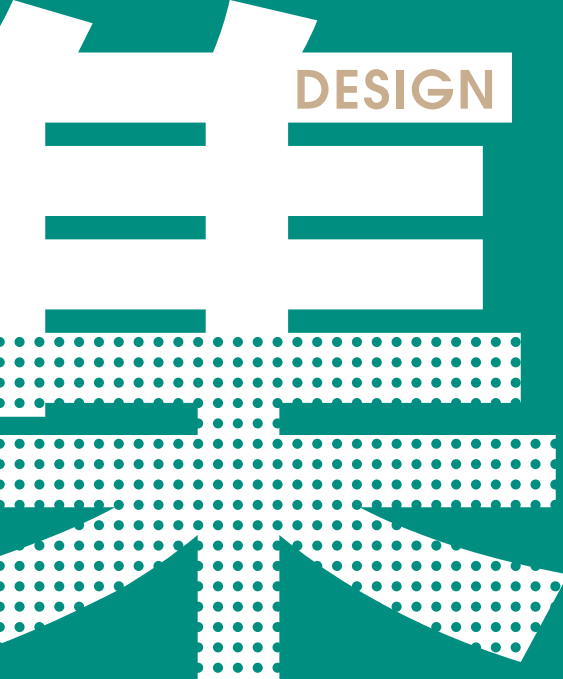
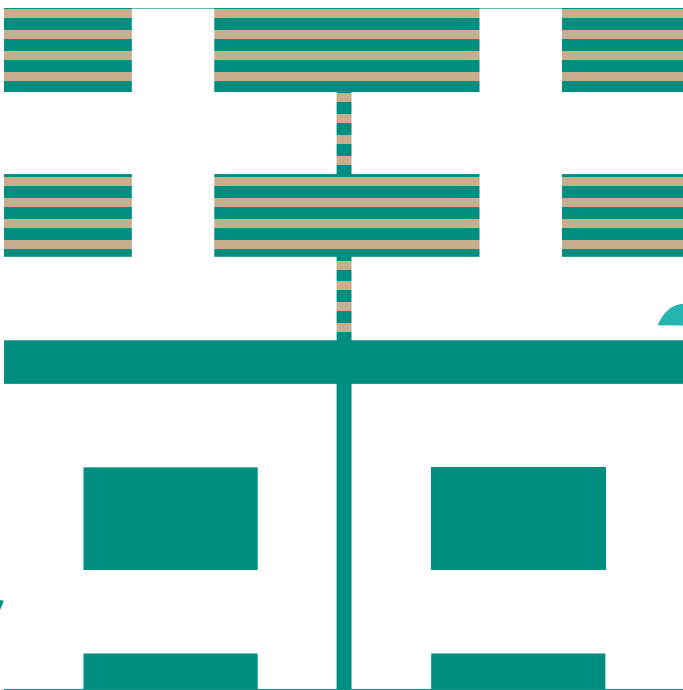
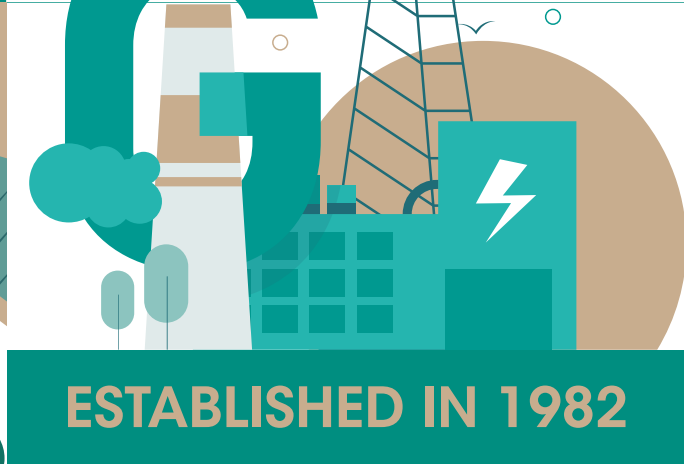


美華



MEIJER
INTERNATIONAL
GROUP



ESTABLISHED IN 1982

CONTENT

前言	003
關於本報告書	003
董事長的話	006
2024 啟航永續新篇章	007
關於美喆國際	009
永續治理架構與運作機制	017
利害關係人鑑別與溝通	020
重大性主題鑑別流程	023
SDG _s 接軌永續行動策略	031

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	139
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	144
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)	146



第一章 提升永續競爭力

1-1 公司治理	033
1-2 遵循法規誠信經營	046
1-3 財務績效與經營成果	055
1-4 風險管理與營運韌性	060
1-5 資通安全與隱私保護	064



第三章 攜手共創新生態

3-1 供應鏈永續管理	093
3-2 客戶關係管理	099
3-3 技術創新與研發	106



第二章 循環經濟展綠能

2-1 能源管理	071
2-2 水資源管理	074
2-3 資源循環	077
2-4 氣候變遷應對與揭露	080



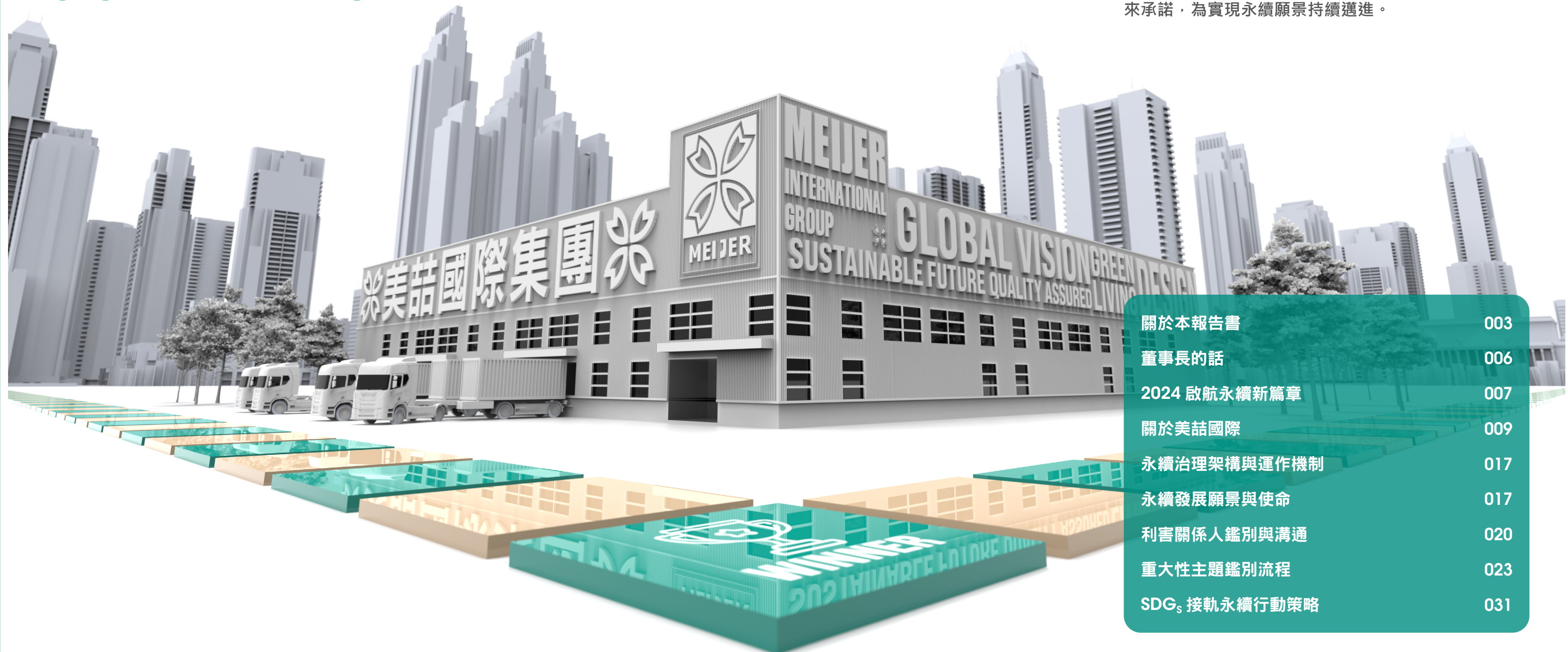
第四章 幸福職場人才力

4-1 人才佈局	116
4-2 人才吸引與留任	124
4-3 友善職場多元共融	127

STEADILY PROMOTE SUSTAINABLE CORPORATE GOVERNANCE

前言

面對全球永續轉型浪潮與利害關係人日益關注的期許，美喆國際秉持誠信經營與責任治理精神，持續提升資訊透明度，並深化環境、社會與治理三大面向的作為與績效。本報告全面呈現我們在 2024 年度的行動成果與未來承諾，為實現永續願景持續邁進。



關於本報告書	003
董事長的話	006
2024 啟航永續新篇章	007
關於美喆國際	009
永續治理架構與運作機制	017
永續發展願景與使命	017
利害關係人鑑別與溝通	020
重大性主題鑑別流程	023
SDGs 接軌永續行動策略	031

關於本報告書

編製依據與揭露準則

本報告書係由美喆國際股份有限公司（以下簡稱「美喆國際」或「本公司」）依據臺灣證券櫃買中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》及《企業社會責任實務守則》之相關規定編製，旨在揭露本公司於環境（E）、社會（S）及公司治理（G）三大面向之管理機制、策略規劃與具體績效。報告內容依據全球永續性報告協會（GRI Standards）2021 年通用準則所訂八大報導原則規劃撰寫，並結合公司營運實況與永續發展策略，回應利害關係人之合理期待，展現本公司永續承諾與行動成果。為提升資訊揭露之品質與可比性，本報告同步參考 SASB（Sustainability Accounting Standards Board）準則與 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）架構，輔以結構化資料與關鍵績效指標（KPIs）呈現，協助讀者清晰掌握本公司永續管理之發展趨勢與財務重大氣候風險與機會之應對情形。

參照國際標準與指南

GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)

TCFD 準則 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露，簡稱 TCFD)

SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱 SASB；SASB 準則為該委員會所制定)

報告時間範圍	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	現行版本發布日期	2025 年 8 月
報告範疇	揭露範圍涵蓋美喆國際於臺灣與中國大陸之主要營運據點，包括土城總部、台南廠、東莞廠，與 2024 年度合併財務報表所涵蓋之範圍一致。如有涉及其他地區或營運單位的永續發展績效，將在報告書中具體說明。	下一版本發布日期	預定 2026 年 8 月
發布頻率	報告每年發布一次	報告形式	為響應環保與無紙化政策，本報告書以電子版本公告於公司官網。

關於本報告書

報告書管理流程

內部稽核：

本報告書的內容經過嚴格的內部稽核流程。首先，各部門的一級主管負責初步審閱和簽署報告書初稿，確保所提供的數據和信息的準確性。隨後，各權責小組在單位主管的進一步檢核下，確認內容的正確性和完整性。經過初步審核的資料將由永續發展推動小組進行彙整和統整編撰。最終，永續發展推動小組主任委員將對報告書進行最終確認，並將定稿提交至公司永續治理的最高單位核准後發行。為確保報告書的可信度、即時性和透明度，所有編製和驗證程序均納入公司的內部稽核作業流程。

外部查證：

為了提升本報告書的準確性和公信力，本報告書雖未委託外部機構進行查證，但我們依據 GRI 準則進行了全面的內部自我查核，並確認報告內容符合 GRI 準則的要求。本公司也於 2023 年啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，陸續完善中也確保這些系統的持續有效運行。所有自我查證結果已經過與公司治理單位的充分溝通，確保報告的完整性和一致性。更多詳細信息請參見本報告書附錄。

資料查證

類別	內容	驗證 / 認證 / 查證
經濟	合併財務資訊、營收表現	財報經勤業眾信會計師事務所查核（陳薔旬會計師、陳招美會計師）
社會	員工資料、人權政策執行情形	依 SA8000 標準進行內部自評與外部認證

聯絡方式

美喆國際歡迎所有利害關係人持續與我們保持良好的溝通，並提供寶貴的意見和建議。若有任何疑問或需要進一步的交流，請透過以下聯絡資訊與我們聯繫：

負責單位	永續發展推動小組	電子信箱	IR@mjig.com
地址	新北市土城區大暖路 126 號	官方網站	http://www.mjig.com
電話	+886- 2-22684666		

我們感謝所有利害關係人的支持與參與，共同推動企業永續發展，邁向更美好的未來

董事長的話

每一片地板，都是我們對世界的承諾

2024 年，對於美喆國際而言，是一段既穩健又充滿挑戰的旅程。我們不僅站在全球建材供應鏈的前線，更走在永續浪潮的轉折點上，思考如何讓「每一片地板」不只是建材，更是企業對世界的回應。

過去一年，全球面對氣候衝擊、地緣政治與供應鏈變動的多重挑戰，但我們憑藉堅強的團隊與靈活的策略，穩定服務全球客戶。從亞洲到北美、從研發到生產，美喆國際以多年累積的產業經驗與多元據點布局，建立起具韌性的營運網絡，確保產品品質與交付效率，守護客戶信任，也守住了企業的核心價值。

我們深知，美喆的產品進入的，不只是空間，更是每一個家庭與生活場域。因此，我們不斷優化綠色製程、提升環保材質占比，取得綠建材標章，讓消費者在舒適與安心之中，也為環境盡一份心力。同時，我們以實際行動落實國際標準，取得 ISO 9001、ISO 14001、SA8000 等認證，不僅體現對品質與環境的重視，更彰顯我們對人權與社會責任的尊重。

2024 年，我們更進一步導入《永續資訊管理辦法》，將 GRI、SASB、TCFD 等國際揭露架構系統化地整合至內部管理中，提升資訊透明度與風險掌握能力，從「回應趨勢」邁向「主動管理」。我們開始規劃碳盤查與能資源效率方案，為未來接軌淨零、強化綠色供應鏈奠定基礎。然而，企業的力量，不僅止於產線與報表。我們始終相信，一間企業真正的底蘊，來自對人的關懷與連結。因此，我們持續關注員工職涯發展與職場安全，投資在教育訓練與文化建構，同時也參與社區關懷、慈善活動，將「在地連結」視為永續的一環。

展望未來，我們知道前路仍有不確定性，但我們選擇以穩健的腳步、務實的行動、與合作夥伴共同成長的初心，走向一個更具韌性與價值的永續企業藍圖。

感謝所有與美喆同行的客戶、員工、供應商與股東，是你們的支持與信任，讓我們不僅能在市場中立足，更能在世界中留下美好的足跡。

讓我們攜手前行，為生活鋪出更美的起點，為未來踏實一片綠意。

美喆國際股份有限公司
董事長



2024 啟航永續新篇章

穩健前行，累積每一分永續實踐

對美結國際而言，永續不是短期倡議，而是一場長期積累、持續進化的管理實踐。2024 年，我們從制度建構出發，啟動永續資訊管理流程、強化治理與風險控管，並透過跨部門協作逐步建立永續營運骨幹。面對全球供應鏈轉型與環境挑戰，本公司以穩健務實的策略推進，聚焦五大行動主軸，奠定永續轉型的基礎工程。透過團隊協作與各部門的共同投入，本公司於 2024 年展現以下幾項重點成果：

治理制度



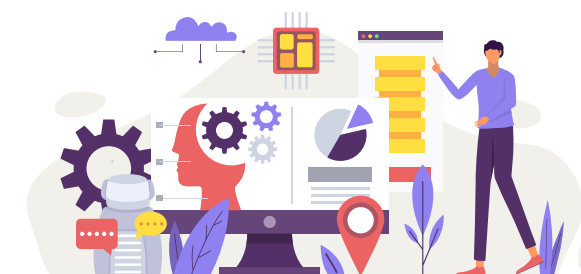
建立《永續資訊管理辦法》

環境管理



通過 ISO 14001 環境管理系統認證，完成碳排放基準線建立，導入太陽能光電系統應用

產品創新



完成一件具備綠色設計概念之新品，完成一項技術開發成果

人才發展



通過 SA8000 社會責任認證，年度內員工晉升率為 6.06%，總訓練時數達 3,349.5 小時

社會參與



捐贈金額逾新台幣 40 萬元，年度內辦理多場公益活動與社會關懷行動

客戶關係



客戶滿意度調查平均得分 75 分，問題回覆率達 95%，年營收成長 45.5%

2024 啟航永續新篇章

治理強化 | 建構韌性體質

美喆國際深知，穩健的治理體系是企業永續發展的核心。2024 年，我們從制度面著手，建構永續資訊管理基礎，明確責任分工，提升風險掌握與透明揭露能力，為長期治理打下紮實根基。

- 啟動《永續資訊管理辦法》，明確揭露流程與部門責任。
- 整合 GRI、SASB、TCFD 架構至內部管理流程，強化風險辨識與回應能力。
- 完成首次利害關係人鑑別與重大主題評估，建立長期溝通與議題管理機制。
- 董事會於年度召開 5 次會議，出席率達 91.1%，展現高參與與治理實效。

產品創新與品質 | 強化競爭優勢

持續優化產品品質與創新設計，是美喆國際穩定市占與擴大品牌價值的關鍵。2024 年，我們在品質體系、綠色設計與專利研發等方面均展現積極成果。

- 通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，出貨合格率达 99% 以上。
- 完成一件綠色設計產品，推動生物質與減碳材料應用。
- 完成一件專利申請，另有一項新技術開發案正式結案。

在地連結 | 實踐企業社會責任

我們深信企業的成就應與社會共好同行。美喆國際持續以實際行動支持公益、文化、教育與在地產業，深化企業對社會的正向影響。

- 持續參與公益活動，關注社會弱勢、教育平權與環境永續，實踐企業社會責任。
- 推動文化參與與傳統文化推廣，進行企業包場國家劇院歌仔戲觀賞活動，並提供獎助學金支持東莞石碣中學，弘揚地方教育與藝文傳承。
- 延續 2023 年成立之「永續發展推動小組」架構，於組織內部設立「社會參與組」，整合公司資源，系統化推動員工福祉與社區共融相關行動。
- 積極參與產業公協會與專業團體，與塑膠中心合作推動技術升級與永續發展。
- 與學術單位建立產學合作，提供實習職位與技術研究機會，促進青年人才培育。
- 2024 年在地供應採購金額達新台幣 1,754,810 仟元，東莞廠有超過 50% 採購來自省內，展現本地採購承諾。



綠色轉型 | 穩健推進低碳行動

面對氣候變遷與減碳趨勢，我們採取系統化策略，建立碳排放基準，推動再生能源使用與資源循環，以實際行動回應淨零願景。

- 完成溫室氣體盤查，總排放量為 27,937.57 公噸 CO₂e，建立碳排基準線。
- 台南廠、東莞廠導入太陽能發電，使用占比各達 0.03%、7.05%，降低對電網依賴。
- 取得 ISO 14001 環境管理認證，產品通過綠建材標章審核。

共融職場 | 深化人才永續

我們致力於打造安全、包容與發展並重的職場環境，推動教育訓練與內部晉升制度，支持員工在穩定中成長。

- 東莞廠區通過 SA8000 社會責任管理驗證，制度化勞動權益保障。
- 員工訓練累計超過 3,300 小時，內部晉升比例達 6.06%。
- 針對過往職業災害事件所暴露之安全風險，公司已全面檢討並精進防護管理制度。2024 年度未再發生重大職業災害，並持續強化現場安全管理、教育訓練與事故預防機制，落實安全職場文化。
- 完善福利制度，提供午餐、旅遊補助、節慶禮品與健康檢查等支持機制。

關於美喆國際

美喆國際股份有限公司 (MJ International Co., Ltd.) 為亞洲最具規模的專業石塑地板製造廠之一。美喆創始於 1982 年 - 臺灣，在 1993 年於大陸地區東莞市建立生產基地，發展至今已 40 餘年。目前在大陸東莞擁有實力雄厚的四座工廠；生產基地面積逾十一萬平方米。更於 2022 年在台灣台南設立專業 SPC 製造廠，生產基地面積逾四萬平方米。美喆除擁有獨步自主研發能力外，更以擁有先進的自動化生產設備與累積四十餘年研發製造技術及品質管控經驗，創造優異的競爭優勢。多年來，美喆國際穩健擴展營運據點與產品線，逐步建立跨國布局與供應鏈優勢，奠定其於材料與設計整合領域的專業地位。公司持續投資自動化產線與智慧製造技術，推進高附加價值產品研發，並於環保、節能、社會責任方面積極投入，展現企業韌性與永續精神。

公司名稱	美喆國際股份有限公司
成立日期	2010/10/08
上市櫃日期	2016 年 11 月 01 日
有價證券代號	8466
公司總部地址	新北市土城區大暖路 126 號
主要營運地點	總公司：新北市土城區 / 生產廠區：台灣台南廠、廣東東莞中堂、石碣
提供服務市場	主要市場為歐洲、北美與亞洲之石塑地板市場
董事長	陳本源
總經理	王傳漢
員工人數	889 人 (截至 2024 年 12 月 31 日)
資本總額	新台幣 7.98 億元
主要產品與服務	SPC 地板、LVT 地板、提供地板設計、生產、銷售之服務



關於美喆國際

使命與願景

美喆國際秉持「引領綠色建材新價值」的使命，專注於材料創新與製程改善，致力提供兼顧環境友善、安全實用與美學設計的產品方案，協助客戶優化空間機能與應用效益，逐步強化其永續發展能力。

我們的願景是成為亞洲建材與塑膠應用領域中具有專業整合能力與產業影響力的企業。透過穩健的研發投入、品質管理與客製化服務，與客戶共同因應市場變化與減碳需求，逐步建立具韌性的永續合作體系，積極回應環境、社會與經濟面向的關鍵議題。



營運核心與競爭優勢

美喆國際以「材料科技」、「製程整合」、「設計導向」為營運核心，結合從上游原料研發、中游製程整合至下游應用場域支援的完整能力，奠定在綠色建材與多功能石塑地板領域的差異化競爭優勢：



多元產品應用與市場靈活性

本公司產品可廣泛應用於建築外觀、室內裝修、醫療空間、商業場域等多元設計需求。具備高度客製化設計與生產能力，能依據客戶需求調整產品規格、花色與功能屬性，提供靈活且具產業適應性的應用方案，有效拓展至建材、醫療、商用設施等不同市場領域。



綠色材料導入與低碳製程發展

因應全球淨零排放趨勢，美喆國際逐步導入具可回收性或相對低碳排放特性的材料，並已啟動能源使用盤查與產品碳足跡基線之初步建置作業。公司亦評估綠電使用與智慧能源管理系統的可行性，作為未來降低營運環境衝擊的中長期發展方向之一。



高機能複合材料技術能力

公司具備穩定的高機能複合材料開發技術，掌握特殊配方與表面處理技術，能提供具備耐刮、耐磨、抗菌／抗病毒、阻燃、防潮與降噪等功能之應用型板材。並可依據不同場域條件進行功能整合與材料調整，提升使用安全性與耐久性。材料設計亦考量可回收性與使用壽命，回應建築與公共空間對材料效能與環境影響之雙重需求。



在地深耕與國際布局並進

持續以台灣為營運根基，穩健經營本地市場，並逐步拓展海外合作機會。多年來與歐美地區客戶維持穩定的業務往來，近年亦著手拓展日本、中東與亞洲其他市場。公司透過穩定的品質管理與具彈性的供應鏈模式，強化對不同市場需求的回應能力，提升營運效率與服務協調性。



自動化製程與品質控管系統

導入多條自動化製程產線，搭配自主研發的品管追蹤系統，有效提升生產效率與品質穩定度。透過持續改善流程與良率管理，建立交期可靠、品質一致的生產體系，並取得 ISO 9001 與 ISO 14001 等品質與環境管理系統認證。



客戶導向與設計導入能力

團隊具備與客戶協同開發的經驗與能力，能在產品設計初期參與圖案樣式與材質規劃，特別在與歐美市場客戶合作上，建立良好溝通與開發流程。除材料應用外，亦可配合提供行銷工具設計支援，協助客戶強化產品整體呈現效果。

足跡脈絡 | 從材料出發，走向永續未來

美喆國際股份有限公司專注於石塑地板的研發與製造，已由傳統製造業轉型為具材料設計、製程整合與空間應用能力的系統供應商。公司致力於開發兼具環保、舒適與安全的新材料，推動再生與循環經濟應用。秉持「設計驅動 × 製造整合 × 行銷支援」的核心價值，美喆不僅深化品牌價值鏈，更由製造商躍升為品牌共創夥伴，攜手全球客戶與在地社會，共築低碳永續價值鏈，邁向國際化與永續發展雙目標。

1982



美喆國際
企業股份有限公司
在臺灣新北市樹林區
成立

In June, M.J. International Co., Ltd. was established in Shulin District, New Taipei City, Taiwan.



1993



東莞普隆
塑膠製品有限公司
於東莞市石碣鎮
成立 工廠

In June, Dongguan Prolong Plastic Products Co., Ltd. was established in Shijie Town, Dongguan City.



2001



東莞普隆廠
通過 ISO 9001 認證

Dongguan Prolong Plant was certified with ISO 9001.

2005



東莞普隆廠
擴廠完成

通過 ISO 14001 認證

The Prolong Dongguan Plant completed its expansion and obtained ISO 14001 certification.

2006



8月，
東莞美哲塑膠製品有限公司
美哲廠落成於中堂鎮

In August, the Meijer Dongguan Plant of Dongguan Meijer Plastic Products Co., Ltd. was established in Zhongtang Town.

2010



擴建東莞美哲廠
(美哲二廠) 落成，
為全自動生產線工廠

The expansion of the Dongguan Meijer Plant (Meijer Plant II) was completed, featuring a fully automated production line.

2012



通過 SA8000 認證
及 BRE 綠色環保認證

Certified with SA8000 and BRE Green Environmental Certification.

2013



通過 Floor Score
美國室內空氣
健康排放標準認證

Certified with FloorScore®, meeting the U.S. indoor air quality emission standards.

2015



擴建
東莞美哲三廠落成

The expansion of Dongguan Meijer Plant III has been completed.

2023



台灣 SPC 工廠已通過
FloorScore、GreenGuard
及 GreenGuard Gold 認證

The Taiwan SPC factory has obtained FloorScore, GreenGuard, and GreenGuard Gold certifications.



2022

台南新工廠的室內空間設計
榮獲芬蘭建築設計獎
室內設計類銀獎

The interior space design of the new Tainan factory won the Silver Award in the Interior Design category at the Finnish Arch Design Awards.



2021



台北 / 台南
研發中心成立

R&D centers established in Taipei and Tainan.

2020



為分散產能及分散市場，
本公司台南新廠投資案
位於台南科技工業區
正式動土興建。

To diversify production capacity and markets, the company's new Tainan factory investment project officially broke ground in the Tainan Technology Industrial Park.

2016



臺灣證券交易所
掛牌上市

Listed on the Taiwan Stock Exchange.

關於美喆國際

全球營運據點

美喆國際以台灣為營運總部，逐步拓展亞洲區域與國際市場之佈局，建構涵蓋研發、生產、銷售與客戶服務的多功能營運體系。為因應全球客戶多樣化需求與市場即時回應能力，本公司積極強化在地化管理與供應鏈靈活性，提升整體營運效率與服務能量。目前全球營運據點分布如右：



美國



通路拓展據點

業務推廣、物流中心

台灣



總部

集團決策中心、
核心業務與行政管理



通路拓展據點

業務推廣、物流中心



生產基地

研發單位、生產管理與
與物流中心

中國



通路拓展據點

業務推廣、物流中心



生產基地

研發單位、生產管理與
與物流中心

關於美喆國際

產品與服務與應用場域

美喆國際專注於石塑地板的研發與製造，產品具備高耐磨、防水、降噪等機能性，以及擬真石材與木紋質感，並融合再生與循環材料應用，兼具美觀與環保優勢。產品廣泛應用於建築設計、室內裝修、醫療院所與商業空間等多元領域，滿足市場對功能、設計與永續的多重期待。我們結合自動化製程，持續優化產品性能與環境友善性，並依據不同使用場景，提供專業化材料解決方案：

SPC

透過擠出成形製造，底部多附靜音軟墊以降低噪音，並搭配專利鎖扣安裝。具備高耐磨性與穩定性。

適用於全球家用市場，強調靜音、防水與耐磨特性

LVT

採用熱壓貼合製程，可膠裝或搭配專利鎖扣安裝。具有多樣化圖案與清晰紋理，設計彈性高，施工快速便捷。

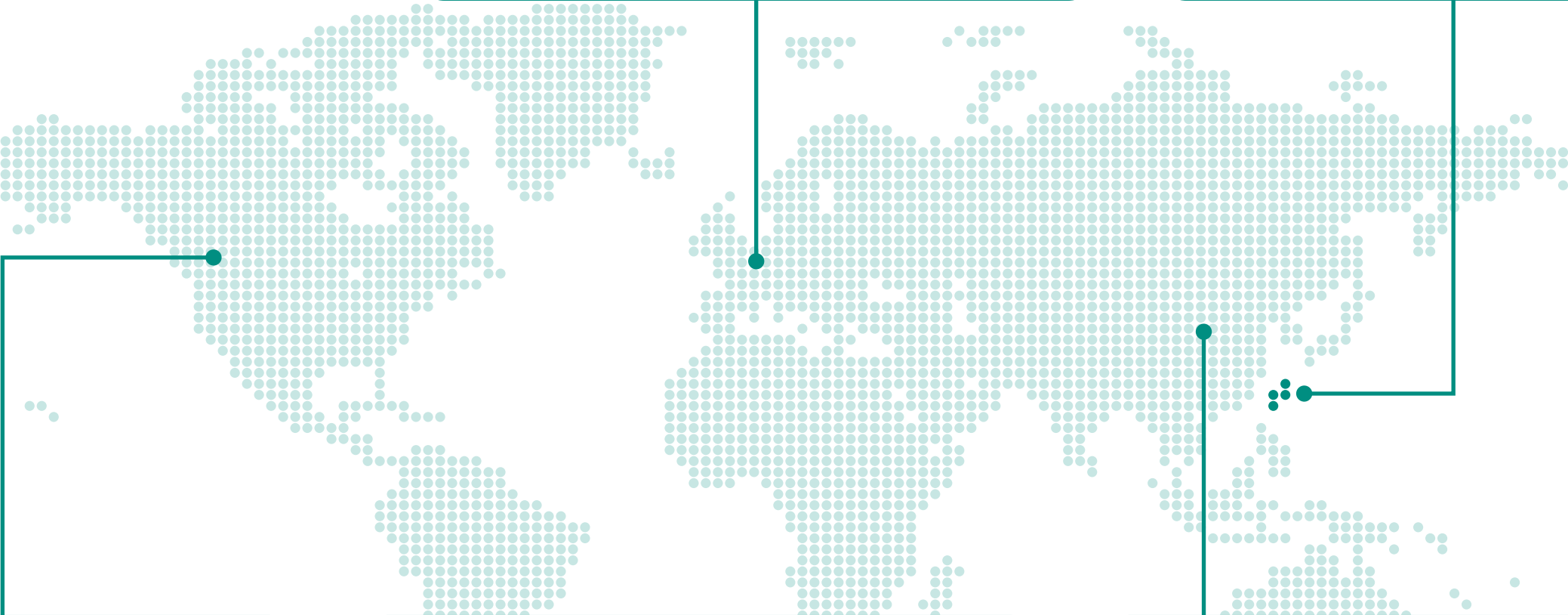
適用於商業空間與辦公大樓，
滿足高設計需求與快速施工需求的市場

透過上述產品線與應用場景，以技術為本、應用為導、永續為核，持續推進材料創新與服務整合，為客戶提供兼顧機能性與環境效益的整體解決方案，深化在地與全球市場的永續價值鏈。

關於美喆國際

主要產品銷售地區與市場表現

美喆國際產品行銷全球，銷售足跡涵蓋亞洲、歐洲、美洲及其他新興市場，於三十餘國建立穩定客群與品牌能見度。公司依據各區域市場特性調整產品策略，強化市場適應性與經營彈性。近年營收統計顯示，歐洲為主要銷售市場，美洲成長幅度顯著，其他地區則包含日本、中東、非洲與大洋洲等新興市場。



歐洲
公司主要銷售市場，營收占比最高，產品線完整。主要與歐洲地板品牌合作代工，聚焦中高階與創新機能產品，符合歐盟環保規範。

台灣
自有品牌與代工並行，深耕本地市場。除發展 Prolog、Meijer 品牌外，亦與量販通路及品牌商建立代工合作關係。

美洲
銷售成長快速，占比穩定提升。與北美地板品牌合作代工，主力產品為高品質 SPC 板材，強調耐用性與功能性。

其他
涵蓋日本、中東、東南亞等新興市場，採經銷代理模式，逐步拓展市場覆蓋與產品曝光度。

中國
自有品牌銷售區域，設有全自動物流中心，以 Prolog 與 Meijer 品牌拓展渠道，強化供應效率與品牌識別度。

關於美喆國際

主要產品銷售地區 與市場表現

在銷售表現方面，美喆國際持續拓展高機能塑膠建材與模組化系統應用市場，產品涵蓋建築設計、室內裝修、醫療空間與商業設施等場域，具備快速施工、材料環保與品質穩定等特性，已應用於多項大型商用與公共建設專案。

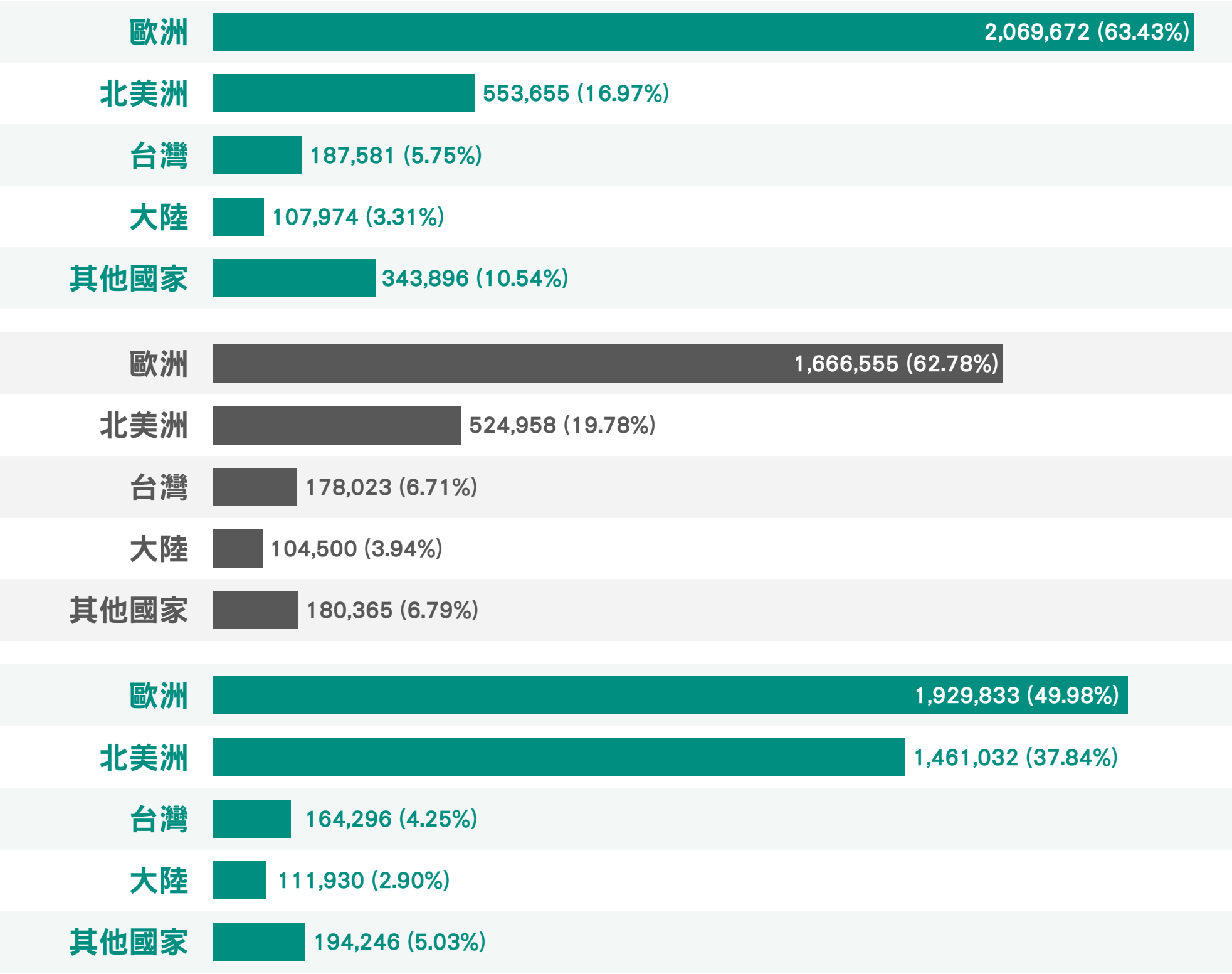
2024 年整體營收結構以歐洲與美洲市場為主，合計占比接近九成。其中歐洲市場以中高階與功能性產品為核心，長期透過代工模式維持穩定合作；美洲市場近年表現亮眼，亦透過 OEM 模式逐步拓展客戶基礎。亞洲區域方面，公司以自有品牌經營台灣與中國市場，並延伸至東南亞與日本，與當地代理商及代工客戶建立合作關係。

雖目前尚無完整市佔統計資料，惟美喆國際已在歐美地區建立一定市場基礎，未來將持續聚焦於高性能、低碳化與模組化產品策略，穩健提升品牌能見度與全球市場滲透率。

2022

2023

2024



表：年度地區銷售金額（新台幣仟元）

關於美喆國際

參與外部協會與產業合作

美喆國際積極參與多項產業公協會與專業團體，聚焦企業永續、技術創新、供應鏈韌性與人才培育等議題，強化與產官學界的連結，共同推動產業升級與永續發展。透過協會平台，公司得以及時掌握產業趨勢與法規動態，提升在產業價值鏈中的影響力。

本公司秉持政治中立原則，不參與政治活動與選舉捐贈，確保營運專注於產業發展與利害關係人利益。



台灣塑膠製品工業同業公會

甲級會員

透過參與此公會，能夠影響塑膠製品行業的政策制定，分享技術創新，並促進行業標準的提升。



新北市建築材料同業公會

會員

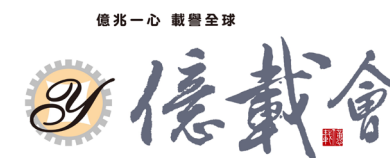
參與此公會使能在建築材料領域發揮影響力，推動建築材料的創新與可持續發展，並加強與其他成員的合作關係。



台灣綠建材發展協會

會員

作為綠建材協會的成員，可以推動綠色建材的應用和普及，參與制定環保標準，並強化其在可持續建材市場的領導地位。



社團法人台南市億載會

會員

作為台南億載會的一員，能夠提升企業形象。結合台南地區傑出企業家，可相互傳遞產業信息，並加強與其他成員的合作關係。



塑膠中心

合作

加入塑膠中心能夠獲得最新的技術資訊，參與研究開發項目，並促進塑膠行業的技術進步和可持續發展。

永續治理架構與運作機制

永續發展願景與使命

美喆國際秉持以材料創新實踐綠色未來，將永續發展視為企業長期競爭力的核心要素。本公司致力於打造兼具「低碳足跡 × 高功能應用 × 社會共融」的營運模式，透過技術升級、產品優化與價值鏈合作，實現環境友善與經濟效益雙軌並行，並以更具韌性與前瞻性的姿態，邁向智慧製造與循環經濟並重的永續企業願景。

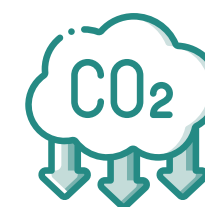


永續韌性與承諾

本公司將永續視為一項內嵌於日常營運的品質管理與責任深化工程，不以口號包裝，不追求過度承諾的指標性宣示，我們深信，唯有以可執行、可持續且具正向影響的方式推動永續，方能為公司與社會創造長遠價值。美喆國際已逐步在以下三大基礎上深植永續理念與行動：



公司持續強化內部控制制度、資訊揭露品質與跨部門協作機制，提升組織應變力與決策透明度。



雖本公司尚未全面完成低碳製程布局，但已啟動碳排放數據盤點與能源使用分析作業，逐步建立環境管理基礎。



在企業內部，持續強化員工安全、健康與福利制度；在外部連結上，本公司以實際行動參與公益事務、支持在地社群發展，深化企業社會責任，推動共融與共好。

唯有在「能做到、做得長久、對公司與社會皆有益」的原則下推進永續，方能建立具有韌性且可延續的發展模式。未來，我們將持續調整與強化各項制度配套與實作細節，並審慎地依據自身能力與產業屬性，尋求合宜的永續進程節奏。

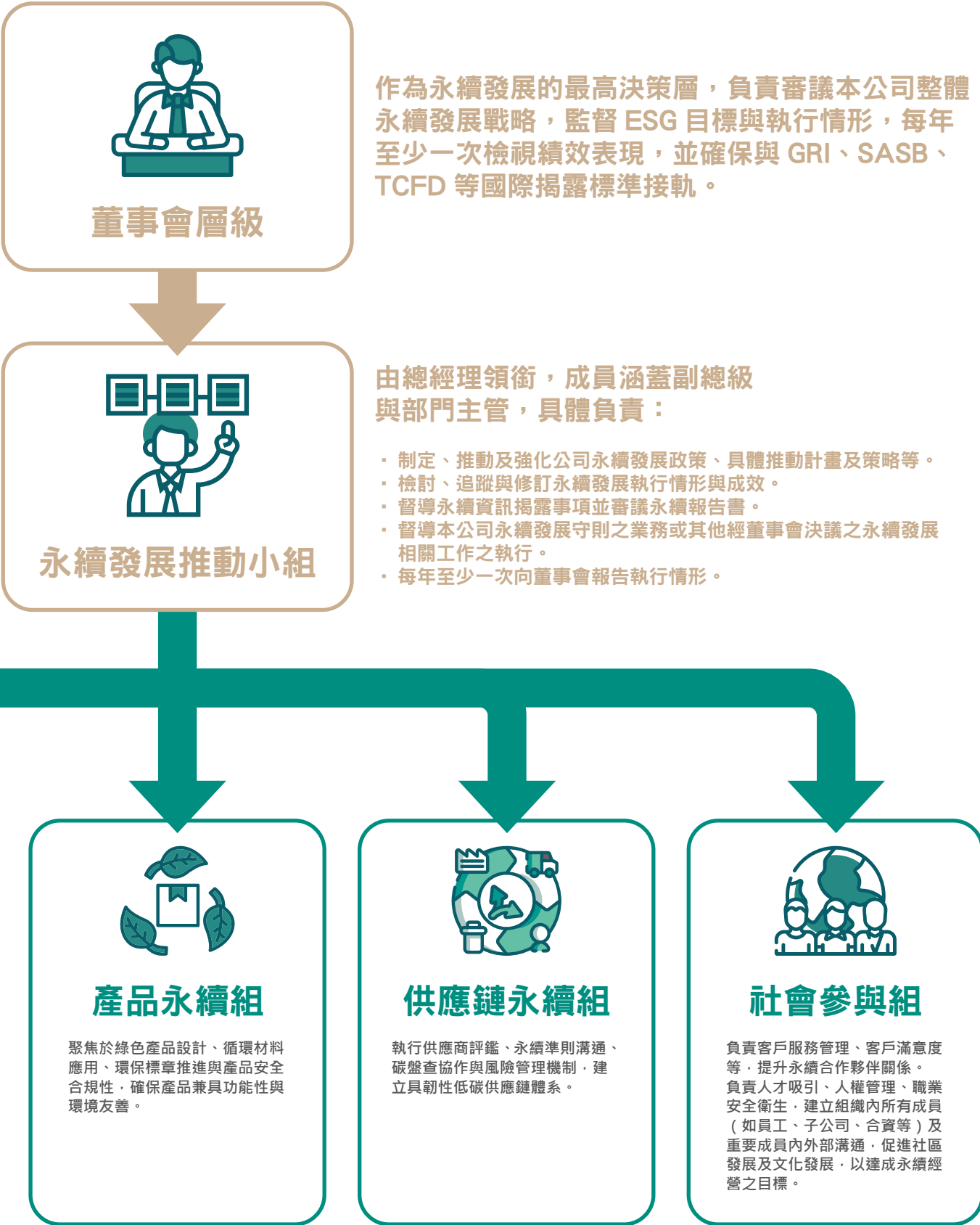
永續治理架構與運作機制

永續發展推動小組

美喆國際於 2023 年正式成立「永續發展推動小組」，由董事會統籌監督，總經理擔任小組召集人，並依據 ESG 三大構面（Environmental、Social、Governance），整合全公司各部門主管與資源，設立專責小組，全面推動涵蓋氣候行動、資源管理、員工福祉、資訊安全、公司治理與法規遵循等領域的永續任務。

多層級永續架構與專業分工

為系統性推動企業永續行動並強化跨部門整合能力，美喆國際設立「永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人，統籌永續策略、目標設定與執行監督，並定期向董事會報告永續推動進展。該小組依 ESG 三大構面延伸設立五大專責小組，對應公司實際營運議題與永續重點主題，分工落實各項行動方案。在整體治理架構中，永續推動具備以下三層級角色分工：



五大專責小組依據公司營運情況與發展需求，初步鑑別企業永續重大主題，涵蓋碳與能源管理、產品生命週期、人權與員工關懷、資訊揭露、風險控管及供應鏈合作等核心議題。各主題由相關部門擔任主責單位，透過例行性會議與內部追蹤機制，滾動調整推動方向與成效監控。

目前，美喆國際正處於永續治理架構逐步成形階段，透過橫向跨部門協作與縱向策略落實，建立一套可執行、可追蹤且契合公司營運特性的永續推動機制。未來，將持續透過組織內部能力整合，強化制度韌性與執行深度，穩健邁向永續治理目標。

永續治理架構與運作機制

聚焦永續核心的主題行動架構

美喆國際依據營運特性與產業實務，逐步建構具可執行性與實務導向的永續策略架構。公司不以宏大宣示為目標，而聚焦於內部可落實之具體行動，透過制度導入、資源整合與回應利害關係人關注，穩健推動永續發展。

2024 年起，由治理階層統籌，結合五大構面推動小組，串聯內部管理制度與外部標準需求，建構一套可長期發展的永續行動藍圖。



針對永續發展策略，制定了多層次行動計劃，主要聚焦於四大策略主軸：

卓越治理 | 制度深化與韌性強化

- 推動供應鏈永續治理：逐步導入 ESG 採購政策與合作條款，提升供應商對社會與環境責任的基本認知，逐步落實永續採購原則。
- 建構跨部門資訊管理制度：由五大構面專責小組統籌 ESG 相關資料之蒐集、核實與整合，提升資訊揭露的一致性與回應力。
- 強化風險管理與資安制度：由法務、資訊與財會單位協同執行法規遵循、營運風險識別與資訊安全管理，提升公司整體營運韌性。

