



美律實業
2019 CSR
企業社會責任報告書

目錄

報告書簡介 4

2019年推動
企業社會責任重要成果 5

經營者的話 6

核心價值 7

價值創造流程 8

2-1 永續政策與運作 21

2-2 ESG永續發展推行小組 22

2-3 利害關係人鑑別與溝通 23

2-4 重大議題分析與鑑別 26

2-5 重大主題管理方針 28

永續議題管理



4-1 客戶服務與滿意度 44

4-2 客戶資訊保護 46

4-3 供應商協同合作 47

客戶與供應商

1

電聲產品專家

1-1 公司概況 11

1-2 產品特色 16

1-3 綠色產品 17

2



3

公司治理

3-1 治理組織 33

3-2 風險管理 37

3-3 氣候變遷因應 40

3-4 法規遵循 40

3-5 內部稽核 41

3-6 資訊安全 41

4





6-1 環境保護政策 81

6-2 環境資源管理 83

6-3 綠色採購 88

6-4 綠色製造 91

6-5 綠色運籌 92

6-6 綠色教育 93

環境共融



外部查證證書 107

GRI準則索引 108

聯合國永續發展目標 SDGs 112

附錄

5

友善職場

5-1 員工概況 51

5-2 人才發展與訓練 58

5-3 薪酬福利制度 64

5-4 多元溝通管道 70

5-5 友善安全職場 72

5-6 推動員工工作生活平衡 77



7

社會共好

7-1 教育推廣 95

7-2 藝文推廣 100

7-3 社區關懷 103

7-4 活動贊助 105

8

Contents

報告書 簡介

報告範疇與概要

美律實業股份有限公司（以下簡稱「美律」）每年發行一次美律企業社會責任報告書（以下簡稱「本報告書」），針對 2019 年在環境、社會、公司治理三面向永續議題之管理方針、執行成果進行揭露，期盼讓各利害關係人了解美律推動永續發展之努力與成果。

本報告書內經濟績效數據來自 2019 年合併財務報表，涵蓋範疇包含美律集團全球製造、銷售據點之整體財務營運績效，報告書內數據皆以新台幣呈現。環境及社會面向數據與資訊，因美律美國、美律新加坡、美律香港皆僅為銷售辦公室，故只揭露人力資訊，美律泰國、蘇州美聲電子考量資訊收集之正確性與完整性，將著手建立資訊收集機制，於未來年度納入揭露範圍，另不揭露策略合作關係企業之相關資訊，因此目前揭露主要營運據點以台灣總部及深圳廠區相關資訊為主。

台灣總部包含：台中總公司、台中工業區 38 路辦公室、台北辦公室、新竹辦公室

報告時間範疇

本報告書各項績效表現主要根據 2019 年（自 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日）的數據與資料，依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發行的永續性報導準則（GRI Standards）核心選項（Core Option）作為資訊揭露的參考基礎。

上一發行版本：2019 年 7 月發行

現行發行版本：2020 年 7 月發行

報告書保證

本報告書由公共關係部協調相關部門完成初稿，由相關部門主管審核後，經總裁覆核後定稿，完成內部驗證程序以確認揭露資訊正確性與完整性。再委託台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）依據 AA1000 AS (2008) 第一類型中度保證等級及 GRI Standards 核心選項進行保證，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

報告書重大變革

無。

意見回饋與聯絡方式

本報告書公告
於公司網站以供查閱



對於本報告書有任何意見、疑問或建議，歡迎您
聯絡我們，聯絡資訊如下：



台中市南屯區工業區 23 路 22 號



04-2359-0811 公共關係部 李課長



Merry_PR@merry.com.tw



<http://www.merry.com.tw>



04-2359-0826

2019 年推動企業社會責任重要成果

1

美律榮獲天下 2000 大調查 - 2019 製造業總排名第 97 名

2019 年合併營收為 363.98 億元，年增 2.5%，合併稅後純益 25.49 億元，在 2000 大上市公司中總排名第 97 名，首度進入百強，顯見美律持續穩健成長績效。



2

董事長榮獲 教育部社會教育貢獻獎

廖董事長身兼台灣閱讀文化基金會董事長，帶領「愛的書庫」推動台灣閱讀教育 15 年有成，榮獲教育部頒發 2019 年社會教育貢獻獎 - 個人獎肯定。

3

「Duo 藍芽輔聽耳機」 榮獲 IF 國際設計大獎



經營者的話

2019 年是變動的一年，全球企業都無法置身事外，儘管國際局勢紛擾，美律仍以穩健的步伐向前，對內整併組織功能和集團資源，對外聚焦電聲領域並整合跨界資源，在經營團隊及全體同仁協力合作下，美律集團全年經營績效再次展現豐碩成果。

企業除了營利之外，也應該要有所覺醒，美國著名企業團體「商業圓桌會議（Business Roundtable）」在 2019 年 8 月發表新「企業宗旨宣言（Statement on the Purpose of the Corporation）」，呼籲企業在追求股東獲利的同時，更應該也要重視各利害關係人，這與美律長期秉持「與社會共好」的初衷不謀而合，以 ESG 為核心，延伸至「公司治理、職場友善、環境共融、客戶服務與供應商合作、社會共好」五大面向實踐我們的理念。

人才是企業的根本，美律提供員工友善的工作環境，也重視員工健康與生活，去年是自創立以來第一次舉辦大型家庭日，員工帶著家人同享歡樂，也藉此感謝員工的家人作為他們溫暖的後盾，讓員工們齊心為美律拚搏，同時去年開始推行體適能減重班，也鼓勵成立運動社團，因此獲得到衛福部國民健康署頒發「健康職場認證－健康啟動標章」。這只是一個開端，未來還會繼續運轉，期許美律不只是一個工作場所，而是一個電聲舞台，能讓更多人在這裡發光發熱。人才也是台灣進步的原動力，美律長期策略性地推動電聲教育，舉辦電聲論文獎、走入校園的電聲技術論壇、與各大學院校產學合作，都是希望厚植台灣人才的競爭力，強化台灣在國際科技產業的能見度。

作為全球電聲產業的重要一員，面對市場詭譎多變，美律以願景「傳遞美好聲音，豐富人類生活」為目標，持續不斷地創新迎向未知，正如 2020 的營運方針「科技領航，數位轉型，南向深根，永續發展」，在動盪的時代中依然堅定目標，調整體質勇往直前，致力於為所有利害關係人創造價值。

董事長

總裁

陳瑞立 朱朝豐

核心價值

願景與承諾

美律以「傳遞美好聲音，豐富人類生活」願景出發，重視企業發展與社會環境永續共融，結合志同道合的員工夥伴、協力廠商、客戶、投資者共同努力，致力「成為世界級通訊與娛樂電聲產品的全方位專業供應商」之使命，期許美律與社會共好，共創更加豐富而美好的公民社會。

經營理念

- 培養誠、正、勤、儉、忍的家風。
- 重視人才培育與團結；著重科技、理論與實際配合。
- 做事要有計劃、有信心；積極主動、靈活應變；不怕衝突，不怕困難，不輕言放棄。
- 做人要謙和禮讓，光明正大；包容異己，互信互敬；有容乃大，過感恩的生活。
- 公開及永續經營，重視對國家、社會的使命感。
- 結合協力廠商、員工與股東，攜手服務顧客，顧客滿意公司才能永續經營。



價值創造 流程

上下游供應鏈

美律主要業務為耳機產品、揚聲器元件、麥克風元件、電池產品及聽力保健產品的開發、設計與製造，主要材料包含電子、金屬、塑膠等，下游客戶多為國際級消費電子產品大廠。



供應商

IC
線材
鐵件
塑膠件
揚聲器
橡膠件
電池



美律

■ 電聲產品



■ 電聲元件



■ 電池產品



客戶

影音娛樂配件產品廠商
(高品質耳機與音響)

資通訊電子產品廠商
(穿戴式裝置與智慧音箱)

儲電產品廠商
(行動電源、耳機充電盒)

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。

資本	說明	投入	產出
財務資本	透過良好的公司治理機制，創造穩健財務績效，健全製造產品及提供服務的財務能力。	股本 20.87 億元 資產總額 257.96 億元	合併營收較前一年成長 2.54 % 合併稅前淨利較前一年成長 19.07% 股東權益報酬率為 21.94%
智慧資本	美律整合電聲、軟體、無線與電池 4 大關鍵核心技術，為客戶從產品開發至設計製造的全方位研發、製程技術能力。	合併研究發展費用 13 億元佔合併銷售收入 3.59%，較前一年度增加 18.35% 導入 TIPS 台灣智慧財產權管理規範	2019 年合併新產品開發及延伸機種件數共計 142 件 2019 年合併新增專利已核准 51 件及審核中 94 件
人力資本	進用認同企業文化的人才，提供完善教育訓練，確保員工專業能力持續增值與發揮長才。	集團員工 4,260 人 教育訓練經費 150 萬元 導入 OHSAS 18001 管理系統	教育訓練總時數 353,403 小時 工傷率低：深圳廠區 0, 台灣總部 0.139
製造資本	用以生產產品之廠房設備等。	不動產、廠房及設備 22.85 億元 導入 PCB 組裝自動化專案	生產娛樂性產品、資通訊電子產品 2.43 億件
天然資本	運用於生產製造過程的能源、水資源等。	總部完成 ISO 50001 能源管理系統改版，持續落實節能減碳以提升整體能源績效，控管溫室氣體排放，深圳廠區預計 2020 年導入 ISO50001 深圳廠區採用新型節能空壓機替代老舊耗能空壓機	能源消耗密集度較 2018 年減低 8.8% 深圳廠區全年節電 248,400 kWh，約減少 2,078 KgCO ₂ e 排放
社會資本	與利害關係人共同提升社會價值的能力。	對外捐贈 200 萬元 連續第 15 年贊助製播台灣幸福進行曲節目 連續第 10 屆舉辦電聲論文獎獎金 55 萬元 集團志工投入 1,644 人次，計 3,885 小時	支持愛的書庫相關衍生推廣活動等共計 187 場，影響人次近 2 萬人 2019 年累計播出 26 位受訪者故事，由古典音樂台每天 2 時段各播出 10 分鐘 累計 2010-2019 電聲論文獎歷年得獎人數 65 人 總部持續推廣科學教育與支持活躍老化（IBM 工程師週、弘道基金會）；廠區以關懷社區之交通與清潔服務為主，深獲當地民衆讚賞



1 電聲產品專家

1-1 公司概况 11

1-2 產品特色 16

1-3 綠色產品 17

1-1

公司概况

■ 公司簡介

美律為全球電聲產品專業廠商，每年為全球知名客戶 OEM 及 ODM 開發與製造各式電聲產品，合併新產品研發或延伸機種專案每年超過百件，依客戶不同之電聲與環保需求，開發出符合市場需求的產品，深獲國際知名大廠青睞。

公司全名

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

創立日期

1975 年 12 月 24 日

股票上市

2000 年

總部位置

台灣台中市
南屯區工業區 23 路 22 號

股票代號

2439

員工數

4,260 人
(截至 2019 年 12 月 31 日)

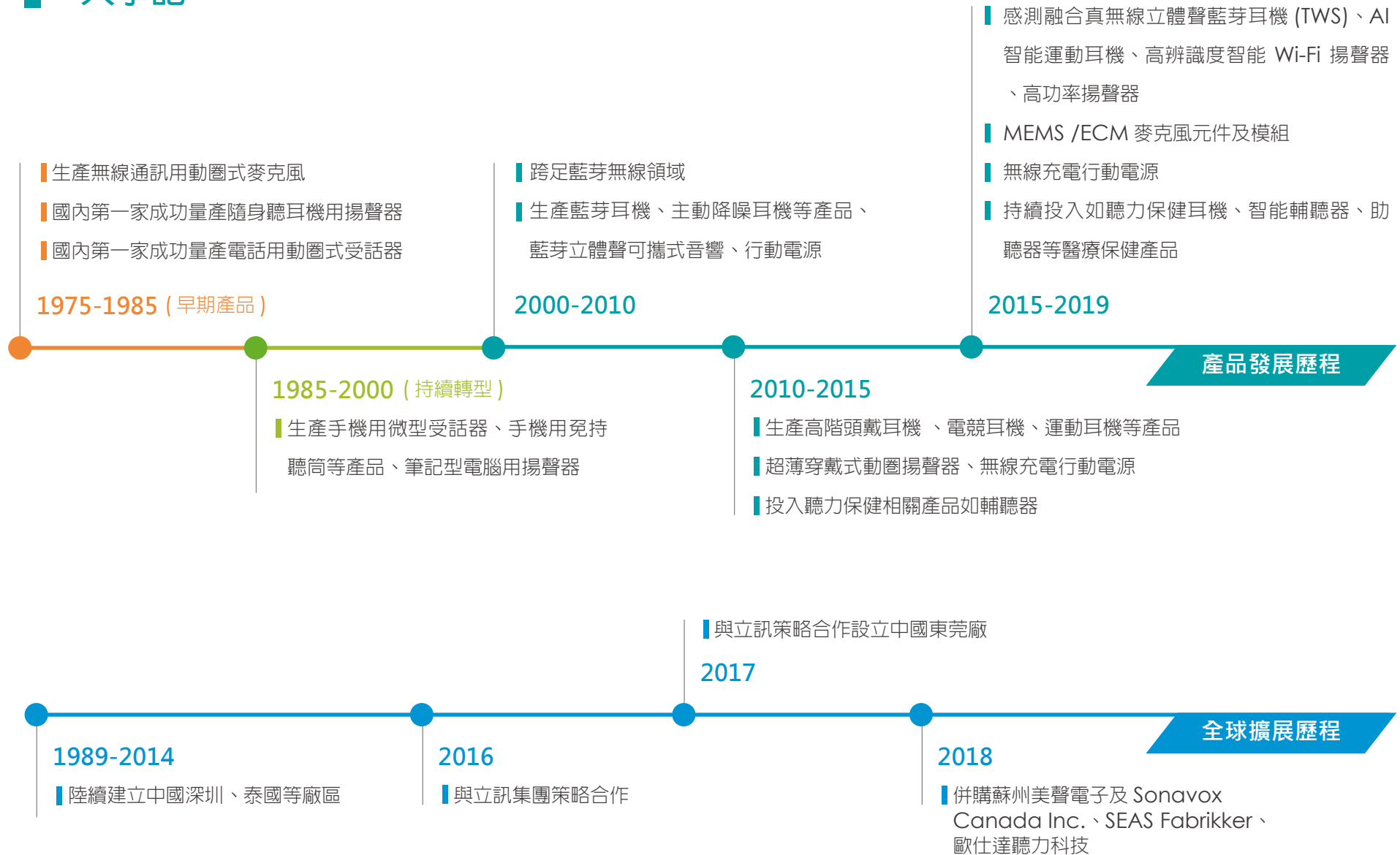
主要產品與服務

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

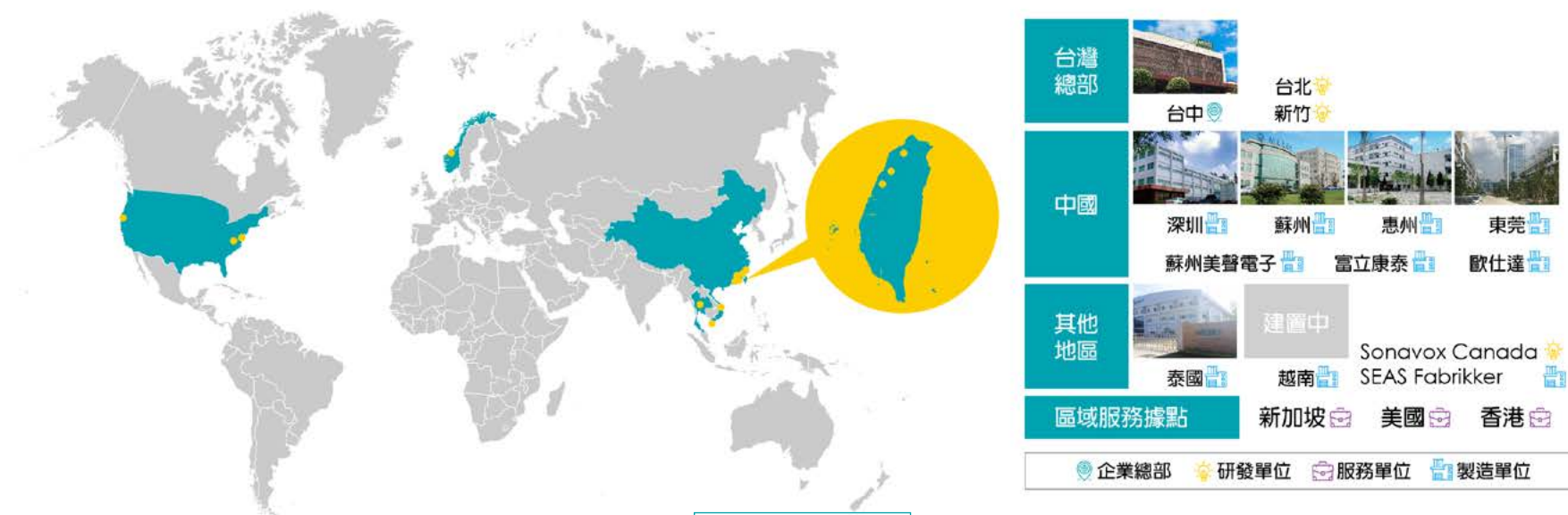
公司營運涵蓋地區

台灣、中國 (深圳、蘇州、惠州、東莞、香港、廈門、海滄)、美國 (加州)、新加坡、泰國、加拿大、挪威等 17 個據點

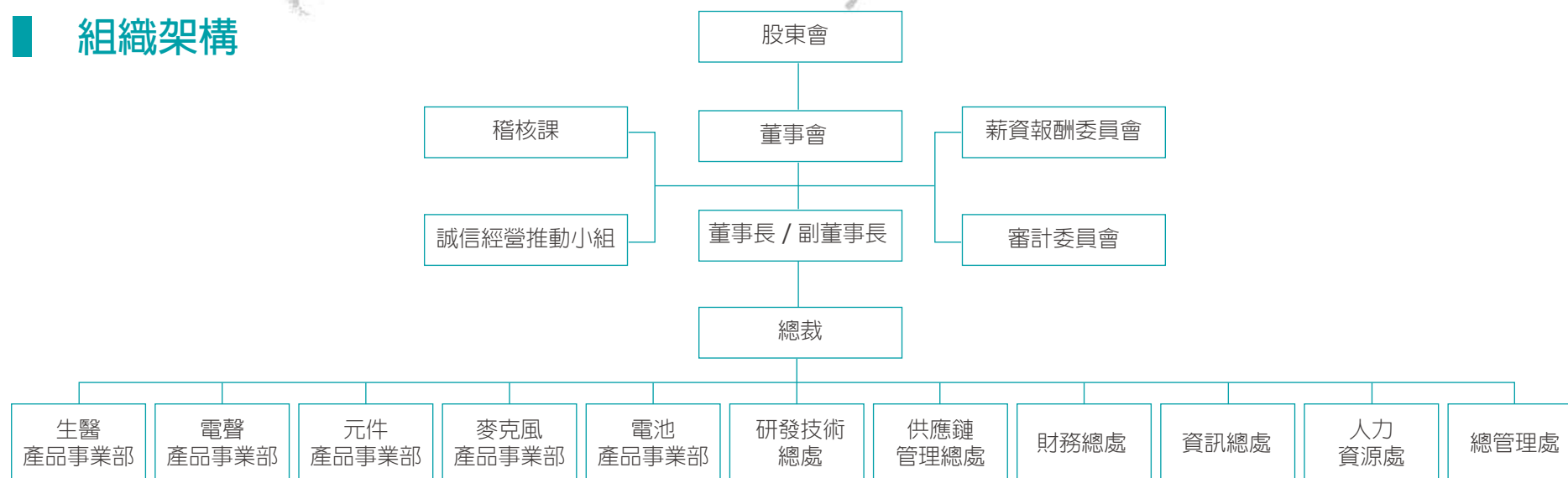
大事記



全球據點



組織架構



財務績效

單位：新台幣仟元

美律集團合併營業收入為新台幣 363.98 億元，相較 2018 年增加 9.03 億元（增加 2.54%），合併稅前淨利為新台幣 32.46 億元，相較 2018 年增加新台幣 5.20 億元（增加 19.07%）。

