

topview

勝品電通股份有限公司

企業永續報告書

www.topviewcorp.com



目錄

導言

關於本報告	P2
董事長的話	P3
2022 年績效亮點	P4
勝品電通永續經營	P5



第一章 企業永續發展藍圖

P8

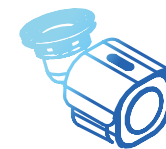
1.1 企業概況	P9
1.2 利害關係人議合及重大性主題分析	P12



第二章 誠信經營治理與策略佈局

P20

2.1 產品創新與服務範疇	P21
2.2 公司治理	P25
2.3 誠信行為與公平交易	P28
2.4 資訊安全管理	P30
2.5 風險管理	P31



第三章 創新突破與價值鏈管理

P32

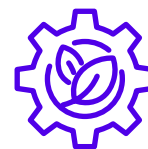
3.1 綠色產品與減碳設計	P33
3.2 客戶服務與產品品質	P35
3.3 價值鏈管理	P37



第四章 員工關懷與社會參與

P40

4.1 勞資關係	P41
4.2 員工概況	P43
4.3 薪資	P45
4.4 人才培育與發展	P47
4.5 員工福利	P49
4.6 職業健康與安全	P51
4.7 社會關懷與參與	P54



第五章 環境永續與碳管理

P55

5.1 智能工廠	P56
5.2 能源管理	P58
5.3 溫室氣體管理	P60
5.4 水資源管理	P61
5.5 廢棄物管理	P62
5.6 氣候變遷風險與機會	P63



附錄

P67

附錄一：GRI 內容索引表	P68
附錄二：SASB 準則對照表	P76
附錄三：ISO 26000 對照表	P77
附錄四：SDGs 對照表	P79

關於本報告書

歡迎閱讀勝品電通股份有限公司之 2022 年永續報告書。本報告書充分揭露公司在社會、治理、環境三大面向永續經營策略及執行成果，並回應利害關係人對勝品電通在永續發展所關注的議題。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。透過公開且透明的資訊，讓利害關係人瞭解勝品電通實踐企業社會責任的理念與作為。為加強回應利害關係人所關注之主題，於公司網站上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站下載或查詢。

報告出版日期與週期

上次發行日期：2022 年 7 月 | 本次發行日期：2023 年 7 月 | 下次發行日期：預定 2024 年 7 月

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：2022 年 1 月 1 日至 2022 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 2022 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、環境、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。

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。勝品電通非常珍惜與所有利害關係者寶貴建議，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>



封面故事

"Topview" 聚焦企業永續，研製綠色智慧安全監控產品、持續關注氣候變遷議題，積極推動節能減碳、降低各種衝擊性，注重社會福祉，誠信經營落實公司治理於營運各環節中，以負責任的態度善盡企業社會責任，維護所有利害相關人權益與溝通創造更高的價值。

經內外部驗證之政策與措施

本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所頒布 GRI 準則（GRI Standards）、「SASB 永續會計準則」（Sustainability Accounting Standards Board, SASB Standards）、「氣候相關財務揭露框架」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、ISO 26000 標準以及政府主管機關要求之「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」…等國、內外標準編制。並接軌「聯合國永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs）來完善報告書內容。

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。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）及 AA1000 利害關係人議合標準上符合 GRI 準則：2021（GRI Standards）、AA1000 利害關係人議合標準：2015（The AA 1000 Stakeholder Engagement Standard, SES-2015）與當責性標準（The AA 1000 Accountability Principles, AA1000AP-2018）。各項績效數據由各部門主管審核後，交由管理代表於每半年之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，透過內部的稽核機制，確保資料揭露品質。而財務相關資訊是經由會計師查證公開之資訊為準，溫室氣體則依據自行盤查結果進行揭露。



勝品電通企業社會責任網址：

<https://www.topviewcorp.com/posts/en/csr/>

董事長的話

致所有關心勝品電通的夥伴

2022 年全球之新冠肺炎疫情已逐步走向解封的步調，我們也從疫情的影響中走入了新常態。重啟的各國市場及新的國際政治經濟情勢又是另一個新的考驗，但不變的是勝品電通這二十多年來面臨驚濤駭浪仍堅毅的為世界、為台灣貢獻心力的決心。過去從類比影像時代起家、轉入數位 IP、進入物聯網；從上一世紀的經濟泡沫化至本世紀面臨中國強勢競爭者一年如一日的快速發展，勝品電通只有不斷地強化自己、投資自我，讓我們在時間的洪流中持續不斷的成長與茁壯。

在美國國防授權法案 (National Defense Authorization Act, NDAA) 持續發酵及歐洲各國政府相繼響應下，從國防到民間企業對於資訊安全與國家安全意識正快速提升，同時也帶動了全球安控產業「去中化」浪潮。在供應鏈、技術發展等方面，歐美客戶有了明確的選擇與決定，本公司持續堅守專業設計製造的角色，將既有客人的需求服務到位，同時對許多受國際政治經濟影響的潛在客戶也盡心盡力滿足其在產品或解決方案上的需求，以一貫忠誠、謙遜的態度服務客戶。

缺料及運輸吃緊問題已於下半年開始有了緩解，同時也受惠於轉單效應，公司營運步入佳境。目前全球的經濟環境仍呈現「灰犀牛」與「黑天鵝」交織出現的情勢，身處於俄烏戰事、能源短缺、通膨、升息及…等不利因素影響的大環境中，同時也深刻感受到氣候變遷對人類、世界所帶來的影響，本公司為了積極回應氣候變遷相關議題，配合主管機關推動之「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」，除了主動揭露 ESG 議題資訊，並定期將溫室氣體盤查、確信進度呈報至董事會進行進度監管。短程減碳先以完成溫室氣體盤查及第三方驗證為主軸；中長程部分則分為「先減碳、再低碳」兩個階段進行。

展望新的一年，在目前仍可預期歐美經濟衰退之風險下，公司未來經營將面臨更大挑戰。本公司仍會秉持 ESG 理念，將其融入於在營運策略中。除了關注利害關係人並呼籲各界重視永續發展外，會持續結合內、外部資源，來創新技術發展、強化競爭優勢。同時配合人力佈局優化計畫與強化公司治理來發展、創造更多利基，一起共創經濟、社會、環境共好的未來。

勝品電通董事長

李宏銘





勝品電通 永續經營

面對充滿挑戰的經營環境，公司仍持續落實企業公民精神與承諾，整合組織的資源與力量從「公司治理」、「環境」、「社會」三大面項，訂定適切之短、中及長期發展計畫做為我們的永續的主軸。身為全球的一份子，永續發展需要從核心價值出發與聯合國永續發展目標結合，因此我們將聯合國永續發展目標（SDGs）融入組織文化並設定相關目標納入營運計畫，擬定出可衡量且具時效性的目標，執行相對應的永續作為。

短中長期企業永續發展管理 績效指標與 2022 年成果 永續面向 降低能資源 與環境永續  聯合國永續發展目標 SDGs 對應指標    	行動面向	績效指標	2022		2023	2025
			目標	達標情形	達標情形	中、長期目標
	綠色產品	產品節能設計	與相同規格產品比較能 耗減少 5% (與市面同期產品規格相比)	未達標 -12.4% 詳見 CH 3.1 說明	與相同規格產品 比較能耗減少 3% (與市面同期產品規格相比)	累計減少 5% (與市面同期產品規格相比)
			產品包材簡化 (無累計)	達標	產品包材簡化與 縮小材積 (無累計)	全系列產品導入
		產品符合 HSF 要求	客戶抱怨 HSF 件數每月 = 0 件 (當年度成果，無累計)	達標 每月 = 0 件	客戶抱怨 HSF 件數每月 = 0 件	客戶抱怨 HSF 件數每月 = 0 件
	綠色營運	降低用電 費用	比前一年度 降低 1% (以 2021 年為基準年)	達標	以不超過 2021 年設定目標	5%
提高資源回 收佔廢棄物 比率		9%	達標 平均 9.8%	9%	累計達到 15%	
SDGs 與公司之相關性		綠色製造是公司永續經營的基石，公司矢志成為環保企業，除了落實日常能資源管控及廢棄物管理，並從設計源頭做產品改善，減少對環境的有害影響。				

短中長期企業永續發展管理 績效指標與 2022 年成果 永續面向 幸福職場與 社會參與  聯合國永續發展目標 SDGs 對應指標 4 QUALITY EDUCATION  8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	行動 面向	績效指標	2022		2023	2025
			目標	達標情形	達標情形	中、長期目標
	人才 培育 與 健康 發展	教育訓練 執行率 %	70% (當年度成果，無累計)	達 標	70% 以上	達到 85% 以上
		降低職災發 生件數 (件)	降低職災發生件數 每月 0 件 (當年度成果，無累計)	達 標 每月 = 0 件	降低職災發生件數 每月 0 件	每月 0 件
SDGs 與公司之相關性		提供員工安全與健康的工作環境並保障員工權益是企業永續經營之根基。紮根學習同時並創造知識的價值，讓員工成為團隊最大的競爭力，營造雙贏。因此，勝品電通於 2022 年起將教育訓練的執行狀況也納入管理項目。				

短中長期企業永續發展管理 績效指標與 2022 年成果 永續面向 經濟治理與價值鏈管理  聯合國永續發展目標 SDGs 對應指標  	行動面向	績效指標	2022		2023	2025
			目標	達標情形	達標情形	中、長期目標
	永續供應鏈	新供應商環境安全衛生書面調查 (%)	90% (該指標僅有單年成果，無累計)	達標 90%	90%	完成新供應商環境安全衛生調查達 85% 以上
	SDGs 與公司之相關性					
勝品電通承諾將可持續發展理念融入公司營運相關領域中。在採購過程中除了考慮經濟效益外，亦將環境、社會相關影響納入考量因素。發揮我們影響力，引領供應商在技術、品質、交期、環保、安全與衛生等各面向持續精進，打造永續供應鏈。						

行動 面向	績效指標	2022		2023	2025
		目標	達標情形	達標情形	中、長期目標
財務 績效	公司治理 評鑑 (%)	前 6-20% (當年度成果，無累計)	達標 100%	維持 6-20%	達到永續經營
	SDGs 與公司之相關性	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。			
	誠信行為教育 訓練全員調訓 百分比 (%)	100% (當年度成果，無累計)	達標 100%	100%	每年 100%
	SDGs 與公司之相關性	避免因貪汙、賄絡等情事造成公司商譽、營運損害。			
	客戶滿意度 調查結果	85 分 (當年度成果，無累計)	未達標 78 分 詳見 Ch 3.2	85 分	達標 90 分
	SDGs 與公司之相關性	強化全球永續發展夥伴關係，致力於提供客戶滿意的產品與服務。			

短中長期企業永續發展管理
績效指標與 2022 年成果

永續面向
經濟治理與
價值鏈管理



聯合國永續發展目標
SDGs 對應指標





topview

第一章

企業永續發展藍圖

1.1 企業概況

P9

1.2 利害關係人議合及
重大性主題分析

P12



1

企業永續
發展藍圖經營
理念

『幸福企業』

- 秉持員工幸福優先的精神，營造組織氣氛
- 與員工利潤共享，結合公司營運績效與個人績效
- 鼓勵員工創業，發展新市場新事業

『誠信企業』

- 誠信是所有同仁必備的工作態度與做事原則
- 偕同供應商與合作夥伴共存共榮
- 承諾對客戶的服務與其利益的保障

『長青企業』

- 學習歐美百年經營的企業
- 持續累積研發能力，建立優勢競爭力
- 落實企業社會責任，追求公司之永續經營

勝品電通股份有限公司 Topview Optronics Corporation 股票代號 6556

成立時間	1994 年 (註 1)
總部地址	桃園市大誠路 10 號 (總部 / 工廠)
其它營運據點	1. 研發中心：台中市北區五權路 375 號 10F 2. 泰勝電子：桃園市大誠路 10 號 3. MEASSOA USA: 13611 12TH ST., UNIT B, CHINO, CA 91710 U.S.A
主要產品	1. 中高階網路監控攝影機 2. 監控攝影機 IP Camera 應用功能 (Application FW) 客製 3. 監控攝影機 Speed Dome 配件 4. EMS/OEM/ODM/JDM 設計、代工生產安全監控系統產品 5. NVR 網路影像錄影機代工生產及遠端監控影像管理軟體

登記資本額	4 億
員工人數	400
公司網站	https://www.topviewcorp.com/
企業永續專區	https://www.topviewcorp.com/posts/tw/csr/



註 1: 勝品電通前身為泰科電子 (成立於 1994 年)，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』為公司的新企業識別體系。



營運績效

良好的經營績效是企業永續的基礎，儘管受到疫情及國際情勢影響，在全體同仁的共同努力下，2022 年度個體營業收入相較 2021 年度仍增加 12.59%；本年度淨利與 2021 相比增加 122.11%；稅後基本每股盈餘 (EPS) 9.91 元。詳細的公司營運績效及財務資訊可於，本公司官網或公開資訊觀測站查詢相關資訊。

本公司官網：https://www.topviewcorp.com/posts/en/investor_relations/

公開資訊觀測站：https://mops.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q1

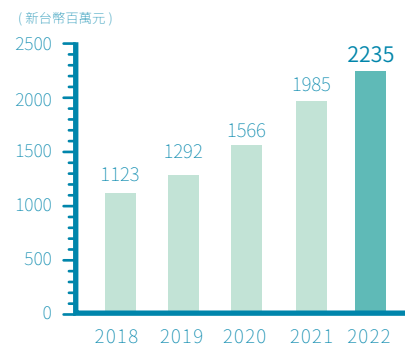


勝品官網

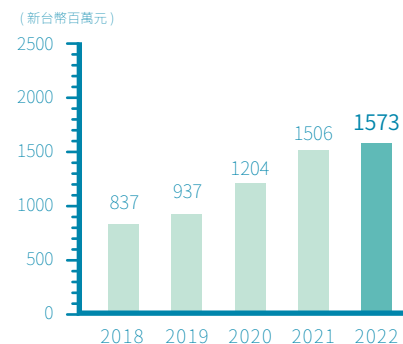


公開資訊觀測站

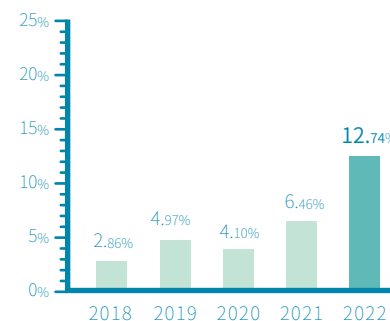
1 營收淨額



2 營業成本

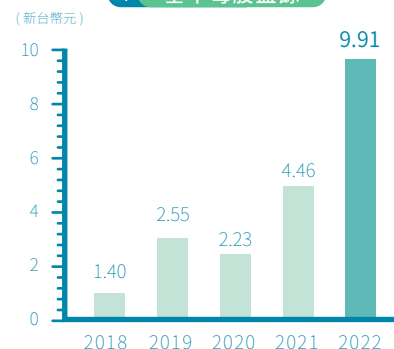


3 純益率

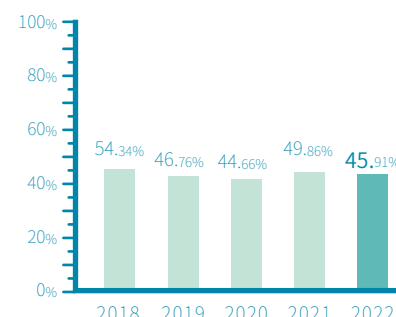


年度	2018	2019	2020	2021	2022
1 營收淨額 (新台幣百萬元)	1123	1292	1566	1985	2235
2 營業成本 (新台幣百萬元)	837	937	1204	1506	1573
3 純益率	2.86%	4.97%	4.10%	6.46%	12.74%
4 基本每股盈餘 (新台幣元)	1.40	2.55	2.23	4.46	9.91
5 負債占資產比率	54.34%	46.76%	44.66%	49.86%	45.91%
6 長期資金占固定資產比率	132.12%	175.51%	160.69%	170.27%	196.53%
7 資產報酬率	2.19%	3.75%	3.54%	6.37%	12.40%
8 股東權益報酬率	3.83%	6.86%	6.14%	11.80%	23.35%

