

創造環境 正影響



中高階女性主管比例達
30.99%

員工訓練費用
526 萬

員工訓練總時數
233,619 小時

2023 年
無重大職業災害發生



2023 年度亮點 DEI 專案

美律視員工為公司營運最重要的合作夥伴，以人才永續發展為出發點，重視 DEI（多元、平等、共融）的價值與實踐，承諾打造安心、平等、多元發展的工作環境，並確保員工不會因種族、性別、宗教

信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，期許員工在友善的職場環境內，皆能獲得薪資、專業能力提升、友誼及慈善的回饋等四項收入。

菁英實習計畫

跨文化交流 開拓人才新視界

女性領導力的力量



2023 實習生
10 人 (含僑生)



261 人次參與
滿意度達 4.8 分



總參與
401 人次
滿意度達 4.8 分

美律積極招募世界各地的優秀人才，提供各國人才公平發展機會，為深化電聲人才之培育，除了透過產學合作、專題指導合作方案培養學生族群加入美律，自 2023 年起啟動「菁英實習計畫」，培育有志加入聲學領域的實習生，採專案式的專業學習，透過參與耳機實作，了解聲學產品的結構與作動原理，並搭配輔導員制度，傳授實務經驗，使每位實習生皆能完成各項專案。除了專業技術學習外，也加入電聲講座、職涯引導與模擬面談等活動，幫助實習生提早規劃職涯藍圖。

2023 年度總計 10 名實習生，包含 1 位來自馬來西亞的僑生，實習生在職場環境中，能透過多元交流激發新的觀點與思維。此次成果發表會中，各實習生表現優異，其中馬來西亞籍僑生更獲得前三名的成績，並且曾連續兩年成功申請美律的科技人才培育金計畫，目前已通過預聘機制加入美律就業。未來我們也期待每年有更多的新「聲」，加入此計畫！

美律於全球共有 18 個據點，為與世界接軌促進跨文化交流，2023 年結合世界文化日推出「馬」上加「新」- 阿勇伯帶你遊星馬活動；該活動以航空飛行旅程為設計發想，透過一系列線上趣味活動和主題講座，邀請馬來西亞和新加坡廠處主管擔任領航員，帶領同仁深入瞭解海外廠區的環境、特色景點和文化，並於互動環節致贈星馬特色禮品給參與人員，同時邀請經常往返當地的台灣主管分享兩地工作文化差異、經驗及收穫。

此次活動共有 261 人次參與，獲得許多正向回饋，滿意度達 4.8 分 (五分量表)，促進同仁了解不同文化，鼓勵內部優秀人才接受挑戰，跨足海外豐富工作歷練。

美律於 2023 年國際婦女節期間，舉辦「美律女力節 - Merry 無限，女力無邊」系列活動，活動總參與人數高達 401 人次。「女力宣言」線上投稿活動，邀請同仁們分享屬於自己的女力宣言，給予自己期許也為他人提供鼓勵，並在國際婦女節當天將這些金句透過影音方式在內部平台中分享傳遞。「Flow with life- 去有風的地方」實體講座共邀請公司內部高階女性主管分享職場中的經驗與成就，探討如何在生活中取得平衡與療癒，透過不同特質女性主管的對談，讓參與者能夠得到更多不同角度的思維和收穫。該講座共有 79 位同仁參與，獲得高達 4.8 分 (五分量表) 滿意度和熱烈迴響。此次活動旨在讓同仁更加認識自己、發揮自己的獨特魅力，在生活與工作中展現出真正的自己。

7-1 人才吸引與留才

員工結構與多元化

美律用人政策秉持人人均享有同等機會的理念，尊重且包容多元文化，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、文化背景的員工，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。

截至 2023 年底，全集團員工總數為 5,963 人，其中人數較多之營運據點為台灣總部 770 人、美律深圳 2,313 人、美律泰國 1,039 人、美律越南 1,368 人，其他各營運據點總數則為 473 人。依性別區分，女性員工 3,388 人 (56.82%)，男性員工 2,575

人 (43.18%)。依聘僱契約性質區分，不定期契約員工有 1,985 名、定期契約員工 3,978 名；依工作時間區分，全職員工有 4,327 名，兼職員工則有 1,636 名。台灣員工人數在 2023 年與前一年持平，其他地區之員工人數，因應客戶訂單需求增量，故人力需求增加。

此外，美律致力打造多元職場，提供平等的工作環境，相信多元的管理階層及員工組合，有助掌握市場脈動、瞭解客戶需求、激發創新成果，維持競爭優勢。2023 年美律女性 STEM 人員 192 位 (佔總 STEM 人數比例 23.05%)，女性同仁擔任主管職

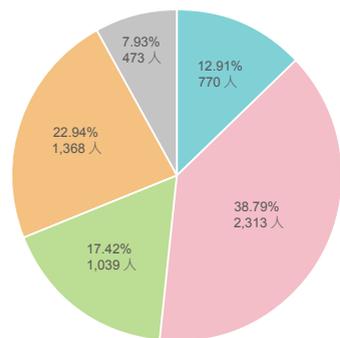
務 125 位 (佔總主管人數比例 34.06%)，女性同仁擔任業務主管 14 位 (佔總業務主管人數比例 60.87%)。更多關於人力資源結構統計資訊請參閱附錄。



全集團員工總數為 5,963 人

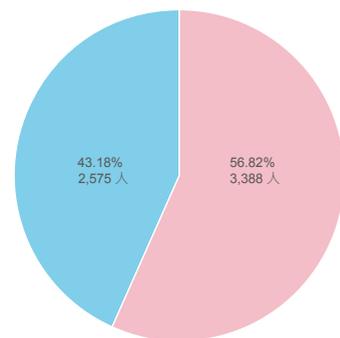
依地區區分

台灣總部 美律泰國 其他據點
美律深圳 美律越南



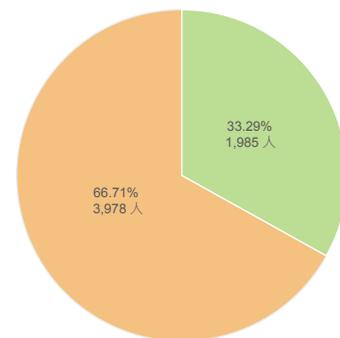
依性別區分

男性員工 女性員工



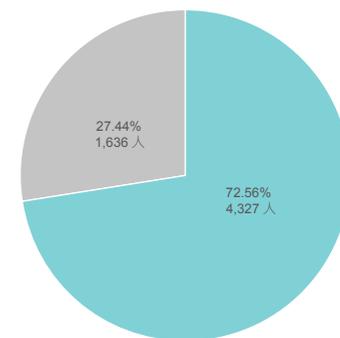
依聘僱契約性質區分

不定期契約 定期契約



依工作時間區分

全職 兼職



人才招募

依據營運策略與員工職涯發展，透過數位、實體各種管道招募優秀人才，包括參與各大專院校聯合徵才招募活動或政府機構辦理之企業徵才活動。工作選擇上提供技術職、專業職、海外職缺等多元發展機會，以及暑期或平日工讀實習、科技人才培育金等產學合作方式，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。

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期日期，保障員工身心平衡。

招募管道

【各大專院校聯合徵才招募活動】

透過校園徵才現場與學生互動、交流，提供現場職務諮詢，2023 年共參加台科大及逢甲 2 場校園徵才活動，網羅優秀的應屆畢業生，並透過社群媒體的曝光求才訊息，讓新鮮人不受地域限制地了解美律的徵才訊息。



【社群經營】

美律深入經營 Facebook、LinkedIn 等多元社群招募管道，傳遞公司文化和核心價值，耕耘美律雇主品牌形象。2023 年透過社群管道分享內部職缺、產學合作計畫和產業知識等資訊，讓求職者在各地區、各年齡層更全面地了解美律的企業文化，亦提供一對一的問題回覆服務，即時解決求職者對於職缺和面試的相關問題，優化求職者體驗。

【內部招募制度】

轉調成功率 **21.6%**

美律重視人才永續發展與優秀人才留任，鼓勵員工內部轉調，當單位出現人力空缺時，可優先採取內部徵才，符合資格之員工可主動提出轉調申請，活絡公司人才庫且實現個人職涯發展。2023 年透過內部招募制度，成功媒合 8 位員工在集團內部轉調，轉調成功率為 21.6%，轉調地點除了台灣外，亦包含美國、加拿大、馬來西亞等處。此措施不僅為了提高人才的留任，更讓員工有歷練不同職務的機會，培育更多跨專業領域的人才，達到多元用才及惜才之目的。

註：內部轉調成功率 = 內部轉調人數 ÷ 職缺數

【員工推薦】

18.9% 內部推薦 | 81% 留任

為拓展招聘管道與人才品質，於 2023 年優化內部員工推薦獎金辦法，推薦金額提高 2 倍，積極鼓勵員工推薦優秀人才成為同事。2023 年有 18.9% 新進員工經由內部推薦管道成功加入美律，其中高達 81% 留任美律超過半年。

【人才說明會】

11 個系所 | 700 位以上參與

自 2023 年起，為與學生有更多面向及深入接觸，至國內各大專院校理工系所舉辦「人才說明會」，累計接觸 11 個系所，超過 700 位以上同學參與。說明會中分享美律企業文化、職涯規畫建議、提供就業或實習機會、獎助學金等資訊，透過講座啟發學生對美律的關注與興趣。

【科技人才培育金】 121 人次申請 | 48.76% 錄取率

自 2011 年度起，美律實施「科技人才培育金」計畫，至今已邁入第 13 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，除有獎助學金外，亦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。

2023 年共錄取 4 位優秀學生，累計 13 年來共 121 人次申請，59 人錄取，錄取率 48.76%。培育金於在學期間可申請續領 1 年，歷屆錄取者中有 10 位續領，除在學或服役中的同學外，已有 39 位優秀學子畢業後選擇直接加入美律。



科技人才培育計畫 – SDGs 4 & 8



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。

科技人才培育金每年開放全國公私立大專院校電聲、電機、電子、機械、自控、船舶、材料、資工、通訊、航太、海洋、系統工程及工業工程等相關系所皆可申請，經評選通過者，由美律提供每年 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。

