



2023

美律實業
永續報告書
Sustainability Report

目錄

報告書簡介	4
永續推動目標	5
2023 永續亮點	10
經營者的話	11

永續重大議題管理

1-1 永續政策與運作	13
1-2 利害關係人溝通	15
1-3 重大議題分析與鑑別	17
1-4 重大議題管理方針	23

影音感知產品專家

2-1 關於美律	29
2-2 核心價值	32
2-3 產品簡介	33
2-4 價值創造流程	34
2-5 財務績效	36
2-6 稅務管理	37

充分授權與當責

3-1 治理組織	39
3-2 誠信經營與法規遵循	43
3-3 風險管理	45
3-4 資安管理	47

追求進步與創新

4-1 永續設計與創新管理	50
4-2 智慧財產權管理	53

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈	55
5-2 綠色產品管理	59
5-3 品質管理與客戶服務	60

創造環境正影響

6-1 環境保護政策與承諾	63
6-2 氣候變遷相關財務揭露	66
6-3 氣候行動與能源管理	71
6-4 水資源與廢棄物管理	75
6-5 生物多樣性保護	77

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案	79
7-1 人才吸引與留才	80
7-2 薪酬福利制度	83
7-3 人才發展	89
7-4 安全職場	94
7.5 健康照顧	97
7.6 人權維護與員工溝通	100

前瞻地為人設想

8-1 微聽損倡議	106
8-2 電聲教育推廣	108
8-3 志工活動	109
8-4 在地關懷	112

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料	114	9-7 溫室氣體盤查及確信情形	126
9-2 管理系統認證	118	9-8 利害關係人資本主義通用指標	128
9-3 GRI 內容索引	119	9-9 聯合國永續發展目標 SDGs	130
9-4 SASB 永續會計準則 委員會對照表	124	9-10 各項揭露範疇補充說明	131
9-5 產業別揭露指標	125	9-11 外部保證聲明書	132
9-6 TCFD 建議揭露事項	125		

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」）第十一本永續報告書，內容針對 2023 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、執行成果與未來短中長期計畫進行揭露，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 2023 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，報告書內財務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，今年度報導範疇較往年新增 5 處據點，本報告書非財務資訊以揭露台灣總部、美律深圳、美律泰國、美律越南、美律香港、美律新加坡、美律美國及蘇州美聲電子、歐仕達聽力科技、富立康泰醫療器械、挪威 SEAS、美律北美、美律馬來西亞相關資訊為主。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；揭露範圍已達集團整體合併營收 99.90%。

※ 台灣總部包含：台中總公司、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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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。

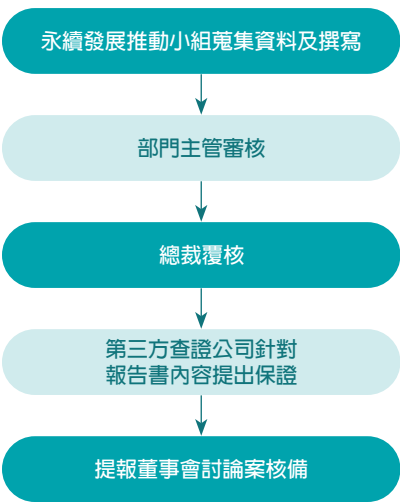
上一發行版本：2023 年 6 月發行

現行發行版本：2024 年 7 月發行

報告書管理

2023 年為強化美律永續報告書編製及驗證作業，依照臺灣證券交易所公告「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，訂定「永續報告書編製及驗證作業程序」。明確規範報告書編製原則、揭露、內部控制、查證、申報等編製準則。

本報告書由永續暨品牌價值發展室協調永續發展推動小組相關部門進行撰寫與完成初稿，且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，並於 7 月 25 日送董事會討論案核備後發布。



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 科技與通訊 (Technology & Communications) 領域的硬體 (Hardware) 產業標準（VERSION 2023-12）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。其他管理系統保證請參閱附錄。

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，竭誠歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

-  台中市南屯區工業區 23 路 22 號
-  04-2359-0811 ext.116409
永續暨品牌價值發展室 蕭任傑先生
-  Merry_PR@merry.com.tw
Jaladess.siao@merry.com.tw
-  <https://www.merry.com.tw>

永續推動目標

構面		指標	2023 目標	2023 年成果	2024 年目標	中長期目標
充分授權與當責	提升公司治理	1. 增加董事會多元性 2. 持續推動誠信經營文化	- 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	- 員工誠信經營課程達成率 100% - 以電子郵件方式向全體董事宣導誠信經營相關內容 - 已於 2023 年 11 月執行年度內部稽核 - 持續推動及落實誠信經營政策，112 年度向全體同仁主題宣導保護公司資產以及透明申報禮品收受 - 已於 2023 年 12 月 28 日向董事會報告誠信經營推動成果 - 已於 2023 年 4 月 27 日經董事會通過設立永續發展委員會，且於 2023 年 12 月 28 日經董事會通過擴增其功能並更名為永續發展及提名委員會	- 執行年度誠信經營課程教育訓練 - 反貪腐及反洗錢政策推行 - 完成集團至少 3 個廠區的反貪腐教育訓練 - 訂定會計師事務所財務獨立性之政策 - 執行年度內部稽核 - 向董事會報告誠信經營推動成果	- 增加董事會多元性 - 推動反貪腐實務，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	- 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	- 已完成台灣總部、深圳、越南共三據點 ISO 27001 資安認證 - 已於 2023 年 12 月 28 日向董事會報告資訊安全推動成果 - 每月進行社交工程演練	- 協作廠處 (美律泰國，歐仕達聽力科技) 導入 ISO 27001 資安體系 - 供應商資安定檢與動態看板 - 廠處關鍵系統資安定檢與動態看板 - 社交工程演練與資安教育訓練 - 對外服務主機滲透測試演練	- 將 ISO 27001 管理體系導入至集團各據點 - 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	- 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	- 已於 2022 年 10 月參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」修訂部分條文 - 將營運持續管理 (BCM) 納入公司風險管理程序中 - 已於 2023 年 12 月向董事會報告風險管理推動成果	- 修訂風險管理政策 - 推廣風險管理文化 - 更新風險評鑑表項目 - 建立風險管理追蹤機制	- 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

永續推動目標

	構面	指標	2023 目標	2023 年成果	2024 年目標	中長期目標
追求進步與創新	永續產品架構	新產品設計考量 10 大永續設計構面	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用 30% - 頭戴式耳機包裝環保材料使用 35% - 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 20% - 產品功耗優化 8% - 提高產品充電效率 10%	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用占比達 32.4% - 頭戴式耳機包裝環保材料使用占比達 35% - 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 20% - 產品功耗優化 > 10% - 提高產品充電效率 10%	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用占比達 35% - 頭戴式包裝環保材料使用占比達 40% - 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 30% - 產品功耗優化 15% - 提高產品充電效率 15%	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用占比達 40% - 頭戴式包裝環保材料使用占比達 45% - 指定開發案導入優化 PCB 尺寸案件數 30% - 產品功耗優化 20% - 提高產品充電效率 18% - 定義高碳排物料及產品 (排碳量前 30%) 列入永續材料 - 建立全產品環保資料庫，計算產品碳足跡
誠正可靠的關係	管理供應商社會及環境責任	進行關鍵供應商永續管理	- 公告美律供應商行為準則 (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。	- 已於公司網站公告供應商行為準則 (含英文、簡中、越文、泰文) - 社會與環境責任承諾書 (供應商經營與環境永續承諾書) 簽署達 97% - 總計稽核 44 家關鍵供應商，稽核平均分數 84.4 - 供應商交流：2 場供應商策略會 + 3 場綠色管理培訓會	- 關鍵供應商 CSR 評分上升 5 分 (達 84 分) - 全體供應商宣告書簽署率維持 97% - 持續舉辦 GP/CSR 綠色推廣宣導課程，以促進美律永續政策。	- 供應商 CSR 稽核評等 A 級 ≥10 家 (稽核 90 分以上，無重大缺失) - 全體供應商宣告書簽署率提升到 97% 以上
創造環境正影響	推動集團綠能政策	RE100 目標 2040 年達 100% 綠電	集團再生能源使用百分比 >21%	- 經董事會通過，將目標提前至 2040 年達成 RE100。 - 集團再生能源使用百分比達 23.11%	再生能源使用百分比 >29.5%	2030 年再生能源使用百分比 >75% 2035 年再生能源使用百分比 >90%

永續推動目標

	構面	指標	2023 目標	2023 年成果	2024 年目標	中長期目標
創造環境正影響	持續集團綠色製造政策	1. 集團減碳目標 2. 集團節能目標 3. 美律深圳取得綠色工廠認證	- 減碳目標基準年：2020 年 - 碳排放密集度減少 8% - 類別一密集度減少 1% - 類別二密集度減少 7% - 能源密集度相對 2020 年減少 4% - 集團各營運據點 ISO 14064-1 的內部盤點及認證規畫	- 經董事會通過，將目標提前至 2040 年達成碳中和 - 碳排放密集度減少 5.06% - 類別一密集度增加 100.93%；類別二密集度減少 9.61% - 能源密集度相對 2020 年增加 4.21% - 導入溫室氣體盤查系統	- 碳排放密集度相較 2020 年減少 12% - 能源密集度相較 2020 年減少 7.5% - Near-term SBT 減碳路徑設定並最晚於 2025 年前通過官方審核 - 合併財報內所有營運據點皆依 ISO 14064-1 最新標準進行溫室氣體盤查活動	- 依循科學基礎減量目標執行減碳計劃 - 能源密集度相較 2020 年減少 15% - 集團 2040 碳中和目標之執行規畫
	制訂氣候策略	氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)	- 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）	- 已於年中完成台灣總部 TCFD 第二階段作業 - 已於年底完成美律深圳 TCFD 作業	- 更新台灣總部 TCFD 風險辨識清單更新，且同步更新風險處理內容 - 完成美律深圳 TCFD 風險處理內容 - 推廣 TCFD 業務至歐仕達 - 量化 TCFD 的財務影響	- 中國地區子公司進行 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
互信且開放溝通	人才吸引與留任	1. 員工敬業度調查 2. 員工多元性 / 包容性	- 台灣總部提供二項優於法令的性別友善措施 - 員工持股信託參與率 35%	- 新增安薪居家政策：新增最多 7 天有新家庭照顧假 - 員工持股信託累計參與人數 369 人（達成率 100%）	- 聘書接受率：80% - 績優人員留任率：90% - 女性在 STEM 相關職位達 25% - 間接人員自願離職率目標（含產線間接）：20%（不含三個月內離職） - 新增一項安家生養措施	- 全集團員工敬業度調查（每兩年一次） - 全體同仁及中階主管目標女 / 男比：全體 >0.87、中階主管 >0.45
	完善人才發展計畫	1. 職能養成計畫 2. 美律 DNA- 懂音樂、愛閱讀	- 音樂系列課程 2 門 - 舉辦讀書會，推廣全員 / 部門共讀	- 共計推出 3 門懂音樂系列課程 - 讀書會共讀 11 本書，588 人次參與	- 推廣全員 / 部門共讀 - 形塑 DEI 文化且結合美律 DNA 活動，每年二場次	- 建立學程制度：補足人才發展藍圖外，與營運目標結合，規畫 [美律策略學程] - 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

永續推動目標

構面		指標	2023 目標	2023 年成果	2024 年目標	中長期目標
互信且開放溝通	健康照護	1. 健康促進人次 2. 健康保護計畫 3. EAP（員工協助方案）	- 員工參與健康促進活動達 1,200 人次 - 高風險個案健康指導率達 100% - 主管敏感度訓練 3 小時	- 取得 2023 年衛服部績優健康職場之 [健康銀齡獎] - 台灣總部員工促進活動達 1270 人次 - 新進體檢報告及年度健檢報告異常健康關懷與追蹤共 863 人次，達成率 100% 11 月完成兩場次主管 [績效面談導航 - 運用 ORID 創造有效對話]	- 台灣總部樂活運動員工參與健康促進活動達 1,200 人次；BMI 異常發生率降低 3%；新增性別議題課程 - 廠區工作與生活平衡：美律深圳專文、歐仕達或其他廠區專文 - 每年定期舉辦一場美律集團運動會 - 建立婦幼健康資訊專區與關懷管道 - 提供中高齡員工健康關懷主題講座	- 員工參與健康促進活動達 1,800 人次 - 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）
	友善安全職場	1. 安全管理體系佈建 2. 維持低工傷率	- 推動集團子公司 ISO 45001 認證 - 全集團工傷率：失能傷害頻率 FR<0.8；失能傷害嚴重率 SR<33；總和傷害指數 FSI<0.16	- 台灣總部、美律深圳、美律越南、歐仕達已完成 ISO 45001 - 美律泰國及蘇州美聲因未導入管理系統，將提供自評表填寫，預計 2024 年底前完成 - 全集團工傷率：失能傷害頻率 FR=0.12；失能傷害嚴重率 SR=0.86；總和傷害指數 FSI=0.01	全集團工傷率：失能傷害頻率 FR<0.8；失能傷害嚴重率 SR<33；總和傷害指數 FSI<0.16	- 全集團通過 ISO 45001 認證 - 全集團每年工傷率 (FR、SR、FSI) 下降 1%（基準年：2021 年）
	人權議題	1. RBA 認證 2. 平權	- 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於公司網站 - 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	- 美律深圳、美律越南已完成 RBA 續證 - 美律泰國於 2023 年 11 月執行人權內部自評完成，結果無重大缺失 - 人權政策已提報董事會並公告於公司網站 - 人權盡責調查報告已完成並揭露於本報告書中	- 美律深圳、美律越南 2024 年維持、延續認證標準 - 美律泰國 2024 年進行內部自評 - 人權政策：定期檢視、更新 - 每三年一次人權盡責調查報告	- 輔導中國大陸各廠導入 RBA - 透過溝通與職務再設計，持續增加晉用身心障礙員工

永續推動目標

構面		指標	2023 目標	2023 年成果	2024 年目標	中長期目標
前瞻地為他人設想	倡議 關懷微聽損	倡議活動影響人次	- 接觸人次 20,000 人以上 - 微聽損推廣課程系統化	- 微聽損愛的書庫，接觸約 5,400 人次 - 線上倡議貼文總觸及 43,275 人次	- 一項聽覺友善環境專案，2026 年導入 SROI 計算社會價值 - 微聽損倡議影響人次累計 5 萬人次	【共創／結盟，發酵議題】5 萬人次 - 邀請上下游廠商供應鏈一起共議，讓更多企業關注議題
	推動 全員 ESG 文化	建立 ESG 教育訓練通識課程	- 內部永續推廣活動共計 4 場 - 志工活動符合 SDGs 7 項指標	- 全球據點志工時數共 6,669 小時 - 台灣共舉辦四場志工活動，共計 984 小時，共符合 9 項 SDGs 指標	- 全集團社會參與符合 SDGs 10 項指標 - 全集團廠區 50% 全年至少一次社會參與 - 成立永續非正式組織 (社團)	- 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

2023 永續亮點



- 112 年度公司治理評鑑 5%
- MSCI ESG Rating BBB
- SGS ESG AWARD – 金獎
- TCSA 台灣企業永續獎 – 永續報告書金獎
- IF 設計獎
- EE Awards Asia Awards



- 因應 RE100 可再生能源倡議，2023 年再生能源使用比例達 23.11%
- CDP 氣候變遷管理等級 B
- CDP 水安全管理等級 B
- 較 2022 年度能源密集度減少 6.11%，溫室氣體類別 1&2 排放減少 14.09%，取水量減少 17.24%，廢棄物減少 0.92%



- 台中市幸福職場 – 五星獎
- 台中市友善中高齡績優企業 – 優等獎
- 體育署運動企業認證
- 國健署績優健康職場 – 健康銀齡獎
- 協助成立全國首座「聽覺友善 - 愛的書庫」



經營者的話



2023 年全球政經局勢持續不穩定，更面臨史上最熱的一年，7 月 3 日成為人類有紀錄以來最熱的一天，地球平均氣溫超過 17.01°C，在這一年全球自然災害也更加頻繁發生，在這個充滿挑戰的時代，美律以「聚焦獲利、客戶優化、風險分散、淨零永續」的四大策略，在市場中獲得了肯定。

永續不再僅僅是口號，而是企業生存的關鍵，是每一個人的責任。在 2023 年，美律將願景調整為「為健康與永續的生活，創造美好感知體驗」，將永續目標納入企業核心，由內而外與利害關係人持續針對永續發展進行溝通，以創造永續淨正影響力。

在氣候議題方面，美律主動將 RE100 目標提前至 2040 年、並加入科學基礎減量倡議 (SBTi)、開始執行自然與生物多樣性管理，不斷推進環境承諾的目標。在產品創新上，美律以零碳排耳機為目標，與供應商合作開發永續材料，落實循環設計，以核心技術為守護環境尋找解方。在社會參與上，我們秉持回饋社會的信念，投入逾千萬改善弱勢族群聽力問題，並積極倡議微聽損。在公司治理方面，我

董事長 廖祿立

廖祿立

們成立了永續發展及提名委員會，並強化高階主管永續績效與薪酬的連結，驅動 ESG 當責管理。

最後，在《世界人權宣言》發表 75 周年之際，美律也開始執行人權盡職調查，鑑別人權風險並進行減緩與補償行動；並推動集團 MERRY SDGs 競賽，鼓勵員工關注當地議題，發揮自我影響力，共同創建更美好的世界。

未來的道路雖然充滿考驗，卻也逐漸清晰，美律將以創新的步伐，穩健的前進，展開中長期計畫以兌現承諾，將人才發展、多元平權、韌性供應鏈、低碳創新產品、淨零永續等目標一一實現，我們尊重對待每一個利害關係人，致力打造一個充滿活力、包容和尊重的公司平台。感謝所有的同仁、供應商及各界夥伴的合作，攜手推動永續發展。期待未來與您攜手合作，共同創造一個更美好的明天。

總裁 黃朝豐

黃朝豐

永續 重大議題管理



成立

永續發展及
提名委員會

綜合

IFRS 與 GRI 規範

採用雙重重大性評估永續重大議題



1-1 永續政策與運作

2023 年美律集團總部提出新願景「為健康與永續的未來，創造美好感知體驗」，從專業電聲領域擴展到影音體感整合專業製造商，並與價值鏈上下游夥伴合作，重視利害關係人聲音，致力落實 ESG 永續發展，以達「成為世界級影音感知解決方案提供者」之使命。以核心價值展開短中長期

目標，建立六大核心永續主軸，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、政府、社會及環境等多方利害關係人之共享共榮新生活。

六大核心主軸：



永續發展及提名委員會

美律於董事會下設置永續發展及提名委員會，由吳輝煌獨立董事擔任召集人，底下設置永續發展推動小組等 4 個推動小組，其中永續發展推動小組由黃朝豐總裁兼任永續長，永續暨品牌價值發展室擔任執行秘書，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，定期向董事會與永續發展及提名委員會報告。由永續發展及提名委員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，再由永續發展推動小組向董事會報告，以落實永續原則與目標，最近一次於 2023 年 12 月 28 日向董事會報告，呈報內容為 2023 年度執行成果暨 2024 年度執行計畫案，各項展開推動之專案計畫與 ESG 績效指標，亦將不定期報告執行狀況。

運作方式：



董事會

年度 ESG 成果報告及計畫，含高階經理人 ESG KPI 成果及計畫

頻率 每年

永續發展及提名委員會

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

頻率 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

頻率 每半年

ESG 目標成果定期檢視

頻率 每季

1-2 利害關係人溝通

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，並參與多元公協會，以成為永續的合作夥伴與社會公民，在公司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，由永續發展推動小組參照 AccountAbility 組織所制定的 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard,

利害關係人溝通情形：

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，2023 年針對公司主管發放問卷，共收回 30 份有效問卷，盤點 9 類主要利害關係人，並識別出 5 類重要利害關係人，決議 2023 年之重要利害關係人為投資人、員工、供應商、客戶及政府機關，並依各利害關係人屬性及需求，建立對應且暢通的溝通管道與平台。利害關係人議合與重大議題衝擊評估結果會連同永續報告書經總裁覆核並呈報董事會。



利害關係人	對美律之意義	三大溝通管道 (頻率)	因應之道	溝通成果	五大關注主題	回應章節或公開資訊
 投資人	投資人的肯定與支持，是美律永續經營的後盾	股東會／年報 (每年) 法人說明會／海外投資人論壇 (每季) 月營收資訊 (每月)	- 定期於公開資訊觀測站、公司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	- 營收公告 12 次 - 法人說明會 4 次 - 參加國內外投資人論壇 5 次 - 年度股東常會 1 次	- 品質管理 - 經濟影響力 - 產品責任 - 氣候策略 - 誠信經營	2.5 財務績效 3.2 誠信經營與法規遵循 5.2 綠色產品管理 5.3 品質管理與客戶服務 6.1 環境保護政策與承諾
 員工	員工是美律最重要的資產，人才是美律競爭力來源	員工績效面談 (每半年) 新進員工座談會 (依需求) 員工意見反映管道 (及時)	- 秉持公正及不歧視的原則，提供員工平等的雇用機會 - 設立完善薪酬福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵 - 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	- 在職員工績效面談 2 次 - 新人座談會 2 次 - 員工意見反映 64 件	- 人才吸引與留才 - 人力資本發展 - 多元與包容 - 經濟影響力 - 創新管理	2.5 財務績效 4.1 永續設計與創新管理 7.1 人才吸引與留才 7.2 薪酬福利制度 7.3 人才發展

利害關係人	對美律之意義	三大溝通管道 (頻率)	因應之道	溝通成果	五大關注主題	回應章節或公開資訊
 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。	供應商稽核 (每年) 供應商評比 (每月) 供應商輔導 (即時)	- 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 - 若不計客戶指定供應商 (亦符合公認之 ESG 評核標準)，新供應商承諾書簽署率已達 100%	- 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 34 家 - 供應商現場輔導至少 230 次	- 品質管理 - 創新管理 - 誠信經營 - 社會影響力 - 資訊安全	3.2 誠信經營與法規遵循 3.4 資安管理 4.1 永續設計與創新管理 5.3 品質管理與客戶服務 8 前瞻地為人設想
 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。	季度會議 QBR (每季) 客戶滿意度調查 / Score card (每季) 品質會議 (每月)	- 持續提升技術實力，依永續設計架構，從產品設計開始落實減碳，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	- 主要客戶肯定技術能力及整體服務，平均滿意度 83.21 分 - 客戶於 QBR 會議中提出之建議或問題，美律皆已完整回覆或納入管理	- 品質管理 - 永續供應鏈 - 資訊安全 - 創新管理 - 產品責任	3.4 資安管理 4.1 永續設計與創新管理 5.1 永續供應鏈 5.2 綠色產品管理 5.3 品質管理與客戶服務
 政府機關	公司所有營運行為皆受到當地政府法規的檢核與監督，遵循政府政策，取得政府信任與合作機會	接受政府機關評鑑 (每年) 定期更新公開資訊 (及時) 公文 (依需求)	- 持續強化公司治理品質，以符合政府政策要求，與國際接軌，提升國際形象 - 遵循主管機關提出之 2050 淨零碳排路徑，並建立公司減碳路徑圖以符合政策規定	- 公司治理評鑑 5% - 公開資訊觀測站發布 68 次訊息	- 資訊安全 - 氣候策略 - 職業安全衛生 - 誠信經營 - 稅務管理	2.6 稅務管理 3.2 誠信經營與法規遵循 3.4 資安管理 6.1 環境保護政策與承諾 7.4 安全職場

利害關係人溝通管道：除日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，且於公司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	 社區 (與環安衛相關) imerry_esh@merry.com.tw 04-23590811#111277 蘇小姐	 ESG 相關 merry_pr@merry.com.tw 04-23590811#116420 蕭先生
---	---	--	---	--

1-3 重大議題分析與鑑別

美律每年定期進行永續議題衝擊評估，檢視評估結果之高衝擊議題，擬定永續推動策略及行動方案，且針對關鍵項目設定短、中、長期目標。

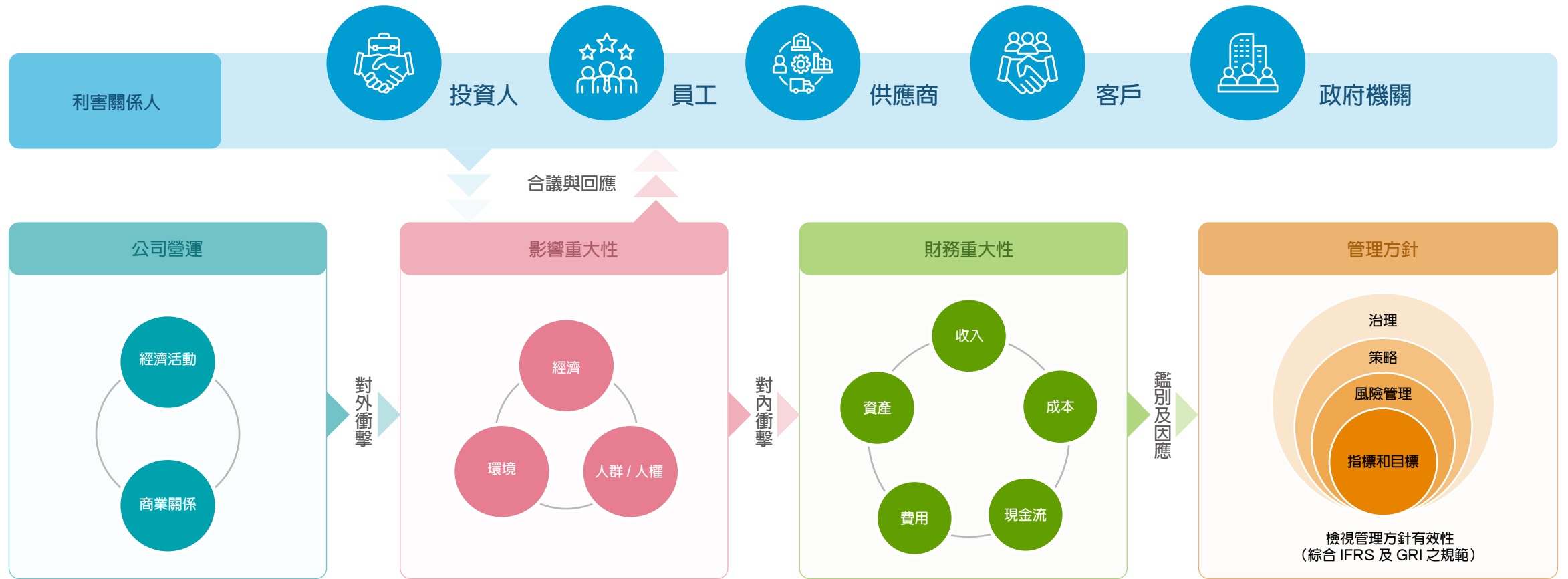
2023 年 IFRS 永續揭露準則、歐洲永續發展報告準則（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）相繼正式發布，因此美律以「GRI 3：重大主題 2021」為基礎，同時亦

參酌 IFRS 及 ESRS 針對永續衝擊之指引，以「雙重重大性（Double Materiality）」原則，將永續衝擊納入影響重大性（Impact Materiality）及財務重大性（Financial Materiality），進行 5 階段鑑別流程，評估美律營運活動在各項永續層面對社會、環境、人群與人權之影響性衝擊（外部衝擊），以及外部衝擊造成美律須因應該衝擊而投入資源進行管理之財務性衝擊（內部

衝擊），權衡內外部衝擊產出永續衝擊分析結果，且依此決定優先報導之重大永續議題。

根據美律之營運活動、商業關係及利害關係人概況，參考全球永續報導規範（GRI、SASB、TCFD）及國際永續評比指標，搜集相關永續議題。再由永續發展及提名委員會、永續推動小組及相關核心主管，分析各議題在公司營運

活動與商業關係中，對經濟、環境及人群（包含人權）造成之實際或潛在、正面或負面衝擊的影響程度，且量化該衝擊對自身營運的影響程度，進一步透過討論，針對議題之重要性進行排序，最後經永續發展及提名委員會討論後，確認重大性永續議題，優先揭露相關目標規畫與管理成效。



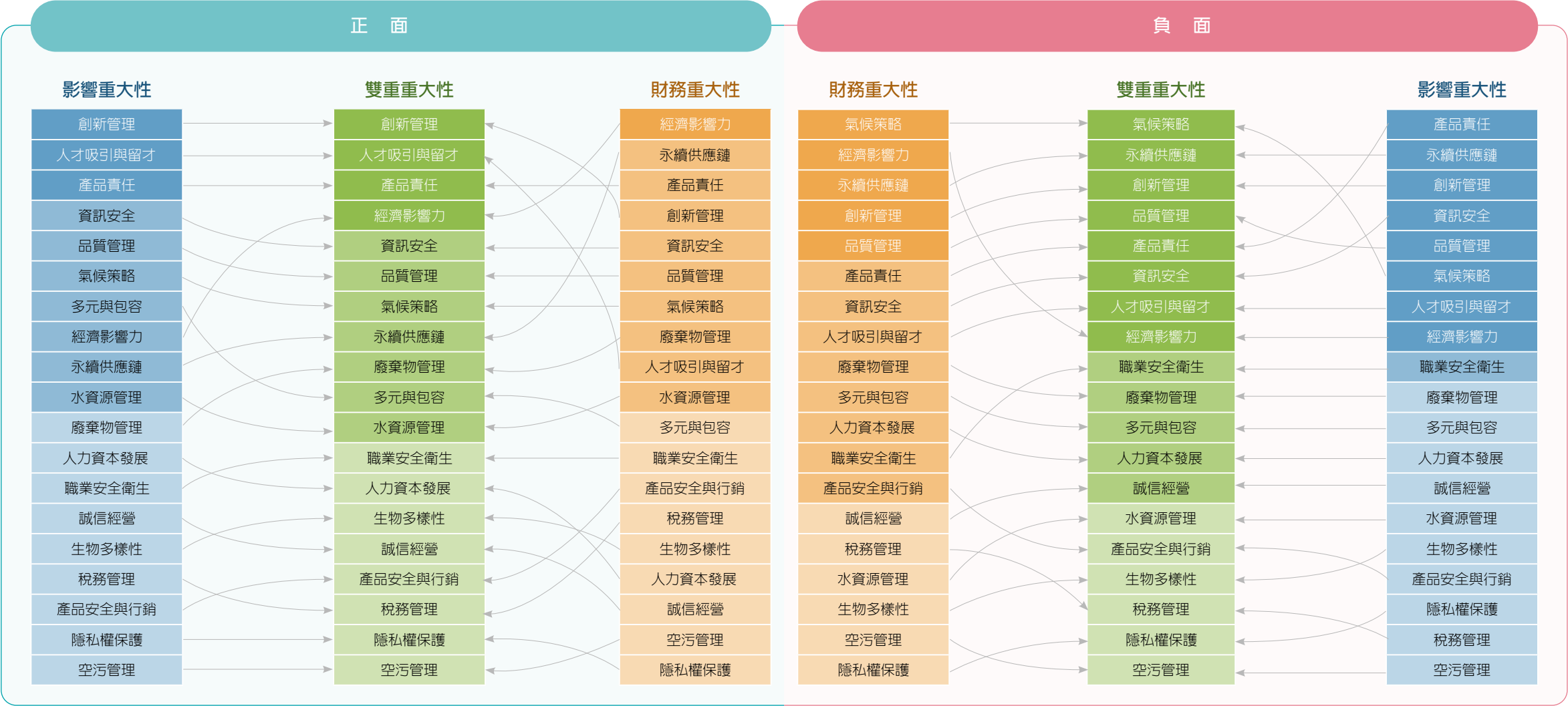
永續衝擊評估說明



鑑別優先揭露之重大議題

針對永續議題衝擊分析結果，依雙重重大性的評估方式，共有 8 項負面重大、4 項正面重大議題，合計共 8 項議題，另有 7 項次要議題，列為持續關注之議題，經總裁最終確認後，將 8 項重大議題之管理方針及推動成果，列為本報告書優先報導之內容。由於本年度首次採用雙重重大性之評估方式，與前一年度之重大議題分析方式不同，惟比較兩年度之重大議題，差異為減少「能

源管理」之議題，在 2023 年係將其併入「氣候策略」下做整體評估。



重大永續議題與標準對應

檢視 GRI 永續報告準則 31 項主題準則，將其與重大議題作對應，選出具關聯性的 9 項 GRI 主題準則及 2 項自訂主題，以及依據 SASB 硬體產業指標進行對應，啟動本報告書之編製程序。

重大議題		經濟影響力		創新管理		品質管理	永續供應鏈	產品責任		人才吸引與留才		資訊安全	氣候策略
衝擊		正面	負面	正面	負面	負面	負面	正面	負面	正面	負面	負面	負面
衝擊面向	經濟	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	
	環境	●		●	●	●	●	●	●				●
	人群			●				●	●	●	●		
	人權						●			●	●		
價值鏈衝擊範疇	更上游供應商						●						●
	第一階供應商	●	●	●	●		●					●	●
	美律	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
	客戶	●	●	●	●		●	●	●			●	
	終端客戶			●	●			●	●				
GRI 主題準則或 SASB 指標對應		● GRI 201 經濟績效 2016 ● GRI 204 採購實務 2016 ● 自訂主題				● GRI 308 供應商環境評估 2016 ● GRI 414 供應商社會評估 2016 ● GRI 416 顧客健康與安全 2016 ● TC-HW-410a.1 原產品生命週期管理 ● 自訂主題				● GRI 202 市場形象 2016 ● GRI 401 勞僱關係 2016 ● GRI 405 員工多元化與平等機會 2016		● 自訂主題	● GRI 302 能源 2016 ● GRI 305 排放 2016
揭露章節對應		2.3 價值創造流程 2.5 財務績效 4.1 永續設計與創新管理 5.1 永續供應鏈				4.1 永續設計與創新管理 5.1 永續供應鏈 5.2 綠色產品管理 5.3 品質管理與客戶服務				7.1 人才吸引與留才 7.2 薪酬福利制度		3.4 資安管理	4.1 永續設計與創新管理 6.1 環境保護政策與承諾 6.2 氣候變遷相關財務揭露 6.3 氣候行動與能源管理

重大永續主題之衝擊時間範圍

重大揭露議題	 經濟影響力		 創新管理		品質管理	永續供應鏈
	負面	正面	負面	正面	負面	負面
對外永續 衝擊說明	製造工廠因應客戶移轉，對員工與供應鏈造成衝擊。製造工廠 透過潔淨科技營收的提升，以改善產業整體的減碳成果，也能呼應綠色金融之推動。同時，訴求永續材料與高能效產品，亦可帶動供應鏈認同永續設計之開發與材料需求。		低耗能產品、低環境衝擊材料需求興起，若開發進程、產品未來性設計之能力落後於競爭對手或不符客戶需求，則接單能力與營收將受到影響。 美律已啟動產品永續設計之規畫，若能優於競爭對手之導入時程，或提早佈局以因應客戶需求，則可提高市占率。		部分供應商材料偶有未達品質標準，造成偶發性客訴與退貨事件。 策略合作客戶對於供應商環境與社會要求日增，如永續材料、可回收材料、零掩埋廢棄物、人權盡責調查等，導致直接成本上漲。	
對內財務 衝擊說明	製造工廠之變動性造成資本支出增加、資金調度或投資架構改變之情形，也造成短期美律工廠與供應商因新設廠造成短期良率降低增加之成本，以及額外之員工招募與訓練成本。 加快永續材料與高能效產品的開發與量產，有助於滿足客戶需求，提升市占率與毛利。		若因永續設計之產品研發落後，則針對新增之永續產品需求接單能力不足，導致營收下滑，且可能既有的產品毛利率較低，導致稅前損益受到衝擊。 因應新材料之導入，提高研發費用之投入，亦可能因新產品增加產線新設備之資本支出。新產品之量產則會提升營業收入。		發生客訴事件，導致退貨金額或補貨成本增加，甚至衍生賠償費用。 可選擇之供應商受限，供應商議價能力受到影響，造成原物料成本增加之風險。	
衝擊時間範圍	已發生		已發生		已發生	已發生

