



**2023** **ESG** Report  
美利達永續報告書

# 目錄

關於本報告書	2	3 環境護航與永續追求	70
經營者的話	3	3.1 氣候變遷下的風險與機會	71
聯合國永續目標 (SDGs) 實踐	4	3.2 原物料管理與再利用	74
ESG 績效亮點	6	3.3 水資源管理	75
重大主題目標設定與達成狀況	8	3.4 能源管理	77
管理方針概要	14	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78
		3.6 廢棄物管理	82
		3.7 生物多樣性	84
		專欄：減碳省力智慧新選擇	
1 企業脈動與永續之約	22	— E -bike 環保電動輔助車	85
1.1 美利達 -MERIDA	23	專欄：節能減碳不落人後，美利達	
1.2 永續使命	27	建置大型太陽光能發電系統	86
1.3 治理架構	36		
1.4 營運成就	48	4 職場共融與人權守望	87
1.5 風險管理	49	4.1 人才招聘與佈局	88
1.6 誠信守法之道	50	4.2 培育與發展	93
專欄：踏上智慧之路—自行車供應鏈		4.3 健全福利與制度	97
數位智能整合系統升級轉型計畫	53	4.4 健康安全的職場	99
		4.5 社區公益	107
2 多元化產品與供應鏈	58	5 附錄	111
2.1 產品概覽	59	附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	112
2.2 安心品質	61	附錄二：SASB 永續會計準則對照表	122
2.3 供應鏈整合	65	附錄三：上市櫃公司氣候相關資訊揭露	123
專欄：創新成就卓越，榮獲多項殊榮		附錄四：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表	124
— 美利達 SILEX 再創不凡紀錄	68	附錄五：外部查證聲明	125

# 關於本報告書

## 編制依循

各位親愛的讀者與利害關係人您好，歡迎閱讀美利達工業股份有限公司（以下簡稱美利達工業、美利達、本公司）之永續報告書，本報告書依循全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 永續報告標準（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）之 GRI 2021 準則，並按照 GRI 2021 年版之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性即可驗證性，並對應永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）中之玩具和體育用品（TOYS & SPORTING GOODS）行業且呼應聯合國永續發展目標 SDGs 及上市櫃公司氣候相關資訊揭露進行編制，不僅涵蓋利害關係人關切的重大性議題，且因應 ESG 策略，持續精進本公司對於環境面、社會面與公司治理面各面向，並誠摯邀請大家了解美利達對永續運營的決心。

## + 範疇與原則

本報告書由總公司各部門共同提供之資訊，揭露期間為 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）。本報告書揭露台灣地區總公司相關於經濟、環境、人群（包含人權）面向資訊，其中財務數據揭露範疇則與合併財務報表一致。本報告書通過第三方公正單位臺灣檢驗科技股份有限公司（SGS）完成 AA 1000 AS v3 Type 1 標準。未來每年將持續透過發行報告書，與利害關係人溝通本公司之企業社會責任與永續經營的成果。

## + 資訊重編

美利達於報導期間內並無重大資訊重編之情事，惟採購統計方面，因公司採購家數及比例在人工統計數據上有誤，2023 年度起改以 SAP 系統計算，因此數據些微調整，詳細資訊於章節「2.3 供應鏈整合」中說明。

## + 發行概況

此為美利達工業股份有限公司編製之第 2 本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

上一發行版本：2023 年 9 月發行。

現行發行版本：2024 年 8 月發行。

## + 聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：美利達工業股份有限公司—管理本部劉明根副總經理

地址：彰化縣大村鄉美港村美港路 116 號

電話：04-8526171#380

E-mail：scott@merida.com.tw



美利達官網



## 經營者的話

永續議題，隨著四季更迭，仍舊方興未艾，無論台灣或國際間，它仍然是現在進行式。2015 年聯合國成立 70 週年之際，發表「翻轉世界：2030 永續發展議程」，著眼於人、地球、繁榮、和平及夥伴關係，期盼能建立包容的社會、保護人權、促進性別平等、守護地球資源及確保經濟成長等永續發展目標。視線轉進台灣，金管會也發佈「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」，期盼攜手台灣企業，共同為地球發聲，守護可用資源，為永續盡一份心力。

美利達在過去的一年，對環境的永續，除了持續認養員林農工生態園區空氣品質淨化區，並獲頒中央環保署空氣品質淨化區最高榮譽特優獎外，亦持續舉辦經典百 K 自行車騎乘活動，並於 2023 年委大同智能建置大型太陽能發電系統，預計每年產出超過 130 萬度之綠電，約當美利達全年用電量的 10%，碳排減量效果約當 1.5 座大安森林公園。除此之外，公司內部亦積極推動降低污染排放量，在 2020~2022 三年間的能源強度降幅高達 26%，本公司預計於 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統並完成認證，展現我們對節能減碳及對綠色能源的承諾。

未來，我們期許自己，無論是在環境保護 (E)、企業社會責任 (S) 及公司治理 (G) 三大面向，都能逐步落實公司所制定的政策以及配合政府制定的方針，朝永續之路持續邁進。正所謂盛年不重來，一日難再晨，及時當勉勵，歲月不待人；時光流逝不復返，我們得把握有限的時間，跟大自然賽跑，期盼柳暗花明那一天，真正翻轉世界、守護地球，永續和平！

總經理

曾上原



# 聯合國永續目標 (SDGs) 實踐

聯合國永續發展目標 (SDGs) 包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets)，未來全球將以之作為 2016~2030 年的發展議題主軸，美利達以永續作為呼應 SDGs 中 7 個目標。



SDGs	2023 年實踐作為
<p>3 健康福祉 確保健康及促進各年齡層的福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期追蹤員工健康狀況，並安排特殊作業健康檢查，掌握特殊作業環境員工健康狀況並提供健康管理報告，2023 年共有 257 人進行特殊健康檢查，並由二位勞工健康服務護理人員檢視健檢結果，依風險高低安排後續轉診、職醫衛教達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。對內與中大型特定醫院簽訂合約，提供員工醫藥管道，對外舉辦單車推廣活動，提倡民眾自身健康管理之運動習慣。</li> </ul>
<p>4 教育品質 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相較於 2022 基準年，2023 年度教育訓練總時數已增加 500 小時，未來將持續精進員工之專業職能。</li> <li>2023 年對內董事、經銷商、不同職能員工提供專業訓練，並加入人權議題訓練提升員工自身權益意識，鼓勵在職員工進修，提倡終生學習。</li> </ul>
<p>5 性別平等 實現兩性平等，並賦予所有婦女權力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>選任 13 席董事，其中女性董事 3 名，占董事席次 23%。</li> <li>2023 年實際申請育嬰留職停薪人數共 21 人，其中男性占 5 人，女性占 16 人。</li> </ul>



SDGs	2023 年實踐作為
<p><b>7 可負擔能源</b></p> <p>確保所有的人都可以取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>◎ 2015 年 ~ 2023 年平均節電率達 1.63%，優於法規目標。</li><li>◎ 2023 年運用美利達的廠區空間與大同智能合作建置太陽能板，預計每年產出 130 萬度綠電，約當美利達全年 10% 用電量，減排碳量約當 1.5 座大安森林公園，推動綠色能源的發展。</li></ul>
<p><b>8 就業與經濟成長</b></p> <p>促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>◎ 2023 年公司雇用少數或弱勢群體員工 13 人，優於法規要求人數。</li><li>◎ 2023 年產假 / 陪產假後，復職率為 100%。</li></ul>
<p><b>10 減少不平等</b></p> <p>減少國內及國家間不平等</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>◎ 雇用課長級以上主管有 100% 為當地居民。</li></ul>
<p><b>16 和平、正義與強韌的機構</b></p> <p>促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>◎ 美利達以多元溝通管道（如：e-mail、電話、說明 / 研討會等）與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，且以實質之營運成果回應給利害關係人。</li><li>◎ 提供相關申訴機制及管道，並可透過公司網路平台進行申訴。</li></ul>

# ESG 績效亮點



美利達礫石車 SILEX (西力) 榮獲設計創新獎



ONE-FORTY 700 榮獲 BIKERADAR 評為 2023 BIKE OF THE YEAR 大獎



ONE-SIXTY 6000 榮獲 MBUK 2023 年度最佳 enduro 類別登山車



ONE-SIXTY 榮獲台灣精品銀質獎



美利達榮登 2023 台灣最佳國際品牌第 12 名，  
品牌價值美金 4.94 億元



2023 空氣品質淨化區認養 \_ 優等獎



2023 台灣最佳國際品牌榜單



2023 喜樂保育院



2023 西嶺國小



美利達使用 DHL 永續燃料，  
減少碳排 886.37 噸 CO<sub>2</sub>e 之證明書



## E 環境面

- ◎ 2023 年與大同智能合作建置太陽能板，預計每年產出 **130 萬度** 綠電，約當美利達全年 **10% 用電量**，減排碳量約當 **1.5 座大安森林公園**
- ◎ 2015 年 ~2023 年平均節電率達 **1.63%**，優於法規標準
- ◎ 2023 年總節電度數達 **4,794 度**，共減少 **2.37 噸 CO<sub>2</sub>e** 能源排放
- ◎ 2023 年能源強度較 2022 年下降 **1.2%**
- ◎ 2023 年評鑑 11 間重點供應商，有 6 間擁有 ISO 14001 環境管理系統，優良率約 **55%**



## S 社會面

- ◎ 課長級以上主管有 **100%** 為當地居民
- ◎ 產品 **100%** 通過國內及國際安全認證
- ◎ 2023 年美利達社區公益總計 **新台幣 15,415,496 元**
- ◎ 2023 年保全人員接受人權政策或程序之訓練比例 **100%**



## G 公司治理

- ◎ 女性董事 **3 名**，占董事席次 **23%**
- ◎ 董事會進修總時數達 **102 小時**，每位董事每年之平均受訓時數至少 **6 小時**
- ◎ 2023 年營收共 **新臺幣 27,261,117 仟元**
- ◎ 2023 年每股盈餘 **新臺幣 5.66 元**
- ◎ 2023 年客戶滿意度達 **95%**
- ◎ 2023 年新進供應商評鑑合格率達 **100%**



## 重大主題目標設定與達成狀況

重大主題	2023 年目標	2023 年目標完成情況	短期目標 (2024 年)	中長期目標 (2025 年~)
經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 控制成車庫存量減少 25%。</li> <li>◎ 與供應商協商縮短交期到 90 天內。</li> <li>◎ 在生產有餘裕時，整改生產線，提高組裝完成度，以準備未來可能的 E-Commerce 直接供應給終端消費者的銷售行為。</li> <li>◎ 繼續贊助歐洲 Team Bahrain Victorious 一級職業車隊，以及各國的職業選手，加強品牌行銷及曝光度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年底與 2022 年底比較，實際減少 10%，低於原目標，原因是各國市場仍有高庫存需要時間去化，部份客戶的庫存延後到 2024 年第一季才出貨。</li> <li>◎ 除了少數國外供應商的零件交期因為紅海危機造成海運天數拉長，或少部份特殊高階零件交期較長之外，其餘大部份已縮短至 90 天內。</li> <li>◎ 2023 年已選擇部份車種提高組裝完成度，並已開始生產出貨。後續依客戶需求再逐步增加車種。</li> <li>◎ 2023 年持續維持贊助。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 成車銷售數量相較 2023 年成長 5%。</li> <li>◎ 縮短集團平均銷貨天數目標至 110 天。</li> <li>◎ 贊助歐洲 Team Bahrain Victorious 一級職業車隊，以及各國職業選手，持續行銷，提升國際品牌知名度。</li> <li>◎ 持續贊助台灣 Youtuber，提高台灣市場佔有率。</li> <li>◎ 針對新車上市，計畫於台灣市場舉辦 7 場試乘活動，增加消費者體驗機會，提升市場對本公司產品的興趣及商機。</li> <li>◎ 加強內部教育訓練，提升內部人員工作效率。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 持續開發電輔車、以及高階自行車。</li> <li>◎ 創造品牌價值，行銷全球，以提升集團內廣義品牌（含自有品牌及投資品牌）的銷售量。</li> </ul>

重大主題	2023 年目標	2023 年目標完成情況	短期目標 (2024 年)	中長期目標 (2025 年~)
<p><b>永續供應鏈</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 導入 ESG 問卷評鑑新供應商，合計 13 家。</li> <li>◎ 逐步落實評鑑現有供應商有無納入 ESG 管理面向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 評鑑 13 家新供應商，合格率 100%。</li> <li>◎ 透過 ESG 問卷評鑑現有 11 間重點供應商，皆評鑑為金（優良）廠商。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2024 年針對國內外既有重點供應商持續推動 ESG 問卷審查 ( 交易金額前 20% 且為重點零件供應商 )，並於 2024 年下半年實地稽核所調查問卷供應商，確認是否符合 ESG 規範。</li> <li>◎ 新供應商評鑑涵蓋三面向                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 供應能力 40%：設備、產能、環境保護 ( 含再生能源、原物料、廢棄物處理 )、勞動條件、職業安全。</li> <li>2. 品質狀況 40%：經營者品質理念、品質管制、不合格品管制、矯正及物防措施 ( 含作業環境安全，人員教育訓練 )。</li> <li>3. 研發技術 20% 供應商評鑑總分需達 60 分以上才為合格錄用供應商。</li> </ol> </li> <li>◎ 針對評鑑為合格供應商但在 ESG 規範要求上尚仍有部分項目須改善，後續會由美利達負責單位 ( 採購，品保，研發 ) 進行相關輔導改善作業。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 針對既有供應商 ESG 問卷審查提高至交易金額前 50% 且為重點零件供應商。</li> <li>◎ 針對重點供應商 ESG 問卷審查，透過各負責單位 ( 採購，品保，研發 ) 個別輔導供應商，使其評鑑分數都能達到 85 分以上。</li> <li>◎ 針對供應商所使用的產品原料，是否使用綠電及廢棄物處理，氣體排放進行稽核及控管。</li> <li>◎ 環保材料使用：採用更環保的材料，例如再生材料，以減少生產過程的環境足跡。</li> <li>◎ 供應商培訓：協助供應商改進環保和社會責任，促進他們採用永續生產實踐。</li> <li>◎ 循環經濟：推動產品的循環經濟模式，例如提供維修服務、升級套件，延長產品的使用壽命。</li> <li>◎ 針對供應商負責人及主要執行管理階層進一步了解對於永續概念的落實程度及其對公司未來永續經營理念及方向。</li> <li>◎ 產品創新：投資研發，推動綠色技術和材料的創新，打造更輕、更耐用且可循環再用的自行車產品。</li> </ul>



重大主題	2023 年目標	2023 年目標完成情況	短期目標 (2024 年)	中長期目標 (2025 年 ~)
<p><b>永續供應鏈</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 導入 ESG 問卷評鑑新供應商，合計 13 家。</li> <li>◎ 逐步落實評鑑現有供應商有無納入 ESG 管理面向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 評鑑 13 家新供應商，合格率 100%。</li> <li>◎ 透過 ESG 問卷評鑑現有 11 間重點供應商，皆評鑑為金（優良）廠商。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 供應鏈評估：分析現有供應鏈的環境和社會風險，並評估相關的法規合規性。</li> <li>◎ 物料可追溯性：強化原材料的可追溯性，確保來源可信，降低可能的環境和社會風險。</li> <li>◎ 減塑和減廢：降低產品包裝的塑料使用，推動供應商提供環保包裝選擇，減少產品使用壽命結束後的廢棄物。</li> <li>◎ 供應商協作：與現有供應商合作，共同制定符合永續標準的計畫。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 社會參與：參與社區活動，建立與當地社區的積極關係，支持當地經濟和環境保護。</li> <li>◎ 永續認證：爭取相應的永續認證，提高品牌的可信度，並滿足消費者對永續產品的需求。</li> </ul>
<p><b>能源</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 比較 2022 年降低能源強度 1%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年能源強度較 2022 年下降 1.2%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 透過製程管控，嚴格把關各項能源耗用之標準值，藉以達到精準操作，減少能源浪費。</li> <li>◎ 導入 ISO 50001 能源管理系統。</li> <li>◎ 建構太陽光能發電系統。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 將契約容量由原本 3500KW 降低至 3300KW。</li> <li>◎ 尋找先進節能之製程，改善生產製程之基礎。</li> </ul>

重大主題	2023 年目標	2023 年目標完成情況	短期目標 (2024 年)	中長期目標 (2025 年~)
排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>以 2022 年為基準 (以範疇 1+2 排放為主)：</li> <li>未來 5 年內減少 3% 溫室氣體排放。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過指標績效管理，我們將及時調整，以確保符合公司的目標。這種靈活性使我們能夠在實踐溫室氣體減排目標的同時，不斷優化措施，確保我們在減排路上取得最佳成效。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司溫室氣體排放以 2022 年為基準年 (以範疇 1+2 排放為主)：</li> <li>未來 5 年內減少 3% 的溫室氣體排放。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每台車減碳 40KG 或減少 25% 排放。</li> <li>台灣總公司達到淨零排放。</li> </ul>
結社自由與團體協商	<ul style="list-style-type: none"> <li>工會會員代表大會出席率維持 95% 以上。</li> <li>無重大勞資糾紛。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年度工會代表大會出席率為 100%，會議中無提出相關建議議案，後續若有員工有任何問題仍可透過每季舉辦的理監事會議提出討論。</li> <li>12 月工會會員代表大會，應出席 95 位，實際出席 95 位。</li> <li>2023 年公司無重大勞資糾紛。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工會會員代表大會出席率維持 95% 以上。</li> <li>無重大勞資糾紛。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司無重大勞資糾紛。</li> <li>預計 2030 年前企業工會與公司簽訂團體協約。</li> </ul>

重大主題	2023 年目標	2023 年目標完成情況	短期目標 (2024 年)	中長期目標 (2025 年~)
顧客健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司產品 100% 符合安全法規。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年 2 月財團法人車輛安全審驗中心來廠執行工廠核驗，查驗結果符合標準。</li> <li>2023 年 9 月財團法人金屬研發中心來廠進行 ISO 9001 外部稽核，查驗結果符合標準。</li> <li>2023 年阿根廷與印尼安排外部稽核，查驗結果符合標準。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成車品質不良率 0.25%，並持續改善及以降低品質不良率。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>財團法人車輛安全審驗中心兩年一次定期工廠核驗外部稽核。</li> <li>財團法人金屬研發中心每年定期一次 ISO 9001 外部稽核。</li> <li>國外客戶不定期派稽核員到工廠進行外部稽核。</li> <li>成車品質不良率 0.1%。</li> <li>鼓勵使用自行車作為通勤工具來減少碳排放。</li> </ul>
員工多元化與平等關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用身心障礙員工符合法規 1%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年公司雇用身心障礙員工 13 人次，達 1.3%，優於法規要求。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣工轉正式員工男女生比例相等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>台籍女性正式員工比例達到 50%。</li> <li>超過 20% 的女性主管職位。</li> </ul>

重大主題	2023 年目標	2023 年目標完成情況	短期目標 (2024 年)	中長期目標 (2025 年 ~)
<p><b>勞雇關係</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 定期舉辦勞資會議，與員工保持良好溝通。</li> <li>◎ 離職率低於 5%。</li> <li>◎ 育嬰留停後，復職率為 100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%。</li> <li>◎ 勞資雙方關係和諧，2023 年美利達無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。</li> <li>◎ 2023 年台籍正式員工離職率 1.93% (22/1,138)</li> <li>◎ 2023 年外籍移工離職率 9.14% (104/1,138)</li> <li>◎ 2023 年育嬰留停復職率為 100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 離職率低於 3%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 離職率低於 2%。</li> </ul>



# 管理方針概要



## 經濟績效

### 重大原因

根據本公司的企業經營理念「以誠實穩健、互助熱誠的企業胸懷，創造無限競爭力，回饋企業人群」，唯有穩健的企業經營和持續的盈利，才能在市場上維持本公司的競爭力，實現永續經營的目標。

### 影響與衝擊

經濟 / 環境 / 人權實際正面影響：美利達致力於研發創新具競爭力的產品，提升生產效能改善就業環境，減少碳排及資源浪費，達到永續經營的目標。

經濟實際負面影響：因受全球自行車市場景氣急速衰退，影響客戶及本公司庫存增加。

### 政策 / 策略

- ◎ 不斷研發、創新，供應新產品，以滿足全球市場的需求。
- ◎ 有效管理產品開發、規格確認、準時生產及帳款管理，鞏固銷售通路。
- ◎ 持續引進自動化設備，提高生產效率。
- ◎ 推行新車試量產規劃，降低生產問題發生的風險，確保產品品質，鞏固市場對本公司產品的信心。
- ◎ 規劃合適的廠內人力，以及利用外部代工產能，提高生產達成率，以滿足銷售通路的需求。
- ◎ 持續推廣行銷活動，提升品牌市場定位以及市占率。

### 管理評量機制

定期召開決策層會議和產銷會議，評估我們達成目標的情況，並制定相應的改善措施，以確保實現年度經營績效目標。

### 預防或補救措施

根據市場情況調整人力和產能配置，以應對市場需求的變化。在訂單增加時，增加人力和產能，或者借助外部代工資源，以滿足市場需求。在訂單減少時，適時調整人力和工時，以節省成本。



## 永續供應鏈

### 重大原因

美利達集團身為業界自行車品牌一分子，在全世界配合的供應商高達 500 多家，同時自行車與電動輔助自行車更被列為綠能運動產品，為傳達美利達對供應商的管理要求與行為準則，在供應商選擇與維繫中，提倡並鼓勵永續供應鏈的概念尤為重要。

永續供應鏈對企業至關重要。它有助於降低風險、節省成本、遵從法規、提升品牌形象，並開啟新的市場機會。透過積極應對環境和社會挑戰，企業能夠建立長期競爭力，實現經濟、社會和環境的三贏局面。

### 影響與衝擊

經濟 / 環境 / 人權實際正面影響：美利達建立透明化管理制度，於 2023 年針對既有供應商評估加入 ESG 管理範疇，並預計於 2024 年針對新選定供應商納入 ESG 問卷評估，涵蓋環境政策、能源、原料來源、勞工政策等議題。

### 政策 / 策略

美利達十分注重與供應商的合作與成長，藉由彼此之間的伙伴關係，相互扶持、共同成長。為主動掌控供應商的永續風險，現況新供應商挑選中，導入 ESG 問卷，並依 ESG 問卷各項準則逐一確認廠商在各項風險中是否符合規範以避免誤觸法令，如因廢棄物處理不當，而造成工廠遭受勒令停工，導致物料供應受阻。

- ◎ 環境政策：針對供應商環境評估，包含：物料來源、廢棄物處理、氣體排放。
- ◎ 能源政策：評估供應商是否具備具體能源管理及節能措施。
- ◎ 原料政策：供應商所使用的原料是否含再生原料。
- ◎ 勞工政策：相關人權議題，包含：性別平等、不歧視、不使用童工等。

### 管理評量機制

每年針對供應商永續自評問卷中永續供應鏈涵蓋的準則進行稽核（環境、能源、原料、勞工政策等），請供應商提供相關書面資料，必要時實地考察（廢水排放、氣體、工作環境等），在與供應商配合過程中，同步達到永續經營的目標。

### 預防或補救措施

預計 2024 年增入供應商定期稽核機制，每月安排 5 間供應商供稽核，並請供應商提供相對應文件評鑑留底。



## 能源

### 重大原因

美利達積極響應國際趨勢及政府的節能減碳政策，積極投入提升能源效率的研究，以實現降低溫室氣體排放的目標。同時，我們積極回應政府的能源政策，將「永續地球·節能減碳」視為公司發展的主軸，致力於打造一個環境友善的未來。

### 影響與衝擊

經濟潛在負面影響：各國設立碳關稅使能源使用大戶須嚴加控管能源使用狀況，本公司將開始建置太陽光能發電系統，自發自用以減少碳排放量。

### 政策 / 策略

- 一、提高能源使用效率，持續改善能源績效。
- 二、遵守能源管理法，優先採用節能設施。
- 三、落實能源管理系統，全員參與節能減碳。

### 管理評量機制

以 2022 作為基準年，檢視每年用電度數及各類別的溫室氣體排放數據，並定期由 ESG 推進委員會環境組進行內部評量。

### 預防或補救措施

導入 ISO 50001 確實管理能源使用狀況，同時持續深化符合綠色產品及綠色包裝的公司；若綠色產品成效不如預期，本公司亦積極降低溫室氣體之排放，並尋求相關單位共同溝通與合作。



## 排放

### 重大原因

排放管理對公司永續發展至關重要。透過溝通利害關係人、分析衝擊，我們理解排放對企業的重要性。有效排放管理不僅減少成本風險，提升產品競爭力，符合市場趨勢。忽視溫室氣體管理可能導致未來法規約束，直接影響公司營運。因此，積極推動排放管理降低風險，符合法規要求，確保企業穩健經營，維護聲譽。

### 影響與衝擊

環境實際正面影響：面對我國 2050 淨零排放，美利達規劃 2024 年導入綠色能源「太陽能光電系統」，建構完成後每年約可產生 130 萬度綠電（以 2023 年碳排係數計算，可減少約 643 公噸碳排放），並藉由導入 ISO 50001 及能源管理系統，監控耗電較大之設備使用狀況，並採取相對節能措施，以降低二氧化碳排放量。

經濟潛在負向影響：未來碳價上漲將使公司面臨國內碳費與國外碳稅的製造成本衝擊。

### 政策 / 策略

首先，我們強調善盡社會責任，致力於減少排放對環境和社區的不良影響。透過技術創新和效能提升，我們追求降低碳足跡，減緩氣候變遷，同時保護當地生態系統。配合政府 2050 淨零排放政策，積極落實執行廠內節能減碳活動。

### 管理評量機制

透過溫室氣體盤查計畫及 ISO 內部管理，我們建立了有效的環境管理體系 (ESG 推進委員會環境組負責統籌)，藉由定期檢視執行情況、文件化和 PDCA 循環改善，不斷提升環境績效。這種體系化機制確保我們符合 ISO 標準，並激勵持續改進，實現更高水平的永續經營。

### 預防或補救措施

本公司透過每年管理指標的檢視，評估整體減碳成效，制定有效的排放減量策略。若減量成效未達預期，將積極採購再生能源，並參與認養空品淨化區自然碳匯等措施。同時致力與相關單位共同溝通合作，共同探討更有效的減碳方案，展現對環境貢獻的不懈努力。



## 結社自由與團體協商

### 重大原因

美利達認為員工是公司最重要的資產，以擁有積極進取的員工為榮，也以優秀的經營團隊為傲。本公司重視員工在職場上身心靈的安全與舒適，並認為每位員工都值得應有的尊重與尊嚴，因此制定並實踐平等的聘僱政策，同時密切和當地員工充分溝通與合作，確保在每位員工都受到公平對待。經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，結社自由與團體協商主題對於本公司相對重要，目的要使員工能快樂上班，提與升向心力生產效率、減低員工流動率。未來將持續管理結社自由與團體協商議題，讓公司成為幸福企業。以誠實穩健、互相熱誠的企業胸懷，創造無限競爭力，回饋企業人群。

### 影響與衝擊

人權實際正面影響：提高勞工權益、改善工作條件，從而促進社會公正，增進勞動力參與感，並建立良好的勞動關係。同時，透過協商更容易遵從人權原則，尊重多元文化，提升企業形象，避免負面聲譽風險。此外，亦有助於降低勞資衝突風險，提高企業穩定性，維持穩定的經濟環境。

### 政策 / 策略

本公司遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並遵循基本勞動人權原則，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，不得有危害勞工基本權利之情事。美利達人力資源政策應尊重基本勞動人權保障原則，建立適當之管理方法與程序，確認其雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。

公司建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。企業工會會員代表充份發揮職能，幫助員工傳達問題，透過工會定期舉辦之會員代表大會或是理監事會議提出問題與資方討論，獲得公司有效改善或解決。

### 管理評量機制

本公司成立「美利達工業股份有限公司企業工會」。以保障會員權益，增加會員知能，發展生產事業，加強促進勞資合作關係為宗旨。每年定期召開一次會員代表大會，每季定期召開一次理監事會議，並可召開臨時會。另為使勞資關係在關懷尊重、平等合理中延續，依法定期舉辦勞資會議，藉以瞭解同仁對於工作條件、制度、環境、福利等方面的需求與期望。勞資會議成員由勞資雙方代表所組成，員工及其代表能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的狀況下，提出同仁關注之議題，透過充分溝通和討論，了解彼此的需求與考量，最終取得改善方案或共識。

### 預防或補救措施

本公司藉由每年召開的企業工會會員代表大會，鼓勵工會會員提出議題，會中針對議題提出改善解決方針與完成時效日。同時不會以任何手段試圖控制工會、勞資會議或其他社團組織活動，並暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應。



## 顧客健康與安全

### 重大原因

自行車，電動輔助自行車是結合通勤、休閒與運動的產品，提供消費者高品質安全無虞的產品，才能提升消費者對本公司產品的信心，維持品牌忠誠度。

### 影響與衝擊

人權潛在負面影響：

- ◎ 產品品質問題：若自行車產品有品質瑕疵，可能導致事故或傷害，直接影響消費者的健康與安全。
- ◎ 資訊不透明：若企業未提供充分的產品資訊及使用說明，進而增加事故發生的風險。

經濟潛在負面影響：

- ◎ 產品召回：若針對產品品質有瑕疵或是安全問題，可能會面臨龐大的召回成本和品牌形象受損。
- ◎ 法律訴訟與賠償費用：若因品質問題間接造成相關事故發生，可能會導致法律訴訟和賠償。
- ◎ 品牌形象受損：健康安全問題會損害品牌形象，使消費者對品牌失去信任，導致影響銷售。

### 政策 / 策略

公司根據 ISO 9001 管理系統，制定相關內規，以確保產品品質，保護顧客健康與安全：

- ◎ 產品設計符合安全法規。
- ◎ 定期稽核產品開發流程，確保產品通過測試標準。
- ◎ 落實進料品質檢驗及製程品質控管。
- ◎ 持續追蹤及改善品質相關議題。
- ◎ 鼓勵員工騎乘自行車通勤。