環境共生 | 節能減碳與製程優化

在產品研發與內部營運中導入低碳策略，不以激進變革為導向，而採取循序漸進的「隱性減碳」模式，從細節出發，深耕環境友善實踐：

- 製程優化與能效提升，由製造、工程、節能控制與研發單位協作，降低單位產品之能源使用密度。
- 強化綠色設計與有害物質控管，透過產品研發與總務單位落實產品環保符合性與法規合規。

社會共融 | 內部培力與外部連結

- 強化人才發展制度：由人資與各事業處合作建構職能輪調與培訓制度，協助員工適應組織成長與技術轉型需求。
- 深化職安與健康管理：由環安衛團隊定期執行安全稽核與培訓，提升作業現場的安全防護意識與操作標準。
- 推動員工福祉與溝通平台：結合總務與福委單位推動福利活動、健康促進與意見交流，營造穩定與具支持力的職場文化。

創新成長 | 應用導向與價值延伸

- 聚焦節能與模組化應用場域：整合產品與材料特性，聚焦於智慧建築、潔淨空間、數位商辦與醫療等新興應用情境。
- 初步探索 ESG 應用型產品：推動環保低碳材料與可回收材質開發，導入永續設計概念產品方案。
- 提升數據決策力與跨部門協同：逐步導入 ESG 指標與內部資料整合平台，強化數據基礎與橫向決策支援能力。

我們深知，永續工作無法一蹴可幾，唯有透過內部責任明確化與跨單位協力推進，才能逐步將永續觀念融入日常管理與行動實踐中，我們將持續以實證導向推動永續作為，確保策略與行動緊扣營運核心，並透過制度化管理與資訊揭露，穩健邁向兼顧企業成長與社會責任的長期發展目標。

利害關係人鑑別與溝通

不同類型的利害關係人對企業營運與永續推動具有不同比重與影響力，若未能正確識別出對經營決策具實質影響者，將可能導致資源配置失焦、風險控管失效，甚至錯失回應外部期待的契機。因此，美喆國際建構一套系統化的利害關係人鑑別與議合機制，作為企業永續策略研擬與行動資源配置的重要基礎。我們致力於與主要利害關係人保持緊密連結，透過透明對話、雙向溝通、定期評估等方式，確保其關注的主題能夠充分反映在企業決策與永續發展戰略中。

利害關係人鑑別與議合邏輯

「利害關係人」泛指組織中影響組織目標或被組織影響的團體或個人。本公司因應國際永續趨勢，透過鑑別後的關鍵利害關係人與其溝通，建立正向緊密連結的關係，並多元涵容各方意見，聚焦重大主題，回應其期望與需求。

本公司依據 GRI 2-29（利害關係人議合）、GRI 3（重大主題）與 AA1000 SES（利害關係人參與標準）之原則，搭配實務運作狀況，首度建立重大主題鑑別與利害關係人回應流程，由永續工作推動小組統籌執行，並導入跨部門協作與外部專家審視，提升鑑別基礎的完整性與代表性。在利害關係人識別流程中，我們透過部門訪談、內部永續委員們、各部門主管及外部專家共同參與、永續委員問卷與外部回饋等方式，廣泛蒐集營運互動資料，初步彙整出包括：股東／投資人、客戶、員工、供應商、政府機關、評鑑／查核單位、金融機構、非政府組織、媒體與學研機構等潛在群體。其後，根據下列五大面向進行優先性排序與核心群體識別出可能涉及的利害關係人類別。

我們依循以下五大面向進行評估與篩選：



依賴度

利害關係人對企業產品或服務的依賴程度。



影響力

利害關係人對企業決策與營運的影響力。



關注程度

利害關係人對企業永續主題的關注與參與度。



責任

企業對該利害關係人負有的法律或社會責任。



多元觀點

利害關係人提供的多元觀點與利益差異性。

經由內部訪談、部門訪查與利害關係人鑑別問卷，並結合內部部門盤點與交叉分析，識別出六類核心利害關係人，分別為客戶、員工、股東／投資人、供應商、政府機構、評鑑單位。
後續預計每兩年進行一次議合流程檢視與，輔以相關性檢定檢視利害關係人問卷回覆再分析，結果由企業永續發展小組向董事會報告。

利害關係人鑑別與溝通

溝通運作機制與策略

美喆國際於 2024 年建構系統化的利害關係人溝通與回應機制，由各業務單位指定專責窗口，依據利害關係人類型與關注主題分類，對應主責部門與執行頻率，導入「溝通目標 - 溝通方式 - 回應機制 - 成效追蹤」四層次管理流程。此一架構有助於確保企業營運方針能與各方需求保持對應，並持續納入永續發展策略之中。

溝通策略以「定期議合 × 動態互動」為雙軌核心，透過制度化周期管理結合即時應對機制，建立穩定且具彈性的對話模式，提升企業對外部關切的回應速度與精準度，進一步促進企業與社會間的正向互動與風險韌性。



溝通目標與四大原則

美喆國際利害關係人溝通機制設計遵循以下四項原則：



即時掌握需求：

透過日常互動、專責窗口回饋與主題資料蒐整，及早識別利害關係人之關注焦點，並由主責部門研擬具體應對措施。



多元參與與回饋機制：

透過實體會議、意見調查、客戶回饋系統與雙向聯繫窗口，鼓勵不同類型利害關係人參與永續主題形成與決策建議。



資訊透明與互信累積：

定期發布財務報告、永續報告與重大主題揭露資訊，提供完整且具時效性的企業動態，提升利害關係人信賴基礎。



共創價值與實質回應：

以主題管理為核心，強化跨部門協作與利害關係人合作空間，推動重點主題之行動方案及回應作為，落實實質性影響管理。

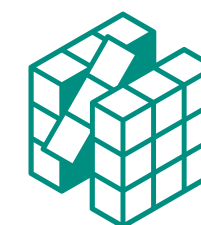
雙軌溝通策略

針對不同利害關係人群體，落實最適溝通方式與頻率：



定期型：

如股東會、供應商評鑑、員工關懷調查、永續報告發行說明等，依固定週期進行議合與成效回顧。



動態型：

如法規修訂回應、社會突發事件、客戶緊急需求或外部查核回饋，設定專案機制即時處理並納入風險評估。

溝通頻率
成效追蹤



員工



客戶



供應商



股東 / 投資人



主管機關



評鑑單位

對組織
的意義

員工是公司的重要資產，為公司生產力來源及創新營運的重要角色，亦是組織文化傳承與營運韌性的核心。

與客戶深入互動，有助於掌握市場趨勢、提升服務品質並強化品牌價值，是營運永續的基礎。

供應商是公司營運穩定與產品品質的重要夥伴，透過夥伴關係可強化整體供應鏈的永續競爭力。

股東與投資人是公司資金與治理支持的關鍵，公開透明溝通有助於提升信任與資本市場聲譽。

主管機關是公司法遵管理與營運合法性的監督者，確保公司符合法令並善盡企業社會責任。

評鑑單位提供永續表現的外部評估依據，協助公司精進揭露品質與永續治理成效。

主要關注
與溝通主題

- 職業安全衛生
- 薪酬與福利
- 人才吸引與留任
- 人權政策
- 員工職涯發展與培訓

- 客戶服務與滿意度
- 產品品質與服務
- 綠色產品與創新設計
- 隱私保護
- 市場聲譽與信任
- 產品檢測報告書

- 長期合作夥伴關係
- 產品技術面
- 產品價格面
- 品質提升
- 供應鏈綠化

- 公司治理與透明度
- 股東權益與回報率
- 營運績效與財務穩健

- 法規遵循與合規性
- 誠信經營
- 人權議題

- 永續評鑑機制與資訊揭露一致性

溝通方式
與頻率

- 勞資會議 / 每季不定期
- 職工福利委員會會議 / 每季
- 職業安全衛生管理委員會會議 / 每季
- 員工意見箱 / 隨時
- 內部人力系統平台、信件、佈告欄 / 隨時
- 內、外訓教育訓練、講座和各類活動 / 不定期
- 績效面談：直接人員 / 每月；
- 間接人員 / 定期；總部 / 每年
- 台南廠目前固定每週四有召開工廠安全會議；除每週工安會議，職安管委會會議固定每季召開
- 定期部門會議與跨部門溝通會議 / 每月
- 員工關懷：健康檢查 / 每二年；特殊崗位 / 每年
- 東莞兩廠成立工會

- 經銷商大會
- 新品上市說明會
- 展覽
- 產品教育訓練
- 社群軟體：微信
- 問卷調查 / 每年

- 評鑑問卷調查 / 每年
- 訪談：視訊、拜訪
- 專案合作與技術交流會議

- 不定期舉辦法人說明會
- 股東會 / 每年
- 董事會
- 財報
- 年報
- 電話
- 信箱
- 公開資訊觀測站

- 正式公文往來／依規定期限公告與申報
- 平台提交資料／依法定時程
- 公聽會、說明會與政策研討會／不定期
- 專案稽核與實地訪查／依主管機關要求

- 書面資料提供與系統上傳／依評鑑時程
- 線上會議或現場訪視／依評鑑安排
- 書面回覆改善計畫與追蹤報告／依評鑑單位要求

2024 年
的溝通成效

完成年度內部員工滿意度調查，滿意率達 91%；健康講座與安全訓練辦理共 12 場，員工意見箱之反饋均完成受理、分流與回覆；針對重點議題提出並執行改善措施（如設施維護、流程優化、服務品質提升）。各項改善已完成驗證並納入後續追蹤機制與年度檢討。

年度客戶滿意度平均分數達 4.6 分（滿分 5 分），新增客製專案服務 5 項

完成關鍵供應商評鑑 30 家，推動綠色採購品項占比達 35%

順利召開 2 次法說會與股東會，永續報告書獲得投資人正面回饋

全年依規定完成共 18 件主管機關報告與稽核作業，無違規紀錄

參與 3 項主要評鑑，ESG 評分較去年提升 2 分，揭露一致性獲評肯定

美喆國際於 2024 年正式啟動首次利害關係人鑑別作業，作為永續治理制度化的起點。我們深知目前在溝通機制與管理流程上仍有精進空間，未來將持續優化識別方法、拓展溝通對象，並強化議題回應的透明度與實效性。公司將持續將利害關係人意見納入重大主題鑑別過程，透過系統化調查與對話機制，提升資訊揭露的針對性與適切性，穩健推動永續治理與責任對話的深化落實。

重大性主題鑑別流程

美喆國際於 2024 年首度建立永續發展重大主題鑑別機制，作為邁向制度化永續管理的重要起點。依據 GRI Standards 2021 與 GRI 3《重大主題》準則，並參酌 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 及國內外相關法規指引，我們導入系統化的分析流程，全面盤點公司營運活動在環境、社會與治理三大構面中所可能造成的實質影響，並同步納入利害關係人關注程度，作為資訊揭露與資源配置的依據。

在鑑別邏輯設計上，參考世界經濟論壇(WEF)所倡議之「動態重大性」概念，以及歐盟永續揭露相關指引，從「企業對外部經濟、環境與社會的影響」與「外部議題對企業營運與財務之影響」兩大面向出發，輔以 SASB 準則與公司產業特性，建構具備前瞻性與應變彈性的重大性分析架構。

重大性定義與原則

所謂重大性 (Materiality)，乃指企業在眾多永續議題中，篩選出那些對企業營運具高度關聯性，並對內外部利害關係人產生實質影響之核心議題，目的在於協助企業有效聚焦資源，推動具影響力之永續行動，並提升揭露資訊的針對性與透明度。

本次作業依據 GRI 3 規範，將「重大主題」定義如下：「企業在營運活動或價值鏈中，對環境與社會造成正向或負向、現時或潛在之實質影響，且該主題亦為利害關係人高度關注者。」

衝擊定義與影響範疇

本次分析以「衝擊導向」為基礎，「衝擊」係指美喆國際在自身營運活動或商業關係中，對經濟、環境及人可能產生之影響。我們以以下四大面向進行評估，評估衝擊之面向包含：

- 實際或潛在
- 短期或長期
- 可逆或不可逆
- 正向或負向



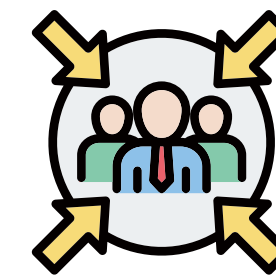
經濟衝擊

意指組織對區域、國家與全球層面的經濟系統影響，例如：競爭行為、採購實務、繳稅與支付政府的款項。



環境衝擊

意指組織對生物與環境的影響，特別是空氣、土地、水與生態系統，例如：能源使用、土地、水與其他自然資源耗用對環境產生的影響。



人的衝擊

組織對個體與群體的影響，包括社區、弱勢族群或社會，同時涵蓋人權的影響。組織通常透過聘雇關係、供應鏈、產品與服務對人產生影響。

重大性主題鑑別流程

重大性鑑別流程與參與機制

美喆國際於 2024 年首次啟動重大性主題鑑別作業，作為永續治理制度化的起點，依據 GRI Standards 2021、SASB 準則與 AA1000 SES 利害關係人參與原則，結合本公司營運特性與產業趨勢，建構一套具系統性與實務導向的鑑別機制。整體流程區分為「第一階段：持續性評估」與「第二階段：目的性評估」，並採用五步驟方法論：「確立主題範疇、全面性資訊蒐集、主題評估與分類、優先排序、行動計畫制定」，涵蓋從主題盤點、利害關係人參與、風險機會評估至策略納入的完整流程。

本機制強調資訊可得性、組織關聯性與利害關係人關注度，確保重大主題的選定能忠實反映企業營運與永續管理需求，並作為未來策略規劃與揭露內容的重要依據。後續將依據實務運作持續滾動式優化，並原則上每兩年更新一次。

透過右述程序，2024 年共識別出 24 項潛在主題，最終篩選出 9 項核心重大主題，涵蓋治理、環境與社會三大構面。此一結果除量化分析外，亦經內外部委員針對公司核心業務、競爭力與資源分配進行實務討論，確保主題與本業經營方向密切對應。未來將持續優化識別流程、擴大參與對象，強化資訊揭露的針對性與管理回應的實效性。

第一階段 – 持續性評估

確立主題範疇

透過與利害關係人的長期互動，持續收集來自供應鏈、員工、客戶、投資人及政府等多方意見，動態掌握環境、社會及治理（ESG）相關主題的變化趨勢。

- 參考 GRI 標準、SASB、ISO 26000 及 SDGs，盤點環境、社會及經濟主題。
- 關注國內外永續法規及同業標竿案例，確保符合市場趨勢。
- 收集員工、供應商、投資人、社區及政府等利害關係人的意見。

全面性資訊蒐集

在日常運營中，由永續發展工作小組統籌，聯動各部門定期彙報內外部永續主題，進行初步分析及風險盤點，確保重大性主題的識別覆蓋企業全價值鏈。

資訊來源包括：

- 整合內部數據（碳排放、稽核報告）及外部調查資料，建立全面數據基礎。
- 進行焦點座談與問卷調查，廣泛收集利害關係人的觀點，確保主題全面性。

主題篩選與初步分類

根據 GRI Standards 及 SASB 產業標準，結合企業業務特性、核心競爭力與市場趨勢等，盤點環境、社會、公司治理三大面向的潛在主題，初步篩選出 24 項永續主題。

多維度影響評估

針對篩選出的主題，依據三大核心維度進行綜合評估：

- **營運衝擊：**主題對企業營運效率、品牌聲譽及財務績效的直接影響。
- **永續衝擊：**企業活動對環境、生態及社會群體的潛在影響。
- **利害關係人關注度：**依據利害關係人關注度及企業發展影響力，設定主題權重，進行排序。

風險與機會雙向評估

對每項永續主題進行全面的風險與機會識別，評估主題可能帶來的正向或負向影響，進一步明確該主題對企業長期競爭力的潛在價值。

第二階段 – 目的性評估

主題優先排序

除問卷統計分析外，美喆國際亦召集內外部委員，從核心業務、產業趨勢與資源配置等面向進行綜合討論，最終篩選出 9 項核心重大主題，作為永續管理與資訊揭露的依據，確保議題與公司營運實況緊密連結。

行動計劃制定

依據主題的重要程度，制定短期、中期及長期發展目標，啟動專案小組負責專案推動及資源分配。

重大性主題鑑別流程

雙重重大性評估

2024 年，美喆國際首次導入雙重重大性評估觀念，納入營運影響與永續衝擊雙軸判斷邏輯，作為主題排序與決策依據。評估架構參考歐盟《非財務報導指南》中關於重大性界定的建議，進一步提升主題識別的深度與回應性。本次評估強調三個核心分析面向：



主題對營運穩定與財務表現的實質影響



主題對環境與社會造成的正負衝擊



外部利害關係人的關注程度與期望導向

透過量化評分與交叉討論，美喆國際進一步連結各項主題與永續目標設定、管理策略及資源配置，建構具有邏輯性與連貫性的永續行動基礎。

營運衝擊評估

本公司採取系統化流程以確保重大永續主題對營運影響的識別與評估可以相對科學且貼近事實。此過程由永續發展工作小組與相關部門主管共同執行，透過多層次的量化評估機制，確立各主題的影響程度與優先順序，進而為永續策略提供數據支持。

評估架構與分析維度

我們依據四大維度分析各永續主題對企業運營的影響：

1. 員工向心力（影響人才留任與企業文化）
2. 客戶滿意
3. 營收成長（評估對財務績效的潛在影響）
4. 營運風險（衡量主題對合規性與長期經營穩定性的影響）

產業趨勢與法規對標

為強化評估準確性，我們參考國內外產業趨勢及以下國際標準：

- SASB（永續會計準則委員會）產業指引
- 金管會整理 2023 年產業永續報告書常見揭露主題
- 亞太區企業關注主題趨勢
- 內外部利害關係人回饋，確保主題排序符合市場需求與企業實際營運情境

量化評估與優先排序

為確保評估具客觀性與可衡量性，我們設計五級評估系統，將各主題影響程度劃分為 1 至 5 級區間，並透過數據量化分析主題的重要性：

- 計算影響力平均值，確立各主題的影響權重
- 系統化排序，明確主題優先級與策略方向

重大性主題鑑別流程

永續發展衝擊鑑別

美喆國際依據 GRI 3 衝擊鑑別原則，建構兼具定量與定性分析的評估架構，系統性識別永續發展主題對公司內外部的實際與潛在影響，強化評估結果的管理價值與決策參考性。



雙維度衝擊評估架構

本公司從「發生頻率」與「衝擊程度」兩個核心維度切入，針對每項主題進行如下分類與分析：



實際影響

已對營運績效、法規遵循、聲譽或價值鏈產生影響者，採用量化數據進行評分與制度調整。



潛在影響

尚未發生但具中長期風險潛勢者，透過情境推估與外部趨勢評估其可能性與影響程度。



正向影響

可為企業與利害關係人創造長期價值主題，作為發展機會與創新投入方向。



負向影響

具潛在風險與責任之主題，納入風險控管與預警機制設計。

系統化鑑別與回應機制

為確保分析具一致性與執行力，本公司採用以下整合方法：



量化評分機制

建立統一評估指標，提升各主題評估的一致性與可比性。



內外部參與機制

整合部門專家意見與利害關係人觀點，強化主題合理與外部關聯性。



風險與機會並重

針對潛在負面影響建立應對計畫，同時探索永續主題中可轉化為競爭優勢之發展機會。

2024 年本公司首次導入永續衝擊鑑別機制，未來將持續強化數據分析能力、優化鑑別模型，並依據產業趨勢與經營需求滾動調整，提升整體永續管理效能與資訊揭露精確性。



經濟

	公司 永續治理	人才培訓 與發展	客戶 關係維護	風險 管理	產品 與服務	營運 財務績效	職場安全 與健康	永續 供應鏈管理	技術創新 與研發
實際正面衝擊	3	3	1	6	4	5	4	4	1
實際負面衝擊	5	5	2	5	3	6	8	7	1
正面潛在衝擊	10	9	7	8	1	4	5	6	2
負面潛在衝擊	6	8	1	5	3	3	7	3	4



環境

實際正面衝擊	7	8	3	9	2	1	4	6	5
實際負面衝擊	7	2	2	6	4	4	5	1	2
正面潛在衝擊	4	5	4	3	1	6	8	8	2
負面潛在衝擊	1	4	5	2	3	9	7	10	6



社會

實際正面衝擊	1	5	2	6	7	3	7	9	4
實際負面衝擊	3	4	3	5	7	2	1	8	6
正面潛在衝擊	1	6	2	3	3	2	4	5	7
負面潛在衝擊	10	6	8	4	5	1	3	2	7

利害關係人關注度調查

本次重大性主題的識別與排序，亦納入利害關係人對各項議題之重視程度，透過「2024 美喆國際利害關係人關注性主題之問卷調查」，我們深入了解利害關係人對於本公司永續發展主題的關注重視程度。為此，我們於 2024 年執行首次利害關係人問卷調查，回收 193 份有效樣本，作為外部關注度之量化依據，並作為 9 項核心主題排序決策的重要參考。



員工



客戶



供應商



股東 / 投資人

依據關注程度排名前五

- 01 職業安全與健康
- 02 營運財務績效
- 03 人才培訓與發展
- 04 客戶關係維護
- 05 產品與服務

- 01 客戶關係維護
- 02 營運財務績效
- 03 職業安全與健康
- 04 人才培訓與發展
- 05 產品與服務

- 01 營運財務績效
- 02 客戶關係維護
- 03 風險管理
- 04 技術創新與研發
- 05 產品與服務

- 01 營運財務績效
- 02 風險管理
- 03 客戶關係維護
- 04 技術創新與研發
- 05 產品與服務

鑑別與確認重大性主題排序

本公司依據 GRI Standards 2021 與採用雙重重大性原則，從「對永續影響」與「對企業營運影響」兩個面向進行主題交叉分析，作為篩選優先揭露主題與資源配置之依據。經統計分析、利害關係人調查與內外部委員討論後，最終鑑別出 9 項核心重大主題，涵蓋環境、社會與治理三大構面。

註：
◎：代表強烈衝擊（高度受影響或關注）
○：代表間接或中度衝擊
空白：代表無明顯直接衝擊（或不揭露）



員工



客戶



股東 / 投資人



供應商



政府機構



評鑑單位

		衝擊程度					
E / S / G	技術創新與研發	◎	◎	◎	○	○	○
G	公司永續治理	○	◎	○	◎	◎	◎
G	風險管理						
G	營運財務績效	○	○	◎	○	◎	
G / E	產品與服務						
G / E	永續供應鏈管理		○	○	◎	◎	◎
S	人才培訓與發展	◎	○	○	○	○	○
S	客戶關係維護	○	◎	◎	◎	○	○
S	職業安全與健康	◎					◎

重大性主題篩選與補充揭露機制

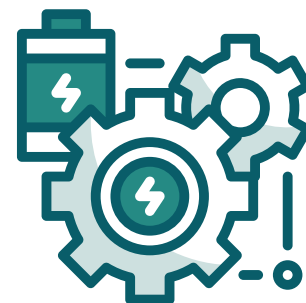
儘管部分環境議題未納入本次核心重大主題，惟考量其關注度與潛在風險影響，本公司主動補充揭露以下五項環境主題，納入報告範疇以強化合規性與風險管理：



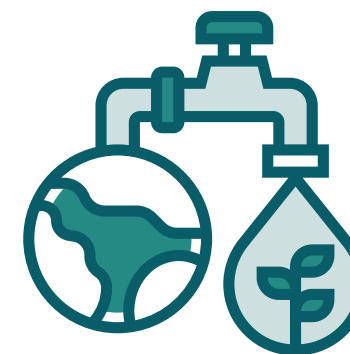
氣候變遷因應



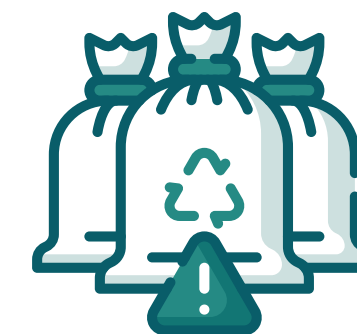
溫室氣體排放



能源管理



水資源管理



廢棄物管理

重大性排序結果亦經永續工作推動小組彙整後提交董事會審閱，作為策略擬定與資源配置的重要依據。

排序機制除考量營運契合度與利害關係人關注外，亦對應法規要求與價值鏈衝擊強度，由外部顧問協助導入標準化評估模型，確保評估邏輯一致、結果具管理價值。

本次重大性分析為公司首次導入系統性方法，亦為持續優化起點。未來將透過內部檢討與外部顧問協助，強化資料基礎、提升主題評估一致性與應變彈性，並隨市場趨勢滾動調整主題管理重點，穩健擴展永續經營深度。

SDGs 接軌永續行動策略

美詁國際積極對接聯合國永續發展目標（SDGs），並以務實作法將永續理念融入策略、制度與日常營運。透過專業對標與內部檢討，聚焦於 9 項核心重大主題，對應聯合國 SDGs 中具高度關聯性的發展目標，並透過具體條文連結公司永續行動，涵蓋創新研發、供應鏈管理、公司治理、氣候風險、人才培育等面向。每項對應皆已內化為具體管理行動與執行方向，並納入公司內部永續推動架構中進行追蹤與檢討。

技術創新與研發

公司永續治理

永續供應鏈

風險管理

產品與服務

人才培訓與發展

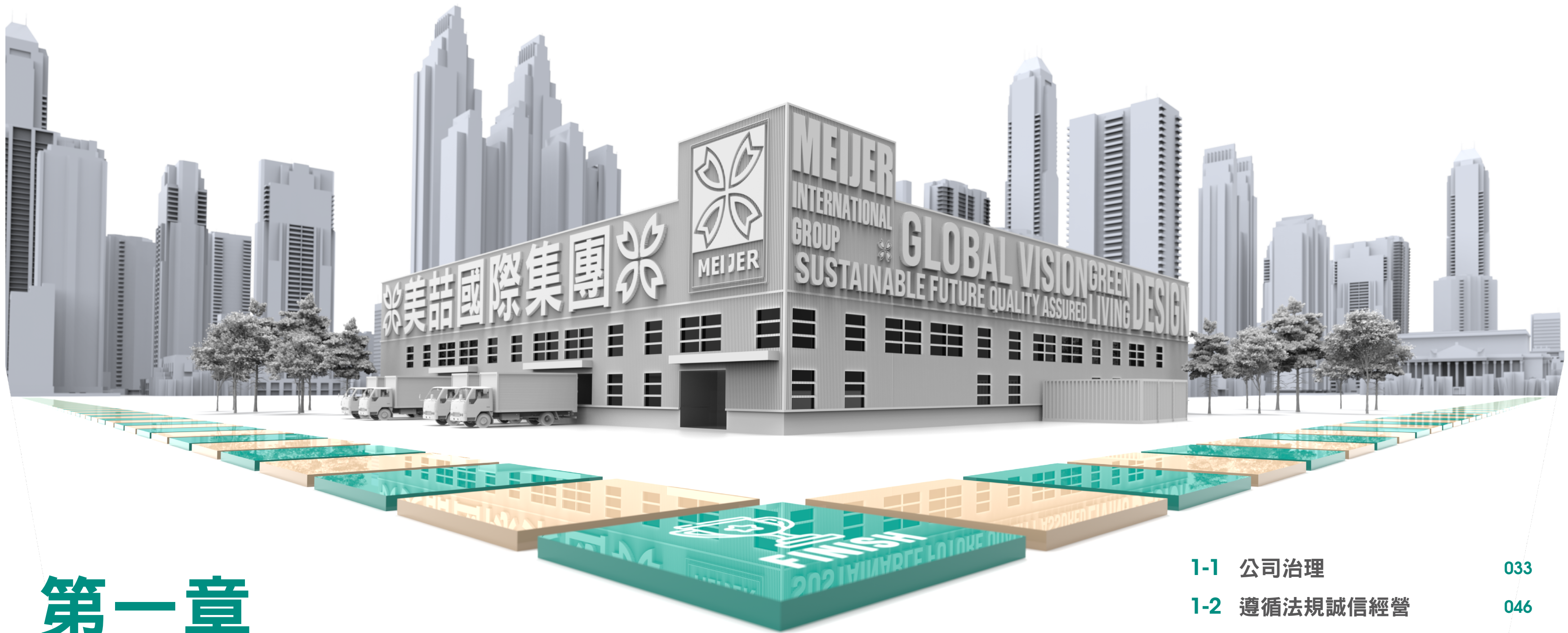
職業安全與健康

客戶關係管理

營運財務績效

聚焦九大目標，導入務實永續行動

對應 SDGs 目標	對應目標條文	行動與目標
SDG 9 工業、創新及基礎設施 SDG 12 責任消費與生產	9.4 提升產業的永續化水平，促進潔淨技術和環境友善製程 12.2 到 2030 年，達成自然資源的可持續管理和高效利用	持續投入研發資源，提升產品能效並減少碳足跡。將綠色設計理念融入產品全生命周期，提升產品可回收率與耐用性。
SDG 16 和平、正義及健全制度	16.5 大幅減少各形式的貪腐與賄賂 16.6 建立有效、負責、透明之制度	提升企業治理透明度，建立有效、負責且包容的決策機制與反貪腐措施。持續優化董事會結構與運作機制，提升資訊透明度，推動合規與倫理經營文化。
SDG 8 促進包容且持續的經濟成長 SDG 9 工業、創新及基礎設施 SDG 12 責任消費與生產 SDG 17 促進目標實現的夥伴關係	8.8 保護勞工權利，促進安全與永續的工作環境 9.4 提升產業永續化水平，促進潔淨技術和環境友善製程 12.6 鼓勵企業採行永續做法，並將永續發展資訊納入報告程序 12.7 促進公共採購實踐，納入可持續性標準 17.16 加強各國和多利益相關者的全球夥伴關係，促進永續發展	強化產品全生命周期管理，確保產品符合環保設計理念，並降低對環境的潛在影響。定期進行客戶滿意度調查，針對反饋進行改善與跟進，提供更具永續價值的產品與服務方案。對供應鏈進行永續稽核，要求合作夥伴落實環保與勞工保護政策，共同打造永續供應鏈。
SDG 13 （氣候行動）	13.1 強化全球對氣候變遷相關災害的抵禦力與調適能力 13.3 提升氣候變遷減緩與調適方面的教育、認知及能力	導入風險管理系統，應對氣候變遷風險，強化企業韌性並降低環境衝擊。設立減碳目標，規劃減量路徑與計畫。
SDG 8 促進包容且持續的經濟成長 SDG 12 責任消費與生產	8.2 促進經濟生產力提升，透過技術升級與創新 12.2 促進資源有效管理與循環利用 12.5 到 2030 年，透過減少、回收及再利用，減少廢棄物產生	透過品牌行銷推廣環保產品，提升品牌價值與市場競爭力開發並行銷符合循環經濟概念的產品。導入產品全生命周期管理，提升資源使用效率與環保效能。
SDG 4 優質教育	4.4 增加技術與職業技能訓練的參與機會	強化內部培訓制度與職涯發展路徑，推動跨部門歷練與技能升級。
SDG 3 良好健康與福祉 SDG 8 促進包容且持續的經濟成長	3.8 促進健康職場，保障員工健康與福祉 8.8 保障勞工權利，促進安全的工作環境	提供員工健康檢查與職場安全訓練，提升整體安全意識建構多元與包容的職場文化，促進性別平等與公平發展。
SDG 12 責任消費與生產	12.6 鼓勵企業採取永續實踐並揭露 ESG 績效 12.8 提供消費者可持續發展相關資訊	透過問卷蒐集客戶對產品品質、交期、售後服務、回應速度等面向的回饋，定期檢討優化營運流程。
SDG 8 促進包容且持續的經濟成長	8.1 持續提升人均經濟成長及經營效能	強化財務規劃與資本運用，結合研發創新與營運效率，提升長期營收與穩健獲利能力。



第一章 提升永續競爭力

1-1	公司治理	033
1-2	遵循法規誠信經營	046
1-3	財務績效與經營成果	055
1-4	風險管理與營運韌性	060
1-5	資通安全與隱私保護	064

1-1 公司治理

重大議題： 公司永續治理

短期目標（2026 年底前達成）：

- 2025 年產出符合金管會要求之永續報告書。
- 建立永續資訊內部控制制度並完成宣導，涵蓋 100% 相關單位主管與承辦人。
- 董事會成員完成永續治理時數 54 小時以上
- 完成首輪永續資訊管理制度內部稽核項目與改善作業。

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 永續報告書取得第三方 AA1000 中度保證。
- 年報永續資訊依 IFRS S1/S2 進行揭露，並建置對應資料庫與查核機制。
- 導入公司治理績效指標，公司治理評鑑等級提升一級。
- 完成董事會結構優化：女性董事占比超過 30%、具永續專業背景之董事占比達 25%。

申訴機制
溝通管道

IR@mjig.com
02-22684666

政策

美結國際訂定《永續資訊管理辦法》，作為公司治理與永續資訊揭露的核心政策，依據金融監督管理委員會頒布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》與「上市 / 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，建立永續資訊的內控流程與治理架構，明確規範資訊蒐集、處理、核准與揭露程序。

承諾

本公司承諾依循「公司治理實務守則」與國際準則（如 GRI、SASB、TCFD）辦理永續治理事務，強化資訊透明度，持續優化永續資訊內控制度，並透過董事會監督強化決策透明與利害關係人溝通。

責任

永續資訊管理之最高治理單位為董事會，設有審計委員會與永續工作推動小組，指派具相當職務人員，負責永續資訊蒐集、處理、編製及揭露，確保符合公司治理相關法規與規範。

資源

人力資源

配置人力 11 人

財務資源

編列預算辦理董事與高階主管之教育訓練、以及 IFRS S1/S2 相關訓練課程

外部資源

定期委託會計師進行財報查核及內控覆核，並與律師、公司治理顧問、獨立董事保持溝通

管理方針有效性的評核機制

- 每年執行至少 1 次永續資訊管理流程稽核，列管缺失改善完成率達 100%。
- 永續治理議題每年至少提報董事會 2 次以上。
- 零外部法規揭露違規記錄。
- 永續資訊管理相關人員訓練完成率達 100%。
- 員工永續資訊相關教育訓練場次（每年至少 2 場）
- 董事訓練時數（每人每年至少 6 小時以上）

管理方針評核結果

- 2024 年初步建立永續資訊管理流程，預計 2025 年執行首次內部永續資訊稽核流程
- 董事會報告 4 次溫室氣體盤查進度與計畫，以及通過 2023 年永續報告書
- 2024 年公司董事有一次短線交易有執行歸入權
- 規劃實施員工永續資訊相關教育訓練計畫，於 2025 年進行推動
- 有共 9 位董事參與 78 小時的訓練，平均完成 8.6 小時 / 人

1-1.1 永續治理架構

公司治理架構與董事會職能

美結國際秉持誠信經營與穩健治理的核心理念，致力於建立健全且符合法規的公司治理架構，確保董事會運作有效，並符合國內外治理實務準則。董事會為公司最高決策與監督機構，負責擬定經營策略、審議重大決策、監督風險管理與內控制度的執行，保障股東權益並促進公司長期發展。

公司依循《公司法》、《證券交易法》及《公司治理實務守則》設置董事會及功能性委員會，包括審計委員會與薪資報酬委員會，以提升決策品質與監督效能。董事會成員具備多元專業背景，遴選過程嚴謹，兼顧獨立性、專業性與多樣性，透過定期績效評估強化整體治理能量。

董事會於永續發展中的角色

為因應永續發展趨勢與利害關係人期待，董事會作為公司最高治理機構，負責審議永續發展政策方向、監督重大非財務議題之揭露品質，並統籌 ESG（環境、社會與治理）策略的推動與落實，確保公司營運與資訊揭露均符合法規與國際準則。

雖本公司尚未設置隸屬董事會之永續發展委員會，但已設立由公司治理主管統籌的「永續工作推動小組」，結合人資、財務、資訊、環境安全等部門，執行永續報告書編製、重大議題鑑別、ESG 資料彙整與利害關係人溝通等工作，並定期向董事會或其授權單位報告成果與風險議題，作為決策依據。透過董事會與永續工作推動小組協同運作，美結國際得以在既有治理基礎上持續提升資訊揭露品質、推動永續發展政策之執行力與組織韌性，逐步累積公司在環境、社會與治理面向的正向影響，實現企業穩健經營與永續價值創造的目標。



1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事會組成與獨立性運作概況

美喆國際董事會依據《公司法》及公司章程設立，共 9 席董事，其中包含 3 席獨立董事，獨立性占比達 33.33%。為強化治理效能，公司採候選人提名制度並設有限制經理人兼任董事人數之規範，確保決策客觀性與透明性。設有 3 名獨立董事，符合法令與公司章程規定。所有獨立董事皆無與公司或關係企業間的配偶或二親等親屬關係，亦無業務與財務往來，可獨立執行監督職責。各獨立董事兼任其他公司職務數亦未逾法定上限。

董事會核心職能與功能性委員會運作

為落實公司治理與強化決策效能，美喆國際董事會依據公司章程與相關規範，執行以下三項核心治理職能：



經營決策

審議公司中長期策略、
重大投資與資本運用方向



財務監督

審查財報與預算規劃，
強化財務穩健與資源效率



內控與風險管理

定期檢視控制制度
與風險機制，提升營運韌性



1-1.2 董事會運作與多元化政策

功能性委員會設置與職責

董事會下設兩項功能性委員會，由獨立董事擔任委員，強化專業監督與資訊揭露：

2024 年功能性委員會運作情況

薪資報酬委員會

2014 年成立

召開次數 4 次 平均出席率 100%

成員
全體獨立董事

由三獨立董事組成，負責審議董事及經理人薪酬，並向董事會提供專業建議。委員會依據公名平性及合理性的原則，全面考量董事及高階管理層的責任、風險、貢獻及公司營運績效等因素，確保薪酬政策與公司發展策略一致。

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- 每年至少召開二次會議。

相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會組織規程

審計委員會

2014 年成立

召開次數 4 次 平均出席率 100%

成員
全體獨立董事

證券交易法、公司法及其他法律規定應由監察人行使之職權事項，及證券交易法第 14 條之 5 第 1 項所列事項。

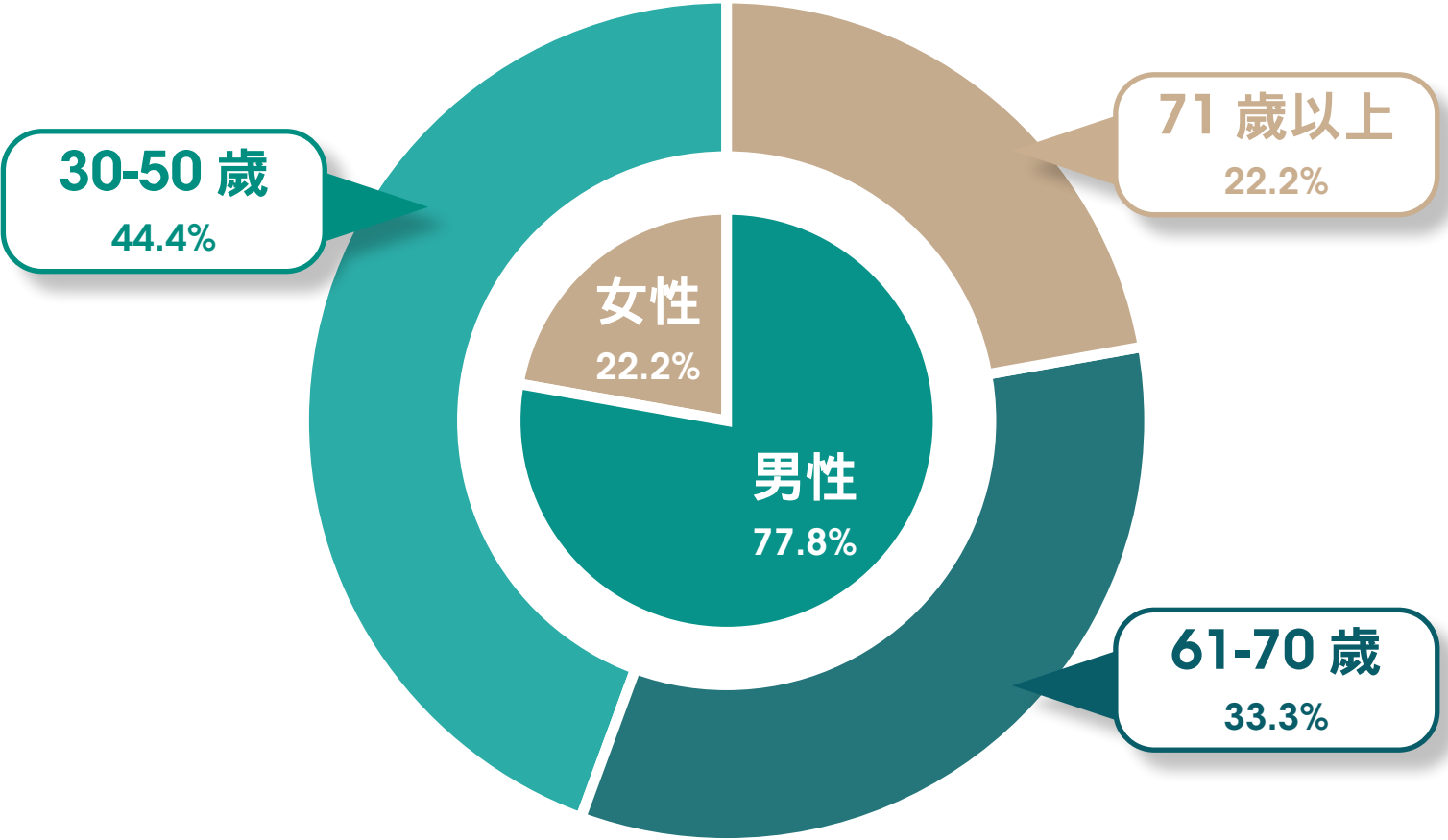
- 監督公司財務報表及內部控制機制，確保財務資訊的準確性與透明度。
- 檢視風險管理機制，確保企業風險控管能力符合國際標準。
- 定期與內部稽核單位及會計師進行溝通，確保財務與營運透明。
- 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

相關規章與督導辦法
審計委員會組織規程

兩委員會皆定期向董事會報告財務與非財務執行情形，包括永續績效指標、溫室氣體盤查結果與關鍵議題控管進度。若發生涉及重大風險或影響利害關係人之事件，將由相關權責單位立即通報董事會，以確保決策即時與應對妥善。

董事會多元化政策與執行情形

為強化公司治理效能與策略視野的多元性，本公司導入董事會多元化政策，於董事提名與組成上，綜合考量專業背景、性別、年齡、國際經驗及產業知識等面向。2024 年董事會包含 2 位女性董事，性別占比達 22.2%。年齡分布介於 41 至 80 歲之間，其中 51 歲以上占過半，實現經驗與活力的平衡。更多董事會組成與運作細節，請參閱 2024 年度年報及公司網站。



1-1.2 董事會運作與多元化政策

專業技能

各董事成員皆具備永續治理所需之專業能力。2024 年主要職能涵蓋經營管理、財會金融、產業知識、國際市場與營運判斷，具備支援董事會決策所需之專業多元性。完整履歷與能力對照請參閱年報及公司網站。



多元化核心 姓名	基本組成										產業經驗						
	國籍	性別	具有 員工 身份	年齡 (歲)				獨立董事任期年資			經營 管理	財務 會計	危機 處理	產業 知識	國際 市場 觀	領導 決策	營運 判斷
				41 ~ 50	51 ~ 60	61 ~ 70	71 ~ 80	3 年 以下	3~6 年	6 年 以上							
董事長 Black Dragon Assets Limited 代表人：陳本源	中華民國	男					●				●		●	●	●	●	●
董事 元大商業銀行 受託保管多運投資有限公司投資專戶 代表人：李慶超	中華民國	男					●				●		●		●	●	●
董事 林安修	中華民國	男				●					●		●	●	●	●	●
ACCORD SKY INVESTMENTS CO., LTD. 代表人：陳怡秀	中華民國	女	●	●							●		●	●	●	●	●
Success Reveal Holdings Limited 代表人：陳建銘	中華民國	男		●							●		●	●	●		●
Infinite Tales Enterprise Limited 代表人：陳嫚羚	中華民國	女		●							●		●		●	●	●
獨立董事 高立翰	中華民國	男		●							●	●		●	●	●	●
獨立董事 鍾文仁	中華民國	男				●				●	●		●	●	●		●
獨立董事 鄭瀛川	中華民國	男				●					●		●		●	●	●

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事會運作與會議情況

本屆（第七屆）董事會於 2024 年 6 月 25 日經股東會選任，任期三年。董事會由 9 席董事組成，其中包含 3 名獨立董事、1 席自然人董事、1 席法人董事與 4 席法人代表人董事。年度每季至少召開一次董事會，並依據「董事會議事管理作業辦法」及「董事會議事規範」運作，確保會議召開、議案表決與會後記錄具備程序正當性與治理透明度。2024 年度共召開 5 次董事會，董事平均出席率達 91.1%，顯示董事積極參與公司治理與重大決策。

本年度董事會所審議之議案涵蓋範圍廣泛，重點包括：



公司營運策略
與年度計畫



重大投資案
及資本支出審議



人力資源制度
與薪酬政策調整



財務報告
與資訊揭露



ESG 執行進度
與風險議題回報

董事會通過的所有議案均納入正式紀錄，重要異議意見亦列入備註。

董事會歷次開會溝通事項

最近年度及截至年報刊印日止，董事或監察人對董事會通過重要決議有不同意見且有紀錄或書面聲明者，其主要內容為：
於第七屆第二次董事會 (2024/8/22)，元大商業銀行受託保管多運投資有限公司投資專戶 (代表人李慶超) 對本公司擬辦理 2024 年度現金增資發行新股案，表達不同意之意見。

2024/03/07

第六屆第十二次董事會

通過 2023 年財報、投資北美子公司、修訂內控制度與公司治理相關辦法等

2024/05/09

第六屆第十三次董事會

通過 2024 年 Q1 財報、加拿大孫公司股權轉讓、修訂內控制度與董事會及功能性委員會辦法等

2024/06/25

第七屆第一次董事會

推舉董事長、委任薪酬委員會成員

2024/08/22

第七屆第二次董事會

通過 2024 年上半年財報、現金增資案、內控制度與資訊安全政策修訂等

2024/11/07

第七屆第三次董事會

通過 2024 年 Q3 財報與內稽計畫、2023 年永續報告書、認股辦法、永續資訊相關制度修訂等

註：完整議案內容請參閱年報公司治理運作情形

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事會透明度與溝通機制

美結國際重視董事會資訊公開與與利害關係人之溝通。董事會議程與決議內容均依《董事會議事辦法》辦理，會前提供完整資料，會中充分討論，並依規定製作並保存會議紀錄。本公司透過公開資訊觀測站、公司網站與年報等多元管道揭露董事出席情形、重大決策、永續進展與治理成果，提升資訊透明度。另設立投資人關係聯絡窗口與建議回饋機制，作為股東與外部利害關係人溝通平台。



