



2022

永續報告書

Sustainability Report



CONTENT 目錄

報告書簡介	4	人力資源相關數據	97	TCFD 建議揭露事項	108
2022 年永續亮點	5	外部保證聲明書	101	溫室氣體盤查及確信情形	109
經營者的話	6	GRI 準則索引	102	利害關係人資本主義通用指標	110
核心價值	7	SASB 準則索引	106	聯合國永續發展目標 SDGs	112
價值創造流程	8	通訊網路產業之揭露指標	108	2022 年揭露範疇與合併財務報表子公司差異	113

1

電聲產品專家

1.1 關於美律	14
1.2 產品簡介	16
1.3 財務績效	18
1.4 稅務管理	19
1.5 管理系統	20

2

永續議題管理

2.1 永續政策與運作	21
2.2 利害關係人鑑別與溝通	22
2.3 重大議題分析與鑑別	24
2.4 重大議題管理方針	28
2.5 氣候變遷相關財務揭露	34

3

公司治理

3.1 治理組織	37
3.2 誠信經營管理	40
3.3 風險管理	41
3.4 資訊安全	42
3.5 法規遵循	44
3.6 內部稽核	44





4

傳遞美好聲音

4.1 永續設計與創新管理	45
4.2 綠色產品管理	49
4.3 品質管理與客戶服務優化	50
4.4 永續供應鏈管理	53

6

因應氣候變遷

6.1 環境保護政策與承諾	80
6.2 氣候行動與能源管理	85
6.3 水資源與廢棄物管理	89
6.4 強化環保意識	91

5

打造友善職場

5.1 人才吸引與留才	56
5.2 人才發展	65
5.3 友善安全職場	69
5.4 健康照護	73
5.5 人權與多元溝通管道	77

7

豐富人類生活

7.1 推動微聽損倡議	92
7.2 在地關懷	94
7.3 教育推廣	95

報告書簡介

報告範疇與概要

此報告書為美律實業股份有限公司(以下簡稱「美律」、「本公司」)第十本永續報告書,內容針對 2022 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 2022 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。有關環境及社會面向數據與資訊,與合併財務報表子公司清單之差異請參閱本報告書附錄,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、台中市工業三十八路辦公室、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 2022 年(自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)的數據與資料,依循 GRI Standards (2021) 要求作為資訊揭露的基礎,此外也參考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,及世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)發布之衡量利害關係人資本主義之核心指標。

- ◆ 上一發行版本:2022 年 6 月發行
- ◆ 現行發行版本:2023 年 6 月發行

報告書管理

本報告書由公共關係部協調永續發展推動小組相關部門進行撰寫與完成初稿,並由相關部門主管審核,最後交由總裁覆核後定稿,完成內部審查程序以確認報告書揭露資訊,提報董事會核備。

報告書保證

委託台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.)依據 AA1000 AS v3 第二類型中度保證等級,亦對 GRI Standards(2021)與 SASB 兩架構進行保證,確保報告書內容準確性、可靠性、清晰性,獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

報告書重大變革

無

意見回饋與聯絡方式

本報告書公告於公司網站企業永續專區以供查閱



對於本報告書有任何意見、疑問或建議,歡迎您聯絡我們,聯絡資訊如下:

- ◆ 地址:台中市南屯區工業區 23 路 22 號
- ◆ 電話:04-2359-0811 公共關係部 蕭先生
- ◆ 信箱:Merry_PR@merry.com.tw
- ◆ 網站:https://www.merry.com.tw

2022 年永續亮點



治理

- 公司治理評鑑 TOP 6%-20%
- 天下永續公民獎 - 大型企業組 TOP50 (第 46 名)
- TCSA 台灣企業永續獎-永續報告書金獎
- 美律深圳取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證

公司治理評鑑
TOP
6%-20%



環境

- 因應 RE100 可再生能源倡議，2022 年再生能源使用比例達 16.31%
- 美律深圳取得綠色供應鏈管理企業認證
- 2022 年 CDP 氣候問卷 C 認知級別

美律深圳
綠色供應鏈
認證

再生能源使用
16.31%

CDP
氣候問卷
C 級



社會

- 總部榮獲臺中市健康計步競賽 100 人以上職場揪團組第一名
- 總部榮獲臺中市職場健康企業獎
- 榮獲職安署「推動職場永續健康與安全發展計畫」績優企業殊榮
- 舉辦微聽損大調查「40 未滿耳力已老」記者會
- 美律泰國參加郊區足球比賽與募款運動會並拿到優等獎盃

台中市
計步競賽
第一名

美律泰國
足球比賽
優等



經營者的話

2022 年進入後疫情時代，全球供應鏈壓力不減，極端氣候仍持續衝擊地球，然而，美律堅持以永續經營的精神，繼續迎接挑戰。我們自 2013 年開始自主編製永續報告書，接著於 2021 年加入 RE100，持續將永續經營納入管理體系。

在 2022 年，我們的企業永續政策持續落地，以「獲利優化、重振旗鼓、淨零碳排、跨足車用」為經營方針，並將 CEO 績效連結永續指標，由上而下將永續理念納入組織中。在環境面向，我們積極推動再生能源的使用，並依循綠色產品方針，在產品設計上減量及使用再生材料。在品質管理方面，我們傾聽客戶意見，持續導入自動化流程，並簡化流程以降低碳排放。

身為全球聽力產品的重要供應商，我們持續跟進 2022 年 WHO「謹慎用耳，聆聽聲活」(To hear for life, listen with care) 的方針，並與天下雜誌合作進行台灣第一個「微聽損大調查」，發現有超過 3/4 的人在近三個月內都有耳朵異常狀況，可能有聽力損傷風險，且不分世代，都缺乏保護耳朵的知識。我們透過「40 未滿，耳力已老」發表記者會，引起社會對微聽損議題的廣泛關注，並透過耳機實作營，將聽力保護的觀念落實到校園。

美律的永續報告書今年邁入第十年，歷年九度獲得天下企業公民獎的肯定，且連續兩年獲得 TCSA 永續報告書金獎。但這些榮譽不足以讓我們停下腳步。2050 年淨零碳排的目標迫在眼前，我們將持續推動各項永續發展的措施，並致力於打造一個更美好的未來。美律將持續推動使用再生能源、綠色產品設計和品質管理的優化，同時將永續經營的理念融入管理體系和企業文化中。

我們相信，努力可以帶動更多企業加入永續發展的行列，推動產業升級與轉型，以及全球經濟的永續發展。

最後，我要感謝所有支持和幫助美律走向永續發展的人，包括我們的合作夥伴、員工和社會各界。讓我們攜手合作，共同創造一個更加美好、永續的未來。

董事長

廖瑞立

總裁

朱朝豐



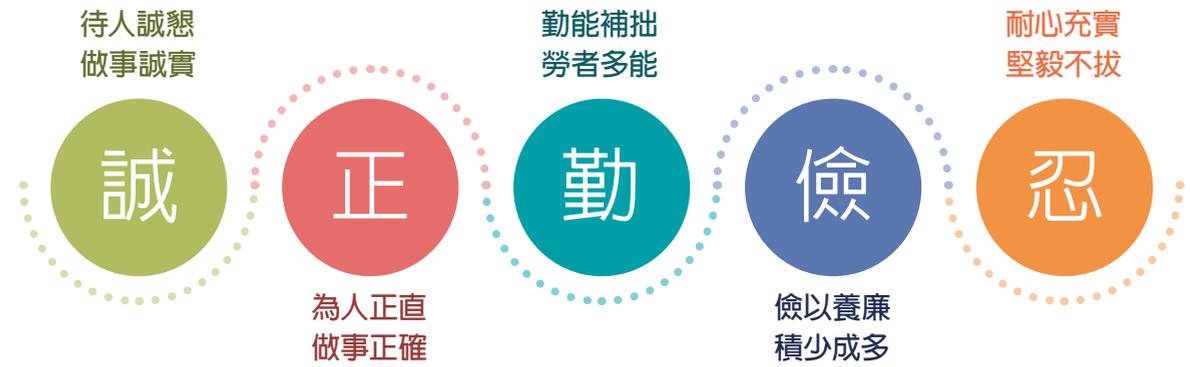
核心價值

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、軟體的累積與扎根，創新與基礎並重，是美律提供完整電聲整合服務，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，提供快速高效即時的全方位服務。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。

資源投入

電力 (主要)、燃料

半導體主被動元件、
塑膠、金術、磁鐵、電池 (芯)

經濟活動

原材料廠商

電聲產品

電聲元件

電池產品

影音娛樂配件品牌廠商
(耳機 / 揚聲器 / 麥克風等)

資通訊電子品牌廠商
(穿戴式裝置與智慧音箱)

儲電產品品牌廠商
(行動電源、耳機充電盒)

廢棄物處理

環境社會衝擊

溫室氣體排放
產品有害物質管理
產品碳足跡

能源使用
廢棄物減量
回收再利用

產品使用階段節能
產品符合環保規章

廢棄物處置
回收再利用

職業安全衛生管理
RBA 盡責商業行為準則

促進通運與娛樂生活
創新功能保護聽力

職業安全衛生管理
RBA 盡責商業行為準則



永續推動目標

傳遞美好聲音

構面	指標	2022 目標	2022 年成果	2023 年目標	2025 年目標	2030 年目標	SDGs
提高永續產品占比	符合永續設計之產品營收占比	5%	達成	<ul style="list-style-type: none"> 建立產品設計之環保材料資料庫(設計地圖) 新材料可行性完成率 20% 	30%	50%	 
提升公司治理	增加董事會多元性 持續推動誠信經營文化	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營線上課程推行 誠信經營政策推展英文版本 向董事會報告誠信經營推動成果 	<ul style="list-style-type: none"> 員工誠信經營課程完訓率,台灣總部 99.09%、美律深圳 100%,且以電子郵件方式向全體董事宣導誠信經營相關內容,推廣商業行為與職業道德規範至英文區及簡體中文區營運據點,閱讀/簽回率 100% 已於 2022/12/29 向董事會報告誠信經營推動成果 	<ul style="list-style-type: none"> 執行年度誠信經營課程教育訓練完訓率 100% 執行年度內部稽核 持續推動及落實誠信經營政策,建立公司員工誠信經營文化環境 向董事會報告誠信經營推動成果 設置永續發展委員會 	<ul style="list-style-type: none"> 增加董事會之多元經驗成員 推動誠信經營實務拓展至中國主要廠區 	<ul style="list-style-type: none"> 增加董事會多元性 推動誠信經營實務拓展至全球主要廠區 	
強化資訊安全體系	以 ISO 27001 為核心,建立各項資安認證與管理體系。	<ul style="list-style-type: none"> 協助美律深圳導入 ISO 27001 管理體系 建置 ISO 27001 集團資安美律智能管理平台 (Merry Data Intelligent) 報表 制訂供應商資安定檢作業(資安查核表) 	<ul style="list-style-type: none"> 美律深圳成功取得 ISO 27001 資訊安全系統認證 成功導入供應商資訊安全評鑑 	<ul style="list-style-type: none"> 完成各部門資安體系查核作業且完成矯正作業 每月進行社交工程演練 每季資安教育訓練合格率 90% 第三方主機滲透測試攻防,確保集團主機安全性 	<ul style="list-style-type: none"> 將 ISO 27001 管理體系導入至集團各據點 針對供應商定期進行資安定檢作業 集團導入 ITIL 管理體系 	建立資安服務模組化,以快速建置新工廠或新併購公司之資安架構	
建立風險管理機制	集團風險管理及營運持續計畫	<ul style="list-style-type: none"> 風險清單新增誠信經營風險管理,並將各清單項目納入 TCFD 議題評估 與 ISO 45001 風險管理作業整合,以降低作業成本 集團保險分析規畫 營運持續計畫 (BCP) 議題執行模擬演練至少 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 風險清單已新增誠信經營 (反賄賂) 風險管理,且納入 TCFD 評估 完成與 ISO 45001 風險管理作業整合,以降低作業成本 完成集團保險分析規畫 年底向董事會報告年度執行情況與次年度計劃 完成營運持續計畫 (BCP) 議題模擬演練,含資訊安全、職業安全衛生 (新冠疫情) 兩議題。 	<ul style="list-style-type: none"> 依主管機關於 2022 年下半年公布制定之上市上櫃公司風險管理實務守則,完善風險管理制度 與 ISO 9001、ISO 14001、ISO 50001 風險管理作業整合,以降低作業成本 向董事會報告年度執行情況與次年度計劃 	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理體系導入中國各營運據點 參與新導入 ISO 管理體系中風管與法遵之運行 	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理體系導入所有營運據點 參與新導入 ISO 管理體系中風管與法遵之運行 	 

因應氣候變遷

構面	指標	2022 目標	2022 年成果	2023 年目標	2025 年目標	2030 年目標	SDGs
永續產品架構	新產品設計考量 10 大永續設計構面	新產品設計，須考量永續設計 (Design for Sustainability, DfS) 10 大構面，積極拓展可能性，使產品更減碳。	以 DfS 十大構面為核心，持續投入再生材料的運用，導入產品結構最佳化與低衝擊設計以及推動綠色能源之運用，落實企業永續價值。詳細成果請看 4-1 永續設計與創新管理	<ul style="list-style-type: none"> • 導入優化 PCB 案件數 20% • 產品功耗優化 8% • 提高產品充電效率 10% 	美律訂有 DfS 10 大構面，包含：最佳化結構、低衝擊元件、更好的材料、循環經濟、低衝擊包裝、使用時低耗能、具正面環保／社會貢獻、責任採購、高效製造、高效配送，任何新產品設計皆須積極導入永續元素，邁向零碳未來。		
推動集團綠能政策	RE100 目標 2050 達 100% 綠電	集團使用 14% 再生能源	<ul style="list-style-type: none"> • 集團使用 16.31% 再生能源 • 屋頂型太陽能發電系統評估中 	<ul style="list-style-type: none"> • 集團使用 21% 再生能源 • 2021-2023 每年增加 7% 再生能源使用；2024-2030 每年至少增加 6% 再生能源使用 	• 集團使用 33% 再生能源	• 集團使用 60% 再生能源	 
持續集團綠色製造政策	集團減碳目標 集團節能目標 美律深圳取得綠色工廠認證	<ul style="list-style-type: none"> • 碳排放 (類別 1、2) 密集度每年相較前一年減 2% • 能源密集度減少 3% (基準年：2020 年) 	<ul style="list-style-type: none"> • 碳排放 (類別 1、2) 密集度相較 2021 年減少 20.11% • 能源密集度減少 8.23% • 台灣總部及美律深圳通過 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查第三方驗證；美律越南、美律泰國完成組織溫室氣體自主盤查 • 耳機產品碳足跡取得 ISO 14067:2018 第三方驗證 	<ul style="list-style-type: none"> • 減量基準年：2020 年 • 碳排放密集度相較基準年減少 8% • 碳排放 (類別一) 密集度相較基準年減少 1% • 碳排放 (類別二) 密集度相較基準年減少 7% • 能源密集度相對基準年減少 4 % • 輔導集團各廠處 ISO 14064-1 的內部盤點及認證規畫 • 集團 2050 碳中和目標之執行規畫 	<ul style="list-style-type: none"> • 減量基準年：2020 年 • 導入科學基礎減量目標 (SBT) • 碳排放密集度相較基準年減少 12% • 能源密集度相較基準年減少 7.5% • 集團 2050 碳中和目標之執行規畫 	<ul style="list-style-type: none"> • 減量基準年：2020 年 • 依循科學基礎減量目標 • 能源密集度相較基準年減少 15% • 集團 2050 碳中和目標之執行規畫 	
管理供應商社會及環境責任	進行關鍵供應商永續管理	<ul style="list-style-type: none"> • 新增供應商溝通指標管理，持續新增與優化 e 化供應商平台強化雙向溝通，舉辦相關教育訓練課程以促進對美律永續政策及管理平台之理解。 • 關鍵供應商 CSR 評分達 82 分 • 預計拓展集團供應商 ESG 管理政策至泰國、越南廠區 	<ul style="list-style-type: none"> • 舉行 5 堂綠色推廣研討會，宣導社會與環境責任，向供應商推動與提倡 ESG 管理概念 • 總計 61 家關鍵供應商年度 CSR 稽核，平均分數 84.4 分，較前一年度成長 2% • 完成泰國、越南廠區的推動，集團全體供應商永續宣告書簽署率 96%。 	<ul style="list-style-type: none"> • 公告美律 (依據 RBA 7.0 準則規範) • 推動新版供應商社會與環境責任宣告書，全體供應商簽署率達到 93% • 關鍵供應商 CSR 評分 >83 分 • 持續舉辦 GP/CSR 綠色推廣宣導課程，以促進美律永續政策。 	<ul style="list-style-type: none"> • 關鍵供應商 CSR 評分上升 5 分 (達 85 分) • 全體供應商宣告書簽署率提升到 95% 	<ul style="list-style-type: none"> • 關鍵供應商 CSR 評分上升 10 分 (達 90 分) • 全體供應商宣告書簽署率提升到 95% 	 
制訂氣候策略	氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)	<ul style="list-style-type: none"> • 滾動式評估氣候變遷風險與機會 • 鑑別重大性氣候變遷風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 進行重大性氣候變遷風險鑑別 • 實體風險選擇 RCP8.5 情境，轉型風險選擇國家目標情境 	<ul style="list-style-type: none"> • 台灣總部進行 TCFD 第二階段作業 (風險因應) • 美律深圳進行 TCFD 第一階段作業 (風險鑑別) 	<ul style="list-style-type: none"> • 美律深圳進行 TCFD 第二階段作業 • 其他中國區子公司進行 TCFD 第一階段作業 	<ul style="list-style-type: none"> • 中國區子公司進行 TCFD 第二階段作業 • 其他非中國區子公司進行 TCFD 第一階段作業 	 

打造友善職場

構面	指標	2022 目標	2022 年成果	2023 年目標	2025 年目標	2030 年目標	SDGs
人才吸引與留任	員工敬業度調查	<ul style="list-style-type: none"> 員工敬業度調查 (每 2 年一次) 	<ul style="list-style-type: none"> 敬業度調查分數 3.8 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣總部提供二項優於法令的性別友善措施 	<ul style="list-style-type: none"> 全集團員工敬業度調查 (每兩年一次) 	<ul style="list-style-type: none"> 全集團員工敬業度調查 (每兩年一次) 	
	員工多元性 / 包容性	<ul style="list-style-type: none"> 預定新增 2 項工作彈性與家庭照顧需求之居家上班、鼓勵休假政策 全體同仁及中階主管目標女 / 男比: 全體 > 0.87、中階主管以上 > 0.43 	<ul style="list-style-type: none"> 新增安薪居家政策 新增最多 7 天有薪照顧假 	<ul style="list-style-type: none"> 員工持股信託參與率 35% 	<ul style="list-style-type: none"> 全體同仁及中階主管目標女 / 男比: 全體 > 0.87、中階主管 > 0.45 	<ul style="list-style-type: none"> 全體同仁及中階主管目標女 / 男比: 全體 > 0.87、中階主管 > 0.47 	
完善人才發展計畫	職能養成計畫	<ul style="list-style-type: none"> 新人藍圖完訓率 100%: 訓練滿意度 4 分 管理職能藍圖推展為期三年計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 新人學習藍圖完訓率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 音樂系列課程 2 門 	<ul style="list-style-type: none"> 建立學程制度: 補足人才發展藍圖外, 與營運目標結合, 規劃「美律策略學程」 	<ul style="list-style-type: none"> 成立美律學院, 將學院與人才梯隊培養計畫結合, 執行率達 100%。 	  
	美律 DNA- 懂音樂、愛閱讀	<ul style="list-style-type: none"> 依職務別設定必修 30 小時、選修 10 小時 持續推廣音樂課程、全員 / 部門共讀計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 推出「新人 Buddy 制度」, 年度輔導新進員工達 67 人, 平均滿意度達 4.57。 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦讀書會, 推廣全員 / 部門共讀 	<ul style="list-style-type: none"> 依照職能藍圖執行各人才梯隊培訓計畫, 執行率達 50% 設定閱讀存摺、成立音樂社團 	<ul style="list-style-type: none"> 依照職能藍圖執行各人才梯隊培訓計畫, 執行率達 100%。 擴大閱讀存摺應用範圍、培養音樂社團對內對外演出 	
健康照護	健康促進人次	<ul style="list-style-type: none"> 員工參與健康促進活動達 1,200 人次 	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲臺中市政府衛生局之職場健康企業獎 	<ul style="list-style-type: none"> 員工參與健康促進活動達 1,200 人次 	<ul style="list-style-type: none"> 員工參與健康促進活動達 1,800 人次 	<ul style="list-style-type: none"> 員工參與健康促進活動達 2,700 人次 	
	健康保護計畫 EAP (員工協助方案)	<ul style="list-style-type: none"> 高風險個案 (海外出差、健檢異常、四大健康保護對象) 健康指導率達 100% 主管敏感度訓練 3 小時 	<ul style="list-style-type: none"> 共辦理 22 場健康促進活動, 共 1,940 人次參與 針對高風險個案由職醫進行個別面談及健康指導 主管敏感度訓練課程共 73 人參與 	<ul style="list-style-type: none"> 高風險個案健康指導率達 100% 主管敏感度訓練 3 小時 	<ul style="list-style-type: none"> 依健康保護計畫執行職業病預防與健康促進, 達成率 100% 建立 EAP 防護網 (主管訓練 6 小時、部門種子 1 人) 	<ul style="list-style-type: none"> 依健康保護計畫執行職業病預防與健康促進, 達成率 100% 建立 EAP 防護網 (主管訓練 6 小時、部門種子 2 人) 	
友善安全職場	安全管理體系佈建	<ul style="list-style-type: none"> 推動集團子公司 ISO 45001 認證 	<ul style="list-style-type: none"> 美律總部、美律深圳、美律越南、蘇州美聲皆已取得 ISO 45001 認證 	<ul style="list-style-type: none"> 推動集團高風險營運據點 ISO 45001 認證 	<ul style="list-style-type: none"> 全集團通過 ISO 45001 認證 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 45001 每年通過第三方外部稽 	
	維持低工傷率	<ul style="list-style-type: none"> 台灣總部: 失能傷害頻率 (FR)<0.80; 失能傷害嚴重率 (SR)<33; 總和傷害指數 (FSI)<0.16 美律深圳因管理不善造成的重大工傷件數 <1 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣總部 FR=0.69; SR=7 美律深圳因管理不善造成的重大工傷件數 1 件 	<ul style="list-style-type: none"> 全集團工傷率: FR<0.8; SR<33; FSI<0.16 	<ul style="list-style-type: none"> 全集團工傷率: 每年工傷率 (FR、SR、FSI) 下降 1% (基準年: 2021 年) 	<ul style="list-style-type: none"> 全集團工傷率: 每年工傷率下降 1% (基準年: 2021 年) 	
人權議題	RBA 認證	<ul style="list-style-type: none"> 美律深圳、美律越南維持續證標準、泰國廠將再持續評估 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年無任何違反人權事件 	<ul style="list-style-type: none"> 美律深圳、美律越南維持續證標準、泰國廠將再持續評估 人權政策提報董事會且公告公司網站 	<ul style="list-style-type: none"> 輔導中國大陸各廠導入 RBA 	<ul style="list-style-type: none"> 輔導集團各廠導入 RBA 	
	平權	<ul style="list-style-type: none"> 透過溝通與職務再設計, 持續增加晉用身心障礙員工 	<ul style="list-style-type: none"> 美律深圳、美律泰國皆取得 RBA 證書 	<ul style="list-style-type: none"> 產出人權盡責調查報告 美律泰國 2023 年將建立內部自我評鑑制度 	<ul style="list-style-type: none"> 透過溝通與職務再設計, 持續增加晉用身心障礙員工 	<ul style="list-style-type: none"> 透過溝通與職務再設計, 持續增加晉用身心障礙員工 	

豐富人類生活

構面	指標	2022 目標	2022 年成果	2023 年目標	2025 年目標	2030 年目標	SDGs
倡議關懷 微聽損	影響力人次	<ul style="list-style-type: none"> 深度：進入學校跟學生／教師 宣導 3 場 廣度：提高大眾對議題的認識：5,000 人次 	<ul style="list-style-type: none"> 深度：校園活動 3 場 廣度：線上接觸人次 10000 人以上 微聽損記者會新聞露出共計 51 則 	<ul style="list-style-type: none"> 接觸人次 20000 人以上 微聽損推廣課程系統化 	<ul style="list-style-type: none"> 【共創 / 結盟，發酵議題】50,000 人次 邀請上下游廠商供應鏈一起共議，讓更多企業關注議題 	<ul style="list-style-type: none"> 【影響 / 創造，建立價值】100,000 人次 創造改變，建立企業 ESG 的核心價值 	
		<p>推動全員 ESG 文化</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建立 ESG 教育訓練通識課程 推動 MERRY 永續日 年度永續線上通識課程 	<ul style="list-style-type: none"> 推動每月 MERRY 永續無肉日 年度永續線上課程新增一堂 	<ul style="list-style-type: none"> 內部永續推廣活動共計 5 場 業務體系永續訓練課程 1 堂 	<ul style="list-style-type: none"> 美律深圳 ESG 基礎課程完訓率 100% 台灣總部建立美律人年度 ESG 任務地圖 	

資本投入與產出

財務資本

- 股本 21.78 億
- 資產總額 334.29 億

智慧資本

研發費用 18 億 (占總營業收入 5.10%，較 2021 年增加 0.4%)

人力資本

- 集團員工 5,438 人
- 教育訓練經費 441 萬

製造資本

- 台中總部落成啟用
- 集團各廠區更新設備

天然資本

- 能源耗用量 115,249.86 GJ
- 再生能源使用量 5,506 MWh
- 總取水量 372.08ML

社會資本

- 公益支出 162.8 萬
- 志工總時數 1,889 人次

以美律願景【傳遞美好聲音 豐富人類生活】為核心，2022 年以「獲利優化、重整旗鼓、淨零排放、跨足車用醫療」四大策略展開永續經營方針

獲利優化

持續內部體質優化，深耕核心技術、創造產品差異性價值、增進產能配置彈性、強化各面向管理，以期改善營運體質，增進外部機會，提升整體獲利能力及市場競爭力。

重整旗鼓

持續深化各事業單位、工廠端及子公司資源的垂直分工與水平整合，並輔以集團組織梳理進而提升管理效益，以發揮最佳營運綜效。

淨零排放

美律以企業永續發展、實現淨零排放為最終目標，持續推展 ESG 永續發展理念於美律文化，並全員落實永續設計、節能減碳，階段性逐步達成淨零排放目標，以達成企業共榮、社會共好、環境共存之永續三贏願景。

跨足車用醫療

美律除了持續於電聲產業領域實現創新、深化與客戶合作夥伴關係，並將更加致力於發展車用、醫療領域，以積極跨足新市場，提升長期競爭優勢與企業價值，開展下一波成長動能。

環境績效

- 溫室氣體 (範疇 1&2) 排放量 19,004.01 噸 -CO₂e (密集度相較去年減少 20.11%)
- 能源使用密集度 3.26(GJ/百萬元)

社會績效

- 教育訓練總時數 509,190 小時，平均受訓時數 93.64 小時
- 員工敬業度調查 3.8 分
- 微聽倡議曝光次數逾 6,000 次，媒體露出 51 則
- 累計 2010 至 2022 電聲論文獎 82 人得獎

經濟績效

- 營業收入 353.99 億 (較 2021 年減少 2.17%)
- 稅前淨利 20.49 億 (較 2021 年增加 29.51%)
- 新產品及延伸機種開發件數 37 件
- 總專利數 314 件



1.1 關於美律

公司簡介

美律實業股份有限公司 Merry Electronics Co., LTD.,



總部位置	創立日期	股票代號
台中市南屯區	1975 年	2439
股票上市	集團合併營收	集團員工數
2000 年	353.99 億元 2022 年	5,438 人 截至 2022 年 12 月 31 日止
主要產品	營運涵蓋地區	
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	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	

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。



大事記

產品發展歷程

1975-1985 (早期產品)	<ul style="list-style-type: none"> 生產無線通訊用動圈式麥克風 國內第一家成功量產隨身聽耳機用揚聲器 國內第一家成功量產電話用動圈式受話器
1985-2000 (持續轉型)	生產手機用微型受話器、手機用免持聽筒等產品、筆記型電腦用揚聲器
2000-2010	<ul style="list-style-type: none"> 跨足藍芽無線領域 生產藍芽耳機、主動降噪耳機等產品、藍芽立體聲可攜式音響、行動電源
2010-2015	<ul style="list-style-type: none"> 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
2015-2020	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，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
2021	<ul style="list-style-type: none"> 加入 RE100 倡議之會員，承諾 2050 年 100% 使用再生能源。 融合永續設計架構，從設計、製造、運籌各面向持續提升新產品減碳設計。 積極發展車用、醫療領域，開拓下一波成長動能。
2022	<ul style="list-style-type: none"> 興建美律全球研發總部於台中 落實創新精神，正式跨入會議視訊系統及車用聲學應用

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，2022 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、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)，並由風險管理小組召集相關部門，盤點氣候風險與機會的管理現況，經評估對潛在財務影響程度相對較低，仍積極研擬因應對策。



已於 2021 年加入 RE100 倡議，為台灣第 13 家加入之企業，並以 2050 年達 100% 使用可再生能源為目標。

1.2 產品簡介

主要產品與應用

美律掌握電聲、無線、軟體、電池四大關鍵核心技術，提供品牌客戶從產品開發至設計製造的全方位電聲解決方案。電聲產品首重音樂聆聽及通話品質，亦須整合主動降噪、防水、個人助理等特殊功能，另因應國際淨零減碳趨勢，美律建立 DfS 永續設計架構，從設計面開始減碳，結合產線廠房更新節能設備，提供客戶低碳電聲解決方案，2022 年美律無銷售任何在特定市場被禁止的產品或服務。



電聲產品

- 耳機產品
- 聽力保健產品
- 智慧音箱
- 車載音響
- 視訊會議設備

- 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
- 聽力保健產品包含輔聽器/助聽器
- Home Audio 智慧音箱或揚聲器單體 (音響 soundbar 用) 提供整車音響喇叭給電動車廠
- 各類型大中小會議室用含可攜式會議系統設備 (USB plug and play type)、固定式會議系統設備 (video bar)
- 個人會議系統設備 (Web camera)



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、車用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

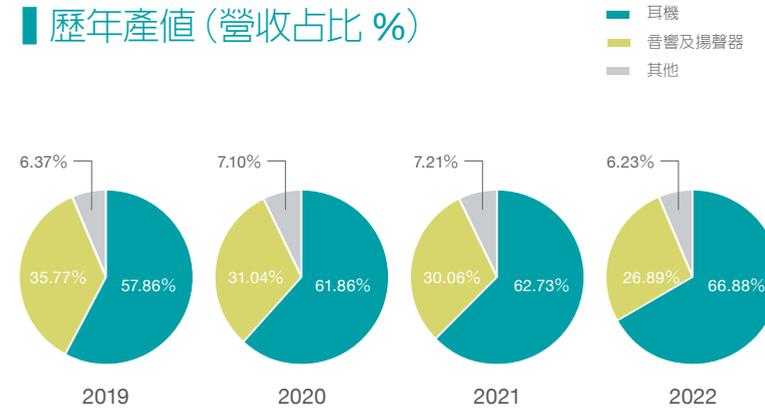


電池產品

- 電池組
- 行動電源

電池組使用在 3C、工業用途、IOT 應用裝置設備，ebike 電輔自行車 /LEV 輕型電動車，行動電源，無線充電，儲能產品

歷年產值 (營收占比 %)



歷年銷售量 (千只)





全球佈局



台灣

台北
新竹
台中 (總部)

China

深圳
蘇州*
惠州*

美鴻 | 新竹

富立康泰 | 海滄
歐仕達 | 廈門
蘇州美聲電子 | 蘇州

泰國 羅永
越南 義安*
加拿大 SCI | 旺市

*與立訊集團策略合作

挪威 SEAS | 莫斯
區域服務據點 新加坡
美東 / 美西
香港



1.3 財務績效

美律 2022 年合併營業收入為新台幣 353.99 億元, 相較 2021 年減少 7.84 億元(減少 2.17%), 合併稅前淨利為新台幣 20.49 億元, 相較 2021 年增加新台幣 4.67 億元(增加 29.51%)。

2022 年由於全球耳機市場下滑, 美律市場策略修正, 整體營收雖比 2021 年減少, 但仍持續投入客戶新品開發與研發支出, 而受因於匯兌有利因素, 業外收入增加。

歷年營收與損益

單位: 新台幣仟元

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	35,494,808	36,397,793	34,444,819	36,182,719	35,398,690
營業成本	30,769,740	31,357,874	30,126,271	31,807,621	30,846,138
營業毛利	4,725,068	5,039,919	4,318,548	4,375,098	4,552,552
營業費用	2,421,935	2,804,567	3,177,806	3,276,541	3,479,432
推銷費用	350,439	397,602	345,767	424,928	454,456
管理費用	968,491	1,101,580	1,127,403	1,152,137	1,224,246
研究發展費用	1,103,005	1,305,385	1,704,636	1,699,476	1,800,730
營業利益	2,303,133	2,235,352	1,140,742	1,098,557	1,073,120
營業外收入(支出)	423,116	1,010,845	561,963	483,616	975,906
稅前淨利	2,726,249	3,246,197	1,702,705	1,582,173	2,049,026
所得稅費用	665,400	715,051	383,305	291,083	427,970
本期淨利	2,060,849	2,531,146	1,319,400	1,291,090	1,621,056
稅前其他綜合損益	-2,583,113	926,128	-936,960	-919,953	38,221
綜合損益總額	-522,264	3,457,274	382,440	371,137	1,659,277
每股盈餘	10.47	12.51	6.39	5.40	6.81
GRI 特定揭露支出項目					
員工薪資與福利	2,930,132	2,729,703	3,306,368	3,364,588	3,342,556
政府補助金額	59,410	173,967	188,780	312,065	327,336
直接 / 間接政治捐獻	0	0	0	0	0
公益捐贈支出	2,843	2,013	1,649	1,598	1,628

註:

1. 詳細經營狀況及財務表現含負債、權益之資產、盈餘保留、公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞等相關資訊, 請參考美律 2022 年度年報揭露於公司網站

