

美利達工業股份有限公司
永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



序

關於本報告書	03
經營者的話	04
2024 永續營運績效亮點	05
年度專欄：	
美利達多項專業車款屢獲國際殊榮肯定	06
年度專欄：	
愛心公益	08
年度專欄：	
供應鏈體系利基領域協同輔導計畫	09
重大主題達成現況與目標設定	10
管理方針概要	12

01

企業脈動與卓越治理

Chapter

1.1 美利達-MERIDA	20
1.2 永續使命與策略	22
1.3 治理架構	27
1.4 營運成就	33
1.5 風險管理	33
1.6 誠信守法之道	34

02

產品安全與永續供應鏈

Chapter

2.1 產品概覽	38
2.2 安心品質	41
2.3 供應鏈盡職調查與管理	43

03

環境護航與永續追求

Chapter

3.1 氣候變遷下的風險與機會	46
3.2 永續物料管理	48
3.3 能源與水資源管理	49
3.4 溫室氣體管理與污染防治	50
3.5 廢棄物管理	52
3.6 生物多樣性	53

04

安心職場與社會共好

Chapter

4.1 人權關懷	55
4.2 人才招聘與佈局	56
4.3 培育與發展	58
4.4 健全福利與制度	60
4.5 健康安全的職場	61
4.6 社區公益	69

05

附錄

Chapter

附錄一	
GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表	72
附錄二	
SASB永續會計準則對照表	74
附錄三	
上市櫃公司氣候相關資訊揭露	75
附錄四	
聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表	75
附錄五	
第三方查證聲明書	76

Chapter

關於本報告書

編制依循

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)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永續報告書,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

本報告書揭露期間為2024年度(2024年1月1日至2024年12月31日),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。本公司委託台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan)對報告書依據GRI Standard 2021依循選項與AA1000 AS v3 Type I的中度保證等級,保證聲明書附於本報告書附錄。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

此為本公司編製之第3本永續報告書,每年將定期發行。
上一發行版本:2024年8月發行。
現行發行版本:2025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

資訊重編

為符合準確性、完整性即可比較性,本報告書依據GRI 2-4準則進行資訊重編,近三年能源使用量統計表數據重編,內容揭露如下:

▼ 近三年能源使用量統計表數據更正

能源項目	單位	2022年	2023年	重編原因
汽油使用量	L / 年	10,391.770	13,523.158	補列2022-2023 汽油使用量
	GJ	339.36	441.63	
柴油使用量	L / 年	4,675.47	4,624.38	補列2022-2023 柴油使用量
	GJ	164.43	162.64	
總能源使用量	GJ	80,737.25	50,274.08	更正2022-2023 總能源使用量
能源強度	GJ / 百萬元	2.52	2.51	更正2022-2023 能源強度



公司官網



投資人資訊專區

Chapter

經營者的話



永續發展的理念，隨著全球關注氣候變遷與資源有限性的加深，逐漸成為企業經營的核心。自聯合國發表「永續發展議程」以來，我們見證了全球與台灣企業在推動永續發展方面的積極行動，2024年我們再次邁出重要的步伐，進一步強化公司在環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 三大領域的承諾與實踐，並著眼於降低企業經營對環境的影響，實現長期的永續發展。

在環境保護方面，減塑一直是我們長期致力的重點。隨著社會對塑料污染問題的關注，我們積極推動降低產品包裝中的塑料使用，並與供應商協作，推動環保包裝選項的選擇，努力減少產品在生命週期結束後所產生的廢棄物。我們深知，企業應該在生產過程中減少資源浪費，並對社會和環境負責，因此，我們持續優化製程管控，嚴格把關各項能源耗用標準，藉此達到精準操作，減少能源浪費，並有效降低碳排放。

美利達2024年下半年更進一步導入了綠色能源，成功建設完成太陽能光電系統，並使用40萬787度綠電，約當美利達全年用電量的4.74%，碳排減量效果約當190公噸；這一舉措不僅幫助我們提升潔淨能源使用量，更符合全球與台灣政府對於2050淨零排放的政策要求。此外，我們也導入了ISO 50001能源管理系統，對企業內部各項能源使用狀況進行嚴格監控，並針對耗電較大的設備，採取相應的節能措施，進一步減少二氧化碳的排放量。此外，我們亦積極推動企業內部的技術創新與效能提升，追求減少碳足跡，並全力減緩氣候變遷帶來的負面影響。

除了環境方面的努力，社會責任與企業治理也是我們不可忽視的重點，作為企業公民，我們遵守並尊重所有勞動法規，保障員工的基本權益，公司始終堅持基本勞動人權原則，包括結社自由、集體協商權，並為弱勢族群提供支持，並積極消除所有僱傭與就業歧視現象，確保員工在一個公平、公正且具包容性的環境中發展。

2025年，我們將繼續秉持對環境、社會與治理的高度責任感，積極推動可持續發展的各項措施。我們相信，唯有共同努力，企業與社會才能攜手邁向更加繁榮與和諧的未來。正如同「永續發展」的目標：“我們有責任保護我們的星球，讓地球的資源能夠為我們的下一代所利用。”未來的路，任重道遠，我們期許在永續發展的道路上，不斷創新、改善，並與所有的客戶、供應商等合作夥伴們，一同為社會與地球貢獻力量，實現更美好的明天！

總經理 曾上原

Chapter 2024 永續營運績效亮點



美利達礫石車SILEX (西力)
榮獲德國設計 **創新獎**



榮獲2024年台灣精品 **銀質獎**



DHL GoGreen Plus Certificate 2024



2024台北國際自行車展創新設計獎 **金質獎**



2024空氣品質淨化區認養 **優等獎**

排名	2024 品牌	2024 品牌	2024 品牌	2024 品牌	成長率%	
1	ASUS	華碩電腦	22.74	-3%		
2	TREND	趨勢科技	22.04	-1%		
3	聯發科技	聯發科技	14.04	-28%		
4	旺旺	旺旺食品	11.04	-1%		
5	聯華公司	聯華公司	8.51	-3%		
6	裕大	裕大	7.44	-6%		
7	宏碁	宏碁	5.99	-0%		
8	中僑	中僑	5.95	-7%		
9	台達	台達	5.93	-9%		
10	聯華	聯華	5.90	-0%		
11	聯華	聯華	5.65	+13%		
12	聯華	聯華	4.81	N/A		
13	聯華	聯華	4.60	-7%		
14	聯華	聯華	4.08	-4%		
15	聯華	聯華	3.30	+23%		
16	聯華	聯華	2.65	-4%		
17	聯華	聯華	2.39	-5%		
18	聯華	聯華	2.22	+3%		
19	聯華	聯華	2.12	-0%		
20	聯華	聯華	1.19	+24%		
21	聯華	聯華	1.09	-1%		
22	聯華	聯華	1.05	+4%		
23	聯華	聯華	1.02	-8%		
24	聯華	聯華	0.97	-5%		
25	聯華	聯華	0.87	N/A		
總指數 (美金)				147.55	+7%	

2024 台灣最佳國際品牌榜單

環境面

E

- 2024年使用 **400,787度** 綠電, 減碳排量約190公噸CO₂e, 綠電佔比母公司總用電量達 **4.74%**
- 2014年~2024年平均節電率達 **1.58%**, 優於法規標準1%
- 2024年設備優化總節電度數達 **17,100度**, 共減量約8.1公噸CO₂e 電力排放

社會面

S

- 2024年產品 **100%** 通過國內及國際安全認證
- 2024年客戶滿意度達 **87%**

公司治理面

G

- 2024年營收共 **新臺幣29,633,132仟元**, 年增率**8.7%**
- 本屆女性董事 **2名**, 佔董事席次 **15%**
- 2024年員工參與人權教育訓練比例達 **100%**
- 2024年新進供應商評鑑合格率達 **100%**

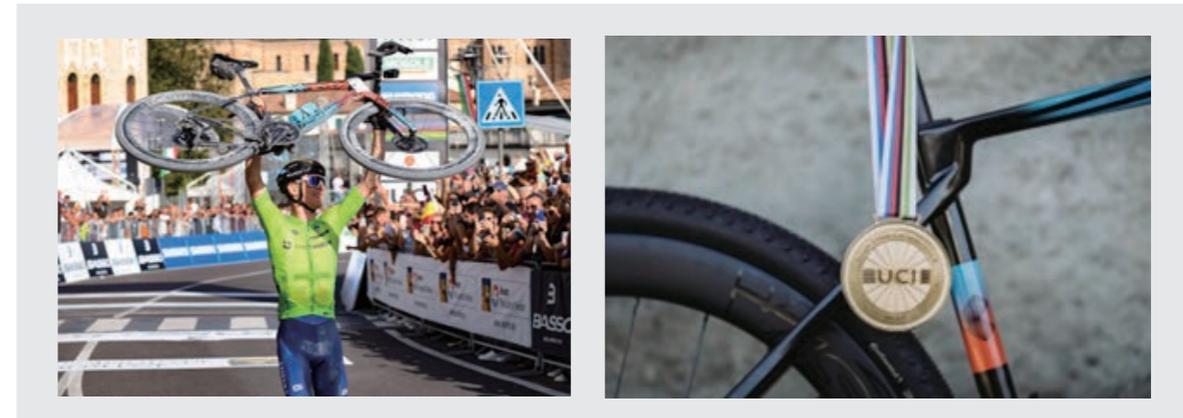
Chapter

年度專欄

美利達多項專業車款屢獲國際殊榮肯定

美利達

SILEX 礮石車再添「台灣精品銀質獎」肯定



美利達礮石車SILEX (西力)，再創佳績！繼2023年12月榮獲國際媒體 offroad.cc 評選的「GEAR OF THE YEAR」年度最佳礮石車，以及兩項傑出的國內外 DESIGN & INNOVATION AWARD (設計創新獎) 後，SILEX 以其卓越的設計與性能再次獲得認可，榮獲「台灣精品銀質獎」。

「台灣精品獎」由經濟部國貿署與外貿協會主辦，評選過程嚴格依據「研發」、「設計」、「品質」與「行銷」四大專業指標，同時考量「臺灣產製」條件。SILEX 在近 900 件參賽產品中脫穎而出，展現出非凡的創新價值與市場領先地位，再次證明了美利達在全球市場的強大競爭力。

SILEX 配備類似公路車的彎把設計，搭配更粗且具顆粒感的外胎，結合了山地車的越野功能與公路車的靈敏操控，使騎士能夠輕鬆駛過礮石路面與未鋪柏油的林道，盡情享受探索與冒險的樂趣。

在設計上，美利達特別注重人體工學，通過優化車架幾何提升騎乘舒適度，同時兼顧速度與穩定性，打造出一款多功能且表現卓越的車型。SILEX 的外觀設計更是獨具匠心，時尚而富有動感，這也讓它在全球專業媒體中贏得了廣泛讚譽，德國媒體更稱其為 "a real eye-catcher" (真正吸睛之作)，充分肯定其在騎乘體驗與視覺美感上的卓越表現。

SCULTURA 9000

獲得知名媒體CyclingWeekly評選為2024年度最有價值競賽車

Best Value Race Bike of the Year 2024



知名單車媒體 Cycling Weekly 在最新的測試報告中，對美利達 SCULTURA 9000 (斯特拉9000) 給予了 4.5 顆星的高分評價，並稱其為「出色的公路車」，特別讚揚該車在高端車款中展現的卓越性能和極高的性價比。

該車的優異表現讓測試團隊印象深刻，並認為美利達斯 SCULTURA 9000 無論在騎乘反應、操控性及價值上，都具備無可挑剔的核心優勢。媒體總結評語指出：「美利達 SCULTURA 9000 自始至終都讓我們印象深刻... 它在核心性能方面表現無懈可擊。車輛反應迅速，且在各級車款中展現極高價值，整體設計簡約卻不失經典美學。」

舒適型跑車
SCULTURA EN. 4000

榮獲專業媒體BikeRadar 5星滿分評測肯定



美利達自行車好評如潮，特別是以舒適騎乘為主要考量的耐力/舒適型長途公路車 SCULTURA ENDURANCE 4000 (斯特拉EN4000)，憑藉其卓越的舒適性、穩定的操控表現以及高效的變速系統，獲得知名媒體 BikeRadar 的 5 顆星滿分肯定。

BikeRadar 在評價中指出，SCULTURA ENDURANCE 4000 是一款性價比極高的全能型公路車，無論是俱樂部團騎、長途出遊、日常通勤或其他用途，都是理想的選擇。

美利達榮登2024台灣最佳國際品牌 第13名

2024年，美利達 (MERIDA) 以4.6億美元的品牌價值榮獲「2024年台灣最佳國際品牌」第13名，展現品牌在全球市場的強勁競爭力與持續發展實力。自2003年起，由經濟部產發署主辦，全球權威品牌評鑑機構Interbrand執行的「台灣國際品牌價值調查」，已成為衡量台灣企業國際競爭力的重要指標。美利達憑藉多年來對高端自行車與電動輔助自行車市場的深耕，持續推動產品創新與品牌發展，在全球競爭日益激烈的市場中，展現品牌的韌性與實力。

52年技術積累，締造世界級品牌

自1972年創立以來，美利達憑藉卓越的產品設計與製造技術，從台灣本土品牌躍升為全球頂尖自行車品牌，在國內外市場上屢獲殊榮，贏得市場高度肯定。旗下贊助的TBV世界一級職業公路車隊，在環法賽、環義賽、環西賽等頂級賽事中屢創佳績，進一步提升品牌影響力，讓台灣精品在國際競技舞台上大放異彩。

推動綠色騎行，打造永續未來

面對全球低碳生活趨勢，美利達積極推動「MERIDA. MORE BIKE.」品牌理念，致力於打造更健康、更環保、更具活力的騎行文化。透過不斷提升產品性能與騎行體驗，美利達不僅滿足專業運動員需求，也讓更多消費者享受騎行樂趣，將綠色交通理念融入日常生活。未來，美利達將深化技術研發，拓展國際市場，並以台灣為核心基地，展現台灣自行車產業的卓越實力，攜手消費者與合作夥伴，共同迎向更美好的未來。



2024年 台灣最佳國際品牌

2024 排名	2023 排名	品牌	2024 品牌價值 (億美元)	成長率 (%)
1	1	ASUS	22.24	+3%
2	2	TREND	22.04	+3%
3	3	聯發科技	14.04	+28%
4	4	聯發科技	11.04	+3%
5	5	聯發科技	8.51	-3%
6	6	聯發科技	7.44	-6%
7	7	聯發科技	5.99	+6%
8	9	聯發科技	5.95	+7%
9	10	聯發科技	5.93	+9%
10	8	聯發科技	5.90	+0%
11	11	聯發科技	5.65	+13%
12	-	聯發科技	4.81	N/A
13	12	聯發科技	4.60	-7%
14	13	聯發科技	4.08	-6%
15	15	聯發科技	3.30	+23%
16	14	聯發科技	2.65	-6%
17	16	聯發科技	2.39	-5%
18	17	聯發科技	2.22	+3%
19	18	聯發科技	2.12	+6%
20	22	聯發科技	1.19	+24%
21	19	聯發科技	1.09	+1%
22	21	聯發科技	1.05	+6%
23	23	聯發科技	1.02	-8%
24	20	聯發科技	0.97	-5%
25	-	聯發科技	0.87	N/A
總計			147.55	-7%

2024 台灣最佳國際品牌榜單

Chapter

年度專欄

愛心公益

為回饋社會，美利達董事長曾崧柱於2024年再度捐贈頂級救護車于彰化縣消防局，這是美利達近年來捐贈的第五部高級救護車，累計捐助金額已超過1,400萬元，以實際行動回饋社會，造福鄉親，充分展現愛心企業的風範。

捐贈救護車



此外美利達發揮急難救助之精神，對於救助亦為善不落人後，提供2024年花蓮大地震捐款300萬元做為賑災之用，協助災區重建，善盡企業社會責任，並期盼災民早日走出傷痛。

美利達同時持續結合企業經營與公益理念，用實際行動為社會帶來更多溫暖與正能量。2024年尾牙餐會認購唐氏症基金會1,450盒牛奶捲心酥做為伴手禮，不僅展現了本公司對員工的關懷，也充分體現了企業社會責任。透過支持唐氏症基金會的產品，美利達希望引起更多人對唐寶寶的關注，並倡導社會應多一份包容與呵護，接納每一個獨特的生命。

認購唐氏症基金會牛奶捲心酥禮盒做為尾牙伴手禮



Chapter

年度專欄

供應鏈體系利基領域協同輔導計畫

美利達攜手供應鏈啟動體系升級

美利達於2024年啟動「美利達體系利基領域協同輔導計畫」與協力廠攜手升級轉型、優化生產體質。美利達體系將以協同製造為主軸，協助五大系統零件廠商，以「提升效率」與「強化精實流」兩大主題，建構更健康的生產體質，才能發揮「降本求利」、「降本增效」、「提高資源效率」的營運綜效並達到ESG所強調的環境、社會、公司治理等目標。

在轉型過程中，大企業可以發揮帶頭作用，提供中小企業資源和技術支持，並整合政府資源及中衛體系的支持，將有效提升台灣自行車產業的整體競爭力，並樹立其他產業的典範。



「美利達體系利基領域協同生產輔導計畫」啟動會議



「美利達體系利基領域協同生產輔導計畫」期末成果發表會

重大主題

達成現況與目標設定

重大主題	2024年預定目標	2024年目標完成情況	短期目標 (2025年)	中期目標 (2026 - 2030年)	長期目標 (2031 - 2050年)
經濟績效	<ol style="list-style-type: none"> 成車銷售數量相較2023年成長5%。 縮短集團平均銷貨天數目標至110天。 	<ol style="list-style-type: none"> 2024年營收實績為296億元，超越2024年營收目標285億元(達成率為104%)。未來將持續追求穩健及永續經營目標。 2024年成車銷售數量較2023年減少17.74% 2024年集團平均銷貨天數為159天。 	完成年度營收達成率105% (較前一年度)，滿足客戶的交期要求，實現供需平衡，鞏固市場佔有率。	完成年度營收達成率105% (較前一年度)，滿足客戶的交期要求，實現供需平衡，鞏固市場佔有率。持續開發電輔車、以及高階自行車。	完成年度營收達成率108% (較前一年度)，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。
永續供應鏈	<ol style="list-style-type: none"> 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50%且為重點零件供應商)。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 2024年有66間重點供應商完成永續自評問卷審查，且評分皆達90分以上。 因2024年稽查人員尚未培訓完成，故實地稽核工作預計於2025年完成。 	<ol style="list-style-type: none"> 針對國內外重點供應商(交易金額前60%且為重點零件供應商)進行永續問卷自評，並進行高風險廠商實地稽核與輔導改善。 調查交易金額前70%之國內外重點供應商包裝材料減塑承諾意願。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對國內外重點供應商(交易金額前70%且為重點零件供應商)進行永續問卷自評，並進行實地稽核，確認是否符合ESG規範。 透過各負責單位(採購，品保，研發)個別輔導重點供應商供應商，使其自評分數完成改善後達85分以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對國內外重點供應商(交易金額前80%且為重點零件供應商)進行永續問卷自評，並進行實地稽核，確認是否符合ESG規範。 透過各負責單位(採購，品保，研發)個別輔導重點供應商，使其自評分數完成改善後達90分以上。
能源	<ol style="list-style-type: none"> 導入ISO 50001能源管理系統。 建構太陽能發電系統。 	<ol style="list-style-type: none"> 2024年進行製程優化與汰換老舊設備，總計節電17,100度。 2024年10月通過ISO 50001能源管理系統外部稽核查證，並持續落實於公司內運作。 2024年8月完成建置自發自用太陽能發電系統976kW，截至2024年底實際發電量466,387度，公司自供綠電佔比達4.7%。 	本公司以2022年為能源強度基準年： 短期目標(2025年)： <ol style="list-style-type: none"> 台灣廠區每年節電率達1%。 公司自供綠電佔比達7%。 能源強度比較基準年降低1%。 	本公司以2022年為能源強度基準年： <ol style="list-style-type: none"> 台灣廠區每年節電率至少1.2%。 公司自供綠電佔比達10%。 能源強度較基準年降低至少3%。 	本公司以2022年為能源強度基準年： <ol style="list-style-type: none"> 台灣廠區每年節電率至少1.5%。 公司自供與外購綠電佔比達20%。 能源強度較基準年降低至少5%。

