

2022

ESG

Report

永續報告書



目錄

關於本報告書	02	一、永續發展·步步為贏	07	二、誠信治理·井然有序	17		
經營者的話	03	1.1 永續政策與承諾	08	誠信治理管理揭露	18		
聯合國永續目標 (SDGS) 實踐	04	1.2 與利害關係人的溝通	10	2.1 關於美利達	19		
ESG 績效亮點	05	1.3 重大主題鑑別	13	2.2 公司結構	26		
		1.4 重大主題價值鏈邊界	16	2.3 營運成果	39		
				2.4 風險管理	40		
				2.5 誠信與法規遵循	42		
三、產業創新·與時俱進	44	四、友善環境·生生不息	54	五、樂活職場·幸福無邊	63	附錄一：	85
3.1 安心品質	45	友善環境管理揭露	55	樂活職場管理揭露	64	GRI 永續性報導準則 (GRI 準則)	
3.2 供應鏈整合	49	4.1 氣候變遷下的風險與機會	55	5.1 人才招聘與佈局	67	對照表	
專欄 - 自行車新征程：	51	4.2 原物料管理與再利用	58	5.2 人才培育與發展	70	附錄二：	95
美利達登上台灣 20 大國際品牌		4.3 能源管理	59	5.3 健全福利與制度	72	SASB 永續會計準則對照表	
專欄 - 持續進化·卓越再現：	53	4.4 溫室氣體管理與污染防治	60	5.4 健康與安全職場	74	附錄三：	96
美利達奪得台灣精品獎		4.5 廢棄物管理	61	5.5 熱心公益·共襄善舉	80	上市櫃公司氣候相關資訊揭露	
				專欄 - 騎行百里·挑戰巔峰：	81	附錄四：	97
				美利達盃與彰化經典百 K 活動		聯合國永續發展目標 (SDGS)	
				專欄 - 扶持後進·締造佳績：	83	對照表	
				美利達的贊助與培訓計畫			



關於本報告書

編制依循

各位親愛的讀者您好，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，依循 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，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，誠摯邀請大家了解美利達對永續運營的決心。

範疇與原則

本報告書為美利達首次發行之報告書，揭露期間為 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日）由總公司各部門共同提供之資訊，本報告書中除經濟、環境、人群（包含人權）面向僅揭露台灣地區總公司資訊外，其餘財務數據揭露範疇與合併財務報表或公開紀錄的財務資訊一致。此報告書雖未經外部的第三方單位查證，但本公司透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保所有揭露資訊之準確性。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。

發行概況

此為美利達工業股份有限公司編製之第 1 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：本年度為首發，無上一年度發行之報告書。
- 現行發行版本：2023 年 9 月發行。

依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第五條規定，發行日得為 2023 年 9 月 30 日，2023 年之後年度的永續報告書的發行日為隔年 6 月 30 日發行。

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—劉明根協理

• 地址：

彰化縣大村鄉美港村美港路 116 號

• 電話：

04-8526171

• E-mail：

scott@merida.com.tw



美利達官網

經營者的話

近年隨著全球各地極端氣候對人們造成的災害越加劇烈，如：2021 年中國河南鄭州 3 日內降下超過該地一整年的雨量；2022 年 08 月，南韓也降下暴雨淹沒了首都圈。氣候變遷已是全世界必須面對的課題，且刻不容緩！為了減緩此一影響，國際間正積極推動 2050 「淨零排放」的目標。

美利達身為地球村的一份子，自然不會置身事外，為了減緩氣候變遷造成的風險，公司也早在 2011 年即響應行政院環保署產品碳足跡示範案例的專案計劃，協助推廣碳足跡標籤，不遺餘力。除此之外，亦進行多項節能設施，如：燈具改用節能型 LED 燈，廠內設置自行車專用停車場及淋浴間，鼓勵員工騎乘自行車上、下班，取代汽、機車行駛，減少碳排放量，並認養彰化縣空氣品質淨化區面積共 1.62 公頃等，另外本公司亦於 2023 年導入溫室氣體盤查與碳足跡，希望能夠減緩溫室氣體對地球所造成的氣候風險，盡一己之力。

隨著 ESG 受到全球重視，投資人希望不僅只能從財務報表數據，如：毛利率及 EPS 等資訊評估企業價值，更希望可以透過非財務資訊「ESG 永續報告書」檢視公司永續發展的競爭力。有鑑於此，公司亦於 2022 年成立「美利達 ESG 推進委員會」，由董事長親自領軍，並帶領各部門主管執行永續發展議題的落實及依照國際 GRI 準則編製企業永續報告書，定期揭露相關資訊予利害關係人。

未來，我們期許在環境保護方面（E）：朝向採用綠色包材、優化製程、導入電子化行政系統，減少用紙等減少碳排放量；在社會責任方面（S）：持續維護勞工權益及關注社會公益，如：年終獎金發放、舉辦勞資會議，加強勞雇關係及參與社區公益活動等；在公司治理方面（G）：重視董事會治理、提昇經營績效以維護股東權益及遵守法令、推動誠信經營等。值此風起雲湧之刻，美利達願與大家共同努力，為永續環境貢獻一份心力！



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 6 個目標。



SDGs

2022 年實踐作為



確保健康及促進各年齡層的福祉。

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，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。



確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。

相較於 2021 年，2022 年度教育訓練總時數已增加 500 小時，符合公司短期目標之設定，未來將持續精進員工之專業職能。



實現兩性平等，並賦予所有婦女權力。

- 選任 13 席董事，其中女性董事 3 名，占董事席次 23%
- 2022 年實際申請育嬰留職停薪人數共 6 人，其中男性占 2 人，女性占 4 人。



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。

2022 年節電率達 1.8%，高於法規目標。



減少國內及國家間不平等。

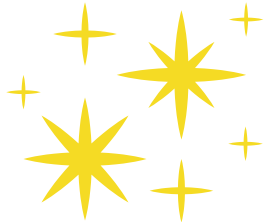
雇用課長級以上主管有 100% 為當地居民。



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。

- 美利達以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通重要議題，且以實質之營運成果回應給利害關係人。
- 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。

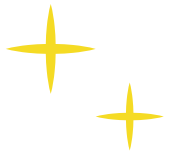
ESG 績效亮點



2022 年台北國際自行車展
_ 創新設計獎 _ 金質獎



2022 年空氣品質淨化區認養
_ 特優獎



榮登 2022 年台灣最佳
國際品牌第 10 名證書



2022 年台灣最佳
國際品牌榜單



中華民國專利證書



榮獲 2022 年
台灣精品銀質獎

E 環境面

2022 年節電率達 **1.8%**，高於法規標準

2022 年總節電度數達 **66,547** 度，共減少 **33.87 噸 CO₂e** 能源排放

相較 2021 年下降 **13%** 之溫室氣體排放強度

2022 年能源強度較 2021 年下降 **22.53%**

S 社會面

2022 年員工教育訓練總時數較 2021 年**增加 500 小時**

課長級以上主管有 **100%** 為當地居民

G 公司治理面

7 類利害關係人

8 項重大主題

女性董事 **3 名**，占董事席次 **23%**

董事會進修總時數達 **78 小時**

2022 年營收共**新臺幣 37,003,082 仟元**

2022 年每股盈餘**新臺幣 11.34 元**

2022 年客戶滿意度達 **82%**



01

永續發展 · 步步為贏

1.1 永續政策與承諾

1.2 與利害關係人的溝通

1.3 重大主題鑑別

1.4 重大主題價值鏈邊界

- 7 類利害關係人
- 8 項重大主題



1.1 永續政策與承諾

有關責任商業行為，美利達與往來銀行及其他債權人、員工、消費者、供應商、社區或公司之其他利害關係人，保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益，且於公司網站設置利害關係人專區。當利害關係人之合法權益受到侵害時，公司秉持誠信原則妥適處理。此外，為落實人權保障，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。美利達尚未導入 RBA 行為準則及相關人權政策，故未實施人權盡職調查，本公司目前正在逐步規劃導入人權盡職調查程序籌備作業，未來擬導入相關政策。

美利達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，評選供應商時，以有實施人權要求或政策之企業為優先採用對象。本公司預計於 2023 年修改「協力廠商申請表」，是否編製 ESG 報告書將納入供應商選定之參考項目及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，善盡企業社會責任。

為提供員工免於性騷擾之工作環境，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》，以維護當事人權益及隱私。員工性騷擾行為經調查屬實者，視情節輕重，依本公司工作規則等相關規定懲戒或處分。

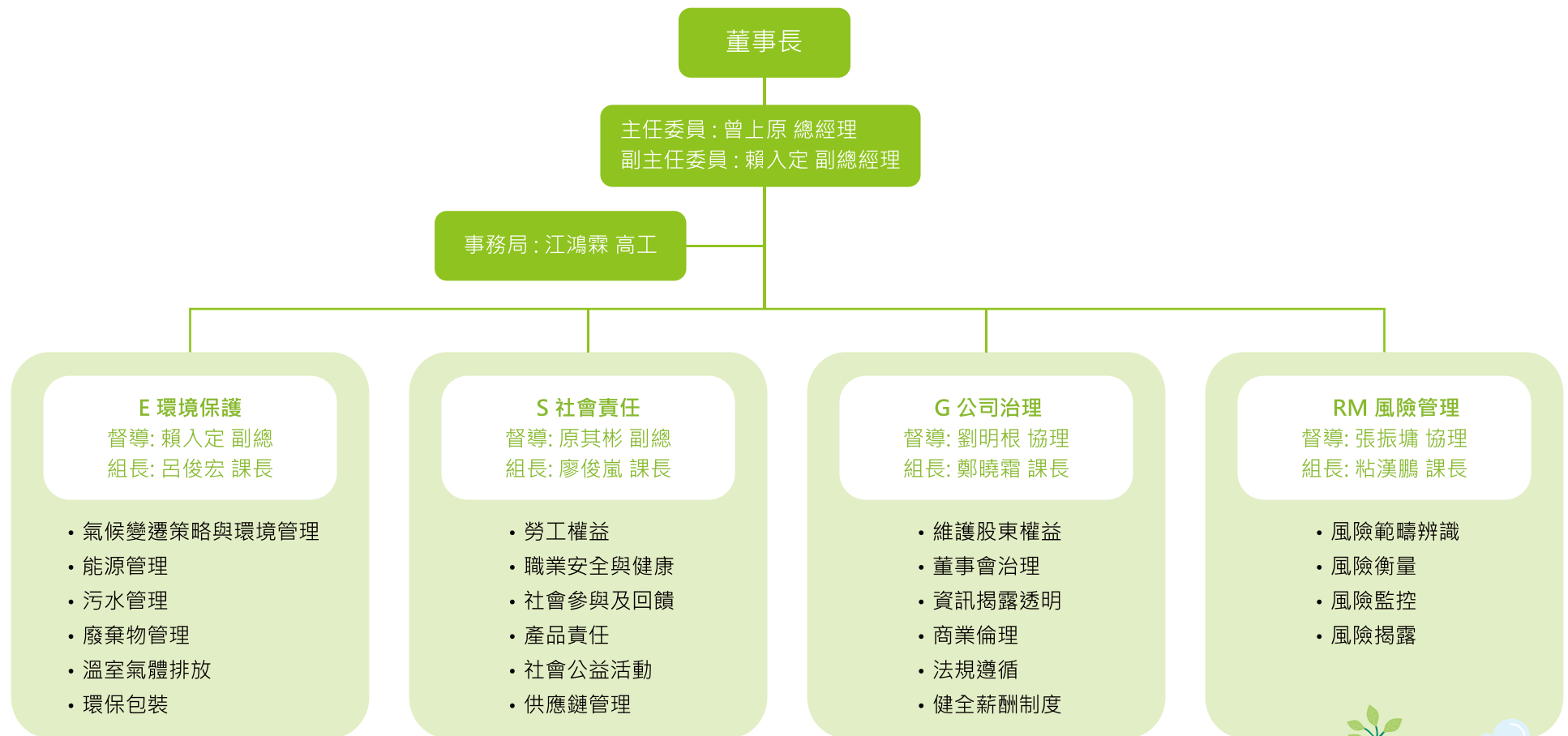
該辦法同步公告於公司線上平台，供所有員工查詢。針對性騷擾防治，本公司不定期舉辦教育訓練，並將最新資訊張貼於布告欄，各部門亦利用集會時間或內部文件，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道，使同仁充分理解公司對員工權益的保護與重視，落實性別平等，維護平權且安全的工作環境。美利達不定

期針對新進人員進行職前教育訓練，訓練課程包含性騷擾防治宣導，唯 2022 年因疫情因素暫停辦理教育訓練，2023 年起恢復辦理。若是有造成經濟、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。

為落實並推動永續發展，本公司於 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，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。永續發展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 與利害關係人的溝通

1.2.1 利害關係人議和

美利達為落實永續經營之目標與願景，針對 ESG (Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理) 三方面，依循 GRI Standars 2021 利害關係人鑑別準則，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，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 2022 年度之利害關係人。

1.2.2 利害關係人溝通管道

美利達非常注重各種利害關係人的意見，為確保充分了解各利害關係人的需求以及對公司的期望與關注的永續發展議題，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。與各利害關係人溝通之管道與頻率如下表所示：



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
客戶 / 消費者	美利達秉持誠實穩健的企業精神，提供客戶品質穩定的商品，並建立良好的溝通管道。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，為彼此創造雙贏局面。	<ul style="list-style-type: none"> e-mail 視訊會議 問卷滿意度調查 年度經銷商會議 客服專線 臺灣區經銷商教育訓練 客戶拜訪 展覽 (台北自行車展、歐展) 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 每週平均約 8-9 次 每年度 1 次 每年 3 次 (內銷部 1 次與外銷部 2 次) 即時 每年約 5 次 每周平均約 6-8 次 每年 2 次 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年受疫情影響僅舉辦 1 次經銷商會議 (外銷) 。 2022 年內銷部門針對電動輔助自行車共舉辦 5 場教育訓練。

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
股東與其他投資人	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。	<ul style="list-style-type: none"> e-mail 電話專線 股東會 法說會 公司網站、公開資訊觀測站 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 即時 定期 不定期 即時 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年舉辦股東會 1 次。 2022 年舉辦法說會 3 場。
供應商	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。	<ul style="list-style-type: none"> e-mail 電話專線 傳真 品質異常追蹤 供應商評鑑 採購拜訪 歐洲研發人員拜訪 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 不定期 不定期 每月 初次合作時 不定期 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 持續協助供應商推動 ESG 永續經營理念，並要求主要供應商完成自主碳盤查。 2022 年完成廠商評鑑 7 家。
員工與其他工作者	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"> e-mail 電話專線 勞資會議 企業工會 公司官網 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 即時 每季 1 次 不定期 即時 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年舉辦勞資會議 4 次。 2022 年召開企業工會會員代表大會 1 次。 2022 年召開福委會 2 次。 2022 年召開伙食委員會 2 次。 2022 年召開安全衛生委員會 4 次。
政府機關	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"> e-mail 電話專線 公文往來 研討會 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 即時 定期 不定期 	2022 年度與政府機關（例如：員林稽徵所、縣政府及環保局等）互動良好、溝通順暢。
當地社區	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"> 信件往來 電話專線 	<ul style="list-style-type: none"> 定期 不定期 	本公司 2022 年度贊助當地社區相關活動約 18 萬元。

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
金融機構	金融機構為企業營運之最強後盾。	<ul style="list-style-type: none"> e-mail 電話專線 銀行拜訪 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 即時 不定期 	與本公司簽訂授信合約之金融機構：兆豐國際商業銀行、日盛國際商業銀行、台灣中小企業銀行、合作金庫銀行、玉山商業銀行、瑞穗銀行、台北富邦銀行、泰國盤谷銀行、匯豐（台灣）商業銀行、上海商業銀行、彰化銀行、國泰世華銀行、台新銀行、中國信託商業銀行及永豐銀行。

註：

1. 提供即時性溝通管道，得以快速了解客戶需求並尋求進一步解決方案。
2. 每年度進行客戶問卷滿意度調查，針對未達標項目檢討並提出改善方案。
3. 每年度經銷商會議提供客戶相關新產品資訊，客戶可以提前依市場情況做後續規劃。
4. 每年度舉辦經銷商教育訓練可增加客戶對產品的了解，提升客訴維修處理效能。
5. 2022 年舉辦減碳盤查說明會，並邀請 20 家主要供應商參加，關注議題為供應鏈管理、供應商高階主管品德操守、財務報表是否健全。

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
社區、居民	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。

1.3 重大主題鑑別

美利達於編製永續報告書過程中導入重大性分析，遵循 GRI Standards 2021 及參考同業之永續作為，共挑選 14 項關注主題經由外部專家於該主題對經濟、環境、人群（包含人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面貢獻，並針對國際永續倡議相關機構及潛在投資人對於企業永續議題之要求與關注，將各主題以實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面貢獻、潛在正面貢獻於經濟、環境、人群（人與人權）進行評分，並與現場同仁共同討論，對公司永續經營有重大影響之經濟、環境和社會面的主題，作為 2022 年度報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。詳細鑑別流程如下：