### 管理評量機制

定期內 / 外部稽核品質控管流程，持續監督及改善品質管理的有效性。

### 預防或補救措施

- ◎ 強化教育訓練，即時且有效地改善及解決品質問題。
- ◎ 針對使用自行車通勤的員工給予適當獎勵



## 員工多元化與平等關係

### 重大原因

員工是公司最重要的財富，因此重視員工保障、男女平權賦能的友善職場環境及弱勢照護，能吸引到多元的人才，並建立良好的公司聲譽。

### 影響與衝擊

經濟 / 人權實際正面影響：為有助於激發創新思維及解決問題能力，以更好滿足不同客群的需求，本公司致力提供於多元化與平等的工作機會，消除性別歧視、種族歧視和其他不公平對待，提高企業的競爭力。

### 政策 / 策略

公司以「平等對待」為原則，不因性別、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況和工會社團等差異，而影響其聘僱、薪酬、升遷機會等。同時，尊重兩性職涯發展，以實際行動塑造友善健全工作場域，如：建構多元暢通的性騷擾防治措施及申訴管道，及提供全方位母性關懷照護計畫，使女性員工能兼顧工作生活平衡，於職場發揮所長。

### 管理評量機制

- ◎ 每年辦理管理審查會議，討論與追蹤檢討目標達成情況。
- ◎ 展開員工滿意度調查，以員工實際之回饋作為未來改善方向。

### 預防或補救措施

- ◎ 增設哺乳室，可供產假結束返回職場之女性員工使用。
- ◎ 提供全方位母性關懷照護計畫，使女性員工能兼顧工作生活平衡，於職場發揮所長。



## 勞雇關係

### 重大原因

員工是公司最重要的資產，良好的勞資互動可以提升企業文化及組織氛圍，並促進勞資關係和諧，共同為公司穩健成長而努力。

### 影響與衝擊

經濟 / 人權實際正面影響：有效的人才吸引策略有助於建立更加健康的組織人才結構，而保留人才的措施則能確保關鍵和潛力人才不流失，從而提升公司的競爭力。藉由建立優良的勞雇關係，達到人才吸引與保留，並提升員工敬業度，進而提高生產力與效率，促成員工滿意與顧客滿意的正向循環，使組織得以穩定永續發展。

### 政策 / 策略

1. 成立企業工會，維護員工權益。
2. 依規定舉辦勞資會議，加強勞雇關係。
3. 依「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及相關法令制定本公司「工作規則」報經主管機關核准施行，以為勞資雙方權利義務實行準則。訂定相關管理規定，如「勞工退休管理辦法」、「職工退休管理辦法」、「工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒管理辦法」以維護員工權益。

### 管理評量機制

1. 依據『勞動基準法』及『勞資會議實施辦法』規定，事業單位應召開勞資會議，我司目前核備資方代表 5 人、勞方代表 5 人，每季定期舉行勞資會議，促進勞資雙方協商及合作。
2. 依「性別平等工作法」內容，公司有制定工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒管理辦法，並組成性騷擾申訴處理委員會。

### 預防或補救措施

1. 各單位主管應適時關懷員工，若發現有想離職之員工，應立即啟動員工關懷措施，適時給予協助及關心，給予足夠的心理支持並促進員工心理健康。
2. 針對離職率未能有效降低的情形，各單位主管應與離職員工進行離職面談，透過面談瞭解離職的詳細原因，並根據原因找出有效解決辦法，防止類似情況再度發生。



# 1

## 企業脈動與永續之約

- 1.1 美利達 - MERIDA
- 1.2 永續使命
- 1.3 治理架構
- 1.4 營運成就

- 1.5 風險掌握
  - 1.6 誠信守法之道
- 專欄：踏上智慧之路

— 自行車供應鏈數位智能整合系統升級轉型計畫

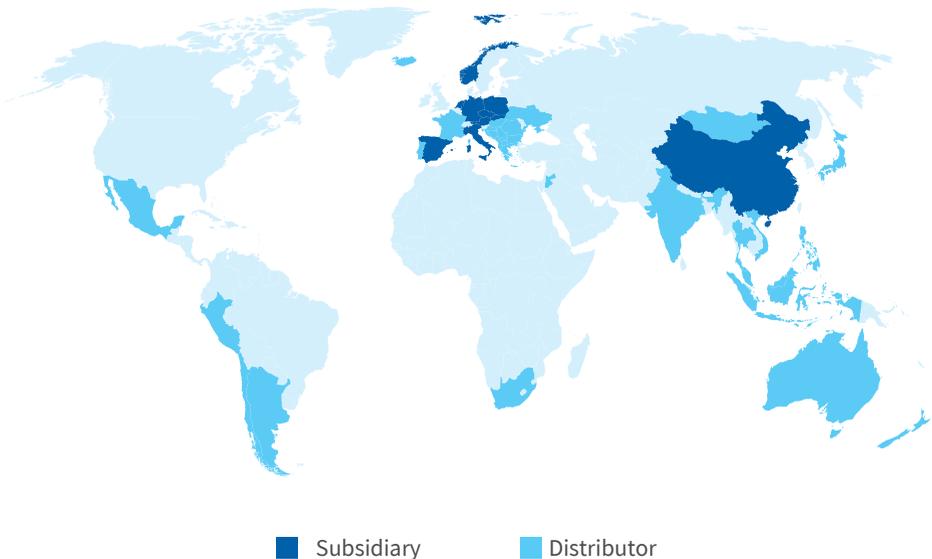
## 1.1 美利達 - MERIDA

美利達工業股份有限公司成立於 1972 年的台灣自行車製造公司，總部位於彰化縣大村鄉。公司主要生產自行車與電動輔助自行車產品，包括登山車、公路車、城市車、競速車和折疊車等。美利達以其創新、高品質的產品和卓越的客戶服務聞名，是全球自行車市場上的知名品牌之一。

公司創辦人曾鼎煌先生於 1972 年建立的第一家生產工廠，每一輛美利達自行車都蘊藏了創辦人的人生態度：「生命要富有熱情與勇氣」。這反映了公司對於品牌價值觀和品牌精神的堅持，並將之融入到產品的設計和製造過程中。公司也強調了不斷精進的精神以及對品質和創新的追求，致力於讓每一個產品擁有獨特的個性，成為消費者挑選單車的首要選擇。公司注重研發設計工程師與生產管理專家之間的合作，以確保產品從初步構想到製造的每一個步驟能緊密相互配合，並且使用電腦輔助設計繪圖等現代技術，以提高產品設計和製造的效率和品質。這顯示了公司在技術和生產流程方面的專業能力，以及對產品不斷優化和改進的承諾，從而保持其在市場上的競爭優勢。

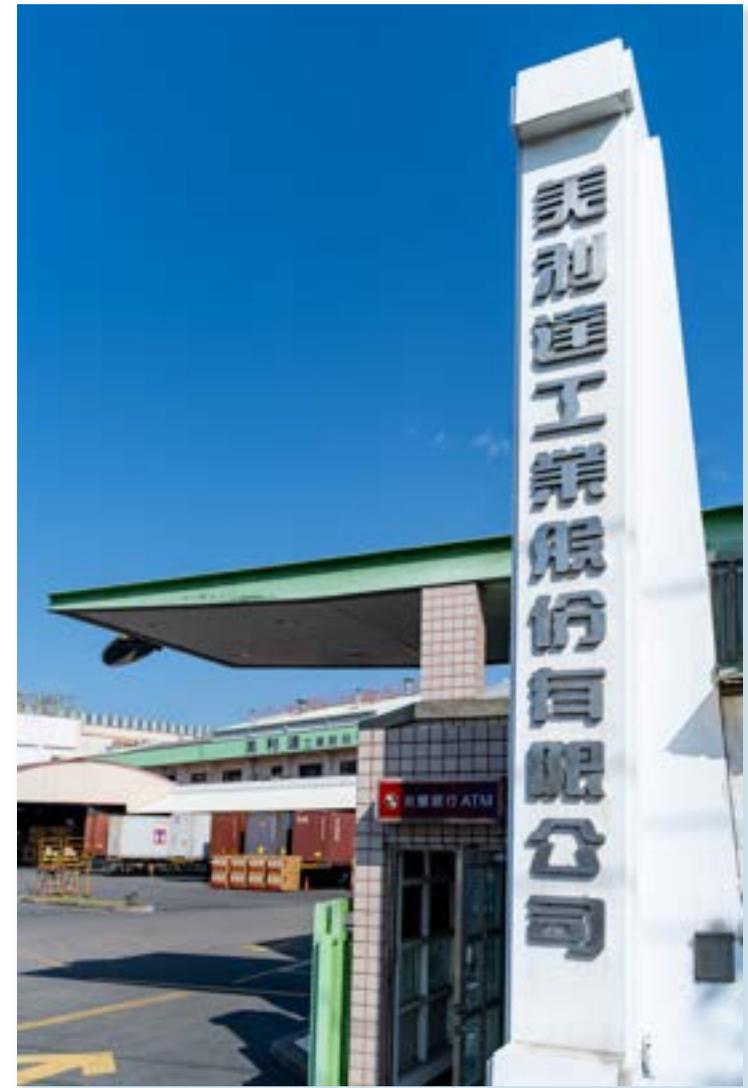
本公司贊助巴林·勝利車隊，騎著頂尖的美利達自行車，出征世界各大職業賽事，讓更多人瞭解美利達自行車的造車工藝。藉由不斷的創新，不僅止於車架的技術研發，更是注重人因設計與符合人體工學，製造流程與生產技術一樣被重視，研發工程師與生產管理人員擁有一樣的熱情，雙方不定時的會面，確認每個步驟都能正確的被執行，確認每個美利達的創新能真正傳遞到消費者身上。

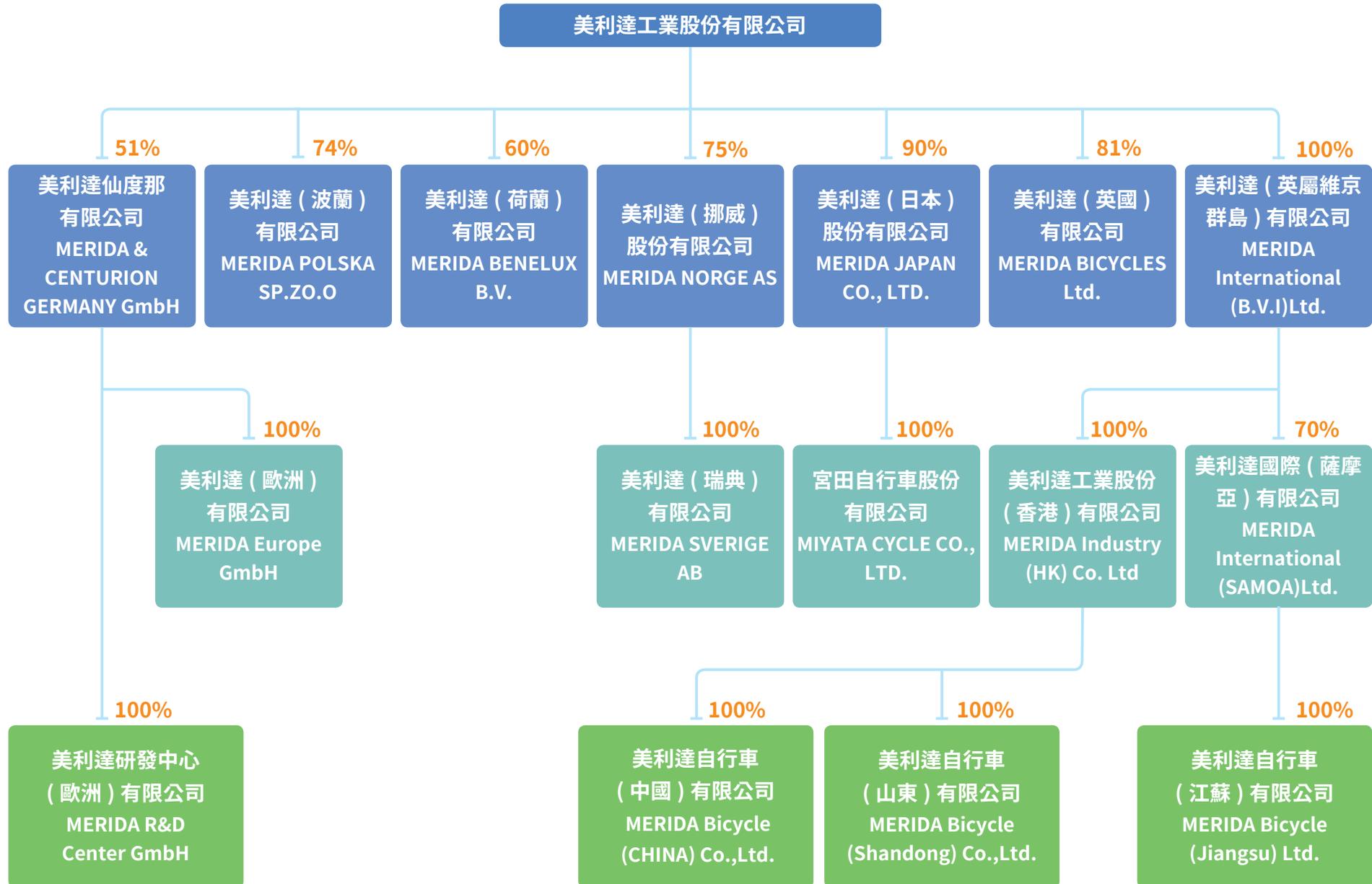
本公司 38 個分銷據點遍佈在全世界 60 個國家，不僅關注市場流行趨勢同時也創造流行趨勢，這也是美利達總是能快速打造出符合時代需求的產品。結合各個面向對於單車的熱情，並驕傲地將美利達精神，隱含在每一個產品之中。走過 51 個年頭後，美利達自行車代表著「台灣製造；德國設計工藝」，代表著世界頂尖的科技技術、高品質單車的製造能力，以及由一群充滿熱情的單車人，所共同努力打造出來的單車結晶。



◎ 公司基本資料表

公司名稱	美利達工業股份有限公司
公司地址	彰化縣大村鄉美港村美港路 116 號 NO. 116 MEIGANG ROAD, DACUN TOWNSHIP, CHANGHUA COUNTY, TAIWAN
公司電話	04-8526171
市場別	上市公司
成立時間	1972 年 9 月 29 日
上市時間	1992 年 9 月 30 日
股票代號	9914
產業類別	自行車製造業
資本額	新臺幣 29.9 億元
董事長	曾崧柱先生
經營願景	亮麗的綠色傳達永續生命、環保與希望
主要產品	登山車、全避震登山車、礫石車、童車、公路車、城市車、電動輔助自行車、計時車、單車配件







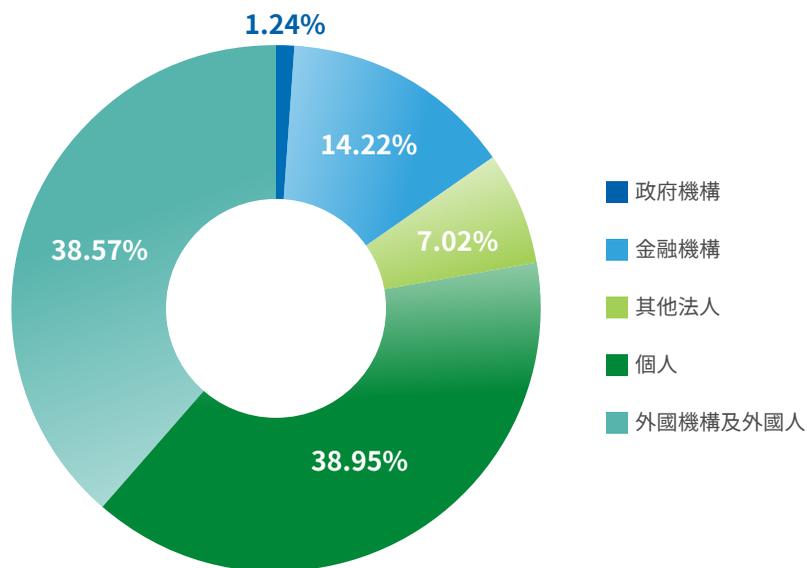
### 美利達股東持股結構表

#### 持股結構表

股東	持有股數 (單位：股)	持股比例 (單位：%)
政府機構	3,713,450	1.24%
金融機構	42,516,095	14.22%
其他法人	20,980,544	7.02%
個人	116,442,898	38.95%
外國機構及外國人	115,330,813	38.57%

截止日期：2024.04.28

#### 持股結構



### 公協會資格

本公司為追求產品發展及品質提升，積極參與同業中自行車產業之公協會並積極爭取擔任理監事等職位，共同協助制訂與推動行業規範。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性 倡導組織	會員資格
台灣自行車輸出業同業公會	顧問 / 常務監事
中華自行車永續聯盟協會	理事
台灣區車輛工業同業公會	會員
財團法人自行車暨健康科技工業研究發展中心	常務董事
中華民國內部稽核協會	會員
中華民國會計研究發展基金會	會員
彰化縣工業會	會員
彰化縣勞資關係協進會	會員
台灣職業健康護理學會	會員

## 1.2 永續使命

本公司與往來銀行及其他債權人、員工、消費者、供應商、社區或公司之所有其他利害關係人，保持暢通之溝通與互惠管道，並尊重、維護其應有之合法權益。公司網站設有利害關係人專區，接受並回應利害關係人的需求，當利害關係人之權益受到侵害時，公司秉持誠信原則妥適處理，使全體員工及利害關係人均能獲得公平而有尊嚴的對待。本公司重視內部員工照顧、供應鏈管理與其他利害關係人之權益，以實踐企業永續管理目標並履行企業社會責任。本公司雖未導入 RBA 行為準則與人權盡職調查及相關人權政策，但公司內部多項政策與辦法皆已參考 RBA 規範制訂，反映美利達對人權議題的重視與承諾：美利達於 2022 年加入「BAS」(自行車永續聯盟)，「BAS」除推動自行車產業淨零碳排放外，亦著重於人權議題的發展。由於行為準則仍處於草擬階段，未來美利達會持續關注「BAS」自行車永續聯盟相關承諾及規範，簽署「BAS」所發行的行為準則，並訂定相關的辦法及規範，致力於維護公司價值觀及社會責任。

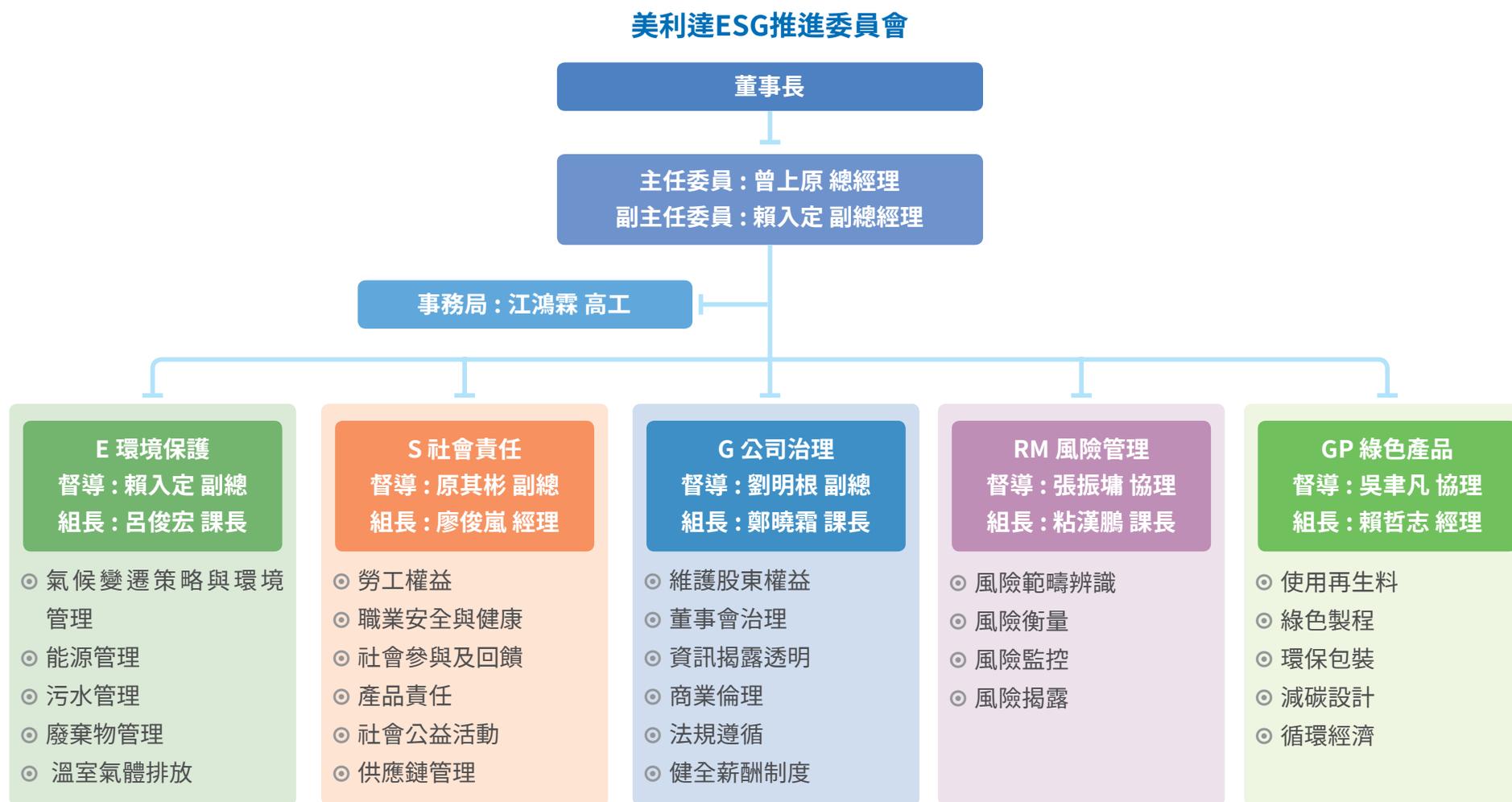
為落實本公司禁用童工、建立安全與健康的工作環境及維護兩性職場平權的人權政策，本公司恪守勞動基準法、性別工作平等法及其他相關勞動法規，例如：不僱用未滿 15 歲之童工從事工作；分娩時給予產假及產假期間工資；訂定及揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法；徵才及面試時不針對性別、宗教、年齡、種族做出限制等。另外，公司依據「性別工作平等法」及「工作場所防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」制訂《工作場所性騷擾防制申訴及懲戒管理辦法》，並將該辦法同步公告於公司線上平台，供所有員工查詢。本公司除將性騷擾防治之相關法規遵循納入新進人員之職前教育訓練課程中，亦不定期舉辦教育訓練或將最新資訊張貼於布告欄，各部門也利用集會時間或內部文件，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道，使同仁充分

理解公司對員工權益的保護與重視，落實性別平等，維護平權且安全的工作環境。本公司並針對「特別危害健康作業」實施作業環境監測及針對「特別危害健康作業」之員工，辦理特殊健康檢查，預防及減少職場傷害。針對經濟、環境、社會（包含人權）的負面影響，本公司設有相關改善措施：

1. 追求永續發展並積極落實企業社會責任，與利害關係人建立透明且有效的溝通管道，藉由即時了解及回應利害關係人所關切的議題，持續檢視公司企業社會責任實施成效，並適時改善相關政策及制度。
2. 除針對日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，在公司網站上設置有「投資人資訊」專區，並設置「利害關係人」專區，做為利害關係人與公司的溝通管道，由專責部門妥適回應各利害關係人提出的意見。

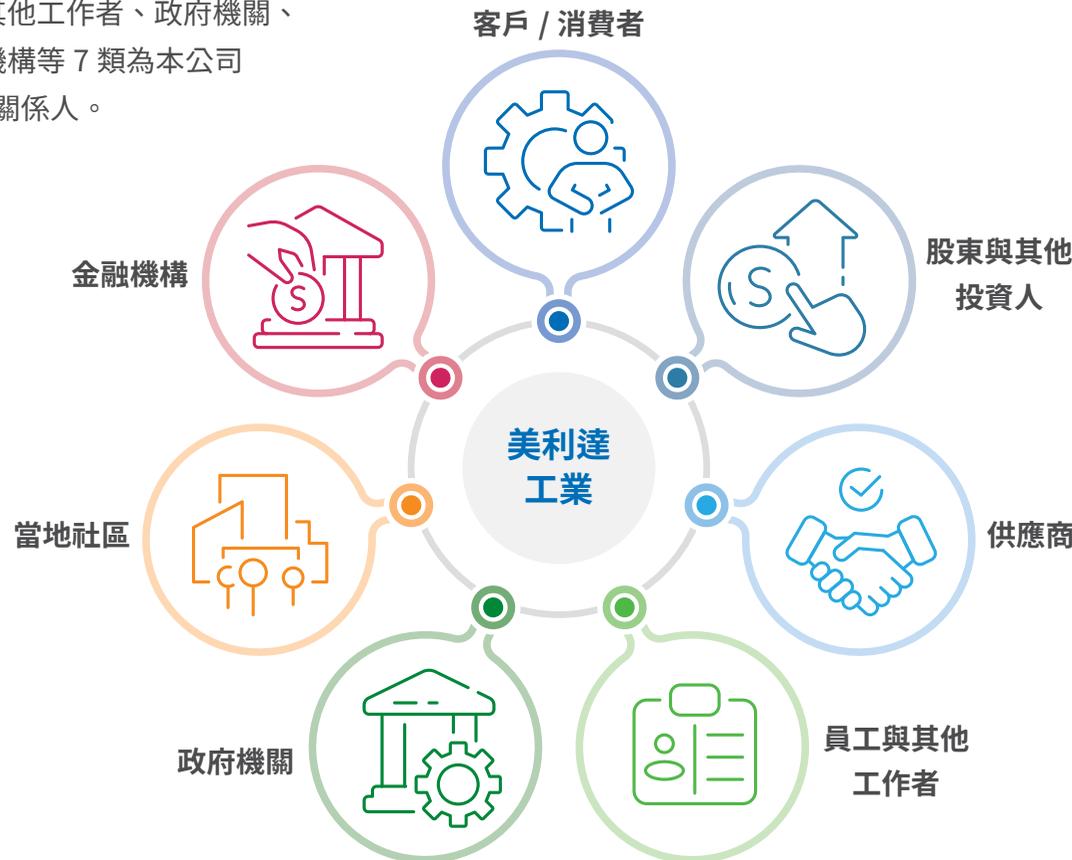
本公司亦攜手供應商共同落實環境保護、人權保障及資源循環等永續發展方針，並於 2023 年納入供應商永續自評問卷政策，做為供應商評選主要參考依據 (2024 年針對交易金額前 20% 且為重點零件供應商進行 ESG 問卷審查，預計展開 50 家供應商調查，並於 2024 下半年實地稽核 ESG 問卷項目，確認供應商是否符合 ESG 問卷項目要求)，並透過公司各負責單位 (採購、品保、研發) 個別輔導供應商，使其評鑑分數都能達到 85 分以上。本公司已於 2023 年初修改「協力廠商申請表」，將是否編製 ESG 報告書納入供應商選定之參考項目，並於採購合約增入誠信經營原則及反貪腐之條款，表明本公司之立場。未來，將逐步規劃相關政策，藉以將 ESG 精神擴及至各協力廠商，與協力廠商建立永續共榮之合作夥伴關係，善盡企業社會責任。

本公司為落實並推動永續發展，於 2022 年成立「美利達 ESG 推進委員會」，以推動公司治理、風險管理、企業社會責任、以及氣候變遷策略與環境保護等相關工作，並掌握全球永續發展脈動，關注公司治理、環境保護及社會責任等永續議題，結合營運發展目標，訂立策略性永續方向與專案推動。董事長為推進委員會最高管理代表，統籌永續發展政策及具體推動計畫之督導，總經理為推進委員會之主要執行者，帶領小組提高各部門之間的執行綜效，使各項永續經營工作能夠更為有效地貫徹執行。ESG 推進委員會由總經理曾上原擔任主任委員，董事長則擔任指導委員及監督執行成效。「美利達 ESG 推進委員會」組織圖如下：



### 1.2.1 與利害關係人的對話

為落實永續經營之目標與願景，美利達依循 GRI Standars 2021 利害關係人鑑別準則，針對 ESG (Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理) 三方面展開工作，由外部專家針對經濟環境及人群 (包含人權) 對公司所產生之實際或潛在、正面或負面之影響進行評分，並參考同業利害關係人之類型，與公司同仁共同討論並檢視各類型利害關係人與美利達之關聯性，助於我們更容易理解、回應和管理利害關係人的需求和關切，從而實現更加全面的永續發展。最終討論結果，確認客戶 / 消費者、股東與其他投資人、供應商、員工與其他工作者、政府機關、當地社區及金融機構等 7 類為本公司 2023 年度之利害關係人。



#### ◎ 利害關係人議合

美利達非常重視各種利害關係人的意見，以確保對其需求、對公司的期望和關注的永續發展議題有充分了解。為此，我們提供多種溝通渠道和互動方式。此外，我們也將利害關係人的建議和結果納入企業社會責任和永續發展的參考，以推動更好的永續未來。下表為本公司與各利害關係人溝通的管道和頻率：

