

topview

www.topviewcorp.com
勝品電通股份有限公司



2020 企業社會責任報告書

Corporate Social
Responsibility Report

目錄

關於本報告	4
董事長的話	5
2020 年績效亮點	6
勝品電通永續經營	7

1 公司概況與治理 14

1.1 公司簡介	15
1.2 公司治理	18
1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	20

3 產品價值鏈 40

3.1 綠色產品	41
3.2 品質績效	44
3.3 客戶服務	45
3.4 供應鏈管理	49

5 環境保護 69

5.1 環境管理	70
5.2 能源管理	72
5.3 溫室氣體	73
5.4 水資源管理	75
5.5 廢棄物管理	76
5.6 綠色採購	77

2 營運狀況 29

2.1 業務範圍及產品內容	30
2.2 營運績效	34
2.3 公平交易與反壟斷	35
2.4 員工行為與倫理守則	36
2.5 資訊安全	37
2.6 風險管理	38

4 員工關係 52

4.1 人權與反歧視	54
4.2 員工概況	55
4.3 薪資	58
4.4 職涯訓練	60
4.5 福利	61
4.6 職業健康與安全	65
4.7 健康照顧	67

6 社會關懷與參與 78

6.1 公益活動	79
6.2 文化活動	80

附錄 81

附錄 1：GRI 準則對照表	82
附錄 2：ISO 26000 對照表	92

關於本報告書

企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 是企業永續發展的關鍵，勝品電通在追求利潤之同時，基於取之於社會，用之於社會的理念，積極實現企業之社會責任。本報告書資訊揭露以永續性主題、管理策略、目標、現況及未來方向展開撰述。為加強回應利害相關者所關注之主題，特別規劃企業社會責任網站，呈現出勝品電通最新一年度在企業社會責任各面向努力的成果，歷年出版之企業社會責任報告書亦歡迎各界於勝品電通企業社會責任網下載或查詢網址：



勝品電通企業社會責任網址：
<https://www.topviewcorp.com/posts/en/csr/>



封面故事

"Topview" 站在高處，宏觀我們的地球，從守護地球角度出發，海洋中的風帆象徵我們重視綠能、研製綠色產品、積極推動節能減碳、降低環境衝擊，注重社會福祉，以負責任的態度為所有利害相關者創造更高的價值。

報告出版日期與週期	勝品電通自 2016 年起出版第一本「企業社會責任報告書」，2019 年開始改為每年持續揭露出版。
報告範疇與邊界	地理範疇：本報告書揭露範圍為勝品電通於台灣之營運活動， 包含桃園總部及台中辦公室等營運據點 時間範疇：2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日。若有例外， 將於各相關章節註明。
資料蒐集與計算	依上述報告範疇進行 2020 年整年度數據蒐集，指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。 經營績效等財務數據為經過勤業眾信會計師事務所查帳確認，並依據一般公認會計原則編制（由年報中摘錄），以新台幣呈現。社會、品質績效數字則由內部相關單位統計。環境績效數字，以國際通用指標呈現。若有推估之情形，會於各相關章節註明。
經內外部驗證之政策與措施	報告書由本公司設計驗證暨品質系統部負責內容彙整及撰寫，各項績效數據由各部門主管審核後，交由管理代表於每季管理審查會議做匯報。由相關人員進行內部稽核，比對資料的完整性及正確性。針對疏漏處則交還各單位主管補充及確認，以符合 GRI 準則 (GRI Standards) 核心揭露 (Core Option) 及當則性原則標準 (AA 1000 AS 2008 Addendum)。透過內部的稽核機制，確保資料揭露品質。另報告之揭露亦呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」、社會責任指引 (ISO 26000) 等國內外標準。
意見回饋與聯絡窗口	如有任何建議或疑問，歡迎您與我們聯繫。勝品電通非常珍惜所有與公司有關之利害關係人者的意見與建議，並期盼有更多互動與交流。聯絡資訊如下： E-mail: csr@topviewcorp.com 公司網站: http://www.topviewcorp.com

董事長的話

未來三年將是智慧視覺的關鍵發展時刻，勝品電通成為佳世達大艦隊一員後，整合勝品電通影像技術專業及中高階安控客群的基礎，以及佳世達在智慧物聯網（AIoT）的設計製造實力，得以實現智慧視覺（Intelligent Vision）為佳世達大艦隊打通智慧物聯網價值鏈的任督二脈。

勝品電通深耕台灣，在美國國防授權法對輸往美國安控產品的關鍵零組件與產地嚴格限制衝擊下，勝品電通是台灣安控業界少數不受影響的一線代工廠。四年前在安控產業受低價競爭最嚴峻時，勝品斥資數億元興建桃園廠，具備充沛的產能與高解像精密光學製造的能力，有效協助全球一線品牌大廠客戶重新選擇台灣設計製造。

2020年初，全球爆發「新型冠狀肺炎」（COVID-19），勝品電通第一時間即啟動全面性因應機制，除了建立各部門即時通報機制及線上疫調之外，亦不定期以 email 形式寄出新型冠狀肺炎相關防疫衛教宣傳，要求員工應注意個人衛生、勤洗手、減少進出公眾場所、嚴格落實配戴口罩並加強廠區清

潔消毒、盡量採視訊會議、分流用餐及分區辦公...等防疫措施，來提升廠區整體防疫能力，確保營運持續及員工健康安全。面對持續發酵中的美中貿易衝突及最近突發的新冠肺炎疫情我們更需步步為營的將公司核心價值深耕並落實到組織內部。

勝品電通在經濟、環境與社會三大構面進行利害關係人議合與溝通，共鑑別出 7 項重大主題，相關永續策略與管理方式已於報告書中回應。秉持著企業經營者應善盡社會責任，守法、善待員工而且專注經營使本業獲利成長，回饋股東，為客戶創造更高的附加價值，同時確保員工有一份安穩的收入與學習成長的環境。讓我們一同善盡心力創造永續共榮的美好家園。

勝品電通董事長

李宏銘



2020 年績效亮點

新供應商
環境安全衛生

71%

成立防疫小組並制定傳染性肺炎應變計畫書

環境

誠信行為
教育訓練
全員調訓達

100%

無衝突金屬書面
調查完成率達

80%

社會

公司治理評鑑
前 6~20%

客戶平均滿意度

88 分

公司治理 / 經濟

勝品電通永續經營

2020 年全球新冠肺炎疫情持續延燒，衝擊全世界貿易及供應鏈，勝品電通在第一時間即啟動全面性因應機制，對內建立各部門即時通報機制、線上疫調及不定期進行新型冠狀肺炎相關防疫衛教宣導之外，集團也啟動相關因應機制，對關鍵零組件進行雙源採購，避免供應商過度集中單一區域的地緣風險，除了確保營運不中斷也持續關注員工的健康安全。面對未來

充滿挑戰的經營環境，勝品電通在經濟、環境及社會議題上適切規劃短、中及長期發展計畫，朝著設立的永續管理績效指標努力與邁進。為了履行勝品電通邁向永續發展的承諾及願景並針對利害關係人關心的重大主題，設定目標標的，每年進行檢視及評估並持續改善。

短中長期企業永續發展管理績效指標與 2020 年成果

永續經營面向 - 綠色產品

績效指標：節能

●長期目標

2025 年達到

產品節能

30%

以 2020 年為基準

●中期目標

2021 年達到

與同期市面相同規格產品
比較能耗減少

5%

以 2020 年為基準比較

●短期目標

2020 年達到

與同期市面相同規格產品
比較能耗減少

5%



未達標 平均 -12.75%
詳見 CH 3.1 說明

以 2019 年為基準

SDGs 對應



利害關係人：客戶

永續經營面向 - 綠色產品

績效指標：產品符合 HSF 要求

● 長期目標

2025 年達到

客戶抱怨 HSF 件數

每月 **0** 件

當年度成果，無累計

● 中期目標

2021 年達到

客戶抱怨 HSF 件數

每月 **0** 件

當年度成果，無累計

● 短期目標

2020 年達到

客戶抱怨 HSF 件數

達標每月 **0** 件

當年度成果，無累計

SDGs 對應



利害關係人：客戶



永續經營面向 - 綠色營運

績效指標：降低用電費用

●長期目標

2025 年達到

用電費用不超過 2021 年
設定目標

5%

●中期目標

2021 年達到

用電費用不超過 2021 年
設定目標

1%

以 2019 年為基準年

●短期目標

2020 年

比前一年度降低 1%

5%



未達標 平均 -5.33%
詳見 CH 5.2 說明

以 2019 年為基準

SDGs 對應



利害關係人：社會大眾、客戶、員工、政府

永續經營面向 - 綠色營運

績效指標：提高資源回收佔廢棄物比率

●長期目標

2025 年達到

15%

以 2020 年為基準

●中期目標

2021 年達到

3%

以 2020 年為基準比較

●短期目標

2020 年達到

5%



未達標 平均 2.4%
詳見 CH 5.5 說明

以 2019 年為基準

SDGs 對應



利害關係人：社會大眾、客戶、員工、政府

永續經營面向 - 綠色供應鏈

績效指標：新供應商環境安全衛生書面調查

●長期目標

2025 年達到

85% 以上

該指標僅有單年成果，無累計

●中期目標

2021 年達到

75%

該指標僅有單年成果，無累計

●短期目標

2020 年達到

達標 **71%**

該指標僅有單年成果，無累計

SDGs 對應



利害關係人：社會大眾、客戶、員工、政府



永續經營面向 - 社會責任

績效指標：童工人數

●長期目標

2025 年達到

發揮社會正面影響力

該指標僅有單年成果，無累計

●中期目標

2021 年達到

0 人

該指標僅有單年成果，無累計

●短期目標

2020 年達到

達標 0 人

該指標僅有單年成果，無累計

SDGs 對應



利害關係人：社會大眾

永續經營面向 - 社會責任

績效指標：誠信行為教育訓練全員調訓

●長期目標

2025 年達到

100%

該指標僅有單年成果，無累計

●中期目標

2021 年達到

100%

該指標僅有單年成果，無累計

●短期目標

2020 年達到

達標 100%

該指標僅有單年成果，無累計



SDGs 對應



利害關係人：員工

永續經營面向 - 財務績效

績效指標：公司治理評鑑

●長期目標

2025 年達到

致力於提升公司治理，
持續改善經營及獲利力，
以符合利害關係人權益

該指標僅有單年成果，無累計

●中期目標

2021 年達到

6%~20%

該指標僅有單年成果，無累計

●短期目標

2020 年達到

達標 6%~20%

該指標僅有單年成果，無累計

SDGs 對應



利害關係人：股東、社會大眾

永續經營面向 - 財務績效

績效指標：客戶滿意度調查結果

●長期目標

2025 年達到

95 分

該指標僅有單年成果，無累計

●中期目標

2021 年達到

85 分

該指標僅有單年成果，無累計

●短期目標

2020 年達到

達標 88 分

該指標僅有單年成果，無累計



SDGs 對應



利害關係人：股東、社會大眾

風險與機會分析及管理

勝品電通依照各功能組織，了解並收集各利害關係人關注之議題，透過風險評估的概念盤點出衍生之風險與機會，提前了解可能之損失並進行因應準備。建立公司營運前後環節的內外部議題及利害關係人關注議題之風險管理標準，以因應情勢變化可能產生之風險與機會，提早依據風險評估結果採取對策或控制措施，持續改善，提升管理績效以達組織永續經營之目的。







topview

1 公司概况與治理

1.1 公司簡介

1.2 公司治理

1.3 利害關係人議合及重大性主題分析

公司概況與治理

1.1 公司簡介

勝品電通股份有限公司 (以下簡稱勝品電通)，前身為崇科電子，建立於 1994 年，並於 2010 年 10 月 1 日，正式更名為勝品電通股份有限公司，並以『topview』為公司的企業識別體系。

勝品電通股份有限公司 Topview Optonics Corporation

成立時間	1994 年
總部地址	桃園市大誠路 10 號
主要產品	● 中高階網路監控攝影機 ● 監控攝影機 IP Camera 應用功能客製 ● 監控攝影機 Speed Dome 配件 ● EMS/OEM/ODM/JDM 為國際知名大廠設計、代工生產安全監控系統產品 ● NVR 網路影像錄影機代工生產 ● SW NVR 遠端監控影像管理軟體
登記資本額	4 億
員工人數	400

▼ 桃園廠大廳



桃園總部：

勝品電通於 2018 年實施「廠辦合一」政策，將研發及行政團隊從新北五股全數遷往桃園，希望研發與生產能更緊密的溝通，也讓勝品電通往多元客戶發展，提供客戶更彈性的服務。