ESG 主題重大性分析步驟

1. 鑑別利害關係人	2. ESG 議題歸納	3. 關注議題調查	4. 重大主題鑑別	5. 審查與討論
<ul style="list-style-type: none"> • 利害關係人包容性原則 <p>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。2022 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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 永續性脈絡原則 <p>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 14 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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 重大性原則 <p>2022 年透過發放問卷，瞭解公司對議題的關切度，進行對公司永續經營有重大影響調查，做為主題排序之參考。2022 年共分析內部問卷 22 份，由部門正副主管及部門主要負責之同仁填答。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 重大性原則 <p>透過問卷分析與外部專家評分，將各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鑑別重大主題。2022 年共鑑別出 8 項重大主題，並針對各主題訂定有效之管理揭露。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 完整性原則 <p>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。</p>

1.3.1 重大主題鑑別結果

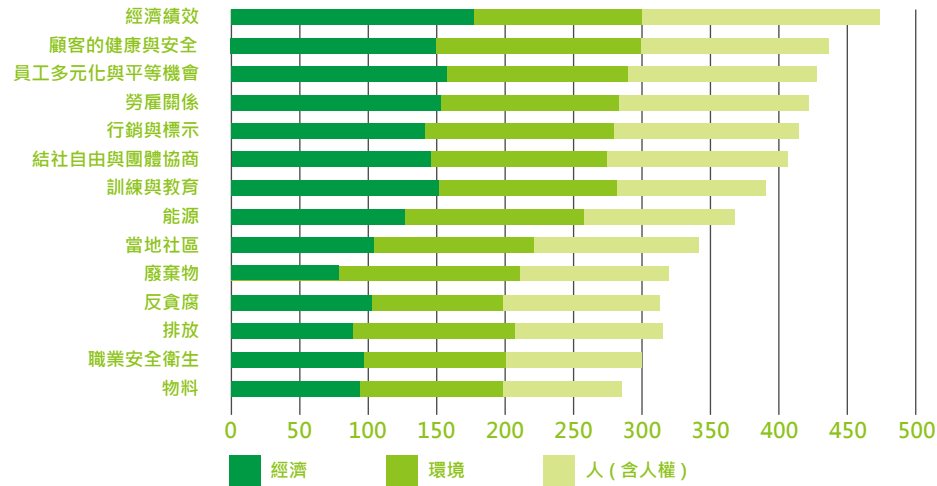
經問卷調查及外部專家評分結果挑選出經濟績效、顧客的健康與安全、勞雇關係、訓練與教育、員工多元化與平等機會、行銷與標示、結社自由與團體協商、能源、排放等 9 項議題，後與公司同仁共同討論，確定 2022 年度之重大永續議題為經濟績效、顧客的健康與安全、勞雇關係、訓練與教育、員工多元化與平等機會、結社自由與團體協商、能源及排放共 8 項議題，並列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。本年度重大主題內容皆呈報董事會核准發行。

重大主題永續衝擊邊界

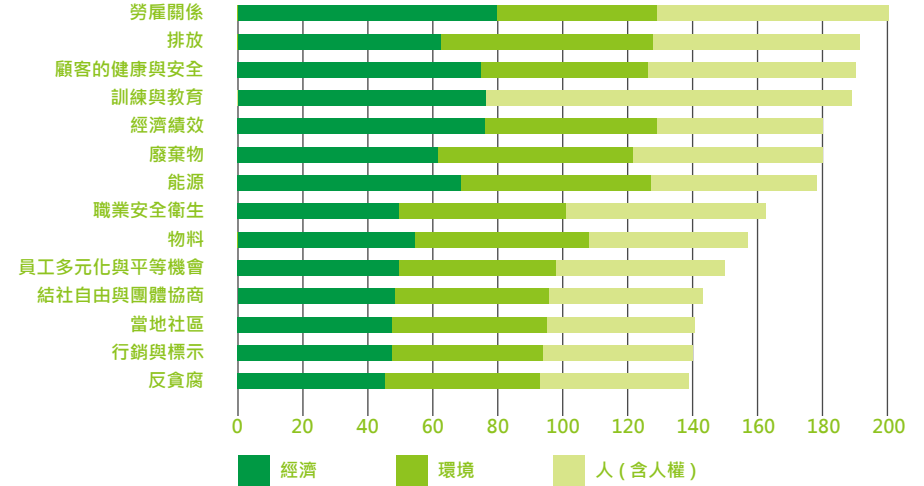
	經濟				環境				人群 (包含人權)			
	實際		潛在		實際		潛在		實際		潛在	
	正向	負向	正向	負向	正向	負向	正向	負向	正向	負向	正向	負向
經濟績效	✓	✓	✓	✓					✓		✓	
顧客的健康與安全		✓	✓	✓	✓		✓					✓
勞雇關係	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓
訓練與教育		✓	✓	✓								✓
員工多元化與平等關係	✓		✓									
結社自由與團體協商	✓		✓									
能源			✓	✓			✓	✓				
排放				✓	✓	✓	✓	✓				✓



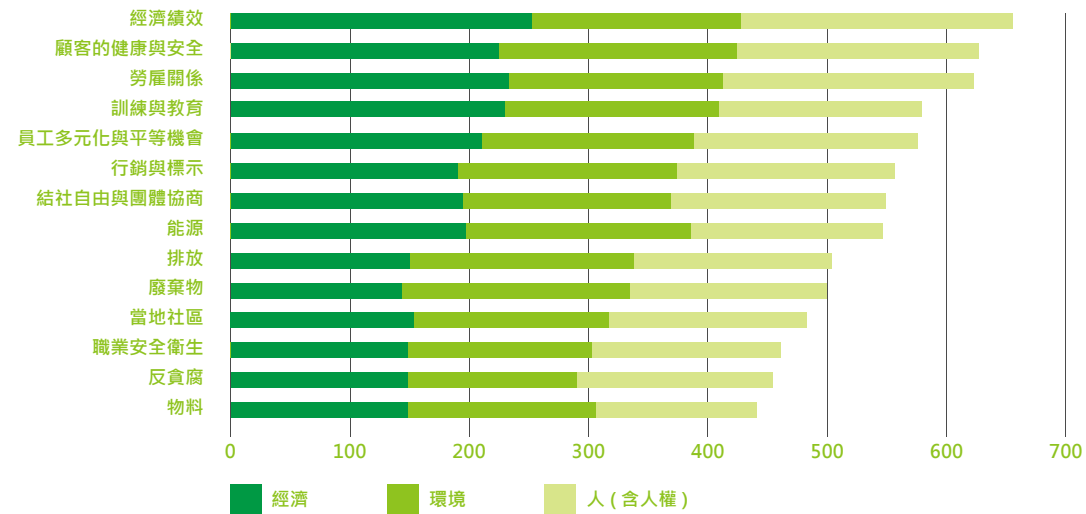
重大性正向衝擊排序



重大性負向衝擊排序



重大性綜合衝擊排序



1.4 重大主題價值鏈邊界

重大主題	對應指標	管理揭露之章節	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	第二章、誠信治理·井然有序	■		▲	□	▲			□
顧客的健康與安全	GRI 416	第五章、樂活職場·幸福無邊	■		▲		□			
勞雇關係	GRI 401	第五章、樂活職場·幸福無邊	■	■				□		
訓練與教育	GRI 404	第五章、樂活職場·幸福無邊	■	■						
員工多元化與平等關係	GRI 405	第五章、樂活職場·幸福無邊	■	■					□	
結社自由與團體協商	GRI 407	第五章、樂活職場·幸福無邊	■	■				□	□	
能源	GRI 302	第四章、友善環境·生生不息	■					□	□	
排放	GRI 305	第四章、友善環境·生生不息	■					□	□	□

■ 直接衝擊

□ 促成衝擊

▲ 商業行為衝擊

02

誠信治理 · 井然有序

誠信治理管理揭露

- 2.1 關於美利達
- 2.2 公司治理
- 2.3 營運成果
- 2.4 風險管理
- 2.5 誠信與法規遵循

- 女性董事 3 名，占董事席次 23%
- 董事會進修總時數達 78 小時
- 2022 年營收共新臺幣 37,003,082 仟元
- 2022 年每股盈餘新臺幣 11.34 元





誠信治理管理揭露

經濟績效

重大原因	<p>誠如本公司的企業經營理念以「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」，唯有穩健的企業經營及收益，才能持續創造本公司於市場的競爭力，達成永續經營的目標。</p>
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> • 持續開發新產品，以滿足全球市場的需求。 • 有效管理產品開發、規格確認、訂單投產前置期，確保訂單交期及貨款收回，鞏固銷售通路。 • 增加自動化設備，提高生產效率。 • 增補或設定合理人力，以及利用外部代工產能，提高生產量能，以滿足銷售通路需求。 • 持續推廣行銷活動，提升品牌市場定位，以及市占率。
目標與標的	<p>疫情為自行車產業創造銷售機會以及佳績，後疫情時代自行車市場產生急速變化，短期內客戶持續去庫存化，市場需求降低，預估 2023 年將呈現衰退。面臨市場的快速變化，本公司訂定相關目標，以迎接市場復甦。</p> <p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 控制成車庫存量減少 25%。 • 與供應商協商縮短交期到 90 天內。 • 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。 • 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。 • 增加台灣的 Youtuber 贊助行銷，提高台灣市場佔有率。 • 加強生產管理及人員教育訓練。 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 持續開發創新電動輔助自行車、以及高階自行車。 • 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。 • 目前美利達榮獲 2022 年 Interbrand 評鑑的台灣第十大品牌，品牌價值 US\$4.67 億。期望品牌價值能每年持續成長。
管理評量機制	<p>本公司定期召開決策層會議，以及產銷會議，檢討達成率狀況，並採取相關改善措施，以達成年度經營績效目標。</p>
績效與調整	<p>2022 年營收目標 310 億，實績 370 億，達成率 119%，持續追求穩健及永續經營目標。</p>
預防或補救措施	<p>隨著市場的變化，需求可能改變，訂單增加時，增加人力及產能配置，或者利用外部代工資源，滿足市場所需，訂單降低時，適時調降人力及工時，以節省成本。</p>

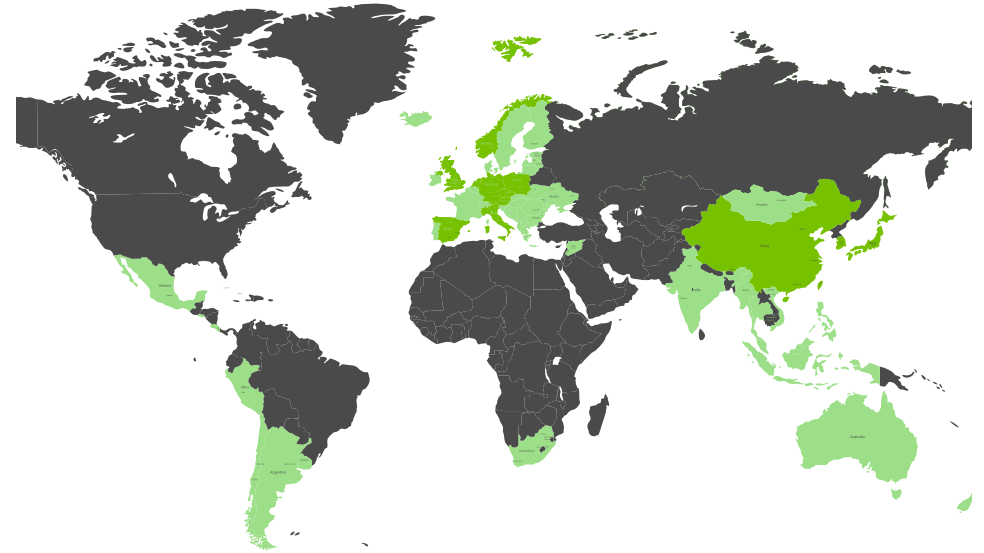
2.1 關於美利達

美利達工業股份有限公司是一家成立於 1972 年的台灣自行車製造公司，總部位於彰化縣。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、城市車和競速車等。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。

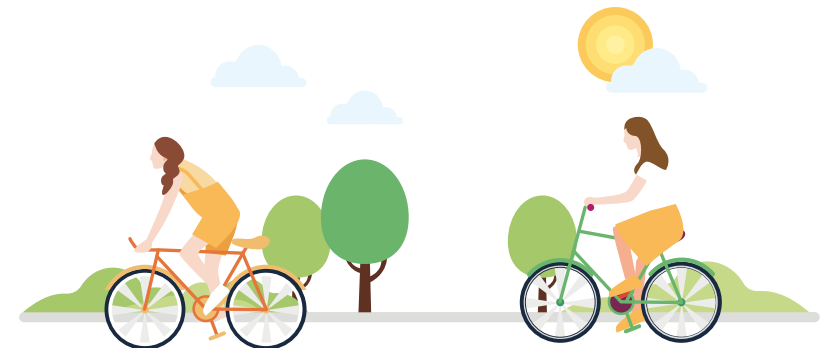
創辦人曾鼎煌先生於 1972 年所打造的第一家生產工廠，一輛美利達自行車的誕生都蘊藏著創辦人的生活態度：「生命要富有熱情與勇氣」。因此美利達日益精進，讓每一個產品擁有其獨特的個性，最後，成為消費者挑選單車的首要選擇。以這樣的核心理念，德國研發設計工程師們與台灣生產管理專家們才能夠合作無間，從每個產品的初步構想開始，就已緊密地相互配合，電腦輔助設計繪圖不需要再確認，每台單車的規格都清楚地傳達，快速精準地製作出高品質的美利達自行車，不斷優化和改進產品，保持了其競爭優勢。

美利達巴林·勝利車隊，騎著頂尖美利達自行車，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，自行車工廠的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 64 個國家，隨時關注市場流行趨勢，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。



■ Subsidiary ■ Distributor



公司基本資料表

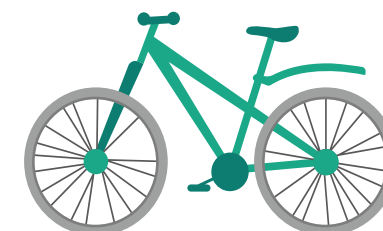
公司名稱	美利達工業股份有限公司	股票代號	9914
公司地址	彰化縣大村鄉美港村美港路 116 號 NO. 116 MEGAN ROAD, DACUN TOWNSHIP, CHANGHUA COUNTY, TAIWAN	產業類別	自行車製造業
公司電話	04-8526171	資本額	新臺幣 29.9 億元
市場別	上市公司	董事長	曾崧柱先生
成立時間	1972 年 9 月 29 日	經營願景	亮麗的綠色傳達永續生命、環保與希望
上市時間	1992 年 9 月 30 日	主要產品	登山車、公路車、城市車、競速車、電動 輔助自行車、單車配件



公司沿革

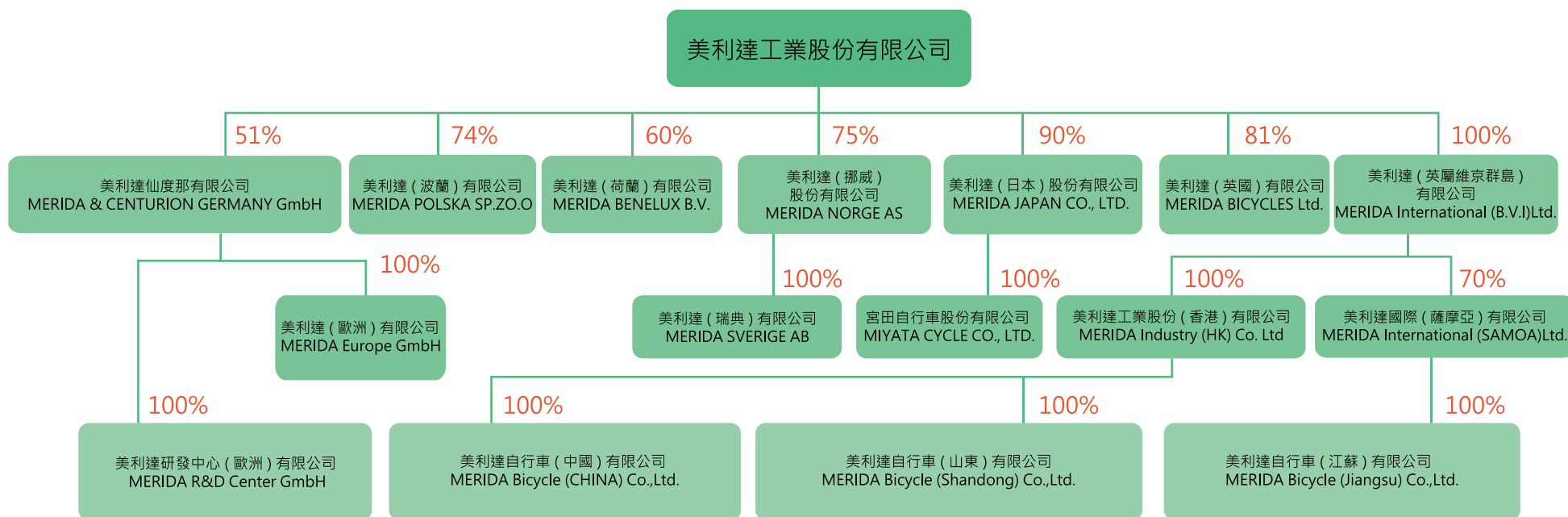
日期	沿革
2018 年	<ul style="list-style-type: none"> 「Silex 旅行跨界公路車 Silex CF」：榮獲第 26 屆 (2018 年) 台灣精品銀質獎。 「銳克多 TEAM 碟煞版 Reacto Team Disc-E」：榮獲第 26 屆 (2018 年) 台灣精品銀質獎。 「登山車 ONE-Twenty」：榮獲第 7 屆「台北國際自行車展創新設計獎」(TAIPEI CYCLE d&i awards 2018) 金質獎。 經濟部工業局主辦、財團法人台灣經濟研究院委託全球權威品牌價值調查機構 Interbrand 鑑價的「2018 年台灣國際品牌價值」，本公司榮登第 11 名，品牌價值 USD3.28 億元。 美利達贊助的 Bahrain Merida Team 車隊明星選手 Vincenzo Nibali 2018 年榮獲五大古典賽之一的 Milano-San Remo 冠軍。 舉辦「彰化經典百 K」及「美利達盃 & 單車逍遙遊」系列活動，持續提倡自行車運動。 本公司認養之「三樺公園」空氣品質淨化區，2018 年榮獲彰化縣政府評鑑企業認養維護空氣品質淨化區績優單位。