Chapter

重大主題

達成現況與目標設定

重大主題	2024年預定目標	2024年目標完成情況	短期目標 (2025年)	中期目標 (2026 - 2030年)	長期目標 (2031 - 2050年)
排放	未來 5 年內減少 3% 的溫室氣體排放 ¹ 。	2024年減碳量(範疇1+2)比例為 2.94%，以接近預定之減碳目標 3%。	較2024年減少3%之溫室氣體排放	2030年較基準年2022年減少25%之溫室氣體排放。	2050年前達到淨零排放。
顧客健康與安全	成車品質不良率 0.25%，並持續改善及以降低品質不良率。	2024年成車品質檢驗合格率 99.8%，優於預定目標99.75%。本公司將持續加強物料以及前製程品質管理，以達成全良品出貨，及0%退貨率的目標。	<ul style="list-style-type: none"> · 增加車架檢測件數及增加檢測項目，抽樣率從14.9%增加為16.6%，強化產品品質及使用安全。達成成車品質不良率0.25%之目標。 · 維持市場0%退貨率。 	<ul style="list-style-type: none"> · 抽樣率增加為50%，並達成。達成成車品質不良率0.25%之目標。 · 維持市場0%退貨率。 	持續加強新車試量產品品質控管流程，針對新車試組每週召開開發及品質檢討會議，並落實新車品質改善計畫，確保產品品質及顧客安全。增加零件或零組件圖像視覺化管理，以確保產品規格準確性。
員工多元化與平等關係	派遣工轉正式員工男女生比例相等。	2024年派遣員工轉正式員工，男性轉正57%，女性轉正43%，未達男女比例相等。 由於美利達主司製造，生產線員工比例較高，2025年起將績效管控目標設定為女性現場幹部比例，以重視職場多元與平等。	現場女性幹部達30%。	現場女性幹部達40%。	現場女性幹部達50%。
勞雇關係	離職率低於 3%。	2024年離職率4.74%高於預定3%之目標，主因是受到景氣影響，部分員工因薪資因素選擇離職；公司為活化組織注入新血，2024年持續推動優退專案，部分資深員工提出退休申請。	離職率低於3%。	離職率低於3%。	離職率低於2.5%。
物料	減塑包裝車種目標為2款車種。	實際完成減塑包裝車種有CRUX、ALLEZ 兩款車種，完成率100%。	台灣廠全系列車種包裝減塑80%以上。	台灣廠全車種包裝去塑。	海外廠全車種包裝去塑。

註 1. 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)

Chapter

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，實現企業永續經營的目標。

影響與衝擊

【經濟面】

- 實際 / 潛在正面影響
美利達致力於開發具有競爭力和創新的高階產品市場，並且不斷提升生產效率和改善工作環境。
- 實際 / 潛在負面影響
因持續受全球自行車市場景氣不佳以及後續關稅不確定因素影響，導致客戶延遲下單造成銷售不佳情形。

政策 / 策略

- 有效管理產品開發、規格確定及訂單前置流程，確保準時交貨並收回款項，同時加強銷售通路。
- 推行新車試量產計劃，降低量產異常和停產風險，並保證新產品的質量，強化顧客信心。持續推動行銷活動，提升品牌定位及市場佔有率。
- 合理規劃人力和利用外部代工資源，提高生產能力，滿足銷售需求。

管理評量機制

定期召開決策層會議和產銷會議，檢討實際營收達成情況，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

根據市場需求的變化，本公司彈性調整人力和產能配置。當訂單增加時，本公司彈性擴充人力和產能，或借助外部代工資源來滿足市場需求；而在訂單減少時，則適當進行人力排休，以實現成本控制。



Chapter

管理方針概要

永續供應鏈

重大原因

為傳達美利達對供應商的管理要求與行為準則，對於高達500多家供應商要求符合環境保護、人權維護與公司治理等國際規範。永續供應鏈管理有助於降低風險、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 / 人權面】

- 潛在正面影響
偕同供應鏈執行產品碳足跡熱點減碳技術與提升移工福利，進一步優化品牌價值。
- 潛在負面影響
供應鏈未達歐美供應商盡職調查之規範，可能導致客戶抽單造成銷售不佳情形。

政策 / 策略

- 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

- 新供應商評鑑涵蓋三面向
 1. 供應能力 40%：設備、產能、環境保護、勞動條件、職業安全。
 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。
 3. 研發技術 20%：模具開發，圖面設計，設計端各種問題反饋能力。
- 既有重點供應商進行優化管理
 1. 永續自評問卷調查，針對評鑑為高風險者，後續將導入相關輔導改善措施。
 2. 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。
 3. 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。

預防或補救措施

透過供應商永續問卷評鑑表，以評估審核供應商是否符合永續經營各項指標，並定期派員稽查供應商，針對無法達標之供應商，主動積極介入輔導。

Chapter

管理方針概要

能源

重大原因

美利達積極響應國際趨勢及政府的節能與再生能源政策，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

【經濟面 / 環境面】

· 實際 / 潛在正面影響

美利達建置太陽能設備，提升綠電自發自用比率；並持續監控設備用電以改善優惠能效，降低用電成本。

· 實際 / 潛在負面影響

因擴充產能無法降低用電量，或是未來需配合品牌客戶加入國際永續倡議下無法達成節電 / 再生能源目標，導致客戶減少訂單造成銷售不佳情形。

政策 / 策略

· 降低衝擊

依據能源政策和系統規劃程序，減少生產和服務中的能源衝擊。

· 風險合宜

評估鑑別並管理能源風險，確保措施有效執行。

· 遵守法規

滿足能源效率、使用與消耗的適用法規及其他要求

· 目標審查

設定和審查能源目標標的架構，以提升能源績效。

· 持續改善

針對能源效率、使用與消耗等能源議題優化改善。

管理評量機制

美利達公司依ISO 14001及ISO 50001內部管理審查程序，每年皆針對電力使用進行PDCA之有效性評量：

1. 透過定期會議(每年六次)，進行節能改善會議。
2. 藉由ISO 50001能源管理系統，當中的能源基線，以迴歸分析的方式檢視每月的用電情況，單月實際能耗與能源基線差異達10%以上，或連續三個月差異率達5%以上，應確認是否有異常情形並記錄。
3. 每月紀錄能源消耗情況，如有異常需回報能源單位主管。

預防或補救措施

透過ISO 50001能源管理系統系統性的管理方法，持續監控與分析能源使用績效，以預防能源浪費並提升整體能源效率。每年亦主動與能源相關利害關係人(如能源供應商、客戶、原物料供應商、政府機關等)進行溝通，藉由定期聯繫與意見交流，了解其對能源管理的需求、關注事項及潛在風險。

Chapter

管理方針概要

排放

重大原因

溫室氣體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，我們理解降低溫室氣體排放對企業的重要性。有效排放管理不僅減少碳成本風險，提升產品競爭力，以及符合國際規範與品牌客戶要求。

影響與衝擊

【經濟面 / 環境面】

- 實際 / 潛在正面影響
 - ▶ 持續開發電動輔助自行車與碳中和自行車，符合全球消費者日益關注的環保需求，提升品牌價值；透過有效改善碳排熱點，降低碳管理成本。
- 實際 / 潛在負面影響
 - ★ 供應鏈挑戰
 - ▶ 移轉至低排放或零排放的原料供應商可能導致成本上升，特別是在初期轉型階段。
 - ▶ 綠色供應鏈整合可能需要更長的生產週期與更高的物流成本。
 - ★ 技術轉型的高成本
 - ▶ 投資於綠色能源、生產設備升級或減少碳排的技術提昇可能導致初期資金壓力。
 - ▶ 有些減排措施可能會影響到生產效率，需要在環保和效率之間找到平衡。
 - ★ 法規風險
 - ▶ 不同市場的排放標準不一致可能導致合規性成本增加，並影響產品在某些地區的銷售。
 - ★ 社會與消費者接受度
 - ▶ 若產品價格因低排放技術而上升，可能導致部分消費者的購買力下降。
 - ▶ 不同地區的消費者對於環保價值的認知程度差異，可能影響產品市場推廣效果。

政策 / 策略

本公司積極配合永續自行車聯盟減碳政策與政府2050淨零排放政策，積極落實執行廠內節能減碳活動，降低組織碳排放量以減緩氣候變遷。

管理評量機制

透過ISO 14001環境管理系統與ISO14064-1組織型溫室氣體盤查制度，定期檢視執行情況、文件化和PDCA循環改善，實現更高水平的永續經營。由ESG推進委員會下的環境保護組負責推動溫室氣體盤查，擬定年度溫室氣體盤查計畫、發出查證通知、審查溫室氣體盤查報告書、文件紀錄與存查。

預防或補救措施

本公司透過定期碳盤查，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。同時透過ESG推進委員會定期檢討會議，擬定更有效之減碳方案。



Chapter

管理方針概要

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

【經濟面 / 環境面】

- 實際 / 潛在正面影響
持續開發電動輔助自行車與碳中和自行車，符合全球消費者日益關注的環保需求，提升品牌價值；透過有效改善碳排熱點，降低碳管理成本。
- 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。

【人權面】

- 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。

政策 / 策略

- 產品設計符合國內外安全法規。
- 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。

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。
- 本公司於各製程制定每日品質檢核紀錄表，以及品質目標，並於每個月統計達成目標情況，針對異常情形，與製造部門檢討改善對策，以確保產品品質。

預防或補救措施

提供客服信箱，即時回應與改善客訴問題。
強化生產端與銷售端教育訓練，即時且有效地改善及解決品質問題

Chapter

管理方針概要

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，並建立好的公司聲譽。

影響與衝擊

【經濟面 / 人權面】

· 實際 / 潛在正面影響

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。

· 潛在負面影響

針對廠內移工之人權維護措施不足可能引發社會觀感不佳，導致潛在訂單流失。

政策 / 策略

公司制定人權政策，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。

管理評量機制

- 每年辦理4場勞資會議，討論與追蹤檢討目標達成情況。
- 2025年預計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

- 提供完善的申訴與建議管道，協助員工反映實際職場問題。
- 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。



Chapter

管理方針概要

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 / 人權面】

- 實際 / 潛在正面影響
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。
- 潛在負面影響
勞資溝通不佳與福利欠缺誘因可能引發人員離職率過高之風險。

政策 / 策略

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」

- 成立企業工會，維護員工權益。
- 依規定舉辦勞資會議，加強勞雇關係。
- 報經主管機關核准施行，以為勞資雙方權利義務實行準則。

管理評量機制

- 每季定期舉行勞資會議，促進勞資雙方協商及合作。
- 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

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。

物料

重大原因

永續物料管理的目的是為了保護地球，確保資源的循環再利用，減少不必要浪費及降低對環境的影響，並促進經濟的可持續發展性。

影響與衝擊

【經濟 / 環境面】

- 實際 / 潛在正面影響
美利達秉持著永續經營理念，積極使用再生包材及再生原料等，以降低原料與廢棄物碳排放量，提升品牌永續價值。
- 潛在負面影響
若未積極使用再生物料與提升廠內廢料回收再利用，未來將無法因應國際法規與牌客戶需求，進而流失訂單。

政策 / 策略

秉持著永續經營企業政策，積極開發低碳及回收材料，且不影響產品品質為最終目標，展現本公司對循環經濟的承諾。

管理評量機制

每年針對重點供應商之回收材料使用率，納入供應商評鑑機制

預防或補救措施

於供應商永續自評項目增加回收材料使用率之要求，並定期檢討。



01

企業脈動與卓越治理

- 1.1 美利達 - MERIDA
- 1.2 永續使命與策略
- 1.3 治理架構

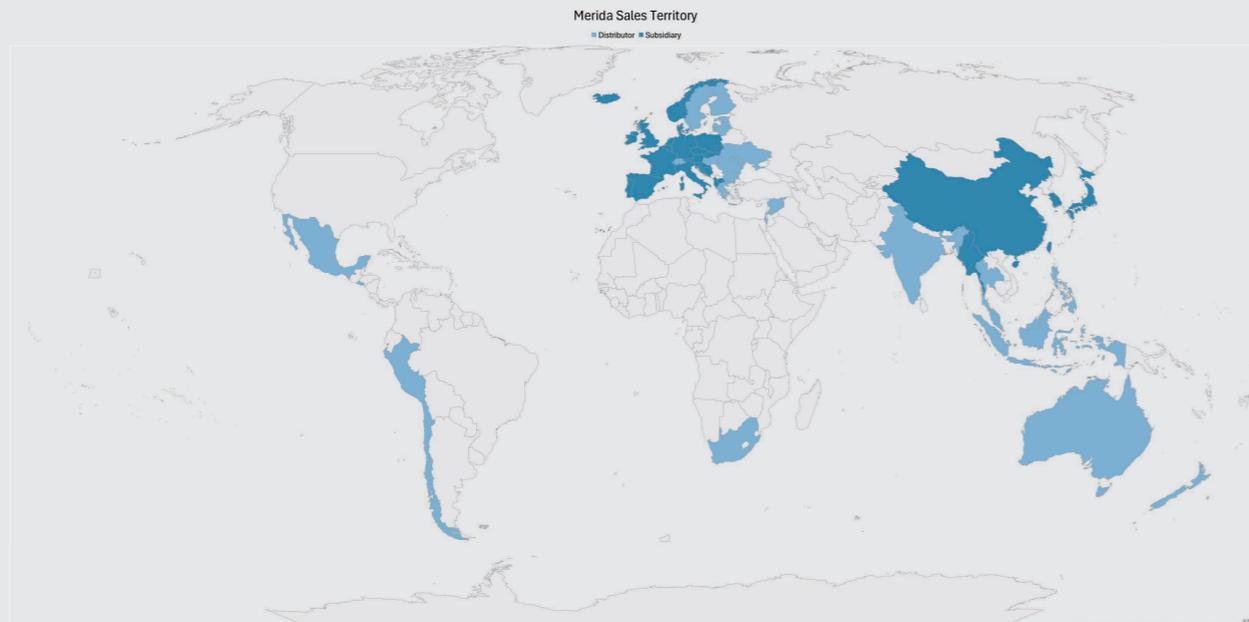
- 1.4 營運成就
- 1.5 風險管理
- 1.6 誠信守法之道

1.1 美利達 - MERIDA

美利達工業股份有限公司成立於1972年，總部位於彰化縣大村鄉，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，為全球自行車主要知名品牌。

公司注重研發設計與生產管理之協同合作，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，並且整合電腦輔助設計與ERP系統資訊流，以提高產品設計和製造的效率和品質，從而保持其在市場上的競爭優勢。美利達卓越的造車工藝，不僅止於持續之技術創研與體現人因設計理念外，更透過贊助國際車隊，出征世界各大職業賽事，傳達「台灣製造；德國設計工藝」的美利達精神。

本公司自有品牌計有33個分銷據點，全世界共60個經銷區域。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。走過51個年頭後，美利達自行車代表著，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

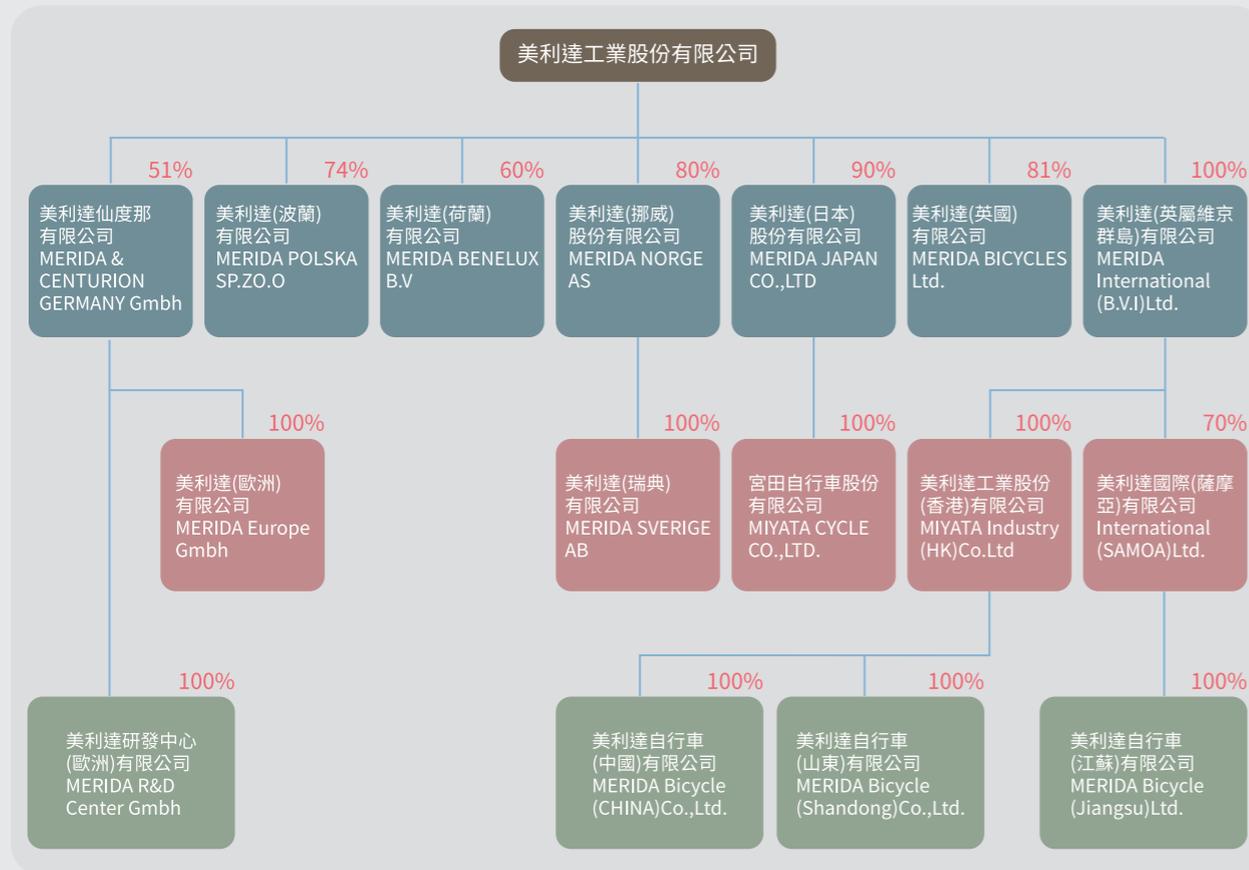
美利達工業股份有限公司

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
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、 競速車、電動輔助自行車、計時車、單車配件

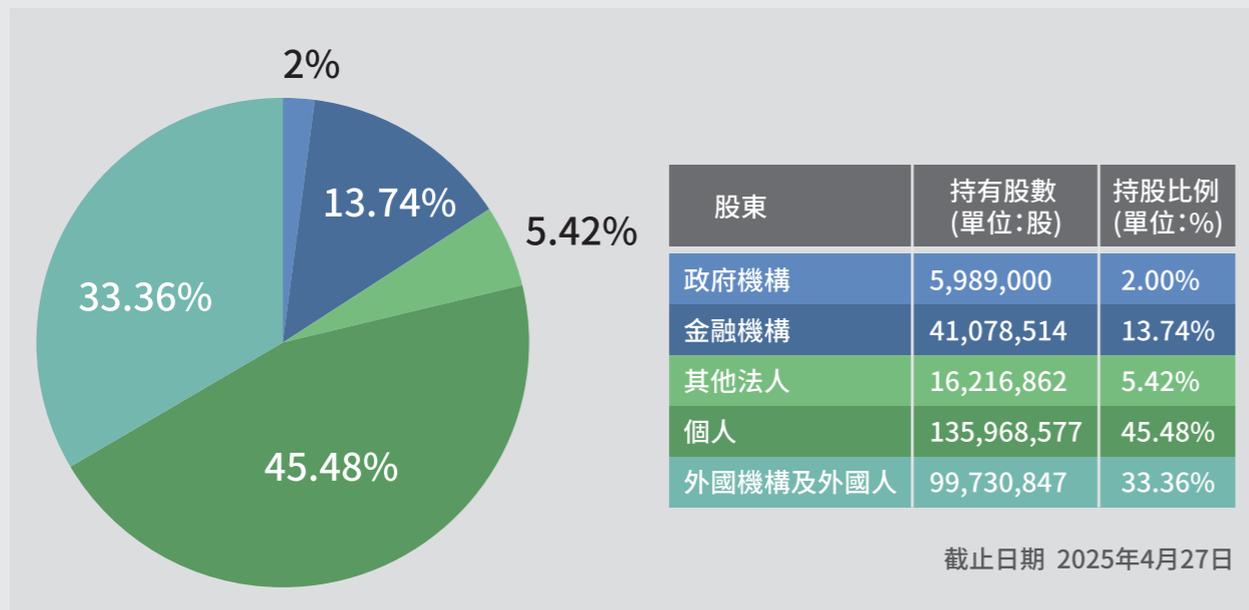


公協會資格

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。



美利達股東持股結構表



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
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
彰化縣護理師護士公會	會員

1.2 永續使命與策略

永續策略

我們的信念不僅止於造車，我們希望成為您出門享受騎單車美好時光的夥伴，更是透過持續推動發展永續生產與環境管理、深耕職能教育訓練與構築幸福共融職場以追求永續共好的圓夢者。

策略	SDGs	方針	2024行動
永續生產與環境管理	   	推動減廢再回收與提升能源使用效率以追求節能減碳之淨零目標；並建構完善之永續供應鏈管理制度	推動紙箱廠與包材廠通過FSC認證 2024年8月啟動自發自用太陽能976KW發電設備 規劃國內外既有重點供應商與新進供應商進行永續自評問卷調查，並於2025年執行供應商永續稽查程序。
深耕專業能力與職安教育	 	確保有教無類、公平以及高品質的職場專業教育，並確保健康及促進工作場所各年齡層的福祉	2024年度管理職與現場專業職能教育訓練總時數共計7,633.5小時，未來將持續精進員工之專業職能。並規劃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。
幸福共融職場	  	促進和平且包容的職場環境，以落實永續發展；並提供申訴管道給利害關係人以建立多元、平等與共融之氛圍	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，2024年共有205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。 晉用少數或弱勢群體員工11人，高於法規要求人數。

