MERRY



2025
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

2025 永續亮點 10

經營者的話 11

01 永續發展
永續重大性管理

1-1 永續政策與運作 13

1-2 利害關係人溝通 16

1-3 重大性分析與鑑別 18

1-4 重大主題管理方針 30

02 公司治理
影音感知產品專家

2-1 關於美律 35

2-2 核心價值 38

2-3 價值創造流程 39

2-4 財務績效 41

2-5 稅務管理 42

03 公司治理
充分授權與當責

3-1 治理組織 44

3-2 誠信經營與法規遵循 49

3-3 風險管理 51

3-4 資安管理 53

04 創新價值
追求進步與創新

4-1 永續設計與創新管理 57

4-2 智慧財產權管理 64

05 創新價值 誠正可靠的關係

5-1 永續供應鏈 66
5-2 產品責任與綠色產品 73
5-3 品質管理與客戶服務 75

06 環境保護 創造環境正影響

6-1 環境永續政策與承諾 81
6-2 氣候變遷相關財務揭露 83
6-3 氣候行動與能源管理 87
6-4 水資源與廢棄物管理 91
6-5 生物多樣性 94

07 社會共榮 互信且開放溝通

7-1 人才吸引與留才 102
7-2 薪酬福利制度 106
7-3 人才發展 112
7-4 安全職場 119
7-5 健康照顧 123
7-6 人權維護與員工溝通 128

08 社會參與 前瞻地為人設想

8-1 微聽損倡議 134
8-2 志工活動與社區關懷 136
8-3 在地關懷 138

09 附錄 ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料 141
9-2 管理系統驗證 145
9-3 GRI 內容索引 146
9-4 SASB 永續會計準則委員會對照表 151
9-5 產業別揭露指標 153
9-6 TCFD 建議揭露事項 153
9-7 溫室氣體盤查及確信情形 154
9-8 利害關係人資本主義通用指標 155
9-9 聯合國永續發展目標 SDGs 157
9-10 各項揭露範疇補充說明 158
9-11 外部保證 159

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

報告書簡介

報導範疇與概要

此報告書為美律實業股份有限公司揭露 2025 年環境、社會及公司治理三大面向的永續管理方針、短中長期規劃及執行成果，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 2025 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 100%，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，將於內文以註解方式補充說明。

報導時間範疇及依循準則

本報告書各項績效資訊之時間範疇為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（與財務報告報導期間一致），編製及揭露之內容係依循 GRI Standards 2021 及永續會計準則（SASB Standards）之硬體產業指標，另參考世界經濟論壇（WEF）發布之衡量利害關係人資本主義核心指標。

現行發行版本：2026 年 8 月發行（每年發行一次）

報告書管理

2025 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。



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：

地址
台中市南屯區工業區 23 路 22 號

電話
04-2359-0811 ext. 116420
永續暨品牌價值發展室

電子郵件
Merry_PR@merry.com.tw

公司網站
https://www.merry.com.tw

ESG 網站
https://esg.merry.com.tw

投資人關係
https://www.merry.com.tw/page/investor/

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續推動目標

構面	永續主題	指標	2025 目標	2025 年成果	2026 年目標（短期）	2028 年目標（中期）	2032 年目標（長期）
提升公司治理	誠信經營	• 增加董事會多元性 • 持續推動誠信經營文化	• 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 • 執行年度誠信經營內部稽核 • 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 97.5%。已向全體董事宣導誠信經營相關內容 • 已於 5 月股東會改選董事，新增 2 名女性董事 • 已於 8 月完成 6 個集團公司的反貪腐實務推廣 • 已於 2025 年 11 月執行年度誠信經營內部稽核 • 已於 2025 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 • 揭露從業道德舉報處理流程並宣導申訴舉報程序 • 推廣反貪腐、反賄賂與反洗錢政策至海外廠區 • 執行年度誠信經營內部稽核 • 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	• 以 ISO 27001 為核心，建立各項資安認證與管理體系	• 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	• 台灣總部取得 ISO 27001:2022 新版證書 • VPN 與 RDS 連線導入 MFA 驗證機制 • 完成年度供應商資安評鑑 • 完成年度資安教育訓練 • 每月進行社交工程演練	• 台灣總部取得 ISO 27001:2022 新版證書 • VPN 與 RDS 連線已導入 MFA 驗證機制 • 已完成年度供應商資安評鑑 • 已完成年度資安教育訓練 • 每月進行社交工程演練	• 建立內外部弱點掃描分析機制 • 供應商資安查核與資安看板建置 • AI 治理與隱私權辦法上線 • 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	• 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	-	• 集團風險管理及營運持續計畫	• 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

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續推動目標(續)

構面	永續主題	指標	2025 目標	2025 年成果	2026 年目標(短期)	2028 年目標(中期)	2032 年目標(長期)
永續產品架構	創新管理	• 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 40% • 頭戴式包裝環保材料使用占比達 45% • 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 30% • 真無線耳機功耗優化 ≧ 4% • 頭戴式耳機省電佔比 ≧ 2.5%	• 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 41.78% • 頭戴式及真無線耳機包裝環保材料使用占> 45% • 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 38% • 真無線耳機功耗優化> 4% • 頭戴式耳機省電佔比≧ 2.5% • 產品碳足跡(原料段)系統導入	**永續材料運用** • 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 45% • 頭戴式及真無線耳機包裝環保材料使用占比達 50% **循環設計** • 指定開發案導入優化 PCB 尺寸案件數 30%(PCBs 總材積減少 1.5%) • HDT - 每個開發案省電佔比≧ 2.6% • TWS - 產品功耗優化佔比≧ 4.1% • 產品碳足跡(原料段)系統材料碳排係數覆蓋率達 95% • ESG 智慧分析平台(碳視界)	**永續材料運用** • 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 50% • 包裝紙材全產品線導入 FSC 認證 **循環設計** • 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: 1. HDT - 每個開發案省電佔比≧ 2.8%、TWS - 產品功耗優化佔比≧ 4.3% 2. ESG 智慧分析平台(建立全產品永續資料庫)	• 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 • ESG 智慧分析平台(設計風險預測)

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續推動目標(續)

構面	永續主題	指標	2025 目標	2025 年成果	2026 年目標(短期)	2028 年目標(中期)	2032 年目標(長期)
供應鏈社會及環境責任管理	永續供應鏈	• 進行關鍵供應商永續管理	• 關鍵供應商 CSR 評分目標 > 85 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，提升供應商參與課程家數，以促進美律永續政策 • 衝突礦產調查機制建立 • 製造供應商 CSR 稽核數量提升 (製造供應商採購金額比> 80%) • 盤點重點關鍵供應商溫室氣體盤查概況 • 要求高碳排供應商依循 ISO 14064-1 及 ISO 14067 國際標準進行盤查，並逐年提高一級數據之覆蓋率，以取代次級係數推估 • 倡議 & 落實森林保護政策	• 稽核 48 家關鍵供應商，平均分數 87.5 分 • 全體供應商宣告書簽署率 97% • 供應商交流：3 場綠色學堂 / 409 家供應商參與課程 • 完成 100% 通過無衝突礦產 6.5 版 CMRT& 2.0 版 EMRT 調查，最上游冶煉廠 100% 通過 RMI 查證 • 累計稽核製造供應商 417 家，金額比 82.4% • 精準鑑別：完成全供應鏈碳排放熱點分析，鎖定關鍵高風險原物料與供應商清單 • 擴大盤查：推動 64 家供應商落實組織型碳盤查 (ISO 14064-1) • 數據查證：30 家高碳排關鍵供應商完成第三方查證數據提交 • 產品碳足跡： 947 件採購料件取得 ISO 14067 查證，確保數據高可信度 • 敬邀重要合作供應商伙伴進行森林等土地保護活動	• 關鍵供應商 CSR 評分> 86 分 • 全體供應商宣告書簽署率≥ 97% • 製造供應商 CSR 稽核數量提升 (製造商金額占比 > 86%) • 衝突礦產調查 (最上游冶煉廠 100% 通過最新版 CMRT&EMRT RMI 查證) • 持續舉辦永續議題或美律永續政策推廣宣導課程 (培訓率> 80%) • 供應商行為準則增修 • 制定供應商 ESG 管理計畫 • 要求 30% 高碳排供應商完成溫室氣體盤查 • Supply Chain Localization: 啟動海外廠在地供應鏈建置計畫，目標塑膠件在地採購率提升至 20%。	• 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% • 將碳盤查列為採購必要條件，要求 40% 高碳排供應商完成範疇一、二盤查 • 海外廠塑膠件在地採購率提升至 50%，從源頭減少運輸碳足跡	• 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% • 供應鏈範疇三 (Scope 3) 絕對排放量減少 30% (以 2025 年為基準)
品質管理	產品責任與行銷	• 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 • 集團客戶滿意度調查> 71 分 • 執行年度稽核 • 向高階管理階層報告品質系統推動成果 • 客戶抱怨件數每月< 2 件 • 客訴處理及時率 100% • 品質失敗成本< 0.04%	• 品質政策進行全體員工宣導，並進行適當公告 • 集團客戶滿意度調查 79.47 分 • 持續執行品質政策 • 已於 2025 年 5 月執行年度內部稽核 • 已於 2025 年 6 月向高階管理階層報告推動成果 • 客戶抱怨件數每月 ≤ 2 件 • 客訴處理及時率 100% • 品質失敗成本 0.01%	• 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> 71 分 • 執行年度稽核 • 向高階管理階層報告誠信經營推動成果 • 客戶抱怨件數每月< 2 件 • 客訴處理及時率 100% • 品質失敗成本< 0.04%	• 持續推動品質管理系統並通過驗證 • 配合集團經營目標要求 • 產品 HSF 符合率 100% • 執行集團客戶滿意度調查> 71 分	• 持續推動品質管理系統並通過驗證 • 配合集團經營目標要求 • 產品 HSF 符合率 100% • 達成 2040 碳中和 • 執行集團客戶滿意度調查> 71 分

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續推動目標（續）

構面	永續主題	指標	2025 目標	2025 年成果	2026 年目標（短期）	2028 年目標（中期）	2032 年目標（長期）
再生能源推動	氣候策略與能源管理	• 2030 年達 RE100	• 再生能源使用百分比：60%	• 再生能源使用百分比：61.83%	• 再生能源使用百分比：65%	• 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	• 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%	• 取得集團 GHG Protocol 證書 • 溫室氣體範疇一 + 範疇二排放量 17,834.4985 噸 -CO_2e，較基準年減少 2.34% • 能源消耗較基準年 2023 年增加 39.04%	• 根據 SBTi，S1/S2 減碳 17%；S3 減碳 7.5% • 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 50.4%；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 • 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 • 推廣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
廢棄物管理	廢棄物管理	• 廢棄物密集度 • 循環利用率 • 零填埋認證	• 廢棄物密集度相較基準年 2023 年減少 8% • 啟動 UL2799 廢棄物零填埋認證	• 廢棄物處理 100% 遵守當地法規標準 • 廢棄物密集度相較基準年 2023 年增加 156.09 % • 台灣總部、美律深圳、美律越南通過 UL2799 認證 • 美律深圳、美律越南取得 UL2799 金級驗證	• 廢棄物密集度相較基準年 2023 年減少 16% • 持續推動 UL2799 管理程序	• 2028 年廢棄物密集度較 2023 年減少 16% • 主要生產廠區完成 UL2799 認證	• 2032 年廢棄物密集度較 2023 年減少 30% • 依循源流管理與落實資源回收，持續推動廢棄物減量

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續推動目標（續）

構面	永續主題	指標	2025 目標	2025 年成果	2026 年目標（短期）	2028 年目標（中期）	2032 年目標（長期）
人才吸引與留才	多元與包容	• 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% • 績優人員留任率：91% • 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）：17%（不含三個月內離職）	• 集團聘書接受率：95% • 績優人員留任率：93.3% • 女性在 STEM 相關職位達 27.67% • 間接人員自願離職率（含產線間接）：22.33%	• 聘書接受率：80% • 績優人員留任率：92% • 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%	• 聘書接受率：80% • 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）：16% 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%	• 聘書接受率：80% • 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）：15% 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%
完善人才發展計畫	人力資本發展	• 職能養成計畫 • 美律 DNA-懂音樂、愛閱讀	• 專業職系人才梯隊齊備度 76% • 管理職系人才梯隊齊備度 47.5% • 持續深化 DEI×DNA，每年二場次。	• 專業職系人才梯隊齊備度 89% • 管理職系人才梯隊齊備度 48.3% • 2025 年共舉辦 5 場 DEI×DNA 相關活動	• 專業職系人才梯隊齊備度 ≧ 85.5% • 管理職系人才梯隊齊備度 ≧ 57%	• 專業職系人才梯隊齊備度 ≧ 90% • 管理職系人才梯隊齊備度 ≧ 70%	• 專業職系人才梯隊齊備度 ≧ 95% • 管理職系人才梯隊齊備度 ≧ 90%
友善安全職場	-	• 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 8.84 • 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
人權議題	-	• RBA 認證 • 平權	• 美律深圳、美律越南 2024 年維持、延續認證標準 • 美律泰國 2024 年進行內部自評 • 人權政策：定期檢視、更新 • 每三年一次人權盡責調查報告	• 美律深圳、美律越南皆取得銀級認證 • 美律泰國於 2025 年外部稽核無重大缺失 • 人權政策已公告於公司網站 • 人權盡責調查報告已完成並揭露於本報告書中	• 美律深圳、美律越南延續取得認證 • 美律泰國 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	• 美律深圳、美律越南維持、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	• 美律深圳、美律越南維持、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

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續推動目標（續）

構面	永續主題	指標	2025 目標	2025 年成果	2026 年目標（短期）	2028 年目標（中期）	2032 年目標（長期）
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 • 微聽損倡議影響人次累計 50,000 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 5,800 名	• 微聽損倡議影響人達 10,000 人次	• 邀請上下游廠商供應鏈一起共議，讓更多企業關注議題	• 邀請上下游廠商供應鏈一起共議，讓更多企業關注議題

2025 永續亮點



- 公司治理評鑑 20%
- TCSA 台灣企業永續獎 - 永續報告書金獎



- CDP 水安全管理等級 B
- UL2799 廢棄物零填埋認證 金級（美律深圳、美律越南）
- 2025 年再生能源使用 61.83%



- TCSA 人才發展領袖獎
- 衛生福利部 - 績優健康職場標竿金獎

EcoVadis 全球供應鏈評鑑 銀級

天下公民獎 製造業 第 16 名

入選 標普 2026 年全球永續年鑑 CSA S&P Sustainability Yearbook

CDP 氣候變遷管理等級 A

科學基礎減量目標倡議 Science Based Targets initiative

天下人才永續獎

天下友善家庭職場獎

臺中市政府勞工局「幸福職場」幸福洋溢獎

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

經營者的話

2025 年是美律實業成立 50 周年的重要里程碑。站在半個世紀的厚實基礎上，我們不只回顧過去，更積極定義未來。在過去的一年裡，美律展現了強大的經營韌性，2025 年合併營收達新台幣 464.91 億元，穩健邁入新的競爭量級。面對全球貿易環境的不確定性，我們正式啟動「企業再造（Corporate Reengineering）」，透過組織與流程的重整，打造以 AI 為驅動、顧客為核心的敏捷組織 。



從「聲音」跨向「影音感知」

美律的核心使命是「成為世界級影音感知解決方案提供者」。我們深知創新是維持競爭力的關鍵，因此將 2025 年定為「創新轉型」之年，致力從單純的聲學元件，跨足影音感知整合，並將數位轉型落實於員工日常，實現體驗與營運的雙軌優化 。

綠色承諾

邁向 2040 碳中和在環境保護方面，美律採取了更積極的行動。我們已於 2025 年 2 月正式通過科學基礎目標倡議（SBTi）Near-term 目標審核，承諾 2032 年範疇一與範疇二減碳 50.4%。透過「永續設計 10 構面」，我們將環保材料應用於超過 40% 的頭戴式耳機機構件，並成功在美律深圳、越南廠區取得 UL2799 廢棄物零填埋金級認證，將「創造環境正影響」轉化為具體的數據成果 。

展望 2026 年，美律將秉持「為健康與永續的未來，創造美好感知體驗」的理念，與供應鏈夥伴、客戶及股東攜手，持續在變局中尋找成長契機，共創多方共榮的永續價值。

讓我們一起並肩前行。

美律實業股份有限公司

總裁



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

永續發展

永續重大性管理

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

1-1 永續政策與運作

美律秉持「為健康與永續的未來，創造美好感知體驗」的理念，積極攜手價值鏈上下游夥伴，傾聽與回應利害關係人關注議題，持續推動 ESG 永續發展，邁向「成為世界級影音感知解決方案提供者」的使命。公司以核心價值為基礎，建立六大核心永續主軸，設定短、中、長期的永續發展目標，且對應聯合國永續發展目標 SDGs，以強化永續治理與資訊揭露透明度。透過完善的 ESG 管理機制，美律致力於為股東、客戶、員工、供應商、政府、社會與環境創造多方共榮、共享的永續新價值。

六大核心主軸

成為世界級影音感知解決方案提供者

為健康與永續的未來，創造美好感知體驗

	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
企業價值觀	每位美律人的成長源於充分授權和勇於承擔的工作文化。相信每個人都具有與生俱來的潛力，期待每位員工在美律獲得啟發，充分發揮所長	不依戀過去的成功，而是著眼未來，靈活調整。鼓勵嘗試，容許失敗而不輕言放棄，相信所有事情都有更好的做法，持續創新並勇於承擔可控風險	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	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。重視社會與環境的健全發展，創造良善的企業經營與環境永續模範	面對重要的問題，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	結合夥伴、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
永續價值觀	強化董事會監督職能，建立透明治理機制，確保永續政策落實與風險管控，創造長期價值	創新是公司未來成功和產生競爭優勢能力的關鍵驅動力，持續投入創新資源，落實產品永續設計	建構永續供應鏈，強化供應商管理，實踐誠信經營與提升透明度，共創永續價值	重視環境正向發展，支持國際倡議，擬定減碳長期計畫，加強綠色生產，落實環境永續	打造平等多元共榮職場，投資人才發展，保障健康安全，培育敬業且具創新能力的團隊	促進社區發展，投入教育與文化支持，強化利害關係人溝通，擴大正面社會影響
承諾	• 永續治理 • 風險管理	• 創新技術 • 永續產品	• 永續供應鏈 • 誠信經營	• 守護環境 • 積極減碳	• 友善職場 • 多元包容	• 微聽損倡議 • 深耕聲學教育
SDGs	8	9, 12	12, 16	7, 13	5, 10	3, 4

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續發展及提名委員會

自 2023 年起，美律於董事會下設立「永續發展及提名委員會」，由獨立董事陳亭如擔任召集人，委員會下設立各項推動小組，其中「永續發展推動小組」由總裁黃朝豐兼任永續長，永續暨品牌價值發展室擔任執行秘書，與利害關係人持續溝通與互動，統籌企業永續政策、制度、管理方針及具體推動計畫之規劃與執行。推動小組每年定期向永續發展及提名委員會報告兩次，由委員會督導公司永續發展短、中、長期之策略與目標、執行計畫與推動成果，且於必要時提出檢討與改善建議。永續發展推動小組每年向董事會進行兩次報告，以確保永續策略與目標之落實。各項專案推動進度及永續績效指標，亦將視需要不定期向委員會與董事會報告。2025 年永續發展及提名委員會召開 2 次，永續發展推動小組提報內容包含 2025 年度執行成果與 2026 年度推動計畫。

運作方式：

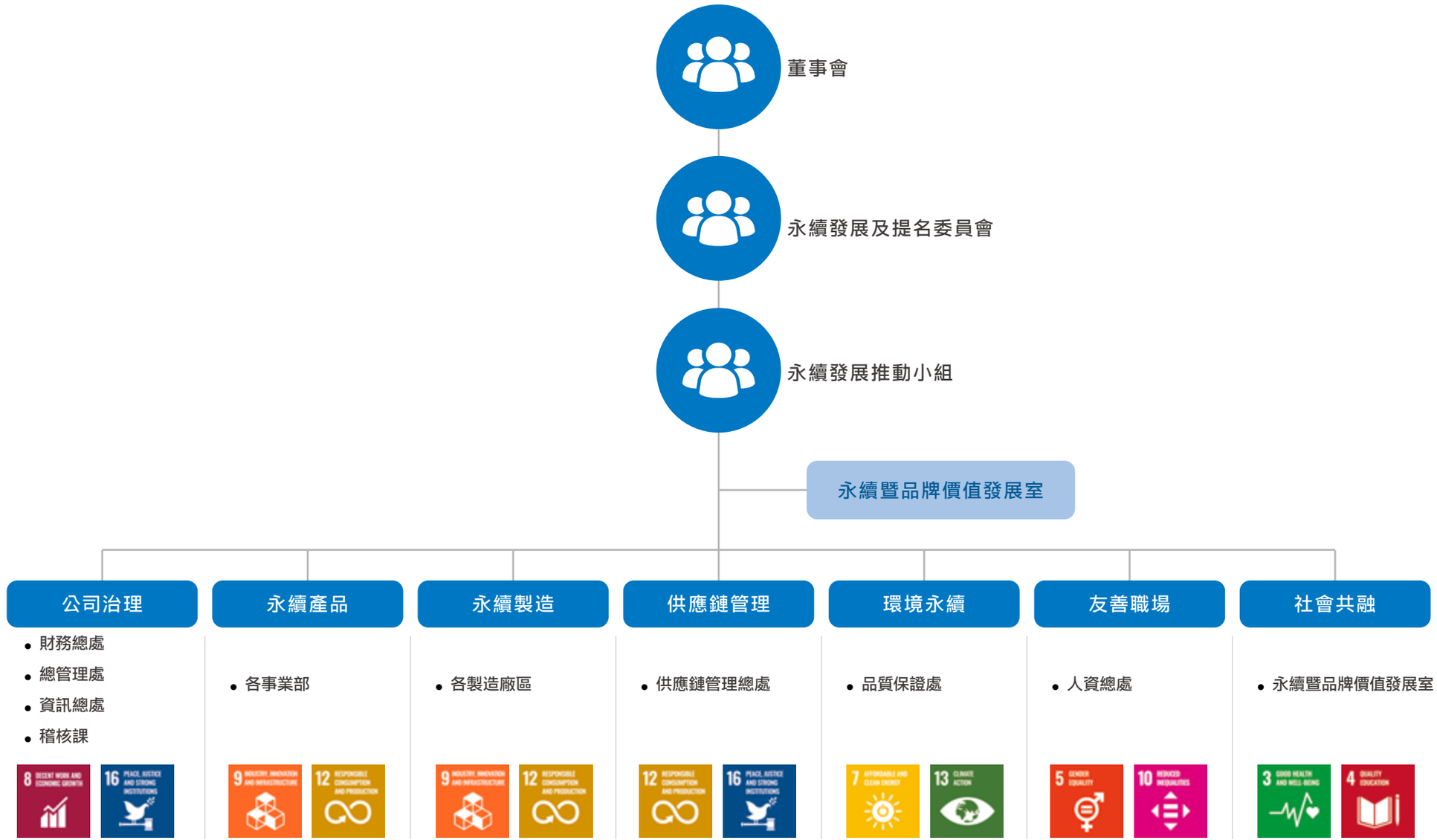
層級	內容	頻率
董事會	年度 ESG 目標及計畫之規劃、階段性成果報告（含高階經理人 ESG KPI 目標與成果）	每半年
永續發展及提名委員會	年度 ESG 目標及計畫之規劃、階段性成果報告，含主管機關永續發展重點時程、利害關係人關注重大主題之回應	每半年
永續發展推動小組	ESG 趨勢分享、中長期方針擬定、重大主題討論	每半年
	ESG 目標成果定期檢視	每季

列出 2025 年董事會及永續委員會之開會時間、報告議案

討論案	日期	報告案
	2025/2/26	• 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告 • 董事成員、董事會暨功能性委員會 2024 年度績效評估報告
	2025/4/24	• 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
• 2024 年永續報告書	2025/7/24	• 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告 • 2024 年公司治理評鑑結果報告及 2025 年公司治理評鑑改善計畫 • 本公司誠信經營推動小組 2025 上半年度執行情形報告 • 本公司 2025 上半年永續發展工作進度報告 • 本公司 2025 上半年度風險管理報告 • 本公司資訊安全推動小組 2025 上半年度工作報告
	2025/10/30	• 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
• 為 114 年度對關係人捐贈新台幣 500 萬元整案 • 為 115 年度對關係人捐贈新台幣 148 萬元整案 • 為審查永續發展及提名委員會 2026 年度工作計畫案 • 本公司 2025 年度永續發展執行績效及 2026 年度目標 • 修訂集團「環境保護政策」 • 為修正本公司「風險管理程序」	2025/12/24	• 本公司 2025 年度風險管理報告暨 2026 年度工作計畫案 • 本公司 2025 年度智慧財產管理計畫執行報告暨 2026 年度工作計畫案 • 本公司 2025 年度資安成果暨 2026 年度工作計畫案 • 本公司誠信經營推動小組 2025 年執行情形（含檢舉案之處理）暨 2026 年度工作計畫

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

組織架構：



永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

1-2 利害關係人溝通

美律在營運過程中持續與各利害關係人保持良好互動，積極參與多元公協會，致力成為永續合作夥伴及具社會責任的企業公民。公司亦於網站設置外部溝通信箱，提供透明且多元的溝通管道，方便各利害關係人交流意見。為識別與營運高度相關之重要利害關係人，永續發展推動小組依據 AccountAbility 組織所制定的 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES），以依賴度、影響力、關注程度、責任及多元觀點五大面向進行評估。2024 年針對公司主管發放問卷，共收回 30 份有效問卷，盤點出 9 類利害關係人，並確認其中 5 類為重要利害關係人。2025 年持續透過開放性討論再次分析重要利害關係人，五大面向評估結果顯示無顯著變動，決議延續投資人、員工、供應商、客戶及政府機關為重要利害關係人。利害關係人議合結果連同永續報告書提交總裁覆核後，再呈報董事會，以確保公司策略及資訊揭露符合永續治理原則。



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 1 次 • 參加投資人小型說明會 16 次 • 年度股東常會 1 次	• 品質管理 • 經濟影響力 • 產品責任 • 氣候策略 • 誠信經營	2-5 財務績效 3-2 誠信經營與法規遵循 5-2 綠色產品管理 5-3 品質管理與客戶服務 6-1 環境保護政策與承諾
員工	員工是美律最重要的資產，人才是美律競爭力來源	• 員工績效面談（每年） • 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 6 次 • 員工意見反映 60 件（台灣 27 件、深圳 33 件）	• 人才吸引與留才 • 人力資本發展 • 多元與包容 • 經濟影響力 • 創新管理	2-5 財務績效 4-1 永續設計與創新管理 7-1 人才吸引與留才 7-2 薪酬福利制度 7-3 人才發展

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

利害關係人溝通情形（續）：

利害關係人	對美律之意義	三大溝通管道（頻率）	因應之道	溝通成果	五大關注主題	回應章節或公開資訊
供應商	供應商夥伴長期且穩定的協同合作，與美律攜手成長，注重環境與社會責任，共同為客戶創造價值。	• 供應商稽核（每年） • 供應商評比（每月） • 供應商輔導（即時）	• 持續推廣綠色供應鏈，要求並協助供應商通過品質管理系統驗證，控管原物料使用，確保其提供的產品及材料符合美律綠色產品的規定 • 建立溝通平台及推廣 ESG 相關宣導說明會，積極向供應商說明永續合作之重要性 • 若不計客戶指定供應商（亦符合公認之 ESG 評核標準），新供應商承諾書簽署率已達 100%	• 新供應商簽署社會與環境承諾 97% • 供應商每月評比 • 稽核關鍵供應商 48 家 • 供應商現場輔導至少 230 次	• 品質管理 • 創新管理 • 誠信經營 • 社會影響力 • 資訊安全	3-2 誠信經營與法規遵循 3-4 資安管理 4-1 永續設計與創新管理 5-3 品質管理與客戶服務 8 前瞻地為人設想
客戶	客戶的認同與信任，是美律品質、技術提升，促成永續發展的動能。	• 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 79.47 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 綠色產品管理 5-3 品質管理與客戶服務
政府機關	公司所有營運行為皆受到當地政府法規的檢核與監督，遵循政府政策，取得政府信任與合作機會。	• 接受政府機關評鑑（每年） • 定期更新公開資訊（及時） • 公文（依需求）	• 持續強化公司治理品質，以符合政府政策要求，與國際接軌，提升國際形象 • 遵循主管機關提出之 2050 淨零碳排路徑，並建立公司減碳路徑圖以符合政策規定	• 公司治理評鑑 20% • 公開資訊觀測站發布 75 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#111261 李先生

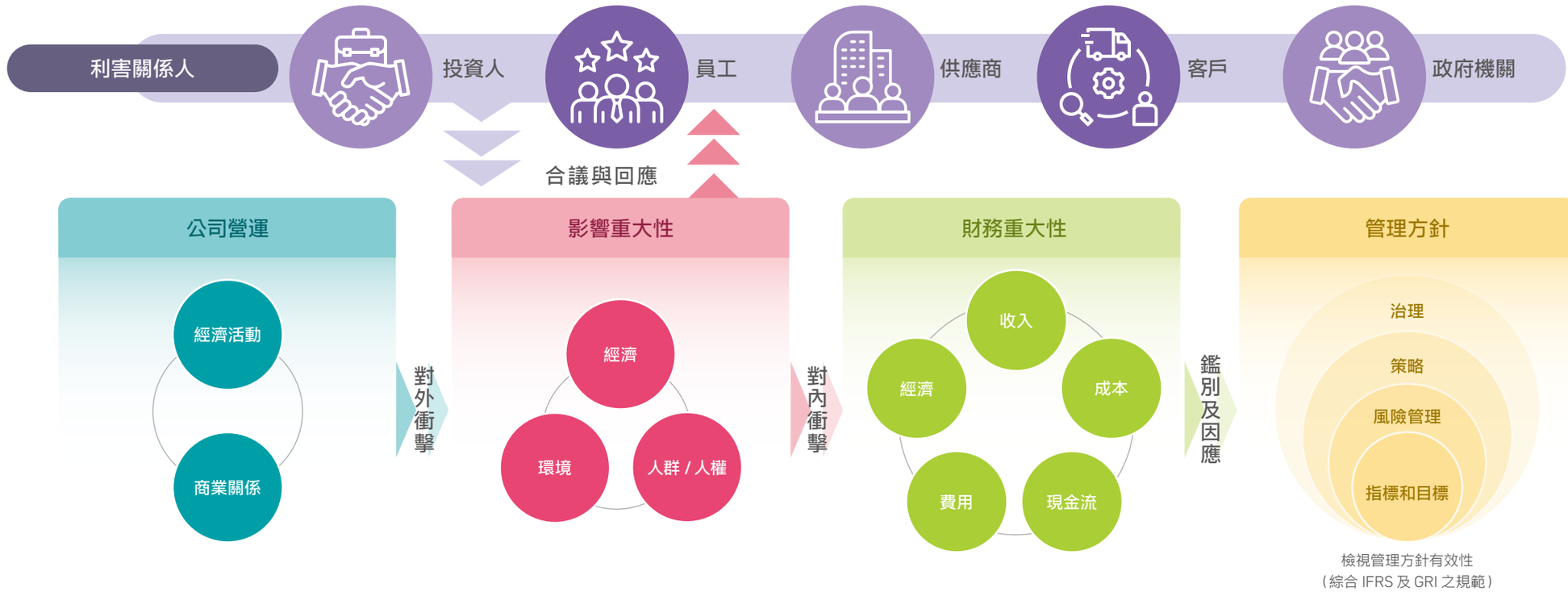
媒體相關
merry_pr@merry.com.tw
04-23590811#116420 陳小姐

ESG 相關
merry_pr@merry.com.tw
04-23590811#116420 陳小姐

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

1-3 重大性分析與鑑別

美律每年進行永續重大性分析與鑑別，2025 年持續採用「雙重重大性（Double Materiality）」原則，依據「GRI 3：重大主題 2021」為基礎，同時參酌 IFRS 及 ESRS 對永續衝擊的指引，將永續衝擊分為影響重大性（Impact Materiality）與財務重大性（Financial Materiality），透過六階段流程進行系統性永續衝擊鑑別，包含公司營運對社會、環境、利害關係人及人權的影響性外部衝擊，以及因應外部衝擊而投入資源所產生的財務性內部衝擊，最終綜合內外部衝擊結果，產出最終之永續衝擊分析結果，且作為報導永續資訊之優先排序依據。2025 年度依據重大性分析結果設定高階主管永續目標，經總裁核准後，提交董事會及相關功能性委員會通過。



永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續衝擊評估方法

1 了解組織脈絡

依據營運活動之概況，綜合參考永續報導規範（GRI、SASB）、國際永續評比指標（MSCI、S&P CSA、CDP）以及標竿企業實務，收集相關永續議題與趨勢，彙總為 10 項永續議題。

經鑑別 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，綜合考量後收斂為 8 項永續議題，且指定各項議題之權責部門，送交總裁確認。

2 鑑別對外衝擊之影響重大性（Impact Materiality）

辦理重大性鑑別工作坊，邀請各議題權責部門之處長級以上核心主管參與，針對 8 項永續議題清單，深入分析美律的營運活動與商業關係在價值鏈（包含上游供應商、自身營運與下游客戶），對環境、社會（含人權）等面向產生的實際／潛在、正面／負面衝擊，進行影響重大性之鑑別與排序。

影響重大性鑑別方式：

負面衝擊之影響重大性

嚴重程度
（規模、範疇、可補救性）
X
可能性

正面衝擊之影響重大性

效益程度
（規模、範疇）
X
可能性

3 鑑別對內衝擊之財務重大性（Financial Materiality）

依據 8 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，由外部對內造成之機會或風險，實際或可能產生之直接／間接的短、中長期財務影響，進行財務重大性之鑑別與排序。

註：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 2024 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
X
可能性

4 擬定永續議題管理方針

彙總各項永續議題之影響重大性與財務重大性鑑別結果，由策略規畫部門依據未來營運規畫進行討論與調整，以確保永續推動與營運策略之一致性，完成最終之永續議題鑑別與排序，各權責部門再依據評估結果，制訂各項議題之政策、推動方案及目標。

5 納入治理與權責

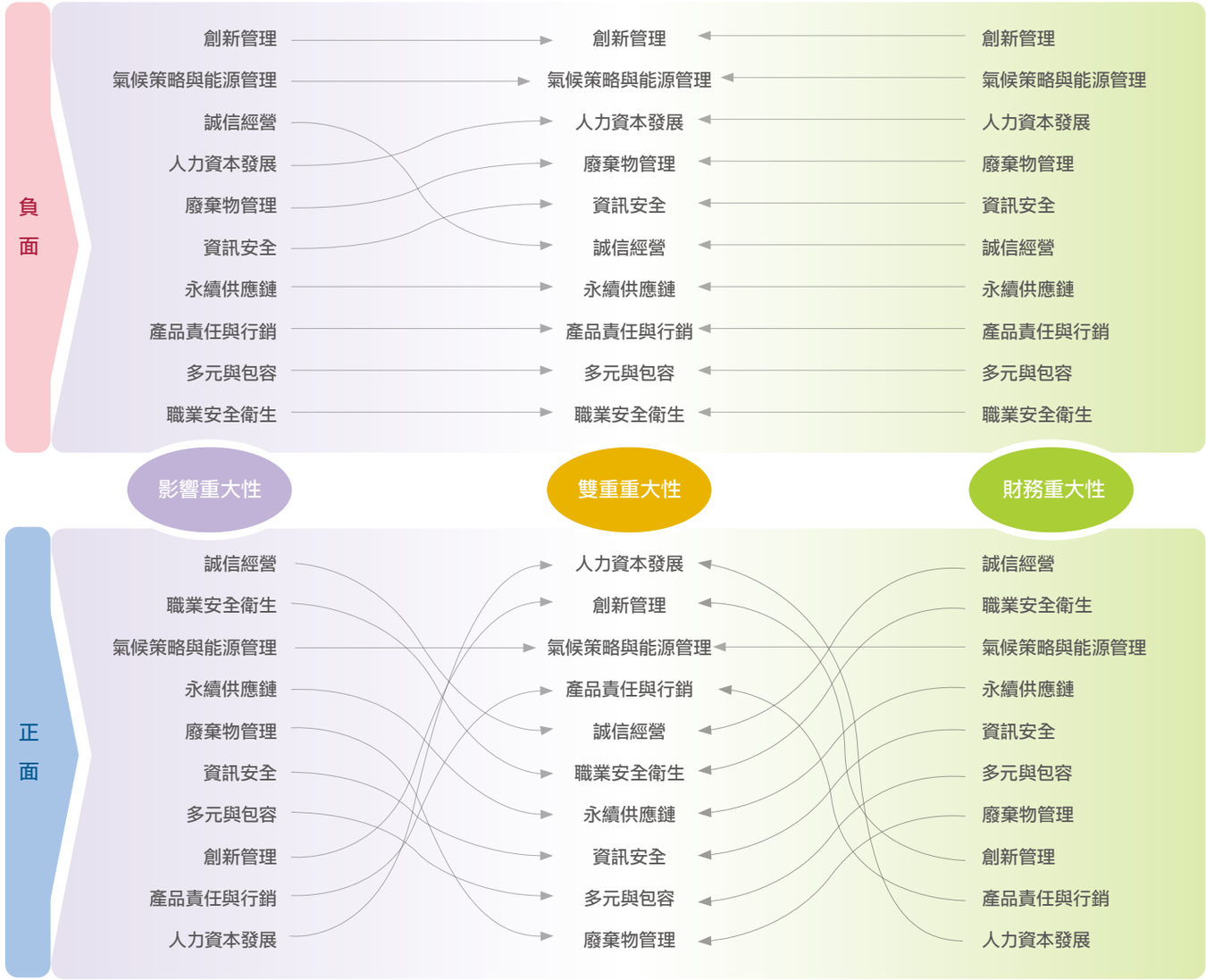
最終永續議題鑑別結果，連同高階主管連結薪酬之永續目標經總裁核准後，呈報永續發展及提名委員會通過後，提報 2025 年 12 月 24 日董事會決議通過，確認 8 項議題列為重大議題。

6 對應永續報導主題與指標

永續發展推動小組依決議通過之結果，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，作為本次永續報告書揭露依據。

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

衝擊評估排序及矩陣



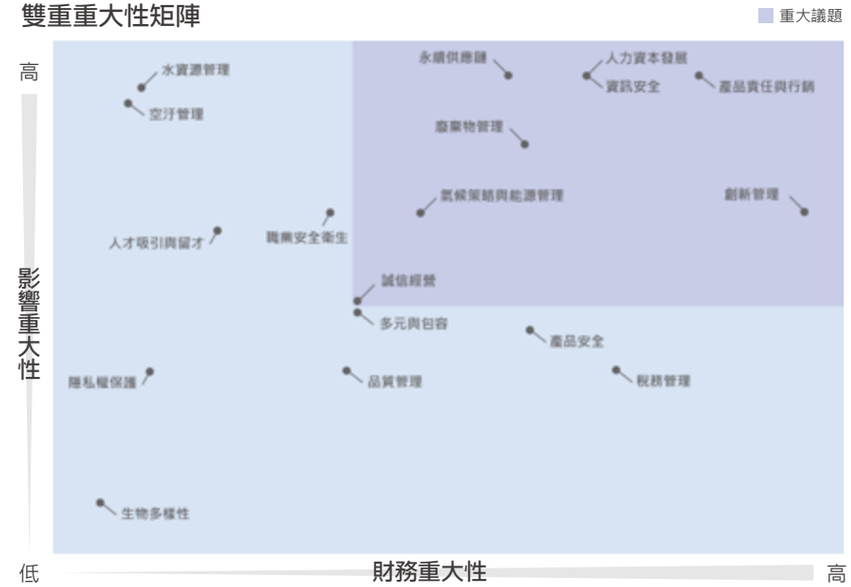


永續發展
永續重大性管理
1-1 永續政策與運作
1-2 利害關係人溝通
1-3 重大性分析與鑑別
1-4 重大主題管理方針
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

將 10 項永續議題分別依正面及負面進行衝擊分析與排序，選定正面及負面排序之前 5 項議題（合計為 7 項）列為重大議題，另考量美律範疇三減碳之策略目標，將「永續供應鏈」亦納入重大議題，經總裁審核後確認此 8 項重大議題，且由董事會決議通過，作為本報告書優先報導之內容。

2025 年永續衝擊評估方式微調，將前一年度 19 項議題策略性聚焦至 10 項議題，再由高階主管深入鑑別對公司營運和對外部之衝擊，以更精準地對焦在優先處理議題，2025 年 8 項重大議題相較 2024 年 11 項減少 3 項，且將「創新管理」、「氣候策略與能源管理」、「人力資本發展」及新增之「誠信經營」列為推動重點。此外，考量美律現有投資架構與全球營運之稅務管理，無顯著之負面衝擊，自重大議題清單排除。

雙重重大性矩陣



議題重點衝擊說明



創新管理

全球市場對產品功能、品質與安全標準之要求皆越來越高，積極主動地納入永續設計的新思維，提供創新產品解決方案，且提升產品品質，滿足客戶新產品綠色需求，且帶動獲利能力與市場定位之提升，因可間接連結經濟影響力及產品品質之衝擊，故未將此 2 項議題再列為重大議題進行管理。