新進與離職統計

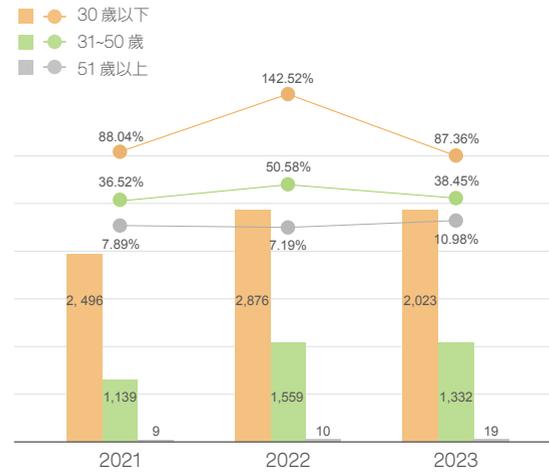
2023 年全集團之新進人員總計 3,383 人（年新進率 56.73%），30 歲以下 2,032 人，31~50 歲 1,332 人，51 歲以上 19 人。2023 年之離職人員總計 2,971 人（年離職率 49.82%），30 歲以下 1,544 人，31~50 歲 1,403 人，51 歲以上 24 人。因市場需求有旺季與淡季之分別，為配合短期需求的訂單，旺季會以定期契約員工或派遣人員作為因應，新進、離職人員皆以 30 歲以下為大宗。更多關於員工新進與離職統計資訊請參閱附錄。

註：

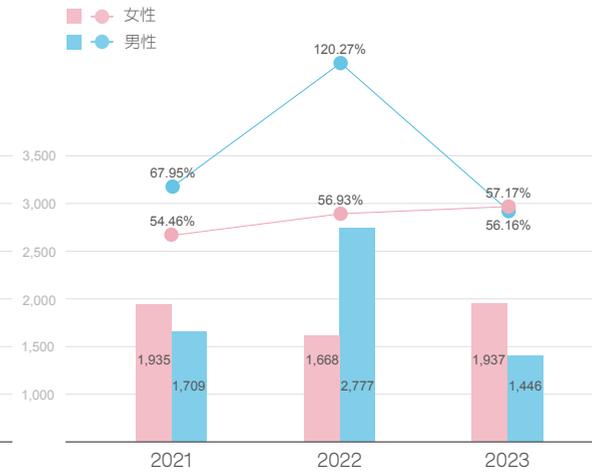
年新進率 = 當年度該性別（年齡別）新進員工人數 ÷ 當年底該性別（年齡別）員工總人數。

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。

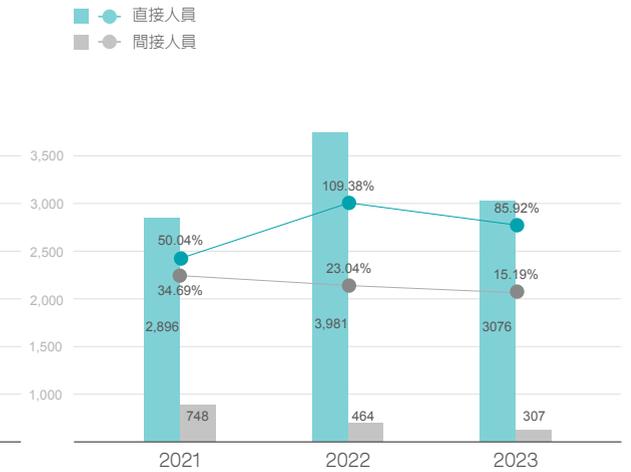
歷年新進率 - 依年齡



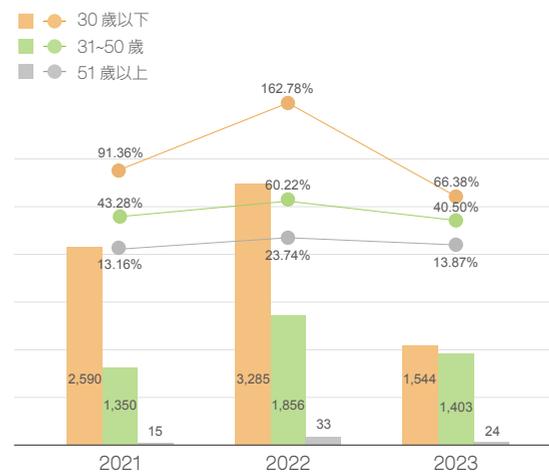
歷年新進率 - 依性別



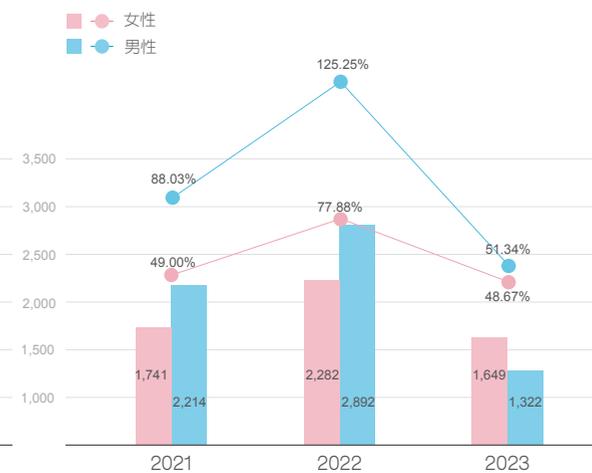
歷年新進率 - 依類型



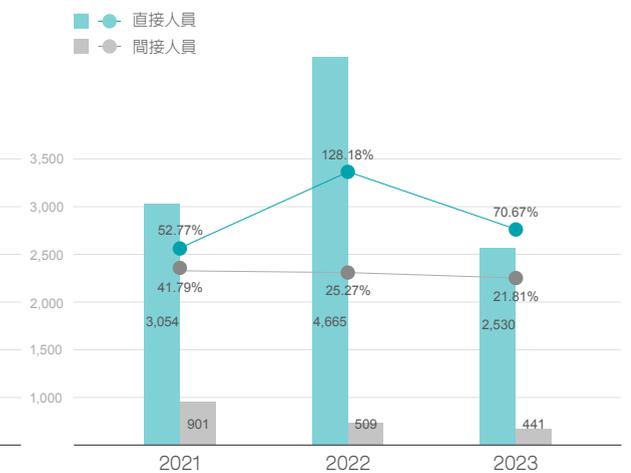
歷年離職率 - 依年齡



歷年離職率 - 依性別



歷年離職率 - 依類型



7-2 薪酬福利制度

完善具競爭力的薪酬制度

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保險及退休金計畫。採取同工同酬的薪資政策，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見或年齡而有異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、

獎金與紅利等。所有員工每年皆須進行績效考核，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劃，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。依據各地國情制定不同獎金與員工酬勞制度，本章內容以全職員工（不包含臨時或兼職員工）揭露資訊為主，以台灣總部為例，於每年農曆春節前發放年終獎金；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員

工酬勞；為有效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。2023年台灣總部年度平均調薪為2%（不包含工作未滿1年之新人）。

【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。總部與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	直接人員薪資結構最低起薪標準	法定最低薪資	比率
美律深圳	RMB ¥2,874	RMB ¥2,360	1.22
美律越南	VND đ4,200,000	VND đ4,160,000	1.01
蘇州美聲	RMB ¥3,000	RMB ¥2,280	1.32
美律泰國	THB ฿13,094	THB ฿10,620	1.23

註：

- 人員為年底在職員工，且僅包含正職員工
- 薪資結構統計不包含福利、獎金與紅利等

【性別薪酬比】

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，比率上互有差異。

	依人均總薪酬				依人均薪資				
	台灣總部		美律深圳		台灣總部		美律深圳		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
直接人員	(無直接人員)		1	1.01	(無直接人員)		1	1	
間接人員	經理級(含)以上	1	0.92	1	0.81	1	0.89	1	0.81
	其他主管職	1	0.9	1	1.01	1	0.89	1	1.01
	非管理	1	0.76	1	0.86	1	0.8	1	0.75

註：

- 人員為年底在職員工，且僅包含正職員工
- 薪資結構統計包含薪資、福利、獎金、紅利、員工持股信託等

註：

- 人員為年底在職員工，且僅包含正職員工
- 薪資結構統計不包含福利、獎金與紅利等

【績效考核制度】

2023 年實際執行率為 **100%**

美律的績效考核制度，透過期初目標設定，由上而下落實企業策略及年度目標，串連到部門及個人的工作目標。年度終了時，單位主管與員工進行訪談，檢視關鍵績效指標之執行成果，給予鼓勵與回饋改善之處，促進雙向溝通及員工發展，強化組織效能。

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，皆須進行每年績效考核，2023 年實際執行率為 100%，且依績效考核結果作為職等晉升、薪資調整、績效獎金、激勵制度、員工發展及訓練需求的依據。

【員工持股信託制度】

累積參與人數 **369** 人 | 達成率達 **100%**

凡年資滿 1 年以上之正式員工，每季可自由選擇加入美律持股信託專案。每月由公司額外補助員工提撥金額 50% 作為獎勵金，以定期定額方式買進公司股票，於離職或退休時返還，讓員工以股東身分同享公司獲利。2023 年初設定目標整體參與率 35%，截至年底，員工持股信託累積參與人數 369 人，整體參與率為 48%，達成率達 100%。

【退休保障】

台灣總部依勞基法及相關辦法訂定退休制度，成立勞工退休準備金監督委員會，且經台中市政府核准在案，每季舉辦勞工退休準備金監督委員會議，使勞退金之運作更加制度化。在退休金提撥方面，採舊制退休金提撥者，按月依薪資總額 5.1% 提撥存於臺灣銀行信託部之勞工退休基金專戶，準備金金額每年依法足額提撥，可滿足目前員工退休之需求；採新制退休金提撥者，依勞工退休金條例之規定按月依薪資總額 6% 提撥，存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。2022 及 2023 年度列入合併資產負債表之確定福利計畫金額列示如下：

單位：新臺幣仟元

	2022 / 12 / 31	2023 / 12 / 31
確定福利義務現值	80,364	86,576
計畫資產公允價值	(42,745)	(50,522)
淨確定福利負債	37,619	36,054

此外，各營運據點亦遵循所在地相關之退休金制度，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。

【保險措施】

台灣總部與其他營運據點皆依據所在地之相關法令，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。

多元且全方位的員工福祉

【育嬰假】

台灣訂有「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」規範，台灣總部除依法實施育嬰留職停薪制度，在子女滿 3 歲前可申請育嬰留停，最長可申請兩年外；亦提供生理假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假、安胎假、家庭照顧假等相關假別給所需員工。另設置哺集乳室、執行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）。

項目	2021 年		2022 年		2023 年	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	48	53	54	55	61	57
實際留停人數 (B)	3	0	11	1	14	1
應復職人數 (C)	4	0	8	0	9	1
實際復職人數 (D)	2	0	7	0	9	0
前一年度實際復職人數 (E)	3	2	2	0	7	0
前一年度復職後持續工作满一年人數 (F)	3	0	2	0	7	0
育嬰留停復職率 (D / C)	50%	-	88%	-	100%	0%
育嬰留停留任率 (F / E)	100%	0%	100%	-	100%	-

