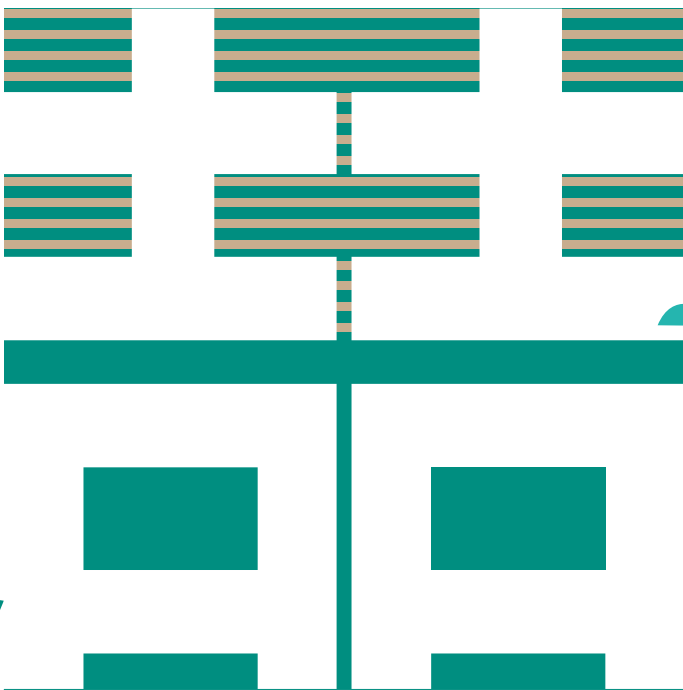
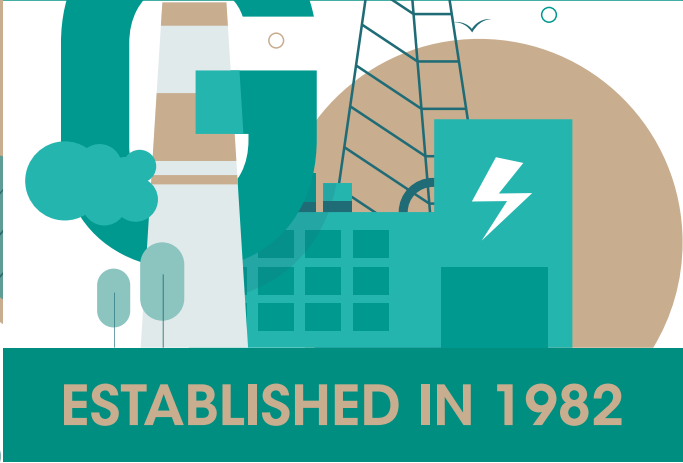


美華



MEIJER
INTERNATIONAL
GROUP



ESTABLISHED IN 1982

CONTENT

前言	003
關於本報告書	004
董事長的話	006
2025 永續實踐紀要	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	032

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	128
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	133
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)	135



第一章 提升永續競爭力

1-1 公司治理	034
1-2 遵循法規誠信經營	043
1-3 財務績效與經營成果	049
1-4 風險管理與營運韌性	054
1-5 資通安全與隱私保護	058



第三章 攜手共創新生態

3-1 供應鏈永續管理	085
3-2 客戶關係管理	090
3-3 技術創新與研發	096



第二章 循環經濟展綠能

2-1 能源管理	063
2-2 水資源管理	066
2-3 資源循環	069
2-4 氣候變遷應對與揭露	072



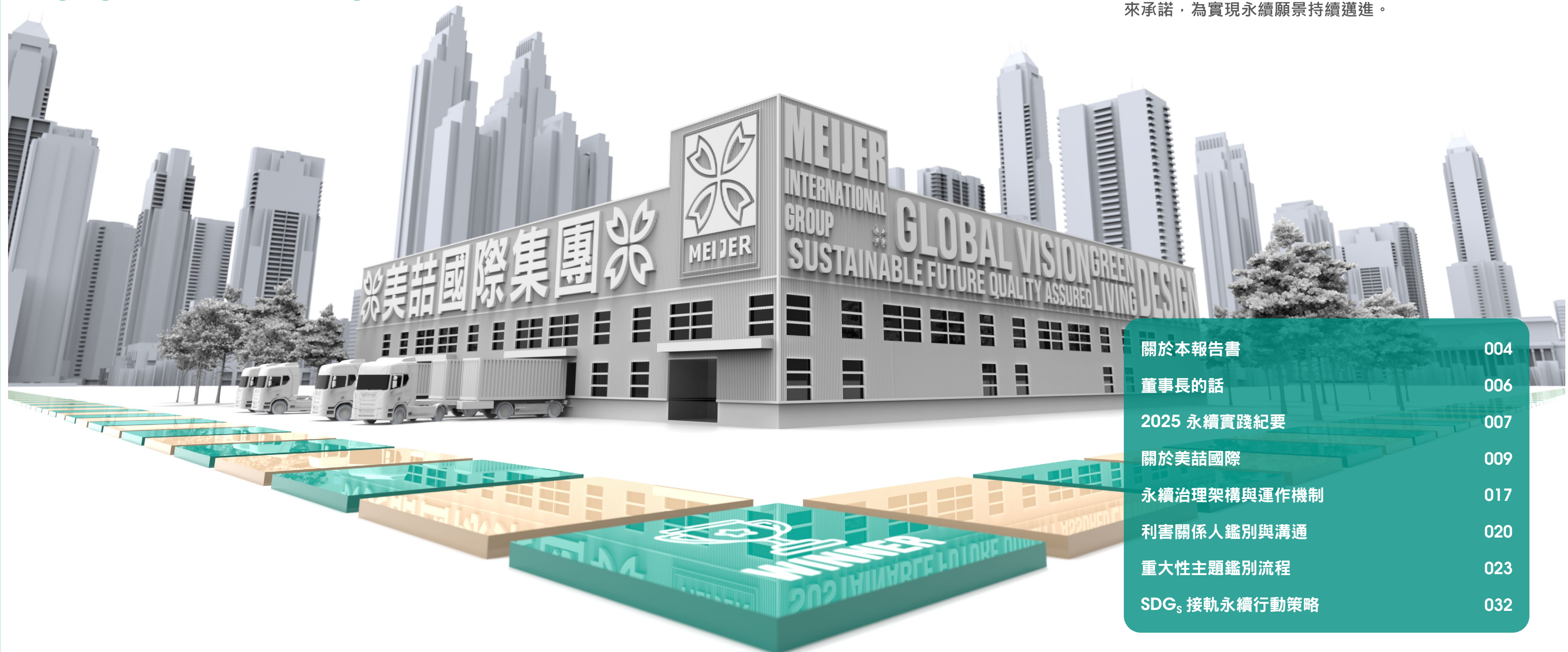
第四章 幸福職場人才力

4-1 人才佈局	105
4-2 人才吸引與留任	113
4-3 友善職場多元共融	116

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 2025 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	004
董事長的話	006
2025 永續實踐紀要	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
SDGs 接軌永續行動策略	032

關於本報告書

編製依據與揭露準則

本報告書為美喆國際股份有限公司（以下簡稱「美喆國際」或「本集團」）發行之年度永續報告書。本報告書依據臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》及《上市上櫃公司永續發展實務守則》之相關規定編製。為真實反映本公司於環境（E）、社會（S）及公司治理（G）之管理機制與實質成效，本報告內容參考全球永續性報告協會（GRI）發布之 GRI 通用準則 2021（GRI Standards 2021）進行雙重重大性鑑別與結構規劃。為進一步提升資訊揭露之財務連結度與國際可比性，本報告書同步導入以下國際主流框架，以協助投資人與利害關係人精準評估本公司之永續韌性。

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零售與配銷—多線和專業零售商與配銷（Multiline and Specialty Retailers & Distributors 產業代碼：CG-MR）之行業」

報告時間範圍	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 為呈現永續績效之長期演變趨勢並提升數據之可比性，部分關鍵指標之揭露週期追溯至 2023 年；針對特定重大永續專案之實質進度或前瞻性目標描述，則涵蓋至 2026 年第一季。	發布頻率	報告每年發布一次
報告範疇	本報告書之揭露範疇區分為財務與非財務資訊兩大維度，以確保資訊揭露之透明度與精準度： •財務資訊：揭露範圍與美喆國際 2025 年度經會計師查核簽證之合併財務報表完全一致，涵蓋母公司及其所有子公司之經營成果。 •非財務資訊：揭露邊界以集團核心營運且具實質影響力之據點為主，包含新北土城總部、台南廠及東莞廠。若特定章節之指標涵蓋範圍有所差異（如僅限特定製造廠區之能資源數據），將於該段落或圖表旁另行具體註明。	現行版本發布日期	2026 年 8 月
		下一版本發布日期	預定 2027 年 8 月
		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：

美喆國際建立嚴謹的永續資訊「三級審核機制」，並將報告書編製程序納入年度內部稽核計畫，確保數據之真實性、即時性與透明度：

- 第一線數據確認：由各區域權責部門之一級主管針對原始數據進行首輪審核與簽署，確保統計口徑之一致性。
- 跨部門統整檢核：永續發展推動小組彙整資料，進行跨指標的邏輯比對與內容編撰，並確認揭露內容符合國際永續揭露指標之要求。
- 治理層終審核准：報告書定稿後呈交永續發展推動小組主任委員做最終確認，並提報至董事會進行實質審閱與核准後方才發布。

外部查證：

截至本報告書發布日止，本報告書尚未委託第三方機構就整本報告書進行外部確信或保證。惟部分揭露資訊係引用已完成外部查核、驗證或認證之資料，並於各章節或附錄中視需要補充說明，以提升資訊揭露之可靠性與參考性。本公司亦持續依內部管理程序檢核永續資訊蒐集與彙整流程，並逐步強化相關制度與資料品質管理機制，作為未來精進永續資訊揭露與外部確信評估之基礎。更多詳細資訊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（梁盛泰會計師、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		

本公司將持續精進永續管理與資訊揭露品質，並透過與利害關係人之溝通交流，穩健推動企業永續發展

董事長的話

踏實每一步，成為全球品牌夥伴最安心的永續後盾

2025 年，我們共同見證了全球氣候的急遽變化，也迎來了國際法規與綠色供應鏈更為嚴謹的要求。身為全球石塑地板（SPC/LVT）的專業代工與設計製造夥伴（OEM/ODM），美喆國際深知我們在全球產業鏈中所承擔的關鍵角色。我們生產的每一片地板，不僅是為空間打底，更是承載著跨國品牌客戶對消費者的品質與永續承諾。永續，不該只是法規的遵循，而是一份對地球的關懷，更是對合作夥伴的責任。因此，我們將這份使命融入日常製造與研發的每一個環節中。

從心出發，賦能客戶落實綠色承諾

我們深知，我們的品牌客戶正面臨終端市場對低碳、環保建材的殷切需求。因此，美喆選擇將自己定位為「協助客戶解決永續挑戰的技術後盾」。透過研發團隊的踏實努力，我們不僅專注於維持無毒、安全的配方，更持續優化資源循環技術，穩健提高產品中回收料（PCR）的比例。我們的目標，是讓美喆出廠的建材，能直接協助品牌客戶符合國際綠建築（如 LEED）的採購規範，讓我們的製造力，成為客戶實踐環保承諾的助力。

敬畏自然，以科學數據築起生產韌性

面對極端氣候，我們抱持敬畏之心，並以實際行動控管廠區的環境衝擊。在台南與東莞廠區，我們正穩健推進設備能效優化，並透過 ISO 14001 與 ISO 14064-1 系統，誠實盤查碳排放數據。我們明白，唯有看清真實的耗能，才能築起堅實的減碳基礎；我們在製程上減下的每一噸碳，都是在協助品牌客戶降低其供應鏈的碳足跡。同時，我們持續強化防汛與應變機制，確保在氣候挑戰下，依然能將優質產品如期交付，守護客戶的信任，也守護在廠區打拼同仁的安全。

珍惜夥伴，共創包容安康的製造家園

一間企業真正的底蘊，始終來自於「人」。跨國品牌對於人權與勞動條件的高度重視，與美喆的理念完全契合。透過落實 SA8000 社會責任標準，我們致力於打造包容、平等且安全的職場環境，將同仁視為最重要的家人。我們也將這份關懷延伸至供應鏈，逐步評估在地化採購，期盼在降低運輸碳排的同時，帶動上下游夥伴共好共榮。

展望未來，前方的氣候與市場挑戰依然嚴峻，但美喆國際的步伐將走得更加踏實。我們選擇做正確的事，成為全球建材品牌最值得信賴的製造夥伴。感謝所有客戶、同仁、供應商與股東的陪伴。讓我們繼續攜手，用踏實的行動，為這片土地留下美好的生機。

美喆國際股份有限公司
董事長



2025 永續實踐紀要

穩健前行， 累積每一分永續實踐

2025 年，美喆國際持續依循公司營運特性與管理需求，推進永續相關制度、資料整合及跨部門協作機制，並在既有基礎上，逐步強化治理、營運、環境管理、人才發展、客戶服務及社會參與等面向之管理作法。面對外部經營環境變動、供應鏈調整及永續資訊揭露要求提升，本公司持續以務實方式推進各項工作，作為穩健經營與後續精進之基礎。

本章彙整美喆國際 2025 年度永續推動重點與主要成果，相關制度內容、管理方式與績效數據，將於本報告書後續章節中分別揭露。

永續面向	評估項目	2025 年度實績數據	涵蓋邊界
公司 治理	永續資訊管理	持續落實《永續資訊管理辦法》，並將 GRI、SASB 及 TCFD 架構整合至年度揭露流程。	集團母公司
	董事會督導	董事會年度內召開 7 次會議，平均出席率達 93.7%。	集團母公司
環境 保護	溫室氣體盤查	依循 ISO 14064-1 完成盤查，類別一與類別二總排放量為 23562.46 公噸 CO2 e，以建立減碳基準線。	集團母公司 台南廠、東莞廠
	再生能源建置	廠區太陽能光電系統持續運行，台南廠與東莞廠綠電自發自用占該廠區總用電量比例分別達 0.11% 及 12.07%。	台南廠、東莞廠
	環境管理認證	東莞廠持續維持 ISO 14001 環境管理系統認證有效性。	東莞廠
產品與 價值鏈	環保效益產品開發	東莞、台南兩地完成輕質發泡減碳 SPC 開發 另外東莞完成含生物質材料 (稻稈灰) r (回收) PETG 地板開發	研發團隊
	供應商在地採購	東莞廠區年度在地採購總金額達人民幣 102,894.69 仟元 （註：東莞廠在地採購定義為廣東省內供應商，占比 96.5%）。 台南廠區年度在地採購總金額達新台幣 422,010.51 仟元 （註：台南廠在地採購定義為台灣地區供應商，占比 87.23%）。	台南廠、東莞廠
勞工 與社會	社會責任與人權	東莞廠持續通過 SA8000 社會責任管理系統驗證，制度化保障勞動權益。	東莞廠
	員工訓練與發展	年度內部晉升率為台南 40.8%，東莞 0.4% 年度內員工總訓練時數達東莞 1468 小時，台南 3,011 小時，土城 306 小時	全集團
	社會參與與社區投資	支持在地小農發展，提升員工福祉，落實企業社會責任。	全集團

2025 永續實踐紀要

2025 年，美喆國際持續依循公司營運特性與管理需求，推進永續相關制度、資料整合及跨部門協作機制，並在既有基礎上，逐步強化治理、營運、環境管理、人才發展、客戶服務及社會參與等面向之管理作法。面對外部經營環境變動、供應鏈調整及永續資訊揭露要求提升，本公司持續以務實方式推進各項工作，作為穩健經營與後續精進之基礎。

本章彙整美喆國際 2025 年度永續推動重點與主要成果，相關制度內容、管理方式與績效數據，將於本報告書後續章節中分別揭露。

產品創新與品質 | 強化 OEM/ODM 競爭力

持續優化製程與材料應用，是美喆國際協助品牌客戶達成永續目標的關鍵。

- 完成一件生物質材料設計；回收 R-PETG 地板，並已結案技轉。
- 完成 3 件新專利申請（中台歐美）
- 完成 3 件以上技術開發並已結案 超耐刮擦 RTS 地板，PCR 回收料地板，精緻型 LSPC 地板

在地連結 | 實踐企業社會責任

美喆國際將社會參與視為企業營運的延伸責任。本公司透過永續發展推動小組轄下之「社會參與組」統籌集團資源，系統化執行社區關懷、產學合作與在地供應鏈支持等行動：

- 社區支持與藝文推廣
本公司針對主要營運廠區所在地提供實質資源支持。
- 產學合作與技術交流
為促進塑膠建材產業之技術升級與人才培育，本公司積極與外部專業機構建立雙向合作機制：
 - 公協會參與：持續與財團法人塑膠工業技術發展中心（塑膠中心）合作，參與產業永續發展與技術升級之交流。
 - 青年培力：與學術單位簽署產學合作計畫，釋出實習職缺並提供技術研究資源，協助消弭學用落差。
- 在地採購與供應鏈韌性
本公司將提高在地採購比例列為降低供應鏈碳排（範疇三）及控管物流中斷風險之重要策略。2025 年度，集團在地供應採購總金額約為新台幣 885,036.60 仟元；在地採購比例維持於 50% 以上，具體展現對營運所在地之經濟支持與供應鏈在地化承諾。



治理強化 | 建構韌性體質

穩健的治理體系為營運之本。2025 年，本公司持續深化永續資訊管理機制：

- 法規與架構接軌：依據《永續資訊管理辦法》，明確劃分跨部門資料蒐集與檢核責任；並完成年度利害關係人鑑別與重大主題評估，確保營運策略對接利害關係人關注之議題。
- 風險管理：透過內部管理流程整合 TCFD 氣候風險辨識，提升公司對實體與轉型風險之掌握度。

綠色轉型 | 穩健建立減碳基準

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。

- 能耗與碳排管理：透過 ISO 14064-1 盤查確認碳排放熱點，並結合現有之太陽能發電設備，逐步降低對單一電網之依賴，以實際數據建立後續減排路徑之基準。
- 資源循環：透過持續取得 ISO 14001 體系控管廢棄物處理，確保符合當地環保法規。
- 部分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 4000 小時。
- 職安衛管理精進：針對過往發生之職業災害事件，公司已完成事故根本原因調查，並落實現場防護設施改善與強化安全衛生教育訓練，以預防類似事件再次發生。
- 員工發展與福利：除依循 SA8000 標準外，公司持續提供午餐、旅遊補助及健康檢查等福利機制，並透過教育訓練支持員工職涯成長。

關於美喆國際

美喆國際股份有限公司（以下簡稱「美喆國際」或「本集團」）創立於 1982 年，為石塑地板（LVT/SPC）之專業研發與製造商。本公司營運總部位於台灣新北市，並於台灣台南及中國東莞設有自動化生產基地。憑藉逾四十年的製程經驗，美喆國際建構了從材料配方研發、自動化生產至全球物流配送的完整價值鏈。作為全球知名建材品牌之專業代工與設計製造夥伴（OEM/ODM），本公司致力於提供具備功能性與環境效益的地面材料解決方案；同時，在亞洲市場透過自有品牌（Prolong、Meijer）提供終端客戶多元的空間應用選擇。目前以臺灣為營運管理核心，並依市場需求與客戶合作模式，推動產品開發、製造管理、品質管制及全球銷售服務。公司主要市場涵蓋歐洲、北美及亞洲地區，並依不同市場需求提供相應之產品規格與服務內容。

公司名稱	美喆國際股份有限公司 (MJ International Co., Ltd.)
成立日期	2010 年 10 月 08 日
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	吳建輝
員工人數	763 人 (截至 2025 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

使命：「引領綠色建材新價值」
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。

願景：
成為具備全球供應鏈整合能力之專業建材服務商，透過務實的研發投入與韌性管理，與合作夥伴共同應對市場變化與減碳需求



營運核心與競爭優勢

美喆國際以「材料科技」、「製程整合」與「協同設計 (ODM)」為營運核心，建構從上游配方研發、中游規模化生產至下游應用支援的完整服務體系。身為全球品牌客戶之專業製造後盾，本公司致力於提供品質穩定、符合法規且具備環境效益之建材解決方案：

材料科技與協同研發 (ODM 能力)



高機能複合材料技術：本公司掌握 SPC/LVT 核心配方與表面處理技術，提供具備耐磨、阻燃、防潮與降噪等功能之板材，滿足建築外觀、醫療與商業空間等不同場域之安全與耐用性標準。

協同設計開發 (JDM/ODM)：具備與國際品牌客戶早期協同開發之經驗。團隊於產品設計初期即參與材質規劃與花色開發，提供高度客製化之技術支援，協助客戶快速回應終端市場之需求變化。

穩健製造與品質控管 (OEM 實力)



自動化製程與良率管理：各生產廠區皆導入自動化產線與品管追蹤系統，確保跨批次生產之品質一致性。公司全面落實 ISO 9001 品質管理系統，確保出貨合格率維持於既定高標準。

跨國產能佈局與供應韌性：透過台灣與中國生產基地之跨區產能調度機制，有效分散單一地區之營運風險，確保交期穩定性，提升客戶端供應鏈之整體防護力。

資源循環與低碳營運



•環保效益材料應用：

呼應品牌客戶對低碳供應鏈之要求，研發端穩健提升產品中回收料 (PCR) 之穩定使用比例，並優化無毒配方，協助客戶產品對接國際綠建築 (如 LEED) 之採購規範要求。

•科學化之環境與能耗管理：

東莞廠區全面導入 ISO 14001 環境管理系統，並依循 ISO 14064-1 常態化執行溫室氣體盤查。配合高耗能設備之變頻優化與太陽能光電系統之建置，以可驗證之量化數據逐步控管製程環境衝擊。

發展里程碑

美喆國際自創立以來，由傳統地面材料製造廠，穩健轉型為具備全球產能調度能力之專業石塑地板製造供應商。四十餘年來，本公司持續將品質管控、環境友善與社會責任融入營運軌跡，其重要發展里程碑如下。

1982
美喆
國際企業
股份有限公司
於台灣新北市成立



1993
設立
中國東莞
普隆廠
建立海外
首座自動化生產基地



2001
東莞普隆廠通過
ISO 9001
品質管理系統認證



2005
東莞普隆廠通過
ISO 14001
環境管理系統認證



2010
進行集團組織架構重組，
於開曼設立控股主體
M.J.
International Co., Ltd.
東莞美哲二廠落成，
導入全自動生產線



2012
通過
SA8000
社會責任管理系統認證
取得 BRE 綠色環保認證
及多項免膠止滑地磚專利



2013
佈局亞洲
多個營運據點，
深化跨區服務能力



2013
產品通過
FloorScore®
美國室內空氣健康
排放標準認證



2016
於台灣證券交易所
正式掛牌上市
股票代號：
8466



2025

針對台南與東莞廠區之高耗能押出與熱壓設備，落實變頻改造與能效升級專案。

11月 完成註銷
北京美哲建築裝飾材料有限公司

持續落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並維持兩岸廠區太陽能光電系統之穩定運行。取得臺灣、中國大陸及美國新型及發明之高韌性輕薄型複貼地板、輕質靜音複合地板及全環保 PET 地板相關專利。

2024

1月 成立美國子公司 MJ GROUP US INC，就近服務品牌客戶並深化全球物流網絡。

8月 出售持有 Green Touch Floors Inc. 之股權；優化轉投資架構。

11月 成立泰國子公司
M.J TECHNOLOGIES (THAILAND) CO., LTD.

完成首版參考 GRI 與 SASB 準則編製之永續報告書。
完整導入 TCFD 氣候相關財務揭露框架，完成實體與轉型風險之財務衝擊鑑別。



2023

處分長春美樺塑木股權，
聚焦核心產能

台南廠室內設計
獲芬蘭建築設計室內設計類銀獎

成立「永續發展推動小組」
正式將 ESG 納入治理架構

· 啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查
與供應鏈永續管理計畫



2022

台南新廠正式落成啟用，
專注於 SPC 產品製造
穩健拓展模組化產品線

RSPC 及 PP 地板產品
獲德國紅點 (Red Dot)、
德國 iF 及美國 IDEA 等
國際設計獎項

2021



設立
長春美樺塑木製品有限公司，
專司製造 VSPC 產品

2020



因應全球供應鏈重組，
於台灣台南科技工業區
啟動新廠建置計畫，
強化跨區產能備援韌性

2016



取得 中華民國內政部
健康綠建材標章證書

關於美喆國際

全球營運據點

美喆國際以台灣為營運樞紐，建構涵蓋「研發設計、自動化製造、全球物流與客戶服務」的跨國營運體系。為因應全球供應鏈重組趨勢及品牌客戶（OEM/ODM）對交期與品質之嚴格要求，本公司落實「兩岸雙生產基地」策略，並於重要終端市場設立子公司，以強化在地管理與供應鏈之備援韌性。

截至 2025 年底，本公司主要營運據點分布與價值鏈功能如下：



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

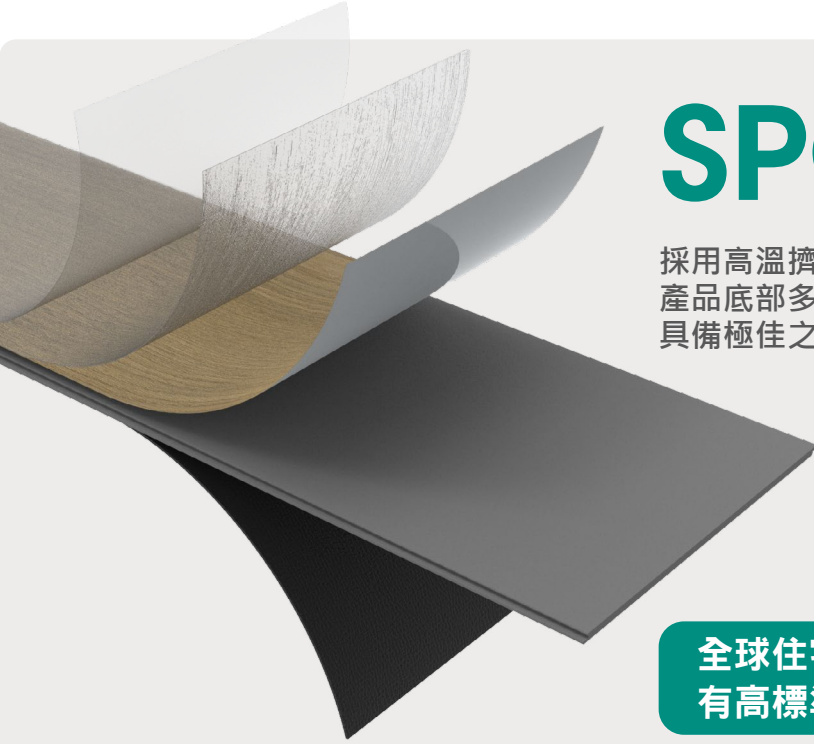
研發單位、生產管理與
與物流中心

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（SPC/LVT）的研發與專業代工製造（OEM/ODM）。本公司具備成熟之高機能複合材料技術，產品不僅具備高耐磨、防水、降噪等基礎物理性能，更將「無毒配方」、「資源循環」與「延長產品壽命」等永續設計原則融入研發與製造流程。透過高度客製化的生產能力，我們協助國際建材品牌客戶與在地經銷商，提供符合各國嚴格室內環境健康規範之地面材料，廣泛應用於醫療設施、商業空間、公共建築與住宅等多元場域。

本公司主力產品線與技術整合方案如下：

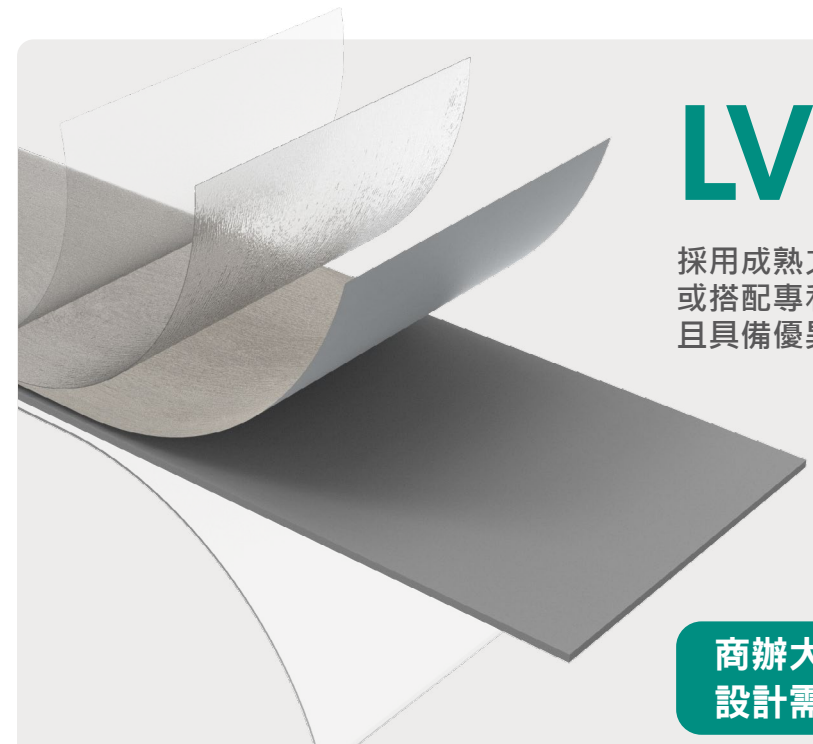


SPC Stone Plastic Composite 石塑地板

採用高溫擠出成形技術製造，基材結合高比例石粉。產品底部多附有靜音軟墊，並一律搭配專利鎖扣安裝，具備極佳之尺寸穩定性、防水與高耐磨性。

全球住宅市場、租賃公寓及對靜音與防潮有高標準要求之室內空間。

低碳排與長生命週期：石粉基材大幅降低對純石化塑料之依賴。其專利鎖扣設計實現「免膠施工」，避免施工階段之揮發性有機物排放；高耐用特性更有效延長建材生命週期，降低資源浪費。



LVT Luxury Vinyl Tile 塑膠地磚

採用成熟之熱壓貼合製程，可依客戶需求設計為膠裝或搭配專利鎖扣安裝。具備高設計彈性與清晰紋理，且具備優異之耐用性。

商辦大樓、百貨商場、醫療院所等具備高設計需求與需快速施工之商業場域。

材料安全性與循環潛力：配方嚴控化學物質安全性，並可依客戶需求評估導入一定比例之消費後回收料，協助客戶達成循環經濟與綠色採購目標。

透過上述產品線與模組化生產技術，美喆國際不僅確保了交期與品質的穩定，更致力於將環境效益內化為產品的標準配備。積極協助品牌客戶通過各類綠建材或室內空氣品質認證，讓製造實力，成為客戶競逐全球低碳建築市場後盾。

關於美喆國際

主要產品銷售地區 與市場定位

美喆國際主要服務全球跨國建材品牌及區域經銷商，產品行銷歐美及亞洲等多個國家。本公司依據各區域之市場需求、建築法規與環保標準，彈性提供具備競爭力之 OEM/ODM 專業代工服務；並於亞洲市場輔以自有品牌經營，以滿足不同渠道之終端需求。

區域市場特性與服務模式

為因應全球不同區域之氣候特性與法規要求，本公司針對各主要市場擬定差異化之產品策略：

歐洲 OEM / ODM 代工

為本公司最大之代工市場。針對歐洲市場對永續建材之嚴格要求，聚焦提供符合歐盟環保與化學品規範（如 REACH）之中高階機能性地板，協助客戶穩定綠色供應鏈。

台灣 自有品牌與代工並行

以自有品牌（Prolong、Meijer）深耕在地商辦與住宅市場，並配合量販通路及區域建材商提供專業代工與專案合作。

美洲 OEM / ODM 代工

針對北美商用與住宅市場需求，主力提供高穩定性與具備防水、降噪功能之高階 SPC 板材，並確保產品符合當地嚴格之室內空氣品質認證（如 FloorScore®）。

其他 經銷代理模式

涵蓋日本、中東與東南亞等市場，透過與當地專業代理商合作，逐步拓展高機能塑膠建材之區域應用。

中國 自有品牌經營為主

結合在地生產與全自動物流中心之優勢，拓展自有品牌渠道，強化在地供應效率與專案服務量能。

關於美喆國際

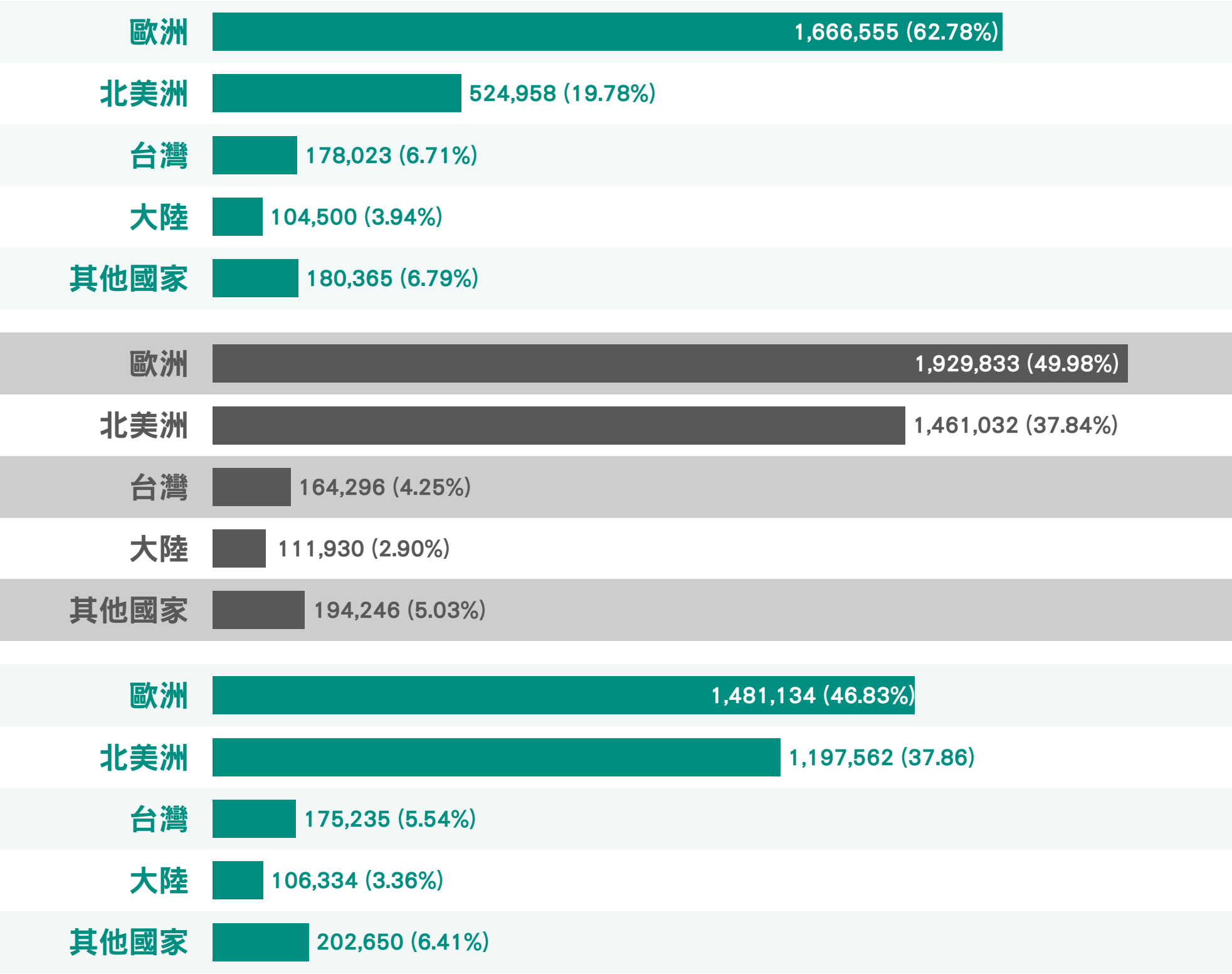
主要產品銷售地區
與市場表現

2025 年度，本公司整體營收結構仍以歐美市場為核心。透過雙生產基地之產能調度與模組化產品策略，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。