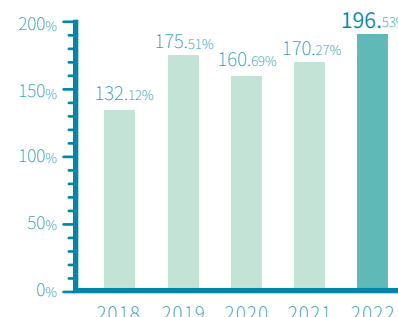
4 基本每股盈餘



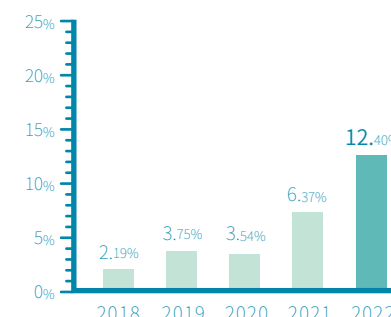
5 負債占資產比率



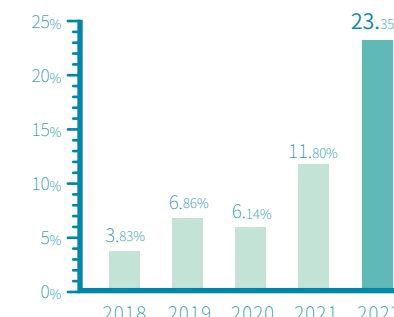
6 長期資金占固定資產比率



7 資產報酬率

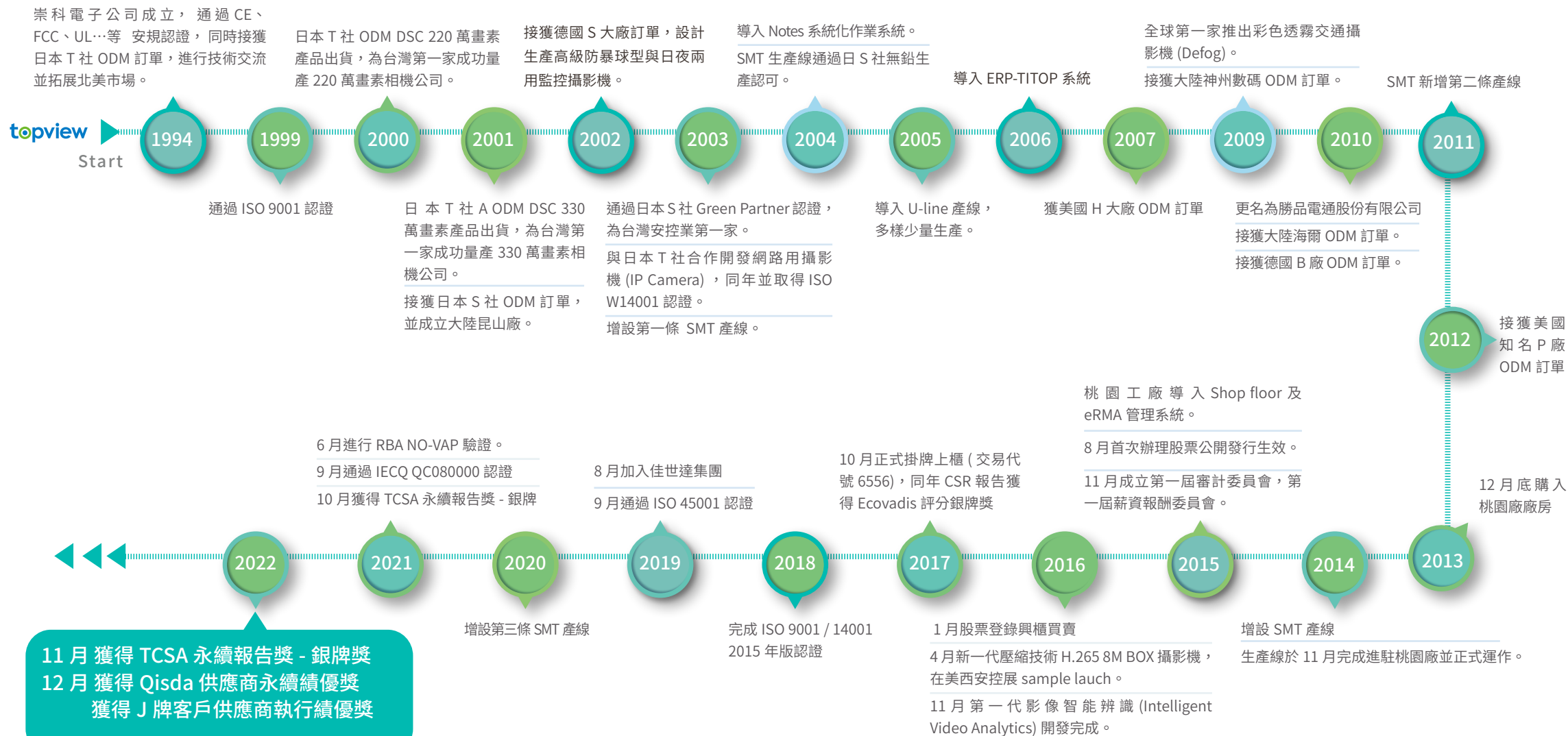


8 股東權益報酬率



公司發展歷程介紹

1994~2022



1.2 利害關係人議合及重大性主題分析

利害關係人鑑別

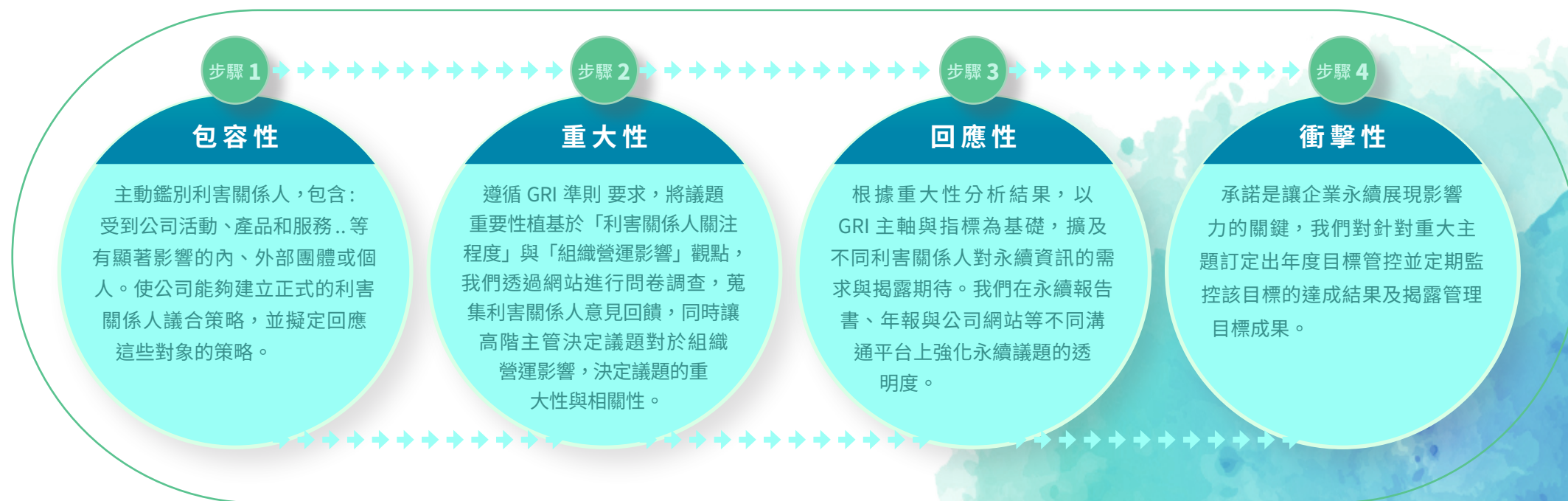
獲得利害關係人的信任與支持是本公司永續發展的動力，勝品電通為了呈現出具有代表性之利害關係人，參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」和「多元觀點」進行評估，鑑別出六類利害關係人群體。分別為：員工、客戶、供應商/承攬商、投資者（股東）、政府與社區，並參考利害關係人問卷回覆情形，將各利害關係人所關注議題、溝通情形、執行內容及溝通結果向董事會報告。

我們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。同時，為充分及有效與利害關係人溝通，勝品電通於公司網站上設置利害關係人專區（請[美編放連結](#)），並將不同利害關係人之對應專責窗口連絡方式清楚載明於網頁上，同時依各利害關係人屬性及需求，建立對應之溝通管道。



重大主題調查與分析

為了讓揭露之永續報告書內容可以符合利害關係人的期待與需求，讓永續資訊揭露達到溝通的有效性，本公司根據永續性報導準則（GRI Standards）、利害關係人議合標準（AA 1000 SES）與當責性標準（AA 1000 AP），發展重大性分析架構，辨識重大永續議題，透過重大性分析了解哪些是利害關係人優先關注及對公司營運會造成重大影響的議題，進而作為編撰報告書的參考基礎，與利害關係人有效溝通。重大性分析除了運用於編撰非財務報告書外，亦是公司研擬長期永續目標與策略的參考基礎。透過利害關係人的意見回饋，瞭解他們對於勝品電通在永續議題的關注程度；在衡量永續議題對於營運影響上，最後，決定出 8 項重大議題，做為公司推動企業永續的優先議題並擬定長期永續管理目標。



利害相關者溝通管道與關注主題

企業追求永續發展須了解利害關係人想法，各利害關係人族群，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群：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永續報告書彙整資訊提供利害關係人參考。



利害關係人

現職員工

回應
章節

CH 4.2 員工概況

CH 4.3 薪資

CH 4.4 人才培訓與發展

CH 4.5 員工福利

CH 4.6 職業健康與安全

利害關係人對組織的意義

員工是公司最重要資產，藉由鞏固員工向心力，提升員工專業知識與技能來提高公司競爭力，與公司永續發展共存共榮。

關注議題

勞資關係，薪資，人才培育與發展，福利活動，職業健康安全

議合結果

1. 2022 年勝品電通總訓練時數達 1960 小時，總參與人次為 1129 人次。每名同仁於 2022 年接受教育訓練之平均受訓時數為 1.74 小時。
2. 福委會任期 2 年重新選任
3. 2022 年每季召開勞工會議，共計 4 次。
4. 與員工之績效面談共進行 2 次。
5. 於 2022 年舉辦健康檢查。

溝通管道

溝通頻率

教育訓練	依教育訓練計劃
HR 信箱 HR@topviewcorp.com	不定期
福委會	不定期
勞資會議	每季
健康檢查	2 年 / 1 次
績效面談	1 年 / 2 次



利害關係人

投資者 - 股東

回應
章節

CH 1.1 企業概況

CH 2.2 公司治理

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。

關注議題

公司治理、公司財務經營資訊、營運狀況

議合結果

- 董事會及審計委員會報告 (5 次)
- 股東常會 (1 次)
- 法人說明會 (1 次)
- 公開資訊觀測站 (不定期)
- 發言人制度 (不定期)
- 公司官網及投資人信箱 (不定期)
- 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。

溝通管道

溝通頻率

財務報表	不定期
公司官方網站	不定期
法說會	3 年 / 1 次
股東大會	1 年 / 1 次
發行年報 企業永續報告書	1 年 / 1 次
公開資訊觀測站	不定期
股東信箱 : pr@topviewcorp.com	不定期



利害關係人

客戶 - 品牌客戶

回應
章節

CH 3.1 綠色產品與減碳設計

CH 3.2 客戶服務與產品品質

CH 3.3 價值鏈管理

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。

關注議題

品質服務、產品安全、綠色產品與減碳設計、客戶隱私保護、產品責任遵循

議合結果

2022 年客戶平均滿意度 **78**分

溝通管道

溝通頻率

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 / 業務人員 訪談及會議	不定期
業務信箱 : sales.camera@topviewcorp.com	不定期



利害關係人

供應商 / 承攬商

回應
章節

CH 2.3 誠信行為與公平交易

CH3.3 價值鏈管理

CH 3.1 綠色產品與減碳設計

利害關係人對組織的意義

透過供應商 / 承攬商的協力才能提供產品與服務給客戶，因此永續供應鏈管理是一直以來的努力目標。

關注議題

反貪腐、公平交易、風險管理、禁限用有害物質、衝突金屬

議合結果

1. 新供應商供應商環安衛管理問卷調查表調查率達 **100%**。
2. 年度供應商稽核完成率 **100%**

溝通管道

溝通頻率

供應商調查	不定期
採購對應窗口	不定期
投訴信箱	不定期
供應商 EC 平台	不定期
現場稽核	年度評鑑 1 年 / 1 次



利害關係人

政府機關

回應
章節

企業永續報告書

CH 5 環境永續與碳管理

CH 4 員工關係與社會參與

CH 2.2 公司治理

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及外部驗證單位查核確保業務執行的符合性。

關注議題

法令遵循、環境保護、勞工權益、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)

溝通管道

溝通頻率

抽查	不定期
訪視	不定期
行文	不定期
勞檢	不定期



利害關係人

社 區

利害關係人對組織的意義

從「關懷貢獻」的精神出發，集合眾多員工的愛及配合集團之各項在地關懷計畫，具體落實企業對社會的回饋。

議合結果

1. 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。
2. 持續贊助勵馨及基督教救助協會及其它相關社福單位。

環保團體

關注議題

污染防治策略

溝通管道

溝通頻率

外部溝通信箱

不定期

回應
章節

CH 5 環境永續與碳管理

媒 體

關注議題

公司財務資訊、營運狀況
企業社會責任

溝通管道

溝通頻率

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

不定期

回應
章節

CH 1.1 企業概況
企業永續報告書

一 般大眾

關注議題

環境保護、公益活動

溝通管道

溝通頻率

公司官方網站
媒體新聞
外部溝通信箱
csr@topviewcorp.com
誠信信箱專區
honest@topviewcorp.com

不定期

回應
章節

CH 4.7 社會關懷與參與
CH 5 環境永續與碳管理

重大主題鑑別

1. 匯整 ESG 相關議題



GRI 所發行的永續性報導準則主題、SASB 電子製造服務與原始設計製造指標議題，以及國內外產業、同業永續發展趨勢為基礎。

2. 重大議題調查



- ◆ 公司網站設置線上問卷，本次回收 63 份。
- ◆ 調查不同的利害關係人群體對各項 ESG 議題關注度。

3. 重大議題鑑別

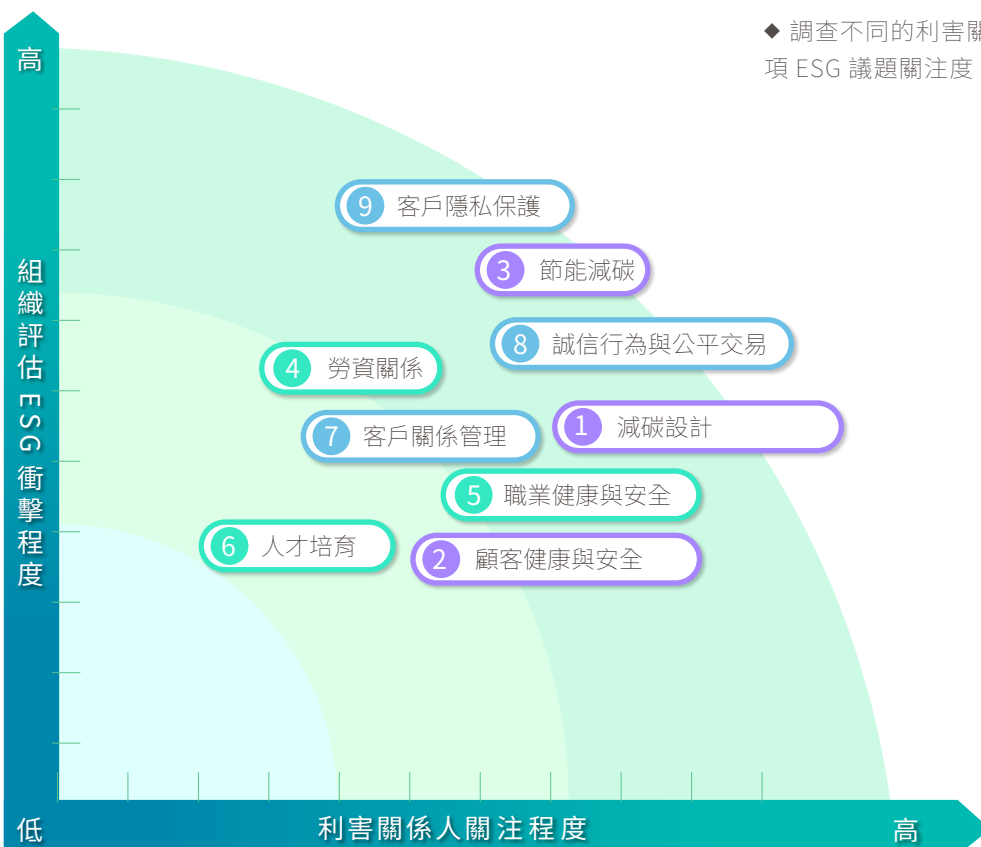


- ◆ 依據統計之各 ESG 議題的「利害關係人關注度」與「對公司衝擊度」兩個構面，進行重大性分析之討論、評估與判斷，鑑別出 8 項重大議題。

4. 重大主題管理與揭露



- ◆ 8 項重大議題及執行資訊適度揭露於本報告書之對應章節，來回應不同之利害關係人。
- ◆ 2022 年開始自主揭露 SASB 電子製造服務與原始設計製造標準完整指標。
[詳見：附錄二 SASB 準則](#)



重大議題矩陣圖



環境

- 1 減碳設計
- 2 顧客健康與安全
- 3 節能減碳



社會

- 4 勞資關係
- 5 職業健康與安全
- 6 人才培育



治理

- 7 客戶關係管理
- 8 誠信行為與公平交易
- 9 客戶隱私保護

重大主題管理

根據利害關係人關切議題進行其對公司衝擊度之評估，透過交叉分析結果對公司衝擊程度篩選出以下 8 項重大主題。

● 直接衝擊

◎ 間接衝擊

項次 ESG	面向	重大主題	對勝品電通的意義	衝擊邊界				GRI Standards 對應	SDGs 對應	目標及管理方針 之對應章節
				組織 內	組織外					
					客戶	投資人 / 股東	供應商 / 承攬商			
E	1	顧客健康 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 綠色產品與減碳設計
	2	環境 節能減碳	節能減碳已成為國際及政府最受關注的課題，為降低能資源耗用與溫室氣體排放，公司需提出相關對策來維持競爭力。	●	●	◎	◎	GRI-302-1 GRI-302-4 GRI-302-5 GRI-305-1 GRI-305-2 GRI-305-5	 	3.1 綠色產品與減碳設計 5.2 能源管理
	3	減碳設計	設計初期已開始評估設計的產品 / 零件在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，從設計源頭確保零件符合銷售地之法規要求，並進行包材改善以降低碳排及對環境的衝擊，來符合綠色產品的概念。	●	●		◎	勝品電通特定		3.1 綠色產品與減碳設計
S	4	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-409-1		4.1 勞資關係
	5	職業健康 與安全	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-403-1~10	 	4.6 職業健康與安全
G	6	客戶關係 管理	客戶的要求為公司成長的動力。勝品電通以提升客戶滿意度為首要考量，致力於提供客戶最好的服務與卓越品質，藉以提升企業的經營績效及核心競爭能力。	●	●	●	●	GRI-417-1 GRI-417-2		3.2 客戶服務與產品品質
	7	治理 誠信行為與 公平交易	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。	●	●	●		勝品電通特定		2.3 誠信行為與公平交易
	8	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，因此需確保客戶隱私受到尊重及保護。	●	●	●		GRI-418-1		3.2 客戶服務與產品品質



topview

第二章

誠信經營治理 與策略佈局

2.1 產品創新與服務範疇	P21
2.2 公司治理	P25
2.3 誠信行為與公平交易	P28
2.4 資訊安全管理	P30
2.5 風險管理	P31

2

誠信經營治理
與策略佈局

2.1 產品創新與服務範疇

營運模式

勝品電通最大的競爭優勢在於產品多元且豐富，以少量多樣化的策略創造利基，並積極投入研發及系統商的整合，希望在 5G 與 AIoT 為基礎的物聯網產業中，成為關鍵產品與技術的提供者，創造客戶多元智慧應用。