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效	關注主題
 <b>客戶 / 消費者</b>	<p>美利達秉持誠實穩健的企業精神，致力於提供客戶品質穩定的商品，並建立良好的溝通管道。我們逐步落實環境永續相關措施，與客戶共同努力提升綠色環保，共創雙贏局面。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ e-mail</li> <li>◎ 視訊會議</li> <li>◎ 問卷滿意度調查</li> <li>◎ 年度經銷商會議</li> <li>◎ 客服專線</li> <li>◎ 臺灣區經銷商教育訓練</li> <li>◎ 客戶拜訪</li> <li>◎ 展覽（台北自行車展、歐展）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 每週平均約 8-9 次</li> <li>◎ 每年度 1 次</li> <li>◎ 每年 3 次（內銷部 1 次與外銷部 2 次）</li> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 每年約 5 次</li> <li>◎ 每周平均約 6-8 次</li> <li>◎ 每年 2 次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年舉辦 1 次經銷商會議（外銷）</li> <li>◎ 2023 年內銷部門針對新品共舉辦 3 場教育訓練</li> <li>◎ 2023 年客戶滿意度達 95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 顧客健康與安全</li> <li>◎ 經濟績效</li> <li>◎ 永續供應鏈</li> </ul>
 <b>股東與 其他投資人</b>	<p>股東是公司的重要支柱，且是掌握企業發展方向重要的舵手。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ e-mail</li> <li>◎ 電話專線</li> <li>◎ 股東會</li> <li>◎ 法說會</li> <li>◎ 公司網站、公開資訊觀測站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 定期</li> <li>◎ 不定期</li> <li>◎ 即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年舉辦股東會 1 次</li> <li>◎ 2023 年舉辦法說會 2 場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 經濟績效</li> <li>◎ 風險管理</li> <li>◎ 排放</li> </ul>
 <b>供應商</b>	<p>供應商與美利達是共生共榮的夥伴關係，優良供應鏈造就公司在 50 年來持續成長，秉持與供應商互相學習，彼此精進，滿足終端客戶產品交期及品質要求，提供良好品質的產品與服務，互信的合作強化了美利達與供應鏈的關係。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ e-mail</li> <li>◎ 電話專線</li> <li>◎ 傳真</li> <li>◎ 品質異常追蹤</li> <li>◎ 供應商評鑑</li> <li>◎ 採購拜訪</li> <li>◎ 歐洲研發人員拜訪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 不定期</li> <li>◎ 不定期</li> <li>◎ 每月</li> <li>◎ 初次合作時</li> <li>◎ 不定期</li> <li>◎ 每年一次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年評鑑共 13 間新供應商，均判定合格，合格率 100%</li> <li>◎ 2023 年評鑑共 11 間重點供應商，其中 6 間評鑑為優良，優良率達 55%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 供應鏈管理</li> <li>◎ 供應商高階主管品德操守</li> <li>◎ 財務報表是否健全</li> <li>◎ 永續供應鏈</li> </ul>

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效	關注主題
 <p>員工與 其他工作者</p>	員工是美利達永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ e-mail</li> <li>◎ 電話專線</li> <li>◎ 勞資會議</li> <li>◎ 企業工會</li> <li>◎ 公司官網</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 每季 1 次</li> <li>◎ 不定期</li> <li>◎ 即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年舉辦勞資會議 4 次</li> <li>◎ 2023 年召開企業工會會員代表大會 1 次</li> <li>◎ 2023 年召開福委會 3 次</li> <li>◎ 2023 年召開伙食委員會 1 次</li> <li>◎ 2023 年召開安全衛生委員會 4 次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 結社自由與團體協商</li> <li>◎ 員工多元化與平等關係</li> <li>◎ 勞雇關係</li> </ul>
 <p>政府機關</p>	永續法規的訂定者，美利達需持續遵守政府政策及法令規範，方能達成永續經營之目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ e-mail</li> <li>◎ 電話專線</li> <li>◎ 公文往來</li> <li>◎ 研討會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 定期</li> <li>◎ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年度與政府機關（如：員林稽徵所、縣政府及環保局等）互動良好、溝通順暢。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 排放</li> <li>◎ 結社自由與團體協商</li> <li>◎ 法令遵循</li> </ul>
 <p>當地社區</p>	持續維護當地環境及提升社區發展，與社區維持友善良好之鄰里關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 信件往來</li> <li>◎ 電話專線</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 定期</li> <li>◎ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 本公司 2023 年度贊助當地社區相關活動約 20 萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 社區發展及關懷弱勢</li> </ul>
 <p>金融機構</p>	金融機構為企業營運之最強後盾。公司營運需要金融機構的支持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ e-mail</li> <li>◎ 電話專線</li> <li>◎ 銀行拜訪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 即時</li> <li>◎ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 與本公司有交易往來之金融機構：兆豐國際商業銀行、玉山商業銀行、中國信託商業銀行等共計 17 家銀行。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 經濟績效</li> <li>◎ 排放</li> </ul>

## 利害關係人聯絡資訊

類別	聯絡窗口	電話	電子郵件
供應商	生管中心	(04) 8526171	ethan@merida.com.tw
客戶	客服中心	0800-296-188	merida-service@dimpr.com.tw
員工	曾進成副總經理	(04) 8526171	IR@merida.com.tw
金融機構	曾進成副總經理	(04) 8526171	IR@merida.com.tw
政府機關	曾進成副總經理	(04) 8526171	IR@merida.com.tw
股東	曾進成副總經理	(04) 8526171	IR@merida.com.tw
當地社區	曾進成副總經理	(04) 8526171	IR@merida.com.tw

註：本公司除針對日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，在公司網站上設置有「投資人資訊」專區，並由曾進成副總經理負責轄下設置之「利害關係人」專區，統籌分配專責部門妥適回應各利害關係人提出的意見。此外，本公司為進一步強化吹哨者機制，聯絡窗口設有獨立董事（審計委員會召集人）可同步接收舉報信件 roberthchen@yahoo.com.tw，以加強獨立董事與利害關係人之間的聯繫。

## 1.2.2 重大主題鑑別

在編製永續報告書的過程中，美利達導入了重要性分析，遵循 GRI Standards 2021 並參考同業及「BAS」自行車永續聯盟等的永續主題。挑選了 16 個關注主題，透過外部專家評估了這些主題對經濟、環境和人群（包括人權）可能產生的實際或潛在負面影響以及正面貢獻。同時，考慮到國際永續倡議相關機構和潛在投資者對企業永續議題的要求和關注，對每個主題在經濟、環境和人群（人權）方面進行評分，包括實際負面影響、潛在負面影響、實際正面貢獻和潛在正面貢獻。這些評分與現場同仁進行討論，以作為對公司永續經營具有重大影響的經濟、環境和社會面主題的 2023 年度報告書中重要主題和資訊揭露的參考依據。鑑別流程詳細如下：

## ESG主題重大性分析步驟

### 1 鑑別利害關係人 利害關係人包容性原則

藉由外部專家與各部門主管及同仁內部討論與回饋，並參考同業永續報告書所鑑別出之利害關係人群體，鑑別出具包容性之利害關係人作為溝通重大性對象。

2023 年鑑別出客戶 / 消費者、股東與其他投資人、供應商、員工與其他工作者、政府機關、當地社區、金融機構等 7 類為公司主要利害關係人。

### 2 ESG 議題歸納 永續性脈絡原則

主題的蒐集考量永續性的脈絡，主要以全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的永續性報導準則 (GRI Standards) 之主題並參考同業主題作為重大性鑑別排序題庫，共歸納出 16 項關注主題包含公司治理、經濟、環境之相關內容，作為正負項衝擊評分項目。

### 3 重大主題鑑別 重大性原則

透過外部專家鑑別 (此階段為預評分數)，將關注主題之得分進行矩陣分析，依分析結果排序主題之重大性，並與公司主管及同仁內部討論後篩出重大主題，並針對各主題訂定有效之管理揭露。2023 年將 16 項關注主題預評分數，篩選超過 30 分之主題經與公司討論後鑑別出 8 項重大主題，其中主題「GRI 414 供應商社會評估」與「GRI 308 供應商環境評估」合併為「永續供應鏈」。

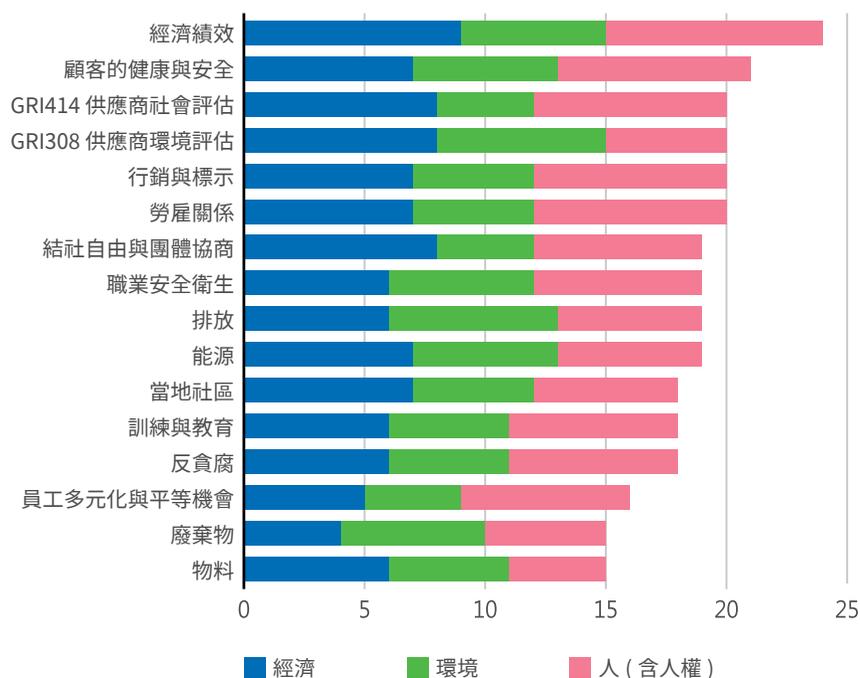
### 4 審查與討論 完整性原則

經鑑別後之重大主題邊界，美利達將優先議題納入年度工作或目標，未來將持續加強管理，檢討重大主題是否有需要調整之必要，並將相關資訊揭露於永續報告書中。

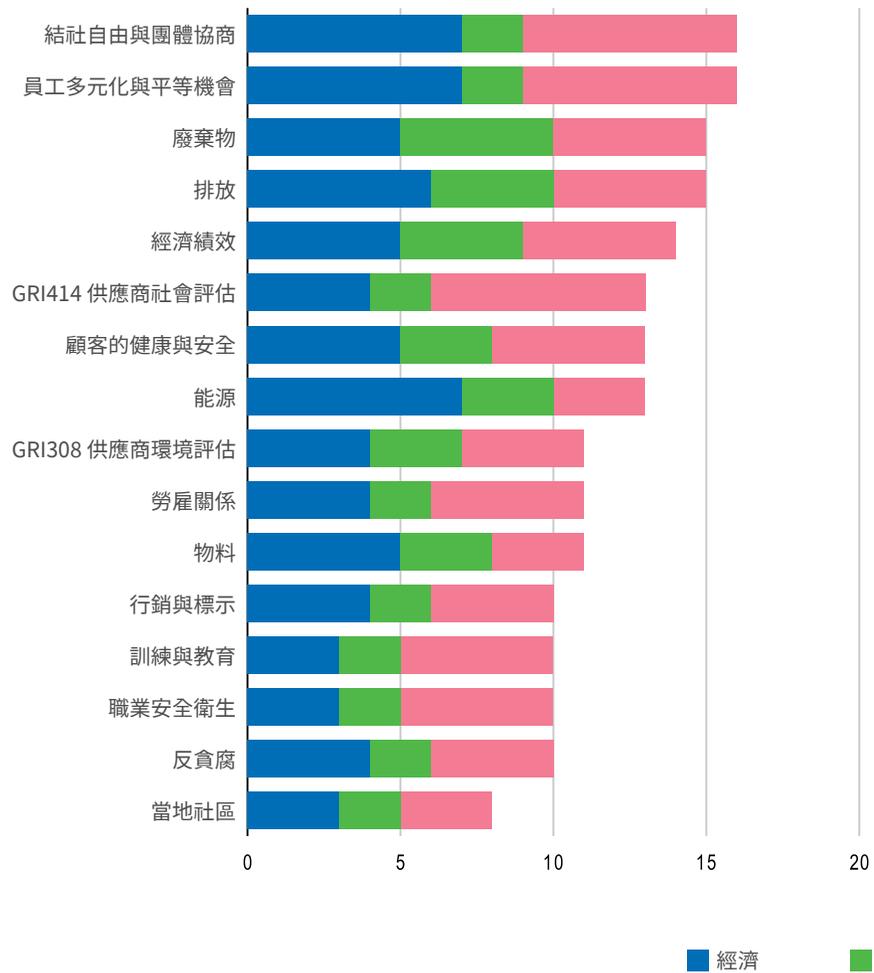
## ◎ 重大主題鑑別結果

經外部專家評分結果與內部討論，確定 2023 年度之重大永續議題為經濟績效、顧客的健康與安全、永續供應鏈、勞雇關係、員工多元化與平等機會、結社自由與團體協商、能源及排放共 8 項重大議題，並列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。本年度重大主題內容皆呈報董事會獲得核准後推動。2022 年度之重大永續議題為經濟績效、顧客的健康與安全、勞雇關係、訓練與教育、員工多元化與平等機會、結社自由與團體協商、能源及排放共 8 項議題，2023 年度新增永續供應鏈主題，並仍將訓練與教育主題納入內文中做撰寫。

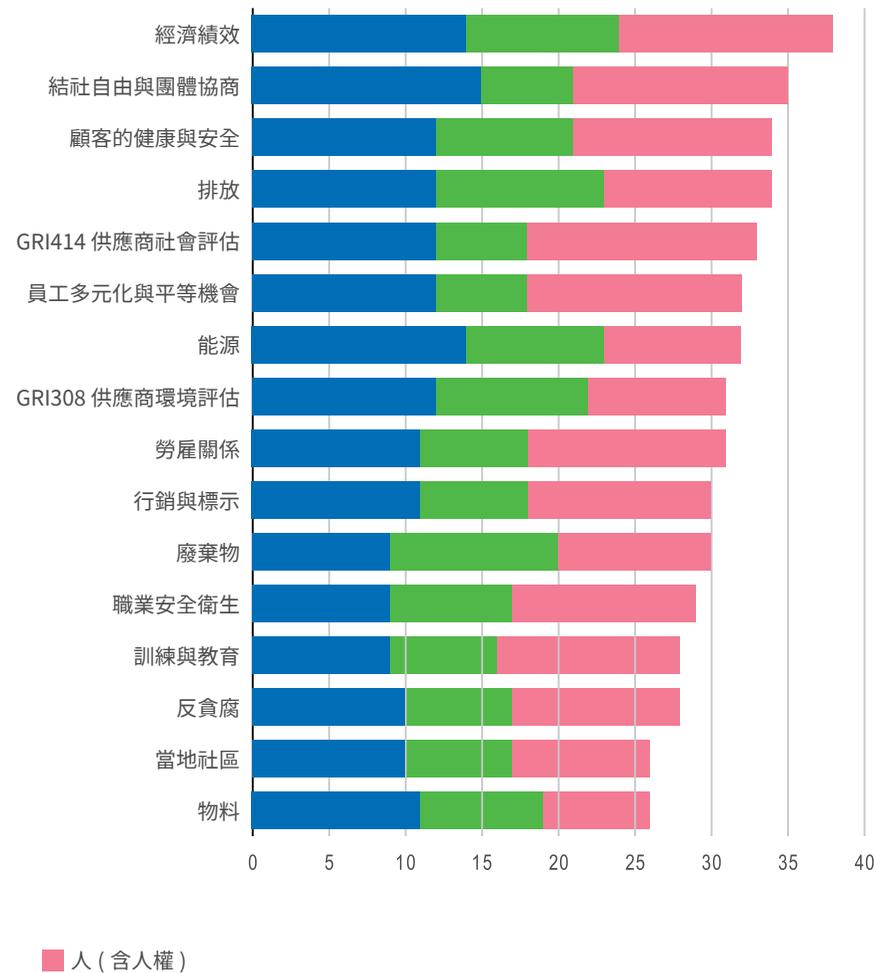
重大性正向衝擊排序



### 重大性負向衝擊排序



### 重大性綜合衝擊排序



◎ 重大主題價值鏈邊界

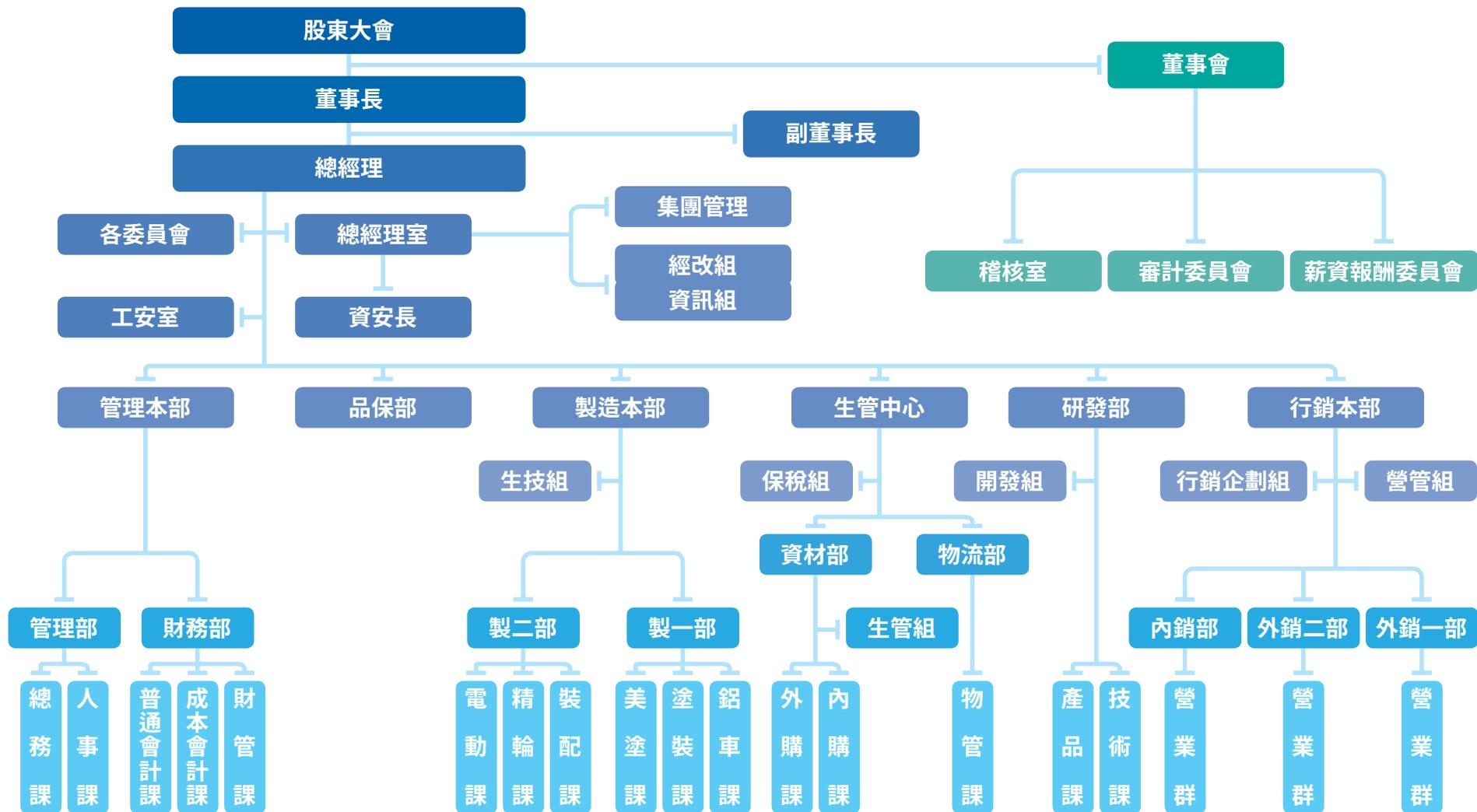
重大主題	對應指標	美利達價值鏈重大主題邊界							
		內部		外部					
		美利達	員工與其他工作者	客戶 / 消費者	股東與其他投資人	供應商	政府機關	當地社區	金融機構
經濟績效	GRI 201	■		▲	□	▲			□
結社自由與團體協商	GRI 407	■	■			□	□		
排放	GRI 305	■				□	□	□	
顧客健康與安全	GRI 416	■		▲		□			
永續供應鏈	GRI 308、GRI 414	■		▲		□	□		
員工多元化與平等關係	GRI 405	■	■					□	
勞雇關係	GRI 401	■	■				□		
能源	GRI 302	■				□	□		

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊。

### 1.3 治理架構

美利達工業股份有限公司，組織圖如下：

美利達工業股份有限公司組織圖



◎ 主要部門業務職掌

部門	主要職掌
稽核室	◎ 負責內部控制、一般業務及財務業務之查核及建議
經改組	◎ 負責重要投資之規劃及規章制度之審議
資訊組	◎ 負責統合企業資訊系統、協助建立查詢及決策資源系統等業務
工安室	◎ 負責環保及勞工安全衛生等業務
研發部	◎ 負責新產品設計、生產、製程等之研究發展事宜 ◎ 負責年度新車種車架設計及模治具設計製作等業務 ◎ 負責產品規格之開發及研究等業務
品保部	◎ 負責原物料、成品之檢測等品質上之監測等業務
財務部	◎ 負責資金調度、會計帳務處理及管理資訊提供等作業
管理部	◎ 負責人力資源規劃及人事政策執行與作業 ◎ 負責財產管理及統合全公司總務工作
外銷一、二部	◎ 負責海外客戶事宜及商情收集分析等業務
內銷部	◎ 負責國內行銷網路事宜及商情收集分析等業務
資材部	◎ 負責原物料之議價、採購、追蹤及生產排程之控制業務
物流部	◎ 負責倉儲區原物料、成品之管理業務
製造本部	◎ 負責自行車產品之產製及生產設備之維護等工作

1.3.1 董事會

本公司董事會採候選人提名制度，候選人提名之受理方式、公告及其他應遵行事項，悉依公司法、證券交易法及其他相關法令規定辦理。董事成員的提名經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人的道德行為，其多元背景包括不同領域的工作經驗、學術、專業知識等。美利達將於 2024 年進行董事會改選，目前就任董事共 13 席，其中 5 席法人代表董事、4 席個人董事、4 席獨立董事占董事席次 31%；並有女性董事 3 名，占董事席次 23%。

本公司董事長與總經理為同一親等親屬，依據「董事會設置要點」規定應設置獨立董事人數不得少於四人並應有過半數董事未兼任員工或經理人，美利達目前只有五位董事擔任本公司經理人並未過董事席次半數，符合法規規定，確已強化董事會監督功能，避免利益衝突。

董事間之配偶及二親等以內親屬關係之情形，於十三位董事、獨立董事中，共九席無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，本公司董事會足具獨立性。本公司為提升董事專業知能與法律素養，每年定期安排進修課程，協助董事充實新知。關於董事所具之專業資格與經驗、獨立性情形、進修情形及持股情形等詳細資料，請參考本公司網站及股東會年報揭露內容。下表為董事及獨立董事之資料：



職稱	姓名	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	曾崧柱	1994/06/06	政大企研所企家班 13 屆	1. 本公司總經理 (於 2023 年 2 月 1 日卸任) 2. 正新橡膠工業股份有限公司董事 3. 兼任本公司關係企業職務請參閱本公司股東會年報
副董事長	曾崧鈴	2000/06/24	美國紐約長島大學企管所碩士	鼎晟投資股份有限公司董事長
董事	曾呂敏華	2012/06/28	泰北高中會計統計科畢業	鼎弘投資股份有限公司董事長
董事	羅才仁	2021/08/04	美國涅乃克技術學院行銷與材料管理系畢業	正新橡膠工業股份有限公司副董事長
董事	鼎晟投資(股)公司 代表人：曾惠娟	2012/06/28	文興女中會計統計科畢業	無
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：鄭文祥	2012/06/28	大葉大學事業經營研究所碩專班畢業	1. 本公司行銷本部副總經理兼發言人 2. 兼任本公司關係企業職務請參閱本公司股東會年報
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：原其彬	2012/06/28	大葉大學國際企業管理學系研究所碩專班畢業	本公司生管中心副總經理
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：賴入定	2018/06/26	大葉大學事業經營研究所碩專班畢業	1. 本公司製造本部副總經理 2. 兼任本公司關係企業職務請參閱本公司股東會年報
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：曾進成	2021/08/04	南亞工專二年制機械工程科動力組畢業	本公司內銷部副總經理
獨立董事	陳水金	2015/06/22	中正大學企管所碩士	元升會計師事務所主持會計師
獨立董事	陳建男	2015/06/22	美國加州大學洛杉磯分校設計系碩士	朝陽科技大學工業設計系副教授
獨立董事	蔡武穎	2021/08/04	逢甲大學電子計算機科學學系畢業	富強輪胎工廠股份有限公司董事長
獨立董事	雷忻蓉	2021/08/04	大同商專五年制資訊管理科畢業	儀鼎科技有限公司工程部主管

本公司獨立董事均能發揮所長，其多元背景包括不同領域的工作經驗、學術、專業知識等，積極投入功能性委員會之運作，藉由獨立董事所具備之專長，充分發揮功能性委員會指導與監督之職能。另董事對董事會所列之議案與其自身或其所代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得授權其他董事行使其表決權。2023年1月13日董事會決議通過晉升曾上原為本公司總經理；曾崧柱董事長卸任總經理，但仍為本公司董事長；此項晉升案生效日期為2023年2月1日。

董事會成員具有企業管理、財務會計、行銷、生產、物流、產品設計及資訊安全等知識與經驗，專業背景符合公司現階段營運發展需求，美利達董事會成員具豐富的產業經驗、專業能力，參與董事會討論時亦適時提供寶貴意見供交流，各討論議題也充分考量獨立董事之意見，以作為董事會策略形成和目標議題決策前的重要參考。

本公司2023年度董事會有1件董事利益迴避議案，無違反相關法規。

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	產業經驗				專業能力		
				銀行/ 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及財 務分析	資訊 科技	風險 管理
董事長	曾崧柱	男	50歲以上	V	V	V	V	V		V
副董事長	曾崧鈴	男	50歲以上	V	V	V	V	V		V
董事	曾呂敏華	女	50歲以上	V	V	V		V		V
董事	羅才仁	男	50歲以上	V	V	V	V	V		V
董事	鼎晟投資(股)公司 代表人：曾惠娟	女	50歲以上	V	V	V		V		V
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：鄭文祥	男	50歲以上	V	V	V	V	V		V
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：原其彬	男	50歲以上		V	V	V			V
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：賴入定	男	50歲以上		V	V	V			V
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：曾進成	男	50歲以上		V	V	V			V
獨立董事	陳水金	男	50歲以上	V	V	V		V		V
獨立董事	陳建男	男	50歲以上		V	V	V			V
獨立董事	蔡武穎	男	50歲以上	V	V	V	V	V		V
獨立董事	雷忻蓉	女	30-50歲		V	V			V	V

## ◎ 董事會運作情形

本公司依據主管機關規定於 2023 年開始編製永續報告書，因應企業永續經營，於 2022 年度起積極於 ESG 的佈局，透過顧問的輔導，使管理階層深入了解公司的風險與機會，結合營運發展目標預計定期向董事會報告永續重點計畫及績效成果，並定期追蹤計畫達成情形，以調整公司的經營策略及業務執行。董事會每季召集不少於一次會議為原則，2023 年董事會共召集 8 次，董事平均出席率 98.08%。

本公司之 ESG 推進委員會由董事長、總經理、副總經理以及公司治理主管等高階管理層組成，主要職責是統籌公司的環境保護、社會責任和公司治理目標的制定和推進。

每年度 ESG 推進委員會的各相關小組皆向董事會報告永續推動計畫的執行情況和績效達成情形，由董事會監督各項計畫的執行。公司管理階層有責任盡善良管理人之注意義務，確保永續報告書的品質。永續報告書編撰完成後，將提交給董事會進行審核後再發行。2023 年 ESG 推進委員會向董事會報告事項如下：

性質	重大事件數量	溝通議案概述
環境面	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置母公司及子公司溫室氣體盤查專(兼)職單位，評估職掌範圍並設置內部查證單位之時程。</li> <li>2. 擬定溫室氣體盤查之人才培訓、策略目標及控管機制等各項目計畫並編製程序書。</li> <li>3. 母公司及子公司溫室氣體盤查時程表與外部查證時程表。</li> </ol>
治理面	1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 董事會及董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會之績效評估結果報告。</li> </ol>
社會面	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工年終獎金發放案。</li> <li>2. 泰籍移工、派遣工及正職員工薪資調整案。</li> <li>3. 員工酬勞分派及發放案。</li> </ol>

## ◎ 董事會進修情形

本公司每年定期安排進修課程，如氣候治理、數位轉型等，以提升董事的專業性，並有助於董事履行督導職責，並促進誠信經營的企業文化。藉此建立了良好的公司治理和風險控制機制，以確保公司的經營符合透明、負責任的原則。關於董事所具之專業資格與經驗、獨立性情形、進修情形及持股情形等詳細資料，請參考本公司網站及股東會年報揭露內容。

2023 年度為董事會規劃教育訓練課程，課程安排分別為「未雨綢繆，談企業營運持續管理」、「投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型」、「最新稅務法規與實務趨勢研析」、「企業績效管理暨獎酬機制運作實務」及「IFRS 永續揭露準則介紹」，每位董事每年之平均受訓時數至少 6 小時以上，總時數達到 102 小時，符合法規進修時數。



### 董事會進修一覽

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	曾崧柱	2023/11/09	社團法人 中華公司 治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3	
副董事長	曾崧鈴			未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3	
董事	曾呂敏華			未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3	
董事	羅才仁			未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3	
法人董事 代表人	曾惠娟			未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3	
法人董事 代表人	鄭文祥	未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6		
		投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3			
法人董事 代表人	原其彬	未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6		
		投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3			
法人董事 代表人	賴入定	2023/11/09	社團法人 中華公司 治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	12
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3	
		2023/09/20	工業技術 研究院	綠電導入策略及機制	3	
		2023/09/13		工廠節能之科技與管理	3	

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數		
法人董事 代表人	曾進成	2023/11/09	社團法人 中華公司 治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6		
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3			
獨立董事	陳建男			未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6		
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3			
獨立董事	蔡武穎			未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6		
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3			
獨立董事	雷忻蓉			未雨綢繆，談企業營運持續管理	3	6		
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3			
獨立董事	陳水金	2023/01/12	社團法人	最新稅務法規與實務趨勢研析	3	24		
		2023/04/19	中華公司	企業績效管理暨獎酬機制運作實務	3			
		2023/06/16	治理協會	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力	3			
		2023/09/23	財團法人中 華民國證券 暨期貨市場 發展基金會	永續發展實務研討會	3			
		2023/11/09	社團法人中 華公司治理	未雨綢繆，談企業營運持續管理	3			
				投資人都在想什麼－從 ESG 投融資談企業永續轉型	3			
		2023/11/11	協會	CFC 風暴下營利事業及個人因應之道	3			
				IFRS 永續揭露準則介紹	3			
		合計					102	