▼ 台中辦公室



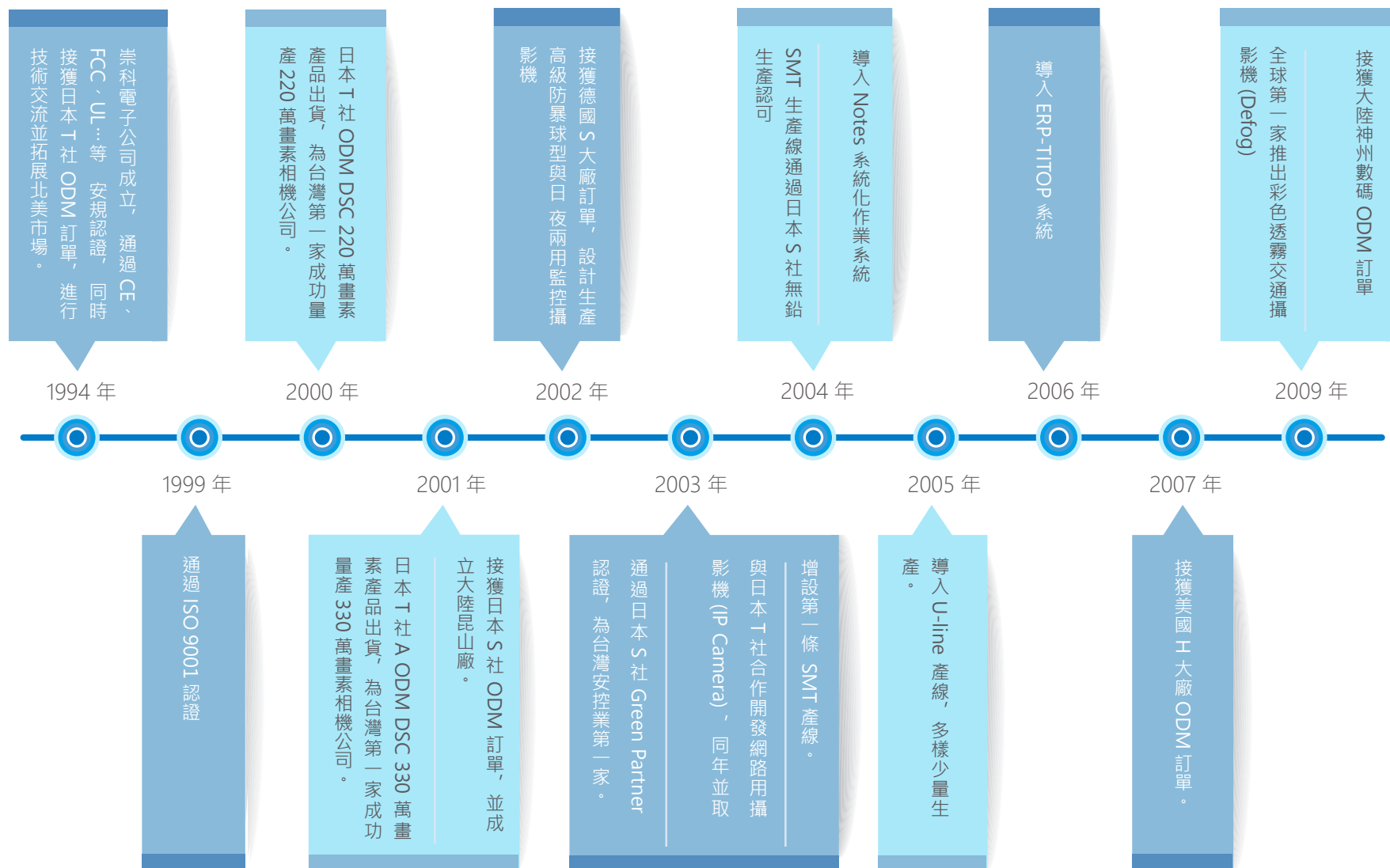
營運據點介紹：

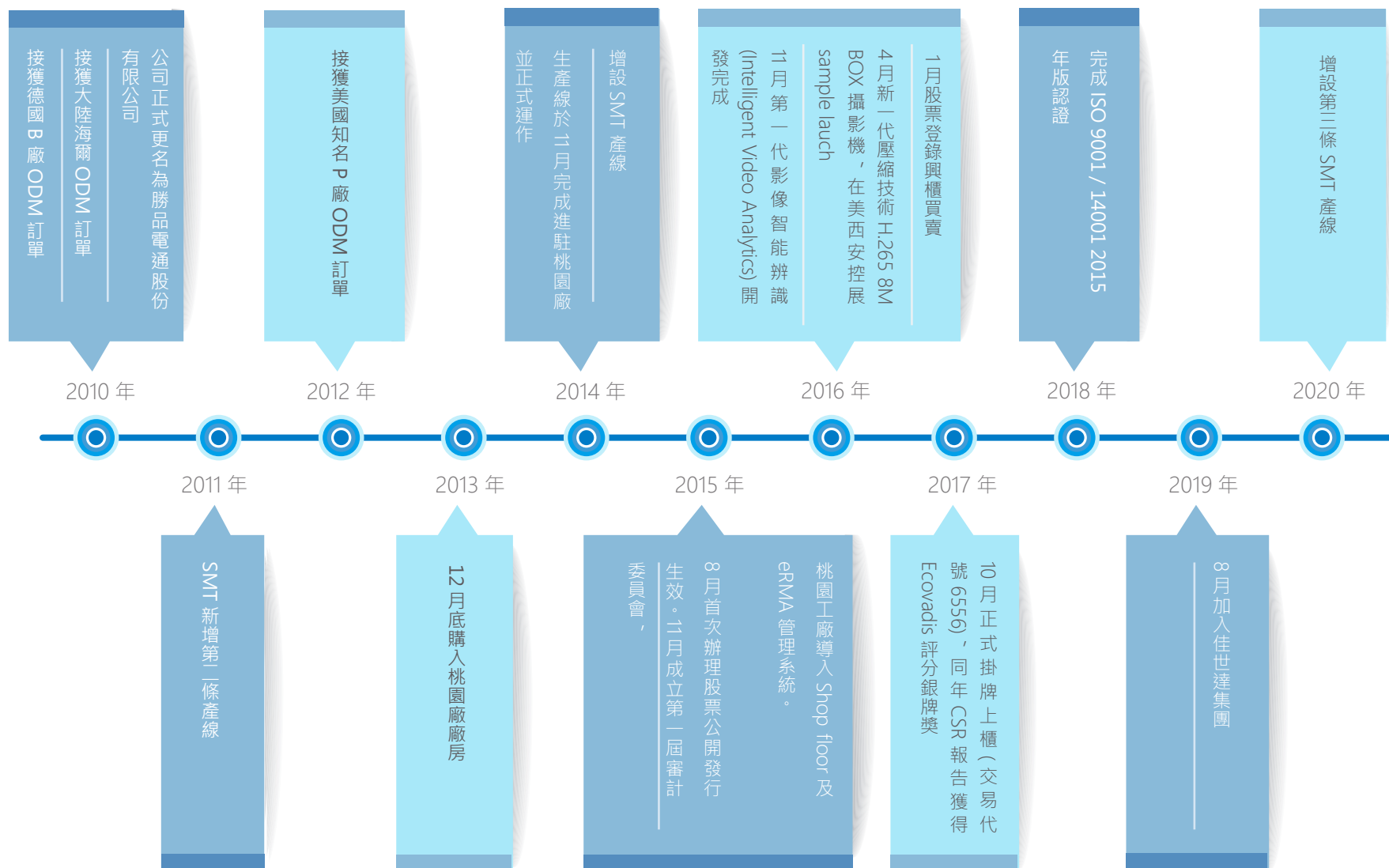
台中辦公室：

主要負責產品相關軟體開發



公司發展歷程介紹 1994~2020





1.2 公司治理

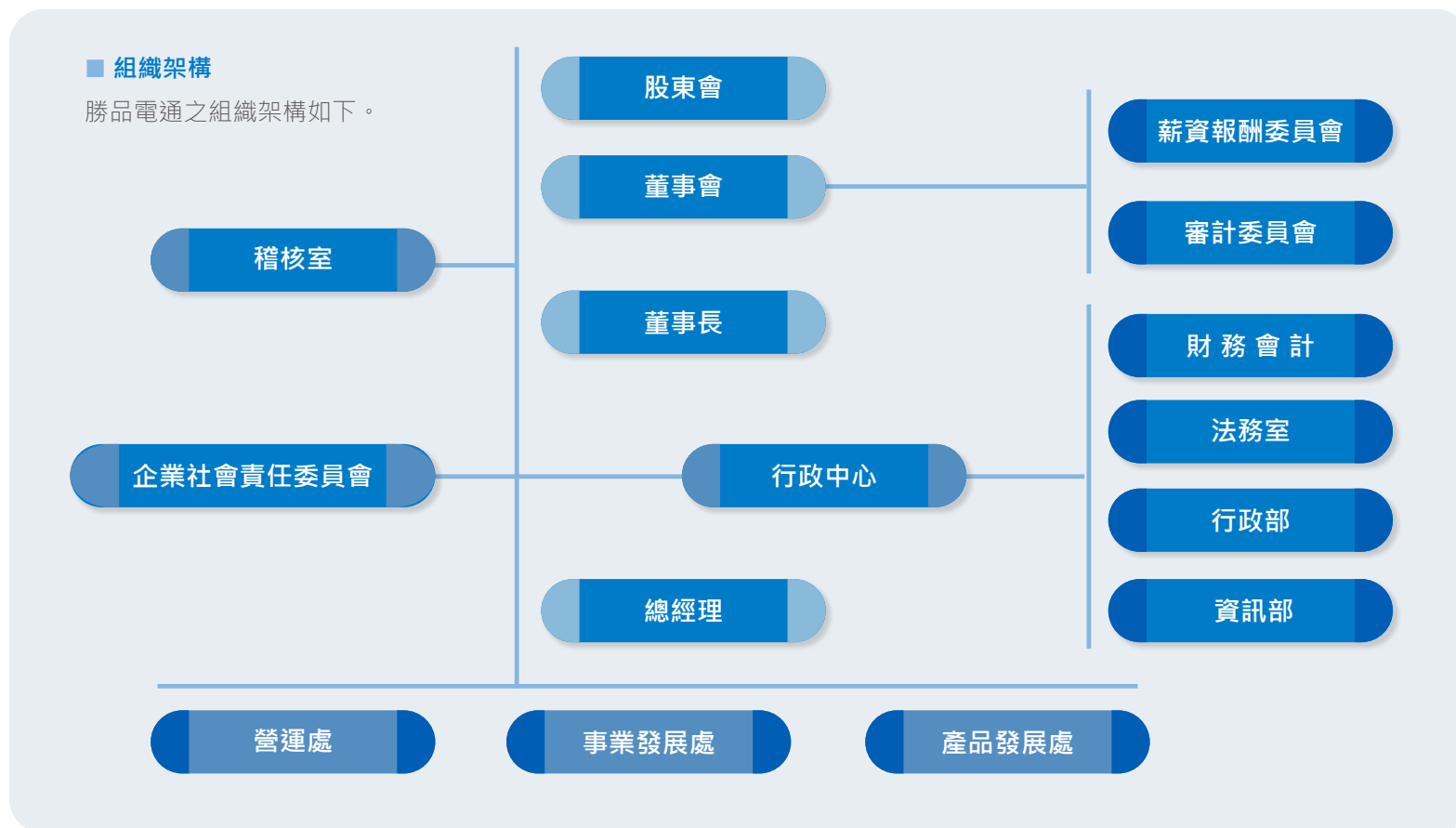
勝品電通遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則，建置有效之治理架構，以健全公司治理。勝品電通經董事會決議訂定「公司治理實務守則」、「企業社會責任

守則」、「誠信經營守則」，以及「董事及經理人道德行為準則」...等相關規章，並授權企業責任委員會負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，

以維持公司治理評鑑在前 6~20% 為目標，並且於 2020 年起定期向董事會報告當年度企業永續績效及誠信經營執行情況，藉以與董事們溝通相關議題。

■ 組織架構

勝品電通之組織架構如下。



■ 企業社會責任委員會

勝品電通履行企業公民責任，以企業社會責任委員會做為跨部門溝通管理平台，由上而下的運作模式，由主席領導各組織委員進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，訂定相關風險管理政策向永續議題執行，並追蹤中、長期目標成效，驅動公司往正向發展。

■ 治理政策

勝品電通長期致力於維護所有利害關係人之權益，在追求永續經營及獲利之同時重視環境、社會與公司治理之因素，並將企業社會責任之實踐納入公司管理方針及營運管理。本公司對企業社會責任之實踐，區分為以下各層面。

- 落實公司治理。
- 發展永續環境。
- 維護社會公益。
- 加強企業社會責任資訊揭露。

■ 內部稽核機制

公司針對營業活動中之各項作業流程可能具有潛在貪瀆、法規遵詢、營運風險之作業，設計適當的內部控制機制，由人力資源負責訓練、稽核負責確認相關機制的落實及建立，以減少貪瀆、或對法規遵守及營運可能產生之風險並防患於未然。內稽單位定期評估內部控制機制之管理效果，並收集各部門高階主管對各項潛在風險（含舞弊貪瀆）之建議，擬定適當之稽核計畫，並據以執行相關之查核，每年定期向審計委員會及董事會報告查核結果，讓管理階層了解公司治理之現況並達到管理之目的。2020 年末發現任何重大的貪腐事件。

- | | | |
|--------|---|---|
| 主席 | ● | 由董事長指派高階主管擔任委員會主席 |
| 委員 | ● | 與經濟、環境、社會及治理面向相關的功能組織推派管理代表 |
| 主要工作項目 | ● | <div> <div>每季</div> <div>召開會議，督導各面向永續議題的執行績效，進行跨部門溝通協調與資源整合，建立持續改善計畫</div> </div> |
| | ● | <div> <div>每年</div> <div>由主席向董事會報告當年度執行成果與下年度工作計畫</div> </div> |

1.3 利害關係人議合及 重大性主題分析

為確保我們在進行企業永續發展之規劃與決策時，適時與利害相關者溝通、將利害相關者所關注之重大性主題納入企業永續發展政策，並建立暢通與透明的回應機制。勝品電通採用了「AA 1000APS 當則性原則標準 (AA 1000 Accountability Principle Standard, AA 1000APS)」，並符合四大原則為：包容性 (Inclusivity)、實質性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，以協助我們鑑別與回應永續性資訊並提高揭露永續性資訊的嚴謹度。

包容性 Inclusivity

定義利害相關者

鑑別利害相關者

建立利害相關者觀點引入公司之
永續發展機制

8 大 利害關係人

員工、客戶、股東
供應商、環保團體
媒體、政府機關、
一般大眾

實質性 Materiality

1. 對現在或未來的公司營運有重大影響之主題
2. 利害相關者相當關注之主題
3. Topview在合理程度下有掌控權之主題

鑑別 > 排序 > 體驗 > 檢視

7 個 重大議題

回應性 Responsiveness

1. 除重大主題有既定之溝通管道外，亦在企業社會責任報告回應相關管理內容
2. 次要重大主題以既有溝通管道回應

公開回應 重大主題

衝擊性 Impact

1. 針對 重大主題，設定年度管理目標管控
2. 每年檢核該目標是否達標
3. 揭露管理目標結果

重大主題 設定管理 目標管控

所謂的包容性亦即在發展負責任且具策略性之永續發展方法時，將利害相關者納入考量。因此，勝品電通採取了以下三個步驟以遵循及符合包容性的精神：

包容性

Inclusivity

- 1 定義利害相關者：**對我們的營運有重大影響或被我們的營運重大影響之個人或團體。
- 2 鑑別利害相關者：**依據勝品電通永續發展架構定義之關係人，以及利害相關者的定義，勝品電通鑑別出八個主要利害相關族群為：員工、股東、客戶、供應商、環保團體、媒體、一般大眾、政府機關。
- 3 建立利害相關者觀點引入公司之永續發展機制：**上述我們鑑別出之八個主要利害相關者族群，其所關注之主題對我們的永續發展均有一定程度之影響。針對每個利害相關者公司都有專屬的溝通管道，並由內部相對應之負責單位蒐集、反饋利害相關者的意見，以保持與利害相關者互動；此外，針對利害相關者主要關注主題以每年的企業社會責任報告書彙整資訊提供利害相關者參考。

實質性

Materiality

實質性係指評估每個主題的相對重要性以決定所需之管理深度以及需納入企業社會責任報告之內容。勝品電通遵循永續報告準則 (GRI Standards) 之重大性鑑別方式，每年定期判定利害關係人關心之重大主題。勝品電通主要透過八大主要利害相關者之問卷調查方式，邀請利害相關者對問卷上的主題進行評分。問卷調查以員工、股東、客戶、供應商、環保團體、媒體、一般大眾、政府機關為調查對象，由員工鑑別該主題對勝品電通衝擊程度，並由員工、股東、供應商、環保團體、媒體、一般大眾、政府機關評定對該主題的關心程度，總計回收 103 份問卷。衝擊程度 / 關心程度之評分以程度低至高給予 1~10 分的分數，並依據經濟 / 治理、環境、社會、健康與安全四大構面之各主題平均分數進行各別排序，篩選出 7 項重大主題。

回應性

Responsiveness

回應性是藉由企業營運各方面之參與，管理與回應具重大性之主題、挑戰及關注點。經過重大性主題的區分，重大主題除既有溝通管道外，亦在年度企業社會責任報告回應相關管理內容，而次要重大主題以既有溝通管道回應。除上述方式，勝品電通亦開設「企業社會責任」網站，將企業永續發展的重要資訊公佈於此即時、透明、公開給各界參考。

衝擊性

Impact

- 衝擊性是在重大主題的鑑別過程中，進一步評估重大主題對於企業的影響，並據此監控及衡量其影響範圍。
- 勝品電通針對該年度所鑑別出的重大主題，檢視其對勝品電通的意義及影響範圍，並設定年度管理目標管控，每年檢核目標，並揭露管理目標成果。

企業追求永續發展須了解利害關係人想法，各利害關係人族羣，其所關注之議題對勝品電通的永續發展均有一定程度之影響。由利害關係人的定義，勝品電通鑑別出主要利害關係人，歸納出八個主要利害關係人族羣：員工、股東、客戶、供應商、環保團體、媒體、一般大眾、政府機關。

勝品電通除針對日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，在官方網站上設有外部溝通信箱 csr@topviewcorp.com，做為利害關係人與公司最基礎的溝通管道，此溝通信箱設有專責人員管理，並依類別分送至權責單位進行處理。此外，針對利害關係人主要關注議題以企業社會責任報告書彙整資訊提供利害關係人參考。



利害相關者溝通管道與關注主題



利害關係人—員工

現職員工

利害關係人對組織的意義

員工是公司發展的基石，若未妥善管理、培訓員工，並進行溝通，長期恐造成人才流失，影響公司競爭力。

溝通管道

教育訓練
HR 信箱
福委會
勞資會議

溝通頻率

依教育訓練計劃
不定期
不定期
每季

關注議題

營運狀況 福利活動
勞僱關係 健康管理與照護
薪資 職業健康安全
學習發展

議合結果

- 2020 年勝品電通總訓練時數達 **1191.96** 小時，總參與人次為 **403** 人次。每名同仁於 2020 年接受教育訓練之平均受訓時數為 **3.08** 小時。
- 重新選任福委會，任期 2 年