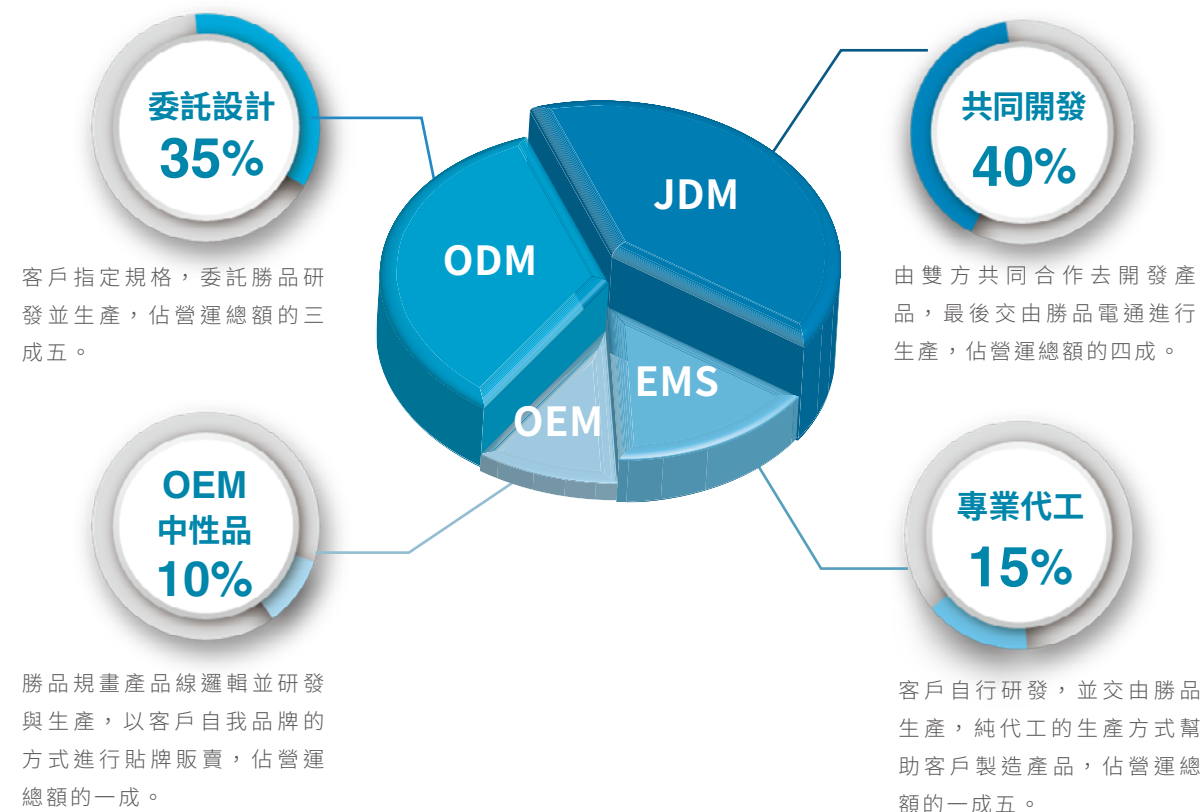
在 ODM/JDM 兩大主軸所設計生產出來的產品佔了整體營業額的七成，而所設計出來的產品總是能夠做為業界一線品牌的幕後推手，證明了強大的軟硬體研發能力，是勝品足以傲視業界的堅強支柱。此外，藉由提供彈性的客製化服務與平台整合能力，在 JDM 方面與業界一線品牌的合作亦有逐漸增加的趨勢。

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。

安控品牌廠的幕後推手 - 勝品電通 topview

勝品電通自創業起即專注於中、高階安控產品的研發與製造，二十多年來累積豐富的研發與製造經驗，開創出安控業界獨特高度客製化開發模式，為遍佈全球之一線及二線品牌客戶提供專屬的硬體及軟體設計開發。與歐、美、日一線品牌客戶長期結盟，有明確的商業模式與市場競爭區隔。對內持續透過數位轉型讓製造管理系統化、數位化以維持設計品質，成功協助客戶面對中國產品大舉進入全球市場時仍能取得相對競爭優勢，創造共同成長雙贏的局面。

勝品電通與客戶合作的營運模式佔比



產業趨勢 - 安控產業之現況

由於物聯網的興起，加快安控產業擴大影像監控的應用。根據眾多市場研究報告顯示，從 2015 年至 2022 年影像監控市場將達到 16.56% 年複合增長率。相關產業報導亦顯示網路攝影機 (IP Camera) 是整體產業增長的主要動能來源。而物聯網 (IoT) 的持續發展與具體化、可商品化，也為安控產業帶來新的契機。因此各國政府也紛紛以政策推動將物聯網概念導入眾多產學領域，各大跨國企業集團亦加大在人工智慧與物聯網相關的研發與投資上。

由於國際情勢的轉變與多年來智慧聯網的蓬勃發展，本公司以安控攝影機設計製造為核心，縱向的補足因為情勢轉變而產生產業夥伴的空缺，橫向的拓展產品的多元性。同時藉由多年的產業經驗優化產線效率，也是提升公司核心價值重要的一環。勝品電通致力於發展效能好、品質佳的產品，來因應不同的客戶需求開發出獨特性的產品，幫助客戶做出市場區隔。



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。

H.265 高畫質影像壓縮格式解決方案

勝品電通開發出了 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。

多樣化的產品線

勝品電通採用台、美、日大廠的 DSP 元件以及原料，並透過集中採購、加強議價、降低庫存風險、生產半自動化的方式來提供給客戶效能最好、品質最佳、價格最實惠的產品。在上述的有利競爭條件下，再搭配多樣化的產品線，也讓勝品電通深受客戶的信賴與喜愛。

特殊應用攝影機

勝品電通作為專業的安防產品製造商，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適合出的產品，以全方位的滿足客戶需求。

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。

PTZ

提供清晰的 360°旋轉的可視範圍減少監控的死角，同樣可以有效減少攝影機的架設數量。不論是仰角 90°到 -20°全視野、…或者是 4K 高畫質，讓案場的配置更靈活。

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防的功能。

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載取畫質清晰的車牌，讓客戶可以獲得清楚可用的車牌資訊來做進一步的應用。

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。

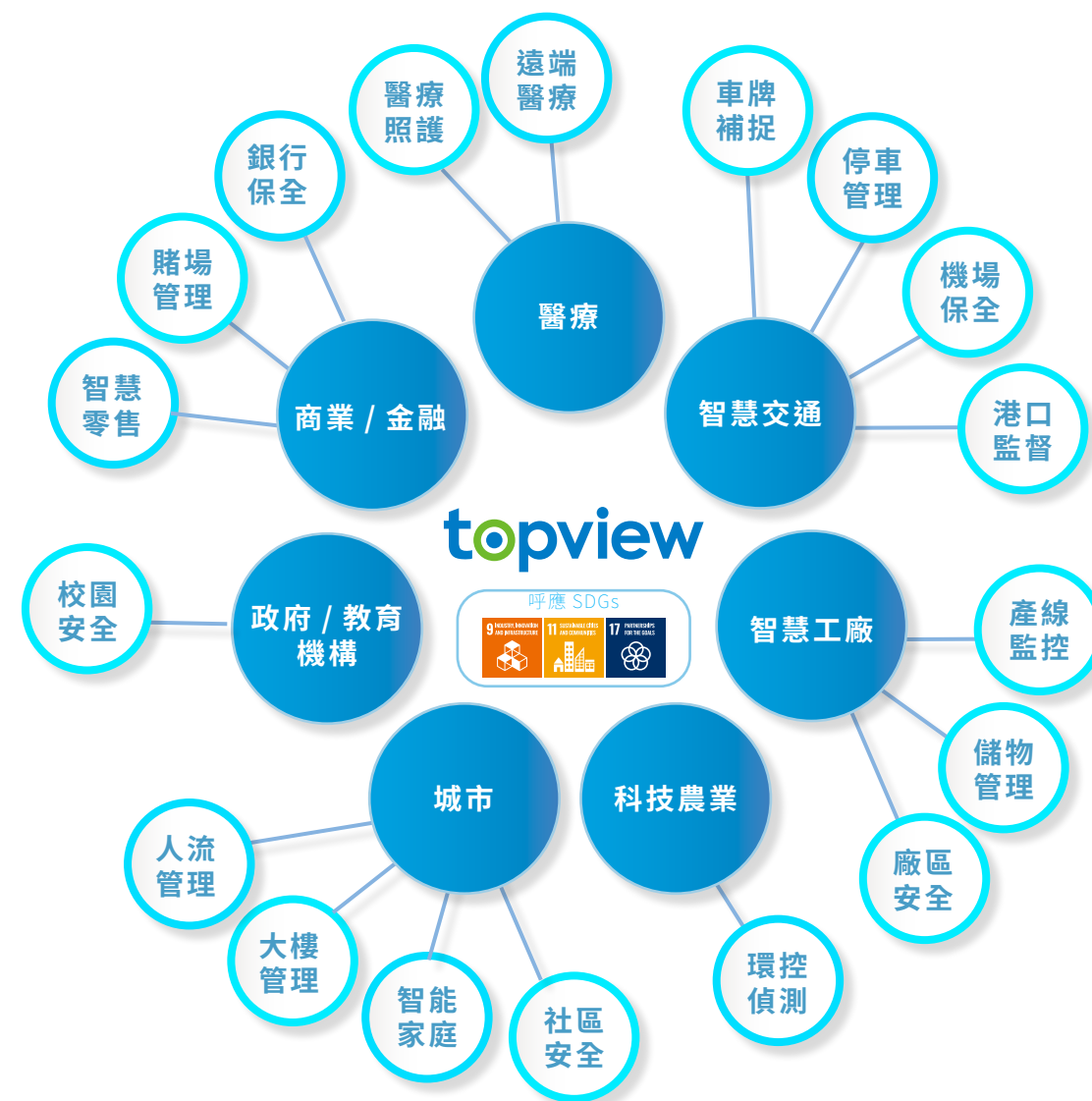


未來產品規劃

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。

公司對於未來安防產品研發主軸除了持續提昇現有安防攝影機與智慧影像分析、物聯網之整合應用外，也將投入安防解決方案之相關產品，如：網路影像錄影機 (NVR)、影像管理軟體 (VMS)、智能門禁管理系統等之開發與整點規劃。提供下游系統整合商更完整豐富的产品選擇，滿足客戶一站式購物服務 (One-Stop Shop) 之需求。

永續應用案例



2.2 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」(註)、「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，並授權企業永續發展委員會，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。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。註:112/6/13 股東會通過修訂後，將更名為「[永續發展實務守則](#)」。



註：成員詳細資訊可參考公司網站

董事會

為公司最高治理單位，依政府法令及公司章程執行相關職責，包含：監督公司營運績效、防制利益衝突及股東會決議行使職權。公司治理的重心在董事會，而董事是否能有效運作並實質發揮指導及監督功能。為達到公司治理之理想目標，董事會整體宜具備之能力：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、決策能力等。

董事會成員多元化政策及落實情形

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，亦遵守《[董事選舉辦法](#)》及《[公司治理實務守則](#)》，以確保董事成員之多元性及獨立性。董事成員共 9 位，包含 3 位獨立董事、1 位女性董事及 2 位具員工身分董事 (佔全體董事成員比例分別為 33%、11% 及 22%)。其中獨立董事分別具備：財會、法律、光學專業領域與實務經驗，符合董事會專業多元化及職能有效分工精神。

董事進修

本公司鼓勵新任或續任之董事（含獨立董事）持續充實新知，並達成下列目的：

1. 促使公司董事提升其專業知能與法律素養。
2. 協助公司董事培養其優異特質與決斷能力。
3. 引導公司董事加強其經驗交流與切磋互動。
4. 推動公司董事積極有效落實公司治理制度。

2022 年董事進修率達 **100%**，參加時數共計 **82** 小時。

董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，本公司依「董事會績效評估辦法」進行績效評估作業，評估範圍包含整體董事會及功能性委員會。2022 年度董事會及功能委員會績效自評結果皆為「優等」，足以顯示本公司董事會及功能性委員會之功能與運作效率良好。（如右圖表所示）

評量項目	董事會及董事會成員績效評估	功能性委員會績效評估（審計委員會）	功能性委員會績效評估（薪酬委員會）
評估內容	● 公司目標與任務之掌握 ● 對公司營運之參與程度 ● 內部關係經營與溝通 ● 提升董事會決策品質 ● 董事會組成與結構 ● 董事職責認知 ● 董事之選任、專業及持續進修 ● 內部控制	● 對公司營運之參與程度 ● 審計委員會職責認知 ● 提升審計委員會決策品質 ● 審計委員會組成及成員選任 ● 內部控制	● 對公司營運之參與程度 ● 薪資報酬委員會職責認知 ● 提升薪資報酬委員會決策品質 ● 薪資報酬委員會組成及成員選任
總分 / 等級	98 分 / 優等	98 分 / 優等	93 分 / 優等

總分 / 等級說明：

(1) 達成 90 分（含）以上者，則為「優等」。

(2) 達成 80 分（含）以上未滿 90 分者，則為「良好」。

(3) 達成 70 分（含）以上未滿 80 分者，則為「標準」。

(4) 達成 70 分者，則為「待加強」

2022 年績效評估
結果揭示於公司網站

依本公司《董事會績效評估辦法》，董事會績效評估至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，最近一次執行董事會績效外部評估為 2022 年 9 月 23 日，委由「社團法人中華公司治理協會」進行評估，已於 2022 年 10 月 4 日取得評估報告。評估結果已提報本公司 2022 年 11 月 2 日董事會報告。

2022 年運作情形資訊 共開會 2 次，平均出席率為 100%

職稱	姓名	實際出（列）席次數	實際出（列）席率（%）	備註
獨立董事	蔡信章	2	100%	無
獨立董事	蘇英卿	2	100%	無
獨立董事	林楷濱	1	100%	2022.06.08 全面改選董事，應出席 1 次（改選前）
獨立董事	蕭金廷	1	100%	2022.06.08 全面改選董事，應出席 1 次（改選後）

註：成員詳細資訊可參考公司網站

薪酬委員會

（如左圖表所示）

薪資報酬委員會由三位具專業資格與獨立性獨董擔任，職責有：

1. 定期檢討薪資報酬委員會規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其薪資報酬之內容及數額。

各資訊揭露於
勝品官網



投資人關係



董事會績效評估



董事會成員



功能性委員會



功能性委員會
績效評估結果



薪酬委員會規程

2022 年共計召開 5 次審計委員會 平均出席率約 100%

委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	實際出 (列) 席率 (%)	備註
獨立董事	蔡信章	5	100%	無
獨立董事	蘇英卿	5	100%	無
獨立董事	林楷濱	2	100%	2022.06.08 全面改選董事，應出席 2 次 (改選前)
獨立董事	蕭金廷	3	100%	2022.06.08 全面改選董事，應出席 3 次 (改選後)

註：成員詳細資訊可參考公司網站

風險管理委員會

為確保公司永續經營，對於可能造成公司營運目標偏移影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控，勝品電通在 2021 年底成立風險管理委員，於 2022 年訂定「風險管理政策」經董事會通過，作為本公司風險管理之最高指導原則；並於董事會報告風險管理的執行狀況。詳見 2.5 風險管理 章節說明。



永續發展委員會

勝品電通履行企業公民責任，以永續發展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。永續發展委員會，成員由各單位兼任跨足人資、環安、財會、採購、品保、資訊、研發、產品..等單位組成，擔任推動企業永續以及發佈年度報告書為主要責任。由品質系統負責統籌，小組成員不定期安排課程與訓練了解國際動態與法規趨勢，並將執行成果定期向董事會呈報。

審計委員會

為強化公司治理，本公司設置審計委員會，依法令規定，由全體獨立董事組成，每季至少召開 1 次會議，並得視需要隨時召開。審計委員會年度工作重點包含監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控，並依據本公司所訂定的《審計委員會組織規程》設置「審計委員會信箱」audit@topviewcorp.com，建立員工、股東及利害關係人與審計委員會之溝通管道。



內稽內控機制

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。



本公司內稽內控部門每季將稽核報告及針對公司內控管理之重大發現，於審計委員會中向各委員提出報告，獨立董事與內部稽核主管就公司內控管理重要發現進行溝通，並與會計師就本公司合併財務報告（年度並包含個體財務報告）查核或核閱之治理事項進行溝通，相關溝通情形揭示於公司網站「獨立董事溝通」。

為強化稽核單位之獨立性及職能有發揮，設置隸屬董事會之稽核室，稽核主管每月將稽核報告呈送各獨立董事，每季提供審計委員會稽核業務報告（含缺失改善情形）。2022 年末發現任何重大的貪腐事件。

各資訊揭露於
勝品官網

投資人關係

風險管理政策
與程序111 年風險管
理運作情形審計委員會組
織規程

審計委員會信箱



獨立董事溝通

2.3 誠信行為與公平交易

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。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（如收受賄賂、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、智慧財產、公平交易…等。

0 貪腐事件 誠信行為教育訓練 100%

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
誠信守則	客戶、供應商 社區、員工	誠信行為守則 教育訓練 (全員調訓)	100%	誠信行為守則 教育訓練 (全員調訓)
	責任	資源	行動	評估
	人力資源	跨部門合作執行 專案。	1. 每年進行誠信行為守則之線上訓練 2. 訂定行為準則，並公告於內部網站	於管理會議做成果報告。