重大永續主題之衝擊時間範圍

重大揭露議題	 產品責任		 人才吸引與留才		 資訊安全		 氣候策略					
	負面	正面	負面	正面	負面	負面						
對外永續 衝擊說明	國際關切物質法規越來越嚴格，若無法在法規要求生效期限前完成改善，恐造成無法出貨給客戶之營運衝擊。		美律已透過 GPMS 綠色產品管理平台管理上游原物料，可透過系統快速掌握未來將提前禁用限制用型化學原料，以符合法規或客戶提早要求適用之衝擊。		近年半導體產業對於人才吸納有著極大的力道，對於專注近 50 年電聲領域的美律，優秀人才的競逐缺乏競爭優勢，對於競逐未來影音與感知的前瞻產品，恐造成人才不足的衝擊。		美律針對台灣中部企業進行薪酬福利之標竿比較，以提供優於法規之員工福利制度，且制定員工持股信託制度，期望吸引優秀人才加入美律與留任現有績優員工。		資訊安全之危害日新月異，美律雖持續改善與強化現有資安部署，但仍有發生資料竊取、遺失，而造成損失或被勒索贖金之情形。		策略性合作客戶已逐年提升美律在減碳節能績效之要求，持續在產品與營運面的節能減碳要求強度，可能造成技術不符合客戶需求，或是因製程無法符合客戶要求之節能目標而降低訂單金額。	
對內財務 衝擊說明	供應商可能在未來會因無法提供符合關切物質法規之材料，而減少同一材料產業供應商家數減少之情形，可能導致成本隨供給減少而上升。		可透過系統化管理，快速掌握受影響之材料，提早與供應商議合，確保在法規或客戶要求期程前，即可取得符合法規之材料，配合客戶提早導入替代性材料，提高客戶訂單量。		因應現階段之求職人力對於固定薪資之期望，可能增加員工招募成本，且研發費用、營業費用、管理費用等相關人力成本將可能持續成長，以因應未來電子電機人才競爭激烈與少子化之雙重衝擊。		為創造具競爭力的工作職場，從工作面、生活面、健康面提升關懷員工之工作措施，且提供持股信託制度，增加員工之薪酬福利等相關費用。透過優秀人才之聘用與留任，有機會能加速新技術或新產品之開發時程，提早量產以增加營業收入。		持續針對系統與網路設備進行改善，投入設備購置之資本支出與由資安顧問提供服務產生之營業費用；可能因系統中斷、資料遺失而造成營運中斷而產生停工損失；若因資料遭竊則可能產生勒索贖金之額外費用。		從產品面與技術面提升美律競爭優勢，將透過研發人力之增加，以及投入相關研發費用，進行技術開發與產品測試；在製程面則配合客戶要求提升綠電占比與節能之雙重要求下，購買綠電（或綠能憑證）增加直接成本，以及改善設備能效而投入之資本支出。	
衝擊時間範圍	已發生		已發生		1-2 年內		已發生		已發生		已發生	

1-4 重大議題管理方針



經濟影響力 與創新管理

全球政經情勢變動，地緣政治挪移供應鏈的發展板塊，衝擊直接作業人員就業市場，美律已於越南設廠、並擴建泰國廠，平衡多國產品線之設置與生產；近年客戶對於永續產品需求提高，且主管機關與往來金融機構亦逐漸提高企業對於綠色營收的要求，美律需儘速投入新材料之研發，強化永續設計能力，訴求永續材料與高能效產品，並提早因應低衝擊性替代性材料的評估與測試，展現在永續設計之績效與能力。

責任 | 總管理處／研發技術總處、電聲產品事業群、麥克風感知產品事業部、電源應用系統事業部、聽覺輔具產品事業部

政 策

- 2023 年營運方針：聚焦獲利、客戶優化、風險分散、淨零永續
- 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
- 導入循環設計 DNA 計畫

採 取 的 行 動 方 案

- 導入產品永續設計架構 10 大主題，新產品開發從研發到出貨均納入評估
- 提高永續設計產品產量，以滿足客戶需求
- 提高再生能源使用，將 RE100 目標提前至 2040 年達成

承 諾

產品設計與研發依循永續設計架構進行，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，並對外參與研究計畫、創新投抵，增加產品開放式創新機會與數量。

追 蹤 行 動 方 案 方 式

- 每月於集團總規會議進行成果報告與檢討、向永續發展推動小組提交目標執行進度
- 每半年向永續發展及提名委員會進行報告與檢討
- 每年向董事會進行報告

利害關係人參與

內部：透過 ESG 趨勢介紹、綠色產品與材料、循環設計 x 設計思考等系列課程，強化內部人員永續創新之能力

外部：客戶可直接聯繫業務及公司的永續窗口洽詢相關需求，投資人可上公開資訊觀測站或公司網站查詢有關資訊



品質管理
永續供應鏈
產品責任

國際客戶與投資機構對供應鏈管理日益重視，包含低碳、可回收、可重工等製造與設計之環境要求，美律透過永續供應鏈政策建立綠色材料供應商資料庫，藉由稽核了解供應商社會／環境要求是否達標，強化品質管理降低客訴率，遵循環保法規與客戶要求。

責任 | 研發技術總處、電聲產品事業群、麥克風感知產品事業部、電源應用系統事業部、聽覺輔具產品事業部、供應鏈管理總處

政策

- 以源流管理，及時提供顧客滿意的產品、品質、與服務
- 供應商體質優化、風險管理、稽核與交流；供應商在地化
- 產品皆符合歐美對有害物質限用規定，產品外包裝標示皆符合客戶要求

承諾

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。

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
- 每月持續改善品質未達標項目，並提出預防措施
- 要求供應商簽署社會與環境責任承諾書、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

追蹤行動方案方式

- 每月於總規會議進行品質管理及客戶滿意報告與檢討
- 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
- 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

利害關係人參與
內部：透過 ESG 趨勢介紹等系列課程，強化內部人員對永續供應鏈發展策略之認知與落實
外部：客戶可直接聯繫業務及公司的永續窗口洽詢相關需求，上游供應商可透過供應商溝通平台及推廣 ESG 相關宣導說明會



人才吸引與留才

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。

責任 | 人力資源總處

政策

- 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

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

承諾

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

追蹤行動方案方式

- 每月於集團總規會議進行成果報告與檢討
- Merry Data Intelligent 系統

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



資訊安全

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。

責任 | 資訊總處

政策

- 美律資訊安全管理政策

承諾

透過 ISO27001:2013 資訊安全管理系統，建立安全及可信賴之資訊情境，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。

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

追蹤行動方案方式

- 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
- 每年底資安推動小組向永續發展及提名委員會、董事會報告

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



氣候策略

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。

責任 | 研發技術總處－品質保證處

政策

- 美律環境保護政策
- 美律水資源政策
- 美律生物多樣性與無毀林政策

採取的行動方案

- 導入溫室氣盤查系統，增加溫盤作業效率及完善數據整合
- 著重於改善能源效率並透過實際使用再生能源來降低碳排，不足處暫以購買再生能源憑證以達集團再生能源目標

承諾

- 2040 年集團營運達成碳中和，並於 2024 年簽署加入科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi)
- 提升能源效率，加強再生能源使用，持續透過提升能源效率，降低溫室氣體排放

追蹤行動方案方式

- 廠處建立能源系統，得以即時掌握異常用電
- 每年訂定節能減碳措施，並定期追蹤各項措施執行與減碳狀況
- 每月於總規會議進行溫室氣體排放量之成果報告與檢討

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



影音感知 產品專家

營收創新高達

366.9 億

啟動

品牌再造計畫

電動車音響

正式量產



2-1 關於美律



美律實業股份有限公司

Merry Electronics Co., LTD.,
台灣台中市南屯區工業區 23 路 22 號

美律為全球電聲產品專業廠商，擁有誠信可靠的聲譽、對影音感知技術與軟硬體的专业整合，以及強大的研發創新能力，我們不只是 OEM 或 ODM 廠商，更是國際大廠尋求革新性產品的首選開發夥伴，每年為全球知名夥伴開發與製造各式電聲、影音產品，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。

成立 49 年
1975.12.24 創立

股票代號 2439
2000 年股票上市

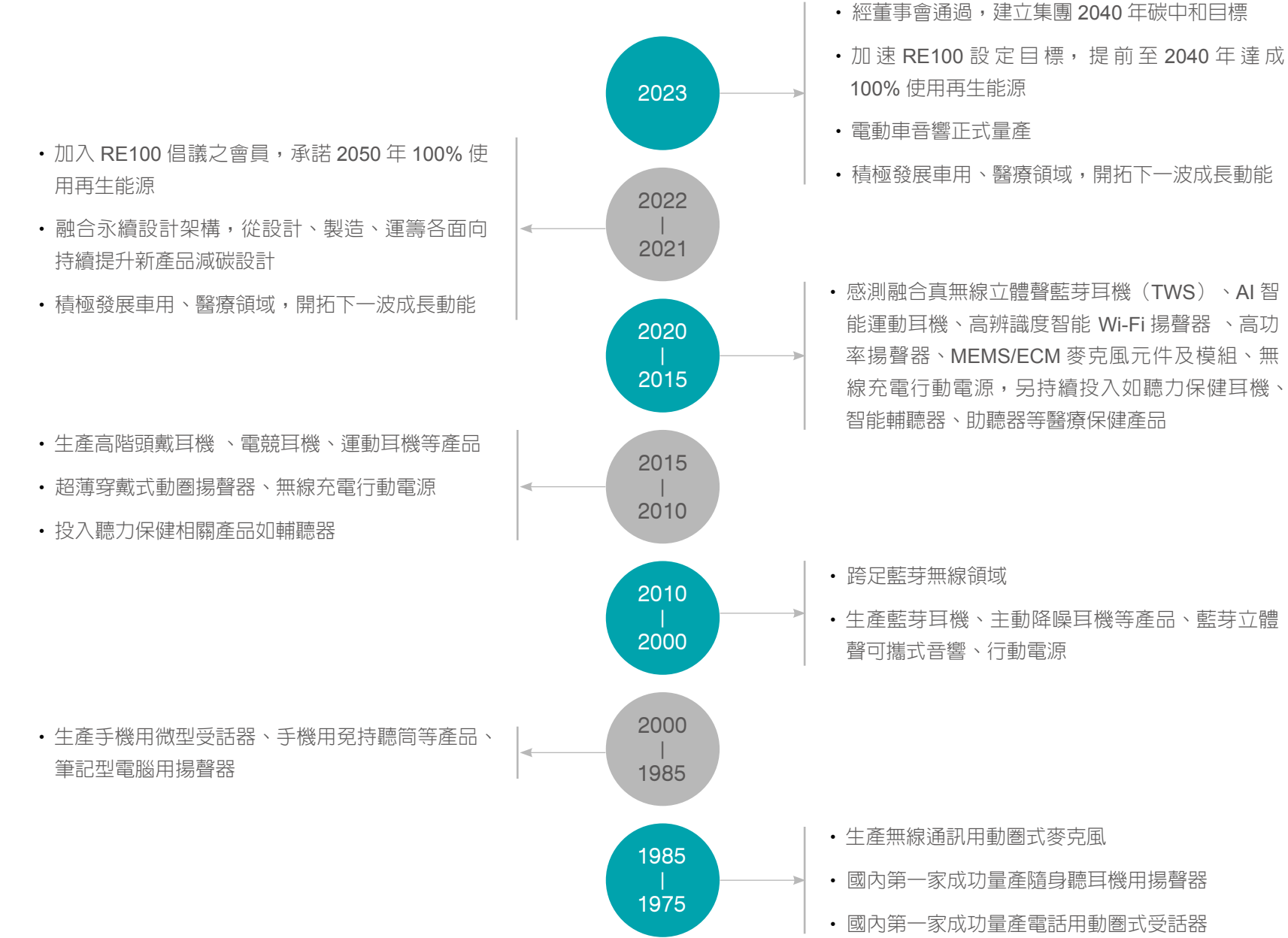
員工人數 5,963 人
(截至 2023 年 12 月 31 日止)

366.9 億元
(2023 集團合併營收)

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

18 個據點
台灣（台中、台北、新竹）、中國（深圳、蘇州、惠州、香港、廈門）、泰國、越南、美國（美東、美西）、加拿大、挪威、新加坡、馬來西亞等

大事記

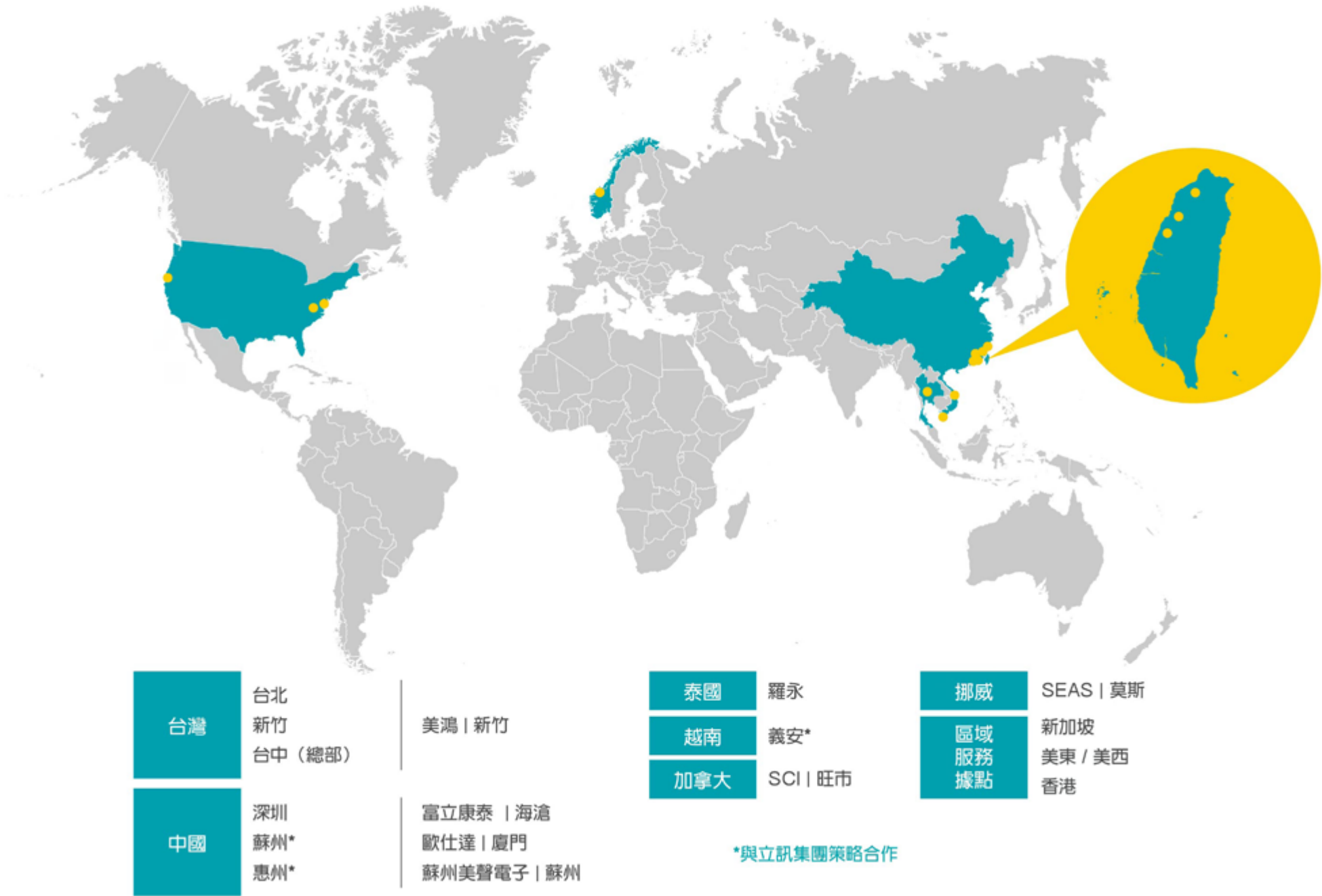


公協會參與

除了積極與利害關係人進行溝通與議合，美律也參與永續及科技產業相關重要公協會組織，針對重要議題與資訊進行交流、共同合作，持續促進電聲產業永續發展。

公協會名稱	身分
台灣區電機電子工業同業工會	理事
電聲產學技術發展與驗證聯盟 EATD	一般會員
國際聲學與振動學會 IIAV	一般會員
微感測器與致動器產學聯盟	一般會員
台灣智慧自動化與機器人協會	一般會員
社團法人中華民國工商協進會	一般會員
台中工業區廠商協進會	一般會員
台灣電池協會	一般會員
台灣董事學會	一般會員
天下永續會	一般會員
子公司歐仕達 - 廈門市海滄區工商聯（總商會）	一般會員

全球布局



2-2 核心價值

願景與承諾



美律的創立，來自為人類與社會做出貢獻的初衷，每一步都不僅是追求商業上的成功，更以推動科技進步、促進人類與社會的福祉及永續為己任。從電聲技術的核心，到影音、感知技術的整合，美律不斷探索更健康、舒適、豐富的感知體驗，同時亦善盡企業責任，具體落實對人、社會、環境的關懷，創造永續正向的循環。

品牌理念

自 2022 年啟動美律集團品牌再造計畫，淬鍊 48 年經營脈絡，於 2023 年提出以「成為世界級影音感知解決方案提供者」為使命，「為健康與永續的未來，創造美好感知體驗」(Creating sensory experiences to enhance well-being and sustainability.) 為全新品牌主張，結合六大核心價值觀深化企業文化並將付諸實踐，未來創新與基礎並重，持續永續穩健發展。

互信且開放溝通

面對重要的問題，我們以共同的目標為基礎，相信彼此的專業，即時且開放的溝通。這也引領我們與夥伴及客戶建立長期信賴關係。

創造正向的影響力

我們相信不論性別、族裔或年資，所有的同仁與供應商夥伴都應得到友善平等的對待與尊重。美律重視社會與環境的健全發展，期許自己作為榜樣，創造良善的企業經營與環境永續模範。

前瞻性地為客戶設想

結合協力夥伴、同仁與股東，跨部門、跨單位合作，持續探索未來趨勢，主動提供客戶更好的建議與做法，攜手服務顧客，為客戶創造成功。

充分授權與當責

每個美律人的成長都來自充分授權、勇於承擔的工作文化，我們相信每個人與生俱來的潛力，也期待每個人在美律獲得啟發，發揮所長。

持續追求進步與創新

不眷戀過去的成功，我們將眼光放在未來，適時調整，鼓勵嘗試，容許失敗而不輕言放棄，我們相信所有事情都有更好的做法，持續創新並擁抱可控的風險。



誠正且可靠的關係

我們做出承諾一定兌現，絕不誇大其詞，同時我們也嚴格遵守法律與道德的規範，做人正直，做事正確，作為彼此與客戶最可靠的夥伴。

2-3 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术，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，產品以外銷至亞洲、歐洲、

美洲等地為主，並與世界大廠協同合作開發，而在面對國際政經情勢及地緣風險的影響，亦持續分散產能計畫，提供客戶多元的生產基地選擇，提升產能調度彈性以及製造效益。此外，多元業務的發展，積極結合電聲技術應用佈局

於車用、視訊會議設備及醫療等領域，以增加產品多樣性，擴展新核心業務，2023 年美律無銷售任何在特定市場被禁止的產品或服務。

電聲成品

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

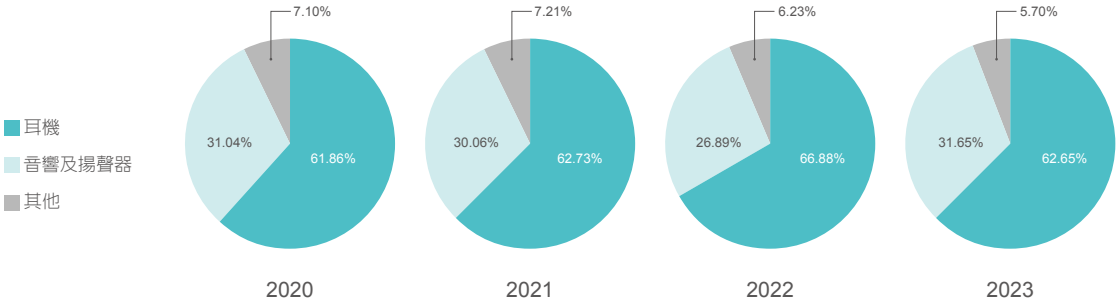
應用於智慧手機、筆記型電腦、會議系統、車用系統等資通訊產品或耳機、穿戴裝置、智能音箱之揚聲器單體、微機電系統（MEMS）麥克風或駐極體電容式（ECM）麥克風

電池產品

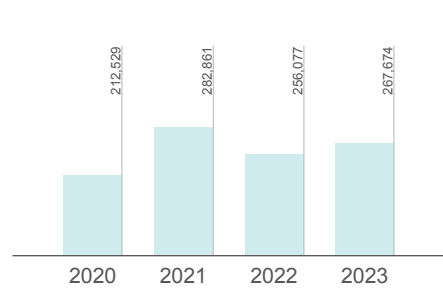
電池組
行動電源

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

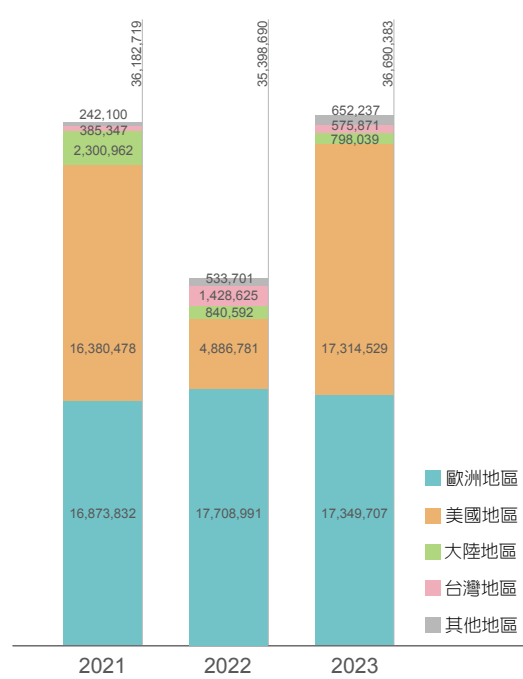
歷年產品生產量統計（營收占比）：



歷年銷售量：



歷年地區別營收金額：



2-4 價值創造流程

美律提供客戶洞察問題與趨勢，主動提出產品概念，協同開發過程亦如同客戶身邊的專家，積極提出前瞻性的解方與對策，共同實現產品的創新。整合跨領域合作夥伴技術，創造跨越技術的開發可能性，與客戶一同推動人類感知體驗更近一步。美律不僅以「電聲」聞名，面對新的商業目標，亦積極強化聲音以外的技術與產品能量。透過新技術、新產品發表，對業界展現在影音與感知技術的突破，切入新市場。

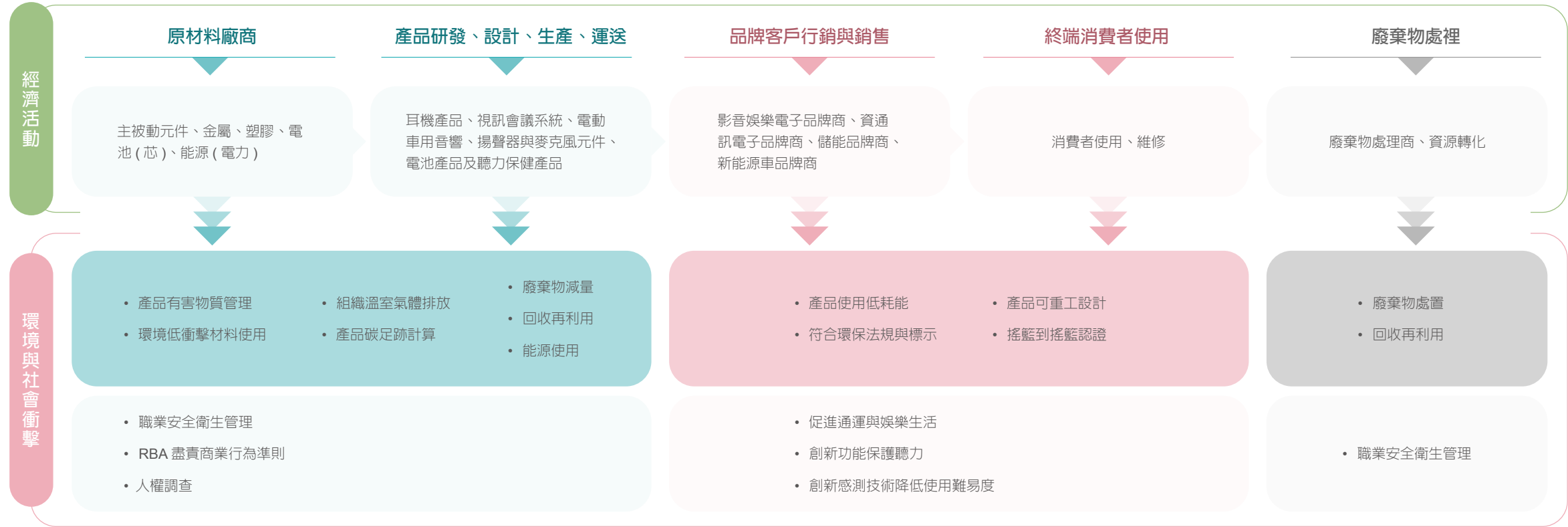
上下游價值鏈

美律將近 50 年來專注聚焦電聲領域，掌握前瞻科技與新市場趨勢，結合對電聲的技術、材料、製程、軟體的累積與扎根，美律提供客戶先進影音感知技術整合服務，在產品初始設計階段，即提出 10 大永續設計構面，為客戶提供創新與永續方案，並透過模擬軟體輔助設計、開模、製程估算，並以先進設備與製程，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。

美律主要業務為耳機產品、視訊會議系統、電

動車用音響、揚聲器與麥克風元件、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。關於經濟活動所產生之環境、社會衝擊，相關管理策略與減緩請參考有關章節揭露。



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



2-5 財務績效

美律 2023 年合併營業收入為新台幣 366.90 億元，相較 2022 年增加 12.92 億元（增加 3.65%），合併稅前淨利為新台幣 18.85 億元，相較 2022 年減少新台幣 1.64 億元（減少 7.98%）。

2023 年營收增加主因為受惠新產品量產銷售及客戶加速庫存去化使銷貨收入成長，使整體銷售較 2022 年增加。2023 年營業費用係客戶新產品開發案增加，致研發支出增加。2023 年營業外收入（支出）相較 2022 年減少係受美金匯率波動影響，致兌換利益及金融商品利益減少。



歷年營收與損益

	單位：仟元				
	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	36,397,793	34,444,819	36,182,719	35,398,690	36,690,383
營業成本	31,357,874	30,126,271	31,807,621	30,846,138	31,948,416
營業毛利	5,039,919	4,318,548	4,375,098	4,552,552	4,741,967
營業費用	2,804,567	3,177,806	3,276,541	3,479,432	3,604,044
推銷費用	397,602	345,767	424,928	454,456	453,177
管理費用	1,101,580	1,127,403	1,152,137	1,224,246	1,186,242
研究發展費用	1,305,385	1,704,636	1,699,476	1,800,730	1,964,625
營業利益	2,235,352	1,140,742	1,098,557	1,073,120	1,137,923
營業外收入（支出）	1,010,845	561,963	483,616	975,906	747,572
稅前淨利	3,246,197	1,702,705	1,582,173	2,049,026	1,885,495
所得稅費用	715,051	383,305	291,083	427,970	467,598
本期淨利	2,531,146	1,319,400	1,291,090	1,621,056	1,417,897
稅前其他綜合損益	926,128	-936,960	-919,953	38,221	-169,990
綜合損益總額	3,457,274	382,440	371,137	1,659,277	1,247,907
每股盈餘	12.51	6.39	5.40	6.81	6.16

GRI 特定揭露支出項目

員工薪資與福利	2,729,703	3,306,368	3,364,588	3,342,556	3,527,116
政府補助金額	173,967	188,780	312,065	327,336	217,375
直接 / 間接政治捐獻	0	0	0	0	0
公益捐贈支出	2,013	1,649	1,598	1,628	3,291

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 2023 年度股東會年報。
2. 2023 年度預計發放現金股利每股 NT4.70 元。

2-6 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

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，以落實誠實申報完納稅賦、資訊透明、互信及謹慎評估稅務風險與影響。

2022 年及 2023 年支付所得稅彙整

單位：新台幣仟元				
以地區區分	2022		2023	
地區	金額	百分比	金額	百分比
亞洲	192,724	99.04%	298,000	99.41%
歐洲	1,871	0.96%	1,708	0.57%
美洲	0	0	68	0.02%
支付數合計	194,595	100%	299,776	100%

所得稅相關資訊

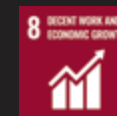
單位：新台幣仟元		
	2022	2023
稅前淨利	2,049,026	1,885,495
所得稅費用	427,970	467,598
帳面有效稅率	20.89%	24.80%
繳納所得稅款	194,595	299,776
現金有效稅率	9.50%	15.90%

2023 年實際繳納所得稅款約 3 億元，惟 2023 年現金有效稅率受各地實際進行投資抵減稅務申報，以及各地租稅優惠隨時間經過適用之優惠條件變化影響，而與帳面有效稅率有所差異。

所得稅相關資訊

單位：新台幣仟元			
		2022	2023
亞洲	稅前淨利	2,162,418	1,963,488
	所得稅費用	439,444	478,170
	帳面有效稅率	20.32%	24.35%
美洲	稅前淨利	-98,696	-111,864
	所得稅費用	-12,837	-10,675
	帳面有效稅率	0	0
歐洲	稅前淨利	4,831	-1,128
	所得稅費用	1,363	103
	帳面有效稅率	28.21%	-9.13%
其他	稅前淨利	-19,527	34,999
	所得稅費用	0	0
	帳面有效稅率	0	0

充分授權 與當責



成立
永續發展及
提名委員會

台灣總部、美律深圳、
美律越南取得

ISO 27001
資安認證

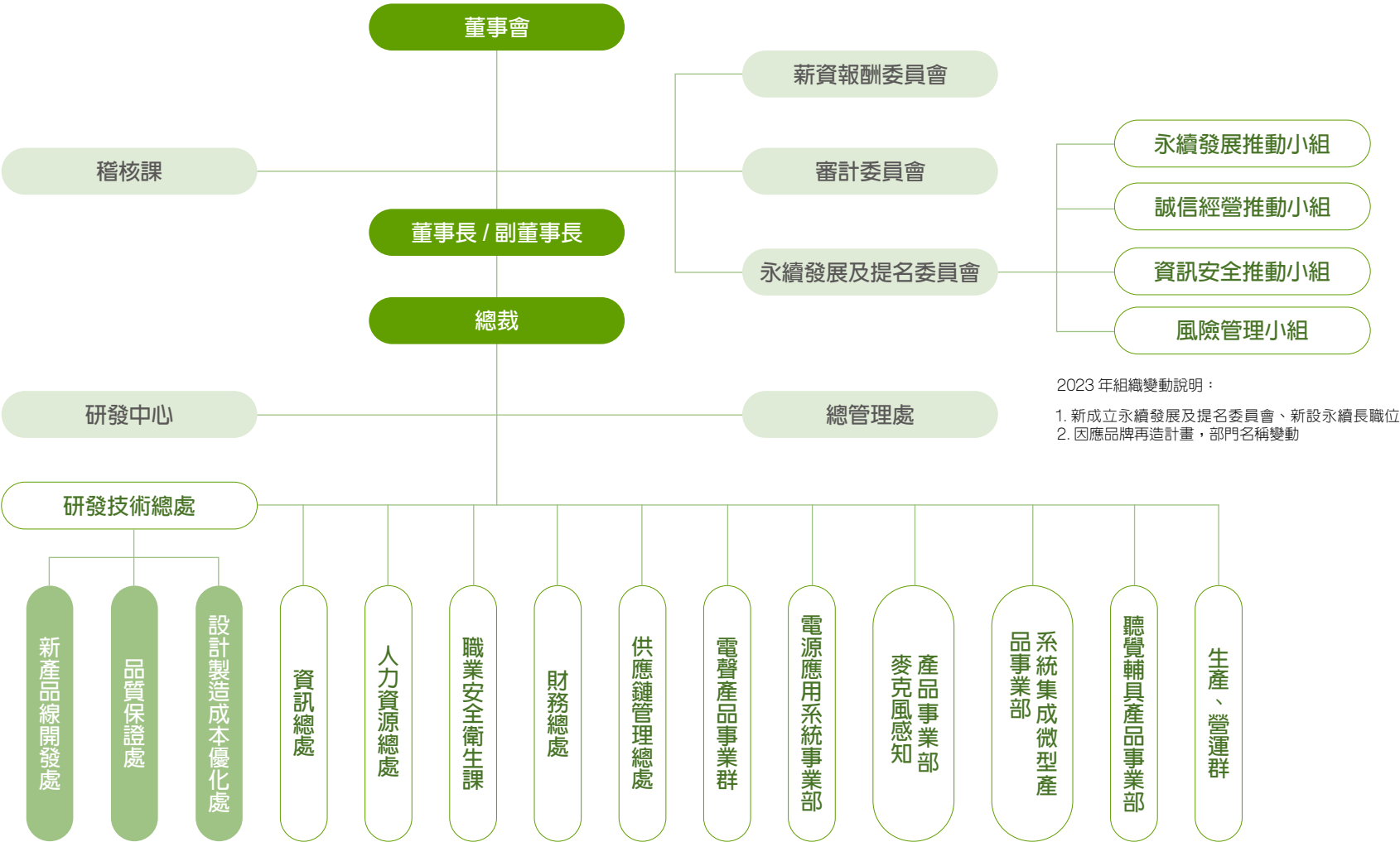
制定
美律反貪腐、
反賄賂與反洗錢
政策



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 3 個功能性委員會，向董事會報告。2023 年成立永續發展及提名委員會，將既有 4 個功能小組納入委員會中進行管理與執行。



2023 年組織變動說明：
1. 新成立永續發展及提名委員會、新設永續長職位
2. 因應品牌再造計畫，部門名稱變動

董事會組成與運作

美律最高治理單位為董事會，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，任期 3 年。董事會運作遵循「董事會議事規範」，每季至少召開 1 次，2023 年共召開 5 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 7.7 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。

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，年度共 24 項關鍵重大事件，其中包含環境面 5 項、治理面 16

項、社會面 2 項及 1 項包含上述三面向之議題。2023 年美律亦自願設置永續發展及提名委員會，強化企業永續發展治理機制。2023 年美律董事會之重大決議皆已發布於公司網站。預定 2024 年再將永續報告書編製成果以討論案呈報至董事會，以完善董事會對美律永續報導之監督機制。

「公司治理實務守則」	討論案	報告案
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	2023.02.23 • 修訂本公司「公司治理實務守則」部分條文案 (治理)	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告 (環境)
「企業永續發展實務守則」	2023.04.27 • 制定本公司「永續發展委員會組織規程」案 (治理) • 委任本公司第一屆永續發展委員會成員案 (治理) • 制定本公司「永續報告書編製及驗證作業程序」案 (治理)	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告 (環境)
「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序」	2023.07.27 • 修訂本公司「誠信經營作業程序」案 (治理) • 修訂本公司「風險管理程序」案 (治理) • 修訂本公司「資訊安全管理手冊」案 (治理) • 修訂本公司「企業永續發展實務守則」案 (治理)	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告 (環境)
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	2023.10.26 • 申請調整 2023 年度對關係人捐贈之贊助經費項目 (社會) • 修訂本公司「董事會績效評估辦法」案 (治理)	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告 (環境)
「風險管理程序」	2023.12.28 • 本公司永續長委任案 (治理) • 修訂原「永續發展委員會組織規程」為「永續發展及提名委員會組織規程」案 (治理) • 修訂本公司「誠信經營作業程序」案 (治理) • 修訂本公司「風險管理程序」案 (治理) • 訂定本公司永續發展政策、報告 2023 年度永續發展執行成果及設定 2024 年度目標 (治理、環境、社會) • 2024 年度對關係人捐贈新台幣 153 萬元整 (社會)	• 本公司 2023 年度風險管理報告暨 2024 年度工作計畫案 (環境) • 本公司 2023 年度智慧財產管理計畫執行報告暨 2024 年度工作計畫案 (治理) • 本公司 2023 年度資安成果暨 2024 年度工作計畫案 (治理) • 本公司誠信經營推動小組 2023 年執行情形暨 2024 年度工作計畫案 (治理)
「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		