## ◎ 董事會績效評估

本公司為提升董事會功能和落實公司治理，建立績效目標以加強董事會運作效率，並透過定期的績效評估以掌握目標之執行率。例如：公司訂定了「董事會績效評估辦法」，依照相關規定辦理績效評估作業，包含，每年定期進行董事會及功能性委員會的績效評估，至少每三年進行一次外部績效評估，評估的範圍包括整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會，而評估的方式包括董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評，以及委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

公司非常重視董事會和相關委員會的運作效率和品質，透過績效評估來優化和改進。評估結果將納入提名董事或設定薪資報酬的依據，也能夠更加客觀地評估董事會、董事成員及功能性委員會之成員表現，確保公司

的領導團隊具有適切的能力和貢獻度。董事、總經理及副總經理酬金，已充分考量其專業能力、對公司營運之參與程度、衡量對公司其他特殊貢獻，並連結公司獲利及個人績效，作為給付酬金的計算標準。本公司目前給付酬金雖未連結 ESG 永續發展的履行結果，仍隨時檢視未來營運風險，適時檢討酬金制度，來達成公司永續經營及風險管理之平衡，以實現 ESG 永續發展指標。

內部績效評估作業由董事會議事單位統籌執行，董事會、功能性委員會及董事個別成員評估採用內部自評問卷方式進行，於 2024 年 1 月董事會議事單位收回自評問卷後，依各項評估項目之評分標準，紀錄評估結果。評估原則為評估項目下之每個子題分為 5 個等級方式呈現，其評估等級為：



2023 年董事會整體及個別成員績效、功能性委員會績效評估結果皆為「優」，彙總綜合結果顯示董事會及其功能性委員會運作良好，並已於 2024 年 3 月 14 日提報董事會。內部績效評估結果如下：

評估對象	評量標準	比重
董事會績效評估	對公司營運之參與程度	56
	提升董事會決策品質	58
	董事會組成與結構	34
	董事之選任及持續進修	31
	內部控制	35
加權平均		4.76
個別董事成員績效評估	公司目標與任務之掌握	187
	董事職責認知	192
	對公司營運之參與程度	489
	內部關係經營與溝通	194
	董事之專業及持續進修	183
	內部控制	184
加權平均		4.78

評估對象	評量標準	比重
薪資報酬委員會績效評估	對公司營運之參與程度	20
	薪資報酬委員會職責認知	23
	提升薪資報酬委員會決策品質	34
	薪資報酬委員會組成及成員選任	15
	內部控制	5
加權平均		4.85
審計委員會績效評估	對公司營運之參與程度	20
	審計委員會職責認知	23
	提升審計委員會決策品質	34
	審計委員會組成及成員選任	14
	內部控制	13
加權平均		4.73

本公司於 2022 年 7 月委由社團法人中華公司治理協會執行 2022 年董事會外部績效評估，詳細執行情形如下：

- (1) 評估範圍期間：2021 年 10 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日。
- (2) 評估方式：由前揭協會書面審閱本公司提供評估所需檢視之相關文件，並於 2022 年 11 月 17 日由協會評估委員與專員視訊訪評本公司董事長、審計委員會召集人（獨立董事）、薪資報酬委員會召集人（獨立董事）、法人董事代表（兼行銷本部副總經理與發言人）、公司治理主管及稽核主管等人。
- (3) 評估內容與項目：以董事會之組成、董事會之指導、董事會之授權、董事會之監督、董事會之溝通、內部控制及風險管理、董事會之自律，以及其他如董事會會議、支援系統等八大構面，檢視本公司董事會運作情形。

公司治理協會於 2022 年 11 月 24 日出具董事會績效評估報告，報告內容摘錄如下：

1、評估報告之總評：

- (1) 公司董事長重視公司發展所需之專業，並充分尊重董事會成員之意見，與董事之間不時透過電話溝通以凝聚共識，彼此之間溝通順暢。董事會 13 席董事中有 3 位女性董事，注重性別多元化，值得肯定。
- (2) 公司獨立董事之選任，係著眼於營運發展階段所需專業，遴選領域內的專家擔任獨立董事；獨立董事均能發揮所長，積極投入功能性委員會之運作。公司借重獨立董事所具備的專長，充分發揮功能性委員會指導與監督之職能。
- (3) 公司董事會注重人才的長期培育，高階經理人必須提前思考接班規

劃，董事長更是以身作則提出十年交班其總經理職位之宣示。具體作為則藉由極具產業特性的在職培訓與經驗傳承，全面性培育集團接班梯隊，為公司永續發展儲備人才。

- (4) 公司董事會及薪酬委員會相當重視人力資本，訂有「董事酬金給付辦法」及「薪資管理規定」，薪酬結構透明公開並優於同業水準，能夠有效激勵中高階經理人，奠定公司競爭力與留才之基石，值得肯定。

## 2、評估報告之建議與改善計畫詳列於下：

### 評估報告之建議

公司董事會 13 席董事中，雖已有 4 席獨立董事，惟仍未達 1/3，且六名內部董事，比例較高。建議斟酌調減董事席次或內部董事人數，以適度平衡監督權與經營權之分離，強化董事會督導之職能。

建議公司設立隸屬於董事會的功能性委員會，專門負責統籌永續發展政策和具體推動計畫的督導。此委員會將有助於深化和制度化推動企業的永續發展，並提高各部門之間針對企業永續與社會責任的執行綜效。

建議設置風險管理組織，制訂相關政策和程序確保這些政策和程序能夠有效地應對各種風險，並符合相關的法律法規要求。如有偶發性重大資訊，也可透過通報程序以便及時收集、評估和回應，並向相關利害關係人進行準確、及時的通報。該風險管理組織可以定期對公司的風險管控情況進行檢視和評估，並向董事會報告檢視結果，讓董事會成員更了解公司整體的風險控管情況，並制定相應的策略方向。

公司重視利害關係人之意見溝通，提供利害關係人聯絡管道以及舉報人專屬網址。加強吹哨人機制使之與直接連結獨立董事，定期彙整利害關係人意見並向董事會報告。進一步加強公司與利害關係人之間的溝通與互動，提高公司治理的透明度和效率，增強公司的信譽和可持續發展。

### 改善計畫

已向公司管理階層呈報，作為後續董事會改選之參考依據。

公司於 2022 年度設立 ESG 推進委員會，主要是 ESG 計畫之訂定與執行；公司正在逐步研議設置隸屬董事會之功能性委員會 - 永續委員會。

公司正在逐步研議設置隸屬董事會之功能性委員會 - 風險管理委員會，並正在修訂風險管理實務守則。

公司將調整目前的溝通管道，讓獨立董事亦同步接收舉報信件。

### 1.3.2 審計委員會

本公司審計委員會共設置四位具獨立性之審計委員，其中一位為女性獨立董事，旨在監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、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，審計委員之專業資格及獨立董事獨立性資訊，請參閱本公司網站及股東會年報揭露內容。審計委員會工作重點包括：年度個體及合併財務報表、年度盈餘分配、年度稽核計劃訂定、內部控制制度、本公司及子公司資金貸與、本公司對子公司背書保證、簽證會計師獨立性及適任性評估、會計主管異動、審計委員會績效評估自評問卷、法規遵循。相關職權事項如下：

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、年度財務報告及各季度財務報告。
- 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項事項決議應經本委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。第一項各款事項除第十款外，如未經本委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之。本規程所稱全體成員，以實際在任者計算之。本委員會之召集人對外代表本委員會。

#### 審計委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	陳水金	5	0	100%	獨立董事
委員	陳建男	5	0	100%	獨立董事
委員	蔡武穎	5	0	100%	獨立董事
委員	雷忻蓉	5	0	100%	女性獨立董事

### 1.3.3 薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及民國 2011 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，設立薪資報酬委員會，並訂定本委員會組織管理規定以資遵循。

董事報酬之給付，依本公司章程第三十二條及第三十四條規定辦理，董事執行職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬

授權董事會依其對公司營運參與程度、貢獻價值暨同業一般水準支給議定。如公司有盈餘時，除獨立董事外，另應提撥不高於百分之五為董事酬勞，每年實際提撥比例為 2.6%。

本公司獨立董事係每月支領固定酬金，所有獨立董事均未支領變動報酬，僅按實際出席會議次數支領車馬費。經理人報酬主要包含薪資、獎金與員工紅利，並提撥退休金、福利金等，給付則依本公司薪資管理規定及其相關規章、辦法辦理，亦參考公司營運績效、個人績效以及策略目標達成情形暨同業水準，經薪酬委員會審議及董事會承認，確保給予合理報酬，以達激勵與留才目的，增強公司的競爭力。若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。董事報酬之給付經薪酬委員會審議後，提報董事會承認而給予合理的報酬。

本公司薪酬委員會共設置三席薪酬委員，職責係以專業客觀之地位，就董事、經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考，薪酬委員會運作方式係依美利達「薪資報酬委員會組織管理規定」辦理，每年至少召開二次常會。相關職權事項如下：

1. 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事、經理人之績效目標達成情形，並覆核其個別薪資報酬之內容及數額。

### 薪資報酬委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	陳建男	3	0	100%	獨立董事
委員	陳水金	3	0	100%	獨立董事
委員	林福興	3	0	100%	委員



## 1.4 營運成就

美利達 2023 年營業收入為新臺幣 27,261,117 仟元，較前一年度減少 9,741,965 仟元，主要原因為自行車產業調整庫存所致。2023 年度本公司無政治捐獻亦無政府補助之情事。

### 近三年經營績效一覽

單位：新臺幣仟元

項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入 (A)	29,391,183	37,003,082	27,261,117
營業 (運) 成本 (B)	25,304,229	30,611,767	22,147,087
營業毛利	4,086,954	6,391,315	5,114,030
營業損益	1,589,376	3,437,465	3,385,943
營業外收入及支出	4,615,377	1,060,381	(636,286)
稅前淨益	6,204,753	4,497,846	2,749,657
本期稅後淨利	4,788,170	3,454,418	1,798,762
本期綜合損益總額	3,884,024	5,317,914	1,956,057
每股盈餘 (元)	15.55	11.34	5.66
員工福利金額 (B)	18,195	11,132	10,579
股利	2,391,870	2,092,887	1,793,903
員工薪資 (含員工福利)	2,257,068	2,343,549	2,064,231
留存經濟價值 (C)	3,936,368	3,343,954	706,892
支付出資人款項 (B)	2,439,292	2,170,322	2,022,404
支付政府的款項 (B)	1,494,781	1,166,874	1,124,999
社區投資 (B)	1,509	768	561

備註：

- (1) 幣別為新台幣。
- (2) 產生的直接經濟價值 =  $\Sigma(A)$ 。
- (3) 分配的經濟價值 =  $\Sigma(B)$ 。
- (4) 留存的經濟價值 (C): 「產生的直接經濟價值」 - 「分配的經濟價值」 - 屬於營業費用之短期員工福利及退職後福利。

## 1.5 風險管理

為強化公司治理，促進公司之健全經營，本公司依據「公開發行公司內部控制制度處理準則」訂有「內控與稽核管理規定」，本公司之內部控制制度涵蓋所有營運活動，營運活動依營運循環類型分為銷售及收款循環、採購及付款循環、生產循環、薪工循環、融資循環、不動產、廠房及設備循環、投資循環及研發循環等八大循環，針對八大循環訂有各自的政策及程序，可供各單位遵循；各部門及子公司定期評估內部控制制度風險，可讓公司及時發現和解決潛在的風險問題，增強自我監督和管理能力。根據環境變化及時調整內部控制制度的設計與執行，確保制度的有效性和適用性，並能夠更好地應對外部環境的變化和挑戰。將規章制度揭露於線上平台，有助於提高員工對於公司制度的了解和遵守，降低員工執行業務時可能發生的風險，從而保障公司的運營穩定和合規性。

強化公司的內部控制機制和促進長期穩健發展，可透過稽核室的評估和監督，更了解內部控制的設計和執行情況，及時發現問題並採取措施加以解決。藉由提出改善建議並追蹤改善成效，有助於持續優化公司的內部控制和運作效率。且稽核報告可真實揭露內部控制制度的缺失及異常事項，定期向董事會和審計委員會報告和溝通稽核結果，提高了公司治理的透明度和效率，增強了董事會和審計委員會對公司內部控制的了解和信心。

風險控管範疇		
類型	可能風險	因應作法
資安風險管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>設備受不可抗力之災害影響，如：地震、火災等</li> <li>資料受病毒感染</li> <li>資料被竊</li> <li>遭受駭客攻擊</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>建立資安管理系統 (Information Security Management System, ISMS)，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求的機密資訊保護服務。</li> <li>設備機房建立環境控制與防災、資料異地備份。</li> <li>安裝防毒軟體、定期更新版次與病毒碼。</li> <li>機房設置門禁設備與人員進出管理，使用者資料權限管理，確保資料不外洩。</li> <li>軟硬體及時更新與定期盤點軟硬體與使用者端設備稽核。</li> <li>加強員工對郵件、軟體、檔案等惡意攻擊的警覺性，提升員工資安意識。</li> </ol>
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>匯率及利率風險</li> <li>信用風險</li> <li>流動性風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>適時透過衍生金融工具規避風險，如：以遠期外匯合約規避因進、出口產生之匯率風險。</li> <li>與銀行簽訂固定利率貸款協議，以減少貸款期間利率的變動，或選擇短期借款，若利率變動，可以較快重新與銀行協商計算利率。</li> <li>留意客戶資金狀況及進行帳齡分析，避免客戶拖欠合約義務造成公司財務損失。</li> <li>透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金以支應集團營運，並減輕現金流量波動之影響；管理階層監督銀行融資額度使用狀況並確保合約條款之遵循。</li> </ol>
智慧財產權管理風險	智慧財產權（如：商標、專利或著作權等）遭冒用	<ol style="list-style-type: none"> <li>智慧財產權授權他人使用時，必須簽訂授權契約。</li> <li>智慧財產權受不法侵害時，法務人員應主動會同各相關部門及律師採取積極有效之保護措施。</li> </ol>

## 1.6 誠信守法之道

美利達依「台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2章第4條第1項第26款第3目定義單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹百萬元以上者，視為重大。本公司2023年度經裁罰之事件，均無達重大性定義事項。

美利達公司成立至今已逾半個世紀，從蕁路藍縷、創業維艱的一步一腳印，至今得以在業界佔有一席之地實屬不易；目前雖未制定反競爭等相關規定，但從不以限制性的價格或銷售，或聯合業界進行市場壟斷之不公平商業行為，本公司尊重市場機制，強調誠信經營的重要一如以往。公司也始終愛惜羽毛，將員工視為公司最重要的資產，成立多個社團組織：職工福利委員會、伙食委員會、企業工會、單車協會，依員工需求訂定各項補助標準及辦理提供多元福利制度，從保障機制、旅遊補助、年節禮金、同仁生日與新居落成給予祝賀金，並在歲末年終舉辦餐會與摸彩等，體恤員工整年度付出與辛苦。工會與公司之間的互動良好。

2023年勞資雙方每季度定期召開勞資會議，並於年底舉辦會員代表大會，以討論與全體員工相關的議題。透過這些定期對話和溝通機會，工會代表能夠直接向公司反映員工的訴求。

公司致力於穩健經營的同時，亦努力維護、打造一個安全、守法的職場環境，並尊重國際人權公約，並遵守我國「勞基法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」之要求；公司內部亦建立有：「美利達行為守則」、「工作規則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲

戒管理辦法」等明確的制度規範，以維護員工權益。在遴選合作夥伴時，亦先行考慮有實施人權要求或政策之協力廠商為優先採購對象。善盡社會公民的責任，遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所揭示的原則，致力於改善勞工條件，以提昇勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，致力於建構健康及安全的營運環境。

為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，本公司配合客戶需求，不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形，也安排全體員工在期間內參與相關人權政策的教育訓練。本公司全面禁止任何形式的強迫或強制勞動，並隨時與工會充分溝通配合，共創勞資雙贏。

公司若因客戶訂單需求，需請員工加班時，均依「勞動基準法」及公司內部制訂之「薪資管理規定」計算應給付的加班費用；若經調整加班工時仍不足以因應訂單出貨需求時，則以調度其它部門員工支援，盡量減低加班方式執行，無產生強迫員工勞動行為。

相關法規	是否發生
貪腐事件	無違反
童工風險	無違反
歧視事件	無違反
各項環保相關法規	1 件，總計罰鍰新臺幣 12.3 萬元
政治捐獻	無違反
客戶隱私或遺失客戶資料案件	無違反
勞動法規	2 件，總計罰鍰新臺幣 26 萬元
各項社會與經濟領域之法規	無違反

註：

1. 以上皆非重大違規事件，依照「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」，重大罰鍰定義為單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。
2. 違反勞動法規之說明：有關延長工作時間未依規定加給工資與延長工作時間超過法令規定部分，已根據法規要求計算加班工資，運用彈性工時並補足人力，降低加班時數以達法規要求。
3. 違反環境保護法規之說明：污水處理設施未符合流放水標準部分，本公司已購入與實驗室相同等級的檢測設備，並採用環境部公告之環境檢測標準方法進行放流水檢測，3 次 / 日。廢水貯槽與許可登記不符部分，已盤查公司內部相關暫存槽，一併修訂許可證內容。

故截至目前為止，公司尚無發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、歧視事件、違法使用童工、危害員工權益、涉及侵害原住民權利等遭到社會大眾投訴或主管機關開罰之情事。

美利達公司認為遵循稅務相關法規為營運之重要一環，並定期透過財務報告及股東會年報揭露相關稅務訊息予利害關係人，致力於資訊透明化。本公司稅務政策為：

1. 公司商業及營運策略的運行係依據相關稅務法規辦理
2. 不移轉利潤至低稅收管轄區或租稅天堂
3. 與關聯企業間之交易皆符合移轉訂價之常規交易
4. 與稅務機關建立良好且相互尊重的往來關係

管理本部為集團稅務管理最高指導部門，集團其他海外子公司之稅務則由台籍主管及當地財務部門負責日常稅務管理之執行。因應稅務法令之更新，透過外部稅務專家機構所提供的專業諮詢服務，強化專業知識。公司面臨較複雜之重大稅務議題時，會優先徵詢會計師事務所或稅務機關之意見，以避免稅務爭議與風險。

### ◎ 反貪腐制度

美利達重視公司治理及企業社會責任，「以誠實穩健、互助熱忱的企業胸懷、創造無限競爭力、回饋企業人群」，並在每月一次的全員月會中，由總經理率領全體員工宣達。「誠實穩健」、「重視道德與廉能」，一向是公司的處事準則。對每位員工而言，早已是深植心中的理念。因此建置了相關的內控制度來確保遵循相關準則和規定，如公司治理實務守則、資訊揭露及防範內線交易管理規定、道德行為準則、誠信經營守則及企業社會責任實務守則等。上述規定亦可於公司官網查詢；另外，為了讓同仁了解公司對誠信經營理念的重視，我們除透過教育訓練機制宣導關於誠信經營守則的條文外，亦擴大範圍至廠商端，在採購交易合約中納入採購人員及廠商於商業互動關係中亦應謹守誠信標準，不得涉有任何不誠信行為的制約規範，以確保治理結構和運作符合最佳實踐標準，並保障股東權益和公司利益。

本公司另制定了資訊揭露及防範內線交易管理規定，以確保資訊揭露的透明度和合規性，防範內線交易等不當行為。同時為提倡誠信經營之企業文化，提供良好的商業運作機制，制訂「誠信經營守則」及「道德行為守則」以供全員遵循。同時，為防止不法情事或貪腐事件的發生，依「誠信經營守則」第 23 條之規定，建有獨立的檢舉信箱。利害關係人可透過電話、電子郵件、或設置於公司內部之建言箱進行檢舉。若有違法犯紀行為，經調查屬實者，公司將依相關懲處規則或相關法律規定，予以必要的處置。

同時，本公司設有吹哨者制度，利害關係人可透過電話、電子郵件、或設置於公司內部之建言箱進行檢舉，若有違法犯紀行為之檢舉，經調查屬實者，將依公司「工作規則」或相關法律規定，予以必要的相應處置，並設有保護檢舉人之措施，保障檢舉人之權益與安全。檢舉人身份及檢舉內容均採保密措施，以保護檢舉人，不因檢舉情事，而遭不當處置。2023 年，公司內、外部皆未接獲任何違反誠信、道德或貪腐的檢舉事件，無發生任何貪腐之情事。

本公司依金管會所公佈之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，每年進行內控自評，評估範圍包括大陸子公司三廠（美利達中國、美利達山東、美利達江蘇），並依內控組成要素，如：控制環境、風險評估、控制作業、資訊及溝通、監督作業各要項，評估風險程度（等級區分：高、中、低）；整體評估結果，總公司與大陸子公司三廠，在控制環境，公司重視誠信與道德之評估項目，均無高度風險等級。另內部稽核部門依年度稽核計劃進行營運循環之查核，若有未符事項，亦與相關部門進行討論後，進行改善。2023 年度稽核結果，不符合內控制度的比率，約為年度稽核計劃的 5.5%，現況均已 100% 完成改善。

課程名稱	受訓人數	完訓時數
誠信經營守則教育訓練	32	240

註：2023 年由人事部門於新進人員入廠時，即進行「誠信經營守則」的教育訓練，使公司「誠信經營」的經營理念能深植人心。

### 檢舉管道

#### 受理單位

- 行銷本部 - 內銷部
- 獨立董事（審計委員會召集人）陳水金

#### 通信地址

彰化縣大村鄉美港村美港路 116 號

#### 檢舉電話

(04) 8526171

#### 電子郵件

- IR@merida.com.tw
- roberthchen@yahoo.com.tw



美利達員工申訴信箱

# 專欄

## 踏上智慧之路—自行車供應鏈數位智能整合系統升級轉型計畫

美利達為提升國際化整合能力與企業國際競爭力，有鑒於國際企業上、中、下游供應鏈以及大多國際化合作夥伴皆使用 SAP 企業資源管理系統，期望透過系統平台的導入可協助公司更易於整合國際合作夥伴與其資訊平台，以美利達為中心帶領四間協力廠商共同與政府申請計畫，以新購設備及舊有設備改善補助，因此於 2020 年開始導入 SAP 企業資源管理系統，推動數位轉型，協助梳理製造、採購、倉管、銷售、財務等各部門作業程序，強化各階段流程勾稽，全面升級系統性管理，加速各端營運數據彙整，透過系統服務可協助管理者即時分析企業營運資訊，實踐敏捷決策，快速回應全球市場變動，為消費者提供更優質的產品與體驗。綜觀 SAP 資訊系統導入，有助於美利達公司協助其整體產銷資訊協調與供應鏈管理更為順暢，有效強化國際業務發展。

然而，自行車產業為傳統產業，企業內部往往存在資訊技術的落差與不足，傳統產業在資訊人才的招募上較為困難，因此，在缺乏技術人才與能力的狀況下，自行車產業面臨的是資訊能力不足與不具備資訊整合能力的窘境。美利達為國內自行車企業之指標龍頭企業，透過企業內部的技術投入與資訊整合，協助供應鏈體系提升國際競爭力與產業垂直整合能力，提出「異質供應鏈平台整合」資訊應用技術開發，期望透過此工作項目的推動，建立一基於網際網路與互動式網頁技術的服務平台，提供供應鏈體系企業使用。

### 高效率智慧化自動倉儲系統導入動機與效益



民國 84 年領先業界建立半自動化倉儲，目前無法滿足現有的少量多樣生產方式

### 整合供應商與訂單資訊

透過異質供應鏈平台，供應商可即時收到由系統發送的訂單資訊郵件，同時也可透過平台進行訂單資訊的確認。此舉不僅簡化了通訊流程，還提高了訂單處理的效率，有助於加速生產排程與作業。

### 整合出入庫作業

為有效整合供應鏈出貨與產品入庫的資訊，公司除將訂單資訊與供應鏈出貨資訊整合外，還將訂單入庫作業納入計畫範疇。透過 SAP 採購與庫存管理模組，公司可根據物料的各项條件判斷原則，智慧化派發倉儲儲存位置，進一步提升庫存管理效能。

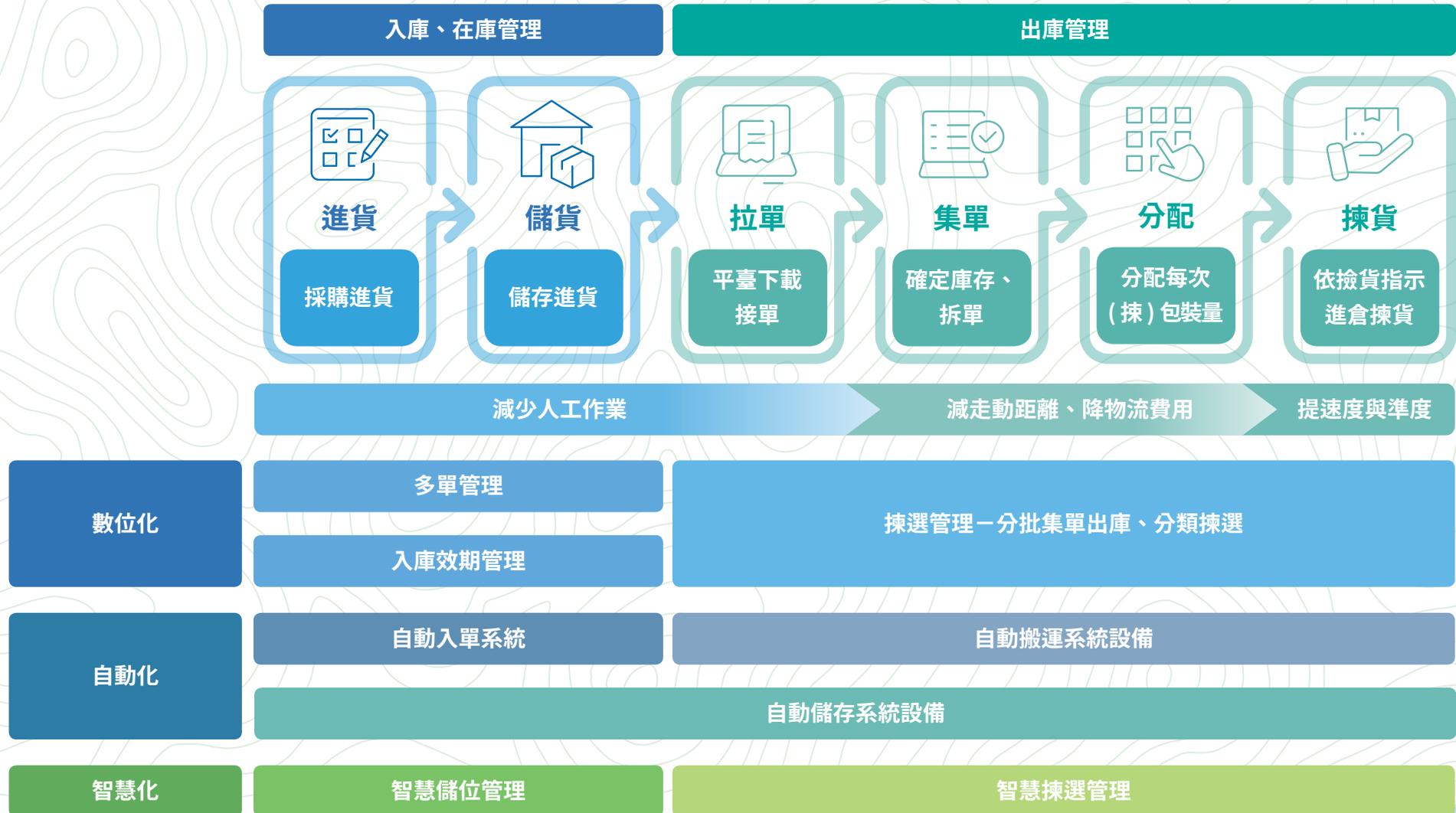
### 智慧化倉儲管理系統整合

為克服現有倉儲系統的不足，公司把智慧化倉儲管理系統整合至計畫中，以提升倉管人員作業正確性與物料存取作業效率。這包括將倉儲中的儲位狀態智能化地納入 SAP 系統的採購與庫存模組，以確保採購庫存管理的準確性。