氣候策略與能源管理

全球氣候環境日趨嚴峻，主管機關、客戶與金融產業對於氣候變遷之因應亦日趨重視，美律參考 IFRS S2 氣候變遷準則持續進行氣候變遷風險管理與因應，承諾 2030 年達成 RE100，2024 年再宣示科學基礎減量目標倡議（SBTi）承諾且已通過審核，設定 2032 年範疇一、二減量 50.4% 的具體目標，未來 10 年將持續透過產品創新與營運改善的方式，體現減碳的積極目標。



人力資本發展

人力資本發展是確保在技術快速迭代保持核心競爭力和組織韌性的關鍵。人力資本是企業競爭力的核心，美律深諳 AI 的發展對勞動市場結構造成了巨大影響。美律透過策略性的人力資本管理，以提高員工能力、滿意度、忠誠度及業務運營的靈活性與創新性。



誠信經營

美律視公司治理為企業經營的基石，營運活動與產品的合規性為商業合作的先決條件，且對財務影響屬於高衝擊風險。此外，品牌客戶持續針對環境面及社會面之要求，美律透過 RBA 及 EcoVadis 之認證，取得在國際認可規範下之合規，除降低現有營運之負面衝擊外，亦在現有客戶穩定成長的同時吸引更多潛在客戶，開啟新的商業機會和市場。

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

揭露指標與章節對應

重大主題	價值鏈衝擊範疇			GRI 主題準則／SASB 指標	揭露章節
	供應商 / 承攬商（供應鏈上游）	美律集團	客戶 / 終端消費者（產品 / 服務）		
創新管理	●●	●●	●●	•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標	4-1 永續設計與創新管理
氣候策略與能源管理	●	●●	●●●	•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標 •GRI 特定主題報導準則：GRI 302 能源 2016, 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
人力資本發展	●●	●●	●	•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標 •GRI 特定主題報導準則：GRI 202 市場地位 2016, 401 勞雇關係 2016, 404 訓練與教育 2016, 405-2 員工多元化與平等機會 2016 •SASB 指標：TC-HW-330a.1 •GRI 2：一般揭露 2021 2. 活動與工作者 (GRI 2-6 ~ 2-8)	7-1 人才吸引與留才 7-2 薪酬福利制度 7-3 人才發展
資訊安全	●	●	●	•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標	3-4 資安管理
誠信經營	●●	●●●	●	•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標 •GRI 特定主題報導準則：GRI 205 反貪腐 2016	3-2 誠信經營與法規遵循
產品責任與行銷	●	●	●	•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標 •GRI 特定主題報導準則：GRI 416 顧客健康與安全 2016，417 行銷與標示 2016 •SASB 指標：TC-HW-230a.1 產品安全，TC-HW-440a.1 產品生命週期管理	4-1 永續設計與創新管理 5-2 綠色產品管理 5-3 品質管理與客戶服務
永續供應鏈	●●●	●●		•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標 •GRI 特定主題報導準則：GRI 204 採購實務 2016, 308 供應商環境評估 2016，414 供應商社會評估 2016 •SASB 指標：TC-HW-430a.1~a. 供應鏈管理 2, TC-HW-440a.1 材料來源	5-1 永續供應鏈
廢棄物管理		●	●	•GRI 3：CH1.4 重大主題管理方針 & CH.0 永續推動目標 •GRI 特定主題報導準則：GRI 306 廢棄物 2020 •SASB 指標：TC-HW-410a.1~a.4	6-4 水資源與廢棄物管理

註 1：價值鏈衝擊範疇包含美律集團（合併財報涵蓋之所有關係個體）及供應鏈上下游合作夥伴

註 2：衝擊評估面向涵蓋經濟（●）、環境（●）、社會 / 人群含人權（●）

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

重大主題衝擊說明

重大主題		對外衝擊說明	對內衝擊說明	衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
創新管理	正面	縮短永續產品開發期程，對客戶營收帶來貢獻；串聯上游供應商協同開發新材料 / 技術 / 產品，倍增研發能力，與供應商緊密合作形成生態系。此外，提高營運競爭力，獲得投資人正面評價。	透過更完整的永續創新解決方案，滿足客戶綠色產品需求帶來新商機。協同應商開發新材料，加速材料導入速度，降低研發時間與成本。	已發生	營收 ▲	直接
	負面	投入內部創新量能（如專利／技術等）不足，或產品發展方向錯誤、專案投入失敗等，導致產品創新速度與量能不符合客戶需求。	可能因產品發展方向錯誤或專案投入失敗，投入的研發成本無法取得預期效益，導入研發費用過高。	已發生	風險 ▲	直接
氣候策略與能源管理	正面	呼應國際氣候變遷因應倡議，回應客戶氣候變遷因應承諾，且降低可能帶來之環境衝擊。	厚植綠能採購實務經驗，且搭配多元化能源採購政策，降低能源採購價格波動之風險與短缺。且可整體營運碳排放，降低財務支出。	已發生	營收 ▲	直接
	負面	極端氣候事件導致營運中斷，可能導致生產營運中斷、進出貨運籌受阻，造成客戶交期受到影響。此外，各國政府碳政策亦日趨嚴格，投資機構對企業氣候變遷之因應準備也要求提高。	極端氣候事件可能導致廠房、設備或存貨之毀損，或連外道路中斷，造成停工，或因緊急應變措施，導致額外增加之材料或運輸成本。	已發生	成本 ▲	直接
人力資本發展	正面	透過數位轉型與 AI 迭代發展，強化員工的專業知識與資訊收集與分析能力。	員工賦能進而提升工作效率，以較少的工時與成本達成預期或更佳的成果。	已發生	成本 ▼	直接
	負面	電聲產業關鍵技術人才市場競爭激烈，且跨產業的技術人力需求亦造成人才拉力競爭與人才流動。	核心技術人力不足可能導致開發延宕，影響產品量產時間，導致訂單流失。人才流動可能導致知識流失與生產良率不穩定，增加生產成本。	1-3 年	風險 ▲	直接
資訊安全	正面	導入資料分級與文件加密系統，並取得資安管理系統與智財權管理系統驗證，以強化智慧財產權管理，同時符合資訊高敏感性客戶需求。加速數位轉型及資訊基礎建設，以優化員工工作效率，促進知識的獲取、轉換、擴散與創新。	提高資訊高敏感客戶的信任度及合作意願，強化合作關係可能帶來增加收入之效益。且透過數位轉型的深化，間接協助產品創新過程中的研發時間和成本。	已發生	成本 ▼	間接
	負面	內部網路系統故障或端點遭受電腦病毒或駭客攻擊，造成營運中斷，造成客戶之產品交期延誤。	因公司資料受到封鎖存取、銷毀或發佈而遭到勒索的可能，或是網路或系統中斷，因系統與資料回復而需增加的資源，皆可能導致額外營運成本的增加。	4-5 年	風險 ▲	直接

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

重大主題衝擊說明（續）

重大主題		對外衝擊說明	對內衝擊說明	衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
誠信經營	正面	持續自願性取得供應商評鑑或社會責任相關之外部認證，以符合客戶之供應商管理期望。同時透過持續對供應商發出供應商自評表，亦讓供應商了解美律之供應商管理要望，提升整體供應鏈之永續作為。	1. 取得認證可開啟新的商業機會和市場，吸引更多客戶，並提升客戶忠誠度，進而維持或帶動收入成長。 2. 以供應商自評表評估及選擇供應商，進而管理產品的品質，降低更換供應商成本及降低品質損失的成本。	已發生	機會 ▲	直接
	負面	因未完善內部控制、員工培訓不足或要求員工違法執行權責內業務等情形，導致發生貪腐、利益衝突事件，或違反 ESG 各面向相關法規，造成股價波動影響投資人權益，且對客戶或供應商之合作關係受到影響。	1. 未確實遵守法規可能造成公司產生罰款、法律訴訟、聲譽減損，導致客戶流失及合作夥伴的不信任，影響收入或使賠償成本提高。 2. 未落實內控及反貪腐制度可能造成公司產生罰款、法律訴訟、聲譽減損，導致客戶及供應商流失，進而影響收入或使賠償成本提高。	已發生	風險 ▲	直接
產品責任與行銷	正面	提早開發適用產品法規新措施／標準，優先於競爭對手提供客戶解決方案。	適用新的產品法規措施／標準增加客戶詢問度，可帶動市場擴展動能，帶來新客戶或擴大合作機會。	已發生	營收 ▲	直接
	負面	因產品設計或生產瑕疵，導致不符合銷售區域之當地法規，或可能造成消費者安全與健康之虞，造成客戶商譽受損及最終消費者安全與健康之影響。產品包裝之標示不依據客戶規範，或自行販售產品因行銷資訊不符合衛生主管機關之規範，影響客戶銷售實務及消費者對美律商品之信任度。	因產品瑕疵或不良，導致退回重工、退貨或進一步求償成本增加。因行銷標示不符法令規範，可能導致消費者對於客戶品牌信心受損，進而造成銷售數量減少。	4-5 年	成本 ▲	直接
永續供應鏈	正面	在承諾範疇三減碳的政策下，主動與供應商議和減碳方案，輔導與協助供應商節能減碳，以具體回應客戶範疇三減碳的承諾，同時亦透過在地採購，提供供應鏈韌性亦減少運輸碳里程，帶動設廠當地社區之經濟環境。	積極達成客戶在環境社會面向的具體要求，確保能維持或提高對客戶的銷售。且強化供應商碳管理體質，除可透過碳排放減碳，進而減少未來可能徵收之碳稅或碳費外，亦可避免因無法符合美律減碳要求而導致之供應商頻繁更換的品質成本。	已發生	成本 ▼	直接
	負面	違反化學物質管理法規，或使用高於閥值之限用化學物質，造成客戶銷售產品違法銷售地區之相關法規；隱匿或未溯源調查導致使用來自衝突區域之礦產，造成客戶的商譽受損或求償。	因未具體調查或檢驗導致誤用違反法規／國際準則之材料，除可能造成客戶取消訂單或求償外，急迫尋找替代供應商或材料，亦可能增加材料採購成本。	6 年以上	風險 ▲	直接

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

重大主題衝擊說明（續）

重大主題		對外衝擊說明	對內衝擊說明	衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
廢棄物管理	正面	透過永續設計的導入，降低原物料使用量，或提高原物料資源回收再利用的使用率，減少原生材料之使用需求，呼應客戶環保承諾認同。	減少對原生材料的依賴，降低供應鏈中材料成本易受市價波動影響之風險，穩定原物料採購成本。且符合客戶提高產品使用回收材料之趨勢與期望，滿足其產品發展方向，擴大持續合作的機會。	已發生	機會 ▲	直接
	負面	減少使用有毒化學物質之原物料，或改採非掩埋方式處理廢棄材料，降低對環境造成的衝擊。同時亦可避免廢棄物清運及處理時，違反當地環保法規之情形，除衝擊當地環境，亦可能受當地主管機關之裁罰，且因違反法規事件，影響法人投資人與客戶之評價。	未依各營運所在地區之法規進行廢棄物清運與處理，可能遭到罰款、停工，進而造成營運中斷，產生損失與額外之成本。	已發生	成本 ▲	直接

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

因應策略與目標連結

重大主題

創新管理

獎酬與績效連結

技術長、產品事業群主管



因應策略

- 推動創新管理思維的轉型，朝向開放式創新與生態共創（Open Innovation Ecosystem Co-creation）的方向來發展
- 建立產品永續設計架構 10 大主題，導入循環設計 DNA 計畫與永續設計評分機制
- 提高產品永續設計評分與量產銷售數量
- 強化永續創新與永續材料之專業與思維
- 重點機種的碳排查，我們逐步建立可量化的產品碳足跡資料基礎
- 積極與合作夥伴與新創公司合作，將其在 AI 演算法、新型環保材料、邊緣運算與製造減碳技術等領域的專業能量，引入既有產品與服務開發流程，以快速補強能力缺口

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 永續材料導入率：HDT 40% • 包裝環保材料使用率：45%	• 達成 • 達成	• 永續材料導入率： HDT 45%、TWS 13% • 包裝環保材料使用率 50%	• 2028 年頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 50% • 2032 年耳機包裝材料使用全紙或回收料紙質全面使用 FSC 認證材料

重大主題

氣候策略與能源管理

獎酬與績效連結

總裁、技術長、廠區主管



因應策略

- 簽署加入科學基礎減量目標倡議 (SBTi)，2040 年達成碳中和
- 2030 年達成 RE100
- 持續透過能效改善以降低碳排
- 導入能源管理系統、使用高效率節能設備

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 再生能源耗用百分比 60% • 溫室氣體範疇一及範疇二減量 8.4%（基準年：2023 年）	• 達成 • 進行中	• 再生電力耗用百分比 65% • 溫室氣體範疇一及範疇二減量 16.8%（基準年：2023 年）	• 2030 年 RE100 • 2032 年溫室氣體範疇一及範疇二減量 50.4%（基準年：2023 年）

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

因應策略與目標連結（續）

重大主題

人力資本發展

獎酬與績效連結

總裁、人資長



因應策略

- 提供優於法規的薪酬福利
- 定期進行敬業度與滿意度調查
- 建立人才發展地圖
- 識別關鍵人才與制定留任計畫
- 透過 Merry Data Intelligent 系統追蹤員工培訓與發展

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 專業職系人才梯隊齊備度 ≥76% • 管理職系人才梯隊齊備度 ≥47.5% • 聘書接受率 80%	• 達成 • 達成 • 達成	• 專業職系人才梯隊齊備度 85.5% • 管理職系人才梯隊齊備度 57% • 總部績優人員留任率 92% • 聘書接受率 80%	• 2028 年專業職系人才梯隊齊備度 90% • 2028 年管理職系人才梯隊齊備度 70%

重大主題

產品責任與行銷

獎酬與績效連結

技術長、產品事業群主管



因應策略

- 持續透過產品管理系統 (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

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 持續品質管理系統推行 • 執行年度稽核 • 向高階管理階層報告品質統推動成果 • 客戶抱怨件數每月 <2 件 • 客訴處理及時率 100% • 品質失敗成本 <0.042%	• 均達標	• 產品 HSF 符合率 100% • 執行年度生產效率、良率改進 • 執行年度稽核 • 向高階管理階層報告誠信經營推動成果 • 客戶抱怨件數每月 <2 件 • 客訴處理及時率 100%、品質失敗成本 <0.04%	• 持續推動品質管理系統並通過驗證 • 配合集團經營目標要求產品 HSF 符合率 100%

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

因應策略與目標連結（續）

重大主題

誠信經營

獎酬與績效連結

財務長



因應策略

- 深植誠信治理文化，優化董事會決策品質
- 貫徹全球反貪腐實務，強化跨國合規監管

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 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	• 均達標	• 員工誠信經營課程達成率 97.5%。已向全體董事宣導誠信經營相關內容 • 已於 5 月股東會改選董事，新增 2 名女性董事 • 已於 8 月完成 6 個集團公司的反貪腐實務推廣 • 已於 2025 年 11 月執行年度內部稽核 • 已於 2025 年 12 月 24 日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

重大主題

資訊安全

獎酬與績效連結

資安長



因應策略

- 持續強化權限控管
- 增加員工資安認知
- 優化端點防護與網路防禦

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 完成總部全單位導入 ISO27001 資安體系 • 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	• 台灣總部取得 ISO 27001:2022 新版證書 • 已完成年度資安教育訓練 • 每月進行社交工程演練	• 建立內外部弱點掃描分析機制 • AI 治理與隱私權辦法上線 • 社交工程演練與資安教育訓練 • 對外服務主機滲透測試演練	• 將 ISO 27001 管理體系導入至集團各據點 • 集團導入 ITIL 管理體系

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

因應策略與目標連結 (續)

重大主題

永續供應鏈

獎酬與績效連結

採購長



因應策略

- 透過「源流管理」、「風險整治」、「在地採購」與「交流成長」等策略藍圖，提升供應鏈體系的韌性
- 促進交流使供應商承諾與執行 ESG
- 針對關鍵供應商持續進行永續風險評估與稽核
- 衝突礦產方面，依循「美律衝突礦產政策」， 100% 可溯源至經 RMI 查證合格的金屬冶煉廠。
- 提高在地採購占比
- 優化供應商體質與減碳能力

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 關鍵供應商 CSR 評分目標 >85 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，提升供應商參與課程家數，以促進美律永續政策 • 衝突礦產調查機制建立 • 製造供應商 CSR 稽核數量提升 (製造供應商採購金額比 > 80%) • 建立碳排放熱點分析機制，識別高碳排原物 料與關鍵供應商	• 均達標	• 關鍵供應商 CSR 評分 >86 分 • 全體供應商宣告書簽署率 ≥ 97% • 衝突礦產調查 (最上游冶煉廠 100% 通過最新版 CMRT&EMRT RMI 查證) • 要求 30% 高碳排供應商完成溫室氣體盤查 • Supply Chain Localization: 啟動海外廠在地供應鏈建置計畫，目標塑膠件在地採購率提升至 20%	• 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 • 永續議題相關教育訓練 ，指定課程培訓率 > 90% • 將碳盤查列為採購必要條件，要求 40% 高碳排供應商完成範疇一、二盤查

重大主題

廢棄物管理

獎酬與績效連結

技術長



因應策略

- 持續源頭減量、回收、再利用
- 透過 UL2799 廢棄物零填埋認證機制，提升管理透明度與效率

2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	中長期目標
• 廢棄物密集度相較基準年 2023 年減少 8% • 起始並完成總部與兩大生產廠處之 UL2799 認證	• 未達標 • 均達標	• 廢棄物密集度相較基準年 2023 年減少 16% • 持續推動 UL2799 管理程序於其餘廠處	• 2032 年廢棄物密集度較 2023 年減少 30% • 全球主要生產廠處皆完成 UL2799 認證

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

1-4 重大主題管理方針

創新管理

研發技術總處、電聲產品事業群
電池產品事業部

政策

2025 年營運方針：R 企業再造、I 創新轉型、SE 永續未來

承諾

以「創新驅動永續（Innovation for Sustainability）」為核心策略，美律持續推動產品循環設計、低碳研發與法規導向創新，產品設計與研發皆依循永續設計架構（Sustainable Design Framework），協助客戶打造高效能且環境友善的產品，推動產業價值鏈的永續升級。

採取的行動方案

- **永續研發制度化：**將研發創新流程導入產品設計模組化和永續設計系統化，制訂產品開發流程階段性查核點，將永續設計面向納入產品開發的強制性指標，降低產品全生命週期環境衝擊
- **開放式生態共創：**積極與新創公司、學研機構及產業夥伴合作，透過共創框架快速導入 AI 多模態感知、新型永續材料與高效回收技術。以此分散研發風險，加速獲取實現循環經濟與下一代產品體驗所需的技術能力，打造循環與服務生態圈。建立合作機制以及新的開放式創新管理流程，且同時考慮 SDG 目標，以利用「科技行善」策略，將共創生態發展為「自然科技正向影響（Nature-Tech for NPI）」策略來創造共好價值
- **永續材料資料庫建立：**逐年完善永續材料資料庫內容，擴大材料應用至更多產品線，提升再生與低碳材料導入比例
- 以產品全生命週期為核心，建立循環設計標準，提升新產品再生材料使用比例，且逐步推廣至全產品線

追蹤行動方案方式

- 部門月會定期追蹤「再生材料使用比例」數據
- 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

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」

氣候策略與能源管理

電聲產品事業群、品質保證處
供應鏈管理總處、總管理處

政策

美律環境保護政策、美律水資源政策、美律生物多樣性與無毀林政策

承諾

- 呼應科學基礎減量目標倡議（SBTi），承諾 2032 年範疇一 / 範疇二減碳 50.4%、範疇三減碳 30% 之近期目標
- 承諾 2030 年使用再生能源 100%（RE100）
- 2040 年達成範疇 1+2+3 碳中和

採取的行動方案

- 建構再生能源系統，使用再生能源，以及購買再生能源憑證。
- 導入能源管理系統，汰換高耗能設備，改善能源效率，且及時掌握異常用電。
- 導入溫室氣體盤查系統，增加溫盤作業效率及完善數據整合。
- 定期評估氣候相關之風險與機會，持續進行氣候相關財務揭露。

追蹤行動方案方式

- 每年訂定節能減碳措施，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減量檢討
- 每年第二季評估氣候相關之風險與機會、第三季追蹤相關作業、第四季呈報作業成果予永續發展及提名委員會／董事會

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

人力資本發展

人力資源總處

政策

運用系統化人才發展體系（IDP、接班計畫、敬業度 / 滿意度調查）、多元培訓資源及雙向溝通機制，確保組織人才競爭力與員工發展韌性，支持公司永續成長目標。

承諾

- 保障每位員工都能夠獲得提升技能和職涯發展的機會

採取的行動方案

- **永續人才發展**
  - 專業 / 管理藍圖建立人才發展基石
  - 建立關鍵職位接班人計畫，完成人才盤點與梯隊培育
  - 推動年度個人發展計畫 (IDP) 制度，運用 Coach/Mentor，提升發展效率
- **培訓賦能方案**
  - 執行「Merry A Talk」AI 知識分享系列，推動數位轉型與 AI 應用能力
  - 提供多元學習資源 (內外訓、線上平台、跨功能訓練)

追蹤行動方案方式

- 部門月會定期追蹤「人才梯隊齊備度」
- 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

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」

資訊安全

資安推動小組

政策

美律資訊安全管理政策

承諾

- 每年遵循年度資訊安全循環進行作業與審查，如有資安重大議題立即通報並即時追蹤與改善。

採取的行動方案

- **建置 ISO 27001:2022：**持續擴大導入資訊安全管理系統的範圍至全集團
- **每年進行關注者資安問卷調查：**定期針對公司內部中高階主管（副理職以上）進行資安管理需求調查，藉此了解外部客戶對於供應鏈資安之期望與稽核規範。作為優化資安政策與教育訓練方向之依據
- **每年進行供應商資安評鑑作業：**針對供應商進行資安風險評估，確保第三方合作夥伴符合公司資安標準，強化供應鏈安全管理
- **每年外部資安機構進行外部主機弱點掃瞄作業：**使用合規的外部平台主動檢測對外服務主機之潛在安全性漏洞，及時修補以防止惡意入侵或資料外洩之風險。
- **針對 VPN 與 RDS 連線導入 MFA：**增加登入公司內部網路之第二道安全防線，確保同仁於遠端辦公（VPN）或遠端桌面服務（RDS）存取內部系統時的安全性。
- **電子郵件社交工程演練：**定期對全體員工進行釣魚郵件測試，提升同仁辨識詐騙與惡意郵件的警覺性。

追蹤行動方案方式

- 每月資安會議
- 每半年資安小組會議
- 每年召開資安管理審查會議
- 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

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

誠信經營

永續發展及提名委員會

政策

誠信經營守則、道德行為準則反貪腐、反賄賂與反洗錢政策

承諾

- 承諾所有營運活動均遵守法令及商業道德，維護誠信、公平之交易環境。高階管理階層以身作則，持續推動誠信經營理念，並對內外部利害關係人展現零容忍之態度。

採取的行動方案

- 進行誠信經營教育訓練。
- 執行員工及供應商誠信承諾書簽署，確保道德標準一致。
- 設置檢舉信箱與專線，受理檢舉案件並保護檢舉人。
- 推動「誠信小尖兵」，強化員工誠信文化。
- 執行內部稽核，確保各單位遵守公司政策及法規。

追蹤行動方案方式

- 如發生檢舉確認案件提報董事會。
- 每半年呈報永續發展委員會檢視誠信經營執行成果與改善計畫。
- 每年內部稽核定期檢查各單位執行情形並向董事會報告。

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」

永續供應鏈

供應鏈管理總處

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，降低採購商品及服務的碳排放

採取的行動方案

- 盤點重點關鍵供應商溫室氣體盤查概況
- 持續要求供應商簽署供應商經營與環境永續承諾書、無衝突金屬宣告書
- 定期進行關鍵供應商 CSR 稽核
- 提高在地採購占比
- 定期進行衝突礦產盡職調查

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，須由廠處最高主管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

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」

永續發展
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
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

產品責任與行銷

研發技術總處、電聲產品事業群
電源應用系統事業部

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
- 持續強化永續行銷治理架構，以誠信、透明與創新為核心，將 ESG 原則融入市場經營與品牌發展中。未來將透過數據化管理與跨部門協同，降低行銷活動對營運之環境與社會衝擊，並以「Sustainovate — 以創新實踐永續」為目標，打造兼具商業競爭力與永續價值的品牌生態系

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
- 每季持續監控產品合規性，確保產品符合要求
- 永續行銷政策：
  - 所有行銷與對外溝通內容須真實、透明，避免誤導
  - 優先採用環保素材與低碳包裝，並將行銷活動納入產品生命週期考量，減少資源浪費
  - 導入產品碳足跡（原料端）計算系統，透過多維度分析掌握碳排熱點，協助研發團隊優化選料，並為客戶提供精準的減碳趨勢建議
- 營運協同管理：
  - 行銷、業務與供應鏈部門共同審查促銷與新品計畫，確保符合永續原則
- 品牌誠信與資訊透明：
  - 定期揭露永續行銷績效，如低碳產品占比與顧客信任度等
- 社會責任：
  - 透過產品標示與數位溝通推廣永續消費觀念，鼓勵顧客延長產品使用週期並參與回收計畫。
- 永續 DNA 培育：
  - 定期辦理永行銷與合規教育訓練，提升員工專業與風險意識

追蹤行動方案方式

- 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
- 每月於集團總規會議進行永續產品行銷成果報告與檢討、品質管理及客戶滿意報告與檢討，且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

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」

廢棄物管理

品質保證處、總務課

政策

環境保護政策

承諾

強化廢棄物管理，逐步落實零廢目標。

採取的行動方案

- 導入 UL2799 廢棄物零填埋（Zero Waste to Landfill）認證
- 持續源頭減量、重複使用、回收再利用、妥善處理之原則，以行動支持集團減廢的目標。

追蹤行動方案方式

- 每月定期收集廢棄物管理數據
- 每季定期檢討廢棄物管理數據
- 每年度定期進行廢棄物零填埋認證
- 每年定期安排內部稽核會議、管理審查會議，以及年度外部審查會議

目標與標的、績效衡量結果詳「永續推動目標」



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

公司治理

影音感知產品專家

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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，擁有對影音感知技術與軟硬體的專業整合及研發創新能力，是國際大廠尋求革新性產品的首選開發夥伴，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。

公司全名

美律實業股份有限公司

Merry Electronics Co., LTD.

總部位置

台灣台中市南屯區
工業區 23 路 22 號

創立日期

1975 年 12 月 24 日

股票代號

2439

股票上市

2000 年

主要產品

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

集團員工數

11,165 人
（截至 2025 年 12 月 31 日止）

集團合併營收

新台幣 464.91 億元
（2025 年）

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



永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。

理事 / 台中區

台灣區電機電子工業同業工會

一般會員

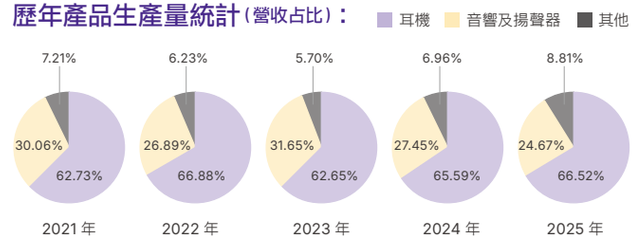
台灣區電機電子工業同業工會
電聲產學技術發展與驗證聯盟 EATD
國際聲學與振動學會 IIAV
微感測器與致動器產學聯盟
台中工業區廠商協進會
台灣電池協會
台灣董事學會
天下永續會
天下人才會

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生產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。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，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，2025 年美律無銷售任何在特定市場被禁止的產品或服務。

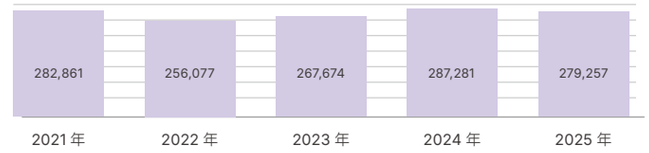
產品類型	 電聲產品	 電聲元件	 電池產品
產品項目	• 耳機產品 • 聽力保健產品 • 智慧音箱 • 車載音響 • 視訊會議設備	• 麥克風元件 • 揚聲器元件	• 電池組 • 行動電源
產品應用	• Audio 耳機、真無線立體聲耳機（True Wireless Stereo, TWS）、電競（Gaming）耳機、商用耳機等 • 聽力保健產品包含輔聽器／助聽器 • Home Audio 智慧音箱或揚聲器單體（音響 soundbar 用）提供整車音響喇叭給電動車廠 • 各類型大中小會議室用含可攜式會議系統設備（USB plug and play type）、固定式會議系統設備 (video 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）：



歷年銷售量：

單位：千只



歷年地區別營收金額：

單位：新台幣仟元

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
歐洲地區	16,873,832	17,708,991	17,349,707	18,435,168	17,887,954
美國地區	16,380,478	14,886,781	17,314,529	22,289,538	21,382,771
大陸地區	2,300,962	840,592	798,039	809,843	867,345
台灣地區	385,347	1,428,625	575,871	508,227	1,135,306
其他地區	242,100	533,701	652,237	1,812,578	5,217,659
總計	36,182,719	35,398,690	36,690,383	43,855,354	46,491,035

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

全球據點

台灣	香港	新加坡	馬來西亞	美國	加拿大	挪威
台北 新竹 台中（總部）	沙田	WCRGA Tower	檳城	波士頓 米爾皮斯塔	多倫多	莫斯

中國	越南	泰國
深圳 蘇州＊ 廈門＊ 惠州	義安	羅勇 春武里府 呵叻府 四球線

該區為生產工廠　＊表示為兩個據點



永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

2-2 核心價值

願景與承諾

美律的創立，始於對人類與社會貢獻的初心。我們不僅追求商業成就，更以推動科技進步、守護社會福祉與永續發展為使命。



從深耕電聲核心技術，到開創影音感知的全方位整合，美律不斷探索更健康、舒適且豐富的感官體驗。同時，我們將企業責任內化於經營策略，透過對人才、社會與環境的具體實踐，驅動永續正向的循環，與世界共好。

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。

充分授權與當責

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

前瞻性地為客戶設想

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



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。

互信且開放溝通

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

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。

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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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。

	原材料廠商	產品研發、設計、生產、運送	品牌客戶行銷與銷售	終端消費者使用	廢棄物處裡
經濟活動	主被動元件、金屬、塑膠、電池 (芯)、能源 (電力)	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	影音娛樂電子品牌商、資通訊電子品牌商、儲能品牌商、新能源車品牌商	消費者使用、維修	廢棄物處理商、資源轉化
環境與社會衝擊	• 組織溫室氣體排放 • 產品碳足跡計算 • 產品有害物質管理 • 永續材料使用	• 廢棄物減量 • 回收再利用 • 能源使用	• 產品使用低耗能 • 產品可重工設計 • 搖籃到搖籃認證	• 符合環保法規與標示	• 廢棄物處置 • 回收再利用
	• 職業安全衛生管理 • RBA 盡責商業行為準則 • 人權調查		• 促進通運與娛樂生活 • 創新功能保護聽力 • 創新感測技術降低使用難易度		職業安全衛生管理

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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。

財務

- 股本新台幣 25.38 億元
- 資產總額 新台幣 447.95 億元
- 環境管理費用 新台幣 828 萬元

製造

- 全球共 18 個據點

智慧

- 研發費用 新台幣 2,353 百萬元

人力

- 集團員工 11,165 人
- 教育訓練經費 新台幣 661 萬元

自然

- 能源耗用量 154,311.16 GJ
- 取水量 368.59 ML

社會

- 對外捐贈 新台幣 734 萬元
- 集團志工共 824 小時

2025 年營運方針【企業再造、創新轉型、永續未來】

企業再造 (Corporate Reengineering)

- 美律在 2024 年突破 400 億營收大關，邁入新競爭量級。2025 年適逢 50 周年，公司將從單純「聲音」跨足「影音感知整合」。面對川普勝選後的全球貿易不確定性，美律啟動「企業再造」，透過組織、流程與事業部三大重整，打造出以 AI 為驅動、顧客為核心的敏捷組織，確保在激烈競爭中持續成長。

創新轉型 (Innovative Transformation)

- 為應對多變政經環境，美律致力於從「聲音」跨入「影音感知整合」，成為客戶研發創新的首選夥伴。我們將透過以下維度，推動企業升級：
  - 技術與產品創新： 融合 AI、感知技術與無線充電，開發電競配件、智慧視訊、智慧眼鏡及 TWS 創新方案，精準對接市場需求。
  - 商模與流程創新： 從硬體代工（ODM/OEM）延伸至軟體與演算法服務;同步導入 AI 工具優化內部流程，實現降本增效。
  - 組織與文化創新： 推動組織扁平化與跨部門協作；透過內外部創意競賽與資源支持，孵化新構想，打造第二成長曲線。
  - 顧客服務創新： 擴建北美與歐洲服務團隊，建立即時應變機制，深化全球客戶滿意度。

永續未來

- 面對全球極端氣候與地緣政治的挑戰，美律展現強大的永續韌性。我們不僅在 2021 年加入 RE100，更因應國際 SBTi 標準，積極將 100% 再生能源目標提前至 2030 年達成。透過科學減碳路徑，我們承諾以 2023 年為基準，在 2032 年實現範疇一、二減碳 50.4% 及範疇三減碳 30% 的宏大目標。
- 在產品層面，我們推動流程再造，將永續基因植入商業核心，美律將持續秉持透明治理，並以在 2026 年榮獲 DJSI（道瓊永續指數）年度年鑑 (Yearbook) 表揚為願景，打造共榮共好的永續未來。

環境績效

- 溫室氣體範疇 1&2 排放量 17,834.4985 噸 -CO_2e，較去年減少 2.34%
- 能源使用密集度（GJ/ 百萬元）3.32，較基準年增加 9.74%
- 排放水 271.18 百萬公升
- 廢棄物 2,328.16 公噸

社會績效

- 總捐款共計新台幣 734 萬元
- 微聽損活動觸及孩童 5,800 名

經濟績效

- 營業收入新台幣 464.91 億元，年增率 6.01%
- 稅前淨利新台幣 21.30 億元，年增率 -32.4%
- 銷售產品 279,257 千只
- 新產品及延伸機種開發件數 82 件
- 專利有效件數 367 件

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

2-4 財務績效

美律 2025 年合併營業收入為新台幣 464.91 億元，相較 2024 年增加 26.36 億元（增加 6.01%），合併稅前淨利為新台幣 21.30 億元，相較 2024 年減少新台幣 10.21 億元（減少 32.40%）。

2025 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 2024 年增加。2025 年營業費用係客戶新產品開發案增加，致研發支出增加。2025 年營業外收入（支出）相較 2024 年減少係受美金匯率波動影響，兌換損失增加。

歷年營收與損益

單位：仟元

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	36,182,719	35,398,690	36,690,383	43,855,354	46,491,035
營業成本	31,807,621	30,846,138	31,948,416	38,006,671	40,870,502
營業毛利	4,375,098	4,552,552	4,741,967	5,848,683	5,620,533
營業費用	3,276,541	3,479,432	3,604,044	3,986,711	4,161,917
推銷費用	424,928	454,456	453,177	523,614	542,343
管理費用	1,152,137	1,224,246	1,186,242	1,320,137	1,266,454
研究發展費用	1,699,476	1,800,730	1,964,625	2,142,960	2,353,120
營業利益	1,098,557	1,073,120	1,137,923	1,861,972	1,458,616
營業外收入（支出）	483,616	975,906	747,572	1,288,640	671,263
稅前淨利	1,582,173	2,049,026	1,885,495	3,150,612	2,129,879
所得稅費用	291,083	427,970	467,598	710,455	315,227
本期淨利	1,291,090	1,621,056	1,417,897	2,440,157	1,814,652
稅前其他綜合損益	-919,953	38,221	-169,990	454,696	-183,341
綜合損益總額	371,137	1,659,277	1,247,907	2,894,853	1,631,311
每股盈餘	5.40	6.81	6.16	9.26	5.36
GRI 特定揭露支出項目					
員工薪資與福利	3,364,588	3,342,556	3,527,116	4,157,239	4,926,276
政府補助金額	312,065	327,336	217,375	301,260	129,362
直接 / 間接政治捐獻	0	0	0	0	0
公益捐贈支出	1,598	1,628	3,291	24,036	7,451

註：

- 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 2025 年度股東會年報。
- 取自中華民國政府之財務補助：2025 年美律享有研究發展支出投資抵減等合計新台幣 0.59 億元；取自其他國家政府之財務補助：2025 年美律收到補助款新台幣 0.70 億元。
- 2026 年股東會決議 2025 年度現金股利每股 NT$4.00 元。
- 員工薪資與福利：包含董事酬勞、董事業務執行費用及員工教育訓練等費用。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

2-5 稅務治理

美律設有稅務治理單位，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。

稅務治理政策

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。

- 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。
- 與稅務機關保持開放良好的溝通關係。



稅務治理及風險控管機制

董事會為稅務治理與監督單位，並由集團總部財務總處為稅務治理單位，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。

財務長為稅務治理負擔最終責任，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。

2025 年所得稅相關資訊

2025 年實際繳納所得稅款約新台幣 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。

2025 年支付所得稅彙整

單位：新台幣仟元

地區	金額	百分比
亞洲	340,837	99.80%
歐洲	624	0.18%
美洲	63	0.02%
支付數合計	341,524	100%

2025 年所得稅相關資訊

單位：新台幣仟元

集團合併

稅前淨利	所得稅費用
2,129,879	315,227
累積可接受調整數	**帳面有效稅率**
205,037	14.8%

2025 年有效稅率較低，係暫時性差異未認列遞延所得稅 TWD205,037 仟元所致，主要原因為過去年度財報每年依子公司獲利預估盈餘匯回稅額影響數，與 2025 年實際盈餘匯回產生稅額影響數之財稅差異，排除該差異後有效稅率為 24.43%。



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

公司治理

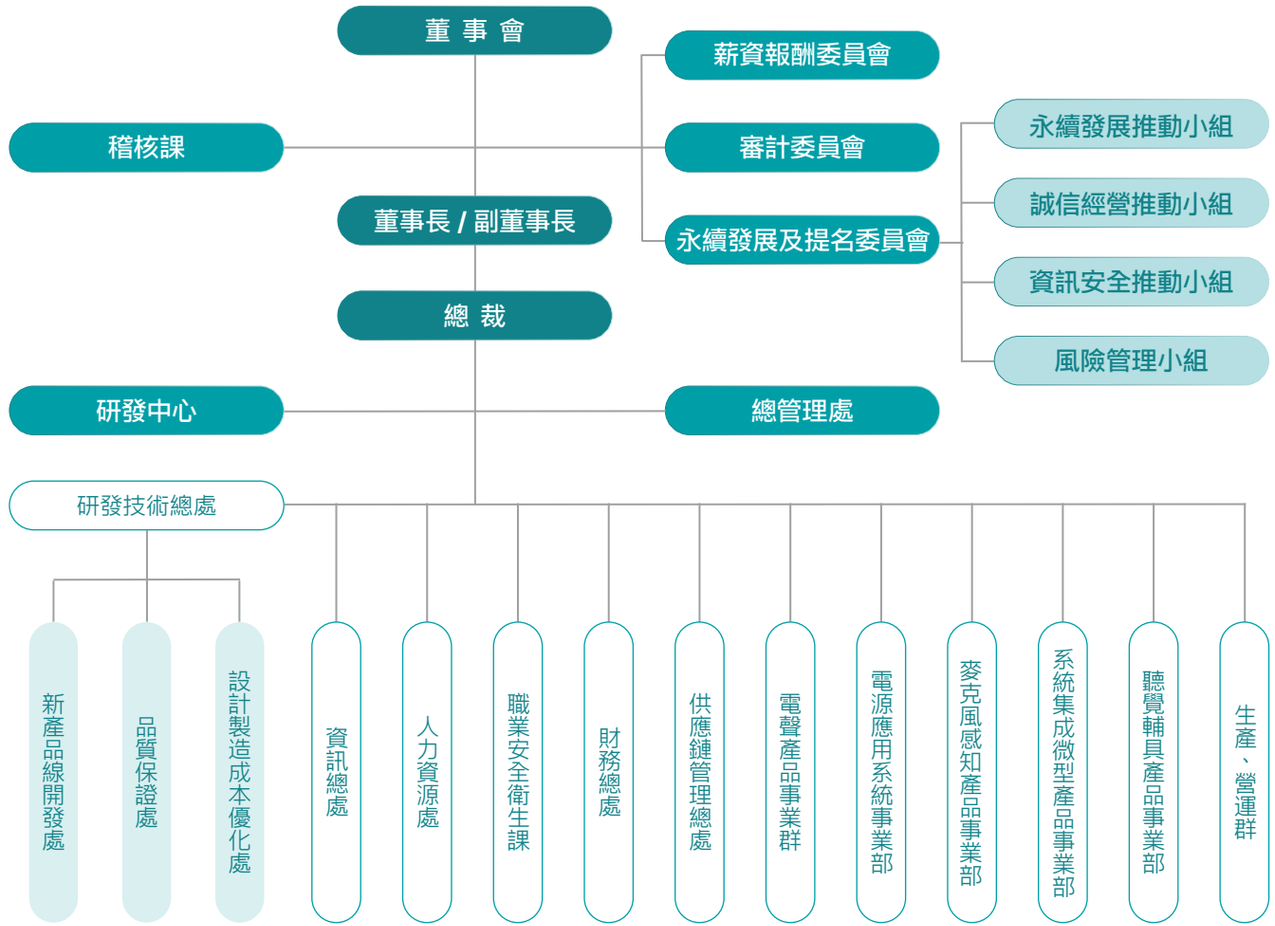
充分授權與當責

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

3-1 治理組織

組織架構

依公司經營管理運作，於董事會下設 3 個功能性委員會，向董事會報告。



董事會組成與運作

美律最高治理單位為董事會，現行董事會成員共計 9 席，由 6 席董事及 3 席獨立董事組成，皆為產業經驗豐富的傑出專業人士，係由 2025 年 5 月 26 日股東常會選任，任期 3 年。董事會運作遵循「董事會議事規範」，每季至少召開 1 次，2025 年共召開 7 次董事會，董事會成員均秉持高度自律，若議案涉個別利益，則依循美律「董事會議事規範」中利益迴避制度不參與表決。董事平均參與公司治理、企業永續治理相關訓練 7 小時，亦持續透過多元化課程強化董事專業智識，以充分發揮經營決策與督導功能。其餘董事會之運作，包含董事會議事錄、出席情形、利害關係議案迴避情形、進修情形等，與利害關係人之交叉持股、控制力股東的存在、關係人交易等資訊 以及成員之背景資料 、學歷 、兼任其它公司職務、獨立董事獨立性及各功能性委員會運作情形等資訊之揭露，皆已公佈於公司年報或公司網站，且可在公開資訊觀測站與公司網站中查詢年報與相關資訊。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。

