收排放密集度減少10%相 較 2019 年度,惟 2020 年溫室氣體排放密集度相較 2019 年增加 13.91%(同期營收減少5.37%),人均主要受疫情影響,營收減少 幅度大於預期,但主要用電項目之一的空調仍需固定耗用所致,另 亦受深圳當地政府停電計畫影響,採用柴油發電機天數增,造成溫 室氣體排放密集度未減反增。



- 二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)
- 甲烷 (CH₄)
- 氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)
- 氟氫碳化物 (HFCs)
- 全氟碳化物 (PFCs)
- 六氟化硫 (SF<sub>4</sub>)
- 三氟化氮 (NF<sub>3</sub>) 等七項。

### 歷年溫室氣體排放量(單位:CO2e)



- 1. 盤查範疇僅包含台灣總部、台北研發中心、美律深圳,其他營運據點將依未來溫室氣體管理時程逐年納入
- 2. 採用營運控制權法劃定邊界,計算方式採用排放係數法
- 3. 依據不同排放源,引用行政院環保署之溫室氣體排放係數管理表(6.0.4 版本 2019 年 6 月)、產品碳足跡資訊網、Simapro 9.0.0.49、IPCC 第五次評估報告(2013)全球暖化潛勢係數等係數及 ICAO 飛行碳排放量等進行換算
- 4. 台灣總部之電力排放係數係採用能源局公布之電力排放係數 0.533(2018年)、0.509(2019、2020年)順 CO<sub>2</sub>e/干度
- 5. 中國據點之電力排放係數係採用中國生態環境部公布「2019 年中國區域電網基準線排放因數」,南方區域電網轉換係數為 0.8042 公噸 CO,e/ MWh,因 2017 年係數更新,排放數據為更新係數計算之結果
- 6. 溫室氣體排放密集度 = 當年度溫室氣體排放量 ÷ 當年度合併營收淨額(百萬元)



## 台灣總部

依據 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準,計算 2020 年溫 室氣體排放量,且設定為基準年。2020年排放量為819.45 順-CO2e,盤查範圍除了涵蓋範疇 1、範疇 2 及範疇 3 (購買的產品與服務、營運中產生的廢棄物、商務旅行,即 2018年版,類別3-6)。

## 美律深圳

依據 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準,計算 2020 年溫 室氣體排放量,且設定為基準年。,2020年之排放量為17 .648.84 順-CO2e, 盤查範圍除了涵蓋範疇 1、範疇 2 及包 含範疇 3 (購買的產品與服務、商務旅行,即 2018 年版,類 別 3-6 )

## 運籌碳排減量

進行運籌或物流過程中,包括倉儲、運輸、包裝、配銷等,盡量減少包裝/ 包材使用,或降低運輸碳里程。經由包裝方式改進創新,提高包裝與倉儲空 間運用效益,以減少貨櫃運輸數量。

#### 2020 年減碳包裝創新

- 減塑:由塑膠泡殼改為瓦楞隔板結構
- 減量:直接將說明手冊印刷於盒蓋內側
- 增加運載效率:整體優化後紙盒體積縮小, 以同一棧板為基準,可承載產品數量增加 33.33 %

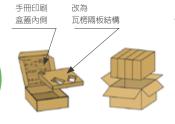
# 原始 設計







優化 設計







# 6.3能源與水資源管理

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,因此持續推動節能減碳。台灣總部自 2016 年導入 ISO 50001 能源管理系統,以系統化方式進行各項節能減碳措施,持續更新節能設備。歷年已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,節能效益逐年提升。

## ■節能改善措施

1.2020 年美律深圳更換中央空調系統,對比舊系統,換算全年可節電 1,712,070 度,約節能45.2%。



約節能 **45.2**% 節電 1,712,070 度

建置冷熱交換系統降低室內溫度,室內冷氣溫度設定為26度,每年可節省約2.5萬度用電量。 且每年持續置換LED省電燈管,可節省約3.400度用電量。



節電 3,400 度

## ■優化製造流程

持續優化製造流程,導入自動化設備,以節省勞動人力,提升能源效率、品質與產能,2020年導入 PCBA 機械手臂自動加錫等設備,改善前該工站需3人力、產能為400 UPH(每小時產出),改善後只需1人力、產能提升至1,200 UPH。

## ▮能源用量統計

2020 年能源消耗密集度為 2.89(GJ/百萬元),較 2019 年之 2.08 增加 38.63%,主要因美律越南首年投入生產、美律泰國正式量產及美律深圳與關係企業進行專案合作故委外租賃廠房導致期間電量增加,另因疫情影響致營收縮減而影響能源管理成效。

台灣總部雖僅為辦公室使用,無生產活動,但2020年用電量1,312.58干度,雖僅較2019年微幅減少9.18干度(降低0.69%),但依據能源績效指標與能源基線監控表,將各月氣溫與人工時等因子列入迴歸分析後,2020年平均減少4.29%能源,節能效益體現。