2. 2022 年度預計發放現金股利每股 NT4.50 元, 惟尚依 2023 年股東常會決議後公告資訊為準



1.4 稅務管理

美律設有專職稅務管理單位，確保同步遵循集團各營運據點所屬國家的稅法規定，並定期向管理階層報告稅務管理結果，持續創造獲利並善盡納稅義務。

稅務管理政策

- 營運遵循稅務法規及立法精神，按時申報繳納各項稅捐，善盡納稅義務。
- 關係企業之間的交易依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的移轉訂價準則規範。
- 使用合法且透明之稅務獎勵政策，不使用違反法律精神之方式節稅。
- 於公開管道揭露稅務資訊予利害關係人知悉，增進資訊透明化。
- 制定及執行稅務決策時，評估考量相關風險並採取適當之策略。
- 與稅捐稽徵機關保持開放誠實及良性之溝通，協助改善稅務環境與制度。

稅務治理及風險控管機制

以董事會為稅務管理與監督單位，並由集團總部財務總處為稅務管理單位。為以落實誠實申報完納稅負、資訊透明、互信及謹慎評估稅務風險及影響。

2021 年及 2022 年支付所得稅彙整

以地區區分		單位：新台幣仟元			
地區	2021		2022		
	金額	百分比	金額	百分比	
亞洲	195,418	99.69%	192,724	99.04%	
歐洲	598	0.31%	1,871	0.96%	
支付數合計	196,016	100%	194,595	100%	

所得稅相關資訊		單位：新台幣仟元	
	2021	2022	
稅前淨利	1,582,173	2,049,026	
所得稅費用	291,083	427,970	
帳面有效稅率	18.40%	20.89%	
繳納所得稅款	196,016	194,595	
現金有效稅率	12.39%	9.50%	

2022 年實際繳納所得稅款約 1.94 億元，為 2021 年之盈餘所應負稅額，惟 2022 年稅前淨利增加 29.51%，導致計算 2022 年之現金有效稅率偏低，為時間差之因素。



1.5 管理系統

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	2022-11-10~2024-07-12	2021-10-18~2023-11-21	2023-01-03~2023-11-03	2022-03-25~2025-03-24	2022-10-12~2023-10-11
----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

勞工、環境、道德、健康與安全

RBA 責任商業聯盟行為準則 7.0		2021.03.22~2023.03.25 2023.04.17 稽核	2021.12.10~2023.08.13		
ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	2021.09.28~2024.09.28	2021.10.18~2023.11.29	2022.01.05~2024.01.04		

環境

ISO 14001:2015 環境管理系統		2021.11.18~2024.11.17	2022.01.03~2024.01.04	2021.12.25~2024.12.24	
IECQ-QC080000:2017 有害物質流程管理系統		2023.02.17~2026.01.21	2022.07.03~2024.01.11		
ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	2022 年度	2022 年度			
ISO 50001:2018 能源管理系統	2022.11.07~2025.11.06	2020.12.02~2023.12.01			
SONY GP/ASUS GP	Expiry 2024.02.28	Expiry 2023.04.30			

智慧財產權

TIPS 台灣智慧財產權管理規範	Expiry 2024.12.31				
GB/T 29490-2013 企業知識產權管理規範		2021.01.23~2024.01.22			

資訊安全

ISO 27001:2013 資訊安全管理體系	2021.12.07~2024.12.06	2022.11.24~2025.11.23			
-------------------------	-----------------------	-----------------------	--	--	--

※ 新加坡/香港/美國等營運據點皆為租用辦公空間，故不適用上述認證

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，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。

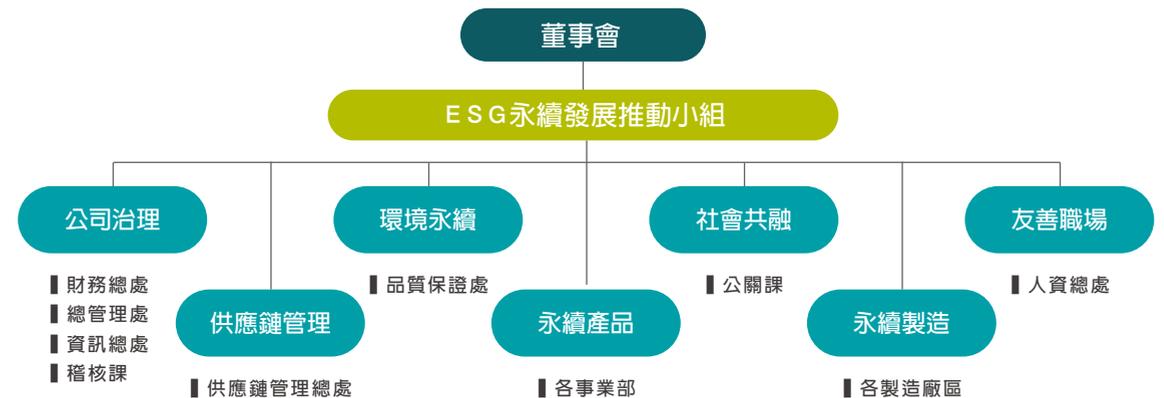


永續發展推動小組

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，公共關係部擔任執行秘書，下設 7 個功能單位，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。由董事會督導公司制定各項永續發展短中長期策略、目標、執行計畫與推動成果，必要時擬定檢討改善方案，以落實永續原則與目標，推動小組於 2022 年 12 月向董事會報告，呈報內容為 2022 年度執行成果暨 2023 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。

為更有效落實全集團永續發展工作推動，2022 年於推動小組下增設「永續製造」功能單位，由各廠區最高主管擔任負責人，推動工廠端之永續目標。

運作方式：	會議內容	頻率
董事會	年度 ESG 成果報告及計畫，含主管機關永續發展重點時程、利害關係人關注重大主題之回應	每半年
永續發展推動小組	ESG 趨勢分享、中長期方針擬定、重大議題討論	每半年
	ESG 目標成果定期檢視	每季





2.2 利害關係人鑑別與溝通

美律以務實穩健的方式，在營運過程中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、職業安全衛生、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，2022 年持續透過開放性討論進行重要利害關係人的分析，在五大面向之評估無顯著差異，決議 2022 年之重要利害關係人仍為投資人、員工、供應商及客戶等 4 大類。

2022 利害關係人溝通情形

利害關係人	對美律之意義	溝通管道 / 頻率	2022 年 1-12 月溝通成果	因應之道	報告書溝通章節
 投資人	投資人的肯定與支持，是美律永續經營的後盾	<ul style="list-style-type: none"> 月營收資訊 (每月) 法人說明會/海外投資人論壇 (每季) 股東會/年報 (每年) 公司網站/公開資訊觀測站 (即時) 	<ul style="list-style-type: none"> 營收公告 12 次 每季法人說明會 4 次 參加國內外投資人論壇 15 次 年度股東常會 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 定期於公開資訊觀測站證券、公司外部網站，揭露公司財務業務資訊 定期揭露董事會重大決議、公司重大訊息等資訊 設有發言人及代理發言人，即時回覆投資者關注議題 定期召開會議，向投資者說明營運績效，並回覆關切的問題 	1.3 財務績效 3.2 誠信經營管理 4.3 綠色產品管理 6.2 氣候行動與能源管理
 員工	員工是美律最重要的資產，人才是美律競爭力來源	<ul style="list-style-type: none"> 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 style="list-style-type: none"> 每位在職員工 1 年 2 次 (1 月 & 7 月) 新人座談會 6 次 福委會議 6 次 內部訊息公告 30 次 員工意見反映 2 件 	<ul style="list-style-type: none"> 秉持公正及不歧視的原則，提供員工平等的雇用機會 設立完善薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵 不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能 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 	4.1 永續設計與創新管理 5. 打造友善職場
 供應商	供應商夥伴長期且穩定的協同合作，與美律攜手成長，注重環境與社會責任，共同為客戶創造價值。	<ul style="list-style-type: none"> 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/文件(mail)/網站系統平台 (即時) 	<ul style="list-style-type: none"> 新供應商簽署社會與環境承諾 96% 供應商每月評比 稽核關鍵供應商 61 家 至少供應商現場輔導 230 次 	<ul style="list-style-type: none"> 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 建立溝通平台及推廣 ESG 相關宣導說明會，積極向供應商說明永續合作之重要性 若不計客戶指定、世界知名大廠等供應商 (符合公認之 ESG 評核標準)，新供應商承諾書簽署率已達 100% 	4.2 綠色產品管理 4.3 品質管理與客戶服務優化 7. 豐富人類生活



2022 利害關係人溝通情形 (續)

利害關係人	對美律之意義	溝通管道 / 頻率	2022 年 1-12 月溝通成果	因應之道	報告書溝通章節
 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 style="list-style-type: none"> • 產品專案會議 (視專案需求) • 品質會議 (每月) • 季度會議 (QBR) (每季) • 客戶滿意度調查 /Score card (每季) • 年度供應商大會 • 不定期拜訪 	<ul style="list-style-type: none"> • 主要客戶肯定技術能力及整體服務，平均滿意度 83.16% • 客戶逐步重視減碳設計，如包材塑膠減量或改用紙材、產品材料提高再生塑膠 PCR 使用率等 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續提升技術實力，依永續設計架構，從產品設計起落實減碳，落實 RE100 倡議之再生能源使用路徑，積極推動減碳措施，與客戶共同實踐減碳產品 • 透過品質管理系統、問題解決能力，持續滿足客戶要求，提升滿意度。透過綠色管理系統，管理相關原物料以符合客戶之產品規格與法規要求 	3.4 資訊安全 4. 傳遞美好聲音 6. 因應氣候變遷

溝通管道

除日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，且於對外網站設置相關聯絡窗口



投資人相關

investor@merry.com.tw
 04-23590811#116229 簡小姐



員工 / 招募相關

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

申訴機制

「誠信與正直」是美律自創立以來深植在心的企業文化，若您發現相關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專責單位處理，將採取適當措施保護您的個資及隱私。



從業道德檢舉平台



integrity@merry.com.tw

獨立檢舉信箱



04-2359-0811#118000

檢舉專線

2.3 重大議題分析與鑑別

重大議題鑑別流程



收集永續議題

美律思考公司營運之價值創造流程，以及收集與利害關係人溝通過程之資訊，另參考全球永續揭露規範或標準 (GRI、SASB、TCFD 等)、各營運據點所在地之政府法規要求、全球知名永續評比機構 (如：S&P Global、MSCI 等)，以及國內外重要客戶與產業標竿企業之永續報告書，彙總出 19 項永續議題，作為後續進行利害關係人之關注程度調查，以及內部進行永續衝擊評估之依據。此外，依據永續議題管理之趨勢、標準修訂與評比之綜合考量，將 2021 年之 17 項議題，再調整為 2022 年之 19 項議題，除部分議題為議題名稱略做調整外，另新增「品質管理」與「稅務管理」等 2 項議題。

調查利害關係人關注程度

為了解重要利害關係人對於美律推動各項永續議題的關注與期望，2022 年仍持續向重要利害關係人發出永續議題問卷調查，實際回收 218 份有效回饋，依據問卷之回饋結果，統計出各類重要利害關係人所關注之議題，了解其對各項永續議題之關注度

鑑別實際與潛在衝擊

針對前述 19 項永續議題，2022 年第 4 季召開永續委員會時，由 26 位核心主管進行衝擊分析與討論，鑑別在美律之營運過程中，各項議題對經濟、環境、人與人權等層面，可能造成之實際 / 潛在、正面 / 負面衝擊，以「嚴重度」

及「可能性」二維度分析結果，且區分各項永續議題之正面衝擊程度與負面衝擊程度，評估衝擊程度時，若該項議題實際或潛在之人權風險時，則將以嚴重度評為最高分。

2022 年重要利害關係人 5 大關注議題

投資人	員工	供應商	客戶
<ul style="list-style-type: none"> 品質管理 經濟影響力 產品責任 能源管理 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留才 人力資本發展 多元、包容 經濟影響力 創新管理 	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理 創新管理 誠信經營 社會影響力 資訊安全 	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理 永續供應鏈 資訊安全 創新管理 產品責任



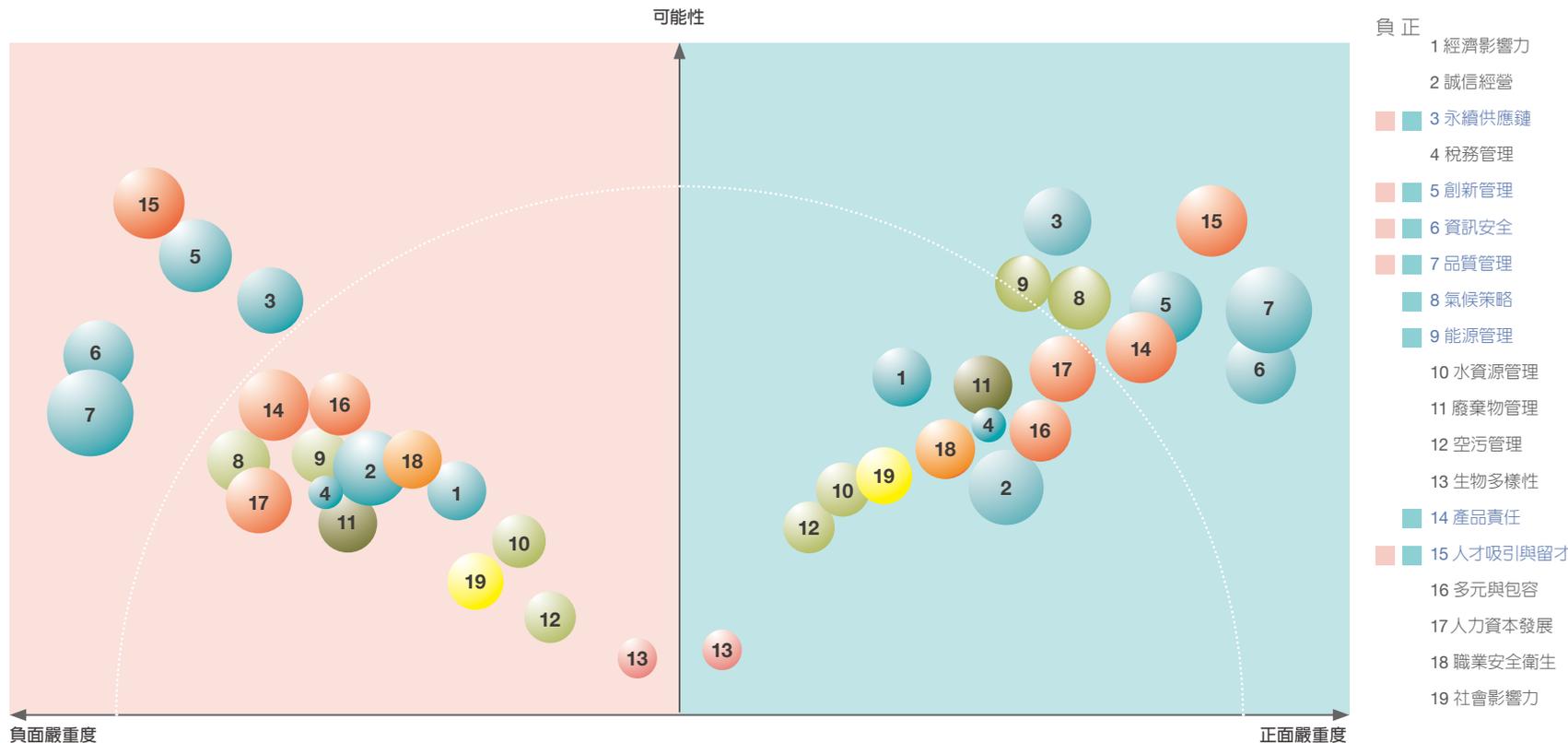
鑑別優先揭露之重大議題

整合與排序前述利害關係人關注度與正負面衝擊度，繪製出三維矩陣圖，經永續委員會之分析與討論結果，將人才吸引與留才、品質管理、創新管理、資訊安全、永續供應鏈、產品責任、氣候策略、能源管理等 8 項永續議題，列為 2022 年編製永續報告書優先揭露之重大議題，同時啟動永續資訊編製之相關程序。

與 2021 年之重大議題差異進行分析，由於 2022 年係依據現有管理之基礎下，各項議題可能造成之正面／負面衝擊，相較 2021 年以永續議題先天狀態之衝擊性進行評估有所不同，因此重大議題之項目改變幅度較大。隨著產品之永續設計需求、氣候變遷之營運挑戰興起、少子化與產業競爭趨勢日漸加遽，「人才吸引與留才」在本次評估結果新增為重大議題，新增加之「品質管理」在客

戶之要求下風險與機會皆相對重要，亦列為重大議題。

經濟影響力（財務績效）、誠信經營、職業安全衛生，則考量在美律之營運管理下，具有良好之管理績效，評估出之衝擊相對較小，唯仍將列為持續關注的議題，持續落實於日常管理中，不另揭露管理方針，依短中長期規畫持續管理，且自願性揭露相關管理作為與量化資訊。



排序	負面衝擊排序	正面衝擊排序
1	人才吸引與留才*	人才吸引與留才*
2	創新管理*	品質管理*
3	資訊安全*	創新管理*
4	品質管理*	資訊安全*
5	永續供應鏈*	永續供應鏈*
6	產品責任	產品責任*
7	氣候策略	氣候策略*
8	多元與包容	能源管理*
9	能源管理	人力資本發展
10	人力資本發展	多元與包容
11	稅務管理	廢棄物管理
12	誠信經營	稅務管理
13	職業安全衛生	經濟影響力
14	廢棄物管理	誠信經營
15	經濟影響力	職業安全衛生
16	水資源管理	社會影響力
17	社會影響力	水資源管理
18	空汙管理	空汙管理
19	生物多樣性	生物多樣性

*重大衝擊議題



重大議題鑑別流程

2022 年重大衝擊主題	2021 年重大衝擊主題	重大議題差異對照	衝擊範疇			衝擊面向				對應主題	主要對應章節
			供應商	美律營運	客戶	經濟面	環境面	人群	人權		
重大衝擊主題											
人才吸引與留才		新增項目		◎		◎		◎		<ul style="list-style-type: none"> GRI 202 市場地位 2016 GRI 401 勞僱關係 2016 GRI 402 勞 / 資關係 2016 SASB TC-HW-330a.1 	5-1 人才吸引與留才
品質管理		新增項目	◎	◎	◎	◎		◎		<ul style="list-style-type: none"> 品質管理系統 顧客服務 	4-3 品質管理與客戶服務優化
創新管理	永續設計	維持項目		◎	◎	◎	◎	◎		<ul style="list-style-type: none"> 節電設計 / 回收材 / 材料節省 SASB TC-HW-410a.2 SASB TC-HW-410a.3 	4-1 永續設計與創新管理
資訊安全	資訊安全	維持項目	◎	◎	◎	◎				<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全管理重點 資訊安全管理機制 資訊安全教育訓練 	3-4 資訊安全
永續供應鏈	永續供應鏈	維持項目	◎	◎	◎	◎	◎		◎	<ul style="list-style-type: none"> GRI 308 供應商環境評估 2016 GRI 414 供應商社會評估 2016 SASB TC-HW-430a.1 SASB TC-HW-430a.2 SASB TC-HW-440a.1 	4-5 永續供應鏈管理
產品責任	產品責任	維持項目	◎	◎	◎	◎	◎	◎		<ul style="list-style-type: none"> GRI 416 顧客的健康與安全 2016 GRI 417 行銷及標示 2016 SASB TC-HW-230a.1 SASB TC-HW-410a.1 	4-2 綠色產品管理



重大議題鑑別流程 (續)

2022 年重大衝擊主題	2021 年重大衝擊主題	重大議題差異對照	衝擊範疇			衝擊面向				對應主題	主要對應章節
			供應商	美律營運	客戶	經濟面	環境面	人群	人權		
氣候策略	氣候變遷	維持項目	◎	◎	◎	◎	◎			■ GRI 201 經濟績效 2016 ■ GRI 305 排放 2016	6. 因應氣候變遷
能源管理	能源管理	維持項目		◎	◎		◎	◎		■ GRI 302 能源 2016	6-2 氣候行動與能源管理
持續關注主題 (自願揭露主題)											
經濟影響力	財務績效	持續關注	◎	◎		◎		◎		■ GRI 201 經濟績效 2016 ■ GRI 204 採購實務 2016	1-3 財務績效
誠信經營	誠信經營	持續關注	◎	◎	◎	◎		◎		■ GRI 205 反貪腐 2016	3-2 誠信經營管理
稅務管理	稅務管理	持續關注		◎		◎				■ GRI 207 稅務 2019	1-4 稅務管理
水資源管理	水資源管理	持續關注		◎			◎		◎	■ GRI 303 水與放流水 2018	6-3 水資源與廢棄物管理
廢棄物管理	廢棄物與資源再生	持續關注		◎			◎		◎	■ GRI 306 廢棄物 2020 ■ SASB TC-HW-410a.4	6-3 水資源與廢棄物管理
多元與包容	多元、包容與平等	持續關注		◎		◎		◎	◎	■ GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 ■ GRI 406 不歧視 2016	5-3 友善安全職場
人力資本發展	人才發展	持續關注		◎		◎		◎		■ GRI 404 訓練與教育 2016	5-2 人才發展
職業安全衛生	職業安全衛生	持續關注	◎	◎		◎		◎	◎	■ GRI 403 職業健康與安全 2018	5-3 友善安全職場

2.4 重大議題管理方針

人才吸引與留才

責任 人力資源總處/處長



員工為美律永續發展的重要夥伴，我們致力打造平等、多元、健康的工作環境，並提供兼具競爭力、與內部公平性的薪酬及福利制度。



政策與承諾

- 秉持公正及不歧視的原則，提供平等的就業及發展機會
- 對標業界薪酬水平及福利制度，提供具產業競爭力的薪酬策略與多元福利措施

吸引優秀人才加入，凝聚員工向心力，提高員工企業認同與留任

目標與標的

- 年離職率 ≤ 25%
- 優秀員工留任率 ≥ 95%
- 性別比(女/男)：全體員工- 0.87、中階主管- 0.43
- 提供二項優於法令的性別友善措施
- 優於法令之福利方案
- 長期留任激勵措施-員工持股信託累計參與人數 330 人
- 推動員工敬業度調查

採取的行動方案

- 提供優於法規的員工福利政策
- 兩年一次員工敬業度調查

追蹤行動方案 (績效衡量機制)

- 集團總規會議
- Merry Data Intelligent 系統

績效衡量結果

- 年離職率：23.18%
- 優秀員工留任率：89.4%
- 性別比(女/男)：全體 0.924、中階主管 0.538
- 員工敬業度調查分數：3.8
- 員工持股信託累計參與人數 343 人(達成率 104%)
- 新增安薪居家政策
- 新增最多 7 天有薪照顧假

利害關係人參與

內部：員工可透過多元溝通管道回饋意見，共同打造友善職場

外部：透過多元社群招募管道，經營雇主品牌形象，吸引優秀人才



重大議題管理方針 (續)

品質管理



責任 研發技術總處/技術長

建立穩定的產品品質，提高產品可靠性降低客戶退貨率，並提供符合客戶要求的產品和服務，提高顧客滿意度，從而提高品牌價值和知名度，增加客戶對產品的信任和認可，推動企業持續成長。



政策與承諾

以源流管理，及時提供顧客，滿意的產品、品質、與服務

經由品質政策、品質目標、稽核結果、資料分析、矯正和預防措施以及管理階層審查的運用，持續改善品質管理系統有效性，並藉以達成顧客期望與確保公司之整體營運目標

目標與標的

- 品質失敗成本小於 0.31%
- 全年品質異常停線次數 0 次
- QA 合格率 100%
- 客戶每月平均抱怨件數低於 2 件
- 客戶滿意度 ≥80%

採取的行動方案

- 管控異常處理時效性，遵守「三六三七原則」避免異常處理不及時導致停線
- 每月追蹤目標達成率，持續改善未達標項目，並提出預防措施

追蹤行動方案 (績效衡量機制)

- 每月於總規會議進行品質管理與客戶滿意報告與檢討

績效衡量結果

- 品質失敗成本小於 0.35%
- 全年品質異常停線次數 1 次
- QA 合格率 99.41%
- 客戶每月平均抱怨件數低於 0.75 件
- 客戶滿意度：83.16%

利害關係人參與

內部：品質保證處制定品質政策，落實製造流程中所有程序
 外部：客戶可透過不定期 Score Card 或定期滿意度調查，回饋意見



重大議題管理方針 (續)

創新管理、產品責任

責任 研發技術總處/技術長



- 以產品生命週期概念為基礎，為終端使用者的安全健康及減低環境生態影響把關，從設計階段起，致力提供綠色友善產品與服務，以深厚的設計與創新能力，結合環保材料運用經驗，攜手供應商成為客戶於永續生態鏈上之最佳合作夥伴。
- 以國內外環保法規與標準為基礎，並進一步確保美律所使用的環保材料、製程、能源與提供的產品皆符合低碳、環境友善及產品永續。

衝擊範疇

客戶
美律
供應商

衝擊面向

經濟
環境
人羣
人權

衝擊時間範圍

實際已發生衝擊
未來 1 年內可能造成衝擊
未來 2-3 年內可能造成衝擊
超過 3 年才可能造成衝擊

政策與承諾

- 持續投入再生材料的運用，提高新產品導入再生材料之比例
- 導入產品結構最佳化與低衝擊設計，降低生產之耗損
- 推動綠色能源之運用，落實企業永續
- 產品皆符合歐美對有害物質限制規定，產品外包裝標示皆符合客戶要求

以國內外環保法規與標準為基礎，並進一步確保美律所使用的環保材料、製程、能源與提供的產品皆符合低碳、環境友善及產品永續，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

目標與標的

短期目標 (2022)

- 新機型導入再生材料比例為 25%
- 產品最佳化結構設計導入

中期目標 (2025)

- 新機型導入再生材料比例為 40%
- 產品輕量化設計
- 產品能源運用最佳化設計
- 建立環保材料設計資料庫

長期目標 (2030)

- 新機型導入再生材料比例為 90%
- 綠色能源運用比例 60%

採取的行動方案

- 訂定創新管理 6 大架構，協助客戶生產更先進及更具能效的產品，持續提升生產製造模組化和產品設計能力，節省製造材料、使用再生材料、環境友善包裝設計、使用階段減低耗電等，由內而外實現綠色製造承諾，落實對環境與社會的永續價值
- 運用再生材於產品、包材
 - 產品輕量化，減少原物料使用
 - 產品功耗優化、充電效率提升

追蹤行動方案 (績效衡量機制)

- 每月於總規會議進行永續設計之成果報告與檢討
- 採用產品管理系統 (GPMS)，從材料源頭管控，確保產品之禁限用物質符合國際法規與客戶要求

績效衡量結果

- 新機型導入再生材料比例為 25%
- 最佳化結構設計減輕之重量占整體材料約 15%、優化整體 PCB 板材使用材積減少 33%
- 2022 年未發生違反行銷與標示法規/或自願性規約事件

利害關係人參與

內部：透過 ESG 趨勢介紹、綠色產品與材料等系列課程，強化相關部門永續創新之能力
 外部：客戶可直接聯繫相關業務窗口，或公司網站亦設有產品洽詢管道



重大議題管理方針 (續)

資訊安全



責任 資訊總處/資安長

資訊作業安全與機敏資料保護，是公司競爭力，亦是美律對客戶、股東及員工的承諾。美律設立資訊安全推動小組，將持續建置與完善集團資安管理體系，確保集團資訊資產之完整性、可用性與機密性。



政策與承諾

- 資訊安全風險評估：確定資訊安全風險來源和影響程度
- 風險處理策略：確定如何處理識別到的風險，包括選擇適當的風險處理措施
- 執行風險處理措施：執行選定的風險處理措施
- 監控和審核：定期監控與審核已實施的風險措施，確定其有效性並及時調整

- 『強化資訊安全，確保永續經營』
- 透過 ISO27001:2013 資訊安全管理系統，建立安全及可信賴之資訊環境，確保資料、系統、設備及網路安全，免於因外在之威脅，或內部人員不當之管理與使用，致遭受竄改、揭露、破壞或遺失等風險，以確保企業營運持續

目標與標的

- 無重大資安事件
- 帳號全面控管作業達成率 100%
- 資安教育訓練完訓率 ≥100%

採取的行動方案

- 員工資安意識訓練
- 資安帳號控管作業
- 社交工程演練訓練
- 端點作業防護控管
- 網路管理防禦控制

追蹤行動方案 (績效衡量機制)

- 每雙週資安會議
- 每月資訊總處會議
- 每季總部資安小組
- 每季集團資安推動小組

績效衡量結果

- 2022 無發生重大資安事件
- 每年通過外部驗證 ISO 27001
- 加強人員資訊安全意識，減少資安風險，2022 年已完成：資訊安全專責人員 1 人及資訊安全工作小組成員 81 人，完訓率皆為 100%；台灣總部所有同仁 785 人，完訓率 96.43%。資訊帳號全面控管作業，建置雙因數認證與特權帳號系統建置管理，確保帳號安全性，已達成率 100%
- 建置社交工程演練作業，每月進行作業測試，年度共使用測試信 12 封，測試人數合計 8,918 人，有效減少釣魚信件風險產生
- 員工資訊系統端點檢視與作業，控管周邊裝置任意存取，並設置防毒 / 駭系統，減少病毒 / 駭客攻擊發生，已達成率 100%
- 導入 IPS (入侵防禦系統) 過濾網路流入封包，主動防禦 / 封鎖網路異常行為，避免零時差攻擊風險產生，已達成率 100%

利害關係人參與

內部：依據年度教育訓練與各類資安演練，如有相關風險疑慮時則通報資訊總處

外部：定期委由外部資安專業廠商，進行對外服務之伺服器弱點掃描作業，如有相關衝擊，可透過公司網站「聯絡我們」溝通或申訴



重大議題管理方針 (續)

永續供應鏈

責任 供應鏈總處/副總經理



美律之供應商超過 500 家，長期且穩定的協同合作，從產品原物料採購起，與美律攜手成長，共同建立一個永續發展的綠色供應鏈，為客戶創造價值的同時，維護人權、保護環境，提供終端消費者符合健康安全的產品。

衝擊範圍

客戶
美律
供應商

衝擊面向

經濟
環境
人羣
人權

衝擊時間範圍

實際已發生衝擊
未來 1 年內可能造成衝擊
未來 2-3 年內可能造成衝擊
超過 3 年才可能造成衝擊

政策與承諾

- 體質優化
- 風險管理
- 供應鏈在地化
- 供應商稽核 / 交流

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

目標與標的

- 落實供應鏈管理，致力推動供應商短中長期 KPI 目標
- 社會責任承諾書回收率、無衝突金屬宣告書回收率 >92%、關鍵供應商 CSR 評分 ≥82 分
- 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

採取的行動方案

- 要求供應商簽署社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書
- 關鍵供應商 CSR 稽核
- 提高在地供應鏈採購占比

追蹤行動方案 (績效衡量機制)

- 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
- 每月進行供應商管理 KPI 之成果報告與檢討

績效衡量結果

- 2022 年新供應商導入完成 96% 簽署社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書 (若不計入客戶指定或知名大廠供應商，則簽署率達 100%)
- 2022 年全體供應商簽署社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書為 96% (達成中長期目標)
- 2022 年度關鍵供應商 CSR 稽核平均分數 84.4 分，較 2021 年成長 2%。
- 2022 年生產重心仍以中國為主，中國廠區在地採購金額比例達 98% (排除電子材料，因其須向指定大廠購入)
- 2022 年舉行 5 堂綠色推廣研討會，共 52 家關鍵供應商參與

利害關係人參與

內部：透過 ESG 趨勢介紹等系列課程，強化採購同仁對永續供應鏈發展策略之認知與落實
 外部：建立供應商溝通平台及推廣 ESG 相關宣導說明會

重大議題管理方針 (續)

氣候策略、能源管理

責任 品質保證處/處長



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。



政策與承諾

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

因應氣候變遷，持續透過提升能源效率，降低溫室氣體排放，朝向 2050 淨零排放之永續目標

目標與標的

- 溫室氣體排放量密集度較 2021 年減少 2%
- 能源使用密集度較 2021 年減少 1.5%
- 再生能源使用目標占總能源使用 14%
- 依循 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，並持續推行至各營運據點；建置 ISO 50001:2018 能源管理系統，落實集團節能減碳
- 耳機產品 (1 件) 通過 ISO 14067:2018 碳足跡盤查第三方查證
- 提高能源使用效率，持續追蹤能源成果；加強能源監測系統與能源使用分析，針對最大的節能潛力區域，優先採購節能設備

採取的行動方案

- 美律 智能管理平台 (Merry Data Intelligent) 系統計算溫室氣體 Scope1、2 排放量
- 著重於改善能源使用與使用再生能源或購買再生能源憑證來降低碳排，並持續與廠處溝通、協作

追蹤行動方案 (績效衡量機制)

- 每月與廠處召開 ESG 月會，追蹤各項節能減碳措施
- 每月於總規會議進行溫室氣體排放量之成果報告與檢討
- 持續蒐集並更新成功節能案例分享给廠處，定期與廠處追蹤能源數據，並協助追蹤節能指標

績效衡量結果

- 台灣總部及美律深圳依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行盤查與查證
- 美律越南、美律泰國分別於 2021 年、2022 年導入 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，完成組織型溫室氣體內部盤查。
- 2022 年美律 RE100 承諾範圍共使用 5,506 MWh 再生能源，占總電力比例達 16.31%；其中 907 MWh 為直接使用再生能源，4,599 MWh 則透過購買再生能源憑證
- 美律越南於壓縮空氣系統增設熱回收系統，回收再利用廢熱以提供宿舍區熱水使用，每年約可節省 16,000 kWh；美律深圳二廠導入能源系統，由系統自動採集數據，以便相關單位得以即時針對異常用電進行改善；美律泰國更新 14 台變頻冷氣機，提升能源使用效率，預計每年可節省 66,600 kWh

利害關係人參與

內部：透過 ESG 趨勢介紹、ISO14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查等系列課程，強化相關部門認知與管理能力
 外部：如有相關衝擊，可透過公司網站「聯絡我們」溝通或申訴



2.5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD

氣候變遷是全球各角色需要共同面對的課題，美律的治理階層了解氣候變遷對營運及長期發展帶來潛在影響，自 2020 年起推動相關管理機制，2021 年持續深化管理作業，逐步強化氣候議題與氣候風險、機會的認知，更持續落實氣候治理的運作、制定政策與目標，也投入資源評估研究轉型計畫；未來也將持續追蹤目標達成情形，採取更積極的行動方案。