回應章節

CH 2.2 財務表現 CH 4.4 職涯訓練
CH 4.2 員工概況 CH 4.5 福利
CH 4.3 薪資 CH 4.8 工作條件



利害關係人— 投資者

股東

利害關係人對組織的意義

主動向股東說明公司營運及財務概況，維護股東權益。

溝通管道

財務報表	不定期
公司官方網站	不定期
法說會 / 股東大會	3 年 / 1 次
發行年報	1 年 / 1 次
企業社會責任報告書	1 年 / 1 次

溝通頻率

關注議題

公司治理
公司財務經營資訊
營運狀況

議合結果

財務、業務相關資訊以公告或新聞稿形式不定期發佈外，亦備置於公司官方網站揭露。

回應章節

CH 1.2 公司治理 CH2.2 財務表現



利害關係人— 客戶

品牌客戶

利害關係人對組織的意義

傾聽客戶需求並協助客戶解決問題提升客戶滿意度為公司最首要考量。

溝通管道

客戶稽核	不定期
客戶滿意度調查	每年 1 次
業務對應窗口	不定期
高階主管	不定期
業務人員訪談及會議	不定期

溝通頻率

關注議題

品質服務 客戶隱私保護
產品安全 產品責任遵循
綠色產品資訊

議合結果

2020 年客戶平均滿意度

88 分

回應章節

CH3.1 綠色產品 CH3.2 品質績效 CH3.3 客戶服務



利害關係人— 供應商

供應商

利害關係人對組織的意義

與供應商一同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。

溝通管道

供應商調查
採購對應窗口
投訴信箱
供應商 EC 平台
現場稽核

溝通頻率

不定期
不定期
不定期
不定期
年度評鑑 1 年 /1 次

關注議題

反貪腐
公平交易
財務及風險管理
禁、限用有害物質
衝突金屬

議合結果

新供應商環安衛管理
問卷調查表調查率達
71%

回應章節

CH 2.3 公平交易與反壟斷 CH3.1 綠色產品



利害關係人— 社區

環保團體

利害關係人對組織的意義

勝品電通從「關懷貢獻」的精神出發，集合眾多員工的愛心。

溝通管道

外部溝通信箱

溝通頻率

不定期

關注議題

污染防治策略

議合結果

財務、業務相關資訊以公告或新聞稿形式不定期發佈外，亦備置於公司官方網站揭露。

回應章節

CH5 環境保護



利害關係人— 媒體

媒體

溝通管道

公司官方網站
不定期記者會
不定期媒體專訪
不定期新聞發佈

關注議題

公司財務資訊
營運狀況
企業社會責任

回應章節

企業社會責任報告書 CH2.2 財務表現



利害關係人— 一般大眾

一般大眾

溝通管道

公司官方網站
媒體新聞
外部溝通信箱

關注議題

環境保護
公益活動

回應章節

CH5 環境保護 CH6 社會關懷與參與



利害關係人— 政府

政府機關

利害關係人對組織的意義

符合政府法規要求是企業營運的最低要求，勝品電通建置相關管理系統並由稽核單位查核確保業務執行的符合性。

溝通管道

抽查
訪視
行文
勞檢

溝通頻率

不定期

關注議題

法令遵循 勞工權益
環境保護 公司治理

議合結果

針對環安衛、人力資源...等議題，每年約 10 次溝通（含抽查、訪視、行文、勞檢）

回應章節

企業社會責任報告書 CH1.2 公司治理
CH4 員工關係 CH5 環境保護

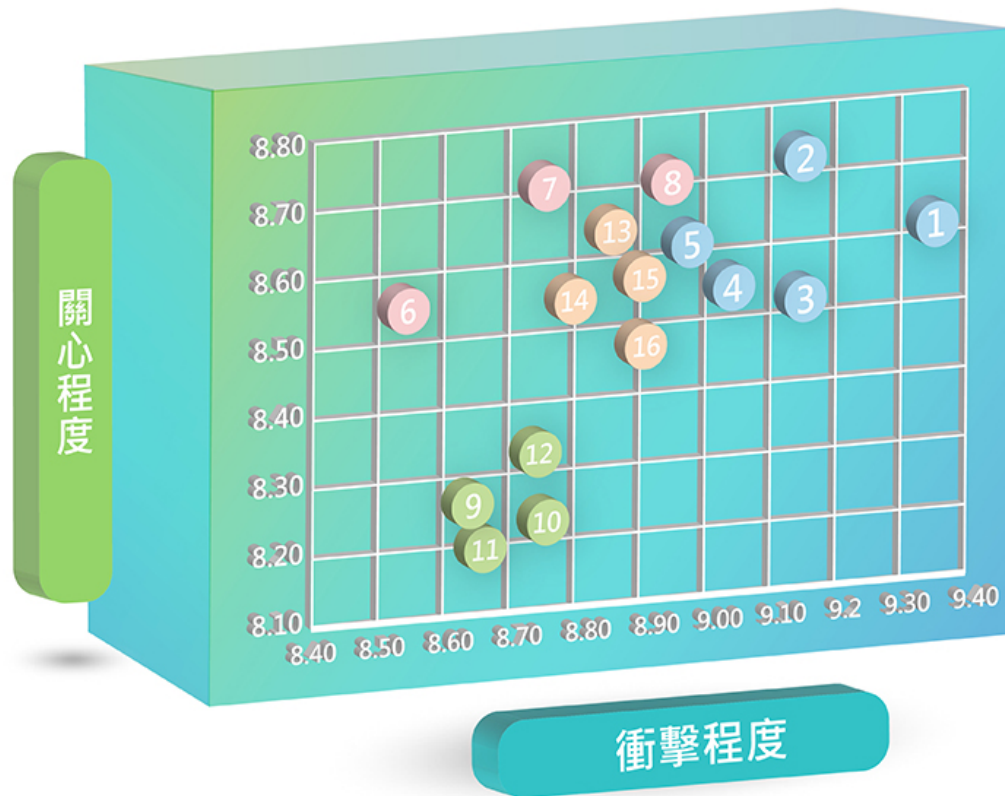
企業社會責任委員會根據利害關係人關切議題進行其對公司衝擊程度之評估，透過交叉分析將關切議題依利害關係人關切程度與對公司衝擊程度篩選出以下 7 項重大主題。

重大主題分析

類別	主題	對勝品電通的意義	邊界			GRI Standards 對應	目標及管理方針之對應章節
			組織內	組織外 客戶	供應商		
經濟 / 公司治理	客戶滿意度	勝品電通以提升客戶滿意度為首要考量，承諾品質之滿意度，以持續設計及製造符合法規及客戶要求的產品。	●	●	●	GRI-417-2 GRI-419-1	3.3 客戶服務 (重大主題)
經濟 / 公司治理	行為準則	為避免不誠信情事危害企業夥伴的不信任、員工道德低落，及企業損失問題，勝品電通訂定相關規章，確保公司所有成員進行業務活動之最高行為準則。	●	●		GRI-102-16 GRI-102-17	2.4 員工行為 與倫理守則 (重大主題)
社會	客戶隱私保護	如客戶隱私遭到洩漏，可能造成客戶忠誠度及滿意度降低、商業及商譽上的負面影響，甚至訴訟官司等嚴重衝擊，因此確保客戶的隱私受到尊重及保護，是勝品電通給予客戶的承諾。	●	●		GRI-418-1	3.3 客戶服務 (重大主題)

類別	主題	對勝品電通的意義	邊界			GRI Standards 對應	目標及管理方針之對應章節
			組織內	組織外 客戶	組織外 供應商		
社會	勞資關係	為維護企業與員工之間的良好勞資關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。	●			GRI-102-41 GRI-103-2 GRI-406-1	4. 員工關係 (重大主題)
經濟 / 公司治理	綠色產品	勝品電通要求產品研發初期需有綠色設計的思維，以評估設計的產品 / 零件在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，從設計源頭就降低對環境的衝擊，研發符合 HSF 要求之產品。	●	●	●	GRI-307-1	3.1 綠色產品 (重大主題)
社會	產品健康與安全	勝品電通致力於推動各項管理系統，以設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品。	●	●		GRI-416-1 GRI-416-2	3.1 綠色產品 (重大主題)
健康與安全	職業災害管理	透過環安衛管理委員會推動職業安全衛生事項，使每位員工安全的完成各項工作，並落實執行各項安全衛生健康要求。	●			GRI-403-2	4.6 職業健康與安全 (重大主題)

重大主題分佈



- 經濟/治理**
 - 1 合法守規
 - 2 品質管理
 - 3 永續策略
 - 4 人權
 - 5 行為準則
- 社會**
 - 6 勞資關係
 - 7 員工薪資及福利
 - 8 客戶隱私保護
- 環境**
 - 9 水資源管理
 - 10 溫室氣體及能源管理
 - 11 生態化設計
 - 12 廢棄物管理
- 健康與安全**
 - 13 產品健康安全
 - 14 化學品管理
 - 15 過勞
 - 16 職業災害管理



topview

2 營運狀況

2.1 業務範圍及產品內容

2.2 營運績效

2.3 公平交易與反壟斷

2.4 員工行為與倫理守則

2.5 資訊安全

2.6 風險管理

2 營運狀況

2.1 業務範圍及產品內容

一線品牌的幕後推手——勝品電通 Topview

1. 營運模式

專業監控產品的研發及製造商，勝品電通與客戶合作的營運模式配比。

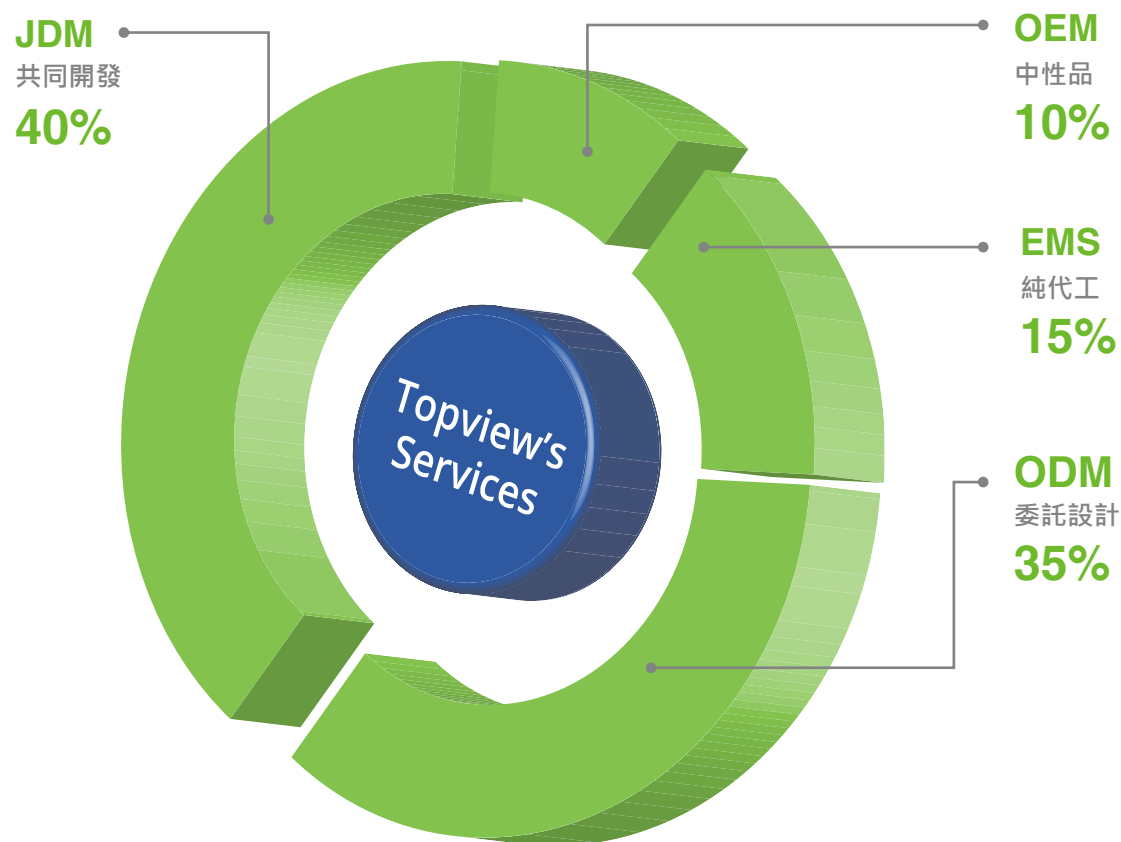
勝品電通 Topview 的營業內容可以分為 ODM、OEM、JDM、EMS 四種形式。

JDM：共同開發 - 由雙方共同合作去開發產品，最後交由勝品進行生產，佔營運總額的四成。

ODM：委託設計 - 客戶指定規格，委託勝品研發並生產，佔營運總額的三成五。

EMS：純代工 - 客戶自行研發，並交由勝品生產，純代工的生產方式幫助客戶製造產品佔營運總額的一成五。

OEM：中性品 - 勝品規畫產品線邏輯並研發與生產，以客戶自我品牌的方式進行貼牌販賣，佔營運總額的一成。



勝品電通在 ODM/OEM 兩大主軸所設計生產出來的產品佔了整體營業額的七成，而所設計出來的產品總是能夠做為業界一線品牌的幕後推手，證明了強大的軟硬體研發能力，是勝品足以傲視業界的堅強支柱。此外，藉由提供彈性的客製化服務與平台整合能力，在 JDM 方面與業界一線品牌的合作亦有逐漸增加的趨勢。在製造端，為了迎接產品升級、新技術、以及工業化 4.0 所帶來的挑戰，勝品電通持續進行人員的教育訓練以及製程的改良，並導入半自動化治具，提升生產速度以及產品的品質。

2. 產業趨勢

2.1 安控產業之現況

隨著近年來恐怖攻擊不斷發生，政府與民眾對於安全監控以及智能分析的需求越來越高；且受惠於影像技術的發展以及數位儲存技術的進步，市場對於安全監控以及智能分析所需的高畫質攝影機需求也日漸提高。勝品電通致力於發展效能好、品質佳的產品，並因應不同的客戶需求開發出獨特性的產品以幫助客戶做出市場區隔。

近年來中國廠商除了資安的問題備受市場疑慮外，更由於中美貿易戰的爆發而導致品牌廠商的代工委託逐漸的從中國外移，直接受惠的便是台灣安控廠。勝品電通耕耘市場多年，除了產品的品質之外，也相當重視資安問題，以符合客戶與社會對安控產品的需求與期望。

2.2 AI 智能化分析

勝品電通因應客戶需求，早在 2016 年便開始開發一系列的影像分析技術，來滿足市場上的需求，此後不斷精進，務使讓監控管理可以更為方便、更為自動化。

智能分析能提供影像管理、搜尋及分析功能，包含偵測物體行為、辨識影像中的標的物等方式，依據客戶的需求來擴大影像內容應用。因應近幾年 AI 技術的快速發展並在安控領域找到相關落地應用，勝品電通亦積極布局 AI 相關技術的開發，期待智慧分析不僅擴大監控產品的應用範圍，也是未來產業成長之動能。



2.3 H.265 高畫質影像壓縮格式解決方案

在 2016 年勝品已順利推出第一台 4K H.265 攝影機於市場上，並以此為基礎衍生出全系列的 H.265 產品；並且在 H.265 的基礎上，勝品更開發出了 Enhance H.265 的壓縮技術，讓壓縮率能夠更一步的提升。高畫質的影像搭配高效率的壓縮技術也讓勝品電通掌握了數位安控領域的金鑰，讓客戶大幅度的減少頻寬以及儲存空間的需求。



3. 特殊應用攝影機

勝品電通作為專業的安控產品製造商，除了高畫質、高品質的網路攝像機作為主力之外，更根據客戶的不同應用環境發展出適合的產品，以全方位的滿足客戶需求。

3.1 Fisheye：

環景應用，可達到一支魚眼攝影機便能取代傳統4只傳統攝影機的監控範圍，讓架設成本更低，掌握現場動態更有效率。



Ultra



VF Dome



VF Bullet



EX-IR Bullet



Box

Pro

VF
Dome

Dome

Indoor
DomeRVF
BulletEX-IR
BulletVF
Bullet

Bullet



Box

Lite



VF Dome



Fixed Dome



VF Bullet



Fixed Bullet

3.2 PTZ：

提供清晰的 360°旋轉的可視範圍、減少監控的死角，也同樣可以有效減少攝影機的架設數量。勝品電通提供多樣化的 PTZ 產品，不論是仰角 90°到 -20°全視野、紅外線距離 200 米，或者是 4K 高畫質，讓案場的配置更靈活。

BALLTYPE PTZ



2MP IR PTZ



4K IR PTZ



3.3 Discreet :

Covert 採本體與攝影機分離的設計，使攝影機鏡頭更加小型化，達到隱蔽式的效果卻又不減安控的功能。



3.4 LPR :

透過勝品電通獨特的演算法，使得 LPR 產品能夠在車輛快速的移動情形下截取畫質清晰的車牌，讓客戶可以獲得清楚可用的車牌資訊來做進一步的應用。



LPR



EX-IR LPR



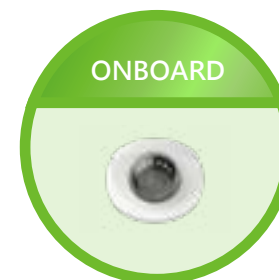
LONG RANGE LPR



EX-RANGE LPR ACKAGE

3.5 Specialty :

為因應日新月異的應用場合，勝品電通也持續開發特殊造型 / 功能的攝影機，如應用於移動車輛上的 Onboard 攝影機或是監獄等高安全性場所的 Corner 攝影機，都讓客戶可以在不同特殊應用環境中能有更好、更適合的產品。



ONBOARD



CORNER

4. 未來產品規劃 Product Plan

勝品電通研發團隊秉持著不斷創新的精神，精益求精，在現有豐富的產品線奠基下，透過導入台灣以及美國先進的 DSP 元件與製程，搭配成熟的軟體開發能力，持續的提升產品效能及多樣性，讓客戶可以針對不同的場所來做應用。除了監控攝影機外，也持續規畫網路影像錄影機與影像辨識門禁控管系統等新產品之開發，在現有豐富的監控攝影機產品線外在拓展新的產品線，提供更全面的監控設備產品，提供客戶更全面的安防監控設備解決方案。

2.2 營運績效

■ 財務績效

2020 年由於目前全球疫情仍未完全控制，不少國家仍持續防範，原計劃投入智慧城市等預算可能轉為紓困造成專案遞延，安控廠對今年營運多保守以對，勝品電通為目前安控族群中少數年營收維持正成長之安控廠。詳細之公司的營運績效及財務資訊，請參考下表：



■ 歷年營運績效

年度 Annual	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
營收淨額 (新台幣百萬元)	1,635	1,400	1,268	1,160	1,123	1,292	1,566
營業成本 (新台幣百萬元)	1,107	971	883	844	837	937	1,204
純益率	9.13%	6.90%	4.90%	3.46%	2.86%	4.97%	4.10%
基本每股盈餘 (新台幣元)	7.70	4.60	2.96	1.88	1.40	2.55	2.23
負債占資產比率	63.15%	57.82%	59.53%	53.98%	54.34%	46.76%	44.66%
長期資金占固定 資產比率	142.41%	5.59%	130.99%	134.65%	132.12%	175.51%	160.69%
資產報酬率	9.91%	5.59%	3.82%	2.65%	2.19%	3.75%	3.54%
股東權益報酬率	22.79%	12.87%	8.05%	4.97%	3.83%	6.86%	6.14%

2.3 公平交易與反壟斷

「追求卓越、團隊合作、創新能力、誠信正直、主動積極、品質導向」一直以來是勝品電通秉持的核心精神及企業責任。「誠信正直」的核心價值更是建構在公司良好的內部管理及商業道德規範。

本公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

勝品電通規範任何新進的職員在任職期間絕對遵守一切法令及公司各項規章的規定，不藉職務上的機會為自己或他人圖利，不做有損害公司的商譽及利益行為，更不洩漏公司業務上的機密予他人。

勝品電通遵守中華民國公平交易法，以合乎公平、公開、正當的原則進行產業競爭，並禁止與同業進行有關聯合固定價格、市場劃分、客戶劃分、競標、協議、壟斷及對供應商或客戶的聯合抵制行為。

勝品電通具體反壟斷做法

1.