日期	沿革
2019 年	<ul style="list-style-type: none"> • 「120 全避震登山車 ONE-Twenty」：榮獲第 27 屆 (2019 年) 台灣精品金質獎。 • 「計時賽車 Time Warp TT」：榮獲第 27 屆 (2019 年) 台灣精品銀質獎。 • 經濟部工業局主辦，財團法人台灣經濟研究院委託全球權威品牌價值調查機構 Interbrand 鑑價的「2019 年台灣國際品牌價值」，本公司榮登第 11 名，品牌價值 USD3.54 億元。 • 美利達贊助的 Bahrain Merida Team 車隊明星選手 Vincenzo Nibali 2019 年榮獲 Grand Tour 三大賽之一的 Giro d'Italia 環義大利賽總成績第 2 名。 • SILEX 700 榮登知名專業媒體 ROAD.CC 的 BIKE OF THE YEAR 年度風雲車；越野跑車 MISSION CX、全避震車 ONE-TWENTY 雙雙榮獲德國 DESIGN & INNOVATION AWARDS 2019 設計創新獎。 • 舉辦「彰化經典百 K」及「美利達盃 & 單車逍遙遊」系列活動，持續提倡自行車運動。 • 本公司認養之「員林農工生態園區」及「三樺公園」空氣品質淨化區，2019 年榮獲彰化縣政府評鑑企業認養維護空氣品質淨化區特優與優等單位。 • 本公司 2019 年獲選環保署全國空氣品質淨化區優勝認養單位。
2020 年	<ul style="list-style-type: none"> • 「新一代運動型電動 (輔助) 登山車 eONE-SIXTY」：榮獲第 28 屆 (2020 年) 台灣精品銀質獎。 • 「新一代越野跑車 MISSION CX」：榮獲第 28 屆 (2020 年) 台灣精品。 • 「新一代運動型電動 (輔助) 登山車 eONE-SIXTY」：榮獲第 8 屆 (2020 年) 「台北國際自行車展創新設計獎」 (TAIPEI CYCLE d&i awards) 金質獎。 • 經濟部工業局主辦，財團法人台灣經濟研究院委託全球權威品牌價值調查機構 Interbrand 鑑價的「2020 年台灣國際品牌價值」，本公司榮登第 10 名，品牌價值 USD4.02 億元。 • 標榜全能型空氣動力公路車的美利達第四代 REACTO Team (銳克多車隊版) 入選英國知名專業媒體 Cyclingnews 2020 年度產品 (Gear of the Year)，以及百年媒體 Cycling Weekly 的測評 10 / 10 滿分 + 編輯首選 (Editor's Choice)。 • 美利達大輪徑登山車 BIG.NINE XT (大 9XT) 榮獲英國 MBUK 專業媒體的測評第一。 • 舉辦「彰化經典百 K」系列活動，持續提倡自行車運動。 • 本公司認養之「員林農工生態園區」空氣品質淨化區，2020 年榮獲彰化縣政府評鑑企業認養維護空氣品質淨化區優等單位。

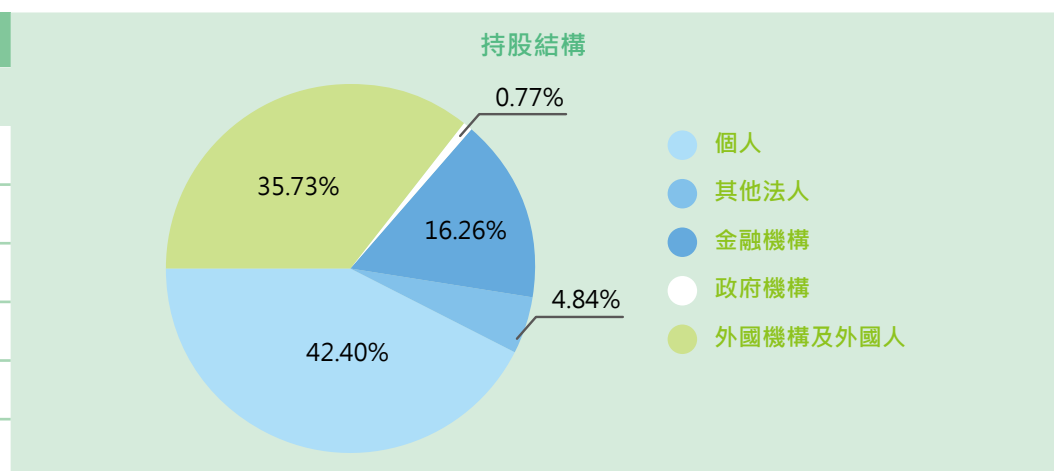


日期	沿革
2021 年	<ul style="list-style-type: none"> • 「全能型空氣動力公路車 REACTO Team-E」榮獲 2021 年台北國際自行車展最高榮譽的「TAIPEI CYCLE d&i Gold Award」創新設計金質獎。 • 「全能型空氣動力公路車 REACTO」榮獲第 29 屆 (2021 年) 台灣精品銀質獎。 • 「越野下坡型登山車 NINETY-SIX」榮獲第 29 屆 (2021 年) 台灣精品獎。 • 公路車 SCULTURA 5 TEAM 榮獲 2022 年台北國際自行車展最高榮譽的「TAIPEI CYCLE d&i Gold Award」創新設計金質獎。 • 本公司贊助的巴林車隊好手 Sonny Colbrelli (恐怖雷力) 於歷史悠久的第 118 屆 Paris-Roubaix (巴黎 - 魯貝) 大賽勇奪冠軍，讓美利達自行車揚威國際。 • 經濟部工業局主辦，財團法人台灣經濟研究院委託全球權威品牌價值調查機構 Interbrand 鑑價的「2021 年台灣國際品牌價值」，本公司榮登第 10 名，品牌價 USD4.48 億元。 • 舉辦「彰化經典百 K」系列活動，持續提倡自行車運動。 • 持續贊助「1919 愛走動」慈善公益募款單車活動。 • 本公司認養之「員林農工生態園區」空氣品質淨化區，2021 年獲選環保署全國空氣品質淨化區認養佳作。
2022 年	<ul style="list-style-type: none"> • 「公路車 SCULTURA 5 TEAM 榮獲 2022 年台北國際自行車展最高榮譽的「TAIPEI CYCLE d&i Gold Award」創新設計金質獎。 • 全避震林道登山車 ONE-SIXTY 榮獲 2023 年台北展「TAIPEI CYCLE d&i Award」設計創新獎，以及國際媒體 Pinkbike 的 'Gear of the Year 2022' 等殊榮。 • 「全能型公路車 SCULTURA TEAM」榮獲國際媒體 BikeRadar 的“BIKE OF THE YEAR 2022” (年度風雲車)、第 31 屆 (2023 年) 台灣精品銀質獎。 • 「硬尾登山車 BIG TRAIL 600」榮獲國際媒體 MBR 評為“Best mountain bike of 2022” (年度最佳登山車)。 • eONE-SIXTY 975 在專業媒體 E-Mountainbike Magazine 的 2022 年度電動輔助登山車測試，榮獲“BEST IN TEST 測評第一”。 • 經濟部工業局主辦，財團法人台灣經濟研究院委託全球權威品牌價值調查機構 Interbrand 鑑價的「2022 年台灣國際品牌價值」，本公司榮登第 10 名，品牌價值 USD4.67 億元。 • 舉辦「彰化經典百 K」系列活動，持續提倡自行車運動。 • 持續贊助「1919 愛走動」慈善公益募款單車活動。 • 本公司認養之「員林農工生態園區」空氣品質淨化區，111 年獲頒中央環保署空氣品質淨化區認養最高榮譽「特優獎」。





持股結構表		
股東	持有股數 (單位: 股)	持股比例 (單位: %)
政府機構	2,308,450	0.77
金融機構	48,627,005	16.26
其他法人	14,467,252	4.84
個人	126,753,860	42.40
外國機構及外國人	106,827,233	35.73
截止日期: 2023-04-30		



主要產品與服務

美利達以獨特的設計與創新的特色為造車目標來打造每一款產品。來自台灣第二大單車製造商所出產的自行車，沒有絲毫庸俗的味道，具有自己的風格，因此本公司單車的技術特徵越來越多，並且持續增加。並率先採用「液壓成型（HFS）技術」讓鋁合金管形擺脫傳統，不再只是圓形管，多變化的管形能夠兼具美觀與功能性。公司之技術創新不僅展現於外在，更同樣深入於內在技術，如：「雙通道技術」、「生物纖維抑震配方」以及「彈性後叉」後三角等高科技技術，讓研發製造團隊能打造出世界頂尖的競賽用車。

本公司產品主要分為「自行車」與「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、競速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。

登山車擁有優異的應對性能和耐用性，以適應各種不同的地形和環境，並同時擁有多種款式和尺寸，能夠滿足不同消費者的需求；公路車以高效、快速和穩定的特性而著稱，讓消費者輕鬆體驗到公路自行車運動的樂趣；城市車產品是針對城市騎行設計的，注重車架輕量化、方便性和舒適性，使騎士在城市中騎行更加自在與輕鬆；競速車產品是針對競技騎行而設計，具有高度的剛性和輕量化特性，可為消費者提供最佳的騎行體驗。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。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。

鋁車課

- 雷射切割機 1 台
- CNC25 台
- 自動焊接機 16 台
- 氬焊機 85 台

塗裝及美塗課

- 靜電塗裝機 20 台
- 吸附式乾燥機 6 台
- 冷凍式乾燥機 6 台

裝配及電動課

- 省力化搬運設備 4 台
- 銅頭鎖緊機 10 台
- 編織機 16 台
- 螺旋式空壓機 6 台

委外組裝

- 1,269 台。

委外焊接

- 前三角 86,201 台，後上下叉 198,682 支。

委外纏手把帶

- 53,833 支。

上游

車架管材原材料 /
自行車零組件供應商

生產設備 /
技術供應商

物流供應商

中游

組車廠

車架焊接 /
塗裝供應商

行銷顧問公司

下游

經銷通路



消費者



車架焊接



自行車組裝

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	427,377
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	341,795



全能型公路車



電動輔助自行車



電動輔助登山車



硬尾登山車



公路計時車



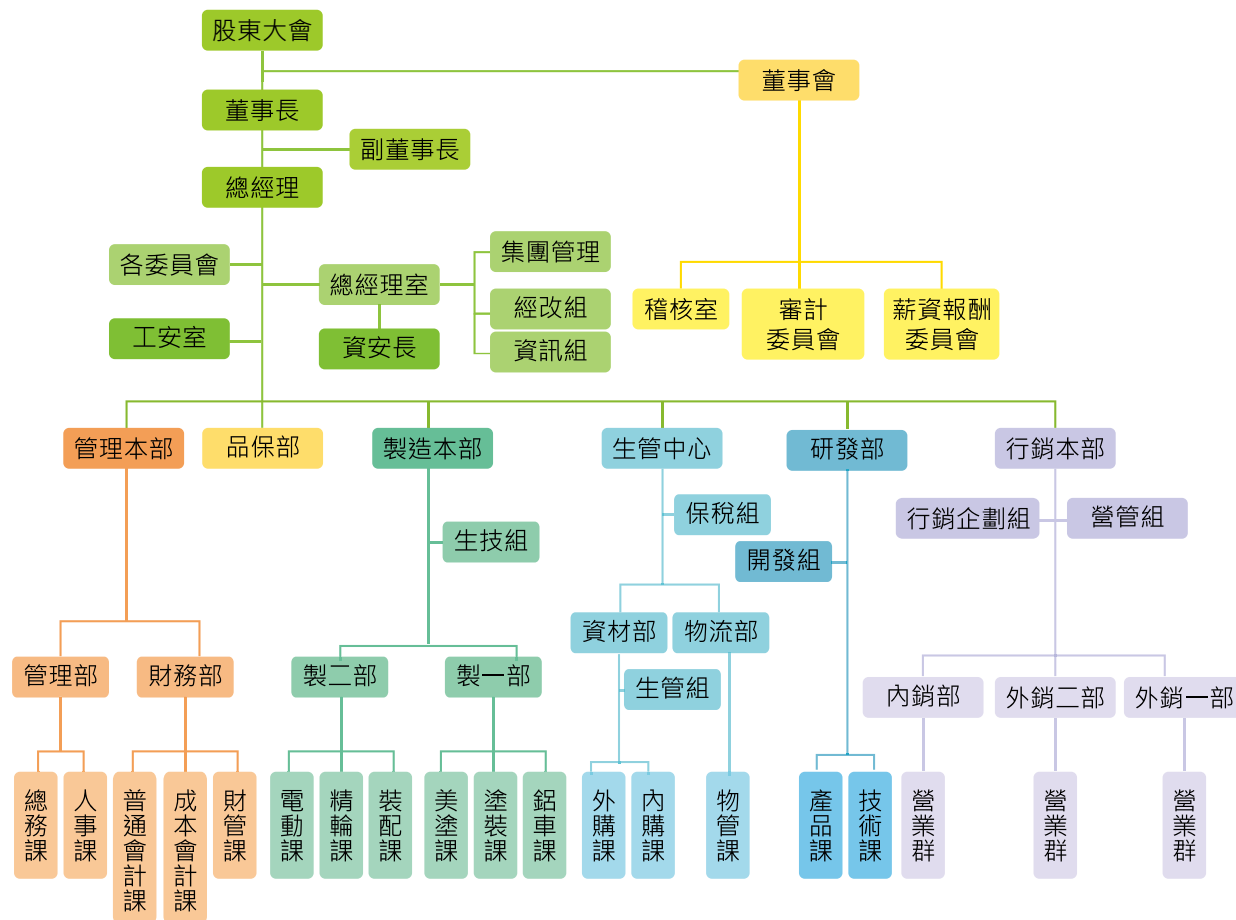
公協會資格

本公司為追求產品發展及品質提升，積極參與自行車相關產業之公協會並擔任理監事等職位，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	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	常務監事
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

2.2 公司結構

美利達工業股份有限公司，組織圖如下：



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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

2.2.1 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。美利達於 2021 年 8 月進行董事會改選，選任 13 席董事，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人或一親等親屬，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，美利達有四位董事擔任本公司經理人並未過董事席次半數，符合相關規定，已強化董事會監督功能，避免利益衝突。

下表為各個董事會人員之資料：



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	<ul style="list-style-type: none"> 本公司總經理 (於 2023 年 2 月 1 日卸任) 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	<ul style="list-style-type: none"> 鼎晟投資股份有限公司董事長 正新橡膠工業(股)公司董事
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(中國)有限公司董事長
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	本公司財管課課長(於 2022 年 12 月 31 日退休)
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	<ul style="list-style-type: none"> 本公司行銷本部副總經理兼發言人 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	大葉大學事業經營研究所碩專班畢業	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 本公司製造本部副總經理 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 UCLA 設計系碩士	朝陽科技大學工業設計系副教授

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
獨立董事	蔡武穎	2003 / 06 / 26	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

董事會多元化與獨立性

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。

本公司將以獨立董事席次從原4席增加至5席為目標，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2022年度董事會無董事利益迴避議案。



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	51 歲以上	✓	✓	✓	✓	✓		✓
副董事長	曾崧鈴	男	51 歲以上	✓	✓	✓	✓	✓		✓
董事	曾呂敏華	女	51 歲以上	✓	✓	✓		✓		✓
董事	羅才仁	男	51 歲以上	✓	✓	✓	✓	✓		✓
董事	鼎晟投資(股)公司 代表人：曾惠娟	女	51 歲以上	✓	✓	✓		✓		✓
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：鄭文祥	男	51 歲以上	✓	✓	✓	✓	✓		✓
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：原其彬	男	51 歲以上		✓	✓	✓			✓
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：賴入定	男	51 歲以上		✓	✓	✓			✓
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人：曾進成	男	51 歲以上		✓	✓	✓			✓
獨立董事	陳水金	男	51 歲以上	✓	✓	✓		✓		✓
獨立董事	陳建男	男	51 歲以上		✓	✓	✓			✓
獨立董事	蔡武穎	男	51 歲以上	✓	✓	✓	✓	✓		✓
獨立董事	雷忻蓉	女	30-50 歲		✓	✓			✓	✓