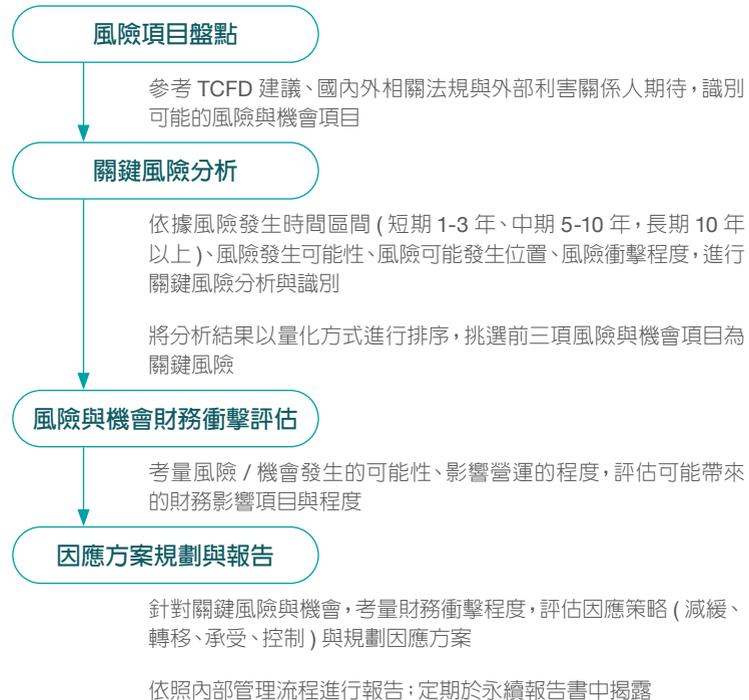
氣候變遷治理與架構

董事會	美律氣候變遷風險管理最高決策單位，負責核定相關風險管理辦法、追蹤氣候相關風險管理執行情形、指導決策因應方案與監督方案執行成果、目標達成情形。
永續發展推動小組	由總裁擔任主任委員，每季定期召開會議，進行永續發展規畫、執行與績效檢視。
風險管理小組	美律專責風險管理之部門主導，成立跨部門工作小組，進行氣候變遷風險識別、因應方案推動，統籌規劃風險與機會辨識、因應方案規劃等風險管理流程；美律之氣候變遷風險評估作業藉由 ISO31000 管理系統架構，已與現行之風險管理作業整合，年度執行風險管理運作。同時風險管理小組定期確認執行成果、整合氣候變遷風險管理報告等，每年至少一次向董事會報告氣候變遷風險與機會評估成果、指導氣候風險與機會管理執行情形。
各功能 / 事業單位	定期進行氣候變遷風險與機會的評估與分析、規劃與執行因應方案，並定期報告執行成果與績效。

2022 年底至 2023 Q1 風險管理小組召開 2 次會議，邀請各功能 / 事業單位針對氣候變遷風險與機會進行鑑別與確認、財務衝擊評估與因應方案討論。評估與規劃成果將納入相關單位營運推動的方案中，並定期向永續發展推動小組、董事會報告，作為治理參考。

氣候變遷風險與機會管理流程

參考 TCFD 建議，美律依照氣候變遷風險管理流程，鑑別風險與機會、評估因應策略方案，並定期進行內外部報告。



情境分析

美律並非碳排放密集度高之產業，但全球暖化帶來的氣候變遷影響美律的重要利害關係人，為了即時因應市場趨勢與客戶潛在需求，美律透過情境分析進行氣候變遷風險與機會的識別，評估出之成果由事業部門及功能單位深入檢視，作為日常營運調整參考方針；另外透過定期進度與成果報告至永續推動小組與董事會，作為及集團運作決策參考因子。

在此考量之下，美律實體風險選擇 RCP8.5 情境，轉型風險選擇國家目標情境，並評估政策變化、實體環境、社會、科技等外部資訊，作為年度氣候變遷風險評估基礎。



氣候變遷風險與機會

評估發生時間區間、衝擊影響程度、財務衝擊，2022 年美律重新評估 2021 年評估結果，參考業務單位及功能單位回饋，評估於短期 (1-3 年內) 發生之風險項目，鑑別出 3 項關鍵轉型風險、3 項關鍵實體風險；同時整合識別出的 4 大機會項目，進一步成為美律轉型計畫發展與推動的考量因子；2022 年評估範圍僅台灣總部，廠區尚未納入評估，未來將持續擴展評估範圍，強化集團氣候風險評估與治理。

	轉型風險			實體風險		
風險因子	低碳材料開發應用失敗	消費者選擇更低碳商品或服務	低碳原物料取得成本增加	極端氣候導致營運中斷或員工交通受阻	極端氣候導致供應鏈運輸中斷	極端氣候導致產線中斷
財務衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 資本投入損 因需求下降而導致營收降低 	因需求下降而導致營收降低	直接成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 資本投入增加 資產損失提高 	間接營運成本增加	資金成本增加
因應策略與方案	<ul style="list-style-type: none"> 發展產學合作 持續投入綠色材料研發 尋求供應商合作 	持續關注國際低碳趨勢、同業動態、客戶期待，相關成果定期進行內部報告	<ul style="list-style-type: none"> 持續深化供應商管理 持續投入製程研發 	<ul style="list-style-type: none"> 持續強化內部緊急應變能力 定期評估資產設備放置據點 透過保險降低可能的財物損失 	<ul style="list-style-type: none"> 持續深化供應商管理 透過商業保險降低可能的損失 	持續推動 ESG 相關方案、取得永續連結貸款優惠，減輕資金成本增加的壓力
相應機會	開發新產品和服務的研發與創新	進入新市場	專利佈局	使用更高效率的生產和配消流程		
實現機會的策略	<ul style="list-style-type: none"> 應用環保 / 低碳材料，增加產品競爭力 持續推動低碳設計，運用更好、更輕、更低碳的材料 持續配合客戶需求開發產品，同時傳達美律低碳生產的訊息，尋求策略合作商機 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動自有品牌發展、拓展應用領域 低碳設計帶來的輕、薄、短、小產品，可讓美律進入新的既有市場 	<ul style="list-style-type: none"> 積極運用內部專利提案機制，協助專利取得 持續推動營業秘密保護，避免減碳技術、製程外洩 	<ul style="list-style-type: none"> 導入自動化生產系統，提高產品效率與減少現場人力需求 產銷規劃納入因氣候變遷帶來的供應鏈斷鏈考量 		



指標與目標

回應國際趨勢與國家 2050 淨零目標，美律識別氣候變遷風險與機會，結合現有永續推動目標，設定相關指標與目標。

	指標	2023	2025	2030
治理	集團風險管理及營運持續計畫	<ul style="list-style-type: none"> 完善風險管理機制，強化氣候治理與治理階層參與程度 	相關制度推展中國營運據點	相關制度推展所有營運據點
	永續設計產品營收	<ul style="list-style-type: none"> 建立產品設計之環保材料資料庫 (設計地圖) 新材料可行性完成率 20% 	新材料可行性完成率 30%	新材料可行性完成率 50%
風險管理	再生能源使用占比 (RE100)	<ul style="list-style-type: none"> 集團使用 21% 再生能源 2021-2023 每年增加 7% 再生能源使用; 2024-2030 每年至少增加 6% 再生能源使用 	集團使用 33% 再生能源	集團使用 60% 再生能源
	碳排放密集度與能源密集度 (基準年 2020)	<ul style="list-style-type: none"> 碳排放密集度相較基準年減少 8% 碳排放 (類別一) 密集度相較基準年減少 1% 碳排放 (類別二) 密集度相較基準年減少 7% 能源密集度相對基準年減少 4 % 輔導集團各廠處 ISO 14064-1 的內部盤點及認證規畫 集團 2050 碳中和目標之執行規畫 	<ul style="list-style-type: none"> 導入科學基礎減量目標 (SBT) 碳排放密集度相較基準年減少 12% 能源密集度相較基準年減少 7.5% 集團 2050 碳中和目標之執行規畫 	<ul style="list-style-type: none"> 依循科學基礎減量目標 能源密集度相較基準年減少 15% 集團 2050 碳中和目標之執行規畫

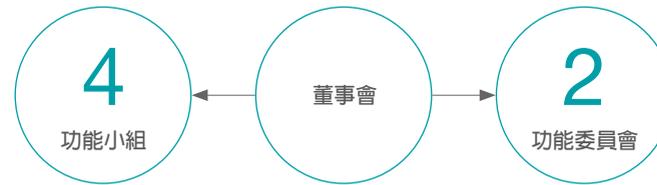




3.1 治理組織

組織架構

依公司經營管理運作，於董事會下設 4 功能小組及 2 功能委員會，依職責負責營運相關重要議案涵蓋經濟、環境、社會、風險管理等重要議題之討論，向董事會報告。

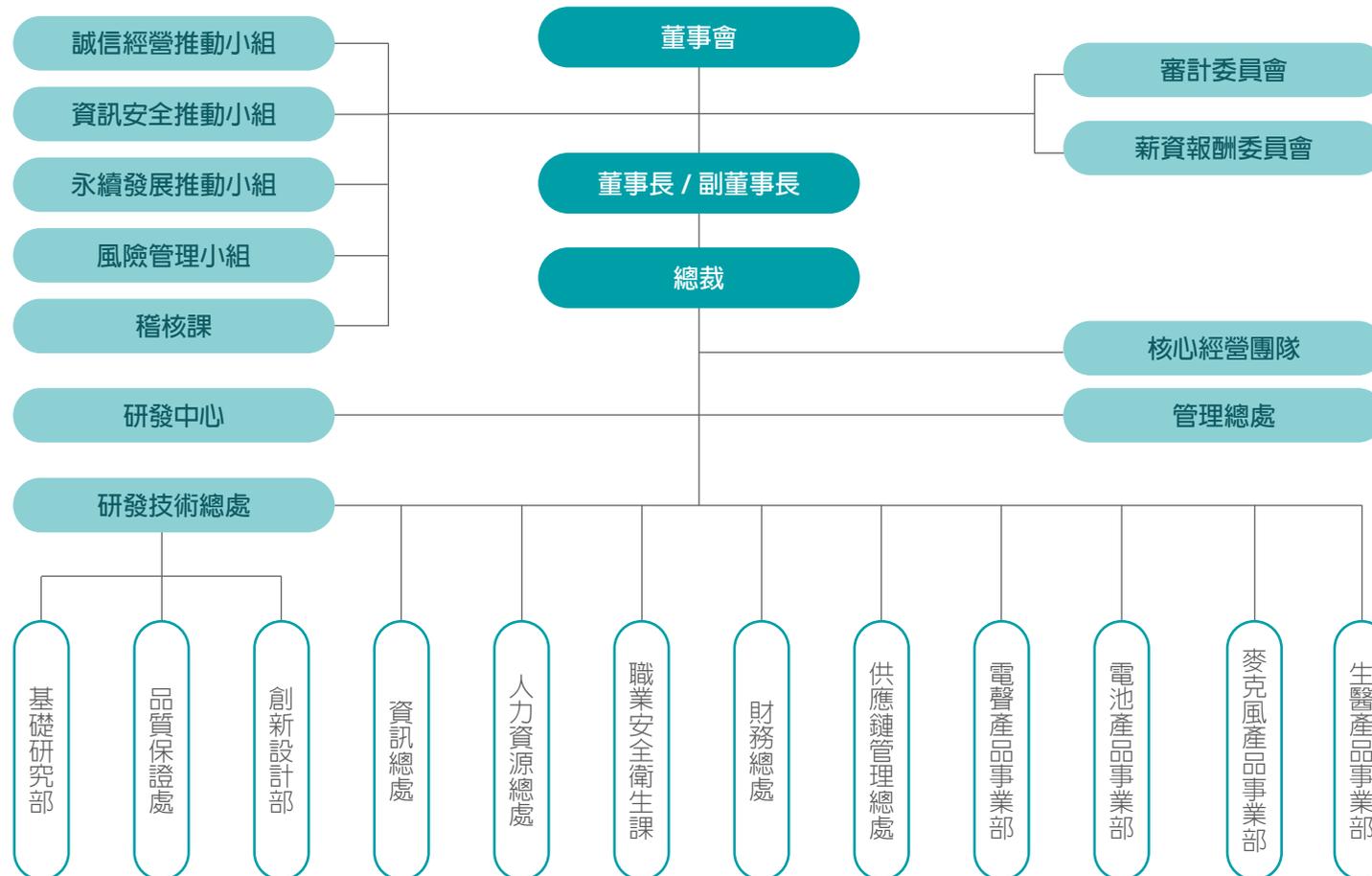


董事會組成與運作



美律最高治理單位為董事會，董事之提名與選任係遵循「董事選任辦法」，採用候選人提名制，考量董事會整體配置，確保董事會成員多元化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 9 席，由 6 席董事及 3 席獨立董事組成，皆為產業經驗豐富的傑出專業人士，係由 2022 年 6 月 15 日股東常會選任，任其 3 年。董事會運作遵循「董事會議事規範」，每季至少召開 1 次，2022 年共召開 6 次董事會，董事會成員均秉持高度自律，若議案涉個別利益，則依循美律「董事會議事規範」中利益迴避制度不參與表決。董事平均參與公司治理、企業永續治理相關訓練 9.7 小時，亦持續透過多元化課程強化董事專業智識，以充分發揮經營決策與督導功能。其餘董事會之運作，包含董事會議事錄、出席情形、利害關係議案迴避情形、進修情形等，與利害關係人之交叉持股、控制力股東的存在、關係人交易等資訊，以及成員之背景資料、學歷、兼任其它公司職務、獨立董事獨立性及各功能性委員會運作情形等資訊之揭露，皆已公佈於公司年報或公司網站，且可在公開資訊觀測站與公司網站中查詢年報與相關資訊。





永續議題之衝擊管理

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，針對營運過程中各項關鍵重大議題，明訂相關程序須定期或不定期向董事會提出報告。摘要部分相關管理規章如下表，請參考公司網站。

公司治理實務守則

- 每年評估聘任會計師之獨立性及適任性，就評估結果提報董事會
- 功能性委員會績效之評估結果宜提報董事會

企業永續發展實務守則

永續發展推動小組需定期向董事會報告公司永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計劃之提出及執行

「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序」

誠信經營推動小組每年至少執行一次誠信經營管理執行情形

資訊安全管理手冊

資訊安全推動小組每年至少執行一次與董事會報告資安成果與項目

風險管理程序

風險管理小組每年至少執行一次彙整且提報公司風險管理執行情形

內部控制制度稽核實施程序

依年度稽核計畫執行例行性稽核

各項議案依其相關法規或內部程序之規範，需通過董事會決議作為「討論案」，無須董事會決議者則提出「報告案」，相關議案以「董事會提案單」經高階管理階層之簽核後，再由股務單位列入最近一次之董事會議程，於董事會針對討論案做出決議，與針對報告案提出回饋或建議。

自 2022 年起，溫室氣體盤查已列為定期提報董事會之項目且將氣候變遷財務相關揭露 (TCFD) 專案納入風險管理小組報告中一併向董事會提報，2023 年亦將審視現有永續議題之衝擊類型、程度等因素，評估修訂現有程序之重大衝擊範疇，將環境與社會面向之重大衝擊，納入董事會監督項目。2022 年美律董事會之重大決議皆已發布於公司網站。2023 年美律亦自願設置永續發展委員會，強化企業永續發展治理機制。

摘錄 ESG 相關議案共 15 件：

討論案

報告案

日期	討論案	報告案
2022.02.24	<ul style="list-style-type: none"> • 修改「企業社會責任實務守則」 • 修正本公司「風險管理程序」 • 修訂「公司治理實務守則」部分條文案 	-
2022.04.28	-	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
2022.07.28	<ul style="list-style-type: none"> • 申請調整 2022 年度對關係人捐贈之贊助經費項目 • 修訂本公司「資訊安全管理手冊」 	-
2022.10.27	<ul style="list-style-type: none"> • 為修正本公司「風險管理程序」 	-
2022.12.29	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年度對關係人捐贈新台幣 148 萬元整 • 修訂「董事會績效評估辦法」案 	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司誠信經營推動小組 2022 年執行情形暨 2023 年度工作計畫 • 本公司 2022 年度風險管理報告暨 2023 年度工作計畫 • 本公司 2022 年度智慧財產管理計畫執行報告暨 2023 年度工作計畫 • 本公司 2022 年度 ESG 執行成果及 2023 年度工作計畫 • 本公司 2022 年度資安成果暨 2023 年度工作計畫 • 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告



董事會成員落實多元化情形

董事姓名	職稱	性別	國籍	專業知識與技能						年齡	
				經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	55歲以下	55 - 65歲	66歲以上
廖祿立	董事長 / 法人代表人董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	
魏文傑	副董事長	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	
黃朝豐	法人代表人董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	
林士傑	董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	
廖耕彬	法人代表人董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	
蘇勇盛	董事	男	新加坡	●	●	●	●	●	●	●	
余日新	獨立董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	
吳輝煌	獨立董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	
易昌運	獨立董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	

功能委員會



董事會及功能委員會績效評估

訂有「美律實業股份有限公司董事會績效評估辦法」，於年度結束時執行當年度董事會績效評估，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。評估對象包含整體董事會(功能性委員會)及個別董事成員之績效表現。



2022 年實施情形：本年度董事自評考核項目達成率介於 98% ~ 100%，結果為優等以上。另已安排於 2023 年 02 月 07 日委託社團法人台灣投資人關係協會完成對公司董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會績效評估，且於 2023 年 2 月 23 日召開之董事會將評鑑結果進行提報。相關執行情形請參閱公司網站。



3.2 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，負責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公司網站與員工網站。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。

台灣總部、美律深圳及蘇州美聲電子之所有董事、高階管理階層、主管及同仁均須簽署「美律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，2022 年對於董事及台灣總部員工舉辦 8 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。除此之外，公司權責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。

道德行為準則

- 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，評估遵循情形與出具報告

推動成果

2022 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：

- 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 2022/12/29，且由稽核課監督實施成果。
- 「美律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。2022 年台灣總部、美律深圳及蘇州美聲電子之董事、獨立董事、高階管理階層、經理人、全體同仁及所有新進同仁皆已 100% 簽署前述規範。
- 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。
- 誠信經營專區已上線至員工網站，分別有繁中版、簡中版、英文版。

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，美律於「誠信經營作業程序」中訂定相關辦法，供檢舉人舉發不誠信行為或不當行為，並由誠信經營推動小組成員受理相關利害關係人檢舉，同時書面聲明承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。截至 2022 年底，美律於獨立檢舉平台、內部網站獨立檢舉信箱及專線所收受舉報案件共 5 件，檢舉內容經相關單位查證後，均非違反誠信行為之舉報，故未接獲有違反誠信經營行為之檢舉。

	單位	對象	方式	受訓 / 參與總人數 (註 1)	受訓 / 參與百分比 (註 2)
誠信經營 教育訓練	治理單位	全體董事	外部課程、電子郵件	9	100%
	台灣總部	全體人員 (各職級; 含新進人員, 不含外派)	內訓課程	716	99.09%
	美律深圳	全體人員 (各職級)	RBA 培訓系列課程內	3,817	100%

註 1: 此為年度平均派訓已完訓人數。

註 2: 受訓百分比為年度平均派訓已完訓總人數 / 年底總人數。

不誠信行為檢舉管道



獨立檢舉平台



檢舉信箱

integrity@merry.com.tw



檢舉專線

04-2359-0811#118000



3.3 風險管理

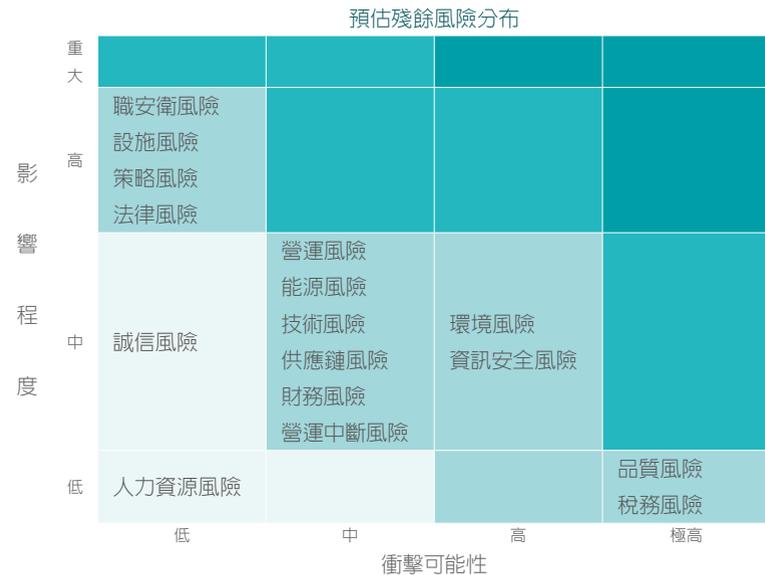
美律積極管理營運過程中可能發生之風險，由風險管理小組參照 ISO 31000:2018 風險管理制度建立相關風險管理程序，定期評估及監督其風險承擔能力、已承受風險現況、決定風險因應策略及風險管理程序遵循情形，每年一次向董事會報告運作成果（最近一次於 2022/12/29 向董事會報告年度執行情況與次年度計畫）。

現階段風險管理範圍涵蓋有 16 類風險：「營運」、「品質」、「能源」、「環境」、「技術」、「供應鏈」、「財務」、「稅務」、「資訊安全」、「人力資源」、「設施」、「職業安全衛生」、「策略」、「法律」、「誠信經營」、「營運中

2022 年風險管理執行狀況

風險矩陣分析

實施風險控制措施後，殘餘風險分布之矩陣分析如下：



斷」，並透過程序文件當中的風險評估工具，將風險區分為 4 級，與各當責單位討論所列風險事項是否需進一步採取控制措施，並據此產出風險矩陣分析；再者，此風險作業亦整合所導入之 ISO 9001、ISO 22301、ISO 27001、ISO 45001、ISO 50001、TIPS 等管理體系，並透過各體系每年之內部稽核及外部稽核，確認風險管理控制措施之有效性；另外，為確保公司穩健成長及永續經營目標，風險管理小組已計畫陸續開辦風險管理教育訓練課程，並將已開展的與氣候變遷相關風險項目向集團子公司推行，未來亦將依循企業營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) ISO 22301 標準，持續根據營運衝擊分析的結果與組織現況建立營運持續計畫 (BCP)。

風險項目及控制機制彙總表

單位名稱	風險類別	關注風險項目	控制機制
電聲產品事業群	營運風險 -1	客戶集中度高	<ul style="list-style-type: none"> 開發新客戶並定期審查營收占比 開發新產品(如視訊會議設備)
電池產品事業部	營運風險 -2	-	-
麥克風產品事業部	營運風險 -3	客戶集中度高、客戶需求下降、供應商集中度高、半導體供應鏈產能吃緊、人才流失	<ul style="list-style-type: none"> 透過代理商引薦潛在客戶並定期審查營收占比 策略性投產 開發新產品 開發替代供應商
風管小組 技術總處	環境風險	-	-

單位名稱	風險類別	關注風險項目	控制機制
技術總處	品質風險	車用客戶品質要求高	導入 IATF16949
	能源風險	-	-
	技術風險	-	-
供應總處	供應鏈風險	-	-
財務總處	財務風險	-	-
	稅務風險	-	-
資訊總處	資訊安全風險	未授權軟體變更 / 存取、作業人員工作時缺乏軌跡紀錄 / 權責分工不當、惡意程式 / 駭客入侵、資料外洩 / 遭竊	<ul style="list-style-type: none"> 樓層分隔管理作業、建置防毒防駭系統進行網路防護作業 定期實施資安教育訓練、績效面談作業 關鍵系統的管理者帳號不得共用、使用者帳號限一帳號一保管人
資訊總處 風管小組	營運中斷風險	-	-
人力資源處	人力資源風險	-	-
	設施風險	-	-
職業安全衛生課	職業安全衛生風險	新興傳染病 Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> 居家上班機制 防疫資訊分享及健康諮詢 Covid-19 應變整備計畫與會議討論
誠信經營推動小組	誠信經營風險	-	-
	策略風險	-	-
總管理處	法律風險	特定合約的洩密違約金較高	<ul style="list-style-type: none"> 建置營業秘密分級管理制度並每年盤點 風險合理轉嫁可能知悉相關資訊應共同保密之第三方

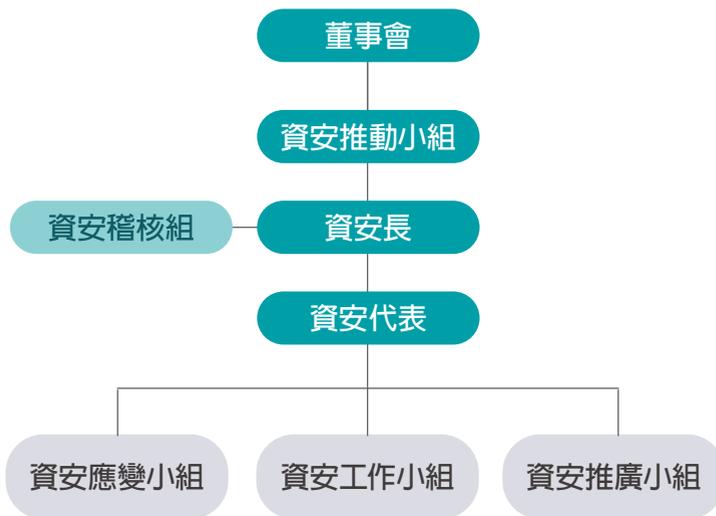


3.4 資訊安全

美律於 2021 年成立「資訊安全推動小組」，隸屬董事會並由資安長擔任主席，全集團資訊安全專家擔任小組成員，負責審視與制定資訊安全目標與政策，防止發生影響集團資訊系統侵害，每年一次向董事會報告運作成果（最近一次於 2022/12/29 向董事會報告年度執行成果與次年度計畫），以資訊安全與機敏資料保護為重心，是公司競爭力，亦是美律對客戶、股東及員工的承諾。

台灣總部與美律深圳分別於 2021 年與 2022 年取得 ISO 27001 資訊安全管理證書，美律自 2022 資安元年設立相關資安目標後，積極推動全集團資訊安全優化、建立資安系統並取得資安認證，以面對外部資安風險提升趨勢，落實「強化資訊安全，確保永續經營」理念，滿足集團營運發展及全面性資安需求的中長期目標。

● 資訊安全推動小組架構



資訊安全管理重點

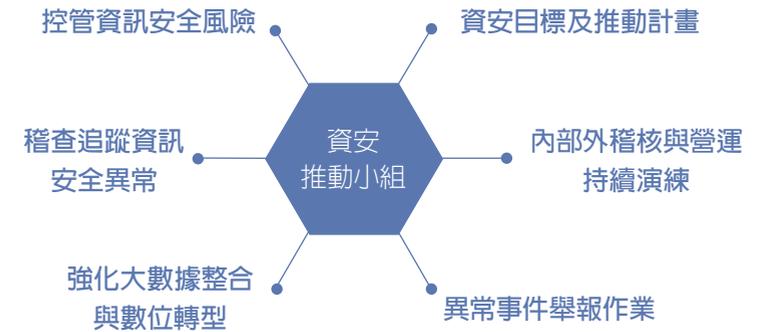
資訊安全之管理程序及安全防護技術適用於各項資訊作業，在資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之過程中，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並加強資訊安全事件發生之應變能力制訂作業程序，以降低或消除資安事件所帶來的篩害，以防範未來可能發生之資安事件，且著重強化於主動資安防護作業與數位化資安的轉型建置，可達到對公司、客戶、供應商資料與個資的保護作業，並定期宣導強化全體人員資安意識，降低人為資安風險。

在資訊安全管理體系運作下，美律也建立與實施資安管理審查評量作業，每年執行營運衝擊風險評估、內部稽核與營運持續演練等作業，以達到資安風險管理系統的持續運作。

● 資訊安全里程碑



● 資訊安全推動小組工作重點





強化員工資安意識

新進人員

- 1) 入職簽署「美律 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
- 2) 台灣總部新進人員資訊安全教育訓練

全體人員

台灣總部每月定期針對資訊安全實施宣導，及定期社交工程演練（釣魚信件）測試，確保同仁增強與認知最新的資訊安全的相關訊息，其他廠區營運據點未來將持續規畫資訊安全相關教育訓練課程。

資訊安全相關教育訓練課程

資訊安全專責人員

資訊安全專業課程訓練



資訊安全工作小組成員

資訊安全職能訓練



台灣總部所有同仁

資訊安全教育宣導
(資安小尖兵)



資訊安全教育課程



資安控管機制

資安控管	機制說明	風險控制
特權帳號控管	用戶端電腦本機管理員特權帳號管理系統	防範員工任意安裝非法盜版軟體或惡意軟體入侵
資安意識控管	資訊安全意識加強，減少資安風險	進行資訊安全教育訓練機制，不定期宣導資安風險
周邊裝置控管	用戶端電腦周邊裝置存取管控系統	防範員工使用可移動儲存裝置洩漏機敏資訊
網路存取控管	Internet 上網行為管控及威脅偵測系統	防範員工上惡意網站，遭受病毒威脅入侵
社交工程演練	建置社交工程演練作業，防護 MAIL 使用安全	防範員工遭受釣魚信件等社交工程作業威脅
資訊外洩控管	用戶端重要檔案進行加密作業	防範機敏資訊外洩及駭客攻擊
系統弱點控管	資訊系統原碼檢測、主機弱點偵測掃描系統	資訊系統原碼報告、主機弱點檢查報告，防止威脅入侵
日誌稽核控管	主機日誌管理系統	提供資安事件稽查之相關軌跡日誌查詢
網路威脅控管	導入 IPS (入侵防禦系統) 過濾網路流入封包	主動防禦 / 封鎖網路異常行為，避免零時差攻擊
遠端存取控管	提供 VPN 雙因素驗證，管控公司外遠端連線作業	提供員工在公司外連線到公司內部使用資訊應用系統
端點保護控管	端點病毒 / 行為特徵碼偵測管控	針對端點行為特徵碼監控，以避免端點受到攻擊

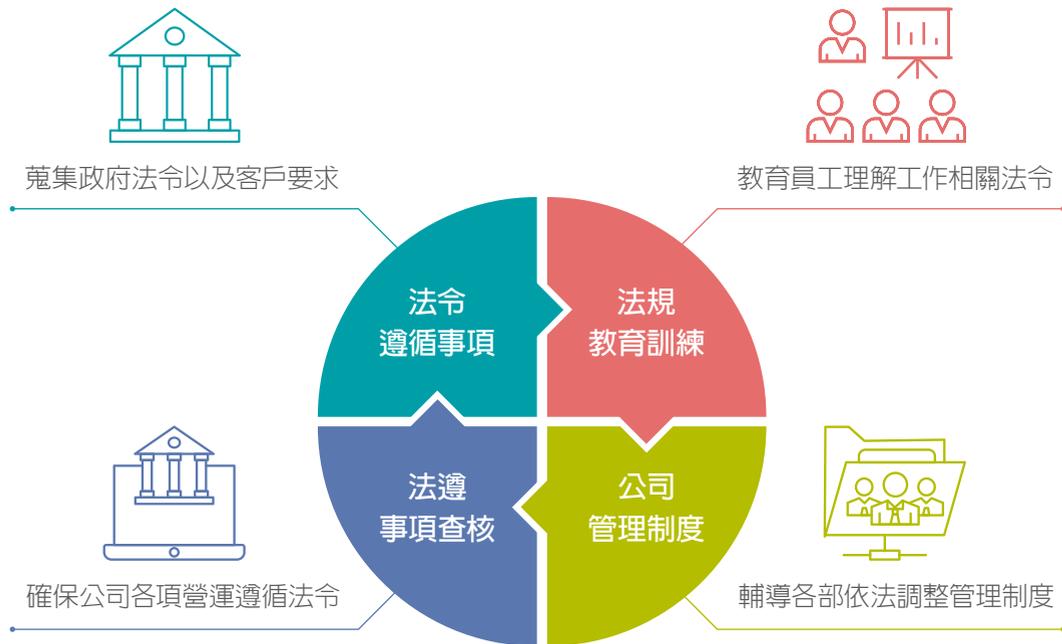


3.5 法規遵循

美律為確保營運係遵循各營運所在地政府法令及所有客戶之要求，由法務專利部參照 ISO 19600:2014 合規管理系統建立法令遵循之相關管理機制，以蒐集、評估、落實與監控法令遵循事項，包含：職業安全衛生、勞動／社會責任、資訊安全、能源、環境、醫療器材、商事／反賄賂、財稅、智慧財產、公平交易／反托拉斯、產品等 11 大類，由相關部門主管確認其部門內作業流程與法規一致，2022 年度無重大違反相關法規而遭裁罰之情形。

重大事件定義係參考《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》之定義，若被認定為重大事件被處以裁罰也依法規揭示於公開資訊觀測站。

法令遵循管理制度



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，2022 年無相關重大缺失，每月呈報董事長及每季向董事會報告，以落實公司治理的精神。

4.1 永續設計與創新管理

創新管理是公司在未來能持續保持競爭優勢的關鍵驅動因素之一，美律長期重視研發量能的投入與產業新機會的掌握，於產品創新、流程創新及開放式創新，融合永續設計、低碳轉型之趨勢，以產品生命週期思維融合循環經濟的概念為原則，從產品設計階段起，融合功能面微小化、設備自動化、智慧電聲平台及電池整合等目標，降低產品對環境的衝擊，創造永續價值。

美律將創新管理精神融合永續設計 10 構面，協助客戶生產更先進及更具能效的產品，持續提升生產製造模組化和產品設計能力，節省製造材料、使用再生材料、環境友善包裝設計、使用階段減低耗電等，由內而外實現綠色製造承諾，落實對環境與社會的永續價值。