項目	2019	2018	2017
營業收入淨額	36,397,793	35,494,808	26,678,810
營業成本	31,357,874	30,769,740	22,017,976
營業毛利	5,039,919	4,725,068	4,660,834
推銷費用	397,602	350,439	323,523
管理費用	1,101,580	968,491	845,662
研究發展費用	1,305,385	1,103,005	919,272
營業利益	2,235,352	2,303,133	2,572,377
營業外收入及支出合計	1,010,845	423,116	1,684,883
稅前淨利	3,246,197	2,726,249	4,257,260
本期淨利	2,531,146	2,060,849	3,622,209
員工薪資與福利	2,729,703	2,930,132	2,586,579
所得稅費用	715,051	665,400	635,051
捐贈金額	2,013	2,843	3,043

註：

1. 詳細經營狀況及財務表現含負債、權益之資產、盈餘保留、公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞等相關資訊，請參考美律 2019 年度年報揭露於公司網站 www.merry.com.tw
2. 2020 年股東常會決議 2019 年度現金股利每股 NT\$ 7.7095

管理系統

範疇	標準	台灣總處	深圳廠區
品質管理	ISO 9001:2015 品質管理系統	●	●
	ISO13485:2016 醫療器材品質管理系統	●	●
勞工、環境、道德、 健康與安全	RBA 責任商業聯盟行為準則 6.0	○	●
	OHSAS 18001:2007 職業安全衛生管理系統	●	●
	TOSHMS 臺灣職業衛生安全管理系統	●	○
環境	ISO 14001:2015 環境管理系統	○	●
	IECQ-QC080000:2017 有害物質流程管理系統	○	●
	ISO 14064-1:2006 溫室氣體盤查標準	●	●
	ISO 50001:2018 能源管理系統	●	○
	SONY GP/ASUS GP	●	●
其他管理系統	TIPS 台灣智慧財產權管理規範 GB/T 29490-2013 企業知識產權管理規範	●	●



公協會參與

為了解產業的發展趨勢及增進資訊的交流，並對公司產生實質之效益，積極參與相關協會與團體（皆為會員身分）：

- 電聲產學技術發展與驗證聯盟 EATD
- 國際聲學與振動學會 IIAV
- 微感測器與致動器產學聯盟
- 台灣區電機電子工業同業工會
- 社團法人中華民國工商協進會
- 社團法人中華民國全國青年創業總會
國內楷模聯誼會
- 台中工業區廠商協進會
- 台灣電池協會
- 台灣董事學會
- 磐石會
- 中菁會

1-2 產品特色

■ 創新與基礎並重，永續穩健發展

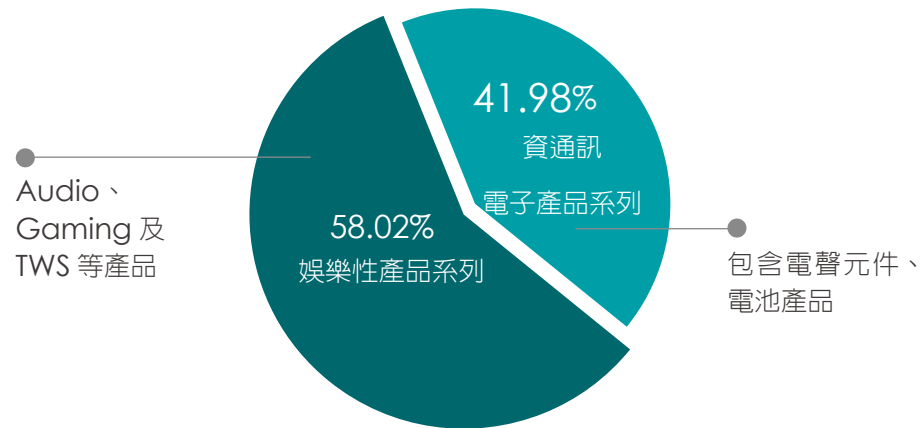
美律 40 年來專注聚焦電聲領域，掌握前瞻科技與新市場趨勢，結合對電聲基礎技術、材料、製程的累積與扎根，創新與基礎並重，是美律滿足與超越客戶期待，深獲客戶信任的關鍵。

從產品設計階段起，以電聲專業為核心，整合無線技術、電池和軟體開發等關鍵技術，與客戶協同合作開發，融合電聲、電子、機構、軟體、聲學模擬及材料等多重領域的經驗，透過模擬軟體輔助設計、開模、製程估算，以先進設備與製程，搭配完善資訊系統即時管理各項營運資訊，從研發至量產，提供快速高效的全方位服務。此外，同步與供應商夥伴緊密合作，從源頭管理材料品質、符合國際環保規範，持續滿足客戶對產品效能、規格與綠色產品之需求。

■ 主要產品與應用

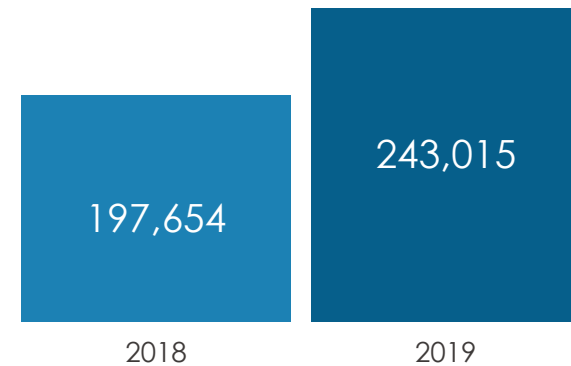
產品類型	產品項目	產品應用
電聲產品	耳機產品 聽力保健產品 智慧音箱	- Audio 耳機、真無線立體聲耳機（True Wireless Stereo, TWS）、電競（Gaming）耳機、商用耳機等，除了提供娛樂的聆聽音樂功能或企業辦公用重視的清晰通話功能，亦包含主動降噪、防水、個人助理等特殊功能 - 聽力保健產品包含：輔聽器／助聽器 - Home Audio 智慧音箱或揚聲器單體（音響 soundbar 用）
電聲元件	麥克風元件 揚聲器元件	應用於智慧手機、筆記型電腦、會議系統等資通訊產品或耳機、穿戴裝置、智能音箱之揚聲器單體、微機電系統（MEMS）麥克風或駐極體電容式（ECM）麥克風
電池產品	行動電源	行動電源（可供智慧手機、平板電腦外接充電）、無線耳機充電盒等

2019 生產量值資訊



2018/2019 銷售量

單位：仟只



1-3

綠色產品

美律重視產品責任，長期與國際客戶合作，深知歐美對於產品安全之要求，在各項環保標準的導入時程領先業界，將終端使用者的安全健康及對環境永續的影響，視為己任。為客戶研發製造的各式電聲產品時，從產品設計、原物料採購、產品製造及產品行銷與服務皆融入綠色思維，持續符合最新之國際法規及客戶要求，對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁限用物質，確實而嚴謹的量測與監控，材料管理採用綠色產品管理系統（GPMS）、產品生命週期管理系統（PLM）、企業營運系統（SAP）等系統，以整合性之機制從料號建立就已進行管理，以免誤用未許可材料；使用如 ABS、PC 等可回收塑料材質，且持續監控產品達成 WEEE 回收率要求，以期降低碳排放量，減緩產品對環境的衝擊。

美律須遵照客戶制定的標示規格，依產品屬性所須之相關認證，於設計階段即進行外包裝標示之確認，以符合不同地區法規所規範之產品標示，2019 年末因標示問題而違反法規或遭客戶求償之事件。

符合國際法規與客戶要求之禁限用物質



RoHS
REACH

- 歐盟 RoHS 有害物質限用指令
- 中國 RoHS
- 歐盟 RoHS 有害物質限用指令 2.0
- 衝突礦產政策
- 歐盟 REACH 高度關切物質 (SVHC)
- 歐盟電池環保指令
- 加州 Prop 65



WEEE

- 無鹵
- 歐盟 PPWD 包裝材與包裝材廢棄物指令
- 無鄰苯系塑化劑
- 歐盟 WEEE II 廢棄電子電機設備指令
- 無鉛、鎳、鈹、銻、氧化銻等
- 回收金屬／回收包材／回收塑膠
- 無聚氯乙烯

產品研究發展與節能減碳成效

電聲產品之於人類生活，從通訊、娛樂需求，衍伸進化至對語音智慧平台的依賴，因此為滿足與提升終端使用者的體驗及品牌客戶的要求，在研究發展上，以追求微小化、人因工程、軟／硬體差異化、智慧電聲平台及電池整合為目標，同時也因生產技術和產品設計不斷提升，節省製造材料、使用時低耗電，間接達到「節能減碳」的綠色成效。

減量設計
省電設計

- TWS 產品體積縮小 15%、電池電量減少 25%、使用時間增長 75%
- TWS 充電盒產品因製程改良，減少泡棉膠與膠水之使用量
- MEMS MIC 與市場上規格相較，體積縮小 38%，耗電量節省一半

專利管理及 TIPS 台灣智慧財產權管理規範

透過智財管理政策，設定智財管理目標，進行智財的取得、保護、維護與運用，落實於過程中採取避免侵權與保護權利之措施，保護公司研發成果並提升公司競爭力。2019 年專利申請 94 件，已核准之件數則有 51 件。

為持續強化組織智慧財產權觀念與能力，美律於 2019 年導入台灣智慧財產權管理規範推行體系（Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS）A 級 2016 年版，且於年底順利通過驗證；深圳廠區則於 2018 年通過 GB/T 29490-2013 知識產權管理規範，且於 2019 年通過定期查核。依據前述規範，法務專利部定期蒐集及鑑別智財法律變動資訊，每季編製「法令鑑別清單」，針對需調整管理流程的評估報告呈核最高管理階層核決。

智財管理政策

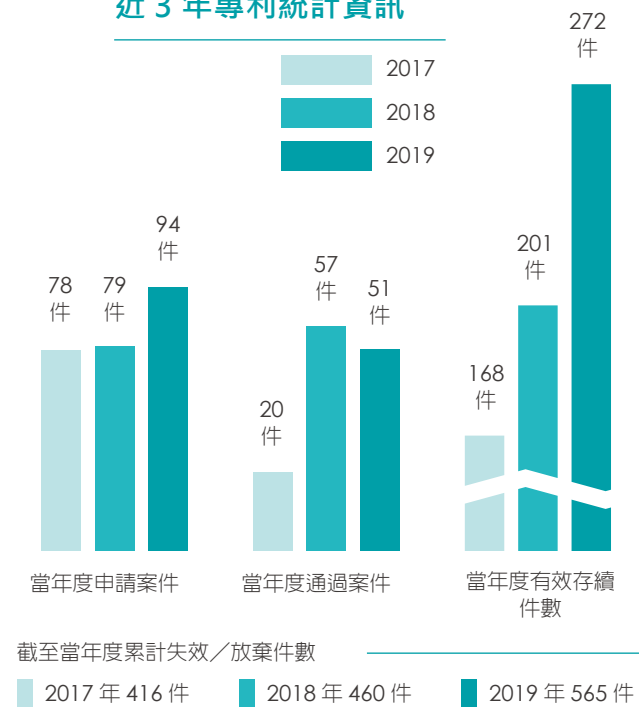
維持營運自由度

強化同仁對智慧財產權保護的意識

增加智慧財產成果保護暨建立高價值智財組合

另針對新產品及技術趨勢，定期更新專利地圖，供研發單位參考。法務專利部與子公司相關單位針對產業訊息，定期編製「市場面智財訊息監控報告」與「智慧財產官方與訴訟訊息監控報告」，且於產品開發過程中及時回覆各研發單位專利申請是否有相關風險。如智慧財產權調查結果評估後具法律風險或侵權疑慮時，提案單位與智權專責人員即會共同研擬風險因應對策及風險規避方案且執行之。

近 3 年專利統計資訊





2 永續議題管理

2-1 永續政策與運作 21

2-2 ESG永續發展推行小組 22

2-3 利害關係人鑑別與溝通 23

2-4 重大議題分析與鑑別 26

2-5 重大主題管理方針 28

2-1 永續政策 與運作

美律以「傳遞美好聲音，豐富人類生活」之願景出發，不斷精進本業成長，以達「成為世界級通訊與娛樂電聲產品的全方位專業供應商」之使命，重視利害關係人聲音，致力落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益等 ESG 三大面向，強化企業永續作為之資訊揭露，發揮正向影響力，創造股東、客戶、員工、供應商、社會及環境等多方之共享共榮新局。

願 景

傳遞美好聲音
豐富人類生活

使 命

成為世界級通訊與娛樂
電聲產品的全方位專業供應商

政 策

ESG 三大面向 +
加強永續資訊揭露



Social
社會



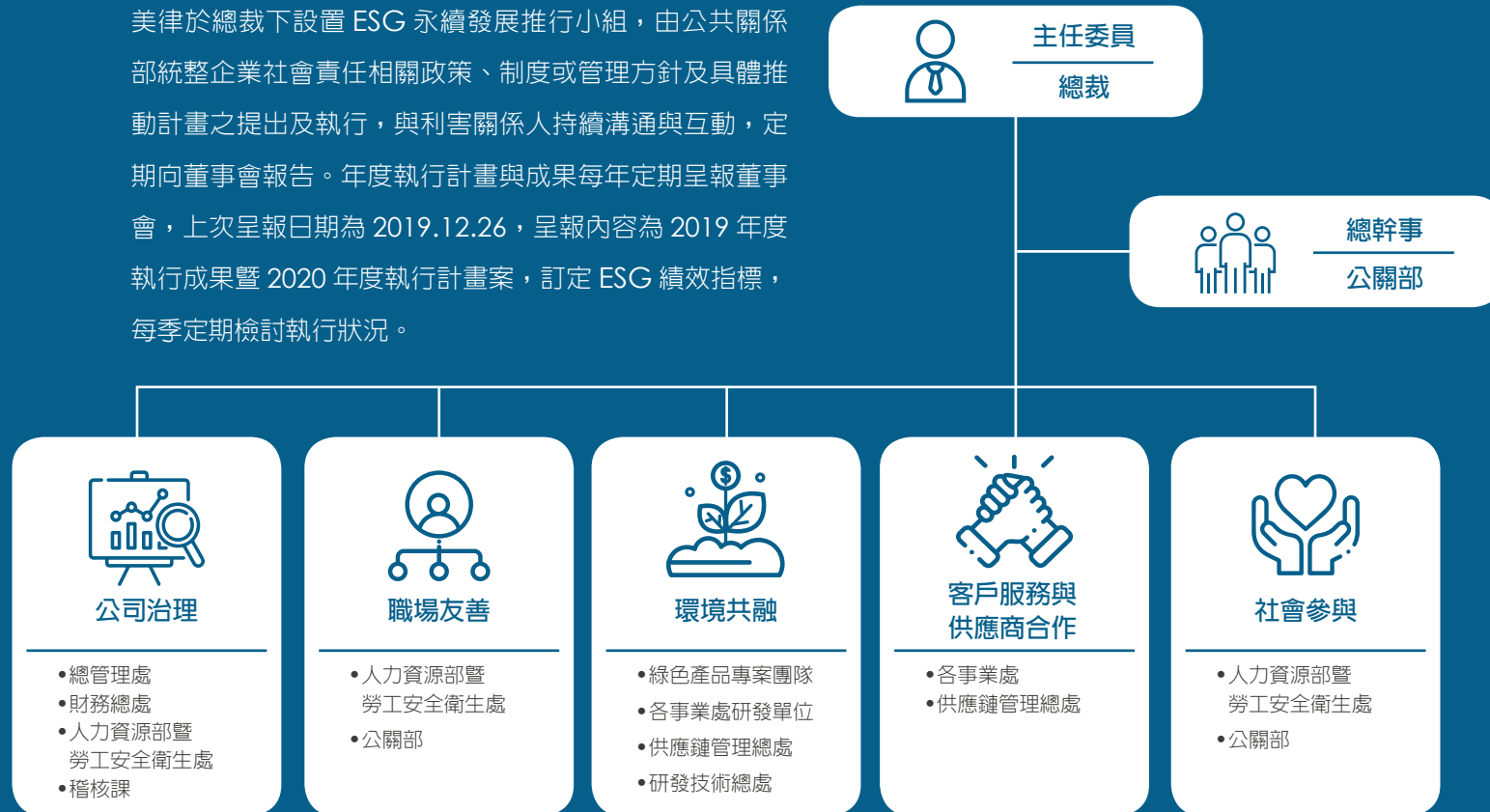
Environmental
環境



Governance
治理

2-2 ESG 永續發展推行小組

美律於總裁下設置 ESG 永續發展推行小組，由公共關係部統整企業社會責任相關政策、制度或管理方針及具體推動計畫之提出及執行，與利害關係人持續溝通與互動，定期向董事會報告。年度執行計畫與成果每年定期呈報董事會，上次呈報日期為 2019.12.26，呈報內容為 2019 年度執行成果暨 2020 年度執行計畫案，訂定 ESG 績效指標，每季定期檢討執行狀況。



2-3

利害關係人鑑別與溝通

美律重視身為企業公民的使命感，以務實穩健的方式，在日常經營上與各利害關係人保持良好溝通互動，在網站上設有外部溝通信箱與所有利害關係人建立透明的多元溝通管道。為能在諸多利害關係人中鑑別出與營運顯著相關之重要利害關係人，由財務、投資人關係、策略規劃、客戶關係、供應鏈管理、人力資源暨勞安、資訊等各部門同仁組成工作小組，參照 AccountAbility 組織所制定的 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES）的五大面向，即依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點，透過開放性討論進行利害關係人鑑別，決議美律重要利害關係人共有 4 大類。

利害關係人	利害關係人對 美律之意義	溝通管道／頻率	成果	主要關注議題
 投資人	投資人的肯定與支持，是美律永續經營的後盾。	- 月營收資訊 (每月) - 法人說明會 / 海外投資人論壇 (每季) - 股東會 / 年報 (每年) - 公司網站 / 公開資訊觀測站 (即時)	- 月營收揭露 12 次 - 國內外法人說明會 100-120 次 - 年度股東常會 1 次	- 公司治理與財務績效 - 誠信經營與職業道德 - 供應商管理與在地採購 - 職業安全與健康促進
 員工	員工是美律最重要的資產，人才是美律競爭力來源。	- 員工績效面談 (每半年) - 新進員工座談會 (每月) - 福委會議 (平均每月 1 次) - 內部訊息公告 (即時) - 員工意見反映管道 (即時)	- 每位在職員工 1 年 2 次 - 新人座談會 9 次 - 福委會議 12 次 - 員工意見反映 44 件	- 員工任用與薪酬管理 - 教育訓練與職涯成長 - 人權政策與管理 - 職業安全與健康促進
 客戶	客戶的認同與信任，是美律品質、技術提升，促成美律永續發展的動能。	- 產品專案討論 (依專案需求) - 季度會議 (QBR)(每季) - 客戶滿意度調查 (每年)	- 依客戶需求每季召開 - 客戶滿意度 79%	- 誠信經營與職業道德 - 產品安全、標示與行銷 - 公司治理與財務績效 - 供應商管理與在地採購
 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。	- 新供應商評鑑 - 供應商評比 (每月) - 供應商稽核 (每年) - 供應商輔導 (即時)	- 新供應商簽署社會與環境承諾 92% - 供應商每月評比 - 年度稽核關鍵供應商 69 家 - 至供應商現場輔導 250 次	- 產品安全、標示與行銷 - 誠信經營與職業道德 - 供應商管理與在地採購 - 公司治理與財務績效

因應之道	相對應的政策與回應章節
- 定期於公開資訊觀測站證券、公司外部網站，揭露公司財務業務資訊。 - 定期揭露董事會重大決議、公司重大訊息等資訊 - 設有發言人及代理發言人，即時回覆投資者關注議題 - 定期召開會議，向投資者說明營運績效，並回覆關切的問題	3. 公司治理 4. 客戶與供應商 5. 友善職場
- 秉持公正及不歧視的原則，提供員工平等的雇用機會。 - 設立完善薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵。 - 不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能。	5. 友善職場
- 透過品質管理、問題解決程序，持續滿足客戶期待，提升滿意度。 - 持續協同供應商緊密合作，溯源管理達成客戶對綠色產品之要求	1.3. 綠色產品 3 公司治理 4 客戶與供應商
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。	1.3 綠色產品 3. 公司治理 4. 客戶與供應商

