

The background image is a surreal landscape. In the foreground, a person wearing a long, flowing green dress is seen from behind, walking along a path of light. This path is formed by four vertical, rectangular panels that appear to be made of glass or a similar transparent material. These panels are positioned on a dark, reflective surface that looks like a beach at night. The panels are illuminated from within, creating a bright, warm glow that contrasts with the cool blue tones of the surrounding environment. The light from the panels reflects on the ground and the water in the distance. In the background, a calm body of water stretches to the horizon, where a soft, golden light suggests a rising sun. The sky is a deep, clear blue, and the overall atmosphere is one of hope, progress, and a bright future.

2024

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
2024 永續亮點	12
經營者的話	13

永續重大性管理

1-1 永續政策與運作	15
1-2 利害關係人溝通	17
1-3 重大性分析與鑑別	19
1-4 重大主題管理方針	26

影音感知產品專家

2-1 關於美律	31
2-2 核心價值	34
2-3 價值創造流程	35
2-4 財務績效	37
2-5 稅務管理	38

充分授權與當責

3-1 治理組織	40
3-2 誠信經營與法規遵循	44
3-3 風險管理	46
3-4 資安管理	48

追求進步與創新

4-1 永續設計與創新管理	51
4-2 智慧財產權管理	57

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈	59
5-2 產品責任與綠色產品	64
5-3 品質管理與客戶服務	66

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案	88
7-1 人才吸引與留才	89
7-2 薪酬福利制度	91
7-3 人才發展	97
7-4 安全職場	101
7-5 健康照顧	104
7-6 人權維護與員工溝通	107

創造環境正影響

6-1 環境保護政策與承諾	70
6-2 氣候變遷相關財務揭露	73
6-3 氣候行動與能源管理	78
6-4 水資源與廢棄物管理	82
6-5 生物多樣性	84

前瞻地為人設想

8-1 微聽損倡議	112
8-2 志工活動與社區關懷	114
8-3 在地關懷	115

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料	118
9-2 管理系統驗證	122
9-3 GRI 內容索引	123
9-4 SASB 永續會計準則 委員會對照表	128
9-5 產業別揭露指標	129
9-6 TCFD 建議揭露事項	129
9-7 溫室氣體盤查及確信情形	130
9-8 利害關係人資本主義通用指標	131
9-9 聯合國永續發展目標 SDGs	133
9-10 各項揭露範疇補充說明	134
9-11 外部保證	135



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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第 12 本永續報告書，揭露 2024 年環境、社會及公司治理三大面向的永續管理方針、執行成果與短中長期規劃，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。

報告中經濟績效數據來自 2024 年合併財務報表，財務數據皆以新台幣呈現；環境及社會面向揭露範疇與上年度一致，資訊揭露範圍已涵蓋集團整體合併營收 99.88% (尚未揭露合併公司為美鴻電子、富立康泰醫療科技、廈門艾聲聽力科技及以投資控股設立之子公司)，詳細揭露範疇說明請參閱 9-10 章節，管理系統驗證資訊則見 9-2 章節，如有特定因素無法完整揭露，將於內文特別標註。

報告時間範疇

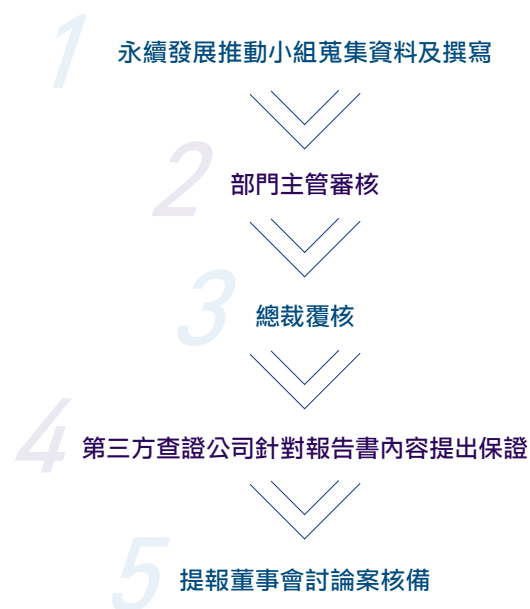
本報告書各項績效表現主要根據 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的數據與資料 (與財務報告報導期間一致)，依循 GRI Standards (2021) 要求作為資訊揭露的基礎，此外也參考永續會計準則委員會 (SASB) 之準則揭露對應之硬體產業指標，及世界經濟論壇 (WEF) 發布之衡量利害關係人資本主義之核心指標。

現行發行版本：2025 年 7 月發行 (每年發行一次)

報告書管理

2024 年永續報告書依照金管會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及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「永續資訊管理辦法」，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，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，且通過第三方查證後，於 2025 年 7 月送董事會討論案決議後發布。



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進行查證程序，且針對 GRI Standards(2021) 依循等級與 SASB 科技與通訊 (Technology & Communications) 產業的硬體 (Hardware) 行業準則 (VERSION 2023-12) 等標準進行保證，另就 6-4 水與廢棄物管理採用第二類型高度保證其績效，獨立保證聲明書附於本報告書「9-11 外部保證」。

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](https://www.merry.com.tw)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：

-  <https://www.merry.com.tw>
-  <https://esg.merry.com.tw>
-  Merry_PR@merry.com.tw
-  <https://www.merry.com.tw/page/investor/>
-  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

永續推動目標

- 
- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

構面	永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標 (短期)	2028 年目標 (中期)	2032 年目標 (長期)
充分授權與當責	提升公司治理	誠信經營	· 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	· 員工誠信經營課程達成率 100%。已向全體董事宣導誠信經營相關內容 · 持續推動反貪腐及反洗錢政策，2024 年度向全體同仁主題式宣導 · 已於 12 月完成 3 個集團公司的反貪腐教育訓練 · 已於 2024 年 7 月 30 日訂定與發佈會計師事務所財務獨立性之政策 · 已於 2024 年 11 月執行年度內部稽核 · 已於 2024 年 12 月 24 日向董事會報告誠信經營推動成果	· 執行年度誠信經營課程教育訓練 · 增加董事會多元性 · 推動反貪腐實務，拓展至中國主要廠區 · 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	· 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	資訊安全	· 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	· 台灣總部取得 ISO 27001:2022 證書 · 已完成各廠處 IT 關鍵系統評核作業 · 已完成供應商資安評鑑 · 每月進行社交工程演練	· 完成總部全單位導入 ISO27001 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	· AI 協作，零信任架構導入：善用 AI 工具 / 設備，偵測與分析網路封包與異常行為，以達到立 W 即告警與防禦之作業，並且導入零信任架構以強化內網之安全性。	· 將 ISO 27001 管理體系導入至集團各據點 · 集團導入 ITIL 管理體系 · AI+ 機器學習自動化：透過人工智慧與機器學習的預測能力，在面對不斷變化的威脅環境時建立更主動的安全情勢
	建立風險管理機制	-	· 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	· 經董事會通過已修改風險管理政策，完善內容 · 已建立及更新風險管理內容 · 已於 2024 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 · 執行風險管理追蹤機制 · 建立營運持續管理系統 (BCM)	· 持續優化風險管理政策與機制 · 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	· 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



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

永續推動目標 (續)

構面	永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標 (短期)	2028 年目標 (中期)	2032 年目標 (長期)
充分授權與當責	稅務管理	稅務管理	· 誠實申報完納稅賦及資訊透明	· 100% 遵循各營運地區稅務法規，無重大稅務違規事件	· 100% 遵循各營運地區稅務法規，無重大稅務違規事件	· 100% 遵循各營運地區稅務法規，無重大稅務違規事件	· 100% 遵循各營運地區稅務法規，無重大稅務違規事件

構面		永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標 (短期)	2028 年目標 (中期)	2032 年目標 (長期)
追求進步與創新	永續產品架構	創新管理、經濟影響力	· 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% · 產品充電效率提高 15%	· 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 35% · 頭戴式及真無線耳機包裝環保材料使用占比 50.2% · 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 30% · 產品功耗優化 16.6%(設計目標達成、尚未量產, 2025 年目標調整計算方式以更符合使用情境) · 產品充電效率提高 15%(採用 Switch Charger IC 其充電效率可提高 15%，且目前 BT IC 內建所支援的充電效能多已滿足客戶需求)	· 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 40% · 頭戴式及真無線耳機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% (PCBs 總材積減少 1%) · 產品功耗優化： HDT - 每個開發案省電佔比 ≥ 2.5%、TWS - 產品功耗優化佔比 ≥ 4% · 原料段碳排計算推估 · 永續材料產品線滲透率：HDT 40%/ TWS 5%/ VC 5% / SPK 5%	· 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 50% · 耳機包裝使用全紙或回收料，紙質材料全面使用 FSC 認證材料 · 指定開發案導入優化 PCB 尺寸案件數 25% (PCBs 總材積減少 2.5%) · 產品功耗優化： HDT - 每個開發案省電佔比 ≥ 2.8%、TWS - 產品功耗優化佔比 ≥ 4.3% · 建立全產品環保資料庫，推算產品碳足跡	· 配合集團永續材料目標提高使用產品占比 · 耳機包裝使用全紙或回收料，紙質材料全面使用 FSC 認證材料 · 依全產品環保資料庫，計算產品碳足跡



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

永續推動目標 (續)

構面	永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標	2028 年目標	2032 年目標
誠正可靠的關係	供應鏈社會及環境責任管理	· 進行關鍵供應商永續管理	· 關鍵供應商 CSR 評分目標 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 · 衝突礦產調查機制建立 · 供應商 CSR 稽核數量提升 (製造商金額占比 > 80%)	· 總計稽核 59 家關鍵供應商，稽核平均分數 85.8 分 · 全體供應商宣告書簽署率 97% · 供應商交流：3 場綠色學堂 / 296 家供應商參與 · 於公司網站公告『衝突礦產政策』(含英文、繁中、越文) · 無衝突礦產 6.4 版 CMRT 調查，最上游冶煉廠 100% 通過 RMI 查證 · 累計稽核 334 家，金額比 85.9%	· 關鍵供應商 CSR 評分上升達 86 分 · 全體供應商宣告書簽署率 ≥ 97% · 供應商 CSR 稽核數量提升 (製造商金額占比 > 87%) · 衝突礦產調查 (最上游冶煉廠 100% 通過最新版 CMRT&EMRT RMI 查證) · 持續舉辦 GP/CSR 綠色推廣宣導課程，以促進美律永續政策 · 供應商行為準則依 RBA 最新版更新 · 供應商評鑑管理機制調整 · 協作碳足跡係數庫建置	· 關鍵供應商 CSR 評分上升達 88 分 · 供應商 CSR 稽核數量提升 (製造商金額占比 90%) · 衝突礦產調查 (最上游冶煉廠 100% 通過最新版 CMRT&EMRT RMI 查證) · 供應商行為準則依 RBA 最新版更新 · 永續議題或美律永續政策相關教育訓練，指定課程培訓率 > 90% · 集團供應商減碳政策要求	· 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維持 97% · 衝突礦產調查 (最上游冶煉廠 100% 通過最新版 CMRT、EMRT RMI 查證) · 供應商行為準則依 2 年一次的 RBA 規範更新 · 永續議題或美律 ESG 政策相關教育訓練，指定課程培訓率 > 95% · 集團供應商減碳政策要求
	品質管理、產品責任、產品安全	· 生產效率、良率配合集團經營目標要求	· 持續品質管理系統推行 · 執行品質政策 · 完成集團客戶滿意度調查 · 執行年度稽核 · 向高階管理階層報告品質系統推動成果 · 客戶抱怨件數 <2 件 · 客訴處理及時率 100% · 品質失敗成本 <0.2%	· 品質政策進行全體員工宣導，並進行適當公告 · 集團客戶滿意度 87.73 分 · 持續執行品質政策 · 已於 2024 年 5 月執行年度內部稽核 · 已於 2024 年 6 月向高階管理階層報告推動成果 · 客戶抱怨件數 1 件 · 客訴處理及時率 100% · 品質失敗成本 0.27%	· 持續推動品質管理系統並通過驗證 · 產品 HSF 符合率 100% · 執行年度生產效率、良率改進 · 執行集團客戶滿意度調查 · 執行年度稽核 · 向高階管理階層報告誠信經營推動成果 · 客戶抱怨件數 <2 件 · 客訴處理及時率 100% · 品質失敗成本 <0.15%	· 持續推動品質管理系統 · 配合集團經營目標要求 · 產品 HSF 符合率 100% · 達成 2040 碳中和	· 持續推動品質管理系統 · 配合集團經營目標要求 · 產品 HSF 符合率 100% · 達成 2040 碳中和

永續推動目標 (續)

- 
- 永續重大議題管理
 - 影音感知產品專家
 - 充分授權與當責
 - 追求進步與創新
 - 誠正可靠的關係
 - 創造環境正影響
 - 互信且開放溝通
 - 前瞻地為人設想
 - ESG 數據與附錄

構面	永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標	2028 年目標	2032 年目標
創造環境正影響	再生能源推動	· RE100 目標 2030 年達 100% 綠電	· 再生能源使用百分比 > 29.5%	· 再生能源使用百分比: 43.11%	· 再生能源使用百分比: 60%	· 再生能源使用百分比: 80%	· 再生能源使用百分比: 100%
	綠色製造推動	· 集團減碳目標 · 集團節能目標 · MECL 取得綠色工廠認證	· 碳排放密集度相較 2020 年減少 12% · 能源密集度相較 2020 年減少 6% · 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	· 取得集團 GHG Protocol 證書 · 溫室氣體範疇一 + 範疇二排放量 18,457.7139 噸 -CO2e · 能源密集度 2.44(GJ/百萬元), 相較新基準年 2023 年 3.02 降低 19.34%	· 根據 SBTi, S1/S2 減碳 8.4% & 策略擬定 · 能源管理, 相對基準年 2023 年減少 2%	· 根據 SBTi, S1/S2 減碳 25% & S3 減碳 15% · 能源管理, 相對基準年 2023 年減少 25%	· 根據 SBTi, S1/S2 減碳 50% & S3 減碳 30% · 能源管理, 相對基準年 2023 年減少 50% · 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)	· 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 MECL TCFD 風險處理內容 · 推廣 TCFD 業務至 ASCX · 量化 TCFD 的財務影響	· 已更新台灣總部與 MECL TCFD 內容	· 更新台灣總部 /MECL 的 TCFD 風險辨識清單更新, 並同步更新風險處理內容 · 推廣 TCFD 業務至 METC	· 更新 TCFD 內容資訊 · 推拱氣候風險管理至海外廠區	· 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



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

永續推動目標 (續)

構面	永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標	2028 年目標	2032 年目標
互信且開放溝通	人才吸引與留才	人才吸引與留才 · 員工敬業度調查 · 員工多元性 / 包容性 · 員工福利	· 聘書接受率: 80% · 總部績優人員留任率: 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) · 提供二項優於法令的友善措施	· 聘書接受率: 97% · 總部績優人員留任率: 98.1% · 女性在 STEM 相關職位達 26.07% · 間接人員自願離職率 (含產線間接): 18.45% · 提供二項優於法令的友善措施: (1) 補班日放假 (2) 新人特休預給 (3) 有薪照顧假 (4) 懷孕員工專屬停車位、休息室與關懷媽媽禮包 (5) 新增「人工受孕補助」	· 聘書接受率: 80% · 總部績優人員留任率: 91% · 女性在 STEM 相關職位維持 25% · 間接人員自願離職率目標 (含產線間接): 17% · 性別比: (1) 全體員工: 維持 50% (2) 管理職: 30% (3) 經營管理階層: 25% (4) 中高階管理職: 30% (5) 初階管理職: 35% · 提供二項優於法令的友善措施	· 聘書接受率: 80% · 總部績優人員留任率: 93% · 女性在 STEM 相關職位維持 25% · 間接人員自願離職率目標 (含產線間接): 17% · 性別比: (1) 全體員工: 維持 50% (2) 管理職: 32% (3) 經營管理階層: 26% (4) 中高階管理職: 32% (5) 初階管理職: 37% · 提供二項優於法令的友善措施	· 聘書接受率: 80% · 總部績優人員留任率: 93% · 女性在 STEM 相關職位維持 25% · 間接人員自願離職率目標 (含產線間接): 17% · 性別比: (1) 全體員工: 維持 50% (2) 管理職: 35% (3) 經營管理階層: 28% (4) 中高階管理職: 35% (5) 初階管理職: 40% · 提供二項優於法令的友善措施
	完善人才發展計畫	人力資本發展 · 發展人才永續能量 - 硬實力與軟實力	· 管理藍圖完訓率達 45% · 專業通識藍圖完訓率達 30% · 新人藍圖完訓率 100% · 形塑 DEI 文化且結合美律 DNA 活動, 每年二場次	· 管理藍圖完訓率 51% · 專業通識藍圖完訓率 53.8% · 共辦理三場次 DEI×DNA 活動, 總計參與人次達 4,339 人	· 專業職系人才梯隊齊備度 95%, 完成率需達 80% · 管理職系人才梯隊齊備度 95%, 完成率需達 50% · 持續深化 DEI×DNA, 每年二場次。	· 專業職系人才梯隊齊備度 95%, 完成率需達 88% · 管理職系人才梯隊齊備度 95%, 完成率需達 73%	· 專業職系人才梯隊齊備度 95%, 完成率需達 95% · 管理職系人才梯隊齊備度 95%, 完成率需達 95%
	友善安全職場	職業安全衛生 · 安全管理體系佈建 · 維持低工傷率	· 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	· 全集團工傷率: 失能傷害頻率 LITFR 0.04.; · 失能傷害嚴重率 SR 8.54 · 總和傷害指數 FSI 0.02	· 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; 失時傷害頻率 LITFR<0.8	· 全集團通過 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; 失時傷害頻率 LITFR<0.8	· 全集團通過 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; 失時傷害頻率 LITFR<0.8



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

永續推動目標 (續)

構面	永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標	2028 年目標	2032 年目標
互信且開放溝通	健康照護	職業安全衛生	- 台灣總部樂活運動員工參與健康促進活動達 1,200 人次；代謝症候群異常發生率低於 15%；新增性別議題課程 - 健康促進人次 - 健康保護計畫 - 員工協助方案 (EAP)	- 台灣總部員工促進活動達 2,406 人次；代謝症候群異常發生率低於 13.64% - 廠區工作與生活平衡：MECL 專文、ASCX 或其他廠區專文，每季寄發一篇達成率 100% 9 月舉辦一場美律集團運動會，共計 375 位海內外同仁參與 - 設立美律媽媽分享平台、員工網站資訊平台 - 辦理中高齡員工健康關懷主題講座一場	- 台灣總部樂活運動員工參與健康促進活動達 1,800 人次；代謝症候群異常發生率低於 15% - 廠區工作與生活平衡：MECL 專文、ASCX 或其他廠區專文 - 每年定期舉辦一場美律集團運動會 - 醫師臨場服務：每月達成率 100% - 取得健康職場標章	- 員工參與健康促進活動達 1,900 人次 - 廠區工作與生活平衡：MECL 專文、ASCX 或其他廠區專文 - 每年定期舉辦一場美律集團運動會	- 員工參與健康促進活動達 2,000 人次 - 廠區工作與生活平衡：MECL 專文、ASCX 或其他廠區專文 - 每年定期舉辦一場美律集團運動會
	人權議題	-	- MECL、MEVN 2024 年維持、延續認證標準 - METC 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	- MECL、MEVN 維持認證標準 - METC 於 2024 年 12 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	- MECL、MEVN 延續取得認證 - METC 2025 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	- MECL、MEVN 維持、延續認證標準 - 人權政策：定期檢視、更新 - 每三年一次人權盡責調查報告並加入對供應商之調查	- MECL、MEVN 維持、延續認證標準 - 人權政策：定期檢視、更新 - 每三年一次人權盡責調查報告



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

永續推動目標 (續)

構面		永續主題	指標	2024 目標	2024 年成果	2025 年目標	2028 年目標	2032 年目標
前瞻地為人設想	倡議關懷微聽損	-	· 倡議活動影響人次	· 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	· 聽覺友善專案觸及幅度擴展至海外 · 微聽損活動觸及孩童 5602 名	· 微聽損倡議影響人達 8 萬人次	· 微聽損倡議影響人達 8 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	· 微聽損倡議影響人達 8 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	-	· ESG 志工活動	· 全集團社會參與符合 SDGs 10 項指標 · 成立永續非正式組織 (社團)	· 集團志工時數 1,272 小時，符合 10 項指標 · 成立微聽損社團	· 全集團社會參與符合 SDGs 10 項指標 (對照 169 項目標) 告	· 全集團社會參與符合 SDGs 11 項指標 (對照 169 項目標)	· 全集團社會參與符合 SDGs 11 項指標 (對照 169 項目標)

2024 永續亮點



經濟

- 公司治理評鑑 5%
- TCSA 台灣企業永續獎 - 永續報告書白金獎



環境

- 2024 年再生能源使用 43.11%
- SGS ESG AWARD - 環境永續類金獎



社會

- 勞動部工作生活平衡獎
- 台中市幸福職場 - 幸福標竿獎
- 康健雜誌健康企業公民 CHR 金獎
- 104 雇主品牌大賞 最佳留任力獎



MSCI ESG Rating

A



EcoVadis Bronze



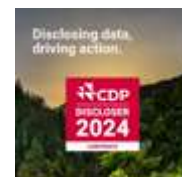
天下公民獎 -
製造業第

20 名



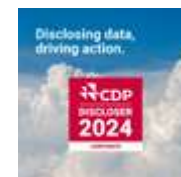
商周碳競爭力

100 強



CDP 水安全管理
等級

B



CDP 氣候變遷管理
等級

B



天下人才永續獎



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄



經營者的話

回顧充滿挑戰與機會的 2024，在全球經濟不確定性與環境變化的背景下，我們不僅創下了營收新高，更在永續之路上邁出了堅定的步伐。

隨歐盟企業永續報告指令 (CSRD) 全面實施，亞太地區碳定價機制日趨成熟，投資者對 ESG 資訊透明度的要求空前提高，面對氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，我們深知企業責任與永續經營的緊密關聯，積極回應外部要求，並主動提升永續表現，將環境保護、社會責任與治理透明度深植於企業策略與日常運營中。

這些努力，讓美律在 2024 年，獲得國際肯定，MSCI ESG 評級從 BBB 上升至 A 級，並入選 2025 年 S&P 永續年鑑，反映了我們在環境、社會及公司治理各面向的持續進步，不僅是對我們過去工作的肯定，也進一步堅定了我們推動永續發展的決心。

在減碳路徑上，美律 2024 年底提交的科學基礎減碳目標 (SBTi) 短期目標已於 2025 年 2 月獲得官方審核通過，減碳承諾正式與全球控制升溫 1.5°C 的目標接軌，為低碳轉型奠定明確路徑，同時也將提前於 2030 年實現 RE100 目標，展現加速邁向低碳經濟的決心。此外，更修訂了環境政策與水資源政策，為公司的環境管理建立更高標準和更明確的方向。而由於全球供應鏈永續管理要求不斷提高，美律也積極與供應商合作，共同建構更具韌性與責任感的價值鏈。同時，更持續關注生物多樣性保護和其他新興議題，並加強數位化工具的應用，提升永續管理效率。

在社會層面，我們持續投資於員工發展，推動 DEI 文化，並深化與社區的連結，推廣微聽損與閱讀習慣，實踐企業公民的角色，不僅入選天下人才永續獎，更獲得康健雜誌健康企業公民金獎。我們相信，唯有平衡經濟成長與社會環境責任，才能實現真正的永續發展。

展望未來，儘管 2025 年企業永續的挑戰更加嚴峻，但我們對前景充滿信心，將持續以「Unlock New Realities」核心理念，精進永續治理，推動創新與轉型，持續探索並開創感官體驗的新境界，與客戶共同尋求永續創新的解決方案；股東創造價值的同時，也為環境與社會帶來正面影響。我們承諾，繼續在追求卓越業績的道路上，堅守永續發展的初心，與所有利害關係人共同邁向更永續的未來。

董事長

陳 謙 立

總裁

朱 朝 豐



永續重大性管理

1-1 永續政策與運作

1-2 利害關係人溝通

1-3 重大性分析與鑑別

1-4 重大主題管理方針

1-1 永續政策與運作

美律以「為健康與永續的未來，創造美好感知體驗」，與價值鏈上下游夥伴合作，重視利害關係人聲音，致力 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。從核心價值展開短中長期目標，建立六大核心永續主軸，扣合聯合國永續發展目標 SDGs 以強化企業永續，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



永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

永續發展及提名委員會

自 2023 年起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，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

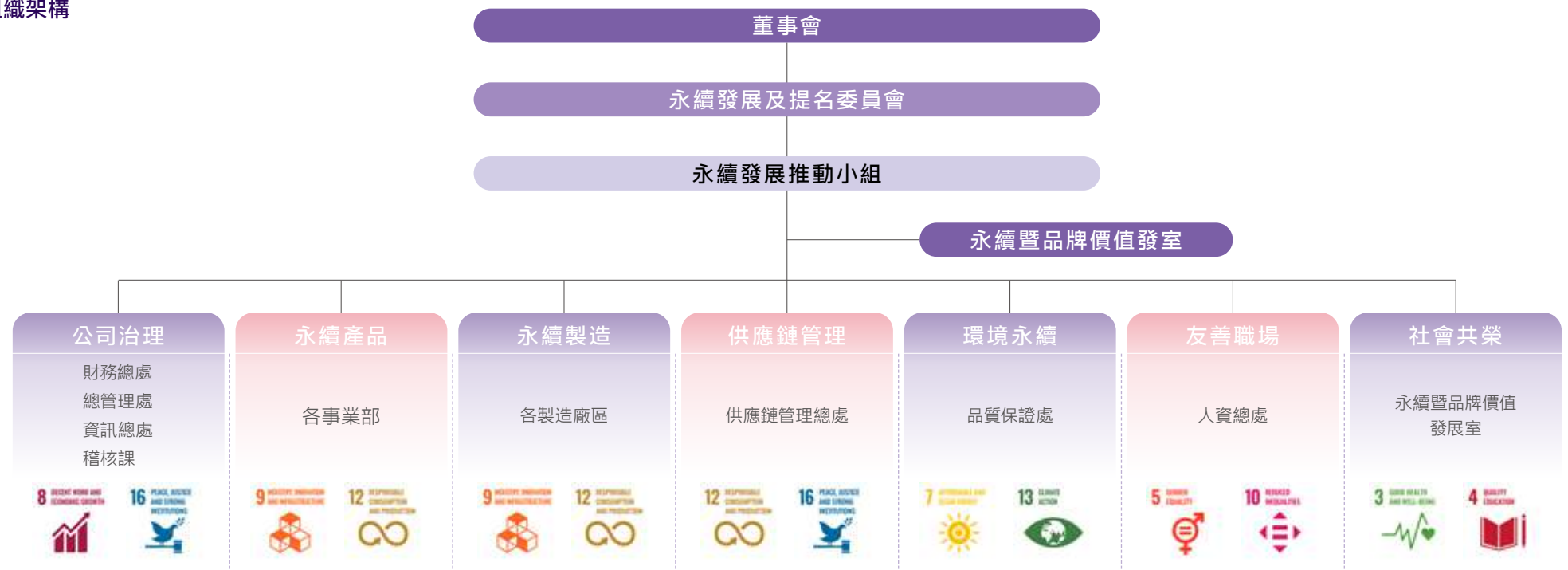
提出及執行，與利害關係人持續溝通與互動，每年兩次向永續發展及提名委員會報告。委員會督導公司制定各項永續發展短中長期策略、目標、執行計畫與推動成果，必要時擬定檢討改善方案，再由永續發展推動小組每年一次向董事會報告，以

落實永續原則與目標，最近一次於 2024 年 12 月 26 日向董事會報告，呈報內容為 2024 年度執行成果暨 2025 年度執行計畫，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



組織架構



1-2 利害關係人溝通

美律持續在營運過程中與各利害關係人保持良好溝通互動，參與多元公協會，以成為永續的合作夥伴與社會公民，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, 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，2024 年經過開放性討論進行重要利害關係人的分析，在五大面向之評估無顯著差異，決議重要利害關係人仍為投資人、員工、供應商、客戶及政府機關等 5 大類。利害關係人議合結果亦連同永續報告書經總裁覆核並呈報董事會。

利害關係人溝通情形

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 3 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	2-4 財務績效 3-2 誠信經營與法規遵循 5-2 產品責任與綠色產品 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 (每年) - 新進員工座談會 (依需求) - 員工意見反映管道 (即時)	- 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 1 次 - 新人座談會 2 次 - 員工意見反映 45 件 (台灣 17 件、深圳 28 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	2-4 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
 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 97% - 供應商每月評比 - 稽核關鍵供應商 59 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

永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

利害關係人溝通情形

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
 客戶	客戶的認同與信任，是美律品質、技術提升，促成永續發展的動能。	- 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 87.73 分 - 客戶於 QBR 會議中提出之建議或問題，美律皆已完整回復或納入管理	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 產品責任與綠色產品 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 77 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	2-5 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)


merry_esh@merry.com.tw


04-23590811#111277 蘇小姐



ESG 相關

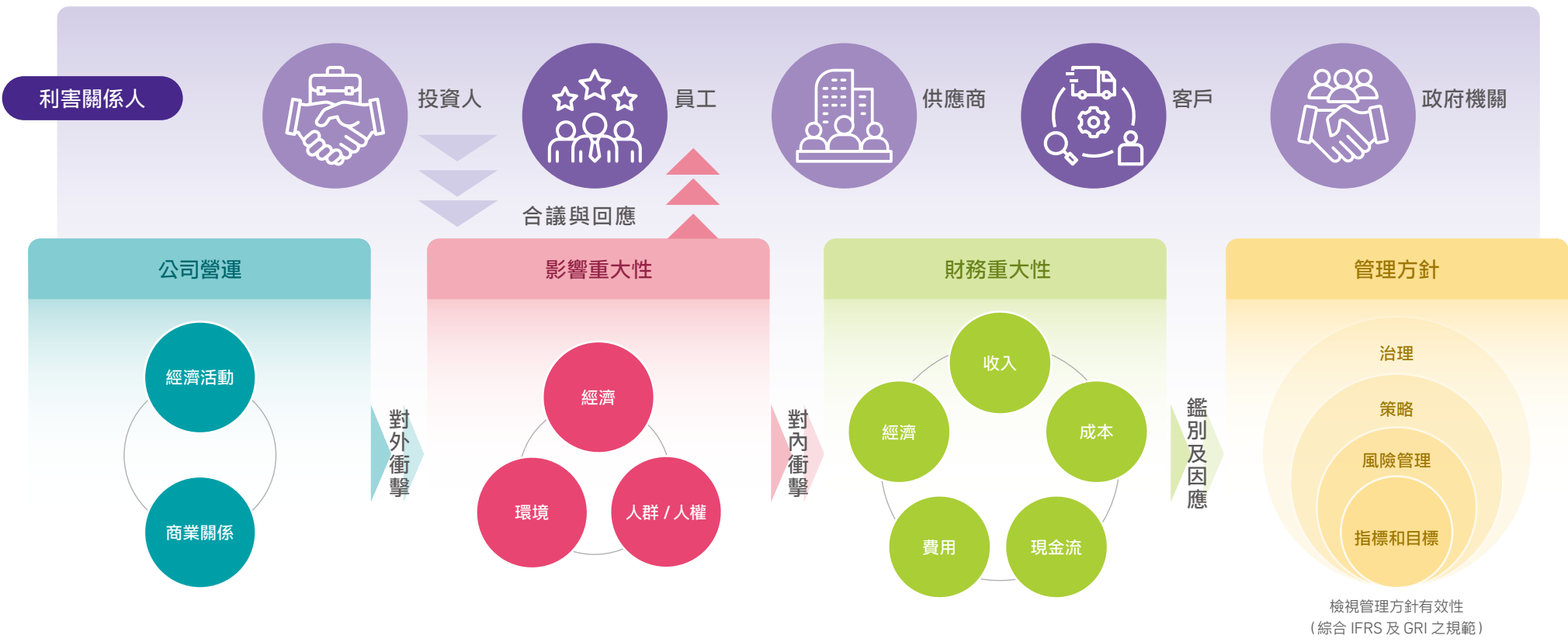

merry_pr@merry.com.tw


04-23590811#116409 陳小姐

1-3 重大性分析與鑑別

每年進行永續重大性分析與鑑別，2024 年延續「雙重大性 (Double Materiality)」分析原則，依循「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，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，依此決定優先報導之重大永續議題。

根據營運活動、商業關係及利害關係人概況，綜合考量永續報導規範 (GRI、SASB) 及國際永續評比指標 (MSCI、S&P CSA、CDP)、標竿企業實務等，蒐集相關永續議題。經由永續發展及提名委員會、永續推動小組及相關核心主管 (處長級以上)，分析各議題在公司營運活動與商業關係中，對經濟、環境及人與人權造成之實際或潛在、正面或負面衝擊的量化影響程度，進一步透過討論，針對議題之重要性進行排序，確認重大性永續議題，並優先揭露其目標規畫與管理成效，2024 年重大性結果連同高階主管永續目標經總裁同意後呈報董事會通過。





永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

1

了解組織脈絡

鑑別 5 類重要利害關係人之關注議題與可能影響，分析營運活動中的經濟活動與價值鏈上下游商業關係可能形成之衝擊，綜合歸納後設計 19 項永續議題清單。

鑑別對外衝擊、影響重大性 (Impact Materiality)

持續綜合考量與利害關係人議合資訊，並辦理重大性鑑別工作坊，由各議題權責部門處長級以上主管進行衝擊鑑別，對 19 項永續議題進行實際或潛在、正面或負面嚴重度進行量化分析，從現行管理強度下鑑別組織對外，包含價值鏈、環境、社會面向之影響重大性進行排序。

影響重大性鑑別方式：

負面衝擊之影響重大性：

嚴重程度



可能性

(規模、範疇、可補救性)

正面衝擊之影響重大性

效益程度



可能性

(規模、範疇)

3

鑑別對內衝擊、財務重大性 (Financial Materiality)

依據對 19 項永續議題之影響重大性，由財務部門經理級以上主管，進一步討論其對營運活動，由外部對內造成機會或風險、直接或間接之短、中長期財務影響，影響程度係參酌衡量財務報表重大性標準之方式，經分析各項財務指標對美律價值之相關性，以 2023 年稅後淨利為財務重大性衡量衝擊程度之基準，所謂之財務影響包含營收、成本、費用、現金流量、籌資／融資等相關涉及財務報表之相關資訊。

財務重大性鑑別方式：

財務重大性：

營運衝擊程度



可能性

4

提出管理方針

彙總各項議題之影響重大性與財務重大性鑑別結果，依正面／負面衝擊分別排序影響重大性與財務重大性外，再與策略規畫部門依據未來營運規畫，確保該等重大主題與美律業務風險和策略保持一致，確認最終重大性之評估結果。權責部門再依據評估結果，制訂各項議題之政策、推動方案、目標設定。

5

決定重大性永續議題

依據確認揭露之重大議題，對應 GRI 14 項主題與 SASB 科技與通訊產業 (Technology and Communications) 之硬體 (Hardware) 行業，產出揭露主題與指標，經由相關部門討論鑑別，由總裁作最終覆核。

6

納入治理與權責

2024 年 12 月 26 日呈報董事會討論案，確認 11 項納入永續報告書揭露之重大議題，依此連同高階主管連結薪酬之永續目標一併通過。

永續 衝擊評估說明

永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

鑑別優先重大主題

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、8 項正面重大主題，合計共 11 項重大性議題，另有 2 項次要議題，列為持續關注之議題，經總裁最終確認、董事會通過後，將 11 項重大主題之管理方針及推動成果，列為本報告書優先報導之內容。

2024 年重大主題較上年度新增三項重大主題，包含「產品安全與行銷」、「稅務管理」、「人力資本發展」，主因如下：全球市場對產品品質與安全標準要求越來越高，美律提供高品質的研發創新開發能力服務客戶，若發生產品安全事件，將影響營收與產業的產品定位；經濟合作與發展組織 (OECD) 推出的全球最