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、信息安全問題或貪汙的風險機率降至最低。同時，勝品電通已針對各營運據點進行誠信行為理念宣導，各單位全員調訓結果達成率皆為 100%，落實傳達「誠信正直」的核心理念，確保本公司所有作業及人員確實了解需遵守之法令規範。



勝品電通一直以來是秉持著「追求卓越、團隊合作、創新能力、誠信正直、主動積極、品質導向」的核心精神及企業責任。致力建立良好誠信企業文化，遵守誠信經營、不收受不當利益，利益迴避…等規範，2022 年未有違反社會與經濟領域法律和規定之情事，亦無相關反競爭、反壟斷…等行為。今後亦將持續努力維護公司誠信。

本公司於「誠信經營守則」及「誠信行為守則」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、信息安全問題或貪汙的風險機率降至最低。確保本公司所有作業及人員確實遵守法令規範。本公司透過建立治理組織及落實內部控制機制，同仁於公司任職期間，應遵守法令、工作規則等各項規定，為落實禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，於法律及道德原則，以維護本公司之資產、權益及企業形象。

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。

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。

勝品電通規範所有同仁於任職期間需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。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如下



不同意或商討任何會削弱競爭的安排。

• • • • •



不向競爭對手尋求或取得具商業敏感性的資料。

• • • • •



除特定的合法原因外，不與競爭對手出席會議或進行溝通。

• • • • •



不參與集體杯葛、串通投標、合謀定價或分割市場等行動。

• • • • •

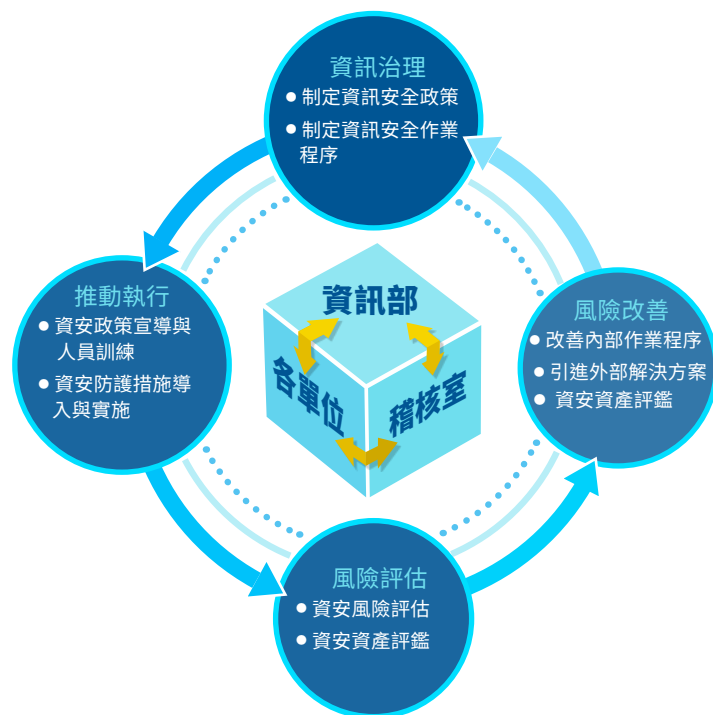
勝品電通至今未發生過上述違法事件，今後亦將持續努力維護公司誠信。

2.4 資訊安全管理

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。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第九條電腦化資訊系統之規定制定相關內部作業規定，以降低新興資訊科技應用以及環境變遷所帶來未知的資安威脅風險。

1. 本公司資訊安全之權責單位為資訊部，該部設置資訊主管乙名，與專業資訊人員數名，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。並定期向審計委員會報告公司資安治理概況。

2. 本公司稽核室為資訊安全監理之督導單位，該設置主管乙名與專職人員數名，負責督導內部資安執行狀況若有查核發現缺失旋即要求該單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效以降低內部資安風險。



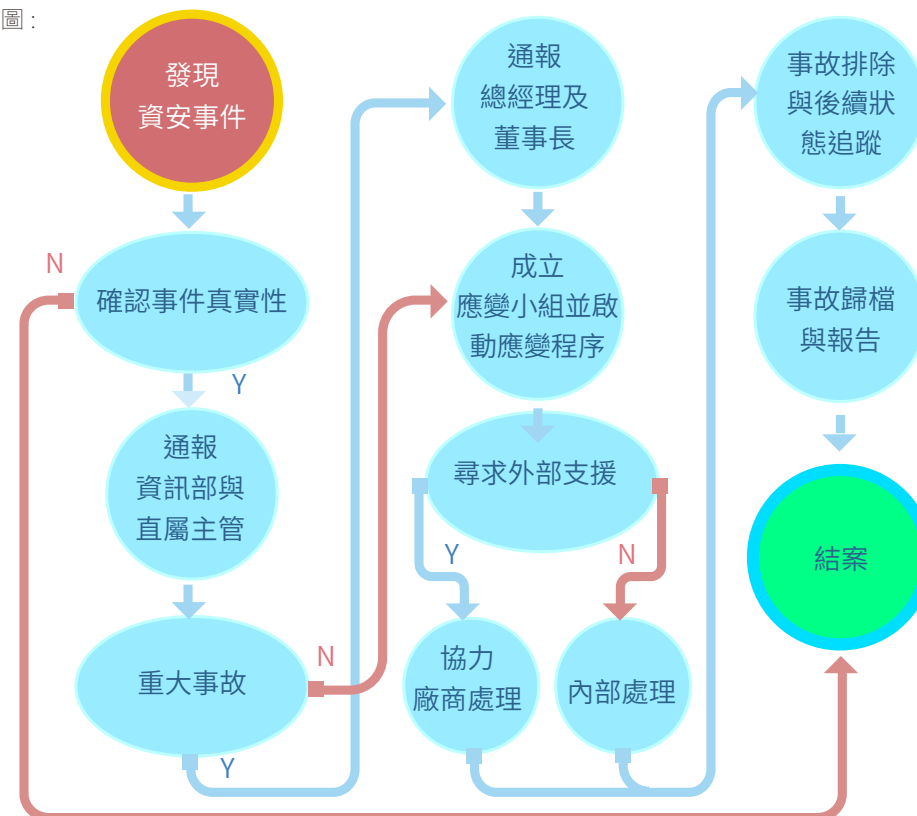
資訊安全教育訓練與宣導

1. 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。
2. 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。每半年 IT 部門會透過 mail 再次宣導。
3. 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。

資安事件通報程序

本公司資訊安全通報程序如下，資安事故之通報與處理皆遵守該程序之規範進行。

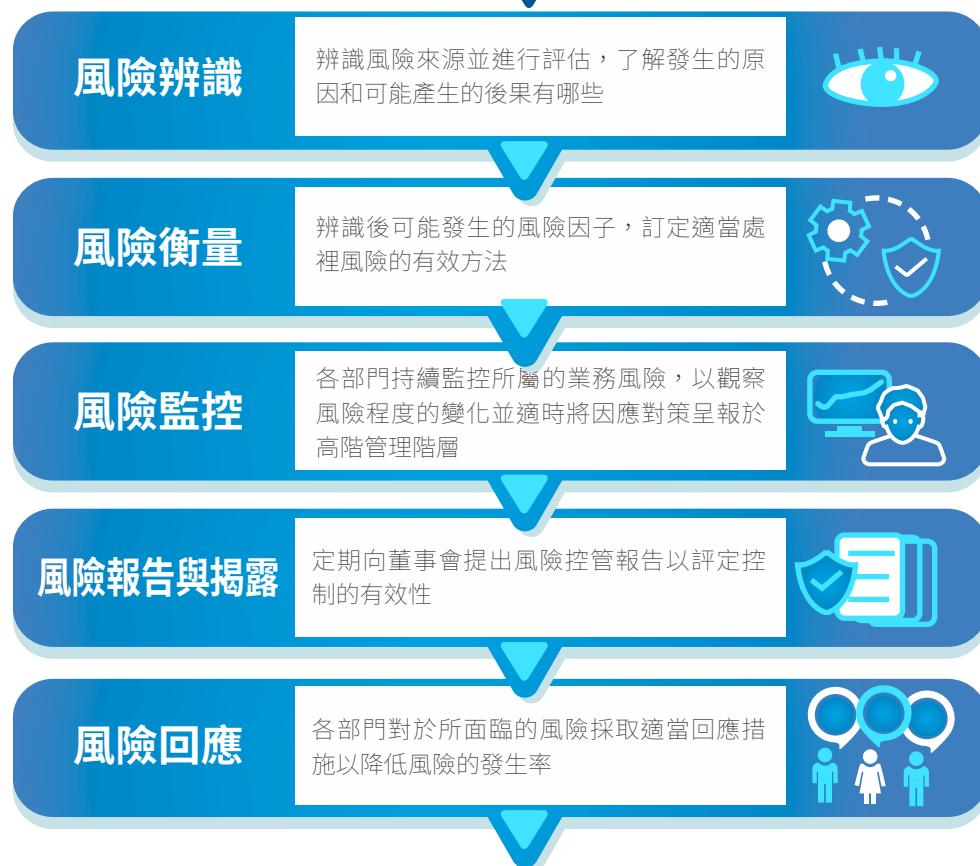
流程圖：



2.5 風險管理

全球經濟、氣候、政治及金融…等環境快速的變化，使得公司的營運風險日益增加。輕者導致公司財物損失，嚴重者導致公司無法持續營運。因此，為降低各種風險發生後所帶來之衝擊，勝品電通於 2022 年 11 月經董事會通過「風險管理政策與程序」，主要內容包括風險管理政策、風險管理組織、風險管理流程、風險管理類別與機制等項目，據以有效控制業務活動所產生的風險，並每年向董事會報告當年度之風險管理運作情形。

勝品電通之風險管理流程



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生生之風險與機會，提前了解可能之損失並進行因應準備。2022 年進行之風險與機會評估範圍涵蓋所有廠區。其它有關氣候變遷風險議題，[請參考 5.6 氣候變遷風險與機會](#)

風險類別	運作狀況	權責單位
財務風險	1. 匯率風險：定期檢視受匯率影響之資產及負債，並做適當調整，於政策許可之範圍內，利用遠期外匯合約以控管外匯波動產生之風險。 2. 信用風險：定期開會檢討客戶經營狀況或分析客戶財報，若發現有問題之客戶，即建議暫停發貨或減少放帳。 3. 通貨膨脹：適時調整進銷貨價格以因應通貨膨脹對原物料價格產生之衝擊。	財務業務
營運、策略及市場風險	1. 營運單位定期向董事報告策略議題，包含：政治面、經濟面及產業趨勢的波動，間接影響法規要求而衝擊公司成本與獲利之相關議題，藉由董事成員之建議、監督，降低策略風險。 2. 每週召開 CRM 會議，檢視各專案運行狀況，掌握同業、市場、產業與客戶之變化與動態，調整及擬定營運策略。	業務專案
原物料價格與供應鏈風險	1. 評估因地緣政治問題導致關鍵零組件斷料風險，故分散風險向不同區域貨源採購。 2. 受全球船運影響，提前確認使用單位需求，並提早備料及安排，使原料及生產設備備品庫存與物流管理正常，加上不同區域貨源採購，並即時回饋使用單位提前因應。	採購
職業安全風險	1. 維持 ISO 45001 驗證之有效性並針對查核結果進行矯正改進。 2. 導入假日巡檢發現之職業安全問題及建議事項進行檢討並擬訂計畫加以改善。 3. 執行年度職業安全衛生教育訓練計畫包含：全廠緊急疏散演練、…。	環安總務
資安風險	1. 持續汰換未達現代資安要求之設備。 2. 用先進加密技術，增強機敏資料運輸保障。 3. 落實資安訓練，提升一般同仁對資安素養。	資訊
人力資源風險	1. 勞動力成本大幅度上升的風險：定期檢視勞動力成本對營運影響，適時調整公司相關制度及規章。 2. 人力供給不足的風險：利用人力銀行與專業獵才公司進行人才招聘，對內進行留才獎勵相關措施。 3. 員工流失風險：離退前掌握並進行工作交接安排，掌握離退率是否在合理範圍。	人資
氣候變遷與環境風險	1. 透過集團舉辦之 TCFD 分享，了解氣候變遷潛在危機，找尋可能機會及因應作為，進行財務影響分析，並說明因應方式。(詳見 5.6 章節說明) 2. 參加集團舉辦之月會了解氣候變遷相關因應政策。 3. 執行定期對環境安全衛生稽核，針對職業安全衛生、環境之法規符合度進行查核及矯正改進。 4. 執行年度環境安全衛生教育訓練計畫，培訓提升人員之技能及環安法規新知。 5. 不定期進行環境安全衛生稽核。	各單位
研發風險	要求所屬員工簽署保密協定，以落實營業秘密及智慧財產權保護。	研發
其他風險	隨疫情變化調整防疫相關措施，包含：防疫物資、每日量測體溫、環境加強消毒及清潔、居家分流工作及用餐管理…等等。	環安總務及各單位



topview

第三章 創新突破與 價值鏈管理

- | | |
|---------------|-----|
| 3.1 綠色產品與減碳設計 | P33 |
| 3.2 客戶服務與產品品質 | P35 |
| 3.3 價值鏈管理 | P37 |

3

創新突破與價值鏈管理

3.1 綠色產品與減碳設計

環境永續發展是勝品電通長期努力的目標，在推動環境保護的議題上，除了在日常營運方面，力求符合當地環保法規，期能將對環境衝擊降至最低的程度。在產品設計方面，我們也加入綠色設計的概念，不僅要求自身產品能符合國家法令規定與國際趨勢接軌外，勝品電通仍關注產品出廠後對環境之衝擊。以節能、減碳、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：



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〉，並依 IECQ QC080000 有害管理物質管理系統要求，展開相關管理並定期執行內部稽核，以確保程序之落實及持續實施。

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。透過 EC 系統進行發佈法規異動資訊讓供應商即時掌握及更新。

節能設計及包材優化

在節能減碳的綠色浪潮中，勝品電通積極進行產品之節能設計，以降低不必要之能源浪費並減少碳排放量為目標。透過硬體設計搭配軟體控制，讓產品在合理的使用情境下讓產品之電量使用能達到完善的分配。但在這幾年的設計改善下來的慢慢發現難有更突破性的節能，因此開始思考從產品包材的改善做思考。本公司與客戶合作模式以 B to B(Business to Business) 模式為主，在產品設計的規劃上，除了以無有害物質及節能的觀點出發外，在全球碳中和趨勢發展下，身為製造生產的公司更無法置身事外，因此勝品電通在包材設計上更著重於包裝簡化，希望透過減輕的改善或減輕包材重量來降低運輸所產生的碳排放量。

綠色設計、減少產品碳排

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
綠色設計 包材改善	客戶 股東	全系列產品 導入包材簡化	達標	持續優化產品 輕量化設計
	責任	資源	行動	評估
	研發設計 驗證	1. 由專案產品與客戶持續溝通後研發單位執行包材優化之設計改善。 2. 外部稽核單位執行包裝材安全性驗證。	推動全系列產品包材簡化設計： 1. 產品包材簡化與縮小材積。 2. 不再隨商品出貨光碟片。 3. 快速安裝手冊 (Quick Installation Guide, QIG)	專案會議，定期報告執行狀況。

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。2022 年未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。

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。2022 年未有違反產品安全相關法規之規定。

可回收

本公司產品主要為 B to B(Business to Business) 模式，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。快速安裝手冊內亦提醒消費者，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。

產品安全

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。



產品安全 不合法規件數 0 件

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
產品安全	客戶	不符合安規法規件數 0 件	達 標	不符合安規法規，件數 0 件
	責任	資源	行動	評估
	安規單位	專職人員及配合之外部實驗室檢核法規。	依銷售區域或國家之規定，通過產品安全認證，才上市銷售。	1. 產品經第三方驗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. 定期在專案會議中會檢討產品安全規範相關之國際法規。 4. 法規更新時亦會即時通知相關人員包含客戶，以確保法規符合性。



3.2 客戶服務與產品品質

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。

客戶關係管理

2022 年客戶平均滿意度為 78 分

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
客戶關係管理	客戶	客戶滿意度 85 分	客戶滿意度 78 分 (未達標)	客戶滿意度 85 分
	責任	資源	行動	評估
	業務 / 客戶服務	跨部門合作解決客戶疑慮。	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並請相關單位以提出改善方案。	於管理審查會議、業務會議中進行績效指標報告與檢視

1. 滿意度調查問卷調查架構調整

在 2022 年初時，業務部門決定將問卷調查範圍擴大並鼓勵每個客戶提出對公司產品及服務之建議，希望能更深入傾聽客戶聲音。同時再針對問卷填答的內容進行優化，刪節了重複性高、過度針對性或過度細節性及影響關聯性較低之問題，以重點掌握客戶對於銷售業務、研發與專案管理、品質管理及整體公司業務服務之滿意度。

雖然 2022 年之客戶滿意度調查結果未達到原先設定之管理目標，但對於這次的客戶滿意度調查問卷內容之調整客戶端大多給予正面的評價與肯定。勝品電通也十分重視每位客戶提出的回饋及寶貴建議，業務部門將這些回饋資料匯整完畢後，傳達至內部相關部門及各中、高階主管作為自身檢視之依據，並擬出相關改善對策 (可參閱 3. 改善與檢討 - 請美編放連結)，期望在未來新的一年能提供客戶更優質之產品與服務！

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，由責任單位提出改善策略並做相關執行，以持續提高客戶滿意度。

2016~2022 年度之客戶滿意度調查結果

年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
年度總滿意度	79%	79%	86%	86%	88%	85%	78%