產品與流程創新成果

開放式創新成果

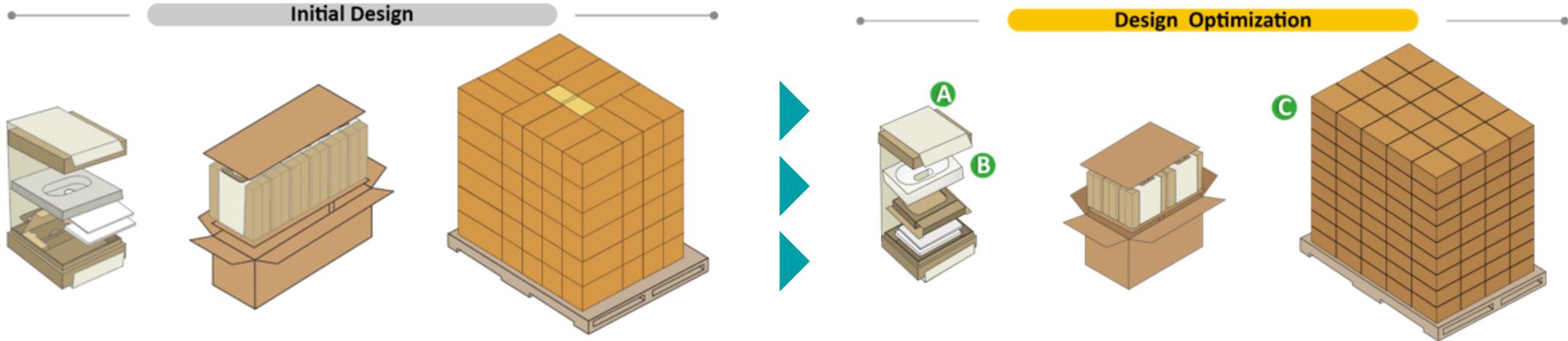
改善類型	2022 年成果
最佳化結構	新產品輕量化，透過結構設計優化，減少塑膠件局部厚度，減輕之重量占整體材料約 15%，占整體耳機重量 4% 及配合結構細部調整與螺絲鎖附定位，優化整體 PCB 板材使用材積減少 33%。
循環經濟	導入再生材料使用，促進客戶新產品塑膠外殼採用消費後再生塑膠 (Postconsumer Recycled, PCR) 之件數提升，同時 PCR 占材料比例亦由目標設定初期 20% 提高到 30%，持續擴大美律對綠色產品影響力。
低衝擊包裝	持續推動環境友善包裝設計，基於對環境保護及減少資源浪費的理念進行設計，包材、油墨減量，並減少塑料使用，改採用可回收或可降解等包材，並將說明手冊印刷於盒蓋內側，整體優化後紙盒體積縮小 50%，顯著降低對環境的衝擊與破壞。
使用時低耗能	提高電池產品充放電之轉換效率，降低充放電時能源損耗，儲能產品充電 / 放電轉換效率百分比已達 87%；新一代的行動儲能系統相較 2020 年產品，一年充電 120 次約可減少 8.4 度電。
高效配送	在滿足產品保護、方便、銷售等功能條件下，整體包裝盒尺寸縮減，提高包裝與倉儲空間運用效益，亦提高單一棧板可承載產品數量，以娛樂用耳機產品為例，可承載產品數量增加 114%，大幅提升棧板運載效率並減少運輸貨櫃數量與倉儲空間需求，在相同出貨量下，產品運送約可減少 63% 之碳排放。
高效製造	整合 OT (營運技術) 和 IT (資通訊) 兩大技術進行產線智慧化升級 1. 自動化機器模組化設計減少 70% 生產線改線設計工作量，降低改線成本 50% 2. 載具模組化設計，減少 60% 治具變更的工作量，降低治具成本 60% 3. 生產線架線時間由 8-12 周縮短到 5 周，2025 年目標可降到 3 周

改善類型	2022 跨足醫療創新商品—被動式 AI 智慧胎兒狀態感測技術
社會貢獻	成功開發 AI 胎兒感測器，使用美律高感度 MEMS 麥克風研發且與醫療院所合作臨床驗證，可改善現行設備的缺點，幫助孕婦監測胎兒狀況。 市場設備缺點：現行婦產科使用之胎兒監視器為主動式檢測，利用超音波原理得到胎心率。臨床上使用之胎心音監測儀器設備體積較大且價格昂貴，無法用於居家即時監控，若遇到胎兒有特殊情況時，孕婦無法即時得知並反應。 創新產品優點：本產品將研發被動式胎兒監視系統，無須使用超音波監測技術，且簡化監測裝置及操作；使用者可自行操作，搭配手機 app 軟體及網路，以居家監測之形式提供醫師進行後續分析或診斷。



減碳包裝創新

透過產品包裝創新與設計，達到包材、油墨減量，並減少塑料使用，改採用可回收、可降解之包材；同時為降低產品於物流過程中（包含倉儲、運輸、包裝、配銷等）所產生的運輸碳里程，將產品包裝重新設計，在滿足產品保護、方便、銷售等功能條件下，提高包裝與倉儲空間運用效益，亦提高單一棧板可承載產品數量，以減少運輸貨櫃數量與倉儲空間需求。





高效製造

整合 OT（營運技術）和 IT（資通訊）兩大技術進行產線智慧化升級，在效率、準確率及產品品質三大面向全面提升。

● 資訊升級

隨著工業 4.0 的到來，結合 5G 應用與大數據蒐集，透過工廠設備將資料轉化成「可視化數據」，收集生產全訊息（含物料、工站、設備及測試數據等），加上後台自動運算，快速提供數據決策。導入中央戰情室看板分配任務及設備故障自動傳送到技術員移動裝置，快速解決問題，並下達關鍵決策，降低營運成本。

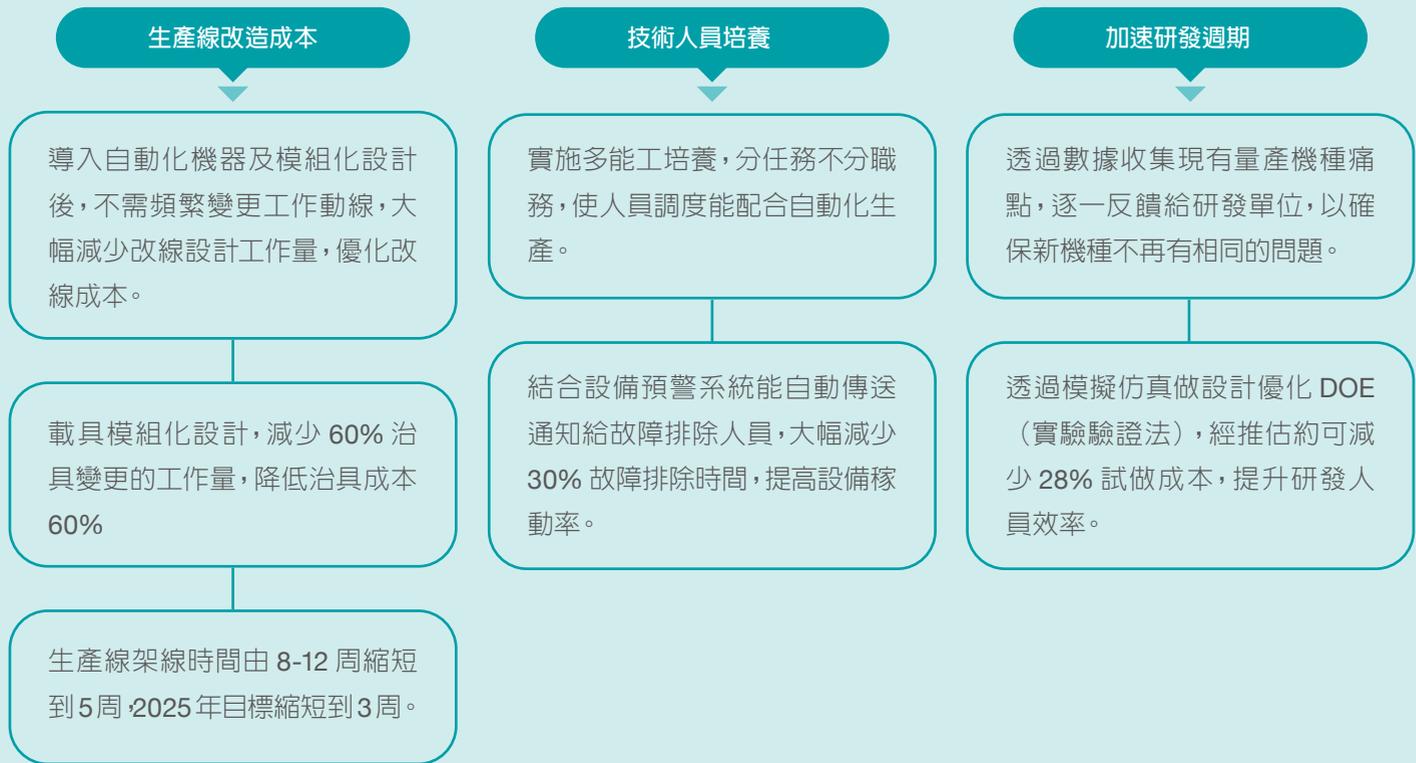


● 營運技術升級

優化揚聲器 (SPK) 製程、自動插件機 (SMT) 及自動化模組組裝能力，導入 SPK 磁路自動組裝機、無人機械臂、自動焊接機及搬運機器人模組等自動化解決方案，減少 70% 改線設計工作量及降低改線成本 50%，大幅提升產品組裝能力，隨著設備稼動率的提升，達到最佳生產效率。

● 高彈性產線

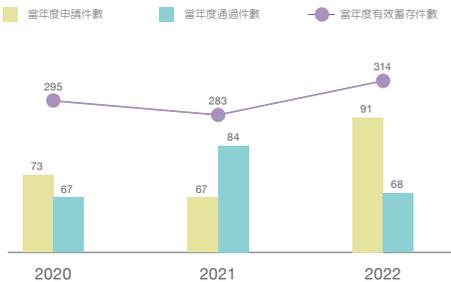
消費性產品生命週期縮短，少量多樣且上市初期需求量大，前 3 個月產出可能佔訂單總需求 50%，故需打造更高彈性的產線，結合自動化設備導入，解決量產初期的大量轉線成本、人力需求。



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，美律自 2019 年取得台灣智慧財產權管理規範推行體系 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS) A 級 2016 年版之驗證，且於 2022 年再次通過複核；美律深圳則於 2018 年通過 GB/T 29490-2013 企業知識產權管理規範，且持續通過每年查核。

依據前述規範，本公司法務專利部定期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法規與產業訊息編製報告書，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有疑慮時，提案單位與法務專利部即會共同研擬風險因應對策及風險規避方案且執行之。且上述智慧財產權管理所執行項目，每年皆定期向董事會報告執行狀況，及提報次年度執行計畫，並於公司對外網頁揭露。另外，在取得成果部份，如下圖所示，美律在 2022 年專利申請 91 件，核准件數則有 68 件，目前有效存續件數則為 314 件。



智財管理政策

- 維持營運自由度
- 強化同仁對智慧財產權保護的意識
- 增加智慧財產成果保護暨建立高價值智財組合



4.2 綠色產品管理

管理政策

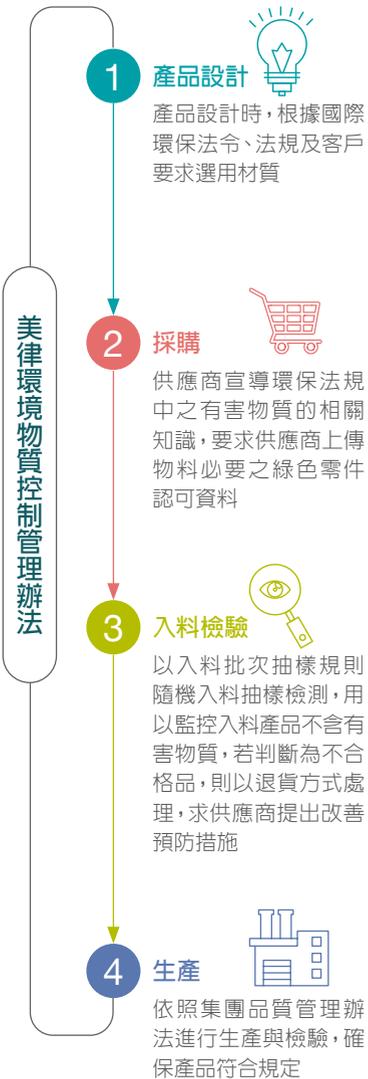
為保障產品終端使用者的健康安全，並降低產品對環境衝擊的潛在風險，美律根據最新國際有害物質管理法規及客戶需求，建立公司物質管理辦法，明確規定產品所有材料中含有環境管理物質的內容，建立有害物質管制清單，並透過內部宣導與教育訓練，落實相關標準，以提供符合或超越標準的產品，減輕對環境與生態系的外部影響。

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，並積極研發導入回收鋁 / 回收銅等可回收金屬材料)，以期降低碳排放量，減緩產品整體生命週期對環境的衝擊。

環境物質控制管理流程

- 歐盟 RoHS
- 歐盟 RoHS 2.0
- 歐盟 REACH (SVHC)
- 歐盟電池法規
- 加州 65 號提案
- 中國 RoHS
- 中國 VOCs
- 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
- CMRT 衝突礦產政策
- 無鄰苯系塑化劑
- 無鉛、鎳、鈹、銻、氧化銻等
- 無聚氯乙烯



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。



1. 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，2022 年美律 100% 產品皆符合國際環保法規。
2. 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。
3. 針對進料制定有害物質檢驗制度，進料時以入料批次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。
4. 美律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，2022 年未發生因標示問題，而違反法規或遭客戶求償之事件；2022 年亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。
5. 2022 年度舉辦三場線上供應商大會，於 2022/7/15 宣導美律 CSR、RBA、GP 相關規範；於 2022/8/19 宣導組織型碳盤查與 ESG 趨勢相關議題；於 2022/9/23 宣導歐盟法規相關規範。
6. 根據產品構造原則，在 WEEE 法令要求下，將產品委託認證實驗室進行拆解，依據 B to B 營運模式，2022 年度所製造生產之產品皆可達到再使用及再利用率 55% 和再生率 75% 之回收比例，最終廢棄回收由終端品牌客戶執行。

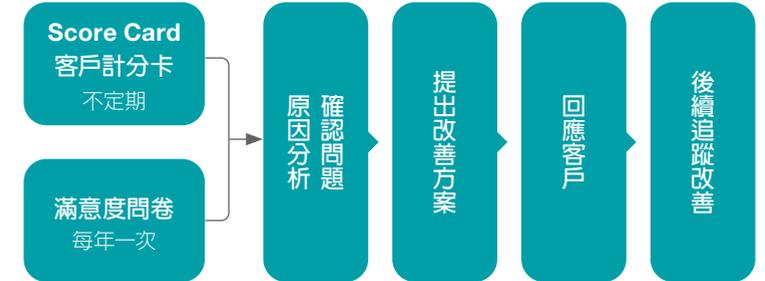
4.3 品質管理與客戶服務優化

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迅速及具彈性的支援。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。



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重要參考指標。綜合參考 2022 年各主要客戶的綜合滿意度為 83.16%。

除上述之平衡計分卡機制外，2022 年美律客戶回應之質性問題，主要分為以下項目進行跨部門溝通，並落實於日常管理中。



整合客戶計分卡及滿意度調查表之各項問題，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。



成本及營運方針

每年進行營運方針調整，並納入集團年度規劃



減碳及自動化

已訂定相關目標



供應商在地化

落實入營運管理，必透過永續委員會追蹤客戶需求



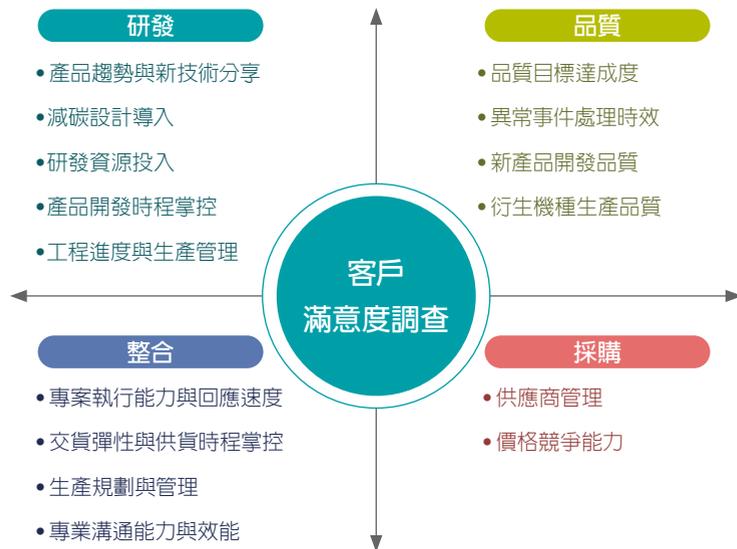
團隊整合

已採取相關組織調整及增建



永續材料制定

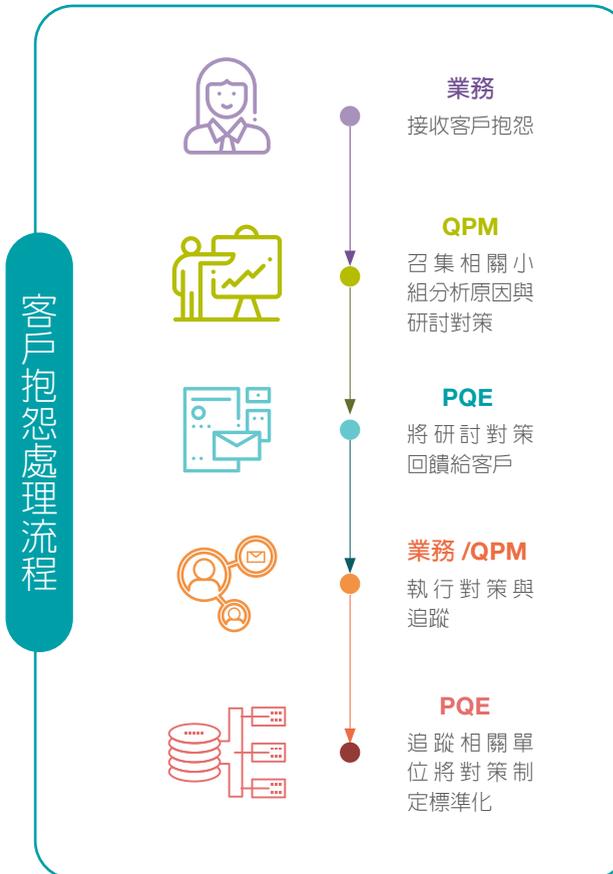
透過永續委員會之運作回應客戶需求





品質管理系統

美律制定公司產品開發之系統化流程，以確保新產品開發之品質、成本、交期等，均能在系統架構下滿足客戶及市場需求，持續追求流程優化，提高產品競爭力。品質保證體系涵蓋研發人員、品質管理人員、業務、廠區、供應鏈管理等跨部門單位協同執行，且透過規劃、實施、檢查、改善循環式管理優化品質管理與顧客服務。



關鍵物料管理流程

為確保產品專案開發各階段品質與交期管控並確保開發試產時程與保證試產、量產品質，制定「關鍵物料定義與作業辦法」，以期提升專案開發效能與客戶滿意度。關鍵物料定義依據產品組成之零件評估會影響生產品質需特別管控之零件稱之。

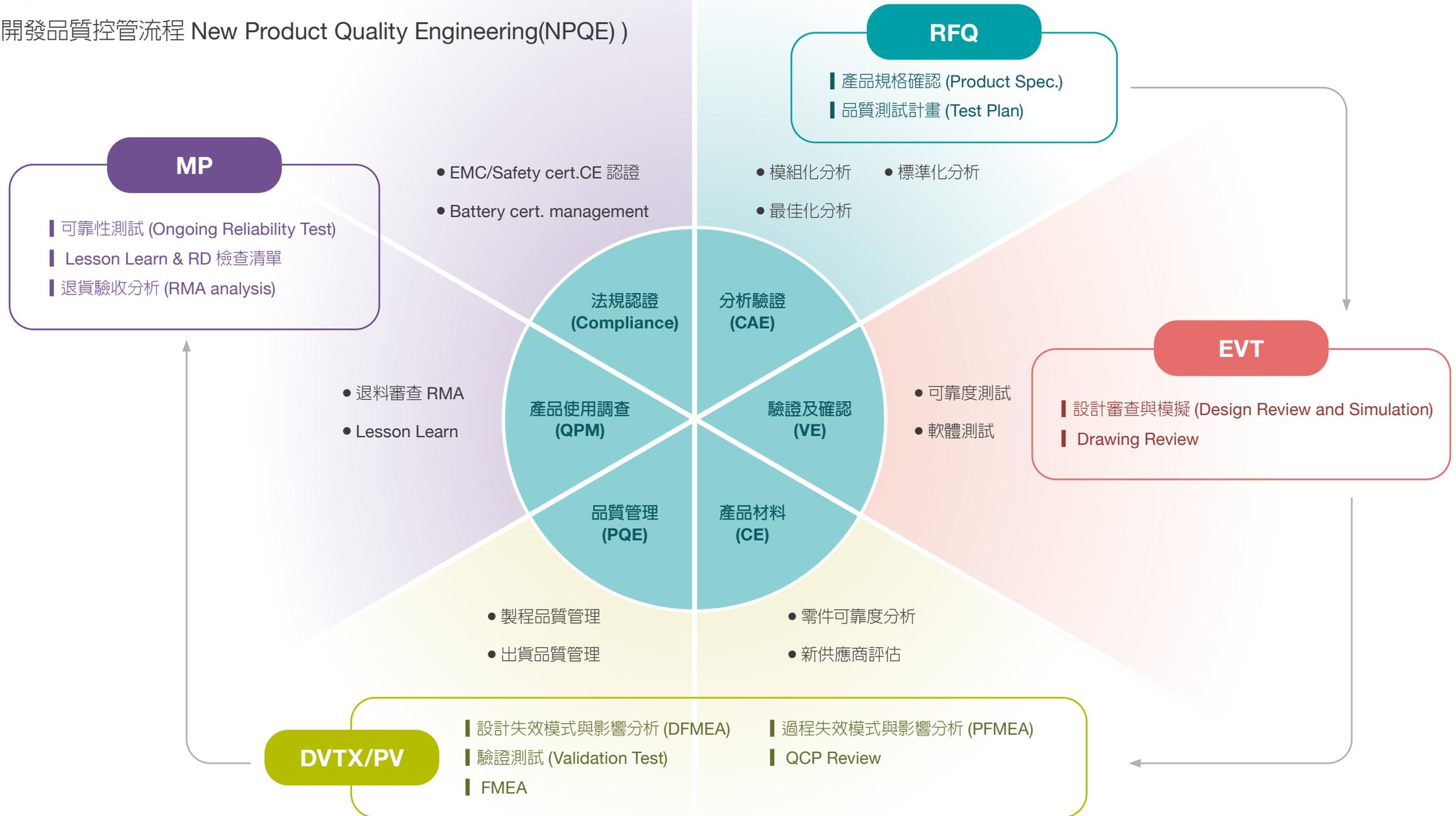
於產品開發 RFQ 階段時：零件工程部門定義出「關鍵零件清單」後，由專案管理部門與客戶確認關鍵物料明細、研發部門進行風險物料評估、採購部門確認並提供長交期物料、業務部門確認客戶自行選擇之物料明細，專案團隊共同討論並維護監督控管清單中物料情況。

於產品開發 DVT 階段時：零件工程部門調整「關鍵零件清單」，由專案管理部門與客戶反饋關鍵物料明細、品質專案管理部門進行備料狀態調整、採購部門掌握長交期物料狀況、供應商品質管理部門確認來料問題，專案團隊共同維護監督控管清單中物料情況。

於產品進入 PVT 階段時：品質專案管理部門進行物料品質掌控、供應商品質管理部門進行供應商物料品質管理，進料檢驗部門進行物料良率管控，採購部門進行產品開發各階段物料狀況掌控，專案團隊共同維護監督控管清單中物料情況。



新品開發品質控管流程 New Product Quality Engineering(NPQE)





4.4 永續供應鏈管理

美律身為全球著名通訊與娛樂電聲產品領導者，供應商是我們重要的夥伴，與供應商穩定且密切的合作，創造經濟價值外，美律致力推動永續供應鏈管理，期許供應商同樣重視社會與環境價值，創造永續共榮的供應鏈。

永續供應鏈發展策略

美律鼓勵與敦促供應商共同善盡企業社會責任，包括遵循從業道德、重視勞工人權、提供良善就業環境、產品配合禁用衝突礦產、及遵守國家或當地環境法規，以合作為基礎，建立完善的管理制度，善盡社會責任，攜手朝永續供應鏈體系努力及正向發展。

透過標準化作業，整合供應商管理與考核機制，提升供應商的韌性。

體質優化

- GPMS 系統
- 禁用衝突金屬
- 社會責任承諾書
- 年度供應商稽核

風險管理

- 供貨分級警報及各階段管理措施
- 財務問卷調查
- 資安評鑑問卷調查

供應商在地化

- 在地採購
- 供應鏈多元性

供應商交流

- 表揚優秀供應商
- 綠色推廣研討會
- 環保材料循環利用

- **體質優化** 集團內定期召開管理小組會議，檢視綠色供應鏈狀態，持續精進集團永續供應鏈管理。

【GPMS 系統化管理】

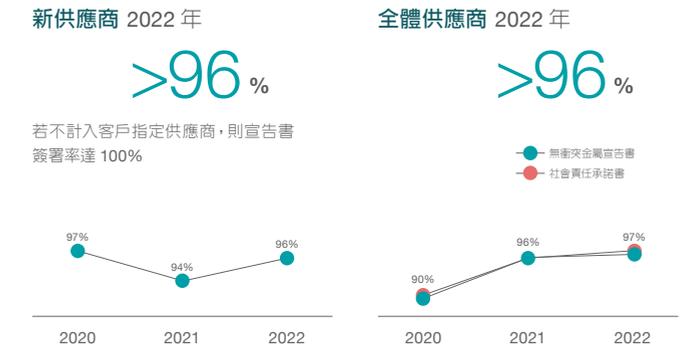
確保供應商提供之物料符合美律綠色產品規範，並要求供應商承諾產品原物料禁用來自衝突礦產的金屬，遵循道德行為準則規範。

【永續宣告書簽署】

材料供應商須簽署社會責任承諾書(內容包含用工條件、道德規範及環境保護等 3 面向規範)、無衝突金屬使用宣告書，落實企業社會與環境責任理念的推展。

【供應商永續宣告書簽署成效】

社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書簽署率

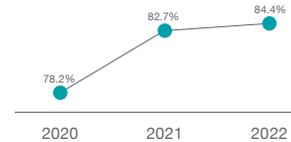


【關鍵供應商稽核成效】

年度關鍵供應商 CSR 稽核(以 RBA 行為準則管理機制作業，評核面向包含勞工、健康與安全、環境、道德、管理體系)，敦促供應商經營並重視企業社會責任。稽核評等分為 A/B/C/D 等 4 級，C 等級(<70 分)須經輔導改善後導入，D 等級(<60 分)則列為不合格供應商，終止合作關係。

依採購金額、高風險材料廠商等條件，鑑別出關鍵供應商共 61 家(2021 年:27 家)，實施年度 CSR 稽核，通過率 100%(無 C 級以下供應商)，集團之供應商 CSR 稽核平均分數 84.4 分，較去年成長 2%。

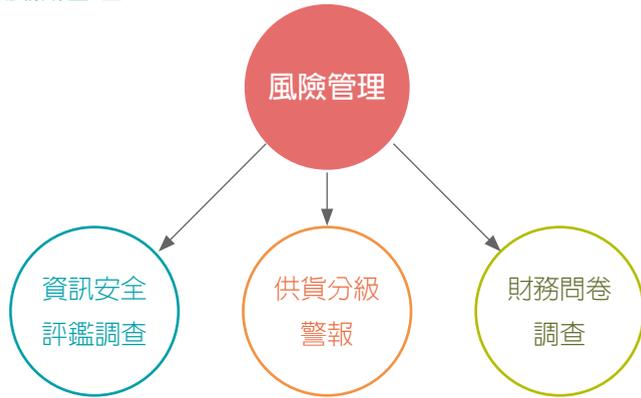
關鍵供應商 CSR 稽核評分



註：關鍵供應商篩選條件：

1. 關鍵供貨廠商：上一年度供貨 500 批次以上且交易金額大於 200 萬之製造商(貿易商、代理商除外)
2. 高風險材料廠商：電池芯、PCB、金屬表面處理、彩盒、皮具、線材、塑膠/橡膠帶印刷塗層、危險化學品等生產商 3. 地區：2020-2021 以中國廠區為主，2022 年新增評估泰國與越南廠區之供應商，故家數成長較多

● 風險管理

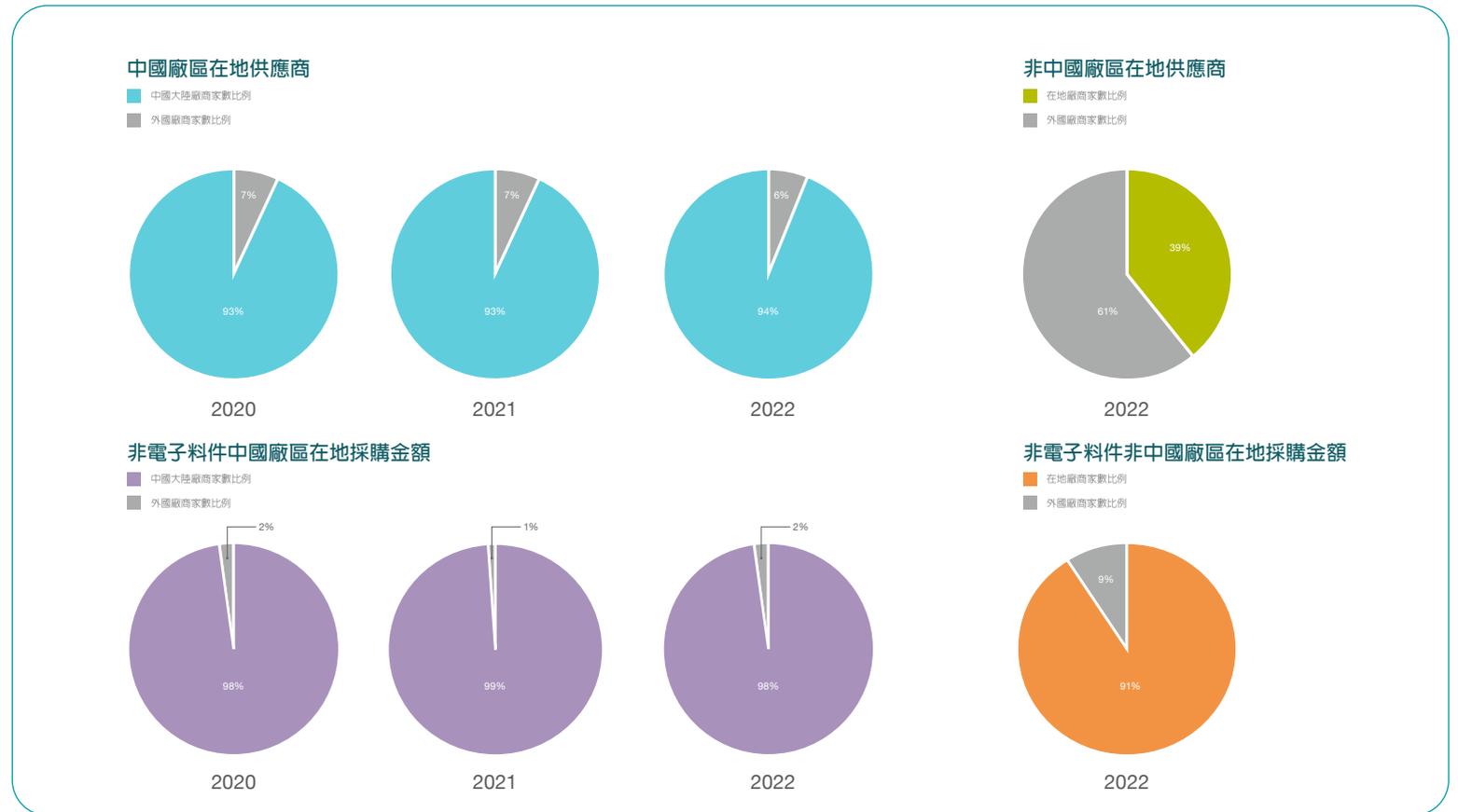


以「供貨分級警報」、「財務問卷調查」、「資訊安全評鑑」三項風險管理機制，針對有交易往來的供應商依不同的風險評定方式列入評估（如關鍵材料、採購金額、客戶要求等條件），穩定監控供應商日常供貨狀況，關注供應商營運狀況，以提升合作彈性與應變能力。為降低供貨斷料風險，設有供貨緊急應變計畫，施行警報分級及各階段管理措施。並定期由財務總處、資訊安全小組之評估，向選定之供應商調查財務風險、資訊安全評鑑，以降低因應氣候變遷、疫情、財務營運危機、駭客入侵等造成供貨中斷之影響與損失。2022年供貨情形滿足客戶需求，無異常情形發生。

● 供應商在地化

基於分散風險，持續開發與提升在地採購與供應鏈多元性，為加速物料的流動速度與溝通效率、降低運輸原物料所產生的碳排放，優先選擇生產廠區當地的供應商，亦可協助供應商改善供貨品質進而強化其核心能力。另持續關注供應商所在地區是否可能因氣候變遷或無預期性的天災所受影響生產或運輸，在供應鏈多元下，調配穩定供貨。

2022年美律的生產重心仍以中國為主，搭配風險分散策略，亦有非中國廠區支援生產調配。中國廠區在地採購之廠商家數比例達94%，其金額比例達98%。（此處統計皆以非電子料廠商為主；電子料如半導體主被動元件等，主要指定知名大廠購買，故不列入在地採購金額統計）



● 供應商交流

2022 年舉行 5 堂綠色推廣線上研討會，共 52 家關鍵供應商參與，藉由 RBA

行為規範、ESG 趨勢及環保法規等面向的課程，向關鍵供應商推動與提倡 ESG 管理概念，進而推廣美律的永續經營方向與綠色供應鏈管理相關政策，且交流溫室氣體盤查之重要趨勢，提升雙方合作默契與共識，與供應商互助成長。



供應商考核機制

為落實採購與供應鏈政策，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，供應商管理流程是一個透過評鑑、評比、稽核與輔導 4 大流程的循環機制，驅策供應商品質優化，同時也提升供應鏈的社會與環境責任管理。其中，2022 年新供應商評鑑採用社會與環境責任評選標準之供應商為 100%。