因應氣候變遷

環境保護 溫室氣體 政策

管理

能源與水 資源管理 管理













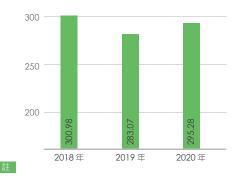








#### 歷年自來水取水量 (單位:百萬公升 ML)



因台北、新竹及工業區 38 路辦公室、美國辦公室等地,水費包 含於辦公室租金內,未納入統計:越南廠自2020年起納入統計: 取水量未包含各營運據點之員工宿舍生活用水。

# ▮水資源管理

美律之製程主要以組裝為主,因此生產過程中未使用水,取水之主要用途為生活用水,來源 100% 為自來水,且皆非 來自水資源壓力區;產出廢水亦僅有生活廢水(無工業廢水產生)。

台灣總部在水資源管理著重於昌丁日常丁作的節約用水觀急與設施改善,積極推動節水措施,如更換省水龍頭等,每 月進行異常分析,以提升水資源使用效率。

美律深圳訂有「廢水處理管制辦法」以防治水汗染,為減少生活用水,員工餐廳採用全自動洗碗機,用餐後餐具集中, 依團膳廠商統計之資訊,每年約可節水 115,200 噸;設置 2 套純水系統,將廢水回收再製成純水,供清潔廁所使用, 每年約可節水 504 噸(廠商提供數據)。

2020 年總取水量為 295.28 百萬公升(ML),相較 2019 年增加 12.21 ML,因美律泰國擴廠、美律越南於 2020 年 量產之因素,於 2020 年增加 26.96 ML,因此其他營運據點在 2020 年實際取水量少於 2019 年。



因應氣候變遷

環境保護 溫室氣體 能源與水 政策

管理

資源管理



實施















美律以廢棄物減量、回收再利用,達成資源有效利用為目標,訂定廢棄物管理程序及廢棄物管理辦法,納入 ISO 14001 環境管理系統進行管控。廢棄物管理以 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衝擊為原則,各項事業廢棄物(有害/非有害)皆委託合格處理業者依環保規範進行安全處置, 其最終處理方式,包含焚化或以其他符合當地法規之方式處置。回收或再利用廢棄物交由合格回收單位進行回收,一般生活垃圾則清運至許可之焚化廠處理。

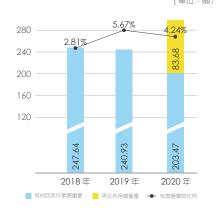
#### 2020 年廢棄物處置概況(單位:噸)

處置概況類型	回收再利用 重量	直接處置 重量	小計
一般事業(含生活)廢棄物	-	120.35	120.35
非有害事業廢棄物	274.97	61.60	336.57
有害事業廢棄物	12.18	1.99	14.17
小小言十	287.15	183.3	471.09





#### 歷年回收再利用廢棄物 - 依處置類型 (單位:噸)



#### 註

- 1.台灣總部(台北、新竹及工業區 38 路)、美律美國、美律新加坡、美律香港為租用辦公室,生活廢棄物由大樓管理單位負責,台中總公司生活廢棄物數量是以合約書約定清運量,未實際秤重。
- 2. 因應中國政府廢棄物管理政策,逐年更新危害廢棄物目錄,擴大危害廢棄物範圍,如 2020 增列廢 PCB 板納入有害廢棄物目錄,因此美律深圳有害廢棄物近 2 年重量皆增加:廚餘垃圾歸類為濕垃圾處理,包含在一般廢棄物範圍內。
- 3. 廢棄物增加主要因美律越南首年投入生產、美律泰國正式量產,及美律深圳與關係企業進行專案合作故委外租賃廠房導致期間廢棄物增加。
- 4. 各類廢棄物處置地點: 皆為離場處理





# 6.5強化環保意識

美律於新人教育訓練時進行環境保護政策宣導,將環保觀念落實至產品設計、原物料控管及溫室氣體排放等環節。每年亦不定期向供應商宣導美律「環境物質控制管理辦法」要求及國際環保法規規範,將綠色環保政策推展至整個供應鏈,期望藉此傳遞美律綠色理念,達成永續經營之目標。

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
線色產品與 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 不定期舉行
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



「與社會共好」是美律在社會參與面向秉持的中心思想,

多年來推動「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。

美律防疫不缺席,支持天下雜誌《2020 ● 我們》特刊新冠肺炎衝擊 全人類健康,從全球經濟到生活日常,徹底顚覆所有人類活動,世界 各國都因應疫情發展,持續調整防疫政策。

台灣在全球防疫表現亮眼,除了政府防疫指揮中心的關鍵決策與部 署,第一線醫護人員的堅守崗位,第一時間組成「口罩國家隊」的口 罩加工廠、工具機協會、特約藥局等,以及全台灣民衆的共同戴□罩 勤洗手,為台灣拉起防疫網。為了記錄「台灣國家隊」在2020年的 歷程,天下雜誌邀請美律加入《2020,我們》特刊的行列,用白身 的故事,為後疫情的台灣帶來希望和方向,美律紮根台灣,義不容辭。

