

The image shows the front cover of a 2022 ESG Sustainability Report. The background is a light blue gradient with stylized, layered mountain ranges in shades of blue and green at the bottom. The text is arranged vertically in the center. At the top is the year '2022' in a large, bold, dark blue sans-serif font. Below it is 'ESG永續報告書' in a dark blue sans-serif font, with 'ESG' in English and '永續報告書' in Chinese. At the bottom is 'Sustainability Report' in a smaller, dark blue sans-serif font.

2022

ESG永續報告書

Sustainability Report



CONTENTS 目錄

經營者的話	01
關於本報告書	05

1 利害關係人互動	07
1.1 永續發展委員會	08
1.2 利害關係人鑑別與議和	08
1.3 利害關係人關注議題與溝通管道	09
1.4 鑑別重大主題	10

2 關於憶聲電子	13
2.1 公司簡介	13
2.2 經營理念	14
2.3 公司沿革	15
2.4 公司組織圖	17
2.5 管理系統	17
2.6 參與外部組織	17

3 誠信治理	19
3.1 董事會	19
3.1.1 功能性委員會	20
3.1.2 董事進修及績效評估	21
3.1.3 內部稽核	22
3.1.4 倫理誠信	23
3.1.5 政策承諾	23
3.2 風險管理	24
3.3 法規遵循	26
3.4 營運績效	26
3.5 客戶服務	28

4 綠色永續	30
4.1 節能減碳	30
4.2 水資源現況	31
4.3 綠色產品	32

5 社會關懷	35
5.1 員工概況	35
5.1.1 人權保障	35
5.1.2 員工統計	36
5.2 適才適任	38
5.2.1 薪酬福利	38
5.2.2 人才培育	41
5.3 公益參與	43

附錄一、GRI 內容索引	46
--------------	----

經營者的話

回顧 2022 年，受俄烏戰爭、通貨膨脹及加以應對的升息等不利因素影響下，本公司 2022 年營收較 2021 年小幅減少 3%。其中家電市場受到各國疫情逐漸解封而轉向出國旅遊及通貨膨脹等因素影響下，造成些微減少。在車用電子方面，雖在爭取新客戶訂單有所成長，但受俄烏戰爭、通貨膨脹及加以應對的升息等影響到全球經濟，造成小幅減少。在資產活化方面，上海物流倉儲持續穩定且出租率超過 9 成，惟 2022 年因中國防疫封城影響，造成小幅減少；中壢憶聲智匯科技園區也按目標進行，結合智慧及綠建築，朝向建立中壢工業園區標竿建築而努力。

智慧家電、ESG 及數位轉型是未來發展最主要趨勢，建構高能效、智慧化、更健康的產品，提供消費者更方便使用、更消費得起的產品及體驗是我們持續努力方向。為增強競爭優勢，憶聲投入諸多資源，針對家電產品「升級」，用戶可透過手機、平板等 APP，就能輕鬆遠端遙控，朝向提供消費者更便利的生活。另亦強化車載視聽產品研發及土地資產活化，讓公司在面對多變的外在環境下仍可穩健、正向成長，以期回報各位股東的支持。茲將 2022 年度之經營成果及 2023 年度之營運展望報告如下：



2022 年度經營成果

本公司民國 2022 年度集團合併營業收入淨額為新台幣 1,486,401 仟元，較民國 2021 年度集團合併營業收入新台幣 1,535,992 仟元減少 3%；另民國 2022 年度之合併營業淨利為新台幣 54,791 仟元，合併稅後淨利為新台幣 91,774 仟元。



產品及業務

本公司及集團子公司主要營業項目為各種家電用品之銷售、維護、安裝暨服務，車用電子產品之製造、加工、買賣，及倉儲、物流服務，不動產銷售出租等。

營運分為三大經營體系產品開發及市場開發方針說明如下：

品牌經營及服務事業體系

產品開發方針為消費者健康生活和簡單生活提供值得信賴和實惠的商品與服務，應用智能科技讓商品更好用、讓客戶服務更即時（智慧生態圈）。行銷方針，延續「用心發現，盡享台灣之美」為主軸，透過產品、物流及售後服務讓消費者看見，以提升品牌價值及忠誠度。強化售後服務及物流配送的滿意度，以提高品質及服務的綜合效益。

車用電子製造事業體系

產品開發針對不同使用環境，提供使用者最佳視聽體驗的車載產品；針對不同科技演進以及不同世代的車載產品使用者研發新產品。市場開發，以六大精神，專注服務北美及中東地區改裝車廠，經營具熱誠和信賴的雙邊關係，提供品質穩定、高信賴度產品。持續不斷提升研發能力及新產品開發，並深化既有客戶長期合作關係以增加訂單。

資產活化事業體系

上海子公司為提供國際化之倉儲設備及優質環境，高出租率每年可為集團創造穩定的獲利。憶聲集團總部舊址規劃興建兩棟全新廠辦大樓，以創造科技森林園區及智慧綠建築知名度，打造建設子公司之優質品牌形象，目前都按計畫進行，對未來營運成長動能可期。



集團未來發展策略



品牌經營

不斷提供值得客戶信賴和實惠的商品及服務，應用智能科技讓產品更好用及服務更即時，讓生活更美好。亦透過產品、物流及售後服務讓消費者有更好體驗。產品方面，透過硬體互通和雲端互通相結合打造智能設備互聯互通的智能家電生態鏈，未來家電產品將全面進入智能、節能時代，讓人類生活變得更加便捷舒適及健康。

車用電子

隨著露營車及遊艇等旅遊休閒的普及，深化研發及與既有客戶合作關係，提供最佳製造開發支援，本公司在中國及東南亞都有生產基地，可降低因新冠疫情及中美貿易戰關稅之影響，提前規劃下一代產品，提供中國及歐美市場客戶所需。

資產活化

桃園中壢總部已規劃「憶聲智匯科技園區」為中壢第一座世界級創新 5G 的科技園區，並朝向智慧綠建築雙標章認證的工商辦大樓努力。不同其它傳統建設公司，以更貼近次世代新興科技產業需求的嶄新設計，由「智慧創造」創建「智慧綠建築」，打造國際級新門面，致力創建該區域的地標與建築指標。

數位轉型及 ESG 落實

資訊系統持續優化及流程數位化以提升效率。另強化環境保護、社會責任及公司治理規範。

展望未來

展望未來仍將致力於集團三大體系資源整合，強化營運體質及品牌競爭力提升；經營管理方面重視人才的引入與培養，持續創造集團的企業文化跟價值，落實企業永續經營。





面對外部競爭、法規環境及總體經營環境之影響

外部環境

環境遽變中，雖俄烏戰爭、通貨膨脹及加以應對的升息等不利因素影響，本公司仍秉持「專、簡、賺」經營策略，專心經營與本業相關之產業發展力行組織扁平化，強化速度並能迅速的貼近市場需求，利用「專」和「簡」集中資源在有利的市場及既有的客戶的深耕，創造價值，追求利潤。

法規環境

響應政府消費振興政策，提供高品質優惠商品，增加消費者購買意願，刺激國內經濟消費。配合政府產業政策，響應工業區更新立體化發展方案，建立憶聲智匯科技園區，成為中壢工業區轉型示範及地標。另亦會強化環境保護、社會責任及公司治理的深化。



總體經營環境

雖俄烏戰爭、通貨膨脹及加以應對的升息等不利因素影響經濟成長放緩，但本公司持續接受挑戰、積極面對，往年度營業目標挺進，並推動數位轉型、開發新產品及客戶關係的深化，以期創造佳績。

歌林家電本業、車用電子加上活化資產成為營運三大重心。家電業提供消費者簡單、好用及快樂的生活；車用電子過去有國際大廠代工經驗，且在馬來西亞具有生產據點，本公司產品具有產品週期長的利基型特性，在中美貿易戰持續進行下，本公司將更具有競爭優勢。持續資產活化，在上海有建立現代化倉儲服務，有深圳土地在機場大灣區，中壢總部亦發展智匯科技園區。



 關於本報告書

■ 報告書揭露範圍

此為憶聲電子股份有限公司(以下簡稱憶聲電子、憶聲或本公司)所發行的第一本永續報告書(以下簡稱本報告書)。本報告書2022年揭露範疇為憶聲電子在台灣地區之營運活動。本報告書中財務相關數據經由資誠會計師事務所依照「國際財務報導準則」查核簽證，與公開揭露的財務數據一致。環境與社會數據由本公司內部各權責部門進行蒐集與彙總並交由主管確認。本報告書中所揭露的數據若有採用推估的方式得出，將於該章節中備註說明。2022年為憶聲電子首次製作報告書，故未有資訊重編問題。報告書完成後也將由各部門主管及總經理確認內容，不另外安排外部查證。

■ 報告書編輯方針與撰寫依據

憶聲電子為了追求永續發展並提升資訊透明度，藉由發行永續報告書向各個利害關係人說明本公司在永續發展的執行情形，期望透過每年發行報告書，持續精進本公司在公司治理、經濟、環境及社會等各方面的績效，落實本公司永續發展之政策。

本報告書依據全球永續性報告協會 Global Reporting Initiative(以下簡稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021) 進行撰寫，為了讓利害關係人更容易查閱報告書中的相關資訊，將於本報告書中附錄提供各 GRI 準則對應之內文及章節，供利害關係人參考。

■ 發行時間及頻率

本報告書資訊揭露期間自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，數據及資訊若有跨及不同年度的情況，將於報告書內文中備註說明。

- 報告書發行頻率：每年一次
- 首次發行日期：2023 年 9 月
- 下次發行日期：2024 年 6 月

■ 意見回饋

若您對報告書內容有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯絡

- 憶聲電子 董事長室
- 電話：03-4515494 分機 8605
- 電子郵件：chelsea.chen@action.com.tw
- 公司官網：www.action.com.tw



1



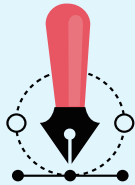
利害關係人互動

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人鑑別與議和
- 1.3 利害關係人關注議題與溝通管道
- 1.4 鑑別重大主題



利害關係人互動

為了使憶聲電子能夠永續發展，本公司廣納各方意見，在日常的營運活動中，積極與各利害關係人進行互動，了解利害關係人關注的議題，由部門分別就公司治理、經濟、環境及社會等議題進行資訊的蒐集，且參考 2021 年版 GRI 永續性報導準則選出包含經濟面、環境面及社會面共 22 項永續發展議題，透過日常蒐集利害關係人所關注的議題以及公司內部主管的討論並參考外部專家的建議，確保本公司在 2022 年所發行之永續報告書內容，可以確實呈現本公司目前永續發展的狀況並回應利害關係人所關注的內容，展現本公司在永續發展的執行成果。



了解組織脈絡

參考 GRI 永續報導準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程了解組織整體概況及相關衝擊



鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及相關衝擊資訊，及利害關係人關心議題，選出永續相關之 22 項關注議題



評估衝擊的顯著程度

就利害關係人關注之議題並參考同業報告書，再透過內部 ESG 委員會及各部門主管討論並與外部專家共同評估重大議題之選定



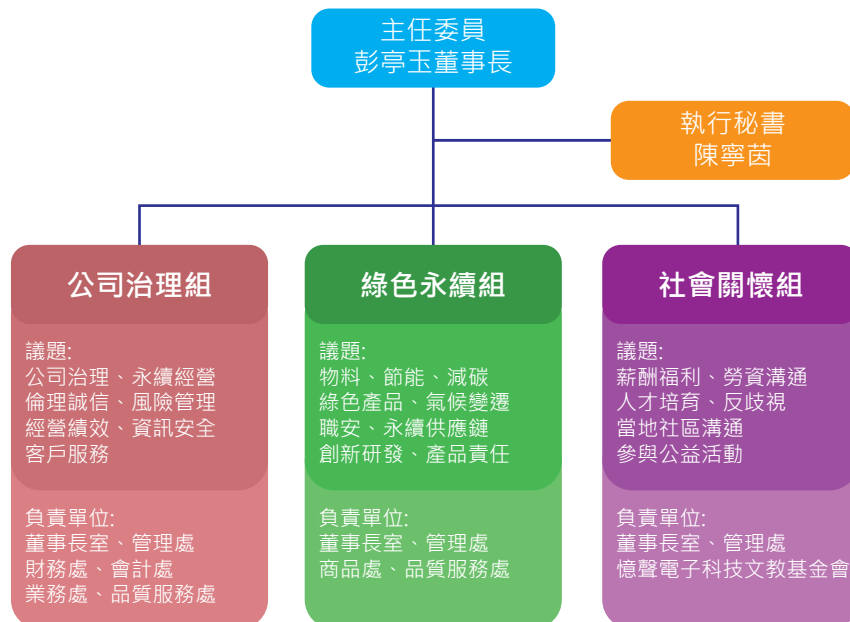
排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並根據 GRI 永續報導準則與外部專家檢驗其顯著性，最後選定 6 項重大主題