2025 年度董事會共 15 項報告案與 11 項討論案有關永續關鍵事件，其中環境面 7 項、治理面 14 項、社會面 2 項及 3 項包含上述三面向之議題。2025 年美律董事會之重大決議皆已發布於公司網站。



類別（治理 環境 社會）	報告案 - 議案名稱	董事會日期	討論案 - 議案名稱	類別（社會 環境 治理）
環境	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告 • 董事成員、董事會暨功能性委員會 2024 年度績效評估報告	2025.02.26	• 修訂本公司「內部重大資訊處理作業程序」案 • 修訂本公司「章程」案	治理 治理
環境	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告	2025.04.24	• 修訂本公司「融資循環內部控制」案 • 修訂本公司「審計委員會組織規程」案 • 修訂本公司「預算管理辦法」案	治理 治理 治理
環境	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告 • 2024 年公司治理評鑑結果報告及 2025 年公司治理評鑑改善計畫 • 本公司 2025 上半年永續發展工作進度報告 • 本公司 2025 上半年度風險管理報告 • 本公司誠信經營推動小組 2025 上半年度執行情形報告 • 本公司資訊安全推動小組 2025 上半年度工作報告	2025.07.24	• 本公司 2024 年永續報告書	社會 環境 治理
環境	• 本公司之溫室氣體盤查及查證時程規畫報告	2025.10.30		
環境	• 本公司 2025 年度風險管理報告暨 2026 年度工作計畫案 • 本公司 2025 年度智慧財產管理計畫執行報告暨 2026 年度工作計畫案 • 本公司 2025 年度資安成果暨 2026 年度工作計畫案 • 本公司誠信經營推動小組 2025 年執行情形（含檢舉案之處理）暨 2026 年度工作計畫 • 本公司 2025 年提升企業價值計畫報告	2025.12.24	• 114 年度對關係人捐贈新台幣 500 萬元整案 • 115 年度對關係人捐贈新台幣 148 萬元整案 • 本公司 2025 年度永續發展執行績效及 2026 年度目標 • 修訂集團「環境保護政策」 • 修正本公司「風險管理程序」	社會 社會 社會 環境 治理 環境 治理

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

董事會成員落實多元化情形

多元文化核心項目		基本組成					專業知識與技能								
職稱	董事姓名	性別	國籍	55 歲以下	56-65 歲	66 歲以上	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	專業資格與經驗
董事	宗泉投資 (股) 公司 法人代表人 廖祿立	男	台灣			●	●	●	●		●	●	●	●	• 具經營管理 / 環境永續 / 社會參與等專業知識及經驗 • 具電聲相關產業經驗
董事	魏文傑	男				●	●	●	●		●	●	●	●	• 具經營管理 / 環境永續 / 社會參與等專業知識及經驗 • 具電聲相關產業經驗
董事	呈昇投資 (股) 公司 法人代表人 黃朝豐	男		●			●	●	●	●	●	●	●	●	• 具經營管理 / 金融科技 / 公司治理 / 永續發展 / 風險管理 / 資安管理等專業知識及經驗 • 具電聲相關產業經驗
董事	呈昇投資 (股) 公司 法人代表人 廖崇熙	男		●			●	●	●		●	●	●	●	• 具經營管理 / 電子與遠端通訊 / 研發等專業知識及經驗 • 具電聲相關產業經驗
董事	通虔投資 (股) 公司 法人代表人 廖耕彬	男			●		●	●	●		●	●	●	●	• 具經營管理 / 行銷等專業知識及經驗
董事	恕正投資 (股) 公司 法人代表人 蘇勇盛	男	新加坡		●		●	●	●		●	●	●	●	• 具經營管理 / 電子與遠端通訊 / 研發等專業知識及經驗 • 具電聲相關產業經驗
獨立董事 (審計委員會主席) (薪酬委員會主席)	余日新	男	台灣		●		●	●	●	●	●	●	●	●	• 具文化創意 / 策略管理 / 科技法律 / 公司治理 / 永續發展 / 風險管理 / 資安管理等專業知識及經驗 • 具財務會計專業知識
獨立董事 (永續發展及 提名委員會主席)	陳亭如	女		●			●	●		●	●	●	●	●	• 具經營管理 / 策略投資 / 會計 / 審計稽核 / 公司治理 / 風險管理 / 永續發展等專業知識及經驗 • 具財務會計專業知識，領有證書之會計師
獨立董事	李昉亭	女		●			●	●		●		●	●	●	• 具經營管理 / 策略投資 / 公司治理 / 風險管理 / 永續發展等專業知識及經驗 • 具財務會計專業知識

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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】

- 由 3 席獨立董事（佘日新、陳亭如及李昉亭）組成，佘日新獨立董事為召集人
- 2025 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】

- 由 2 席獨立董事及 1 名外部專家（陳亭如、佘日新及吳輝煌）組成，陳亭如獨立董事為召集人
- 擬定 2026 年度營運計畫為：「Ace Team」，Customer Success（客戶成功）、Teamwork（團隊協作）、AI Empowered (AI 賦能）
- 2025 年共召開 3 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】

- 薪酬委員會於 2025 年 5 月 26 改選，由 2 名獨立董事（佘日新、陳亭如）及 1 名外部專家（吳輝煌）組成，佘日新委員獨立董事為召集人
- 2025 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。
- 獎酬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酬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	永續議題連結	永續議題連結	權重占比
總裁	氣候策略	• 範疇 1、2 減碳 8.4%；範疇 3 減碳 3.5%	10%
	人才吸引與留才	• 專業職系人才梯隊齊備度≧ 76% • 管理職系人才梯隊齊備度≧ 47.5%	
營運長	氣候策略	• 範疇 1、2 減碳 8.4%	5%
技術長	氣候策略	• CDP Score A-（氣候變遷）、S1.S2 集團減碳策略擬定	5%
人資長	人才吸引與留才	• 專業職系人才梯隊齊備度≧ 76% • 管理職系人才梯隊齊備度≧ 47.5%	5%
採購長	供應鏈環境管理	• S3 減碳 3.5%	5%
產品事業群主管	永續產品	• S3 減碳 3.5%	5%
資安長	資訊安全	• 建立數位化平台、結合 AI 分析 5 大服務面向的碳數據	5%
財務長	誠信經營	• 公司治理評鑑 5%	5%

2025 年年度總薪酬比

年度總薪酬比 18.66 倍

年度總薪酬變化比 3.65 倍

備註：

- 統計時排除台灣兼職員工及所有海外員工
- 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

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄



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，2025 年 5 月 26 日股東會選任第二十一屆董事。

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。

2025 年實施情形：本年度董事自評考核項目達成率介於 99% ～ 100%，結果為優等以上，且於 2026 年 2 月 25 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）將於 2026 年委託 TABG 臺灣董事會績效協進會，執行對公司董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會績效評估。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，2025 年無相關重大缺失。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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，定期向董事會報告，相關誠信經營守則與規章皆已揭露於美律公司網站與員工網站。此外，由稽核單位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

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」，且台灣總部及全球各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。

2025 年對於台灣總部員工舉辦 3 項與誠信經營議題相關之教育訓練，內容包含「美律實業資訊安全規範」、「一般安全衛生教育訓練」、「內線交易個案宣導」等，各廠處依其教育訓練執行需求，獨立安排內訓課程或結合 RBA 培訓課程，2025 年全集團完成受訓之百分比為 92.32%。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		執行方式	受訓 / 參與總人數 *	受訓 / 參與百分比 **
治理單位	全體董事	內部課程、電子郵件	9	100%
台灣總部	全體人員（各職級；含新進人員，不含外派）	內訓課程	1,011	97%
MECL	全體人員	RBA 培訓系列課程內	3,420	99%
MEVN	全體人員	RBA 培訓系列課程內	3,112	84%
MEST	全體人員	內訓課程	11	100%
ETCX	全體人員	內訓課程	38	100%
ASCX	全體人員	內訓課程	145	100%
MSCS	全體人員	內訓課程	77	100%
FUSZ	全體人員	內訓課程	3	100%
FUXT	全體人員	內訓課程	95	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。

2025 年度落實誠信經營政策之具體作法與防範不誠信行為方案

- 誠信經營推動小組每年底向董事會報告推動成果，最近一次日期為 2025/12/24，且由稽核單位監督實施成果。
- 「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。2025 年所有新進同仁皆已 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。
- 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防範內線交易與企業禮儀及透明申報禮品收受。

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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

舉報與保護機制

針對違反道德行為或違法情事等不誠信行為，美律於「誠信經營作業程序」中訂定相關辦法，明確規定出反賄選、反貪瀆、禁止疏通費，提供檢舉管道舉發不誠信行為或不當行為，並由誠信經營推動小組成員受理相關利害關係人檢舉，舉報相關資訊除保證維持其機密之外，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 2025 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 4 件，檢舉內容經相關單位查證後，皆非違反誠信行為之舉報，實際違反誠信經營行為之檢舉件數為 0。

違反誠信經營類型	舉報且確認屬實件數
貪腐或賄賂	0
歧視或騷擾	0
客戶隱私資料	0
利益衝突	0
洗錢或內線交易	0

舉報機制流程

舉報接收與分流

- 舉報事件涉及一般員工者，呈報至部門主管；涉及董事或高階管理階層者，呈報至獨立董事。
- 判斷舉報事件是否須轉由其他專責委員會處理 (例如性騷擾申訴處理委員會、職場暴力預防及調查與處理小組、公司管理單位)，或由誠信經營推動小組分派權責單位處理。

事實調查

- 專責委員會或誠信經營推動小組成員指派權責單位，依據檢舉內容即刻查明相關事實，必要時由法令遵循單位協助。匿名舉報若有檢附確實證據並對舉報情節闡述清楚者，亦會展開調查；若因證據鏈中斷或法律構成要件欠缺，需匿名舉報人補充說明或提供資料，經聯繫無著或不回應者，專責人員得逕予結案。

處置與改善

- 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，立即要求被檢舉人停止相關行為並採取適當處置，必要時透過法律程序維護公司權益。
- 誠信經營推動小組責成相關單位檢討內控制度與作業程序並提出改善措施，防止類似事件再發生。

文件保存與報告

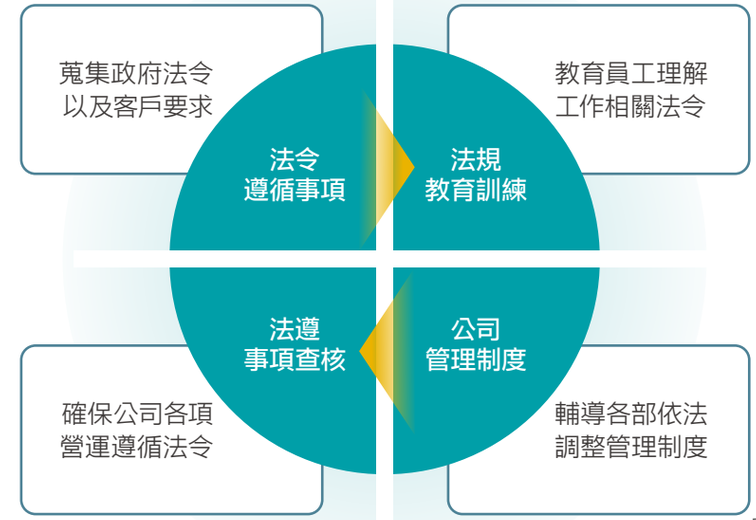
- 檢舉相關文件 (包含檢舉受理、調查過程、調查結果) 依公司規定，以電子方式保存五年。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，則續保存至訴訟終止。
- 由誠信經營推動小組將舉報情事、處理方式及後續改善措施向永續發展及提名委員會報告。

- 從業道德檢舉管道：
- 獨立檢舉平台：https://besign.merry.com.tw/whistleblowing/
- 獨立檢舉信箱：integrity@merry.com.tw
- 檢舉專線：04-2359-0811#118000

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 287 項法規，每季至少一次由相關部門主管確認其部門內作業流程與法規一致，2025 年度共 1 件罰款事件，總計金額新台幣 4329 元整。

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。



永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

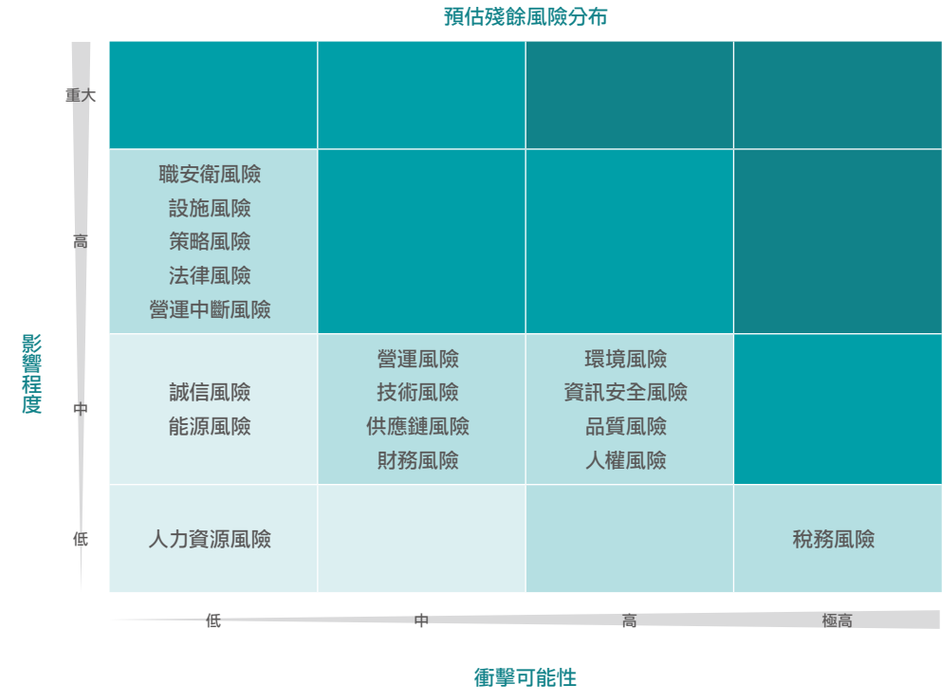
3-3 風險管理

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 2025/12/24 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：包括「風險管理原則」、「風險管理架構」、「風險評鑑」、「風險處理」、「風險監控」等等，並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）。另為致力跟隨國內外經濟趨勢變化帶來的風險影響，並據此完全風險管理體系，我們將參考 WEF 發佈的「全球風險報告 (Global Risk Report)」揭露之前十大風險趨勢，除既有營運風險外，也會針對以下兩大維度強化評估，亦即因應數位轉型及 AI 技術普及，將資訊安全防護與數據隱私保護列為核心監測指標，強化「資安風險 (Cyber Security)」監控，亦將及「地緣政治風險 (Geopolitical Risk)」納入「美律策略風險」架構，針對供應鏈穩定性及市場准入限制進行壓力測試與應對方案擬定。為提升風險預警能力，我們於風險辨識流程中導入新興風險（Emerging Risks）監測機制。透過掃描環境、社會及治理等多元面向，識別具備「高度不確定性」但「潛在衝擊巨大」之議題，確保管理階層能提前配置資源，將風險轉化為營運轉型之契機。

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：



永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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

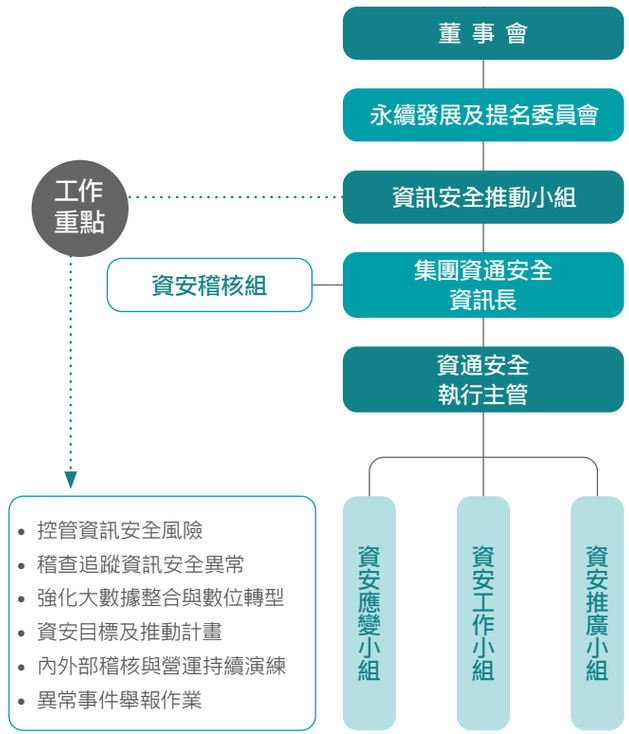
	風險類別	關注風險項目	控制機制
電聲產品事業群	營運風險	客戶集中度高	• 開發新客戶並定期審查營收占比 • 開發新產品 (如智慧眼鏡) • 定期跨部門召開會議及時因應 (如對等關稅)
電源應用系統事業部	營運風險	-	-
技術總處	環境風險、品質風險 能源風險、技術風險	-	-
供應鏈總處	供應鏈風險	-	-
財務總處	財務風險 稅務風險 誠信經營 (賄賂／貪腐) 風險	-	-
資訊總處	資訊安全風險	軟體漏洞遭利用、設備漏洞遭利用／零時差攻擊、使用盜版軟體、惡意程式／駭客入侵	• 更新防火牆韌體 • 定期盤點軟體需求並評估採購作業
人力資源總處	人力資源風險 人權風險 設施風險	-	-
職業安全衛生課	職安衛風險	-	-
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	風險合理轉嫁可能知悉相關資訊應共同保密之第三方
	營運中斷風險	-	-

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

3-4 資安管理

為強化集團資訊安全及公司競爭力，於 2021 年成立「資訊安全推動小組」，隸屬董事會下永續發展及提名委員會，由副總經理職級之資訊長兼任資安長擔任資訊安全推動小組主席，全集團資訊安全專家擔任小組成員，負責審視與制定資訊安全目標與政策，防止發生影響集團資訊系統侵害。以資訊安全與機敏資料保護為重心，是公司競爭力，亦是美律對客戶、股東及員工的承諾，每年定期向董事會、永續發展及提名委員會報告運作成果，2025 年於 12/24 向董事會報告。

資訊安全推動小組架構



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。已於 2025 年 12 月完成 ISO27001:2022 版本的年度再審驗證。未來將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。

高風險項目識別與因應措施

2025 年針對台灣、深圳及越南廠分別進行風險評鑑，依各廠區營運特性與風險類型，訂定相應之改善措施與管理機制，以系統化方式降低高風險項目對營運之影響，強化整體風險治理能力。

台灣總部	MECL	MEVN
風險主要集中於資訊系統安全與設備生命週期管理。針對軟體漏洞、系統停止支援（EOS）及未授權使用等議題，已推動系統升級與汰換計畫，強化權限控管與防毒機制。同時，透過定期更新與安全性評估，提升整體資訊環境之防護能力，以降低資安事件發生之可能性。	風險主要來自資料管理控制不足及備援機制不完善。已建置資料雙重備份及異地備援機制，導入定期測試與查核程序，以確保資料完整性與可復原性。此外，透過明確化管理責任與制度落實，有效強化資料管理能力，降低營運中斷風險。	風險則聚焦於供應鏈管理、環境法規遵循及製程污染控制。公司已強化供應商管理機制，於採購階段即明確規範環境與品質要求，並透過系統平台即時傳遞相關規範。同時，建立供應鏈異常應變流程，以降低外部衝擊對交付與營運之影響。在製程管理上，導入有害物質分級控管、檢測機制及產線區隔措施，並結合員工教育訓練，提升整體環境風險管控能力。

各廠區已依其高風險項目完成對應改善措施之規劃與執行，並透過持續監控與滾動式檢討，有效降低風險發生可能性及其衝擊程度。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

核心資安工程與韌性強化

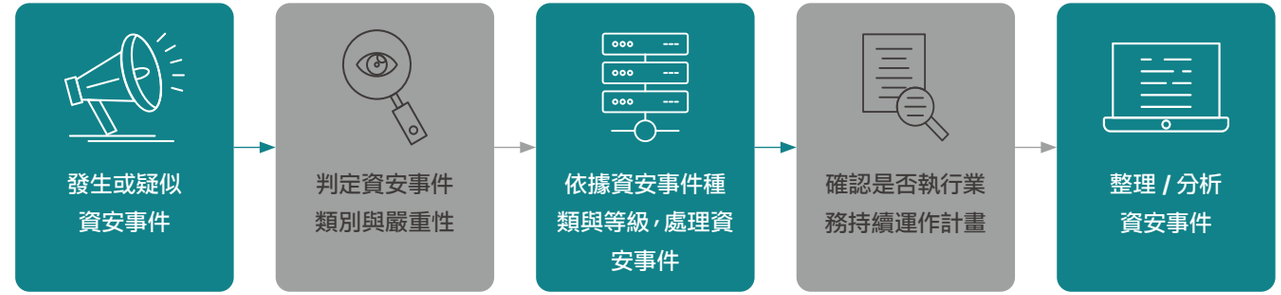
本公司致力於建構完善的資安防禦體系，2025 年以「核心資安工程與韌性強化」為核心，全面提升資安監控效能與應變能力。在資安架構與韌性方面，我們完成了多項關鍵系統的升級與異地備援計畫，確保營運不中斷：

身分存取管理優化：成功導入 RDS 登入 MFA(多因素驗證) 機制，嚴格管控遠端存取權限，杜絕非法侵入風險。營運持續管理 (BCM)：完成泰國廠與台北 Site 之異地系統建置，包含 AD 系統與備份系統的異地部署，強化極端情境下的恢復能力。關鍵系統安全防護：實施網路隔離政策，針對 AD 伺服器與虛擬主機 (VM) 強化 ACL(存取控制清單) 設定，降低橫向滲透威脅。供應鏈風險動態治理：公司每年均會對供應商執行資安風險評估，針對 ISO27001 相關資安項目進行資安評鑑，充分顯現本公司對於整體供應鏈生態系資安韌性之重視

弱點掃描偵測與分析改善

集團內部自建 OpenVas 弱點掃描平台進行內部弱掃，針對各廠區關鍵系統進行定期審查與掃描，主動發現並修補資安漏洞。外部弱掃則透過 SecurityScorecard 國際評鑑工具，針對外對內服務進行資安風險評估，確保組織內外部的全方位資訊安全。

資安事件通報處理流程



公司已建立完善之資安事件通報與應變機制，納入文管中心標準程序書管理，並透過員工網站資安專欄，針對全體同仁進行資安事件通報程序之宣導。明確規範同仁發現疑似資安事件時，應即時依程序聯繫專責窗口。

公司已建立完善之資安事件通報與應變機制。當發生或疑似發生資安事件時，相關人員須立即通報資訊安全單位。資安單位接獲通報後，將依事件類型與影響程度進行評估與分級，針對不同等級之資安事件，公司依既定作業流程執行應變措施，包括事件隔離、風險控制及影響範圍確認，同時評估是否需啟動營運持續計畫，以確保關鍵業務不中斷。事件處理完成後，將進行完整之調查與分析，釐清事件原因與影響，並提出改善措施，降低未來事件再次發生之風險。

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，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。

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。2025 年未發生任何重大資安事件，顯示現有防護機制的有效性。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
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
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

強化員工資安意識

【新進人員】

- 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，且建立全體員工之資安責任基礎。
- 台灣總部新進人員資訊安全教育訓練。
- 針對第三方夥伴制定明確資安準則，共築具韌性的供應鏈體系。

【全體人員】

台灣總部每月定期針對資訊安全實施宣導及定期社交工程演練（釣魚信件）測試，確保同仁增強與認知最新的資訊安全相關訊息，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。

人員類別	訓練內容	每年受訓時數 / 次數	2025 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	6 小時以上	1	100%
資安工作小組成員	資訊安全職能訓練	1 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	882	100%
	資訊安全教育課程	1 小時	882	99%
MECL	資訊安全教育訓練	1 小時	1351	100%
MEVN	ISO27001 資安種子知識培訓	1 小時	14	100%

資訊安全里程碑

2027 韌性資安

建立以營運持續為核心之資安防護與應變架構，降低資安事件對企業營運之影響

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

2025 生態資安

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

2024 智慧資安

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

2023 數位資安

- 建構主動式資安架構、防禦
- 建構數位化資安模式



4-1 永續設計與創新管理

4-2 智慧財產權管理

創新價值

追求進步與創新

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

美律深信創新技術是維持領先營運競爭優勢與回應低碳轉型的核心驅動力，策略性地結合產品、流程與開放式創新，運用微型化、自動化等先進手段，致力於降低產品全生命週期的環境衝擊。為落實綠色承諾，將「創新管理精神」深度融合於「永續設計 10 構面」中，協助客戶開發更先進、高能效的產品。

具體實踐包括持續提升設計模組化、擴大再生材料應用、導入環境友善包裝，以及降低產品使用階段能耗。同時，面對有害化學物質與水資源風險等國際議題，已建立嚴謹的管理機制，確保將環境考量全面納入產品全生命週期流程。



4-1 永續設計與創新管理

確立策略方針：導入全生命週期循環思維

美律自 2020 年確立永續設計架構，再於 2023 年導入「搖籃到搖籃」（Cradle to Cradle）設計思維，2024 年起逐步優化 2025「美律產品循環設計評分機制」。將循環經濟概念整合至產品開發流程，致力於在追求卓越產品效能的同時，嚴格控管與極小化產品全生命週期（Product Life Cycle）的環境足跡。

產品全生命週期
Product Life Cycle

源頭管理	綠色設計	製程優化
優先選用符合國際永續標準之原材料。	導入易拆解、可回收設計、模組化設計，提升末端處置的資源回復率。	採用低碳生產工藝，確保產品兼具高效能與低環境衝擊，奠定企業長期韌性與永續競爭力。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

累積永續文化：循環設計整合到產品開發流程

建立循環設計量化評分準則

累積 2 年的循環設計理念導入，美律的研發流程聚焦於安全且可循環材料選擇、模組化與可替換設計、延長產品壽命，以及去物質化與智慧化等核心設計原則，發展成標準化設計工具與知識管理體系，建立循環設計評分準則，量化評估產品循環設計的成熟度，在設定產品開發決策時制訂分階段產品目標（如指標性機種與全機種基本門檻）。

同時，透過永續材料圖書館實地參訪，從實際材料特性與市場應用出發，探索永續材質可行設計方案。2025 年，再推動「永續思維三部曲」深化計畫，協助研發團隊達成三大目標：

1. 產品設計架構與實務導入美律 ESG 策略目標，藉此形塑跨部門的共同語言與實質行動
2. 依據 SBTi 科學減碳目標，對齊中長期低碳轉型路徑的產品發展地圖
3. 透過機種碳足跡計算實務，建立辨識碳排熱點與優化產品減碳的量化能力

2025 年持續透過系統化培訓課程，累積可執行技術方案的人才，相關教育訓練如下表：

培訓項目	課程重點	研發團隊受訓率
前瞻永續設計： **打造次世代綠色競爭力**	涵蓋 PCR、可降解 PCB 等永續材料應用實務，導入模組化與易拆解之循環設計思維，並建立量化評估標準，強化產品永續競爭力	34.40%
低碳轉型標竿： **核心產品碳足跡減碳路徑**	透過已請第三方產品碳足跡機構計算的美律產品，與研發團隊解析產品碳足跡計算過程、碳排熱點辨識、減碳設計策略	48.90%
SBTi 承諾： **接軌全球的減碳藍圖**	建構抗風險的低碳營運藍圖，對齊全球升溫路徑，明確化美律 2032/2040 減碳里程碑。透過科學化目標管理，降低碳稅與能源波動風險，實現企業長期穩定發展。	37.30%
綠色美學與技術整合： **美律永續設計白皮書**	介紹美律現行的 Sustainability Design Proposal，轉化永續技術為市場競爭標語，建構專屬客戶端（B2B）的永續設計提案，提升全球一線品牌的綠色供應鏈黏著度。	18.70%

註：集團研發團隊受訓率公式＝研發團隊完訓人數 ÷ 集團研發團隊總人數

全集團智能知識雲

為持續優化知識管理，以三大核心價值為基礎，美律建置「全集團智能知識雲」，將各部門專業知識與實務經驗系統化整合，轉化為驅動營運成長的核心資產。

智能化

搭載 Azure AI 平台功能，使用資料向量化方式，打造美律智能知識雲平台突破傳統關鍵字搜尋限制，使用者可用口語化方式提問即能快速找到答案。系統更能自動產生知識重點摘要，並進行多篇文件內容分析、彙整與差異比較，大幅提升資訊整理效率及有效縮短新人學習曲線。

安全化

- 符合 ISO 27001 資訊安全管理標準，導入 AD 帳號登入機制強化身份驗證與存取控管，嚴格依使用者權限範圍管控資料存取，確保僅授權人員能接觸對應層級的機密資訊。系統並搭配資料加密技術 (Trust View) 與異常行為監控機制，建立完整的資訊安全防護體系。
- 從帳號管理、資料傳輸到使用行為追蹤，實現企業機密的多層次防護，有效降低資料外洩風險，保障組織核心知識資產安全。

協作化

整合電聲、電子、機構、包裝、軟體、工業設計與品質、價值工程團隊建立跨領域知識整合機制，促進組織橫向協作效率。

2025 年 12 月知識雲上線，預期智能生成關鍵效益質性目標如下，將持續於 2026 年追蹤系統導入成果：

- 將內隱知識外顯化，累積可複製的成功經驗，降低常見問題發生率
- 縮短知識檢索時間，釋放人力投入高價值研發與設計優化
- 經驗傳承從個人記憶轉為系統化保存
- 打破部門知識孤島，整合多元知識來源，提供全方位視角的回覆

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

循環經濟：跨產品線導入認證再生材料

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

		2022-2025								2026										2027-2030						
		HDT	TWS	MSP	COMP.	Portable SPK	PBP	SBP	OSP	HDT	TWS	MSP	COMP.	Portable SPK	PBP	WCP	APB	SBP	OSP	HDT	TWS	MSP	COMP.	Portable SPK	VC	High power SPK
Mechanical Component	PCR ABS	●	/	●	●	●	/	/	/	●	/	●	●	●	/	/	/	/	/	●	/	●	●	●	●	●
	PCR PC/ABS	/	●	●	/	●	/	/	/	/	●	●	/	●	/	/	/	/	/	/	●	●	/	●	●	●
	PCR PC	/	●	●	/	●	●	/	/	/	●	●	/	●	●	/	/	/	/	/	●	●	/	●	●	●
	PCR PP	●	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/
	PCR TPE Cable	●	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	●	/	●
	PCR PET	●	/	/	●	/	/	/	/	●	/	/	●	/	/	/	/	/	/	●	/	/	●	●	/	●
	PCR PA+GF	●	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/
	PFAS Free Plastic	●	/	/	/	●	/	/	/	●	/	/	/	●	/	/	/	/	/	●	/	/	/	●	●	●
	Negative Carbon Material	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	●	●	●	●	●	●
Leather / Fiber	Pineapple Leather	●	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/
	Recycled Denim	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/
	Mashroom leather	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	/	/	/	/	/	●
Metal	Recycled AL	●	●	●	/	●	/	/	/	●	●	●	/	●	/	/	/	/	/	●	●	●	/	●	●	●
	Recycled Magnet	●	●	●	●	●	/	/	/	●	●	●	●	●	/	/	/	/	/	●	●	●	●	●	●	●
	Degradable PCB	●	●	/	●	/	/	/	/	●	●	/	●	/	/	/	/	/	/	●	●	/	●	●	●	●
	Recycled Battery	●	●	/	/	/	/	/	/	●	●	●	/	●	/	/	/	/	/	●	●	●	/	●	●	●
	Advance Battery	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	●	●	●	●	●	●	●
Package	FSC carton	●	●	●	/	●	/	/	/	●	●	●	/	●	/	/	/	/	/	●	●	●	/	●	●	●
	Degradable tape	●	●	●	/	/	●	●	●	●	●	●	/	/	●	●	●	●	●	●	●	●	/	/	/	/
	Mineral oil-free	●	●	●	/	/	/	/	/	●	●	●	/	/	/	/	/	/	/	●	●	●	/	/	/	/

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

減碳量化評估：導入產品碳足跡系統

2025 年推動在產品生命週期管理系統（PLM）：導入碳排放計算功能，建立快速評估原料階段碳足跡之能力，目前已整併數千筆零件與碳係數 ，可達集團九成以上料件覆蓋率，且可整合 SAP 物料管理系統相關數據。此功能將帶來多層次的效益：

- 為產品設計及製造提供更具洞察力的數據支持，進一步優化產品設計
- 研發團隊在新產品導入（NPI）階段，能透過產品碳排放計算與多維度分析，即時掌握碳排放熱點
- 對客戶報價階段，業務團隊能提供初步的碳排計算結果，提供客戶產品減碳趨勢分析



碳係數來源 Ecoinvent 3.10 ／台灣環保署產品碳足跡資訊網

美律產品碳足跡成果效益展現

專案名稱	頭戴式耳機	真無線耳機	麥克風系統	可攜式喇叭	Transducer Drive
永續策略	• 永續材料使用 • 模組化設計 • 可替換式設計 • 輕量化設計	• 輕量化設計 • 永續材料使用	• 永續材料使用	• 永續材料使用 • 可替換式設計	• 永續材料使用
減碳效益 （單支碳排計算 kg）	0.2335	0.2146	0.1525	2.4040	0.0184
永續材料替換比例 （整機永續材料重量 ÷ 整機重量）	38.50%	11.86%	7.36%	26.41%	44.09%

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

開發執行績效：永續材料開發與減碳成果

為降低原生材料對環境的衝擊，美律採取「積極導入永續材料」與「提高再生材料佔比」之雙軌策略。自 2022 年起，我們展開與業界領先供應商的深度合作，建構專業永續材料資料庫。透過規格比對、軟體模擬及實作打樣等嚴謹驗證流程，我們確保綠色材料能完美契合產品性能需求。

目前，此策略已落實於全產品線中，截至 2025 年，我們成功將永續材料導入頭戴式耳機（HDT）、真無線藍牙耳機（TWS）、麥克風、揚聲器系統及電池系統等核心領域。自 2025 年起建立材料使用回收材質之基本資料，開始統計永續材料使用回收材質之占比，根據 2025 年實績統計：

2025 年可回收材質原物料使用占比（年度進貨量統計）

永續材料名稱	塑膠 (PCR ABS)	塑膠 (PCR PC)	金屬 (Recycled AL)
永續材料占該原生材質使用占比 (%)	29.94	29.25	1.73

其他永續設計重點改善成果

充電效率提升

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 2025 年頭戴式耳機達成省電佔比≧ 2.5%，採用優化計算方法以產品對電池生命週期之節能貢獻進行評估，貼近真實使用情境。有效延長電池壽命、減少充電次數，降低使用階段碳排放。

輕量化設計

針對頭戴式耳機 Ear Cup 進行輕量化設計，透過結構優化與材料減量，將平均厚度從 2.0mm 降至 1.8mm，其中 4 個機種更達成 1.5mm，整體厚度減輕 10~25%。美律在 2025 年度導入輕量化設計，可減少約 15.91 公噸 CO2e 排放（以每 10 萬台產品出貨量為基準），有效減少材料用量。

電池可替換設計

推動電池可拆換設計，呼應歐盟《電池與廢電池法規》（EU Battery Regulation, 2023/1542）要求，消費者可自行更換電池延長產品壽命，減少整機汰換與電子廢棄物產生，實踐永續產品設計。

材料替代成果

2025 永續材料替代率

41.78% 頭戴式耳機（HDT）

9% 真無線藍牙耳機（TWS）

替換減碳效益

透過永續材料導入，2025 年全年預估減少產品碳排放量達

551.64 公噸

較 2023 年（30.926 公噸）成長逾 13 倍。

2026 年預估年度減碳量將突破 600 公噸

2026 年目標

預計將永續材料替代率提升

45% 頭戴式耳機（HDT）

13% 真無線藍牙耳機（TWS）

美律之 PCR (Post-consumer Resin) 塑料使用，2025 年使用再生塑料

4843 公噸、

一般塑料

16252 公噸

開放式創新

高性能再生工程塑膠 (PCR PA66+30% GF)

2025 年成果

過去，回收材料常被貼上「性能較差」的標籤。2025 年創新專案選用了含有消費後回收（PCR）成分的尼龍 66（PA66），加入 30% 玻璃纖維 (GF) 進行強化，提供客戶所需的極高結構強度與耐用性。

- **雙重減碳**：透過 PCR 與輕量化設計（以塑代鋼），達成最大化減碳
- **強韌耐用**：維持高剛性與尺寸安定性，適用於高強度的結構件
- **資源再生**：減少原生石化資源開採

通用型再生塑膠 (PCR PP)

2025 年成果

消費後回收聚丙烯（Post-Consumer Recycled Polypropylene, PCR PP）廣泛應用於非結構性的外殼部件。

- **資源節約**：顯著減少石油基原生料（Virgin Material）使用
- **減碳實績**：碳排放量遠低於傳統原生 PP
- **閉環實踐**：具體落實產品全生命週期的循環設計

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

產品創新

自適應感測微型降噪真無線耳機

在追求極致微型化的同時，成功融合「自動聲學感應」與「可替換電池設計」，實現智慧科技與環境永續的深度結合。

核心創新：智慧自適應聲學與降噪技術

- 動態聲學場景感知：整合生理感測演算法，自動優化電路以確保各類佩戴狀態下的最佳效能
- 精密抗風噪聲學結構：結合微型結構與自動補償技術，在高速動態環境下維持音質，減少因功能侷限導致的產品汰換

永續設計與結構強化

- 微型電池循環機制：首創微型可拆卸電池結構，在不犧牲體積的前提下導入精密替換工法，顯著延長產品生命週期並減少電子廢棄物
- 極簡高強度結構工法：優化空間設計以減少零件耗量，並透過結構強化解決微型裝置的耐用性痛點，提升資源利用率

未來互動：零感直覺操控

- 無縫動作感測：以精準感應取代實體按鍵，克服微型化機身的操作限制，提供更包容的直覺介面

高性能沉浸式耳機的永續設計方案

美律將「模組化拆解」與「低功耗技術」植入研發基因，成功平衡了科技效能與環境責任。

循環與耐用：彈性拆卸模組設計

- 模組化維修：獨創電池與部件快拆結構，方便清潔與零件更換，顯著延長產品生命週期
- 結構強化：簡化零件並導入防摔強化設計，在減輕重量的同時提升產品耐用度

聲學與製程：高訊噪比微型麥克風

- 先進聲學結構：採用懸浮式橡膠與雙層海綿設計，有效濾除雜訊並降低震動干擾
- 製程優化：透過精密吸震技術取代傳統網布，提升生產穩定性並減少材料浪費

智慧與節能：沉浸式低功耗技術

- 高效傳輸：整合低功耗 Wi-Fi 與高保真音質傳輸技術，兼顧連線穩定性與長效續航
- 空間音訊：導入感測器融合技術，實現精準的頭部姿態與空間音訊聯動，打造身歷其境的聽覺導航

次世代開放式耳機的創新與永續

面對微型化帶來的收訊與組裝挑戰，美律透過跨領域技術整合，實現高品質傳輸與減碳製程。

技術突破

- 高頻訊號穩定技術：透過專利 Bridge 連接與多層板架構，優化 2.4/5 GHz 阻抗；並結合跨體電磁模擬，確保使用者在不同配戴姿態下，藍牙與 Wi-Fi 連接依舊穩定順暢
- 一體化創新機構：導入 LSR 埋射結構 與可調式夾持設計，成功簡化零件數量與組裝難度

永續價值

- 製程減碳：零件整合設計有效減少材料損耗與組裝工序
- 研發綠化：藉由精準模擬技術取代反覆打樣，降低研發過程中的資源浪費
- 品質領先：提升產品一致性，降低生產不良率，達成低廢棄生產目標

混合辦公之智能視訊方案

因應後疫情時代混合辦公趨勢，開發團隊針對遠端會議中常見的「影像視野侷限」與「音訊失真」等痛點，打造「全場域沉浸式視訊會議系統」。透過軟硬體高度整合，縮短遠端與實體的距離，提升溝通效率與參與感。