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，2022 年度董事會開會 7 次，董事平均出席率 98.9%。

美利達由董事長、總經理、副總經理及公司治理主管等高階管理層組成 ESG 推進委員會，組織負責統籌公司環境保護、社會責任及公司治理目標的擬定，由小組成員定期分析及檢視績效與目標達成進度且不定期召開重大性議題討論；由 ESG 推進委員會各相關小組每年至少定期一次向董事會報告永續推動計畫及績效達成情形，由董事會監督各項計畫之執行。永續報告書之編撰，公司管理階層應盡善良管理人之注意義務，確保永續報告書之品質。永續報告書編撰完成呈報董事會審核後發行。

公司每月定期召開經營管理會議，討論營運現況及因應策略，並就重大事項提報董事會報告。2022 年董事會溝通方式與頻率如下，本年度董事會報告項目無發生經濟面相關之重大事件。

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	溫室氣體盤查	按季提報董事會，持續控管溫室氣體盤查與查證之完成情形	美利達最高治理單位秉持著履行永續經營的理念，持續關心全球氣候變遷及國際環保趨勢，以求善盡企業社會責任，依據主管機關的標準要求，進行系統化的溫室氣體排放盤查與查證，以掌握本公司溫室氣體排放狀況，作為日後溫室氣體減量工作的參考，也為減緩全球暖化善盡責任。
社會面	年終獎金之發放	每年提報董事會一次	本公司最高治理單位重視員工福利及權益維護，並善盡僱員關懷。每年提報董事會有關維護員工權益及員工之福利措施如下： <ul style="list-style-type: none"> • 每年春節前發放年終獎金，基本天數 60 天，實際發放金額視當年度經營績效而定。 • 每年視當年度經營績效，為了獎勵員工辛勞、激勵員工士氣及照顧員工，公司討論訂定合理薪資報酬政策適時調薪因應。 • 公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之五為員工酬勞、不高於百分之五為董事之酬勞。
	員工年度調薪	每年提報董事會一次	
	員工及董事酬勞之發放	每年提報董事會一次	

董事會進修情形

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。2021 及 2022 年度為董事會規劃教育訓練課程，課程安排分別為「以風險角度看企業永續治理 - 從公司治理到 ESG」、「從勒索病毒談事件緊急應變與回復」、「國際經濟情勢與中國政經變化，台商因應之道」及「投保中心近年案例分析與董監民事責任」，每位董事每年之平均受訓時數 6 小時以上，符合法規進修時數。

此外，更透過持續安排多元外部進修課程（如氣候治理、數位轉型等）增強其專業性，以善盡落實誠信經營之企業文化及健全發展，應秉持廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境，充分發揮經營決策及領導督導的功能。關於董事所具備之專業資格與經驗、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。



美利達股東
會年報

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	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化，台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
副董事長	曾崧鈴	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化，台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
董事	曾呂敏華	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化，台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
董事	羅才仁	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化，台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
法人董事代表人	曾惠娟	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化，台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	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	鄭文祥	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
法人董事代表人	原其彬	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
法人董事代表人	賴入定	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
法人董事代表人	曾進成	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
獨立董事	陳水金	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
獨立董事	陳建男	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
獨立董事	蔡武穎	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
獨立董事	雷忻蓉	2022 / 11 / 11	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	6
				投保中心近年案例分析與董監民事責任	3	
合計					78	



董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司於 2020 年訂定「董事會績效評估辦法」並依相關規定辦理績效評估作業，並於每年定期辦理董事會及功能性委員會之績效評估，且至少每三年執行一次外部績效評估。董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，評估之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、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

本公司每年定期進行董事會、董事成員及功能性委員會績效評估，並依「董事會績效評估辦法」之規定，將評估結果提報次年度董事會報告，作為檢討及改進之參考，並為提名董事或薪資報酬之依據。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務單位統籌執行，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 2023 年 1 月事務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：

1	極差 (非常不同意)
2	差 (不同意)
3	中等 (普通)
4	優 (同意)
5	極優 (非常同意)

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	57
	提升董事會決策品質	58
	董事會組成與結構	33
	董事之選任及持續進修	31
	內部控制	33
加權平均		4.71
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	189
	對公司營運之參與程度	488
	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	183
加權平均		4.76
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

2022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2023年3月30日提報董事會。

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：

- 評估範圍期間：2021年10月1日至2022年9月30日。
- 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。
- 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：

- 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。
- 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。
- 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。

- 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：

- 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。建議公司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。
- 公司已著手規劃企業永續發展之計畫，為深化並制度化推動永續發展之願景，建議公司董事會未來可設置隸屬董事會之一功能性委員會，統籌永續發展政策及具體推動計畫之督導，提高各部門之間針對企業永續與社會責任的執行綜效，使各項永續經營工作能夠更為有效的貫徹執行。
- 公司雖重視企業經營風險控管之相關議題，惟需要進一步落實組織的建置及相關標準作業程序的強化。建議公司建置風險管理組織，制訂風險管理政策與程序之制度性規範，且納入偶發性重大資訊通報程序，以定期向董事會報告風險管控之檢視結果，有利於董事會成員對於公司整體之風險控管與策略方向之掌握。
- 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。建議公司進一步強化吹哨人機制，加強其與獨立董事的直接連結（如於官方網站設置與獨立董事連絡的專屬溝通管道；或調整目前的溝通管道，讓獨立董事可直接同步接收舉報信件）。此外，建議公司之公司治理主管定期彙整利害關係人的意見，並向董事會報告。

2.2.2 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、年度財務報告及半年度財務報告。
- 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	陳金水	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

會議日期	議案內容	審計委員會決議	董事會對審計委員會意見
2022 / 01 / 25	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司及子公司資金貸與案。 審議本公司內部稽核主管異動案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過
2022 / 03 / 23	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司 2021 年度營業報告書案。 審議本公司 2021 年度個體及合併財務報表案。 審議本公司 2021 年度盈餘分配案。 審議本公司 2021 年度「內部控制制度聲明書」案。 審議本公司及子公司資金貸與案。 審議本公司簽證會計師獨立性及適任性評估案。 審議本公司取得或處分資產處理程序修正案。 審議本公司 2022 年度簽證會計師查核公費案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過
2022 / 05 / 10	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司 2022 年第一季合併財務報表案。 審議本公司擬向美利達自行車(中國)有限公司背書保證案。 審議本公司資金貸與核議案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過
2022 / 08 / 11	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司 2022 年第二季合併財務報表案。 審議本公司資金貸與核議案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過
2022 / 11 / 11	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司 2022 年第三季合併財務報表案。 審議本公司及子公司資金貸與案。 審議本公司 2023 年度稽核計畫訂定案。 審議本公司防範內線交易管理作業程序修正案。 審議本公司訂定永續報告書編制與申報作業程序案。 審議美利達自行車(山東)有限公司委託貸款予美利達自行車(江蘇)有限公司案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過

2.2.3 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 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

會議日期	議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬委員會意見
2022 / 01 / 25	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司 2021 年度員工年終獎金發放案。 審議本公司員工薪資調整案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過
2022 / 03 / 23	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司 2021 年度董事會暨董事成員績效評估結果。 審議本公司 2021 年度員工酬勞及董事酬勞分派案。 審議本公司 2022 年員工薪資調整案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過
2022 / 09 / 01	<ul style="list-style-type: none"> 審議本公司 2021 年度董事酬勞分派案。 審議本公司 2021 年度員工酬勞分派案。 	全體出席委員同意通過	無異議照案通過

2.3 營運成果

美利達 2022 年營業收入為新臺幣 37,003,082 仟元，較前一年度增加 7,611,899 仟元，主要因為產品組合差異，電動輔助自行車需求增加所致，2022 年度本公司無政治捐獻亦無政府補助之情事。

單位：新臺幣仟元

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	27,072,342	29,391,183	37,003,082
營業成本	23,285,132	25,304,229	30,611,767
營業毛利	3,787,210	4,086,954	6,391,315
營業損益	1,884,222	1,589,376	3,437,465
營業外收入及支出	3,356,595	4,615,377	1,060,381
稅前淨利	5,240,817	6,204,753	4,497,846
本期稅後淨利	4,112,147	4,788,170	3,454,418
本期綜合損益總額	3,650,943	3,884,024	5,317,914
每股盈餘 (元)	13.36	15.55	11.34
員工福利金額	7,996	18,195	11,132
股利	2,092,887	2,391,870	2,092,887
員工薪資 (含員工福利)	1,954,125	2,257,068	2,343,549
留存經濟價值	3,066,637	3,936,368	3,343,954
支付出資人款項	2,144,893	2,439,292	2,170,322
支付政府的款項	1,287,135	1,494,781	1,166,874
社區投資	1,561	1,509	768

2.4 風險管理

隨著科技的不斷進步、資訊的普及，企業面臨著機會、風險和威脅。為了維護和提升企業的整體利益，本公司制定內部控制制度，關注國內外的發展情況，檢討和改進公司的風險管理流程，以提高風險管理的效能。唯有即時掌握風險因素，並採取適當的應對措施和改善行動，才能應對市場環境的不斷變化，實現企業的永續經營目標。

本公司 2022 年度之內部控制制度，依據自行評估的結果，謹聲明如下：

- 一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。
- 二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。
- 三、本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1. 控制環境，2. 風險評估，3. 控制作業，4. 資訊與溝通，及 5. 監督作業。每個組成要素又包括若干項目。前述項目請參見「處理準則」之規定。
- 四、本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。
- 五、本公司基於前項評估結果，認為本公司於 2022 年 12 月 31 日（聲明之日期為「會計年度終了日」）的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。
- 六、本聲明書將成為本公司年報及公開說明書之主要內容，並對外公開。上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第三十二條、第一百七十一條及第一百七十四條等之法律責任。
- 七、本聲明書業經本公司 2023 年 3 月 30 日董事會通過，出席董事 12 人中，無人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。

風險控管範疇

類型	可能風險	因應作法
資安風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 設備受不可抗力之災害影響，如：地震、火災等 資料受病毒感染 資料被竊 遭受駭客攻擊 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 設備機房建立環境控制與防災、資料異地備份。 安裝防毒軟體、定期更新版次與病毒碼。 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。 軟硬體及時更新與定期盤點軟硬體與使用者端設備稽核。 加強員工對郵件、軟體、檔案...惡意攻擊的警覺性，提升員工資安意識。
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 匯率及利率風險 信用風險 流動性風險 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。
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	<ul style="list-style-type: none"> 智慧財產權授權他人使用時，必須簽訂授權契約。 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。



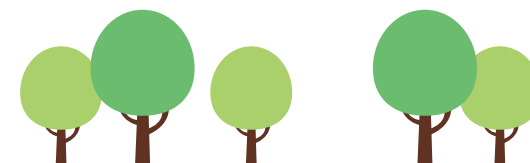
2.5 誠信與法規遵循

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 2022 年度經裁罰事件為三件，罰鍰金額共新臺幣九萬元，非屬重大違規事件。

本公司稅務作業皆遵循稅務法之規定，營利事業所得稅委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務人社會責任，並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明度。

美利達認為員工是公司重要的資產，杜絕不法歧視且須公平對待員工、防止歧視事件發生；為關心員工各項權益，透過成立企業工會，維持與員工雙向的溝通管理與交流，並由勞方主導工會運作，定期與資方召開勞資會議，確認加班形式、討論變形工時議題、透過良好的溝通向資方爭取各項員工福利，2022 年企業工會會員代表大會提出 5 點改善事項均獲得公司正面回應與改善。2022 年本公司無發生任何競爭、托拉斯、壟斷及歧視、使用童工、侵害原住民權利等違規之情事發生。

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	社會	罰款 2 萬元	延長勞工之工作時間連同正常工作時間每日為 12 小時，一個月超過 46 小時。	運用彈性工時，並調派或增補適當人力，以維持正常工作時數。
	環保	罰款 1 萬元	未依規定使廢(污)水處理專責人員兼任環保法規以外其他法規所定專責(任)人員。	已於 2022 年 7 月 22 日申請乙級廢水處理專責人員變更設置。
	職安	罰款 6 萬元	使勞工從事含有易燃液體塗料之噴漆作業，未設置具有防爆性能構造之插座等電器設備。	已委請工業安全技師專責人員來廠針對防爆危險區域進行劃分及安全評估，並依其整體評估報告判定結果，採取必要措施。
總計			事件總數：3 件；罰款總額：新臺幣 9 萬元。	



反貪腐制度

公司重視公司治理及企業社會責任，從公司經營理念「以誠實穩健、互助熱忱的企業胸懷，創造無限競爭力」可窺其精神。故公司的內部控制制度有建立：公司治理實務守則、誠信經營守則、道德行為準則及資訊揭露及防範內線交易管理規定等，以供全體同仁遵循，亦可於公司官網查詢上述規定。另外，為了讓同仁瞭解公司對誠信經營理念的重視，我們亦透過教育訓練機制，宣導關於誠信經營守則的條文要求。

美利達依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，公司每年進行內控自評，評估範圍包含中國大陸子公司三廠（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）；2022 年整體評估結果，總公司與中國大陸三廠，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。另內部稽核部門並依年度稽核計劃進行營運循環之稽核，若有未符事項，亦與相關部門討論後，進行改善。2022 年度稽核結果，共有 7 件不符，均已改善。

課程名稱	受訓人數	完訓時數
誠信經營守則教育訓練	17	25.5

註：

目前僅針對財務人員進行訓練，後續年度預計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。

為利於利害關係人對公司意見的表達，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，並設有保護檢舉人措施，保障檢舉人之權益與安全。2022 年美利達無發生任何貪腐之情事。

檢舉管道

受理單位	行銷本部 - 內銷部
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



美利達員工申訴信箱



03

產業創新 · 與時俱進

3.1 安心品質

3.2 供應鏈整合

專欄 - 自行車新征程：

美利達登上台灣 20 大國際品牌

專欄 - 持續進化，卓越再現：

美利達奪得台灣精品獎

- 2022 年客戶滿意度達 82%
- 供應商評估 100% 合格



3.1 安心品質

本公司之產品 100% 依照各國國際及國內法規標準等規範，如 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、經濟部標準檢驗局等，於產品、使用者手冊、網站揭露相關服務資訊與標示。對於內部製程及供應商之產品及製程，會依照相關法規要求送驗檢測並提供相關佐證報告，定期或不定期抽驗追蹤與稽核。發生未合格結果立即要求改善並連續追蹤或縮短稽核期間。2022 年本公司皆無違反產品之健康與安全、標示及行銷傳播法規等相關情事亦無一次召回和二次召回及 CPSC 發出之違規處分通知之情事發生。

取得安規認證項目統計			
產品項目	安全規範認證	適用區域	已評估比例
自行車	ISO 4210 自行車安全標準	全球	100
	CPSC 1512 自行車安全法規及測試	美國	100
	AS / NZS 1927 : 1998 Pedal bicycles-Safety requirements	紐西蘭、澳洲	100
電動（輔助）自行車	CNS 14126 電動輔助自行車標準	台灣	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	台灣	100
	EN 15194 電動輔助自行車標準規範	歐洲	100
	EN 60335-1 家用和類似用途電器—安全性（一般要求）	歐洲	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）	歐洲	100
兒童自行車	CNS 14976（2006 年版）	台灣	100
	CNS 15503 第 4.5.1 節（2018 年版）	台灣	100
自行車用水壺	食品衛生管理法	台灣	100
個人防護用具	CNS 13371	台灣	100



交通部 - 電動輔助自行車
形式安全審驗合格證書



交通部 - 電動輔助自行車
形式安全審驗合格證書



交通部 - 電動輔助自行車
形式安全審驗合格證書



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



EN 60335-1 / EN 60335-2-29
認證宣告書



EN 15194 認證測試報告



EN 15194 認證測試報告



EN 15194 認證測試報告



EN 15194 認證測試報告



EN 15194 認證測試報告



EN 15194 認證測試報告



EN 15194 認證測試報告



AS / NZS 1927 : 1998
測試報告



CPSC 1512 測試報告



ISO 4210 測試報告

客戶滿意度

美利達重視每位客戶之回饋，為精準掌握客戶之需求及建議，本公司提供優良之客戶服務機制，並定期施行客戶滿意度調查，藉此了解顧客之想法並與之維持友善且穩定的商業關係。

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，2022 年之客戶滿意度調查結果：非常滿意及滿意為 82%、不滿意及非常不滿意為 5%。不滿意的主要訴求為缺貨，原因實受疫情影響，自行車在各國大賣，業界普遍出現爆單的狀況，造成供應鏈供應不及，零件大量缺料並且交期長達一年以上。如今各國疫情已解除，美利達公司與供應商正共同努力縮短交期，以達到準時供貨的目標，持續提供優質產品與服務。

客戶隱私與資訊安全

確保公司營業機密與依循政府個人資料保護法，持續強化資訊安全防護能力，人員到組織全面提升資安意識，以符合國、內外資訊安全法令規範。本公司已依規定設置資安專責主管及專責人員，以配合進行公司之資訊安全制度規劃、監控及執行資訊安全管理作業，針對各式資訊風險，如：裝置管理、硬體防護、應用系統安全監控、上網及行動安全等，均規劃相關管理措施。透過技術面與管理面相關檢核措施，以改善並提升網路、資訊系統安全防護能力及資訊治理水準。本公司之資通安全管理如下：