3. 改善與檢討

2022 年客戶滿意度未達標分析

分析總結如下：

原因	原因分析	改善對策
填答率不如預期	1. 填答者非各功能類別負責人員，對於無法表達意見之問題便跳過未回答新版問卷問題多針對性 / 細節類問題內容，不像過往可大略地代為回覆。 2. 客戶聯絡窗口未將調查問卷轉給內部負責窗口進行填寫。	1. 收集問卷機制再優化。 2. 發出問卷填寫邀請時，請業務人員再做問卷填寫重點說明，讓客戶能填寫重點。
產品交期	1. 因半導體缺料、缺櫃問題影響，產品交貨時間拉長。 2. 2022 年 5~7 月期間，國內 Covid-19 疫情大爆發，為了避免發生產線停線狀況發生，在防疫前提下製造進行相關防疫調整，間接也導致產線人力吃緊，出貨時程受到部分影響。	1. 業務部門將持續與客戶、採購、生產相關單位進行溝通，以公司多年的經驗，配合國際情勢與數據的分析，提高決策精準度。 2. 長期性的交期改善，會持續和客戶溝通 Spot buy/ 換代用料...等方式尋求解決。 3. 工廠已逐步導入相關自動化生產，有助於產能提昇，緩解人力問題。(詳見 Ch 5.1 智能化工廠)。

客戶抱怨處理

2022 年客訴共 9 件，生產製程佔 44.5%、設計問題佔 33.5%、供應商材料異常佔 22%，皆已改善處理。針對客戶反映的客訴問題，勝品電通會在第一時間了解並且收集相關資訊，提供客戶解決方針。在判斷此為客戶抱怨或客訴後，再依內部流程啟動後續之異常處理流程，並進行後續的水平展開及追蹤改善，依分析結果提出適當矯正措施，最後由品保匯整整個調查結果發出品質公報防止問題再度發生。並定期進行客戶抱怨資料統計分析。



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議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。2022 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。

2022 年資料遺失的投訴為 0 件

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
客戶隱私保護	客戶、供應商員工	資料遺失的投訴為 0 件	達 標	資料遺失的投訴為 0 件
	責任	資源	行動	評估
	業務、產品專案 客戶服務、資訊	結合資訊管理系統，限制系統進入文件取得權限	1. 宣導及訓練 2. 由資訊系統源頭設定權限	每年於年底檢視是否有相關事件發生

產品安全

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。



產品品質

勝品電通之品質政策為「品質優先、交貨準時、服務完善」，並持續教育員工使其了解並支持本政策，透過適當管道傳達本政策並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。從產品設計、製造到出貨各階段均依照新產品開發管理作業程序規定，執行各階段之作業內容，作為設計專案品質控管依據，使產品合乎市場要求及客戶需求。透過 PDCA 之管理循環，確認履行各項改善活動。



3.3 價值鏈管理

為追求永續經營及雙方共同成長，勝品電通針對原物料及委外加工之供應商制定相關之供應鏈管理規範，包含：新供應商評鑑、年度供應商評鑑與供應商輔導。依據公司產品發展需求及採購策略，評估供應商之技術、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。

供應商永續管理

為達成公司永續經營的最高目標，勝品電通對供應商管理秉持遵守道德法規、尊重關懷員工、維護安全健康、綠色永續發展之經營理念。針對供應商之經濟、環境、社會面有以下要求：

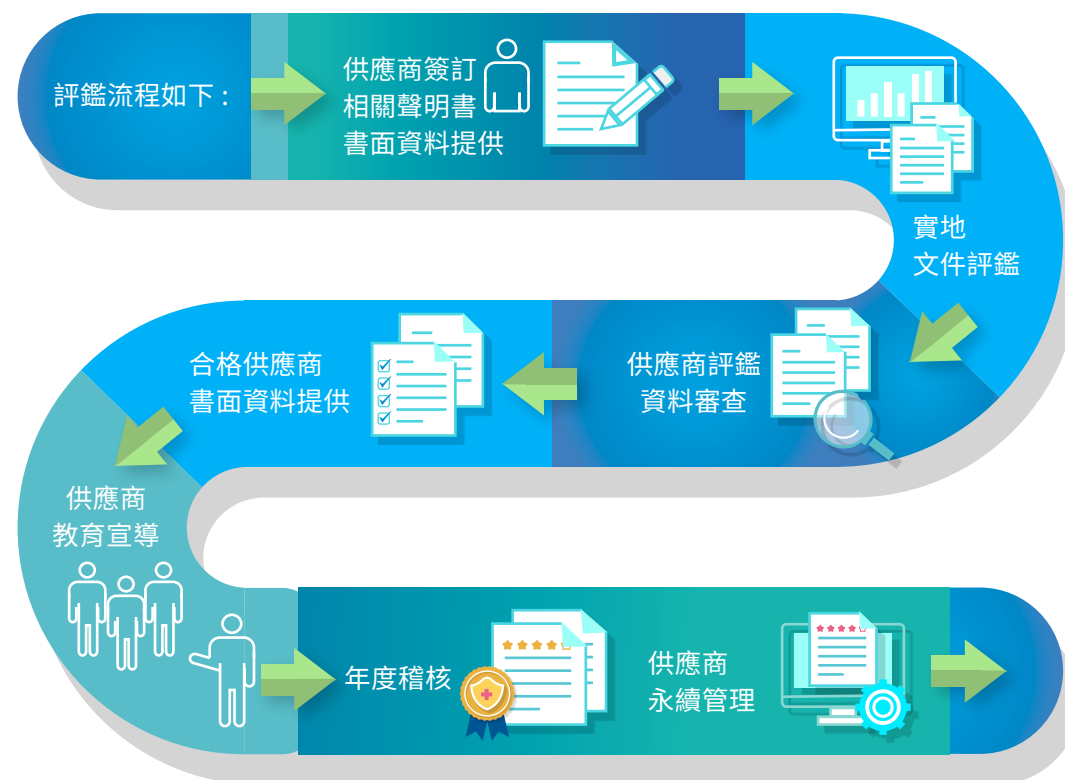


年度供應商稽核

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。

新供應商稽核

由採購蒐集有能力或有意交易之供應商並填寫〈供應商環安衛管理問卷調查〉及相關資料以便進一步審核並進行下一階段的評鑑作業。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。



供應商承諾聲明

扣除客戶指定廠商、後續無交易廠商，與勝品電通合作之合格供應商本公司均要求廠商簽署相關文件，並進行例行性的監控與管制。

1. 環境管理物質品質保證書

協助合作伙伴了解勝品電通對於有害物質管理之相關要求，以達到對各類有害物質使用於產品的有效控管，防止含有有害物質的各類材料流入或被使用，符合國際相關法令要求。

2. 廉潔承諾書

1. 承諾決不以不正當手段或不正当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、挪用財產之行為。
3. 承諾決不為謀取不正当利益或不合法的私利。“不正当利益”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。

3. 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。

供應商風險管理

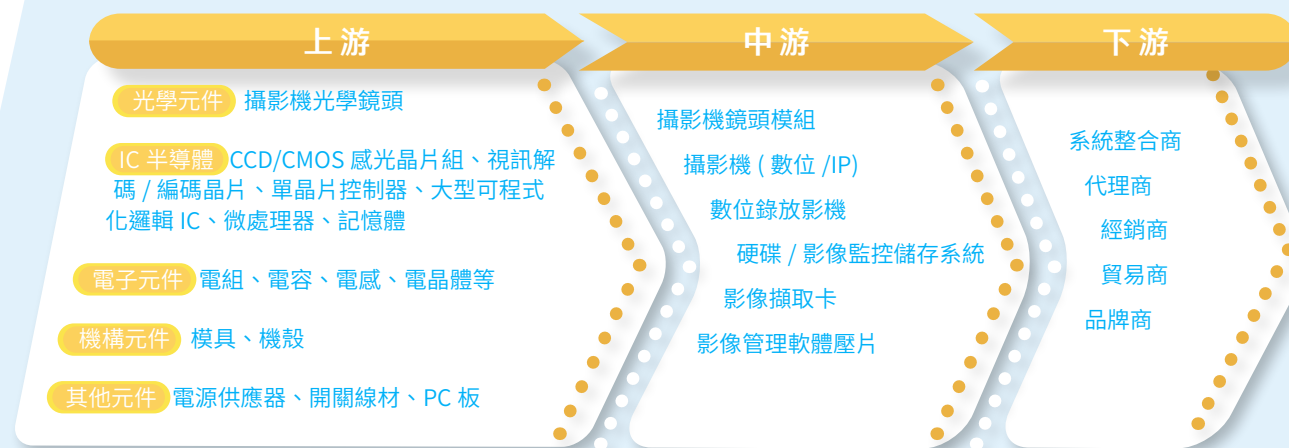
針對現有合格供應商，勝品電通針謹慎進行供應商風險評估，藉由定期與不定期的調查供應商的營運與財務狀況並關注高風險族群，以避免無預警倒閉影響出貨或造成糾紛等任何情事。於現有合格供應商會定期進行風險評估，並關注供應鏈廠商風險，定期調查供應商的員工人權、使用童工及財務狀況，及原物料是否來自衝突礦區礦產，藉由調查來檢視供應鏈廠商之應變能力。

緊急事件應變

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上能採取最適當的預防措施，避免造成營運上的危害，近而影響利害關係人之權益。

原物料風險管理

2022 年受到疫情防控管制造成人力短缺的影響，加上氣候變遷議題的發酵，為了避免原物料發生缺料、斷料及原物料供料不穩因素影響產品交期，甚至嚴重時影響到企業商譽及營收，透過「採購屬性」：單一採購來源、技術門檻高、價格波動大、易受供應商勞力、產能影響之元件等因素進行關鍵原物料風險管理。產業之上、中、下游之關連性如下表：



供應商溝通與管理

勝品電通要求供應商將環境相關物質宣告書及原物料檢測報告上掛於 EC 平台，並由相關單位進行審查。亦透過平台將國際主要環境法規要求，及相關宣導事項發佈於 EC 系統，進行發佈法規異動資訊讓供應商即時掌握及更新。

供應鏈伙伴輔導

壓鑄件在所有原物料的進料批退的佔比最高，而材料異常產生之報廢品對環境的危害更是重大，因此以 CIP(Continuous Improvement Program) 的核心精神出發，2022 年開始針對壓鑄廠進行專案輔導，協助供應商從改善加工製程、模具及檢驗治具、增加檢出率…等面向，提昇產品良率。

在地採購

勝品電通承諾將可持續發展理念融入公司營運相關領域中。在採購過程中除了考慮經濟效益外，亦將環境、社會相關影響納入考量因素。鼓勵供應商在環境、健康與安全、人權與勞工政策、商業道德上採納最佳常規。同時，為促進在地社會經濟的發展、減少運送過程所產生之溫室氣體排放，採購在地化是勝品電通在尋找合作夥伴首要考量。考量減少原物料運輸產生的碳排放量、交貨速度及供應鏈群聚分布，在原物採購策略上，選擇在地採購為優先。勝品電通之供應鏈主要包含：電子零組件供應商、包材製造商、機構製造商、委外加工廠...等，其中機構物料及包材控制為在地採購。統計 2022 年與勝品電通合作之供應商家數約 323 家，其中在地供應商佔比達 83%。除了降低長途運送產生之二氧化碳排放量，更可達到促進在地產業共生共榮的初衷。

2022 年	國內採購	國外採購	總計
進貨淨額	1,031,659,920	394,075,629	1,425,735,549
供應商數量	268	55	323
在地化占比	83%	17%	100%



實際執行計畫

一般包材保護類型：

氣泡袋、蜂巢隔板、Tray 盤泡殼、井字隔板、PE 塑膠袋 (0.02、0.06、0.08mm)。依料件型態提供改善建議，以達到運送防護且採用較低費用方案，避免失敗成本的提高。

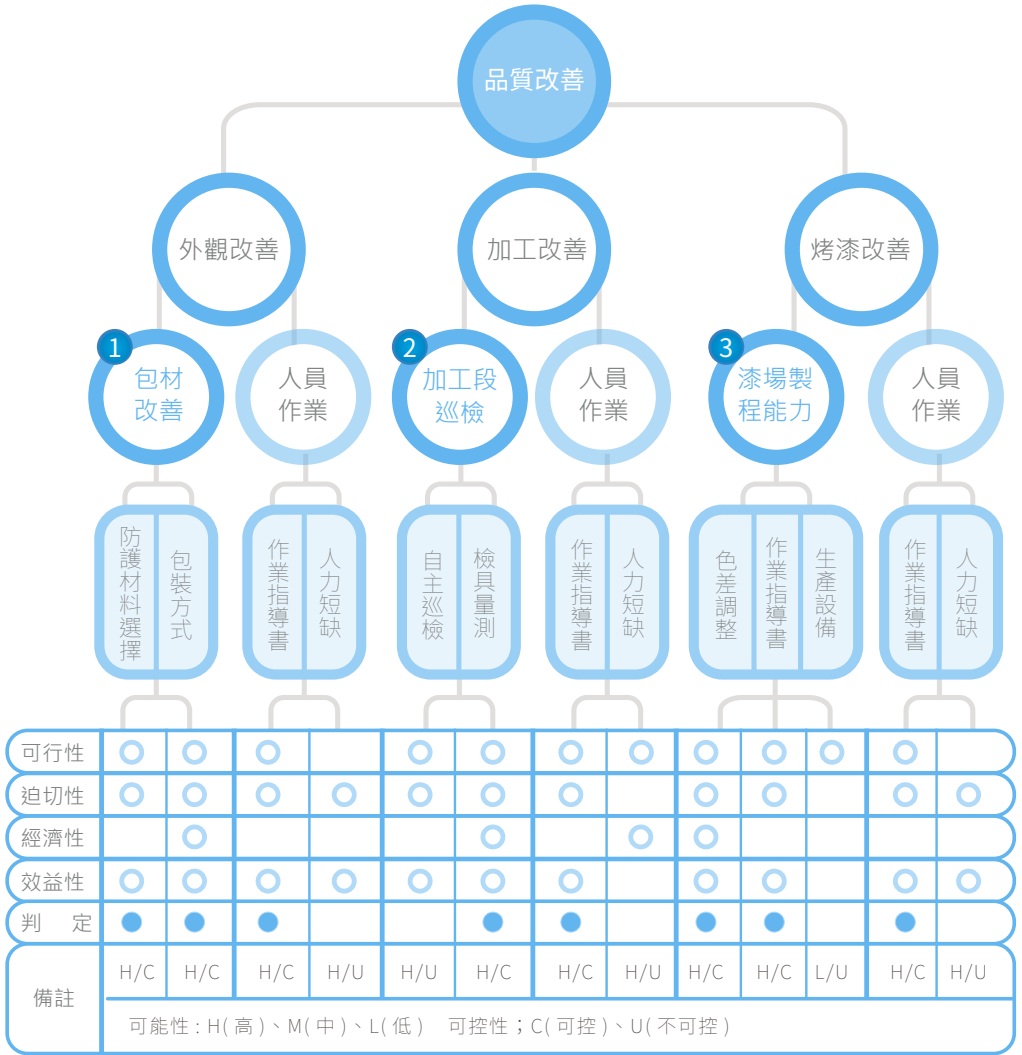


執行結果



輔導成效

內部輔導小組與供應商溝通討論後，針對可行、迫切、效益高之項目訂出優先進行改善處理的項目，逐一進行改善，以有效降低報廢成本及環境危害並出發。從年初專案轉導開始，進料壓鑄件不良率與上半年相比已大幅下降。





topview

第四章 員工關懷與 社會參與

4.1 勞資關係	P41
4.2 員工概況	P43
4.3 薪資	P45
4.4 人才培育與發展	P47
4.5 員工福利	P49
4.6 職業健康與安全	P51
4.7 社會參與	P54

4

員工關懷與社會參與

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。

4.1 勞資關係

勝品電通恪守台灣相關勞動法令要求，並奠基於國際人權公約的基礎上，來發展溝通機制以及勞動條件。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。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。因為健全和諧的勞資關係是永續發展的基石，也讓公司充分瞭解同仁的需求與問題，提供同仁更完善的職場環境。

勞資會議



勞資會議每季定期召開，由勞資雙方同數代表組成，以勞資對話的方式增進企業內勞資雙方的溝通，減少對立衝突，溝通內容包括：勞動條件、提高工作效率事項、公司政策討論等。

全體員工

例行溝通會議



內部各單位主管定期與員工舉行會議，除藉此傳達行政與管理命令外，也關懷員工日常業務上困難與需求。

各單位員工

申訴信箱



公司設有員工申訴信箱，由人資單位行密件專案處理，提供員工申訴管道及溝通機會。

全體員工

勞資關係 建立暢通的溝通管道與良好關係

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
勞資關係	員工	定期召開勞資會議 公布相關資訊	達 標	定期召開勞資會議 公布相關資訊
	責任	資源	行動	評估
	人力資源 / 環安總務	1. 福利委員會議 2. 勞資會議 3. 人權政策宣導	提供員工多元溝通管道， 讓員工即時瞭解公司訊息	每季召開勞資會議並 於公司網站及公佈欄 公佈相關資訊

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。由於勞動權益及人權問題一直以來是勝品電通關切的重點之一，在進行責任商業聯盟行為準則 (NON-VAP 驗證) 後，公司主動宣示保障員工權益，並具備多元溝通管道。內部有制定「溝通管理程序」，員工遭遇任何性騷擾或不當對待事件，可依「檢舉暨申訴處理辦法」直接向公司人力資源單位反應，公司對於檢舉者之身份機密性予以保障。外部利害相關者如對此議題有任何疑慮，可透過公司官網公告之 HR 信箱進行申訴，由公司 HR 窗口負責回應，2022 年度針對勞動權益、人權問題，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨。

人才招募與任用

為維持人力資源之穩定，本公司以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才為目標，強化經營體質，兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視之狀況。本公司遵守勞基法相關規定一視同仁，公平對待並遵守法規要求不得僱用童工，並符合責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）規範。

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。

外籍移工關懷及照護成效

因應全球製造佈局及客戶要求，台灣廠區從 2019 年開始聘僱外籍移工來因應人力需求，對於外籍移工之關懷照護相關說明如下：

議題	項目	成效
勞資關係	外籍移工管理辦法	優化移工管理事宜
	宿舍人權管理	可自由進出宿舍；不扣押或代保管護照、證件
	提供其母語環境	公司政策規章、勞動契約、危險標示、訓練教材、活動宣導、健檢諮詢等皆翻譯為其母語
關懷照護	定期關懷	公司申訴信箱、員工意見箱、宿舍意見箱、移工事務窗口、仲介公司專線、Line 群組、防疫關懷