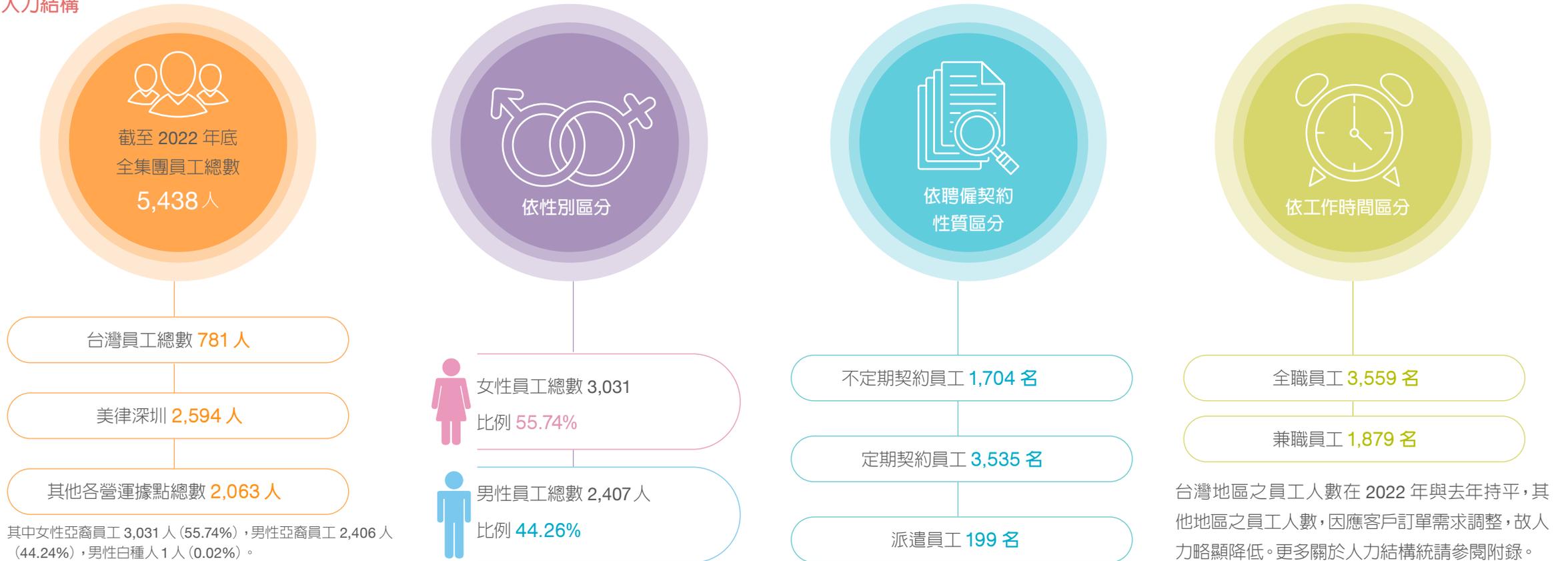


美律視員工為公司營運最重要的合作夥伴，後疫情時代的職場環境變化讓我們重新思考人才永續發展的價值觀，並承諾以「傳遞美好聲音，豐富人類生活」的願景出發，重視企業發展與社會環境永續共榮，打造安心、平等、多元發展的工作環境，期許員工在友善的職場環境內，皆能獲得薪資與專業能力提升、友誼及慈善的回饋等四項收入，並持續以「懂音樂、愛閱讀、好運動、做志工」四個 DNA 推廣活動，協助員工平衡工作與生活。

5.1 人才吸引與留才

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。為保障全體員工的聘僱權益，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



人才招聘

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。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，確保人才適才適用發展；建立良好的溝通管道，關切員工工作與生活情形，以凝聚向心力。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、美國及新加坡等處）使員工有多元歷練，發展跨國工作經驗的機會，讓員工職涯得以充分發揮專長。因應 IoT、5G、AI 趨勢，電聲技術為科技產品良好人機介面不可或缺的關鍵技術，2022 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 】

因國內疫情趨緩，實體招募活動也逐漸恢復，如校園徵才活動，2022 年共參加 4 場（台大、清大、成大、東海）校園徵才活動，網羅優秀的應屆畢業生，並耕耘美律雇主品牌形象。



【 社群經營 】

因應疫情時代的來臨，美律更深入經營 LINE@ 以及 LinkedIn 等多元社群招募管道，定期發布內部職缺、產學合作計畫、產業知識等相關資訊，盡力將企業文化傳達給潛在求職者，持續耕耘雇主品牌。2022 年，美律 LinkedIn 公司專頁共發布 39 則貼文，累積 3,938 人追蹤；LINE@ 官方帳號共發布 28 則貼文、累積 3,954 人加入好友，且透過此管道提供求職者一對一問題回覆服務，即時解決求職者職缺及面談相關問題。



【 實習計劃 】

美律為培養科技人才不遺餘力，透過提供在校學生實習方式，2017 年累計至今，共有 86 位優秀學生參與美律實習計劃，讓其在學期間即可掌握對於電聲產業的認知及敏感度，亦可認識美律友善的工作環境及企業文化，提早培養未來研發人才。



【 科技人才培育金 】

自 2011 年度起，美律實施「科技人才培育金」計畫，至今已邁入第 12 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，並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。



2022 年共錄取 7 位優秀學生，累計 12 年來共 116 人次申請，64 人次錄取，錄取率 55.17%。培育金於在學期間可申請續領 1 年，歷屆 55 位錄取者中有 9 位續領，除在學或服役中的同學外，已有 33 位優秀學子畢業後選擇直接加入美律。



科技人才培育計畫

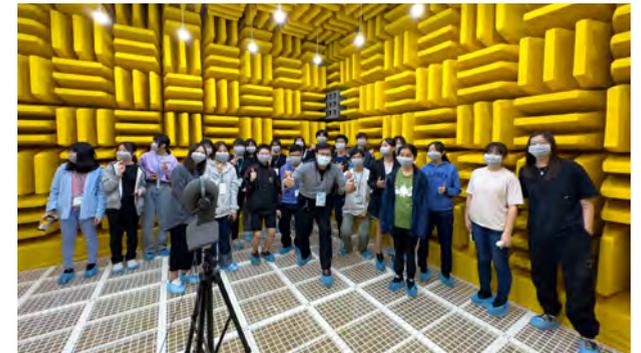


美律認為人才培育應是長期且有計畫性，就學期間獲得企業協助的優秀人才，能更專注於研究工作，且能直接從學校延伸到企業，提早職涯規劃，企業也透過提早與學生的互動儲備未來生力軍。

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。

【 產學合作 】

2022 年美律與逢甲大學進行深度產學合作，由研發主管擔任專題企業導師，以半年期間指導同學電聲相關專題，帶領學生對電聲領域進行更深度的認識。除此以外，美律也於校園中舉辦耳機實作營，由員工擔任志工，指導同學實作，培養對電聲產業的興趣。未來將持續發展多元產學合作專案，如電聲學程合作、實習合作專案等，並且擴大合作之院校與學生。





● 新進與離職統計

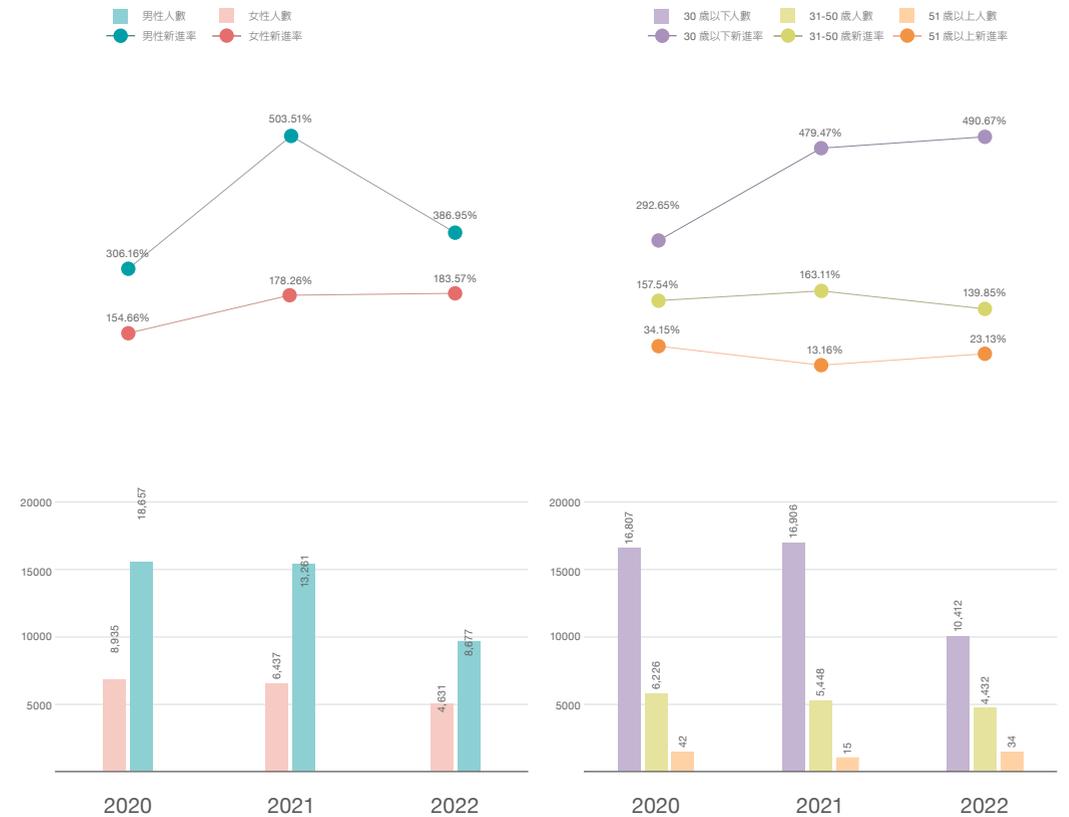
2022 年全集團之新進人員總計 13,308 人(年新進率 244.72%)，30 歲以下 9,388 人，31~50 歲 3,906 人，51 歲以上 14 人。2022 年之離職人員總計 14,878 人(年離職率 273.59%)，30 歲以下 10,412 人，31~50 歲 4,432 人，51 歲以上 34 人。因市場需求有旺季與淡季之分別，為配合短期需求的訂單，旺季會以定期契約員工或派遣員工作為因應，故新進、離職人員皆以 30 歲以下為大宗。而生產淡季時定期契約員工與派遣員工需求減低，因此離職率高於新進率。

【 歷年新進員工人數 】



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。

【 歷年離職員工人數 】



註：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。



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；依據台灣財政部之獎酬法令，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。2022 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	人民幣 2,410	人民幣 2,360	1.02
美律越南	越南盾 4,200,000	越南盾 4,160,000	1.01
蘇州美聲	人民幣 2,280	人民幣 2,280	1.00
美律泰國	泰銖 13,000(月)	泰銖 376(日)	-

註：美律泰國皆為月薪制員工，故無法與當地法定基本工資（日薪）比較

● 績效考核制度

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，2022 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。

● 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，比率上互有差異。

據點	依人均薪資				依人均總薪酬				
	台灣總部		美律深圳		台灣總部		美律深圳		
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	
直接人員	(無直接人員)		1	1.00	(無直接人員)		1	1.00	
間接人員	非主管	1	0.80	1	0.84	1	0.78	1	0.64
	主管	1	0.86	1	0.95	1	0.84	1	0.56



薪酬福利制度

● 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。

● 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。此外，各營運據點所在地亦遵循相關之退休金制度，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。

● 員工持股信託制度

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。截至 2022 年底，員工持股信託累積參與人數 343 人，已超越目標人數 330 人，達成率達 104%。

保險措施			廠區	退休保障		
公司提繳	個人提繳	險種		退休制度	公司提撥	個人提撥
依薪資投保級距加保			台灣總部	舊制	按月依薪資總額 5.1% 提存	無須自提
意外險	無須提繳	團保		新制	按月依薪資總額 6% 提撥	依個人意願提撥 0-6%
提高意外險 傷害醫療險 住院醫療險	無須提繳	外派人員團保				
0.45%~6.2%	0.1%~2%	醫療保險	美律深圳	社會保險之養老保險	14%~15%	8%
0.5%	無須提繳	生育保險				
0.7%	0.3%	失業保險				
0.196%	無須提繳	工傷保險				
1%~5% (最高 750 泰銖)	1%~5% (最高 750 泰銖)	社會保險制度 (包含 醫療、失業、兒童福利及退休)	美律泰國	泰國與越南之退休制度，依當地法規列於社會保險項目內，故此處不重覆列舉		
21.5%	10.5%	社會保險 (包含生育、職災、退休、失業、健康保險)	美律越南	401 (K)	6%	依個人意願
6.2%	6.2%	社會安全稅	美律美國			
1.45%	1.45%	醫療保險稅				
4%~17%	5%~20%	公積金計畫	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)
100%	無須提繳	雇員補償保險	美律香港	強積金制度 (退休金)	5%	5%
7%	2%	醫療保險	蘇州美聲	社會保險之養老保險	16%	8%
0.8%	無須提繳	生育保險				
0.5%	0.5%	失業保險				
0.2%	無須提繳	工傷保險				



薪酬福利制度

● 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	2020 年		2021 年		2022 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	34	58	48	53	54	55
實際留停人數 (B)	7	2	3	0	11	1
應復職人數 (C)	6	2	4	0	8	0
實際復職人數 (D)	3	2	2	0	7	0
前一年度實際復職人數 (E)	3	1	3	2	2	0
前一年度復職後持續工作滿一年人數 (F)	3	1	3	0	2	0
育嬰留停復職率 (D/C)	50%	100%	50%	0%	88%	0%
育嬰留停留任率 (F/E)	100%	100%	100%	0%	100%	0%

註：2022 年符合育嬰留停申請資格人數為 2019 ~ 2022 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，2022 年起新增給薪照顧假制度。其他優於法令的制度包含政府公告連假之補班日無須出勤、新進同仁到職後預先給予特休假、長期採取彈性工時、提供給薪志工假、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。

Covid-19 疫情爆發後，美律啟動「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，全體員工一度高達 80% 採居家上班；2022 下半年進入後疫情時代，借鏡特殊時期之工作模式，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，除持續確保員工健康，亦能有效實現工作與生活平衡之目標。

	法令規定	美律優於法令作法
有新照顧假	無	2022 年新增措施：每年提供 7 日有新照顧假。
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	配合防疫政策，或因育兒、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	<ul style="list-style-type: none"> • 每年數次返台假申請 • 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
婚假	員工本人結婚給予給薪婚假 8 日。	除員工本人外，另提供： <ul 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
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。



薪酬福利制度

● 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及急難救助慰問金、奠儀等。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。2022 年隨疫情逐漸趨緩，總部新大樓啟用，美律在台中總部舉辦家庭日，讓同仁攜家帶眷一同歡樂，除了讓家人認識工作環境，現場並提供眾多知名美食、多樣親子互動遊戲、現場演唱等活動。以上千萬打造的國際級聲學實驗室及視聽室也在當天開放，讓同仁與眷屬一窺聲學世界的奧妙。



【 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。



【 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，讓同仁除了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，也能讓眷屬了解公司文化，促進夫妻感情與親子互動，親身感受美律大家庭的氛圍。





【 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，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 】

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。

申請	發放
66人	135,200元

【 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。

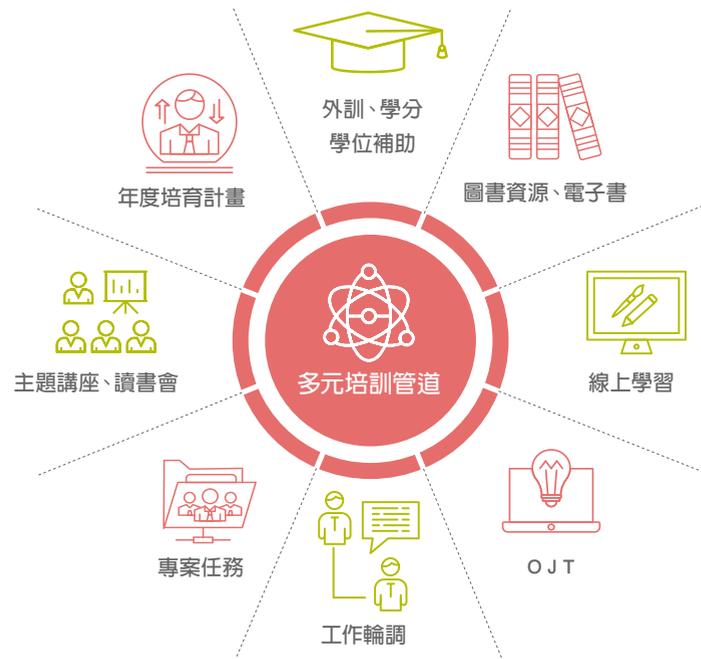
【 紓壓按摩服務 】

自 2013 年起，我們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。為了擴大福利範圍，2020 年起新增台北按摩據點，使不同地區員工皆可受惠。2022 年我們更開啟全年度不間斷按摩服務。

年度累積 1,185人



5.2 人才發展



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。

美律運用人才發展雙軌制，適才適所加值人才能量；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，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。

重視員工聲音，推進人才發展策略

美律計劃展開每兩年一次的員工敬業度調查：2022 年首次敬業度調查中，以人員七大體驗構面為主軸，傾聽員工聲音並專注重要議題列出行動方案。

本次調查範圍為台灣總部專業職與管理職人員，共計 361 人填答，填答率 46.1%，採李克特五點量表填答，整體分數落於 3.8 分；高達 95% 的員工認同美律管理職系領導風格及經由任務派任與合作，獲得工作肯定與滿足；另高達 95% 的員工經由每季全員參與 All Hands Meeting 或其餘溝通管道中，充份理解與認同美律及自身的目標與願景。

後續進行的改善方案將朝向深化團隊協作、引進 OKR 思維於組織策略中、建構個人發展計畫 (IDP) 與完善績效和薪酬的連結等方面展開相關行動。

團隊協作

【 團隊共享學習 】

- 部門讀書會
- 美律年度勤學獎
- 深化OKR

李克特五點量表

3.8 分

95 %

員工認同美律

工作價值&薪酬留任

【 創造職涯可能性 】

- 人才發展雙軌制
- 接班人計畫
- 關鍵人才計畫

【 以個人發展引發動機 】

- 擔任知識領航者，孔夫子活動
- 務角色賦予成長動能，Buddy & tutor 方案

【 完善績效與薪酬之連結 】

- 啟動新績效制度
- 更新員工獎勵方案



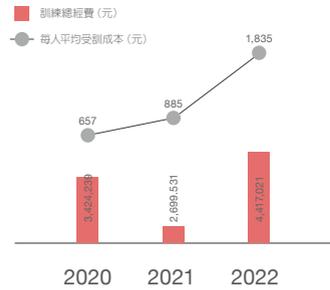
訓練執行成果

● 學習成果

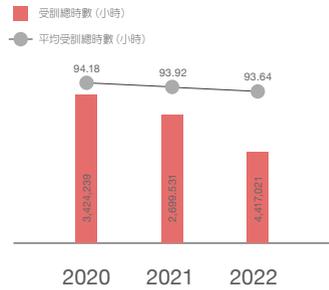
2022 年除線上學習不中斷外，以持續投入訓練成本，精準重點職系人才發展。2022 年教育訓練總金額 441 萬元，較 2021 年增加 171 萬，2022 年平均受訓時數 93.64 小時，相較於 2021 年減少 0.28 小時。



歷年投入教育訓練經費概況



歷年教育訓練開課總時數

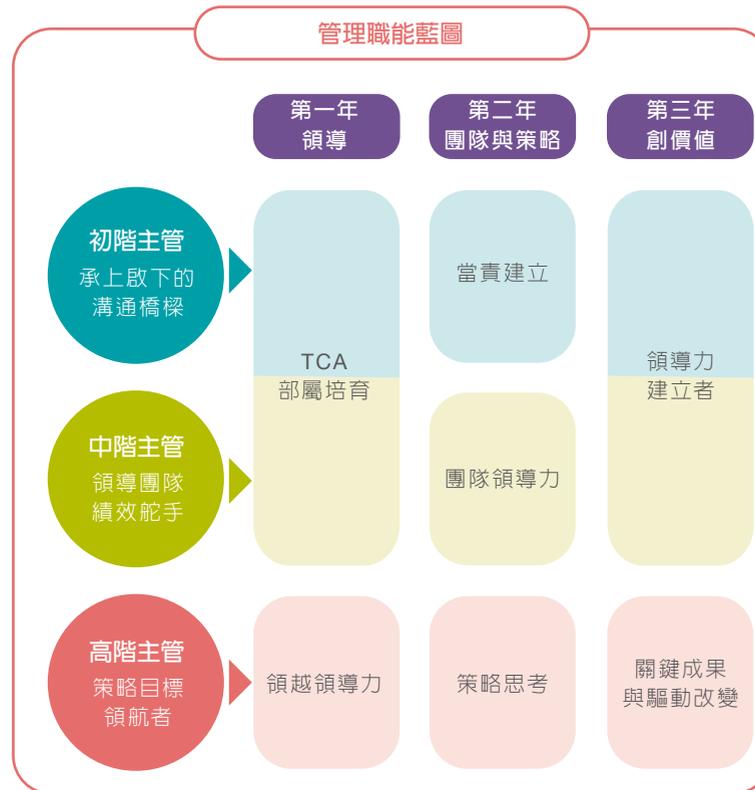


歷年教育訓練總平均時數 (依性別)

職級別	年度	女性	男性	合計
中高階主管	2020	37.12	30.92	32.33
	2021	63.29	47.92	51.60
	2022	49.64	47.50	48.08
基層主管	2020	16.01	16.23	16.16
	2021	16.11	17.04	16.71
	2022	21.54	24.97	23.63
研發人員	2020	30.45	28.62	29.03
	2021	46.18	41.50	42.66
	2022	44.30	40.10	41.12
行政人員	2020	22.58	34.81	26.64
	2021	21.68	30.33	24.05
	2022	26.20	38.80	29.16
直接人員	2020	72.70	152.03	113.60
	2021	63.96	204.79	120.87
	2022	73.58	203.42	126.09

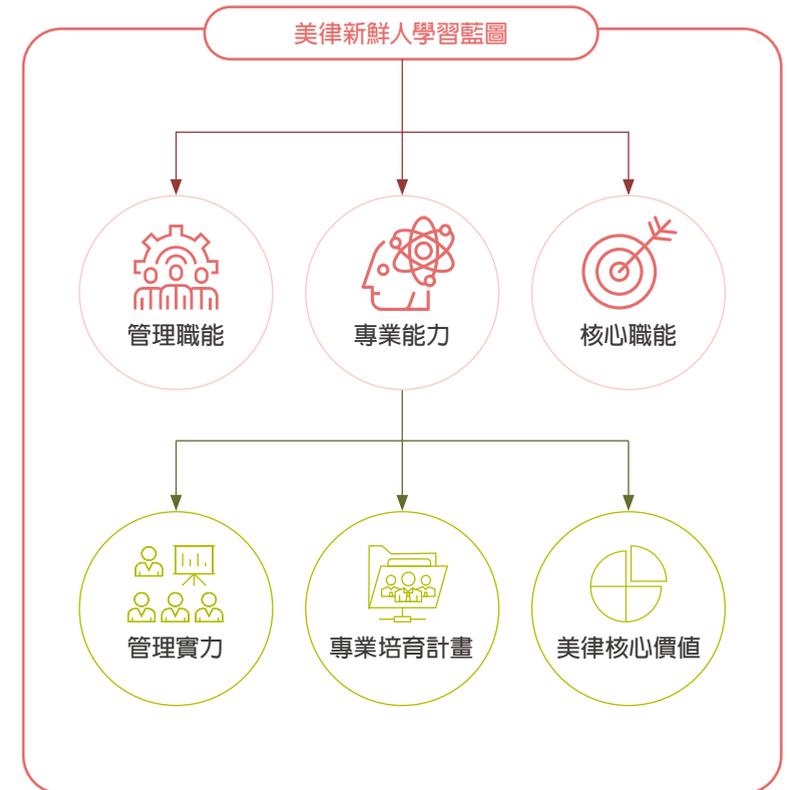
● 美律硬實力 - 專業與管理職能培育

2022 年管理職系持續精進領導能量，強化團隊運作提升工作效率；依美律管理職能模型，展開為期三年培訓計劃，首年總計完成 6 班次，103.5 小時，共 165 人次訓練，管理職能藍圖完訓率 15%；專業職系強化能力養成，導入敏捷管理進入研發團隊，展開為期 21 小時培訓、25 小時實作計劃，已於 2022 年完成 180 人次培訓。



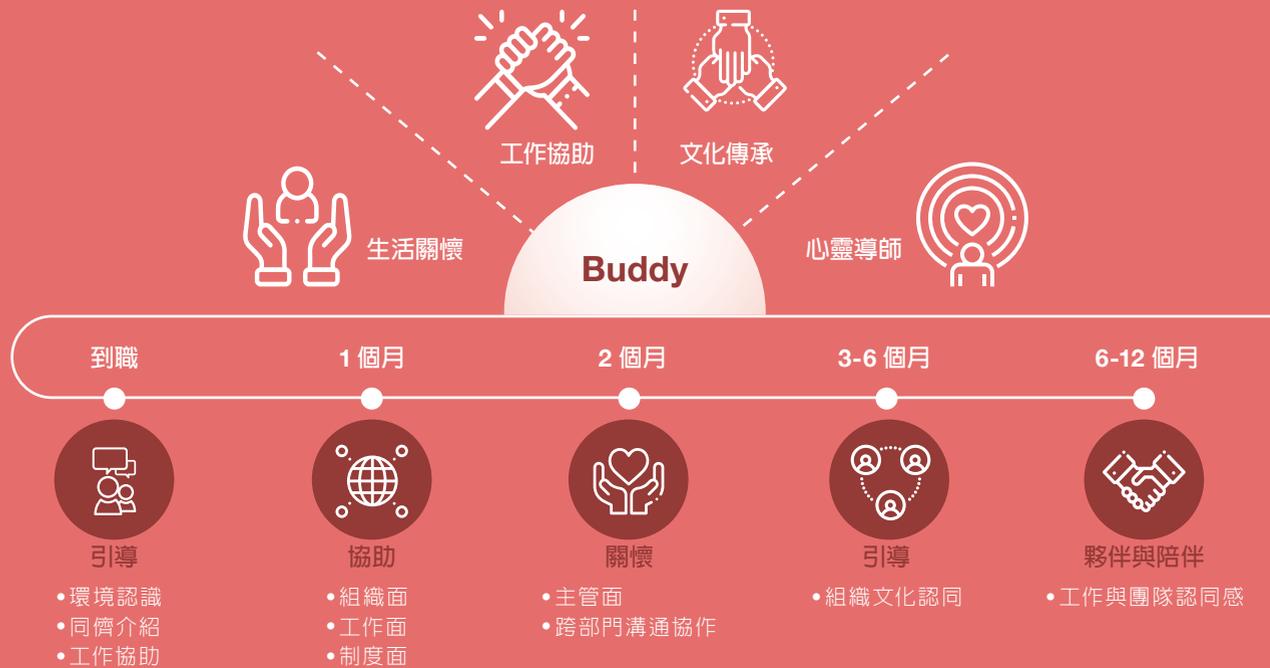
● 美律硬實力 - 新人能力養成

每位新進同仁皆有專屬的學習藍圖，透過多元學習方式，引領美律新鮮人，能快速瞭解公司核心價值、制度與產品資訊；其中核心價值課程，長期皆由總裁親自與新進同仁分享經營理念與未來展望，凝聚共識。2022 年新人學習藍圖完訓率 100%。



【 新人輔導員制度 】

為了讓新進同仁能順利融入新的工作環境,消除緊張與不安感,2022 年美律推出了「新人 Buddy 制度」,透過專業講師的培訓養成各部門輔導員,經由輔導員擔任新進同仁 Buddy 角色,協助新進員工更快速地熟悉工作環境、提供問題協助及經驗分享,讓每一個新人都能在被支持和友善的氛圍中學習成長。年度輔導新進員工達 67 人,於到職滿三個月時進行新人滿意度調查,平均滿意度達 4.57 (採李克特五點量表)。



● 美律軟實力 - 微課講堂

2021~2022 推展美律微課講堂,結合美律職能、營



運方針及員工意見調查回饋,以每月主題活動型式推展,深植美律人 DNA;2022 年總計辦理 198 堂課程,合計 7,826 人次,1,118 小時學習。

月份	類別	主題
4 月	DNA- 愛閱讀 + 職能 - 誠信正直	閱讀、共讀,你可以知道得更多
5 月	DNA- 懂音樂	懂音樂不難,放心亦起聽學習
6 月	2022 營運方針 - 淨零碳排	淨零碳排知多少,小小一份力大大集結力
7 月	自我成長 + 職能 - 主動積極	語言學習好簡單,勇敢開口,世界在你左右!
8 月	2022 營運方針 - 獲利優化 + 職能 - 執行力	Profit? 強化執行作業能力,提升你的戰鬥力!
9 月	自我成長 + 職能 - 溝通協調	簡報有效,溝通協調 Number one!
10 月	2022 營運方針 - 重整旗鼓 + 職能 - 顧客服務	管理好自己,傳遞客戶美好聲音!
11 月	自我成長	投資理財有一套,安心退休沒煩惱
12 月	2022 營運方針 - 跨足車用醫療 + 職能 - 追求卓越	前進車用醫療,了解趨勢創造時勢!