1. 資安組織：由總經理室主管兼任資訊安全長。
 - 資安稽核單位：依內控內稽要求，進行資安稽核。
 - 資安管制單位：依法令規範與企業要求，進行資安軟體設置與設定。
 - 資安管理單位：管理部門內作業，確保符合企業對於資安的要求。
 - 資安人員：主要資安設定與管制作業之網管人員。
2. 資安防護重點：

- 防災：
 - 地震：設備安裝要做必要之防傾與固定。
 - 電力：必須提供必要的 UPS 供電，始能及時關閉設備、保護資料。
 - 防火：提供必需的防火與滅火設備。
 - 資料：異地備份。
- 防毒：安裝防毒軟體、定期更新版次與病毒碼。
- 防竊：必要的門禁設備與人員進出管理；資料加密與使用者管理。
- 防駭：必要的軟硬體、及時更新。

3. 資通安全政策 - 企業資訊安全管理策略與架構 (PDCA)

- 「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運作業流程，監控資訊安全，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 (包括員工當年度考績或採取必要的法律行動)；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。

4. 具體管理方案及投入資通安全管理之資源

- 資安防護：
 - 網路安全：防堵入侵攻擊於機房端，阻絕目前各式各樣的網路攻擊；設有垃圾郵件篩選及隔離機制，以防止收到夾帶病毒之電子郵件；強化網路防火牆與網路控管，避免病毒傳播。

- 裝置安全：機台安裝時必須掃毒；依機台類型設置端點防毒措施。
- 資安保護技術強化：強化資料機密分類與保護；引進新技術，優化文件檔案管理與管制。
- 重要資料回復：定期演練重要備份資料回復，確保系統異常時能迅速恢復運作。
- 資料安全保護技術更新：導入虛擬化及光纖儲存備份架構，提升系統資料安全性。
- 檢討與改善—教育訓練與宣導：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。
- 資安成效—盤點與稽核：定期盤點軟硬體與使用者端設備稽核；有重大異常須檢討管制程序與技術提升。

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，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。2022 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。

3.2 供應鏈整合

本公司採購之原物料以鋁材、碳纖維、橡膠、紙類為主，為了貫徹永續經營的理念，美利達與供應商建立長期穩定的夥伴關係，致力於共同履行社會責任，並且以在地採購和生產為主要原則，精選合作夥伴，確保供應鏈的穩健運作。

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	9	0.31%	9	0.26%	12	0.30%
	國外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
財物 (原物料)	國內	263	50.74%	257	56.09%	205	57.14%
	國外	88	48.76%	88	43.39%	81	42.40%
工程 (建築與設備)	國內	102	0.19%	118	0.26%	102	0.16%
	國外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總計		462	100%	472	100%	400	100%

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。

供應商評估

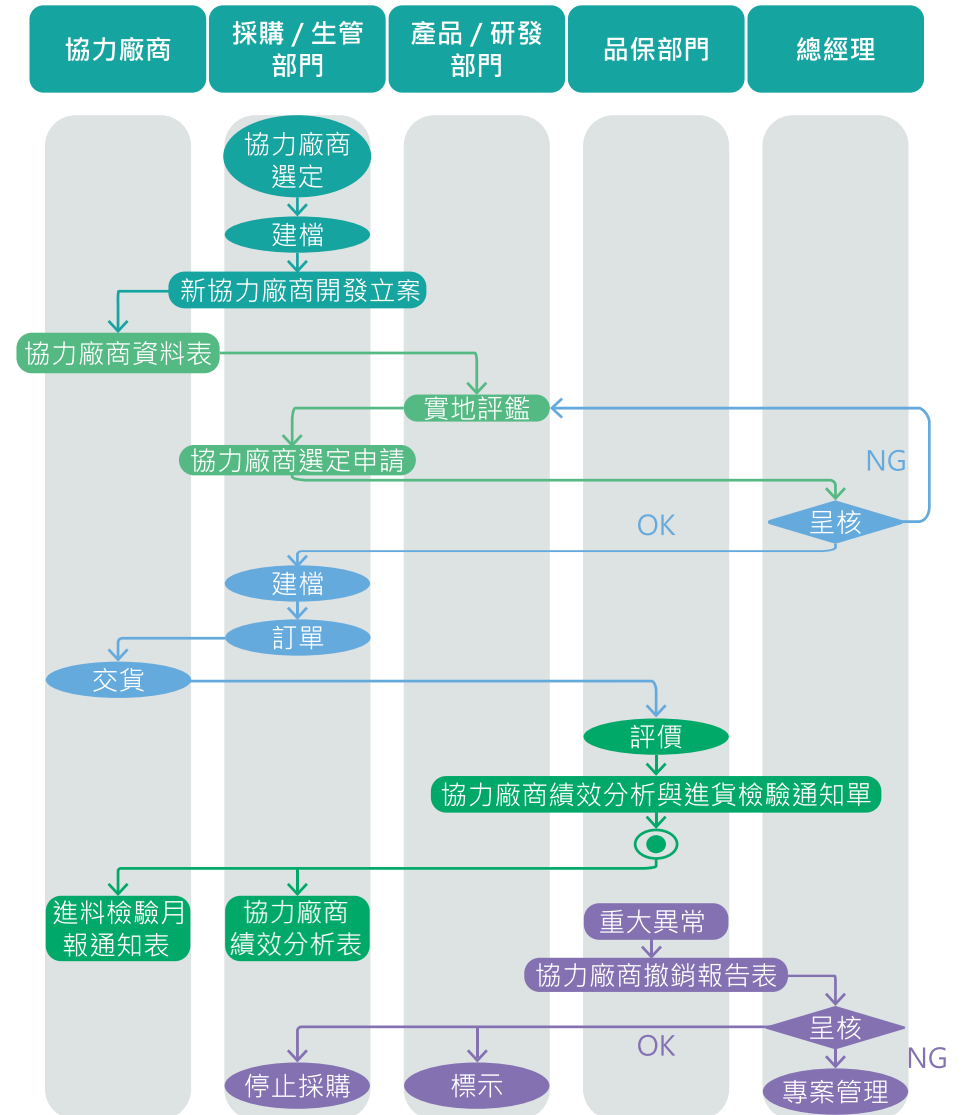
2022 年本公司共評鑑 7 家供應商，合格率为 100%。目前僅以交期配合度與物料品質等採購面項進行評比，尚未針對環境與社會責任層面進行相關的評價措施，預計 2024 年開始針對一階供應商接受稽核與填寫責任問卷，評價既有供應商與新供應商被挑選以確保符合美利達預期生產要求與是否該供應商符合社會責任與行為準則評比，雖供應商社會責任審核尚在規劃中，預期違反供應商行為準則之缺失將會針對缺失情事層級進行分類與審視。在所有違規中，我們將會發給供應商更正缺失計畫書進行填寫與檢討，並要求供應商在一定時間內進行改善。

本公司內部評估新開發供應廠商時，將會優先評估有出具 ESG 相關報告書供應廠商，並確認是否有其供應能力、品管、開發技術，以利後續雙方合作。

目前針對社會責任部分，已在最新版協力廠商資料表中，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。

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 - 自行車新征程

美利達登上台灣 20 大國際品牌

美利達自行車再度名列台灣最佳十大國際品牌 (Best Taiwan Global Brands 2022)

2022 年美利達 (MERIDA) 以 4.67 億美元品牌價值，再度榮登由經濟部主辦，國際知名品牌評鑑機構 Interbrand 執行的 2022 年台灣最佳國際品牌第 10 名。適逢美利達公司創建 50 周年，一步一腳印，見證台灣自行車產業半個世紀的蓬勃發展，別具意義。

經濟部工業局自 2003 年起辦理「台灣國際品牌價值調查」工作，與全球權威品牌調查機構合作，導入「全球 100 大品牌調查」所依據的專業品牌鑑價模式，兼顧量化財務分析與品牌經營管理面向的質化構面分析，從國際視野協助台灣企業評估自身品牌價值，並藉由品牌於國際市場之定位連結，做為台灣企業追求國際品牌價值的成長指標與重要借鏡。為確定品牌的未來收益，在鑑價的過程中就會針對財務、品牌角色及品牌強度等三項指標進行分析，計算出品牌收益與品牌折現率之後，最後得出所謂的品牌價值。

美利達致力於自有品牌的國際行銷 30 多年有成，美利達自行車近十年來 7 度榮獲台灣精品金質獎、



10 次銀質獎，所屬的 TBV 世界一級職業車隊去年以來連續 3 度囊括環法賽、環西班牙、和環義大利賽等三大賽的團隊總冠軍，在頂級的國際競技舞台中綻放光芒，展現台灣精品的實力。在地球暖化危機益趨嚴峻之際，自行車與電動輔助自行車顯然將在人類追求永續環保與健康的趨勢中扮演不可或缺的要角。再度榮登台灣十大最佳國際品牌的美利達將秉持『MORE BIKE』的品牌訴求，在充滿挑戰的後疫情年代繼續勇往直前。



2022 年台灣最佳國際品牌第 10 名證書



2022 年台灣最佳國際品牌榜單



專欄 - 自行車新征程

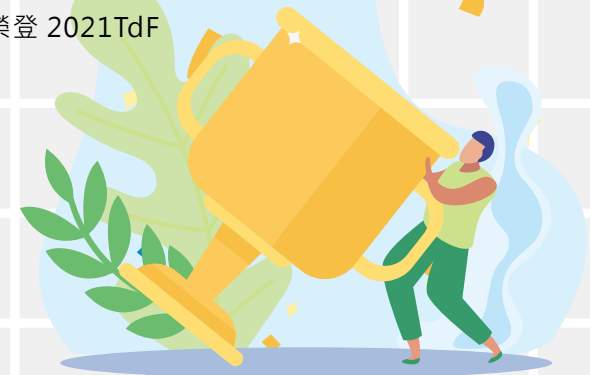
美利達登上台灣 20 大國際品牌



義大利選手 S Colbrelli 騎乘美利達自行車贏得史詩級的
第 118 屆 Paris Roubaix 巴黎魯貝大賽冠軍



騎乘美利達自行車的 TBV 車隊榮登 2021TdF
環法賽團隊總冠軍



專欄 - 持續進化，卓越再現

美利達奪得台灣精品獎

台灣精品獎 (Taiwan Excellence) 是經濟部國貿局主辦的跨產業 Made in Taiwan 台灣製品的產品競賽，評選標準從台灣製造產品的設計、研發、行銷、品質等各大面向綜合評比，號稱是台灣產業界的產品奧斯卡獎，近年來每次都吸引高達數百家企業提出，超過上千件的產品參與競逐，以 2022 年 (第 31 屆) 的台灣精品獎為例，共有 547 家企業、1109 件的產品報名，競爭非常激烈。

經過第一階段評鑑，大會選出約三百多件較優異的產品獲頒「台灣精品獎」，然後再從這些優勝產品進一步遴選出最優的 30 件進入最後決選，由入圍的企業代表在評審現場向國內外專家組成的評審團簡報決選的產品，並接受評審的現場即時 Q&A 問答會審。這 30 件入圍決選的精品中的精品，特優的前十名獲頒最高榮譽的「台灣精品金質獎」，其餘 20 名則獲台灣精品銀質獎的殊榮。

美利達是台灣精品獎的常勝軍，連年參賽，每年獲獎，而且連續第 18 年進入台灣精品金 / 銀質獎的最後決選，歷年來累計榮獲 12 座精品金質獎、26 座銀質獎的輝煌成果，堪稱台灣傳統產業的楷模，展現美利達強大的產品創新研發與行銷實力。2022 年度 (第 31 屆) 的台灣精品獎，美利達以全能型公路車 SCULTURA TEAM (斯特拉·車隊版) 榮獲「台灣精品銀質獎」。



2012 年美利達為業界首見
兩件產品同時獲得台灣精品金質獎



2022 年年度最佳性能公路車
- 斯特拉



2022 年台灣精品銀質獎產品：Scultura Team



04

友善環境 · 生生不息

友善環境管理揭露

4.1 氣候變遷下的風險與機會

4.2 原物料管理與再利用

4.3 能源管理

4.4 溫室氣體管理與污染防治

4.5 廢棄物管理

- 2022 年節電率達 1.8%
- 總節電度數達 66,547 度，共減少 33.87 噸 CO₂e 能源排放
- 相較 2021 年下降 13% 之溫室氣體排放強度
- 2022 年能源強度較 2021 年下降 22.53%





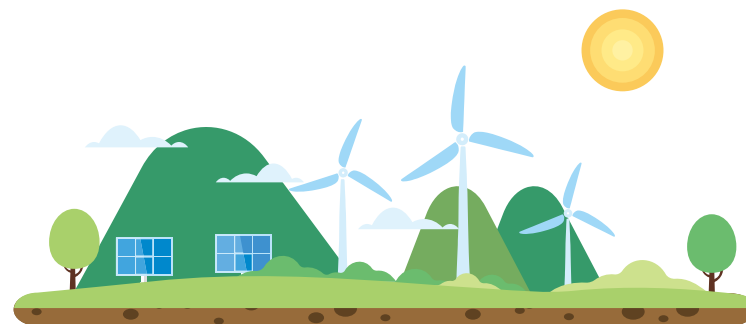
友善環境管理揭露

排放及能源	
重大原因	配合國際趨勢及政府節能減碳等相關政策，積極研究能源充分利用，以降低溫室氣體排放之目標。並響應政府之能源有效利用政策，以「永續地球·節能減碳」為目標。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 美利達排放政策為「降低污染排放量、實施節能減碳措施、恪遵法令規定」。 提高能源使用效率，持續改善能源績效。 遵守能源相關法規，優先採用節能設施。 落實能源管理系統，全員參與節能減碳。
目標與標的	<p>美利達公司溫室氣體排放以 2022 年為基準年。</p> <p>短期目標： 每年減少 3% 的溫室氣體排放。</p> <p>中期目標： 2030 年每台車減碳 40KG 或減少 25% 排放。</p> <p>長期目標： 2050 年前台灣總公司達到淨零排放。</p>
管理評量機制	檢視 3 年內用電度數及各類別的溫室氣體排放數據，並定期由公司稽核單位進行內部評量。
績效與調整	溫室氣體盤查以 2022 年為基準年，年排放量為 9,978.4785 公噸 CO ₂ e，後續將依短中長期目標進行減量控管。
預防或補救措施	本公司經由管理指標每年檢視整體減碳成效，擬定有效排放減量策略，若減量成效不如預期，亦積極採購再生能源、認養空品淨化區自然碳匯等，並尋求相關單位共同溝通與合作。美利達藉由每年檢視整體減碳成效，並研擬擬碳排放量低減策略，同時持續深化符合綠色產品及綠色包裝的概念；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。

4.1 氣候變遷下的風險與機會

4.1.1 氣候變遷財務風險

氣候變遷已成為企業永續發展的核心議題，美利達除了透過內控內稽制度管控營運與治理等相關風險外，亦於 2022 年依循氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，鑑別出對於氣候相關財務面向所可能面臨的風險與機會，並透過設定相關對策等應對措施，以減緩風險可能造成之財物損失，並應用氣候風險與機會矩陣，將節能、減碳、省水等永續經營策略納入公司經營規劃。希望能化危機為轉機，為公司創造更大利益。



	治理	策略	風險管理	指標和目標
管理策略與行動方案	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之指導方針，針對氣候變遷相關議題進行跨部門討論。	<ul style="list-style-type: none"> 透過情境分析瞭解氣候變遷對本公司的影響。 為因應國家減碳路徑與歐盟碳邊境調整機制 (CBAM)，本公司亦調整相關營運方向。 將 SDGs 融入決策過程。 	使用風險矩陣圖並參考 TCFD 報告建議，鑑別與評估風險及機會議題。	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。
執行情況	<ul style="list-style-type: none"> 每年董事會至少討論一次 ESG 推動情況，包括氣候相關問題。 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。 獨董們均完成永續議題的教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司之氣候相關風險的鑑別和評估流程係依照董事會之指導方針，透過相關部門組成專案小組，針對氣候變遷相關議題進行跨部門討論。 每年度藉由經營管理及預算會議，審視與修訂氣候相關風險的管理流程。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過情境分析，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評分，鑑別出公司之風險議題。 針對現況公司發展狀況，討論出現有可能之機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 根據 GRI 302 能源與 GRI 305 排放設置短、中、長期目標。 ESG 推進委員會定期監督各項節能方案執行進度與目標達成狀況，並彙集成果呈報董事會。