註：2023 年符合育嬰留停申請資格人數為 2020-2023 年申請產假、陪產檢及陪產假之員工總數

【優於法令休假制度】

台灣總部除依勞基法訂定之休假日外，提供優於法令的制度包含政府公告連假之補班日無須出勤、有新家庭照顧假、新進同仁到職後預先給予特休假、長期採取彈性工時、給薪志工假、親屬結婚給薪假、派外同仁返台假等措施。其他營運據點之福利措施，皆以符合當地政府規範為標準。

美律延續 Covid-19 疫情期間啟動之「安薪居家」辦公模式，搭配數位轉型專案所完成之相關系統與設備支援，持續優化調整為遠距、辦公室兩種模式並行之「混和工作型態」，視業務性質給予彈性的工作型態，有效實現工作與生活平衡之目標。

項目	法令規定	美律優於法令作法
有新家庭照顧假	無	每年提供 7 日有新家庭照顧假
特休假	任職滿半年，給予特休假 3 日	新人報到後次日，預先給予特休假 3 日
安薪居家辦公模式	無	因育兒、照顧長者等需求，得申請在家工作
補班日無須出勤	依法定工時須出勤工作	因應節慶連續假期，不調動其他休假日，直接從優給予連續假期放假且當日薪資照給
彈性工時	無	員工每日上下班，可於上午 8-9 點、下午 5-6 點區間，彈性選擇出勤滿 8 小時
返台假	無	每年數次返台假、機票補助或轉讓家屬申請使用
婚假	<ul style="list-style-type: none"> 員工本人結婚給予給薪婚假 8 日 婚假應於結婚之日前 10 日起 3 個月內休畢 	<ul style="list-style-type: none"> 除員工本人外，另提供： <ol style="list-style-type: none"> 員工子女結婚，給薪假 2 日 員工兄弟姊妹結婚，給薪假 1 日 員工婚假可於結婚之日前 10 日起半年內休畢
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】

總部設立「職工福利委員會」，由福委代表定期開會，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和急難救助慰問金、奠儀等。此外，亦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。

家庭日

2023 年隨著疫情趨穩，舉辦大型家庭日活動，邀請同仁與眷屬於戶外野餐接觸大自然。當天除了現場音樂演唱，另安排騎馬體驗、魔術表演、親子手作等各式活動，讓員工與家人共度歡樂時光。



員工旅遊

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，讓員工在工作外還能兼顧家庭及親子照顧。員工旅遊除了增加同仁之間的交流與默契外，也能使眷屬了解公司文化，親身感受美律大家庭的氛圍。



聚餐活動

台灣總部每季由各部門辦理聚餐活動，凝聚向心力，提升部門團隊精神與情感交流。



【職工福利委員會】

社團發展

鼓勵員工在工作之餘發展興趣、拓展人際關係與維持身心健康，總部社團包含羽球社、瑜珈社、音樂社及有氧運動社等。



員工子女獎學金

70 人申請核准

發放金額新台幣 129,600 元



提供員工本人或子女獎學金，以獎勵績優的學習表現，增進眷屬對美律的認同感與歸屬感。2023 年獎學金共計 70 人申請核准，發放金額新台幣 129,600 元。

【其他福利】

資深與模範員工表揚

凡年資滿 5 之倍數的總部員工，每年頒發「年資紀念獎」予以鼓勵，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

累計服務人數達 1,251 人次

自 2013 年起，聘用視障按摩師為員工提供紓壓按摩服務，可於工作時間內享有 20 分鐘的放鬆按摩。2023 年累計受惠服務人數達到 1,251 人次。



【安家生養】

面臨少子化和人口老化，美律為員工提供多元友善措施，從親子養育、健康促進到生活協助，致力優化員工工作與生活平衡，打造幸福職場。

安家生養

經濟



- 急難救助金
- 喪葬/住院慰問金
- 生育補助金

生活



- 中高齡/孕前、產後、哺乳者健康諮詢(風險評估)
- 紓壓按摩
- 運動 APP
- 社團活動
- 親子活動(家庭日)
- 員工旅遊
- 健康檢查/癌症篩檢
- 疫苗注射
- 孕婦優先車位
- MME 關懷群組

養育



- 居家上班
- 哺集乳室、彈性集乳時間
- 彈性上下班時間
- 家庭照顧假
- 特約托嬰/托幼機構

學習



- 多元健康促進講座與活動
- 子女獎學金
- 員工在職教育訓練

多元措施

樂齡 45+

中高齡健康促進參與率提升至 **63.0%** | **46.5%** 配置大尺寸電腦螢幕使用

台灣總部積極改善中高齡工作者健康，辦理健康促進措施，2023 年中高齡工作者健康促進參與率自 52.7% 提升至 63.0%、中高齡工作者 BMI 自 ≥ 24 降至 24 以下為 52.3%；符合代謝症候群指標 3 項以上個案降低至 ≤ 3 項者達 46.7%。由於美律工作特性，當員工入職時主要以配發筆記型電腦為主，員工可依據個人需求申請電腦螢幕，2023 年美律主動出擊，針對 45 歲以上中高齡工作者進行需求調查。經統計已有 46.5% 配置大尺寸電腦螢幕使用，對於降

低眼睛疲勞有顯著幫助。2023 年更榮獲全國績優健康職場之健康銀齡獎，並申請通過勞動部中高齡者職務再設計補助專案。



托嬰機構設置評估

台灣總部統計 2023 年產後為照顧幼兒而留職停薪的人數有顯著上升，為鼓勵生育、降低員工接送時間，並能安心工作，於 2023 年由勞動部與台中市政府協助支持下，進行美律托嬰機構設置輔導，期待未來台灣總部能有一個照顧美律寶寶的家。



美律好孕氣

台灣總部創立美律媽咪 MME 關懷群組，提供交流與分享平台，並定期提供健康資訊，即時協助懷孕、哺乳或教養 2 歲以下寶寶健康諮詢與轉介。



年度執行成果

有新家庭照顧假



申請人數達 **512** 人，占員工總數約 **66.5%***

已提供 **9,000** 小時 = **1,125** 個工作天之假期

返台假



共申請約 **780** 小時 = **97.5** 個工作天之返台假

並由公司支付機票費用 NT\$ **2,601,267**

補班日無須出勤



額外提供約 **34,320** 小時
= **4,290** 個工作天之假期

眷屬婚假



共申請 **40** 小時

額外給付薪資 NT\$ **14,029**

妊娠未滿 3 個月產假



共申請 **80** 小時

額外給付薪資 NT\$ **14,355**

美律提供優於勞基法的假別，如有新家庭照顧假、補班日無須出勤、眷屬婚假、妊娠未滿 3 個月產假等給薪休假，截至 2023 年底額外提供約 5,527 天給薪休假。

為確保友善的職場環境能滿足同仁的多元需求，所有員工皆適用每日上午 8 時至下午 6 時，自行安排工作時間滿 8 小時之彈性工時制度；另將疫情期間之「安薪居家」模式轉型為遠距、辦公室兩種模式並行之「混和工作型態」長期執行，使美律人可更靈活處理工作與家庭緊急情況、家庭成員的照護陪伴，減少同仁須暫停職業生涯帶來的經濟損失，截至 2023 年底累計使用遠距辦公人數達 310 人，共 12,647 個工

作天，平均每位美律人申請 16 個工作天遠距上班*。*2023/12/31 在職員工人數為 770 人

在美律 2023 年內部員工滿意度問卷調查結果中，關於安家生養措施中的「有新家庭照顧假」、「居家工作模式」分別獲得平均 4.51 分、4.34 分（五分量表），顯示美律的安家生養措施可有效協助且符合同仁對工作生活平衡的期待。美律深圳亦為適齡單身男女舉辦了一場「嘉人有約 咫尺尋緣」活動，藉由一系列小遊戲使員工跨越部門間的隔閡，拉進彼此距離。此次活動共計 94 人報名參加，最終不僅促成佳緣，更增進了部門間的交流。

7-3 人才發展

政策與承諾

多元培訓管道，強化自主學習與發展

人才是美律最大的成長動能，而學習與發展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。

美律運用人才發展雙軌制，適才適所加值人才能量；建構敏捷式 70-20-10 學習法測，結合美律職能、DNA，運用多元活動及建立個人學習藍圖孕育人才養份。每位美律人都能在這個

學習型組織裡使用各式線上線下平台掌握新知，於工作中累積專業經驗、於互動中擴展多元視角，以共學、共好、共創之精神持續邁進。

此外，除內部的人才培育，學習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。



員工訓練執行成果

教育訓練總金額為 **526** 萬元，較 2022 年增加 **84** 萬元

2022 年至 2023 年人才發展政策專注於人才永續力。延續 2021 年數位學習，2023 年強化多元知識，並著重聚焦重點職系人才的發展，透過人才遴選和評鑑，為其提供適切的學習機會。2023 年教育訓練總金額為 526 萬元，較 2022 年增加 84 萬元。知識的管道多元並豐富，搭配 70-20-10 法則培養美律人軟實力和硬實力，2023 年每人平均受訓時數 39 小時。培訓活動

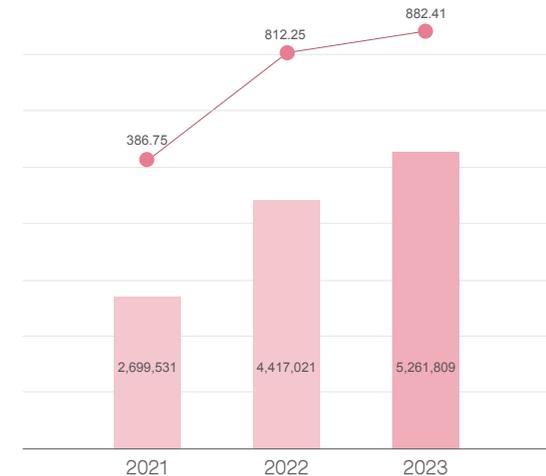
採用柯氏四級評估模式作為基礎，以確保培訓的有效性和成效，並不斷優化培訓內容和方法，為企業的永續發展做出積極貢獻。