低稅負制，使跨國企業的稅務成本普遍增加，此外，合資模式可能帶來的稅務結構變化、台灣在國際稅務合作方面與其他國家相比存在一些差距，皆須評估稅務負擔和合規風險；而人力資本是企業競爭力的核心，美律不僅關注員工的招募和留任，還積極培養員工的技能以應對快速變化的市場需求。尤其當 AI 的

發展，對勞動市場結構造成了深遠的影響。企業需要有策略性的人力資本管理，來提高員工的能力、滿意度及忠誠度，並確保業務運營的靈活性與創新性。

正面		
影響重大性	雙重重大性	財務重大性
經濟影響力	產品責任	創新管理
永續供應鏈	永續供應鏈	產品責任
資訊安全	經濟影響力	永續供應鏈
品質管理	創新管理	經濟影響力
產品責任	資訊安全	資訊安全
產品安全與行銷	人才吸引與留才	人才吸引與留才
人才吸引與留才	品質管理	稅務管理
廢棄物管理	產品安全與行銷	品質管理
隱私權保護	稅務管理	產品安全與行銷
稅務管理	廢棄物管理	廢棄物管理
創新管理	人力資本發展	人力資本發展
氣候策略與能源管理	氣候策略與能源管理	氣候策略與能源管理
人力資本發展	隱私權保護	隱私權保護
職業安全衛生	空污管理	誠信經營
空污管理	職業安全衛生	多元與包容
水資源管理	多元與包容	空污管理
多元與包容	誠信經營	職業安全衛生
誠信經營	水資源管理	水資源管理
生物多樣性	生物多樣性	生物多樣性

負面		
影響重大性	雙重重大性	財務重大性
品質管理	產品責任	產品責任
產品責任	產品安全與行銷	產品安全與行銷
產品安全與行銷	品質管理	創新管理
永續供應鏈	稅務管理	稅務管理
稅務管理	人力資本發展	氣候策略與能源管理
資訊安全	創新管理	人力資本發展
廢棄物管理	資訊安全	品質管理
人才吸引與留才	氣候策略與能源管理	資訊安全
人力資本發展	永續供應鏈	人才吸引與留才
隱私權保護	人才吸引與留才	隱私權保護
經濟影響力	隱私權保護	經濟影響力
氣候策略與能源管理	經濟影響力	永續供應鏈
創新管理	廢棄物管理	誠信經營
空污管理	誠信經營	多元與包容
誠信經營	多元與包容	水資源管理
職業安全衛生	空污管理	廢棄物管理
多元與包容	職業安全衛生	空污管理
水資源管理	水資源管理	生物多樣性
生物多樣性	生物多樣性	職業安全衛生

永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

重大主題與標準對應

重大主題	新主題	正面衝擊	負面衝擊	衝擊面向			價值鏈衝擊範疇					GRI 主題準則 / SASB 指標	揭露章節
				經濟	環境	(含人權) 人群	供應商 更上游	第一階 供應商	美律	客戶	終端客戶		
產品責任		◆	◆		⊙	⊙	●	●	●	●	●	GRI 416 顧客健康與安全 2016	4-1 永續設計與創新管理 5-2 產品責任與綠色產品 5-3 品質管理與客戶服務
產品安全與行銷	v	◆	◆			⊙		●	●	●	●	GRI 417 行銷與標示 2016 TC-HW-230a 產品安全	
品質管理		◆	◆	⊙			●	●	●	●	●	TC-HW-410a 產品生命週期管理	
永續供應鏈		◆	◆	⊙	⊙	⊙	●	●	●	●		GRI 204 採購實務 2016 GRI 308 供應商環境評估 2016 GRI 414 供應商社會評估 2016 TC-HW-430a 供應鏈管理	5-1 永續供應鏈
		◆	◆	⊙	⊙	⊙	●	●	●	●	●	GRI 201 經濟績效 2016	
		◆		⊙				●	●			GRI 204 採購實務 2016	
			◆		⊙	⊙		●	●	●		GRI 302 能源 2016 GRI 305 排放 2016	
創新管理		◆	◆	⊙	⊙	⊙	●	●	●	●	●	GRI 201 經濟績效 2016	2-3 價值創造流程 2-4 財務績效
經濟影響力		◆		⊙				●	●			GRI 204 採購實務 2016	4-1 永續設計與創新管理
氣候策略與 能源管理			◆		⊙	⊙		●	●	●		GRI 302 能源 2016 GRI 305 排放 2016	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
資訊安全		◆	◆	⊙				●	●	●		自訂主題	3-4 資安管理
稅務管理	v		◆	⊙					●			GRI 207 稅務 2019	2-5 稅務管理
人才吸引與留才		◆				⊙			●			GRI 202 市場地位 2016 GRI 401 勞雇關係 2016	7-1 人才吸引與留才 7-2 薪酬福利制度
			◆			⊙			●			GRI 404 訓練與教育 2016 GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	7-3 人才發展
人力資本發展	v		◆			⊙			●			TC-HW-330a 員工多元及包容性	

永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

重大主題衝擊時間範圍

重大主題		對內財務衝擊說明	主要衝擊項目	衝擊時間範圍	策略因應與目標設定	連結經理人獎勵
產品責任	正面	確保能維持或提高歐盟地區銷售	營運風險	已發生	· 導入品質管理驗證與無有害物質驗證 · 每月持續改善品質未達標項目，並提出預防措施 · 建立產品管理系統 (GPMS)，從材料源頭管控 · 確保產品之禁限用物質、產品標示符合國際法規與客戶要求	技術長
	負面	產品瑕疵或不良導致重工或賠償成本	成本	已發生		
產品安全與行銷	正面	完善的風險管理及內控制度，降低營運風險，據以減少營業成本	營運風險	已發生		
	負面	產品瑕疵或不良導致重工或賠償成本	成本	已發生		
品質管理	正面	減少存貨報廢成本	成本	已發生		
	負面	存貨報廢成本提高	成本	已發生		
永續供應鏈	正面	可吸引重視永續經營之客戶進而維持或增加營收	營收	已發生	· 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 · 供應商體質優化、風險管理、稽核與交流	採購長
	負面	綠色材料取得成本較高，或需投資相關設備以取得綠色能源，使產品成本及營業費用提高，壓縮獲利空間	成本	已發生		
經濟影響力	正面	因具有永續產品產銷能力而成為客戶及市場的選擇，進而維持或增加營收	營收	已發生	· 導入產品永續設計架構 10 大主題，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 · 提高永續設計產品產量，以滿足客戶需求 · 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 · 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	產品事業群主管
創新管理	正面	提供客戶新永續創新產品選擇，以維持或提高新產品收入	營收	已發生		
	負面	無法使用新材料開發出新一代產品，導致新產品推出受阻	營收	已發生		
氣候策略與能源管理	負面	增加再生能源設備成本、購買碳權成本	成本	已發生		總裁、技術長
					· 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 (SBTi) · 2030 達成 RE100 · 導入溫室氣盤查系統，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 · 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	
資訊安全	正面	減少公司資料外流處理成本	成本	已發生	· 資安帳號控管作業 · 員工資安意識訓練、社交工程演練訓練 · 端點作業防護控管、網路管理防禦控制	資安長
	負面	駭客入侵竊取公司資料勒索金額或回復資料需投入相關成本	成本	已發生		

永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

重大主題		對內財務衝擊說明	主要衝擊項目	衝擊時間範圍	策略因應與目標設定	連結經理人獎勵
稅務管理	負面	因應經濟合作暨發展組織 (OECD) 發布之第二支柱，即全球最低稅負制，各國陸續修改稅務法規，使集團整體稅負擔有所變動	營運成本	已發生	・ 建立全球稅務管理機制 ・ 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 ・ 持續了解各國稅務法規變化，及時評估影響並調整因應	財務長
人才吸引與留才	正面	人員流動率降低，熟練度提高，提升人均產值	營運風險	已發生	・ 提供優於法規的員工福利政策 ・ 兩年一次員工敬業度調查 ・ 建立全方位的培訓體系，包含職能、專業、管理等課程	總裁、人資長
人力資本發展	負面	人員流動或對企業目標不熟悉，導致員工訓練成本提高	營運風險	1 ~ 2 年	・ 建立人才發展地圖，識別關鍵人才並制定留任計畫 ・ 透過 Merry Data Intelligent 系統追蹤員工培訓與發展	

重大主題	對外永續衝擊說明		目標設定與改善成果
產品責任	正面	1. 提前因應歐盟新電池法，生產符合歐盟 3C 可替換電池，成為業界領導地位 2. 遵循法規並生產符合限用物質相關規範，提升商譽增加未來獲利 3. 降低化學物質對產線員工的影響、綠色產品友善消費者與環境 4. 依產品特性使用綠色材料 / 永續設計，延續產品生命週期	永續推動目標 - 品質管理
	負面	1. 提供不符合法規或標準的產品，將危害消費者與環境、衝擊公司營運	
產品安全與行銷	正面	1. 良好完善的選擇機制，降低產品安全風險並且增強營運績效、降低經營風險 2. 正確的產品標示與安全的產品設計，能夠提升公司的市場定位與企業形象	
	負面	1. 不良的產品設計造成客戶退貨或求償，導致營運成本增加 2. 若發生產品安全事件，將影響營收與產業的產品定位	
品質管理	正面	1. 提供客戶期待的高品質的產品，提升商譽增加未來獲利 2. 提升品質，減少不良與報廢，降低環境影響	
	負面	1. 品質管理不佳，容易發生客訴影響聲譽 2. 品質管理不當，增加營運廢棄物或能源，造成營運成本上升 3. 提供不符合法規或客戶期待的產品，將嚴重衝擊公司營運	
永續供應鏈	正面	1. 增加競爭力與客戶吸引力，爭取更多的生意機會，達到永續經營目標 2. 增加業界影響力，走在綠色產品的領導地位 3. 訂定供應商社會環境政策與行為準則，實踐永續供應鏈	永續推動目標 - 供應鏈社會及環境責任管理

重大主題		對外永續衝擊說明	目標設定與改善成果
永續供應鏈	負面	1. 綠色材料不一定能有效節碳，有增加碳排的可能性 2. 綠電難以取得，乾淨能源稀缺且成本上漲 3. 增加綠色採購導致經營成本增加，可能造成獲利衰退	永續推動目標 - 供應鏈社會及環境責任管理
經濟影響力	正面	1. 永續產品可增強公司的營收並獲得資本市場的認同 2. 建立並落實永續策略，增強公司知名度與影響力	
創新管理	正面	1. 建立永續與創新產品規劃路線圖，提高客戶吸引力與黏著度 2. 建立綠色資料庫增強碳源管理，提供客戶即時產品碳數據 3. 綠色設計模組化加速開發流程與推展至市場的機會 4. 藉由 Merry Lab，增強創新研發能力與夥伴關係	永續推動目標 - 永續產品架構
	負面	1. 永續新材料熟悉度不佳，較傳統材料開發容易失敗 2. 若無創新產品方案，沒有市場亮點將失去生意機會 3. 缺乏創新方案，將無法與下游綠色供應鏈企業建立合作夥伴關係	
氣候策略與 能源管理	負面	1. 策略不完善將難以與國家及合作夥伴協作，影響企業形象、加速全球暖化 2. 使用再生能源將造成成本增加 3. 缺乏氣候策略可能降低客戶合作意願，並降低公司對氣候變遷因應的韌性 4. 供應鏈員工行動力薄弱，導致管理成本增加	永續推動目標 - 再生能源推動、綠色製造推動、制訂氣候策略
資訊安全	正面	1. 資訊機密健全完善，公司機密不外流保護公司 2. 建立資安制度，並落實資安事件管理，避免或減緩資訊安全所帶來之災害	永續推動目標 - 強化資訊安全體系
	負面	1. 資訊保護機制不佳，駭客入侵導致公司損失 2. 資訊安全漏洞影響利害關係人信任，造成損失	
稅務管理	負面	1. 全球最低稅負制之施行，使得稅務成本增加 2. 各國立法因應時程不同，導致稅務遵循風險增加	永續推動目標 - 稅務管理
人才吸引與留才	正面	1. 員工幸福度與留任度增加，提升競爭力與創造價值 2. 跨國人才加入，加速國際化發展 3. 公司形象與知名度提升，人才招募較順利	永續推動目標 - 人才吸引與留才、完善人才發展計畫
人力資本發展	負面	1. 若公司人才不足，將無法推動企業永續發展或創造價值 2. 若公司缺乏完善教育訓練，將無法符合營運成長及技術創新需求	



永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

1-4 重大主題管理方針

產品責任、產品安全與行銷、品質管理

衝擊 管理說明	持續因應全球市場對產品品質與安全標準提升的要求，強化產品責任與品質管理體系。隨著歐盟新電池法規、化學品管理法規（如 RoHS、REACH）等國際法規趨嚴，以及消費者對產品安全意識提高，品質管理不僅關乎客戶滿意度，更直接影響營運成本與企業聲譽。美律透過實施源頭管理策略，提升產品生命週期各階段的風險管控能力，包含無有害物質材料選用、成品安全測試、標示合規等面向，確保產品符合法規與客戶期待。當產品品質與安全發生異常時，將可能導致客訴增加、產品召回甚至市場准入受阻，因此我們實施異常處理機制，透過產品綠色管理系統（GPMS）從材料源頭管控，確保產品的可靠性與安全性，降低營運風險與維持客戶信任。
政策	品質政策、化學品政策
承諾	以國內外環保法規與標準為基礎，並進一步確保使用的環保材料、製程、能源與提供的產品皆符合低碳、環境友善及產品永續，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
責任	研發技術總處、電聲產品事業群、電源應用系統事業部
採取的 行動方案	· 管控異常處理時效性，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 · 化學品監控，確保產品無有害物質
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
利害關係 人參與	內部 透過產品品質、國際化學品管理等系列課程，強化內部人員對產品責任與安全標示之認知與落實
	外部 客戶可直接聯繫業務及永續窗口提出相關需求，我們提供完整的產品合規與安全資訊

永續供應鏈

衝擊 管理說明	隨著永續議題受到全球投資人與客戶關注，供應鏈管理已成為企業永續發展不可或缺的環節。美律認知到供應鏈中斷風險、供應商 ESG 表現不佳可能對公司營運造成的重大影響，因此積極推動永續供應鏈管理，透過供應商評鑑制度與 ESG 風險評估，要求關鍵供應商簽署社會與環境責任承諾書，並進行定期稽核與輔導；同時，為因應地緣政治與全球供應鏈重組趨勢，提高在地供應商比例，降低運輸碳排與供應鏈中斷風險。永續供應鏈管理不僅有助於滿足客戶 ESG 要求，更能提升供應鏈韌性，降低原物料風險，為長期競爭力奠定基礎。
政策	供應商行為準則、衝突礦產政策
承諾	進行供應商責任採購，落實衝突礦產政策
責任	供應鏈管理總處
採取的 行動方案	· 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	· 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

永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

創新管理、經濟影響力

衝擊 管理說明	全球市場加速朝永續轉型與數位創新發展，唯有持續創新才能維持市場競爭力。近年客戶對永續產品需求顯著提升，且主管機關與金融機構逐漸提高對企業綠色營收的要求，積極布局創新研發與永續設計。投入再生材料應用與低衝擊設計研發，推動循環設計 DNA 計畫，建立永續差異化競爭優勢。同時，地緣政治變動重塑全球供應鏈格局，影響生產布局與人力結構，美律已擴建泰國廠，平衡多國產線布局以分散風險。透過永續創新提升產品附加價值，不僅可提高獲利能力，亦可滿足日益成長的 ESG 投資潮流與永續消費趨勢，對經濟影響力與市場定位至關重要。我們將持續強化研發投入與創新機制，確保在變動環境中保持成長動能。		
政策	· 2024 年營運方針：營收導向、多元發展、AI 賦能、加速減碳 · 導入循環設計 DNA 計畫，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		
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。 · 將創新 DNA 融入組織運作中，營造出一個容錯的職場環境。唯有不斷測試、開拓新思維，才能造就永續力。面對未來的挑戰，美律自信能夠引領客戶從容應對，共創永續未來。		
責任	總管理處／研發技術總處、電聲產品事業群、電源應用系統事業部		
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，提高獲利能力 · 持續強化研發投入與創新，增加產品價值 · 依循營運方針推進，以保障及創造公司暨全體股東之利益 · 提高再生能源使用，將 RE100 目標提前至 2030 年達成		
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、永續材料創新行、循環綠意、循環設計 x 設計思考、M.I. 創新挑戰賽等系列課程 / 工作坊 / 參訪 / 創新比賽，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	

氣候策略與能源管理

衝擊 管理說明	氣候變遷已成為全球企業面臨的重大風險與機遇。隨著各國政府碳政策趨嚴、投資機構對企業氣候表現要求提高，必須積極因應氣候變遷帶來的轉型風險與實體風險。我們面臨能源與資源取得成本上升、碳定價機制實施、極端氣候事件頻率增加等挑戰，這些因素可能影響營運成本、供應鏈穩定性與設施安全。透過導入溫室氣體盤查系統、改善能源效率、增加再生能源使用等方式，致力降低營運碳足跡，提升能源韌性。氣候變遷不僅帶來風險，亦創造發展機會，如提前布局低碳產品可滿足客戶減碳需求，提升市場競爭力。我們通過完善的氣候治理機制與管理措施，在現階段做好妥善因應，強化企業長期韌性與永續價值。		
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		
承諾	· 2030 年全面使用再生電力，2040 年達成範疇 1+2+3 碳中和 · 已於 2025 年通過入科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi) 短期目標，2032 年範疇 1+2 絕對減量 50.4%，範疇 3 絕對減量 30%		
責任	研發技術總處 - 品質保證處		
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 · 廠處建立能源系統，以即時掌握異常用電 · 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		
追蹤行動 方案方式	· 每年訂定節能減碳措施，並定期追蹤廠區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	

永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

資訊安全 //

衝擊管理說明	資訊安全風險與日俱增，資安事件不僅可能造成直接經濟損失，更可能影響企業聲譽與客戶信任。資訊作業安全與機敏資料保護是公司競爭力的重要一環，也是對客戶、股東及員工的重要承諾。隨著網路攻擊手法日益複雜，資安法規要求提高，公司面臨多重風險。為有效管理相關風險，設立資訊安全推動小組，建立完整的資安管理體系，並取得 ISO 27001:2013 資訊安全管理系統認證。透過強化員工資安意識培訓、實施嚴格的帳號控管、定期進行社交工程演練、部署端點防護系統與網路防禦機制等多層次防護措施，確保公司資訊資產的完整性、可用性與機密性。這些資安管理作為不僅可降低潛在損失，更能提升客戶信任，保障企業永續發展基礎。		
政策	透過資訊安全管理系統，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。		
承諾	·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		
責任	資訊總處		
採取的行動方案	·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		
追蹤行動方案方式	透過 ISO 27001:2013 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。		
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	

稅務管理 //

衝擊管理說明	經濟合作與發展組織 (OECD) 發布全球最低稅負制 (Global Minimum Tax)，多國立法響應，使跨國企業營運面臨稅務衝擊，因此須檢視及評估稅務負擔與合規風險。		
政策	稅務管理政策		
承諾	遵循稅務法規及立法精神，保持資訊透明，善盡納稅義務		
責任	財務總處		
採取的行動方案	確認稅務申報資訊符合各地稅務法規，並依各地規定完納稅賦		
追蹤行動方案方式	·每月檢視各公司稅務執行情形。 ·每季財務報表經會計師複核並經董事會通過。 ·每年稅務申報經會計師或稅務人員覆核。		
利害關係人參與	內部	透過相關法令宣導及教育訓練，強化內部人員稅務專業能力	
	外部	利害關係人可於公開資訊觀測站或公司網站查詢有關資訊，如有相關問題或建議，可透過公司網站「聯絡我們」溝通	





永續重大議題管理

- 1-1 永續政策與運作
- 1-2 利害關係人溝通
- 1-3 重大性分析與鑑別
- 1-4 重大主題管理方針

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

人才吸引與留才、人力資本發展

衝擊 管理說明

人才已成為企業最寶貴的資產與競爭力來源。美律面臨關鍵技術人才市場競爭激烈、人力成本上升、員工期望多樣化等挑戰，企業需要有策略性的人力資本管理，提高員工能力、滿意度。我們認知到人才流失不僅增加招募與培訓成本，更可能造成技術與經驗斷層。秉持公正及不歧視原則，提供平等就業機會，建立具競爭力的薪酬福利制度，並透過完善培訓體系提升員工專業能力與職涯發展。通過定期敬業度調查與多元溝通管道，我們持續優化人才發展策略，打造有助於吸引並留住頂尖人才的職場環境。

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
- 制定全面的員工培訓計畫，包括新人培訓、技能提升、領導力發展等
- 提供清晰的職涯發展路徑和晉升機會

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
- 保障每位員工都能夠獲得提升技能和職涯發展的機會
- 定期進行滿意度調查和績效評估，以主動識別和解決問題

責任

人力資源總處

採取的 行動方案

- 提供優於法規的員工薪酬福利政策
- 員工推薦獎金制度優化
- 新增員工回任措施
- 兩年一次員工敬業度調查
- 定期組織培訓課程與工作坊
- 實行 Mentor&Buddy 制度

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
- 員工滿意度調查
- 員工敬業度調查
- 年度績效評估

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

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」



A modern, curved glass building with the word "MERRY" in large blue letters on its upper facade. The building is surrounded by greenery and trees. A dark blue semi-transparent overlay covers the right side of the image, featuring a pattern of small white dots.

MERRY

影音感知產品專家

2-1 關於美律

2-2 核心價值

2-3 價值創造流程

2-4 財務績效

2-5 稅務管理



永續重大議題管理

影音感知產品專家

- 2-1 關於美律
- 2-2 核心價值
- 2-3 價值創造流程
- 2-4 財務績效
- 2-5 稅務管理

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

2-1 關於美律

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，更將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。

MERRY

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

總部位置

台灣台中市南屯區工業區 23 路 22 號

創立日期

1975.12.24

股票代號

2439

集團員工數

7,893 人

(截至 2024 年 12 月 31 日止)

股票上市

2000 年

集團合併營收

438.55 億元

(2024 年)

主要產品

耳機產品、揚聲器元件、麥克風元件、電池產品及聽力保健產品等，與國際級大廠客戶協同合作開發，以外銷至亞洲、歐洲及美洲等地為主

營運涵蓋地區

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

主要產品與應用

美律掌握電聲、無線、軟體、電池四大關鍵核心技術，提供品牌客戶從產品開發至設計製造的全方位電聲解決方案。電聲產品首重音樂聆聽及通話品質，亦整合主動降噪、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，並與世界大廠合作開發，面對國際政經情勢及地緣風險的影響，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，2024 年美律無銷售任何在特定市場被禁止的產品或服務。

公協會參與

除了積極與利害關係人進行溝通與議合，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
天下人才會	一般會員

電聲產品	電聲元件	電池產品
- 耳機產品 - 聽力保健產品 - 智慧音箱 - 車載音響 - 視訊會議設備	- 麥克風元件 - 揚聲器元件	- 電池組 - 行動電源
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)	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)

主要產品及服務項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
耳機	62.73%	66.88%	62.65%	65.59%
音響及揚聲器	30.06%	26.89%	31.65%	27.45%
其他	7.21%	6.23%	5.70%	6.96%

歷年銷售量

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
銷售量	282,861	256,077	267,674	287,281

單位：千只

歷年地區別營收金額

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
歐洲地區	16,873,832	17,708,991	17,349,707	18,435,168
美國地區	16,380,478	14,886,781	17,314,529	22,289,538
大陸地區	2,300,962	840,592	798,039	809,843
台灣地區	385,347	1,428,625	575,871	508,227
其他地區	242,100	533,701	652,237	1,812,578
總計	36,182,719	35,398,690	36,690,383	43,855,354

單位：新台幣仟元

全球布局



加拿大	美國	挪威	泰國	越南	馬來西亞	新加坡	中國香港	中國	台灣
多倫多	波士頓 米爾皮塔斯	莫斯	羅勇	義安	檳城	WCEGA Tower	沙田	深圳 蘇州 * 廈門 * 惠州	台中總部 台北研發中心 新竹辦公室

* 表示該區有兩個據點

表示該區為生產工廠

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。



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。

互信且開放溝通



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。

前瞻性地為客戶設想



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。

充分授權與當責

品牌理念

於 2024 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。

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。



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。



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。





永續重大議題管理

影音感知產品專家

- 2-1 關於美律
- 2-2 核心價值
- 2-3 價值創造流程
- 2-4 財務績效
- 2-5 稅務管理

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

2-3 價值創造流程

秉持「Unlock New Realities」的核心理念，美律致力於開啟感知科技的全新可能。主動洞察問題與趨勢，向客戶提出產品概念，在協同開發過程中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，結合電聲的技術、材料、製程、軟體的累積經驗，提供客戶先進影音感知技術整合服務。在供應鏈管理方面，我們建立嚴謹的評選機制，要求供應商簽署《供應商行為準則》，定期進行 ESG 風險評估與稽核，從源頭確保材料品質及符合國際環保規範，共同打造綠色供應鏈。在產品初始設計階段即導入 10 大永續設計構面，運用模擬軟體輔助設計、開模、製程估算，並以先進設備與製程，並積極導入再生電力於生產過程、定期進行溫室氣體盤查，搭配完善資訊系統即時管理各項營運資訊，從研發至量產，提供客戶快速高效即時的創新永續方案。透過定期滿意度調查及時回應需求，提供客製化解決方案，協助客戶達成產品效能、規格與永續目標，建立長期互信合作關係。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



2024 年營運方針【營收導向、多元發展、AI 賦能、加速減碳】

營收導向

2024 年，以營收導向，持續優化產品報價競爭力，加重研發資源投入與有效配置，加深現有客戶合作，擴增新客戶，搶佔先機，當 2025 年經濟反轉成長來臨時，做預先準備。美律將深耕遊戲產業，並強化商務通訊技術，滿足客戶需求，將產品延伸至視訊終端，並積極進攻電聲領域的新客戶與新市場，擴大美律客戶基礎，為未來 3 年打下成長磐石。

多元發展

客戶面，除了既有的歐美客戶外，將尋求更多亞洲客戶機會；產品面除了原有電聲、電池相關產品生產製造與設計服務外，美律將朝更多元發展，透過技術整合，提供更多影音解決方案服務，進行企業轉型。包括提供智能自動化製造與測試設備訂製服務、軟體與演算法設計服務、麥克風模組服務，並擴大車用市場與 AI 新商業模式；在市場面，過去主要聚焦在消費性市場，未來將多元佈局商用、醫療、教育及軍用等市場；在產能面 China+ 策略將持續深化，中國產能將進行整併於活化，並擴大中國外的產能比重。

AI 賦能

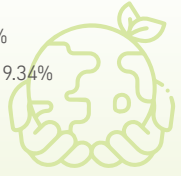
- AI 力即競爭力，企業與 AI 的連結越高，競爭力越強。公司將在下面四大面向結合 AI 進行企業轉型。
- Customer engagement：透過 AI 工具加深客戶的服務。
- Empower employees：透過 AI 工具賦能員工，強化員工運用 AI 的能力，增強員工“知識力、生產力、決策力、行動力”。
- Productivity and collaboration：透過 AI 工具讓工廠更有生產力。
- Product transformation：透過產品與 AI 的結合進行轉型。

加速減碳

公司除了於 2021 年加入 RE100，訂有再生能源中長期的使用比例目標外，並計畫於 2024 年，取得 SBTi 目標審核完成，並深化綠色供應鏈的管理。而長期目標，考量近來極端氣候不斷發生，而美律是地球一分子，有責任愛護我們的地球，於是規畫將原本碳中和時間，由 2050 年更進一步提早至 2040 年達成。此外，在產品設計方面，加入搖籃到搖籃的設計理念，希望讓永續設計與綠色產品，成為公司的新核心競爭力之一。

環境績效

- 溫室氣體範疇一、二排放密集度較去年減少 15.44%
- 能源使用密集度 2.44 (GJ/ 百萬元)，較去年減少 19.34%
- 排放水 224.01 百萬公升
- 廢棄物 1,416.09 公噸



社會績效

- 與 8 個上下游合作夥伴供應鏈一同進行社會參與
- 微聽損活動觸及孩童 5,602 名
- 累計至 2024 電聲論文獎 97 人得獎



經濟績效

- 營業收入 438.55 億，年增率 19.53%
- 稅前淨利 31.51 億，年增率 67.16%
- 銷售產品 287,281 千只，年增率 7.32%
- 新產品及延伸機種開發件數 74 件
- 總專利數 515 件



2-4 財務績效

美律 2024 年合併營業收入

新台幣



相較 2023 年增加

合併稅前淨利為新台幣

相較 2023 年增加新台幣

2024 年營收增加主係受惠於市場需求成長及新產品量產銷售使銷貨收入成長，使整體銷售較 2023 年增加。

2024 年營業費用係客戶新產品開發案增加，致研發支出增加。

2024 年營業外收入（支出）相較 2023 年增加係受美金匯率波動影響，兌換利益增加；轉投資公司營運狀況良好，致投資利益增加。

歷年營收與損益

單位：仟元

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	34,444,819	36,182,719	35,398,690	36,690,383	43,855,354
營業成本	30,126,271	31,807,621	30,846,138	31,948,416	38,006,671
營業毛利	4,318,548	4,375,098	4,552,552	4,741,967	5,848,683
營業費用	3,177,806	3,276,541	3,479,432	3,604,044	3,986,711
推銷費用	345,767	424,928	454,456	453,177	523,614
管理費用	1,127,403	1,152,137	1,224,246	1,186,242	1,320,137
研究發展費用	1,704,636	1,699,476	1,800,730	1,964,625	2,142,960
營業利益	1,140,742	1,098,557	1,073,120	1,137,923	1,861,972
營業外收入（支出）	561,963	483,616	975,906	747,572	1,288,640
稅前淨利	1,702,705	1,582,173	2,049,026	1,885,495	3,150,612
所得稅費用	383,305	291,083	427,970	467,598	710,455
本期淨利	1,319,400	1,291,090	1,621,056	1,417,897	2,440,157
稅前其他綜合損益	-936,960	-919,953	38,221	-169,990	454,696
綜合損益總額	382,440	371,137	1,659,277	1,247,907	2,894,853
每股盈餘	6.39	5.40	6.81	6.16	9.26

GRI 特定揭露支出項目

員工薪資與福利	3,306,368	3,364,588	3,342,556	3,527,116	4,157,239
政府補助金額	188,780	312,065	327,336	217,375	301,260
直接 / 間接政治捐獻	0	0	0	0	0
公益捐贈支出	1,649	1,598	1,628	3,291	24,036

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 2024 年度股東會年報。

2. 取自中華民國政府之財務補助：2024 年美律享有研究發展支出投資抵減等合計新台幣 0.49 億元；取自其他國家政府之財務補助：2024 年美律收到補助款新台幣 2.52 億元

3. 2025 年股東常會決議 2024 年度現金股利每股 NT\$ 7.30 元。



永續重大議題管理

影音感知產品專家

- 2-1 關於美律
- 2-2 核心價值
- 2-3 價值創造流程
- 2-4 財務績效
- 2-5 稅務管理

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

2-5 稅務管理

美律設有稅務管理單位，確保集團各營運據點遵循所屬國家的稅法規定，善盡納稅義務。

稅務管理政策

在稅務風險可控制前提下，稅務策略之運用及稅務成本之管理，應符合誠實穩健之精神，落實企業永續發展、提升股東價值，善盡企業社會責任。

1
遵循稅務法規
計算稅賦、繳納
稅款及揭露稅
務資訊。

善用租稅獎勵，
合理進行稅務
規劃，不以避稅
目的移轉利潤至
低稅賦地區或
免稅天堂。

重要決策皆考
量對長短期稅
負之影響，秉持
道德理念處理
交易相關稅務
事項。

強化稅務專業
能力，持續了解
各國法令新知及
變化，評估對公
司之影響，及時
因應。

5
與稅務機關保
持開放良好的溝
通關係。

2024 年支付所得稅彙整

單位：新台幣仟元	金額	百分比
亞洲	335,328	99.79%
歐洲	634	0.19%
美洲	75	0.02%
支付數合計	336,037	100%

2024 年所得稅相關資訊

單位：新台幣仟元	稅前淨利	所得稅費用	帳面有效稅率
集團合併	3,150,612	710,455	22.55%



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。

財務長為稅務管理負擔最終責任，由會計主管及稅務專員執行日常稅務行政與管理，並協助履行公司稅務義務，為及時妥善因應各項稅務變動，亦透過外部稅務諮詢機構所提供之專業服務，強化專業知識。

美律董事會委託審計委員會監督公司執行關於會計、稽核、財務報導流程及財務控制的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。

簽證會計師確保稅負計算正確、稅務申報合規，以及就稅務風險提出相關建議。

2024 年所得稅相關資訊

2024 年實際繳納所得稅款約 3.4 億元，實際繳納稅款與帳列所得稅費用之差異主要係依據當地法令規定，因投資而享有稅務減免優惠及投入研究發展支出而取得的投資抵減稅額所致。



充分授權與當責

3-1 治理組織

3-2 誠信經營與法規遵循

3-3 風險管理

3-4 資安管理

永續議題之衝擊管理

為有效發揮董事會對永續議題之衝擊管理，精進董事會決策品質，針對營運過程中有關永續關鍵事件或重大主題，明訂公司規範須定期或不定期向董事會提出議案報告。

各項議案依其相關法規或內部程序之規範，向董事會提出「討論案」或「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、針對報告案提出回饋或建議。

自 2022 年起，溫室氣體盤查列為定期提報董事會之項目且將氣候相關財務揭露 (TCFD) 納入風險管理報告中一併向董事會提報，2023 年成立永續發展及提名委員會，2024 年將永續

報告書編制成果提報董事會討論，決議後發行，強化企業永續發展治理及內控機制。2024 年度董事會共 13 項報告案與 18 項討論案有關永續關鍵事件，其中環境面 8 項、治理面 18 項、社會面 3 項及 2 項包含上述三面向之議題。2024 年美律董事會之重大決議皆已發布於公司網站。

治理	環境	社會	報告案
			本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告
			本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告
			本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告
			本公司 2024 上半年永續發展工作進度報告
			本公司 2024 上半年度風險管理報告
			本公司誠信經營推動小組 2024 上半年度執行情形報告
			本公司 2024 上半年資訊安全推動小組工作進度報告
			本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告
			本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告
			本公司 2024 年度風險管理報告暨 2025 年度工作計畫案
			本公司 2024 年度智慧財產管理計畫執行報告暨
			2025 年度工作計畫案
			本公司 2024 年度資安成果暨 2025 年度工作計畫案
			本公司誠信經營推動小組 2024 年度執行情形暨
			2025 年度工作計畫案

2024.02.22

2024.04.25

2024.07.25

2024.08.22

2024.10.24

2024.12.26

討論案	治理	環境	社會
修訂本公司「董事會議事規範」案			
修訂本公司「董事會績效評估辦法」案			
修訂本公司「核決權限作業辦法」案			
修訂本公司「公司治理實務守則」案			
修訂本公司「個人資料保護管理辦法」案			
本公司 2023 年永續報告書			
修訂本公司「資訊安全管理手冊」案			
修訂本公司「風險管理程序」案			
修訂本公司「內部控制制度稽核實施程序」			
為 2024 年度對關係人捐贈新台幣壹仟萬元，作為共讀館興建基金			
為 2024 年度對關係人捐贈新台幣壹仟萬元案			
為 114 年度對關係人捐贈新台幣 148 萬元整案			
本公司 2024 年度永續發展執行績效及 2025 年度目標			
訂定本公司「永續資訊管理作業辦法」			
修訂集團環境保護政策與水資源政策			
修訂本公司「風險管理程序」案			
修訂本公司「IT0-002 資訊安全管理手冊」			
修訂本公司「董事會績效評估辦法」案			

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	風險 管理	環境 永續	社會 參與	55 歲 以下	55-65 歲	65 歲 以上
廖祿立	董事長 / 法人代表人董事	男		●	●	●		●	●	●	●			●
魏文傑	副董事長	男		●	●	●		●	●	●	●			●
黃朝豐	法人代表人董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
林士傑	董事	男		●	●	●			●	●	●		●	
廖耕彬	法人代表人董事	男		●	●	●		●	●	●	●		●	
蘇勇盛	董事	男	新加坡	●		●		●	●	●	●		●	
余日新	獨立董事	男		●	●	●	●	●	●	●	●		●	
吳輝煌	獨立董事	男	台灣	●	●	●	●	●	●	●	●			●
易昌運	獨立董事	男		●	●	●	●		●	●	●	●		