溝通管道

除針對日常業務以各種型態活動與利害關係人保持互動外，另設相關郵件信箱提供各利害關係人意見回饋，主要的溝通管道大致分為：



媒體相關

merry_pr@merry.com.tw



投資人相關

investor@merry.com.tw

04-23590811#111233



員工 / 招募相關

merryhr@merry.com.tw

舉發管道

如發現本公司人員有違反道德行為或違法情事行為，請 E-mail 至以下信箱。

董事長信箱：rltitrpts@merry.com.tw

電話：04-23590811#118000

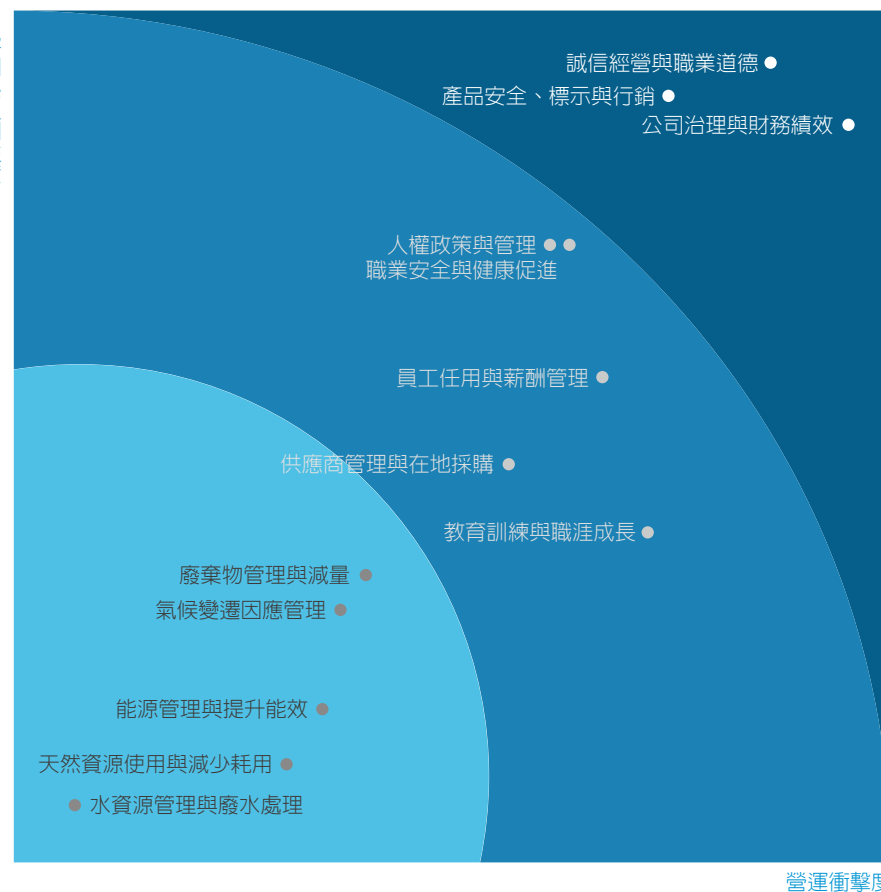
2-4 重大議題分析與鑑別

以全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發行的永續報告準則（GRI Standards）基礎，2019 年參酌國內標竿同業，將永續議題整合為 13 項議題，透過線上與紙本問卷調查，了解 4 大類主要利害關係人對各永續議題關注程度，共回收 349 份問卷，再由相關單位主管填寫營運衝擊度問卷，評估各項議題在經濟、環境與社會面向對於美律之正面／負面衝擊，分析與排序各議題之關注度與衝擊性，繪製重大議題分析矩陣，經內部管理階層討論，考量各類溝通管道之意見收集結果，納入重大議題評估，自 13 項永續議題中，確認 8 項重大議題，作為本報告書揭露重點，亦作為強化公司永續政策與相關營運規劃之參考依據。

此外，美律因營運與產業屬性，屬低能源耗用、低水資源使用的環境友善產業，在過去 2 年之永續議題調查結果，皆為非重大議題。惟美律在日常管理中皆落實能源、溫室氣體、水資源及廢棄物等面向之管理，且考量全球氣候變遷因素與金管會對於公司治理之要求規範，美律自願性揭露能源、水、廢棄物等相關管理作為與量化資訊，同時針對「氣候變遷因應管理」議題著手進行相關管理資訊之揭露。

利害關係人關注度

重大議題分析矩陣



營運衝擊度

重大議題對照表

重大議題	對應去年主題	主題邊界 / 衝擊範圍					GRI 主題	主要對應章節
		組織內			組織外			
		台灣 總部	深圳 廠區	其他 子公司	供應商	客戶		
誠信經營與職業道德	(2018 非重大)	●	●	○	●		反貪腐 環境法規遵循 社會經濟法規遵循	3.1 治理組織 3.4 法規遵循
公司治理與財務績效	經濟績效	●	●	●			經濟績效	1.1 公司概況
產品安全、標示與行銷	(2018 非重大)	●	●	○	●	●	顧客的健康與安全 行銷及標示	1.3 綠色產品
員工任用與薪酬管理	勞雇關係	●	●	○		●	勞僱關係 員工多元化與 平等機會 經濟績效 市場地位	5.1 員工概況 5.3 薪酬福利制度
職業安全與健康促進	職業安全與衛生	●	●	○	●		職業健康與安全	5.5 友善安全職場
教育訓練與職涯成長	(2018 非重大)	●	●	○			訓練與教育	5.2 人才發展與訓練
人權政策與管理	勞資關係	●	●	○	●	●	勞 / 資關係 不歧視 強迫與強制勞動 人權評估	5.1 員工概況 5.4 多元溝通管道
供應商管理與在地採購	供應商環境評估	●	●	○	●	●	採購實務 供應商環境評估 供應商社會評估	4.3 供應商協同合作

註：「●」為受影響之主題邊界且做揭露，「○」為受影響之主題邊界但尚未揭露。

重大主題管理方針

重大主題	公司治理與財務績效
對應主題	GRI 201 經濟績效 2016
對美律之意義	美律已掛牌上市邁入第 20 年，依最新股東名冊（2020 年 4 月）股東人數達 40,219 人（含法人組織），持續為投資人創造報酬與強化整體競爭力，是美律營運之首要環節。
管理目的	永續穩健成長 強化整體競爭力與企業價值
政策	2019 年營運方針為「跨界整合、南向佈局、航向藍海」
目標	■ 跨界整合：整合內部及外部資源，轉型為跨領域解決方案供應商 ■ 南向佈局：規劃建置東南亞地區彈性調度的產能，分散製造風險並強化整體競爭力 ■ 航向藍海：運用上述跨界整合與南向佈局，讓公司能不斷耕耘新應用領域，服務潛在客群
評量機制	■ 透過每月總規會議，檢視與追蹤目標執行進度，持續開源節流，創造穩定成長 ■ 定期更新財務資訊與公告即時重大訊息、落實發言人制度，確保投資人了解公司營運發展
績效與調整	■ 連續 2 年營收達 300 億以上，2019 年合併營收較 2018 年成長 2.54%，連續 4 年獲利達 20 億元以上，2019 合併稅前淨利較 2018 年增加 19.07% ■ 未來兼顧電聲產業聚落與降低國際政經風險，將持續投資東南亞的生產基地，預定於 2020 年再投入越南廠之興建 ■ 積極從「聲音」出發，跨足聽力保健產品與助聽器等生醫領域，開啟聲音在醫療保健方面的應用

重大主題	產品安全、標示與行銷	誠信經營與職業道德
對應主題	GRI 416 顧客的健康與安全 2016 GRI 417 行銷及標示 2016	GRI 205 反貪腐 2016 GRI 308 環境法規遵循 2016 GRI 419 社會經濟法規遵循 2016
對美律之意義	為終端使用者的安全健康把關，減低產品的材質選用、生產製造對環境之影響	「誠、正、勤、儉、忍」是美律的家風，自成立以來，即秉持誠信正直的經營理念，堅持最高的道德標準自律，遵循主管機關要求，建立誠信經營之企業文化及健全發展的商業運作模式
管理目的	■ 確保美律所使用的材料、製程與提供的產品完全符合相關環保法規與標準	■ 健全誠信經營之管理
政策	■ 持續管理監控環保法規／標準之新增與修訂，主動進行盤查、改善與執行對應之綠色措施，以落實綠色思維	■ 訂有誠信經營守則及誠信經營作業程序，設置隸屬於董事會之誠信經營推動小組專責推動，嚴格禁止任何貪瀆、賄賂等違反誠信經營之行為
目標	■ 產品皆符合歐美對有害物質限用規定 ■ 產品外包裝標示皆符合客戶要求	每位董事、高階管理階層、經理人及同仁 100% 了解與支持美律對誠信經營之承諾，以達成 0 貪瀆、賄賂等違反誠信經營之行為
評量機制	從源頭管控，透過採用產品管理系統（GPMS）、進料控管之「XRF 儀器與檢測管制作業辦法」與「GC-MS 儀器與檢測管制作業辦法」，並提交「不使用有害物質宣告書（Declaration of Non-Use Hazardous Substances - Compliance Form）」由客戶認可，確保產品之禁限用物質符合國際法規與客戶要求。	■ 設置並公告相關檢舉管道，確保 0 貪瀆、賄賂等違反誠信經營之行為 ■ 100% 簽署「美律的商業行為與職業道德規範」承諾書 ■ 100% 接受誠信經營政策教育
績效與調整	■ 2019 年合併新產品開發及延伸機種件數共計 142 件 ■ 遵照客戶制定的標示規格，依產品屬性與客戶要求妥善標示相關所須認證，符合不同地區法規所規範的標示與認證 ■ 2019 年末發生違反行銷與標示法規／或自願性規約事件	■ 未接獲任何違反誠信經營行為之檢舉 ■ 承諾簽署與受訓 100% 達成

重大主題	員工任用與薪酬管理 / 職業安全與健康促進 / 教育訓練與職涯成長 / 人權政策與管理			
對應主題	GRI 201 經濟績效 2016 GRI 202 市場地位 2016 GRI 401 勞僱關係 2016	GRI 402 勞資關係 2016 GRI 403 職業健康與安全 2016 GRI 404 訓練與教育 2016	GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 GRI 406 不歧視 2016 GRI 409 強迫與強制勞動 2016	GRI 412 人權評估 2016
對美律之意義	員工是美律最重要的資產，人才是美律競爭力來源			
管理目的	秉持公正及不歧視的原則，提供平等雇用機會，設立完善的薪酬福利制度、安心職場環境及適才適用的職涯發展			
政策	- 秉持以人為本理念，積極從工作面、生活面及健康面照顧員工，讓員工在工作上發揮所長，兼顧工作與家庭生活，與公司共創未來卓越的藍圖。 - 建構安全職場，導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統及 TOSHMS 台灣職安衛管理系統，遵守法令規章，持續守護員工健康安全			
目標	- 提供多元福利與活動，平衡工作與生活 - 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職涯發展 - 多元化溝通管道，持續優化整體環境與福利制度 - 提供安心的工作環境，致力於零災害事故發生 - 申請健康啟動標章 - 目標 2020 年導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統			
評量機制	- 人才培訓與教育訓練：專業養成規劃，執行成果等內容 - 勞資關係：勞資雙方溝通，員工滿意度調查 - 人力資源發展：透過人力資源績效指標，確認組織學習及發展 - 人才吸引與留才：員工績效考核，薪酬與獎勵制度 - 員工福利：專注員工身心之各項活動及成果 - 勞動指標：員工申訴決議，勞動規範的公開承諾 - 職業安全衛生管理系統：每年執行與持續改善，藉由第三方單位定期稽核，確保管理系統之有效性			
績效與調整	- 新進人員完訓率為 100% - 深圳廠區 0 工傷 - 台灣總部工傷 1 件，主因員工行進間不慎跌倒，已加強宣導 - 無重大意外死亡及職業病傷害相關事故 - 通過衛福部國健署健康啟動標章			

重大主題	供應商管理與在地採購	環境資源管理
對應主題	GRI 204 採購實務 2016 GRI 308 供應商環境評估 2016 GRI 414 供應商社會評估 2016	自願揭露
對美律之意義	美律有超過 500 家供應商，長期且穩定的協同合作，從產品原物料採購起，共同建立一個永續發展的綠色供應鏈，與美律攜手成長，為客戶創造價值的同時，維護人權、保護環境，提供終端消費者符合健康安全的產品，善盡企業社會責任。	氣候變遷之影響已然成為企業不可忽視之課題，能 / 資源的取得、使用在未來將對於美律之營運成本、營運中斷逐漸提高風險，因此在現階段做好妥善之因應與管理措施，是強化企業韌性之根本
管理目的	結合供應鏈夥伴攜手服務客戶，預防與減輕供應鏈中對環境、社會的負面影響	因應氣候變遷，故持續透過提升能源效率，降低溫室氣體排放，善盡企業責任
政策	導入多項環境管理系統，期許供應商與美律同樣重視，使用環境及社會責任標準篩選新供應商，進行盡職調查及重點審核。	■ 全員參與節能、遵守能源法規 ■ 綠能採購設計、提高能源效率 ■ 持續教育宣導、落實節能減碳
目標	落實供應鏈管理，致力推動新供應商必須簽署環保聲明書、社會責任承諾書、不使用衝突礦產承諾書等協議	■ 建置 ISO 50001 能源管理系統，落實節能減碳。 ■ 提高能源使用效率，持續追蹤能源成果。 ■ 針對最大的節能潛力區域，優先採購節能設備。 ■ 2019 年減排目標設定為單位產值 GHG 排放量減少 5%。
評量機制	依據公司供應商管理規範，新供應商導入應通過評鑑且簽署相關承諾書，未完備所有文件之供應商，須由廠處總經理核准後始可以特殊採購進行交易。	每個月於總規會議進行溫室氣體排放量之成果報告與檢討
績效與調整	■ 2019 年達成新供應商 92% 簽署環保聲明書、社會責任承諾書（內容包含禁用童工、保障人權、不歧視、公平對待、廉潔經營、公平交易、環境管理等）、無衝突金屬宣告書。 ■ 未簽署之 8% 新供應商因客戶指定或特殊工藝／製程。	■ 台灣總部於 2019 年完成 ISO 50001:2018 能源管理系統改版，持續落實節能減碳以提升整體能源績效，控管溫室氣體排放，深圳廠區預計 2020 年導入 ISO 50001:2018 能源管理系統。 ■ 2019 年深圳廠區採用新型節能空壓機替代老舊耗能空壓機，全年節電 248,400 kWh，約減少 2,078 KgCO₂e 排放。 ■ 台灣總部與深圳廠區預計於 2020 年導入 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，以進行後續之溫室氣體管控 ■ 2019 年每百萬台幣營收之溫室氣體排放量 (t-CO₂e/M NT\$) 較 2018 年降低 6.15%



3 公司治理

3-1 治理組織 33

3-2 風險管理 37

3-3 氣候變遷因應 40

3-4 法規遵循 40

3-5 內部稽核 41

3-6 資訊安全 41

3-1 治理組織

董事會

美律最高治理單位為董事會，董事選任係遵循「董事及監察人選舉辦法」，考量董事會整體配置，與具備執行職務之必需知識、技能及素養，包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等，能為公司營運策略做出公正判斷。

現行董事會成員共計 9 席，由 6 席董事及 3 席獨立董事組成，皆為產業經驗豐富的傑出專業人士，董事會運作遵循「董事會議事規範」，每季至少召開 1 次，2019 年共召開 6 次董事會，目前董事會成員係由 2019 年 6 月 19 日股東常會選任，任期 3 年。董事會成員均秉持高度自律，若議案涉個別利益，則依循利益迴避規範不參與表決。董事會之運作，包含董事會議事錄、出席情形、進修情形等，及成員之背景資料、學歷、兼任其它公司職務及董事會、各功能性委員會運作情形資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，且可在公開資訊觀測站與公司網站 (www.merry.com.tw) 中查詢年報與相關資訊。

董事會成員落實多元化情形

姓名	職稱	性別	專業知識與技能				年齡	
			經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	50 歲以下	51 歲以上
廖祿立	董事長	♂	●	●	●			●
魏文傑	副董事長	♂	●	●	●			●
林士傑	董事	♂	●	●	●			●
林淑君	董事	♀	●	●	●	●		●
黃朝豐	董事	♂	●	●	●	●	●	
廖耕彬	法人代表人董事	♂	●	●	●	●		●
吳輝煌	獨立董事	♂	●	●	●	●		●
佘日新	獨立董事	♂	●	●	●	●		●
柯俊輝	獨立董事	♂	●	●	●	●		●

功能委員會

	執掌	運作情形
審計委員會	- 公司財務報表之允當表達 - 公司內部控制之有效實施 - 公司存在或潛在風險之管控	自 2019 年設立審計委員會 由 3 席獨立董事（柯俊輝、余日新及吳輝煌）組成，柯俊輝獨立董事為召集人 2019 年共召開 3 次會議，三人之出席率皆為 100%
薪資報酬委員會	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	2011 年成立薪酬委員會 由 3 席獨立董事（柯俊輝、余日新及吳輝煌）組成，吳輝煌獨立董事為召集人 2019 年共召開 4 次會議，三人之出席率皆為 100%

誠信經營管理

為健全誠信經營之管理，設置誠信經營推動小組，係隸屬於董事會之專責單位，配置充足之資源及適任之人員，負責誠信經營政策與防範方案之制定，由稽核單位監督執行，主要掌理下列事項：

- 將誠信與道德價值融入公司經營策略，配合法令制度訂定相關防弊措施，以確保誠信經營。
- 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，設置監督制衡機制。
- 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

每位董事、高階管理階層、經理人及同仁均須簽署「美律的商業行為與職業道德規範」，且新進同仁入職時接受誠信經營相關實體訓練課程，內容涵括「美律的商業行為與職業道德規範」、RBA 等誠信經營政策及方案等，使其充分瞭解美律推動誠信經營之決心、防範不誠信行為之發生，作為堅持法律與道德行為最高標準的堅定承諾。

推動成果

2019 年度落實誠信經營政策之具體作法與防範不誠信行為方案如下：

■ 誠信經營推動小組每年一次向董事會報告推動成果，最近一次日期為 2019/12/26，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。2019 年新任董事、獨立董事、高階管理階層、經理人及全體同仁 100% 簽署前述規範。

■ 美律新進同仁須參加與誠信經營有關之基礎法規訓練課程，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範不誠信行為之發生，2019 年對於董事及員工舉辦 5 場與誠信經營議題相關之教育訓練，內容包含內線交易、營業秘密、保密、職業道德等相關議題。既有員工訓練以月會為主，但因出差、請假因素，受訓比例未如預期，將於 2020 年起規劃其他方式提高受訓比例，除此之外，法務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。深圳廠區同仁每年須通過 RBA 培訓課程（7 小時）涵蓋人權、商業行為道德規範等議題。

■ 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。

■ 相關誠信經營守則與規章揭露於美律官網與員工網站。

	對象	執行方式	受訓總人數	受訓百分比 ^註
治理單位	全體董事	外部課程、公司宣導會、電子郵件	9	100%
台灣總部	全體新進人員（不含派駐）	新進人員訓練	141	100%
	全體人員（各職級）	月會、內訓課程	351	49%
深圳廠區	全體人員（各職級）	RBA 培訓系列課程內	3,426	100%
供應商	納入供應商管理之供應商	宣導誠信經營與簽署社會責任承諾書	463 ^註	83%

註：

受訓百分比為受訓總人數／年底總人數，若大於 100% 則以 100% 計；供應商之數據為既有合格供應商中簽署承諾書家數與實際簽署百分比。

■ 建立舉報機制

針對違反道德行為或違法情事等不誠信行為，由經營推動小組成員受理相關利害關係人檢舉，同時承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。截至2019年底，美律於公司網站及內部網站建立且公告所設置之檢舉管道（獨立檢舉信箱：rltitrpts@merry.com.tw、專線：04-2359-0811#118000）皆未接獲有違反誠信經營行為之檢舉。