2023

2024

2025



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

美喆國際透過參與專業公協會與產業技術團體，積極掌握建材產業趨勢、環保法規動態與最新材料技術。作為國際品牌客戶之專業製造夥伴，本公司藉由產學交流平台強化自身研發與合規量能，確保產品與製程符合國內外最新標準。

【政治中立與無政治獻金聲明】本公司嚴守誠信經營與政治中立原則。日常營運專注於產業發展與利害關係人議合，未參與任何政黨活動，年度內亦無涉及任何政治獻金或選舉捐贈。

主要參與之公協會與交流面向



台灣塑膠製品工業同業公會

甲級會員

掌握國內外塑膠製品之法規動態，交流製程技術與環保規範，確保營運合規性。



新北市建築材料同業公會

會員

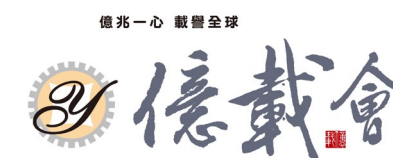
促進地方建築產業鏈之資訊對接，掌握區域市場對新建材與工法之實務需求。



台灣綠建材發展協會

會員

關注綠建材標章最新檢驗標準與低碳排放規範，協助優化產品之環保效益設計，對接國內外綠建築採購需求。



社團法人台南市億載會

會員

結合台南新廠之地緣關係，與區域指標企業進行跨產業之永續治理與營運管理經驗交流。



塑膠中心

合作

透過技術合作平台，投入高機能材料研發與永續技術（如：回收料應用、低碳製程）之升級交流，厚植研發實力。

永續治理架構與運作機制

美結國際將永續發展視為強化全球供應鏈韌性、維持長期代工競爭力的核心基礎。本公司致力於打造兼具高機能應用、資源循環與社會共融的營運模式，將 ESG 績效指標內化為日常營運與品質管理的標準環節。

本公司推動永續發展之原則，係以符合營運實際、可執行、可追蹤及可持續精進為基礎，不以過度宣示為導向，而係依公司現況逐步推動各項制度與管理作業。未來亦將持續依營運發展、法規要求及管理需求，檢視並調整永續推動方向與執行重點。



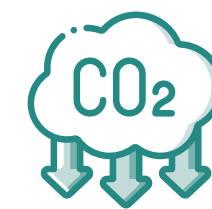
三大永續營運支柱與承諾



治理與資訊透明

強化內部控制與跨部門協作機制：嚴格依循 GRI、SASB 及 TCFD 等國際揭露準則，優化各類 ESG 數據之蒐集與核實流程，提升決策應變力與資訊透明度。

建構具備高度合規性與防禦力之治理底層邏輯，提升外資法人與利害關係人之信任。



低碳與能資源管理

科學化之碳排與能耗控管：常態化執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與能耗分析；並務實推進生產設備能效優化與再生能源（太陽能）佈建等具體減碳行動。

穩健提升實體廠區之環境管理能力，降低氣候轉型風險對營運成本之衝擊。



社會與價值鏈共榮

深化職場安全與供應鏈韌性：對內，依循 SA8000 標準落實勞工權益保障與職安防護；對外，將永續標準延伸至供應鏈夥伴，並透過資源挹注支持在地社區發展。

打造具備向心力之職場環境，並強化整體供應鏈抵禦市場波動之韌性。

透過上述三大支柱，期盼在紮實的製造基礎上，建立具有韌性且可延續的永續發展模式，為國際品牌客戶、員工與股東創造長期且穩定之雙贏價值。

永續治理架構與運作機制

為統籌公司永續發展相關事務，美詒國際建立「董事會、永續發展推動小組及專責小組」三層級之永續治理體系，並於 2023 年成立「永續發展推動小組」，由董事會負責監督永續發展推動情形，總經理擔任召集人，並依公司營運特性與 ESG 管理需求，設置相關專責小組，協助辦理各項永續推動工作。永續治理架構以董事會、永續發展推動小組及各專責小組為主要運作層級，透過分層管理與跨部門協作，推動永續相關制度、資料整合與執行事項。

永續治理層級與職責

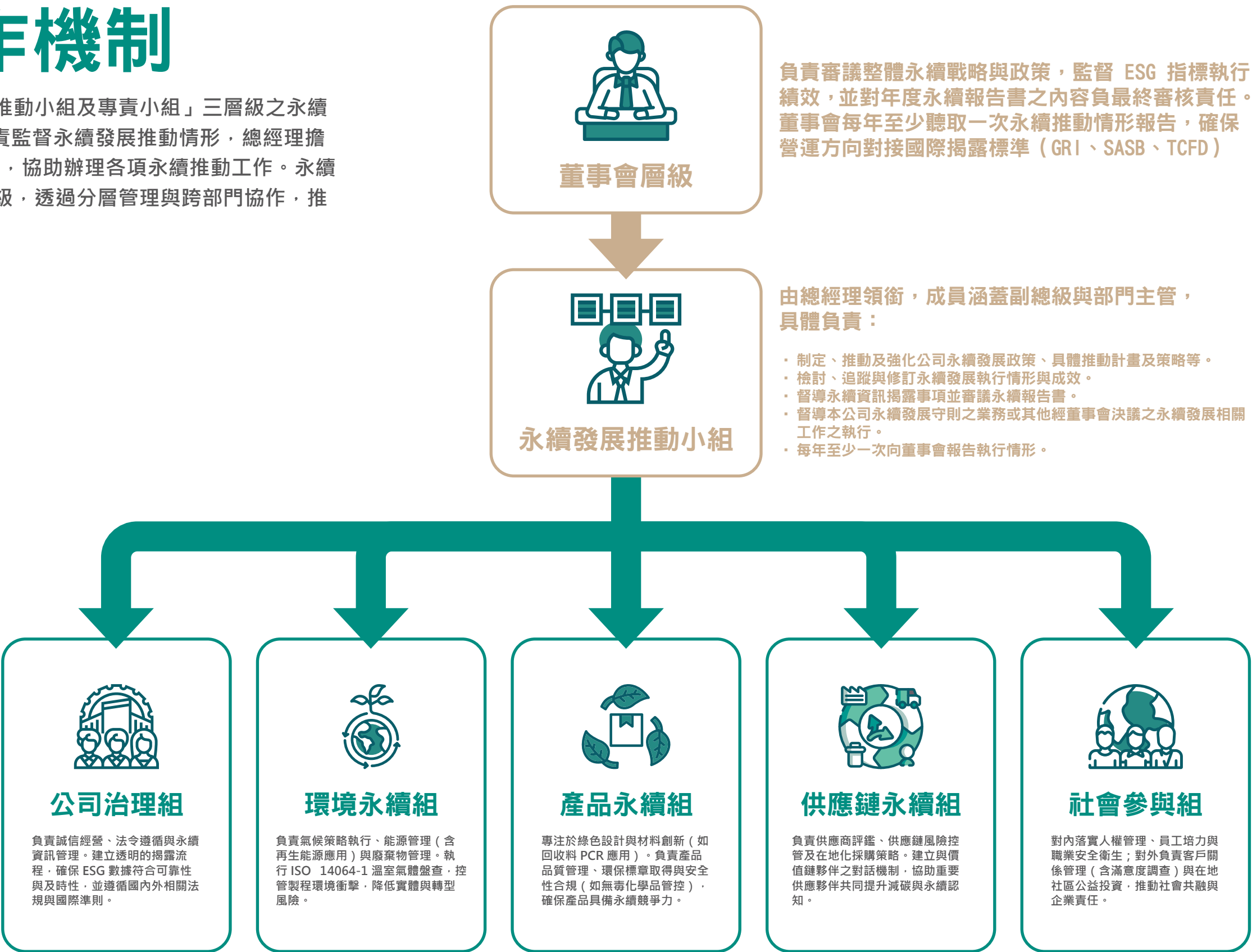
在整體治理架構中，永續推動具備三層級角色分工：

五大專責小組

- 依據 ESG 構面設立之執行推動單位，包括「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」，共計 60 位委員參與。
- 負責重大主題之鑑別、資料蒐集與行動方案執行。各小組定期召開內部追蹤會議，落實風險管理與績效監控。

現階段，本公司已逐步將永續治理納入常態化管理流程，但仍處於永續治理架構逐步建置與深化之階段，期望透過橫向跨部門協作與縱向董事會督導機制，確保各項 ESG 行動具備可執行性與可追蹤性。展望未來，將持續依據公司營運需求、法規變動及利害關係人關注事項，檢視永續相關制度、推動流程及資訊揭露品質，並透過跨部門協作與管理機制調整，逐步強化永續治理之執行基礎與管理成效。

我們將永續任務拆解為五大專業功能模組，透過專業分工，確保從原料端到產品端之價值鏈符合永續準則。



永續治理架構與運作機制

永續行動藍圖與實務推動計畫

為落實上述永續營運支柱，由「永續發展推動小組」統籌，將抽象的 ESG 概念轉化為各部門可執行的具體業務目標。

2025 年，本公司聚焦四大行動主軸，透過跨部門協作與內部稽核機制，穩健推進各項永續專案：



卓越治理 | 制度深化與韌性強化

- 資訊管理與資安升級：統籌 ESG 數據核實流程，並協同法務與資訊單位執行營運風險識別與資訊安全防護。
- 供應鏈永續議合：逐步於採購合約中導入 ESG 合作條款，評估供應商之社會與環境合規性。

確保年報與永續報告書揭露口徑一致，
並提升整體供應鏈之營運韌性。

環境共生 | 製程優化與低碳佈局

- 製程能效優化：針對高耗能設備執行變頻改造與生產排程優化，具體降低單位產品之能源使用密集度。
- 綠色設計與合規：嚴格執行有害物質控管（如 REACH），並提高回收料（PCR）測試與導入比例。

以量化數據降低範疇一與範疇二碳排放，
確保產品設計符合國際環保法規。

社會共融 | 內部培力與安全職場

- 系統化人才發展：建構職能輪調與專業培訓制度，協助員工適應產線自動化與技術轉型需求。
- 職安衛與健康促進：定期執行現場安全稽核，落實防護設備升級；並推動員工健康檢查與職場福祉計畫。

降低職業災害發生率（FR/SR），
營造穩定且具向心力之勞雇關係。

創新成長 | 應用拓展與價值延伸

- 高機能模組化應用：結合 SPC/LVT 產品特性，針對醫療院所、數位商辦與潔淨空間等場域，開發具備防潮、降噪與免膠施工之解決方案。
- 數據導向決策：評估導入內部 ESG 資料整合平台，強化數據追蹤與橫向決策支援能力。

提升 OEM/ODM 產品附加價值，
協助品牌客戶拓展高階綠色建材市場。

永續治理對美詰國際而言，是一項持續精進的長期工程。我們深知公司在各項永續制度的落實上仍有成長空間，因此我們揚棄空泛的環保口號，選擇以「責任明確化」作為現階段的推動核心。透過「永續發展推動小組」的跨部門協作，本公司已逐步為各項 ESG 行動計畫界定專屬主責單位，並以實證數據為導向，定期於內部會議檢視專案執行進度。未來，我們將視內部制度的成熟度，審慎評估將永續指標階段性納入日常管理與績效評核之可行性。美詰國際將秉持透明、誠信的原則，確保各項策略緊扣業務核心，穩健為國際品牌客戶、員工與股東創造長遠的企業價值。

利害關係人鑑別與溝通

正確識別對營運具實質影響的利害關係人，是美喆國際推動永續發展與資源配置的基礎。

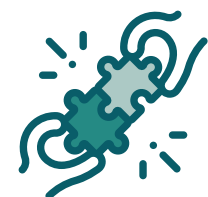
本公司建構系統化的利害關係人議合機制，透過透明對話與定期評估，確保各方關注主題能確實反映於企業的決策與行動中。

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）之五大核心原則，搭配實務運作狀況，建立標準化之評估模型。

我們依循以下五大面向進行評估與篩選：



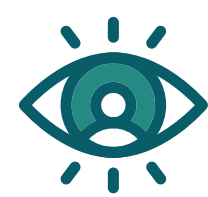
依賴度

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。

常態化之鑑別週期 與 2025 年度檢視結果

本公司明定「每兩年進行一次全面性利害關係人鑑別」，並於未辦理全面鑑別之年度，由「永續發展推動小組」委員進行內部問卷檢視，確保群體排序符合當前營運現況。

2025 年度，本公司針對內部永續委員發放 AA1000 SES 鑑別問卷。經量化加權統計後，確認本年度之核心利害關係人排序與前一年度一致，依序為：客戶、員工、供應商、股東／投資人、政府主管機關、評鑑單位。此結果精準反映了美喆國際身為跨國建材 OEM/ODM 專業製造廠的營運本質，亦即高度重視客戶需求、員工穩定與供應鏈韌性。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

美喆國際落實系統化之利害關係人議合機制，由各業務單位指定專責窗口，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。為確保營運方針能精準對接外部期待，本公司之溝通機制遵循以下四大實務原則：



日常議合與即時回應：

透過各單位專責窗口，及早識別關鍵群體之關注焦點，並交由主責部門研擬具體對策。



資訊透明與合規揭露：

依法規要求定期發布財務報告、重大訊息與永續報告書，確保資訊揭露具備完整性與時效性，穩固利害關係人之信賴基礎。



雙軌溝通機制：

依據不同群體特性，實施固定週期之「定期議合」（如股東常會、供應商年度評鑑），並輔以「動態專案機制」（如因應法規修訂、外部查核或客戶緊急需求），提升整體風險應變力。



實質性影響管理：

將利害關係人之回饋與重大關注議題，轉化為跨部門之永續行動方案，確保雙向溝通結果能對組織決策產生實質影響。



利害關係人
議合溝通實績



員工



客戶



供應商



股東 / 投資人



主管機關



評鑑單位

對組織營運
之意義

組織文化傳承、生產力與技術創新動能，為維持營運韌性之核心資產。

掌握市場趨勢、提升服務品質，為 OEM/ODM 營運穩定獲利之基礎。

維持交期穩定與產品品質，推動整體價值鏈永續之重要夥伴。

提供企業發展資金，監督公司治理透明度與財務穩健性。

營運合法性之監督者，確保公司合規經營並善盡社會責任。

建立產品合規標準，協助公司精進資訊揭露品質與永續成效。

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
- 員工發展與培訓
- 人權政策

- 產品品質與服務
- 綠色產品與創新設計
- 客戶服務與滿意度
- 市場聲譽與信任

- 長期合作夥伴關係
- 產品技術與品質提升
- 供應鏈綠化（減碳）

- 公司治理與透明度
- 營運績效與財務穩健
- 股東權益與回報率

- 法規遵循與合規性
- 誠信經營
- 人權議題

- 永續評鑑與揭露一致性
- 產品檢測與合規標準

常態溝通
管道與頻率

- 勞資 / 職安 / 職福會議（定期）
- 績效面談（定期 / 每年）
- 教育訓練與內外訓（不定期）
- 員工關懷與健檢（每二年 / 每年）

- 國內外展覽（不定期）
- 新品上市說明會（不定期）
- 產品檢測報告（依專案）
- 客戶問卷調查（每年）

- 評鑑問卷調查（每年）
- 實地拜訪與視訊（日常）
- 專案技術交流會議（不定期）

- 股東常會（每年） / 董事會（定期）
- 法人說明會（不定期）
- 財報與公開資訊觀測站（依時程）

- 法定公告與申報（依時程）
- 專案稽核與實地訪查（依要求）
- 公聽會與政策研討會（不定期）

- 系統資料上傳（依評鑑時程）
- 產品送驗與到廠驗貨（不定期）
- 改善計畫與追蹤報告（依要求）

2025 年度
具體溝通成效

- 健康安全：台灣完成 124 人次健檢與演練；東莞落實全員職安健檢與演習。
- 勞資溝通：台灣召開 4 次勞資會議（薪酬優化達 90%）；東莞兩廠正式成立工會。
- 人才培育：台灣培訓達 752 人次及 16 位儲備幹部；東莞輔導 96 人取得政府職業認證。

- 海外拓展：赴日本、上海、杜拜等地參展；接待歐洲客戶實地訪廠並定案 2026 新品。
- 教育訓練：辦理特力屋產品訓練 6 場、代理商與設計師訓練逾 5 場。
- 數位溝通：微信社群發布約 50 次產品與技術更新。

- 評鑑落實：台灣執行季度品質與交期評核；東莞每月完成品質、交期和服務的評核並且完成大額 / 頻繁交易之年度評鑑。
- 風險控管：開發替代物料與新供應鏈，降低單一來源依賴。
- 綠色採購：與供應商啟動綠色材料導入之可行性研商。

- 治理會議：依法如期召開 1 場股東常會及 7 場董事會。
- 透明揭露：如期公告四季度財報；受台新證券邀請順利辦理 1 場法人說明會。

- 合規改善：因重訊申報疏漏受裁罰 3 萬元，已立即優化《重大訊息處理程序》並強化內部宣導，防範類案。
- 法定申報：財務、勞動與環保等各項申報均依法規時程順利合規完成。

- 國家標準：台灣廠與塑膠中心推動「硬質 PVC 地磚新訂 CNS 標準」並提送標檢局審查。
- 檢測確信：東莞廠完成主要原物料之年度外部檢測，並落實第三方驗貨缺失改善。

我們於前一年度已辦理首次利害關係人鑑別作業，作為永續治理制度化推動之基礎。2025 年，本公司持續依營運發展、管理需求及利害關係人關注事項，檢視並優化識別方式、溝通對象及議題回應機制，並將相關意見納入重大主題管理與永續資訊揭露作業，以提升溝通品質、資訊揭露之適切性及管理回應之連結。

重大性主題鑑別流程

美喆國際於前一年度參考 GRI Standards 2021 與 GRI 3《重大主題》之要求，首次建立重大主題管理架構，作為永續治理制度化推動的重要基礎。

2025 年，本公司並未重新辦理完整之利害關係人鑑別及重大主題全面重整作業，而係延續前一年度已建立之重大主題架構，並依當年度營運情況、內外部環境變化及管理需求，辦理年度檢視與排序調整。

本公司重大主題管理作業，係以營運衝擊、永續衝擊及管理回應需求為主要檢視基礎，並參酌前一年度利害關係人關注結果及本年度日常溝通所蒐集之資訊，作為調整重大主題排序與管理重點之參考。

透過年度檢視機制，美喆國際持續確認既有重大主題與公司營運實況之連結，並據以更新本年度揭露重點與後續管理方向。

重大性定義與原則

本公司依 GRI 3 之精神，將重大主題界定為：

企業於營運活動或價值鏈中，對經濟、環境及人可能造成之實際或潛在、正向或負向重要衝擊，且對公司管理與資訊揭露具有重要性之主題。

2025 年度之檢視作業，主要延續前一年度重大主題管理邏輯，並就下列面向進行分析：

營運衝擊：

檢視各主題對公司營運穩定、財務表現、客戶關係、人才留任及風險管理之影響。

永續衝擊：

檢視各主題對經濟、環境及人可能造成之實際或潛在、正向或負向影響。

管理回應需求：

檢視各主題是否涉及較高之管理要求、法規關注、營運風險或揭露必要性。

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



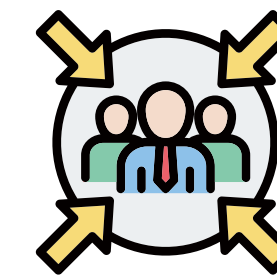
經濟衝擊

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

2025 年度重大主題檢視作業，係以前一年度已鑑別之重大主題為基礎，透過問卷分析、內部討論及管理檢視方式進行年度更新。雙重重大性評估與衝擊管理流程如下：

2025 年度作法

延續 主題架構

以前一年度已建立之重大主題作為本年度檢視基礎，未重新辦理完整主題盤點與全面重整。
盤點並確認既有之 9 項重大主題（涵蓋環境、社會與治理三大構面）仍符合當前跨國建材產業趨勢與 OEM/ODM 業務現況。

營運 衝擊分析

針對既有重大主題重新辦理營運衝擊問卷分析，評估各主題對美喆國際營收成長、風險控管、員工向心力與客戶滿意度之實質對營運管理、財務表現、客戶需求、人才發展及風險控制之影響程度。

永續 衝擊分析

就各重大主題重新評估其對經濟、環境及人之實際或潛在衝擊，並區分正向與負向影響，作為本年度管理重點調整依據。

排序 調整

依據問卷結果、內部討論及管理需求，重新檢視重大主題排序，作為本年度揭露順序與管理資源配置之參考。

盡職調查 與衝擊管理

針對排序確立之重大主題，具較高負面衝擊或管理風險之主題，由主責部門辨識進一步辦理盡職調查討論，研擬應對之管理方針與預防策略。

重大性主題鑑別流程

雙重重大性評估

美喆國際透過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

在執行雙重重大性評估中的永續衝擊分析時，美結國際參考 GRI 3 準則精神，建構兼具定量與定性分析之評估架構。本公司從「衝擊嚴重度（規模、範圍、不可逆性）」與「發生可能性」兩個核心維度切入，系統性識別各項永續主題對公司內外部（含價值鏈與人權）之影響，並將其劃分為四大類別進行矩陣量化：



實際負向衝擊

已對營運績效、合規性或價值鏈產生實質負面影響者，透過跨部門會議進行咎因分析，並立即啟動內部控制與改善機制。



潛在負向衝擊

尚未發生但具中長期風險潛勢者，透過情境推估其發生機率，納入供應鏈評鑑與風險預警清單。



實際正向衝擊

已為企業與利害關係人創造價值者，持續投入資源並設定績效維持目標。



潛在正向衝擊

具備轉化為長期競爭優勢潛力之主題，優先列為研發創新與業務發展之策略焦點。

系統化鑑別與回應機制

為確保衝擊評估具備一致性與執行力，永續發展推動小組採用以下整合管理機制：



量化評分與權重對齊

透過標準化問卷機制，將內部專家評估之營運衝擊，與外部利害關係人之關注度進行交叉加權，產出客觀之主題排序。



風險與機會並重

針對高衝擊主題中的「負向影響」啟動盡職調查與防範計畫；同時，積極探索「正向影響」中可轉化為 OEM/ODM 代工競爭優勢之發展機會。

重大性主題鑑別流程



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



環境

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



社會

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

利害關係人關注度調查

在執行雙重重大性鑑別的過程中，美喆國際不僅嚴謹評估財務與永續衝擊，亦將利害關係人之真實期望視為不可或缺的分析維度。本公司 2025 年度之滾動式檢視，係以既有利害關係人問卷調查（共計 175 份有效樣本）為外部量化基準。透過將此外部關注度數據與 2025 年度最新的營運衝擊評估進行交叉加權，確保最終產出之重大主題排序，能精準對齊各方群體之核心期待。依據量化統計結果，本公司四大核心利害關係人之前五大關注主題：



員工



客戶



供應商



股東 / 投資人

依據關注程度排名前五

01
人才培訓與發展

02
職場安全與健康

03
產品與服務

04
營運財務績效

05
技術創新與研發

01
產品與服務

02
客戶關係維護

03
技術創新與研發

04
風險管理

05
永續供應鏈管理

01
客戶關係維護

02
產品與服務

03
永續供應鏈管理

04
營運財務績效

05
技術創新與研發

01
營運財務績效

02
產品與服務

03
技術創新與研發

04
風險管理

05
客戶關係維護

年度重大性主題排序

經本年度檢視，美喆國際原則上延續前一年度已建立之重大主題範圍，未新增或刪除重大主題項目；惟依據本年度營運衝擊、永續衝擊及利害關係人關注度問卷統計分析結果，並經跨部門小組檢視後，部分主題之相對優先順序已有調整。

本年度重大性主題優先排序與前一年度相比，「技術創新與研發」由第 4 名升至第 1 名，成為本年度最優先管理與揭露之重大主題；「風險管理」由第 6 名升至第 3 名，「營運財務績效」由第 8 名升至第 4 名，顯示在全球貿易變動、供應鏈重組、法規合規要求提升及市場競爭加劇下，本公司更加重視技術升級、治理韌性、風險控管及財務穩健。

「公司永續治理」雖由前一年度第 1 名調整為第 2 名，仍維持高度重要性；「產品與服務」、「人才培訓與發展」及「客戶關係維護」排序相對下移，係本年度量化分析後之相對權重調整，並不代表該等主題重要性降低或停止管理。相關排序結果將作為本年度永續報告書揭露順序、管理方針及後續績效追蹤之依據。

本年度 排序	本年度 重大主題	E/S/G 構面	前一年度 排序	前一年度 重大主題	排序 變化
1	技術創新與研發	E/S/G	4	技術創新與研發	△ 3
2	公司永續治理	G	1	企業永續治理	▼ 1
3	風險管理	G	6	風險管理	△ 3
4	營運財務績效	G	8	營運財務績效	△ 4
5	產品與服務	G/E	2	產品與服務	▼ 3
6	永續供應鏈管理	G/E	7	永續供應鏈管理	△ 1
7	人才培訓與發展	S	3	人才培訓與發展	▼ 4
8	客戶關係維護	S	5	客戶關係管理	▼ 3
9	職業安全與健康	S	9	職業安全與衛生	持平

年度重大性主題排序

重大主題衝擊邊界

註：
◎：代表強烈衝擊（高度受影響或關注）
○：代表間接或中度衝擊
-：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	○	◎	◎	◎	○	○

重大主題之衝擊盡職調查與管理機制

除年度排序檢視外，美喆國際於 2025 年亦針對各重大主題中之負面衝擊面向，進一步進行盡職調查之討論與分析。檢視內容主要包括：

負面衝擊 可能發生之原因與情境	涉及之營運環節、價值鏈對象 及可能受影響之利害關係人	公司現行管理措施、 預防作法及風險控制機制	後續可持續精進 之改善方向與追蹤方式
重大主題	鑑別出之實際 / 潛在負面衝擊風險	已採取之減緩處置與預防策略	
技術創新與研發	專利佈局與系統性創新不足； 或內部機密外洩導致公司代工競爭力下降。	• 強化專利申請與佈局流程，針對市場趨勢研發具競爭力之新品。 • 盤點研發資料存取權限，落實商業機密保護與分級管控機制。	
客戶關係維護	受美國關稅不確定性與貿易戰影響， 導致市場削價競爭與客戶忠誠度波動。	• 啟動重點客戶專案拜訪與線上會議，針對交期、品質與報價建立單一快速回覆窗口。 • 彈性調整交付條件（如分批交貨、替代方案），降低關稅波動對訂單之衝擊。	
產品與服務	未能及時因應各國環保與化學品法規變更， 導致產品不合規或錯失綠色採購訂單。	• 建立各國最新法規與標準清單，於產品設計初期即導入無毒與低碳材料評估。 • 積極協助客戶取得產品環保與安全標章認證。	
永續供應鏈管理	單一供應來源遇突發事件（如氣候、地緣政治）中斷； 或供應商未落實 ESG 規範引發連帶聲譽風險。	• 建立供應商 ESG 評鑑與分級輔導機制。 • 積極開發替代物料與在地新供應商，降低單一來源採購風險。	
風險管理	跨國營運據點增加，面臨各地法規差異、 匯率波動及內部控制落實不一致之風險。	• 由總部統籌內部稽核制度，定期監控財務、營運與法遵合規性，降低跨區營運盲點。	
營運財務績效	總體經濟不佳導致獲利下滑時，可能影響員工分紅、 薪資成長預算，引發內部不穩定。	• 建立營運績效與人力成本之定期檢視機制，制定具競爭力之薪資與分紅制度。 • 優先以非人力手段進行費用控管，保障基層員工核心權益。	
職場安全與健康	現場安全教育未落實或防護不足，導致員工受傷， 影響產能並激起外部關切。	• 台南 / 東莞廠： 建立嚴格之安衛巡檢與缺失改善清單（要求責任人 / 期限 / 複查）。 • 針對缺訓者強制補訓；並推動未遂事件通報與根本原因分析機制。	
公司永續治理	各據點（台灣總部、台南廠、東莞廠）背景文化不同， 永續政策與資訊未有效傳達至基層。	• 盤點各廠區治理資訊落差，指定各據點 ESG 推動窗口，建立統一且易讀之內部溝通機制。	
人才培訓與發展	關鍵職務專業能力不足，或缺乏系統性職涯藍圖， 導致核心人才流失。	• 盤點全廠區關鍵職位缺口，推動職能導向訓練與跨部門輪調。 • 建立專業認證輔導與透明之晉升回饋機制。	

透過前述檢視，本公司進一步將重大主題管理由排序辨識，延伸至具體管理回應與後續追蹤，作為後續各重大主題管理方針、風險控管及揭露內容之補充基礎。對於具較高負面衝擊之議題，亦將依其性質於後續章節中說明相關管理措施、預防與減緩作法，以及後續追蹤機制。

環境議題之法定補充揭露聲明

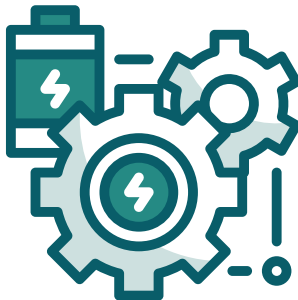
儘管部分特定環境議題未於本次量化問卷中名列前 9 大核心主題，惟考量全球氣候變遷之急迫性及金管會法規要求，美喆國際基於最高合規標準與風險預警原則，主動將以下五項環境主題納入報告書之實質揭露範疇（詳見本報告書第二章節）：



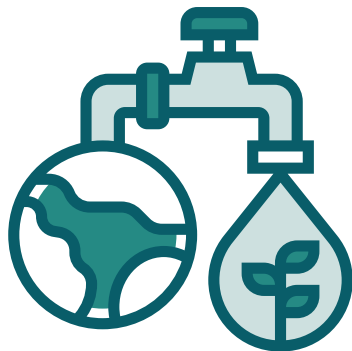
氣候變遷因應（TCFD）



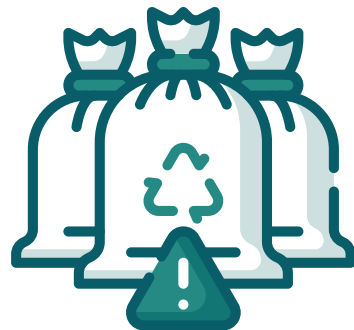
溫室氣體減量管理



能源管理



水資源管理



廢棄物管理與資源循環

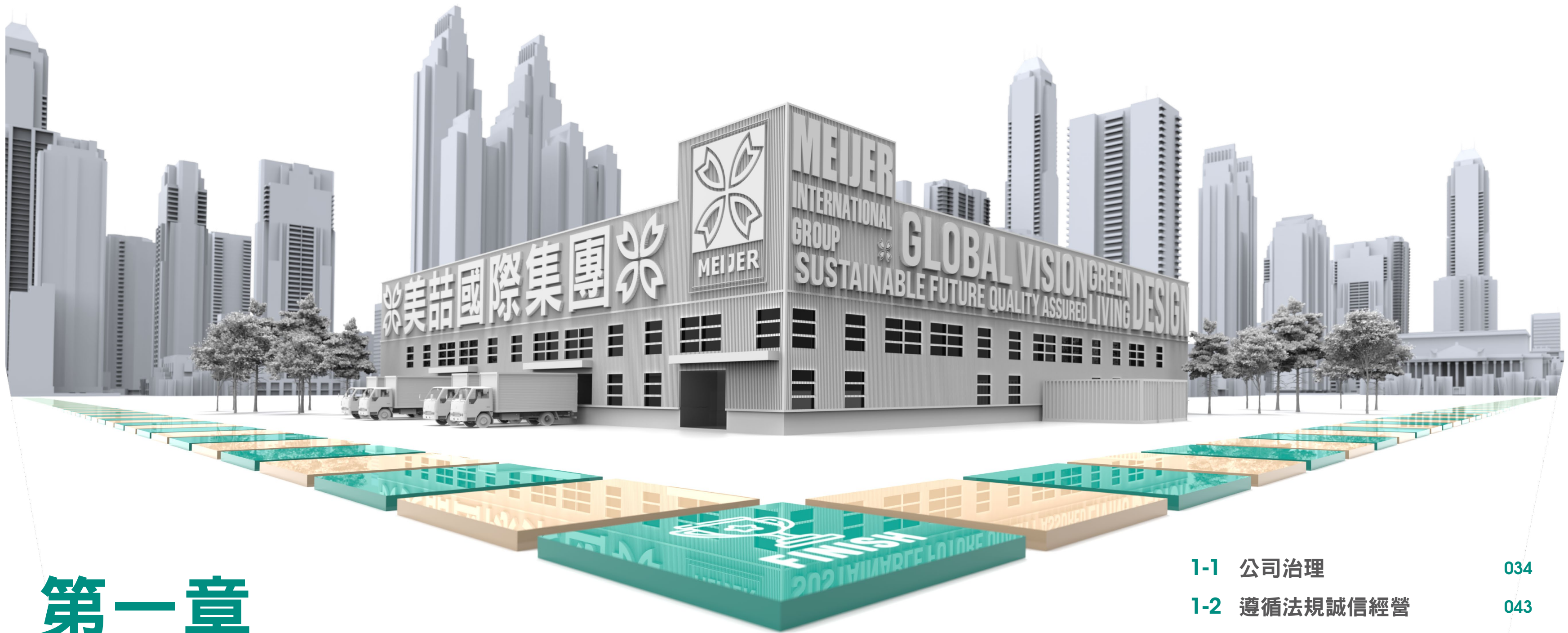
本年度雙重重大性鑑別結果與盡職調查討論，已全數提交永續發展推動小組檢視，並呈報董事會作為次年度永續策略擬定與資源配置之最高指導依據。