員工溝通及申訴管道

勝品電通為了能夠讓全體同仁即時了解公司，故建置 EIP 員工專區，提供重要人事公告，也提供了新進人員導引、人資專區及福委會各項福利措施相關資訊。讓新進同仁與員工得以很快瞭解公司制度及申請流程。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…等管道傳達。若遭遇任何性騷擾或不當對待事件，可依「檢舉暨申訴處理辦法」、「性騷擾防治申訴懲戒辦法」或職場暴力防止計劃之規範向公司反應。

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。本公司人資部門均密切關注政府法規變更及修正，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。截至 2022 年為止公司無重大罰款事件。



4.2 員工概況

人力資源政策：Topview 人的價值觀

『用人哲學』：有解決事情的能力，有積極做事的態度，有突破成長的精神。

『做事原則』：有想法、有作法、有執行力、有抱負、有擔當、有歸屬感。

『做人態度』：誠善的心、正向的思考、值得信賴的態度。

於人力資源政策，我們秉持著與全體同仁共享共好之理念，並實踐在企業活動及每位同仁的日常行動中，透過此良善循環，吸引、留任、培育與激勵優秀人才，或許現在我們做的還不足夠，但未來我們向此目標邁進中。關於招募與配置合理的評估人力需求，適才適所，將對的人放在對的位置上，讓每個人發揮所長。

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。

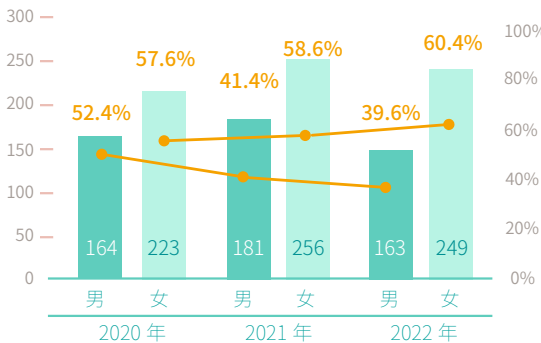
聘僱原則

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。

依性別區分	2020		2021		2022	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總員工人數	164	223	181	256	163	249
身心障礙人數	3	3	3	4	3	3

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。

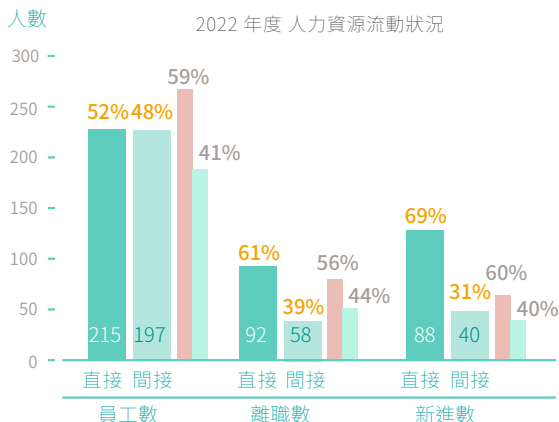
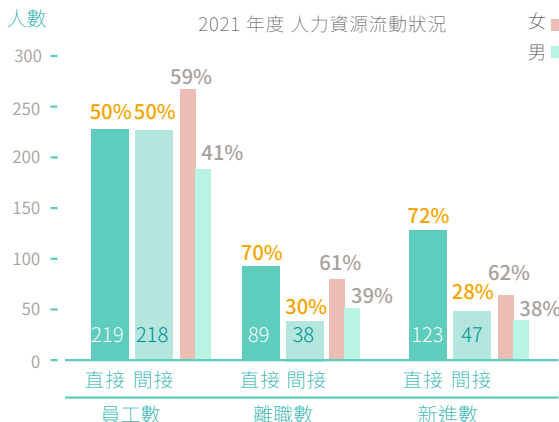


人力資源流動狀況

下表為勝品電通 2021 年及 2022 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 2021 年及 2022 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；2022 年度新進人員人數較 2021 年低，離職人員人數 2022 年較 2021 年度稍高，但整體來說，以人員流動率來看，2022 年 (65.5%) 較 2021 年 (72.1%) 為低。隨著疫情的變化、全球受通膨等因素影響，就業市場變化巨大，從年初的結構性大缺工到年底又因全球經濟走緩，就業市場轉而保守，因此在招募上來說 2022 年度仍相當不易，而勝品電通業務量不斷成長，為了配合業務成長提升營運動能，持續有擴充人力需求，另外，仍有部份同仁因家庭因素或生涯規劃等因素考量下提出離職，人力資源流動狀況分析如圖表：

年度	人數	職類	人數	百分比	性別	人數	百分比
2021	員工人數	直接	219	50%	女	256	59%
		間接	218	50%	男	181	41%
		合計	437			437	
	離職人數	直接	89	70%	女	77	61%
		間接	38	30%	男	50	39%
		合計	127			127	
2022	新進人數	直接	123	72%	女	106	62%
		間接	47	28%	男	64	38%
		合計	170			170	
	員工人數	直接	215	52%	女	249	60%
		間接	197	48%	男	163	40%
		合計	412			412	
2022	離職人數	直接	92	61%	女	84	56%
		間接	58	39%	男	66	44%
		合計	150			150	
	新進人數	直接	88	69%	女	77	60%
		間接	40	31%	男	51	40%
		合計	128			128	



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。雖在 2020 年有短暫受到疫情影響，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，所幸 2020 年後在公司同仁共同努力下，反而成就更爆發力之營運成長。截至 2022 年底，勝品電通員工總人數已增加到接近 412 人，人力結構組成分析如下：

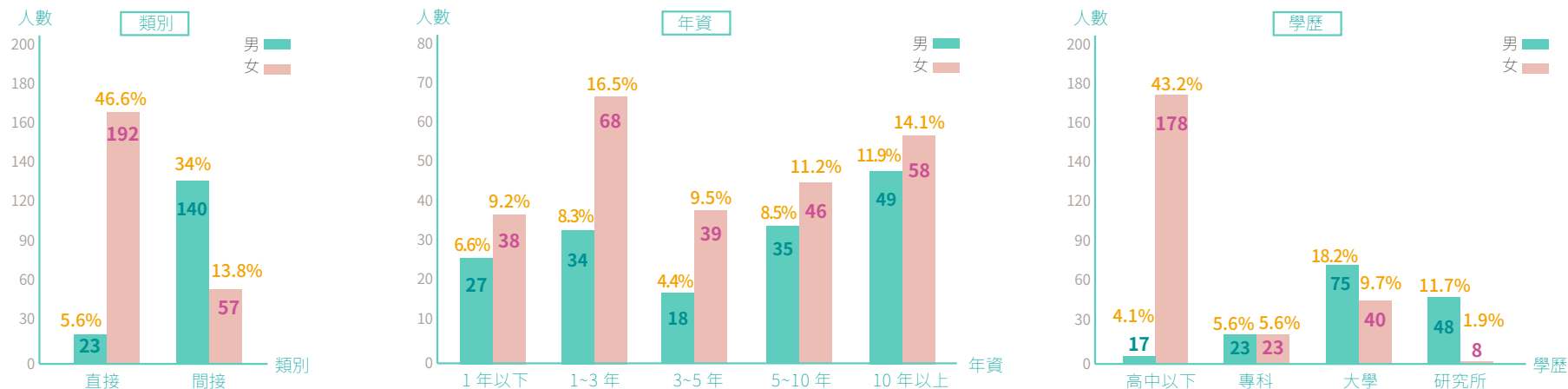
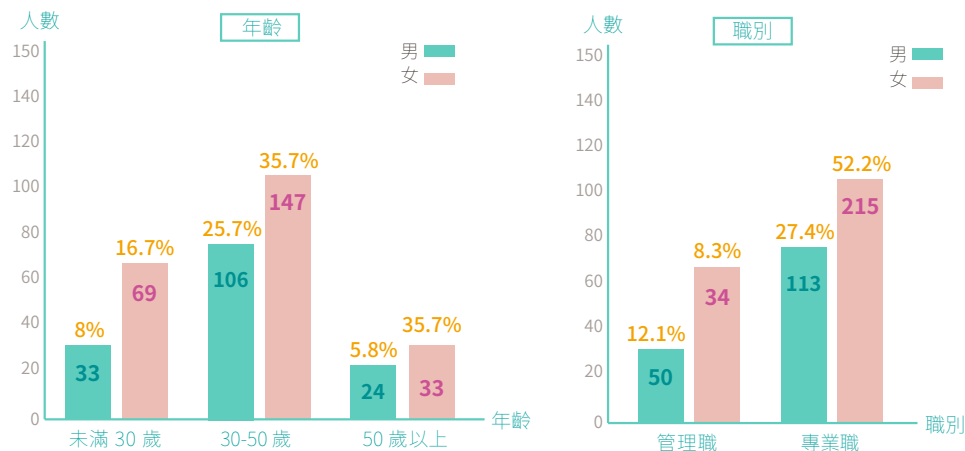
人力結構組成

截至 2022 年底，勝品員工總數為 412 人，從 2022 年人力結構組成可看出，勝品電通女性同仁佔員工總數 60.4%；男性同仁佔員工總數 39.6%，除了生產單位因直接人員就業屬性，女性同仁比例較高外，其他單位性別分佈均衡。直接人員與間接人員佔員工總數分別為 52.2% 及 47.8%，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 20.4%，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 30~50 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，而一年以下同仁為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 41.5%。為吸引在地人才之考量，區域分佈在桃園廠及台中辦公室。

2022 年人力結構組成

員工分佈		男		女		人數總計	比例
		人數	比例	人數	比例		
年齡	未滿 30 歲	33	8.0%	69	16.7%	102	24.8%
	30~50 歲	106	25.7%	147	35.7%	253	61.4%
	50 歲以上	24	5.8%	33	8.0%	57	13.8%
職別	管理職	50	12.1%	34	8.3%	84	20.4%
	專業職	113	27.4%	215	52.2%	328	79.6%
類別	直接	23	5.6%	192	46.6%	215	52.2%
	間接	140	34.0%	57	13.8%	197	47.8%
年資	1 年以下	27	6.6%	38	9.2%	65	15.8%
	1~3 年	34	8.3%	68	16.5%	102	24.8%
	3~5 年	18	4.4%	39	9.5%	57	13.8%
	5~10 年	35	8.5%	46	11.2%	81	19.7%
	10 年以上	49	11.9%	58	14.1%	107	26.0%
學歷	高中以下	17	4.1%	178	43.2%	195	47.3%
	專科	23	5.6%	23	5.6%	46	11.2%
	大學	75	18.2%	40	9.7%	115	27.9%
	研究所	48	11.7%	8	1.9%	56	13.6%
小計		163	39.6%	249	60.4%	412	100%

2022 年人力結構組成 (表二)



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。

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、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，並依據組織關鍵績效指標，展開各部門與同仁個人績效目標的設定與執行，每半年依據工作目標達成與工作行為態度等進行績效評核，以瞭解同仁工作上是否有瓶頸需進行輔導，進而改善同仁工作效率。若公司營運獲利與績效上也進行充份連結，適度回饋予同仁，針對工作表現優異者，進行薪資調整或晉升。

直接人員獎金

針對直接人員提供相關生產績效獎金來鼓勵同仁，針對績效表現佳的同仁，提供合理公平的薪酬福利，除激勵同仁外，也進而改善良率與提高生產力。

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

建立合乎勞動法規之工作時間、休假及加班管理機制，對於因工作需要非工作時間內提供勞務，則依法令規定核計加班費或提供補休，並定時進行檢視及控管工時狀況。除緊急或特殊的營運情況外，每工作七天至少一天為例假。



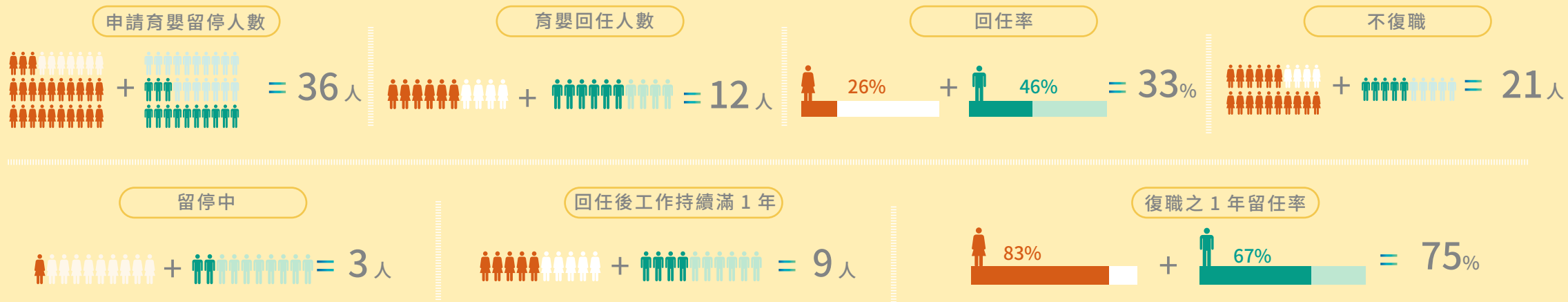
育嬰假

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。2016～2022 年計有 36 位同仁申請，目前尚在育嬰留停者有 3 位。截至 2022 年復職後之 1 年留任率 75% (如下表)。

期間	統計項目	女	男	小計
2016~2022 年 (累計)	申請育嬰留停人數	23	13	36
	育嬰回任人數	6	6	12
	回任後工作持續滿 1 年	5	4	9
	留停中	1	2	3
	不復職	16	5	21
	回任率	26%	46%	33%
	復職之 1 年留任率	83%	67%	75%



2016~2022 年 (累計)  女  男

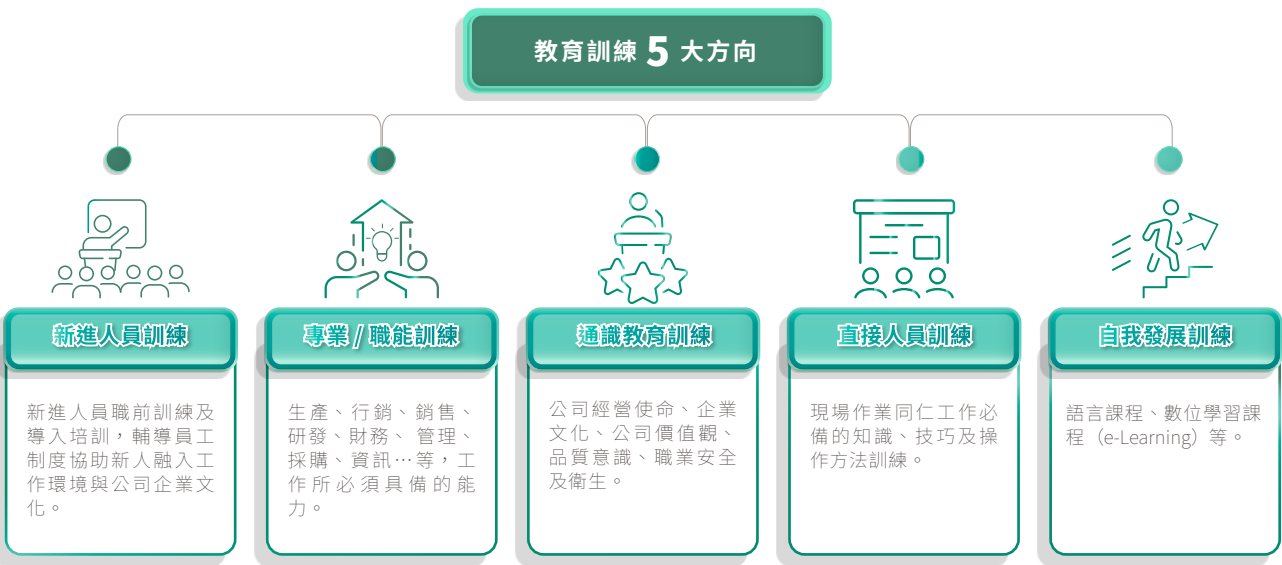


4.4 人才培育與發展

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)。

訓練內容

勝品教育訓練分別為新人教育訓練、專業 / 職能訓練、通識教育訓練、直接人員訓練與自我發展訓練等五大方向。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。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。



環境、安全、衛生相關之教育訓練

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。環安衛教育訓練統計資料如下表，共計訓練 209 人次及 90.5 小時。

課程名稱	開課數	人次	時數	屬性
急救人員訓練	1	3	22	外訓
職業安全衛生管理人員在職教育訓練	1	1	12	外訓
職業安全衛生教育訓練 (新進同仁)	15	109	45	內訓
職場消防急救教育訓練	2	69	7.5	內訓
職業安全衛生教育訓練	1	27	4	內訓
總計	20	209	90.5	

環境、安全、衛生相關之教育訓練 (內外訓總數)



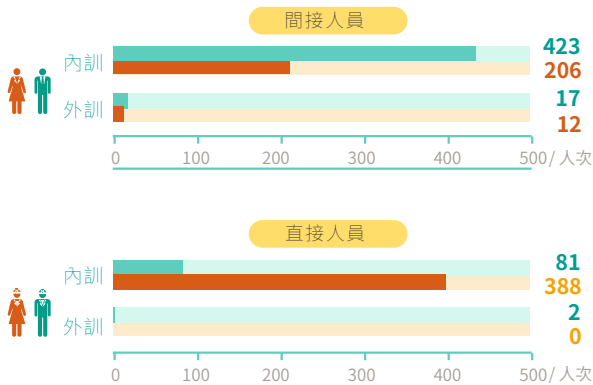
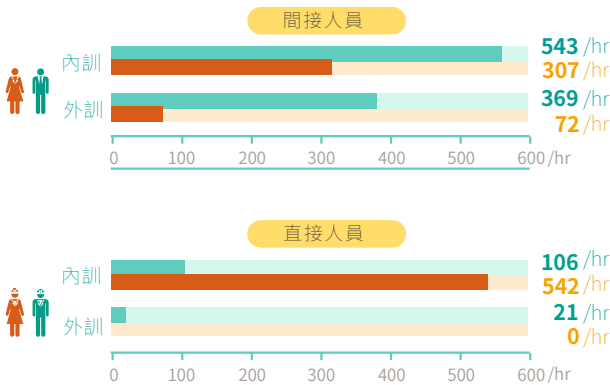
2022 年度教育訓練著重於新人訓練改善、勞工安全、緊急應變及政策宣導 (如職業安全衛生、環境、品質、人權、誠信...等)，另外因應企業永續議題，已進行相關種子學員培訓，以利於公司內部進行導入。2022 年在職及新人訓練開班共達 86 個班次，總訓練時數達 1960 小時，總參與人次為 1129 人次。每名同仁於 2022 接受教育訓練之平均受訓時數為 1.74 小時。