3-2 風險管理

美律各功能單位為確保公司穩健成長，積極管理營運過程中可能發生之風險，依照核決權限管控、分層負責，並透過風險移轉、流程改善、教育訓練及稽核制度等方法，依照公司營運方針，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失；各功能單位負責風險之鑑別、評估、對策等執行作業，以確保達成營運目標。

風險因應對策

重要風險項目		風險管控單位	風險因應對策
財務風險	匯率風險	財務總處	- 美律係跨國營運，相關匯率風險來自未來之商業交易。 - 針對營運產生的外幣曝險，透過外幣借款、換匯換利交易、遠期外匯合約與選擇權進行避險。 - 美律從事匯率型衍生性金融商品交易均以避險為目的，且已依據證期局及相關法令規定訂有「取得或處分資產處理程序」之作業辦法，以健全公司財務及營運上之匯率風險管理。
	利率風險		- 利率風險來自於支應營運活動產生之負債及存放定存、投資債券之資產。 - 為降低負債的利率風險，以舉借長期負債或發行可轉換公司債支應資本支出需求。 - 為降低資產的利率風險，將資金配置在短天期的定存及流動性較佳之固定收益債券，以保障本金安全及維持資金流動性。
	信用風險		- 信用風險主要來自客戶或金融工具之交易對手因故無法履行合約義務而產生財務損失之風險。 - 內部風險管控係透過考量其財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估合作對象之信用品質。

重要風險項目		風險管控單位	風險因應對策
營運風險	政策及法令變動	總管理處 法務專利部	美律所進行之業務行為，皆應符合當地之政策及法律規定，由總管理處法務專利部隨時關注政策與法令之變動，提出防範措施。
	產業及技術變動	各事業處 Market Planning 總管理處 策略規劃部	總管理處策略規劃部定期進行產業市場分析，確實掌握市場應用潮流，以因應產業變化，致力發展新產品、新技術及技術人才培育。
	企業形象變動	總管理處 公共關係部 財務總處	重視企業社會責任，積極管理企業形象相關資訊，透過公司網站、公開資訊觀測站、公共關係部及發言人統一對外溝通。

重要風險項目		風險管控單位	風險因應對策
營運風險	智慧財產權管理	總管理處 法務專利部	定期蒐集及鑑別智慧財產法律變動資訊、更新專利地圖及監控產業智財與訴訟訊息，研擬因應對策及執行。
	集中銷 / 進貨	各事業處 供應鏈管理總處	積極開發多元化的產品與客戶群，以分散銷售風險；透過與核心供應商之密切合作及有策略的培養新供應商，確保材料在品質、技術、價格及交期等各方面都能滿足客戶的需求。
	資訊安全變動	資訊處	因應資訊科技快速變化，透過系統權限管控、購置資訊安全相關系統及定期檢核，以確保資訊安全。
	人員行為、操守 與道德	人力資源暨 勞工安全衛生處 各單位	透過定期會議道德行為宣導、不定期教育訓練，讓所有員工了解應有之行為與態度標準。

3-3 氣候變遷因應



聯合國「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 提出 17 項全球政府與企業共同邁向永續發展的核心目標，其中第 13 項為「完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響」，全球化的氣候變遷將對經濟與社會環境造成破壞，但實際的時間點和嚴重程度卻是難以估計，此問題的規模及長期效應對企業決策帶來前所未有的挑戰。美律雖因營運與產業屬性，屬低耗能、低排放產業，但也正視全球化議題，預計於 2020 年起盤點氣候風險，以訂定調適優先行動計畫據以施行，增進氣候變遷調適能力，與利害關係人共同理解與重視氣候變遷議題。

3-4 法規遵循



美律營運遵循客戶要求與各營運據點所在地之政府法規，由法令遵循人員定期蒐集與鑑別適用之法令遵循事項，包含：職業安全衛生、勞動／社會責任、個人資料保護、能源、環境、藥事／醫療器材品質、商事／反賄賂、財稅、智慧財產／創新、公平交易／反托拉斯等 10 大類涵蓋各項社會、經濟、環境法規，記錄於法令鑑別清單，由相關單位主管確認各單位作業流程與法規一致，2019 年度在經濟、環境與社會面向，皆未有違反相關法規之重大罰款和非金錢制裁之情事。

註：此處重大罰款之定義係參考「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」第四條之內容。

3-5

內部稽核

美律設有稽核課，依循董事會決議後的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，稽核課亦督促各單位執行自行檢查評量，評估自評結果的合理性及有效性。稽核課於完成稽核作業後，出具稽核報告，彙總後呈報董事長及董事會，以落實公司治理的精神。



3-6

資訊安全

美律訂有資訊安全管理辦法，定期宣導強化資安意識。此外，每位同仁入職皆須簽署「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，同時須接受資訊安全教育訓練。

為強化集團資訊安全及公司競爭力，美律預定於 2020 年啟動全集團資訊安全管理體系之建置，依據風險評鑑及營運衝擊分析，對營運重大系統導入高可用性（High Availability）技術及規畫持續營運管理（BCM），以確保營運資產的機密性、完整性及可用性，且預定針對深圳廠區進行 ISO 27001 之驗證。

對內除了資安系統佈建，網路安全、資料傳輸、電腦軟硬體、資安權限等管控外，每季定期檢視及稽查公司資安管控及維護狀況，適時提出改善方案持續強化資訊安全，確保公司機密資訊之妥善保障。





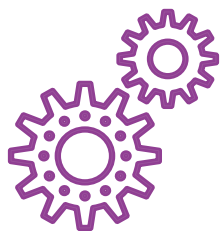
4 客戶與供應商

4-1 客戶服務與滿意度 44

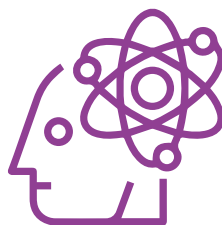
4-2 客戶資訊保護 46

4-3 供應商協同合作 47

客戶關係政策



以源流管理，及時提供顧客滿意的產品、品質與服務。



每年固定投入研發經費，鼓勵創新，協同客戶共同開發符合市場需要的產品，開創共榮雙贏。



以客為尊，定期與客戶舉行會議討論及拜訪，建立與客戶長期的信賴與合作關係。



善盡社會責任，嚴格遵守各項環境保護規範與勞動人權，確保客戶在市場的良好聲譽。

4-1 客戶服務與滿意度

美律身為全球電聲領導廠商，確實遵循客戶關係政策，以前瞻產品研發及製程能力，提供客戶從設計到配銷的完整服務，給予客戶在技術及後勤服務上最快速及最具彈性的支援。

透過不同主題與頻率之溝通項目，美律持續與客戶雙向溝通，同時及時給予回應。另也經由客戶之計分卡機制（Score Card）進行評核或及每年主動進行之滿意度調查，了解客戶對美律之評價、意見與需求，整合相關資訊、分析原因，提出改善計畫，積極推動執行與後續追蹤成果。

客戶溝通管道

溝通項目	 客戶拜訪	 產品專案討論	 產品行銷與標示	 客戶滿意度調查	 季度會議（QBR）	 客戶供應商大會	 消費性電子展 CES
溝通頻率	每週／每月／每季	依專案需求	依專案需求	每年	每季一次	依客戶需求	每年一次

客戶滿意度調查

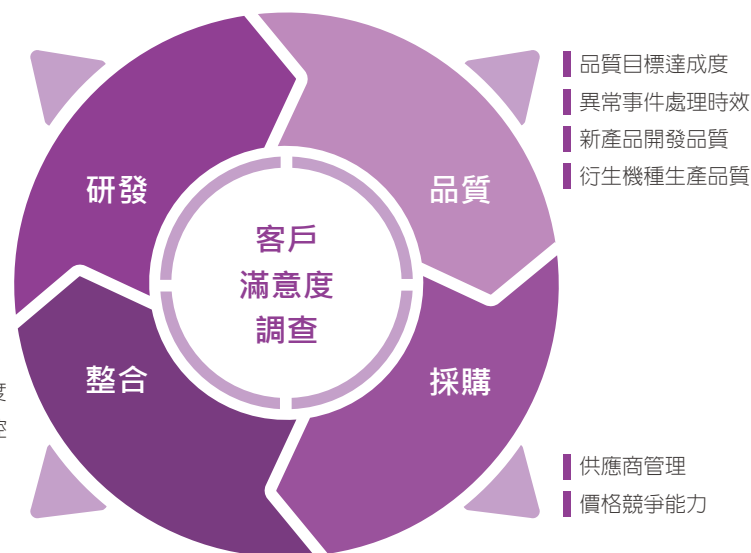
為確保客戶反應與意見的有效溝通，每年主動蒐集顧客反應，進行客戶滿意度調查，整合客戶計分卡及滿意度調查表上之各項問題，轉與相關負責單位分析原因且限期提出改善方案，回覆給業務單位，業務單位除回覆客戶外，另交由稽核單位及海外廠區行銷單位做後續追蹤改善。



滿意度調查與計分卡機制皆涵蓋「品質、研發、採購、整合」四大面向，以此為依據，作為提升後續相關作業與營運之成重要參考指標。綜合參考 2019 年各主要客戶的綜合滿意度為 79%，尤其在新產品開發流程（NPI）普遍獲得客戶高分，展現美律的競爭優勢。

- 產品趨勢與新技術分享
- 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
- 生產規劃與管理
- 專業溝通能力與效能



4-2 客戶資訊 保護

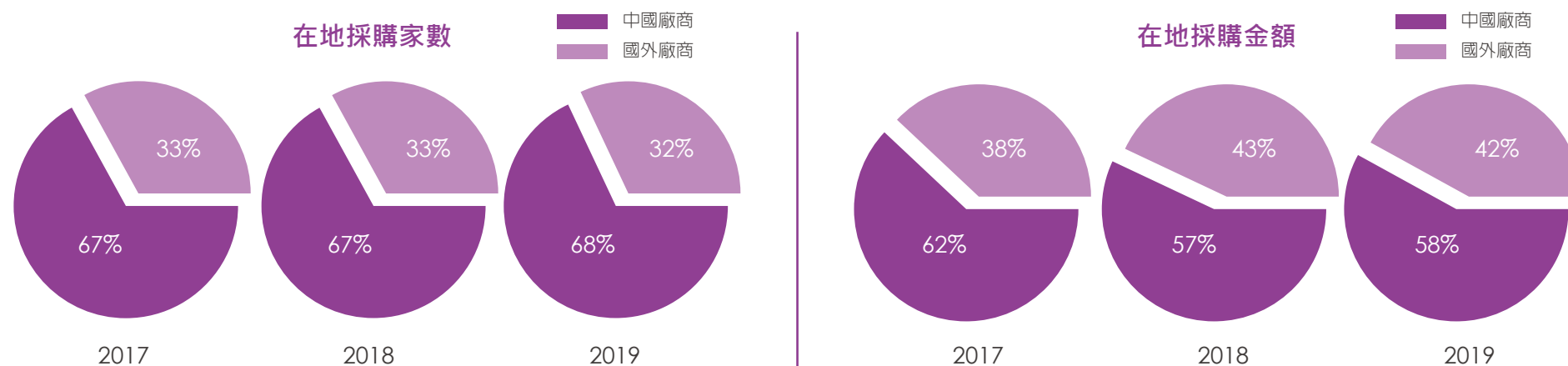
依據資訊安全管理辦法，強化每位同仁資安意識，使其充分了解資料保密原則，承諾保密之義務。各研發辦公室、實驗室皆以門禁管控進出人員，重要資訊檔案則透過加密軟體保護，管控專案資料存取權限等。各專案人員皆妥善管控相關重要資料，以確保個人文件、客戶、供應商往來訊息等機密資訊之保護。2019 年未發生任何洩露客戶資訊而被投訴之案件。

4-3 供應商 協同合作

美律與供應商夥伴長期且穩定的協同合作、攜手成長，從產品原物料採購起，共同建立一個永續發展的綠色供應鏈，與美律攜手成長，為客戶創造價值的同時，維護人權、保護環境，提供終端消費者符合健康安全的產品，善盡企業社會責任。

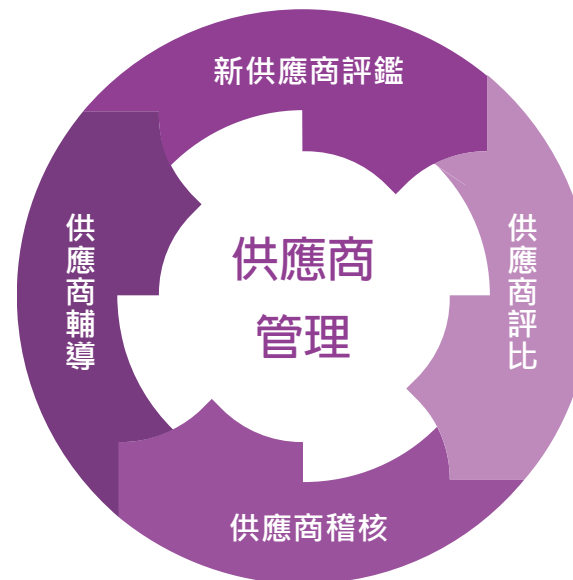
在地採購

美律產品之主要材料包含 IC、線材、鐵件、塑膠件、電池、包裝、揚聲器及橡膠件等，2019 年實際有發生交易之材料供應商總數為 526 家。為降低採購原物料及零組件之運輸碳里程，降低對環境造成之衝擊，持續推動採購在地化，原物料採購優先以生產廠區當地供應商進行採購。主要生產廠區集中於中國深圳，2019 年在中國當地採購之廠商家數比例為 68%、金額比例為 58%，皆較 2018 年成長 1%。



■ 供應商管理

依據未來產品趨勢與採購策略，美律與供應商夥伴建立長期且穩定的合作關係，由供應鏈管理總處專責處理全球採購相關事宜，從產品的原物料採購期開始，共同建立一個穩定且永續發展的綠色供應鏈。除了透過完整的管理規範與措施，確保供應商品質系統管理及原物料生命週期管理符合國際規範，也要求供應商在營運過程中，必須完全遵守當地相關的法律與規章，同時以維護人權、保護環境，提供終端消費者符合健康安全的产品，善盡企業社會責任。



美律透過新供應商評鑑、供應商評比、供應商稽核與供應商輔導等 4 面向，審核篩選品質與服務符合美律要求的廠商加入美律供應鏈，定期對既有供應商進行月評比與年度稽核，提供技術分享，協同供應商提升製程與品質優化，並敦促供應商與我們同樣重視道德、勞工人權、健康安全、環境保護等議題，確保產品品質水準，共同為客戶創造經濟價值，攜手實踐社會與環保的永續價值。



新供應商導入

- 落實社會責任觀點及環安衛管理政策，要求新供應商簽署環保聲明書、社會責任承諾書、無衝突金屬宣告書等，確認供應商的材料符合 WEEE、RoHS、REACH 等國際規範，且了解美律對於綠色採購之要求，以確保供應商亦能保障員工權益、落實人權政策。
- 由採購、品質、研發與工程單位組成評估小組，對供應商評鑑並確認審查結果，符合要求者成為合格供應商。審查層面包含公司基本資料、品質系統、環境及 HSF 系統及企業社會責任。
- 2019 年 92% 之新供應商簽署環保聲明書、社會責任承諾書（內容包含禁用童工、保障人權、不歧視、公平對待、廉潔經營、公平交易、環境管理等）及無衝突金屬宣告書，其餘 8% 之新供應商為客戶指定或特殊工藝／製程，經由特採評估導入，相較 2018 年簽署比例 80% 有顯著提升，未來仍將持續向供應商要求與推展。



供應商月評比

透過標準化的供應商考核制度，每月就品質、服務、價格、交期等面向做月度績效評比，分為 ABC 三級，綜合得分不及格或來料抽檢發現無有害物質（HSF）不達標之供應商，列為 C 級，須依輔導計畫進行改善與成效追蹤。



供應商年度稽核

每年依下列篩選條件選出年度稽核名單，制定年度稽核計畫，進行稽核給予評級與撰寫總結評核報告，未達標準者，要求限期改善進行複查。

- 篩選條件：
- 各材料類年度交易前 3 大供應商
 - 前一年度月評核 C 級達 2 個月以上者
 - 年度 HSF 高風險
 - 客戶指定供應商

2019 年篩選出 69 家供應商進行年度稽核，合格率 100%。除年度稽核計畫外，2019 年另不定期至供應商現場查核或輔導至少 250 次，與供應商緊密合作以確保準確交期與良好品質。



供應商輔導

- 透過良好溝通機制，持續向供應商宣導社會責任與環安衛政策，包含綠色供應鏈、產品有害物質限用規定、環保法令規範及客戶產品品質要求等。
- 在專案開發階段由客戶、研發、採購、供應商合作，共同研討問題及提供技術分享，解決各階段瓶頸，協同供應商製程及品質優化，以提升良率。
- 在既有合格供應商評核不達標，要求提供改善計畫，依據改善情況進行複評確認成果，直至對策確定改善。
- 從資源再利用角度制定回收包材政策，降低環境汙染。



5 友善職場

5-1 員工概況 51

5-2 人才發展與訓練 58

5-3 薪酬福利制度 64

5-4 多元溝通管道 70

5-5 友善安全職場 72

5-6 推動員工工作生活平衡 77

美律將員工視為公司營運最重要的合作夥伴，致力於提供員工安心的工作環境，協助員工平衡工作與生活，期許員工在溫馨的職場環境內，皆能獲得薪資與專業提升、友誼及慈善的回饋等四項收入。

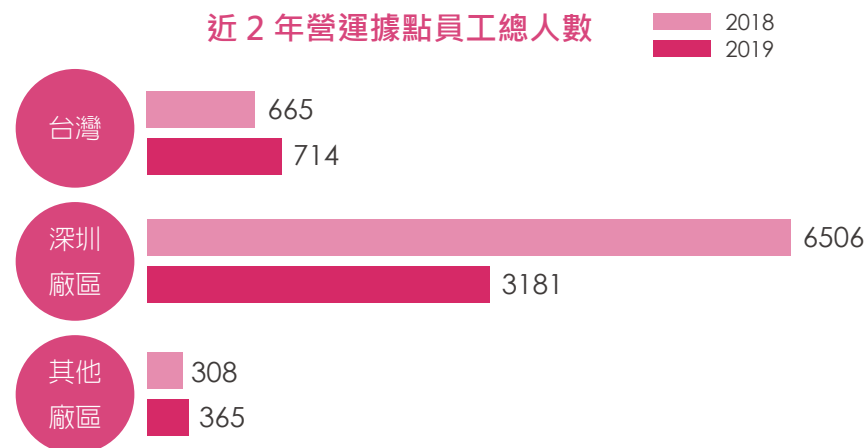
5-1 員工概況

公司用人政策秉持人人均享有同等機會的理念，除了考量營運據點當地法規及文化，致力於創造無差別待遇的就業環境，將差異降到最低，亦期望藉由聘用廠區在地的菁英人才，讓不同地區、文化背景的員工，能夠融合及激發創新思維，提供全球客戶更專業、更符合地方需求的服務。為保障全體員工的聘僱權益，恪遵政府勞動法令的規定，美律與員工均簽訂聘僱合約書，以保障員工的權益。

人力結構

截至 2019 年底，員工總數為 4,260 人，包含台灣員工總數 714 人、深圳廠區 3,181 人、其他國家員工總數 365 人；女性員工總數為 2,104 人，比例為 49.4%，男性員工總數為 2,156 人，比例為 50.6%；正職員工有 3,983 名、約聘員工 200 名、派遣員工 77 名；全職員工有 3,923 名，另涵蓋兼職員工 337 名，公司營運主要由員工執行，其他工作者未佔重大比例。台灣與其他地區之員工人數在 2019 年仍分別成長 7.37% 與 18.51%，惟中美貿易戰等相關因素，客戶訂單需求之變化性過大，導致 2019 年深圳廠區人數大幅減少 51.11%。