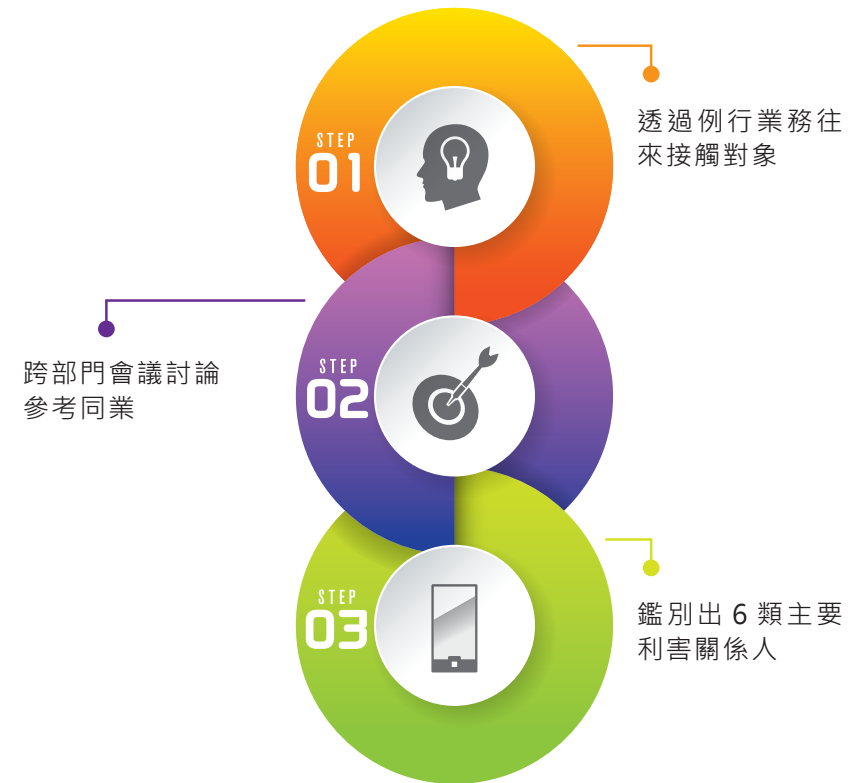
1.1 永續發展委員會

憶聲電子致力於永續發展，在 2022 年成立永續發展委員會，由董事長擔任主任委員並指派執行秘書負責推動公司永續發展，就各部門業務職掌將永續發展委員會分為公司治理小組、綠色永續組及社會關懷組，分別執行本公司在公司治理、經濟、環境及社會等議題，就利害關係人及公司內部狀況所衍生之議題，提出討論、報告及改善建議，以利於公司永續發展的推動並將永續發展的經營理念融入日常的營運活動，除了內部的會議外，執行秘書也會至少一年一次向董事長報告當年度執行成果並擬定未來方針。

憶聲電子永續發展 (ESG) 委員會



1.2 利害關係人鑑別與議和



利害關係人為影響憶聲電子或受到憶聲電子影響之群體，本公司由各部門依照工作性質及日常業務往來的狀況，初步篩選利害關係人並根據利害關係人與憶聲電子互動頻率、相互影響程度及對彼此的重要性等，再由公司各部門會議討論及參考同業情況，選出共 6 類與憶聲電子關係密切之利害關係人，包含政府機關、股東、供應商 / 承攬商、客戶、員工、媒體。

1.3 利害關係人關注議題與溝通管道

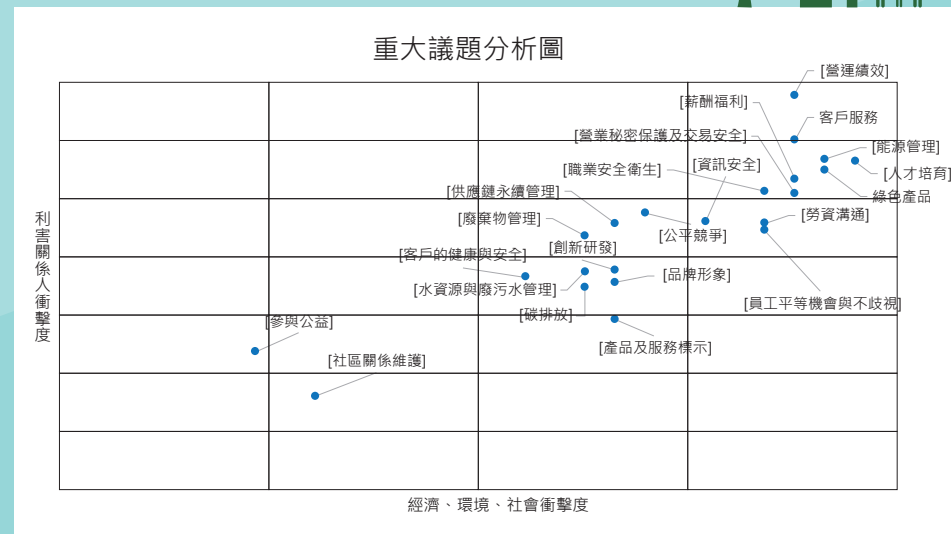
各個利害關係人關注的議題有所不同，憶聲電子在日常的營運活動中，與各個部門所對應之利害關係人保持良好的互動關係，不定期與利害關係人進行資訊上的溝通並適時了解利害關係人所在意之議題，透過與利害關係人的溝通與討論，以利於在 2022 年度的永續報告書中回應利害關係人關注之議題。

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計	負責部門 / 聯絡方式	報告書回應章節
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	公司治理 溫室氣體 職業安全 法規遵循	公文 / 不定期 主管機關政策宣導會議 / 不定期 公開資訊觀測站 / 不定期 公司網頁 / 不定期 電話、E-MAIL、公文 / 不定期	1. 與各主管機關公文往來 19 次 2. 電話往返 30 次	利害關係人專區 https://ppt.cc/fYLi5x 聯絡管道：李怡萱 Email: candy_lee@action.com.tw 電話：03-4515494 分機 8633	3.1 董事會 3.3 法規遵循 4.1 節能減碳
股東	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	經濟績效 公司治理 風險管理 法規遵循 資安防護	股東常會 / 每年 官網投資人專區 / 每月 公開資訊觀測站 / 不定期 利害關係人專區	1. 股東常會出席股數 60.62% 2. 投資人專線受理約 50 通來電 3. 舉辦法說會 1 場	利害關係人專區 https://ppt.cc/fYLi5x 聯絡管道：李怡萱 Email: candy_lee@action.com.tw 電話：03-4515494 分機 8633	3.1 董事會 3.2 風險管理 3.3 法規遵循 3.4 營運績效
供應商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供。	永續供應鏈（環保 & 人權） 綠色採購 節能減碳	工廠稽核 / 不定期 供應商會議 / 不定期 電話、E-MAIL / 不定期	不定	利害關係人專區 https://ppt.cc/fYLi5x	4.1 節能減碳
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	公司治理 法規遵循 營運績效 創新研發 綠色產品 產品責任 客戶關係 資安防護	客戶會議 / 每月 業務拜訪 / 不定期 電話、E-MAIL / 不定期	1. 客戶意見信箱受理 4,544 件 2. 客戶服務專線接獲 34,183 通來電 3. 其他：146 件。	利害關係人專區 https://ppt.cc/fYLi5x	3.1 董事會 3.3 法規遵循 3.4 營運績效 3.5 客戶服務 4.2 綠色產品 / 服務
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	倫理誠信 經營績效 薪酬福利 勞資關係 職業健康與安全	直屬主管 人資部 利害關係人專區	無	直屬主管 人資部 利害關係人專區 https://ppt.cc/fYLi5x	3.1.4 倫理誠信 3.4 營運績效 5.2 適才適任

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計	負責部門 / 聯絡方式	報告書回應章節
媒體	媒體扮演著公司與利害關係人之間的橋樑，媒體順利即時取得公司發布訊息之報導，有助於利害關係人公開取得正確的公司訊息，並持續鞏固公司形象。	公司治理 營運績效 產品責任 客戶關係	不定期發布營運相關新聞稿（不定期） 媒體公共關係專線與信箱接受媒體採訪及詢問（即時）	新聞稿：267 篇 採訪：13 則	董事長室、品牌處 利害關係人專區 https://ppt.cc/fYLi5x	3.1 董事會 3.4 營運績效 3.5 客戶服務

1.4 鑑別重大主題

憶聲電子依循 GRI 永續報導準則進行重大主題之選定，依據公司本身狀況並參考同業報告書，初步選定 22 項永續發展議題，同時參考利害關係人之關注議題，再透過內部 ESG 委員會及各部門主管討論並與外部專家共同評估重大議題之選定，為了本報告書各個面向整體資訊揭露的完整性，從經濟、環境及社會三個面向中，分別選定兩項議題做為 2022 年度憶聲電子永續報告書之重大主題，分別為營運績效、客戶服務、能源管理、綠色產品、薪酬福利、人才培育。



面向	重大主題	對公司的重要性	對應 GRI 準則	報告書揭露章節
 經濟面	營運績效	幫助公司評估和衡量自己的經營效果，了解自己的優勢和不足，從而制定相應的策略和措施，提高經營效率和效益。具體來說，營運績效可以幫助公司實現以下幾個方面的目標： 1. 提高生產力和效益：通過優化生產流程、提高產品質量和降低成本等方式，提高生產力和效益，從而增加公司的利潤和市場競爭力。 2. 優化資源配置：通過評估和分析營運績效，優化資源配置，提高資源利用率和效率，從而降低公司的風險和成本。 3. 提高員工滿意度：通過提高工作條件、加強培訓和發展等方式，提高員工的工作滿意度和忠誠度，從而提高員工的工作效率和生產力。 4. 改善客戶體驗：通過提高產品質量、加強客戶服務等方式，改善客戶體驗，增強客戶忠誠度和口碑，從而提高公司的市場競爭力和品牌價值。	經濟績效 (201)	3.4 營運績效
 經濟面	客戶服務	幫助公司提高客戶滿意度和忠誠度，增加客戶的回購率和口碑，從而提高公司的市場競爭力和長期發展能力。具體來說，客戶服務對公司的意義包括： 1. 提高客戶滿意度：通過提供優質的客戶服務，及時解決客戶的問題和需求，提高客戶滿意度和忠誠度，增加客戶的回購率和口碑。 2. 增加市場競爭力：優質的客戶服務可以幫助公司在市場上贏得更多的客戶和市佔率，增加公司的市場競爭力和品牌形象。 3. 降低成本：良好的客戶服務可以減少客戶投訴和申訴，減少公司的售後服務成本和維護成本。 4. 提高員工滿意度：良好的客戶服務可以提高員工的工作滿意度和自豪感，增強員工的歸屬感和忠誠度，從而提高員工的工作效率和生產力。	憶聲電子自訂主題	3.5 客戶服務
 環境面	能源管理	1. 降低能源成本：通過有效的能源管理，減少能源的浪費和損失，降低能源成本，提高企業的經濟效益。 2. 提高企業形象：積極實施能源管理，展現企業的社會責任和環保意識，提高企業形象和聲譽。 3. 增強企業競爭力：優秀的能源管理可以提高企業的能源效率和生產效率，減少生產成本，增強企業的競爭力。 4. 遵守法律法規：能源管理是企業的法律責任，通過實施有效的能源管理，確保企業遵守相關法律法規和行業標準。	能源 (302)	4.1 節能減碳
 環境面	綠色產品	1. 提高企業形象：綠色產品代表了企業的環保意識和社會責任，可以提高企業的形象和聲譽。 2. 滿足市場需求：隨著人們環保意識的提高，消費者對綠色產品的需求也越來越大，開發和生產綠色產品可以滿足市場需求，增加企業的競爭力。 3. 降低成本：綠色產品通常具有更高的能源效率和資源利用率，可以降低生產成本，提高企業的經濟效益。 4. 推動可持續發展：綠色產品可以減少對環境的影響，推動可持續發展，符合政府的政策和要求。 5. 創造新的商機：綠色產品的開發和生產可以創造新的商機，拓展企業的市場和產品線。	憶聲電子自訂主題	4.2 綠色產品 / 服務
 社會面	薪酬福利	幫助公司吸引和留住優秀的員工，提高員工的工作滿意度和忠誠度，從而提高生產力和效益。此外，優秀的薪酬福利還可以增強公司的聲譽，吸引更多有才華的人才加入公司。	勞雇關係 (401)	5.2 適才適任
 社會面	人才培育	幫助公司提高員工的能力和素質，促進員工的個人成長和發展，從而提高員工的工作滿意度和忠誠度，進而提高生產力和效益。此外，人才培育還可以幫助公司建立良好的企業文化和價值觀，增強公司的競爭力和可持續發展能力。最終，人才培育可以幫助公司吸引和留住優秀的人才，為公司的長期發展奠定穩固的基礎。	訓練與教育 (404)	5.2 適才適任