不同意或商討任何會削弱競爭的安排。

2.

不向競爭對手尋求或取得具商業敏感性的資料。

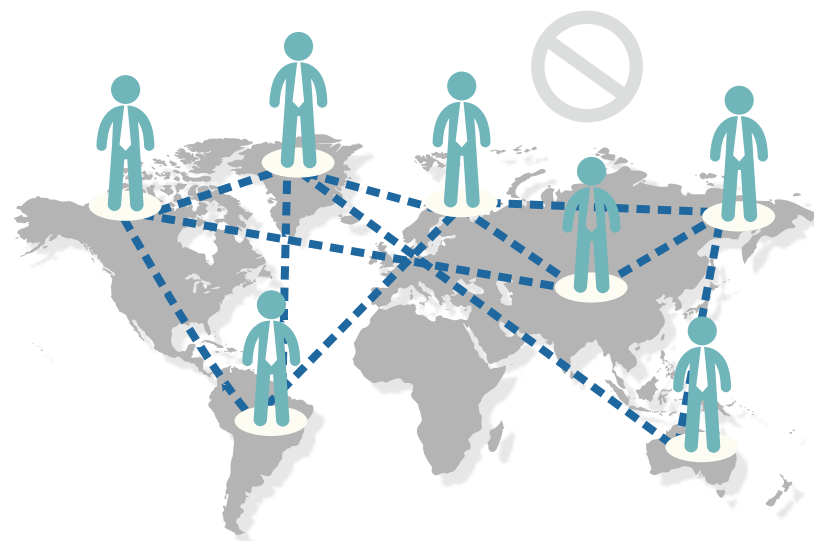
3.

除特定的合法原因外，不與競爭對手出席會議或進行溝通。

4.

不參與集體杯葛、串通投標、合謀定價或分割市場等行動。

勝品電通至今未發生過上述違法事件，今後亦將持續努力維護公司誠信



2.4 員工行為與倫理守則

基於「敬業存誠」之公司經營理念，誠信 - 是所有同仁必須具備的工作態度與價值觀，以及做事的方式和原則。勝品電通同仁於公司任職期間，應遵守法令、工作規則等各項規定，敬業負責、盡忠職守與同事和衷共濟、團結合作。不藉職務上之機會為自己或他人圖利，絕不向廠商收受任何好處（如收受 / 索賄、接受餽贈、接受 / 要求交際應酬等），不作有損害公司之商譽及利益之行為。如：洗錢、貪腐、詐欺、...等。

0 貪腐事件
誠信行為
教育訓練 **100%**

為落實禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，於員工工作規則明訂同仁應遵守之行為準則，並要求承諾遵守法律及道德原則，以維護勝品電通之資產、權益及企業形象。相關理念於新進同仁訓練均妥善傳達，以確保勝品電通及所有利害相關者之權益，避免同仁因個人利益而犧牲公司權益。

勝品電通在〈誠信經營守則〉明訂相關內容，透過內部作業流程嚴密控管及稽核單位不定期查核，讓機密文件流失、資訊安全問題或貪汙的風險機率降至最低。同時，人資單位定期對全體員工安排“誠信行為守則”訓練，確保本公司所有作業及人員確實了解需遵守之法令規範。

每一位勝品電通同仁均有責任依最高的道德標準維護公司聲譽。如有任何勝品電通同仁發現他人可能涉及不法或違反工作規則之情事時，皆可向所屬單位主管、人力資源主管進行反應或反饋到誠信信箱專區：
honest@topviewcorp.com。

重大主題管理方式

重大主題：員工行為與倫理守則

主要關注對象

客戶、供應商、社區、員工

責任

人力資源部

2020 年管理目標

誠信行為教育訓練
(全員調訓)

資源

跨部門合作執行專案

2020 年目標達成狀況

100%

行動

1. 每年進行行為守則之線上訓練
2. 訂定行為準則，並公告於內部網站

2021 年管理目標

100%

評估

於管理審查會議做成果報告

2.5 資訊安全

為確保資訊資產 (與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等) 之機密性、完整性、可用及適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並衡酌本公司之業務需求訂定相關資訊安全管理。

為妥善保護勝品電通資訊安全管理制度內之活動，及落實相關規範並執行風險評鑑程序，透過風險評鑑結果以及內部會議決定風險事項之處理措施，以達到風險能有效降低、移轉、消除。每年則定期檢視各項法規及評估與修正公司內部的資訊安全規章以確保符合法規及有效性，並宣導同仁相關異動。在供應鏈部分，要求與第三方服務廠商簽訂合約，要求其遵守保密及 / 網路安全規定。另除新人入職時進行基本資訊安全相關訓練外，本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險，也同時舉行全員資訊安全線上教育課程，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念能融入日常作業中。



依勝品電通未來的發展目標，資訊部門除了需訂定資訊系統架構、審核軟體...等開發方向，並依照相關管理規章內容，定期查核網路內容，以確保資訊安全與運作。同時針對內部進行以下管理：

資訊安全管理



1. 人員報到時宣導資訊安全觀念的宣導，每半年 IT 部門會透過 mail 再次宣達
2. 系統皆具有權限管控，對於相關技術文件及資料讀取嚴格管控
3. 相關系統的資料、文件的採權限管制
4. 提升視訊會議的品質及辦公室硬體的高效管理

2.6 風險管理

依據各單位職責共同參與相關風險管控機制，並制定集團緊急應變之通報標準，明訂通報等級及流程，以降低企業因風險衝擊所帶來損失或影響因應。

■ 風險管理運作

勝品電通定期召開風險管理會議，會議內容針對國內外重大議題、法規變更、異常事件等進行檢討及改善計畫執行情形。為避免潛在危害造成直接之財產損失及其衍生之營業中斷損失，勝品電通持續進行各類風險管理措施。針對廠區環境安全衛生危害、水資源、政府法令政策、氣候變遷...等風險，依據各單位職責共同參與相關風險管控機制，並依集團制定之緊急應變通報標準、等級及流程執行，以降低企業因風險衝擊所帶來損失或影響因應。

為使應變單位於廠區緊急狀況發生時能掌握正確指揮應變程序，公司設有消防自衛編組訓練課程。於年度全廠區動員進行實際消防演練，強化廠區緊急應變人員應變能力，有效預防異常狀況發生時迅速提供災情評估、危害鑑別與應變資訊，以達控制事故及消除危害目的。

■ 集團聯防機制

2020 年初新冠肺炎疫情，集團從農曆年前即啟動應變計畫，依疫情發展決定應變策略，透過集團建立之聯防機制，召開定期會議、建立通報管道、整合集團資源如：防疫物資統購、保留工廠人力、搶料、...等。集團持續安排教育訓練、演練操作，建立集團公司面對危機事件，快速應變處理的能力。訊息及經驗分享的機制，讓公司在風險事件發生前，即能做好預防管理。在這波新冠肺炎疫情中，勝品電通也陸續展開相關的防疫活動。

■ 緊急應變演練

勝品電通針對失火...等狀況，設置緊急應變小組，訂有緊急應變計畫，並透過演練確保有效，降低突發狀況發生時的損害風險。

■ 緊急應變訓練

為增進員工之緊急應變能力，針對新進人員進行緊急應變及消防訓練，以確保人員安全，降低災害損失。為避免潛在危害造成直接之財產損失及其衍生之營業中斷損失，勝品電通持續進行各類風險管理措施，並擬訂緊急應變計畫書。勝品電通之風險管理流程如下圖所示。

意外緊急鑑定

緊急應變計畫書擬定

訓練與演練測試

意外與緊急狀況之變更

調整與檢討



■ 防疫宣導

勝品電通為了阻絕疫情擴大及關懷員工的立場，公司立即成立應變防疫小組並建立“新冠肺炎應變計畫書”，同時因應防疫升級，除了第一時間採取防疫調查外，最高主管也不定期召開會議定出相對應的措施，保護自己並保護他人。廠區內防疫相關作業如下：

■ 電梯搭乘限定

宣導同仁搭乘電梯時需配戴口罩、禁止交談，依內貼地標限乘 9 人保持適當社交距離。



■ 員工餐廳

餐廳除了定期消毒外，請同仁於固定位置用餐並採梅花座方式（每桌用餐人數限制 3 人），兩兩間隔座位，對面不坐。



■ 出、入廠區量測體溫

機車、汽車道分流每日於廠區入口處量測體溫，下午再安排人員進行一次體溫量測。



■ 各樓層出、入口

除了設置酒精，提醒同仁定期消毒雙手、同時請各部門協調同仁人員從不同入口出入，達到部門之間的分流。





topview

3 產品價值鏈

3.1 綠色產品

3.2 品質績效

3.3 客戶服務

3.4 供應鏈管理

3 產品品質與服務

3.1 綠色產品

本公司產品主要為 B to B(Business to Business) 模式但在推動綠色產品上，勝品電通仍關注產品出廠後對環境之衝擊，以節能、無毒、可回收做為勝品電通的綠色產品設計方向，相關作為與成果敘述如下。

**綠色設計
無毒產品**
每月HSF件數=0件

■ 無毒產品

自歐盟公告 RoHS、REACH 指令以來，勝品電通便積極進行有害物質管理。對於產品可能影響環境安全之化學物質，勝品電通依據歐盟 RoHS、REACH 指令、國際法規與客戶要求，制定〈環境相關物質管理規範〉，嚴格要求供應商遵守，經由對零件材料承認之嚴格管控及成品之檢驗，並依〈綠色產品環境品質管理程序〉，定期執行內部 GP 稽核，確保程序的落實及持續實施。

並將法規的最新狀態，公告於勝品的綠色供應鏈管理系統，透過系統做法規訊息的即時發佈及管理，與供應商的訊息同步，確保資料能獲得即時更新。以系統化管理機制來確保產品能符合國際法規及客戶之要求。期望逐年降低有害化學物質之使用，同時也避免產品於使用、廢棄時對於人體與環境的傷害。

勝品電通不僅規範公司所有同仁，同時也鼓勵合作的供應商在提供良好品質、交期的同時，也需善盡保護環境的責任。供應商需遵守歐盟的有害禁用物質要求以避免與減少勝品電通整體營運上可能的風險。

勝品電通產品皆符合 EU RoHS Directive (2011/65/EU) 法規要求，出貨至今未發生因 RoHS 違規而造成的退貨情形。

另為配合歐盟新化學品政策 (REACH) 於 2007 年 6 月 1 日正式生效，勝品電通掌握產品含有高度關切物質 (Substances of Very High Concern, SVHCs) 之情形，以確保符合 REACH 精神，亦定期蒐集國際主要環境法規，以掌握國際最新環保趨勢。

重大主題管理方式

重大主題：綠色設計

主要關注對象

客戶、供應商、員工

責任

研發 / 品質系統

2020 年管理目標

客戶抱怨 HSF 件數
每月 =0 件

資源

1. 跨部門合作，執行綠色設計專案
2. 外部稽核單位執行查證

2020 年目標達成狀況

達標 **100%**

行動

1. 產品研發流程導入綠色設計思維
2. 公司內部系統平台串接，提升資訊流效率

2021 年管理目標

客戶抱怨 HSF 件數
每月 =0 件

評估

每季管理審查會議定期報告執行狀況。

■ 節能

在節能減碳的綠色浪潮中，勝品電通積極進行產品節能設計，以降低不必要之能源浪費，並減少碳排放量。

在類比攝影機中選用低耗電的零件；並改善電路架構，提升電源轉換效率，降低產品使用時之能耗。以 Bullet 型監視器為例，前一代 530R 產品之功率消耗為 6W，新一代產品 550R 之功率消耗降為 4W，整體功耗比前一代產品降低了約 33%。

紅外線機種，將 DIP 的 LED 改為 SMD 的 LED，以二比一的方式減少料件的使用量，進而減少廢棄物的數量，另外也降低了燈板的整體功耗，整體耗能減少了約 10%，減少能源的浪費。

數位攝影機採用智能控制，可依環境溫度啟動各種程度的加熱，可避免設備一直處於加熱功能全開的狀態，有效降低能耗，讓能源的使用能完善的分配及減少。

2020 年開發產品大多為大功消耗之 PTZ 產品，在高速移動的馬達以及遠距 IR 投射需要消耗非常大的功率，所有功能堆疊情況下導致消耗功率大幅增加未達到 2020 年設定目標。研發部門開

始在產品各功能運行的時間軸以及輸入功率上找平衡點，達到產品能更有效率的做功率運用為目標。

下圖為智能控制加熱功能的流程圖



■ 可回收性

本公司產品從包裝開始即考量到產品需易拆卸、可回收，並依 WEEE 指令廢電機電子設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment) 要求進行設計，產品手冊內也提醒消費者，產品廢棄後勿任意私棄產品，消費者可依當地回收系統進行電子廢棄產品回收以降低對環境的危害。

勝品電通所有產品均依銷售區域或國家之規定，通過產品安全認證，才上市銷售，確保消費者之人身安全。如美國 FCC 驗證、CE 歐盟安規標準、EMC、LVD、澳洲 C-tick、UL、China RoHS、WEEE.... 等。

在定期的管理審查會議中會檢討產品安全規範相關之國際法規，若有法規更新亦會即時通知相關人員，以確保法規符合性。依產品生命週期評估原則確保產品於每個階段，包括：製造、運輸、安裝、使用、售後服務和回收等階段都是安全的。2020 年未有違反產品安全相關法規之規定。

產品健康與安全
不合法規件數 0 件



重大主題管理方式

重大主題：產品健康與安全

主要關注對象

客戶

2020 年管理目標

不合法規
件數 0 件

2020 年目標達成狀況

達標 100%

2021 年管理目標

不合法規
件數 0 件

責任

安規單位

資源

專職人員檢核法規

行動

依銷售區域或國家之規定，通過產品安全認證，才上市銷售

評估

1. 產品經第三方公證單位評定產品合規性才能做上市銷售。
2. 產品開發階段進行相關 Design review。
3. 定期於管理查會議中檢討與產品安全規範相關之國際法規。

■ 產品安全標示

在產品標示方面，勝品電通之產品皆依相關規定於產品本體或內外包裝或說明書標示安規合格訊息。除此之外，亦於產品使用手冊說明產品的安全使用、維護方法及注意事項等相關資訊，讓使用者能夠安全及正確的使用勝品電通之產品。

2020 年末有違反產品安全相關法規之規定。

■ 產品責任險及使用安全

勝品電通製造的產品均符合國際規範與客戶採購要求，設計出符合安全規範要求的產品，並在產品安裝使用手冊上詳細說明，讓使用者選購安全的產品並正確地使用，同時為保障最終使用者的權益，投保產品責任險，將保障措施延伸至最終使用者。



3.2 品質績效

勝品電通一直執著於追求品質的卓越穩定，自 1996 年取得 ISO 9001 品質管理系統認證，真正落實以客戶立場來規範產品品質的要求。在貫徹公司「品質優先、交貨準時、服務完善」之品質政策，進而將「全面品質管理」落實於各階段的作業面，不斷的尋求持續改善的空間，以獲得客戶持續的滿意與認同。

品質政策

公司之品質政策為「品質優先、交貨準時、服務完善」，勝品電通股份有限公司將持續教育員工，使其了解並支持本政策，並透過適當管道傳達本政策，使各相關團體能充份了解我們公司對於品質管理的企圖心與責任感。

1

品質管理系統

勝品電通於 2018 年完成 ISO 9001:2015 年版轉版，導入風險與機會管理並加強使用管理系統作為公司管理的依據，鑑別出有助於營利改善的商業機會。依產品生命週期評估原則確保產品每個階段都經過思考，包括：製造、運輸、使用、安裝、售後服務和回收等階段。