董事遴選

美結國際採用候選人提名制度，依《公司法》、《董事選任辦法》及《公司章程》辦理董事提名與選任，強調以下原則：



專業性

須具備財務、經營、法規、永續或資訊科技等相關專長



獨立性與品格

無利益衝突、誠信紀錄良好，符合法規要求



多元性

顧性別、年齡、產業背景與國際視野

所有董事候選人經提名後，均由股東會依法投票選舉產生，任期三年，並得連選連任。公司亦定期檢討董事提名政策與組成結構，作為強化公司治理與應對永續發展挑戰之依據。現階段女性董事占比 22.2%，本公司已將性別多元納入提名原則，預計於 2027 年改選時持續提升女性董事席次，強化決策多元性。

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事資格與專業能力 本屆董事均具備公司法及主管機關規範之適任條件，並無《公司法》第 30 條各款所列不適任情事。所有獨立董事皆符合獨立性規定，無與本公司或關係企業間之財務、業務或親屬利害關係，亦未逾兼任家數上限。

姓名	專業資格與經驗	獨立性情形 兼任其他公開發行公司獨立董事家數
陳本源	震鴻塑膠工業 (股) 公司業務經理 / 生產課長 光仁塑膠工業有限公司廠長 美喆國際 總經理 美喆國際企業股份有限公司董事長兼任 總經理 Opulent International Group Limited 董事 Prolong International Co.,Limited 董事 普隆國際 (香港) 有限公司 總經理 盈溢國際企業有限公司 總經理 東莞普隆塑膠製品有限公司 總經理 東莞美哲塑膠製品有限公司 總經理	未有公司法 第 30 條各款情事 0
陳建銘	中國科技大學畢業 冠成有限公司 投資部副總	未有公司法 第 30 條各款情事 0
李慶超	美國麻省理工學院企管 碩士 正大光明集團有限公司 資深副總裁 中鋼運通公司 董事長	未有公司法 第 30 條各款情事 0
姓名	專業資格與經驗	獨立性情形 兼任其他公開發行公司獨立董事家數
林安修	吉田事業股份有限公司監察人 美喆國際企業股份有限公司董事 星誠有限公司董事長 Prolong International Co.,Limited 董事	未有公司法 第 30 條各款情事 0
陳怡秀	加拿大不列顛哥倫比亞理工學院 行銷學士 美喆國際 執行長特助 美喆國際企業股份有限公司 董事 東莞普隆製品有限公司 董事 東莞美哲製品有限公司 董事 MJ GROUP US INC 董事 M.J. TECHNOLOGIES (THAILAND) CO., LTD. 董事	未有公司法 第 30 條各款情事 0
陳嫚羚	大同大學事業經營學系 碩士 輔仁大學 企業管理學系 學士 宏亞食品股份有限公司行銷企劃 台灣大哥大股份有限公司行銷企劃	未有公司法 第 30 條各款情事 0

註：完整議案內容請參閱年報公司治理運作情形

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事資格與專業能力

本屆董事均具備公司法及主管機關規範之適任條件，並無《公司法》第 30 條各款所列不適任情事。所有獨立董事皆符合獨立性規定，無與本公司或關係企業間之財務、業務或親屬利害關係，亦未逾兼任家數上限。

姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司 獨立董事家數
高立翰	國立交通大學科技管理研究所博士 東吳大學會計副教授兼系主任 審計部數位審計發展委員會委員 華義國際數位娛樂股份有限公司獨立董事 皇家可口股份有限公司獨立董事	為獨立董事，符合獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬 (或利用他人名義) 未持有公司股份數；未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人；未擔任最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額	2
鍾文仁	美國康乃爾大學機械工程碩士 / 博士 中原大學智慧製造研發中心副主任 中原大學產學營運處副處長 中原大學研發處專案推動辦公室主任 中原大學計算機中心主任 喬山健康科技股份有限公司獨立董事	為獨立董事，符合獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬 (或利用他人名義) 未持有公司股份數；未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人；未擔任最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額	1
鄭瀛川	國立政治大學心理學系博士 銘傳大學諮商臨床與工商心理學系 兼任副教授 輔仁大學 心理學系 兼任副教授	為獨立董事，符合獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬 (或利用他人名義) 未持有公司股份數；未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人；未擔任最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額	0

註：完整議案內容請參閱年報公司治理運作情形

所有董事均具備公司治理、營運、財會、法律、行銷與資訊等專業背景，並無法律規定之不適任情事。獨立董事皆符合主管機關對獨立性之規範，並無與本公司或關係企業間之財務或親屬關係。如需個別董事之詳細學經歷與兼職狀況，請參閱本公司 2024 年年報或公司網站董事會專區。

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事薪酬制度

美結國際董事薪酬依據《公司章程》及《薪資報酬委員會組織規程》辦理，秉持公平、合理與市場競爭力原則，綜合考量董事職責、投入程度、風險承擔與公司整體績效核定，並由薪資報酬委員會審議後提報董事會決議通過。

薪酬內容包含固定報酬、會議出席費，獨立董事另得支領固定月酬，以反映其專業與監督職責。相關資訊揭露於年報與股東會資料中，提升透明度與利害關係人信賴。



董事薪酬政策 與計算方式

董事薪酬的制定，依據公司章程規定，並參照國內外公司治理指引與市場標準，確保公司營運績效與董事報酬合理掛鉤，維持董事職能獨立性與有效性，並依董事職責、風險承擔、投入時間及公司營運績效進行核定。依公司章程規定，董事薪酬不超過公司當年度獲利的 5%。



董事薪酬 與績效連動

公司依董事個人參與度、貢獻與公司經營成果進行薪酬評估，並納入行業標準、潛在風險與永續策略因素。董事酬金不以盈虧為唯一依據，而以長期經營穩健與股東利益為導向，維持獨立性與激勵效果。

年度董事薪酬如下：

	2022	2023	2024
一般董事薪酬占稅後純益比例	9.72 %	-12.42 %	5.35 %
獨立董事薪酬占稅後純益比例	0.88 %	-1.40 %	0.71 %
執行長及副總經理薪酬占稅後純益比例	17.70 %	-24.68%	13.51 %

薪酬合理性檢視：

除參考個人績效與公司整體經營狀況外，亦考量產業發展趨勢及公司面臨的潛在風險，確保薪酬政策具前瞻性並符合永續發展目標，董事（含獨立董事）之酬勞，包括以下：

車馬費	無論公司盈虧，董事及獨立董事於每次會議出席均可領取車馬費。
董事酬勞	依公司章程規定，當年度如有獲利，得由董事會決議提撥不高於百分之五為董事酬勞。
獨立董事報酬	無論公司盈虧，獨立董事每年可支領固定金額之酬勞。

薪酬公平性指標

本公司重視薪酬治理透明性與公平性，將持續檢視董事與高階主管酬金政策是否符合市場趨勢、公司績效與永續經營責任，並定期檢核薪酬差距與其合理性，以平衡激勵效果與社會期待。

項目	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬中位數的比率	686.9%
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	組織中最高薪酬個人的年度總薪酬較前一年無調整，增幅為 0%。全體員工的年度總薪酬中位數增幅則為 51.2%

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事會績效評估

美結國際依據《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會、功能性委員會及董事個別成員之績效評估。評估內容涵蓋董事會參與程度、決策品質、內控制度與永續參與等構面，自 2020 年實施以來，2023 年進行制度修訂，強化評估指標連結董事薪酬與永續責任。評估結果將作為董事進修、薪酬調整與治理優化之參考依據。

董事會 整體	個別 董事成員	薪資報酬 委員會	審計委 員會
評估週期			
每年	每年	每年	每年
評估方式			
內部自評	成員自評	內部自評	內部自評
評估工具			
董事會績效 評估自評問卷	董事成員 績效自評問卷	功能性委員會 績效自評問卷	功能性委員會 績效自評問卷



1-1.2 董事會運作與多元化政策

外部績效評估

目前美喆國際尚未執行外部績效評估，然已規劃委託專業顧問進行制度建構與指標診斷，並依循國內外治理準則設計客觀指標。預計外部評估將涵蓋董事會改組、持續進修及薪酬審議等節點，並提出具體優化建議。

內部績效評估

美喆國際每年依據《董事會績效評估辦法》，針對董事會整體、個別董事與功能性委員會執行內部績效評估。2024 年度評估已全面展開，方式包括董事會整體自評、個別成員自評與委員會自評，並採用標準化自評問卷工具進行分析，2024 年自評結果均「優良」等級，顯示各治理單元對營運、決策、監督與永續參與均表現積極，整體運作效能良好。評估報告於 2025 年 3 月提報董事會。

01

董事會整體評估內容，董事會按實際運作狀況進行評估，分別面向有

自評五大面向		評估項目
A	對本公司營運之參與程度	12 項
B	提升董事會決策品質	12 項
C	董事會組成與結構	7 項
D	董事之選任及持續進修	7 項
E	內部控制	7 項
綜合評價：優良，整體來說，董事會運作情形良好，將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。		

02

個別董事成員績效評估內容，由董事會成員自行評估，分別面向有

自評六大面向		評估項目
A	公司目標與任務之掌握	3 項
B	董事職責認知	3 項
C	對公司營運之參與程度	8 項
D	內部關係經營與溝通	3 項
E	董事之專業及持續進修	3 項
F	內部控制	3 項
綜合評價：優良，整體來說，董事會運作情形良好，將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。		

03

薪酬委員會績效評估內容，如對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等

自評四大面向		評估項目
A	對公司營運之參與程度	4 項
B	功能性委員會職責認知	5 項
C	提升功能性委員會決策品質	7 項
D	功能性委員會組成及成員選任	3 項
綜合評價：優良，整體來說，薪酬委員會運作情形良好，將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。		

04

審計委員會績效評估內容，如對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。

自評五大面向		評估項目
A	對公司營運之參與程度	4 項
B	功能性委員會職責認知	5 項
C	提升功能性委員會決策品質	7 項
D	功能性委員會組成及成員選任	3 項
E	內部控制	3 項
綜合評價：優良，整體來說，審計委員會運作情形良好，將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。		

上述各項績效評估之結果，整體上運作良好。將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。相關評估制度、董事會績效資料已揭露於公司 2024 年度年報與公司治理專區，歡迎利害關係人查閱。

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事進修

美結國際依據《董事及高階主管進修辦法》規劃董事進修計畫，課程主題聚焦於公司治理、氣候治理、資訊揭露與誠信法遵等議題，強化董事對 ESG 趨勢之掌握能力。所有董事均已於 2024 年完成規定進修時數。課程主題包括：

- 公司治理 3.0 與最新法規實務
- TCFD ／ ISSB 氣候相關資訊揭露準則
- ESG 風險辨識與永續轉型策略
- 董事責任與誠信經營制度
- 非財務資訊揭露與董事會參與角色

多位董事亦參與由中華公司治理協會、台灣證交所、GRI、TCFD 授權單位等機構所開設之外部培訓課程，進一步強化其在氣候治理、資本市場永續責任、企業社會影響力等面向的應變能力。

此外，美結國際持續關注國際治理準則與資訊揭露趨勢（如 ISSB、SASB、TCFD 等），不定期邀請外部講師辦理專題講座與內部培訓課程，協助董事掌握 ESG 實務脈動與產業變化，強化其於永續治理中的判斷與監督能力。公司將持續優化董事進修制度，定期檢視課程內容與參與情形，並聚焦於氣候風險管理、綠色供應鏈、資本市場永續策略等主題，建立具結構性、實務性與產業關聯性的學習計畫，提升董事會面對永續發展挑戰之應變力與治理能力。

董事參與永續發展相關進修情形

姓名	主辦單位	課程名稱	上課日期	方式	時數
陳本源	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2024/7/3	線上	6
陳怡秀	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2024/7/3	線上	6
	證券基金會	113 年度防範內線交易宣導會（線上宣導會）	2024/9/20	線上	3
	台新金控	2024 台新淨零高峰論壇 Taishin Net Zero Summit(線上)	2024/10/7	線上	3
林安修	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2024/7/3	線上	6
陳建銘	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2024/7/3	線上	6
陳嫚羚	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2024/7/3	線上	6
	證券基金會	113 年度防範內線交易宣導會（線上宣導會）	2024/9/20	線上	3
	台新金控	2024 台新淨零高峰論壇 Taishin Net Zero Summit	2024/10/7	線上	3
高立翰	證券基金會	113 年度防範內線交易宣導會（線上宣導會）	2024/10/18	線上	3
	證券基金會	上市上櫃永續發展策略與規劃	2024/9/11	實體	3
	證券基金會	我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道（含性平）	2024/11/13	實體	3
鍾文仁	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2024/7/3	線上	6
	證券基金會	113 年度防範內線交易宣導會（線上宣導會）	2024/9/6	線上	3
鄭瀛川	證券基金會	113 年度防範內線交易宣導會（線上宣導會）	2024/9/6	線上	3
	台新金控	2024 台新淨零高峰論壇 Taishin Net Zero Summit	2024/10/7	線上	3
	凱基證券	環境與經濟雙贏 台灣 ESG 實踐之路論壇	2024/10/1	線上	3
	證券基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2024/11/22	線上	3
李慶超	證券基金會	113 年度防範內線交易宣導會（線上宣導會）	2024/9/6	線上	3
	台新金控	2024 台新淨零高峰論壇 Taishin Net Zero Summit	2024/10/7	線上	3

註：詳細課程紀錄與出席名單請參閱 2024 年度年報或公司治理專區

1-2 遵循法規誠信經營

美喆國際秉持「依法經營、誠信為本」原則，建立完善的法規遵循制度與內部行為準則，確保各項業務運作皆符合適用法令與產業監管規範。公司已訂定《道德行為準則》，明確規範誠信應對、公平交易、防止利益衝突、資訊保密等行為標準，作為全體同仁與管理階層的行為依據。

為落實誠信治理並強化法規風險控管，公司推動以下管理機制：



即時法規追蹤與解釋

由專責單位掌握國內外法令變動，結合法律顧問與會計師等外部專業意見，定期盤點制度符合性並提出修正建議。



內部稽核與合規審查

由內部稽核單位定期執行作業流程及內控制度審查，強化營運合規性與資訊揭露透明度。



外部顧問諮詢支持

定期委請專業機構提供法令解析與政策研判，評估對公司營運與治理制度之影響。

2024 年度，公司未發生任何因違反法令而遭主管機關裁罰或處分事件，顯示本公司合規治理制度運作良好。將持續依據法規趨勢與產業變化滾動修訂管理制度，並導入合規工具與外部知識支援，提升法遵韌性與治理透明度，落實經營與永續治理核心精神。

1-2.1 稽核執行與檢討機制

美喆國際重視法規風險控管，建構具制度化與即時應變能力之合規管理體系。公司透過跨部門協作與內部稽核機制，定期掌握國內外法規動態，對於新法上路或重大修法事項，啟動法規解析與營運影響評估機制，並依實際需求調整作業流程，確保運作合規與管理效率。

內部稽核作業涵蓋法令遵循、作業流程及專案執行等面向，透過查核報告、改善追蹤與專責單位回報制度，多角度檢視各部門執行現況。針對公司高頻接觸之法規領域（如《證券交易法》、《公司法》、《勞動基準法》、環境與產品責任法規等），亦定期召開法遵會議，進行重點條文布達、影響說明與教育訓練安排，協助部門提前應對法令變化。此外，因應國際營運版圖擴展，公司亦關注歐盟、美國與東南亞地區之環保、產品安全、進出口貿易等法規要求，定期盤點合規風險與潛在障礙，提升對國際法規落差之因應能力。美喆國際將持續強化法遵意識、提升預警與應變能力，打造具法規韌性與合規治理力的永續經營體質。

重大法遵議題與誠信控管

2024 年度，美喆國際全面通過內外部稽核，期間無任何因違反反競爭、反貪腐、個資保護等法令而遭受重大罰款或非金錢性處分，展現公司在法遵治理方面具備良好體質與執行力。

公司將法規遵循與誠信治理納入營運風險管理核心，透過內稽機制、監督制度與教育訓練建構多層次防護架構，確保潛在風險得以及時辨識與處置。

為落實誠信經營，公司已建構涵蓋制度、預防、教育、通報與監督的多層次管理架構，具體實施情形如下：



制度建置 與管理基礎

訂定《上市上櫃公司誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《獎懲管理辦法》，作為員工行為規範與組織倫理基礎。

於公司治理制度中明定誠信原則適用對象與違規處理機制，納入管理流程與績效管理制度。



檢舉 與通報機制

設置內部申訴窗口，提供匿名與具名之通報管道，並建立檢舉人保護制度，確保資訊保密性與舉報安全。

檢舉案件由專責單位審理，必要時提報董事會知悉與處理。



教育 與文化宣導

每年定期辦理誠信經營與公司治理內訓課程，涵蓋新進人員訓練與在職教育。

透過內部平台與主管層傳達，強化員工對於商業道德與法規遵循的認知。



契約風險 與公平交易控管

所有重大合約簽訂前皆須進行風險審查，包含誠信條款與利益衝突檢核。

確保對外合作與採購行為符合公平交易原則，並落實資訊對等與透明揭露。



專責推動 與組織監督

由公司治理單位擔任誠信經營制度推動單位，負責日常推行與追蹤，並每年彙整執行情形提報董事會審閱，強化組織治理與高層監督責任。



外部專業支援 與法規因應

委任法律顧問與會計師定期審閱制度與提供合約諮詢

定期盤點國內外法規更新，同步調整內部制度與營運策略

1-2.1 稽核執行與檢討機制

反貪腐與利益衝突防範

美結國際重視誠信經營原則，對於防範貪腐行為與利益衝突議題採取審慎態度，並逐步建構相關制度與內部溝通機制，以強化組織運作之廉潔性與合法性。目前公司已訂有《上市上櫃公司誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，作為全體人員日常行為與倫理原則之基本依循。

2024 年度，
公司未接獲涉及舞弊、賄賂或不當利益之通報案件，
亦未遭受主管機關針對反貪腐或利益衝突議題進行處分。

雖尚未建立獨立的反貪腐制度與全面性風險評估程序，
公司已就以下面向進行初步管理：



職場行為規範

透過內部準則明定禁止收受回扣、私下交易或濫用職務權限等行為，作為營運基本原則。



利益衝突知悉與提醒

員工如涉及潛在利益衝突情況，應主動向直屬主管報備，由部門進行內部判斷與調整安排。



合約審查原則

對外簽訂合作或採購契約時，原則上由主管單位審核合作對象背景與合約內容，並視情況諮詢法務或外部顧問意見。



教育與宣導

將誠信經營納入新進人員教育內容，並由人資或部門主管於例行溝通中提醒相關注意事項。



1-2.1 稽核執行與檢討機制

反貪腐教育訓練

美喆國際認知到反貪腐教育對於強化組織廉潔文化與風險防範的重要性，雖目前尚未建立完整的制度性訓練模組，惟已將誠信經營基本原則納入新進人員入職訓練，作為培養倫理認知與行為準則的基礎。2024 年度，公司由人資單位及部門主管持續推動內部宣導，針對業務往來過程中可能面臨的風險情境，進行誠信原則提醒，避免不當利益行為造成聲譽與法遵風險。針對採購、財會與對外協商等高風險職能單位，亦以部門內部教育及經驗分享方式進行道德風險提示。公司已針對相關實務現況與未來推動目標，擬定以下年度行動計畫：

指標項目	2024 年執行情形	2025 年推動目標
是否設有反貪腐教育訓練制度	尚未建立，現階段以新進員工宣導為主	建立訓練模組並納入年度教育計畫
誠信經營納入新進訓練比例	100% (含行為準則與倫理規範說明)	持續維持 100%，並新增反貪腐情境案例
全體員工參與誠信宣導比率	約 60%(主管溝通與部門提醒形式執行)	提升至 80%，以簡報、影片與互動測驗等工具
高風險職務之倫理提醒機制	由部門自主管理，無標準教材	導入部門別情境式教育模組與標準作業提示卡
是否與外部合作提供課程資源	尚未導入	評估引入外部顧問或數位平台資源
反貪腐相關教育訓練場次／次	無明確統計	納入年度教育計畫，目標每年至少辦理 1 次專題課程

2024 年度，參與新進訓練與誠信宣導之員工皆達教育要求，整體反映員工對公司誠信政策與行為標準具備基本認知與接受度。

內線交易防範

美喆國際遵循《證券交易法》第 157 條之 1 及相關規範，對於內部重大資訊之接觸、傳遞與揭露，採取審慎管理原則，致力防範內線交易風險，維護資本市場公平性與投資人權益。公司已訂定《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，明定內部人對未公開重大資訊之知悉、保密與交易限制原則。目前雖尚未建立專責稽查內線交易案件之機制，惟公司已就以下面向採取初步管理：

資訊分級與接觸者名冊 重大議案經營層先行知悉，僅限職務必要人員參與，並保留接觸記錄以備查核。	人員交易規範提醒 重大資訊尚未公告前，內部人不得買賣公司有價證券，財務部門每年定期向董事與高階主管進行資訊提醒與相關法令說明。
重大議案保密原則 尚未公告之併購、財務報表、股利政策等資訊，於提報董事會前皆要求涉入部門簽署保密義務，減少資訊外流風險。	依法公開揭露資訊 依規定透過公開資訊觀測站進行即時資訊公告，並由發言人統一對外說明，避免不當資訊散布。

2024 年，公司未發生任何違反內線交易或相關金融法規之情事。公司將持續依據資本市場發展與主管機關要求，逐步強化資訊揭露與內控制度，建構更為嚴謹之資訊處理流程與風險防範機制。

利害關係人誠信經營標準

美喆國際依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，制定《上市上櫃公司誠信經營守則》，作為推動公司誠信治理與道德標準的根本依據。雖目前尚未全面制定針對供應商、客戶或其他外部合作對象之專屬誠信契約或查核機制，惟公司已於營運過程中逐步傳達誠信經營之基本立場與合作期待。

1-2.2 法規遵循

為強化組織對法規風險的基本應對能力，美喆國際正逐步建立法規追蹤與合規管理作業，並透過跨部門溝通與外部顧問協助，針對與營運相關之核心法規進行初步盤點與制度對應。雖整體制度尚在強化階段，公司已著手推動必要機制建置與日常執行作業。

下表彙整目前公司針對法規遵循之主要關注面向與初步執行情形：

管理面向	管理機制／執行方式	2024 年度執行現況
法規追蹤與研析	定期檢視與彙整營運相關法規（公司法、勞基法、環境法規等）	持續追蹤更新 3 次，並完成 2 次內部簡報
法規異動應變	召集跨部門因應會議，提前布達政策與作業調整	因應溫室氣體盤查及 ISSB 草案修正進行內部會議
內部稽核機制	執行年度內稽計畫，涵蓋流程合規、稅務、資訊揭露等	完成年度稽核 8 案，提出 3 項改善建議
外部法規諮詢	與律師、會計師合作提供合約審閱、政策諮詢、制度適法性建議	協助修正 ESG 揭露流程文件並進行合規說明
國際市場法規因應	追蹤歐盟、美國、東南亞等出口市場法規，如 CBAM、REACH 等	建立初步追蹤清單並導入供應鏈合規提醒
非財務資訊揭露制度	依據《永續資訊管理辦法》規範內部揭露流程、責任單位、保密要求	已納入年度內稽項目，完成揭露 SOP 更新

1-2.2 法規遵循

美喆國際持續依循現行法規要求，於日常營運中落實各項合規管理作業。雖整體制度仍處於逐步建構階段，惟各部門已依其職責範疇，針對勞動條件、職業安全、環境管理與資訊揭露等重點議題，實施初步控管與管理措施，並配合內外部稽核機制進行檢視與修正，逐步強化制度落實與風險防範能力。

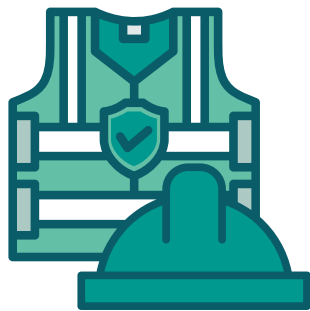
為呈現 2024 年度法規遵循之具體執行成果，摘要如下表：



環境合規

2024 年具體成果

未發生違規事件，完成外部稽核 2 次。



職安合規

2024 年具體成果

員工職安教育訓練完成率 100%，全年零工安事故，台南有四筆通報的職災項目。



勞動法規

2024 年具體成果

半年 1 次法規檢核，新增性平申訴處理流程 1 項。



知識產權

2024 年具體成果

年度新增專利共 3 件，另中國與美國地區亦有多項 2024 年專利持續申請中。
截至目前未發生任何侵權申訴或爭議事件。



教育訓練 / 宣導

2024 年具體成果

目前尚未建立完整的統計制度，惟已依不同職務類型辦理多場宣導課程與主管層級傳達，強化員工實務合規意識。

1-2.2 法規遵循

關鍵法規與制度遵循情形

一般法規 與內控稽核機制

公司定期檢視《公司法》、《證券交易法》、《公平交易法》等關鍵營運法規之適法性，並由內控單位統籌召集相關部門進行制度調整與內部溝通，以提升制度適用性與落實度。同時關注國際出口市場（如歐盟、美國等）之合規要件，協助出口部門即早因應。

環境法規遵循

公司遵守營運據點之環境相關法規，如中華民國之《空氣污染防治法》、《水污染防治法》、《廢棄物清理法》、《溫室氣體減量及管理法》；以及《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》等，參考 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 14064-1:2018 等國際標準，逐步強化對生產流程、廢水排放及碳排放數據之管理，持續向資源循環與低碳營運目標邁進。

職業安全與健康法規遵循

我們悉遵照勞基法及相關法規之規範參考國際 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，針對本公司各事業處，包含工廠製程及營運現場之各單位，有關勞工職業安全衛生法所規範之設施及人員，實施年度職業安全衛生計劃管理，並藉由各種檢查、稽核以防止災害發生，消弭災害於無形，保障員工之安全與健康，確保所有作業環節符合《職業安全衛生法》及其他相關規範。

稽核機制

公司定期進行內部自查及外部環境稽核，盤點廢棄物排放、溫室氣體盤查及能源使用效率進行盤查，並依稽核結果進行改善措施。

廠區	違規事件	環保外部稽查	職安外部稽查	備註
台南廠	無	0 次	2 次 主管機關 及客戶委託驗證機構	-
東莞廠 (美哲)	無	7 次 含市局例行季度稽查 4 次、 分局現場執法 3 次	-	-
東莞廠 (普隆)	無	1 次	-	1 次 消防安全稽查



安全稽核與改善

公司設立專責職安小組，訂定有工安督導稽核工作計畫，由安全衛生業務主管負責主導執行，定期對生產線進行風險評估，針對高風險作業場所加強防護設施，並定期舉辦員工安全教育訓練，強化員工職安意識與應變能力。



2024 年成果

本年度公司整體未發生需向主管機關通報之重大職業災害案件。台南廠區雖發生 4 起一般職業傷害事件，均已依內部標準作業流程處置，並無構成重大通報標準；東莞廠區則未發生相關紀錄。

1-2.2 法規遵循

勞動法遵循與檢核

以員工為企業發展的核心資產，致力於打造合法合規且具包容性的職場環境，全面遵循《勞基法》、《性別平等工作法》及相關勞動法規，保障員工權益，維持勞資和諧關係。



人權與勞動法遵循

公司遵循國際人權標準，並依循《聯合國全球契約》十大原則，保障員工不受歧視、不強迫勞動，並提供平等的發展機會。



員工教育與培訓

每年舉辦多場法遵相關宣導與培訓課程，內容涵蓋勞動法規、性騷擾防治及職場多元共融等議題。



定期檢核與申訴機制

設立員工申訴專線，提供多元溝通平台，確保員工權益受到充分保障。並規劃進一步設立專屬勞動檢核小組，每半年進行一次全面性檢查，針對不符合規範之作業流程立即進行改善。



2024 年成果

完成 2 次勞動檢核與 1 次性平制度流程優化，年度內未接獲實質性申訴案件。

智慧財產保護

美喆國際重視智慧財產權之管理與保護，視其為公司創新成果與核心競爭力的重要資產。雖目前尚未建置獨立智慧財產權管理部門，但已就產品設計、文件標示與技術保密等面向，建立初步管理原則，並透過跨部門協作方式，降低侵權風險與保障技術成果。

公司智慧財產保護相關實務管理如下：



設計與研發 產出識別

針對設計圖樣、技術文件與開發成果，由相關單位標註專有性識別，並控管內部流通與存取權限。



商標與專利 申請

視實際開發成果與市場需求，逐案評估是否進行商標註冊與專利申請，並由法務或委外顧問提供申請與檢索協助。



資料保密 與合約管理

員工入職時簽署保密協議，對於涉及關鍵技術合作案件，亦於合約中加入智慧財產權與機密條款，維護公司與合作夥伴間之合法權益。



侵權風險 因應

持續追蹤與檢視產品命名、廣告素材與設計構想之相似性，降低潛在侵權爭議，並依需要諮詢法律顧問意見。

2024 年成果

截至 2024 年底，公司未接獲任何智慧財產權侵權之申訴或案件。

1-2.2 法規遵循

法遵教育與文化推動

法令遵循不僅為企業運作之基本義務，更是組織文化建構與風險防範的根本。為提升員工對法規義務與誠信經營的認知，公司持續透過內部訓練、日常提醒與部門溝通等方式，逐步深化法遵文化於組織運作中。雖目前尚未建立完整的法遵訓練課程架構，惟公司已就以下面向推動基礎教育與意識建立：



新進人員教育

於員工入職時提供職場倫理、資訊安全與勞動法規之基本介紹，協助員工初步認識法規義務與公司行為準則。



日常溝通與主管提醒

各部門主管依職務性質進行實務面提示，針對資料處理、合約簽署、報表製作等關鍵流程加強正確性與合法性觀念。



主題式宣導

結合法令變動或實務案例，透過簡報或公告方式進行內部宣導，例如性別平等、勞動法令、誠信經營、資訊揭露等議題。



持續強化機制建構

人力資源與法遵單位亦評估未來建立法規知識學習模組，作為各職級年度教育訓練參考依據。

2024 年，美喆國際已初步完成多場主題式內部簡報及主管層合規提醒，並將法規遵循教育正式納入永續管理主軸之一

課程名稱	參與人數	覆蓋率（%）
防範內線交易宣導及罰則提醒	全集團通報	100%
內部人持股變動申報 違反證券交易法規定之常見態樣提醒	18	100%

雖現階段合規教育尚處於初步推動階段，但公司已著手規劃系統化教育架構，未來將逐步強化法遵文化、風險辨識能力與資訊透明度。

為因應監理環境變化與內部風險控管需求，公司將循序推動下列強化措施：

跨部門整合機制

建立法遵、稽核與業務部門之定期協調會議機制，強化法規解析與執行效率。

制度與數位工具整合

盤點內部稽核與控管流程，評估導入數位稽核平台，提升合規作業之可追溯性與紀錄透明度。

國際法規因應機制

建構主要出口市場（如歐盟、美國、東南亞）法規資料庫，支援相關單位掌握進出口規範與應變措施。

高風險議題聚焦管理

針對 ESG 資訊揭露、供應鏈盡職調查、氣候法規等新興議題，研擬內部辨識節點與指引，提升組織風險預警能力。

1-3 財務績效與經營成果

重大議題： 營運財務績效

短期目標（2026 年底前達成）：

- 於會計年度終了後 75 日內申報經會計師查核之財務報告
- 無受主管機關重大之裁罰
- 各主要銷售區域營收年增率皆達正成長
- 每季完成一次營運目標盤點與偏差分析
- 財報揭露與永續報告數據一致性比對錯誤率為 0%

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 維持公司投入研發費用不低於營收之 2 %
- 採購成本控制比率維持或改善至≤前一年水準
- 推動「財務 × 永續」整合管理流程，完成 IFRS S1/S2 導入並進行內部驗證
- 所有財務揭露符合主管機關與第三方審核標準，無重大缺失

申訴機制 溝通管道

透過法說會、股東會、年報及公司網站公告財務資訊，並設有投資人服務窗口回應資本市場利害關係人關切；財務資訊依法定頻率定期揭露並接受會計師查核與主管機關監理。

政策

本公司依據《公司法》、《證券交易法》及 IFRS 國際財務報導準則進行營運管理與財務揭露，並參考 SASB、IFRS S1 標準揭露企業營運績效與財務資訊，確保資訊透明性與利害關係人信賴。

承諾

承諾穩健經營、誠信揭露，追求營收與獲利穩定成長，並兼顧長期資本運用效率與財務風險控管，強化公司治理與永續經營基礎。

責任

財會部門統籌營運績效分析與財務報表編製
經營管理團隊與董事會監督營運目標達成情形
永續資訊小組負責整合永續與財務資訊之揭露一致性

資源

人力資源

配置財務分析與成本管理專責人員

財務資源

編列營運預算與資本支出計畫，
設立財務風險緩衝機制

外部資源

委託簽證會計師
及第三方顧問提供專業審閱與建議

管理方針有效性的評核機制

- 年報與永續報告財務數據一致性錯誤率為 0%
- 會計師查核報告無重大缺失
- 每季完成 1 次營運目標檢視與偏差分析討論

管理方針評核結果

- 財務資訊全數與年報一致，無差異或錯誤揭露
- 2024 年度財報經會計師查核未發現重大缺失
- 四季均完成營運目標會議，含偏差分析與追蹤行動

財務績效為企業永續經營的核心指標之一，亦是利害關係人衡量公司營運穩定性與未來發展潛力的重要依據。美喆國際將穩健的財務管理與營運成果視為支撐永續策略推動的基礎，透過持續優化成本結構、強化核心產品競爭力及拓展市場布局，提升整體營運效率與獲利能力。本公司每年定期編製財務報表，依據《公司法》、《證券交易法》及國際會計準則辦理，並經會計師查核簽證，以確保財務資訊之正確性與透明度。以下為 2024 年度主要財務績效指標與經營成果概要，並說明公司在營收、成本、獲利結構及成長策略等方面之關鍵表現與後續規劃方向。

1-3.1 財務表現與經濟影響

2024 年度，公司於營收表現、成本控管與整體獲利結構上維持穩定表現，主要受惠於核心產品需求回穩與出口訂單穩定成長。在審慎財務策略下，公司亦積極投入研發與設備改善，強化製程效率與產品競爭力。在經濟影響面，公司持續透過在地採購、穩定聘僱與依法納稅等行動，對供應鏈、員工與地方社會產生具體經濟貢獻。2024 年度公司繳納之稅賦、員工薪資總額與在地採購金額等，皆較去年持平或略有提升，顯示企業成長與經濟影響之連動關係。

財務表現概況

2024 年度，公司在總營收、營業利益與稅後淨利等面向維持基本穩定，整體表現受市場需求波動、成本壓力與匯率等外部因素影響。在資源條件允許下，公司已開始初步針對營運成本結構與產品毛利進行內部檢視，期望後續能強化管理決策的依據與精準度。

項目	2023	2024	備註
營業收入 (總營收)	2,654,401	3,861,337	北美訂單大增、台南廠產能提升，年增 45%。
營業利益	31,732	197,593	營收擴增、費用率下降，獲利大幅提升。
稅前淨利	47,785	238,716	營運改善及業外收入增加所致。
稅後淨利	(95,623)	132,143	轉虧為盈，來自營收成長與成本控管。
EPS	(0.98)	2.02	獲利回升，EPS 大幅提升。

註：以新台幣仟元計價

財務結構與資本運用

截至 2024 年底，公司總資產新台幣 6,612,070 仟元，負債比率 56%，展現穩健財務體質。2024 年研發支出新台幣幣 56,468 仟元，占營收 1.46%，主要用於研發人才育成及環保地磚新材質的研發導入。

2024 年底主要財務指標如下：

財務指標		說明
總資產	新台幣 6,612,070 仟元	較 2023 年度增長 6%，顯示公司持續擴展營運規模。
負債總額	新台幣 3,730,946 仟元	負債比率約 56%，公司透過適度財務槓桿運用資本，確保財務靈活性。
營運活動現金流入	新台幣 92,989 仟元	主要來自營業收入增加，公司將持續強化現金流控管，確保流動性無虞。

本公司重視財務績效與永續價值的平衡發展，透過實質作為發揮對產業、社會與利害關係人之正向影響：

產業創新
與升級

聚焦環保地磚與低碳製程創新，推動建材產業綠色轉型。

在地供應鏈
連結

與本地供應商合作，強化在地採購比例，促進區域經濟發展。

投資人
回饋機制

2024 年度股利配發率為 59%，維持穩健報酬與股東權益保障。

財務風險管理

為提升整體抗風險能力，本公司從資本結構、市場波動、客戶信用、資金調度及財務透明度等面向，建構完整的財務風險控管框架，並於 2024 年度持續落實以下管理策略：為確保財務穩健並提升企業韌性，我們透過多層次的風險管控策略，降低市場波動對營運的影響，確保資金流動性與財務穩健度，透過以下措施來強化財務風險管理：

風險管理策略	說明
資本結構優化	透過嚴謹的資本配置與財務規劃，維持適當的負債比率，確保企業擁有充足的流動資金與穩健的現金流，提升財務彈性。
市場風險控管	密切監控匯率、利率、原物料價格等市場波動因素，並適時採取外匯避險、利率調整與長期採購策略，降低財務不確定性帶來的影響。
信用風險管理	透過強化客戶信用評估機制，嚴格控管應收帳款，並定期審核交易對象的財務狀況，降低應收款回收風險，確保資金運轉順暢。
資金調度與流動性	建立靈活的資金調度機制，優化現金管理，確保企業在市場變動或突發事件發生時，仍能維持穩定的營運能力。
財務透明度與合規	持續強化財務內控與審計機制，確保符合國內外財務法規要求，提升財務資訊的透明度與準確性，維護投資人信任。

1-3.2 提升營收與產業競爭力

面對全球供應鏈重組與建材需求多元化發展趨勢，美喆國際深知穩健營收與產業競爭力為企業永續經營的核心支撐。因此，我們持續盤點產品優勢與市場潛力，強化製程效率與品質穩定性，並依據接單特性、資源條件與產業變化，推動策略性市場拓展與研發創新布局。同時，透過客戶關係維護、產品服務差異化與品牌價值強化，建構出具彈性、穩定且可持續成長的營運模式。未來，我們將持續深化營運基礎，擴大海外能見度，並配合產業永續趨勢，逐步建構具有韌性與永續價值導向的競爭力架構。

截至 2024 年底，公司整體營收表現維持穩定，主要受國際訂單節奏與產業景氣循環影響。面對未來，公司將持續從產品結構、市場策略與營運管理三方面進行滾動式檢視，逐步累積自身競爭條件，並視資源與條件可能性推動後續策略性調整，朝穩定成長與永續經營之目標邁進。

市場拓展策略

目前營收以歐洲與美洲市場為主，合計占整體約九成，產品穩定出口至美國與歐洲多國。主要銷售產品如 SPC 與 LVT 地板，廣泛應用於當地住宅與商用空間。公司已與多家國際品牌及區域通路客戶建立合作基礎，並透過 OEM / ODM 模式穩定接單。為因應不同市場需求，亦持續調整產品性能與包裝規格，強化交期管理與技術符合性。

在穩健經營既有核心市場的同時，公司亦評估拓展日本、加拿大、中東等潛力區域，目前已著手盤點當地通路資源並接觸潛在合作夥伴，進一步分析各市場之價格結構、技術規範與產品組合需求，作為後續市場推進與能見度強化之參考依據。

多元化產品與業務服務

為因應不同市場需求與應用場景，美喆國際持續調整產品結構與擴展服務內容，透過 OEM / ODM 彈性製造模式，配合客戶規格進行設計優化與製程調整，逐步累積產品差異化優勢與品牌辨識度。目前公司產品與服務多元化發展聚焦於以下四項重點：

核心產品應用深化

以 SPC 與 LVT 地板為主要產品，應用場域涵蓋住宅空間、商業辦公、教育機構與醫療設施，並依歐洲與美國市場花色偏好與規格要求，提供客製化選項，強化市場適配性。

OEM / ODM 製造彈性

配合客戶自有品牌開發專案，提供從材料配方、花色設計至行銷工具製作等一站式支援服務，協助強化客戶品牌差異化，提升合作穩定性。

國際市場法規應對能力

面對歐美市場日益嚴格的產品規範，公司建置跨部門評估機制，針對檢驗、認證、包裝與原料組成等合規項目，提出調整建議與技術支援，確保產品符合輸出地要求。

延伸型應用服務導入

針對下游客群應用端常見問題，逐步規劃提供材料選型建議、施工諮詢與使用維護等技術服務，以深化客戶關係並提升產品整體使用效益。

主要產品類別	產品描述	主要應用市場／場域	備註
SPC 地板	透過擠出成形方式製作，通常會在底部貼上靜音軟墊來降噪，並搭配專利鎖扣來安裝。石塑複合結構，具防水、防潮、易安裝等特性	住宅裝修、旅宿業	為北美 OEM / ODM 市場目前主要出口產品類型
LVT 地板	透過熱壓貼合的方式製作而成，圖案多變，紋理清晰，有豐富的設計性，可膠裝或搭配專利鎖扣來安裝。石塑複合結構，具防水、防潮、易安裝等特性	商用空間、零售空間、辦公大樓	為歐洲 OEM / ODM 市場目前主要出口產品類型

我們將依據市場回饋與資源配置，逐步盤點產品組合完整性與服務附加價值，並評估建立跨部門產品管理與客製專案支援機制，以穩健擴大市場應用廣度與品牌影響力。

1-3.2 提升營收與產業競爭力

客戶關係強化

我們深知良好的客戶關係為企業穩定營收與長期發展之基礎，雖目前尚未建立全面性客戶滿意度評估制度，惟公司已透過日常聯繫、技術服務與售後支援等方式，與主要客戶維持穩定互動，逐步累積市場信任與合作基礎。

現階段，客戶關係強化的實務重點包括：

日常聯繫與意見回饋

由專責業務窗口統籌溝通管道，蒐集產品品質、交期、服務流程。

技術支援與協調配套

針對客製化規格需求或應用挑戰，提供基礎技術說明、樣品測試與導入建議，加深客戶對產品性能之認識與信任。

客訴處理與持續改善

建置異常事件回報與追蹤機制，針對重大議題召集跨部門協作並提出實質改善方案，確保客戶回應的即時性與透明度。

策略型客戶維繫措施

針對長期合作客戶，提供彈性交期、付款條件彈性與專屬對接窗口等策略性支持，提高續約率與合作穩定性。

美詰國際將持續秉持穩健經營原則，在市場變動中提升營運調整能力，並透過制度盤點與流程優化，逐步建構具韌性之財務體質與競爭優勢，支持企業永續發展長期目標的實現。

提升技術創新與研發投入

技術創新與研發能力為提升產品價值與強化市場競爭力的重要關鍵，目前正逐步強化研發部門功能與逐步制度化的技術管理流程，針對產品性能優化、製程改善及材料替代等議題進行初步討論與內部資源整合，逐步累積應用技術與市場對應經驗。

現階段公司技術創新方向主要聚焦於：

產品結構與規格微調

依據不同市場與客戶需求，調整地板產品之厚度、鎖扣設計、耐磨層與表面處理方式，以提升功能性與市場接受度。

製程效率與品質穩定性優化

針對現有生產流程進行設備調整與品管流程優化，降低不良率與原料耗損，提升整體生產效率。

低碳與環保材料探索

初步關注市場對低碳建材與再生材料應用趨勢，評估是否導入替代性原料或配方調整以回應 ESG 導向需求。

客製化服務技術支援施

針對 OEM / ODM 訂單需求，提供基礎技術配合與樣品測試協助，強化客戶對美詰產品性能與技術應用的信任度。

財務績效與未來展望

在全球產業供應鏈變化與終端需求波動的交錯影響下，2024 年度整體財務績效受到原物料價格上漲、出口訂單趨緩及匯率變動等多重因素影響，2024 年度在整體產業回溫與外銷需求回升帶動下，公司仍透過內部資源調度與接單彈性策略，調整營運節奏，合併營收達 38.6 億元新台幣，年成長率達 45.5%，成功扭轉過去兩年衰退趨勢。

年度營收	2022 年	2023 年	2024 年
合併營收	32.6 億元新台幣	26.5 億元新台幣	38.6 億元新台幣
年成長率	較前一年度衰退 9.6%	較前一年度衰退 18.6%	較前一年度成長 45.5%

產品營收結構（仟元）

類別	2023 年	2024 年
OEM / ODM 製造收入	2,533,571	3,731,164
自有品牌產品	120,830	130,173

- 製程優化與成本精實：強化設備效能與原物料使用效率，降低不良率與浪費，支撐營運成本穩定性。
- 產品結構彈性調整：依據客戶回饋與市場趨勢，動態盤點品項組合與技術開發向，提升營收組合健康度。
- 出口市場多元化布局：除穩固歐洲、北美等既有市場外，將加強日本、加拿大、中東市場通路拓展，提升營收抗震能力。
- 資本調度與設備投資：根據財務狀況與接單預期，滾動評估產線升級、人力培訓與基礎設施支出，維持長期營運彈性。

1-3.3 市場定位與競爭優勢

在全球建材產業競爭日趨激烈、產品需求不斷演化的背景下，美詰國際深刻理解明確的市場定位與具辨識度的產品優勢，是企業建立差異化價值、維持營收穩定與開拓新興商機的關鍵。公司持續盤點既有產品應用場域、出口市場結構與客戶偏好特性，逐步釐清自身於供應鏈中的價值角色，並作為策略調整與品牌管理的依據。

市場定位與產品策略

美詰國際長期專注於彈性地板材料的設計與製造，產品涵蓋 SPC、LVT 等主力品項，應用領域遍及住宅、商用空間與公共場域。主要以 OEM / ODM 模式配合國際品牌與通路商需求，營運重心為外銷導向，並已建立歐美為主體的主要營收來源結構。透過穩定交付與品質控管，公司逐步累積市場信任，形成基礎競爭門檻。公司將進一步強化產品差異化，評估是否開發高階功能性地材、導入環保原料與綠色製程，並逐步整合研發、製造與服務能力，對應日益細緻的國際客戶需求。