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		●	●	●		●			●
黃朝豐	法人代表人董事	男		●	●	●	●	●	●		
林士傑	董事	男		●	●	●		●		●	
廖耕彬	法人代表人董事	男	新加坡	●	●	●	●	●		●	
蘇勇盛	董事	男		●	●	●		●		●	
余日新	獨立董事	男		●	●	●	●	●		●	
吳輝煌	獨立董事	男		●	●	●	●				●
易昌運	獨立董事	男	台灣	●		●	●		●		

薪資報酬委員會

執掌

協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策和董事及經理人之報酬

運作情形

- 2011 年成立薪資報酬委員會
- 由 3 席獨立董事（余日新、吳輝煌及易昌運）組成，吳輝煌獨立董事為召集人
- 2023 年共召開 3 次會議，出席率皆為 100%
- 美律董事與經理人之薪酬政策，依照「董事及經理人酬金管理辦法」規定辦理，由薪資報酬委員會審議，提交董事會討論通過。相關執行情形請參閱年報或公司網站
- 自 2022 年開始，總裁績效指標連結永續指標達成率
- 2023 年年度總薪酬比

年度總薪酬比：13.12 倍

年度總薪酬變化比：1.77 倍

備註：

1. 分母統計已排除海外所有員工以及台灣兼職員工之年度薪酬
2. 年度總薪酬比率=薪酬最高個人的年度總薪酬／所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數
3. 年度總薪酬變化比率=薪酬最高個人之年度總薪酬增加比率／所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加比率

功能委員會

審計委員會

- 公司財務報表之允當表達
- 公司遵循相關法令及規則
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性之績效
- 公司存在或潛在風險之管控
- 公司內部控制之有效實施

執掌

永續發展及提名委員會

- 擬定永續發展、誠信經營、風險管理、資訊安全政策，進行相關運作機制之監督
- 尋找適任的董事及總裁候選人，向董事會提出候選人名單
- 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項

運作情形

- 自 2019 年設立審計委員會
- 由 3 席獨立董事（余日新、吳輝煌及易昌運）組成，余日新獨立董事為召集人
- 2023 年共召開 5 次會議，出席率皆為 100%，詳細執行情形請詳年報或公司網站

- 自 2023 年設立永續發展及提名委員會
- 由 2 席獨立董事及 1 名董事（吳輝煌、余日新及黃朝豐）組成，吳輝煌獨立董事為召集人
- 2023 年共召開 2 次會議，出席率皆為 100%，詳細執行情形請詳年報或公司網站

董事提名及選舉

董事（含獨立董事）之提名與選任係遵循「董事選任辦法」採用候選人提名制及累積投票制，由永續發展及提名委員會尋找適任的董事（含獨立董事）候選人，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；獨立董事候選人評估其獨立性，審慎評估後提出候選人名單，交由股東會投票，依循「公司法第 192 條之 1」辦理，由股東會就董事候選人名單中選任。

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。

2023 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，且於 2024 年 2 月 22 日召開之董事會將自評結果進行提報。另董事會績效外部評估已於 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 4 月 27 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](#)。

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，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，2023 年無相關重大缺失。



3-2 誠信經營與法規遵循

誠信經營推動小組

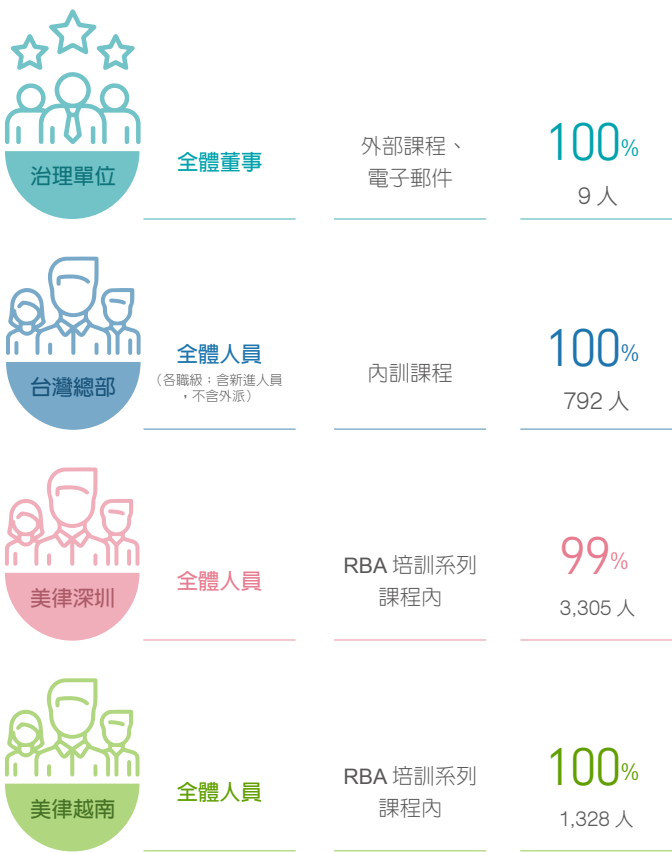
為健全誠信經營之管理，設置誠信經營推動小組，推動之規畫與成果定期向董事會報告，推動小組配置充足資源及適任人員，負責推動相關防範方案之制定、執行，相關誠信經營守則與規章揭露於美律公司網站與員工網站。此外，由稽核課針對推動之成果或措施進行監督或查核，以確保誠信經營推動之成果。

誠信經營推動成果

台灣總部、美律深圳及蘇州美聲之所有董事、高階管理階層、主管及同仁均須簽署「美律的商業行為與職業道德規範」。且台灣總部、美律深圳及美律越南新進同仁入職時接受誠信經營相關實體訓練課程，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，2023 年對於董事及台灣總部員工舉辦 6 項與誠信經營議題相關之教育訓練，內容包含保護智慧財產、簽署契約的授權、內線交易、營業秘密、反貪腐宣導、職業道德等。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。詳細誠信經營推動小組年度執行成果請參閱公司網站。

誠信經營教育訓練



註：
* 此為年度平均派訓已完訓人數。
** 受訓百分比為年度平均派訓已完訓總人數／年底總人數。

2023 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

- 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 2023/12/28，且由稽核課監督實施成果。
- 「美律的商業行為與職業道德規範」已明定防止利益衝突政策，提供適當陳述管道。2023 年台灣總部、美律深圳及蘇州美聲之所有新進同仁皆已 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。
- 執行誠信經營課程教育訓練，以主題式複訓 2 堂課，分別為保護智慧財產、簽署契約的授權，共 37 分鐘。

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：透過內部訊息推送向全體同仁宣導保護公司資產及透明申報禮品收受，並在公司全員大會進行實體教育訓練，宣導營業秘密、內線交易及反貪腐政策與案例分享。

貪腐 0 容忍

誠信經營推動小組長期推動公司反貪腐與反賄賂辦法，於 2023 年經董事會通過，訂定美律反貪腐、反賄賂與反洗錢政策，建構公司治理標準與風險管理機制，正式聲明美律對於貪腐與賄賂行為採取零容忍原則，而針對國際對反洗錢日益重視，為預防洗錢、逃稅及違反制裁之風險，保護美律免於被牽涉到相關洗錢犯罪行為所導致的損失，以及防範可能對社會民生造成的危害，制定反洗錢政策，展現美律防制洗錢犯罪之決心，堅守永續經營核心價值，善盡國際社會公民之責。

舉報與保護機制

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，明確規定出反賄選、反貪瀆、禁止疏通費，提供檢舉管道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 2023 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 1 件，檢舉內容經相關單位查證後，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。

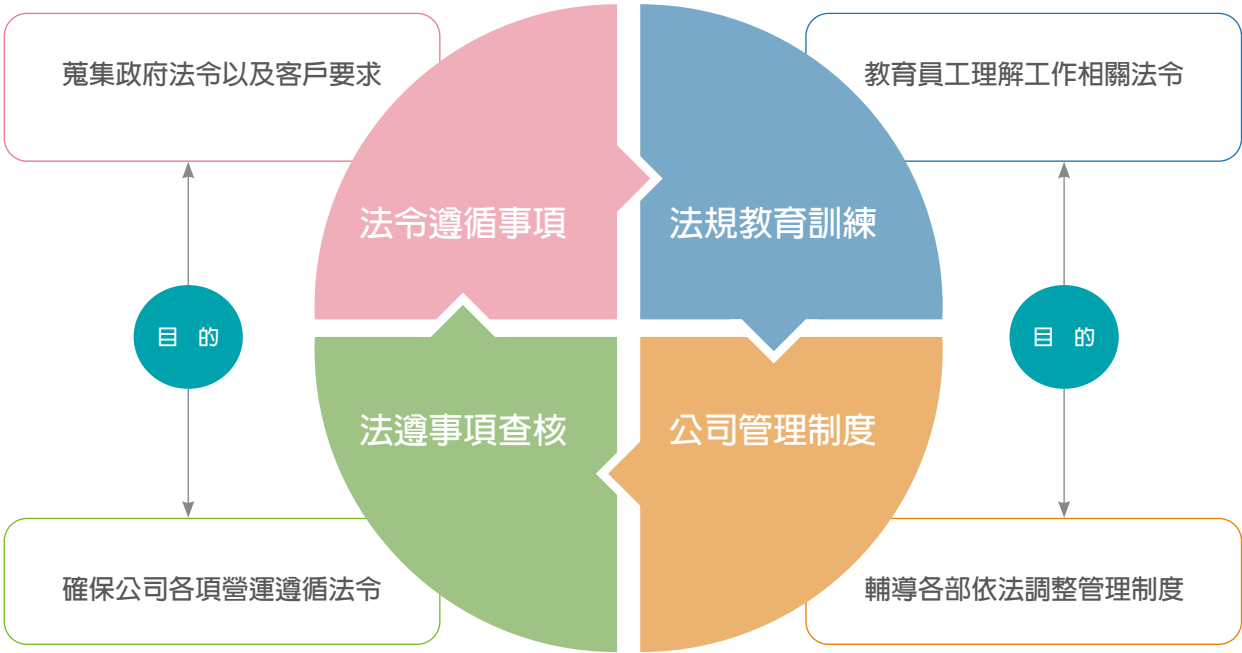
集團法規遵循

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 大類共 282 項法規，由相關部門主管確認其部門內作業流程與法規一致，2023 年度無重大違反相關法規而遭裁罰之情事。

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。

法規遵循管理制度



不誠信行為檢舉管道



獨立檢舉平台：<https://besign.merry.com.tw/whistleblowing/> |



信箱：integrity@merry.com.tw |



電話：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 2023/12/28 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 16 類風險：「營運」、「品質」、「能

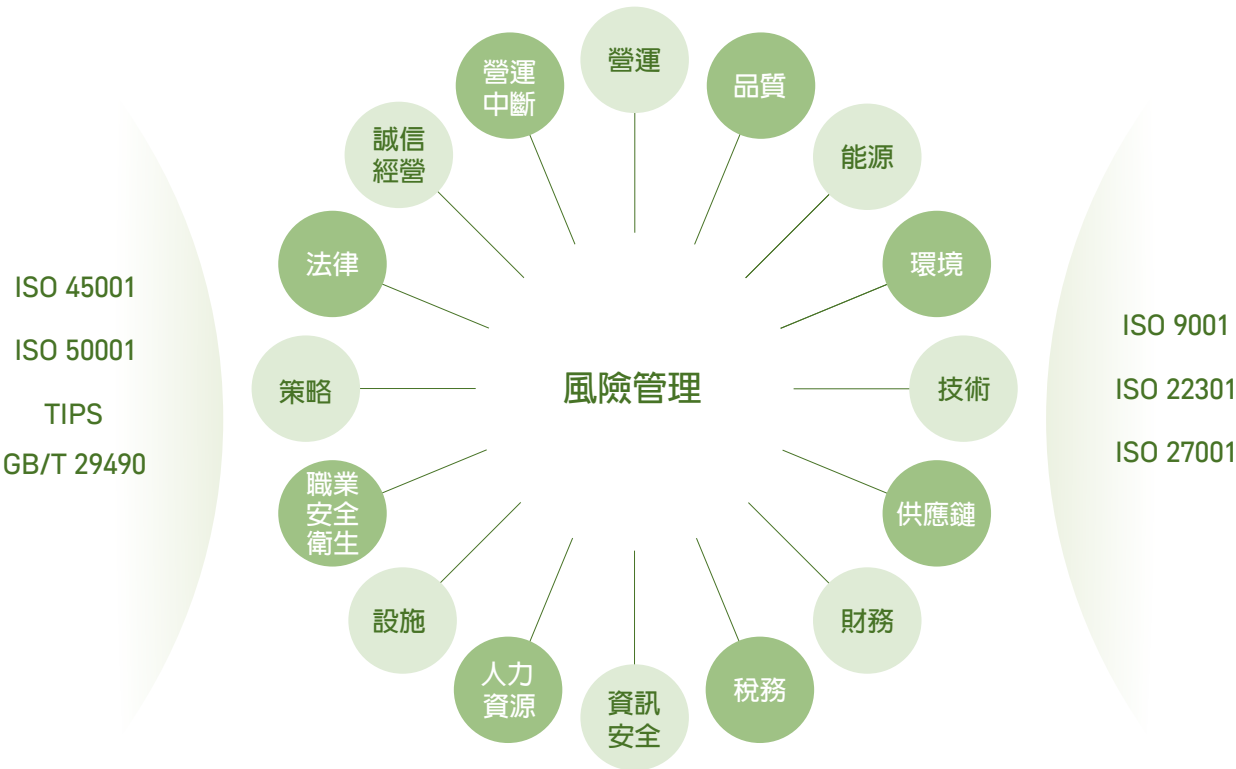
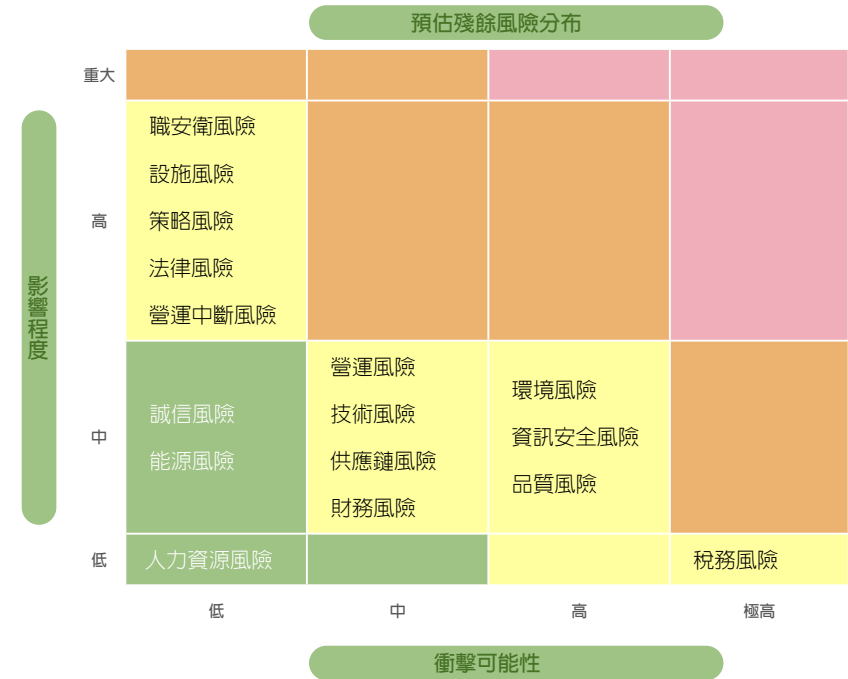
源」、「環境」、「技術」、「供應鏈」、「財務」、「稅務」、「資訊安全」、「人力資源」、「設施」、「職業安全衛生」、「策略」、「法律」、「誠信經營」、「營運中斷」，並透過程序文件當中的風險評估工具，將風險區分為 4 級，與各當責單位討論所列風險事項是否需進一步採取控制措施，並據此產出風險矩陣分析；再者，此風險作業亦整合所導入之 ISO 9001、ISO 22301、ISO 27001、ISO 45001、ISO 50001、TIPS、GB/T 29490 等管理體

系，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，風險管理小組皆陸續開辦風險管理教育訓練課程，並將已開展的氣候相關財務揭露 (TCFD) 的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，持續演練依據營運衝擊分析的結果與組織現況所建立之營運持續計畫 (BCP)。

2023 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：



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	客戶集中度高	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	-	-
麥克風產品事業部	營運風險	客戶集中度高、產能無法配合市場供需、委外封裝的品管議題、特定廠商掌握關鍵材料 / 技術、客戶信用下滑、半導體供應鏈產能吃緊、人才流失、政治地緣緊張影響客戶下單	透過代理商引薦潛在客戶 前期交易付現 調整所需晶圓方案與產品藍圖 新產品品質委外測試
技術總處風管小組	環境風險	-	-
技術總處	品質風險	-	-
	能源風險	-	-
	技術風險	-	-
供應鏈總處	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	特定系統委外／備援作業不足、代管資訊服務系統未更新修補程式、委外服務網路連線異常、供應商平台管理程式錯誤	軟體定期更新／掃描 定期實施資安教育訓練、績效面談作業
資訊總處風管小組	營運中斷風險	-	-
人力資源總處	人力資源風險	-	-
	設施風險	-	-
職業安全衛生課	職安衛風險	-	-
誠信經營推動小組	誠信經營風險	-	-
總管理處	策略風險	-	-
	法律風險	特定合約約定之洩密違約金較高	持續盤點營業秘密分級管理制度 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 資安管理

為強化集團資訊安全及公司競爭力，於 2021 年成立「資訊安全推動小組」，隸屬董事會下永續發展及提名委員會，由副總經理職級之資訊長兼任資安長擔任資訊安全推動小組主席，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。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，每年定期向董事會、永續發展及提名委員會報告運作成果（最近一次於 2023/12/28 向董事會報告年度執行成果與次年度計畫），2023 年無發生重大資安事件。

台灣總部已於 2021 年取得 ISO 27001 資訊安

全管理系統驗證證書，自 2022 年設立資訊元年目標，啟動資訊安全短、中、長期計畫後，美律深圳、美律越南分別於 2022 年及 2023 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證證書，後續將逐步推動資訊安全管理機制至各廠區，積極推動資訊安全優化、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。

資訊安全管理重點

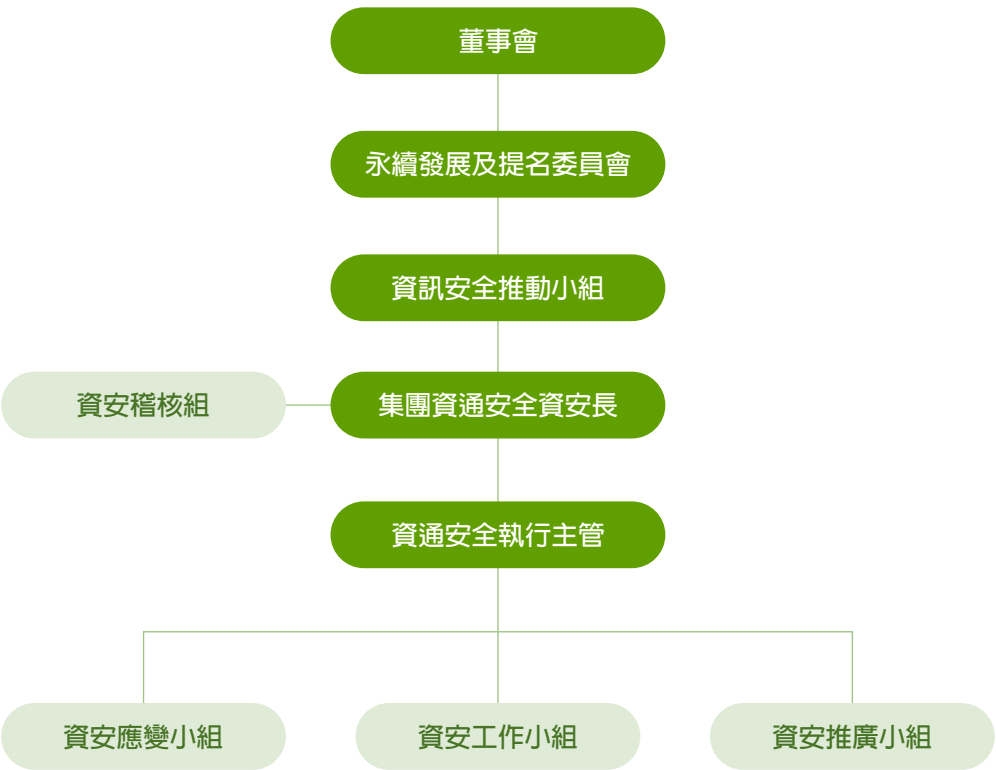
資訊安全之管理程序及安全防護技術適用於各項資訊作業，在資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之過程中，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並加強資訊安全事件發生之應變能力制定作業程序，以降低或消除資安事件所帶來的災害，防範未來可能發生之資安事件，且著重強化於主動資安防護作業與數位化資安的轉型建置，可達到對公司、客戶、供應商資料與個資的保護作業，並定期宣導強化全體人員資安意識，降低人為資安風險。

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。

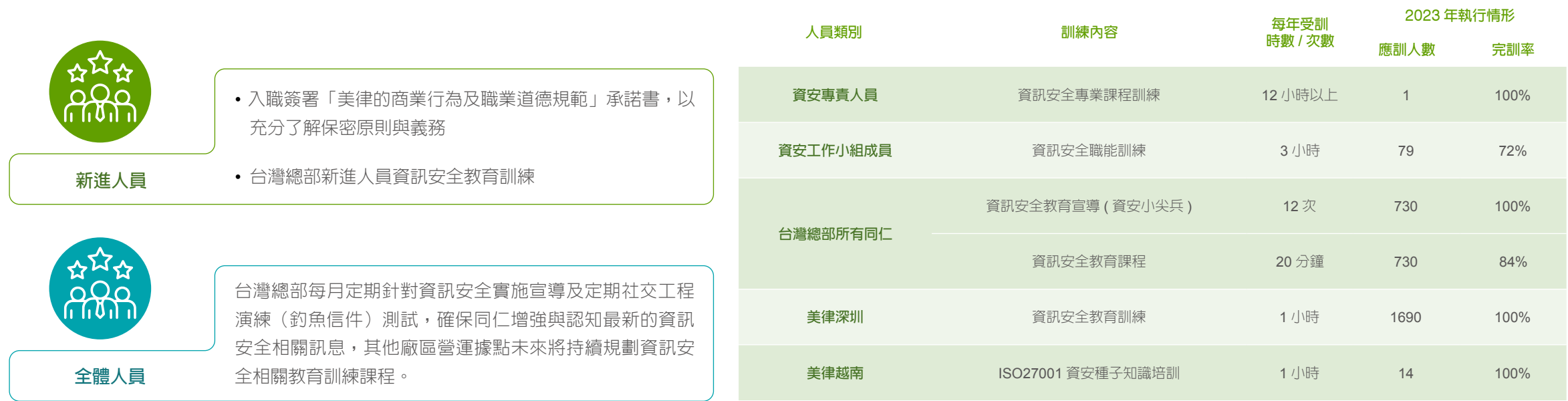
資訊安全推動小組工作重點

- 控管資訊安全風險
- 稽查追蹤資訊安全異常
- 強化大數據整合與數位轉型
- 資安目標及推動計畫
- 內外部稽核與營運持續演練
- 異常事件舉報作業

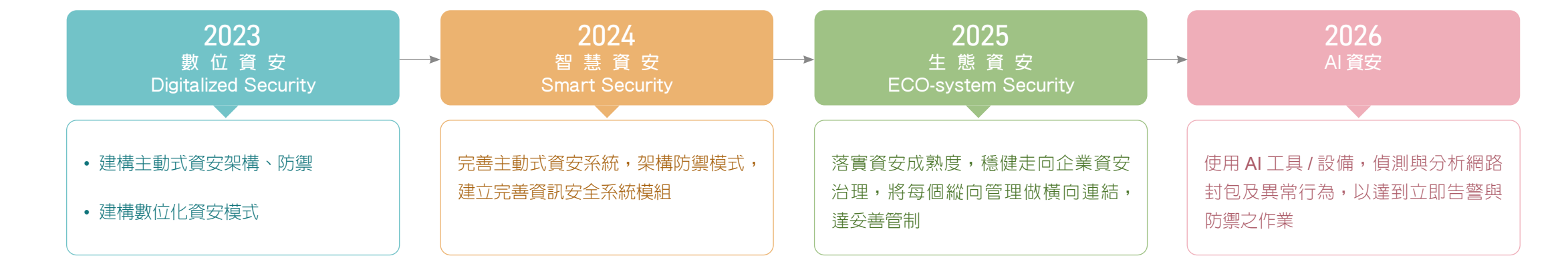
資訊安全推動小組架構



強化員工資安意識



資訊安全里程碑



追求進步 與創新



永續材料占整體材料
比例 32.4%

電競耳機產品功耗優化
26%

優化包裝設計後紙盒
體積縮小 50%

專利有效存續
343 件

取得
TIPS A 級驗證

麥克風事業部獲得
EE Awards Asia 2023



創新技術是公司在未來能持續保持領先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結合循環經濟的概念為原則，從產品設計階段起，藉由微小化、設備自動化、智慧電聲平台及電池整合等目標，降低產品對社會的影響，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。同時，在產品有害化學物質管理、水風險等與全球環境相關的重要議題上，我們亦建立管理辦法，持續將國際關注之環境議題納入產品研發、生產、設計之過程中。



4-1 永續設計與創新管理

產品設計導入循環經濟概念

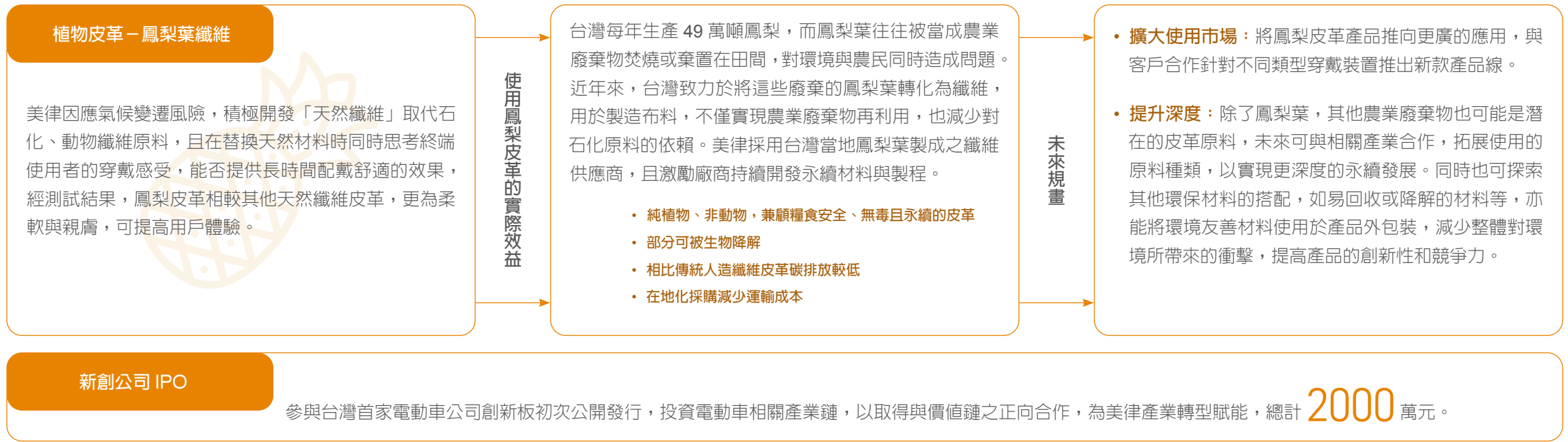
美律自 2020 年開始展開永續設計架構計畫，開發新一代產品時，在提高效能的前提下，減少產品生命週期中對環境所產生的負面衝擊，從原材料的選擇、產品的設計、生產、使用、處理和回收，確保產品最大限度地發揮其效益且最小化對環境的影響。採用永續材料比例不僅逐年上升，且持續尋找新的材料，2023 年在耳罩材料導入由鳳梨葉纖維製成的「鳳梨皮革」取代石化材料製成的人造皮革，不僅降低對環境的衝擊，且解決台灣農業廢棄物。美律持續將永續、循環概念融入新產品的開發，向客戶展現美律實踐永續發展、促進資源循環的產品競爭力。

循環設計整合到產品開發流程

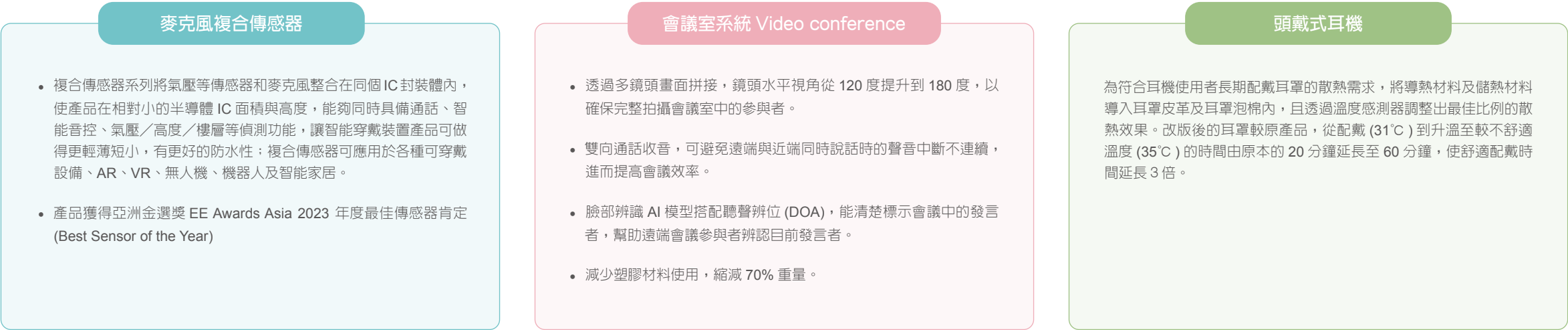
為使研發團隊在開發新機種時持續落實永續設計，美律於 2023 年底辦理搖籃到搖籃（Cradle-to-cradle design）基礎與進階工作坊，建立基礎知識與從中了解產品開發和商業模式契機，將「安全且循環材料選擇及評估 / 模組化設計 / 延長產品壽命 / 去物質化 & 智慧化」等循環設計的 DNA 注入美律產品開發之中。2023 年底美律研發人員已有 22% 完成基礎工作坊訓練、13% 完成進階工作坊訓練，2024 年將持續進行相關教育訓練，且已著手設計美律「循環設計評分表」，預計於 2024 年第四季完成，以利研發人員自評開發機種是否符合循環設計，將產品生命週期概念落實於產品開發管理表單。

 永續材料 比例 32.4% 減碳 30.9 噸	 低衝擊包裝 體積縮小 50%	 使用時低耗能 優化 26% 節省 12.65 萬度	 充電效率提升 75% 提升至 85%	 高效配送 棧板承載增加 150% 運送減少 30% 趟次
導入永續材料使用，提升客戶新產品材料採用永續材料，包含消費後回收塑膠材料（Post-Consumer Recycled material），永續材料占整體材料比例達到 32.4%，換算年度可節省碳排放量約 30.9 噸 -CO2e，持續擴大美律在綠色產品的影響力。	持續推動與研發環境友善包裝設計，基於對環境保護及減少自然資源使用的理念進行設計，包含包材、油墨減量，以及減少塑膠材料使用，改採用可回收或可降解等包材，並將產品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。	採用低功耗 IC 設計，在相同的使用時間下，電競耳機產品功耗優化 26%，依產品使用壽命及該產品 2023 年出貨量估算，總計約可節省 12.65 萬度。	提高電池產品充放電之轉換效率，降低充放電時能源損耗，採用外接電池充電 IC 設計，提升電競耳機電池充電效率，在 2023 年時產品充電效率由 75% 提升至 85%。	在符合產品保護及客戶要求之功能條件下，縮減包裝盒尺寸，提高倉儲空間與運輸效益，以娛樂用耳機產品為例，單一棧板可承載產品數量增加 150%，且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 30% 趟次，節省運輸能耗及降低碳排。

開放式創新



產品創新

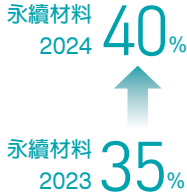




永續材料選用

透過採用可回收、可降解之包材（例如：使用 FSC 認證紙材取代傳統塑膠材料），減少塑膠材料使用，有助於減少塑膠材料廢棄物的產生和減少對石化燃料的依賴；同時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。

同時間也持續評估新的永續材料以及促使客戶於產品開發階段導入，現階段在頭戴式耳機包裝使用率已達到 35%，預計在 2024 年可達成 40%。



低衝擊包裝

低衝擊的包裝意味著在產品包裝的設計過程中考慮環境的設計和使用，透過永續材料的選用、包裝創新設計（減量設計及最佳化裝載比例），減少對自然資源的需求以及對環境的負面影響，將更有助於我們因應氣候變化做出進一步的貢獻。



包裝創新設計

基於對環境保護及減少資源浪費的理念進行設計，例如：運用紙質結構來取代塑膠泡殼，以減少塑膠材料的使用、採用手冊 E 化設計取代原本紙本形態、多色印刷改為單色印刷達到油墨減量。

同時透過裝載率的最佳化，優化產品包裝與棧板利用比率，滿足產品保護、便利、銷售等功能條件下，提高包裝運用效益，如：提高單一棧板可承載產品數量、減少運輸貨櫃數量與倉儲空間需求。



Initial Design



Design Optimization



藉由調整包裝盒內耳機放置方式（將耳罩轉向，平放降低整體高度），且內部固定結構由泡殼改為內襯隔板，減去泡殼成形所需壁厚尺寸，使包裝整體縮小 62%。

- 內部結構由塑膠泡殼改為紙質內襯隔板。
- 將彩盒上的塑膠薄膜改為噴塗替塑油表面處理。
- 其產品保護膜全面使用紙質規格。

以同一棧板為基準，可承載產品數量增加 150%，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，節省運輸能耗及降低碳排。



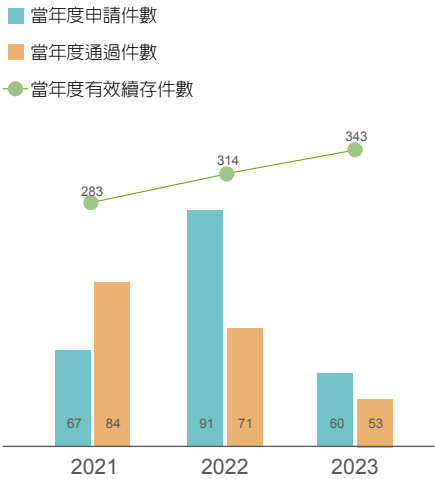
4-2 智慧財產權管理

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，持續取得驗證；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，維持證書有效性。

依據前述規範，法務專利部定期針對需求調整管理流程的評估報告呈核最高管理階層核決，針對新產品與新技術趨勢，皆會定期更新專利地圖供各研發單位參考。再者，法務專利

部與子公司相關單位每季蒐集法規與產業訊息並編製與寄送智財報告給各研發主管及事業單位主管，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。另外，上述智慧財產權管理所執行項目，每年皆定期（最近一次為 2023/12/28）向董事會報告年度執行狀況及提報次年度執行計畫，並於公司網站揭露。最後，在專利取得成果部份，如下圖所示，美律在 2023 年專利申請 60 件，核准 53 件，目前有效存續 343 件；另在商標取得成果部份，如以集團合併計算，目前已註冊有 148 件，申請中則有 4 件。