黃朝豐總裁在專刊中分享防疫期間,重視資訊透明度目結合數位與實 體作為,安定好員工的身心健康為首要,同時也從危機中看見新契 機,持續創新跨足新領域的轉型,這本 2020 限定的疫情小專刊,特 別贈送給前線醫護及防疫國家隊,報導後疫情時代的新反思及新希 望,期望在疫情中帶給台灣人民一股溫暖而堅定的力量。

# 7.1 教育推廣

隨著 5G 及 AIOI 的興起,電聲的領域越益擴張,電聲裝置不再侷限於耳機、 揚聲器等聲學裝置,更可以跨足醫療、健身等其他領域,因此,需要多元人 才的創意,才能迸裂出精湛的火花。自2006年起,有鑑於國內雷聲教育資 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。



- 電聲論文獎
- 雷聲碩十學程
- 電聲技術論壇
- 科技人才培育計畫



●高中生 創意工程師调



• 愛的書庫



**豐富人類生活** 教育推廣 藝文推廣 社區開版 活動質助





電聲產品專家 永續議題管理











## -- 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。

## 2017

2018

2019

2020

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 舉辦「聲級戰力!電競翻 轉世界」美律電聲影響力 論壇 舉辦第十屆電聲論文獎暨 科技人才培育金頒獎典禮

第十一屆電聲論文獎頒獎,因應防疫採線上舉行

# 2016

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

2014

●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

## 2012

前進校園,舉辦「電聲技 術論壇」,分享科技新知 設立「科技人才培育 金」,獎助優秀學子提 早與產業接動

2011

## 2006

協助逢甲大學設立 電聲碩士學程

2008

於逢甲大學建置全國第一座 符合 ISO 3745、ISO 7779 國際級的電聲實驗室

## 2010

首創電聲論文獎,獎勵博碩士 生投入電聲研究領域













## -- 電聲論文獎 --

美律白 2010 起每年耗資超過百萬元舉辦「雷聲論文獎」評選活動,2020 年已是第 11 年,儘管疫情當下,但雷聲應用發展卻更為蓬勃成熟,由於遠距醫療、 遠距會議等的發展,喚起了更多人對電聲產業的新視野,將電聲從聲學裝置中解放,運用在各式不同的產業中。

近年由於 AloT 的發展及 5G 的逐漸落地,聲學運用更為廣泛,也更受各領域重視,因此,競技人數逐年攀升,累計 2010-2020 年雷馨論文獎共有 70 位優秀新 銳獲獎,得獎學生指導教授、評審委員,皆為國內聲學相關領域巨擘,舉凡機械、雷機、電子、通訊、造船工程、電聲、聽語科學、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。

2020 年雖因新冠疫情影響,決審會議與頒獎典禮時程都曾大受影響,但秉持鼓勵雷聲研究的初衷,在評審、參賽者及獎項籌備人員的努力之下,完成實體決審 發表會,順利評選出今年的 5 位得獎者。並因應防疫,取消實體頒獎典禮,改為線上頒獎,透過影片由論文獎創辦人 - 廖祿立董事長分享推廣電聲的初衷,也首 度透過影像紀錄,在決審時為每位參賽者預錄得獎感言,紀錄榮耀時刻,也讓更多人有機會透過影片了解美律電聲論文獎。

### 第十一屆電聲論文獎得獎名單

獎項	論文題目	作者	指導教授	推薦學校
金質獎	語音鳥:自監督式深層及雙 向的語音特徵學習模型	劉〇緯	李〇毅	台灣大學 電信工程學所
銀質獎	任務導向的語音增強之損失 函數研究	傅○維	林〇德曹〇	台灣大學 資工系
銅質獎	基於語音後驗概率之改良型 構音障礙語音轉換系統	李〇愷	賴〇暉	陽明大學 生物醫學工程所
電聲工程特別獎	使用和弦編碼轉的流行音樂 鋼琴樂曲自動生成	黃〇翔	楊〇軒	台灣大學 資訊網路與多媒體所
電聲工程特別獎	多通道欠定反濾波器之多維 主動噪音控制應用	黃〇誠	白〇憲	清華大學 動力機械工程學系



(線上頒獎影片連結 https://www.merry.com.tw/thesis/page/ceremony/)



## -- 電聲碩士學程 --

美律有感於電聲與人類生活息息相關,但國內電聲人才系統化培育資源卻相對缺乏,為打造國內電聲人才庫,美律與逢甲大學合作,於2006年設立「電聲碩士學位學程」,是台灣首創專注於電聲領域的學程,由美律捐贈設備而協助設立之國際級「美律電聲實驗室(Merry Electric Acoustic Laboratory:簡稱 MEA Lab)」於2008年正式啟用,亦是全國第一座產學合作之電聲實驗室(含全/半無響室)

美律與逢甲電聲學程於人才培育與研發技術長期緊密合作,美律董事長及相關主管持續多年擔任客座講師,形塑為師資、課程和軟硬體設備最完整的電 聲教育機構,多年來持續孕育衆多傑出人才與研發成果。