競爭力趨勢與機會

在 ESG 意識抬頭與國際採購標準升級的趨勢下，公司初步觀察以下幾項重點挑戰與對應機會：

外部趨勢	對應觀察焦點	公司應對方向
碳足跡與材料合規成為採購條件	歐盟 CBAM 上路、客戶詢問再生材料比例	進行材料來源盤點與初步揭露準備
品質穩定與交期成為合作關鍵	OEM 買方注重供應鏈穩定性與反應速度	持續優化製程與交期彈性應對機制
功能導向產品需求成長	響應靜音、耐磨、防焰等不同地區應用訴求	依市場地區調整規格與組合，強化設計與研發支援
中東、東協新興市場擴張機會	基礎建設與住宅需求成長	維持供應關係並評估中長期在地通路與配銷佈局

透過接單經驗與客戶溝通，美詰國際將持續蒐集市場回饋，建立結構性競爭力分析機制，滾動檢討產品定位與區域發展策略，以提升企業在變動環境中的回應與布局能力。

品牌發展策略與管理架構

儘管目前營運模式以 OEM / ODM 為主，隨著品牌價值日益成為國際客戶評估供應商的重要指標，美詰國際已逐步盤整品牌發展方向，並初步聚焦於以下三大策略面向：

策略主軸	管理面向	實施方向與管理作法
產品價值與品牌識別連結	品牌定位與識別建構	建立可對應產品製程與品質優勢的品牌敘述語言（如穩定交期、技術配合彈性）
	內外部溝通整合機制	蒐集客戶反饋與市場資料，定期與設計、業務、製造部門召開跨部門品牌溝通會議
區域市場差異化策略初探	區域導向產品與溝通策略設計	蒐整歐洲、美洲、亞洲、中東等市場花色偏好與產品文化背景
		研擬地區性包裝與產品技術應用指引，提供客戶市場溝通支持
	品牌資產管理制度	蒐整歐洲、美洲、亞洲、中東等市場花色偏好與產品文化背景 研擬地區性包裝與產品技術應用指引，提供客戶市場溝通支持
品牌與永續議題初步結合	材料來源與環境資訊透明	建立產品規範與知識產權管理機制（如商標、圖樣、授權範圍）
		強化商業應用一致性及資料使用安全
	品牌信任建構與回饋管理	強化與客戶的永續採購合作、供應鏈合規上的正向聯想 建構客戶回應與品牌信任機制，提升長期合作黏著度與認同感

企業價值貢獻與永續效益

美詰國際除追求營運成長外，亦致力於透過在地採購、穩定就業與誠信納稅實踐企業對社會與利害關係人的責任。2024 年度，具體經濟價值創造如下。

財務指標	金額	說明
薪酬與員工福利支出	新台幣 165,880 仟元	2024 年公司總員工員工福利費用，展現對人才的長期投資與人才發展承諾。
納稅與社會責任	新台幣 98,968 仟元	本年度依據規定繳納各項稅金，確保企業合規經營並回饋社會。
在地供應採購	新台幣 1,754,810 仟元	公司採取在地採購策略，支持本地產業發展並降低供應鏈風險。

綜合而言，我們將持續透過穩健的財務管理、基礎製程優化、人才穩定與在地合作，穩步強化經營基礎與營運彈性。同時，也將評估在未來適度引入與客戶信任、資訊安全、永續價值鏈等面向的風險控管與資訊揭露作法，逐步提升企業對利害關係人之回應能力與整體價值貢獻。

1-4 風險管理與營運韌性

重大議題： 風險管理

短期目標（2026 年底前達成）：

- 重大風險因應與改善計畫達成率達 95% 以上
- 年度內控自我評估與稽核覆蓋率 100%
- 完成氣候風險相關教育訓練 2 場
- 將資訊安全風險納入營運風險控管報告機制，至少進行一次模擬應變演練

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 導入並定期執行 TCFD 四大面向（治理、策略、風險管理、指標與目標）評估作業
- 董事會與管理階層每年至少檢視風險議題 2 次
- 將氣候風險納入年度營運策略評估 1 次以上
- 關鍵供應商納入風險監控清單覆蓋率達 80% 以上
- 建立跨部門風險協作流程，辦理跨單位風險協同會議至少每年 1 次

政策

本公司依據《公司法》、《證券交易法》及金管會「上市櫃公司治理實務守則」，建構風險管理架構與《風險管理政策與程序》及《風險與機會應對管理程序書》，涵蓋營運、財務、資訊、法遵及氣候相關風險。並參考 TCFD、ISO 31000 等國際標準，強化風險識別、評估與因應能力。

承諾

承諾落實整體風險控管，定期進行風險盤點與評估，強化重大風險預警與應變措施，以確保營運穩定與利害關係人權益。面對氣候與永續風險，也將持續導入國際管理架構進行因應。

責任

風險管理最高負責單位為董事會
稽核單位負責內部控制機制查核
管理階層與各部門共同執行風險辨識、追蹤與回報機制

資源

人力資源

設有內稽單位與永續小組
協助風險管理制度檢視與執行成效

財務資源

編列預算投入風險控管系統建置與外部顧問諮詢

外部資源

永續顧問培訓

管理方針有效性的評核機制

- 年度風險評估與盤點執行覆蓋率 100%
- 重大風險因應計畫達成率≥ 95%
- 氣候風險或營運中斷風險納入年度策略評估，至少 1 次
- 資訊安全 / 資通風險演練次數 1 次
- 風險管理相關教育訓練或宣導活動場次每年至少 1 場

管理方針評核結果

- 年度風險評估與盤點執行覆蓋率 100%
- 重大風險因應計畫達成率 100%
- 氣候風險或營運中斷風險納入年度策略評估，年度完成 1 次
- 資訊安全 / 資通風險演練次數 1 次
- 風險管理相關教育宣導活動 1 場

1-4.1 風險治理架構

美喆國際深知風險治理為企業穩健經營與永續發展的關鍵基礎，已逐步建構由上而下的風險管理制度與執行機制。現階段以董事會為最高風險治理機構，負責審閱整體風險管理政策及重大風險事件應對成效，提供策略性指導；管理階層則負責日常營運風險之識別、回報與應變協調，並透過跨部門溝通與內部稽核，落實風險監控作業。因應各據點面臨之不同營運環境與潛在風險型態，公司已將風險管理制度納入《永續資訊管理辦法》，涵蓋法令遵循、財務穩定、資安保護、營運中斷與氣候風險等議題，並持續由永續工作推動小組統整各單位之風險議題，進行初步影響分析與揭露規劃。

目前各部門依職責研擬預防與緩解措施，並建置初步風險登錄與年度檢討機制。未來，公司將視內外部環境變化，進一步導入風險分級分類、熱點視覺化、風險責任矩陣與關鍵風險指標制度，強化治理效率與營運韌性，逐步建立完整風險管理循環。



董事會

公司最高治理機關

定期審閱風險管理政策及重大事件因應情形，提供策略性指導方向。



管理階層

總經理暨主管團隊

負責營運風險之初步識別、回報與追蹤，協調部門間風險溝通與應變討論。



永續發展推動小組

橫向協調與整合窗口

助彙整部門風險議題，推動質化風險初步衝擊分析，進行報告書彙編揭露需求。



各部門主管

實務執行單位

依職掌範圍回報潛在風險事件，參與跨部門討論，配合建置風險清單與因應對策初稿。



內部稽核單位

監督與查核角色

就風險控管執行成效提供稽核觀察，提出改善建議，協助檢視流程完整性與可行性。

1-4.2 風險識別與監控

美詁國際已逐步推動風險識別與監控作業，期望提升對潛在營運風險之掌握能力與初步應變準備。現階段由永續工作推動小組作為橫向協調窗口，整合各部門營運觀察與經驗，建立初步之風險通報、分類與分析流程。並於永續報告撰寫與內部討論過程中，透過質化方式對關鍵風險情境進行逐案理解與因應演練。雖整體制度尚待進一步制度化，公司已依據實務需求聚焦於可見風險的盤點與處理，作為日後建構風險監控系統與提升治理韌性的基礎。

風險識別與評估流程

本公司制定《永續資訊管理辦法》並參考 ISO 31000 風險管理原則，建構系統化之風險辨識與評估流程。由永續發展推動小組統籌執行，結合各部門風險觀察、稽核發現、營運異常通報與外部趨勢分析，全面識別財務、營運、法規、供應鏈、資訊安全、氣候等風險面向，並初步評估影響層級與防範重點。

風險管理流程	執行方式
風險資料蒐集	各部門依據日常營運觀察、內部稽核、利害關係人意見及外部情勢，逐步建立潛在風險與異常事件通報之初步機制。
情境模擬與衝擊分析	就可能風險進行初步衝擊判斷，包含營運、財務、法規遵循與聲譽等面向，必要時透過跨部門討論建立基本情境參照。
風險登錄與分類	將辨識項目初步彙整為風險清單，並依其特性分類為財務、法遵、資訊、氣候、營運等面向，作為後續分析與應對依據。
機率與衝擊評估	目前尚未建置正式熱點圖，由永續發展推動小組於報告撰寫過程中，對風險項目進行質化討論與初步共識評估。
因應對策與責任分工	對於風險較高項目，優先研議可行的預防與緩解方向，並由相關單位初步劃分權責與協作方式，持續追蹤與調整。
滾動式檢討與更新	目前已著手建立年度檢討流程，並將於組織調整或法規變化時，視實際需求進行即時性檢討與彈性調整。

透過上述流程，公司得以提前掌握潛在風險來源，並及早部署風險應變作法，提升整體營運的穩定性與韌性。

風險因應演練機制與績效

為強化對突發事件之應變能力與營運韌性，美詁國際已逐步依據不同據點營運場域之特性，展開初步風險演練與應變演練規劃。現階段，包含辦公場所與製造場域在內之各據點，皆依其實際風險情境設計基本演練項目，涵蓋火災、地震、機械異常、資安異常等災害與突發風險，協助員工建立初步應變反應意識。演練與應變實務執行方式如下：

風險項目	風險因應措施	2024 執行成效
財務風險	維持保守的資金調度原則，進行基本財務監控與資產結構管理	年內完成定期財務檢視與資金配置盤點，針對營運波動進行內部因應模擬
信用風險	針對部分國際訂單建立出貨前付款條件，逐步強化客戶信用品質控管	就應收款項進行分類管理，並評估新興市場客戶付款條件的可行性
市場風險	關注國際地板材料市場趨勢與原料價格變化，彙整營銷通路資訊作為初步參考	透過定期市場簡報收集、彙整歐美地區銷售通路與原物料成本變化趨勢，供內部策略參考使用
流動性風險	管理現金流與短期借貸彈性，視需求進行流動性測試與現金部位評估	定期與財會單位檢視現金存量與銀行額度運用情形，保持穩健之流動性配置
作業風險	持續改善廠區生產與倉儲流程，並建立作業程序文件化基礎	已針對部分流程進行紀錄與人員培訓，提升作業穩定性並預備後續管理制度導入
信譽風險	建立初步對外溝通窗口與產品異常回報流程，並強化與客戶之合作穩定性	年度內並未出現重大聲譽事件，持續透過業務端收集客戶回饋作為品質與服務提升參考
災害風險	建立廠區基本應變 SOP，包括火災、地震與電力中斷之情境處理指引	各地廠區分別完成消防與緊急通報演練，持續就應變流程進行實務檢討與修正
市場替代性風險	評估新興建材或低碳替代地材技術可能對現有產品造成的影響	初步蒐集新型建材與碳足跡要求資訊，納入研發與產品改善策略會議中持續追蹤
政治風險	關注國際政經局勢對台灣、大陸廠區政策、與法規影響	管理層持續追蹤政策變化並內部研議分散風險可能性，後續將依地區實際變化彈性調整營運安排

公司將依據據點風險類型與營運特性，逐步建構標準化應變計畫與情境演練模組，並導入年度演練排程、演練覆蓋率及人員應變能力評估等指標，作為強化營運中斷應對機制與風險治理實務能力之核心依據。

1-4.2 風險識別與監控

試行演練強化應對能力

美喆國際認知到營運風險可能來自突發事件、設備異常或自然災害等多元因素，雖目前尚未建立全面性之營運持續管理系統，但已著手規劃初步的應變演練作業，作為強化員工警覺與實務應對經驗之基礎。



營運風險對應演練策略

類別	業務持續性	資安應變	災難復原
演練目的	初步建立關鍵業務應變概念，減少營運與供應鏈中斷衝擊	建立對資安事件之基本應對概念，保護資料與系統完整性	提升人員對突發災害之避難與設備恢復意識
涵蓋範圍	供應鏈調度、訂單處理、跨部門溝通	系統異常通報、勒索信件辨識、社交工程情境辨識	地震或火警通報、疏散動線、災後異地辦公與系統切換
規劃情境	模擬供應商交貨延誤，測試內部替代流程	模擬 DDoS 攻擊或勒索郵件，啟動通報流程	突發地震或火災逃生演練
	模擬市場臨時需求激增，評估應變彈性	釣魚信測試，觀察員工應對反應	模擬重要設備受損時之初步應對
	內部部門協調流程試行	模擬系統被入侵時的初步應變通報	災後異地遠端登入系統試行
預定機制	設置緊急供應鏈聯絡窗口與簡易調度 SOP	導入 SIEM 基礎監控工具初探	設計人員疏散路線與集合點配置
	建立內部危機聯絡清單	彙整資安事件聯絡窗口與通報責任人	評估災後設備替代與數據還原機制
員工因應措施	編撰內部應變參考手冊草案	執行釣魚郵件回應演練（不記名方式）	建立現場實地導覽機制與撤離動線圖
	建立緊急通訊與訊息同步方式	提升雙因子驗證基本認知	初步規劃災後心理協助資源串聯
執行頻率	初步規劃每年一次模擬情境演練	初步規劃每半年一次，高風險系統得視實際狀況適度提高頻率	初步規劃每年一次，針對異地備援另行安排測試
績效評估方式	業務恢復時間是否接近預估目標	資安事件通報處理所需平均時間	人員撤離時間與確認完整性
	供應鏈替代流程反應與執行情形	模擬釣魚信件誤點擊比例	設備恢復所需時間與資料回復可行性評估

公司預計針對不同營運據點的實際場域條件，設計情境演練項目，逐步培養各部門對於營運中斷風險的認識與處理能力，並藉由演練過程進行檢討與修正，以利未來制度化規劃推動。

1-5 資通安全與隱私保護

資訊安全與個人資料保護對於企業營運穩定性的重要性。雖目前尚未導入完整的資安管理認證體系，公司已透過內部機制與實務作業，初步建立相關保護意識與基本控管程序，並持續關注國際資安趨勢與法規發展，作為未來制度建構之依據。

1-5.1 資訊安全與網路安全管理 管理制度與推動架構

公司目前由資訊部門統籌資安管理相關作業，並配合永續發展推動小組進行跨部門合作與風險議題討論。針對內部資訊系統與日常資料處理流程，逐步建立帳號權限管理、資料存取控制與備份等基本管理措施，並評估導入資安應變流程之可行性。同時，公司亦關注個人資料保護議題，已初步盤點員工與客戶相關資料類型，並依現行法令（如《個人資料保護法》）進行日常性基本遵循，未來將視實務發展情形擴大制度規劃範圍。

1-5.2 資安風險評估政策

公司現階段針對潛在資訊安全風險項目進行質性分析，逐步建立風險評估觀念與初步評估程序。在實務操作上，風險評估流程主要涵蓋以下幾項重點：

評估項目	初步執行說明
風險識別	針對日常營運中可能出現之資安風險類型進行盤點，例如帳號外洩、系統異常、中毒或勒索攻擊等情境
風險分類	依風險來源、影響對象與資產性質，將風險初步分為外部攻擊、內部操作疏失、資料外洩與設備損壞等類型
衝擊層面辨識	以資料完整性、營運中斷、客戶信任與法規遵循四個面向作為風險可能影響之初步評估維度
風險應對方向	針對初步識別風險項目研議可能之應變作法，如：提高權限控管強度、強化備份頻率、規劃員工教育訓練等
後續追蹤與滾動調整	資安風險項目將依據實際營運與法規變化滾動修正，持續強化風險項目追蹤與預警意識

目前該項制度尚處於建立初期，公司將持續評估制度化可能性，並參考國內外資安管理標準（如 ISO/IEC 27005），逐步建構更具系統性之風險評估與應對架構，以提升資訊安全管理完整性。



資安風險管理政策

美喆國際基於資訊系統逐步數位化與跨境營運管理需求，已開始針對資訊安全相關風險進行初步識別與管理。雖目前尚未導入完整資安管理系統（如 ISO/IEC 27001），但公司已透過導入 ERP、DMS、HR、BPMS 等內部管理系統，建立資料流通與文件管理的初步安全架構，並逐步朝向制度化控管與風險預警方向發展。現階段之資安風險管理政策，涵蓋以下初步原則：

項目	管理原則
風險預防	針對內部資訊系統設定基本使用權限與密碼規範，並定期檢視操作權限分配
資料完整性維護	對重要作業流程資料設有備份安排，並逐步導入自動儲存與版本管理機制
帳號與系統異常監控	評估導入登入行為紀錄與可疑操作警示功能，作為日後進一步風險監控之參考依據
使用者教育與提醒	透過內部公告與操作指引推廣資安觀念，針對釣魚信件與勒索軟體等社交攻擊提供簡易識別指引
通報與應變流程（規劃中）	正規劃建立簡化版資安事件通報流程，明定部門聯繫窗口與基本處置責任，作為制度建構前期準備

將視內部需求與法規要求，逐步規劃導入資安風險評估流程、資訊事件應變小組、資安教育訓練制度等進一步措施，以因應營運複雜性增加與資訊攻擊手法演進之趨勢。

1-5.2 資安風險評估政策

資安風險衝擊與因應

目前雖未曾發生重大資安事故，惟基於預防原則，公司已針對常見資安風險進行初步衝擊分析與因應規劃，作為未來強化制度之參考依據。根據現階段初步辨識，公司可能面臨之資安風險衝擊情境與對應因應方向如下：

資安風險類型	潛在情境描述	可能衝擊層面	初步因應作法（保守階段）
帳號濫用風險	員工帳號設定不當或外洩，導致非授權存取情形發生	資料外洩、內部權限錯誤	研議限制密碼重複與長度設定，並評估導入雙因子驗證機制之可行性
資料遺失風險	硬碟故障或誤刪操作導致營運資料無法還原	營運中斷、客戶資訊損失	探討導入定期備份與還原流程，並建立重要資料分類與保存指引
勒索攻擊風險	郵件附加惡意程式或釣魚連結進入系統，導致檔案被加密	系統停擺、企業形象受損	推動員工資安教育訓練，並試行釣魚郵件模擬演練與通報路徑建立
系統入侵風險	對外連線端口防護不足，遭駭客植入程式或操控系統資源	資料外洩、關鍵服務中斷	進行初步防火牆設定檢討與弱點掃描作業，強化邊界安全機制
行動裝置風險	員工攜帶筆電外出或設備遺失，裝置未加密或存取控管不足	客戶資料外洩、商業機密外洩	評估行動設備存取控管規範與筆電加密措施導入需求
操作疏失風險	員工錯誤操作導致檔案遺失或權限設錯，可能衍生資訊外洩風險	作業穩定性、法遵風險	強化內部審核與流程雙重確認機制，並規劃文件權限等級分級管理

目前各項因應作法多處於研議與測試階段，公司將依實際風險態樣與資訊系統發展情形，逐步導入必要控管措施，並持續提升員工的資安風險意識，作為建立完整資安治理架構之基礎。



1-5.2 資安風險評估政策

資安意識培訓與監控機制

美喆國際逐步強化資訊安全管理制度，除建置內部資訊安全管理作業程序外，亦開始導入基礎資安教育訓練，協助內部人員提升資安意識與風險辨識能力。2024 年度，針對資安關鍵人員與初始管理核心，試行進行第一階段數位學習課程，涵蓋以下重點主題：

項目類別	執行方向與保守做法說明
員工資安培訓	利用內部簡報、公告或部門會議進行釣魚郵件、惡意連結等案例分享，提升同仁基本辨識能力
資安通報意識培養	導入資安異常事件通報觀念，鼓勵員工主動回報可疑行為或訊息，未來將進一步設置專責窗口與通報機制
登入行為管理	評估實施系統登入行為紀錄與異常通知，逐步建立登入異常警示通報流程
外部連線控管	初步進行外部連線設備使用盤點，規劃遠端設備使用限制及資料外洩風險評估
多因素驗證意識建構	規劃推動雙因子驗證與強密碼政策，並透過範例操作與引導降低抵抗感，提高使用接受度
員工教育資料整備	編製資安操作指引初稿，包含帳號設定、資料傳輸、雲端使用及個資保護事項，為新進員工訓練與定期複習材料

培訓課程情況

本年度課程主要聚焦於資安核心人員之啟動訓練，後續公司將依據營運部門角色差異，規劃更多層級與應用場景導向之教育內容，逐步擴大訓練覆蓋面，建構組織整體資安意識基礎，作為未來推動資訊安全制度化與防護層級強化的前導機制。

課程名稱	課程時數	備註
上市上櫃公司 資通安全管控指引說明	1.5 小時	影音課程、作為管理基礎培訓
資訊安全意識、 必備知識與責任	2 小時	強化資安基本概念
資安事件說明 及預防措施	2.5 小時	聚焦事件應變與預防觀念

1-5.2 資安風險評估政策

資安防護執行狀況

因應業務逐步數位化與營運據點分布特性，已開始依據營運實務推動資訊安全相關作業，並以穩健、漸進的原則進行制度建立與防護措施試行。雖尚未導入全面性資安管理架構或取得第三方認證，公司仍持續透過部門協作、資訊系統規範、員工行為管理等面向，累積資安防護之基本能力與操作經驗。

2024 年度內，本公司未發生任何重大資安事件，亦未遭受勒索、資料外洩或系統中斷等情形，截至目前，公司資安防護之主要執行成果包含：



帳號管理 與登入安全

密碼由系統自動產生，每三個月自動發送更新提醒。

持續

完成內部帳號權限盤點作業，導入強密碼規範



系統設備 安全管理

與防火牆簽立 MA，持續更新識別碼，避免漏洞發生。

持續

對主要資訊系統進行防火牆設定檢討與弱點掃描測試，並針對重要設備導入定期更新與備份安排



行動裝置 風險控管

使用行動裝置需經申請核准認證後生。

持續

彙整外部攜出筆電與遠端登入使用情形，研擬設備加密與資料存取分級管控之基本架構



資安教育與 釣魚測試

持續員工資安觀念教育訓練與不定期社交攻防演練

持續

完成初階員工資安觀念教育，並規劃釣魚郵件模擬測試方式，目前由資訊部門與永續小組共同建構操作流程



資安事件 通報機制

逐步建立資訊安全通報機制

持續

正研擬異常事件通報與分工流程，建立部門聯繫窗口初稿，後續將持續擴充至更多業務單位與跨據點執行



個資保護作法

各系統個資管制

持續

盤點人員與業務所涉個人資料項目，導入文件標註與初步隱碼原則，作為個資保護強化之起始階段

本公司後續將視實務需求與法規進程，持續優化資安防護機制，逐步導入風險評估制度與更具完整性的監控工具，期能在保障資訊資產的同時，提升營運系統的穩定性與企業整體韌性。

1-5.3 數據隱私與保護

美喆國際重視員工、客戶與合作夥伴的個人資料保護，並已開始針對內部資料蒐集、使用與保存流程進行初步盤點與管理規劃。雖目前尚未取得個資保護相關驗證或建立完整制度，公司已依據《個人資料保護法》等相關法規要求，就營運過程中所涉及之基本資料類型進行初步分類，並於日常作業中導入必要保護措施。

數據隱私治理架構

美喆國際於數據隱私管理層面，採取逐步推動原則，並以資訊部門為主要協調單位，搭配人力資源、業務及法務相關部門共同參與，逐步建構符合組織實際需求的個人資料保護作業架構。現階段雖尚未設立獨立的資料保護責任人，但已初步指派由資訊部門負責統籌內部個資保護相關盤點與改善事宜，並配合永續工作推動小組進行跨部門的溝通與政策研議。目前數據隱私治理架構初步規劃如下：

層級	單位／角色	主要職責
公司治理層	董事會	了解個資管理風險，審視公司資訊安全與隱私保護之政策方向與風險揭露情形
管理階層	總經理與相關主管	針對重大資料使用、外部合作與跨境需求等議題提供管理建議，促進跨部門協調
資訊部門	資安與系統管理人員	主導個資資料類型盤點、存取權限規劃、資料傳輸風險初步控管與技術支援
各權責部門	人資、業務、行政等部門	管理與日常使用個資之部門依內部規定執行資料存取與保護，配合政策滾動修正
永續發展推動小組	永續與風險相關人員	支援資料保護相關揭露撰寫，協助利害關係人關注議題回應與部門間政策傳達

因應未來法規趨勢與客戶要求，公司將持續檢視組織治理結構的完整性與實用性，視需要進一步規劃責任角色明確化、權限控管流程強化與定期稽核機制導入等進階制度，作為長期資料保護治理策略發展基礎。

數據隱私風險管理制度

目前公司在數據隱私風險管理上處於實務導入與試行階段，公司將持續透過部門協作與資訊部門支持，完善資料隱私保護流程，並視實際需求，逐步擴大保護範圍與監督機制，以降低潛在資料濫用與外洩風險，確保公司對個資保護的基本責任。

現階段，公司推動的數據隱私保護作法包括：



資料盤點與分類

初步盤點涉及個人資料之表單、文件與系統欄位，依據使用目的區分為人資、業務聯繫與客戶服務三類



資料使用規範

員工經授權方可查閱個資資料，並導入部分資料欄位遮蔽（隱碼）措施，以降低誤用與外洩風險



資料保存管理

已針對紙本文件與電子資料建立保管年限建議，並試行內部文件存取控管流程



第三方合作控管

正進行與外部廠商或合作夥伴涉及個資流通之合約盤點，未來將視需要導入個資保護條款與保密協議條件



教育與提醒作法

透過部門會議或教育訓練簡報進行基本個資保護觀念傳遞，並提醒日常操作中應留意可辨識資訊的處理行為



合規評估與法令關注

關注個資法相關修法與資料跨境傳輸議題，作為日後制度規劃與管理準則更新之參考

1-5.3 數據隱私與保護

資料銷毀與存儲管理機制

為確保企業經營過程中所產生的文件、記錄與個人資料能依規定妥善管理與處理，美結國際已初步建立資料存儲與銷毀的基本原則。雖目前尚未導入專業資訊資產銷毀系統，公司已依據業務屬性與法令要求，區分紙本與電子資料存放方式，並就內部重要資訊設立保管年限與處理機制。目前公司已完成多數紙本與部分電子資料之分類作業，資料清理與刪除規則仍在盤點與修正階段。未來將持續視實務需求與資安政策推進進程，擴大資料處理規範之適用範圍，並強化記錄留存與執行稽核，確保公司資料全生命週期之完整管理與安全性。

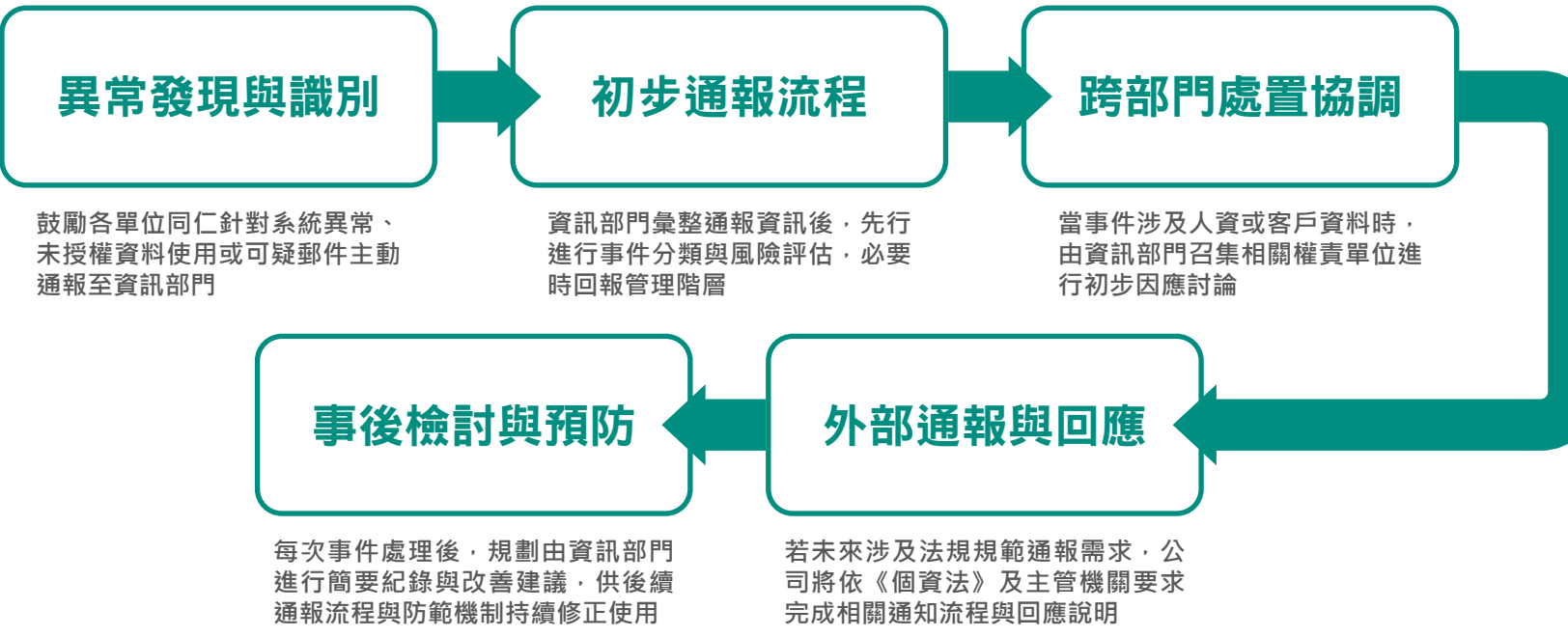
現階段主要作法如下：

管理面向	初步管理方式
資料存放原則	區分機敏性資訊與一般性資料，由資訊部門及各單位分別指定資料存放區位與授權人員負責管理
保管年限設定	根據財會、人資與客戶文件類型，初步制定 3 年、5 年及超過 5 年三類保管週期，並由各單位負責留存與分類標註
電子資料管理	採用系統存取權限控管與資料夾分層設定方式管理檔案，避免不當閱覽或誤刪，定期備份機制亦正逐步建立
紙本資料管理	建立紙本文件歸檔與借閱紀錄表，並指定封存區域，由單位主管負責出入登記與使用追蹤
銷毀機制規劃	已研擬建立定期資料清理作業流程，包含紙本碎紙處理與電子檔案刪除確認，並規劃由資訊單位協助監督處理紀錄與稽核程序
合規與紀錄保存	正整理適用法令規定（如個資法、稅務或合約保存要求），未來將評估導入標準化作業流程與自動提醒機制，強化紀錄可追溯性

隱私事件應變與通報機制

我們認知到個人資料一旦外洩，將對企業信譽、法規遵循與利害關係人信任造成潛在衝擊，已著手規劃內部隱私事件應變與通報流程。目前雖尚未建置完整的資料外洩通報系統，公司已由資訊部門主導，搭配人資與業務單位，進行基本事件通報情境研擬與部門聯絡機制設計，並作為未來制度化推動的準備工作。

現階段初步架構如下：



隱私管理績效

在 2024 年度，
我們的隱私管理成效：

- 資料洩漏事件：無任何資料洩漏事件，實現全年零違規。
- 隱私合規審查：內部稽核與外部審查中均未發現違規項目。

第二章

循環經濟展綠能

2-1 能源管理	071
2-2 水資源管理	074
2-3 資源循環	077
2-4 氣候變遷應對與揭露	080



美結國際持續關注氣候變遷與環境風險對企業營運可能產生的影響，並逐步導入循環經濟與能源管理概念，依據實務條件進行各項資源使用與減碳對策的盤點與研議。雖目前整體制度與指標仍處於建構與調整階段，公司已開始從原材料選用、製程改善、能源耗用、用水效率與廢棄物處理等面向展開初步行動，逐步累積永續環境治理的基礎能力。

2.1 能源管理

美結國際關注營運過程中能源使用對環境與營運成本所產生之影響，並逐步建立能源使用監控與節能改善之基本作法。雖目前尚未導入能源管理系統或取得相關認證，公司已開始透過營運據點用電狀況盤點、主要耗能設備辨識與照明空間改善等面向進行初步行動，並作為未來建構系統化能源管理制度的前期準備

能源使用型態與盤點範圍

目前公司營運主要依賴電力作為主要能源來源，包含廠辦照明、空調、製程與倉儲物流等設備操作。能源使用範圍涵蓋土城總部、台南廠區與中國東莞廠區，主要為：



營運場所

辦公樓層、成品倉儲區、
實驗區及小型生產加工場域



設備類型

照明設備、空調系統、
裁切與壓延機具、
資訊與伺服器設備等



能源型態

以市電為主，
少量燃油用於
備用發電或物流車輛



目前能源使用數據仍以月度用電度數統計為主，尚未建置自動化能源管理系統，後續將視各場域實際狀況與管理資源進行擴充與強化。

2.1 能源管理

歷年能源使用情形

目前能源使用情況，尚未採購綠電、再生能源或再生能源憑證

註 1：揭露單位為「萬焦耳」；「能源消耗密集度」
計算方式 = 年度能源使用量 / 員工總人數

	2022			2023			2024		
	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞
全廠用電度數 (kWh)	216,234	3,916,300	36,266,590	194,744	8,556,160	30,652,390	189,453	20,063,720	32,994,991
再生能源 (太陽能) 用電度數 (kWh)	-	-	-	-	-	229,308	-	5,381	2,502,765
儲能用電度數 (kWh)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
度數總計 (kWh)	216,234	3,916,300	36,266,590	194,744	8,556,160	30,881,698	189,453	20,069,101	35,497,756
總能源使用量 (GJ)	778.44	14,098.68	130,559.72	701.08	30,802.18	11,174.11	682.03	72,248.76	127,791.92
員工總人數 (人)	51	128	623	57	238	578	55	284	550
能源密集度 (GJ/ 人)	15.26	110.15	109.57	12.75	183.35	192.34	12.40	254.40	232.35
主要排放來源	電力使用 (範疇二) 佔最大比例， 來源包含製造設備、照明與空調系統			電力使用 (範疇二) 佔最大比例， 來源包含製造設備、照明與空調系統			電力使用 (範疇二) 佔最大比例， 來源包含製造設備、照明與空調系統		
碳排放減量量 (公噸 CO _{2e})	107.69	1934.65	17915.70	96.20	4226.74	15142.28	89.80	9510.20	17705.11
來自電網之能源比例	100% 目前僅使用台電供應之市電		100%	100% 目前僅使用台電供應之市電		100%	100% 目前僅使用 台電供應之市電	99.97%	92.95%

2.1 能源管理

能效改善初步作法

美詁國際於 2023 年度逐步推動能源效率提升作業，聚焦於高耗能設備識別、基礎能耗監控與節能技術導入等面向，並視各廠區成熟度採行階段性推進策略。目前節能改善以保守可行為原則，重點執行內容如下：

能源數據 監測與管理



建立定期紀錄工廠總用電量與關鍵設備能耗的基本機制，分析高能耗來源並評估改善空間

高能耗設備 盤點與汰換



評估使用高效電機與變頻控制系統的可行性，逐步替代老舊耗能機台，提升能源使用效率

照明 效率改善



台南與東莞廠區已局部汰換 LED 照明，並考慮導入感應式照明設備以提升照明使用效率及使用彈性

設備 運轉模式檢討



依據能耗數據檢視主要製程設備運轉邏輯，避免長時間待機與低效率循環，提升作業效能

節能 技術評估



持續探索智慧監控技術與 IoT 能源感測應用，並評估其於工廠導入後可提升的能源透明度與管理效率

員工 節能意識推廣



公告、會議宣導等方式落實「隨手關燈」、「依需求啟用設備」等節能觀念，提升日常管理細節的節能意識

員工參與與行為引導

美詁國際認為，能源效率與資源管理的落實，除制度與設備改善外，更仰賴全體員工日常行為與意識的養成。為此，公司已逐步推動以員工參與為基礎的節能文化引導策略，透過簡易行為提醒、部門溝通與制度設計，培養同仁節能習慣與資源使用的敏感度。目前循序推動以下措施：

推動面向	作法說明
節能意識推廣	透過部門會議與內部電子公告提醒如「隨手關燈、節約用電、合適空調設定」等訊息，提升日常用能敏感度
參與式改善提案	鼓勵員工針對製程設備操作、照明與冷氣管理提出改善建議，2024 年共收集 4 件節能相關提案，部分進入初步試行階段
新人訓練融入節能概念	已將節能與資安基本概念納入新人入職教育內容，協助新進同仁熟悉永續責任與行為標準
建立日常回饋機制	員工可透過內部信箱或主管回報方式提出對於能源浪費的觀察與建議，公司亦逐步規劃建立簡易提報與追蹤機制
節能行為示範與鼓勵	各部門針對落實良好用電管理的團隊進行口頭表揚，作為非獎勵性之肯定方式，推動行為內化並鼓勵跨單位互相觀摩

透過上述行動，美詁國際期望在制度建構期間，逐步建立具參與感的節能文化，並於日常管理中強化能源管理的實務可行性。未來亦將視公司規模與場域擴增，擴大員工行為參與範圍與回饋管道，以促進永續意識的內化與自發性實踐。

能源管理績效

本公司於 2023 年度逐步推動能源資料統計與行為改善行動，並彙整關鍵用能資訊以作為指標化管理基礎。雖目前仍處於資料收集與制度建立階段，惟已達成多項可觀測成果，包括照明汰換數量、設備盤點結果與具體提案實行，未來將持續透過系統記錄、KPI 擴充與教育訓練強化管理深度。

	2023	2024
工廠總用電量	約 39,437,858 kWh (台南 + 東莞廠區總計)	約 55,566,857 kWh (台南廠 + 東莞廠區總計)
單位產品電力使用強度	約 8.2 kWh / 每坪地板產品 (依年產量估算)	約 10.2 kWh / 每坪地板產品 (依年產量估算)
高能耗設備盤點次數	完成 1 次製程耗能設備盤點，辨識出 5 台重點耗能設備	完成 1 次製程耗能設備盤點，進行 2 台最高耗能設備的改善評估與報價程序
LED 照明覆蓋率	約 45% (以照明點數計算，台南廠已汰換 36 組、東莞廠 42 組)	約 50%，並評估感應式照明於辦公區之導入可能性 (辦公室走廊與安全樓梯)
員工節能宣導頻率	共 4 次 (部門會議與內部通訊) 共觸及約 120 人次	維持季宣導，並導入「新人入職訓練」節能宣導
節能改善提案數量	共 4 件，其中 2 件已進入實作階段 (如空壓系統待機邏輯調整、夜間照明分段控制)	進行 2 件 節能改善提案並開始實施 (品保烘箱統一時間進行烘烤與實驗，擠出機持續生產減少加熱耗能)

2.2 水資源管理

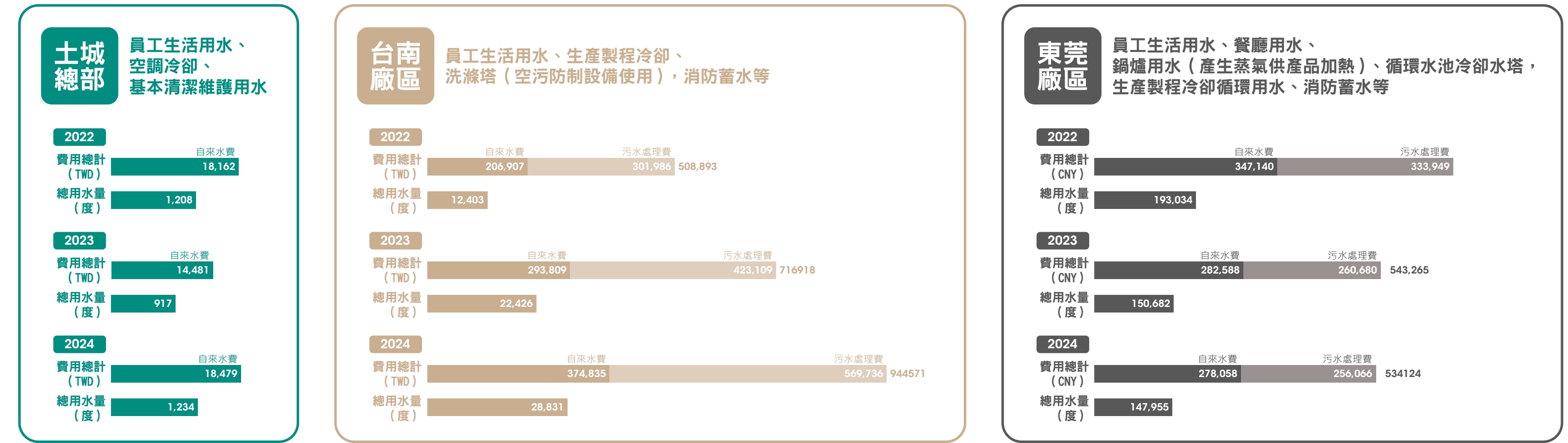
美喆國際認知到水資源為製造營運中的關鍵基礎資源之一，雖本公司之主要製程屬乾式加工與組裝為主，水資源使用量相對有限，但仍秉持節約與效率原則，針對辦公區域、員工生活設施及部分廠區清潔與降溫用水需求，進行基本用水盤點與管理，作為提升資源效率與建立節水觀念之起點。

水資源使用概況

用水分析與趨勢觀察

截至 2024 年底，公司尚未設置用水即時監測系統，僅透過水費帳單定期盤點各廠區月用水量，作為基礎管理依據，並持續研擬可行之用水效率改善措施。

根據近年各廠區水費支出與用水量統計結果顯示，本公司整體用水情形維持相對穩定，費用與用量波動主要與員工人數及營運規模變動密切相關。2024 年度總用水量與水費支出較 2023 年略有上升，研判主因為台南廠區產能擴增及人力配置增加所致。目前公司尚未開發或使用地下水資源，全部用水皆來自地方自來水供應系統，並未涉及地下水抽取或深層井利用相關環評或取用登記程序。後續將透過定期比對各據點水費變化，作為異常查核與節水機會之依據，並作為推動用水效率管理的重要參考資料。



註：本表為各廠區用水費用與用水量彙整資料。各數據以水費單為主要依據，尚未導入即時監控或系統統計功能。

土城與台南為新台幣計價、東莞為人民幣計價

2.2 水資源管理

水管理建議策略

美喆國際之主要生產據點為台南與東莞廠區，雖整體製程以乾式作業為主，惟因應製程循環降溫與員工生活用水等需求，相較於辦公型據點，用水強度較高。為提升用水效率並降低資源浪費與潛在污染風險，公司已於各製造廠區推動多項用水管理措施，並持續導入區域化節水方案與水資源管理策略，以強化水資源永續管理。

用水效率管理

- 每月依帳單與儀表紀錄廠區總用水量
- 建立廠務資料表，由管理人員追蹤高峰時段與異常狀況

高耗水設備盤點

- 完成部分冷卻設備與清洗機具用水量初步盤點
- 評估是否具節水升級或回收再利用潛力

水回收再利用

- 東莞廠評估空調冷凝水回收可行性
- 台南廠初步研擬雨水回收系統設計概念，視成本效益規劃試點

污水排放管理

- 生活用水皆透過地方系統排放
- 定期檢查排水設施狀況，避免異味或漏排
- 製程未涉及工業廢水排放

非接觸式節水設備應用

- 洗手台導入自動感應水龍頭
- 評估茶水間與公廁設置氣泡出水器、減壓閥
- 衛浴設備逐步採雙段式沖水馬桶

設施維護與檢修

- 定期巡檢茶水間、洗手間與閥件是否異常
- 處理滲漏問題，減少長期損耗
- 評估冷卻塔等高耗水設備節水升級空間

資料紀錄與監測

- 建立月度用水紀錄台帳與趨勢追蹤資料
- 規劃重點區域加裝簡易水錶分區計量
- 作為行為改善與異常比對依據

水污染防範與監控

各廠區排水均透過合法自來水與下水道系統處理，未設專屬處理廠或直接排放裝置；



目前水回收與再利用制度仍處於可行性評估與規劃階段，公司將視產線配置與地方法規要求，逐步強化水資源使用效率與風險控管能力，避免水資源浪費與潛在污染風險，並朝向區域節水與再利用導向邁進。

2.2 水資源管理

員工參與與意識提升

水資源管理除制度與技術改善外，更仰賴員工於日常工作中落實節水觀念與行為。為推動永續用水文化，公司已逐步推動多項與員工參與相關的內部倡議與引導機制，透過簡易實踐與日常溝通，累積節水意識並強化全員參與動能。