註 1：2021、2022 兩年度教育訓練時數含派遣人員。

註 2：自 2023 年起依 GRI Standards 2021 將派遣人員列為非員工之工作者，不計入員工總數，從教育訓練統計資料中排除。

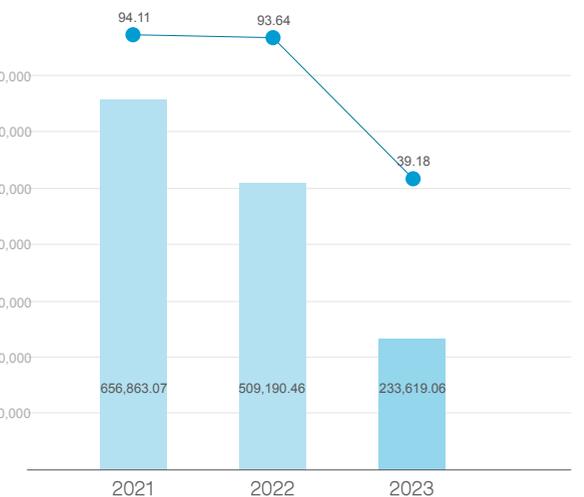
教育訓練費用

■ 教育訓練費用 (元)
● 每人平均受訓成本 (元)



教育訓練時數

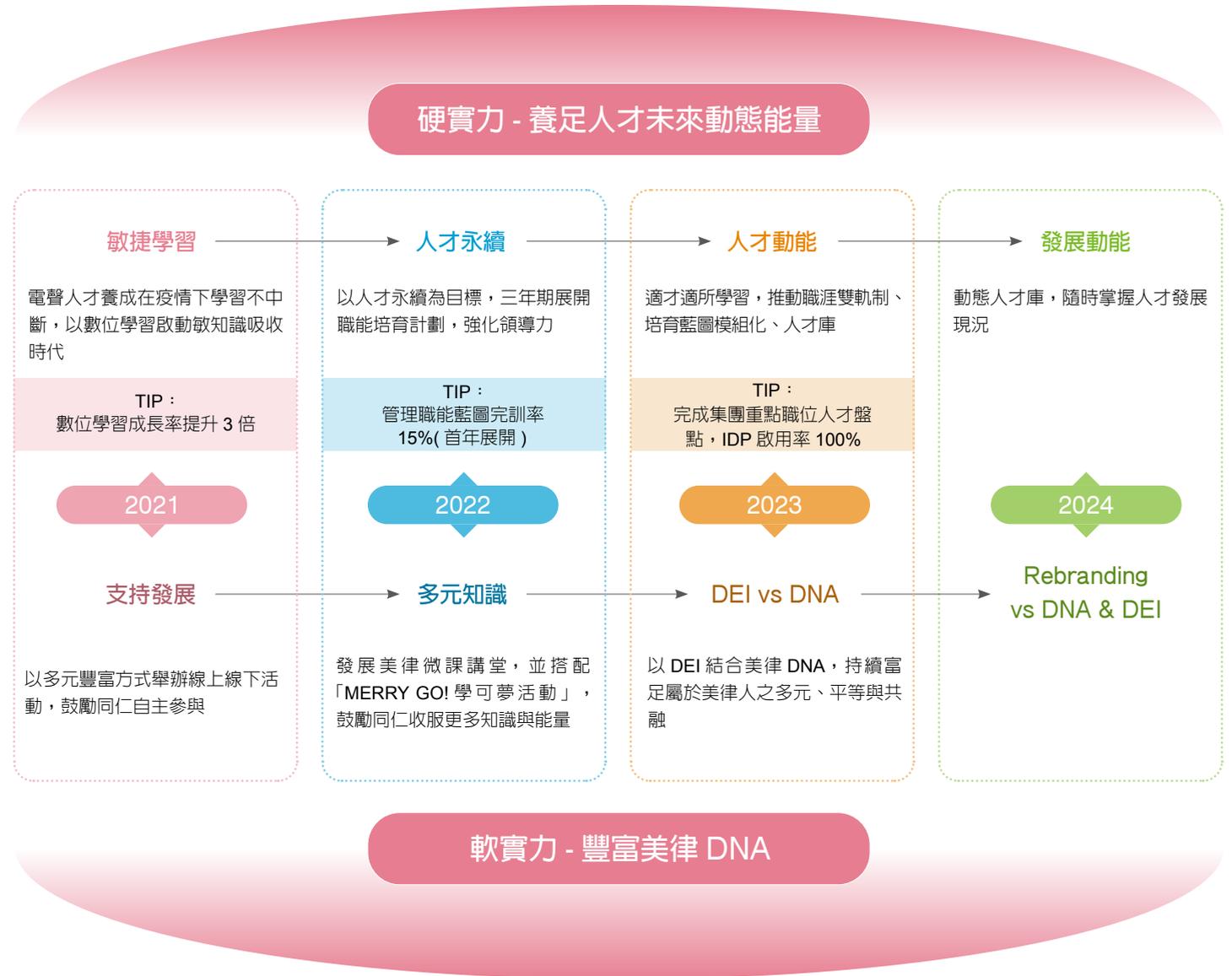
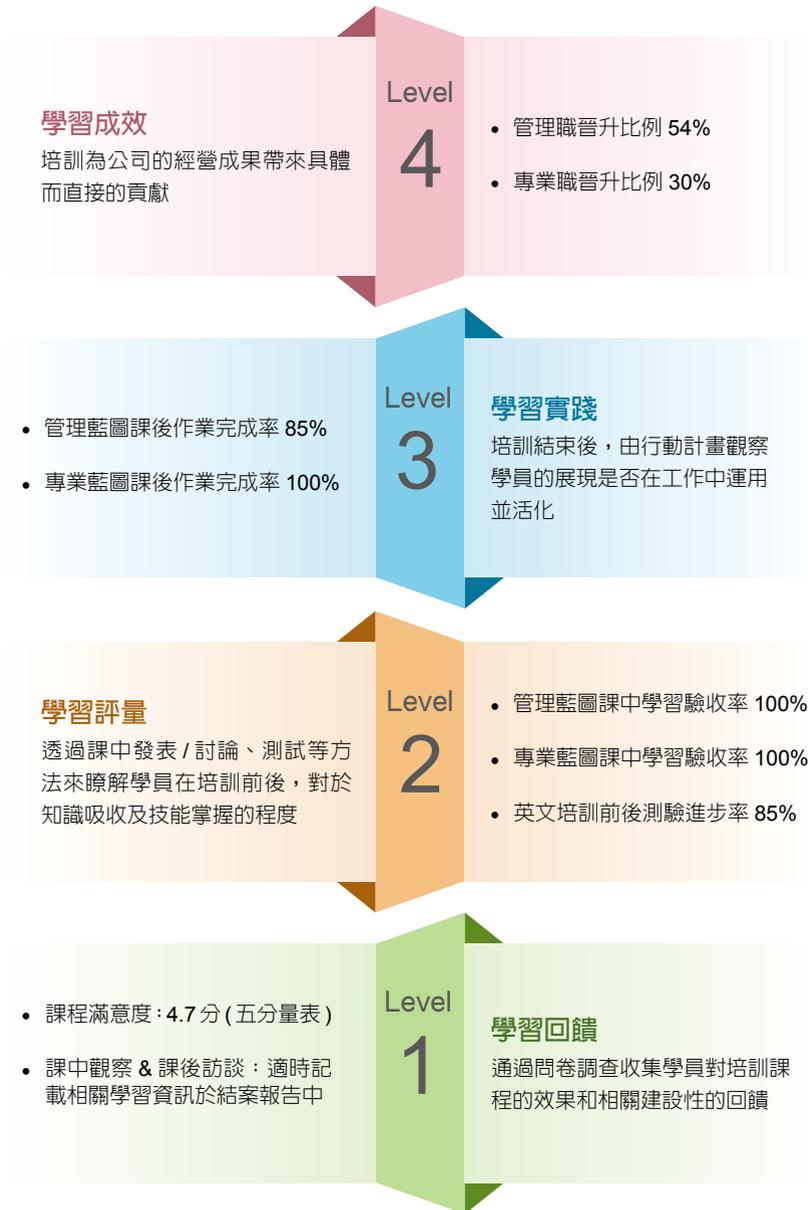
■ 開課總時數 (小時)
● 每人平均受訓時數 (小時)



人才永續能量 - 硬實力與軟實力

美律硬實力 X 軟實力訓練藍圖

柯氏四級評估模式年度成果



美律硬實力－每位人才進入美律，以體驗式學習展開知識旅程

70-20-10 法則學習旅程

70% 工作中學習

20% 經驗中學習

10% 課堂中學習

新人啟航

73 位一對一 Tutor

Tutor－美律新人知識面的好導師
為能讓新進同仁能夠有系統和步驟地投入工作，在新人入職時安排一對一 **Tutor**，展開工作指導與專業技能培訓。2023 年共有 73 位 **Tutor** 貢獻其專業知識。

48 位 Buddy 擔任新人輔導員

Buddy－美律新人多面向關懷的好夥伴
為及時支援新進同仁在工作和生活上的問題，為每位新人安排經過專業培訓的 **Buddy**，協助他們瞭解公司文化和價值觀，適應工作環境和組織，並順利融入團隊。2023 年共有 48 位 **Buddy** 擔任新人輔導員，為新進同仁提供支援和照顧。

2023 年新人藍圖完訓率為 100 %

新人核心職能藍圖
為使每位新進同仁充分理解美律的核心理念和價值，設計了一系列藍圖課程，引導新人於加入後的三個月內完成學習。2023 年新人藍圖完訓率為 100%。



專業職系

轉調比率 21.6%

工作中鼓勵多元學習，透過轉調制度擴展不同視野；2023 年公司內部提供 37 個職缺，共 8 人轉調成功，轉調成功比率為 21.6%。

2023 關鍵人才留任率 100 %

面對多變時代，為擴大及深化同仁的專業能力，自 2023 年起舉辦「**跨團隊交流工作坊**」；通過委員會的評鑑和挑選，選拔出高績效潛力人才，進行跨領域交流，為人才提供開放多元的學習環境，以提升留任率。2023 年關鍵人才留任率達到 100%。

培訓 834 人次
學習時間達 1,526.6 小時

依據專業職系、職等職位能力梳理，於 2023 年制定並實施專業通識藍圖培訓計畫。該年度共舉辦 7 個課程，培訓 834 人次，總計學習時間達 1,526.6 小時，完訓率 20.2%。



管理職系

晉升比例達到 54%

鼓勵具備領導潛力之同仁持續朝管理職系深耕，透過賦能領導任務來促進學習和成長；2023 年管理職晉升比例達到 54%。

規劃 **團隊教練** Group Coaching

2023 年規劃「**團隊教練 (Group Coaching)**」，透過跨領域的交流學習，結合個人職能強化需求與企業營運目標，打造主題化學習。

培訓 187 人次，總體完訓率 36.5%

依美律管理職能模型，展開為期三年培訓計畫 (2022 年 ~2024 年)。2023 年總計舉辦 7 場培訓，共培訓 187 人次。截至 2023 年，管理職能藍圖累計總體完訓率 36.5%。