## -- 電聲技術論壇 --

電聲產品專家 永續議題管理

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 大主題一研發、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



2012 年實施以來至 2020 年度

累計共投入 78 個系所

約4.300 位以上同學參與

## -- 科技人才培育計畫 --

美律認為人才培育應是長期且有計畫性,就學期間獲得企業協助的優秀人才,能更專注於研究工作,且能直接從學校延伸到企業,提早職涯規劃,企業也透過提 早與學生的互動儲備未來生力軍。

自 2011 年度起,美律實施「科技人才培育金」計畫已邁入第十年,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,且能透過工讀實習等實質交流機會,提早認識電聲產業,畢業或役畢後直接進入美律就業,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,由美律提供每年12萬元獎助學金,且可參與實習計畫,累積實務經驗提早與產業接軌。2020年度共2名優秀學生獲選,自2011年至2020年底,累計52人次獲得培育金補助,除在學或服役中的同學外,目前已有30位優秀學子畢業後加入美律行列(聘用比例達57.69%)。





















因應防疫政策,2020年調整以「茶會」的型式,邀請獲獎學生、指導教授、 主管3方暢談未來工作的規劃、及學術交流分享。



歷年共 43 位培育金得主

其中有 9 位連續兩年申請

故歷屆累計 52 人次獲獎

# -- 高中生創意工程師週 Engineers Week--

科技教育不僅止於課堂聽講,也須與產業密切結合,才能讓教學現場緊跟社會脈動。自2014年起,每年美律與IBM透過Engineers Week活動,由雙方志工走入校園,用數個午後傳達科技教育在電聲科技上的應用。也讓同學們一起動手做實驗,感受到科技的強大能量。

2020年IBM Engineers Week 工程師週,因 Covid-19 疫情影響首度延到下半年舉行,活動結合因應 Covid-19 影響而生的「無接觸送貨」,打造創意運送設備任務,美律志工前進台中一中與文華高中,帶領學生發揮創意完成運送物資任務;並參與IBM 召集企業夥伴及北中南 14 所學校代表隊伍齊聚台中市貿中心,透過競賽交流,展現學生對科學的熱情。





黃朝豐總裁以身作則鼓勵志工服務精神,並親臨兩校校內競賽及跨校競賽,並提供美律聽力保護耳機予跨校賽冠軍隊伍,並宣導聽力保護知識,提醒在場上干位學生與企業志工重視聽力。

















# 7.2 藝文推廣

## 關注微聽損 一起聽見美好

美律是全球雷聲領導廠商,提供全方位的雷聲產品,帶給人們豐富的聽覺體 驗,近年我們發現聽力損傷人口的快速增加與年齡下降的問題,同時也發現 大衆對聽力損傷的陌生,希望透過己力,喚起大家對此的關注。

我們於 2020 年 12 月在台中歌劇院舉辦的美律 45 周年公益音樂會,加上了 「關注微聽損」的元素,除了原本邀請的國際知名古典吉他演奏家林家瑋獨 奏演出外,同時也邀請聽損舞蹈家林珮姍跨界演出,共有約700位賓客熱情 參與,其中我們更特別邀請十數位輕度聽損者同歡,並在音樂會開場前,為 他們安排一場客製化的歌劇院導覽,因為一般藝文機構的現場導覽,均需佩 帶耳機聆聽,此形式對佩戴助聽器的聽損者極為不便,因此,美律商請歌劇 院導覽員特別協助,號召公司志工陪同參加「不需耳麥的歌劇院導覽」,讓 聽損者首次體驗台中歌劇院的美好。





國際知名吉他演奏家林家瑋與美律廖祿立董事長相識多年,廖董事長可說是 林家瑋的伯樂,多年前廖董事長無意間聽到林家瑋的演奏,精湛的演奏讓董 事長印象深刻,後來因了解到家瑋當時的處境難處,廖董事長看見他的天賦 更不吝惜伸出援手,無條件贊助他到德國深造音樂;林佩珊是一名聽障者, 更是一位出色的舞蹈家,由於重度聽損在成長過程當中,飽受挫折,透過跳 舞,讓他一步步重拾認同感與成就感,也因為聽不見,只能藉由地板震動, 用心中默數的節拍來練舞,這一次的表演對兩人來說都是全新的挑戰,也讓 觀衆們透過演出,感受到聽力的美好。





依照世界衛生組織三月份提出的聽力報告指出,至 2050 年全球將有 25 億 人□有聽力損傷問題,截至目前為止,全球約有4.3億人□需要輔助治療, 亞太區 (東南亞及西太平洋) 就佔了約 2.4 億,美律身為全球重要的電聲設 計製造廠商,未來我們會更聚焦於微聽損,致力於提高大家對聽力保健的重 視。