基本用水行為管理

- 張貼節水標語（如「隨手關水」、「發現漏水請通報」）
- 鼓勵使用感應式水龍頭，減少等待水流期間浪費
- 清潔人員依區域定量清洗，避免長時間持續放水

非接觸式節水設備應用

- 洗手台評估自動感應水龍頭
- 茶水間與公廁評估設置氣泡出水器或減壓閥
- 馬桶逐步汰換為雙段式沖水裝置，提升節水效率

員工用水教育推廣

- 透過部門會議、月會與 Line 群組等管道傳遞用水知識與節水行為提醒

文化倡議與參與活動

- 鼓勵員工自備環保杯、環保筷等個人餐飲用具，以減少一次性耗材使用，落實辦公場域日常減塑行動。
- 評估設置部門節水排行榜與改善建議獎勵制度

水資源管理績效

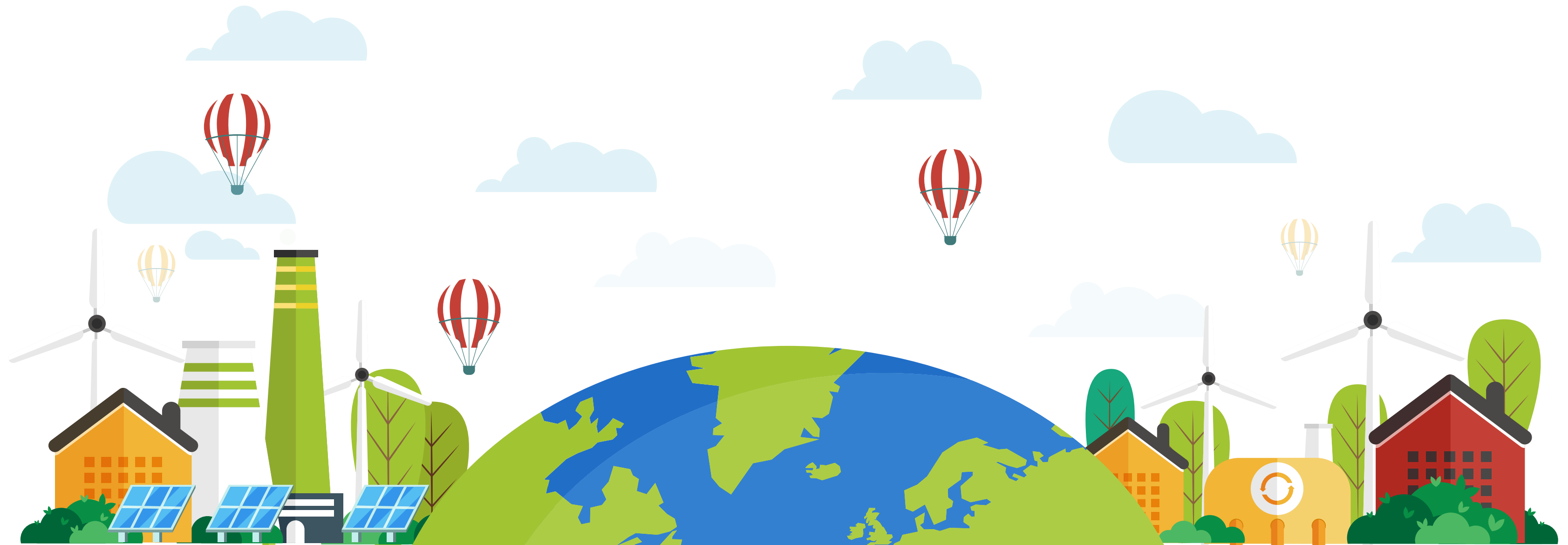
針對營運據點之水資源使用狀況已逐步建立基本盤點與管理機制，並透過廠區設施優化、員工行為引導與異常通報等作法，提升用水效率與管理透明度。雖目前尚未建置完整的用水強度指標與即時監控系統，但公司已開始蒐集相關數據作為基礎，並逐年追蹤趨勢與管理成效。

指標項目	2022		2023		2024	
	土城	台南	土城	台南	土城	台南
總用水量（度）	1,208	12,403	917	22,426	1,234	28,831
用水異常通報件數（次）	0	1	0	1	0	0

指標項目	2022	2023	2024
	東莞	東莞	東莞
總用水量（度 / 噸）	193,034	150,682	147,955
平均每人每日用水量（L 噸）	0.85	0.72	0.75
高耗水設備盤點次數	0	0	0
非接觸式節水設備覆蓋率	0	0	0
水回收與再利用比例	0	0	0
用水異常通報件數（次）	廠內通報 3 次	廠內通報 3 次	廠內通報 4 次

2.3 資源循環

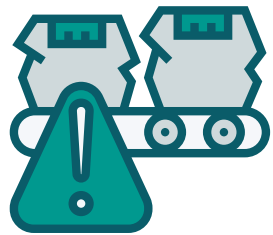
美喆國際持續落實資源有效利用原則，於生產流程中建構基本的資源循環管理體系。公司產品製程涵蓋複合材料加工、裁切與包裝等階段，所產生之邊料、下腳料、包裝材料及一般生活廢棄物均已納入分類、回收與再利用流程。針對可回收塑膠材料（公司已導入碎化轉化為回收料投入生產使用，並持續優化再製應用比例，以提升材料利用效率）在原料選擇上，公司以PVC、PP、PET等具回收性之材料為主，並結合市場需求與環保趨勢，開發符合回收規範的產品配方。部分產品已取得國際環保標章，並被納入Material ConneXion永續材料資料庫，展現公司自源頭導入資源循環概念的實質進展。未來將持續強化再生料使用比例及可回收結構設計，朝向更完整的循環材料管理邁進。



2.3.1 廢棄物減量與資源循環

公司目前於台南與東莞廠區推動的廢棄物管理作法，聚焦於日常營運所產生之生產邊料、包裝材料與員工生活廢棄物之分類回收與源頭減量。各場域依據當地法規與處理端規範，分別設立暫置區與資源回收區，由廠務單位統一管理清運與轉交流程，逐步提升分類正確率與回收比例。

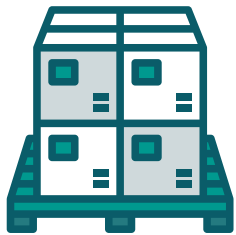
廢棄物分類管理



不良品
生產邊料

PP、PET、PVC 下腳料

生產廠區之生產邊料、下腳料以及不良品，皆可進行碎化轉化為回收料投入生產使用，所有回收料的投入方式、配方都已建立標準書讓生產單位有所依循。



包裝
廢棄物

紙箱、木棧板

木棧板部分回收再利用於廠內物流與包裝，紙箱分類後交由清運商回收，並鼓勵包材減量與重複利用。



員工生活
廢棄物料

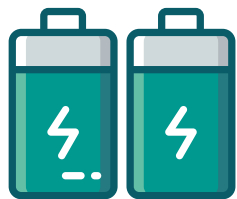
資源回收、一般垃圾

各據點設置分類回收區，分類包含塑膠、紙類、金屬與一般垃圾，推動日常分類教育與巡查。



廚餘

員工個人用餐產生之廚餘量有限，目前尚未設立獨立回收系統，後續將依廠區供餐規模與清運條件進行評估。



危險
廢棄物

燈管、電池

於指定區域收集後交由合格清除業者定期清運，符合地方主管機關申報與處理規範。



電子
廢棄物

資訊設備、設備感測模組等

報廢設備由資訊或廠務單位統一盤點，集中暫存後委由具備合格資收處理許可之廠商清運，未另行拆解或去化處理，目前尚未建立獨立追蹤台帳。

2.3.1 廢棄物減量與資源循環

廢棄物減量與資源循環

美詒國際持續推動廢棄物減量與資源循環管理，並從製造源頭、包裝使用、員工行為及清運流程等多面向進行實務改善。雖目前尚未建立全面性的回收比例管理指標與自動化追蹤系統，但公司已逐步透過下腳料回收、材料再利用試行、生活廢棄物分類教育與包裝重複使用等方式，提升廢棄物管理效能並減少資源耗損。

在制度尚在建構階段下，公司以「避免浪費、優先回收、再生利用」為原則，從易執行、具可行性的措施開始著手，期望藉由內部累積的改善實績與員工參與動能，逐步擴大循環材料導入比例，並建立資源閉環管理的長期目標。



員工參與與意識提升

廢棄物分類與資源循環的落實，除管理制度與設備支持外，更仰賴員工於日常工作中養成適當行為與分類習慣。美詒國際逐步推動內部參與式引導策略，透過部門溝通、視覺提醒與倡議活動，協助員工理解不同廢棄物類型與正確處理方式，並於辦公區、茶水間與公共空間明確設置分類標示與回收指引。



辦公區與茶水間張貼廢棄物分類提醒圖示，提升分類辨識與投入準確度



透過部門月會與內部溝通管道，傳遞「可回收≠可隨意丟棄」等觀念，強調清潔、分類、存放完整的重要性



鼓勵員工減少一次性用品使用，如主動自備水杯、餐具等



評估辦公廢棄物減量倡議活動，如「資源回收挑戰週」、「無紙化日常提醒」等，增強參與意願

廢棄物管理績效

為有效推動廢棄物減量與資源循環管理，我們逐步建立各類廢棄物分類、處理與再利用之追蹤基礎。雖目前尚未導入自動化統計系統或完整回收率指標，但公司已開始整合廠區盤點資料與作業紀錄，並進行重點項目的再利用測試與管理制度規劃。

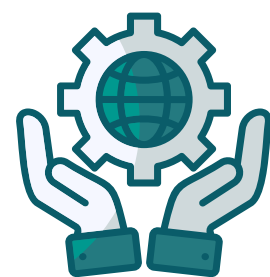
以下為年度之相關管理績效摘要，呈現公司於資源循環治理上之初步推進成果。

	2023	2024
主要廢棄物類型	初步建立廢棄物分類與管理機制	強化廢棄物分類管理完整性，完善台帳記錄
外部生產下腳料再利用進度	建立更穩定的回收再利用合作回路，並逐步擴大再生料於不同產品應用範疇的比例與範圍。	供應鏈上下游產生之下腳料，啟動資源回收與循環經濟應用可行性評估，評估作業仍在進行中，尚未進入實際執行階段。
包裝重複使用比率（估）	木棧板再利用率約達 60%，紙箱回收率約 50%	提升重複使用率達 70%，優先減用一次性包裝
危險廢棄物合規清運次數	年度內完成清運，包含燈管與電池，清運廠商皆具合法許可證	維持法規合規、申報時效與完整性
員工參與行動次數	推動 2 次主題倡議、6 次部門內部廢棄物分類宣導	辦理 2 次倡議活動，持續導入宣導制度化
廢棄物分類教育與標示覆蓋率	主要公共空間與茶水間皆設置分類桶與標示，已納入新人訓練內容	覆蓋率持平，新增製造區及倉儲區推動分類管理
電子廢棄物處理管理規劃	已開始盤點資訊與通訊設備報廢情形，預計交由合格廠商集中處理	納入年度廢棄物記錄項目，依需求分類與稽核追蹤

2.4 氣候變遷應對與揭露

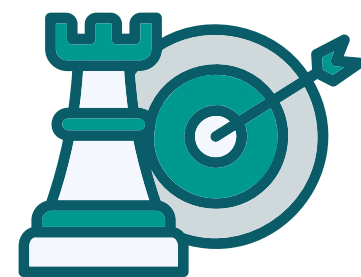
面對全球氣候變遷帶來的營運挑戰與轉型壓力，美喆國際已逐步建立氣候風險辨識與因應管理機制，並參考 TCFD（氣候相關財務揭露建議）架構，針對實體風險、轉型風險與供應鏈壓力進行初步盤點與調適策略規劃。為強化碳排放資料的可得性與透明度，公司於 2023 年啟動溫室氣體盤查作業，並委託外部顧問協助建構碳排查流程，涵蓋範疇一與範疇二之排放源盤點，本年度也已完成完整數據報告。未來亦將逐步評估納入範疇三之間接排放，回應全球供應鏈對低碳管理的期望。公司目前正透過能源使用台帳建立、節能行動執行、再生材料應用推進與再生能源佈建等具體作為，逐步發展氣候行動藍圖，並配合永續發工作動小組運作機制，定期向董事會報告相關進展與風險因應策略，以落實氣候議題之治理與資訊揭露。

組織因應與策略



治理

- 董事會為氣候相關風險與機會之最高監督機關，永續工作推動小組定期彙整氣候變遷議題、風險應對進度及溫室氣體管理情形，提報董事會備查。
- 董事會成員於 2023 年起已陸續參與氣候風險與碳中和相關課程進修，逐步強化治理層的永續知能。
- 永續工作推動小組下設五大專責分組（環境永續、產品永續、供應鏈永續、社會參與、公司治理），對應 ESG 構面進行跨部門協作，推進碳管理、風險識別與改善建議彙整，強化永續治理體系。



策略

- 依據 TCFD 架構，公司已辨識短中長期實體風險如極端氣候對企業的營運、財務的衝擊。
- 目前尚未執行氣候情境模擬，預計在 2026 年逐步導入簡易風險情境評估與對應情境假設分析。



風險管理

- 公司已建立初步氣候風險辨識與評估流程，涵蓋法規、市場、技術、氣候事件等面向，2023 年起由永續工作推動小組協同環境永續組與供應鏈永續組執行各據點盤點。
- 目前風險管理尚未全面整合進企業 ERM 系統，未來將規劃氣候風險分級通報與部門別回報制度，強化整合性氣候風險管理。



指標與目標

- 公司於 2023 年啟動 ISO 14064-1:2018 標準之溫室氣體盤查，涵蓋範疇一與二，2024 年底完成初步報告；後續將依盤查結果進一步研擬範疇三納入時程。
- 目前已建置能源、水、空污、材料等環境台帳，並於 2025 年啟動用電強度、碳排強度、再生能源比例等初階 KPI 設計規劃，2030 年目標參考 SBTi 方向，長期以 2050 年淨零為策略基準。

2.4 氣候變遷應對與揭露

治理

美詒國際依據 TCFD 架構要求，逐步強化氣候變遷議題之治理機制。董事會為公司氣候相關風險與機會的最高監督機關，負責審視整體風險治理策略及重大氣候相關事項之回應方向。永續發展推動小組定期彙整氣候行動進展、潛在風險與機會評估結果，提報董事會備查，作為策略規劃與資源配置之參考依據。

部分獨立董事已完成氣候風險管理、碳中和與低碳轉型等相關專業課程進修，逐步強化董事會對氣候議題之理解與決策能力，為後續推動更完整之永續治理奠定基礎。

在組織執行面，公司設立「永續工作推動小組」作為氣候議題與 ESG 行動之協調與執行核心，並延伸設置五大專責分組：環境永續組、產品永續組、供應鏈永續組、社會參與組與公司治理組，分別對應 TCFD 四大架構中風險評估、機會回應，分組間具橫向協作機制，針對氣候風險資料、策略建議與關鍵指標推動進行資訊整合與提報，強化跨部門永續治理能力。



環境永續組

- 負責統整能源使用、水資源、廢棄物、碳排放等環境數據
- 推動溫室氣體盤查、節能減碳與環境管理措施
- 建立及更新氣候相關環境指標與台帳

指標與目標、風險管理



產品永續組

- 推動產品碳足跡評估與材料再生應用
- 協助開發低碳產品設計與綠色製程
- 評估氣候議題對產品組合與市場布局之影響

策略、指標與目標



供應鏈永續組

- 識氣候相關供應鏈風險與合作需求
- 蒐集上游碳排資料，推動永續採購制度
- 與供應商合作強化資訊揭露與減碳行動

策略、風險管理



社會參與組

- 辦理員工氣候行動倡議與教育訓練
- 協助推動內部溝通與永續參與文化
- 宣導資源節約、氣候認知與行為改變

治理、策略



公司治理組

- 統整董事會溝通機制與治理政策
- 規劃氣候風險通報與管理制度
- 協助整理永續揭露資料與風險因應架構

治理、風險管理

2.4 氣候變遷應對與揭露

策略

本公司深刻體認氣候變遷對企業營運帶來的潛在風險與發展機會，並致力於建立全方位的應對策略，以確保在全球低碳轉型趨勢下，維持競爭優勢並實現永續發展。公司首次依據 TCFD 框架，進行短、中、長期氣候風險與機會，逐步建立管理措施，確保營運韌性與永續成長。本年度，公司針對短、中、長期的氣候風險與機會，制定初步的管理措施。

預期影響公司展望之氣候相關風險與機會之時間區間：

短期

1-2 年

作為 TCFD 揭露的第一年，我們優先聚焦於基礎氣候風險管理，透過數據蒐集、內部能力建構與營運優化，建立企業因應氣候變遷的基礎能力。

中期

2-6 年

在短期基礎建構後，將進一步深化氣候風險管理，並加強供應鏈與能源管理，以應對低碳轉型帶來的市場挑戰與機會。

長期

6-10 年

長期策略著重於提升企業氣候韌性、發展低碳轉型的技術，並投資氣候韌性基礎設施，強化抗災能力，降低極端氣候對營運的潛在衝擊，確保企業在未來全球淨零趨勢下維持競爭力。

本年度截至本報告書截稿日，公司已啟動以下具體行動：



依據現有溫室氣體數據，進行詳細的記錄與統計分析，掌握主要排放源。



設計並陸續實施溫室氣體管理，逐步優化各營運據點的環境管理措施。



透過內部專業團隊與外部專家合作，確保管理流程符合國際標準並具備高度透明性。

2.4 氣候變遷應對與揭露

風險與機會衝擊評估

風險衝擊

因應氣候變遷帶來的潛在挑戰，美詒國際首次進行氣候相關風險與衝擊辨識，評估其對公司營運、財務與供應鏈等層面的可能影響。本次作業為初步階段，尚有許多制度與資料需持續完善，惟透過跨部門合作，我們已盤點實體與轉型風險，初步建立管理架構。

項目	風險類型	關聯範圍	風險說明	員工	客戶	供應商	股東 / 投資人	政府機構	評鑒單位
水資源短缺	實體風險 - 立即型	台南與東莞	水資源調控導致停水，影響產線製程；缺水導致製程停擺，冷卻水塔輸出受限	V	V	V			
能源	實體風險 - 立即型	工廠	電力供應不足或限電影響生產	V	V		V	V	
異常高溫（員工）	實體風險 - 立即型	員工工作環境（東莞）	員工在無空調或通風不足的工作環境下，熱傷害與職安風險提升	V				V	V
異常高溫（設備）	實體風險 - 立即型	廠房設備（東莞）	高溫地區可能需調整作業時間，增加營運成本	V	V		V	V	V
極端降雨	實體風險 - 立即型	土城 / 安南 / 東莞	極端暴雨可能造成廠區淹水、營運中斷	V	V		V	V	
廢污水	轉型風險 - 法規與政策	台南廠	監管機構強化污水排放標準，影響合規				V	V	V
廢棄物	轉型風險 - 法規與政策	東莞 / 台南 / 土城	法規日趨嚴格，分類不確實將受處分	V			V	V	V
能源轉型政策趨嚴	轉型風險 - 法規與政策	公司、財務、產品製程	產品無碳足跡數據或減排證明，恐被加徵碳關稅		V		V	V	V
ESG 揭露要求不足	轉型風險 - 名譽	公司	揭露不足恐失訂單與信任	V	V		V	V	V
市場對永續產品需求成長	轉型風險 - 市場	產品設計部門、行銷與業務	無法提出環保標章、碳足跡聲明，失市場機會		V			V	V
綠色供應鏈壓力	轉型風險 - 市場	供應鏈夥伴、採購部門	供應商未達減碳目標，影響交付		V		V	V	V
碳管理	轉型風險 - 法規與政策	東莞 / 台南 / 土城	法規要求揭露碳排放，未合規將受罰				V	V	V

2.4 氣候變遷應對與揭露

風險與機會衝擊評估

機會衝擊

面對市場與政策變動，本公司審慎關注氣候相關趨勢中所蘊含之潛在機會，並適時研析其可能帶來的正向影響。透過逐步導入綠色技術、優化營運模式及強化產品差異化，我們期盼在穩健經營的同時，強化競爭力，並逐步推動永續轉型。

項目	風險類型	關聯範圍	風險說明	員工	客戶	供應商	股東 / 投資人	政府機構	評鑒單位
能源轉型準備完善 （如碳足跡）	機會 - 產品與服務	全公司	提早完成產品碳盤查，成為符合規與減碳能力之供應商首選		V		V	V	V
異常高溫因應	機會 - 市場	全公司（東莞為主）	投資智慧空調與環控系統，確保營運穩定性	V			V	V	
廢污水管理創新	機會 - 技術	台南廠	導入乾式真空泵，實現「0 廢水」排放目標，提升環保形象					V	V
綠色供應鏈整合	機會 - 市場	採購與供應鏈部門	整合減碳要求與碳資訊揭露，強化供應鏈競爭力	V	V	V		V	V
綠色產品創新研發	機會 - 技術	設計與研發部門	開發輕量化、低碳排、再生塑材地板，創造市場差異化		V		V	V	V

上述機會雖具潛在發展性與正面效益，惟目前多屬初步觀察與研析階段。未來本公司將持續關注相關市場動態與政策趨勢，並依實際營運條件與資源配置，審慎評估各項機會之可行性與投入時機，以期在確保營運穩健的前提下，逐步探索永續轉型與低碳發展之可能方向。

2.4 氣候變遷應對與揭露

風險管理

在全球經濟與氣候變遷日益複雜的環境下，風險管理是企業穩健經營與強化韌性的關鍵。2024 年度，本公司開始關注與營運高度相關的潛在風險議題，透過內部討論與外部趨勢觀察，進行初步之風險盤點與影響分析，並嘗試採取適度之管理作法。本年度特別關注以下高風險且可能性較高之議題，目前已針對上述議題展開初步因應措施規劃，並透過跨部門合作逐步評估實施可行性與資源配置需求。未來，將持續導入更完整的風險評估與管理機制，強化應變能力並降低可能衝擊。



異常高溫

短	中	長
○	○	○

衝擊說明

業務

若因高溫造成生產排程延誤，將影響交期與客戶滿意度

營運

台南、東莞等據點位於高溫易感區，長時間高溫會影響員工工作安全與效率，提升職業傷害風險與人力成本

財務影響

異常高溫將導致製程設備冷卻效率下降與員工工作效率降低，造成生產效率下滑與產出減少，進而影響營收表現。此外，為降低熱傷害風險，企業需增設空調、通風與保溫降溫系統，導致資本支出與能源費用上升。

因應策略

強化廠區空調、通風與降溫設施，確保設備正常運轉與工作環境安全。

建立高溫作業預警與輪班調整制度，降低勞安風險與生產力損失。

導入耐高溫原料與製程優化設計，穩定產品品質與良率。

評估高溫導致的能源需求波動，預先調整用電配置與備援策略。



廢污水

短	中	長
○	○	○

衝擊說明

業務

為了達到法規要求，需增加費用於委外廢水回收。此外若未達要求，將難以通過 ESG 審核，影響供應鏈地位

營運

若廢污水處理系統效能不足或設備老化，恐違反法規、遭受處罰或限期改善

財務影響

廢污水處理若不符合法規標準，將面臨環保罰鍰與限期改善通知，進而造成非預期支出與營運中斷風險。為因應相關要求，企業需投資處理設施與提升監控系統，增加資本支出與操作維護成本。

為達法規要求，可能需增加委外廢水回收量，進而增加相關費用支出。

因應策略

升級廢水處理設備與自動監控系統，確保符合法規標準。

實施製程源頭減量與分類管理，降低污水總量與處理成本。

建置廠內水資源再利用系統，導入循環用水設施。

定期第三方稽核與教育訓練，強化現場管理人員之法規認知。



能源

短	中	長
○	○	○

衝擊說明

業務

能源績效不佳或碳排密度過高，將被排除於低碳供應鏈外，流失訂單機會

營運

電價上漲或能源供應不穩（如限電），將導致製程中斷或營運成本大幅增加

財務影響

面對電價上漲與碳費制度上路，能源使用效率低的企業將面臨營運成本明顯上升，壓縮利潤空間。若能源結構碳强度高，還將被課徵碳稅或碳邊境調整費（如 CBAM），特別對出口導向型業務造成稅負壓力。

因應策略

進行能源盤查與能效評估，掌握高耗能設備與時段。

更換高耗能製程與設備，如節能馬達、變頻器、空壓系統等。

導入智慧能源管理系統，提升即時用能控制與效率。

建置或採購再生能源，如綠電憑證、太陽能設施，提升綠電比重。



廢棄物

短	中	長
	○	○

衝擊說明

業務

相關法規規範日趨嚴格，若廢棄物處理不當而受罰，相關成本可能會轉移至商品成本，影響商品售價

營運

廢棄物分類、處理或委外不當，將導致法規風險與環保罰款

財務影響

廢棄物處理若違反法規或發生污染事件，將引發環保罰款與廠區改善支出，增加非經常性費用。隨處理成本逐年上升與掩埋/焚化空間緊縮，企業廢棄物總量若無有效管理，將持續墊高營運成本。

因應策略

強化廢棄物分類與記錄系統，提升回收率與減少不必要處理成本。

將原物料與包材設計納入「源頭減廢」原則，降低單位產品廢棄物量。

尋求與具環保合格證照之處理商合作，降低環保罰款與責任風險。

對高產廢部門進行專案改善計畫，結合循環經濟思維導入再利用模式。

2.4 氣候變遷應對與揭露

風險管理

在全球經濟與氣候變遷日益複雜的環境下，風險管理是企業穩健經營與強化韌性的關鍵。2024 年度，本公司開始關注與營運高度相關的潛在風險議題，透過內部討論與外部趨勢觀察，進行初步之風險盤點與影響分析，並嘗試採取適度之管理作法。本年度特別關注以下高風險且可能性較高之議題，目前已針對上述議題展開初步因應措施規劃，並透過跨部門合作逐步評估實施可行性與資源配置需求。未來，將持續導入更完整的風險評估與管理機制，強化應變能力並降低可能衝擊。



極端降雨

短	中	長
◎	◎	◎

衝擊說明

業務

極端降雨造成運輸管道中斷，影響出貨，若物流中斷導致交期延遲，將損及客戶信任與商譽

營運

廠區或周邊道路若排水不良，極端降雨將造成淹水停工、設備損壞與物料損失

財務影響

極端降雨可能導致廠區淹水、設備損毀與原物料報廢，產生重大突發損失與保險理賠壓力。若因交通中斷而延誤交貨，將引發違約賠償或客戶流失，衝擊短期營收表現。企業需投入防洪設施建設與防災機制建立，增加資本支出與營運維護費用。

因應策略

強化廠區排水設施與防洪牆建設，提升設施抗災能力。評估倉儲、設備、原料等防水與搬遷規劃，避免重大損失。建立極端氣候下與員工應變流程。建置物流與供應鏈備援方案，低交貨延誤風險。檢討保險覆蓋範圍，適度投保財損、淹水與營運中斷險項目。



水資源缺（停水）

短	中	長
◎	◎	◎

衝擊說明

業務

生產中斷導致交期延誤、退單或客戶不滿

營運

無法即時調配用水量，將導致廠區效率降低與排程延誤

財務影響

若停水導致生產線停擺，將造成訂單延誤、退單或違約賠償，對短期營收與現金流造成壓力。

因應策略

對營運據點進行水資源風險評估，辨識高風險區域並預作調配計畫。開發節水型製程與設備，降低單位產品耗水量，提升水效率。建立水資源預警系統，與當地政府或園區單位保持即時通報聯繫。



能源轉型政策

短	中	長
	◎	◎

衝擊說明

業務

出口產品若未完成碳揭露與稽核，恐遭加徵歐盟 CBAM 碳稅，失去市場競爭力

營運

傳統製程與能源結構轉型速度慢，導致碳排密度過高、設備汰換壓力大

財務影響

企業未能有效掌握碳排數據並進行減碳，將面臨碳費成本增加與出口稅賦負擔，影響產品毛利率與國際市場價格競爭力。

因應策略

建立碳盤查制度，掌握範疇一與二之排放來源與熱點。設定中長期減碳目標，導入節能馬達、照明、空壓系統等高效設備。完成產品碳足跡盤查與查證，提早因應 CBAM 等碳邊境規範。尋求政府減碳補助與綠色融資，降低轉型成本壓力。



國際品牌或大廠對 ESG 透明度要求

短	中	長
	◎	◎

衝擊說明

業務

無法通過品牌客戶之 ESG 供應商審查與實地評鑑，喪失合作機會

營運

不具備標準化報告機制，導致內部資料收集困難、揭露不一致

財務影響

企業無法提供完整且一致的環境與社會績效數據，將面臨合作機會流失與訂單下滑風險。企業需投入人力與系統資源，建立 ESG 數據管理平台與報告機制，短期將增加營運成本。

因應策略

指派專責團隊負責客戶問卷回應與稽核應對。採用 GRI、TCFD、ISO 等標準進行系統化揭露，提升資料一致性與信任度。透過第三方查證與評等，強化資訊透明度與國際認可度。

2.4 氣候變遷應對與揭露

風險管理

在全球經濟與氣候變遷日益複雜的環境下，風險管理是企業穩健經營與強化韌性的關鍵。2024 年度，本公司開始關注與營運高度相關的潛在風險議題，透過內部討論與外部趨勢觀察，進行初步之風險盤點與影響分析，並嘗試採取適度之管理作法。本年度特別關注以下高風險且可能性較高之議題，目前已針對上述議題展開初步因應措施規劃，並透過跨部門合作逐步評估實施可行性與資源配置需求。未來，將持續導入更完整的風險評估與管理機制，強化應變能力並降低可能衝擊。



市場對永續產品需求成長

短	中	長
○	○	○

衝擊說明

業務

無法滿足市場對綠色建材、低碳產品的偏好，產品競爭力下降

營運

原料或製程不符合綠色標準，需重新開發供應鏈或進行高額轉型投資

財務影響

若企業產品未具備環保標章、碳足跡或回收再利用設計，將喪失高價值市場與新客戶機會，影響未來營收來源結構。

因應策略

將環保、安全、低碳納入產品設計標準，推動綠色設計制度。

開發具有綠建材標章、碳足跡、回收材料的產品線。

強化研發資源投入，導入 LCA（產品生命週期）思維配合客戶需求提供產品環境聲明或綠色報價方案。



綠色供應鏈壓力

短	中	長
		○

衝擊說明

業務

無法成為國際品牌或政府採購的合格供應商

營運

缺乏供應鏈 ESG 績效管理流程，無法掌控環保違規或社會風險的傳導效應

財務影響

隨永續採購標準普及，企業若未能符合品牌客戶對供應鏈環境與社會責任要求，將面臨被剔除名單的風險，進而損失穩定訂單與長期合約。為維持供應鏈合規與競爭力，企業需投入供應商管理制度、人員培訓與數據追蹤系統等資源，短期財務壓力上升。

因應策略

建立供應商永續評估機制，納入碳排、用水、勞動權益等指標。

與關鍵供應商共同制定減碳或提升環保表現的目標與計畫。

導入供應鏈追蹤與稽核制度，確保資料透明與合規。

提供永續採購培訓與輔導，協助供應商提升永續能力。



碳管理

短	中	長
	○	○

衝擊說明

業務

無法提供完整的碳揭露資訊，將降低企業在綠色金融、供應鏈、標案競標的機會

營運

數據分散或不透明，將影響內部決策與管理效率

財務影響

未能建立完善的碳盤查與減排策略，未來在面對碳稅與客戶查核時將增加財務風險與額外支出。

因應策略

建立碳盤查流程與定期報告制度，涵蓋範疇一至三。

設定部門級減碳目標與績效考核連結機制。

對接 SBTi、TCFD、ISO 14064、ISO 50001 等標準，提升國際一致性。

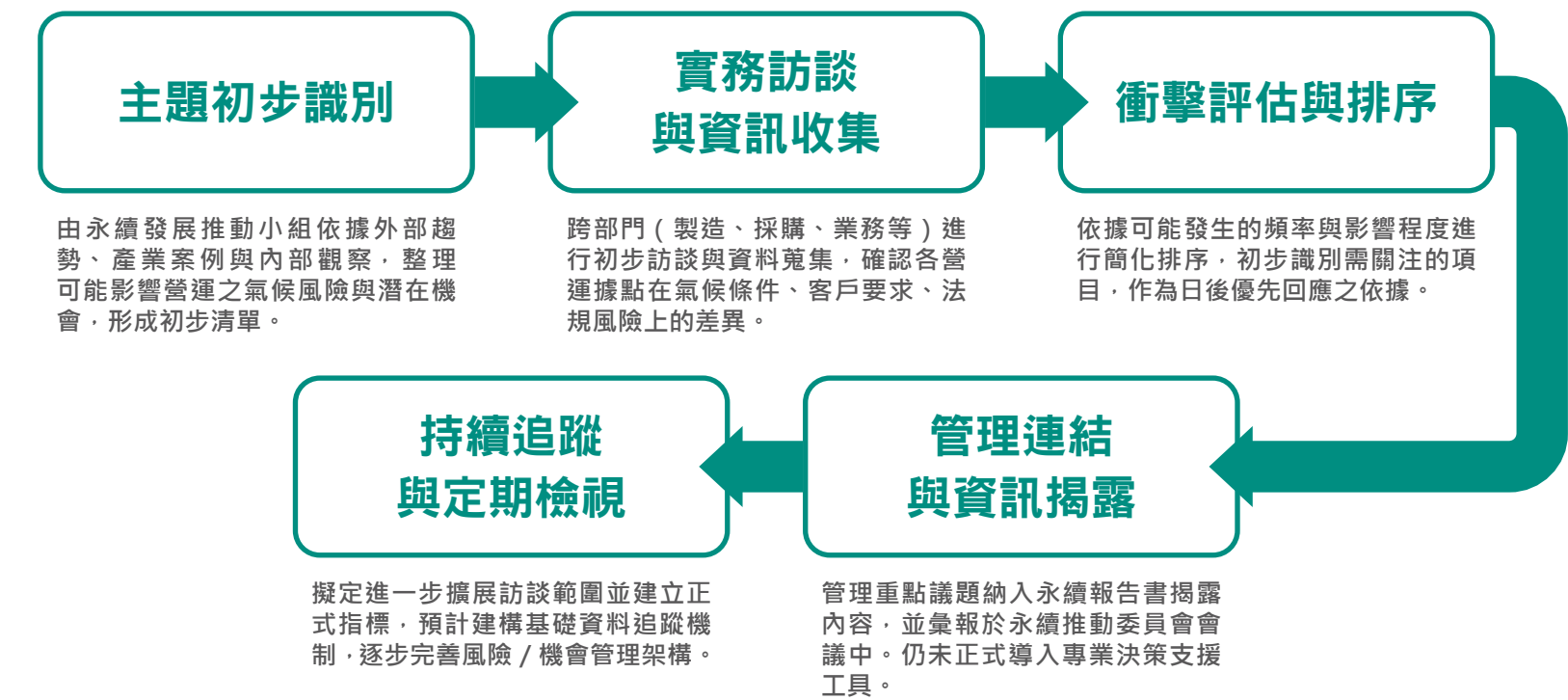
評估參與碳交易或碳權布局之可能性，創造額外財務價值。

2.4 氣候變遷應對與揭露

風險 / 機會鑑別流程

美詒國際於 2024 年首度導入氣候相關風險與機會鑑別作業，初步建構適用於本公司營運模式的管理流程。考量營運據點涵蓋台灣與中國，受氣候與政策等因素交互影響，我們以部門實務回饋與外部趨勢為依據，盤點潛在風險與機會，作為後續策略規劃基礎。

目前流程由永續推動委員會統籌，並參考 TCFD 與 GRI 原則，涵蓋議題識別、分析與追蹤等步驟，後續將視實務需要持續優化。



溫室氣體排放

面對全球減碳趨勢與產業客戶對環境責任日益關注，美詒國際開始逐步建立溫室氣體盤查與管理機制。2024 年度，我們以實務可行為原則，針對主要製造據點進行溫室氣體排放盤查初步作業，作為未來發展碳管理策略的基礎。透過此盤查作業，我們得以初步掌握排放熱點，並評估可能面臨的碳風險與管理挑戰。



2.4 氣候變遷應對與揭露

溫室氣體盤查方法

美詒國際自 2022 年起逐步導入溫室氣體盤查作業，並於 2023 年正式建立組織層級之排放量計算流程，作為碳排管理制度的起點。盤查作業係依循 ISO 14064-1:2018 國際標準執行，初步掌握本公司在台南、土城與東莞等主要營運據點之排放狀況，以利後續數據基準建立與比較分析。

本公司以營運控制權作為組織邊界設定原則，盤查對象涵蓋具直接營運管理責任之廠區與辦公據點。依據盤查成熟度，排放源涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接電力排放），並視部門條件逐步探索範疇三（供應鏈間接排放）之揭露可能性。

盤查邊界

盤查種類

盤查方法與基準年

計算方式

排放係數來源

參考 ISO14064-1:2018 標準與環保署溫室氣體盤查與登錄指引規範之要求建議，以營運控制權設定組織邊界，部份部門落地辦公地點設定組織邊界。

依循 ISO 14064-1:2018 定義之 7 種溫室氣體，包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）等

2023 年首次導入組織層級之溫室氣體排放盤查作業，爰依據國際標準之建議，將 2023 年設定為基準年，作為後續年度溫室氣體排放管理與績效比較之依據，以確保數據可追溯性與一致性原則之遵循。

主要依據排放係數法計算，計算方式如下：
活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢（GWP）= CO₂ 當量
各種類溫室氣體排放源為主動與直接來源和間接排放（例如購買電力等具量且具鏈結性），並記錄其來源。環保署與國際溫室氣體盤查中央登錄機關，配合環保署溫室氣體政策，選用環保署溫室氣體盤查登錄平台之計算方法，並參考「溫室氣體管理係數管理作業」之排放係數，進行溫室氣體排放量之計算。
選擇排放係數後，計算出之數值再依 IPCC 2007 年公布之第 5 次評估報告中各種類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）值，將所有之計算結果轉換為 CO₂e（二氧化碳當量），單位為公噸 / 年

以台灣環保署公告資料為主，並參考 IPCC AR5 評估報告之 GWP 值進行轉換。

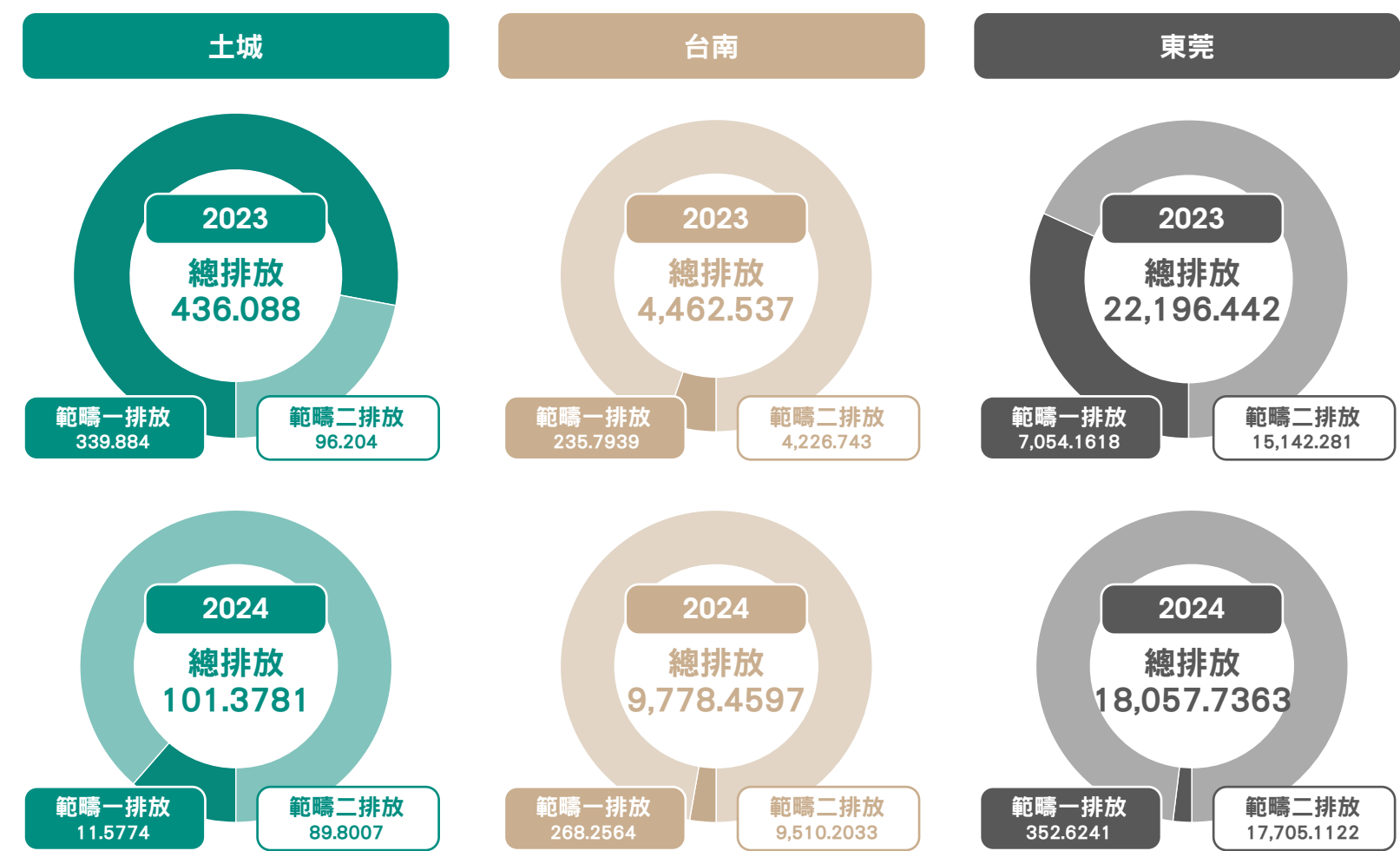
目前盤查作業由各廠區行政與環安單位彙整基礎資料，並由總部協調統整計算，作為初步建立碳盤查能力與制度化流程之基礎。未來將視公司實際營運狀況與資源配置，逐步推動盤查制度擴充與系統化。

2024 年盤查結果

2024 年溫室氣體排放範疇一、範疇二總量 27,937.57 公噸 CO₂e。2024 年直接排放源範疇一（類別 1）總排放量為 632.4579 公噸 CO₂e，占整體排放量之 2.26%；能源間接排放源範疇二（類別 2）總排放量為 27305.12 噸 CO₂e，占整體排放量之 97.74%，排放氣體以二氧化碳、甲烷占大宗。

溫室氣體排放範疇一、範疇二

在能源消耗過程中產生的溫室氣體排放，主要來源包括外購電力、公共設施以及冰水機組等，其中以外購電力為最大排放源，占總排放量的 97.74%。面對公司業務規模的不斷擴大，我們致力於提升能源效率並積極規劃能源的使用，旨在減少公司運營活動對環境造成的影響。我們將擬實施了一系列重要的減排措施，包括持續提高資料中心的能源效率，以及將既有辦公空間的照明及電腦設備更新為 LED 燈具，從而提升整體用電效率



2.4 氣候變遷應對與揭露

室氣體現況與風險分析

根據 2023 年完成之組織型溫室氣體盤查，美喆國際之溫室氣體排放主要集中於範疇二（外購電力），佔總排放量超過八成，反映公司營運與製程高度仰賴電力供應。範疇一排放則來自於鍋爐燃料、部分製程設備及廠區備用電力系統等，占比較低。目前公司溫室氣體排放以台南廠與東莞廠為主要來源，主要與地板製造相關設備、空壓系統與冷卻系統運作有關。隨著製程自動化與產能擴充，未來能源需求與排放量可能仍呈上升趨勢。

面對氣候政策快速演進與市場要求提高之趨勢，公司盤點潛在風險如下：



法規風險

台灣碳費制度即將上路、大陸碳交易擴大範圍，恐造成營運成本上升。



客戶要求風險

國際品牌客戶日益要求供應鏈披露碳足跡，若資料不足恐影響接单競爭力。



能源依賴風險

現階段高度依賴傳統電力供應，若能源價格波動或供應不穩，恐影響產能穩定。



聲譽與品牌風險

永續作為未來品牌競爭力關鍵，如碳管理推動不力，將影響永續形象。

本公司將視資源與制度成熟度，逐步強化碳盤查作業，預計於 2024 年完成初步數據確認，並評估導入改善行動，包括節能技術引進、綠電憑證布局與排放熱點優化。

指標與目標

因應全球氣候變遷趨勢與國內外碳管理政策發展，美喆國際逐步建立氣候相關指標與中長期管理目標，作為未來營運穩定與低碳轉型的參考依據。雖目前尚處初期導入階段，但公司已就溫室氣體排放、再生能源規劃、營運韌性與產品創新等面向提出初步目標方向，將視後續盤查結果與制度建構進度進行滾動式調整。

以下為目前本公司設定之主要氣候相關管理指標與目標：



各營運據點 每年溫室氣體排放總量

以 2023 年為基準年，2025 年前逐步導入改善計畫，預估減排幅度達 10%-20%【範疇一 + 二】。



廠區災後 復工時間（小時）

目前尚未全面導入營運持續管理制度，預計 2025 年前完成高風險廠區的初步風險盤點與應變流程建置，期目標為建立具備 48-72 小時內啟動復工程序之管理能力。



生產中斷次數與原因 （次 / 年）

每年持續追蹤各據點因氣候或能源中斷導致之產線停擺次數，目標控制於 2 次以內，逐步提升能源備援能力。



具低碳或環保設計 之產品占比

結合綠建材標章產品發展，預估至 2026 年綠色產品銷售占比達 20%。



可再生能源 使用占比（%）

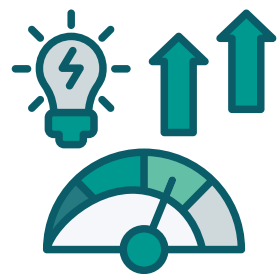
東莞廠區太陽能設施自年開始運行自用，台南廠太陽能設施 2022 年起運行，並於 2024 年轉部分自用，預計至 2028 年綠電比重達 15%-20%。

上述目標為 2024 年起試行管理項目，將依據溫室氣體盤查結果、政策變動與客戶要求進行滾動式檢討與調整。

2.4 氣候變遷應對與揭露

溫室氣體減量計畫

美喆國際於 2023 年啟動組織型溫室氣體盤查作業，並於 2024 年委託專業顧問協助導入排放資料建置與熱點分析。盤查結果顯示，外購電力（範疇二）為主要排放來源，其次為製程用鍋爐與設備用燃料（範疇一）。本公司現階段尚未納入強制碳費或碳稅對象，但考量未來政策趨勢、國際客戶要求及企業環境責任，已初步規劃分階段推動減碳行動。減量策略重點如下：



能源使用效率提升

- 盤點高耗能設備（如冷卻機組、空壓系統），導入高效馬達或變頻控制
- 調整製程排程，避開尖峰用電時段
- 檢討空調與照明系統用能效率，進行節能燈具與分區控管評估



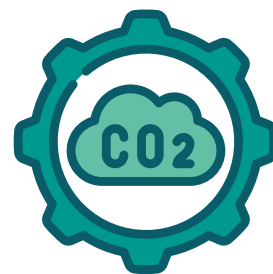
綠電與再生能源應用

- 台南與東莞廠區已建置太陽能發電設施，2024 年續推內部用電比例提高
- 評估取得再生能源憑證（T-REC）與企業購電協議（PPA）之可行性
- 中長期目標提升再生能源占總電力使用比重，作為碳中和布局之基礎



原物料與製程改善

- 檢討原料配方設計，導入低碳或再生材料
- 推進餘料回收再製，降低原生材料用量與間接排放
- 縮短流程環節、減少不必要的重工步驟



碳管理制度建置

- 建立各廠區年度碳排放基線，設定部門碳管理目標
- 導入內部碳定價概念，作為未來項目投資決策參考依據
- 評估與供應鏈合作導入產品碳足跡與碳標籤作法

本減碳計畫目前仍處於導入與試行階段，將以 2023 年盤查結果為基準，設定分階段減量目標，並透過年度盤查持續追蹤執行成效。未來視政策趨勢與內部資源條件，逐步擴大至範疇三管理範圍，並配合 TCFD 與 SBTi 等倡議評估加入可能性。