2

3.3 客戶服務

勝品電通一向以提升客戶滿意度作為客戶服務之首要考量，秉持一貫的品質政策「品質優先、交貨準時、服務完善」積極努力提昇對客戶的服務品質，以確保客戶的需求得到滿足。透過客戶滿意度調查、經常性的會議及技術支援及售後服務，以期客戶的產品能在全球市場上更具有競爭力。

2020年
客戶平均滿意度為 **88分**

■ 客戶滿意度調查

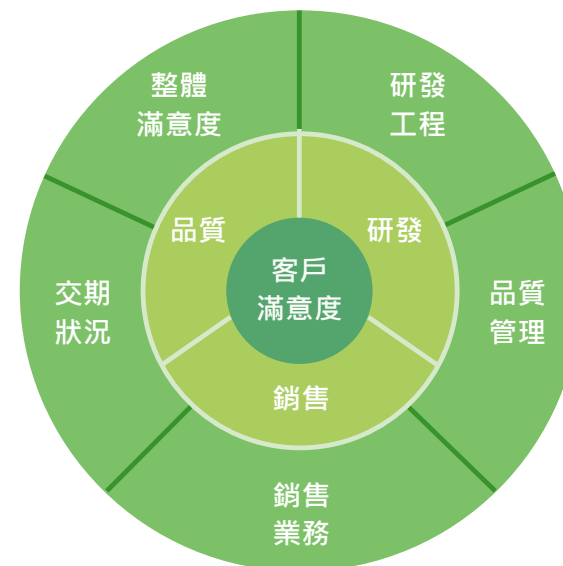
1. 問卷調查架構

以公司之核心價值及競爭優勢與客戶行為結合，就客戶觀點發展出「客戶滿意度」，以公司的核心價值為軸心，競爭優勢環繞核心價值所形成的客戶滿意度架構圖。

* 核心價值 - 研發、品質、銷售

* 競爭優勢 - 研發層面：研發能力、技術服務
品質層面：產品品質、維修服務、生產製造

由此核心價值及競爭優勢以進行客戶滿意度調查表之設計，分為「研發工程」、「品質管理」、「銷售業務」、「交期狀況」、「整體滿意度」等五大項的實際反應，並由客戶自行列舉建議事項及意見回饋，以確實客戶的需求得到充份了解與妥善的處理。



重大主題管理方式

重大主題：客戶滿意度

主要關注對象

客戶、供應商、社區

責任

業務 / 品保客戶服務

2020 年管理目標

客戶滿意度

85 分

資源

跨部門合作解決客戶疑慮

2020 年目標達成狀況

客戶滿意度

達標 88 分

行動

1. 進行客戶滿意度調查。
2. 將客戶回饋結果提供予相關部門，以提出改善方案。

2021 年管理目標

客戶滿意度

85 分

評估

於管理審查會議進行績效指標報告與檢視。

2. 調查流程

勝品電通客戶滿意度問卷每一年實施一次調查，並統計分析各項指標，於每年度管理審查會議中檢討，由責任單位執行改善策略，以持續提高客戶滿意度。

而滿意度調查結果經彙整後，傳達予相關部門，相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果檢閱客戶的回饋，以擬出改善對策，提昇產品與服務品質。

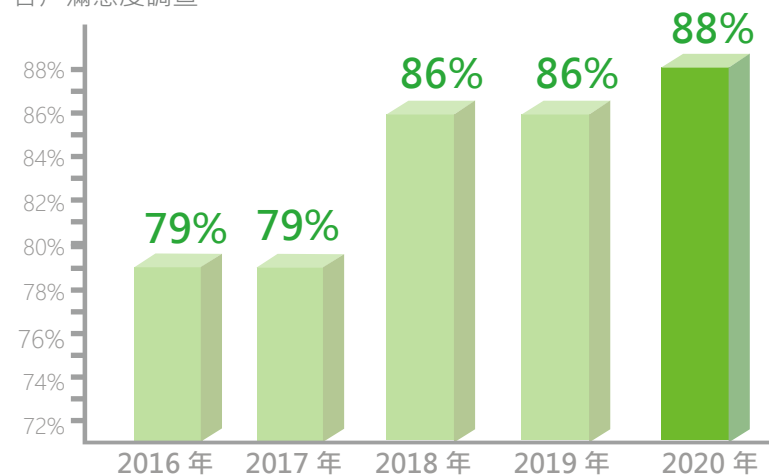
勝品電通致力於優良品質及最佳的客戶服務為落實客戶導向的管理目標，依不同客戶需求，定期舉辦月會，季會，與客戶共同檢視品質、服務、技術等各項評比，相關單位會對此做原因分析，改善對策及持續追蹤。

此外，勝品非常重視客戶的聲音，公司會定期召開品質策進會議，嚴格執行內部稽核控管，集結公司高層進行跨部門的會議，加強橫向連繫，讓各部門了解客戶反饋的內容或關切之問題，提出更即時性的改善行動，藉此持續不斷提升服務品質與競爭力，以達到客戶滿意的最終目標。

下表為 2016~2020 年度之客戶滿意度調查結果。

年度	2016	2017	2018	2019	2020
年度總滿意度	79%	79%	86%	86%	88%

客戶滿意度調查



在年度總滿意度調查結果持續上升，顯見勝品電通在客戶服務與滿意度表現獲得客戶肯定。

各部門專司其職，對於客戶服務不遺餘力。

內部定期檢討客戶端回饋的品質問題，透過不良分析從設計面與生產流程與客戶探討產品品質改善，及時採取必要的改善行動並防範類似不良現象，以維護產品信譽和公司形象。

■ 業務部門

與客戶定期會議討論品質、交期、產品溝通...相關重要問題，列入內部會議的待辦事項做改善。從與客戶互動過程中資訊，提供研發部門作上為產品開發參考。同時加強業務及客服同仁的溝通訓練，在收到客戶回饋的問題時能更有效率的做到第一時間的協助。業務部門針對客戶不滿意的問題，提給相關單位參考並改善，歸納出改善意見後再回覆給客戶。

■ 品質部門

透過品質相關指標的統計數據，了解產品的品質狀況，在定期的內部會議，做矯正預防的改善成效追蹤。資材與製造部門之運作協調，提供雙向溝通與即時資訊，以此控制生產時程，以期符合產品交期。

■ 產品售後服務

勝品電通設有客戶服務部門，以提供客戶更好的售後服務品質。客戶若有關於產品品質疑慮或產品操作等相關問題，皆可與勝品電通業務及品保部門聯繫，相關訊息將轉由客戶服務部門召集相關部門進行研判，提供處置對策，必要時勝品電通會安排產品維修之服務。客戶可藉由返修系統了解維修進度，不良真因及維修費用...等。

■ 製造部門

依生產遇到的生產問題、製造良率回饋，作為研發部門改善設計之參考。

■ 客戶隱私保護

商業行為進行的同時，為尊重及保護客戶隱私權及智慧財產權。勝品電通與客戶均會簽署保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務同仁執行業務往來時做好保密工作。

勝品電通透過內部宣導，讓員工了解資訊安全的重要性。此外，針對機密文件的保護予以權限制，除相關作業人員，非密切職掌的同仁需經直屬主管的簽核許可，方可取得部分權限，積極杜絕資料遭到不當複製及外流。2020 年未有外部客戶投訴資料遺失、洩漏並遭受威脅及監管機關的投訴事件發生。



2020年 資料遺失 0 投訴

重大主題管理方式

重大主題：客戶隱私保護

主要關注對象

客戶、供應商、社區、員工

責任

客戶服務 / 資訊

2020 年管理目標

資料遺失的投訴為
0 件

資源

結合資訊管理系統限制系統，進入文件取得權限

2020 年目標達成狀況

資料遺失的投訴為
0 件，達標

行動

1. 宣導及訓練
2. 由資訊系統源頭設定權限

2021 年管理目標

資料遺失的投訴為
0 件

評估

每年於年底檢視是否有相關事件發生

3.4 供應鏈管理

依據公司產品發展需求及採購策略，評估潛在供應商之技術、產能、創新能力、品質及服務...等管理是否符合勝品電通之要求。當進行新供應商評鑑時，由採購召集、品保、研發相關單位組成評估小組，針對供應商的各項能力提出問卷，最後再由評估小組確認最後的評鑑結果。唯有通過評鑑之供應商才能成為勝品電通的合格供應商。為達成公司永續經營的最高目標，進而提高產品銷售，取得具有競爭力的優勢，勝品電通針對供應商進行例行性的監控與管制。本公司均要求新廠商簽署廉潔承諾書及供應商環安衛管理問卷調查。

■ 環安衛管理問卷調查

採購蒐集有能力或有意交易之廠商並填寫〈供應商環安衛管理問卷調查表〉，以便進一步審核下一階段的評鑑作業。2020年新供應商寫〈供應商環安衛管理問卷調查表〉書面調查完成率達71%。

■ 供應鏈風險管理

針對現有合格供應商，勝品電通更謹慎進行供應商風險評估，藉由定期與不定期的調查供應商的營運與財務狀況並關注高風險族群，以避免無預警倒閉影響出貨或造成糾紛等任何情事。

另外，依據集團之風險管理程序書，每當有重大事件發生，亦對供應商進行重大風險調查，如COVID-19疫情爆發、疫情封城、航運貨櫃缺櫃漲價、市場半導體及其他材料嚴重缺貨、匯損...等特殊事件，皆會針對相關地區供應商進行相關的了解調查，或對供應商溝通適宜的應變方式，讓勝品電通在供應鏈管理上能採取最適當的預防措施，避免造成營運上的危害，而影響利害關係人之權益。

■ 廉潔承諾書

1. 承諾決不以不正當手段或不正當利益虛報的交易價格、或偽造的交易資料。
2. 承諾決不會有任何侵占、盜取、挪用財產之行爲。
3. 承諾決不為謀取不正當利益或不合法的私利。“不正當利益”包括但不限於回扣、佣金、利潤分成、股份（或暗股）或不當饋贈或招待。

■ 衝突礦產

責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及全球電子可持續發展倡議組織 (GeSI) 已要求其組織成員必須實施責任性採購程序，以確保其金屬採購程序符合社會及環境責任。勝品電通承諾並支持不購買衝突金屬做為生產之用，持續與供應商溝通並要求供應商簽署「環境管理物質品質保證書」，要求供應商不使用衝突金屬做為遴選供應商重要指標之一，逐步要求供應商協助追溯料件中所含金屬材料的礦產源頭及配合禁用衝突地區礦產調查。



環境政策宣達

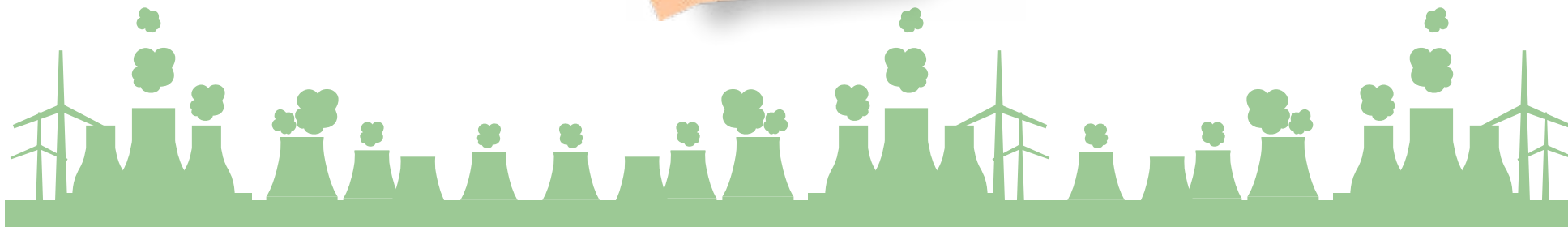
為響應環保，本公司積極推動 ISO 14001 並將持續教育供應商並透過適當管道使其了解並遵循本公司之環境政策。本公司特定環境政策為：

「推行節能減排、研製綠色產品、遵守環保法規」

為符合公司環境政策要求，我們承諾做到：

- 一、符合環保法規之要求。
- 二、持續推展工業減廢，落實廢棄物再利用。
- 三、推展環保理念，加強相關廠商之環保認知。
- 四、提升能資源使用效率。
- 五、持續發展綠色設計，生產綠色產品。
- 六、預防意外事件對環境可能產生之衝擊。

請大家為地球盡一份心力



採購對其供應商最大的任務在於其所購買的成本是否符合公司的目標。

除詢價、比價、議價外，必須執行長期採購、定期採購、零星長期採購...等方式，達到降低成本，提高效率。對於往來之供應商，經評估其信譽與交易品質記錄良好者，可與之協談並簽訂長期交易合約。相反的，對於交易品質記錄劣等者及配合度低的供應商，應將其取消交易並予以替換。

■ 供應商評選

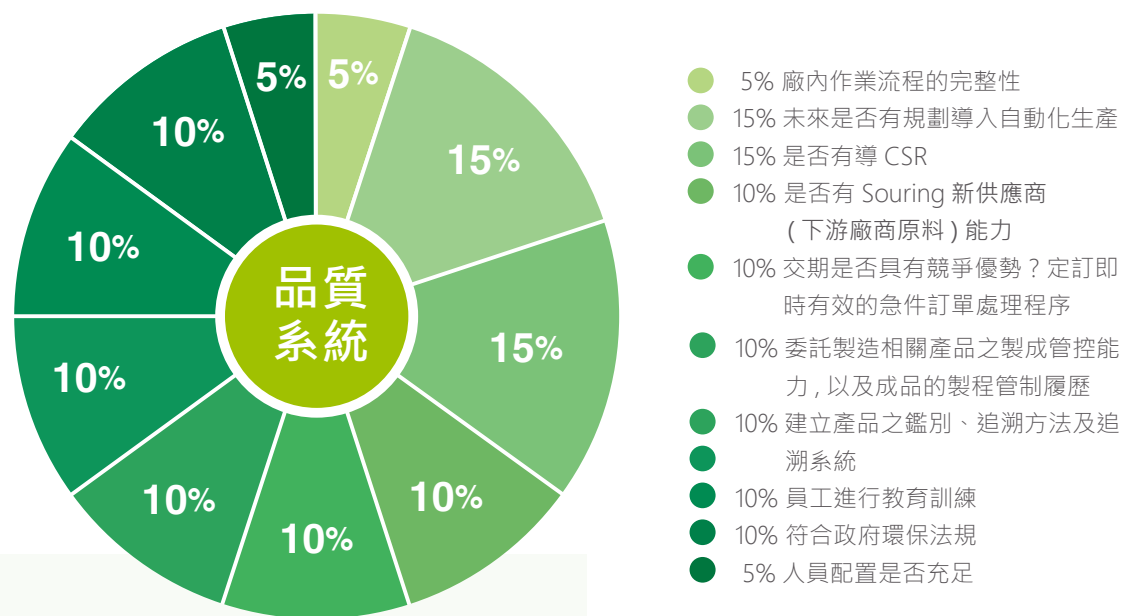
為確保產品的品質、交期、成本、服務，供應商評選將是採購工作最重要的任務之一。研發、品保、採購組成供應商評選小組，展開後續一系列供應商管理的流程及評審機制。

針對首次交易之供應商，進行新供應商評鑑作業，通過後才可成為勝品電通的合格供應商。評定標準應從供應商的一般營運狀況，管理面、設備、技術、製程能力、品質控管、環境、廢棄物管理、委外供應商管理...等，一一檢視及實地稽核並劃分其等級，整理成完整的合格供應商名冊。

■ 供應商稽核

勝品電通每年針對品質不良供應商，再執行一次更嚴格的品質稽核評鑑，確保來年供應商改善的成效提升。評鑑低於 70 者，即列為不合格供應商，並終止其交易。

2020 年供應商稽核結果如下圖所示



本公司除了善盡自身企業責任外，永續經營的觀念也需延續到供應商，因此從 2015 年開始針對新的供應商稽核已加入 CSR 相關議題。目前也逐年增加供應商的 CSR 績效評估包含：勞工、健康與安全、環境...等面向的比重，若供應商發生違反環保、工安、人權...等相關情事，勝品電通將進行實地稽核，確認其改善及處理狀況，並將稽核結果納入考量其持續交易合作之關係。

topview

4 員工關係

4.1 人權與反歧視

4.2 員工概況

4.3 薪資

4.4 職涯訓練

4.5 福利

4.6 職業健康與安全

4.7 健康照顧

4. 員工關係

為維護與同仁之間的良好勞資關係，公司內建立暢通的溝通管道，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解同仁的需求與問題，進而快速有效地回應改善，提供同仁更完善的職場環境。透過勞資會議的召開，由勞方代表與資方代表溝通及決議勞動權宜事項。勝品電通是重視「工作與生活平衡」之現代企業，除了強調彼此關懷與共同成長，更希望能將這個理念傳達給每位同仁與社會。

