2021 艾姆勒車電
企業永續報告書

AMULAIRE THERMAL TECHNOLOGY ESG REPORT

目錄

關於本報告書 2

經營者的話 3

永續策略

- 永續組織架構 5
- 利益關係人溝通管道 6
- 重大性議題管理與SDGs 9

1. 企業經營

- 公司治理與發展沿革 13
- 誠信經營與行為準則 22
- 風險管理 26
- 經營績效 29
- 產品與客戶服務 30
- 供應鏈管理 33

2. 友善環境

- 環境保護政策與管理系統 36
- 能源管理與溫室氣體排放 38
- 水資源管理 40
- 廢棄物與有害物質管理 42

3. 幸福職場

- 內部人力結構 45
- 薪酬與福利制度 47
- 人才培育 50
- 職業安全衛生 53
- 人權保障與申訴系統 57

4. 社會共榮

- 產學合作 60
- 社會參與 62

附 錄

- GRI指標對照表 65
- 相關裁罰紀錄 68

關於本報告書

本報告書為艾姆勒車電股份有限公司（以下簡稱艾姆勒）所發行的第 1 版企業永續報告書 (Corporate Sustainable / ESG Report) 。近年來，全球企業社會責任與永續意識抬頭，身處在電動車產業的其中一環，艾姆勒以2021年做為公司永續元年，欲讓利益關係人了解艾姆勒在環境、社會及治理三大面向的活動與執行成果，並連結聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，確保持續朝社會與環境共好之永續目標邁進。

• 報告書邊界與揭露期間

本報告書範疇以艾姆勒車電母公司為主，涵蓋林口總部、林口廠、與銅鑼廠。報告書揭露資訊期間為 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日。報告書內容包含公司營運、環境保護及社會參與三大面向之管理方針與作為，財務資訊則與會計師簽證之財報數據一致。

• 撰寫原則

本報告書所有資料與數據，由各單位協助彙編後，提交至ESG辦公室審閱內容之品質與正確性。內容依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 準則 (GRI Standards) 之「核心 (Core) 」選項進行本報告書編製，並重點揭露利益關係人所關注之重大議題。

• 聯繫窗口

若各位永續先進與利益關係人有任何問題與建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫，謝謝。

艾姆勒車電股份有限公司
總部地址：新北市林口區文化三路二段455號10樓
聯絡單位：企業永續辦公室 張小姐
電子郵件：zoec@amulaire.com
電話：+886-2-2602-6787 傳真: +886-2-2602-6991
公司網址：https://www.amulaire.com

經營者的話

2021 年，持續受到新冠肺炎（COVID-19）的影響，許多城市及國境封閉、市場景氣波動、國際貿易緊張等因素，使得全球產業及經濟受到嚴重的衝擊，在這樣的背景條件下，艾姆勒仍堅定地選擇於今年度成立ESG永續辦公室，在環境、社會、與治理三大面向規劃進一步的行動方案，並自願出版第一版ESG報告書，邁出加入全球永續行列的第一步。

• 致力環境永續

身處於代表綠能環保的電動車產業鏈，艾姆勒符合ISO14001環境管理標準之規範，並於今年度進行內部溫室氣體盤查、導入RBA 責任商業聯盟行為準則，期許在節能減碳上能有更多的作為。同時對於供應商等合作夥伴，艾姆勒遵照國際責任礦產倡議(RMI, Responsible Mineral Initiative)，全面要求禁用衝突礦產，並向主要供應商佈達RBA準則及ESG之理念，盼與供應鏈共榮、共好，一同朝永續的方向邁進。

• 穩健公司營運

在持續為各大Tier1/Tier2客戶提供高功率散熱最佳解決方案的同時，艾姆勒深信唯有長期持續性的創新研發投入、健全產品鏈的組成，能為公司營運建立穩健的基石，並輔以系統性的內部制度，符合政府規定之內控、風險管理與內部稽核規範等 ，降低企業經營的不確定性，以保障利益關係人權益，提升企業永續價值。

艾姆勒車電董事長

林啓聖

- **落實員工照護**

　　艾姆勒視員工為公司最重要的資產，提供健康安全的工作環境、多元化的培訓課程，以及各式各樣的福利制度與活動。而在今年疫情再起的危機當中，公司成立防疫團隊，透過因應措施的制定以及跨廠區的即時資訊傳遞與合作，全力守護同仁的健康。同時，今年度啓動了ESG必修課程制度，以勞工人權作為今年主題，並修訂了員工行為準則，讓同仁更能理解自身權益與公司相關規範。

- **積極社會參與**

　　為促動社會互惠、互助的善循環，艾姆勒不僅長年付出實際行動贊助藝文團體、關懷弱勢族群，舉辦「育幼院聖誕愛心圓夢計畫」、「偏鄉農產品推廣行動」、「捐助清寒學生獎學金」等活動，並持續與大專院校進行產學合作、提供實習機會，希望透過公司內外部資源，善盡企業社會責任， 積極回饋社會。

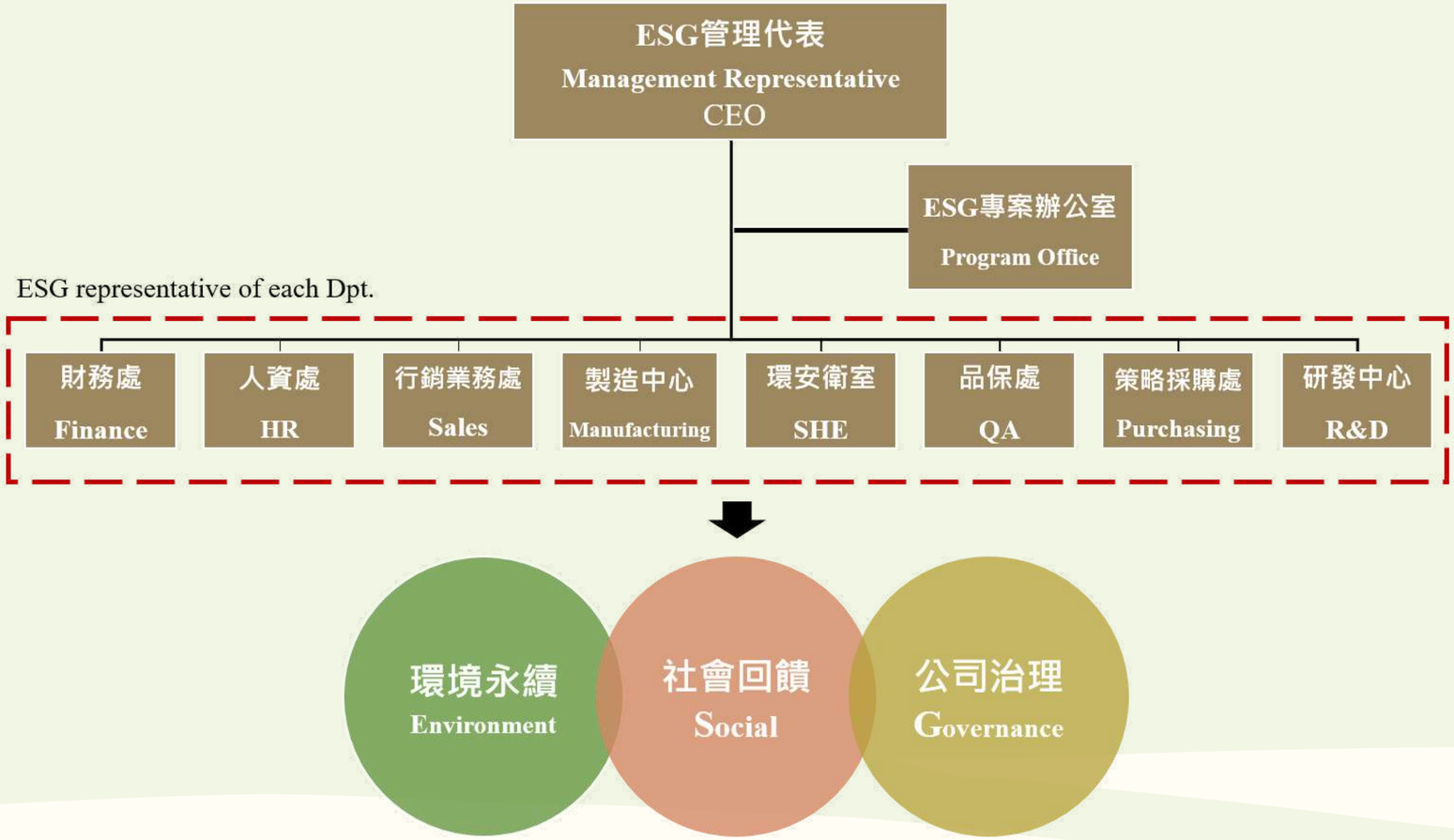
- **結語**

　　2021作為艾姆勒永續元年，我們從「紀律、開放、參與、成長及共享」五大經營理念落實公司治理，並以「成為全球永續發展推手」作為永續願景，視環境保護與社會關懷為己任， 積極結合聯合國永續發展目標(SDGs)籌備行動計畫，盼在追求企業營利的同時，能回報股東、客戶、同仁與供應商的信任與期待，並持續為全球環境與社會大衆盡一份心力。

永續策略

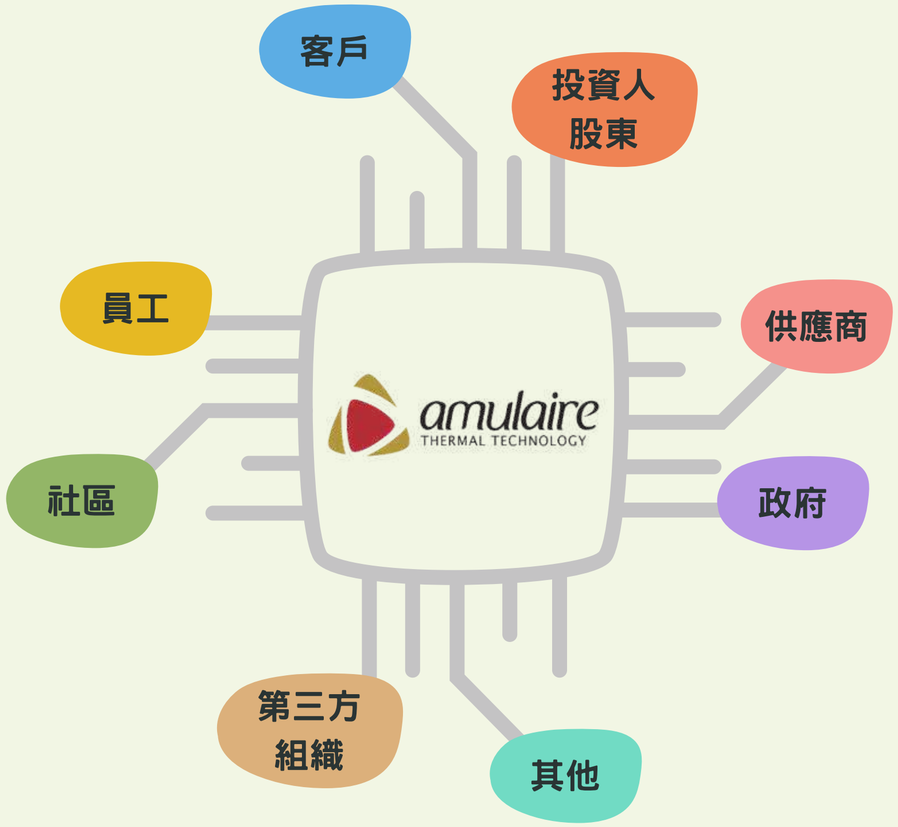
永續組織架構

2021年作為艾姆勒永續元年，為因應後續公司內部各項永續專案推動，特成立ESG專案辦公室，專責公司內外部、職福會資源整合，策劃整體永續方針及「環境永續」、「社會回饋」、「公司治理」三大面向之行動計畫。以執行長為最高管理代表進行監督，其餘成員則由各部門推派種子落實行動，從上至下一同朝企業永續發展邁進。



利益關係人溝通管道

艾姆勒深信唯有與利益關係人維持良好的溝通，是朝向永續經營的唯一路徑，因此建立了多元化的溝通管道，盼能充分了解各利益關係人所關注的議題與意見回饋，讓公司能持續改進成長，並及時回覆利益關係人對艾姆勒的期待。



*社區：當地居民、學校、地方團體等
第三方組織：財團/社團法人、非政府、非營利機構等
其他：媒體、同業、社會大衆等

利益關係人	聯絡管道
客戶	行銷業務處 sales@amulaire.com
股東/媒體	財務處 陳協理 ir@amulaire.com
員工	人力資源處 hr@amulaire.com
社區/第三部門	法務 legal@amulaire.com
各利害關係人 通用	歡迎直接致電與我們聯繫 02-2602-6787

• 利益關係人關注議題與溝通途徑

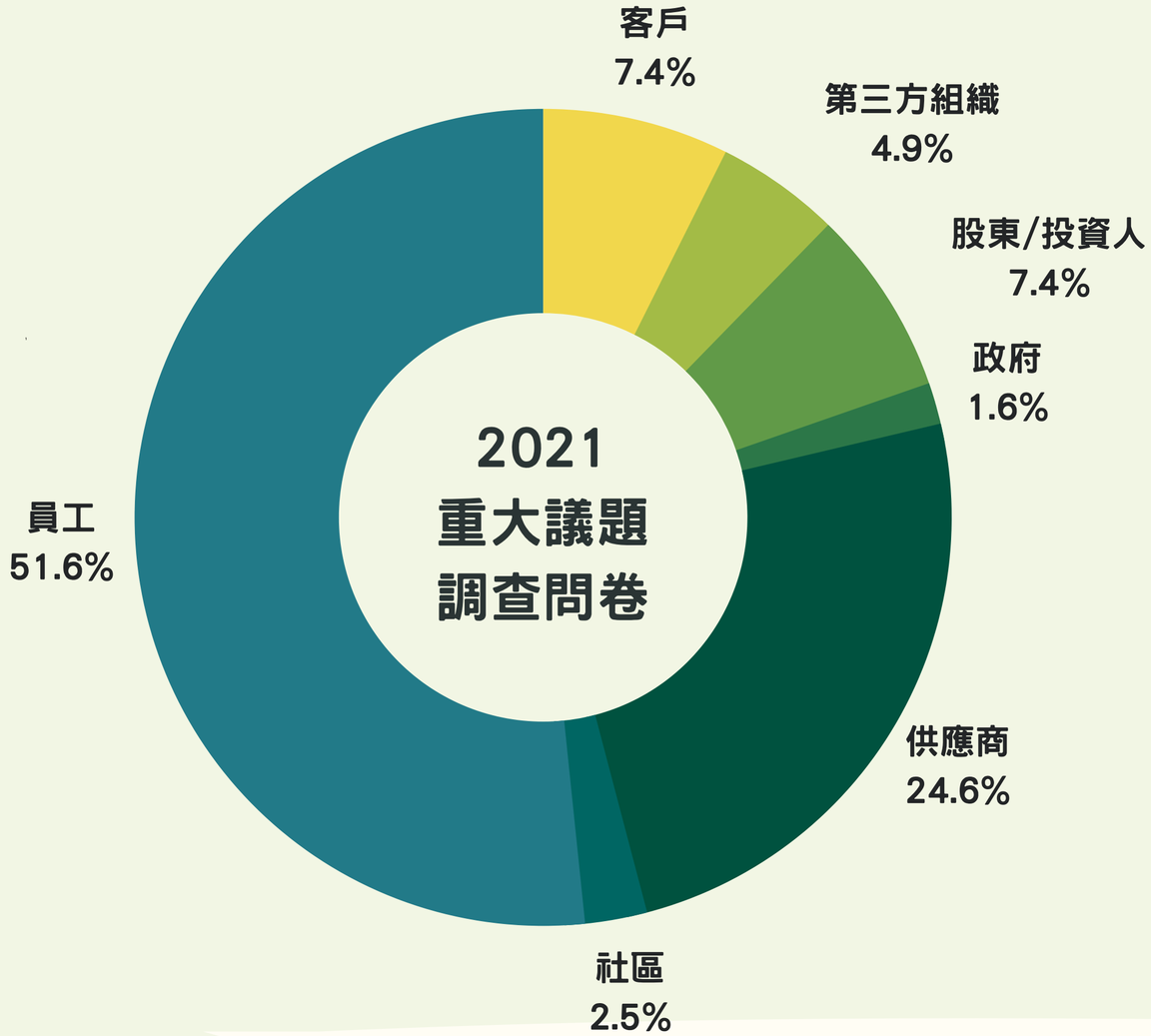
利益關係人	關注議題	溝通途徑	溝通頻率
客戶	客戶服務 風險管理 供應鏈管理	客戶滿意度調查	每年
		QBR/QTR	每季
		定期專案郵件/討論會議	常態性
		業務客服信箱往返溝通	常態性
		實體拜訪	不定期
		客戶到訪稽核	不定期
投資人/股東	公司治理與經營績效 誠信經營與行為準則 企業永續經營方針	股東會	每年
		法說會	每半年
		公司財報/年報	定期
		公司網站/發言人制度/投資人專用信箱	常態性
		公開資訊觀測站	不定期
員工	公司治理與經營績效 薪酬與福利制度 人才培訓與職涯發展	員工滿意度調查	每年
		年終部門主管績效面談	每年
		全體員工季會	每季
		勞資會議	每季
		主管管理會議	每月
		員工意見回饋/申訴信箱	常態性
		公司內部公告	不定期

利益關係人	關注議題	溝通途徑	溝通頻率
供應商	企業永續經營方針 誠信經營與行為準則 公司治理與經營績效	供應商品質評鑑	不定期(依績效分數)
		採購郵件往返/電話溝通	常態性
		拜會訪談	不定期
政府	誠信經營與行為準則 環境法規與管理系統 企業永續經營方針	公文	不定期
		參與政府專案	
		主管機關研討會/法規說明會	
社區	水資源管理 廢棄物管理 溫室氣體與碳排放	專責信箱溝通/電話聯繫	不定期
		公司網站資訊	
第三方組織	社會/社區參與 企業永續經營方針 有害物質管理	職工福利委員會	
		企業永續發展報告書調查問卷	

*此次問卷回收時，未有"其他"利益關係人之回覆，故無納入表列內容。

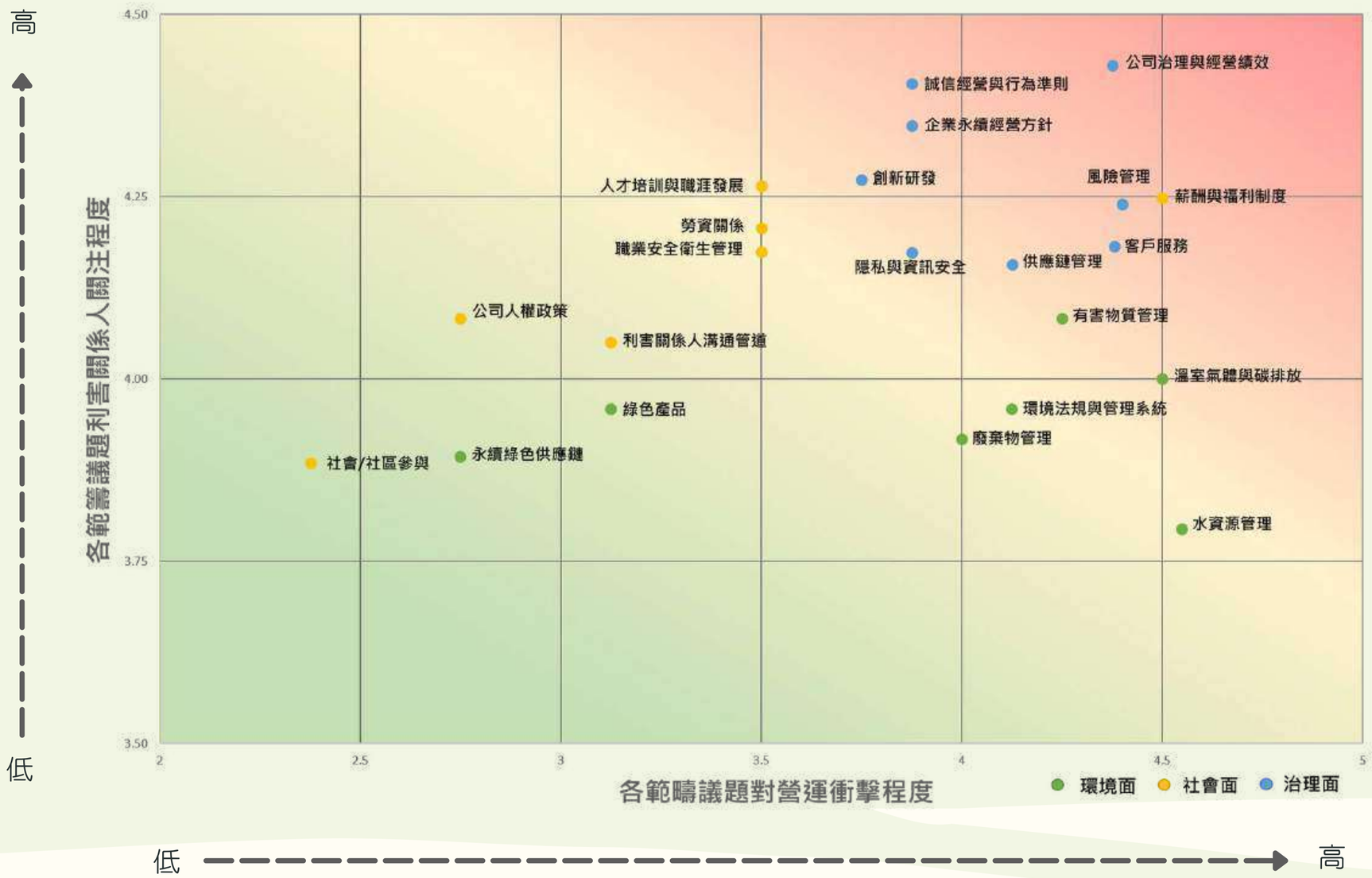
重大議題管理

透過日常與各利益關係人間持續地溝通、全球報告倡議組織準則Global Reporting Initiative(以下簡稱GRI)各項指標與國內外產業永續議題趨勢，艾姆勒鑑別出22項重大議題，並以線上問卷形式，蒐集並分析各利益關係人所關注之議題。總計2021年所回收之問卷為122份，各利益關係人回覆狀況如下：