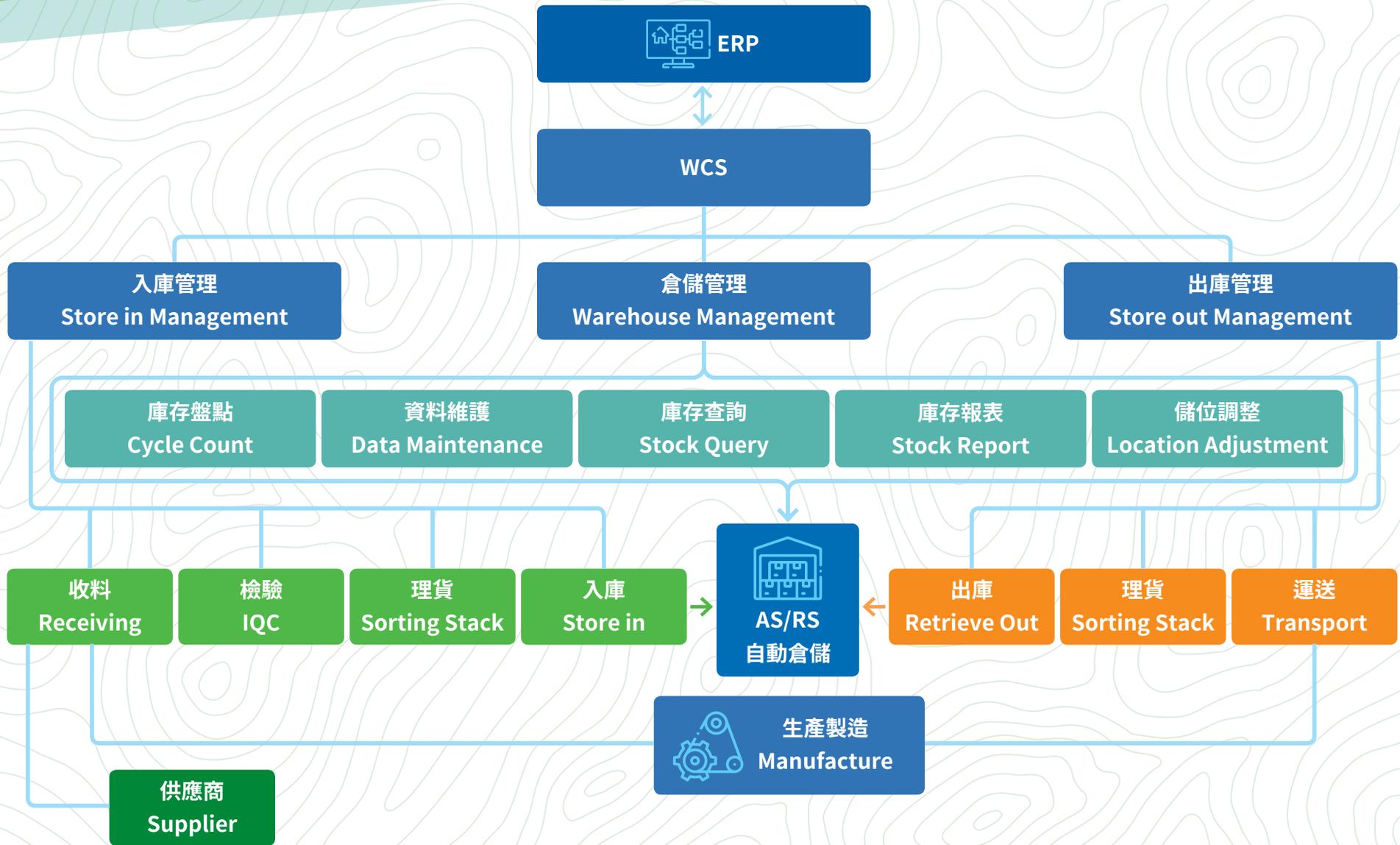
## 自行車供應鏈數位智能整合系統升級轉型計畫



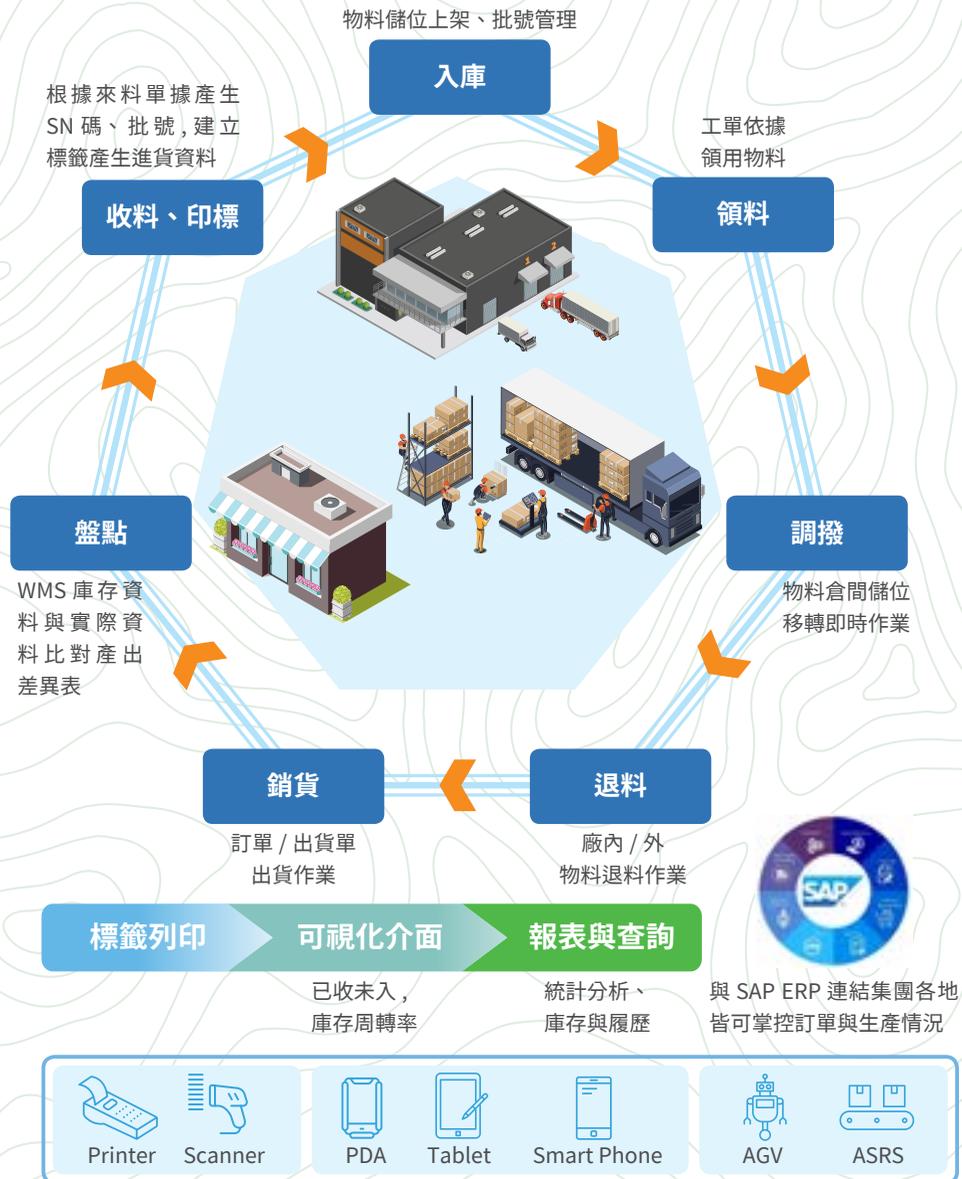
## 智慧倉儲作業效益



### 自動倉儲功能細節



## 整體智慧化自動倉儲系統架構與效益



## 本計畫美利達公司之供應鏈體系關聯圖





# 2

## 多元化產品與供應鏈

2.1 產品概覽

2.2 安心品質

2.3 供應鏈整合

專欄：創新成就卓越，榮獲多項殊榮—美利達 SILEX 再創不凡紀錄

## 2.1 產品概覽

美利達為台灣第二大單車製造商，美利達的自行車產品以獨特特色的創新設計，經常在國內外獲獎，譬如 ONE-FORTY 700 車種榮獲國際知名媒體 BIKERADAR 評為 2023 BIKE OF THE YEAR（年度最佳 Trail 林道類型登山車）；ONE-SIXTY 則榮獲設計創新獎、2023 台灣精品銀質獎等。此外，美利達為世界一級職業公路車隊 Team Bahrain Victorious（巴林 . 勝利車隊）的選手車供應商，極為出色的產品性能與品質備受世界頂尖選手的肯定。

本公司產品主要分為「自行車」與「e-bike 電動輔助自行車」兩大類，自行車產品包含登山車、公路車、城市車等多種形式和款式；電動輔助自行車包含電動輔助登山車與運動、休閒及代步之電動輔助自行車等。其中，自行車的各種形式與功能如下：

1. 登山車：擁有優異的應對性能和耐用性，適應各種不同的地形和環境。它具有多種款式和尺寸，能夠滿足不同消費者的需求。登山車適合在山區、土路和崎嶇的地形上騎行，提供穩定性和控制性能。此外，登山車可細分為前（單）避震式登山車（hardtail）、全（雙）避震式（full suspension or dual suspension）登山車。
2. 公路車：顧名思義，公路車專為騎乘柏油路而設計，具高效、快速和穩定的特性，通常配置有精密的變速系統、輕量化的車架和專業級的零配件，適合參加比賽和追求極速的專業車手和喜愛快速騎行的人的首選。
3. 城市車：專為城市交通代步騎行設計，注重車架輕量化、方便性和舒適性。城市車通常配置有較寬的車胎、舒適的座墊和人

性化的設計，使騎士在城市中騎行更加自在與輕鬆，適合在城市街道、人行道和自行車道上使用。

4. 跨界車（cross or hybrid bike）：產品特性介於公路車、登山車之間，除了通常配備避震式前叉的傳統混血車（跨界車）之外，還有近年來歐美大為流行的「gravel bike」礫石車。

此外，美利達亦生產銷售其他的自行車產品，以滿足不同需求及喜好，例如：童車與摺疊車。本公司主要銷售對象為自行車品牌代工、美利達海外子公司、自有品牌區域代理商、國內自行車經銷店。

美利達 2023 年自行車產量共 268,449 輛、電動輔助自行車產量共 194,399 輛，現場單位製造設施數量及外包百分比如下：

現場製造單位	項目與數量
鋁車課	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 雷射切割機 1 台</li> <li>◎ CNC25 台</li> <li>◎ 自動焊接機 16 台</li> <li>◎ 氬焊機 85 台</li> </ul>
塗裝及美塗課	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 靜電塗裝機 20 台</li> <li>◎ 吸附式乾燥機 6 台</li> <li>◎ 冷凍式乾燥機 6 台</li> </ul>
裝配及電動課	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 省力化搬運設備 4 台</li> <li>◎ 銅頭鎖緊機 10 台</li> <li>◎ 編織機 16 台</li> <li>◎ 螺旋式空壓機 6 台</li> </ul>



委外製造	數量	比例
組裝	◎ 932 台	不足 1%
焊接	◎ 前三角 30,328 台，後上下叉 43,499 支	大約 50%
纏手把帶	◎ 29,254 支	100%



自行車組裝



自行車 ROBOT 焊接

### 公司產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量 (單位：台)
自行車	全球	自行車品牌代工、美利達海外子公司、自有品牌區域代理商、國內自行車經銷店	268,449
電動輔助自行車	全球	自行車品牌代工、美利達海外子公司、自有品牌區域代理商、國內自行車經銷店	194,399



公路車



登山車



全避震登山車



礫石車 (Gravel)



童車



城市車



電動輔助自行車



三鐵計時公路車

## 2.2 安心品質

本公司產品完全符合國際和國內法規標準，包括但不限於 ISO 4210 國際自行車標準、ISO 8098 國際自行車標準（童車）、CPSC 1512 美國自行車標準、EN 15194 歐盟自行車標準、JIS 日本工業標準化法、CNS 15138 塑膠製品中鄰苯二甲酸酯類塑化劑試驗法—氣相層析法、CNS 13371 自行車等防護頭盔用眼睛防護具檢驗、CNS 15557 自行車用照明裝置、CNS 14976 兒童自行車安全要求、CNS 15289 硫化橡膠製品中加工油之多環芳烴含量測定法、CNS 4797 玩具安全等標準。本公司生產的全品項產品皆按照相關法規要求進行檢測並提供佐證報告，亦進行定期或不定期的抽樣檢驗和追蹤稽核。如發現不合格情況，會立即要求改善並持續追蹤或縮短稽核期間。

### 產品或服務取得安規認證項目統計

產品項目	安全規範認證	產品品項已評估比例
自行車	ISO 4210 自行車安全標準	100%
	美國 CPSC 1512 自行車安全法規及測試	100%
	AS/NZS 1927 : 1998 Pedal bicycles-Safety requirements	100%
電動（輔助）自行車	CNS 14126 電動輔助自行車標準	100%
	電動輔助自行車及微型電動二輪車型式安全審驗管理辦法	100%
	EN15194 電動輔助自行車標準規範	100%
	EN 60335-1 家用和類似用途電器—安全性（一般要求）	100%
	EN 60335-2-29 家用和類似用途電器安全性（電池充電器的特別規定）	100%
兒童自行車	CNS14976（95年版）	100%
	CNS15503 第 4.5.1 節（107年版）	100%
自行車用水壺	食品衛生管理法	100%
騎乘自行車等防護頭盔用眼睛防護具	CNS 13371 第 8 節檢驗及第 9.1 (i)、9.2 (g) 節標示	100%
電動輔助登山車之安全規範	EN17404	100%

截至 2023 年，本公司未有違反產品健康安全、標示及行銷傳播法規等相關情況，也未有任何一次或二次召回事件及 CPSC 發出的違規處分通知。

安規認證證書

交通部 - 電動輔助自行車形式安全審驗合格證書



經濟部標準檢驗局  
- 商品驗證登錄證書



EN15194 認證測試報告



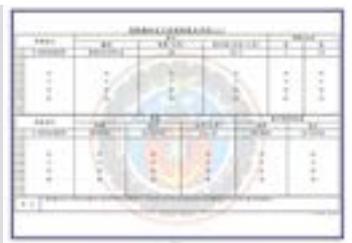
EN15194 認證測試報告



EN15194 認證測試報告



交通部 - 電動輔助自行車形式安全審驗合格證書



EN15194 認證測試報告



EN15194 認證測試報告



EN15194 認證測試報告



EN15194 認證測試報告



EN 60335-1 / EN 60335-2-29 認證宣告書



AS/NZS 1927 : 1998 測試報告



CPSC 1512 測試報告



ISO 4210 測試報告



### ◎ 產品安全落實

美利達針對產品品質控管落實上，已設立多處品質檢驗實驗室：客戶端實驗室、美利達實驗室、Merida 德國第三方認證的實驗室 (EFBE、ZEDLER、QIMA、TREGO、DEKRA)，以確保品質穩定性。本公司亦有依據不同車型及需求提供第三方檢驗認證，包括：VSCC 車輛安全審驗中心、SGS RSL 有害物質檢測、ETC 台灣商品檢測驗證中心、ACT 童車認證、CHC 自行車研發中心、TUV 德國萊茵 L1e 高速電動車認證，以確保提供產品之安全。

針對內部控管，本公司品保部於 2023 年共計有安排 13 堂品質相關課程，訓練時數合計 15.5 小時。在產品作業流程分別於進料、製程、成品做品檢，入料過程均有進料檢驗，並依照抽樣計畫進行抽樣控管 (外觀 10pcs/ 尺寸 3pcs)，製程環節則由透過 QC 工程表於各產線均有定義自主檢核的管控 (1 次 /2HR)。在成品亦有抽樣檢驗，針對一般車 500 台取 1 台抽樣，電動車則取 200 台取 1 台。針對公司生產過程使用之重點零件，於樣品測試合格後，亦會安排週期性測試，以確保產品品質之穩定。

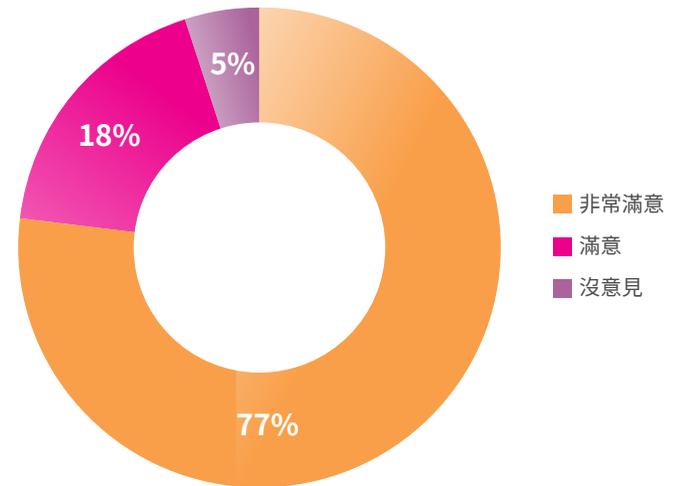
在品管部的管制人員亦有進行檢核作業，於上午與下午各一次。主要職責之一是負責確保該生產線所產出的產品均符合相關安全認證要求，管制員每個小時會到生產線各工作站巡檢，每兩個小時抽驗量產成車，確認相關規格與尺寸是否符合相關法規之要求。

### ◎ 客戶滿意度

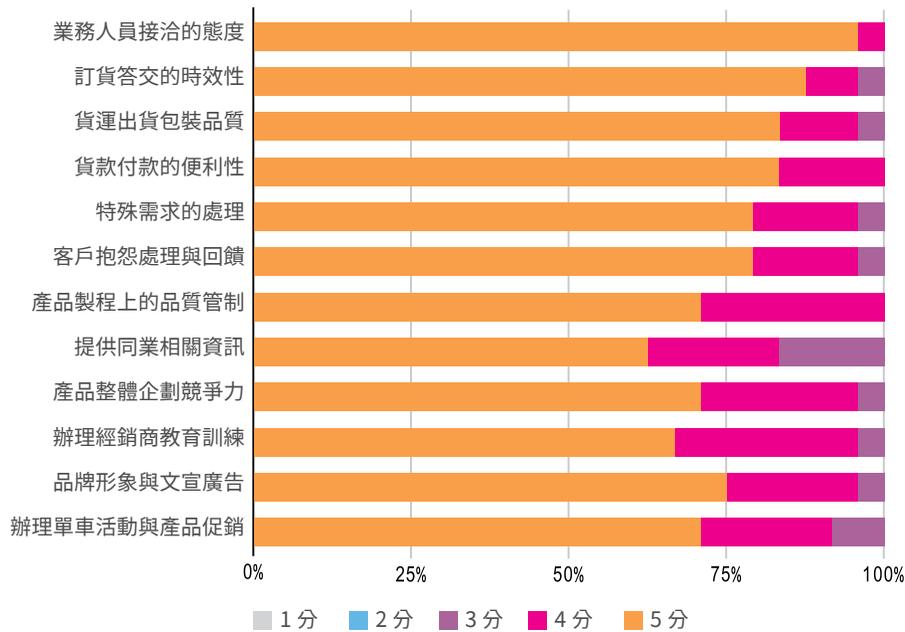
美利達致力於提供優質的產品和服務，以及建立長期且穩定的合作關係，以確保消費者對消費體驗感到滿意。為了實現這一目標，不斷努力提升產品品質和服務水準，透過定期的市場調查和客戶反饋機制，持續優化產品設計，並及時調整服務流程，以滿足客戶不斷變化的需求。

本公司對經銷商所做之客戶滿意度調查評比內容主要分為：產品競爭力、供貨相關服務、售後服務等大項，2023 年之客戶滿意度調查結果：滿意及非常滿意為 95%，其餘 (沒意見、不滿意及非常不滿意) 為 5%，其主要訴求為自行車市場需求多樣化，希望公司多辦理自行車相關活動及產品的促銷、經銷商的教育訓練並提供同業相關資訊，維持消費者與經銷商的互動關係，持續強化品牌滿意度。

綜合滿意結果



### 各項調查意結果



### ◎ 客戶隱私與資訊安全

美利達致力於資訊安全防護，確保公司營業機密和政府個人資料保護法之依循。目前美利達已建立資訊安全管理系統，配備專責人員負責規劃、監控和執行資訊安全管理。也設置各種資訊風險管理措施，包括裝置管理、硬體防護、應用系統安全監控、上網及行動安全等，未來我們將持續強化我們的資訊安全防護能力。

為了更徹底執行資訊保護，本公司設置了資安組織，由總經理室主管兼任資訊安全長。由稽核、管制與管理單位組成，從上而下，確保法規遵循與實際執行能維持一致。美利達規劃了四大資安防護重點，

分別為防災、防毒、防竊與防駭並以 PDCA 法則，進行企業資訊安全管理策略與架構設定：

- ◎ 「規畫階段」著重資安風險管理：建立資安管理系統（Information Security Management System, ISMS），從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求的機密資訊保護服務。
- ◎ 「執行階段」則建構多層資安防護：持續導入將資安防禦創新技術，將資安控管機制整合內化於平日軟硬體維護作業流程，例如依機台類型設置端點防毒措施、導入虛擬化及光纖儲存備份架構，維護公司重要資產的機密性、完整性及可用性。
- ◎ 「查核階段」積極監控資安管理成效：依據查核結果進行資安指標分析與資訊安全成熟度評鑑。
- ◎ 「行動階段」則以檢討與持續改善為本：落實監督、稽核確保資安規範持續有效；當員工違反相關規範及程序時，依據資安違規處理流程進行處置，並視違規情節進行人事處分；此外，亦依據績效指標及成熟度評鑑結果，定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及宣導等改善作為，確保公司重要機密資訊不外洩。

本公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，係遵循國內及出口國相關法規及國際準則，對客戶之隱私均遵守「個人資料保護法」，依據公司內部的「個人資料保護管理辦法」，檔案設有權限管理，資料使用限於執行業務、專案、活動與內部行政作業的目的，並不定期進行教育訓練與稽核，落實對客戶的個人資料保護與管理。並於公司網站設有利害關係人專區，提供客服專線電話以保護消費者或客戶權益，同時也暢通申訴管道。2023 年本公司無發生資安相關事件、網路攻擊事件，亦無發生客戶資料外洩、侵犯客戶隱私及客訴事件。

## 2.3 供應鏈整合

美利達作為全球知名自行車品牌製造商，屬自行車供應鏈下游，整合上游的自行車如碳纖車架、避震器、變速套組、齒盤、花鼓等零組件，提供自行車及其零件製造銷售。

美利達的產品主要由鋁材、碳纖維、橡膠、紙類等原物料組成，在經營過程持續貫徹永續理念，與供應商建立共識，以在地採購和生產為原則來實踐企業責任，確保供應鏈體系的健全，成就長期穩定的夥伴關係。

為了帶動美利達供應商的永續理念，美利達推動「無痕山林」活動，邀請供應商攜手合作，共同清理山林中的垃圾，以保護自然環境、彰顯澤愛鄉里的精神。我們期許能與供應商一同創造可持續的將來，實現經濟、社會和環境的三贏局面。

契約種類	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	該項採購金額佔該項總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔該項總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔該項總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	13	99%	13	99%	18	98%
	國外	1	1%	1	1%	1	2%
財物 (原物料)	國內	329	56%	407	57%	390	46%
	國外	71	44%	80	43%	87	54%
工程 (建築與設備)	國內	8	100%	8	100%	6	100%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%

註：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。
2. 契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。
3. 2021 及 2022 年採購家數及比例人工統計數據有誤，2023 年度起以 SAP 系統計算。
4. 2023 年國內原物料採購比例低於前二年之原因，受客戶指定料件影響、依年度銷售車款變化而有所差異。

## ◎ 供應商評估

本公司針對新供應商評鑑主要針對供應能力、品質狀況、研發技術等三方面進行評比，包含 ESG 項目，總分於 60 分以上者即為合格錄用之供應商。2023 年本公司共評鑑 13 家新供應商，皆為合格錄用，錄取率 100%。

評鑑內容	占比
供應能力：設備、產能、環境保護 (含再生能源、再生原物料)、勞動條件、職業安全	40%
品質狀況：經營者品質理念、品質管制、不合格品管制、矯正及物防措施	40%
研發技術	20%

2023 年對既有之重點供應商 (註 1) 11 家進行 ESG 問卷調查，其中 4 家具備了 ISO 14001 環境管理系統，另外 7 家雖未取得認證惟有具體能源管理及節能措施，整體綜觀分析 2023 年重點供應商 11 家的 ESG 風險為低風險。隨著 ESG 策略的實施，本公司計劃從 2024 年擴大調查範圍，針對交易金額前 20% 且為重點零件供應商，預計審查 50 家供應商，評估是否符合生產標準以及社會責任和行為準則。

此外，本公司正籌劃完善的供應商社會責任審核機制，希望透過層級分類和審視了解違反行為準則的情況；當供應商違反相關準則，立即要求供應商填寫改善計劃書以進行檢討並限期改善。

在供應商開發評估流程中，亦將供應商是否出版 ESG 報告書設為優先條件，其次再對其供應能力、品管、開發技術等能力進行評估，以確保雙方的認知一致。

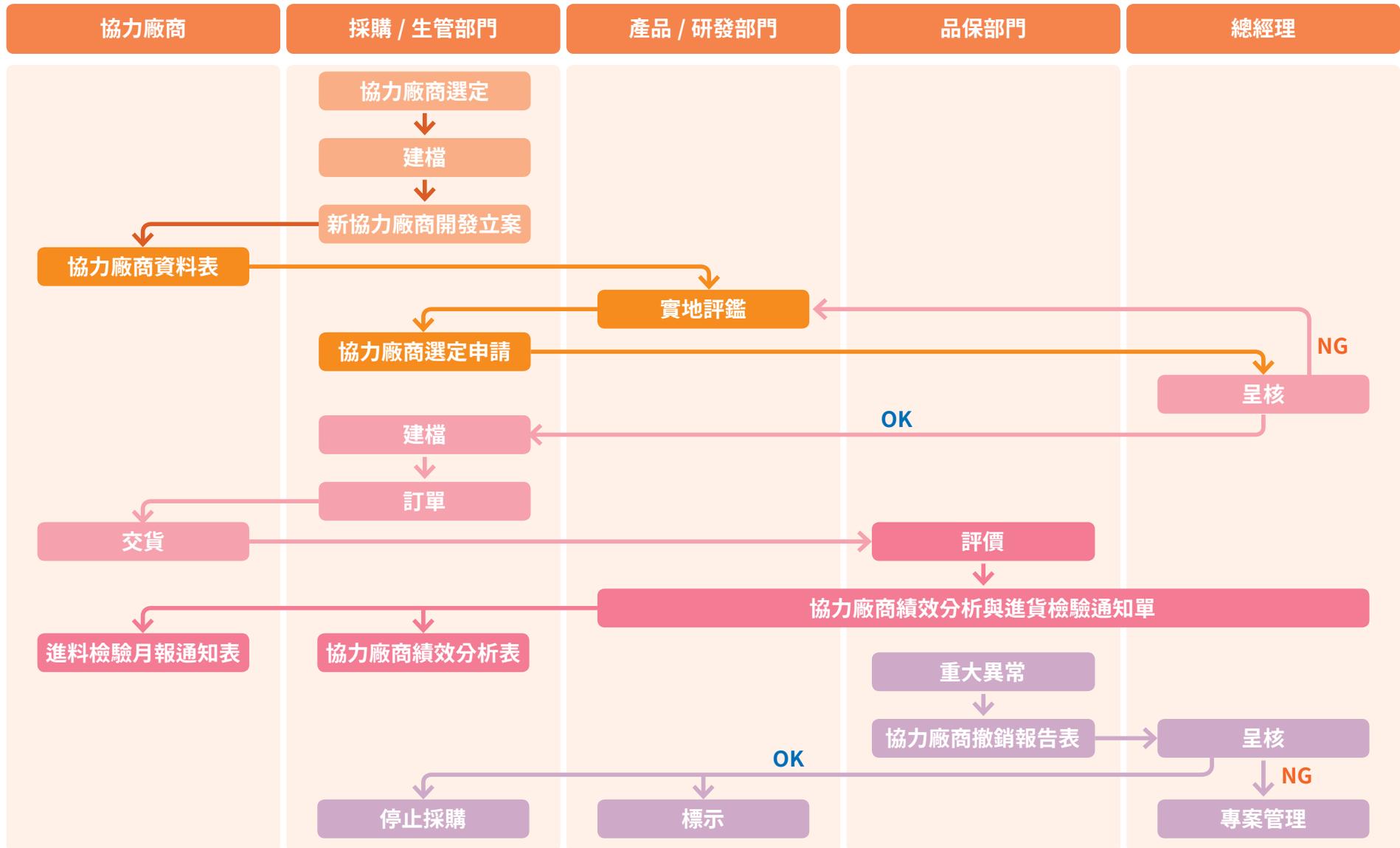
目前針對社會責任部分，已在最新版協力廠商 (註 2) 資料表中，新增是否有執行 ESG 的項目，若有執行 ESG 將會要求供應商提供相關佐證，若為屬實，將會列入優先採用協力廠商名冊中。

註：

1. 重點供應商：依照零件種類 (重要零件如：碳纖車架、避震器、變速套組、齒盤、花鼓) 和交易金額綜合評估後，提列為重點關注之廠商。
2. 協力廠商：泛指有交易紀錄之廠商。

等級	得分	採購評估
A	80~100 分	經相關單位同意後，後續車種可多使用此供應商，並建議增加採購量
B	60~79 分	維持正常採購量
C	59 分以下	請供應商調整並限期改善

本公司之評鑑流程如下所示：



# 專欄

## 創新成就卓越，榮獲多項殊榮—美利達 SILEX 再創不凡紀錄



每一輛美利達自行車的誕生都蘊藏著創辦人的人生態度：「生命要富有熱情與勇氣」，因此美利達致力於傳遞每個產品的獨特個性、持續創新變革。我們自豪地宣布，美利達礫石車 SILEX（西力）繼 2023 年 12 月榮獲國際媒體 offroad.cc 評選的「GEAR OF THE YEAR」年度最佳礫石車，最近再度斬獲兩項傑出的國內外 DESIGN & INNOVATION AWARD（設計創新獎），展現創新技術在自行車領域的卓越表現。



### offroad.cc 的高度評價

offroad.cc 專家在「GEAR OF THE YEAR」評選中對 SILEX 的多功、全能型設計給予高度肯定。強調其在純競賽性與多樣性之間的絕佳平衡，使 SILEX 成為不可或缺的全能選擇。



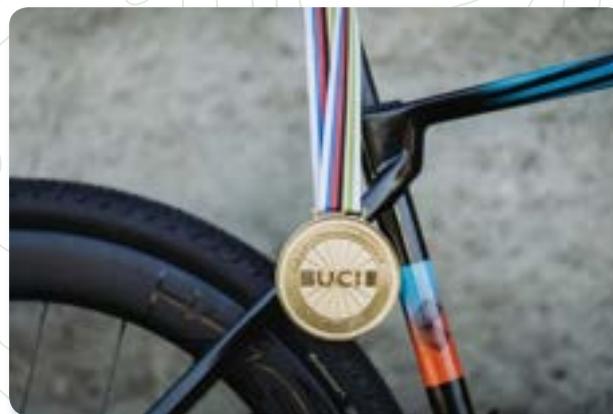
### 國際 if 評鑑與德國 DESIGN & INNOVATION AWARD 雙料殊榮

繼 offroad.cc 之後，再度收穫國際知名機構 if 評鑑的 TAIPEI CYCLE d&i Award GOLD 2024 台北展設計創新金質獎，展現其在設計創新領域的卓越表現。同時，SILEX 10k 更在德國榮獲 DESIGN & INNOVATION AWARD 2024 的大獎肯定，專家給予其「出類拔萃的工藝設計和聰明的車架細節，絕配！（The outstanding workmanship and clever frame details are a perfect match）」的高度評價。