建立暢通與良好的
勞資溝通管道與關係
勞資會議定期召開



重大主題管理方式

重大主題：勞資關係

主要關注對象

員工

責任

人力資源 / 環安總務

2020 年管理目標

定期召開勞資會議
公布相關資訊

資源

1. 福利委員會議
2. 勞資會議

2020 年目標達成狀況

達標 **100%**

行動

提供員工多元溝通管道，並透過溝通管道讓員工即時瞭解公司訊息。

2021 年管理目標

定期召開勞資會議
公布相關資訊

評估

每季管理審查會議定期報告執行狀況。

4.1 人權與反歧視

勝品電通宣示保障員工權益，於人權管理上亦符合當地法規及利害關係者之需求，除不僱用童工及平等對待外，公司絕無強迫性勞動，特別強調禁止使用奴役人口及販賣人口。同時，本公司也積極對公司內部宣導。相關執行說明如下：

■ 平等聘雇原則

勝品電通依人力資源規劃進行公開徵選、招募，適才適所之任用原則，各項人資政策、作為皆以同仁的工作能力為依歸，對於不同種族、宗教、膚色、國籍、年紀、性別、性向、年齡、殘疾均一視同仁，公平對待。

■ 就業自由

禁止僱用被強迫的員工及童工，所有工作應當是出於自願的，致力於維護及保護同仁之性別工作平等及人格尊嚴。同仁在合理期間告知的情況下，擁有自由離職的權利。

■ 結社自由

尊重員工依法自由結社以及組織工會的權利，並依據法令設立員工溝通管道。員工或員工代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

■ 申訴溝通管道

外部利害相關者如對勝品電通勞工權益與人權議題有任何疑慮，均可透過公司發言人提出檢舉，再由公司內部各功能組織與利害關係者進行溝通與回應。

勝品電通自成立以來，重視勞資關係之和諧，提供多元溝通管道，同仁意見表達可透過直屬主管、人力資源主管、員工意見箱或座談會...等管公司鼓勵同仁進行意見表達，但應表明自己的身份以便進行溝通及調查。對於表達意見同仁將採取合理之預防及保護措施，以確保調查品質，並避免反應者遭受不公平之報復或對待。截至目前為止，公司並無發生任何身分歧視、不當對待或性騷擾之案例，亦未收到任何來自外部之申訴或抱怨。外部利害相關者如對勝品電通勞工權益與人權議題有任何疑慮，均可透過公司發言人提出檢舉。本公司人資部門均密切關注政府法規變更及修正，截至 2020 年公司無重大罰款事件。人力資源主管持續密切關注相關法令、政策變動，以確保公司之薪資、休假、工時...等相關法令、政策符合國家法規要求。

* 重大罰款 :10 萬元以上罰款 (含)。

4.2 員工概況

員工是公司最大的資產，適任的人員才能為公司貢獻心力，進而提昇績效，創造公司利潤。因應營運狀況，目前人力需求已趨於穩健，但基於企業之長期發展，仍不間斷引進外部的優秀人才；並使公司內部人員有昇遷及調職的機會。有鑒於此，勝品電通持續透過員工培育、薪酬福利規劃與健全優質工作環境的提供，吸引及留任人才。

■ 聘僱原則

勝品電通依實際業務需求公開徵選招募，針對直接人員的招募亦致力於開發多元管道專案，以適才適用及內部優先於外部任用為原則。不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素歧視，且不得僱用童工。

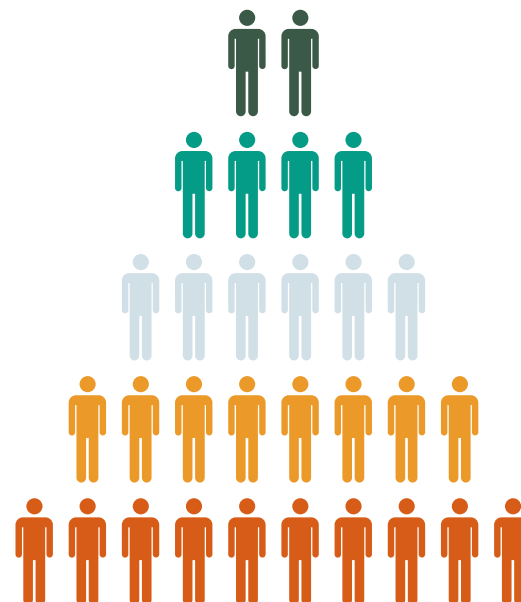
■ 身心障礙者僱用

對身心障礙族群，我們提供平等的工作機會，並依照身心障礙者權益保障法第 38 條規定，進用具有就業能力之身心障礙者；勝品電通期能照顧身心障礙人士就業機會，並安排適當工作環境，善盡企業社會責任。

依性別區分	2019		2020	
	男性	女性	男性	女性
總員工人數	156	211	164	223
身心障礙人數	3	2	3	3

■ 穩健的人力結構

勝品電通組織營運已進入穩健階段，但因訂單結構之人力需要因此從 2019 年開始聘僱外籍員工。在 2020 年初雖然有受到疫情影響，但勝品電通仍十分重視深耕台灣、進用在地人才的重要性，持續增加台灣之就業機會。截至 2020 年底，勝品電通員工總人數已增加到接近 400 人，



■ 人力結構組成

從 2020 年人力結構組成可看出，勝品電通女性同仁佔員工總數 58%；男性同仁佔員工總數 42%，性別分佈均衡。直接人員與間接人員佔員工總數分別為 48% 及 52%，近年來公司除了加強研發能力，也要求生產品質，間接與直接人力比例分佈平均。在管理上，主管職佔員工總數 22%，管理幅度力求合理化，以達最佳組織管理效益；公司人力資源主要為分佈於 30~40 歲正值生產力及發展潛力之青壯年為主；間接同仁在職狀況相對穩定，故年資分佈仍屬均衡，而一年以下同仁大都是組織成長新增補人力；在人力素質上亦逐步提高，目前大學、研究所人力約佔 46%。為吸引在地人才之考量，區域分佈在桃園廠及台中辦公室。人力結構組成分析如圖表：

■ 2020 年人力結構組成

人力結構組成		人數	比例
性別	女性	223	58%
	男性	164	42%
類別	直接	187	48%
	間接	200	52%
職位	主管職體系	81	21%
	專業職體系	306	79%
年齡	20 以下	1	0%
	20-30	63	16%
	30-40	145	37%
	40-50	137	35%
	50 以上	41	11%
年資	1 年以下	54	14%
	1~3 年	104	27%
	3~5 年	43	11%
	5~10 年	92	24%
	10 年以上	94	24%
學歷	高中以下	167	43%
	專科	43	11%
	大學	117	30%
	研究所	60	16%

■ 人力資源流動狀況

下表為勝品電通 2019 年及 2020 年人力資源流動狀況。新進人員主要依公司營運所需人才為考量，提供多元人力任用。目前人力政策為了事業版圖發展所需職務人才外，有合適工作機會亦鼓勵二度就業之婦女、社會人士及期許增加青年就業機會。

同仁提出離職申請時公司會瞭解同仁離職原因及適當慰留。由下表得知得知 2019 年及 2020 年勝品電通離職狀況，公司離職比率佔大多數的為女性直接人員，分析其原因主因為家庭照顧；間接人員相對的離職比率低，人力相較穩定。

離職人數較多為第一線直接人員，主因直接人員工作形態穩定度原本就不高，再加上桃園工業區為台灣製造生產之大本營離職誘因多；對於間接人員而言，2020 年相對於 2019 年較為穩定，部份原因來自於 2019 年底爆發新冠肺炎疫情至今，幾乎對全球各行業、各地區的經濟都造成重大影響，大多企業採取更為保守的招募策略，甚而凍結人力或裁員。

與市場相較勝品電通算是非常幸運，疫情對公司雖有部份影響，但公司仍在此狀況下仍維持住與往常相關各項的業務項目及營收，讓同仁對公司更加有信心，這是穩固人力的主要因素。但仍有部份同仁因家庭因素或是生涯規劃等因素考量提出離職。人力資源流動狀況分析如下：

■ 人力資源流動狀況

年度	人數	職類	人數	比例	性別	人數	比例
2019	員工人數	直接	192	51%	女	222	59%
		間接	186	49%	男	156	41%
		合計	378			378	
	離職人數	直接	74	65%	女	65	57%
		間接	40	35%	男	49	43%
		合計	114			114	
	新進人數	直接	90	69%	女	80	61%
		間接	41	31%	男	51	39%
		合計	131			131	
2020	員工人數	直接 DL	187	48%	女	223	59%
		間接 IDL	200	52%	男	164	41%
		合計	387			387	
	離職人數	直接 DL	51	66%	女	47	61%
		間接 IDLI	26	34%	男	30	39%

4.3 薪資

勝品電通的薪酬策略，是依產業競爭環境、公司營運績效與衡量市場行情，提供具有競爭力的整體薪酬，包含本薪、獎金及分紅。依職位體系與薪資標準，並參照學歷、工作經驗、個人發展潛力、專業能力與績效展現，進行敘薪，不因性別、種族、國籍、年紀等個人因素影響其薪酬的決定。

■ 員工關係

為維護與同仁之間的良好勞資關係，公司內建立暢通的溝通管道，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解同仁的需求與問題，進而快速有效地回應改善，提供同仁更完善的職場環境。透過勞資會議的召開，由勞方代表與資方代表溝通及決議勞動權宜事項。勝品電通是重視「工作與生活平衡」之現代企業，除了強調彼此關懷與共同成長，更希望能將這個理念傳達給每位同仁與社會。

■ 薪資福利

勝品電通的薪資福利措施皆以法令為依歸，包括最低工資、有薪休假及法律上所規定的福利...等，並定期檢視，進行調整，以期吸引與留置優秀人才。在福利方面，提供團體保險的規劃，由福委會舉辦國內外旅遊、慶生會、電影欣賞、聚餐、社團活動補助...等聯絡同仁情誼，充實休閒生活。

勝品電通經營理念之一「員工即股東」，並將此實現在提供員工認股制度及發放股利上，秉持與員工利潤共享的理念，重視人才資產，提供優渥的員工分紅制度，使員工分紅與公司營運績效、個人績效相結合，保持人才市場的競爭力外，同時也讓同仁能感受到勝品電通重才惜才的誠意。

■ 績效管理

公司每年定期進行績效評核，績效評核程序依據工作目標績效、工作能力及工作態度...等，按績效評核表之標準公平、合理評核。所有勝品電通的同仁都需依循此制度，有效將個人工作表現反映在績效評核中，薪酬、晉升發展的結果也充分與績效連結。

■ 育嬰假

為了國家未來的競爭力，本公司體恤同仁的托嬰和哺乳問題視為企業責任無旁貸之社會責任，依台灣法規提供育嬰假，同仁可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」申請育嬰留職停薪。2016 ~ 2020 年計有 29 位同仁申請，目前尚在育嬰留停者有 1 位。育嬰留職停薪期滿後公司會妥善安排回任。期滿育嬰留停者復職率約為 39.28%，截至 2020 年復職後之留任率 81.81%。

■ 退休制度

勝品電通依法令規定訂定退休制度，確保同仁未來請領退休金權益，包含適用「勞動基準法」退休制度者，退休準備金透過精算預估後，提存至舊制退休準備金帳戶，以及適用「勞工退休金條例」退休制度者，則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提撥 6% 至同仁個人退休金專戶。

■ 工作條件

勝品電通認為人力資源是公司的資產，重視同仁工作與生活平衡，才能為公司創造最大的生產力。因此致力於提供優質的工作環境，除了健康與安全的職場設施，也定期依法規檢視公司各項勞動條件是符合法令之要求並以人性管理為依歸，適時做彈性調整。

■ 加班及工時管理

勝品電通認為人力資源是公司的資產，重視同仁工作與生活平衡，才能為公司創造最大的生產力。因此致力於提供優質的工作環境，除了健康與安全的職場設施，也定期依法規檢視公司各項勞動條件是符合法令之要求並以人性管理為依歸，適時做彈性調整。



4.4 職涯訓練

勝品電通重視同仁的培育與發展，相信唯有不斷培育優秀人才，才能強化競爭基礎，創造創優質人力資源。公司投入相當資源，配合公司發展所需之人力資源及各功能單位業務推展所需專業，提供完善的訓練課程，有效開發人力資源培訓，以提昇同仁的工作品質，達成經營目標。並已通過勞動部勞動力發展署之人才發展品質管理系統評核 (TTQS)。

2020 年在職及新人訓練開班共達 78 個班次，總訓練時數達 1191.96 小時，總參與人次為 403 人次。每名同仁於 2020 接受教育訓練之平均受訓時數為 3.08 小時。

■ 訓練內容

提供以職能為基礎的課程，使每位同仁具備該職位所需的專業技能與知識，並確認其可實際運用在工作中；同時鼓勵每位同仁主動分享知識，達到學習與經驗傳承的目的。

同時著重新進人員培訓體系，幫助新人快速融入組織團隊，到職當時即實施新進人員教育訓練，並由用人單位實施為期三個月的工作學習與培訓，使新進人員快速瞭解公司的營運環境，並對其本身工作能馬上進入狀況，縮短適應期。訓練內容包含：

1. 新進人員訓練：新進人員職前訓練及導入培訓，輔導員制度協助新人融入工作環境與公司企業文化。
2. 專業 / 職能訓練：生產、行銷、銷售、研發、財務、管理、採購、資訊...等，工作所必須具備的能力。
3. 通識教育訓練：公司經營使命、企業文化、公司價值觀、品質意識、職業安全及衛生。
4. 直接人員訓練：現場作業同仁工作必備的知識、技巧及操作方法訓練。
5. 自我發展訓練：語言課程、數位學習課程 (e-Learning) 等。

2020 年訓練狀況

內訓開班數	42 班次	總訓練時數	1191.96 小時
外訓開班數	36 班次	員工總人數 (年底)	387 人
總開班數	78 班次	同仁平均受訓時數	3.08 小時
總參與人次	403 人次		

Employee benefit

4.5 福利

勝品電通秉持打造幸福職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。

■ 三節禮金及生日禮金

勞動節，端午節，中秋節及同仁生日均由福委會頒發禮卷給同仁。

■ 員工聚餐

2020 年初因為疫情爆發，各家公司紛紛停止辦理大型活動，初期公司為了配合政府防疫措施，故取消年度員工旅遊活動。在疫情獲得有效控制後，公司仍秉持照顧員工之理念，改為以部門為單位的方式舉辦聚餐活動，讓各部門促進同仁之間的感情交流。

▼ 員工聚餐



Year-end party

■ 春酒活動

每年辦理春酒活動，並提供豐厚之獎品，慰勞同仁一年來的辛若。



Activities

■ 社團活動

勝品電通為倡導同仁工作與休閒並行的健康新概念，促進身心健康的工作環境，提倡運動氣氛，特別提供經費鼓勵同仁成立社團，目前有籃球，羽球，桌球，壘球，桌遊...等社團。促進同仁於上班之餘加強健康運動之實行，藉此提升同仁的精神和體力，進而達到工作效率的提升。此外，亦可與其他部門同仁聯繫友誼，互相交流，提升人際關係。

► 羽球社



► 桌遊社



► 籃球社



► 桌球社



▲ 壘球社



4.6 職業健康與安全

「提供員工安全健康的工作環境」是勝品電通作為企業公民最基本的義務之一。勝品電通成立工安專責部門，負責廠區安全衛生管理工作規劃、推動及查核...等工作。



重大主題管理方式		重大主題：職業災害	
主要關注對象 員工	2020 年管理目標 降低職業災害件數 每月 0 件	2020 年目標達成狀況 達標 0 件	2021 年管理目標 降低職業災害件數 每月 0 件
責任 環安總務	資源 1. 跨部門合作，執行專案 2. 外部稽核單位執行查證	行動 1. 每年維持職業安全衛生系統 ISO 45001:2018) 證書之有效性 2. 執行教育訓練	評估 於管理審查會議做成果報告。

勝品電通導入 ISO 45001:2018 職安衛管理系統並制定職安衛政策，以『消除危害風險、遵守安衛法規、員工諮詢參與、致力持續改善』為重要目標與精神，並由環境與職安衛推行小組及各部門專責人員推行，為確保系統有效運作，每年定期實施追蹤審查稽核，並取得系統驗證。職業健康與安全主要衝擊包括工傷事件和職業病事件防範，不僅造成公司人員和財產損失，更會損及公司企業社會責任的良好形象，職業健康與安全管理關乎到企業及員工的切身利益，可以使企業產生直接或間接的經濟效益。

職安衛管理系統不斷強調執行方針的落實與風險管理，加強員工訓練指導全體員工共同參與，遵守勞工安全規定維護員工健康，持續改善職業安全衛生，降低員工作業環境的危害與風險。

■ 緊急傷患處置

勝品電通培訓有急救訓練合格之同仁，並定期回訓。另備有急救醫藥箱，提供同仁常見一般疾病與意外事件之及時救助。



■ 安全衛生教育訓練

為提升員工工作安全衛生知識，勝品電通進行安全衛生教育訓練。每年分別開設了分別針對新進人員、在職員工的職安衛教育訓練緊急應變及消防訓練、以及廠外專職訓練，以確保人員安全，降低災害損失。