SDGs 接軌永續行動策略

美喆國際積極響應聯合國永續發展目標（ Sustainable Development Goals, SDGs ）。我們將 2025 年度鑑別出之 9 項核心重大主題，參酌聯合國永續發展目標，並依本公司重大主題及實際管理作法，檢視與企業營運較具關聯之永續發展目標，作為永續管理方向與資訊揭露之參考基礎。透過結合盡職調查之減緩措施，確保公司之永續策略具備實質之落地影響力。

重大主題	對應 SDGs 目標		聯合國具體子目標		已採取之減緩處置與預防策略
技術創新與研發	SDG 9	產業、創新及基礎建設	[9.4]	升級基礎設施與改裝產業以提升永續性，促進潔淨技術和環境友善製程。	針對國際市場趨勢研發高機能與免膠建材；並強化專利申請佈局與營業機密分級管控機制，以創新技術穩固代工競爭優勢。
	SDG 12	責任消費與生產	[12.2]	實現自然資源的可持續管理和高效利用。	
客戶關係維護	SDG 12	責任消費與生產	[12.6]	鼓勵企業採取永續實踐，並將永續發展資訊納入其報告週期。	因應國際貿易戰與關稅變動，針對重點客戶建立單一快速回覆窗口，並彈性調整交付與報價條件，確保客戶端之供應鏈穩定。
			[12.8]	確保大眾取得永續發展與自然和諧共處的相關資訊。	
產品與服務	SDG 8	合適的工作與經濟成長	[8.2]	透過技術升級與創新，提高經濟生產力。	於產品設計初期導入無毒配方與回收料 (PCR) 評估；並積極提供檢測報告，協助品牌客戶取得國際綠建材與室內空氣品質認證。
	SDG 12	責任消費與生產	[12.5]	透過預防、減量、回收及再利用，大幅減少廢棄物產生。	
永續供應鏈管理	SDG 8	合適的工作與經濟成長	[8.8]	保護勞工權益，促進安全與可靠的工作環境。	執行供應商 ESG 評鑑與分級輔導機制；積極開發在地替代物料與新供應商，降低單一來源採購風險並縮短運輸碳足跡。
	SDG 12	責任消費與生產	[12.7]	依據國家政策與優先事項，促進永續的公共採購實務	
風險管理	SDG 13	氣候行動	[13.1]	強化所有國家對氣候變遷相關危險與自然災害的抵禦與調適能力。	由總部統籌內部稽核制度，監控跨國廠區（台灣 / 東莞）之財務、營運與法遵合規性；並導入氣候風險鑑別，提升營運氣候韌性。
	SDG 16	和平正義與健全制度	[16.6]	在各層級建立有效、負責且透明的制度。	
營運財務績效	SDG 8	合適的工作與經濟成長	[8.1]	依據各國國情維持人均經濟成長，提升整體經營效能。	建立營運績效與人力成本之定期檢視機制；優先以優化製程與非人力手段進行費用控管，保障基層員工權益並維持穩健獲利。
公司永續治理	SDG 16	和平正義與健全制度	[16.5]	大幅減少各種形式的貪污與賄賂。	落實各據點 ESG 推動窗口編制，消弭跨區溝通落差；持續優化董事會運作與重大訊息申報流程，建立透明、合規之營運文化。
			[16.6]	建立有效、負責及透明的機構。	
人才培訓與發展	SDG 4	優質教育	[4.4]	大幅增加具備相關技術與職業技能的青年與成人人數。	盤點兩岸廠區關鍵職能缺口，推動職能導向訓練與跨部門輪調；輔導基層員工取得專業技術認證，並建立透明之晉升回饋機制。
	SDG 8	合適的工作與經濟成長	[8.5]	實現全面與生產性就業，及人人有體面工作。	
職場安全與健康	SDG 3	良好健康與福祉	[3.8]	實現全民健康覆蓋，保障優質基本保健服務與員工福祉。	於台南及東莞廠區建立嚴格之安衛巡檢與缺失改善追蹤清單；推動未遂事件通報與強制補訓機制，並全面落實員工職安健康檢查。
	SDG 8	合適的工作與經濟成長	[8.8]	保護勞工權益，促進所有勞工安全與可靠的工作環境。	

註：本公司 SDGs 對應作業，係以前一年度重大主題架構及 2025 年度重大主題檢視結果為基礎，檢視各項重大主題與 SDGs 之關聯性，並連結至既有管理措施與推動事項。相關對應係用以說明本公司重大主題與國際永續議題之連結，並不表示本公司已全面涵蓋各項 SDGs 子目標之所有內涵。



第一章 提升永續競爭力

1-1	公司治理	034
1-2	遵循法規誠信經營	043
1-3	財務績效與經營成果	049
1-4	風險管理與營運韌性	054
1-5	資通安全與隱私保護	058

1-1 公司治理

重大主題： 公司永續治理

2025 年度短期目標

- 完成年度利害關係人鑑別、重大主題檢視及永續報告書治理程序。
- 董事會平均出席率維持 90% 以上。
- 持續落實《永續資訊管理辦法》及跨部門資料檢核。

2025 年度完成情況

達成。2025 年董事會召開 7 次會議，平均出席率 93.7%；完成年度重大主題檢視、永續資料彙整與報告書審閱作業。跨據點資料定義、傳達與版本一致性仍列為後續精進事項。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立土城、台南、東莞一致之永續資料主檔與年度內控測試機制。
- 永續資訊承辦人及覆核主管教育訓練覆蓋率達 100%。
- 重大永續議題每年至少一次提報董事會，內控缺失依期限完成改善。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 銜接 IFRS S1 / S2 所需之永續與財務資料治理。
- 評估重大永續資訊導入第三方確信。
- 持續提升董事會永續專業、多元性與監督成效。

政策與承諾

美喆國際依《公司法》、《證券交易法》、上市公司治理及永續發展相關規範與《永續資訊管理辦法》，由董事會擔任最高監督單位，永續發展推動小組統籌跨部門執行，土城總部、台南廠及東莞廠依權責辦理資料蒐集、內部檢核、重大主題管理及資訊揭露。公司承諾以誠信、透明、權責分工、資訊可追溯及持續改善為治理原則，確保重大決策兼顧股東、員工、客戶、供應商及其他利害關係人權益。

正面效益

健全治理可提升決策品質、法令遵循、跨據點協作及永續資訊可靠性，降低資訊不對稱與管理落差，並強化股東及品牌客戶對公司治理、風險控管與長期經營能力之信任。

負面衝擊

盡職調查顯示，土城、台南與東莞之法規環境、人員背景及管理文化不同；若治理政策與永續資訊未充分傳達至執行層，可能造成作業口徑不一、權責不清、錯誤或延遲揭露，進而產生法遵、決策及聲譽風險。

補救／減緩機制措施

- 設置各據點永續資訊窗口，使用統一表單、定義、計算方式及版本控管。
- 依「承辦人確認、單位主管覆核、永續小組統整、治理層核准」流程執行分級審查。
- 發現資料錯誤或制度落差時，立即更正、追溯原因、補充教育訓練並列管改善至結案。
- 提供內部反映及申訴管道，對提出疑慮者採保密及不報復原則。

資源

投入治理及永續專責人力、教育訓練、資料管理工具、內部稽核與法遵資源；視需要運用會計師、律師、永續顧問及外部確信機構之專業服務。

責任

董事會負責監督與核准；總經理及永續發展推動小組負責策略、目標與跨部門協調；董事會秘書、財會、內部稽核、法務、人資、環安衛、資訊及各據點權責主管負責資料產出、覆核及改善。

管理方針有效性評核機制

按年度追蹤董事會與功能性委員會召開次數及出席率、永續議題提報情形、資料準時率與更正件數、內控缺失及結案率、教育訓練覆蓋率、利害關係人申訴與處理結果，並由永續發展推動小組彙整檢討。

管理方針評核結果

2025 年董事會運作及永續報告編製治理程序均依計畫執行，主要目標達成；惟跨據點資訊口徑、文件版本及基層傳達仍有改善空間，後續將以統一資料主檔與教育訓練持續精進。

申訴機制與溝通管道

外部利害關係人可透過 IR@mjig.com、02-2268-4666 及公司網站反映；員工可循直屬主管、人資、內部稽核或各據點永續窗口提出建議或申訴。

1-1.1 永續治理架構

公司治理架構

美喆國際深知，穩健透明的公司治理是維持 OEM/ODM 代工競爭力、落實風險控管並保障股東權益之核心基石。本公司依循《公司法》、《證券交易法》及《上市上櫃公司治理實務守則》之規範，建構權責明確之治理架構，確保各項營運決策皆符合最高道德標準與法規要求。

董事會於永續發展中之監督角色

因應全球永續趨勢與跨國品牌客戶之合規要求，美喆國際董事會將 ESG（環境、社會與治理）績效視為企業風險管理與長期發展之關鍵。

在整體永續治理架構中，董事會扮演「最高督導與核決」之角色，其實質職能涵蓋：

永續方針 與策略核定

董事會作為公司的最高治理機構，受股東的請託，主要負責確保公司資訊的透明度和法令的遵循。參考利害關係人之關注度，督導管理階層制定明確的 ESG 政策方向。特別針對「資通安全防護」、「氣候變遷因應」及「高階人才發展」等核心重大主題，定期聽取永續推動小組之執行進度報告。

風險控管 與組織韌性

持續關注國內外永續法規與市場趨勢，要求管理階層將新興 ESG 風險納入內部控制與營運持續計畫中，確保企業具備應對潛在危機的韌性。

資訊透明與 利害關係人議合

督導年度永續報告書及各項重大財務 / 非財務資訊之編製與確信程序，確保對外揭露資訊之真實性與完整性，藉此與利害關係人維持透明、暢通的溝通基礎。



1-1.2 董事會結構與多元化方針

董事會多元組成與獨立性運作概況

美結國際董事會依據《公司法》及公司章程設立，由 9 位 具備深厚產業經驗與管理專業之成員組成。為落實監督制衡，獨立董事席次佔比達 33.33%。全體獨立董事均符合法令規定之獨立性標準，且未有超過三屆連任之情事，確保外部監督力量之持續與效能。

為落實公司治理與強化決策效能，美結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

性別	男性	2024 年	2025 年
	女性	77.8 %	77.8 %
年齡	29 歲（含）以下	22.2 %	22.2 %
	30-50 歲	0.0 %	0.0 %
	51-60 歲	44.4 %	22.2 %
	61-70 歲	0.0 %	22.2 %
	71 歲以上	33.3 %	22.2 %
		22.2 %	33.3 %

註：更多董事會組成與運作細節，請參閱 2025 年度年報及公司網站。



1-1.2 董事會結構與多元化方針

專業多元化方針 與實務落實

本公司依據《公司治理實務守則》訂定多元化方針，成員組成不僅強調專業背景（如：製造管理、國際商務、財務會計），更重視決策視角的廣度，各董事成員皆具備永續治理所需之專業能力。2025 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。

本公司董事會成員均具備執行職務所需之專業知識、產業經驗及治理素養，整體能力涵蓋資訊科技、企業經營管理、財務會計、法律、風險管理及國際市場等領域，有助於董事會從多元視角審議公司經營策略、風險管理及重大議案。相關董事會技能矩陣、多元化執行情形及成員專業背景，請參閱本公司《2025 年年報》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 董事會結構與多元化方針

董事會歷次開會溝通事項

2025/02/25	第七屆第四次	擬通過本公司經理人認購新股案
2025/03/12	第七屆第五次	通過 2024 年財報、修訂內控制度、新增永續資訊管理辦法、公司治理相關辦法、修訂公司章程、修訂核決權限表與增資子公司議案 ... 等
2025/05/7	第七屆第六次	通過 2025 年 Q1 財報、修訂子公司內控制度與通過永續報告書之利害關係人與重大性議題鑑別案 ... 等。
2025/07/10	第七屆第七次	本公司集團子公司減資案與發言人異動。
2025/08/21	第七屆第八次	通過 2025 年上半年財報、通過本公司「永續報告書」案 ... 等
2025/11/6	第七屆第九次	通過 2025 年 Q3 財報、本公司執行長、公司治理主管與稽核主管異動案、修訂本公司「企業永續發展實務守則」與通過「2026 年度內部稽核計畫」... 等
2025/11/20	第七屆第十次	通過子公司 2025 年第三季財務報表與虧損撥補案，以及子公司減資與增資案 ... 等

註：完整議案內容請參閱年報公司治理運作情形

2025 年度共召開 7 次董事會，董事平均出席率達 93.7%，顯示董事積極參與公司治理與重大決策。

董事獨立性

董事中有兩席具有配偶或二親等以內之親屬關係。獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事未逾三家，其中至少 1 人具備會計或財務專長

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。

1-1.2 董事會結構與多元化方針

功能性委員會運作概況

為提升公司治理與決策透明度，本公司依據《公司法》及相關法規，於董事會轄下設立「審計委員會」與「薪資報酬委員會」。各委員會全數由獨立董事擔任，以客觀、專業的立場輔助董事會深化監督機制。每年皆定期向董事會報告運作情形；若發生足以影響利害關係人之重大事件，將由權責單位即時向董事會呈報，期能迅速評估並妥善應對。

成員	主要職掌	相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會（2014 年成立）2025 召開次數 5 次 平均出席率 100%		
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。委員會依據公平性及合理性的原則，全面考量董事及高階管理層之責任、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。	薪資報酬委員會組織規程
審計委員會（2014 年成立）2025 召開次數 6 次 平均出席率 100%		
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。	審計委員會組織規程

各委員會運作情形均定期向董事會報告。如涉及重大營運風險、ESG 關鍵議題（如溫室氣體盤查結果、資訊安全事件）或利害關係人重大關注事項，各專責委員會將優先審議並提報董事會決議，確保治理機制之即時應對能力。

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：

		
專業背景	國際視野與管理經驗	利益衝突迴避
候選人需具備企業經營、法律、財務、資訊科技或永續發展等領域之專業知識，以輔助提升董事會整體之決策品質。	考量具備國際市場經驗及企業管理能力之人才，期使公司營運方針能更貼近全球半導體產業之發展趨勢。	候選人不得與本公司或關係企業存在重大利益衝突，藉此維持董事之獨立性與客觀監督效能。目前本公司現任獨立董事席次達 33.3%，具體強化了董事會之獨立運作效率。

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 董事會結構與多元化方針

董事成員

本公司第七屆董事會全體董事皆具備《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。所有獨立董事均嚴格符合獨立性規範，未逾兼任家數上限，且與本公司或關係企業間無財務、業務或親屬之利害關係。

為落實董事會多元化方針，本公司董事成員之專業背景涵蓋營運管理、財務會計、智慧製造、行銷與組織心理學等領域，且包含 2 席女性董事，充分展現決策視角之多樣性與互補性。

職稱	姓名	性別	核心專業職能與業界經驗
董事長	陳本源	男	企業經營管理、塑膠製造工業、跨國供應鏈管理
董事	陳建銘	男	企業經營管理、資本投資與財務規劃
董事	李慶超	男	企業經營管理、大型集團跨國營運
董事	林安修	男	企業經營管理、策略規劃
董事	陳怡秀	女	國際品牌行銷、業務拓展、企業經營管理
董事	陳嫚羚	女	品牌行銷企劃、市場趨勢分析
獨立董事	高立翰	男	財務會計、審計實務、科技管理
獨立董事	鍾文仁	男	機械工程、智慧製造、研發創新
獨立董事	鄭瀛川	男	工商心理學、人力資源發展、組織管理

註：保持永續報告書之精煉，關於各董事之詳細學經歷背景、兼任其他公開發行公司職務之狀況，請參閱本公司 2025 年股東會年報】或至本公司官方網站 投資人關係 / 公司治理專區查詢。

董事薪酬制度

董事薪酬結構與核定原則

美詁國際薪酬政策之訂定，係依據《公司章程》及《薪資報酬委員會組織規程》辦理。本公司秉持公平、合理與具備市場競爭力之原則，將公司績效、個人貢獻與長期永續經營責任（ESG）納入核定維度，並由全體獨立董事組成之薪資報酬委員會進行審議，確保酬金發放具備客觀性與透明度。

本公司董事（含獨立董事）之薪酬包含固定報酬與兼職酬勞，其核定標準綜合考量其職責、對公司營運之投入程度及所承擔之風險。依據本公司章程規定，當年度如有獲利，得由董事會決議提撥不高於 5% 為董事酬勞。

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	依據《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 5% 作為董事酬勞。實際發放數額由薪資報酬委員會參酌各董事對公司營運之參與程度及貢獻價值提出建議，經董事會決議通過後，依法於股東會報告。
獨立董事報酬	無論公司盈虧，獨立董事每月可支領固定金額之酬勞，以維持其執行職務之獨立性。

薪酬合理性與永續績效之連結

薪資報酬委員會在檢視薪酬合理性時，除參考個人績效與公司整體財務狀況外，亦將產業發展趨勢及公司面臨之潛在風險納入考量。現階段，本公司之薪酬考核主要對接「公司治理」面向指標（如：法規遵循、內部控制成效）；未來將參考國際永續發展趨勢，適時評估將氣候風險因應、資安防護等 ESG 相關指標納入高階管理階層與董事之薪酬檢視項目中，期使薪酬政策具備長期前瞻性。

	2023	2024	2025
一般董事薪酬占稅後純益比例	-12.42%	5.35%	-12.00%
獨立董事薪酬占稅後純益比例	-1.40%	0.71%	-2.10%
執行長及副總經理薪酬占稅後純益比例	-24.68%	13.51%	-23.23%

註：2023、2025 年比例為負值，係因當年營運受外部環境衝擊導致稅後虧損，惟公司仍維持發放基本固定報酬以保障治理效能，展現營運穩定性。

薪酬公平性指標

項目	2024	2025
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%	106.5%
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%。	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 73.2%。

未來，薪資報酬委員會將持續動態檢視薪酬政策與市場趨勢、營運績效之連結度，確保薪酬治理符合利害關係人之期待。

1-1.2 董事會結構與多元化方針

董事進修

美喆國際深知，面對瞬息萬變的全球供應鏈重組與法規更迭，董事會必須具備前瞻性的永續治理視野。本公司依循《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》及內部《董事及高階主管進修辦法》，系統性規劃年度進修藍圖。進修主題嚴格對齊本公司之「重大永續主題」，聚焦於氣候變遷因應 (TCFD/ISSB)、防範內線交易、誠信經營與資本市場永續責任，確保最高決策層能精準掌握 ESG 實務脈動。

董事參與永續發展相關進修情形

本公司嚴格要求並追蹤董事進修進度。本年度全體 9 席董事皆已 100% 達成且超越 主管機關規定之法定進修時數，展現極高的治理自律性，年度總進修時數：達 75 小時；平均每位董事進修：達 8.33 小時（優於法定基本時數要求）。

姓名	主辦單位 / 課程名稱	上課日期	參與方式	時數
陳本源 陳怡秀 林安修 陳建銘 陳嫚羚 李慶超	國泰金控 / 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2025/07/9	線上	6
高立翰	社團法人中華公司治理協會 / 公司治理與證券法規 社團法人中華公司治理協會 / 【公司治理主管專業課程】公司治理主管的職責及角色 國泰金控 / 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 證券基金會 / 董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	2025/5/26 2025/5/23 2025/7/9 2025/8/12	實體 實體 線上 實體	3 3 6 3
鍾文仁	國泰金控 / 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 證券櫃檯買賣中心 / 透過櫃買市場實踐永續發展_共治年代下的標竿作為 證券基金會 /114 年度防範內線交易宣導會（線上宣導會）	2025/7/9 2025/7/19 2025/10/3	線上 實體 線上	6 3 6
鄭瀛川	國泰金控 / 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 證券基金會 / 第十五屆臺北公司治理論壇	2025/7/9 2025/10/16	線上 實體	6 6

註：關於各董事之詳細課程學習狀況，請參閱本公司 2025 年股東會年報】或至本公司官方網站 投資人關係 / 公司治理專區查詢。

除外部培訓外，美喆國際亦將持續關注 ISSB、SASB 等國際資訊揭露準則之演進，未來將視全球供應鏈趨勢（如 CBAM 碳邊境機制、綠色建材標準），針對性地規劃內部專題講座。透過建構具結構性、實務性之學習計畫，確保持續深化董事會面對永續發展挑戰之應變力。

董事會績效評估

為確保最高治理機構之運作效能，美喆國際依據《董事會績效評估辦法》，每年常態化執行董事會整體、功能性委員會及個別董事之內部績效評估。評估結果不僅作為檢視治理體質之依據，更直接連結董事薪酬核發、次年度進修計畫及董事提名續任之重要參考，確保永續責任與治理績效深度結合。

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



1-1.2 董事會結構與多元化方針

內部績效評估結果

本公司採用標準化之「內部自評問卷」作為評估工具，由議事單位統籌發放與回收統計。2025 年度之評估作業已全面完成，並於 2026 年 3 月正式提報董事會。評估結果顯示，各治理單元對營運決策、風險監督與永續參與均表現積極，總體評級皆達最高之「優良」等級。評估報告於 2026 年 3 月提報董事會。

評估對象	評估面向與量化指標數	年度自評綜合結果
董事會 (整體)	對營運之參與程度 (12 項) 決策品質 (12 項) 組成與結構 (7 項) 選任及持續進修 (7 項) 內部控制 (7 項)	等級：優良 董事會運作順暢，充分發揮策略指導與風險監督職能。
個別 董事成員	公司目標與任務掌握 (3 項) 職責認知 (3 項) 營運參與程度 (8 項) 內部溝通 (3 項) 專業進修 (3 項) 內部控制 (3 項)	等級：優良 各成員皆能積極參與議事，並展現高度之專業獨立性。
審計 委員會	營運參與程度 (4 項) 職責認知 (5 項) 決策品質 (7 項) 組成及成員選任 (3 項) 內部控制 (3 項)	等級：優良 對財報透明度與內控有效性具備實質監督成效。
薪資報酬 委員會	營運參與程度 (4 項) 職責認知 (5 項) 決策品質 (7 項) 組成及成員選任 (3 項)	等級：優良 有效確保薪酬政策與公司長期永續績效合理連動。

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 2025 年度年報與公司治理專區，歡迎利害關係人查閱。

外部績效評估

為持續對標國際最高公司治理標準，並確保董事會運作具備高度客觀性，美結國際已主動啟動外部績效評估機制之前置規劃作業。本公司規劃委託具備公信力之外部專業獨立機構，導入第三方客觀診斷模型。未來外部評估之範疇，將精準涵蓋以下三大核心治理節點，以期透過外部專家的具體優化建議，持續深化企業治理韌性：



董事會結構 與運作效能

檢視董事會改組規劃與多元化方針之落實程度



薪酬審議 合理性

診斷董事與高階主管薪酬政策與長期永續績效之連結度



永續參與 及專業培能

評估董事會應對氣候變遷與 ESG 風險之持續進修成效與督導能力

1-2 遵循法規誠信經營

美喆國際秉持依法經營與誠信為本之原則，持續依營運所在地適用法令及產業規範辦理各項業務，並透過內部管理制度與行為規範，強化法規遵循及誠信經營之落實。公司已訂定《道德行為準則》，作為董事、經理人及全體同仁執行職務之行為依循，內容涵蓋誠信處理、公平交易、利益衝突避免、資訊保密及相關法令遵循等事項。

為強化法規風險控管與合規管理，本公司持續推動下列作法：



法規蒐集與遵循檢視

由相關權責單位持續關注國內外法令與監理要求之變動，並視需要結合外部法律顧問及會計師等專業意見，檢視公司制度、作業流程及揭露內容之符合情形。



內部稽核與合規審查

由內部稽核單位依年度查核計畫辦理作業流程、內部控制及相關管理機制之查核，作為檢視營運合規性與管理有效性之依據。



外部專業諮詢

依實際需求洽詢外部專業機構提供法令解析、制度建議及政策影響評估，以作為公司調整管理措施與因應法規變動之參考。

1-2.1 法規遵循與稽核管理機制

為確保兩岸生產基地與跨國營運據點皆符合當地法令與國際監管規範，美喆國際建構了「事前預警、事中稽核、事後改善」之三道防線合規管理體系：



跨部門法遵網絡與國際監管對接

由公司治理主管與法務單位統籌，協同外部專業法律顧問與會計師，建立即時法規追蹤機制。針對公司高頻接觸之核心法規（如《證券交易法》、《公司法》、《勞動基準法》及各項環安衛法規）進行動態檢視。

因應美喆國際之外銷業務特性，本公司亦高度關注美國（關稅與貿易法）、歐盟（REACH 化學品規範、CBAM）等國際環保與產品安全法規之更迭，確保產品設計與出口流程無縫接軌國際標準，降低跨國合規風險。



內部稽核執行與檢討機制

本公司設有直屬於董事會之「內部稽核單位」，以超然獨立之精神執行查核作業，確保內部控制制度之有效落實。

例行查核與專案稽核	稽核單位依據董事會通過之年度稽核計畫，針對各部門作業流程進行定期與不定期查核。
報告與追蹤機制	稽核報告完成後，除交付審計委員會與董事會審閱外，更嚴格落實缺失改善追蹤。針對查核發現之異常事項，要求受查單位提出具體改善計畫，並由稽核單位按季追蹤至確認改善為止。



年度合規實績與改善作為

2025 年度，本公司全體員工皆恪守誠信經營準則，未發生任何貪腐、賄賂或違反反托拉斯法之情事。各項重大財務、稅務、勞動與環保等申報皆依法規順利完成。

重大法遵議題與誠信控管

本公司由公司治理單位擔任推動核心，負責誠信經營政策之制定與追蹤，並每年將執行實績提報董事會。我們將合規性逐步內化於組織文化，建構由上而下的廉潔防範機制。



誠信經營制度與預防架構

本公司已訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，並將其納入員工手冊及績效考核制度。

利益衝突防範	建立主動申報機制，規範員工於執行業務涉及潛在利益衝突時應先行報備與迴避。
公平交易控管	所有重大採購與合作契約皆納入「誠信條款」審查，確保商業行為符合公平競爭原則，防止非法回扣或不正當利益往來。

2025 年實績：本年度全體員工及管理階層皆無違反反競爭行為、反貪腐或利益衝突之申報事件。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。



吹哨者（檢舉）制度與保護

為確保治理透明度，本公司設置多元舉報管道，並建立嚴格的檢舉人保護機制：

獨立申訴窗口	提供具名與匿名檢舉途徑（申訴信箱 MJ.FACTS@mjig.com）。
保密與反報復	由專責單位（稽核／人資）獨立辦理。我們嚴格對檢舉人身分進行保密，並承諾檢舉人不會因揭弊而遭受任何形式之不當處置或報復。

1-2.1 法規遵循與稽核管理機制

反貪腐與內線交易防範

美喆國際對內線交易採取「零容忍」態度，致力維護資本市場的公平與誠信，並將反貪腐控制點鑲嵌於日常內控流程。

內部重大資訊與內線交易控管

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。

分級保密機制	重大議案僅限必要職務人員參與，並建立「接觸者名冊」留存查核。
交易封閉期控管	於財報公告或重大資訊發布前之法定禁售期，主動通知內部人不得買賣公司有價證券。
2025 年本公司未發生任何涉及內線交易或違反證券交易法之案件。	

誠信經營與反貪腐教育訓練

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。2025 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	2025 年執行情形	2026 年推動目標
是否設有反貪腐教育訓練制度	建立訓練模組並納入年度教育計畫	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	持續維持 100%，並新增反貪腐情境案例	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	提升至 80%，以簡報、影片與互動測驗等工具	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	導入部門別情境式教育模組與標準作業提示卡	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	評估引入外部顧問或數位平台資源	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	納入年度教育計畫，目標每年至少辦理 1 次專題課程	納入年度教育計畫，目標每年至少辦理 1 次專題課程

2025 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。

價值鏈之誠信標準延伸

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。

供應商與合作對象

2025 年計畫進一步優化《供應商管理辦法》，評估將誠信經營與反貪腐承諾納入年度實地稽核項目。

資訊對等與透明

確保所有對外商業行為皆符合法遵要求，並透過官網及公開資訊觀測站揭露 ESG 治理績效，落實與利害關係人的誠信互動。



1-2.2 法規遵循

美喆國際持續依營運所在地適用法令及產業規範辦理各項業務，並透過法規追蹤、內部稽核、外部專業諮詢及跨部門溝通機制，檢視制度、流程與揭露作業之合規性。法規遵循重點涵蓋公司治理與資本市場、環境保護、職業安全衛生、勞動法令、智慧財產及非財務資訊揭露等面向，作為本公司維持穩健營運與強化風險控管之基礎。

管理面向	管理機制與執行方式
法規追蹤與研析	由相關權責單位持續關注與營運相關之法規變動，並視需要彙整重點內容，作為制度檢視與內部溝通之依據。
法規異動應變	針對重大法規或揭露要求之更新，由相關單位召集跨部門討論，檢視對作業流程、制度文件及揭露內容之影響。
內部稽核與合規審查	依年度查核計畫办理流程合規、資訊揭露、內部控制及相關管理機制之查核，並追蹤改善情形。
外部專業諮詢	依實際需求洽詢律師、會計師或顧問等外部專業意見，作為合約審閱、制度適法性及政策應變之參考。
國際市場法規因應	針對出口市場相關規範與產品要求，持續辦理法規資訊蒐集與初步風險盤點，協助相關單位掌握合規重點。
非財務資訊揭露管理	依《永續資訊管理辦法》及相關內部流程辦理非財務資訊蒐集、彙整、覆核及揭露作業，強化資訊一致性與可追溯性。

綜合本公司營運特性，法遵管理主要涵蓋下列面向：



公司治理
與商業法規



財務與資訊
揭露規範



勞動及人權
相關法規



客戶隱私、資訊安全
與智慧財產保護



國際貿易與
進出口管理



與環境、職業安全
衛生相關之適用法規

1-2.2 法規遵循

關鍵法規與制度遵循成果

類別	2025 年遵循成果
重大違反法規事件	【2025 年重大違反法規事件數】2 件
重大罰款	【2025 年重大罰款件數】2 件；金額【300,000 】元
非金錢性制裁	【2025 年非金錢性制裁件數】0 件
環境法規	遵循兩岸環保法規，落實 ISO 14001 管理系統，並順利完成 2 次 外部環境稽核確信。 本年度發生 1 件環境違規事件
職安法規	落實 ISO 45001 標準，員工職安教育訓練完成率達 100%。 台南廠之 14 起輕微職業傷害均已依 SOP 妥善處置與改善，未達重大通報標準。
勞動法規	遵循《勞基法》與《性別平等工作法》，執行半年度法規檢核，並完成性平申訴流程之數位化優化。全年度未接獲勞資爭議申訴
智慧財產	年度新增取得專利 3 件，多項跨國專利審核中。 建立嚴密之技術保密與權限控管機制，全年度零侵權爭議。
法遵教育	SCAN 工廠安全與威脅意識、一般安全衛生教育訓練暨聽力保護教育訓練、資訊安全教育訓練宣導

一般營運法規與國際市場對接

本公司定期檢視《公司法》、《證券交易法》及《公平交易法》等關鍵法規之適法性，並高度關注國際主要出口市場（如歐盟、美國）之貿易與監管要件，協助出口及業務單位及早因應關稅與綠色貿易壁壘，確保業務拓展之適法性。

環境保護法規遵循

美喆國際嚴格遵守兩岸營運據點之環保法規。台灣場域遵循《空氣污染防制法》、《水污染防治法》、《廢棄物清理法》及《氣候變遷因應法》；中國東莞廠區則恪守《環境保護法》、《水污染防治法》與《大氣污染防治法》等規範。

管理機制	全面導入 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，定期盤點能源使用效率與廢棄物排放。
2025 外部稽核實績	因違反廢棄物處理法第 46 條事項，於 2025/4/9 業經臺灣高等檢察署台南檢察分署緩起訴確定，並已繳納緩起訴處分金新台幣 10 萬元及 2025/6/26 由台南市政府環境保護局檢送裁處書，並已繳納行政罰緩新台幣 20 萬元。