歷年專利申請與獲准資訊



誠正可靠 的關係



客戶滿意度
83.21 分

100%
完成關鍵供應商
CSR 稽核

100%
金屬供應商不含
衝突礦產

100%
產品皆符合國際
環保法規

公告
供應商行為準則

完成製造商 CSR 稽核共 **233** 家
占製造商採購金額比 **78%**

2 場供應商策略會
3 場綠色管理培訓會



5-1 永續供應鏈

2023 年成果

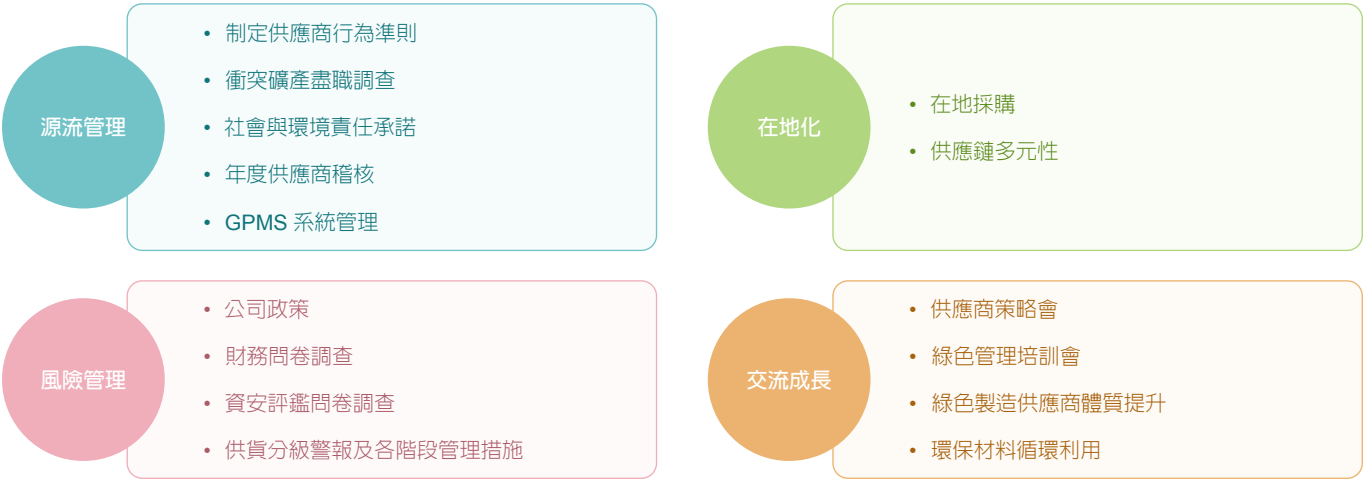
- 1. 公告美律的供應商行為準則
- 2. 社會與環境責任承諾書 (供應商經營與環境永續承諾書) 簽署率達 97%
- 3. 完成製造商 CSR 稽核的累計家數共有 233 家，占製造商採購金額比 78%
- 4. 關鍵供應商 CSR 稽核：100% 完成稽查作業
- 5. 在地採購比例之非電子料件：98% (中國廠區)、14% (其他廠區)
- 6. 完成衝突金屬盡職調查：共有 142 家，達成 100% 不含衝突礦產金屬
- 7. 供應商交流：2 場供應商策略會 + 3 場綠色管理培訓會
- 8. 重點綠色供應鏈成功案例分享

身為全球著名通訊與娛樂電聲產品領導者，美律致力推動永續供應鏈管理，視供應商為重要的合作夥伴，藉由與供應商穩定且密切的合作，創造經濟價值之外，更期許供應商夥伴們共同遵循 RBA 行為準則，並重視社會與環境責任，共同創造永續共好的供應鏈。

永續供應鏈管理策略

美律鼓勵與敦促供應商遵循從業道德、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，提升供應商的韌性。

永續供應鏈管理藍圖



源流管理

集團內定期召開管理小組會議，檢視綠色供應鏈狀態，持續精進永續供應鏈管理。

供應商行為準則

美律制訂供應商行為準則，參考 RBA 行為準則制定勞工、健康與安全、環境、商業道德等相關規範，要求供應商除了遵守準則之外，同時應遵循其經營所在國與地區之法規，美律也鼓勵供應商要求其上游供應商採用本準則。

衝突礦產調查

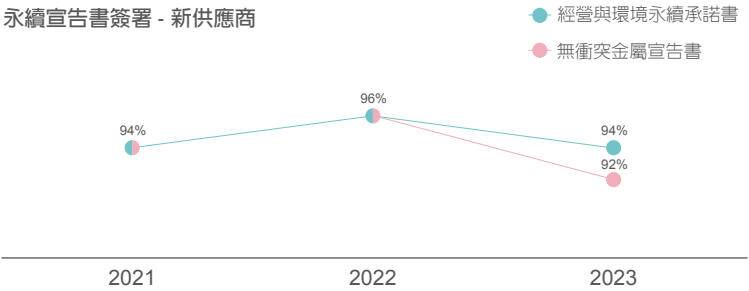
美律宣示與承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬，供應商必要求簽署「無衝突金屬宣告書」，且透過 GPMS 系統作業 CMRT 調查，每年要求供應商如實且完整揭露產品材料中金屬是否使用來自合格礦區。在 2023 年完成調查產品內含有金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 等礦產的 142 家供應商，100% 可溯源至認證合格之金屬冶煉廠。

社會與環境責任承諾書簽署

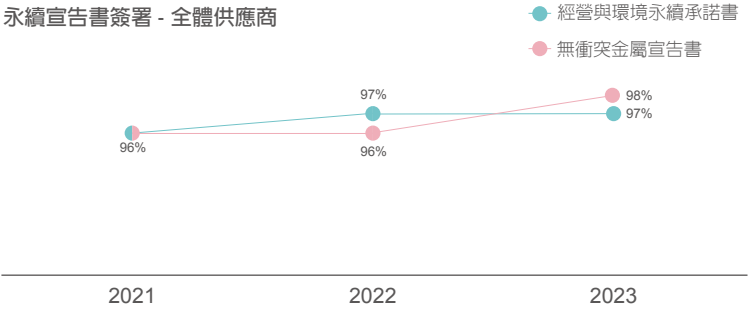
篩選新供應商時由採購、品質、研發與工程等相關單位組成評估小組，審查項目包含公司基本資料、品質系統、智慧財產權、化學品禁限用物質管理系統、社會與環境責任等，經評鑑且確認審查結果，列入合格供應商清冊。

為落實社會與環境保護責任的承諾，推行「供應商經營與環境永續承諾書」，內容包含用工條件、道德規範及環境保護等 3 面向規範，要求供應商遵循相關的社會責任與重視環境保護（能源管理、水資源管理等），協同美律推動綠色供應鏈。

永續宣告書簽署 - 新供應商



永續宣告書簽署 - 全體供應商



註：未簽署供應商經營與環境永續承諾書及無衝突金屬使用宣告書者皆為客戶指定供應商

供應商稽核

定期透過價格、品質、交期、服務考核制度，對供應商進行績效監控評比。績效評比分為 ABC 三級，綜合得分不及格或來料抽檢發現無有害物質不符合標準之供應商，依輔導計畫進行供應商改善與成效追蹤。

此外，美律每年皆以最新版 RBA 審核與修訂供應商 CSR 稽核作業。稽核評等 C 級須經輔導改善後導入，D 級則列為不合格供應商，終止合作關係。

截至 2023 年，集團供應商 CSR 稽核累計有 233 家，占供應商採購金額比 78%，年度鑑別具有負面社會或環境衝擊的供應商中，需改善僅 1 家（占比小於 1%），且已改善，同意改善比例為 100%。



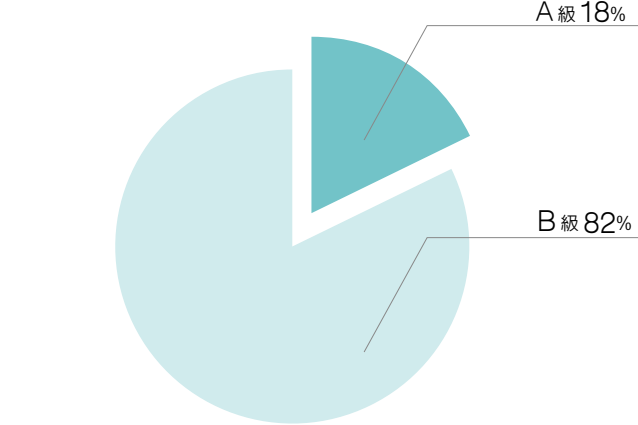
關鍵供應商稽核

依採購金額、高風險材料等條件，美律 2023 年鑑別出關鍵供應商共 44 家，排除 2022 年稽核評分 > 80 分之 10 家供應商，其餘 34 家 100% 實施現場／線上稽核，通過率 100%（皆為 B 級以上供應商），平均分數 84.4 分；44 家關鍵供應商占集團自控（不含客戶指定）供應商採購金額 22%。

註：

- 1. 關鍵供應商篩選條件：
 - I. 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）
 - II. 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
- 2. 上一年度現場審核評分 > 80 分且稽核缺失已關閉之材料廠商可免本年度稽核
- 3. 稽核評等共分 A 至 D 四級，分數依序為 ≥ 90、≥ 70、≥ 60、< 60

關鍵供應商 C S R 稽核評等分佈



系統性管理化學物質與衝突礦產

確保供應商提供物料符合綠色產品規範，美律已導入 GPMS 綠色產品管理系統多年，以系統性方式要求供應商之材料認可，與承諾產品原物料禁用來自衝突礦區的金屬。

風險管理

美律依 4 大風險評估方式（包含關鍵材料、採購金額、客戶要求等條件），定期透過 5 個管理步驟，以確保供貨穩定與營運韌性。

「供貨分級警報」：2023 年供貨滿足客戶需求，無異常情形發生。

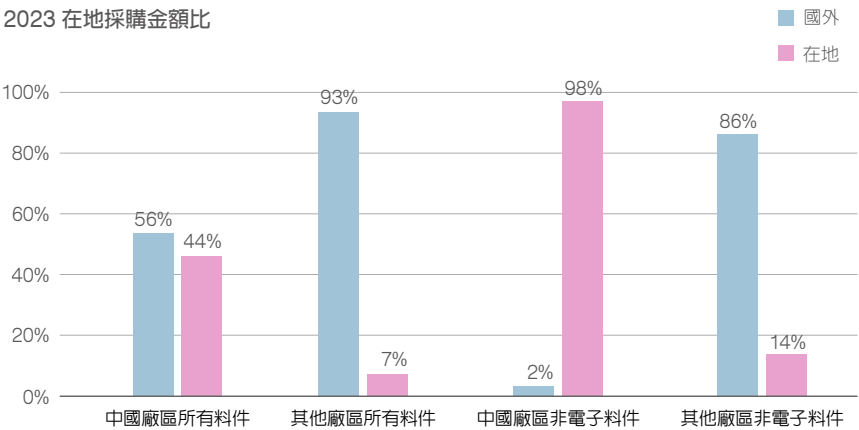
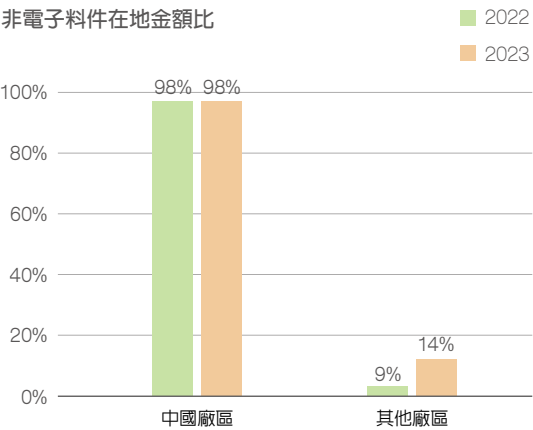
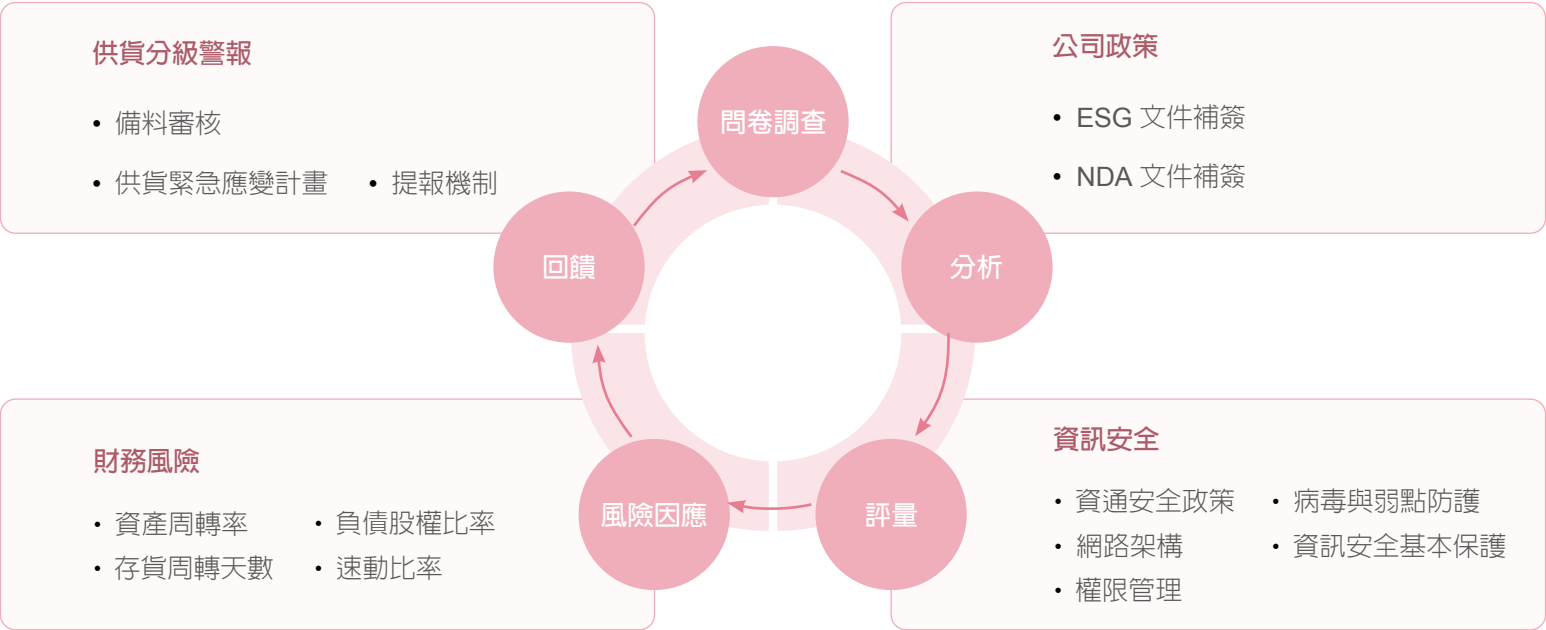
「財務問卷」：2023 年遴選 23 家供應商，依據綜合風險評估結果皆通過。

「資訊安全評鑑」：由公司資訊安全推動小組依據 ISO 27001 規範，設定五大軸向（資通安全政策、網路架構、權限管理、病毒與弱點防護及資安基本保護等）評鑑標準，2023 年針對存取組織資產關聯之風險向選定供應商進行評鑑，18 家結果為無異常。

在地化

美律持續開發與提升在地採購與供應鏈多元性，提升調配彈性，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影響生產或運輸，在短鏈供應/在地服務下，調配穩定供貨。

2023 年美律搭配風險分散策略，除了中國廠區外，亦有泰國、越南廠區支援生產調配。中國廠區在地採購金額比 44%、非電子料件達 98%，非中國廠區在地採購金額比約 7%、非電子料件 14%（主要電子材料係由客戶指定向知名大廠採購，如半導體元件）。



交流成長

美律在產品專案開發階段，由美律研發單位、採購單位與客戶、供應商共同合作，研討問題及技術分享，解決各階段瓶頸，協助供應商之製程及品質優化。

供應商策略會

2023 年下半年度藉由集團供應商策略會議，宣導美律經營方向與展望（供應商減碳進程、資安防護等），強化核心供應商關鍵要素，與供應商互動訪談，交流市場趨勢，提升雙方合作默契與共識。



此外，為協同推動永續議題，透過供應商大會、綠色管理培訓會及 SCM 供應商平台，與供應商夥伴們雙向交流、溝通，提升雙方合作默契與共識，持續朝永續發展精進。

綠色管理培訓會

舉行 3 堂線上綠色管理培訓會，共 54 家關鍵供應商參與，藉由綠色產品規範、國際 ESG 發展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。



重點綠色供應鏈案例

近年減碳與綠色環保等議題備受關注，美律積極攜手核心供應商為綠色地球一起努力，如與塑膠模具與注塑大廠東浦集團合作，共同開發再生樹脂、水性漆製程等綠色材料，讓終端客戶的產品更具永續特質。



5-2 綠色產品管理

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。

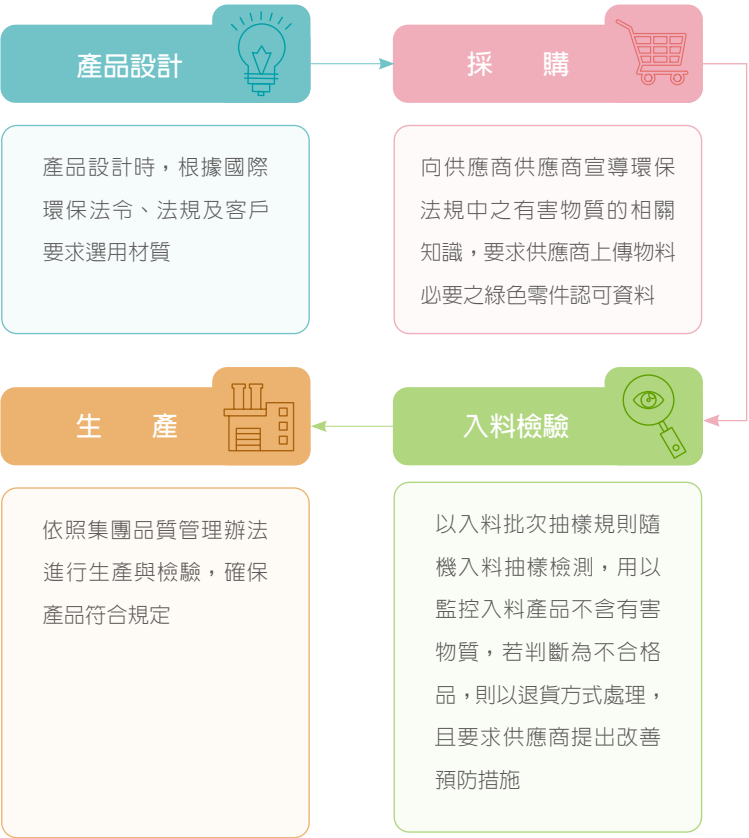
為客戶研發製造的各式電聲產品時，從產品設計、原物料採購、產品製造及產品行銷與服務皆融入綠色思維，從供應商到客戶完整流程，確保產品符合綠色要求。並持續關注最新之國際法規及客戶要求，同時主動逐步削減暫未管控但對人體或環境有害的物質。

依循國際法規

- 歐盟 RoHS
- 歐盟 RoHS 2.0
- 歐盟 REACH (SVHC)
- 歐盟電池法規
- 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
- IEC 62474
- CMRT 衝突礦產政策
- 加州 65 號提案
- 中國 RoHS
- 中國 VOCs
- 無鄰苯系塑化劑
- 無鉛、鎳、鉍、銻、氧化銻等
- 無聚氯乙烷

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 等可回收塑膠材料，並積極研發導入回收鋁／回收鋼等可回收金屬材料），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



有害物質檢驗

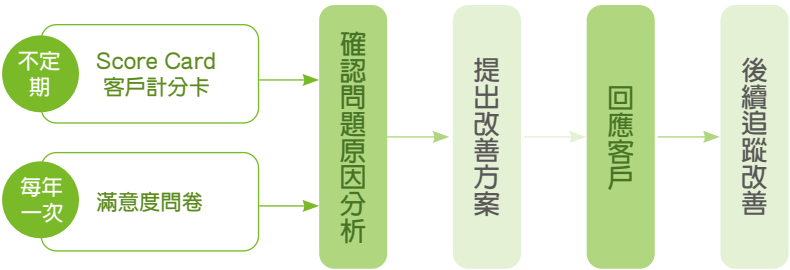
- GC-MS
檢測塑膠類別與非金屬類別之材料
- XRF
檢測金屬類別之材料
- FTIR
用於客訴品與不確定材料之材質分析

依據美律「供應商管理辦法」進行新供應商導入稽核，成為美律合格供應商後，依 GPMS 系統相關作業流程辦理。

- 供應商依據「環境物質控制管理辦法」之要求，上傳物料必要之綠色零件認可資料（如綠色宣告書、材質證明書及測試報告）至 GPMS 系統，美律透過系統審核檢視供應商提供相關佐證文件，以確保零件皆符合國際環保法規、指令及客戶要求，2023 年美律 100% 產品皆符合國際環保法規。
- 要求供應商知悉符合國際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進行調查與管控。
- 針對進料制定有害物質檢驗制度，進料時以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。
- 美律全產品 100% 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装標示之確認，以符合不同地區法規所規範之產品標示，2023 年末發生因標示問題，而違反法規或遭客戶求償之事件；2023 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。
- 2023 年舉辦 2 場供應商大會，一場宣導美律 CSR、RBA、GP 相關規範、組織型破盤查與 ESG 趨勢相關議題，另一場則宣導歐盟法規相關規範。
- 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 B2B 營運模式，2023 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。

5-3 品質管理與客戶服務

品質管理

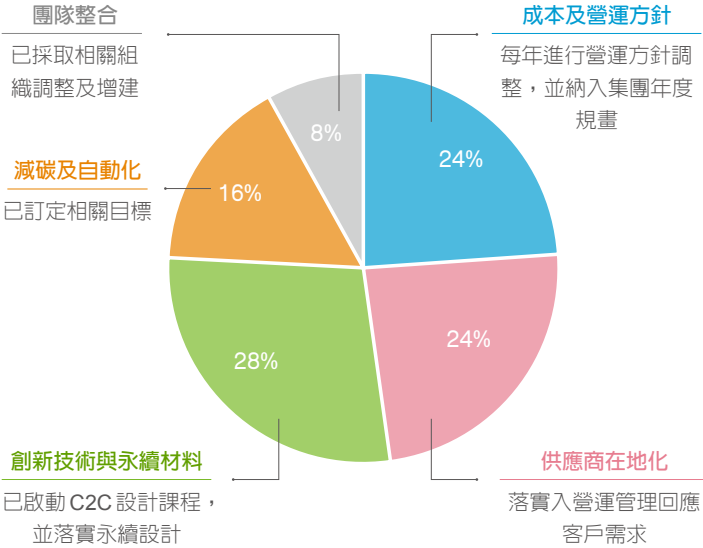


美律客戶透過其計分卡機制（Score Card）對美律進行供應商評核或由美律每年主動進行滿意度調查，了解客戶對美律之評價、意見與需求，整合相關資訊、分析原因，提出改善計畫，積極推動執行與後續追蹤成果。

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。

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 2023 年各主要客戶的綜合滿意度為 83.21 分，與 2022 年之 83.16 分約略相等。

除上述之計分卡機制外，2023 年美律回應客戶之質性問題，主要分為以下項目進行跨部門溝通，且落實於日常管理中。

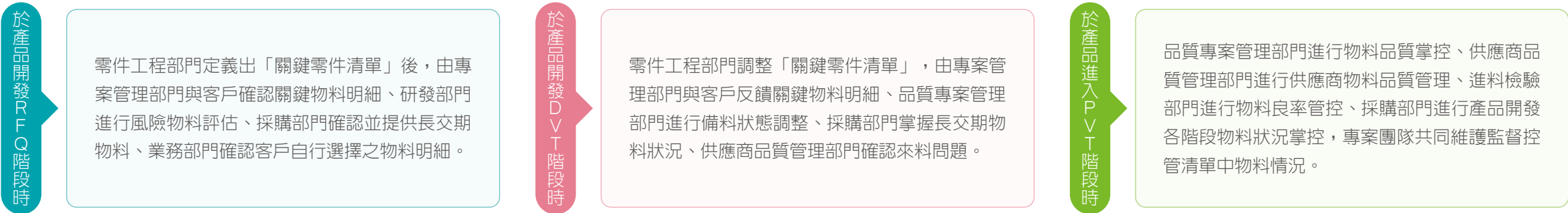


品質管理系統

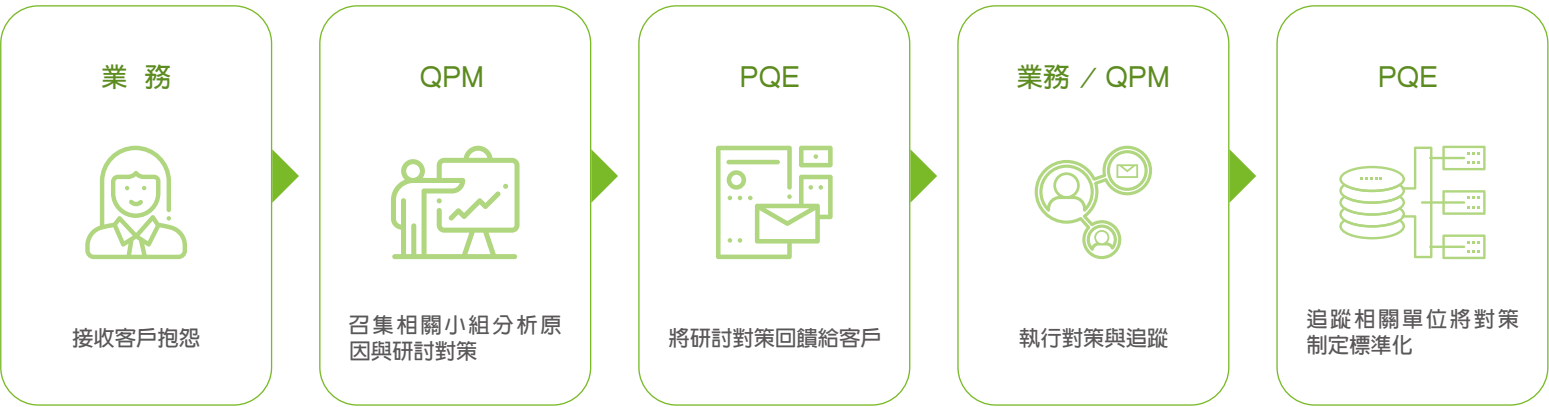
美律制定公司產品開發之系統化流程，以確保新產品開發之品質、成本、交期等，均能在系統架構下滿足客戶及市場需求，持續追求流程優化，提高產品競爭力。品質保證體系涵蓋研發人員、品質管理人員、業務、廠區、供應鏈管理等跨部門單位協同執行，且透過規劃、實施、檢查、改善的循環式管理優化品質管理與顧客服務。

關鍵物料管理流程

為提升新案開發效能與客戶滿意度，美律制定「關鍵物料定義與作業辦法」，定義產品組成之零件評估會影響生產品質需特別管控之零件，以確保開發各階段品質與交期管理、開發試產時程與試產、量產品質。

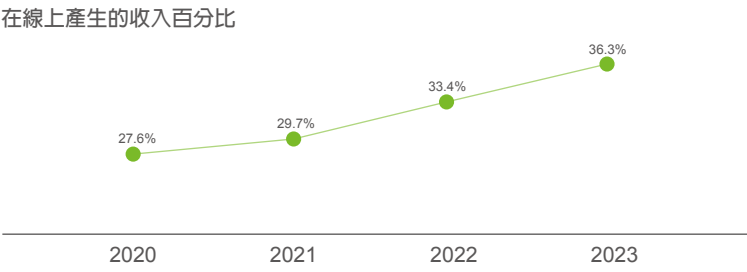


客戶抱怨處理流程



數位優化

所有行業都面臨向客戶傳遞資訊速度加快的挑戰，企業需因應高度變動的時代，加速投入全方位數位轉型。美律自 2021 年起啟動數位轉型，在生產管理上導入流程機器人、供應鏈全球管理數位化等創新模式，也透過數位優化，增強客戶關係維護。美律客戶集中度高，因此根據營收占比與交易頻率，對客戶導入雙向電子資料交換，優化服務流程。



創造環境 正影響



集團使用
23.11% 再生電力
達 6,978 MWh

碳盤查範圍達集團
占比 99.9%

溫室氣體類別 1&2 排放
減少 14.09%

能源密集度相對上年度
減少 6.11%

用水密集度相對 2020 年
下降 7.65%



身為全球電聲製造領導品牌，美律積極面對氣候變遷所帶來的環境與資源問題，於 2023 年在董事會內成立永續發展及提名委員會，強化最高治理單位對集團環境永續管理，委員會內延續之前永續發展推動小組中跨單位合作，貫穿集團環境資源管理、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、強化環保意識等環境面永續行動，同時建立內部對話機制即時傳遞利害關係人要求、國際法規等資訊，以達有效管理，實現低碳健康的環境策略。

6-1 環境保護政策與承諾

美律於 2023 年董事會通過新版集團環境永續政策與承諾，以 2040 年集團達成碳中和為目標，一併 RE100(再生能源使用) 目標提早於 2040 年達成，並建立環境保護政策、水資源政策、化學品政策及生物多樣性與無毀林政策，逐步推動美律集團永續行動，並鼓勵價值鏈合作夥伴共同參與環境保護行動，藉以促進意識的提高和永續發展的實現。



美律集團減碳小組組織結構



氣候策略與成果

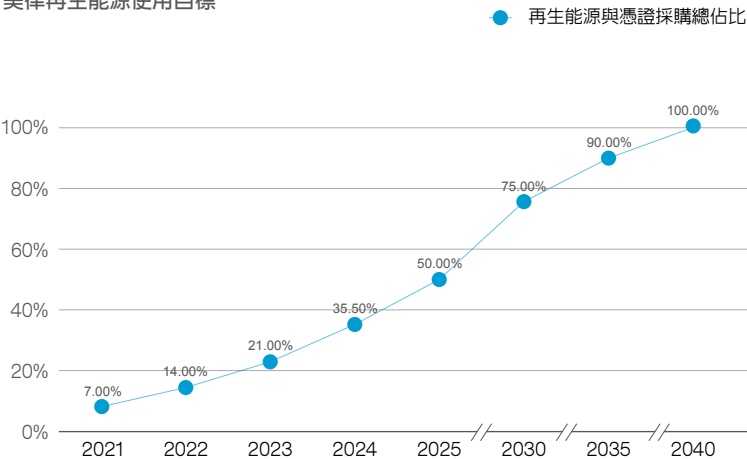
	碳排減量與減碳路徑 (Near-term SBT) 設定	提升能源效率	再生能源	內部碳定價	水資源與廢棄物管理
策略	- 落實溫室氣體盤查並擴大查證範圍：落實「其他間接溫室氣體」（範疇三：類別 3~6）排放之盤查，並持續擴大溫室氣體盤查查證範圍，以確實掌握溫室氣體排放狀況 - 設定科學基礎減量目標 (SBT)：以範疇一二控制升溫在 1.5° C 內與範疇三控制升溫低於 2° C 作為集團減碳目標之境	- 能源監測系統與使用分析：針對耗能設備進行能源效率改善 - 關注企業節能成功案例：積極透過交流講座、外界節能案例汲取新技術概念與經驗	- 使用再生能源：評估建置太陽能發電系統與再生能源轉供方案 - 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	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	水資源 - 美律生產過程不需用水，故以 ISO 14001 作為工廠水資源管理之基礎，節水部分之措施則以增設節水設備並加強員工意識為主 廢棄物 - 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
2023 年重點成果	- 台灣總部、美律深圳、美律越南與美律新加坡、美律北美、美律香港、美律美國、美律馬來西亞等海外辦公室遵循 ISO 14064-1:2018 規範進行組織型溫室氣體盤查並經過第三方查證 - 美律泰國、歐仕達遵循 ISO 14064-1:2018 規範完成組織型溫室氣體內部盤查 - 承諾科學基礎減量目標倡議 (SBTi)，預計於 2 年內完成提交目標審核 - 導入線上溫室氣體盤查系統，數位化管理碳排活動數據與憑證文件	- 美律深圳透過空壓設備改善預估年節電 30,948 kWh - 美律泰國空壓設備增設變頻器預估年節電 66,204 kWh - 美律越南冰水主機與空壓主機增設時控裝置以降低用電量 - 歐仕達更新空調控制程式與優化冷卻系統，預計年節電 49,500 kWh	2023 年美律 RE100 承諾範圍共使用 6,978 MWh 再生電力，占總電力比例達 23.11%；其中 2,213 MWh 為直接使用再生電力，相較 2022 年直接再生能源使用量增加 143.99%，其餘 4,765 MWh 則透過購買再生能源憑證 - 美律越南已啟用屋頂型太陽能系統，台灣總部與美律泰國屋頂型太陽能系統則已動工，美律深圳建置規劃中	- 設定組織內部碳定價，完成影子碳價制度流程制定 - 完成集團內部碳定價機制導入規畫，設定內部碳定價機制短中長期目標與相關推廣時程	水資源 - 美律越南調整公共區域水流量 - 歐仕達將主控閥門調至半開狀態 - 美律泰國新增標誌宣導且更換水龍頭 廢棄物 - 美律深圳優化 SMT 製程，對比 2021 年減少約 24% 有害廢棄物產生，且進行包材、隔板、棧板回收再利用，以供廠內周轉用 - 廢棄物處理 100% 遵守當地法規標準
2024 年目標	- Near-term SBT 減碳路徑設定並最晚於 2025 年前通過官方審核 - 合併財報內所有營運據點皆依 ISO 14064-1 最新標準進行溫室氣體盤查活動	- 能源密集度減少 6% (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	2024 年再生能源使用比例占總能源耗用 35.5%	- 影子碳價持續進行內部推廣與落實 - 作業流程持續優化	水資源 - 用水密集度相較基準年減少 8% (基準年 2020 年) 廢棄物 - 廢棄物密集度相較基準年減少 8% (基準年 2020 年) - 持續推動單位產值危廢排放減量，依循源流管理落實資源回收
中程目標與策略	- 完成科學基礎減碳目標官方審核，並依照減碳路徑有效進行減碳活動與排碳管理 - 合併財報內所有營運據點皆依 ISO 14064-1 最新標準進行溫室氣體盤查活動	持續擴大能源管理範圍，落實能源效率改善方案	2040 年再生能源使用比例占總能源耗用 100%	導入內部碳費機制，提升組織內部減碳意識	- 水資源：加強用水監測與分析，持續提升用水效率 - 廢棄物：持續推動廢棄物減量，依循源流管理與落實資源回收

響應 RE100 全球再生能源倡議

響應聯合國永續發展目標 SDG 13 氣候行動，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」，且於 2023 年經董事會通過後更改達成目標年度為 2040 年，承諾所有營運活動 100% 使用再生電力。美律持續透過能源效率管理與提升，評估建設屋頂型太陽能設備，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。

2023 年美律 RE100 承諾範圍之營運據點共使用 6,978 MWh 再生能源，占總電力比例達 23.11%；其中 2,213MWh 直接使用再生能源，較 2022 年增加 143.99%，其餘 4,765 MWh 則透過購買再生能源憑證。