1.2.1 與利害關係人的對話

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，有助於更易理解、回應和管理利害關係人之需求和關切，從而實現更加全面的永續發展。透過與利害關係人之對話與內部會議討論後，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2024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，本公司提供多種溝通管道和互動方式，並將利害關係人的建議和結果納入企業營運策略，以推動更好的永續未來。本公司各利害關係人溝通管道和頻率說明如下：

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
客戶 / 消費者	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。	<ul style="list-style-type: none"> e-mail 視訊會議 客戶滿意度調查問卷 年度經銷商會議 展覽 (台北國際自行車展、歐洲自行車展或全球新品發表會) 台灣區經銷商教育訓練 客戶拜訪 客服專線 官網/社群官方帳號 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 平均每週約8-9次 每年1次 每年3次 每年2次 每年約3次 每週平均約6-8次 即時 每天 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年舉辦1次線上經銷商會議(外銷) 2024年參加台北國際自行車展、歐洲自行車展 2024年舉辦1次全球新品發表會 2024年台灣區舉辦3場教育訓練 2024年客戶滿意度達87% 	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質及服務 顧客健康與安全 物料 經濟績效
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"> 2024年舉辦股東會1次 2024年舉辦法說會3場 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 風險管理 排放
供應商	供應商與美利達是共存共榮的夥伴關係，優良供應鏈管理成就公司50年持續成長，共同滿足對終端客戶產品交期及品質要求。	<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 每年一次 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年評鑑共10間新供應商，均判定合格，合格率100% 2024年評鑑共66間既有重點供應商，其中59間評鑑為優良 舉辦ESG研討會*1場，精實管理工作坊*2場 	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈管理
員工與其他工作者	員工是公司永續經營的砥柱，優質人力資本即為公司持續成長之驅動力。	<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"> 2024年舉辦勞資會議4次 2024年召開企業工會會員代表大會1次 2024年召開福委會3次 2024年召開伙食委員會4次 2024年召開安全衛生委員會4次 	<ul style="list-style-type: none"> 員工多元化與平等關係 勞雇關係
政府機關	持續關注與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 	2024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	<ul style="list-style-type: none"> 排放 能源 經濟績效
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2024年度贊助當地社區相關活動633.8萬元	<ul style="list-style-type: none"> 社區發展及關懷弱勢
金融機構	保持與金融機構良好互動，有助於公司取得足夠與營運資金需求。	<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 	與本公司有交易往來之金融機構共計17家銀行	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效



1.2.2 重大主題鑑別

在編製永續報告書的過程中，本公司遵循GRI Standards 2021並參考國際評比機構S&P CSA(Leisure Equipment & Products and Consumer Electronics)、MSCI ESG(Leisure Products)與SASB行業別的重大主題後挑選了16個關注主題，透過公司高階主管與外部專家評估了特定主題對經濟、環境和人群(包括人權)可能產生的實際/潛在之正面與負面衝擊。同時，參考歐洲永續發展報告準則(European Sustainability Reporting Standards, ESRS)採用雙重重大性(Double Materiality)分析永續重大性與財務重大性，作為2024年度報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。重大主題鑑別流程說明如下：

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。2024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、S&P CSA、MSCI ESG與SASB之行業別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，作為正負向衝擊評分項目。

3 重大主題鑑別

重大性原則

透過公司主管與外部專家進行重大主題問卷鑑別評分，主題重大性鑑別原則為正向與財務衝擊評分為衝擊程度與可能性之平均分數大於(或等於)4分者為本公司之重大主題。另外考慮負面衝擊分數大於(或等於)4分之主題，即便是發生可能性小，亦須視為本公司之重大主題。2024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。

4 審查與討論

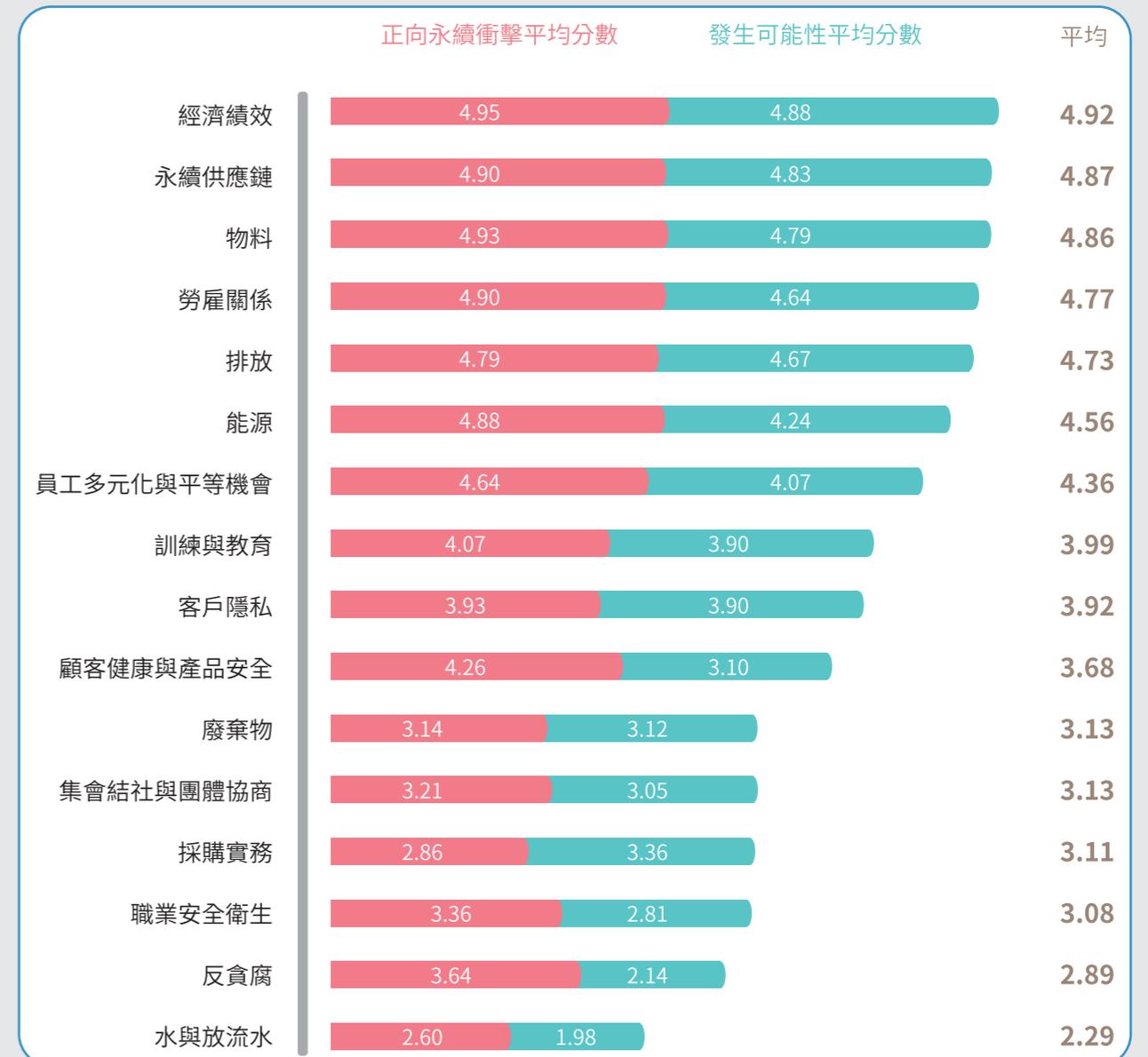
完整性原則

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

經問卷調查及外部專家評分結果，新增物料主題；另外經ESG推進委員會討論後將結社自由與團體協商主題納入GRI2-25政策承諾進行一般揭露而不納入重大管理主題。2024年度之重大永續議題為經濟績效、顧客健康與安全、勞雇關係、永續供應鏈、員工多元化與平等機會、能源、排放與物料共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發行。

重大性正向衝擊排序



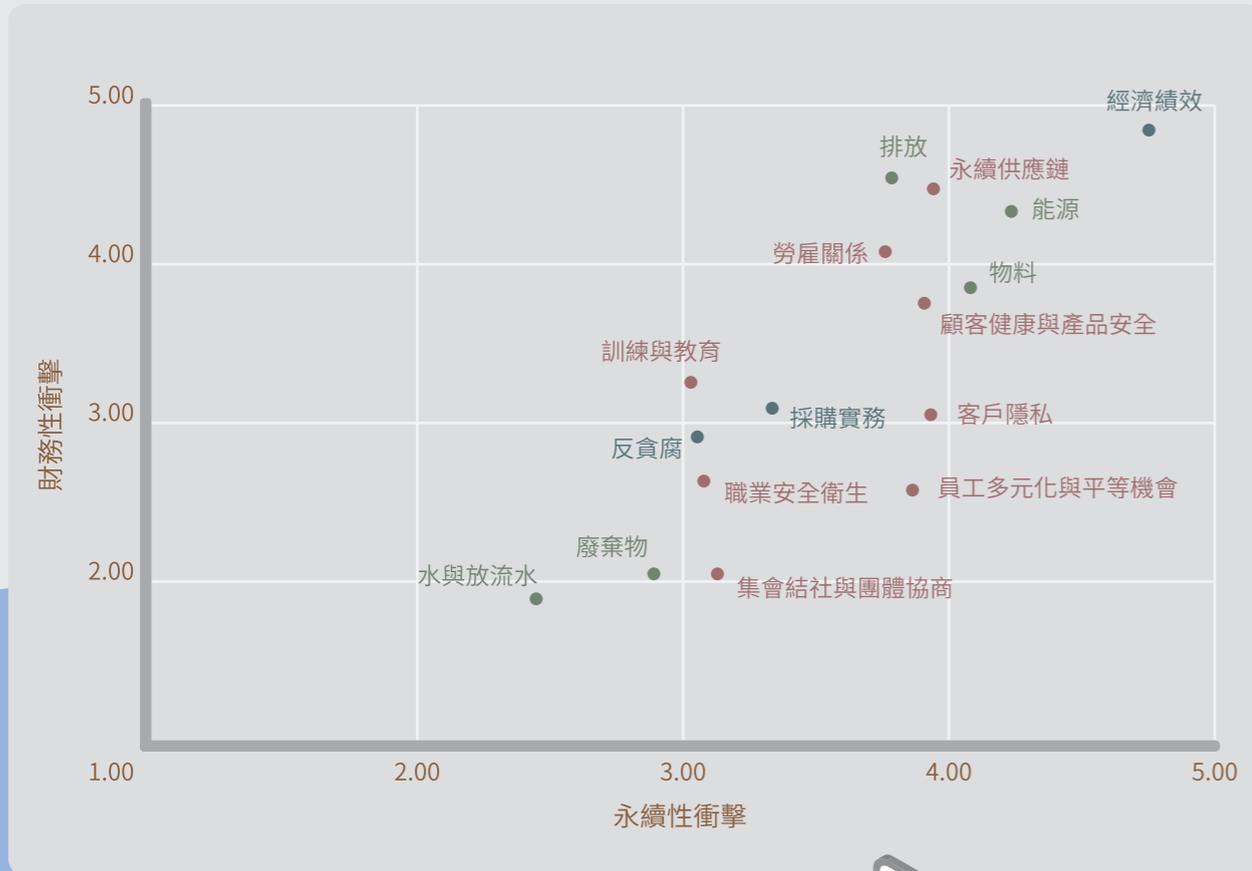
重大性負向衝擊排序



財務重大性衝擊排序



雙重重大性衝擊矩陣



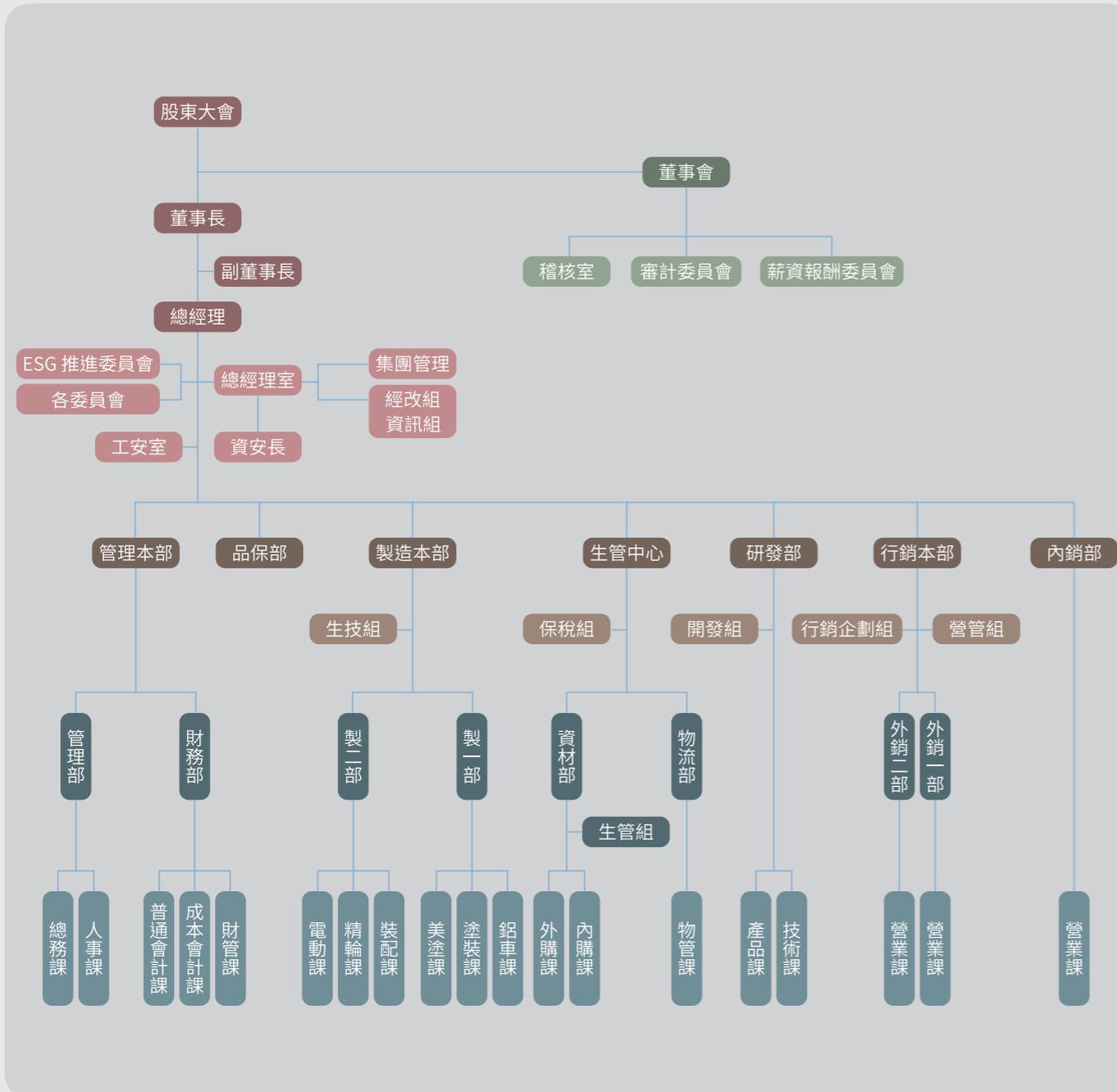
重大主題價值鏈邊界

■ 直接衝擊
 □ 促成衝擊
 ▲ 商業行為衝擊

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 201-1 GRI 201-3 GRI 201-4	■		▲	□	▲			□
排放	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5	■				□	□	□	
顧客健康與安全	GRI 416-1 GRI 416-2 GRI 417-1 GRI 417-2 GRI 417-3	■		▲		□			
永續供應鏈	GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2	■		▲		□	□		
員工多元化與平等關係	GRI 405-1 GRI 405-2	■	■					□	
勞雇關係	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3	■	■				□		
能源	GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5	■				□	□		
物料	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3	■				▲			

1.3 治理架構

美利達工業股份有限公司 - 組織圖



主要部門業務職掌

- 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，應遵行事項悉依公司法等相關法令規定辦理。董事成員的提名經由嚴謹的遴選程序，除了考量多元化背景包括性別、年齡、國籍及文化等，且應具備執行職務所需之專業技能及產業經歷外，亦重視其個人的道德行為。目前本公司13席董事中，共11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。因本公司董事長與總經理為一親等親屬，為落實公司治理與依據「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」規定，本公司獨立董事共4位且目前5位董事擔任本公司員工或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與避免利益衝突。

本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。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，並不得代理其他董事行使其表決權。

本公司於2024年6月進行董事改選，就任董事共13席，其中6席法人代表董事、3席個人董事、4席獨立董事，分別佔董事席次之46%、23%及31%。本屆董事會任期自2024年6月26日至2027年6月25日止，至少每季召開一次會議，2024年董事會共召集7次，全體董事平均出席率97.8%。本公司2024年度董事會有4件董事利益迴避議案。

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。

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	· 正新橡膠工業股份有限公司董事 · 兼任本公司關係企業職務 請參閱本公司股東會年報
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 · 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 江嘉軒	2024.06.26	中山大學行銷傳播 管理研究所碩士班 畢業	恣遊旅仁有限公司負責人
董事	鼎晟投資(股)公司 代表人 賴俊谷	2024.06.26	國立暨南國際大學 資訊管理學系 碩士班畢業	本公司資訊組高級專員
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	· 本公司行銷本部副總經理兼 發言人(於2024年8月30日退休) · 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	· 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	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

本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前2席女性董事占比已符合現行金管會至少1名女性董事之規定，未來會將女性比例設為董事選任要件之一，並逐屆增加女性董事席次，以達性別平衡為目標。

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	♂	61~70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
董事	曾呂敏華	♀	61~70	✓	✓	✓		✓		✓	
董事	羅才仁	♂	71~80	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
董事	鼎晟投資(股)公司 代表人 江嘉軒	♂	41~50	✓	✓	✓		✓		✓	
董事	鼎晟投資(股)公司 代表人 賴俊谷	♂	31~40		✓	✓			✓	✓	
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人 鄭文祥	♂	61~70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人 原其彬	♂	61~70		✓	✓	✓			✓	
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人 賴入定	♂	51~60		✓	✓	✓			✓	
董事	鼎弘投資(股)公司 代表人 曾進成	♂	61~70		✓	✓	✓			✓	
獨立董事	陳水金	♂	51~60	✓	✓	✓		✓		✓	
獨立董事	陳建男	♂	61~70		✓	✓	✓			✓	
獨立董事	蔡武穎	♂	61~70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
獨立董事	雷忻蓉	♀	41~50		✓	✓			✓	✓	

董事會進修情形

本公司為提升董事專業知能與法律素養，2024年度為董事會規劃教育訓練課程，課程安排分別為「中國經濟變化下的台商因應之道」、「內部人股權交易之規範、限制及風險解析」、「氣候變遷與淨零排放政策對企業經營的風險與機會」、「從資安案件瞭解企業面臨的資安威脅」、「建立ESG永續策略提升競爭力」、「永續報導允當揭露三步曲」、「國際永續揭露準則新動態」及「公司經營權爭奪相關法律責任與案例解析」，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96小時，符合法規進修時數。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。



113年美利達股東會年報

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，訂定「董事會績效評估辦法」，依照相關規定辦理績效評估作業，其中包含每年定期進行董事會及功能性委員會之內部績效評估，以及至少每三年進行一次外部績效評估。評估之範圍，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及品質，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。

2024年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2025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：



2024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，並於2025年3月13日提報董事會。內部績效評估標準如下：

評估對象	評量標準	比重	加權平均
董事會績效評估	· 對公司營運之參與程度	58	● ● ● ● ● ● 加權平均 ● ● 4.82 ● ● ● ● ● ●
	· 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	32	
	· 內部控制	35	
個別董事成員 績效評估	· 公司目標與任務之掌握	187	● ● ● ● ● ● 加權平均 ● ● 4.80 ● ● ● ● ● ●
	· 董事職責認知	193	
	· 對公司營運之參與程度	493	
	· 內部關係經營與溝通	194	
	· 董事之專業及持續進修	182	
薪資報酬委員會 績效評估	· 對公司營運之參與程度	20	● ● ● ● ● ● 加權平均 ● ● 4.85 ● ● ● ● ● ●
	· 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	
審計委員會 績效評估	· 對公司營運之參與程度	20	● ● ● ● ● ● 加權平均 ● ● 4.91 ● ● ● ● ● ●
	· 審計委員會職責認知	23	
	· 提升審計委員會決策品質	35	
	· 審計委員會組成及成員選任	15	
	· 內部控制	15	

本公司已於2022年7月委由社團法人中華公司治理協會執行董事會外部績效評估並在董事性別多元化、集團接班規劃與優於同業之薪酬設計等部分獲得肯定

下次董事會外部績效評估預計於2025年11月舉辦。

1.3.2 功能性委員會

審計委員會

本公司審計委員會共四位，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

相關職權事項

- 01 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 02 內部控制制度有效性之考核。
- 03 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。
- 04 涉及董事自身利害關係之事項。
- 05 重大之資產或衍生性商品交易。
- 06 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 07 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 08 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 09 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 10 年度財務報告及各季度財務報告。
- 11 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。