廠區	環保機關外部稽查	職安與消防外部稽查	稽查結果與備註
台南廠	1	5	由主管機關及客戶委託驗證機構執行，全數合規。
東莞廠（美哲）	環保每個月都有來巡查	安監一個季度至少巡查一次 消防一個季度至少巡查一次	全數合規
東莞廠（普隆）	環保每個月都有來巡查	安監一個季度至少巡查一次 消防一個季度至少巡查一次	全數合規

1-2.2 法規遵循

職業安全與健康法規遵循

本公司以 ISO 45001 職業安全衛生管理系統為依歸，落實《職業安全衛生法》等相關規範。由專責職安小組主導年度工安督導計畫，針對高風險作業場所實施防護評估，並消弭潛在災害。

2025 年管理成果：本年度全集團發生 2 件需向主管機關通報之職業災害。台南廠區通報之 14 起輕微一般職業傷害，均已第一時間啟動內部標準作業流程（SOP）進行妥善醫療處置與現場環境改善，充分展現本公司透明通報與風險防範機制之有效性；東莞廠區則維持零工安事故。

勞動法規遵循與人權檢核

員工為企業發展之核心資產。本公司依循《聯合國全球契約 (UNGC)》十大原則，並全面遵循《勞動基準法》與《性別平等工作法》，致力打造零歧視、反強迫勞動且具包容性之職場。

管理與申訴機制	每年舉辦勞動法規與性騷擾防治宣導，並設立獨立員工申訴專線。內部已啟動「專屬勞動檢核小組」之籌備，落實半年度全面性作業流程檢查。
2025 年管理成果	順利完成 2 次勞動條件內部檢核，並新增 1 項性平申訴處理流程優化。年度內未接獲任何實質性之勞資爭議或人權申訴案件。

智慧財產權保護與創新合規

創新研發為美喆國際之核心競爭力。本公司透過研發、法務與營運單位之跨部門協作，建構嚴密之智慧財產防護網，積極保障技術成果並降低侵權風險：

產出識別與保密	研發設計圖樣與技術文件均標註專有識別，並嚴格控管內部存取權限；員工入職與重要技術合作案均須簽署機密保護協定 (NDA)。
專利佈局與風險審查	針對新開發成果主動進行商標註冊與專利檢索，並持續追蹤產品命名與廣告素材，防範潛在侵權爭議。

2025 年管理成果：本年度成功新增取得專利共 3 件，另有多項中國與美國地區專利正持續推進申請中。截至 2025 年底，本公司未接獲任何智慧財產權侵權之申訴或案件

法遵教育與文化深耕

美喆國際重視員工對法規遵循、誠信經營及日常作業要求之基本認知，並依實際管理需求，透過新進人員教育、主管提醒及主題式宣導等方式，逐步推動法遵意識之建立。現階段公司尚未建置完整之法遵教育訓練架構，惟已就與營運較具關聯之議題，辦理基礎宣導與內部提醒，作為法遵文化推動之起點。

目前辦理方式如下：

新進人員教育	每於員工到職時提供職場倫理、資訊安全及勞動法規等基本說明，協助同仁了解公司行為準則與基本法規義務。
日常溝通與主管提醒	由各部門主管依職務內容與作業流程，針對資料處理、合約簽署、報表製作及資訊揭露等事項，進行實務提醒與注意事項說明。
主題式宣導	依法令變動、實務需求或特定風險議題，透過內部簡報、公告或會議傳方式，辦理相關宣導，如性別平等、勞動法令、誠信經營及資訊揭露等主題。
持續檢視教育內容	由相關單位依實際需求檢視教育內容與推動方式，作為後續調整法遵宣導與教育作業之參考。

2025 年，本公司持續辦理法遵相關宣導與提醒作業，並就與資本市場規範相關之主題進行內部通知與說明。相關辦理情形如下表：

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	19	100%

雖現階段合規教育尚處於初步推動階段，整體而言，本公司法遵教育目前以基礎宣導、重點提醒及日常溝通為主，後續將依營運需求、法規變動及管理實務，持續檢視教育內容、推動方式及內部協作機制，逐步強化法遵文化、風險辨識能力與資訊處理之正確性。

1-3 財務績效與經營成果

財務績效為企業維持穩健經營的重要基礎，亦是利害關係人評估公司營運穩定性、資本運用效率及長期發展能力之重要參考。美結國際重視財務管理與營運成果之平衡，持續透過營運效率提升、產品組合調整、成本結構檢視及市場布局優化，維持公司財務穩定與經營彈性，作為推動各項經營管理與永續工作的基礎。

本公司每年依相關法令規定編製財務報表，並依《公司法》、《證券交易法》及國際財務報導準則等規範辦理，經會計師查核簽證後對外揭露，以維持財務資訊之正確性與透明度。以下內容主要說明公司最近一期財務績效、經營成果、財務結構及風險管理情形。

重大主題： 營運財務績效

2025 年度短期目標

- 依法完成財務報告及重大資訊申報。
- 維持營運現金流與資金調度能力，控管預算及應收帳款風險。
- 爭取關稅、融資或營運所需之外部資源，並維持核心研發投入。

2025 年度完成情況

部分達成。2025 年完成法定財務申報，營運活動現金流入 578,340 仟元；取得關稅相關融資利息補助新台幣 100 萬元，並爭取長期融資寬限期延長 1 年。惟全年營收 3,162,915 仟元、稅後淨損 62,325 仟元，獲利改善目標未達成。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立關稅、匯率、原料價格及需求變動之情境預算與敏感度分析。
- 強化產品組合、關鍵客戶及市場分散，改善毛利與現金週轉。
- 在成本調整下維持必要研發、訓練及安全衛生資源。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 將重大永續風險與機會納入財務預算及資本支出決策，銜接 IFRS S1 / S2。
- 建立具韌性之獲利、現金流與資本結構，支持低碳製程、人才與產品創新之長期投入。

政策與承諾

美結國際遵循《公司法》、《證券交易法》、國際財務報導準則及公司內部控制、預算與資金管理程序，由董事會、審計委員會、經營管理階層及財會單位共同監督。管理範圍涵蓋土城、台南與東莞營運單位，財務成果依合併財務報告邊界揭露。公司承諾真實揭露、審慎配置資本、維持流動性，並在營運調整過程中優先保障法定勞動權益及必要之研發與營運資源。

正面效益

穩健財務可支持員工薪酬福利、在地就業、供應商付款、稅捐、研發、環境改善及客戶供應穩定，並為股東與投資人創造長期價值。

負面衝擊

盡職調查顯示，全球需求、關稅及價格競爭造成獲利壓力時，可能壓縮人事、研發及福利資源；獲利下滑亦可能影響員工分紅、薪資期待與組織信任，衍生人才流失及營運不穩定。

補救／減緩機制措施

- 每月及每季檢視營收、毛利、現金流、應收帳款、預算差異、匯率及原物料成本。
- 優先推動採購議價、製程與人力配置優化及非必要費用控管，避免以削減必要安全、法遵或勞動權益作為主要手段。
- 運用政府補助、融資條件調整、保險及匯率管理工具，提高資金調度彈性。
- 如需組織或人力調整，依法進行溝通、補償、轉任或再培訓，降低對員工之負面衝擊。

資源

投入財會及經營分析人力、ERP 與預算管理工具、銀行授信、政府補助、保險及外部會計師、稅務與法律專業服務。

責任

董事會與審計委員會負責監督；總經理及經營管理階層負責營運策略；財會單位負責預算、資金、財報與分析；業務、採購、生產、研發、人資及各據點主管共同執行改善方案。

管理方針有效性評核機制

定期檢視營收、毛利、稅前及稅後損益、營運現金流、負債比率、應收帳款週轉、預算差異、研發費用占比、法定申報準時率及重大財務違規情形，並向管理階層及董事會報告。

管理方針評核結果

2025 年財務申報、資金調度及現金流管理維持運作，外部融資與補助措施具一定成效；但受市場與價格競爭影響，營收與獲利承壓，整體評核為部分達成，後續須持續改善產品組合、成本結構與市場分散。

申訴機制與溝通管道

投資人及外部利害關係人可透過 IR@mjig.com、02-2268-4666 或公開資訊觀測站取得資訊及提出詢問；員工可透過主管、人資及勞資溝通管道反映薪酬、福利或營運調整相關疑慮。

1-3.1 營運財務績效與經濟影響

財務表現概況

2025 年度受客戶庫存調整、關稅影響及訂單減少等因素影響，公司營業收入及營業利益分別較 2024 年度下降約 18.1% 及 63.2%。另因本業獲利減少、匯兌損失增加及認列資產減損，稅前及稅後損益均由前一年度獲利轉為虧損。儘管 2025 年度營運表現較 2024 年度回落，營業收入與營業利益仍高於 2023 年度，公司後續將持續強化訂單、產品組合、費用結構及財務風險管理，以改善獲利能力與營運韌性。

項目 單位： 新台幣仟元	2023 年度	2024 年度	2025 年度	備註
營業收入 (總營收)	2,654,401	3,861,337	3,162,915	客戶調節庫存及關稅影響等因素致使訂單減少。
營業利益	31,732	197,593	72,691	營收減少致使獲利降低。
稅前淨利	47,785	238,716	(677)	本業獲利降低及匯兌損失增加及提列資產減損所致。
稅後淨利	(95,623)	132,143	(62,325)	集團部分公司獲利所得稅所致。
EPS	(0.98)	2.02	(0.81)	未提資產減損前 EPS 為 0.22。

財務結構與資本運用

截至 2025 年底，公司總資產為新台幣 6,422,416 仟元，負債總額為新台幣 3,388,981 仟元，負債比率約 53%。整體而言，公司維持一定之資產規模與資本運用彈性，並持續透過資本配置、現金流管理及營運資源調度，支應生產、研發及營運管理等各項需求。2025 年研發支出為新台幣 56,242 仟元，占營收 1.78%，主要用於產品開發、材料應用與相關研發投入。營運活動現金流入為新台幣 578,340 仟元，顯示公司於營運現金管理上維持一定基礎。

2025 年底主要財務指標如下：

年度財務指標		說明
總資產	新台幣 6,422,416 仟元	較 2024 年度減少 3%，主因訂單減少致應收帳款及存貨減少。
負債總額	新台幣 3,388,981 仟元	負債比率約 53%，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 578,340 仟元	主要來自應收帳款收現增加，公司將持續強化現金流控管，確保流動性無虞。
研發支出	新台幣 56,242 仟元	占營收 1.78%，公司持續研發新產品，創造新商機。

除財務績效外，美詒國際亦透過營運活動，對供應鏈、員工及營運所在地之經濟活動產生影響。公司持續依營運需要辦理採購、聘僱、薪酬給付及依法納稅等事項，並透過日常營運支出、供應商合作及員工聘僱，形成與利害關係人之經濟連結。

2025 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	2025 年公司總員工福利費用，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 61,648 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。

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

最近一期營運表現顯示，美喆國際營收較前一年度成長，主要與北美市場出貨增加、台南廠產能利用提升及產品銷售結構變化有關。面對全球供應鏈調整、區域市場需求差異及產品規格多元化趨勢，公司持續依既有營運基礎，從市場布局、產品組合、製造配合能力及客戶服務等面向，檢視並調整相關作法，作為維持營運穩定與強化競爭基礎的重要方向。

市場拓展與區域布局

美喆國際目前銷售市場仍以歐洲與美洲為主，合計占整體營收比重較高，主要產品為 SPC 與 LVT 地板，應用於住宅及商用空間。公司現階段主要透過 OEM / ODM 模式與國際品牌及區域通路客戶合作，並依不同市場之產品規格、性能要求及交期需求，調整產品配置、生產安排與出貨管理，以維持接單穩定性與市場回應能力。

區域市場	2024 年營收占比 (%)	2025 年營收占比 (%)
美洲市場 (北美為主)	37.84 %	37.86 %
歐洲市場	49.98 %	46.83 %
台灣 / 亞洲及其他	12.18%	15.31%
合計	100%	100%

在既有市場基礎上，公司亦持續評估其他區域市場之發展機會，包括日本、加拿大及中東等地區，並就當地產品規格、技術要求、價格條件及通路合作模式進行初步了解，作為後續市場推動之參考依據。

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	2025 年營收占比約 (%)
SPC 地板	擠出成形製程，石塑複合結構具備防水、防潮、高耐磨特性。底部配備靜音軟墊降噪，並結合專利鎖扣設計實現快速安裝。	廣泛應用於住宅裝修、旅宿業及大型建案，具備極高之安裝效率與耐用性。	46.6%
LVT 地板	採熱壓貼合製程，圖案變化多元、紋理擬真清晰，具備極高的設計自由度。可採膠裝或專利鎖扣方式安裝。	深受商用空間、高端零售店鋪與現代辦公大樓青睞，高度契合商業美學設計需求。	53.4%
其他 (含配件等)	提供一站式完整解決方案之周邊配件與客製化服務。		

除產品硬實力外，面對歐美市場日益嚴苛的環保與安全規範，本公司亦建置了跨部門法規應對機制。針對產品的檢驗、綠色認證 (如無毒化學品標章)、包裝與原料組成，主動為客戶提供技術合規支援，確保產品無縫接軌各國貿易要求。

1-3.2 提升營收與產業競爭力

客戶關係維繫與服務管理

美詒國際重視與客戶之日常溝通與合作穩定性。現階段雖尚未建立完整之客戶滿意度制度化評估機制，惟已透過業務窗口、技術配合、客訴處理及售後服務等方式，持續掌握客戶需求與合作情形，並作為內部改善與流程調整之依據。

主要作法包括：

日常聯繫
與回饋蒐集

由業務窗口統籌客戶溝通，蒐集產品品質、交期、服務流程及合作需求等回饋，作為內部檢討參考。

技術支援
與導入配合

針對客製化規格、樣品測試及產品導入需求，提供相應之技術說明與協調支援。

客訴處理
與改善追蹤

針對異常事件或客戶反映事項，透過內部回報與跨部門協調機制進行處理，並依個案情形追蹤改善作法。

重點客戶維繫

針對長期穩定合作之核心客戶，於面臨外部市場波動時，主動提供彈性交期安排、多元付款條件與替代出貨方案，以實質行動力挺客戶，創造極高的合約續約率。

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：

研發創新構面	具體行動與策略意涵	創造之商業與永續價值
高階產品結構與規格開發	針對全球頂尖客戶需求，精準開發客製化之地板厚度、專利鎖扣設計、耐磨層及高階表面處理技術。	提升產品之功能性、耐用度與安裝效率，擴大高毛利市場之市占率。
智慧製程與品質穩定性優化	全面盤點並升級現有生產設備，導入嚴格的品質管制流程，精進製造參數與耗能管控。	大幅降低生產不良率與原物料耗損，實現「提升產效」與「節能減碳」的雙重效益。
綠色建材與低碳配方研發	積極對接全球 ESG 綠色建築趨勢，研發低碳建材配方，並加速再生材料之應用評估與導入。	強化產品之環保聲明（如無毒、低排放），滿足歐美品牌客戶對綠色供應鏈之嚴格要求。
OEM/ODM 專案技術賦能	針對國際大廠之客製化訂單，提供涵蓋配方設計、樣品測試與量產可行性評估之深度技術支援。	縮短客戶新產品上市時間，強化客戶對美詒技術實力之極度信任。

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，2025 年度整體財務績效受到出口訂單趨緩及匯率變動等多重因素影響，2025 年度在外銷訂單減少致使合併營收達 31.6 億元新台幣，年減 18.1%。

年度營收	2023 年	2024 年	2025 年
合併營收	26.5 億元新台幣	38.6 億元新台幣	31.6 億元新台幣
年成長率	較前一年度 衰退 18.6%	較前一年度 成長 45.5%	較前一年度 衰退 18.1%

產品營收結構（仟元）

類別	2023 年	2024 年	2025 年
OEM ／ ODM 製造收入	2,533,571	3,731,164	3,018,727
自有品牌產品	120,830	130,173	144,188

公司將依循穩健財務管理與永續導向，推動以下重點行動：

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方向，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。

美詒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。

1-3.3 市場定位與競爭優勢

面對全球建材市場競爭加劇、客戶需求分化及產品規格持續調整等趨勢，美喆國際持續依據自身營運基礎、產品應用特性與主要銷售區域，檢視公司在供應鏈中的定位與角色。對本公司而言，明確掌握市場需求、穩定維持產品品質與交付能力，並依不同地區客戶要求調整產品與服務內容，係支撐營運發展的重要基礎。

市場定位與產品策略

美喆國際長期從事彈性地板材料之設計、製造與銷售，主要產品包括 SPC 與 LVT 地板，應用領域以住宅、商業空間及其他室內鋪設場域為主。公司目前營運模式以 OEM / ODM 為主，主要配合國際品牌及通路客戶之產品需求，並以外銷市場為主要銷售方向，現階段營收結構仍以歐洲與美洲市場為主。在產品策略上，本公司持續依據市場需求、客戶規格及輸出地區法規要求，辦理產品設計調整、材料應用評估及製造流程配合，以維持產品供應穩定性與市場適配性。

競爭力趨勢與機會

近年國際市場對產品品質、交期穩定、材料合規及資訊透明等要求逐步提高。美喆國際依目前接單經驗、客戶溝通情形及市場觀察，持續關注下列趨勢，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
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
低碳足跡與綠色材料合規	歐盟 CBAM 碳邊境機制啟動；國際客戶嚴格要求提升再生材料（PCR）比例與碳足跡揭露。	逐步啟動溫室氣體盤查與碳足跡計算，加速無毒環保配方與再生材料之研發導入，確保符合最高 ESG 採購標準。
供應鏈韌性與交付穩定度	全球航運波動與地緣政治風險加劇，國際買方極度看重供應商之交期穩定性與風險應變力。	透過台灣台南廠與中國東莞廠的雙軸心產能配置，提供極具彈性的交期與備援機制，穩固客戶信賴。
高階功能性地材需求攀升	住宅與商用空間對靜音、高耐磨、防焰及抗菌等複合性功能之要求日益嚴苛。	依據不同區域市場之法規與氣候特性，動態調整 SPC/LVT 產品結構與專利鎖扣設計，提供精準之功能性解決方案。
新興板塊之基礎建設爆發	日本、加拿大及中東等潛力市場之住宅與商務建材需求強勁成長。	運用既有歐美外銷之高標準接單經驗，精準對接中東與亞太潛力通路，進行中長期在地化配銷佈局。

透過接單經驗與客戶溝通，美喆國際將持續蒐集市場回饋，整體而言，本公司目前仍以既有主要市場及穩定客戶基礎為營運重心，並透過市場資訊蒐集、客戶回饋整理及內部討論，持續檢視不同區域之市場條件與發展機會，作為後續營運策略調整之依據。

品牌發展策略與管理架構

雖目前整體營運仍以 OEM / ODM 模式為主，惟隨著客戶對供應商整體配合能力、資訊一致性及產品溝通品質之要求提升，美喆國際亦持續就品牌表達、產品資料管理及客戶溝通方式進行整理與檢視。現階段相關工作主要聚焦於下列面向：

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	「穩定交期、客製化彈性、研發硬實力」轉化為品牌敘述語言。
	內外部溝通整合機制	蒐集客戶反饋與市場資料，透過跨部門（業務、研發、製造）協同會議，確保對外溝通口徑之一致性，強化國際大單之黏著度。
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
		為客戶研擬地區性包裝與產品技術應用指引，提供超越代工的附加行銷支援。
	品牌資產管理制度	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
品牌與永續議題初步結合	材料來源與環境資訊透明	初步盤點產品原料來源、材料揭露、碳足跡等資訊透明度
		評估逐步建立品牌永續聲明、產品環保標示與碳足跡傳達框架
	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

1-4 風險管理與營運韌性

2025 年為本公司持續推動風險管理制度化之第二年，係延續前一年度已建立之治理基礎，持續由董事會、管理階層、永續發展推動小組、各權責單位及內部稽核單位分工辦理風險辨識、評估、通報與應變管理相關作業，並逐步強化風險治理與永續資訊揭露之連結。本公司現階段風險管理作業，主要聚焦於財務穩定、法規遵循、營運中斷、供應鏈變動、資訊安全及氣候與災害等議題，並依風險性質由相關單位進行日常監控、異常通報及改善追蹤，作為維持營運穩定與提升韌性之基礎。

重大主題： 風險管理

2025 年度短期目標

- 完成年度主要風險盤點及氣候風險、供應鏈、資安與災害風險檢視。
- 維持緊急應變計畫、巡檢與演練。
- 重大風險指定主責單位並追蹤改善。

2025 年度完成情況

部分達成。公司已透過內部管理流程進行風險辨識，持續更新氣候風險、供應鏈中斷、資安與防汛應變措施，並辦理相關巡檢及演練；惟整合式 ERM / BCM、量化 KRI 與跨據點情境測試仍待深化。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立重大風險 KRI 及至少每季追蹤機制。
- 每年至少辦理一次跨部門或跨據點營運中斷演練，改善事項結案率達 95% 以上。
- 完成關鍵設備、資訊系統、供應商及人力之備援盤點。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 建立整合式 ERM 與 BCM 制度，將重大風險納入策略、預算及資本配置。
- 完成主要氣候風險情境與財務影響量化，提升關鍵營運活動備援覆蓋率。
- 重大風險至少每年二次向高階管理階層或董事會報告。

政策與承諾

美喆國際依公司內部控制與風險管理程序，參考 ISO 31000 及 TCFD 架構，辨識財務、市場、供應鏈、法令、資訊安全、職業安全衛生、氣候與天然災害等風險。管理範圍涵蓋土城、台南及東莞，由董事會監督、管理階層統籌，各權責單位負責辨識、評估、回應與追蹤。公司承諾以預防優先、營運持續、即時通報及持續改善為原則。

正面效益

系統化風險管理可降低人員傷害、停工、交期延誤、財務損失及法遵風險，提升兩岸據點調度能力、客戶供應穩定與組織復原力。

負面衝擊

盡職調查顯示，颱風、淹水及高溫可能造成停電、設備故障與供應中斷；跨國據點亦面臨法規、匯率、資訊及內控差異。若缺乏韌性方案與明確責任人，可能對員工、客戶、供應商及財務造成重大衝擊。

補救／減緩機制措施

- 建立風險清冊，依衝擊程度與發生可能性分級，指定風險責任人與改善期限。
- 執行颱風、防汛、消防、停電、設備、資訊與供應中斷之檢查表、備援及演練。
- 透過跨廠產能調度、替代供應商、安全庫存、資訊備份、保險及緊急採購降低中斷影響。
- 事件發生時先保護人員與停止危險作業，完成通報、復原、根因分析及補救；涉及受影響者時提供必要協助。

資源

投入風險管理與內稽人力、緊急應變設備、資訊備份、備品與安全庫存、保險、演練及外部法律、氣候、資安與工程專業服務。

責任

董事會負責監督；總經理及經營管理階層負責風險政策與資源配置；內部稽核或風險管理窗口統籌；財會、業務、採購、生產、資訊、環安衛、人資、法務及各據點主管負責各類風險管理。

管理方針有效性評核機制

追蹤重大風險清冊更新率、KRI 變化、事件及停工時數、演練完成率、改善結案率、供應與資訊備援測試結果、保險覆蓋及董事會報告情形。

管理方針評核結果

2025 年已具備基本風險辨識、巡檢及緊急應變機制，對氣候、供應鏈與資安風險已有管理作法；整體制度仍屬持續整合階段，後續重點為量化 KRI、跨據點演練及 BCM 制度化。

申訴機制與溝通管道

風險事件由各據點主管或指定窗口依內部通報程序陳報；員工可向主管、環安衛、資訊、人資或內部稽核反映，外部利害關係人可透過 IR@mjig.com 及 02-2268-4666 聯繫。

1-4.1 風險治理架構

美喆國際目前已建立由上而下之風險治理架構，並依不同管理層級與權責分工，辦理風險議題之辨識、回報、討論與追蹤。董事會為公司風險治理之最高監督層級，管理階層負責日常風險之掌握與應變協調，各部門依其職掌就業務範圍內之風險事項進行管理與通報，內部稽核單位則就相關控制作業之執行情形提供查核與改善建議。



董事會

最高督導層

定期審閱風險管理政策及重大事件因應情形，提供防禦與發展之策略性指導。



管理階層

總經理暨主管團隊

負責營運風險之掌握、協調跨部門之風險溝通與緊急應變資源調度與重大風險事件之應變討論。



永續發展推動小組

橫向協調與整合窗口

協助彙整各單位風險議題，連結重大主題管理、永續資訊揭露及相關風險討論。



各部門主管

實務執行單位

依職掌範圍辨識風險事件、回報異常情形，並配合研擬初步因應措施。



內部稽核單位

查核與改善建議角色

針對內部控制及風險控管作業之執行情形提供查核觀察與改善建議。

1-4.2 風險識別與監控

美喆國際持續依日常營運觀察、內部討論、稽核發現及外部環境變化，辦理風險識別與監控相關作業。現階段主要由永續發展推動小組與各權責單位作為執行基礎，逐步建立風險資料蒐集、分類整理、情境討論及因應追蹤等作業流程。

本公司之風險識別與評估，現階段採分階段推動方式，以質化評估及跨部門討論為主，並視重大議題需要，進一步進行影響判斷與責任分工。主要流程如下：

風險管理流程	執行方式
風險資料蒐集	各部門依日常營運觀察、異常事件、內部稽核、利害關係人意見及外部法規或市場變化，蒐集可能影響營運之風險資訊。
風險情境討論	針對可能影響營運、財務、法規遵循、資訊安全或聲譽之事項，透過跨部門討論進行初步情境分析。
風險分類整理	將已辨識風險依其性質區分為財務、營運、法遵、供應鏈、資訊安全、災害與氣候等類別，作為後續管理依據。
影響與優先性評估	現階段以質化方式檢視風險之可能影響程度與管理優先順序，並就較高風險議題進一步討論因應方向。
因應措施與權責分工	由相關單位依風險性質研擬預防、減緩或應變作法，並配合分工辦理追蹤。
滾動檢討與更新	依年度檢視、法規變動、組織調整或重大事件，適時更新風險清單與管理重點。

本公司目前風險識別與評估機制仍處於逐步建構與調整階段，後續將持續檢視風險分級方式、關鍵風險指標及內部追蹤方式之可行性，以提升管理效率與風險透明度。

主要風險類型與管理作法

依據目前營運特性及內部風險盤點結果，美喆國際現階段關注之風險類型，主要包括財務、市場、信用、流動性、作業、供應鏈、法令遵循、資訊安全、災害與氣候，以及政治與總體經濟變動等面向。本公司依風險性質，由相關單位辦理日常管理與因應作業。

核心風險類別	潛在風險描述	實務因應措施與 2025 管理現況
財務與流動性風險	資金調度不佳或資本配置失衡導致營運周轉風險。	落實嚴謹之現金流管理與短期借貸評估，維持穩健之流動性與資產結構配置。
市場與信用風險	匯率 / 原物料價格劇烈波動，或客戶延遲付款造成之呆帳損失。	動態監控終端市場需求與成本變化；針對國際訂單落實嚴格信評與應收帳款管理。
作業與供應鏈風險	設備異常、原物料短缺或跨國物流延遲導致出貨違約。	透過兩岸廠區（台南與東莞）靈活調配產能，並建立替代供應商清單，降低單一斷鏈風險。
法令遵循與政治風險	國際政經情勢變動（如關稅）、貿易壁壘或環保法規趨嚴。	密切追蹤出口地法規要件，並由內部法務與稽核單位把關各項契約及營運合規性。
資訊安全風險	駭客攻擊、勒索軟體或機密資料外洩，導致營運停擺。	落實日常資訊權限控管、系統防火牆防護及員工資安意識提醒。
地震	人員安全、辦公設備受損、短期營運中斷	配合公司既有避難動線與集合點規劃，參與消防及防災演練，並加強員工對緊急疏散流程之認知。
颱風／豪雨／水災	出勤受影響、辦公設備受損、營運作業延誤	配合大樓排水與物業管理機制，檢視辦公設備擺放位置，並視情況啟動彈性上班或遠距作業安排。
火災	人員傷害、辦公區域受損、文件與設備損失	辦公場域設有基本消防設備、火警通報及逃生指引，並定期配合大樓辦理消防演練。
疫病傳播或公共衛生事件	出勤受限、人力調度壓力、作業流程受影響、發生群聚感染導致營運人力中斷。	已建立居家辦公及健康監測相關作法，並視實際需求備置基本防疫物資與應變措施。

公司持續依年度營運情況及外部環境變化，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，檢視主要風險類型與管理作法，作為後續調整內部控制、應變準備與營運配置之參考。

1-4.2 風險識別與監控

應變演練與營運持續管理

本公司理解突發事件對營運之潛在影響，並依各據點之場域特性與風險類型，逐步辦理基本應變作業與演練規劃。現階段演練內容主要涵蓋火災、地震、停電、設備異常及資訊安全事件等常見情境，作為提升員工應變意識與作業熟悉度之基礎。



本公司目前尚未建置全面性之營運持續管理制度，惟已就業務持續、資安應變及災害復原等面向，逐步盤點可能情境與應變需求，作為後續制度化推動之參考。現階段推動重點如下

類別	目前推動重點	常態化演練與整備作為
業務持續	針對供應鏈調度、訂單處理與跨部門協作等情境，逐步建立基本應變概念與聯繫機制。	透過日常跨部門產銷會議，針對突發性交期延誤或訂單異動，實務演練備援產能調度與客戶溝通機制，累積實戰應變經驗。
資安防禦與通報	針對系統異常、可疑郵件及基本通報流程進行宣導與演練規劃，提升人員警覺性。	透過內部信件與會議進行社交工程與釣魚郵件辨識宣導，並建立基礎資訊異常通報 SOP，提升全員資安警覺性。
災害復原與工安	針對地震、火災、停電及設備異常等情境，規劃疏散、通報及基本復原作業。	依法規要求，兩岸廠區每年常態化辦理消防逃生與緊急疏散演練，驗證避難動線與緊急通報機制之有效性。

應變演練與管理方向

面向	規劃內容
演練目的	提升各單位對突發事件、作業中斷與異常情境之基本應變能力。
涵蓋範圍	包括供應鏈協調、訂單處理、資訊通報、災害避難及設備異常等情境。
規劃情境	如供應商交貨延誤、系統異常、可疑郵件、火警、地震及設備受損等。
員工因應措施	包括應變手冊、緊急聯絡方式、避難動線及基本通報流程等。
執行頻率	目前依各據點實際需求與法令要求辦理，後續將持續檢視演練頻率與覆蓋範圍。
檢討方式	透過演練後檢討、跨部門討論及異常事件回顧，逐步修正相關流程與作業方式。

1-5 資通安全與隱私保護

資訊安全與個人資料保護涉及公司日常營運、資料管理及利害關係人信任維護。美喆國際依現階段資訊系統使用情形與管理需求，持續辦理資訊安全與個人資料保護相關作業，並由資訊部門統籌相關管理事項，搭配各權責單位共同執行日常控管、異常通報及教育宣導。現階段本公司尚未導入完整資訊安全管理認證體系，惟已就帳號權限、資料存取、備份管理、系統防護、個資盤點及基本通報流程等事項，逐步建立基礎管理作法，作為後續制度精進之依據。

1-5.1 資訊安全與網路安全管理 管理制度與推動架構

本公司目前由資訊部門統籌資訊安全管理相關作業，並依資訊系統、文件管理及資料處理需求，逐步建立權限管理、資料存取控制、備份安排及異常事件處理等基本措施。對於個人資料保護事項，則由資訊部門與相關權責單位配合辦理資料盤點、日常控管及法規遵循檢視，作為公司資訊安全與資料保護之管理基礎。現階段主要管理重點：

管理面向	現行作法
帳號與權限管理	依系統使用需求設定帳號及權限，並定期檢視帳號使用與權限配置情形。
資料存取控制	針對內部重要資料及系統檔案，依職務需求辦理存取控管與使用限制。
備份與資料保存	對重要作業資料辦理備份安排，並持續檢視資料保存與還原作業之可行性。
系統防護	透過防火牆、基本系統更新與弱點檢視等方式，維持主要資訊系統之基本防護。
日常宣導與提醒	透過公告、簡報或部門會議，提醒員工注意釣魚郵件、密碼管理及資料處理等事項。

1-5.2 資安風險識別與管理作法

本公司持續依資訊系統使用情形、異常情境及日常管理經驗，進行資安風險之初步識別與分類。目前風險識別重點包括帳號濫用、資料遺失、勒索攻擊、系統入侵、行動裝置遺失及操作疏失等常見情境，並就資料完整性、營運中斷、客戶信任及法規遵循等可能影響層面，進行初步檢視。

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。

1-5.2 資安風險識別與管理作法

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	可能影響	現階段管理作法
帳號濫用	帳號設定不當或外洩	未授權存取、資料誤用	持續檢視密碼規則與權限控管方式，評估強化驗證機制之可行性。
資料遺失	硬體故障或誤刪	營運資料遺失、作業中斷	依重要性辦理備份安排，並逐步建立資料分類與保存管理。
勒索攻擊	惡意郵件或釣魚連結進入系統	系統停擺、資料無法使用	透過教育宣導與基本防護措施，提升員工辨識與通報意識。
系統入侵	對外連線或系統弱點遭利用	資料外洩、服務中斷	辦理防火牆檢視、系統更新與弱點掃描等基本作業。
行動裝置風險	筆電或設備遺失	商業資料或客戶資料外洩	持續檢視外部攜出設備管理與存取控管需求。
操作疏失	權限設定錯誤或資料誤傳	資料外洩、流程中斷	透過作業提醒、權限分級及雙重確認作法降低風險。

目前相關管理作法仍以基礎控管、風險辨識與逐步調整為主，後續將依實際營運需求與系統發展情形，持續檢視制度完整性與管理深度。

資安教育訓練與年度執行情形

為提升員工對資訊安全風險之基本辨識能力，本公司已逐步辦理資安教育宣導與內部訓練，內容包括資訊安全基本觀念、常見資安事件、預防措施及資本市場相關資安管理要求等。現階段訓練主要以前述基礎內容為主，後續將依職務類型與作業需求，持續檢視教育內容與訓練覆蓋範圍。2025 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