功能委員會

審計委員會

【執掌】

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

【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
- 2024 年共召開 6 次會議,出席率皆為 100%,詳細執行情形請詳年報或公司網站

永續發展及提名委員會

【執掌】

- 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 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
- 所擬定 2025 年度營運計畫為:「RISE」,企業再造(Corporate Reengineering)、創新轉型(Innovative Transformation)、永續未來(Sustainable Future)
- 2024 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

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及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
- 2024 年共召開 4 次會議,出席率(含委託)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。
- 獎勵制度與永續績效連結:

為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現,以達到永續經營,自 2023 年起,除考量工作範疇、職責、單位經營成效外,亦將永續指標項目的目標與權重納入高階經理人和產品事業群主管之獎勵分配各永續指標項目再展開至權責部門,列為部門主管之績效考核指標,制訂各項永續議題之管理方針(年度行動方案、追蹤機制、利害關係人議合),與定期追蹤指標之執行成果。

高階主管	永續指標項目	權重占比
總裁	氣候策略 / 人才吸引與留才	10%
技術長	氣候策略	5%
人資長	人才吸引與留才	5%
採購長	供應鏈環境管理	5%
產品事業群主管	永續產品	5%
資安長	資訊安全	5%
財務長	誠信經營	5%

- 2024 年年度總薪酬比

年度總薪酬比	12.31 倍
年度總薪酬變化比	0.85 倍

備註:

- 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
- 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。
- 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

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。

2024 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 2025 年 2 月 26 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(三年一次)已於 2023 年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,亦在該年度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,2024 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，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，並定期向董事會報告，推動小組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

台灣總部及全廠處之所有高階管理階層、主管及同仁均須簽署「美律的商業行為與職業道德規範」。且台灣總部及全廠處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，2024 年對於台灣總部員工舉辦 5 項與誠信經營議題相關之教育訓練，內容包含「歧視與騷擾」、「政治行為與捐獻 / 慈善捐助與贊助」、「禮品收受宣導」、「內線交易」、「反貪腐、反賄賂及反洗錢宣導」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考公司網站。

誠信經營教育訓練

對象	治理單位	台灣總部	MEC		MEVN	MEST
	全體董事	全體人員 (各職級；含新進人員，不含外派)	全體人員		間接員工	全體人員
執行方式	內部課程、電子郵件	內訓課程	RBA 培訓系列課程內	內訓課程	RBA 培訓系列課程內	內訓課程
受訓 / 參與總人數 *	9	834	3,404	3,382	1,885	11
受訓 / 參與百分比 **	100%	100%	99%	100%	97%	100%

註：
* 此為年度平均派訓已完訓人數。
** 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。

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 2024/12/26，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。2024 年台灣總部、MECL 及 MSCS 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。

2024 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

執行誠信經營課程教育訓練，以主題式複訓 5 堂課，分別為「歧視與騷擾」、「政治行為與捐獻 / 慈善捐贈與贊助」、「禮品、膳食、服務與款待」、「企業內部洗錢防治的重要性」、「內線交易」，共 50 分鐘。(視地域性需要執行 2-5 項)。

完成誠信經營風險評鑑表

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反貪腐、反賄賂與反洗錢政策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，宣導內線交易與案例分享。



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

3-1 治理組織

3-2 誠信經營與法規遵循

3-3 風險管理

3-4 資安管理

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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，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。

舉報機制流程



不誠信行為檢舉管道



舉報與保護機制

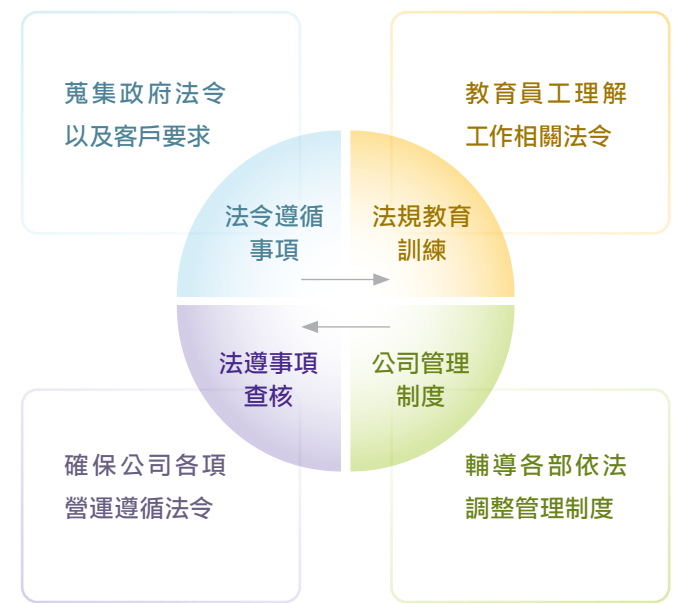
針對違反道德行為或違法情事等不誠信行為，美律於「誠信經營作業程序」中訂定相關辦法，明確規定出反賄賂、反貪瀆、禁止疏通費，提供檢舉管道舉發不誠信行為或不當行為，並由誠信經營推動小組成員受理相關利害關係人檢舉，同時書面聲明承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。截至 2024 年底，美律於獨立檢舉平台、內部網站獨立檢舉信箱及專線所收受舉報案件共 2 件，檢舉內容經相關單位查證後，非違反誠信行為之舉報，故未接獲有違反誠信經營行為之檢舉。

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，2024 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



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 風險管理制度及 ISO 22301: 2019 營運持續管理系統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 2024/12/26 向董事會報告年度執行情況與次年度計畫）。

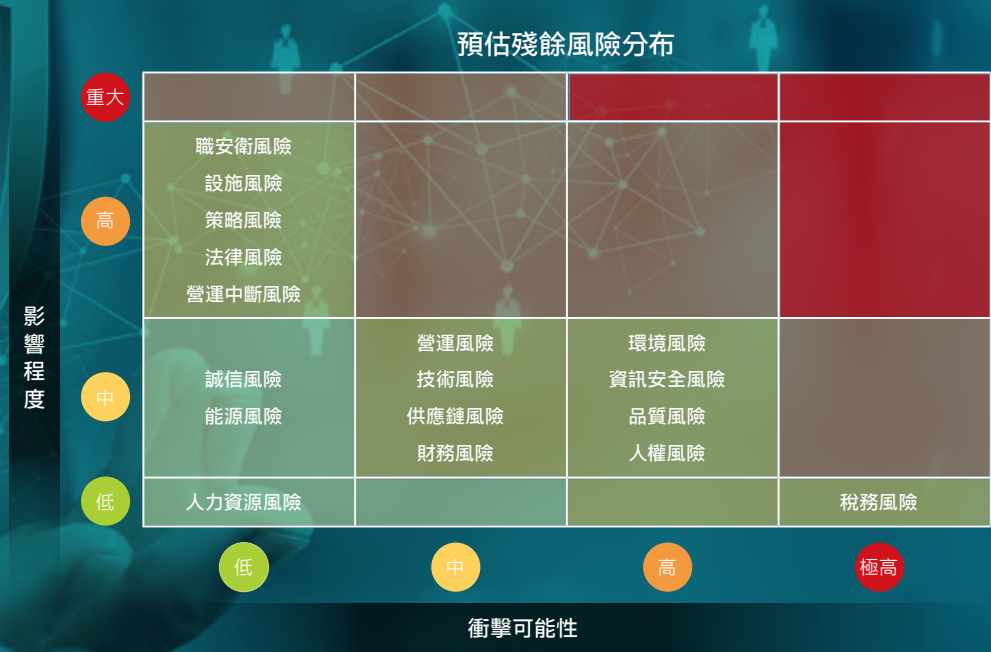
現階段風險管理範圍涵蓋 17 類風險：「營運」、「品質」、「能源」、「環境」、「技術」、「供應鏈」、「財務」、「稅務」、「資訊安全」、「人力資源」、「設施」、「職業安全衛生」、「策略」、「法律」、「誠信經營」、「營運中斷」、「人權」，並透過風險管理程序文件當中的風險評估工具，將

可能性與後果的風險衡量區分為 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 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)。

2024 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

* 毋須控制機制以降低風險之項目在此表省略不陳述

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	1. 開發新客戶並定期審查營收占比 2. 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	缺乏穩定量大客戶、銷售過於集中麥克風、客戶不熟麥克風或感測器所需的軟硬體架設而延誤產品上市、缺乏穩定可控的封測基地／團隊、特定廠商掌握關鍵技術	1. 推廣新產品類型給客戶 2. 委外客製部份組件 3. 與找 IC/ 演算法廠商或方案商洽談 POC 合作 4. 尋找封測替代方案，並做好 NPI 準備
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	基礎研究的新技術發展方向缺乏產品連結	增加接觸市場訊息與產品合作之機會
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	軟體漏洞遭利用、設備漏洞遭利用／零時差攻擊、使用盜版軟體、惡意程式／駭客入侵、災害危害資訊機房	1. 軟體定期更新／掃描 2. 每年進行弱點掃描並新增第三方 Bitsight 進行更新作業 3. 每年定期統計軟體需求並評估採購作業
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	-	-
	人權風險	倘若公司未妥善處理性騷擾申訴案件可能被法處罰鍰	檢討修訂性騷擾糾正及補救措施並各案通報主管機關
	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	地緣政治及產品需求快速變化導致客戶下單波動	即時產能與庫存管理
	法律風險	特定合約約定之洩密違約金較高	1. 持續盤點營業秘密分級管理制度 2. 風險合理轉嫁可能知悉相關資訊應共同保密之第三方

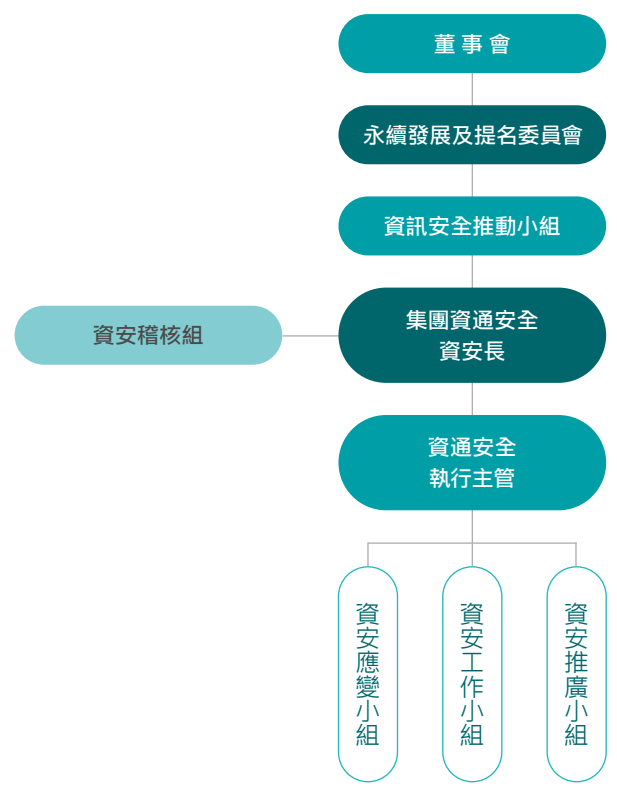


- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
 - 3-1 治理組織
 - 3-2 誠信經營與法規遵循
 - 3-3 風險管理
 - 3-4 資安管理
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

3-4 資安管理

資訊安全推動小組架構

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，2024 年於 12/26 向董事會報告。



資訊安全管理重點

管理體系與認證成果

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 年設立資安元年目標，啟動資訊安全短、中、長期計畫後，MECL、MEVN 分別於 2022 年及 2023 年取得 ISO 27001:2013 證書，台灣總部亦於 2024 年 12 月順利完成 ISO 27001 轉版驗證，成功取得最新版 ISO 27001:2022 證書。後續規劃將推動海外廠區進行資安體系導入作業；並積極推動集團各廠之安全認證機制，落實「強化資訊安全，確保永續經營」之核心理念。

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

全面性資安管理機制

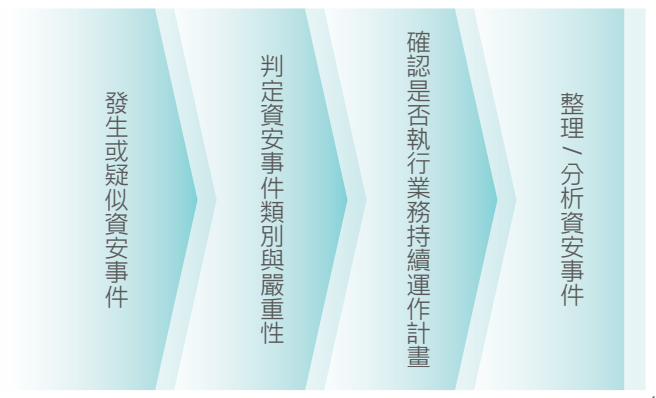
資訊安全之管理程序及安全防護技術適用於各項資訊作業，在資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之過程中，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並加強資訊安全事件發生之應變能力制定作業程序，以降低或消除資安事件所帶來的災害，防範未來可能發生之資安事件，且著重強化於主動資安防護作業與數位化資安的轉型建置，可達到對公司、客戶、供應商資料與個資的保護作業，並定期宣導強化全體人員資安意識，降低人為資安風險。

資安防護技術與創新應用

為強化資安監控與威脅偵測能力，美律於 2024 年評估將導入資安事件與資訊管理平台 (SIEM)，整合多元資安設備日誌與系統事件資料，建立全面性威脅偵測與即時警示機制，提升資安團隊對潛在威脅的應變效率。

因應資安威脅日益複雜，美律積極研究並考量導入 AI 資安相關應用，包括：【結合機器學習的異常行為分析】、【自動化威脅情報分析】、【預測性防禦機制】。此外美律將籌劃自主研發 AI 資安機器人，採用大型語言模型技術結合公司專屬資安知識庫，提供同仁 24 小時不間斷的資安諮詢服務。此 AI 機器人不僅能針對日常資安操作問題提供即時精準回覆，更能有效識別同仁資安知識弱點並給予客製化建議，成為強化企業資安文化的重要基石，也是公司數位轉型與資安治理的創新亮點。

資安事件通報處理流程





- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
 - 3-1 治理組織
 - 3-2 誠信經營與法規遵循
 - 3-3 風險管理
 - 3-4 資安管理
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

定期評估與持續改進



在資訊安全管理體系運作下，美律定期執【營運衝擊風險評估】、【內部資安稽核】、【營運持續計畫演練】，這些措施確保資安風險管理系統的持續有效運作。2024 年末發生任何重大資安事件，顯示現有防護機制的有效性。

強化員工資安意識

【新進人員】

- 1. 入職簽署「美律的商業行為及職業道德規範」承諾書，以充分了解保密原則與義務
- 2. 台灣總部新進人員資訊安全教育訓練

【全體人員】

- 1. 台灣總部每月定期針對資訊安全實施宣導及定期社交工程演練（釣魚信件）測試，確保同仁增強與認知最新的資訊安全相關訊息，其他廠區營運據點未來將持續規劃資訊安全相關教育訓練課程。
- 2. 針對未能如期完訓的課程，已於 2025 年開始試行強化的追蹤機制，包括發送通知並同時知會相關部門主管。

人員類別	訓練內容	每年受訓時數 / 次數	2024 年執行情形	
			應訓人數	完訓率
資安專責人員	資訊安全專業課程訓練	12 小時以上	1	100%
資安工作小組成員	資訊安全職能訓練	3 小時	185	100%
台灣總部所有同仁	資訊安全教育宣導（資安小尖兵）	12 次	730	100%
	資訊安全教育課程	20 分鐘	730	71%
MECL	資訊安全教育訓練	1 小時	1690	100%
MEVN	ISO27001 資安種子知識培訓	1 小時	14	100%

資訊安全里程碑

2023

數位資安
Digitalized Security

建構主動式資安架構、防禦
建構數位化資安模式

2024

智慧資安
Smart Security

完善主動式資安系統，架構防禦
模式，建立完善資訊安全系統
模組

2025

生態資安
ECO-system Security

落實資安成熟度，穩健走向企
業資安治理，將每個縱向管理
做橫向連結，達妥善管制

2026

AI 資安

使用 AI 工具 / 設備，偵測與
分析網路封包及異常行為，以
達到立即告警與防禦之作業



追求進步與創新

4-1 永續設計與創新管理

4-2 智慧財產權管理

A	B	A+B
1	3	4
2	8	10



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

4-1 永續設計與創新管理

4-2 智慧財產權管理

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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，美律長期致力於加強研發實力、積極掌握產業創新機會。結合產品創新、流程創新與放式創新，順應永續設計與低碳轉型趨勢。透過微型化、自動化、智慧電聲平台與電池整合手段，降低產品會社會與環境的衝擊影響，實現永續價值創造。

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，致力於在開發新世代產品時，同步提升效能並減少產品全生命週期的環境足跡。完整覆蓋從原材料選擇、產品設計、生產製造、使用階段到最終處理及回收的各個環節，確保產品達到最佳性能的同時，將環境外部影響降至最低。透過精心選擇符合永續標準的材料，採用環保的生產工藝，並在設計階段就考慮到產品的可回收性與易處理性，美律不僅提升了產品的環保效能，更為企業的長期可持續發展奠定了堅實基礎。

永續材料開發與導入

美律自 2022 年開始積極投入永續材料開發，並與業界領先廠商合作，通過材料規格比較、軟體模擬及打樣驗證等階段，逐步提升美律永續材料庫深度，並擴展其在產品線中的應用範圍。至 2024 年，美律成功將永續材料應用於頭戴式耳機、藍牙耳機、麥克風系統以及揚聲器等多條產品線，其中頭戴式耳機中塑膠部件的永續材料使用比例已達 44.82%。這一成就不僅大幅提升了產品的環保性，還預計可減少約 209 噸的碳排放，進一步體現了美律在推動環境永續方面的努力與承諾。

- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
 - 4-1 永續設計與創新管理
 - 4-2 智慧財產權管理
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

按產品線過渡到經過認證的再生材料

●: Survey ●: Sample ●: Validation /: Not applicable

	2022		2023		2024				2025					2026					
	HDT	TWS	HDT	TWS	HDT	TWS	MSP	COMP.	HDT	TWS	MSP	COMP.	PSS	HDT	TWS	MSP	COMP.	PSS	VC
PCR PE	●	●	●	●	●	●	●	/	●	●	●	/	/	●	●	●	/	/	●
Recycled EVA	●	●	●	●	●	●	●	/	●	●	●	/	/	●	●	●	/	/	/
Degradable tape	●	●	●	●	●	●	●	/	●	●	●	/	/	●	●	●	/	/	/
FSC carton	●	●	●	●	●	●	●	/	●	●	●	/	●	●	●	●	/	/	●
Degradable PCB	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
PCR Magnet	●	●	●	●	●	●	/	●	●	●	/	●	●	●	●	/	●	●	●
Aluminum	●	/	●	/	●	/	●	/	●	/	●	/	●	●	/	●	/	●	●
Vegan leather	●	/	●	/	●	/	/	/	●	/	/	/	/	●	/	/	/	/	●
PCR PET	●	/	●	/	●	/	/	/	●	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/
PCR TPE	●	/	●	/	●	/	/	/	●	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/
PCR PA+GF	●	/	●	/	●	/	/	/	●	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/
PCR PC	/	●	/	●	/	●	●	/	/	●	●	/	/	/	●	●	/	/	/
PCR PC/ABS	/	●	/	●	/	●	●	/	/	●	●	/	●	/	●	●	/	●	●
PCR PP	●	/	●	/	●	/	/	/	●	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/
PCR ABS	●	/	●	/	●	/	●	●	●	/	●	●	●	●	/	●	●	●	/

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，美律自 2023 年底起辦理搖籃到搖籃 (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。截至 2024 年底美律研發人員已有 538 人次訓練，2025 年將持續進行相關教育訓練，且已 2024 年完成「循環設計評分表」的制定，並已於 2024 年 8 月開始試運作，預計 2025 年正式導入，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。

2024 年成果

永續材料
碳排
降低 209.63 噸

導入永續材料使用，提升客戶新產品材料採用永續材料，如消費後回收塑膠材料 (Post-Consumer Recycled material)，永續材料占整體材料比達到 35%，依實際出貨量換算年度可節省碳排放量約 209.63 噸 -CO2e，持續擴大美律在綠色產品的影響力。

無塑化包裝
提升 50%

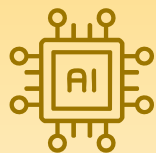
推動與研發環境友善的包裝設計，避免使用塑化劑等有害化學物質，採用無毒、環保且可持續的材料來保護產品。包裝設計聚焦於減少塑膠用量與油墨使用，轉而選用可回收或可生物降解的包材。現階段在頭戴式耳機包裝使用率已由 2023 年度的 35% 提升至 50%。

充電效率提升
提升 87%

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 2024 年時產品充電效率由 70% 提升至 87%。

開放式創新

創新專案



可降解 PCB



回收磁鐵

2024 年成果

過去，我們只能在 PCB 中使用回收銅，而玻璃纖維和聚合樹脂則通常被丟棄或焚燒，這些材料無法自然分解或分離，進而對環境造成汙染，直到我們找到了一種解決方案，這種設計使玻璃纖維和樹脂能夠被有效溶解並分離，從而將它們轉化為新產品，不僅具有高回收效率，還不會在回收過程中產生廢溶劑或有害氣體，相比於過去的產品可以節省 25% 碳排放，使得可降解 PCB 成為一種具有潛力的永續材料，尤其在應對電子垃圾問題和推動電子行業的綠色轉型方面具有重要意義。

- 永續材料
- 符合循環經濟
- 環境友善
- 節能減排

磁鐵通常由稀土金屬（如鈷、鉕、釹）或其他金屬（如銅、鋁）製成，這些材料在電子產品、機械設備、電動車和風力發電機等領域廣泛應用。在資源日益有限和能源消耗不斷增加的背景下，回收磁鐵對環境的貢獻尤為重要，能有效減少資源浪費並降低對新資源的需求，從而減少環境負擔。

- 減少稀土金屬的開採
- 節能減排
- 促進循環經濟
- 提高材料利用率

產品創新



可替換式電池真無線藍芽耳機

2024 年成果

為因應歐盟電子產品可替換式電池法規，美律開發了一款創新的可替換式電池藍牙無線耳機。這款耳機遵循永續設計原則，融入多項創新技術，確保電池更換簡單、安全，同時保持卓越的性能和耐用性，提供流暢便捷的使用體驗。

創新特點

模組化設計：讓用戶可以輕鬆更換電池，延長耳機的使用壽命，並大幅降低電子廢棄物的產生。

旋轉式卡合結構：只需輕輕旋轉電池模組，便能順利將電池與耳機本體分開或重新安裝，讓使用者可以輕鬆開啟或關閉電池艙。大大提升了操作便捷性，讓電池更換過程變得更加直觀與無障礙。

清晰的鎖定機制：在旋轉過程中，會提供明確的觸覺反饋，例如“卡嗒”聲，幫助使用者確認電池已牢固安裝好，這不僅增強了使用過程的信心，也避免了因為安裝不當而引發的問題。

環狀極性接觸設計：電池正負極採用了環狀結構，這樣無論使用者如何安裝電池，都能保證正確接觸，避免傳統單點接觸可能帶來的接觸不良問題。

設計防接觸結構：使用者在取出電池時，能有效避免手指上的汗水或油脂對電池造成損害，進而延長電池的使用壽命，並保持電池的長期性能。

獨立電池艙結構：這種設計能有效防止在更換電池時誤觸或損壞耳機內部的其他電子元件，保護整個設備的穩定性與長期使用。

綜合以上設計，我們的可替換式電池藍牙無線耳機不僅提升了使用的便利性，更在安全性、耐用性與長效性方面提供了卓越表現，完美結合了創新與實用性，為使用者提供了一個更加穩定、長久且環保的使用體驗。



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

4-1 永續設計與創新管理

4-2 智慧財產權管理

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

產品創新



光動能耳機

2024 年成果

融合 MEMS 揚聲器技術與 35mm 動態驅動單元及高音單元，顯著提升 5KHz 以上中高频表現，讓語音更加清晰，同時強化空間成像效果，打造真實立體音質體驗。

創新特點

沉浸式體驗：配備頭部追蹤的空間音頻技術，搭配卓越的主動噪音消除性能有效隔絕外界干擾，讓用戶完全沉浸其中。

太陽能頭帶設計：使用潔淨能源充電，能將各種光源轉換為電能，持續提供能源，延長耳機的使用時間，減少頻繁充電或更換電池的需求，從而提升整體產品的使用壽命。

元件微小化設計：藉由輕量化技術，減輕整體重量，並提升整體配舒適度

這款耳機不僅在音質和舒適度上表現出色，更融入永續設計理念，完美展現現代科技與永續發展的創新結合。



複合式金屬強化結構設計

2024 年成果

消費者對高品質、舒適且耐用的電競設備需求日益提升，透過創新結構設計結合特殊耳機魚叉與止停鎖固定機制，整合扇形凹槽曲面薄片導光結構，不僅滿足長時間佩戴舒適性需求，更藉由優化的結構設計與材料選用，顯著提高產品的耐用性與整體性能。

創新特點

頭帶式裝置固定結構設計：結合特殊耳機魚叉與止停鎖的固定機制，運用精密加工金屬對手件與固定 Pin 針的配合，可依據使用者研究數據，透過微調中軸尺寸精確控制轉動角度，提升配戴體驗。

扇形凹槽曲面薄片導光結構：藉由運算與模擬技術，發展出凹槽扇形（半圓錐形狀）幾何結構，優化光源折射路徑，達到均勻擴散與視覺效果增強，同時減少 LED 數量，大幅降低成本與體積，適用於各種結構設計中。

複合式金屬設計：重新設計結構在金屬頭戴上設置多個卡勾，並精準設計對應的扣孔，通過插入卡勾並將其固定於扣孔，實現金屬頭帶與塑膠部件的穩固組裝，解決金屬材料在卡合結構中硬度較高且缺乏彈性所帶來的問題，與傳統滑接方式不同，卡勾與扣孔的對接方式不僅提高了結構穩定性，還有效簡化了組裝過程，從而達到更高效、更便捷的組裝效果。



具低功耗與高感度功能之小型化網路攝影機

2024 年成果

隨著直播產業興起，網路攝影機已廣泛應用於各種場景。使用者對網路攝影機的主要需求集中在影像清晰度、通話品質及收音效果。現有技術雖可減少環境噪音，但實際效果常不理想，可能導致聲音失真，影響使用體驗。

創新特點

影像場景自動判斷技術：創新式影像場景自動判斷調整，使其符合 Windows Hello 所需之 IR 影像，且不受限於平台硬體機制限制，即可執行 Windows Hello 臉部辨識登入。

雙重麥克風與創新腔體設計：採用指向性麥克風與全指向性麥克風的創新組合，搭配特殊設計的機構腔體，搭配網路攝影機之擺放架設，可讓音訊源聚焦於特定範圍與方向。指向性麥克風運用波束成形技術，集中拾取使用者前方的音頻，有效隔絕非目標範圍的聲音。同時透過硬體特性和最佳化演算法，可達到卓越的噪音抑制效果，同時避免聲音失真，解決了市面上網路攝影機的常見痛點。

這項創新設計不僅滿足使用者需求，更提供超越期待的音質體驗，在直播、遠距會議等應用場景中展現出色性能優勢。

產品創新



微型麥克風設計

2024 年成果

在競爭激烈的微型麥克風市場中，廠商面臨一個挑戰：如何在不提升成本的情況下，同時保持聲學特性並實現微小化和輕量化設計。

產業挑戰與技術瓶頸：

對設計師來說，將麥克風縮小並保持高音質是一大難題，不僅涉及尺寸和重量，還要在有限空間內整合精密元件，保證音質穩定且高效能。許多廠商在此方面遇到瓶頸，因此如何突破這一困境，實現完美平衡，成為業界的焦點。

創新特點

微型化設計：透過創新產品設計與製程優化，包含全新微型化感測元件開發、線徑及間隙縮小技術、優化線路布局等策略，成功提升麥克風性能並突破 MEMS 麥克風最小尺寸限制。

線路優化：經優化線路布局後，微型基板利用率提升 30%，不僅顯著提高生產效率，更降低材料浪費，有效減少整體生產成本。

尺寸優化：此創新設計使整體尺寸大幅縮小約 24.5% (PCB 減少 24.5%、金屬蓋減少 14.3%、矽晶圓減少 38.8%)，更重要的是，美律成功量產業內最小尺寸 MEMS 麥克風 MMA216 系列。

製程優化與品質保障：優化生產製程，確保在縮小產品尺寸的同時維持品質穩定性。精細化的製程控制機制保證麥克風高效能與一致性表現。透過提高自動化能力，縮短生產周期，並成功將這一技術導入量產，實現了輕量化與高效能的完美結合。

美律的創新設計對微型麥克風市場具有重大意義。隨著智能設備需求持續增長，微型麥克風的市場需求將持續向上。如何在不增加成本的情況下實現音質和輕量化設計將成為未來的關鍵。美律的成功為業界提供了可借鑑的經驗，證明了創新設計和製程優化的潛力，為未來更多突破奠定基礎，指引業界朝更小、更輕、更高效的方向發展。



醫療推車儲能裝置

2024 年成果

創新特點

雙電池管理系統：設計雙電池管理系統 (Dual Battery BMS)、DC 電源轉換技術與充放電控制系統，提供醫療推車穩定且可靠的供電解決方案。採用雙電池切換策略與熱插拔設計，使醫療設備無需停機亦能順利更換電池，同時實現快速充電與能耗優化，滿足長時間高負載運行的應用需求。

突破性能表現：與傳統醫療推車儲能裝置相比，本設計突破了穩定性、續航力與智能管理上的瓶頸，並導入故障診斷機制及健康狀態評估 (SoH)，結合散熱優化與負載平衡技術，大幅提升供電穩定性與能源效率，延長設備壽命，提供更高效率的運行體驗。

設計專利：

1. 儲能裝置及其電源供應方法 ENERGY STORAGE DEVICE AND METHOD THEREOF FOR SUPPLYING POWER
2. 電源供應裝置及其電源供應方法 POWER SUPPLY DEVICE AND POWER SUPPLY METHOD THEREOF

低衝擊包裝

無塑化包裝設計

無塑化包裝設計是現代企業在追求可持續發展和環保的過程中，對包裝創新的一個重要方向。這不僅符合消費者對環保和健康的需求，還能促進企業的社會責任和可持續發展。透過選擇永續材料、創新包裝設計（如減量設計與最佳化裝載比

例），企業可以有效減少對自然資源的依賴及對環境的負面影響。這樣的努力將有助於我們應對氣候變遷，並對全球環保做出積極貢獻。現階段在頭戴式耳機包裝使用率已由 2023 年度的 35% 提升至 50%。

全紙基材料選用

與傳統塑料包裝相比，紙基材料具有多項環保優勢。紙基材料可回收且能自然降解，有效減少塑料帶來的環境污染。採用可回收、可降解的包材（如使用 FSC 認證紙材、澱粉托盤）來取代傳統的塑膠泡殼，不僅減少塑料廢棄物，也降低對石化燃料的依賴。此外，這些材料通常不含塑化劑等有害化學物質，更加安全且環保。



替塑油使用

替塑油是一種天然的增塑劑，通常由植物油、樹脂或其他可持續材料製成，用於代替傳統塑料中的有害塑化劑。使用替塑油的表面處理來取代常規的塑膠薄膜，不僅能保持包裝材料的柔軟性和延展性，還能確保材料不會釋放有害物質，對消費者更加安全。



澱粉托盤設計

澱粉托盤設計是一種環保且可持續的包裝方案，主要利用澱粉（如玉米澱粉、馬鈴薯澱粉等）製成的材料來替代傳統的塑膠托盤。這類托盤具備以下優勢：

可降解性

澱粉托盤能在自然環境中迅速降解，不會對環境造成長期污染，與塑料托盤相比，能顯著減少垃圾堆積問題。

可回收性

澱粉基材料可用於家中堆肥或與紙張一起回收再利用，從而進一步減少資源浪費。

低碳足跡

澱粉基材料源自可再生資源（如農作物），相比於石化基材料，其生產過程中對能源的消耗和碳排放較低。

無毒無害

由工業澱粉、纖維和水等生物基和可再生成分製成，完全不含有害塑膠，對人類和環境更為安全。

優化強度

澱粉托盤設計經過優化，能夠提供良好的承載力，保護產品在運輸過程中的安全。



美律創新挑戰賽

美律自 2024 年起內部開辦創新挑戰賽，活動聚焦營收導向、多元發展、AI 賦能與加速減碳等四個策略主題，同仁們激發無限創意，凝聚智慧，長達六個月的宣傳與收件，歷經初評審查與複評發表，最終選出前五名與人氣獎在團圓日公開表揚頒獎。此創新活動旨在開啟創新之路的新篇章，提升營運效能，推動永續發展，開創新新未來。





永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

4-1 永續設計與創新管理

4-2 智慧財產權管理

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

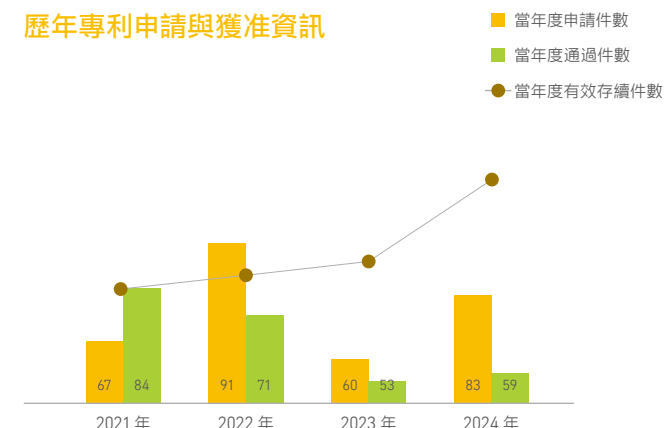
ESG 數據與附錄

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，透過智財管理政策達成管理目標，進行智財的取得、保護、維護與運用，落實企業營運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管理之權觀念與能力，美律自 2019 年取得台灣智慧財產權管理系統 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS) A 級 2016 年版之驗證，且於 2024 年再次通過複核，持續取得驗證；MECL 則於 2018 年通過 GB/T 29490 (2013 版) 企業知識產權管理規範後每年皆通過查核，維持證書有效性，另自 2025 年 1 月再次通過 GB/T 29490(2023 版)，持續維持證書有效性。

美律為落實企業永續發展及風險管控，法務專利部定期評估內外部議題變化之需求調整管理流程，針對新產品與新技術趨勢，皆會定期整理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給各研發主管及事業單位主管，且於產品開發過程中辨識專利風險，針對具法律風險之案件研擬風險因應對策及風險規避方案且執行之。另外，智慧財產權管理計畫與執行成果，每年皆定期 (最近一次為 2024/12/26) 向董事會報告年度執行狀況及提報次年度執行計畫，並於揭露於公司網站。最後，在專利取得成果部份，如下圖所示，美律在 2024 年專利申請 83 件，核准 59 件，目前有效存續 515 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 205 件，申請中則有 10 件。

歷年專利申請與獲准資訊



誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈

5-2 產品責任與綠色產品

5-3 品質管理與客戶服務



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈

5-2 產品責任與綠色產品

5-3 品質管理與客戶服務

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

5-1 永續供應鏈

2024 目標

- 衝突礦產調查機制建立
- 全體供應商宣告書簽署率 97%
- 關鍵供應商 CSR 評分 >84 分
- 供應商 CSR 稽核數量提升, 占製造商金額比 > 80%
- 持續舉辦 GP/CSR 綠色推廣宣導課程, 以促進美律永續政策

美律與供應商攜手邁向永續的未來, 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, 共同創造綠色永續的供應鏈。

2024 績效

- 公告美律的衝突礦產政策
- 集團對標衝突礦產調查機制, 完成 621 家 CMRT 調查, 達成 100% 不含衝突礦產金屬
- 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%
- 關鍵供應商 CSR 稽核: 100% 完成稽查作業, 平均分數 85.8 分
- 累計完成製造商 CSR 稽核家數共有 334 家, 占製造商採購金額比 85.9%
- 供應商交流: 3 場綠色學堂
- 在地採購比例之非電子料件: 98% (中國廠區)、16% (其他廠區)