美律再生能源使用目標

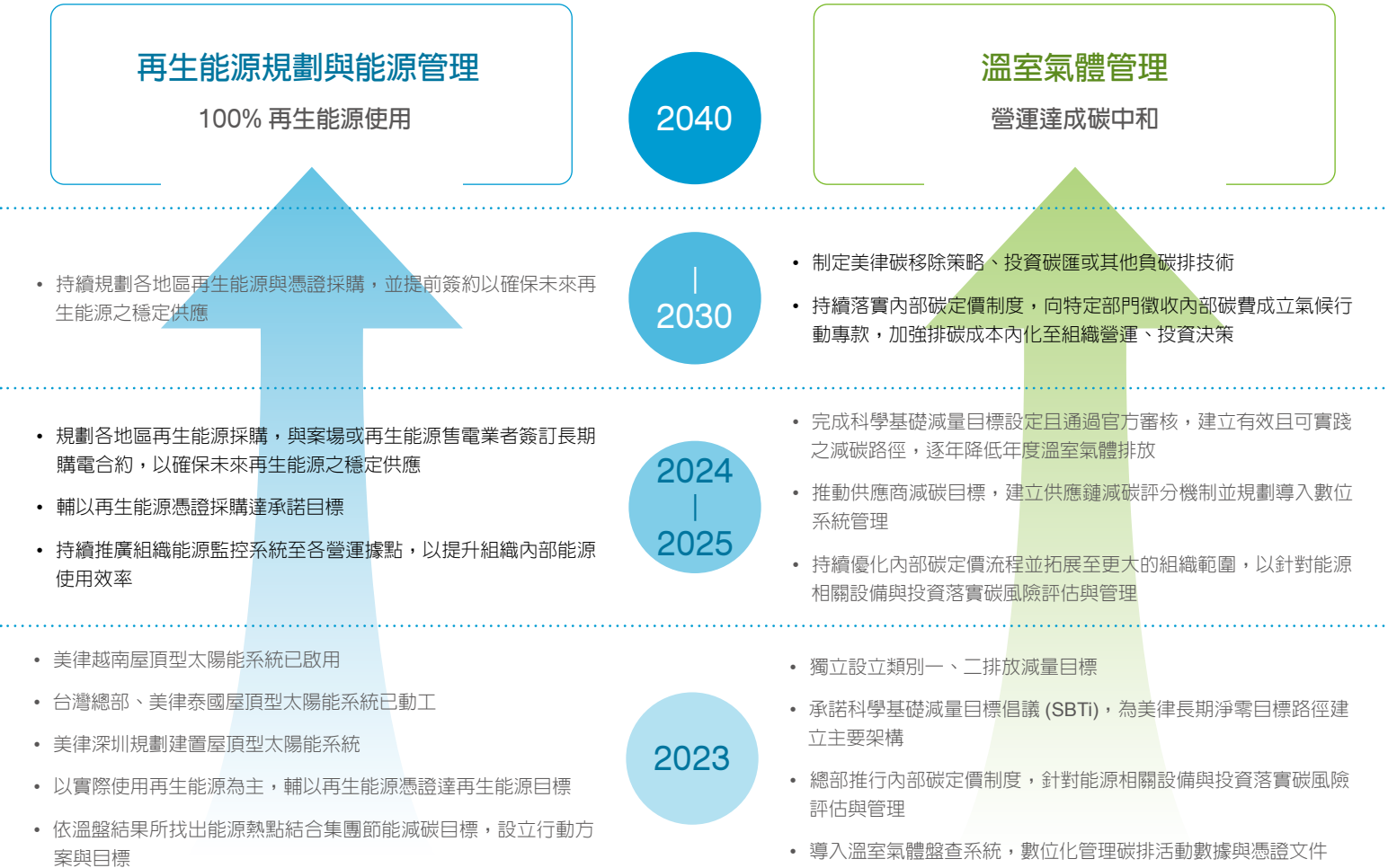


說明：RE100 承諾範圍包含美律台灣、美律深圳、美律惠州、美律泰國、美律越南、美律香港、美律新加坡、蘇州美督、富立康泰（廈門）、歐仕達、SEAS。

美律環境永續目標—2040 碳中和

為響應全球淨零碳排的氣候行動，符合政府《氣候變遷因應法》「2050 淨零排放」的宣示與行動，美律將「2040 碳中和」設定為集團環境永續行動的重要藍圖，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設計、生

產營運、物流運輸等各個階段，提高環境資源的使用效率，同時向供應商推動減碳目標，透過建立減碳評分機制與數位系統進行管理，與供應商共同合作達到減碳目標，最後將以碳補償機制作為碳排抵銷的最終手段。



6-2 氣候變遷相關財務揭露

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 年起推動氣候變遷相關管理機制，逐年擴大氣候相關風險與機會評估範疇。

氣候治理

董事會監督

董事會為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。

管理權責

永續發展及提名委員會：

- 由吳輝煌獨立董事擔任召集人、總裁黃朝豐兼任永續長，定期召開會議，進行永續發展規劃、執行與績效檢視，同時亦為氣候風險與機會評估執行督導組織。

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 ISO 31000 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。
- 2023 年至 2024 年第一季，風險管理小組召開 3 次會議，針對深圳廠區進行氣候變遷風險與機會評估，並針對關鍵風險提出因應規畫。成果納入相關單位營運推動方案，並定期向永續發展推動小組、董事會報告，做為治理決策參考。

氣候變遷工作小組：

跨部門主管組成，負責推動氣候變遷風險與機會管理，邀集相關單位同仁評估風險與機會，規劃因應方案等。

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。

氣候情境

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發展及提名委員會與董事會，作為集團運作決策參考因子。

在此考量之下，美律實體風險選擇 SSP5-8.5 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。

風險管理

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

氣候相關風險因子，已納入美律既有風險管理机制，定期由風險管理小組推動。

風險項目盤點	關鍵風險分析	風險與機會財務衝擊評估	因應方案規劃與報告
就國內外相關法規與外部利害關係人期待，識別與美律較相關的風險與機會項目，納入評估清單	執行方式： 邀請相關單位進行評估與討論，風險管理小組評估分析結果與確認 評估面向： 風險可能發生時間區間（短期 1-3 年、中期 5-10 年，長期 10 年以上）、風險發生可能性、風險可能發生位置（直接營運、上游供應鏈、下游客戶）、風險衝擊程度 評估項目： 轉型（政策及法規、技術、市場、商譽）風險、實體（立即性、長期性）風險 分析結果以量化方式進行排序，挑選前三項風險與機會項目為關鍵風險	考量風險／機會發生的可能性、影響營運的程度，評估可能帶來的財務影響項目與程度	針對關鍵風險與機會，考量財務衝擊程度，評估因應策略（減緩、轉移、承受、控制）與規劃因應方案 依照內部管理流程進行報告；定期於永續報告書中揭露

指標與目標 美律宣示 2040 年達成集團碳中和，回應國際趨勢與國家 2050 淨零目標，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 目標與達成情形	2025 目標	2030 目標
治 理	集團風險管理及營運持續計畫	- 完善風險管理機制，強化氣候治理與治理階層參與程度 - 氣候風險評估擴及深圳廠區	相關制度推展中國營運據點	相關制度推展所有營運據點
策 略	永續設計產品營收	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用占比達 30% - 頭戴式耳機機包裝環保材料使用占比達 35% - 指定開發案導入優化 PCB 案件數 20% - 產品功耗優化 8% - 產品充電效率提高 10%	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用占比達 35% - 包裝環保材料使用占比達 45% - 指定開發案導入優化 PCB 案件數 30% - 產品功耗優化 20% - 產品充電效率提高 18% - 定義高碳排物料及產品（排碳量前 30%）列入永續材料 - 建立全產品環保資料庫，計算產品碳足跡	- 生產第一支碳中和耳機 - 永續材料資料庫開發、檢視產品生命週期 - 執行產品碳足跡盤查與產品循環設計認證
	再生能源使用占比（RE100）	- 承諾 RE100 目標提前至 2040 年達成 - 使用 6,978 MWh 再生能源，占總電力比例達 23.11%	集團使用 50% 再生能源	集團使用 75% 再生能源
風險管理	碳排放密集度與能源密集度（基準年 2020）	- 經董事會通過提前至 2040 年達成碳中和目標 - 碳排放密集度相較 2020 年減少 5.06% - 類別一密集度相較 2020 年增加 100.93%；類別二密集度相較 2020 年減少 9.61% - 能源密集度相對 2020 年增加 4.21% - 導入溫室氣體盤查系統	- 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 2040 碳中和目標之執行規劃	- 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 2040 碳中和目標之執行規劃

氣候風險與機會

依據氣候情境的選擇以及風險管理的機制，依循前述的氣候情境、指標與目標，美律透過完整的氣候治理制度與組織，逐年推動氣候風險與機會評估作業，參考政治法規、經濟活動、實體環境、社會、科技等面向，評估 TCFD 架構建議的轉型與實體風險，同時考量價值鏈中受到相關風險因子衝擊時，對美律帶來的影響。2023 年，美律更擴大評估範圍至深圳廠區，進一步深化氣候風險管理強度與廣度，並彙整顯著實體風險與轉型風險如下表。預計自 2024 年第二季起深入探討上述風險對潛在財務衝擊之量化，建構成本或收入預估的機制，並將此量化成果向永續發展及提名委員會報告。

● 直接營運 ◆ 上游供應商		台灣總部					
顯著風險因子		期間	影響層面	潛在財務衝擊	因應策略與方案	相應機會	潛在財務衝擊與實現機會的策略
實體風險	短期實體	短期 1-3 年	●	資本投入增加、資產損失提高	- 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	資源效率： 使用更高效率的生產和配銷流程	- 導入自動化生產系統，提高產品效率與減少現場人力需求 - 產銷規畫納入因氣候變遷帶來的供應鏈斷鏈考量 降低直接成本、降低間接成本
	極端氣候導致供應鏈運輸中斷		◆	間接營運成本提高	- 持續深化供應商管理 - 透過商業保險降低可能的損失		
	極端氣候導致營運中斷或員工交通受阻		●	資金成本增加	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		
轉型風險	技術		●	資本投入損失、因需求下降而導致營收降低	- 發展產學合作 - 持續投入綠色材料研發 - 尋求供應商合作	產品和服務： 開發新產品和服務的研發與創新	- 應用環保／永續材料，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，傳達美律低碳產品資訊，尋求策略合作商機 對產品和服務需求增加造成收入增加

● 直接營運		◆ 上游供應商		台灣總部				
轉型風險	市場	顯著風險因子	期間	影響層面	潛在財務衝擊	因應策略與方案	相應機會	潛在財務衝擊與實現機會的策略
		消費者選擇更低碳商品或服務	短期 1-3年	●	因需求下降而導致營收降低	● 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	市場： 進入新市場	● 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
		低碳原物料取得成本增加		●	直接成本增加	● 持續深化供應商管理 ● 持續投入製程研發	市場： 專利佈局	● 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
					對產品和服務需求增加造成收入增加			
			降低間接成本、對產品和服務需求增加造成收入增加					
● 直接營運		◆ 上游供應商		深圳廠區				
實體風險		顯著風險因子	期間	影響層面	潛在財務衝擊	因應策略與方案	相應機會	潛在財務衝擊與實現機會的策略
		極端天氣事件影響自身營運	短期 1-3年	●	產能下降使收入減少	● 持續強化日常防災準備、規劃保險 ● 生產安排彈性機制，提高應急能力	韌性： 永續供應鏈管理、採用再生能源、關注碳交易市場	● 短期：推動永續供應鏈管理，降低原物料供應風險、持續開發替代料
		極端天氣事件影響供應鏈運輸		●◆	產能下降使收入減少	● 持續深化供應鏈管理，避免單一供應商 ● 持續分散生產工廠，避免單一營運據點受影響		● 中期：採用再生能源比例逐步提升，降低政策法規帶來的風險 (例如限電) ；同時未來也可能降低生產成本 (例如電費) ● 長期：持續關注碳交易市場，適時參與碳配額交易
					降低間接成本			
轉型風險		客戶對產品或製程的要求加嚴		●	對產品服務需求減少使營收下降	● 推動綠色生產 ● 規劃相關設備、工具建置	產品與服務： 開發或增加低碳商品和服務	● 短期：持續發展低碳設計，使用更少、更輕、回收的材料設計產品 ● 中長期：評估推動新市場，例如車用市場
					對產品和服務需求增加造成收入增加			

6-3 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，訂定明確減碳目標。台灣總部自 2007 年起，便遵循 ISO14064-1 規範進行組織型溫室氣體盤查且通過第三方查證，計算 7 類溫室氣體，且逐年擴增盤查的組織邊界。相對 2022 年：2023 年新增盤查 6 個據點（美律新加坡、美律香港、歐仕達、美律美國、美律北美及美律馬來西亞），2023 年第三方查證範圍增加 3 處（美律越南、美律新加坡及美律香港），目前基準年設定為 2020 年（該年範疇一、二排放量為 17,312.30 t-CO2e）。

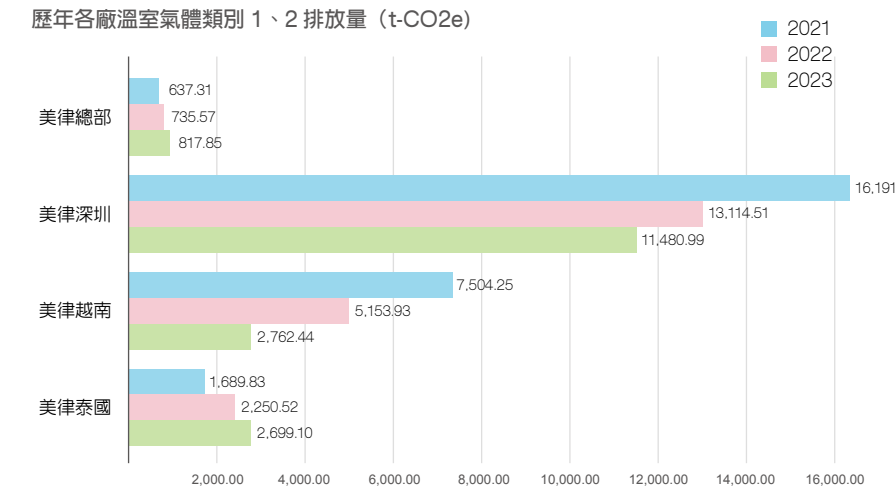
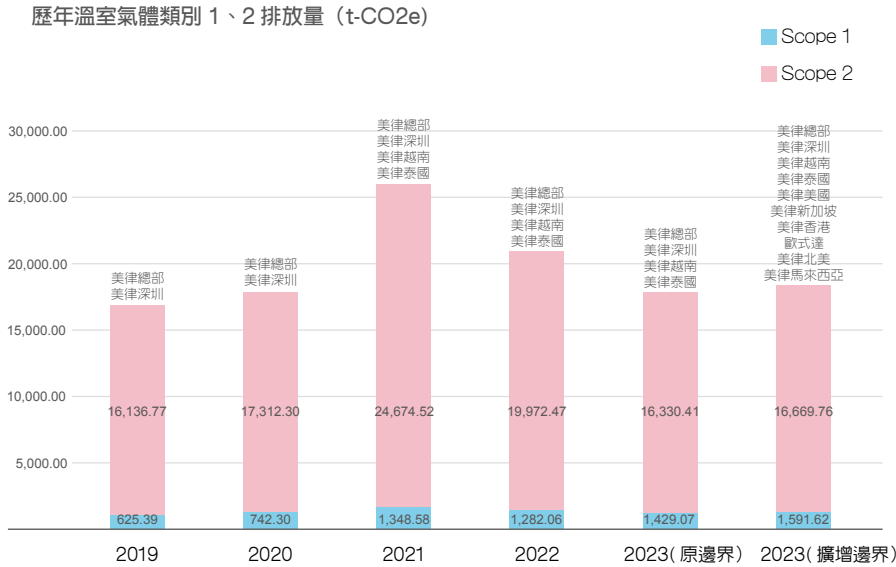
依照美律溫盤推進與科學基礎減量目標的規劃時程，預計於 2024 年底前完成 2022、2023 年的全集團溫室氣體排放量盤查，將重新設定基準年。

溫室氣體盤查（範疇一及二：類別 1 及 2）

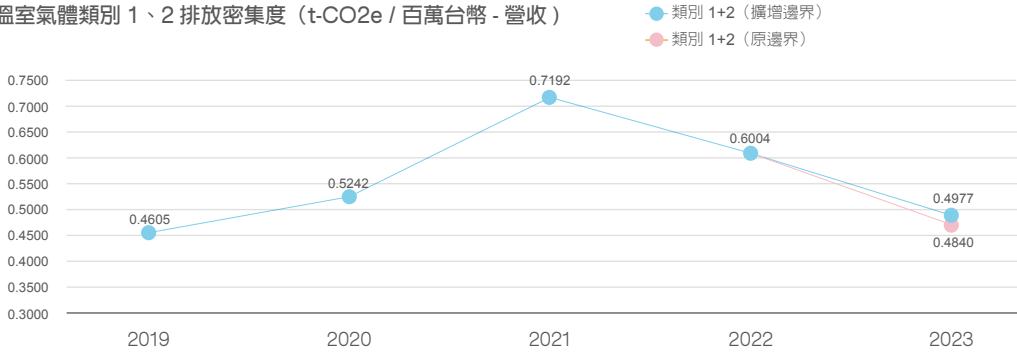
2023 年類別 1、類別 2 排放總量為 18,261.38 噸 CO2e，其中 2022 年盤查範圍（台灣總部、美律深圳、美律越南、美律泰國）排放量為 17,759.48 噸 CO2e，相較於 2022 年減少 3,495.05 噸 CO2e（-16.44%），以下針對各據點主要排放變化情形進行說明。



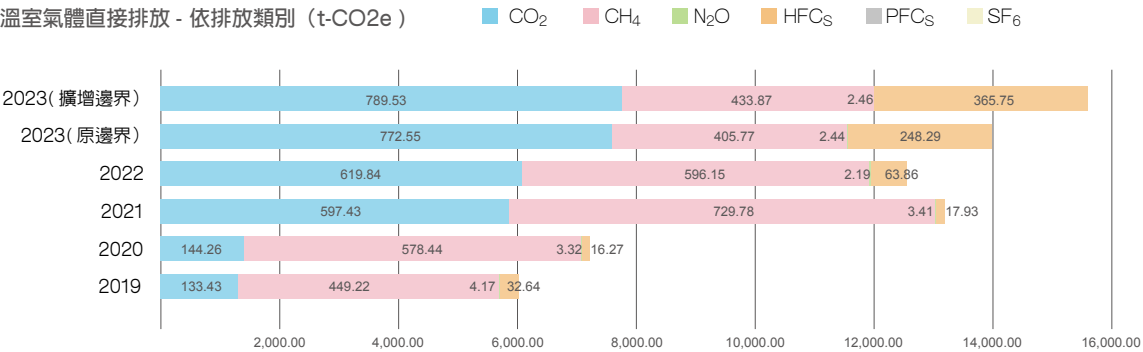
相對 2022 年



歷年各廠溫室氣體類別 1、2 排放密集度 (t-CO2e / 百萬台幣 - 營收)



溫室氣體直接排放 - 依排放類別 (t-CO2e)



註：

- 盤查組織邊界：
 - 2020 年前僅有台灣總部、美律深圳；2021 年新增美律越南、美律泰國。
 - 2023 年包含台灣總部、美律深圳、美律越南、美律泰國、美律美國、美律新加坡、美律香港、歐仕達、美律北美、美律馬來西亞，占合併營收達 99.90%。
- 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，引用環境部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、Ecoinvent 3.9.1、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採用能源署公布之電力排放係數 0.533（2018 年）、0.509（2019 年）、0.502（2020 年）、0.509（2021 年）、0.495（2022 年）噸 CO2e/ 千度。
- 2022 年中國據點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 = 年度溫室氣體排放量 ÷ 年度合併營收淨額（百萬新台幣）。

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，盤查組織範圍由台灣總部、美律深圳陸續擴及美律越南、美律泰國，同時逐年針對重點廠處

進行外部查證，致力完善子類別排放項目以納入報告邊界。美律 2023 年共盤查 12 項範疇三排放量，總排放量為 14,692.07 噸 CO2e。

單位：公噸 CO2e

		2021 年	2022 年	2023 年
盤查組織邊界		台灣總部、美律深圳、美律越南、美律泰國		
		新增：美律美國、美律新加坡、美律香港、歐仕達、美律北美、美律馬來西亞		
範疇 3-1 購買的產品和服務	類別 4.1	1,042.78	1,561.26	321.65
範疇 3-2 資本產品	類別 4.2	-	14.34	46.49
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	2,519.38
範疇 3-4 上游的運輸和配送	類別 3.1	309.68	2.04	1,649.56
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	類別 4.3	213.37	28.75	70.20
範疇 3-6 商務旅行	類別 3.5	4.36	44.85	287.11
範疇 3-7 員工通勤	類別 3.3	401.02	766.09	1,789.48
範疇 3-8 上游租賃資產	類別 4.4	2.67	無相關業務	2,712.70
範疇 3-9 下游運輸和配送	類別 3.2	-	12,082.24	1,043.32
範疇 3-10 售出產品的加工	類別 5.1	-	-	514.18
範疇 3-11 售出產品的使用	類別 5.1	-	-	3,667.88
範疇 3-13 下游租賃資產	類別 5.2	-	-	70.12

能源管理

歷年來美律之溫室氣體排放以電力間接排放為最大宗，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，台灣總部與美律深圳皆於 2020 年通過 ISO 50001:2018 第三方驗證，且目前皆仍在證書有效期內，透過系統化方式進行各項節能減碳措施，持續更新節能設備。歷年已汰換老舊冰水主機與冷氣，購置符合 COP 值規範之節能冰水主機，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數據且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

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。
- 新大樓裝設各樓層獨立電表，以利追蹤辦公區域用電狀況，針對異常用電進行改善。

美律深圳

- 空壓設備增設廢熱回收系統，回收廢熱作為宿舍生活所需熱水，亦可提高空壓機產氣效率。
- 二廠導入電表監控且建立能源管理系統，由系統自動採集數據，得以即時針對異常用電進行改善。
- 導入空壓機產氣量監控裝置。

美律越南

- 空調與空壓主機增加時控，可多段定時啟停。
- 安裝空調風冷模組，增設開關機裝置，節省非必要能消。
- 廠區飲料售賣機開/關定時管控，早上 6:00 開機製冷並於晚上 19:00 關機，每年約可節電 23,760kWh。
- 廠區路燈更換為太陽能板路燈，每年約可節電 5,940kWh。

美律泰國

- 空壓設備增設變頻器，預計年節電 66,204kWh。
- 冷氣由定頻更換為變頻，預計年節電 66,600 kWh。
- 戶外照明全面改為太陽能燈，預計年節電 9,056 kWh。

蘇州美聲

- 調整空壓機上限壓力，依最低需求適時調整啟停時間，以減少能源耗用。
- 更換 LED 燈具且增加電源開關，可視需求關閉電源。

歐仕達

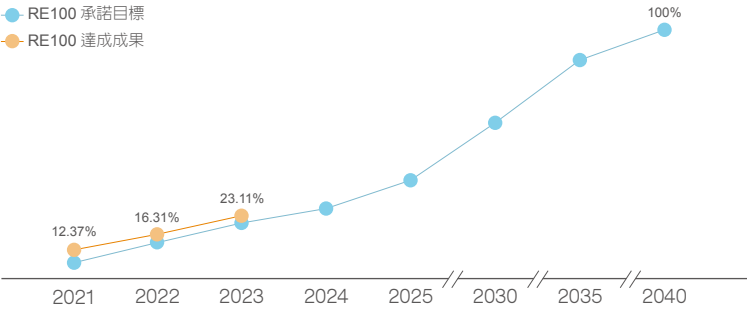
- 更新空調控制程式，依照廠內實際使用狀況更新控制系統，同時亦優化冷卻系統，預計年節電 49,500 kWh。
- 調整空壓機上限壓力，依最低需求適時調整啟停時間，以減少能源耗用。

積極推行各項能源改善措施，除了透過定期會議，追蹤各營運據點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及定期盤查分析，透徹掌握組織能源使用情形並改善能源使用效率。

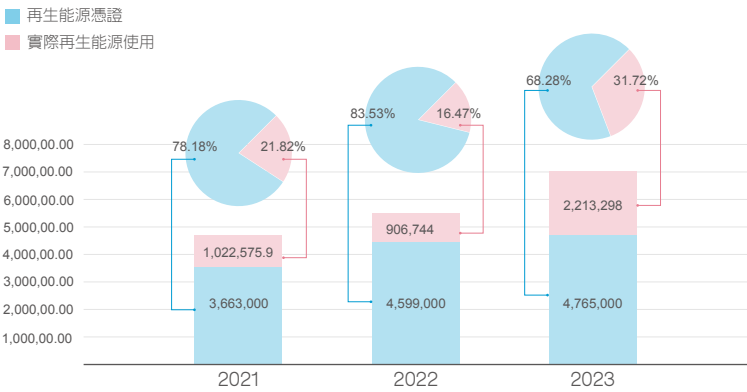
再生電力使用

2023 年美律 RE100 承諾範圍共使用 6,978 MWh 再生電力，占總電力達 23.11%，其中 2,213 MWh 為使用直供再生電力，相較於 2022 年使用量增加 143.99%，其餘 4,765 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電力之使用，累積各據點之成功經驗並複製至其他據點，以達成 RE100 承諾與 2040 年碳中和之環境永續目標。

RE100 目標設定與達成成果



再生能源種類占比 (單位：度)



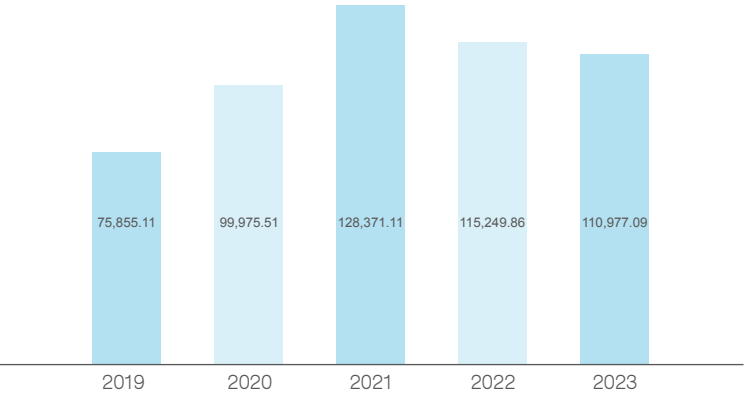
註：

美律 2021 年 10 月正式加入 RE100 國際再生能源倡議，承諾美律全集團（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（廈門）、AST、SEAS）於 2040 年達成 100% 使用再生電力之目標，承諾範圍略大於本報告書揭露範圍。

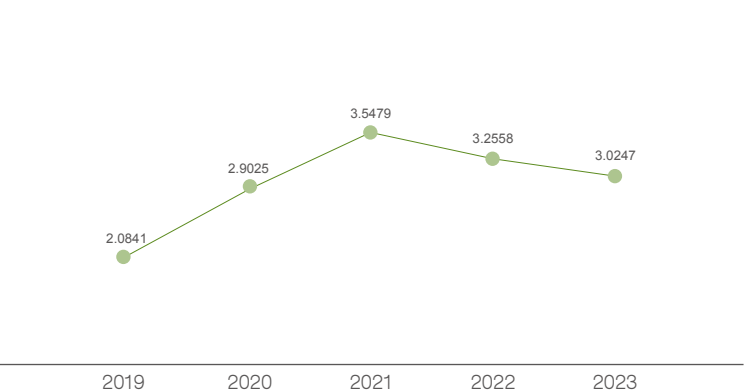
能源用量統計

2023 年 11 項用電改善措施年節電量達 103,522 kWh 以上，因此 2023 年能源消耗密集度為 3.06（GJ／百萬元），較 2022 年減少 6.11%，能源改善措施符合其預期之成果改善。

能源消耗總量 (單位：GJ)



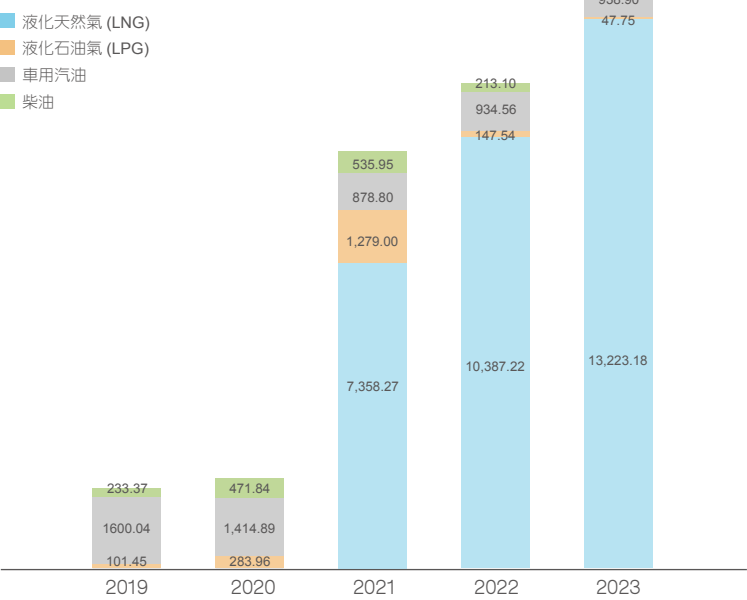
能源消耗總量密集度 (單位：GJ/百萬元)



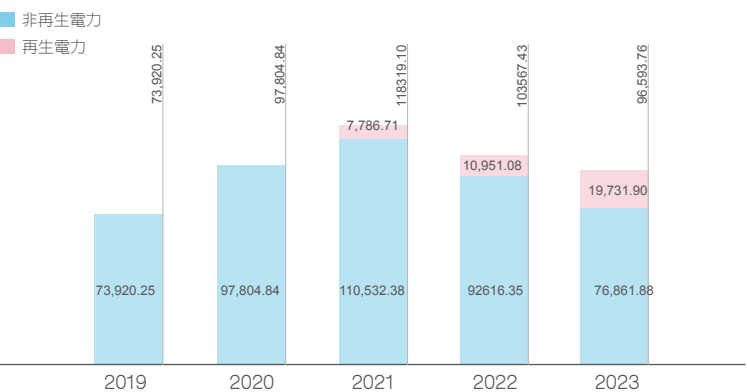
註

- 1. 2021 年起增加美律泰國廠液化天然氣使用量，2020 年 7 月美律越南量產，2023 年能源使用量統計範圍增加美律美國、歐仕達、美律馬來西亞、美律加拿大、SEAS。
- 2. 單位換算：1 kWh（度）=3,600 KJ、1 Kcal=4.186798 KJ

歷年非再生燃料耗用量 (單位：十億焦耳 GJ)



電力消耗總量 (計入再生能源憑證) (單位：GJ)



3. 燃料轉換係數參考經濟部能源署《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=6,635Kcal、液化天然氣 1m3=9,000Kcal

6-4 水資源與廢棄物管理

水資源耗用統計

美律各廠區水資源主要用途為生活用水，製程以組裝為主，無製程用水，故無工業廢水排放；取水來源 100% 為第三方自來水，產出生活廢水皆依照當地法規排放至地方廢水處理廠，對水資源及水源地環境未造成外部顯著衝擊。

2023 年總取水量為 303.36 百萬公升（ML），相較於 2022 年減少 63.21 ML（-17.24%），主要減少據點為美律深圳與美律越南。除了加強內部宣導、改裝節水水龍頭等，更針對公共區域水流量進行調整以調節用量。

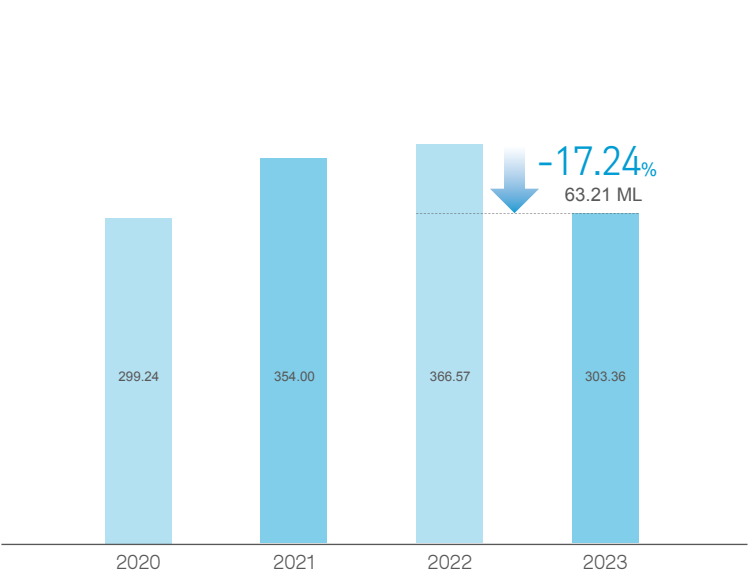
由於取水皆用於生活用水且無工業廢水排放，因此使用過後皆排

放至各營運據點所在之廢水處理廠，2023 年總排水量為 268.56 ML。

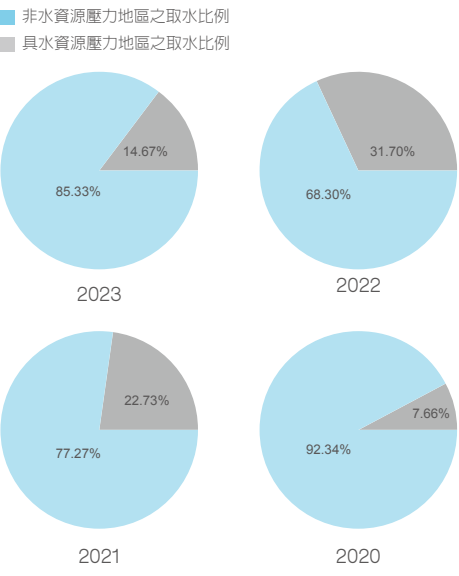
美律參考世界資源研究所（WRI）水風險評估工具 Aqueduct 資料庫，作為各營運據點之水風險評估，美律越南與蘇州美聲一漕湖廠等 2 處據點位於水資源壓力區（High & Extremely High），其他則均為低風險區。

美律於 2023 年訂定用水密集度（用水量 ÷ 全年合計工時）之減量目標，以 2020 年為基準年，設定 2023 年減量 6% 之目標，2023 年用水密集度為 17.05，相對基準年之 18.46 下降 7.65%。

歷年自來水取水量（單位：百萬公升 ML）



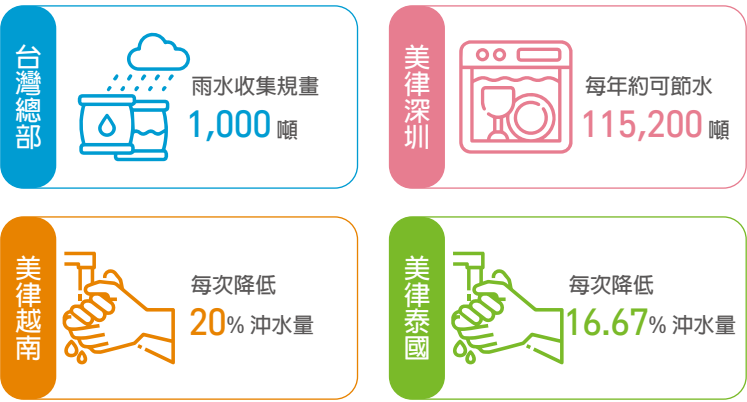
非水資源壓力區之取水比例



註 1. 辦公室屬性據點（台北、新竹及台中工業區 38 路辦公室、美國辦公室）之水費包含於辦公室租金內，未納入統計。

註 2. 美律越南廠自 2020 年起納入統計；歐仕達、美律馬來西亞、SEAS 自 2023 年納入統計。

節水方案



台灣總部屬於辦公室活動性質，著重於員工日常節約用水觀念與節水設施改善，已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，規劃集水量為 1,000 噸，2023 年共使用 2.14 ML；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。

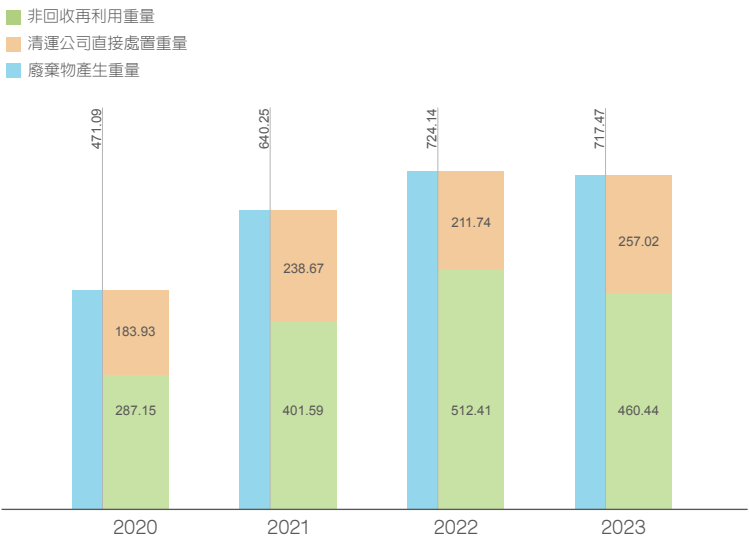
其餘各據點亦積極追蹤生活用水設備之使用狀況，找出可提升水資源使用效率之設備並調整使用行為以達節水之目標；美律深圳訂有「廢水處理管制辦法」以防治水汙染，為減少生活用水，員工餐廳採用全自動洗碗機，用餐後餐具集中，依團膳廠商統計每年約可節水 115,200 噸，宿舍區域亦安裝智能水錶管控用水，人均用水量控制於 3,200 公升／月以內；美律越南調節洗手間沖水設備水位，每次降低 20% 沖水量，同時調降公共區域水流量；美律泰國以不影響使用前提下降低水壓，減少設備出水量，另調整沖水設備水位，每次降低 16.67% 沖水量；歐仕達將各區域水龍頭主控閥調至半開狀態，減少不必要之浪費。