最近一期辦理之課程

課程名稱	課程時數	備註
資訊安全意識、必備知識與責任	1 小時	協助建立基本資安觀念與責任意識

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。

1-5.2 資安風險識別與管理作法

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。

2025 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：

執行面向	說明	狀況	2025 年度執行成效
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	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

美詁國際重視員工、客戶及合作對象之個人資料保護，並依《個人資料保護法》及相關法令要求，逐步辦理資料盤點、分類、存取控管及日常管理作業。現階段雖尚未設置獨立之資料保護專責角色或完整認證制度，惟已由資訊部門會同人資、業務及相關單位，依實際資料處理需求辦理。本公司已著手規劃資料外洩或異常使用情境之基本通報與處理流程，目前由資訊部門作為初步受理與協調窗口，必要時依事件性質會同相關單位辦理討論與應變。現階段主要流程包括異常發現、初步通報、跨部門處理、後續檢討與改善建議等環節。

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：

項目類別	執行內容
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	持續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，美喆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
保管年限設定	依據法規與業務需求，制定各類文件之保管年限（3 年、5 年或 5 年以上）。針對逾期之紙本機密文件實施標準化碎紙銷毀；電子檔案則由權限人員執行安全刪除。
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
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

隱私事件應變與異常通報機制

公司已著手規劃資料外洩或異常使用情境之基本通報與處理流程，目前由資訊部門作為初步受理與協調窗口，必要時依事件性質會同相關單位辦理討論與應變。現階段主要流程包括異常發現、初步通報、跨部門處理、後續檢討與改善建議。現階段初步架構如下：

應變機制環節	初步內容與執行方式
異常發現與識別	鼓勵各單位同仁針對系統異常、未授權資料使用或可疑郵件主動通報至資訊部門
初步通報流程	資訊部門彙整通報資訊後，先行進行事件分類與風險評估，必要時回報管理階層
跨部門處置協調	當事件涉及人資或客戶資料時，由資訊部門召集相關權責單位進行初步因應討論
外部通報與回應	若未來涉及法規規範通報需求，公司將依《個資法》及主管機關要求完成相關通知流程與回應說明
事後檢討與預防	每次事件處理後，規劃由資訊部門進行簡要紀錄與改善建議，供後續通報流程與防範機制持續修正使用

隱私管理績效

就年度結果而言，最近一期揭露資料顯示：

- 2025 年度，未接獲任何經證實之侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴案件，亦未發生任何個人資料外洩之違規裁罰事件。
- 全年度未發生任何重大資訊安全事故，亦無遭受勒索軟體攻擊、資料外洩或導致營運中斷之情事。未因資安或個資事件遭受重大裁罰或重大非金錢性處分。

第二章

循環經濟展綠能

2-1 能源管理	063
2-2 水資源管理	066
2-3 資源循環	069
2-4 氣候變遷應對與揭露	072



面對全球氣候變遷與資源稀缺之挑戰，本公司將環境保護納入日常廠區營運管理。現階段，本公司依據各營運據點之實務條件，優先聚焦於能源耗用監控、製程能效改善及廢棄物妥善處理，透過基礎設施的汰換與員工日常行為引導，逐步厚植企業的環境治理量能。

2-1 能源管理

能源管理為美結國際環境管理工作的重要基礎。公司持續關注各營運據點在製造、倉儲、辦公及輔助設備運轉過程中的能源使用情形，並透過電費單據統計、設備盤點及日常節能作法，逐步強化能源管理基礎。現階段公司尚未導入完整能源管理系統，惟已依各據點實際需求，建立基礎盤查與改善作法，作為後續推動能源效率管理之依據。

能源使用型態與管理邊界

本公司能源管理範圍涵蓋台灣土城總部、台南廠及中國東莞廠。現階段能源消耗以購得電力為主，主要使用於製程設備、照明、空調、倉儲及辦公作業；另有少量燃料用於備用發電機或物流車輛。考量燃料使用量相對有限，目前量化管理與揭露仍以電力使用為主，後續將依資料成熟度逐步擴充。

本公司目前尚未透過外部採購綠電合約或再生能源憑證取得再生能源，現有再生能源數據均來自廠區自建太陽能設備之自用發電量。



2-1 能源管理

歷年能源使用情形

真實反映能源使用狀況，本公司依據每月電費單與太陽能發電設備紀錄進行數據彙整。2025 年度，因台南廠產能大幅提升與接單量成長，致使總用電量上升；然本公司已於東莞與台南廠區逐步導入自建太陽能發電設備，持續提升再生能源使用比例。目前能源使用情況，本公司目前尚未透過外部採購綠電合約 (CPPA) 或再生能源憑證 (T-REC)，再生能源數據全數來自廠區自有太陽能板之發電利用。

	2023			2024			2025		
	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)	194,744	8,556,160	30,652,390	189,453	20,063,720	32,994,991	179,223	16,655,860	24,029,350
再生能源 (太陽能) 用電度數 (kWh)	-	-	229,308	-	5,381	2,502,765	-	18,060	3,297,589
度數總計 (kWh)	194,744	8,556,160	30,881,698	189,453	20,069,101	35,497,756	179,223	16,673,920	27,326,939
總能源使用量 (GJ)	701.08	30,802.18	111,174.11	682.03	72,248.76	127,791.92	645	60,026	98,377
員工總人數 (人)	57	238	578	55	284	550	60	245	495
人均能源密集度 (GJ/人)	12.75	183.35	192.34	12.40	254.40	232.35	11	245	199
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 (公噸 CO _{2e})	96.20	4,226.74	15,142.28	89.80	9,510.20	17,705.11	84.95	7,894.88	14,648.29
來自電網之能源比例	100% 目前僅使用台電供應之市電		99.26%	100% 目前僅使用台電供應之市電	99.97%	92.95%	100% 目前僅使用台電供應之市電	99.89%	87.93%

註 1：揭露單位為「百萬焦耳」；「能源消耗密集度」計算方式 = 年度能源使用量 / 員工總人數
電力度數已統一換算為百萬焦耳 GJ，換算係數：1 kWh = 0.0036 GJ

2-1 能源管理

能源管理作法

持續依各廠區設備特性與作業需求，逐步辦理能源數據統計、主要耗能設備盤點、照明汰換、設備運轉模式檢視及員工節能宣導等工作，作為後續強化能源效率管理之基礎。現階段主要作法如下：



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

本公司認為，能源效率的提升除來自設備改善外，亦仰賴員工日常作業行為之配合。現階段公司持續透過部門會議、內部公告、新進人員教育及節能改善提案等方式，逐步建立員工對能源使用之基本認知與參與基礎。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，逐步進入初步試行階段
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，美詒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	2025
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)	約 44,000,859 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)	約 9.96 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	完成 2 次製程耗能設備盤點，進行 1 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)	約 90%LED 照明覆蓋率。並辦公棟安全梯間優先導入裝感應式照明
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	維持季宣導，並導入「部門會議」內，告知各部門耗能較高設備，提醒關注
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 件節能改善開始實施 (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)。並評估 1 件節能改善提案 (濕式真空泵更換為乾式真空泵，能在擠出生產減少廢水處理與安定的負壓值)

2-2 水資源管理

水資源為美喆國際營運過程中之基礎資源之一。考量本公司主要製程以乾式加工及組裝為主，用水需求相對集中於員工生活用水、冷卻、清潔維護、空污防制設備及部分輔助設施。現階段本公司尚未建置即時用水監測系統，主要依各據點水費單及抄表資料進行月度統計，並作為用水管理、異常檢視及後續改善之基礎。美喆國際目前仍處於水資源管理資料逐步累積與精進階段，後續將持續依營運特性與資料成熟度，強化用水量、排水去向及耗水量之揭露完整性。

水資源使用概況

本公司水資源管理範圍涵蓋土城總部、台南廠及東莞廠，主要用水來源均為地方自來水供應系統，現階段未涉及地下水抽取或其他自取水源。各據點主要用水情形如下：

廠區	用水用途
土城總部	員工生活用水、空調冷卻、基本清潔維護用水
台南廠區	員工生活用水、生產製程冷卻、洗滌塔 (空污防制設備使用)，消防蓄水等
東莞廠區	員工生活用水、餐廳用水、鍋爐用水 (產生蒸氣供產品加熱)、循環水池冷卻水塔，生產製程冷卻循環用水、消防蓄水等

取水量與趨勢觀察

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。公司現階段主要以各據點年度總用水量進行管理，並依水費單據彙整資料。近兩年整體用水量變動，主要與台南廠產能利用、人力配置及廠務需求增加有關。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。

年度	2023			2024			2025		
	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞
總用水量 (度 / m³)	917	22,426	150,682	1,234	28,831	147,955	966	21,668	128,452
自來水費 (元)	14,481	293,809	282,588	18,479	374,835	278,058	15,088	284,222	260,465
污水處理費 (元)	-	423,109	260,680	-	569,736	256,066		431,821	222,220
費用總計 (元)	14,481	716,918	543,265	18,479	944,571	534,124	15,088	716,043	482,686

註 1：本表用水來源均為第三方供水系統 (自來水) 。
註 2：1 m³ = 0.001 ML
註 3：目前尚未導入即時水量監測系統，數據以水費單或水表資料為主要依據。

2-2 水資源管理

水資源管理作法

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。

用水量追蹤

每月彙整各據點水費單與水量資料，作為異常檢視與趨勢比較依據

設備盤點

逐步盤點冷卻、清洗及高耗水設備之用水情形

設施維護

定期巡檢茶水間、洗手間、閥件及排水設施，減少長期滲漏損耗

節水設備

評估感應式水龍頭、氣泡出水器、減壓閥及雙段式沖水設備之適用性

水回收評估

依廠區條件評估冷凝水、雨水回收或其他再利用方式之可行性

排水與污染防範

針對排水設施、濾網及管線持續辦理巡檢與維護

排水管理與放流水處理

本公司各營運據點之生活污水主要依所在地法令及基礎設施條件，排入地方下水道或第三方系統處理。現階段未設置獨立污水處理廠，亦未涉及地下水排放或直接排入自然水體之情形。針對排水設施與管線，本公司持續辦理日常巡檢與維護，以降低異常滲漏及污染風險。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；美喆國際之製程作業未產生任何工業廢水。兩岸廠區產生之廢水全數為「員工生活污水」與「冷卻塔循環末端排水」。



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，現階段公司已透過部門會議、內部公告及日常管理提醒方式，逐步推動節水觀念，內容包括隨手關水、異常漏水通報及日常設施正確使用等基本作法。後續將依各據點條件與管理需求，持續檢視員工參與及回饋機制之可行性。截至 2025 年底，推動作法與初步成果包括：

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

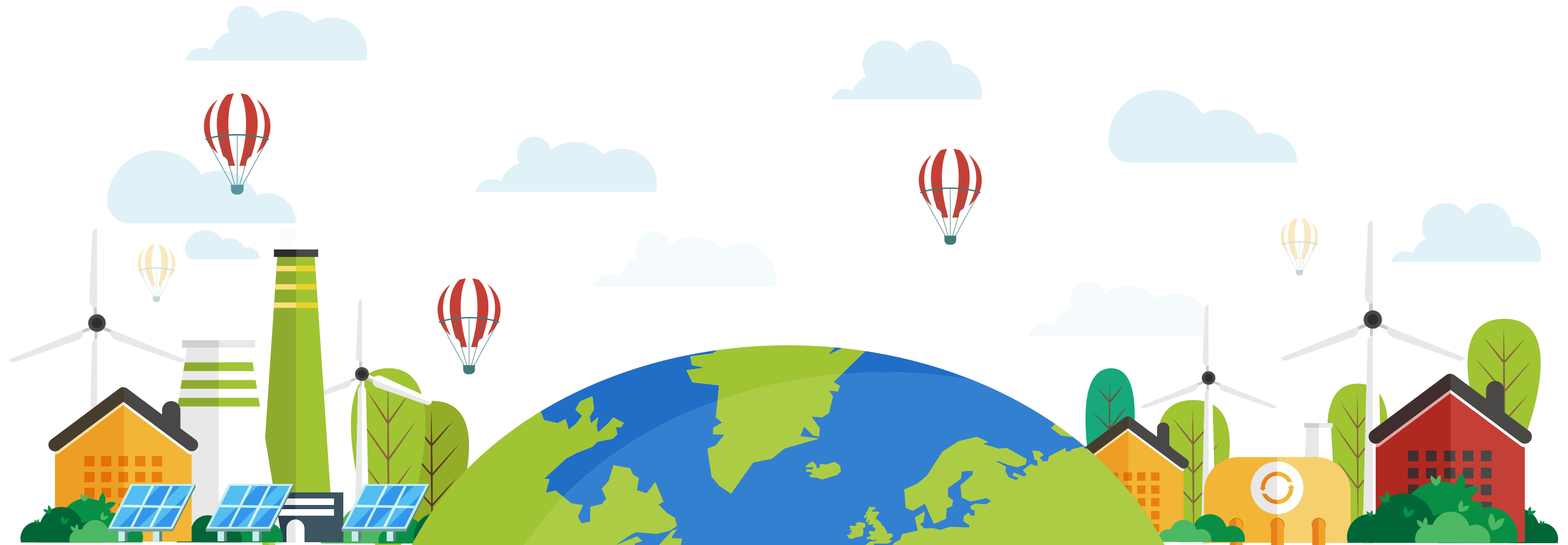
整體而言，目前之水資源管理仍以基礎盤點、異常檢視及設施改善評估為主。未來將持續依各據點實際用水型態、法規要求及管理資源，逐步補強取水、排水、耗水與再利用等資料之完整性，並視實際需求評估分區水表、設備用水盤點及回收再利用措施之可行性，以提升水資源管理與資訊揭露品質。

指標項目	2023			2024			2025		
	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞
總用水量 (m³)	917	22,426	150,682	1,234	28,831	147,955	966	21,668	128,452
用水異常通報件數 (次)	0	1	3	0	0	4	0	0	0

註：用水異常通報件數係指內部巡檢、設備異常或現場發現之用水異常情形，不同於外部違規事件。

2-3 資源循環

美喆國際持續依「減少產生、分類管理、優先回收、妥善處理」之原則，辦理營運過程中產生之廢棄物管理與資源循環相關作業。現階段公司主要就生產邊料、包裝材料、員工生活廢棄物、危險廢棄物及電子廢棄物等類別，建立基礎分類、暫存、清運與回收再利用作法，並由相關單位依各廠區實際作業需求與所在地法規要求辦理日常管理。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。

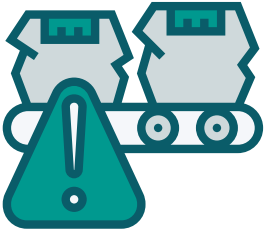
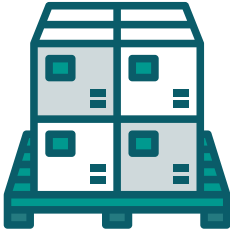
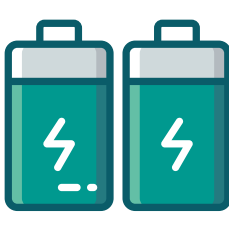


2-3.1 循環設計與廢棄物管理方針

本公司產品製程涵蓋複合材料加工、裁切及包裝等階段，營運過程中可能產生之生產邊料、下腳料、包裝材料及一般生活廢棄物，均依性質進行分類管理。對於具回收再利用條件之塑膠類邊料與下腳料，現階段已於部分製程中辦理碎化回收與再投入使用之作業，並依內部配方與作業要求進行控管，作為提升材料使用效率之基礎。在原料選擇上，本公司優先採用 PVC、PP、PET 等具備高度可回收性之材料。最顯著的資源循環實績在於「製程下腳料的 100% 廠內再製」。

本公司目前資源循環與廢棄物管理重點如下：

- 優先於生產端減少材料浪費與不良品產生
- 針對可回收材料辦理分類、暫存與再利用評估
- 對於無法回收之廢棄物，依其性質交由合格第三方清運或處理
- 逐步建立廢棄物數據蒐集與管理紀錄，作為後續揭露與改善依據

廢棄物分類與處理機制					
					
事業廢棄物	包裝廢棄物	員工生活廢棄物	廚餘	有害事業廢棄物	電子廢棄物
不良品、生產邊料 (PP、PET、PVC 下腳料)	紙箱、木棧板	資源回收、一般垃圾		燈管、電池	資訊設備、設備感測模組等
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。	木棧板優先保留於廠內作為物流與倉儲之重複循環使用；紙箱則確實分類壓平後，交由資源回收商進行再生處理。	於各據點設立明確的「塑膠、紙類、金屬、一般垃圾」分類回收站，並配合地方清潔單位或合格清運商處理。	現階段產生量有限，尚未建立獨立回收系統，後續將依廠區供餐規模與清運條件檢視其可行性。	於各廠區指定之安全區域集中列管暫存，並定期交由取得地方主管機關核可之合格清除業者妥善去化，防範環境污染風險。	由資訊與廠務單位統一盤點列帳，集中暫存後委由具備電子資收處理許可之廠商進行合法清運與物理破壞，確保資訊安全與重金屬妥善處理。

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

本公司認為，廢棄物分類與資源循環之落實，除仰賴制度與設施外，亦有賴員工日常行為配合。現階段主要透過部門溝通、分類標示、內部宣導及辦公場域日常提醒等方式，協助員工理解不同廢棄物類型與正確處理方式。主要作法包括：



於辦公區、茶水間及公共空間設置分類標示與回收指引



透過部門月會及內部溝通管道，提醒分類、存放及回收注意事項



鼓勵減少一次性用品使用，如自備水杯、餐具等



視實際條件評估辦理減廢或回收倡議活動之可行性

廢棄物管理績效

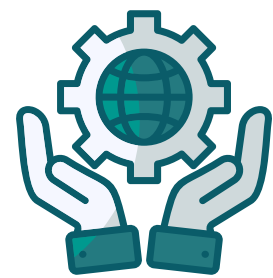
現階段本公司已逐步建立廢棄物分類、暫存、回收與清運之管理基礎，並於部分項目推動回收再利用與包材重複使用作法。惟目前尚未完整建置以公噸為單位之廢棄物產生量、處置移轉量及直接處置量統計機制，因此本節現階段仍以管理作法與年度推動情形為主；後續將依資料成熟度補充量化揭露。

2023	2024	2025
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	廢棄物分類管理區分
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。	考量外部回收料之成分穩定度與品質風險，目前仍處於嚴謹的研發測試與供應商評估階段，以確保最終產品符合國際品質標準。
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	木棧板與紙箱之整體重複使用率維持約 70%，有效減少一次性包材之採購與廢棄。
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	維持 100% 依法申報與妥善清運，全年無違反廢棄物清理法之裁罰事件。
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	N/A
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	覆蓋率持平
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	N/A

2-4 氣候變遷應對與揭露

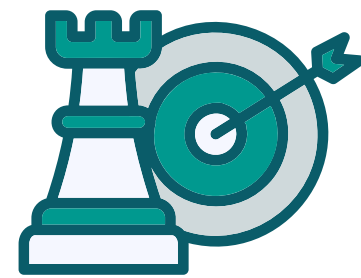
面對氣候變遷可能對營運環境、供應鏈穩定性及法規遵循要求所帶來之影響，美喆國際持續關注氣候相關議題，並依公司營運特性與管理需求，逐步辦理風險辨識、資料盤點及因應作法之檢視。現階段本公司氣候相關管理仍處於逐步建構與調整階段，並參考 TCFD（氣候相關財務揭露建議）架構進行資訊揭露。在溫室氣體管理方面，本公司已啟動盤查作業，並在外部專業協助下，逐步建立排放源辨識、資料蒐集與盤查流程。現階段揭露範圍以範疇一及範疇二為主，作為掌握排放結構與後續管理方向之基礎；至於範疇三之間接排放，則將視資料可得性、供應鏈配合程度及管理需求，分階段評估其納入方式與揭露可行性。此外，本公司亦持續透過能源使用資料彙整、節能作法推動、再生材料應用評估及再生能源使用情形盤點等方式，逐步累積氣候相關管理基礎。相關議題目前由既有治理與永續推動機制納入討論，並依實際管理需求，向管理階層及董事會報告重要進展與風險觀察事項，作為後續調整管理作法與揭露內容之參考。

組織因應與策略



治理

本公司氣候相關議題之管理，納入既有永續治理架構中，由董事會與管理階層就永續與重大風險議題進行督導與審視，並由永續推動小組及各專責小組依職能分工推動相關工作。現階段，氣候治理重點主要包括溫室氣體盤查、能源使用管理、氣候風險初步辨識及相關資訊揭露作業。透過既有治理架構與跨部門協作機制，本公司得以將氣候議題與營運管理、法規關注及永續資訊揭露逐步連結。



策略

本公司依氣候變遷風險與機會評估，定義時間維度（短期為 1-2 年內、中期為 3-6 年內、長期為 6-10 年），並擬定氣候變遷政策作為最高指導原則，預計制定低碳減量計畫作為推展之策略方向。考量本公司營運型態以辦公室及研發設計活動為主，氣候策略現階段聚焦於：建立基礎排放資料、提升能源使用管理、關注供應鏈碳管理趨勢，以及強化氣候揭露能力。短期內，本公司將持續以盤查、紀錄、管理與揭露作業為主，逐步掌握主要排放來源與管理重點；中長期則將視法規發展、客戶要求及公司營運規模，評估更進一步之減碳管理、綠電導入及氣候策略深化方向。



風險管理

本公司現階段已就氣候相關風險與機會進行初步辨識，現行風險管理方式以議題盤點、部門檢視、內部討論與資訊蒐整為主，並透過永續推動小組與相關權責單位，逐步將氣候議題納入整體營運風險與永續管理架構中。未來，將持續依公司實際情況與外部要求，精進氣候風險辨識與管理作法。



指標與目標

在氣候指標管理方面，本公司已建立溫室氣體盤查與年度能源使用紀錄機制，作為後續追蹤排放變化及節能管理成效之基礎。考量本公司目前氣候管理機制仍屬逐步建構階段，相關中長期目標與量化減碳承諾，將視盤查資料成熟度、營運特性、內部管理條件及外部環境變化，循序檢討後再行規劃與揭露。相較於一次性設定較高強度之承諾，本公司更重視以穩健、可追蹤及與營運相符之方式，落實氣候管理工作。

2-4 氣候變遷應對與揭露

治理

美喆國際依據 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「永續發展推動小組」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	- 辨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

3-6 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	評鑑單位
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 / 台南 / 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	機會類型	關聯範圍	機會說明	員工	客戶	供應商	股東 / 投資人	政府機構	評鑑單位
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，成為具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。本公司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。本公司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。本公司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



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



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



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

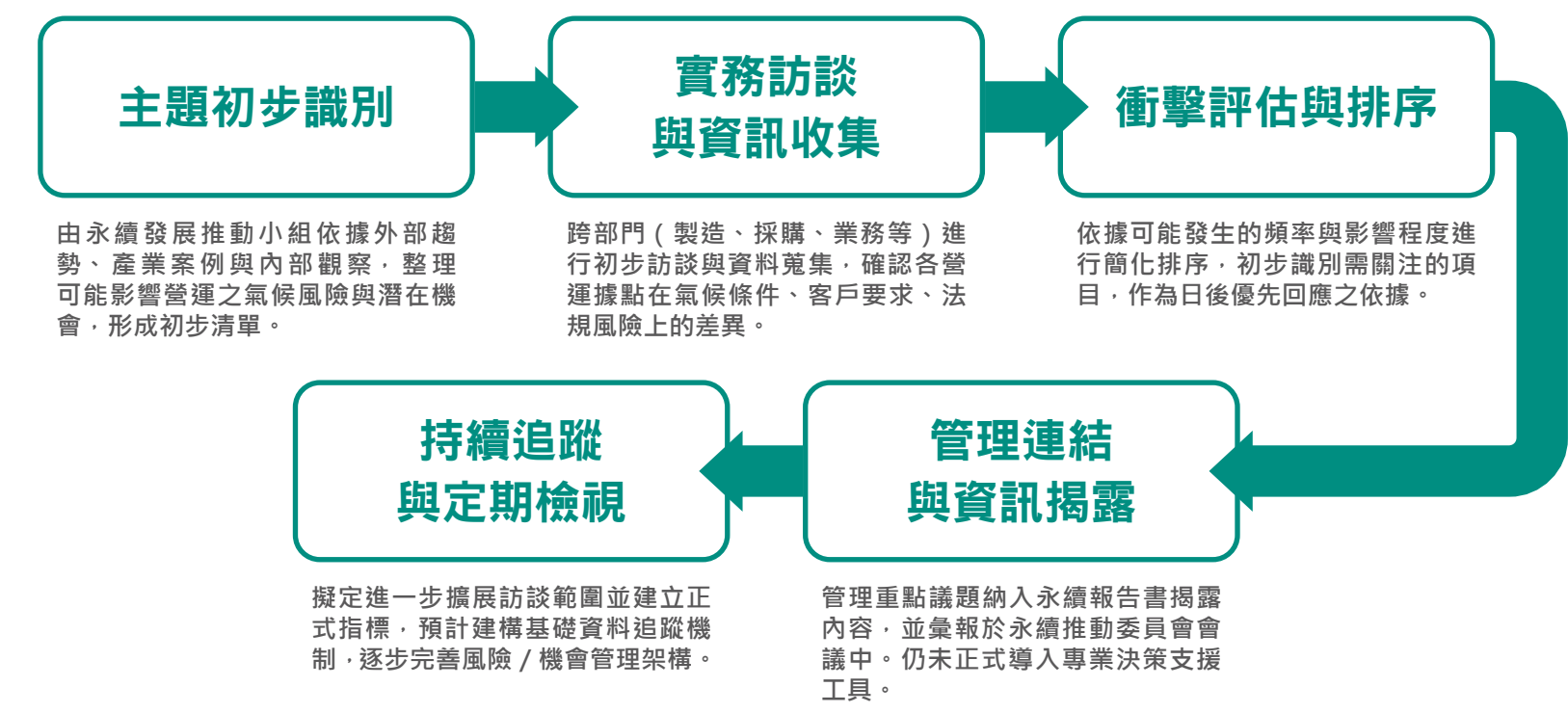
- 建立碳盤查流程與定期報告制度，涵蓋範圍一至三。
- 設定部門級減碳目標與績效考核連結機制。
- 對接 SBTi、TCFD、ISO 14064、ISO 50001 等標準，提升國際一致性。
- 評估參與碳交易或碳權布局之可能性，創造額外財務價值。

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。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。

2025 年盤查結果

2025 年溫室氣體排放範疇一、範疇二總量 23562.4624 公噸 CO₂e。2025 年直接排放源範疇一（類別 1）總排放量為 934.3413 公噸 CO₂e，占整體排放量之 3.97%；能源間接排放源範疇二（類別 2）總排放量為 22628.121 噸 CO₂e，占整體排放量之 96.03%，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 96.03%。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。

土城			台南廠區			東莞廠區		
2023								
範疇一 排放	範疇二 排放	總排放	範疇一 排放	範疇二 排放	總排放	範疇一 排放	範疇二 排放	總排放
339.884	96.204	436.088	235.7939	4,226.743	4,462.537	7,054.1618	15,142.281	22,196.442
2024								
範疇一 排放	範疇二 排放	總排放	範疇一 排放	範疇二 排放	總排放	範疇一 排放	範疇二 排放	總排放
11.5774	89.8007	101.3781	268.2564	9,510.2033	9,778.4597	352.6241	17,705.1122	18,057.7363
2025								
範疇一 排放	範疇二 排放	總排放	範疇一 排放	範疇二 排放	總排放	範疇一 排放	範疇二 排放	總排放
13.571	84.952	98.522	269.117	7,894.878	8,163.995	651.654	14,648.292	15,299.946

2-4 氣候變遷應對與揭露

溫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。

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：

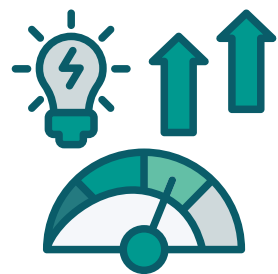
項目	管理指標	初步目標
碳排放管理	各營運據點 每年溫室氣體排放總量	以 2023 年為基準年，2025 年前逐步導入改善計畫，預估減排幅度達 10%-20%【範疇一＋二】。
可再生能源使用	可再生能源使用占比（%）	東莞廠區太陽能設施自 2023 年開始運行自用，台南廠太陽能設施 2024 年起運行，並於 2024 年轉部分自用，預計至 2028 年綠電比重達 15%-20%。
供應鏈穩定性	生產中斷次數與原因（次／年）	每年持續追蹤各據點因氣候或能源中斷導致之產線停擺次數，目標控制於 2 次以內，逐步提升能源備援能力。
綠色產品導入率	具低碳或環保設計之產品占比	結合綠建材標章產品發展，預估至 2026 年綠色產品銷售占比達 20%。
極端天氣應變能力	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 2028 年前逐步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。

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



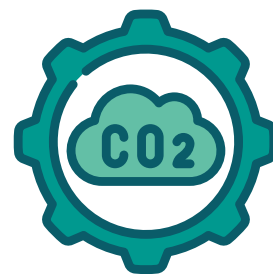
綠電與再生能源應用

- 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

085

3-2 客戶關係管理

090

3-3 技術創新與研發

096

3-1 供應鏈永續管理

美結國際之產品涵蓋 SPC、LVT 等地板材料與相關裝修材料，供應鏈體系涵蓋原料供應、加工製造、包裝及物流等階段。考量產品品質、交期穩定、成本控制及法規符合等管理需求，本公司持續依營運據點之採購需求與材料特性，辦理供應商管理、採購風險掌握及合作關係維護，並逐步將環境與社會風險意識納入既有供應鏈管理作業。現階段，本公司供應鏈管理仍以品質、交期、合約管理與供應穩定性為核心，並依重大主題管理結果，逐步關注供應鏈中可能涉及之法遵、環境、勞動條件及營運中斷風險。未來將持續依資料成熟度與管理需求，逐步提升供應鏈管理之透明度、可追溯性與風險因應能力。

重大主題： 永續供應鏈管理

2025 年度短期目標

- 執行主要供應商年度評鑑並試行納入 ESG 項目。
- 維持在地採購及關鍵物料替代來源盤點。
- 強化供應中斷與供應商異常之追蹤處理

2025 年度完成情況

達成主要基礎目標。台南廠在地採購金額 422,010.51 仟元、占 87.23%；東莞廠廣東省內採購金額人民幣 102,894.69 仟元、占 96.5%。各據點持續辦理供應商評鑑，ESG 評估目前仍為逐步導入階段。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立一致之供應商永續評分表及高風險判定標準。
- 重要供應商永續或社會責任條款 / 承諾書覆蓋率達 80% 以上。
- 高風險供應商改善追蹤及關鍵物料中斷演練至少每年一次。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 以採購金額計，至少 70% 之重要供應商納入環境與社會績效評估。
- 建立關鍵材料之環境、勞動人權及碳資訊追溯機制。
- 持續提高在地及多元來源韌性，降低單一供應風險。

政策與承諾

美結國際依各據點採購需求、供應商管理及品質評鑑機制，逐步將環境、勞動人權、誠信及營運持續風險納入供應商選擇與年度評估，並參考 GRI 308 及 GRI 414 之精神。土城、台南及東莞依材料與供應市場分工管理，公司承諾公平採購、穩定供貨、優先評估在地來源、尊重供應鏈工作者權益及推動供應商持續改善。

正面效益

健全供應鏈管理可提升材料品質、交期與來源穩定性，降低運輸與中斷風險，支持在地經濟，並透過供應商合作改善環境與勞動條件。

負面衝擊

盡職調查顯示，若採購過度以價格為導向而忽略環境績效，可能形成高污染、低效率之供應來源；供應商若有財務、交期或勞動條件不當，亦可能造成斷料、客戶流失及連帶聲譽風險。

補救／減緩機制措施

- 依品質、交期、價格、環境與社會責任等項目執行供應商分級與年度評鑑。
- 對關鍵物料建立替代供應商、替代材料、安全庫存及供應中斷應變方案。
- 要求供應商簽署相關承諾，對高風險或不符合事項進行限期改善、複查與必要輔導。
- 對重大、重複或拒不改善之違規供應商，得暫停採購或終止合作；若造成供應鏈工作者實際傷害，要求供應商提供補救並追蹤。

資源

投入採購及供應商品保人力、供應商資料庫、評鑑與稽核工具、替代料測試、安全庫存、教育訓練及必要之外部驗證或顧問資源。

責任

總經理及永續發展推動小組監督供應鏈政策；土城、台南及東莞採購單位主責供應商管理，品保、研發、生產、環安衛、法務及財會共同執行評鑑、稽核與改善。

管理方針有效性評核機制

追蹤供應商總數與受評家數、重要及高風險供應商比例、ESG 條款覆蓋率、改善與結案率、重大斷料事件、交期與品質績效、在地採購金額及比例。

管理方針評核結果

2025 年供應商基本評鑑與在地採購策略持續運作，在地採購比例維持高水準；惟環境與社會評估尚未全面涵蓋重要供應商，整體評核為部分達成，後續將擴大 ESG 評鑑及高風險改善追蹤。

申訴機制與溝通管道

供應商可透過各據點採購窗口、合約及供應商評鑑 / 稽核會議反映；涉及誠信、人權或重大爭議者可向法務、內部稽核或 IR@mjig.com 提出，並依保密與不報復原則處理。

3-1 供應鏈永續管理

供應鏈概況與管理原則

美喆國際主要採購項目包括塑膠粉、碳酸鈣、印刷層、耐磨層、塑化劑、包材及物流服務等，並依台南廠與東莞廠之生產需求，分別由台灣與中國地區供應商提供。整體而言，本公司採購模式以本地直採為主，並就關鍵材料設置備援供應來源，以降低單一供應來源風險。