近 2 年營運據點員工總人數



營運據點 \ 勞雇分類		勞雇合約 ^{註 1}						勞雇類型 ^{註 2}				總計
		正職		約聘		派遣		全職		兼職		
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
台灣	2018	367	290	3	5	0	0	367	292	3	3	665
	2019	402	304	2	6	0	0	402	308	2	2	714
深圳廠區	2018	2,799	2,858	0	0	630	219	2,799	2,858	630	219	6,506
	2019	1,404	1,700	0	0	53	24	1,404	1,700	53	24	3,181
其他地區	2018	58	249	0	1	0	0	58	63	0	187	308
	2019	126	47	169	23	0	0	62	47	233	23	365
合計	2018	3,224	3,397	3	6	630	219	3,224	3,213	633	409	7,479
	2019	1,932	2,051	171	29	53	24	1,868	2,055	288	49	4,260

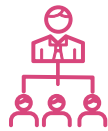
註：1. 正職人員為不定期契約員工，約聘人員為定期契約員工，派遣人員為委由派遣公司聘任之員工

2. 全職人員 (Full time) 為月薪制員工，兼職人員 (part time) 為時薪制員工。

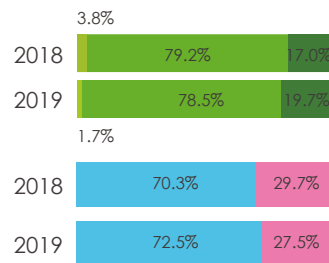
3. 以 2019 年 12 月 31 日在職人數為計算基準

員工職級分佈 (依年齡與性別類別)

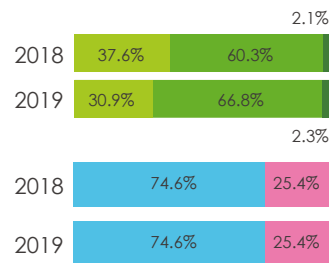
	2018					2019				
	年齡			性別		年齡			性別	
	≤ 30	31-49	≥ 50	男	女	≤ 30	31-49	≥ 50	男	女
管理階層	8	168	36	149	63	4	183	46	169	64
工程人員	267	428	15	530	180	231	500	17	558	190
行政人員	214	438	20	224	448	167	451	24	207	435
技術人員	3,581	2,289	15	2,954	2,931	1,052	1,568	17	1,222	1,415
總計	4,070	3,323	86	3,857	3,622	1,454	2,702	104	2,156	2,104



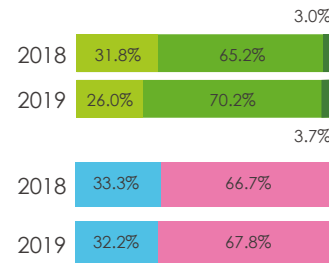
管理階層



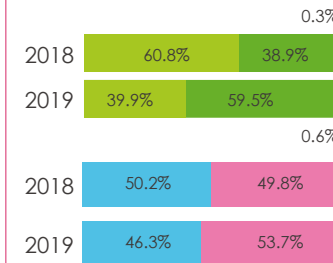
工程人員



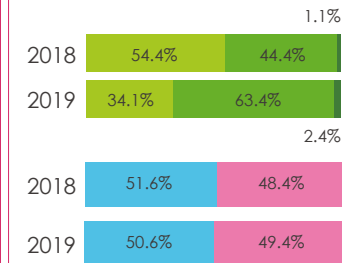
行政人員



技術人員



總人數



30歲以下 31-49歲 50歲以上

男 女

人才招募

依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，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，提供技術職、專業職、海外職缺之工作機會；在台灣地區另提供暑期或平日工讀實習，每年任用研發替代役人員，透過產學合作管道，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。

因應 IoT、5G、AI 趨勢，電聲技術為科技產品良好人機介面不可或缺的關鍵技術，2019 年招募創新人才包含機構設計、電子設計、軟體設計、韌體設計、聲學／噪音工程、麥克風研發、自動化、設計驗證、材料驗證等多元專業領域。

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



重要營運據點新進率統計

2019 年台灣之新進人員 173 人、深圳廠區新進 6,921 人，其他地區合計之新進人員則有 277 人。

新進員工人數							
營運據點 \ 年齡 \ 性別	≤ 30		31-49		≥ 50		合計
							
台灣	31	31	60	47	2	2	173
深圳廠區	3,551	1,351	1,395	623	0	1	6,921
其他地區	42	178	13	44	0	0	277
新進率							
台灣	4.34%	4.34%	8.40%	6.58%	0.28%	0.28%	24.23%
深圳廠區	111.63%	42.47%	43.85%	19.59%	0.00%	0.03%	217.57%
其他地區	11.51%	48.77%	3.56%	12.05%	0.00%	0.00%	75.89%

註：

1. 2019.12.31 台灣在職 714 人，中國深圳廠 3,181 人，其他地區 365 人。 2. 新進率 = 當地該年齡性別新進員工人數 ÷ 當地年底員工總人數

員工留任

美律提供具成長性的培育課程、完善福利制度和舒適便利的工作環境，確保人才持續增值與適才適用發展；建立良好的溝通管道，關切員工工作與生活情形，以凝聚向心力。另也提供國際化的發展機會與舞台，集團全球據點（含中國、泰國、美國及新加坡等 17 處）使員工有多元歷練，發展跨國工作經驗的機會，讓員工職涯得以充分發揮專長。

就員工離職管理面向，當員工提出離職需求，人力資源單位隨即視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工離職原因。若因應公司業務發展，執行可能影響員工權益之重大營運變化的最短預告期，確實依法令規定提前通知受影響的員工。台灣地區依勞動基準法規定，按照員工年資提前 10 至 30 日預告，深圳廠區則依中國法令，皆為一個月前預告。

2019 年離職率因深圳廠區中美貿易戰因素，訂單需求變化性較大，造成產線直接人員流動大幅提高。

重要營運據點離職率統計

2019 年台灣之離職人員 156 人、深圳廠區離職 9,787 人，其他地區離職人員則有 108 人。

離職員工人數							
營運據點 \ 年齡 性別	≤ 30		31-49		≥ 50		合計
							
台灣	21	19	57	51	8	0	156
深圳廠區	4,592	1,964	2,048	1,169	2	12	9,787
其他地區	55	9	36	7	0	1	108
離職率							
台灣	2.94%	2.66%	7.98%	7.14%	1.12%	0.00%	21.85%
深圳廠區	144.36%	61.74%	64.38%	36.75%	0.06%	0.38%	307.67%
其他地區	15.07%	2.47%	9.86%	1.92%	0.00%	0.27%	29.59%

註：1. 2019.12.31 台灣在職 714 人，中國深圳廠 3,181 人，其他地區 365 人

2. 離職率 = 當地該年齡性別離職員工人數 ÷ 當地年底員工總人數

人權推行

所有營運廠區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及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且訂定「美律的商業行為與職業道德規範」與相關規定，具體保障員工權益，另設置申訴管道及懲戒辦法，且嚴格保護申訴者之相關資料，2019 年無任何歧視或強迫勞動事件。

美律評估深圳廠區員工人數較多，相較其他營運據點有較高之強迫與強制勞動風險，因此已導入電子產業行為準則（EICC）多年，目前深圳廠區依據責任企業聯盟 RBA 6.0 之國際標準，評估廠區在勞工人權、環境保護、職業健康安全、企業道德等面向之制度與落實情形。每年定期進行內部稽核，2018 年底且接受 RBA 之驗證稽核流程（VAP），取得 RBA 銀級證書（證書有效期 2 年），客戶可在 RBA-Online 查詢美律之企業永續績效執行資訊。



區域	受訓對象	執行時間 / 方式	受訓百分比	受訓總時數
深圳廠區	全體人員	每年須通過 RBA 培訓課程 (7 小時) 涵蓋人權、商業行為道德規範等 8 項議題，分 8 次課程進行線下培訓	100%	29,561 小時
台灣總部	全體新進人員 (不含派駐)	每位新進人員須接受 1 小時法規訓練，涵蓋人權相關議題	100%	141 小時

5-2

人才發展 與訓練

■ 人才發展管理

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

美律依照各項職類工作所需、績效評核結果與職涯發展之需要，提供多元學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、線上學習、工作指導及工作輪調等，每位員工受訓內容均詳細紀錄與追蹤，輔導員工規劃適性的生涯發展。

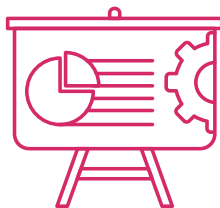
此外，除內部的人才培育，教育訓練的文化更擴散至產學合作、志工活動、愛的書庫、台灣幸福進行曲、企業社會責任等社會面，展現企業與社會「共好」的一面。

TTQS 持續優化

為使訓練更有架構與系統化，台灣總部自 2013 年導入人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System, TTQS），依照 TTQS 指標精神落實，每一訓練專案皆依照計畫 Plan(P)、設計 Design(D)、執行 Do(D)、查核 Review(R)、成果 Outcome(O) 之訓練迴圈進行。美律配合經營策略，發展年度人力資源策略及訓練方向，透過不同的管理工具、報表及定期會議檢視訓練需求及目標的相互關聯。

持續的優化及改善

- 高階主管對訓練的承諾與參與。
- 訓練分析執行轉化為次回訓練規劃之訓練需求。
- 持續培育『內部講師』，擴增內部訓練資源。
- 建立外部講師遴選評估機制。
- 增加用人單位主管、學員及講師課程設計的參與度。
- 透過課前問卷與課前對焦，確認授課教材內容。
- 課後滿意度調查、行動計畫回饋與分析。

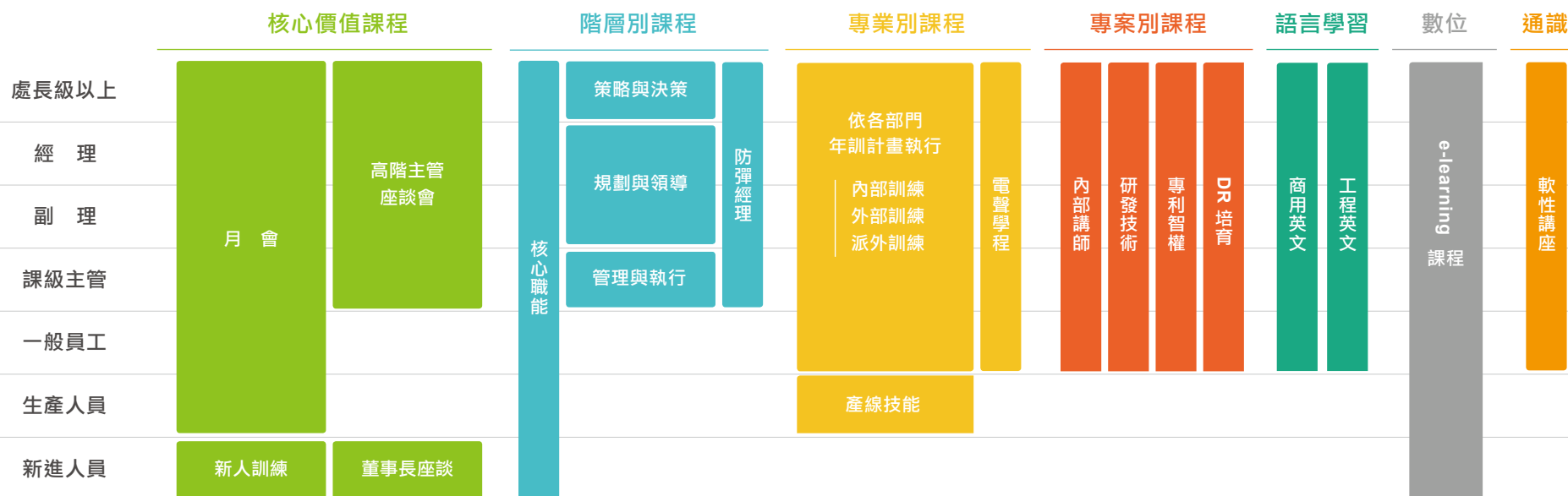


組織效益

美律自導入 TTQS 後，透過訓練目標與績效的連結，持續改善訓練系統體質，於各面向均有相當成長，獲得 2019 年度人才發展品質管理系統（TTQS）金牌獎殊榮。



教育訓練架構



階層別課程

依據年度教育訓練計畫需求，培養各階層人員所應具備的核心能力、專業能力、管理能力等，增進組織發展，進而強化企業競爭力，特辦理「成本管控」、「積極主動」、「工作改善」、「MAP 管理才能訓練」等課程提升同仁專業知識達到訓用合一目的。2019 年合計培訓 143 人次、813 小時，投入經費 34.9 萬元整。



精實力

持續改善創造工作效率



MAP 管理才能訓練

領導與激勵、部屬培育與啟發



工作改善

突破創新提升顧客滿意



管理的基礎

激勵他人

研發技術類課程

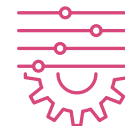
2019 年專業別課程以研發技術類為重點課程，合計培訓 136 人次，910 小時，投入經費 35.3 萬元整。



PLM 系統教育訓練課程



DR 培育系列課程

風險管理
失效模式與效應分析 FMEA

數位類課程

隨著多元學習思維的改變，美律發展多元數位學習資源。應用線上訓練方式，強化各專業領域能力，即學即用，以「學習型組織」為主軸，未來將持續擴充課程項目。2019 年共培訓 2,660 人次，2,320 小時。



研發技術類訓練課程



品質管理類課程



環安衛類課程



採購資材類課程



資訊軟體類課程



新人訓練類課程

定期充電講座

台灣總部於 2019 年度共舉辦「無塑生活」、「金融商品與投資陷阱」、「工作壓力調適」、「旅遊紓壓 - 非洲介紹」、「交通安全宣導」、「法律實務宣導 - 內線交易」、「音樂賞析 - 漫步音樂百花園」等多元講座，參與人次達 3,710 人次。



支持職涯學習

美律為學習型組織，為因應產品發展需要之專業技術，兼顧同仁職涯發展，高度鼓勵同仁在職進修，如因本身進修需求，得申請上班時間進修學位或留職停薪進修，支持員工進修學習，提高專業技能，追求自我成長。



鼓勵員工進修

除多元課程規畫外，還從以下三面鼓勵員工進修：

- 設置勤學獎：每年計算員工學習時數，分為個人組與團體組，優勝者可獲得禮券獎勵。
- 表揚內部講師：每年教師節表揚「美律孔子」，鼓勵同仁擔任講師，分享專業與自身經驗，年度績優講師獲頒精美紀念禮品。
- 教育訓練預算無上限：在教育訓練費用預算無上限，同仁可依需求提出進修，促進組織共學氛圍與提升學習動機。



訓練執行成果

2019 年以培訓內部講師為主，因此主要以開設內部訓練課程為主軸，2019 年教育訓練總金額雖減少近 300 萬，但員工年平均受訓時數 90.7 小時，相較於 2018 年僅減少 5 小時。

註：該數據包含深圳廠區、台灣總部，員工訓練總金額不含公司內自辦教育訓練費用，總員工數為各年度年底之員工總數。

	2018 年	2019 年
員工訓練總金額 (百萬元)	4.4	1.5
員工訓練總時數 (小時)	685,667	353,403
員工訓練總金額／總員工數 (元)	621	406
員工訓練總時數／總員工數 (小時)	95.7	90.7

員工類別 訓練時數	 管理階層		 工程人員		 行政人員		 技術人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總數	107	36	236	73	61	199	0	2
訓練總時數	2,193	876	4,127	1,355	945	3,317	0	41
平均訓練時數	20.5	24.3	17.5	18.6	15.5	16.7	0	20.3

註：該數據僅包含台灣總部，每名男 (女) 性員工接受訓練的平均時數 = 男 (女) 性員工接受訓練總時數 ÷ 年底男 (女) 性員工總數。

5-3 薪酬福利制度

■ 薪資政策

美律提供的薪酬及福利皆符合營運所在地法令要求，正式雇用員工都享有法定規定之保險及退休金計劃。採取同工同酬的薪資政策，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見或年齡而有異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金與紅利等。所有員工每年需接受兩次績效考核，以考核結果作為獎酬、任用、晉升及各項人員管理之參考依據。薪資制度：每年參與薪資市場調查，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

■ 薪資制度：每年參與薪資市場調查，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

■ 調薪制度

台灣總部

每年依國內經濟成長率、消費物價指數、公司營運獲利狀況及產業界標竿調查等情況，同時考量員工績效評核結果進行調薪規劃。

深圳廠區

依照公司當年營運狀況及所在地產業界標竿調查等資料，參照所在地政府公布之基本工資，考量員工績效評核結果進行調薪規劃。

■ 年終獎金制度：每年春節前後，公司參考營運獲利及個人績效發放年終獎金。

■ 台灣總部員工酬勞分配制度：為感謝員工的貢獻，依公司規定核發員工酬勞；員工酬勞與公司營運績效、公司目標達成及個人績效與貢獻度相關聯。

■ 台灣總部認股權／庫藏股／限制員工權利新股計畫／員工持股信託：為激勵與留任優秀人才，彈性實施認股權／庫藏股／限制員工權利新股計畫／員工持股信託。

■ 配合主管機關規範，於公開資訊觀測站揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，提升公司治理資訊揭露品質及強化社會責任。2019 年度非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」為新台幣 1,010 仟元，相較 2018 年之新台幣 916 仟元增加 10.26%；非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」則為新台幣 776 仟元。

■ 台灣及中國深圳廠區起薪皆符合當地法令規定，目前臺灣法定最低薪資為新台幣 23,100 元，中國深圳法定最低薪資為人民幣 2,200 元，美律台灣總部及深圳廠區起薪標準皆大於或等於法定薪資規範，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，目前新進人員最低起薪與法定薪資比率如右表。

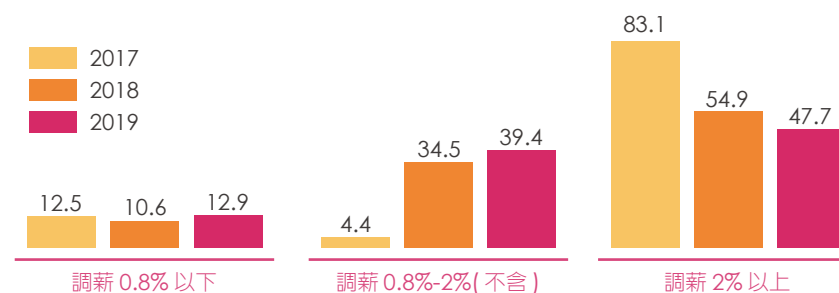
	間接人員		直接人員	
	男	女	男	女
台灣總部	1.18	1.18	(無直接人員)	
深圳廠區	1.15	1.15	1.01	1.01

績效考核制度

績效管理及發展系統的目的，是希望藉由公司、部門及個人的目標與 KPI 設定，定期檢視執行成果，以整合並提升個人與組織整體經營績效，透過績效考核，掌握員工在組織內的表現，強化員工的能力與員工職涯規劃，以落實雙向溝通及員工發展。美律透過公開的績效考核制度，來落實績效管理，除到職未滿三個月之新進人員之外，其餘人員不因性別、種族、年齡有所差異，適用於全體正式人員，2019 年實際執行考核百分比 100%。同時，以公平合理的績效評核程序，作為職位晉升、薪資調整、績效獎金、激勵制度、員工發展及訓練需求的依據。

調薪比例

每年年度調薪將因應外部市場因素和內部經營績效考量，典型雇用員工（正職員工）薪資調幅平均比例約為 2%



保險措施

台灣總部：

依勞、健保法規定，自到職起日為同仁加入勞工保險（含就業保險）及全民健康保險，另提供聘僱同仁團體意外保險，保費由美律全額負擔，以照顧遭逢意外同仁家庭與眷屬；針對因公出差同仁提供海外旅遊平安險，保障同仁工作及生活安全。

	台灣同仁	派駐同仁
險種	依薪資投保級距加保	
勞保	依薪資投保級距加保	
健保	意外險	1. 提高意外險額度 2. 傷害醫療險 3. 住院醫療險

深圳廠區：

提供海外員工符合廠區所在地法令之社會保險，以保障員工基本權益；此外，亦針對派駐海外工作同仁提高團體意外保險額度，且加保意外醫療保險，使同仁無後顧之憂，安心工作。

險種	公司提繳	個人提繳
社會保險	醫療保險	0.45%~5.2%
	生育保險	0.45%
	失業保險	0.7%
	工傷保險	0.14%-1.14%

退休保障

地區		台灣		中國深圳
退休制度		舊制退休金	新制退休金	社會保險之 養老保險
提繳比例	公司	5.1%	6.0%	13%~14%
	員工	無須自提	個人意願 0.0%~6.0%	8%