• 重大議題矩陣

2021年依據上述問卷調查結果，進行「利益關係人關注程度」與「對艾姆勒車電營運衝擊程度」之統計分析與確認，彙整出 2021 年重大議題矩陣圖，再經高階管理團隊會議討論後，考量今年為公司ESG元年，故欲先聚焦在「風險管理」、「薪酬與福利制度」、「溫室氣體與碳排放」、「水資源管理」四大議題，進行重點揭露並作為進一步核心努力方向。



• 重大議題與內外部衝擊邊界

◉ 直接衝擊　● 間接衝擊

面向	重大議題	重大性說明	目標	管理方針	評估方式	聯絡窗口	對應GRI指標	對應章節	艾姆勒	供應商	客戶	社會
環境面	水資源管理	本公司製程有大量用水需求，而全球氣候變遷增加了水資源取得的不確定性，因此水資源將為影響生產成本之重要因素。	1.減少水資源浪費 2.降低停水對產線衝擊影響。	提出各式節水措施，如：調整產線用水流量、改善水龍頭、將RO鹵水回收再利用，並定期於環安廠務會議中檢視進度狀況。	1.水龍頭更換率 2.清洗用水降載成效 3.過濾設備改善成效	環安廠務二部 陳先生 johnnyc@amulaire.com	GRI303 水與流放水	Ch2-3 水資源管理	◉		●	●
環境面	溫室氣體與碳排放	因應電動車市場發展趨勢與全球碳權/碳稅政策，碳排放相關議題將成為影響公司營運之重大要素。	透過節電節能方式，逐步降低碳排量，建立高效能源利用且低碳排量的標竿工廠。	本公司以"與環境永續共存"作為永續任務之一，從能源的"電能減耗"及"熱能回收"下手，落實開源結流，並建立碳排數據，以利建構後對應國際接軌之企業體質。	每年能源消耗量	品保處 陳先生 kenc@amulaire.com	GRI302 能源 GRI305 排放	Ch2-2 溫室氣體與碳排放	◉	●	●	●
社會面	薪酬與福利制度	員工是公司的重要資產，故建立良好的薪酬與福利制度，及友善和諧的工作環境，為企業永續發展之核心條件。	提升薪酬水準具市場競爭力，強化教育訓練提升員工能力、提供各項福利措施，使員工樂於職場，並安心工作。	1.年度薪資調查評估薪酬水準 2.不定期提出留才激勵制度 3.加強訓練計畫執行與學分推動 4.優化員工關係活動與員工福利	1.總體薪酬水準具備市場競爭力 2.年度離職率 3.訓練計畫執行率 4.訓練時數 5.員工關係活動數與參與率	人資處 李小姐 amandal@amulaire.com	GRI401 勞雇關係	Ch3-2 薪酬與福利制度	◉			●
治理面	風險管理	為落實企業永續經營，做好日常營運之風險控管，避免對利益關係人造成之衝擊，為企業營運之首要責任。	持續強化公司治理，將各種情況所導致之風險降至最低，確保公司之誠信經營與永續發展。	執行長室作為統籌單位，將各式風險指派予專責單位分別控管，定期檢視。	檢視各部門年度績效指標達成情形。	財務處 陳先生 jackc@amulaire.com	GRI102 一般揭露	Ch1-3 風險管理	◉		●	●

1. 企業經營

- 公司治理與發展沿革
- 誠信經營與行為準則
- 風險管理
- 經營績效
- 產品與客戶服務
- 供應鏈管理

公司治理與發展沿革

公司簡介

艾姆勒車電股份有限公司

Amulaire Thermal Technology

股票代號：2241

成立日期	2001年6月24日	主要產品	油電混和車及電動車逆變器散熱模組
資本額	896,023,060 元	營運據點	台灣、中國、日本
員工人數	562人	服務市場	台灣、中國、日本、歐洲、美國
總部地址	新北市林口區文化三路二段455號10樓	合併營收	1,138,098 仟元 NTD

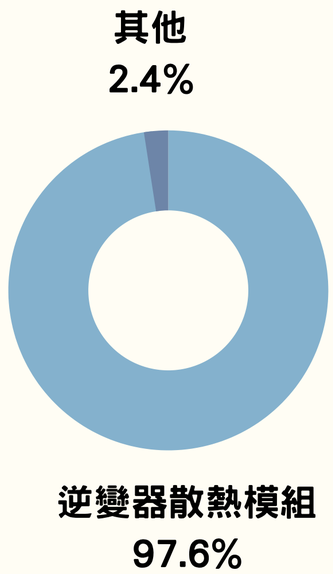
*數據擷取日期為110 年 12 月 31 日

• 股東結構

項目	政府機關	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外國人	合計
人數	-	-	39	5,355	29	5,423
持有股數	-	-	13,986,226	55,237,768	20,378,312	89,602,306
持股比例	-	-	15.61%	61.65%	22.74%	100%

*數據擷取日期為111 年 3 月 27 日
*單位：人、股、%

• 營業收入產品種類占比



艾姆勒車電總部

林口廠

銅鑼廠

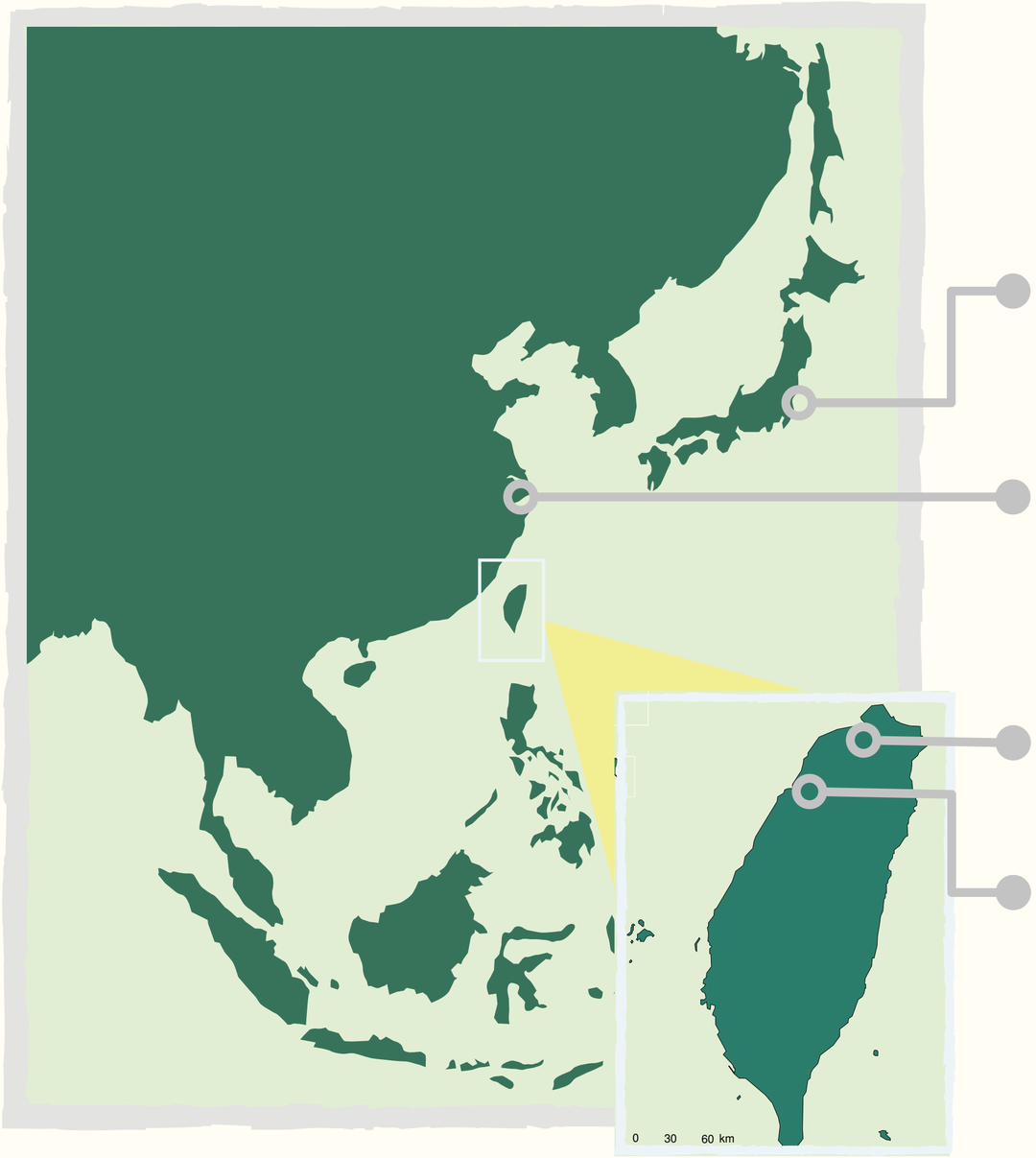
• 公司介紹

艾姆勒車電致力於綠能電子裝置散熱之研發與產製，承襲前身旭揚公司於晶片散熱領域之開發研究及粉末冶金製程技術(1998)，以及近年來持續投入鍛造、焊接等新製程開發、多元化散熱材質之應用，目前已成為國際一線汽車廠商供應鍊之重要成員，所生產之逆變器（Inverter）/IGBT模組散熱產品(Base Plate)也已應用於知名電動車及油電混合車中。

我們堅信提供客戶「高附加價值」與「高品質」之產品與服務，是最重要之競爭力，於此前提下，持續投資創新及研發，並取得多項國內外專利。透過研發提升技術能力，以提供客戶更優質之方案，使艾姆勒由單純之供應商進而成為客戶之企業夥伴。

公司秉持「紀律、開放、參與、成長及共享」之經營理念，強調給予員工足夠之指引，使員工有所依循下，將對的事情做好，並開放公司內外訊息，使同仁能隨時了解公司面臨的機會與挑戰，也鼓勵同仁參與公司經營，透過員工提案制度及由下而上之共識凝聚，減少經營階層與同仁隔閡，並提升經營決策品質。公司與同仁於共同參與過程中得到成長，並藉由完整且健全之績效獎勵制度，共享公司之獲利。

- **營運據點分布**



Amulaire Thermal Technology 株式會社
日本 東京 **Tokyo**

浙江艾姆勒車電科技有限公司
中國 浙江 **Zhe-Jiang**

艾姆勒車電股份有限公司-總部/林口廠
台灣 新北 **New Taipei**

艾姆勒車電股份有限公司-銅鑼廠
台灣 苗栗 **Miaoli**

• 公司發展沿革

2011

Jun. • 設立艾姆勒車電股份有限公司，營運產品係以油電混和車及電動車逆變器散熱模組為主，實收資本額為新台幣500仟元。

Jul. • 因應營運需求收購美商旭揚熱傳股份有限公司(1998成立)。

2012

Jan. • 營運規模擴編，遷至林口廠區。

Nov. • 成為德國半導體大廠合格供應商。
• 林口廠取得ISO14001 認證。

2013

Jan. • 榮獲新北市政府獎勵重大創新投資補助計劃。

May. • 成為德國著名Tier1車廠合格供應商。

Jun. • 成為美國著名Tier1車廠合格供應商。
• 取得TS16949及ISO9001認證。

2014

Jan. • 廠內自動化設備導入。

Aug. • 購置苗栗縣銅鑼工業區土地，以建置「新產品研發生產及銅粉冶鍊中心」之用。

2015

Sep. • 因應營運擴張並確保永續經營，購買原林口租賃廠房。

2016

Jan. • 股票通過公開發行申請。

Mar. • 股票登錄興櫃交易。

2017

Nov. • 林啓聖董事長獲 中華民國第40屆創業楷模。

2018

May. • 設立艾姆勒車電股份有限公司銅鑼廠

Oct. • 銅鑼廠取得ISO14001認證

Nov. • 設立研發中心，並於2019年1月獲經濟部審查通過，成為「A+企業創新研發淬鍊計畫」補助獎勵公司。

2019

Aug. • 榮獲經濟部「潛力中堅企業」。

2020

Jan. • 設立日本子公司「Amulaire Thermal Technology 株式會社」。

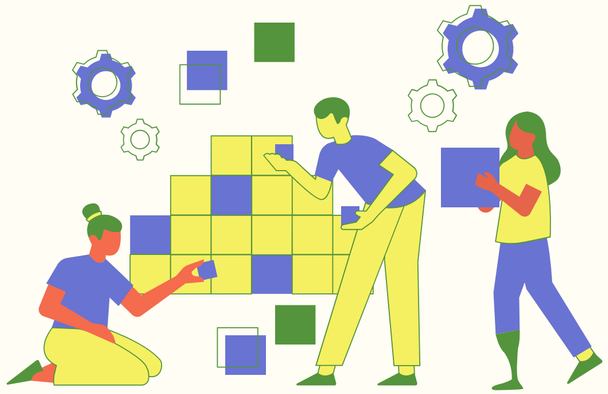
Aug. • 經台灣證券交易所核准，正式股票掛牌上市(代號：2241)。

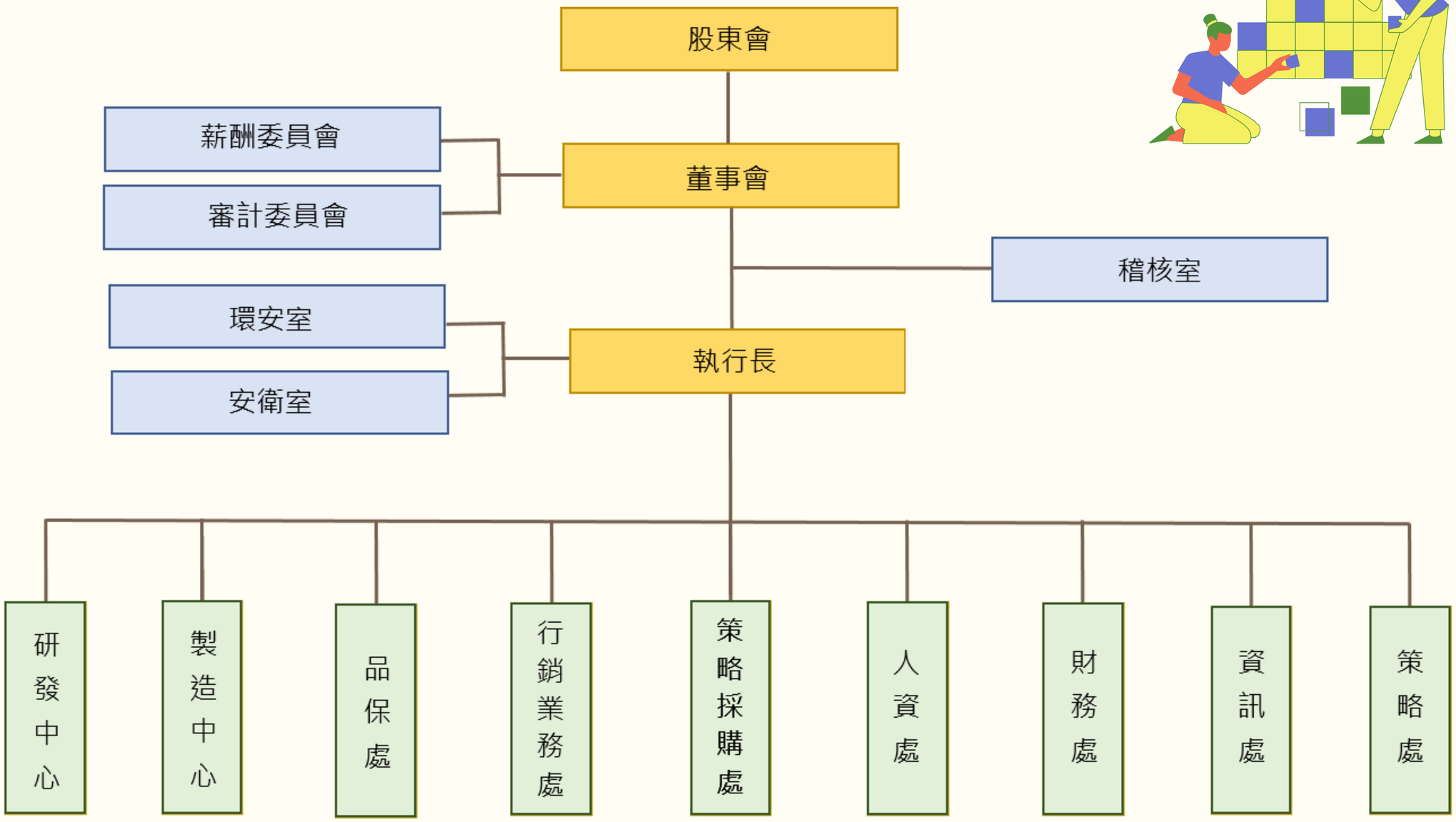
2021

May. • 與匯鑽科技及長榮航太合資設立「長鑽科技股份有限公司」。

Nov. • 經濟部投審會通過大陸地區投資設立「浙江艾姆勒車電科技有限公司」。

• 公司經營架構




股東會
薪酬委員會
審計委員會
董事會
稽核室
環安室
安衛室
執行長
研發中心
製造中心
品保處
行銷業務處
策略採購處
人資處
財務處
資訊處
策略處

公司治理

艾姆勒認為公司治理為企業永續經營的核心，透過規章制度與企業經營理念，持續優化艾姆勒公司治理制度，展現出公司在「維護股東權益及平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」及「落實企業社會責任」四大構面的綜合表現。而透過此運作機制，除了可確保公司在治理面向能持續改善，因應主管機關要求及全球公司治理趨勢，更能有效保障股東權益並實現公平正義之企業價值。

同時，在董事會的監督下，公司經營者秉持落實公司治理之理念，持續以「建立與利益關係人溝通管道」、「落實資訊揭露」、「強化董事會功能」、「成立功能性委員會」、「落實 ESG管理委員會功能」、「建立企業自律規範」、「健全內部控制系統」等方式，來強化公司治理。

- **維護股東權益**

  提供股東會資訊予股東知悉，使股東充分了解公司之財務與非財務資訊。

- **強化董事會結構及運作**

  依循董事會多元化政策、設置功能性委員會輔佐董事會之運作、董事會績效評估等方式，強化董事會運作。

- **增加資訊透明度**

  定期於每季舉行法人說明會、每月公開營收資訊，同時持續遵照法令於公司網站及年報公告各項財務資訊。

- **落實企業社會責任**

  提供客戶、員工、投資人、政府、供應商、社區等各利益關係人構通管道，落實企業公民精神的承諾。

• 董事會與功能委員會

董事會為公司治理最高單位，艾姆勒認為健全及有效的董事會運作，是永續經營的根基，因此，我們以優於法令規範的基礎，維持高標準的公司治理，確保董事會有效運作，進而保障股東權益。