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，各據點每月按法規要求進行廢棄物管理與追蹤（有害廢棄物管理資料表統計、異常產廢原因分析、結果追蹤）。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，其最終處理方式均須符合當地法規。回收或再利用廢棄物交由合格回收單位進行回收，一般生活垃圾清運至許可焚化廠處理。

歷年廢棄物總量及處置方式

歷年廢棄物處置量合計（單位：噸）



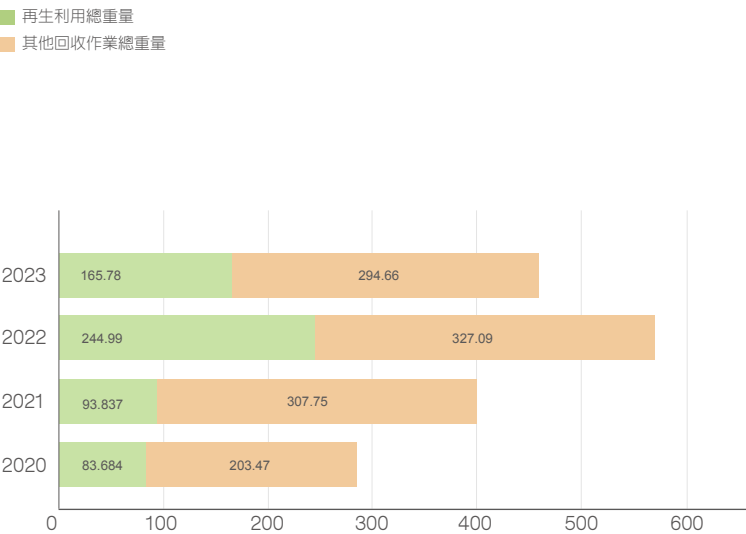
註 1. 廢棄物統計重量皆四捨五入取至小數點後二位數，多項加總後可能產生進位誤差。

註 2. 2023 年新增歐仕達、美律北美、美律馬來西亞、SEAS 等據點，且針對廢棄物品項進行細項數據收集。

美律於 2023 年訂定 2020 年為減廢基準年，強化廢棄物減量管理。2023 年廢棄物產生 717.47 噸，相較 2022 年減少 6.68 噸（-0.92%），若以兩年度皆有揭露之範圍比較，則廢棄物產生量相較 2022 年減少 50.17 噸（-6.93%）。

美律深圳優化電路板插件製程，清潔液使用降低 24%，美律泰國則透過包材重複利用，將供應商交貨所使用的棧板、PE 袋、紙箱、隔板等包材回收重複使用於廠內流程周轉；辦公室據點則透過節約用紙宣導，減少列印或鼓勵重複使用廢紙進行第二次列印。

歷年廢棄物回收再利用重量（依回收再利用類型，單位：噸）



註 3. 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、美律北美、美律馬來西亞皆為租用辦公室，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以合約書約定清運量估算，未實際秤重。



2023 年廢棄物產生類型與處置量（依處置類型）（單位：噸）

有害	回收 / 處置 方式	非有害
	回收再利用	
0	再準備使用	0
3.82	再生利用	161.96
1.09	其他回收作業	293.57
	直接處置	
5.85	焚化（含能源回收）	132.15
0	焚化（不含能源回收）	0
0	掩埋	92.96
0.64	其他處置作業	25.42

6-5 生物多樣性保護

近年來許多國際風險調查顯示「生物多樣性」為全球重點長期風險，即使生物多樣性流失與生態系崩壞在短期內較其他永續議題並非緊急，仍是企業需長期關注之主題。

美律於 2023 年開始著手集團生物多樣性管理，並擬定生物多樣性與無毀林政策，支持《生物多樣性公約》及《昆明－蒙特婁生物多樣性框架》，承諾集團保護生物多樣性及無毀林的決

心，回應自然相關財務揭露（TNFD）的倡議，美律自 2023 年開始導入 TNFD-LEAP 方法建立營運活動對生物多樣性的風險評估機制，由台灣總部開始進行對自然的依賴度與衝擊度評估、識別相應的風險與機會並建立對策與績效指標，以訂定優先調適行動計畫據以施行，增進自然相關議題管理能力，再逐步落實到海外廠區，與利害關係人共同重視氣候變遷議題。



導入生物多樣性評估

盤點廠房據點

美律全球廠區皆設置於當地政府規劃之工業園區內，營運據點透過 Protected Planet 提供的 World Database on Protected Areas (WDPA) 調查均無位於全球或國家所列生物多樣性重要區域。各營運據點亦遵循所在地相關環境法規，未來將展開集團的生物多樣性短中長期計畫，減少當地環境生態負擔，避免對生物多樣性產生顯著衝擊。

進行依賴重大性與衝擊重大性調查

參考自然相關財務揭露建議內容，針對 22 項

生態依賴議題進行評估，並依照五項指標（資本外移、影響資本或費用支出、影響訂單或客戶信任、影響供應鏈穩定、影響員工工作環境）對台灣總部高階主管進行依賴度調查，將評估結果分級與排序，同時辨識發生問題後可管理的程度，2023 年調查結果顯示出四項重大依賴度議題與四項重大衝擊議題，將納入 2024 年討論項目，後續美律再針對各項自然生態風險與機會進行進一步的分析與探討，研擬下一階段的因應策略，同時做更完整之資訊揭露。此外，同步開展與生物多樣性相關組織合作，進行保育和支持生物研究，履行保護生物多樣性及無毀林之承諾。



創造環境 正影響



中高階女性主管比例達

30.99 %

員工訓練費用

526 萬

員工訓練總時數

233,619 小時

2023 年

無重大職業災害發生



2023 年度亮點 DEI 專案

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

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

菁英實習計畫

跨文化交流 開拓人才新視界

女性領導力的力量



2023 實習生
10 人（含僑生）

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

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



261 人次參與
滿意度達 4.8 分

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

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



總參與
401 人次
滿意度達 4.8 分

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

7-1 人才吸引與留才

員工結構與多元化

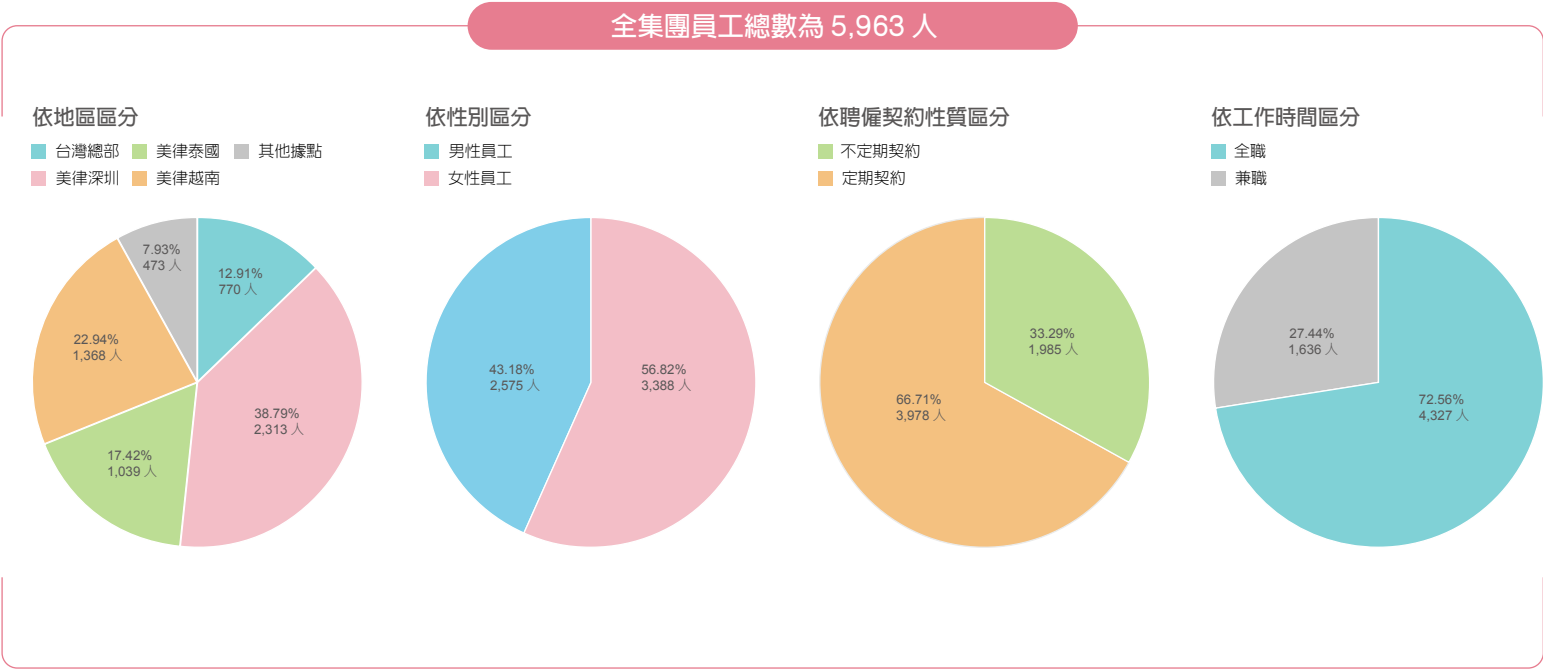
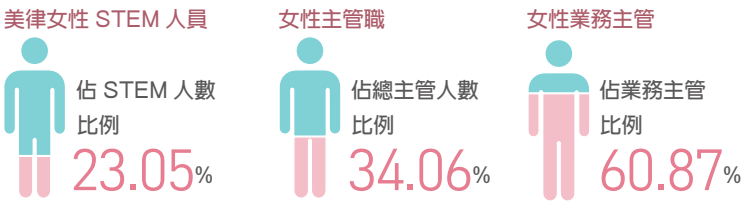
美律用人政策秉持人人均享有同等機會的理念，尊重且包容多元文化，致力於創造無差別待遇的就業環境，亦期望藉由聘用各營運據點在地的菁英人才，讓不同地區、文化背景的員工，能夠融合及激發創新思維，以提供全球客戶更專業、更符合地方需求的服務。

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

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

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

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



人才招募

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

美律人員招募皆依當地法令規定，禁用童工且嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。此外，美律透過假勤系統，妥善管理員工勞動時間及應休假期日期，保障員工身心平衡。

招募管道

【各大專院校聯合徵才招募活動】

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



【社群經營】

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

【內部招募制度】

轉調成功率 21.6%

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

註：內部轉調成功率 = 內部轉調人數 ÷ 職缺數

【員工推薦】

18.9% 內部推薦 | 81% 留任

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

【人才說明會】

11 個系所 | 700 位以上參與

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

【科技人才培育金】 121 人次申請 | 48.76% 錄取率

自 2011 年度起，美律實施「科技人才培育金」計畫，至今已邁入第 13 年，開放國內研究所、五年一貫學碩士生申請。獲選的菁英學子，除有獎助學金外，亦能透過工讀實習等實質交流機會，提早認識電聲產業，畢業或役畢後直接進入美律就業，學以致用。

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



科技人才培育計畫 – SDGs 4 & 8

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

科技人才培育金每年開放全國公私立大專院校電聲、電機、電子、機械、自控、船舶、材料、資工、通訊、航太、海洋、系統工程及工業工程等相關系所皆可申請，經評選通過者，由美律提供每年 12 萬元獎助學金，且可參與實習計畫，累積實務經驗提早與產業接軌。

新進與離職統計

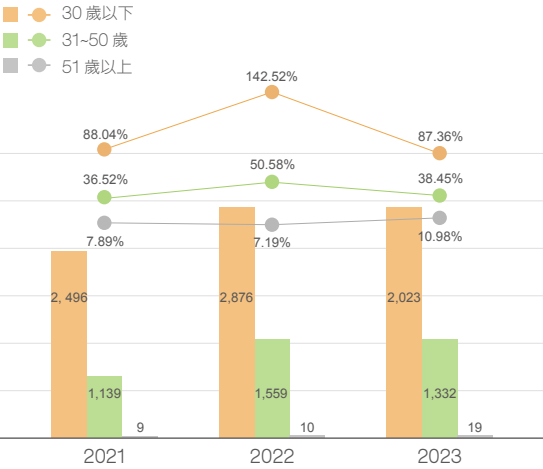
2023 年全集團之新進人員總計 3,383 人（年新進率 56.73%），30 歲以下 2,032 人，31~50 歲 1,332 人，51 歲以上 19 人。2023 年之離職人員總計 2,971 人（年離職率 49.82%），30 歲以下 1,544 人，31~50 歲 1,403 人，51 歲以上 24 人。因市場需求有旺季與淡季之分別，為配合短期需求的訂單，旺季會以定期契約員工或派遣人員作為因應，新進、離職人員皆以 30 歲以下為大宗。更多關於員工新進與離職統計資訊請參閱附錄。

註：

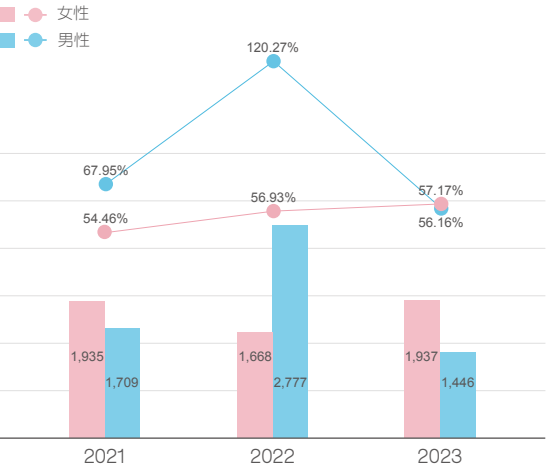
年新進率 = 當年度該性別（年齡別）新進員工人數 ÷ 當年底該性別（年齡別）員工總人數。

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

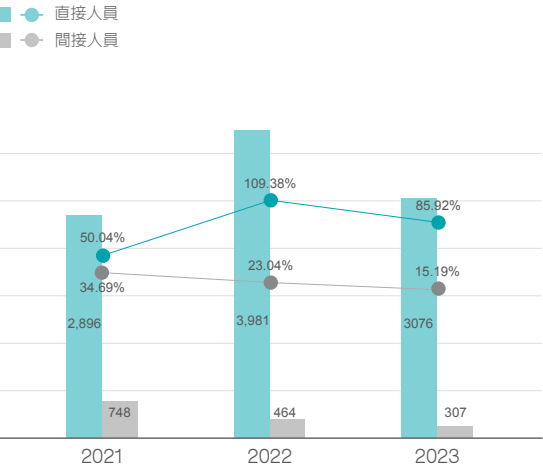
歷年新進率 - 依年齡



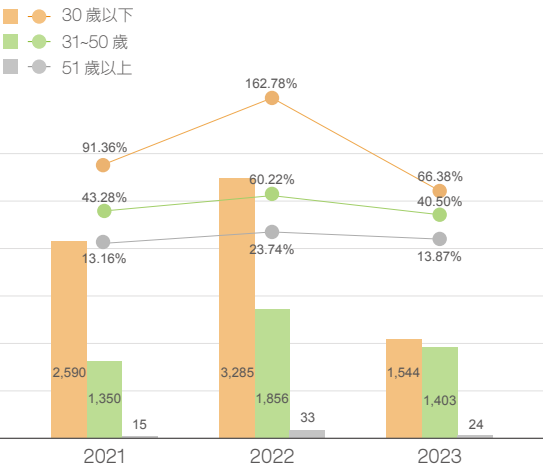
歷年新進率 - 依性別



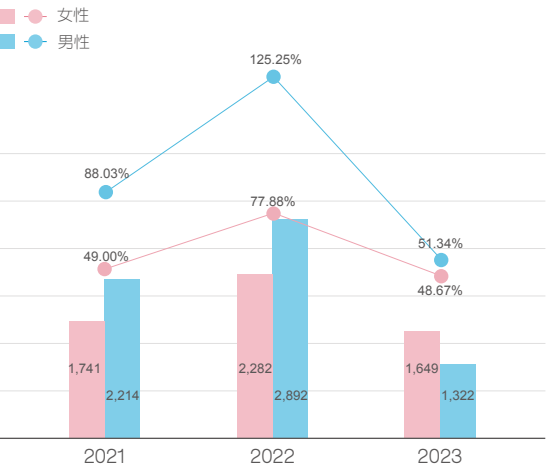
歷年新進率 - 依類型



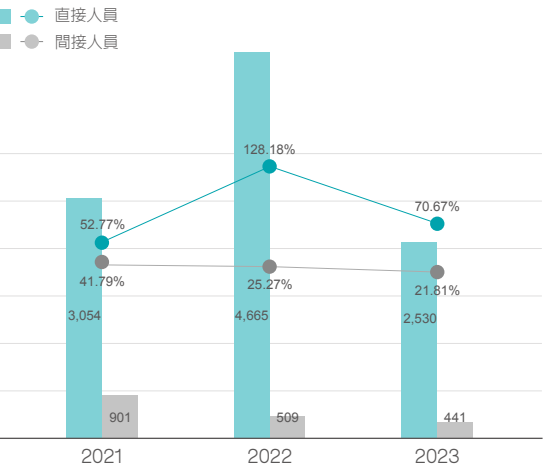
歷年離職率 - 依年齡



歷年離職率 - 依性別



歷年離職率 - 依類型



7-2 薪酬福利制度

完善具競爭力的薪酬制度

美律提供的薪酬及福利皆符合營運所在地法令要求，正式雇用員工都享有法定保險及退休金計畫。採取同工同酬的薪資政策，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見或年齡而有異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、

獎金與紅利等。所有員工每年皆須進行績效考核，以考核結果作為獎酬、任用、晉升及各項人員管理之參考依據。

每年參與薪資市場調查，依據各營運據點所在地之經濟成長率、消費物價指數、公司營運獲利狀況及產業標竿調薪等情況進行評估，同時參照各所在地政府公布之基本工資，考量員工

績效評核結果進行調薪規劃，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。依據各地國情制定不同獎金與員工酬勞制度，本章內容以全職員工（不包含臨時或兼職員工）揭露資訊為主，以台灣總部為例，於每年農曆春節前發放年終獎金；另依公司規定，評估公司營運績效達成度、個人績效與貢獻度核發員

工酬勞；為有效激勵與留任優秀人才，彈性實施認股權／庫藏股／限制員工權利新股計畫／員工持股信託等相關措施。2023 年台灣總部年度平均調薪為 2%（不包含工作未滿 1 年之新人）。

【基層人員與法規基本薪資比】

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

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

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

【性別薪酬比】

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

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

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

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

【績效考核制度】

2023 年實際執行率為 100%

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

除到職未滿三個月之新進人員外，其餘正職同仁不分職等與性別，皆須進行每年績效考核，2023 年實際執行率為 100%，且依績效考核結果作為職等晉升、薪資調整、績效獎金、激勵制度、員工發展及訓練需求的依據。

【員工持股信託制度】

累積參與人數 369 人 | 達成率達 100%

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

【退休保障】

台灣總部依勞基法及相關辦法訂定退休制度，成立勞工退休準備金監督委員會，且經台中市政府核准在案，每季舉辦勞工退休準備金監督委員會議，使勞退金之運作更加制度化。在退休金提撥方面，採舊制退休金提撥者，按月依薪資總額 5.1% 提存於臺灣銀行信託部之勞工退休基金專戶，準備金金額每年依法足額提撥，可滿足目前員工退休之需求；採新制退休金提撥者，依勞工退休金條例之規定按月依薪資總額 6% 提撥，存入勞保局員工個人退休金專戶，員工另可依個人意願選擇提撥 0 至 6% 不等之退休金至個人退休金專戶中。2022 及 2023 年度列入合併資產負債表之確定福利計畫金額列示如下：

單位：新臺幣仟元

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

此外，各營運據點亦遵循所在地相關之退休金制度，提撥法令規範之退休金至規定專戶，以保障員工未來之退休生活。

【保險措施】

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

多元且全方位的員工福祉

【育嬰假】

台灣訂有「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」規範，台灣總部除依法實施育嬰留職停薪制度，在子女滿 3 歲前可申請育嬰留停，最長可申請兩年外；亦提供生理假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假、安胎假、家庭照顧假等相關假別給所需員工。另設置哺集乳室、執行母性健康保護等友善職場措施，並與合格優質幼兒園辦理特約，從各面向支持員工育兒需求（育嬰假為台灣法令專有之規範，故僅揭露台灣育嬰留停之相關數據）。

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

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

【優於法令休假制度】

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

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

項目	法令規定	美律優於法令作法
有新家庭照顧假	無	每年提供 7 日有新家庭照顧假
特休假	任職滿半年，給予特休假 3 日	新人報到後次日，預先給予特休假 3 日
安薪居家辦公模式	無	因育兒、照顧長者等需求，得申請在家工作
補班日無須出勤	依法定工時須出勤工作	因應節慶連續假期，不調動其他休假日，直接從優給予連續假期放假且當日薪資照給
彈性工時	無	員工每日上下班，可於上午 8-9 點、下午 5-6 點區間，彈性選擇出勤滿 8 小時
返台假	無	每年數次返台假、機票補助或轉讓家屬申請使用
婚假	• 員工本人結婚給予給薪婚假 8 日 • 婚假應於結婚之日前 10 日起 3 個月內休畢	• 除員工本人外，另提供： 1. 員工子女結婚，給薪假 2 日 2. 員工兄弟姊妹結婚，給薪假 1 日 • 員工婚假可於結婚之日前 10 日起半年內休畢
志工假	無	每年 2 日給薪志工假
產假	妊娠未滿 3 個月流產者，雇主無給付產假期間薪資之義務	妊娠未滿 3 個月流產者，其申請法定產假期間之薪資照給

【職工福利委員會】

總部設立「職工福利委員會」，由福委代表定期開會，推動各項員工福利制度，包含節慶禮金、聚餐及旅遊補助，以及生育、結婚禮金、員工本人及子女獎學金和急難救助慰問金、奠儀等。此外，亦支持員工自主成立各類休閒活動團體，鼓勵員工眷屬一同參與活動，融入美律大家庭。

家庭日

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



員工旅遊

總部每年辦理團體旅遊與員工自行組團出遊、親子同樂活動，讓員工在工作外還能兼顧家庭及親子照顧。員工旅遊除了增加同仁之間的交流與默契外，也能使眷屬了解公司文化，親身感受美律大家庭的氛圍。



聚餐活動

台灣總部每季由各部門辦理聚餐活動，凝聚向心力，提升部門團隊精神與情感交流。



【職工福利委員會】

社團發展

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



員工子女獎學金

70 人申請核准

發放金額新台幣 129,600 元



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

【其他福利】

資深與模範員工表揚

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

紓壓按摩服務

累計服務人數達 1,251 人次

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



【安家生養】

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

安家生養

經濟



- 急難救助金
- 喪葬/住院慰問金
- 生育補助金

生活



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

養育



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

學習



- 多元健康促進講座與活動
- 子女獎學金
- 員工在職教育訓練

多元措施

樂齡 45+

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

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

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



托嬰機構設置評估

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



美律好孕氣

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



年度執行成果

有新家庭照顧假



申請人數達 **512** 人，占員工總數約 **66.5%***
已提供 **9,000** 小時 = **1,125** 個工作天之假期

返台假



共申請約 **780** 小時 = **97.5** 個工作天之返台假
並由公司支付機票費用 NT\$ **2,601,267**

補班日無須出勤



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

眷屬婚假



共申請 **40** 小時
額外給付薪資 NT\$ **14,029**

妊娠未滿 3 個月產假



共申請 **80** 小時
額外給付薪資 NT\$ **14,355**

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

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

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

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

7-3 人才發展

政策與承諾

多元培訓管道，強化自主學習與發展

人才是美律最大的成長動能，而學習與發展則是確保人力資本得以持續增值的重要方式。建立學習型組織，增進員工管理與專業職能，是提升團隊績效及強化組織運作效能的動力。

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

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

此外，除內部的人才培育，學習文化更擴散至產學合作、志工活動、愛的書庫、台灣幸福進行曲、企業社會責任等社會面，展現企業與社會「共好」的一面。



員工訓練執行成果

教育訓練總金額為 526 萬元，較 2022 年增加 84 萬元

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

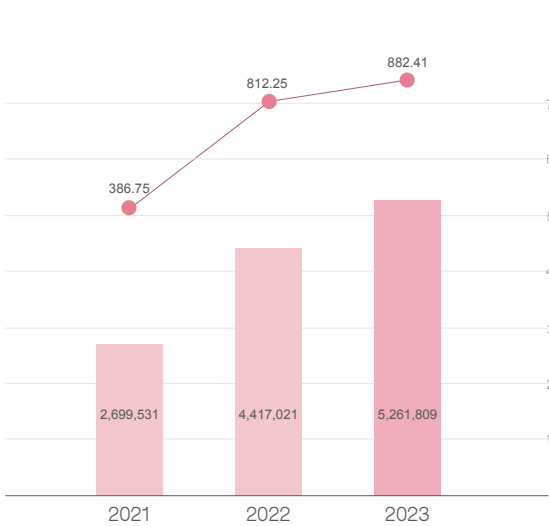
採用柯氏四級評估模式作為基礎，以確保培訓的有效性和成效，並不斷優化培訓內容和方法，為企業的永續發展做出積極貢獻。

註 1：2021、2022 兩年度教育訓練時數含派遣人員。

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

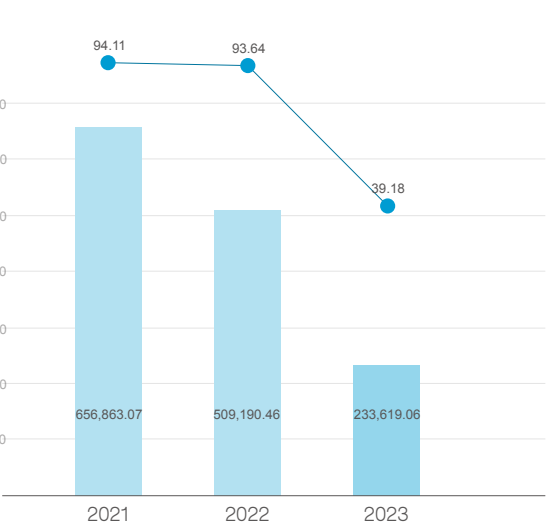
教育訓練費用

■ 教育訓練費用 (元)
● 每人平均受訓成本 (元)

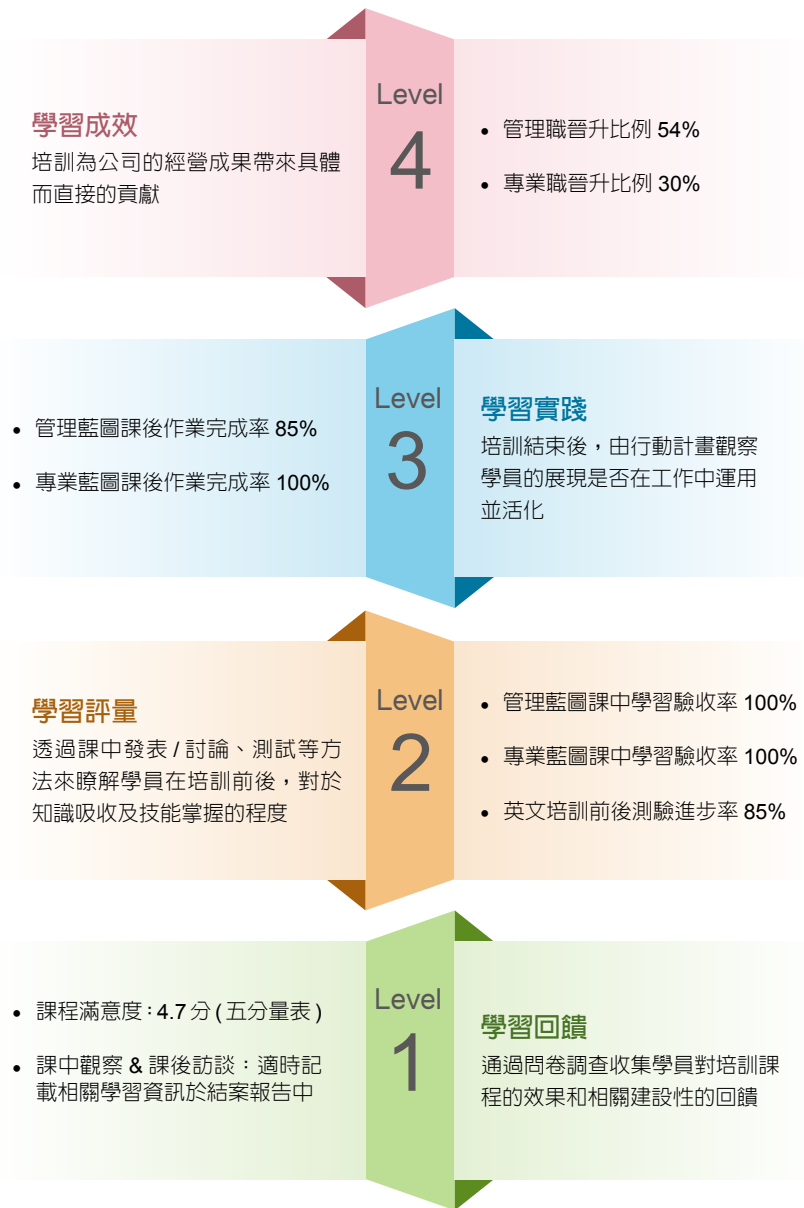


教育訓練時數

■ 開課總時數 (小時)
● 每人平均受訓時數 (小時)

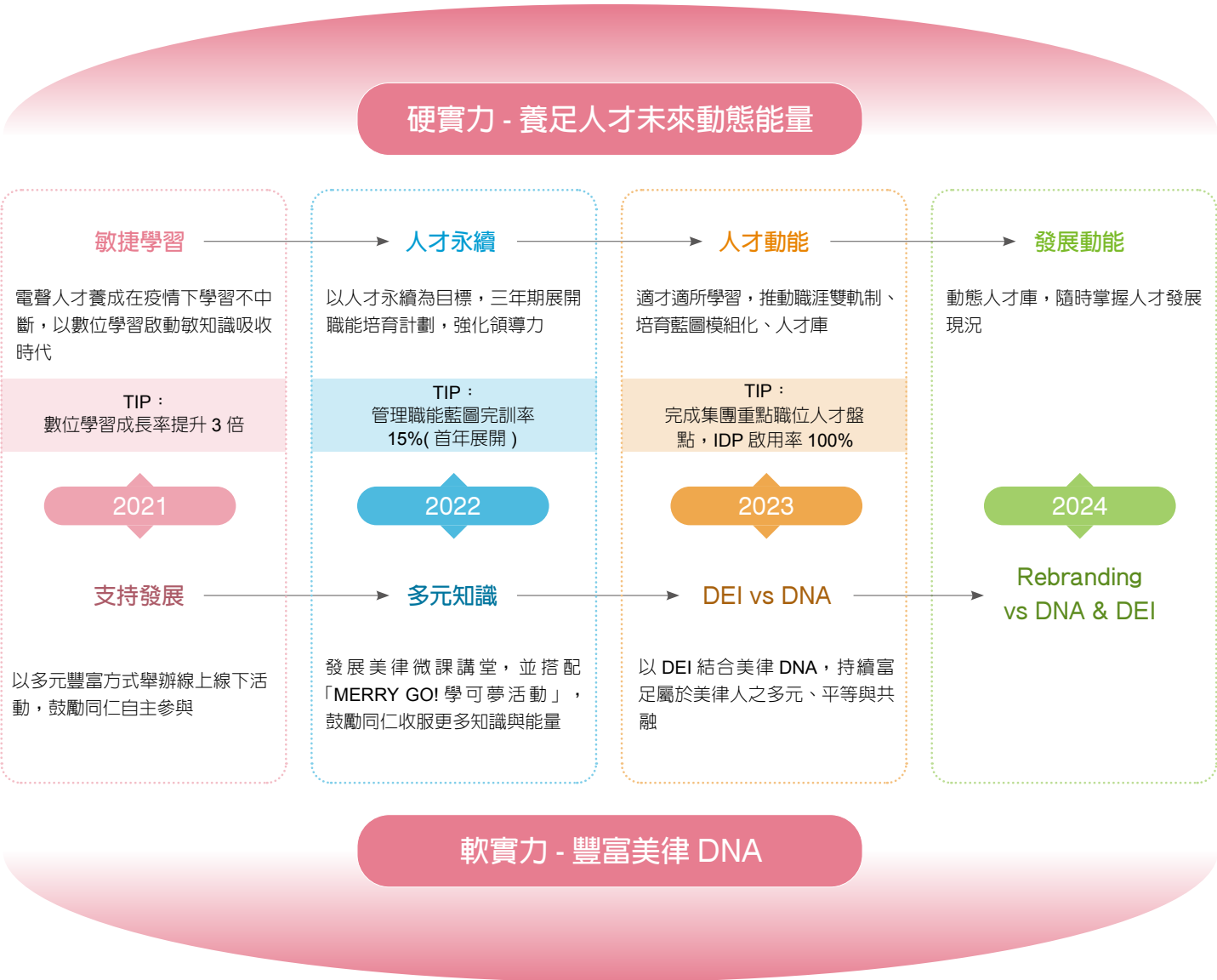


柯氏四級評估模式年度成果



人才永續能量 - 硬實力與軟實力

美律硬實力 X 軟實力訓練藍圖



美律硬實力－每位人才進入美律，以體驗式學習展開知識旅程

70-20-10 法則學習旅程

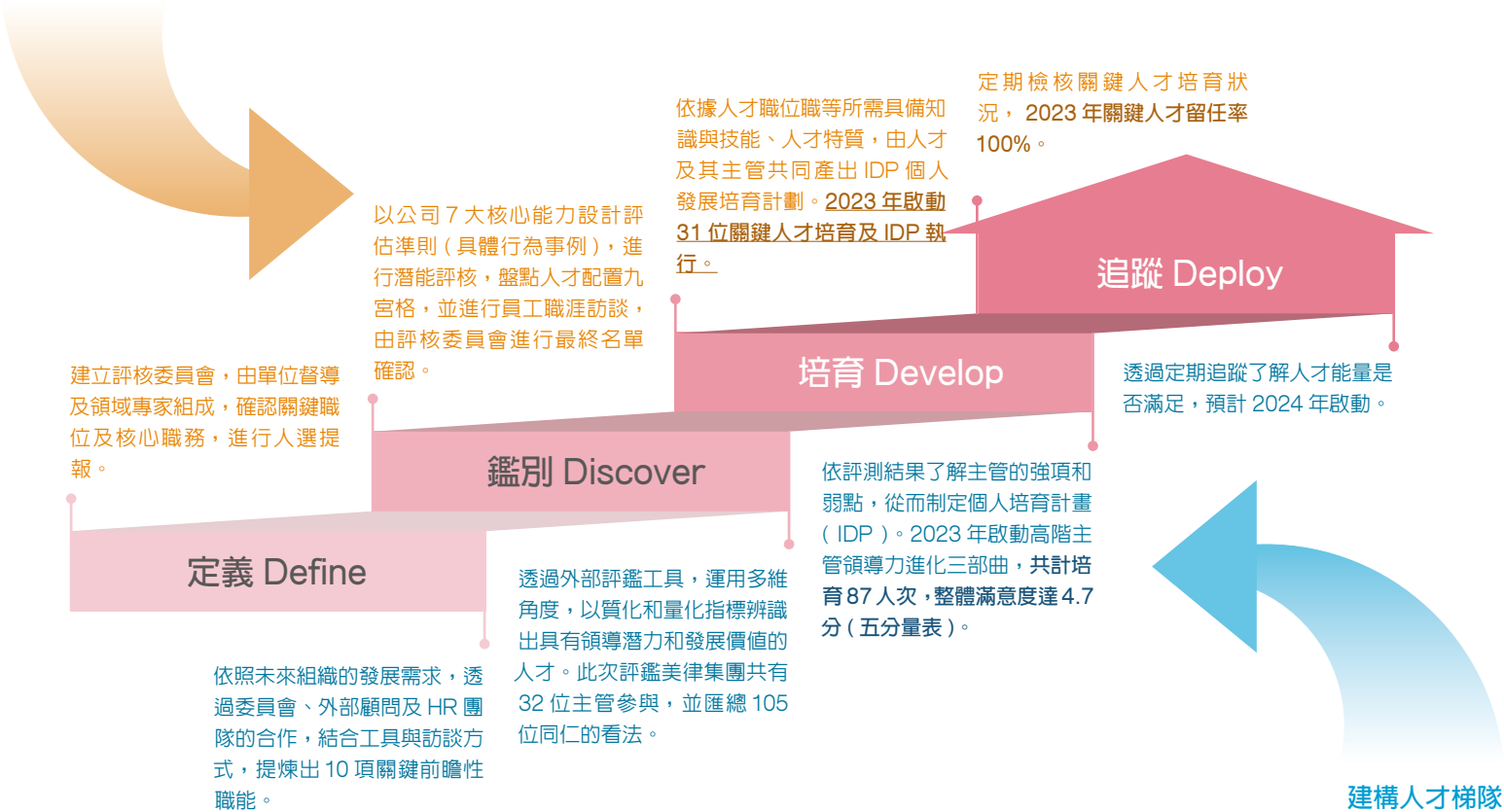


美律硬實力－適才適所展開美律關鍵及接班人才梯隊

儲備關鍵人才未來動能

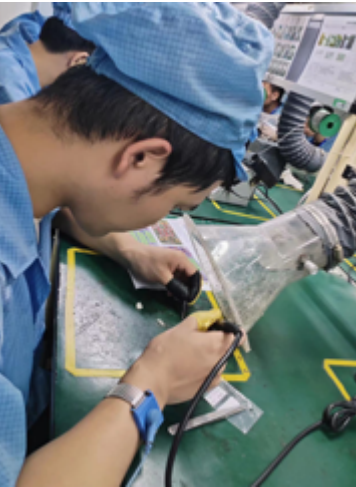
人才是企業的重要競爭力，為實現人才的長期發展和精準培育儲備力量，在 2022 年下半年起籌劃關鍵人才培育計畫，於 2023 年正式啟動。