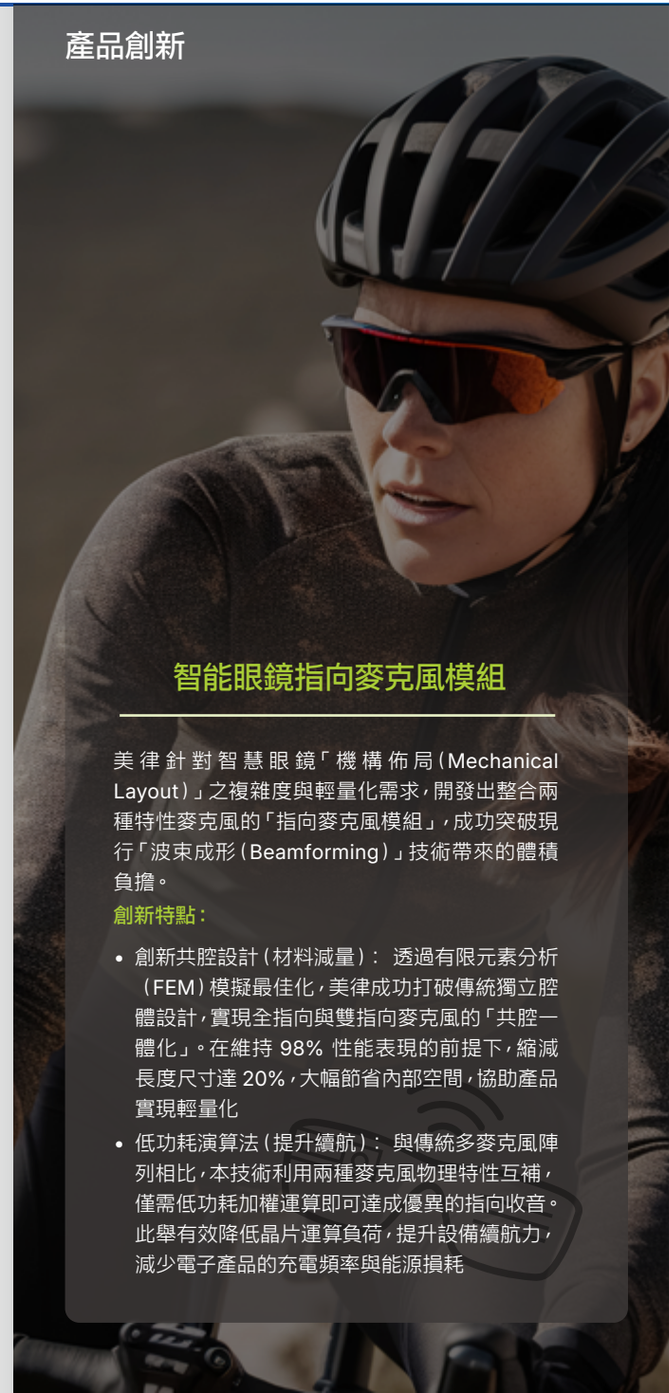
智能全景視覺與精準追蹤

- 全景無縫拼接：採用三攝像頭最優配置，平衡成本與畫質，實現全景無死角視野
- 高精度動態追蹤：透過優化演算法達成側臉辨識與人像追蹤，強化遠端臨場感
- 國際標準規範：符合 Microsoft Teams 嚴苛的認證標準，確保企業級通訊的高可靠性

極致聲學通道與強悍防護

- 高品質收音與輸出：搭載雙 MEMS 麥克風聲學通道與優化電磁結構揚聲器，在微型空間內實現高訊噪比（SNR）多向收音與低失真音效
- 尖端封裝技術：採用特殊封裝工藝，有效阻絕音訊干擾，確保通話清晰無虞
- 全方位耐候保護：具備 IP67 等級的防塵防水性能，大幅提升設備在不同環境下的使用穩定性與耐用度

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄



智能眼鏡指向麥克風模組

美律針對智慧眼鏡「機構佈局（Mechanical Layout）」之複雜度與輕量化需求，開發出整合兩種特性麥克風的「指向麥克風模組」，成功突破現行「波束成形（Beamforming）」技術帶來的體積負擔。

創新特點：

- 創新共腔設計（材料減量）： 透過有限元素分析（FEM）模擬最佳化，美律成功打破傳統獨立腔體設計，實現全指向與雙指向麥克風的「共腔一體化」。在維持 98% 性能表現的前提下，縮減長度尺寸達 20%，大幅節省內部空間，協助產品實現輕量化
- 低功耗演算法（提升續航）： 與傳統多麥克風陣列相比，本技術利用兩種麥克風物理特性互補，僅需低功耗加權運算即可達成優異的指向收音。此舉有效降低晶片運算負荷，提升設備續航力，減少電子產品的充電頻率與能源損耗

低衝擊包裝

【全紙化包裝設計】

美律積極推動包裝創新，呼應歐盟《包裝與包裝廢棄物法規》（EU Packaging and Packaging Waste Regulation, PPWR）之減塑與循環設計要求，提前佈局法規趨勢。2025 年全面導入全紙化包裝設計，聚焦於材料選擇、結構設計到減少塑膠用量與油墨使用，轉而選用可回收或可生物降解之 FSC 紙質材料取代塑膠，產品包裝內結構全紙使用率已達 100%，可減少約 22.73 公噸 CO_2e 排放（以每 10 萬台產品出貨量為基準），而電池產品逐步導入至 9 個機種。

以紙代塑
採用 FSC 認證紙材取代塑膠材料，可 100% 回收再利用

包裝輕量化設計
透過結構優化減少材料使用量，降低運輸碳足跡

科學化管理
導入包裝比與空隙率(PPWR)指標

全紙基

木纖維材料選用：採用可回收、可降解包材（如 FSC 認證紙材、澱粉托盤）來取代傳統塑膠泡殼，有效減少塑料帶來的環境污染。

濕壓紙托設計

濕壓紙托（Wet-Press Molded Pulp）是採用植物纖維紙漿，於濕潤狀態下經高溫高壓製成表面光滑、結構緊密、強度優異的環保包裝材料。其核心價值在於全生命週期低環境負擔——從原料取得、生產製造到終端處置，各階段均符合循環經濟原則。這類托盤具備以下優勢：

可再生原料
採用甘蔗渣、竹漿或 FSC 認證木漿等可再生資源，其中甘蔗渣為製糖副產品，實現農業廢棄物循環再利用，並且可提供與塑膠包材同等的抗壓、防震、防水及抗靜電保護性能



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

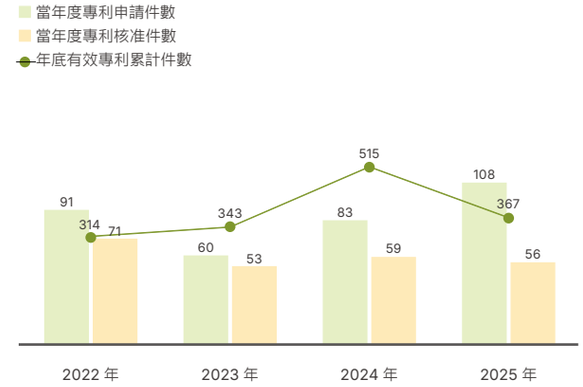
4-2 智慧財產權管理

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 (台灣) 自 2019 年取得台灣智慧財產權管理系統 (Taiwan Intellecual 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；美律 (深圳) 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 2025/12/24) 向董事會報告年度執行狀況及提報次年度執行計畫，並揭露於公司網站。



歷年專利申請與獲准資訊圖表



專利提出申請 108 件，全年核准 56 件

目前有效存續 367 件

集團商標合併計算，已註冊有 216 件

申請中則有 25 件



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

創新價值

誠正可靠的關係

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

2025 目標

- 盤點重點關鍵供應商溫室氣體盤查概況
- 全體供應商宣告書簽署率 >97%
- 關鍵供應商 CSR 評分 >85 分
- 持續舉辦 GP/CSR 綠色推廣宣導課程，提升供應商參與課程家數，以促進美律永續政策
- 衝突礦產調查 EMRT & CMRT 100%
- 倡議 & 落實森林保護政策

2025 績效

- 推動 64 家供應商落實組織型溫室氣體盤查
- 30 家 高碳排關鍵供應商完成第三方查證數據提交
- 947 件採購料件取得 ISO 14067 查證
- 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 評分 87.5 分
- 供應商交流：3 場綠色學堂共 409 家供應商參與課程
- 完成 100% 無衝突礦產盡調 CMRT6.5 及 EMRT 2.0
- 敬邀重要合作供應商伙伴進行森林等土地保護活動

5-1 永續供應鏈

永續供應鏈治理架構

永續發展推動小組下之供應鏈管理功能小組由採購最高主管進行督導與管理，每年定期向董事會及永續發展及提名委員會報告執行成果與關鍵績效，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。

永續供應鏈政策

美律以夥伴合作理念為基礎，設定永續規範、管理機制、風險鑑別為主軸，落實永續供應鏈管理政策，協同供應商一同精進，期望提升永續供應鏈管理綜效及降低供應鏈營運風險。



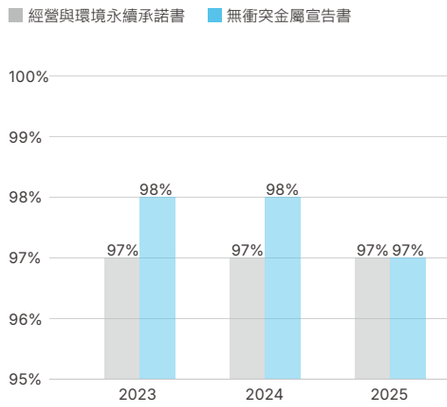
永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
5-1 永續供應鏈
5-2 產品責任與綠色產品
5-3 品質管理與客戶服務
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

永續供應鏈規範

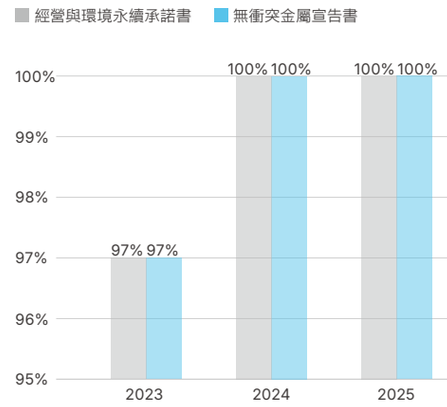
美律遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則及聯合國商業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」與 「世界人權宣言」等國際規範，制訂「供應商行為準則」與「供應商經營與環境永續承諾書」，內容涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、廉潔反貪腐、管理系統等五大核心領域，供應商針對準則的遵循程度納入採購決策參考。2026 年預定再納入生物多樣性、不破壞森林等土地保育要求，更完整地考量價值鏈的環境衝擊。

此外，對於不同類別的供應商，美律進一步要求簽署承諾書，在誠信經營面向，要求供應商簽署「供應商經營與環境永續承諾書」中，承諾廉潔反貪腐，不與美律人員之間為達成交易目的或為履行合約，交付任何賄賂或提供、給付其他不正當利益，或直接或間接圖利美律人員或其關係人之行為；在產品製造面向，要求供應商簽署「無衝突金屬宣告書」中，承諾所提供料件之所含金屬，皆符合無衝突規範，不支持亦不使用經濟合作暨發展組織（OECD）或其他國際組織規範之衝突礦產，且致力於詳實衝突礦產盡職調查。

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，排除客戶指定新供應商簽署率 100%

永續供應鏈管理

定期召開永續供應鏈管理小組會議，檢視永續供應鏈狀態，持續精進供應商的永續績效管理。

供應商篩選與分級

遴選新供應商時，依據「美律供應商管理辦法」，由採購、品質、研發與工程等相關單位組成評估小組，評估範疇不僅涵蓋供應商基本商業指標，也對於供應商的品質、成本、交期、服務、管理、創新與技術能力等進行基礎評估，同時，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。

每年定期以採購金額、產品特性評估永續高風險供應商產業類別、關鍵供應商等為篩選條件，再進一步對供應商進行初步評估，將勞工權益、環保、安全與衛生列為風險管控點，經評估為高風險之關鍵供應商，針對關鍵供應商進行永續風險稽核。

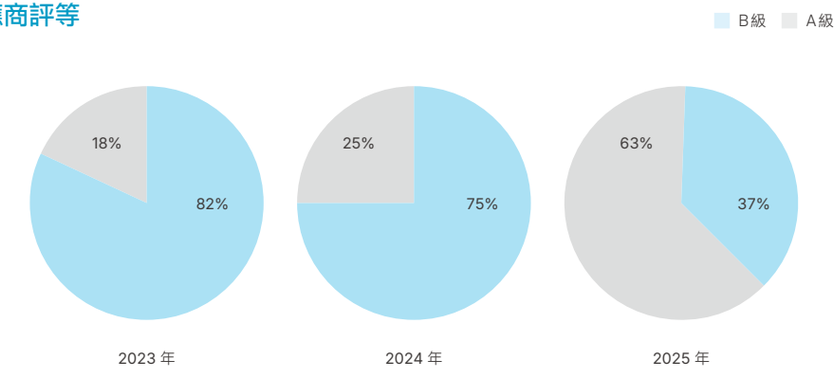
ESG 永續風險稽核與輔導

美律將 RBA 責任商業聯盟行為準則導入供應鏈管理，除了基本的行為準則要求外，鼓勵供應商開發削減環境衝擊的材料和製程，或從製程公用設備進行節能減碳。2025 年依循「供應商體系稽核作業規範」，鑑別出 48 家關鍵供應商，進行供應商 ESG 永續風險稽核，且定期召集檢討會議。供應商稽核結果平均分數 87.5 分。其中需改善有 17 家，17 家已完成改善，改善後評等皆為 B 級以上（其中 1 家於 2026 Q1 完成追蹤改善）。2025 年合格一階製造供應商清冊共有 718 家，符合 CSR 稽核標準者累計 417 家，占採購總金額 82.4%，其中關鍵製造供應商佔已稽核採購占比 28%。

2025 年，美律徵選供應商同步進行組織溫室氣體盤查與碳足跡調查，為鼓勵積極參與永續議題及綠色專案之供應商，透過採購策略提高下單金額，亦給予新專案的參與機會等。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

關鍵供應商評等



註：

1. 關鍵供應商篩選條件：
1.1 關鍵供貨廠商：上一年度交易金額大於 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≧ 80、≧ 70、≧ 60、<60

衝突礦產管理

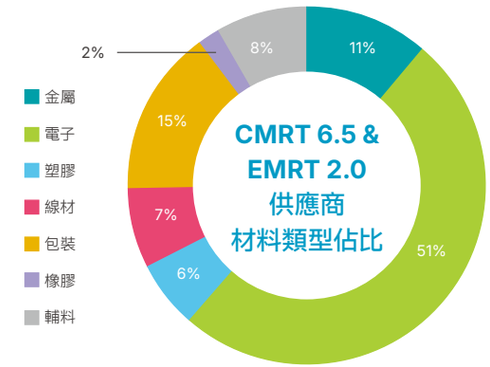
美律宣示與承諾不接受使用來自衝突礦區非通過盡責礦產查證之冶煉廠提供的金屬，同時要求供應商簽署「無衝突金屬宣告書」。同時，遵循 OECD 盡職調查指南，制訂衝突礦產管理辦法，以最新版衝突礦產報告表單（CMRT、EMRT），透過美律 GPMS+MMAP 平台系統，進行供應商物料礦產來源調查。2025 年完成調查 740 家產品內含有金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）等礦產的供應商，100% 可溯源至 RMI 認證合格之金屬冶煉廠。

衝突礦產管理流程



物料礦場來源國家

AUSTRALIA	MALAYSIA	CZECHIA	SPAIN
AUSTRIA	MEXICO	ESTONIA	KOREA, REPUBLIC OF
BELGIUM	MYANMAR	GERMANY	SWITZERLAND
THAILAND	NETHERLANDS	TURKEY	TAIWAN, PROVINCE OF CHINA
BRAZIL	PERU	INDONESIA	UNITED STATES OF AMERICA
CANADA	PHILIPPINES	ITALY	BOLIVIA (PLURINATIONAL STATE OF)
CHILE	POLAND	JAPAN	INDIA
CHINA	SINGAPORE	KAZAKHSTAN	UZBEKISTAN
COLOMBIA	SOUTH AFRICA	SWEDEN	VIET NAM

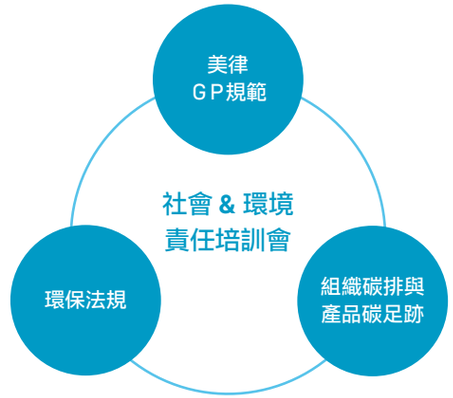


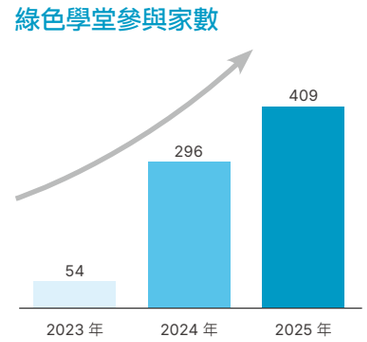
註：
無衝突礦產／金屬係指來自武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，特別是指在剛果民主共和國周邊的武裝勢力所開採之礦物，類別有鈮鉭鐵礦、錫石、黑鎢礦、鈷礦與金礦等，這些礦物可提煉成鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 和金 (Au)；此外，加上於印度等地開採的雲母 (Mica) 、鈷 (Co) 等，皆稱為衝突礦產。這些礦產是支撐電聲產品創新與功能的關鍵，其中金 (Au) 用於電路板與連接器，確保優異的導電與抗腐蝕性；鉭 (Ta) 用於電容器以穩定電力儲存；錫 (Sn) 使用在電路板焊接。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

供應商教育訓練

自 2022 年起成立綠色學堂，美律每年持續落實供應商培育與訓練，2025 年對一階材料製造商舉行 3 堂線上綠色學堂，累計 4 年已有 409 家供應商參與完整培訓課程，向關鍵供應商說明美律 ESG 的政策與管理要求。





課程 / 會議名稱	內容	對象	家數	效益
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	560 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		527 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		518 家	說明此重要性應用於供應商未來減碳管理規劃
上述 3 堂課程皆已參加培訓之供應商共 409 家				
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	32 家	深化合作關係，提升合作默契與共識。

供應鏈風險鑑別

美律為善盡責任生產義務及建置永續供應鏈伙伴的能力，將從「評估、輔導、溝通及協作」等 4 個風險鑑別面向，確保供應鏈之 ESG 風險。

2025 年美律完成供應鏈 ESG 永續風險調查，其稽核面向等同 RBA 之「勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系」等 5 大面向。本年度稽核結果，未發現有供應商發生嚴重違反事項或需立即通報之嚴重缺失，若有查知，美律對嚴重違反事項如使用童工等皆採取零容忍政策。

風險考量因子

美律以經濟、環境、社會三個面向進行風險評估，評估風險考量因子包括：



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

品質風險調查

每月定期透過價格、品質、交期、服務考核制度，對現行交易之合格供應商進行績效管理。績效評等分為 ABCD 等級，綜合評等為 C 級或來料抽檢發現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，經輔導後若已完成改善則結案；D 級則列為不合格供應商，終止合作關係。

資安風險調查

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，加入產業資安風險及斷鏈風險綜合評估，評估與預防供應商發生資訊安全事件時，美律所承擔產能風險影響。2025 年針對 40 家關鍵供應商，存取組織資產關聯之風險進行等級評鑑（A 低風險、B 中風險、C 高風險之等級鑑別），針對評鑑結果 5 家高風險供應商，推動資安輔導且持續追蹤其強化進度，同時除將列入次年度追蹤評鑑計畫，亦已確認落實改善措施。經調查結果未影響生產營運異常，供應鏈仍維持穩定運作。

財務風險調查

美律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。2025 年增加 45 家透過第三方進行供應商外展風險管理（Outreach risk management），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。調查結果顯示 89% 處於低風險、9% 為中風險、僅 2% 高風險 (1 家客指供應商)，並將 1 家高風險供應商呈報客戶，進行替代貨源規劃中，依 2025 年財務交易狀況、服務品質等綜合性評估，經審視，調查結果無影響生產營運異常。

註：

高風險：停止導入新專案且導入替代供應商

中風險：停止導入新專案

低風險：持續關注供應商營運狀況

供貨營運風險調查 - 含地緣政治

「供貨分級警報」：美律深諳供應鏈穩定對營運連續性之重要性，建構「採購風險管理機制」以強化營運連續性。透過「供貨分級警報制度」，動態評估物料及關鍵零組件風險，更主動將地緣政治情勢、國際貿易政策變動（如關稅）及區域衝突等外部因素納入整體風險監控範疇。針對高中低風險等級採取相應管理措施，確保衝擊可控。2025 年供貨狀況穩定，滿足客戶需求，無發生重大異常或供貨中斷情形，維持營運韌性。





永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

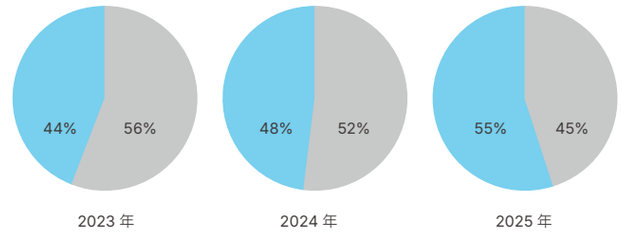
採購在地化與供應鏈韌性

美律提高供應鏈彈性與韌性，且降低運輸造成的碳足跡衝擊，積極開發營運據點所在地供應商，且維繫供應鏈多元性，實施在地化採購策略。此外，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。美律 2025 年搭配採購風險分散策略，提升區域應變能力，擴充泰國、越南廠區，提供多元生產製造方案。

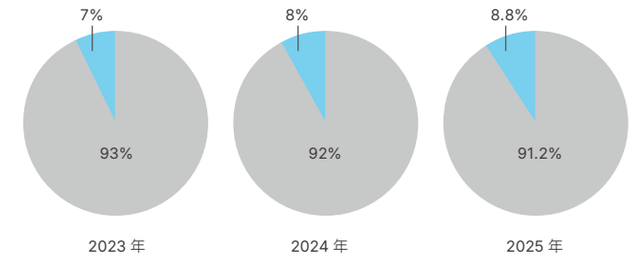
美律客戶以國際大廠居多，國際品牌電子料件高達 95%，因此電子材料主要以進口為主，2025 年中國廠區在地採購總金額占比已提升至 55%，較 2024 年成長 7%、非電子料件已高達 99%；東南亞廠區在地採購金額占比 8.8%。供應鏈部分從 2023 年起積極展開" China+" 政策，協同策略供應商開展中國以外的生產規劃，加速在地採購的目標，其中機構關鍵材料塑膠件在泰國廠區在地採購提升 10% 以上、線材在越南廠區提升 5% 以上。

展望未來，美律將協助更多機構件供應商在供應韌性的考量下，持續前進東南亞設廠，預計到 2028 年機構件產業聚落有機會初步成形，形成短鏈供應與多元配置，建立一個尊重環境且能持續發展的供應鏈體系。

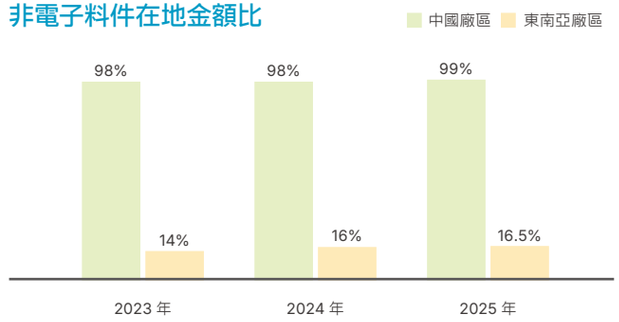
年度採購金額比 - 中國廠區所有料件



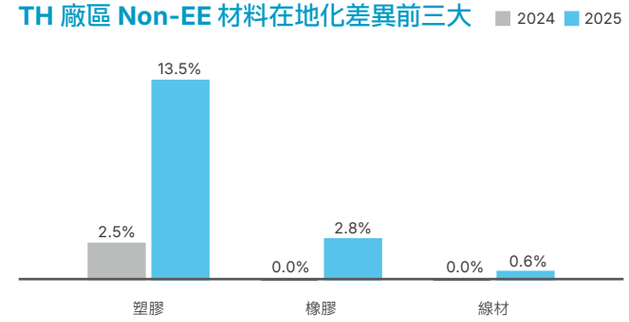
年度採購金額比 - 東南亞廠區所有料件



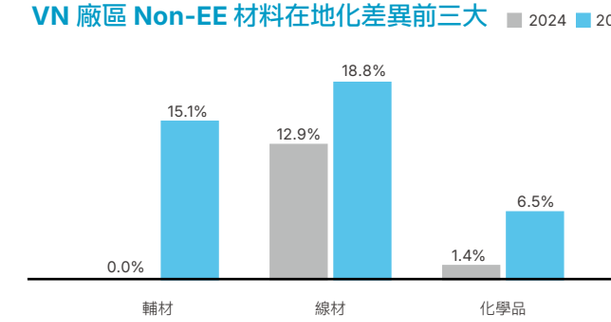
非電子料件在地金額比



TH 廠區 Non-EE 材料在地化差異前三大



VN 廠區 Non-EE 材料在地化差異前三大



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

協同供應鏈低碳轉型

管理方針與策略框架

面對全球氣候變遷風險，美律視「供應鏈永續韌性」為營運競爭力的核心，採取「數據為本、供應鏈碳管理能力建構、供應鏈協同減量」的三階段策略，從供應鏈溫室氣體盤查數據透明化做起，逐步賦能供應商建立碳管理能力，進而共同制定科學化減碳目標，致力於建構一個低碳且具備高度韌性的永續價值鏈。

數據品質優化

2025 年供應鏈碳管理的首要目標為建立高數據品質的範疇三（Scope 3）排放清冊，透過盤點重點關鍵供應商溫室氣體盤查概況，精準鑑別高碳排原物料與關鍵高碳排供應商，推動以下行動：

標準接軌

要求高碳排供應商依循 ISO 14064-1（組織盤查）及 ISO 14067（產品碳足跡）國際標準進行盤查。

數據實測化

逐年提高一級數據之覆蓋率，取代次級係數推估，以利精準分析供應商減碳效益，並持續優化原物料排放係數之數據品質。

碳盤查能力建置計畫

	供應商碳盤查調查數	供應商落實碳盤查數	高碳排供應商碳盤查數據調查數
管理指標			
執行成果	264 家	111 家	64 家
專案績效	掌握供應鏈氣候風險與永續數位轉型的現況與發展	擴大供應鏈溫室氣體盤查覆蓋範圍	進一步提升範疇三類別 1 盤查數據品質，納入供應商減碳績效

高碳排材料查證計畫

	溫室氣體組織盤查通過外部查證家數	產品碳足跡通過外部查證家數	材料碳排基礎數據建置
管理指標			
執行成果	30 家	947 料件	5,566 件
專案績效	強化供應商組織級碳管理體系，確保數據可信度	提供符合國際標準的產品級碳排放第三方證明	建立高精確度綠色採購資料庫，優化產品設計減碳

其他重點綠色供應鏈案例

近年綠色環保與減碳等議題同樣備受關注，美律亦積極攜手核心供應商為綠色地球一起努力，如與供應商共同開發「高性能再生工程塑膠」和「通用性再生塑膠」，讓採用回收塑膠材質之材料時，依然能提供客戶所需的極高結構強度與耐用性。



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

5-2 產品責任與綠色產品

有害物質管理

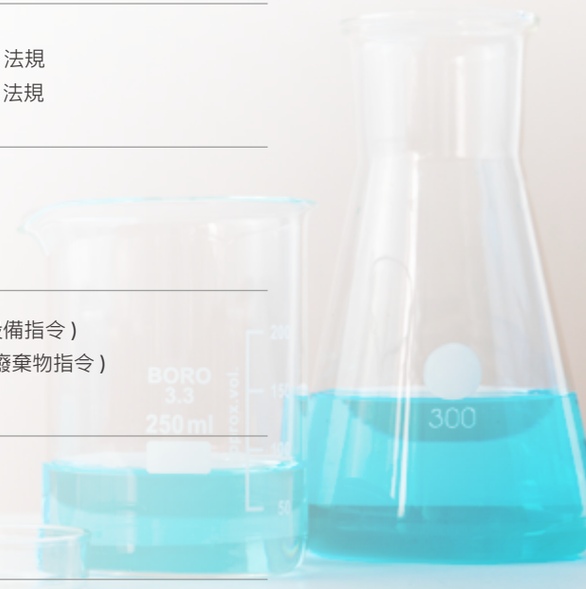
為保障產品終端使用者的健康安全，並降低對環境潛在的衝擊，美律積極導入QC 080000有害物質管理系統，實施嚴謹的物料檢測流程，確保產品符合國際環保標準與客戶需求。依據最新國際有害物質管理法規及客戶要求，建立完善的物質管理辦法，明確規定產品所有材料中含有環境管理物質的含量，並建立有害物質管制清單，透過內部宣導與教育訓練，落實相關標準，以提供符合或超越標準的產品。

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的風險管理流程。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，降低對人體健康及環境的實際與潛在衝擊，2025 年所有出貨產品 100%，符合國際環保標準與客戶需求。

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、回收鋼等再生金屬材料，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、鈹、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）
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
揮發性有機化合物控制	• 中國 VOCs 法規
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
材料聲明標準	• IEC 62474（材料聲明標準）



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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。2025 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。

環境物質控制管理 (有害物質管理) 流程



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，2025 年未發生因標示問題，而違反法規或遭客戶求償之事件；2025 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。

供應商溝通與教育

2025 年採用線上方式，將要向供應商宣導之相關資訊，包含美律 CSR、RBA、GP 相關規範、組織型碳盤查、ESG 趨勢相關議題、歐盟法規相關規範等錄製成影片放置於供應商平台，邀請供應商進行線上學習。

產品回收與循環利用

美律產品雖非終端產品，故不直接適用於此法規根據產品構造原則，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，2025 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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

5-3 品質管理與客戶服務

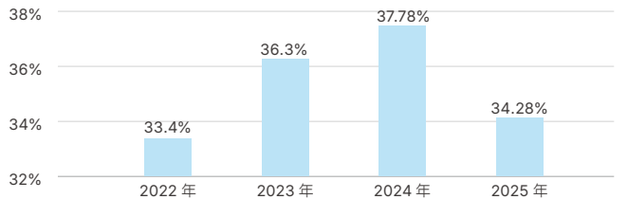
美律已制定《客戶服務作業程序》、《客戶抱怨處理作業辦法》及《客戶滿意度調查作業辦法》，建立系統化的客戶服務管理架構，秉持嚴格的品質與服務標準，確保產品符合客戶及終端消費者的健康安全需求。

在客戶關係與溝通上，我們透過每季、每月績效檢討或稽核等方式，以及不定期的會議與拜訪，致力建立長期穩固的合作關係。

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



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：**「A 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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。2025 年各主要客戶（營收占比 53.5%）的綜合滿意度為 79.47 分，較 2024 年之 87.73 分低。

客戶滿意度調查

品質	採購	研發	整合
• 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	• 供應商管理 • 價格競爭能力	• 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	• 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

品質管理系統

美律通過 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，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。

RFQ 階段	DVT 階段	PVT 階段
• 零件工程：定義「關鍵零件清單」 • 專案管理：與客戶確認關鍵物料明細 • 研發：進行風險物料評估 • 採購：確認並提供長交期物料資訊 • 業務：確認客戶自選物料明細	• 零件工程：調整「關鍵零件清單」 • 專案管理：向客戶反饋關鍵物料明細 • 品質專案管理：調整備料狀態 • 採購：掌握長交期物料狀況 • 供應商品質管理：確認來料問題	• 品質專案管理：物料品質掌控 • 供應商品質管理：供應商物料品質管理 • 進料檢驗：物料良率管控 • 採購：掌控各階段物料狀況

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
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
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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：

1 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。

24hr

2 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。

3 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。

3day

4 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。

5 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。

6 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。

7day

7 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。

客戶溝通與客訴聯繫網址



6-1 環境永續政策與承諾
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

環境保護

創造環境正影響

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

面對急遽的氣候變遷，美律強化最高治理單位對環境永續管理的權責，以展現在永續發展上的承諾與領導力，集團於 2023 年在董事會內成立永續發展及提名委員會，將跨單位合作展現於企業碳管理、能源管理與再生能源使用、水資源與廢棄物管理等面向。同時建立內部溝通機制即時傳達相關國際法規、利害關係人之需求等，以貫徹集團的管理並落實環境永續的承諾。

氣候變遷與能源管理

	2025 目標	2025 年重點成果	2026 年目標	中長程目標與策略
碳排減量與減碳路徑（Near-term SBT）設定	• 溫室氣體範疇一、範疇二較基準年 2023 年減碳 8.4% • 溫室氣體範疇三較基準年 2023 年減碳 3.5%	• 採用 GHG Protocol 標準，完成合併報表所有個體之溫室氣體盤查，且通過 SGS 第三方查證 • 溫室氣體範疇一、範疇二排放量相較基準年 2023 年減少 2.34% • 溫室氣體範疇三排放量相較基準年 2023 年增加 315%	• 溫室氣體範疇一、範疇二較基準年 2023 年減碳 17% • 溫室氣體範疇三較基準年 2023 年減碳 7.5%	• 2032 年範疇一、範疇二較基準年 2023 年減碳 50.4%；範疇三減碳 30% • 2040 年達成集團碳中和 .
提升能源效率	• 能源管理與能源改善相較基準年 2023 年減少 2% • 持續提升設備使用能效，加強能源使用分析與監測系統	• 2025 年能源消耗較基準年增加 39.04% • 2025 年能源密集度 3.32 相較基準年 2023 年增加 9.73% • 可量化的節能方案年度節電量約 805,521 kWh，總計節電支出約 NT$ 2,670,000 2025 年統計	• 能源管理與能源改善相較基準年 2023 年減少 2% • 強化能源管理系統，持續推動設備能效優化	• 2032 年能源管理與能源改善相較基準 2023 年減少 50% • 智慧化整合能源管理系統，確保能效持續改善
推動再生能源	• 2025 年再生能源使用比例占總能源耗用 60% • 將客戶需求納入再生能源採購計畫之制定	• 2025 年美律 RE100 承諾範圍共使用 28,132 MWh 再生電力，占總電力耗用量 61.83%；其中 12,990 MWh 為直接使用再生電力，其餘 15,142 MWh 為購買再生能源憑證 • 相較 2024 年，再生能源使用占比增加 43.42%	• 2026 年再生能源使用比例占總能源耗用 65% • 持續關注客戶對於再生能源之需求 • 擴增自發太陽能容量	• 2030 年再生能源使用比例占總能源耗用 100%

節能項目分類	方案數	年節電 (kWh)	支出費用 (NTD)
能管系統	3	646,440.00	1,681,960
照明系統	2	77,683.52	317,224
製程 / 其他設備	2	3,000.00	-
電力系統	1	78,398.00	671,250
總計	8	805,521.52	2,670,434

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

氣候變遷與能源管理

	2025 目標	2025 年重點成果	2026 年目標	中長程目標與策略
內部碳定價	• 訂定影子價格（Shadow Pricing）：透過設定內部碳定價，以評估組織未來可能面臨與氣候變遷相關的法規、轉型風險等	• 台灣總部導入內部碳定價機制，採用影子碳價制度納入投資效益評估 • 完成規畫各營運據點導入設定內部碳定價機制之短中長期目標與推廣時程	• 影子碳價持續進行內部推廣與落實作業流程持續優化	• 導入內部碳費機制，提升組織內部減碳意識。

水資源與廢棄物管理

	2025 目標	2025 年重點成果	2026 年目標	中長程目標與策略
水資源管理 • 以 ISO 14001 為管理基礎 • 增設節水設備 • 提升用水效率	• 用水密集度相較基準年 2023 年減少 8%	• 2025 年用水密集度較基準年 2023 年減少 12.72 % • 美律泰國、美律越南皆透過調節生活用水量達成節水目標	• 用水密集度相較基準年 2023 年減少 16%	• 2032 年用水密集度較 2023 年減少 30% • 強化用水監測並提升用水效率 .
廢棄物管理 • 以 ISO14001 為管理基礎 • 定期追蹤工廠危廢排放情況 • 即時分析異常並持續改善	• 廢棄物密集度相較基準年 2023 年減少 8% • 導入 UL2799 廢棄物零填埋認證	• 廢棄物處理 100% 遵守當地法規標準 • 廢棄物密集度相較基準年 2023 年增加 156.09% • 台灣總部、美律深圳、美律越南通過 UL2799 認證 • 美律深圳、美律越南取得 UL2799 金級驗證	• 廢棄物密集度相較基準年 2023 年減少 16% • 持續推動 UL2799 管理程序	• 2032 年廢棄物密集度較 2023 年減少 30% • 主要生產廠區完成 UL2799 認證 • 依循源流管理與落實資源回收，持續推動廢棄物減量

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

6-1 環境永續政策與承諾

美律以 2040 年達成集團碳中和為核心目標，並將相關策略行動全面推展至各項營運活動。同時，承諾於 2030 年達成集團 RE100 的目標，以持續推展永續發展藍圖。為回應全球環境需求， 2025 年更新環境保護政策，同步整合化學品政策、生物多樣性政策與無毀林政策，形成完整的環境治理架構，以促進企業與環境的永續共榮。

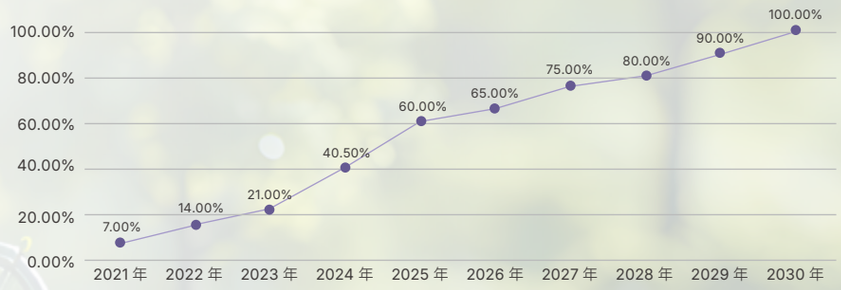
此外，美律積極推動綠色投資，於 2025 年投資玉山銀行可持續發展債券（債券簡稱：P14 玉銀 3，代碼：G102BK，已取得櫃檯買賣中心可持續發展債券資格認可）新台幣一千萬元，以支持環境與社會的正向發展，進一步展現企業落實永續承諾的行動力。 環境相關政策請參閱企業永續專區

美律環境永續承諾—碳中和、RE100

集團於 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，承諾在 2032 年將範疇一及範疇二的溫室氣體排放量減量 50.4%〈控制升溫1.5° C內〉;將範疇三的溫室氣體排放減量 30%，並依此目標建立減碳管理路徑，將減碳概念導入產品設計、生產營運、物流運輸等各階段，發展節能行動並提高能資源使用效率，全方位力行自我減量。除此之外，亦將規劃透過外部抵換進而抵銷剩餘排碳量，多管道協力達成集團承諾「2040 碳中和」之目標，並依循環境部之「國家溫室氣體長期減量目標 –2050 年淨零排放」持續推進。

為落實永續發展願景，美律亦積極響應聯合國永續發展目標 SDG7, SDG12 與 SDG13，並於 2021 年正式加入全球再生能源倡議 RE100，在董事會決議下，將目標年份提前至 2030 年，以達成承諾範圍內 100% 使用再生電力。

美律再生能源使用目標



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

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

深化企業永續理念

為深植企業永續理念，美律將環境保護列為新進人員及各部門種子人員訓練核心項目，積極培養員工對環境的責任感，落實至產品設計、原物料控管及溫室氣體排放管理等作業流程。每年亦不定期向供應商宣導「環境物質控制管理辦法」及國際環保法規規範，將綠色環保政策推展至供應鏈夥伴，期望藉此帶動綠色供應鏈，達成企業永續經營之目標。2025 年環境相關之教育訓練共計約 3,990 人次，合計約 4,026 小時，展現了美律深化永續意識的具體行動成果。

課程	內容	對象
環境物質控制法	• 環境物質管理概念	• 全體員工 • 供應商
GP 法規培訓	• 分享目前公司內部引用及客戶要求的國際法規	• 全體員工 • 供應商
SBTi 承諾：接軌全球減碳藍圖	• SBTi 科學基礎目標倡議計畫 • 美律的 SBTi 科學減碳目標	• 部門種子人員
Merry's Sustainability Design Proposal Introduction	• 綠色美學與技術整合	• 部門種子人員
永續產品設計與開發分享	• 永續材料應用實務 • 量化評估標準	• 部門種子人員
核心產品碳足跡減碳路徑	• 解析產品碳足跡 • 碳排熱點辨識 • 減碳設計策略	• 部門種子人員
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	• 部門種子人員 • 供應商
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	• 部門種子人員 • 供應商

環境管理體系的深化與落實

美律視環境管理為企業競爭力的基石。除了對外承諾 2040 碳中和與 RE100 目標外，對內導入 ISO 14001 環境管理系統，將永續理念轉化為標準化作業流程。