2024年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

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，本公司第六屆薪資報酬委員會於民國 113 年 6 月 26 日經本公司 113 年第四次董事會決議通過，聘請陳建男先生、陳水金先生、吳灌憲先生等三人擔任組成，任期自董事會通過日起算至民國 116 年 6 月 25 日同本屆董事會任期屆滿日。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：

- 01 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
- 02 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。
- 03 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。

薪酬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。

2024年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	2	0	100 %	舊任
委員	吳灌憲	1	0	100 %	新任

1.3.3 永續治理組織

本公司為落實並推動永續發展，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，並由總經理擔任主任委員，責成環境保護、社會責任、公司治理、風險管理及綠色產品等5個功能小組擬定年度目標，推動氣候治理、因應氣候變遷與節能減碳等相關工作永續議題，結合公司營運發展目標、訂立策略性永續方向與專案推動。每季定期召開會議檢視績效與目標達成進度並討論重大性議題。2024年度ESG推進委員會共召開4次會議，每年至少定期一次由ESG推進委員會副主任委員於經營層會議及董事會議中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的執行。

「美利達ESG推進委員會」組織圖如下：



ESG推進委員會每2年執行利害關係人鑑別與評估重大性，以決定重大永續報導議題。識別重大永續報導議題時，除考慮本公司的商業模式及其價值鏈、主要利害關係人關注焦點與現有永續發展策略和目標外，亦審視同業公開資訊和產業情勢、國際永續評比標準與最新法令與趨勢等，以決定重大永續議題。此外本公司亦建立內外外部利害關係人溝通對話之管道，並強化各部門間之跨領域溝通、協調與合作，以落實公司整體之永續資訊管理。

本公司透過建立明確永續承諾，確保能有效分配資源以推動永續經營目標及永續資訊管理內部控制制度。本公司考量重大性與風險評估結果，將企業整體目標連結永續經營目標及利害關係人關注之重大永續議題，以確保相關資訊揭露以對應企業之永續經營活動與營運目標。

2024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	溝通永續議案概述
環境面	5	1. 母 / 子公司溫室氣體盤查及查證報告時程安排。 2. 永續報告書執行成果報告。
治理面	7	1. 修正董事會議事規範、審計委員會組織規程、永續報告書編制與申報作業程序、董事酬金給付辦法及公司治理實務守則，以符合主管機關要求。 2. 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。 3. 訂定永續資訊管理作業辦法
社會面	5	1. 員工年終獎金發放案。 2. 移工、派遣工及正職員工薪資調整案。 3. 員工酬勞分派及發放案。

1.4 營運成就

美利達2024年營業收入為新臺幣29,633,132仟元，較2023年營收上升8.7%，主因為中國市場營收大幅成長所致，然2024留存經濟價值較2023大幅下滑，主因為業外轉投資公司虧損所致；2024年度本公司無政治捐獻；2024年度本公司取得「自行車供應鏈數位智能整合系統升級轉型計畫」政府補助款6,000仟元。

近三年經營績效一覽

單位：新臺幣仟元

項目 / 年度	2022年	2023年	2024年
營業收入	37,003,082	27,261,117	29,633,132
營業(運)成本	30,611,767	22,147,087	24,252,901
營業毛利	6,391,315	5,114,030	5,380,231
營業損益	3,437,465	3,385,943	3,032,975
營業外收入及支出	1,060,381	(636,286)	(3,765,633)
稅前淨益	4,497,846	2,749,657	(732,658)
本期稅後淨利	3,454,418	1,798,762	(766,174)
本期綜合損益總額	5,317,914	1,956,057	212,572
每股盈餘(元)	11.34	5.66	(2.34)
員工福利金額	11,132	10,579	12,366
股利	2,092,887	1,793,903	1,195,935
員工薪資(含員工福利)	2,343,549	2,064,231	2,042,063
支付出資人款項	2,170,322	2,022,404	1,435,752
支付政府的款項	1,166,874	1,124,999	436,644
社區投資	768	561	2,438
留存經濟價值	3,343,954	706,892	(930,414)

1.5 風險管理

為強化公司風險治理，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等八大循環，訂有相關政策及程序供各單位遵循；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。相關規章制度亦揭露於公司內部平台，有助於提高員工了解與遵守公司內控制度，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。

透過稽核室的評估和監督，進一步強化公司的內部控制機制和促進長期穩健發展。藉由提出稽核缺失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。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。

永續資訊內部控制與稽核

本公司2024年已提報董事會通過建置本公司之永續資訊管理之內部控制制度，2025年起，本公司年度稽核計畫將包括永續資訊之管理，並將稽核計畫與執行結果呈報審計委員會與董事會。本公司永續報告書之編製係依據GRI、SASB與TCFD之揭露項目標題分配給各部門編輯撰寫，初稿彙整完成後，由各部門主管覆核、修訂及校閱。為確保報告書內容之品質，永續報告書將經由第三方公正單位進行查證，並提交董事會審核後發行。

本公司各業務與營運單位之管理階層，應就所負責之永續議題與指標負有永續資訊管理之責任，包含蒐集、記錄、處理、編製、調節、核准以及定期向「ESG推進委員會」報告所負責之永續資訊，並依照公司內部職能分工原則，確保永續資訊管理有效執行。

風險控管範疇		
類型	可能風險	因應作法
資安風險管理	1. 設備受不可抗力之災害影響,如:地震、火災等 2. 資料受病毒感染 3. 資料被竊 4. 遭受駭客攻擊	1. 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。 2. 設備機房建立環境控制與防災、資料異地備份。 3. 安裝防毒軟體、定期更新版次與病毒碼。 4. 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。 5. 軟硬體及時更新與定期盤點軟硬體與使用者端設備稽核。 6. 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	1. 匯率及利率風險 2. 信用風險 3. 流動性風險	1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 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
智慧財產管理風險	智慧財產權(如: 商標、專利或著作權等)遭冒用	1. 智慧財產權授權他人使用時, 必須簽訂授權契約。 2. 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。
永續資訊	永續資訊揭露不實	永續資訊管理之內部控制制度與內部稽核辦法

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」之規定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2024年度經裁罰之事件, 均無達重大性定義²事項。

處分日期	113.10.14	繳款日期	113.11.01
違反法規法條	水汙染防治法 第14條 第1項	裁罰結果	(罰款 / 非金錢制裁)
違反法規內容	事業排放廢(污)水於地面水體者, 應向直轄市、縣(市)主管機關申請核發排放許可證或簡易排放許可文件後, 並依登記事項運作, 始得排放廢(污)水。登記事項有變更者, 應於變更前向直轄市、縣(市)主管機關提出申請, 經審查核准始可變更。	罰鍰新臺幣75,000元整; 限期改善; 環境講習2小時整	預防改善措施
		是否為重大違規	否

² 「重大違規」定義說明: 依照「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」, 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(例如: 定義重大違規事件之罰款金額或影響的嚴重性)

稅務政策與管理

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:

- 01 公司商業及營運策略的運行係依據相關稅務法規辦理
- 02 不移轉利潤至低稅收管轄區或租稅天堂
- 03 與關聯企業間之交易皆符合移轉訂價之常規交易
- 04 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。

美利達公司目前雖未制定反競爭等相關規定, 但尊重市場機制, 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。

反貪腐制度

美利達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, 並在每月一次的全員月會中, 由總經理率領全體員工宣達, 亦可於公司官網之公司治理相關規範查詢。另外為了展現誠信經營理念的重視, 公司在採購交易合約中納入採購人員及供應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。

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。2024年誠信經營教育訓練內容說明如下：

課程名稱 / 誠信經營守則教育訓練 受訓人(次) / 281 完訓時數(小時) / 309

【註】

- 1 2024年度，人事部門除於新進人員入廠時安排「誠信經營守則」教育訓練外，亦不定期為廠內員工舉辦相關訓練，以確保公司「誠信經營」的核心理念深入每位員工心中。
(全年共計進行了253人次的訓練，累計訓練時數達267小時)
- 2 2024年度，財務部門對部內人員進行「誠信經營守則教育宣導」之廠內訓練，以落實「誠信經營」之企業文化。
(全年共計進行了28人次的訓練，累計訓練時數達42小時)

檢舉與申訴機制

本公司設有檢舉與申訴管道，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，對於其身份及檢舉內容均採保密措施，不因檢舉情事而遭不當處置。2024年公司內、外部皆未接獲任何違反誠信道德或環境、人權等的檢舉事件。相關檢舉管道及處理程序彙整如下：

檢舉與申訴管道

公司網站設置**申訴信箱**，針對公司內外部人員如違反法律或不道德、不誠信行為進行檢舉。檢舉人所提供之資訊，將全部予以保密並直接交美利達之管理階層。

檢舉情事涉及**董事或高階主管**，應呈報至陳水金獨立董事
roberthchen@yahoo.com.tw



美利達員工申訴信箱



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	ian@merida.com.tw
客戶	客服中心	0800 - 296 - 188	merida-service@dimpr.com.tw
員工	管理本部	04 - 8526171	H220@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
吹哨者制度	1. 管理本部 2. 獨立董事(審計委員會召集人) 陳水金	04 - 8526171	1. H220@merida.com.tw 2. roberthchen@yahoo.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。

各反映管道接獲檢舉與申訴案件後，責成相關人員進行改善與後續追蹤處理。

檢舉處理程序

01 本公司接受匿名檢舉及具名檢舉，受理單位收到檢舉應連絡有關單位了解情況並收集具體事證，如認為確有違反法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請總經理處理之。

02 檢舉人應提供之資訊為
 · 被檢舉人姓名 · 單位 · 相關事證
 · 其違反法律或不道德、不誠信之行為概述

03 本公司應以保密方式處理檢舉案件，如為具名檢舉對於檢舉人之身分及檢舉內容將確實保密並由獨立管道查證。檢舉人如為本公司同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。

04 為維護被檢舉人之權益，本公司應予其申訴之機會，必要時召開人事評議委員會聽證之。

05 檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄應依規定保存，如有訴訟至少應保存至裁判確定。

2024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，且無發生任何貪腐之情事。亦無發生任何歧視事件、違法使用童工、危害員工權益、涉及侵害原住民權利等或遭到社會大眾投訴、主管機關開罰之情事。



02

產品安全與永續供應鏈

2.1 產品概覽

2.2 安心品質

2.3 供應鏈盡職調查與管理

2.1 產品概覽

美利達為國際主要自行車品牌製造商，專注於創新與獨特的設計並率先採用「重力壓鑄」技術，使車架更趨近一體成型，兼具美觀與耐用性，還能簡化生產流程並減少產品碳足跡。此外，技術創新不僅體現於產品外觀上，也深入於生產工藝，例如採用「奈米航太級碳纖維材質車架」、「電動車 THERMO GATE 導熱裝置」、「輕量化後三角避震系統 P-FLEX」以及「智慧型轉換塊 FLIP CHIP」等功能，打造出世界頂尖的自行車。

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。

主要產品	類型	功能
自行車	 登山車	具備優秀的適應性和耐用性，能應對各種地形和環境。它提供多樣的款式和尺寸，滿足不同消費者的需求。
	 全避震登山車	登山車適合在山區、土路和崎嶇的地形中騎行，提供卓越的穩定性和良好的操控性。
	 公路車	專為柏油路騎行設計，具有高效、快速且穩定的特性。通常配備精密的變速系統、輕量化車架和專業級零配件，是參加比賽的專業車手及追求極速騎行愛好者的理想選擇。
	 礫石車	此車種不僅是性能強大的碎石路、自行車背包旅行和探險自行車，還是一款有趣、快速且堅固的通勤和訓練自行車。適合喜歡自助長距離旅行以及享受騎乘旅行中未知挑戰的人。

主要產品	類型	功能
自行車	 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。
	 童車	專為小騎手設計，採用輕量化車架，並配有專為小手設計的特殊槓桿剎車把手，讓年幼的騎手也能輕鬆掌握操控。加上封閉式鏈條護罩和易於踩踏的傳動系統，不僅能滿足他們的騎乘需求，還能確保雙手安全並保持衣物清潔。
	 計時車	鐵人三項專用車，結合空氣動力學、效率、長距離騎行舒適性和可調節性，讓喜愛鐵人三項賽事的人可以在騎乘過程中佔據優勢抵達目標。
電動輔助自行車	 e 登山車	可以適應各種不同地形和環境的登山車，搭配 Shimano 或是 Bosch 馬達系統提供輔助電力，讓喜愛挑戰崎嶇賽道的人可以騎得更遠更快。
	 e 城市車	專為城市交通代步騎行設計，搭載 Shimano 或是 Bosch 馬達系統提供輔助電力，讓在城市中忙碌的人可以輕鬆舒適的騎乘到達想去的地方。
	 e 跑車	搭配 Mahle 後花鼓馬達系統提供輔助電力，在道路騎乘或是爬坡時可以更自然的踩踏，讓騎乘體驗更加舒適。

2024年公司提供新產品與客製化服務

率先於台灣市場推出客製化車架塗裝服務，消費者可透過線上平台挑選喜愛的顏色搭配，訂單完成後於店家驗證取車，輕鬆擁有一台獨特個人風格的車架。



客製化車架塗裝 ▲

2024年度生產的電動輔助自行車中除了搭載Shimano系統的車款，還新增了搭載BOSCH系統的登山車，讓消費者可以擁有更多動力系統選擇，享受不一樣的騎乘體驗。

美利達作為全球知名的自行車製造商，其價值鏈涵蓋多個關鍵環節，從進料後勤到售後服務，確保為消費者提供高品質的產品和體驗。美利達主要價值鏈活動說明如下：



01 進料後勤

- 美利達與全球各地的供應商合作，確保高品質的原材料（如鋁合金、碳纖維、零組件）的供應。
- 進行供應鏈管理，維持材料的準時供應與成本控制。
- 實施「美利達體系利基領域協同輔導計畫」，提升供應鏈體系的協作效率。

02 生產作業

- 採用自動化生產設備和精實生產技術，確保產品品質與生產效率。
- 重視製造過程中的品質管控，通過多道檢測工序確保自行車的安全性和耐用性。
- 在生產中推行環保措施，如節能減碳計畫、建構太陽能光電系統、使用LED燈具、鼓勵員工綠色通勤等。

03 出貨物流

- 美利達透過全球物流網絡將產品快速運輸至經銷商和消費者手中。
- 採取智能倉儲管理系統，提升物流效率，減少庫存積壓與成本浪費。
- 在出貨過程中注重包裝環保，減少碳足跡。

04 市場行銷

- 透過全球經銷商、品牌旗艦店和線上電商平台推廣產品。
- 採用多元行銷手段（如數位行銷、贊助運動賽事、品牌聯名等），提升品牌影響力。
- 將產品創新和技術亮點融入行銷活動，吸引目標消費群體。

05 售後服務

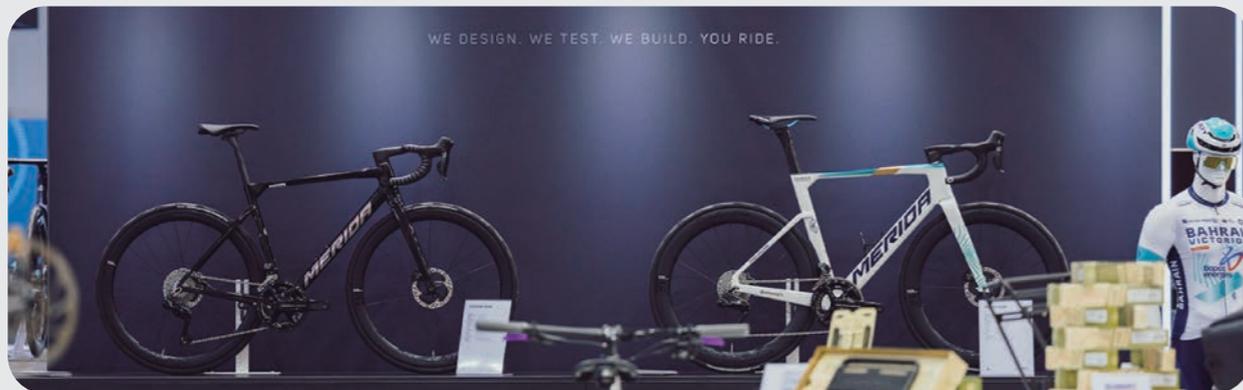
- 提供完善的售後服務體系，包括產品保固、維修服務、客戶技術支持等。
- 重視客戶反饋，持續改善產品和服務，提升客戶滿意度。

透過上述價值鏈的高效協作，美利達持續在全球自行車市場中保持競爭優勢，並致力於永續發展和環境保護。

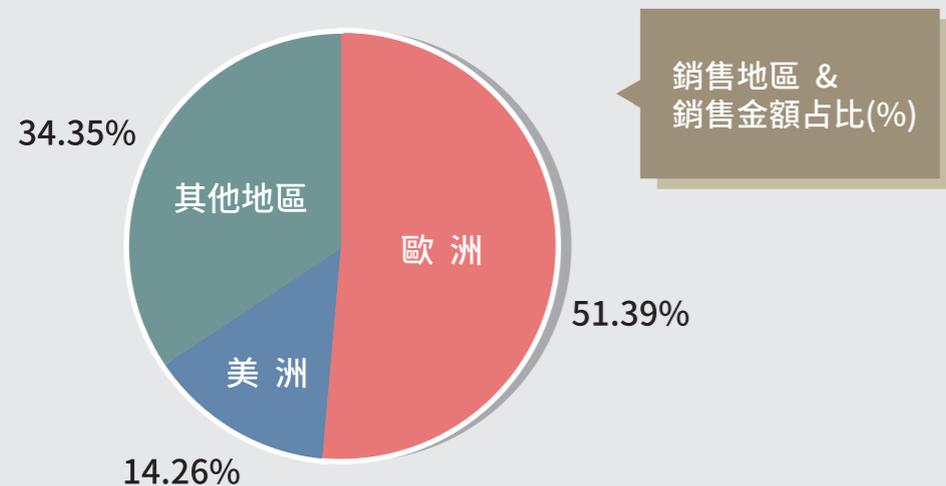
產品參展活動

2024年於德國EUROBIKE及台北國際自行車展出新年度車種，並提供經銷商、店家或是消費者瀏覽成車顏色以及相關零件搭配的實體效果。台北國際自行車展另一主軸為提前釋出客製化塗裝車架即將上線的訊息，並展出客製化塗裝車架，吸引市場關注。

德國 EUROBIK 展覽會



此外，美利達亦生產銷售其他功能型自行車產品，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。2024年銷售地區營收佔比、銷售量與生產量(含委外製造佔比)說明如下：



台北國際自行車展覽會



主要產品項目	銷售區域	客戶類型	銷售量 (單位:台)	生產量 (單位:台)	委外製造量 (單位:台)	比例 (%)
自行車	全球	<ul style="list-style-type: none"> 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 	231,528	196,133	8,950	4.4
電動輔助自行車	全球	<ul style="list-style-type: none"> 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 	148,847	155,229	0	0

2.2 安心品質

2.2.1 產品認證與品質確保

本公司堅持以顧客安全為首要考量，所有產品皆通過嚴格的安全測試與國際認證，確保騎乘安心無虞，亦於產品使用手冊和網站上揭示相關產品服務資訊。2024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。2024年本公司產品取得安規認證項目統計說明如下：

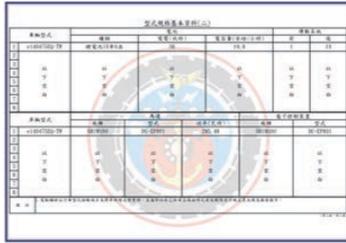
安規認證項目統計			
產品項目	安全規範認證	適用區域	已評估比例 %
自行車	ISO 4210自行車安全標準	全球	100
	美國CPSC 1512自行車安全法規及測試	美國	100
	AS / NZS 1927:1998 Pedal bicycles-Safety requirements	紐西蘭 澳洲	100
電動(輔助)自行車	CNS 14126電動輔助自行車標準	台灣	100
	電動輔助自行車及微型電動二輪車型式安全審驗管理辦法	台灣	100
	EN15194電動輔助自行車標準規範	歐洲	100
	EN 60335-1家用和類似用途電器—安全性(一般要求)	歐洲	100
	EN 60335-2-29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	CNS14976 (2006年版)	台灣	100
	CNS15503第4.5.1節 (2018年版)	台灣	100
自行車用水壺	食品安全衛生管理法	台灣	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	台灣	100
電動輔助登山車之安全規範	EN17404	歐洲	100