第三章 攜手共創新生態



3-1 供應鏈永續管理

093

3-2 客戶關係管理

099

3-3 技術創新與研發

106

3-1 供應鏈永續管理

重大議題： 永續供應鏈管理

短期目標（2026 年底前達成）：

- 前 20 大供應商完成 ESG 風險評估與分類
- 合約供應商簽署《供應商行為準則》或永續條款之覆蓋率達 80% 以上
- 完成 1 場以上供應商永續教育訓練，參與率達 70%
- 新增合約納入永續條款之比例達 90%
- 完成 1 次供應鏈碳排查潛力分析與優先名單建置
- 建立供應商永續評分表與內部追蹤機制（至少試行 1 輪）

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 建立並執行年度供應商永續評分制度，涵蓋 ≥ 70% 採購金額供應商
- 年度供應商永續評分達標比例 ≥ 70%（依內部評核標準）
- 納入碳排潛勢供應商為永續追蹤對象，覆蓋率 ≥ 70%
- 每年至少完成 2 項以上關鍵供應商改善與輔導專案
- 在地採購占比維持 ≥ 52%（依各廠區區域標準）
- 每年至少 2 家供應商簽署氣候或碳減排合作意向書

申訴機制 / 溝通管道 PUR@mjig.com

政策

本公司依據《供應商管理程序書（台灣美詒）》與相關法令（如採購法、環境與勞動法規），建立供應商評選、合約簽訂與稽核流程，並參考 GRI 308、GRI 414、ISO 20400 及責任商業聯盟（RBA）標準，將誠信、環保與社會責任原則納入供應鏈管理。

承諾

承諾與供應商建立公平、透明、長期合作的夥伴關係，重視環境責任、勞動人權與商業道德，逐步導入碳管理與永續採購要求，攜手實現供應鏈永續目標。

責任

由採購單位負責供應商選擇、評估與簽約流程

品保部門負責稽核與監督執行狀況

永續工作推動小組協助整合碳管理、社會責任等議題納入供應鏈管理機制

資源

人力資源

設有專責採購與品質人員，並指派永續窗口統籌，配置 4 人

財務資源

編列預算執行供應商評估與查核作業

技術資源

建置供應商管理資料庫與查核紀錄系統

外部資源

委託第三方協助稽核與辦理供應商永續教育訓練

管理方針有效性的評核機制

- 年度簽署永續條款之供應商占比 ≥ 60%
- ESG 風險評估完成比例 > 50%、改善追蹤完成率 > 80%
- 年度新合作供應商納入永續條款之比例 ≥ 70%
- 主要據點（台南與東莞）在地採購比率 ≥ 45%

管理方針評核結果

台南廠

- 年度供應商簽署永續相關合約規範，涵蓋比例 80% 採購金額供應商
- 年度內新合作供應商簽署永續條款比例達 60%
- 在地原料採購比例 58%

東莞廠區

- 年度供應商簽署永續相關合約規範，涵蓋比例 80% 採購金額供應商
- 年度內新合作供應商簽署永續條款比例達 60%
- 在地原料採購比例 94%（廣東省境內 52%）

3-1 供應鏈永續管理

本公司產品涵蓋多種片材塑膠地板與裝修材料，供應鏈體系涵蓋原材料供應、加工製造、包裝及物流等階段，合作對象遍布台灣、中國大陸及其他亞太地區。為確保產品品質穩定、交期準時與成本效益，本公司已建立基本供應商評選與管理機制，並逐步關注供應鏈中可能產生的環境與社會風險，朝向責任供應鏈管理邁進。

面對國際永續發展趨勢與客戶對 ESG 要求日益提升，本公司透過實務合作深化與供應商的長期夥伴關係，並於選商及合作過程中納入合規性、品質表現、勞動條件與環境風險等多元面向的考量，逐步建構具透明性與韌性的供應鏈管理架構，以提升整體供應體系的永續韌性與風險抵禦能力。

供應鏈概況與管理原則

美詰國際的產品製造涵蓋多樣化原材料與加工工序，主要供應項目包括塑料粉料、碳酸鈣、印刷層、耐磨層、等。根據材料特性與營運據點分布，供應商地理位置以中國大陸與台灣地區為主，分別對應東莞廠與台南廠的生產需求。

類別	內容說明
主要品項	塑膠粉、碳酸鈣、印刷層、耐磨層、靜音層、增塑劑、塗層、包材、物流…等
關鍵材料	塑膠粉、碳酸鈣、印刷層、耐磨層、增塑劑…等
合作類型	長期合約制供應商（穩定合作）、短期專案型供應商（價格機動）
地域分布	台灣（主要供應台南廠）、中國（主要供應東莞廠）
採購模式	本地直採

在供應鏈管理方面，本公司以品質穩定、交期可控與合約透明為基本原則，並逐步導入永續風險意識。針對關鍵原料，建立備援機制，以降低單一來源風險；同時，逐步推動在地採購政策，提升營運彈性並降低運輸相關的碳排放。為提升管理效率與風險掌握度，本公司已建置初步供應商管理制度，包括基本資料建檔、合約條款簽署與定期評估，並針對特定材料項目試行 ESG 條款之納入。後續將視實際合作與風險程度，擴大制度適用範圍，朝向更具韌性與透明度的責任供應鏈目標邁進。

塑膠供應商分布與材料類型

台南廠					
材料類型	年度採購比	本地採購比例	備援數量	已簽署行為準則	是否納入評鑑
塑膠粉	26.0%	100%	1	是	是
耐磨層	12.9%	6%	2	是	是
印刷層	10.8%	53%	多料號多家	是	是
增塑劑	12.3%	1%	多料號多家	是	是
填充物	6.7%	100%	3	是	是
包材	13.7%	98%	多料號多家	是	是

東莞廠					
材料類型	年度採購比	本地採購比例	備援數量	已簽署行為準則	是否納入評鑑
塑膠粉	23%	100%	多家	是	是
耐磨層	23%	100%	2	是	是
印刷層	19%	90%	多家	是	是
增塑劑	13%	100%	3	是	是
填充物	3%	100%	3	是	是
包材	7%	100%	多家	是	是

3-1 供應鏈永續管理

供應鏈永續管理制度

為確保供應鏈品質穩定與營運風險可控，美詒國際逐步建立以合約、評估與分級為基礎的供應商管理制度。現行制度涵蓋以下重點管理面向：

制度名稱	執行狀況	備註說明
供應商資料建檔與分類制度	已建立	分為關鍵供應商與一般供應商
合約管理與企業社會行為條款	部分導入	部分供應商簽署含環保、人權條款之簡式合約
關鍵供應商備援管理制度	已實施	建立主要替代供應商以防中斷
年度供應商績效評估制度	已實施	含交期、品質、反應速度等項目
供應商異常處理與改善追蹤機制	實施中	嚴重事件列入評鑑與未來合作評比
在地採購策略	初步推動	台南廠已有部分材料轉為本地採購，東莞廠 50% 以上省內採購，其他國內省外採購
永續議題納入評鑑制度	尚未導入	擬於未來納入 ESG 項目作為篩選與評比依據



本公司供應鏈管理制度目前以確保品質與交期為首要核心，並正逐步納入永續原則與責任準則，以符合市場趨勢與利害關係人期待。

3-1 供應鏈永續管理

供應商分級管理

嚴格管理供應鏈品質，確保供應商能夠符合企業品質標準，並透過定期稽核確保原物料的品質與可持續性。

- 透過供應商績效評估機制，針對 品質、交貨穩定性、技術能力進行評鑑。
- 高風險供應商納入 年度品質稽核計畫，確保其符合品質標準。

台南廠				
供應商等級	定義與標準	主要管理方式	2023 年	2024 年
A 級 (90 分以上)	品質 (50 分)	表現優良廠商，維持既有訂單量，優先納入新產品項目與材料改善合作計畫，並視情況擴大採購量。	69.0%	55.2%
B 級 (70~89 分)	成本 (25 分)	建議維持目前訂單，不予以獎懲	28.4%	37.0%
C 級 (60~69 分)	配合度及交期 (22 分)	建議維持目前訂單，並尋求第二家備用供應商 低於 69 分，須請供應商於考核表中填寫檢討改善說明	0.0%	6.5%
D 級 (低於 59 分)	環保貢獻 (3 分)	限期改善，如無法限期改善，呈廠長核准後取消合格供應商資格	2.6%	1.3%

東莞廠區				
供應商等級	定義與標準	主要管理方式	2023 年	2024 年
A 級 (94 分以上)	品質 (70 分)	A 級供應商可適當增加訂購量並優先下單	94.5%	93.5%
B 級 (85~94 分)	交期 (20 分)	B 級供應商可維持訂購量	4.6%	4.8%
C 級 (低於 85 分)	服務 (10 分)	C 級供應商為不合格即減少訂單或停止其交貨，並要求限期改善。	0.9%	1.7%

分級管理制度機制

評鑑週期	適用範圍	評鑑方式	反饋管理
每年度執行一次 (重大異常事件亦可隨時啟動臨時評估)	目前本分級評鑑制度主要適用於大宗原材料、核心配方材料及環保功能性材料之供應商；一般性包材與行政服務供應商目前尚未納入常規評鑑機制。	由採購單位主責，品質與技術部門提供輔助評估數據，並建立評分紀錄與建議處置。	評鑑結果通知供應商，必要時要求提出改善報告並納入次年追蹤。

3-1 供應鏈永續管理

供應商永續評估推動

我們正逐步評估將環境、社會與治理相關議題納入供應商管理制度，期望在既有的品質、交期與成本管理基礎上，進一步導入 ESG 風險辨識與責任合作機制。目前，部分供應商已簽署企業社會責任條款與廉潔合約，並具有 ISO 9001 或 ISO 14001 認證，未來將以此為基礎，逐步建立完整的 ESG 評估架構。公司規劃以「關鍵材料供應商」為優先試行對象，並設計短、中、長期目標如下：

分階段的 ESG 供應商評鑑計畫		公司正初步研議建立供應商永續評鑑機制，後續將視可行性逐步導入 ESG 評估項目，並考量納入供應商年度評估流程。			
時間範圍	計畫內容				
短期 (1-2 年)	建立基礎永續供應商評估機制，從關鍵供應商開始試行，設定初步永續評鑑標準	通過永續評估的主要供應商 (%)	尚未建立統一評估標準	進行內部討論與試點供應商評估	預計建立正式 ESG 評估機制，設定評鑑標準
中期 (3-5 年)	擴大永續評鑑範圍，將更多供應商納入環境、社會與治理評估，並開始建立綠色採購政策	符合 ISO 14001 環境管理標準的供應商 (%)	計畫逐步要求關鍵供應商簽署	計畫提升至 2.5%，優先選擇具 ISO 14001 認證的供應商	預計建立環境管理納入供應商篩選標準
長期 (5-10 年)	全面導入永續供應鏈管理，確保供應商符合國際永續標準，並將永續監測納入供應鏈績效指標	符合 ISO 9001 品質管理標準的供應商 (%)	26.5%	30.0%	-
		簽署企業社會責任與反貪腐承諾書的供應商 (%)	計畫逐步要求關鍵供應商簽署	計畫逐步要求更多供應商簽署	預計建立正式政策，要求供應鏈夥伴簽署
		預計提升永續評鑑合格供應商占比 (%)	無正式評鑑機制	研擬 ESG 評鑑指標與供應商評估流程	設定短期與中期 ESG 評估目標
		預計提升綠色採購產品比例 (%)	無明確綠色採購策略	初步評估低碳材料與供應商合	建立綠色採購策略，設定提升目標

3-1 供應鏈永續管理

供應鏈風險監測與應對管理

我們積極建立供應鏈風險監測與應變管理機制，以提升供應系統的穩定性與韌性。透過數據化管理、定期風險辨識與應急機制規劃，本公司希望在氣候變遷、地緣政治、原物料價格波動及突發事件等風險下，能有效掌握供應變動並降低對營運造成之衝擊。

關鍵風險監測策略與作法

供應商多元化 與雙供應機制

優先針對關鍵原料建立兩家以上
備援廠商，減少單一供應風險。

年度供應鏈 風險評估

每年針對大宗採購項目與關鍵供應商
進行風險程度評估，包含交期履約率、
財務狀況與合規性。

情境模擬與 供應中斷測試

建立供應鏈中斷應變 SOP，
模擬物流延宕、地緣衝突等
突發狀況的應對流程。

數據化管理 系統導入

逐步推動供應鏈資訊化，
提升即時監控與決策效率。

異常回報與 追蹤處理機制

供應商出現異常事件須回報
並提出改善計畫，
並納入年度績效追蹤項目。

供應商風險監測指標：

台南廠			
年度	多供應商 採購	在地 採購比例	備註
2022	未建置	-	2022 年 10 月開廠，尚未系統性管理
2023	49.40%	66.10%	
2024	50.30%	58.60%	

東莞廠			
年度	多供應商 採購	在地 採購比例	備註
2022	93%	93%	
2023	96%	93%	
2024	92%	94%	

綠色採購與在地供應

為強化營運地區之供應穩定性與應對突發事件能力，本公司亦推動在地採購策略，優先選用生產據點所在地（如台南廠）周邊的原料與包材供應商。此舉除可有效降低運輸碳排與物流風險外，亦有助於提升供應鏈反應速度與在地合作夥伴關係之穩定性。



優先採購本地供應商
原料與關鍵製程材料，
如塑膠粉、印刷層、
耐磨層與等，藉此縮
短交期反應時間，降
低跨區運輸與突發中
斷風險。



導入多元化採購策略，
擴大供應商來源彈性，
減少對單一地區或供
應商的依賴，提升供
應鏈靈活性與抗風險
能力。



與在地供應商共同開
發關鍵技術與製程應
用，結合技術支援與
產學合作，持續提升
本地供應體系的品質
穩定性與整體競爭力。

我們將持續強化供應鏈風險辨識能量，推進資訊透明化、即時性與彈性管理，並搭配永續採購與 ESG 風險納管，打造兼具風險韌性與責任意識的供應鏈體系。

3-2 客戶關係管理

重大議題： 客戶關係維護

短期目標（2026 年底前達成）：

- 客戶滿意度調查平均分數達 80 分以上
- 客戶申訴回應平均處理天數 ≤ 3 天
- 申訴處理結案率達 100%，重大申訴追蹤率達 ≥ 95%
- 客戶回購率或續約率維持 ≥ 90%
- 客戶意見反饋納入內部改善流程比率達 100%
- 年度辦理至少 2 次客戶座談會或訪談（含關鍵客戶）

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 建立並完善 CRM（顧客關係管理）系統
- 客戶滿意度 ≥ 85 分
- 客戶滿意度調查回覆率達 95%
- 顧客隱私保護及個資查核無重大缺失，並符合 GDPR 或地方法規標準
- 年度新客轉常客比率，逐年提升每年提升 ≥ 5%
- 客戶關係指標納入整體績效考核與內部獎勵制度

申訴機制 / 溝通管道 CRM@mjig.com

政策

本公司依《消費者保護法》、《個人資料保護法》與《產品責任法》建立顧客溝通與回饋機制，並參考 GRI 418、SASB 及 ISO 10002 強化服務品質與信賴。內部訂有《客戶管理辦法》及《客訴管理辦法》等，制度化管理接單、交付、售後與客訴處理流程。

承諾

承諾提供穩定可靠的產品與服務，持續傾聽客戶聲音並改善流程，強化售前與售後溝通品質，建立長期互信關係，並依產業趨勢調整服務方式與溝通頻率，提升客戶滿意度。

責任

業務與客服部門負責客戶接洽與溝通管理，行銷部負責顧客回饋統整與分析，總經理室負責監督年度客戶維護策略之執行成效

資源

人力資源

配置專責客服與業務窗口，依客戶分級進行管理與追蹤，配置適合人員

財務資源

編列年度客戶關係維護預算，涵蓋客戶拜訪回饋方案

技術資源

客戶數據分析工具

外部資源

與外部顧問、調查公司合作執行顧客滿意度調查與行銷顧問服務

管理方針評核結果

- 每年 1 次顧客資料定期盤點，內稽覆核達成率 100%
- 制定年度全客戶關係維護行動計畫
- 客戶滿意度調查結果 ≥ 70 分
- 年度客訴改善完成率 100%
- 客戶互動覆蓋率 100%
- 客戶反饋回覆時效 3 天內

美喆國際長期與國際品牌客戶建立穩定合作關係，透過嚴謹的品質控管流程、專業的技術支援與快速的客戶回應，打造值得信賴的品牌形象。面對全球市場對產品品質、交期穩定性與永續責任日益重視，本公司持續精進品質管理制度與客戶服務流程，並透過客戶回饋機制與滿意度調查，強化雙向溝通與持續改善循環，致力提供高品質、高一致性且符合法規標準的產品與服務。本章節將從「品質流程管理」與「客戶滿意度機制」兩個層面，說明美喆國際如何建立以客戶為中心的品質與服務管理制度，並以具體作法落實客戶信賴與合作穩定性。

管理方針評核結果

- 年度進行 1 次顧客資料盤點，內稽覆核達成率 100%
- 於 2023 年底制定 2024 年全客戶關係維護行動計畫，經董事長確認
- 2024 年度客戶滿意度平均達 70 分，回覆率達 95%
- 客訴年度案件改善完成率 100%
- 全年度客戶互動率 100%
- 客戶反饋回覆平均於 24 小時內

3-2.1 品質流程管理

為回應客戶對產品品質的一致性要求並逐步強化市場法規的符合性，美喆國際目前已建立基本的品質控管流程，涵蓋原料檢驗、製程巡查與出貨檢驗等主要環節。相關作業由品保與製造單位協同執行，並透過日常回報與持續改善，確保生產品質穩定。雖然目前尚未導入完整的品質管理體系與第三方驗證制度，但公司正逐步規劃制度建置與作業標準化，作為強化客戶信賴的基礎。

品質管理體系與架構

美喆國際由品保單位負責品質相關作業之協調與監控，與生產、採購等部門建立日常合作機制。公司內部已針對部分關鍵製程與產品類別建置作業標準（SOP），如原料檢驗、製程巡檢與出貨確認。異常品處理與分析由品保部門主導，必要時回饋供應商進行協同改善。整體品質管理目前仍處於實務操作與制度逐步建構的階段，後續將視營運需求與制度成熟度，推動更系統化的文件化與流程整合。



3-2.1 品質流程管理

品質控管與製程流程

為確保產品在生產各階段之穩定性與一致性，美詒國際現行品質控管流程主要涵蓋原料驗收、製程巡檢及成品出貨檢驗三個關鍵階段。各環節皆有基本的檢查作業與記錄機制，並依產品類別設定檢驗項目。雖目前仍以人工記錄與目視檢查為主，部分品項已逐步規劃導入儀器輔助或自動化比對，作為品質提升方向。

關鍵品質控管流程說明

控管階段	管控項目範例	作業方式與頻率	記錄方式
原料驗收	材料尺寸、外觀、厚度、供應商檢附報告 (COA)	到貨批次抽樣，視材料等級調整頻率	檢驗紀錄表 / 驗收籤核單
製程巡檢	厚度、公差、貼合強度、印刷偏移、色差 ΔE	每班次定點巡檢，填報檢查紀錄	製程巡檢表
成品出貨檢驗	外觀完整性、尺寸、包裝標示、顏色均勻性	抽樣檢查，依據出貨標準逐批放行	成品檢驗報告

註：如使用不同設備或材料組合者，檢查標準依產品類別略有差異。

檢驗規範與標準

美詒國際各檢驗項目之標準，主要依照產品結構特性、客戶要求與市場法規進行設定。例如：

色差 ΔE 值 多數產品控制在 1.5–2.5 之間，特殊品依客戶規格調整	厚度公差 依產品規格容許 ±0.05 mm 或 ±0.1 mm
VOC 揮發性有機物釋放量 部分產品已通過美國 FloorScore、GREENGUARD、歐盟 REACH 標準	表面貼合強度／附著力 須通過內部剝離測試，達到最小附著強度要求

目前上述標準以內部作業標準文件方式維持，並將逐步建置文件化管理與數據追蹤機制，以強化長期品質穩定性與法規合規程度。

供應商產品稽核制度

為確保原物料品質穩定，符合製程需求並維持成品質量一致性，美詒國際已建立針對供應商所交付產品的品質稽核制度，聚焦於產品本身是否符合公司內部規格與品質標準，而非全面性查核供應商營運管理制度。目前主要針對大宗使用或技術要求較高的原料（如基材、印刷膜材、耐磨層等）執行品質稽核，並根據實際使用狀況與歷年異常記錄，優先選定抽驗品項。透過年度抽樣與不定期批次測試，重點檢驗項目包含厚度偏差、貼合強度、色差 ΔE、耐候性或其他功能性指標。

稽核重點面向

 材料品質 確保所有零組件符合技術規格，降低材料不良率。	 製造流程控管 供應商製程需符合 ISO 9001 品質標準，並導入品質追溯機制。	 環保與法規合規性 供應商須符合 ISO 14001（環境管理），並確保產品不含有害物質（RoHS、REACH）。
--	---	--

稽核分級與後續處理機制

類別	稽核結果	改善措施
符合標準 (優秀供應商)	符合所有品質與環境標準	優先合作，建立長期供應關係
需改善 (合格供應商)	部分品質標準需提升	6 個月內改善，重新稽核通過後續合作
不符合標準 (高風險供應商)	重大品質或環保違規	暫停合作，供應商需提出改善報告

若在稽核過程中發現與規格不符之情形，供應商須依公司要求提出異常原因說明與改善對策報告，後續由品保單位追蹤改善成效，並視情況調整次年合作策略或供應等級分級。

品質稽核與供應商績效

為強化供應鏈品質穩定性與交付可靠度，公司持續追蹤產品品質指標，並透過稽核與溝通機制與供應商合作改善。2024 年度東莞廠區退貨率已大幅下降至 0.40%，顯示持續改善已初見成效。台南廠則因相關資料仍在建立中，將於後續補強品質稽核機制與數據整合。

3-2.1 品質流程管理

產品安全與法規合規

本公司重視產品在使用過程中的安全性與合規性，並根據市場客戶需求與出口目的地之法規，逐步建立產品安全設計準則與有害物質管理規範。雖目前尚未全面導入完整的法規管理系統，但公司已針對特定產品與原料設定基本合規檢驗要求，並與外部檢驗單位合作，強化產品環保與安全性驗證。

2024 績效：美喆國際目前尚未發生產品健康安全違規或召回事件，後續將持續優化合規管理機制與資訊透明度。

產品安全設計原則 與材料選擇標準

在產品設計與配方階段，本公司已優先選擇符合安全與環保標準之原材料，並逐步導入「低揮發、無鄰苯、無甲醛」等材料組合，以降低最終產品對人體與環境的潛在影響。常見安全設計原則包括

採用不含
鄰苯二甲酸酯之可塑劑
(phthalates-free)

低 VOC 排放原料
(如 PUR 耐磨層)

優先使用具
第三方認證之材料供應商

依循法規與認證制度

美喆國際產品銷售市場涵蓋歐洲、美國、日本與東協地區，主要依據以下法規與市場要求進行材料選用與產品檢測：



REACH / RoHS

歐盟

部分產品已提供不含有害物質證明



GREENGUARD

美國、室內裝修產品類別
台南廠區全產品通過認證



CE Mark

歐盟

視客戶要求與產品類別配合安排驗證



FloorScore

美國、室內裝修產品類別

所有生產廠區全產品通過認證



CNS

台灣

依客戶指定或內部標準實施

有害物質管理與符合性檢驗

公司針對高關注物質已建立基本管控規範，針對輸出產品定期委託第三方單位進行送檢，並依結果做為原料選擇與製程調整依據。檢測頻率依客戶需求與市場區域而定，目前仍以重點產品為主。

管控項目	管控物質範圍	參考法規／標準	採樣頻率	適用產品／市場	備註
重金屬	鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg) 等	RoHS、EN 71-3、GB-18586-2001	每一年	歐洲 / 美國出口產品、大陸內銷	依不同品類樣本數略有不同
塑化劑	鄰苯二甲酸酯等	RoHS、REACH、GB/T22048-2015	每一年 ~ 二年	歐洲 / 美國出口產品、大陸內銷	優先採用不含鄰苯材料
甲醛	遊離甲醛	ISO 16000、GB-18580-2017	每一年 ~ 二年	歐洲 / 美國出口產品、大陸內銷	常與耐燃檢測併案執行
揮發性有機物	TVOC、甲苯、乙苯等	REACH、GB-18586-2001、ASTM-5116-10	每一年 ~ 二年	歐洲 / 美國出口產品、大陸內銷	依據產品厚度與用途差異

目前公司主要針對出口歐洲、美國、日本等市場的產品進行有害物質送檢，並依據檢驗報告結果進行原料配方調整或替代材料評估。未來將逐步擴大自主管理品項與檢驗資料建檔，作為供應商管理與產品合規的重要依據。

3-2.1 品質流程管理

產品安全管理機制

責任單位與作業流程

目前美喆國際尚未建置全面性的產品召回制度與專責產品安全團隊，但針對客戶回饋之品質或潛在安全異常，已由品保部門主導簡易的通報、調查與改善流程。公司現行產品安全相關事務由品保單位主責，並與業務、生產、採購等部門協同處理個案事件。

內部教育訓練與資訊管理

品保與品管人員已接受基礎產品規格、檢驗方法與異常判斷訓練，未來公司將規劃針對不同客戶與區域之法規要求，安排定期內部教育訓練或外部法規研習，以提升整體產品安全認知與合規管理能力。

當客戶反映產品可能出現品質瑕疵或潛在安全風險時，內部作業流程如下：



目前產品異常資訊紀錄與分析仍以手動為主，未來公司將逐步導入數據化系統，提升追蹤效率與通報透明度。

3-2.2 客戶滿意度

我們非常重視與客戶之間的溝通與長期合作關係，並持續透過品質回饋、售後服務與滿意度調查等方式，了解客戶需求與產品改善方向。公司現階段雖尚未建立全面性顧客關係管理系統，但已透過營業單位、客服窗口與品保部門的日常協作機制，逐步建構客戶回饋通報與改善追蹤流程，強化與客戶之間的信任連結與合作穩定性。

客戶關係重視與回饋機制

現階段公司已設有對應窗口，負責處理客戶產品問題諮詢與意見反映，並將重要回饋事項列入內部品質檢討會議中追蹤改善。針對國際品牌客戶，則由業務或專案負責人提供一對一窗口服務，並協助處理售後品質技術問題，作為維繫合作穩定的重要機制。

客戶反饋處理基本流程



客戶滿意度調查制度

本公司逐步導入客戶滿意度調查制度，主要針對產品品質、交期準確性、技術回應速度與整體服務表現進行評估。調查方式以線上問卷或紙本回收為主，由客服或專案負責單位主導執行，並依據調查結果進行內部回饋與部門改善建議。目前調查頻率以每年一次為原則，對象以核心合作客戶為主，未來將視營運穩定性逐步擴大覆蓋範圍。

調查流程

本制度之設計與執行內容強調我們與客戶間的溝通機制與持續改善實踐，後續將逐步制度化與資訊化以提升滿意度管理效益。



客戶滿意度調查

調查方式以問卷填寫為主，透過 Email 或由業務單位轉交紙本調查表回收，主要由客服或品保單位協助統整資料，並依年度排程或專案需要進行調查作業。調查項目聚焦於以下幾個構面：



滿意度調查統計

年度	客戶滿意度評分 (滿分 100 分)	回收率	客戶訴願處理完成率 (%)
2022	85	100%	100%
2023	80	100%	100%
2024	75	100%	100%

3-2.2 客戶滿意度

售後服務與技術支援

本公司持續重視客戶產品使用後的回饋與問題處理，針對售後發生之品質異常、技術協助或資料補充需求，由客服單位與品保部門共同負責應對處理。目前公司尚未建立資訊化的售後服務平台，但已透過部門協作機制，維持實務處理效率與回應品質。售後支援內容涵蓋以下幾個面向：

- ### 產品技術諮詢與應用建議

協助客戶了解產品規格、使用限制與施工注意事項。
- ### 品質異常處理與回樣驗證

針對使用過程中反映之色差、破損、尺寸偏差等問題，安排批號查詢與樣品再檢。
- ### 合規與驗證資料提供

針對國際品牌客戶或特殊專案，提供材料報告、測試證明或第三方驗證文件。
- ### 異常事件通報與追蹤

依照內部流程由客服填寫異常處理單，轉交品保與製造部門進行調查與改善回報。

年度	客戶反應事項件數	平均處理天數	回覆率	技術支援次數	重複發生案件數 (可選)
2022	20	30-60	100%	20	0
2023	12	30-60	100%	10	0
2024	19	30-60	100%	20	2

註：提供技術支援指提供產品測試報告、材料說明書、認證文件等次數

目前異常案件處理以手動流程為主，後續公司將評估建立可視化追蹤機制或簡易查詢工具，協助內部統計案件類型、處理時效與改善成效，以提升跨部門協調與客戶回應品質。

3-3 技術創新與研發

我們深知技術創新與研發是企業穩健成長與永續經營的關鍵動能。面對全球市場對產品性能、環保標準與使用體驗的多元化需求，公司持續投入研發資源，強化產品結構、材料應用與製程穩定性的技術升級，並依據客戶需求與應用場景進行功能性設計與客製化開發。

目前研發重點聚焦於三大方向：



產品與服務的市場應用對接，
強化使用價值與客製化彈性



材料創新與低碳設計，
回應環保法規與永續趨勢



應用技術延伸與整合服務，
提升產品實際效能與解決方案整合度

公司相關研發作業由專責部門與品保、生產、業務單位協同推動，並逐步建置技術資料庫、樣品留樣制度與配方追溯機制，持續累積研發能量與產品價值。

3-3.1 產品與服務研發應用

重大議題： 產品與服務

短期目標（2026 年底前達成）：

- 產品出貨合格率≥ 99%
- 零產品責任事件（無因產品品質或安全標示不符導致事故）
- 所有產品持續維持 100% 標示合規率（商品標示法、環保法規）
- 自有品牌產品 / 技術服務逐步導入數位追溯標示或說明（如 QR 碼），覆蓋率 85%
- 完成 1 項以上產品取得 ISO 14067 產品碳足跡驗證
- 新上市產品中，至少 10% 採用再生材料或符合綠建材設計原則

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 產品出貨合格率≥ 99%
- 零產品責任事件（無因產品品質或安全標示不符導致事故）
- 所有產品持續維持 100% 標示合規率（商品標示法、環保法規）
- 自有品牌產品 / 技術服務逐步導入數位追溯標示或說明（如 QR 碼），覆蓋率 85%
- 完成 1 項以上產品取得 ISO 14067 產品碳足跡驗證
- 新上市產品中，至少 10% 採用再生材料或符合綠建材設計原則

申訴機制 / 溝通管道 CRM@mjig.com

政策

本公司依據《商品標示法》、《消費者保護法》、《產品責任法》及建築相關環保法規辦理產品設計與品質管理，並參考 GRI 417、SASB、ISO 9001 與綠建材標章等標準，確保產品品質、顧客安全與環境友善。內部另訂有《產品品質與綠色設計管理準則》及《綠建材產品技術規範》等，並透過參考 ISO 9001 品質管理系統，落實產品責任、環保設計與製程管控，提升產品安全、效能與合規性。安全與環境友善。

承諾

承諾提供高品質、低環境負荷的產品，並推動產品全生命週期減碳與循環設計，已取得綠建材標章，未來持續擴大環保認證產品占比與再生材料使用率。

責任

研發部門負責產品設計與材料優化，品保單位負責品質控管與驗證，行銷與業務單位負責綠色產品推廣；整體產品永續策略由董事會指派之主管負責整合與監督執行。

資源

人力資源

配置研發人力 22 人、
驗證與品管人員 19 人

財務資源

每年編列預算投入於新產品開發、
綠色材料替代、驗證認證申請、
以及客戶教育與行銷推廣

外部資源

委請第三方認證機構、律師事務所

管理方針有效性的評核機制

- 新產品材料合規性檢驗通過率≥ 95%
- 客戶產品滿意度調查結果≥ 70 分
- ISO9001、ISO14001、SA8000 與綠建材等環保標章持續續證
- 辦理產品安全與正確使用宣導場次每年至少 1 場
- 員工產品品質保證教育訓練，每半年至少 1 場，參與率 100%

管理方針評核結果

- 年度新產品材料合規性檢驗，通過率 98%
- 客戶產品滿意度調查結果 70 分，符合公司設定
- 年度發生一次重大客訴，以和解賠償處理，並轉供其他產品
- 辦理產品安全與正確使用宣導場次 3 場
- ISO9001、ISO14001、SA8000 與綠建材等環保標章持續續證
- 員工產品品質保證教育訓練，共舉辦 2 場，參與率 100%

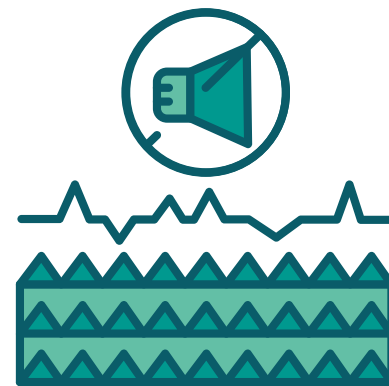
3-3.1 產品與服務研發應用

美喆國際長期支援品牌客戶進行產品技術轉化與結構開發，研發重點聚焦於功能性強化、施工效率提升及環保法規符合，協助客戶快速因應終端市場需求與標準。近年主要研發方向包括：



耐磨升級

提升商用產品的耐刮性與壽命，降低維護成本。



靜音結構

開發適用住宅與教育場域的吸音材料與彈性基層。



施工便利化設計

優化卡扣結構與輕量設計，提高鋪設效率。



綠色材料應用

導入低 VOC、無鄰苯配方，符合 FloorScore、GREENGUARD、REACH 等標準。

3-3.1 產品與服務研發應用

針對出口市場（如美國、歐盟、日本），公司亦提供法規符合性測試支援與客製化配方調整，提升產品上市效率與品牌合作穩定性。

應用場景 × 結構類型對照

	 住宅空間	 商用空間	 教育與托育機構	 醫療／長照空間	 店鋪／展示空間	 綠建築建築空間
客戶指定 產品結構／系列	SPC、靜音結構層、 卡扣結構	高耐磨表層、 輕量化厚板設計	防滑結構、 抗菌處理塗層	低排放環保系列、 抗病毒耐磨結構	高解析度印刷層地板、 耐刮處理系列	綠建築標章產品
關鍵應用需求	靜音、舒適、 清潔便利	耐磨、防滑、 鋪設效率	安全、靜音、抗菌	抗病毒、易清潔、 低排放	視覺美觀、 耐用、易維護	耐燃、安全無毒、 綠建材合規材料
公司協作 研發支援說明	協助設計吸音基材、 導入低 VOC 配方、 結構輕量設計	表面處理升級、 模具調整、強化輕量化且 兼具尺寸穩定性	客製 PUR 塗層、 地面舒適性強化結構設計	協助設計符合 FloorScore, GreenGuard Gold 標準 符合 EPA 安全檢驗 且具抗病毒功效之配方塗料	採用高透明度 耐磨層材料，提高地板花 色紋理擬真度	符合建材標章產品，配方 無鄰苯及低甲醛用料配方

3-3.2 材料創新與低碳設計

重大議題： 技術創新與研發

短期目標（2026 年底前達成）：

- 完成至少 1 項產品或製程技術創新專案
- 開發 1 項以上新產品成功上市
- 新開發產品中，綠色設計占比達 15%
- 與客戶端合作導入客製化設計案至少 1 件

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 取得 3 項以上新產品技術專利
- 新產品驗證通過率 100%
- 開發 3 項以上新產品成功上市
- 新產品銷售量達 2 櫃 / 月以上
- 新開發產品中，綠色設計占比達 20%

申訴機制 / 溝通管道 CRM@mjig.com

政策

本公司依據《產業創新條例》、《智慧財產權相關法規》與 ISO 9001 設計開發控制原則，推動創新研發與產品優化，並參考 GRI 201 與 GRI 203 等標準，強調創新對社會與經濟發展的正向影響。內部訂有《新產品開發作業管理辦法（集團）1.0》，依循 PDCA 循環原則，導入研發流程制度化管管理。

承諾

本公司承諾持續投入創新研發能量，發展具差異化、低碳、永續特色之產品與製程，積極導入新技術、新材料，提升資源使用效率與市場競爭力，並結合客戶需求與產業趨勢，推動前瞻創新。

責任

研發中心為創新研發之主責單位，統籌技術評估、產品開發與材料試驗；總經理室指派專案負責人進行研發專案管理與跨部門協作，並定期向董事會報告研發績效與未來布局。

資源

人力資源

設有專業研發團隊，包含材料、製程、設計等領域專才，配置 5 人

財務資源

年度研發預算涵蓋產品創新、材料替代、智慧製造等領域

外部資源

與研究機構、學研單位及技術顧問合作，推動產學聯盟、共同開發與技術移轉

管理方針有效性的評核機制

- 每年完成技術創新專案數量 $\geq$ 1 項
- 開發 1 項以上高銷售量新產品成功上市
- 新產品中綠色設計導入占比 $\geq$ 10%
- 專利申請或取得件數每年至少 1 項
- 研發團隊專業訓練時數與成果評核，達標率 $\geq$ 90%

美詰國際作為國際品牌地板產品的 OEM 製造夥伴，長期配合客戶開發需求與市場應用條件，提供配方調整、功能結構設計與製程支援服務。產品廣泛應用於住宅、商業、教育與醫療空間。研發團隊聚焦於協助轉換指定功能結構、優化生產條件並提升品質穩定性，以協助客戶因應終端市場與法規需求。

管理方針評核結果

- 完成 1 項技術開發案，包含新材料應用與模具改良
- 年度新上市產品中，採用輕量減碳生物質設計者占比達 10%
- 完成 10 件國內專利申請
- 綠色設計應用比例為 10%
- 團隊平均受訓時數達 16 小時 / 人，年度訓練出席率達 90%

3-3.2 材料創新與低碳設計

研發架構與管理制度

美喆國際目前設有研發單位，負責產品配方調整、製程轉換建議與材料創新提案，研發團隊與品保、業務、生產單位協同運作，依照實際客戶專案時程安排樣品打樣、技術資料建構與功能驗證。公司已逐步建構內部研發管理制度與資料記錄流程，包含：



樣品開發與留樣制度

建立樣品開發表單與留樣標準流程，追蹤歷次開發版本與對應規格條件。



配方試驗紀錄與調整報表

針對研發配方進行調整測試時，記錄各項參數與測試結果，作為品質穩定依據。



研發專案資料彙整

協助客戶完成報價樣品、產品認證、合規文件等技術支援資料建構與彙整，提升跨部門作業效率。



週期性開發會議

視專案或季度排程，由研發單位彙整近期開發狀況與製程改善提案，與生產、業務單位共同檢討推進方向。

目前研發制度仍處於整合與落實階段，公司將持續優化部門協作與技術文件化作業，逐步建置更完善的研發作業平台，提升新材料應用效率與客戶技術支援能量。

製程優化與技術應用

作為代工製造商，公司亦重視如何在不影響客戶既有配方與設計條件下，針對製程端進行技術微調與改善建議。

目前製程優化與技術應用主要聚焦於以下幾個方向：			
優化面向	實施內容	預期效益	2024 成效
自動化與標準化流程推動	導入壓力與溫度即時監控模組，建立 SOP 標準化操作流程。	降低操作誤差，提升新人操作一致性與製程穩定性	-
品質穩定性提升技術	厚度自動檢測模組 + 預警機制，配合品保交叉驗證。	提升厚度控制精度與成品合格率。	厚度合格率 98.0%
製程節能與環境負荷改善	導入高效馬達、LED 照明、空壓節能設備，進行能耗盤點。	作為後續碳排識別與節能改善依據。	能源強度 14.44kWh/ 仟元

3-3.2 材料創新與低碳設計

綠色設計與永續創新實踐

面對全球市場對產品環保性能與碳足跡資訊的要求提升，美詒國際在研發與製造端持續推動綠色設計與永續創新實踐。作為 OEM 製造商，公司配合品牌客戶需求，提供環保配方開發、低碳材料應用與產品結構優化建議，並逐步建構原料端的環境影響資訊，協助品牌客戶強化其永續產品線的完整性與國際競爭力。

環保材料設計與有害物質管理

公司持續協助品牌客戶調整材料組成，以符合歐盟 REACH、美國 FloorScore、Greenguard 及其他國際市場的健康與環保法規，常見配合項目包括：

- 開發低 VOC 排放配方，以通過美國 FloorScore 室內空氣品質認證。
- 無鄰苯塑化劑轉換應用，回應北美市場對兒童與敏感場域產品的毒性要求。
- 重金屬與鹵素控制，確保穩定劑與顏料系統符合 RoHS、REACH 附錄規範。
- 防火與無毒材料配比調整，配合台灣綠建材標章申請與國內公共工程需求。
- 這些配方均經由客戶與第三方驗證單位合作測試，確認符合目標法規與應用條件。

低碳結構與材料使用率提升

美詒研發團隊針對不同產品結構持續優化材料密度與厚度設計，提升單位面積使用效能，並降低原料碳足跡。技術實踐包括：

- 產品結構輕量化設計，減少單位產品用料量與運輸碳排放。
- 模組化層結構優化，兼顧物性穩定與材料厚度壓縮。
- 廢棄地板或 PCR 回收塑料導入廠內回收流程，將此種回收材料經過後處理機制，並重新應用於產品製程中，讓產品朝向可回收與可再利用目標推進。

創新應用與品牌協作實踐

部分品牌客戶已將永續列為採購標準，公司亦依據客戶開發專案需求，提供下列支援服務：

- 配合設計具再生原料證明的綠色產品，協助申請 LEED、BREEAM 等國際建築永續標章使用資料。
- 提供材料碳足跡估算資料（含原料構成與能耗來源），支援客戶自主編制產品環境聲明（EPD）。
- 根據不同市場與工程應用場域，提供法規技術文件與符合性說明，協助品牌端銷售端資料建構。

年度	再生原料 使用率 (%)	使用再生材料 產品占比	輕量化產品 占比 (%)	低碳化產品 占比 (%)	低 VOC 配方 產品占比 (%)	FloorScore 認證比例	GREENGURD 認證比例	綠建材標章 產品數
2022	32.80%	100%	33.33%	16.67%	100%	100%	100%	1
2023	31.56%	100%	42.86%	28.57%	100%	100%	35.71%	1
2024	30.74%	100%	37.50%	25.00%	100%	100%	43.75%	1

3-3.2 材料創新與低碳設計

技術研發投入與產學合作

美喆國際長期投入產品配方、製程效率與材料應用等技術研發工作，依據品牌客戶需求，持續進行新配方開發、樣品製作、測試驗證與製程改良，並編列年度研發預算投入於設備升級與技術人力支援。

研發投入現況				技術研發成果與專案推進			
年度	研發投入金額 (仟元)	占總營收比例 (%)	主要投入項目	年度	累計研發專利件數	研發人員數量	研發占總人力比率 (%)
2022	56,597	1.73	稻殼地板研發、 抗病毒塗層配方調整	2022	27	18	22.2
2023	48,547	1.83	環保材質材料研發、低 VOC 材料 測試、表面耐刮擦配方調整	2023	32	22	2.52
2024	56,468	1.46	環保配方試製、 生產設備技術改善	2024	36	22	2.47

公司亦曾與國內大專院校合作開展配方優化與再生料應用試驗，建立基礎技術資料並導入部分廠內開發流程。
未來將視產業趨勢與技術需求，評估重新啟動與學研單位的合作，聚焦於碳足跡建置、再生材料穩定性與綠色配方平台等永續研發主題。

3-3.3 產品服務應用拓展與市場連結

研發工作聚焦於協助品牌客戶將產品設計需求有效落實至實體製造，並配合終端市場條件進行功能優化與應用建議。產品最終廣泛應用於住宅、商用空間、醫療長照、教育機構等場域，公司亦透過實務經驗與製造專業，協助客戶針對不同地區、市場法規或使用特性進行結構設計微調，提升產品競爭力與應用表現。

應用面導向的設計支援

公司在產品開發過程中，結合終端應用場景與客戶需求，協助執行下列應用導向支援任務：



根據商用空間需求調整
耐磨層厚度與防滑係數



針對住宅市場導入
靜音吸震結構與輕量化配方



對應公共工程需求設計耐燃
結構、環保標章材料選配



協助品牌客戶進行施工便利性
模擬與卡扣結構配套調整

客製化應用與專案協作

公司研發部門亦配合客戶專案開發流程，提供包括花色建議、打樣製作、初步測試與法規符合性文件準備等技術支援，常見應用類型如：

客戶類型	專案需求範例	美詰支援內容
歐洲品牌	REACH 合規 + 靜音結構設計	材料替代、提供送檢樣品、施工模擬
北美 OEM 客戶	無鄰苯 + FloorScore 要求	配方調整與配合第三方檢測申報
台灣政府案	綠建材標章 + 耐燃需求	使用標章合格材料、協助準備驗證文件與報告

除產品開發支援外，公司也逐步彙整品牌客戶反映之市場終端回饋資訊，納入後續研發方向調整與製程穩定性改善依據，包括：

常見消費者使用問題	施工端反饋	地區銷售數據導向的主力結構配方標準化建議
如地材翹曲、色差及功能性需求等之對應改善配方設計	如卡扣不易對準、板材偏重之對應刀具調整與材料調整	