重大主題	重大主題內外部邊界				報告書揭露章節
	內部邊界 公司	供應商	客戶	當地社區	
客戶服務	●	●	●		
營運績效	●	●	●		
薪酬福利	●			●	
人才培育	●	●	●		
能源管理	●		●	●	
綠色產品	●	●	●	●	

2



關於憶聲電子

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 公司沿革
- 2.4 公司組織圖
- 2.5 管理系統
- 2.6 參與外部組織



關於憶聲電子

2.1 公司簡介

憶聲電子成立於 1976 年，原以生產消費性電子相關產品為主，自行研發、生產、行銷至全球各地，主要客戶以一階通路為主，遍及世界各大通路商，生產基地擴展至馬來西亞及中國等地，多年來累積厚實專業代工製造能力，尤其在移動影音產品如「可攜式液晶播放器」、「車用影音多媒體螢幕」、「移動式液晶小電視」等，品質深受市場及世界級客戶的喜愛及肯定，躋身為移動影音產品的領導知名廠商，公司也穩定茁壯成為海外投資建廠有成之跨國集團。

公司名稱	憶聲電子股份有限公司
總部位置	桃園市中壢區中國路 198 號
股權結構佔比	本國法人 10%、本國個人 85%、外國機構與外國個人 5%
資本額 (仟元)	2,771,575
各區營運據點	http://www.action.com.tw/organization/?recordId=7 
所處行業	光電業
主要產品 / 服務	品牌經營及服務 / 車用電子製造 / 資產活化事業
產品產量	家電 (台) : 120 萬
當年度營收 (仟元)	555,983
各區營收比重	台灣 : 100%

憶聲電子依照企業客戶及市場需求，為客戶量身設計、製造符合客戶要求的產品；同時，也為世界一級品牌進行專業代工。不論是 ODM 或是 OEM 的經營模式，均已成功的打入北美洲、歐洲及日本。並以 30 年穩定經營的聲譽，與客戶建立起長久而穩定的夥伴關係。近年來因應新興市場金磚四國的蓬勃發展，除拓展第三世界外，決心深耕中國內銷市場；藉由中國擴大內需政策的經濟成長，跨足中國通路市場，進入內銷技術服務業。

憶聲電子價值鏈



2.2 經營理念



經營理念及長期目標



經營要訣



企業長期目標

即時掌握市場（客戶）需求到供應商安排，提供對客戶具有價值的產品與服務，成為目標客戶（TA）的最佳合作夥伴。

企業標語

Satisfaction from Action.

客戶的滿意來自 Action(憶聲)

六大精神

技術服務 → 熱誠、品格、服務、行動、創新、回報

製造 → 真誠、和諧、進取、行動、創新、回報

集團精神標語

- 1、勤學致富 Diligence and Learning produce Wealth
- 2、誠信致遠 Integrity and Sincerity lead to perpetuity
- 3、與時俱進 To advance with time
- 4、飲水思源 Always praise the bridge we crossed over

2.3 公司沿革

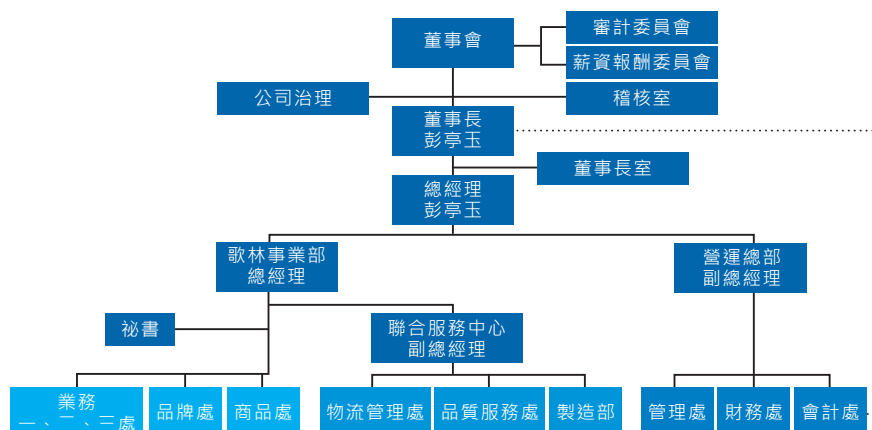
- **2022** 因應憶聲集團總部中壢廠興建工業 4.0 產業園區，總部辦公室暫遷移至桃園市昭揚 CBD 經貿中心。
- **2020** 正式推出 AIOT 智慧家電產品，領先業界推出聲控智能咖啡機。
- **2019** 「亞憶開發」12月8日舉行『憶聲智匯科技園區』開工典禮，啟動桃園中壢總部打造工業 4.0 亞憶電子(深圳)有限公司榮獲 2019 年傑出大陸台商獎。
- **2018** 亞憶電子(深圳)有限公司組建亞憶智能(深圳)有限公司研發團隊。購併重慶智啟鑫電子科技發展公司 51% 股權。台灣總公司董事會配合土地開發，董事會通過成立「亞憶開發實業股份有限公司」。
- **2017** 歌林品牌與台灣重工三菱集團建立戰略夥伴關係。亞憶電子(深圳)有限公司重啟車載多媒體影音產品生產製造。
- **2016** 講營利、調結構、活化資產，致力股價合理化之中期經營策略方針之實現，開花結果，終結五年虧損，轉業有成。
- **2014** 本公司榮獲第八屆桃園縣績企業卓越獎倍適得電器(股)公司榮獲 103 年節能產品暨節能優廠商乙組第一名。
- **2013** 上海馬新憶轉型倉儲服務業，以應大陸倉儲物流需求上海華憶科技有限公司更名為上海憶歌商貿有限公司，經營大陸網銷，以歌林品牌 kolin 正式進軍大陸市場。
- **2012** 收購倍適得電器通路公司日方之股份，主導經營；並標購 kolin 品牌及售後服務維修公司(瑞林科技)，建構台灣技術服務業一條龍形成。
- **2011** 憶聲電子卅五週年慶，轉戰通路，要做 BEST！推出「華人語言、文化學習」的平板電腦辭典。
- **2010** 亞憶電子五週年慶，新廠喬遷，邁向一個新的里程。榮獲天下雜誌 1000 大製造業，排名 243 名。
- **2009** ◆投資真光及台灣倍適得電器 3C 連鎖經營，進軍 3C 通路。
◆建構中國大陸內銷市場。轉型技術服務業。
- **2008** 吉安華憶科技 建置完成，投入產銷。多功能數位相框熱銷。
- **2007** 榮獲 300 大集團營收淨額排名 171 名。榮獲大客戶 BBY 年度傑出供應商獎。
- **2006** ◆30 週年慶成立憶聲文物館及憶聲科技文教基金會。
◆天下雜誌 1000 大製造業，排名 188 名。
- **2005** 榮獲天下雜誌成長最快 50 家，排名第 22 名。
- **2004** 發行海外可轉換公司債 (ECB) USD3,500 萬元。

- **2003** 集團產銷值突破百億元 (相當美金三億元)，獲利亦創新高。轉投資馬來西亞憶聲公司滿十五週年慶，以及成功在新加坡獲准上市。深圳憶聲與中核集團合作投產滿十年，於七月遷廠至寶安，另成立華憶深圳擴大營運。發行可轉換公司債 8 億元。
- **2002** 申請由櫃檯買賣中心轉至交易所掛牌交易，成功轉上市。
- **2001**
 - ◆ 深圳憶聲公司榮獲深圳科技前 100 名獎。
 - ◆ 本公司董事長獲馬來西亞檳洲元首封賜 DSPN 拿督勳銜。
- **2000** 馬來西亞廠通過 QS9000 國際認證。
- **1999**
 - ◆ 光電事業部通過 ISO-14001 認證。
 - ◆ 上海華憶科技公司廠辦合一新廈落成正式啟用。
 - ◆ 上海華憶科技 ISO-9002 通過認證。
- **1998** 本公司向財團法人櫃檯買賣中心申請股票上櫃買賣獲得通過，並於 5 月 26 日正式掛牌買賣。
- **1997** 設立歐、美行銷據點，德國憶聲科技公司、英國憶聲科技公司及美國憶聲科技公司，成功的以自有品牌建立行銷通路。
- **1996** 二廠榮獲 ISO-9002 認證通過。

- **1993**
 - ◆ 投資香港華憶 (集團) 有限公司，並委託該公司間接投資深圳憶聲電子有限公司。
 - ◆ 一廠榮獲 ISO-9002 認證登錄。
- **1992**
 - ◆ 營收成長創高達 21.9 億元。
 - ◆ 轉投資美國憶聲有限公司。
- **1990** 領先開發生產手提彩色電視放影機組合，並成功行銷全球。
- **1988**
 - ◆ 轉投資馬來西亞，成立憶聲工業 (馬) 有限公司。
 - ◆ 於新購之中壠工業區土地建立新廠 (資訊廠)，並作為總公司所在地。
- **1987** 黑白電視在歐洲市場大放異彩。成功開發 6 吋彩色小電視。
- **1985** 領先成功開發雙卡音響。世界最小體積之三合一 (收音、錄音、電視) 開發成功，是本公司介入電視產銷之開始。
- **1982** 購入機板自動插件機 2 台，為自動化之開始。
- **1979** 一廠落成，建地 1009 坪。

2.4 公司組織圖

2022 年憶聲電子 (ACN) 組織圖



2.5 管理系統



ISO 9001



ISO 50001

2.6 參與外部組織

為了維持公司的競爭力，憶聲電子投入諸多資源在產品的發展與創新，同時保持與相關產業間良好的互動關係，透過彼此資訊上的交流及經驗的分享，隨時掌握市場的動向並促進公司的發展。

外部協會名稱	參與身份
台灣區電機電子同業公會	會員、理事
台北市電器商業同業公會	會員、顧問
桃園市警察之友會	會員、理事
台灣上市櫃公司協會	會員
桃園企業聯合會	會員
桃園青年會	會員



3



誠信治理

3.1 董事會

3.1.1 功能性委員會

3.1.2 董事進修及績效評估

3.1.3 內部稽核

3.1.4 倫理誠信

3.1.5 政策承諾

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 客戶服務





誠信治理

憶聲電子重視公司治理，為了強化公司治理架構並追求公司的永續發展，憶聲電子依循「公司治理實務守則」，衡量公司整體的營運狀況並透過公司內部控制制度，持續因應外在環境的變化，做出調整及改善，以確保制度的有效運作，達成公司的永續發展。

憶聲電子於 2020 年經由董事會通過選出「公司治理主管」，負責協助董事會統籌公司治理相關事務，提供董事及獨立董事執行業務所需資料、辦理董事會、每年定期進行績效評估以及協辦股東會等相關事宜，公司治理主管每年度也會進行相關課程的進修，以確保能夠提供董事會執行職務上的支援。

2022 年公司治理主管進修內容

職 稱	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
公司治理主管	2022/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業併購實購為中心	3 小時
	2022/10/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	洗錢防制與打擊資恐實務探討	3 小時
	2022/11/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司內部人內線交易簡介與實例解析	3 小時
	2022/11/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從檢調角度看公司治理 3.0	3 小時

3.1 董事會

憶聲電子依循公司法及本公司董事選舉辦法辦理董事之選舉，由股東就董事候選人名單中進行選任，董事任期三年，連選得連任，本公司依法每季至少召開一次董事會，2022 年度共召開 5 次董事會。

董事會議事內容

1 報告事項

1. 上次會議紀錄及執行情形
2. 重要財務業務報告
3. 內部稽核業務報告
4. 其他重要報告事項

2 討論事項

1. 上次會議保留之討論事項
2. 本次會議討論事項

3 臨時動議

憶聲電子董事會成員共 11 人，其中有 3 席為獨立董事，為了完善董事會整體之職能並健全董事會之結構，本公司董事會由產業、法律及會計等領域專家所組成。

本公司秉持著誠信經營的原則，董事間亦保持著高度自律的精神，董事對於董事會中的會議事項，與其自身或其所代表之法人有利害關係者，須落實利益迴避並於當次董事會說明其利害關係之內容，且不得參與議事的表決，亦不得代表其他董事行使表決權。

董事會職權

- 1 制定公司營運方針
- 2 決定公司重大事項
- 3 監督經營管理
- 4 選任及解任總經理
- 5 制定公司章程
- 6 核定公司財務報表
- 7 決定重大投資、合併、分割及解散等事項