● 美律軟實力 - 學習型組織養成：多元學習管道，促使員工從活動中，樂於參與學習

【 MERRY GO! 學可夢活動 】

學可夢如寶可夢一樣，期待每位美律人隨時探索許多好玩的新知，許多知識具有收服的價值，經由講師、種子人員共同傳遞讓愛好學習的美律人一同收服新知，並表揚參與學習之關鍵角色：美律勤學獎、孔夫子獎、資優小種子。



【 團隊共讀對話 】

美律行之有年讀書會，透過閱讀，激盪多元思維與創新；往年著力於主管共讀；2021 年鼓勵非主管職加入讀書會行列。2022 年啟動團隊共讀及管理職系共讀；團隊共讀共有 7 個單位響應參與；管理職系共讀從職能培訓外部講師的啟發開始，課後另行舉辦讀書會進行團體討論，以「分享」與「討論應用」為出發點，共同思索、創造出管理實踐的方式。2022 年總計 939 人次，閱讀 11 本書目，透過活動與職能結合，將閱讀由被動轉為主動，散播至更多團隊中。

- (1) 鼓勵在職進修補助：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。
- (2) 外部趨勢與專業：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。





5.3 友善安全職場

職業安全衛生管理系統

美律台灣總部秉持「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；2022 年職安署主動評比企業在永續報告書揭露職業健康與安全績效指標，美律台灣總部於 588 家企業中脫穎而出，獲評為上市電子企業前 10% 的績優職場，且榮獲首屆「推動職場永續健康與安全發展計畫」績優企業殊榮。

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，由總裁擔任主任委員，職安衛管理代表擔任副主任委員，職安衛管理代表為總裁委派人資最高主管擔任，綜理決策職安衛各項事務並回報，職業安全衛生單位人員以及所有勞工代表皆為委員，勞工代表共 5 人，占全體委員 33% 以上；美律深圳則以職業安全衛生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，職安衛管理代表為總經理委派人力資源行政處最高主管擔任，勞工代表共 14 人，占全體委員 46% 以上，每季定期開會審議職業健康安全問題及改善追蹤；美律越南則是成立安全衛生勞動小組，由經理擔任組長，安全衛生勞動代表擔任副組長，安全衛生勞動單位人員以及勞工代表為成員，勞工代表共 3 人，比例為 20%，每季定期召開會議對重大職安衛事項或對重大職安衛問題提出建議。

台灣總部、美律深圳以及美律越南皆已取得 ISO45001:2018 證書並持續透過第三方單位定期稽核查驗，以確保合規性及安全風險的

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

有效控管，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)；非員工主要以廠區內進行活動之承攬商為對象，包括保全、清潔人員、廠商駐廠人員以及進行維保及施工廠商等。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。除了美律深圳已於 2020 年取得 ISO 45001:2018 證書之外，台灣總部以及美律越南也已於 2021 年分別通過 ISO 45001:2018 驗證並取得證書；而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；未來，美律集團計畫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，並且通過外部驗證，落實美律集團職業安全衛生管理，創造並提供友善工作環境。

註：*：高風險營運據點

	2022 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*	781	6	728	728	516
美律深圳*	2,594	192	2,594	2,594	2,594
美律泰國*	808	6	808	0	0
美律越南*	1,042	15	1,042	1,042	1,042
蘇州美聲*	147	4	0	0	0
美律美國	9	NA	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 ISO 45001:2018 之管理架構進行管理。		
美律新加坡	45	NA			
美律香港	12	NA			
高風險營運據點人數	5,372	223	5,172	4,364	4,152
涵蓋率 (僅高風險營運據點)			96.28%	81.24%	77.29%
涵蓋率 (所有營運據點)			95.11%	80.25%	76.35%



危害辨識、風險評估及事故調查

台灣總部、美律深圳以及美律越南依 ISO45001:2018 之要求，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。

如發現任何不合作業規範之行為，或發現新的潛在風險與問題，則由專人負責追蹤改善，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，建立有效調查及處理制度，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。



2022 年風險評估與控制成果





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。

2022 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 173 人次，新進人員危害性化學品教育訓練受訓人數 72 人次，消防安全講習 67 人次，總受訓時數約 1,003 人時。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。

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，2022 年培訓課程 15 堂，參與 54,620 人次，並針對所有入職新人，進行廠級、車間級、崗位級三級安全培訓，2022 年總參與人次達 11,754 人次。越南美律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，2022 年總參與人次達 1,037 人。

職安證照資格



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。

時間	美律深圳公共安全培訓課程主題	實到人數
2月	H5F、EHS、RBA、能源體系方針政策及目標學習	2,793
3月	危險化學品常識	2,999
	勞工及 EHS 法律條文摘選學習	2,999
5月	重要機器設備危險源及部門重要危險源識別與控制方法學習	3,234
	重大環境因素識別及控制方法學習	3,234
	廢棄物分類與管理辦法學習	3,234
6月	反恐知識培訓	3,768
	消防器材使用	3,768
7月	RBA7.0 標準培訓	4,452
	ISO14001:2015 體系標準學習	4,452
8月	ISO45001:2018 體系標準學習	5,192
9月	安全知識學習 (一場兩會、安全責任要求)	5,291
10月	新冠肺炎防控知識培訓	4,833
	職業衛生知識培訓	163
	勞動防護用品使用方法培訓	4,208

開課據點	美律深圳			美律越南			美律泰國		
	課程類別	人次	總受訓時數 (人時)	課程類別	人次	總受訓時數 (人時)	課程類別	人次	總受訓時數 (人時)
統計項目									
一般通識	• 安全知識培訓	896	145	• 員工生產安全培訓	3,408	9,640	• 安全委員培訓	19	19
機械安全	• 貨物運輸安全及叉車 • 機械傷害安全培訓	49	49	• 機電設備安全培訓	42	502	• 貨物運輸安全及叉車	11	11
化學品安全	• 危險化學品知識培訓 • 危險化學品防洩漏演習	42	21	• 化學品安全培訓	34	1,360	• 化學品安全培訓	211	496
消防安全	• 義務消防隊演習 • 消防安全培訓 • 消防疏散演習	7,795	2,598	• 消防安全培訓	1,511	3,476	• 滅火器使用	119	952
特殊作業人員培訓	• 急救員培訓	60	180	• 叉車證培訓 • 急救員培訓	52	416	• 急救員培訓	54	222
其他	• 有限空間作業演習	13	6	-	-	-	-	-	-



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、美律香港及蘇州美聲之工作總時數約 1,682 萬小時。

2022 年失能傷害事件統計 (損失日數 1 日以上)：



所有員工失能傷害資訊

所有員工	2020	2021	2022
全年工作時數	13,988,064	22,310,765	16,827,920
職業傷害死亡人數	-	-	-
嚴重職業傷害人數	-	-	-
虛驚事件件數	1	2	2
損工天數	218	182	219
應記錄職業傷害人數	6	4	14
職業傷害死亡率	-	-	-
嚴重職業傷害比率	-	-	-
應記錄職業傷害比率 (TRIR)	0.09	0.04	0.17
虛驚事件頻率 (NMFR)	0.01	0.02	0.02
損工天數比率	3.12	1.63	2.60
失能傷害頻率 (FR)	0.42	0.17	0.83
失能傷害嚴重率 (SR)	15	8	13
綜合傷害指數 (FSI)	0.08	0.04	0.10

註：

1. 「全年工作時數」統計方式為 1-12 月之人數 × 當月工作日數 × 日工時；
2. 指標之計算方式不含交通傷害事件；
3. 「職業傷害死亡率」= 職業傷害死亡人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數
4. 「嚴重職業傷害比率」= 嚴重職業傷害人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；
5. 「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；
6. 「虛驚事件頻率 (NMFR)」= 虛驚事件件數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；
7. 「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；
8. 「可記錄職業傷害人數」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)；
9. 「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。
10. 輕傷事故原列在虛驚事件件數統計，2022 年修改統計方式，不列入虛驚事件統計，更新歷年虛驚事件件數



5.4 健康照護

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，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，專任護理師每兩周定期寄發多元的健康資訊宣導，也辦理各項健康促進活動，提升同仁保健知識與技能。

美律深圳 2022 年因疫情影響，原合作醫院醫生暫未派駐在廠內，但在廠區有設施齊全之醫療機構，可滿足工廠應急需求。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。

美律泰國自 2021 年疫情影響後，陸續安排接種疫苗作業，於 2022 年完成全員 Covid 19 二劑疫苗接種，後續新進人員也要求至少接種兩劑。廠區附有設施齊全之醫護室，可對外部人員或新進人員進廠時檢測 ATK。針對特殊作業崗位員工（例如點膏、焊接、測聲等），辦理職業安全體檢，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（如孕婦調離特別危害作業崗位）。

	台灣總部	美律深圳	美律越南	美律泰國
護理師	一位	機構特約	一位	兩位
一般健康檢查人	644	0	1,026	459
特別危害 / 危害職位健康檢查人數	0	1,072	599	142(註)

※ 說明：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。

健康促進

【健康意識】

美律與各地醫院合作進行各項健康知識培訓與活動，藉由活動提升全體員工的健康意識，養成健康生活好習慣。



面對新冠肺炎疫情，在秋末流感的好發季節，2022 年首次與醫療院所合作，到公司為同仁進行自費流感疫苗注射，共計 61 位員工、3 位眷屬參與。

2022 年台灣總部辦理 22 場健康促進活動，共 1,940 人次參與。因國人十大癌症發生率逐漸年輕化，因此美律主動提供全體員工大腸癌篩檢，並於年度健康檢查時進行婦癌、口腔癌篩檢，於 2022 年榮獲臺中市政府衛生局之職場健康企業獎及臺中市健康計步競賽 100 人以上職場揪團組第一名佳績。

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，並定期關注疫情趨勢，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。鼓勵同仁進行完整 Covid-19 疫苗接種提升保護力，並於 2022 年改善防疫表單、門禁管理等系統優化，有效提升管理效率。

類型	課程主題	實到人數
身心健康	預防下背痛_非「坐」不可、擺脫「坐立難安」	34
	健檢後醫師諮詢	48
	揮別代謝症候群	39
	減重健康講座	61
	容易輕忽的眼部症狀	39
	健康飲食講座	26
	親職講座：談孩子的網路成癮與霸凌	30
	心理健康講座	35
EAP	主管敏感度訓練課程	73
急救知識	CPR 急救課程	31
捐血	捐血活動(共 3 場)	107
預防保健	自費流感疫苗接種	61



【健康運動】

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。2022 年首度舉辦美律集團線上運動會，集結海內外各廠區共 834 位同仁參與，30 日的線上計步賽完成超過 2.2 億步的佳績，個人 30 日達成 10 萬步者高達 79.0% (658 人)，持續培養美律人好運動的 DNA，鼓勵全體強健體

魄，提升企業與個人競爭力。海外廠處不定期舉辦各類社團活動，如骨骼專項健康活動、籃球賽、羽球賽、志工活動及「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。

台灣總部

由美律團隊自行研發的「美律 i 運動 APP」，在集團線上計步賽中扮演關鍵角色，比賽期間除了自有步數累積紀錄，也讓同仁線上揪團參賽，促進情誼與相互鼓勵，一起動起來。



美律深圳

2022 年美律深圳辦理健康比賽類活動總計參與人數共 293 人。



美律越南

2022 年美律越南參加各類活動總人數 558 人。



美律泰國

美律泰國參加郊區足球比賽與募款運動會並拿到優等獎盃，平時熱愛足球運動的職員們，不定期舉辦小型運動進行培訓練習，並不定期參加當地社區舉辦之各類比賽。2022 年美律泰國參加各類活動總人數 698 人。



美律總部	AR APP 互動遊戲	28
	228 三日線上 APP 運動競賽 (美律 i 運動 APP)	175
	四日連假運動照片召集令 (美律 i 運動 APP)	20
	51 勞動節線上 APP 運動競賽 (美律 i 運動 APP)	121
	集團線上計步賽 (美律 i 運動 APP)	307
	體適能檢測	81
	運動名人帶你肌動一下	37
美律深圳	揪團減重競賽	60
	「全民健身月」團體趣味運動會	160
	美律盃籃球聯賽	45
	羽毛球比賽	38
美律越南	美律親子運動會	50
	「全民健身月」團體趣味運動會	93
	美律親子運動會	75
	美律足球比賽 24 隊	360
美律泰國	郊區足球比賽	30
	「募款」運動會	450
	美律足球比賽 14 隊	224
	郊區足球比賽	24

【 健康飲食 】

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，亦有少油少鹽健康餐，在 2022 年另引進便當溫控智販機，讓員工可以享用美味、低卡且多元的餐點；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。

2022 年為期 12 週的減重活動中，60 位參加者共計減重 174.6 公斤，平均每人減重 3 公斤。在活動結束後進行追蹤，有 25% 因此從代謝症候群中高風險者降為低度風險，成效卓著。



【 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。2022 年台灣總部為提升辦公環境品質，進行大樓改建，預計落成後將擴充原健身房設備，打造優質的健康環境與運動文化。



【 健康管理 】

美律配置醫護室及相關急救設備，台灣總部將於 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環境下工作。





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】

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。

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。

【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，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。

【人因性危害預防計畫】

台灣總部每位員工皆配置有可調整高度之座椅，2022 年新增設有高腳桌椅的開放式共享辦公空間，部分區域設有可升降之辦公桌，讓同仁在辦公環境有更多選擇，亦可避免長時間久坐造成的肌肉骨骼不適。

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。

2022 年健康問卷顯示疑似有危害同仁 11 人，經運動習慣調整、醫療協助後，全數皆已獲得改善。



【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，設置完善哺集乳空間與友善措施，打造幸福美好健康職場。美律母性健康關懷個案與友善措施：

地區	懷孕人數	哺集乳室	使用人數
台灣總部	28	有	7
<ul style="list-style-type: none"> • 優化懷孕同仁通報機制，當同仁申請產檢假、安胎假或產假時，系統主動通報職護，不擔心遺漏每一位需關懷的同仁。 • 懷孕、產後或哺乳中同仁進行健康工作健康風險評估，並安排職醫進行一對一面談與健康指導。 • 孕婦專屬停車位。 • 建立孕產婦媽咪支持社群。 			
美律深圳	39	有	18
美律越南	202	有	34
<ul style="list-style-type: none"> • 懷孕員工，立即調離特別危害健康作業崗位，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。 			
美律泰國	11	無	不適用
<ul style="list-style-type: none"> • 依照醫院核發之孕婦健康登記簿進行追蹤孕期員工健康安全。 • 員工懷孕後立即調離特別危害健康作業崗位，通報懷孕日期禁止安排加班。 • 可請有薪孕假與產假並由醫護室定期關懷照顧。 			

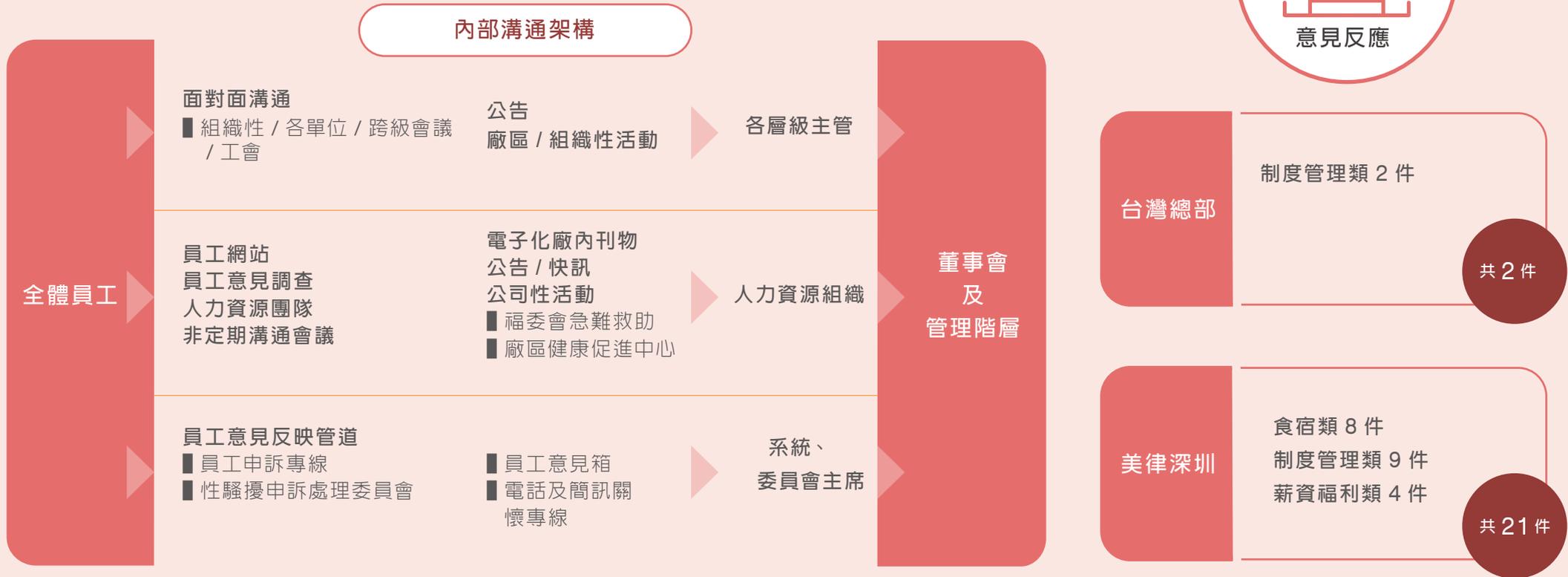


5.5 人權與多元溝通管道

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，即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

2022 年台灣總部與美律深圳之員工意見反應，總計 23 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。



All Hands Meeting

為使美律人充分了解公司營運狀況及目標，定期舉辦全員等級的 All hands meeting，以傳達營運目標現況與未來、重點政策說明、QA 雙向溝通三大方向為主，建立營運面、策略面、執行面的雙向溝通管道，凝聚團隊共識力，讓每一位美律人都能充分了解公司目標，一同努力。

2022 年共辦理 3 場，平均參與出席率 85.4%。



2022/5/27



員工敬業度調查

員工是公司最重要的夥伴，美律定期針對公司文化願景、管理效能、人才管理、福利項目、公司活動、議題、政策等構面進行調查，2022 年整體平均分數 3.8 分（採李克特五點量表），員工對美律管理效能、策略發展及文化願景，整體感到滿意，仍有部份進步空間成為未來成長之行動方案。美律將持續了解員工意見、積極改善問題、提供更貼近員工需求之政策與活動，創造友善永續的工作環境與文化。

工會

台灣總部每季固定召開勞資會議，傾聽員工心聲使促進勞資間溝通，建立勞資和諧。在美律深圳則設有工會，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。截至 2022 年，其他營運據點目前尚無工會設置。



人權推行

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，2022 年無任何違反人權之事件。預計於 2023 年制定人權政策提報董事會後公布於公司網站，且執行人權盡責調查。

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之規畫。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。



美律深圳：2018、2021 年接受 RBA VAP，皆取得 RBA 銀級證書（證書期限 2 年），2023 年證書到期後將持續主動申請 RBA 驗證稽核

美律越南：2021 年接受 RBA VAP，取得 RBA 金級證書（證書期限 2 年），2023 年證書到期後將持續主動申請 RBA 驗證稽核

美律泰國：2022 年逐步盤點相關人權管理措施之差異，預計 2023 年將建立內部自我評鑑制度

人權相關教育訓練

營運據點	受訓對象	執行時間 / 方式	受訓百分比 (註)	受訓總時數
台灣總部	全體新進人員 (不含派駐)	【誠信經營】機密資料 / 保護智慧財產 / 簽署契約的授權 / 問題及如何舉報關切之事與違規行為	99%	175
		【誠信經營】歧視與騷擾	99%	37.7
美律深圳	全體人員	【誠信經營】歧視與騷擾	100%	42,070
美律越南	全體人員	2022 年 RBA 培訓課程涵蓋基礎培訓與標準培訓，內容涵蓋勞工、健康與安全等 5 項議題（共 1 小時）。	100%	2,195

註：受訓百分比=該營運據點受訓總人數 ÷ 該營運據點年底在職總人數



6.1 環境保護政策與承諾



【組織治理】

美律於董事會下設立永續發展推動小組，同時設立環境管理專責單位，推動環境資源管理、企業碳管理、能源管理與再生能源使用、水資源與廢棄物管理、強化環保意識等措施。美律環境永續專責單位呼應集團永續承諾與全球性環境議題，制定並規劃集團內長短期之環境永續政策與目標，並定期舉辦與各營運據點之環境永續會議，追蹤其永續行動之規劃與執行狀況，同時交流經驗與環境永續議題最新趨勢，以強化各組織與部門間的橫向協作及溝通；在執行方面，則交由各事業單位將相關環境政策與目標納入管理系統，並由環境永續專責單位擔任集團內相關資訊之蒐集及彙整的主要推進角色。



氣候策略與成果

議題	策略	2022 年重點成果
 <p>溫室氣體盤查</p>	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體盤查:持續擴增進行溫室氣體盤查之營運據點,落實「其他間接溫室氣體」(範疇三:類別 3~6) 排放之盤查 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣總部、美律深圳遵循 ISO14064-1: 2018 規範進行組織型溫室氣體盤查並經過第三方查證 美律越南、美律泰國遵循 ISO14064-1:2018 規範完成組織型溫室氣體內部盤查 完成耳機產品 (1 件) 碳足跡盤查,並通過 ISO14067: 2018 第三方查證
 <p>提升能源效率</p>	<ul style="list-style-type: none"> 能源監測系統與使用分析:針對耗能設備進行能源效率改善 關注企業節能成功案例:積極透過交流講座、外界節能案例,汲取新技術概念與經驗 	<ul style="list-style-type: none"> 美律深圳二廠導入電表監控並建立能源管理系統,由系統自動採集數據,得以即時針對異常用電進行改善 美律越南於空壓系統加裝廢熱回收系統,以提供熱水至宿舍區域,每年約可節省 16,000 kWh 美律泰國更新 14 台變頻冷氣機,提升能源使用效率,每年約可節省 66,600 kWh
 <p>再生能源</p>	<ul style="list-style-type: none"> 使用再生能源:評估建置太陽能發電系統與再生能源轉供方案 再生能源憑證:透過購買再生能源憑證支持當地再生能源發展 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年美律 RE100 承諾範圍共使用 5,506 MWh 再生能源,占總電力比例達 16.31%;其中 907MWh 為直接使用再生能源,4,599 MWh 則透過購買再生能源憑證。 美律越南架設屋頂型太陽能系統,預計於 2023 年 3 月啟用
 <p>內部碳定價</p>	<ul style="list-style-type: none"> 訂定影子價格 (Shadow Pricing):透過設定內部碳定價,以評估組織未來可能面臨與氣候變遷相關的法規、轉型風險等 	<ul style="list-style-type: none"> 集團內部碳定價機制建置與導入規畫,設定內部碳定價機制短中長期目標與相關推廣時程 制定內部碳定價機制,並建立相關流程文件
 <p>水資源與廢棄物管理</p>	<p>水資源</p> <ul style="list-style-type: none"> 以 ISO 14001 作為工廠水資源管理之基礎,工廠用水以生活用水為主,因此使用節水設備並加強員工意識為主 <p>廢棄物</p> <ul style="list-style-type: none"> 以 ISO14001 作為工廠廢棄物管理之基礎,定期追蹤工廠危廢排放狀況,即時針對異常產廢進行分析與改善 	<p>水資源</p> <ul style="list-style-type: none"> 美律台灣裝設雨水收集系統,集水量約為 1000 噸,最大使用量為 60% 美律深圳置換 37 個節水水龍頭 美律泰國調整水龍頭水壓與沖水設備水位 <p>廢棄物</p> <ul style="list-style-type: none"> 美律深圳優化 SMT 製程,對比 2021 年減少約 24% 危廢產生 廢棄物處理 100% 遵守當地法規標準

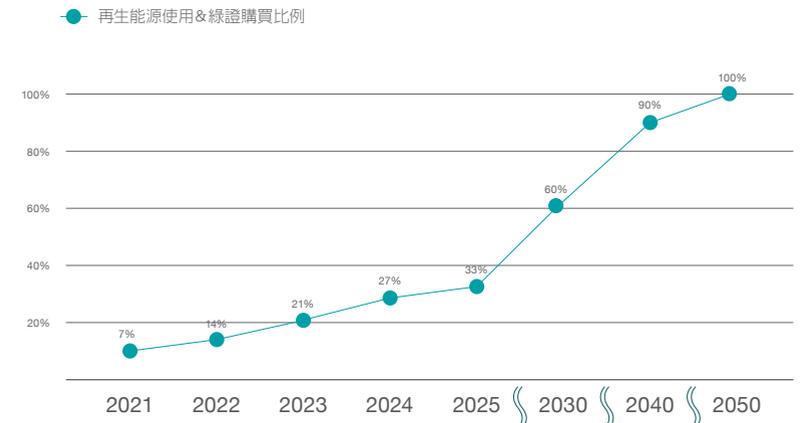


議題	2023 年目標	中程目標與策略
溫室氣體盤查	<ul style="list-style-type: none"> 台灣總部、美律深圳完成 ISO14064-1: 2018 第三方查證 美律越南、美律泰國、美律香港、美律新加坡、美律美國遵循 ISO14064-1: 2018 規範完成內部盤查 	<ul style="list-style-type: none"> 所有營運據點皆依 ISO 14064-1 最新標準進行溫室氣體盤查活動 導入科學基礎減碳目標 (SBT)，更有效進行減碳活動與管理
提升能源效率	<ul style="list-style-type: none"> 能源密集度減少 7.5% (2020 年為基準年) 持續提升設備使用能效，加強能源使用分析與監測系統 	<ul style="list-style-type: none"> 持續擴大能源管理範圍，並落實能源效率改善方案
再生能源	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年再生能源使用比例占總能源耗用 21% 台中總部架設屋頂型太陽能系統，預計於 2024 年 1 月啟用，估計約能產生 250 MWh 	<ul style="list-style-type: none"> 2030 年再生能源使用比例占總能源耗用 60%
內部碳定價	<ul style="list-style-type: none"> 影子碳價持續進行內部推廣與落實 作業流程持續優化 	<ul style="list-style-type: none"> 導入內部碳費機制 (Internal Carbon Fee)，提升組織內部減碳意識
水資源與廢棄物管理	<p>水資源</p> <ul style="list-style-type: none"> 用水密集度相較基準年減少 6% (基準年 2020 年) <p>廢棄物</p> <ul style="list-style-type: none"> 廢棄物密集度相較基準年減少 6% (基準年 2020 年) 持續推動單位產值危廢排放減量，並依循源流管理落實資源回收 	<p>水資源</p> <ul style="list-style-type: none"> 加強用水監測與分析，持續提升用水效率 <p>廢棄物</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續推動廢棄物減量，依循源流管理並落實資源回收

響應 RE100 全球再生能源倡議

因應 SDG 13 氣候行動，美律於 2021 年正式加入由氣候組織 (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 2050 年達成 100% 使用再生能源的承諾，將使用再生能源的推進時程列入中長期目標。RE100 承諾範疇包含美律台灣、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。為達成再生能源使用目標，美律將持續透過能源效率管理與提升，評估各營運據點建置屋頂型太陽能設備之可行性，且積極尋找當地再生能源業者簽訂購電協議，同時配合採購國際再生能源憑證，以逐年提高再生能源使用比例，朝向生產低碳化的方向持續邁進。2022 年美律 RE100 承諾範圍共使用 5,506 MWh 再生能源，占總電力比例達 16.31%；其中 907MWh 為直接使用再生能源，4,599 MWh 則透過購買再生能源憑證。

美律再生能源使用目標



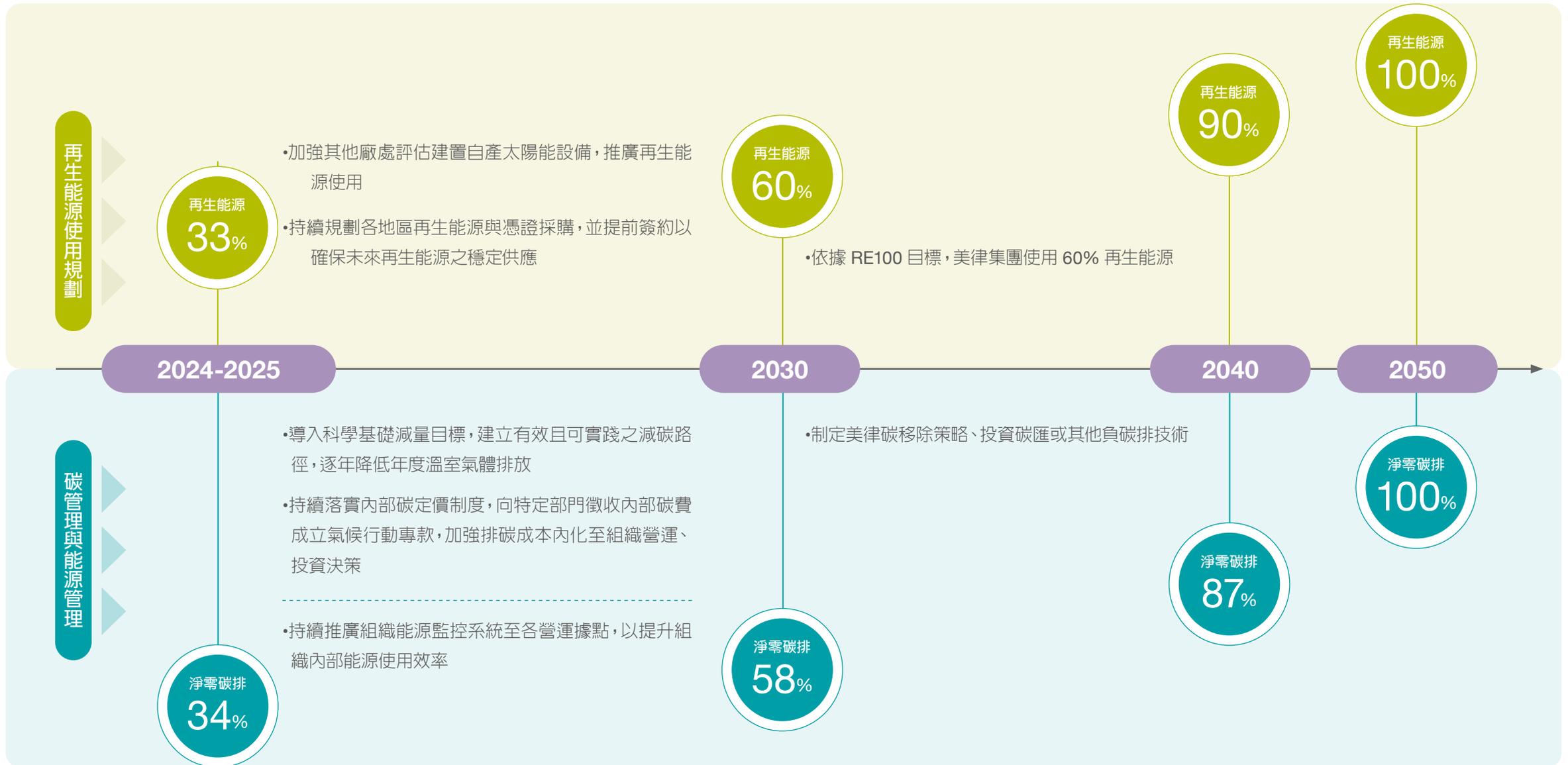


美律環境永續目標—2050 淨零碳排

為響應全球淨零碳排的氣候行動，美律將「2050 淨零碳排」設定為集團環境永續行動的重要藍圖，將以降低能源碳排放量與使用再生能源為首要目標，積極將環境永續的概念融入到產品的設計與開發，提高環境資源的使用效率，最後將以碳補償機制作為碳排抵銷的最終手段。



美律環境永續目標—2050 淨零碳排





6.2 氣候行動與能源管理

溫室氣體盤查與管理

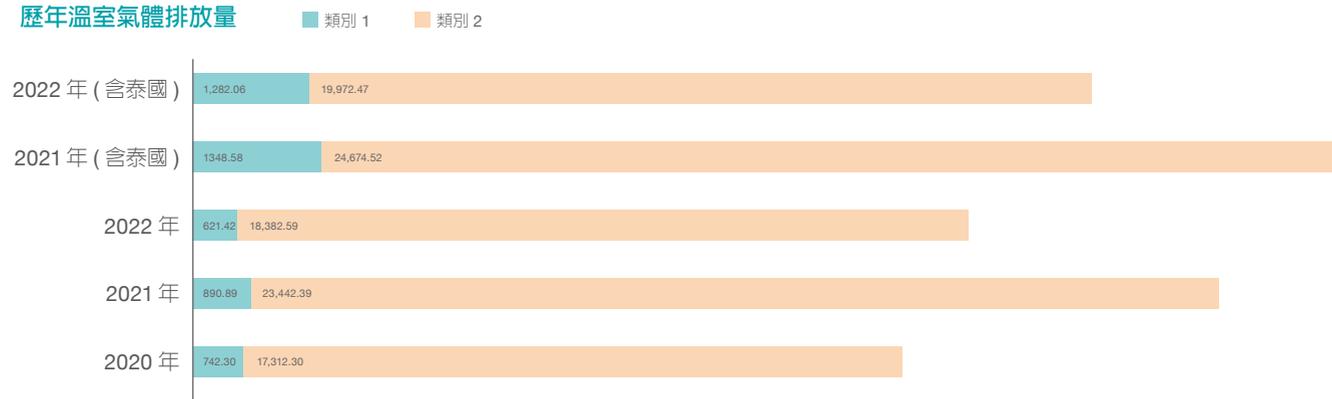
美律致力於溫室氣體盤查，近幾年持續擴大溫室氣體盤查組織邊界，以確實掌握溫室氣體排放狀況，訂定明確節能目標，並預計於 2024 年。美律台灣總部自 2007 年起，便遵循 ISO14064-1: 2006 規範進行組織型溫室氣體盤查並經過第三方查證，且逐年擴增盤查的營運據點範圍；由於近幾年集團內進行盤查之組織範圍仍持續增加中，故各廠處間尚未有統一基準年進行比較，目前已進行溫室氣體盤查之廠處採各自設定其排放基準年，並依照集團溫室氣體排放減量目標推行減量方案，而依照美律溫盤推進規劃時程，預計於 2025 年時可以完整揭露 2024 年的集團排放，並預計將 2024 年重新設定為集團排放的基準年。

溫室氣體盤查 (範疇一及二; 類別 1 及 2)

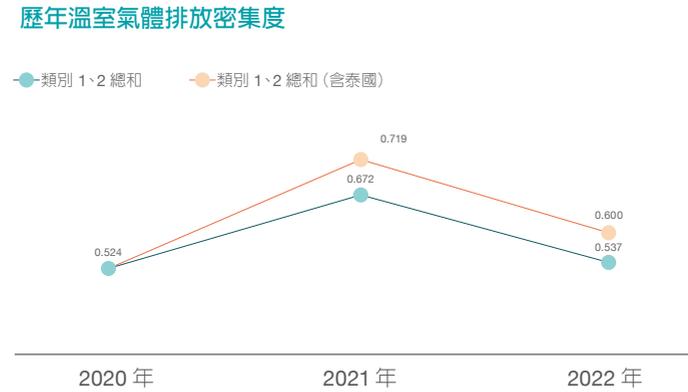
美律溫室氣體盤查皆依照 ISO14064-1: 2018 溫室氣體盤查標準執行，今年更擴增盤查組織邊界至美律泰國，同時針對重點廠處進行外部認證；以 2021 年完成盤查之組織範圍 (台灣總部、美律深圳、美律越南) 在 2022 年溫室氣體類別 1、類別 2 排放量為 19,004.01 噸 -CO₂e，相較於 2021 年排放量 24,333.28 噸 -CO₂e，減少 5,329.27 噸 -CO₂e (減少 21.90%)。



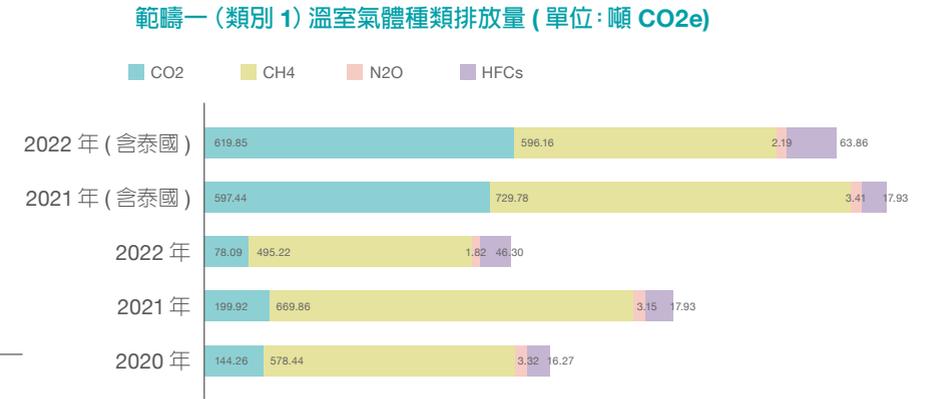
歷年溫室氣體排放量



歷年溫室氣體排放密集度



範疇一 (類別 1) 溫室氣體種類排放量 (單位: 噸 CO₂e)



註:

- 盤查組織邊界包含台灣總部、台北研發中心、新竹研發中心、美律深圳、美律越南、美律泰國，其他營運據點將依未來溫室氣體管理時程逐年納入
- 2021 年新增美律越南至盤查組織邊界
- 採用營運控制權法劃定邊界，計算方式採用排放係數法
- 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 9.3.0.2、IPCC 第六次評估報告 (2021) 全球暖化潛勢係數等係數及 ICAO 飛行碳排放量等進行換算
- 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 年)、0.502 (2020 年) 噸 CO₂e/ 千度、0.509 (2021 年)
- 2022 年中國據點之電力排放係數係採用中國生態環境部公布「發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知」，轉換電力排放係數為 0.5703 公噸 CO₂e/ 千度
- 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】

台灣總部 2022 年類別 1、類別 2 總排放量為 735.57 噸 -CO₂e，相對 2021 年類別 1、2 排放量 637.31 噸 -CO₂e 增加 15.42%，主因為台中總部於 2022 年初啟用新研究大樓，擴大溫室氣體盤查報告邊界，用電需求增加使年度排放量有顯著變化（輸入能源排放總量相較 2021 年約增加 12.64%），另由於新大樓購入大容量冰水主機以因應兩棟辦公大樓使用以及員工數量的增加，造成人為系統逸散排放有較大幅度變動。

【美律越南】

美律越南 2022 年類別 1、類別 2 總排放量為 5,153.93 噸 -CO₂e，相對 2021 年類別 1、2 排放量 7,504.26 噸 -CO₂e 減少 31.32%，主要因組織調整，於 2022 年起將宿舍區自報告邊界中移除，造成類別 1、2 總排放量下降；若僅比較移除宿舍區域後之邊界於 2021 年與 2022 年類別 1、2 的總排放量，2022 年相較 2021 年減少 25.70%，除了人員的減少所造成的人為系統逸散排放減少外，燃料的直接使用以及輸入能源所造成的排放皆相較去年減少。