4.1.2 氣候風險及機會管理

本公司 2022 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	步驟二：風險及營運評估範圍	步驟三：風險及營運衝擊分析	步驟四：管理措施及目標設定
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，進行相關資料蒐集，並佐以情境設定 (實體風險 RCP8.5、NDC 情境、轉型風險 SSP1-2.6 與 SSP5 基線情境) 進行辨識。	針對風險所涵蓋之範圍，決定從 2022 年先以美利達台灣總部進行考量及評估。	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。	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電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"> 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）。 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。
	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"> 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%（2,500噸）、2050需減排100%（10,000噸），公司規劃購買綠電憑證（每張約2,500元/千度電）以削減用電碳排。 預估2030年綠電憑證支出為1,250萬元、2050年綠電憑證支出為5,000萬元。
	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"> 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。 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。
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分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。	<ul style="list-style-type: none"> 持續開發新的電動輔助自行車。 與客戶開發減塑包裝，讓電動輔助自行車更低碳。 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，但在2024年去庫存化後，計劃電動輔助自行車能有5%以上的年成長率。



4.2 原物料管理與再利用

本公司之原物料包含鋁材、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 10%~15%；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%。

針對供應商交貨的外箱包裝，已輔導多家主要供應商採可重複回收利用之容器，以減少紙箱包材浪費，交貨時所提供的包材，如：舒美袋及氣泡袋，美利達已再次運用在包裝車架組產品上，以達成節省包材成本及達成回收利用之永續價值。

美利達的產品其包裝材回收由各店家自行處理，僅部分可回收利用。為了對環境更加友善，包裝材將逐步走向可二次回收使用之材料，以利終端消費者回收使用。本公司重複使用之情形如下：

- 坐墊、座管、車架：供應商出貨前會使用 PE 或 PP 材質的包裝材包覆，組裝於座管、整車後，不會將這些包裝材拆除，藉此達到保護的效果。
- 前叉：供應商出貨前會組裝保護桿避免前叉受到擠壓變形，組裝於整車、車架組後，廠內會重複使用此保護桿。
- 避震器：供應商出貨前會使用包覆性較好的材質進行保護產品，組裝於車架上後，不會將這些包裝材拆除，藉此達到保護的效果。

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	2020 年	2021 年	2022 年
鋁	公噸	不可再生	1,232.51	1,264.36	1,402.56
碳纖維	公噸	不可再生	234.40	286.16	309.22
橡膠	公噸	不可再生	752.74	823.33	992.06
紙	公噸	可再生	3,396.83	3,650.64	3,948.89
塑膠包材	公噸	不可再生	541.21	581.23	626.84

註：

上述資料來源為根據 2020 年至 2022 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。



4.3 能源管理

美利達之能源使用主要為電力、液化石油氣及柴油。2022 年之總能源消耗量為 80,265.1GJ，能源強度為 2.51GJ / 百萬元，外部能源用量類別 3 為 292.4748 公噸 CO₂e、類別 4 為 1,600.7165 公噸 CO₂e，無類別 5 及類別 6 之能源排放。2022 年能源強度較 2021 年下降 22.53%。本公司近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度 / 年	11,314,400	12,700,000	12,916,000
	GJ	40,731.84	45,720.00	46,497.60
液化石油氣 (LPG)	kg / 年	558,400	607,550	680,530
	GJ	27,681.52	30,118.03	33,735.86
柴油使用量	L / 年	500	0	900
	GJ	17.57	0	31.63
契約容量	瓩	3,500	3,500	3,500
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	20,229.413	23,434.868	31,977.115
總能源消耗量	GJ	68,430.94	75,838.03	80,265.09
能源強度	GJ / 百萬元	3.38	3.24	2.51

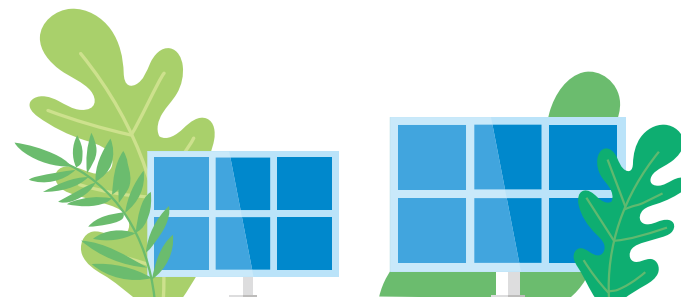
註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal / L；柴油 8,400 kcal / L；天然氣 8,000 kcal / m³；1 kcal=4.184 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。

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，更積極實施全面能源盤查，以確認每個能源消耗都能達到最優化使用效益。未來將透過能源平台管理，進一步發掘更多精進節能減碳的機會，以貢獻我們的環保事業。本公司將於未來規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，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，除此之外，本公司將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。

在公司政策推動及全體同仁努力之下，2022 年單位產品能耗強度較 2021 年下降 2.25%，總節電度數達 66,547 度，相當於減少 33.87 噸 CO₂e 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 2022 年節電率達 1.8%，高於法規目標。



4.4 溫室氣體管理與污染防治

美利達深知氣候變遷是影響企業永續發展的最大變因，為因應氣候變遷之影響並積極落實永續經營，本公司持續進行溫室氣體盤查，2022 年直接溫室氣體排放主要為液化石油氣與柴油之使用，間接溫室氣體排放源主要為外購電力，其他間接氣體排放源則為員工通勤與商務差旅等。2022 年溫室氣體排放總量為 9,978.479 噸 CO₂e，排放強度為 0.3121，相較 2021 年下降 13% 之溫室氣體排放強度。

項目	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	1,782.3923	1,937.8548	1,499.1016
範疇二：間接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	5,679.8288	6,464.3000	6,586.1856
範疇三：其他間接排放源 (噸 CO ₂ e)	--	--	1,893.1913
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (噸 CO ₂ e)	7,462.2211	8,402.1548	9,978.4785
溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e / 百萬元)	0.3689	0.3585	0.3121

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. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2020 年電力排放係數 = 0.502kgCO₂e / kWh；2021、2022 年電力排放係數 = 0.509kgCO₂e / kWh。
3. 溫室氣體排放強度 = 總排放量 (噸 CO₂e) / 營業額 (百萬元)
4. 2020 年與 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、用水、廢棄物處理、運輸與其他間接排放。

單位：噸

破壞臭氧層物質統計表			
破壞臭氧層物質名稱	2020 年	2021 年	2022 年
R22	0.3817	0.3817	0.3817

註：

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 (CCl₄)、1,1,1-三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷。

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，2022 年空氣污染排放如下：

檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)
揮發性 有機物 VOC	52,757	-	57,382	-	58,019	-
粒狀 污染物 TSP	759	50	848	50	837	50
硫氧化物 SOx	101	100	110	100	114	100
氮氧化物 NOx	1,289	150	1,401	150	1,449	150

註：

1. 重大氣體如：氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。
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。
3. 揮發性有機物 VOC 無排放標準。

為維護良好空氣品質，善盡企業社會責任，近十年來美利達以實質作為認養彰化縣「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，成果獲彰化縣政府表揚之外，日前更獲環保署頒發「111 年度空氣品質淨化區認養—特優獎」的肯定。美利達這次認養獲獎的員林農工自然生態區綠美化基地為大面積的自然生態池及原生植物教學園區，園內有親水湖畔、草坪、喬木，自然生態豐富，湖光倒影，四季各有不同景色，美不勝收，是師生與舉辦戶外活動良好的自然生態環境教育場域。

環保署指出，本次獲得肯定之優良認養單位，除維持空品淨化區環境整潔外，亦結合地理優勢，發展在地特色、提升空品淨化區加值效益，為持續帶動全民參與綠化風氣，以提升環境空氣品質，環保署推動認養率已由 2014 年 32% 提升至 2022 年 51%，顯見民眾對於環境保護工作之重視及參與程度提升。未來將持續接軌臺灣 2050 淨零排放路徑，以都市綠化結合自然碳匯，鼓勵企業、社區、學校等單位加入認養行列，攜手共創淨零綠化永續環境。而美利達公司以實際行動響應政府認養空氣品質淨化區，為地方的環境綠美化維護付出貢獻，成為企業善盡社會責任的表率。



4.5 廢棄物管理

本公司依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用相關規定，將一般事業廢棄物委請環保機關認可之公民營清除處理機構進行處理。另依環保署管制規定將產出情形至環保署網站申報，廢棄物出廠時開立清除處理三聯單，運送車輛亦裝置 GPS (Global Positioning System) 追蹤系統藉此掌握廢棄物流向，並於後續取得合格處理機構開立之妥善處理證明。回收廢棄物為公告再利用之一般事業廢棄物，且無有害成分、中間處理及最終處置，依規定無需上網申報，目前均委託合格清運公司協助清運，出廠前並紀錄單趟出廠量，2022 年本公司之廢棄物均無逸散洩漏等情事發生。

美利達力求減少對環境之破壞，進行廢棄物減量與再利用工作，期能實質減少末端廢棄物產出量，提供源頭減量及廢棄物再利用技術之建議，提升廢棄物再利用率。因應本公司產品出貨形式可分為「成車」、「車架組」、「輪組」等，並於出貨前進行包裝，然而在包裝過程中會使用較多對環境非友善的素材包材，消費者取得產品後進行拆裝，包材容易形成破壞環境的因素之一，為此本公司與客戶聯手進行在「車架組」、「輪組」等兩樣形式之產品展開減塑計畫，現已開發完成並導入量產

製程中，「車架組」部份經改善後，使用塑料材質的包材數量已縮減至 5PCS 塑膠袋及 1 支塑膠心軸，其餘部份則改成紙類材質的包材進行包裝；另外「輪組」部分經改善後，已 100% 導入紙類材質包材；最後「成車」產品形式目前本公司仍極力研究開發中，以彰顯本公司對於環境保護的決心。

關於公告再利用之一般事業廢棄物的產生，本公司可分成廢塑膠、廢紙、廢鐵、廢鋁等四種。其中廢紙類為最大量達 142,407.75KG / 月，其次分別為廢塑膠類為 20,419.17KG / 月、廢鋁類為 10,008.75KG / 月，最後則是廢鐵類為 3,154.17KG / 月。詳細說明如下：

- 廢紙類在生產製程中以裝配課 32.25% 為最大，其次為物管課 27.95% 以及電動課 18.76%。
- 廢塑膠在生產製程中以裝配課 36.13% 為最大，其次為電動課 20.66% 以及塗裝課 18.61%。
- 廢鋁類在生產製程中以鋁車課 56.24% 為最大，其次為裝配課 18.09% 以及塗裝課 9.57%。
- 廢鐵類在生產製程中以塗裝課 36.86% 為最大，其次為美塗課 29.42% 以及鋁車課 12.28%。

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	1.55	再生利用
R-0601 廢紙	非有害	80	再生利用
R-1301 廢鐵	非有害	0.5	再生利用
R-1304 廢鋁	非有害	8	再生利用
廢塑膠混合物	非有害	0.39	焚化(不含能源回收)
廢紙混合物	非有害	0.37	焚化(不含能源回收)
廢木材混合物	非有害	0.37	焚化(不含能源回收)
廢纖維或其他棉布等混合物	非有害	0.25	焚化(不含能源回收)
無機性污泥	非有害	42.36	焚化(不含能源回收)
廢油漆、漆渣	非有害	85.11	焚化(不含能源回收)
廢油混合物	非有害	13.74	焚化(不含能源回收)

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
噴砂廢棄物	非有害	1.72	焚化(不含能源回收)
事業活動產生之一般性垃圾	非有害	25	焚化(不含能源回收)

註：

1. 公告再利用之一般事業廢棄物的產生，本公司可分成廢塑膠、廢紙、廢鐵、廢鋁等四種。其中廢紙類為最大量達 142.4 噸 / 月，其次分別為廢塑膠類為 20.4 噸 / 月、廢鋁類為 10 噸 / 月，最後則是廢鐵類為 3.2 噸 / 月。回收作業全數以再生利用為主。
2. 本公司無現場處置之廢棄物。

05

樂活職場 · 幸福無邊

樂活職場管理揭露

- 5.1 人才招募與佈局
- 5.2 人才培育與發展
- 5.3 健全福利與制度
- 5.4 健康與安全職場
- 5.5 熱心公益·共襄善舉

- 2022 年員工教育訓練總時數較 2021 年增加 500 小時
- 課長級以上主管有 100% 為當地居民





樂活職場管理揭露

顧客的健康與安全	
重大原因	自行車、電動輔助自行車是結合休閒與運動的產品，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。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 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。
目標與標的	持續改善及以降低品質不良率，降低全球客訴件數為目標。 短期目標： 台灣、全球客訴總件數低於 190 件。 中期目標： 台灣、全球客訴總件數低於 180 件。
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。
績效與調整	本公司提供的產品皆符合安全法規。 2022 年台灣、全球客訴總件數共 204 件。
預防或補救措施	加強員工教育訓練，即時且有效地改善及解決品質問題。

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。
政策 / 策略	依勞動部「勞資會議實施辦法」進行勞資會議勞方代表選舉，並定期舉行會議。
目標與標的	短期目標： 離職率低於 5%。 中長期目標： 離職率低於 3%。
管理評量機制	每年舉辦勞資會議，維繫勞資雙方之和諧關係。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度離職率 7.13% 勞資雙方關係和諧，2022 年美利達無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。 2022 年勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%。
預防或補救措施	針對離職率未達標部分，啟動員工關懷管道：適時給予有需求員工協助與關懷，建立完善心理支持與促進員工心理健康。



訓練與教育

重大原因	在瞬息萬變的就業市場，人才一直是替企業提供良好服務及創新的基礎之一，因此培育優質人才為本公司關鍵議題。
政策 / 策略	本公司各部門主管透過人才辨識，發掘並儲備公司發展所需之管理人才與專業人才，透過課程訓練、專案任務指派、會議參與、工作輪調等多元方式，進行人才培育。使員工能追隨公司發展的腳步，擁有與時俱進的知識、技術及能力。為鼓勵員工積極參與各項研習與訓練，由公司指派或經公司核可參加研習，其訓練費用由公司全額負擔；以強化專業能力或預先儲備未來所需之工作職能。
目標與標的	<p>短期目標：內部專技人員占比 39%，教育訓練總時數 16,000 小時。</p> <p>中期目標：內部專技人員占比 40%，教育訓練總時數 16,500 小時。</p> <p>長期目標：內部專技人員占比 45%，教育訓練總時數 20,000 小時。</p>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 本公司從業人員之教育訓練，包括新進人員訓練、廠內教育訓練及廠外教育訓練。 新進人員訓練由相關部門派員講解公司經營理念、考勤管理規定、安全衛生管理規定、工作規則。 廠內教育訓練，指本公司於廠內以自辦為主、委辦為輔方式實施之訓練。 廠外教育訓練，指本公司選派人員參加國內、外各種專業訓練班所實施之訓練。
績效與調整	相較於 2021 年，2022 年度教育訓練總時數已增加 500 小時，符合公司短期目標之設定，未來將持續精進員工之專業職能。
預防或補救措施	每一季會追蹤各單位安排之教育訓練是否達標作稽查，確保各單位在規定時間內完成。

員工多元化與平等機會

重大原因	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，並建立好的公司聲譽。
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。
目標與標的	<p>短期：員工產假及陪產假後復職率達 100%。</p> <p>中期：派遣工轉正式員工男女生比例一致。</p> <p>長期：超過 20% 的女性主管職位。</p>
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。
績效與調整	2022 年產假 / 陪產假後，復職率為 100%。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 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。

結社自由與團體協商

重大原因	<p>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。「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」是公司的經營理念。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，因此我們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，和諧的勞資關係才能奠定公司穩健成長永續經營的基石。</p> <p>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，與提升向心力、生產效率、減低員工流動率。</p>
政策 / 策略	<p>美利達遵守相關勞動法規，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。公司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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人權政策：公司依法令規定任用足額殘障人士，關懷弱勢族群。 • 員工福利政策：設立職工福利委員會，為員工謀取福利。 • 勞資溝通政策：設立企業工會，每年舉行一次會員代表大會，勞工可直接與總經理面對面溝通與反應各項需求。每季舉行一次勞資會議，勞方可充分表達意見，資方即時處理勞方反映的問題，達到勞資和諧，共創雙贏的目標。 • 薪資政策：致力建構更健全的工作制度，提供具競爭力的薪酬、透明制度化的績效考核及升遷、專業且完善的訓練系統、安全及健康的工作職場，吸引並留任優秀的人才，為企業帶來成長的動力。 • 遵循各項勞動法規：公司恪遵相關勞動法規，如：勞動基準法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、職工福利金條例、工會法等。 • 勞工退休福利：依法設置勞工退休準備金監督委員會，專責管理退休準備金，保障勞工退休金權益。 • 反對職場霸凌、職場性騷擾、不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。 • 暢通的申訴管道：同仁可利用 e-mail 或專線電話提出意見或申訴。 <p>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、互助熱忱的企業胸懷，創造無限競爭力，回饋企業人群。</p>
目標與標的	<p>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，並尊重員工代表針對工作條件行使協商之權力，提供員工必要之資訊與硬體設施，本公司員工若對公司制度或規定有意見，可表達自己的意見。工會會員代表應充份發揮職能，幫助員工傳達問題，透過會員代表大會會議使問題能有效得到改善或解決，以促進僱主與員工及會員代表間之協商與合作。</p> <p>短期目標：每年召開一次會員代表大會，鼓勵員工提出改善建議，建立健全的勞雇關係。</p> <p>中長期目標：企業工會與公司簽訂團體協約，穩定勞資關係、保障勞工權益、提高員工福利與生產力，增加企業競爭力。</p>
管理評量機制	<p>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。定期每年召開一次會員代表大會與理監事會議，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。</p>