■ 職業安全衛生管理成效

勝品電通落實執行各項職業安全衛生要求。截至目前為止，勝品電通並未發生因工作上原因而造成職業病之實例，在工傷方面多以手工具切割傷，不需請假之輕傷害為主。

■ 化學品管理

本公司未使用高毒性的化學物品，製程上僅用到酒精，現場所使用到的化學品均依照 GHS(化學品全球分類與標示調和制度)訂定的化學品管理程序進行管理、標示、貯存。

4.7 健康照顧

勝品電通認為員工是公司最大的資產，十分重視並關心員工的健康。除定期辦理健康檢查、並派遣同仁接受急救訓練，提供緊急救護資源，亦不定期辦理健康講座，積極推廣正確健康觀念。為了提供工作者更優質工作環境，達到善盡企業社會責任之目的，本公司於 2019 年導入 ISO 45001 認證，除了強化作業安全自主監控及定期之作業環境監測來監控作業暴露風險外，更導入全廠區職業安全衛生全廠巡檢稽查計畫來確保計畫執行的落實性。同時，為了讓全員工在生理、心理各方面得到完善的健康照顧，並於 2020 年開始導入廠護計畫，特別針對職業安全的四大計畫：人因性危害預防、母性健康保護...等要求進行完整的評估，讓每位員工的健康得到更完善的照顧，在工作與生活間獲得平衡。

■ 定期健康檢查

勝品電通之年度健康檢查由行政部環安總務課主辦，每兩年辦理一次，優於法規之檢查年限。並委由符合勞工健檢資格之醫療機構到廠執行，檢查項目均優於法規項目如圖表所示。

法規要求健檢項目	勝品電通健檢項目
- 工作經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 - 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。 - 胸部 X 光（大片）攝影檢查。 - 尿蛋白及尿潛血之檢查。 - 血色素及白血球數檢查。 - 血糖、血清丙胺酸轉胺酶 (ALT 或稱 SGPT)、肌酸酐 (creatinine)、膽固醇及三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇 (104.1.1 開始施行) 之檢查之檢查。 - 其他經中央主管機關指定之檢查。	- 一般檢查 - 視力檢查 - 尿液常規檢查 - 十項 - 血液常規檢查 - 二十二項 - 肝機能檢查 - 丙酮轉氨基酵素 (SGPT)、草酸轉氨基酵素 (SGOT) - 膽機能檢查 - 總膽紅素 T-BILI - 腎機能檢查 - 肌酸酐 Creatinine - 痛風檢查 - 尿酸 UA - 血脂肪檢查 - 三酸甘油酯 T-G、總膽固醇 CHOL - 血糖測定 - 血糖 Sugar(AC) - 防癌檢查 -a- 胎兒蛋白檢查 A.F.P - 眼壓檢查 -I.O.P - 血中鈣、磷 - 骨骼機能 - X 光檢查 - 胸部 X 光 Chest-PA(數位) - 超音波檢查 - 腹部超音波掃描 - 體脂肪檢測 - 六項 - 醫師理學檢查



■ 定期健康檢查

勝品電通定期由行政部環安總務課舉辦員工健康檢查。



topview

5 環境保護

5.1 環境管理

5.2 能源管理

5.3 溫室氣體

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物管理

5.6 綠色採購

5. 環境保護

勝品電通努力推動環境保護活動，小至日常生活小細節，如：調節辦公室空調及照明、不提供餐具，擴展到整體工作環境，將工廠生產導向智能規劃，無紙化，注重節能減碳與綠能環保。

在推動環境保護的議題上，不僅要求自身符合國家法令規定與國際趨勢接軌，也積極推動節能減碳。環境永續是本公司長程努力目標，在產品設計方面，我們加入綠色設計的概念，在日常營運方面，亦力求符合國際以及當地環保法規，期能將對環境衝擊降至最低的程度。

勝品電通之營運活動為監控設備之研發與組裝，主要之能源消耗為電力；水資源主要為員工生活用水；廢棄物包含一般廢棄物、資源廢棄物與事業廢棄物等三類；無空氣污染物排放。因此勝品電通之環境保護主軸為建置環境管理系統、能源管理、水資源管理及廢棄物管理。

5.1 環境管理

為符合公司環境政策要求，我們承諾做到：

- 一、符合環保法規要求。
- 二、持續推展工業減廢、落實廢棄物再利用。
- 三、推展環保理念，加強相關廠商之環保認知。
- 四、提升能資源使用效率。
- 五、持續發展綠色設計，生產綠色產品。
- 六、預防意外事件對環境可能產生之衝擊。



為提升員工的環境保護觀念，並確保全體員工均能在工作中避免對環境造成衝擊，勝品電通新進人員均須接受環境管理系統之訓練。並從多方面進行環境管理，如下：

■ 環境監控

本公司嚴格管控對週遭環境之影響，針對噪音、空氣進行監控。並委托第三方檢測單位抽檢，檢驗結果均合格。

■ 運輸

為節省交通、運輸所使用的能源，同時配合政府交通政策宣導，降低溫室氣體排放量

- (一) 對公司配合之貨車進行管理，運輸車輛均為保養合格。同時要求貨物集中合併運輸，減少運輸次數...等配套措施，以符合政府環保減碳政策。
- (二) 多使用海運服務降低碳排放量。若安排空運以直飛航班為優先減少航行時間以及距離。
- (三) 以視訊、通訊軟體來替代面對面的會議，降低交通運輸對環境的碳排放。
- (四) 包裝及產品的輕量化設計，以降低運輸所需的燃料。

■ 環境美化

勝品電通位於政府規劃之工業園區，經過妥善良好的規劃，無論是在業務、研發為主之辦公室，或是生產為主之廠區，均是參照當地環境影響評估之結果與企業社會責任之承諾進行規劃，期能對於當地生態環境不致造成顯著之衝擊，持續保有並強化當地自然特色。本公司還主動認養行道區花圃，打造綠美化環境，帶動社區綠美化運動。



5.2 能源管理

本公司用電來源主要為台灣電力公司，台灣電力公司在台灣積極發展綠色能源，勝品電通配合政府政策，依據台灣電力公司發佈之 2015 年 CSR 報告書提到，再生能源的使用量佔總電源的 5%。

勝品電通之能源消耗，包含廠辦用電、汽油及柴油；2014~2020 年各項能源之使用量如下表所示，其中以廠辦用電為最主要之能源使用項目。

2015~2020 年能源使用紀錄 - 桃園廠

能源項目	使用範疇	2015	2016	2017	2018	2019	2020
外購電力 (KWH)	辦公設備、 機台設備、 空調、照明	1,682,293	1,450,500	1,486,000	1,885,600	2,123,200	2,422,000
汽油 (L)	公務車輛	1,567	1,453	2,544	2,867	3,267	4,358
柴油 (L)		48	60	46	52	50	50

備註：2020 年下半年公司廠商建置，架設第三條 SMT 線，故用電數據較往年增加。

2015~2020 年能源使用紀錄 - 台中辦公室

能源項目	使用範疇	2015	2016	2017	2018	2019	2020
外購電力 (KWH)	辦公設備、 機台設備、	135,427	95,555	978,216	951,722	961,721	163,844



5.3 溫室氣體

勝品電通有感於全球氣候與環境，因溫室效應影響而逐漸惡化，做為地球公民的一份子，勝品電通願肩負起企業抗暖化之責任與義務，自 2014 年起進行溫室氣體 (Greenhouse Gas, GHG) 範盤查，以確實掌握公司之溫室氣體排放狀況，並據此評估溫室氣體減量之可行方案，以期達到降低溫室氣體排放量之目標。

溫室氣體盤查結果如右表所示，以直接排放（範疇一排放）與能源間接排放（範疇二排放）為主要盤查目標，其他間接排放（範疇三排放）僅進行定性調查，以下為 2020 年度溫室氣體總排放量，其中外購電力所造成之排放佔公司整體排放量之比重達 98% 以上。

2020 年因業務需求，桃園廠增設第三條 SMT 線，台中也購入新設備導致，溫室氣體排放量較往年增加。因廠區建置在 2021 年仍會持續進行，因此將 2021 年目標修正為不超過預期設定之排放量為目標，公司將持續監控目標之合理性，朝著達到永續發展的目標前進。

2019-2020 年溫室氣體排放量

類別	排放源	2019 年		2020 年	
		溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)		溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)	
		桃園	台中辦公室	桃園	台中辦公室
直接 (範疇一) 排放	緊急發電機組、 公務車輛、公務 車輛空調、冰水 主機、冰箱、飲 水機、化糞池	7.52	N/A	9.99	N/A
能源間接 (範疇二) 排放	外購電力	1108.310	103.259	1264.28	85.53
其他間接 (範疇三) 排放	原物料製造 / 運 輸、廢棄物委外 處理之運輸 / 排 放、員工通勤差 旅	N/A	N/A	N/A	N/A
		1115.83	103.259	1274.27	85.53

■ 推動環保健康日

為了提醒同仁隨時注意自己的身體健康，多吃蔬果多運動同時養成環保節能的習慣，每個月一次的環保健康日活動，以實際的行動為全球暖化進一份心力，活動當天：

1. 透過海報加強各項節能宣導：如走樓梯取代搭電梯、節約用水、用電...等。
2. 鼓勵同仁多吃蔬果，公司為了響應活動對於有意響應活動的同仁提供一份免費的素食便當。
3. 鼓勵同仁利用最節能的方式來上、下班，如：騎乘單車、搭乘大眾運輸工具...等。

■ 減碳績效

桃園廠因為 2020 年下半年度增設產線，因此電量度數較往年上升，台中辦公室因增設備設備，用電量比去年同期增加，但公司能持續透過改善中央空調系統、照明系統，持續監控目標之合理性來達到節能減碳成效。

環保健康日：同仁除了以最節能的方式進行上、下班降低對環境的碳排放量外，鼓勵同仁搭乘大眾運輸工具，如：火車、公車、...等，相當減少溫室氣體排放 548.7 公噸 -CO₂e/ 年。



5.4 水資源管理

勝品電通在產品製造過程無須用水，水資源之使用主要為生活用水。目前使用的水全部為自來水，無抽取地下水。雖然水資源的取得與使用很方便，但公司仍不忘提醒同仁重視水資源的珍貴，除了生活上的小標語提醒，環保健康日時更會加強宣導，提醒同仁從生活中不經意的動作養成節約用水的好習慣，讓它成為生活習慣的一部分。

2020 年因為新冠肺炎疫情，政府不斷宣導正確勤洗手，保護你我他，勝品電通與全球同步共同響應「用肥皂洗手」運動，宣導同仁「用肥皂正確洗手才能有效降低手上的病菌量」與「保持手部衛生」可說是預防傳染病最簡單、有效的方法，透過正確的洗手，可減少病菌入侵，從雙手設立第一道防線，但也因此 2020 年之用水量較往年大幅上升。

■ 廢水管理

勝品電通在產品製造過程中無廢水產生，只有生活污水產生。生活污水遵守桃園龜山工業區之規定，將生活污水納管排入廢水處理中心進行處理，因此不會對河川等水源與土地造成二次污染。廢水處理中心人員每年不定期進行無預警採樣生活污水進行檢驗，檢驗結果均符合其規定。

2015~2020 年水資源使用紀錄 - 桃園廠

水資源項目	使用範疇	2015	2016	2017	2018	2019	2020
自來水 (m ³)	生活用水	5793	5905	5830	7730	8068	141560
地下水 (m ³)	無使用	無使用	無使用	無使用	無使用	無使用	無使用

備註：台中辦公室為一般商辦大樓，水資源使用於生活用水，用水量之統計由大樓管理處統一管理，故不列入計算。

■ 節水方案

為降低水資源之使用，勝品電通將廠內之馬桶與水龍頭，更換為獲得經濟部水利署節水標章之省水馬桶與水龍頭，有效降低水資源之使用。



▲ 省水水龍頭



▲ 節水標章之省水小便斗

5.5 廢棄物管理

勝品電通所產生之廢棄物，分為一般廢棄物、事業廢棄物與資源廢棄物。2015~2020 年各類廢棄物之產生量如下表所示。

公司近年來持續推動「源頭減量、資源回收」為主要方向，配合資源永續的觀點，加上持續宣導同仁做正確的垃圾分類，資源回收中的廢棄物佔比率已逐年下降，顯見環保觀念已漸漸融入同仁生活習慣之中，故 2020 年管審會議決議從 2021 年起將目標下修至 3%。

2015~2020 年廢棄物產生量 - 桃園廠

廢棄物項目	廢棄物組成	2015	2016	2017	2018	2019	2020
一般廢棄物	生活垃圾	23930	50823	51064	48564	47580	42918
事業廢棄物	包含廢紙箱、IC 托盤、廢塑膠、廢包材紙、混合五金等	505	646	5133	6304	3834.5	4350
資源廢棄物	可回收之生活垃圾，包含寶特瓶、鐵罐、鋁罐等	7587	9515	無	無	無	無

備註：生產所產生之事業廢棄物依相規定分類放置、回收。



■ 廢棄物清運管理

勝品電通所產生之各類廢棄物，均委託專業合格之廠商進行回收或處理，每年簽約時均確認其廢棄物處理許可證之有效性。勝品電通更不定期查廠，以確保廢棄物均備妥善處置。一般廢棄物：由專業、合格的處理廠商清運。桃園廠：運至嘉義鹿草化廠進行焚燒處理。事業廢棄物：由專業、合格的處理廠商統一回收與再利用。資源廢棄物：由民間資源回收業者進行清運。

■ 廢棄物減量

勝品電通持續推動減廢活動，並從源頭落實資源回收分類，如針對清潔人員訓練正確之資源分類方法，並宣導同仁進行垃圾分類。



5.6 綠色採購

本公司除了產品原物料採用符合歐盟法規如：RoHS、REACH 之相關零件，更積極配合政府政策，事務性商品以符合環保節能為優先選項，如：省水馬桶、水龍頭，有效降低水資源之使用，其它生活消耗品如：衛生紙、影印紙...等生活消耗品，公司採用之電腦皆通過「能源之星」認證。除此之外，公司更計劃未來逐年增加環保標章產品比重，為環境永續發展盡份心力。



topview

6 社會關懷與參與

6.1 公益活動

6.2 文化活動

6. 社會關懷與參與

6.1 公益活動

■ 關懷弱勢

施比受更有福。相信勝品電通這個大家庭中的每一位同仁都是幸福的，為了要珍惜福報，關懷弱勢以善盡企業社會責任。公司希望透過正能量的傳遞，號召全體員工共同參與，以回饋社會為宗旨贊助並推動公益活動，自 2016 年開始定期捐款贊助勵馨基金會，同時公司同仁也持續進行隨手捐發票、零錢...等捐助活動，將全體同仁的愛心化為我們為社會盡一份心力。

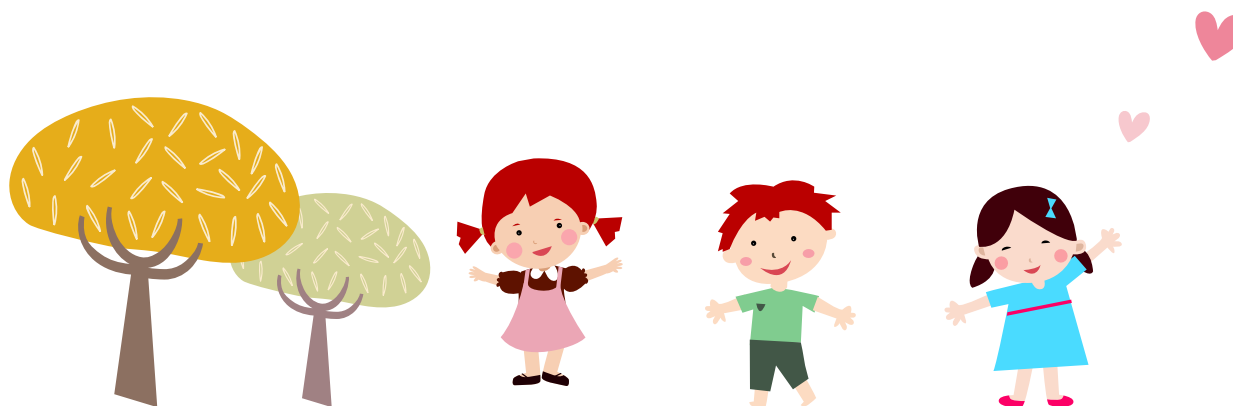
2020 年因為疫情衝擊，不僅危及人類生命安危，社福團體的捐款更大幅減少，勝品電通有感於這波疫情的影響，想必那些弱勢家庭所受的衝擊一定更大，所以從 2020 年開始即加入中華基督教救助協會發起的「急難家庭救助計畫」。公司每月定期定額贊助該項活動，希望能讓在疫情之下更受重創的弱勢家庭，能感受到來自社會大眾的溫暖。

■ 公益實施成效

衡量投入公益活動資源所得到的「非財務面」回饋與報酬，勝品電通希望透過支持公益團體將正能量的傳遞給社會各個角落。除了同仁響應勵馨基金會自發性定期捐款全年度募得零錢合計 34,411 元，公司於加碼每月定期定額贊助中華基督教救助協會發起的「急難家庭救助計畫」合計 66,000 元，將公司全體同仁的愛心化為我們為社會盡一份心力。