【美律深圳】

美律深圳 2022 年類別 1、類別 2 總排放量為 13,114.51 噸 -CO₂e，相對 2021 年類別 1、2 排放量 16,191.70 噸 -CO₂e 減少 19.00%，美律深圳於 2021 年底導入中央空調節能設備同時於 2022 年初在二廠導入能源管理系統，使能源使用效率顯著提升，除了降低柴油發電機使用機率亦減少非再生能源使用；另外 2022 年仍受疫情影響，整體能源需求量相較 2021 年底，進而促使 2022 年類別 1、2 之排放量大幅下降。

【美律泰國】

美律泰國於 2022 年底首次推行組織型溫室氣體盤查（計算 2021 年排放量），並於 2023 年起於永續報告書揭露，2022 年美律泰國類別 1、類別 2 總排放量為 2,250.52 噸 -CO₂e，相對 2021 年類別 1、2 排放量 1,689.83 噸 -CO₂e 增加 33.18%，主因為 2022 年美律泰國相較前一年營收成長近 70%，人員增編、產能增加，同時對於能源需求量上升，但輸入非再生能源使用密集度並無增加，反相較 2021 年減少 24.08%。

溫室氣體盤查 (範疇三：類別 3~6)

美律自 2020 年起依照 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行範疇三（類別 3~6）盤查，盤查組織範圍陸續包含台灣總部、美律深圳、美律越南、美律泰國，同時逐年針對重點廠處進行外部查證，並致力完善子類別排放項目以納入報告邊界；於 15 項的範疇三項目中，美律 2022 年共盤查 9 項範疇三排放量，總排放量為 15,874.10 噸 CO₂e。

盤查組織邊界：
 台灣總部、美律深圳
 台灣總部、美律深圳、美律越南、美律泰國

單位：公噸 CO ₂ e		2020 年	2021 年	2022 年
範疇 3-1 購買的產品和服務	類別 4.1	361.99	1,042.78	1,526.26
範疇 3-2 資本產品	類別 4.2	-	-	14.34
範疇 3-3 非範疇一或二的燃料和能源相關活動	類別 4.1	-	-	1,374.52
範疇 3-4 上游的運輸和配送	類別 3.1	-	309.68	2.04
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	類別 4.3	5.58	213.37	28.75
範疇 3-6 商務旅行	類別 3.5	46.13	4.36	44.85
範疇 3-7 員工通勤	類別 3.3	-	401.02	766.09
範疇 3-8 上游租賃資產	類別 4.4	-	2.67	無相關業務
範疇 3-9 下游運輸和配送	類別 3.2	-	-	12,082.24



能源管理

能源耗用與碳排放、氣候變遷息息相關，歷年來美律所產生之溫室氣體以電力使用之排放為最大宗，美律致力於透過節能與提升能源使用效率以推動組織內節能減碳行動。台灣總部自 2016 年起導入 ISO 50001 能源管理系統，後續更拓展至美律深圳據點，台灣總部

與美律深圳皆於 2020 年分別通過 ISO 50001 : 2018 第三方驗證（認證機構：AFNOR、深圳華測國際），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，購置符合性能係數 (COP) 值規範之節能冰水主機，近年則漸

進式建立能源管理系統，透過數位化系統自動收集、管理數據並主動追蹤能源耗用狀況，使節能效益逐年提升。

節能改善措施

除積極推行各項能源改善措施，美律除了透過定期會議，追蹤各廠處每月能源密集度狀況外，亦同時加強各組織對於能源使用狀況之監測與分析，欲透過能源監控系統與定期盤查分析，透徹掌握組織能源使用情形並改善能源使用效率。

【台灣總部】

- 將冰水主機更換為螺旋式變頻冰水主機，增加能源使用效率
- 新大樓裝設各樓層電表，以利追蹤辦公區域用電狀況，並針對異常用電進行改善

【美律深圳】

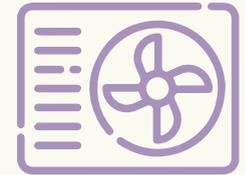
- 二廠導入電表監控並建立能源管理系統，由系統自動採集數據，得以即時針對異常用電進行改善
- 架設空壓機流量計，避免漏氣造成非必要浪費

【美律泰國】

- 將 14 台定頻冷氣更換為變頻冷氣，每年約可節省 66,600 kWh
- 將戶外照明全面改為太陽能燈，每年約可節省 9,056 kWh 用電

【美律越南】

- 於空壓系統加裝廢熱回收系統，以提供熱水至宿舍區域，每年約可節省 16,000 kWh
- 改善 BI 室空調，安裝風冷模組供給 BI 室增設開關機，以獨立測試工站與外觀工站的能源供應，避免非必要之能源消耗，每年約可節省 9,000 kWh
- 增設照明開關於車間、IQC 房、部分倉庫等處，改為奇偶照明方式，視光照強度狀況調整照明，避免非必要之能源消耗，每年約可節省 14,040 kWh

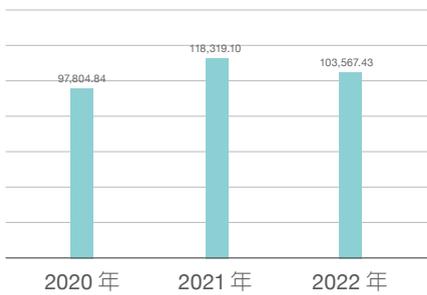




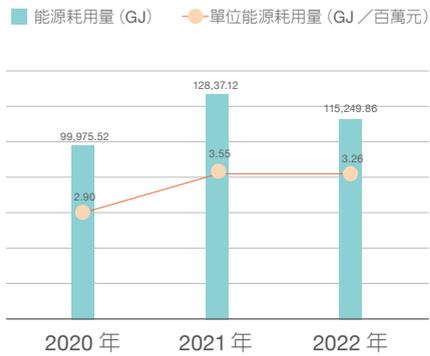
能源用量統計

2022 年美律共實施 9 項能源改善措施，年節能量預計可達 114,696 kWh 以上，使得能源使用密集度有明顯改善，2022 年能源消耗密集度為 3.26 (GJ/百萬元)，較 2021 年減少 8.23%，達到美律 2022 年設定之能源減量目標。

非外購再生電力 (單位: 十億焦耳 GJ)



歷年能源總耗用量與密集度



歷年非再生燃料耗用量 (單位: 十億焦耳 GJ)



能源消耗密集度
3.26
 (GJ/百萬元)

較 2021 年
8.23%

註：
 1. 今年度針對 2020~2022 年各廠處數據進行確認與修正
 2. 2021 年起將增加美律泰國廠天然氣使用量
 3. 美律美國之電力數據因租金已包含電費，故未納入統計

4. 美律泰國統計資料自 2019 年起納入，美律越南則於 2020 年 7 月起投入生產
 5. 單位換算：1 kWh (度) = 3,600 KJ、1 Kcal=4.186798 KJ
 6. 其餘參考台灣經濟部能源局《能源產品單位值表》
 柴油 1L=8,400 Kcal、汽油 1L=7,800 Kcal、液化石油氣 1L=11,880 Kcal

再生能源使用

在 2021 年承諾 RE100 之目標下，美律正積極評估各種再生能源使用方案，包含太陽能自發自用、購買再生能源、購買再生能源憑證等；2021 年已完成採購 2,163 MWh 再生能源憑證（占總集團電力總使用量 6.98%），2022 年美律 RE100 承諾範圍共使用 5,506 MWh 再生能源，占總電力比例達 16.31%，其中 907MWh 為直接使用再生能源，4,599 MWh 則透過購買再生能源

憑證。未來美律將持續推廣各營運據點再生能源之使用，累積各據點之成功經驗複製至其他據點，以達成 RE100 之承諾與 2050 年淨零碳排之環境永續目標。

註：
 美律於 2021 年 10 月正式加入 RE100 國際再生能源倡議，並承諾美律集團（涵蓋台灣總部、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）將於 2050 年達成 100% 使用再生能源之目標；承諾範圍大於目前本報告書揭露範圍。

RE100 承諾範圍
 共使用
5,506
 MWh 再生能源

再生能源
16.31%
 總電力比例

6.3 水資源與廢棄物管理

水資源管理 - 水資源耗用統計

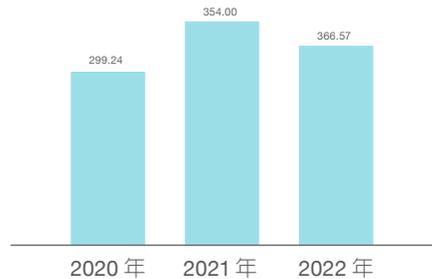
美律各廠區製程主要以組裝為主，生產過程中並未使用水資源，故無工業廢水排放；美律取水之主要用途為生活用水，來源 100% 為第三方自來水，產出之生活廢水皆依照當地法規至地方廢水處理廠，對水資源及水源地環境並不會造成明顯外部衝擊。

2022 年總取水量為 366.57 百萬公升 (ML)，相較於 2021 年總取水量 354 百萬公升增加 12.57 百萬公升 (3.55%)；整體用水量有較明顯增加趨勢的廠處分別為美律泰國與美律越南，美律泰國於 2022 年的總工時相對於 2021 年增加 68.56%，造成該廠處整體用水量增加，美律越南總工時沒有明顯變化，因此已於 2023 年初針

對公共區域水流量進行調整，預計年化節水量為 14.40 百萬公升。由於美律之取水主要為生活用水，因此取水在使用過後皆排放至各營運據點所規範之廢水處理廠，2022 年之總排水量為 317.46 ML。

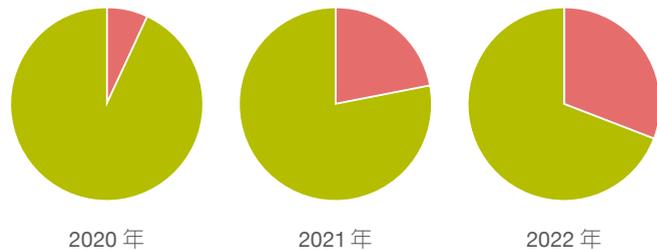
美律應用以世界資源研究所 (WRI) 之公開數據庫開發之水風險評估工具 Aqueduct 針對美律辦公室與廠處進行水風險分析，鑑別共有 2 個生產據點 (美律越南與蘇州美聲 - 漕湖廠) 位於水資源壓力區 (High & Extremely High)；美律更於 2023 年訂定明確基準年並加強用水密集度減量目標，另亦針對水資源壓力區加強用水與節水管理。

歷年自來水取水量 (單位: 百萬公升 ML)



水資源壓力地區取水比率

■ 水資源壓力地區取水比率 ■ 其他地區取水比率



註：
 1. 今年度針對 2020~2022 年各廠處用水數據進行確認與修正
 2. 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
 3. 美律越南廠自 2020 年起納入統計

節水方案

台灣總部在水資源管理著重於員工日常工作的節約用水觀念與設施改善，積極推動節水措施，如興建中之新總部辦公大樓 (2022 年完工) 時，全面裝設節水水龍頭與感應式水龍頭 (各 50%)，且增設雨水收集系統，規畫集水量為 1000 噸，以增加水資源之循環使用；除新增節水設施外，台灣總部亦每月進行異常分析，以追蹤並提升水資源使用效率。

【美律深圳】

美律深圳訂有「廢水處理管制辦法」以防治水汙染，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，預估每年約可節水 504 噸；在宿舍區域已安裝智能水表管控用水，將人均用水量控制於 3,200 公升 / 月內，相較於過去人均用水 5,700 公升 / 月約可降低約 40% 用水；美律深圳更於 2021 年將廠區水龍頭設備全面更換為省水水龍頭，相較於原設備約可節省 50% 之水量。

每年可節水
115,200 公噸
 每年可節省
50%
 (相較原設備)

【美律越南】

【美律泰國】

美律越南、美律泰國亦積極追蹤組織生活用水設備之使用狀況，找出可提升水資源使用效率之設備並調整使用行為以達節水之目標；美律越南調節洗手間沖水設備水位，降低每次沖水 20% 之水量，美律泰國降低水壓，以不影響使用的前提下，減少設備出水量，另調整沖水設備水位，降低每次沖水 16.67%。

降低每次沖水
16.67%
 降低每次沖水
20%

廢棄物管理

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，美律深圳、越南、泰國皆於 2021 年取得 ISO14001：2015 第三方驗證。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。美律更於 2023 年訂定明確基準年並加強廢棄物減量目標。

2022 年廢棄物產生量為 724.14 公噸，相較 2021 年增加 83.89 公噸（增 13.10%），除了美律深圳 2022 年起每月按法規要求進行廢棄物管理與追蹤（危廢台賬統計、異常產廢原因分析、結果追蹤），且必要時須擬定部門減廢方案，此外更優化電路板插件（SMT）製程，減少清潔液使用降低 24% 廢棄物產生。

美律越南 2022 年產能增加，造成事業廢棄物總產生量增加，另受到當地政府修訂廢棄物相關規定所影響，非有害事業廢棄物總量增加，但整體來說，生活廢棄物呈現減少趨勢。美律泰國 2022

年產能增加，造成事業廢棄物總產生量增加，但其事業廢棄物密集度相較基準年減少 9.05%。

工廠創新加速提升生良效率，減少產線廢棄物

痛點

初期量產良效率損失大

面臨現況

新消費性產品每年週期更新，集中於 Q3-Q4 大量生產，年度所有機種同時量產，初期良率、效率從 65% 爬坡 8-12 周達到良率 95%、效率 90%，前 8 周耗費大量材料、人力與產能

改善方案與效果

利用 Barcode+RFID+ 數據採集，收集生產全訊息（物料、工站、設備、時間、參數、測試數據）加上後台自動運算，快速提供數據決策，針對有問題物料、治具、設備、人員等...，加上中央戰情室非配任務 + 設備故障自動傳送到技術員移動裝置，快速解決問題。

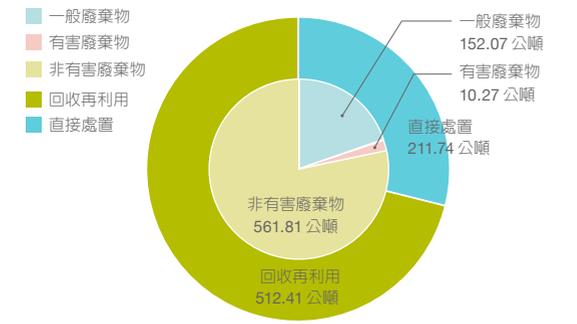
不良分析時間由 3 天縮短到 1 小時，良效率爬坡時間由 8-12 周 提升到 4-5 周。

歷年廢棄物總量及處置方式

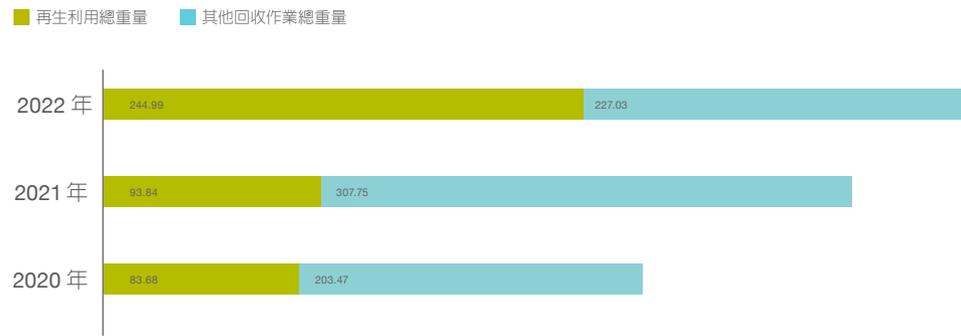
歷年廢棄物總量及處置方式



2022 年廢棄物類型及處置概況 (總量：724.15 公噸)



歷年廢棄物回收再利用重量 (依回收再利用類型，單位：噸)



註：

- 廢棄物統計重量皆四捨五入取至小數點後二位數，多項加總後可能產生進位誤差
- 美律越南事業廢棄物相較 2021 年增加，除因產量增加外，亦受到當地政府修訂廢棄物相關規定影響所致
- 台灣總部（台北、新竹及台中工業區 23 路、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
- 因應中國政府廢棄物管理政策，逐年更新有害廢棄物目錄，擴大有害廢棄物範圍，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自當年起重重量相較過去增加；廚餘垃圾歸類為黑垃圾處理，包含在一般廢棄物範圍內



6.4 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。



7.1 推動微聽損倡議

發揮本業影響力，推廣正確用耳知識

根據西元 2021 年 WHO 發布的首份「世界聽力報告」(World Report on Hearing) 中預測，到 2050 年，全球每 4 人中將有 1 人面臨不同程度的聽力受損情形，聽損人口將從目前的 15 億增長到近 25 億人；WHO 也指出，超過五成的年輕族群 (12 至 35 歲) 因為休閒娛樂音量控制不當而暴露在噪音中，而有聽力受損的風險；2023 年，

WHO 更將以 Ear and hearing care for all! Let's make it a reality 為口號，將減緩全球聽力問題列為重點項目。

美律身為全球電聲領導廠商，在推動全球聽力健康、傳遞正確用耳知識的議題上，更責無旁貸，期望透過美律的付出，讓更多人知道聽力保護的重要性。



進行台灣第一個用耳習慣大調查—近四分之三民衆已有微聽損風險

有鑑於台灣為對用耳習慣及國人聽力狀況訊息缺乏，美律與天下雜誌偕同東方線上舉辦微聽損大調查，針對網路 20-49 歲最近 3 個月有進行過跟聽力有關的網路活動且最近有使用過耳機的人進行測試，了解台灣民衆的日常用耳行為，對比不同世代對於用耳行為，找出潛在的「聽力受損」族群樣貌，本次調查回收 1,874 份。

結果顯示已有超過 75% 的民衆近三個月出現耳朵異常狀況，恐有聽力損傷風險。20 世代使用耳機時間最長，有近八成 (77%) 年輕人幾乎每天使用耳機，顯見娛樂型態的改變，讓 20 世代幾乎

耳機不離身。此外，長時間、高音量的重度沉浸使用者以 40-49 歲最為突出，40 世代不論在追劇、線上會議及學習上，用耳習慣均達高風險值 (係指連續使用耳機超過一小時且音量高於 60%)，顯示其更有較高風險暴露於聽損風險之下。

此調查結果呼應世界衛生組織對新世代的健康警示，也顯示台灣的聽損問題，已經進展到中生代的，而隨著即將面臨的人口老化，40 世代的聽力問題更需積極透過定期檢查來預防，以免因減緩聽力造成的人際互動缺乏，而隨之而來的失智症問題。





「40未滿，耳力已老」微聽損記者會，結合關係企業，讓社會關注微聽損議題

美律在 2022 年年底，有感 40 世代耳力問題已愈發嚴重，於台北新創基地發起「40未滿，耳力已老」微聽損記者會，透過美律集團、聽力師、電競選手及醫生的力量，引起各界對微聽損議題的重視，造成廣大迴響，相關新聞露出共計 51 則，除發表微聽損相關數據指標外，更邀請美律關係企業—富聆助聽器、歐式達助聽器共襄盛舉，現場展出最新的聽力輔具，除呼籲民眾重視聽力健康的重要性外，也提醒大家正確使用耳機及聽力產品；此外，記者會也邀請專業耳鼻喉科醫師呼籲國人正視聽力損失危機，並透過媒體的宣導成功讓大眾認識「輕微聽力損失」。



照片美律實業今日舉辦微聽損記者會，圖為美律總裁黃朝豐（中）林口微笑耳鼻喉科醫生張弘（右一）美律健醫事業部處長吳夢瑤（右二）富聆助聽器聽力師（右三）



美律實業於記者會中展出聽力保護耳機及輔具



美律實業今日舉辦微聽損記者會，美律總裁黃朝豐

古典音樂台及天下雜誌微聽損倡議

美律與古典音樂台自 93 年合作，至今已經進行 18 年，2022 年，古典音樂台亦加入微聽損倡議的行列，錄製了一則微聽損倡議。

舉辦耳機 DIY 體驗營，讓孩子「看見聲音」

2022 年儘管疫情讓學校的活動大幅縮減，美律以聲音專業為本，經過長年與學子的溝通，認為民眾缺乏聽力保護意識的根本原因，是不了解「聲音」的能量過程。美律 2021 年辦理耳機體驗營後，佳評如潮，因此今年美律續辦，除讓學子們親手組裝耳機外，更透過觀察肯特管，看見聲音的能量，讓孩子們了解聲音如何透過耳機傳送到耳朵裡，並進行了聽力保護大 PK 競賽。本活動共帶領文華高中學生約 30 個學子，進行 4 小時的實驗課程，同時特別開放近千萬的無響室，讓孩子親身感受「地表上最安靜的地方」。



7.2 在地關懷

平凡人的故事 - 台灣幸福進行曲

美律自 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 18 年，長期持續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。2022 年，台灣幸福進行曲再度入圍廣播金鐘獎，並以六大主題貫穿全年，共採訪 29 位受訪者，72 篇文稿產生，主題包含「地方創生進行曲」、「越陳越香的第三人生」、「愛與自然共生」、「我的人生，事故是鋪成的紅地毯」、「友愛的地方就是家」、「在每個角落看土地成長」，從小人物到大故事，結合聯合國 SDGs 精神為核心，藉由 6 大主旋律，讓每個音符都被聽見，共鳴出幸福的感動與喜悅，近年節目執行者也將精選訪談文字化，分享於節目網站、Podcast，更符合現代人的收聽習慣，讓大家能夠一聽再聽，更易於收藏與分享。



多元志工活動，從勞動中落實 SDGs

美律總部提供每年 2 天有薪志工假，並鼓勵員工主動參與社會公益，透過多元志工的不同志工需求，提供服務機會，111 年更結合 SDGs 目標，擴展多元志工項目，2022 年台灣區志工時數總計 214 小時，深圳志工時數 1675 小時，志工時數共計 1,899 小時。



關心剩食議題：與明日餐桌（七喜廚房）合作，志工從至市場體驗將醜蔬果做成菜餚，並捐贈給遊民的社會實踐過程，參與現場工作坊，製作明日幣以供倡議市集使用。

至蒙恩聽障烘焙坊擔任志工，協助聽障團體於中秋節前的禮品包裝：美律長期關注聽損議題，得知蒙恩聽障烘焙坊在中秋節前缺乏包裝人力，因此美律召集志工至現場協助年節禮盒的包裝，總計包裝了 2,520 個箱子，雖然為數不多，但對於基金會來說，是一場即時雨。



至安德烈食物銀行協助包裝年節禮盒，農曆春節前送暖至偏鄉：美律實業更至安德烈食物銀行，協助包裝年節禮盒，並且由志工親手寫下卡片，在春節前送暖至偏鄉。

美律深圳志工隊成立於 2010 年，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。2022 年度，深圳美律義工協會總服務人次為 434 人次，總服務時數為 1,675 小時，志工隊在疫情衝擊的大環境下，主動支援地方政府核酸檢測點，站在抗擊疫情第一線；並走向鄰近社區舉辦垃圾分類宣導活動，推廣環保觀念。持續推廣在地服務精神，深獲當地政府單位與周邊市民肯定。



7.3 教育推廣

5G 加速了 AIOT 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，有鑑於國內電聲教育資源缺乏、人才養成不易，美律主動投入資源，為產業永續培育人才不遺餘力。

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

美律電聲力，台灣電聲力

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

電聲論文獎

美律自 2010 起每年耗資超過百萬元舉辦「電聲論文獎」評選活動，2022 年已是第 13 年，2022 年起，由於遠距醫療、遠距會議及車用電子的發展，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 AIoT 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 2010-2022 年電聲論文獎共有 82 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、電機、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。

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。

2022 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，但秉持鼓勵電聲研究的初衷，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，並舉辦線上直播頒獎典禮，同時，今年在眾多參賽者中難分高下，美律更另增一名評審推薦獎，鼓勵更多學生參加活動。



- 2022 ● 增設評審推薦獎，鼓勵創新
- 2021 ● 第十二屆頒獎典禮，首度以線上直播方式，所有得獎人皆可邀請親友團上線觀禮
- 2020 ● 第十一屆電聲論文獎頒獎，因應防疫採線上舉行
- 2019 ● 舉辦第十屆電聲論文獎暨科技人才培育金頒獎典禮
- 2018 ● 舉辦「聲級戰！電競翻轉世界」美律電聲影響力論壇
- 2017 ● 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
- 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
- 2011 ● 設立「科技人才培育金」，獎助優秀學子提早與產業接軌
- 2010 ● 首創電聲論文獎，獎勵博碩士生投入電聲研究領域
- 2008 ● 於逢甲大學建置全國第一座符合 ISO3745、ISO7779 國際級的電聲實驗室
- 2006 ● 協助逢甲大學設立電聲碩士學程

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，多年來持續孕育眾多傑出人才與研發成果。

電聲技術論壇

自 2012 年起，由美律工程師至國內大學系所舉辦「電聲技術論壇」，分享電聲產業的未來趨勢，內容涵蓋 4 大主題—研發、材料、設計及軟體，啟發學生對電聲領域的關注與興趣，也與學生分享從校園進入職場的經驗談，自 2012 年實施以來至 2022 年度，累計共投入 93 個系所，約 5,290 位以上同學參與。

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。

2022 年美律贊助閱讀文化基金會相關推廣專案

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

2022 年共辦理 12 場 影響 843 人次

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)

「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

2022 年共辦理 7 場 影響 7,629 人次

「動聽悅讀」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

2022 年共辦理 10 場 影響 240 人次

林家瑋古典音樂吉他獨奏會

透過辦理小型獨奏會，讓古典音樂不再是遙不可及

走入 25 校園 影響 4,015 人次

愛的書庫 - 推動台灣閱讀教育，16 年有成

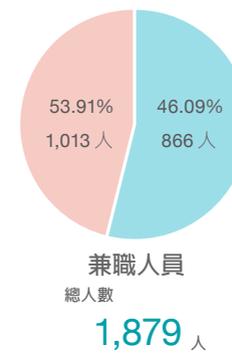
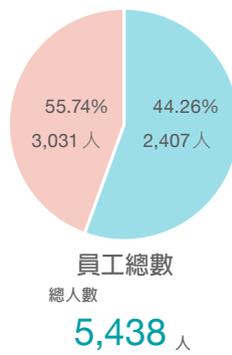
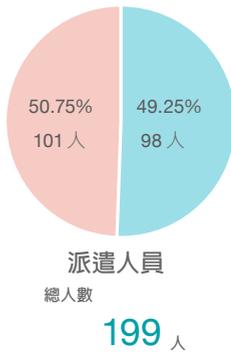
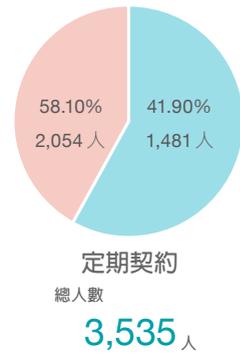
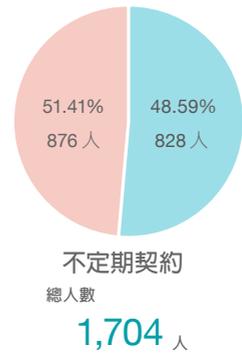
「財團法人台灣閱讀文化基金會」前身為台灣閱讀推廣中心，是由九二一震災重建基金會捐助成立，其後美律廖董事長召集公司董監事、企業界及學界，共同推動將中心於 2006 年底正式轉型為基金會，且號召各界共同贊助捐款，廖董事長與美律長期支持基金會運作，以經營企業理念，永續推行「愛的書庫」設置、運作及發展等閱讀推廣工作，引進企業 SOP 標準作業流程概念，使基金會在購書、建置書庫、師資培訓等都有完整而有效的作業模式，而能使社會資源極大化。

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。

人力資源相關數據

2022 年員工人數

■ 女性 ■ 男性



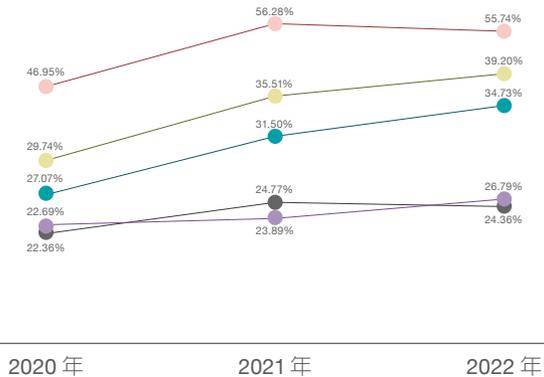
- 註：
1. 正職人員為不定期契約員工或稱永久聘僱員工
 2. 約聘人員為定期契約員工或稱臨時員工
 3. 派遣人員為委由派遣公司聘任派駐之員工
 4. 本公司沒有無時數保證的員工
 5. 全職人員 (Full time) 為月薪制員工
 6. 兼職人員 (Part time) 為時薪制員工

2022 年非員工人數 (醫營運據點)

	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
全年工作時數	15,532	482,252	-	54,216	-	-	520	8,320
保全	2	35	-	10	-	-	-	2
清潔	4	19	-	10	-	-	1	-
餐廳	-	-	-	8	-	-	-	-
合計	6	54	-	28	-	-	1	2

歷年女性員工分佈

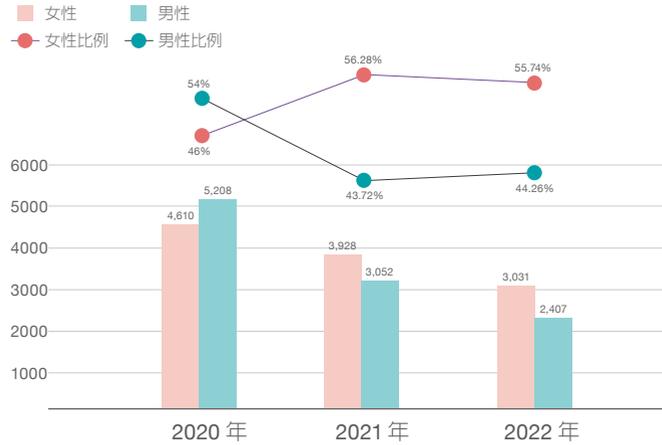
● 女性員工比例 ● 女性主管比例 ● 女性基層主管比例
● 女性中高階主管比例 ● STEM 職位的女性比例



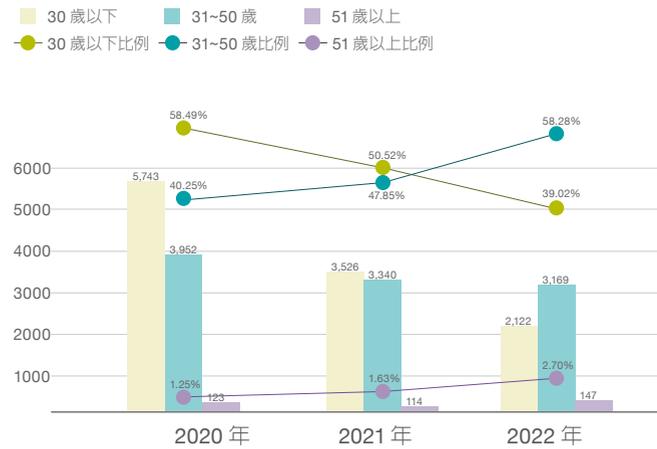
註：STEM 是指與 Science, Technology, Engineering, Math 相關之職位

人力資源相關數據

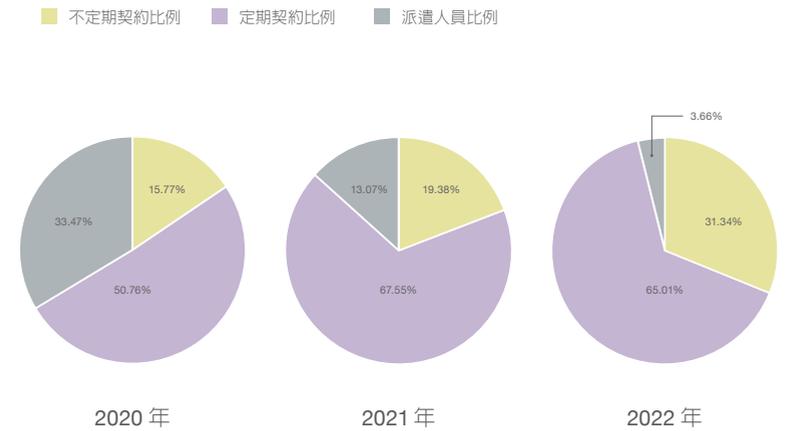
歷年聘用員工總人數 (依性別)



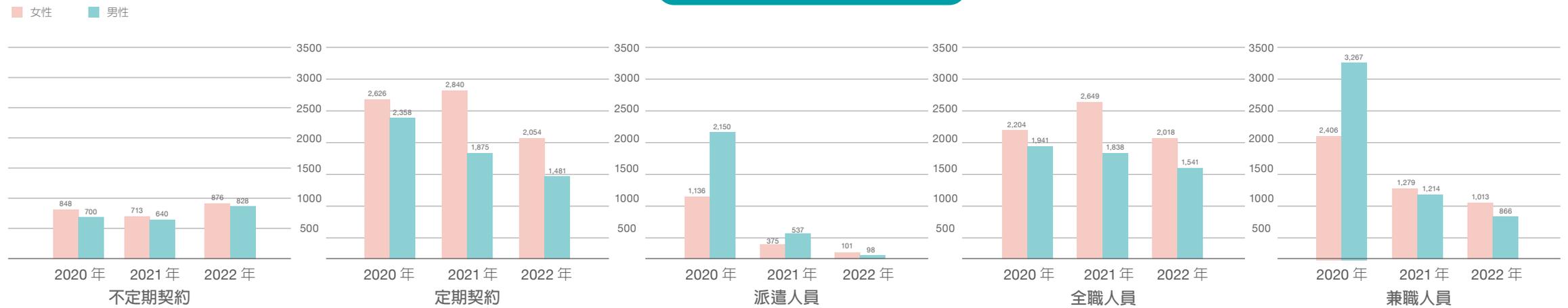
歷年聘用員工總人數 (依年齡)



歷年契約別員工比例



歷年依勞雇類型/合約分類



人力資源相關數據

歷年契約別員工總數 (依營運據點)

	2020			2021			2022		
	不定期契約	定期契約	派遣人員	不定期契約	定期契約	派遣人員	不定期契約	定期契約	派遣人員
台灣總部	743	9	-	776	9	-	772	9	-
美律深圳	-	3,439	3,272	-	2,403	912	-	2,419	175
美律泰國	672	-	-	447	-	-	808	-	-
美律越南	-	1,462	-	-	2,242	-	-	1,042	-
美律美國	11	-	-	9	-	-	9	-	-
美律新加坡	44	-	-	44	-	-	45	-	-
美律香港	10	2	-	10	2	-	10	2	-
蘇州美聲	68	72	14	67	59	-	60	63	24

歷年職級/職務別聘用員工總人數

	年	30歲以下		31~50歲		51歲以上		合計	女		男	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例
中高階主管	2020	1	0.84%	81	68.07%	37	31.09%	119	27	22.69%	92	77.31%
	2021	0	0.00%	80	70.80%	33	29.20%	113	27	23.89%	86	76.11%
	2022	0	0.00%	79	70.54%	33	29.46%	112	30	26.79%	82	73.21%
基層主管	2020	4	2.05%	179	91.79%	12	6.15%	195	58	29.74%	137	70.26%
	2021	7	3.27%	193	90.19%	14	6.54%	214	76	35.51%	138	64.49%
	2022	4	2.01%	170	85.43%	25	12.56%	199	78	39.20%	121	60.80%
工程人員	2020	323	33.75%	622	64.99%	12	1.25%	957	214	22.36%	743	77.64%
	2021	236	30.45%	522	67.35%	17	2.19%	775	192	24.77%	583	75.23%
	2022	196	25.26%	557	71.78%	23	2.96%	776	189	24.36%	587	75.64%
行政人員	2020	330	35.37%	553	59.27%	50	5.36%	933	623	66.77%	310	33.23%
	2021	446	44.33%	526	52.29%	34	3.38%	1,006	730	72.56%	276	27.44%
	2022	293	34.88%	506	60.24%	41	4.88%	840	643	76.55%	197	23.45%
直接人員	2020	5,085	66.78%	2,517	33.06%	12	0.16%	7,614	3,688	48.44%	3,926	51.56%
	2021	2,837	58.23%	2,019	41.44%	16	0.33%	4,872	2,903	59.59%	1,969	40.41%
	2022	1,629	46.40%	1,857	52.89%	25	0.71%	3,511	2,091	59.56%	1,420	40.44%

註：

1. 正職人員為不定期契約員工或稱永久聘僱員工
2. 約聘人員為定期契約員工或稱臨時員工
3. 派遣人員為委由派遣公司聘任派駐之員工

4. 本公司沒有無時數保證的員工

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

人力資源相關數據

2022 年各營運據點新進人數

30 歲以下		31~50 歲				51 歲以上				合計			
女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	總數	比例
47	6.02%	35	4.48%	42	5.38%	51	6.53%	1	0.13%	4	0.51%	180	23.05%
2526	97.38%	5,724	220.66%	1,294	49.88%	2,179	84.00%	1	0.04%	0	0.00%	11,724	451.97%
242	29.95%	211	26.11%	70	8.66%	70	8.66%	0	0.00%	2	0.25%	595	73.64%
266	25.53%	318	30.52%	117	11.23%	60	5.76%	0	0.00%	0	0.00%	761	73.03%
8	3.76%	11	5.16%	13	6.10%	10	4.69%	4	1.88%	2	0.94%	48	22.54%
3089	56.80%	6,299	115.83%	1,536	28.25%	2,370	43.58%	6	0.11%	8	0.15%	13,308	244.72%

2022 年各營運據點離職人數

30 歲以下		31~50 歲				51 歲以上				合計			
女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	總數	比例
33	4.23%	24	3.07%	48	6.15%	64	8.19%	7	0.90%	5	0.64%	181	23.18%
2685	103.51%	6,038	232.77%	1,450	55.90%	2,256	86.97%	4	0.15%	2	0.08%	12,435	479.38%
111	13.74%	56	6.93%	37	4.58%	22	2.72%	0	0.00%	1	0.12%	227	28.09%
788	75.62%	598	57.39%	330	31.67%	135	12.96%	0	0.00%	0	0.00%	1851	177.64%
21	9.86%	58	27.23%	39	18.31%	51	23.94%	11	5.16%	4	1.88%	184	86.38%
3638	66.90%	6,774	124.57%	1,904	35.01%	2,528	46.49%	22	0.40%	12	0.22%	14,878	273.59%

註：1. 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。

2. 2022 年底員工總數：台灣總部 781 人、美律深圳 2,594 人、美律泰國 808 人、美律越南 1,042 人、其他地區 213 人

註：1. 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。

2. 2022 年底員工總數：台灣總部 781 人、美律深圳 2,594 人、美律泰國 808 人、美律越南 1,042 人、其他地區 213 人



外部保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MERRY ELECTRONICS CO., LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2022

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 Sustainability Report for 2022 (hereinafter referred to as the SR Report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during on-site verification (2023/03/15–2023/05/02) in MERRY headquarter. The boundary of this report includes MERRY Taiwan and overseas operational and production sites' specific performance data included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD).
 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.