永續供應鏈治理架構

永續發展推動小組下設置 7 個功能單位, 其中包含供應鏈管理, 係由董事會作為推動永續發展的最高決策單位。永續供應鏈管理架構由採購最高主管進行督導與管理, 並且每年向董事會報告執行成果與關鍵績效, 確保最高治理單位對永續供應鏈管理的參與及監督, 如遇重大議題亦須事前提請董事會決議通過方可據以執行。

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, 透過制度化、系統化的管理, 打造【源流管理】、【風險整治】、【在地採購】、【交流成長】策略藍圖, 提高供應鏈體系韌性。

永續供應鏈管理藍圖





- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
 - 5-1 永續供應鏈
 - 5-2 產品責任與綠色產品
 - 5-3 品質管理與客戶服務
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

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，持續精進供應商的永續績效管理。

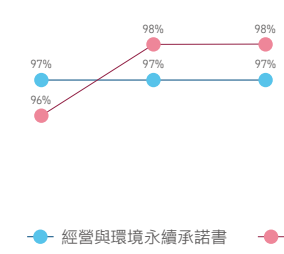
【新供應商遴選制度】

美律遴選新供應商時，由採購、品質、研發與工程等相關單位組成評估小組，評估範疇不僅涵蓋公司基本資料、品質系統與智慧財產權等商業指標，同時深入檢視供應商在化學品禁限用物質管理系統、社會與環境永續作為、勞工權益保障、禁用衝突礦產及企業治理等 ESG 面向的表現，以識別特定產業或產品供應商風險，必須經評鑑且確認審查結果通過，列入合格供應商清冊。

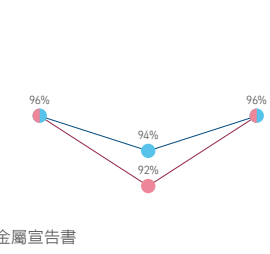
【社會與環境責任承諾書簽署】

為落實社會與環境保護責任的承諾，並強化負責任的採購管理作業，推行「供應商經營與環境永續承諾書」，內容涵蓋用工條件、道德規範及環境保護三大面向，要求供應商遵循相關社會責任並重視環境保護，共同與美律攜手推動綠色供應鏈。

永續宣告書簽署_全體供應商



永續宣告書簽署_新供應商



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

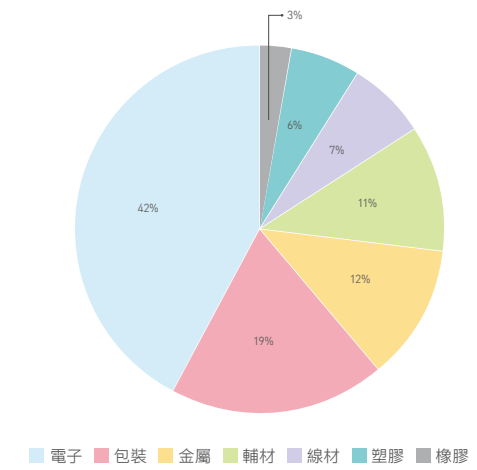
【遵循永續】

美律遵從 RBA 行為準則規範要求，依該準則為藍本制定「供應商行為準則」，分別就勞工、健康與安全、環境、商業道德、管理體系等相關規範，要求供應商除了遵守準則之外，同時應遵循其經營所在地之法規，美律也鼓勵供應商要求其上游供應商採用本準則。2024 年更制定「美律衝突礦產政策」，落實採購責任，要求供應商採用經責任礦產計畫 (RMI) 認證的冶煉廠，符合衝突礦產規範，落實人權保障企業責任，管理供應商衝突礦產的盡責調查計畫，提升供應商資訊透明化，確保公司符合法規與客戶要求。

【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」，且遵循 OECD 盡職調查指南，以最新版衝突礦產報告表單 (CMRT)，透過 GPMS 系統作業供應商物料礦產來源調查，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 2024 年完成調查 621 家產品內含有金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 等礦產的供應商，100% 可溯源至 RMI 認證合格之金屬冶煉廠。

衝突礦產調查供應商材料類型佔比





永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈

5-2 產品責任與綠色產品

5-3 品質管理與客戶服務

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

【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，持續滾動式精進及循環機制，確保供應商符合美律的標準。

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 2024 年，集團一階供應商有 926 家，供應商 CSR 稽核累計有 334 家 (36.07%)，占製造供應商採購金額比 85.9%。



【系統性管理化學物質與衝突礦產】

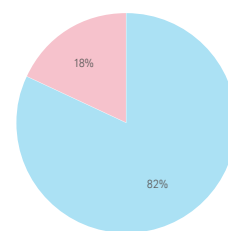
確保供應商提供物料符合綠色產品規範，美律已導入 GPMS 綠色產品管理系統多年，以系統性方式要求供應商之材料認可，與承諾產品原物料禁用來自衝突礦區的金屬。



【關鍵供應商稽核】

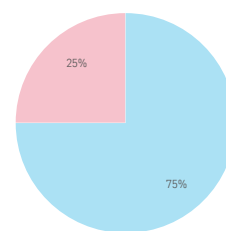
美律 2024 年度依採購金額、高風險材料等條件，鑑別出 59 家關鍵供應商實施現場／線上稽核，其中鑑別具有負面社會或環境衝擊的關鍵供應商中，需改善有 3 家 (5%) 且 100% 於 90 天內完成改善通過，改善後通過率 100% (評等皆為 B 級以上)，平均分數 85.8 分。59 家關鍵供應商占集團製造供應商採購金額 22.6%。

關鍵供應商評等



2023 年

■ A 級 ■ B 級



2024 年

註：

1. 關鍵供應商篩選條件：

1.1 關鍵供貨廠商：上一年度供貨 500 批次以上且交易金額大於 200 萬之製造商 (貿易商、代理商除外)

1.2 高風險材料廠商：電池芯、PCB、金屬表面處理、彩盒、皮具、線材、塑膠／橡膠帶印刷塗層、危險化學品等生產商

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

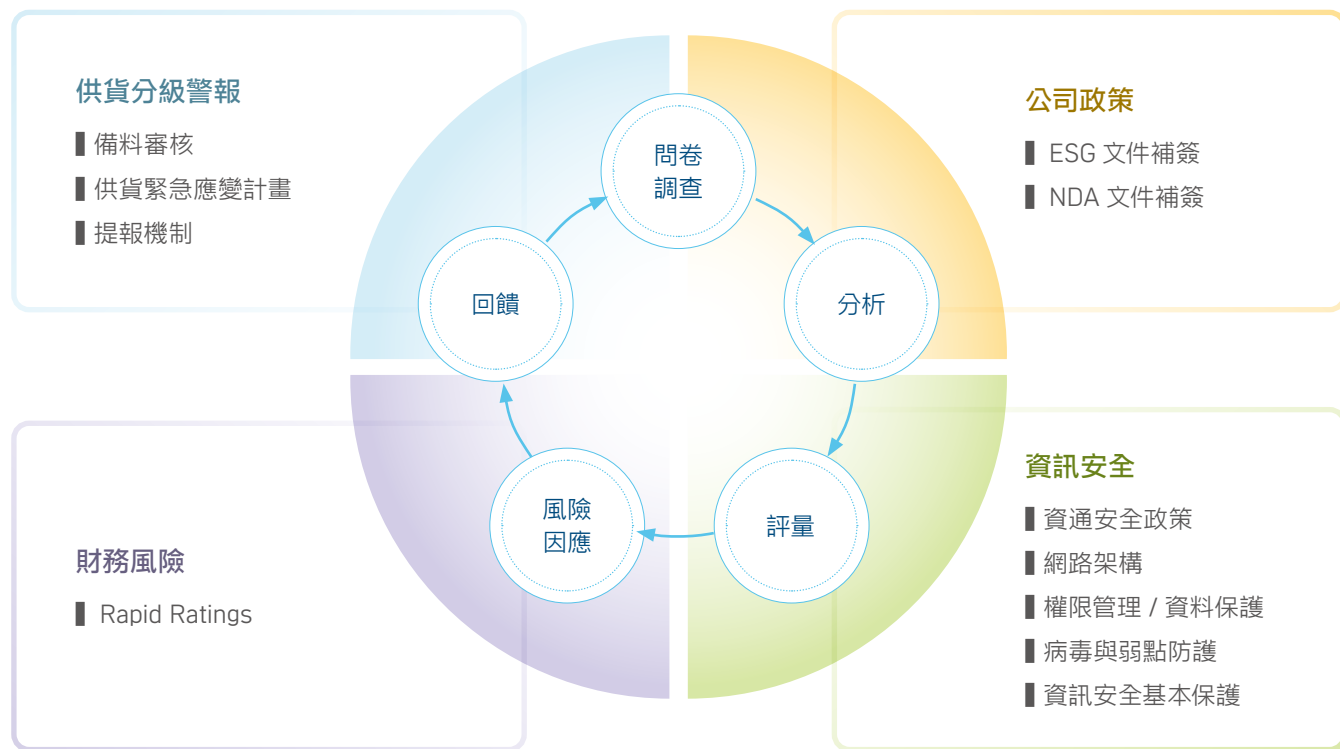
3. 稽核評等共分 A 至 D 四級，分數依序為 ≥ 90、≥ 70、≥ 60、<60



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
 - 5-1 永續供應鏈
 - 5-2 產品責任與綠色產品
 - 5-3 品質管理與客戶服務
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

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】

2024 年供貨滿足客戶需求，無異常情形發生。

【財務健檢】

2024 年導入第三方財務分析系統 - Rapid Ratings 平台，藉以專業的分析，進行供應商財務風控管理。2024 年針對 180 家公司 (包含關鍵供應商、淺在合作供應商、電子料原廠等) 進行財務健檢分析 (Very Low Risk、Low Risk、Medium Risk、High Risk、Very High Risk 等級鑑別)，降低合作營運風險。

【資訊安全評鑑】

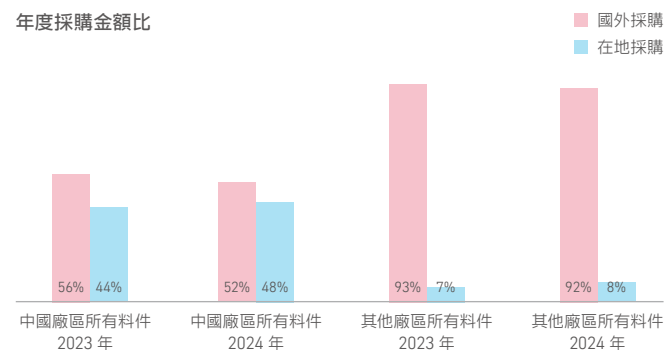
由資訊安全推廣小組依據 ISO 27001 規範，設定五大軸向 (資通安全政策、網路架構、權限管理 / 資料保護、病毒與弱點防護及資安基本保護等) 評鑑標準，加入產業資安風險+斷鏈風險綜合評估，有效判斷與預防供應商肇生資訊安全事件時，美律所承擔產能風險影響。2024 年針對 26 家關鍵供應商，存取組織資產關聯之風險向選定供應商進行等級評鑑 (A、B、C 等級鑑別)，調查結果無異常。

在地化

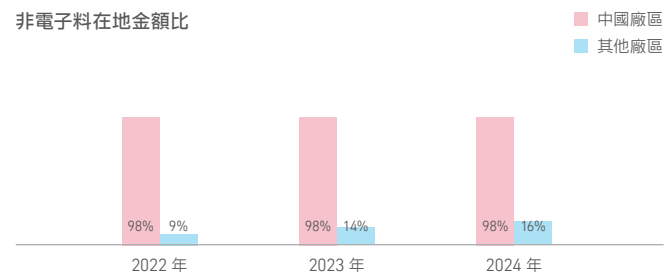
美律持續開發與提升在地採購與供應鏈多元性，提升調配彈性。為加速物料流動、提高溝通效率並減少運輸過程中的碳排放，依據生產工廠所在地實施在地化採購策略，優先選擇當地供應商，亦協助供應商改善供貨品質進而強化其核心能力。另持續關注供應商所在地是否可能因氣候變遷或無預期性的天災影響生產或運輸，在短鏈供應和在地服務下，調配穩定供貨。

面對地緣政治等挑戰對供應鏈的影響，美律 2024 年搭配風險分散策略，在中國廠區之外，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 48%、非電子料件達 98%，非中國廠區在地採購金額比約 8%、非電子料件 16% (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)。

年度採購金額比



非電子料在地金額比





- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
 - 5-1 永續供應鏈
 - 5-2 產品責任與綠色產品
 - 5-3 品質管理與客戶服務
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

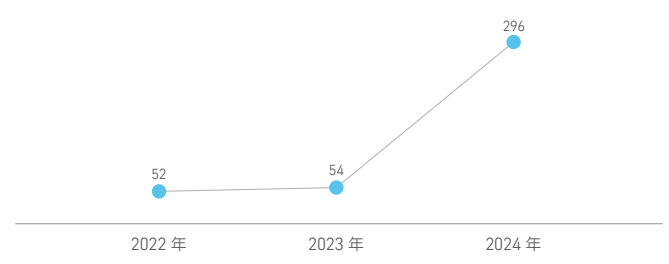
交流成長

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。

此外，為協同推動永續議題，透過策略供應商會議、綠色學堂及 SCM 供應商資訊交流平台，強化與供應商夥伴們的連結和互動，與供應商夥伴們雙向交流、溝通，提升雙方合作默契與共識，持續朝永續發展精準。



綠色學堂參與家數



【綠色學堂】

自 2022 年起，美律持續推行供應商培育與訓練，2024 年針對一階材料製造商舉行 3 堂線上綠色學堂，共 296 家供應商參與培訓，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。

【重點綠色供應鏈成功案例】

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供應商東浦集團合作，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。另有其他 5 家供應商在設備升級（如：油壓改電動）、能源更新（如：太陽能光伏發電工程）或環保材使用（如：CCL 可降解回收材）執行排碳優化。

課程 / 會議名稱		內容	對象	家數	效益
供應商交流	美律 GP 規範及最新法規知識	涵蓋美律 GP 標準介紹、GP 法規最新動態、美律 GPMS 平台注意事項	一階製造商	393 家	協助供應商理解美律的綠色產品要求
	美律 CSR 要求及 RBA 8.0 行為規範知識	RBA 行為準則規範介紹，涵蓋勞工、環境、健康安全、商業道德、供應鏈管理等體系說明		398 家	增進企業執行 CSR 管理的意義
	組織碳排與產品碳足跡	組織溫室氣體盤查及產品碳足跡介紹、倡導美律減碳目標與淨零承諾		377 家	說明此重要性應用於供應商未來減碳管理規劃
	策略供應商會議	市場趨勢、營運方針、永續規劃等交流分享	策略供應商	>14 家	深化合作關係，提升合作默契與共識



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈

5-2 產品責任與綠色產品

5-3 品質管理與客戶服務

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

5-2 產品責任與綠色產品

有害物質管理

為保障產品終端使用者的健康安全，並降低對環境潛在的衝擊，美律積極導入 QC 080000 有害物質管理系統，實施嚴謹的物料檢測流程，確保產品全面符合國際環保標準與客戶需求。依據最新國際有害物質管理法規及客戶要求，建立完善的物質管理辦法，明確規定產品所有材料中含有環境管理物質的含量，並建立有害物質管制清單，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。

在為客戶研發製造的各式電聲產品過程中，從設計、採購、製造及服務皆融入綠色思維，建構從供應商到客戶完整綠色管理流程。不僅持續關注最新之國際法規及客戶要求，更主動識別並削減尚未被管控但具潛在危害的物質，體現對產品責任與環境永續的承諾。

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，從料號建立階段即嚴格把關，防止誤用未許可材料。確保產品符合歐盟 WEEE 指令，採用 ABS、PC 等可回收塑膠材料及回收鋁、回收銅等再生金屬材料，以降低碳排放，減緩產品整體生命週期對環境的衝擊。

有害物質管控與 環境法規遵循架構

有害物質限制法規

- 歐盟 RoHS (限制鉛、汞、鎘、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚等)
- 中國 RoHS
- 加州 65 號法案
- 歐盟 REACH 法規附件 XVII (限制物質)
- 英國 REACH 法規附件 XIV
- 無鉛、鎳、鉍、銻、氧化銻等承諾
- 無鄰苯系塑化劑承諾
- 無聚氯乙烯 (PVC) 承諾

化學品註冊與評估法規

- 歐盟 REACH 高度關注物質 (SVHC) 候選清單
- 英國 REACH 高度關注物質候選清單
- 控制消費品中關鍵化學物質使用的指南 (中國)

產品生命週期與廢棄物管理

- 歐盟 WEEE II (廢棄電子電機設備指令)
- 歐盟 PPWD (包裝材與包裝材廢棄物指令)
- 歐盟電池法規

持久性有機污染物控制

- 歐盟持久性有機污染物 (POPs) 法規
- 英國持久性有機污染物 (POPs) 法規

材料聲明標準

- IEC 62474 (材料聲明標準)

揮發性有機化合物控制

- 中國 VOCs 法規



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈

5-2 產品責任與綠色產品

5-3 品質管理與客戶服務

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

綠色產品管理

供應鏈環境物質管理體系

美律建立了全面的綠色產品管理系統 (GPMS)，要求供應商嚴格遵守「環境物質控制管理辦法」，所有供應商必須上傳完整的綠色零件認可資料，包括：「綠色宣告書」、「材質證明書」、「相關測試報告」，透過系統化審核流程，美律確保所有零部件均符合國際環保法規、指令及客戶要求。2024 年美律 100% 產品皆符合國際環保法規。

有害物質監控與檢測機制

供應商管理：要求所有供應商充分了解並遵守國際法規中關於有害物質的規定。特別是針對 REACH 規範中的高度關注物質 (SVHC)，供應商必須進行全面調查與管控，確保產品安全。

進料檢驗制度：實施嚴格的進料檢驗制度，採用批次抽樣原則進行隨機檢測。我們運用多種先進分析設備確保原材料不含有害物質，如 X 射線螢光分析儀 (XRF) 檢測金屬類別之材料、氣相層析質譜儀 (GC-MS) 檢測塑膠類別與非金屬類別之材料、傅立葉轉換紅外線光譜儀 (FTIR) 用於客訴品與不確定材料之材質分析。

任何違反管制物質規範的原物料均被視為不合格品，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。

產品標示與法規遵循

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裝標示之確認，以符合不同地區法規所規範之產品標示，2024 年末發生因標示問題，而違反法規或遭客戶求償之事件；2024 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及有關產品健康和安全的客訴事件。

環境物質控制管理 (有害物質管理) 流程



供應商溝通與教育

2024 年舉辦 2 場供應商大會，一場宣導美律 CSR、RBA、GP 相關規範、組織型碳盤查與 ESG 趨勢相關議題，另一場則宣導歐盟法規相關規範。

產品回收與循環利用

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，美律主要以代工生產品牌客戶產品，2024 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，惟最終廢棄回收由終端品牌客戶執行。



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈

5-2 產品責任與綠色產品

5-3 品質管理與客戶服務

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

5-3 品質管理與客戶服務

美律已制定完整的《客戶服務作業程序》、《客戶抱怨處理作業辦法》及《客戶滿意度調查作業辦法》，建立系統化的客戶服務管理架構。作為專業的代工製造商，美律主要服務全球知名品牌客戶，不直接面對終端消費者，但我們仍秉持嚴格的品質與服務標準，確保產品符合客戶及終端消費者的健康安全需求。

在客戶關係與溝通上，我們透過定期及不定期的會議與拜訪，以及每季、每月績效檢討或稽核等方式，致力建立長期穩固的合作關係，使美律與客戶能在短、中、長期發展目標與企業永續的規劃上，與客戶取得一致的方向並共同合作，創造協同綜效。

客戶權益保護政策

美律主要服務國際品牌廠商客戶，雖不直接面對終端消費者，但深知產品品質與安全將最終影響品牌客戶的市場聲譽及終端使用者的使用體驗。因此，美律制定相關政策以保護客戶權益，確保從產品設計、原料選用、製造過程到售後服務的每個環節，都能保障客戶權益並間接維護終端消費者的健康與安全。

產品與服務 安全保障

環境物質控制管理

「環境物質控制管理辦法」嚴格管控產品材料與成分，確保限用物質不超過法規標準，保障終端使用者健康。

產品設計安全規範

「維安承諾書」在產品設計階段即納入安全考量，確保產品在正常使用條件下不會對使用者造成傷害。

資訊安全管理

「級產品安全管理作業辦法」保護客戶機密資訊與智慧財產，防止未經授權的資訊外洩，維護客戶商業利益。

客戶服務與 溝通機制

定期滿意度調查

「客戶滿意度調查作業辦法」每年定期執行客戶滿意度調查，系統性收集客戶反饋，並將結果轉化為具體改進項目。

品質異常溝通機制

「售後服務與客戶抱怨處理程序」中規定的 CQM 與客戶溝通流程，確保在發現品質異常時能及時通知客戶並採取適當措施。

客戶抱怨 處理機制

分級處理流程

「客戶抱怨處理作業辦法」根據抱怨嚴重程度分級處理，確保資源合理分配並優先處理重大問題。

產品退換與召回

「客戶退貨品處理辦法」及「售後服務與客戶抱怨處理程序」中的產品召回流程，建立完整的退換貨與產品召回機制，在必要時能迅速採取行動，最大程度降低對客戶及終端消費者的影響。

客戶滿意度

美律除每年於第一季前主動進行滿意度調查外，客戶亦透過計分卡機制 (Score Card) 對美律進行供應商評核，了解客戶對美律之評價、意見與需求，整合相關資訊、分析原因，提出改善計畫，積極推動執行與後續追蹤成果。

滿意度調查與計分卡機制皆涵蓋「品質、研發、採購、整合」四大面向，以此為依據，作為提升後續相關作業與營運之重要參考指標，整合各項問題後，轉與負責單位分析原因且限期提出改善方案，除回覆客戶外，另交由稽核單位及行銷單位做後續追蹤改善。2024 年各主要客戶 (營收占比 66%) 的綜合滿意度為 87.73 分，較 2023 年之 83.21 分高。

Score Card 客戶計分卡

不定期

滿意度問卷

每年一次

確認問題原因分析

提出改善方案

回應客戶

後續追蹤改善



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈

5-2 產品責任與綠色產品

5-3 品質管理與客戶服務

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

客戶滿意度調查

品質

品質目標達成度
異常事件處理時效
新產品開發品質
衍生機種生產品質

採購

供應商管理
價格競爭能力

研發

產品趨勢與新技術分享
減碳設計導入
研發資源投入
產品開發時程掌控
工程進度與生產管理

整合

專案執行能力與回應速度
交貨彈性與供貨時程掌控
生產規畫與管理
專業溝通能力與效能

客戶抱怨處理流程

美律設有完整的客戶抱怨處理流程，確保所有客戶問題能獲得及時、有效的解決。以下為流程步驟說明：

結案確認：

PQE 負責在改善對策執行後 7 個工作日內向客戶確認是否可以結案，收集客戶對解決方案的滿意度評價。

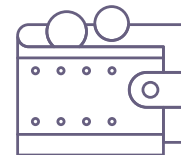


抱怨接收與初步處理：

業務部門負責接收客戶抱怨，需於 24 小時內完成「客戶抱怨處理單」填寫工作。

對策執行與追蹤：

業務部門與 QPM 共同負責落實改善對策並追蹤執行情況，確保解決方案有效實施。



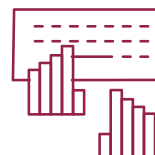
暫時對策回覆：

產品品質工程部門 (PQE) 負責在收到抱怨後 3 個工作日內向客戶提供暫時對策。



原因分析與研討：

品質計畫管理部門 (QPM) 召集相關部門成立專案小組，共同分析問題根本原因並研討解決方案。



標準化與預防：

PQE 追蹤相關單位將成功的解決方案制定為標準作業流程，納入品質管理系統。



永久對策制定：

PQE 需在 7 個工作日內完成根本原因分析並提出永久性解決方案，向客戶做出正式回覆；若因問題複雜無法如期完成，必須以電子郵件方式向客戶說明目前處理狀況與預計完成時間，維持透明溝通。

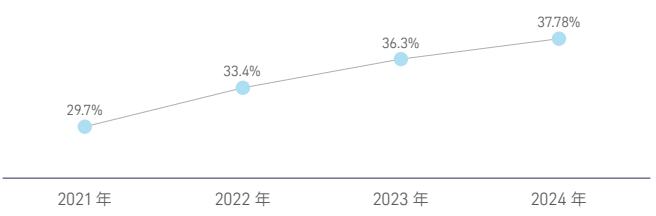


客戶溝通與客訴聯繫網址

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。

在線上產生的收入百分比

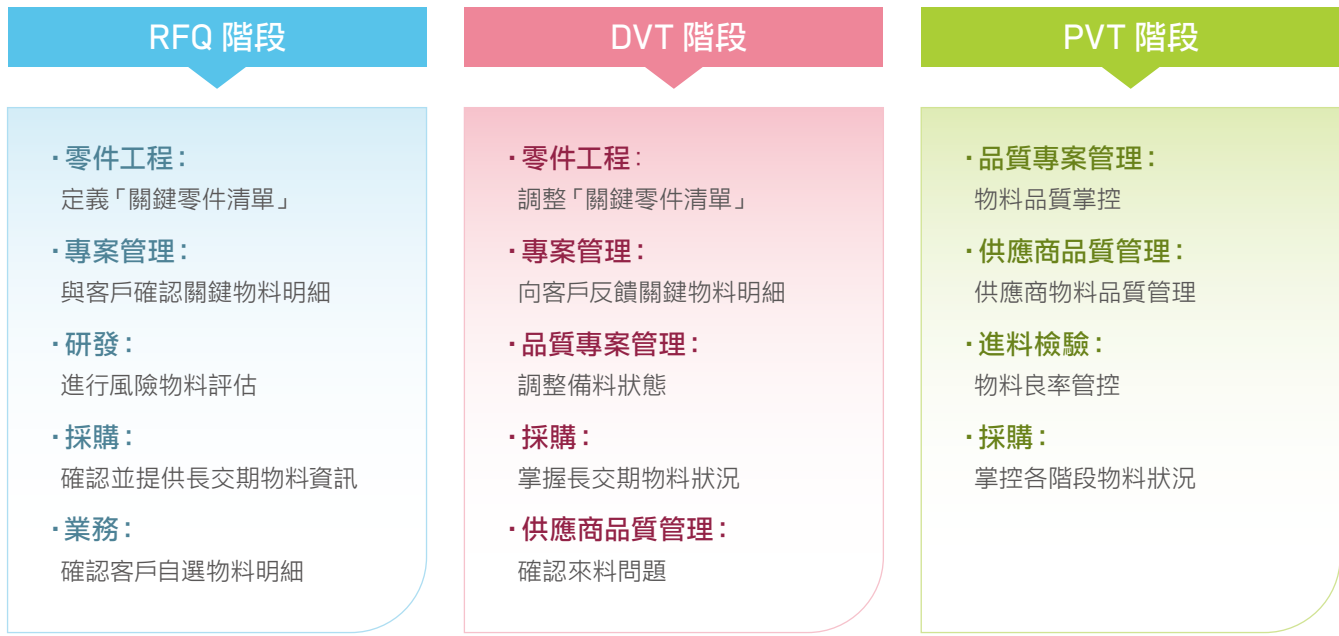


品質管理系統

美律通過 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，建立系統化產品開發流程，確保新產品在品質、成本、交期等方面滿足客戶需求，持續優化以提高產品競爭力。品質保證體系涵蓋研發、品質管理、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」，識別並管控影響生產品質的關鍵零件，確保各階段品質、交期管理及量產品質。





創造環境正影響

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

6-4 水資源與廢棄物管理

6-5 生物多樣性

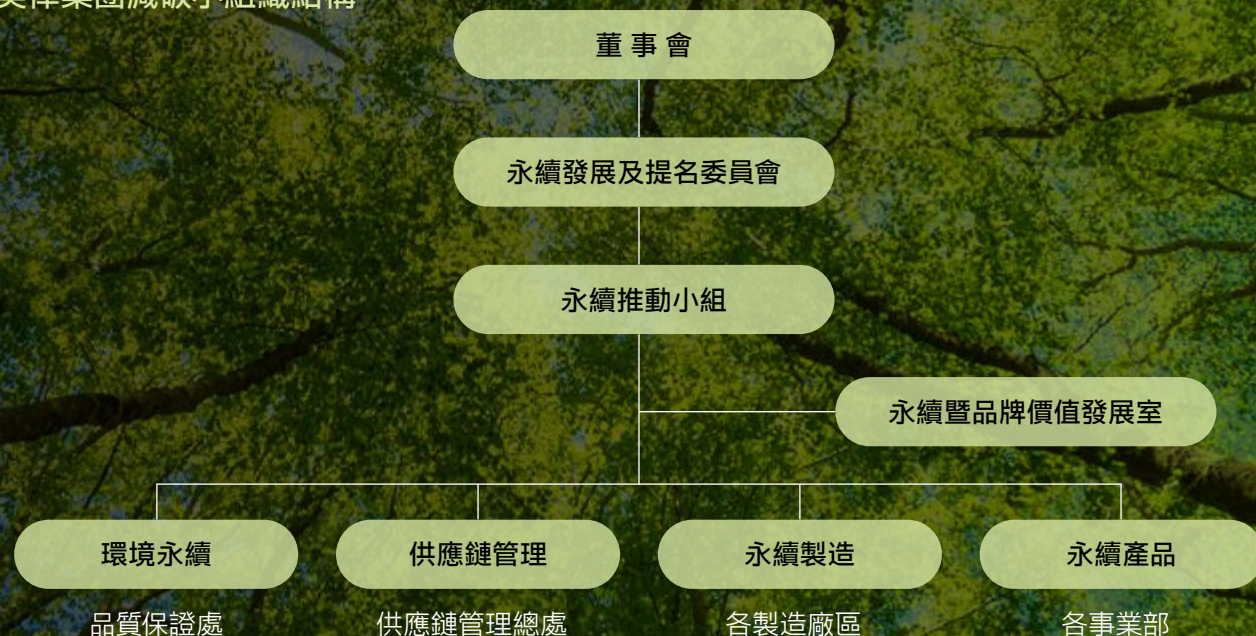
美律積極面對氣候變遷所帶來的環境與資源問題，於 2023 年在董事會內成立永續發展及提名委員會，強化最高治理單位對集團環境永續管理，委員會內延續之前永續發展推動小組中跨單位合作，貫穿集團環境資源管理、企業碳管理、能源管理與再生能源使用、水資源與廢棄物管理、強化環保意識等環境面永續行動，同時建立內部對話機制即時傳遞利害關係人要求、國際法規等資訊，以達有效管理，實現低碳健康的環境策略。



6-1 環境保護政策與承諾

美律以 2040 年集團達成碳中和為重要目標，據此推展策略行動至各項營運活動，更將集團達成 RE100 之目標從 2040 年再提早至 2030 年達標，因應不斷推進的永續發展目標，於 2024 年將環境保護政策、水資源政策改版更新，逐步推動美律集團永續行動，連同化學品政策、生物多樣性與無毀林政策齊力驅動實踐企業與環境的永續共好。

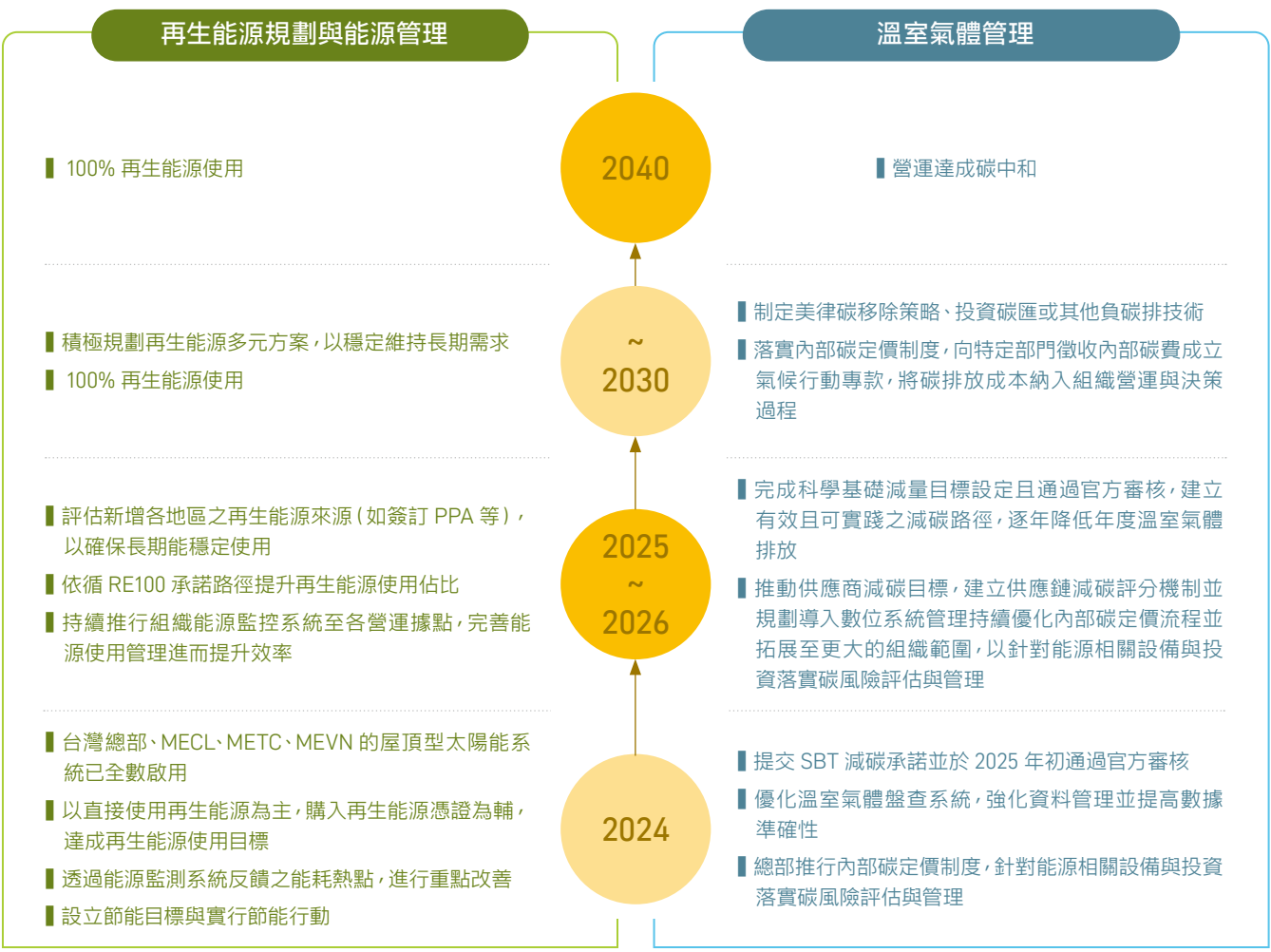
美律集團減碳小組組織結構



環境永續目標—2040 碳中和

配合環境部「氣候變遷因應法」之國家溫室氣體長期減量目標 –2050 年達到淨零排放，美律積極規劃減碳管理路徑。於 2025 年 2 月通過科學基礎目標倡議 (SBTi) Near-term 目標審核，以 2023 年為基準年，在控制升溫 1.5° C 內之條件下，承諾在 2032 年前將範疇一和範疇二的溫室氣體排放量減少 50.4%;範疇三的溫室氣體排放量減少 30%(控制升溫 2° C 內)，

依此為減碳管理依據發展各項節能行動，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，此外，亦向供應鏈推動減碳目標，以減碳評分機制與數位系統為管理工具，偕同供應鏈共同減碳。除了力行自我減量，也將透過外部抵換進而抵銷剩餘碳足跡，以達集團「2040 碳中和」之永續目標，持續邁向淨零之路。