艾姆勒董事會成員除考量股東代表性外，亦參酌「所有權與經營權分離」之考量，引進無持股之專業獨立董事，期許藉由各董事不同之專長領域，提升董事會經營決策之品質，並最大化股東權益。

每年定期召開董事會討論公司重大議題，並於董事會議事規則中訂定應提報董事會之事項及設計避免董事利益衝突制度。艾姆勒的董事以高度自律態度，於利益衝突議題之討論及表決時均予迴避，且不代理其他董事行使其表決權，以保護利害關係人之權益。

2021 年度共召開 9次董事會議，全體董事 (獨立董事) 親自出席率達 100%(含改選前之既有董事)。

本屆任期：110年7月15日至113年7月14日

- **董事成員：**林啓聖、黃大倫、善德投資(股)公司(代表人：黃朝豊）、寶裕第二投資(股)公司（代表人： 游智瓊）
- **獨立董事成員：**詹心怡、黃仕翰、王英傑

- **成員性別**

6 ： 1

- **董事成員年齡結構**

- 艾姆勒最高公司治理單位為董事會，於2021年股東常會董事改選，由7位成員組成，其中包含3位獨立董事，董事會成員每3年一任，除此之外，艾姆勒設有審計委員會及薪酬委員會，加強公司治理之落實。

• 2021年董事專業職能執行情形

為強化董事專業職能，艾姆勒每年為各位董事安排內部進修課程，2021年課程主題分別為「面對全球化競爭的永續經營實務作法」及「企業持續創造經營巔峰實務作法」各 3 小時，共計6小時。除此之外，2021 年度各董事及獨立董事亦參與各項外部課程。

• 董事會成員與多元化政策執行情形

依艾姆勒「公司治理守則」第 20 條，董事會成員組成應考量多元化，需包括具備知識、技能、素養、營運經驗及學經歷之專業人士；同時為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

成員	董事長	董事	董事	董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	林啓聖	黃大倫	黃朝豊	游智瓊	詹心怡	黃仕翰	王英傑
主要學(經)歷	-台灣大學管理學院商學碩士 -逢甲大學經營管理研究所 -逢甲大學土地管理系學士 -今網資訊科技(股)公司總經理	-美國密西根大學工商管理碩士 -美國密西根大學機械工程碩士 -交通大學機械工程學系學士 -永威投資有限公司合夥人	-逢甲大學經營管理研究所碩士 -逢甲大學經濟系學士 -美律實業（股）公司總裁 -兆豐證券財富管理暨信託業務本部副總經理 -統一證券財富管理暨信託部主管	-美國麻州大學機械博士 -艾司摩爾全球客戶服務副總裁 現任本公司執行長	-台灣大學管理學院商學碩士 -美國波士頓大學財務碩士 -台灣大學會計系學士 -明日工作室(股)公司財務長 -英業達(股)公司會計部副理	-台灣大學國家發展所碩士 -台灣大學管理學院商學碩士 -德益法律事務所創辦人主持律師 -德益光電(股)公司董事 -北基國際(股)公司法人代表董事	-台灣大學法律系法學士 -王英傑律師事務所律師
任期	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年
選任日期	110年7月15日	110年7月15日	110年7月15日	110年7月15日	110年7月15日	110年7月15日	110年7月15日

• 薪酬委員會

任期：110/7/15~113/7/14

為了持續強化公司治理並接軌國際標準，艾姆勒於民國105年成立薪酬委員會，由董事會授權，監督、審議公司整體薪酬政策及計劃。薪酬委員會監督範圍包含董事及經理人之報酬。艾姆勒薪酬委員會成員共3名，係由艾姆勒全體獨立董事組成，以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性；並避免委員和公司間利益衝突的風險。

功能性	召集人	成員
薪酬委員會	黃仕翰	詹心怡、王英傑

• 審計委員會

任期：110/7/15~113/7/14

為強化董事會之監督功能，艾姆勒於民國105年設立審計委員會，會旨為協助董事會審議公司財務報表、內部控制制度、內部稽核、會計政策與程序、重大之資產交易、會計師聘任及財務、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，係由艾姆勒全體獨立董事組成，以確保公司經營符合政府相關法令與規定。

功能性	召集人	成員
審計委員會	詹心怡	黃仕翰、王英傑

• 治理階層績效評估

為落實公司治理並提升艾姆勒董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定「董事會績效評估辦法」，每年至少一次實施內部董事會績效自評作業，每三年執行一次外部評核，針對董事會、董事成員及所有功能性委員會（包含審計委員會、薪資報酬委員會），採用問卷方式進行自評，於回收統計評估結果後提送董事會報告，作為檢討及改進之依據。2021年執行內部評鑑，績效評估結果揭示於公司官網。

誠信經營與行為準則

誠信經營守則

艾姆勒相信誠實守信的企業經營文化是永續經營之基礎，並將誠信經營理念融入於公司文化中，且積極透過透明且即時之溝通管道防範不誠信行為以及與社會共存共榮之理念，提升全體員工行為素養及從業道德，達到永續經營的願景與目標。

以台灣證交所制訂之「上市上櫃公司誠信經營守則」為基礎，訂定艾姆勒「誠信經營行為程序及行為指南」、「道德行為準則」及「員工行為準則」等，規範對象包含董事、經理人、受僱人或對公司具有實質控制能力者，規範其於執行業務之行為準則，其中包括不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益，並定期宣導公司「誠信經營」的企業文化與價值觀，要求規範對象在商業道德、勞工關係、環境保護安全與健康、內部控制、公司治理以及社區參與等各項執業行為中遵守此道德及行為準則。

而為落實誠信經營之企業文化，依據誠信經營作業程序及行為指南之規範，指定稽核室為專責單位辦理相關作業。

政策&承諾

1. 誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險、訂定預防方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊

申訴機制

為落實誠信透明之企業文化，艾姆勒建立多元檢舉管道，同仁可透過申訴信箱或填寫申訴書，由法務人員及人資處負責受理申訴案件，保障員工合法權益。

- 外部專用電子郵件信箱：Legal@amulaire.com
- 內部專用電子郵件信箱：HR@amulaire.com

• 2021年誠信經營溝通與訓練人數

2021年誠信經營宣導及教育訓練，除新人入職時的新人教育訓練外，同時進行全體員工年度課程普訓，藉此加強同仁對於「營業秘密保護」、「員工行為準則」等相關知識。相關時數如下：

- 新進人員課程宣導公司紀律要求及優質之企業文化，從「營業秘密保護」、「員工行為準則」等相關內容宣導從業人員誠信之重要性。2021年度新進人員講習共計受訓人員達137 人次
- 定期向內部人發送新發布之防範內線交易相關法令宣導郵件
- 2021年4月針對全體員工進行線上教育宣導課程，內容包含「營業秘密保護」相關法規及準則，受訓人員達137人次

誠信經營防範方案涵蓋之行為

- 禁止提供或收受不正當利益
- 禁止疏通費
- 禁止從事不公平競爭行為
- 禁止內線交易及保密協定
- 政治獻金及慈善捐贈或贊助
- 利益迴避
- 保密機制之組織與責任
- 防範產品或服務損害利益關係人

• 防範內線交易

艾姆勒訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業辦法」，於每月月初通知所有內部人，除提醒按期申報股權變動情形外，並摘要重要應遵循法令及檢附相關辦法提供參閱，當有新任之內部人時，則指派專人對其作必要之宣導說明，並設有專責單位提供必要之諮詢。艾姆勒2021年提供現任董事及經理人相關教育宣導之情形如下：

宣導內容	宣導對象
1.上市上櫃公司治理實務守則第十條--內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。	董事與經理級以上主管 (共計13人)
2.證交法第157-1條規定，有重大影響股票價格消息公開前後18小時內不得交易等規定。	
3.對新任董事於上任時，提供 (1) 董監事法規宣導手冊 (2) 上市公司及其董事、監察人與大股東應行注意之證券市場規範事項，並予以教育宣導。	董事 (共計7人)

道德行為準則

公司治理相關制度及辦法可掃描右方QR Code詳閱 →

公司治理實務守則

誠信經營作業程序及行為指南

企業社會責任實務守則

道德行為準則

艾姆勒考量其個別狀況與需要所訂定之道德行為準則，包括下列八項內容:

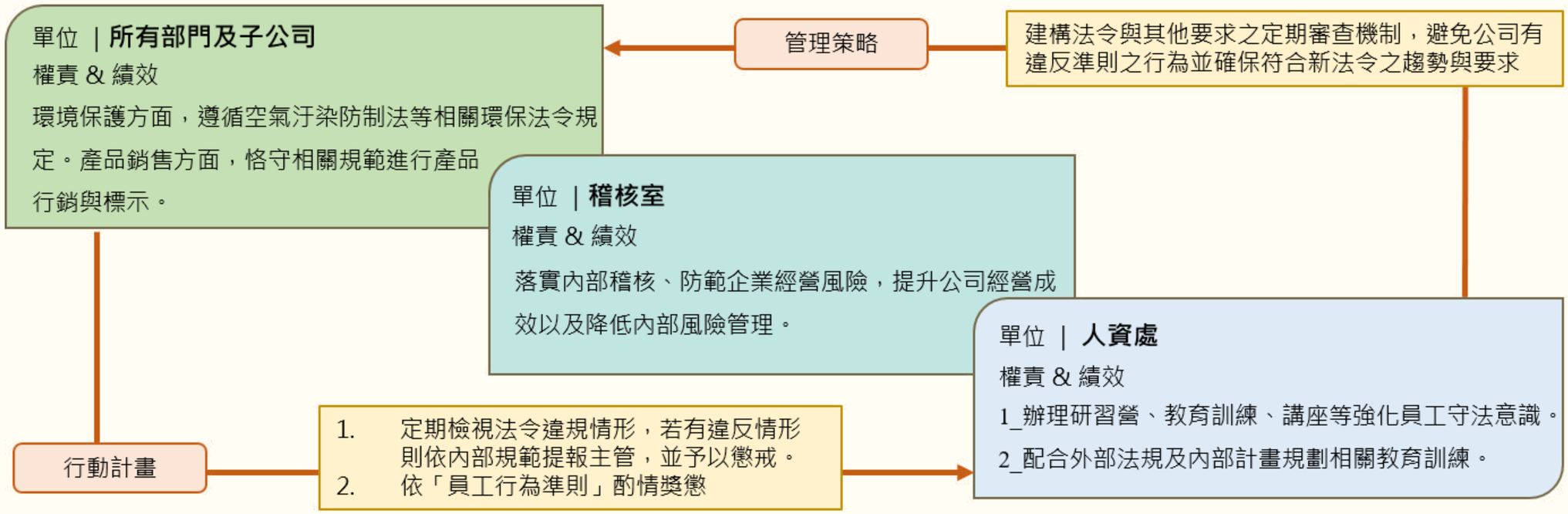
項目	敘述
防止利益衝突	本公司應該制定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事或經理人主動說明其與本公司有無潛在之利益衝突。
避免圖私利機會	當公司有獲利機會時，董事或經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。
保密責任	本公司董事或經理人對於公司本身或其進（銷）貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。
公平交易	本公司董事或經理人應公平對待公司進（銷）貨客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。
保護並適當使用公司資產	本公司董事或經理人均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，若被偷竊、疏忽或浪費均會直接影響到公司之獲利能力。
遵循法令規章	本公司應加強證券交易法及其他法令規章之遵循。
鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為	本公司內部應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，應以真實姓名、書面方式向審計委員會或各獨立董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。
懲戒措施	本公司人員如有違反道德行為準則之情形時，本公司應依據相關法令及內部規章訂定之懲戒措施處理，並依相關內部規章給予人員提出申訴之機會。

• 法規遵循情形

符合法令為企業在地經營的基本訴求，艾姆勒為汽車製造產業，主要營運法律遵循風險，除了與製造有關的勞動、環保法令外，汽車工業以及電動汽車相關法規以及綠能環境、國際碳排之規定等，皆為艾姆勒高度重視之法令遵循；銷售部分，則包含行業主管機關對於消費者安全、健康等權利的保護以及公平交易法等。財會方面，主要為所得稅法以及各國的關稅規定等相關規範。上市櫃公司則受制於公司法、證交法乃至與公司治理與永續經營之相關規範。

2021年至今為止，艾姆勒為配合公司法、誠信經營政策、誠信經營守則及股東會議事規則等相關法令遵循，並完善誠信經營之防弊措施，配合修訂公司章程、誠信經營作業程序及行為指南、公司治理實務守則、道德行為準則、員工行為準則、企業社會責任實務守則（永續經營實務守則）等辦法，以精進與遵循最新法令動態。

艾姆勒於2021年間無涉及違反經濟面、環境面、社會面法規之重大裁罰案件，亦無貪腐案件或抑制自由市場的壟斷或不公平競爭行為之違法情事發生。展望未來永續經營發展及公司治理實務，將持續秉持法規遵循為公司治理的首要理念及核心價值，以落實企業相關法規遵循的目標，以降低營運上可能產生的法律風險，持續維持無任何重大違法情事。



風險管理

為強化公司治理、降低營運風險，並確保公司之誠信經營與永續發展，艾姆勒依循著 ISO 的管理系統架構，藉由辨識、衡量、監督與控制各項風險，將可能產生的風險控制在可承受之範圍內。本公司由執行長室作為風險管理主管單位，並與各部門依業務性質共同評估單位風險，將各項風險因素納入管理，建立指標與防範機制，並以量化方式預估未來環境變化，作為管理因應之依據。

1. 了解公司營運概況，尋找公司風險因子，依據公司業務特性及內外部環境影響，掌握公司風險變動情形

2. 針對識別的不同風險類型，分析其可能性及影響程度，訂定其量化指標或可行之質化指標，定期檢視

3. 各風險管理單位持續監控所屬業務之風險，當曝險超出風險限額，應立即提出因應措施，並呈報上級單位

4. 詳盡記錄風險管理程序及執行結果，定期向高階管理階層彙報以供參考確認風險控管架構合理且正常運作

5. 各風險管理單位於評估及彙總風險後，對風險應採取適當之回應措施，且應具時效性與有效性

• 主要風險及管理單位

風險來源	風險來源說明	風險管理單位	因應對策
財務風險	因稅率、利率及匯率等變動情形，影響公司財務損益	財務處	隨時掌握市場利率與外匯動資訊，並與往來銀行保持密切聯繫，注意公司負債比例，同時適時進行外匯部位之控管與調節，以積極面對金融市場波動對公司營運產生之風險。
策略及營運風險	因經濟成長趨緩與景氣低迷，抑或原物料價格及航運空運價格波動，影響公司獲利變動之虞	執行長室	每月召開主管策略會議，持續針對市場變動情形，討論並擬定因應策略，並由各部門主管向下佈達以落實行動計畫。
安全衛生風險	因工作環境安全衛生而造成之員工損害，抑或影響公司生產營運之損失	製造中心	利用ISO管理系統之工具，每年實施風險鑑別與評估一次，以消彌重大風險，並防範事故之發生，確保同仁之人身安全。
資訊安全風險	企業資訊之機密性及網路攻擊之可能性	資訊處	持續佈建資安防護系統及監控設備，並透過存取管制與紀錄追蹤、優化資料備援機制等作為，提昇整體資訊環境之安全性，降低各項風險發生率。
人力資源風險	員工工時、福利保護措施，影響人才流失情形	人資處	持續優化員工福利制度，定期召開勞資會議以及全體員工季會，建立多元暢通的溝通管道，確保同仁的建議能充分表達並得到妥善的回覆，進而促進勞資雙向溝通，積極落實人才之留任。
氣候與環境變遷風險	極端氣候、天災與能源資源短缺，伴隨之氣候變遷，衝擊產業營運及產品製造	執行長室/品保處	持續追蹤全球最新情況，並於主管策略會議中進行討論與因應，同時品保進行內部溫室氣體排放自我盤查，與排放大宗部門共同擬定減排目標與改善方案。
合約及研發風險	合約簽訂未依循法律規範及研發智慧財產權未依規範管理之風險	業務部/研發中心/採購處	與客戶/供應商/合作夥伴資訊往來前，雙方簽署NDA，並建立研發智慧財產權管理辦法進行規範。

內部稽核

本公司內部稽核單位隸屬於董事會轄下，設置內部稽核主管一人。依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規範，協助董事會及經理人檢查及覆內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據以及檢驗企業各項經營管理與財務活動及其結果，是否與內部規章營運管理制度相符，並針對各項制度執行之效率與效果，提供確認及諮詢服務活動。

內部稽核計畫

- 制定年度稽核計畫，呈報審計委員會及董事會通過
- 每年12月底前於公開資訊觀測站公告次一年度計畫

↓

定期查核

- 稽核作業之規劃及執行
- 與受查單位溝通稽核結果及缺失追蹤改善情形
- 檢附工作底稿及相關資料做成稽核報告

↓

審計委員會

- 次月底呈報之稽核報告予獨立董事
- 定期每季召開審計委員會

↓

董事會

- 每季向董事會彙報稽核執行情形
- 次年度三月底前將每年度稽核報告以及各部門內控執行自行評估結果呈報董事長，並通過公司內部控制制度設計及執行有效性聲明

↓

專案查核

- 董事會及審計委員會得依其需要，責成內部稽核進行各項專案稽核
- 專案查核結果可列入年度內部控制自評結果

內部控制

3大目標

1. 營運之效果與效率
2. 相關法令規章之遵循
3. 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範

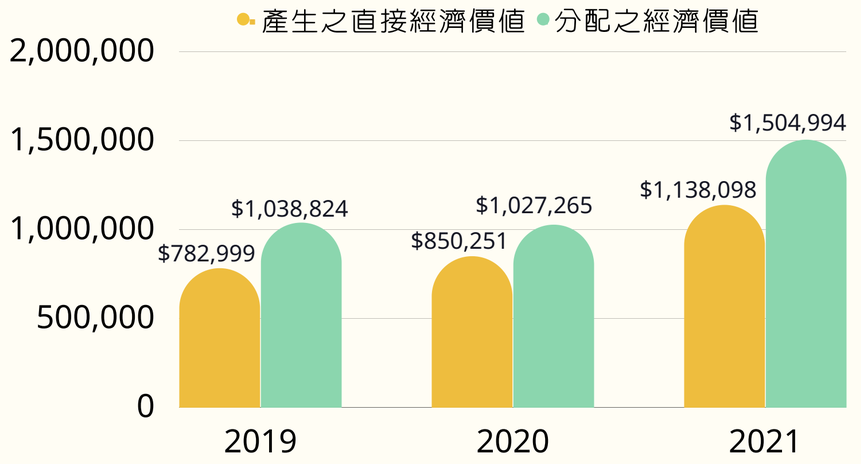
5大要素

1. 控制環境
2. 風險評估
3. 控制作業
4. 資訊溝通
5. 監督作業

營運績效

詳細公司財務資訊可掃描右方
QR Code至公開觀測站詳閱 →

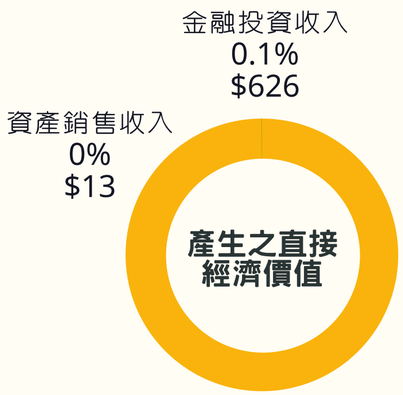
艾姆勒公司2021年總資產為30億，其中流動資產11億，約占總資產37%，非流動資產19億，約占總資產63%。2021年總資產週轉率為0.43次。