項目	類別		內訓	外訓	加總
上課時數	間接	男	543	369	912
		女	307	72	379
	直接	男	106	21	127
		女	542	0	542
	合計		1498	462	1960
上課人次	間接	男	423	17	440
		女	206	12	218
	直接	男	81	2	83
		女	388	0	388
	合計		1098	31	1129

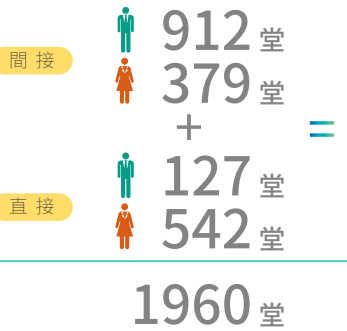
上課時數



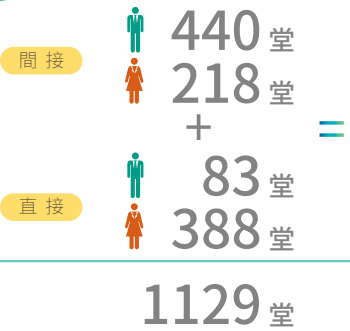
上課人次



上課總時數

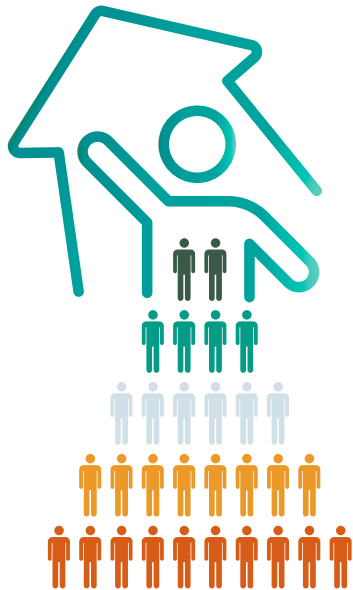
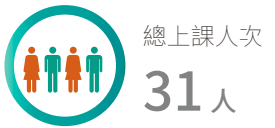


上課總人次



內訓

外訓



4.5 員工福利

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。



線上系列活動

面對 COVID-19 疫情為了避免群聚感染風險，在配合政府防疫政策落實的同時，也希望在疫情的氛圍之下，員工還是能有條件的進行活動。集團之職福會邀請大艦隊相關關係企業共同合作發想，推出一系列線上活動，如 :K 哥聲友會，線上運動會… 等，同仁可透過線上頻道欣賞同仁之精采表演、10 強人氣票選活動或組隊競賽。以遵循防疫政策為前題，逐步辦理小規模的員工福利活動。

百萬抽獎活動

公司每年會辦理春酒活動，並提供豐厚之獎品，慰勞同仁一年來的辛若。受到 COVID-19 疫情影響，為了不使員工權益不受疫情影響，福委會策劃「百萬獎金抽獎活動」，將員工最期待之抽獎活動改為線上公開抽獎的方式，總獎金高達 100 萬元，符合抽獎資格員工通通有獎，中獎率 100%。



線上公開抽獎獎金 100 萬

員工通通有獎 中獎率 100%



社團活動

為了讓各部門員工交流，擴展社交領域與激勵工作士氣，勝品電通成立不同性質之社團，如：慢跑社、桌遊社、羽球社、壘球社…等，並補助經費及提供活動場地，支持由員工自組成立社團。使員工享有身心平衡、健康而快樂的生活。



4.6 職業健康與安全

勝品電通關注為提供員工良好之工作環境，訂定以下之「職業安全衛生政策」

「消除危害風險、遵守安衛法規、員工諮詢參與、致力持續改善」

為了推動上述政策，勝品電通由環安總務部門依據「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會，由勞資共同組成之工作代表，每季定期舉辦勞工安全衛生會議。

2022 年共召開 4 次會議，針對健康與安全相關議題的重大決議，包含有臨場醫護的推動、外包商進場防疫管理、廠區內外環境衛生、上、下班交通宣導、用電管理與承攬商進場安衛管理…等要求已公告同仁周知。2022 年勝品電通達成「職場零職災」的目標，全體員工與承攬商皆無發生任何職業災害事件或職業病等情事；亦無違反勞基法或職安法相關規定遭受處分情事。



職場零職災，每月 0 件

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
職業災害管理	員工	降低職業災害件數 每月 0 件	0 件，達標	0 件
	責任	資源	行動	評估
	環安總務	1. 跨部門合作，執行專案 2. 外部稽核單位執行查證	1. 每年維持職業安全衛生管理系統 ISO45001:2018 證書之有效性 2. 執行相關教育訓練。	1. 每季勞工安全衛生會議召開及相關事項宣達。 2. 於管理審查會議做成成果報告。

勝品電通導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過風險管理與災害預防、作業環境監測，以及自主查核等方式進行風險管理，並藉由教育訓練及宣導，減少勝品電通員工及承攬商可能之安衛風險，相關活動如：

職業安全衛生相關活動

一、職業安全衛生查核

為確保員工及廠區安全，避免人員傷害及財物損失，各廠除遵守政府法規及公司作業標準，進行自動檢查及自主檢查外，廠區安全衛生管理人員亦進行例行性的工安查核，各地區推行跨廠區安衛交叉查核活動，查核人員包括安全衛生管理單位人員及廠區環安人員，透過交叉查核活動提高人員對於安衛管理的安全意識。

1-1 職災統計、分析與安全宣導

2022 年並無重大工安發生，主要之職災申報為上、下班途中車禍，為此人資單位特別進行交通安全宣導，提供交通安全宣導資料於 EIP-HR 專區，讓同仁建立正確且安全的駕駛觀念。2022 年員工工時逾 80 萬小時，本年度職業傷害死亡人數、嚴重職業疾病造成死亡人數、可記錄職業疾病數及虛驚事故均為 0，可記錄職業災害發生率 1.20，達成 2022 年可記錄職業災害率目標。

年度	總經歷工時	輕傷件數	失能件數	嚴重職業傷害比率	可紀錄之職業傷害比率
2021	810,624	1	0	0	1.23
2022	832,384	1	0	0	1.20

1-2 事故調查流程

本公司針對廠內各作業活動所發生之失能傷害、無失能傷害及虛驚事件，訂定事故調查程序，以記錄、調查及分析檢討事件，防止意外或虛驚事件再次發生，保障員工安全與健康。

事故調查處理檢討：

事故發生單位主管，除了督導所有相關處理事宜，需進行事故調查之分析及責任歸屬。

改善追蹤：

經總經理核准後，公告事故調查報告並追蹤改善事項。

二、職業安全衛生教育訓練

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，每年分別開設各式訓練。除了符合安全衛生法令外，我們亦會持續將安全之理念紮根於員工，期望能將職業災害相關風險降到最低，朝向零工傷的目標前進。

2-1 新進員工及在職員工安全衛生訓練

為使新進員工及在職員工能養成正確之安全衛生健康觀念，由人資及環安總務單位安排同仁進行職業安全衛生相關之教育訓練，培養相關知識及技能，協助公司推展職業安全衛生管理計畫。

2-2 非游離輻射訓練

為了強化非游離輻射操作同仁之安全意識，依法令要求定期安排人員回訓，並透過 ISO 45001 稽核來增強人員之安全及防護觀念。

2-2 消防緊急應變

每年舉辦 2 次全廠動員之消防演練，環安總務會在演練前召集消防自衛編組名單各功能小組之成員進行教育訓練，讓小組人員能清楚任務重點。為模擬實際狀況，2022 年首次舉辦「無預警」演練，目的是為了強化同仁對於災害發生時之高度警覺，以確保災害發生時將人員之安全風險及災害損失降低。在消防演練結束後環安總務單位會針對演練結果進行相關檢討。



三、安全的工作



3-2 化學品管理

本公司未使用高毒性的化學物品，製程上僅用到乙醇（酒精）、助焊劑...等，現場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。



3-1 危害鑑別及風險評估

為防止職業災害的發生，勝品電通要求人員在作業時需正確使用防護器具確保人員作業安全；並定期對作業流程進行危害鑑別及風險評估，對於不可接受之危害風險進行管制。不斷加強作業管理及預防機制，透過機械設備購置前的安全評估、增加安全防護措施。為確保作業現場電氣設備運轉安全，在機台上加裝警示裝置，作為第二道安全防線。

3-3 作業環境檢測



依實際作業危害狀況及法規要求，定期委託監測機構實施作業環境監測，以掌控作業環境中危害因子狀況，並依據監測結果進行作業現場之改善，以降低職業疾病發生。2022 年檢測噪音、照度、二氧化碳及有機溶劑檢測結果均符合法令要求。



開啟逃生出口



引導疏散逃生



分流疏散 - 產線人員



分流疏散 - 辦公室人員



廠外集合 - 成員清點



總經理環衛宣導

員工健康關懷

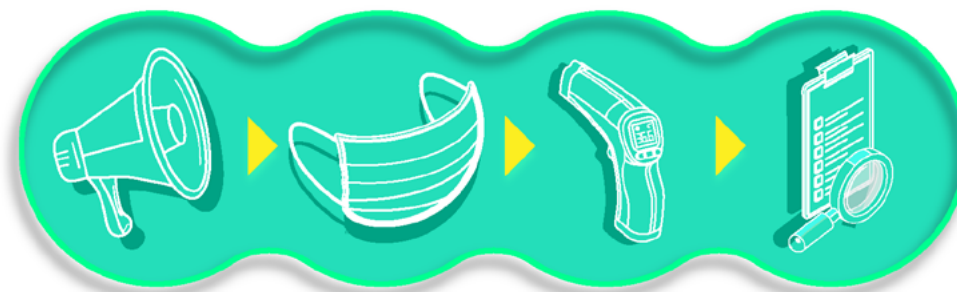
健康檢查：

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。由特約醫護人員進行年度健檢，並依員工之異常比例、年度趨勢、族群趨勢等篩檢需改善的項目進行評估。針對需改善項目之急迫性予以排序，了解同仁個別需求並不定期進行健康關懷追蹤，提供完善的健康照護。針對特殊作業健康檢查高風險的員工也安排醫生一對一面談，了解該員工個人健康檢查，對於該員工個人飲食習慣與生活作息也充分提供詳盡的解說。

日常的工作職業健康保護措施，除了一般常見的重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防及母性健康保護外。廠護亦依據健檢報告結果進行初步評估，篩選出高危險族群、母性保護的妊娠前中後期員工健康管理訪談暨工作適性評估等，安排與職醫面談，以提供健康衛生教育觀念並由廠護進行後續健康管理及關懷追蹤。

防疫宣導：

在疫情逐步走向解封的同時，公司仍然維持一樣的步調，每週仍定期召開防疫會議，依疫情狀況做滾動式調整。並由人資單位不定期向內部進行防疫健康關懷及政策宣導。



4.7 社會關懷與參與

1. 公益活動

關懷弱勢重聲出發

勝品電通號召全體員工共同參與公益，明確用於自己關心的議題上。自 2016 年開始贊助勵馨基金會，同仁也持續熱情響應相關活動，包含：隨手捐發票、零錢…等活動，透過小小的行動將全體同仁的愛心化為協助社會上弱勢婦幼的力量，希望透過公益捐款來救助這些弱勢婦幼，帶來生命改變的契機。

陪急難家庭走過疾風暴雨

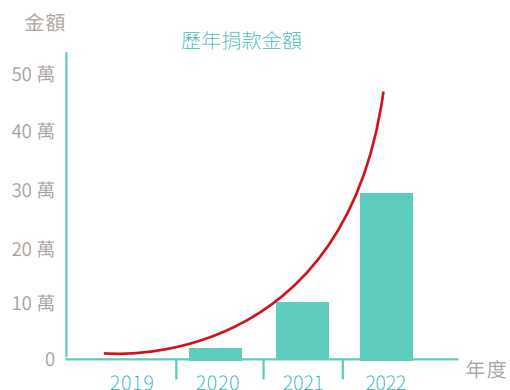
社會上許多經濟弱勢家庭一旦遇到令人措手不及的意外，生計就頓時陷入絕境。尤其近幾年因為疫情衝擊，不僅危及人類生命安危，社福團體的捐款更是大幅減少。勝品電通有感於疫情對於大環境的影響，開始定期贊助中華基督教救助協會發起的「1919 愛走動—急難家庭救助計畫」及新北市慈雲愛心功德會，讓在疫情之下更受重創的弱勢家庭能感受到來自社會大眾的溫暖。

2. 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，讓投入的每一塊錢可以創造更高的社會回饋。

公司及全體同仁響應公益之成效亦逐年提高，統計 2019~2022 年公益捐款趨如下：

2022 年公益捐款明細如下	
公益團體	捐款金額
勵馨基金會	54,000 元
中華基督教救助協會	66,000 元
新北市慈雲愛心功德會	200,000 元
合計	320,000 元



3. 文化活動

響應集團活動，鼓勵同仁參與「友善土地永續環境」體驗農業社會勞動。透過活動舉辦，踏上土地去實際感受樸實且自然的農人精神。將「食在地、食當季、關懷社區」的生活價值持續擴散。





topview

第五章 環境永續 與碳管理

5.1 智能工廠	P56
5.2 能源管理	P58
5.3 溫室氣體管理	P60
5.4 水資源管理	P61
5.5 廢棄物管理	P62
5.6 氣候變遷風險與機會	P63

5

環境永續與
碳管理

環境永續管理

勝品電通之營運活動為監控設備之研發與組裝，自成立以來，未曾違反過環保法規之相關規定。為了達成永續願景，公司整合了豐富的技術及資源，透過製程改善來提昇生產效率並同時確保產品的品質及良率。我們持續把 " 環境永續 " 的理念落實至自身，同時，亦接軌國際建置 ISO 14001 環境管理系統，配合相關管理制度，讓公司之執行面、行政面都能透過 PDCA 循環，履行對環境永續之行動。

5.1 智能工廠與碳管理

勝品電通之營運活動為監控設備之研發、組裝及 EMS 之代工。在社會日漸重視企業社會責任的同時，智慧工廠技術之導入讓製造業更容易用於追蹤生產品質之監控。透過將流程標準化除了消除生產過程中多餘的作業動作的浪費，同時也提高生產效率。提高產能是製造部同仁一直以來努力的目標，在兼顧品質的同時又能簡化作業流程，使整體生產效率能快速提升，勝品電通展開了一連串之改造行動：

製造執行系統導入 (Manufacturing Execution System ; MES System)

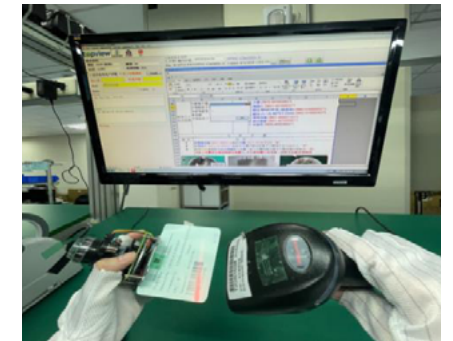
為了推動精實生產，製造部開始著手推動合理化與標準化流程，Shop floor control 系統的導入讓各站之生產排程能更有效率的呈現，透過系統完整記錄產品的測試結果，方便後續統計及測試過程優化。利用產生具有價值的報表，提升整體運作效率。

#	物料名稱	規格描述	本機類型	檢測值	通過日期
01.	ASM1		P	S	2022-11-03 18:01:02
02.	ASM2		P	S	2022-11-03 18:15:46
03.	AL1		P	S	2022-11-03 18:30:11
04.	AL2		P	S	2022-11-03 18:44:50
05.	Burn In		P	S	2022-11-03 18:45:04
06.	Burn Out		P	S	2022-11-03 18:49:07
07.	PQC1		P	S	2022-11-04 13:44:03
08.	PQC2		P	S	2022-11-23 14:57:11
09.	PA1		P	S	2022-11-23 14:57:14
10.	PA2		P	S	2022-11-23 15:26:03

#	物料名稱	規格描述	檢測值	通過日期
01.	ASM1	REKEY PARTS : ST22600738	2544-980G	2022-11-03 18:01:02
02.	ASM1	REKEY PARTS : ST226007C3	2544-203076G	2022-11-03 18:01:02
03.	ASM2	REKEY PARTS : AT22900718	2790K-C225HT-10	2022-11-03 18:15:46

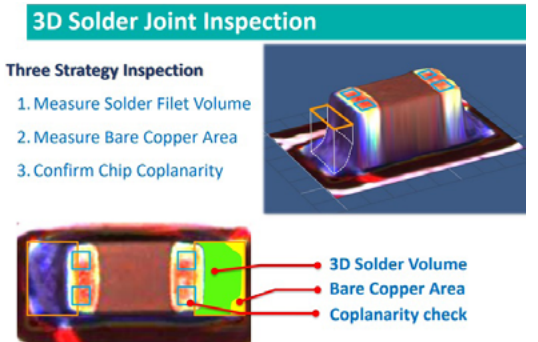
無紙化

勝品電通自導入電子化簽核系統開始，電子化簽核範圍，除了跨單位文件，例如：工程變更、ISO 程序文件及行政相關表單之外，生產線更透過導入製造執行系統 (MES System)，來精準掌握各條生產線每日生產排程進度。線上人員透過刷條碼動作，即可由系統自動帶出各站所需之作業標準書 (SOP)。產線透過 MES 系統來做文件管理，除了加快產線的作業速度，也避免了文件版本誤用的風險，同時也實踐了工廠無紙化管理的目標。