強化環保意識

美律於新人教育訓練時進行環境保護政策宣導，將環保觀念落實至產品設計、原物料控管及溫室氣體排放等環節。每年亦不定期向供應商宣導「環境物質控制管理辦法」要求及國際環保法規規範，將綠色環保政策推展至供應鏈夥伴，期望藉此傳遞綠色理念，達成永續經營之目標。2024 年環境相關教育訓練共計 4,202 人次，合計 1960 小時教育訓練。

課程	
內容	對象
未來十年最關鍵的議題是什麼	
・經濟成長和零碳創新的新交集是什麼	全體員工
SBTi 科學基礎目標倡議計畫	
・科學減碳概念	部門種子人員
・科學減碳方法學	全體員工
・淨零排放概念	
SBTi 科學減碳目標申請時程	
・科學減碳目標	部門種子人員
・科學減碳申請	全體員工
環境物質控制管理辦法	
・環境物質管理概念	全體員工
	供應商
GP 法規培訓	
・國際化學物質法規分享	全體員工
	供應商



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

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

6-4 水資源與廢棄物管理

6-5 生物多樣性

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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。

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。

風險管理小組

- 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；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。
- 2024 年至 2025 年第一季，風險管理小組已針對 MECL 召開會議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。





永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

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

6-4 水資源與廢棄物管理

6-5 生物多樣性

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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我們的重要利害關係人，為了即時因應市場趨勢與客戶潛在需求，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，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。

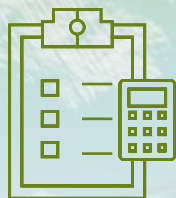
風險管理

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，已納入既有風險管理機制，定期由風險管理小組推動。

風險項目盤點

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



關鍵風險分析

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

風險與機會財務 衝擊評估

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



因應方案規劃 與報告

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	2024 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 MECL	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 31.18% - 頭戴式及真無線耳機包裝環保材料使用占比 50.2% - 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 30% - 產品充電效率提高 12%	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用占比達 40% - 頭戴式及真無線耳機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% (PCBs 總材積減少 1%) - 產品功耗優化： HDT- 每個開發案省電佔比 ≥ 2.5%、 TWS- 產品功耗優化佔比 ≥ 4% - 原料段碳排計算推估 - 永續材料產品線滲透率：HDT 40%/ TWS 5%/ VC 5% / SPK 5%	- 頭戴式耳機機構件環保材料使用占比達 55% - 耳機包裝使用全紙或回收料，紙質材料全面使用 FSC 認證材料 - 指定開發案導入優化 PCB 尺寸案件數 25% (PCBs 總材積減少 2.5%) - 產品功耗優化： HDT- 每個開發案省電佔比 ≥ 2.8%、 TWS- 產品功耗優化佔比 ≥ 4.3% - 建立全產品環保資料庫，計算產品碳足跡
 風險管理 再生能源使用占比 (RE100)	- 承諾 RE100 目標提前至 2030 年達成 - 使用 13,994 MWh 再生能源，占總電力比例達 43.11%	集團使用 60% 再生能源	集團使用 100% 再生能源
碳排放與能源密集度 (基準年 2023)	- 範疇一排放量相較 2023 年減少 51.34%； 範疇一 + 範疇二排放密集度相較 2023 年減少 15.44% - 能源密集度相對 2023 年減少 19.34% - 導入溫室氣體盤查系統	- 依循科學基礎減量目標 - 根據 SBTi，S1/S2 減碳 8.4%，並策略擬定 - 能源管理，相對基準年 2023 年減少 2% - 集團 2040 碳中和目標之執行規劃	- 依循科學基礎減量目標 - 集團 2040 碳中和目標之執行規劃

氣候風險與機會

美律依據氣候情境、風險管理機制、指標與目標，透過完善的治理制度，逐年評估 TCFD 架構建議的轉型與實體風險，參考政治法規、經濟活動、實體環境、社會、科技等面向，在價值鏈中受到衝擊時所帶來的影響。2024 年 MECL 的 TCFD 評估風險作進一步處理，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。自 2024 年起逐步探討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。後續亦將逐步在泰國與越南等廠區導入 TCFD 評估架構。

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	潛在機會財務影響
實體風險	短期實體： 極端氣候導致營運中斷 或員工交通受阻	短期 1 - 3 年	直接營運	資本投入增加、資產損失提高，預估政府公告停班時對本公司用人費用影響約平均每年為新台幣 1,142 元、極端高溫熱危害對本公司用人費用影響約平均每年為新台幣 1,787 元，另投資 VPN 主機供員工遠端工作約新台幣 160,000 元	· 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
	短期實體： 極端氣候導致供應鏈運輸中斷		上游供應商	間接營運成本提高，預估無法如期交貨給客戶的罰款或其他替代較為快速的運輸方式，約增加成本美金 3,000 ~ 100,000 元	· 持續深化供應商管理 · 透過商業保險降低可能的損失			
	短期實體： 極端氣候導致生產中斷		直接營運	資金成本增加，預估為包含生產設備、存貨在內之資產投保財產綜合保險（台灣地區）支出之保費約為新台幣 70,692 元，另外也針對全集團出貨產品投保運輸責任保險支出之保費約新台幣 711,964 元；另預估如生產中斷所致公司無收入情形持續影響一個季度所需額外負擔銀行利息費用約為新台幣 675,000 元	· 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	永續材料開發應用失敗	短期 1 - 3 年	直接營運	資本投入損失、因需求下降而導致營收降低，預估永續材料開發應用失敗時將造成約新台幣 6,000,000 元以上的投資無法回收；另預估可能支付低碳製程技術授權金約為新台幣 888,000 元以上	· 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
轉型風險 - 市場	消費者選擇更低碳商品或服務	短期 1 - 3 年	直接營運	因需求下降而導致營收降低，預估影響會減少營收約美金 30,000 ~ 3,000,000 元	· 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	對產品和服務需求增加造成收入增加
	低碳原物料取得成本增加			直接成本增加，預估採用 PCR 塑膠的成本約增加 3%	· 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	降低間接成本、對產品和服務需求增加而造成收入增加

MECL

	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	潛在機會財務影響
實體風險	短期實體： 極端天氣事件影響自身營運	短期 1 - 3 年	直接營運	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 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
	短期實體： 極端天氣事件影響供應鏈運輸		直接營運、上游供應商	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			
轉型風險 - 市場	客戶對產品或製程的要求加嚴	短期 1 - 3 年	直接營運	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： 開發或增加低碳產品和服務	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而造成收入增加



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

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

6-4 水資源與廢棄物管理

6-5 生物多樣性

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

6-3 氣候行動與能源管理

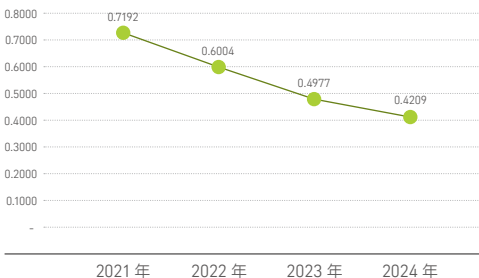
溫室氣體盤查與管理

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，於 2024 年，已將集團範圍全數納入，依循 GHG Protocol 進行組織溫室氣體查驗，也因應 SBTi 設立減碳目標路徑，重新設定基準年為 2023 年。

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

歷年溫室氣體範疇 1+2 密集度

歷年溫室氣體排放密集度 範疇一 + 範疇二
(t CO2e/ 百萬台幣 營收)

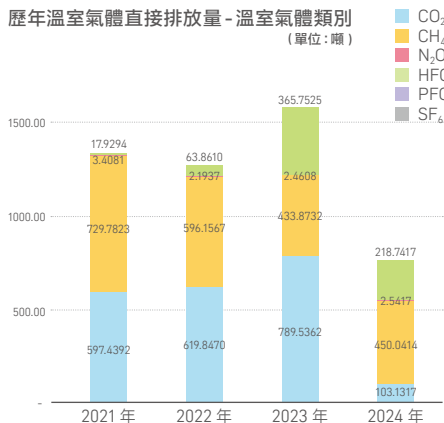


* 溫室氣體排放密集度 = 年度溫室氣體排放量 ÷ 年度合併營收淨額 (百萬新台幣)

直接排放與能源間接排放 (範疇一及二; 類別 1 及 2)

2024 年 範 疇 一、範 疇 二 排 放 總 量 為 18,457.7139 噸 -CO2e，較 基 準 年 2023 年 18,261.3838 噸 -CO2e 增 加 196.3301 噸 -CO2e(1.08%) 主要生產廠處的範疇一、二合計排放量相較 2023 年改變說明如下，台灣總部減少 57.8017 噸 -CO2e (7.07%)，2024 年優化能源管理方案，並針對異常進行改善；MECL 減少 1,998.4161 噸 -CO2e(17.41%)，主因太陽能板全數啟用、進行空調管理；METC 減少 804.6723 噸 -CO2e(29.81%)，安排員工統一搭乘接駁車，替換耗能設備；惟 MEVN 因年產量增加使排放量成長 2,820.3230 (102.1%)，但已針對廠區內製冷設備及照明設備進行優化改善，總和

歷年溫室氣體直接排放量 - 溫室氣體類別
(單位: 噸)

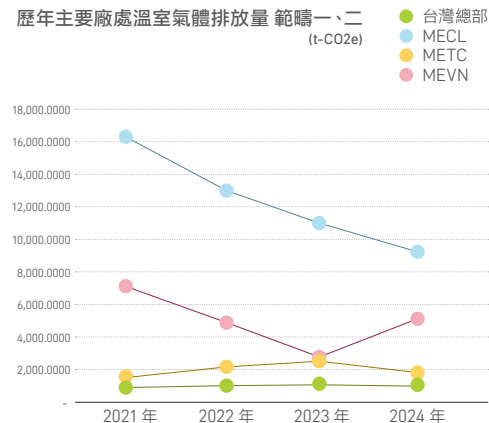


集團新增推行 12 項節能措施，年節電量預計可達 336,473kWh，約 159.387 噸 -CO2e (以集團廠區平均電力排放係數 0.4737 kg CO2e/kWh)。

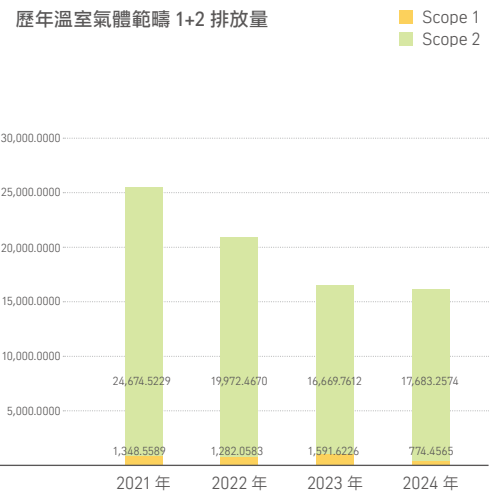
在氟化溫室氣體方面，因使用含冷媒之設備與必要存有之滅火器，而產生氫氟碳化物 HFCs 之排放，2024 年 HFCs 總排放量為 218.7417 噸 -CO2e，佔範疇一排放量 28.24%，相較 2023 年 365.7525 噸 -CO2e 排放量減少 147.0108 噸 -CO2e(40.19%)，除了定期檢查與設備維護以減少冷媒洩漏之外，在未來設備汰換之際，將優先考量較高能效與低 GWP 之滅火劑，以持續降低 HFCs 之排放量。

主要廠區歷年範疇 1+2 排放量

歷年主要廠處溫室氣體排放量 範疇一、二
(t-CO2e)



歷年溫室氣體範疇 1+2 排放量



* 盤查組織邊界：2021 年邊界為台灣總部、MECL、MEVN、METC；2023 年起新增 MECA、MESG、MEST、ASCX、FUXM、MENA、MEMP；2024 年為全集團。

* 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係採用能源局公布之電力排放係數 0.533 (2018 年)、0.509 (2019 年)、0.502 (2020 年)、0.509 (2021 年)、0.495 (2022 年) 噸 CO2e/ 千度、0.494 (2023 年) 噸 CO2e/ 千度。

* 2024 年中國據點係採用中國生態環境部公布「中國電力係數 (2023) 全國電力平均二氧化碳排放因子」，轉換電力排放係數為 0.6205 公噸 CO2e/ 千度。



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
 - 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
 - 6-4 水資源與廢棄物管理
 - 6-5 生物多樣性
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

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，2024 年起以 GHG Protocol 進行盤查與驗證，共盤查 15 項範疇三排放量，組織範圍已涵蓋全集團，並通過 SGS 第三方驗證。美律 2024 年總排放量為 204,020.5976 噸 -CO2e，除新增盤查項目之外，最主要原因為銷售成長。其中以類別 3-1 購買的產品和服務之排放佔比較高，未來將持續偕同供應鏈著手減碳。

單位：公噸 CO2e		2022 年	2023 年	2024 年
範疇 3-1 購買的產品和服務	類別 4	1,561.2594	73,919.2697	117,388.5957
範疇 3-2 資本產品	類別 4	14.3362	5,228.7818	9,722.7912
範疇 3-3 非範疇一或二的燃料和能源相關活動	類別 4	1,374.5199	3,920.9167	3,653.6426
範疇 3-4 上游的運輸和配送	類別 3	2.0449	9.9907	39,954.9963
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	類別 4	28.7534	170.0350	243.5618
範疇 3-6 商務旅行	類別 3	44.8532	297.5593	368.3834
範疇 3-7 員工通勤	類別 3	766.0930	4,687.6802	2,686.8552
範疇 3-8 上游租賃資產	類別 4	0	0	0
範疇 3-9 下游運輸和配送	類別 3	12,082.2397	24,655.1480	3.1063
範疇 3-10 售出產品的加工	類別 5	0	0.0000	395.0093
範疇 3-11 售出產品的使用	類別 5	0	3,879.8455	15,148.5695
範疇 3-12 售出產品的最終處理	類別 5	未統計	3,530.3116	12,920.6032
範疇 3-13 下游租賃資產	類別 5	0	0	155.7425
範疇 3-14 加盟	類別 5	未統計	0	0
範疇 3-15 投資	類別 5	未統計	1,173.6289	1,378.7408
範疇 3 ; 類別 3 ~ 6 總量		15,874.0996	121,473.1674	204,020.5976

說明：2023 年範疇三排放量為申請 SBTi 時重新盤查之數據，範疇包含全集團。



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

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

6-4 水資源與廢棄物管理

6-5 生物多樣性

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

能源管理

台灣總部自 2016 年起導入 ISO 50001 能源管理系統，後續更拓展至 MECL、MEVN，並不間斷取得驗證，以系統化方式進行各項節能減碳措施、更新節能設備。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，進行管理使節能效益逐年提升。

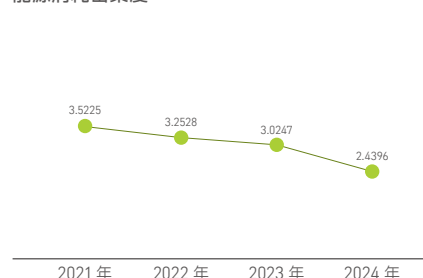
能源使用概況

自 2021 年至 2024 年，各營運據點在能源管理上所推行之節能方案，包含空調系統、製程與其它設備、照明系統、能管系統與電力系統等，已合計共有 53 件，可量化之累計節電量約 2,660,613.27 kWh（約 9,578.21 GJ）。2024 年能源消耗密集度為 2.44*，相較 2023 年 3.02 降低 19.34%**。對於非再生燃料（石化燃料）之使用亦大幅減少，從 2023 年非再生燃料消耗總量 14,383.33 GJ 降低為 1,615.64GJ，降幅達 88.77%，非再生能源消耗密集度較 2023 年降低 43.27%，其中，液化天然氣（LNG）則大幅降低使用，較 2023 年減少 96.93%。

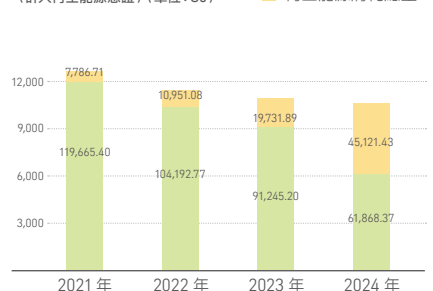
* 能源消耗密集度 = (範疇一能源使用 + 範疇二能源使用) GJ / 年營業收入百萬元。

** 年度變化率計算使用為四捨五入的原始數據，因此與報告中顯示的數值直接計算結果略有差異。

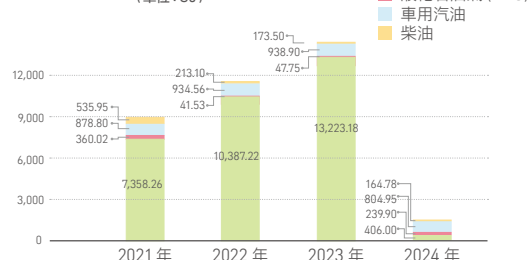
能源消耗密集度



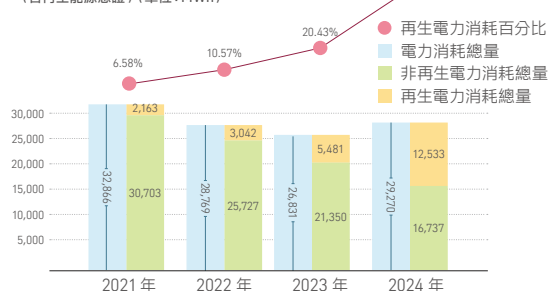
歷年能源消耗總量 (計入再生能源憑證) (單位: GJ)



歷年非再生燃料耗用量 (單位: GJ)



電力消耗總量 (含再生能源憑證) (單位: MWh)



節能改善行動

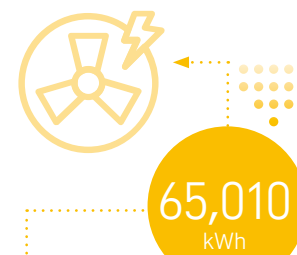
2024 年美律全集團合計新增推行 12 項節能改善措施，加總後年節電量預計可達 336,473 kWh 以上，較 2023 年節電約 103,522 kWh 展現顯著成效。(v 為 2024 年改善項目)

台灣總部

- * 使用螺旋式變頻冰水主機，增加能源使用效率
- * 使用各樓層獨立電表，追蹤辦公區域用電狀況並針對異常用電進行改善

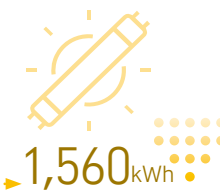
MECL

- v 依宿舍人數調整熱泵儲水量，降低宿舍人均電耗
- v 進行分廠空壓機兩台連動運作，依據用氣量自動起停設備，以達節約用電
- v 空調使用管理，鎖定產線與辦公區空調溫度，並減少倉庫冷氣數量
- v 生產車間亦每日定時關閉天花板盤管機
- * 空壓設備持續使用廢熱回收系統，除提供宿舍熱水外，亦提高空壓機產氣效率



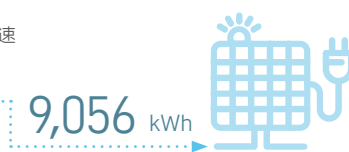
MEVN

- v 將實驗室冰水機整合於空調系統，共同協作達到良好冷卻，以避免各自運作的能耗，每年約可節電約 65,010 kWh
- v 行政樓走廊照明安裝光感開關，年節電約 1,560 kWh
- v 廠區電子看板線路增加時控開關，定時開關管控



METC

- v 新增六組逆變器於空調系統，透過調節壓縮機的運作速度，減少頻繁起停的損耗，年節電量約 223,923 kWh
- * 戶外全面採用太陽能照明設備，預估年節電 9,056 kWh



MSCS

- v 改用 LED 燈具，並更改線路增加電源開關，視區域需求用電
- v 明文訂定空調使用規範，並定時開關機以節約能源

ASCX

- v 取消瓊脂蠟燭等設備二十四小時常開狀態，以節約用電
- v 調整三向電流平衡，減少能量耗損、提高系統穩定，年節電量約 10,560 kWh



除了積極實行節能，美律也定期透過會議檢視各營運據點的能源密集度，利用能源監控系統盤查與數據分析，即時掌握組織的能源使用情況，力求能源使用效率持續改善。



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
 - 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
 - 6-4 水資源與廢棄物管理
 - 6-5 生物多樣性
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

再生電力推行成果

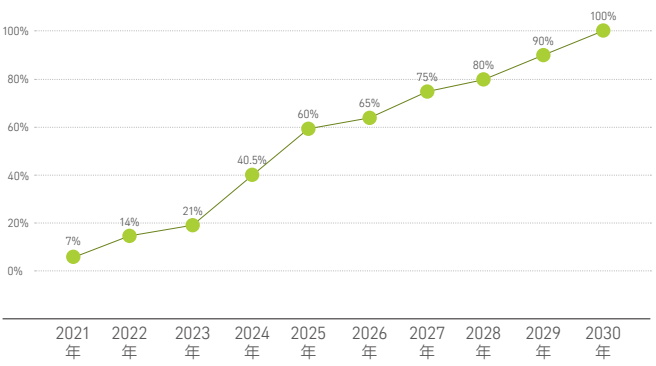
響應 RE100 全球再生能源倡議

響應聯合國永續發展目標 SDG 7、SDG 12 與 SDG 13，於 2021 年正式加入全球再生能源倡議「RE100」，並於 2024 年經董事會通過後承諾將達成目標年度由 2040 年提前至 2030 年，在承諾範圍達成 100% 使用再生電力。透過能源效率管理與提升，於各工廠據點建設屋頂型太陽能設備，透過積極洽購再生能源憑證，穩健地依規劃路徑逐年提高再生能源使用比例，以實際行動支持再生能源發展。

2024 年美律 RE100 承諾範圍共使用 13,994MWh 再生電力，佔總電力達 43.11%，相較於 2023 年總再生能源增加 100.54%；其中 4,624MWh 為直接使用再生能源，相較上年度直供再生電力增加 108.59%，其餘 9,370MWh 則購買再生能源憑證。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複製至其他據點，以達成 RE100 之承諾與 2040 年碳中和之環境永續目標。

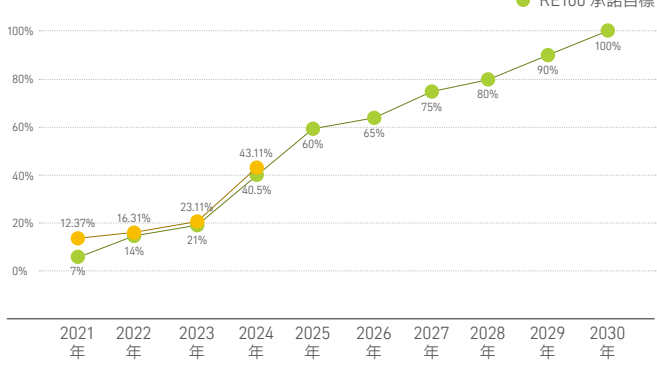
2024 年自發自用能源總量為 3,344,637 kWh (約 12,040.6932 GJ)

美律再生能源使用目標



說明：
RE100 承諾範圍包含台灣總部、MECL、METC、MEVN、MEST、MESG、MSCS、FUXM、ASCX、SENM、關聯企業 - 美律惠州。

RE100 目標設定與達成成果



2024 年 RE100 範疇各據點直接使用太陽能統計

台灣總部	啟用年月 2024.04 發電量 (kWh) 238,499	發電期間 2024.04.01-12.31 占該廠區用電比 15.81 %
MECL	啟用年月 2024.09 發電量 (kWh) 173,552	發電期間 2024.10.01-12.31 占該廠區用電比 1.16 %
METC	啟用年月 2024.03 發電量 (kWh) 977,853	發電期間 2024.03.01-12.31 占該廠區用電比 22.01 %
MEVN	啟用年月 2023.06 發電量 (kWh) 1,954,733	發電期間 2024.01.01-12.31 占該廠區用電比 18.86 %
關聯企業 美律惠州	啟用年月 2023.08 發電量 (kWh) 460,387	發電期間 2024.01.01-12.31 占該廠區用電比 14.43 %

6-4 水資源與廢棄物管理

美律製程以組裝為主，亦無製程用水，因此無工業廢水的產生與排放，取水來源皆為第三方自來水，所產生之生活廢水匯集於當地汙水處理廠進行合規處理，對於水資源環境並未帶來顯著衝擊。並採用世界資源研究所 (WRI) 之水風險評估工具

AQUEDUCT 進行水資源風險鑑別，MEVN 與 MSCS - 漕湖廠等兩處據點位於水資源壓力區 (High & Extremely High)，其他則均為低風險區。依據水風險鑑別結果和相關國際倡議與趨勢，美律在 2024 年將水資源管理政策調整更為完備，建立

水資源評估機制，定期盤查並落實排水追蹤監控；為促進水資源效率，訂立相關量化績效目標，持續優化節水設備與集水系統，竭力達成水資源永續。

水資源耗用統計

2024 年總取水量為 261.01 百萬公升 (ML)，相較於 2023 年減少 42.351ML，約 13.96%，其主要原因為各廠處力行的節水措施帶來減量效益。

除了 METC 與 MEVN 透過外部水處理廠商統計排水量以外，參考環境部排水量計算方式，集團其餘範圍之排水量設定為取水量之 90%，2024 年總排水量為 224.01ML，較 2023 年減少 44.55ML，約 16.59%。關於水資源的回收再利用，目前台灣

總部設有雨水收集系統，因僅直接使用於園區植栽澆灌，故無統計回收水量。

2024 年之用水密集度 (用全集團總取水量 L / 全集團全年總工時) 為 11.61 較基準年 2023 年用水密集度 15.33 減少 24.27%。在水資源壓力區之取水比例較 2023 年高，乃因 MEVN 2024 年之營業額大幅提升，該廠區用水密集度為 10.21，相較 2023 年降低 16.92% 仍呈現下降趨勢。

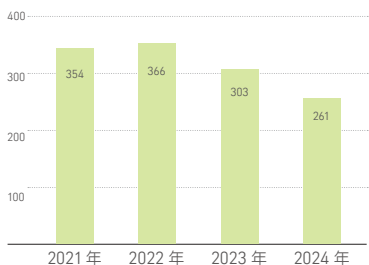
節水方案

台灣總部辦公室將節水理念深植於員工日常工作中，不僅全面裝設節水及感應式水龍頭，更建置雨水收集系統用於園區植栽灌溉。海外據點同步推動多元節水措施：MECL 實施「廢水處理管制辦法」防治水汙染，並在員工生活區配置全自動洗碗機、智能水錶與節水水龍頭；MEVN 2024 年新增自來水進水口截流閥，年節水量約 0.5 ML，另亦針對純水機進行廢水淨化再利用，供餐廳清潔，年節水貢獻達 1 ML；METC 持續優化水壓調控，在確保設備正常運作前提下減少出水量，2024 年更加強定期疏通排水管，防止積水溢流與重複沖洗造成的浪費；MSCS 則落實定期用水設備巡檢，及時發現並處理漏水問題。

廢棄物管理

透過 ISO 14001 環境管理系統為推動程序，進行全面性的環境管理。在廢棄物方面，秉持減量、回收、再利用之原則，以集團內部廢棄物管理程序、廢棄物管理辦法落實控管與追蹤，有害 / 非有害事業廢棄物委託合格承攬商依當地規範進行合規處理，回收與一般生活廢棄物則全數交由許可單位清運處置。2024 年，美律開始規劃 UL 2799 廢棄物零填埋認證 (Zero Waste to Landfill)，並預計於 2025 年導入各廠處，以對環境負責的方式強化廢棄物管理，逐步落實零廢目標。

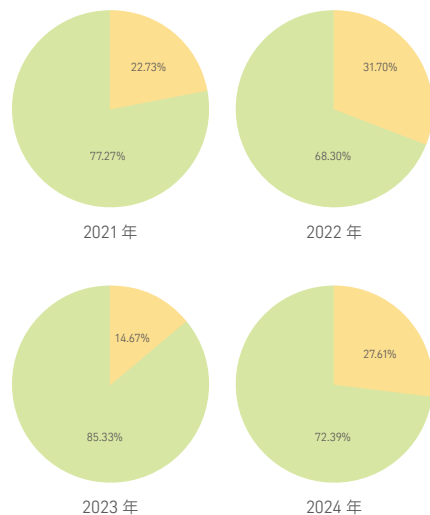
歷年取水量
(單位：百萬公升 ML)



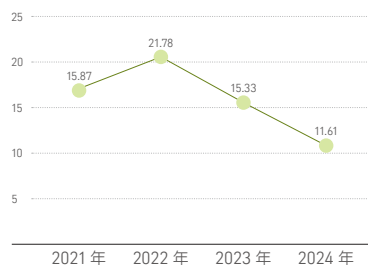
*辦公室屬性據點 (新竹、美國辦公室) 之水費包含於辦公室租金內，無相關單據，故無法統計。

* MEVN 廠自 2020 年起納入統計；ASCX、美律馬來西亞、SENM 自 2023 年納入統計。

從非水資源壓力區之取水比例



用水密集度
(公升 / 工時)





- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
 - 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
 - 6-4 水資源與廢棄物管理
 - 6-5 生物多樣性
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

減廢行動

2024 年廢棄物產出總量為 1,416.09 噸 (皆為離場處置)，產出量較 2023 年高 (營收較 2023 年增加 19.53%)，密集度 (公噸/營收百萬元) 為 0.0323 相較基準年 2023 年 0.0196 增加 64.8%，於廢棄物減量方面仍須持續努力。有害廢棄物約有 35.94 噸，佔比 2.54%；若以處置方式區分，約有 1,081.57 噸為回收再利用，循環利用率可達 76.38%，相較 2023 年之循環利用率提高了 19%。MECL 持續致力於降低危害廢棄物的產生，於電路板插件製程中減少清潔液使用，降低約 24% 的危廢產生；METC 除了於廠內周轉使用供應商交貨之包材，於 2024 年也更加落實垃圾分類，將可直接處置的非有害垃圾較 2023 年減量 7.33%。ASCX 於 2024 年則主要推行減量用紙，在廢紙售賣公斤數降低了 14.42%，展現了減量成果。各辦公室據點也持續依循減量、回收、再利用之原則，以行動支持集團減廢的目標。

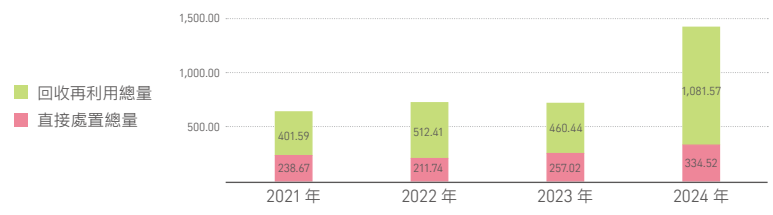
2024 年廢棄物產生類型與處置量 - 依處置類型 (單位:噸)

回收 / 處置 方式		非有害	有害
回收再利用			
再準備使用		0	0
再生利用		154.00	3.37
其他回收作業		920.02	4.18
直接處置			
焚化 (含能源回收)		142.46	16.99
焚化 (不含能源回收)		14.40	0
掩埋		54.95	0
其他處置作業		94.31	11.41

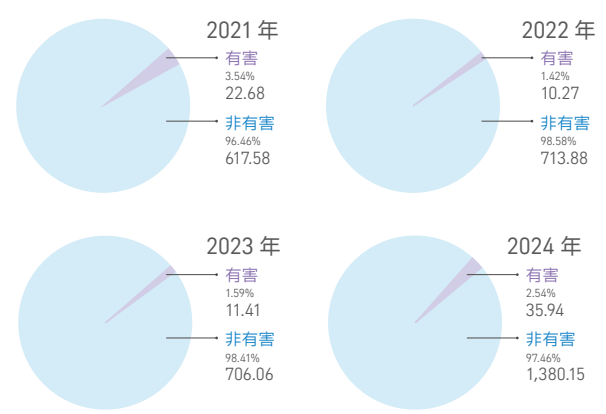
歷年廢棄物總量及處置方式

歷年廢棄物總量及處理方式 (單位:噸)

回收 / 處置 方式	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
回收再利用總量	401.59	512.41	460.44	1,081.57
再準備使用	-	-	-	-
再生利用	93.84	244.99	165.78	157.37
其他回收作業	307.75	267.42	294.66	924.20
直接處置總量	238.67	211.74	257.02	334.52
焚化 (含能源回收)	15.90	15.60	138.01	159.45
焚化 (不含能源回收)	222.77	136.47	-	14.40
掩埋	-	-	92.96	54.95
其他處置作業	-	59.67	26.06	105.72
廢棄物總量	640.26	724.15	717.47	1416.09



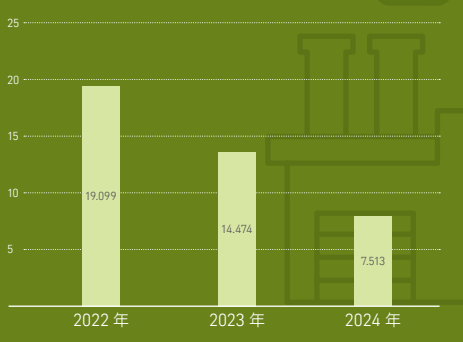
歷年有害與非有害廢棄物 (單位:噸)



空氣汙染管理 -
揮發性有機物 (VOCs)

美律的組裝製程並不直接產出大量工業廢氣，亦不產出持久性有機汙染物 (POP) 與臭氧層破壞物質 (ODS)。儘管如此，MECL、MEVN 與 ASCX 也定期針對廢氣進行監測與控管，METC 則遵循 ISO 14001 實施環境化學物質監測，其中，針對揮發性有機化合物 (VOCs) 的直接排放獨立統計，以確實監控因應，減緩營運過程對生態環境帶來的損害。

直接 VOCs 排放量 (單位:公噸)





永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

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

6-4 水資源與廢棄物管理

6-5 生物多樣性

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

6-5 生物多樣性

美律於 2023 年開始著手集團生物多樣性管理，支持《生物多樣性公約》及《昆明-蒙特婁生物多樣性框架》，並擬定生物多樣性與無毀林政策，作為公司營運與發展的重要原則，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，公司的生物多樣性保護策略目前涵蓋自身營運範圍，並將逐步建構生物多樣性管理體系的務實做法。

定位

盤點廠房據點

美律全球廠區皆設置於當地政府規畫之工業園區內，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，此外，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，減少對當地環境生態負擔，避免對生物多樣性產生顯著衝擊。

評價

2024 年為深化生物多樣性風險與機會評估方法，採用整合式評估策略，首先，參考 Encore (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) 平台中消費性電子製造 (Manufacture of consumer electronics) 作為產業類別基準，以取得產業層面的自然資本依賴與影響模式，並結合 2023 年總部高階主管自然生態之依賴與衝擊問卷調查，以確保評估過程反映美律實際營運模式。在整合這兩項資料來源時，當 Encore 工具與內部評估結果一致時，直接採納該評估結果；當出現差異時，則基於主管專業判斷進行調整，確保最終評估結果真實反映美律的實際營運狀況。

例如，Encore 在電子製造業對製程用水依賴度較高，但考量美律主要以組裝為主的生產模式，我們將水資源依賴程度適當調整。美律主要製程以組裝為主，雖然製程本身不需用水，但營運仍依賴多項生態系統服務，在極端氣候日益頻繁的趨勢下，自然生態系統對洪水緩解的功能對廠區安全至關重要。

此外，空氣品質與生物防治等生態服務對保障員工健康具有間接而重要的價值。美律認知到自然資本的重要性，並致力於永續管理以確保這些生態服務能持續支持公司發展。





- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 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
- 6-4 水資源與廢棄物管理
- 6-5 生物多樣性
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

依賴性評價

依賴主題	依賴說明	依賴程度
直接、間接實質投入		
水資源供應	營運流程與設施運作所需的水資源	低
防止業務中斷		
洪水緩解服務	減輕洪水頻率與強度的自然緩衝能力	中
風暴減緩服務	減輕極端天氣事件影響的自然防護	低
水流調節服務	穩定水流供應與防止水資源短缺	低
減緩環境影響		
水質淨化服務	自然系統淨化水質的能力	低
固體廢棄物修復	生態系統分解與處理廢棄物的功能	低
大氣與生態系統的稀釋作用	環境對排放物的自然稀釋	低
噪音減緩服務	自然環境對噪音的緩衝與吸收	極低
長期營運穩定性		
氣候調節服務	生態系統對全球溫度與氣候的溫度調節與微氣候維持穩定作用	中
生物防治服務	自然生態系統中的生物體抑制有害生物和疾病媒介的能力	中
降雨模式調節服務	生態系統對降雨分布與頻率的影響	低
空氣過濾服務	自然系統淨化空氣污染物的能力	低