### SILEX 世界錦標賽冠軍者 Matej Mohoric 見證多樣特性

2023 年 10 月，代表斯洛維尼牙的 Matej Mohoric 騎著 SILEX 在礫石車世界錦標賽中奪冠，一鳴驚人。Mohoric 認為 SILEX 的多樣特性，包括全能、多功能，使其在競速中脫穎而出。



### 嶄新的旅行體驗

美利達的 SILEX 不僅在競技舞台上卓越出眾，更是融合創新技術與設計美學的代表，為自行車愛好者帶來無盡的驚喜與樂趣，不僅擁有出色的速度和強悍性格，SILEX 在單騎探索的路上更能提供最實用的騎乘舒適度和承載能力。美利達熱情推薦您充分利用 SILEX 的「on-road comfort 公路舒適性 + off-road ability 野外性能」特質，裝上行李袋，騎上 SILEX 展開一場嶄新的旅行體驗！





# 3

## 環境護航與永續追求

- 3.1 氣候變遷下的風險與機會
- 3.2 原物料管理與再利用
- 3.3 水資源管理
- 3.4 能源管理
- 3.5 溫室氣體管理與污染防治

- 3.6 廢棄物管理
- 3.7 生物多樣性

專欄：減碳省力智慧新選擇—E - bike 環保電動輔助車

專欄：節能減碳不落人後，美利達建置大型太陽光能發電系統

## 3.1 氣候變遷下的風險與機會

### 3.1.1 氣候變遷財務風險

世界經濟論壇預估未來幾年的全球十大風險，有將近一半將是氣候變遷導致的環境風險，企業為了永續經營必須持續監督與評估其帶來的財務衝擊以及早因應面對。美利達除了不斷透過內控及內稽制度追蹤營運與治理相關風險之外，亦於 2023 年導入氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），鑑別出在氣候變遷下財務面向可能面臨的風險與機會，並進一步研擬相關對策和措施來避免財損風險。透過氣候風險與機會矩陣，美利達擴大公司經營規劃視野納入節能、減碳、省水等永續經營策略，期許透過永續轉型創造利益，為公司創造永續將來。

	治理	策略	風險管理	指標和目標
行動方案	<p>由集團董事會負責制定永續發展營運策略，定期監督可能會影響永續發展的環境、社會及治理等議題，並設有 ESG 推進委員會依照審計委員會與外部專家之指導方針，針對氣候變遷相關議題進行跨部門討論。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過發生可能性與對財務衝擊的影響，辨識出重大的低碳轉型風險、實體風險與機會。</li> <li>透過不同的情境分析瞭解氣候變遷對本公司的財務影響，並擬定對應的行動方案以降低營運風險成本。</li> </ul>	<p>由 ESG 推進委員會召開跨部門會議，並與外部顧問專家討論與鑑別氣候風險與機會。並針對可能發生的突發風險與機會進行評估。</p>	<p>遵循臺灣溫室氣體減量的「國家自定預期貢獻」與氣候變遷因應法之規範設定節能減碳目標，並隨時進行滾動式調整以符合國際趨勢。</p>
執行情況	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事會議每季報告溫室氣體盤查進度，並於年末提報 ESG 推進委員會執行成果。</li> <li>ESG 推進委員會定期針對「環境」面向討論潛在的挑戰及因應方案，並送交董事會及審計委員會審查。</li> <li>至少一位獨董完成永續議題的教育訓練。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過 IPCC AR6 提出之 SSP 情境與台灣 TCCIP 情境進行分析，說明及定義各風險主題之情境，並將各類別風險進行財務衝擊及發生可能性進行評分，鑑別出公司之氣候風險與機會議題。</li> <li>針對現況公司發展狀況，討論出現有可能之因應行動方案。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司之氣候相關風險的鑑別和評估流程每 2-3 年進行一次，並視可能發生突發之風險與機會進行滾動調整。</li> <li>每年度藉由經營管理及預算會議，審視氣候因應方案之經費執行進度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據 GRI 302 能源與 GRI 305 排放設置短、中、長期之碳排減量與節電目標。</li> <li>ESG 推進委員會定期監督節能減碳方案執行進度與目標達成狀況，並彙集成果呈報董事會。</li> </ul>



### 3.1.2 氣候風險及機會管理

本公司 2023 年所鑑別出之風險與機會，採取之流程及結果如下：



#### 步驟一 背景資料蒐集

參考氣候相關財務揭露報告建議，並由外部專家指導相關議題及流程，瞭解各風險與機會所代表之涵義後，進行相關氣候風險與機會資料蒐集。



#### 步驟二 風險及營運評估範圍

針對風險與風險所涵蓋之範圍，決定從 2022 年先以美利達台灣總部進行考量及評估。



#### 步驟三 風險及營運衝擊分析

藉由各風險與機會之財務衝擊、發生可能性進行評分，再將各評分偕同高階主管與外部顧問進行討論與探討，最終共鑑別出 3 項風險及 1 項機會。之後根據情境設定 ( 實體風險 RCP8.5、NDC 情境、TCCIP 實體風險與 IPCC AR6 SSP1-2.6 與 SSP5 基線情境轉型風險 ) 進行財務衝擊評估。



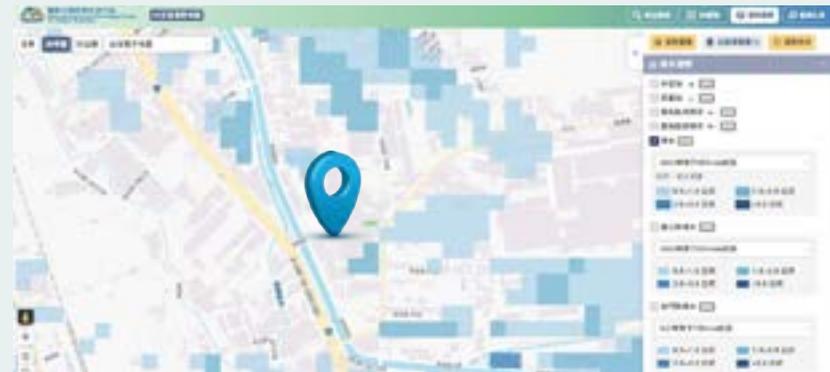
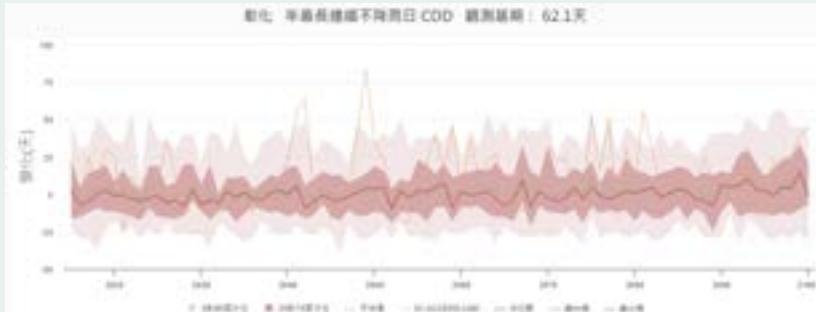
#### 步驟四 管理措施及目標設定

鑑別出風險及機會後，針對各風險討論可能之對策以減緩風險所帶來之財務衝擊，同時設立目標以期能夠達成；亦討論機會實際上可實行之方式，並預計於近年開始進行情蒐及實施計畫。

### 美利達工業風險鑑別結果

風險類型	風險議題	風險描述	相關應對
轉型風險	法規—提高溫室氣體排放定價	本公司主要生產一般自行車與電動輔助自行車產品，並積極推動溫室氣體減量以符合國家政策。各國也陸續推動徵收碳稅或碳費制度，且分階段大幅調漲碳稅標準，因此對於高排碳產業或用电量較高之企業將造成生產成本的顯著增加、削減企業競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司未來將積極應對國際溫室氣體法規、排放量按照各國的報告格式和周期計算，經第 3 方驗證機構核查後上報給政府 ( 相關碳盤查第 3 方驗證費用：約 30 萬 / 年 ) 。</li> <li>陸續推動導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查 ( 已導入 ) 與 ISO 50001 能源管理系統，以建立集團在溫室氣體排放之管控，預計一次性系統導入成本為 60 萬元，ISO 系統定期驗證為每年 90 萬元。</li> <li>2023 年將舊有耗能較大的空調設備汰舊換新以及全廠空調設備進行定期維護保養，以提升冷房效率進而達節能之目的，合計共支出 74 萬元。</li> <li>本公司 2023 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量合計為 5,607.6404 公噸 CO<sub>2</sub>e ( 自行盤查 )，以每公噸 300 元預估，每年支出碳費為 1,682,292 元 ( 以未來不繼續增加排放之假設下 ) 。</li> </ul>

風險類型	風險議題	風險描述	相關應對
轉型風險	法規— 2050 淨零 排放管制	2022 年 4 月，臺灣政府將《溫室氣體減量與管理法》修正草案更名為《氣候變遷因應法》，並製定 2050 年淨零排放政策，不排除政府未來逐步擴大徵稅範圍至其他企業，以經濟手段實現淨零排放。	<ul style="list-style-type: none"> <li>集團為了符合溫室氣體減量與 2050 淨零排放目標，如依據臺灣 NDC 目標 ( 基準年 2022 )，2030 需減排 25% ( 2,021.25 公噸 )、2050 需減排 100% ( 8,085 公噸 )。公司已於 2023 年底完成廠區太陽能自發自用設備建置簽約，預估本案完工後預計每年可產出綠電超過 130 萬度，每年約可減碳 643.5 公噸。</li> <li>預估 2030 年綠電憑證支出為 780 萬元、2050 年綠電憑證支出為 4,680 萬元 ( 每張綠電憑證以 7,500 元，並以 2022 年用電量 1,300 萬度計算 )。</li> </ul>
	市場— 顧客行為轉變	客戶要求降低主要產品碳足跡，如果是主副料可藉由替換合格供應商或再生鋁材來因應，未來可能改善無法達成而產生被客户轉單的風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司因再生鋁材車架強度是否能符合規範仍需與客戶進一步討論，研發單位後續也會持續關注複合型低碳材料之產業應用。</li> <li>準備主副料替換名單，並且跟供應商保持資訊交流，能及早獲得市場資訊才能提早做準備。</li> </ul>
實體風險	<p>根據 TCCIP「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」之 AR6 統計降尺度資料推估，至 2050 年最長連續不降雨區間約為 3 個月，公司廠區內備有地下水源並推動節水活動，評估後將不會發生缺水風險。</p> <p>此外根據國家災防中心之災害潛勢地圖進行 24 小時降下 650mm 淹水模擬，台灣廠區亦無淹水風險。</p>		



### 美利達工業機會鑑別結果

機會類型	機會議題	機會描述	相關應對
產品與服務	增加電動輔助自行車銷售	全球各國的趨勢是節能減碳，以電動輔助自行車取代部化石化燃料的交通工具是未來趨勢。電動輔助自行車為低碳產品，市場前瞻性可期，有機會持續擴大市場佔有率，將為公司有效挹注營收	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續開發新的電動輔助自行車。</li> <li>2. 與客戶開發減塑包裝，讓電動輔助自行車更低碳。</li> <li>3. 對經銷商及車店做電動輔助自行車的銷售及維修教育訓練。2023 年自行車業市場庫存較高，銷售短期難成長，但 2024 在庫存去化後，計劃電動輔助自行車能有 5% 以上的年成長率。</li> </ol>

## 3.2 原物料管理與再利用

本公司所使用之原物料包含鋁材、橡膠及紙類。其中，鋁材主要來源為臺灣及中國廠商，使用再生料比例約 15% ~ 20%，較前年上升 5%；橡膠主要來源為臺灣、中國及越南廠商，使用再生料比例約 20%；紙類主要來源為臺灣廠商，使用再生料比例約 85% ~ 90%。

為了減少外箱包裝的紙箱浪費，本公司積極輔導主要供應商採用可重複回收利用的容器。針對外箱包裝所提供的舒美袋及氣泡袋保護桿等包材，美利達已成功再次運用在包裝車架組產品上，達成節省包材成本並實現回收利用的永續價值。

產品的包裝材料回收交由各店家自行處理，為了更加環保，公司將逐步轉向可二次回收使用的包裝材料，以便終端消費者能夠更有效地進行回收。本公司已經實行的重複使用情形包括：

- ◎ 座墊、座管、車架：供應商出貨前會使用 PE 或 PP 材質的包裝材包覆，組裝後不會拆除，以達到保護效果。
- ◎ 前叉：供應商出貨前使用，達到保護桿避免前叉擠壓變形，組裝於整車、車架組後，廠內會重複使用此保護桿。
- ◎ 避震器：為了妥善保護產品，供應商出貨時組裝會使用包覆性好的材質來保護車架，組裝後會保留包材，以利後續保護。
- ◎ 指示器：供應商出貨前會用氣泡袋包覆車架，組裝後也不會拆除，以利保護車身指示器。

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：



原物料名稱	單位	是否可再生	2021 年	2022 年	2023 年
鋁	公噸	可再生	1,264.36	1,402.56	826.88
碳纖維	公噸	不可再生	286.16	309.22	236.85
橡膠	公噸	可再生	823.33	992.06	639.93
紙	公噸	可再生	3,650.64	3,948.89	2547.24
塑膠包材	公噸	不可再生	581.23	626.84	404.34

註：

1. 上述資料來源為根據 2021 年至 2023 年美利達台灣本廠產出成車總量，並以一般自行車及電動輔助自行車來做相關彙整。
2. 物料種類包含：
  - (1) 原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒。
  - (2) 使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件。
  - (3) 包裝材料。
3. 物料分類依據：
  - (1) 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油。
  - (2) 可再生指採擷完後會再長出來的。

### 3.3 水資源管理

美利達積極應對全球暖化帶來的極端氣候挑戰，建立完善的水資源管理機制，落實執行用水計畫，並經過供水影響評估，確保取水不對水源造成重大衝擊，展現對環境永續的高度關切及對當地水資源的負責態度。

彰化縣因缺乏水庫和可供自來水的河川水源，主要仰賴地下水來源以滿足居民的自來水需求，為確保水質達到行政院環境保護署公告的「飲用水水質標準」，該地區特地透過鑿探深達 300 米的深層井來

取得地下水。定期由公司和環保單位進行檢測，長期而言，連續的監測結果均顯示水質符合標準。

本公司透過世界資源研究所的「水資源風險評估工具」查詢營運所在地點彰化，結果為低風險地區，顯示本公司取水並無造成生態環境的重大衝擊。



### 美利達用水量

年度	2021 年	2022 年	2023 年
取水量 (百萬公升)	118.64	120.73	67.50
排水量 (百萬公升)	66.75	81.44	51.00
耗水量 (百萬公升)	51.89	39.29	16.50
組織特定度量	營業額	營業額	營業額
組織特定度量值 (百萬元)	23,434.868	31,977.115	20,008.786
用水密度	0.0051	0.0038	0.0034

註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 營業額 (百萬元)。

### ◎ 廢污水排放情形

本公司定期進行水質檢測，2023 年廢水排放總量為 50.997m<sup>3</sup>，其中懸浮固體 SS 為 28.9ppm、化學需氧量 COD 為 17.05ppm，皆無超出排放標準。

檢測項目	2021 年		2022 年		2023 年	
	排放標準 (ppm)	年平均檢測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均檢測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均檢測值 (ppm)
SS	30	15.95	30	14.5	30	28.9
COD	100	24.5	100	17	100	17.05



### 3.4 能源管理

美利達主要能源使用包括電力、液化石油氣和柴油，皆屬於非再生能源，目前組織內部尚未使用再生能源。2023 年度總能源消耗量為 49,690.91 GJ，能源強度為 2.48 GJ/ 百萬元。2023 年因應產能變化、調整庫存緣由，於能源使用上低於前兩年。2023 年能源強度較 2022 年下降 1.2%。下表顯示近三年本公司的能源消耗情況：

近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2021 年	2022 年	2023 年
電力使用量	度 / 年	12,700,000	12,916,000	8,073,076.7
	GJ	45,720.00	46,497.60	29,063.08
液化石油氣 (LPG)	KG / 年	607,550	680,530	408,030
	GJ	30,118.03	33,735.86	20,606.73
柴油使用量	L / 年	0	900	600
	GJ	0	31.63	21.10
契約容量	瓩	3,500	3,500	3,500
總能源使用量	GJ	75,838.03	80,265.09	49,690.91
組織特定度量值	營業額 (百萬元)	23,434.868	31,977.115	20,008.786
能源強度	GJ / 百萬元	3.24	2.51	2.48

註：

1. 根據能源局提供係數，1kWh=860kcal，1 kcal=4.1868 KJ，電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以 2022 年 5 月環保署發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，柴油 8,400 kcal/L 液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 組織度量之營業額為個體財務報表之金額。
4. 組織內部無供熱、製冷、蒸氣的能源消耗。
5. 能源強度是採用組織內部的能源消耗量，能源強度 = 總能源使用量 (GJ) / 營業額 (百萬元)
6. 電力使用量來源於台電電費單，液化石油氣、柴油使用量來源於 ERP( 企業資源規劃)。

## ◎ 節能成果

美利達致力於響應國家節約能源目標，透過持續投入各項節能措施及汰舊換新的耗能設備，以確保能源的最妥善使用，2023 年能源改善以空調設備為主，將舊有的耗能冰水主機汰舊換新約節省了 4,794 度 / 年。本公司將於 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統並完成驗證，積極確認與管理未來能源供應之相關風險並監測及監督能源之使用以改善不當之處，藉由改善整體績效表現進而減少能源消耗及支出，降低碳排放量並達成政府之減碳目標。此外，本公司預計於 2024 年完成太陽能綠能工程並掛錶，並於中期目標建置儲能設備，持續推動企業綠能轉型。

在公司政策推動及全體同仁努力之下，2023 年能源強度較 2022 年下降 1.2%，總節電度數達 4,794 度，相當於減少 2.37 噸 CO<sub>2</sub>e 之能源排放。經濟部能源局節能目標為 2015 年至 2024 年年度節電率及平均年節電率達 1% 以上，本公司 2015 年到 2023 年平均節電率達 1.63%，優於法規標準。除了各項節能行動外，美利達亦積極推動能源轉型，委託大同智能 (Tatung Forever Energy) 運用美利達的廠區空間建置自發自用型的太陽能光電板發電系統，預計每年可產出綠電超過 130 萬度，約當美利達的全年用電量的 10%，碳排減量效果約當 1.5 座大安森林公園，顯見美利達對於節能的願景。

註：

1. 減少的能源消耗量計算公式：新設備 (額定耗電功率 KW\* 年使用時數 HR) - 舊設備 (額定耗電功率 KW\* 年使用時數 HR)
2. 能源消耗量之計算基準年與能源管理方針基準年同步為 2022 年。

## 3.5 溫室氣體管理與污染防治

氣候變遷與企業永續發展密切相關，美利達為因應氣候變遷的挑戰，以永續經營為管理方針，持續進行溫室氣體盤查。美利達溫室氣體盤查乃依據 ISO 14064-1:2018 標準及參考環保部溫室氣體盤查作業指引要求製作。主要在說明本公司溫室氣體盤查管理相關資訊，藉由盤查的過程與結果，確實掌握本公司溫室氣體排放，更期望未來能致力於溫室氣體減量工作，對全球暖化趨勢之減緩，善盡身為地球村一份子的責任。盤查邊界設定方法美利達採用營運控制權法，盤查溫室氣體包含二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、三氟化氮 (NF<sub>3</sub>)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)，本公司溫室氣體排放以 2022 年作為基準年 (以範疇一、範疇二排放為主)。2023 年直接溫室氣體排放主要來自液化石油氣和柴油的使用，而間接溫室氣體排放源主要為外購電力，其他間接排放源包括員工通勤和營運廢棄物處理排放、購買的商品、上游的運輸與配送 (陸、海運) 等，其中購買的商品及上游的運輸與配送，僅包含車架相關原物料 (車架素材、首管、後鐵、托架、螺母等)。2023 年的溫室氣體總排放量為 12,064.4695 噸 CO<sub>2</sub>e，排放強度為 0.6030CO<sub>2</sub>e/ 百萬元，主要因為 2023 年盤查項目較 2022 年多了範疇三 - 上游的運輸與配送 (陸、海運)、購買的商品 (車架素材、首管、後鐵、托架、螺母等) 導致溫室氣體排放量增加。



項目	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (噸 CO <sub>2</sub> e)	1,937.8548	1,499.1016	1,582.0964
範疇二：間接溫室氣體排放 (噸 CO <sub>2</sub> e)	6,464.3000	6,586.1856	3,988.1001
範疇三：其他間接排放源 (噸 CO <sub>2</sub> e)	--	1,893.1913	6,494.2730
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (噸 CO <sub>2</sub> e)	8,402.1548	9,978.4785	12,064.4695
組織特定度量值 (營業額 - 百萬元)	23,434.8680	31,977.1150	20,008.7860
溫室氣體排放強度 (噸 CO <sub>2</sub> e / 百萬元)	0.3585	0.3121	0.6030

註：

1. 排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 全球暖化潛勢 (GWP) 採用 IPCC 第四次評估報告 (2007) 之數值。
3. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2021、2022 年以電力排放係數 =0.509kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2023 年以電力排放係數 =0.494kgCO<sub>2</sub>e/kWh 計算
4. 溫室氣體排放強度 = 總排放量 (噸 CO<sub>2</sub>e) / 營業額 (百萬元)
5. 2021 年由公司內部自行統計，僅統計範疇一與範疇二數值。2022 年起請輔導單位協助溫室氣體盤查範疇一～範疇三資訊，經過嚴謹的內稽管控。範疇三包含員工通勤、廢棄物處理、購買的商品、上游的運輸與其他間接排放。

### 破壞臭氧層物質統計表

單位：噸

破壞臭氧層物質名稱	2021 年	2022 年	2023 年
空調設備 -R22	0.3817	0.3817	0.211

註：

1. 破壞臭氧層物質如：氟氯碳化物 CFCs、R11、R12、R22、氟氯烴 (HCFCs)、海龍 (Halon)、四氯化碳 (CCl<sub>4</sub>)、1,1,1- 三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷。
2. 2023 年將舊有耗能的空調設備 (冰水主機) 進行汰舊換新，因此 R22 排放較前二年降低。

本公司遵循政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康，提升員工環保意識，定期檢測空氣污染排放，2023 年空氣汙染排放皆符合法規標準，其中 2023 年空氣汙染排放如下：

檢測項目	2021 年	2022 年	2023 年
	排放量 (kg)	排放量 (kg)	排放量 (kg)
揮發性有機物 VOCs	57,382	58,019	47,011.301
粒狀污染物 TSP	848	837	669.31
硫氧化物 SOx	110	114	77
氮氧化物 NOx	1,401	1,449	982.71

註：

1. 排放數據由環境部空汙費暨排放量申報整合系統填寫季度使用量，透過整合系統換算得到。
2. 本公司非為中央主管機關指定公告應設置監測設施之固定污染源，故無年平均監測值。

2023 年的排放量減少主要受到歐洲和美國市場去化庫存的影響。導致訂單大幅減少的情況，由於市場端需求減少，製造商不得不調整生產計劃，降低生產數量以因應庫存問題，進而對排放量產生以下方面的影響：

1. 生產減少：隨著訂單減少，自行車製造商可能會降低生產量以應對需求下降的情況。這意味著生產線的運轉時間減少，從而減少了相應的能源消耗和排放量。工廠的生產活動所產生的溫室氣體排放量可能會減少。
2. 運輸減少：隨著訂單量下降，運送自行車到歐洲和美國市場的需求也會減少。這將減少船運、飛機或卡車等運輸工具的使用，進而降低了運輸相關的排放量。減少運輸過程中所使用的燃料量將有助於降低二氧化碳等溫室氣體的排放。
3. 供應鏈影響：訂單減少可能會對自行車產業的供應鏈產生影響，導致供應商的生產活動減少。這可能包括原材料供應商、零部件製造商等。供應鏈上的生產減少也會降低整個生產過程中的排放量。

總的來說，自行車產業訂單減少可能會導致生產、運輸和供應鏈方面的活動減少，進而降低整體排放量。然而，這種影響可能是暫時性的，並且受到市場需求和其他因素的影響，排放量的變化可能隨著時間而有所波動。

2023 年溫室氣體排放減量措施，將既有耗能的空調設備汰舊換新，以及全廠空調設備進行維護保養，以提升冷房效率進而達節能之目的。其中空調設備汰舊換新，一年約可節省 4,794 度電，相當於減少 2.37



噸 CO<sub>2</sub>e 之碳排放。減少的能源消耗量計算公式：新設備 ( 額定耗電功率 KW\* 年使用時數 HR)- 舊設備 ( 額定耗電功率 KW\* 年使用時數 HR)。

2023 年美利達於產品運輸時採用 DHL 永續燃料，減少 886.37 噸 CO<sub>2</sub>e 之碳排放。

近十年來，美利達公司以實際行動回應政府的認養空氣品質淨化區計畫，為地方的環境綠美化維護做出了貢獻。我們以實質行動來履行企業社會責任，並為維護良好的空氣品質努力著。

美利達近年來認養了彰化縣的兩個空氣品質淨化區，包括「員林農工—自然生態園區綠美化」和「十七份公園」。這兩個地區都是綠地，並且具有自然生態池和原生植物教學園區，其中的親水湖畔、草坪和喬木提供了一個豐富的自然生態環境。這些地區不僅是師生學習和舉辦戶外活動的場所，也是一個能夠淨化空氣的區域。

由於美利達的努力，我們的認養行動獲得了彰化縣政府的表揚，並且最近還獲得了環保署頒發的「112 年度空氣品質淨化區認養一優等獎」。環保署指出，這些優秀的認養單位不僅保持了空氣品質淨化區的環境整潔，還結合了地理優勢，發展了當地的特色，提升了空氣品質淨化區的附加價值。這樣的努力也鼓勵了更多人參與綠化運動，提升了環境空氣品質。從 2014 年的 32% 到 2022 年的 51%，環保署推動認養率的提升顯示出民眾對環境保護工作的重視和參與程度的增加。

未來，環保署將繼續推動全民參與綠化運動，以配合臺灣 2050 淨零排放的目標，鼓勵企業、社區、學校等單位參與認養行列，並以都市綠化結合自然碳匯的方式，共同創造淨零綠化永續環境。美利達公司作為企業的表率，通過實際行動回應政府的認養計畫，並為地方的環境綠美化維護做出了貢獻，展現了企業善盡社會責任的榜樣。



2023 年空氣品質淨化區認養一優等獎

### 3.6 廢棄物管理

廢棄物管理是友善環境的重要一環，美利達以環境友善共生為宗旨，從廢棄物減量再利用及廢棄物處理著手，期許能延長廢棄物生命週期。在美利達產品包裝與出貨過程中，會產生大量廢棄物，因此我們與客戶攜手合作推動減塑計畫。將產品分為「成車」、「車架組」、「輪組」等三大部分進行包裝，並且針對此三項模組制定不同減塑計畫，目前「輪組」部分已 100% 導入紙類材質包材，「車架組」使用塑料材質的包材數量縮減至 5PCS 塑膠袋及 1 支塑膠心軸，其餘部份則改為紙類材質的包材；「成車」部分則為本公司目前主力研究對象。

在廢棄物資源回收及再利用部分，美利達遵循「廢棄物清理法」，委託環保機關認可機構進行公告再利用之一般事業廢棄物的處理。在內部處理流程，我們會紀錄每次單趟出廠量、開立清除處理三聯單、以 GPS 追蹤系統管理廢棄物的流向，確保取得合格處理機構開立的妥善處理證明等作為，來執行完善的廢棄物清理管理，2023 年本公司之廢棄物均無逸散洩漏等情事發生。

本公司關於公告再利用之一般事業廢棄物，大致可分為廢塑膠、廢紙、廢鐵、廢鋁等四種。其中，廢紙類佔據最大比例達 97,723.33KG/月，其次分別是廢塑膠類（11,683.33KG/月）、廢鋁類（5,010.83KG/月），最後則為廢鐵類（2,534.17KG/月）。具體說明如下：

- ◎ 廢紙類：在生產製程中以物管課 31.67% 為最大，其次為裝配課 26.17%，以及電動課 17.33%。
- ◎ 廢塑膠：在生產製程中以裝配課 32.84% 為最大，其次為塗裝課 18.66%，以及電動課 17.17%。
- ◎ 廢鋁類：在生產製程中以鋁車課 57.42% 為最大，其次為電動課 13.01%，以及裝配課 11.01%。
- ◎ 廢鐵類：在生產製程中以塗裝課 35.17% 為最大，其次為美塗課 27.63%，以及鋁車課 12.81%。

美利達將持續從源頭、技術及後端等方向努力，來減少廢棄物產生、提高再利用率，並嘗試開發更環保的包裝材料，以達到更可持續的生產和經營。





### 美利達工業股份有限公司廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
R-0201 廢塑膠	非有害	11.68	再生利用
R-0601 廢紙	非有害	97.7	再生利用
R-1301 廢鐵	非有害	2.53	再生利用
R-1304 廢鋁	非有害	5.01	再生利用
廢塑膠混合物	非有害	0.220	焚化 (不含能源回收)
廢紙混合物	非有害	0.190	焚化 (不含能源回收)
廢木材混合物	非有害	0.200	焚化 (不含能源回收)
廢纖維或其他棉布等混合物	非有害	0.170	焚化 (不含能源回收)
無機性汙泥	非有害	46.560	其他處置作業
廢油漆、漆渣	非有害	54.820	焚化 (不含能源回收)
廢油混合物	非有害	12.060	其他處置作業
噴砂廢棄物	非有害	2.660	其他處置作業
事業活動產生之一般性垃圾	非有害	67.330	焚化 (不含能源回收)

### 3.7 生物多樣性

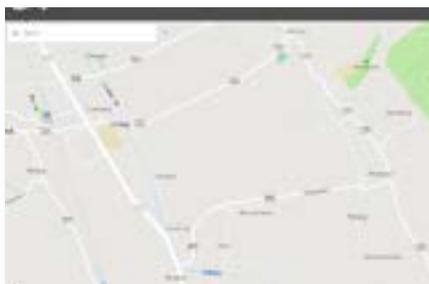
近年來外部利害關係人除了關心氣候相關風險與機會之衝擊評估外，也開始重視企業營運對於自然環境的衝擊影響，而「生物多樣性的流失」(Biodiversity Loss) 則成為重點關注項目。