我們以 ISO 14001 環境管理系統為核心框架，建立全方位的環境治理機制。透過 PDCA（規劃 - 執行 - 檢查 - 行動）循環，每年定期進行環境因素鑑別與風險評估，並將能源消耗、廢棄物減量納入年度關鍵績效指標。目前，主要生產廠處〈美律深圳、美律泰國、美律越南、歐仕達〉皆已全數通過 ISO14001 國際認證，落實高標準的環境管理制度。此外，2025 年，美律完成美律深圳及美律越南之 UL 2799 廢棄物零填埋認證，更加強化在環境管理的落實與決心。透過系統化的風險控管，不僅強化了營運韌性，更將綠色生產理念從研發設計延伸至價值鏈管理，確保環境永續承諾轉化為具體的管理行動。

同時，美律嚴格遵循在地環境法規，確保所有廠處達到「環境違規零裁罰」之合規目標。2025 年，全集團無任何違反環境、環保法規之裁罰事件。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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治理單位，負責核定相關風險管理辦法、追蹤氣候相關風險管理執行情形、指導決策因應方案與監督方案執行成果、目標達成情形。

永續發展及提名委員會：由陳亭如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。

管理權責

風險管理小組：
永續發展及提名委員會下設有風險管理小組，專責風險管理之部門主導，成立跨部門工作小組，不定期召開開會一次，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。

成果納入相關單位營運推動方案，並定期向永續發展推動小組、董事會報告，做為治理決策參考。

氣候變遷工作小組：
風險管理小組下之功能性工作小組，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。

績效連結

高階主管	永續議題連結	永續議題連結	權重占比
總裁	氣候策略	範疇 1、2 減碳 8.4%；範疇 3 減碳 3.5%	10%
人資長	人才吸引與留才	專業職系人才梯隊齊備度≧ 76%• 管理職系人才梯隊齊備度≧ 47.5%	5%
營運長	氣候策略	範疇 1、2 減碳 8.4%	5%
技術長	氣候策略	CDP Score A- (氣候變遷)、S1.S2 集團減碳策略擬定	5%
採購長	供應鏈環境管理	S3 減碳 3.5%	5%
產品事業群主管	永續產品	S3 減碳 3.5%	5%

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及因應 SBTi 承諾近期減碳目標而參考 IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) 的情境，藉此評估政策變化、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。



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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

指標與目標

美律宣示 2040 年達成集團碳中和，回應國際趨勢與國家 2050 淨零目標，識別氣候變遷風險與機會，結合現有永續推動目標，設定相關指標與目標。

	指 標	2025 目標與達成情形	2026 目標	2030 目標
治理	集團風險管理及營運持續計畫	相關制度推展中國營運據點	相關制度推展泰國營運據點	相關制度推展所有營運據點
策略	永續設計產品營收	永續材料運用 • 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 41.78% • 頭戴式及真無線耳機包裝環保材料使用占比 >45% 循環設計 • 指定開發案導入優化 PCB 案件數占比 38% • 真無線耳機功耗優化 > 4% • 頭戴式耳機省電佔比 ≧ 2.5%	永續材料運用 • 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 45% • 頭戴式及真無線耳機包裝環保材料使用占比達 50% 循環設計 • 指定開發案導入優化 PCB 尺寸案件數 30%（PCBs 總材積減少 1.5%） • HDT - 每個開發案省電佔比 ≧ 2.6% • TWS - 產品功耗優化佔比 ≧ 4.1% • ESG 智慧分析平台（碳視界）	永續材料運用 • 頭戴式耳機機構塑膠件環保材料使用占比達 50% • 包裝紙材全產品線導入 FSC 認證。 循環設計 • 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% • ESG 智慧分析平台（建立全產品永續資料庫）
風險管理	再生能源使用占比（RE100）	集團使用 60% 再生能源	集團使用 65% 再生能源	集團使用 100% 再生能源
風險管理	碳排放與能源密集度（基準年 2023）	• 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 • 根據 SBTi，S1/S2 減碳 17%，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

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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、IFRS S1, S2 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。美律及子公司就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、IFRS S1, S2 評估架構。其餘例如新加坡、馬來西亞或印度等辦公場域因受氣候影響衝擊甚微，短期內暫不予以評估。

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，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 1,743 元，另投資 VPN 主機供員工遠端工作約新台幣 160,000 元、租用 Zoom 線上會議室功能供員工遠端工作約每月新台幣 52,790 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及存貨在內之資產投保財產綜合保險 (台灣地區) 支出之保費為新台幣 72,989 元、針對出貨產品投保運輸責任保險 (全集團) 支付保費 751,083 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 791,700 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 • 複合社會趨勢潮流的研發項目可再申請政府補助降低風險	對產品和服務需求增加造成收入增加

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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
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		直接營運	直接成本增加，預估採用 PCR 塑膠的成本約增加 3%、PCB 導入環保材料使用 (CCL 可降解材料) 增加生產成本約 20% 以上	• 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：**開發或增加低碳商品和服務	• **短期：**持續發展低碳設計，使用更少、更輕、回收的材料設計產品 • **中長期：**評估推動新市場，例如車用市場	對產品和服務需求增加而造成收入增加

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

6-3 氣候行動與能源管理

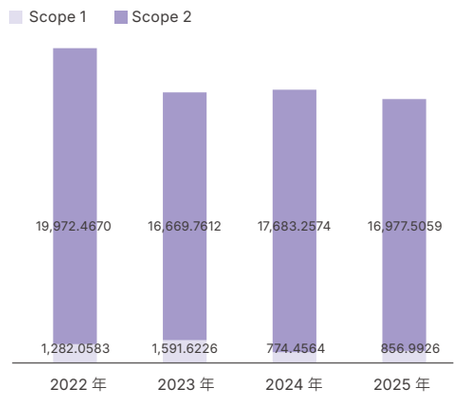
溫室氣體盤查與管理

自 2007 年起，台灣總部即遵循 ISO14064-1 規範進行組織型溫室氣體 盤查並通過第三方查證，並依規劃逐年擴大盤查邊界。至 2024 年，已將集團之全球據點皆納入盤查範圍，依循 GHG Protocol 進行盤查與驗證。透過全面性的盤查作業，建立各區排放數據，掌握集團整體碳排結構，以做為溫室氣體管理的重要基礎。此外，為因應科學基礎減量目標倡議（SBTi）承諾，並於 2025 年由 SGS 第三方查證，確保盤查結果之完整性與可信度。

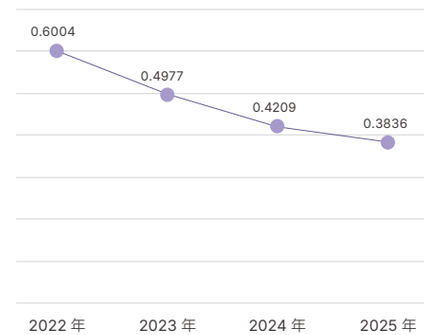
直接排放與能源間接排放（範疇一及二；類別 1 及 2）

2025 年範疇一、範疇二排放量為 17,834.4985 t-CO_2e ，較基準年 2023 年 18,261.3838 t-CO_2e 減少 426.8854 t-CO_2e (-2.34%)。在範疇一的直接排放減量方面，生產廠處（如：美律泰國）以「公務載具低碳」為核心推動方向，針對營運所需之公務租賃車，優先選用具節能認證之環保車型，並於廠區間落實「綠色接駁」，使用電動車（EV）執行公務與接駁服務;亦在未來的車輛汰換計畫中，將電動車列為首選，從源頭降低移動源之直接溫室氣體排放。至於範疇二之節能措施與推動成果，請參閱本報告書之「能源管理」章節。此外，生物質相關溫室氣體排放量為 0（全集團未使用或燃燒生物質燃料）。在氟化溫室氣體方面，因含冷媒之設備造成氫氟碳化物 HFCs 之逸散排放，2025 年 HFCs 總排放量為 219.8711 t-CO_2e，佔範疇一排放量 25.66%，相較基準年 365.7525 t-CO_2e 減少 145.8814 t-CO_2e (-39.89%)。

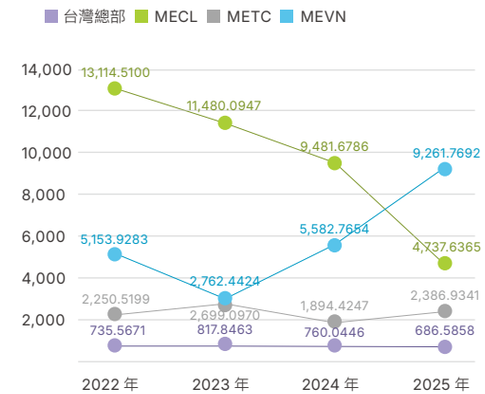
歷年溫室氣體範疇 1+2 排放量



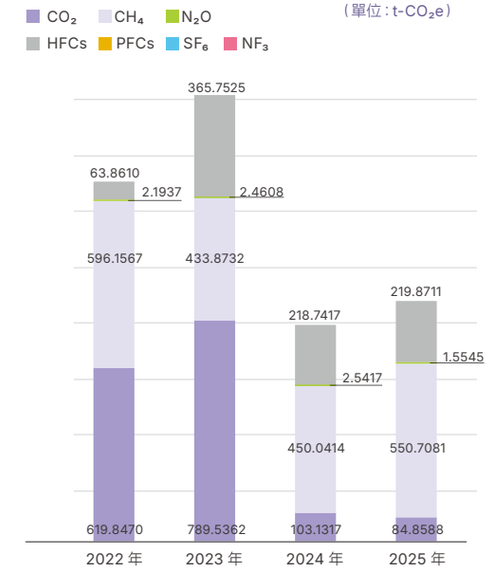
歷年溫室氣體範疇 1、2 密集度



主要廠區歷年範疇 1+2 排放量



歷年溫室氣體直接排放量 - 溫室氣體類別



- 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署公布之電力排放係數 0.533（2018 年）、0.509（2019 年）、0.502（2020 年）、0.509（2021 年）、0.495（2022 年）噸 CO_2e/ 千度、0.494（2023 年）噸 CO_2e/ 千度、0.474 (2024 年) 噸 CO2e/ 千度。
- 2025 年中國據點係採用中國生態環境部公布「2023 全國電力平均二氧化碳排放因子」，轉換電力排放係數為 0.5306 公噸 CO_2e/ 千度。
- 溫室氣體排放密集度 = 年度溫室氣體排放量 ÷ 年度合併營收淨額（百萬新台幣）

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

溫室氣體盤查（範疇三；類別 3~6）

自 2020 年起，美律依循 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，鑑別重大排放項目進行範疇三（類別 3 ～ 6）盤查，至 2024 年，全面以 GHG Protocol 進行範疇三之盤查與驗證，涵蓋共 15 項類別，盤查邊界已納入全集團範圍，並持續通過 SGS 第三方驗證，以確保盤查結果之完整性與可信度。美律 2025 年之範疇三總排放量為 504,110.2356 t-CO_2e，2025 年範疇三排放量顯著增加，主要驅動因素來自範疇 3-1 購買的產品與服務以及範疇 3-4 上游運輸與配送。此變化不僅單一反映營運規模擴張，而更源於供應商端數據品質的提升。公司在盤查過程中正逐步導入一級數據，取代過去依賴的二級數據，使得供應鏈碳排放的呈現更為精細與真實。

這樣的數據精細化過程，短期內造成排放量顯示大幅上升，但也代表集團在碳盤查方法上的成熟度提升，能更準確掌握供應鏈與物流環節的環境影響。未來將持續與供應商合作，推動減碳措施，並透過透明化的數據管理，確保永續目標的落實。

單位：公噸 CO_2e		2023 年	2024 年	2025 年
範疇 3-1 購買的產品和服務	類別 4	73,919.2697	117,388.5957	406,264.1091
範疇 3-2 資本產品	類別 4	5,228.7818	9,722.7912	21,265.2845
範疇 3-3 非範疇一或二的燃料和能源相關活動	類別 4	3,920.9167	3,653.6426	1,933.6285
範疇 3-4 上游的運輸和配送	類別 3	9.9907	39,954.9963	40,202.4280
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	類別 4	170.0350	243.5618	280.9451
範疇 3-6 商務旅行	類別 3	297.5593	368.3834	426.4751
範疇 3-7 員工通勤	類別 3	4,687.6802	2,686.8552	9,912.0380
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	24,655.1480	3.1063	-
範疇 3-10 售出產品的加工	類別 5	0.0000	395.0093	-
範疇 3-11 售出產品的使用	類別 5	3,879.8455	15,148.5695	11,618.8065
範疇 3-12 售出產品的最終處理	類別 5	3,530.3116	12,920.6032	10,847.5326
範疇 3-13 下游租賃資產	類別 5	0	155.7425	243.8327
範疇 3-14 加盟	類別 5	0	-	-
範疇 3-15 投資	類別 5	1,173.6289	1,378.7408	1,115.1555
範疇 3；類別 3 ～ 6 總量		121,473.1674	204,020.5976	504,110.2356

能源管理

台灣總部於 2016 年起即率先導入 ISO 50001 能源管理系統認證，並已穩健推行至美律深圳、美律越南等核心據點。我們建立了能源管理架構，整合自動化數據監測計畫與視覺化儀表板，即時掌握用能趨勢並精準鎖定高耗能熱點。

在 ISO 50001 的治理框架下，我們落實能源績效監測數據收集計畫，透過定期的內部稽核、管理審查及第三方驗證，深度辨識各營運流程中的節能潛力與設備耗能風險。將稽核發現直接轉化為具體的設備汰換與工藝優化行動，不僅確保了管理系統的有效性，更能從數據中主動發掘潛在的優化機會，穩健邁向減碳目標。

能源管理的成效仰賴全員職能的共同提升，因此針對主要生產廠區推動年度教育訓練計畫，開設全廠區人員的 ISO 50001 條文課程，並宣導年度能源目標與指標，強化同仁對於能源績效的當責意識。台灣總部則視需求提供能源管理小組相關能源教育，確保相關人員精確掌握標準與法規要求。透過知識賦能，將能源改善意識整合至日常生產與技術維護作業中，確保實踐環境永續的長期承諾。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

能源使用概況

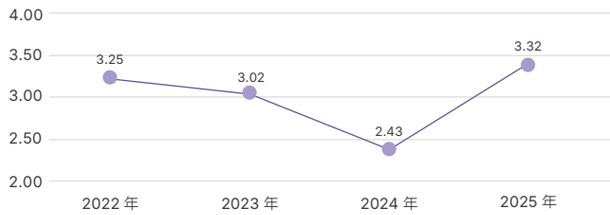
自 2021 年統計至 2025 年，各營運據點在能源管理上累計推行 61 項節能行動，其中包含空調系統、製程與其它設備、照明系統、能管系統與電力系統等，可量化之累計年化節電量約 3,466,134.79 kWh (12,478.08 GJ)。

2025 能源消耗密集度為 3.32，相較基準年 3.02 提升 9.74%。在非再生燃料方面，從 2023 年消耗總量 14,383.33 GJ 降低為 1,331.11GJ，降幅達 90.75%，其中，液化天然氣 (LNG) 亦已大幅降低使用，較 2023 年減少 97.12%。在固定、移動排放源中，化石燃料的碳排量相對範疇一、範疇二佔比約 1%(依 2024 年數據評估)，因佔比不顯著，2025 年將持續維持年度使用量統計，不另行設定管理目標。若當佔比大於 3%，將另行設定管理目標。

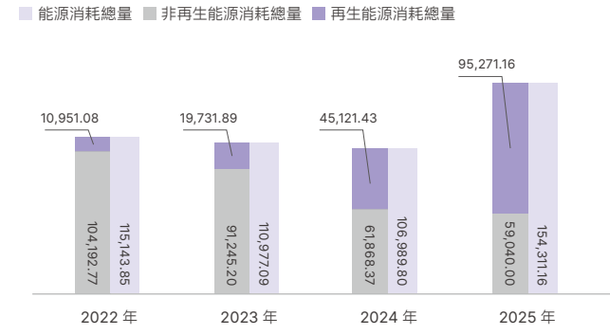
* 能源消耗密集度 = (範疇一能源使用 + 範疇二能源使用) GJ ／年營業收入百萬元。

** 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。

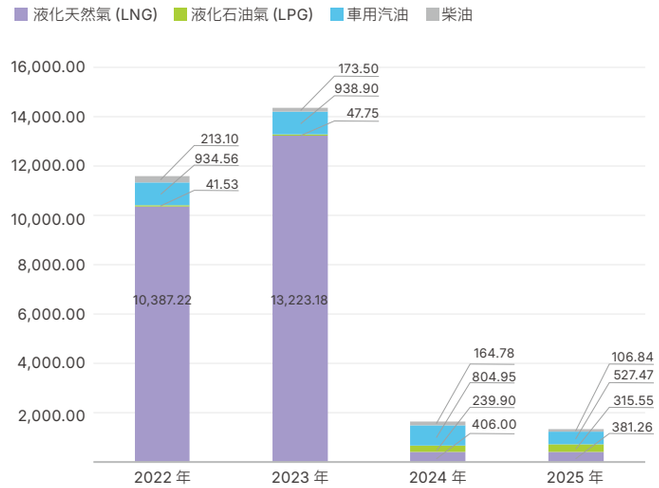
能源消耗密集度



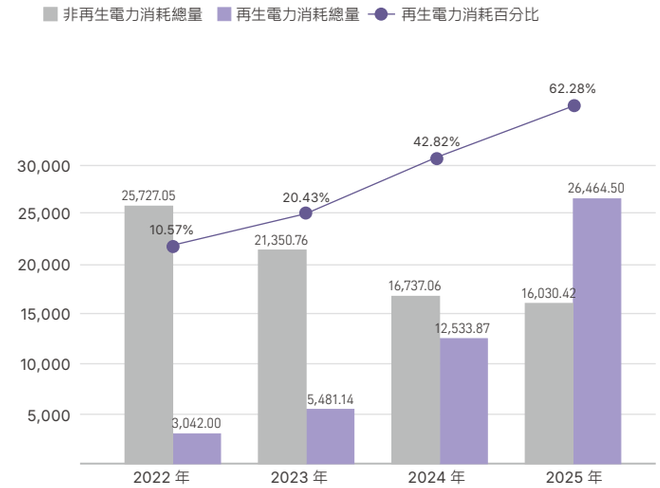
歷年能源消耗總量 (計入再生能源憑證) (單位 : GJ)



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)



說明 :

- 2023 年起能源使用量統計範圍增加 MECA、ASCX、MEMP、MENA、SENM。
- 電力換算 : 1 kWh (度) =3,600 KJ
- 能源單位換算 : 1 Kcal=4.186798 KJ
- 使用環境部 114 年度公告熱值 (2026/02/10) : 柴油低位熱值 8,636 Kcal/L、汽油低位熱值 7,586 Kcal/L、液化石油氣低位熱值 5,993 Kcal/L、NG1 天然氣低位熱值 8,067 Kcal/ m3

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

節能改善行動

2025 年，美律全集團合計新增推行 8 項節能改善措施，共計投入約新台幣 2,670,000 元，年化節電量預估達 805,521.52kWh，相較 2024 年之節電量〈約 336,473 kWh〉增加 139.4%。

＊為 2025 年新增之節能項目

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

美律泰國

- 持續既有的設備管理與維護，確保使用效率的維持
- 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

美律越南

＊ 逐步更換能效等級較佳之電機，預計年化節電量約 78,398 kWh
＊ 建置智能會議室，以刷卡啟動供電，避免各項待機耗電及不必要之照明，年化節電量約 5,000kWh
＊ 逐樓層更換高能效 LED 節能燈管
＊ 持續推動乾燥機改造零氣耗替換，改善後年節省電力 227,886kWh
- 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

美律深圳

＊ 推行空壓機餘熱回收於分廠，用於宿舍熱水加熱
＊ 分廠空壓機增加智慧管控系統，依據用氣量啟動空壓機運作，達成用電節約
- 依宿舍人數調整熱泵儲水量，降低宿舍人均電耗
- 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
- 生產車間亦每日定時關閉天花板盤管機

蘇州美聲

＊ 依產能規劃調配能耗設備之使用，以達最低能耗
- 改用 LED 燈具，並更改線路增加電源開關，視區域需求用電
- 明文訂定空調使用規範，並定時開關機以節約能源

歐仕達

＊ 執行電梯使用管控，避免不必要的運作，進而有效節省能源
- 取消瓊脂蠟爐等設備二十四小時常開狀態，以節約用電
- 調整三相電電流平衡，減少能量耗損、提高系統穩定，年節電量約 10,560kWh。

再生電力推行成果

美律透過主要生產據點建置屋頂型太陽能設備以獲取再生電力，並配合採購再生能源憑證，依規劃路徑逐年提高再生能源使用比例。2025 年在 RE100 承諾範圍共使用 28,132 MWh 再生電力，佔總電力達 61.83%。其中，12,990 MWh 為直接使用再生能源，相較 2024 年度直供再生電力 4,624MWh 增加 180.93%；其餘 15,142MWh 則為購買再生能源憑證。美律將持續規劃、拓展再生能源之使用來源，透過多元化能源採購與自建設施，逐步達成 RE100 之承諾，用具體行動穩健推進能源轉型，展現對永續發展的長期承諾。

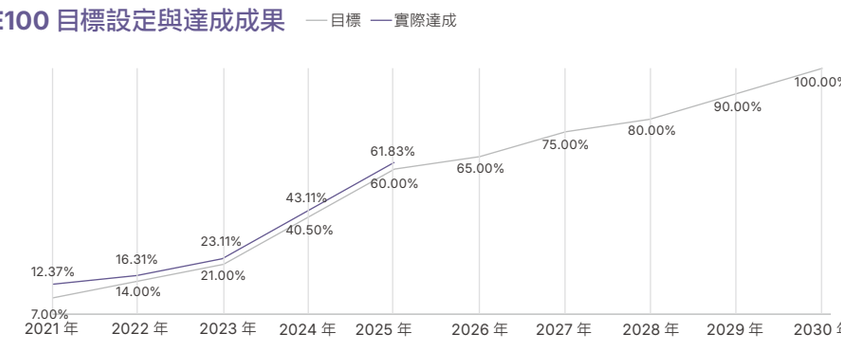
2025 年 RE100 範疇各據點直接使用太陽能 (含自發自用、綠電直供採購)

	自發自用 (kWh)	綠電直供採購 (kWh)	佔該廠區用電比
台灣總部	304,000	-	19.44 %
MECL	697,356	7,123,000	48.21 %
METC	1,114,421	-	16.07 %
MEVN	1,894,379	-	11.97 %
關聯企業 - 美律惠州	1,247,550	-	41.57%

2025 年自發自用能源總量
5,257,706 kWh
(約 18,927.73 GJ)

2025 年台灣總部太陽能發電
躉售予台灣電力公司，
總售電量為 55,680 kWh。

RE100 目標設定與達成成果



註：美律 2021 年 10 月正式加入 RE100 國際再生能源倡議，承諾美律全集團 (台灣總部、MECL、METC、MEVN、MEST、MESG、MSCS、FUXM、ASCX、SENM、關聯企業 - 美律惠州) 於 2030 年達成 100% 使用再生電力之目標，承諾範圍略大於本報告書揭露範圍。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

6-4 水資源與廢棄物管理

美律製程以組裝為主，取水用途以員工上班期間之民生用水為最大宗，並無製程用水需求，故不產生亦不排放工業廢水。所有取水皆來自第三方自來水系統，所產生之生活廢水則統一匯入當地汙水處理廠，依規定進行妥善處置，對水資源與環境並未帶來顯著衝擊。

為進一步評估水資源風險，美律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，其中，美律越南與蘇州美聲 – 漕湖廠等兩處據點位於水資源壓力區〈High & Extremely High〉，其餘皆為低風險區。配合前述評估結果，集團持續關注水資源風險議題，並參照全球永續發展趨勢，定期檢討水資源管理策略的適切性與執行成效。透過水資源盤查與排水監測流程，強化用水管理，並逐步更新節水設施，以實際行動推動水資源的長期永續利用。

同時，主要生產廠區透過導入 ISO 14001 環境管理系統，以系統化方式管理水資源相關議題，確保各廠區在用水、排水及節水措施上均符合國際標準。美律持續檢視各據點與所在社區之用水互動，透過排水監測維持水質安全不影響當地居民及生態系統，以透明資訊揭露展現企業責任。

水資源耗用統計

2025 年總取水量為 368.59 百萬公升 (ML)，隨著全球業務規模的擴張，生產總工時顯著提升，總取水量較 2023 年基準年 (303.36 ML) 增加約 21.5%。在排水量方面，2025 年總排水量為 271.18ML，較 2023 年 (268.56 ML) 微幅增加 2.62ML，約為 0.98%。在核算方法學上，美律泰國與美律越南之排水量透過外部水處理廠之計量數據統計，其餘營運據點則參考環境部指導準則，採納取水量之 90% 為排水量進行科學推估。在水資源回收與再利用方面，台灣總部設有雨水收集系統，並將回收雨水直接用於園區植栽澆灌，以提升水資源使用效率。惟因用途單一且未納入正式水量管理，目前尚無統計回收水量資料。

2025 年之用水密集度〈全集團取水量 L/ 全集團全年總工時 hrs〉為 13.38，較基準年 2023 年用水密集度 15.33 減少 12.72%，顯示在產能提升與工時增加的同時，節水行動仍帶來具體成效。在水資源壓力區之取水比例較 2023 年高，乃因美律越南的營業額持續攀升，其 2025 年用水密集度為 8.56，仍較其基準年 (12.29) 降低 30.35%。

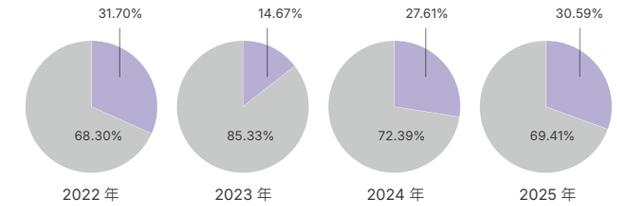
歷年取水量（單位：百萬公升 ML）



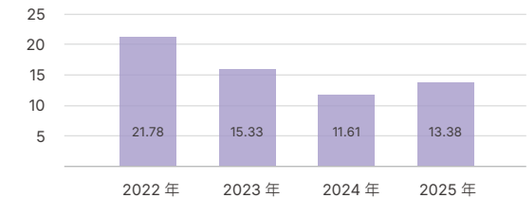
辦公室屬性據點(台北、新竹、美國辦公室等)之水費包含於辦公室租金內，無相關單據統計。

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）



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

節水行動

美律主要用水皆為民生用途，因此推行善用水資源之觀念於員工生活日常，台中總部已全面裝設節水及感應式水龍頭，並建置雨水收集系統澆灌園區植栽；海外各據點也推動各項節水行動，美律泰國於 2025 年力行調節用水量，透過衛生沐浴等相關節水措施，減少 20% 出水量；美律深圳除了持續依循「廢水處理管制辦法」防治水汙染，於員工生活區亦配置全自動洗碗機、智能水錶等，強化用水管理；美律越南則透過純水機之廢水淨化做為清潔用途，每年節水達 1ML；歐仕達與蘇州美聲皆落實定期巡廠，透過廠內各區域的細節確認，對異常及時反饋處理，將水資源使用效率管理落實於日常營運中。

廢棄物管理

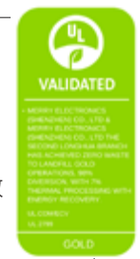
以 ISO 14001 環境管理系統為推動基礎，持續進行全面性的環境管理。對於廢棄物處理，秉持「減量、回收、再利用」之原則，並依循集團內部廢棄物管理程序與相關辦法落實控管與追蹤。有害及非有害事業廢棄物均委託合格承攬商依當地法規進行合規處理；一般生活廢棄物與回收物則全數交由具許可資格之單位清運與處置，以確保管理過程符合法規並降低環境影響。

推動 UL2799 廢棄物零填埋

於 2025 年，美律積極推動 UL 2799 廢棄物零填埋認證 (Zero Waste to Landfill)，以確保營運過程中所產生的廢棄物能透過有效的資源化與再利用等方式，盡己之力降低對環境的衝擊。集團於台灣總部、美律深圳及美律越南等三處起始導入，採取「以實務帶動培訓」的策略，自專案啟動階段即召開啟始會議，確保管理階層與各廠處關鍵人員達成目標共識；導入期間則透過頻繁的定期專案會議，針對廢棄物分流與數據追蹤進行深度研討，將每一次的決策討論轉化為實踐性的教育訓練，強化同仁對標準的掌握。此外，更委託 UL 外部專家進行專業指導，針對廢棄物轉換率計算等核心實務提供精準培訓。此管理實績具體展現在美律深圳與美律越南，雙雙榮獲 UL2799 金級驗證的殊榮。透過專案的推動，將廢棄物管理流程拓展至其餘生產廠處，並計畫逐年增加認證廠區，持續推動減量、回用和回收等

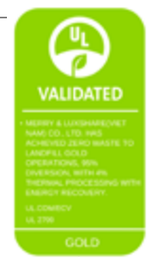
美律深圳

金級營運
（Gold Operations）
達成 98% 轉化率
其中透過具能源回收
之熱處理佔 7%。



美律越南

金級營運
（Gold Operations）
達成 95% 轉化率
其中透過具能源回收
之熱處理佔 4%。



減廢行動

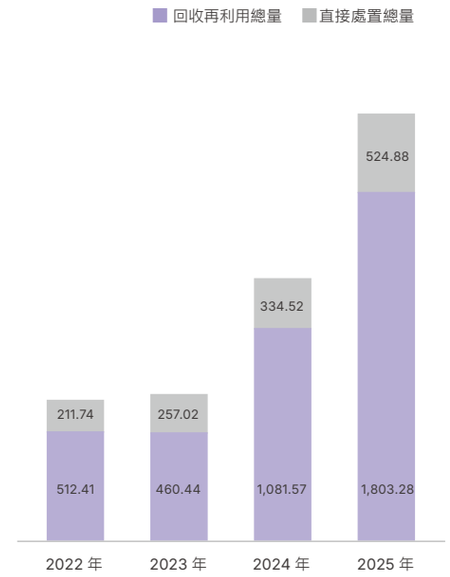
隨著推動 UL2799，於廢棄物的分類與統計上更為全面與精準，2025 年廢棄物總產出共計 2,328.16 噸〈皆為離場處置〉，較基準年 2023 年增加 1,610.69 噸（增加 244.5%）除主要原因為 2025 年營收較 2023 年成長 26.71% 之外，2025 年員工人數亦相較基準年增加 87.24%，且因導入 UL2799 機制，提升廢棄物盤查和統計數據品質，生活廢棄物及廠區廚餘產出量以實際秤重方式進行統計，因此廢棄物實際產出量相較基準年推估方式數量顯著增加。廢棄物密集度〈公噸／營收百萬元〉為 0.0501，相較基準年增加 0.0305（增加 156.09%）。以處置方式區分，共計有 1,803.28 噸為回收再利用，循環利用率達 77.46%。

美律深圳和材料供應商合作推動包裝材料回用，同時以再生利用為優先原則，篩選具資格與能力的合規機構處理危險廢棄物，逐步建構資源循環鏈的管理模式；美律泰國實行生活垃圾回收分類，並透過更換具環保效能的影印機，降低耗材使用與能源消耗，同時全面更換為低磅數紙張，以減少紙張原料需求並提升再生紙回收效率。歐仕達則推行無紙化辦公，將部分文件採用電子檔查閱管控，檢視非必要之紙張影印，年減廢 42.5 公斤，從細節著手減廢行動，點滴展現在集團的減廢成效與力度。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

歷年廢棄物總量及處置方式

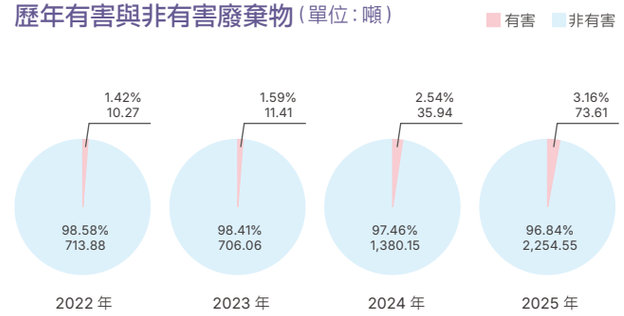
	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
回收再利用總量	512.41	460.44	1,081.57	1,803.28
再準備使用	-	-	-	-
再生利用	244.99	165.78	157.37	64.21
其他回收作業	267.42	294.66	924.20	1,739.07
直接處置總量	211.74	257.02	334.52	524.88
焚化（含能源回收）	15.60	138.01	159.45	346.10
焚化（不含能源回收）	136.47	-	14.40	-
掩埋	-	92.96	54.95	-
其他處置作業	59.67	26.06	105.72	178.77
廢棄物總量	724.15	717.47	1416.09	2,328.16



2025 年廢棄物產生類型與處置量 - 依處置類型（單位：噸）

		有害	非有害
回收再利用	再準備使用	-	-
	再生利用	4.58	59.63
	其他回收作業	17.90	1,721.17
直接處置	焚化（含能源回收）	45.13	300.97
	焚化（不含能源回收）	-	-
	掩埋	-	-
	其他處置作業	6.00	172.77

歷年有害與非有害廢棄物（單位：噸）



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

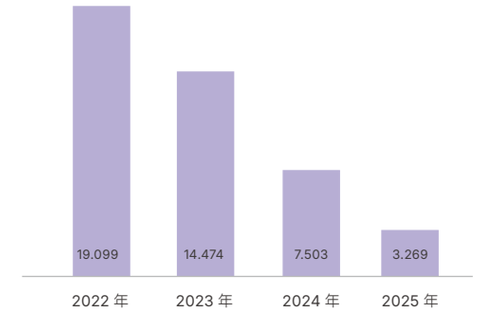
註 2. 2023 年起新增 ASCX、FUXM、MENA、MEMP、SENM 等據點，且針對廢棄物品項進行細項數據收集。

註 3. 台北 / 新竹辦公室、MECA、MESG、MEST、MENA、MEMP 皆為租用辦公室，生活廢棄物由大樓管理單位負責。

空氣汙染管理 - 揮發性有機化合物 (VOCs)

美律在組裝製程的運作過程中並未直接排放工業廢氣，亦無持久性有機污染物(POP)或臭氧層破壞物質(ODS)的產生，即便為低排放製程，主要生產廠處仍定期進行廢氣監測，並針對揮發性有機化合物（VOCs）的直接排放進行獨立統計與追蹤，以確保管理措施落實，降低營運活動對環境生態的潛在影響。

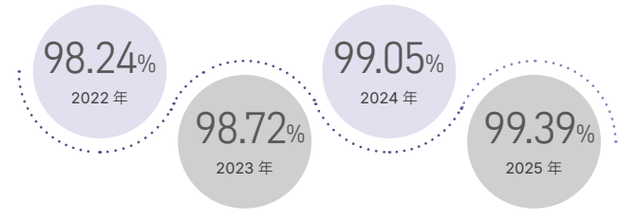
直接 VOCs 排放量（單位：公噸）



註 1. 揮發性有機化合物統計於主要生產廠區 MECL、METC、MEVN、ASCX，其中 METC 目前遵循 ISO 14001 實施環境化學物質

註 2. 涵蓋率採用計算分母：各廠處貢獻營收 ÷ 集團營收

各年度 VOCs 資料涵蓋率



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

6-5 生物多樣性

美律於 2023 年即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。另為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除已從自身營運範圍出發，並將逐步驅動供應鏈夥伴共同加入維護生物多樣性的行列，攜手落實價值鏈的環境永續共好。

與自然相關的評估

定位

- 進行全球據點盤點，透過 **Protected Planet** 提供的 **World Database on Protected Areas (WDPA)** 及台灣生物多樣性圖資 **(** 包括台灣相關生態保育法規及非法律規定的保護區範圍 **)** 進行套疊分析，以確認營運據點與全球或國家所列生態保護區的距離。

評價

- 用 **ENCORE** 工具識別優先地點的商業活動，界定我們對其依賴或產生影響的相關環境資產和生態系統服務。
- 對總部高階主管進行自然生態之依賴與衝擊問卷調查。

評估

- 評估已識別的生物多樣性依賴與影響對公司營運的潛在風險與機會。

準備

- 持續進行中：
- 檢討公司管理自然相關議題的現有方針。
- 將結果納入公司的自然風險評估，確保這些議題得到妥善管理。

定位

盤點廠房及辦公據點

美律全球營運據點 (包含廠區及辦公據點) 皆設置於當地政府規畫之工業園或產業園區內，本公司採 Protected Planet 提供的 World Database on Protected Areas (WDPA) 及台灣生物多樣性圖資進行套疊分析調查發現，均無位於全球或國家所列法定生態保護區內。惟台灣總部鄰近「台灣國土綠網保育軸帶」(非法定保護區) 半徑 2km 內，然該據點純屬辦公行政性質，無生產製程排放，且營運管理嚴格遵循法規，對周邊生態無顯著負面衝擊。此外，其他各營運據點亦遵循所在地相關環境法規及持續落實生物多樣性與無毀林政策，致力於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。

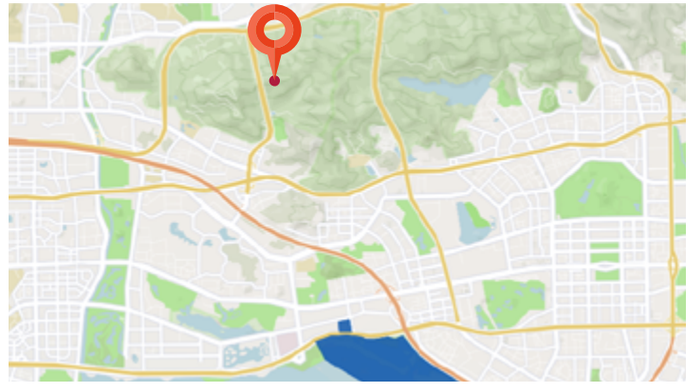


永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
6-2 氣候變遷相關財務揭露
6-3 氣候行動與能源管理
6-4 水資源與廢棄物管理
6-5 生物多樣性
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

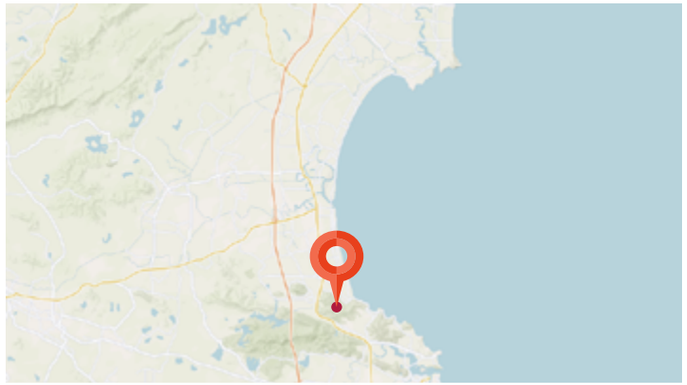
美國



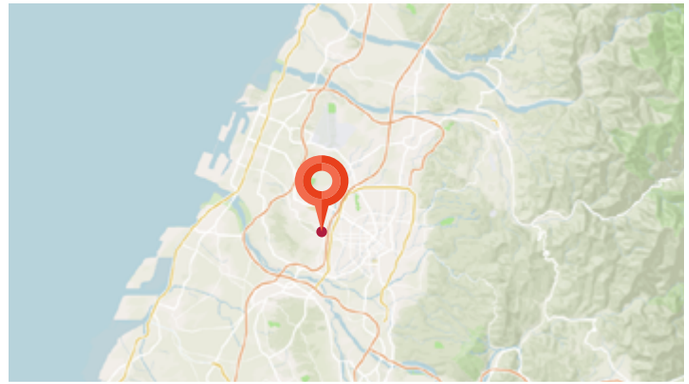
深圳



越南

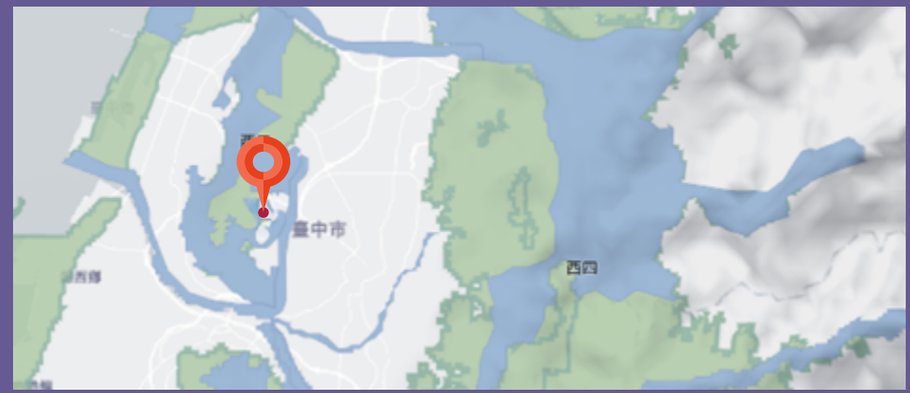


台灣



台灣總部「生物多樣性敏感區」分析

- 大肚山臺地淺山保育軸帶；關注物種：石虎、食蟹獴、環頸雉、灰面鵟鷹
- 烏溪流域保育軸帶；關注物種：石虎、巴氏銀鉤



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

評價

美律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。

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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
6-1 環境永續政策與承諾
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
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

評估

風險與機會評估

	風險項目		
實體風險	洪水緩解服務	隨著氣候變遷加劇，極端氣候事件頻率增加，自然生態系統提供的洪水緩解能力可能減弱，增加廠區淹水風險。	災後復原與營運中斷成本增加
實體風險	氣候調節服務	當地微氣候變化與全球氣候變遷可能導致極端高溫增加，影響廠區設備運作效率與員工工作環境。	空調設備運行成本增加
實體風險	生物防治服務	生態系統平衡改變可能導致媒介傳染病風險增加，影響員工健康與工作效率。	員工健康相關成本增加
轉型風險	溫室氣體排放	國際與當地對溫室氣體排放監管趨嚴，如碳稅或碳交易制度可能增加營運成本。	低碳技術與設備投資使成本增加
轉型風險	固體廢棄物的產生	廢棄物管理法規日益嚴格，客戶對循環經濟要求提高，影響廢棄物管理成本與合規風險。	廢棄物減量與取得廢棄物管理證書使成本增加