安規認證證書

交通部-電動輔助自行車型式安全審驗合格證書



EN 60335-1 / EN 60335-2-29 認證宣告書



EN15194 認證測試報告



經濟部標準檢驗局-商品驗證登錄證書



AS/NZS 1927:1998 測試報告



CPSC 1512測試報告

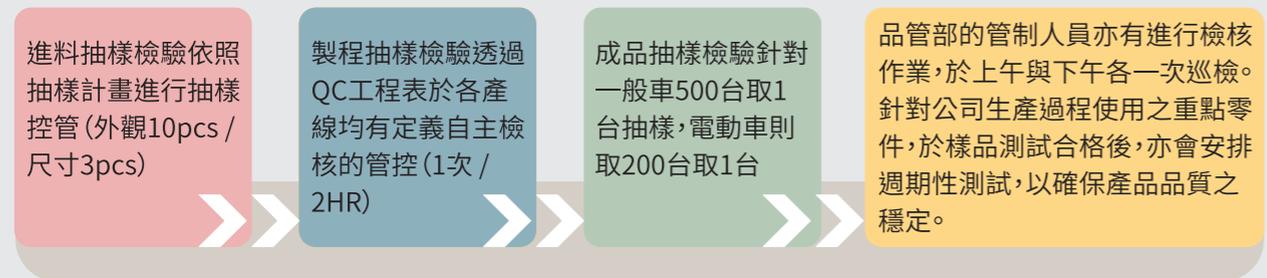


ISO 4210測試報告



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，包括客戶端實驗室、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。

對於內部製程和供應商產品，均按照相關法規要求進行檢測並提供佐證報告，並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。內部品檢程序說明如下：



此外，本公司十分重視製程品管之教育訓練，2024年共計舉辦8堂品質課程，訓練時數合計39小時、實際訓練總人時共計178小時、出勤率97.7%。

產品經銷商教育訓練

此外本公司進行系統性經銷商教育訓練，針對新年度車款的車種形式、胎框、變速器、電子變速器、一體把、貫通軸、電輔車電池及充電器等內容，其相容物件組裝及運用進行說明，使經銷商能於組裝成車予消費者使用能安全騎乘，提供產品安全性使用解說、及售後服務或產品升級時能確保持續安全騎乘使用。2024年度進行相關教育訓練，辦理三場次共62家經銷商參與。

2024.09.11	店家數
參與人員 美利達、北部經銷商	22間
2024.09.13	店家數
參與人員 美利達、南部經銷商	19間
2024.09.19	店家數
參與人員 美利達、中部經銷商	21間

2.2.2 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，以確保客戶擁有最佳消費體驗。為了不斷努力提升產品品質和服務水準，亦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。2024年針對經銷商所做之客戶滿意度調查評比內容與調查結果如下：



產品整體企劃競爭力及辦理經銷商教育訓練，原因及改善作法如下：

01 提供同業相關資訊

希望公司能提供更多市場資訊，幫助經銷商理解產業趨勢與競爭優勢。將會藉由經銷商發表會及教育訓練，提供全球銷售動態與競爭品牌分析。

02 產品整體企劃競爭力

透過市場調研與經銷商反饋，持續優化產品設計，確保產品能滿足市場需求並具競爭力。



2.2.3 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。目前公司已建立完善之資訊安全管理系統與風險管理措施，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，並配備專責人員負責規劃、監控和執行資訊安全管理，未來將持續強化資訊安全防護能力。

本公司設置資安組織，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運作業流程，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。

本公司對於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。此外，消費者於購車時簽署「客戶個資保護聲明及各資蒐集處理利用同意書」，再由經銷商登錄消費者資料於公司內部系統中並完成保固申請。消費者個資會存放於公司資訊系統中，並由專責人員進行管理及維護。針對電子資料的部分會進行加密措施以避免未經授權的存取。

2024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 供應鏈盡職調查與管理

美利達的採購類型主要以原物料採購、勞務服務與工程建造為主，在經營過程持續貫徹永續理念，與供應商/承攬商建立共識，並以在地採購和生產為原則來實踐企業責任。2024年勞務服務與工程建造有超過95%由台灣廠商提供，部分主要原物料則因品牌客戶指定使用國外大廠零組件而顯著影響當地採購比例，但本公司仍致力落實零件本地化生產，當地(台灣)採購比例總計為51.13%，以確保供應鏈體系的健全，成就長期穩定的夥伴關係。本公司在地採購相關資料說明如下：

該項採購金額佔總採購金額比例 (%)				
契約種類	採購地區	2022年	2023年	2024年
勞務(承攬與服務)	當地	98.65%	98.36%	98.80%
	非當地	1.35%	1.64%	1.20%
財物(原物料)	當地	57.00%	45.89%	51.13%
	非當地	43.00%	54.11%	48.87%
工程(建築與設備)	當地	100.00%	100.00%	96.51%
	非當地	0.00%	0.00%	3.49%
總計	當地	57.46%	46.10%	51.31%
	非當地	42.54%	53.90%	48.69%

【註】

- 當地指台灣當地；非當地指台灣以外之地區。
- 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

本公司要求須針對所有新供應商進行評鑑，評估項目包含供應能力、品質狀況、研發技術與永續相關指標，總得分須達60分以上方為合格。而為確保新供應商提供資料之正確性與實質性，本公司採購、品保與開發相關人員採實地訪視，並於每年12月底提出當年度評鑑新供應商家數及評鑑結果。2024年，本公司總計評鑑了10家新供應商³，經實地查核後，皆達合格標準。

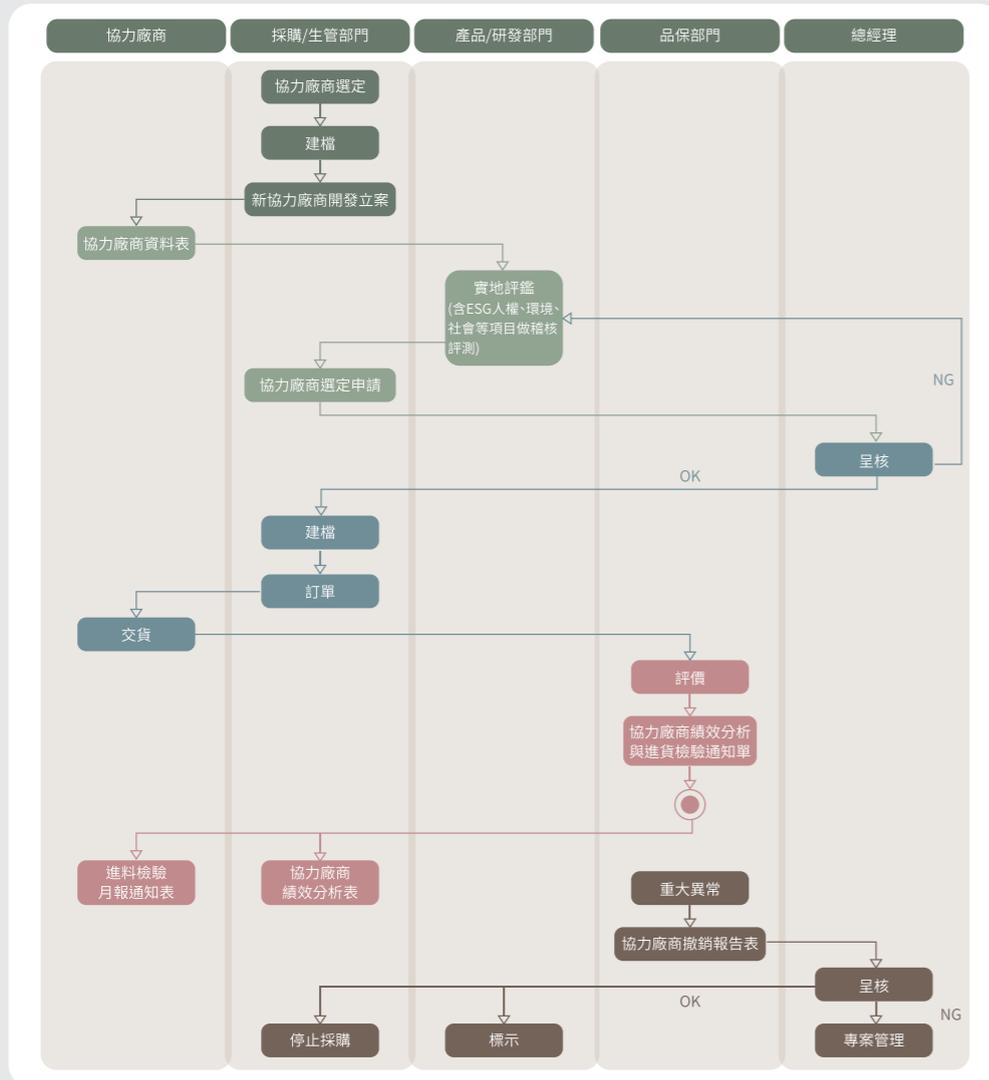
評鑑項目	評鑑內容	評分占比 (%)
供應能力	設備、產能、環境保護、勞動條件、職業安全	40
品質狀況	經營者品質理念、品質管制、不合格品管制、矯正及預防措施	40
研發技術	模具開發、圖面設計、設計端各種問題反饋能力	20

³ 其中有7家新供應商為品牌客戶指定，已遵守歐美永續相關規範。

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。

本公司之供應商評鑑流程如下所示：



【註】

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。

協力廠商：泛指有交易紀錄之廠商。

2024年本公司亦針對現有66家重點供應商⁴進行永續自評問卷調查。本公司永續自評問卷調查涵蓋面向如下：

⁴ 交易金額前50%，且為重點零件供應商。

永續構面	評鑑項目
環境保護	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司是否有建立能源、水管理機制與節能、節水措施 2. 公司有害廢棄物的處理是否合規 3. 公司是否有使用再生材料、已售產品與包材是否有回收 4. 公司是否已執行組織型溫室氣體盤查
勞工實務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司員工勞健保及退休金提撥是否合規 2. 公司是否有建立員工教育訓練、重大疾病協助、育嬰假或復職、留任等管理機制 3. 公司重大營運變動導致員工權利變化或員工因工受傷、死亡，是否有預先告知員工或依法向主管機關通報 4. 公司是否取得ISO 45001或SA 8000等職業安全或社會責任管理系統認證
勞工人權	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司是否有規劃人權、反貪腐等相關教育訓練或將人權保障、反貪腐納入採購合約 2. 公司是否有限制員工結社或發生強迫、強制勞動、歧視、性騷擾、非法僱用童工與侵害原住民權利等事宜 3. 公司是否有收到侵害人權方面的抗議案例亦或有提供員工申訴、舉報管道
商業道德	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司是否有發生貪腐(污)或涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟，或因違反社會法規而被處罰的事件 2. 公司是否有收到或發生因「社會衝擊」而衍生的申訴或抗議案件
產品責任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司銷售的產品是否有依法規或合約進行健康安全評估 2. 公司銷售的產品是否有資訊標示、行銷推廣等違反法律的案例，亦或因違法而導致產品被禁止銷售、下架或被罰款的事件 3. 公司產品所用的原料是否有來自非合法或非人道待遇渠道

問卷分析結果顯示其中16家供應商已建立環境管理相關機制，20家已導入能源管理及節能具體措施。綜觀整體，2024年的66家重點供應商全數被評估為ESG低風險。

等級	得分	採購評估	2024年受評供應商家數
A (低風險)	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	66
B (中風險)	60~79分	維持正常採購量	0
C (高風險)	59分以下	請供應商調整並限期改善	0

自2025年起，除了持續進行永續自評問卷調查外，受評為ESG高風險及經內部評估須查核之供應商應進行實地稽核，期以透過層級分類和現況審視，瞭解供應商是否合規。



03

環境護航與永續追求

- 3.1 氣候變遷下的風險與機會
- 3.2 永續物料管理
- 3.3 能源管理

- 3.4 溫室氣體管理與污染防治
- 3.5 廢棄物管理
- 3.6 生物多樣性

3.1 氣候變遷下的風險與機會

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，亦參考氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，由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。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；ESG推進委員會則定期針對「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。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，以篩選出重大的轉型氣候風險、實體氣候風險與轉型氣候機會。針對風險區間定義為：



ESG推進委員會定期召開跨部門會議，並與外部顧問專家討論後進行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。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。平時風險控管由各事業單位依內控程序進行，並由各工作小組定期向ESG推進委員會進行彙報執行進度與成果。公司已於2024年啟動導入ISO 50001能源管理系統，目前已完成相關能耗基線調查完成後再擬定具體之能源轉型因應計畫與管控指標目標，並開始規劃推動內部碳定價制度作為減碳成本評估之參考。具體節能減碳目標請見3.3能源管理。

氣候風險及機會管理

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務衝擊。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與低碳產品轉型等永續經營策略，為公司創造永續將來。

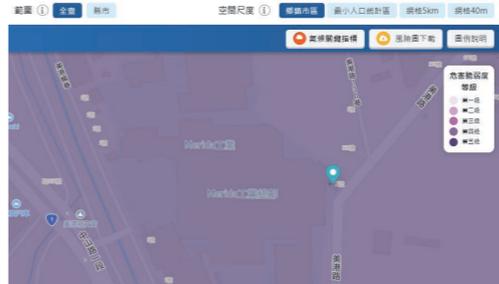
	治理	策略	風險管理	指標和目標
行動方案	由集團董事會負責制定永續發展營運策略，定期監督可能會影響永續發展的環境、社會及治理等議題，並設有ESG推進委員會依照審計委員會與外部專家之指導方針，針對氣候變遷相關議題進行跨部門討論。	<ul style="list-style-type: none"> 透過發生可能性與對財務衝擊的影響，辨識出重大的低碳轉型風險、實體風險與機會。 透過不同的情境分析瞭解氣候變遷對本公司的財務影響，並擬定對應的行動方案以降低營運風險成本。 	由ESG推進委員會召開跨部門會議，並與外部顧問專家討論與鑑別氣候風險與機會。並針對可能發生的突發風險與機會進行評估。	遵循臺灣溫室氣體減量的「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"> 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。 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。 至少一位獨董完成永續議題的教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 針對現況公司發展狀況，討論出現有可能之因應行動方案。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司之氣候相關風險的鑑別和評估流程每2-3進行一次，並視可能發生突發之風險與機會進行滾動調整。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 能源與 GRI 305 排放設置短、中、長期之碳排減量與節能目標。 ESG推進委員會定期監督各項節水方案執行進度與目標達成狀況，並彙集成果呈報董事會。

本公司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，再將各評分借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 <ul style="list-style-type: none"> 轉型風險 <ul style="list-style-type: none"> 國際能源總署(IEA) <ol style="list-style-type: none"> STEPS既定政策情境(2.5度C) NZE淨零排放情境(1.5度C) 實體風險 <ol style="list-style-type: none"> 臺灣氣候變遷推估與資訊平台計畫(TCCIP) (AR6)SSP1-2.6與SSP5-8.5情境(海平面上升淹沒) 臺灣氣候變遷推估與資訊平台計畫(TCCIP) (AR6)SSP1-2.6與SSP5-8.5情境-縣市氣候變遷概述 2024 基礎版(年最長不降雨日數) 國家災害防救科技中心-氣候變遷災害風險圖台(危害脆弱度)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。

氣候變遷之財務衝擊評估

轉型 / 實體風險鑑別結果			
風險類型	風險議題	風險描述	因應方案與財務衝擊評估
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。 本公司2024年溫室氣體範疇1與範疇2排放量合計約為5,228公噸CO₂e(自行盤查)，目前無需繳交碳費。如以2030年預估碳費每公噸1,500元且須繳交時，每年支出碳費約為784.2萬元(以未來不繼續增加排放之假設下)。

轉型 / 實體風險鑑別結果																	
風險類型	風險議題	風險描述	因應方案與財務衝擊評估														
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"> 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2024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120萬度，每年約可減碳568.8公噸(以2024年電力排放係數估算)。 														
	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戶轉單的風險。	<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。 														
實體風險		<table border="1"> <caption>年最長連續不降雨日數</caption> <thead> <tr> <th rowspan="2">基期</th> <th colspan="4">全球暖化程度(GWL)</th> </tr> <tr> <th>1.5°C</th> <th>2°C</th> <th>3°C</th> <th>4°C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>62.1天</td> <td>+0.8天 -10.1-10.6天</td> <td>+1.3天 -12.3-12.1天</td> <td>+3.5天 -8.6-18.2天</td> <td>+2.8天 -11.1-15.7天</td> </tr> </tbody> </table>	基期	全球暖化程度(GWL)				1.5°C	2°C	3°C	4°C	62.1天	+0.8天 -10.1-10.6天	+1.3天 -12.3-12.1天	+3.5天 -8.6-18.2天	+2.8天 -11.1-15.7天	<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>
	基期	全球暖化程度(GWL)															
1.5°C		2°C	3°C	4°C													
62.1天	+0.8天 -10.1-10.6天	+1.3天 -12.3-12.1天	+3.5天 -8.6-18.2天	+2.8天 -11.1-15.7天													
			<p>此外根據氣候變遷災害風險圖台(危害脆弱度)模擬顯示，彰化廠區雖處於第四級淹水警戒區，但公司往年未發生淹水情事，且廠內有完善防水管理制度與投保足額產險作為因應。</p>														

氣候機會鑑別結果			
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	當前全球節能減碳的趨勢正蓬勃發展，以電動輔助自行車替代部分使用化石燃料的交通工具已成為未來發展的方向。電動輔助自行車作為一種低碳產品，具有廣闊的市場前景，預期市場占有率將持續增加，並為公司帶來顯著的營收增長。	<ol 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2024自行車市場庫存去化已逐步恢復疫前水準，2025年電動輔助自行車將有5%以上的年成長率。

3.2 永續物料管理

本公司所使用之原物料包括主要原料、製程中的副資材、半成品或部件、包裝用物料(包材)。主成分為鋁材、橡膠(橡膠原物料因製程處理後不可再回收利用)、紙類及塑膠，其供應商地區與使用回收再利用料比例相關資訊說明如下：

主要原料	供應商地區	使用回收再利用物料比例
鋁材	臺灣及中國廠商	100%
紙類	臺灣廠商	100%
塑膠	臺灣及中國廠商	22%

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。本公司2024年積極輔導紙箱供應商導入FSC認證，其中兩家紙箱廠與一家包材廠預計於2025年3月取得第三方驗證；預計2025年第四季開始全車系會導入有經過FSC認證的外箱包裝。

目前終端產品的包裝材料暫交由各經銷商自行回收處理，公司未來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。本公司已實行包材重複使用之行動說明如下：

車架外箱	投產取料後將供應商外箱集結回收，待供應商下次交貨後歸還廠商，達到重複回收使用。
塑膠籃子	鍊條及齒盤供應商出貨使用塑膠籃子送入廠內，俟投產取料作業結束後於下次交貨歸還供應商，達到重複回收使用。
棧板	供應商出貨時的棧板，卸貨後換板循環重複使用或物料發料後集結通知供應商載回重複使用。
坐墊、座管、車架	供應商出貨前使用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，以利後續重複使用。
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。

關於再生原料運用上，供應商已研究使用廢鋁/海洋廢棄物/回收碳纖維，應用設計於現有產品上，包含鋁製品零件，碳纖維零件等，以更節能、低碳排的環境友善方式進行生產，將資源循環視為一種可持續的發展模式，通過最大限度地延長產品和材料的使用壽命。



原物料名稱	單位	是否可再生	2022年	2023年	2024年
鋁*	公噸	不可再生	1,402.56	826.88	593.99
橡膠*	公噸	可再生	992.06	639.93	641.41
紙*	公噸	可再生	3,948.89	2,547.24	2,658.55
碳纖維	公噸	不可再生	309.22	236.85	260.51
塑膠包材	公噸	不可再生	626.84	404.34	292.57

【註】

- 上述資料來源為根據2022年至2024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。
- 物料種類包含：
 - 鋁、橡膠與紙類為主要原料(*標註)。
 - 原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒。
 - 使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件。
- 物料分類依據：
 - 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油。
 - 可再生指採擷完後會再長出來的。

3.3 能源與水資源管理

美利達主要能源使用包括電力、液化石油氣、車用汽油和柴油。2024年度總能源消耗量為50,419.35兆焦耳，能源強度為2.77千焦耳/百萬元。2024年能源強度較2023年上升11.69%，主因為整體能源使用量因景氣回升而微幅增加外，但營業額衰減近9%，導致能源強度改善不佳。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	2022年	2023年	2024年
外購電網 電力使用量	度 / 年	12,916,000	8,073,076.70	8,061,060.54
	GJ	46,497.60	29,063.0	29,019.82
自發自用太陽能 電力使用量	度 / 年	-	-	400,787
	GJ	-	-	1,442.83
液化石油氣 (LPG)	KG / 年	680,530	408,030	384,850
	GJ	33,735.86	20,606.73	19,423.07
汽油使用量	L / 年	10,391.770	13,523.158	13,424.061
	GJ	339.36	441.63	427.37
柴油使用量	L / 年	4,675.47	4,624.38	2,938.72
	GJ	164.43	162.64	106.26
總能源使用量	GJ	80737.25	50274.08	50419.35
組織特定 度量值	營業額 (百萬元)	31,977.115	20,008.786	18,215.546
能源強度	GJ / 百萬元	2.52	2.51	2.77

【註】

- 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
- 轉換係數來源以2023年經濟部能源署能源統計手冊：液化石油氣6,635 kcal/m³；1 kcal=4.184 KJ、環境部公告113年度車用汽、柴油熱值：汽油7,609 kcal/L、柴油8,642 kcal/L與環境部「113年2月5日 公告溫室氣體排放係數」計算表。
- 經濟部能源署公告電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
- 組織度量之營業額為個體財務報表之金額。