透過整合生物多樣性評估工具 (Integrated Biodiversity Assessment Tool, IBAT) 與生態綠網藍圖評估後，美利達位於台灣 (彰化大村廠) 與中國各生產據點 (江蘇南通廠、山東德州廠、廣東深圳廠) 辦公區 10 公里內皆無環境保護、生物豐富多樣地區或經修復的棲息地，而且營運生產範圍內無珍稀植物樹木等自然林地，也未包含列入世界自然保育聯盟 (IUCN) 轄下紅色名冊及全國保育名冊瀕臨絕種的物種。美

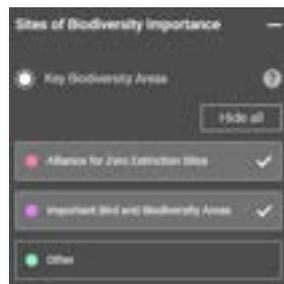
利達恪守各國環保法規並進行相關環境影響評估，避免營運活動損及生物多樣性的保育，每年採取檢測措施以確保廢水、廢氣、廢棄物處理、噪音排放符合法規要求。

美利達持續關注生態環境與尊重生態平衡，並認養彰化縣「員林農工—自然生態園區綠美化」、「十七份公園」兩處空氣品質淨化區綠地。未來將積極制定相應的生產管理政策，並規劃要求供應鏈將生態環境保護和生物多樣性保護納入到日常經營活動中。透過持續改善產品和服務，來減緩對生態環境的影響，以達到 2050 年對自然正向的貢獻。

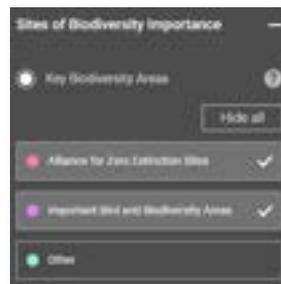
彰化大村廠



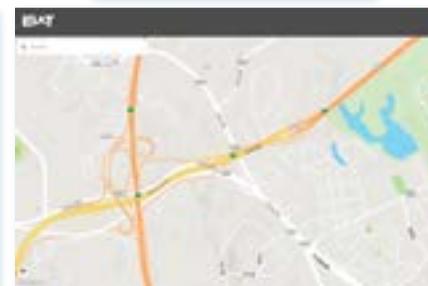
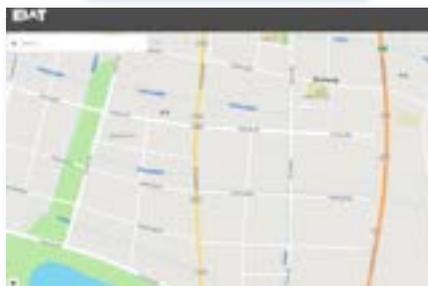
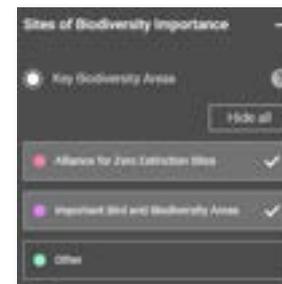
江蘇南通廠



山東德州廠



廣東深圳廠



# 專欄

## 減碳省力智慧新選擇 — E -bike 環保電動輔助車

### 什麼是 e-bike ？

e-bike 即電動輔助自行車，是一種近年在歐美風靡的新型自行車。這種車型以其電動馬達的協助，使騎行更加輕鬆，尤其在爬坡時表現出色，令騎行變得輕鬆而愉悅。由於其方便性適用於各年齡層，e-bike 已成為受歡迎的代步選擇。

### 環保與健康兼具的選擇

除了提供相當不錯的健身效果外，e-bike 還具有綠色環保的交通優勢。根據英國媒體 BikeRadar 於 2020 年的報導，考量了生產製造到使用階段的全生命週期 (well to wheel)，e-bike 的碳排放量最低，甚至低於傳統自行車，原因在於騎傳統自行車需要更多的人力，耗能較高、需消耗較多食物；同理，走路的碳排放量是騎 e-bike 的 3.7 倍。

交通代步方式	每公里的 CO <sub>2</sub> e 排放量 (well to wheel)
騎 e-bike	15g / km
騎純人力的自行車	21g / km
走路	56g / km
搭公車	101g / km
開車 (汽油)	271g / km

資料來源：BikeRadar 2020

### 市場趨勢與台灣表現

隨著科技進步，配備鋰電池的高階 e-bike 續航力已超過 100 公里，使其成為實用的交通工具。這幾年來，e-bike 在歐美國家大受歡迎，根據歐洲自行車產業協會 (CONEBI) 的統計，歐盟國家的 e-bike 銷售量已從 2015 年的 100 萬台，增長到 2022 年的 570 萬台，佔整個歐盟自行車市場的 25%；而台灣作為 e-bike 的主要生產地之一，出口量也有顯著的增長。由 2018 年的 18.1 萬台，迅速增至 2022 年的 103.7 萬台，2023 年受全球市場調整影響減至 68.6 萬台。在此趨勢下，美利達於 2023 年出口 e-bike 約 19.4 萬台，佔台灣 e-bike 總出口量的 28% 左右。



### 展望未來

面對日益嚴重的地球暖化危機，減少碳排放刻不容緩，騎乘碳排放最低的 e-bike 成為短途交通的理想選擇，期待未來城市中呈現出更多騎乘 e-bike 的身影，讓這項環保、健康的選擇融入人們的日常生活，成為推動社會永續發展的一個重要元素。展望未來，騎乘 e-bike 不僅是一種交通方式，更是實現綠色、健康生活的關鍵一環！

## 專欄

# 節能減碳不落人後，美利達建置大型太陽光能發電系統



自行車一直是最佳的低碳運輸工具，也是備受讚譽的出行選擇。美利達擁有卓越的技術和品質，在全球享有極高品牌知名度，為自行車產業中的台灣之光，更是精品代表。隨著歐盟 CBAM 與美國 CCA 實施之碳關稅政策出台，綠色供應鏈成為國際主流趨勢，美利達跟隨世界腳步，積極布局綠色能源，強化國際競爭力。

我們從內部出發，積極推動節能減碳、降低污染的製程，在 2020~2022 三年間的能源強度 (Energy Intensity) 降幅高達 26%，溫室氣體排放強度 (GHG Emission Intensity) 也下降超過 15%。為了進一步落實綠電減碳，美利達公司委託光電領域數一數二的大同智能 (Tatung Forever Energy) 運用美利達的廠區空間建置自發自用型的太陽能光電板發電系統，雙方在 2023 年 11 月 11 日於美利達公司總部舉行簽約儀式，見證共同推動綠色能源的發展。

大同智能是光電領域的佼佼者，擁有領先技術和卓越研發實力，這次負責為美利達建置的太陽能光電的設置容量為 976.10kWp，預計每年產出超過 130 萬度之綠電，約當美利達的全年用電量的 10%，碳排減量效果約當 1.5 座大安森林公園。美利達預計太陽能建置完成後，發電即發即用，以減少灰電使用量，休息日或無上班日將所發的電餘電躉售。未來規劃加入錶後儲能設備等系統，整合至全廠的能源管理系統，滿足廠辦全區的電力調控，也讓美利達邁向淨零排放的永續目標向前邁進一大步。

美利達公司總經理曾上原在簽約儀式中強調：「美利達藉由這次太陽能光電的建置，展現我們致力於節能減碳的決心，以及對綠色能源未來的承諾」。此外，大同智能的總經理黃允巍也表示：「我們期待這次合作將為兩家企業帶來互惠互利的成果，共同打造更環保、永續的能源未來」。透過這次太陽光電建置案，雙方承諾將攜手合作，共同打造更環保、永續的能源未來，邁向永續淨零排放的願景。





# 4

## 職場共融與人權守望

- 4.1 人才招募與佈局
- 4.2 培育與發展
- 4.3 健全福利與制度
- 4.4 健康安全的職場
- 4.5 社區公益

## 4.1 人才招募與佈局

美利達重視於積極吸引優秀人才，員工為實現公司長期穩定發展的不可或缺之關鍵。秉持著嚴謹的勞動和人權規範，堅守在人才招募過程中對所有員工實現公平對待與尊重的承諾，並致力於建立一個充滿友善氛圍的職場。根據「招募任用管理辦法」，招募對象皆為 18 歲以上成年人且為自願提供勞動或服務者，在整個招募過程中，公司堅持不因任何因素，包括但不限於如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定，而影響招募的公正性和決策。公司堅決反對任何形式的歧視，並確保員工享有平等的薪酬待遇，共同創造一個充滿活力且富有尊重的工作環境。

截至 2023 年底，美利達員工總數為 1,138 人，其中男性 778 人、女性 360 人，2023 年詳細員工聘雇及性別分布如下表所示：

員工人數

地區 / 類型		男性	女性	總數
台灣	員工數	778	360	1,138
	正職員工數	547	360	907
	臨時員工數	231	0	231

註：

1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 臨時：簽訂定期契約之個人（移工）。
4. 本公司未有無時數保證員工。

本公司非員工工作者包含派遣人員、保全人員、伙房廚師廚工等，2023 年共有 212 人，與前一年度相較人數減少近百人，主要原因為派遣人員契約期滿人員自行不續約或是自請離職，其中本公司的保全系統部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務等訓練。2023 年保全人員接受人權政策或程序之訓練比例 100%。

與美利達配合之保全機構雖然在合約內並未載明教育訓練等相關條例，但在保全人員的訓練上每月依舊按部就班，本公司預計於 2024 年底重新簽訂新合約時，增入教育訓練等條例內容。



執行職務遭受不法侵害之預防（勞安）



保全執勤之原則與應注意事項



急救常識（勞安）



個人資料保護法及其施行細則宣導

### 公司非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	6
派遣人員	承攬	196
廚師 + 廚工	承攬	10

美利達徵聘人員優先錄取當地居民以回饋地方，強化與地方的和諧關係及有效率的溝通，使員工工作品質穩定度提升至最大。本公司致力於台灣本土發展，為當地創造更多的就業機會，其中，擔任課長級以上主管 100% 為當地居民，雇用少數或弱勢群體員工 13 人次，達 1.3%，優於法規要求人數。近三年員工職別分布如下：

### 近三年員工組成

年度		2021	2022	2023
項目 / 性別		人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	27	25
		51 歲以上	18	21
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	1	1
		51 歲以上	5	5
主管人員總計		51	52	46
非主管人員	男性	30 歲以下	168	209
		30-50 歲	562	622
		51 歲以上	102	93
	女性	30 歲以下	29	33
		30-50 歲	253	268
		51 歲以上	79	70
非主管人員總計		1,193	1,295	1,092
正職人員總計		1,244	1,347	1,138

備註：主管人員：課長以上人員。

本公司員工任用準則係以學歷、品德、能力、經驗、與職位之適配度作為標準，截至 2023 年底，共有 12 位新進同仁，其中包含男性 8 人、女性 4 人，佔員工總數 1.05%，自行車產業在 2023 年度受去化庫存影響，增補人力較為保守，因此新進同仁人數較 2022 年度大幅減少。美利達 2023 年正式離職員工共 73 人，佔員工總數之 6.41%，2023 年度申請優退專案人數增加，因此 51 歲以上離職人數增加。詳細新進及離職人數如下：

### 近三年員工新進率統計表

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
性別												
年齡 / 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	33	2.65	10	0.80	56	4.16	10	0.74	5	0.44	4	0.35
30-50 歲	102	8.20	15	1.21	113	8.39	19	1.41	3	0.26	0	0
51 歲以上	0	0	0	0	1	0.07	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	160				199				12			
員工總人數	1,244				1,347				1,138			
總新進率 (%)	12.86				14.77				1.05			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員，不包含當年度留職停薪復職人數。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
性別	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
年齡 / 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	5	0.40	0	0	17	1.26	3	0.22	6	0.53	2	0.17
30-50 歲	39	3.14	4	0.32	54	4.01	4	0.30	11	0.97	7	0.61
51 歲以上	11	0.89	6	0.48	10	0.74	8	0.60	35	3.08	12	1.05
合計離職人數	65				96				73			
員工總人數	1,244				1,347				1,138			
總離職率 (%)	5.23				7.13				6.41			

註：

1. 離職員工的計算不含留職停薪申請生效人數及移工合約到期。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 員工總離職率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

### ◎ 營運變更之最少公告期限

本公司為確實保障員工工作權益，依據勞動基準法第十一條、第十六條等條文規範。未來若發生可能影響員工工作權時，會依勞動基準法規定，必須依照員工的年資，事先通知何時會終止勞動契約，讓員工可以先因應準備，且預告期間需給予員工薪資。依勞基法第十一條規定的資遣原因，本公司員工有下列情事之一者，得經預告員工後終止僱用關係：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。



## 公司資遣流程

## 類別

## 說明

## 給予員工預告期間

雇主必須依照員工的年資，事先通知員工何時會終止勞動契約，讓員工可因應準備，且預告期間依績效需給予員工薪水（勞基法第十六條第 1 項）。

1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

## 給付員工資遣費

雇主資遣員工必須符合法定事由，並給付資遣費的義務，根據勞基法第十七條規定，雇主給付資遣費的時間必須要在終止勞動契約（約定的員工最後上班日）後的 30 日內發給員工，否則就會面臨新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下的罰鍰。

## 提供員工謀職假

是指員工在雇主解僱員工的預告期間內，為另尋工作可以請假外出，一周最多有兩天的謀職假，且請假期間的工資雇主依法照給（勞基法第十六條第 2 項）。

## 進行資遣通報

雇主應在員工離職日前 10 天，列冊通報當地主管機關（彰化縣勞工處）及公立就業服務機構。

本公司 2023 年無發生重大勞資糾紛。重大勞資糾紛之定義，為公司與員工之間有重大衝突或爭議，且由彰化縣勞工處、中區職業安全衛生中心或相關主管機關介入協調後，我司確定被裁定敗訴，視為重大勞資糾紛。

美利達重視多元文化，人才招聘與員工雇用皆遵循勞基法、就業服務法及性別平等工作法等勞動與人權相關法規，以實際行動保障少數與弱勢群體之平等就業權益，成為一間就業無性別歧視、無障礙、尊重弱勢的友善企業。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

近三年多元化員工統計表

年度		2021 年	2022 年	2023 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	1	2	1
		30-50 歲	2	6	5
		51 歲以上	6	0	2
	女性	30 歲以下	1	2	2
		30-50 歲	0	1	3
		51 歲以上	0	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

## 4.2 培育與發展

美利達透過提供具有競爭力的整體薪酬，致力於吸引世界各地的優秀人才，同時鼓勵同仁為公司作出卓越的貢獻。管理職男性主管與管理職女性主管薪酬比為 2.22，非管理職男性員工與非管理職女性員工薪酬比為 0.98，本公司無其他性別之基層人員、不揭露性別之基層人員。

本公司積極促進多元化和包容性，並確保公司文化是開放且無歧視的，使每個人都能充分發揮潛力，每年審視全球經濟情勢、產業狀況及公司營運盈餘，薪資依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，公司遵守性別平等原則，其標準薪資均符合當地最低基本工資之標準，且不分性別的基層人員標準薪資遠高於當地最低薪資。

各職別 薪酬比例	基本薪資比		薪酬比	
	男	女	男	女
主管人員	1.32	1	2.22	1
非主管人員	1.09	1	0.98	1
直接人員	1.12	1	1.01	1
間接人員	1.33	1	1.63	1

註：

1. 男性對女性的薪資報酬比率 ( 年薪比率 ): 該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪。
2. 男女主管薪酬比例差異較大，2023 年度係發放 2022 年度員工酬勞，2023 年度新晉升之女性主管於 2022 年度非屬管理職。
3. 間接人員男女薪酬比例差異較大，係受到年資、職等兩項因素影響。

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 ( 不包括該薪酬最高個人 ) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與員工 ( 不包括該薪酬最高個人 ) 平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率
台灣	11.695	0.81

註：

1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。
3. 年度總薪酬：該年度固定薪資加變動薪資 ( 如年終獎金、員工紅利等 ) 。
4. 因應產能變化、調整庫存等因素，最高個人年度總薪酬增加百分比與員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數均為負值。





### 4.2.1 教育訓練

美利達注重人才的培養和發展，持續提升員工的專業能力，並建立一個有組織的學習體系和環境。在這種文化中，鼓勵員工積極參與主動學習，同時倡導主管提供協助。本公司制定了完善的教育體系，包括新進人員培訓、每年的培訓需求調查和預算制定，以及專業技能培訓等。此外，也提供講師培訓和在職進修等方案，以滿足公司和個人的發展需求。公司致力於打造一個充滿學習機會的環境，促進每位員工的專業成長。詳細說明如下：

#### 新進人員教育訓練

管理部門於新進人員報到時，安排人員職前教育訓練，由相關部門講解公司經營理念、考勤管理規定、安全衛生管理規定、工作規則及生活規範等。

#### 年度訓練需求及預算調查

每年由各部門依營運需要，提出廠內及廠外教育訓練課程需求及預算，規劃年度教育訓練計劃，據以實施年度廠內或廠外之教育訓練。

#### 專業技能訓練

各部門將部門人員及現場作業主管之專業訓練成效，登錄於「人員專業技能訓練表」，除作為專業技能訓練之實施成效記錄外，並對於部門員工之工作狀況及職務之適任性予以考核，並於年終考績作業時列為評比參考。

#### 內部講師培訓及鼓勵

透過個人知識及經驗分享，在企業內部快速發揮傳承智慧、創造價值。除助於企業內知識的擴大及有效傳遞外，對個人亦提升其職場中能力、自我價值感。

#### 員工在職進修

為達成企業階段性成長目標及員工終身學習之目的，規劃各部門年度教育訓練計劃據以實施，鼓勵員工在職進修。



HR 系統 - 內部講師培訓



內部改善活動 - M3T 教育課程



HR 系統 - 內部講師培訓

員工受訓統計表

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	20	3	495	334	470	307	45	30
受訓總時數	小時	107	17	3,420	2,185	3,055	2,030	386	258
平均受訓時數	小時 / 人	5.35	5.67	6.91	6.54	6.50	6.61	8.58	8.60
受訓費用	元	17,550	2,500	413,300	265,350	336,050	223,300	94,800	44,550

考核統計表

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

## 4.2.2 職場新體驗

### ◎ HR 系統革新：環保、員工福祉與效益共贏

在這個迅速變遷的時代，環保已經成為每個人的責任，更是企業應該承擔的。2023 年美利達在響應環保、愛護地球的使命下，融入了創新科技，成功導入全新的人力資源（HR）系統，旨在實現環保目標並透過數位化的方式提升工作效率，創造雙贏局面。本公司 2023 年實際應用如下：

1. 電子文件管理：透過系統將 HR 相關文件電子化，成功減少了對紙張的需求。這不僅環保，還實現了文件的有效管理和共享，同時提高了資料的安全性。

2. 數字化流程：HR 系統可以通過自動化和數字化的方式處理各種流程，如招聘、入職、培訓、績效評估等，除了可減少紙張的使用，還能提升流程效率。
3. 員工自助服務：HR 系統提供員工自助服務的功能，使員工能夠更方便地管理個人資料、查看薪資單等，不僅減少繁瑣工作事項與紙張浪費，還提升了員工的工作滿意度。
4. 數據分析和報告：系統可以生成各種報表和分析，如人事統計報告、薪資預算報告等。除了減輕工作負擔，還為決策者提供更準確的數據支持，更能有效管理員工、了解需求，讓 HR 團隊得

以制定更貼心的員工福利和培訓計劃。

5. 在線申請和批准：HR 系統提供了在線申請和批准的功能，如在線休假申請、在線簽核等。透過流程透明，降低了勞資爭議風險，管理層和員工可以在自助平台上迅速溝通，減少可能導致爭議的不確定性。

HR 系統的跨系統整合平台促進了 HR 與各部門間的協作溝通，進一步提高了工作效益。不僅節省了時間，還實現了公司內部資源的有效利用，達到效益最大化。透過 HR 系統的引入，我們成功實現了環保、員工福祉與效益的平衡。這不僅是為了響應環保使命，同時也是為了建立一個更為持續發展的企業，以適應現代企業環境的需求。我們期許這樣的舉措能夠為員工創造樂活職場環境，成就幸福企業。



### 美利達電子禮卷

美利達一直以來非常重視員工福利，透過定期發放禮券，感謝員工辛勞且同享公司榮耀。在追求福祉的同時，我們也意識到傳統的紙本禮券發放方式存在的浪費和不環保的問題。因此，公司在 2023 年迎來一項重大改革—全面導入電子禮券，以實現環保目標並提升員工體驗。以前，公司的禮券發放流程龐雜而耗時，從確定員工人數、印刷統計表、訂購禮券、到發券點收，每一環節都需要大量的紙張與時間。這種方式既不環保又消耗員工產能。

2023 年採用電子禮券這一革新不僅實現了無紙化，也達成了減碳的目標。公司因使用電子禮券，簡化紙本禮券之工作流程，亦可減少紙張之浪費；此外，以手機做為電子禮券發放的載體為員工帶來更多便利，同仁可於購物前先決定店家，再進行該店家禮卷點數兌換，提供同仁購物的多元選擇，拿來購買自身真正所需物品，真正做到禮卷等同於現金的公司福利政策。



## 4.3 健全福利與制度

### 4.3.1 員工退休制度

本公司之退休制度係依據《美利達公司勞工退休管理辦法》《美利達公司職工退休管理辦法》以及《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。

根據《勞動基準法》按月提撥每月勞工退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會監督。每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額，目前退休金準備專戶餘額為4.49億元，足額提撥。根據《勞工退休金條例》按月提撥不低於其月提繳工資6%的勞工退休金，儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。

目前公司舊制員工按月提繳工資之6%作為勞工退休金。

除依法提撥之勞退外，本公司亦需求提供員工其他退休福利及優退專案，如：60退休專案，於本公司服務年資加年齡達六十以上者，可享此專案，確保公司高齡員工之退休生活的權益。

### 4.3.2 育嬰留停

為落實男女性別平等的休假權益，美利達公司遵循「勞動基準法」和「性別工作平等法」之規定實施了員工育嬰留職停薪制度，讓員工能夠在工作與家庭之間平衡，並且在留職期滿後，安排員工返回原本的工作單位工作，同時協助同仁重新適應職場生活。2023年育嬰留職停薪如下所示：

年度	2021年			2022年			2023年		
	性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數 A	42	30	72	48	33	81	42	33	75
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	6	7	2	4	6	5	16	21
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	1	0	1	4	7	11
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	1	0	1	4	7	11
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	2	2	1	0	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	2	2	1	0	1
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	100	100	100	0	100	100	100	100
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	0	100	100	0	100	100	100	0	100

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. N年留任人數 = N-1年實際復職人員且N年/12/31仍在職人數。
3. A產假與陪產假統計期間為3年(2021/01/01~2023/12/31)。

### 4.3.3 完善福利機制

美利達總部所在地及大多數員工工作地點，即為公司主要營運據點。本公司依法成立企業工會，以保障會員權益，增進會員知能，發展生產事業，加強及促進勞資合作關係為宗旨，企業工會的最高權力單位為會員代表大會，去年度共召開五次理監事會議、四次勞資會議、一次會員代表大會，透過各項會議的交流，勞資雙方溝通管道暢通，員工各項訴求都可順利向公司反映並獲得改善，因為勞資雙方關係融洽，2023 年尚未簽署團體協約，公司與工會達成之協議事項皆適用全體員工。2023 年度加入工會的人數為 907 人，佔全體員工總人數約 80%。

美利達重視每一位員工的權益，認為員工是公司重要的夥伴，為使員工能夠安心在工作發揮其所長，員工應享有是基本的福利，因此本公司成立職工福利委員會，依法替所有員工投保勞、健保等基本保障外，並主動為高階主管及派駐海外人員團體保險額外保障，內容包括壽險及意外險。並且為國內外短期出差人員投保旅行平安險、申根保險。同時亦開放員工及眷屬自費加保醫療險及意外險，其中包括意外傷害險、住院醫療險，以提供家庭經濟上的生活保障。而在育嬰假制度部分：依據性別平等工作法給予不同天數之「陪產檢及陪產假」、「產檢假」、「產假」，另外「育嬰留停制度」詳細內容可詳閱 4.3.2。由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理提供多元福利制度，從保障機制、旅遊補助、年節禮金、同仁生日與新居落成給予祝賀金，並在歲末年終舉辦餐會與摸彩等，另有數十家優質特約商店折扣，都在員工福利之內。企業工會每年舉辦廠慶活動與尾牙活動，促進勞工身心健康，更藉以達到勞雇同心、共創雙贏的目標，去年度 1 月舉辦年終尾牙餐會，公司依往例特別邀請知名歌手表演、並安排豐富的摸彩品，感謝員工一年來的辛勞。除此之外，4 月舉辦 51 週年廠慶暨淨山活動，安排趣味競賽與騎車健行等

活動之外，特別號召全體員工登山過程中協助清理員林藤山步道周邊的垃圾，為環境保護盡一份心力。

美利達提供優渥的員工福利，並辦理各項福利措施，如：年終感恩餐會、員工旅遊或旅遊補助、單車協會社團活動及健行活動等，透過活動增進廠區同仁家庭互動與公司內部團結向心力，發給三節禮金、婚喪喜慶補助等，積極促進良好的職場生活。

#### 美利達公協委員會及社團組織

職工福利委員會	討論員工福利相關事宜
伙食委員會	安排每日餐點、確認菜色新鮮與安全、確保員工吃飯的權益
企業工會	與資方定期召開勞資會議，爭取員工福祉
勞工退休準備金監督委員會	每季定期召開一次會議，確認退休金有依法提撥，保障員工退休相關權益
單車協會	鼓勵員工騎自行車維持身心健康，單車協會定期舉辦縣內 / 縣外騎車活動，規劃舒適安全的騎車路線，帶員工走遍各個經典騎車路線



年終尾牙



美利達單車協會聚會

## 4.4 健康安全的職場

### 4.4.1 職業安全衛生組織

美利達雖未導入 ISO 45001 系統，但公司依循 ISO9001 中的 ISO QP7130 標準，進一步建置了職業安全衛生組織，由安全衛生委員會共同擬定公司的安全衛生政策和管理制度，進行全體委員的共同審議、協調，提供有關安全衛生事項的建議。安全衛生委員會的組成涵蓋了各職業安全衛生相關領域的專業人員，包括總經理擔任主席一位、職業安全衛生人員兩位、各部門主管、監督、指揮人員五位，工程技術人員一位以及從事勞工健康服務的醫護人員和勞工代表兩位，總計十一位成員，工會代表占委員會人數 33%。本公司依法每季召開一次職業安全衛生管理暨消防委員會，協助進行危害評估，識別和評估工作場所可能存在的危害，提出相應的控制措施和建議，以降低危害對員工健康和安全的影響，定期審查安全衛生措施的有效性，分析數據並提出改進建議，委員會負責參與或指導事故調查，確定事故的原因和責任，並提出預防措施以避免類似事故再次發生。安全衛生委員會規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。本公司預計規劃在 2027 年至 2029 年間導入 ISO45001 系統。

透過這一系列的措施，公司致力實現法規規範，融入永續發展理念，實現公司的經濟穩健、環境友好、人權尊重的永續目標。本公司作為永續專員，將持續推動和優化這些安全衛生管理措施，以確保公司在永續發展的道路上不斷取得進展。

各部門按照相應規定實施定期檢查機械設備和進行作業前檢點。在評估各作業區域存在的不安全設備或環境後，公司會進行危害和風險評估，優先處理風險值較高的缺失，並立即進行改善。透過失能傷害嚴重率及失能傷害頻率指標評估，判斷改善措施的有效性。同時，透過內外部的定期稽核，及時調整相關規定，以確保符合 ISO 管理系統標準。為了持續鑑別和評估各項作業可能產生的危害，本公司定期進行原物料、機具設備、作業環境和人員作業活動的危害辨識與評估，並進行事故調查。

本公司進行風險評估是參照職安署的風險評估技術指引，依循基本原則及建議性作法，建立、實施及維持風險評估管理計畫，以符合職業安全衛生管理系統相關規範的要求。適當的執行風險評估，可協助單位建置完善的執行職業安全衛生管理計畫或職業安全衛生管理系統，有效控制危害及風險，預防或消滅災害發生的可能性或後果嚴重度，並提升安全衛生管理績效，進而達到永續經營之目的。

風險評估之作業流程，著重於勞動場所一般職業安全衛生風險之辨識、分析及評量，有關製程之安全評估，以及化學品、重複性作業、異常工作負荷等可能引起職業健康方面的風險，本公司參考職業安全衛生法規及勞動部公布的相關指引執行其風險評估及採取必要的防護設施，以確保勞工的安全與健康。

風險評估的方法有很多，對某些情況而言，可採用單一評估方法來涵蓋所有的作業，但有些情況則須因不同的工作區域或工作性質等因素而採用不同的評估方法，例如自動化生產製程可能須用危害與可操作性分析。但對生產設備的維護保養或人為操作的製程等，選用工

作安全分析方法可能較適合。事業單位在選擇風險評估方法時，須考量的因素包含：

- ◎ 安全衛生法規要求，如危險性工作場所之製程安全評估，要求先實施初步危害分析 (Preliminary Hazard Analysis) 以分析發掘工作場所重大潛在危害，再針對重大潛在危害選擇下列任一方法實施安全評估：
  1. 檢核表 (Checklist)。
  2. 如果—結果分析 (What-If)。
  3. 危害及可操作性分析 (Hazard and Operability Studies, HazOp)。
  4. 故障樹分析 (Fault Tree Analysis, FTA)。
  5. 失誤模式與影響分析 (Failure Modes and Effects Analysis, FMEA)。
  6. 其他經中央主管機關認可具有上列同等功能之安全評估方法。
- ◎ 工作場所的性質，如固定設備或裝置、臨時性場所等。
- ◎ 製程特性，如自動化或半自動化製程、開發性 / 變動性製程、需求導向作業等。
- ◎ 作業特性，如重覆性作業、偶發性作業等。
- ◎ 技術複雜度。