未來公司將強化客戶市場端與內部研發端的資訊整合效率，建立跨專案學習資料庫，並協助品牌夥伴提升產品應用效能、優化市場認知價值。

出廠履歷數位化

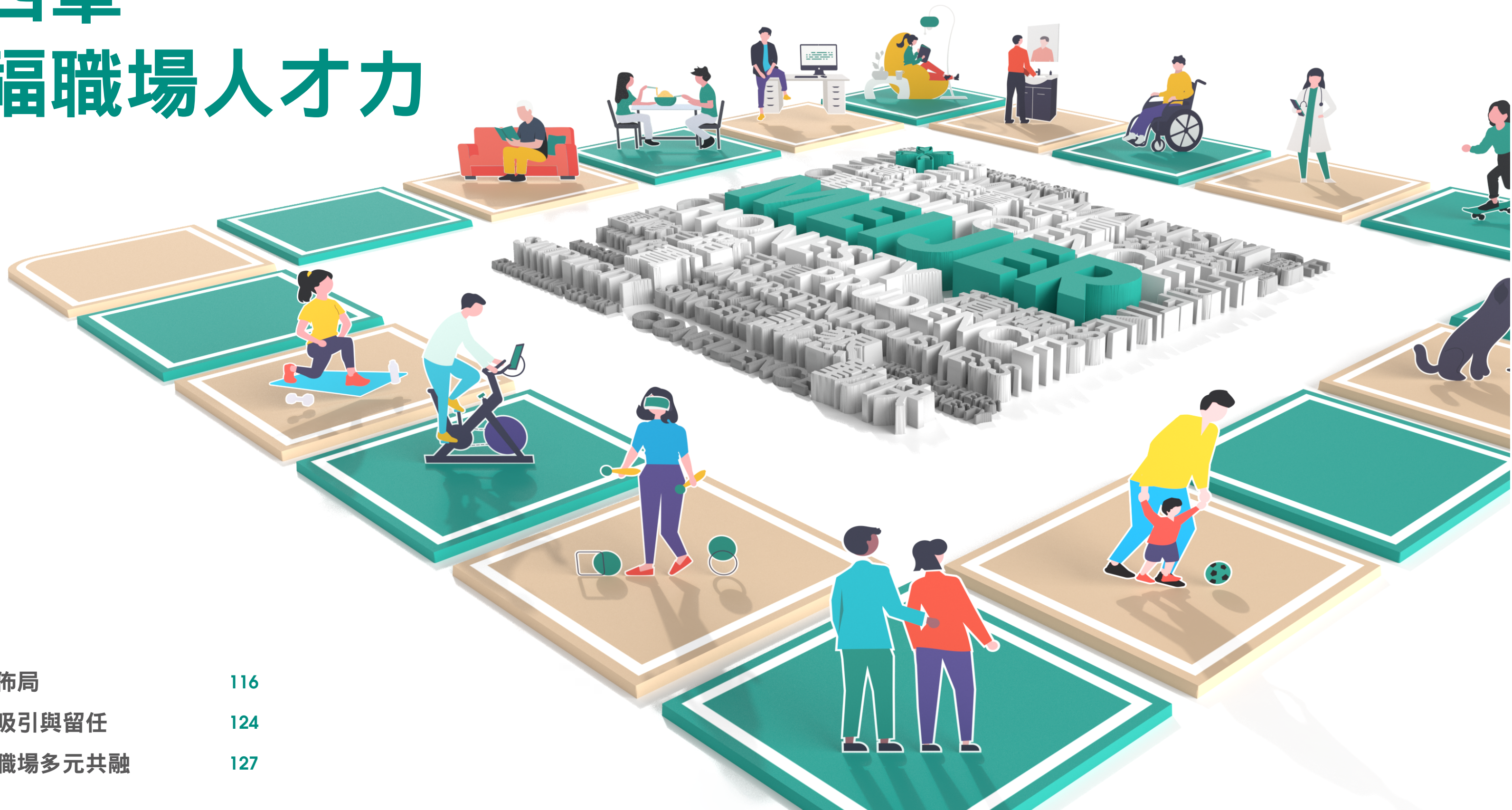
「出廠履歷數位化」係指建立產品從製造、檢驗到出貨的關鍵資訊記錄系統，透過條碼、批號、系統化輸入方式，實現產品資訊可回溯、可查詢、可管理的透明流程，有助於提升品質控管效率、客戶服務反應能力與產品責任管理水準。美詰國際目前已逐步導入產品出廠履歷數位化管理，針對出貨產品建立批號標示制度，並由品保與製造單位輸入關鍵資訊（如生產日期、機台、原料批次、檢驗結果），作為後續品質追溯、異常調查與報告製作依據。雖目前仍以 Excel 或系統內建追蹤功能為主，未來將視制度成熟度規劃整合查詢平台與履歷資料可視化介面，提升資訊透明度與客戶技術支援效率。

履歷資訊項目	可揭露績效指標	2024 年成果績效
批號／條碼管理	建立比率、條碼應用產品占比	已有 100% 產品出貨含批號條碼
製造日期／機台記錄	系統登錄筆數、產線覆蓋率	已涵蓋全部主要生產線
原料批次資訊	供應商批號可溯源比率、建檔原料種類數	已涵蓋主要核心原料
檢驗項目與結果	成品批次檢驗完成率、數據化比例	成品出貨批次 100% 含檢驗記錄
品保簽核／品檢人記錄	有簽核記錄比率、簽核時效	95% 出貨單完成簽核於 2 日內

為強化產品可追溯性與品質資訊透明度，美詰國際逐年推動出廠履歷資訊建置，逐步完成包含批號管理、製造資訊登錄、原料來源批次、檢驗結果與品保簽核等五大項目之數據化。2024 年已有超過 98% 出貨產品具備完整出廠履歷紀錄，並進一步評估整合為系統化查詢機制，提升異常應對效率與客戶技術支援品質。

第四章

幸福職場人才力



4-1 人才佈局	116
4-2 人才吸引與留任	124
4-3 友善職場多元共融	127

4-1 人才佈局

重大議題： 人才培訓與發展

短期目標（2026 年底前達成）：

- 建置員工訓練管理系統與個人學習紀錄，完成度 100%
- 員工訓練計劃，覆蓋率 80% 以上
- 員工受訓參與率達 95% 以上
- 員工每年接受 6 小時以上訓練（平均）

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 每人每年平均訓練時數達 10 小時以上
- 員工訓練計劃，覆蓋率 85% 以上
- 完成中高階主管永續與領導力訓練 100% 涵蓋
- 建立具潛力人才庫與內部輪調培育制度，完成度 100%
- 建立員工訓練滿意度調查制度

申訴機制 / 溝通管道 HR@mjig.com

政策

本公司依據《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》等相關法規，並參考 GRI 404 揭露標準，建立公平合理之聘用與培訓制度。透過《美喆集團任用管理辦法》、《訓練管理辦法》，推動在職訓練、階層發展及專業職能培養，強化員工職涯規劃、人才永續發展與組織韌性。

承諾

承諾提供公平、多元、具成長性的職涯環境，並依職務類型提供系統性訓練資源與升遷機會。培養具永續意識與創新能力之核心人才，強化企業競爭力與永續經營基礎。

責任

人資單位負責整體人才發展政策規劃與訓練系統管理，

各單位主管依職能需求提出訓練計畫與執行；

稽核定期審查年度人力發展成果與資源配置。

資源

人力資源

設置人資專責團隊與教育訓練窗口

財務資源

編列年度教育訓練預算，涵蓋基層、專業、管理與 ESG 相關課程。

外部資源

與顧問、學研單位及外部講師合作開辦課程，導入跨產業實務與國際觀。

管理方針有效性的評核機制

- 全體新進員工完成職前與在職訓練，覆蓋率達 100%
- 人均訓練時數統計≥ 4 小時
- 員工訓練參與率≥ 85%，覆蓋率≥ 80%
- ESG/ 永續課程參與率≥ 80%

公司依據營運規模、據點分布與製造特性進行人力配置，目前主要生產據點包含台南與東莞廠區，並設有管理與研發職能支援團隊。員工涵蓋製造技術、研發品管、管理與業務等類型，並因應產線彈性與接單狀況進行適度調度。公司亦持續評估跨地區人才配置與內部職務輪調機制，以提升整體組織彈性與內部培育機能。

管理方針評核結果

- 全體新進員工完成職前與在職訓練，覆蓋率 100%
- 2024 年度員工訓練參與率 80%，覆蓋率 70%
- 平均訓練時數為 6 小時；
- 2024 年擬定年度 ESG 永續課程培訓計劃，預計於 2025 年執行。

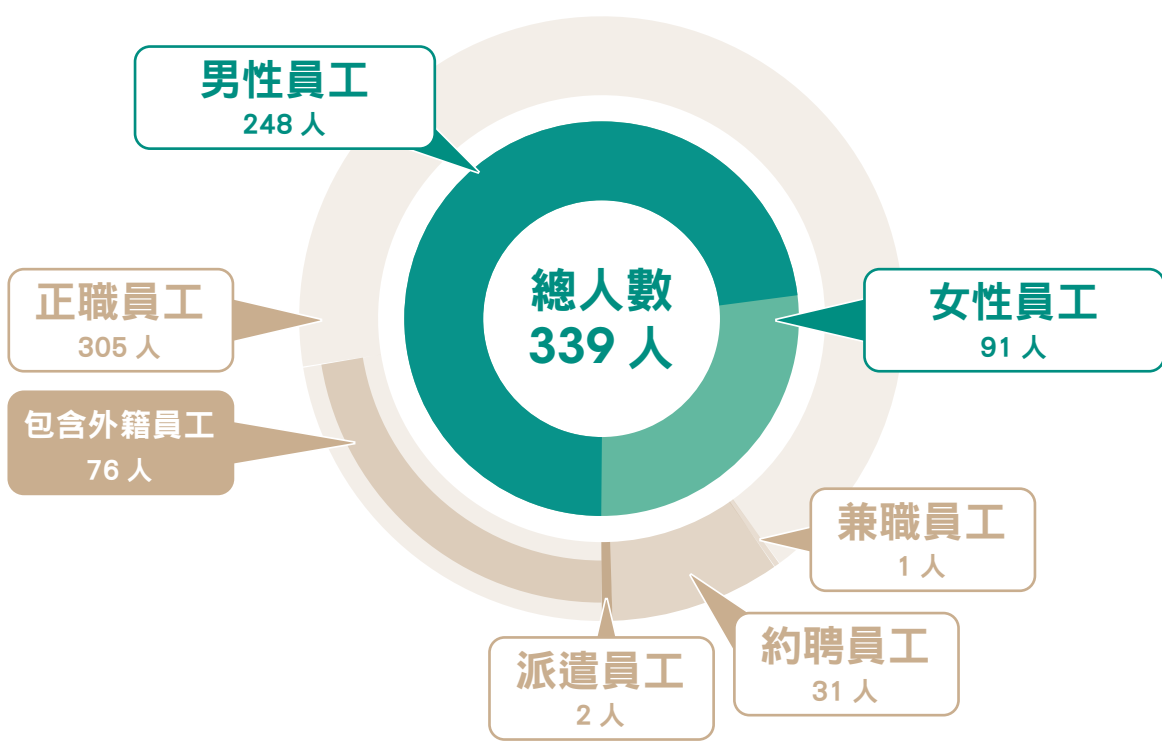
4-1.1 人才招募與培育

人力結構

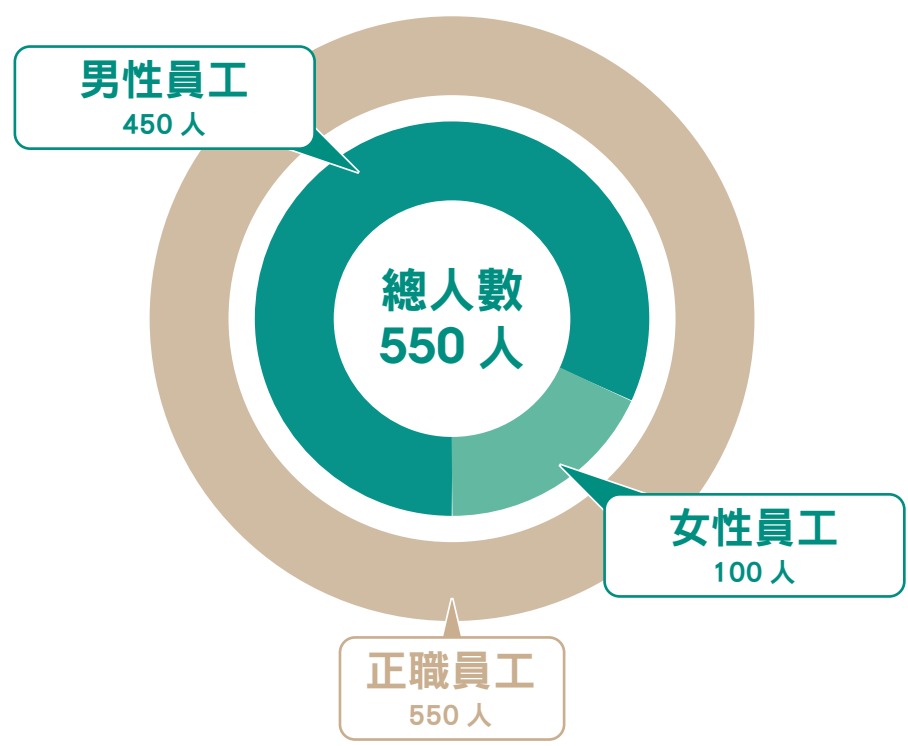
至 2024 年底，美結國際全體員工共計 889 人，主要分布於台南廠、東莞廠與總部，涵蓋製造、品保、研發、業務與管理等職能類別。其中製造與品檢人員占比超過 72.6%，以支持主要產線之人力運作。員工年齡層以 30 至 49 歲為主體，女性員工占比約 20.3%，各據點亦配置基層主管與技術人員支援日常營運與技術開發作業。

員工概況

台灣廠域



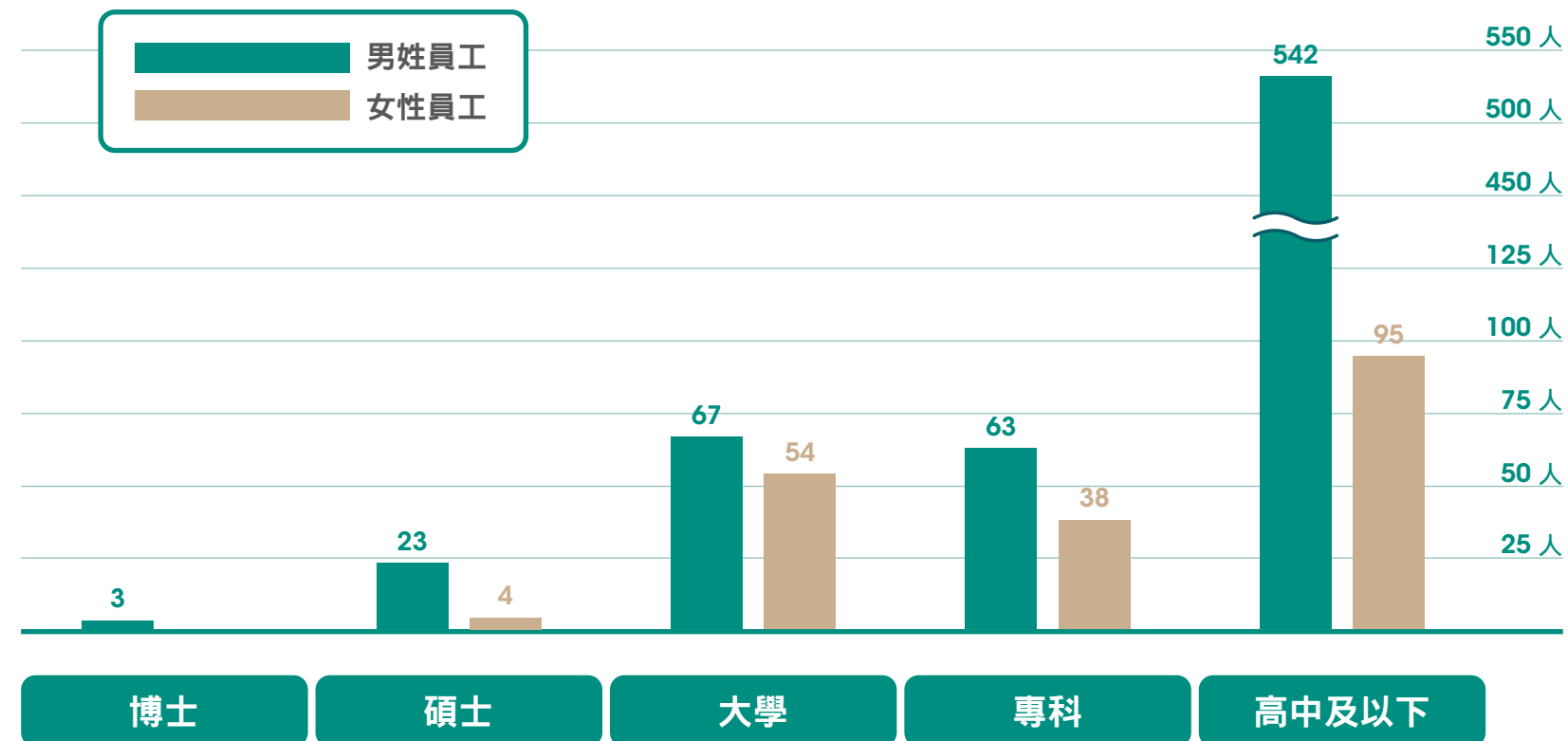
東莞廠區



4-1.1 人才招募與培育

員工學歷分布

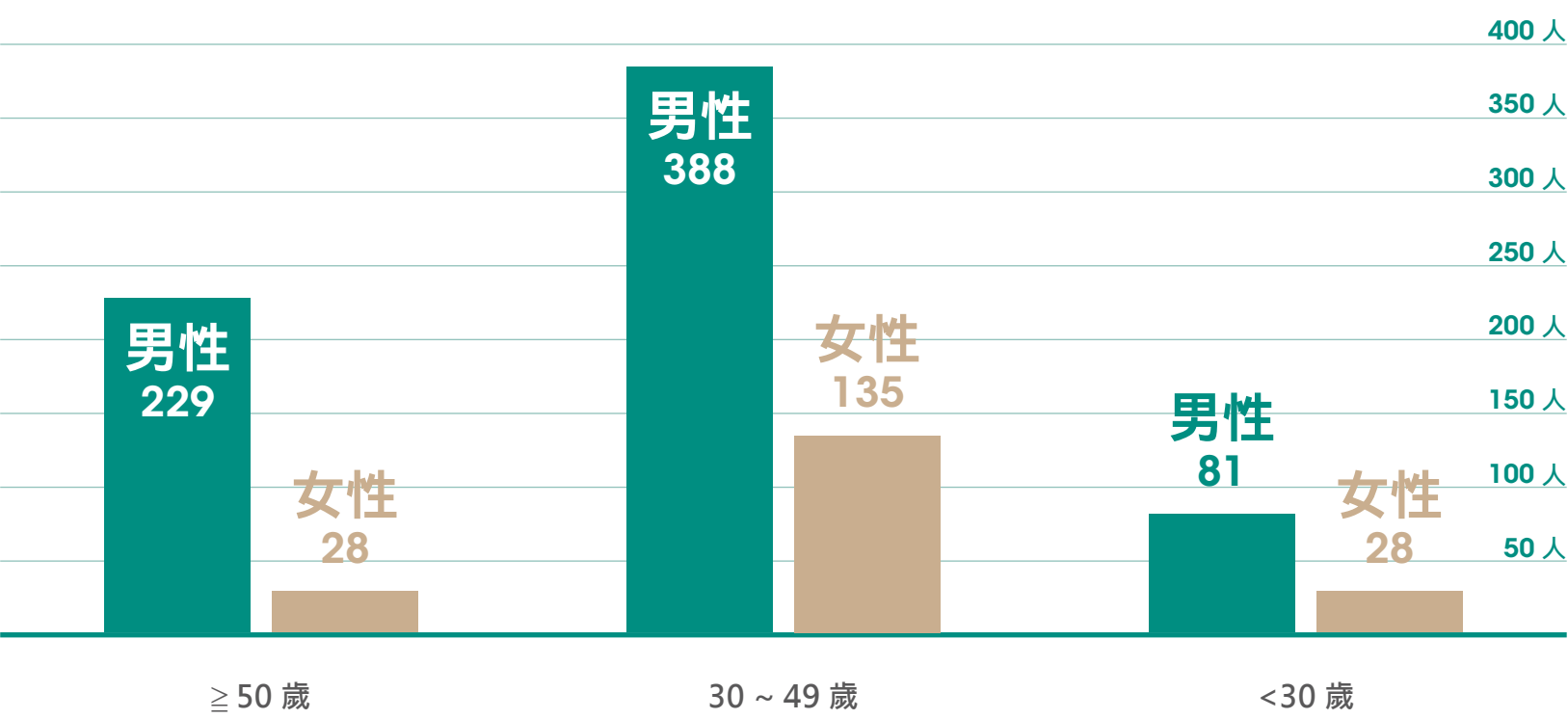
為了解員工知識結構與教育背景，美結統計員工之最高學歷類型如下，因東莞廠生產技術人員多，學歷以高中及以下佔比多，約佔 71.65%，非生產技術人員，以大學及專科學歷為主，約佔 24.95% 以上，具研究所以學歷之專業人員占比亦逐年穩定。



4-1.1 人才招募與培育

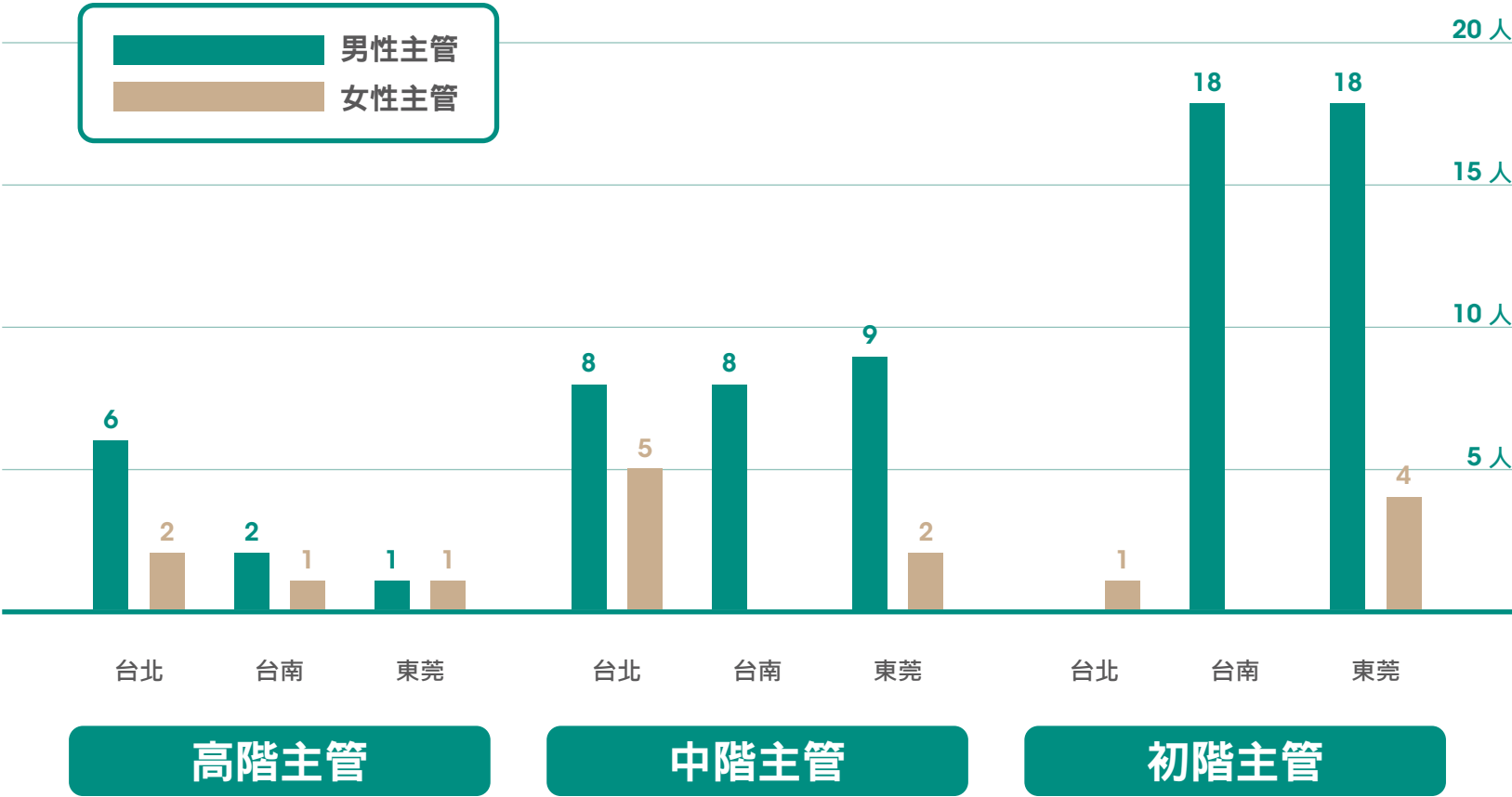
人員年齡架構

公司持續建構多元年齡與經驗組成的工作團隊。以下為 2024 年度員工年齡結構統計，主體年齡分布集中於 30 至 49 歲群體，顯示穩定且具經驗之技術勞動力結構。



各級主管比例

為推動職場多元與公平晉升，公司統計各階層主管之性別與比例。截至 2024 年底，高階主管仍以男性為主，生產技術單位因產業特性，中初階主管以男性為主，非生產技術單位中階與初階主管中女性逐步參與領導階層，展現組織內部性別代表性提升的潛力。



4-1.1 人才招募與培育

職類結構

截至 2024 年底，美詒國際集團總人力達 889 人，其中以技術與製造職類為主要結構，占比達 72.7%。此類人力主要分布於台南與東莞兩大生產據點，涵蓋生產操作、設備維護、製程轉換及品檢作業，反映公司作為製造型企業的營運重心。整體職類結構呈現製造為核心、技術與行政協同支援的配置，反映公司穩健推動生產效率與研發能量的平衡發展策略。

品保與研發人員計 41 人，約占總人力 4.61%，集中配置於台南與東莞廠區，負責產品配方測試、樣品開發與品質穩定性控管，支援客戶端技術轉換與功能性要求。

行政管理類人員合計 163 人，占比 18.34%，涵蓋總部與廠區的財會、人資、採購與行政支援職能，確保營運後勤順暢。另有 39 位業務與客服人員（占比 4.39%），分布於台北與東莞，負責客戶聯繫、訂單管理與跨部門溝通協調。



	土城	台南	東莞	總人數	占比 (%)
技術製造	0	236	410	646	72.67%
品保／研發	4	12	25	54	4.61%
行政管理	28	36	99	163	18.34%
業務客服	23	0	16	39	4.39%
合計	55	284	550	889	100%

4-1.1 人才招募與培育

人才招募與發展

本公司依據各據點營運需求及產線彈性調度進行人力招募，主要職類以技術製造與品質管理人員為主，並配合專案進程彈性增補研發、行政及業務支援等職務。招募方式以實務導向為核心，透過人力資源平台、內部員工推薦及即時用人申請機制進行篩選與任用，並由各部門協助完成職前說明與在職訓練銜接，以提升新進人員適應力與組織穩定性。

2024 年度公司投入新進人員招募與相關流程費用，包含廣告刊登、仲介服務、面談與測評支援、到職訓練等各項成本，全年共錄用正式員工 317 人，展現穩定補才效能。東莞廠區方面，2024 年末產生仲介介紹費，主要支出為員工內部推薦獎勵金人民幣 25,500 元，並支付智通人才網年費人民幣 6,800 元；台灣場域 2024 年度廣告刊登與仲介服務共新台幣 1,740,454 元；新進人員入職訓練由內部招聘專員辦理，無額外費用支出，有效整合內部資源以提升招募效率並控制成本。

	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
面試人數	406	78	172	32	317	146
應聘職缺數	533	90	249	47	470	219
錄取人數	281	52	170	35	289	119
到任人數	216	43	118	27	264	98
到任率	76.87%	82.69%	69.41%	77.14%	91.35%	82.35%
平均招募天數	39	39	25	24	15	16
新進人員占總人力比例	26.93%	5.36%	13.52%	3.09%	29.70%	11.02%

2024 年公司共開出 60 項職缺，經由線上平台、內部推薦與專案需求等方式完成招募流程，總面試人數達 463 人，最終錄取 408 人，報到並正式任職者為 362 人，到任率為 88.73%，主要招募來源為線上招聘平台，招募重點集中於製造、品保與研發職類，以補足生產排程與樣品開發支援人力。後續公司將持續優化招募流程透明度與部門協作效率，提升用人單位反應速度與整體招募轉化成效。

4-1.1 人才招募與培育

公平與多元化雇用政策

我們秉持公平、尊重與包容的雇用理念，致力於提供不分性別、年齡、國籍、宗教、族群或身心狀況的平等就業機會。公司於招募、任用、訓練、升遷與獎酬各階段，皆依工作職責與職能表現為標準，確保每位員工皆能在公平環境中發展專業能力與職涯潛力。在員工多元化方面，公司各據點之員工組成涵蓋不同年齡層、性別與專業背景，並依實際生產需求聘用外籍員工、派遣人力與短期支援人員，以維持生產彈性與應對專案高峰。針對外籍人員，公司依法辦理聘僱許可與勞動合約，並由專人協助其完成住宿安排、生活協調與跨文化溝通，確保其工作與生活穩定性。

員工世代與性別分布分析

	男	女	總計
≤ 29 歲	81	28	109
30~50 歲	388	135	523
51 歲以上	229	28	257
新進員工數	251	111	362
佔總員工比例	28.23%	12.49%	40.72%

性別平等與族群包容

公司重視性別平等，致力於提升女性在技術與管理職位之參與比例，確保男性與女性在職場中皆享有相同的錄用、晉升與發展機會。
2024 年，公司新聘用員工中女性占比達 28.79%，顯示女性在製造業與科技相關領域的參與程度持續提升。此外，公司亦積極聘僱原住民、新住民與身心障礙者，打造多元、友善且具包容性的工作環境，回應社會整體對公平就業的期待。

類別	身心障礙員工	原住民	新住民
員工人數	11	0	6
佔總人數比例	1.24%	-	0.67%
備註	內勤或包裝作業員	-	以東南亞籍配偶為主，派駐於行政或倉管單位

產學合作與青年人才發展

為強化青年人才培育與產業銜接，公司與多所技職院校與大學建立產學合作機制，提供實習職位、產業專題研究與技能訓練機會，協助青年學生提早接軌職場。2024 年，公司共提供多名技術實習職位，並與嘉南藥理大學建立正式的產學合作夥伴關係，協力推動研發專案與培養關鍵技術人力，建構具永續競爭力的人才供應鏈。



4-1.1 人才招募與培育

職能發展與培訓機制

重視員工專業能力與工作安全意識的持續提升，依照部門職能需求與法規要求，規劃多元化的教育訓練課程，涵蓋製程技能、品質管理、職業安全、永續認知與管理基礎等面向，協助員工在穩定任職基礎上持續累積實務經驗與職場競爭力。培訓課程以實用為核心，由內部資深員工或外部講師授課，搭配實作操作與訓後回饋進行學習成效追蹤。訓練形式包含：

	2022			2023			2024		
	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞
新人訓練	24	1,504	547	44	1,008	74	64	2296	432
專業訓練	49	228	94.5	240.5	330	106	26	394	1,698
管理訓練	70	20	34	0	40	38	36	60	42
法定訓練	78	78	28.5	33	254	30.5	107	266	28
總時數	221	1,830	704	317.5	1,632	248.5	233	3,016	2,200
總培訓金額 (新台幣 / 人民幣)	NTD 297,014	NTD 694,453	CNY 27,344	NTD 11,800	NTD 102,022	CNY 8,800	NTD 158,950	NTD 297,481	-

新進人員
入職訓練

說明公司制度、
安全規範與作業流程

部門
專業課程

如生產流程、
品質檢驗標準、
文件處理 SOP

共通
基礎課程

含職安衛生、
消防演練、
廠規與內部倫理教育

管理與
永續課程

主管職責、
團隊溝通、
永續報告基本認識等

員工 2024 年訓練成效						
	土城		台南		東莞	
	男	女	男	女	男	女
管理階層訓練時數	61	67	72	-	112	28
平均受訓時數	4.36	8.38	2.57	-	4	4
非管理階層訓練時數	49	56	2,298	646	1,688	372
平均受訓時數	4.08	2.67	11.85	10.59	4	4
總訓練時數	110	123	2,370	646	1,800	400
平均每人總訓練時數	4.23	4.24	10.68	10.42	4	4

目前，公司透過部門經驗傳承、現場技能教學與內部訓練課程，推動員工持續學習與職能發展，課程內容涵蓋：

生產作業流程與
品質基準認識

如貼合操作、厚度檢驗標準

作業安全與
製程風險防範

如設備點檢、安全操作流程

產品規格與
工單判讀能力

協助員工理解客戶規格要求

基礎 ESG 概念與
公司永續方向說明

提升員工對環保、安全與責任的基本認識

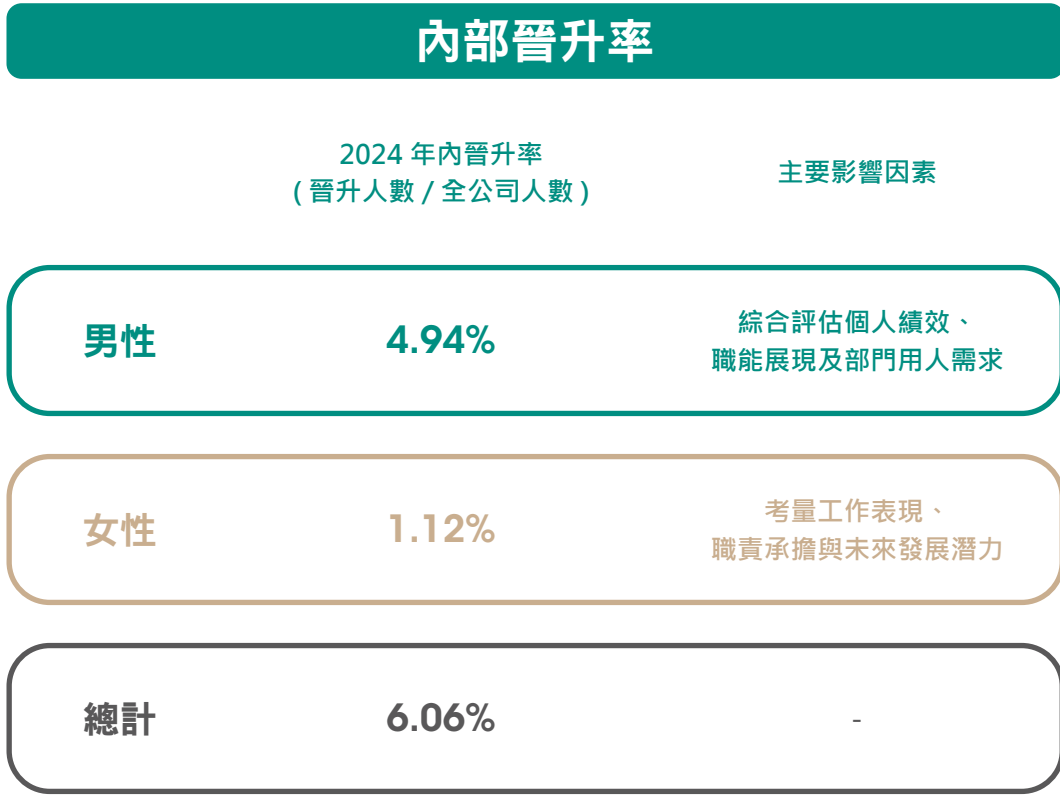
4-2 人才吸引與留任

為提升員工留任穩定度與組織人才競爭力，美喆國際持續從內部發展機會、薪酬福利與職涯支持制度著手，建構有利於長期服務與學習成長的工作環境。公司以實務導向落實人力配置與用人彈性，並透過具激勵性的獎酬結構與部門內部歷練制度，強化員工對組織的認同與歸屬感。

內部晉升機制

公司依據員工專業能力、工作績效與穩定任職年資，推動部門內部升遷與職位輪調，鼓勵員工透過實務歷練累積技術深度與管理潛力。目前內部晉升以現場主管、線長與職能熟練工為主要對象，經部門推薦與主管評估後晉升至更高責任職級。

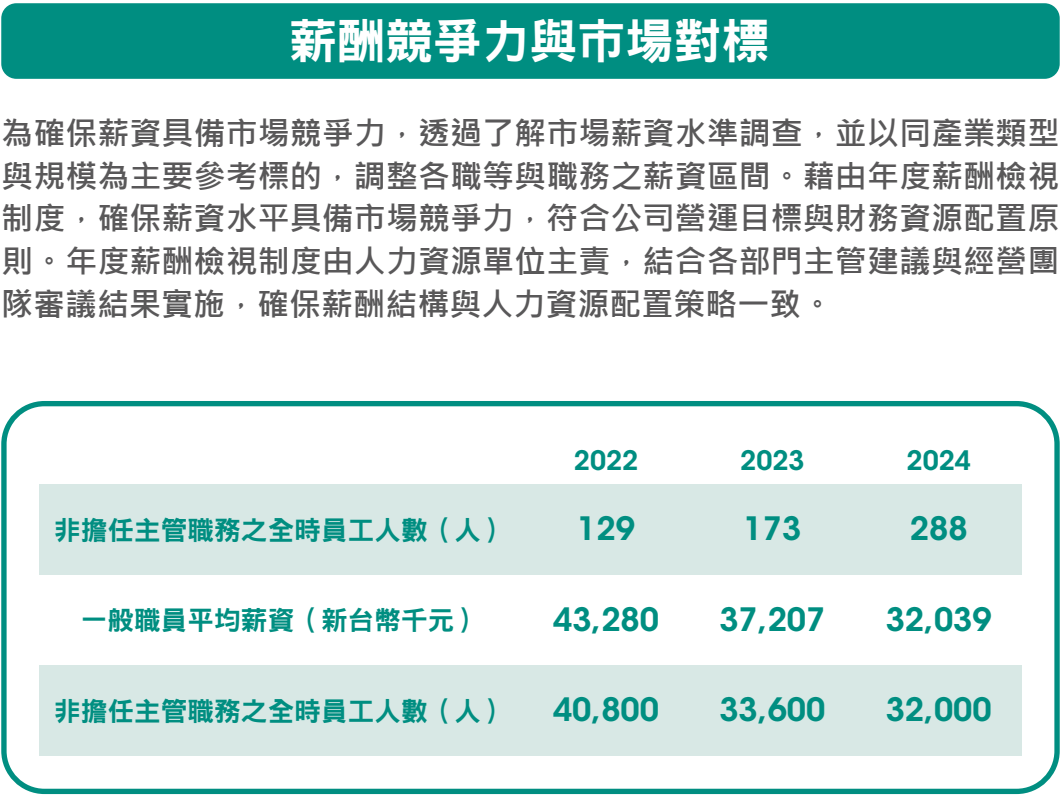
2024 年，公司內部晉升員工占比 6.06%(包括職等職級晉升)，顯示企業在培養內部人才、減少員工流失方面的積極努力。



內部晉升比例的提升，能夠有效提升員工的職涯發展信心與企業忠誠度。

無性別薪資差異原則

公司依循《性別工作平等法》與公平雇用原則，明確禁止任何因性別、年齡、宗教、婚姻或身心障礙等非職務因素所造成的薪資差異。現階段初步薪資結構分析顯示，男女員工在同職級與同職務間並無顯著差異。未來將視人資系統建置進程，進一步強化薪資透明度與性別薪資差異追蹤指標，作為推動多元共融職場的基礎工具。



註：此資訊僅限台灣員工



4-2 人才吸引與留任

合理敘薪獎酬

合理、公平與具競爭力的薪資與獎酬制度，吸引具潛力之專業人才，並激勵員工穩定服務與持續貢獻。公司整體薪酬架構以職責、專業能力與績效表現為核心評估依據，並參考同業市場行情與公司財務條件，定期進行滾動檢討與制度優化。本公司採行職責導向與能力區間的薪資模型，強調同工同酬原則，並明確排除性別、年齡、宗教、婚姻、籍貫等非職務相關因素對薪資核定的影響。新進人員起薪依據職等、職務內容與過往經歷綜合評估後核定，確保招募與用人制度的公平與一致性。

薪資調整與獎酬設計

薪資調整原則上每年辦理一次，依公司營運績效、人力預算與單位評估結果彈性調整，並經管理階層與董事會核定後執行。除固定薪資外，公司另設：

年終獎金制度

依據個人績效、部門目標達成率與整體營運成果核發。

專案獎金與即時獎勵

針對專案型或任務導向單位，設計具激勵性的彈性獎酬模式。

員工酬勞

依法提撥並依財務成果與董事會決議辦理分配。

年度薪酬調整數據

薪酬調整指標	2023	2024
整體薪資調整幅度 (%)	1~3%	1~3%
管理職薪資調整幅度 (%)	2~3%	2~3%
技術職薪資調整幅度 (%)	3%	3%

為與員工共享經營成果，公司依法提撥員工酬勞，並視財務績效與董事會決議進行分配。歷年酬勞發放如下：

員工年度酬勞

為與員工共享營運成果，本公司依據章程第 100 條第 2 項規定，於有盈餘年度依法提撥 1% 至 6% 作為員工酬勞，並依《員工分紅管理辦法》，綜合考量職等、年資及績效評核結果後辦理分配，藉以肯定員工對公司發展之貢獻。該酬勞分配政策兼顧營運成果反映與激勵機制設計，展現公司對人力資本之重視。

2022 與 2024 年度因整體營運成果良好，已依規辦理員工酬勞之提撥與分配。2023 年度則因發生虧損，未進行員工酬勞之提撥與發放。

員工酬勞	2022	2023	2024
發放總額 (元)	7,092,940	-	9,044,790

員工退休計劃

美喆國際重視員工職涯完整性與退休生活保障，台灣場域依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》；東莞廠區依據《勞動法》和《社會保險法》及《國務院關於工人退休、退職的暫行辦法》等相關法律法規，建構合規且穩健的退休制度，同時推動知識傳承機制，延續組織經驗價值。

退休制度與提撥機制

台灣場域

- 全體符合資格員工皆適用勞工退休金新制，公司按月提撥員工薪資的 6% 至個人專戶。
- 鼓勵員工進行自願提撥，強化個人退休儲蓄力道。
- 由人資單位定期檢視提撥狀況與帳戶管理機制，確保退休制度健全運作。

東莞廠區

- 為全體符合資格員工購買社會養老保險和住房公積金。
- 由社保機構按月發放退休金，退休金發放標準參考當地最低薪資的 80% 左右。
- 鼓勵退休員工在身體條件允許的情況返聘再就業，豐富退休生活。

知識傳承與彈性延後制度

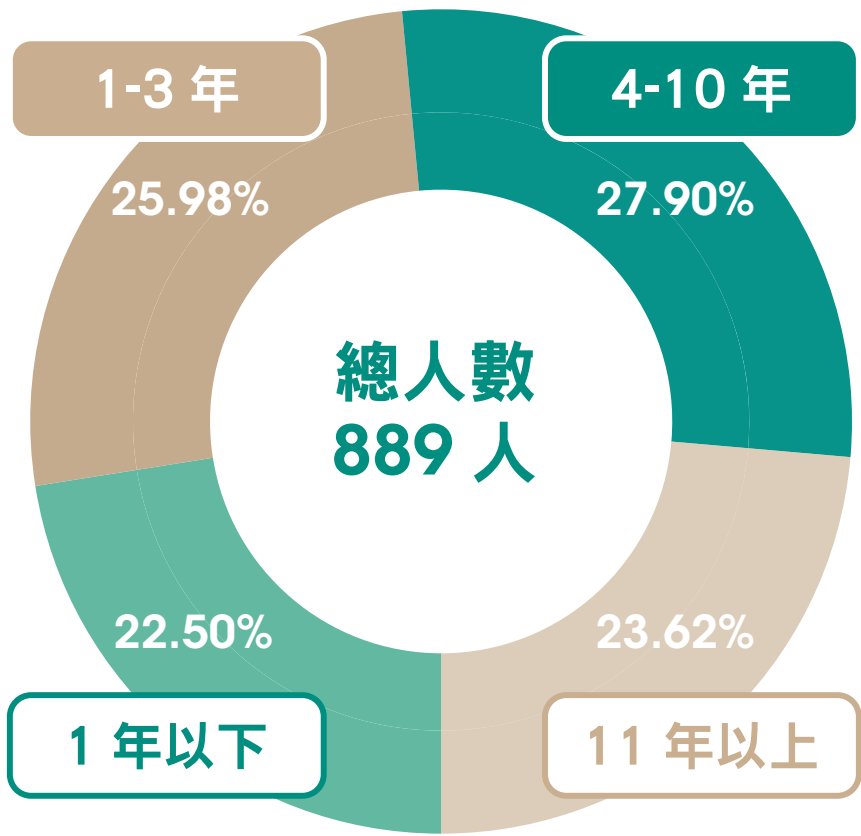
建置師徒制度，讓資深員工擔任技術與管理經驗傳承角色，協助培育後進並強化團隊整體能量。

4-2 人才吸引與留任

員工留任

為掌握組織人力流動狀況，透過追蹤員工離職率，以評估人力資源管理效能與內部穩定度。近年整體離職率穩定偏低，顯示員工對企業文化與發展環境具高度認同。未來將持續強化內部溝通與發展機會，減少非預期離職風險。

人力穩定性與流動指標



近年離職率統計

	2022	2023	2024
男性	390	155	212
女性	85	41	76
小計	475	196	288
年度離職率 (%)	53.40%	23.03%	33.20%

註：年離職率 = 當年離職人數 / (上年底在職人數 + 當年底在職人數) / 2

為進一步優化人力結構與降低不必要流動，公司亦將離職原因進行分類追蹤，並針對主動離職人員進行離職訪談，以釐清制度、職務內容或管理面之潛在改善空間。

2024 年員工離職原因分類統計

公司自 2024 年起針對主動離職員工進行離職訪談與原因分類，主要集中於個人生涯規劃與外部工作機會。針對部分人員反映的職務期待落差與溝通問題，公司已規劃加強職務說明明確性、主管對談頻率與橫向協作溝通技巧之內訓課程，作為改善與預防機制。

離職原因類型	百分比 (%)	說明 / 因應對策
個人生涯規劃	28.57%	提升內部輪調與職涯對談頻率
工作內容與期待落差	14.29%	檢視職務說明與工作負荷
外部職涯機會	2.60%	強化留任獎勵與彈性福利
工作地點或通勤問題	1.30%	評估輪班 / 遠距機制適用性
管理風格或溝通障礙	2.60%	強化主管培訓與橫向溝通
其他（家庭、健康等）	50.65%	提供關懷資源與彈性處理機制

4-3 友善職場多元共融

我們一直關注職場公平性與員工差異性，並逐步推動多元、包容與尊重的工作文化。公司目前從制度建立、員工溝通、人權意識與跨世代勞動力管理等面向進行優化，持續依據組織發展階段強化人本職場建構，營造穩定、安全與具參與感的工作環境。

4-3.1 多元共融與平等機會

人權守護

本公司恪遵《勞動基準法》、《就業服務法》及國際勞工組織（ILO）公約，嚴禁童工、強迫勞動、性別歧視與任何形式之騷擾行為，並設有性騷擾防治政策、匿名申訴管道與調查機制。透過職場倫理與人權教育，強化員工自我保護與權益意識。

2024 年，公司共舉辦兩場人權教育宣導（不含東莞廠），主題涵蓋企業人權政策、性騷擾防治、營業秘密與吹哨者保護、消費者權益及身心障礙者支持等，提升全體員工對人權議題的理解與實踐力。公司致力於打造平等、包容的工作環境，確保所有員工皆受公平對待，避免任何形式之歧視與不當待遇，並持續透過培訓與倡導推動人權文化深植組織。

年份	2024
宣導對象	全體員工
課程內容	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化、勞動權益、職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法
覆蓋率	100%