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



匠心築夢技能成才：比武大賽提升產線技能

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



美律軟實力－運用美律 DNA 啟動美律多元種子

全員參與 ESG

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

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



【美律滔濤會】跨界交流共創新火花

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

總計辦理 **3** 場次，累計 **28** 人次高階主管參與



美律 DNA 活動 - MERRY GO! 學可夢活動

數位講師年增加約 **21** %

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

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

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



啟動團隊翻轉學習－美律讀書會

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

共讀書目為 **11** 本，累積參與總人次達 **588** 人

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

7-4 安全職場

職業安全衛生管理系統

美律秉持「保護員工，關懷健康，預防危害，降低工傷」的職業安全衛生政策，依職業安全衛生法規推動職業安全衛生管理體系、訂定職安衛方針、目標和指標，定期執行與檢查，以遵守職安衛法令和相關要求、提供安全和健康的工作環境、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。

職業安全衛生委員會勞工代表權利

- 反應員工意見（包含職安衛資源需求及風險控管需求）
- 參與職安衛政策、目標及程序之發展與審查
- 宣導及傳達會議決議事項
- 參與事件調查作業
- 重大職安衛事項或議題提出建議

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

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

美律取得 ISO 45001:2018 之驗證廠區包含台灣總部、美律深圳、美律越南及歐仕達，並定期由第三方單位稽核查驗，範圍包含執行設計、開發、採購、施工、生產、維護與承攬等工作活動之員工及非員工。美律泰國、蘇州美聲雖有職業安全衛生之管理機制，惟尚未完整符合 ISO 45001 管理架構，未來計畫逐年將有生產活動之營運據點逐步導入職安衛管理系統，並且通過外部驗證。

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

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

備註：
* 設有生產線之營運據點
非員工包含派遣人員、廠區內進行活動之承攬商，包括保全、清潔人員、廠商駐廠人員以及進行維修保養與施工廠商等

危害辨識、風險評估及事故調查

驗證廠區收集與公司營運、產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊之事件，以及針對各項常態及非常態之作業活動及設施所潛在之安全衛生危害因子（包括物理性、人因性、化學性、生物性、社會心理等）持續進行鑑別、登錄，以嚴重度及可能性的組合，從中評估出安全衛生高風險者，並實施降低風險的管理措施，致力追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害及評估風險，執行必要之風險控制方法，以實現安全衛生政策，達到持續改進之要求。**2023** 年風險評估與控制成果，驗證廠區皆已執行危害鑑別與風險評估，經過工程控制與行政管理後，高風險事項皆為 0 件，此外，鑑別出可降低雷射切割機操作之危害風險改善機會，將每年定期保養做為管理方案進行改善，以期降低風險。

如發現任何不符合作業規範之行為，或發現新的潛在風險與問題，則由專人負責追蹤改善，針對問題點評估相關規定的修訂，落實保障員工工作環境的安全與健康。對於員工於工作有關的傷害、不健康、疾病及其它事故等，依據「健康管理辦法」、「事故調查與處理作業辦法」執行，展開事故發生原因或潛在原因的調查，且採取有效矯正預防措施，以提升安全衛生管理成效，員工亦可反應安全衛生相關問題及建議，由職業安全衛生單位進行評估，而藉由公司管道提出申訴者，為保護申訴員工，將以保密的方式進行處理、員工回應與後續追蹤。

為能在緊急狀況發生前後，事先預防或事後減輕其可能造成的環境衝擊及危害，訂定重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序，凡對環境與安全可能造成衝擊及危害的項目，皆於日常工作中加以預防，萬一災害發生時得以立即應變。為能預防災害發生且能及時於第一時間內搶救及撲滅，每年安排消防實務講習及消防設備的實際演練，讓全體人員獲得更多的消防知識及技術。美律深圳每月義務消防隊演習，每天上崗前對員工進行生產安全宣導，並委派第三方有資質機構每月對工廠消防設施進行維保，保障工廠日常消防安全。重視生命安全，於相關新人訓練宣導並明列於職業安全衛生管理手冊，工作中若遇到有危及生命安全之情況（如：地震、火災、爆炸、有毒物質洩漏等），應主動避開危險，離開該風險區域，並立即告知上級主管，而不會有任何懲罰。



職業安全教育訓練

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

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

美律深圳、美律越南所有生產線機台亦有明確的操作程序與規範、維護紀錄，操作機台者必

須事前接受操作訓練，合格後始可操作機台。針對機台設計安全機制與措施，以保護員工避免受到工作傷害。美律深圳不定期舉辦公共安全培訓課程與座談會，**2023** 年培訓課程 14 堂，總參與參與 37,405 人次。美律越南針對所有入職新人進行安全培訓，每年請協力廠商進行勞動安全培訓，**2023** 年總參與人次達 1,563 人，富立康泰廈門及歐仕達安全衛生等相關培訓人次達 1,021 人。

美律高作業風險人員，皆依各地區法規完成相關安全培訓、複訓，訓練時數與類別如下表所示，所有新人報到都必須完成安全衛生相關的課程訓練，所有同仁亦可透過公司文管系統隨時查詢與工作相關的規定與程序，掌握相關工作安全規定。

受訓人次與時數

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

作業環境監測

台灣總部定期更新所使用的化學品清單，依據危害性化學品評估及分級管理方法，進行系統性評估與辨識出具有危害性之化學品，以掌握具健康危害之高風險有害物質，同時依評估結果採取分級管理措施。台灣總部每半年實施作業環境監測，以持續確認危害性化學品暴露結果，是否超出法定容許暴露濃度，2023 年驗證廠區作業環境監測頻率皆符合當地法規要求，並且作業環境監測結果皆為合格。

承攬商安全管理

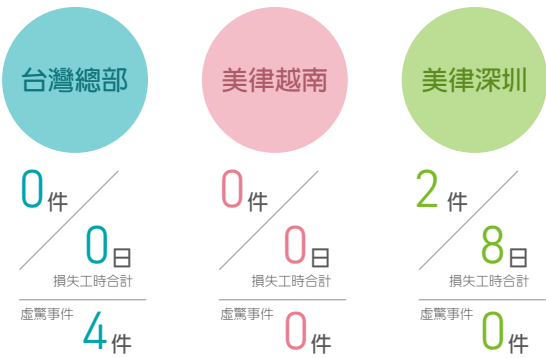
美律視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據當地法令規定實施危害告知及監督外，且推動各項管理機制，以強化承攬商施工安全。

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

失能傷害管理

美律集團近 3 年皆無發生任何工作者死亡或嚴重之失能傷害事件，非員工之工作者亦無發生任何失能傷害事件。台灣總部、美律深圳、美律泰國、美律越南、美律美國、美律新加坡、美律香港、蘇州美聲、歐仕達、富立康泰廈門、美律北美、美律馬來西亞和 SEAS 之工作總時數約 1,978 萬小時。

2023 年失能傷害事件統計（損失日數 1 日以上）



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



所有員工失能傷害資訊

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

註：

- 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)」= 虛驚傷害件數 × 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」為統計前述受傷害者所涵蓋之人數（損失工時 8 小時以上者）；
- 9.「嚴重職業傷害人數」為受傷害者無法恢復的其他傷害（如截肢），或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者。

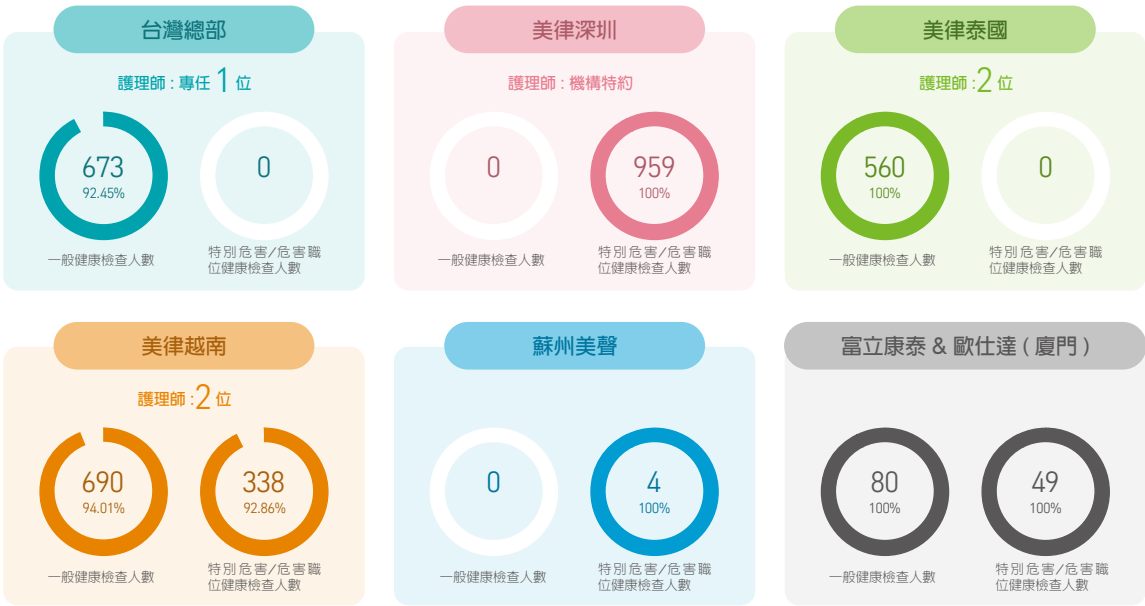
7-5 健康照顧

職業健康服務

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

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

【美律各營運據點健康服務護理師及健檢達成率】



傳染病防護

自費流感疫苗接種 96 人 | 提升 65.52%

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

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

健康促進

【健康意識】

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

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

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

【健康運動】

線上計步賽完成超過 1.06 億步 | 減少排碳量達 15,159 公斤

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



台灣總部

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

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

參加總人數共 723 人

美律深圳

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

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

參加總人數共 878 人

美律越南

2023 年參加各類活動總人數 460 人。

活動主題	人數
足球比賽	360
羽毛球比賽	20
拔河比賽	80

參加總人數共 460 人

【健康飲食】

2023 減重活動 110 位參加者共計減重 328.4 公斤

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

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

【健康環境】

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

【健康管理】

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



法定勞工健康服務計畫推動

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

法定勞工健康服務指引

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

異常工作負荷促發疾病預防計畫

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

人因性危害預防計畫

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

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

母性員工健康保護計畫

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

台灣總部

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

美律深圳

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

美律泰國

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

美律美國

- 如果員工因懷孕、分娩或相關的醫療狀況而無法工作，他們有資格休產假。公司將為員工的懷孕或任何與員工懷孕相關的狀況提供合理的調整，包括：
- 更頻繁或更長的有薪或無薪休息時間：調整的工作時間表。
 - 有薪或無薪的時間休假，以應對懷孕併發症或分娩後康復。
 - 購置或修改設備或座椅。
 - 暫時調職到較輕鬆或較少危險的職位：工作重組；輕度勞動。
 - 提供私人非洗手間之哺乳空間。

美律越南

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

蘇州美聲

按照當地法規規定給予懷孕員工產檢假、產假、哺乳假、育兒假。

富立康泰（廈門）& 歐仕達

按照當地法規規定給予懷孕員工產檢假、產假、哺乳假、育兒假。



有設置哺乳室

7-6 人權維護與員工溝通

人權盡職調查

人權政策

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

適用範圍

美律人權政策適用於美律及各營運據點。

管理原則

針對重大人權議題，美律訂定了以下管理原則：

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

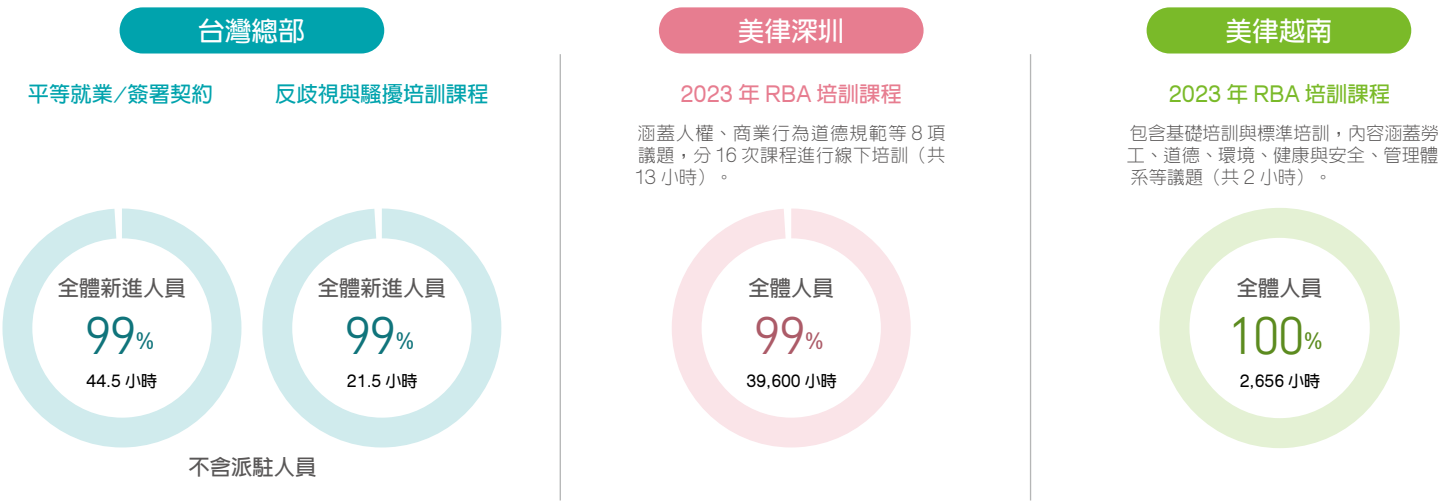
人權教育訓練

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

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

人權治理

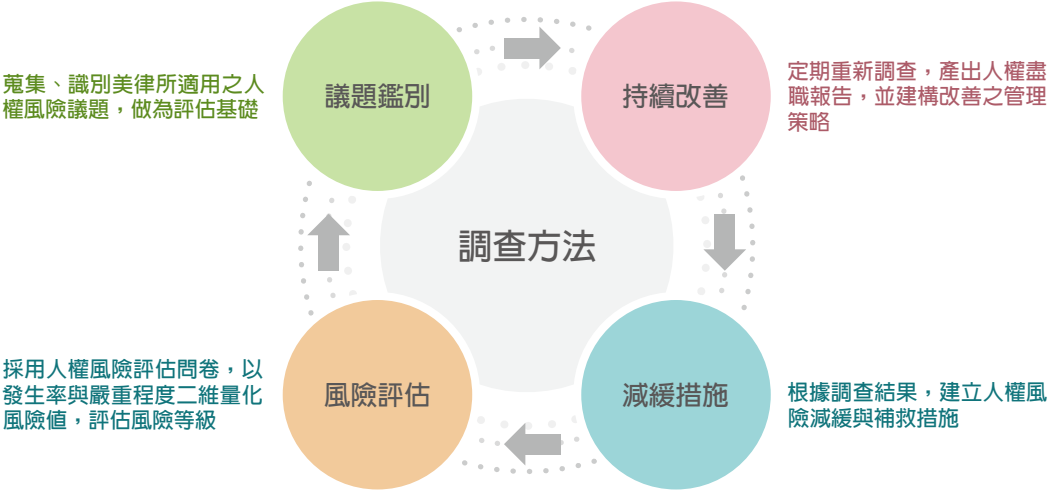
美律積極主動進行人權管理，並將其體現於日常營運中，確保在各個方面都尊重並保護人權。人權治理由董事會、管理層和相關組織單位組成，最高決策機構為董事會和隸屬於董事會的永續發展及提名委員會，主要職責為制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫，並追蹤及檢視執行情形與成效。人權管理由永續發展推動小組下轄的友善職場單位負責協調。



人權盡職調查流程

調查方法

美律身為全球電聲產品專業廠商，遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，藉由以下流程，定期進行人權盡職調查。



根據產業特性鑑別出與利害關係人相關的 9 個人權風險議題：



自由選擇就業



未成年工人



工時



工資與福利



歧視/性騷擾



健康與安全



結社自由



人道待遇



多元共融

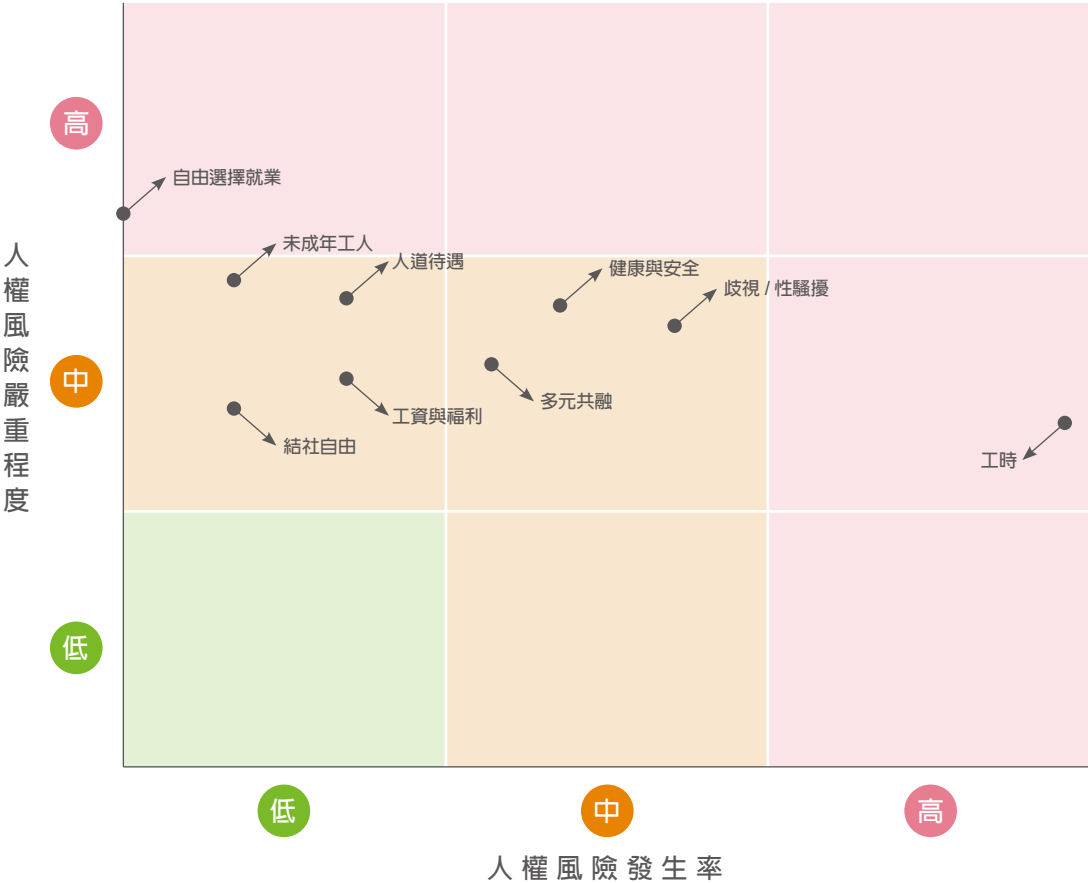
調查頻率

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

涵蓋率

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

風險議題鑑別



人權風險減緩與補救措施

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

排序		風險議題說明	減緩與補救措施
1	 工時	- 每日/每月加班時數超過法定時數 - 每周工時超過法定時數 - 未符合法定休息天數週期	- 出勤系統在檢出不符合規範之出勤活動時，會發出「出勤異常通知」予本人與直屬主管，及時控制可能的風險 - 若員工累計之出勤或加班紀錄即將趨近法規管控之上限時，會發出「出勤異常提醒」予本人與直屬主管 - 提交整體出勤報告予主管，並提示具有工時風險的項目，以便主管進行人力與工作之安排 - 若有相關情事，將落實內部辦法規範，並返還員工應有的權利
2	 歧視/性騷擾	- 員工遭受到任何威脅、虐待、剝削、歧視等行為 - 對員工遭受騷擾或霸凌之事件無任何因應作為，或以消極、被動之態度回應員工所反映之問題或遭遇 - 缺乏有效的問題反映管道，如專線電話、email 信箱，或相關之員工申訴管道運作成效不彰 - 未經常針對相關議題及申訴管道進行宣導及教育訓練	- 除職務執行的必要，自招募流程開始，即依內控程序，杜絕不法歧視 - 在人員管理方面，重視「用人唯才，適才適所」，不因無關的個人特質作為管理指標 - 提供 118000 專線及信箱、實體員工意見箱、勞資會議等申訴管道，確保員工能隨時反映問題 - 新人報到後即進行歧視 / 性騷擾相關之教育訓練 - 事件經調查結果如確實有違反之行為，將透過追蹤、考核及監督，以糾正行為人之違規行為並確保有效及適當地執行懲戒或處理措施 - 提供輔導及關懷，必要時，引介專業輔導及醫療機構
3	 健康與安全	員工於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康。如：工傷、職業病、使用危害物質、在危險工作環境工作等	- 訂定重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序：凡對環境與安全可能造成衝擊與危害的項目，皆應於日常加以準備，並於災害發生時得以立即應變。亦成立緊急應變小組，並制訂組織及各員之職掌及作業標準和處理程序 - 舉辦消防、職業安全及衛生講習，增強員工消防、職業安全與衛生意識 - 定期施行「健康檢查」及「特殊體檢」，以維護員工健康 - 雇用專任職護與約聘醫師，提供員工醫療上的健康諮詢、指導與照護 - 對於新人體檢報告、在職人員健檢報告進行分級健康管理，除了健康指導，更主動安排醫師面談。對於職場保護計畫之母性健康保護、肌肉骨骼疾病預防、過負荷預防及職場不法預防進行健康調查，對於高風險個案安排醫師一對一的醫療建議與追蹤指導 - 危害事件發生時，依法給予假期及薪資補充
4	 多元共融	- 身心障礙員工未足額聘用 - 無法包容他國文化 - 因性別而不平等發展	- 依法令標準進用足額身障人員 - 因故無法足額僱用時，以繳納差額補助費的方式負擔義務 - 提供優於法規之友善職場措施 - 不定期舉辦各海外子公司文化推廣活動 - 不定期舉辦性別平等、反歧視等訓練及講座



人權推行



美律深圳

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



美律越南

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



美律泰國

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

所有營運廠區均遵守勞工及員工聘僱法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。適用全集團據點的「美律的商業行為與職業道德規範」與相關規定，具體保障員工權益，另設置申訴管道及懲戒辦法，且嚴格保護申訴者之相關資料。2023 年無任何違反人權之事件，並且制定人權政策提報董事會後公布於公司網站，及執行人權盡職調查。

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



越南廠



深圳廠

員工溝通

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

溝通管道	目標	2023 成果
All Hands Meeting	建立營運面、策略面、執行面的雙向溝通管道，以傳達營運目標現況與未來發展方向、重點政策說明及 QA 雙向溝通為主要方向。透過這三大方向的溝通，能夠凝聚團隊共識力，讓每一位美律人都能充分了解公司目標，並共同努力達成。	每次活動前及活動後皆會收集同仁提問與建議，進行相應之解答與調整，讓同仁充分了解公司重要營運指標及策略；2023 年共辦理 3 場，平均參與出席率達 86.2%，且滿意度達 4.6(五分量表)。
2023 年員工滿意度調查	透過意見調查，了解員工對公司文化、溝通、多元平等友善共融等方面的看法，從而獲取其對公司活動和政策的回饋。	問卷共計 10 題，填答率為 70%，整體平均分數為 4.3 分 (五分量表)。其中，友善職場面向獲得最高分數，顯示公司在此方面的措施，例如：提供有薪家庭照顧假、舉辦健康活動、提供便利措施等，同仁們皆有感也給予正向的肯定。另外，企業文化溝通與讀書會參與面向的分數較低，為此，我們將針對同仁所提供的意見回饋，加入 2024 年的行動方案。
年度人才發展問卷調查	瞭解同仁對於軟實力之需求，進行年度主題及語文需求調查，以作為年度規畫之參考。	經調查，瞭解同仁興趣及目標方向，以定錨出年度軟實力主題講座及語文培育方向。總計填答率均達 51% 以上。
年度跨團隊協作調查	- 美律企業文化重視持續進步與創新，且在誠正與可靠的關係中創造正向影響力。 - 故年度遴選跨合作績優團隊，給予表揚與勉勵，以正向表率來驅動和鼓舞各團隊。	此份問卷共計 8 題，採投票制。問卷以「計畫執行」和「跨團隊協作」為兩大主軸面向，投票率為 42%，並於全員活動中給予公開表揚及鼓勵；此外，我們也將收集到的正向回饋提供給表現出色的團隊。我們期望透過這樣的活動，可以促進彼此之間的競爭力和合作精神，進而提升整個團隊的績效表現，成為企業持續發展的重要催化劑。
勞資會議	藉由勞資雙方委員間的對話和合作，加強勞資之間的溝通與討論，促進雙方關係的和諧與穩定。	- 每年度進行 4 次勞資會議，針對每季的重點活動或勞資相關之政策進行討論與決議。 2023 年共計收到 1 件員工建議，並依此回饋舉辦相應之活動。
員工申訴與意見反映	藉由可匿名提出意見，使同仁能真實表達問題，公司亦能確切了解並改善。	2023 年總共接獲 64 件員工申訴與意見，範圍涵蓋政策、制度、薪資福利、食宿…等，每項申訴與意見經過調查皆已進行改善。

MDA 數位助理

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

HR 好夥伴專區 -HR is always here for you!

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



地瞻前 為人設想



集團志工時數
6,669 小時

總捐贈費用
1694.88 萬

微聽損倡議曝光次數逾
7.8 萬次

電聲論文獎連續辦理 14 年
共 **93** 位優秀新銳獲獎



8-1 微聽損倡議

世界衛生組織 (WHO) 於 2015 年提出了 Make Listening Safe (確保聽力安全) 的倡議活動，透過改變聆聽習慣和行為，目標實現一個所有年齡層的人都可以享受休閒聆聽而不會損害聽力的世界。數據指出，超過 10 億人口將因不安全的娛樂性聽力行為而面臨聽力受損的風險，而 2023 年世界衛生組織有感電子競技在全球大受歡迎，這些活動中，長時間暴露於高音量環境的情境越來越普遍，引起嚴重的聽力健康問題，為了這一公共衛生問題，國際

電信聯盟 (ITU) 與世界衛生組織 (WHO) 正研擬啟動一個安全收聆聽的主導方針。

美律引領世界主要高階及電競耳機的生產，自 2021 年起，即專注於微聽損倡議的領域。

2023 年起，除持續以電聲專業從教育做起外，更擴展到全球版圖，關注其他聽力受損孩童，並邀請價值鏈夥伴一起關注微聽損議題，擴大影響力。

全台第一所微聽損愛的書庫，建立微聽損正確觀念

受惠學子近 5,400 人次

美律有感於現行台灣的聽力保健教育大多著重在心態及衛教層面，較缺乏科學教育，因此，2023 年贊助閱讀文化基金會，於台中市西屯國小成立以聽覺友善及聲音相關選書為主的書庫，也是全台第一所微聽損愛的書庫，透過班級共讀的機制，預計一年受惠學子近 5,400 人次，同時，更舉辦教師分享會，讓第一線的老師理解聽力保健的重要性。2024 年美律更將續成立微聽損志工團隊，至學校帶領孩子進行聽力保健戰之微聽損活動。



美律實業董事長廖祿立 (左二) 及總裁黃朝豐 (左三) 接受西屯國小校長彭偉峰 (左一) 頒布感謝狀

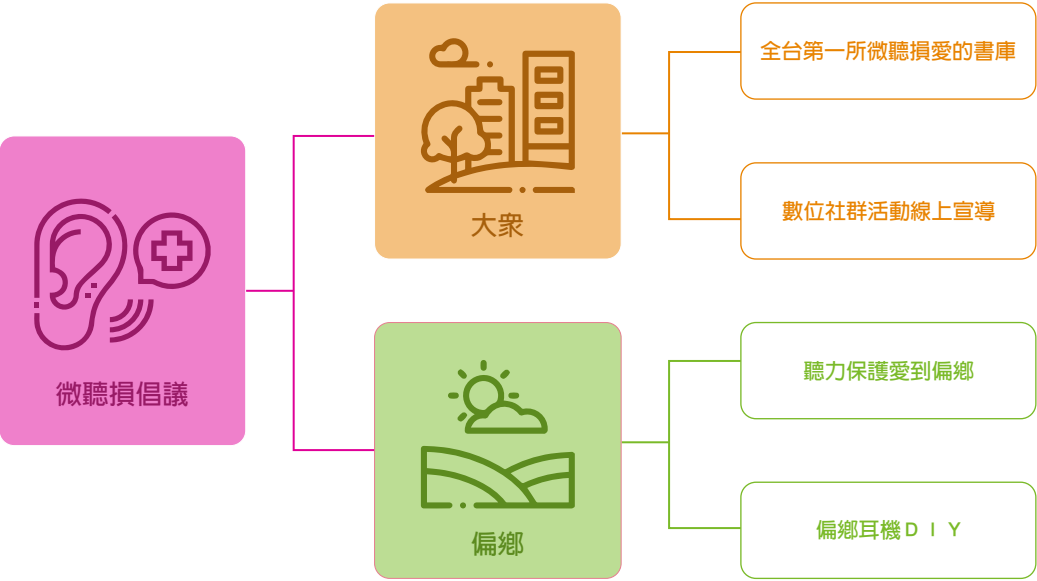
延伸 2021 年與中山醫學大學聽語系與台中教育大學特教系合作之國內第一個以聲學為本的聽力保護教材「聽力保衛戰」

數位社群活動線上宣導，與年輕族群進行溝通

共觸及 43,275 人次 | 達成 77,746 人次曝光

美律長期倡議微聽損議題，呼籲民眾正視娛樂性聽力產品造成的聽力損傷問題，2023 年於古典音樂台製播微聽損公益廣告，同時在社群平台線上宣導「微聽損」相關資訊，最後在臉書以問答方式進行遊戲，入選者即贈送美律耳機。活動依據「世界聽力報告」及美律用耳習慣大

調查結果，將目標受眾定在 20-55 歲，貼文總共觸及 43,275 人次，並達成 77,746 人次曝光，共有 5,245 次互動數。其中多為年輕族群，反映出年輕族群對新知識的接受度較高，以及對耳機產品的關心。



聽力保護愛到偏鄉，降噪耳機協助老師課堂管理

受惠學校 **18** 所 | 捐贈 **198** 台 | 總計市價約 **65** 萬元整

近年來台灣數位教育之城鄉差距已漸漸緩解，然而，偏鄉由於資源之缺乏，在各電腦教室的聽力產品（如耳機）因老舊而造成聽力損傷問題（如年代久遠未替換，長時間配戴會造成微聽損），或因經費有限無法更換。美律由德內儿基金會得知部分學校有此需求，便捐出共計 198 台聽力保護耳機給偏鄉，獲得師長們的好評，聽力保護藍牙降噪耳機根據音樂分貝調整安全聆聽時數主動降噪，能引導孩子正確的聆聽習慣。

總計受惠學校有 18 所，美律透過實際統計需求，捐贈 198 台，總計市價約 65 萬元整。

受惠學校老師表示，「一般孩子在使用耳機時，老師很難控制其音量，美律贈送的聽力保護耳機，將分貝控制在 85 分貝內，不只在課堂上更能保護他們的聽力，也能讓孩子在使用的過程中，了解 85 分貝的音量，進而在使用自己居家耳機時，能習慣調低音量！兼具實用與教育意義，非常感謝！」



偏鄉耳機 DIY，讓學童看見聲音

為縮短城鄉差距，美律今年也與政治大學創新與創造力研究中心的鹿樂平台合作，贊助偏鄉小學前進美律研發總部，參加「小小電聲工程師」體驗營。體驗營除參觀耗資千萬打造的無響室及耳機 DIY 的課程外，為了讓孩子們對聲音的能量更有感，還安排了一系列「看見聲音」體驗活動，期待有更多企業，一起讓偏鄉孩童也能深入各領域的科普教育。2023 年首度與潮洋國小合作，引起熱烈迴響。

老師回饋：

非常感謝有這次的機會可以參觀美律實業，想要直接預約未來的活動！



孩童回饋：

從來沒有用過焊槍，在哥哥姊姊的引導下，知道原來耳機是這樣組裝成的，而且我做的耳機竟然有聲音，覺得非常神奇！



孩童回饋：

無響室裡面感覺好神奇！

「動聽悅讀」聽損幼兒繪本共讀方案

辦理 **10** 場活動，影響人次 **240** 人次

美律透過閱讀文化基金會，與中山醫學大學語言治療與聽力學系師生合作，協助聽損兒童提升早期讀寫能力；2023 年辦理 10 場活動，影響 240 人次。

關注弱勢聽損兒，發揮品牌影響力

美律鼓勵全集團關注在地聽力問題，發揮更大影響力；旗下關係企業歐仕達為中國之助聽器品牌，於 2023 年有感於弱勢族群之聽力問題，捐贈近台幣 1,000 萬元之助聽器予河南社福團體。

8-2 電聲教育推廣

聲音是感知的重要一環，美律自 2006 年起，有鑑於國內電聲教育資源缺乏、人才養成不易，主動投入資源，為產業永續培育人才不遺餘力。2023 年，除了贊助學校設備外，亦持續深耕電聲教育。

全台唯一電聲論文獎，首見生醫資訊所參與



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，2023 年已是第 14 年，由於遠距醫療、遠距會議及車用電子的发展，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，累計 2010-2023 年電聲論文獎共有 93 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，其中 2023 年首度有生醫資訊暨生醫工程所的學生入圍。

投入電聲業師與捐贈頂尖設備，培育前端技術人才

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，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）。

美律與逢甲大學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擔任業師，2023 年至逢甲大學開設共 11 堂課程，包含聲學的領域與應用、創新電聲科技產品的研發流程介紹、企業組織運作、耳機實作與聽測、企業社會責任（CSR）推展至 ESG，共創共好。

2023 年美律更贊助逢甲大學進行強化 TWS 天線微小化的研究和研發，期望透過雙方合作，加速電聲領域前端技術之研究與產品開發，同時培育更多優秀的電聲人才，總計費用 100 萬，也期盼未來能提供更多創新性產學合作方案，共創雙贏。



8-3 志工活動

全球志工時數共計 6,669 小時

美律全球共計 18 據點，致力鼓舞全球推動員工落實 SDGs 17 項目標，發揮影響力，推動全球 MERRY SDGs 獎項，2023 年全球志工時數共計 6,669 小時，台灣志工時數共計 984 小時。台灣總部提供每年 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。