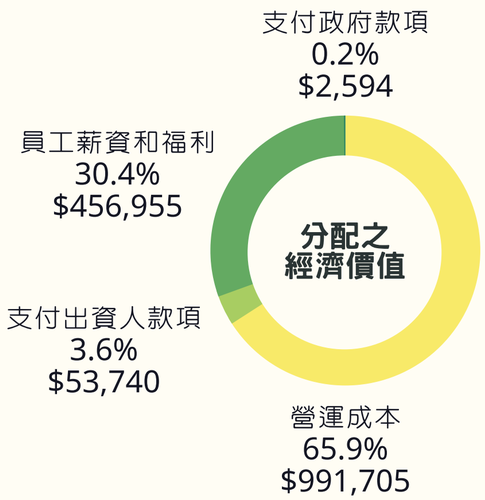


- 單位：新台幣千元

- 補充：本公司參與「A+企業創新研發淬鍊計畫」，2021年取自政府的財務補助：4,082千元

• 2021年經濟價值各要素佔比

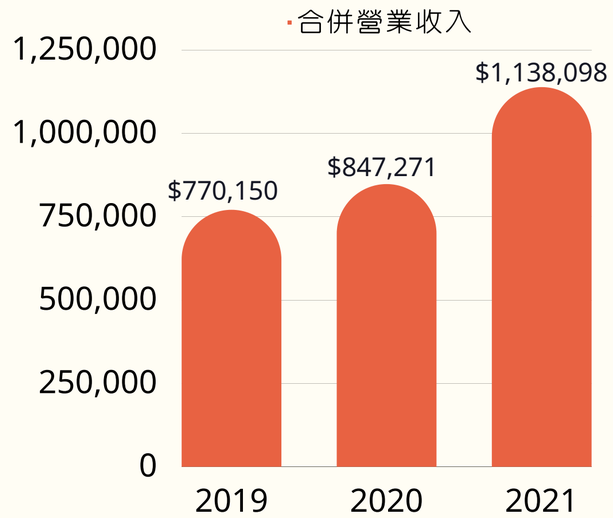


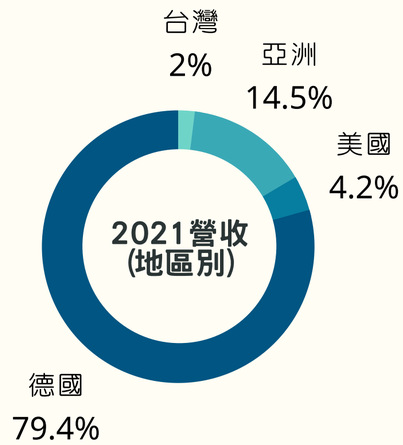


- 單位：新台幣千元

• 2021-2021年合併營業收入

合併營收持續成長，主要係終端電動車市場持續成長，且本公司新產品量產等，使主要客戶對本公司產品需求增加所致。





- 單位：新台幣千元

• 2021-2021年合併稅後盈餘

本公司2021年受國際疫情及通貨膨脹影響，產生營運虧損，惟營收規模隨產業成長持續擴大，並預先投資未來，提升公司競爭力。

- 單位：新台幣千元

年度	2019	2020	2021
合併稅後盈餘	73,430	6,546	(109,760)

備註：
銷貨收入：財報銷售淨額
金融投資收入：財報利息收入
資產銷售收入：財報出售資產收益
營運成本：財報銷貨成本
員工薪資和福利：含退職後福利、薪資、保險等
支出出資人款項： 支付所有股東之股利

產品與客戶服務

艾姆勒作為高功率散熱之領導者，擁有10年以上各式產品設計、模具開發、製成規劃之經驗，構建了來自散熱、機構、機械加工、材料、化工等各領域背景之專業團隊，並申請通過多國專利證明。目前公司主力產品為電動車逆變器散熱模組, 2021年銷售金額比例達95%以上, 未來將逐步開發智慧輔助駕駛中控電腦散熱及高階雲端AI伺服器模組散熱市場。

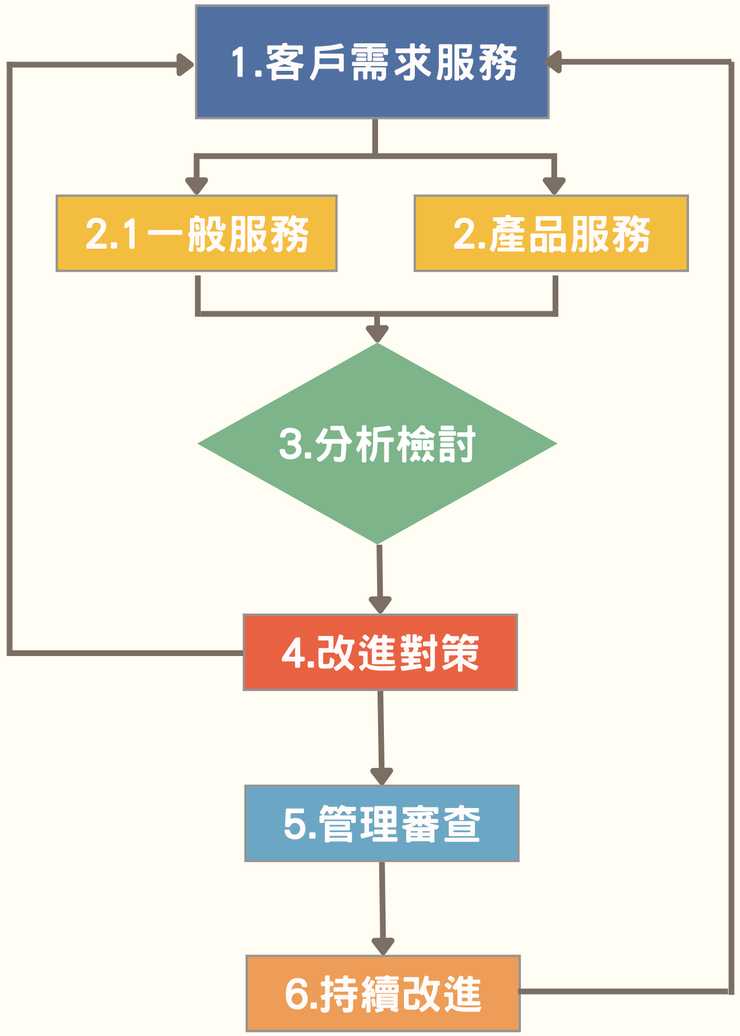
高功率晶片散熱三大應用	油電混合車及電動車中「逆變器」之散熱模組及其零組件
	先進駕駛輔助系統(Advanced Driver Assistance Systems；ADAS) 散熱模組及零組件
	高功率電子系統（如伺服器、超級電腦等）及3C產品(如投影機，CPU/GPU)之散熱系統及零組件

客戶服務

艾姆勒相信產品品質與客戶導向思維為企業永續經營的基礎，因此於2013年便取得ISO9001與IATF16949之認證。同時，為提供客戶最優質的服務，並達到即時地溝通，我們於官網上設置業務專用信箱，由總部業務同仁做為單一窗口，提供最專業的諮詢。而在提供客戶專業服務的同時，透過NDA之簽訂，完善管理並保護顧客隱私，避免往來資料洩露造成客戶權益受損。

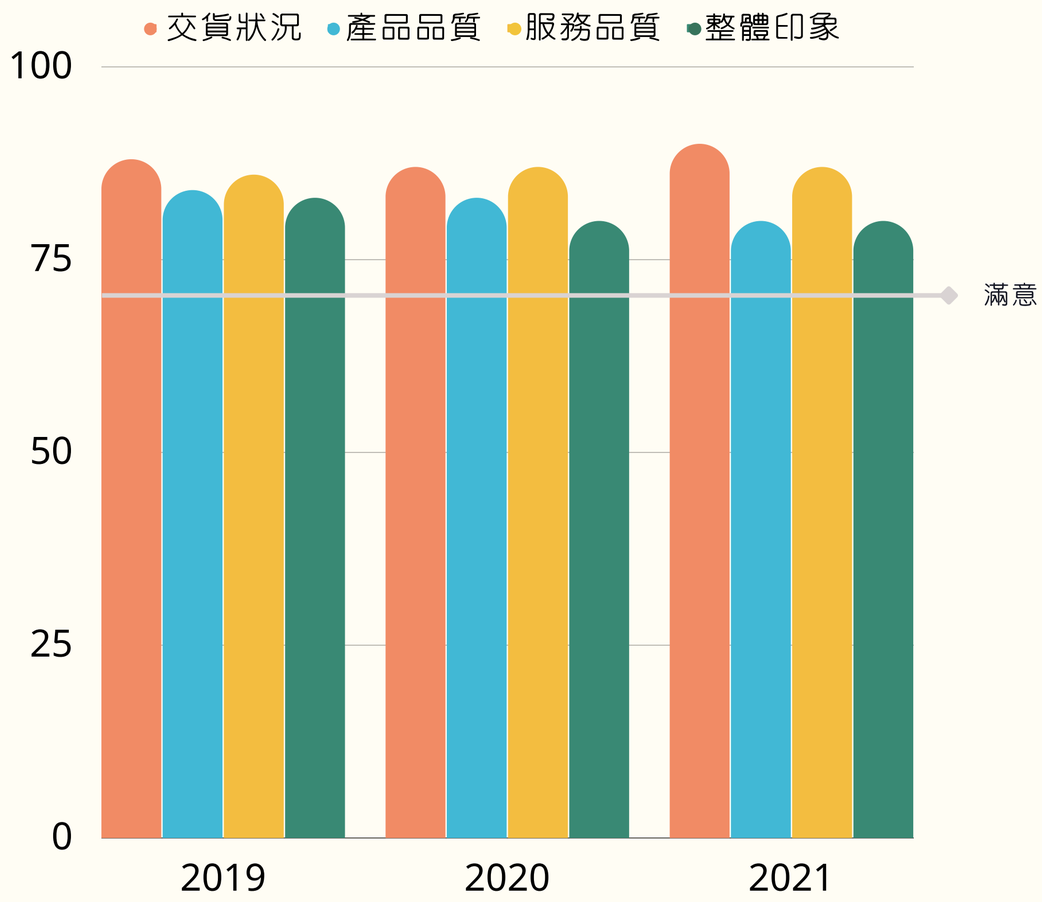
一條龍的客製化服務

1. 從產品設計定稿至完成量產可由艾姆勒一手包辦
2. 最佳設計與品質保證
3. 任何需求都能得到及時的回饋與支援
4. 完全依照客戶需求製造，與其他廠商無重複性
5. 專人處理，客戶無須對應不同窗口
6. 客戶專屬產品，設計變更彈性高
7. 低成本、高效能、量產性高
8. 焊接工藝，提供一完整的水冷散熱器

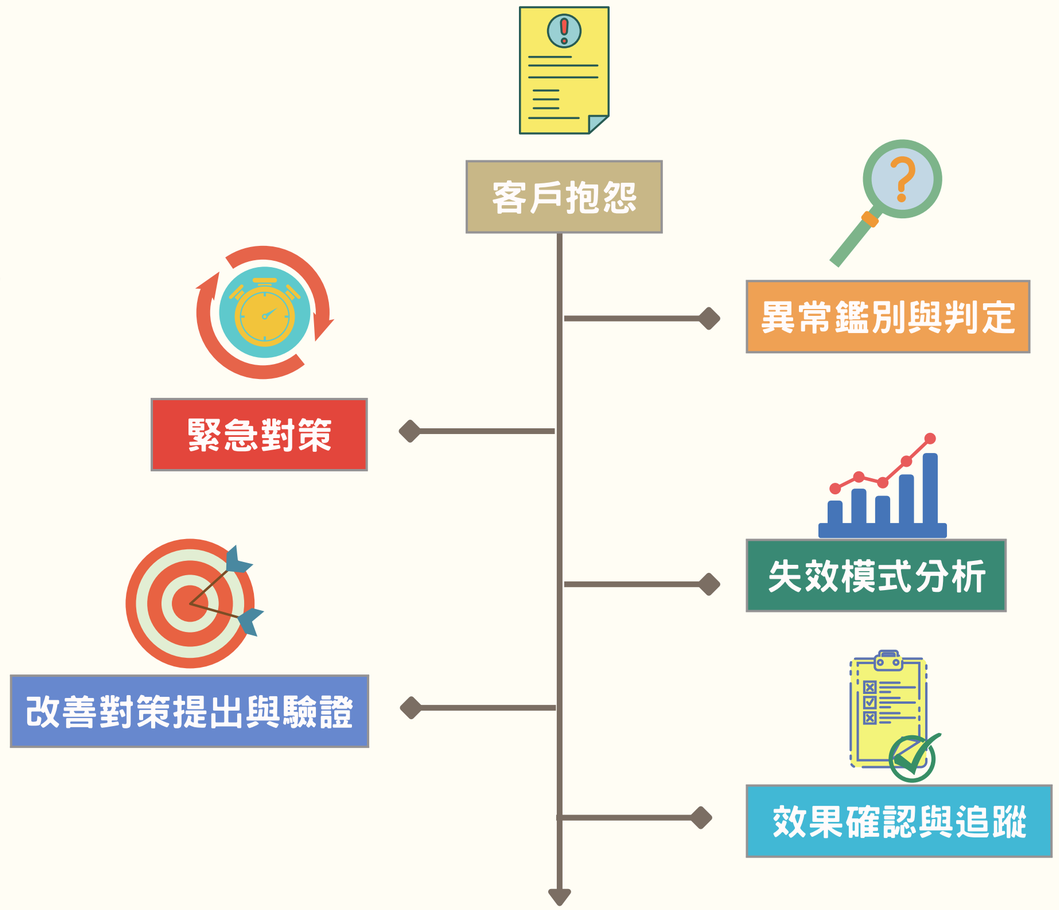


• 客戶滿意度

本公司於「客戶服務管理程序」中明確規範，每年一月至三月定期向交易量前三大顧客蒐集前一年度服務之寶貴回饋，從產品品質、出貨交期、技術、售後服務等面項，了解客戶對內部服務表現之滿意程度，並確保公司持續改善與精進。同時為確保能有效並即時地回應客戶意見，亦制定了「客戶訴怨程序書」，完善定義服務各階段客戶抱怨事宜之處理流程。



2019-2021年客戶滿意度調查結果



客戶抱怨作業流程

供應鏈管理

本公司以建立長期穩定發展之永續供應鏈為目標，藉由上下游整合效率，為客戶謀求更好的產品品質及價格優勢。從原物料、零組件、委外加工製程、半成品、成品及一切生產相關作業活動，公司透過嚴謹的新供應商評估與年度評鑑程序，挑選品質優良的協力廠商，支援內部前端技術開發研究、量產交期及服務品質控管，並協助銷售提供售後服務及綠色環境之持續改善，使艾姆勒在全球市場競爭中，佔有一席之地。

• 永續供應鏈

目前艾姆勒合作供應商總數為60家，每年持續擴展我們的合作夥伴，並落實年度評鑑機制。同時，為維持供應鏈運作順暢，地理分布大致在台灣、中國及美國。主要合作供應商為47家：原料廠13家，外購零件(含托外加工)18家，包材廠16家。而主要供應商採購總額佔93.8%。

• 單位：家數

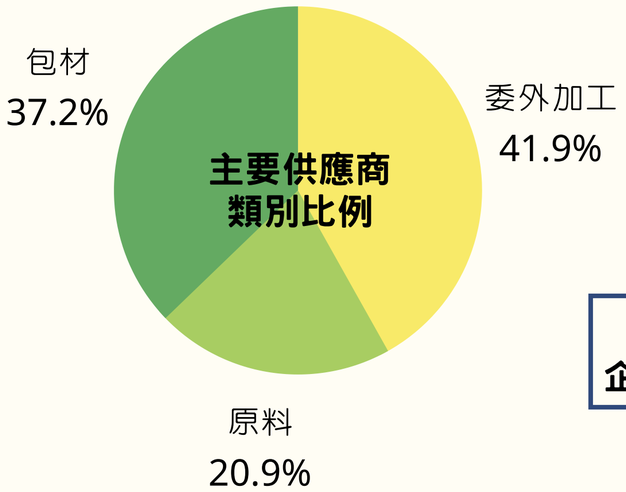
新供應商評鑑等級與歷年稽核結果				
評分	>75分	68-74分	60-67分	<60分
考核等級	A	B	C	D
獎懲措施	優先採購、採購金額比例較高。	依產品適用性、開發狀況、交期、成本等考量進行採購。	採購比例較低或限制專案採購。	禁止採購。
2019	9	4	2	0
2020	8	3	0	1
2021	6	6	0	0

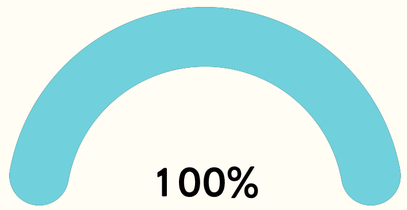
• 單位：家數

供應商年度評鑑等級與歷年稽核結果				
評分	>85分	70-84分	60-69分	<60分
考核等級	A	B	C	D
獎懲措施	優先採購，且不列入下一年度稽核排程。如有特殊需求再排入。	一般性採購，如有特殊需求再排入稽核排程。	採購比例較低，且為下年度稽核重點。	持續降低採購比例，如有新案需配合時，需取得各單位同意並經執行長核准。
2019	20	5	0	0
2020	27	6	0	0
2021	23	5	0	0

• 年度評鑑得分為季績效評估之平均分數。

除了確保供應商產品品質、交期與價格外，為促使供應商落實環境保護、重視勞動人權、道德誠信經營守則，共同善盡企業社會責任，本公司於「供應商管理程序」中規範主要合作廠商回簽環境保護聲明承諾書與供應商企業社會責任承諾書，除了明定廠商所提供之物料需符合RoHS及REACH等規定，承諾不提供/接受使用來自衝突礦區的金屬外，更是呼籲供應商一同持續致力於達成《RBA 責任商業聯盟行為準則》之要求，朝向雙方共存共榮的目標邁進。





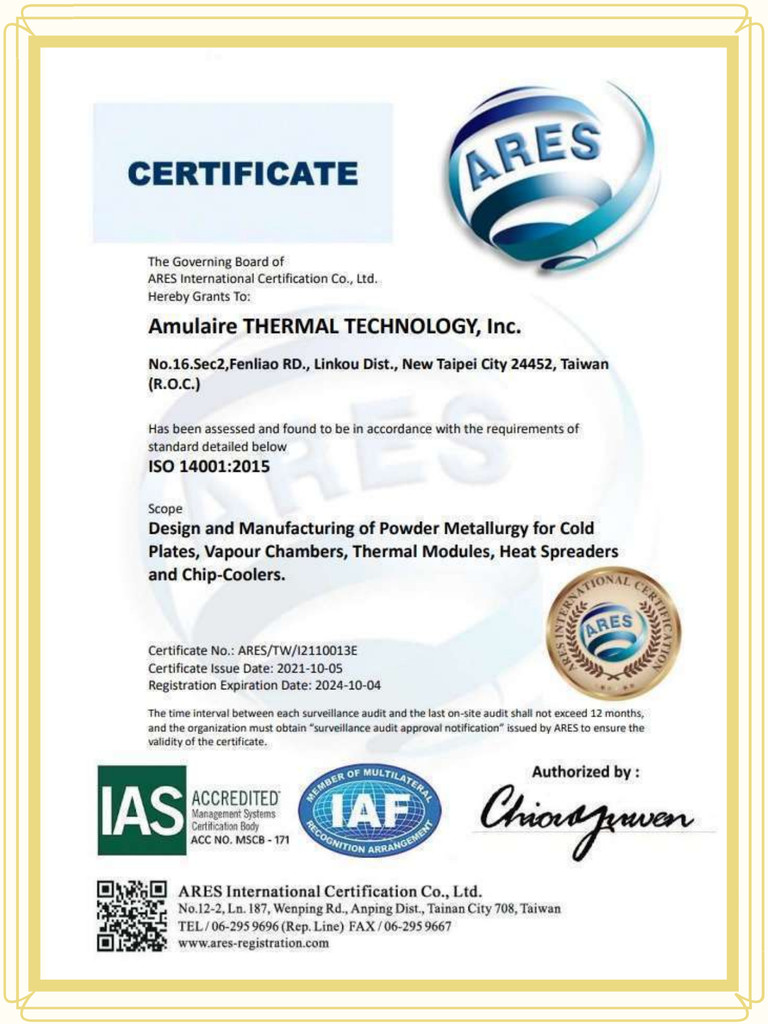
主要供應商環境保護聲明與企業社會責任承諾書回簽率達100%

2. 友善環境

- 環境保護政策與管理系統
- 能源管理與溫室氣體排放
- 水資源管理
- 廢棄物與有害物質管理

環境保護政策與管理系統

自1992 年 6 月， 150餘國領袖簽署通過「 聯合國氣候變化綱要公約 」(United Nations Framework Convention on Climate Change, UNFCCC)，至近年來極端氣候、天災與資源短缺的情況頻傳，地球暖化的危機迫在眉睫。艾姆勒深知作為地球村之公民、全球電動車產業鏈的其中一員，對於氣候變遷我們有著責無旁貸的責任，因此，我們將污染減量與環境永續發展定義為公司經營管理策略中重要的一環，並於2018年建立ISO 14001環境管理系統，以確保符合法規之要求，同時，在此架構下，確立各廠能針對汙染及廢棄物的產生能得到控制，降低對環境之衝擊，能以有效的知識工具來管理環境風險。



CERTIFICATE

ARES

The Governing Board of
ARES International Certification Co., Ltd.
Hereby Grants To:

Amulaire THERMAL TECHNOLOGY, Inc.