美利達亦積極推動能源轉型，委託大同智能 (Tatung Forever Energy) 於台灣廠區建置自發自用型太陽能光電板發電系統，2024年已於台灣總部完成建置976kW自發自用太陽能發電系統，並於2024年8月開始發電，截至2024年底實際發電466,387度，約當美利達全年用電量5.5%，綠電實際使用量為400,787度，約佔當年度用電量4.7%。預計未來每年可產出綠電超過120萬度，約為2024年美利達總用電量14%。

2024年本公司使用綠電並宣告註銷100張再生能源憑證，憑證編24SP1024-B024000001~100。利害關係人亦可於國家再生能源憑證中心查閱相關T-REC宣告資訊。

登錄日期	登錄憑證編號	使用或宣告標的
2025-04-22	24SP1024-B024000001~100	ISO14064 溫室氣體量化 與查證企業社會責任報告書

水資源管理

美利達總部取水為自來水與地下水等兩種來源。公司依法申請並取得地下水權狀，並沿用舊有水井提供地下水。在製造過程中，產生的工業廢水經由廠內污水處理廠自行處理，並達到當地放流水排放標準後排放。為了進一步了解廠區取水是否對當地水源造成重大影響，公司根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」進行評估，結果顯示台灣所在地區之水資源壓力為「Low - Medium risk (1-2)」，加上總部廠區已有合法地下水源供備援使用，工業取水並未對當地水源造成重大影響。近三年水資源運用資訊如下所示：

年度	2022年	2023年	2024年
取水量 (百萬公升)	120.73	67.50	65.71
排水量 (百萬公升)	81.44	51.00	43.68
耗水量 (百萬公升)	39.29	16.5	22.0
組織特定度量值 (百萬元)	31,977.115	20,008.786	18,215.546
用水密度	0.0012287	0.0008246	0.0012078

台灣總部每年2次委環境部認可單位進行檢測污水排放，其排放水質低於法規要求的放流水標準。因此，用水所產生的污水不會直接對水體或土地造成影響。為確保排放水不污染環境及水體並符合國家標準，總部每日自行進行水質檢測2至3次，嚴格監控排放水質。2024年放流水檢測結果如下：

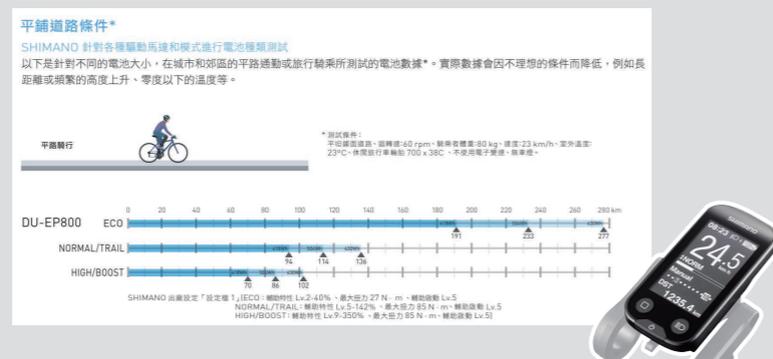
檢測項目	環境部放流水標準之金屬基本工業放流水限值(mg/L)	檢測平均值(mg/L)	每年檢測頻率(次)
化學需氧量 (COD)	100	16.60	2
懸浮微粒 (SS)	30	18.55	2

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，並於2024年導入ISO 50001能源管理系統，並且已順利於2024年10月通過SGS驗證取得證書，有效期間為2025年01月09日至2027年11月11日。本公司透過有效辨識與管理能源供應之相關風險並定期監測能源使用數據，進而減少能源消耗及支出，並達成政府之節能目標。2024年度本公司實施節能成效為17,100度，104~113年平均年節電率1.58%，符合能源署平均節電率1%以上之要求。

另外針對電動輔助自行車節能設計說明如下：

公司目前電機產品使用Shimano/Bosch系列，在馬達與電池使用上，均有針對不同路況下考慮進一步降低電動輔助，延長電池使用時間。



馬達 / 電池模式設定

ECO 模式提供最低的電動輔助，意味著馬達輸出的功率較低，從而可減少電池的消耗；依SHIMANO供應商提供的續行數據(EP801+504Wh)，平路環境騎行可達233KM。

NORMAL / TRAIL模式較適合於平坦的道路上騎行，自行車的電池能夠持續更長時間時使用；依SHIMANO供應商提供的續行數據(EP801+504Wh)，平路環境騎行可達114KM。

3.4 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。2024年直接溫室氣體排放主要來自液化石油氣和車用汽油的使用，而間接溫室氣體排放源主要為外購電力、上游原物料採購與其運輸排放等。2024年的溫室氣體總排放量為50753.235噸CO₂e，範疇1與2之排放強度為0.287噸CO₂e/百萬元。與2023年相比，主因為2024年營業額衰減近9%，導致溫室氣體排放強度仍微幅增加約3%。

項目	2022	2023	2024
範疇一：直接溫室氣體排放 (噸CO ₂ e)	1,499.1016	1,582.0964	1,407.1841
範疇二：間接溫室氣體排放 (噸CO ₂ e)	6,586.1856	3,988.1001	3,820.9427
範疇三：其他間接排放源 (噸CO ₂ e)	1,893.1913	6,494.2730	45,525.1078
總排放量 = 範疇一+範疇二+範疇三 (噸CO ₂ e)	9,978.4785	12,064.4695	50,753.235
組織特定度量值營業額 (百萬元)	31,977.1150	20,008.7860	18,215.546
範疇一 + 範疇二 溫室氣體排放強度 (噸CO ₂ e/百萬元)	0.2528	0.2784	0.2870
範疇三 溫室氣體排放強度 (噸CO ₂ e/百萬元)	0.0592	0.3246	2.4992

【註】

- 1 排放係數依環境部「113年2月5日 公告溫室氣體排放係數」計算表計算。
- 2 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022年電力排碳係數=0.495kg CO₂e/kWh；2023年電力排碳係數=0.494kg CO₂e/kWh；2024年電力排碳係數=0.474kg CO₂e/kWh
- 3 溫室氣體排放強度=範疇一+範疇二之總排放量(噸CO₂e) / 營業額(百萬元)
2022年起委請輔導單位協助溫室氣體盤查範疇一~範疇三資訊，範疇三包含員工通勤、用水、
- 4 廢棄物處理、運輸與其他間接排放。2024年範疇三盤查項目新增原物料排放(含運輸)

R22屬蒙特婁公約管制冷媒，採定性不定量，故排放量為0。
考量R-22屬蒙特婁公約管制冷媒，計畫於未來逐步淘汰舊機型，全面換用環保冷媒設備，以實現減碳目標，降低對環境的影響。

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，2024年空氣污染排放數據說明如下：

檢測項目	2022年	2023年	2024年
	排放量(kg)	排放量(kg)	排放量(kg)
揮發性有機物 VOCs	58,061.22	47,011.3	45,737.8
粒狀污染物 TSP	647.14	669.31	651.5
硫氧化物 SOx	115.25	77.5	66.86
氮氧化物 NOx	1,457.96	982.71	846.64

【註】

- ① 重大氣體如：氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、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。

近十年來，美利達公司以實際行動響應政府的「空氣品質淨化區」認養計畫，積極投入地方環境的綠美化與維護，更希望透過行動帶動社會對環境保護的關注與參與，展現企業對社會責任的承諾。

美利達認養了彰化縣兩處空氣品質淨化區：「員林農工—自然生態園區綠美化」與「十七份公園」。這些區域擁有廣闊的綠地、自然生態池與原生植物教學園區，湖畔、草坪與喬木共同營造出豐富的生態環境。不僅為師生提供了理想的學習與戶外活動空間，也對空氣淨化發揮了積極作用。此舉獲得彰化縣政府肯定，並於近期榮獲環境部頒發的「113年度空氣品質淨化區認養—優等獎」。

為進一步落實環境永續管理，美利達公司計畫於 2025 年正式導入 ISO 14001 環境管理系統，透過國際標準化的環境管理模式，提升資源運用效率、降低環境負荷，並確保企業活動符合環保法規。本公司將持續透過實際行動支持政府政策，為地方環境的綠美化與永續發展貢獻心力，成為企業善盡社會責任的典範。



113年度空氣品質淨化區認養 優等獎

本公司除了積極進行環境永續管理外，更導入環保餐廳能提升員工的環保意識，提供永續食材和減少食物浪費，幫助員工養成環保習慣。這不僅降低資源消耗和企業成本，還能提升公司品牌形象，展示對環境和員工福祉的關注。



餐廳介紹

餐廳查詢

加入綠食飯桌



彰化縣
美利達員工餐廳

官方網站：
<https://www.merida-bikes.com/zh-tw/>

聯絡電話：04-8526171#371

餐廳地址：彰化縣大村鄉美港路116號



分享

※本平台資料為商家提供作為推廣用途，詳情請參閱商家網站。

餐廳特色

3.5 廢棄物管理

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，其年度廢棄物產生與處理總量說明如下：

廢棄物組成成分 項目	有害/非有害	廢棄物產生與處理情形			
		現場		離場	
		廢棄物的產生(噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
R-1301 廢鐵	非有害	-	-	33.11	再生利用
R-1304 廢鋁	非有害	-	-	80.152	再生利用
R-0201 廢塑膠	非有害	-	-	122.335	再生利用
R-0601 廢紙	非有害	-	-	1,046.73	再生利用
D-0699 廢紙混合物	非有害	-	-	0.29	焚化處理 (不含能源回收)
D-0799 廢木材混合物	非有害	-	-	0.33	焚化處理 (不含能源回收)
D-0902 無機性汙泥	非有害	-	-	38.53	物理處理
D-1801 事業活動產生之一般性垃圾	非有害	-	-	44.81	焚化處理 (不含能源回收)
D-0299 廢塑膠混合物	非有害	-	-	0.31	焚化處理 (不含能源回收)
D-1799 廢油混合物	非有害	-	-	11.22	物理處理
D-0899 廢纖維或其他棉、布等混合物	非有害	-	-	0.27	焚化處理 (不含能源回收)
D-1701 廢油漆、漆渣	非有害	-	-	51.68	焚化處理 (不含能源回收)

【註】

- 廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫(A/B/C/D/E/R.....等類別)。
- 廢棄物重量均以公噸為單位。
- 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
- 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
- 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
- 處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
- 可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。
- 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

進一步分析回收類事業廢棄物產生之來源為生產製造部門，相關資訊說明如下所示：

	R-0601 廢紙類	R-0201 廢塑膠類	R-1304 廢鋁類	R-1301 廢鐵類
產生量(噸)	1,046.73	1,046.73	1,046.73	1,046.73
主要生產部門 廢棄物佔比	物管課 32.25% 裝配課 27.95% 電動課 18.76%	裝配課 29.84% 物管課 22.66% 電動課 17.67%	鋁車課 55.42% 電動課 14.61% 裝配課 13.96%	塗裝課 37.51% 美塗課 29.36% 鋁車課 15.58%

本公司為有效管理廢棄物產生的衝擊，在永續發展的面向上致力推動減少事業廢棄物的產生，希望2025年達成無塑料包裝的挑戰，並要求供應商共同實現無塑料包裝的目標。
具體政策目標：逐步淘汰塑料包裝材料，並採用環保、可重複使用的替代方案，推動產業減少廢棄物，共同邁向永續經營的願景。具體內容說明如下：

- 1 採用無塑料包裝**
在交付零件予美利達時，全面採用可重複使用、可回收包裝或可生物分解材料。
- 2 提供反饋**
分享在實施無塑料包裝過程中可能遇到的挑戰或機會，以便共同解決問題。
- 3 制定實施時間表**
設定可行的時間表，美利達目標將於2025年底前全面達成無塑料包裝。

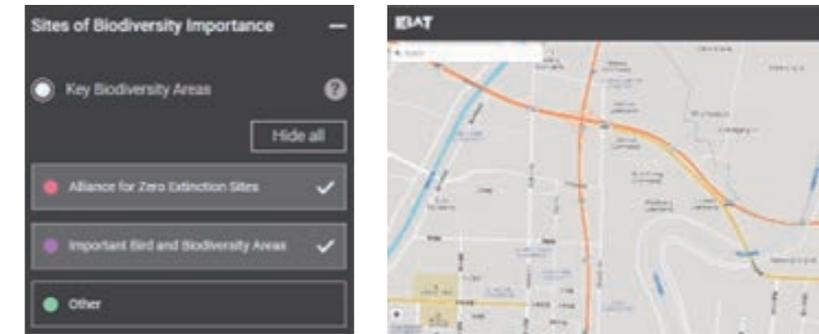
3.6 生物多樣性

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。

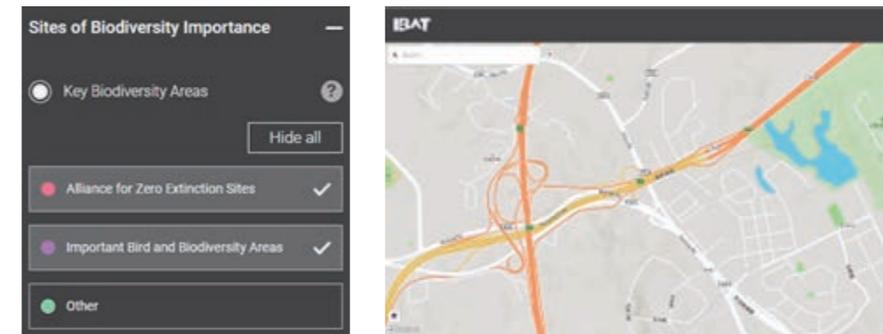
透過整合生物多樣性評估工具 (Integrated Biodiversity Assessment Tool, IBAT) 與土生態綠網藍圖評估後，美利達位於台灣(彰化大村廠)與中國各生產據點(江蘇南通廠、山東德州廠、廣東深圳廠)辦公區10公里內皆無環境保護、生物豐富多樣地區或經修復的棲息地，而且營運生產範圍內無珍稀植物樹木等自然林地，也未包含列入世界自然保育聯盟 (IUCN) 轄下紅色名冊及全國保育名冊瀕臨絕種的物種。美利達恪守各國環保法規並進行相關環境影響評估，避免營運活動損及生物多樣性的保育，每年採取檢測措施以確保廢水、廢氣、廢棄物處理、噪音排放符合法規要求。

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。

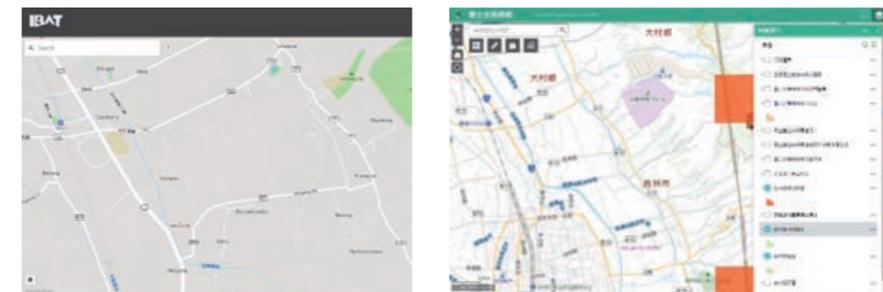
山東 - 德州廠



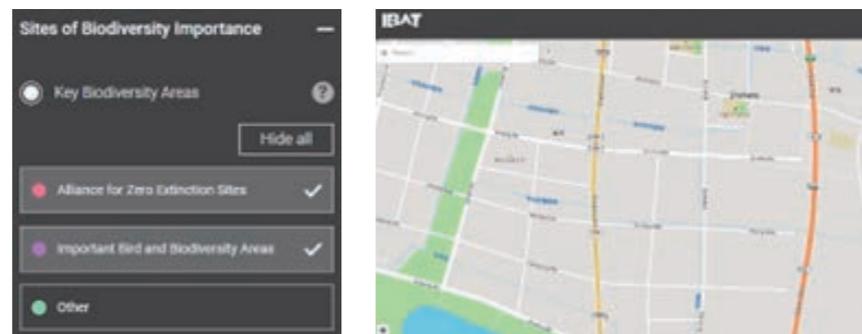
廣東 - 深圳廠



彰化 - 大村廠



江蘇 - 南通廠





04

安心職場與社會共好

4.1 人權關懷

4.2 人才招募與佈局

4.3 培育與發展

4.4 健全福利與制度

4.5 健康安全的職場

4.6 社區公益

4.1 人權關懷

人權盡職調查與教育訓練

本公司於2024年啟動「BAS」(自行車永續聯盟)「人權盡職調查」,透過人權議題鑑別與風險評估,辨識、預防和減輕自行車產業對人權的潛在負面影響,內容說明如下所示:

供應商	可能違反或具有重大風險「結社自由與團體協商」的原因	盡職調查行動
重點供應商	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞權意識較低國家。 2. 未落實五險一金保障。 3. 員工有罷工風險 4. 運輸距離遠,具斷貨高風險。 5. 未制定工作環境安全計畫或相關規範。 6. 有違反道德、法律規範邊緣不當作為。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由大陸三廠派員不定期訪查。 2. 供應商之選定列為重點考量條件。 3. 告知供應商人權項目重要性,要求加強工安宣導。 4. 告知供應商應禁止勞動脅迫,同時了解供應商勞資溝通管道;若有表現不佳之供應商,持續追蹤輔導。 5. 告知供應商應禁止違法行為,並持續宣導供應商應符合道德規範,確保勞工權益。 6. 告知供應商應不強迫勞動、推動健康職場、打造無歧視工作環境。

本公司十分重視供應商應落實工作者權益之保障,並對於未落實相關政策制度規劃之供應商,持續採取相應措施或改善建議。目前供應商區域分布狀況:台灣50.8%、大陸23.2%、日本12.6%、其他13.4%。其中最具有人權風險區域為大陸地區。

營運據點和供應商	具有強迫或強制勞動事件重大風險的原因	盡職調查行動
重點供應商(含大陸、越南)	工時待改善之高風險國家	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供客戶年度訂單需求預估,給廠商事先因應人力規劃。輔導廠商運用彈性工時補足人力,降低加班時數,以達法規要求,杜絕超時強迫勞動。 2. 針對重點主要供應商,發函問卷調查,要求規範工時符合

本公司已簽署「BAS」頒布《中華自行車永續聯盟人權行為準則》以確保自行車產業的成員符合各國法規和市場要求,全面禁止任何形式的強迫或強制勞動,積極推動供應商落實國際人權公約之重視以保障供應鏈勞工權益,進而提升整體自行車產業的社會責任形象和國際競爭力。

為落實人權保障,公司內部多項政策與辦法皆已參考RBA規範制訂,並恪守勞動基準法、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《工作場所性騷擾防治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。

此外,本公司已將人權議題納入年度教育訓練計劃,並設定為公司全體同仁必修課程,進一步提升員工的人權意識與素養。2024年,本公司針對各部門的種子人員舉辦了美利達人權政策及相關議題的教育訓練,種子人員則將所學知識傳遞給所屬部門的在職及新進員工,確保全體員工共同學習。課程內容也已同步發布於公司內部電子公告系統,供全體員工查閱與學習。

人權教育訓練照片

課程名稱	受訓人次	受訓時數(小時)
人權教育宣導	1,117	1,117




【註】
2024年度,本公司員工人數共為1,117人,人事部門針對各部門的種子人員舉辦了為期1小時的人權政策及相關議題教育訓練。訓練結束後,種子人員將所學知識轉達給各自部門的在職員工及新進員工,並進行1小時的口頭講解與分享,故全員參與比例達100%。

展望2025年,美利達針對供應商與客戶(經銷商)提供專業的人權教育訓練,期望將人權意識擴展至所有合作夥伴,與合作夥伴共同履行企業社會責任。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,並持續落實供應商永續自評問卷政策,做為既有與新進供應商評選主要參考依據。

4.2 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「責任商業行為管理規定」，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。

人力結構

截至2024年底，美利達員工總數為1,117人，其中男性766人、女性351人，2024年詳細員工聘僱及性別分布如下所示：

地區 / 類型		員工人數		
		男性	女性	總數
台灣	員工數	766	351	1,117
	正職員工數	534	351	885
	臨時員工數	232	0	232

【註】

- 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）。
- 正職：簽訂不定期契約之個人。
- 臨時：簽訂定期契約之個人（移工）。

本公司非員工工作者包含派遣人員、保全人員、廚師/廚工等，2024年共有202人，相較2023年減少近百人，主因為派遣人員契約期滿後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、保全相關執勤實務訓練等訓練。2024年保全人員接受人權政策或程序之訓練比例100%。

性別/工作類型	外包	派遣作業人員	承攬大門守衛、巡廠	承攬廚師與廚工
男性	-	83	16	2
女性	-	93	0	8

美利達徵聘人員優先錄取當地居民以回饋地方，為當地創造更多的就業機會，並提升員工就業穩定度。其中，擔任課長級以上主管100%為當地居民。近三年員工組成分布如下：

項目 / 性別		近三年員工組成			
		年度	2022	2023	2024
主管人員	男性	30歲以下	0	0	0
		30 - 50歲	25	29	29
		51歲以上	21	14	12
	女性	30歲以下	0	0	0
		30 - 50歲	1	2	2
		51歲以上	5	1	1
主管人員總計		52	46	44	
非主管人員	男性	30歲以下	209	103	107
		30 - 50歲	622	532	520
		51歲以上	93	100	91
	女性	30歲以下	33	26	22
		30 - 50歲	268	250	252
		51歲以上	70	81	81
非主管人員總計		1,295	1,092	1,073	
正職人員總計		1,347	1,138	1,117	