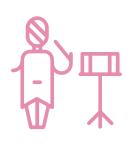
# 長期推廣閱讀文化

美律贊助「台灣閱讀文化基金會」,以「愛的書庫」為核心,長期系統化推廣閱讀文化,以「閱讀」為目標,推動教師研習、適性教學、古典樂推廣講座等教育 專案。

美律不間斷的投入推廣閱讀文化,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 厚植台灣實力。

#### 2020 年美律贊助閱讀文化基金會相關推廣專案如下:

推廣「愛的書庫」 愛的書庫已是全台各校老師推廣校園共讀、培養孩子閱讀習慣的重要資源之一,美律每年贊助數十場教師研習會,引導國中、小學教師研習讀書會的最佳運作模式,培訓共讀導師成為深化閱讀的重要推手;基金會於2020年總計舉辦130場閱讀推廣研習活動(含教師研習與社區推廣、學生閱讀延伸活動),影響7,587人次。 「真人啟示(音樂推廣)」巡迴講座 將室內樂演奏(國立臺灣交響樂團)帶 進校園,鼓勵推動「共讀」的學校與 教師,帶領孩子徜徉優美的古典樂,讓藝文欣 賞種子從小紮根:2020年共辦理40場,影響 10.272人次。



「發現天賦,成為孩子的伯樂」講座 傳遞「多元智慧、適性教學」理念,提 供教師與家長發掘天賦、多元教學與教 養參考方案,讓每個孩子可以循著天賦發揮所長; 2020年共辦理19場,影響1,860人次。



「動聽悦讀」聽損幼兒繪本共讀方案 與中山醫學大學語言治療與聽力學系師 生合作,協助聽損兒童早期閱讀,提升 讀寫能力;2020年辦理9次活動,9位聽損兒與 其家長與手足參與。

















## 愛的書庫-推動台灣閱讀教育,16年有成

「財團法人台灣閱讀文化基金會」前身為台灣閱讀推廣中心,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,共同推動將中心於 2006 年底正式轉型為基金會,且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火花, 培養兒童閱讀習慣,更能拉近城鄉差距,彌補校內資源不足,改變偏鄉離島孩子的未來。







廖董事長於 2019 年以台灣閱讀文化基金會董事長身份獲頒教育部「社會教育貢獻獎」肯定。「愛的書庫」16 年來,已設置 343 座書庫據點,累計全台已超過 87% 國小及 48% 國中使用書庫資源,目前更設置有聲書書庫、英文書庫、原住民書庫、多元文化、成人讀書會、數位書庫等,累積閱讀人次達 6,122 萬。



















## ▮空中的台灣幸福進行曲

美律白 2004 年起贊助古典音樂台製播台灣幸福進行曲節目,至今已經 16 年,在今年以「單元節目獎」敲響金鐘!

「台灣幸福進行曲」節目,報導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。2020年在團結力、生命力、共好力、在地力、向善力,五種力量的結合,共鳴出幸福的感動與喜悦。

在 2020 年,共採訪 51 位受訪者,84 篇文稿產生,並採訪了青年巧克力屏東隊、嘉義大埔和平村長的提琴夢,這些故事主角們,用自己的詮釋來表達對土地

與對生命的熱愛,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,因此美律美律更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 行者也將精潠訪談文字化,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」,讓民衆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,聽衆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。









古典音樂台 / 網站首頁 / 精選單元 / 公益關懷 / 台灣幸福進行曲



7.3

社區關懷



# ■ 贊助弘道「銀響力新聞獎」與「環保包」活動

美律自 2012 年起, 長期支持弘道老人福利基金會「聯合衆人愛心關懷老人」理念, 讓社會中的老人有 所安養、健康樂活,且倡導預防照護,鼓勵長者走出戶外,活化身心健康發展。

2020 年贊助弘道首度舉辦的「銀響力新聞獎」,有鑑於網路聲量最高的前十大高齡新聞皆以負面印象居 多,因此創辦國內第一個以「高齡」為主題的新聞獎,鼓勵媒體投入更多元、正向的高齡報導,透過與 人們生活息息相關的媒體,傳遞友善高齡的觀念,建立社會友善長者的觀念,迎接高齡化社會,並減少 世代隔閡。

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,結合員工衆志成城 的力量,持續落實對社會的關懷。美律深圳已於 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。

此外,美律連續第二年參與弘道不老夢想 125 號之 「夢想製皀所-環保手工皀」活動,兩場志工活動 將數桶廢食用油重製成為 1.200 顆環保家事息,诱 過創新方式使廢油重生,既環保又可為銀髮就業場 館挹注經費。



照片 / 弘道老人福利基金會提供











### 延伸介紹

## 弘道不老夢想 125 號

坐落於台中一中商圈的「宮原武雄宅邸」,早年 曾為前台中市長官邸,在弘道基金會用心經營之 下,歷史古蹟活化,生機勃勃!弘道從2016起 在此打造「不老夢想 125 號」打造銀髮友善就業 場館,不僅有「不老料理人」手作美味簡餐、下 午茶與便當,不定期有各類展覽與活動,也販售 「不老」文創商品,其中熱銷的文青環保包,則 是每週向附近商家回收油,由不老志工們製成。 弘道诱過職務再設計使平均65歲以上的長輩, 得以在此友善環境中擔任料理人、服務生、志丁 等工作,重現自信與熱情。美律認同此「活躍老 化」精神,持續透過活動實質合作,也向同仁宣 傳與推薦前往探索不老夢想與美食!