職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司 董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
董事長	彭亨玉	100	0	產業、法律、會計
董事	彭君平	80	0	產業、法律、會計
董事	趙登榜	100	0	產業、法律、會計
董事	劉秋其	100	0	產業
董事	溫玉美	40	0	產業、法律、會計
董事	彭秀雲	100	0	產業、會計
董事	新泉園投資有限公司	100	0	產業、法律
董事	許文堂	100	0	產業
獨立董事	湯鵬緬	100	1	產業、法律
獨立董事	閔桂鈴	100	0	產業、法律、會計
獨立董事	顏宗明	100	1	法律、產業

多元化統計 / 年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	64.00%	7	64.00%	7	64%
		女	4	36.00%	4	36.00%	4	36%
	年齡	未滿 50	6	55%	6	55%	6	55%
		60 以上	5	45%	5	45%	5	45%
	學歷	研究所	5	45%	5	45%	5	45%
		大專	5	45%	5	45%	5	45%
		其他	1	10%	1	10%	1	10%

註：女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%
 男性董事百分比 = (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%
 女性董事百分比 + 男性董事百分比應為 100%

3.1.1 功能性委員會

憶聲電子董事會設有審計委員會、薪資報酬委員會、經營管理委員會及資安委員會並依據相關法規獨立行使職權，對董事會負責。



審計委員會

審計委員會主要之權責在於公司財務、會計及稽核流程的監督並保障公司財務控制上的品質，審計委員會由三名獨立董事所組成，其中一名為召集人，其中一名成員具有會計專長，委員會每季至少召開一次並得視需要隨時召開會議，經評估必要時也會與稽核主管及會計師召開會議，本委員會之議事應做成議事錄，且定期將執行成果提交董事會。



薪資報酬委員會

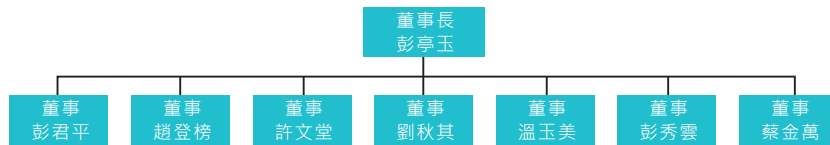
為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，董事會設有薪資報酬委員會並依循「薪酬委員會職權辦法」訂定本委員會組織規程，薪資報酬委員會主要職權為訂定並定期檢討本公司董事、經理人及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構並定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。本委員會成員人數為三人，皆為獨立董事，委員會成員具有專業資格與獨立性並定期向董事會回報執行成果。



經營管理委員會

經營管理委員會每月召開會議，由全體共商，針對公司營運成果以及績效進行討論並對於現行不足的部分研擬改善對策，會議結果也會交給各部門主管執行相關對策，同時會議做成紀錄，以利於後續能夠持續追蹤執行成果以及改善情形。

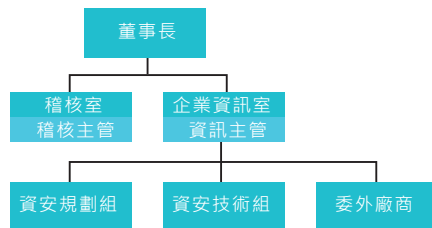
憶聲電子
經營管理委員會組織圖



資安委員會

資安委員會負責推動本公司之資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全，以保障消費者權益，同時維護公司之資訊安全，資安委員會每周皆會針對其負責的內容提交報告並視情況需要召開會議。

資安委員會



3.1.2 董事進修及績效評估

為了因應不斷變化的市場，提升董事會之職能以及對於公司未來方向之決策品質，本公司提供各類進修課程資訊並鼓勵董事踴躍參與各項公司治理課程，近年來全球氣候變遷加劇，永續發展的理念也開始興起，本公司也會提供董事一部分與 ESG 相關的課程，期望提升董事會對現今永續發展的認識，也有助於憶聲電子制定永續發展之策略。



註：(ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數) × 100%

憶聲電子依據「董事會績效評估辦法」，每年度對董事會進行績效評估，藉此檢視董事會年度的執行狀況，評估範圍包括董事會、審計委員會及薪酬委員會之年度績效，透過發放予各董事績效評估問卷，在次年 3 月的董事會議上報告前一年度之績效評估結果。

董事績效評估內容

- 1 對公司營運之參與程度
- 2 對公司目標與任務之掌握
- 3 董事會結構與決策品質
- 4 董事之選任、專業及持續進修
- 5 公司內部控制制度
- 6 內部關係經營與溝通

董事會績效評估			
自評 (問卷)	2020 年	2021 年	2022 年
董事會	96	95	96
審計委員會	93	93	92
薪酬委員會	93	93	92

3.1.3 內部稽核

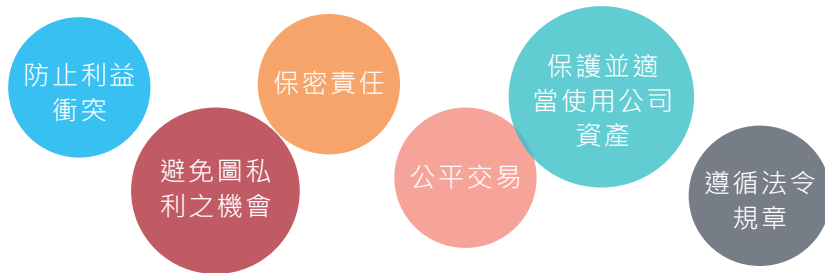
為為了促進本公司之健全經營並確保公司整體在營運、財務、法令遵循及風險管控等機制的有效運作，本公司參照相關法令執行內部稽核，若有不符合之項目由稽核人員提供受查單位改善建議，獨立董事每月檢視稽核作業及追蹤改善情形並由內部稽核主管每季於審計委員會報告稽核業務執行之狀況，2022 年稽核符合率為 100%，無發現任何重大不符合項目。

內部稽核流程

- 1 內部稽核人員依據公司整體狀況進行年度稽核計畫擬定並提報審計委員會及董事會決議。
- 2 依據稽核計畫執行稽核，與受查單位溝通稽核結果並適時提供改善建議。
- 3 根據稽核結果編製工作底稿並作成稽核報告送至受查單位。
- 4 稽核人員對後續結果進行追蹤，若有稽核事項之缺失，提出建議並確保受查單位及時採取妥善之改善措施。
- 5 內部稽核主管定期向審計委員會及董事會報告稽核業務執行情形。



3.1.4 倫理誠信



憶聲電子制定「道德行為準則」對於董事及經理人之道德行為進行要求，包括防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為及懲戒措施等，期望透過董事及經理人帶領全員執行相關規定並定期檢視執行情形，落實公司全體之誠信經營政策。

在員工管理上，本公司訂有員工行為準則，落實誠信經營的要求，在業務往來中若有利害關係者，必須事前告知主管並適時迴避，以防止利益衝突，並要求員工保持自律，言行一致且不做過度的承諾，以高道德標準處理對內及對外之關係，本公司亦會不定期對員工進行誠信經營之教育訓練及宣導，以確保全體員工皆能充分瞭解公司誠信經營之決心。

為了保障員工與公司之間溝通管道的順暢，本公司訂有員工申訴管理辦法並建立便利的檢舉管道，員工若有任何問題均可以透過電子郵件、電話或直接向主管進行報告，以保障員工與公司間的溝通，建立和諧的勞資關係，本公司亦保障檢舉人之權益，承諾檢舉人不會因為檢舉而遭受不當處置。

申訴 / 檢舉管道	當年度受理件數	已處理	已結案
各單位主管	0	0	0
利害關係人信箱	0	0	0
HR 信箱	0	0	0

3.1.5 政策承諾

供應商是企業永續發展的關鍵之一，憶聲電子對於供應商之管理訂有「供應商管理程序」，重點包含品質及產品安全的確保，對所有交易往來之供應商，品質管理及有害物質管理進行定期及不定期稽核，本公司亦會運用本身的影響力，對重要供應商在環境保護及安全衛生管理制度之績效進行評核，期望透過供應鏈的管理，將環保及安全管理制度推展至本公司之主要供應商。



3.2 風險管理

為了因應瞬息萬變的全球市場，憶聲電子將營運活動中可能面臨到之風險，分為環境、員工及營運三個面向並根據各個可能發生的風險提出相對應的因應措施，透過對於不同風險採取不同策略，訂定各種內部規章，期望將風險降至最低。

風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
 永續環境	違反環保法規	1. 建立完善的環保管理制度和政策，明確應該遵守的環保法規和標準，加強對員工的培訓和教育，提高環保意識和法律意識。 2. 建立有效的環境監測和風險評估機制，及時發現和識別環境風險，制定相應的應對措施，減少風險的影響。 3. 加強與環保監管部門的合作和溝通，積極配合監管部門的檢查和調查，及時解決問題和改善環境。 4. 加強與供應商和合作夥伴的環保管理合作，建立共同的環保管理機制，減少因供應商或合作夥伴的行為而導致的環保風險。 5. 建立風險管理和危機應對機制，及時應對可能導致違反環保法規的事件或問題，減少風險的影響。
 員工	發生職災 (含新冠疫情衝擊)	1. 立即提供急救和治療：如果員工受傷或生病，應立即提供急救和治療，以減少進一步的損傷和風險。 2. 評估職災的嚴重程度：評估職災的嚴重程度，包括員工的傷害程度、對工作的影響、對公司的影響等。 3. 建立應急計劃：建立應急計劃，包括通知相關的管理人員、團隊或單位，並啟動應急流程。這可能包括通知保險公司、當地衛生部門等。 4. 提供支持和援助：提供支持和援助，包括心理援助、醫療援助、財務援助等。 5. 評估風險和損失：評估風險和損失，包括員工的健康和安全、工作生產力、公司聲譽等方面的影響。 6. 準備備案：準備應對職災的備案，包括建立防護措施、提供相應的培訓和指導、儲存緊急物資等。 7. 審查現有的職災防護措施：審查現有的職災防護措施，確定是否需要加強或改進職災防護措施。 8. 做好相關的溝通和報告工作：向相關當事人、客戶或用戶通報職災事件，並提供相關的建議和支持。
	過勞 (長時工作)	1. 監測工作時間：監測員工的工作時間，確保員工的工作時間不超過法定上限，並休息時間充足。 2. 提供培訓和指導：提供培訓和指導，教育員工如何管理時間和工作壓力，以減少過勞的風險。 3. 分配工作負荷：合理分配工作負荷，避免某些員工長期承擔過多的工作壓力。 4. 建立彈性工作制度：建立彈性的工作制度，如彈性工作時間、遠程工作等，以減少員工的壓力和疲勞。 5. 提供健康促進計劃：提供健檢及健康促進計劃，如健身器材、醫療器材如血壓計、血氧機.....等，以幫助員工保持身體健康和心理健康。 6. 關心員工健康狀況：及時發現和處理員工的身體或心理問題。 7. 建立回饋機制：建立回饋機制，鼓勵員工提供回饋和建議，以改進工作環境和工作方式。
	離職率過高 (面臨缺工)	1. 增加員工福利和福利待遇，提高員工滿意度和忠誠度，減少離職率。 2. 加強人才招聘和留用，提高員工的技能和能力，並提供培訓和晉升機會，讓員工感受到成長和發展的機會。 3. 建立良好的企業文化和工作環境，提高員工的工作滿意度和幸福感。 4. 建立有效的內部溝通機制，讓員工感受到被重視和傾聽，並及時解決問題和不滿。 5. 建立有效的離職管理機制，了解員工離職的原因和需求，以及如何改進和提高企業的吸引力。