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，定期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，可滿足目前相關員工退休之需求；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 0-6% 不等之退休金至個人退休金專戶中。

深圳廠區：

依廠區所在地政府規範之退休保險制度妥善執行，以保障員工退休生活。

育嬰假

為協助員工兼顧事業與家庭，實施育嬰留職停薪制度，員工可依「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」規範，在子女滿三歲前申請育嬰留停，最長可申請兩年。此外，另提供生理假、產檢假、產假、陪產假、安胎假、家庭照顧假及提供哺集乳室等友善職場措施，支持員工育兒需求。

項目	男	女	總計
2019 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)	56	38	94
2019 年實際申請育嬰留停人數 (B)	1	5	6
2019 年育嬰留停應復職人數 (C)	1	5	6
2019 年育嬰留停實際復職人數 (D)	1	2	3
2018 年育嬰留停實際復職人數 (E)	0	1	1
2018 年育嬰留停復職後持續工作滿一年人數 (F)	0	1	1
2019 年育嬰留停復職率 (D / C)	100%	40%	50%
2019 年育嬰留停留存率 (F / E)	-	100%	100%

註：因中國無育嬰假之法令規範，故數據為台灣總部之資訊，符合育嬰留停申請資格人數為 2016 ~ 2019 年申請產假、陪產假人數，即享有育嬰假資格的員工總數。

優於法令休假制度

台灣總部採彈性工時與休假方式，使同仁可彈性運用休假。除依勞基法訂定之休假日外，另提供優於法令的休假制度，如派駐海外同仁返台假、親屬結婚給薪假等；美律亦鼓勵員工參與公益活動，提供給薪志工假；若因病或因故無法至公司上班，得申請在家工作，幫助員工兼顧工作收入及生活平衡。

項目	法令規定	美律優於法令作法
返台假	無	每年數次返台假申請
婚假	員工本人結婚給予婚假 8 日，工資照給	除勞工本人外，另提供： 1. 勞工子女結婚，給薪假 2 日 2. 勞工兄弟姊妹結婚，給薪假 1 日
志工假	無	每年 2 日給薪志工假
產假	妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，雇主無給付薪資義務。	妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，產假期間薪資照給。

其他福利

台灣總部設立「職工福利委員會」，推動各項員工福利制度，支持員工自主成立各類休閒活動團體，也鼓勵員工眷屬一同參與活動，融入美律大家庭。

員工旅遊

台灣總部每年辦理團體旅遊與員工自行組團出遊、多項親子同樂活動，邀請同仁攜眷參加，不但促進夫妻、親子互動，亦激發出更廣闊的人際互動。

聚餐活動

台灣總部每季辦理部門聚餐，並有中秋聚餐及年終聚餐，邀請同仁眷屬參加，活絡感情，促進交流與紓解壓力。

家庭日

舉辦大型家庭日活動，不僅有親子同樂表演與活動，並有趣味競賽、紓壓按摩等措施，考量員工與各年齡層眷屬需求，促進美律家庭間聯誼互動。



親子手作活動

於暑假期間舉辦 7 場親子烘焙、親子手作活動，員工與眷屬同歡。

累計 172 人次參與

員工子女獎學金申請制度

提供獎學金，獎勵員工本人或子女學習績優表現，也增進眷屬對美律的認同感與歸屬感。

2019 年全集團獎學金
申請核准共計 199 人

發放金額新台幣 42.78 萬元

資深與模範員工表揚

台灣總部每年頒發「年資紀念獎」予年資滿 5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年及 40 年 (含) 同仁，另對優秀員工經提報、選拔後發給「年度模範員工獎」以資鼓勵。



5-4

多元溝通
管道

美律全集團皆設有員工意見反應表與意見箱，同仁可以隨時投遞意見與建議案，人資單位透過表單管理，及時回覆同仁改善作法，共同讓公司的制度、環境愈來愈完善。

內部溝通架構

全體員工	面對面溝通 ■ 組織性 / 各單位 / 跨級會議 / 工會	公告 廠區 / 組織性活動	各層級主管	董事會 及 管理階層
	員工網站 員工意見調查 人力資源團隊 非定期溝通會議	電子化廠內刊物 公告 / 快訊 公司性活動 ■ 福委會急難救助 ■ 廠區健康促進中心	人力資源組織	
	員工意見反映管道 ■ 員工申訴專線 ■ 性騷擾申訴處理委員會	■ 員工意見箱 ■ 電話及簡訊關懷專線	系統、 委員會主席	

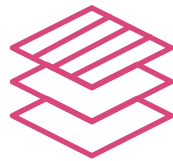
員工意見表

美律除設有意見反應表及意見箱，另針對新進人員進行問卷調查，透過其意見回饋，帶入不同思維與建議，持續改善整體環境與福利制度。2019年匯總員工意見反應統整如下，已針對同仁所提出的問題與建議，評估可行性後適時回覆且積極改善。

	意見反應單	內容
台灣總部	7 件	制度管理類：4 件 其他類：3 件
深圳廠區	37 件	食宿類：15 件 制度管理類：17 件 薪資福利類：5 件

■ 新進人員意見收集

公司每月舉辦新人座談會，由總裁親自出席與新進員工互動，答覆提問並給予建議。另外，新進員工亦可透過《新進人員心得報告表》，提出建言或建議。



■ 已離職人員意見收集

針對離職員工，人資處、用人單位主管於員工提出離職想法時，皆會進行離職訪談，確切了解員工離職原因、建議，蒐集相關意見以利持續優化環境，留任人才。



■ 員工滿意度調查

員工是公司最重要的夥伴，美律針對特定福利項目、公司活動、議題，進行員工滿意度調查，例如：伙食滿意度調查、年終聚餐滿意度調查、其他職工福利措施期望調查等，實際了解以改善問題，提供更貼近員工需求之活動，創造友善的工作環境與氛圍。



■ 工會

深圳廠區設有工會，每位員工可對公司之生產、安全、環保、5S 等全方位的提出合理化建議，根據創造利潤的大小，公司予以相關人員獎勵。工會主席親任調解委員會主任，委員會設有調解辦公室，員工在日常生活、工作所遇到的有異議的問題均可向委員會提出，請求調解，通過提高員工福利，增強員工凝聚力，並定期舉辦各種活動。公司並無另透過工會簽訂團體協約。



5-5

友善安全 職場

■ 全集團符合國際勞動保護標準

守護員工健康安全是公司的重要職責，本集團對於勞工安全衛生相關制度與管理系統，除依照所在地政府之「職業安全衛生法」制定相關執行規範外，工廠端皆依循 OHSAS 18001 的規範建立安全衛生管理體系，制訂環境安全衛生相關管理程序，包含環安衛管理手冊、各作業程序及相關指導書等，以作為環境安全衛生規劃之遵循方向，並訂定文件化的環安衛方針、目標和指標，定期執行檢查，確保內部運作均能夠符合安全衛生之政策與規定，如發現任何不符作業規範之行為，或發現新的潛在風險與問題，則由負責人員追蹤改善，並針對問題點評估相關規定的修訂。透過管理體系明確的規範與要求，全員了解在工作職場上安全衛生的重要性，並落實保障員工在工作環境的安全與健康。

■ 落實事先防範措施，維護安全環境與健康員工

由勞工安全衛生處或海外管理部（簡稱勞安單位）統籌規劃及督導安全衛生業務，並由各個場所之各級主管負責推動、指揮、執行、督導安全衛生有關事項，台灣總部依法設置職業安全衛生委員會，主任委員為總裁，每季定期召開會議，由勞工代表^註及管理階層共同研討職安衛相關議題，導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統及 TOSHMS 台灣職安衛管理系統，遵守法令規章，持續關注安全與衛生。勞安人員並依規定參加在職訓練加強辦理員工安全衛生教育訓練以提升安全意識，為確保員工在工作場所之安全，本集團落實自動檢查並實施走動式管理，以確保設備或儀器之使用安全；定期施行「作業環境檢測」、「健康檢查」及「特殊體檢」以維護員工健康；定期舉辦防災演練，期能做好事先防範措施及緊急事件發生時能採取正確之安全保護措施。

註：

台灣總部：職業安全衛生委員會中勞方代表之比例為 36%。深圳廠區以消防安全生產委員會作為職業安全衛生之管理組織，主任委員為廠處總經理，勞方代表之比例為 50%。

所有員工報到後的新人教育訓練，必須完成安全衛生相關的課程訓練。同仁可透過文管系統隨時查詢勞工安全相關規定，內有詳細的安全知識、規範及 SOP，提醒員工遵守相關安全衛生管理規定。

海外廠區的機台管理皆有明確的操作規範、SOP 與維護紀錄，操作機台者必須事前接受操作訓練，合格後始可操作機台。機台並設計安全機制與措施，保護員工避免受到工作傷害。



■ 提昇員工健康， 安排定期健康檢查

為保障員工健康，台灣總部定期為員工安排健康檢查，深圳廠區為特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、輻射、焊錫粉塵等），定期安排特定項目之健康檢查，並針對健康檢查所發現的異常狀況，提供就醫協助暨定期檢查提醒等關懷服務。



健康職場認證 - 健康啟動標章

為營造健康的工作環境，台灣總部積極參與衛生福利部推廣之健康職場認證機制，且於 2019 年獲得健康啟動標章認證，持續致力推動無菸環境，啟動健康促進工作。

【健康管理】

- **健康指導**：依新進體檢或年度健檢之健康分級，給予個別指導與異常名單追蹤，共 241 人次
- **健康諮詢**：每月特約醫師，共服務 74 人次
- **即時健康照護與傷病關懷追蹤**
- **資訊宣導**：每兩周提供最新國內外疫情，及各項傳染病防治訊息。

【健康檢查】

- **新進人員體檢**
- **優於法規之健檢頻率與項目**：全體同仁一年一次健康檢查，並參照國人好發疾病與癌症更新每年健檢項目
- **癌症篩檢**：結合健檢，辦理口腔癌、大腸癌、子宮頸癌及乳癌篩檢，共 88 人次

【健康促進】

- **健康講座**：10 場共 1,086 人次
- **減重班**：結合講座、個別營養師諮詢與運動課程共計 45 人參加，總體重減輕 60.7 公斤，總腰圍減少 80 公分。
- **體適能檢測**：1 場，計 64 人參加。
- **捐血活動**：3 場，總捐血量達 34,000c.c。
- **多元運動社團、健身房**

【特別保護】

- **母性健康保護**：懷孕、產後及哺乳同仁一對一醫師諮詢與風險評估，提供個別健康指導建議。
- **身心健康保護**：於健檢結合「肌肉骨骼症狀調查」、「心理壓力量表」，針對高風險群個別諮詢，提供適合的運動保健、健康關懷與轉介。
- **復工評估**：傷病同仁重返工作前的評估及復工後的關懷
- **職場不法侵害預防講座**：1 場



2019 年失能傷害頻率

透過持續落實對員工安全衛生之保障，努力使職災發生率極小化。

2019 年台灣總部僅 1 件工傷，深圳廠區 0 工傷。

項目	計算規則	台灣總部	深圳廠區
工傷率 (IR)	總工傷率	0.139	0.000
	女性	0.320	0.000
	男性	0.000	0.000
職業病比率 (ODR)	總職業病比率	0.000	0.000
	女性	0.000	0.000
	男性	0.000	0.000
損失日數率 (LDR)	總損失日數率	0.695	0.000
	女性	1.600	0.000
	男性	0.000	0.000
缺勤率 %(AR)	總缺勤率	0.560	4.713
	女性	0.789	5.220
	男性	0.385	4.068

註

以上排除台灣 2 件上下班交通事故，美律持續宣導同仁注意行車安全，避免傷害。

1、工傷率 (IR)= 失能傷害件數 ÷ 總經歷工時 *200,000，傷害件數是依各廠區當地法令規定申報之件數計算。

2、職業病比率 (ODR)= 職業病總數 ÷ 總經歷工時 *200,000

3、損失日數率 (LDR)= 失能傷害損失工作天數 ÷ 總經歷工時 *200,000

4、缺勤率 (AR)= 缺勤天數 ÷ 全體員工全年工作總天數 *100%，缺勤天數包含病假、事假、生理假、安胎假及公傷假。

5、無發生工作者之工傷或死亡事件。

2019 年事故發生原因



發生地點

公司樓梯間



事件敘述

同仁在午餐用餐時間，預計前往地下室員工餐廳時，因未注意踩空階梯，導致腳踝扭傷休養 5 天。



改善對策

宣導同仁上下樓梯應注意台階，
避免滑手機或分心。

重大災害預防與應變程序

為能在緊急狀況發生前後，事先預防或事後減輕其可能造成的環境衝擊及危害，訂定重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序，凡對環境與安全可能造成衝擊及危害的項目，皆於日常工作中加以預防，萬一災害發生時得以立即應變。亦成立緊急應變小組，制訂組織及各員之職掌及作業標準和處理程序。

為能預防災害發生並能及時於第一時間內搶救及撲滅，每年安排消防講習及演練，透過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。

災害演練類型以逃生、滅火為必要演練課程，分別在上下半年對於全體同仁進行教育訓練，課程上半年以「消防或交通安全」等議題為主；下半年則以「急救課程」為主。



5-6

推動員工工作生活平衡

美律鼓勵並協助員工維持個人、家庭、社會和工作之間的平衡，籌辦全公司性大型活動，如員工旅遊活動、音樂欣賞、家庭日、各項運動賽事、員工聚餐及年終聯歡晚會，定期舉辦員工工作與家庭生活的心理健康幸福講座等。

社團蓬勃發展

鼓勵同仁在工作之餘發展興趣並拓展人際關係，目前集團內各類社團包含

運動類

羽球社、籃球社、瑜珈社、
有氧運動社及綜合肌力社、
自行車社及攝影社等



交誼類

志工隊、讀書社、音響社及
綠化社等。



培養閱讀習慣

台灣總部員工圖書室現有藏書一萬餘冊，深圳廠區亦設置多元類別的圖書室，包括專業、管理、文學等類別，各擁有數千餘冊雜誌書籍。各廠區的圖書室，亦隨公司的發展，不斷擴充與更新各類型的圖書，美律鼓勵員工持續閱讀習慣，2019年引進電子書系統，使員工除可至圖書室借閱實體書籍外，亦可以手機或電腦閱讀電子書。



台灣總部推行各式員工休閒與關懷措施



設有健身房，提供員工運動紓壓空間。



提供溫馨舒適的哺乳室，體貼職場媽媽需求。



與合格優質幼兒園辦理特約，提供員工子女安心舒適的托育選擇。

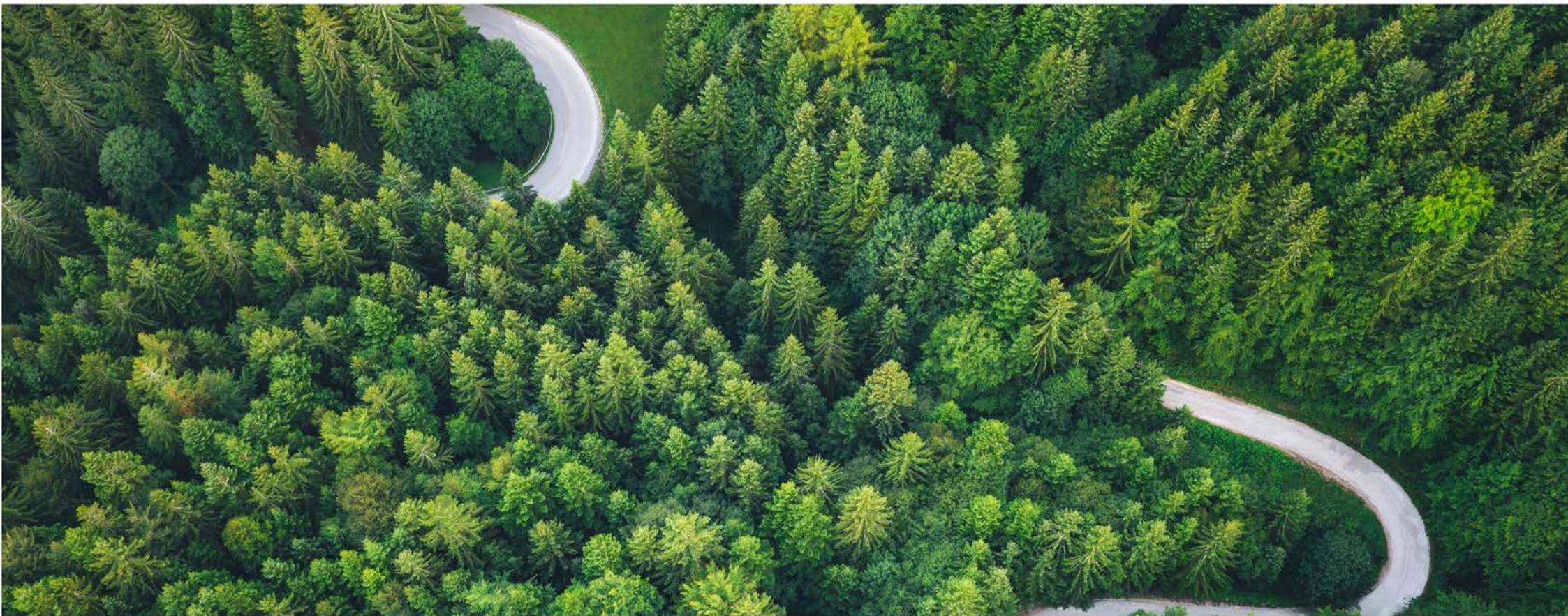


自 2013 年起聘用視障按摩師，員工可於工作時間內享受 20 分鐘的紓壓按摩服務，2019 年服務總計 804 人次。



定期發送健康資訊報，提供最新保健資訊，定期安排醫師健康諮詢服務。不定期舉辦健康講座與活動，提升員工保健意識，落實健康生活。





6 環境共融

6-1 環境保護政策 81

6-2 環境資源管理 83

6-3 綠色採購 88

6-4 綠色製造 91

6-5 綠色運籌 92

6-6 綠色教育 93

6-1 環境保護政策

為落實企業綠色責任，美律設立環境管理專責單位，負責環境管理相關系統運行、落實節能減碳行動方案推動，定期舉辦環境教育課程。另由綠色產品專案團隊，透過綠色管理系統（GPMS）之管理與改善，確保美律產品及管理體系符合國際環保相關法令標準的要求，從產品原物料的取得、製造至產品的最終處置，實行預防性綠色管理措施，降低產品及其製程對環境的負面影響。

此外，更持續透過會議宣導及教育推廣方式，傳遞「愛護地球，友善環境」的綠色理念，期望透過企業、員工及供應夥伴三方齊心努力，實踐身為企業公民的綠色承諾。





產品設計

3R 設計
ECO Design

綠色零件

替代材料開發
有害物質削減

環境管理

削減廢棄物產量
提升資源再利用率

碳資訊管理

推動產品碳足跡
溫室氣體減量

環保執行成效

- ✓ 符合 RoHs, Halogen Free, WEEE, REACH 等國際法規要求
- ✓ 美律綠色供應鏈管理
- ✓ 美律綠色產品管理系統
- ✓ 推行溫室氣體盤查，落實節能減碳計畫

預防性綠色管理措施



綠色產品

- 導入綠色設計理念
- 導入綠色產品管理系統
- 產品製作過程推動節能減碳
- 導入管理體系認證



綠色供應鏈

- 導入綠色產品管理系統
- 導入供應商衝突礦產調查



綠色教育

- 持續向員工、供應商及承包商推行環保教育，且於透過供應商大會及內部相關會議宣導理念



環境資源管理

- 建構環境管理系統，持續進行集團溫室氣體盤查、節省資源耗用及減少廢棄物。

6-2 環境資源管理

溫室氣體盤查

氣候暖化正逐漸在惡化中，美律在現階段致力於溫室氣體盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，訂定明確節能目標。針對對各項能源使用及汙染排放量，制定各項管理措施，以持續不斷改善，致力達成少汙染、低能耗、易回收等環境友善目標。