	機會項目		
資源效率	用水量	透過節水措施減少營運依賴並降低對自然水資源的壓力。	生活用水成本降低、因應水資源風險預防成本降低
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	應用環境永續材料，增加產品競爭力，推動低碳設計，運用更好、更輕、更低碳的材料，提升產品環境友善性，滿足客戶永續產品需求。	對產品和服務需求增加造成收入增加

準備

美律基於自然相關的評估結果，推動與準備多項行動計畫，並落實「生物多樣性與無毀林政策」及精進 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、動保團體和在地社區的合作機會，共同推動具體保育行動。有鑑於美律台灣總部鄰近於「大肚山臺地淺山保育軸帶」和「烏溪流域保育軸帶」，該區域涵蓋台中淺山和溪流的珍貴生態網路，更是瀕危物種 - 台灣石虎的重要棲地，美律以此為保育核心，於 2025 年末捐贈經費予「台灣石虎保育協會」，希冀透過與專業動保團體締結夥伴關係，落實社區環境教育和棲地維護。此外，我們深知守護生物多樣性急需眾人之力，美律也於 2025 年初與上下游價值鏈夥伴共同執行台灣原生植物復育計畫，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。

指標與目標

指標		2025 年績效	2028 年目標	2032 年目標
氣候變化	溫室氣體排放	• 範疇一：856.9926 t-CO_2e • 範疇二：16,977.5059 t-CO_2e • 範疇三：504,110.2356 t-CO_2e	• 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%
水資源管理	取水量	• 取水量為 368.59 ML 取水密集度為 13.38	• 密集度相對基準年 2023 年減少 16%	• 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 2,328.16 噸 廢棄物密集度為 0.05	• 密集度相對基準年 2023 年減少 16%	• 密集度相對基準年 2023 年減少 30%

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）



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

社會共榮

互信且開放溝通

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

我們將 DEI 視為提升員工體驗（Employee Experience, EX）的關鍵驅動力。以 3I 概念 (Interactive 互動、Immediate 即時、Involved 個人參與) 打造一系列文化活動，致力於創造心理安全感與歸屬感。透過性別、團隊共融與跨文化的三個維度，我們將抽象的文化概念轉化為具體的感官體驗與互動活動，讓每位員工都能在組織中找到自己的座標，綻放獨特光芒。

多元共融 x 體驗升級：從「看見差異」到「深植歸屬」的職場進化

親子在地文化走讀活動 - 大甲 • 女子路

有別於傳統性別平權僅聚焦於「職場權益」的框架，我們將視角延伸至「社會文化」與「家庭支持」兩大面相。透過深耕在地文化，重新詮釋女性在歷史與現代職場中的角色與價值，帶領同仁從歷史脈絡中看見性別角色的演變、在多元互動中啟發對現代職場的反思。

2025 年暑假期間，我們與大甲婦女會攜手合作，邀請一群熱愛大甲的在地女性（包含二度就業婦女與新住民）擔任導覽員，規劃一場融合歷史文化、地方情感與性別觀點的「性平微旅行」。

行程走訪大甲鎮瀾宮、四大古城門、糕餅大街等在地景點，導覽員生動分享鎮瀾宮的三對石獅子的性別意涵、林氏貞節牌坊背後的時代故事、以及奶油酥餅、蘭草產業中女性的勞動貢獻。透過實地導覽，得以認識在地性別地標與文化產業，親身感受不同世代、不同背景女性的生命歷程與文化價值。

活動鼓勵員工攜眷走出辦公室，同時採親子共學模式，鼓勵親子共同參與，讓性別教育向下扎根，兼顧家庭教育與陪伴，落實友善職場的承諾。這不僅是對女性員工的支持，更是對「親職角色」的肯定，展現美律對員工家庭的重視，並進一步強化同仁與美律的情感連結。





本次活動有 2 場次，
滿意度回饋高達 4.9 分（五分量表），充分展現活動的價值與影響力

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

團隊共融 — 共創相同頻率，譜寫企業 DNA

共融的基礎在於「理解」與「認同」。面對不同世代與背景的員工，美律深知唯有讓同仁對企業核心價值形成共同理解與一致信念，才能在多元中凝聚向心力。透過體驗式的文化傳遞與深度互動，讓企業核心價值（DNA）從教條宣示轉化為全員共識，從文字概念內化為行為準則，讓每位同仁都能與組織站在同一頻率。

融聚星空營

由美律第一愛永續社發起，首度由社團倡議，以實體形式展開跨部門共融活動，作為小型試點運作，星空營有效打破部門穀倉效應，建立跨單位的非正式協作網絡。

我們在東勢林場舉辦一日「星空營」體驗，活動特別安排來自不同單位的同仁混合分組，透過團隊遊戲（破冰活動、彩蛋尋寶記、第一屆蔬果躲避球大會）共同完成任務，在合作過程中打破部門界線，增進彼此理解與默契。夜間交流（餐敘暨卡拉 OK 大會）則進一步營造輕鬆氛圍，讓大家看見工作之外的多元樣貌，促進跨部門的情感交流與信任。

無論來自哪個團隊、擁有怎樣的背景，在這裡我們都是同一片星空下的夥伴。這不僅是一場活動，更是一個建立友誼、增進理解、凝聚歸屬感的契機，編織出更緊密的職場情誼。



本次活動共計 37 人參與（含眷屬），涵蓋來自 13 個不同單位、職級的同仁，平均滿意度高達 5 分（五分量表），獲得同仁熱烈迴響

美律 DNA 原色覺醒線上活動

美律今年度以數位化（Digitalization）與遊戲化（Gamification）兩大手段，推動集團規模的「企業文化創新推廣線上活動」，突破傳統教條式宣導，全面升級員工體驗。

透過遊戲化思維，HR 團隊自主運用 AI 工具開發「美律 DNA 原色趣味測驗」平台，將抽象的核心價值觀—系統化實踐、想像與創造、正向影響力 轉譯為趣味的線上人格測驗。並結合美律品牌轉型後的新色系與核心價值，深化員工對企業文化的認知度、討論度與印象連結。



活動更搭配抽獎機制，依照測驗結果贈送相對應禮物（例如「想像與創造」類別獲得魔術方塊吊飾），讓文化體驗更具象。

作為首次數位化與遊戲化的文化推廣試點，活動跨越台灣及中國地區，共 318 人主動響應參與，成功驗證創新推廣模式的有效性，為未來全面推廣奠定基礎，並讓員工意識到自己不只是文化的遵循者，更是文化的塑造者。



活動跨越台灣及中國地區，共 318 人主動響應參與

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

跨文化溝通一理解差異，遇見懂你的神隊友！

在全球化營運的背景下，跨文化溝通不僅是語言能力，更是「心態包容力」。

我們致力於消除潛藏的無意識偏見（Unconscious Bias），並運用輕鬆有趣的方式使同仁進行無意識偏見的自我覺察與自我對話，透過活潑的線上活動串聯台灣與深圳兩地同仁，取代嚴肅的合規訓練，大幅提升員工對 DEI 議題的接受度與討論熱度。

從「心」建立連結：角色共鳴 x 行動承諾

故事往往最能引起共鳴。2025 年我們推出「Zootopia 知識王互動問卷」線上活動，搭配《動物方程式 2》熱潮，將「跨文化溝通」主題與電影議題結合，設計問卷引導員工以不同視角思考：什麼是理解？什麼是尊重與包容？又該如何面對與自己想法不同的人？同時鼓勵大家從電影中觀察跨文化衝突與融合的隱喻，在覺察與對話中，讓 DEI 核心理念潛移默化地傳遞。

活動透過角色特質引發共鳴：茱蒂象徵「不被看好仍堅持夢想」、尼克代表「外表灑脫卻渴望信任」、快俠展現「雖然緩慢卻專注並具隱藏技能」。藉由開放式問題，邀請同仁分享職場或日常中的類似經驗，以及能多做些什麼讓團隊更好，並進一步提出 2026 年願意嘗試的友善共融小行動。



280 人自發響應並許下 **2026** 年共融行動承諾，
促使大家用更開放的心，一起打造美律的「職場方城市」！



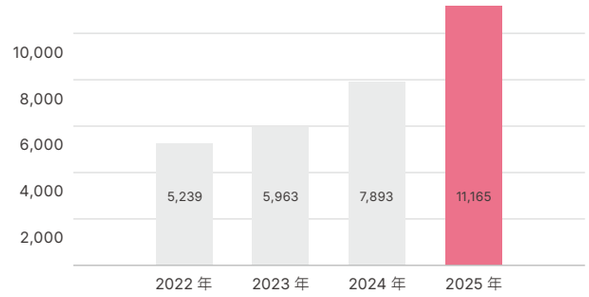
永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
7-1 人才吸引與留才
7-2 薪酬福利制度
7-3 人才發展
7-4 安全職場
7-5 健康照顧
7-6 人權維護與員工溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。

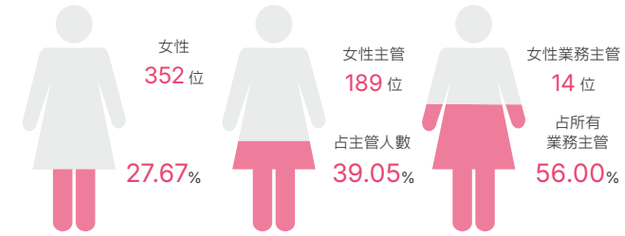
集團員工總數



截至 2025 年底，全集團員工總數為 11,165 人，其中人數較多之營運據點為台灣總部 917 人、MECL 2,054 人、METC 1,453 人、MEVN 6,043 人，其他各營運據點合計為 698 人。其中，台灣員工人數在 2025 年相較 2024 增加 10.22%。

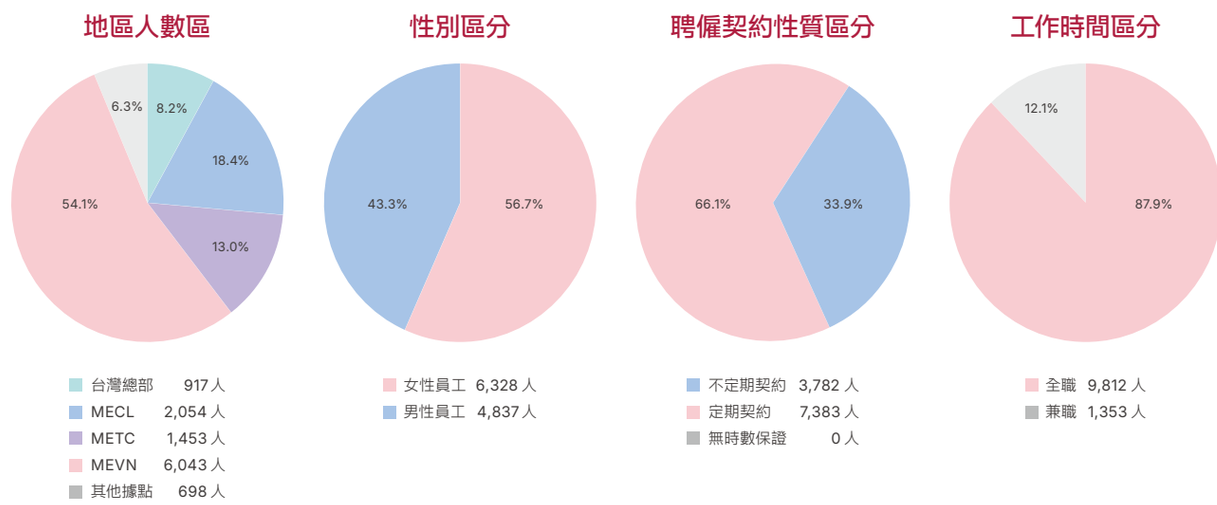
此外，美律致力打造多元職場，提供平等的工作環境，相信多元的管理階層及員工組合，有助掌握市場脈動、瞭解客戶需求、激發創新成果，維持競爭優勢。

2025 年美律 STEM 人員



更多關於人力資源結構統計資訊請參閱附錄，具體情形如下表所示：。

2025 全集團員工總數為 11,165 人



國家別

	人數	員工人數占比	主管人數占比
台灣	917	7.2%	31.6%
中國	2,607	22.8%	34.9%
泰國	1,453	13.5%	1.2%
越南	6,043	55.3%	27.3%
新加坡	63	0.5%	2.7%
其他	82	0.7%	2.3%

種族別

	人數	員工人數占比	主管人數占比
亞裔	11,114	99.6%	97.9%
白人	51	0.4%	2.1%
非裔	0	0.0%	0.0%
拉丁裔	0	0.0%	0.0%
其他	0	0.0%	0.0%

註 1：員工人數占比＝各種族（或國家）人數 ÷ 集團員工總人數
註 2：主管人數占比＝各種族（或國家）主管人數 ÷ 集團主管總人數

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

人才招募

依據營運策略與員工職涯發展，透過數位、實體各種管道招募優秀人才，包括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日期，保障員工身心平衡。

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。2025 年透過社群管道分享內部職缺 、產學合作計畫宣傳和產業知識分享、公益相關議題等，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。

科技人才培育金

培育金自今實施已邁入第 15 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。2025 年共錄取 3 位優秀學生，累計 15 年來共 131 人次申請，63 人錄取，錄取率 51.37%(含續領)。培育金於在學期間可申請續領 1 年，歷屆錄取者中有 12 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。

累計 15 年來共 131 人次申請
63 人錄取，42 位加入美律

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，2025 年持續推動，總計有 12 位實習生加入，其中 9 位取得培育金資格證，透過實戰磨合與企業文化提早適應，有效縮短產學落差並精準篩選適性人才。我們期待未來每年有更多的新「聲」加入此計畫！

9 位取得培育金資格證

員工推薦

為拓展招聘管道與提升人才適配性，2023 年起將「員工推薦獎金」提高 2 倍，更導入「雙綑綁」機制，將獎金發放與「新進員工留任表現」及「推薦人引領責任」掛鉤，分階段發放獎金，以確保推薦人才之品質與長期穩定性。2025 年有 15.6 % 新進員工經由內部推薦管道成功加入美律，其中高達 76% 留任美律超過半年，此制度不僅活化內部引才動能，更具體展現了同仁對公司文化的高度認同。

76% 留任美律

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」，2025 年度累計接觸 6 個系所，超過 500 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。

累計 6 個系所 超過 500 位以上同學參與

聯名課程合作

2025 年與逢甲資電學院展開聲學聯名課程合作，實現產學無縫接軌。

此課程吸引 26 位學員選修，透過一門課程的深度紮根，有效縮短「技能錯位」的差距。學生能在校期間提早掌握電聲測試與軟硬體整合的實務邏輯，解決理論與產業現場的落差。為深化留才制度，我們除了提供專題競賽獎金外，更提供面試機會與參與實習計畫的優先權，藉此激發學子熱忱，逐步建立完整的外部人才培育機制，為產業注入新動能

26 位學員選修







永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

人才留任措施

特休年資認列

本公司致力於打造開放且包容的職場環境，將離職員工視為寶貴的「企業校友」。針對表現優異之離職同仁，實施優於法令的，「回任特休年資認列方案」，凡於離職後一年內回任者，公司將認列其過往服務年資對應的特休假天數，實質減輕回任初期壓力，促進職場與生活平衡，展現企業對人才價值的長遠尊重，建立具有包容力的企業文化。

內部轉調制度

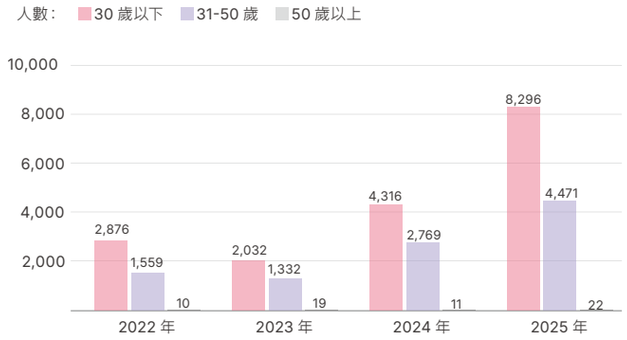
我們重視人才發展與留任，鼓勵員工內部轉調，當單位出現人力空缺時，優先採取內部徵才，符合資格之員工可主動提出轉調申請，賦予同仁職涯發展的主導權，活絡公司人才庫且實現個人職涯發展。2025 年內部轉調制度成功媒合 13 位員工在集團內部轉調，轉調成功率為 81.2%，轉調範圍涵蓋台灣、美國、加拿大、馬來西亞等廠處。此措施不僅提高人才留任，也提供跨專業歷練機會，達到多元用才及惜才之目的。

註：內部轉調成功率＝內部轉調人數 ÷ 職缺數

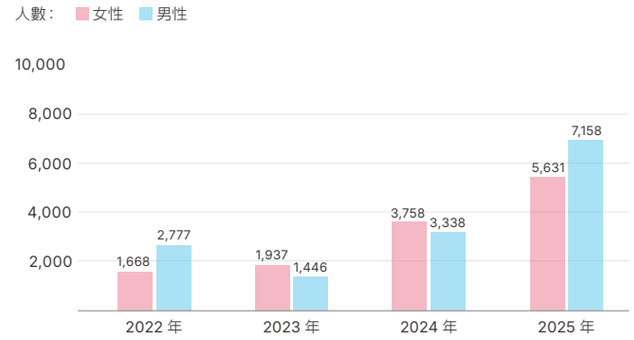
新進與離職統計

2025 年全集團之新進人員總計 12,789 人（年新進率 114.55%），30 歲以下 8,296 人，31 ～ 50 歲 4,471 人，51 歲以上 22 人。2025 年自願離職人員總計 4,015 人（年離職率 35.96%），30 歲以下 2,611 人，31 ～ 50 歲 1,377 人，51 歲以上 27 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。

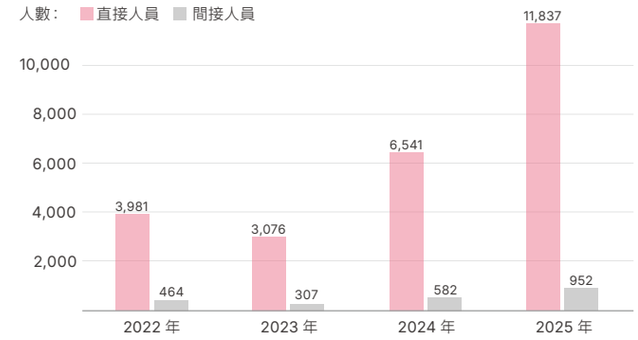
歷年新進人數 - 依年齡



歷年新進人數 - 依性別



歷年新進人數 - 依性質



歷年新進率 - 依年齡

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
30 歲以下	142.52%	87.36%	133.91%	171.09%
31-50 歲	50.58%	38.45%	62.13%	73.62%
50 歲以上	7.19%	10.98%	5.16%	9.05%

歷年新進率 - 依性別

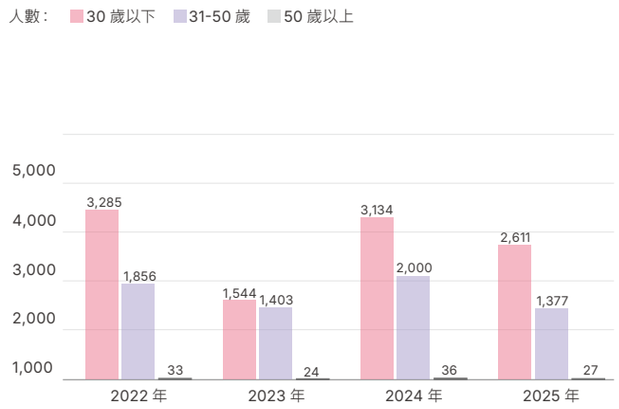
	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
女性	56.93%	57.17%	81.77%	88.99%
男性	120.27%	56.16%	101.24%	147.98%

歷年新進率 - 依性質

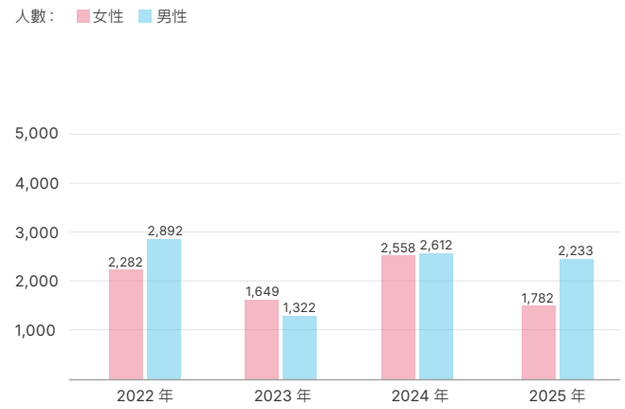
	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
直接人員	109.38%	85.92%	91.8%	139.55%
間接人員	23.04%	15.19%	8.2%	35.48%

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

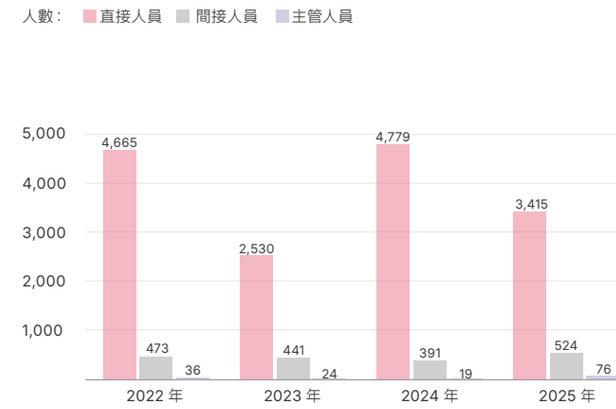
歷年離職人數 - 依年齡



歷年離職人數 - 依性別



歷年離職人數 - 依性質



歷年離職率 - 依年齡

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
30 歲以下	162.78%	66.38%	97.24%	53.85%
31-50 歲	60.22%	40.50%	44.87%	22.67%
50 歲以上	23.74%	13.87%	16.90%	11.11%

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
30 歲以下		66.08%	97.11%	53.85%
31-50 歲		39.81%	44.49%	22.67%
50 歲以上		10.40%	15.02%	11.11%

歷年離職率 - 依性別

總離職率

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
女性	77.88%	48.67%	55.66%	62.07%
男性	125.25%	51.34%	79.22%	115.86%

自願離職率

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
女性		48.14%	55.48%	28.16%
男性		50.60%	78.71%	46.16%

歷年離職率 - 依性質

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
直接人員	128.18%	70.67%	92.4%	40.26%
間接人員	29.27%	21.81%	7.6%	22.36%
主管人員	11.58	6.54%	5.56%	15.70%

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
直接人員		65.71%	84.51%	40.26%
間接人員		22.34%	18.61%	23.82%
主管人員		4.90%	4.97%	12.40%

註：1. 年離職率＝當年度該分類別離職員工人數 ÷ 當年底該分類別員工總人數　2.2022 年尚未統計自願離職數據

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

7-2 薪酬福利制度

策略性酬勞與留才機制：建構永續人才生態系

實踐 DEI 公平價值，驅動多元組織動能

美律視員工為企業最珍貴的資本。公司訂有人權政策，致力於建立 「平等、透明、無偏見」 的薪酬架構，落實多元、平等與共融（DEI）之承諾。秉持「同工同酬」與「公平機會」的核心價值，建構不因種族、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。透過 100% 覆蓋率的績效管理體系，將薪酬與員工的專業成長及個人貢獻精確對接，實現以能力為基礎（Merit-based）的晉升與發展路徑。

敏捷動態調薪戰略，吸引卓越人才

為確保薪酬體系具備競爭力，公司每年主動參與外部薪資調查。我們不僅參照所在地基本工資與消費物價指數（CPI），更彈性連結公司獲利與產業標竿，進行結構性調薪規劃。

數據實績

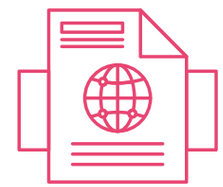
2025 年台灣總部年度平均調薪達 4.6%（排除未滿一年之新人），展現公司積極分享經營成果、對抗通膨並落實保障員工生活品質的承諾。

台灣總部年度平均調薪達

4.6%

透明揭露

非主管職務之全時員工薪資平均數與中位數均定期揭露，受社會公評，展現治理透明化，請參閱 MOPS 公開資訊觀測站。



多元激勵與利益共享（員工價值主張）

公司不僅提供符合營運所在地法令的保險與退休金制度，更透過「整體薪酬」框架，設計具激勵性的利潤分享機制：

績效連結

依據個人貢獻度與公司營運達標狀況，核發年終獎金與員工酬勞。

長期留才與持股

為深化員工與公司之長期夥伴關係，我們彈性運用員工認股權、庫藏股、限制員工權利新股及員工持股信託等金融工具，讓員工轉化為公司股東，共享長期營運成長的價值。

註：依據各地國情不同制定不同之獎金與員工酬勞制度，上述內容以全職員工（不包含臨時或兼職員工）揭露資訊為主

基層人員與法規基本薪資比

營運據點	基層員工薪資結構最低起薪標準	法定最低薪資	比率
台灣總部	NTD 32,600	NTD 28,590	1.14
美律深圳	RMB ¥3,054	RMB ¥2,520	1.21
美律越南	VND ₫6,270,000	VND ₫4,410,000	1.52
蘇州美聲	RMB ¥2,490	RMB ¥2,490	1.00
美律泰國	THB ฿14,230	THB ฿12,000	1.19

註：
1. 人員僅包含正職員工
2. 薪資結構統計不包含福利、獎金與紅利等，海外廠處因無最低職等起薪標準，故以最低薪資之員工進行統計。

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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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						0.74						
	女男總薪酬比率						0.78						
經理級 (含) 以上	女男薪資比率	0.87	0.90	N/A	N/A	N/A	0.44	0.75	1.09	0.46	N/A	0.91	N/A
	女男總薪酬比率	0.99	0.97	N/A	N/A	N/A	0.44	0.75	1.09	0.49	N/A	0.91	N/A
其他主管職	女男薪資比率	0.90	0.96	1.11	1.00	N/A	0.66	N/A	0.99	0.60	0.92	N/A	N/A
	女男總薪酬比率	0.94	0.97	1.11	1.00	N/A	0.66	N/A	0.99	0.52	0.92	N/A	N/A
非管理 (間接)	女男薪資比率	0.81	0.82	1.14	1.00	0.63	0.86	0.94	0.90	0.64	0.74	0.87	1.23
	女男總薪酬比率	0.79	0.82	1.14	1.00	0.54	0.85	0.94	0.91	0.60	0.74	0.87	1.36
非管理 (直接)	女男薪資比率	N/A	1	1	1.00	N/A	N/A	N/A	0.76	0.97	N/A	1.01	N/A
	女男總薪酬比率	N/A	1	1	1.01	N/A	N/A	N/A	0.75	0.93	N/A	1.01	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

績效考核制度

美律致力於建立公平透明的績效評鑑機制，針對員工不同職涯階段設有完善考核制度：

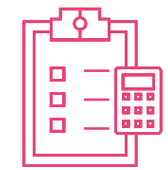
新進員工期滿考核

針對每位新進同仁進行入職適應評估，協助瞭解崗位職責並給予即時回饋，確保新進人員順利融入，作為轉正與後續發展之依據。



年度績效考核

年初進行目標設定，由上而下落實企業策略及年度目標，確保部門及個人目標精準串接。年度終了時，透過主管訪談檢視 KPI 達成狀況並給予回饋，落實雙向溝通以促進員工職涯發展並強化組織效能。



2025 年總部考核執行率皆為 100%(不含時薪及約聘人員)。年度績效考核結果將作為職等晉升、薪資調整、績效獎金、員工發展及訓練需求之重要依據。

為深化永續治理，美律將 ESG 績效與薪酬激勵機制連結，將永續目標納入高階主管的關鍵績效指標 (KPI)，確保永續思維融入營運決策，為企業長期價值創造奠定堅實基礎。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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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 2024 及 2025 年度列入合併資產負債表之確定福利計畫金額列示如下：

2024 年 12 月 31 日		2025 年 12 月 31 日
77,887	確定福利義務現值	80,452
(53,999)	計畫資產公允價值	(59,723)
23,887	淨確定福利負債	20,729

單位：新台幣仟元

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，2025 年回聘人數為 2 位。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。

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。2025 年度累積參與人數 476 人，整體參與率為 58.33%（目標 47%），達成率 100%。2025 年新入會人數達 71 人，整體參與率為 62.28%（目標 50%），達成率 100%。

2025 年度 累積參與人數	整體參與率	2025 年度 新入會人數	整體參與率
476 人	58.33%	71 人	62.28%

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。

為吸引並留任與集團未來發展緊密相關之關鍵人才、個人表現具卓越價值之同仁及核心新進員工，建立中長期激勵制度【限制員工權利新股】，旨在將員工利益與公司整體成功緊密連結。此制度之適用對象除高階經理人外，亦納入 3.4% 之關鍵績優員工，依據各年度發行辦法與對象之不同，設置 3 年或 5 年之既得期間以確保人才之長期留任。在核配機制上，綜合參酌員工年資、職級、工作績效（高階主管每年納入永續目標）、整體貢獻、特殊功績或其他管理指標，授予員工股權以激勵同仁持續投入並達成公司發展目標，進而在實現個人價值的同時，共同驅動公司的持續創新與永續成長。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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）。

	2023 年		2024 年		2025 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數（A）	61	57	34	31	58	45
實際留停人數（B）	14	1	14	3	18	1
應復職人數（C）	9	1	18	4	12	1
實際復職人數（D）	9	0	14	3	10	1
前一年度實際復職人數（E）	7	0	9	0	14	3
前一年度復職後持續工作滿一年人數（F）	7	0	8	0	12	2
育嬰留停復職率（D／C）	100%	0%	77%	75%	83%	100%
育嬰留停留任率(F／E)	100%	-	89%	0%	86%	67%

註：2025 年符合育嬰留停申請資格人數為 2022~2025 年申請產假、陪產檢及陪產假之員工總數

優於法令休假制度

台灣總部除依勞基法訂定之休假日外，提供優於法令的制度包含，修法前政府公告連假之補班日即無須出勤、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、超額產檢假、超額陪產（檢）假、派外同仁返台假及路程假等措施。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、辦公室並行模式之「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。

項目	法令規定	美律優於法令作法	SDGs
有薪家庭照顧假	無	每年提供 7 日有薪家庭照顧假	
特休假	任職滿半年，給予特休假 3 日	新人報到後次日，預先給予特休假 3 日	
安薪居家辦公模式	無	因育兒、照顧長者等需求，得申請在家工作	
彈性工時	無	員工每日上下班，可於上午 8-9 點、下午 5-6 點區間，彈性選擇出勤滿 8 小時	
返台假	無	每年數次返台假、機票補助或轉讓家屬申請使用	
婚假	員工本人結婚給予給薪婚假 8 日	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	
	婚假應於結婚之日前 10 日起 3 個月內休畢	員工婚假可於結婚之日前 10 日起半年內休畢	
志工假	無	每年 2 日給薪志工假	
產假	妊娠未滿 3 個月流產者，雇主無給付產假期間薪資之義務。	妊娠未滿 3 個月流產者，其申請法定產假期間之薪資照給	
超額產檢假	無	經醫師評估需額外檢查之員工，新增無天數限制的給薪產檢假及陪產（檢）假	
陪產檢及陪產假	除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內為之。	使用期限為配偶分娩當日及其前和後合計 30 日	
路程假	無	派駐員工若遇分娩、婚假、喪假需返台，給予 2-4 天有薪路程假。	

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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

2025 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，此次共有約 950 人次共襄盛舉



家庭日活動 950 人次

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。2025 年使用員工旅遊人數總計達 795 人，總補助金額達 3,613,173 元。



申請總人數 795 人次
補助金額 3,613,173 元

團隊聚餐

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。2025 年舉辦部門聚餐人數共有 825 人；補助金額 1,072,141 元。



申請總人數 825 人次
補助金額 1,072,141 元

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，2025 年社團補助金額達 109,417 元，包含羽球社、第一愛、慢跑及有氧運動社等。

補助金額 109,417 元

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。2025 年獎學金共計頒發 71 人，發放金額新台幣 137,400 元。

頒發人數 71 人
發放獎金 137,400 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」，另針對優秀員工進行提報與選拔，並頒發「年度模範員工獎」予以鼓勵。2025 年共頒發 87 位資深員工及 7 位模範員工，感謝同仁對美律的付出。

紓壓按摩服務

為支持員工身心健康，美律長期推動「紓壓按摩服務」，並聘用專業視障按摩師，提供安心且專業的放鬆體驗。員工只需事先預約，即可在工作時間內享受每次 40 分鐘的舒壓按摩，有效釋放壓力、調整身心平衡，並持續為工作注入能量。2025 年度，累計已有 1,390 人次受惠。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

安家生養

美律致力於打造多元平權且共融的職場環境，深知員工在職涯發展與家庭規劃之間取得平衡的重要性。為具體支持同仁的成家願景，美律於 2023 年正式推出「人工生殖補助」，提供優於法規的經濟支援與彈性支持措施。

這項政策在 2025 年迎來了首位申請者，不僅象徵著公司福利制度轉化為實質的同仁守護力，更展現了我們對於少子化社會議題的積極回應。

多元措施

樂齡 45+

為維護中高齡工作者的職場健康與安全，台灣總部辦理多元健康促進活動，並補助 45 歲以上同仁專屬健康檢查項目 (眼壓及骨質密度檢測) 參與率達 82.9%；統計 2025 年中高齡工作者參與健康促進活動人數達 50.2%；中高齡工作者三酸甘油脂及低密度膽固醇異常率分別降低 1.19% 及 2.44%，代謝症候群危險因子降低一項以上個案 18.31%。

三酸甘油脂 1.19%

低密度膽固醇 2.44%

代謝症候群危險因子個案降低 18.31%

托嬰機構設置評估

鼓勵員工生育，與托嬰中心、幼兒園辦理特約合作，提供員工安心托育機構，2025 年共有 6 家機構特約合作，可供同仁自行選擇合適的機構送托。

2025 年共有 6 家機構特約合作

美律好孕氣

台灣總部創立美律媽咪 MME 關懷群組，提供交流與分享平台，並定期提供健康資訊，即時協助懷孕、哺乳或教養 2 歲以下寶寶健康諮詢與轉介。至 2025 年美律媽咪 MME 關懷群組已累積 39 位同仁加入。

年度執行成果

有薪家庭照顧假

申請人數 628 人，佔員工總數約 68.5%
已提供 11,624 小時 = 1,453 工作天

補班日無須出勤 (2025/06/13 修法前)

額外提供約 6,184 小時
= 補助金額 773 工作天

返台假

共申請約 5,584 小時 = 698 工作天
支付 NT$2,326,667 機票費用

眷屬婚假

共申請 16 小時
額外給付薪資 NT$3,107

志工假

共申請 896 小時
額外給付薪資 NT$214,727

超額產檢假

共申請 12 小時
額外給付薪資 NT$2,549

派駐同仁路程假

共申請 32 小時
額外給付薪資 NT$21,045

2025 年美律提供優於勞基法的假別，員工合計申請給薪休假達 3,043 天

採用「混和工作型態」，結合遠距與辦公室工作模式，台灣總部全年申請達 889 人，使用率達 96.9%，累計使用共 17,792 個工作天，平均每位美律人申請 20 個工作天遠距上班。從 2025 年員工滿意度問卷調查中顯示，家庭友善措施獲 4.37 分 (5 分量表)，居各項目之首，反映政策獲高度認同。

混和工作型態

台總總部 2025 全年申請達 899 人，使用率達 96.9%
累計使用 17,792 個工作天，家庭友善措施 4.37 分 (5 分量表)

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

7-3 人才發展

政策與承諾

驅動永續成長的職涯動能，共創人才與組織韌性

人才是美律實現願景的策略核心，更是推動技術創新與卓越營運的動力。我們致力建構「學習型組織」，透過人才發展雙軌制，確保員工能依其志趣於管理或專業職域適才適所。為具體落實人力資本增值，2025 年美律自行開發個人發展計畫（IDP）系統，結合 70-20-10 學習模式，精準對接企業職能與員工職涯願景。透過線上線下資源整合，我們將「共學、共好、共創」的精神內化為組織 DNA，驅動員工在動態環境中自主成長，達成個人成就與組織績效雙贏的永續目標。

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



員工訓練執行成果

美律致力於人才培育的系統化升級，確保無論正職、約聘或定期契約員工，皆能獲得平等的學習發展機會。2025 年度教育訓練投入達 661 萬元，年度總受訓時數為 267,221 小時。培育策略從「廣泛覆蓋」轉向「精準賦能」，深化 70-20-10 法則且整合柯氏四級評估模式，確保訓練成效可追蹤及衡量，同時導入個人發展計畫（IDP）機制，串聯個人職涯發展與企業戰略目標，2026 年將持續深化培訓體系，強化組織永續競爭力。

全集團教育訓練資訊

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
教育訓練費用（元）	4,417,021	5,261,809	6,858,899	6,610,905
每人平均受訓成本（小時）	843	882	869	592
開課總時數（小時）	509,190	233,619	288,584	428,483
平均受訓時數（小時）	97.19	39.18	36.56	38.38

2022 年度教育訓練時數含派遣人員

單位：千元

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
合併營收 (a)	35,398,690	36,690,383	43,855,354	46,491,035
合併營業費用 (b)	34,325,570	35,552,460	41,993,382	45,032,419
員工薪資與福利 (c)	3,342,556	3,527,116	4,157,239	4,926,276
人力資本投資報酬率 [a-(b-c)]/c	1.32	1.32	1.45	1.30
員工薪資與福利涵蓋員工總人數（人）	5,239	5,963	7,893	11,165

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

人力資本投資報酬：人才發展的量化印證

從四年 HCROI 數據觀察，美律的人力資本投資報酬率穩定維持於 1.30–1.45 之間。2024 年 HCROI 達到 1.45 的四年高峰，對應當年度 19.5% 的營收成長，正說明前期系統化培育在能力到位後、自然帶動績效產出；2025 年小幅回落至 1.30，則反映組織主動承擔轉型成本——員工人數擴增 41%、全球布局加速。每一分訓練與發展的投入，都在為組織積累抵禦力與成長力——這正是美律持續深化 IDP 與關鍵人才的初衷。

總時數 2022 年	總時數 2023 年	總時數 2024 年	總時數 2025 年		平均時數 2022 年	平均時數 2023 年	平均時數 2024 年	平均時數 2025 年
				依職級				
5,384	6,494	8,733	5,371	中高階主管	48.08	45.73	61.50	35.57
4,702	11,767	17,381	11,678	基層主管	23.63	52.30	86.91	35.07
31,909	30,188	73,177	45,569	工程人員	41.12	30.71	71.18	35.82
24,493	24,911	25,557	22,634	行政人員	29.40	32.27	29.24	24.42
442,702	160,259	163,735	343,232	直接人員	133.38	41.72	28.98	40.47
				依性別				
182,237	104,032	142,505	234,197	女性	62.20	30.71	31.01	37.01
326,954	129,587	146,078	194,286	男性	141.60	50.33	44.31	40.17
				依廠區				
28,873	26,449	31,762	31,924	台灣總部	36.97	34.35	38.18	34.81
459,503	144,740	176,087	119,186	MECL	189.96	62.58	80.63	58.03
1,592	9,635	5,644	6,818	METC	1.97	9.27	4.51	4.69
18,096	46,131	64,431	255,730	MEVN	17.37	33.72	20.95	42.32
1,127	6,665	10,659	14,825	其他據點	17.58	52.61	97.01	163.5

註：本表訓練總時數涵蓋全體員工（含正職、約聘及定期員工）；平均訓練時數之計算基準為集團年底在職人數。

柯氏四級評估模式年度成果

從學習到成效：訓練績效與工作發展的正向循環

柯氏四級評估的核心，是讓學習真正回應業務需求。美律 2025 年數據充分展現成效：管理職能藍圖累計完訓率 90.9%，管理職晉升比例 85%，關鍵人才晉升率 43.9%。透過 IDP 目標追蹤、行動計畫與主管教練三重鏈結，「課堂所學」有效轉化為「工作行為改變」，進而推動「組織目標實現」，形成人才成長與組織績效共進的永續正向循環。

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%

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 81%
- 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 85%
- 關鍵人才晉升率 43.9%