■ 捐血活動

勝品電通積極鼓勵員工響應捐血活動，許多熱血員工已養成定期捐血的習慣，用溫暖行動支持與回饋社會。



6.2 文化活動

響應集團活動，鼓勵同仁參與「友善耕作」個人認養及「DOC 志工小旅行」體驗農業社會勞動流汗實踐親善大地。



topview
附錄

附錄 1 GRI 準則對照表

附錄 2 ISO 26000 對照表

附錄一、GRI 指標對照表

■ 一般標準揭露

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
組織概況 2016	102-1	組織名稱	1.1 公司簡介	15	
	102-2	主要活動、品牌、產品及 / 或服務	2.1 業務範圍及產品內容	30	
	102-3	企業總部座落地點	1.1 公司簡介	15	
	102-4	業務活動涉及之國家與數量	1.1 公司簡介	15	
	102-5	所有權的性質及法律形式	1.1 公司簡介	15	
	102-6	所服務的市場與市場性質	2.1 業務範圍及產品內容	30	
	102-7	組織規模	1.1 公司簡介	15	
	102-8	按雇用類型、僱用合約劃分的員工總數，並依性別及僱用地區來細分	4.2 員工概況	55	
	102-9	說明組織的供應鏈	3.4 供應鏈管理	49	
	102-10	報告期間，任何重大的組織規模、結構、所有權或供應鏈的變化	1.1 公司簡介	15	
	102-11	組織是否 / 如何提出預防措施	2.6 風險管理	38	
	102-12	組織簽署外部發展的經濟、環境及社會章程、原則或其他倡議 (外部 CSR 原則)	N/A	N/A	未簽署任何外部倡議
	102-13	加入國內外公協會之會員	1.1 公司簡介	15	
策略 2016	102-14	企業永續發展願景與策略聲明	董事長的話勝品電通永續經營	4	
			董事長的話	6	
			風險與機會分析及管理	4	
			1.3 利害關係人議合及重大性	12	
	102-15	主要衝擊、風險及機會之陳述	主題分析	27	
			2.6 風險管理	38	

■ 一般標準揭露

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
倫理與誠信 2016	102-16	說明組織的行為與道德守則的價值觀、原則、標準與行為規範	1.2 公司治理	18	
	102-17	報告內外部尋求道德及合法行為之建議以及與組織誠信相關事宜或舉報相關疑慮之機制	1.2 公司治理	18	
公司治理 2016	102-18	組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。說明負責經濟、環境與社會主題的委員會	勝品電通永續經營 1.2 公司治理	6 18	
	102-19	說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	1.2 公司治理	18~19	
	102-20	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	1.2 公司治理	18~19	
	102-21	利害相關者與最高治理單位針對經濟、環境與社會議題相互諮詢的過程。如果諮詢委辦，說明承辦的單位以及向最高治理單位回饋的程序	1.2 公司治理 4. 員工關係	18~19 53	
	102-22	最高治理單位的組成與其委員會	1.2 公司治理 (組織架構)	18	
	102-23	最高治理單位主席是否兼任行政職	1.2 公司治理	18~19	
	102-24	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程	1.2 公司治理	18~19	
	102-26	最高治理單位與高階管理人員在發展、同意與更新組織與經濟、環境與社會主題相關之目的、價值或使命聲明、策略、政策與目標的角色	N/A	N/A	
	102-27	報告發展與增進最高治理單位對於經濟、環境與社會議題的知識	1.2 公司治理	18	
	102-28	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程、頻率，及組織針對此評量採取的措施	1.2 公司治理	18	
	102-29	最高治理單位在鑑別與管理經濟、環境與社會主題之衝擊、風險與機會的角色；利害關係人之諮詢是否用於支持最高治理機構對經濟、環境和社會的主題、風險和機會之辨識與管理	風險與機會分析及管理 1.2 公司治理	12 18	
	102-30	最高治理單位審查風險管理的有效性	風險與機會分析及管理 1.2 公司治理	12 18	

■ 一般標準揭露

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
公司 治理 2016	102-31	最高治理單位審核經濟、環境與社會主題之衝擊、風險與機會的頻率	1.2 公司治理	18	
	102-32	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書	勝品電通永續經營	6	
	102-33	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	1.2 公司治理	18	
	102-34	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	1.2 公司治理	18	
	102-35	最高治理單位與高階管理人員的薪酬政策	N/A	N/A	
	102-36	說明決定薪酬的程序、薪酬顧問是否參與薪酬的決定，是否獨立參與、以及薪酬顧問與公司任何其他的關係	N/A	N/A	
	102-37	如適用，說明如何尋求利害關係者對於薪酬的意見並納入考量，包含薪酬的政策與提案的投票結果	N/A	N/A	
	102-38	獲得組織年度最高總報酬個人的總報酬與所有員工（不包括最高收入的個人）的總報酬中位數的比率（依重要營運據點區分）	N/A	N/A	
利害關係人 議和 2016	102-39	組織年度最高總報酬個人的總報酬提昇率與所有員工（不包括最高收入的個人）的總報酬提昇率中位數的比率（依重要營運據點區分）	N/A	N/A	
	102-40	利害相關者參與名單	1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	20	
	102-41	勞資談判達成協議的員工比例	N/A	N/A	公司並無與員工簽訂集體協商協定
	102-42	說明選定利害相關者之依據	1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	20	
	102-43	說明利害相關者的參與方式	1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	20	
	102-44	報告利害相關者關注之主題與回應方式	1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	20~25	

■ 一般標準揭露

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
報告簡介 2016	102-45	報告所涵蓋的公司實體	關於本報告書	3	
	102-46	界定報告內容的過程與主題的邊界	關於本報告書 1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	3 26~27	
	102-47	列出所有重大主題	1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	22~25	
	102-48	重整過往報告之原因及結果	N/A	N/A	
	102-49	重大主題以及主題邊界與過往報告的差異	1.3 利害關係人議合及重大性主題分析	22~25	
	102-50	報告期間	關於本報告書	3	
	102-51	上一份報告出版的日期	關於本報告書	3	
	102-52	報告出版之週期	關於本報告書	3	
	102-53	報告回應之連絡窗口	關於本報告書	3	
	102-54	報告組織選擇遵循的方法	關於本報告書	3	
	102-55	GRI 對照表	GRI Standards 對照表	82~91	
	102-56	報告組織尋求報告外部驗證的政策與現行措施	關於本報告書	3	

■ 經濟主題

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
經濟效益 2016	201-1	經濟價值產生與分布，包括營收、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、保留盈餘、投資者與政府之給付	1.2 財務績效	54	
	201-2	因氣候變遷所導致的財務影響	N/A	N/A	2020 年未有因氣候變遷而造成之重大財務影響
	201-3	企業明確承諾的福利及賠償	4.5 福利	61~64	
	201-4	政府給予之經濟補貼 / 援助	N/A	N/A	
市場定位 2016	202-1	在各主要營運地點，新進員工依性別的標準起薪與當地最低工資的比率	N/A	N/A	
	202-2	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 員工概況	55~56	
間接經濟影響 2016	203-1	基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊	6.2 文化文動	80	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	6.2 文化文動	80	
採購實務 2016	204-1	主要營運處在地採購比例	5.6 綠色採購	77	
反貪腐 2016	205-1	進行賄賂風險分析之事業單位數量與比例以及鑑別出的重大風險	1.2 公司治理	18~19	
	205-2	反貪瀆政策與程序的溝通及訓練	2.4 員工行為及倫理守則	36	
	205-3	確認為貪污的事件以及採取的行動	2.4 員工行為及倫理守則	36	
反競爭行為 2016	206-1	反競爭、反托拉斯、反壟斷行為訴訟數及結果	N/A	N/A	

■ 環境主題

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
原物料 2016	301-1	原物料的總使用重量或用量	N/A	N/A	
	301-2	回收再生料的使用比率	N/A	N/A	不適用，並無使用回收再生料
	301-3	售出產品及回收其包材的比例	N/A	N/A	不適用，因勝品電通產品為 ODM，採用 B TO B 模式，產品連同包材出貨至客戶後，所有權即歸客戶所有，故無法進行回收
能源 2016	302-1	組織內的能源消耗	5.3 溫室氣體	73	
	302-2	組織外的能源消耗	N/A	N/A	
	302-3	能源強度	N/A	N/A	
	302-4	節約能源	5.3 溫室氣體	73	
	302-5	產品及服務減少的能源需求	3.1 綠色產品	41	
水與放流水 2018	302-1	描述組織如何與水相互影響，包括如何及從何處取得、消耗和排放等，及如何處理水的衝擊和設定目標	5.4 水資源管理	75	
	302-2	排水相關衝擊的管理	N/A	N/A	
	302-3	取水量	N/A	N/A	
	302-4	排水量	N/A	N/A	
	302-5	耗水量	5.4 水資源管理	75	
生物多樣性 2016	304-1	座落或鄰近保護區的土地概況	N/A	N/A	
	304-2	組織對生物多樣性之重大影響	N/A	N/A	
	304-3	棲地保護與復育	N/A	N/A	
	304-4	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	N/A	N/A	

■ 環境主題

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
排放 2016	305-1	直接 GHG 排放總量 (範疇一)	5.3 溫室氣體	73	
	305-2	間接 GHG 排放總量 (範疇二)	5.3 溫室氣體	73	
	305-3	其他相關之間接 GHG 排放量 (範疇三)	5.3 溫室氣體	73	
	305-4	溫室氣體排放強度	N/A	N/A	
	305-5	減少 GHG 排放量的計畫與成效	5.3 溫室氣體	73	
	305-6	損害臭氧層物質的排放量	N/A	N/A	
	305-7	SOx、NOx 及重要氣體排放量	N/A	N/A	勝品電通的製造為單純之組裝作業，製程上並未使用柴油、重油...等燃料做為生產流程之間接材料，僅在公用設備中之緊急發電機對環境衝擊極小，故不進行 SOx 及 NOx 之量測。
廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理	76	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理	76	
	306-3	廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理	76	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.5 廢棄物管理	76	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.5 廢棄物管理	76	
環保法令遵行 2016	307-1	違反環保法令之罰款及次數	5.1 環境管理 (環境監控)	71	2020 年無違反環保法規，亦無違反任何相關法令或罰款。
供應商環境評估 2016	308-1	以環境條件來篩選新供應商的比例	3.4 供應鏈管理	49	
	308-2	供應鏈潛在的環境面衝擊以及採取的行動	N/A	N/A	

■ 社會主題

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
員工聘雇 2016	401-1	按年齡、性別與區域分別計算新進員工人數、比例與員工離職人數和離職率	4.2 員工概況	55	
	401-2	按營運之主要據點，提供予全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	4.5 福利	61	
	401-3	依性別報告生產育嬰假後之復職率與留任率	N/A	N/A	
勞資關係 2016	402-1	組織重大變更之最短告知期限	N/A	N/A	無，目前無相關法規
職業健康安全 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.6 職業健康與安全	65	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.6 職業健康與安全	65	
	403-3	職業健康服務	4.6 職業健康與安全	65	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	N/A	N/A	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.6 職業健康與安全	65	
	403-6	工作者健康促進	4.6 職業健康與安全	65	
	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	4.6 職業健康與安全	65	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.6 職業健康與安全	65	
	403-9	職業傷害	N/A	N/A	
	403-10	職業病	N/A	N/A	
訓練與教育 2016	404-1	按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數	4.4 職涯訓練	60	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 職涯訓練	60	另退休或終止勞雇關係時，提供法定退休金及資遣費。
	404-3	依性別報告，接受定期績效與職涯發展檢討的	N/A	N/A	
多元化與機會 平等 2016	405-1	按性別、年齡、少數民族與其他多樣性指標，細分組織之高階管理人員與根據員工種類細分每類員工之組成	4.2 員工概況	55	

■ 社會主題

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
多元化與機會 平等 2016	405-2	按營運之主要據點與員工類別，劃分女性對男性之基本薪資比率及報酬比率	N/A	N/A	
不歧視 2016	406-1	發生歧視事件的總數及已採取的矯正行動	4.1 人權與反歧視	54	
結社自由與 集體協商 2016	407-1	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	N/A	N/A	
童工 2016	408-1	鑑別出作業模式與重要供應商對童工可能造成的危險，並衡量消除童工的貢獻	3.4 供應鏈管理	49	
強迫勞動 2016	409-1	鑑別出有強迫或強制性勞動風險的作業模式與重要供應商，並衡量消除所有形式的強迫勞動之貢獻	4.1 人權與反歧視	54	
人權評估 2016	412-1	受到人權的審查與(或)影響評估的營運活動之總數和比例	N/A	N/A	
	412-2	員工接受人權相關培訓與比率	N/A	N/A	
	412-3	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	N/A	N/A	
地方社區 2016	413-1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	6.2 文化活動	80	
	413-2	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之營運活動	N/A	N/A	
供應商社會評估 2016	414-1	以社會指標來篩選新供應商的比率	N/A	N/A	
	414-2	供應鏈潛在的社會面衝擊以及採取的行動	N/A	N/A	
公共政策 2016	415-1	依國別及受益者的政治獻金總額	N/A	N/A	無
客戶健康與安全 2016	416-1	重要產品類別為改善健康與安全所進行的影響評估比例	3.1 綠色產品	41~44	
	416-2	違反產品生命週期中建康及安全影響之法令或自願性標準的總事件數	3.1 綠色產品	41~44	無

■ 社會主題

主題	GRI 準則	敘述	對應報告書章節	頁碼	備註
行銷與標示 2016	417-1	組織程序要求需要提供產品資訊以及標示的產品類型，以及重要產品符合此要求的比例	3.1 綠色產品	41~44	
	417-2	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	N/A	N/A	無
	417-3	違反市場行銷法令的案例數	N/A	N/A	不適用，勝品電通為專業代工公司，為監視器品牌客戶製造電子產品。
客戶隱私 2016	418-1	客戶隱私侵犯 / 資料遺失投訴數	3.3 客戶服務	48	
社會經濟面法令遵行 2016	419-1	違反社會、經濟面法令之鉅額罰款及次數	N/A	N/A	

附錄二、ISO 26000 對照

主要議題		2020 報告書對應章節	頁碼	備註
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	董事長的話	4	
		勝品電通永續經營 1.2 公司治理	6~13 18~19	
人權	守規性的查核	4.1 人權與反歧視	54	
	人權風險	4.1 人權與反歧視	54	
	解決牢騷埋怨	4 員工關係	53	
	歧視與弱勢族群	4.1 人權與反歧視 4.2 員工概況	54 55	
	公民與政治權	4.1 人權與反歧視	54	
	經濟社會與文化權	5. 環境保護 6.2 文化活動	70~77 80	
	工作基本權利	4.1 人權與反歧視	54	
		4.2 員工概況	55	
勞動實務	聘僱與聘雇關係	3.4 供應鏈管理	49	
		4.1 人權與反歧視	54	
		4.2 員工概況	55	
	工作條件與社會保護	4.2 員工概況	55	
		4.3 薪資	58	
		4.5 福利	61	
	社會對話	關於本報告 GRI Standards 對照表	3 82~91	
	工作健康與安全	4.6 職業健康與安全	65	
環境	污染預防	人力發展與訓練	60	
		4.6 職業健康與安全	65	
		5.4 水資源管理	75	
		5.5 廢棄物管理	76	
		GRI Standard 對照表 305-6.305-7	88	

主要議題		2020 報告書對應章節	頁碼	備註
環境	永續的資源利用	5.3 溫室氣體	73	
		5.4 水資源管理	75	
		GRI Standard 對照表 301-2	87	
	氣候變遷的減緩與調適	5.3 溫室氣體	73	
	自然環境的保護與恢復	5.4 水資源管理	75	
公平的經營實務	反貪腐	1.2 公司治理	18~19	
	負責任的政治參與	N/A	N/A	無參與政治活動
	公平競爭	N/A	N/A	
	促進價值鏈的社會責任	6.2 文化活動	80	
	尊重智慧財產權	3.3 客戶服務	48	
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約實務	3.1 綠色產品	41~44	
	保護消費者的健康與安全	3.1 綠色產品	41~44	
	永續消費	3.1 綠色產品	41~44	
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.3 客戶服務	45~48	
	消費者資料保護與隱私	3.3 客戶服務	48	
	提供必要的服務	6.2 文化活動	80	
	教育與認知	3.1 綠色產品	41~44	
社區參與與發展	社區參與	N/A	N/A	
	教育與文化	6.2 文化活動	80	
	創造就業與技術發展	3.4 供應鏈管理	49	
		4.4 職涯訓練	60	
		6.2 文化活動	80	
	科技發展	6.2 文化活動	80	
	社會投資	2.2 營運績效	34	
		3.4 供應鏈管理	49	
		6.2 文化活動	80	
	健康	4.6 職業健康與安全	65	
	社會投資	6.2 文化活動	80	



topview

www.topviewcorp.com



topview

www.topviewcorp.com

Copyright 2019 Topview Optronics Corp. All rights reserved.