RESPONSIBILITIES
 The information in the MERRY's SR Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and management of MERRY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the SR 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 and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

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

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 2 Moderate (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)

TW195008 Issue 2365

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 Universal Standard (2021) (In Accordance with)
2. AA1000 Accountability Principles (2018)
3. SASB (HARDWARE)

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information in relation to the determined material topics at a moderate level of scrutiny for MERRY and moderate level of scrutiny for subsidiaries and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and suppling management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018);
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standard 2021 (GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with; and
- evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the HARDWARE Sustainability Accounting Standard (VERSION 2018-10) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

ASSURANCE METHODOLOGY
 The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability task force team members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

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 organization, 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 28000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

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

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, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, MERRY may collect more responses from diversified stakeholders to integrate their engagement results into governance, strategy and relevant decision-making processes across the full organisation.

TW195008 Issue 2365

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.

Responsiveness
 The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Mery could develop a strategy based on a comprehensive and balanced understanding and response to material sustainability topics and stakeholder concerns.

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, leading to more effective decision-making and results-based management.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, MERRY's SR Report of 2022, is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021, and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. 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 future reporting, it is recommended to have more descriptions on how the organization has applied due diligence as a method for the identification and the evaluation of its impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes. More detailed disclosures of the highest governance body's involvement with ESG management are encouraged.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
 MERRY has referenced with SASB's Standard, HARDWARE, VERSION 2018-10 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to correspond to MERRY's Sustainability Report of 2022. MERRY used SASE accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into MERRY's overall management process. It is recommended that regular monitoring of peer disclosure can help MERRY better understand evolving expectations—among investors and other stakeholders and ensure to provide comparable information.

Signed,
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
 Knowledge Deputy General Manager
 Taipei, Taiwan
 31 May, 2023
www.sgs.com



AA1000
 Licensed Report
 000-8/V3-2ERWU

TW195008 Issue 2365

GRI 準則索引

GRI 使用聲明

使用聲明	美律實業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022/1/1 至 2022/12/31 期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2: 一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
組織及報導實務 The organization and its reporting practices				
2-1	組織詳細資訊	1-1 關於美律	14	
		報告書簡介	4	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	附錄 2022 年揭露範疇與合併財務報表子公司差異	113	
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	報告書簡介	4	
2-4	資訊重編	報告書簡介	4	
2-5	外部保證/確信	報告書簡介 外部保證聲明書	4 101	
活動與工作者 Activities and workers				
		價值創造流程	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1 關於美律	14	
		1-2 產品簡介	16	
		4-4 永續供應鏈	53	
2-7	員工	5-1 人才吸引與留才	56	
		附錄 人力資源相關數據	97	
2-8	非員工的工作者	5-1 人才吸引與留才	56	
		5-3 友善安全職場	69	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
2-8	非員工的工作者	附錄 人力資源相關數據	97	
治理 Governance				
2-9	治理結構與組成	3-1 治理組織	21	
		2-1 永續政策與運作	37	
		網站 董事會多元文化情形		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1 治理組織	37	
		網站 公司規章		
2-11	最高治理單位的主席	3-1 治理組織	37	董事長未兼任高階管理階層
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1 治理組織	37	
2-13	衝擊管理的負責人	2-1 永續政策與運作	21	
		2-4 重大議題管理方針	28	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書簡介	4	
2-15	利益衝突	3-1 治理組織	37	
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1 治理組織	37	
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1 治理組織	37	
		網站 董事進修情形		
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1 治理組織	37	
		網站 董事會績效評估		
2-19	薪酬政策	3-1 治理組織	39	設有薪酬委員會
		網站 董事及經理人績效評估及薪酬政策、制度與結構		
2-20	薪酬決定流程	3-1 治理組織	39	設有薪酬委員會
		網站 薪資報酬委員會運作情形		

GRI 準則索引

GRI 2：一般揭露 2021 (續)

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
2-21	年度總薪酬比率	3-1 治理組織	39	
策略、政策與實務 Strategy, policies and practices				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
		3-1 治理組織	37	
		3-2 誠信經營管理	40	
2-23	政策承諾	5-3 友善安全職場	69	
		5-5 人權與多元溝通管道	77	
		6-1 環境保護政策與承諾	80	
		3-2 誠信經營管理	40	
		4-4 永續供應鏈管理	53	
2-24	納入政策承諾	5-3 友善安全職場	69	
		5-5 人權與多元溝通管道	77	
		6-1 環境保護政策與承諾	80	
		6-4 強化環保意識	91	
		2-4 重大主題管理方針	28	
2-25	補救負面衝擊的程序	3-2 誠信經營管理	40	
		5-5 人權與多元溝通管道	77	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-4 重大主題管理方針	28	
2-27	法規遵循	3-5 法規遵循	44	
2-28	公協會的會員資格	1-1 關於美律	14	
利害關係人議合 Stakeholder engagement				
2-29	利害關係人議合方針	2-2 利害關係人鑑別與溝通	22	
2-30	團體協約	-	-	未簽訂團體協約

GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
3-1	決定重大主題的流程	2-3 重大議題分析與鑑別	24	
3-2	重大主題列表	2-3 重大議題分析與鑑別	25	
重大主題 1：永續供應鏈				
3-3	重大主題管理	2-4 重大主題管理方針	32	
GRI 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	53	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	新供應商使用社會準則篩選	4-4 永續供應鏈管理	53	
重大主題 2：創新管理				
3-3	重大主題管理	2-4 重大主題管理方針	30	
自訂主題				
IM-1	節電設計 / 回收材 / 材料節省	4-1 永續設計與創新管理	45	
重大主題 3：資訊安全				
3-3	重大主題管理	2-4 重大主題管理方針	31	
自訂主題				
IS-1	資訊安全管理重點	3-4 資訊安全	42	
IS-2	資訊安全管理機制	3-4 資訊安全	42	
IS-3	資訊安全教育訓練	3-4 資訊安全	42	
重大主題 4：品質管理				
3-3	重大主題管理	2-4 重大主題管理方針	29	
自訂主題				
QM-1	品質管理系統	4-3 品質管理與客戶服務優化	50	

GRI 準則索引

GRI 3: 重大主題 2021 (續)

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
QM-2	顧客服務	4-3	品質管理與客戶服務優化	50

重大主題 5: 產品責任

3-3	重大主題管理	2-4	重大主題管理方針	30
GRI 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	49 無違反情形
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4-3	品質管理與客戶服務優化	50 無違反情形
GRI 417: 行銷及標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4-2	綠色產品管理	49 無違反情形

重大主題 6: 氣候策略

3-3	重大主題管理	2-4	重大主題管理方針	33
GRI 201: 經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2-5	氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34
GRI 305: 排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6-2	氣候行動與能源管理	85
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	6-2	氣候行動與能源管理	85
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	6-2	氣候行動與能源管理	86
305-4	溫室氣體排放密集度	6-2	氣候行動與能源管理	85
305-5	溫室氣體排放減量	6-2	氣候行動與能源管理	85

重大主題 7: 能源管理

3-3	重大主題管理	2-4	重大主題管理方針	33
GRI 302: 能源 2016				

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
302-1	組織內部的能源消耗量	6-2	氣候行動與能源管理	88
302-3	能源密集度	6-2	氣候行動與能源管理	88
302-4	減少能源消耗	6-2	氣候行動與能源管理	88
302-5	降低產品和服務的能源需求	4-1	永續設計與創新管理	45

重大主題 8: 人才吸引與留才

3-3	重大主題管理	2-4	重大主題管理方針	28
GRI 202: 市場形象 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	5-1	人才吸引與留才	60
			地區	比例
			台灣	100%
			中國廠區	91%
			亞太	57%
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例			

註: 高階主管為經理級以上、當地以國籍定義

GRI 401: 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5-1	人才吸引與留才	59
401-2	只提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	5-1	人才吸引與留才	60
401-3	育嬰假	5-1	人才吸引與留才	62

GRI 402: 勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期			
			台灣: 依年資提前 10 至 30 日前	
			中國: 提前一個月	
			泰國: 提前 60 天前	
			越南: 提前一個月	

GRI 準則索引

自願揭露之 GRI 主題與指標

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
持續關注主題 1：經濟影響力				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-3 財務績效	18	
201-3	定義福利計畫義務及其他退休計畫	5-1 人才吸引與留才	61	
201-4	取自政府之財務補助	1-3 財務績效	18	
GRI 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	53	
持續關注主題 2：誠信經營				
GRI 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	40	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3-2 誠信經營管理	40	無貪腐事件
持續關注主題 3：稅務管理				
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	1-4 稅務管理	19	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1-4 稅務管理	19	
持續關注主題 4：水資源管理				
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	美律所使用水屬辦公與生活用水，取水與排水皆符合當地政府規範		
303-2	與排水相關衝擊的管理	美律所使用水屬辦公與生活用水，取水與排水皆符合當地政府規範		
303-3	取水量	6-3 水資源與廢棄物管理	89	
303-4	排水量	美律生產無使用水，故無排放工業廢水，所有辦公與生活用水接納管排入政府指定下水道系統，故無統計排水與耗水量		

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
303-5	耗水量	美律生產無使用水，故無排放工業廢水，所有辦公與生活用水接納管排入政府指定下水道系統，故無統計排水與耗水量		
持續關注主題 5：廢棄物管理				
GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	6-3 水資源與廢棄物管理	90	
306-4	廢棄物的處置移轉	6-3 水資源與廢棄物管理	90	
持續關注主題 6：多元與包容				
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	5-1 人才吸引與留才 附錄 人力資源相關數據	56 97	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-1 人才吸引與留才	60	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-5 人權與多元溝通管道	77	無發生歧視事件
持續關注主題 7：人力資本發展				
GRI 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	66	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-2 人才發展	65	
404-3	接受定期績效及職業發展檢核的員工百分比	5-1 人才吸引與留才	60	
持續關注主題 8：職業安全衛生				
GRI 403：職業健康與安全 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5-3 友善安全職場	69	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-3 友善安全職場	70	
403-3	職業健康服務	5-3 友善安全職場	69	

GRI 準則索引

自願揭露之 GRI 主題與指標

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-3	友善安全職場	69
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-3	友善安全職場	71
403-6	工作者健康促進	5-4	健康照護	73
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	5-3	友善安全職場	69
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-3	友善安全職場	69
403-9	職業傷害	5-3	友善安全職場	69

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

指標內容	指標編號	對應章節/年度揭露情形	頁碼
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 (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 人才吸引與留才 附錄 - 人力資源相關數據	56 97
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 (美律以 GPMS 進行化學物質管理，目前納入 IEC 62474 規範中部份物質框架與比對管理物質清單之差異，並於下次改版將完整 IEC 62474 納入管理，並比對物質清單登錄於 GPMS 中)。但美律透過 GPMS 系統要求供應商上傳物料須符合 RoHS、REACH 等相關國際法規或標準之要求，檢附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)，以確保零件皆符合國際環保法規、指令及客戶要求。2022 年美律所銷售之產品 100% 符合 RoHS、REACH、IEC62474 等國際環保法規。 受本公司管制之 IEC62474 所蓋之產品銷售金額百分比為 0%。	49
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。	-

SASB 準則索引

會計指標

指標內容	指標編號	對應章節/年度揭露情形	頁碼
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，故電子廢棄物之回收係由終端客戶執行，為客戶設計、製造之產品 100% 符合 WEEE 標準。為促進循環經濟，從源頭設計持續透過對回收材料之評估，提高採用回收材料進行產品設計開發與製造之比率。	-
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 階供應商評為高風險之供應商	TC-HW-430a.1	(a) 7.5% (b) 100%	-
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	所有供應商皆通過稽核評等，無不符合或需矯正之供應商。	-
說明關鍵原料使用的風險管理	TC-HW-440a.1	4-2 綠色產品管理 訂有「關鍵物料定義與作業辦法」，依關鍵材料、採購金額、客戶要求等條件，持續關注供應商營運狀況，且積極開發與提升在地採購與供應鏈多元性，以提升整體供應鏈韌性與應變能力。依據「採購風險管理辦法」及「供貨緊急應變計畫」之要求，美律持續關注關鍵零組件之庫存與供應商狀態，於進貨可能出現異常時，依其嚴重程度發出分級警報，進行相對應之控管措施。	49

營運活動指標

指標內容	指標編號	對應章節/年度揭露情形	頁碼								
依產品類別生產之單位數量	TC-HW-000.A	產值 (營收占比 %) <table border="1"> <tr> <td>主要產品及服務項目</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>耳機</td> <td>66.88</td> </tr> <tr> <td>音響及揚聲器</td> <td>26.89</td> </tr> <tr> <td>其他</td> <td>6.23</td> </tr> </table> 銷售量：256,077(千只)	主要產品及服務項目	%	耳機	66.88	音響及揚聲器	26.89	其他	6.23	-
主要產品及服務項目	%										
耳機	66.88										
音響及揚聲器	26.89										
其他	6.23										
製造工廠面積	TC-HW-000.B	截至 2022 年底，美律之製造工廠包含美律深圳、美律泰國、美律越南及蘇州美聲，合計之廠房面積為 105,867 m ² (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，2022 年於自有廠區生產之營收為 60%，合資廠區生產為 40%，未委託給其他代工廠進行生產。	-								

通訊網路產業之永續揭露指標

指標內容	指標編號	對應章節/年度揭露情形	頁碼								
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	6-2 氣候行動與能源管理	88								
總取水量及總耗水量	千立方公尺 (m³)	6-3 水資源與廢棄物管理	89								
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	公噸 (t), 百分比 (%)	6-3 水資源與廢棄物管理	90								
說明職業災害類別、人數及比率	比率 (%), 數量	5-3 友善安全職場	69								
產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	公噸 (t), 百分比 (%)	美律為 B to B 之營運模式，目前尚無受終端客戶之要求，收回電子廢棄物，進行拆解與後續回收再投入生產之程序，惟持續透過回收材料之評估，提高採用回收材料進行產品設計開發與製造之比率。	-								
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	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。	-								
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	報導貨幣	報導年度內無此情事	-								
依產品類別之主要產品產量	千只	產值 (營收占比 %) <table border="1"> <thead> <tr> <th>主要產品及服務項目</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>耳機</td> <td>66.88</td> </tr> <tr> <td>音響及揚聲器</td> <td>26.89</td> </tr> <tr> <td>其他</td> <td>6.23</td> </tr> </tbody> </table> 銷售量：256,077(千只)	主要產品及服務項目	%	耳機	66.88	音響及揚聲器	26.89	其他	6.23	-
主要產品及服務項目	%										
耳機	66.88										
音響及揚聲器	26.89										
其他	6.23										

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

TCFD 建議揭露事項

TCFD 建議揭露事項	報告書對應章節	頁碼
治理		
描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34
描述管理階層再評估和管理氣候相關風險機會與角色。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34
策略		
描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	35
描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	35
描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34
風險管理		
描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34
描述組織在氣候相關風險的管理流程。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34
描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD 3-3 風險管理	34 41
指標和目標		
揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34
揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD 6-2 氣候行動與能源管理	34 85
描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD	34

溫室氣體盤查及確信情形

美律實業屬「資本額未達 50 億元」之公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，尚未達到應強制盤查時程，屬自願性揭露。本次報告書之溫室氣體排放資訊係依據 ISO 14064-1:2018 進行盤查，盤查報告邊界包含範疇一、範疇二及範疇三部分項目（類別 1、2 與類別 3~6 部分項目），盤查之組織邊界與確信範圍請詳表「組織邊界說明」。

溫室氣體排放量 (範疇一及範疇二: 類別 1 及類別 2)

範疇一 (類別 1)				
排放範圍	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
台灣總部	109.5	0.003	台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律深圳	420.39	0.012	深圳華測國際認證有限公司	連結 PDF
美律泰國	660.64	0.019	內部盤查	-
美律越南	91.38	0.003	內部盤查	-
範疇二 (類別 2)				
排放範圍	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
台灣總部	625.92	0.018	台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律深圳	12,694.12	0.359	深圳華測國際認證有限公司	連結 PDF
美律泰國	1,589.88	0.045	內部盤查	-
美律越南	5,062.55	0.143	內部盤查	-

溫室氣體排放量 (範疇三: 類別 3~6)

排放範圍	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	確信機構	確信情形說明
範疇三合計			
3-1 購買的商品和服務 (類別 4.1)	1,562.26	台灣檢驗科技 SGS、深圳華測國際認證有限公司	40%
3-2 資本產品 (類別 4.2)	14.34	-	-
3-3 非範疇一或二的燃料與能源相關活動 (類別 4.1)	1,374.52	-	-
3-4 上游的運輸和配送 (類別 3.1)	2.04	台灣檢驗科技 SGS	20%
3-5 營運中產生的廢棄物 (類別 4.3)	28.75	台灣檢驗科技 SGS	20%
3-6 商務旅行 (類別 3.5)	44.85	台灣檢驗科技 SGS、深圳華測國際認證有限公司	40%
3-7 員工通勤 (類別 3.3)	766.09	-	-
3-8 上游租賃生產 (類別 4.4)	0	-	-
3-9 下游運輸和配送 (類別 3.2)	12,082.24	深圳華測國際認證有限公司	20%

* 確信比例: 依照報告書揭露範圍內整體家數進行計算

利害關係人資本主義通用指標

主題	核心指標與揭露項目	本報告書對應章節
治理		
企業宗旨		
設定宗旨	企業宗旨是作為企業為經濟、環境和社會議題提出解決方案的表達方式，企業宗旨應該為包含股東在內的所有利害關係人創造價值。	經營者的話 2.1 永續政策與運作
治理機制之品質		
董事會組成、利害關係人代表	最高治理機構及其委員會的組成： - 與經濟、環境和社會主題相關的能力； - 執行董事或非執行董事； - 獨立董事； - 治理機構的任期； - 每位董事擔任其他重要職位和承諾的數量，以及承諾的性質； - 性別； - 弱勢社會群體的成員； - 利害關係人代表	3-1 治理組織 董事成員資訊請參照本公司公司網站《董事會成員簡歷》
利害關係人之議合		
重大性議題及對利害關係人的衝擊	對關鍵利害關係人和公司具重大性的主題列表，如何辨識主題及如何與利害關係人議合。	2-2 利害關係人鑑別與溝通 2-3 重大議題分析與鑑別
道德行為		
反貪腐	1. 按地區分類，說明在組織治理單位成員、員工與商業夥伴中，針對組織反貪腐政策和程序已接受教育訓練的百分比。 2. (a) 發生在之前年度但在報導年度確認的貪腐事件之總數及性質 b) 發生在報導年度且經確認的貪腐事件之總數及性質 3. 討論旨在改善更廣泛的營運環境和文化以打擊貪腐的倡議和利害關係人議合。	2021 年與 2022 年無貪腐事件發生 3-2 誠信經營管理

主題	核心指標與揭露項目	本報告書對應章節
保障道德與通報機制	對下列事項的內部與外部機制描述： 1. 徵求有關倫理與合法行為及組織誠信的建議； 2. 有違倫理或不合法行為及組織誠信的舉報。	2021 年與 2022 年無違反誠信之舉報事件發生 3-2 誠信經營管理
風險與機會評估		
風險與機會整體評估	揭露公司明確識別出特別面臨的主要重大風險因素和機會（相對於一般產業風險），公司對其之風險胃納、風險和機會如何隨時間變化與應對這些變化。這些機會和風險應整合重大的經濟、環境和社會議題，包括氣候變化和數據管理。	3-3 風險管理 2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD
地球		
氣候變遷		
溫室氣體排放	針對所有相關之溫室氣體（二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮等），以二氧化碳當量公噸 (tCO2e) 為單位報導範疇一及範疇二的溫室氣體排放量。 如適用，估計與報導重大的價值鏈上游與下游 (GHG Protocol Scope 3) 排放量。	6.2 氣候行動與能源管理
遵循 TCFD	全面落實氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 的建議。如有必要，揭露最長為三年全面導入的時間表。揭露是否已設定或已承諾設定符合《巴黎協定》的溫室氣體排放量目標—將全球暖化限制在比工業化前升溫 2° C 以下，且積極將升溫限制在 1.5° C—且於 2050 年前實現淨零排放。	2-5 氣候變遷相關財務揭露 TCFD
自然資源損失		
土地利用與生態敏感	揭露擁有、租賃、管理位於環境保護區內及 / 或於保護區外具高度生物多樣性價值地區 (KBA) 之營運據點數及面積 (單位：公頃)	不適用，本公司所有營運據點皆非屬相關生態敏感地區
淡水可取用性		
水資源利用與水資源壓力區	報導重要營運據點自水資源壓力區 (WRI Aqueduct water risk atlas tool 中定義為 high 或 extremely high 之區域) 的取水量、耗水量 (單位：百萬公升)，以及其取水量占總取水量的百分比、耗水量占總耗水量的百分比。如適用，估計與報導重大的價值鏈上游與下游水資源壓力區的取水量與耗水量相關資訊。	6-3 水資源與廢棄物管理

利害關係人資本主義通用指標

主題	核心指標與揭露項目	本報告書對應章節
人民		
尊嚴與平等		
多元包容性	依員工類別、年齡、性別及其他多樣性的員工百分比	5-1 人才吸引與留才
薪酬公平	每個員工類別 (女性比男性、次要族群比主要族群、和其他相關的平等領域) 的基本工資和薪酬比率, 按重要營運地點劃分的優先平等領域。	5-1 人才吸引與留才
薪資水準	1. 依性別劃分的初階起薪標準工資與當地最低工資的比率 2. 公司總經理 / 總裁 (CEO) 年薪總額與全體員工 (不含 CEO) 年薪中位數的比率	3-1 治理組織 5-1 人才吸引與留才
童工與奴役勞工	對具有使用童工、強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商的說明。此類風險可能與營運類型 (如製造工廠) 和供應商類型有關, 或是具有風險的國家或地區所在的營運據點和供應商。	2022 無違反人權事件發生, 且落實要求供應商重視人權 5-5 人權與多元溝通管道
健康與福祉		
健康與福祉	1. 職業傷害所造成的死亡數量與比率; 嚴重的職業傷害的數量與比率 (排除死亡人數); 可記錄之職業傷害的數量與比率; 職業傷害的主要類型; 工作時數 2. 解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療和健康服務, 以及組織提供服務的範圍。	5-3 友善安全職場 5-4 健康照護
未來就業技能		
教育訓練	1. 組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數, 依性別和員工類別劃分 (提供給員工的訓練總時數除以員工人數) 2. 每名全職員工的平均訓練與發展之支出 (提供員工的訓練總成本除以員工人數)	5-2 人才發展

主題	核心指標與揭露項目	本報告書對應章節
繁榮		
未來就業與繁榮		
雇用員工總數與比例	1. 在報導期間內, 按年齡層、性別及其他多樣性指標與地區劃分新進員工的總數及比例 2. 在報導期間內, 按年齡層、性別及其他多樣性指標與地區劃分離職員工的總數及比例	5-1 人才吸引與留才
經濟貢獻	1. 按應計基礎制 (權責發生制) 所產生及分配的直接經濟價值 (EVG&D), 包含以下所列示之組織全球營運的基本要素: a. 收入 b. 營運成本 c. 員工薪資和福利 d. 支付出資人的款項 e. 支付政府的款項 f. 社區投資 2. 在報導期間內, 組織接受任何政府財務補助的貨幣總值。	1-3 財務績效
財務投資貢獻	1. 陳述總資本支出 (CapEx)– 折舊的政策, 以描述公司投資策略 2. 陳述股票購回與股利分配的政策, 以說明公司返還股東資本的策略。	2022 年公司年報
創新產品與服務		
研究發展總金額	與研究發展相關的總成本	1-3 財務績效
總體納稅	依繳納稅別, 公司承擔的全球稅款總額, 包括企業所得稅、財產稅、不可抵扣的營業稅和其他銷售稅、雇主支付的工資稅, 以及其他屬於公司成本的稅款。	1-3 財務績效 1-4 稅務管理
註:		
指標參照 2020 年 9 月 WEF 發布之「衡量利害關係人資本主義通用指標」白皮書。(World Economic Forum: Measuring Stakeholder Capitalism Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation)		

聯合國永續發展目標 SDGs

SDGs 目標	美律永續目標	SDGs 目標	美律永續目標
<p>目標 3. 健康福祉</p> <p>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。</p> <p>2030 年前，確保普及性健康與醫療保健服務，包括生育計畫的資訊與教育。</p>	<p>打造友善職場</p> <ul style="list-style-type: none"> - 員工健康與安全 - 員工協助方案 - 員工滿意度調查 <p>豐富人類生活</p> <ul style="list-style-type: none"> - 被動式 AI 智慧胎兒狀態感測技術 - 倡議「關懷微聽損」 	<p>目標 8. 就業與經濟成長</p> <p>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。</p> <p>保護勞工的權益，促進工作環境的安全。</p>	<p>傳遞美好聲音</p> <ul style="list-style-type: none"> - 提高永續產品占比 - 提升公司治理 - 強化資訊安全體系 - 建立風險管理機制 <p>打造友善職場</p> <ul style="list-style-type: none"> - 員工多元性、包容性
<p>目標 4. 教育品質</p> <p>2030 年前，提昇年輕人與成人覺得好工作與企業管理職能的就業機會，包含技術與職業技能提昇。</p> <p>2030 年前，促進學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。</p>	<p>打造友善職場</p> <ul style="list-style-type: none"> - 完善人才發展計畫 - 型塑美律文化 <p>豐富人類生活</p> <ul style="list-style-type: none"> - 倡議「關懷微聽損」 	<p>目標 12. 責任消費及生產</p> <p>在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p> <p>鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中。</p>	<p>傳遞美好聲音</p> <ul style="list-style-type: none"> - 提高永續產品占比 - 完善永續產品架構 <p>因應氣候變遷</p> <ul style="list-style-type: none"> - 推動團綠能政策 - 水資源與廢棄物管理
<p>目標 5. 性別平等</p> <p>消除所有地方對女性的各種形式的歧視。</p> <p>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。</p> <p>確保女性全面參與政經與公共決策，確保女性有參與各個階層的決策領導的平等機會。</p>	<p>打造友善職場</p> <ul style="list-style-type: none"> - 員工多元性、包容性 - 人權申訴管道及懲戒辦法 	<p>目標 13. 氣候行動</p> <p>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。</p> <p>提升對氣候變遷的風險意識與早期預警，增進人與機構的能力。</p>	<p>傳遞美好聲音</p> <ul style="list-style-type: none"> - 提高永續產品占比 <p>因應氣候變遷</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>豐富人類生活</p> <ul style="list-style-type: none"> - 提高員工志工參與 - 推動全員 ESG 文化

2022 年揭露範疇與合併財務報表子公司差異

業務類型	合併財務報表	本報告書揭露範圍					
		經濟數據	社會數據		環境數據		
			人力資訊	其他	溫室氣體盤查	其他	
台灣總部	-	●	●	●	◎	●	●
美律深圳	主要業務與本公司相同。	●	●	●	◎	●	●
美律越南	生產民用電子製造揚聲器系統、製造麥克風。	●	●	●	◎	●	●
美律泰國	主要業務與本公司相同。	●	●	●	◎	●	●
蘇州美聲	揚聲器及功放生產及銷售	●	●	●	◎	●	●
美律新加坡	其他電子元件和電路板製造。	●	●	●	○		
美律香港	主要係買賣與本公司相同之產品	●	●	●	○		
美律美國	代理銷售聯屬公司生產之麥克風及安全系統等產品	●	●	●	○		
美鴻電子	電器及視聽電子產品製造暨應用服務。	●	●				
DANNY DYNAMICS LIMITED	係從事一般投資業務。	●	●				
MERRY HEALTHCARE CO., LTD.	係從事一般投資業務。	●	●				

業務類型	合併財務報表	本報告書揭露範圍					
		經濟數據	社會數據		環境數據		
			人力資訊	其他	溫室氣體盤查	其他	
Universal Capital Investment Limited	係從事一般投資業務。	●	●				
MERRYTECH (HK)CO.LIMITED	係從事一般投資業務。	●	●				
Merry Electronics North America Inc.	揚聲器及功放之接單研發及外觀設計。	●	●				
Seas Fabrikker	單體喇叭之生產及銷售。	●	●				
FULICARE CO., LTD	從事醫療器材之販售。	●	●				
富立康泰醫療科技(蘇州)有限公司	從事醫療器材之銷售。	●	●				
富立康泰醫療器械(廈門)有限公司	從事醫療器材之生產。	●	●				
廈門艾聲聽力科技連鎖有限公司	從事助聽器、聽力設備及聲學相關設備之研發、生產及銷售。	●	●				
歐仕達聽力科技(廈門)有限公司	從事助聽器、聽力設備及聲學相關設備之研發、生產及銷售。	●	●				
廈門萊亞特醫療器械有限公司	從事助聽器使用軟體功能之研發與技術銷售。	●	●				
Merry Electronics Sdn Bhd	從事麥克風、送話器、揚聲器之研發。	●	●				

註：

1. 「●」為完整揭露，「◎」為部分揭露，「○」為僅揭露少數基本資訊，後續將評估與規劃集團子公司納入永續資訊揭露管理之時程。
2. 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。
3. 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，預計分別於 2027 年、2029 年前完成所有合併財務報表子公司之溫室氣體盤查、查證作業。



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

總編輯／蕭任傑

美術設計／賴瑞雪

網址／www.merry.com.tw

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

編輯委員／陳旭薇、馬大雯、王秀美、簡亦涵、祝子軒、江欣穎、宋葦琪、林立峰、曾立民、黃美芳、陳怡懋、張瑞淇、蘇麗嬌、李達淇、金京國、郭佩珊、陳鳳如、陳文娟、梁坤棠、林泓萱



 美律實業