## ■台灣總部多元關懷

參與志願服務。

2020 年度,企業志丁總服務人次為 67 人次,總服 務時數為 326 小時;主要投入於協助弘道老人福利 基金會、與工程師週科學教育。





## ■ 美律深圳在地服務

台灣總部每年提供2天有薪志工假,鼓勵員工主動 2020年度,深圳美律義工協會總服務人次為1.702 人次,總服務時數為 4.410 小時, 志工隊協助公 司防疫活動,並在保護好自身的前提下,持續執行 長期志工任務如配合地方政府進行交诵指揮勸導、 守護周邊環保清潔等社區服務,深獲當地政府單位 與周邊市民肯定。







# 7.4 贊助活動

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,且提供同仁索取免費票券前往聆賞。



## ■ 長期贊助台中一中音樂性社團

美律自 2006 年起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 15 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整年練習成果,各音樂性社團在全國音樂比賽中均獲得佳績。

# ■ 贊助閱讀文化基金會「慈善音樂會」

贊助台灣閱讀文化基金會與國立台灣交響樂團(國臺交)舉辦貝多芬系列一NTSO 2020/21 開季音樂會,且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。

# ■ 45 周年公益音樂會

2020年適逢美律 45 周年,主辦公益音樂會,邀請客戶、供應商、員工及 NGO 一同參與。







## 外部保證聲明書

















#### 電聲產品專家 永續議題管理 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活



# ASSURANCE STATEMENT

#### SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MERRY ELECTRONICS CO., LTD.'S CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT FOR 2020

#### 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 Sustainability Report for 2020 (hereinafter referred to as the 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 the report presented during on-site verification (2021/04/23-2021/07/13). SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements

#### INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all MERRY's Stakeholders.

TWLPP 5008 Issue 2104

The information in the MERRY's Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of MERRY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

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.

#### ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assuranc	e Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
В	AA1000ASv3 Type 1 (AA1000AP Evaluation only)	Moderate

Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny

#### SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

#### Reporting Criteria Options

- 1 GRI Standards (Core)
- 2 AA1000 Accountability Principles (2018)
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management. systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) 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.

#### ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG Task Force members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

In response to COVID-19 pandemic situation the partial assurance process was conducted via Zoom.

#### LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 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.

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, SA6000, RBA, QMS, EMS, SMS. GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

#### FINDINGS AND CONCLUSIONS

#### VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated, and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2104

















電聲產品專家 永續議題管理 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

#### AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

#### Inclusivity

MERRY has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, MERRY could consider developing a strategy based on a comprehensive and balanced understanding of and response to material sustainability topics and stakeholder concerns.

#### Materiality

MERRY has established effective 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. Setting consistent and clear boundaries for the materiality assessment is encouraged in the next report.

#### Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Implementing a process for developing responses and communicating with stakeholders continuously is an effective response to align with MERRY's objectives and integrate into strategy.

#### Impact

MERRY has demonstrated a process on identifying impacts that fairly encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Impacts related to material topics were in place at target setting with qualitative and quantitative measurements and evaluation.

#### GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, MERRY's CSR Report of 2020, 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. For future reporting, it is best practice to enhance descriptions of MERRY's involvement with the impacts for each material topic (103-1) and how efforts were given to mitigate the impacts. MERRY has set goals and targets for each material topic aligning with SDGs, which the results are expected to demonstrate with qualitative and quantitative information.

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.























## GRI 淮則壺리

	揭露項目	章節名稱	頁面
102-14	決策者的聲明	經營者的話	Z
102-1	組織名稱	1-1 關於美律	<u>17</u>
102-2	活動、品牌、產品與服務	1-2產品簡介	<u>20</u>
102-3	總部位置	1-1 關於美律	<u>17</u>
102-4	營運據點	1-1 關於美律	<u>17</u>
102-5	所有權與法律形式	1-1 關於美律	<u>17</u>
102-6	提供服務的市場	1-1 關於美律	<u>17</u>
		價値創造流程	9
102-7	組織規模	1-1 關於美律	<u>17</u>
		1-2 產品簡介	<u>20</u>
102-8	員工與其他工作者的資訊	5-1 員工概況	<u>62</u>
102-9	供應鏈	4-4 永續供應鏈管理	<u>57</u>
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報告書簡介	<u>4</u>
102-11	預警原則或方針	3-3 風險管理	<u>46</u>
100.10	DI ∜O I⇔≊é	1-1 關於美律	<u>19</u>
102-12	外部語識	5-1 員工槪況 ( 人權推行 )	<u>67</u>
102-13	公協會的會員資格	1-1 關於美律 ( 公協會參與 )	<u>19</u>
102-16	價值、原則、標準及行為規範	3-2 誠信經營管理	<u>43</u>
102-18	治理結構	3-1 治理組織	<u>41</u>
102-40	利害關係人團體	2-2 利害關係人鑑別與溝通	<u>27</u>
	102-1 102-2 102-3 102-4 102-5 102-6  102-7  102-8 102-9 102-10 102-11  102-12  102-13 102-16	102-14   決策者的聲明   102-1   組織名稱   102-2   活動、品牌、産品與服務   102-3   總部位置   102-4   營運據點   102-5   所有權與法律形式   102-6   提供服務的市場   102-6   担織規模   102-7   組織規模   102-7   組織規模   102-9   供應鏈   102-10   組織與其供應鏈的重大改變   102-11   預警原則或方針   102-12   外部倡議   102-13   公協會的會員資格   102-16   價值、原則、標準及行為規範	102-14   決策者的聲明   經營者的話     102-1

