結社自由與團體協商

績效與調整

2022 年底工會代表大會出席率為 100%，會議中提出之 5 項問題，預計將於 2023 年底前協助處理、解決。

預防或補救措施

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。

5.1 人才招募與佈局

美利達認為員工是公司穩定發展的重要因素，嚴格遵守勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，致力打造友善的職場。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，不因各項因素如種族、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，未有歧視及差別薪酬待遇。

為確實保障員工權益，公司遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生可能影響員工工作權時，會依勞動基準法規定，視員工年資進行預告通知；同時若遇營運重大變化而有大量解僱之必要時，亦會依法規定向相關單位提出通知，並公告揭示，營運變更最短預告期依照勞基法規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

截至 2022 年底，美利達員工總數為 1,347 人，其中男性 970 人、女性 377 人，2022 年詳細員工聘雇及性別分布如下表所示：

地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	377	970	1,347
	正職員工數	377	970	1,347
	臨時員工數	0	0	0
	無時數保證員工數	0	0	0

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。
4. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

本公司有非員工工作者，包含派遣人員、保全人員、伙房廚師廚工等，共 307 人，與前一年度相較人數無顯著波動。

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	289
廚師 + 廚工	承攬	12



本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任課長級以上主管有 100% 為當地居民。近三年員工職別分布如下：

年度		2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
主管人員	30 歲以下	0	0	0
	男性 30-50 歲	34	27	25
	51 歲以上	13	18	21
	女性 30 歲以下	0	0	0
	女性 30-50 歲	1	1	1
	51 歲以上	5	5	5
主管人員總計		53	51	52
非主管人員	30 歲以下	146	168	209
	男性 30-50 歲	503	562	622
	51 歲以上	97	102	93
	女性 30 歲以下	36	29	33
	女性 30-50 歲	249	253	268
	51 歲以上	65	79	70
非主管人員總計		1,096	1,193	1,295
正職人員總計		1,149	1,244	1,347

美利達人才招募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。近三年，多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2020 年	2021 年	2022 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	1	2
		30-50 歲	6	2	6
		51 歲以上	0	6	0
	女性	30 歲以下	2	1	2
		30-50 歲	1	0	1
		51 歲以上	0	0	0

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 2022 年底，共有 199 位新進同仁，其中包含男性 170 人、女性 29 人，佔員工總數 14.77%。美利達 2022 年正式離職員工共 96 人，佔員工總數之 7.13%。詳細新進及離職人數如下：

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
性別	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	22	1.91	5	0.44	33	2.65	10	0.80	56	4.16	10	0.74
30-50 歲	114	9.92	13	1.13	102	8.20	15	1.21	113	8.39	19	1.41
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.07	0	0
合計新進人數	154				160				199			
員工總人數	1,149				1,244				1,347			
總新進率 (%)	13.40				12.86				14.77			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
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。

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
	性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性
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	2	0.17	1	0.09	5	0.40	0	0	17	1.26	3	0.22
30-50 歲	38	3.31	5	0.43	39	3.14	4	0.32	54	4.01	4	0.30
51 歲以上	0	0	4	0.35	11	0.89	6	0.48	10	0.74	8	0.60
合計離職人數	50				65				96			
員工總人數	1,149				1,244				1,347			
總離職率 (%)	4.35				5.23				7.13			

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
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 / 當年未營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年未營運據點總人數。

5.2 人才培育與發展

為吸引國內外優秀人才、並獎勵同仁對公司的貢獻，本公司提供具競爭力的整體薪酬。管理職女性主管與管理職男性主管薪酬比為 0.87，非管理職女性員工與非管理職男性員工薪酬比為 1.13。

美利達員工之薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，為確保市場競爭力，每年進行同業薪資調查，惟薪資給與尚有年資、工作表現，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，不分性別基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1 倍。



各職別薪酬比例	人數		總年薪 (新臺幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	6	46	23,061,844	203,608,729	0.87	1
非管理職	371	924	271,526,344	596,576,763	1.13	1
直接人員	300	782	198,329,348	484,316,825	1.07	1
間接人員	77	188	96,258,840	315,868,667	0.74	1

註：

女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。

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) 年度總薪酬之增加比率
台灣	13.98	6.44

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 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。
3. 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。

教育訓練

美利達重視人才發展、不斷力求專業能力的精進，提供一個系統化的學習制度與環境，促進員工主動學習、主管提供協助的文化，本公司制訂完善教育制度，如：新進人員教育訓練、年度訓練需求及預算調查、專業技能訓練等，並提供講師培訓及在職進修等方案，以滿足公司與個人發展之需求。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	每年由各部門提出廠內及廠外教育訓練需求，規劃年度教育訓練計劃，實施廠內或廠外之教育訓練，並將訓練結果登錄於員工教育訓練資歷檔。
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。除有助於擴大企業內知識的有效傳遞外，對個人亦提升其職場能力、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，鼓勵員工在職進修。



外訓 - 急救人員初訓班



外訓 - 急救人員初訓班



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	12	2	446	204	355	178	103	28
受訓總時數	小時	98	12	1,036	354	802.5	196	331.5	170
平均受訓總時數	小時 / 人	8.17	6	2.32	1.74	2.26	1.10	3.22	6.07
受訓費用	元	19,500	0	70,721	3,000	18,000	0	72,221	3,000

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。
3. 教育訓練人數是依據各單位年度實際申請人員做統計數據，不會與全廠人數相符合。

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

5.3 健全福利與制度

5.3.1 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。

根據《勞動基準法》，本公司按月提撥勞工退休準備金，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 5.37 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。

除依法提撥之勞退外，本公司亦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 60 以上者，可享此專案，以保障員工之退休生活。



5.3.2 育嬰留停

為了讓員工能夠在生育期間安心，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。此舉旨在確保同仁能夠在工作和家庭之間取得平衡，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。2022 年育嬰留職停薪如右所示：

年度 性別 / 合計	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	42	27	69	42	30	72	48	33	81
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	1	6	7	2	4	6
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	2	2	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	2	2	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	4	4	0	1	1	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	4	4	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 % (D / C)	0	100	100	0	100	100	100	0	100
當年度育嬰留停留任率 % (F / E)	0	100	100	0	100	100	0	100	100

5.3.3 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「人力結構」中所提之主要營運據點。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，會員代表大會每年定期召開一次會議，企業工會理監事會議每季召開一次，勞資會議每季召開一次，員工的心聲都可透過企業工會理監事會議、會員代表大會、勞資會議與公司清楚溝通，勞資雙方關係十分和諧。公司並未簽訂團體協約，企業工會與公司達成的協議事項都適用全體員工。2022 年度加入工會的人數為 924 人，均為台籍正式員工，佔全體員工總人數 69%。

美利達認為員工是公司重要的資產，關鍵在於留住優秀的人才，視人才為公司最重要的資源，讓每個員工安心在各崗位上工作，同時將員工福利視為優先地位，故公司成立職工福利委員會。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。

美利達提供優渥的員工福利，並辦理各項福利措施，如：每年舉辦年終感恩餐會、定期員工旅遊或給予員工旅遊補助、常態性舉辦單車協會社團活動及健行活動，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、確保員工用餐的權益
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，帶給員工快樂又健康的騎乘路線



50 週年廠慶



美利達單車協會



美利達單車協會活動

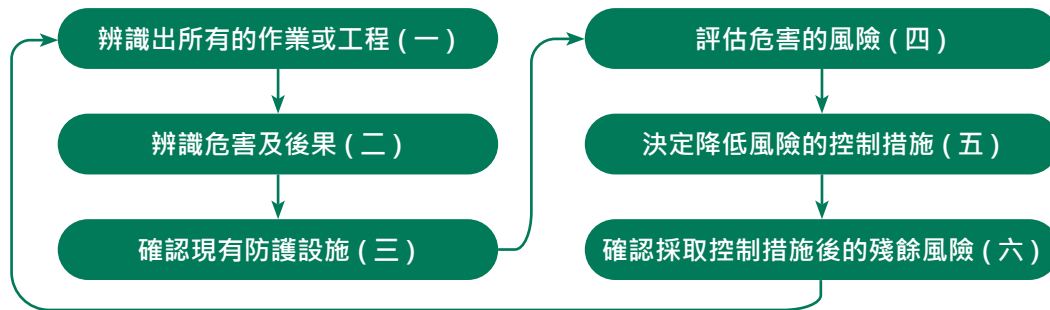
5.4 健康與安全職場

5.4.1 職業安全衛生組織

美利達雖無導入 ISO 45001 系統，但依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。本公司依據 ISO 9001 中之 ISO QP7130 安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由安全衛生委員會對公司提出擬定安全衛生政策及管理制度建議，並由全體委員共同審議、協調及建議安全衛生相關事項。安全衛生委員會由總經理擔任主席，人員組成有職業安全衛生人員、事業內各部門之主管、監督、指揮人員、與職業安全衛生有關之工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表。依規定召開職業安全衛生管理暨消防委員會，審議、協調、建議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施、健康管理、職業病預防及健康促進事項、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告等各項安全衛生管理相關議題，落實全員參與。

本公司秉持「以人為本」的理念，將意見納入相關安全衛生政策，並透過管理系統運作定期稽核，持續改善職業安全衛生績效。以有效控制作業活動所產生的危害因素，建構並提升安全文化、落實自主管理，並以降低職業安全衛生衝擊為目標。

各部門依相關規定實施各項機械設備定期檢查與作業前檢點，對各作業區有不安全設備或環境進行危害及風險評估後，以風險值高之缺失優先立即改善，藉由失能傷害嚴重率及失能傷害頻率指標評估，判斷改善之有效性，且透過內外部定期稽核，即時修改相關規定，以符合 ISO 管理系統標準。本公司為持續鑑別及評估各項作業所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之危害，執行危害辨識與評估及事故調查。



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、員工在職進修管理規定、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等，由職業安全（衛生）管理人員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，於安全衛生委員會進行研議改善及防止再發。

各項作業操作或使用之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、人因工程等各類型之危害，採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對作業人員、承攬商所屬員工之影響，持續以職安管理系統安全，善用循序漸進之 P-D-C-A 管理模式，持續改善職場安全衛生，有效降低職業災害，提升員工生產力。整體執行情形於公司安全衛生委員會進行相關報告。對於廠內員工、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，機械設備之操作及使用之化學品等，均依 ISO 管理系統各項規定從事作業活動、操作機械設備或使用化學品時，可能造成事故之嚴重度及發生之頻率定義出量化之高低風險，評估檢討現有保護措施，優先進行改善，降低危害風險。若有立即危險之虞者，則需停止作業，以強化防護措施之完整性或進行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，按計畫追蹤與查核管理績效，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。本公司依法制定「勞工安全衛生工作守則」更清楚明確各作業區之安全規範，函送職安主管機關核備外，公告周知，且各製程之作業標準皆張貼於明顯處，以利員工方便了解運用職安管理系統、定期工安稽核、各製程幹部走動管理，及全體員工安全觀念認知，發現不安全環境、設備、作業之問題提出必要改善，共同持續努力以零災害為目標。就 FR、SR、FSI 作統計及分析，並於安全衛生委員會中提出報告。2022 年員工暫時全失能傷害發生次數共 23 次，交通事故 17 件，廠內事故 6 件，FSI=0.7。期許 2023 年公司全體同仁皆持續努力以工安零災害為目標。

各製程員工於作業時若發現問題，應立即向生產線幹部反映，設備維護透過生產技術人員進行例行性每日檢點保養。另藉由內外部稽核，當面與員工直接溝通、諮詢洽談。若健康有疑慮時可主動或藉由幹部轉答告知詢問，後續進行溝通處理。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：

- 舉報人之身分資料予以保密，不得洩足以識別其身分之資訊。
- 不得因所舉報案件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。

5.4.2 員工健康檢查

本公司積極維護全體員工身體健康與安全，注重健康與安全工作環境，架構安全的工作環境，促進員工與承攬商身心健康、達成工作與生活的平衡，與利害關係人共同攜手降低職場安全衛生風險。每年依法規劃健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外針對法定特殊作業—噪音工作場所進行環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，安排特殊作業健康檢查，掌握特殊作業環境員工健康狀況並提供健康管理報告，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。

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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)	246
檢查費用(千元)	159.9
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音
檢查人數(人)	298
檢查費用(千元)	0 (噪音檢查項目費用申請職單—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。



勞工健康服務



年度員工體檢



年度員工體檢



年度員工體檢

5.4.3 職業病與職業傷害

為有效預防職業病和職業災害的發生，美利達參考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，以便同仁更深入了解安全衛生觀念和知識，並將相關知識內化於日常工作中。2022年本公司員工與非員工共發生6件職業傷害，主要為作業設備標示牌不清與作業人員不正確使用工具，本公司已於事發當時，採取立即重新製作設備標示，及機具防呆維護與操作教育訓練措施，並持續追蹤與關心，後續醫療補償金為4,186元。相關統計表如右：



員工職業傷害統計表				
類別	項目	2020年	2021年	2022年
總工時	女性總經歷工時	939,874	1,066,748	1,093,689
	男性總經歷工時	2,113,087	1,731,063	1,750,059
	總經歷工時	3,052,961	2,797,811	2,843,748
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	5	0	2
	總計職業傷害人(次)數	5	0	2
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
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 %		1.64	0.00	0.70

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 / 工作小時) * 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) / 工作小時] * 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) / 工作小時] * 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。

非員工之工作者職業傷害統計表

類別	項目	2020年	2021年	2022年
總工時	女性總經歷工時	440,821	468,867	465,379
	男性總經歷工時	483,239	489,812	439,186
	總經歷工時	924,060	958,679	904,565
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人數(次)	0	0	0
	男性死亡人數(次)	0	0	0
	總計死亡人數(次)	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數(次)	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人數(次)	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人數(次)	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數(次)	1	1	0
	男性總計職業傷害人數(次)	1	2	4
	總計職業傷害人數(次)	2	3	4
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
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 %		2.16	3.13	4.42

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 / 工作小時) * 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) / 工作小時] * 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) / 工作小時] * 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。

5.4.4 預防及改善措施

本公司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：

1. 依職業安全衛生法—勞工健康保護規則規定，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。並依法共同執行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，提供員工可使用醫療優待。

2022 年度醫師臨場服務衛教人數共 205 人次。

本公司提倡「零事故」的安全文化，在適度的財務控制上進行工作環境風險管控，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，先行評估供應商適合與否。更與供應商訂定交易契約，當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。企業文化道德原則和員工在職安全，透過管理規定進行嚴格的管理，以保護共同工作同仁的人身安全。

職業安全衛生管理系統與組織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)
消防演練	80	0
職業安全管理師(員)回訓	6	10,400
急救人員回訓	20	42,000
有害物作業主管回訓	7	10,500
堆高機操作人員回訓	62	20,000

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。



執行復工評估與配工



COVID-19 期間部門例行性消毒

供應商與承攬商之安全危害預防

本公司以人力配置及專業技術等考量，將機械設備、維修保養、物料配送等之工作，委請專業承攬商至廠內施工或作業，特將承攬商管理之安全衛生管理辦法納入管理系統，以供遵守各項安全規定，共同維護廠區及施工人員安全。

工程發包部門於評估該工程如涉及危險作業，請承攬人及所僱用之員工投保意外責任險，向工程發包部門提出危險作業，施工前召集承攬商會同工安部門人員、防火管理員共同召開『工程安全協調會』，透過會議訓練了解施工區域之潛在危險，應有之防護措施，及本公司相關安全衛生規定，做好防止職業災害發生之必要措施。進出廠區依美利達之『出入廠管理規定』辦理。如承攬商違反重大規定，將取消入廠承攬施工、作業資格，以維護良好雙方之安全衛生管理系統運作模式持續經營，永續發展。

5.5 熱心公益 · 共襄善舉

本公司在生產製程中，鋁車及塗裝製程恐有夜間機械加工的噪音問題及塗裝噴漆的異味飄散，造成居民生活上的困擾；車架塗裝製程為塗料噴塗作業，無可避免於空氣中逸散氣味，為降低異味飄散影響居民環境，美利達在塗裝製程中嚴格執行噴塗作業環境的排氣設備控制，以降低異味飄散。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。為落實在地居民的照顧，本公司針對噪音及異味可能出現的問題除了極力改善製程能力外，並從 2015 年 7 月起自發性安排定期廠區的周界巡檢。

周界巡檢由工安室為主導單位，與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，本公司注重附近居民的聲音，除了 100% 落實相關溝通與評估外更積極與當地社區保持友好關係，在敦睦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 2022 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。
1919 愛走動 - 急難家庭救助計畫	100,000	贊助經費，幫助急難家庭，基督教救助協會自 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。



大村美港社區環境志工隊



大村義消分隊 2022 年度績優人員表揚聯誼餐會



大村美港社區巡守隊



1919 愛走動 - 急難家庭救助計畫

專欄 - 騎行百里，挑戰巔峰

美利達盃與彰化經典百 K 活動

多年來，美利達舉辦「美利達盃」與「彰化經典百 K」兩大單車活動，以推廣最健康活力，且兼具低碳環保交通代步概念的騎單車運動。那些年很多人因為參加「美利達盃 & 單車逍遙遊」而開始接觸單車運動，活動的舉辦為帶動台灣的騎車風氣貢獻良多，而美利達的品牌知名度與形象也跟著提升了。