No.16.Sec2,Fenliao RD., Linkou Dist., New Taipei City 24452, Taiwan (R.O.C.)

Has been assessed and found to be in accordance with the requirements of standard detailed below
ISO 14001:2015

Scope
Design and Manufacturing of Powder Metallurgy for Cold Plates, Vapour Chambers, Thermal Modules, Heat Spreaders and Chip-Coolers.

Certificate No.: ARES/TW/I2110013E
Certificate Issue Date: 2021-10-05
Registration Expiration Date: 2024-10-04

The time interval between each surveillance audit and the last on-site audit shall not exceed 12 months, and the organization must obtain "surveillance audit approval notification" issued by ARES to ensure the validity of the certificate.

IAS ACCREDITED Management Systems Certification Body ACC NO. MSCB - 171

MEMBER OF MULTILATERAL RECOGNITION ARRANGEMENT IAF

Authorized by :

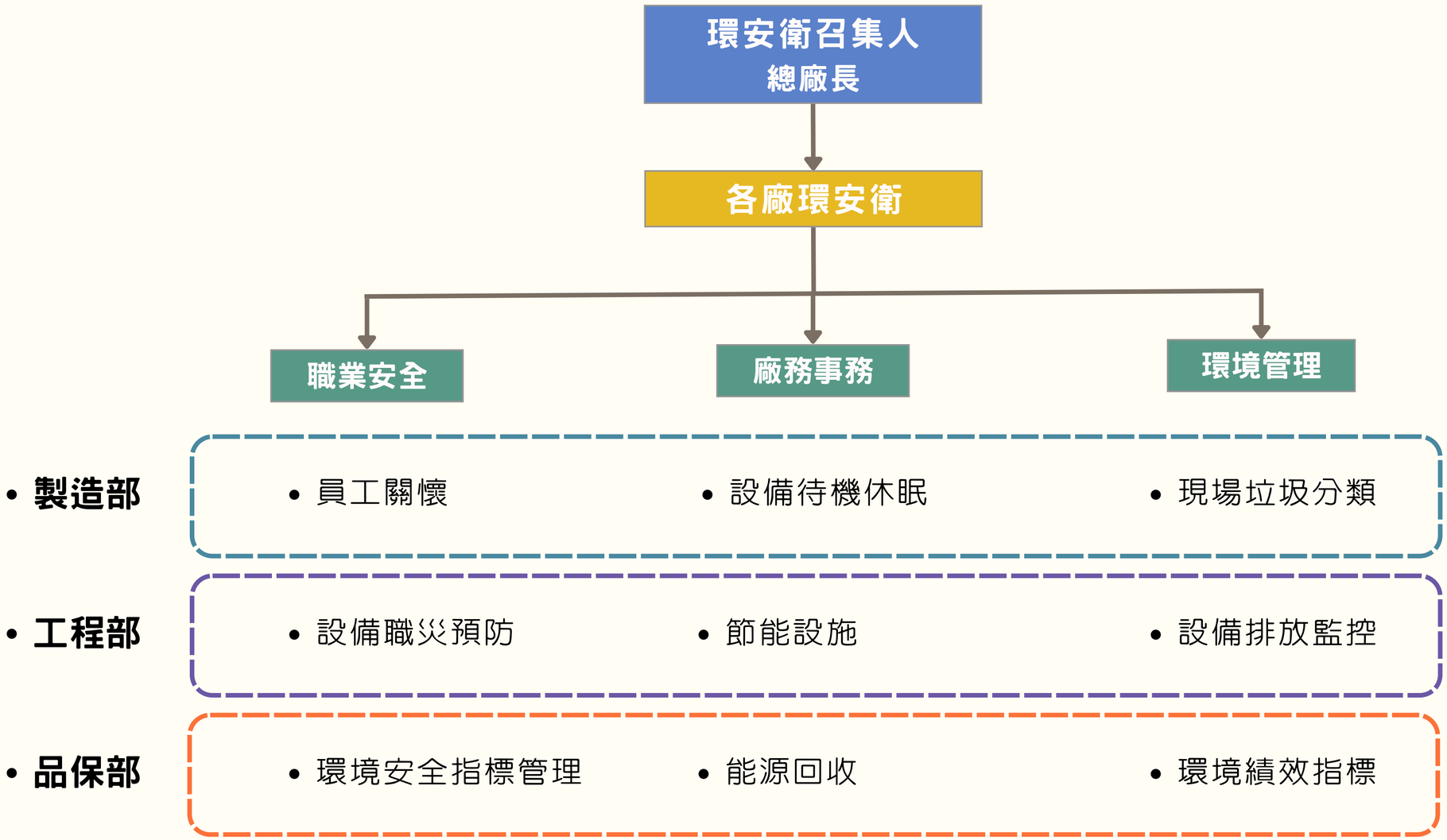
ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
www.ares-registration.com

永續管理措施與承諾

碳排減量	• 廠端更換節能設備 • 建立員工節能意識，並從日常推動微小改善案 • 設備未使時用自動休眠，減少因等待產生的耗能
環境永續	• 廢棄物管理，按照3R(REUSE, RECYCLE, RECOVERY) • 建置太陽能板，提前佈署太陽能發電
恪守法規	• 生產產品符合客戶要求規範 • 禁用衝突礦產 • 符合ROHS及REACH等國際法規規範
重視員工	• 完善的資訊整合管理機制，持續即時提出員工健康保護措施 • 創造安全、衛生並且零工安之工作環境 • 輔導員制度與不定期員工關懷面談

• 各廠區員工安全與環境保護管理組織

本公司透過建立縱向管理組織，結合跨部門橫向管理，提高執行效率，降低環境衝擊，並持續進行改善。

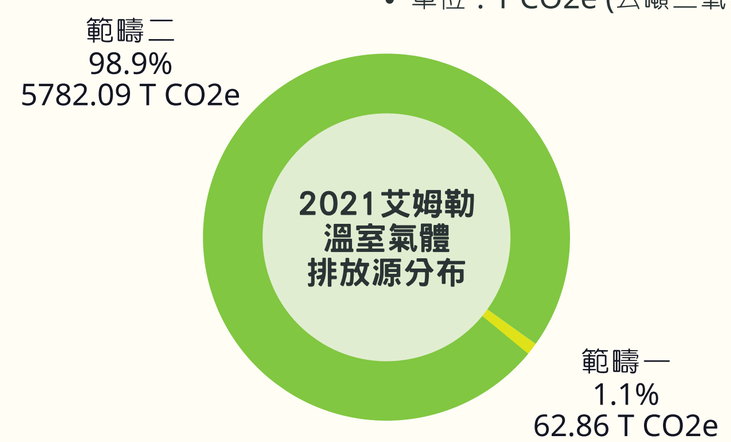


能源管理與溫室氣體排放

隨著氣候變遷議題熱度日益漸增，全球政府對於能源使用與溫室氣體的管制趨勢也愈加嚴格，為提前因應、了解自身現況，艾姆勒於2021年著手進行自主性溫室氣體盤查，依據行政院環保署之定義，針對內部範疇一、範疇二排放源進行鑑別，得出本公司2021年總排放量約為5,816 公噸 CO2e。其中，範疇一總排放量為：62.86公噸CO2e，範疇二總排放量為：5,753.39公噸CO2e，逾九成之碳排放量來自外購電力。

2021溫室氣體盤查結果		
範疇	排放源	2021年排放量
一	公務車、發電機、化糞池、設備等直接排放	62.86 T CO2e
二	使用台水、台電之間接排放	5753.39 T CO2e
三	其他間接排放	未納入此次盤查範圍
合　計		5816.25 T CO2e

• 單位：T CO2e (公噸二氧化碳當量)



• 註： 1. 本次盤查使用行政院環保署公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」之預設係數進行統計
2. 電力碳排係數以能源局2021/09/27所公告：0.502 KG CO2e/度 做計算
3.自來水碳排放係數以臺灣自來水公司2021/11/10所公告：0.152 KG CO2e/度 做計算
4.本公司工廠使用"電力"作為主要能源，因此範疇二排放量之佔比逾98%

• 歷年用電量

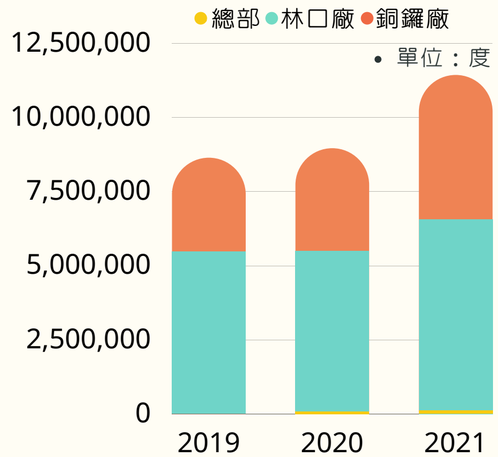
近年來艾姆勒總用電量持續攀升原因為公司規模持續擴張、產量持續提升之故，而隨著2021年內部積極倡導節約能源，人均用電量下降18%。

• 單位：度

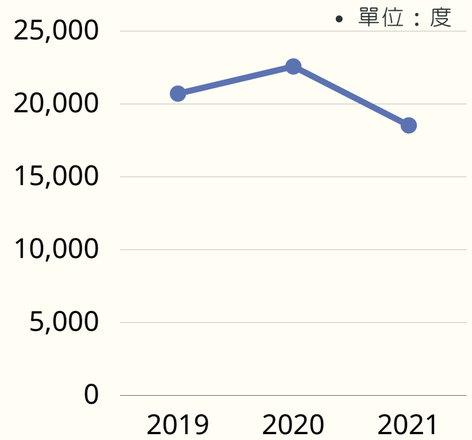
年度	總部	林口廠	銅鑼廠	總用電量	人均用電量
2019	0	5,467,200	3,165,006	8,632,206	20,701
2020	83,080	5,404,600	3,470,020	8,957,700	22,564
2021	109,240	6,449,800	4,869,866	11,428,906	18,523

• 註： 1. 本公司2020下半年自林口廠遷移部分人力至總部辦公室，故2019年總部用電量為0，2020年林口廠總用電量些微下降。

2019-2021三廠區用電量



2019-2021人均用電量



• 內部節能減碳推動

為進一步節約能源，除了在內部倡導、提升同仁環保節能意識外，艾姆勒也推行了各式各樣節能減碳之措施，從2021年的日常微小改善案做起，到2022年導入新系統推動表單E化，逐步朝2050碳中和之路邁進，持續為全球氣候變遷之危機盡一份心力。

汰換舊式燈管

本公司預計在2022年底前，逐步汰換掉三廠(林口、銅鑼)舊式燈管/燈泡，更換為更具節能且壽命較長的LED，降低電力需求跟熱能產生，並將部分人員較少走動的地方做感應式電燈，避免電燈無謂浪費。

午休常規熄燈

本公司落實地球一小時(Earth Hour)到日常生活，每天中午固定熄燈一小時，依照濟部能源局的調查，1個人參與關燈1小時活動，便能減少0.25公斤的碳排放量，每年共可減少37,200公斤碳排。

廠區共乘專車

本公司廠區橫跨新北及銅鑼，員工住家更是佈及整個中部以北，因此也提供上下班定點專車及廠區間移動專車，讓上下班同仁或廠區交流能夠以共乘方式降低交通工具的溫室氣體排放。

提供環保餐具

本公司於總部提供環保餐具給每位同仁使用，並倡導自備餐具，同時，主動要求團膳業者不再提供一次性免洗餐具，杜絕免洗餐具造成的環境汙染，也期望大家能以實際行動落實響應綠色生活、養成日常環保習慣。

乾淨綠能使用

本公司銅鑼廠率先導入屋頂太陽能板建置作業，提前佈署自給綠色能源，同時林口廠將於2022年完成評估進行架設。太陽能不排放任何污染氣體和有害物質，且模組具維護成本較低廉，可為公司長期真正落實開源節流。

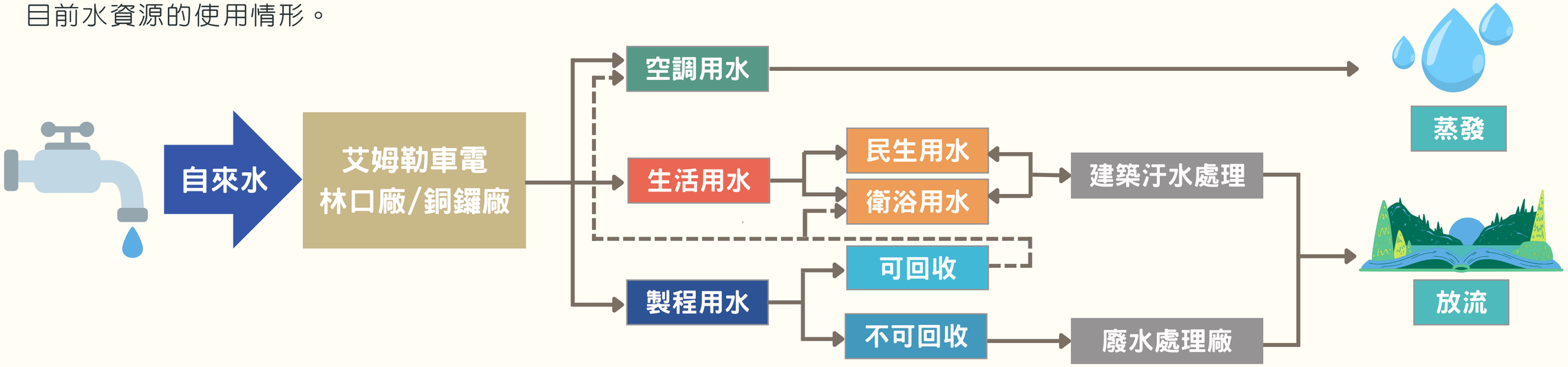
不定期無肉日

本公司響應世界無肉日(Meat Free Day)，不定期會舉辦活動來吸引同仁挑選環境友善的"蔬食"健康餐點 ，維護同仁身體健康，也間接降低碳排放。

水資源管理

• 水資源使用與回收

因應全球氣候變遷影響，水資源有效使用已成為全球顯著重視之議題。台灣近年來的水資源分配也日趨極端，讓艾姆勒認知，唯有主動在水資源議題上著手，才能在有限資源環境上有正面影響，因此為有效使用水資源，我們首先著手了解目前水資源的使用情形。



本公司非高耗水產業，水資源之使用多為廠端員工日常生活用水及製程用水，且近年因公司產能持續提升，同時受COVID-19疫情的影響，為極力維護廠內環境衛生，導致2020年人均用水量增加。而後透過持續關注水資源相關議題、廠端基礎設施檢修與耗水量改善，追求水資源使用率的提升，並積極對水資源利用與回收相關措施進行評估，輔以持續性員工節水環境教育宣導，期望透過不斷的努力，提升內部水資源使用效率。艾姆勒將以2022年單位產出耗水量比 2021年減少 10% 為目標，為水資源的有效利用盡一份心力 。

• 廠區歷年用水量

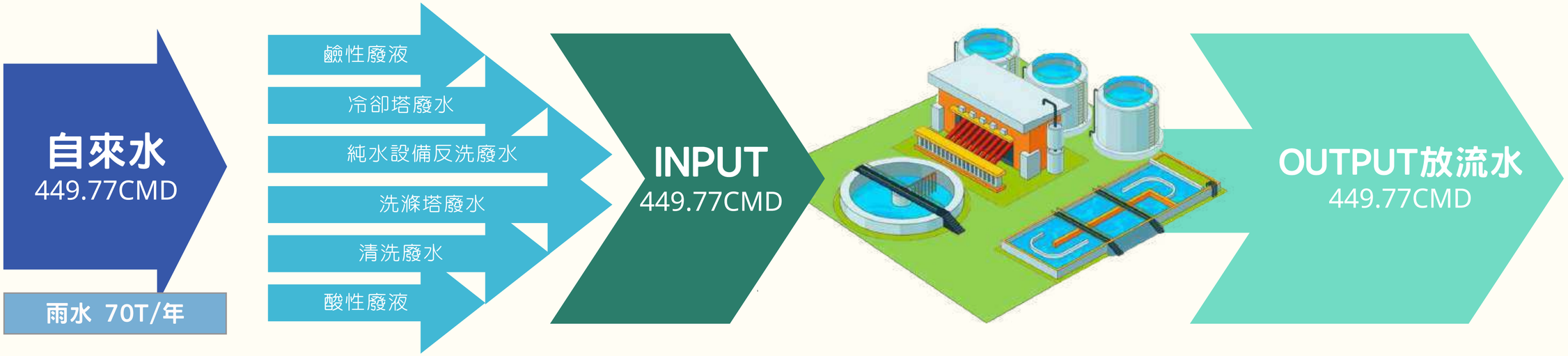
• 單位：度

年度	林口廠	銅鑼廠	總用水量	人均用水量	單位產出用水量
2019	34,546	28,948	63,494	152.26	0.07
2020	25,732	59,435	85,167	261.25	0.08
2021	39,548	66,233	105,781	215.88	0.06

• 註： 1. 總部耗水由辦公大樓統一管理，故未納入此次統計
2. 人力總數：林口廠+銅鑼廠正職與派遣人力

• 水汙染防治

本公司林口廠及銅鑼廠每日法令規範之最高廢汙水排放量合計為449.77CMD，所產生之廢水種類，分為製程清洗廢水、洗滌塔廢水、酸性廢液與其它廢液。而為確實依循環保法令，所有廢水皆經妥善處理並嚴格檢測，核可後分別排放至林口之紅水仙溪與苗栗縣主要溪流之後龍溪。



• 2021年兩廠放流水檢測實績

項目		水溫	PH	COD	SS	氨氮	油脂	銅	鎳	總鉻	鋅	硝酸鹽氮	氟鹽	陰離子界面活性劑	六價鉻	錫	水量
檢測標準	2021	38℃↓(5月-9月) 35℃↓(10月-4月)	6.0-9.0	100	30	20	10	1.5	0.7	1.5	3.5	50	15	10	0.35	2	LK:269.77 TL:180
單位		℃	-	mg/L													CMD
LK	2021/Q2	32.5	7.6	83	5	0.05	1.2	0.09	ND	0.1	0.01	ND	0.14	0.83	ND	ND	224.75
	2021/Q4	25.6	7.3	75.9	8.2	0.05	3	0.4	ND	ND	ND	0.34	0.11	0.75	ND	ND	264.98
TL	2021/Q2	23.4	8.1	37.6	9.6	0.02	5.8	0.84	ND	ND	0.02	4.64	0.16	2.05	ND	ND	159
	2021/Q4	20.6	7.6	21.5	9.7	0.01	-	0.32	ND	ND	ND	2.47	0.23	-	-	-	130

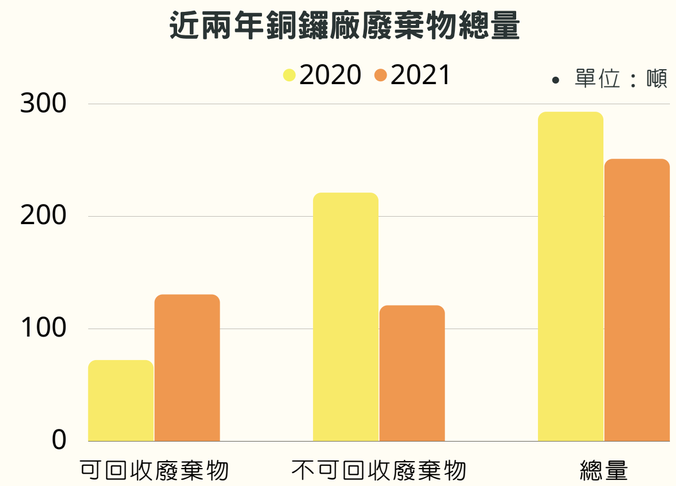
• 註： 1. 由於工廠製程性質不同，所檢測之項目與頻率不盡相同，此表檢測項目為共同項目之部分擷取，本公司檢測之項目與頻率皆符合主管機關水汙染防治法規規範
2. 兩廠最高廢水放流量449.77CMD=林口廠269.77CMD+銅鑼廠180CMD