本公司供應鏈管理目前以下原則為主：

維持原物料品質穩定與交期可控	依材料重要性與供應風險，建立關鍵供應商管理與備援機制
依營運據點需求，優先採用具供應穩定性之本地或區域供應來源	逐步將法規遵循、環境與社會風險納入供應商合作與評估考量
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、塑化劑、塗層、包材、物流…等
關鍵材料	塑膠粉、碳酸鈣、印刷層、耐磨層、塑化劑…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	本地直採為主

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。

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	29.3%	100%	1	是	是
耐磨層	9.9%	2.8%	2	是	是
印刷層	7.5%	26.7%	多料號多家	是	是
塑化劑	14.8%	13.8%	多料號多家	是	是
填充物	9.2%	24.1%	1	是	是
包材	10.2%	98.9%	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	22%	97%	多家	是	是
耐磨層	23%	100%	2	是	是
印刷層	22%	88%	多家	是	是
塑化劑	11%	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

供應商管理機制

為維持供應穩定性與產品品質，本公司已建立供應商基本資料建檔、合約管理、年度績效評估及異常改善追蹤等管理機制。現階段供應商評估以品質、交期、成本、配合度及部分環境相關項目為主，並依各廠區管理需求採取差異化評分方式。

制度名稱	執行狀況	備註說明
供應商資料建檔與分類	已建立	區分關鍵供應商與一般供應商
合約管理與條款要求	部分導入	部分供應商合約已納入環境、人權或廉潔相關條款
關鍵供應商備援管理	已實施	針對主要材料建立替代供應來源
年度供應商績效評估	已實施	評估項目包括品質、交期、反應速度及配合度等
供應商異常處理與改善追蹤機制	實施中	重大異常事件納入後續評估與合作檢討
在地採購策略	持續推動	依各據點需求辦理本地採購與區域供應配置
永續議題納入評鑑制度	逐步導入	現階段以試行及內部研議為主



3-1 供應鏈永續管理

供應商分級稽核評鑑

為確保原物料之極致品質，本公司針對大宗原材料與核心配方材料之供應商，實施年度供應商績效評估制度。評鑑指標涵蓋：品質良率、交期配合度、成本競爭力及環保貢獻。經過量化打分，將供應商區分為 A、B、C、D 四級，並落實差異化之採購策略與輔導機制。

- 評鑑週期：每年度執行一次（重大異常事件亦可隨時啟動臨時評估）
- 適用範圍：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。
- 評鑑方式：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
- 反饋管理：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

台南廠					
供應商等級	定義與標準	主要管理方式	2023 年	2024 年	2025 年
A 級 (90 分以上)	品質 (50 分) 成本 (25 分) 配合度及交期 (22 分) 環保貢獻 (3 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%	86.3%
B 級 (70~89 分)		建議維持目前訂單，不予以獎懲	28.4%	37.0%	13.7%
C 級 (60~69 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%	0.0%
D 級 (低於 59 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%	0.0%

東莞廠區					
供應商等級	定義與標準	主要管理方式	2023 年	2024 年	2025 年
A 級 (94 分以上)	品質 (70 分) 交期 (20 分) 服務 (10 分)	A 級供應商可適當增加訂購量並優先下單	94.5%	93.5%	90.6%
B 級 (85~94 分)		B 級供應商可維持訂購量	4.6%	4.8%	8.0%
C 級 (低於 85 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%	1.4%

供應商永續評估推動

在地採購與供應穩定性

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。

具體措施：

- 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。

台南廠			東莞廠		
年度	多供應商採購	在地採購比例	年度	多供應商採購	在地採購比例
2022	未建置	—	2022	93%	93%
2023	49.40%	66.10%	2023	96%	93%
2024	50.30%	58.60%	2024	92%	94%
2025	85.43%	87.23%	2025	94.6%	96.5%

註：當地定義台南廠以台灣供應商為當地；東莞廠以中國境內或省內供應商為當地。

3-1 供應鏈永續管理

永續風險納入 與供應鏈風險管理

現階段本公司已逐步將環境、法規遵循及勞動條件等風險納入部分供應商合作條款與管理討論，並優先就關鍵材料供應商評估導入相關要求之可行性。對於供應鏈中可能涉及的負面衝擊，本公司已透過替代供應來源開發、異常事件追蹤及跨部門討論等方式進行基礎管理。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

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
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
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

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。

2024 年		2025 年
通過永續評估的主要供應商 (%)	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
符合 ISO 14001 環境管理標準的供應商 (%)	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
符合 ISO 9001 品質管理標準的供應商 (%)	30%	-
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 (%)	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 (%)	初步評估低碳材料與供應商合作可行性	建立綠色採購策略，設定提升目標

供應鏈風險監測與應對管理

我們逐步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

核心機制	說明
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。

本公司將持續依關鍵材料風險、客戶要求及法規趨勢，檢視將環境與社會面向納入供應商評估之可行性，並優先由關鍵供應商、主要原料與高風險品項逐步推動，以提升供應鏈資訊透明度與風險掌握能力。

3-2 客戶關係管理

美結國際長期與國際品牌客戶維持穩定合作關係，並以產品品質、交期管理、技術配合及日常溝通作為客戶合作管理的重要基礎。面對全球市場對產品品質一致性、法規符合性及供應穩定性之要求持續提高，本公司持續透過品質管理、產品合規檢驗、異常處理及客戶回饋蒐集等作業，逐步強化客戶關係管理機制。本章節主要從品質流程管理與客戶需求回應兩個面向，說明本公司如何透過既有管理制度與日常作業，維持產品品質穩定、處理客戶反映事項，並作為後續持續改善之依據。

重大主題： 客戶關係維護

2025 年度短期目標

- 台南及東莞客戶滿意度均達 80 分以上。
- 滿意度調查回覆率及客訴改善完成率達 100%。
- 持續辦理關鍵客戶拜訪、技術支援與客訴追蹤。

2025 年度完成情況

達成主要目標。台南客戶滿意度 80 分、東莞 85 分；兩地調查回覆率及客訴改善完成率均為 100%。台南仍有重複客訴案件，且部分案件結案時間較長，後續將強化根因改善及時效管理。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立或完善 CRM、關鍵客戶流失預警及服務 SLA。
- 集團客戶滿意度達 85 分以上，重複客訴與逾期案件逐年降低。
- 建立產品法規、環境與碳資訊之標準回覆流程。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 建立跨據點客戶資料與共同開發平台，提高關鍵客戶留存及合作深度。
- 維持零重大客戶隱私事件。
- 提升產品生命週期、環境及碳資訊之客戶服務能力。

政策與承諾

美結國際依適用之消費者、契約、個人資料、產品安全與出口市場法規，以及公司客戶與客訴管理程序，制度化管理接单、交付、技術支援、售後服務及客訴。土城業務與客戶窗口統籌，台南及東莞之生產、品保、研發及物流單位提供支援。公司承諾提供品質穩定、回應及時、資訊正確且尊重客戶隱私之產品與服務。

正面效益

良好客戶關係可提高需求掌握、交付效率、滿意度、重複下單與共同開發機會，並透過客戶回饋改善產品品質及服務流程。

負面衝擊

盡職調查顯示，2025 年美國關稅不確定、全球貿易競爭及同業削價使客戶忠誠度承壓；若未強化關鍵客戶溝通與流失預警，客戶流失可能造成營收波動，並影響員工、供應商及營運穩定。

補救／減緩機制措施

- 依客戶重要性分級管理，設置單一窗口，定期拜訪並追蹤需求、訂單與交付風險。
- 建立客訴受理、分級、回覆、根因分析、矯正預防及結案追蹤；必要時採重工、換貨、補償或其他合理補救。
- 依關稅、物流及產能變化提供替代規格、交付或報價方案。
- 建立關鍵客戶流失預警及跨部門會議，並統一產品法規與環境資訊回覆口徑。

資源

配置專責業務與客服人力、客戶資料與客訴追蹤工具、拜訪及服務預算、檢測與技術支援資源，並視需要運用外部法規、調查及法律顧問。

責任

業務及客服窗口負責客戶溝通、滿意度與訂單管理；品保負責客訴與矯正預防；研發、生產、物流、資訊及法務提供技術、交付、個資與契約支援；總經理及永續發展推動小組監督年度成效。

管理方針有效性評核機制

追蹤滿意度分數及回覆率、客訴件數與重複率、初次回覆及結案時效、改善完成率、關鍵客戶拜訪與支持、客戶流失 / 留存及重大個資事件。

管理方針評核結果

2025 年兩地滿意度、調查回覆與客訴改善完成率達成設定目標，顯示既有溝通與改善機制具基本成效；台南重複客訴及部分案件處理時間仍須列為 2026 年改善重點。

申訴機制與溝通管道

客戶可透過既有業務 / 客服窗口、CRM@mjig.com 及客訴處理流程提出意見；重大品質、隱私或合約爭議由品保、資訊、法務及管理階層共同處理。

3-2.1 品質流程與全生命週期管理

為回應客戶對產品品質一致性及市場法規符合性之要求，美喆國際持續辦理原料檢驗、製程巡檢、成品出貨檢驗及異常處理等作業，並由品保、製造、採購及業務等相關單位依職責分工協同執行。現階段公司已建立基本品質管理流程與檢驗機制，並依產品類別、客戶要求及輸出市場需求，辦理相關檢查與資料留存，作為維持品質穩定與後續改善之基礎。

品質管理體系與架構

本公司由品保單位統籌品質相關作業之協調、監控與異常處理，並與生產、採購及業務單位維持日常合作機制。對於原料驗收、製程巡檢、出貨檢驗、客訴回饋及供應商異常處理等事項，均由相關單位依作業分工辦理記錄、回報與追蹤。現階段品質管理係以既有作業流程、內部標準文件及日常稽核為基礎，並持續依營運需求檢視文件化程度與管理完整性。

產品生命週期之關鍵品質控管流程

本公司現行品質控管作業主要涵蓋原料驗收、製程巡檢及成品出貨檢驗三個階段。各階段均依產品特性與作業需求設定檢查項目與記錄方式，作為判定品質狀況與異常處理之依據。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。

控管階段	關鍵管控項目與技術指標	作業頻率與實務檢驗方式	追溯與記錄機制
原料驗收 (IQC)	材料尺寸、外觀、厚度； 供應商必須檢附合格之檢驗報告。	依到貨批次抽樣檢查， 並視材料重要性調整頻率	建立電子化檢驗紀錄表 與驗收簽核單。
製程巡檢 (IPQC)	厚度 / 尺寸偏差、高溫翹曲 / 尺寸穩定性、 貼合強度、印刷偏移、光澤度	生產線每班次執行定點巡查 與儀器量測。	每日填報製程巡檢表， 即時控管變異。
成品出貨 (OQC)	外觀完整性、包裝標示正確性、 顏色均勻性及各項物理耐受測試。	依據國際標準與客戶規範， 執行逐批抽樣放行。	產出成品檢驗報告， 作為產品履歷追溯基礎。

註：各產品類別之檢查項目與標準，得依產品結構、材料組合及客戶要求有所差異。

供應商產品品質稽核機制

目前主要針對大宗使用或技術要求較高的原料（如印刷膜材、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

環保與法規合規性：確保材料符合內部技術規格（降低不良率）、製程具備品質追溯機制，並嚴格要求產品不得含有害物質（如符合 RoHS、REACH 規範）。

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。

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

供應商如經評估符合品質要求，將維持既有合作；如有異常情形，則依事件性質要求供應商提出原因說明與改善措施，並視改善結果調整後續合作方式。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

透過常態化之稽核與溝通輔導，供應鏈品質穩定度持續提升。2025 年度，東莞廠之進料退貨率已大幅收斂至 0.40% 以下；台南廠則為 0.76%，持續優化供應端之良率表現。

3-2.1 品質流程與全生命週期管理

產品安全與綠色建材認證

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。本公司之產品出口遍及歐美與日本等高度監管市場，我們主動將產品送交國際第三方驗證機構進行嚴格檢測，部分產品取得全球指標性之綠色建材認證。

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：

認證／法規名稱	適用範圍	現行符合狀況
REACH／RoHS	歐盟	部分產品已提供不含有害物質證明
FloorScore	美國、室內空氣品質	所有生產廠區全產品通過認證
GREENGUARD	美國、室內空氣品質	台南廠區全產品通過認證
CNS 8906	台灣	依客戶指定或內部標準實施
JIS A 5705	日本	依客戶指定或內部標準實施
ISO 10582 / EN 16511	歐盟	依客戶指定或內部標準實施
ASTM F1700 / ASTM F3261	美國	依客戶指定或內部標準實施
GB/T 4085 GB/T 34440	中國	依客戶指定或內部標準實施

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 (phthalate-free) 之塑化劑
- 低 VOC 排放原料 (如無溶劑塗層)
- 優先使用具第三方認證之材料供應商

有害物質管理與符合性檢驗

為確保產品持續符合上述嚴格規範，本公司每年定期委託外部專業實驗室，針對重金屬 (鉛 / 鎘 / 汞)、塑化劑、甲醛及揮發性有機物 (TVOC) 進行抽樣檢測，並將檢測結果作為次年度配方優化之依據。

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	依年度計畫或客戶需求辦理	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/T 22048	依產品類型與客戶需求辦理	歐洲 / 美國出口產品、大陸內銷	優先採用不含鄰苯材料
甲醛	游離甲醛	ISO 16000-3、GB-18580	依產品類型與客戶需求辦理	歐洲 / 美國出口產品、大陸內銷	
揮發性有機物	TVOC、甲苯、乙苯等	REACH、GB-18586、ASTM-5116	依產品類型與客戶需求辦理	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 品質流程與全生命週期管理

產品安全管理機制

針對客戶反映之產品品質異常或潛在安全疑慮，本公司目前由品保單位主責，並會同業務、生產及採購等單位辦理個案調查、原因分析與改善追蹤。現行基本流程包括：

即時通報與批號追蹤	透過產品履歷與批號，於 24 小時內鎖定受影響之範圍與生產區間。
根因調查與模擬	品保單位進行初步調查與批號追溯，追蹤原料來源與製程參數，必要時進行現場模擬與材料留樣比對。
客戶回應與對策	提出完整之異常處理報告，並與客戶協商退換貨或後續改善方案。
預防再發	將案例納入年度品質資料庫，作為內部教育訓練與製程防呆設計之參考。

2025 年度管理實績：憑藉嚴密的品質防護網與綠色材料堅持，2025 年度美結國際未發生任何因違反產品健康與安全法規而遭受裁罰之事件，亦無任何產品召回紀錄。

內部教育訓練與資訊管理

本公司持續就品保、品管及相關作業人員辦理產品規格、檢驗方法、異常判斷及市場法規要求等基礎教育訓練，作為維持品質一致性與合規管理之基礎。後續亦將依不同客戶、產品類型及輸出市場需求，持續檢視教育內容與資料管理方式，以提升產品品質與法規應對能力。



3-2.2 客戶滿意度

美喆國際重視與客戶之間的日常溝通及長期合作關係，並透過品質回饋、售後支援、技術協助及滿意度調查等方式，持續了解客戶需求與改善方向。現階段本公司尚未建置完整之客戶關係管理系統，惟已由業務、客服、品保及製造等單位透過日常協作，建立客戶意見回饋、異常通報及改善追蹤之基本流程，作為維持合作穩定性與持續改善之管理基礎。

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。針對客戶回饋之任何產品或服務問題，本公司已建置標準化之「異常事件通報與處理流程」。由業務 / 客服窗口作為第一線受理解決樞紐，並連動品保與製造單位，確保每一個案件都能獲得最即時的調查與實質改善。



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，調查內容主要涵蓋產品品質、交期準確性、技術回應速度及整體服務表現等面向。現階段調查方式以線上問卷或紙本回收為主，並由業務、客服或相關對應單位協助執行與回收，作為了解客戶需求與檢視管理成效之參考。目前調查頻率原則上以每年一次為主，對象以核心合作客戶及主要往來客戶為主；後續將依營運需求、樣本代表性與制度成熟度，持續檢視調查範圍與執行方式。



客戶滿意度調查

調查方式以問卷填寫為主，透過電子郵件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%
2025	台南廠區	80	100%	100%
	東莞廠區	85	100%	100%

註：問卷調查對象以核心合作客戶為主，回收率係依當年度發出與回收問卷數量計算。

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在產品使用過程中的回饋與需求。對於品質異常、技術協助或文件補充需求，現階段由客服、業務及品保部門共同辦理處理與回應，並依個案情形協調製造、採購或其他相關單位提供支援。

現行售後支援內容主要包括：

產品技術諮詢與應用建議	協助客戶了解產品規格、使用條件及施工注意事項。
品質異常處理與樣品確認	針對色差、破損、尺寸偏差等反映事項，辦理批號追溯與樣品再檢。
合規與驗證資料提供	依客戶或專案需求提供材料報告、測試文件或第三方驗證資料。
異常事件通報與追蹤	依內部流程記錄案件內容，並由相關單位進行調查與改善回覆。

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
2022 年		20	30~60 天	100%	20	0
2023 年		12	30~60 天	100%	10	0
2024 年		19	30~90 天	100%	20	2
2025 年	台南廠區	15	30~60 天	100%	15	5
	東莞廠區	30	1-30 天	100%	15	0

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

本公司目前客戶滿意度管理、客戶回饋處理及售後支援作業，仍以人工彙整與跨部門協作為主。後續將依營運需求與資料成熟度，持續檢視調查制度、案件分類、處理時效及內部追蹤方式，逐步提升客戶回應品質與管理資訊之完整性。

3-3 技術創新與研發

在全球建材產業面臨環保標準升級與終端需求多元化的雙重趨勢下，美喆國際深知，強大的技術創新與研發量能是維持 OEM/ODM 領導地位與驅動永續成長的核心引擎。本公司持續挹注研發資源，專注於產品結構強化、綠色材料應用與製程穩定性的技術升級，並依據國際客戶需求提供精準的客製化開發服務。

目前研發重點聚焦於三大方向：



產品與服務研發應用



材料研發與製程優化



產品服務應用拓展與市場回饋驅動

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

美結國際持續依據市場需求、客戶規格及應用場景，辦理產品結構優化、材料組合調整及製程條件改善等研發作業。現階段研發應用方向，主要聚焦於產品耐用性、使用舒適性、施工便利性、法規符合性等面向，並透過研發、業務、品保及製造單位之協作，支援客戶進行產品開發、樣品驗證及量產導入。

重大主題： 產品與服務

2025 年度短期目標

- 完成輕質發泡 LSPC 及回收材料相關產品開發與量產驗證。
- 維持產品檢驗、認證與出貨追溯。
- 提高出貨文件簽核時效及產品法規符合性。

2025 年度完成情況

達成主要目標。台南與東莞完成輕質發泡 LSPC 開發，東莞已導入量產；GREENGUARD 相關產品覆蓋率 45.08%；出貨批次均留有檢驗紀錄，95% 出貨文件於 2 日內完成簽核。產品生命週期成本與綠色產品定義仍待系統化。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立重點產品之法規、測試、認證與環境資訊資料包及數位追溯。
- 擴大適用產品之室內空氣品質及綠建材認證覆蓋。
- 將成本、生命週期、客訴與上市後續效納入產品審查。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 將循環材料、可回收性、耐用性及碳資訊納入產品設計準則。
- 至少推動一項重點產品完成第三方產品環境或碳資訊驗證。
- 維持零重大產品安全事件，持續提升具明確環境效益產品之占比。

政策與承諾

美結國際依產品安全、化學物質、標示、商品檢驗及出口市場法規，結合 ISO 9001 品質管理、產品開發、進料 / 製程 / 出貨檢驗與追溯程序，管理 SPC、LVT 及相關產品。土城研發與業務單位統籌產品需求，台南及東莞負責製造與品質執行。公司承諾提供安全、耐用、符合法規且具環境效益之產品，所有環境與健康宣稱均應有測試、認證或技術資料支持。

正面效益

符合需求且品質穩定之產品可提升使用安全、耐用性、施工效率與客戶信任；導入回收材料、輕量化及低排放設計，可降低原生材料使用與產品生命週期環境負荷。

負面衝擊

盡職調查顯示，新產品若缺乏成本結構、生命週期及商品化管理，可能使研發投入無法回收；若未掌握淨零、化學品、標示及綠色採購要求，可能造成不合規、客訴、退貨、錯失訂單或不當環境宣稱。

補救／減緩機制措施

- 以階段審查管理市場需求、法規、成本、性能、量產及環境效益，未通過審查者不得進入下一階段。
- 進行原料、配方、成品與必要之第三方測試 / 認證，並保留技術與追溯紀錄。
- 發現不符合時，立即停止出貨、隔離產品、調查原因，依情況採重工、換貨、召回或補償。
- 對外產品與環境宣稱由研發、品保及業務共同確認，避免超出證據範圍。

資源

投入研發及品保人力、試驗設備、打樣與量產驗證預算、第三方檢測 / 認證、產品資料庫、ERP 追溯及外部法規顧問。

責任

研發負責產品與材料設計；品保負責法規、測試、檢驗、認證與追溯；生產負責製程品質；業務負責客戶需求與產品資訊；採購、法務及各據點主管共同提供材料與法規支援。

管理方針有效性評核機制

追蹤開發專案完成及商品化情形、良率與不合格率、出貨檢驗與追溯覆蓋率、認證覆蓋率、客訴 / 退貨 / 召回、文件簽核時效及環境宣稱查核結果。

管理方針評核結果

2025 年輕質發泡 LSPC 開發、量產與出貨檢驗 / 追溯等主要工作依計畫推進；產品認證及文件管理具成效，後續仍須強化生命週期成本、綠色產品分類與環境宣稱證據管理。

申訴機制與溝通管道

客戶可透過業務 / 客服窗口或 CRM@mjig.com 提出產品、標示及品質申訴；內部由品保受理並協同研發、生產及法務處理，重大產品安全事件依緊急程序通報。

3-3.1 產品與服務研發應用

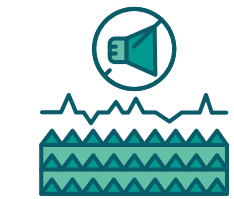
依目前營運需求，
本公司研發重點主要包括下列方向：

依市場需求與客戶規格辦理產品開發與功能調整，提升產品應用適配性



耐磨與表面性能提升

依產品用途與使用條件，持續檢視耐磨、耐刮及表面處理相關設計，以提升產品使用穩定性與耐用性。



靜音與舒適性結構設計

依住宅、教育及其他室內場域需求，評估吸音、彈性基層及結構組合之應用方式。



施工便利性優化

持續就卡扣結構、尺寸穩定性及產品重量等面向進行調整，以提升鋪設效率與施工便利性。

持續檢視材料應用、配方設計及法規符合性，作為產品優化與合規管理之基礎

結合製程改善、品質要求及客戶回饋，提升產品穩定性與量產可行性

針對美國、歐盟、日本及其他出口市場，本公司亦依客戶需求與產品類別，提供樣品測試、法規符合性文件整理及配方調整支援，協助產品符合目標市場之規格與檢測要求。相關認證、檢測標準及功能設計，係依個別產品、客戶需求及實際檢測結果辦理，並非所有產品均同時適用。

應用場景 × 結構類型對照

最終應用場景	客戶指定產品結構／系列	關鍵應用需求	公司協作研發支援說明
住宅空間	SPC、靜音結構層、卡扣結構	靜音、舒適、清潔便利	協助設計吸音基材、導入低 VOC 配方、結構輕量設計
商用空間	高耐磨表層、輕量化厚板設計	耐磨、防滑、鋪設效率	表面處理升級、模具調整、強化輕量化且兼具尺寸穩定性
教育與托育機構	防滑結構、抗菌處理塗層	安全、靜音、抗菌	客製 PUR 塗層、地面舒適性強化結構設計
醫療／長照空間	低排放環保系列、抗病毒耐磨結構	抗病毒、易清潔、低排放	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
店舖／展示空間	高解析度印刷層地板、耐刮處理系列	視覺美觀、耐用、易維護	採用高透明度耐磨層材料，提高地板花色紋理擬真度
綠建築建築空間	綠建築標章產品	耐燃、安全無毒、綠建材合規材料	1. 符合建材標章產品 2. 研發無鄰苯及極低甲醛之環保配方，直接助攻客戶取得國際綠建築標章（如 LEED、WELL 等）之材料積分。

3-3.2 材料研發與製程優化

美結國際作為地板產品之 OEM / ODM 製造合作夥伴，持續依客戶規格、應用場景及市場法規要求，辦理材料配方調整、產品結構設計及製程條件優化等研發工作。現階段研發重點主要聚焦於產品功能性、製程穩定性、材料應用及法規符合性之檢視，作為支援客戶產品開發、量產導入及品質提升之基礎。本公司研發作業由研發單位主責，並與品保、業務及生產單位協同辦理樣品打樣、技術資料建立、測試驗證及客戶導入支援等事項，逐步累積材料應用、製程改善與產品開發之技術經驗。

重大主題： 技術創新與研發

2025 年度短期目標

- 推進 LSPC 輕質發泡、R-PETG 及 PCR (GRS) 等重點研發專案。
- 持續專利布局及量產技術改善。
- 提升厚度品質、回收材料應。

2025 年度完成情況

達成主要專案目標。完成 LSPC 輕質發泡、R-PETG 及 PCR (GRS) 等研發工作；研發人員 27 人，有效專利累計 35 件，厚度品質達成率 98.5%，回收材料使用比例 32.02%。中長期技術路線及機密管理仍需持續制度化。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立至少五年研發路線圖及年度專案組合，每年至少推動 3 項重點技術專案。
- 重大研發專案智財與保密審查覆蓋率 100%。
- 建立研發商品化、成本改善、量產良率及客戶採用之成效指標。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 建立跨據點研發、知識與專利管理平台，形成持續商品化之技術管線。
- 至少一項重點產品導入生命週期或產品碳資訊驗證。
- 持續提升研發成果商品化率、綠色設計產品占比及開發速度。

政策與承諾

美結國際依產業創新、智慧財產、營業秘密及產品設計開發相關規範，結合 ISO 9001 設計開發流程，由土城、台南與東莞研發、品保、生產及業務共同推動材料配方、產品結構與製程改善。公司承諾建立中長期研發路線、保護專利與機密、審慎投入資源，並使研發成果兼具市場需求、量產可行性、法規符合及環境與社會效益。

正面效益

技術創新可提升產品差異化、良率、資源效率與成本競爭力，支援品牌客戶共同開發，並透過輕量化、回收材料及高耐用設計降低環境負荷。

負面衝擊

盡職調查最高衝擊顯示，若缺乏至少五年以上之系統性創新路線與專案優先順序，可能造成資源錯置；若內部保密與智慧財產管理不足，亦可能導致機密外洩、專利風險及競爭力下降。

補救／減緩機制措施

- 以研發專案階段審查管理需求、成本、法規、測試、量產與商品化里程碑。
- 執行專利檢索、申請、維護與權利範圍評估，重大專案納入智財審查。
- 依資料分級、最小權限、保密協議及離職交接管理研發機密；發生外洩時立即限制存取、調查並採法律措施。
- 對未達市場、成本或性能目標之專案，依審查結果停止、調整或重新設計，降低無效投入。

資源

投入研發人力、實驗與打樣設備、材料及模具費用、試量產、專利與檢測預算、研發資料庫、外部技術機構、學研合作及法律顧問。

責任

研發單位主責技術路線、專案與智財；品保負責測試及法規；生產負責量產驗證；業務負責市場與客戶需求；資訊、法務及人資負責機密、權限及人員管理；高階管理層負責資源與專案優先順序。

管理方針有效性評核機制

追蹤研發專案里程碑與結案率、專利申請與有效件數、商品化及客戶採用、成本與良率改善、回收材料或環境績效、研發支出、智財 / 保密事件及矯正結果。

管理方針評核結果

2025 年重點產品與材料研發、專利及量產品質指標均有具體成果，主要短期目標達成；後續應強化五年以上技術路線、專案投資效益及機密分級與存取管理。

申訴機制與溝通管道

研發或智財議題可透過研發主管及 06-3009666 分機 6161 反映；機密、資訊安全或權利爭議由資訊、法務及內部稽核協同處理，外部意見可透過 IR@mjig.com 提出。

3-3.2 材料研發與製程優化

研發架構與管理制度

美詒國際目前已建立基本研發管理與資料記錄作業，主要包含樣品開發、配方測試、技術資料整理及跨部門檢討等項目。現階段主要作法如下：



樣品開發與留樣制度

依開發需求辦理樣品製作、規格確認與留樣管理，作為後續追蹤與比較基礎。



配方試驗與調整記錄

針對材料配方與結構條件之調整測試，記錄測試條件、結果及後續修正方向。



技術資料整理

依客戶需求整理報價樣品、測試資料、合規文件及相關技術說明。



跨部門檢討機制

依專案進度或定期會議安排，由研發、生產、品保及業務單位共同檢視開發進度、試產結果及改善方向。

整體而言，本公司研發管理仍持續朝文件化與流程整合方向精進，後續將依實際營運需求持續檢視資料管理與協作效率。

製程優化與技術應用

除產品開發外，本公司亦持續就生產端製程端進行技術調整與改善，以提升產品穩定性、量產一致性及作業效率。現階段製程優化工作，主要聚焦於設備參數管理、作業標準化及品質穩定性提升等面向。

製程優化與技術應用方向				
優化面向	實施內容	預期效益	2024 成效	2025 成效
自動化與標準化流程	導入壓延製程之「壓力與溫度即時監控模組」，並建立防呆化之 SOP 標準操作流程。	降低操作差異，提升作業一致性	持續辦理	持續辦理
品質穩定性提升	於產線導入「厚度自動檢測模組與預警機制」，配合品保單位進行即時交叉驗證。	提升厚度控制與成品一致性	厚度合格率 98.0%	品質提升至 98.5%
能源與製程效率檢視	逐步盤點產線能耗，導入高效節能馬達與空壓節能設備。	作為後續節能與製程改善之參考	能源強度 14.44kWh / 每仟元營收	能源強度 13.97kWh / 每仟元營收

3-3.2 材料研發與製程優化

材料應用與法規符合性

面對不同市場對產品安全、材料合規及排放要求之差異，本公司持續依客戶需求與輸出市場規範，辦理材料配方調整與檢測支援。現階段材料應用與法規符合性工作，主要聚焦於低排放材料、特定受限物質管理及產品用途相關之合規要求。本公司依不同產品類型、客戶規格及輸出市場需求，持續檢視材料組成及相關法規要求，並配合第三方檢測或認證作業，作為產品開發與配方調整之參考。現階段常見配合事項包括：

- 依產品用途與市場需求評估低排放材料之使用可行性
- 依客戶或法規要求檢視塑化劑、重金屬、甲醛及揮發性有機物等項目
- 依輸出市場需求辦理 REACH、RoHS、FloorScore、GREENGUARD 或其他相關檢測與文件準備
- 依個別產品與專案需求，調整材料組合及相關技術條件

上述檢測、認證或符合性要求，係依個別產品、客戶需求及目標市場規範辦理，並非所有產品均同時適用相同標準或認證。

材料結構與應用效率優化

本公司持續針對不同產品結構、厚度配置及材料組合進行調整，以兼顧產品物性、量產穩定性及客戶需求。現階段技術作法包括：

- 依產品用途檢視材料密度與厚度配置。
- 優化層結構設計，提升產品穩定性與使用適配性。
- 針對部分可回收材料之再投入使用進行可行性評估與試行。
- 依客戶需求提供結構調整、材料替代或法規符合性技術支援。

創新應用與品牌協作實踐

針對部分品牌客戶之開發專案，本公司依需求提供相關技術支援，包括材料組成說明、檢測文件整理、法規符合性說明及樣品測試配合等，作為客戶進行產品開發、專案評估或市場文件準備之參考。若涉及建築標章、環境聲明或其他第三方制度之應用，則依個別專案需求、適用標準及客戶要求辦理相關資料支援。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。

綠色研發關鍵指標	2023 年	2024 年	2025 年	趨勢與管理說明
廠區再生原料使用率 (%)	31.56%	30.74%	32.02%	維持穩健之三成占比，持續精進回收料後處理技術。
使用再生材料之產品占比	100%	100%	100%	全產品線皆具備循環經濟設計理念。
輕量化產品占比 (%)	42.86%	37.50%	40.05%	依據客戶訂單需求進行動態配比調整。
低 VOC 配方產品占比 (%)	100%	100%	100%	貫徹室內空氣品質最高保護原則。
FloorScore® 認證比例	100%	100%	100%	全產線取得美國最高室內空氣品質認證。
GREENGUARD 認證比例	35.71%	43.75%	45.08%	台南廠持續擴大高階綠色標章之涵蓋範圍。

3-3.2 材料研發與製程優化

技術研發投入與產學合作

美詒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			
研發投入與成果指標	2023 年	2024 年	2025 年
年度研發投入金額 (新台幣仟元)	48,547	56,468	56,242
研發投入占總營收比例 (%)	1.83%	1.46%	1.78%
年度核心研發專案投入項目	環保材質材料研發、低 VOC 測試、表面耐刮擦配方升級。	環保配方試製、生產設備與自動化技術改善。	LSPC 輕質發泡地磚 R(回收)-PETG 地磚 PCR(GRS) 地磚
累計研發專利取得件數 (件)	32	36	37
專職研發人員數量 (人)	22	22	27
研發占總人力比率 (%)	2.52	2.47	3.37

本公司亦曾與學研單位進行材料配方與再生料應用相關之試驗合作，並將部分技術資料與測試結果納入內部開發參考。後續將依技術需求與資源配置，持續評估外部合作之適用性。



3-3.3 產品服務應用拓展與市場回饋驅動

本階段，本公司主要透過 OEM / ODM 合作模式，協助品牌客戶將產品設計需求轉換為可量產之製造條件，並依不同地區、市場法規及使用情境，辦理產品結構調整、樣品測試及文件準備等支援事項。本公司產品應用場域以住宅空間、商業空間及其他室內使用場域為主，並依個別專案需求，配合客戶就耐磨性、施工便利性、材料符合性及使用條件等面向進行檢視與調整。相關作業由研發、業務、品保及製造單位協同辦理，作為支援客戶產品開發與市場導入之基礎。