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2024年底，共有32位新進同仁，其中包含男性18人、女性14人，佔員工總數2.86%。美利達2024年正式離職員工共53人，佔員工總數之4.74%，其中以正職員工（已取得台灣身分證）進行計算新進、離職率，詳細新進及離職人數如下：

年度	2022年				2023年				2024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(%)
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	56	4.16	10	0.74	5	0.44	4	0.35	8	0.72	4	0.36
30 - 50歲	113	8.39	19	1.41	3	0.26	0	0	10	0.89	10	0.89
51歲以上	1	0.07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	199				12				32			
員工總人數	1,347				1,138				1,117			
總新進率(%)	14.77				1.05				2.86			

【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。

年度	2022年				2023年				2024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	17	1.26	3	0.22	6	0.53	2	0.17	7	0.63	3	0.27
30 - 50歲	54	4.01	4	0.30	11	0.97	7	0.61	13	1.16	13	1.16
51歲以上	10	0.74	8	0.60	35	3.08	12	1.05	10	0.89	7	0.63
合計離職人數	96				73				53			

年度	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工總人數	1,347		1,138		1,117	
總離職率(%)	7.13		6.41		4.74	

【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。

美利達重視多元文化，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，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主要集中於一般非主管及員工，其分布聘用狀況如下所示：

項目 / 性別	年齡	2022年	2023年	2024年	
		人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30歲以下	2	1	1
	30 - 50歲	6	5	5	
	51歲以上	0	2	1	
女性	30歲以下	2	2	1	
	30 - 50歲	1	3	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。

項目/多元指標	2022年		2023年		2024年		
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
一般人員	外籍員工	396	29.4%	231	20.3%	232	20.77%
身心障礙	11	0.82%	13	1.14%	11	0.98%	
原住民/少數民族	0	0%	0	0%	0	0%	

計算公式：各項員工類別中不同多元指標的人數百分比 =

當年度各項員工類別中不同多元指標的人數/當年度各項員工類別總人數x100°

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，依據勞動基準法勞基法第十六條規範，未來若發生可能影響員工工作權時，須依照員工的年資事先通知終止勞動契約，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

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）。 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。
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。

4.3 培育與發展

美利達透過完善的薪酬福利制度，致力於吸引世界各地的優秀人才，激勵員工為公司作出卓越的貢獻。本公司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，並積極促進多元化和包容性原則，以確保公司員工獲取合理之獎酬。本公司不分性別的基層人員標準薪資均優於當地最低薪資。

職級類別	性別薪酬比		標準薪資與最低基本工資比	
	女	男	女	男
基層人員	1	1	1	1

管理職女性主管與管理職男性主管薪酬比為1.257，非管理職女性員工與非管理職男性員工工薪酬比為1.076，本公司無其他性別之基層人員、不揭露性別之基層人員。相關薪酬資訊如下所示：

各職別薪酬比例	人數		平均總年薪(新臺幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	3	41	1,995,386	2,508,018	1	1.257
非管理職	332	590	544,370	585,952	1	1.076
直接人員	278	518	480,266	534,868	1	1.114
間接人員	57	113	933,384	1,517,512	1	1.626

【註】

- ① 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
- ② 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

國內上市公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。前開資訊得以本公司指定之資訊申報網站查詢索引方式揭露。

項目	2024年	
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)	1,116	
非擔任主管職務之全時員工年薪資總額(單位：新台幣仟元)	728,348	
非擔任主管職務之全時員工年薪資(單位：新台幣仟元)	平均數	653
	中位數	565
非擔任主管職務之全時員工年薪資與2023年薪資變動率	平均數	-5.64%
	中位數	-1.57%

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工(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組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率
台灣	41.20	5.74

【註】

- 1 年度薪酬中位數比率計算公式：
- 2 該年度年薪最高之個人年薪/該年度其他員工之個人年薪中位數。
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/該年度其他員工個人年薪增加百分比之中位數。
- 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 受行業景氣不佳等因素之影響，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。

依據公司考績管理規定，考核公司員工年度的績效表現，包含管理、非管理職、直接、間接人員，其中年終獎金、升等機會皆依據考績進行相關作業；另外針對表現不佳的員工，公司會派員進行輔導及關懷。

項目	考核統計表			
	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

美利達注重人才的培養和發展，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，鼓勵員工積極參與主動學習。本公司教育訓練內容說明如下：

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。除助於擴大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。



各部門依需求規劃年度教育訓練課程據以辦理執行，並依據不同對象進行內部訓練或是派外受訓，例如安排新進人員之專業實習課程，聘請外部專業講師到廠實施教育訓練，特定專業人員職務所需之專業知識與技能，視需要安排參加外部機構辦理之訓練活動。

項目 / 類別	單位 / 性別	員工受訓統計表							
		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
人數	人	27	3	840	464	759	401	108	66
受訓總時數	小時	361.5	36	5,244	1,992	4,534	1,609	1,071.5	419
平均受訓時數	小時 / 人	13.39	12	6.24	4.29	5.97	4.01	9.92	6.35
受訓費用	元	60,730	5,390	628,950	253,560	526,350	184,230	163,330	74,720

4.4 健全福利與制度

4.4.1 員工退休

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，儲存於勞工退休金個人專戶，關於舊制勞工退休金則為足額提撥，目前退休金準備專戶餘額為4.49億元。

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。60退休專案經公司同意後，除退休金依法辦理外，另獎勵內容如下：

1 員工酬勞

於當年度離退者，給予前一年度全額獎勵(已發放者無)及當年度在職比例獎勵(隔年發放)。

2 年終獎金

於當年度離退者，給予前一年度全額獎勵(已發放者無)及當年度在職比例獎勵(隔年發放)。

3 加發

2個月全薪(不含加班費)。

4.4.1 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。2024年育嬰留職停薪如下所示：

年度 性別 / 合計	2022年			2023年			2024年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	48	33	81	42	33	75	36	20	56
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	4	6	5	16	21	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	0	1	4	7	11	2	8	10
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	0	1	4	7	11	1	7	8
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	1	0	1	4	7	11
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 F	0	2	2	1	0	1	3	6	9
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	100	0	100	100	100	100	50	87.5	80
當年度育嬰留停留存率% (F/E)	0	100	100	100	0	100	75	85	81

4.4.3 團體協商與對話

本公司依法成立企業工會，以保障會員權益、強化勞資合作關係為核心宗旨。2024年度，工會共召開四次理監事會議、四次勞資會議，以及一次會員代表大會，透過定期召開會議，勞資雙方維持暢通的溝通管道，並確保工會與公司協議的各項事項均適用於全體員工，保障每位員工享有公平的待遇與完善的福利，相關訴求能順利反映並獲得積極回應與改善。截至2024年底，工會尚未向公司提出團體協約協商的要求，因此尚無相關團體協約簽訂。

2024年度企業工會會員人數達872人，占全體員工總數約78%。其中以會員國籍而言，本國籍涵蓋率高達98.5%，彰顯員工對公司及工會的高度信任與支持；泰籍移工由於任期合約至多三年，考量移工任期較短，故尚未安排移工加入企業工會，雖然泰籍移工目前尚未加入工會，但公司承諾保障所有員工的平等權益與工作條件，對於工會協商成果所涵蓋的相關權益，亦一體適用於全體員工，包括泰籍移工在內，確保其在薪資、工時、福利與工作環境等方面均獲得公平對待。公司亦持續推動多元共融政策，透過定期溝通機制與多語言資訊傳達，確保不同國籍員工皆能理解其權利與公司相關制度，提升整體職場的凝聚力與向心力。

加入企業工會 員工人數	員工總數	參與企業工會 涵蓋員工百分比(%)
872	1,117	78%

【註】

- 員工總數係總員工數。
- 企業工會涵蓋員工百分比(%) = 加入企業工會的員工人數(人) / 員工總數(人) * 100%

此外，美利達重視每一位員工的權益，為使員工能夠安心在工作發揮其所長，本公司成立職工福利委員會。除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與申根保險。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」。

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，每年度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。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。

美利達福利委員會及社團組織

- 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，辦理廠慶、尾牙、捐血等活動
- 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



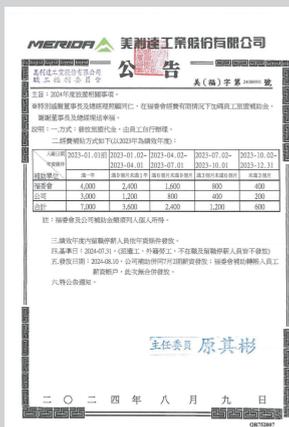
2024年終尾牙



美利達單車協會



廠慶暨CPR、AED推廣



員工旅遊代金



三節電子禮券

4.5 健康安全的職場

4.5.1 職業安全衛生組織

公司目前依循 ISO 9001 標準中的 ISO QP7130 規範，建立了完善的職業安全衛生組織，並由安全衛生委員會共同制定公司的安全衛生政策與管理制度，並已規劃2025年導入ISO 45001職業健康與安全管理系統。該委員會透過全體成員的審議與協調，針對安全衛生事項提供專業建議，確保政策的科學性與適用性。

安全衛生委員會由多領域的專業人員組成，包括總經理擔任主席、職業安全衛生人員、部門主管、監督與指揮人員、工程技術人員，以及勞工健康服務的醫護人員和勞工代表，總計 11 名成員。其中，工會代表占比 33%，充分展現員工參與的公平性與多元性。

公司每季定期召開職業安全衛生管理暨消防委員會會議，全面執行安全衛生管理工作。委員會主要職責涵蓋危害評估與控制措施的提出，識別並減少工作場所的潛在危害；定期檢討安全衛生措施的實施效能，分析相關數據並提出改進建議；參與或指導事故調查，深入分析原因與責任，並制訂有效的預防方案，以杜絕類似事故的再次發生。此外，委員會還負責規劃與決策安全衛生相關議題，強調員工的參與、諮詢與溝通，確保政策與措施的落實。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司致力於維護全體員工的安全與健康，各部門定期對機械設備進行檢查與作業前的檢點，針對作業區內不安全的設備或環境進行危害辨識與風險評估，優先處理風險值較高的缺失並立即改善。通過失能傷害嚴重率及頻率指標來評估改善措施的有效性，並藉由內部與外部的定期稽核，及時修訂相關規定，以確保符合 ISO 管理系統的標準。

為確保職場安全，本公司針對廠內員工、承攬商及訪客的各项作業活動，依照 ISO 管理系統的規範進行全面風險評估，量化事故的嚴重性與發生頻率，並檢討現有的防護措施。對於高風險項目，優先進行改善；若發現立即危險，則必須停止作業，採取強化防護措施或制定應變方案以確保安全。危害辨識範疇包括人因性、生物性、化學性、物理性及社會心理性等類型。

公司並針對不同危害類型制定了一系列專業管理規範，例如教育訓練管理規定、員工在職進修規定、驗證人員資格管理規定、起重升降機具管理辦法、有機溶劑及粉塵作業管理辦法等。同時，公司制定承攬商安全衛生管理辦法、大型災變應變管理規定以及性騷擾防治與申訴管理辦法，為員工與相關作業人員提供了全面的保護。根據職業安全管理政策，訂定明確的管理目標並擬定執行計畫，通過追蹤與查核績效，持續推動「安全零災害」的目標。通過風險評估、危害辨識、安全教育及工作前會議，提高全體員工的風險意識與安全知識。我們依法制定的《勞工安全衛生工作守則》進一步明確了各作業區的安全規範，並經主管機關核備後公告張貼於廠區顯眼處，便於員工參考與實施。

在職業安全衛生管理方面，職業安全管理人員與勞工健康服務護理人員密切合作，依據專業領域進行危害辨識、風險評估與事故調查，並將結果提交至安全衛生委員會進行研議與改進，以防止類似事件再次發生。

職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

美利達致力於推動員工的諮詢與參與，依據《職業安全衛生法》的規定，美利達公司授權員工共同推選安全衛生勞工代表，並經由勞資會議勞方代表的同意，參加每季(3月、6月、9月、12月)的安全衛生委員會。這些代表積極參與修訂安全衛生工作守則、調查事故、實施作業環境監測等工作，同時也在各項安全衛生相關議題的決策過程中發揮關鍵作用。此外，勞資會議針對員工違反安全衛生紀律的處罰進行充分討論，並就相關議題達成共識。

在與非員工工作者的溝通方面，公司同樣保持高度的專業性與負責任的態度。為了確保承攬商的合格性，公司實施了嚴格的評鑑制度並制定《環安衛承攬須知》。所有入廠施工人員均需參加美利達的「承攬商環安衛教育訓練」，並完成「承攬商工作場所危害告知及協議會議」。此外，公司引入完善的電子化工程申請表單申請系統，以確保從施工申請到工程完成的每個階段都受到有效控管，提升了施工管理的效率與安全性。這些努力充分體現了公司對內外部人員安全的重視與責任心。



公司十分重視職業安全衛生評估報告，若需要調查，將指派相應的人員負責並確保調查結果得到適當處理和改進。為鼓勵員工舉報不法案件，公司設有檢舉人保護措施，包括：

01

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。

02

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。

2024年

公司未發生任何與工作安全與健康相關的爭議事件，展現了內部管理的卓越成果。

職業安全衛生之工作者訓練

美利達每年定期舉辦安全演練與宣導活動，以全面提升員工應對意外事故的能力。其中包括每年兩次的消防演練與一次地震演練，以及交通行車安全宣導和職業安全工作宣導。此外，各部門每季會進行一次緊急逃生演練，幫助員工熟悉逃生流程並強化應變能力。同時，公司還積極教導員工正確使用消防設備，並安排實地操作訓練，確保相關技能的熟練掌握。

消防安全設備按照規定妥善設置，日常保持備用狀態，並定期進行維護與檢修。每年依據消防法進行全面檢修，將檢修結果依規定期限報請消防機關備查。針對檢修過程中發現的缺失，立即採取改善措施，以確保消防安全萬無一失。



為進一步提升管理品質，本公司定期進行內部稽核，檢視各項流程是否符合標準，並以此為基礎進行改善措施。透過這些努力，本公司致力於將所有風險控制在可接受的範圍內，降低職業災害的發生率，為員工打造更為安全的工作環境，展現我們對員工健康與安全的承諾。2024年職災統計如下所示：

年份	職災統計		
	2022年	2023年	2024年
失能傷害次數	23次	0次	0次
FSI	0.7	0	0

【註】

2022年交通事故17件、廠內事故6件。

4.5.2 員工健康檢查

本公司積極維護全體員工身體健康與安全，每年依法實施健康檢查，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，依數據風險高低安排後續轉診或職醫醫療建議及健康服務，已達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。

2024年公司依據勞工健康保護規則規定，實施一般健康檢查：年滿六十五歲者，每年檢查一次、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次、未滿四十歲者，每五年檢查一次。2024年2月之全廠員工人數1,085人，一般體格及健康檢查檢查人數223人，占比20%。噪音作業勞工特殊健康檢查人數205人，占比19%。2024年2月之派遣人力員工人數182人，一般體格及健康檢查檢查人數39人，占比21%，噪音作業勞工特殊健康檢查人數23人，占比12%。依年齡篩選條件之受檢人員100%出席體檢，美利達公司支付員工及派遣人力體檢總金額131,000元。另有供膳外包人員9人進行供膳人員健康檢查，費用由伙食供應商進行支付，總費用為7,200元。受檢日當天僅有2名泰籍移工返泰無執行噪音作業健康檢查，其餘所有受檢人員皆完成檢項。公司進行年度一般體格及健康檢查檢查，檢查項目中的血液、尿液檢項皆優於法令所訂定項目，也多加入 Framingham Risk Score 計算員工十年內發生缺血性心臟病機率。2024年員工健康檢查人數與費用統計如下所示：

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

262 人

檢查費用

131 仟元

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

228 人

檢查費用

0 仟元

<< 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。

依據勞工健康保護規則第17條、第18條規定，公司每年安排員工健康檢查與噪音作業特殊體檢，讓員工了解自身健康狀況。體檢後勞工健康服務護理人員檢視本籍員工、泰籍員工、派遣人力、供膳外包等人員健檢結果，一般健康檢查依「健康檢查管理分級」、噪音勞工特殊健康檢查依職業安全衛生署之「噪音健康管理分級」結果進行轉介就醫或安排職醫面談衛教，一般健康檢查報告異常員工，若經職醫、勞工健康服務護理人員評估後安排就醫，員工必須將相關資料繳回公司供護理人員留存並持續追蹤，若員工不願積極配合回診就醫，則視嚴重程度與部門主管協議進行限制加班時數管理。噪音作業勞工特殊健康檢查初判三級者，於取得報告一個月內安排職醫診視，並視個別聽力變化安排聽力檢查，依聽力檢查結果分級為第四級者進行保護措施或調整工作崗位，並安排職醫面談衛教。第二級者亦同，需接受職醫聽力保護宣導衛教。本公司相關健康檢查內容如下所示：

公司健康檢查項目(優於法規檢查項目)

法規健康檢查項目

- 1 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。
- 2 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。
- 3 胸部X光(大片)攝影檢查。
- 4 尿蛋白及尿潛血之檢查。
- 5 血色素及白血球數檢查。
- 6 血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
- 7 其他經中央主管機關指定之檢查。

公司健康檢查項目

- 1 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。
- 2 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。
- 3 胸部X光(大片)攝影檢查。
- 4 尿蛋白及尿潛血、尿液顏色、尿液外觀、尿比重、尿糖、尿膽素原、尿酸鹼度、尿白血球酯酶、尿亞硝酸鹽。
- 5 血色素及白血球數檢查、紅血球計數、血比容積比、平均血球容積、平均紅血球濃度、平均血色素濃度、血小板計數。
- 6 血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
- 7 其他經中央主管機關指定之檢查。
- 8 Framingham Risk Score佛萊明罕風險評估。

公司健康檢查管理分級



美利達工業股份有限公司

2020年11月1日製

健康檢查管理分級				
項目	正常	2級	3級	4級
三高	無	一個三高	兩個三高	三個三高
身體質量指數 BMI	<24	24 ≤ 2級 <30	30 ≤ 3級 <35	≥ 35
腰圍	女：異常 >80 男：異常 >90			
收縮壓	<125	125 ≤ 2級 <140	140 ≤ 3級 <160	≥ 160
舒張壓	<85	85 ≤ 2級 <90	90 ≤ 3級 <100	≥ 100
白血球 WBC	3千 ≤ 正常 <1萬	1萬 ≤ 2級 <1.5萬	1.5萬 ≤ 3級 <2萬	≥ 2萬
血色素 Hb	男：≥ 14 女：≥ 12	男：14 > 2級 ≥ 18 女：12 > 2級 ≥ 10	21 ≥ 3級 > 18 10 > 3級 ≥ 8	> 21 < 8
血小板 PLT	12萬 ≤ 正常 <40萬	40萬 ≤ 2級 <60萬	60萬 ≤ 3級 <80萬	≥ 80萬
總膽固醇 Chol.	<200	200 ≤ 2級 <300	300 ≤ 3級 <600	≥ 600
三酸甘油酯 TG	<165	165 ≤ 2級 <300	300 ≤ 3級 <500	≥ 500
低密度白蛋白 LDL	<130	130 ≤ 2級 <160	160 ≤ 3級 <190	≥ 190
飯前血糖 AC	<100	100 ≤ 2級 <126	126 ≤ 3級 <180	≥ 180
飯後血糖 PC	<140	140 ≤ 2級 <160	160 ≤ 3級 <200	≥ 200
麩丙酮轉氨基酶 SGPT	男：<40 女：<35	男：40 ≤ 2級 <80 女：35 ≤ 2級 <80	80 ≤ 3級 <200	≥ 200
肌酸酐 CRE	男：<1.27 女：<1.03	男：1.27 ≤ 2級 <2.0 女：1.03 ≤ 2級 <1.5	男：2.0 ≤ 3級 <2.5 女：1.5 ≤ 3級 <2.0	男：≥ 2.5 女：≥ 2.0
尿潛血 Urine OB	Negative	1+	2+ ≤ 3級 <4+	4+以上(含)
尿蛋白 Urine Protein	Negative	1+	2+ ≤ 3級 <4+	4+以上(含)
CXR	正常	肺紋增加、肺部小鈣化、心臟稍大	肺部纖維化、陳舊性肺結核、肺結節 <1CM、心臟肥大	肺結節 >1CM、肺部陰影、肺浸潤疑似肺結核、氣胸、肺部腫瘤、肺積水
關懷處置	員工自主管理	1. 血壓異常者，須由勞工健康服務護理人員定期測量，若數值仍偏高且有不適之生理反應，則安排廠醫評估就醫，並定期追蹤 2. 自主管理。	1. 廠醫諮詢衛教。 2. 勞工健康服務護理人員，每半年定期追蹤其數值、關懷個案狀況。	1. 優先安排廠醫諮詢衛教。 2. 勞工健康服務護理人員，每3-4個月定期追蹤關懷個案，視情況強制就醫治療，或請個案提供就醫紀錄。