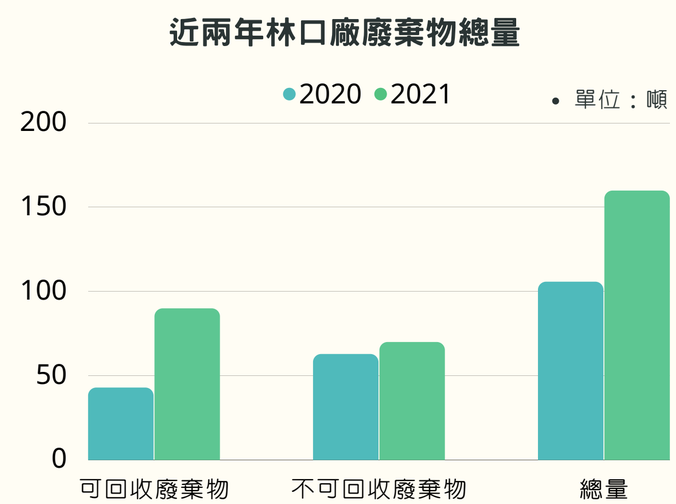
廢棄物與有害物質管理

艾姆勒對於廢棄物管理有完備的規範及作業程序，依循《廢棄物清理法》規範與標示，自2017 年設立《環境管理責任程序》，由廠務負責「一般事業廢棄物」、「有害事業廢棄物」設施及行政管理，兩廠廢棄物種類分述如下表，其中下腳料為大宗，佔比為46.1%。透過各專案與廠務人員規劃廢棄物的儲存與清除程序，將廢棄物妥善分類，並由工程專案的合格承攬商將工程廢料帶出廠區依法處理。

廢棄物種類	廢棄物類別	處理方式
生活垃圾	一般事業廢棄物	焚化
工業垃圾		焚化
無機性汙泥(銅)		熱處理
下腳料		再利用
廢油混合物		熱處理
廢活性碳		再利用
廢蠟		掩埋
廢纖維或其他棉、布等混合物		焚化
廢集塵灰		物理處理
廢潤滑油		熱處理
廢塑膠桶		再利用
廢酸液體	有害事業廢棄物	化學處理
含銅污泥		固化、掩埋

- 註：此表項目包含林口廠及銅鑼廠之廢棄物種類，總部垃圾由辦公大樓統一管理，故未納入統計。





- 註：林口廠廢棄物總量增加之原因為廠量持續提升，後續將持續加強減量措施。

• 垃圾分類措施

本公司優先考量營運所造成之環境風險，注重廢棄物處理，透過持續性宣導、查核辦公室及廠區的垃圾分類；落實有害廢棄物合法清運；定期查訪一般事業廢棄物清理廠商，了解其廢棄物之操作管理情形，避免污染水、空氣與周遭土地等公共資源，竭力降低環境污染，並確保符合法令規範。

資源回收站

戶外垃圾分類桶

室內垃圾分類桶

吸菸區分類桶

廢紙再利用

• 有害廢棄物管理

廢酸液體與含銅污泥這兩類有害事業廢棄物，本公司委託合格廠商進行清理，並定期追蹤，確保清除機構與處理機構皆依據合約與法令執行清運措施，降低廢棄物危害。以含銅污泥為例，我們委由合格廠商，分別進行清運、過磅、中間處理（固化處理）、最終處理（掩埋）之完整流程，其中固化物檢測結果之重金屬測值相當微量，符合法令規範標準，不造成環境的負擔。

含銅汙泥事業廢棄物毒性特性溶出程序(TCLP)檢測結果

項目		總鉛	總鎘	總銅	總鉻	總硒	總銀	六價鉻	汞	砷
單位		-	mg/L	mg/L	mg/L	mg/L	mg/L	mg/L	mg/L	mg/L
檢測標準		5.0	1.0	15.0	5.0	1.0	100.0	2.5	0.2	5.0
實測	2020/Q3	0.148	0.023	0.422	ND	ND	ND	ND	ND	ND

• 註： 此檢測視廠商要求不定期進行

3. 幸福職場

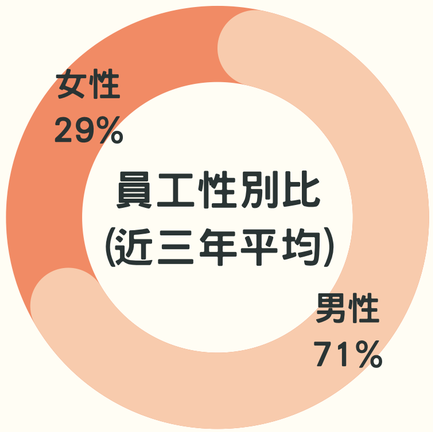
- 內部人力結構
- 薪酬與福利制度
- 人才培育
- 職業安全衛生
- 人權保障與申訴系統

內部人力結構

艾姆勒人數隨著業務發展成長，總部、林口廠、銅鑼廠2021年正職員工合計已達562人(未含派遣員工55人)，相較2019年成長了54%。其中男性占比70%，女性占比30%，30 歲以下占比34%，30-50 歲占比 62 %，50歲以上占比4 %，近年持續維持人力結構之穩定，並招募及留任優秀人才，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等因素而有所差異。

• 2019-2021員工依勞雇合約及性別分布情形

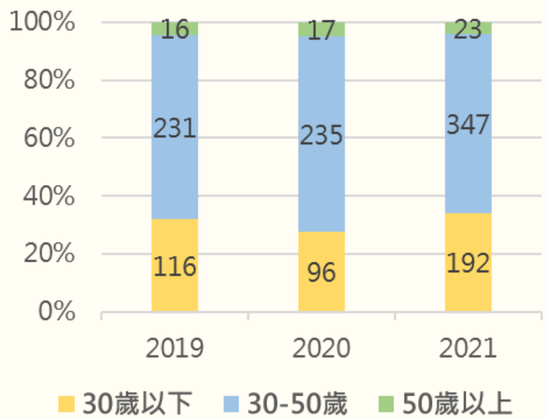
年度		2019		2020		2021	
勞雇合約		正職	派遣	正職	派遣	正職	派遣
工作地點	性別	人數					
總部	男	0	0	51	0	93	0
	女	0	0	20	0	34	0
林口廠	男	179	16	131	15	151	13
	女	63	2	43	7	52	6
銅鑼廠	男	77	22	67	17	149	19
	女	44	14	36	10	83	17
合計		363	54	348	49	562	55



註：1.後續人力分布以正職員工進行統計　2.男女比例差異係因"工作種類"緣故而造成，並非因性別影響雇用機會

• 2019-2021員工年齡分布情形

年度	2019		2020		2021	
年齡	人數	占比	人數	占比	人數	占比
30歲以下	116	32%	96	28%	192	34%
30-50歲	231	64%	235	68%	347	62%
50歲以上	16	4%	17	5%	23	4%
合計	363		348		562	

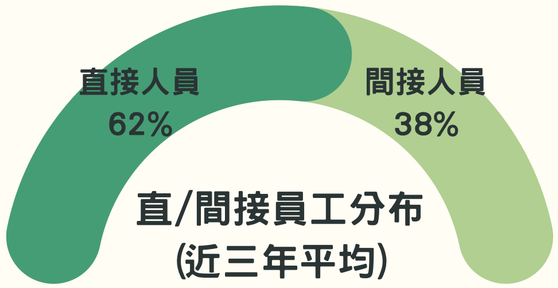


公司致力於綠能產業及電子裝置散熱之研發及產製，2021年直接人員占比約59%，間接人員占比41%，專科以上學歷占比54%，高中(含)以下占比46%，而總部做為前端技術研發、服務客戶之中心，大專院校(含)以上教育程度之同仁佔比近95%，顯示艾姆勒對於專業產品服務與前瞻技術開發之重視。

• 2019-2021直/間接員工分布情形

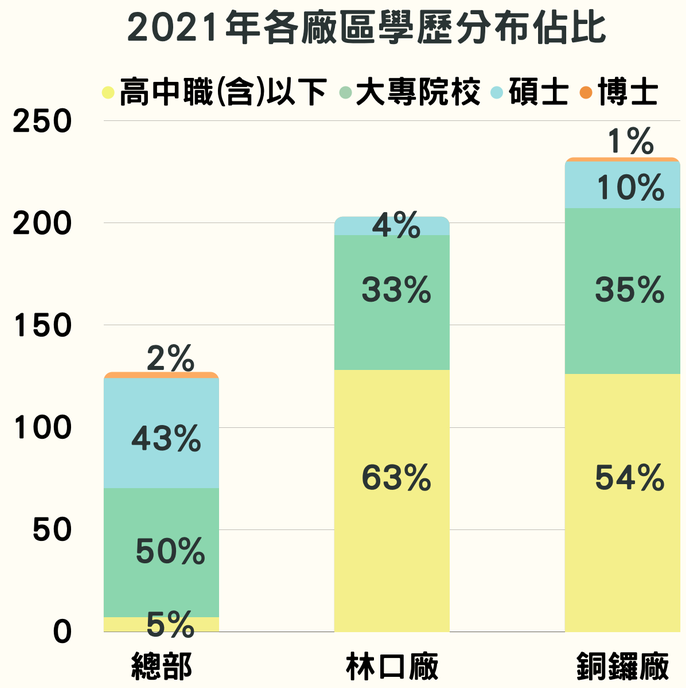
年度	2019		2020		2021	
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
直接人員	244	67%	207	59%	331	59%
間接人員	119	33%	141	41%	231	41%
合計	363		348		562	

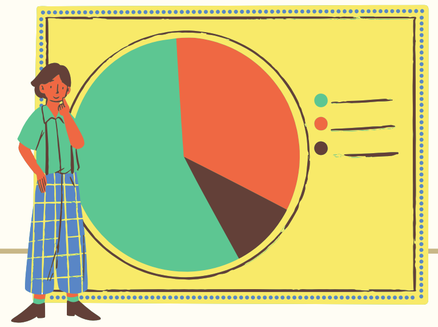
*直接人員：產線上從事生產製造相關工作的員工；間接人員：輔助生產相關工作的員工 。



• 2019-2021員工學歷分布情形

年度	2019		2020		2021	
學歷	人數	占比	人數	占比	人數	占比
博士	4	1%	4	1%	5	1%
碩士	40	11%	56	16%	86	15%
大學/技術學院/專科	148	41%	135	39%	210	37%
高中(含)以下	171	47%	153	44%	261	46%
合計	363		348		562	





薪酬與福利制度

• 薪酬制度

艾姆勒訂定完善的薪資管理辦法，使同仁之薪資能達到一致性及公平性，新進人員敘薪考慮之因素包括其在組織中的定位、所擔任工作、學歷、相關工作經驗及外界及同業之薪資水準，絕不會因為性別、 宗教、種族、國籍、黨派等因素而有所差異。同時，為激勵同仁在工作中努力付出，我們訂有多項薪酬激勵措施，表彰和獎勵員工的努力，並營造一個鼓勵追求卓越、塑造未來的工作環境，讓員工得以透過各種計劃與專案來實現團隊與個人目標。

項目	內容
年薪	保障年薪13.5個月
新進人員調薪	新進人員就職3個月，依工作表現享有調薪機會
年度調薪	每年依公司營運狀況、外界薪資水準及物價指數等因素，檢討公司薪資水準，進行年度考核調薪
分紅	每年視公司營運狀況及員工績效表現，發放分紅獎金
提案獎勵	鼓勵員工運用創意與智慧，以積極及創新的思維，對公司事務或各項作業流程提出具體改善意見
績效獎金	評量工作目標完成度並核定工作績效，依考核結果發放績效獎金
專利獎金	鼓勵員工持續研發獨特創新之設計，針對專利申請、領證發放專利獎金

• 福利制度

員工是公司永續經營最重要的因素之一，而我們也是員工第二個家，除了提供良好的工作環境，同時秉持著家人般的態度照顧員工，透過多元的關懷行動、福利活動與措施，參與並陪伴員工的生活，更愛屋及烏關心同仁的家屬，提供各項補助津貼，達到快樂工作、幸福生活、共同成長的目標。

項目	內容
醫療福利	新人健檢、每年定期健檢、團體保險
餐飲福利	廠區免費供膳(午、晚餐)
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工旅遊、社團活動、部門聚餐、每月慶生會、家庭日、節慶活動
補助福利	持股信託、結婚禮金、生育禮金、生日禮金、住院慰問金、喪儀慰問金
其他福利	彈性上下班、有薪志工假、員工制服、特約廠商優惠、三節禮品/禮金

對艾姆勒而言，每個成員都是重要的一份子，是缺一不可的合作夥伴，因此在人生的重要時刻，我們期望給予最貼心的相關福利制度，以營造友善生養的職場環境，包含結婚、生育、喪葬津貼等，同時每月也會辦理生日會幫當月壽星慶生、更有節慶活動，豐富同仁職場生活!

慶生會活動

節慶活動

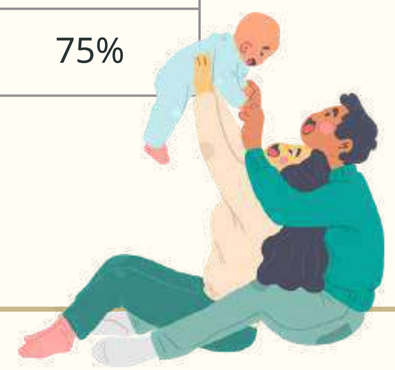
• 育嬰假

本公司依性別工作平等法之規範，訂定完善之育嬰留停制度，並提供生育禮金，與員工同喜。而待育嬰留職停薪期滿後，將視公司營運策略、職務現狀與個人意願、能力安排回任，結合人員培訓體系，保障同仁工作權外同時關注其職涯發展。

申請生育獎金之年度	人數	總金額
2020	8	$28,800
2021	16	$57,600

*註：1.本公司每年由職福會提撥預算發放生育禮金 $3,600/人

2021	男性人數	女性人數	合計
申請育嬰留職停薪之人數	6	2	8
育嬰留停應復職之人數(A)	6	2	8
育嬰留停實際復職之人數(B)	4	2	6
回任率(B/A)	67%	100%	75%



• 疫情下的多元福利措施

2021年，因為疫情使許多大型群聚活動無法籌辦，為避免居家辦公或分流上班讓團隊產生疏離感，福委會也發想許多能夠線上讓同仁互動的活動，例如：居家辦公投稿活動、衣服設計比賽，大家的響應皆十分熱烈！ 除此之外，在疫情期間，我們建立三廠區快速通報及管制機制，並發放醫療級口罩給每位同仁、為所有在職員工投保防疫險，讓同仁在疫情期間多一份保障，即使出勤也無後顧之憂。

居家辦公期間辦理線上互動活動「我的居家辦公Style!」，鼓勵大家投稿，展現最酷最炫的辦公桌布置，或最有創意的居家辦公日常照片，該活動統計共有109人次點閱響應，讓同仁不因疫情而增加距離感、提升團隊凝聚力。

2021年是艾姆勒成立第10周年，為紀念這特別的一年，我們舉辦「艾姆勒十周年寄年衣服設計比賽」，共有32人投稿參賽、284人次投票，獲選同仁作品也已印刷出來發給全體員工，創造團隊話題，也挖掘同仁的無限創意!

人才培育

艾姆勒秉持著「培育人才、關懷員工」的理念，為確保員工才能發展，以達成公司共同目標，建立優良的運作模式，提供員工一個開放多元的學習環境，同仁可透過內/外訓、崗位訓練(OJT)、圖書閱覽、及主管/同儕的指導，不斷挑戰自我的成長極限；同時，藉由完善的培訓體系，使員工獲得最大的滿足，並將員工實際所接受之教育訓練登錄管理，以期達到培訓專業人才及有效開發與運用人才。

• 2021年訓練時數統計

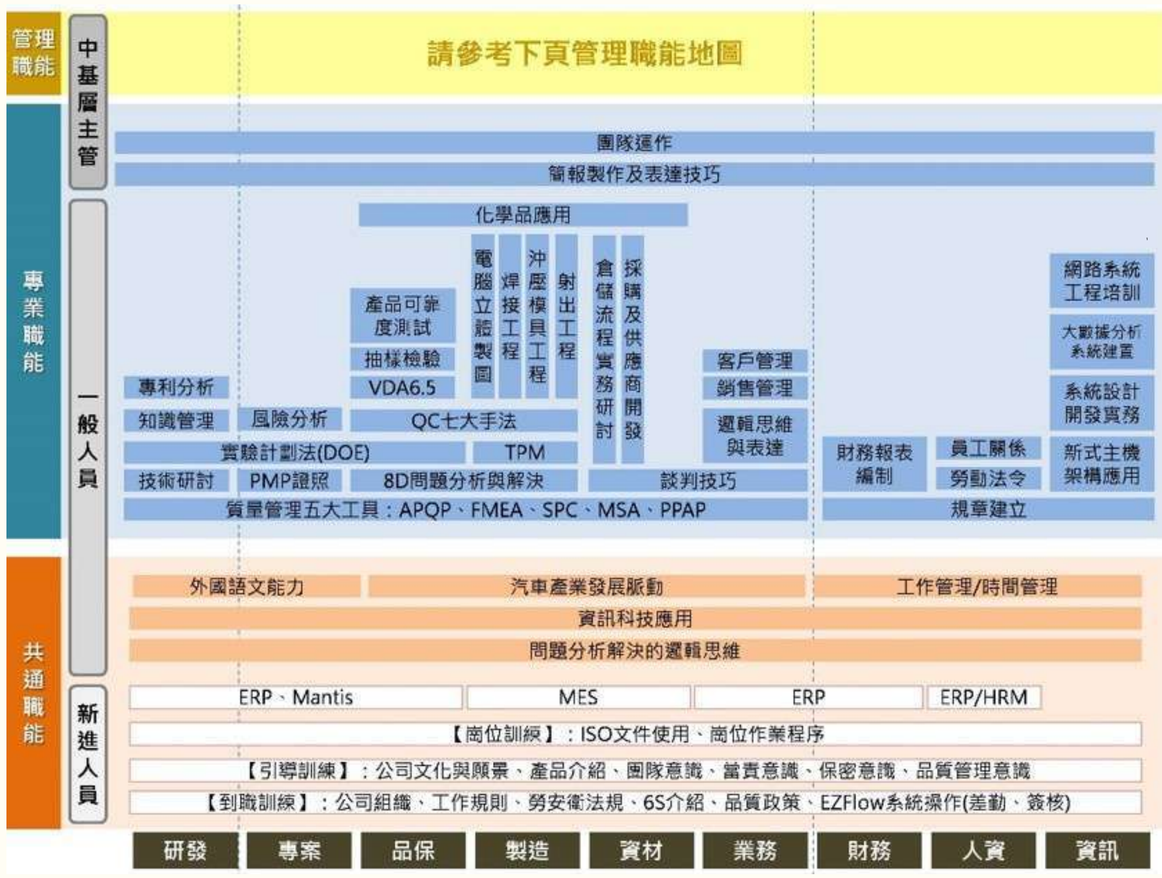
人員類別			員工人數	訓練人次	訓練時數	人均時數
一般同仁	直接員工	男	231	3,140	12,245	53.01
		女	100	1,136	4,067	40.67
	間接員工	男	83	738	4,236	51.03
		女	47	157	843	17.93
管理職	基層主管	男	38	236	784	20.63
		女	14	118	134	9.54
	中階主管	男	28	183	1,271	45.39
		女	7	42	225	32.07
	高階主管	男	13	52	391	30.08
		女	1	1	3	3.00
合計			562	5,803	24,197	43.05

• 多元學習管道

疫情期間，為使同仁學習不中斷，除了將實體課程轉為線上課程外，更積極開發更多不同的學習管道與方式，和同仁分享內外部知識與資訊，例如製程影片、WFH微課程等，期望透過感官上有別以往的視覺化刺激，激發同仁學習動力。