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

美律硬實力與軟實力的藍圖發展

美律硬實力
深化人才職涯動能

2021
敏捷學習
電聲人才養成在疫情下學習不中斷，以數位學習啟動敏捷知識吸收時代
TIP：數位學習成長率提升 3 倍

2022
人才永續
以人才永續為目標，推出三年期職能培育計畫，強化領導力
TIP：管理職能藍圖完訓率 51%

2023
啟動雙軌發展
適才適所學習，推動職涯雙軌制、培育藍圖模組化、人才庫
TIP：完成集團重點職位人才盤點，IDP 啟用率 100%

2024
建置人才梯隊
動態人才庫，隨時掌握人才發展現況
TIP：關鍵人才晉升率達 52.4%。

2025
強化實戰經驗
將學習轉化為實踐，透過實戰演練，深化人才的決策與執行力。
TIP：人才梯隊備齊 75.3%

美律軟實力
豐富美律 DNA

2021
支持發展
以多元豐富方式舉辦線上線下活動，鼓勵同仁自主參與。

2022
多元知識
發展美律微課講堂，並搭配「MERRY GO! 學可夢活動」，鼓勵同仁收服更多知識與能量

2023
DEI vs DNA
以 DEI 結合美律 DNA，持續富足屬於美律人之多元、平等與共融

2024
Rebranding vs DNA & DEI
美律核心價值再升級，以員工體驗出發，透過活動，引發員工創新動能。

2025
從數位到共融：文化推廣新模式國際視野面面觀
以數位化 & 遊戲化體驗方式，強化企業文化核心價值觀、DEI 跨文化思維。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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	**Tutor - 新人知識面優秀引導者** 2025 年共有 174 位 Tutor 貢獻其專業知識 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。2025 年共有 174 位 Tutor 貢獻其專業知識。	**Buddy - 新人多面向關懷好夥伴** 2025 年共有 104 位擔任新人輔導員 較 2024 年成長 44% 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。2025 年共有 104 位 Buddy 擔任新人輔導員，較 2024 年成長 44%，強化新人支援體系，滿意度從 85.9 分提升至 90.5 分（成長 5.3%）。	**新人核心職能藍圖** 2025 年穩定維持新人藍圖完訓率為 100% 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。2025 年穩定維持新人藍圖完訓率為 100%。
專業職系	2025 年共有 13 集團內部轉調 轉調成功率 81.2% 工作中鼓勵多元學習，透過轉調制度擴展不同視野；2025 年公司內部成功媒合 13 位員工在集團內部轉調，轉調成功率為 81.2%，轉調範圍涵蓋台灣、美國、加拿大、馬來西亞等廠處。	關鍵人才晉升率達 43.9% 自 2024 年將原有「跨界交流工作坊」轉型升級為「專案培育制度」，提供雙軌發展路徑：『深度精進』路徑聚焦高難度任務，成為領域專家；『跨域整合』路徑橫跨多元職能，培養系統化思維與協作能力。此機制從交流學習進化為實戰歷練，2025 年人才能力運用率、能力養成率、月見導師參與率皆達 100%，關鍵人才晉升率達 43.9%，有效加速人才成長動能並提升留任率。	累計培訓 4,224 人次 學習時數達 6,658.32 小時，完訓率 68.9% 推動「專業通識藍圖」，依職系職等為每位同仁規劃 4~10 門課程。2025 年持續深化混合式學習模式，結合數位課程自主學習與實體課程深化訓練，涵蓋問題分析解決、專案管理、溝通協作等核心職能。截至 2025 年，累計培訓 4,224 人次、學習時數達 6,658.32 小時，完訓率 68.9%。
管理職系	管理職晉升比例達到 85%（成長 5%） 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；2025 年管理職晉升比例達到 85%，（成長 5%）。	共培訓 62 人次，總計學習時間達 311 小時 美律深知轉型的成效關鍵在於領導者間的經驗流動。2025 年推動集團高階主管「轉型領導力」，共培訓 62 人次，總計學習時間達 311 小時。除了課堂知識外，更側重於 20% 的「經驗中學習」。透過同儕共學與跨部門的經驗對話，將領導力的轉型從個人層次提升至組織層次。	總計培訓 349 人次 學習時數達 1,820 小時，完訓率 90.9% 深化教練型領導，驅動組織賦能文化。2025 以【教練領導帶人術】成為集團管理職系培訓重點。舉辦「教練式主管力三部曲」系列課程。總計培訓 349 人次，學習時間達 1,820 小時。總體管理職能藍圖累計完訓率達 90.9%。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

【美律硬實力 - 適才適所展開美律人才梯隊】

儲備 Key Talent 未來動能

為確保企業永續經營、建構人才資產，美律建立系統化的人才發展機制，從「識別人才」、「精準化培育」再到「數位化管理」，鑄造具備競爭韌性的發展路徑。

四大梯隊全面啟動，落實人才戰力

自 2023 年啟動人才全景規劃，建立「美律人才標準」與 4D 模型；至 2025 年，四大梯隊（Strategic Talent」、Core Talent、Rising Star 及 Key Talent）已全數啟動，同步導入「人才歷練制度」，透過跨部門轉調、職務深化、歷練實戰模式，培育兼具深度與廣度的「T 型人才」。此機制不僅為人才提供成長路徑，更幫助面臨職涯轉型的員工（角色轉換者）累積多元技能、探索新職能領域，確保員工在不同職涯階段皆能持續發展，精準對接個人目標與企業願景。

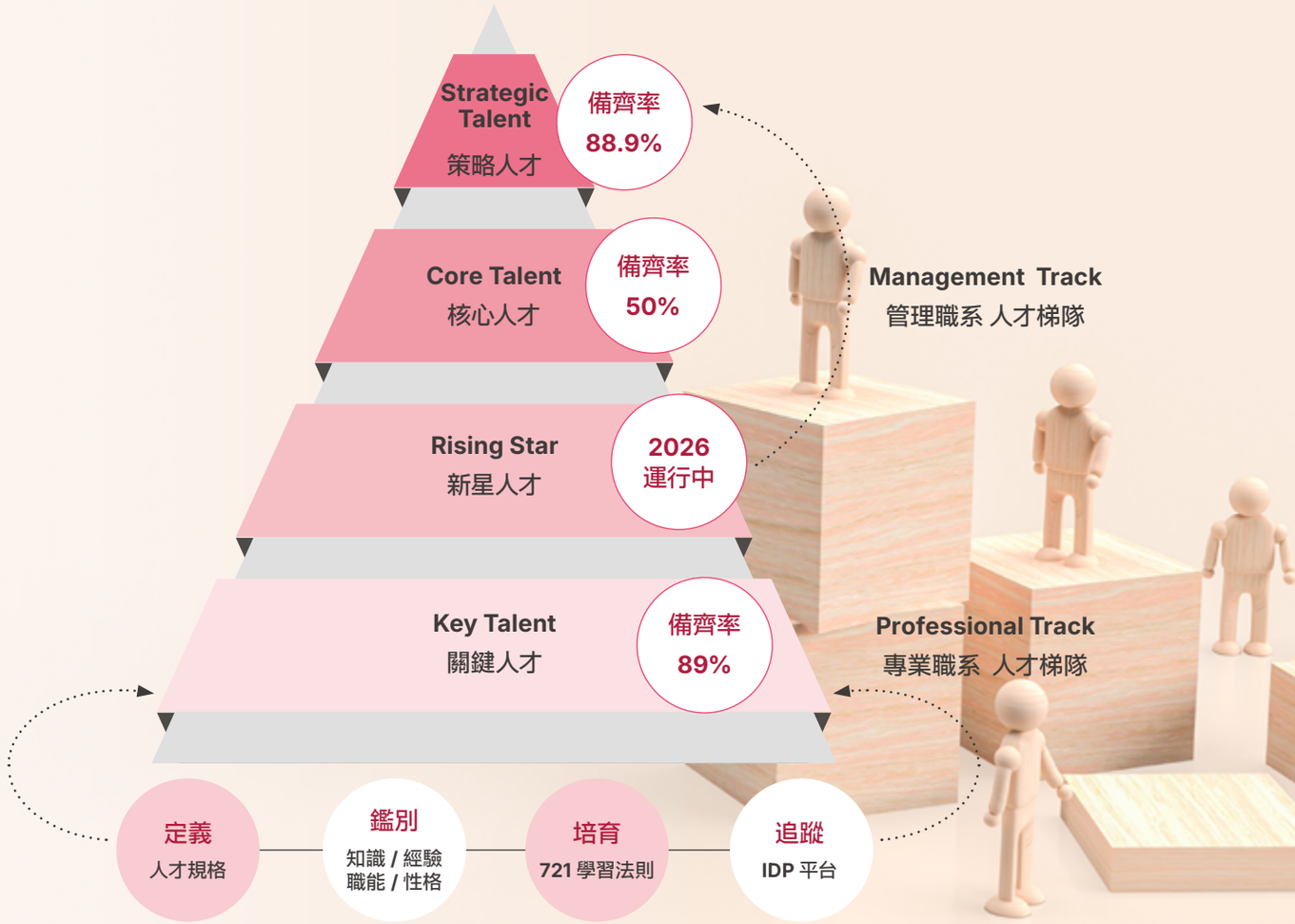
新銳主管培育藍圖：陪伴員工轉型的第一哩路

面對組織快速擴張與職能轉型的雙重挑戰，美律特別為首次擔任主管的新銳領導者設計「新銳主管培育藍圖」，以結構化學習路徑取代摸索試誤。藍圖涵蓋「角色定位與心態轉換」、「目標設定與績效回饋」、「教練式溝通技巧」及「跨部門協作影響力」四大核心模組，讓新銳主管在上任後，能快速從「個人貢獻者」轉型為「賦能型領導者」，確保組織能量在世代交替中穩定傳承，真正實現員工轉型的有力支撐。

創新數位化管理

領先業界自主開發數位平台「美律 IDP 發展系統」，將人才培育數據化。透過互動式「個人能力儀表板」，整合職能評估、學習歷程追蹤與職涯規劃功能，讓員工一鍵掌握個人發展全貌；主管則能即時掌握團隊發展動態，更高效地推動人才培育計畫，大幅提升人力資本轉化效能。

截至 2025 年總體人才備齊率達 75.3%
較 2024 年成長 36.4%



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

【美律軟實力 - 持續發芽美律 DNA，開啟永續、AI 與 MI 多元智慧】

HR 好夥伴— Gen-AI 客服機器人 (Pat)

在數位轉型的浪潮下，美律認為科技的價值在於「以人為本」。

2025 年採取「數位賦能」策略，旨在解決兩大核心課題：

1. 是如何讓員工在資訊碎片化的時代，獲得最即時、精準的支援；
2. 是如何透過自動化技術，重塑 HR 三支柱（COE, HRBP, SSC）的營運模式。

我們致力於打造一個「體驗升級」與「營運優化」並行的雙軌生態，讓科技成為溫暖的職場夥伴。

「HR 好夥伴—Gen-AI 客服機器人（Pat）」將於 2026 年 1 月 1 日正式上線，全面涵蓋福利、薪酬、出勤、招募等人資領域，提供全天候即時、精準的資訊支援，打造更友善高效的數位化工作環境，提升組織運作效率。

Pat 源自 2025 年深度訓練與智慧建置，透過 Gen-AI 平台整合各 HR 團隊的規章制度、福利政策與日常資訊，成為企業內部的「HR 超級大腦」。它不僅是技術成果，更定位為 HR 三支柱體系中的「Tier 0 員工自助服務層」，建構全天候的「數位共享服務中心」，將人工服務轉化為智慧自助服務，讓員工隨時獲取所需資訊。在價值與影響上，Pat 以「體驗」與「策略」雙向賦能，創造全方位組織價值：

對組織

AI 後台累積的對話數據真實反映員工關注與痛點，成為優化制度與設計活動的重要依據，形成「服務數據化—決策精準化」的正向循環。

對員工

服務零時差，讓員工不再需要耗時費力地找窗口、打電話或等待回覆，而是能即時查詢並獲得答案；同時，資訊的平權與透明有效消弭跨部門溝通摩擦，確保不同職級與地點的員工皆能獲得一致標準的資訊，進一步提升信任感與滿意度。



創造客戶「心」體驗的品牌多感知溝通術系列課程

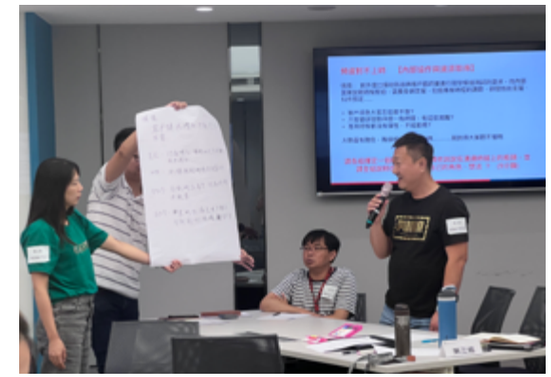
美律持續推動學習型組織文化，不僅深耕於每年定期舉辦的讀書會與滔濤會，更在 2025 年度進一步聚焦品牌核心價值，結合新定位的核心理念，開展一系列精心設計的課程，深化全員的共同認知與實踐。

在品牌轉型的過程中，我們深知，真正的品牌力不僅來自廣告，更源於第一線人員與客戶互動的每一個瞬間。今年度特別規劃一系列「品牌價值溝通課程」，協助業務與 PM 團隊從「產品銷售思維」轉型為「品牌顧問思維」。透過結構化的心理學技巧，讓同仁以行動取代口號，打造具備美律 DNA 的獨特客戶體驗。

我們邀請外部顧問，結合企業核心價值 × 溝通力 × 心理學，設計完整培訓方案，並以四大階段重塑業務溝通基因：

- 打破迷思 — 將品牌價值內化為具體行為，使人人皆為品牌大使。
- 洞察需求 — 運用心理學與 VAK 多感知技巧，理解客戶冰山下的真實需求。
- 建立標準 — 導入 CLEAR 與 ABX 結構化模組，精準掌握溝通局勢。
- 案例演練 — 結合美律價值傳遞，透過實務演練讓技巧深度內化。

透過系列課程，我們不僅強化業務團隊的專業力，更讓品牌價值在每一次互動中被真實展現，持續深化客戶對美律的信任與認同，讓品牌價值的一致性落地。



此系列課程
共計有 3 梯次，各 4 場次，
總計有 288 人次參與。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

ESG 培力升級：深植永續發展 NA

美律將 ESG 視為核心價值，透過持續且多層次的永續教育，提升全員認知與實踐力。2025 年針對核心議題開發 17 門 ESG 專題課程，內容涵蓋碳盤查、循環設計及永續材質圖書館等專業範疇，吸引 1,148 人次深度參與，累積 1,947.5 小時之專題培訓。

17 門 ESG 專題課程，吸引 1,148 人次
累積 1,947.5 小時之專題培訓

此外，透過每季 All Hands Meeting 定期傳遞永續理念，讓 ESG 從策略宣示轉化為全員共識與行動。全年集團 ESG 訓練累計 4,028 人次，總時數高達 6,210 小時，將永續思維深植於組織文化，展現美律對永續發展的長期承諾。



ESG 訓練累計 4,028 人次
總時數高達 6,210 小時

美律漂書成果

美律深信知識是企業持續創新的核心養分，而閱讀則是同仁成長最強大的驅動力。美律擁有「愛閱讀的企業 DNA」，同仁們對新知有著極高的渴求。為滿足這份求知慾並兼顧環境責任，美律致力於推動「循環閱讀」模式，讓書籍不再是一次性的消費品，而是能在組織內部持續流動、滋養每一位同仁的永續資源。

面對數位時代與氣候變遷的雙重挑戰，美律發起了一場溫柔的綠色革命。我們將「知識攝取」與「減碳行動」結合，透過【讓書去旅行】專案，落實以下價值：

打造學習型組織的「營養補給站」

我們視書籍為同仁大腦的糧食。透過漂書機制，讓閒置的好書找到新主人，將個人的知識庫轉化為集體的智慧資產。同仁透過閱讀心得的分享與情感交流，深化了組織內部的知識密度。

實踐循環經濟

每一本舊書的再利用，都是對森林資源的守護。我們透過延長書籍生命週期，降低對新書印製的需求，進而減少紙張消耗與相關製程的碳排放，讓閱讀成為一種低碳的生活風格。

在執行成效與亮點部份，本年度漂書計畫歷時九個月，不僅活化了公司內部的閱讀氛圍，更展現了同仁對知識「如饑似渴」的熱情：

1. 知識流動量化成果： 活動期間共創造了 1,276 本書籍的循環旅程。其中包括同仁自發性「割愛」放漂的 400 本好書，以及圖書館為響應歲末學習潮，一次性釋出 876 本館藏與雜誌，讓知識打破借閱期限的框架，無限期流動。

2. 深植閱讀基因: 活動從 4 月啟航設立漂書櫃，到 11 月的「尋書活動」引發熱烈迴響，再到 12 月的圖書館大禮包，同仁參與度持續升溫。全年度共計 49 位同仁參與活動，產出 35 篇高品質閱讀心得。這些數字背後，代表的是美律人主動汲取養分、自我賦能的具體實踐。



在美律，書本從不蒙塵，因為總有渴望成長的雙手將其捧起。我們將持續推動結合 ESG 永續循環與知識延續的閱讀活動，讓同仁在汲取知識養分壯大自我的同時，也能用行動愛護地球，實現人才與環境的共好。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

7-4 安全職場

職業安全衛生管理系統

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

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：

	台灣總部	MECL	METC	MEVN	ASCX
主任委員	總裁	總經理	總經理	人資總處最高主管	總經理
管理代表	人資總處最高主管	人資行政處最高主管	總經理	人資總處最高主管	體系課課長
勞工代表人數	5	14	5	9	2
安委會勞工代表占比	45%	47%	45%	50%	11%
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議				

取得 ISO 45001:2018 之廠區包含台灣總部、MECL、MEVN、ASCX 及 METC，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 已導入職業安全衛生管理機制，惟尚未執行 ISO 45001 外部驗證，未來計畫將所有生產活動營運據點逐年導入職安衛管理系統，且通過外部驗證。而因各據點性質不同，MECA、MESG、MEST、MENA、MEMP、MEIN 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。

營運據點		工作者人數		管理系統通過外部驗證之涵蓋人數	符合職安衛管理機制涵蓋人數
		員工	非員工		
●台灣總部		917	174	1,091	1,091
● MECL*		2,054	1,337	3,391	3,391
● METC*		1,453	2,265	3,718	3,718
● MEVN*		6,043	5,427	11,470	11,470
● ASCX*		462	7	469	469
MSCS*		80	8	0	88
SENM*		25	1	0	0
MECA		11	0	0	0
MESG		63	1	0	0
MEST		11	4	0	0
MENA		26	2	0	0
MEMP		20	1	0	0
MEIN		0	10	0	0
工作者	人數		20,402	20,139	20,227
	涵蓋率			98.71%	99.13%
生產線營運據點	人數		19,162	19,048	19,136
	涵蓋率			99.41%	99.86%

備註：
1. 人數統計為各營運據點 2025/12/31 之人數
1. ●：已導入 ISO 45001:2018 之營運據點　　*：生產線營運據點
3. 非員工包含派遣人員、廠區內進行活動之承攬商（保全、清潔人員、廠商駐廠人員）、維修保養及施工廠商等
4. 其餘據點經評估為低風險，因應各地法規建置適當管理方式，尚未導入完整 ISO 45001 管理機制。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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的環境衝擊及危害，訂定「重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序」，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合作業規範之行為、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。

2025 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。



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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），針對在職員工安排一般安衛、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；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規定與程序，掌握相關工作安全規定。

人次						總受訓時數（人時）				
台灣總部	MECL	MEVN	METC	ASCX		台灣總部	MECL	MEVN	METC	ASCX
1,024	8,756	1,629	17	934	一般通識	1,606	3882.7	13,032	136	2,309
0	223	32	48	313	機械安全	0	77.3	48	281	313
201	2,864	19	50	6	化學品安全	333	670.5	28.5	150	6
46	12,406	44	120	372	消防安全	184	5,388.7	1,056	960	372
0	30	8	0	0	特殊作業人員培訓	0	53.6	12	0	0
32	6,288	0	0	0	其他	32	7,086	0	0	0
1,303	30,567	1,732	235	1,625	總計	2,155	17,158.8	14,176.5	1,527	3,000

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 9 種危害性化學品暴露結果是否超出容許暴露濃度，2025 年驗證廠區作業環境監測頻率皆符合當地法規要求，並且作業環境監測結果皆為合格。

承攬商安全管理

美律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。2025 年度共完成 23 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。2025 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 4,381,942 小時。2025 年台灣總部承攬之工程召開協議組織會議 1 次，並在入廠前進行教育訓練，施工期間 0 職災發生。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

失能傷害管理

美律視「工作者健康與安全」為企業永續營運的核心基石，積極建構完善的職安體系並消除職場潛在風險，打造一個「零災害、低風險」的安全職場。為此，台灣總部訂有「事故調查與處理作業辦法」，對於員工及其他工作者發生與工作有關的傷害、疾病或事故，皆會展開原因調查與後續處理。

2025 年美律集團非員工之工作者發生 1 件嚴重職業災害事件，，無任何工作者死亡。台灣總部、MECL、METC、MEVN、MECA、MESG、MEST、MSCS、ASCX、MENA、MEMP、SENM 及 MEIN 之工作總時數約 2,753 萬小時。2025 年綜合傷害指數（FSI）0.04，小於年初設定預期目標 0.16。

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	
	員工			員工	非員工
全年工作時數	16,827,920	19,788,289	22,489,215	27,537,990	4,381,942
職業傷害死亡人數	-	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	-	0	1	0	1
虛驚事件件數	2	4	1	3	0
損工天數	219	8	192	272	210
可記錄職業傷害人數	14	2	1	6	1
職業傷害死亡比率	-	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	-	0	0.01	0	0.05
可記錄職業傷害比率 (TRIR)	0.17	0.02	0.02	0.04	0.05
虛驚事件頻率 (NMFR)	0.02	0.04	0.01	0.02	0
損工天數比率	2.6	0.08	1.71	1.98	9.58
失能傷害頻率（FR）	0.83	0.1	0.04	0.22	1.36
失能傷害嚴重率（SR）	13	0.4	8.54	9	47
綜合傷害指數（FSI）	0.1	0.01	0.02	0.04	0.25
資料統計涵蓋率	97.16%	99.99%	99.99%		100%

註：涵蓋率採用計算分母：納入統計之各廠處人數 ÷ 集團人數

2025 年失能傷害事件統計（損失日數 1 日以上）：

台灣總部

1 件；損失工時合計 15 日；虛驚事件紀錄 2 件

人員於樓梯踩空，導致跌倒扭傷腳踝	職安衛電子月報宣導	損工時 15 日

MECL

員工 2 件，非員工 1 件，損失工時合計 435 日；無虛驚事件紀錄

人員至宿舍配電房前，當單腳跨過路邊鐵鍊時不甚被拌倒，造成右腿骨折	立即將配電房門前鐵鍊拆除	損工時 153 日
人員將治具放至流水線上時，因操作失誤，將右手伸入流水線鏈條咬合處，造成右手中指末節壓傷骨折	對設備危險區域張貼安全警示標誌及加寬流水線存放治具位置	損工時 72 日
人員操作熱壓機時，發現熱壓機內復位彈簧脫落，將手伸進熱壓機內，造成右手掌骨折	加裝安全防護罩，防止人員將手伸入設備危險區域	損工時 210 日

MEVN

3 件，損失工時合計 32 日；虛驚事件紀錄 1 件

人員未關閉設備，進行處理卡在設備中壓條，導致手部夾在導軌與壓條之間，造成左前臂受傷	• 進行 SOP 教育訓練 • 評估機器維修時安全隱患	損工時 6 日
清潔刷掉進機器內部，同仁未經技術人員協助下自行拿取，導致手部夾傷	• 進行 SOP 教育訓練 • 焊點清潔刷進行固定並張貼警示語	損工時 10 日
操作包裝機過程中，發現紙箱移位，自行調整，導致右手受傷	• 進行 SOP 教育訓練 • 重新評估機器在運轉情形下進行維護保養的安全風險	損工時 16 日

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
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)。

集團部分廠處包含 MEHO、MECL 及 METC 安排特約醫護人員進行健康服務、工作安全建議及職業衛生安全相關臨場服務。MEHO 聘有專任護理師，除了進行每月定期寄發健康資訊、協助員工健康關懷與追蹤，協助必要醫療轉介服務等，依據前一年全員健檢數據，規劃及辦理各項健康促進活動，提升同仁保健知識與技能，降低健康風險危害，提升健康生活型態與體態。

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 2025 年配合醫療院所進入公司進行疫苗接種，自費流感 73 人、子宮頸癌 7 人，總計員工及眷屬的年度健康促進活動參與共 80 人次。

2025 年台灣總部

自費流感 **73** 人，子宮頸癌 **7** 人

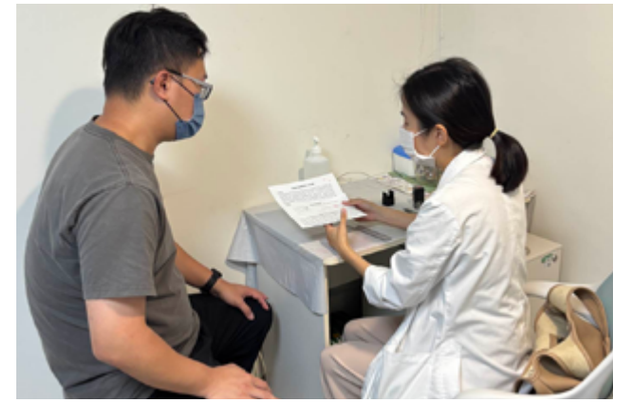
總計員工及眷屬 **80** 人次

【美律各營運據點健檢達成率】

地區	一般健康檢查人數	一般健康檢查達成率	特別危害 / 危害職位健康檢查人數	特別危害 / 危害職位健康檢查達成率
MEHO	685	94.09%	0	0
MECL	0	0	1,441	92%
METC	946	55%	494	100%
MEVN	3,229	93%	1,226	89%
ASCX	292	100%	76	100%
MSCS	0	0	6	100%
MECA、MESG、MEST、MENA、SENM、MEMP、MEIN 依當地法令執行，公司無額外提供檢查補助				

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. 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%





永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

健康促進

健康意識

2025 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。因應腸癌年輕化，台灣總部 2025 年提供全體同仁大腸癌篩檢，共完成 638 位同仁完成檢查，異常率 2.98%，針對報告異常個案提供醫療複檢追蹤及關懷。

2025 年集團健康主題課程參與人數共計 1,580 人次，從疾病預防、保健知識到心理健康，期望讓員工重視健康，將健康行為的改善化被動為主動。

	課程主題	參加人數
身心健康	線上職場安全與健康活動	89
	肌肉骨骼預防	40
	飲食營養	101
	減重競賽	111
	健檢後醫師諮詢	38
	慢性病防治	66
	心理健康課程	144
EAP	醫師健康諮詢	84
	聽力師保健諮詢	3
	正念冥想體驗室	15
捐血	MEHO	93
	MEVN	25
預防保健	癌症篩檢：子宮頸癌、乳癌、口腔癌、腸癌	693
	流感疫苗接種	71
	子宮頸癌疫苗接種	7

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。2025 年持續舉辦美律集團線上運動會，集結海內外各廠區共 713 位同仁參與，30 日的線上計步賽完成超過 1.3 億步佳績，平均每人每日步數 6,168 步，減少排碳量達 18,737 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。

2025 年集團運動類型活動與參與人數共計 2,271 人次，每年辦理多元運動活動，讓美律好運動 DNA 持續發展、持續精進，不僅提升健康，更打造員工與企業雙贏。

2025 年美律運動活動

30 日的線上計步賽完成，超過 130,000,000 步佳績，
平均每人每日步數 6,168 步，減少排碳量達 18,737 公斤

美律集團線上運動會，
各廠區共 713 位同仁參與

運動類型活動與參與
人數共計 2,271 人次





永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

MEHO 總計參與共 905 人次

第三屆美律盃實體運動賽規劃 5 人趣味接力賽，結合台中總部智能律動館開幕活動，吸引許多跨部門的同仁一起報名參賽，賽事包含乒乓球、跳繩、呼拉圈、羽球、毽子及跑道接力賽，各隊伍賽前練習到比賽，體現美律人團結與向心力。2025 年辦理運動類活動總計參與共 905 人次。

集團線上計步賽 (個人賽)	300
運動課程 (共 5 場)	206
科技體適能檢測	111
趣味接力賽	80
音樂運動挑戰賽	33
團體賽總公里數累積排名賽	162
健身器材挑戰賽	13





MECL 總計參與共 531 人次

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。2025 年辦理健康比賽類活動總計參與人數共 531 人。

籃球賽活動	114
親子活動 (含小朋友)	129
羽毛球比賽	69
趣味運動會活動	125
集團計步賽	94





METC 總計參與共 68 人次

2025 年辦理足球比賽共 68 人參與。







MEVN 總計參與共 128 人次

2025 年參加各類活動總人數 128 人。

足球比賽	104
羽毛球比賽	24



MESG 總計參與共 38 人次

參與集團線上計步賽共 38 人

ASCX 總計參與共 601 人次

2025 年舉辦趣味運動會及線上計步賽共計 601 人參與。

趣味運動會	395
線上計步賽	206



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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，健康餐注重蔬菜質量，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。2025 年健康餐盒訂購人次增加 921 人次，訂購率較 2024 年成長約 7.8%。

2025 年健康餐盒訂購增加 921 人次
較 2024 年成長 7.8%

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。2025 年為期 12 週減重活動中，111 位參加者總減重 162.6 公斤，人均減重 1.46 公斤，平均減脂 1.1%。年度健康檢查數據顯示，台灣總部接受健康檢查的 685 位員工中，較 2024 年體重減少 1 公斤以上者達 122 人 (21.1%)，代謝症候群風險降低一項以上達 133 人 (22.9%)。

12 週減重活動 111 參加者
總減重 162.6 公斤，平均減脂 1.1%

法定勞工健康服務計畫推動

台灣總部辦理健康保護及促進事項，配合特約臨場醫師進行個別健康服務，推動各項勞動部法定之勞工健康服務指引。台灣總部透過年度健康檢查時，採用量表進行工作與個人壓力、肌肉骨骼不適症狀及不法侵害調查，填寫完成率達 90.3%

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，分析結果顯示，具異常工作負荷促發疾病高風險者 0 人。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，由職護規劃多元身心健康促進活動，並鼓勵員工參與外，提供多元紓壓與心理轉介服務，提升員工因應工作與家庭照顧之壓力，台灣總部設有正念冥想體驗室共計 15 位同仁使用，及特約心理諮商機構 2 家。

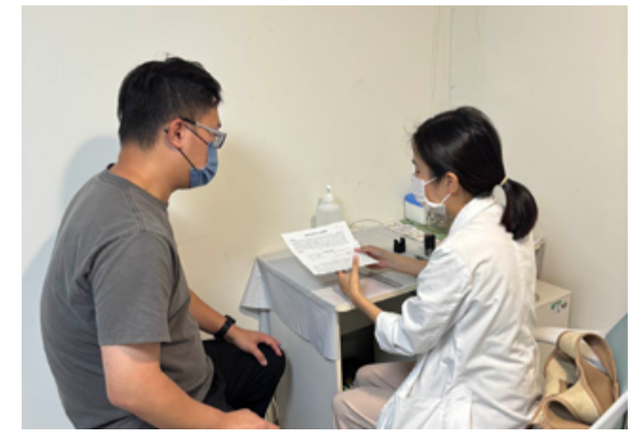


台灣總部設有正念冥想體驗室共計 15 位同仁使用
特約心理諮商機構 2 家

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。2025 年健康問卷顯示疑似有危害同仁 54 人，透過休息與醫療介入後，37.04% 同仁已改善，其餘皆為持續追蹤個案。

透過休息與醫療介入 37.04% 同仁已改善



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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。2025 年台灣總部完成母性健康之醫師面談與指導共 18 人，完成率 100%。



MEHO 哺集乳室

- 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。

METC 哺集乳室

- 收到孕婦護照紀錄筆記本 (政府核發之就醫紀錄本) 後立即調派工作岡位至孕婦專區工作，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。

MECL 哺集乳室

- 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。根據法規要求，滿 7 個月以上的女職工，出具醫學證明 B 超單，可每天申請休息 1 小時工間假。
- 哺乳期女職工每天 1 小時有薪哺乳假，不延長工作時間。

MEVN 哺集乳室

- 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。

MECA 哺集乳室

- 提供合理工作調整（reasonable accommodations）
- 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。

ASCX 哺集乳室

- 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。

MESG、MEST、MSCS、MENA、SENM、MEMP、MEIN 無設置哺集乳室，按照當地法規規定給予假別。

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。每年依計畫進行定期作業場所環境檢點、適性配工與工作設計檢點表，皆無顯著風險。因應法規修法進行全員新法令宣導與 733 位員工之職場不法侵害教育訓練，並在職安衛電子月報進行宣導。2025 年共計 1 件不法侵害申訴案件，依程序進行調查，並提供個案心理諮商輔導及預防改善措施，本案處理過程，知情者皆已簽署保密承諾書，並由職護提供關懷與推薦多元紓壓管道，及時協助外部心理諮商轉介，亦將進行全員溝通意識的強化宣導。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。

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
- 禁止各種形式歧視、騷擾
- 給予公平的薪資與工作條件
- 提供安全、健康的工作環境
- 禁止雇用童工
- 尊重員工集會結社自由

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。



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	100%	49.3
		反歧視與騷擾培訓課程	100%	79.7
MECL	全體人員	2025 年 RBA 培訓課程涵蓋人權、商業行為道德規範等 8 項議題，分 18 次課程進行線下培訓（共 26 小時）	99%	62,383
MEVN	間接員工	2025 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）	84%	685

※ 統計期間：2025/1/1~2025/12/31
※ 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%

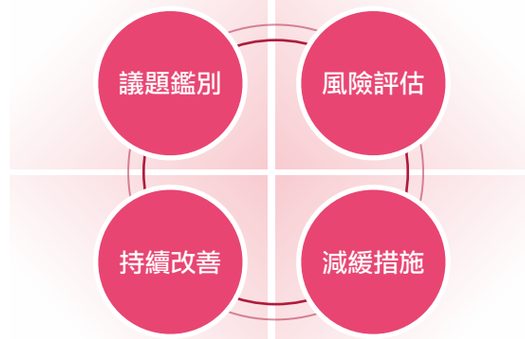
永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
7-1 人才吸引與留才
7-2 薪酬福利制度
7-3 人才發展
7-4 安全職場
7-5 健康照顧
7-6 人權維護與員工溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

人權盡職調查流程

調查方法

蒐集、識別美律所適用之人權風險議題，做為評估基礎

採用人權風險評估問卷，以發生率與嚴重程度二維量化風險值，評估風險等級



定期重新調查，產出人權盡職報告，並建構改善之管理策略

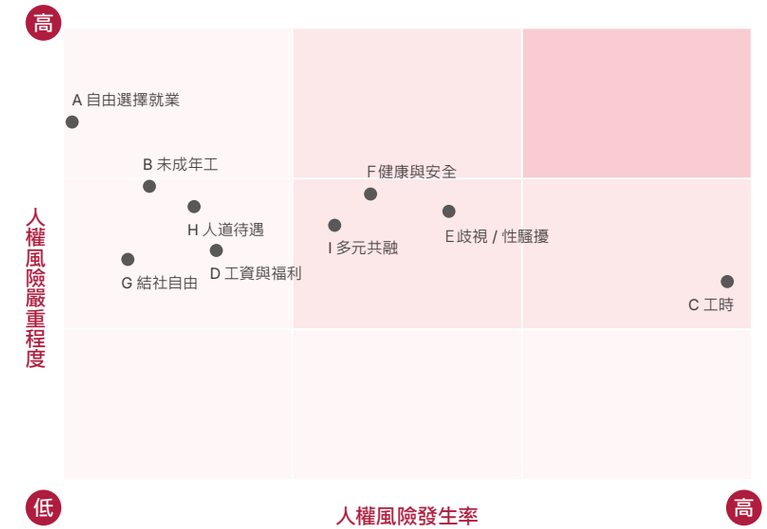
根據調查結果，建立人權風險減緩與補救措施

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%。

37 位代表，總計回收 31 份，回收率達 83.8%

風險鑑別結果



並根據產業特性鑑別出與利害關係人相關的 9 個人權風險議題：



人權風險減緩與補救措施執行情形

集團內部管理與監控：

議題	工時	歧視 / 性騷擾	健康與安全	多元共融
2025 年執行措施	• 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	• 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%	• 全集團消防安全教育訓練共 12,988 人次，一般通識及機械 / 化學品安全之教育訓練共 15,500 人次 • 全集團健康檢查完成率約 85.3%，特殊體檢檢查完成率約 96.2% • 總部舉辦約聘醫師健康服務 12 場 (36 小時) 共 84 人次參與 • 總部針對新進體檢異常個案健康指導 195 人、在職健康檢查異常個案指導 1535 人次	• 依法令標準進用足額身障人員 • 有薪家庭照顧假申請人數達 628 人，占員工總數約 68.5% • 持續規畫各海外子公司文化推廣活動

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

供應鏈管理與監控：

供應商 ESG 風險評估方式

供應商需依據本公司之「CSR（企業社會責任）評鑑表」進行自評，並由本公司視情況安排現場或線上稽核。2025 年經統計，合格之一階製造供應商 (Tier I Suppliers) 共有 718 家；其中符合 CSR 稽核標準之一階供應商累計達 417 家，包含 48 家關鍵供應商。

合格之一階製造供應商 (Tier I Suppliers) 共有 718 家

價值鏈風險識別與評估結果 (Risk Identification)

CSR 評鑑表分為四個評等：A 級（≧ 90 分）、B 級（≧ 70 分）、C 級（≧ 60 分）、D 級（<60 分）。本年度針對供應商價值鏈之風險識別結果顯示，整體平均分數為 87.5 分，評等落於 B 級，顯示多數供應商具備穩定之合規能力與風險控管意識。

整體平均分數為 87.5 分，評等落於 B 級

供應鏈監測覆蓋率

本公司目前已納入合格評鑑之一階製造供應商，其採購總金額占比達 82.4%，顯示本公司對關鍵價值鏈已達成高度的風險監測覆蓋。

購總金額占比達 82.4%

人權推行

所有營運廠區均遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善、安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾與歧視行為，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。2025 年無任何違反人權之事件，並且制定人權政策提報董事會後公布於公司網站，及執行人權盡職調查。

為確保所有營運廠區提供安全工作環境並使員工受到尊重，目前台灣總部與美律深圳、美律越南皆會在新人報到後進行人權相關之教育訓練，其他各地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。

美律深圳	美律越南	美律泰國
• 自 2018 年開始接受 RBA VAP，皆取得 RBA 銀級證書（證書期限 2 年）。 • 2023 年證書到期前主動申請 RBA 驗證稽核，並取得 RBA 銀級證書。 • 2025 年證書到期主動申請 RBA 驗證稽核，並取得 RBA 銀級證書。	• 2021 年接受 RBA VAP，取得 RBA 金級證書（證書期限 2 年）。 • 2023 年證書到期前主動申請 RBA 驗證稽核，並取得 RBA 銀級證書。 • 2025 年證書到期主動申請 RBA 驗證稽核，並取得 RBA 銀級證書。	• 2023 年建立人權內部自我評鑑制度，並每年定期執行。 • 2024 年經自我評鑑後確認無重大缺失。 • 2025 年人權相關議題經外部稽核無重大缺失。


Responsible Business Alliance

Recognition that

MERRY & LUXSHARE (VIET NAM) CO.,LTD

No. 6, Dan Chu Road, VSIP Nghe An Industrial Park, Hung Nguyen Commune, Nghe An Province, Viet Nam , HUNG NGUYEN, NGHE AN, 518109
Vietnam

Completed the RBA Validated Assessment Program, achieving SILVER Status without any priority findings, earning a score of 181.5

Validated Audit Report: VAR-20250925-VNM-04B02-1
Audit date: September 25, 2025
Certificate issue date: October 16, 2025
Expiration date: April 23, 2027

Robert F. Lederer
CEO, RBA


Responsible Business Alliance

Recognition that

MERRY ELECTRONICS SHENZHEN CO.LTD

No.48, Meibao Road, Dalang Street, Longhua District Floor 1-5 of Building A and Building B, Merry Industrial Park, Huarong Road, Dalang Street, Longhua New District, ShenZhen, Guangdong, 518109
China

Completed the RBA Validated Audit Process, achieving SILVER Status without any priority findings, earning a score of 172.2

Validated Audit Report: VAR-20250427-CHN-05A01-4
Audit date: April 27, 2025
Certificate issue date: May 22, 2025
Expiration date: April 30, 2027

Robert F. Lederer
CEO, RBA

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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。

	目標	2025 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，同時結合 AI 趨勢發展，讓資訊傳遞更即時與精準。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，讓大家能更充分理解公司重要的營運指標與策略。為加速 AI 工具的全員普及與實踐，2025 年我們將 AI 講座結合 All Hands Meeting，由資訊單位分享實用的 AI 工具應用，讓 A I 不再是少數人的技能，而是人人可用的效率利器。 2025 年共舉辦 4 場活動，平均出席率達 83%，滿意度達 4.4 分（五點量表），展現活動在資訊傳遞、互動交流與數位賦能上的成效。
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。	2025 年總部總共接獲 27 件、MECL 總共接獲 33 件員工申訴與意見，範圍涵蓋政策、制度、薪資福利、食宿…等，每項申訴與意見經過調查皆已進行改善。

2025 年員工滿意度調查

美律每年定期由人資單位進行一次滿意度 / 敬業度調查，2025 年滿意度調查以員工體驗的五感度涵蓋三個構面，深入了解組織的現況與未來走向。我們不僅回顧過去、優化現狀，更著眼於未來，探討公司在應對市場變革與賦予員工成長能力上的表現。

構面：回顧與優化、措施成效、未來前瞻賦能



幸福感
因工作環境與福利所感受到的幸福與滿足程度。

活力度
在工作中展現熱忱與積極投入的程度。

共融感
感受到被尊重、接納與包容的程度。

成就感
對工作成果與自我價值的肯定程度。

歸屬感
對組織的認同，以及願意長期投入與貢獻的程度。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
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
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