影響性評價

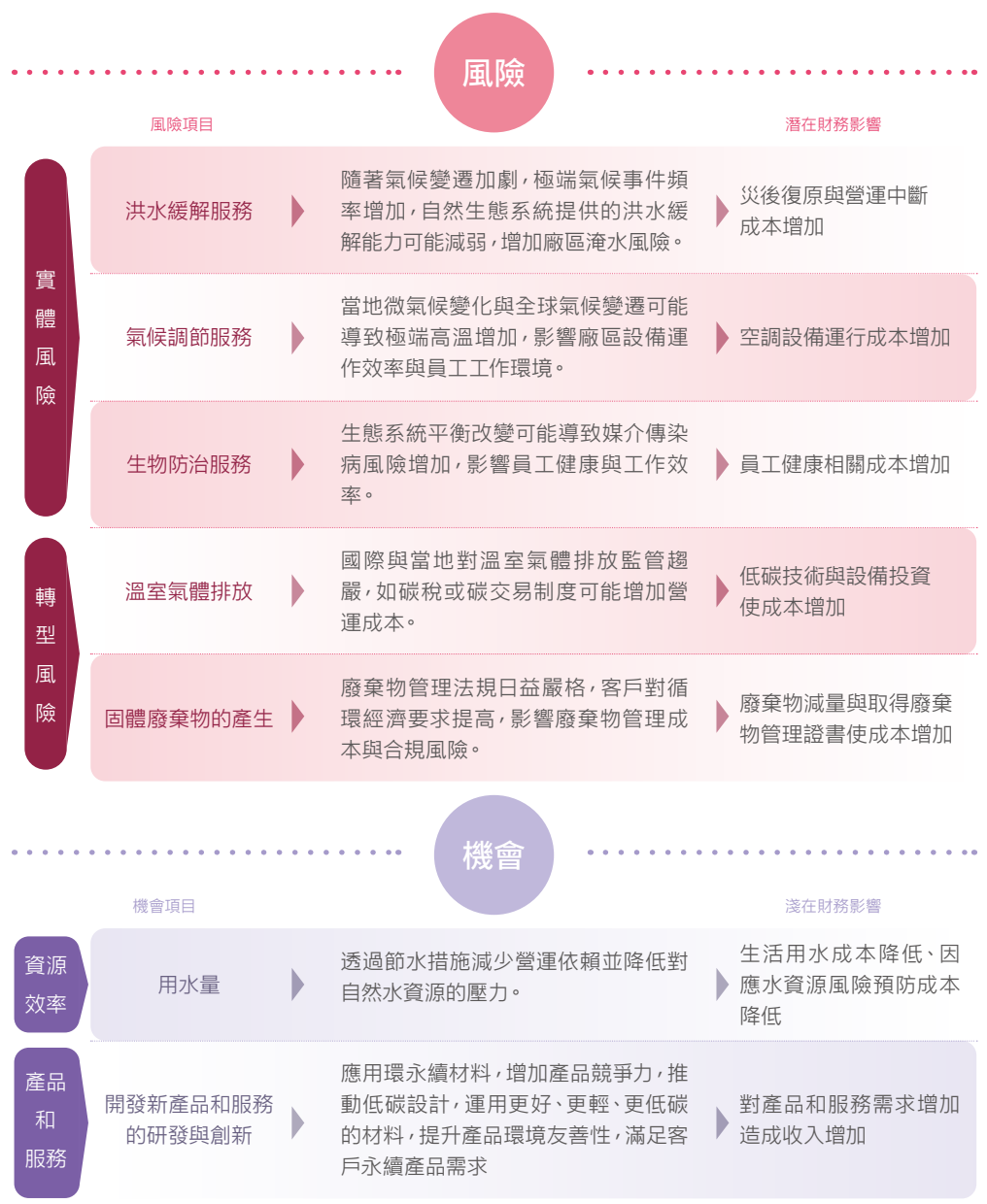
影響主題	衝擊說明	衝擊程度
汙染排放		
非溫室氣體空氣污染物排放	製造過程釋放的揮發性有機物、懸浮微粒等對空氣品質的影響	低
有毒物質向水體和土壤的排放	營運過程中可能產生的有害物質對周邊水域和土壤的污染	低
固體廢棄物的產生與釋放	生產和辦公過程中產生的固體廢棄物對環境的壓力	中
氣候變化		
溫室氣體排放	能源使用和運輸過程產生的溫室氣體對氣候的貢獻	中
資源使用		
用水量	營運過程中的生活用水對水資源的壓力	低
土地使用面積	廠區佔地對土地資源和自然棲息地的影響	極低
干擾與其他		
干擾（如噪音、光）	營運活動產生的噪音、光線等對周邊生態系統和社區的干擾	極低

註：依賴及影響程度共區分為極高>高>中>低>極低。



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
 - 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
 - 6-4 水資源與廢棄物管理
 - 6-5 生物多樣性
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

評估
風險與機會評估



準備

美律基於自然相關的評估結果，正積極推動與準備多項行動計畫，持續落實「生物多樣性與無毀林政策」，未來將針對管理階層與相關部門開展課程，提升對自然相關議題的認知。我們致力於精進 TNFD 架構的應用，持續提升自然相關財務揭露的完整性與透明度，回應利害關係人期待。美律也積極尋求與供應商、客戶及在地社區的合作機會，共同推動具體保育行動。2024 年，公司捐贈「全景聲音耳機」予國立自然科學博物館的中臺灣海洋保育教育中心，協助研究員在中部沿海（台中、苗栗）生態調查時能更精確地記錄周遭生物聲音，提升生物多樣性監測效能，此項錄音設備能夠解決研究人員在野外調查時面臨的聲音記錄挑戰。傳統錄音設備往往難以區分複雜環境中的各種生物聲音，全景聲音耳機的立體錄音技術能夠幫助研究員精確分辨不同方向的生物發聲，捕捉到以往可能被忽略的聲音，從而建立更完整的生態聲景數據庫。2025 年初也與上下游價值鏈夥伴共同執行台灣原植物復育計畫，預計種植 100 棵馬告樹並進行為期三年的持續養護，實踐企業價值鏈共同守護本土生態的承諾。我們認知到生物多樣性保護是長期工作，將持續完善評估方法並逐步擴大至價值鏈，實現與自然共生的永續發展願景。

指標與目標

類別	指標	2024 年績效	2028 年目標	2032 年目標
氣候變化	溫室氣體排放	範疇一： 774.4565 噸 -CO2e	範疇一、範疇二較基準年 2023 年減碳 25% 範疇三較基準年 2023 年減碳 15%	範疇一、範疇二較基準年 2023 年減碳 50.4% 範疇三較基準年 2023 年減碳 30%
		範疇二： 17,683.2574 噸 -CO2e		
		範疇三： 204,020.5976 噸 -CO2e		
水資源管理	取水量	取水量為 261.01 ML 取水密集度為 11.61	密集度相對基準年 2023 年減少 15%	密集度相對基準年 2023 年減少 30%
廢棄物管理	廢棄物總量	廢棄物總量 1,416.09 噸 廢棄物密集度為 0.0323	密集度相對基準年 2023 年減少 15%	密集度相對基準年 2023 年減少 30%



互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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，皆能獲得薪資與專業能力提升、友誼及慈善的回饋等四項收入。

年度亮點 DEI 專案

菁英實習計畫

為了招募世界各地的優秀人才，深化電聲人才培育，除了透過產學合作、專題指導方案培養學生外，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，2024 年持續推動，總計有 10 位實習生加入。同步優化人才引進機制，新增預聘管道，讓曾參與實習計畫且表現優異的實習生，畢業後回到美律工作，於到任後額外獲得獎金。我們期待未來每年有更多的新『聲』加入此計畫！



親子品格劇場：將 DEI 價值傳遞下一代

美律不僅致力於職場 DEI，更期許將共融價值傳遞至下一世代。結合戲劇教育與品格素養，邀請同仁們與孩子共度有親子周末時光，通過互動式情境體驗，引導孩子認識自我價值，學習尊重差異，家長亦從中理解每個孩子的獨特閃光點。此次活動獲得同仁們熱烈迴響，參與總人數 114 人，滿意度高達 4.95 分 (五分量表)。

職場無意識偏見培訓：成為彼此的職場盟友

美律致力於打造多元包容職場，2024 年推出【美律 DEI 多元共融月】，從「無意識偏見」覺察與改變著手，幫助全體同仁識別並消除潛在偏見，促進團隊擁抱多元聲音，攜手成為彼此的職場支持者。此次活動涵蓋集團廠處，完訓率高達 88%，展現公司對多元共融的堅定承諾。

為深化 DEI 理念，美律創新設計「成為美律 DEI 代言人」趣味測驗，透過互動網頁和遊戲化設計，介紹國際多元共融節日、多元共融的勞動權利及安家生養措施，以輕鬆有趣的方式理解 DEI 的理念與實踐方法，真正將多元、平等、包容精神融入企業文化中。同年成立 DEI 社團「美律第一愛社」，呼應 SDG 5 性別平等目標，致力實現性別平等與賦權，重視不同族群需求，關注性別友善與多元共融，深信平等與包容不僅提升個人價值感與歸屬感，更能促使美律在創新與靈活度上脫穎而出，打造共融職場環境，透過內部活動、外部資源引介及參與相關議題，促進多元角色對話，協助組織完善制度。

英雄匯聚 · 美律價值共創

英雄榜計畫：從價值理念到實踐表彰

2024 年，推出「英雄榜」系列活動，將企業核心價值觀融入日常工作實踐。表揚跨團隊合作中值得感謝與讚美的「英雄人物」，共計 15 個團隊參與，參與率 62.5%，任務完成率 100%，被提及的英雄人數高達 208 人，不僅將企業價值從理念轉化為具體行動，更讓優秀表現被看見與認可。活動亮點【美律英雄榜 - 各路好手交流會】匯聚各團隊傑出人才，創造專業對話平台，英雄們分享獨特工作經驗與專業技能，展現個人才華的同時，也開啟團隊間知識共享的新模式。這場交流不僅是對個人表現的肯定，更是增進各團隊及部門之間交流的珍貴機會，發掘跨領域合作契機，透過活動成功將個人成就與團隊精神相結合，共同編織更緊密的組織連結！



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
 - 年度亮點 DEI 專案
 - 7-1 人才吸引與留才
 - 7-2 薪酬福利制度
 - 7-3 人才發展
 - 7-4 安全職場
 - 7-5 健康照顧
 - 7-6 人權維護與員工溝通

- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

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 2024 年底，全集團員工總數為 7,893 人，其中人數較多之營運據點為台灣總部 832 人、MECL 2,184 人、METC 1,251 人、MEVN 3,076 人，其他各營運據點總數則為 550 人。台灣員工人數在 2024 年相較去年微幅增長約 8%，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。2024 年美律女性 STEM 人員 268 位 (佔比 26.07%)，女性同仁擔任主管職務 114 位 (佔比 33.33%)，女性同仁擔任業務主管 20 位 (佔比 64.52%)。更多關於人力資源結構統計資訊請參閱附錄。

人才招聘

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

美律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。

種族別	人數	占比
亞裔	7,860	99.58%
白人	31	0.4%
非裔	0	0.0%
拉丁裔	2	0.03%
其他	0	0.0%

招募管道

【社群經營】

深入經營 Facebook、LinkedIn 等社群平台，傳遞公司文化和核心價值，耕耘雇主品牌形象。2024 年透過社群管道分享內部職缺、產學合作計畫和產業知識，讓求職者不限地區與年齡更全面認識美律企業文化，亦提供一對一的問題回覆服務，即時解決求職者在職缺和面試相關問題，優化求職者體驗。

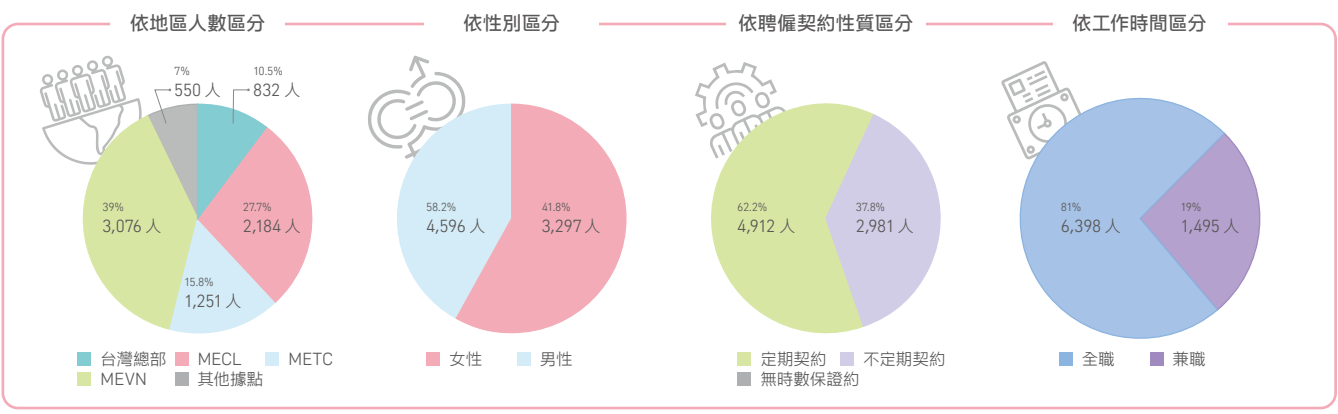
【內部招募制度】

重視人才發展與留任，鼓勵員工內部轉調，當單位出現人力空缺時，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。2024 年內部招募制度成功媒合 17 位員工在集團內部轉調，轉調成功率 (註) 為 68%，轉調範圍涵蓋台灣、美國、加拿大、馬來西亞等廠處。此措施不僅提高人才留任，也提供跨專業歷練機會，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】

為拓展招聘管道與人才品質，2023 年起優化員工推薦獎金辦法，推薦金額提高 2 倍，鼓勵員工推薦優秀人才成為同事。2024 年有 21.4% 新進員工經由內部推薦管道成功加入美律，其中高達 86% 留任美律超過半年。



【人才說明會】

自 2023 年起走訪國內各大專院校理工系所，舉辦「人才說明會」，截止至 2024 年累計接觸 12 個系所，超過 800 位以上同學參與。說明會以分享美律企業文化、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】

自 2011 年度實施至今已 14 年，美律實施「科技人才培育金」計畫開放國內研究所、五年一貫學碩士生申請，獲選的菁英學子，除有獎助學金外，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。2024 年共錄取 4 位優秀學生，累計 14 年來共 128 人次申請，61 人錄取，錄取率 47.66%。培育金於在學期間可申請續領 1 年，歷屆錄取者中有 11 位續領，除在學或服役中的同學外，已有 42 位優秀學子畢業後選擇直接加入美律。

新進與離職統計

2024 年全集團之新進人員總計 7,096 人（年新進率 89.90%），30 歲以下 4,316 人，31～50 歲 2,769 人，51 歲以上 11 人。2024 年之離職人員總計 5,170 人（年離職率 65.5%），30 歲以下 3,134 人，31～50 歲 2,000 人，51 歲以上 36 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。

歷年新進率				歷年離職率						
2021 年	2022 年	2023 年	2024 年							
依年齡				依年齡						
2,496	2,876	2,032	4,316	人數	30 歲以下	人數	2,590	3,285	1,544	3,134
1,139	1,559	1,332	2,769		31-50 歲		1,350	1,856	1,403	2,000
9	10	19	11		50 歲以上		15	33	24	36
88.04%	142.52%	87.36%	133.91%	比例	30 歲以下	比例	91.36%	162.78%	66.38%	97.24%
36.52%	50.58%	38.45%	62.13%		31-50 歲		43.28%	60.22%	40.50%	44.87%
7.89%	7.19%	10.98%	5.16%		50 歲以上		13.16%	23.74%	13.87%	16.90%
依性別				依性別						
1,935	1,668	1,937	3,758	人數	女性	人數	1,741	2,282	1,649	2,558
1,709	2,777	1,446	3,338		男性		2,214	2,892	1,322	2,612
54.46%	56.93%	57.17%	81.77%	比例	女性	比例	49.00%	77.88%	48.67%	55.66%
67.95%	120.27%	56.16%	101.24%		男性		88.03%	125.25%	51.34%	79.22%
依性質				依性質						
2,896	3,981	3,076	6,541	人數	直接人員	人數	3,054	4,665	2,530	4,779
748	464	307	582		間接人員		901	509	441	391
50.04%	109.38%	85.92%	91.8%	比例	直接人員	比例	52.77%	128.18%	70.67%	92.4%
34.69%	23.04%	15.19%	8.2%		間接人員		41.79%	25.27%	21.81%	7.6%

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。

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畫，以確保公司整體薪酬制度達到

吸引人才及留住人才的目標。

依據各地國情不同制定不同之獎金與員工酬勞制度，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。2024 年台灣總部年度平均調薪為 3.4%（不包含工作未滿 1 年之新人），台灣總部非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數請參閱 MOPS 公開資訊觀測站。

營運據點	基層人員薪資結構最低起薪標準		比率
	法定最低薪資		
台灣總部	NT\$32,000		1.16
	NT\$27,470		
MECL	RMB ¥2,704		1.15
	RMB ¥2,360		
MEVN	VND đ 6,270,000		1.42
	VND đ 4,410,000		
MSCS	RMB ¥2,494		1.00
	RMB ¥2,494		
METC	THB ฿12,000		1.11
	THB ฿10,830		

註：
1. 人員為年底在職員工，且僅包含正職人員，未包含合約聘人員
2. 薪資結構起薪標準，僅含基本月薪，不包含福利、獎金與紅利等

【基層人員與法規基本薪資比】

MECL 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。

【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。

		台灣總部	MECL	METC	MEVN	MECA	MESG	MEST	MSCS	ASCX	MENA	SENM	MEMP
治理階級	女男薪資比率	0.72											
	女男總薪酬比率	0.7											
經理級（含）以上	女男薪資比率	0.87	0.84	N/A	N/A	N/A	0.59	0.75	0.47	0.58	N/A	0.91	N/A
	女男總薪酬比率	0.91	0.84	N/A	N/A	N/A	0.59	0.75	0.44	0.57	N/A	0.91	N/A
其他主管職	女男薪資比率	0.91	0.98	0.58	1.08	N/A	N/A	N/A	0.99	0.85	N/A	N/A	N/A
	女男總薪酬比率	0.97	0.97	0.58	1.08	N/A	N/A	N/A	0.99	0.82	N/A	N/A	N/A
非管理（間接）	女男薪資比率	0.81	0.82	1.04	0.98	0.5	0.88	0.78	0.96	0.72	0.74	0.90	1.24
	女男總薪酬比率	0.79	0.82	1.04	0.98	0.46	0.89	0.8	0.96	0.69	0.74	0.90	1.28
非管理（直接）	女男薪資比率	N/A	1	1.02	1	N/A	N/A	N/A	1.01	0.90	N/A	1.02	N/A
	女男總薪酬比率	N/A	1	1.02	1	N/A	N/A	N/A	1.01	0.88	N/A	1.02	N/A

註：
1. 治理階級為集團層級，故未依據點區分
2. 人員為年底在職員工，且僅包含正職員工
3. 總薪酬統計包含薪資、福利、獎金與紅利、員工持股信託等
4. N/A：當地無該職類員工



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

【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。所有海外營運據點均遵循當地相關法規運行，並定期回報台灣總部。

台灣總部 2023 及 2024 年度列入合併資產負債表之確定福利計畫金額列示如下：



台灣總部深知每位員工的獨特價值，並致力於讓退休後的員工繼續在熟悉且熱愛的工作環境中發揮專長，因此特別設立退休回聘制度。退休回聘之員工，公司提供優於法令規定的特休年資延續，以及與在職員工同等享有員工酬勞與年終獎金等相關福利措施。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。

【績效考核制度】

美律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 KPI 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，其餘總部正職同仁不分職等與性別，皆須進行每年績效考核，2024 年總部實際執行率為 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，海外廠區資料蒐集中，預計未來逐步揭露。因應全球永續發展趨勢，透過將氣候變遷因應、社會責任實踐及公司治理優化等 ESG 目標納入高階主管的關鍵績效指標 (KPI)，將永續思維融入營運策略與日常決策中。藉由組織從上而下的 ESG 推動，不僅強化了公司對永續承諾，更促使各部門在業務發展過程中同步考量環境影響、社會責任及治理完善度，形成全公司一致的永續共識與行動力，為企業長期價值創造奠定堅實基礎。

【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。



【員工持股與激勵】

年資滿 1 年以上之正式員工，每季可自由選擇加入持股信託專案。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。2024 年目標整體參與率 50%，年底累積參與人數 439 人，整體參與率為 57.84%，達成率 100%。

為吸引及留任專業人才，激勵員工及提升向心力，將員工利益與公司整體的成功緊密聯繫在一起，制定出中長期激勵制度【限制員工權利新股】，透過分期授予股權，激勵員工持續在公司投入並達成目標，使其與公司共同成長，實現公司持續創新與有效留住優秀人才。

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）。

【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、有薪家庭照顧假、新進同仁到職後預先給予特休假、長期採取彈性工時、提供給薪志工假、親屬結婚給薪假、派外同仁返台假等措施。其他營運據點之福利措施，皆以符合當地政府規範為標準。美律持續優化遠距、辦公室兩種模式並行之「混合工作型態」，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。

	法令規定
有薪家庭照顧假	無
特休假	任職滿半年，給予特休假 3 日
安薪居家辦公模式	無
補班日無須出勤	依法定工時須出勤工作
彈性工時	無
返台假	無
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
志工假	無
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。

	2022 年		2023 年		2024 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	54	55	61	57	34	31
實際留停人數 (B)	11	1	14	1	14	3
應復職人數 (C)	8	0	9	1	18	4
實際復職人數 (D)	7	0	9	0	14	3
前一年度實際復職人數 (E)	2	0	7	0	9	0
前一年度復職後持續工作满一年人數 (F)	2	0	7	0	8	0
育嬰留停復職率 (D / C)	88%	-	100%	0%	77%	75%
育嬰留停留任率 (F / E)	100%	-	100%	-	89%	0%

註：2024 年符合育嬰留停申請資格人數為 2021~2024 年申請產假、陪產檢及陪產假之員工總數

美律優於法令作法
每年提供 7 日有薪家庭照顧假
新人報到後次日，預先給予特休假 3 日
因育兒、照顧長者等需求，得申請在家工作
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
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
每年數次返台假、機票補助或轉讓家屬申請使用
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
每年 2 日給薪志工假
妊娠未滿 3 個月流產者，其申請法定產假期間之薪資照給



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

【職工福利委員會】

總部設立「職工福利委員會」，由福委代表定期開會，推動各項員工福利制度，包含節慶禮金、聚餐及旅遊補助，以及生育、結婚禮金、員工本人及子女獎學金及急難救助慰問金、奠儀等，並支持員工自組各類休閒活動團體，鼓勵眷屬參與，融入美律大家庭。

家庭日

2024 年舉辦大型家庭日活動，邀請同仁與眷屬一同同歡樂園之趣，忙碌工作中最佳的紓壓活動，除了增加同仁間的凝聚力也能同時享受親子時光。



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。



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。



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

員工子女獎學金

提供員工本人或子女獎學金，以獎勵績優的學習表現，增進眷屬對美律的認同感與歸屬感。2024 年獎學金

共計 **76** 人 新台幣 **145,000** 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

自 2013 年起，聘用視障按摩師為員工提供紓壓按摩服務，預約後每次可於工作時間內享有 20 分鐘的放鬆按摩。2024 年度累計受惠人數達 1,336 人次。



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

【安家生養】

隨著社會的迅速發展，少子化和人口老化問題日益嚴峻。有鑒於此，我們深知家庭的重要性及多元化生育需求，為了幫助更多家庭在他們的人生旅途中實現為人父母的夢想，美律向前再跨一步，於 2023 年底向員工提供體外授精人工生殖補助。我們相信，每個家庭都值得擁有自己的孩子，每位員工都應被理解與支持。這是我們對員工家庭責任感的承諾，更是美律支持少子化對策的一份心意。





永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通

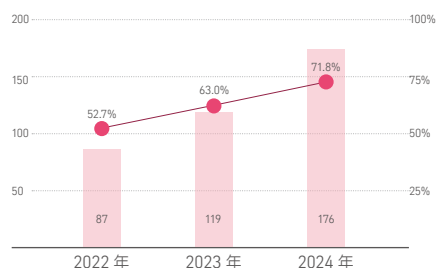
前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

多元措施

樂齡 45+

為維護中高齡工作者的職場健康與安全，台灣總部除了辦理中高齡健康講座、血壓量測、健康減重、AI 體適能檢測和運動課程等多元健康促進活動，統計 2024 年中高齡工作者參與健康促進活動人數達 71.8%；中高齡工作者三酸甘油酯及低密度膽固醇異常率分別降低 3.42% 及 0.65%，代謝症候群個案更是下降 3.73%。



托嬰機構設置評估

鼓勵員工生育，除了與托嬰中心、幼兒園辦理特約合作，提供員工安心托育機構；透過統計，2024 年美律符合留職停薪申請資格且實際申請的員工比率達 26.15%，為穩定員工留任、吸引人才，並降低留職停薪率，2023 年起由勞動部與臺中市政府協助輔導進行美律托嬰機構設置計畫，期待未來能有一個照顧美律寶實的家。

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 歲以下寶實健康諮詢與轉介。至 2024 年美律媽咪 MME 關懷群組已累積 36 位同仁加入。

年度執行成果

有新家庭照顧假

申請人數達 **592** 人 占員工總數約 **71.2%***

已提供 **11,056** 小時 有薪家庭照顧假 = **1,382** 個 工作天之假期

返台假

並由公司支付機票費用 NT\$ **2,290,000**

共申請 **5,496** 小時 = **687** 個 工作天之返台假

補班日無須出勤

額外提供 **6,192** 小時 = **774** 個 工作天之假期

眷屬婚假

共申請 **24** 小時 額外給付薪資 NT\$ **6,231**

妊娠未滿 3 個月產假

無

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 2024 年底額外提供約 2,846 天給薪休假。

為營造友善職場，實施全員適用的彈性工時制度，可自上午 8 時至下午 6 時間自行安排滿 8 小時的工作時間；另長期推動「混和工作型態」，結合遠距與辦公室工作模式，使員工能更靈活處理工作與家庭需求，減少因家庭照護而暫停職涯帶來的經濟損失，截至 2024 年底累計使用遠距辦公人數達 795 人，共 19,831 個工作天，平均每位美律人申請 23 個工作天遠距上班*。

在美律 2024 年內部員工幸福感問卷調查結果中，非金錢性福利措施、友善職場措施分別獲得平均 4.16 分、4.37 分（五分量表），顯示同仁在美律工作的高度安心感。

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

人才是美律持續成長的核心動力，而學習與發展則是確保人力資本不斷增值的關鍵途徑，透過學習型組織提升員工管理與專業職能，我們強化團隊績效及組織運作效能。採用人才發展雙軌制，適才適所發揮價值；建構 70-20-10 學習模式，結合企業職能與 DNA，打造個人學習藍圖。每位員工均能運用線上線下平台掌握新知，在工作中累積專業，在互動中拓展視野，秉持共學、共好、共創的精神前進。

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。



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案
7-1 人才吸引與留才
7-2 薪酬福利制度
7-3 人才發展
7-4 安全職場
7-5 健康照顧
7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

員工訓練執行成果

自 2021 年起，建立全面人才發展戰略，有系統地強化人才結構與動能，在快速變動的市場中保持競爭力。2024 年教育訓練總投入 685 萬元，較 2023 年增加 159 萬元。運用多元知識管道，結合 70-20-10 法則培養美律人軟硬實力，2024 年平均受訓達 37 小時。採用柯氏四級評估模式衡量培訓成效，並持續探索數位化及混合式學習等創新方法，確保員工培訓與企業長期發展目標緊密結合，為永續發展貢獻力量。

【柯氏四級評估模式年度成果】

Level 1 學習回饋	通過問卷調查收集學員對培訓課程的效果和相關建設性的回饋	·課程滿意度：4.7 分（五點量表） ·課中觀察 & 課後訪談：適時記載相關學習資訊於結案報告中
Level 2 學習評量	透過課中發表 / 討論、測試等方法來瞭解學員在培訓前後，對於知識吸收及技能掌握的程度	·管理藍圖課中學習驗收率 100% ·專業藍圖課中學習驗收率 100% ·英文培訓前後測進步率 92%
Level 3 學習實踐	培訓結束後，由行動計畫觀察學員的展現是否在工作中運用並活化	·管理藍圖課後作業完成率 97% ·專業藍圖課後作業完成率 100%
Level 4 學習成效	培訓為公司的經營成果帶來具體而直接的貢獻	·管理職晉升比例 81% ·專業職晉升比例 23%

全集團教育訓練資訊

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
教育訓練費用	2,699,531	4,417,021	5,261,809	6,858,899
每人平均受訓成本	444.88	843.10	882.41	868.99
開課總時數	656,863.07	509,190.46	233,619.06	288,583.70
平均受訓時數	108.25	97.19	39.18	36.56

2021、2022 兩年度教育訓練時數含派遣人員。

		總時數				平均時數			
		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
 依職級	中高階主管	5,830	5,384	6,494	8,733	51.60	48.08	45.73	61.50
	基層主管	3,577	4,702	11,767	17,381	16.71	23.63	52.30	86.91
	工程人員	33,058	31,909	30,188	73,177	42.66	41.12	30.71	71.18
	行政人員	25,497	24,493	24,911	25,557	25.35	29.40	32.27	29.24
	直接人員	588,901	442,702	160,259	163,735	148.71	133.38	41.72	28.98
 依性別	女性	214,601	182,237	104,032	142,505	60.40	62.20	30.71	31.01
	男性	442,262	326,954	129,587	146,078	175.85	141.60	50.33	44.31
 依廠區	台灣總部	29,761	28,873	26,449	31,762	37.91	36.97	34.35	38.18
	MECL	602,854	459,503	144,740	176,087	250.88	189.96	62.58	80.63
	METC	6,861	1,592	9,635	5,644	15.35	1.97	9.27	4.51
	MEVN	15,842	18,096	46,131	64,431	7.07	17.37	33.72	20.95
	其他據點	1,544	1,127	6,665	10,659	18.98	17.58	52.61	97.01

- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
 - 年度亮點 DEI 專案
 - 7-1 人才吸引與留才
 - 7-2 薪酬福利制度
 - 7-3 人才發展
 - 7-4 安全職場
 - 7-5 健康照顧
 - 7-6 人權維護與員工溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

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

	70%- 工作中學習	20%- 經驗中學習	10%- 課堂中學習
新人啟航 GO	143 位一對一 Tutor Tutor 新人知識面的優秀引導者 為協助新進同仁系統化地投入工作，安排一對一 Tutor，提供專業工作指導與技能培訓。2024 年共有 143 位 Tutor 貢獻其專業知識。	73 Buddy 輔導員 Buddy 新人多面向關懷的好夥伴 為及時支援新進同仁在工作和生活上遇到的問題，為每位新人安排經過專業培訓的 Buddy，協助他們瞭解公司文化和價值觀，適應工作環境和組織，並順利融入團隊。2024 年共有 73 位 Buddy 擔任新人輔導員，為新進同仁提供支援和照顧。	新人藍圖完訓率 100% 新人核心職能藍圖 為使每位新進同仁充分理解美律的核心理念和價值，設計了一系列藍圖課程，引導新人於加入後的三個月內完成學習。2024 年新人藍圖完訓率為 100%。
	轉調率 68% 工作中鼓勵多元學習，透過轉調制度擴展不同視野；2024 年公司內部提供 25 個職缺，共 17 人轉調成功，轉調成功比率為 68%，其中包含 2 個海外據點職位，提供人才跨國外派及歷練的機會。	Talent 晉升率 52.4% 面對多變時代，為擴大及深化同仁的專業能力，自 2023 年起舉辦「跨團隊交流工作坊」；通過委員會的評鑑和挑選，選拔出高績效潛力人才，進行跨領域交流，為人才提供開放多元的學習環境，加速人才發展進程，以提升留任率。2024 年 Key Talent 晉升率高達 52.4%。	總計學習時間 4,917.9 小時 依專業職系職等職位能力梳理，於 2023 年制定並實施專業通識藍圖培訓計畫依職等職位安排，每位需完成約 4~10 門課程。累積至 2024 年總計培訓 2,744 人次，總計學習時間達 4,917.9 小時，完訓率 53.8%。
	管理職晉升比例 81% 鼓勵具備領導潛力之同仁持續朝管理職系深耕，透過賦能領導任務來促進學習和成長；2024 年管理職晉升比例達到 81%。	團隊教練 (Group Coaching) 2024 年舉辦「團隊教練 (Group Coaching)」，透過跨領域的交流學習，結合個人職能強化需求與企業營運目標，打造主題化學習。	完訓率 51% 依美律管理職能模型，展開為期三年培訓計畫 (2022 年~2024 年) 2024 年總計舉辦 7 場培訓，累積至 2024 年共培訓 470 人次，總計學習時間達 2,983.5 小時，管理職能藍圖累計總體完訓率 51%。



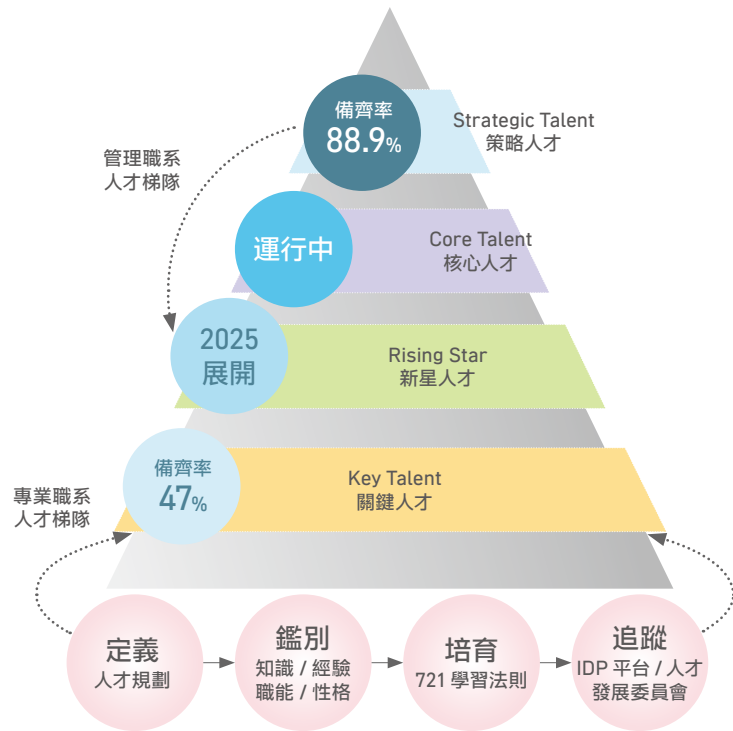
- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
 - 年度亮點 DEI 專案
 - 7-1 人才吸引與留才
 - 7-2 薪酬福利制度
 - 7-3 人才發展
 - 7-4 安全職場
 - 7-5 健康照顧
 - 7-6 人權維護與員工溝通

- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

美律硬實力 - 適才適所展開美律關鍵及接班人才梯隊

儲備 Key Talent 未來動能

為確保企業永續經營，我們建立了前瞻性人才梯隊計畫。2023 年起，啟動集團人才梯隊培育計畫，將人才全景分為「Strategic Talent」、「Core Talent」、「Rising Star」及「Key Talent」四大梯隊。透過人才 4D 模型，與外部專家共同制定「美律人才標準」，明確界定關鍵職類成功典範。運用專業內外部評鑑，為員工量身打造學習旅程，聚焦能力養成及個人發展計畫 (IDP)，有效提升員工競爭力。至 2024 年，總體人才備齊率為 38.9%，預計 2025 年備齊率將提升至 60%。