		揭露項目	章節名稱	真碼
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2-2 利害關係人鑑別與溝通	<u>27</u>
5 利害關係人溝通	102-43	與利害關係人溝通的方針	2-2 利害關係人鑑別與溝通	<u>27</u>
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2-2 利害關係人鑑別與溝通	<u>27</u>
	102-45	合併財務報表中所包含的實體	報告書簡介	<u>4</u>
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	2-3 重大議題分析與鑑別	<u>30</u>
	102-47	重大主題表列	2-3 重大議題分析與鑑別	<u>31</u>
	102-48	資訊重編	報告書簡介	<u>4</u>
	102-49	報導改變	報告書簡介	<u>4</u>
C和道療效	102-50	報導期間	報告書簡介	<u>4</u>
6 報導實務	102-51	上一次報告書的日期	報告書簡介	<u>4</u>
	102-52	報導週期	報告書簡介	<u>4</u>
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	報告書簡介	<u>4</u>
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	報告書簡介	<u>4</u>
	102-55	GRI 內容索引	GRI 準則索引	<u>112</u>
	102-56	外部保證 / 確信	報告書簡介	<u>4</u>
		重大主題		
管理方針	103	管理方針	2-5 重大主題管理方針	<u>35</u>
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-3 財務績效	<u>22</u>
201 經濟績效 2016	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5-3 薪酬福利制度	<u>73</u>
202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5-3 薪酬福利制度	<u>73</u>
204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-4 永續供應鏈管理	<u>57</u>
205 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2 誠信經營管理	<u>43</u>















		揭露項目	章節名稱	頁碼
	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6-2 溫室氣體管理	91
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6-2 溫室氣體管理	91
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	6-2 溫室氣體管理	<u>91</u>
	305-4	溫室氣體排放密集度	6-2 溫室氣體管理	91
307 環境法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	3-5 法規遵循	<u>49</u>
308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4-4 永續供應鏈管理	<u>57</u>
	401-1	新進員工和離職員工	5-1 員工概況	<u>62</u>
401 勞僱關係 2016	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5-3 薪酬福利制度	<u>73</u>
	401-3	育嬰假	5-3 薪酬福利制度	<u>73</u>
402 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5-1 員工概況(員工留任)	<u>65</u>
	403-1	職業安全衛生管理系統	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
	403-3	職業健康服務	5-5 健康照護	<u>83</u>
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
00 聊要/独库电点人 0040	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
03 職業健康與安全 2018	403-6	工作者健康促進	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-5 健康照護	<u>83</u>
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
	403-9	職業傷害	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
	403-10	職業病	5-4 友善安全職場	<u>79</u>
404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-2 人才發展與訓練	<u>68</u>















	揭露項目		章節名稱	頁碼
	405.1	405-1 治理單位與員工的多元化 —	3-1 治理組織	<u>41</u>
404 訓練與教育 2016	70.2 / 12/0/2005 / 6/0		5-1 員工概況	<u>62</u>
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-3 薪酬福利制度	<u>73</u>
406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5-1 員工概況 (人權推行)-2020 無歧 視事件	<u>67</u>
409 強迫與強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5-1 員工概況 (人權推行)	<u>67</u>
412 人權評估 2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5-1 員工概況 (人權推行)	<u>67</u>
414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選之新供應商	4-4 永續供應鏈管理	<u>57</u>
416 顧客的健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4-2 綠色產品管理	<u>53</u>
416 行從及標子 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4-2 綠色產品管理	<u>53</u>
4101]朝汉倧小 2010	6 行銷及標示 2016 ————————————————————————————————————	4-2 綠色產品管理	<u>53</u>	
419 社會經濟法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3-5 法規遵循	<u>49</u>