應用導向之 產品開發支援

在產品開發過程中，本公司依終端應用情境與客戶規格要求，提供下列應用導向之技術支援：

- 

依商用空間需求，調整耐磨層厚度、防滑表現及表面處理條件
- 

依住宅市場需求，評估靜音、舒適性及結構輕量化之材料與配方組合
- 

依特定工程或專案要求，配合耐燃、材料符合性及相關文件需求進行設計調整
- 

依施工端使用需求，協助檢視卡扣結構、配套條件及施工便利性

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，針對不同出口市場的特殊法規與應用需求，研發部門緊密結合業務端，提供從花色設計、打樣測試到法規文件準備的一站式技術支援，常見應用類型如：

客戶類型	專案需求範例	美喆支援內容
歐洲 品牌客戶	REACH 合規 + 靜音結構設計	啟動替代材料開發，客製化靜音底層結構，並提供完整送檢樣品與施工物理模擬。
北美 OEM 客戶	無鄰苯二甲酸酯 (Phthalates-free) + 美國 FloorScore 認證要求	精準調配無毒配方，並全程配合第三方實驗室進行 VOC 檢測與認證申報作業
台灣 公共工程案	綠建材標章積分 + 高規格耐燃需求	嚴選標章合格之耐燃防護材料，並協助品牌客戶建構與準備驗證技術報告

本公司的研發並非單向輸出，目前透過業務窗口、客戶技術溝通及異常處理紀錄，逐步蒐集與整理市場端回饋資訊，並依議題性質納入研發或製程檢討。現階段常見納入評估之回饋項目包括：

對接消費者痛點	針對常見的地材翹曲、色差及氣候適應性問題，動態調整基材配方設計，確保在極端溫濕度下的尺寸穩定性。
對接施工端需求	針對施工團隊反饋的「卡扣對準手感、板材搬運重量」等痛點，由研發單位精準調整模具刀具角度，並優化輕量化材料配比，大幅提升鋪設效率。
特定市場對主力結構、花色及材料組合之偏好	

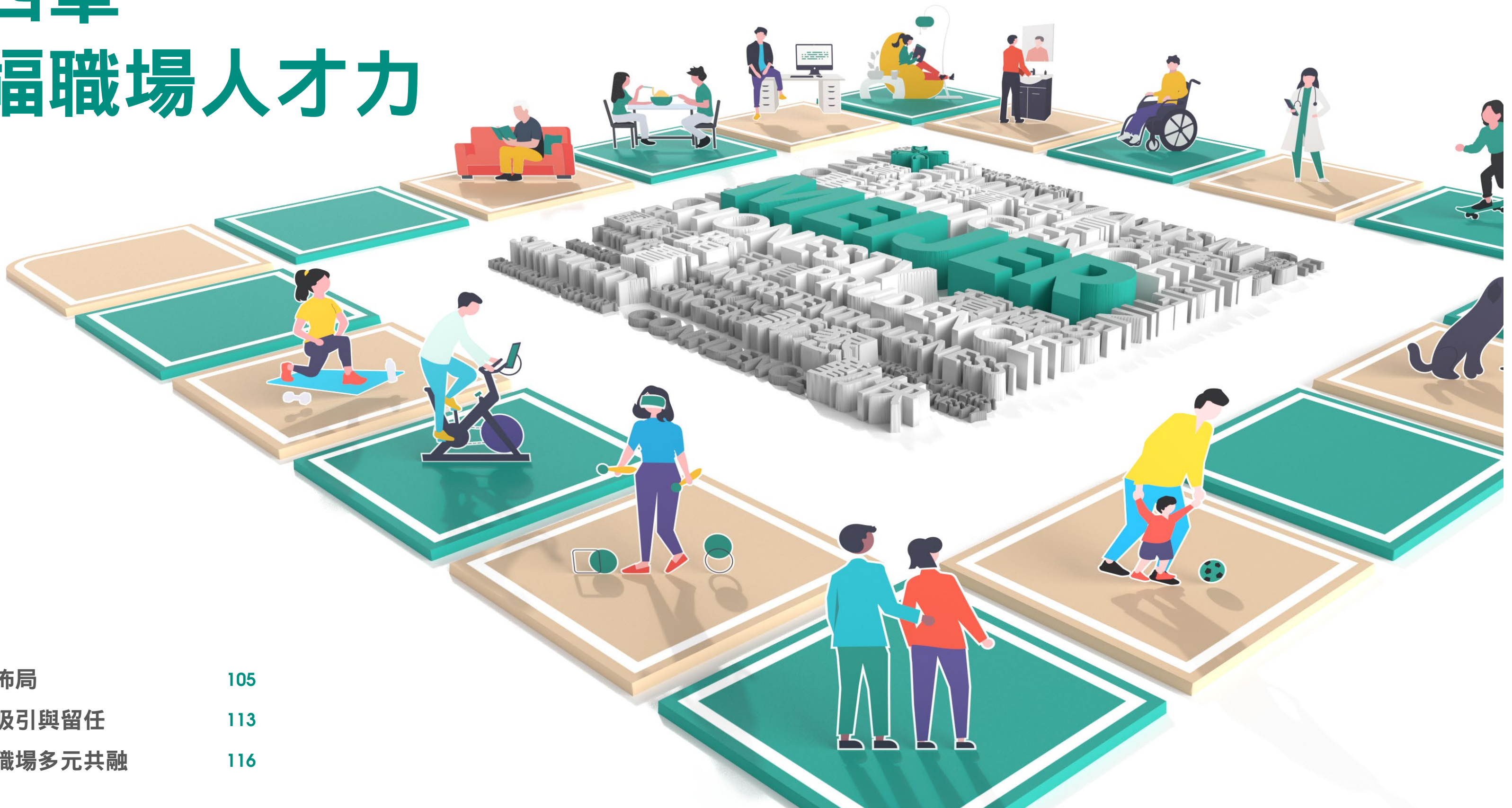
出廠履歷數位化

為提升產品追溯性與異常處理效率，美喆國際持續辦理出貨產品之批號管理與基本履歷資料建檔。現階段，相關資料主要由品保與製造單位依作業流程進行記錄，內容涵蓋批號、生產日期、機台、原料批次及檢驗結果等資訊，作為後續品質追溯、異常調查及技術文件整理之依據。目前履歷資料管理仍以既有系統內建功能及 Excel 表單紀錄為主，後續將依管理需求持續檢視資料整合、查詢效率及追溯完整性之提升方式。

履歷資訊項目	可揭露績效指標	近期執行情形
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 日內依作業流程辦理留存

最近一期統計結果顯示，本公司出貨產品多已納入批號管理，主要生產線亦已建立製造資訊與檢驗結果之基本記錄機制。後續將持續檢視原料批次、檢驗紀錄及品保簽核等資料之完整性，作為強化產品追溯與客戶技術支援效率之基礎。

第四章 幸福職場人才力



4-1	人才佈局	105
4-2	人才吸引與留任	113
4-3	友善職場多元共融	116

4-1 人才佈局

依營運規模、據點分布及製造特性進行人力配置，整體人力配置以支應製造營運、品質管理及客戶服務需求為主，並依產線調度、接單情形及各據點營運需求，辦理招募、訓練與內部人力安排，作為維持營運穩定與組織彈性之基礎。本公司員工結構以製造與技術人員為主，並由品保、研發、行政管理及業務客服等職能提供支援。後續亦持續依營運發展與組織需求，檢視跨地區人才配置、關鍵職務培育及內部輪調之可行性，以提升人力運用效率與組織韌性。

重大主題： 人才培訓與發展

2025 年度短期目標

- 全集團員工總訓練時數達 4,000 小時以上。
- 依各據點需求執行年度教育訓練及關鍵職務培訓。
- 持續推動內部晉升、導師與技術傳承。

2025 年度完成情況

達成主要總量目標。土城 306 小時、台南 3,011 小時、東莞 1,468 小時，合計 4,785 小時；各據點持續執行年度訓練。跨據點職能架構、平均時數口徑及訓後成效量化仍待統一。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立跨據點職能矩陣、個人學習紀錄與關鍵職務培訓地圖。
- 年度計畫課程完訓率達 95% 以上，主管、ESG、環境與安全訓練納入共同必修。
- 建立訓後測驗、實作與輪調 / 接班成效追蹤。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 全集團人均訓練時數逐步提升至每年 10 小時以上。
- 建立核心人才庫、接班與知識傳承制度，降低關鍵職務風險。
- 規劃數位學習平台或企業內部研訓體系，持續提升員工發展與留任。

政策與承諾

美喆國際依勞動、就業、性別平等與職業訓練相關法規及公司人事、教育訓練制度，為土城、台南及東莞員工提供與職務相符之新人、專業、管理、環境、職安及外籍員工訓練。公司承諾提供公平且多元的學習機會，支持技術傳承、職涯發展與內部晉升，並確保員工可就訓練與發展提出意見而不受不利處分。

資源

編列教育訓練經費，投入內部講師、導師、數位學習與訓練場地；運用外部專業機構、學研單位、政府培訓補助及顧問資源。

責任

人資或管理單位統籌制度、計畫與紀錄；各部門及廠區主管負責職能需求、技術指導與成效驗證；環安衛、品保、研發及資訊提供專業課程；總經理及永續發展推動小組監督。

正面效益

持續培訓可提升自動化製程、品質、環境與安全能力，降低操作錯誤與人才斷層，強化主管領導、員工職涯發展及組織留任。

管理方針有效性評核機制

追蹤訓練總時數、人均時數、計畫與完訓率、按性別 / 職級 / 據點之訓練分布、測驗及實作結果、內部晉升、關鍵職務覆蓋、訓後改善與離職原因。

負面衝擊

盡職調查顯示，各據點環境法規與訓練資源不同，可能造成中基層環保認知及實作落差；若關鍵職務能力、接班與職涯藍圖不足，可能導致重複錯誤、晉升機會不明及人才流失。

管理方針評核結果

2025 年訓練總時數達成設定目標，顯示各據點持續投入員工能力發展；目前訓練資料口徑、跨據點職能地圖與成效評估尚未完全一致，整體評核為主要目標達成、制度仍需深化。

補救／減緩機制措施

- 依職能盤點及績效結果制定年度訓練計畫，對缺口安排補訓、導師制、輪調或外部課程。
- 強化控機、品保、研發、環境、職安與外籍員工語言 / 操作安全訓練。
- 以測驗、實作、主管觀察及事件改善驗證學習成效；未達標者重新訓練與考核。
- 透過績效面談、職涯溝通與內部職缺機會協助員工發展。

申訴機制與溝通管道

員工可透過直屬主管、各據點人資 / 管理單位、HR@mjig.com、勞資會議或意見反映管道提出訓練、晉升及職涯建議或申訴。

4-1.1 人才招募與培育

人力結構

至 2025 年 12 月 31 日止，美喆國際全體員工共計 763 人，主要分布於土城總部、台南廠及東莞廠，職務涵蓋製造、品保、研發、業務及行政管理等類別。整體人力結構仍以製造與技術相關職類為主，反映公司以製造營運為核心之組織特性；在人口結構方面，員工年齡主要集中於 30 至 49 歲，女性員工占比約 26.49%。本公司並依各據點營運需求配置管理、技術及支援人力，以維持營運穩定與組織運作彈性。

員工概況

年度	2024		2025	
	台灣場域	東莞廠區	台灣場域	東莞廠區
男性員工	248	450	204	406
女性員工	91	100	69	84
正職員工	339 (含外籍移工)	550 (含台幹)	273 (含外籍移工)	490
兼職員工	1	0	0	0
約聘員工	31	0	0	0
外籍員工數	76	4	68	0
派遣員工數	2	0	0	0
總人數	339	550	273	490

4-1.1 人才招募與培育

員工學歷分布

依據兩岸廠區的營運特性，我們建構了穩健且互補的金字塔型人才結構。東莞廠與台南廠之產線運作，仰賴大量具備豐富實務經驗的基層技術與製造人員，構成堅實的生產基石；同時，我們持續延攬具備大專與博碩士學歷之高階專業人才，投入於配方研發、製程自動化優化及跨國企業管理，並致力於維持各專業領域之性別平權與多元化，確保公司在 OEM/ODM 領域維持絕對的技術領先。

營運據點	年度	性別	博士	碩士	大學	專科	高中及以下	合計人數
台灣場域 (土城+台南)	2024	男	3	22	54	38	131	248
		女	-	3	46	12	30	91
	2025	男	3	24	37	30	110	204
		女	0	4	32	10	23	69
中國 東莞廠區	2024	男	-	1	13	25	411	450
		女	-	1	8	26	65	100
	2025	男	-	0	11	27	368	406
		女		0	8	22	54	84
全集團總計	2024	全體	3	27	121	101	637	889
	2025	男	3	24	48	57	478	610
		女	0	4	40	32	77	153
2025 年 全集團學歷佔比 (%)			0.39	3.67	11.53	11.66	72.74	100.00

註：本公司勞動力結構以基層技術製造人員為大宗，故學歷分佈以高中及以下為主，並佐以碩博士學歷之研發管理團隊，形成穩健且互補之金字塔型人才結構。

人員年齡架構

我們深知，具備深厚實務經驗的中壯年同仁是維持產線良率與製程穩定的中流砥柱，而充滿活力的青年新血則是推動數位轉型與綠色創新的動能來源。2025 年度，本公司之人才結構持續以 30 至 49 歲之青壯年群體為核心，這群兼具成熟技術與執行力的同仁，確保了美喆在全球代工市場中的高品質交付承諾。同時，我們透過導師制度與經驗傳承，落實跨世代的知識管理，讓各營運據點皆能維持極具競爭力的勞動力結構韌性。

營運據點	年度	性別	< 30 歲	30 ~ 49 歲	≥ 50 歲	合計人數
台灣場域 (土城+台南)	2024	男	68	155	25	248
		女	21	59	11	91
	2025	男	48	122	34	204
		女	15	42	12	69
中國 東莞廠區	2024	男	13	233	204	450
		女	7	76	17	100
	2025	男	8	186	212	406
		女	2	69	13	84
全集團總計	2024	全體	109	523	257	889
	2025	男	56	308	246	610
		女	17	111	25	153
2025 年 全集團學歷佔比 (%)			9.57	54.91	35.52	100.00

4-1.1 人才招募與培育

各級主管比例

2025 年度，雖然高階管理職仍受限於產業歷史特性以男性為主，但在中階與初階主管層級中，女性領導者的比例已呈現穩健成長之趨勢。特別是在行政管理、品保研發與業務支援等職能單位，女性同仁已逐步成為推動企業穩定運作的核心力量。本公司在人才晉升上嚴格秉持續效導向，確保各性別同仁皆享有平等的職涯發展機會，逐步打破傳統製造業之性別藩籬，提升女性同仁在各級管理職務中的代表性。

營運據點	年度	性別	高階主管	中階主管	初階主管	合計主管人數
台灣土城總部	2024	男 / 女	6/2	8/5	0/1	22
	2025	男 / 女	3/1	7/0	8/6	25
台灣台南廠區	2024	男 / 女	2/1	8/0	18/0	29
	2025	男 / 女	2/0	6/0	15/2	25
中國東莞廠區	2024	男 / 女	1/1	9/2	18/4	35
	2025	男 / 女	1/1	43/9	60/23	137
全集團總計	2024	男 / 女	9/4	25/7	36/5	86
	2025	男 / 女	6/2	56/9	83/31	187

註 1：管理階層定義：高階為總經理室、副總級以上；中階為部經理、課級主管；初階為現場組長、行政基層幹部。
註 2：各廠區管理職分佈因製程特性與營運職能差異而有所不同。

職類人力分佈

截至 2025 年 12 月 31 日，美喆國際於本報告揭露範圍內共有 763 名員工。依職能分類，技術與製造類共 529 人，占 69.33%，為公司主要人力組成，反映製造營運為核心之組織特性；行政管理類 148 人，占 19.40%；品保與研發類 54 人，占 7.08%；業務與客服類 32 人，占 4.19%。與 2024 年相比，2025 年員工總人數減少 126 人，技術與製造類占比由 72.67% 調整為 69.33%，品保與研發類占比則由 4.61% 提高至 7.08%，呈現年度間職能配置之變化。公司持續依各據點營運規模、生產需求及組織分工配置製造、技術、品保、研發、行政及業務支援人力，以維持營運穩定及人力調度彈性。

職能類別	土城總部 男／女／合計 (人)	台南廠 男／女／合計 (人)	東莞廠 男／女／合計 (人)	三地合計 男／女／合計 (人)	職類占比 (%)
技術與製造類	0/0/0	160 / 28 / 188	299/42/341	459/70/529	69.33%
品保與研發類	3/1/4	9/6/15	23/12/35	35/19/54	7.08%
行政管理類	19/16/35	15 / 15 / 30	56/27/83	90/58/148	19.40%
業務與客服類	8/10/18	0 / 0 / 0	8/6/14	16/16/32	4.19%
合計	30/27/57	184 / 49 / 233	386/87/473	600/163/763	100.00%

4-1.1 人才招募與培育

人才招募與發展

招聘與任用機制

美詒國際依各據點營運需求、產線配置及人力調度情形辦理人才招募，主要招募職類以技術製造、品質管理及相關支援職務為主，並依專案與營運需求增補研發、行政及業務等人力。現階段招募作業以實務需求為導向，透過人力資源平台、內部推薦及用人申請機制進行人員篩選與任用，並由各用人單位配合辦理職前說明及在職訓練銜接，以協助新進人員熟悉工作內容與作業環境。

2025 年度，本公司持續投入人員招募與任用作業，東莞廠區當年度主要招募支出為員工內部推薦獎勵金及人力平台年費；台灣據點則以廣告刊登與仲介服務費用為主。本年度公司透過線上平台、內部推薦及專案需求等方式完成招募流程。全年招募重點仍以製造、品保及研發相關職類為主，以支應生產排程、品質管理及樣品開發等作業需求。公司將持續檢視招募流程、部門協作效率及人力補充機制，作為提升招募品質與用人適配性之依據。

項目 / 年度	2023 年		2024 年		2025 年	
性別	男	女	男	女	男	女
總面試人數 / 人	172	32	317	146	107	53
應聘職缺數 / 個	249	47	470	219	29	12
錄取人數 / 人	170	35	289	119	66	34
實際報到任職人數 / 人	118	27	264	98	62	33
到任率	69.41%	77.14%	91.35%	82.35%	93.9%	97.0%
平均招募到職天數 (天)	25	24	15	16	28	27
新進人員占總人力比例	13.52%	3.09%	29.70%	11.02%	8.13%	4.33%

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。在多元雇用與共融管理方面，本公司持續關注不同員工群體於職場中的工作支持與發展需求，並依現行法令辦理聘僱管理、勞動條件、住宿安排、生活協助及跨文化溝通等作業。對於女性員工、外籍員工、身心障礙員工及其他具不同背景之同仁，公司亦持續依據職務特性與實務需求，提供相應之工作支持與管理安排，作為建構穩定職場環境之基礎。

世代融合與員工輪廓

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	新進員工數	佔總員工比例
男性	10	41	11	62	10.16%
女性	6	23	4	33	21.57%
總計	16	64	15	95	12.45%

4-1.1 人才招募與培育

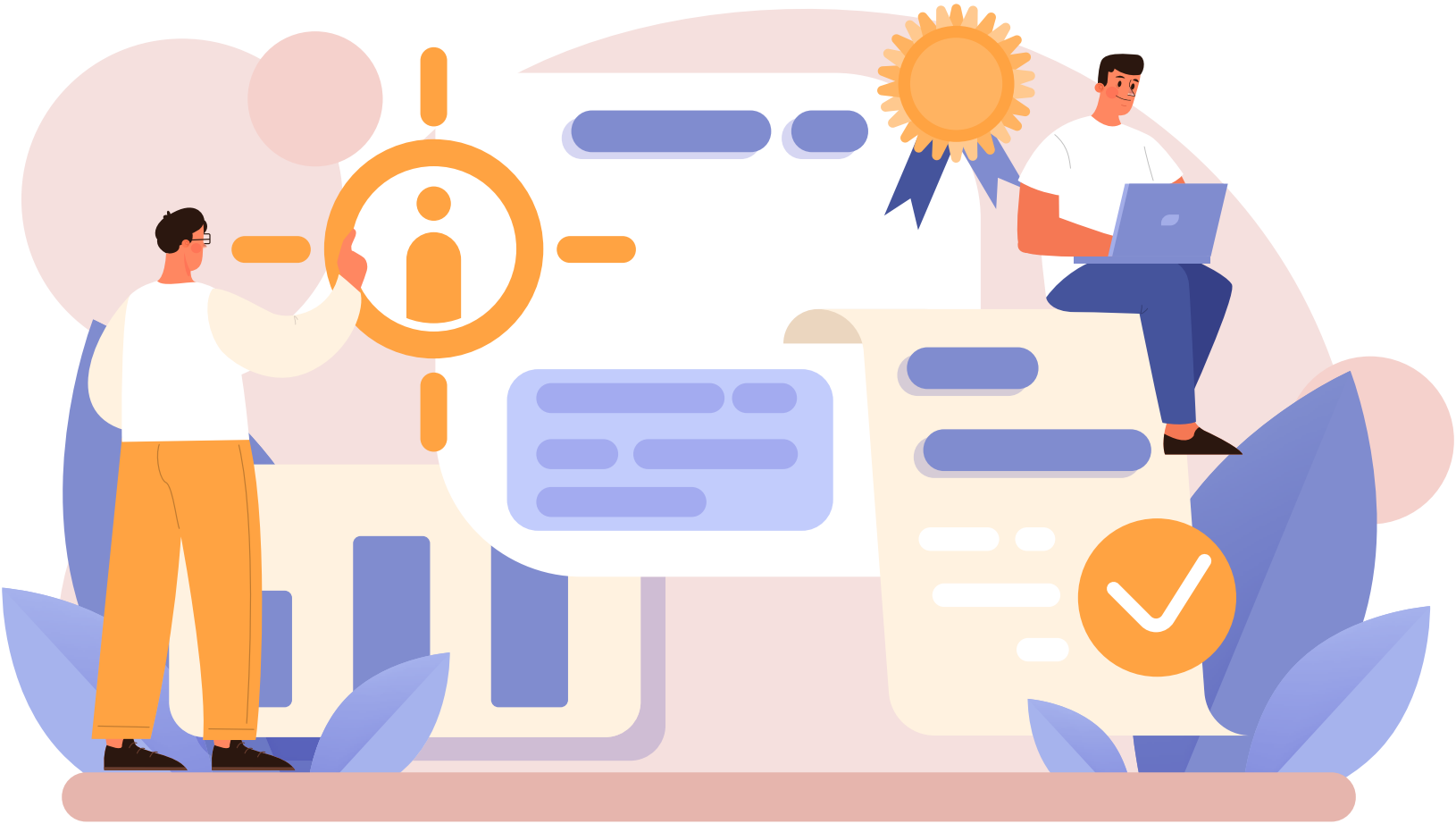
性別平等與族群包容

公司重視性別平等，我們不僅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。2025 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。

指標 (%)	營運據點	2024 年	2025 年	說明
女性員工占比	台灣場域	21.49%	25.27%	女性員工人數／員工總數
	東莞廠區	12.12%	17.14%	
女性主管占比	台灣場域	17.65%	18.00%	女性主管人數／主管總人數
	東莞廠區	17.85%	24.09%	
女性新聘員工占比	台灣場域	30.66%	36%	
	東莞廠區	45%	30%	
跨領域專業人才進用占比	台灣場域	3%	2%	當年度錄用員工中，主修非化工、材料、機械、工管等傳統製造工程背景／當年度錄用員工總數
	東莞廠區	0%	0%	
身心障礙員工占比	台灣場域	1.24%	2.04%	台南 5 / 245
	東莞廠區	0%	0%	
新住民員工占比	台灣場域	0.67%	2.04%	台南 5 / 245
	東莞廠區	0%	0%	
原住民員工占比	台灣場域	0%	0%	0 / 889
	東莞廠區	0%	0%	

產學合作與青年人才發展

為強化青年人才培育及產業接軌，我們持續依營運需求與技術職務發展方向，推動與技職院校及大專院校之產學合作。現階段合作內容主要包括提供實習機會、參與專題研究及技術訓練交流，協助學生了解產業實務與職場環境，並作為公司觀察與培育潛在人才之基礎。



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。

培訓制度設計

本公司依據組織發展需求、部門職能與員工工作內容，規劃年度訓練計畫，現階段主要包含以下類別：

新進人員入職訓練

協助新進人員了解公司制度、作業流程、資訊系統及部門職能要求，作為融入組織與工作適應之基礎。

專業職能訓練

針對技術、業務及專案支援相關人員，安排設計流程、測試實務、法規遵循及相關專業課程。

- ◆ 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)

法定訓練

依管理需求及法令要求辦理相關訓練課程。各類訓練以分層、分類及模組化方式安排，並依不同職級、部門屬性及工作需求進行調整，以兼顧專業知識、工作技能與基礎管理能力之培養。

年份	2023 年			2024 年			2025 年		
區域	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞	土城	台南	東莞
訓練類別									
新人訓練	44	1,008	74	64	2,296	432	96	528	136
專業訓練	240.5	330	106	26	394	1698	61	1176.5	1252
管理訓練	0	40	38	36	60	42	125	393	48
法定訓練	33	254	30.5	107	266	28	24	913.5	32
總時數	317.5	1,632	248.5	233	3,016	2200	306	3,011	1468
總培訓金額	NTD 11,800	NTD 102,022	CNY 8,800	NTD 158,950	NTD 297,481	-	NTD 110,800	NTD 157,540	-

4-1.1 人才招募與培育

年度訓練成效

			2024 年度		2025 年度	
營運據點	職務層級	性別	總訓練時數	平均受訓時數	總訓練時數	平均受訓時數
台灣土城總部	管理階層	男 / 女	61	4.36	18	6
		男 / 女	67	8.38	64	13
	非管理階層	男 / 女	49	4.08	120	4
		男 / 女	56	2.67	104	4
台灣台南廠區	管理階層	男 / 女	420	42	630.5	19.1
		男 / 女	42	42	17.5	8.75
	非管理階層	男 / 女	1,804	12	1,759.5	8.15
		男 / 女	612	12	603.5	8.26
中國東莞廠區	管理階層	男 / 女	462	9	309	10
		男 / 女	200	3	132	4
	非管理階層	男 / 女	1,078	21	719	24
		男 / 女	460	9	308	10

學習資源與發展支持

除正式訓練外，本公司亦透過下列方式提供持續學習與職能發展支持：

內部學習活動

鼓勵各部門辦理技術分享、專案經驗回顧及問題討論，促進知識交流與經驗傳承。

外部課程與專業進修

依部門建議或工作需要，安排員工參與外部專業課程、工具訓練或專案導向學習。

內部知識文件與資料平台

持續整理常見技術問題、專案模板與訓練教材，作為新進與在職同仁查詢、學習與應用之參考。

整體而言，本公司現階段之職能發展制度，以支持新進人員適應、強化專業能力與累積內部知識為主，後續將依實際需求持續優化學習資源與職能發展作法。

4-2 人才吸引與留任

本公司主要透過薪酬與獎酬制度、退休保障、內部晉升及日常管理機制，作為吸引人才、支持員工穩定任職與促進組織持續運作之基礎。整體而言，人才吸引與留任作業仍以符合營運需求、兼顧制度公平及支持員工長期發展為主要方向，並依各據點實際條件與人力情況，持續檢視相關制度與管理作法。

薪酬與績效獎酬制度

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，落實同工同酬原則，明確排除性別、年齡、宗教或國籍等非職務相關因素對薪資核定之影響。為確保薪酬水準在同業中具備領先優勢，人力資源單位每年定期參考市場薪資行情與公司財務條件，進行滾動式檢討，並經管理階層與董事會核定後執行。現階段之薪資結構分析顯示，男女員工在同職級與同職務間並無顯著差異。

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，本公司設有與營運績效高度連動之獎勵機制，包含：

- 年度結構性調薪：年度整體薪資與技術職之調薪幅度維持於 1~3% 之穩健成長區間。
- 專案與即時獎勵：針對專案型或任務導向單位，發放具激勵性之彈性獎金。
- 員工紅利與酬勞共享：依據公司章程，於有盈餘之年度提撥 1% 至 6% 作為員工酬勞。

年度薪酬調整數據

薪酬調整指標	2023 年	2024 年	2025 年
整體薪資調整幅度 (%)	1~3%	1~3%	1%-3%
管理職薪資調整幅度 (%)	2~3%	2~3%	2%-3%
技術職薪資調整幅度 (%)	3%	3%	2%-3%

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。2023 年因受大環境影響致未達提撥門檻；2024-2025 年度隨營運回溫，已依規撥發新台幣 700 萬至 900 萬元以上之員工酬勞，實踐利潤共享承諾。

員工酬勞	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
發放總額 (元)	7,092,940	-	9,044,790	-

員工退休計劃

依各營運地法令規定辦理退休及社會保險相關制度。台灣場域依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理；東莞廠區則依當地《勞動法》、《社會保險法》及相關規範辦理社會保險與退休安排，作為員工長期任職與退休保障之基礎。

營運據點	退休制度與提撥機制	知識傳承與延任機制
台灣廠區	1. 全數適用勞退新制，按月提撥薪資 6% 至個人專戶。 2. 鼓勵員工自願提撥，強化退休儲蓄。 3. 人資單位定期檢視提撥狀況，確保帳戶合規運作	建置師徒制度，讓資深員工擔任技術傳承導師，並協助培育後進，延續組織經驗價值。
中國東莞廠區	1. 依法為全體符合資格員工購買「社會養老保險」與「住房公積金」。 2. 由社保機構按月發放退休金，保障在地生活品質。	鼓勵退休員工在身體條件允許的情況下「返聘再就業」，不僅豐富退休生活，亦穩定廠區之高階技術量能。

4-2 人才吸引與留任

薪酬與績效獎酬制度

員工留任策略

年資結構

薪酬競爭力與市場對標

透過了解市場薪資水準調查，並以同產業類型與規模為主要參考標的，調整各職等與職務之薪資區間。藉由年度薪酬檢視制度，確保薪資水平具備市場競爭力，符合公司營運目標與財務資源配置原則。年度薪酬檢視制度由人力資源單位主責，結合各部門主管建議與經營團隊審議結果實施，確保薪酬結構與人力資源配置策略一致。

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	129	173	288	304
一般職員平均薪資(新台幣仟元)	43,280	37,207	32,039	45,875
一般職員薪資中位數(新台幣仟元)	40,800	33,600	32,000	40,936

註：薪資統計範圍限台灣場域。依據金管會規定，平均薪資計算方式應為「該類別薪資總額 ÷ 該類別總人數」

為支持員工穩定任職與職涯發展，逐步透過內部晉升、職位調整及部門歷練等方式，提供員工於既有工作基礎上持續累積專業能力與工作經驗的機會。現階段內部晉升對象以現場主管、線長及具熟練技術之人員為主，並依工作表現、職能展現、部門需求及發展潛力綜合評估辦理。

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。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。

內部晉升率

	2024 年	2025 年	主要影響因素
男性	4.94%	台南 34.29% + 台北 6.5%	綜合評估個人績效、職能展現及部門用人需求
女性	1.12%	台南 6.53% + 台北 17.2%	考量工作表現、職責承擔與未來發展潛力
總計	6.06%	台南 40.8% + 台北 11.7%	-

註：內晉升率 (晉升人數 / 全公司人數)

年資區間	2025 年			
	台灣場域		東莞廠區	
	員工人數	占比 (%)	員工人數	占比 (%)
未滿 1 年	34	12.5%	11	2.2%
1-3 年	213	78.0%	40	8%
4-6 年	9	3.3%	84	17.3%
7-10 年	2	0.7%	126	26%
10 年以上	15	5.5%	229	46.2%
總計	273	100%	490	100%

4-2 人才吸引與留任

人才流動與離職管理

「人才穩定度」視為維持產線良率與營運競爭力的關鍵指標。本公司持續關注人力流動情形，並透過離職率統計、離職原因分類及離職訪談等方式，作為檢視組織穩定度與人力資源管理作法之參考。近年來，集團整體離職率之波動，主要受台南新廠建置初期之人員磨合、大環境勞動市場供需變化，以及基層製造業常態性流動等複合因素影響。為進一步優化人力結構，我們將數據依「營運據點」與「性別」進行交叉分析，據此擬定留才與預防對策。

近年離職率統計

營運據點	流動指標	性別	2025 年
台灣場域	離職人數	男	95
		女	43
	區域小計		138
	區域離職率 (%)		50.55%
東莞廠區	離職人數	男	65
		女	27
	區域小計		92
	區域離職率 (%)		22.44%
全集團總計	離職人數	男	160
		女	70
		總計	230
	區域離職率 (%)		30.14%

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。

年度員工離職原因分類統計

公司自 2024 年起逐步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 佔比 (%) / 年度	2024 年	2025 年	說明／ 因應對策
個人生涯規劃	28.57%	2.11%	提升內部輪調與職涯對談頻率
工作內容與期待落差	14.29%	13.68%	檢視職務說明與工作負荷
外部職涯機會	2.60%	32.63%	強化留任獎勵與彈性福利
工作地點或通勤問題	1.30%	0%	評估輪班／遠距機制適用性
管理風格或溝通障礙	2.60%	1.05%	強化主管培訓與橫向溝通
其他 (家庭、健康等)	50.65%	50.53%	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 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。

人權政策與承諾

公司透過人權相關政策，並逐步將人權原則內化於制度、文化與日常管理中，涵蓋無歧視原則、強迫勞動禁止、身心障礙者權益保障、性騷擾防治與申訴保護等重點，期能透過制度推動與全員參與，建構兼具包容性與人本價值的工作環境。