勞資關係與員工溝通

我們積極建立暢通的溝通管道，確保員工權益獲得保障：

	勞資會議 2024 年公司共召開 5 次正式勞資會議，討論議題包括直接人力薪資調整、班別調整、變形工時機制與新增福利設施等。全年共接獲 6 件員工意見反映，皆已於 30 天內完成回覆與處理，全年無申訴案件進入外部調解或調查程序。
	申訴與保障機制 公司設有內部申訴信箱與匿名檢舉專線，提供員工反映工作疑慮、權益事項或提出建議之管道，並保障檢舉人身分與反映內容之機密性，營造安全、信任的溝通環境。
	工會與團體協約 目前東莞廠區有成立工會組織，台灣廠域尚未設立工會組織，亦未簽訂正式團體協約。惟公司支持員工依法行使結社自由之權利，未來將視組織規模與實際需求，持續評估相關制度建構的可行性。

多元與共融

美詒國際致力於打造一個多元共融的職場生態，讓不同背景與特質的員工皆能在尊重與信任中安心工作，並發揮其專業潛能。我們不僅依循國際人權原則與本地法規落實平等對待，更透過制度與文化設計，推動友善職場的深度發展。

2024 年，女性員工占比達 21.48%，女性主管占比為 18.60 %；另原住民、新住民與身心障礙員工占比合計約 1.68%。此結構反映出公司用人政策之開放與彈性，亦展現出初步的多元基礎。我們將進一步完善無障礙支持制度，並導入多元文化活動與包容培訓課程，強化組織對差異的理解與尊重，提升整體凝聚力與企業歸屬感。



4-3.2 員工健康與友善照護

本公司重視員工的身心健康與工作安全，依據勞動相關法規與實務風險特性，建立基本職業安全衛生制度，並逐步推動健康促進與友善照顧機制，致力於營造穩定、安全、值得信賴的工作環境。

多元健康照護政策

美喆國際關注員工身心健康，依據各據點法規規範與實務風險，逐步建立具制度化的職業健康管理與友善照護機制。公司致力於提供安全、穩定且值得信賴的工作環境，並透過健康促進措施提升員工生活品質與工作滿意度。



健康管理制度與實務措施

美喆國際提供生產廠區全體正式員工每年一次健康檢查，並針對特定作業風險安排特殊健康監控。總公司全體正式員工為每兩年一次健康檢查，依據檢查結果實施分級追蹤與個別諮詢，確保員工健康維護具備預防與支持機能。

健康措施類型	內容說明
年度健康檢查	所有員工皆享有年度健檢服務，檢查項目包含血壓、血糖、肝腎功能、X光等，協助掌握健康風險。
特殊健康監測	針對高風險作業（如噪音、化學品、粉塵）安排聽力、肺功能、有害物質代謝等項目之特殊檢查。
健康風險分級與追蹤	建立異常結果分級管理機制，提供醫療轉介、個別諮詢與後續追蹤服務，由內部醫護人員協助管理。

2024 年度執行成果

據點	土城	台南廠	東莞廠
健檢人數	-	155 人	516 人
覆蓋率	-	100%	98%
公司補助金額	-	NT\$ 0	¥63,096
備註	2023 年有健檢，2025 年會做健檢 全面性健檢協助提升工作環境與照護支持，增強員工歸屬感與士氣。 員工健檢制度完善，協助員工提早發現健康異常，提升健康意識。		

覆蓋率以健檢當時公司人數作計算

4-3.2 員工健康與友善照護

職場健康促進與心理健康支持

為營造身心平衡、積極向上的職場環境，透過專門聘請的廠醫、職護駐廠，全年提供 64 人次的健康諮詢服務，涵蓋心理健康管理、壓力舒緩、運動促進與生活平衡機制，透過面對面的互動，職護能夠為員工提供即時的健康指導，幫助員工在高效工作的同時，也能維持良好的身心狀態。

執行項目	執行結果（人次或％）	台北	台南	東莞	備註（改善情形）
辨識及評估高風險群	具異常工作負荷 促發疾病高風險者（人）	0	8	3	異常工作負荷促發疾病 _ 風險等級
安排醫師面談及健康指導	1. 需醫師面談者（人）	0	0	60	
	1.1 需觀察或進一步追蹤檢查者（人）	0	7	15	
	1.2 需進行醫療者（人）	-	1	0	
	2. 需健康指導者（人）	-	7	60	
	2.1 已接受健康指導者（人）	-	4	15	
調整或縮短工作時間及更換工作內容	1. 需調整或縮短工作時間（人）	-	-	-	
	2. 需變更工作者（人）	-	-	-	
實施健康檢查、管理及促進	1. 應實施健康檢查者（人）	-	155	284	
	1.1 實際受檢者（人）	-	155	284	
	1.2 檢查結果異常（人）	-	62	152	
	2. 應定期追蹤管理者（人），年度健檢追蹤	-	51	0	
	3. 參加健康促進活動（次／年）	2	1	1	
執行成效之評估及改善	1. 參與健康檢查率（%）	-	100	100	因血壓標準調整及年齡增長，異常比例增加。增加高血壓、高血脂的諮詢與健康教育次數。確保環境測試數據精準，計劃後續細化數據分析報告。
	2. 健康促進達成率（%）	-	92	100	

年度健康服務執行狀況

	應面談人數			已面談人數			衛教單宣導			離職			未面談人數			達成率
	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	
異常工作負荷（心血管高風險）	-	8	3	-	4	3	-	-	3	-	1	0	-	3	0	63.64%
母性保護	-	2	3	-	2	3	-	-	3	-	0	0	-	0	0	100%
高血糖	-	46	0	-	25	0	-	-	0	-	3	0	-	18	0	54.35%
高血脂	-	94	0	-	50	0	-	-	0	-	6	0	-	38	0	53.19%



4-3.2 員工健康與友善照護

育嬰假

提供符合法規的育嬰假，確保員工在組織內的長期發展不受家庭責任影響。2024 年，公司育嬰假申請人數台灣場域達 3 人、東莞廠區 3 人，其中 100% 的員工在育嬰假結束後順利復職，顯示公司在支持員工兼顧工作與家庭方面的成效。

育嬰假申請與復職率（台南＋土城）						
	符合申請人數	實際申請人數	申請率	應復職人數	實際復職人數	復職率
男性	0	0	0%	0	0	0%
女性	4	2	100%	2	2	100%

育嬰假申請與復職率（東莞美哲、普隆）						
	符合申請人數	實際申請人數	申請率	應復職人數	實際復職人數	復職率
男性	0	0	0%	0	0	0%
女性	3	3	0.58%	3	3	100%

註 1：「2024 年符合申請育嬰留停申請資格人數」，是以過去 3 年內（2022~2024 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。
註 2：「2024 年應復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並應於 2024 年復職的人數。
註 3：「2024 年實際復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並於 2024 年復職的人數。

多元健康活動與文化傳承

為打造兼顧健康促進與生活平衡的友善職場環境，公司持續推動多元健康關懷措施。透過公布欄不定期分享營養、壓力管理等健康知識，並與專業醫療單位合作辦理健康檢測、營養諮詢與心理講座，提升員工健康意識與自我照顧能力。同時，整合職涯發展、學習支持、節慶福利與安全管理等面向，持續優化福利制度，營造支持員工事業發展與身心福祉的全方位工作文化。

打造多元包容的職場環境	本公司承諾在各營運據點，皆遵守國際公認之勞動人權，不因種族、性別等有任何不平等待遇，致力消除各種形式之就業歧視。	台灣場域已提供新住民、依親居留人士、身障人士等多元就業機會。東莞廠區已提供身障人士、退休返聘等多元就業機會
孕婦及傷病同仁專屬停車格	友善與體恤懷孕婦女、傷病同仁，於接近辦公室建築物位置，設置相關車位。	設有身障專用車位，提供必要協助。
哺（集）乳室	子女未滿二歲須同仁親自哺（集）乳者，提供相關場域，並依法提供哺（集）乳時間，且視為工作時間。	台南廠設置專用空間；東莞廠提供每日 1 小時哺乳假。
健康檢查補助	提供優於法令健檢頻率，不分年紀，任職滿一年的同仁皆享有公司免費健檢。	生產廠區提供每年一次免費健康檢查，土城總部每兩年提供一次。
駐廠職護健康諮詢	依公司提供健檢項目結果，主動關懷同仁，亦提供諮詢服務，供同仁主動諮詢。	台南廠每個月定期三次駐廠職護健康諮詢 東莞廠區會安排社區醫療機構不定期來義診
各類補助費	提供節慶禮金、結婚禮金、生育補助、喪帳慰問金等。	台灣場域有成立職工福利委員會辦理各項福利業務，東莞廠區則由行政單位辦理。皆有提供三節禮金、結婚禮金、生育補助、喪帳慰問金、生日禮金等

友善留職停薪措施	育嬰留職停薪：同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。 傷病留職停薪：醫師診斷，普通傷病假超過法令上限，雙方協商是否同意留職停薪，但留職停薪期間最長以一年為限。 個人事由留職停薪：須親自處理私人事務短暫離開職場，或外籍員工久未返鄉者。	2024 年度 3 位同仁申請育嬰留停
----------	---	---------------------

4-3.3 職業安全與衛生

重大議題： 職業安全與衛生

短期目標（2026 年底前達成）：

- 年度重大工安事件數為 0
- 職業災害損失工時總量為 0
- 員工年度健康檢查完成率 100%，異常追蹤改善率達 ≥ 90%
- 職安教育訓練（含新進與外包人員）完成率 100%，每年至少辦理一次
- 高風險崗位進行專項教育，覆蓋率 ≥ 90%
- 各據點每年至少辦理 1 次消防與急救演練
- 各單位每月 1 次安全宣導與風險辨識更新
- 政府與內部查核缺失改善完成率 ≥ 95%

中長期目標（2030 年底前達成）：

- 主要營運據點取得 ISO 45001 認證
- 建置職災與健康資料數位管理平台
- 健康促進活動參與率 ≥ 80%
- 對高風險職類建構進階訓練模組，且每年定期辦理
- 持續達成零重大工安事故紀錄
- 廠區設施安全與環境優化覆蓋率達 60%

申訴機制 / 溝通管道

設有員工申訴與意見反映機制（含職安通報管道）
信箱、匿名提報單
透過員工健康講座、溝通會議及安全日活動強化雙向溝通與職
安文化建立。

政策

本公司參考 ISO 45001 相關國際標準及法規，建構相關
制度依據《職業安全衛生管理程序書》、《健康安全委
員會管理程序》及《環境風險和機遇應對措施控制程序
書》等辦法辦理職業安全與健康管理，各營運據點均持
續優化與落實相關規範保障員工健康與工作安全。

承諾

承諾提供安全無虞之工作環
境，積極落實預防措施、風險
評估與健康促進行動，強化員
工安全意識與災害應變能力，
朝零工安事故目標努力。

責任

由管理單位統籌執行，設置專責職安管
理人員與部門安全聯絡機制；高風險議
題定期提報管理階層與董事會，並接受
跨部門健康安全委員會監督與檢視。

資源

人力資源

設置職安管理專責人員，
結合部門安全聯絡人制度，配置 5 人

財務資源

編列年度預算進行訓練、
健檢、設施安全改善

技術資源

導入職災風險鑑別流程

外部資源

委託專業醫護人員、顧問或訓練
機構協助執行職安措施與健檢。

管理方針有效性的評核機制

- 職災與健康數據統計分析：每年度統計與檢視職災事件與健康風險數據，作為改善依據。
- 員工健康檢查完成率：所有據點健康檢查覆蓋率達 100%，包含新進與派遣人員。
- 健檢異常追蹤率：健檢異常追蹤完成率目標為 ≥ 90%。
- 職業安全與健康教育訓練：年度訓練完成率須達 100%，涵蓋新進、派遣與承攬人員。
- 消防與急救演練頻率：各據點每年須至少辦理 1 次消防演練與 1 次急救模擬訓練。
- 安全稽核缺失改善率：稽核缺失改善完成率目標為 ≥ 90%。
- 高風險崗位訓練覆蓋率：高風險職類每年訓練覆蓋率達 ≥ 90%。
- 心理健康與壓力管理參與率：員工參與心理健康講座或壓力管理活動比率達 ≥ 70%。
- 零工安事故目標：持續以 年度重大工安事件數與損失工時為 0 為營運目標。

管理方針評核結果

重大工安事件數與損失工時：
全年無重大職業災害事故，損失工時為 0 小時。

健康檢查完成率：

- 東莞廠健康檢查完成率達 98%（516 人）
- 台南廠健康檢查完成率達 100%（155 人）
- 整體覆蓋率約 80%

健檢異常追蹤完成率：

- 東莞廠追蹤完成率達 97%
- 台南廠追蹤完成率達 92%

職業安全與健康教育訓練完成率：

- 東莞與台南廠皆達 100%，
共辦理多場教育訓練與新進訓練。

消防與急救演練辦理情形：

- 東莞與台南廠皆完成 1 次消防演練
與 1 次急救訓練。

安全稽核缺失改善完成率：

- 東莞廠達 100%（10 項缺失全數改善）
- 台南廠改善完成率 達 95%

高風險崗位訓練覆蓋率：

- 東莞廠達 93.3%
（45 人中 42 人完成）
- 台南廠達 90%

心理健康與壓力管理參與率：

- 東莞廠舉辦 4 場健康講座，參與率 78%
- 台南廠則定期安排駐廠職護健康諮詢與溝通活動，參與踴躍。

4-3.3 職業安全與衛生

職業安全風險辨識與預防

美詒國際依據公司營運特性，逐步建立職場危害辨識與風險預防管理機制。針對現場高風險工段，如熱壓、貼合、模切與化學品操作區域，公司已設置基本的風險防護設施與作業指導規範，並由各廠區職安人員與部門主管定期進行安全巡查與異常通報。目前各項職安制度已涵蓋現場防護、PPE 穿戴、標示管理與教育訓練等作業項目，並將持續強化風險辨識記錄、分級控管與改善追蹤流程，作為後續職安制度優化與數據管理的基礎。



作業風險初步辨識與巡查

各廠區由現場主管與職安人員定期進行作業場所檢查，針對明顯風險點提出改善建議，並彙整為部門回報紀錄。制度仍持續優化中。



危害作業申請與控管

對於如高處作業、簡易動火、封閉空間進入等特定工項，採事前申請與主管簽核，並要求具備基本安全教育訓練證明。



化學品清冊與標示管理

公司已針對主要使用化學品建置清冊，並張貼簡易版 SDS 資料與警示標誌於作業區，提醒現場人員安全操作與必要防護。

目前公司已針對製程常見風險項目建立基本巡檢與申請制度，惟部分制度仍處於建置與滾動修訂階段。後續將持續盤點高風險作業環節與化學品管理机制，強化文件化、數據化與員工操作參照制度，進一步提升預防管理效能。

職業傷害預防機制

為預防職業災害並強化現場人員作業安全，美詒國際依據不同生產工序的風險特性，逐步建立以技術防護、作業管控與教育訓練並行的職業傷害預防機制。針對主要操作工段與潛在危害，公司依實務需求設置必要的設備安全措施與作業指引制度，並透過年度與入職教育訓練強化員工安全意識。

主要作業工序與對應控管措施

作業類型	主要風險	控管措施與設備	教育訓練頻率
熱壓與貼合作業	高溫灼傷、夾手	設置護蓋、防燙貼紙與警示燈、雙手啟動裝置	入職訓練 + 每年複訓一次
模切與切割作業	割傷、機械捲入	緊急停止裝置、防捲入護板、戴手套	每半年現場複訓
包裝與搬運作業	腰背負荷、滑倒	作業桌高度調整、搬運指導、地面止滑	每年 1 次 + 新人入廠訓練
化學品使用 (如印刷層)	刺激性氣體、皮膚接觸	設局部排氣系統、個人防護具、張貼 SDS	每年 1 次 + 使用單位定期宣導
機台日常維修	誤啟動、觸電風險	停機鎖掛、標示牌、開關遮罩	依維修單位排程執行年度訓練

2024 年度績效：

台南廠共發生 15 起職業傷害事件，損失工時共計 144 日；東莞廠則發生 11 起職業傷害事件，造成 282.75 日損失工時。兩廠均無重大災害或通報案件，所有事件皆依程序完成通報、調查與改善，並持續導入教育訓練與現場優化措施。全年未發生 COVID-19 因公確診之通報案例。所有作業人員皆通過進場訓練與合格查核。即使在完善的安全管理下，少數失能傷害事故仍可能發生。面對這些事件，我們立即啟動應急處理程序，第一時間為受影響員工提供必要的醫療救援、心理支持以及長期復健計劃，確保員工在生理與心理層面都能得到周全照護。同時，針對每起事故進行深入調查，分析根本原因，並根據調查結果推動整改計畫。

承攬商安全管理

我們將外包廠商視為整體職業安全管理體系的一環，對所有承攬商進場作業人員實施嚴謹的安全管理制度。公司規定，凡進入廠區從事施工、設備安裝或維護等作業之承攬人員，皆須符合以下控管機制：

作業類型	控管措施與設備
進場前控管	- 要求承攬商完成安全衛生教育訓練 (含廠規、環安衛基本知識) - 簽署《承攬商安全管理承諾書》與《作業安全責任切結書》
作業許可控管	- 高風險作業如動火、高處、密閉空間、吊掛等，須填報風險評估表與作業許可單 - 審核通過方可作業
現場作業監督	- 環安部與專案主管定期 / 不定期現場巡查承攬作業安全狀況 - 查核 PPE 配戴、危害告知與工作區隔設定
個人防護設備	- 所有作業人員須自備且正確穿戴個人防護具 (含安全帽、防護眼鏡、安全帶等) - 違規將予以記錄或終止作業資格
緊急應變要求	- 所有承攬商應配合本公司緊急應變計畫，熟悉廠內逃生動線與集合點 - 發生事故時須立即通報並接受調查處理
事故通報與懲處	- 如發生工安事件，承攬商須於第一時間通報、協助原因調查與改善行動 - 若屬重大違規將終止合作並列入觀察名單

4-3.3 職業安全與衛生

職業災害統計與分析

我們持續推動職業傷害事件的系統性管理，透過定期事件紀錄與基礎分析機制，了解潛在風險與作業缺口，並針對實際案例執行改善行動。針對發生之職災，公司已建立初步通報與調查程序，並逐步導入異常預警、教育強化與現場改善措施，持續朝「零重大職災」目標邁進。針對發生之職業災害，公司啟動調查、記錄、分析、改善四步驟處理流程，依據實際事件原因盤點作業缺口，進行流程優化或教育補強，強化職場防護韌性。

公司職業災害與缺勤指標 - 台灣場域 (土城 + 台南)

		2022			2023			2024		
總工作天數		248			244			249		
總工作時數		105,216			324,416			588,236		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
工作職災	傷害人次數	4	0	4	6	1	7	12	3	15
	傷害總損失日數	18	0	18	6,040	3	6,043	116	28	114
總合計	傷害人次數	4	0	4	6	1	7	12	3	15
	傷害總損失日數	18	0	18	6,040	3	6,043	116	28	114

2024 年共計通報職災事件 15 件，損失工時共 144 日，雖人次上升，但相較 2023 年總損失日數大幅下降。全年整體平均缺勤率整體呈穩定趨勢，顯示各項職安訓練與作業風險控管具成效。

		2022		2023		2024	
病假與事假缺勤率		3.37%		6.44%		2.86%	
公傷缺勤率 (含交通)		0.13%		0.06%		0.23%	
全體平均缺勤率 (含外勤)		3.50%		6.50%		3.09%	

所有缺勤均依《勞基法》進行請假與紀錄管理，並持續透過缺勤數據分析，作為風險預警與人力資源調度參考依據。

公司職業災害與缺勤指標 - 東莞廠

		2022			2023			2024		
總工作天數		251			250			250		
總工作時數		1,250,984			1,156,000			1,092,000		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
工作職災	疫情因公確診人次	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	因公確診總損失日數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	傷害人次數	14	2	16	10	0	10	11	0	11
	傷害總損失日數	304.5	43.5	348	108.75	0	108.75	282.75	0	282.75
總合計	傷害人次數	14	2	16	10	0	10	11	0	11
	總損失日數	304.5	43.5	348	108.75	0	108.75	282.75	0	282.75

2024 年共發生 11 件工作傷害事件，總損失工時達 282.75 日，較 2023 年顯著上升。儘管缺勤率略高，惟本年度無重大事故及因公確診紀錄，顯示常規職業風險可控，後續將強化高風險作業區之預防管理。

		2022		2023		2024	
病假與事假缺勤率		1.2%		2.36%		2.87%	
公傷缺勤率 (含交通)		0.64%		0.87%		1.10%	
全體平均缺勤率 (含外勤)		1.84%		3.23%		3.97%	

4-3.3 職業安全與衛生

層次預防機制與職業安全教育訓練

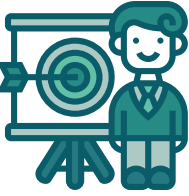
我們秉持「預防優於補救」的安全文化核心，為降低重複性意外事件，公司強化災害成因分析與現場回饋導入，執行下列實務預防措施：



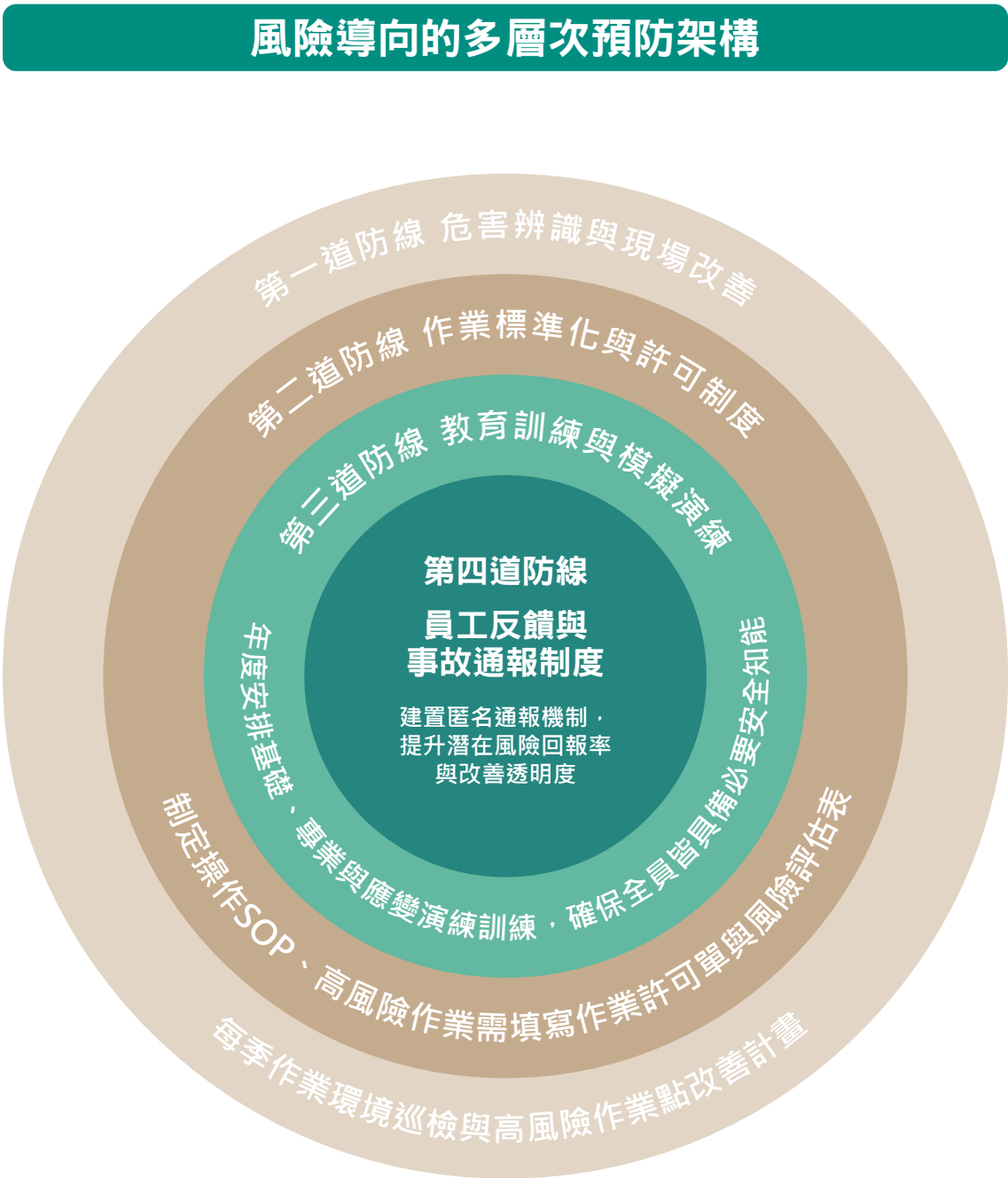
作業環境優化
針對近年災害發生區域，重新設計動線、增設護欄與止滑警示標示。



異常回報制度推行
現場同仁可於班會中提出潛在危害點，並由部門統整進入月度改善清單。



針對性訓練安排
依據近一年災害樣態，安排「防滑訓練」、「搬運姿勢」、「急救流程」等主題課程，強化現場防災技能。



安全教育訓練規劃			
課程類別	教育內容摘要	參與對象	頻率
基礎安全入職訓練	廠區基本安全守則、作業注意事項、個人防護具使用、火警與緊急應變動線介紹	所有新進人員	入職前完成一次
危害作業訓練	包含高處作業、起重吊掛、堆高機操作、有機溶劑使用與電氣安全等	現場操作人員、主管	每年複訓一次
安全巡檢教育	現場日常巡檢技巧、異常通報流程、SOP 稽核方式	現場主管、管理者	每半年一次
緊急應變演練	火災、地震、化學品洩漏與人員緊急疏散演練，結合實地模擬與檢討會	全體員工（含承攬商）	每年一次
健康與壓力管理	課程內容包含職場心理健康、壓力識別與應對、同仁互助提醒系統	所有員工	每年一次

4-3.3 職業安全與衛生

層次預防機制與職業安全教育訓練

年度職業安全與健康訓練成果（東莞廠）

課程主題	說明	訓練人次	完訓率
新進人員職安訓練	針對所有新進同仁實施基本職業安全衛生教育	21	100%
高風險作業專業訓練	含堆高機、起重吊掛、高處作業等	21	100%
緊急應變與逃生演練	模擬火災、地震、化學品外洩等狀況	546	100%
心理健康與壓力調適	職場心理衛生、壓力調適技巧	0	0

年度職業安全與健康訓練成果（台南廠）

課程主題	說明	訓練人次	完訓率
新進人員職安訓練	針對所有新進同仁實施基本職業安全衛生教育	依 HR 報到人數計算	100%
高風險作業專業訓練	含堆高機、起重吊掛、高處作業等	0	0
緊急應變與逃生演練	模擬火災、地震、化學品外洩等狀況	全廠人數	100%
心理健康與壓力調適	職場心理衛生、壓力調適技巧	0	0

註：各項訓練均由合格講師授課，並採測驗與實地操作方式驗收學習成果。

2024 年度職業安全衛生相關證照訓練統計（分地區）

證照名稱	證照張數（東莞廠）	證照張數（台灣）	合計
甲種職業安全衛生業務主管	2	0	2
乙級職業安全衛生管理員	2	1	3
勞工健康服務護理人員	0	0	0
有機溶劑作業主管	0	1	1
急救人員	45	9	54
防火管理人	5	2	7
堆高機操作人員	25	18	43
固定式起重機操作人員	0	4	0
高空工作車操作人員	0	5	5
粉塵作業主管	0	1	1

* 均在合格效期內

2024 年度共取得 120 張有效職業安全衛生類別證照，涵蓋急救、防火管理、堆高機操作、高空作業及職業安全主管等核心項目。具體成果如下：

東莞廠 79 張證照
共計核發

其中以「急救人員」訓練為主，亦涵蓋甲種及乙級安全衛生管理職類。

台南廠 41 張證照
共計核發

重點集中於堆高機、高空工作車、起重機等設備操作訓練，並包含職安主管與作業主管等合格證照。

上述所有證照皆維持在有效期間內，顯示公司在訓練排程與法規合規管理上具備良好執行力。透過制度化的訓練與管理，有助於建立基層風險預防基礎，並提升作業現場安全文化。

4-3.3 職業安全與衛生

緊急應變與員工關懷機制

美喆國際除持續優化職場安全與預防性管理措施外，亦重視突發事件發生時的即時應變能力與災後員工支持機制，確保風險控制與人員關懷兼顧，建構具韌性的營運體系。

公司已針對火災、化學品洩漏、設備故障等高風險情境，制定標準作業流程與應變計畫，並每年定期辦理消防與急救模擬演練，提升員工的警覺性與實際操作能力，確保事件發生時能迅速啟動應對程序。



急救應變配置

各單位均配有合格急救人員、急救箱與 AED 設備，強化第一時間處置效能。



醫療資源鏈結

與鄰近急救醫院簽署轉診合作備忘錄，縮短緊急醫療反應時間，提高救援效率。



應變通報流程

建立即時通報與上報機制，區分緊急等級與通報責任人，確保資訊傳遞暢通並加速決策應對。



復工支持安排

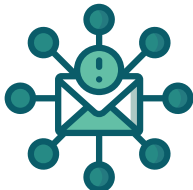
針對經歷職災或創傷事件之員工，提供彈性工時、階段性復工安排與工作適應輔導，協助其安心重返職場。

職場性騷擾防治措施

美喆國際秉持「零容忍」原則，致力於打造安全、尊重與平等的工作環境，確保所有員工不受性別歧視、性騷擾或職場霸凌等不當對待。我們從政策制度、申訴處理與教育訓練三大面向推動相關防治工作，強化職場安全文化，並保障員工權益。

政策與申訴機制建置

公司已訂定《職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，並依據《性別平等工作法》與《性別工作平等法》等相關法規建立下列制度：



多元申訴管道

設有匿名投訴信箱、電子郵件通報信箱與內部通報專線，提供員工安全、保密的反映管道。



案件處理機制

由專責人員受理申訴並啟動後續處理流程，申訴案件於接獲後 7 日內啟動調查程序，原則上於 3 個月內完成調查與處置，保障被害人權益。



調查委員會設置

成立跨部門之性騷擾與歧視申訴調查委員會，成員涵蓋人資、法務與外部專家，並確保女性委員比例不低於 50%，以提升調查公正性與性別敏感度。



禁止報復條款

確保檢舉人、證人及相關人員在申訴過程處理程序均予以保密，不受任何形式的不利對待，維護申訴參與者的安全與信任。

申訴處理統計與後續改善

2024 年間，公司各營運據點（台南與東莞）未發現性別歧視、其他歧視或職場霸凌等事件，顯示公司對於職場平等與尊重原則的落實已有初步成效。然而，2023 年台南廠曾發生 1 件職場性騷擾事件，經公司啟動調查程序後已完成處理，並於事後強化相關政策宣導與教育訓練，以降低類似事件再次發生的風險。整體而言，職場性騷擾申訴案件處理完成率為 100%，截至 2024 年底無未解決案件。

調查後程序

針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

調查完成後，若屬實，公司將根據《性騷擾防治管理辦法》與《工作規則》，對違規行為進行處置，包括但不限於：

01
教育輔導

02
正式警告

03
行政懲戒

04
紀律處分

降職、停職或解僱

未來，我們將設立更完善的內部監測與審查機制，確保所有申訴案件皆獲得適當處理，以內部教育增進同仁性別平等與職場尊重的認知與理解，落實企業價值、保職場環境的公平性與安全性，讓所有員工皆能在尊重、包容、安心的環境中發展，無須擔憂報復性行為或不當對待。

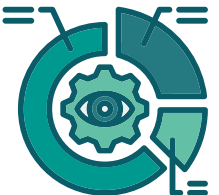
4-3.3 職業安全與衛生

性別平等與職場防治培訓與宣導

舉辦職場性騷擾防治與性別平權培訓，確保員工皆能理解自身權利與企業政策。
2024 年共舉辦多次職場平權相關培訓宣導，宣導覆蓋率達 100%：

	2022			2023			2024		
地區	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞
性騷擾防治	0	0	2	2	20	2	2	287	54

為提升資訊可近性與文化包容性，公司已針對不同語言與文化背景的員工逐步完善與提供相對應的翻譯與宣導材料，確保全體同仁皆能理解相關政策與申訴機制。目前部分外籍員工尚未全面納入系統權限管理，語言支援與資訊傳遞機制亦持續強化中。未來，公司將持續優化制度推廣與申訴支持機制，包括：



擴大多語翻譯
與視覺化教材設計



優化匿名通報流程，
提升處理時效
與資訊透明度



建立內部申訴追蹤與
回覆紀錄機制，
保障員工反映權益



強化與心理關懷
相關的資源整合，
提升支持系統完整性



4-3.4 員工溝通與參與機制

員工的聲音是驅動企業持續進步與制度優化的核心動能。為建立信任、提升參與與促進雙向對話，公司持續完善多元且具回應性的溝通機制，鼓勵每位員工在安全、尊重的環境中表達意見，參與公司發展。秉持「與員工同行」的理念，我們不僅重視政策與目標的傳達，更重視第一線的回饋與建議，透過制度化流程與跨部門協作，將意見轉化為具體行動，強化內部凝聚力與員工歸屬感，攜手共創健康永續的組織文化。

多元化溝通機制

2024 年，我們透過以下多項正式與非正式溝通機制，強化與員工的對話機會，討論多項涉及員工權益的重要主題，包括但不限於以下內容：

溝通管道	土城	台南	東莞	備註
內部公告	365			集團統一發佈公告
勞資會議	0	5	0	
職工福利委員會會議	4			東莞廠區無福委會
職業安全衛生	1	14	28	
部門會議	74	47	86	
一對一會談（績效評估、個人發展計劃等）	55	224	187	
教育訓練課程與通識講座	2	55	81	
員工關係活動	8	14	17	
員工意見信箱	0	0	6	



建立信任的對話文化與保密保障

本公司已設立匿名意見信箱與內部申訴管道，並由人資或相關單位負責彙整、分類及回應意見內容，必要時轉交相關主管處理，逐步建立制度化的回應機制與處理紀錄流程。為鼓勵員工安心反映意見，我們持續推動「保密處理」原則，確保意見能在尊重與保護的前提下獲得關注。針對具系統性或潛在風險的重大反映事項，亦將彙整後呈報管理階層，作為制度調整與現場管理優化的重要依據。未來，公司將持續強化制度成熟度，提升資訊透明度與回應效率，建構穩定、可追蹤且具包容性的內部溝通文化，進一步鞏固組織信任基礎與員工參與動能

全球永續性報導準則（GRI）內容索引表

使用聲明

參照 GRI Standards（2021 年版）
報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之內容

使用的 GRI1

GRI 1：基礎 20212 內容

適用的 GRI 行業準則

無適用的 GRI 行業準則內容

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI2：一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於美喆國際	9	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	N/A		首年發行，無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	N/A		尚無進行第三方保證 / 確信
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於美喆國際 3-1 供應鏈永續管理	9 94	
2-7	員工（僱員）	4-1.1 人才招聘與培育	117	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	4-1.1 人才招聘與培育	117	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1.1 永續治理架構	34	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1.2 董事會運作與多元化政策	39	
2-11	最高治理單位的主席	1-1.2 董事會運作與多元化政策	37	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-4.1 風險治理架構	61	
2-13	衝擊管理的負責人	1-4.1 風險治理架構	61	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理架構與運作機制	18	
2-15	利益衝突	1-1.2 董事會運作與多元化政策	39	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通	21	
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1.2 董事會運作與多元化政策	40	
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1.2 董事會運作與多元化政策	43	
2-19	薪酬政策	1-1.2 董事會運作與多元化政策	42	
2-20	薪酬決定流程	1-1.2 董事會運作與多元化政策	42	
2-21	年度總薪酬比率	1-1.2 董事會運作與多元化政策	42	

全球永續性報導準則（GRI）內容索引表

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展願景與使命	17	
2-23	政策承諾	董事長的話	6	
		永續發展願景與使命	17	
2-24	納入政策承諾	永續發展願景與使命	17	
		1-4.2 風險識別與監控	62	
2-25	補救負面衝擊的程序	1-4.2 風險識別與監控	62	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通	21	
		1-2.2 法規遵循	53	
2-27	法規遵循	1-2.2 法規遵循	53	
2-28	公協會的會員資格	關於美喆國際	16	
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	21	
2-30	團體協約	4-3.1 多元共融與平等機會	127	

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別流程	23	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別流程	29	
提升永續競爭力					
重大主題：公司永續治理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	33	
GRI 201: 反貪腐 2016	205-2	反貪腐政策及程序的傳達和培訓	1-2.1 稽核執行與檢討機制	47	
GRI GRI405 員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1-1.2 董事會運作與多元化政策	37	
GRI205: 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1-2.1 稽核執行與檢討機制	47	全營運據點均納入誠信經營及風險管理制度
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2.1 稽核執行與檢討機制	47	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2.1 稽核執行與檢討機制	47	2024 年度，公司未發現任何已確認之貪腐事件

全球永續性報導準則（GRI）內容索引表

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
----	--------------------	------	----	-----------

重大主題：經營績效管理

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	55	
GRI 201: 經濟績效 2026	201-1	直接經濟價值的創造與分配	1-3.1 財務表現與經濟影響	56	
GRI 201: 經濟績效 2026	201-2	因應氣候變遷的財務影響	2.4 氣候變遷應對與揭露	86	
GRI 201: 經濟績效 2026	201-3	退休金計畫義務	4-2 人才吸引與留任	125	
GRI 3：間接經濟影響 2021	203-2	顯著的間接經濟影響	1-3.1 財務表現與經濟影響	56	

重大主題：風險管理

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	60	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	維護客戶資料隱私及個資事件	1-5.2 資安風險評估政策	67	2024 年無個資外洩或違規事件
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-2	未遵守與客戶隱私相關的法律法規的訴訟	1-5.2 資安風險評估政策	67	年度無因隱私或資安事件受主管機關處分或民事訴訟

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
----	--------------------	------	----	-----------

重大主題：永續供應鏈管理

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	93	
GRI 204: 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-1 供應鏈永續管理	98	
GRI 308: 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3-1 供應鏈永續管理	97	
GRI 308: 供應商環境評估	308-2	供應鏈環境負面衝擊與行動	3-1 供應鏈永續管理	98	
GRI 414: 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-1 供應鏈永續管理	97	
GRI 414: 供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3-1 供應鏈永續管理	98	

重大主題：客戶關係維護

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	99	
GRI416: 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-2.1 品質流程管理	101	
GRI416: 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-2.1 品質流程管理	102	2024 年無產品安全違規或客戶健康安全事件

全球永續性報導準則（GRI）內容索引表

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：產品與服務				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	107
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-2.1 品質流程管理	101 產品資訊標示合規率 100%，符合市場法規與安全標準
GRI 417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3-2.1 品質流程管理	102 無違反產品資訊揭露或標示的情況
GRI 301: 物料 2016	301-1	使用的材料	3-3.1 產品與服務研發應用	108
重大主題：技術創新與研發				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	110
GRI 301: 物料 2016	301-3	再生材料使用	3-3.2 材料創新與低碳設計	112
GRI 301: 物料 2016	302-4	能源效率提升措施	3-3.2 材料創新與低碳設計	112
GRI 301: 物料 2016	302-5	溫室氣體減量措施	3-3.2 材料創新與低碳設計	112

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
幸福職場人才力				
重大主題：人才培訓與發展				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	116
GRI201: 經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4-2 人才吸引與留任	125
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新聘員工及員工流動率	4-2 人才吸引與留任	126
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-2	全職員工的福利	4-3.2 員工健康與友善照護	128
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	4-3.2 員工健康與友善照護	130
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-1	每位員工每年平均受訓時數	4-1.1 人才招募與培育	123
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-2	員工技能提升與轉型支援	4-1.1 人才招募與培育	123
GRI 405: 多元與平等機會 2016	405-1	多元化員工組成（性別、年齡等）	4-1.1 人才招募與培育	122

全球永續性報導準則（GRI）內容索引表

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：職業安全與健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	133
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-1	職業健康與安全管理體系	4-3.3 職業安全與衛生	132 產品資訊標示合規率 100%，符合市場法規與安全標準
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-2	危害鑑別、風險評估和事件調查	4-3.3 職業安全與衛生	132 無違反產品資訊揭露或標示的情況
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-3	職業健康服務	4-3.2 員工健康與友善照護	128
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-4	勞工參與、諮詢及溝通	4-3.4 員工溝通與參與機制	138
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-5	勞工健康和安全訓練	4-3.3 職業安全與衛生	135 產品資訊標示合規率 100%，符合市場法規與安全標準
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-6	工作者健康促進	4-3.2 員工健康與友善照護	129 無違反產品資訊揭露或標示的情況
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4-3.3 職業安全與衛生	134

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：職業安全與健康				
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-3.3 職業安全與衛生	133
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-9	職業傷害	4-3.3 職業安全與衛生	133 產品資訊標示合規率 100%，符合市場法規與安全標準
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-10	職業病	4-3.3 職業安全與衛生	133 無違反產品資訊揭露或標示的情況
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4-3.3 職業安全與衛生	136

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

主題	指標編號	揭露指標	單位	2024 年度揭露情況	對應章節
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網供電比例 (3) 再生能源比例	GJ %	(1) 約 698,439 GJ (2) 電網供電比例： • 台南廠：99.97% 來自電網，另有 0.03% 太陽能自發電。 • 東莞美哲廠：92.95% 來自電網，另有 7.05% 太陽能自發電。 再生能源比例 (Renewable energy share) (3) 2024 年公司總再生能源使用比例約 3.54%。	2.1 能源管理 2.4 氣候變遷應對與揭露
資料安全	CG-MR-230a.1	識別及應對資料安全風險的方法說明	N/A	無，目前公司官網有檢舉制度專區，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為	1-5 資通安全與隱私保護
	CG-MR-230a.2	(1) 資料外洩事件數量 (2) 個人資料外洩比例 (3) 受影響顧客數量	數量 %	持續強化資訊安全與個人資料保護，確保客戶及商業夥伴的數據安全。 2024 年度未發生任何資料外洩事件 (0 起) 個人資料外洩比例為 0% 受影響顧客數量為 0 人	1-5.2 資安風險評估政策

主題	指標編號	揭露指標	單位	2024 年度揭露情況	對應章節
勞動實務	CG-MR-310a.1	(1) 平均時薪 (2) 按地區分的最低工資員工比例	貨幣單位 %	(1) 平均時薪 (Average hourly wage) • 東莞普隆 / 美哲廠： 2024 年東莞地區最低工資為 人民幣 1,900 元 / 月，折算平均時薪約 10.9 元 / 時。 • 台灣廠區 (台北 / 台南)： 薪資皆符合 基本工資法規，實際平均薪資高於基本工資。 (2) 地區： • 中國東莞廠區：100% 員工薪資均高於當地最低工資。 • 台灣廠區：100% 員工薪資均高於當地基本工資，且享有加班費、績效獎金及各項補助。	4-1 人才布局
	CG-MR-310a.2	(1) 自願性與 (2) 非自願性離職率	%	公司僅針對 中國大陸廠區 (普隆廠、美哲廠) 完成自願性與非自願性離職率統計，數據如下： • 普隆廠：自願性離職率 1.03%，非自願性離職率 0% • 美哲廠：無離職紀錄 其他營運據點未完整建置統一的離職率統計，將於未來年度逐步納入集團層級揭露。	4-2 人才吸引與留任
	CG-MR-310a.3	因勞動法規違規訴訟產生的貨幣損失總額	貨幣單位	本年度內，美喆國際因勞動法規違規而未發生重大訴訟或罰款	1-2 法規遵循
員工多元與包容	CG-MR-330a.1	(1) 性別與 (2) 多元族群代表性比例，涵蓋 (a) 高階管理層 (b) 非高階管理層 (c) 其他員工	%	集團員工共 889 人 (1) 男性 78.5%、女性 21.5%。 (2) 多元族群：身心障礙 1.24%、新住民 0.67%、原住民 0%。 女性已參與高階管理層，惟非高階管理層及技術職女性比例偏低。	4-3 友善職場多元共融
	CG-MR-330a.2	因就業歧視訴訟產生的貨幣損失總額	貨幣單位	在報告年度內，美喆國際積極落實公平就業原則，致力於提供無歧視的工作環境。截至報告期結束，本年度因就業歧視相關訴訟，未產生任何貨幣損失。	4-3 友善職場多元共融

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

主題	指標編號	揭露指標	單位	2024 年度揭露情況	對應章節
產品採購、包裝與行銷	CG-MR-410a.1	來自經第三方認證具環境或社會永續標準產品的營收	貨幣單位	無。2024 年度本公司雖已有產品取得 綠建材標章 等環境相關認證，但尚無實際營收歸屬於此類之產品。公司將持續推動產品認證申請，並逐步提升具環境與社會價值之產品營收占比。	N/A
	CG-MR-410a.2	評估與管理產品中化學物質風險或危害的程序說明	N/A	本公司依據相關產品安全規範，針對原物料及製程進行化學物質控管與符合性檢測，避免使用有害物質，並確保產品符合法規。相關檢測結果納入品質管理流程，以降低化學物質的潛在風險。	2-3 資源循環 3-3 技術創新與研發
	CG-MR-410a.3	減少包裝對環境影響的策略說明	N/A	推動 循環經濟與資源減量，逐步導入包裝材料減量與可回收材質應用，降低產品運輸與包裝過程的環境衝擊。	2-3 資源循環

活動指標	CG-MR-410a.1	來自經第三方認證具環境或社會永續標準產品的營收	數量	大陸：配送中心 2 個 台灣：配送中心 2 個
	CG-MR-410a.2	評估與管理產品中化學物質風險或危害的程序說明	平方公尺 (m ²)	大陸：配送中心面積 3,660 平方米 台灣：配送中心面積 4,600 平方米

上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)

	面向 /TCFD 建議揭露項	對應章節	頁碼
治理	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。	2.4 氣候變遷應對與揭露	81
策略	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)。	2.4 氣候變遷應對與揭露	83
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.4 氣候變遷應對與揭露	85
	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。	N/A	
風險管理	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。	2.4 氣候變遷應對與揭露	88
指標與目標	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A	
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	2.4 氣候變遷應對與揭露	89
	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。	N/A	
	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。	本公司目前尚未使用碳權抵換或再生能源憑證 (RECs) 作為目標達成工具，未來將視國內碳費制度及 SBT 要求進一步評估相關機制導入之可行性。 2.4 氣候變遷應對與揭露	90
	溫室氣體盤查及確信情形	2.4 氣候變遷應對與揭露	89



美喆國際集團
M.J. International Group