# SASB 準則索引

產業類型

TC 科技與通訊

產業名稱

HW 硬體

會計指標					
說明針對產品資訊安全的辨識與處理方法	TC-HW-230a.1	美律生產之無線耳機,以藍芽作為通訊介面,評估其耳機之使用模式與藍芽設計與生產製造過程,係無資訊安全之相關風險。			
性別、種族 / 民族的百分比以 (1)中階以上主管 (2)工程、研發、資訊人員 (3)其他所有員工	TC-HW-330a.1	5-1 員工概況 (因營運據點所在地之員工屬性,未依標準所示之種族揭露,僅依據性別揭露相關類別之員工 人數)			
使用電子業 IEC 62474 標準所涵蓋材料的產品銷售金額百分比	TC-HW-410a.1	4-2 綠色產品管理 (因目前客戶皆以 RoHS、REACH 作為禁限用物質之管理標準,符合 RoHS、REACH 之產品 銷售金額百分比為 100%)			
符合 EPEAT 或相等之規範的合格產品銷售金額百分比	TC-HW-410a.2	美律所製造之產品非 EPEAT 規範之產品			
符合 ENERGY STAR® 規範的合格產品其銷售金額百分比	TC-HW-410a.3	美律所製造之產品非 ENERGY STAR® 規範之產品			
取得生命終期產品及電子廢棄物的重量、回收百分比	TC-HW-410a.4	美律為 B to B 之營運模式,無相關產品廢棄物回收程序。			
第 1 階供應商通過 RBA VAP 或相等之稽核的百分比,依 (a) 所有第 1 階供應商廠區 (b) 所有第 1 階供應商廠區分類為高風險之廠區	TC-HW-430a.1	後續將再展開供應商永續稽核的規畫,以要求供應商落實企業社會責任。			
第一階供應商 (1) 不符合 RBA VAP(或相類似稽核)百分比 (2) 矯正措施比例,依 (a) 優先級別不符合 (b) 其他級別不符合	TC-HW-430a.2	後續將再展開供應商永續稽核的規畫,以要求供應商落實企業社會責任。			
說明關鍵原物料使用的風險管理	TC-HW-440a.1	美律訂有「關鍵物料定義與作業辦法」,依辦法之規範定義關鍵零件清單,且依據採購風險管理辦法,對於關鍵零組件進貨出現異常時,依其嚴重程度發出紅色/黃色警報,進行相對應之控管措施。			
	營運活	動指標			
依產品類別生產之單位數量	TC-HW-000.A	1-2 產品介紹			
製造工廠面積	TC-HW-000.B	截至 2020 年底,美律之製造工廠包含美律深圳、美律泰國及美律越南,合計之廠房面積為87,369 m2(平方公尺)。			
從自有廠區生產的百分比	TC-HW-000.C	美律所有訂單按照產品線之不同,於接單後交由自有廠區及合資廠區(與立訊共同合資經營) 生產,2020年於自有廠區生產之營收為52%,合資廠區生產為48%,未委託給其他代工廠進 行生產。			

















# 聯合國永續發展目標 SDGs

	SDGs 目標	美律永續目標
3 編集 目標 3. -₩ 健康福祉	<ul><li>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。</li><li>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</li></ul>	<ul><li>打造友善職場 員工健康與安全 員工協助方案 員工滿意度調查</li><li>豐富人類生活 倡議「關懷微聽損」</li></ul>
4 === 目標 4. 教育品質	<ul> <li>2030年前,提昇年輕人與成人負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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul> <li>打造友善職場 完善人才發展計畫 型塑美律文化</li> <li>豐富人類生活 倡議「關懷微聽損」 推動全員 ESG 文化</li> </ul>
<b>5 ■</b> 目標 5. 性別平等	<ul><li>消除所有地方對女性的各種形式的歧視。</li><li>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。</li><li>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</li></ul>	<ul><li>打造友善職場</li><li>員工多元性、包容性</li></ul>
<b>8 □□□□□</b> 目標 8. 就業與 經濟成長	<ul><li>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。</li><li>保護勞工的權益,促進工作環境的安全。</li></ul>	● 傳遞美好聲音 ● 打造友善職場 提高永續產品占比 員工多元性、包容性 提升公司治理 強化資訊安全體系 建立風險管理機制
13 閏 目標 13. 氣候行動	<ul><li>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</li><li>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。</li></ul>	傳遞美好聲音     提高永續產品占比     因應氣候變遷     定義永續產品架構     推動全員 ESG 文化     推動集團綠能政策     持續集團綠色製造政策     管理供應商社會及環境責任













電聲產品專家 永續議題管理 公司治理 傳遞美好聲音 打造友善職場 因應氣候變遷 豐富人類生活

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/總管理處投資人關係暨公共關係部

總編輯/黃朝豐

主任編輯/李紘逸

執行編輯/林怡君

美術設計/賴瑞雪

網址/www.merry.com.tw

報告書下載/https://www.merry.com.tw/page/about/index.aspx?kind=50#

編輯委員/王秀美、黃美芳、徐永業、林美吟、江欣穎、宋葦琪、林立峰、

劉尚諭、鄭淑妃、張世皇、金京國、李達淇、蘇麗嬌、郭佩珊、

陳鳳如、陳文娟、梁坤棠、林洳萱