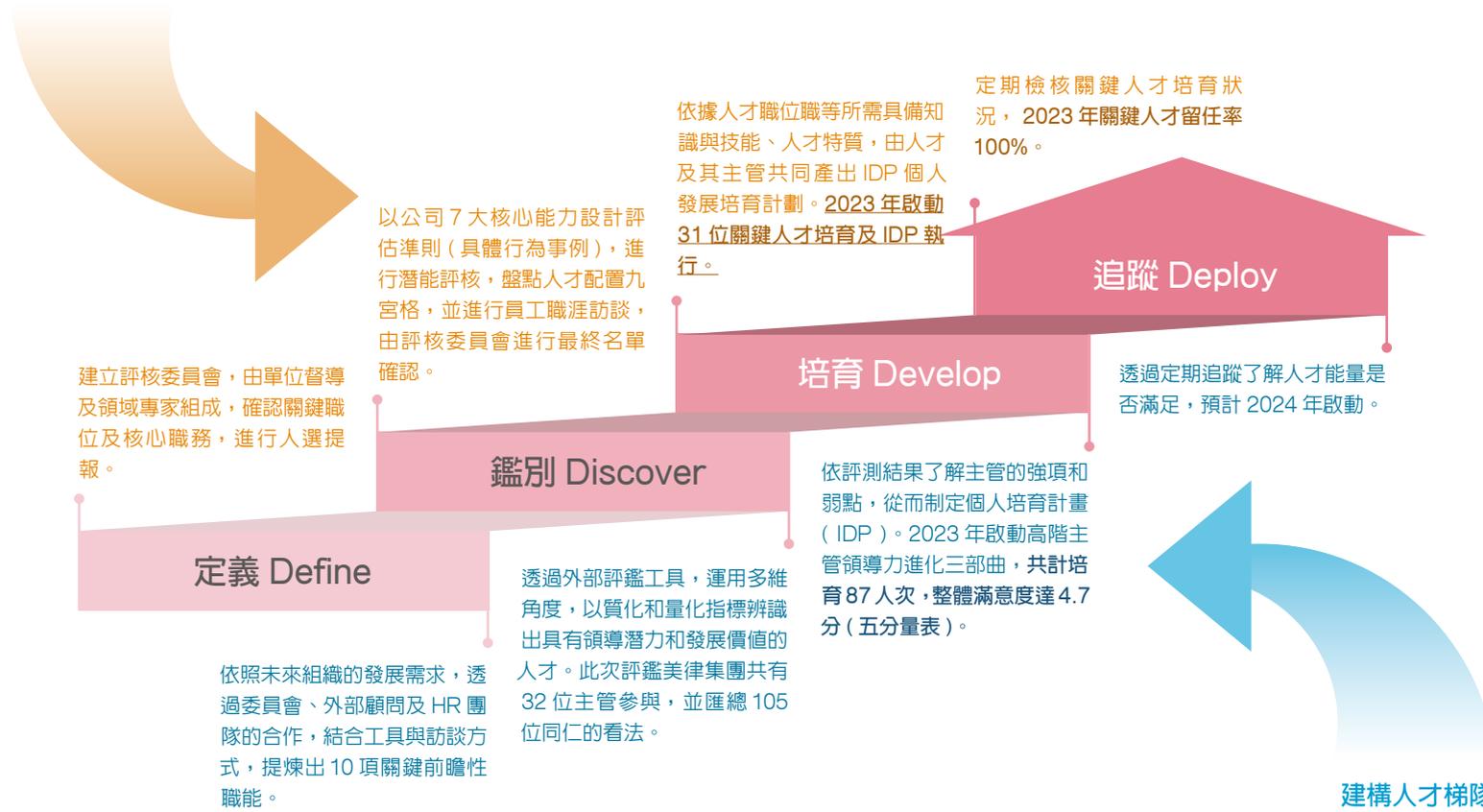


美律硬實力－適才適所展開美律關鍵及接班人才梯隊

儲備關鍵人才未來動能

人才是企業的重要競爭力，為實現人才的長期發展和精準培育儲備力量，在 2022 年下半年起籌劃關鍵人才培育計畫，於 2023 年正式啟動。

經由人才 4D 模型，為人才制定個人發展計畫、促進跨領域學習，讓人才能力更多元、更全面，發揮所長，於公司內部拓展學習氛圍，帶動學習型組織。



匠心築夢技能成才：比武大賽提升產線技能

為了發揮美律的工匠精神，美律深圳每年舉辦技能比武大賽，鼓勵技術人才透過技能交流與切磋，展現創造力及提升生產品質。2023 年度的技能比武共有 122 人參賽，12 位獲得優勝表揚。



為達企業永續經營之目標，需建立具有前瞻性和發展性的人才梯隊計畫；經由評鑑及培養潛力人才，提供長遠性的發展目標，以提升人才競爭力，實現精準留才與用才。2023 年推出高階主管「領導力進化三部曲」培育計畫，從了解自己與團隊開始，引領開放的自我，持續朝著個人與組織目標邁進。

美律軟實力－運用美律 DNA 啟動美律多元種子

全員參與 ESG

ESG 訓練總人次達 **1,389** 人次 | 訓練總時數 **2,133.5** 小時

在全球面臨「永續發展」帶來的挑戰與機遇時，美律一直以來都將環境、社會責任與公司治理（ESG）視為核心價值之一。美律堅信，提升全體員工對於 ESG 議題的認識和能力是實現永續發展的關鍵。因此，除鼓勵同仁積極參與外部知識學習外，對內定期舉辦 All Hands Meeting，藉由全員齊聚傳遞 ESG 概念與知識，以深化企業對於社會責任價值及永續發展的理解。



【美律滔濤會】跨界交流共創新火花

為不斷了解市場趨勢、推動創新，從 2023 年起創辦美律「滔濤會」，邀請業界的資深顧問、業師與高階主管參加。每次「滔濤會」皆針對不同主題進行深入探討，例如 ESG 經濟潮流、品牌思維、健康生活新型態等，透過外界專家的經驗和觀點分享，啟發與提升團隊思考格局及創新能力。

總計辦理 **3** 場次，累計 **28** 人次高階主管參與



美律 DNA 活動 - MERRY GO! 學可夢活動

數位講師年增加約 **21%**

多元學習管道促使員工從活動中樂於參與學習，美律連年推出「MERRY GO! 學可夢活動」如同寶可夢遊戲一樣，期待每位美律人隨時探索與「收服」好玩的新知識，並以美律勤學獎、孔夫子獎表揚積極學習的同仁與優秀內部講師，讓同仁樂於參與學習以及經驗傳承。

美律為學習型組織，各團隊以「分享學習」為目標，鼓勵同仁擔任講師分享知識，擴大個人專業影響力；2023 年實體講師參與遴選相較於 2022 年增加約 23%；數

位講師參與遴選相較於 2022 年增加約 21%。期待在 2024 年有更多同仁加入內部講師的行列，共同培育美律人才。



啟動團隊翻轉學習－美律讀書會

讀書會在美律行之有年，透過閱讀，激盪多元思維與創新。初期主要以主管讀書會為主，自 2021 年起，鼓勵非主管職加入讀書會行列，從 2022 年開始舉辦團隊共讀，並在 2023 年延續發展，吸引更多團隊參與讀書會，成功邀請了 4 組新團隊加入。此外，我們也採用內部 Podcast 形式邀請參加讀書會的同仁，分享他們在讀書會中的收穫和運用，將讀書之樂，以聲音傳播予每位美律人。

共讀書目為 **11** 本，累積參與總人次達 **588** 人

另外，為邀請美律中階主管共同閱讀《心理安全感的力量》一書，並與管理職能藍圖培育延伸結合，請各組透過海灘球遊戲互動方式，讓主管們交流分享團隊管理議題及蒐集建議反饋。同時，也邀請領讀人（高階主管）經驗分享，達到傳承與共學交流的目的。透過這次的讀書會，引領主管持續建構相互合作、學習的環境，以團隊力量共同應對多變的環境及複雜的任務挑戰。

7-4 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推動職業安全衛生管理體系、訂定職安衛方針、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、提供安全健康的工作環境、消除危害和降低職安衛風險、推動職安衛諮詢和參與，確保內部運作均能夠符合安全衛生之政策與規定。

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
- 宣導及傳達會議決議事項
- 參與事件調查作業
- 重大職安衛事項或議題提出建議

台灣總部、美律深圳、美律越南及歐仕達每季定期召開「職業安全衛生委員會」，邀請勞工代表共同討論以落實工作者參與的精神，下表為各營運據點之主任委員、管理代表及勞工代表等資訊。

	主任委員	管理代表	勞工代表人數 安委會之勞工代表占比	
台灣總部	總裁	人資總處最高主管	5*	41%*
美律深圳	廠處總經理	人資行政處最高主管	14*	46%*
美律越南	經理	安全衛生勞動代表	3*	50%*
歐仕達	品質總監	生產部經理	1*	5%*

美律取得 ISO 45001:2018 之驗證廠區包含台灣總部、美律深圳、美律越南及歐仕達，並定期由第三方單位稽核查驗，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員工及非員工。美律泰國、蘇州美聲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，未來計畫逐年將有生產活動之營運據點逐步導入職安衛管理系統，並且通過外部驗證。

而因各據點營運性質不同，美律美國、美律新加坡、美律香港、美律北美、美律馬來西亞因屬研發與銷售辦公室性質且人數不多發生失能傷害之風險較低，因此未納入管理體系之運作。美律高作業風險人員，皆依各地區法規完成相關安全培訓、複訓，訓練時數與類別如下表所示。

營運據點	2023 年底工作者人數		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
	員工	非員工			
台灣總部	770	8	778	770	603
美律深圳*	2,313	1,049	3,362	2,313	2,313
美律泰國*	1,049	25	1,064	1,039	0
美律越南*	1,368	25	1,396	1,368	1,368
蘇州美聲*	88	44	132	88	0
ASCX&FUXM*	258	3	261	254	254
SEAS*	28	0	0	0	0
美律美國	9	0			
美律新加坡	50	1			
美律香港	11	1			
美律北美	23	0			
美律馬來西亞	6	1			
高風險營運據點人數	5,094	1,146			
涵蓋率（設有生產線營運據點）			99.56%	99.37%	77.25%
涵蓋率（所有營運據點）			98.21%	81.91%	63.74%