年度成果

美律 2025 年第 4 季進行台灣總部員工滿意度調查，覆蓋率 85%，目標分數為 4 分。調查結果整體平均滿意度為 4.08 分 (5 點量表)，正向評價 (5 點量表之 4 分及 5 分) 達 74%，具體展現員工對現行工作環境與組織運作的正向認同與回饋。

12 個項目中「家庭友善福利措施」(4.37) 與「跨世代同仁合作」(4.28) 是得分最高的兩個項目，顯示公司已成功塑造了關懷、共融的職場環境。

員工滿意度調查，覆蓋率 85%
整體平均滿意度為 4.08 分 (5 點量表)
正向評價 (5 點量表之 4 分及 5 分) 達 74%



具體改善計畫

調查結果顯示，「數位工具效率」(3.67) 與「意見交流分享」(4.00) 兩項得分最低，反映出工具支援與溝通機制仍有提升空間。為此，規劃以下兩大優化方向：

AI 數位工具效率

為回應同仁對工具支援的需求，我們不只導入工具，更致力於培育「數位賦能」的文化，目標於 2026 年全面提升全員數位素養。透過強化數位素養培育，於 2026 年透過活動，創造鼓勵同仁創新發展的環境。

數位共學生態圈建構

- 2025 年規劃 AI 通識講座，強化全員 AI 基礎概念。
- 定期舉辦「Merry A Talk」微講座，邀請同仁擔任種子講師，分享 AI 在不同職務的應用案例，降低學習門檻，營造「隨時學、隨手用」的氛圍。

M.I. 創新挑戰賽 x AI 應用實戰

- 在年度 M.I. 創新挑戰賽中增設 AI 專題。
- 鼓勵團隊針對工作痛點提出 AI 解決方案，並將成果直接轉化為工作流程優化專案，讓創新真正落地。

意見交流與分享

強化員工意見回饋機制，定期揭露員工意見回饋，讓好的意見與改善方向能透明傳遞。

甲、年度調查成果公開

- 於內部平台揭露調查重點與 DRI 行動方案，確資訊透明並促進雙向溝通。

乙、員工回饋專區

- 不定期蒐集員工對各項主題的意見。
- 每季統整並公開意見回饋，確保資訊透明並促進共識。

本次員工滿意度調查不僅展現了美律在友善職場與共融的成果，也揭示了持續精進的方向。透過「數位工具效率」與「意見交流分享」兩大優化方案，我們將以更開放透明的態度，推動數位賦能與雙向溝通，讓每一位同仁都能在支持、共融且具創新精神的環境中成長。



8-1 微聽損倡議

8-2 志工活動與社區關懷

8-3 在地關懷

社會參與

前瞻地為人設想

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
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
附錄
ESG 數據與附錄

8-1 微聽損倡議

根據最新的趨勢預測，若不採取積極干預行動，預計到 2030 年，全球將有超過 5 億人面臨需要專業外力介入的聽力損失問題，這不僅是個人健康議題，更是全球性的社會與經濟挑戰。

美律實業作為台灣首間長期倡導「微聽損」議題的聲學領導廠商，始終站在聽力防護的第一線。2025 年，世界衛生組織（WHO）延續對全球聽力健康的關注，並提出更高層級的呼籲，強調「聽力健康是每個人的共同責任，不分年齡、無關地域」，並強調數位聲學設備在提升個人生活品質與社會參與中的關鍵角色。

全球聽力風險升級

守護聽力健康，深耕數位教育

美律實業長期致力於電聲技術的研發，深知在數位學習普及的浪潮下，優質的硬體設備是提升學習品質的關鍵。為響應政府「班班有網路、生生用平板」政策，並針對學生長期使用耳機可能帶來的聽力風險，美律實業發起耳機捐贈計畫，旨在協助偏鄉與離島學子在數位環境中，達成「高效學習」與「健康保護」的雙重目標。

澎湖縣目前落實「生生用平板」政策，全縣國中小學共配發約 5,995 台行動載具（學習平板），這意味著每位學生都有一台平板，雖然「生生有平板」，但耳機等周邊耗材通常不包含在中央大宗補助計畫中，或是屬於易損品。

2025，美律實業由富聆股份有限公司代表，向澎湖縣政府教育處捐贈 5,000 副具備聽力保護功能的入耳式耳機。此批耳機特別導入智能音量管控技術，將輸出音量嚴格限制在健康分貝範圍內，能有效預防青少年因長時間使用數位工具而產生的聽力受損風險。

在捐贈儀式上，澎湖縣教育處林長安處長對美律實業的善舉表示高度肯定。這批物資不僅補足了離島數位教學設備的最後一哩路，更讓學生在進行語言聽力訓練、線上互動課程及多媒體教學時，能擁有更專注且高品質的聲學體驗。



捐贈澎湖縣政府教育處 5,000 副聽力保護耳機

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
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
附錄
ESG 數據與附錄

聽力保衛戰：攜手「鹿樂平台」深耕聽力健康教育

隨著數位學習與串流影音成為青少年的生活日常，世界衛生組織（WHO）警告全球有超過 11 億年輕人面臨聽力受損風險。美律實業身為電聲領導廠商，深感守護聽力健康是企業不容迴避的社會責任。為此，我們發起「聽力保衛戰」計畫，旨在透過專業技術與衛教推廣，將「預防醫學」的觀念帶進校園。

與「鹿樂平台」共築資源橋樑

為了確保教育資源能精準抵達最缺乏資源的角落，美律實業持續與教育部國教署「鹿樂偏鄉地區學校資源媒合平台」深度合作。透過鹿樂平台的媒合，美律得以克服城鄉資訊不對稱，將專業的聽力防護知識與教具，有系統地輸送至全台偏鄉校園，彌平城鄉間的衛教資訊落差。我們不只提供教材，更透過平台連結第一線教師，共同將聽力保護轉化為常態性的校園宣導。

「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，強化聽損兒童早期閱讀與寫作能力;2025 年辦理 10 次活動，影響人次 250 人次。

辦理 10 次活動，影響人次 250 人次

從技術研發到感官體驗

「聽力保衛戰」打破傳統說教，強調「專業技術落地」與「沉浸式學習」，

美律研發團隊將複雜的聲學原理封裝進直觀的教具箱中。內含分貝檢測計、微聽損模擬裝置及趣味科普教材。透過鹿樂平台的物流與媒合機制，教具箱在全台校園間滾動使用，讓學生在動手實驗中，理解「音量 60%、時間 60 分鐘」的 60-60 健康原則。

與政治大學鹿樂平台合作，寄送教具箱至全台共 8 所偏鄉國中小，進行聽力保健教育，受益人次約 800 名學生。

新北崁腳國小 | 台中馬鳴國小 | 新北成福國小 | 台南北門國小
苗栗九湖國小 | 南投埔里國中 | 基隆復興國小 | 嘉義民和國中

政治大學鹿樂平台合作
寄送提供教具箱 8 所偏鄉國中小
受益人次約 800 名學生

與芥菜種會合作，共同推動災區聽力教育

在自然災害頻傳的台灣東部山區，敏銳的聽覺往往是發現災難徵兆（如土石流滾動聲、山體崩裂聲）的關鍵感官。美律實業洞察到，守護偏鄉孩童的聽力，不僅是保護其學習品質，更是守護其在極端氣候下的「避災能力」。2025 年，美律實業與「基督教芥菜種會」攜手合作，發起一場跨越聽力衛教與防災教育的創新行動。

本專案前進台灣東部三所位於土石流潛勢區的山區國小，透過實體宣導與資源挹注，落實全方位的安全防護，將獨家製作的「微聽損動畫」融入芥菜種會的防災課程。我們告訴孩子：「保護耳朵不只是為了聽音樂，更是為了在危急時刻聽見山的聲音。」 透過趣味動畫，讓學生理解微聽損可能導致的警覺性下降，進而建立守護聽力的自覺。美律同步捐贈 120 台具備智能控音技術的聽力保護耳機，提供予山區國小學生使用。此舉旨在確保孩童在進行數位學習時，能透過具備分貝限制功能的專業設備，避免長時間高分貝對耳內毛細胞造成的不可逆損傷，守護其敏銳的聽覺感官。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
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
附錄
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 。2025 年集團總部志工共有 824 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。



透過志工服務深耕閱讀文化

美律與「李科永紀念圖書館」及「閱讀文化基金會」展開深度合作，李科永圖書館位於營運所在地台中市南屯區，由員工擔志工，為建構閱讀友善社會貢獻心力：

※ 李科永紀念圖書館志工服務： 美律員工定期前往李科永紀念圖書館協助館務運行，並協助閱讀環境的維護。透過第一線的服務，同仁不僅親身感受社區民眾對知識的需求，更在服務過程中體會「專業回饋」的意義，總計服務時數 200 小時

※ 閱讀文化基金會： 我們鼓勵員工參與閱讀文化基金會的書箱整理與推廣活動，支持「愛的書庫」資源循環。透過實際接觸書本的流轉，員工能深刻理解閱讀對偏鄉教育與知識平權的重要性，總計服務時數 24 小時

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。美律已連續四年與蒙恩聽障烘焙坊合作，在中秋節前夕協助包裝工作。

2025 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 240 小時成功協助包裝禮盒數量超過一萬個。



志工時數 240 小時
協助包裝禮盒數量超過 10,000 個

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
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
附錄
ESG 數據與附錄

生態教育 - 山林復育與知識平權：美律烏來志工行的永續實踐

美律實業深知健康的森林生態系是調節氣候、涵養水源的核心。2024 年，我們啟動「烏來山區林地認養計畫」，我們攜手 8 家價值鏈夥伴，共同種植 100 棵馬告樹苗，並承諾為期 3 年的專業養護，確保樹苗能茁壯成林，建立穩定的生態棲位。

2025 年美律由研發中心長官率領台北與台中同仁，前往烏來桶壁角辦理志工活動，展開一場結合生態復育與社會創新的深刻對話 。本次，在於認養馬告林地以具體落實生物多樣性的守護 。

守護原民記憶：台灣原生馬告樹種植

在本次認養計畫中，美律特別選定具有生態與文化雙重意義的「台灣原生馬告樹」作為復育焦點。馬告（山胡椒）是台灣山林中的先驅植物，能有效穩固土壤並提供野生動物棲息。透過引導，志工們深入理解馬告不僅是原民文化的重要標誌，更是維繫山林生態系統穩定、提升生物多樣性的關鍵物種 。同仁們在原民養護員工的指導下，親手除草並重新種植樹木，將汗水轉化為林地的生命力。這項認養計畫更具備深遠的社會價值，透過後續的長期養護工作，我們成功為當地族人創造了穩定就業機會，實現了生態保護與地方創生的和諧共榮 。

落實永續教育

除了對陸域生態的實體貢獻，美律更透過永續工作坊，引導志工同仁將視野延伸至更廣闊的社會議題 。在主持人的引導下，各組同仁針對數位時代下的「微聽損」健康危機、超高齡社會的孤老挑戰，以及台灣原生物種的保育監測展開熱烈討論 。這不只是一場創意發想，更是要求同仁從公司核心的電聲技術與營運優勢出發，思考如何提出具備環境、社會與經濟效益的解決方案 。透過這場工作坊，同仁們將美律「關懷」與「專業」的 DNA 植入具體的社會創新方案中，讓志工活動不僅是單日的付出，更成為啟發員工永續思維的種子 。





本次活動更特別邀請了供應商夥伴如東浦精密等共同參與，展現美律在永續道路上攜手價值鏈夥伴並肩同行的決心 。從烏來的馬告復育到跨議題的方案開發，美律實業透過這一系列結合感官與思考的志工行動，具體落實了 SDG 15 陸域生態守護、SDG 8 合適工作以及 SDG 17 夥伴關係的願景，為企業社會參與寫下兼具深度與溫度的嶄新篇章 。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
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
附錄
ESG 數據與附錄

8-3 在地關懷

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。

捐贈花蓮救災 50 萬元整，優先幫助花蓮聽損受災居民

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 50 萬元，專項用於協助受災的弱勢家庭重建家園與生活。

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

本次活動特別強調「社會包容」與「生態保育」的跨領域融合。我們認同台灣石虎保育協會在石虎棲地維護與生態教育上的卓越耕耘，為了支持其善念，美律實踐「實踐永續共好」承諾，將當日總營業額 125,100 元之 10%，全數捐贈予協會，用於石虎保育相關議題的推動，具體展現企業對生物多樣性議題的高度關注。

社會共融

- 華南社區發展協會
- 台灣璞育文教發展協會
- 喜願行
- Vikings 維京老爹吃貨園地
- 微笑天使烘焙坊
  (台中市身心障礙者福利關懷協會)
- 台灣愛之光公益協會

永續生態

- 阿古力社會企業
- 樸活小舖
- 霧峰農會
- 山王農場
- 蜻蜓谷生態農場
- 台灣石虎保育協會

「幸福好事集」- 深耕生物多樣性，共築社會共融的永續藍圖

幸福好事集——美律實業自贊助《台灣幸福進行曲》廣播節目近 20 年以來，始終致力於發掘台灣土地上的共好力量。繼 2024 年推動植樹基金計畫後，2025 年美律將永續視野由「環境綠化」擴張至「生物多樣性」與「守護生態系統」。我們深知自然環境是人類生存的基礎，保護棲地多樣性是保障下一代幸福的關鍵責任。

2025 年的「幸福好事集」活動規模再創新高，共有 12 家長期耕耘在地文化、身心障礙關懷及環境友善的夥伴共同參與 (詳見下表)。美律作為強力後盾，透過實體市集與媒體曝光，提供這些優質組織展示舞台，協助其品牌知名度提升，並在活動中獲得實質資源，繼續落實其善的行動。



永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
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
附錄
ESG 數據與附錄

長期推廣台灣閱讀文化

2025 年度，美律實業與台灣閱讀文化基金會合作之社會公益專案，透過「傳遞教育理念」、「推廣文化平權」及「弱勢精準支援」三大維度，實質建構全方位社會影響力。

全年度實體活動總計辦理 100 場次，觸及人數達 17,205 人次。數據顯示，合作案已從基礎的資源提供，轉向深度改變教育現場品質與社會平權轉型。

「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，引導孩子依循天賦發揮所長；2025 年共辦理 10 場，影響 1,045 人次。

辦理 10 場，影響 1,045 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;2025 年辦理 55 場，參與人數 11,812 人次。

辦理 55 場，影響 11,812 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，打破古典音樂遙不可及的刻板印象。共走入 25 個校園，參與人 4,098 人次。

走入 25 個校園，參與 4,098 人次

文化平權實踐

「真人啟示」與「林家瑋古典吉他」巡迴

為偏鄉與基層學童打破地理限制，落實文化近用權。音樂在此轉化為深度的五感互動體驗，有效縮補了城鄉間的藝文資源落差。透過專業演奏家的現場導引，藝術資源得以精準下沉至教育第一線，厚植學童的美感素養。





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

附錄

ESG 數據與附錄

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

附錄：ESG 數據與附錄

9-1 人才價值相關數據資料

2025 美律集團員工結構統計

	不定期契約				定期契約				全職員工				兼職員工				總數	非員工人數
	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例		
MEHO	452	50.00%	452	50.00%	9	69.23%	4	30.77%	452	50.00%	452	50.00%	9	69.23%	4	30.77%	917	174
MECL	603	55.68%	480	44.32%	408	42.02%	563	57.98%	277	38.74%	438	61.26%	734	54.82%	605	45.18%	2,054	1,337
METC	763	52.51%	690	47.49%	-	0.00%	-	0.00%	763	52.51%	690	47.49%	-	0.00%	-	0.00%	1,453	2,265
MEVN	98	77.78%	28	22.22%	3,559	60.15%	2,358	39.85%	3,657	60.52%	2,386	39.48%	-	0.00%	-	0.00%	6,043	5,427
MECA	3	27.27%	8	72.73%	-	0.00%	-	0.00%	3	27.27%	8	72.73%	-	0.00%	-	0.00%	11	-
MESG	14	22.58%	48	77.42%	1	100.00%	-	0.00%	15	23.81%	48	76.19%	-	0.00%	-	0.00%	63	1
MEST	5	55.56%	4	44.44%	2	100.00%	-	0.00%	6	60.00%	4	40.00%	1	100.00%	-	0.00%	11	4
MSCS	31	55.36%	25	44.64%	13	54.17%	11	45.83%	44	55.00%	36	45.00%	-	0.00%	-	0.00%	80	8
ASCX	5	71.43%	2	28.57%	345	75.82%	110	24.18%	350	75.76%	112	24.24%	-	0.00%	-	0.00%	462	7
MENA	3	11.54%	23	88.46%	-	0.00%	-	0.00%	3	11.54%	23	88.46%	-	0.00%	-	0.00%	26	2
SENM	12	48.00%	13	52.00%	-	0.00%	-	0.00%	12	48.00%	13	52.00%	-	0.00%	-	0.00%	25	1
MEMP	2	10.00%	18	90.00%	-	0.00%	-	0.00%	2	10.00%	18	90.00%	-	0.00%	-	0.00%	20	1
MEIN																	0	10
總數	1,991	52.64%	1,791	47.36%	4,337	58.74%	3,046	41.26%	5,584	56.91%	4,228	43.09%	744	54.99%	609	45.01%	11,165	9,237

註：1. 正職人員為不定期契約員工或稱永久聘僱員工
2. 約聘人員為定期契約員工或稱臨時員工
3. 本公司沒有無時數保證的員工
4. 全職人員（Full time）為月薪制員工
5. 兼職人員（Part time）為時薪制員工
6. 非員工人數包含派遣（僅 MECL、MEVN、MSCS、FUXM & ASCX）、保全、清潔或餐廳人員。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

2025 新進人員統計

	女	比例	男	比例	30 歲以下	比例	31-50 歲	比例	50 歲以上	比例	新進總數	比例
台灣總部	164	55.97%	129	44.03%	138	47.10%	149	50.85%	6	2.05%	293	2.29%
MECL	253	32.35%	529	67.65%	405	51.79%	377	48.21%	-	0.00%	782	6.11%
METC	151	39.02%	236	60.98%	305	78.81%	72	18.60%	10	2.58%	387	3.03%
MEVN	4,814	43.76%	6,186	56.24%	7,289	66.26%	3,711	33.74%	-	0.00%	11,000	86.01%
MECA	2	100.00%	-	0.00%	-	0.00%	2	100.00%	-	0.00%	2	0.02%
MESG	2	14.29%	12	85.71%	7	50.00%	5	35.71%	2	14.29%	14	0.11%
MEST	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
MSCS	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
FUXM & ASCX	239	83.57%	47	16.43%	149	52.10%	137	47.90%	-	0.00%	286	2.24%
MENA	1	25.00%	3	75.00%	-	0.00%	1	25.00%	3	75.00%	4	0.03%
SENM	3	75.00%	1	25.00%	1	25.00%	3	75.00%	-	0.00%	4	0.03%
MEMP	2	11.76%	15	88.24%	2	11.76%	14	82.35%	1	5.88%	17	0.13%
MEIN	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
總數	5,631	44.03%	7,158	55.97%	8,296	64.87%	4,471	34.96%	22	0.17%	12,789	100.00%

* 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。

2025 離職人員統計

	女	比例	男	比例	30 歲以下	比例	31-50 歲	比例	50 歲以上	比例	離職總數	比例
台灣總部	111	54.68%	92	45.32%	68	45.95%	68	45.95%	12	8.11%	203	2.13%
MECL	329	36.19%	580	63.81%	580	55.45%	451	43.12%	15	1.43%	909	9.54%
METC	72	38.92%	113	61.08%	113	65.70%	59	34.30%	-	0.00%	185	1.94%
MEVN	3,259	40.64%	4,760	59.36%	5,628	70.18%	2,391	29.82%	-	0.00%	8,019	84.13%
MECA	-	0.00%	1	100.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	100.00%	1	0.01%
MESG	-	0.00%	11	100.00%	2	18.18%	7	63.64%	2	18.18%	11	0.12%
MEST	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
MSCS	1	50.00%	1	50.00%	1	50.00%	1	50.00%	-	0.00%	2	0.02%
FUXM & ASCX	152	79.17%	40	20.83%	93	51.67%	86	47.78%	1	0.56%	192	2.01%
MENA	-	0.00%	1	100.00%	-	0.00%	1	100.00%	-	0.00%	1	0.01%
SENM	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
MEMP	4	44.44%	5	55.56%	1	50.00%	-	0.00%	1	50.00%	9	0.09%
MEIN	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
總數	3,928	41.21%	5,604	58.79%	6,486	67.70%	3,063	31.97%	31	0.32%	9,532	100.00%

* 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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

歷年女性員工統計資訊

	2021	2022	2023	2024	2025
女性員工比例	58.55%	55.93%	56.82%	58.23%	56.68%
女性治理階級主管比例	30.00%	30.00%	30.00%	25.00%	25.00%
女性中階主管比例	23.30%	26.47%	31.06%	27.61%	27.27%
女性基層主管比例	35.51%	39.20%	36.00%	37.50%	44.44%
女性業務主管比例	未統計	未統計	60.87%	64.52%	56.00%
STEM 職位的女性比例	24.77%	24.36%	23.05%	26.07%	27.67%

歷年聘用員工總人數

			2021	2022	2023	2024	2025
員工總數			6,068	5,239	5,963	7,893	11,165
性別	人數	女性	3,553	2,930	3,388	4,596	6,328
		男性	2,515	2,309	2,575	3,297	4,837
	比例	女性	58.55%	55.93%	56.82%	58.23%	56.68%
		男性	41.45%	44.07%	43.18%	41.77%	43.32%
年齡別	人數	30 歲以下	2,835	2,018	2,326	3,223	4,849
		31-50 歲	3,119	3,082	3,464	4,457	6,073
		50 歲以上	114	139	173	213	243
	比例	30 歲以下	46.72%	38.52%	39.01%	40.83%	43.43%
		31-50 歲	51.40%	58.83%	58.09%	56.47%	54.39%
		50 歲以上	1.88%	2.65%	2.90%	2.70%	2.18%

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

歷年各據點自願離職率

	2023	2024	2025
總自願離職率	49.20%	65.18%	35.96%
MEHO	14.03%	15.63%	18.10%
MECL	68.74%	50.55%	44.01%
METC	15.78%	20.38%	5.85%
MEVN	69.88%	113.62%	42.25%
MECA	0.00%	0.00%	0.00%
MESG	16.00%	8.33%	12.70%
MEST	9.09%	0.00%	0.00%
MSCS	2.27%	3.57%	2.50%
FUXM & ASCX	37.98%	45.26%	40.48%
MENA	13.04%	4.00%	3.85%
SENM	7.14%	9.09%	0.00%
MEMP	33.33%	16.67%	40.00%
MEIN	0.00%	0.00%	0.00%

*2023 年起統計自願離職率

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

歷年職級、性別、年齡員工之百分比

		人數					比例				
		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
高階管理層（治理階級 CXO）	女性	3	3	3	2	2	30.00%	30.00%	30.00%	25.00%	25.00%
	男性	7	7	7	6	6	70.00%	70.00%	70.00%	75.00%	75.00%
	30 歲以下	-	-	-	-	-	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	31-50 歲	4	3	2	1	1	40.00%	30.00%	20.00%	12.50%	12.50%
	50 歲以上	6	7	8	7	7	60.00%	70.00%	80.00%	87.50%	87.50%
非高階管理層	女性	100	105	122	112	187	31.55%	34.88%	34.17%	33.53%	39.29%
	男性	217	196	235	222	289	68.45%	65.12%	65.83%	66.47%	60.71%
	30 歲以下	7	4	5	12	55	2.21%	1.33%	1.40%	3.59%	11.55%
	31-50 歲	269	246	290	246	343	84.86%	81.73%	81.23%	73.65%	72.06%
	50 歲以上	41	51	62	76	78	12.93%	16.94%	17.37%	22.75%	16.39%
技術員工（工程人員）	女性	192	189	287	268	352	24.77%	24.36%	29.20%	26.07%	27.67%
	男性	583	587	696	760	920	75.23%	75.64%	70.80%	73.93%	72.33%
	30 歲以下	236	196	284	257	396	30.45%	25.26%	28.89%	25.00%	31.13%
	31-50 歲	522	557	663	721	817	67.35%	71.78%	67.45%	70.14%	64.23%
	50 歲以上	17	23	36	50	59	2.19%	2.96%	3.66%	4.86%	4.64%
所有其他員工（行政人員+直接人員）	女性	3,258	2,633	2,976	4,214	5,787	65.61%	63.42%	64.51%	64.60%	61.50%
	男性	1,708	1,519	1,637	2,309	3,622	34.39%	36.58%	35.49%	35.40%	38.50%
	30 歲以下	2,592	1,818	2,037	2,954	4,398	52.19%	43.79%	44.16%	45.29%	46.74%
	31-50 歲	2,324	2,276	2,509	3,489	4,912	46.80%	54.82%	54.39%	53.49%	52.21%
	50 歲以上	50	58	67	80	99	1.01%	1.40%	1.45%	1.23%	1.05%

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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	2027-04-30	2026-10-29	2028-03-24	2026-10-12	2027-07-04
ISO 13485:2016 醫療器材品質管理系統		2027-05-15				2027-11-21
IATF16949:2016 汽車業品質管理系統	2027-04-30	2027-04-30				
勞工、環境、道德、健康與安全						
RBA 責任商業聯盟行為準則 8.0.2		2027-04-30	2027-04-23			
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		2029-01-21	2026-10-29			
GHG Protocol 溫室氣體盤查	2025 年度	2025 年度	2025 年度	2025 年度	2025 年度	2025 年度
ISO 50001:2018 能源管理系統	2029-02-10	2026-12-01	2027-08-27			
SONY GP/ASUS GP	2027-02-28					
UL2799 廢棄物零填埋認證	2026-11-07	2026-11-07	2026-11-07			
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	2028-10-30	2028-09-16			

註：日期為認證到期日

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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 2025/1/1 至 2025/12/31 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	35	
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	158	
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	報告書簡介	4	
2-4	資訊重編	報告書簡介	4	
2-5	外部保證／確信	報告書簡介	4	
		9-11 外部保證聲明書	159	
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	35	
		2-3 價值創造流程	39	
		5-1 永續供應鏈	66	
2-7	員工	7-1 人才吸引與留才	102	
		9-1 人才價值相關數據資料	141	
2-8	非員工的工作者	7-4 安全職場	119	
		9-1 人才價值相關數據資料	141	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
治理 Governance				
2-9	治理結構與組成	1-1 永續政策與運作	13	
		3-1 治理組織	44	
		公司網站		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1 治理組織	44	
		公司網站		
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理組織	44	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1 治理組織	44	
2-13	衝擊管理的負責人	1-1 永續政策與運作	13	
		1-4 重大主題管理方針	30	
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	44	
		董事會議事規範		
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1 治理組織	44	
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1 治理組織	44	
		公司網站		
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1 治理組織	44	
		公司網站		
2-19	薪酬政策	3-1 治理組織	44	
		公司網站		

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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
2-20	薪酬決定流程	3-1 治理組織	44	
		公司網站		
2-21	年度總薪酬比率	3-1 治理組織	44	
策略、政策與實務 Strategy, policies and practices				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	11	
2-23	政策承諾	1-4 重大主題管理方針	30	
		3-1 治理組織	44	
		7-6 人權維護與員工溝通	128	
2-24	納入政策承諾	1-4 重大主題管理方針	30	
		3-1 治理組織	44	
2-25	補救負面衝擊的程序	1-4 重大主題管理方針	30	
		3-2 誠信經營與法規遵循	49	
		7-6 人權維護與員工溝通	132	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-2 利害關係人溝通	16	
		3-2 誠信經營與法規遵循	49	
		7-6 人權維護與員工溝通	131	
2-27	法規遵循	3-2 誠信經營與法規遵循	49	
2-28	公協會的會員資格	2-1 關於美律	35	
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	16	
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	23	
重大主題 1：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	30	
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	57	
重大主題 2：氣候策略與能源管理				
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	30	
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	89	
302-3	能源密集度	6-3 氣候行動與能源管理	89	
302-4	減少能源消耗	6-3 氣候行動與能源管理	89	
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	87	
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	87	
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	88	
305-4	溫室氣體排放密集度	6-3 氣候行動與能源管理	87	
305-5	溫室氣體排放減量	6-3 氣候行動與能源管理	87	

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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
重大主題 3：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	13	
GRI 202 市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	7-2 薪酬福利制度	106	
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	105	
		9-1 人才價值相關數據資料	142	
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	106	
401-3	育嬰假	7-2 薪酬福利制度	106	
GRI 404 訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練平均時數	7-3 人才發展	113	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7-3 人才發展	117	
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	109	
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比率	7-2 薪酬福利制度	107	
重大主題 4：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	31	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明
自訂主題				
IS-1	資訊安全管理重點	3-4 資安管理	53	
IS-2	資訊安全教育訓練	3-4 資安管理	53	
重大主題 5：誠信經營				
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	32	
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	49	
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	50	
重大主題 6：產品責任與行銷				
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	33	
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	73	
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	74	
GRI 417 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	5-2 綠色產品管理	73	
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 綠色產品管理	74	
重大主題 7：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	32	

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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
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	71	
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	67	
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	68	
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	67	
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	68	
重大主題 8：廢棄物管理				
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	33	
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	92	
306-4	廢棄物的處置移轉	6-4 水資源與廢棄物管理	93	

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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：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	91	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6-4 水資源與廢棄物管理	91	
303-3	取水量	6-4 水資源與廢棄物管理	91	
303-4	排水量	6-4 水資源與廢棄物管理	91	
303-5	耗水量	6-4 水資源與廢棄物管理	91	
持續關注主題 2：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	44	
		7-1 人才吸引與留才	102	
		9-1 人才價值相關數據資料	141	
GRI 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	99	
		7-6 人權維護與員工溝通	128	
持續關注主題 3：職業安全衛生				
GRI 403：職業健康與安全 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	7-4 安全職場	119	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7-4 安全職場	120	
403-3	職業健康服務	7-5 健康照護	123	
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	121	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7-4 安全職場	121	
403-6	工作者健康促進	7-5 健康照護	124	
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	121	
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	122	
403-9	職業傷害	7-4 安全職場	122	
持續關注主題 4：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	94	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	6-5 生物多樣性	97	

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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
產品責任與行銷	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。	-
	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。	74
永續供應鏈	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	67
	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。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。	-
	描述使用關鍵材料（critical materials）有關的風險管理	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。	-
廢棄物管理	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 2025 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%。	74
	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。	73
	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。	74
	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。	73

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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：23,768 / 音響及揚聲器：201,356 / 其他：54,133 （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）	-

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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	87
二	總取水量及總耗水量	量化	6-4 水資源與廢棄物管理	91
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	92
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	7-4 安全職場	122
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。	73
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。	73
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 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	35

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	83
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	83
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	85
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	85
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	84
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	84
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	84
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	84
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	85
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	86
	6-3 氣候行動與能源管理	88
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	85

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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 CO_2e）	排放範圍	總排放量（公噸 CO_2e）	密集度
0.0184	89.4616	台灣總部	597.1242	0.3652
	279.4252	MECL	4,458.2113	
	157.3208	METC	2,229.6134	
	262.9298	MEVN	8,998.8394	
	0.3736	MECA	22.3348	
	0.0002	MESG	45.5563	
	0.0002	MEST	9.4725	
	16.5884	MSCS	139.5881	
	26.3600	FUXM & ASCX	451.2596	
	22.2429	MSNA	4.6952	
	0.7341	SENM	0	
	1.5558	MEMP	20.8111	

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 CO_2e）
範疇 3-1 購買的產品和服務	類別 4	406,264.1091
範疇 3-2 資本產品	類別 4	21,265.2845
範疇 3-3 非範疇一或二的燃料和能源相關活動	類別 4	1,933.6285
範疇 3-4 上游的運輸和配送	類別 3	40,202.4280
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	類別 4	280.9451
範疇 3-6 商務旅行	類別 3	426.4751
範疇 3-7 員工通勤	類別 3	9,912.0380
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	0
範疇 3-10 售出產品的加工	類別 5	0
範疇 3-11 售出產品的使用	類別 5	11,618.8065
範疇 3-12 售出產品的最終處理	類別 5	10,847.5326
範疇 3-13 下游租賃資產	類別 5	243.8327
範疇 3-14 加盟	類別 5	0
範疇 3-15 投資	類別 5	1,115.1555

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）

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

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	**設定宗旨** 企業宗旨是作為企業為經濟、環境和社會議題提出解決方案的表達方式，企業宗旨應該為包含股東在內的所有利害關係人創造價值。	經營者的話 1-1 永續政策與運作
	治理機制之品質	**董事會組成、利害關係人代表** 最高治理機構及其委員會的組成：與經濟、環境和社會主題相關的能力；執行董事或非執行董事；獨立董事；治理機構的任期；每位董事擔任其他重要職位和承諾的數量，以及承諾的性質；性別；弱勢社會群體的成員；利害關係人代表。	3-1 治理組織 董事成員資訊請參照本公司公司網站《董事會成員簡歷》
	利害關係人之議合	**重大性議題及對利害關係人的衝擊** 對關鍵利害關係人和公司具重大性的主題列表，如何辨識主題及如何與利害關係人議合。	1-2 利害關係人溝通 1-3 重大主題分析與鑑別
	道德行為	**反貪腐** • 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 • 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。	2022-2025 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： • 徵求有關倫理與合法行為及組織誠信的建議；2. 有違倫理或不合法行為及組織誠信的舉報。	2022-2025 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	尊嚴與平等	**多元包容性** 依員工類別、年齡、性別及其他多樣性的員工百分比。	7-1 人才吸引與留才
		薪酬公平 每個員工類別 (女性比男性、次要族群比主要族群、和其他相關的平等領域) 的基本工資和薪酬比率，按重要營運地點劃分的優先平等領域。	7-1 人才吸引與留才
		薪資水準 • 依性別劃分的初階起薪標準工資與當地最低工資的比率。 • 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。

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

主題		核心指標與揭露項目	報告書對應章節
人民	尊嚴與平等	**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。	2025 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
人民	健康與福祉	**健康與福祉** 1. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；嚴重的職業傷害的數量與比率 (排除死亡人數)；可記錄之職業傷害的數量與比率；職業傷害的主要類型；工作時數。 2. 解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療和健康服務，以及組織提供服務的範圍。	7-4 安全職場 7-5 健康照護
人民	未來就業技能	**教育訓練** 1. 組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數，依性別和員工類別劃分 (提供給員工的訓練總時數除以員工人數) 2. 每名全職員工的平均訓練與發展之支出 (提供員工的訓練總成本除以員工人數)	7-3 人才發展
繁榮	未來就業與繁榮	**雇用員工總數與比例** 1. 在報導期間內，按年齡層、性別及其他多樣性指標與地區劃分新進員工的總數及比例。 2. 在報導期間內，按年齡層、性別及其他多樣性指標與地區劃分離職員工的總數及比例。	7-1 人才吸引與留才

主題		核心指標與揭露項目	報告書對應章節
繁榮	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
繁榮	未來就業與繁榮	**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
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
繁榮	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

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

9-9 聯合國永續發展目標 SDGs

SDGs 目標	SDGs 子項目	對應章節
目標 3 健康與福祉	3.4 2030 年前，透過預防、治療，以及促進心理健康與福祉，將非傳染性疾病導致的過早死亡率降低三分之一。	8 前瞻地為人設想
目標 4 優質教育	4.4 2030 年大幅增加掌握技術和職業技能的青年與成年人人數，以備就業、正式工作和創業所需。 4.5 2030 年前，消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	8 前瞻地為人設想
目標 5 性別平等	5.1 終結所有對婦女和女童的各種形式歧視。 5.4 透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策，認可並重視無償的照護和家務工作，並依各國國情，推動家人應共同分擔家事責任。 5.5 確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。	7 互信且開放溝通 8 前瞻地為人設想
目標 7 可負擔的永續能源	7.2 2030 年前，大幅增加再生能源在全球能源結構中的比例。 7.A 2030 年前，加強國際合作，以提升清潔能源研究與技術，包括可再生能源、能源效率、更先進與清潔的石化燃料科技，並促進對能源基礎建設與清潔能源技術的投資。	6 創造環境正影響
目標 8 就業與經濟成長	8.5 2030 年前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。 8.7 立即採取有效措施來消除強迫勞動、結束現代奴隸制度、人口販賣，確保禁止與消除最惡劣形式的童工，包括童兵的招募使用，並在 2025 年終結一切形式的童工。 8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工以及從事危險工作的勞工。	3 充分授權與當則 7 互信且開放溝通
目標 9 永續工業與基礎建設	9.2 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
目標 10 消彌不平等	10.2 2030 年前，增強並促進所有人的社會、經濟和政治包容性，無論其年齡、性別、身心障礙、種族、族群、族裔、宗教、經濟或其他任何區別。 10.3 確保機會平等、減少不平等現象，包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並推動適當的立法、政策與行動。	7 互信且開放溝通 8 前瞻地為人設想
目標 12 責任消費及生產	12.2 2030 年前，實現自然資源的永續管理以及高效使用。 12.4 2020 年前，根據國際協議的框架，在化學品與廢棄物的生命週期中，以對環境無害的方式妥善管理，並大幅減少其排入大氣、滲漏至水和土壤中的機率，降低對人類健康和環境的負面影響。 12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中。 12.8 2030 年前，確保各地人民都能具有永續發展的相關資訊和意識，以及與自然和諧共處的生活模式。	4 追求進步與創新 5 誠正可靠的關係 6 創造環境正影響 7 互信且開放溝通 8 前瞻地為人設想
目標 13 氣候行動	13.1 強化各國對氣候變遷浩劫、自然災害的抵禦和適應能力。 13.3 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。	6 創造環境正影響 8 前瞻地為人設想
目標 16 制度的正義與和平	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 16.6 在各層級建立有效率、負責且透明的制度。	3 充分授權與當則

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

9-10 各項揭露範疇補充說明

簡稱	公司名稱
MEHO	美律實業股份有限公司
MECA	美律電子 (美國) 有限公司
METC	美律電子 (泰國) 有限公司
MESG	美律電子 (新加坡) 有限公司
MEMP	Merry Electronics Sdn Bhd
MEIN	Merry Electronics Private Limited
MEHK	美律電子 (香港) 有限公司
MECL	美律電子 (深圳) 有限公司
FUXM	富立康泰醫療器械 (廈門) 有限公司
ETCX	廈門艾聲聽力科技連鎖有限公司
ASCX	歐仕達聽力科技 (廈門) 有限公司
MSCS	蘇州美聲電子有限公司
MEVN	Merry & Luxshare(Vietnam) Co., Ltd.
MUTT	美鴻電子股份有限公司
MENA	Merry Electronics North America Inc.
SENM	SEAS Fabrikker AS

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

9-11 外部保證

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MERRY ELECTRONICS CO., LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

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 2025. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 Moderate level during 2025/12/18 to 2026/03/25. The boundary of this report includes MERRY Taiwan and oversea operational and production, and service sites as disclosed in MERRY's Sustainability Report of 2025. The boundary is not the same as MERRY's consolidated financial statements.

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 stated in the SUSTAINABILITY REPORT for 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the MERRY's SUSTAINABILITY REPORT of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and management of MERRY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the 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:

TWLPP 5008 Issue 2601

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	In Accordance with GRI Standards (2021)
3	SASB Hardware SECTOR Sustainability Accounting Standard (Version No 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 report as conducted in accordance with type 2 of AA1000ASv3 sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for MERRY and moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The specified performance information includes the data presented in MERRY's Sustainability Report of Year 2025, which is claimed in the GRI content index (covering GRI 2, GRI 3, and the GRI 200, 300, and 400 series as material topics) and in the content index of the SASB Sector Standard (Hardware, version 2018-10).

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainable Development and Nomination Committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, and non material topics and the related specified performance indicators have not been checked back to source as part of this assurance process.

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 26000, 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.

TWLPP 5008 Issue 2601

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

9-11 外部保證

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.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

MERRY has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

MATERIALITY

MERRY has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

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

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, the assurance team checked the information and records including but not limited to minutes of meetings of BOD and committees, management documents, certification system reports, consolidated data file among regions, BPM system, training records, organization official website, internal audit plans and execution records etc. The assurance team have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a moderate level of scrutiny for MERRY and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.

TWLPP 5008 Issue 2601

ADHERENCE TO GRI

The Report, MERRY's Sustainability Report of 2025, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with 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. The organization has established the capability to identify and assess risks, and senior management and the Committee take the leadership in the execution and oversight of relevant management actions to ensure the effective operation of the risk management and operational framework. For future reporting, it is recommended for MERRY to undertake thorough due diligence, incorporating stakeholder perspectives and expectations to ensure a well-rounded assessment in the process of impact management, including organization's activity and operation as well as the business partners in the value chain.

ADHERENCE TO SASB

MERRY has referenced with SASB's Standard, Hardware SECTOR, 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 financial data reported in MERRY's audited consolidated financial statements of 2025. Process to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into MERRY's overall management process.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-08A03

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
29 May, 2026
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2601

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

發行所 : 美律實業股份有限公司
發行人 : 廖耕彬 黃朝豐
地址 : 台中市工業區 23 路 22 號
網址 : www.merry.com.tw

永續發展
永續重大性管理
公司治理
影音感知產品專家
充分授權與當責
創新價值
追求進步與創新
誠正可靠的關係
環境保護
創造環境正影響
社會共榮
互信且開放溝通
社會參與
前瞻地為人設想
附錄
ESG 數據與附錄

補充說明：

2025 年相較於 2024 離職率有所提升，此現象可能受到產業環境變動、人才市場流動加速與外部就業機會增加等多重客觀因素影響。公司將持續關注相關動向，並檢視現有的人才發展及留任措施。(新增說明時間 :2026/9/23)

Unlock New Realities