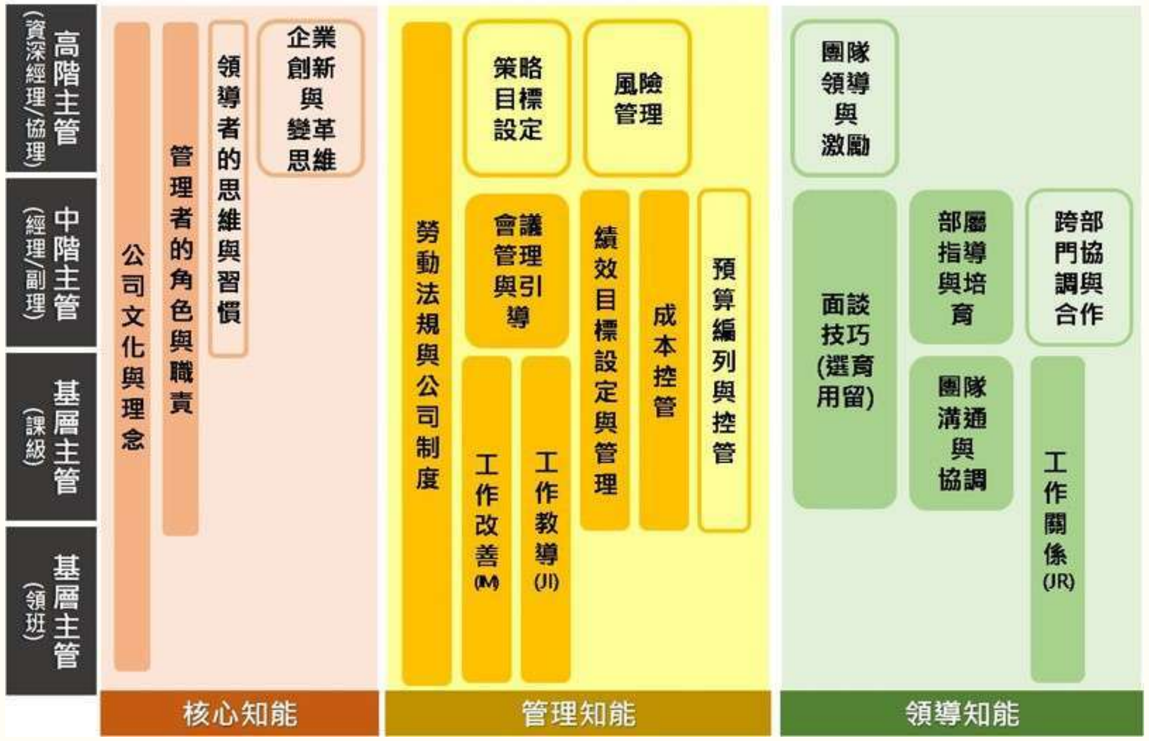
• 年度訓練主軸

依循公司營運發展目標及訓練職能地圖 (請參考右方說明)，規劃年度教育訓練計畫；2021年以：「 創新研發能力提升 」、「 業務行銷能力強化 」、「 頂尖團隊建立 」及「 品質管理穩定發展 」為訓練規劃之主軸，展開訓練課程的安排與設計。



• 訓練職能地圖

本公司訓練職能地圖共分為：「 管理職能、專業職能、共通職能 」三大類；並依照各部門專業展列對應的訓練主題，亦規劃多元的訓練方式進行培訓，以促進各部門的人才培育及各項職能提升。



• 新人學習護照

為使新人能快速適應工作環境融入團隊，除入職訓練外，自2021年起推動「 新人學習護照 」，與新進夥伴分享更多工作相關資訊，並提供新人入職3個月內各部門應完成之通識課程，幫助新人學習成長；同時，也安排輔導員協助每一位新人，並提供各部門主要聯繫窗口處理相關問題，讓新人不再手足無措。

公司新進人員培訓計畫

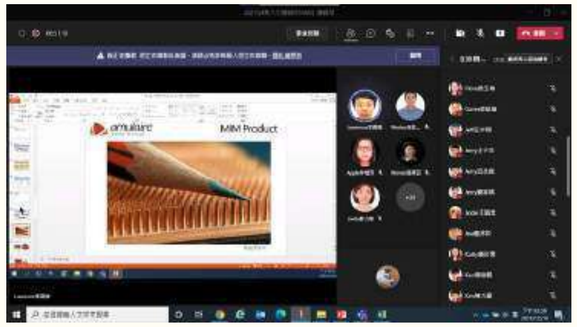
人才是公司發展不可或缺的基石，新人更是培訓重點，期望藉由新人培訓計畫，陪伴您步一個印成長!

項目	分類	部門	完成期限	培訓主題	培訓內容	時數	講師/負責窗口	備註
1	公司共同	所有部門	到職1天	新人入職訓練	公司組織、工作規則、勞安衛法規、6S介紹、常用系統操作(含EasyFlow系統介紹)等	3	各廠HR	
2	公司共同	所有部門		新人闖關地圖	完成各項新人關卡!	-	輔導員&各廠HR	
3	公司共同	所有部門	到職1週	工安教育訓練	1.勞工安全衛生法規說明 2.特殊作業介紹	1.5	各廠廠務/總務	
4	公司共同	所有部門		營業秘密保護測驗	完成測驗練100分 測驗路徑：Teams圖釋 > 艾姆勒車電股份有限公司 > 知識管理專區 > 營業秘密保護測驗	0.5	各廠HR	Teams測驗連結
5	公司共同	所有部門		公司產品介紹影片	公司產品、客戶、製程能力介紹	0.5	Sales-Ren	Teams教學影片
6	公司共同	所有部門		工廠製程介紹影片	林口廠/銅鑼廠製程說明、Q&A專區互動 影片路徑：Teams圖釋 > 艾姆勒車電股份有限公司 > 知識管理專區 > 工廠製程介紹Q&A專區	0.5	林口廠-Leo 銅鑼廠-Jeremy	Teams教學影片
7	公司共同	所有部門	到職1.5個月	新人分享會	新人簡報分享(10min/人)：包含自我介紹,工作內容&心得感想	1	HR-Judy	適用於總部關接人員
8	公司共同	所有部門	到職3個月	新人引導訓	公司願景與策略、產業趨勢、研發技術、資訊安全、當責文化、國際專護、品質政策等課程	7	各單位講師群	線上課程

• 新人引導訓練

除了各項入職訓練、輔導員，與學習護照外，為使同仁更加了解艾姆勒，每季安排新進同仁引導訓練課程，邀請各部門主管與專家講課，課程內容包含公司策略目標、營運狀況、研發技術、品質概念、資訊安全、團隊文化等，讓同仁更全面了解公司競爭力所在。

另外，疫情期間學習不中斷，2021年已將課程全面線上化，並將工廠製程各站別介紹錄製成影片，讓學員在辦公室也有身歷廠區參觀之感；除講授型課程，也設計許多線上互動活動，讓線上課程更加活潑有趣。



職業安全衛生

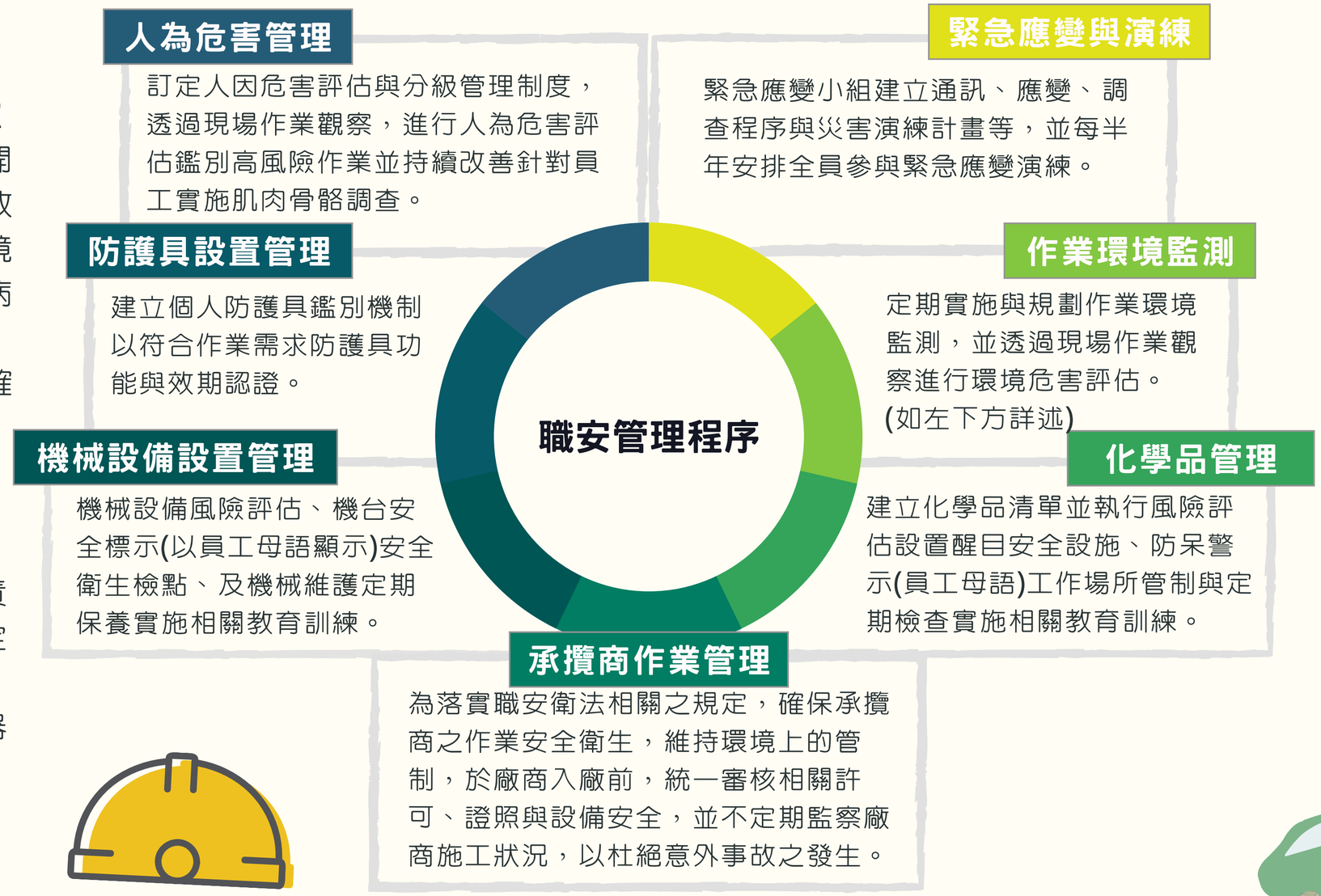
艾姆勒重視各員工的工作環境安全衛生與健康，為保障同仁之職場安全衛生與健康，我們要求各廠區自主通過職業安全衛生管理系統(ISO45001)驗證，藉由管理系統之架構，訂定職安衛政策與相關程序文件，嚴格管控每個工作場域細節，確保員工及所有駐廠人員於工作時不會暴露在危險之中，或是因錯誤的操作導致重大受傷。驗證內容包含職業危害鑑定與風險評估、緊急事件應變、承覽商管理等項目，經由PDCA(Plan-Do-Check-Act)循環反覆驗證，使得全體廠區工作夥伴(包含駐廠工作人員)工作安全得以落實。

• 職業安全委員會

本公司設置職業安全委員會，並依照職業安全衛生管理辦法之規範，每季召開會議討論職安相關事項，如：安全衛生政策與管理計畫、安衛教育訓練、作業環境監測計畫與採行措施、健康管理與職業病預防等，以利達成內部各部門各階層同仁，以及外部相關單位團體間之溝通，確保同仁工作環境安全。

• 作業環境檢測

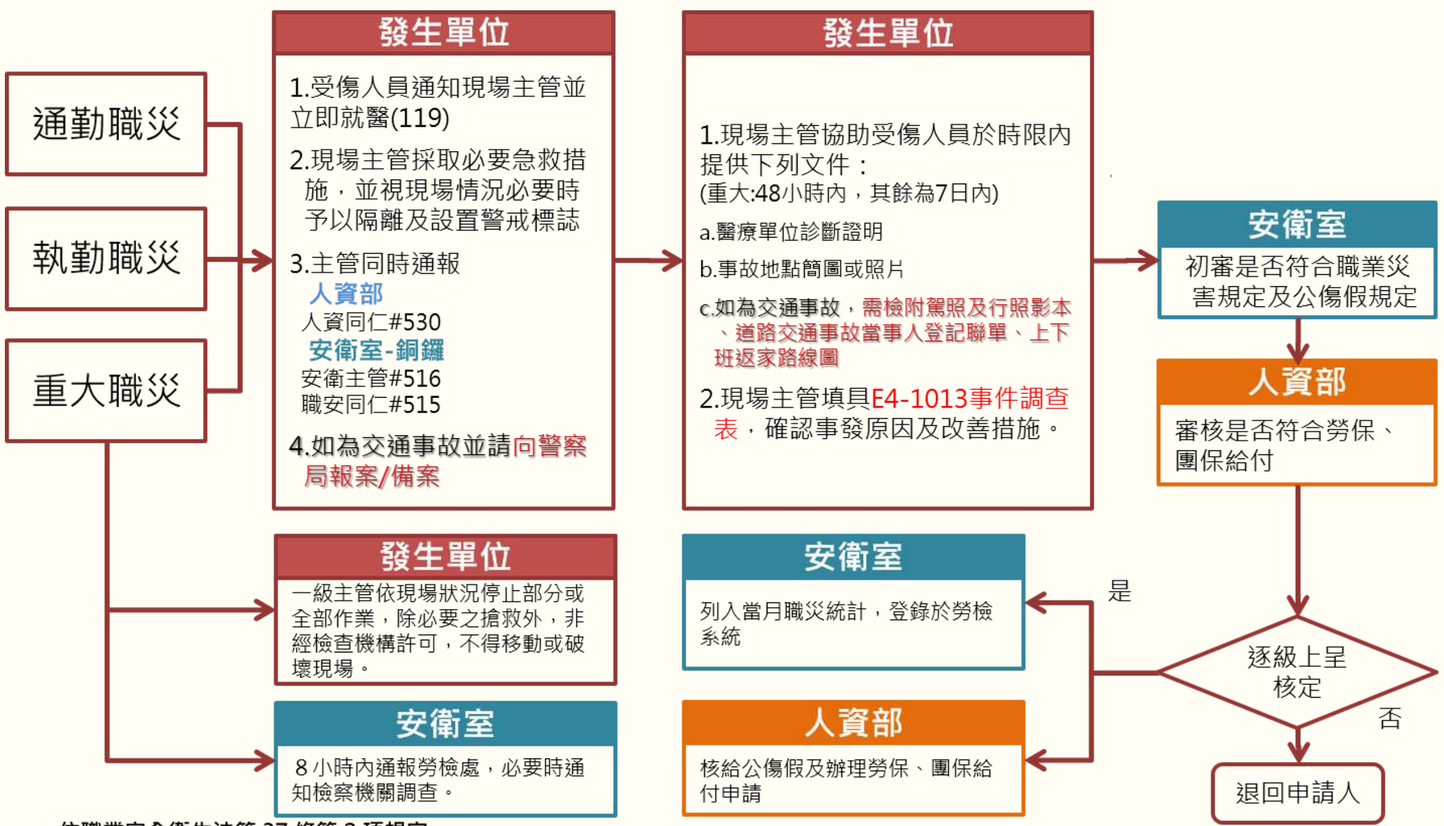
為了使同仁可以安心工作，同時不對周圍居民造成外部效果，各廠區皆有專責環安衛同仁針對工作環境中的危害因素定期檢修，如：用電安全措施、安檢措施、飲用水、偵煙器與緊急照明檢測、消防器材檢測等，並每半年進行CO2濃度、噪音、粉塵、二氧化碳、化學品監測等項目，以及每季水質檢測。



• 緊急應變措施與職災通報

本公司以「安全無災害」作為職業安全衛生管理的終極目標，並依職業安全衛生管理系統程序，制定完整事故與職災通報流程，於教育訓練中持續宣導，同時張貼於廠內各樓層明顯區域，讓同仁於意外事故或天災事件受傷時，能清楚了解公司相關處理制度，同時確保內部各階層員工落實程序文件，積極配合政府的職業安全衛生政策，持續努力為同仁建立安全無虞的工作環境。

amulaire THERMAL TECHNOLOGY 職災通報流程

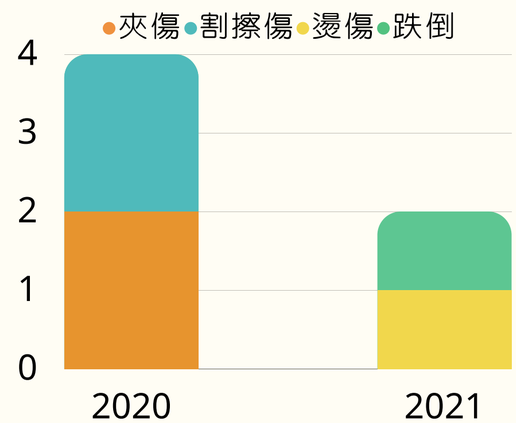


依職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定：
重大職災係指勞動場所發 生死亡職災或罹災人數 3 人以上或 1 人以上且需住院治療或其他經中央主管機關指定公告之災害。

• 歷年工傷件數與類型

歷年工傷件數	林口廠	銅鑼廠
2020	1	3
2021	0	2

歷年工傷事件類型



*註：所有案例皆完成通報，同時內部已調查且留存事件調查記錄，並執行相關改善預防措施。

• 職業安全衛生教育訓練

為建立安全的工作環境，降低工傷事故發生機率，艾姆勒每年依據政府現行法規，分別辦理職安及災害預防訓練等課程，並依法安排同仁進行急救人員、缺氧作業、危險性設備、職業安全衛生業務主管等相關證照之新訓與回訓。2021年銅鑼廠教育訓練累計達686人次、林口廠教育訓練累計達514人次，銅鑼廠訓練時數達3,306小時、林口廠訓練時數達2,705小時，總時數達6,011小時。

聽力防護

AED+CPR

呼吸防護計畫

聽力保健

• 消防自衛編組演練(頻率：半年/次)

傷患運送

急救包紮

滅火練習

夜間訓練

*註：總部同仁職業安全衛生訓練以線上方式參與林口廠課程，防災演練部分則由辦公大樓統一規畫進行。

• 傳染病預防及管理

2021年新冠疫情持續肆虐，大大影響了人們的生活型態，而為了照顧員工健康，避免造成周遭群聚感染，同時確保組織能持續營運，艾姆勒內部之防疫應變小組持續與各廠區透過快速資訊傳遞與雙向溝通機制，隨著疫情變化調整相關防疫政策與因應措施，將對公司運作的影響降至最低，也保護同仁的生命安全。

辦公室管制

- 員工防疫申告調查：為配合疾管署足跡調查及掌控返台者相關資訊，若有符合條件者須進行申告。
- 健康狀況通報：為有效掌握員工健康狀況，若有發燒情形，須通報並追蹤3天健康狀況。
- 防疫隔離假：為配合政府防疫措施及降低群聚感染，自國外返台者或發燒身體不適者，公司將提供防疫隔離假。
- 環境消毒：每2小時進行一次環境消毒，以阻斷傳播途徑，降低感染風險。
- 關閉公區會議室及遠距辦公：當有本土疫情發生時，為維持組織營運及降低傳染風險，公司將啓動此機制，以維護員工健康。

門禁管制

- 體溫監測：為有效降低傳染發生，於出入口進行體溫監測，若有發燒情形，將暫緩進入公司並就醫。
- 必要基本防護：進入各廠區須執行手部消毒及佩戴口罩。
- 訪客防疫調查及申告：為有效掌控人員健康情形，訪客進入皆須進行申告及填寫調查表，若有入境小於21天或健康異常情形者，將暫緩進入。
- 禁止訪客/公出/員工跨廠區交流：當有本土疫情發生時，為維持組織營運及降低傳染風險，公司將啓動此機制，以維護員工健康。

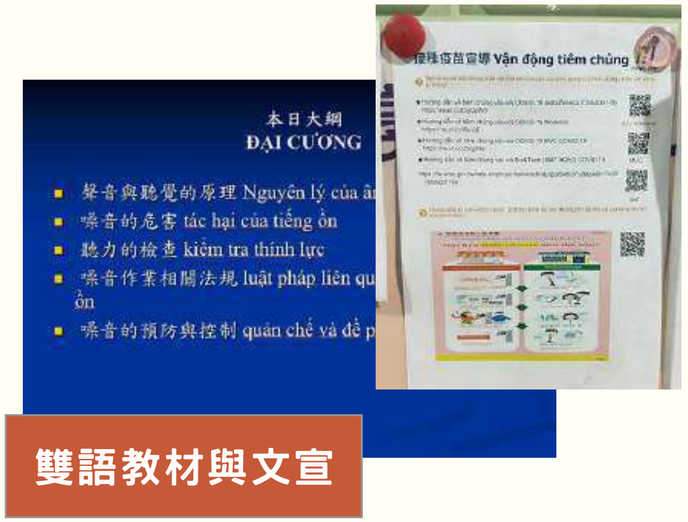
人權保障與內部溝通管道

詳細企業永續發展聲明書內文，可掃描右方QR Code至本公司官網ESG專頁詳閱。

艾姆勒參照《聯合國世界人權宣言》與《責任商業聯盟及其行為準則》之倡議，對外發表艾姆勒企業永續發展聲明書，對內建立員工行為準則，並建立完善申訴機制，保障全體同仁(包含駐廠工作者)之人權及勞工權益，營造友善包容與多元化的工作環境。同時，對於各種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等之對象，皆秉持機會平等原則，一視同仁、公平對待。