經評估為低風險，僅針對辦公室進行安全管理措施，未完全遵循 ISO45001:2018 之管理架構進行管理。

備註：

* 設有生產線之營運據點

非員工包含派遣人員、廠區內進行活動之承攬商，包括保全、清潔人員、廠商駐廠人員以及進行維修保養與施工廠商等

危害辨識、風險評估及事故調查

驗證廠區收集與公司營運、產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊之事件，以及針對各項常態及非常態之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，以嚴重度及可能性的組合，從中評估出安全衛生高風險者，並實施降低風險的管理措施，致力追求安全零災害。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。2023 年風險評估與控制成果，驗證廠區皆已執行危害鑑別與風險評估，經過工程控制與行政管理後，高風險事項皆為 0 件，此外，鑑別出可降低雷射切割機操作之危害風險改善機會，將每年定期保養做為管理方案進行改善，以期降低風險。

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，則由專人負責追蹤改善，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，依據「健康管理辦法」、「事故調查與處理作業辦法」執行，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措施，以提升安全衛生管理成效，員工亦可反應安全衛生相關問題及建議，由職業安全衛生單位進行評估，而藉由公司管道提出申訴者，為保護申訴員工，將以保密的方式進行處理、員工回應與後續追蹤。

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。為能預防災害發生且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。美律深圳每月義務消防隊演習，每天上崗前對員工進行生產安全宣導，並委派第三方有資質機構每月對工廠消防設施進行維保，保障工廠日常消防安全。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

美律為建立全員安全衛生與健康之文化，依照法規要求，定期安排職業健康與安全相關教育訓練，確保每位員工熟知相關法規與公司安全衛生管理之機制，提升全員安全意識。

2023 年台灣總部新進人員一般安全衛生教育訓練（包含職業安全衛生及防火知識）受訓 109 人次，新進人員危害性化學品教育訓練受訓人數 26 人次，消防安全講習 41 人次，總受訓時數約 569 小時。而職業安全衛生相關人員依法定期回訓，並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，急救人員初複訓共計 4 人次，配置人數符合相關規定。

美律深圳、美律越南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。美律深圳不定期舉辦公共安全培訓課程與座談會，2023 年培訓課程 14 堂，總參與參與 37,405 人次。美律越南針對所有入職新人進行安全培訓，每年請協力廠商進行勞動安全培訓，2023 年總參與人次達 1,563 人，富立康泰廈門及歐仕達安全衛生等相關培訓人次達 1,021 人。

美律高作業風險人員，皆依各地區法規完成相關安全培訓、複訓，訓練時數與類別如下表所示，所有新人報到都必須完成安全衛生相關的課程訓練，所有同仁亦可透過公司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。

受訓人次與時數

課程類別	美律深圳		美律越南		美律泰國		歐仕達 / 富立康泰廈門	
	人次	總受訓時數 (人時)	人次	總受訓時數 (人時)	人次	總受訓時數 (人時)	人次	總受訓時數 (人時)
一般通識	35,007	19,124.50	1,328	23,626	328	656	406	1,246
機械安全	2,994	1,497	133	2,734	117	234	266	206
化學品安全	2,781	1,390.50						
消防安全	2,825	1,413	98	1,678	120	6	306	306
特殊作業人員培訓	91	136.5	4	1,616	27	3	39	514
其他	0	0	0	0	0	0	4	48

作業環境監測

台灣總部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。台灣總部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，2023 年驗證廠區作業環境監測頻率皆符合當地法規要求，並且作業環境監測結果皆為合格。

承攬商安全管理

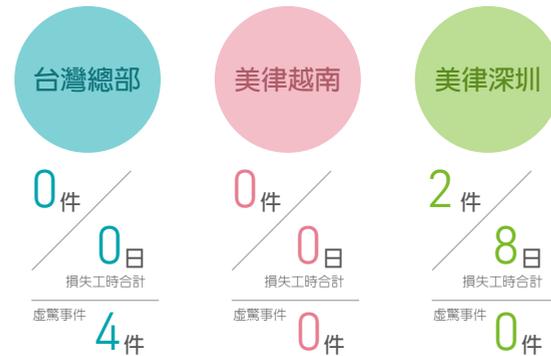
美律視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據當地法令規定實施危害告知及監督外，且推動各項管理機制，以強化承攬商施工安全。

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，經由職業安全衛生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

美律集團近 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。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、歐仕達、富立康泰廈門、美律北美、美律馬來西亞和 SEAS 之工作總時數約 1,978 萬小時。

2023 年失能傷害事件統計 (損失日數 1 日以上)



以上事故調查說明如下，事後均已檢討改善措施，加強安全教育訓練，以防止類似事故再發生。



所有員工失能傷害資訊

	2021 年	2022 年	2023 年
全年工作時數	22,310,765	16,827,920	19,788,289
職業傷害死亡人數	-	-	-
嚴重職業傷害人數	-	-	-
虛驚事件件數	2	2	4
損工天數	182	219	8
可記錄職業傷害人數	4	14	2
職業傷害死亡率	-	-	-
嚴重職業傷害比率	-	-	-
可記錄職業傷害比率 (TRIR)	0.04	0.17	0.02
虛驚事件頻率 (NMFR)	0.02	0.02	0.04
損工天數比率	1.63	2.6	0.08
失能傷害頻率 (FR)	0.17	0.83	0.1
失能傷害嚴重率 (SR)	8	13	0.4
綜合傷害指數 (FSI)	0.04	0.1	0.01

註：

- 「全年工作時數」統計方式為 1-12 月之入數 × 當月工作日數 × 日工時；
- 指標之計算方式不含交通傷害事件；
- 「職業傷害死亡率」= 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)」= 虛驚事件件數 × 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；
- 「可記錄職業傷害人數」為統計前述受傷害者所涵蓋之人數 (損失工時 8 小時以上者)；
- 「嚴重職業傷害人數」為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。

7-5 健康照顧

職業健康服務

美律重視員工身心健康，並落實法令規定，安排定期在職健康檢查，海外廠處亦針對特殊作業崗位員工進行特別體格檢查，異常報告者執行關懷與複檢追蹤，如有健康禁忌症安排調離原崗位 (如孕婦調離特別危害作業崗位)。

台灣總部每月一次特約醫師健康服務、工作安全建議及職業衛生安全相關臨場服務。此外，專任護理師每月定期寄發多元的健康資訊宣導，並辦理各項健康促進活動，提升同仁保健知識與技能。

【美律各營運據點健康服務護理師及健檢達成率】



傳染病防護

自費流感疫苗接種 96 人 | 提升 65.52%

COVID-19 依循各地區法規執行，確診者可請假休養，進公司全程配戴口罩。秋末流感好發季節之際，鼓勵員工接種疫苗。

台灣總部於 2023 年 10 月配合醫療院所至公司進行自費流感疫苗接種，共計 105 位員工及眷屬參與，相較 2022 年員工參與率自 58 人提升至 96 人 (提升 65.52%)。

健康促進

【健康意識】

2023 年美律辦理健康意識提升主題活動，與各地醫院合作進行各項健康知識培訓與活動，提升全體員工的健康意識，養成健康生活好習慣。

	課程主題	參加人數
身心健康	翻轉我的心時代	35
	兩性平等活動	116
	2023 健康季_減重競賽	132
	血壓控制好，優質人生沒煩惱	33
	血壓量測主題活動	100
	健檢後醫師諮詢	40
	營養師來了！找回健康遠離代謝症候群	46
	聽力保健講座	56
EAP	團體諮商	9
	績效面談導航 - 運用 ORID 創造有效對談 (含溝通技巧)	47
捐血	捐血活動 (台灣總部)	112
	捐血活動 (美律越南)	286
預防保健	健保癌症篩檢	63
	自費流感疫苗接種	105
	生殖健康講座 (美律越南)	90

註：
1. 一般健康檢查人數已扣除有進行特別危害/危害職位健康檢查之人數。
2. (%) 為達成率，部分地區因人員留職停薪、產假/安胎假、台幹未返台等因素而未達 100%。

【健康運動】

線上計步賽完成超過 **1.06** 億步 | 減少排碳量達 **15,159** 公斤

為將運動精神與習慣融入企業文化，美律不定期舉辦各項運動賽事，鼓勵團隊相互激勵，養成運動習慣。2023 年持續舉辦美律集團線上運動會，集結海內外各廠區共 394 位同仁參與，30 日線上計步賽創下超過 1.06 億步的佳績，個人 30 日達成 10 萬步者高達 91.37% (360 人)，減少排碳量達 15,159 公斤。此外，鼓勵運動強健體魄，提升好運動 DNA，美律更結合公益，透過「行走億步送 198 台耳機至偏鄉」活動，讓員工一同增進健康、響應公益，實現企業社會責任。



【健康飲食】

2023 減重活動 **110** 位參加者共計減重 **328.4** 公斤

美律供應員工健康且多元的團膳，因應各地區環境不同設有餐廳、交誼廳等用餐環境，享用美食之餘，更能培養同事情誼。

台灣總部除既有的葷食、素食團膳便當，亦有少油少鹽的健康餐，而多種菜色變化的便當溫控智慧販賣機則最受同仁歡迎。每年同仁最期待的揪團減重活動，不僅是為了健康減重，更希望在團隊互相督促下，同仁能持續運動、調整飲食習慣。2023 年為期 12 週的減重活動中，110 位參加者共計減重 328.4 公斤，平均每人減重約 3 公斤，個人減重 3%(含) 達標人數更達 69 人 (62.7%)。在活動結束後進行追蹤，達 42.7% 同仁體重無復胖；31.4% 同仁因此從代謝症候群中高風險 (指標 2 項以上) 降為低度風險 (指標 0-1 項)，成效卓著。

台灣總部

2023 年辦理運動類活動總計參與人數共 723 人，並與運動社團聯手舉辦各項運動活動與競賽，首次舉辦的第一屆美律盃羽毛球賽更是廣受各年齡層同仁喜愛，大家於賽前積極練習，只為在比賽中展現最好的自己。

活動主題	人數
運動課程 (共 3 場)	120
ByeBye 肌肉痠痛	62
運動月_科技體適能	72
運動月_羽毛球賽	54
運動月_計步賽	394
運動月_APP 軌跡圖創作	21

參加總人數共 **723** 人

美律深圳

2023 年辦理健康比賽類活動總計參與人數共 878 人，年度活動少不了各項球類賽事，並邀請眷屬一起加入親子活動，將美律好運動的精神推廣到員工家庭，一起創造健康好生活。