危害又細分為人因性危害、生物性危害、化學性危害、物理性危害、社會心理性危害。為維護全廠工作人員安全，更於 ISO 9001 中訂定教育訓練管理規定、員工在進修管理規定、驗證人員資格管理規定、安全衛生管理規定、起重升降機具管理規定、危險性設備管理辦法、有機溶劑作業管理辦法、粉塵作業管理辦法、承攬商安全衛生管理辦法、重大災變緊急應變管理規定、工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒管理辦法，由甲級環安人員一人及勞工健康服務護理人員二人依專業類別進行辨識與評估及事故調查，並每季召開安全衛生委員會進行事故調查報告，降低事故的風險及提升再發事件的效率。

公司採用 P-D-C-A 管理模式評估各項作業操作、原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動可能帶來的各種危害，並制定合理有效的控制措施，持續改善職場安全衛生，以降低對作業人員和承攬商員工的潛在風險，確保職安管理系統的安全運作，有效減少職業災害的發生，同時提高員工生產力。有關公司整體執行情況，整體執行情形於公司安全衛生委員會相關報告。針對廠內員工、承攬商以及訪客參與的各項作業活動，以及在操作機械設備或使用化學品時，嚴格依循

ISO 管理系統的相關規定，在進行作業、操作機械設備或使用化學品時，透過量化進行風險高低的評估和檢討現有的保護措施，並優先進行改善，以減低危害風險。若出現即時危險情況，將立即停止作業，強化防護措施的完整性，制定改善方案或加強應變能力。

依公司治理理念及政策訂定管理目標，擬訂執行計畫，以確定相應的目標，以指導改善工作場所安全和健康的努力，按計畫追蹤與查核管理績效，建立有效的數據收集和分析系統，追蹤職業安全衛生指標，識別趨勢和問題，從而提供基於數據的決策依據，並持續改進職業安全衛生表現。以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險意識與安全知識。本公司依法且為達到零災害目標，每月就 FR、SR、FSI 作統計及分析，於每季職業安全衛生委員會中提出報告，2023 年度本公司無工安災害之情事發生，期許 2024 年公司全體同仁皆持續努力以工安零災害為目標。

### 職災統計

年份	2022 年	2023 年
失能傷害次數	23 次	0 次
FSI	0.7	0

註：2022 年交通事故 17 件、場內事故 6 件。

本公司的通報管道為公司內部，直接主管的部分，員工可以直接向他們的主管報告安全和健康疑慮，相關部門，員工可以聯繫公司的人力資源部門，工安室的工安管理師及勞工健康服務護理人員，反映安全和健康問題。通報完畢後，公司應確保通報管道是明確的，並確

保報告能夠被及時接收，透過提供聯繫方式、設置專門的報告通道等方式實現，記錄所有接收到的報告，包括報告的內容、報告人的身份，視報告人提供的意願和報告的日期。最後公司應評估報告的內容，確定是否需要進一步的調查，如果需要進行調查，公司應指派相應的人員負責調查，並確保調查結果得到適當的處理和改進。為鼓勵舉報人勇於揭發不法案件，本公司設有檢舉人保護措施：

1. 保密和保護：公司應該保證報告人的身份和報告內容的保密性，並保護報告人免受報復或不當對待。
2. 舉報、建議人之身分資料予以保密，不得洩足以識別其身分之資訊。
3. 內部舉報：不得因所舉報、反應而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。

### 4.4.2 員工健康檢查

本公司重視全體員工的身體和心理健康，提供健康安全的工作場所，採取有效的職業健康保護措施，識別和消除或減少危害因素，建立安全的工作條件，促進員工和承攬商的身心健康，達到工作與生活平衡的目標，並與利害關係人合作，降低職業安全衛生的風險。

公司每年依照相關法律規範，安排全體員工及受管理承攬商進行勞工健康檢查，並定期追蹤員工健康狀況，對於法定的特殊作業—噪音工作場所，每年進行兩次環境監測數據，識別可能導致健康危害之風險，安排特殊作業健康檢查，掌握特殊作業環境員工的健康狀況並提供健康管理報告，由兩位勞工健康服務護理人員審核健檢結果，根



據風險程度安排後續的轉診、職醫衛教，達到預防為主的目的。制定和執行相關政策、程序和指導方針，以管理和控制職業健康危害，規範合理的工作程序、實施安全標準和操作規則，提供合適的個人防護裝備，如安全帽、焊接面罩、安全鞋、目鏡、防護手套、口罩、耳塞、耳罩等，通過調整工作時間或提供休息時間，減少員工在危害中的暴露時間，收集和分析相關的職業健康數據，評估控制措施的有效性，及時調整和改進以保護員工免受危害的影響，創造安全無虞的工作環境。



年度健檢

### 員工健康檢查人數與費用統計總表

#### 一般健康檢查

檢查項目

- ◎ 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。
- ◎ 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。
- ◎ 胸部X光（大片）攝影檢查。
- ◎ 尿蛋白及尿潛血之檢查。
- ◎ 血色素及白血球數檢查。
- ◎ 血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT 或稱 SGPT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇及三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇。

檢查人數（人） 291

檢查費用（仟元） 145.5

#### 特殊健康檢查

檢查項目 噪音作業勞工特殊體格及健康檢查

檢查人數（人） 257

檢查費用（仟元） 0（噪音檢查項目費用申請職單一由勞保局支付）

註：依「勞工健康保護規則」第16條之規定，定期檢查期限為：未滿40歲者，每5年1次；年滿40歲未滿65歲者，每3年1次；年滿65歲以上者，每年1次。

### 4.4.3 職業病與職業傷害

安全預防為職業安全重要的一環，為能夠有效防範廠區內職業病和職業災害發生，美利達根據職業安全衛生相關法規，如「職業安全衛生法施行細則」、「職業安全衛生設施規則」、「職業安全衛生管理辦法」、「職業安全衛生標示設置準則」和「職業安全衛生教育訓練規則」等，加強員工在職場中的安全管理。此外，工安室及管理人員定期進行作業環境巡查，並透過定期的公告宣導勞工安全相關作業規範、各管理系統相關規範及安全資料表，供隨時閱覽，以便同仁建立正確的安全衛生觀念和知識，並將相關知識內化於日常工作中，以安全為第一。2023年本公司員工與非員工皆無職業病及職業傷害之情事發生，定期更新顯示不清的作業設備標示牌、機具防呆維護與作業人員操作教育訓練措施已有完善規劃執行。近三年的相關統計表如下：

近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2021年	2022年	2023年
總工時	女性總經歷工時	1,066,748	1,093,689	788,207
	男性總經歷工時	1,731,063	1,750,059	1,990,335
	總經歷工時	2,797,811	2,843,748	2,778,542
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	2	0
	總計職業傷害人(次)數	0	2	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率 %		0.00	0.70	0.00

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) \* 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時) \* 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] \* 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表

類別	項目	2021	2022	2023
總工時	女性總經歷工時	468,867	465,379	20,057.5
	男性總經歷工時	489,812	439,186	277,849.5
	總經歷工時	958,679	904,565	297,907
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	2	4	0
	總計職業傷害人(次)數	3	4	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率 %		3.13	4.42	0.00

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) \* 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 總經歷工時] \* 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] \* 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

#### 4.4.4 預防及改善措施

美利達以制度化管理全廠模式，執行員工安全衛生管理。針對塗裝製程及機器人製程之高風險作業，委請工業安全(衛生)技師專業人員蒞廠實地現勘了解危害辨識與風險評估，採取相關製程安全改善及作業許可等管制措施，強化作業風險管控，有效預防任何職業災害的發生。為維護員工之健康，美利達提供相關措施如下，2023 年度醫師臨場服務衛教人數共 246 人次。

1. 依職業安全衛生法—勞工健康保護規則規訂，公司設置二名勞工健康服務護理人員，特約部立彰化醫院具職業醫學執照之醫師一名。醫師每月進行三次臨場服務，每次三小時。並依法共同以下勞工健康保護事項：
  - ◎ 勞工體格(健康)檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。
  - ◎ 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
  - ◎ 辦理健康檢查結果異常者之追

蹤管理及健康指導。

- ◎ 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
  - ◎ 職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
  - ◎ 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。
  - ◎ 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
2. 依據職安署訂定人因性危害、母性健康保護實施辦法、執行職務遭受不法侵害預防計劃、異常工作負荷促發疾病預防進行高風險員工關懷。
3. 與彰化縣內中大型醫療院所簽訂醫療合約，提供員工可利用醫療優待。

### 公司提供工作者的健康促進服務

相關服務	措施內容
健康檢查和體檢	提供定期的健康檢查和體檢，包括身體檢查、特殊作業聽力檢查、心理健康評估、工作適能指數評估、肌肉骨骼症狀調查、過勞評估等，以確保工作者的健康狀況得到關注和監測。
健康促進活動	組織健康促進活動，如美利達單車協會，以鼓勵工作者參與身體活動、提高健康意識和改善。
健康營養建議	以年度體檢報告為基礎，對美利達工會及伙食委員會進行健康飲食建議，以幫助廠內工作者保持均衡的飲食習慣和健康的生活方式。
健康資源和訊息衛教	由職業醫學科醫師進行臨場服務，提供健康資源和資訊，進行勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施，以幫助工作者獲取有關健康和疾病的知識，並依各個需求提供健康管理。
工作場所安全和職業健康	確保工作場所符合安全和職業健康標準，提供必要的安全培訓和防護設施，以保護工作者免受工作環境中的危害和風險。

職業安全衛生管理系統與公司內管理模式及維持運作一致性，以現場各製程生產及非生產的場所區域、機械、設備、例行性、非例行性作業活動，包含所有各廠商進入本公司所屬廠區之膳食供應商、保全、設備維修商、業務接洽、收送貨物等之所有作業活動，皆適用本管理系統，以預防與工作有關的傷病及持續改善。公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：



### 職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新臺幣元)
年度自衛消防編組教育訓練	40	0
急救人員回訓	34	16,000
堆高機操作人員回訓	79	20,000
職業安全管理師(員)回訓	4	0
高壓氣體特定操作人員回訓	1	600

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。



職醫面談衛教



職醫進行人因工程改善



職護進行高風險員工追蹤



2023 年度體檢

### ◎ 供應商與承攬商之安危危害預防

本公司盡力推動「零事故」的安全文化，透過工作環境風險管控，建構安全的工作環境。針對客戶需求或出口國相關法規及國際準則，與供應商來往前，先行評估供應商是否也符合出口國相關法規及國際準則。與供應商訂定交易契約中，當供應商違反客戶需求或出口國相關法規及國際準則時，得隨時終止或解除契約之條款，致力於與供應商共同遵守誠信經營原則履行社會責任，一同永續經營創造共贏。公司的企業文化、道德原則和員工在職業安全，透過管理規定進行積極確實的管理，以保護共同工作同仁的人身安全。為預防供應商和承攬商對公司在職業安全衛生方面產生危害、風險和負面衝擊，本公司執行下列事項：

#### 公司對於供應商和承攬商建立的職安控管機制事項

相關列別	事項內容
評估	包括評估其職業安全衛生管理系統、政策和程序的合規性和有效性，可以文件審查和現場稽核來進行。
定期監控	供應商和承攬商的職業安全衛生績效，包括事故記錄、執行情況和改進措施的落實。進行定期的現場稽核和審查，確保供應商和承攬商符合要求。
懲罰機制	建立明確的懲罰機制，以鼓勵供應商和承攬商優化職業安全衛生管理，對違反要求的供應商和承攬商採取相應的處罰措施。
合作	與供應商和承攬商合作，共同推動職業安全衛生的持續改進，定期回顧和評估供應商和承攬商的職業安全衛生管理系統，並提出建議和改進措施。

在新供應商開發遴選前及現有供應商維繫，能先瞭解供應商在環境安全衛生規範及實際作為以現地現物查核，廠內大型設備，如鍛造機，液壓機，天然氣（瓦斯）儲存槽等，是否有相關定期保養紀錄卡以及操作 SOP，為強化防災作業，廠內不定期進行防災訓練，提高防火意識及逃生要領。檢視供應商在員工健康檢查上是否針對環境風險係數較高的職安項目進行定期的特殊身體檢查，針對在製程中潛在環安風險較高之供應商，自身是否定期委託合格監測機構進行監測稽查，避免員工暴露在高風險作業環境中。

## 4.5 社區公益

本公司注意到在生產過程中可能產生的噪音和異味問題，車架塗裝製程為塗料噴塗作業，可能會造成空氣中逸散刺鼻味，為了降低異味飄散影響居民環境，公司在塗裝製程中嚴格執行噴塗作業環境的正負壓控制，以降低異味飄散，並從 2015 年 7 月起安排自發性定期的廠區周界巡檢。此外仍致力將塗裝流程縮短以利降低環境衝擊，以及配合塗料廠商共同研發低污染的塗裝塗料利於未來導入噴塗在車架外觀上。

周界巡檢由製本部的工安室為主導單位，會同公司環安人員及塗裝製程主管，頻率為每月一次並區分上午及晚上時段各一次做巡檢作業，居民若有任何問題除了可當下反應外，並可隨時透過當地村里長與管理部總務課做雙向溝通；本公司一向注重社區居民們的回饋，除了積極與當地社區保持友好關係，在敦親睦鄰之虞不忘在社區公益上給予支持及贊助。

公益活動名稱	金額 (新臺幣元)	說明
大村義消分隊 2023 年度績優人員表揚聯誼餐會	30,000	贊助顧問基金以感謝義消分隊辛勤努力於各項救災活動，針對表現優良人員進行表揚。
大村美港社區環境志工隊	10,000	贊助經費，以感謝在地居民自主組成志工隊熱心公益在社區環境上。
大村美港社區巡守隊	10,000	贊助經費，以感謝在地居民自主組成巡守隊，來維護社區安全。
美利達單車協會無痕山林淨山活動	--	邀請協力廠商正新、六哥、龍承精密攜手參與淨山活動愛護環境。
I 騎車 X 美利達單車夏令營	444,000	與社團法人台灣 i 騎車教育協會合作開辦單車夏令營。
美利達彰化經典百 K	8,720,166	觀光局大力推動自行車觀光旅遊下，提供了一個健康的運動環境，帶動運動觀光的商機。
美利達盃單車嘉年華	6,101,330	
1919 愛走動—急難家庭救助計畫	100,000	為救助陷於急難的弱勢家庭，籌募急難救助金，並予以心靈慰助
合計	15,415,496	--



### 美利達單車活動：經典百 K 與美利達盃單車嘉年華

美利達每年舉辦的兩場大型自行車活動，參加的人數約 3,000~6,000 人次不等，其一是邁入第 13 屆的「美利達彰化經典百 K」單車活動，在觀光局大力推動自行車觀光旅遊下，不僅提供了一個健康的運動環境，也帶動了地方經濟的發展，讓車友順道到田中周邊鄉鎮店家消費，體驗小鎮特色小吃、農產品及伴手禮，帶動運動觀光的商機。其二，2023 年度第 21 屆的美利達盃單車嘉年華於日月潭舉辦，將運動風尚與南投自然美景完美融合。騎乘單車沿途欣賞到湖光山色的美麗，既是對車友的體能考驗，也是一場心靈的靜謐之旅。除飽覽日月潭湖光山色外，還能體驗車埕、集集、水里等特色小鎮風光，並促進在地住宿與地方消費。美利達推廣運動多年，籌備活動也

不留餘力，號召數百人團隊維持高規格的交管服務口碑，收服廣大車友的心，故發展自行車活動是相當的有挑戰性。

這兩場活動吸引了大量的參與者，透過贊助消費券的方式，鼓勵參與者在當地消費，進一步帶動地方經濟。此外，這些活動也提供了就業機會，例如自行車維修等支援服務，吸引了更多的人參與自行車活動。這些活動對當地經濟產生了正面的影響，也帶來了顯著的間接經濟衝擊，自行車活動可促進健康與運動，減少醫療支出，且騎自行車運動有助於減少汽機車使用，減緩交通擁擠，促進環保相關發展。另自行車活動能激發產業的活化，推動商品銷售，促進市場的擴大。



美利達彰化經典百 K



美利達彰化經典百 K



美利達盃單車嘉年華



美利達盃單車嘉年華

### 美利達單車協會活動：無痕山林淨山活動

希望透過單車騎行結合淨山活動，除了讓車友們強身健體、維持良好運動習慣外，更倡導大家要愛護環境「無痕山林」，共同齊心撿拾山上的垃圾以保護自然環境及發揮澤愛鄉里的精神，本次活動我們也將攜手供應商一起公益淨山，共同為履行 ESG 企業社會責任、實現環境永續貢獻一份心力。



美利達無痕山林公益淨山活動



美利達無痕山林公益淨山活動



藤山步道淨山



### 單車夏令營活動

2023 i騎車 x 美利達單車夏令營在疫情過後，睽違 3 年再次回歸！本次活動是美利達自行車首次與社團法人台灣 i 騎車教育協會合作。透過課程內容，孩子們不但可以學習騎車安全及基本騎乘技巧，在專人的帶領下，還能親手「DIY」組裝屬於自己的單車；夏令營結束後，孩子們還能將自己組裝的單車，直接帶回家，除了單車，美利達大方贈送專業車衣、安全帽、前後燈、手套、車鎖、頭巾、16 合 1 工具組、座墊包、水壺、水壺架等專業人身部品給參加夏令營的孩子，讓孩子們擁有最棒的暑假回憶。



美利達曾進成副總到場為小朋友加油



美利達贊助車輛



美利達專業技師組裝說明



自己的單車自己組



### 1919 急難救助

為救助陷於急難的弱勢家庭，基督教救助協會從 2002 年發起「1919 愛走動－急難家庭救助計畫」，期望發揮「1919 要救要救」的精神，籌募急難救助金，並予以心靈慰助。隔年開始發送救助金，2023 年 9 月起，協會持續推動「第 22 屆 1919 愛走動－急難家庭救助計畫」，並舉行「1919 愛走動－台北陪騎」單車公益活動，美利達為主要贊助商。到 2023 年 11 月底止，已救助 1 萬 6014 個急難家庭每月 5,500 元，陪伴急難家庭走過人生最艱難的一段路。



1919 愛走動 - 台北陪騎





# 5

## 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：SASB 永續會計準則對照表

附錄三：上市櫃公司氣候相關資訊揭露

附錄四：聯合國永續發展目標（SDGs）對照表

附錄五：外部查證聲明

## 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

「\*」為重大主題。

使用聲明	本報告書參照 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）
GRI 1 使用	GRI 1：基礎（2021）
適用的 GRI 行業標準	N/A

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>GRI2：一般揭露 2021</b>				
<b>組織及報導實務</b>				
2-1	組織詳細資訊	1.1 美利達 -MERIDA	23	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
<b>營運活動與工作者</b>				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 美利達 -MERIDA 2.3 供應鏈整合	23 65	
2-7	員工	4.1 人才招募與佈局	88	
2-8	非員工的工作者	4.1 人才招募與佈局	88	
<b>治理</b>				
2-9	治理結構及組成	1.3 治理架構 1.3.1 董事會	36 37	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3 治理架構 1.3.1 董事會	36 37	



編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
2-11	最高治理單位的主席	1.3 治理架構 1.3.1 董事會	36 37	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 治理架構 1.3.1 董事會	36 37	
2-13	衝擊管理的負責人	1.3 治理架構 1.3.1 董事會	36 37	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	1.3 治理架構 1.3.1 董事會	36 37	
2-15	利益衝突	1.3 治理架構 1.3.1 董事會	36 37	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 治理架構	36	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3 治理架構	36	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.3 治理架構	36	
2-19	薪酬政策	1.3 治理架構 1.3.2 審計委員會 1.3.3 薪資報酬委員會	36 46 46	省略理由：目前高階管理階層薪資報酬僅與經營、財務績效關聯，尚未採用永續績效審核，公司正籌畫合適的制度來建立 ESG 績效連結高階管理階層之薪酬。預計 2027 年完成相關制度之建立並實施。
2-20	薪酬決定流程	1.3 治理架構 1.3.2 審計委員會 1.3.3 薪資報酬委員會	36 46 46	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 培育與發展	93	



編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾	1.2 永續使命	27	
2-24	納入政策承諾	1.2 永續使命	27	
2-25	補救面衝擊的程序	1.2 永續使命	27	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.6 誠信守法之道	50	
2-27	法規遵循	1.6 誠信守法之道	50	
2-28	公協會的會員資格	1.1 美利達 -MERIDA	23	
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	1.2.1 與利害關係人的對話	29	
2-30	團體協約	4.3 健全福利與制度	97	
		4.3.3 完善福利機制	98	
<b>GRI3：重大主題 2021</b>				
3-1	決定重大主題的流程	1.2.2 重大主題鑑別	32	
3-2	重大主題列表	1.2.2 重大主題鑑別	32	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>重大主題</b>					
<b>* 經濟績效</b>					
GRI 3 經濟績效管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要	14	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運成就	48	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷下的風險與機會	71	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.3 健全福利與制度 4.3.1 員工退休制度	97 97	
	201-4	取自政府之財務補助	1.4 營運成就	48	
<b>* 能源</b>					
GRI 3 能源管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要	14	
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源管理	77	
	302-3	能源密集度	3.4 能源管理	77	
	302-4	減少能源消耗	3.4 能源管理	77	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.4 能源管理	77	
<b>* 排放</b>					
GRI 3 排放管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要	14	
GRI 305 排放管理揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 302 能源主題揭露 2016	305-4	溫室氣體排放密集度	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) , 及其它重大的氣體排放	3.5 溫室氣體管理與污染防治	78	
<b>* 勞雇關係</b>					
GRI 3 勞雇關係管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要	14	
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才招募與佈局	88	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.3 健全福利與制度 4.3.3 完善福利機制	97 98	
	401-3	育嬰假	4.3 健全福利與制度 4.3.2 育嬰留停	97 97	
<b>* 員工多元化與平等機會</b>					
GRI 3 員工多元化與平等機會 管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要	14	
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才招募與佈局	88	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 培育與發展	93	
<b>* 結社自由與團體協商</b>					
GRI 3 結社自由與團體協商 管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 1.6 誠信守法之道	14 50	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>* 顧客健康與安全</b>					
GRI 3 顧客健康與安全管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要	14	
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2 安心品質	61	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 安心品質	61	
<b>* 永續供應鏈</b>					
永續供應鏈	3-3	重大主題管理	管理方針概要	14	
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈整合	65	
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈整合	65	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.3 供應鏈整合	65	省略理由：2024 年將擴大調查範圍至 50 家供應商，導入供應商社會責任審核機制以評估是否符合美利達社會責任和行為準則，以管理供應鏈對環境負面的衝擊風險。
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.3 供應鏈整合	65	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈整合	65	省略理由：2024 年將擴大調查範圍至 50 家供應商，導入供應商社會責任審核機制以評估是否符合美利達社會責任和行為準則，以管理供應鏈對社會負面的衝擊風險。



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>特定主題準則：200 系列經濟面</b>					
<b>市場地位</b>					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	4.2 培育與發展	93	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才招募與佈局	88	
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社區公益	107	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.5 社區公益	107	
<b>反貪腐</b>					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.6 誠信守法之道	50	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6 誠信守法之道	50	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6 誠信守法之道	50	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.6 誠信守法之道	50	
<b>稅務</b>					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	1.6 誠信守法之道	50	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.6 誠信守法之道	50	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.6 誠信守法之道	50	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>特定主題準則：300 系列環境面</b>					
<b>物料</b>					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 原物料管理與再利用	74	
	301-2	使用的可再生物料	3.2 原物料管理與再利用	74	
	301-3	回收產品及其包材	3.2 原物料管理與再利用	74	
<b>廢棄物</b>					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.6 廢棄物管理	82	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.6 廢棄物管理	82	
	306-3	廢棄物的產生	3.6 廢棄物管理	82	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.6 廢棄物管理	82	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.6 廢棄物管理	82	
<b>特定主題準則：400 系列（社會的主題）</b>					
<b>勞資關係</b>					
GRI 402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 人才招募與佈局	88	
<b>職業安全衛生</b>					
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 健康安全的職場	99	
			4.4.1 職業安全衛生組織	99	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 健康安全的職場	99	
			4.4.1 職業安全衛生組織	99	
403-3	職業健康服務	4.4 健康安全的職場 4.4.2 員工健康檢查	99 101		
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 健康安全的職場 4.4.1 職業安全衛生組織	99 99		



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康安全的職場 4.4.4 預防及改善措施	99 104	
	403-6	工作者健康促進	4.4 健康安全的職場 4.4.4 預防及改善措施	99 104	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 健康安全的職場 4.4.4 預防及改善措施	99 104	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 健康安全的職場 4.4.4 預防及改善措施	99 104	
	403-9	職業傷害	4.4 健康安全的職場 4.4.3 職業病與職業傷害	99 103	
	403-10	職業病	4.4 健康安全的職場 4.4.3 職業病與職業傷害	99 103	
<b>訓練與教育</b>					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 培育與發展 4.2.1 教育訓練	93 94	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 培育與發展 4.2.1 教育訓練	93 94	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 培育與發展 4.2.1 教育訓練	93 94	
<b>不歧視</b>					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.6 誠信守法之道	50	
<b>童工</b>					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.6 誠信守法之道	50	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.6 誠信守法之道	50	
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.1 人才招募與佈局	88	
<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	1.6 誠信守法之道	50	
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5 社區公益	107	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5 社區公益	107	
<b>公共政策</b>					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	1.4 營運成就	48	
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.2 安心品質	61	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.2 安心品質	61	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 安心品質	61	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.2 安心品質	61	

## 附錄二：SASB 永續會計準則對照表

依循 SASB 永續會計準則，根據本公司業務屬性選定「TOYS & SPORTING GOODS」作為指標揭露項目。

主題	指標代碼	揭露指標	性質	對應章節	頁碼	省略 / 備註
產品的化學和安全危害	CG-TS-250a.1	一次召回和二次召回的單位總數	量化 (數量)	2.2 安心品質	61	
	CG-TS-250a.2	美國消費品安全委員會 CPSC 發出的違規處分通知件數	量化 (數量)	2.2 安心品質	61	
	CG-TS-250a.3	因產品安全相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	量化 (幣別)	2.2 安心品質	61	
	CG-TS-250a.4	討論評估和管理與產品中的化學品相關的風險及危害的流程	討論與分析	2.2 安心品質	61	
供應鏈中的勞動條件	CG-TS-430a.1	根據社會責任行為準則稽核的企業數量	量化 (數量)	2.3 供應鏈整合	65	
	CG-TS-430a.2	直接供應商的社會責任審核 (1) 不合格率 (2) (a) 優先不合格 (b) 其他不合格的相關糾正措施率	量化 (速度)	2.3 供應鏈整合	65	

指標代碼	揭露指標	性質	對應章節	頁碼	省略 / 備註
CG-TS-000.A	年產量	量化 (單位數量)	2.1 產品概覽	59	
CG-TS-000.B	製造設施數量及外包百分比	量化 (數量、%)	2.1 產品概覽	59	

## 附錄三：上市櫃公司氣候相關資訊揭露

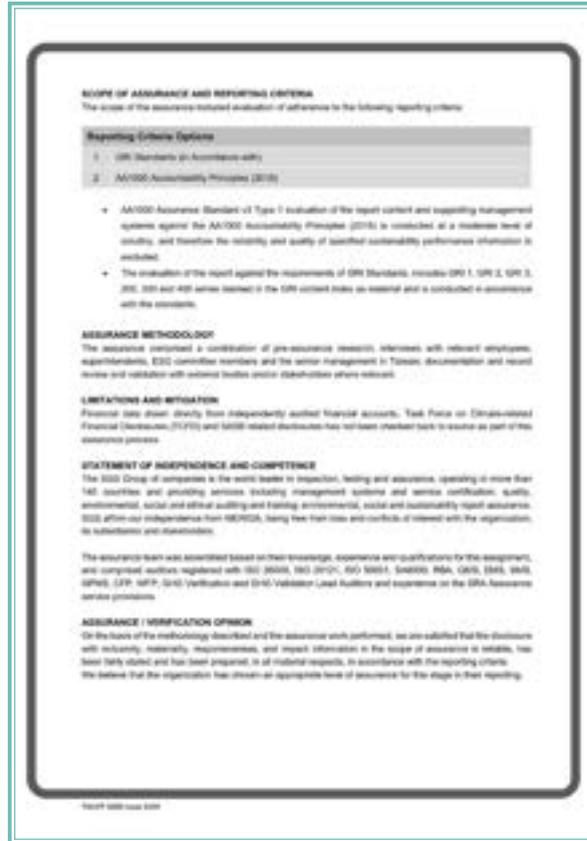
依循 SASB 永續會計準則，根據本公司業務屬性選定「TOYS & SPORTING GOODS」作為指標揭露項目。

項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1.1 氣候變遷財務風險	71	
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.1.2 氣候風險及機會管理	72	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.1 氣候變遷財務風險	71	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1.2 氣候風險及機會管理	72	
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3.1.1 氣候變遷財務風險	71	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.1.2 氣候風險及機會管理	72	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3.1.1 氣候變遷財務風險	71	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	3.1.2 氣候風險及機會管理	72	
9. 溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	3.1.2 氣候風險及機會管理 3.5 溫室氣體管理與污染防治	72 78	

## 附錄四：聯合國永續發展目標（SDGs）對照表

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
目標 3	確保健康及促進各年齡層的福祉	4.4.2 員工健康檢查	101
目標 4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	1.2 永續使命 1.3.1 董事會	27 37
目標 5	實現性別平等，並賦予婦女權力	1.3.1 董事會 4.3.2 育嬰留停	37 97
目標 7	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	專欄：節能減碳不落人後，美利達建置大型太陽能發電系統 3.4 能源管理	86 77
目標 8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	1.2 永續使命 4.1 人才招聘與佈局	27 88
目標 10	減少國內及國家間不平等	4.1 人才招聘與佈局	88
目標 16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	1.2 永續使命 1.2.1 與利害關係人的對話	27 29

# 附錄五：外部查證聲明





## 2023 ESG Report