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 營運績效	倫理誠信風險	1. 建立完善的企業倫理規範和道德準則，明確企業的價值觀和行為準則，並加強員工的培訓和教育，提高倫理意識和道德水平。 2. 建立有效的風險監測機制，及時發現和識別倫理誠信風險，並制定相應的應對措施，減少風險對企業的影響。 3. 加強風險溝通和風險管理的透明度，讓員工、股東和利益相關者了解企業的風險管理情況和措施。 4. 建立有效的內部控制機制，加強企業的內部監管和風險管理，減少倫理誠信風險的發生。 5. 加強與供應商和合作夥伴的風險管理合作，建立共同的風險管理機制，減少因供應商或合作夥伴的行為而導致的倫理誠信風險。
	資訊揭露透明度不足	1. 建立完善的資訊揭露制度和政策，明確企業應該揭露哪些信息，以及揭露的時間和方式。 2. 加強資訊揭露的透明度和公正性，確保揭露的信息準確、完整、及時和真實，避免隱瞞或歪曲事實。 3. 建立有效的內部控制機制和審計機制，確保企業的資訊揭露符合法律法規和監管要求，並及時發現和解決資訊揭露方面的問題。 4. 加強與利益相關者的溝通和互動，了解他們對企業的期望和關注點，及時回應他們的問題和反饋，提高企業的公信力和聲譽。 5. 建立風險管理和危機應對機制，及時應對可能導致資訊揭露透明度不足的事件或問題，減少風險對企業的影響。
	市場競爭力下滑	1. 建立市場情報收集和分析機制，了解市場動態和競爭對手的情況，及時調整企業的經營策略和產品定位。 2. 加強產品創新和研發投入，提高產品質量和技術水平，增強企業的產品競爭力。 3. 加強品牌建設和市場推廣，提高企業的品牌知名度和市場占有率，擴大市佔率。 4. 建立有效的供應鏈管理和物流配送體系，提高企業的生產效率和運營效率，降低成本，提高競爭力。 5. 加強人才招聘和培養，提高員工的素質和能力，建立高效的團隊和企業文化，增強企業的創新能力和競爭力。
	發生資安事件	1. 成立資安管理委員會，由總經理出任主委，資訊室協助執行指示工作，不定期召開會議，檢視公司資安防護現況。 2. 立即停止受影響的系統或服務，以防止進一步損害。 3. 確認事件的性質和範圍，評估損失和風險。 4. 立即通知相關的管理人員、團隊或單位，並啟動應急計劃。 5. 收集證據，以便事後調查和分析。 6. 修復受損的系統或服務，並恢復正常運作。 7. 審查現有的安全措施，確定是否需要加強或改進安全措施。 8. 做好相關的溝通和報告工作，向相關當事人、客戶或用戶通報事件，並提供相關的建議和支持。 9. 進行後續的監控和跟進，以確保事件不會再次發生，並不斷改進資訊安全措施。
	產品責任 (面臨回收/下架)	1. 確認產品的問題和範圍：確定產品回收下架的原因、問題和範圍，評估損失和風險。 2. 建立應急計劃：建立應急計劃，包括通知相關的管理人員、團隊或單位，並啟動回收下架流程。這可能包括通知客戶、供應商、分銷商和其他相關方，並提供相關的支持和指導。 3. 收集證據：收集證據，以便事後調查和分析。這可能包括產品的檢測報告、客戶反饋、產品使用情況等。 4. 建立回收下架計劃：建立回收下架計劃，包括回收下架的方式、時間和範圍，並確定相關的費用和預算。 5. 審查現有的產品安全措施：審查現有的產品安全措施，確定是否需要加強或改進產品安全措施。 6. 做好相關的溝通和報告工作：向相關當事人、客戶或用戶通報回收下架事件，並提供相關的建議和支持。 7. 進行後續的監控和跟進：進行後續的監控和跟進，以確保產品問題得到解決，並不斷改進產品安全措施。
	供應鏈中斷	1. 確認中斷的原因和範圍：確定供應鏈中斷的原因和範圍，評估損失和風險。 2. 建立應急計劃：建立應急計劃，包括通知相關的管理人員、團隊或單位，並啟動應急流程。這可能包括通知供應商、客戶、分銷商和其他相關方，並提供相關的支持和指導。 3. 準備備案：準備應對供應鏈中斷的備案，包括儲存備用物料、建立備用供應商、調整生產計劃等。 4. 評估風險和損失：評估風險和損失，包括生產能力、交貨時間、品質控制等方面的影響。 5. 與供應商溝通：與供應商溝通，了解供應商的情況和計劃，以便做出相應的調整和安排。 6. 審查現有的供應鏈管理措施：審查現有的供應鏈管理措施，確定是否需要加強或改進供應鏈管理措施。 7. 做好相關的溝通和報告工作：向相關當事人、客戶或用戶通報供應鏈中斷事件，並提供相關的建議和支持。 8. 進行後續的監控和跟進：進行後續的監控和跟進，以確保不再有同樣的錯誤發生。

3.3 法規遵循

法規遵循是企業經營之基石，更是企業社會責任的實踐，憶聲電子遵循當地及國際的法律規定，從而保護公司，減少法律訴訟及罰款風險，藉此建立良好的聲譽，提高顧客及投資人對公司之信任。

本公司遵守勞動相關法規並遵循國際人權公約，訂有工作規則及相關人事管理規章，內容涵蓋禁用童工、性別平等、工作權及嚴禁任何非法歧視等保障人權之規定，工作規則中亦訂有人事管理規章，包括依法規定勞工之工資、工時、休假、退休金、勞健保及職業災害補償等制度，讓員工能夠安心工作。

為了提供員工安全無虞的工作環境，本公司遵守相關法規，依循「勞動安全衛生法」及「消防管理辦法」等，制定工作守則，包含定期辦理消防法規與災害應變演習及辦理全體員工健康檢查等，以維護員工之身心健康。

本公司不定期向員工宣導最新的法規知識，要求所有員工保持誠信正直的觀念，以提升企業整體形象，贏得社會大眾的信任，在發生違法事件時，將針對違法事由相關人員進行說明並提出改善措施，以避免相同事件再次發生。

2022 年違法案件及事由	違反法規條文	罰款 (新台幣仟元)	罰款以外之處罰	改善措施
111 年 6 月間進口洗衣機 1 批，因產品外箱未上正確標示產地，有使人誤認之虞。	貿易法第 17 條及第 28 條	60	無	更換外箱
本公司前任總經理於 108 年 11 月間於全國電器公會餐敘時曾與同業共同簽署自 109 年 1 月起室內外機全機保固 3 年含壓縮機及機板之文件	公平交易法第 15 條第 2 項聯合行為禁制規定	200	無	無

3.4 營運績效



重大主題	營運績效
對公司的意義	幫助公司評估和衡量自己的經營效果，了解自己的優勢和不足，從而制定相應的策略和措施，提高經營效率和效益。具體來說，營運績效可以幫助公司實現以下幾個方面的目標： 1. 提高生產力和效益：通過優化生產流程、提高產品質量和降低成本等方式，提高生產力和效益，從而增加公司的利潤和市場競爭力。 2. 優化資源配置：通過評估和分析營運績效，優化資源配置，提高資源利用率和效率，從而降低公司的風險和成本。 3. 提高員工滿意度：通過提高工作條件、加強培訓和發展等方式，提高員工的工作滿意度和忠誠度，從而提高員工的工作效率和生產力。 4. 改善客戶體驗：通過提高產品質量、加強客戶服務等方式，改善客戶體驗，增強客戶忠誠度和口碑，從而提高公司的市場競爭力和品牌價值。
政策 / 承諾	生產力和效益：提高生產力和效益是營運績效的主要目標之一。相關的政策包括優化生產流程、提高產品質量、降低成本等，從而提高生產力和效益。 1. 資源利用率和效率：提高資源利用率和效率是營運績效的另一個重要目標。相關的政策包括優化資源配置、提高資源利用率、減少浪費等，從而提高資源利用效率。 2. 客戶滿意度：提高客戶滿意度是營運績效的重要目標之一。相關的政策包括提高產品和服務質量、加強客戶關係管理、提供更好的售後服務等，從而提高客戶滿意度。 3. 員工滿意度：提高員工滿意度是營運績效的另一個重要目標。相關的政策包括提供良好的工作環境和福利待遇、提供職業發展機會、加強員工培訓等，從而提高員工滿意度。 4. 環境保護：保護環境是企業社會責任的一部分，也是營運績效的重要目標之一。相關的政策包括減少污染排放、節能減排、推廣綠色生產等，從而實現可持續發展。
短期目標	短期目標是提高公司的效率和效益，從而增加公司的利潤和市場競爭力。具體來說，短期目標包括： 1. 提高生產力和效益：通過優化生產流程、提高產品質量和降低成本等方式，提高生產力和效益，從而增加公司的利潤和市場競爭力。 2. 優化資源配置：通過評估和分析營運績效，優化資源配置，提高資源利用率和效率，從而降低公司的風險和成本。 3. 提高客戶滿意度：通過提高產品和服務質量、提高客戶滿意度等方式，增加客戶忠誠度，從而提高公司的市場競爭力。
中長期目標	建立一個全面的、有系統的營運管理體系，從而實現可持續發展。具體來說，中長期目標包括： 1. 提高營運管理水平：建立一個全面的、有系統的營運管理體系，從而提高營運管理水平，降低風險和成本。 2. 增強創新能力：通過創新產品和服務、開發新市場等方式，增強公司的創新能力，從而提高公司的市場競爭力。 3. 實現可持續發展：通過加強企業社會責任、減少環境污染等方式，實現可持續發展。

單位：新台幣仟元

重大主題	營運績效
當年度投入資源 / 具體成果	1. 以商品銷售渠道為區分，成立業務一、二、三處，針對不同的客戶屬性提供專屬的服務。 2. 流程優化：對現有的流程進行評估和優化，找出瓶頸和浪費的地方，進行改進，從而提高營運效率。 3. 技術升級：採用最新的技術和工具，使用 ERP 系統、RPA 機器人等，可以提高工作效率和品質，降低成本。 4. 品質管理：實施嚴格的品質管理制度，從設計到生產過程中都要嚴格控制品質，減少不良率及售後問題，提高客戶滿意度。 5. 員工培訓：提供員工必要的培訓和技能提升機會，提高員工素質和工作效率。 6. 供應鏈管理：與供應商建立良好的關係，實施有效的供應鏈管理制度，確保物料供應穩定和及時。 7. 數據分析：通過數據分析，了解客戶需求和市場趨勢，及時調整產品結構和市場策略。
負責部門 / 申訴機制	業務一、二、三處，董事長室、商品處、物流管理處、品質服務處
評估機制 / 成果	財務指標：包括營收、毛利率、淨利、投資報酬率等財務指標，用於評估企業的經濟效益。 1. 客戶滿意度：了解客戶對產品和服務的滿意度，並根據調查結果進行改進。 2. 品質管理：通過品質管理體系，評估產品和服務的質量，確保符合相關標準和法規。 3. 員工滿意度：了解員工對企業文化、管理制度、福利待遇等方面的滿意度，並根據調查結果進行改進。 4. 研發投入：通過研發投入比例、新產品開發速度等指標，評估企業的創新能力和市場競爭力。

憶聲電子及集團子公司主要營運項目為家電用品之銷售、維護、安裝與服務。本公司亦發展車用電子產品之製造、加工、買賣及倉庫與物流服務，不動產銷售出租等。

近年來物聯網已是科技發展最主要趨勢，透過聲控人機互動的方便性、智慧家電、智慧家庭，更是本公司重要的發展項目，為增強競爭優勢，本公司投入諸多資源，針對家電產品升級，建構高能效、智慧化、更健康的產品，提供消費者更便利的生活，讓家電能夠直接透過手機、平板等 APP 及可遠端遙控，朝向便利化的生活。

為了持續保有企業的競爭力，憶聲電子也積極拓展車用電子的市場，在 2022 年雖受到全球疫情影響，烏俄戰爭亦影響全球的汽車供應鏈，但隨著這幾年來人均所得有所提高，更加重視休閒娛樂，汽車多媒體產品的市場仍不容小覷。

項目	2020 年	2021 年	2022 年
收入	595,328	571,538	555,983
營運成本	475,928	470,461	450,495
員工薪資與福利	56,956	83,360	66,269
支付出資人的款項	69,038	34,688	91,460
支付政府的款項	1,070	20,140	7,443
社區投資	-	-	-

展望未來，憶聲電子為能持續獲利，希望結合好的規劃、好的商品與品牌服務，在積極的拓展國內外市場，讓企業不斷求新求變，穩定現有的品牌經營並發展新的領域，透過資訊系統持續優化及流程數位化以提升效率，持續創造企業的文化與價值，落實企業永續發展。