活動主題	人數
籃球賽活動	90
親子活動 (含小朋友)	140
羽毛球比賽	84
趣味運動會活動	180
集團計步賽	384

參加總人數共 **878** 人

美律越南

2023 年參加各類活動總人數 460 人。

活動主題	人數
足球比賽	360
羽毛球比賽	20
拔河比賽	80

參加總人數共 **460** 人

【健康環境】

為鼓勵同仁培養運動習慣，各廠區分別設置多功能的室內或戶外運動器材與環境供員工自行使用，以強健體魄，維持身心健康。2023 年台灣總部大樓改建後，預計 2024 年將會打造出全新優質的運動健身空間。

【健康管理】

美律配置醫護室及相關急救設備，台灣總部 2023 年重新打造舒適且溫馨的醫護室，以確保美律同仁能在安全健康的環境下工作。



法定勞工健康服務計畫推動

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。

法定勞工健康服務指引

- 異常工作負荷促發疾病預防
- 人因性危害預防
- 母性員工健康保護
- 執行職務遭受不法侵害預防

異常工作負荷促發疾病預防計畫

台灣總部針對高風險個案由職醫進行個別面談及健康指導，依個別健康狀況追蹤，並由人資單位管控員工加班時數。

人因性危害預防計畫

2023 年台灣總部為提升工作效率，針對 15 位中高齡工作者進行電腦作業改善計畫，透過外接電腦螢幕降低肩頸痠痛，降低視覺壓力。每年進行全體自覺肌肉骨骼症狀問卷調查，針對個人風險分數較高者，由職護進行個別關懷與複評，再視改善情況安排醫師面談，給予醫療與改善建議。2023 年健康問卷顯示疑似有危害同仁 6 人，透過休息與醫療介入後，全數皆已獲得改善。

海外各營運據點除了提供可調整高度之座椅，在生產線提供車間產線需站立作業之員工腳下安裝墊腳板，緩衝員工身體重量引起的不適，車間坐立作業之員工椅子高度調節之最佳高度，方便作業。美律越南建立「人體工程作業辦法」，每年進行勞動環境檢測，有包含評估勞動位置、生理神經緊張及勞動體力，若發現異常立即改善，保證每個崗位的工作環境。

母性員工健康保護計畫

定期統計懷孕員工並造冊，追蹤孕期員工健康安全，鼓勵員工生育與產後順利復工，設置完善哺乳空間及友善措施，打造幸福美好的健康職場。

台灣總部



- 懷孕員工名單造冊，啟動產檢假、產假或安胎假時，系統自動寄發給職護，以利追蹤孕產期員工健康安全。
- 鼓勵員工生育與產後順利復工，設置完善哺乳空間、建立美律媽咪關懷群組進行交流與即時健康諮詢、醫師個別面談，並提供醫護室沙發可讓孕婦午休更舒適。

美律美國

如果員工因懷孕、分娩或相關的醫療狀況而無法工作，他們有資格休產假。公司將為員工的懷孕或任何與員工懷孕相關的狀況提供合理的調整，包括：

- 更頻繁或更長的有新或無薪休息時間；調整的工作時間表。
- 有新或無薪的時間休假，以應對懷孕併發症或分娩後康復。
- 購置或修改設備或座椅。
- 暫時調職到較輕鬆或較少危險的職位；工作重組；輕度勞動。
- 提供私人非洗手間之哺乳空間。

美律深圳



- 對懷孕女職工名單造冊，產線孕期女職工發放孕婦牌，以便主管識別給予特殊照顧。7 個月以上的女職工，不得延長勞動時間或者安排夜班勞動，並根據大陸法規休產假。
- 哺乳期女職工每日 1 小時有新哺乳假，不延長工作時間。

美律越南



- 懷孕員工名單造冊以利追蹤孕產期員工健康安全。
- 懷孕員工及哺餵母乳員工不安排在有害、危險崗位工作。
- 懷孕七月員工及孩子未滿 1 歲之哺餵母乳員工不安排加班、出差、夜班，可以提前一個小時下班。懷孕員工就餐時不用排隊。



有設置哺乳室

執行職務遭受不法侵害預防計畫

台灣總部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，並由總裁簽署宣示「預防職場不法侵害之書面聲明書」公告於公佈欄。

美律泰國



- 收到孕婦護照紀錄筆記本 (政府核發之就醫紀錄本) 後立即調派工作崗位至孕婦專區工作，立即享有法定孕婦假並追蹤孕產期員工健康安全。
- 公司附有哺乳空間，並有專屬護士照顧，提供舒適休息區，並優先享有提早休息，避開人流較多時段。

蘇州美聲

按照當地法規規定給予懷孕員工產檢假、產假、哺乳假、育兒假。

富立康泰 (廈門) & 歐仕達



按照當地法規規定給予懷孕員工產檢假、產假、哺乳假、育兒假。

7-6 人權維護與員工溝通

人權盡職調查

人權政策

美律實業股份有限公司身為電子產業公民企業、遵守「責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA) 承諾, 善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權, 支持並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約, 杜絕任何侵犯及違反人權的行為, 明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。

適用範圍

美律人權政策適用於美律及各營運據點。

管理原則

針對重大人權議題, 美律訂定了以下管理原則:

- A. 禁止強迫勞動
- B. 禁止雇用童工
- C. 禁止各種形式的歧視、騷擾
- D. 給予公平的薪資與工作條件
- E. 提供安全、健康的工作環境
- F. 尊重員工集會結社自由

人權教育訓練

目前台灣總部與美律深圳、美律越南皆會在新人報到後進行人權相關教育訓練, 其他各地之營運據點則逐年納入人權宣導與教育訓練之規畫。

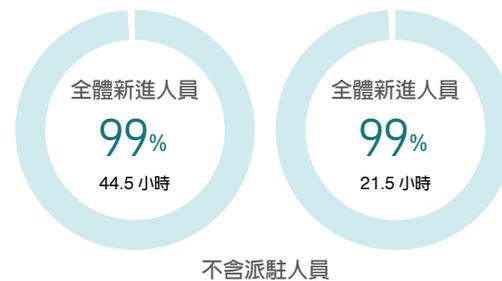
- 統計期間: 2023/1/1~2023/12/31
- 受訓百分比 = 該營運據點實際受訓人數 ÷ 該營運據點應受訓人數
- 部分地區因員工尚處於試用期、申請長假, 故受訓百分比未達 100%

人權治理

美律積極主動進行人權管理, 並將其體現於日常營運中, 確保在各個方面都尊重並保護人權。人權治理由董事會、管理層和相關組織單位組成, 最高決策機構為董事會和隸屬於董事會的永續發展及提名委員會, 主要職責為制定企業社會責任、永續發展方向及目標, 擬定相關管理方針及具體推動計畫, 並追蹤及檢視執行情形與成效。人權管理由永續發展推動小組下轄的友善職場單位負責協調。