落實「無歧視與平等待遇」，保障員工不因性別、年齡、國籍、宗教、身心障礙或其他身份特質而受到差別待遇。

禁止強迫勞動與童工，明確規範所有聘僱行為均須符合《勞動基準法》及相關法規，並逐步將人權審查原則納入供應鏈管理中。

保障薪資與福利，確保全體員工享有優於法定標準的勞動條件。

建置多元申訴與溝通機制，包含匿名申訴制度、人資服務信箱與勞資會議等，確保員工意見可被傾聽、妥善回應且不受報復。

人權教育與制度落實

為強化對人權主題的認知與實務落實，2025 年，台灣場域辦理 2 場人權教育宣導，涵蓋土城總部及台南廠員工，覆蓋率為 100%。東莞廠另依 SA8000 及當地制度辦理相關人權與勞動權益教育。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 年	2025 年
宣導對象	全體員工	全體員工（不含東莞廠）
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	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%	100%

預定宣導對象：全體員工
預期完訓率目標：100%

2025 年，公司持續推動下列人權政策落實重點：

重點主題	實施內容說明
無歧視與平等原則	所有員工在聘用、升遷、薪酬與福利上享有平等待遇，禁止任何形式的歧視行為
禁止強迫勞動與童工	所有聘僱行為須合法，禁止非自願勞動與未成年用工，並導入供應商人權審查原則
薪資與勞動條件保障	提供具市場競爭力之薪資與福利，保障休假、工時與照顧假別等勞動權益
多元申訴與回應機制	設有人資信箱、匿名通報平台與定期勞資會議機制，落實申訴回應、保密與零報復原則



4-3 友善職場多元共融

多元化溝通機制

員工的意見與參與是公司持續改善管理制度、工作環境與組織文化的重要基礎。美喆國際依各營運據點之所在地法令、組織規模及實際營運需求，建立正式與非正式並行的多元溝通機制，提供員工反映工作疑慮、提出改善建議及參與勞動條件討論的管道。

溝通管道	2025 年度實施情形	頻率與說明
內部公告	土城總部、台南廠及東莞廠均透過電子郵件、內部公告、佈告欄或其他內部平台傳達公司政策、管理制度及重要營運訊息	依重大事項及實際需要即時發布
勞資／員工代表溝通會議	台南廠召開 7 次勞資會議；東莞廠依當地工會或員工代表制度辦理 1 次正式溝通會議	依所在地法令及實際營運需求辦理
職工福利委員會會議	台灣場域依適用制度討論員工福利、補助及活動事項；東莞廠未設置職工福利委員會	依制度及實際需求辦理
職業安全衛生溝通會議	台南廠召開 4 次；東莞廠辦理 2 次職業安全衛生溝通會議	台南廠原則上每季辦理；東莞廠依當地制度及作業風險辦理
部門及跨部門會議	各據點依業務、生產、品質、人力與管理需求辦理部門或跨部門溝通	每週、每月、每季或依需要辦理
一對一會談	透過績效面談、個人發展會談、工作關懷及主管面談，了解員工工作情形與發展需求	依績效管理週期或個別需求辦理
教育訓練與通識講座	辦理新人訓練、專業職能、職安衛、人權、法遵及管理相關課程	依年度訓練計畫及實際需求辦理
員工關懷與關係活動	透過員工活動、健康促進、節慶活動及其他關懷措施，促進員工互動與組織認同	不定期辦理
員工意見及申訴管道	設置電子郵件、實體意見信箱、匿名申訴管道、人資及主管溝通窗口	隨時受理，並依案件性質進行分流、回覆及追蹤

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	年度實施概況			
	土城	台南	東莞	備註
內部公告	集團統一發佈公告			
勞資會議	1	7	1	每季實施
職工福利委員會會議	5		-	東莞廠區無福委會
職業安全衛生	0	4	2	台南廠每季召開；東莞廠依當地制度辦理職安衛溝通會議。
部門會議	依需求每週、每月或每季不定期辦理			
一對一会談 (績效評估、個人發展計劃等)	不定期 / 每季			
教育訓練課程與通識講座	不定期			
員工關係活動	不定期			
員工意見信箱	e-mail/ 實體信箱			

4-3 友善職場多元共融

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

2025 年度，台南廠共召開 7 次勞資會議，東莞廠則依當地工會或員工代表制度辦理 1 次正式溝通會議。相關會議討論議題包括直接人力薪資調整、班別安排、變形工時機制、員工福利設施、職業安全衛生及工作環境改善等事項。

土城總部則主要透過部門會議、一對一會談、內部公告、員工意見信箱及人資溝通窗口，蒐集與回應員工意見。公司依各據點實際情形採取不同溝通方式，以確保員工能取得必要資訊，並就與自身權益相關的議題表達意見。

2025 年度，公司共接獲 6 件員工意見反映，均由相關單位完成受理、分類、回覆及處理，並於 30 日內完成回應；年度內無申訴案件進入外部調解或調查程序。



申訴與保障機制

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。

本公司設置實體及電子意見信箱、內部申訴管道、人資服務窗口及主管溝通機制，供員工反映工作疑慮、勞動權益、職場環境、不當對待或其他相關事項。員工得具名或匿名提出意見，相關案件由人資或權責單位依案件性質辦理受理、分類、調查、回覆及後續追蹤。

公司對申訴人、檢舉人及配合調查人員之身分與反映內容採取保密原則，並禁止任何形式之報復、歧視、調職、減薪或其他不利處分。若案件涉及重大員工權益、職業安全、人權或法規遵循風險，將提報相關管理階層或權責單位處理；如確認已造成實際負面影響，則依事件性質採取矯正、補救及防止再次發生之措施，並追蹤改善完成情形。



工會與團體協約

目前東莞廠區設有工會組織，作為員工與公司之間的重要溝通及意見表達管道。台灣場域目前尚未設立工會組織，亦未簽訂正式團體協約，主要透過勞資會議、職工福利委員會、部門會議、員工意見信箱及其他溝通管道進行勞資議題協商與意見交換。

本公司尊重員工依法享有之結社自由與團體協商權利，不干預員工籌組、加入或參與合法工會及員工組織，亦不因員工行使相關權利而給予歧視、報復或其他不利待遇。公司將持續依各營運據點之法令及實際需求，維持具包容性、可近性與回應性的員工溝通機制。

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

我們關注員工身心健康、工作安全及日常照護需求，並依各營運據點之法規要求、作業環境及人員特性，逐步建立健康管理、職業健康監測、育嬰留停支持及友善職場照護等相關機制。現階段，本公司主要透過健康檢查、駐廠健康服務、職業健康追蹤及福利措施等方式，作為維持員工健康與支持工作生活平衡之基礎。



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。生產廠區（台南與東莞）全體正式員工皆享有每年一次之免費健康檢查；總公司員工則享有每兩年一次之健檢服務。對於涉及噪音、粉塵、化學品或異常工作負荷等風險族群，則視實際情況安排進一步健康監測、醫師面談或健康指導。

健康措施類型	內容說明
年度健康檢查	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。
健康促進及諮詢	透過駐廠醫護、健康講座或內部宣導，提供員工健康相關資訊與諮詢支持。

年度執行成果

據點	健檢對象	應受檢人數	實際受檢人數	覆蓋率（%）	補助金額	說明
土城	依制度適用員工	60	60	100%	N/A	以一般健康檢查為主
台南	依制度適用員工	133	124	93.23%	N/A	含一般健康檢查與部分特殊健康監測
東莞	依制度適用員工	490	490	100%	N/A	依當地制度及據點安排辦理

註： 覆蓋率＝實際受檢人數 / 應受檢人數。
註： 不同據點之健檢頻率與項目，係依法規、作業風險及制度安排辦理。

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 239 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。

職場健康管理指標	台灣土城總部	台灣台南廠區	中國東莞廠區	管理作為
員工健檢覆蓋率（%）	100%	92%	100%	2025 年，東莞廠健檢覆蓋率為 100%，台南廠為 93.2%；兩大生產廠區合計健檢覆蓋率為 98.6%。針對未完成健檢人員，公司將持續追蹤原因並安排補檢或健康關懷。
高風險群辨識（人） （異常工作負荷促發心血管疾病）	0	1 位（依據 2025 年度十年心血管風險 - 高風險對象）	49	啟動廠護一對一健康指導與追蹤，適度評估工作負荷調整。
駐廠醫護諮詢與衛教（人次） （含高血糖、高血脂等慢性病）	0	114	125	台南廠職護每月定期駐廠；東莞廠安排專業社區醫療機構入廠義診，提供面對面健康指導。
健康促進活動舉辦（場次）	0	2	4	因應員工年齡漸長與血壓 / 血脂異常比例微增，擴大舉辦營養衛教與舒壓講座。

年度健康服務執行狀況

項目	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
	台南	東莞	台南	東莞	台南	東莞	台南	東莞	台南	東莞	
異常工作負荷 （心血管高風險）	1	49	1	49	12	49	0	1	0	0	100%
高血糖	21	24	19	24	21	24	2	1	2	0	100%
高血脂	83	7	66	7	83	7	7	0	10	0	100%



4-3.2 員工健康與友善照護

育嬰假

本公司依相關法令及內部制度，提供符合法定資格之員工申請育嬰留職停薪，作為支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展之措施。對於申請育嬰留停之員工，公司依制度辦理留停、復職及相關管理作業，並持續關注員工復職銜接情形。

育嬰假申請與復職率				
育嬰留停指標	統計年度	台灣場域 (男 / 女)	中國東莞廠區 (男 / 女)	全集團總計 (男 / 女)
實際申請育嬰留停人數	2024 年	0 / 2	0 / 3	0 / 5
	2025 年	台南 1 / 1+ 台北 0 / 1	0 / 1	1 / 3
當年度應復職人數	2024 年	0 / 2	0 / 3	0 / 5
	2025 年	台南 1 / 1+ 台北 0 / 1	0 / 1	1 / 3
實際成功復職人數	2024 年	0 / 2	0 / 3	0 / 5
	2025 年	台南 1 / 1+ 台北 0 / 1	0 / 0	1 / 2
【各年度綜合復職率】	2024 年	-- / 100%	-- / 100%	-- / 100%
	2025 年	100%	0%	75%

整體而言，美喆國際目前員工健康與友善照護作業，主要以健康檢查、職業健康追蹤、育嬰留停支持及友善福利措施為基礎，並依各據點法規要求與實際條件逐步辦理。後續將持續依資料成熟度與管理需求，檢視健康管理、照護支持及相關統計資訊之完整性，作為後續制度精進之參考。

多元健康活動與文化傳承

除健康檢查與育嬰留停制度外，本公司亦依各據點實際條件，提供多項友善照護與健康促進措施，包括哺（集）乳空間、駐廠健康諮詢、節慶與生活補助、友善停車安排及相關福利支持，以作為員工工作生活平衡之補充支持。

福利措施	內容	年度執行成效
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，本公司依據各據點法規、作業風險與內部制度安排健康檢查。	生產廠區正式員工原則上每年辦理一次健康檢查，土城總部員工依制度每兩年辦理一次。
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。	台南廠每個月定期駐廠職護健康諮詢，職醫每月定期駐廠健康諮詢。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、喪葬慰問金等。	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。	2025 年度 4 位同仁申請育嬰留停

4-3.3 職業安全與衛生

重大主題： 職業安全與健康

2025 年度短期目標

- 維持零死亡及零高後果職業傷害。
- 新進、緊急應變及高風險作業訓練完成率達 100%。
- 職災調查與改善列管，安全衛生證照維持有效。

2025 年度完成情況

部分達成。2025 年末發生死亡職災；台南及東莞所列新進、消防與高風險作業訓練完成率均達 100%，有效安全衛生證照合計 101 張。年度仍發生一般職業傷害，公司已持續執行根因調查、現場改善及教育訓練。

中期目標（2026 - 2027 年）

- 建立三地一致之職災、未遂事件、總工時與健康風險資料庫。
- 安全缺失及職災改善依期限結案率達 95% 以上。
- 高風險作業與承攬商訓練覆蓋率 100%，每年至少一次整合式緊急演練。
- 職業傷害件數及損失日數逐年降低。

長期目標（2028 - 2030 年）

- 評估導入或取得 ISO 45001 管理系統認證。
- 持續維持零死亡與零高後果職業傷害。
- 建立數位化安全衛生管理、預警及全員安全文化。

政策與承諾

美喆國際依土城、台南及東莞所在地之職業安全衛生法規與公司安全衛生程序，參考 ISO 45001 管理精神，執行危害辨識、風險控制、教育訓練、健康管理、承攬商管理、事故調查及緊急應變。土城以辦公室安全、健康促進及一般應變為主；製造設備與高風險作業管理以台南及東莞為主。公司承諾預防傷害與疾病，保障員工與非員工工作者停止危險作業、通報及申訴之權利。

正面效益

完善安全衛生管理可降低職業傷害、疾病、停工及損失日數，保障工作者及家庭，維持生產、品質與客戶交付，並建立重視安全與健康之職場文化。

負面衝擊

盡職調查顯示，安全教育未落實或紀錄不完整，將使工作者危害認知不足並提高受傷風險；若忽視機械防護、工時、輪班及過勞，可能造成重大事故、身心疾病，並影響家庭與當地社區。

補救／減緩機制措施

- 落實機械防護、作業許可、PPE、SDS、承攬商入場、巡檢、未遂事件及高風險作業管理。
- 新進、調職、消防、化學品及特定作業人員依需求受訓；未達標者停止作業並補訓。
- 事件發生時立即救護、通報與保護現場，完成根因調查、矯正預防及必要之醫療、補償與復工協助。
- 監測工時、輪班、健康檢查及異常負荷，對高風險個案提供職醫 / 職護或轉介。

資源

投入環安衛人力、職醫 / 職護服務、健康檢查、PPE、機械防護與消防設備、教育訓練、檢測及外部專業機構、醫療與顧問資源。

責任

高階管理階層負責政策與資源；各據點環安衛與人資負責制度、訓練、健康及事故管理；廠長、部門主管與現場主管負責作業控制；員工與承攬商應遵守規定、參與訓練並主動通報。

管理方針有效性評核機制

追蹤死亡、高後果及可記錄職業傷害、事故件數與傷害率、總工時、損失日數、未遂事件、訓練及證照、巡檢缺失、改善結案率、健康檢查與承攬商安全績效。

管理方針評核結果

2025 年死亡事故、訓練及證照維持等主要指標達成；惟一般職業傷害仍有發生，顯示現場危害控制與行為安全仍需持續改善，整體評核為部分達成。

申訴機制與溝通管道

工作者可向直屬主管、環安衛、人資、職護 / 職醫或各據點意見反映管道通報危害及申訴；緊急危險得立即停止作業並通報，提出疑慮者受保密及不報復保護。外部可透過 IR@mjig.com 聯繫。

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執行安全巡查，並透過異常通報及作業申請制度進行基本控管。



作業風險初步辨識、巡查與防護

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。全面盤點機台風險點。針對高溫與切割作業區，強制增設實體護蓋、防捲入護板、緊急停止裝置與雙手啟動機制，從設備端「防呆防錯」。



危害作業申請與控管

對於如高處作業、動火作業、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，並於作業區張貼安全資料表（SDS）重點摘要與危害標示，提醒現場人員安全操作與必要防護。



承攬商聯防與稽核

將承攬商視同廠內員工管理。進場前須簽署《作業安全責任切結書》並完成工安教育；作業期間由環安部不定期稽核，重大違規者得停止作業、暫停進場資格或列入不合格承攬商管理名單。

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機制，強化文件化、數據化與員工操作參考制度，進一步提升預防管理效能。

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、依作業風險選用合適防割手套，並於具捲入風險之旋轉設備作業時，依安全作業規範限制或禁止使用易被捲入之手套。	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	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

承攬商安全管理

本公司將承攬商進場作業納入職業安全管理範圍，針對施工、設備安裝及維護等作業，要求辦理進場前教育、風險告知、作業許可與現場監督，以降低外部作業人員對廠區安全造成之影響。現階段控管重點包括進場前訓練、安全承諾書與責任切結、特殊作業許可、個人防護具穿戴、緊急應變配合及事故通報要求等。

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 • 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

考量本公司過去幾年於製造現場持續發生職業傷害事件，本公司已將職業傷害統計、事故調查及缺勤分析列為職安管理的重要檢討依據。對於已發生之事件，現階段均依內部程序辦理通報、原因調查、改善措施及追蹤，並據以檢視高風險工序、教育訓練內容及現場防護條件。

東莞廠區										
年份		2023			2024			2025		
總工作天數		250			250			248		
總工作時數		1,156,000			1,092,000			972,160		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
工作 職災	傷害人 次數	10	0	10	11	0	11	15	1	16
	傷害 總損失日數	108.75	0	108.75	282.75	0	282.75	122.93	97	219.93

		2023		2024		2025	
病假與事假缺勤率		2.36%		2.87%		4.4%	
公傷缺勤率（含交通）		0.87%		1.10%		1.6%	
全體平均缺勤率（含外勤）		3.23%		3.97%		6%	

註 1：疫情因公確診自 2023 年起已全數歸零，故不再列入職災指標追蹤。
註 2：全體平均缺勤率計算涵蓋病假、事假及公傷假（含通勤職災）。

台灣場域										
年份		2023			2024			2025		
總工作天數		244			249			247		
總工作時數		324,416			588,236			239,448		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
工作 職災	傷害人 次數	6	1	7	12	3	15	14	0	14
	傷害 總損失日數	6,040	3	6,043	116	28	144	113	0	113

		2023(土城 + 台南)		2024(土城 + 台南)		2025(土城 + 台南)	
病假與事假缺勤率		6.44%		2.86%		7.50%	
公傷缺勤率（含交通）		0.06%		0.23%		0.70%	
全體平均缺勤率（含外勤）		6.50%		3.09%		28.79%	

註 1：疫情因公確診自 2023 年起已全數歸零，故不再列入職災指標追蹤。
註 2：全體平均缺勤率計算涵蓋病假、事假及公傷假（含通勤職災）。

4-3.3 職業安全與衛生

本公司依據職災統計結果檢視高風險作業環節，並持續透過事故調查、改善追蹤及教育訓練降低職業安全風險。

台灣場域於 2023 年因職業傷害事件造成較高損失日數，合計 6,043 日；經事故檢討與改善後，2024 年下降至 144 日，2025 年進一步下降至 113 日。2025 年通報傷害件數為 14 件，較 2024 年 15 件微幅下降。

2025 年台灣場域傷害通報 14 件，較 2024 年 15 件微幅下降，但仍高於 2023 年 7 件。公司將持續追蹤事故樣態，強化輕微事故與虛驚事件通報機制。

東莞廠區 2025 年發生 16 件傷害事件，損失日數 219.93 日。常規風險處於可控範圍內，廠區安衛單位已於第四季啟動高風險作業區之專案輔導，強化現場主管的巡檢頻率與人員的防護具配戴稽核。

缺勤率觀察

本公司亦持續追蹤病假、事假及公傷缺勤情形，作為職安管理與人力調度之參考。相關缺勤數據顯示，不同年度與不同據點之缺勤率仍受職災、健康狀況及作業條件影響，因此後續將持續透過缺勤分析與事故檢討，掌握高風險作業與改善需求。

預防機制與職業安全教育訓練

本公司秉持預防優於補救之原則，針對近年事故樣態與高風險區域，持續辦理環境改善、異常回報及教育訓練。現階段主要作法包括：

- 針對事故或高風險區域調整動線、增設護欄及警示標示。
- 推動異常回報制度，由現場人員於班會或日常管理中提出潛在危害點。
- 依事故樣態安排針對性課程，如防滑、搬運姿勢及急救流程等。
- 透過基礎安全訓練、高風險作業訓練及緊急應變演練，強化員工安全知識。

預防層級	管理機制	實施內容
第一道防線	危害辨識與現場改善	每季作業環境巡檢與高風險作業點改善計畫
第二道防線	作業標準化與許可制度	制定操作 SOP、高風險作業需填寫作業許可單與風險評估表
第三道防線	教育訓練與模擬演練	年度安排基礎、專業與應變演練訓練，確保全員皆具備必要安全知能
第四道防線	員工反饋與事故通報制度	建置匿名通報機制，提升潛在風險回報率與改善透明度

安全教育訓練規劃

定期舉辦針對不同崗位的安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。

課程內容

課程類別	教育內容摘要	參與對象	頻率
基礎安全入職訓練	廠區守則、作業注意事項、PPE 使用、緊急動線	新進人員	入職前或到職初期
危害作業訓練	高處、吊掛、堆高機、有機溶劑、電氣安全等	現場操作人員、主管	定期複訓
安全巡檢教育	巡檢技巧、異常通報、SOP 查核	現場主管與管理者	定期辦理
緊急應變演練	火災、地震、化學品外洩及疏散演練	員工及承攬商	依年度安排
健康與壓力管理	心理健康、壓力識別與應對	全體員工	依實際需求辦理

4-3.3 職業安全與衛生

年度職業安全與健康訓練成果

本表揭露範圍以具生產作業及廠區職業安全衛生風險之台南廠與東莞廠為主。土城總部主要為行政管理、研發、業務及營運支援據點，未設置生產線及高風險作業職務，2025 年度未辦理製造廠區型職業安全與健康訓練，故未納入本表統計。

		台南廠			東莞廠		
課程主題	說明	訓練人次	應訓人次	完訓率	訓練人次	應訓人次	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	66	66	100%	20	20	100%
高風險作業專業訓練	含堆高機、起重吊掛、高處作業等	26	26	100%	125	125	100%
緊急應變與逃生演練	模擬火災、地震、化學品外洩等狀況	123	123	100%	490	490	100%
心理健康與壓力調適	職場心理衛生、壓力調適技巧	28	28	100%	125	125	100%

緊急應變與員工關懷機制

除日常預防管理外，本公司亦持續辦理火災、化學品洩漏、設備故障等高風險情境之應變規劃與演練，並依各據點條件配置急救人員、急救設備及應變通報流程。針對經歷職災或創傷事件之員工，則視實際情況提供醫療協助、彈性工時、階段性復工安排或工作適應支持，作為職災後續關懷之基礎。

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	1	2	3
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	1	2	3
急救人員	8	8	16
防火管理人	2	2	4
堆高機操作人員	27	29	56
固定式起重機操作人員	0	11	11
高空工作車操作人員	0	5	5
粉塵作業主管	0	1	1

註：均在合格效期內

2025 年度，公司共持有 101 張有效職業安全衛生相關證照，涵蓋急救、防火管理、堆高機、高空作業及職安主管等類別，其中東莞廠 41 張、台灣場域 60 張。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

職場性騷擾防治措施

美詒國際將「人權保障與性別平權」視為企業營運的絕對底線。我們秉持「零容忍」原則，致力於打造安全、尊重與平等的工作環境，確保所有同仁與合作夥伴皆不受任何形式之性別歧視、性騷擾或職場霸凌。我們從政策建置、申訴防護與培訓賦能三大面向，築起堅實的職場安全網。

政策與申訴機制建置

本公司嚴格遵循《性別平等工作法》與《性騷擾防治法》，訂有嚴謹之《職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，並落實以下四大防護機制：



多元且保密之申訴管道

設立專屬匿名投訴信箱、電子郵件與通報專線，提供員工絕對安全、保密的反映管道。



高時效之立案處理機制

專責單位接獲申訴後，將於 7 日內強制啟動調查程序，並原則上於 3 個月內完成調查與處置，絕不延宕，確保被害人權益受最高規格保障。



具性別敏感度之調查委員會

成立跨部門「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，並明訂女性委員比例不得低於 50%，以確保調查過程之公正性與性別敏感度。



絕對禁止報復條款

嚴格確保檢舉人、證人及參與調查之相關人員，在申訴與處理程序中獲得最高機密保護，免於任何形式之報復或不利對待。

申訴處理統計與後續改善

2024 至 2025 年度，美詒國際各營運據點（台灣場域與東莞廠區）皆維持性別歧視、職場霸凌與性騷擾事件「零申訴、零成案」之優良實績。整體而言，職場性騷擾申訴案件處理完成率為 100%。

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：

1. 強制教育輔導與性平課程

2. 正式記過與行政警告

3. 紀律處分（含降職或停職）

4. 情節重大者，將依據《勞動基準法》第十二條規範直接予以解僱處分，絕不寬貸

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。

平權培訓與宣導

為確保平權意識深植於每一位員工的日常行為中，每年常態性進行職場性騷擾防治與性別平權的日常宣導，於 2025 年度，全集團平權宣導涵蓋率達 100%。

主題	2023 年			2024 年			2025 年		
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	2	20	2	21	287	54	16	66	50

考量各廠區之勞動力組成具備高度文化多樣性，美詒國際致力於打破語言藩籬，推動以下平權優化專案：



多語系平權賦能

持續擴充並優化針對外籍同仁之多語系（如東南亞語系）與視覺化宣導教材，確保不同國籍之員工皆能完全理解平權政策與自身權益。



關懷資源整合

結合駐廠職護與外部心理諮詢資源，為潛在受影響之同仁提供完善的心理關懷與支持系統，營造真正包容、安心的永續工作文化。

全球永續性報導準則（GRI）內容索引表

使用聲明

參考 GRI Standards（2021 年版）
報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容

使用的 GRI1

GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則

無適用的 GRI 行業準則

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		本年度無重大資訊重編
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 85	
2-7	員工（僱員）	4-1.1 人才招聘與培育	105	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	4-1.1 人才招聘與培育	105	

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	35	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1.2 董事會結構與多元化方針	36	
2-11	最高治理單位的主席	1-1.2 董事會結構與多元化方針	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	55	
2-13	衝擊管理的負責人	1-4.1 風險治理架構	55	
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	17	
2-15	利益衝突	1-1.2 董事會結構與多元化方針	39	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通	20	
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1.2 董事會結構與多元化方針	37	
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1.2 董事會結構與多元化方針	38	
2-19	薪酬政策	1-1.2 董事會結構與多元化方針	40	
2-20	薪酬決定流程	1-1.2 董事會結構與多元化方針	39	
2-21	年度總薪酬比率	1-1.2 董事會結構與多元化方針	40	

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	2025 永續實踐紀要	7	
2-23	政策承諾	董事長的話	6	
		2025 永續實踐紀要	7	
2-24	納入政策承諾	2025 永續實踐紀要	7	
2-25	補救負面衝擊的程序	1-4.2 風險識別與監控	56	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通	20	
		1-2.2 法規遵循	46	
2-27	法規遵循	1-2.2 法規遵循	46	
2-28	公協會的會員資格	關於美喆國際	9	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	20	
2-30	團體協約	4-3.1 人權守護	116	

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	23
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2	反貪腐政策及程序的傳達和培訓	1-2.1 法規遵循與稽核管理機制	45
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 董事會結構與多元化方針	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 法規遵循與稽核管理機制	45
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 法規遵循與稽核管理機制	45
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 法規遵循與稽核管理機制	45

全營運據點均納入誠信經營及風險管理制度

2025 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：營運財務績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	49
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	直接經濟價值的創造與分配	1-3.1 營運財務績效與經濟影響	50
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2	因應氣候變遷的財務影響	2-4 氣候變遷應對與揭露	77
GRI 201: 經濟績效 2016	201-3	退休金計畫義務	4-2 人才吸引與留任	113
GRI 3：間接經濟影響 2016	203-2	顯著的間接經濟影響	1-3.1 營運財務績效與經濟影響	50
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	54
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 資安風險識別與管理作法	60 2025 年無個資外洩或違規事件

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
攜手共創新生態				
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	85
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	88
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	88
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	89
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	89
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	89
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	90
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 品質流程與全生命週期管理	92
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 品質流程與全生命週期管理	93 2025 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	97
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 品質流程與全生命週期管理	93 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 品質流程與全生命週期管理	93 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	98
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	99
GRI 301: 物料 2016	301-3	回收產品及其包材	3-3.2 材料研發與製程優化	101
GRI 302: 能源 2016	302-4	能源效率提升措施	3-3.2 材料研發與製程優化	100
GRI 302: 能源 2016	302-5	溫室氣體減量措施	3-3.2 材料研發與製程優化	99

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	105
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	113
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	115
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	119
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	4-3.2 員工健康與友善照護	121
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	112
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	111
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	110

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	122
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	123
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	123
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	119
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-4	勞工參與、諮詢及溝通	4-3.1 人權守護	116
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-5	勞工健康和 safety 訓練	4-3.3 職業安全與衛生	123
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	121
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	125

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	123
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	124
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	127

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	CG-MR-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網供電比例 (3) 再生能源比例	GJ %	土城總部：總能源使用量 645 GJ； 電網供電比例 100.00%；再生能源比例 0.00%。 台南廠：總能源使用量 60,026 GJ； 電網供電比例 99.89%；再生能源比例 0.11%。 東莞廠：總能源使用量 98,377 GJ； 電網供電比例 87.93%；再生能源比例 12.07%。 三地合計：2025 年總能源使用量約 159,048 GJ； 電網供電比例約 92.50%；再生能源比例約 7.50%。	2-1 能源管理 2-4 氣候變遷應對與揭露
		識別及應對資料安全風險的方法說明		本指標為全集團制度性揭露。美喆國際建立資訊安全管理制度，由資訊部統籌資安治理與風險管理作業。2025 年持續執行資訊資產盤點、資安風險評估、權限分級管理、資料備份、災難復原測試及社交工程演練，並辦理資安教育訓練，以提升資料安全與營運韌性。	1-5 資通安全與隱私保護
資料安全	CG-MR-230a.1	(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 %	2025 年度，本公司未發生已確認之資料外洩事件； 個人資料外洩比例為 0%，受影響顧客數量為 0 人。	1-5.2 資安風險識別與管理作法

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 %	台灣場域，土城及台南合併揭露：2025 年台灣法定最低月薪為新台幣 28,590 元、最低時薪為新台幣 190 元；所有員工薪資符合當地最低工資規範。 東莞廠：最低工資為人民幣 2,080 元 / 月； 平均時薪人民幣 11.95 元 / 時；所有員工薪資符合當地最低工資規範。	4-1 人才布局
		(1) 自願性與 (2) 非自願性離職率		台灣場域，土城及台南合併揭露： 自願性離職率 29%， 非自願性離職率 11%。 東莞廠： 東莞普隆廠自願性平均離職率 1.49%， 非自願性離職率 0%；	4-2 人才吸引與留任
		因勞動法規違規訴訟產生的貨幣損失總額		2025 年度， 本公司未因勞動法規違規訴訟產生貨幣損失。	1-2 遵循法規誠信經營
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	% 貨幣單位	全集團：2025 年員工總數 763 人，男性 610 人、女性 153 人，男性占 79.95%、女性占 20.05%。 主管合計 187 人，其中高階主管 8 人，男 6 人、女 2 人；中階主管 65 人，男 56 人、女 9 人； 初階主管 114 人，男 83 人、女 31 人。 土城總部：員工 60 人。 主管層級：高階主管男 3 人 / 女 1 人；中階主管男 7 人 / 女 0 人；初階主管男 8 人 / 女 6 人。 台南廠：男 178 人、女 42 人；高階管理層 1 人、非高階管理層 23 人、其他員工 196 人。 東莞廠：普隆廠男 82 人、女 5 人；高階管理層 1 人、非高階管理層 17 人、其他員工 69 人。 美哲廠男 324 人、女 79 人；高階管理層 13 人、非高階管理層 129 人、其他員工 261 人。 東莞合計男 406 人、女 84 人。	4-3 友善職場多元共融
		因就業歧視訴訟產生的貨幣損失總額		2025 年度，本公司落實公平就業原則，未因就業歧視相關訴訟產生任何貨幣損失。	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	台灣場域：已開發綠色回收相關規格專案，包括 rPET、施工廢料回收、蚵殼回收、稻殼回收等。 東莞廠：2025 年辦理或取得中國環境標誌認證，相關產品約占營業額 15%。	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	本公司對產品可能含有之化學物質風險進行評估與管理，透過供應商資料、內部 SOP、法規清單與第三方檢測等方式，降低產品對消費者及環境之潛在危害。土城研發端：負責產品配方、材料與法規符合性評估。台南廠：依化學品管理程序書及廠內 SOP 管理化學品，執行標示、儲存、使用與風險控管。東莞廠：依產品安全要求管理化學物質，評估 REACH、RoHS、Prop 65 等法規符合性，要求供應商提供材料成分證明，並視需求委託第三方檢測；另導入環保塑化劑，符合歐盟非 6P 要求。	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	2025 年，本公司持續透過包裝印刷簡化、紙箱回收、木棧板重複使用與包裝材料減量等方式，降低包裝對環境之影響。 台灣場域：台灣內銷客戶包裝盒已全面改為黑白印刷，降低油墨使用與環境負荷；台南端配合包裝減量與紙箱、木棧板分類回收及重複使用。 東莞廠：已將彩色印刷紙盒全面改為黑白印刷，以減少油墨對環境之影響。	2-3 資源循環

活動 指標	CG-MR-000.A	(1) 零售據點數量 (2) 配送中心數量	數量	台灣內銷：大經銷商 10 個、工程商 53 個； 配送中心 2 個，其中土城倉 1 個、台南倉 1 個。 大陸內銷：零售據點 49 個，配送中心 2 個。
	CG-MR-000.B	(1) 零售空間總面積 (2) 配送中心總面積	平方公尺 (m²)	台灣內銷：零售空間總面積 650 m²； 配送中心總面積 27,000 m²，其中土城倉 1,000 m²、台南倉 26,000 m²。 大陸內銷：零售空間總面積 1,650 m²；配送中心總面積 3,660 m²。 合計：零售空間總面積 2,300 m²； 配送中心總面積 30,660 m²。 台灣土城倉 1000 平方米，台南倉 26000 平方米， 零售空間總面積 650 平方米，配送中心總面積 27000 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	73
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	74
	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	75
	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	77
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	81
	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 SBTi 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	82
	溫室氣體盤查及確信情形	2-4 氣候變遷應對與揭露	83



美喆國際集團
M.J. International Group