台灣總部及深圳廠區分別於 2007 年（基準年排放量數據：658 t-CO₂e）、2010（基準年排放量數據：15,915.49 t-CO₂e）通過 ISO14064-1:2006 溫室氣體盤查第三方驗證單位查證，其後每年持續自我管理與盤查，有效掌握能源使用狀況與能源流向，以提供後續實施減量改善方案之基礎。2020 年預計進行 ISO14064-1:2018 新版標準之重新盤查，且預定於第三方驗證單位查證後，依據營業範疇變更重新設定排放基準年。

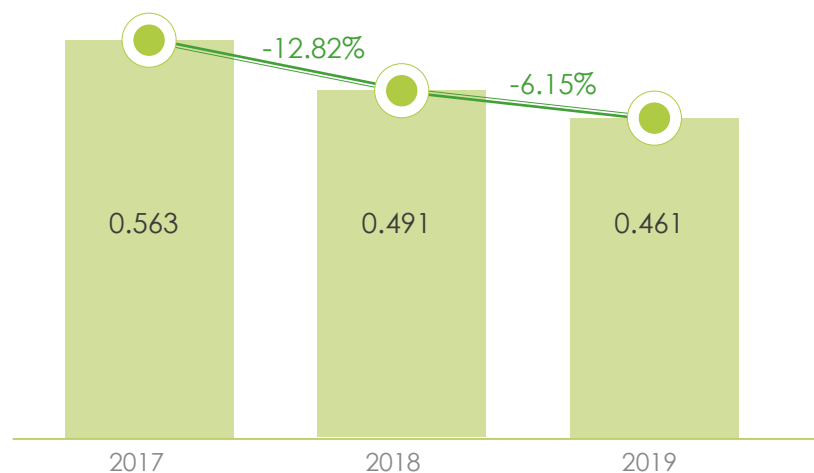
溫室氣體分類表

類別	範圍	執行方式
範疇 1 (直接能源溫室氣體排放)	電力及其他石化燃料衍生能源產生的溫室氣體排放。 擁有控制權下的員工交通。 主要有二氧化碳 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亞氮 (N ₂ O) 等三類。	進行定性及定量盤查
範疇 2 (間接能源溫室氣體排放)	來自於外購電力產生之 CO ₂ 。	進行定性及定量盤查
範疇 3 (其他間接溫室氣體排放)	溫室氣體的其他間接排放	進行定性盤查

美律 2019 減排目標設定為單位產值之溫室氣體排放量減少 5%；2019 年整體溫室氣體排放量為 16,762.17 t-CO₂e，相較於 2018 年減少 654.51 t-CO₂e（減少 3.76%）；2019 年每百萬台幣營收之溫室氣體排放量（t-CO₂e/M NTD）則較 2018 年降低 6.15%。

2017~2019 年溫室氣體排放量及比例表 (單位:t-CO₂e)

年度	2017				2018				2019			
排放類別	範疇 1	範疇 2	Total	%	範疇 1	範疇 2	Total	%	範疇 1	範疇 2	Total	%
台灣總處	93.85	684.67	778.52	5.18%	104.90	732.97	836.87	4.80%	109.80	672.77	782.58	4.67%
深圳廠區	346.58	13,892.05	14,238.63	94.82%	602.46	15,977.35	16,579.81	95.20%	515.59	15,464	15,979.59	95.33%
合計	440.43	14,576.72	15,017.15	100%	706.36	16,710.32	17,416.68	100%	625.39	16,136.77	16,762.17	100%

2017~2019 年每百萬台幣營收之溫室氣體排放量 (單位:t-CO₂e)

註：

1. 選用國家公告之電力排放係數：台灣為 0.554 (2017 年)、0.533 (2018 年) 與 0.509 (2019 年)、中國為 0.896，因 2017 年係數更新，排放數據為更新係數計算之結果。

2. 排放數據單位為 t-CO₂e

能源管理

能源耗用與碳排放、氣候變遷息息相關，美律時時關心全球環境變遷，持續推動節能減碳有效運用能源，2019 年能源消耗密集度較 2018 年減低 8.8%，顯見能源管理成效。

台中總部雖僅為辦公室使用，無生產相關作業，但 2019 年用電量 861.78 千度，仍較 2018 年減少 34.98 千度，依據能源績效指標與能源基線監控，2019 年平均減少 22.17% 能源，節能效益體現。

註：

1. 2018 柴油用量大增主要因深圳廠區受市政施工影響停電，啟用緊急發電機。

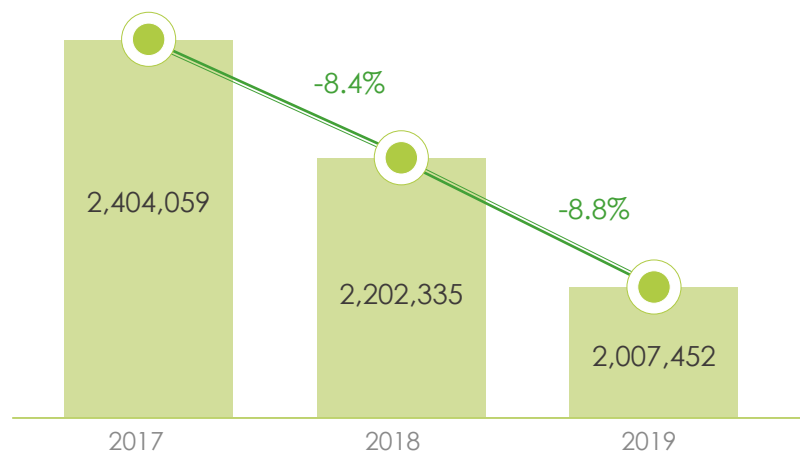
2. 單位換算：1 kWh(度)=3600 KJ、1 Kcal=4.186798 KJ

3. 其餘參考經濟部能源局《能源產品單位熱值表》

柴油 1L=8,400 Kcal、汽油 1L=7,800 Kcal、液化石油氣 1L=6,636 Kcal

單位：KJ (千焦耳)	能源消耗量		
年度	2017	2018	2019
柴油	448,300,558	2,866,352,249	233,417,338
汽油	1,596,732,551	1,521,784,680	1,537,884,593
液化石油氣	58,337	65,143	56,670
電力	62,092,800,000	73,781,492,400	71,295,868,800
能源消耗總量	64,137,891,446	78,169,694,472	73,067,227,401
能源消耗密集度 (KJ/百萬元 NTD)	2,404,059	2,202,335	2,007,452

2017~2019 年能源消耗密集度 (KJ/百萬元)



節能成果與作為

2019 年深圳廠區採用新型節能空壓機替代老舊耗能空壓機，全年節電 248,400 kWh，約減少 2,078 KgCO₂e 排放。

台中總部 2019 年完成 ISO 50001:2018 能源管理系統改版，以持續有效控管能源使用及提升能源效率，提升整體能源績效。2019 年完成送風機設備汰換，提升冷氣效能，減少用電量。

台中總部自 2016 年導入 ISO 50001 能源管理系統開始，以系統化之方式進行各項節能減碳措施，持續更新節能設備，歷年已汰換老舊冰水主機與冷氣，購置符合 COP 值規範之節能冰水主機，節能效益逐年提升；建置冷熱交換系統降低室內溫度，將室內冷氣溫度設定於 26 度，每年可節省約 2.5 萬度電（依據數據換算）。每年持續置換 LED 省電燈管，可節省約 4 萬度電（依據數據換算）。

水資源管理

因產業製造過程未使用水，美律集團取水主要用途為生活用水，來源為自來水，產出之廢水亦僅有生活廢水（無工業廢水產生）。因此，在水資源管理著重於員工日常工作的節約用水觀念與設施改善，積極推動節水措施，每月進行異常分析，以提升水資源使用效率。深圳廠區另針對節水措施制定具體做法：

- 訂有「廢水處理管制辦法」以防治水汙染
- 將員工用餐後餐具集中使用全自動洗碗機處理，每年約可節水 115,200 噸（廠商提供數據）。
- 設置 2 套純水系統將廢水回收再製成純水，供清潔廁所使用，每年約可節水 504 噸（廠商提供數據）
- 宿舍設有電子刷卡取水系統，適時宣導提醒員工節約用水。

用水量 (m ³)	台中 總公司	深圳廠區	合計
2017	5,536	265,394	270,930
2018	6,160	284,185	290,345
2019	5,487	265,891	271,378

註：此項資訊揭露邊界排除台北、新竹及工業區 38 路辦公室。

廢棄物管理

美律以廢棄物減量、回收再利用，達成資源有效利用為目標，訂定「廢棄物管理程序」及「廢棄物管理辦法」，納入 ISO 14001 環境管理系統進行管控。廢棄物管理以廢棄物在儲存、運輸、回收或最終的焚燒掩埋上都能降低對環境衝擊為原則，各項有害／非有害事業廢棄物委託合格處理業者進行處理，回收或再利用廢棄物交由合格回收單位進行回收，一般生活垃圾則清運至許可之焚化廠處理。

單位：公斤		一般廢棄物	有害廢棄物	回收或再利用廢棄物
台中總公司	2017	14,400	0	委外沒有記錄
	2018	14,400	219	委外沒有記錄
	2019	14,400	0	委外沒有記錄
深圳廠區	2017	78,850	8,189	824,545
	2018	82,695	6,967	228,669
	2019	101,150	13,650	219,279

註：此項資訊揭露邊界排除台北、新竹及工業區 38 路辦公室；台中總公司一般廢棄物數量是以合約書約定清運量估算。

2019 年深圳廠區一般廢棄物增加原因：2019 年之前廚餘垃圾另行處理，不列入計算，2019 年因應中國政府要求，將其歸類為濕垃圾處理，包含在一般廢棄物計算範圍內。

2019 年深圳廠區有害廢棄物增加原因：因應中國政府更新危害廢棄物目錄，擴大危害廢棄物範圍，故廠區有害廢棄物數量增加；有害廢棄物皆由合格廠商依環保規範進行安全處置，其最終處理方式，包含焚化或以其他符合當地法規之方式處置。

台中總公司之有害廢棄物委由合格處理業者以物理方式處置。

6-3 綠色採購

美律根據最新國際環保法規，如歐盟 RoHS、RoHS 2.0、REACH、美國加州 Prop 65 法規等及主要客戶需求，制訂「環境物質控制管理辦法」及「XRF 儀器與檢測管制作業辦法」與「GC-MS 儀器與檢測管制作業辦法」，建立有害物質管制清單，利用 GPMS 系統化管理，從原材料到成品，從供應商到客戶完整流程，確保產品符合綠色要求。同時主動逐步削減暫未管控但對人體或環境有害的物質。



高度關注物質管理

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

1

供應商依據「環境物質控制管理辦法」之要求，上傳物料必要之綠色零件認可資料（如綠色宣告書、材質證明書及測試報告）至 GPMS 系統，美律透過系統審核檢視供應商提供相關佐證文件，以確保零件皆符合國際環保法規、指令及客戶要求。

2

向供應商宣導 REACH 法規與附錄中之有害物質的相關知識，同時針對產品是否含有 REACH 規範之高度關注物質（SVHC）與附錄中之有害物質的進行調查與管控。

3

針對進料制定有害物質檢驗制度，進料時以 AQL 抽樣規則隨機入料抽樣檢測，使用 X 射線螢光分析儀（XRF）、氣相層析質譜儀（GC-MS）、傅立葉轉換紅外線光譜儀（FTIR）針對供應商來料進行檢驗確認，用以監控零件不含有害物質。違反管制物質規範之原物料，皆被視為不合格品處置，要求供應商立即提出佐證資料；若最終判斷為不合格品，則以退貨方式處理，且要求供應商提出矯正及預防再發生之措施。

4

2019 年度進行供應商 SER 培訓，42 家供應商共襄盛舉。

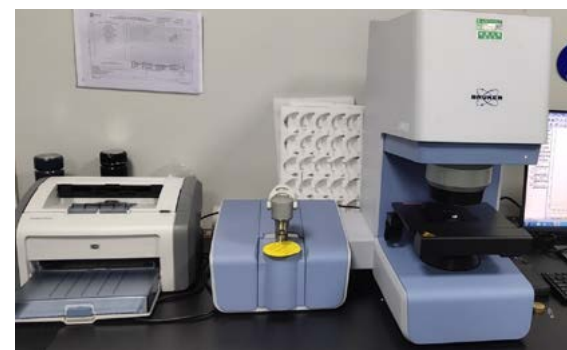
XRF/ 檢測金屬類別之材料



GC-MS/ 檢測塑膠類別與非金屬類別之材料



FTIR/ 用於客訴品與不確定材料之材質分析



衝突礦產調查

因應國際趨勢與客戶要求，2011 年起要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之礦產，建置衝突金屬調查系統，以因應美國衝突金屬法案要求，每年揭露產品中是否使用來自衝突礦區之金屬。衝突金屬是指來自衝突礦區之礦物，類別有鈹鉍鐵礦、錫石、黑鎢礦與黃金等，這些礦物提煉成鈹（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）和金（Au）等，分別用於電子和其他產品。

美律身為世界公民，我們宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬，2019 年完成所有美律供應商衝突金屬調查，100% 不含衝突礦產金屬，每年持續要求供應商誠實且完整揭露產品中是否使用來自衝突礦區之金屬，持續原確保物料來源，拒絕使用任何衝突礦產。同時，亦對美律的供應商傳達以下要求：

1

必須履行社會環境責任

2

確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的「衝突礦產」，但其他地區的「無衝突礦產」則不抵制

3

追溯產品中所含的金（Au）、鈹（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）來源，所有供應商均應完成填寫調查表，按照 OECD 指南進行調查，以避免直接或間接的資助武裝衝突團體

4

承諾只使用來源為來自獨立認證之冶煉廠／精煉廠的金屬

5

將此要求傳達給其上游供應商

6-4 綠色製造

■ 自動化設備

持續優化製造流程，導入自動化設備，以節省勞動人力，節約能源與材料、提升品質與產能。2019 年深圳廠區進行部份設備改造，包含導入組裝電路板（PCBA）自動加錫機、導光柱自動組裝機、彈簧連接器（Pogo Pin）激光焊接等 34 項自動化設備，產能倍增。2020 年持續評估與導入如 PCBA 機械手臂自動加錫等設備。

■ 升級 VOCs 廢氣回收裝置

深圳廠區在製造過程中使用之膠水會有微量之揮發性有機物（Volatile Organic Compounds，以下簡稱 VOCs），為考量同仁之健康因素，2019 年升級 VOCs 廢氣回收裝置，採用乾式過濾器，搭配 UV 光催化氧化設備及活性碳設備，以淨化廠區車間內之空氣。

6-5

綠色運籌

進行運籌或物流過程中，包括倉儲、運輸、包裝、配銷等，盡量減少包裝／包材使用，或降低運輸碳里程。經由包裝方式改進創新，提高包裝與倉儲空間運用效益，以減少貨櫃運輸數量。

2019 年針對部分耳機產品進行箱體變更設計，加大箱體體積，可增加總包裝數量，亦可減少包材之使用，以同一棧板為基準，包裝之空間利用率大幅增加 50%。

變更箱體設計後，可增加每箱包裝之產品數，同時減少包材用量。依棧板可乘載產品數計算，可增加放置 50% 產品。

原始
包裝



優化後
包裝



6-6 綠色教育

強化員工與供應商環保意識

新人教育訓練時進行環境保護政策宣導，同時將環保觀念落實至產品設計、原物料控管及溫室氣體排放等環節。每年亦不定期向供應商宣導美律「環境物質控制管理辦法」要求及國際環保法規規範，將綠色環保政策推展至整個供應鏈，期望藉此傳遞美律綠色理念，達成永續經營之目標。

環保課程教育訓練內容

課程名稱	課程內容	訓練對象
綠色環保法規規範宣導 及綠色趨勢	國際環保法規要求 氣候策略與碳管理	供應商 全體新進同仁 全體同仁
綠色產品與材料的審核評估	綠色產品管理系統架構 綠色設計規範介紹 綠色環保零件資料要求 綠色環保材料承認與變更 綠色環保產品承認	研發設計單位 品管單位 環境單位 相關單位新進同仁
節能減碳及廢棄物處理	節能常識 廢棄物分類及處理方式	部門種子人員 不定期宣導
勞工環境安全	勞動防護用品使用 重大環境因素及控制方法 化學品常識 重要機器設備危險識別與控制	全體同仁 設備操作同仁



7 社會共好

7-1 教育推廣 95

7-2 藝文推廣 100

7-3 社區關懷 103

7-4 活動贊助 105

7-1 教育推廣

「與社會共好」

是美律在社會參與面向秉持的中心思想，
多年來推動「教育推廣」、「藝文推廣」、
「社區關懷」及「企業志工」，
制定各項長期的教育及文化專案，
同時也鼓勵員工主動關懷與回饋社會，
期許這些良善種子
能為營造祥和社會盡一份心力。



電聲不僅是跨領域的科學知識，更是人類生活中不可或缺的關鍵人機介面，隨趨勢發展日益重要。自 2006 年起，有鑑於國內電聲教育資源缺乏、人才養成不易，美律主動投入資源，為產業永續培育人才不遺餘力。

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



電聲力

- 新生代電聲影響力論壇
- 電聲論文獎
- 電聲碩士學程
- 電聲技術論壇
- 科技人才培育計畫



科學力

- 高中生創意工程師週



閱讀力

- 愛的書庫

■ 美律電聲力，台灣電聲力

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

由於電聲技術是跨領域的研發，涵蓋聲學基礎、機械力學、電子、材料及軟體等知識，這類跨界人才培育實屬不易且資源相對缺乏，身為全球電聲廠商之一的美律，規劃長期策略，持續投注資源，為台灣培育電聲人才，提升台灣在全球電聲的競爭力。



電聲論文獎

美律自 2010 起每年耗資超過百萬元舉辦「電聲論文獎」評選活動，2019 年已是第 10 年，不只是學術上的里程碑，也是跨時代的十年。從虛擬實境（VR）、擴增實境（AR）與混合實境（MR），改變了人們對數位世界的認知，從個別裝置中解放，進入多模式體驗，而「聲音」在體驗中扮演舉足輕重的地位，逐漸成為相關電子產品體驗中的主角。

每年論文獎頒獎典禮亦為一年一度產學交流盛會，凡聲學相關論文均可報名（註），近年由於 AIoT 的發展，聲學運用更為廣泛，也更受各領域重視，因此，競技人數逐年攀升，可謂十年有成。累計 2010-2019 年電聲論文獎共有 65 位優秀新銳獲獎，得獎學生指導教授、評審委員，皆為國內聲學相關領域巨擘，2019 年頒獎典禮特邀請前經濟部長暨現任工研院李世光董事長，以評審代表身分出席，勉勵得獎人與肯定美律長期辦理電聲論文獎之貢獻，美律總裁黃朝豐則鼓勵在場學子，跨界挑戰迎接 5G 新未來，創造職涯新局面。



獎項	論文題目	作者	指導教授	推薦學校
金質獎	於未見噪音環境下以非監督式域調適於語音增強之研究	廖○鋒	曹○ / 李○毅	國立臺灣大學
銀質獎	用於語音助理之聲學信號增強與雙耳音效技術	許○誠	白○憲	國立清華大學
銅質獎	利用語者互動注意力機制長短期記憶神經網路分辨閉症亞群	林○劭	李○均	國立清華大學
電聲工程特別獎	藉由彈簧、振膜與電極設計提升壓電式微機電揚聲器之表現	鄭○翔	方○倫	國立清華大學
電聲工程特別獎	薄膜複合壓電圓板開發近場聲學元件之理論解析、數值計算與實驗量測	陳○宇	劉○昆 / 黃○熙	國立臺灣科技大學

註：參賽科系涵蓋：機械、電機、電子、通訊、造船工程、電聲、聽語科學、聲學、土木、航太、力學、材料、建築、環科等系所，與聲學相關之碩／博士優秀論文皆可參賽，競逐高額獎金。