台灣總部

平等就業/簽署契約 反歧視與騷擾培訓課程



美律深圳

2023 年 RBA 培訓課程

涵蓋人權、商業行為道德規範等 8 項議題, 分 16 次課程進行線下培訓 (共 13 小時)。



美律越南

2023 年 RBA 培訓課程

包含基礎培訓與標準培訓, 內容涵蓋勞工、道德、環境、健康與安全、管理體系等議題 (共 2 小時)。

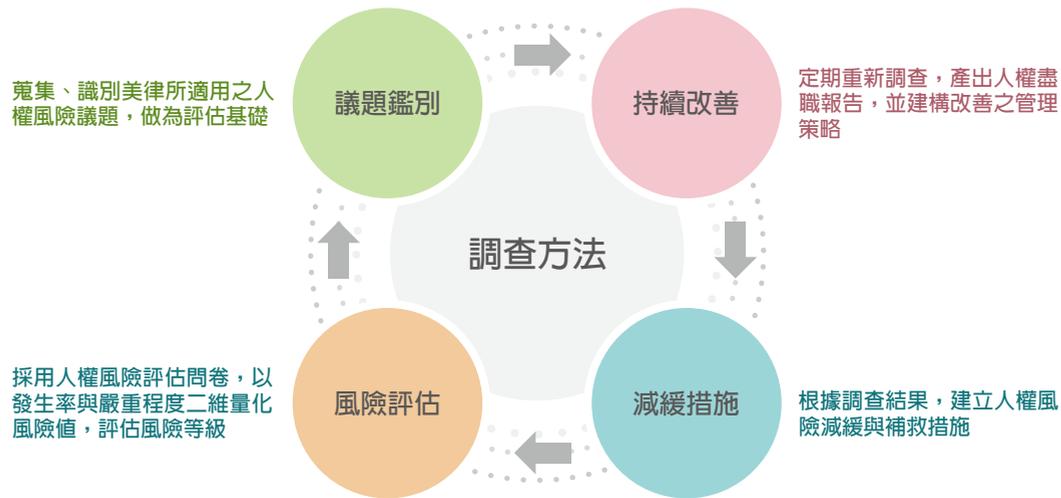


人權盡職調查流程

調查方法

美律身為全球電聲產品專業廠商，遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原

則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，藉由以下流程，定期進行人權盡職調查。



根據產業特性鑑別出與利害關係人相關的 9 個人權風險議題：



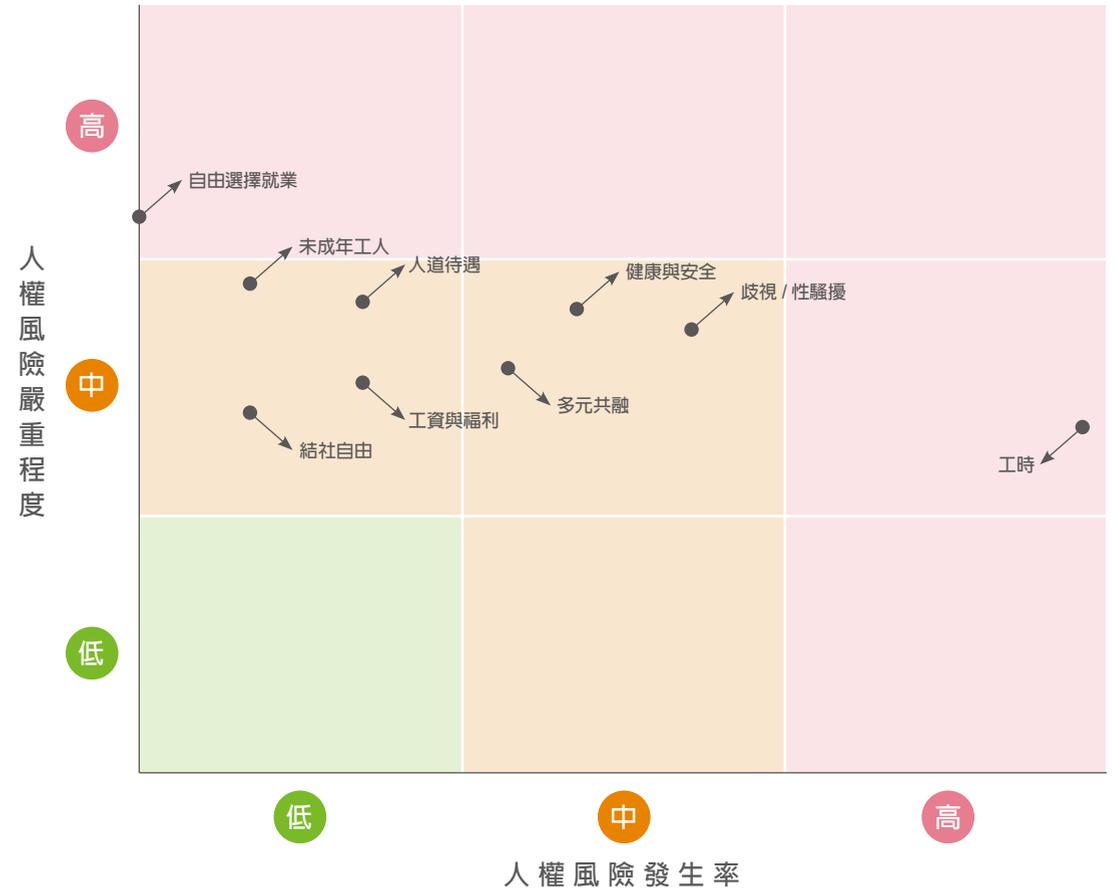
調查頻率

2023 年為第一次盡職調查，未來美律將定期審查人權管理狀況，至少每三年進行一次盡職調查，以檢視人權管理議題、制定與執行減緩計畫、出具人權鑑別報告。

涵蓋率

問卷調查主要以台灣總部高階主管、子公司最高主管及子公司 HR 作為全體員工代表接受問卷調查，依此定義篩選出 37 位代表，總計回收 31 份，回收率達 83.8%。

風險議題鑑別



人權風險減緩與補救措施

根據問卷結果，9 項議題中無任何高風險議題需立即處理。經評估各項人權風險議題之嚴重程度與發生率，將兩者相乘計算後，列出風險相對較高之議題，並進行監控。

排序	風險議題說明	減緩與補救措施
1	 <p>工時</p> <ul style="list-style-type: none"> 每日/每月加班時數超過法定時數 每周工時超過法定時數 未符合法定休息天數週期 	<ul style="list-style-type: none"> 出勤系統在檢出不符合規範之出勤活動時，會發出「出勤異常通知」予本人與直屬主管，及時控制可能的風險 若員工累計之出勤或加班紀錄即將趨近法規管控之上限時，會發出「出勤異常提醒」予本人與直屬主管 提交整體出勤報告予主管，並提示具有工時風險的項目，以便主管進行人力與工作之安排 若有相關情事，將落實內部辦法規範，並返還員工應有的權利
2	 <p>歧視/性騷擾</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工遭受到任何威脅、虐待、剝削、歧視等行為 對員工遭受騷擾或霸凌之事件無任何因應作為，或以消極、被動之態度回應員工所反映之問題或遭遇 缺乏有效的問題反映管道，如專線電話、email 信箱，或相關之員工申訴管道運作成效不彰 未經常針對相關議題及申訴管道進行宣導及教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 除職務執行的必要，自招募流程開始，即依內控程序，杜絕不法歧視 在人員管理方面，重視「用人唯才，適才適所」，不因無關的個人特質作為管理指標 提供 118000 專線及信箱、實體員工意見箱、勞資會議等申訴管道，確保員工能隨時反映問題 新人報到後即進行歧視/性騷擾相關之教育訓練 事件經調查結果如確實有違反之行為，將透過追蹤、考核及監督，以糾正行為人之違規行為並確保有效及適當地執行懲戒或處理措施 提供輔導及關懷，必要時，引介專業輔導及醫療機構
3	 <p>健康與安全</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康。如：工傷、職業病、使用危害物質、在危險工作環境工作等 	<ul style="list-style-type: none"> 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與危害的項目，皆應於日常加以準備，並於災害發生時得以立即應變。亦成立緊急應變小組，並制訂組織及各員之職掌及作業標準和處理程序 舉辦消防、職業安全及衛生講習，增強員工消防、職業安全與衛生意識 定期施行「健康檢查」及「特殊體檢」，以維護員工健康 雇用專任職護與約聘醫師，提供員工醫療上的健康諮詢、指導與照護 對於新人體檢報告、在職人員體檢報告進行分級健康管理，除了健康指導，更主動安排醫師面談。對於職場保護計畫之母性健康保護、肌肉骨骼疾病預防、過負荷預防及職場不法預防進行健康調查，對於高風險個案安排醫師一對一的醫療建議與追蹤指導 危害事件發生時，依法給予假期及薪資補充
4	 <p>多元共融</p> <ul style="list-style-type: none"> 身心障礙員工未足額聘用 無法包容他國文化 因性別而不平等發展 	<ul style="list-style-type: none"> 依法令標準進用足額身障人員 因故無法足額僱用時，以繳納差額補助費的方式負擔義務 提供優於法規之友善職場措施 不定期舉辦各海外子公司文化推廣活動 不定期舉辦性別平等、反歧視等訓練及講座



人權推行

美律深圳

- 自 2018 年開始接受 RBA VAP，皆取得 RBA 銀級證書（證書期限 2 年）。
- 2023 年證書到期後主動申請 RBA 驗證稽核，並取得 RBA 銀級證書。

美律越南

- 2021 年接受 RBA VAP，取得 RBA 金級證書（證書期限 2 年）。
- 2023 年證書到期後主動申請 RBA 驗證稽核，並取得 RBA 銀級證書。

美律泰國

- 2023 年建立人權內部自我評鑑制度，並每年定期執行。
- 2023 年經自我評鑑後確認無重大缺失。

所有營運廠區均遵守勞工及員工聘僱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。適用全集團據點的「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。2023 年無任何違反人權之事件，並且制定人權政策提報董事會後公布於公司網站，及執行人權盡職調查。

為確保所有營運廠區提供安全工作環境並使員工受到尊重，目前台灣總部與美律深圳、美律越南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逐年納入人權宣導與教育訓練規畫。美律針對各營運據點之人權風險進行評估，將主要製造據點鑑別為潛在人權重大風險之地區（深圳、泰國、越南），除了落實相關人權措施，且主動申請 RBA 驗證稽核（VAP），以強化該營運據點之人權管理，亦可便於客戶從 RBA-Online 查詢美律之驗證結果。



越南廠



深圳廠

員工溝通

美律致力推動多元員工溝通管道，建立良好雙向溝通，並能正確及效率的佈達公司訊息，強化勞資關係。

溝通管道	目標	2023 成果
All Hands Meeting	建立營運面、策略面、執行面的雙向溝通管道，以傳達營運目標現況與未來發展方向、重點政策說明及 QA 雙向溝通為主要方向。透過這三大方向的溝通，能夠凝聚團隊共識力，讓每一位美律人都能充分了解公司目標，並共同努力達成。	每次活動前及活動後皆會收集同仁提問與建議，進行相應之解答與調整，讓同仁充分了解公司重要營運指標及策略；2023 年共辦理 3 場，平均參與出席率達 86.2%，且滿意度達 4.6(五分量表)。
2023 年員工滿意度調查	透過意見調查，了解員工對公司文化、溝通、多元平等友善共融等方面的看法，從而獲取其對公司活動和政策的回饋。	問卷共計 10 題，填答率為 70%，整體平均分數為 4.3 分(五分量表)。其中，友善職場面向獲得最高分數，顯示公司在此方面的措施，例如：提供有薪家庭照顧假、舉辦健康活動、提供便利措施等，同仁們皆有感也給予正向的肯定。另外，企業文化溝通與讀書會參與面向的分數較低，為此，我們將針對同仁所提供的意見回饋，加入 2024 年的行動方案。
年度人才發展問卷調查	瞭解同仁對於軟實力之需求，進行年度主題及語文需求調查，以作為年度規畫之參考。	經調查，瞭解同仁興趣及目標方向，以定錨出年度軟實力主題講座及語文培育方向。總計填答率均達 51% 以上。
年度跨團隊協作調查	<ul style="list-style-type: none"> 美律企業文化重視持續進步與創新，且在誠正與可靠的關係中創造正向影響力。 故年度遴選跨合作績優團隊，給予表揚與勉勵，以正向表率來驅動和鼓舞各團隊。 	<ul style="list-style-type: none"> 此份問卷共計 8 題，採投票制。問卷以「計畫執行」和「跨團隊協作」為兩大主軸面向，投票率為 42%，並於全員活動中給予公開表揚及鼓勵；此外，我們也將收集到的正向回饋提供給表現出色的團隊。我們期望透過這樣的活動，可以促進彼此之間的競爭力和合作精神，進而提升整個團隊的績效表現，成為企業持續發展的重要催化劑。
勞資會議	藉由勞資雙方委員間的對話和合作，加強勞資之間的溝通與討論，促進雙方關係的和諧與穩定。	<ul style="list-style-type: none"> 每年度進行 4 次勞資會議，針對每季的重點活動或勞資相關之政策進行討論與決議。 2023 年共計收到 1 件員工建議，並依此回饋舉辦相應之活動。
員工申訴與意見反映	藉由可匿名提出意見，使同仁能真實表達問題，公司亦能確切了解並改善。	2023 年總共接獲 64 件員工申訴與意見，範圍涵蓋政策、制度、薪資福利、食宿...等，每項申訴與意見經過調查皆已進行改善。

MDA 數位助理

為使員工能即時獲得公司資訊，美律於手機 APP 系統中建置 MDA 數位助理 (Merry Digital Assistant 數位助理平台)，採一站式的服務平台，結合了個人假勤資訊、各類待辦事項彙整、餐飲資訊、福利現況與預約服務等各項功能，員工可隨時於電腦、手機、平板裝置上使用，真正做到零時差、無障礙的資訊傳遞。

HR 好夥伴專區 -HR is always here for you!

2023 年成立了 HR 好夥伴專區於員工網站上，設置了八大主題區塊，包括新人啟航 GO、HR 佈告欄、和員工意見箱等。其中，「新人啟航 GO」專門為新進員工提供友善的資訊，以幫助新人們可順利適應新工作環境；而「HR 佈告欄」能讓員工第一時間獲取公司的最新消息；「員工意見箱」則收集員工的意見和建議，以便公司更好地改進和提升員工的工作體驗。HR 好夥伴專區整合了系統面和制度面的資訊，為員工提供了一個全方位的數位平台，方便獲取各項相關訊息。