3.5 客戶服務



重大主題	客戶服務
對公司的意義	幫助公司提高客戶滿意度和忠誠度，增加客戶的回購率和口碑，從而提高公司的市場競爭力和長期發展能力。具體來說，客戶服務對公司的意義包括： 1. 提高客戶滿意度：通過提供優質的客戶服務，及時解決客戶的問題和需求，提高客戶滿意度和忠誠度，增加客戶的回購率和口碑。 2. 增加市場競爭力：優質的客戶服務可以幫助公司在市場上贏得更多的客戶和市場份額，增加公司的市場競爭力和品牌形象。 3. 降低成本：良好的客戶服務可以減少客戶投訴和申訴，減少公司的售後服務成本和維護成本。 4. 提高員工滿意度：良好的客戶服務可以提高員工的工作滿意度和自豪感，增強員工的歸屬感和忠誠度，從而提高員工的工作效率和生產力。
政策 / 承諾	提供優質的客戶服務：公司承諾提供優質的客戶服務，包括專業、及時和周到的客戶服務，以滿足客戶的需求和期望。 1. 加強客戶反饋和溝通：公司承諾加強客戶反饋和溝通，及時了解客戶的需求和問題，針對性地提供產品和服務，以滿足客戶的需求和期望。 2. 建立良好的客戶關係：公司承諾建立良好的客戶關係，了解客戶的需求和問題，提供定制化的產品和服務，從而提高客戶滿意度和忠誠度。 3. 保證產品質量：公司承諾保證產品質量，確保產品符合國家和行業標準，滿足客戶的需求和期望。 4. 負責任的售後服務：公司承諾提供負責任的售後服務，及時解決客戶的問題和需求，確保客戶的利益得到保護。
短期目標	提供快速、有效的客戶支持，解決客戶的問題和疑慮，確保客戶滿意度。
中長期目標	中期目標：建立良好的客戶關係，透過與客戶的互動，了解客戶需求和偏好，提供更好的產品和服務，增加客戶忠誠度和口碑。 長期目標：持續提高客戶滿意度和忠誠度，保持良好的客戶關係，促進公司的長期發展和獲利能力。透過客戶反饋和市場調查，不斷改進產品和服務，滿足客戶不斷變化的需求。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 整合物流管理處、品質服務處及製造部，成立「聯合服務中心」，投入 14 名人力，提供客戶服務。 2. 建立多元的客戶溝通機制：利害關係人專區、kolin 粉絲專頁、kolin 官網等，可讓客戶隨時反應 3. 維修：設立全省 18 個實體維修據點，為客戶提供售後服務。 4. 銷售：全省 299 個經銷商、全國各大通路賣場、電商平台均能為客戶提供銷售及商品資料服務。 5. 投入足夠的財務資源，包括改進現有產品、提供優惠促銷等，以滿足客戶不斷變化的需求。
負責部門 / 申訴機制	聯合服務中心、品牌處、利害關係人專區、業務一、二、三處
評估機制 / 成果	客戶滿意度調查：通過對客戶進行問卷調查或網絡評價等方式，了解客戶對服務的滿意度，並根據調查結果進行改進。 1. 服務質量評估：對客戶服務的質量進行評估，包括服務速度、服務態度、溝通能力等方面，並根據評估結果進行改進。 2. 投訴處理評估：對客戶投訴的處理情況進行評估，了解投訴處理的效率和滿意度，並根據評估結果進行改進。 3. 客戶關係管理評估：對客戶關係的管理情況進行評估，包括客戶開發、客戶維護和客戶回饋等方面，並根據評估結果進行改進。

客戶關係是公司經營相當重要的一環，良好的客戶關係可以幫助公司建立良好的聲譽，保留現有的客戶並吸引新客戶，本公司透過與客戶的互動，瞭解客戶的需求與喜好並致力於提高更好的產品與服務，增加客戶對品牌的忠誠度，促進公司的長期發展與獲利能力。

客戶關係管理措施

- 1 客戶導向：將客戶的需求和滿意度放在首位，以客戶為中心，不斷改進產品和服務，滿足客戶的需求。
- 2 客戶分析：了解客戶的特徵、價值和需求，將客戶分類，針對不同類型的客戶制定不同的策略和方案。
- 3 客戶接觸和溝通：建立有效的溝通管道，與客戶保持頻繁的接觸，及時回應客戶的查詢和反饋。
- 4 客戶支持和解決問題：提供快速、專業的客戶支持，解決客戶的問題和疑慮，確保客戶滿意度。
- 5 客戶關係管理系統：建立客戶關係管理系統，整合客戶資料和溝通記錄，提高客戶服務效率和質量。
- 6 客戶回饋和評估：收集客戶回饋和評估，了解客戶對產品和服務的意見和建議，及時改進產品和服務。
- 7 客戶培訓和教育：提供客戶培訓和教育，幫助客戶更好地使用產品和服務，提高客戶滿意度和忠誠度。

4

永續環境

- 4.1 節能減碳
- 4.2 水資源現況
- 4.3 綠色產品



綠色永續

憶聲電子一直以來都秉持著環境友善、永續發展的方式在經營公司，不管是在能源、溫室氣體排放、水資源管理以及廢棄物等皆有相對應的管控措施，盡可能降低對環境的負面衝擊。

4.1 節能減碳

憶聲電子「憶聲智匯科技園區」興建動工開始，重機電設備、人員均大幅增加，故 2021 年較 2020 年用電需求大幅增加。

配合「憶聲智匯科學園區」興建需求以及為節省資源，總部暫時搬遷至中路特區商辦大樓，2022 年用電需求較 2021 年減少。

重大主題	能源管理
對公司的意義	1. 降低能源成本：通過有效的能源管理，減少能源的浪費和損失，降低能源成本，提高企業的經濟效益。 2. 提高企業形象：積極實施能源管理，展現企業的社會責任和環保意識，提高企業形象和聲譽。 3. 增強企業競爭力：優秀的能源管理可以提高企業的能源效率和生產效率，減少生產成本，增強企業的競爭力。 4. 遵守法律法規：能源管理是企業的法律責任，通過實施有效的能源管理，確保企業遵守相關法律法規和行業標準。
政策 / 承諾	政策： 1. 積極推行節能降耗措施，提高能源利用效率。 2. 建立完整的能源管理體系，實行能源統計、監測、分析和評估。 3. 加強員工培訓，提高能源管理意識和技能。 4. 遵守相關法律法規和行業標準，確保能源管理的合法、合規。 承諾： 1. 積極推行綠色生產，減少能源消耗和污染排放。 2. 不斷改進能源管理體系，提高能源利用效率和節約潛力。 3. 落實節能降耗措施，確保能源成本的降低和企業的經濟效益。 4. 加強與客戶、供應商和社會的溝通和合作，共同推進可持續發展。

重大主題	能源管理
目標	短期目標： 1. 建立完整的能源管理體系，實行能源統計、監測、分析和評估。 2. 確定節能降耗的重點項目，制定相應的措施和計劃。 3. 加強員工培訓，提高能源管理意識和技能。 4. 減少能源浪費和損失，降低能源成本。 中長期目標： 1. 提高能源利用效率，實現能源節約和綠色生產。 2. 降低二氧化碳等溫室氣體的排放，保護環境和生態。 3. 實現能源管理的資訊化和智能化，提高能源管理的效率。 4. 推廣節能技術和產品，促進能源節約和綠色發展。 5. 建立良好的社會形象和聲譽，成為可永續發展的企業。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 能源監測及能源管理：對企業的能源消耗進行監測和分析，從而找出節能和效益提升的機會。制定和實施能源管理計劃，監督和評估能源效益。 2. 技術改造：採用節能設備及辦公用品不必要之浪費，如影印紙回收再利用、垃圾分類，降低能源消耗和減少排放。 3. 員工節能意識培養：提高員工對節能和環保的認識和意識，增強員工參與節能活動的積極性和主動性。
負責部門 / 申訴機制	商品處 / 品質服務處 / 管理處
評估機制 / 成果	1. 能源使用量的監控與分析：對能源使用量進行監控和分析，以確定能源使用的趨勢和模式，從而制定節能措施。 2. 節能措施的實施效果：評估節能措施的實施效果，包括節約的能源量、降低的能源成本、減少的碳排放量等。 3. 能源管理系統的評估：評估能源管理系統的運作效果，包括系統的完整性、可靠性、有效性等。 4. 持續改進的成果：評估持續改進的成果，包括節能效果的持續改善、能源管理系統的不斷優化等。

憶聲電子能源消耗

千兆焦耳 GJ	2020	2021	2022
汽油 (外部)	1,323.46	1,388.45	1,628.39
柴油 (外部)	107.89	107.24	113.10
外購電力 (內部)	1,539.86	2,165.83	1,607.47
總計	2,971.21	3,661.52	3,348.96
與營收密集度 (百萬新台幣)	4.99	6.41	6.02

憶聲電子溫室氣體排放

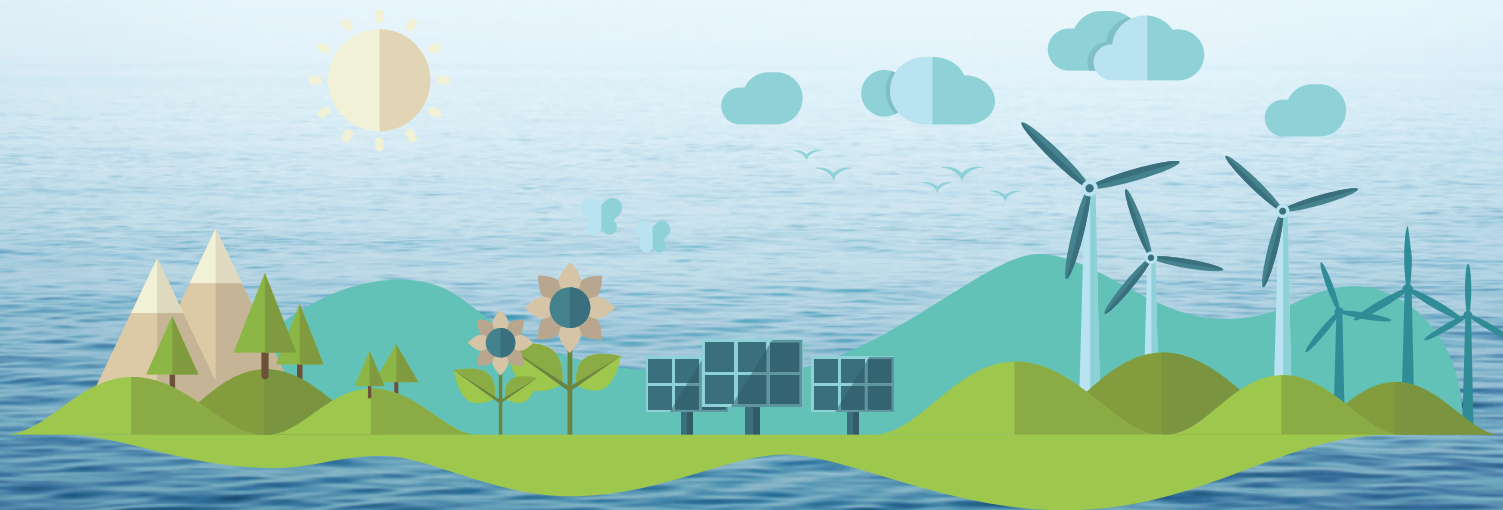
公噸 CO ₂ e	2020	2021	2022
汽油 (範疇一)	95.76	100.46	113.1
柴油 (範疇一)	8.14	8.09	8.53
外購電力 (範疇二)	214.73	306.22	221.03
總計	318.63	414.77	342.66
與營收密集度 (百萬新台幣)	0.54	0.73	0.62

4.2 水資源現況

雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全台節約用水議題，本公司也極力的配合各項水資源管理措施。憶聲電子取水來源皆為台灣自來水公司供應之自來水，主要用途為一般生活用水。

憶聲智匯科技園區動工，預計為期 4 年，在 2022 年時達到 6.701 百萬公升。為節約水資源使用量，相關用水設備汰換皆以節水設計為優先考量，持續為永續發展盡一己之力。