健康檢查

領單



測量血壓



身體評估



巡迴車



呼應政府推動健康職場政策，本公司近年來努力鼓勵推行無菸環境政策，並且為提升強化健康遠離疾病危害，公司內有二名勞工健康服務護理人員提供廠內員工、承攬商等對象個別健康資源，並推動提升身心理健康與安全工作環境，持續進行員工健康管理與疾病管理，評估個別嚴重程度安排公司臨場服務醫師介入建議醫療管道，2024年更榮獲得國民健康署健康職場認定標章—健康促進。

→ 健康職場認證 - 健康促進標章



4.5.3 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。2024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。近三年的相關統計如下所示：

公司員工

類別	項目	2022年	2023年	2024年
總工時	女性總經歷工時	1,093,689	788,207	1,013,107
	男性總經歷工時	1,750,059	1,990,335	1,942,880
	總經歷工時	2,843,748	2,778,542	2,955,987
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	2	0	0
	總計職業傷害人(次)數	2	0	0
職業傷害所造成的死亡人數	女性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	男性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	總計職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0

類別	項目	2022年	2023年	2024年
嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	0	0	0
	男性總計職業傷害比率	1.14	0	0
	總計職業傷害比率	0.70	0	0
請說明職業傷害類型(例如骨折、切傷、挫傷等)"	請說明每一件職業傷害類型			

【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

非員工之工作者

類別	項目	2022年	2023年	2024年
總工時	女性總經歷工時	465,379	20,057.5	219,494.5
	男性總經歷工時	439,186	277,849.5	184,536.5
	總經歷工時	904,565	297,907	404,031
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	4	0	0
	總計職業傷害人(次)數	4	0	0

類別	項目	2022年	2023年	2024年
職業傷害所造成的死亡人數	女性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	男性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	總計職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	0	0	0
	男性總計職業傷害比率	9.11	0	0
	總計職業傷害比率	4.42	0	0
請說明職業傷害類型(例如骨折、切傷、挫傷等)"	請說明每一件職業傷害類型			

【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=可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時*1,000,000

公司員工

類別	項目	2022年	2023年	2024年
總工時	總經歷工時	2,843,748	2,778,542	2,955,987
職業傷害所造成的死亡人數	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)	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(由公司自行定義,且含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	總計職業傷害人(次)數	2	0	0
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0

類別	項目	2022年	2023年	2024年
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)		0.70	0	0
請說明職業傷害類型(例如骨折、切傷、挫傷等)				

【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=可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時*1,000,000

非員工的工作者

類別	項目	2022年	2023年	2024年
總工時	總經歷工時	904,565	297,907	404,031
職業傷害所造成的死亡人數	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)	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(由公司自行定義,且含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	總計職業傷害人(次)數	4	0	0
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	0	0
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)		4.42	0	0
請說明職業傷害類型(例如骨折、切傷、挫傷等)				

【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=可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時*1,000,000

本公司於事故發生後，主動分析案件發生原因並呈報總經理，2024年職業傷害事故經分析，主要傷害類型為機械傷害與不安全行為。對應發生職業傷害事故原因進行檢視，公司加強工作機台安全防範措施，增加工作流程員工安全宣導，確保同仁工作期間之安全。廠區工作場域內提供員工必要之安全防護具：如安全鞋、安全帽、護目鏡、呼吸防護具、耳塞(罩)、防割手套等，以維護員工安全與健康。針對受傷員工，第一時間廠內二名職護皆會盡速予以檢傷、評估傷勢、簡易包紮後評估受傷狀況轉送醫療院所，也隨時追蹤受傷員工傷勢盡速協調復工與配工，也於狀態穩定後安排臨場服務職業醫學科醫師進行公傷關懷，更於受傷狀況復原平穩時，職護予以協助員工申請公傷補償。

進行傷病員工的復工安排困難在於勞工可能面臨身體或心理上的障礙，如受傷部位功能減損、傷口疼痛、精神焦慮等，對自己復工內容沒信心，害怕復工再度使受傷加據，皆會影響其復工的意願和能力。對於傷病員工復工往往不能操之過急，員工復工的過程涉及多方面的考量因素，包括員工的健康狀況、心理狀態、工作環境、和社會政策的支持等。員工復工的成效不僅取決於勞工本身的努力，也需要資方與部門等各方的合作與協調。

在公司內面對傷病員工，公司主動向員工表達的態度是：員工應該積極參與醫療復健或職能復健的服務，並與雇主溝通和協調復工的事宜，表述其復工的意願和需求。而公司採取開放和包容的態度，尊重和接納勞工的復工，並評估傷病後健康狀況和能力，提供適當的配工內容，如工作內容、工作時間、工作場所、工作設備等，以利復工過程順利且安全。於復工、配工協調過程，應隨時維持勞雇雙方的信任，避免變成勞資糾紛。

4.5.4 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，2024年度醫師臨場服務衛教人數共246人次。

- 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。
- 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。
- 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。

我們深信員工的身心健康是企業永續發展的基石，因此我們積極建造一個健康工作場域和福祉的公司，公司不斷嘗試各種健康促進活動，以使員工調整生活方式，提升健康水平。

- @ 每月於公佈欄張貼健康相關海報，內容涵蓋疾病預防、飲食、運動、心理健康等主題。
- @ 公司餐廳提供健康的葷食、素食飲食選擇，並設置伙食委員會促進均衡飲食的文化。
- @ 組織志願服務活動，公司每年舉辦淨山活動，提升團隊凝聚力並促進員工的身心健康。
- @ 組織美利達單車協會，每月舉辦單位活動，宣導身心健康活動。
- @ 公司一年舉辦四次捐血活動，透過捐血活動鼓勵員工重視自己健康，又能達到分享健康的概念，一舉數得。



遠離三高+二害
健康管理海報

單車協會
單車騎乘活動



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，2024年相關專業訓練統計如下所示：

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	75	34,350
急救人員回訓	0	0
堆高機操作人員回訓	0	0
職業安全管理師(員)回訓	0	0
高壓氣體特定操作人員回訓	0	0

【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。

職護進行高風險員工追蹤

2024年2-3月查察紀錄						
日期	時間	地點	查察	查察	查察	備註
2月23日	07:00	75	183	無		
2月24日	18:00	144	244	無		
2月25日	09:50	87	179	無		
2月26日	06:45	58	158	無		
2月27日	07:00	153	186	無		
2月28日	18:30	55				
2月29日	07:00	154	219	無		
3月1日	07:00	53	263	無		
3月2日	11:00	83	263	無		
3月3日	18:30	124	263	大機		
3月4日	07:00	146				
3月4日	07:00	146	100	無機	登舟板、吊機區	
3月5日	07:10	130	75	無機	登舟及登機、棉花搬運	
3月5日	07:00	86				
3月7日	07:10	149	156			
3月8日	07:10	86				
3月9日	10:00	174				
3月10日	18:30	127				
3月11日	07:15	184	214		機房板、地盤管	
3月12日	07:00	124	153		機房板、地盤管	
3月13日	07:10	89	134		登舟及登機、吊機區	
3月14日	07:15	77	146		登舟及登機、吊機區	
3月15日	18:35	68	151		登舟及登機、吊機區	
3月16日	18:35	61	148		登舟及登機、吊機區	
3月17日	18:35	72	167			
3月18日	07:15	81	130		登舟及登機、吊機區	
3月19日	07:10	82	149		登舟及登機、吊機區、海管	半段斷脫
3月20日	07:15	82	152		登舟及登機、吊機區、海管	半段斷脫
3月21日	07:15	81	149		登舟及登機、吊機區	半段斷脫
3月22日	07:00	88				

職醫進行人因工程改善指導



職醫面談衛教



2024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。

4.6 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汙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。

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。2024年度透過贊助經費、擔任志工及舉辦活動等方式解決社區的環境問題，並促進社區發展，以增進社區認同。上述社區公益範圍為彰化縣大村鄉及員林市，亦為本公司營運所在地之區域。

公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
大村義消分隊協同救災年度計畫	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。
員林義警分隊警民合作維持交通計畫	20,000	贊助顧問基金以感謝義警分隊努力於各大活動及路口的交通指揮。
大村美港社區環境志工隊年度環境維護計畫	10,000	由村長發起維護社區安全，在地居民共同響應的活動，公司贊助經費，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維持社區治安計畫	10,000	由村長發起維護社區安全，在地居民共同響應的活動公司贊助經費，以感謝在地居民自主組成巡守隊。
村上國小畢業典禮	2,000	鼓勵學子勤奮向學，公司贊助讀書禮卷以茲勉勵。
彰化警友會合作維持縣內治安	4,000	贊助會費基金以感謝警政單位辛勤努力維持治安。
捐贈救護車於消防分隊	3,250,000	公司以關懷社會的博愛精神，捐贈給員林西區分隊救護車乙部，回饋鄉里、供救助傷患民眾使用。
村上國小週年校慶活動	6,000	公司贊助舉辦校慶活動鼓勵學子全能發展。
西嶺國小週年校慶活動	6,000	公司贊助舉辦校慶活動鼓勵學子全能發展。
2024花蓮地震捐贈	3,000,000	做為花蓮地震的賑災之用，協助災區重建。

大村義消



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(2024年經典百K與美利達盃)，參加人數約3,000~6,000人次不等，舉辦成本分別投入6,963,945元及4,297,804元。活動內容說明如下：

美利達盃 出發前合影



美利達盃



美利達 彰化經典百K



2024年度第14屆的「美利達彰化經典百K」單車活動彰化經典百K以高水準的交通維護品質著稱，今年限額5,000人的名額，更創下不到半小時秒殺的驚人紀錄，是台灣口碑最好、最受車友歡迎的單車活動。此外參山風管處為支持運動發展在地觀光，透過活動強大的車友號召力，加碼贊助發放消費券，更聯合田中、社頭商圈合作店家現場設立參山市集，透過美食、特產，更讓車友感受到在地親和力，並帶動運動觀光的商機。

2024年度第22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。

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，2024年協會持續推動「第23屆1919愛走動 — 急難家庭救助計畫」，並舉行「1919愛走動 - 臺北陪騎」單車公益活動，美利達為主要贊助商。到2024年12月底止，已救助16,042個急難家庭每月6,000元，陪伴急難家庭走過人生最艱難的一段路。



1919愛走動 - 臺北陪騎 出發前合影



1919愛走動 - 臺北陪騎



1919愛走動 - 臺北陪騎 頒發贊助感謝狀



1919愛走動 - 臺北陪騎 暖身操



1919愛走動 - 臺北陪騎 開場擊鼓



1919愛走動 - 臺北陪騎 完騎大合照



05

附錄

- 一 GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表
- 二 SASB永續會計準則對照表
- 三 上市櫃公司氣候相關資訊揭露
- 四 聯合國永續發展目標 (SDGS) 對照表
- 五 第三方查證聲明書

附錄一 GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

使用聲明 | 本報告書參照GRI標準編制, 資訊揭露期間為2024年度 (2024年1月1日至2024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
GRI2 : 一般揭露2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 美利達 - MERIDA	20	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03	
2-4	資訊重編	關於本報告書	03	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	03	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 美利達-MERIDA 2.1 產品概覽	20 38	
2-7	員工	4.2 人才招聘與佈局	56	
2-8	非員工的工作者	4.2 人才招聘與佈局	56	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.3 治理架構	27	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3.1 董事會	28	
2-11	最高治理單位的主席	1.3.1 董事會	28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.3 永續治理組織	32	
2-13	衝擊管理的負責人	1.3.3 永續治理組織	32	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	1.3.3 永續治理組織	32	
2-15	利益衝突	1.3.1 董事會	28	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3.1 董事會	28	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3.1 董事會	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.3.1 董事會	28	
2-19	薪酬政策	1.3.2 功能性委員會	31	
2-20	薪酬決定流程	1.3.2 功能性委員會	31	
2-21	年度總薪酬比率	4.3 培育與發展	58	

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI2 : 一般揭露2021				
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	04	
2-23	政策承諾	1.2 永續使命與策略 4.1 人權關懷	22 55	
2-24	納入政策承諾	1.2 永續使命與策略 2.3 供應鏈盡職調查與管理 4.1 人權關懷	22 43 55	
2-25	補救面衝擊的程序	1.6 誠信守法之道	34	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.6 誠信守法之道	34	
2-27	法規遵循	1.6 誠信守法之道	34	
2-28	公協會的會員資格	1.1 美利達 - MERIDA	21	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2.1 與利害關係人的對話	22	
2-30	團體協約	4.4 健全福利與制度	60	
GRI3 : 重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.2.2 重大主題鑑別	24	
3-2	重大主題列表	1.2.2 重大主題鑑別	24	

重大主題列表	GRI 編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
經濟績效					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	10	
				12	
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運成就	33	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.4.1 員工退休	60	
	201-4	取自政府之財務補助	1.4 營運成就	33	
物料					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	11	
				18	
GRI 301 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 永續物料管理	48	
	301-2	使用的可再生物料	3.2 永續物料管理	48	主要原料為鋁材、橡膠與紙類，其中紙類使用可再生物料資訊尚未完整蒐集，故相關佔比預計於2025年完成統計。
	301-3	回收產品及其包材	3.2 永續物料管理	48	
能源					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	10	
				14	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源與水資源管理	49	
	302-3	能源密集度	3.3 能源與水資源管理	49	
	302-4	減少能源消耗	3.3 能源與水資源管理	49	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3 能源與水資源管理	49	
排放					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	11	
				15	

重大主題列表	GRI 編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305 排放 2016	305-1	直接(範疇一) 溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	50	
	305-2	能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	50	
	305-3	其它間接(範疇三) 溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	50	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.4 溫室氣體管理與污染防治	50	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.4 溫室氣體管理與污染防治	50	
勞雇關係					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	11	
				18	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才招聘與佈局	56	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.4 健全福利與制度	60	
	401-3	育嬰假	4.4 健全福利與制度	60	
員工多元化與平等機會					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	11	
				17	
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2 人才招聘與佈局	56	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3 培育與發展	58	
顧客健康與安全					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	11	
				16	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2.1 產品認證與品質確保	41	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.6 誠信守法之道 2.2.1 產品認證與品質確保	34 41	

重大主題列表	GRI 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 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.2.1 產品認證與品質確保	41	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.6 誠信守法之道	34	
			2.2.1 產品認證與品質確保	41	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.6 誠信守法之道	34		
		2.2.1 產品認證與品質確保	41		
永續供應鏈					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	管理方針概要 & 重大主題達成現況與目標設定	11	
				13	
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈盡職調查與管理	43	
GRI 308 供應商環境與社會評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈盡職調查與管理	43	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊, 以及所採取的行動	2.3 供應鏈盡職調查與管理	43	預計2025導入針對高風險供應商之管理做法以降低風險衝擊。
GRI 414 供應商環境與社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.3 供應鏈盡職調查與管理	43	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈盡職調查與管理	43	預計2025導入針對高風險供應商之管理做法以降低風險衝擊。

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)	2.2.1 產品認證與品質確保	41	
	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)	1.6 誠信守法之道	34	
				2.2.1 產品認證與品質確保	41	
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	4.5.1 職業安全衛生組織	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 供應鏈盡職調查與管理	43	
	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 供應鏈盡職調查與管理	43	

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	38	
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	38	

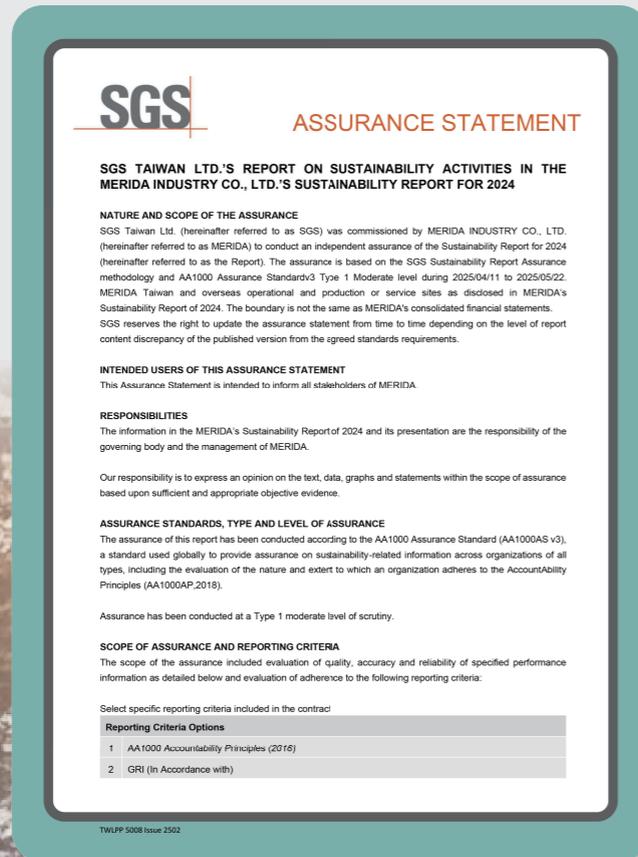
附錄三 上市櫃公司氣候相關資訊揭露

項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
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 氣候變遷下的風險與機會	46	
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 氣候變遷下的風險與機會	47	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷下的風險與機會	47	
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 氣候變遷下的風險與機會	46	
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 氣候變遷下的風險與機會	47	
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 氣候變遷下的風險與機會	47	
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 氣候變遷下的風險與機會	47	
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 氣候變遷下的風險與機會	47	
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 氣候變遷下的風險與機會 3.4 溫室氣體管理與污染防治	47	

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 健全福利與制度	60
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	4.3 培育與發展	58
目標 5	實現性別平等,並賦予婦女權力	4.4.2 育嬰留停	60
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	3.4 溫室氣體管理與污染防治	50
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	4.2 人才招募與佈局	56
目標 10	減少國內及國家間不平等	4.1 人權關懷	55
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	1.6 誠信守法之道	34

附錄五 第三方查證聲明書



SGS ASSURANCE STATEMENT

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

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by MERIDA INDUSTRY CO., LTD. (hereinafter referred to as MERIDA) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2025/04/11 to 2025/05/22. MERIDA Taiwan and overseas operational and production or service sites as disclosed in MERIDA's Sustainability Report of 2024. The boundary is not the same as MERIDA's consolidated financial statements. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
 This Assurance Statement is intended to inform all stakeholders of MERIDA.

RESPONSIBILITIES
 The information in the MERIDA's Sustainability Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the governing body and the management of MERIDA.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

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

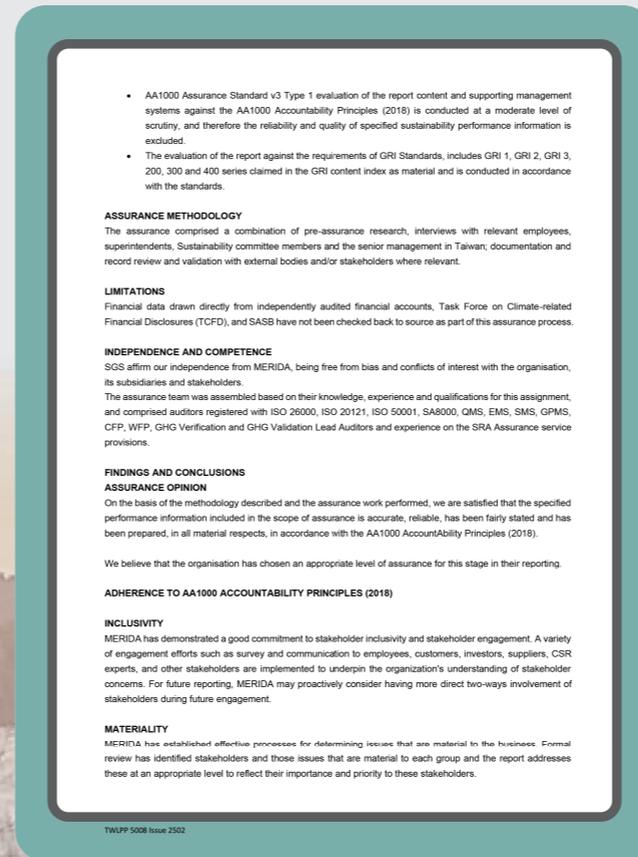
Assurance has been conducted at a Type 1 moderate level of scrutiny.

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

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)

TWLPF 5008 Issue 2502



- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

ASSURANCE METHODOLOGY
 The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, sustainability committee members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

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

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 SGS affirm our independence from MERIDA, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.
 The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

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

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

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
 MERIDA has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, MERIDA may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

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

TWLPF 5008 Issue 2502



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

IMPACT
 MERIDA has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from a wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements. In addition, it is recommended to adopt appropriate identification methods to measure the impact of MERIDA's sustainable action plans.

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

For future reporting, it is recommended that MERIDA improve its processes of assessing impacts on the economy, environment, and people as well as the management of significant impacts. In addition, it is recommended to continuously promote the commitment to responsible business conduct in its activities and business relationships.

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




Stephen Pao
 Business Assurance Director
 Taipei, Taiwan
 18 June, 2025
www.sgs.com

TWLPF 5008 Issue 2502



Environmental
Social
Governance

MERIDA

A 彰化縣大村鄉美港村美港路116號
T 04-8526171#380
E scott@merida.com.tw