美律軟實力 - 持續發芽美律 DNA，開啟永續、AI 與 MI 多元智慧

ESG 培力升級

訓練總人次達 **5,013** 人次
訓練總時數達 **5,650.9** 小時

美律將 ESG 視為核心價值，致力提升全體員工對於 ESG 議題的認知與實艦能力，不僅鼓勵員工參與外部學習，亦在內部舉辦多樣訓練活動來加強學習氛圍。每年定期舉辦 All Hands Meeting，讓全體員工有機會共同學習並討論 ESG 相關議題，鞏固我們企業對社會責任和永續發展的承諾。2024 年，訓練總人次達 5,013 人次 (成長 261%)，訓練總時數達 5,650.9 小時 (成長 165%)。

【美律滔濤會】跨界交流共創新火花

舉辦 **5** 場次 高階主管累計 **42** 人次

為深入了解市場趨勢並推動創新，定期舉辦「滔濤會」，邀請業界資深顧問、業師與高階主管進行交流。每場次均針對不同主題進行深入探討，如 ESG 經濟潮流、品牌思維、健康生活新型態等。透過外界專家經驗與觀點，啟發團隊思考格局與創新能力。今年度更特邀《天下雜誌》顧問熊毅晰分享未來企業應關注的重要議題，指引企業未來努力的方向。目前已舉辦 5 場次，高階主管累計 42 人次。有效促進知識共享與交流，更助力企業在快速變化的市場中保持競爭優勢，為企業創新與發展注入新動能。

AI & MI 挑戰活動，提供員工創新之舞台

2024 年推出「Data Empowerment」與「M.I. 創新挑戰賽」兩大計畫，推動數位創新轉型，這些計畫提升員工 AI 應用能力，激發從產品設計到流程改善的創新思維，加速企業轉型為高附加價值解決方案提供商。

「Data Empowerment」由 MIS 團隊領導，提供 AI 應用全程輔導。計畫獲 43 項提案，14 項入選，7 項晉級決賽。項目分布三大數位化戰略領域：智慧製造 (14.29%)、數位場域 (21.43%) 和產品開發服務 (64.29%)，成功將 AI 技術落地到各單位應用，以數據收集與知識提煉，加速專業知識傳承與應用。

「M.I. 創新挑戰賽」首次將流程與系統改善納入創新範疇，吸引 400 多人次網頁訪問和 800 多人次點閱，激發 33 組跨部門團隊參賽，21 組進入決選。參賽提案直接助力美律「營收導向、多元發展、AI 賦能、加速減碳」方針，為創新文化注入新動能。這兩項計畫將創新深植為企業 DNA，建立可持續創新機制，展現前瞻思維與執行力。



7-4 安全職場

職業安全衛生管理系統

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

為確保職業安全衛生管理系統有效運作，通過 ISO45001:2018 驗證之營運據點，定期召開職業安全衛生委員會（以下稱安委會），邀請勞工代表共同討論以落實工作者參與的精神，除依據右列項目開展相關事務持續改善外，下表為各營運據點之主任委員等由管理階層擔任及勞工代表占比：

	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	42%
MECL	總經理	人資行政處最高主管	14	93%
METC	總經理	總經理	14	58%
MEVN	員工關係課長	人資總處最高主管	9	47%
FUXM & ASCX	總經理	品質部最高主管	2	13%

職業安全衛生委員會勞工代表權利

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



取得 ISO 45001:2018 之廠區包含台灣總部、MECL、MEVN、FUXM 及 ASCX、METC（2025 年取得），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。MSCS 雖有職業安全衛生之管理機制，惟尚未完整符合 ISO 45001 管理架構，未來計畫逐年將有生產活動之營運據點逐步導入職安衛管理系統，並且通過外部驗證。而因各據點性質不同，MECA、MESG、MEST、MENA、MEMP 因屬研發與銷售辦公室性質且人數不多發生失能傷害之風險較低，因此因應各地法規建置適當之管理方式，目前尚未納入 ISO 45001 驗證範圍。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，訓練時數與類別如表所示。

	2024 年底工作者人數		以職安衛管理體系 進行管理涵蓋人數
	員工	非員工	
台灣總部	832	109	941
MECL*	2,184	216	2,400
METC*	1,251	1,856	3,107
MEVN*	3,076	1,092	4,168
MSCS*	84	3	87
FUXM & ASCX*	327	3	330
SENM*	22	0	0
MECA	9	0	經評估為低風險，因應各地法規建置適當之管理方式，目前尚未納入 ISO 45001 驗證範圍。
MESG	60	1	
MEST	11	0	
MENA	25	0	
MEMP	12	0	
高風險營運據點人數	6,944	1,146	10,002
涵蓋率（設有生產線營運據點）			99.80%
涵蓋率（所有營運據點）			98.70%

備註：
* 高風險營運據點係指設有生產線之據點
* 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及施工廠商等



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

- 年度亮點 DEI 專案
- 7-1 人才吸引與留才
- 7-2 薪酬福利制度
- 7-3 人才發展
- 7-4 安全職場
- 7-5 健康照顧
- 7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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安衛負面衝擊事件，同時針對各項作業活動及設施所潛在之安全衛生危害因子（包括物理性、人因性、化學性、生物性、社會心理等）進行鑑別、登錄，以評估高風險工作者，並實施減少風險的管理措施，致力追求安全零災害。

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之環境衝擊及危害，訂定「重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序」，於日常工作中加以預防對環境與安全可能造成衝擊及危害的事件，如為能防止火災發生且能及時搶救及撲滅，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。MECL 每月義務消防隊演習，每天工作前進行生產安全宣導，並委派第三方機構每月對工廠消防設施進行維修保養，保障工廠日常消防安全。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。

工作者如發現任何不符作業規範之行為、新的潛在風險與問題，依據「健康管理辦法」、「事故調查與處理作業辦法」，由職安衛專人負責追蹤改善，展開事故發生原因或潛在原因的調查，評估相關規定的修訂與預防措施，保障工作環境的安全與健康。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。

2024 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。

職業安全教育訓練

美律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。

除了新進人員需接受一般安全衛生教育訓練（包含職業安全衛生及防火知識），針對在職員工安排危害性化學品、消防安全等定期訓練課程，強化員工的安全工作意識與觀念。而職業安全衛生相關人員依法定期回訓，加強辦理員工安全衛生教育訓練，以提升所有人員安全意識；MECL 不定期舉辦公共安全培訓課程與座談會、MEVN 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，MECL 與 MEVN 所有生產線機台亦有明確的操作程序與規範、維護紀錄，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；FUXM 及 ASCX 亦有定期安排安全衛生等相關培訓。

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

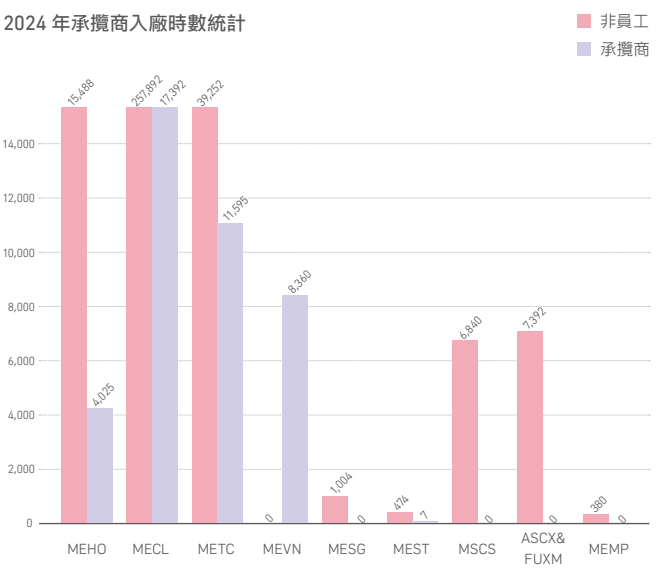
	台灣總部		MECL		MEVN		METC		FUXM & ASCX	
	人次	總受訓時數 (人時)	人次	總受訓時數 (人時)	人次	總受訓時數 (人時)	人次	總受訓時數 (人時)	人次	總受訓時數 (人時)
一般通識	157	471*	81	46	5,616	4,212	120	240	190	380
機械安全	0	0	0	0	6	96	3	18	0	0
化學品安全	51	153**	33	16.5	18	144				
消防安全	498	1,992***	6,164	2,054.7	3,517	14,068	120	720	238	476
特殊作業人員培訓	0	0	0	0	21	168	0	0	238	476
其他	0	0	0	0	1,322	10,576			23	37.8
總計	706	2,616	6,278	2,117.2	10,500	29,264	243	978	689	1369.8

備註：
* 含職業安全衛生及防火知識每人 3 小時
** 新進每人 3 小時
*** 每人 4 小時

承攬商安全管理

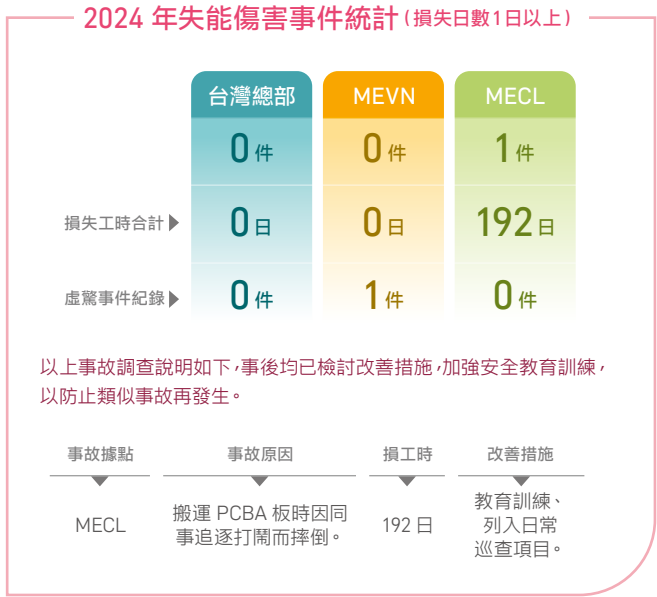
美律為確保各生產據點承攬人員的工作安全，依據當地法令規定實施危害告知及監督外，且推動各項管理機制，以強化承攬商施工安全。

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」、MECL 則建立「承攬商環安衛管理作業程序」要求承攬商簽署環安衛管理告知書，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。2024 年度共完成 17 間承攬商評鑑。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。2024 年已將承攬商工作時數管理納入統計，集團非員工及承攬商入廠總時數 370,101 小時。2024 年台灣總部承攬之工程召開協議組織會議 3 次，並在入廠前進行教育訓練，施工期間 0 職災發生。



失能傷害管理

美律集團 2024 年發生嚴重職業傷害人數 1 件，無任何工作者死亡，非員工之工作者無發生任何失能傷害事件，台灣總部、MECL、METC、MEVN、MECA、MESG、MEST、MSCS、FUXM & ASCX、MENA、MEMP 及 SENM 之工作總時數約 2,249 萬小時。2024 年綜合傷害指數 (FSI) 0.02，小於年初設定預期目標 0.16。



作業環境監測

驗證廠區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評估與辨識危害性化學品，並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，以確認 8 種危害性化學品暴露結果是否超出容許暴露濃度，2024 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。

所有員工失能傷害資訊

	2022 年	2023 年	2024 年
所有員工全年工作時數	16,827,920	19,788,289	22,489,215
職業傷害死亡人數	-	-	-
嚴重職業傷害人數	-	-	1
虛驚事件件數	2	4	1
損工天數	219	8	192
可記錄職業傷害人數	14	2	1
職業傷害死亡比率	-	-	-
嚴重職業傷害比率	-	-	0.01
可記錄職業傷害比率 (TRIR)	0.17	0.02	0.02
虛驚事件頻率 (NMFR)	0.02	0.04	0.01
損工天數比率 (LWR)	2.6	0.08	1.71
失能傷害頻率 (LTIR)	0.83	0.1	0.04
失能傷害嚴重率 (SR)	13	0.4	8.54
綜合傷害指數 (FSI)	0.1	0.01	0.02

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



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

- 年度亮點 DEI 專案
- 7-1 人才吸引與留才
- 7-2 薪酬福利制度
- 7-3 人才發展
- 7-4 安全職場
- 7-5 健康照顧
- 7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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】

	台灣總部	MECL	METC	MEVN	MSCS	FUXM & ASCX
護理師	專任 1 位	機構特約	護理師 1 位 醫師 1 位	1	-	-
一般健康檢查人數	667	0	664*	2,202	0	191
一般健康檢查比例	95.70%	0	62%	91%	0	100%
特別危害 / 危害職位健康檢查人數	0	1,041(註 3)	88	1,259	5	61
特別危害 / 危害職位健康檢查占比	0	89.8%	13% (血液化學殘留度 0%)	92%	100%	100%

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. 比例為達成率，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%
3. 大陸地區從事危害職位工作者，上岗前、離岗前及每年須進行健康檢查，其數據為人次
4. 大陸地區一般健康檢查屬福利措施

傳染病防護

依循各地區法規執行，如有生病感冒者可請假休養，進公司全程配戴口罩，鼓勵員工接種疫苗。台灣總部於 2024 年配合醫療院所進入公司進行疫苗接種，自費流感 65 人、子宮頸癌 11 人、帶狀皰疹 6 人，並配合台灣國家政策接種 COVID-19 疫苗 155 人，總計員工及眷屬的年度健康促進活動參與共 237 人。

活動參與共計 237 人次

HPV 疫苗 11 人、帶狀皰疹疫苗 6 人

自費流感 65 人、COVID-19 疫苗 155 人

健康促進

【健康意識】

2024 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和活動，藉由活動提升全體員工的健康意識，養成健康生活好習慣。

類型	課程主題	參加人數
身心健康	中高齡講座	37
	視力保健線上活動	205
	安心課程	25
	千萬別愛上新四高	12
	減重營養	105
	減重競賽 (4/1~6/23 共 12 周)	107
	健檢後醫師諮詢	45
	血壓保固週	44
急救訓練	紓壓課程	66
	內訓：CPR+AED 急救課程 (台灣總部)	59
	急救人員初複訓 (台灣總部)	7
	急救員培訓 (MECL)	112
	CPR+AED 急救課程 (METC)	58
EAP	紅十字救護人員 (FUXM & ASCX)	3
	績效面談導航 - 運用 ORID 創造有效對談 (含溝通技巧)	47
	醫師健康諮詢	62
捐血	聽力師保健諮詢	12
	捐血活動 (台灣總部)	103
	捐血活動 (MEVN)	39
	國健署愛滋篩檢 (台灣總部)	13



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

【健康運動】

為將運動精神與習慣融入企業文化，美律不定期舉辦各項運動賽事，鼓勵團隊相互激勵，養成運動習慣。2024 年持續舉辦美律集團線上運動會，集結海內外各廠區共 375 位同仁參與，30 日的線上計步賽完成超過 1.1 億步佳績，平均每人每日步數 10,424 步，減少排碳量達 16,653.6 公斤，鼓勵運動強健體魄，提升好運動 DNA，運動守護健康，也守護地球。

線上計步賽完成超過 **110,000,000** 位，減少排碳量達 **16,653.6** 公斤

台灣總部

第二屆美律盃實體運動賽規劃 10 人跳繩接力賽，吸引許多跨部門的同仁一起報名參賽，總裁更是與多位主管組隊參加，比賽現場氣氛熱烈且充滿活力，顯現十足團隊協作和默契考驗。2024 年辦理運動類活動總計參與共 1,235 人次。

運動課程 (共 10 場)	453
AI 健康體適能	103
科技體適能檢測	85
集團計步賽	286
馬拉松挑戰賽 3K	95
馬拉松挑戰賽 10K	60
跳繩接力賽	153



MECL

2024 年辦理健康比賽類活動總計參與人數共 521 人。年度活動少不了各類球類賽事，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。

籃球賽活動	129
親子活動 (含小朋友)	104
羽毛球比賽	49
趣味運動會活動	179
集團計步賽	60



MEVN

2024 年參加各類活動總人數 445 人

足球比賽	40
羽毛球比賽	5



FUXM & ASCX

參加總部線上計步賽，共 29 人參與

【健康飲食】

美律為員工提供健康多元的團膳，各地區設有餐廳、交誼廳等用餐環境，促進同事情誼。

台灣總部除葷食、素食團膳便當外，提供少油少鹽健康餐，多種菜色的便當溫控智販機深受歡迎。為推動減碳行動和低碳飲食，餐盒供應上：蔬食餐注重蔬菜質量，減少使用加工製品，紫米和白米交替供應；葷食餐選用當季多樣食材，提供減量飯選項避免浪費，減少牛羊等肉品；健康餐以紅藜麥、紫米或地瓜部分取代白米。2023-2024 年蔬食與健康餐盒訂購人次增加 1,942 人次。

年度揪團減重活動鼓勵同仁在團隊互助下持續運動、調整飲食習慣。2024 年為期 12 週減重活動中，106 位參加者共減重 243.3 公斤，人均減重 2.3 公斤，減脂 1.3%。年度健康檢查數據顯示，台灣總部 604 位員工中，較 2023 年體重減少 1 公斤以上者達 170 人，BMI ≥ 24 者減少 22 人，代謝症候群風險降低 52 人。

減重活動參加者 **106** 位，

減重 **243.3** 公斤

蔬食與健康餐盒訂購人次增加 **1,942** 人次





永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

年度亮點 DEI 專案

7-1 人才吸引與留才

7-2 薪酬福利制度

7-3 人才發展

7-4 安全職場

7-5 健康照顧

7-6 人權維護與員工溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

法定勞工健康服務計畫之推動

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

異常工作負荷促發疾病預防計畫

台灣總部採用量表進行過負荷評估，填寫完成率達 81.56%。分析結果顯示，具異常工作負荷促發疾病高風險者 1 人，個案發生率為 0.15%。安排特約臨場醫師到公司進行個別面談與健康追蹤，由人資單位管控員工加班時數，並規劃年度身心理健康促進活動，鼓勵員工參與。

個案發生率 **0.15%**

執行職務遭受不法侵害預防計畫

台灣總部制定預防計畫並據以執行，於新進及在職員工教育訓練中，納入預防職場不法侵害訓練課程，由總裁簽署宣示「預防職場不法侵害之書面聲明書」公告於公佈欄。2024 年透過各部門主管面談進行部門風險評估共 31 份，員工問卷調查率 83.8%，無顯著風險。並於 5 月發布歧視與騷擾 Ver2 版教育訓練，完成職場不法侵害、性騷擾等主題課程，共計 851 人學習。2024 年共計 1 件不法侵害申訴案件，經調查釐清後無直接佐證，因此未成立。

母性員工健康保護計畫

台灣總部定期統計懷孕員工並造冊，追蹤孕期員工健康安全，鼓勵員工生育與產後順利復工，設置完善哺集乳空間與友善措施，打造幸福美好的健康職場。2024 年台灣總部完成母性健康之醫師面談與指導共 27 人，完成率 100%。

面談與指導 **27** 人次，完成率 **100%**

人因性危害預防計畫

台灣總部透過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，再視改善情況安排特約臨場醫師面談，給予醫療與改善建議。2024 年健康問卷顯示疑似有危害同仁 34 人，透過休息與醫療介入後，61.76% 同仁已改善，其餘皆為持續追蹤個案。

MECL 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。

醫療介入後 **61.76%** 同仁已改善

台灣總部

哺集乳室：有

- 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。

MECL

哺集乳室：有

- 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。
- 哺乳期女職工每天 1 小時有薪哺乳假，不延長工作時間。

MSCS

哺集乳室：無

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。

METC

哺集乳室：有

- 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。

MEVN

哺集乳室：有

- 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一位的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。

FUXM & ASCX

哺集乳室：有

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。

美律母性健康關懷個案與友善措施：

7-6 人權維護與員工溝通

人權盡職調查

人權政策

美律人權政策適用於美律各營運據點，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之行為，明確揭示以公正、公平態度對待與尊重所有同仁。

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、管理階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。人權管理則由永續發展推動小組下轄之友善職場單位負責協調。

管理原則

針對重大人權議題，美律訂定了以下管理原則：



禁止強迫勞動



禁止雇用童工



給予公平的薪資與工作條件



提供安全、健康的工作環境條件



禁止各種形式的歧視、騷擾



尊重員工集會結社自由

人權教育訓練

目前台灣總部與 MECL、MEVN 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。

營運據點	受訓對象	執行時間 / 方式	受訓百分比	受訓總時數
台灣總部	全體新進人員 (不含派駐)	平等就業 / 簽署契約	100%	34.3
		反歧視與騷擾培訓課程	100%	249.4
MECL	全體人員	2024 年 RBA 培訓課程涵蓋人權、商業行為道德規範等 8 項議題，分 17 次課程進行線下培訓 (共 24 小時)	99%	76,273
MEVN	間接員工	2024 年 RBA 培訓課程涵蓋基礎培訓與標準培訓，內容涵蓋勞工、道德、環境、健康與安全、管理體系等議題 (共 2 小時)	97%	3,900

※ 統計期間：2024/01/01~2024/12/31
※ 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%

人權盡職調查流程

調查方法



九個人權風險議題：
並根據產業特性鑑別出與利害關係人相關的



自由選擇就業



未成年工



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



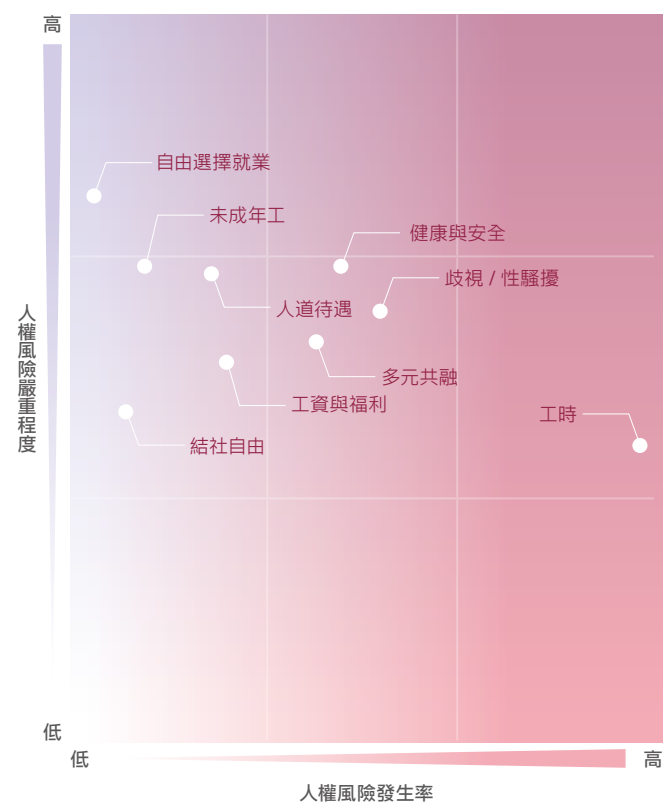
多元共融

調查頻率與涵蓋率

美律已於 2023 年執行人權盡職調查，將定期審查人權管理狀況，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。此次問卷調查對象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，依此定義篩選出 37 位代表，總計回收 31 份，回收率達 83.8%。

總計回收 **31** 份，回收率達 **83.8%**

風險鑑別結果



人權風險減緩與補救措施執行情形

根據 2023 年盡職調查結果，我們在 2024 年持續針對以下議題進行管理與監控：

排序	重大人權議題	風險議題說明	2024 年執行措施
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 - 定期檢視各部門人力配置與工作分配，提升工作效率持續宣導健康工作理念，鼓勵員工適時休息與維持工作生活平衡
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應之問題或遭遇 - 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	- 要求面試主管完成無意識偏見課程，招募作業中亦加入相關警語提醒 - 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 - 嚴格落實新人報到後實施歧視 / 性騷擾相關之教育訓練，完成率 100%
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	- 全集團消防安全教育訓練共 10,538 人次，一般通識及機械 / 化學品安全之教育訓練共 6,275 人次 - 全集團健康檢查完成率約 82.9%，特殊體檢檢查完成率約 64.9% - 總部舉辦約聘醫師健康服務 12 場 (36 小時) 共 76 人次參與 - 總部針對新進體檢異常個案健康指導 82 人、在職健康檢查異常個案指導 765 人次
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 - 為關注性別友善與多元共融，並重是不同族群需求，成立 DEI 社團 - 有薪家庭照顧假申請人數達 592 人，占員工總數約 71.2% - 持續規畫各海外子公司文化推廣活動 - 舉辦四場性別平等、反歧視相關講座

人權推行

MECL

- 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。
- 2025 年證書到期前將主動申請 RBA 驗證稽核。

MEVN

- 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。
- 2025 年證書到期前將主動申請 RBA 驗證稽核。

METC

- 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。
- 2024 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雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善、安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾與歧視行為，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。適用全集團據點之「美律的商業行為與職業道德規範」及相關規定，具體保障員工權益，另設置申訴管道和懲戒辦法，且嚴格保護申訴者之相關資料。2024 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 MECL、MEVN 皆會在新人報到後進行人權相關之教育訓練，其他各地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。



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。

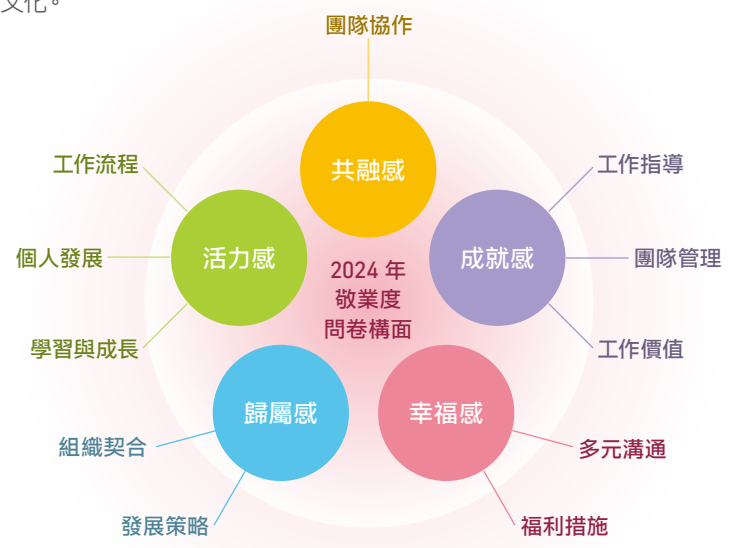
溝通管道	目標	2024 成果
All Hands Meeting	建立營運面、策略面、執行面的雙向溝通管道，以傳達營運目標現況與未來發展方向、重點政策說明及 QA 雙向溝通為主要方向。透過這三大方向的溝通，能夠凝聚團隊共識力，讓每一位美律人都能充分了解公司目標，並共同努力達成。	除了例行的營運現況與公司政策布達，每次於活動前及活動後皆會收集同仁提問與建議，進行相應之解答與調整，讓同仁充分瞭解公司重要營運指標及策略；2024 年共辦理 4 場，平均參與出席率達 84%，且滿意度達 4.6（五點量表）。
年度跨團隊協作調查	美律重視持續進步與創新，堅信誠正與可靠的協作能創造正向影響力。為彰顯此文化價值，公司年度遴選跨部門績優團隊進行表揚，以此正向典範鼓舞全體同仁，驅動更卓越的協作成果。	今年的參與投票率達 75%，較去年 42% 提升 33 個百分點，成長率高達 78.6%。 獲選團隊將於全員活動中接受公開表揚與鼓勵，我們也將收集到的正向回饋分享給這些優秀團隊。通過此評選活動，我們期望透過團隊合作精神，全面提升團隊績效，成為企業持續發展的關鍵推動力。
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和穩定。	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。
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。	2024 年總部總共接獲 17 件、MECL 總共接獲 28 件員工申訴與意見，範圍涵蓋政策、制度、薪資福利、食宿等等，每項申訴與意見經過調查皆已進行改善。



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
 - 年度亮點 DEI 專案
 - 7-1 人才吸引與留才
 - 7-2 薪酬福利制度
 - 7-3 人才發展
 - 7-4 安全職場
 - 7-5 健康照顧
 - 7-6 人權維護與員工溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄

2024 年員工敬業度調查

美律每兩年定期實施一次敬業度調查。2024 年特別擴大調查範圍至海外據點，透過涵蓋五感構面的全方位問卷，深入了解員工職場體驗。調查涵蓋率達 66%，總體回收率達 92%，充分反映員工的積極參與度及公司重視員工回饋的企業文化。



調查涵蓋率達 66%，總體回收率達 92%

年度成果

2024 年台灣總部各評估指標普遍優於 2022 年，平均分數由 3.8 分成長至 4.3 分，提升 12%，尤其福利措施面向呈現顯著進步，近 1 分的大幅提升；而團隊協作面向以 4.44 分的亮眼成績榮獲最高評分，充分彰顯組織整體正向發展的堅實基礎與成長動能。首次參加調查的海外據點各構面的表現相當亮眼，平均分數在 4.40 至 4.68 分之間，其中團隊協作與組織契合皆為高分構面，顯示員工對團隊合作與組織發展具有高度認同與信心。

廠區	台灣總部	海外據點
填答率	86%	98.6%
與 2022 年比較	+40 個百分點	首次參與
成長率	87%	-
整體平均分數	4.3 分 (五點量表)	4.5 分 (五點量表)

具體改善計畫

分析結果顯示，台灣及海外據點在「工作流程」構面的評分相對較低，已被明確識別為需優先改善的關鍵領域。針對此議題，美律已規劃兩大面向的具體優化方案：



這套雙軌改善計畫直接回應員工反饋，透過組織結構調整與技術賦能相結合的方式，精準解決工作流程挑戰，展現美律持續優化職場體驗、重視員工意見的堅定承諾。



前瞻地為人設想

8-1 微聽損倡議

8-2 志工活動與社區關懷

8-3 在地關懷



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

8-1 微聽損倡議

8-2 志工活動與社區關懷

8-3 在地關懷

ESG 數據與附錄

8-1 微聽損倡議

美律為台灣首間倡導微聽損的聲學廠商，2024 年世界衛生組織 (WHO) 以「賦予自己力量，實現人人享有耳朵和聽力健康」為標語，鼓勵提高人們對聽力健康重要性的認識。WHO 鼓勵民眾在需要時積極使用輔助聽力設備，並再次警示，預計到 2030 年，全球將有五億人面臨需要外力介入的聽力損失問題。

捐贈聽力保護耳機，提供烏俄戰爭孩童遠端教育系統

美律自 2021 年開始投入微聽損倡議，積極關注與溝通年輕人聽力保護的重要性。2024 年，接獲台灣好鄰居基金會的邀請，表示因烏俄戰爭，急需適合全族群兒童使用的聽力保護耳機。為此，美律捐贈了 162 台聽力保護耳機給好鄰居基金會，用於支持戰爭中的兒童、貧困家庭及有特殊需求群體的教育和心理重建，並促進社區的正向連結。

透過本次捐贈，美律將微聽損的關注理念擴展至海外，各地的支援行動詳見下表說明：



烏克蘭伊萬諾 - 弗蘭科夫斯克的「Revived by Unity」中心

支援烏克蘭流離失所兒童，收容來自被佔領地區及飽受戰火摧殘的兒童，這些兒童可透過耳機參與線上課程及心理諮商活動，恢復學習動力，找到心理支持。

受益孩童數 **70** 位

羅馬尼亞霍羅霍利諾村 母嬰之家兒童教育支持

母嬰之家內有 24 位孩子及其母親居住，其中大部分來自困境家庭。此次計畫為這些孩子的線上教育提供重要工具，幫助他們集中注意力，持續學習，為重塑未來奠定基石。

受益孩童數 **24** 位

烏克蘭莫斯瓊 莫斯瓊難民青少年

在伊爾平的莫斯瓊 (Moshchun) 地區，許多青少年因戰爭失去家園，移居至模組住宅。我們捐贈 20 組耳機作為心靈慰藉與學習支持的工具，幫助他們感受到關懷及與外界連結的重要性。

受益孩童數 **20** 位

羅馬尼亞監獄

在羅馬尼亞博托沙尼的當地監獄中，此次計畫透過多方捐贈，為囚犯與家庭成員架起了溝通的橋樑。羅馬尼亞當地非政府組織 Fight For Freedom 捐贈了 5 台筆記型電腦，用於促進線上溝通，同時捐贈的 5 組耳機，提供了清晰的溝通品質。這些設備幫助囚犯重拾與家人的情感聯繫，進一步提升心理健康。

受益孩童數 **5** 位

支援烏克蘭 Fight For Freedom

此次計畫捐贈給的烏克蘭辦公室共計 33 組耳機，這些耳機主要用於支援因戰爭而受創傷的孩童。耳機將協助孩子們參與遠程心理輔導課程，幫助他們舒緩心理壓力，重新建立安全感。同時，這些耳機也將支援線上教育計畫，為他們的學習與成長創造更好的條件，助力重建他們的生活希望。

受益孩童數 **33** 位

烏克蘭烏克蘭生命之糧 (Bread of Life)

這些耳機主要用於遠程心理諮詢，幫助受創兒童獲得必要的心理支持；同時也支援在線教育，幫助受創兒童掌握新技能，開拓未來發展潛能

受益孩童數 **10** 位



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

8-1 微聽損倡議

8-2 志工活動與社區關懷

8-3 在地關懷

ESG 數據與附錄

「聽力保衛戰」- 志工入校帶領微聽損教育

美律注意到目前台灣的聽力保健教育多著重於心態及衛教層面，較缺乏科學教育內容。有鑑於此，2023 年美律贊助閱讀文化基金會，於台中市西屯國小設立全台第一所微聽損愛的書庫，平均每年受惠人數約 5,000 人次。2024 年，美律更進一步成立微聽損志工社團，前往西屯國小展開「聽力保衛戰」微聽損聽力教育活動。

本次活動全程 50 分鐘，透過生動的科學實驗，讓學生了解聲音如何傳導、看到聲音是一種能量，志工透過互動遊戲方式，與孩子們共同探討如何有效保護耳朵。活動結束後，每位參與學生都獲贈一個兒童有線聽力保護耳機，鼓勵他們將微聽損的防護觀念帶回家中，將微聽損的觀念開枝散葉。本次活動共有 8 個班級參與，總計 240 名學生參加，每班由 2-3 位美律員工擔任志工進行教學引導。

偏鄉微聽損活動 - 耳機 DIY 體驗營

美律自 2021 年啟動微聽損計畫，透過前進國小校園服務，讓孩子們從有趣的聲學活動中理解聲音的能量，並認識到「聽力損傷並非 0 與 1 的兩個極端，而是經由長時間累積的損傷，造成不可逆的遺憾」。並辦理教師分享會，協助長期在教育現場的老師們了解聽力保護的重要性，使師生都能從更生動的角度開始重視耳力健康。

2022 年，美律開展「耳機體驗營」，邀請學童認識耳機構造、親手製作耳機，並參觀體驗美律打造的「世界上最安靜的地方 - 千萬無響室」。2023 年起，美律與鹿樂平台合作，聚焦偏鄉聽力問題。2024 年，美律贊助東勢東新國小，邀請學生至美律進行半日「小小電聲工程師 - 耳機 DIY 體驗營」活動，共有 40 名學生參與、21 名志工協助。此外，美律更捐贈 29 台耳罩式聽力樣品耳機給學校，用於更新校園電腦教室設備，此活動受益對象約達全校 200 人次。

【活動參與者意見反饋】

老師及校方：通常年紀越小的孩子，越不知道如何控制自己的音量，以至於自己長期暴露在教學場域中，反而變成微聽損的高度風險者，許多資深老師都有耳鳴等聽力問題，透過這個活動，讓師生都從「聲音是一種能量」的科學角度中，共同維護教室的「安全分貝」，非常謝謝美律！

學生：最喜歡「肯特管」的活動，看到小保麗龍球在管子裡面跳動，才知道原來聲音就是這樣在我們的耳朵裡面跳動，覺得很有趣。上課後才知道原來家裡的長輩電視聲音都放得很大聲，就是已經耳朵有問題了。

志工：很久沒有進入國小校園，在平常的研究工作外，還能夠有這樣的機會對社會做出貢獻，感到非常有意義。

8 班級參與，總計 240 人次



「動聽悅讀」聽損幼兒繪本共讀方案

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，協助聽損兒童早期閱讀提升讀寫能力；2024 年辦理 10 次活動，影響人次 240 人次。