單位：百萬公升	取水來源	取水量
2020	石門水庫	1.665
2021		4.797
2022		6.701



4.3 綠色產品

重大主題	綠色產品
對公司的意義	1. 提高企業形象：綠色產品代表了企業的環保意識和社會責任，可以提高企業的形象和聲譽。 2. 滿足市場需求：隨著人們環保意識的提高，消費者對綠色產品的需求也越來越大，開發和生產綠色產品可以滿足市場需求，增加企業的競爭力。 3. 降低成本：綠色產品通常具有更高的能源效率和資源利用率，可以降低生產成本，提高企業的經濟效益。 4. 推動可持續發展：綠色產品可以減少對環境的影響，推動可持續發展，符合政府的政策和要求。 5. 創造新的商機：綠色產品的開發和生產可以創造新的商機，拓展企業的市場和產品線。
政策 / 承諾	政策： 1. 遵守相關法律法規和行業標準，確保綠色產品的合法、合規。 2. 加強產品設計和研發，提高產品的環保性能和品質。 3. 建立完整的產品生命週期管理體系，實行產品環境影響評估和監測。 4. 推廣綠色產品，提高消費者對綠色產品的認識和認可。 承諾： 1. 積極開發和生產綠色產品，提供高品質、環保、健康的產品給消費者。 2. 不斷改進產品設計和生產工藝，提高產品的環保性能和品質。 3. 推行綠色供應鏈管理，加強對供應商的環保要求和監督。 4. 積極參與社會公益活動，推動可持續發展。
目標	短期目標： 1. 確立綠色產品的開發和生產標準，制定相應的措施和計劃。 2. 增加綠色產品的種類和規模，滿足市場需求。 3. 加強產品生命週期管理，實現產品的綠色設計、綠色生產、綠色使用和綠色回收。 4. 推廣綠色產品，提高消費者對綠色產品的認識和認可。 中長期目標： 1. 提高綠色產品的技術含量和品質，實現產品的優化和升級。 2. 推進產業生態鏈的建設，實現從原材料到產品再到回收利用的全過程綠色化。 3. 加強國際合作，學習和借鑒國際先進經驗，提高綠色產品的國際競爭力。 4. 推動可持續發展，實現經濟、社會和環境的協調發展。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 提高綠色產品在所有商品的比例，降低能源消耗。 2. 加強行銷與宣傳：透過行銷和宣傳，向消費者展示綠色商品的優點和價值，提高消費者對綠色商品的認知和信任。 3. 增加資金投入：投入足夠的資金，支持綠色商品的研發、生產、行銷等各個環節，確保產品的品質和市場競爭力。
負責部門 / 申訴機制	商品處 / 品質服務處
評估機制 / 成果	1. 材料：產品所使用的材料必須符合環保要求，例如可再生材料、回收材料等。 2. 能耗：產品的能耗必須盡可能低，例如能源標籤可以幫助消費者判斷產品的能源效率。 3. 污染物排放：產品在生產、使用和處理過程中產生的污染物排放必須符合相關的環保法規。 4. 可持續性：產品必須具備可持續性，例如可以進行再利用或回收等。

2020 年 ~ 2022 年環保標章商品 (綠色產品) 採購暨銷售統計

環保標章 進銷明細	2020 年	2021 年		2022 年	
	機型數量	機型數量	成長率	機型數量	成長率
	32	58	81%	70	21%

註：資料統計為取得環保標章認證電器，全部皆為冷氣機商品。

公司投入綠色產品的努力

憶聲投入綠色產品 / 服務 (具有可回收，低污染，節省能 / 資源) 的努力與成果，採購 LED 顯示器、冷氣機、電冰箱、洗衣機及 DC 風扇，全部可回收，並按時繳納環保回收費，以處理廢家電回收。冷氣機採購及銷售金額 85% 以上，為能源效率 1 級商品。電冰箱採購及銷售金額 50% 以上，為能源效率 1 級商品。洗衣機商品全數符合省水標章認證。



Inverter 智能變頻 ◎靜靜能
放心開冷氣，省電拼第一



- 雙流路風扇 大直徑、高風量
- 雙段溫度 次循環，高熱交換
- 靜音子知變速系統
- 可拆式面板

環保新冷媒 節能減碳更環保
R32環保冷媒更替回收，可降低全球暖化指數，提高能源效率，並大幅降低二氧化碳排放，具節能減碳及環保節能效果。
* D98、R403系列採用R32環保冷媒

FUZZY全自動智慧控制

自動偵測洗滌衣物，提升效能省水省電



STEP 1
感應衣物重量
↓
STEP 2
自動選擇水位

歌林 kolin
創新科技 領鮮生活



1級
新能源效率

579L
歌林變頻電冰箱
KR-258V03

Ag⁺ 抗菌防護
ECO⁺ 智慧節能
節能標章

kolin
大 智慧 節能
除濕力



強力除濕
一級能效，大除濕力
27公升/日

**歌林智慧節能
27公升除濕機
(KJ-A2711B)**

能源效率1級

自動濕度感應
銀離子清淨濾網
壓縮機保固3年
適用坪數27坪

5



社會關懷

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障

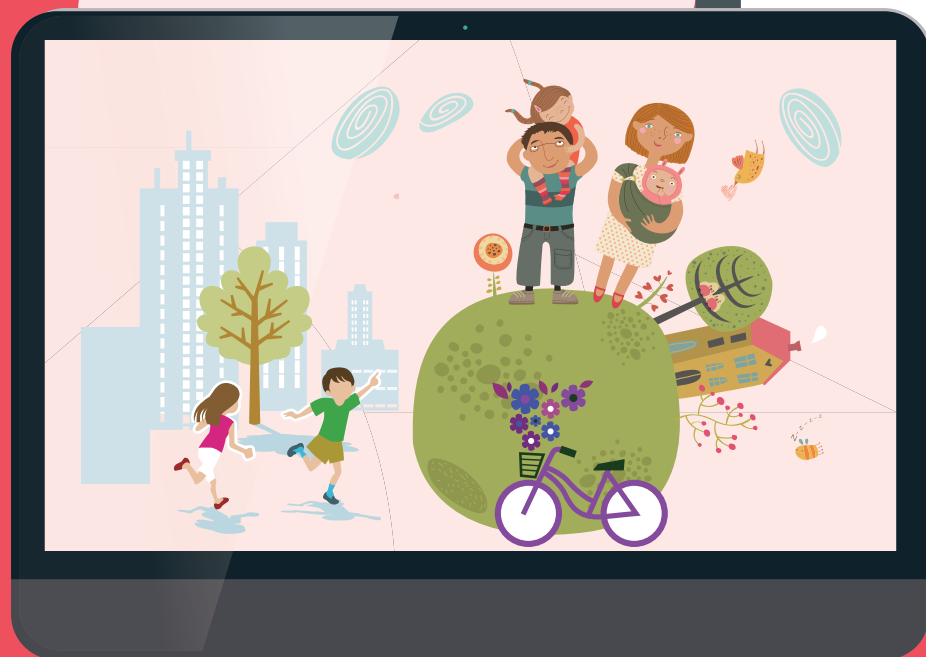
5.1.2 員工統計

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 人才培育

5.3 公益參與





社會關懷



憶聲電子重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻

繁，讓公司營運穩健發展；憶聲電子還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性。

5.1 員工概況

憶聲電子平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。2022 年職業安全衛生法所涵蓋之工作者共 77 人，比例 100%，經內部稽核及勞動檢查，憶聲電子當年度未有職業傷害及職業病的紀錄。

5.1.1 人權保障

憶聲電子重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。憶聲電子的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，憶聲電子遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，憶聲電子亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，憶聲電子當年度未有違反人權的紀錄。

5.1.2 員工統計

憶聲電子台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

員工統計

年度		2020 年		2021 年		2022 年	
員工總數 (註 1)		60		67		77	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	35	1	39	1	42	1
	女	24	0	27	0	34	0
地區	台灣	59	0	66	0	76	0
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	36	0	40	0	42	1
	女	24	0	27	0	34	0
地區	台灣	60	0	67	0	76	1

註 1：以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為非固定期限契約員工 (正職) 與固定期限契約員工 (短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之)。

註 3：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

雇用當地居民為高階主管的比例

重要營運據點	高階主管總數	雇用當地居民為高階主管人數	比例
台灣	7	7	100%

非員工的工作者統計

年度		2020 年		2021 年		2022 年	
工作者總數 (註 1)		3		5		6	
契約類型 (註 2)		派遣	顧問	派遣	顧問	派遣	顧問
性別	男	0	3	0	3	0	4
	女	0	0	0	2	0	2
地區	台灣	0	3	0	5	0	6
	海外	0	0	0	0	0	0

註 1：請以當年底 (12/31) 的工作者總數為準。

註 2：以定期「勞務合約」簽立方式合作 (顧問合約，以年為單位簽約)。

女性員工及高階主管統計

年度	女性員工	全體員工	女性高階主管	高階主管
總數	4	77	4	7
占比	5.19%	100%	57.14%	100%





員工的多元化統計

年度				2020 年		2021 年		2022 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	2	100%	2	100%	2	100%
			女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	2	100%	2	100%	2	100%
			50 以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			其他	2	100%	2	100%	2	100%
	間接	性別	男	34	58.62%	38	58.46%	41	54.67%
			女	24	41.38%	27	41.54%	34	45.33%
		年齡	未滿 30	3	5.17%	3	4.62%	6	8.00%
			30 以上 未滿 50	29	50.00%	31	47.69%	35	46.67%
			50 以上	26	44.83%	31	47.69%	34	45.33%
		學歷	研究所	9	15.52%	9	13.85%	9	12.00%
			大專院校	38	65.52%	43	66.15%	49	65.33%
			其他	11	18.97%	13	20.00%	17	22.67%

員工新進與離職統計

年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	性別	男	7	63.64%	19	76.00%	15	52.00%
		女	4	36.36%	6	24.00%	14	48.00%
	年齡	未滿 30	1	9.09%	2	8.00%	4	13.33%
		30 以上 未滿 50	9	81.82%	20	80.00%	20	66.67%
		50 以上	1	9.09%	3	12.00%	6	20.00%
	學歷	研究所	2	18.18%	6	24.00%	2	6.90%
		大專院校	7	63.64%	14	56.00%	20	68.97%
		其他	2	18.18%	5	20.00%	7	24.14%
		離職員工	性別	男	5	71.43%	16	88.89%
女	2			28.57%	2	11.11%	8	40.00%
年齡	未滿 30		0	0.00%	2	11.11%	0	0.00%
	30 以上 未滿 50		3	42.86%	11	61.11%	15	75.00%
	50 以上		4	57.14%	5	27.78%	5	25.00%
學歷	研究所		0	0.00%	5	27.78%	3	15.00%
	大專院校		7	100.00%	10	55.56%	14	70.00%
	其他		0	0.00%	3	16.67%	3	15.00%

5.2 適才適任

健全的人力資源是憶聲電子得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑憶聲電子吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，憶聲電子亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

重大主題	薪酬福利
對公司的意義	幫助公司吸引和留住優秀的員工，提高員工的工作滿意度和忠誠度，從而提高生產力和效益。此外，優秀的薪酬福利還可以增強公司的聲譽，吸引更多有才華的人才加入公司。
政策 / 承諾	薪資：制定公平、合理的薪資制度，給予員工具有競爭力的薪資。 福利：提供多樣化的福利，包括醫療保險、退休金、健康檢查、子女教育補貼等。 獎金：根據員工的工作表現給予獎金，激勵員工積極工作。 股權：給予員工股權，讓員工分享公司的成長和收益。 工作時間：提供彈性的工作時間，讓員工更好地平衡工作和生活。 培訓和發展：提供培訓和發展機會，讓員工不斷提升自己的能力和技能。 健身娛樂：提供健身和娛樂設施，讓員工放鬆身心，提高生產力。
目標	短期目標：吸引和留住優秀的員工，提高生產力和效益。 中長期目標：建立一個穩定的、有競爭力的薪酬福利體系，使公司能夠長期吸引和留住優秀的人才，並提高員工的工作滿意度和忠誠度，從而實現公司的戰略目標。此外，薪酬福利還可以幫助公司建立良好的企業形象，提高公司的聲譽和價值。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 建置 E 化人事系統：優化人事管理工作與員工出勤相關作業，提供員工便利的作業。 2. 邀請業界優秀顧問、講師為同仁進行員工講座，提升素質並充足心靈。 3. 設置輔導人、關懷大使制度，協助新同仁融入外也增加溝通機會與管道。 4. 設置性別平等申訴信箱，建立申訴管道。
負責部門 / 申訴機制	管理處 - 人資、董事長室
評估機制 / 成果	市場調查：通過對同行業、同地區、同職位的企業進行調查，了解相應職位的市場薪酬水平和常見福利待遇。 職位分析：對職位進行詳細分析，確定職位所需的技能、知識和經驗等要素，為薪酬福利設計提供依據。 績效評估：對員工的工作表現進行綜合評估，根據績效表現給予相應的薪酬調整和獎勵。 福利設計：根據員工需求和企業財務狀況，設計符合員工期望的福利待遇，例如醫療保險、退休金、在職培訓等。



憶聲電子依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，憶聲電子為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間，

整體而言，憶聲電子的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

再者，憶聲電子為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，憶聲電子亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2020 年		2021 年		2022 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接	基本薪資 (註 1)	1	0	1	0	1	0
		薪酬 (註 2)	1.21	-	1.07	-	1.19	-
	間接	基本薪資	1	1	1	1	1	1
		薪酬	1.19	1.11	1.15	1.10	1.17	1

註 1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註 2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