電聲碩士學程

美律有感於電聲與人類生活息息相關，但國內電聲人才系統化培育資源卻相對缺乏，為打造國內電聲人才庫，美律與逢甲大學合作，於 2006 年設立「電聲碩士學位學程」，是台灣首創也是目前唯一專注於電聲領域的學程，由美律捐贈設備而協助設立之國際級「美律電聲實驗室（Merry Electric Acoustic Laboratory；簡稱 MEA Lab）」於 2008 年正式啟用，亦是全國第一座產學合作之電聲實驗室（含全／半無響室）。

美律與逢甲電聲學程於人才培育與研發技術長期緊密合作，美律董事長及相關主管持續多年擔任客座講師，形塑為師資、課程和軟硬體設備最完整的電聲教育機構，多年來持續孕育眾多傑出人才與研發成果。



科技人才培育計畫

美律認為人才培育應是長期且有計畫性，就學期間獲得企業協助的優秀人才，能更專注於研究工作，且能直接從學校延伸到企業，提早職涯規劃，企業也透過提早與學生的互動儲備未來生力軍。自 2011 年度起，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，除能獲得獎助學金外，且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電聲產業就業，學以致用。

科技人才培育金每年開放全國公私立大學院校電聲、電機、電子、機械、自控、船舶、材料、資工、通訊、航太、海洋、系統工程及工業工程等相關系所皆可申請，經評選通過者，由美律提供每年 12 萬元獎助學金，且可參與實習工讀及申請研發替代役，提早與產業接軌。2019 年度共 4 名優秀學生獲選，自 2011 年至 2019 年底，累計 50 人次獲得培育金補助，除仍在學或服役中的同學以外，目前已有 25 位優秀學子畢業後加入美律行列。

註：歷年共 41 位培育金得主，其中有 9 位連續兩年申請，故歷屆累計 50 人次獲獎。

電聲技術論壇

自 2012 年起，由美律工程師至國內大學系所舉辦「電聲技術論壇」，分享電聲產業的未來趨勢，內容涵蓋 4 大主題—研發、材料、設計及軟體，啟發學生對電聲領域的關注與興趣，也與學生分享從校園進入職場的經驗談，自 2012 年實施以來至 2019 年度，累計共投入 75 個系所，約 4,100 位以上同學參與。

高中生創意工程師週 Engineers Week

科技教育不僅止於課堂聽講，也須與產業密切結合，才能讓教學現場緊跟社會脈動。自 2014 年起，每年五至六月，美律與 IBM 透過 Engineers Week 活動，由雙方志工走入校園，用數個午後傳達科技教育在電聲科技上的應用。也讓同學們一起動手做實驗，感受到科技的強大能量。2019 年共有約近 1,000 名學生及 20 位老師參與。

舉辦文華高中教師分享會， 致力讓更多女性學子勇敢走向科學路

有感於國內科技研發人員以男性居多，傳統「女文男理」的刻板印象，無形中仍影響女性在科學領域上的表現。自 2016 年起，美律特別選定女生為多的文華高中（男女比約為 1:2），舉辦教師分享會，實踐「科技不分性別」的概念，將科學教案，透過與老師相互討論與分享，由老師演繹為更適合女高中生的教案內容，希望透過這個小小的舉動，能讓更多女高中生知道，自己也可以成為優秀的科技人！

此外，2019 年 IBM 召集北中南東 19 所學校各校第一名學生齊聚台中市，透過競賽分享教案，縮短城鄉差距，展現更大影響力。美律透過持續性耕耘，期望這些學生未來在科技領域發光發熱。

志工走入台中一中及文華高中， 帶領高中生做實驗

2019 年 IBM Engineers Week 工程師週，美律前進台中一中與文華高中，分享目前最新電聲趨勢，如真無線耳機、虛擬教練及未來智慧語音生活的樣貌。同時，也透過遊戲，讓同學發揮「AI 智慧判斷」概念，創造出一個能自動分類不同大小重量球體的「分球器」。



7-2

藝文推廣

長期推廣閱讀文化

美律贊助「台灣閱讀文化基金會」，以「愛的書庫」為核心，長期系統化推廣閱讀文化，以「閱讀」為目標，推動教師研習、適性教學、古典樂推廣講座等教育專案。

美律不間斷的投入推廣閱讀文化，理念也深植到員工心中，每年新建書庫或購置新書的經費中，也有不少來自美律同仁的愛心捐款，共同支持以「閱讀」從根本厚植台灣實力。

2019 年美律贊助閱讀文化基金會相關推廣專案如下：

推廣「愛的書庫」

愛的書庫已是全台各校老師推廣校園共讀、培養孩子閱讀習慣的重要資源之一，美律每年贊助數十場教師研習會，引導國中、小學教師研習讀書會的最佳運作模式，培訓共讀導師成為深化閱讀的重要推手；基金會於 2019 年總計舉辦 116 場閱讀推廣研習活動（含教師研習與社區推廣、學生閱讀延伸活動）

影響 7,587 人次

「真人啟示」巡迴講座

將室內樂演奏（國立臺灣交響樂團）帶進校園，鼓勵推動「共讀」的學校與教師，帶領孩子徜徉優美的古典樂，讓藝文欣賞種子從小紮根。

2019 年共辦理 40 場
影響 10,272 人次

「發現天賦，
成為孩子的伯樂」講座

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

2019 年共辦理 22 場
影響 1,860 人次

「動聽悅讀」
聽損幼兒繪本共讀方案

與中山醫學大學語言治療與聽力學系師生合作，協助聽損兒童早期閱讀，提升讀寫能力。

2019 年辦理 9 次活動
9 位聽損兒與其家長與手足參與

愛的書庫

推動台灣閱讀教育，15 年有成

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

愛的書庫是將 35 本同樣的圖書裝成一書箱，提供老師或讀書會整箱借閱，在班級或群體中推動「共讀分享，智慧循環」理念，藉由共讀後的討論激盪智慧火花，培養兒童閱讀習慣，更能拉近城鄉差距，彌補校內資源不足，改變偏鄉離島孩子的未來。

2019 年，廖董事長以台灣閱讀文化基金會董事長身份獲頒教育部「社會教育貢獻獎」肯定，他帶領「愛的書庫」15 年來，已設置 319 座書庫據點，累計全台已超過 86% 國小及 47% 國中使用書庫資源，目前更設置有聲書書庫、英文書庫、原住民書庫、數位書庫等，累積閱讀人次達 5,610 萬。



■ 空中的台灣幸福進行曲

為了讓更多人聽見生命的美好，美律自 2004 年起贊助古典音樂台製播「台灣幸福進行曲」節目，延續 14 年，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。2019 年共有 26 位受訪者，包含豎琴獵人、甘樂文創－小草書屋、勵馨基金會等共 26 位受訪者動人故事，把一個個美麗的音符，譜成了動人的台灣幸福進行曲。

幸福進行曲的故事主角們，以最實際的行動來表達對這片土地的熱愛，節目自 2004 製播以來累積採訪的人數無數，關心的議題更趨多元化，多年來得到許多的共鳴與感動迴響，因此美律在 2007 及 2013 年分別斥資百餘萬，製作幸福進行曲有聲書，精選廣播內容到實體的有聲書中，近年節目執行者也將精選訪談文字化，分享於節目網站，都讓大家能夠一聽再聽，更易於收藏與分享。

為持續推廣與傳遞這些美好，公司網頁上設有「台灣幸福進行曲專區」，讓民眾能在網路上搜尋到更多相關資訊。相信在企業與節目執行者的投入，聽眾與廣大的網路力量支持，將能讓台灣幸福進行曲走得更廣更遠，影響更加無遠弗屆。



7-3

社區關懷

美律長期推動企業志工文化，除提供志工假，亦號召或媒合志願服務活動，結合員工眾志成城的力量，持續落實對社會的關懷。深圳廠區已於2010年成立志工隊，多年來有效發揮組織力量關懷社區，深獲當地政府與居民肯定。

■ 贊助弘道「仙角百老匯」與「環保皂」活動

美律支持弘道老人福利基金會「聯合眾人愛心關懷老人」理念，讓社會中的老人有所安養、健康樂活，且倡導預防照護，鼓勵長者走出戶外，活化身心健康發展，2019年贊助弘道舉辦多年的「仙角百老匯8—大型銀髮素人舞台秀計畫」，支持長者為登臺演出，自發維持健康減緩退化，也讓社區有共同目標完成長輩圓夢舞臺，凝聚社區對於高齡者的重視，且廣邀觀眾觀賞，以建立社會大眾對於「老」的正向觀感，視長輩為社會重要資產。

此外，美律志工亦參與弘道不老夢想館之「環保手工皂」活動，將廢油製成為環保家事皂，既環保又可為銀髮就業場館挹注經費。



台灣總部多元關懷

台灣總部每年提供 2 天有薪志工假，鼓勵員工主動參與志願服務，同時於員工網站建置「志願服務專區」，宣傳服務訊息與活動或協助媒合，鼓勵員工與眷屬一起參與公益活動。

2019 年度，企業志工總服務人次為 45 人次，總服務時數為 213 小時；主要投入於協助弘道老人福利基金會、與工程師週科學教育



深圳廠區在地服務

2019 年度，深圳義工協會總服務人次為 1,599 人次，總服務時數為 3,672 小時，志工隊長期配合地方政府進行交通指揮勸導、守護周邊環保清潔及淨山活動等社區服務，以及關懷養老院孤寡長輩、關懷殘疾人等服務，持續推廣在地服務精神，深獲當地政府單位與周邊市民肯定。



7-4 活動贊助

美律不定期贊助各項活動，贊助方向以推廣閱讀、音樂欣賞、弱勢關懷及學術相關為主。由於電聲與音樂的強大連結性，因此美律不僅贊助許多優質音樂型活動，且提供同仁索取免費票券前往聆賞。

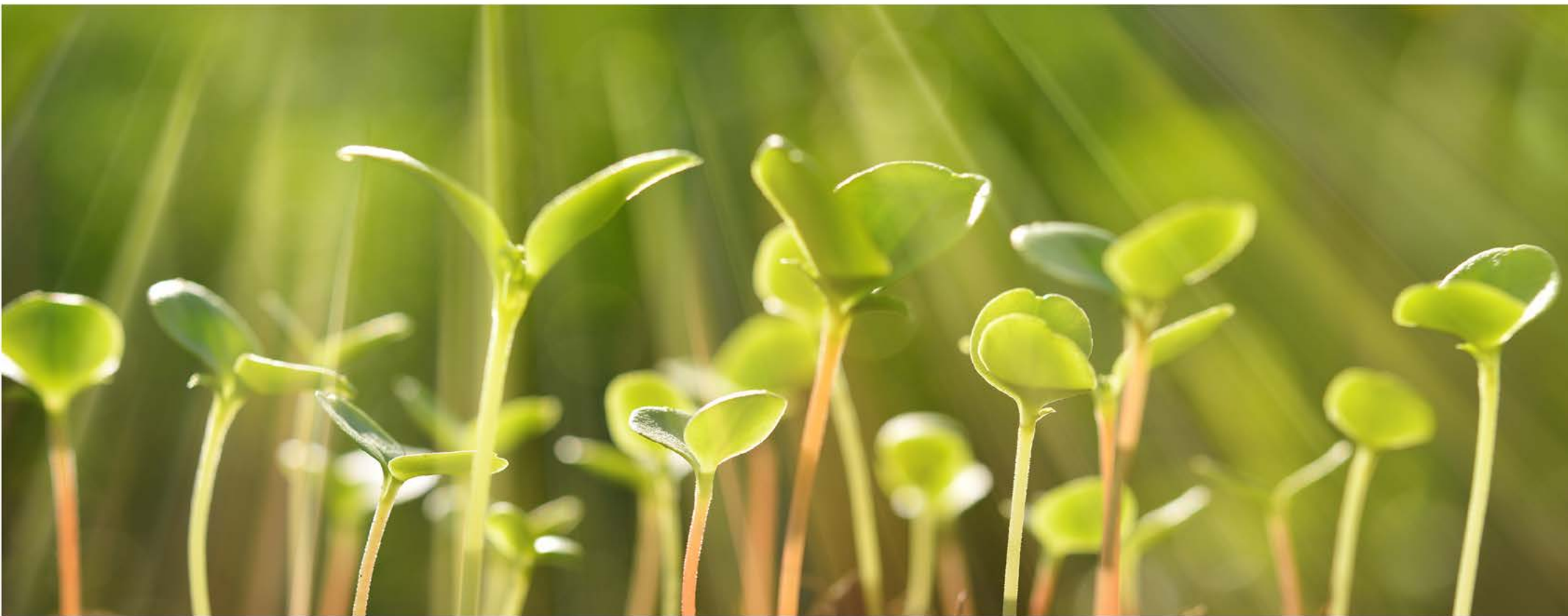
長期贊助台中一中音樂性社團

美律自 2006 年起贊助台中一中合唱團、國樂社、古典吉他社及管樂社，迄今已邁入第 14 年，美律認為音樂可以突破國界、語言、空間、種族的隔閡，鼓勵學生在校園裡能多參加音樂性社團，提升對音樂的鑑賞力，讓生活更加豐富而充實。台中一中每年定期舉辦音樂會展現整年練習成果，各音樂性社團在全國音樂比賽中均獲得佳績。

贊助閱讀文化基金會「慈善音樂會」

贊助台灣閱讀文化基金會與國立台灣交響樂團（國臺交）舉辦國臺交開季音樂會「浮士德的天譴」及文學經典三「詩歌與戲劇的交輝」音樂會，且由基金會轉贈愛心票券，邀請愛的書庫志工及偏遠或特殊學校教師、學生蒞臨，共同聆賞美好的音樂饗宴。





8 附錄

外部查證證書 107

GRI準則索引 108

聯合國永續發展目標 SDGs 112



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MERRY ELECTRONICS CO., LTD.'s CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2019

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by MERRY ELECTRONICS CO., LTD. (hereinafter referred to as MERRY) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2019 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification in the period 25 May 2020 to 3 July 2020. 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.

The information in the MERRY's CSR Report of 2019 and its presentation are the responsibility of the management of MERRY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in MERRY's CSR Report of 2019.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all MERRY's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

TWLPP 5008 Issue 2005

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

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within MERRY's CSR Report of 2019 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of MERRY sustainability activities in 01/01/2019 to 12/31/2019.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

MERRY has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers 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.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, MERRY's CSR Report of 2019, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more disclosures on the information of other entities within the organization. The descriptions of MERRY's involvement with the impacts for each material topic (103-1) and how efforts were given to mitigate the impacts. More disclosures on the specific actions taken to achieve goals and targets are recommended. It is also recommended to have more disclosures how MERRY integrate SDGs into MERRY's business strategies and how to identify potential opportunities related to SDGs which may have positive influence in enhancing the creating shared value of MERRY.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
9 July, 2020
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

TWLPP5008 Issue 2005

GRI 準則索引

GRI 102 一般揭露 2016	揭露項目		對應章節	頁碼
1 策略與分析	102-14	決策者的聲明	經營者的話	6
2 組織概況	102-1	組織名稱	1-1 公司概況	11
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1-2 產品特色	16
	102-3	總部位置	1-1 公司概況	11
	102-4	營運據點	1-1 公司概況	11
	102-5	所有權與法律形式	1-1 公司概況	11
	102-6	提供服務的市場	1-1 公司概況	11
	102-7	組織規模	價值創造流程	9
			1-1 公司概況	11
			1-2 產品特色	16
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5-1 員工概況	52
	102-9	供應鏈	4-3 供應商協同合作	47
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報告期間內無重大改變	-
	102-11	預警原則或方針	3-2 風險管理	37
	102-12	外部倡議	美律尚未簽署外部倡議	-
	102-13	公協會的會員資格	1-1 公司概況	15
3 倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	3-1 治理組織 (誠信經營)	34
4 治理	102-18	治理結構	3-1 治理組織	33

GRI 準則索引

GRI 102 一般揭露 2016	揭露項目		對應章節	頁碼
5 利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	2-3 利害關係人鑑別與溝通	24
	102-41	團體協約	5-4 多元溝通管道	71
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2-3 利害關係人鑑別與溝通	23
	102-43	與利害關係人溝通的方針	2-3 利害關係人鑑別與溝通	24
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2-3 利害關係人鑑別與溝通	25
6 報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	報告書簡介	4
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	2-4 重大議題分析與鑑別	26
	102-47	重大主題表列	2-4 重大議題分析與鑑別	27
	102-48	資訊重編	6-2 環境資源管理	84
	102-49	報導改變	2-4 重大議題分析與鑑別	27
	102-50	報導期間	報告書簡介	4
	102-51	上一次報告書的日期	報告書簡介	4
	102-52	報導週期	報告書簡介	4
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	報告書簡介	4
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	報告書簡介	4
	102-55	GRI 內容索引	GRI 準則索引	108
	102-56	外部保證 / 確信	報告書簡介	4

GRI 準則索引

GRI 103 管理方針 2016	揭露項目		對應章節	頁碼
管理方針	103	管理方針	2-5 重大主題管理方針	28
201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-1 公司概況	11
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5-3 薪酬福利制度	66
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	5-3 薪酬福利制度	65
204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-3 供應商偕同合作	47
205 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-1 治理組織 (誠信經營)	35
			4-3 供應商協同合作	49
307 環境法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	3-4 法規遵循	40
308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4-3 供應商協同合作	49
401 勞僱關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5-1 員工概況	55
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5-3 薪酬福利制度	64
	401-3	育嬰假	5-3 薪酬福利制度	67
402 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5-1 員工概況 (員工留任)	56
403 職業健康與安全 2016	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的 工作者代表	5-5 友善安全職場	72
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率， 以及因公死亡件數	5-5 友善安全職場	75

GRI 準則索引

GRI 103 管理方針 2016	揭露項目		對應章節	頁碼
404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-2 人才發展與訓練	63
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	33
			5-1 員工概況	53
406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5-1 員工概況 (人權推行)-2019 無歧 視事件	57
409 強迫與強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的 營運據點和供應商	5-1 員工概況 (人權推行)	57
412 人權評估 2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5-1 員工概況 (人權推行)	57
414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選之新供應商	4-3 供應商協同合作	49
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	1-3 綠色產品	17
417 行銷及標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1-3 綠色產品	17
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1-3 綠色產品	17
419 社會經濟法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3-4 法規遵循	40

聯合國永續發展目標 SDGs

	SDGs 目標	美律 CSR 議題
 目標 3. 健康福祉	2030 年前，透過預防及促進非傳染性疾病治療機制，並促進心理健康。 2030 年前，確保普及性健康與醫療保健服務，包括生育計劃的資訊與教育 - 消除所有地方對女性的各種形式的歧視。 - 透過提供公共服務、社會保護政策承認及重視無給職的家庭照護與家事操勞，提倡家事由家人共同分擔。 - 確保女性全面參與政經與公共決策，確保女性有參與各個階層的決策領導的平等機會	- 職業安全與健康促進 - 員工任用與薪酬管理 - 人權政策與管理
 目標 5. 性別平等		
 目標 4. 教育品質	2030 年前，提昇年輕人與成人覓得好工作與企業管理職能的就業機會，包含技術與職業技能提昇。 2030 年前，促進學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。	- 教育訓練與職涯成長 - 社會共好

	SDGs 目標	美律 CSR 議題
 目標 8. 就業與經濟成長	2030 年前，使全民無論男女，包括年輕人與身心障礙者，全面有生產力的就業，並實現同工同酬的待遇。 - 保護勞工的權益，促進工作環境的安全	• 公司治理與財務績效 • 員工任用與薪酬管理 • 職業安全與健康促進
 目標 13. 氣候行動	- 強化國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力 - 提升對氣候變遷的風險意識與早期預警，增進人與機構的能力。	環境資源管理

發行所 / 美律實業股份有限公司

發行人 / 廖祿立 黃朝豐

地址 / 台中市工業區 23 路 22 號

電話 / 04-2359-0811

編輯企劃 / 總管理處公共關係部

總編輯 / 黃朝豐

主任編輯 / 李紘逸

執行編輯 / 林怡君

美術設計 / 賴瑞雪

網址 / www.merry.com.tw

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

編輯委員 / 林如萱・劉淑珍・金京國・陳文娟・梁坤棠・吳夢璠・鄭淑妃・林立峰・

李達淇・黃美芳・王秀美・陳鳳如・江欣穎・洪婉菁