項目	敘述
禁用童工	本公司嚴格遵守勞基法，禁止聘用童工和強迫勞動，且不接受使用童工或強迫勞動之供應商及分包商。
安全的工作環境	本公司提供同仁安全衛生的工作環境與生活條件，同時針對移工於廠內設立雙語標誌與作業文件，並定期評估與稽核，降低潛在風險與危害，確保員工的安全和健康。
安全與健康教育	內部定期舉辦職業安全與健康培訓課程、勞工權益等相關訓練，提升同仁相關認知。
勞資溝通	推動勞資合作，尊重員工的結社自由和集體談判權，並建立內外部專屬申訴管道。
反歧視	提供平等和公平的工作環境，同時禁止任何形式的性騷擾及歧視行為。
反霸凌	禁止任何形式的侮辱人格、體罰、精神或肉體脅迫的行為。
合理工時	合理安排生產計畫，合法安排工人的工作時間和休息休假。
合理薪資	提供合理的工資福利，至少滿足工人的基本需要和當地最低工資標準。

雙語重要標示



雙語教材與文宣

• 內部溝通與申訴管道

艾姆勒重視每一位員工的權益，為及時發現同仁之需求並協助處理，本公司透過多元暢通的溝通管道，確保同仁的建議能充分表達並得到妥善的回覆，進而促進勞資雙向溝通，使同仁產生歸屬及信任感。同時，本公司依《誠信經營行為程序及行為指南》及《執行職務遭受不法侵害防治及申報程序》訂定申訴人保護機制，以達不誠信行為及職場不法侵害之處理方式，並明確宣示不容許各種肢體、言語、心理、暴力、行為及性騷擾之零容忍態度，以確保同仁身心健康。

內部溝通管道		
項目	次數	形式
勞資會議	每季一次	實體(各廠區個別辦理) 線上(因應疫情)
員工申訴管道	不定期	內部專用電子信箱 廠區實體信箱
員工季會	每季一次	實體(各廠區輪替) 與線上直播同時進行
員工意見調查	每年一次	線上表單
試用期面談	入職三個月後一次	實體 線上(因應疫情)
主管績效與關懷面談	每年兩次 (年中/年末)	實體 線上(因應疫情)
HR關懷面談	不定期	實體 線上(因應疫情)

申訴辦理流程

1.提出並受理申請

● 得以親至HR辦公室、電子信箱、紙本(至人資單位索取或於意見信箱旁自取。)方式提出申訴。(亦可匿名申訴。)

2.成立調查小組

● 人資單位主管於受理申訴後，一星期內成立調查小組進行調查，得邀請申訴人列席說明或陳述意見。

3.進行調查

● 得要求相關人員或單位提供相關資料，同時以保密方式處理申訴案件，保護當事人。

4.決議

● 應於受理申訴之日起15日內作成決定，進行案件處分，並由當事人簽名確認。(必要時得以延長7日，並以延長一次為限。)

5.紀錄留存

● 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面資料，並密封存檔至少三年。

4. 社會共榮

- 產學合作
- 社會參與

產學合作

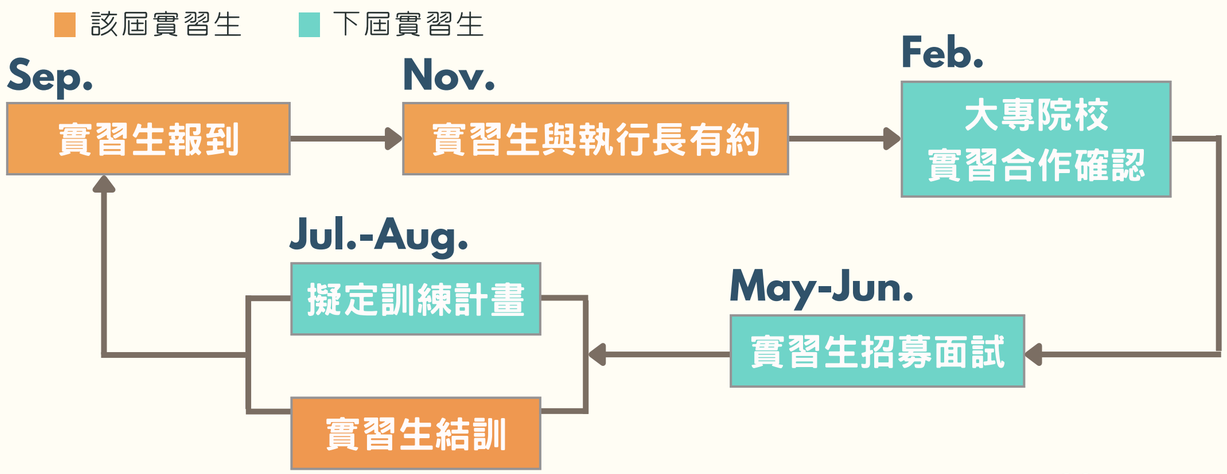
在競爭日益嚴峻的市場趨勢下，人力資本是企業長期發展不可或缺的要素之一，艾姆勒車電持續開拓多元的招募管道，建立多元的人力資本體系，增進企業既有及潛在競爭力。近年來積極與大專院校合作學生實習專案，針對不同科系的大專院校生適才適所，透過完善的實習生訓練計劃，提供各式OJT及Off-JT的訓練，結合在校所學與工作實務經驗，開發青年職涯發展潛力，積極培養產業下一世代競爭力。

• 多元實習內容

所屬單位	實習內容
熱處理	機台操作、排燒/氣測/平整度量測/刻字作業
二次加工	沖壓機台操作、拉絲整平/清洗作業
產品設計	2D尺寸標註、3D圖面設計、樣品專案管理
產品開發	產品2D圖解讀、3D/2D/BOM圖面設計與製作、BOM表製作
材料研發	材料錫焊及硬焊實務、自主設計產品接合及材料分析

*註：此為2021年實習崗位，每年因應公司內部需求調整實習單位職缺與工作內容。

• 每一學年度實習生招募作業流程



實習生福利制度

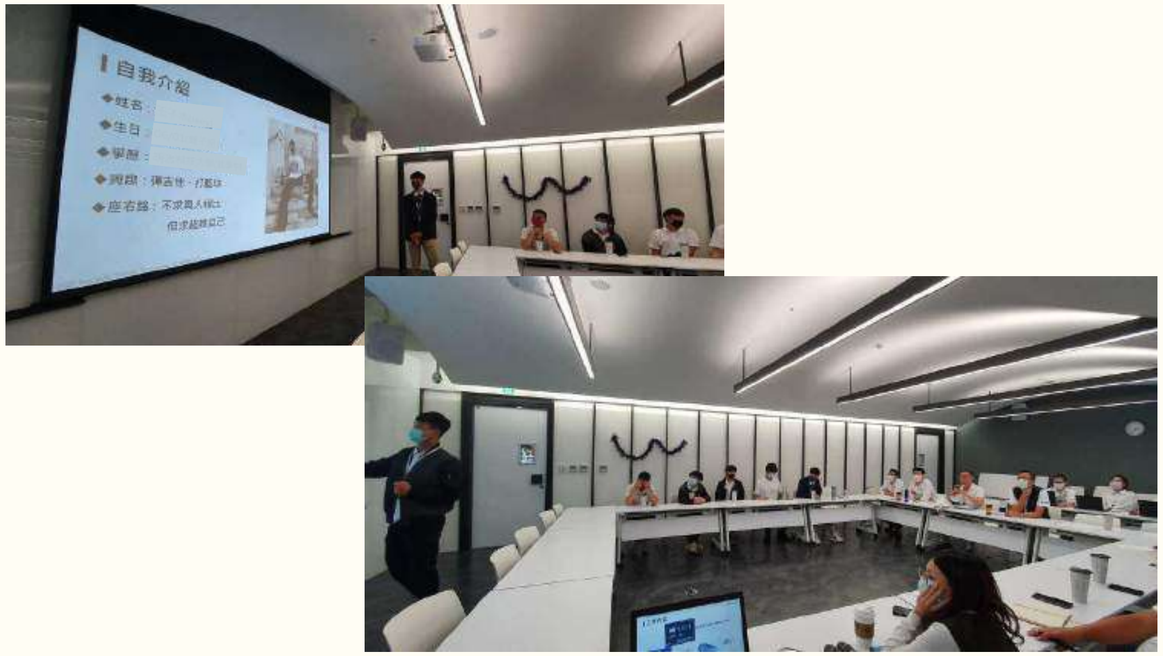
1. 提供優於基本工資之薪資
2. 享有與正職同仁相等之福利：每月生日會、三節禮盒，各式福委會活動及各式禮金等
3. 獎學金制度：勉勵實習期間之表現成效，提供優渥獎學金，肯定其工作價值，激發高品質之績效產出
4. 與執行長有約——實習期初始及結束前辦理與執行長之餐敘，分享實習的期望、目標與收穫

• 實習目標及心得：2021年度實習生

實習生姓名	實習單位	預期效益	心得
陳O彣	產品開發二部	1.了解模具設計概念 2.了解尺寸公差、配合觀念 3.熟悉3D/2D軟體操作 4.了解基本加工觀念	初期因為工作經驗不足，常遇到瓶頸，但主管同事都很樂意協助，也都有相關資料可以翻閱，所以截至目前收穫滿滿！
蔡O綸	技術開發二部 (材料研發)	1. 了解金屬表面處理技術知識 2. 了解專案開發流程	學習到各個部門團隊合作去完成一個專案，以及體驗到大公司做事流程完整性，在校學習知識在工作上的實際應用。 同事相處好融洽，且主管、輔導員都很照顧新人。
王O杰	技術開發三部 (材料研發)	1.縮減Routine工作量 2.維護實驗室工作環境品質 3.擴大供應商清單 4.加速產品開發	從進公司到現在學到了許多東西，有一點是我覺得在學校不容易學習到的，那就是問題的思考邏輯，很多事情的解決方法不只一種，就看如何找到最為精簡快速的方案來解決，增加工作效率。

• 歷年實習生人數

實習年度	合作大專院校	人數
2019	技術學院	4
2020	科技大學	2
2021	科技大學	8



社會參與

身處電動車市場這樣快速發展的綠能產業，艾姆勒以「成為全球永續發展推手」作為公司願景，視環境保護與社會關懷為己任，同時結合公司「紀律、開放、參與、成長及共享」之經營理念，每一年度透過公司內外部資源，持續與各方團體合作各式公益活動，除透過具體金錢、實物捐贈外，亦付出實際行動關懷弱勢族群。2021年更成立了ESG辦公室，盼於後續能持續規畫並執行更多元化之企業永續行動，向善盡企業社會責任更進一步。

本土優質藝文團體支持

- 提供20位名額，參與『當代傳奇劇場』蕩寇誌藝文活動，讓同仁深刻體悟到傳統戲曲的興衰與人才培育的艱難，期望以民間力量給予支持，讓傳統藝術向下扎根、持續傳承。
- 提供200張『霹靂布袋戲』電影券，鼓勵同仁前往電影院，以行動支持本土技藝傳承！也希望同仁們在工作忙碌之餘，有更多不一樣的管道陶冶身心、培養文藝氣息。

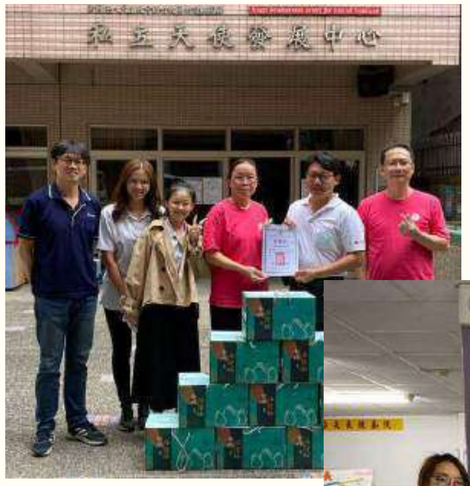
體驗在地小農辛勞

- 為鼓勵員工參與社會公益活動，2021年我們派遣聯合志工團隊前往花蓮偏鄉地區，親身體會小農耕作與採收柚子之辛勞，以期許同仁能夠更加惜福感恩，同時除了實作體驗外，一共向農家採購了655箱中秋柚子禮盒，840包玉溪米，希望透過實質行動持續支持台灣小農。

• 弱勢族群關懷

節日愛心送暖

- 2021年全台深受疫情影響期間，許多社福團體受到疫情衝擊資源短缺，此時更是需要大家的支持與關懷。艾姆勒以行動支持花蓮小農與蒙恩聽障烘焙坊，陪伴偏鄉小農及身心障礙工作者度過這疫情的難關，今年度一共捐贈50包米、52箱柚子及43盒月餅予五家社福機構，包含懷德育幼院、睦祥育幼院、天使發展中心、長長教養院及幼安教養院，用"艾"陪伴弱勢族群一起過中秋！



聖誕圓夢計劃

- 從2017年開始持續陪伴懷德的孩子們度過溫暖的聖誕節，透過同仁自主性的禮物認購、卡片撰寫，幫助懷德風箏緣地育幼院25名孩童完成小小的聖誕願望。
- 與天使發展中心合作，贊助新台幣26,000元為中心添購卡拉ok設備，讓身心障礙天使們有更好的設備進行育樂活動，使他們表演舞台有完善的設備，展現自我並建立自信心。

附　　錄

- GRI指標對照表
- 相關裁罰紀錄

GRI指標對照表

- 下列指標參考自全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）所提出之永續性報導準則（GRI Standards）

GRI102 一般揭露			
編號	揭露項目	頁碼	說明
組織概況			
102-1	組織名稱	13	
102-2	活動、品牌、產品與服務	14, 30-32	
102-3	總部位置	13	
102-4	營運活動地點	13-15	
102-5	所有權與法律形式	13	
102-6	提供服務的市場	13	
102-7	組織規模	13	
102-8	員工與其他工作者的資訊	45-46	
102-9	供應鏈	33-34	
102-10	組織與供應鏈的重大改變	-	此次為初次編撰
102-11	預警原則與方針	26-27	
102-12	外部倡議	-	無
102-13	公協會的會員資格	-	無
策略			
102-14	決策者的聲明	3-4	

編號	揭露項目	頁碼	說明
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	22-24	
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	22,25	
治理			
102-18	治理結構	5,17,19-20	
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	19-20	
102-23	最高治理單位的主席	20	
102-24	最高治理單位的提名與遴選	19-20	
102-25	利益衝突	19	
102-28	最高治理單位的績效評估	21	
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	26	
利害關係人溝通			
102-40	利害關係人團體	6	
102-41	團體協約	-	無工會組織
102-42	鑑別與選擇利害關係人	6	
102-43	與利害關係人溝通的方針	7-8	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	9-10	

GRI102 一般揭露			
編號	揭露項目	頁碼	說明
報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	2	
102-47	重大主題表列	11	
102-48	資訊重編	-	此次為初次編撰
102-49	報導改變	-	此次為初次編撰
102-50	報導期間	2	
102-51	上一次報告書的日期	-	此次為初次編撰
102-52	報導週期	2	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	2	
102-54	依循GRI準則報導的宣告	2	
102-55	GRI內容索引	65-67	
102-56	外部保證/確信	-	此次為初次自主性揭露，故尚無進行外部確信

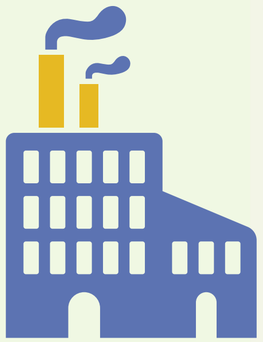
特定主題揭露			
編號	揭露項目	頁碼	說明
GRI103 管理方針			
103-1	解釋重大主題及其邊界	11	
103-2	管理方針及其要素	11	
103-3	管理方針的評估	11	
GRI201 經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	29	
201-4	取自政府之財務補助	29	
GRI302 能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	38	
302-3	能源密集度	38	
302-4	減少能源消耗	39	
GRI303 水與流放水			
303-2	與排水相關衝擊的管理	41	
303-3	取水量	40	
303-4	排水量	41	
GRI305 排放			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	38	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	38	
305-5	溫室氣體排放減量	39	

特 定 主 題 揭 露			
編號	揭露項目	頁碼	說明
GRI306 廢汙水與廢棄物			
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	41	
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	42-43	
GRI307 有關環境保護的法規遵循			
307-1	違反環保法規	68	
GRI401 勞雇關係			
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	47-49	
401-3	育嬰假	48	
GRI403 職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	53	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	53-54	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	55	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	53-56	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	53	
403-9	職業傷害	54	
GRI404 訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	50	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	51	

編號	揭露項目	頁碼	說明
GRI405 員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	45-46	
GRI412 人權評估			
412-2	人權政策或程序的員工訓練	57	
GRI413 當地社區			
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	59-63	

相關裁罰紀錄

- 歷年艾姆勒車電股份有限公司相關裁罰之原因 / 金額與改善說明：

<table>
<tr><th>廠區</th><th>年度</th><th>類別</th><th>處分機關</th><th>處分原因</th><th>罰款金額
(NTD：萬元)</th><th>改善說明</th></tr>
<tr><td rowspan="3">銅鑼廠
  </td><td>2020</td><td rowspan="3">環境保護</td><td rowspan="3">苗栗縣環境保護局</td><td>苗栗縣環境保護局109/5/6來函，環保局於108/10/8稽查D01放流口，其COD & Cu超出標準，依違反水污染防治法第7條第1項&放流水標準第2條規定裁處。
<table><tr><th>項目</th><th>單位</th><th>檢測值</th><th>法規值</th></tr><tr><td>化學需氧量(COD)</td><td>mg/L</td><td>183</td><td>100</td></tr><tr><td>銅(Cu)</td><td>mg/L</td><td>6.46</td><td>3</td></tr></table></td><td>25.2</td><td>經公司內部追蹤檢討分析不合格原因，係因高分子加藥設施異常，導致放流水超標。已立即緊急檢視及調整加藥設施，並持續監控運作狀況，以杜絕類似情形再發生。環保局於109/5/13派員採取放流水，其檢測結果符合放流水標準。
<table><tr><th>項目</th><th>單位</th><th>檢測值</th><th>法規值</th></tr><tr><td>化學需氧量(COD)</td><td>mg/L</td><td>27.1</td><td>100</td></tr><tr><td>銅(Cu)</td><td>mg/L</td><td>0.579</td><td>3</td></tr></table></td></tr>
<tr><td rowspan="2">2021</td><td>環保局於110/5/18稽查D01放流口，其 SS超出標準，依違反水污染防治法第7條第1項規定裁處。
<table><tr><th>項目</th><th>單位</th><th>檢測值</th><th>法規值</th></tr><tr><td>懸浮固體物(SS)</td><td>mg/L</td><td>42.5</td><td>30</td></tr></table></td><td>7.65</td><td>當日廢水處理設備正常運作，放流前之過濾器處理設備每周定期逆洗，每季固定清洗槽體及濾材，盡力改善水中懸浮固體上浮流出之可能性，並努力改善廢水處理設備，計畫新增廢水處理場。</td></tr>
<tr><td>環保局於110/12/6稽查D01放流口，其COD & SS超出標準，依違反水污染防治法第7條第1項規定裁處。
<table><tr><th>項目</th><th>單位</th><th>檢測值</th><th>法規值</th></tr><tr><td>化學需氧量(COD)</td><td>mg/L</td><td>147</td><td>100</td></tr><tr><td>懸浮固體物(SS)</td><td>mg/L</td><td>54</td><td>30</td></tr></table></td><td>8.1</td><td>本公司於110/12/6配合環保局稽查人員進行一般性查核採樣作業，當日廢水處理設備正常運作，放流前之過濾器處理設備每周定期逆洗，每季固定清洗槽體及濾材，盡力改善水中懸浮固體上浮流出之可能性，並努力改善廢水處理設備，新增廢水處理場，目前已規劃發包完成，預計111年度可送審試車。
<table><tr><th>項目</th><th>單位</th><th>檢測值</th><th>法規值</th></tr><tr><td>化學需氧量(COD)</td><td>mg/L</td><td>55.1</td><td>100</td></tr><tr><td>懸浮固體物(SS)</td><td>mg/L</td><td>27.5</td><td>30</td></tr></table></td></tr>
</table>

紀律。開放。參與。成長。共享

amulaire
THERMAL TECHNOLOGY

艾姆勒車電股份有限公司

TO MAKE OUR PLANET GREENER!