員工類別	性別	標準薪資 / 當地基本工資
台灣直接人員	男	1.59
	女	無女性直接人員

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月工資（定義同勞基法的經常性薪資）。

員工福利

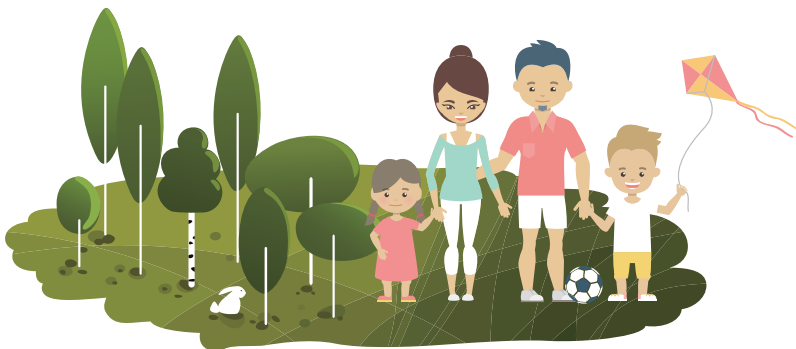
項目	全職員工
團體意外險	V
結婚 / 喪葬補助	V
三節獎金	V
年終獎金	V
定期健檢	V
員工持股	V

員工育嬰留停

統計 / 年度	性別	統計		
		2020 年	2021 年	2022 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	0	1	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	100%	100%
留任率 (當年度 C / 前一年 B)	男	0	0	0
	女	0	100%	100%

註：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) * 100%。



最後，為保障員工退休的財務規劃，憶聲電子退休金制度分為確定福利計畫（舊制退休金）與確定提撥計畫（新制退休金）。



確定福利計畫（舊制退休金）

憶聲電子之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；憶聲電子業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。

確定提撥計畫（新制退休金）

憶聲電子自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

5.2.2 人才培育

重大主題	人才培育
對公司的意義	幫助公司提高員工的能力和素質，促進員工的個人成長和發展，從而提高員工的工作滿意度和忠誠度，進而提高生產力和效益。此外，人才培育還可以幫助公司建立良好的企業文化和價值觀，增強公司的競爭力和可持續發展能力。最終，人才培育可以幫助公司吸引和留住優秀的人才，為公司的長期發展奠定穩固的基礎。
政策 / 承諾	培訓計劃：制定全面的培訓計劃，包括入職培訓、專業技能培訓、領導力培訓等，幫助員工不斷提升自己的能力和素質。 職涯發展：提供職涯發展機會，包括晉升、轉職、跨部門調動等，讓員工有更多的發展空間和機會。 獎勵措施：根據員工的表現給予相應的獎勵，包括晉升、加薪、獎金等，激勵員工積極工作和學習。 專業認證：鼓勵員工參加相關的專業認證考試，提高員工的專業水平和競爭力。 知識分享：建立知識分享平臺，讓員工之間可以互相學習和交流經驗，提高整個團隊的能力水平。 文化建設：建立健康、積極向上的企業文化和價值觀，讓員工有強烈的歸屬感和認同感，從而提高員工的忠誠度和工作滿意度。
目標	短期目標： 1. 提高員工的技能和素質，增強員工的工作能力和生產力，從而提高公司的效益和競爭力。 2. 投入校園合作，善用校園實習生，透過多元培訓與實務工作體驗方式，提升職場歷練、實力，協助青年職場工作者探索職場，進而確立個人發展目標 3. 提升各職務人才之職能。 中長期目標： 1. 建立一個全面的、有系統的人才培育體系，讓員工有更多的發展機會和空間，從而提高員工的工作滿意度和忠誠度，進而提高公司的競爭力和可持續發展能力。此外，人才培育還可以幫助公司儲備未來的人才，為公司的長期發展打下穩固的基礎。最終，人才培育可以幫助公司實現人才與企業共同發展的目標，實現企業和員工的雙贏。 2. 建立人才梯隊、組織年輕化。 3. 培養更具戰之力之營銷及管理人才，建立高績效團隊。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 加強 OJT 培訓、工作輪調 2. 管理者「五力」培養：「規劃力」、「執行力」、「控制力」、「創新力」、「領導力」 3. 營銷、商品、技術單位人員之競爭作用力「五力」培養： · 產業裡的競爭者 Competition in the industry · 產業裡的新進者 Potential of new entrants into the industry · 供應商的議價能力 Power of suppliers · 消費者的議價能力 Power of customers · 替代產品的威脅 Threat of substitute products" 4. 鼓勵人員參加外訓、講座與海內外參展機會
負責部門 / 申訴機制	管理處 - 人資、董事長室、商品處
評估機制 / 成果	培訓成效評估：對參與培訓的員工進行評估，了解培訓內容對員工技能和知識的提升情況，並根據評估結果調整培訓計劃。 工作表現評估：對員工的工作表現進行綜合評估，了解員工在實際工作中的表現和成果，並根據評估結果進行相應的獎勵和調整。 晉升評估：對員工的職業發展進行評估，了解員工的職業目標和發展方向，並根據評估結果進行晉升或職務調整。 360 度評估：對員工的表現進行全方位評估，包括上級、下屬、同事和客戶等多方面的評價，了解員工的優勢和不足，並為員工提供針對性的培訓和發展建議。 具體成果： · 2022 年任用大專院校實習生，佔員工數 2.6%。 · 執行工作輪調，培養多元人才。 · 新進人員新人訓參與率 100%。



對憶聲電子來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此憶聲電子向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

憶聲電子為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。憶聲電子積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。

每名員工每年接受訓練的平均時數

統計 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		12	12	12
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	12	12	12
	男	12	12	12
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	直接	12	12	12
	間接	12	12	12

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

提升員工職能及過渡協助方案

協助類型	實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明
提升員工職能訓練計畫	工作輪調、O J T 培育人才能力、講座、內外訓、每月全員月會

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

2022 年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	34	43	79%
	女	27	34	79%
員工類別	直接	2	2	100%
	間接	59	75	79%

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

5.3 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，憶聲電子透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，憶聲集團在公司成立三十周年之際，不忘飲水思源，感恩回報，集團創辦人董事長彭君平先生特地發起，由集團捐贈新台幣三千萬元做為基金，致力於科技與人文之結合，以人才培訓、菁英獎助、弱勢團體關懷、文教與公益活動之推廣為宗旨，成立一全國性的公益團體 -- 「財團法人憶聲科技文教基金會」，2022 年度花費 32 萬元辦理活動。

財團法人憶聲科技文教基金會 2022 年度活動彙報：

1 公益講座

1.1) 線上協辦講座 (台北經管院主辦，本會贊助協辦)，參與人數 500 人

1/13 週三晚上 7時-9時 **2022現代華佗**
榮總醫師 開講

改善量眩不可不知二三事

國立陽明大學醫學院兼任講師
專長：高齡醫學、感染疾病、感染控制、多重用藥、衰弱及肌少症、失智照護

陳亮宇醫師
北寧高齡醫學中心
主治醫師

主辦：台北經營管理研究院
贊助：德微科技、國富文教基金會、文德藥業
地點：中華民國仲裁協會會議廳
台北市仁愛路四段376號14樓
仁愛世貿廣場

公益講座聽講不收費，但需事先報名
線上報名：www.mit-tpe.org 電話：02-87323216
防疫做好、聽講沒煩惱。講座需全程配戴口罩
無法配合，請勿參加

1/19 週二下午 1時30分-5時 **2022現代華佗**
談疫情願健康講座

從疫情談泌尿疾病的防護與治療

宏南泌尿科診所泌尿科醫師
宏南泌尿科診所泌尿科醫師
宏南泌尿科診所泌尿科醫師

洪峻澤 副院長
宏南泌尿科診所

15:20-17:00
從疫情談關節的防護與治療

大林慈濟醫院關節科主治醫師
大林慈濟醫院關節科主治醫師

主辦：台北經營管理研究院 合辦：國立臺北商業大學
贊助：宏遠投資顧問
地點：臺北商業大學大樓4樓405室
台北市中正區濟南路一段321號

公益講座聽講不收費，但需事先報名
線上報名：www.mit-tpe.org 電話：02-87323216
防疫做好、聽講沒煩惱。講座需全程配戴口罩
無法配合，請勿參加

5/1 週三晚上 7時-9時 **2022現代華佗**
長庚醫師 開講

中醫與免疫

長庚大學中醫學系主任
長庚紀念醫院 中興內兒科主治醫師
前長庚紀念醫院中興內科主任
專長：過敏性肺炎、氣喘、慢性腎炎、免疫風濕疾病、退化性關節炎

主講者 **楊賢鴻 主任**
長庚大學中醫學系主任

Google meet線上講座
連結：
<https://meet.google.com/wnk-dwnj-yck>

主辦：台北經營管理研究院
合辦：長庚醫院

公益講座聽講不收費，但需事先報名
線上報名：www.mit-tpe.org 電話：02-87323216

8/9 週二現代華佗台大開講
《食道癌的最新療法與展望》
李章銘 醫師主講
台大醫院外科部主治醫師
連結：<https://fb.watch/eNGZ2yFxgh/>

疫情願健康講座 8/23 週二 15:20-17:00
【從疫情談大腸直腸癌的預防與治療】
梁金銅 主任主講
台大醫院大腸直腸外科主任。
直播連結 -<https://youtu.be/ln93mnbSb1E>

1.2) 實體講座—憶聲樂活公益講座 (參加人數 60 人)

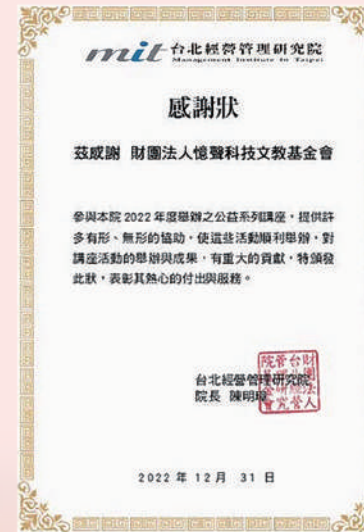
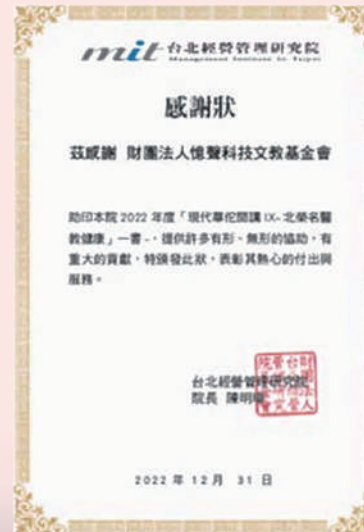
111.11.19『改善暈眩不可不知二三事』

陳亮宇醫師 (台北榮總高齡醫學中心)

地點：中原大學瑞麗堂



2 贊助捐助—助印「現代華佗開講」醫教健康書籍 300 本



附錄 - GRI 內容索引表

使用聲明	憶聲電子股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	NA

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	13	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	5	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	13	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	36	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	36	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 董事會	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 董事會	19	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 董事會	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 董事會	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	8	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	8	
	2-15	利益衝突	3.1 董事會	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 董事會	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.2 董事進修及績效評估	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.2 董事進修及績效評估	21	
	2-19	薪酬政策	3.1.1 功能性委員會	20	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.1 功能性委員會	20	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定 / 薪資為本公司保密範疇，故不進行揭露

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	1	
	2-23	政策承諾	3.1.5 政策承諾	23	
	2-24	納入政策承諾	3.1.5 政策承諾	23	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 風險管理	24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	23	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	26	
	2-28	公協會的會員資格	2.6 參與外部組織	17	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與議和 1.3 利害關係人關注議題與溝通管道	8 9	
	2-30	團體協約	-	-	不適用 / 本公司沒有與員工簽訂團體協約

GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	10	

經濟面					
經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	26	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	26	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 風險管理	24	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	38	
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	不適用 / 本公司無取自政府財務補助
自訂主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 客戶服務	28	
自訂主題：客戶服務		客戶服務	3.5 客戶服務	28	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
能源					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 節能減碳	30	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 節能減碳	30	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 節能減碳	30	
	302-3	能源密集度	4.1 節能減碳	30	
	302-4	減少能源消耗	4.1 節能減碳	30	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 節能減碳	30	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源現況	31	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.2 水資源現況	31	
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 節能減碳	30	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 節能減碳	30	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1 節能減碳	30	
自訂主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 綠色產品	32	
自訂主題：綠色產品	-	綠色產品	4.3 綠色產品	32	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面					
勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	38	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	36	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	38	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	38	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.1 員工概況	35	
GRI 403：職業安全衛生 20182018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.1 員工概況	35	
	403-9	職業傷害	5.1 員工概況	35	
	403-10	職業病	5.1 員工概況	35	
訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	41	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	41	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	41	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	41	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 董事會 5.1.2 員工統計	19 36	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	38	
自訂主題					
自訂主題：公益參與	-	公益參與	5.3 公益參與	43	





330桃園市桃園區正光路423-7號4樓

4F., No. 423-7, Zhengguang Rd., Taoyuan Dist.,
Taoyuan City , Taiwan (R.O.C.)

TEL : 886-3-4515494 FAX : 886-3-4520697