與供應商一起至新竹將軍村「食物森林」社區再造

美律新竹辦公室鄰近新竹將軍村，為仿效天然森林的低碳設計，為推動社區共榮，並增加員工對生物多樣性的認識，2023 年美律與供應商一同前進將軍村，在正式開放前，由國際樹藝協會

(International Society of Arboriculture, ISA) 認證老師帶領志工在園區內進行食物森林的標示牌製作外，並且與供應商一同共同形塑生活願景、建構生命共同體，為同一片土地努力。



與供應商至新竹將軍村擔任生態志工



至將軍村進行食物森林導覽



員工彩繪標示牌



員工將彩繪完的植物物種標示牌放置到戶外



圖片來源：新竹市政府智慧城市主題網

將軍村小檔案

將軍村過去是陸軍金門防衛司令部高級將領的居住地——「百顆星星的家」，於今已轉變為歷史聚落，除了保有珍貴的歷史記憶與獨特的生活紋理外，也成為新竹市新的眷村聚落容貌。美律透過志工活動，讓員工與社區產生連結，並為社區盡一份力。

志工反饋

參加供應商：能和美律一起參加社區再造的活動，覺得很有意義！

員工：

第一次認得這麼多植物，能夠在公園裡看到自己做的標示牌，覺得有趣！



總部高階主管至東大溪淨溪

東大溪為東海大學南側與台中工業區交界的河道，下游匯入南邊溪後注入筏子溪，而美律總部位於台中工業區內，為增強高階主管對社區環境之認知，並效法台中市政府與東海大學前瞻設計計畫之成功經驗，遂至東大溪進行淨溪暨生態環境教育，由東海大學環安衛中心副主任親自領軍進行淨溪工作，並參觀微水力發電機及碳中和園區，總計志工服務時數 264 小時。



志工回饋

參與主管：
在忙碌的生活中鮮少有機會了解自己與社會的關聯，這個活動很有意義，在碳中和園區中了解到運用 AIOT 達到減碳的工作，這樣的觀念應該要多讓員工了解，逐步拓展到美律的全球工廠。



攜手旗下品牌淨灘，潮間帶濕地探索教育訓練

美律於 2023 年協同助聽器品牌富聆助聽器至彰化自然生態教育園區附近淨灘，並進行潮間帶探索，總計志工時數共計 240 小時。



至蒙恩聽障烘焙坊擔任志工，協助中秋節禮品包裝

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，因此召集志工至現場協助年節禮盒的包裝，總計志工時數176小時。



志工們認真的進行糕點包裝



由財務長領軍的志工團隊至蒙恩烘焙坊協助中秋節出貨



志工們認真的進行糕點包裝

8-4 在地關懷

從線上到線下，傳唱平凡人的故事

- 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 20 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。2023 年，台灣幸福進行曲以 SDGs 為題，共有七段主旋律，並符合八項 SDG1、SDG2、SDG3、SDG10、SDG11、SDG14、SDG15、SDG17，共採訪 24 位受訪者，78 篇文稿產生。

台灣幸福進行曲節目資訊



古典音樂台
台中 FM97.7 | 台北 FM91.3
每日 09:50 及 14:50 播出



線上收聽



Podcast



從線上到實體－讓平凡幸福延伸至聽損兒

美律贊助台灣幸福進行曲已近 20 年，其中採訪了眾多優質台灣店家，2023 年，我們精選 8 大環境友善店家，在聖誕節前夕，至美律總部展開幸福好事集活動，讓員工就近支持在地產品，美律更邀請供應商與能高一起在線上響應預購，共襄盛舉，本次活動共計為店家創造 17 萬元營業額，美律另依前述金額的 10%，額外捐款給台中市小蝸牛基金會。



長期推廣台灣閱讀文化

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。

「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；2023 年共辦理 10 場，影響 453 人次。

「真人啟示」巡迴講座

與國立台灣交響樂團合作，推出室內樂演奏，將音樂種子撒進校園，通過室內樂演奏形式向下扎根，帶領孩子徜徉優美的古典樂世界，也為從未進過演藝廳的偏鄉孩子們帶來一場近距離的音樂饗宴；2023 年辦理 42 場，參與人數 8,043 人次。

林家瑋古典音樂吉他獨奏會

透過辦理小型獨奏會，開啟學童對古典吉他的興趣，讓古典音樂不再是遙不可及，共走入 25 個校園，參與人次 4,025 人次。

結合共讀書箱辦理閱讀延伸活動，為課程注入趣味與創意的學習氛圍；基金會於 2023 年總計舉辦 49 場閱讀推廣活動，影響 1,382 人次。

ESG 數據與 附錄



9-1 人才價值相關數據資料

2023 美律集團員工結構統計																			
	不定期契約				定期契約				全職員工				兼職員工				總數	非員工人數	
	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例			
台灣總部	358	46.49%	403	52.34%	4	0.52%	5	0.65%	362	47.01%	408	52.99%	0	0%	0	0%	770		8
美律深圳	0	0%	0	0%	1,143	34.55%	1,170	35.37%	284	12.28%	395	17.08%	859	37.14%	775	33.51%	2,313		1,049
美律泰國	574	55.25%	465	44.75%	0	0%	0	0%	574	55.25%	465	44.75%	0	0%	0	0%	1,039		25
美律越南	0	0%	0	0%	1,061	77.56%	307	22.44%	1,061	77.56%	307	22.44%	0	0%	0	0%	1,368		25
美律美國	1	11.11%	8	88.89%	0	0%	0	0%	1	11.11%	8	88.89%	0	0%	0	0%	9		0
美律新加坡	13	26.00%	37	74.00%	0	0%	0	0%	13	26.00%	37	74.00%	0	0%	0	0%	50		1
美律香港	5	45.45%	4	36.36%	2	18.18%	0	0%	6	54.55%	4	36.36%	1	9.09%	0	0%	11		1
蘇州美聲	35	27.13%	25	19.38%	17	13.18%	11	8.53%	52	59.09%	35	39.77%	0	0.00%	1	1.14%	88		44
富立康泰 (廈門)&歐仕達	0	0%	0	0%	160	62.02%	98	37.98%	160	62.02%	98	37.98%	0	0%	0	0%	258		3
美律北美	1	4.35%	22	95.65%	0	0%	0	0%	1	4.35%	22	95.65%	0	0%	0	0%	23		0
SEAS	12	42.86%	16	57.14%	0	0%	0	0%	12	42.86%	16	57.14%	0	0%	0	0%	28	0	
美律馬來西亞	2	33.33%	4	66.67%	0	0%	0	0%	2	33.33%	4	66.67%	0	0%	0	0%	6	1	
總數	1,001	16.79%	984	16.50%	2,387	40.03%	1,591	26.68%	2,528	42.39%	1,799	30.17%	860	14.42%	776	13.01%	5,963	1,157	
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. 本公司沒有無時數保證的員工 4. 全職人員（Full time）為月薪制員工 5. 兼職人員（Part time）為時薪制員工																		非員工人數包含派遣（僅深圳、蘇州美聲）、保全、清潔或餐廳人員。	

2023 新進人員統計

	女性		男性		30 歲以下		31-50 歲		50 歲以上		新進總數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣總部	52	6.75%	58	7.53%	51	6.62%	56	7.27%	3	0.39%	110	14.29%
美律深圳	610	26.37%	871	37.66%	779	33.68%	702	30.35%	0	0.00%	1481	64.03%
美律泰國	205	19.73%	192	18.48%	319	30.70%	72	6.93%	6	0.58%	397	38.21%
美律越南	954	69.74%	264	19.30%	819	59.87%	399	29.17%	0	0.00%	1218	89.04%
美律美國	0	0%	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美律新加坡	4	8.00%	9	18.00%	3	6.00%	4	8.00%	6	12.00%	13	26.00%
美律香港	0	0%	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
蘇州美聲	3	3.41%	3	3.41%	0	0.00%	5	5.68%	1	1.14%	6	6.82%
富立康泰 (廈門) & 歐仕達	106	41.09%	38	14.73%	55	21.32%	89	34.50%	0	0.00%	144	55.81%
美律北美	1	4.35%	5	21.74%	2	8.70%	2	8.70%	2	8.70%	6	26.09%
SEAS	0	0%	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美律馬來西亞	2	33.33%	6	100.00%	4	66.67%	3	50.00%	1	16.67%	8	133.33%
總數	1937	32.48%	1446	24.25%	2032	34.08%	1332	22.34%	19	0.32%	3383	56.73%

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

2023 離職人員統計

	女性		男性		30 歲以下		31-50 歲		50 歲以上		新進總數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣總部	58	7.53%	60	7.79%	37	4.81%	70	9.09%	11	1.43%	118	15.32%
美律深圳	696	30.09%	894	38.65%	777	33.59%	811	35.06%	2	0.09%	1590	68.74%
美律泰國	80	7.70%	84	8.08%	103	9.91%	59	5.68%	2	0.19%	164	15.78%
美律越南	724	52.92%	232	16.96%	572	41.81%	384	28.07%	0	0%	956	69.88%
美律美國	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
美律新加坡	2	4.00%	6	12.00%	1	2.00%	6	12.00%	1	2.00%	8	16.00%
美律香港	1	9.09%	0	0%	0	0%	0	0%	1	9.09%	1	9.09%
蘇州美聲	2	2.27%	0	0.00%	1	1.14%	1	1.14%	0	0%	2	2.27%
富立康泰 (廈門) & 歐仕達	80	31.01%	41	15.89%	50	19.38%	68	26.36%	3	1.16%	121	46.90%
美律北美	1	4.35%	2	8.70%	2	8.70%	0	0%	1	4.35%	3	13.04%
SEAS	5	17.86%	1	3.57%	0	0%	4	14.29%	2	7.14%	6	21.43%
美律馬來西亞	0	0%	2	33.33%	1	16.67%	0	0%	1	16.67%	2	33.33%
總數	1649	27.65%	1322	22.17%	1544	25.89%	1403	23.53%	24	0.40%	2971	49.82%

* 年離職率 = 當年度該性別 (年齡別) 離職員工人數 ÷ 當年底員工總數。

歷年職級 X 性別員工總人數					
		2020	2021	2022	2023
經營階層主管	女性	2	3	3	3
	男性	10	7	7	7
非經營階層主管	女性	83	100	105	122
	男性	219	217	196	235
工程人員	女性	214	192	189	287
	男性	743	583	587	696
行政人員	女性	623	730	637	564
	男性	310	276	196	208
直接人員	女性	3,688	2,528	1,996	2,412
	男性	3,926	1,432	1,323	1,429
*2023 年較其他年度增加統計富立康泰 (廈門) & 歐仕達、美律北美、SEAS、美律馬來西亞					

歷年職級 X 性別員工總人數					
		2020	2021	2022	2023
經營階層主管	30 歲以下	0	0	0	0
	31-50 歲	4	4	3	2
	50 歲以上	8	6	7	8
非經營階層主管	30 歲以下	5	7	4	5
	31-50 歲	256	269	246	290
	50 歲以上	41	41	51	62
工程人員	30 歲以下	323	236	196	284
	31-50 歲	622	522	557	663
	50 歲以上	12	17	23	36
行政人員	30 歲以下	330	446	292	209
	31-50 歲	553	526	506	531
	50 歲以上	50	34	35	32
直接人員	30 歲以下	5,085	2,146	1,526	1,828
	31-50 歲	2,517	1,798	1,770	1,978
	50 歲以上	12	16	23	35
*2023 年較其他年度增加統計富立康泰 (廈門) & 歐仕達、美律北美、SEAS、美律馬來西亞					

歷年聘用員工總人數						
			2020	2021	2022	2023
		員工總數	9,818	6,068	5,239	5,963
性別	人數	女性	4,610	3553	2930	3388
		男性	5,208	2515	2309	2575
	比例	女性	46.95%	58.55%	55.93%	56.82%
		男性	53.05%	41.45%	44.07%	43.18%
年齡別	人數	30 歲以下	5,743	2835	2018	2326
		31-50 歲	3,952	3119	3082	3464
		50 歲以上	123	114	139	173
	比例	30 歲以下	58.49%	46.72%	38.52%	39.01%
		31-50 歲	40.25%	51.40%	58.83%	58.09%
		50 歲以上	1.25%	1.88%	2.65%	2.90%
*2023 年較其他年度增加統計富立康泰 (廈門)& 歐仕達、美律北美、SEAS、美律馬來西亞						

歷年女性員工統計資訊			
項目	2021	2022	2023
女性員工比例	58.55%	55.93%	56.82%
女性中高階主管比例	23.89%	26.79%	30.99%
女性基層主管比例	35.51%	39.20%	36.00%
女性業務主管比例	未統計	未統計	60.87%
STEM 職位的女性比例	24.77%	24.36%	23.05%

歷年契約 & 勞雇類型員工總人數					
		2020	2021	2022	2023
不定期契約	女	848	713	876	1,001
	男	700	640	827	984
	總數	1,548	1,353	1,703	1,985
定期契約	女	2,626	2,840	2,054	2,387
	男	2,358	1,875	1,481	1,591
	總數	4,984	4,715	3,535	3,978
派遣人員	女	1,136	375	101	355
	男	2,150	537	98	681
	總數	3,286	912	199	1,036
全職員工	女	2,204	1,264	2,018	2,528
	男	1,941	1,838	1,541	1,799
	總數	4,145	3,102	3,559	4,327
兼職員工	女	2,406	905	912	860
	男	3,267	677	768	776
	總數	5,673	1,582	1,680	1,636
*2023 年較其他年度增加統計富立康泰 (廈門)& 歐仕達、美律北美、SEAS、美律馬來西亞					
*2020 年員工統計含派遣人員					

歷年各據點離職率					
	2020	2021	2022	2023(總數)	2023(自願)
總離職率	235.03%	65.18%	98.76%	49.82%	49.20%
台灣總部	23.80%	26.62%	23.18%	15.32%	14.03%
美律深圳	334.29%	101.54%	118.27%	68.74%	68.74%
美律泰國	27.08%	104.47%	28.09%	15.78%	15.78%
美律越南	13.13%	35.77%	177.64%	69.88%	69.88%
美律美國	0%	44.44%	11.11%	0%	0%
美律新加坡	31.82%	20.45%	20.00%	16.00%	16.00%
美律香港	8.33%	8.33%	0%	9.09%	9.09%
蘇州美聲	47.40%	18.25%	35.77%	2.27%	2.27%
富立康泰 (廈門)& 歐仕達	未統計	未統計	未統計	46.90%	37.98%
美律北美	未統計	未統計	未統計	13.04%	13.04%
SEAS	未統計	未統計	未統計	21.43%	7.14%
美律馬來西亞	未統計	未統計	未統計	33.33%	33.33%
*2023 年開始統計自願離職率					
*2020 年員工統計含派遣人員					

9-2 管理系統驗證

標準	台灣總部	美律深圳	美律越南	美律泰國	蘇州美聲	廈門歐仕達
品質管理						
ISO 9001:2015 品質管理系統	2024-07-12	2026-11-12	2026-10-29	2025-03-24	2026-10-12	2024-07-04
勞工、環境、道德、健康與安全						
RBA 責任商業聯盟行為準則 7.0		2025-04-20	2025-07-13			
ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	2024-09-28	2026-11-29	2026-10-29			2024-07-04
環境						
ISO 14001:2015 環境管理系統		2024-11-17	2024-01-04	2024-12-24		2024-07-04
IECQ-QC080000:2017 有害物質流程管理系統		2026-01-21	2026-10-29			
ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	2023 年度	2023 年度	2023 年度			
ISO 50001:2018 能源管理系統	2025-11-06	2023-12-01				
SONY GP/ASUS GP	2027-02-28	2023-04-30				
智慧財產權						
TIPS 台灣智慧財產權管理規範	2024-12-31					
GB/T 29490-2013 企業知識產權管理規範		2027-01-22				
資訊安全						
ISO 27001:2013 資訊安全管理體系	2024-12-06	2025-11-23	2025-11-16			

9-3 GRI 內容索引

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 2023/1/1 至 2023/12/31 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	2.1 關於美律	29	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	報告書簡介	4	
		9.10 各項揭露範疇補充說明	131	
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	當年度無資訊重編
2-5	外部保證／確信	報告書簡介	4	
		9.11 外部保證聲明書	132	
活動與工作者 Activities and workers				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於美律	29	
		2.3 產品簡介	33	
		2.4 價值創造流程	34	
		5.1 永續供應鏈	55	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
2-7	員工	7.1 人才吸引與留才	80	
		9.1 人才價值相關數據資料	114	
2-8	非員工的工作者	7.1 人才吸引與留才	80	
		7.4 安全職場	94	
		9.1 人才價值相關數據資料	114	
治理 Governance				
2-9	治理結構與組成	1.1 永續政策與運作	13	
		3.1 治理組織	39	
		公司網站		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理組織	41	
		公司網站		
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理組織	41	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	40	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續政策與運作	14	
		1.4 重大議題管理方針	23	
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	40	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理組織	32	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理組織	41	
		公司網站		
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理組織	42	
		公司網站		
2-19	薪酬政策	3.1 治理組織	41	設有薪酬委員會
		公司網站		
2-20	薪酬決定流程	3.1 治理組織	41	設有薪酬委員會
		公司網站		
2-21	年度總薪酬比率	3.1 治理組織	41	
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	11	
		1.4 重大議題管理方針	23	
		3.1 治理組織	40	
		3.2 誠信經營與法規遵循	43	
		6.1 環境保護政策與承諾	64	
		7.4 安全職場	95	
2-23	政策承諾	7.6 人權維護與員工溝通	100	
		3.2 誠信經營與法規遵循	43	
		5.1 永續供應鏈	55	
		6.1 環境保護政策與承諾	63	
2-24	納入政策承諾			

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
2-24	納入政策承諾	7.4 安全職場	94	
		7.6 人權維護與員工溝通	100	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 重大議題管理方針	23	
		3.2 誠信經營與法規遵循	44	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	7.6 人權維護與員工溝通	102	
		1.4 重大議題管理方針	23	
2-27	法規遵循	3.2 誠信經營與法規遵循	44	
2-28	公協會的會員資格	2.1 關於美律	30	
利害關係人議合 Stakeholder engagement				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	15	
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	1.3 重大議題分析與鑑別	17	
3-2	重大主題列表	1.3 重大議題分析與鑑別	19	
重大主題 1：經濟影響力				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	5	
		1.4 重大議題管理方針	23	
GRI 201 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5 財務績效	36	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.2 氣候變遷相關財務揭露	69	
201-4	取自政府之財務援助	2.5 財務績效	36	
GRI 204 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.1 永續供應鏈	57	
重大主題 2：創新管理				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	
		1.4 重大議題管理方針	23	
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	50	
重大主題 3：品質管理				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	
		1.4 重大議題管理方針	24	
自訂主題				
QM-1	品質管理	5.3 品質管理與客戶服務	60	
QM-2	顧客服務	5.3 品質管理與客戶服務	60	
重大主題 4：永續供應鏈				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	
		1.4 重大議題管理方針	24	
GRI 308 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	5.1 永續供應鏈	56	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.1 永續供應鏈	56	
GRI 414 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	5.1 永續供應鏈	56	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.1 永續供應鏈	56	
重大主題 5：產品責任				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	
		1.4 重大議題管理方針	20	
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	5.2 綠色產品管理	59	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.2 綠色產品管理	59	
GRI 417：行銷及標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	5.2 綠色產品管理	59	無違反情形
重大主題 6：人才吸引與留才				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	7	
		1.4 重大議題管理方針	25	
GRI 201 經濟績效 2016				
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7.2 薪酬福利制度	84	
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	7.2 薪酬福利制度	83	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	● 台灣：100% ● 中國廠區：91% ● 亞太廠區與辦公室：57% ● 註：高階主管為經理級以上、當地以國籍定義		
GRI 401 勞僱關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	7.1 人才吸引與留才	82	
		9.1 人才價值相關數據資料	109	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7.2 薪酬福利制度	83	
401-3	育嬰假	7.2 薪酬福利制度	85	
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016				
		3.1 治理組織	41	
405-1	治理單位與員工的多元化	7.1 人才吸引與留才	80	
		9.1 人才價值相關數據資料	114	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	7.2 薪酬福利制度	84	
重大主題 7：資訊安全				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	5	
3-3	重大主題管理	1.4 重大議題管理方針	26	
自訂主題				
IS-1	資訊安全管理重點	3.4 資安管理	47	
IS-3	資訊安全教育訓練	3.4 資安管理	47	
重大主題 8：氣候策略				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
3-3	重大主題管理	1.4 重大議題管理方針	27	
GRI 302 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 氣候行動與能源管理	73	
302-3	能源密集度	6.3 氣候行動與能源管理	74	
302-4	減少能源消耗	6.3 氣候行動與能源管理	74	
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	50	
GRI 305 排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.3 氣候行動與能源管理	71	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.3 氣候行動與能源管理	71	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6.3 氣候行動與能源管理	72	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.3 氣候行動與能源管理	72	
305-5	溫室氣體排放減量	6.3 氣候行動與能源管理	71	

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：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 誠信經營與法規遵循	43	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2 誠信經營與法規遵循	43	
持續關注主題 2：稅務管理				
GRI 207：稅務 2019				

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
207-1	稅務方針	2.6 稅務管理	37	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.6 稅務管理	37	
持續關注主題 3：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			
303-3	取水量	6.4 水資源與廢棄物管理	75	
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		
303-5	耗水量			
持續關注主題 4：廢棄物管理				
GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	6.4 水資源與廢棄物管理	76	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.4 水資源與廢棄物管理	76	
持續關注主題 5：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	7.1 人才吸引與留才	80	
		9.1 人才價值相關數據資料	114	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.2 薪酬福利制度	83	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	7.6 人權維護與員工溝通	102	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
持續關注主題 6：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	7.3 人才發展	89	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.3 人才發展	89	
404-3	接受定期績效及職業發展檢核的員工百分比	7.2 薪酬福利制度	84	
持續關注主題 7：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	7.4 安全職場	94	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.4 安全職場	94	
403-3	職業健康服務	7.4 安全職場	94	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.4 安全職場	95	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.4 安全職場	95	
403-6	工作者健康促進	7.5 健康照顧	97	
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	7.5 健康照顧	99	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.4 安全職場	94	
403-9	職業傷害	7.4 安全職場	96	

9-4 SASB 永續會計準則委員會對照表

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
識別和解決產品中資料安全風險的方法描述	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。
(a) 執行管理階層、(b) 非執行管理階層、(c) 技術員工和 (d) 所有其他員工的 (1) 性別和 (2) 多元化群體代表性百分比	TC-HW-330a.1	9.1 人才價值相關數據資料
包含 IEC 62474 申報物質的產品百分比（以收入計算）	TC-HW-410a.1	5-2 綠色產品管理 美律以 GPMS 進行化學物質管理，透過 GPMS 系統要求供應商上傳物料須符合相關國際法規或客戶要求或標準之要求，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。2023 年美律所銷售之產品 100% 符合國際法規、客戶要求及 IEC 62474 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%。
符合 EPEAT 註冊或同等要求的合格產品的百分比（按收入計算）	TC-HW-410a.2	美律所製造之產品非 EPEAT 規範之產品。
獲得能源效率認證的合格產品的百分比（按收入計算）	TC-HW-410a.3	美律所製造之產品非能源效率認證規範之產品。

指標內容	指標編號	對應章節／年度揭露情形
回收的報廢產品和電子廢棄物的重量；回收百分比	TC-HW-410a.4	美律為 B2B 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。
(a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠在 RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等程序中接受審核的一階供應商工廠的百分比	TC-HW-430a.1	(a) 27.5% (b) 100%
一階供應商 (1) RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等流程的不合格率，以及 (2) (a) 優先不合格項和 (b) 其他不合格項的相關糾正措施率	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。
與關鍵材料的使用相關的風險管理的描述	TC-HW-440a.1	5-2 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「緊急應變計畫作業辦法」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。
營運活動指標		
依產品類別生產之單位數量	TC-HW-000.A	產品生產總量：266,212(千只) 耳機：15,431 音響及揚聲器：213,708 其他：37,073
製造工廠面積	TC-HW-000.B	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 m2（平方公尺）。
從自有廠區生產的百分比	TC-HW-000.C	100%（含合資廠）

9-5 產業別揭露指標

編號	指標	指標種類	年度揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	6.3 氣候行動與能源管理
二	總取水量及總耗水量	量化	6.4 水資源與廢棄物管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	6.4 水資源與廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	7.4 安全職場
五	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	量化	美律為 B2B 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。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	5.2 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。
七	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	量化	2023 年無違反相關法律
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2.3 產品簡介 銷售量：267,673(千只)

9-6 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。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	66
描述管理階層再評估和管理氣候相關風險機會與角色。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	66
策略		
描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	69
描述組織在業務、策略和財務規畫上與氣候相關風險與機會的衝擊。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	69
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）。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	69
風險管理		
描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	67
描述組織在氣候相關風險的管理流程。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	67
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。	3.3 風險管理	45
	6.2 氣候變遷相關財務揭露	69
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。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	68
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。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	69
	6.3 氣候行動與能源管理	71
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。	6.2 氣候變遷相關財務揭露	68

9-7 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）。

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 CO2e)	密集度	確信機構	確信情形 說明
台灣總部	124.25	0.0434	台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律深圳	355.64		深圳華測國際認證有限公司 (CTI)	連結 PDF
美律泰國	868.11		內部盤查	
美律越南	81.06		通標標準技術服務有限公司東莞分公司 (SGS)	連結 PDF
美律美國	0.80		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律新加坡	0.00		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律香港	0.00		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
歐式達 & 富立康泰 (廈門)	147.24		內部盤查	
美律北美	13.02		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律馬來西亞	1.50		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF

範疇二（類別 2）				
排放範圍	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度	確信機構	確信情形 說明
台灣總部	693.60	0.4543	台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律深圳	11,124.45		深圳華測國際認證有限公司 (CTI)	連結 PDF
美律泰國	1,830.98		內部盤查	
美律越南	2,681.38		通標標準技術服務有限公司東莞分公司 (SGS)	連結 PDF
美律美國	0.61		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律新加坡	46.71		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律香港	10.24		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
歐式達 & 富立康泰 (廈門)	255.22		內部盤查	
美律北美	2.66		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF
美律馬來西亞	23.91		台灣檢驗科技 SGS	連結 PDF

範疇三（類別 3~6）				
排放範圍		總排放量 (公噸 CO2e)	確信機構	確信情形 說明 *
範疇 3-1 購買的產品和服務	類別 4.1	321.65	台灣檢驗科技 SGS 深圳華測國際認證有限公司 (CTI) 通標標準技術服務有限公司東莞分公司 (SGS)	99.9%
範疇 3-2 資本產品	類別 4.2	46.49		
範疇 3-3 非範疇一或二的燃料和能源相關活動	類別 4.1	2,519.38		
範疇 3-4 上游的運輸和配送	類別 3.1	1,649.56		
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	類別 4.3	70.20		
範疇 3-6 商務旅行	類別 3.5	287.11		
範疇 3-7 員工通勤	類別 3.3	1,789.48		
範疇 3-8 上游租賃資產	類別 4.4	2,712.70		
範疇 3-9 下游運輸和配送	類別 3.2	1,043.32		
範疇 3-10 售出產品的加工	類別 5.1	514.18		
範疇 3-11 售出產品的使用	類別 5.1	3,667.88		
範疇 3-13 下游租賃資產	類別 5.2	70.12		

* 確信比例：依照報告書揭露範圍內整體營收進行計算

* 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（百萬新台幣）



9-8 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 1.1 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。	1.2 利害關係人溝通 1.3 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。	2022 年與 2023 年無貪腐事件發生 3.2 誠信經營與法規遵循

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：	2022 年與 2023 年無違反誠信之舉報事件發生
	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。	3.2 誠信經營與法規遵循
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 6.2 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。	6.3 氣候行動與能源管理
	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。	
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。	6.2 氣候變遷相關財務揭露
自然資源損失		
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。	6.4 水資源與廢棄物管理

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	7.1 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。	7.1 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註（不含 CEO）年薪中位數的比率	3.1 治理組織
		7.2 薪酬福利制度 註：分母以台灣總部正職員工（排除最高薪者）之年薪中位數，進行計算。
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。	2023 無違反人權事件發生，且落實要求供應商重視人權 7.6 人權維護與員工溝通
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	7.4 安全職場
	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。	7.5 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）	7.3 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	7.1 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。	2.5 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。	2023 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	2.5 財務績效
社區和社區活力		
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。	2.5 財務績效
		2.6 稅務管理

9-9 聯合國永續發展目標 SDG

SDGs 目標	SDGs 子項目	對應章節
目標 3 健康與福祉	3.4 2030 年前，透過預防、治療，以及促進心理健康與福祉，將非傳染性疾病導致的過早死亡率降低三分之一。	8 前瞻地為人設想
目標 4 優質教育	4.4 2030 年大幅增加掌握技術和職業技能的青年與成年人人數，以備就業、正式工作和創業所需。 4.5 2030 年前，消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	8 前瞻地為人設想
目標 5 性別平等	5.1 終結所有對婦女和女童的各種形式歧視。 5.4 透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策，認可並重視無償的照護和家務工作，並依各國國情，推動家人應共同分擔家事責任。 5.5 確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。	7 互信且開放溝通 8 前瞻地為人設想
目標 7 可負擔的永續能源	7.2 2030 年前，大幅增加再生能源在全球能源結構中的比例。 7.A 2030 年前，加強國際合作，以提升清潔能源研究與技術，包括可再生能源、能源效率、更先進與清潔的石化燃料科技，並促進對能源基礎建設與清潔能源技術的投資。	6 創造環境正影響
目標 8 就業與經濟成長	8.5 2030 年前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。 8.7 立即採取有效措施來消除強迫勞動、結束現代奴隸制度、人口販賣，確保禁止與消除最惡劣形式的童工，包括童兵的招募使用，並在 2025 年終結一切形式的童工。 8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工以及從事危險工作的勞工。	3 充分授權與當則 7 互信且開放溝通
目標 9 永續工業與基礎建設	9.1 發展高品質、可靠、永續、具韌性的基礎設施，包括區域以及跨境基礎設施，以支援經濟發展和提升人類福祉，並聚焦提供所有人可負擔且公平的管道。 9.2 發展包容性與永續的工業，2030 年前，各國工業在就業和國內生產毛額（以下簡稱 GDP）中的佔比，依據國情顯著增長，尤其最低度開發國家（以下簡稱 LDCs）的工業就業和 GDP 佔比應翻倍成長。	4 追求進步與創新 5 誠正可靠的關係

SDGs 目標	SDGs 子項目	對應章節
目標 10 消彌不平等	10.2 2030 年前，增強並促進所有人的社會、經濟和政治包容性，無論其年齡、性別、身心障礙、種族、族群、族裔、宗教、經濟或其他任何區別。 10.3 確保機會平等、減少不平等現象，包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並推動適當的立法、政策與行動。	7 互信且開放溝通 8 前瞻地為人設想
目標 12 責任消費及生產	12.2 2030 年前，實現自然資源的永續管理以及高效使用。 12.4 2020 年前，根據國際協議的框架，在化學品與廢棄物的生命週期中，以對環境無害的方式妥善管理，並大幅減少其排入大氣、滲漏至水和土壤中的機率，降低對人類健康和環境的負面影響。 12.6 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。 12.8 2030 年前，確保各地人民都能具有永續發展的相關資訊和意識，以及與自然和諧共處的生活模式。	4 追求進步與創新 5 誠正可靠的關係 6 創造環境正影響 7 互信且開放溝通 8 前瞻地為人設想
目標 13 氣候行動	13.1 強化各國對氣候變遷浩劫、自然災害的抵禦和適應能力。 13.2 將氣候變遷因應措施納入國家政策、策略和規劃當中。 13.3 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。	6 創造環境正影響 8 前瞻地為人設想
目標 16 制度的正義與和平	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 16.6 在各層級建立有效率、負責且透明的制度。	3 充分授權與當則

9-10 各項揭露範疇補充說明

據點	業務類型	合併財務報表	經濟數據	社會數據	環境數據
美律實業股份有限公司	—	●	●	●	●
美律電子 (深圳) 有限公司	主要業務與本公司相同	●	●	●	●
Merry & Luxshare(Vietnam) Co., Ltd.	生產民用電子製造揚聲器系統、製造麥克風	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.	主要業務與本公司相同	●	●	●	●
蘇州美聲電子有限公司	揚聲器及功放生產及銷售	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (Singapore) PTE. LTD.	主要係買賣與本公司相同之產品	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (HK) CO.,LTD.	主要係買賣與本公司相同之產品。	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (U.S.A.) CO.,LTD.	技術及行銷售後服務	●	●	●	●
Merry Electronics North America Inc.	揚聲器及功放之接單研發及外觀設計	●	●	●	●
SEAS Fabrikker AS	單體喇叭之生產及銷售	●	●	●	●
Merry Electronics Sdn Bhd	從事麥克風、送受話器、揚聲器之研發	●	●	●	●
富立康泰醫療器械（廈門）有限公司	從事醫療器材之生產。	●	●	●	●
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	●	●	●	●
美鴻電子	電器及視聽電子產品製造暨應用服務	●			
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。	●			
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。	●			

據點	業務類型	合併財務報表	經濟數據	社會數據	環境數據
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	●			
Indigo Enterprises Inc.	係從事一般投資業務	●			
美律資本股份有限公司	係從事一般投資業務	●			
MERRYTECH (HK) CO. LIMITED	係從事一般投資業務	●			

9-11 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 2023

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

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 2023. 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 Standards and AA1000 Accountability Principles (2018) during on-site assurance (2024/03/26-2024/04/30) 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 Sustainability Report of 2023 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of MERRY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of assurance 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 organisation's reporting practices and other organizational detail, GRI 3: 2021 for organisation'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)

TWLP5008 Issue 2404

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

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

Reporting Criteria Options
1 GRI Standards (in Accordance with)
2 AA1000 Accountability Principles (2018)
3 SASB (HARDWARE)

- The evaluation includes AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018).
- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in MERRY's Sustainability Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with Type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for MERRY and moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- The evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the HARDWARE Sustainability Accounting Standard (VERSION 2023-12) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The achievements and contents of voluntary disclosure of GRI 303: Water and Effluents 2018 and GRI 306 Waste have been assured in accordance with Type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability and Nomination committee 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) related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

TWLP5008 Issue 2404

9-11 外部保證聲明書 (續)

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and assurance, 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 affirms our independence from MERRY, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

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

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

- The contents of the Water and Waste management have been fully disclosed with qualitative and quantitative measurements and evaluations that are consistent with available evidence and other reported information.
- Merry has diligently provided information for the current reporting year of 2023, as well as for the three previous years, along with the goals and targets that have been set.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

MERRY has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and engagement by incorporating stakeholder engagement processes into its governance, strategy, and key decision-making procedures. By means of diversified engagement methods, MERRY can collect and understand stakeholders' concerns regarding its sustainability aspects.

Materiality

MERRY has adopted multidimensional methodological developments to assess economic, environmental, and human rights impacts, aligning with international guidelines. This approach has facilitated the creation of an impact-based significance analysis process to identify material issues for MERRY, while simultaneously enabling the establishment of long-term sustainable goals.

Responsiveness

MERRY has addressed its material sustainability topics, related impacts, and stakeholders in a comprehensive, accurate, timely, accessible, and balanced manner. Measurable targets have been set to monitor its sustainability performance.

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.

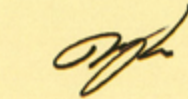
GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, MERRY's Sustainability Report of 2023, 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. The report has properly disclosed information related to MERRY's contributions to sustainability development. For future reporting, when assessing impacts, MERRY should consider economic, environmental, human rights, and other societal challenges at local, regional, and global levels related to sectors and the geographic location of its activities and business relationships. Additionally, the participation of the highest governing body in discussing and reviewing materiality topics could be strengthened in future reports.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

MERRY has referenced with SASB's Standard, HARDWARE, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the MERRY's Sustainability Report of 2023. MERRY used SASB 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. Regularly monitoring peer disclosures helps MERRY understand changing expectations among investors and stakeholders and ensures comparable information provision.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
30 May, 2024
WWW.SGS.COM



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、方昱婷、宋葦琪、張琇雯、蔡杰彰、朱育霖、方若佩、邱子綾、簡亦涵、王秀美、江欣穎、祝子軒、黃美芳、陳怡憶、張瑞淇、蘇麗嬌、李達淇、

林立峰、吳柏凱、陳鳳如、董秋雲、金京國、郭佩珊、陳文娟、梁坤棠、林洳萱