美利達盃起源於登山車當道的 90 年代，我們多次邀請奧運金銀牌、世界冠軍選手來台以車會友，而後見證了 2008 年風起雲湧的台灣單車全民運動，以及折疊式自行車的風潮，到了 2022 年美利達盃已邁入第 20 屆。至於已舉辦 12 屆的「彰化經典百 K」則是標榜騎乘超過 100 公里、晶片計時的長距離單車自我挑戰，為十幾年來台灣公路車新世代口碑最好的指標性單車活動，由於每次活動用心投入 6、700 人以上的交維、補給等服務人員，使活動品質備受車友肯定，使每年上限 5000 人的報名均秒殺額滿，活動之受歡迎可見一斑。

美利達盃

2022 美利達適逢美利達創建五十週年，「2022 美利達盃單車嘉年華」，特別精心規劃兩條特色路線，包括強度百 K 等級、總長 83K、累計爬坡超過 1000 公尺的長距離單車自我挑戰，更飽覽日月潭湖光山色的 29K 環潭路線。



美利達盃單車嘉年華



專欄 - 騎行百里，挑戰巔峰

美利達盃與彰化經典百 K 活動

彰化經典百 K 活動

2022 年的美利達彰化經典百 K 活動前在路線張掛別出心裁的「負能量加油牌」，創新的加油方式在社群網路上獲得車友的熱烈迴響，活動日當天由曾獲公路車世界巡迴賽冠軍的知名選手黃亭茵領騎，還有單車網紅一輪的運動日常、哲睿 Jerry、伊娃 Eva、柯式野生活，和彰化女婿小貝米漿、法國台客馮韋元、秋天剩旅行等人也首次參與盛會，各路網紅「騎」聚一堂，熱鬧非凡。



彰化經典百 K 活動



彰化經典百 K 活動 - 負能量加油牌



專欄 - 扶持後進，締造佳績

美利達的贊助與培訓計畫

美利達打從 1990 年之前就開始贊助培養國內優秀的基層自行車選手，持續至今，歷年來贊助本土車隊選手的現金與器材價值達數千萬以上，堪稱台灣自行車業界培育本土自行車選手出力最多的企業。此外，美利達二、三十年來也持續不間斷的贊助台灣唯一的國際自行車賽 Tour de Taiwan(環台賽)，累計贊助這個指標賽事的金額超過兩千萬元以上，為國內自行車產業界之最。

「企業與教育攜手，為地方自行車運動注入新活力」

贊助了二三十年的高雄美利達車隊，雖然 2022 年終告一段落，但美利達繼而贊助自行車給本地的大村國中自行車隊。自行車隊要有好成績，除了吸引好選手之外，「後勤支援」很重要，大村國中自行車隊擁有得天獨厚的條件，自行車方面美利達可以就近提供資源，車輪則有正新公司協助，正是「兩強」合體，企業與教育合作，可以產生很大的能量，有廠商的奧援，相信能夠為彰化縣的自由車運動開創嶄新的局面。希望這群充滿活力的學生有朝一日成為優秀的選手，為地方與國家爭光。

美利達認為，透過深耕當地、進行培育及相關知識的培養，成功傳承給孩子們對自行車的熱愛與想像力，誠摯地歡迎更多在地子弟加入我們的行列，無論未來是否成為車手，美利達將繼續推動自行車文化的發展。透

過提供的專業設備，為選手提供優質的自行車及輪胎，使得選手在比賽中能更上一層樓。



大村國中單車隊



專欄 - 扶持後進，締造佳績

美利達的贊助與培訓計畫

「美利達贊助最為人津津樂道的國內優秀自行車選手」

台灣一哥馮俊凱

2014 年幫助馮俊凱加盟當時美利達贊助的 Team Lampre Merida (美利達藍波車隊)，這對台灣車手來說，是一個全新的挑戰，這也將開啟台灣車手長遠的未來，使台灣選手能晉身世界一級職業公路車隊的最高殿堂。



台灣一哥馮俊凱與他的坐騎_美利達全能空氣動力車 REACTO 銳克多

台灣一姐黃亭茵

隸屬美利達贊助培育的申騰美利達車隊的台灣一姐黃亭茵，2016 年在中國的環崇明島多日賽當中，勇奪兩個單站冠軍，成為歷年來唯一在最高層級的 World Tour 世巡賽奪冠的台灣選手。



台灣一姐黃亭茵



美利達贊助其他車手

美利達贊助的 4 位台灣頂尖選手 - 杜志濠 (左 1)、蕭美玉 (左 2)、馮俊凱 (右 2) 和黃亭茵 (右 1) 宣佈台灣又一位好手旅歐



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 2022 年度 (2022 年 1 月 1 日至 2022 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
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 關於美利達	19	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02	
2-4	資訊重編	關於本報告書	02	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	02	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於美利達	19	
2-7	員工	5.1 人才招聘與佈局	67	
2-8	非員工的工作者	5.1 人才招聘與佈局	67	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.2.1 董事會	27	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會	27	

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	2.2.1 董事會	<u>27</u>	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 董事會	<u>27</u>	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.1 董事會	<u>27</u>	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	2.2.1 董事會	<u>27</u>	
2-15	利益衝突	2.2.1 董事會	<u>27</u>	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司結構	<u>26</u>	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司結構	<u>26</u>	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司結構	<u>26</u>	
2-19	薪酬政策	2.2.2 審計委員會	<u>36</u>	
		2.2.3 薪資報酬委員會	<u>38</u>	
2-20	薪酬決定流程	2.2.2 審計委員會	<u>36</u>	
		2.2.3 薪資報酬委員會	<u>38</u>	
2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才培育與發展	<u>70</u>	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	<u>03</u>	
2-23	政策承諾	1.1 永續政策與承諾	<u>08</u>	
2-24	納入政策承諾	1.1 永續政策與承諾	<u>08</u>	
2-25	補救面衝擊的程序	1.1 永續政策與承諾	<u>08</u>	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 誠信與法規遵循	<u>42</u>	
2-27	法規遵循	2.5 誠信與法規遵循	<u>42</u>	
2-28	公協會的會員資格	2.1 關於美利達	<u>19</u>	

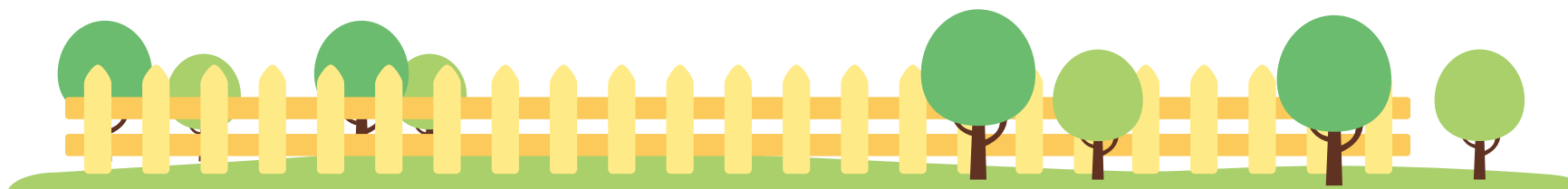
編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議和方針	1.2 與利害關係人的溝通	<u>10</u>	
2-30	團體協約	5.3.3 完善福利機制	<u>73</u>	
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	<u>13</u>	
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	<u>13</u>	

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
特定主題準則：200 系列經濟面					
* 經濟績效					
GRI 3 經濟績效管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	誠信治理管理揭露	<u>18</u>	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運成果	<u>39</u>	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷下的風險與機會	<u>55</u>	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3.1 員工退休制度	<u>72</u>	
	201-4	取自政府之財務補助	2.3 營運成果	<u>39</u>	
市場地位					
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	5.2 人才培育與發展	<u>70</u>	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才招募與佈局	<u>67</u>	

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
間接經濟衝擊					
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	5.5 熱心公益 · 共襄善舉	80	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 熱心公益 · 共襄善舉	80	
採購實務					
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	3.2 供應鏈整合	49	
反貪腐					
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	2.5 誠信與法規遵循	42	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 誠信與法規遵循	42	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 誠信與法規遵循	42	
反競爭行為					
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	2.5 誠信與法規遵循	42	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.5 誠信與法規遵循	42	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.5 誠信與法規遵循	42	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.5 誠信與法規遵循	42	
	207-4	國別報告	2.5 誠信與法規遵循	42	



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
特定主題準則：300 系列環境面					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 原物料管理與再利用	58	
	301-2	使用的可再生物料	4.2 原物料管理與再利用	58	
	301-3	回收產品及其包材	4.2 原物料管理與再利用	58	
* 能源					
GRI 3 能源管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	友善環境管理揭露	55	
	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	59	
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	59	
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	59	
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	59	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理	59	
* 排放					
GRI 3 排放管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	友善環境管理揭露	55	



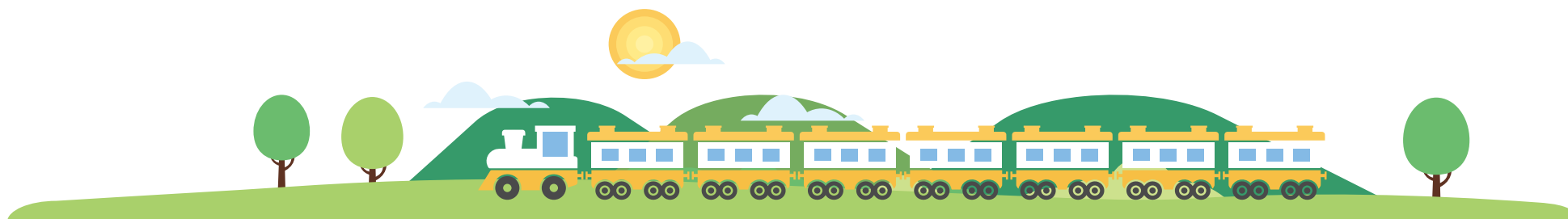
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	<u>60</u>	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	<u>60</u>	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	<u>60</u>	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體管理與污染防治	<u>60</u>	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體管理與污染防治	<u>60</u>	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	<u>60</u>	
	305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) ，及其它重大的氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	<u>60</u>	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水量	4.5 廢棄物管理	<u>61</u>	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.5 廢棄物管理	<u>61</u>	
	306-3	嚴重洩漏	4.5 廢棄物管理	<u>61</u>	
	306-4	廢棄物運輸	4.5 廢棄物管理	<u>61</u>	
	306-5	受放流水及其它 (地表) 逕流排放而影響的水體	4.5 廢棄物管理	<u>61</u>	
供應商環境評估					
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	3.2 供應鏈整合	<u>49</u>	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.2 供應鏈整合	<u>49</u>	

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
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
* 勞雇關係					
GRI 3 勞雇關係管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	樂活職場管理揭露	64	
	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才招募與佈局	67	
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3.3 完善福利機制	73	
	401-3	育嬰假	5.3.2 育嬰留停	73	
勞資關係					
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	5.1 人才招募與佈局	67	
職業安全衛生					
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	5.4.1 職業安全衛生組織	74	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.1 職業安全衛生組織	74	
	403-3	職業健康服務	5.4.2 員工健康檢查	76	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.1 職業安全衛生組織	74	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.4 預防及改善措施	78	
	403-6	工作者健康促進	5.4.4 預防及改善措施	78	
	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	5.4.4 預防及改善措施	78	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.4 預防及改善措施	78	
	403-9	職業傷害	5.4.3 職業病與職業傷害	77	
	403-10	職業病	5.4.3 職業病與職業傷害	77	

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
* 訓練與教育					
GRI 3 訓練與教育管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	樂活職場管理揭露	64	
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	5.2 人才培育與發展	70	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育與發展	70	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育與發展	70	
* 員工多元化與平等機會					
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	樂活職場管理揭露	64	
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	5.1 人才招募與佈局	67	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 人才培育與發展	70	
不歧視					
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	2.5 誠信與法規遵循	42	
* 結社自由與團體協商					
GRI 3 結社自由與團體協商管 理揭露 2021	3-3	重大主題管理	樂活職場管理揭露	64	
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.5 誠信與法規遵循	42	

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
童工					
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	2.5 誠信與法規遵循	42	
強迫或強制勞動					
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	2.5 誠信與法規遵循	42	
保全實務					
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	5.1 人才招聘與佈局	67	
原住民權利					
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	2.5 誠信與法規遵循	42	
當地社區					
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	5.5 熱心公益·共襄善舉	80	
	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	5.5 熱心公益·共襄善舉	80	
供應商社會評估					
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	3.2 供應鏈整合	49	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 供應鏈整合	49	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2.3 營運成果	39	

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
* 顧客健康與安全					
GRI 3 顧客健康與安全管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	樂活職場管理揭露	64	
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	3.1 安心品質	45	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 安心品質	45	
行銷與標示					
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	3.1 安心品質	45	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.1 安心品質	45	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 安心品質	45	
客戶隱私					
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	3.1 安心品質	45	

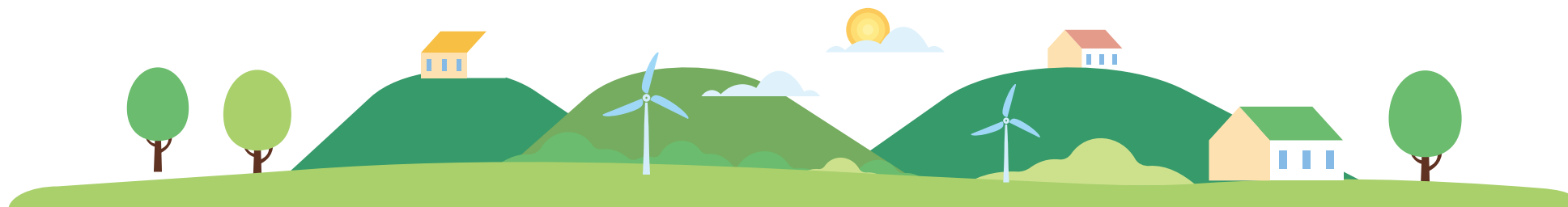


附錄二：SASB 永續會計準則對照表

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。

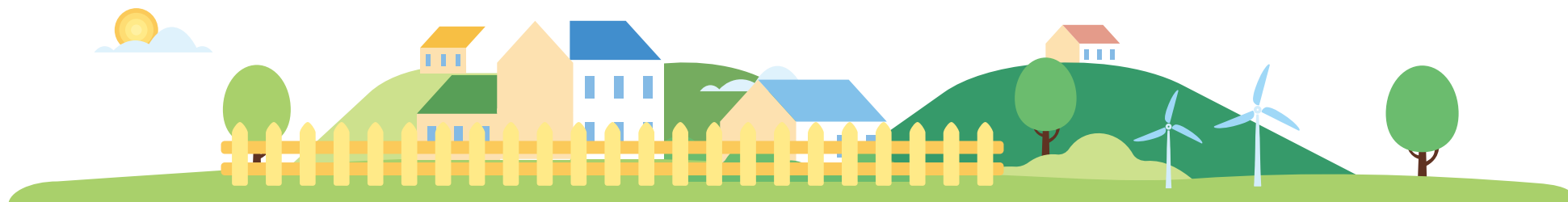
主題	指標代碼	揭露指標	性質	對應章節	頁碼	省略 / 備註
產品的化學和安全危害	CG-TS-250a.1	一次召回和二次召回的單位總數	量化 (數量)	3.1 安心品質	45	
	CG-TS-250a.2	美國消費品安全委員會 CPSC 發出的違規處分通知件數	量化 (數量)	3.1 安心品質	45	
	CG-TS-250a.3	因產品安全相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	量化 (幣別)	3.1 安心品質	45	
	CG-TS-250a.4	討論評估和管理與產品中的化學品相關的風險及危害的流程	討論與分析	3.1 安心品質	45	
供應鏈中的勞動條件	CG-TS-430a.1	根據社會責任行為準則稽核的企業數量	量化 (數量)	3.2 供應鏈整合	49	
	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)	3.2 供應鏈整合	49	

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 關於美利達	19	
CG-TS-000.B	製造設施數量及外包百分比	量化 (數量、%)	2.1 關於美利達	19	



附錄三、上市櫃公司氣候相關資訊揭露

項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
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。	4.1.1 氣候變遷財務風險	55	
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）。	4.1.2 氣候風險及機會管理	56	
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1.2 氣候風險及機會管理	56	
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。	4.1.2 氣候風險及機會管理	56	
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。	4.1.1 氣候變遷財務風險	55	
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。	4.1.2 氣候風險及機會管理	56	
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	--		本公司依據法規的要求跟時程規定進行。
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。	4.1.2 氣候風險及機會管理	56	
溫室氣體盤查及確信情形。	--		本公司預計於明年進行外部查證之評估。



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	5.4.2 員工健康檢查	76
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	5.2 人才培育與發展	70
目標 5	實現性別平等，並賦予婦女權力	2.2.1 董事會	27
		5.3.2 育嬰留停	73
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	4.3 能源管理	59
目標 10	減少國內及國家間不平等	5.1 人才招募與佈局	67
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	1.1 永續政策與承諾	08
		3.1 安心品質	45