辦理 10 次活動，影響 240 人次



美律聽損兒繪畫比賽

美律實業與 2024 年年節，與旗下富聆助聽器與小蝸牛聽協會，共同舉辦聽損兒繪畫比賽，讓聽損兒劃出生命的美好。



共有 40 名學生參與、21 名志工協助，

捐贈 29 台耳機，受益對象約達全校 200 人次



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

8-1 微聽損倡議

8-2 志工活動與社區關懷

8-3 在地關懷

ESG 數據與附錄

8-2 志工活動與社區關懷

美律致力推動全球員工落實 SDGs 17 項永續目標，發揮正向影響力。2024 年集團志工時數共計 1,272 小時，台灣志工時數共 890 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，透過多元的志工活動滿足不同社會需求。

前進玩具銀行，讓二手玩具重獲新生

玩具銀行是由台中市政府社會局成立的機構，透過志工參與，將二手玩具修復再利用後，送往社區據點舉辦親子活動或提供給社福團體、社區組織和學校等相關單位申請運用。募集來的玩具經過老師與志工們細心篩選、修復、整理、清潔及分類。有志工分享，參加這個活動不僅讓自己彷彿回到童年時光，更透過清潔及整理，讓原本要丟棄的玩具重新散發光芒，為需要的孩子們帶來溫暖，令人備感溫馨。2024 年，美律號召志工前往該單位參與玩具修復課程、玩具清潔及玩具整理活動，共計 34 人次參與，投入 136 小時，整理了 130 公斤的玩具。

投入 **136** 小時，整理 **130** 公斤玩具



聾人 VS. 聽人 小知識

『聾人』一詞代表的是文化角度的認同，而非社會大眾從醫學角度去理解使用的『聽障』。也因此使用了大寫「D」的 Deaf 來表示這群具有聾文化身分的人。

仰賴視覺生活的『聾人』族群成員，主要通過手語進行交流；而聽人則是相對於聾人，用來代表聽力正常的族群。

至蒙恩聽障烘焙坊，協助聽障團體於中秋節前的包裝

蒙恩聽障烘焙坊是一個以聾人為主要烘焙師的烘焙坊，堅持所有烘焙過程均由聾人完成，不假手聽人。正因如此，在節日前夕往往面臨人力不足的挑戰。美律已連續三年與蒙恩聽障烘焙坊合作，在中秋節前夕協助包裝工作。2024 年，美律更進一步號召志工在活動中學習手語，邀請蒙恩基金會執行長親自教學，有效啟發同仁對聽覺平權的認識與重視。此次活動共計投入志工時數 456 小時，成功協助包裝禮盒數量超過一萬個。

志工時數 **456** 小時，數量超過 **10,000** 個禮盒



筏子溪小檔案

台中市位於高鐵軌道與 74 號快速道路間，屬於大肚溪（烏溪）水系，主流長度 21.25 公里。昔日經常有人在此垂釣，以竹筏為水上往來之交通工具，而竹筏的台語稱為「排仔」，排意即筏，故以「筏子」為名。屬於都市內生態型河川，具備多樣性的溪流環境，是豐富水生、動植物主要棲息區域。曾經出現台灣間爬岩鰍、巴氏銀鮭、台灣石魚賓、粗首鱖、明潭吻鰕虎及短吻紅斑吻鰕虎等 6 種台灣特有種。

生態教育 - 筏子溪淨溪活動

美律總部位於台中市工業區，鄰近筏子溪。此地以豐富的生態多樣性而聞名，不僅擁有美麗的自然景觀，更是多種台灣特有動植物的重要棲息地。然而，近年來隨著人類活動的增加，環境受到了一定影響，尤其是保育類動物如石虎的出沒引起了社會關注，更加凸顯了保護周遭環境的迫切性。為響應環境保護，美律號召 26 名志工於筏子溪進行流域清理活動，同時向參與員工詳細介紹筏子溪的生態環境，讓志工深入了解這裡的生物多樣性及其保育重要性。此次活動共計投入志工時數 130 小時，成功清運垃圾 16.4 公斤，為維護當地生態環境貢獻一份心力。

投入 **130** 小時，清運 **16.4** 公斤垃圾



8-3 在地關懷

美律深耕台灣，長期致力於教育與永續發展，實踐企業社會責任的承諾。從 2004 年贊助「台灣幸福進行曲」節目，到支持「台灣閱讀文化基金會」推廣閱讀文化；從投入電聲教育培育產業人才，2023 年起發起「幸福好事集」與價值鏈夥伴共創 ESG 價值。

美律不僅關注環境永續，更重視社會共融，並在 0403 花東大地震後即時捐款援助弱勢家庭。這些行動彰顯美律對台灣教育與永續未來的堅定承諾。

捐贈世界展望會 200 萬元， 幫助花蓮強震弱勢家庭

為迅速回應 2024 年花蓮強震所造成的嚴重災情，美律實業第一時間宣布捐款新台幣 200 萬元，專項用於協助受災的弱勢家庭重建家園與生活。

「幸福好事集」- 連結價值鏈共創 ESG 永續價值

美律贊助台灣幸福進行曲已近 20 年，節目中採訪了眾多優質台灣店家。2023 年，美律首度展開「幸福好事集」活動，鼓勵員工就近支持在地產品，獲得熱烈回響。2024 年，美律不僅舉辦實體市集，更進一步挑選符合「環境永續」或「多元共融」精神的店家（合作店家見下表），透過網路購物與實體市集活動積極推廣其產品，同時將部分銷售額轉化為植樹基金，共同創造 ESG 價值。

本次活動共有八家價值鏈合作夥伴熱情參與，總銷售金額達 345,387 元。此外，美律還鼓勵價值鏈夥伴共同履行永續責任，消費滿額即可參與新店山區種植台灣原生馬告樹計畫，總計八家供應商響應活動，將於 2025 年共同種植 100 棵馬告樹木，並承諾養護三年，以實際行動落實永續發展理念。

環境友善店家

元泰竹藝社、三先生工作室、
樸活小舖、陳裕源、梨理人、
錦源興 台青蕉、台灣璞育文化
發展協會、崙禾社企、小
雨果巧克力、璞草園

多元共融店家

喜願麵包、張秀菊基金會、
愛之光公益協會、微笑天使
烘培坊、十方啟能中心、維
京老爹吃貨園地、親愛愛樂、
勵志中學 Merry Young 快
樂襪、蒙恩聽障烘培坊



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。

台灣幸福進行曲
節目資訊



台中 FM97.7、台北 FM91.3
每日 09:50 及 14:50 播出

古典音樂台



線上收聽



Podcast



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

8-1 微聽倡議

8-2 志工活動與社區關懷

8-3 在地關懷

ESG 數據與附錄

長期推廣台灣閱讀文化

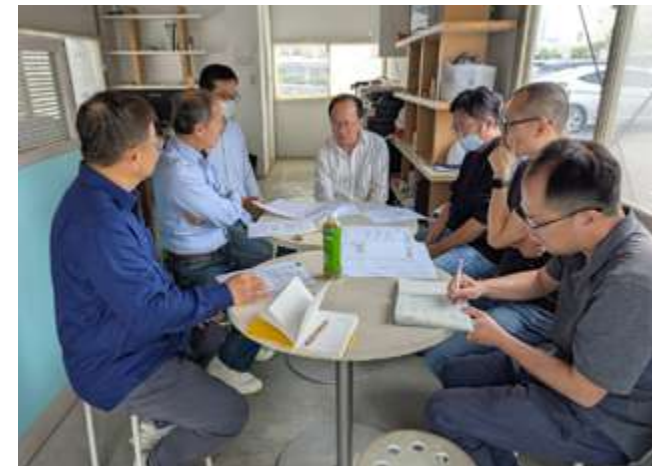
贊助閱讀文化基金興建共讀館

2024 年，美律贊助 2,000 萬元於「台灣閱讀文化基金會」興建「愛的書庫共讀館」，用於完善共讀館軟硬體設施，以及購置數位與實體書籍，支持師生共讀活動。2024 年共讀館主體結構已完成，整體工程預計於 2025 年底竣工，相關照片如下。

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。

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 2024 年總計舉辦 47 場閱讀推廣活動，影響 2,838 人次。

2024 年總計舉辦 **47** 場閱讀推廣活動，影響 **2,838** 人次



「發現天賦，成為孩子的伯樂」 講座

傳遞「多元智慧、適性教學」理念，提供教師與家長發掘天賦、多元教學與教養參考方案，讓每個孩子可以循著天賦發揮所長；

2024 年
共辦理 **10** 場，影響 **849** 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

2024 年
共辦理 **50** 場，影響 **8,885** 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** 校園
參與 **4,476** 人次

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料

9-2 管理系統驗

9-3 GRI 內容索引

9-4 SASB 永續會計準則委員會對照表

9-5 產業別揭露指標

9-6 TCFD 建議揭露事項

9-7 溫室氣體盤查及確信情形

9-8 利害關係人資本主義通用指標

9-9 聯合國永續發展目標 SDGs

9-10 各項揭露範疇補充說明

9-11 外部保證

119



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想

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

歷年女性員工統計資訊

	2021	2022	2023	2024
女性員工比例	58.55%	55.93%	56.82%	58.23%
女性治理階級主管比例	30.00%	30.00%	30.00%	25.00%
女性中階主管比例	23.30%	26.47%	31.06%	27.61%
女性基層主管比例	35.51%	39.20%	36.00%	37.50%
女性業務主管比例	未統計	未統計	60.87%	64.52%
STEM 職位的女性比例	24.77%	24.36%	23.05%	26.07%

歷年聘用員工總人數

		2021	2022	2023	2024
性別	員工總數	6,068	5,239	5,963	7,893
	人數				
	女性	3,553	2,930	3,388	4,596
	男性	2,515	2,309	2,575	3,297
	比例				
年齡別	女性	58.55%	55.93%	56.82%	58.23%
	男性	41.45%	44.07%	43.18%	41.77%
	人數				
	30 歲以下	2,835	2,018	2,326	3,223
	31-50 歲	3,119	3,082	3,464	4,457
年 齡 別	50 歲以上	114	139	173	213
	比例				
	30 歲以下	46.72%	38.52%	39.01%	40.83%
	31-50 歲	51.40%	58.83%	58.09%	56.47%
	50 歲以上	1.88%	2.65%	2.90%	2.70%

*2023 年起增加統計 FUXM & ASCX、MENA、SENM、MEMP

歷年各據點自願離職率

	2023	2024
總自願離職率	49.20%	65.18%
MEHO	14.03%	15.63%
MECL	68.74%	50.55%
METC	15.78%	20.38%
MEVN	69.88%	113.62%
MECA	0.00%	0.00%
MESG	16.00%	8.33%
MEST	9.09%	0.00%
MSCS	2.27%	3.57%
FUXM & ASCX	37.98%	45.26%
MENA	13.04%	4.00%
SENM	7.14%	9.09%
MEMP	33.33%	16.67%

*2023 年起統計自願離職率



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄
 - 9-1 人才價值相關數據資料
 - 9-2 管理系統驗證
 - 9-3 GRI 內容索引
 - 9-4 SASB 永續會計準則委員會對照表
 - 9-5 產業別揭露指標
 - 9-6 TCFD 建議揭露事項
 - 9-7 溫室氣體盤查及確信情形
 - 9-8 利害關係人資本主義通用指標
 - 9-9 聯合國永續發展目標SDGs
 - 9-10 各項揭露範疇補充說明
 - 9-11 外部保證

歷年職級、性別、年齡員工之百分比

		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
高階管理層 (治理階級 CXO)	女性	3	30.00%	3	30.00%	3	30.00%	2	25.00%
	男性	7	70.00%	7	70.00%	7	70.00%	6	75.00%
	30 歲以下	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
	31-50 歲	4	40.00%	3	30.00%	2	20.00%	1	12.50%
	50 歲以上	6	60.00%	7	70.00%	8	80.00%	7	87.50%
非高階管理層	女性	100	31.55%	105	34.88%	122	34.17%	112	33.53%
	男性	217	68.45%	196	65.12%	235	65.83%	222	66.47%
	30 歲以下	7	2.21%	4	1.33%	5	1.40%	12	3.59%
	31-50 歲	269	84.86%	246	81.73%	290	81.23%	246	73.65%
	50 歲以上	41	12.93%	51	16.94%	62	17.37%	76	22.75%
技術員工 (工程人員)	女性	192	24.77%	189	24.36%	287	29.20%	268	26.07%
	男性	583	75.23%	587	75.64%	696	70.80%	760	73.93%
	30 歲以下	236	30.45%	196	25.26%	284	28.89%	257	25.00%
	31-50 歲	522	67.35%	557	71.78%	663	67.45%	721	70.14%
	50 歲以上	17	2.19%	23	2.96%	36	3.66%	50	4.86%
所有其他員工 (行政人員+直接人員)	女性	3,258	65.61%	2,633	63.42%	2,976	64.51%	4,214	64.60%
	男性	1,708	34.39%	1,519	36.58%	1,637	35.49%	2,309	35.40%
	30 歲以下	2,592	52.19%	1,818	43.79%	2,037	44.16%	2,954	45.29%
	31-50 歲	2,324	46.80%	2,276	54.82%	2,509	54.39%	3,489	53.49%
	50 歲以上	50	1.01%	58	1.40%	67	1.45%	80	1.23%



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄
 - 9-1 人才價值相關數據資料
 - 9-2 管理系統驗證
 - 9-3 GRI 內容索引
 - 9-4 SASB 永續會計準則委員會對照表
 - 9-5 產業別揭露指標
 - 9-6 TCFD 建議揭露事項
 - 9-7 溫室氣體盤查及確信情形
 - 9-8 利害關係人資本主義通用指標
 - 9-9 聯合國永續發展目標SDGs
 - 9-10 各項揭露範疇補充說明
 - 9-11 外部保證

9-2 管理系統驗證

	台灣總部	MECL	MEVN	METC	MSCS	ASCX
品質管理						
ISO 9001:2015 品質管理系統	2027-07-12	2026-11-12	2026-10-29	2028-03-24	2026-10-12	2027-07-04
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	2027-09-28	2026-11-29	2026-10-29	2028-02-13		2027-07-04
環境						
ISO 14001:2015 環境管理系統		2027-11-17	2026-10-29	2027-12-24		2027-07-04
IECQ-QC080000:2017 有害物質流程管理系統		2026-01-21	2026-10-29			
GHG Protocol 溫室氣體盤查	2024 年度	2024 年度	2024 年度	2024 年度	2024 年度	2024 年度
ISO 50001:2018 能源管理系統	2025-11-06	2026-12-01	2027-08-27			
SONY GP/ASUS GP	2027-02-28					
智慧財產權						
TIPS 台灣智慧財產權管理規範	2026-12-31					
GB/T 29490-2013 企業知識產權管理規範		2027-01-22				
資訊安全						
ISO 27001:2022 資訊安全管理體系	2027-12-06					
ISO 27001:2013 資訊安全管理體系		2025-11-23	2025-11-16			

註：日期為認證到期日

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 2024/1/1 至 2024/12/31 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	補充說明
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	31	
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	134	
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	2023 年範疇三排放量調整為申請 SBTi 時全集團重新盤查之數據
2-5	外部保證／確信	報告書簡介	4	
		9-11 外部保證聲明書	135	
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	31	
		2-3 價值創造流程	35	
		5-1 永續供應鏈	59	
2-7	員工	7-1 人才吸引與留才	89	
		9-1 人才價值相關數據資料	118	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
2-8	非員工的工作者	7-4 安全職場	101	
2-8	非員工的工作者	9-1 人才價值相關數據資料	118	
治理 Governance				
2-9	治理結構與組成	1-1 永續政策與運作	15	
		3-1 治理組織	40	
		公司網站		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1 治理組織	43	
		公司網站		
2-11	最高治理單位的主席	3-1 治理組織	42	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	41	
2-13	衝擊管理的負責人	1-1 永續政策與運作	16	
		1-4 重大主題管理方針	26	
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	
		董事會議事規範		
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1 治理組織	41	
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1 治理組織	42	
		公司網站		
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1 治理組織	43	
		公司網站		
2-19	薪酬政策	3-1 治理組織	43	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	43	設有薪酬委員會
		公司網站		



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料

9-2 管理系統驗證

9-3 GRI 內容索引

9-4 SASB 永續會計準則委員會
對照表

9-5 產業別揭露指標

9-6 TCFD 建議揭露事項

9-7 溫室氣體盤查及確信情形

9-8 利害關係人資本主義通用指
標

9-9 聯合國永續發展目標
SDGs

9-10 各項揭露範疇補充說明

9-11 外部保證

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
2-21	年度總薪酬比率	3-1 治理組織	43	
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	13	
2-23	政策承諾	1-4 重大主題管理方針	26	
		3-1 治理組織	41	
		7-6 人權維護與員工溝通	107	
2-24	納入政策承諾	1-4 重大主題管理方針	26	
		3-1 治理組織	43	
2-25	補救負面衝擊的程序	1-4 重大主題管理方針	26	
		3-2 誠信經營與法規遵循	44	
		7-6 人權維護與員工溝通	108	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-2 利害關係人溝通	17	
		1-4 重大主題管理方針	26	
2-27	法規遵循	3-2 誠信經營與法規遵循	45	
2-28	公協會的會員資格	2-1 關於美律	32	
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	17	
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	補充說明
3-1	決定重大主題的流程	1-3 重大主題分析與鑑別	19	
3-2	重大主題列表	1-3 重大主題分析與鑑別	21	
重大主題 1：產品責任				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	7	
		1-4 重大主題管理方針	26	
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 產品責任與綠色產品	64	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5-2 產品責任與綠色產品	64	
重大主題 2：產品安全與行銷				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	7	
		1-4 重大主題管理方針	26	
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 產品責任與綠色產品	65	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5-2 產品責任與綠色產品	65	
重大主題 3：品質管理				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	7	
		1-4 重大主題管理方針	26	
自訂主題				
QM-1	品質管理	5-3 品質管理與客戶服務	68	
QM-2	顧客服務	5-3 品質管理與客戶服務	66	
重大主題 4：永續供應鏈				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	7	
		1-4 重大主題管理方針	26	

永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料

9-2 管理系統驗證

9-3 GRI 內容索引

9-4 SASB 永續會計準則委員會
對照表

9-5 產業別揭露指標

9-6 TCFD 建議揭露事項

9-7 溫室氣體盤查及確信情形

9-8 利害關係人資本主義通用指
標

9-9 聯合國永續發展目標
SDGs

9-10 各項揭露範疇補充說明

9-11 外部保證

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
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	62	
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	60	
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	60	
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	60	
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	60	
重大主題 5：創新管理				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	
		1-4 重大主題管理方針	27	
自訂主題				
IM-1	回收材料使用／循環設計	4-1 永續設計與創新管理	51	
重大主題 6：經濟影響力				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	
		1-4 重大主題管理方針	27	
GRI 201 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-4 財務績效	37	
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	76	
201-4	取自政府之財務援助	2-4 財務績效	37	未來將按國家別完整揭露相關資訊
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	62	
重大主題 7：氣候策略與能源管理				

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
3-3	重大主題管理	永續推動目標	8	
		1-4 重大主題管理方針	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	80	
302-3	能源密集度	6-3 氣候行動與能源管理	80	
302-4	減少能源消耗	6-3 氣候行動與能源管理	80	
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	78	
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	78	
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	79	
305-4	溫室氣體排放密集度	6-3 氣候行動與能源管理	78	
305-5	溫室氣體排放減量	6-3 氣候行動與能源管理	78	
重大主題 8：資訊安全				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	5	
		1-4 重大主題管理方針	28	
自訂主題				
IS-1	資訊安全管理重點	3-4 資安管理	48	
IS-2	資訊安全教育訓練	3-4 資安管理	49	
重大主題 9：稅務管理				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	6	
		1-4 重大主題管理方針	28	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	2-5 稅務管理	38	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2-5 稅務管理	38	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
重大主題 10：人才吸引與留才				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	9	
		1-4 重大主題管理方針	29	
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	91	
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	91	
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：100% 亞太廠區與辦公室：64.44%	-	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	90	
		9-1 人才價值相關數據資料	119	
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	93	
401-3	育嬰假	7-2 薪酬福利制度	93	
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016				
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	91	
重大主題 11：人力資本發展				
3-3	重大主題管理	永續推動目標	9	
		1-4 重大主題管理方針	29	
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	98	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7-3 人才發展	98	
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	92	

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	補充說明
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	45	
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	45	
持續關注主題 2：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	6-4 水資源與廢棄物管理	82	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6-4 水資源與廢棄物管理	82	
303-3	取水量	6-4 水資源與廢棄物管理	82	
303-4	排水量	6-4 水資源與廢棄物管理	82	
303-5	耗水量	6-4 水資源與廢棄物管理	82	
持續關注主題 3：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	83	
306-4	廢棄物的處置移轉	6-4 水資源與廢棄物管理	83	
持續關注主題 4：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	3-1 治理組織	42	
		7-1 人才吸引與留才	89	
		9-1 人才價值相關數據資料	121	
88GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	年度亮點 DEI 專案	88	
		7-6 人權維護與員工溝通	108	
持續關注主題 5：職業安全衛生				



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
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	101	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7-4 安全職場	102	
403-3	職業健康服務	7-5 健康照顧	104	
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	102	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7-4 安全職場	102	
403-6	工作者健康促進	7-5 健康照顧	104	
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	7-4 安全職場	102	
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	101	
403-9	職業傷害	7-4 安全職場	103	
持續關注主題 6：生物多樣性				
GRI 101：生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	6-5 生物多樣性	86	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	6-5 生物多樣性	85	



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
行業名稱	HW 硬體

表 1 永續揭露主題及指標

主題	指標	代碼	對應章節／揭露情形	頁碼
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	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。	-
員工多元及包容性	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	TC-HW-330a.1	9-1 人才價值相關數據資料	118
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	TC-HW-410a.1	5-2 產品責任與綠色產品 2024 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 IEC 62474 管制之產品銷售金額百分比為 0%。	64
	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	TC-HW-410a.2	美律所製造之產品非 EPEAT 規範之產品。	-
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	TC-HW-410a.3	美律所製造之產品非能源效率認證規範之產品。	-
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	TC-HW-410a.4	5-2 產品責任與綠色產品 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。	64

主題	指標	代碼	對應章節／揭露情形	頁碼
供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	TC-HW-430a.1	5-1 永續供應鏈	61
	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	TC-HW-430a.2	5-1 永續供應鏈 所有供應商皆通過稽核評等，無不符合或需矯正之供應商。	61
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	TC-HW-440a.1	5-2 產品責任與綠色產品 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。	64

表 2 活動指標

指標	代碼	對應章節／揭露情形	頁碼
生產單位數量，按產品類別劃分	TC-HW-000.A	耳機：21,067 音響及揚聲器：211,929 其他：54,285 單位：仟只	-
製造場所之面積	TC-HW-000.B	製造工廠包含 MECL、METC、MEVN、MSCS、ASCX、SENM，合計之廠房面積為 122,664.49 m2	-
自有場所產量之百分比	TC-HW-000.C	100% (含重大關聯企業)	-

9-5 產業別揭露指標

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	頁碼
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	80
二	總取水量及總耗水量	量化	6-4 水資源與廢棄物管理	82
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	83
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	7-4 安全職場	103
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	5-2 產品責任與綠色產品 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。	64
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	5-2 產品責任與綠色產品 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。	64
七	因與反競爭行為為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024 年無違反	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2-1 關於美律	32

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	73
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	73
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	76
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	76
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	74
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	74
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	74
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。	6-2 氣候變遷相關財務揭露	74
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	75
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	76
	6-3 氣候行動與能源管理	78
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	75



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想
- ESG 數據與附錄
 - 9-1 人才價值相關數據資料
 - 9-2 管理系統驗證
 - 9-3 GRI 內容索引
 - 9-4 SASB 永續會計準則委員會對照表
 - 9-5 產業別揭露指標
 - 9-6 TCFD 建議揭露事項
 - 9-7 溫室氣體盤查及確信情形
 - 9-8 利害關係人資本主義通用指標
 - 9-9 聯合國永續發展目標SDGs
 - 9-10 各項揭露範疇補充說明
 - 9-11 外部保證

9-7 溫室氣體盤查及確信情形

美律屬自願性揭露，本次報告書之溫室氣體排放資訊係依據 GHG Protocol 進行盤查，盤查報告邊界包含範疇一、範疇二及範疇三，盤查之組織邊界與確信範圍請詳表「組織邊界說明」。

溫室氣體排放量（範疇一及範疇二；類別 1 及類別 2）

範疇一（類別 1）			範疇二（類別 2）	
密集度	總排放量（公噸 CO2e）	排放範圍	總排放量（公噸 CO2e）	密集度
0.0177	120.0722	台灣總部	639.9724	0.4032
	277.2001	MECL	9,204.4785	
	162.4662	METC	1,731.9585	
	158.3009	MEVN	5,424.4645	
	0.7940	MECA	21.2908	
	0.0002	MESG	44.3896	
	0.0002	MEST	9.9642	
	11.1839	MSCS	246.48	
	20.0030	FUXM & ASCX	336.8846	
	21.23725	MSNA	4.4409	
	1.5295	SENM	0	
	1.669	MEMP	18.9334	

範疇一、範疇二：確信機構：SGS

說明：盤查標準依溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol），確信標準依 ISO 14064-3，確信意見為合理保證等級

範疇三（類別 3~6）		
排放範圍		總排放量（公噸 CO2e）
範疇 3-1 購買的產品和服務	類別 4	117,388.5957
範疇 3-2 資本產品	類別 4	9,722.7912
範疇 3-3 非範疇一或二的燃料和能源相關活動	類別 4	3,653.6426
範疇 3-4 上游的運輸和配送	類別 3	39,954.9963
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	類別 4	243.5618
範疇 3-6 商務旅行	類別 3	368.3834
範疇 3-7 員工通勤	類別 3	2,686.8552
範疇 3-8 上游租賃資產	類別 4	0
範疇 3-9 下游運輸和配送	類別 3	3.1063
範疇 3-10 售出產品的加工	類別 5	395.0093
範疇 3-11 售出產品的使用	類別 5	15,148.5695
範疇 3-12 售出產品的最終處理	類別 5	12,920.6032
範疇 3-13 下游租賃資產	類別 5	155.7425
範疇 3-14 加盟	類別 5	0
範疇 3-15 投資	類別 5	1,378.7408

範疇三 確信機構：SGS

說明：盤查標準依溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol），確信標準依 ISO 14064-3

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）



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想

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

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	報告書對應章節
治理	企業宗旨 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 重大主題分析與鑑別
	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。 (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 2. 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
	保障道德與通報機制 對下列事項的內部與外部機制描述： 1. 徵求有關倫理與合法行為及組織誠信的建議；2. 有違倫理或不法行為及組織誠信的舉報。	2023 年與 2024 年無違反誠信之舉報事件發生 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

主題	核心指標與揭露項目	報告書對應章節
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、含氟氣體等），以二氧化碳當量公噸 (tCO2e) 為單位報導範疇一及範疇二的溫室氣體排放量。如適用，估計與報導重大的價值鏈上游與下游（範疇三）排放量。	6-3 氣候行動與能源管理
	氣候變遷 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 土地利用與生態敏感 揭露擁有、租賃、管理位於環境保護區內及 / 或於保護區外具高度生物多樣性價值地區 (KBA) 之營運據點數及面積（單位：公頃）	不適用，本公司所有營運據點皆非屬相關生態敏感地區
	淡水可取用性 水資源利用與水資源壓力區 報導重要營運據點自水資源壓力區 (WRI Aqueduct water risk atlas tool 中定義為 high 或 extremely high 之區域) 的取水量、耗水量（單位：百萬公升），以及其取水量占總取水量的百分比、耗水量占總耗水量的百分比。如適用，估計與報導重大的價值鏈上游與下游水資源壓力區的取水量與耗水量相關資訊。	6-4 水資源與廢棄物管理
人民	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
	尊嚴與平等 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。

2024 美律實業 永續 報告



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料

9-2 管理系統驗證

9-3 GRI 內容索引

9-4 SASB 永續會計準則委員會
對照表

9-5 產業別揭露指標

9-6 TCFD 建議揭露事項

9-7 溫室氣體盤查及確信情形

9-8 利害關係人資本主義通用指
標

9-9 聯合國永續發展目標
SDGs

9-10 各項揭露範疇補充說明

9-11 外部保證

主題	核心指標與揭露項目	報告書對應章節
人 民	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。	2024 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 1. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）；可記錄之職業傷害的數量與比率；職業傷害的主要類型；工作時數 2. 解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療和健康服務，以及組織提供服務的範圍。	7-4 安全職場 7-5 健康照護
	未來就業技能 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
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
	未來就業與繁榮 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。	2-4 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。	2024 年股東會年報

主題	核心指標與揭露項目	報告書對應章節
繁 榮	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	2-4 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。	2-4 財務績效 2-5 稅務管理



- 永續重大議題管理
- 影音感知產品專家
- 充分授權與當責
- 追求進步與創新
- 誠正可靠的關係
- 創造環境正影響
- 互信且開放溝通
- 前瞻地為人設想

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

9-9 聯合國永續發展目標 SDGs

SDGs 目標	SDGs 子項目	對應章節	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 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 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 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 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 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。 13.3 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 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 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
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	9.2 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。 9.5 改善科學研究，提高五所有國家的工商業的科技能力，尤其是開發中國家，包括在西元 2030 年以前，鼓勵創新，並提高研發人員數，每百萬人增加 x%，並提高公民營的研發支出。	4 追求進步與創新 5 誠正可靠的關係			



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料

9-2 管理系統驗證

9-3 GRI 內容索引

9-4 SASB 永續會計準則委員會
對照表

9-5 產業別揭露指標

9-6 TCFD 建議揭露事項

9-7 溫室氣體盤查及確信情形

9-8 利害關係人資本主義通用指
標

9-9 聯合國永續發展目標
SDGs

9-10 各項揭露範疇補充說明

9-11 外部保證

9-10 各項揭露範疇補充說明

本公司及各子公司	簡稱	業務類型	合併財務報表	治理數據	社會數據	環境數據
台灣總部 (含新竹、台北辦公室)	MEHO	-	●	●	●	●
美律電子 (深圳) 有限公司	MECL	主要業務與本公司相同。	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.	METC	主要業務與本公司相同。	●	●	●	●
Merry & Luxshare(Vietnam) Co., Ltd.	MEVN	生產民用電子製造揚聲器系統、製造麥克風。	●	●	●	●
蘇州美聲電子有限公司	MSCS	揚聲器及功放生產及銷售。	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (Singapore) PTE. LTD.	MESG	主要係買賣與本公司相同之產品。	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (HK) CO.,LTD.	MEST	主要係買賣與本公司相同之產品。	●	●	●	●
MERRY ELECTRONICS (U.S.A.) CO.,LTD.	MECA	技術及行銷後服務。	●	●	●	●
Merry Electronics North America Inc.	MENA	揚聲器及功放之接單研發及外觀設計。	●	●	●	●
SEAS Fabrikker AS	SENM	單體喇叭之生產及銷售。	●	●	●	●
Merry Electronics Sdn Bhd	MEMP	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	FUXM	從事醫療器材之生產。	●	●	●	●
歐仕達聽力科技 (廈門) 有限公司	ASCX	從事助聽器、聽力設備及聲學相關設備之研發、生產及銷售。	●	●	●	●
美鴻電子股份有限公司	MUTT	電器及視聽電子產品製造暨應用服務。	●			
富立康泰醫療科技 (蘇州) 有限公司	FUSZ	從事醫療器材之銷售。	●			
廈門艾聲聽力科技連鎖有限公司	ETCX	從事助聽器、聽力設備及聲學相關設備之研發、生產及銷售。	●			
FULICARE CO., LTD	FUSA	從事醫療器材之販售。	●			
DANNY DYNAMICS LIMITED	DDBV	從事一般投資業務。	●			
MERRY HEALTHCARE CO., LTD.	MHKY	從事一般投資業務。	●			
Indigo Enterprises Inc.	INSA	從事一般投資業務。	●			
美律資本股份有限公司	MCTT	從事一般投資業務。	●			
MERRYTECH (HK) CO. LIMITED	MTHK	從事一般投資業務。	●			

9-11 外部保證



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MERRY ELECTRONICS CO., LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2024

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 2024. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 Moderate level during 2025/03/20 to 2025/05/05. The boundary of this report includes MERRY Taiwan and oversea operational and production or service sites. 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 sustainability information in the MERRY's Sustainability Report of 2024 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 text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a type 2 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

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

Reporting Criteria Options

1

AA1000 Accountability Principles (2018)

2

GRI (In Accordance with)

3

SASB HARDWARE Sustainability Accounting Standard (2023-12)

- 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 Sustainability report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for MERRY and 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 disclosure content related to GRI 303: Water and Effluents (2018) and GRI 306 Waste (2020) have been assured in accordance with Type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level.

The details are as follows:

Year	GRI Disclosure
FY 2024	GRI 303: Water and Effluents
	Disclosure 303-1 Interactions with water as a shared resource
	Disclosure 303-2 Management of water discharge-related impacts
	Disclosure 303-3 Water withdrawal
	Disclosure 303-4 Water discharge
	Disclosure 303-5 Water consumption
	GRI 306 Waste
	Disclosure 306-1 Waste generation and significant waste-related impacts
	Disclosure 306-2 Management of significant waste-related impacts
	Disclosure 306-3 Waste generated
	Disclosure 306-4 Waste diverted from disposal
	Disclosure 306-5 Waste directed to disposal

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop 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

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) related disclosures have not been checked back to their original source as part of this assurance process.



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料

9-2 管理系統驗證

9-3 GRI 內容索引

9-4 SASB 永續會計準則委員會
對照表

9-5 產業別揭露指標

9-6 TCFD 建議揭露事項

9-7 溫室氣體盤查及確信情形

9-8 利害關係人資本主義通用指
標

9-9 聯合國永續發展目標
SDGs

9-10 各項揭露範疇補充說明

9-11 外部保證

9-11 外部保證

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 28000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

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

INCLUSIVITY

MERRY has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and engagement by integrating stakeholder engagement processes into its governance, strategy, and key decision-making procedures. Through diverse engagement methods, MERRY is able to gather and understand stakeholders' concerns regarding its sustainability performance, particularly in other regions.

MATERIALITY

MERRY has implemented a multidimensional methodological approach to assess its economic, environmental, and human rights impacts in alignment with international standards. This approach supports an impact-driven materiality assessment process, enabling the identification of key issues and the formulation of long-term sustainability 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 for identifying impacts that fairly encompass a range of environmental, social and governance topics from a 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 are integrated into the target-setting process with qualitative and quantitative measurement and evaluation, leading to more effective decision-making and results-based management. Merry demonstrates a clear understanding of the sustainability context in which these impacts occur, supporting transparent and accountable disclosure to stakeholders.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, we reviewed minutes of meetings, management documents, ISO certifications, ESG information collection process, and other relevant materials. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a moderate level of scrutiny for MERRY and its subsidiaries which cover in this report boundary.

ADHERENCE TO GRI

The report, MERRY's Sustainability Report of 2024, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to MERRY's contributions to sustainability development.

MERRY has established a robust internal communication mechanism that reports to the board, enhancing the involvement of the highest governing body in promptly tracking ESG strategies and progress. In an era of rapid change, this structure enables MERRY to adapt its management approaches to mitigate the impacts of geopolitical and policy shifts.

ADHERENCE TO SASB

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 SASB information correspond to the MERRY's Sustainability Report of 2024. Process to identify, assess, and manage SASB-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
18 June, 2025
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-O4KB8

2024 美律實業 永續 報告



永續重大議題管理

影音感知產品專家

充分授權與當責

追求進步與創新

誠正可靠的關係

創造環境正影響

互信且開放溝通

前瞻地為人設想

ESG 數據與附錄

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 / 陳旭薇

美術設計 / 賴瑞雪

網址 / <https://www.merry.com.tw/>

報告書下載 / <https://esg.merry.com.tw/document/>

編輯委員 / 宋葦琪、林志瑋、方若佩、蔡鴻羿、江欣穎、鄭勝華、王秀美、祝子軒、陳榮偉、林育諱、吳柏凱、林立峰、董秋雲
張奉坪、陳鳳如、陳瑞龍、陳銘芳、李達淇、林泓萱、梁坤棠、陳文娟、金京國、郭佩嫻、朱育霖



Unlock New Realities