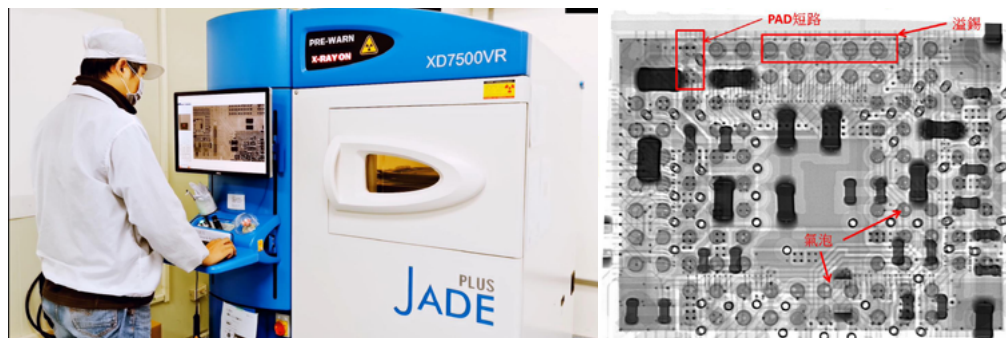
AOI 自動光學檢測 (Auto Optical Inspection)

AOI 檢測設備，搭配多鏡頭、多角度及軟體檢測判定，比傳統的人工目檢作業更能有效檢出 SMT 製程常見之異常，如：錯件 (wrong component)、極反 (Wrong polarity)、腳翹 (lead lift)、腳變形 (lead defective) 等等。並可即時回饋到 SMT 前製程進行異常原因釐清，除了改善品質良率又能滿足產能需求。



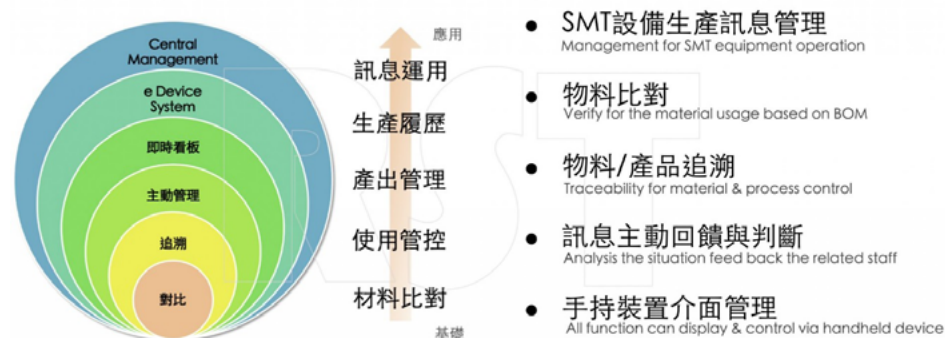
X-Ray 設備

在 SMT 製程品質控管過程中，最困擾的就是基板的 BGA 短路與空、冷焊問題。靠傳統方式逐一拆零件(層別法)或反覆嘗試錯誤(試誤法)，不僅耗費時間且無效率。而X-Ray設備是屬於非破壞式之檢測，透過穿透式檢測、自動分析來快速找出生產異常真因後，工程師可儘快與相關單位進行相關製程參數調整與對策，有效的提升了 SMT 製程的品質良率。



SMT 防錯料系統

勝品電通的生產屬於少量多樣，因此換線、補料的作業頻繁。SMT 原先的作業都是依據紙本單據進行確認，多數的流程也是仰賴作人工核對。而 SMT 是現行工廠生產的前哨站，當人員疲勞導致錯誤發生時，輕則增加重工成本及產能降低，重則發生客戶抱怨、求償而影響公司信譽。因此，在 SMT 建立防錯料系統顯得格外重要。透過 SMT 防錯料系統導入，升級成掃描讀取 SMD 料捲碼條訊息，提前離線比對物料作業及搭配料站防錯提醒，來有效降低人員換、補料作業的時間與精神壓力，同時可透過各站別顯示在系統報表的資訊，供產線主管進行稼動率、耗損工時…等相關管理。



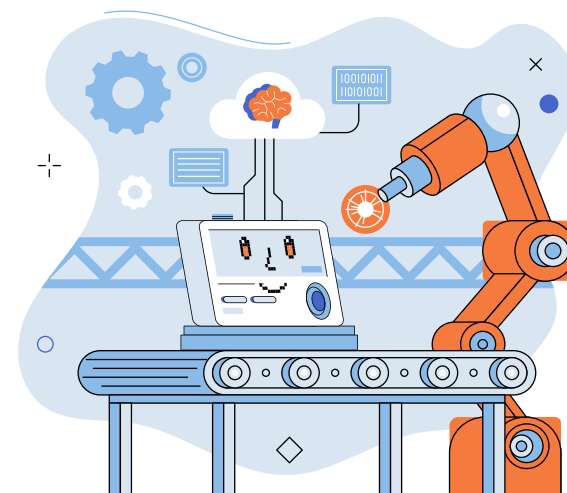
產測程式自動檢測

隨著鏡頭功能越來越複雜以及解析度規格要求不斷拉高，檢測影像品質的作業已由人工判定全面提升至演算法軟體判定，除了顯著減少人員操作錯誤或誤判外，測試良率與結果即時上傳至系統內，可提供研發單位做為新產品開發試產檢討的改善來源，同時也提供量產後之製程工程師做為持續改善依據。



智能工廠生產藍圖建立

勝品電通仍持續擘劃智能生產藍圖為期三年，透過檢視現行流程，作業標準化、模組化、自動化、數位化為基礎下，陸續著手展開不同構面改善，包含：物流倉儲改善、自動化包裝規劃、測試流程自動化及人機協同等專案，持續精進與優化整體生產流程，降低產線外加工作業，同時減少作業上無效搬運，有效提升工廠的空間與產能運用。透過更有效空間利用與自動化流程導入，讓整體效能不斷提升，間接降低廠房的空間利用、空調、電力耗損，來有效降低及管制溫室氣體的碳排放量，兼顧滿足企業永續發展的要求。



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 2021 年發佈之 ESG 報告書提到，再生能源 (發電量+購買量) 佔總電源約 6.4%。再生能源比例已亦逐年上升。勝品電通之能源消耗，包含廠辦用電、汽油及柴油；2018~2022 年各項能源之使用量如下表所示，其中以外購電力為最主要之能源使用項目。

2018~2022 年能源使用紀錄 - 桃園廠

能源項目	使用範疇	2018	2019	2020	2021	2022
外購電力 (KWH / 度)	辦公設備、機台設備、空調、照明…等	1,885,600	2,123,200	2,422,000	3,271,200	3,122,600
外購電力 (千兆焦耳 / GJ)		6877.1	7643.5	8719.2	11776.3	11241.3
汽油 (公升 / L)	公務車輛	2896	3267	4358	5127	6500
柴油 (公升 / L)	緊急發電機	52	50	50	60	250

註 1：電力 1 度 = 3.6 百萬焦耳

2018~2022 年能源使用紀錄 - 台中辦公室

能源項目	使用範疇	2018	2019	2020	2021	2022
外購電力 (KWH / 度)	辦公設備、空調、照明	951,722	961,721	163,844	161,721	222,881
外購電力 (千兆焦耳 / GJ)		3426.2	3462.2	589.8	582.2	802.3

註 1：電力 1 度 = 3.6 百萬焦耳

註 2: 2022 年台中因增設辦公室導致用電數據較往年增加。

減碳績效

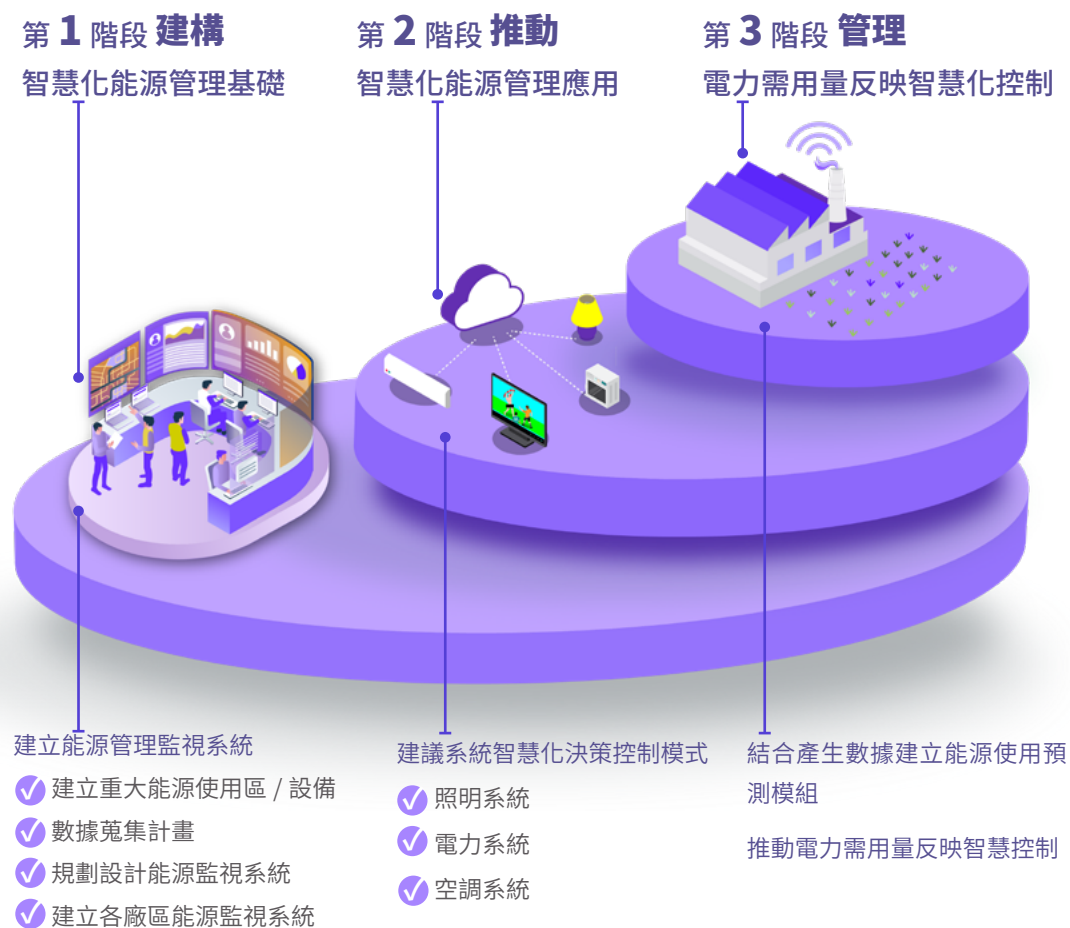
2022 年因智能工廠計劃的導入，有效提升工廠的空間與產能運用，除了讓整體效能提升也間接降低廠房的空間利用及空調電力之耗損，用電度數較前一年度下降，降低約 70.243(CO2e) 之碳排放量 (詳見 5.3 溫室氣體管理)。台中辦公室則因為配合營運發展，增設辦公室導致用電數據較往年增加。為了滿足企業永續發展的要求，將持續進行用電管理及優化。

用電管理智慧化 重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2022 年管理目標	2022 年目標達成狀況	2023 年管理目標
節能管理	政府、客戶、股東	用電量控制於目標內	達標	用電量控制於目標內
	責任	資源	行動	評估
	環安總務	跨部門合作執行專案。	1. 持續將 T8 燈組汰換為 LED 燈組 2. 智能工廠相關措施導入，如：分階段建立能源管理監控系統：當用電需求小於設定參數時，只啟動局部壓縮機或冷氣運轉，達到節電效果。 3. 宣導員工午休及下班時間隨手關燈。 4. 定期之空調設備保養維持運作效能。	1. 每月進行用電量統計。 2. 於廠區會議做成果報告。

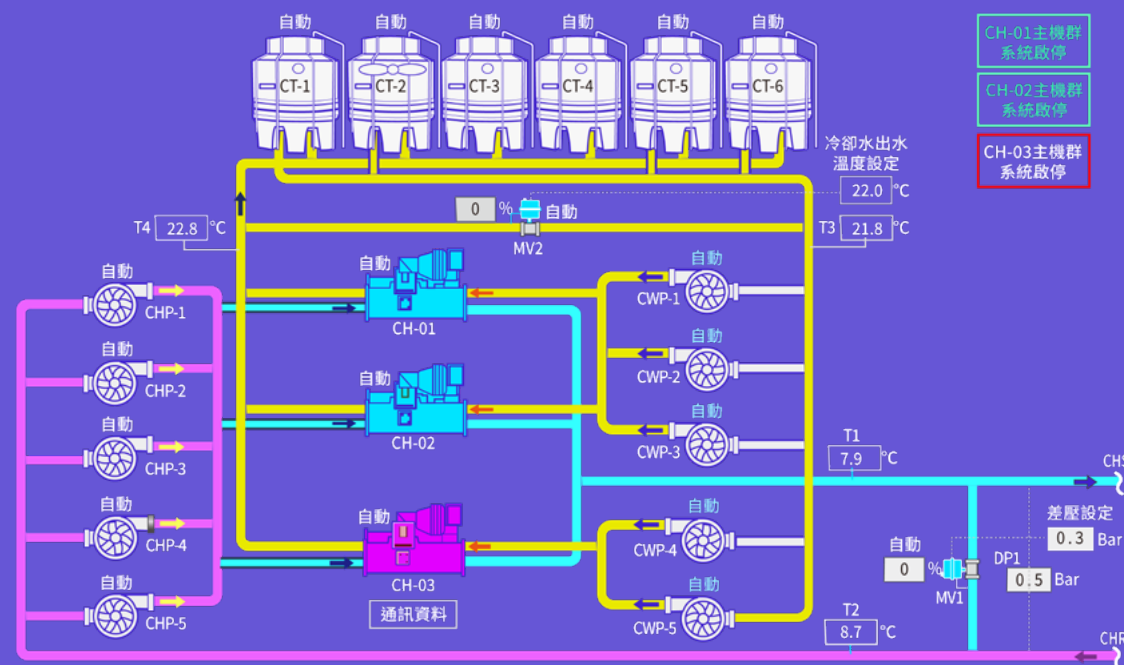
能源管理智慧化

勝品電通有感於日後能源問題在未來所需面臨之永續考驗，因此除了日常的節能宣導，還分階段建立能源管理監控系統。詳見 5.1 內容之智能工廠生產藍圖建立。



減碳績效

桃園廠除了持續將 T8 燈組汰換為 LED 燈組外，因為 2021 年訂單倍數成長，從 2020 年下半年起即開始增設生產線因此電量度數較往年上升，勝品電通在追求經濟成長的同時，仍考慮到以永續發展為目標，桃園廠房在擴建的同時，也同步考量到能源管理之概念，分階段建立能源管理監控系統，當用電需求小於設定參數時，只啟動局部壓縮機或冷氣運轉，達到節電效果。台中辦公室透過中央空調系統、照明系統，達到節能減碳成效，用電量比去年同期減少，相當減少溫室氣體排放 6.35 公噸 -CO₂e/ 年。



5.3 溫室氣體管理

碳價時代來臨

溫室氣體的相關議題一直以來都是勝品電通所關注之永續議題之一。近年因為全球氣候異常，氣候變遷議題持續發酵，碳有價時代來臨，從政府到民間企業都開始關注碳排相關議題。鑑於全球淨零排放浪潮與歐美碳邊境調整機制趨勢，淨零轉型已經不只是環保課題，更是攸關產業國際競爭力之經濟課題。企業開始致力於節能減碳的活動，因為減碳不僅是對社會做出貢獻，亦可藉由能源效率的提高而降低營運成本。

勝品電通自 2014 年起自願肩負起企業抗暖化之責任與義務，開始進行溫室氣體 (Greenhouse Gas,GHG) 之自願性盤查，因為溫室氣體盤查是減排量化的基礎，目的是為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

勝品電通依「上市櫃公司永續發展路徑圖」要求，對於上市櫃公司溫室氣體盤查揭露與查證時程要求，自 2023 年起分四階段推動，已於 2022 年第四季開始按季提報至董事會做進度報告。



2022 年溫室氣體盤查結果如下表所示，揭露內容以直接排放（範疇一）與間接排放（範疇二）為主要盤查目標，盤查結果顯示外購電力所造成之排放佔公司整體排放量之比重達 90% 以上。

2019-2022 年溫室氣體排放量

類別	排放源	2019 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)		2020 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)		2021 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)		2022 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)	
		桃園	台中	桃園	台中	桃園	台中	桃園	台中
範疇一 直接排放	柴油	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0.65	N/A
	汽油	7.52	N/A	9.99	N/A	7.52	N/A	15.321	N/A
	冷媒充填	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	59.584	N/A
	化糞池	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	64.65	10.38
	合計	7.52	N/A	9.99	N/A	7.52	N/A	140.21	10.38
範疇二 間接排放	外購電力	1108.310	103.259	1264.28	85.53	1659.646	81.97	1589.403	113.446
	合計	1115.83	103.259	1274.27	85.53	1667.17	81.97	1729.61	123.827

備註 1: 採營運控制權法，範疇一、二資訊涵蓋所有廠區。

備註 2: 範疇一過去僅列移動源汽油，2022 年起因應上市櫃公司溫室氣體盤查揭露與查證時程要求，依 ISO 14064-1 要求進行自願性盤查與揭露，預計 2027 年之前取得查證聲明書。

備註 3: 範疇二電力排放係數以經濟部能源局 2021 年公布之電力排放係數 0.502 公斤二氧化碳當量；

備註 4: 全球暖化潛勢（GWP）引用 IPCC 2021 年第六次評估報告之全球暖化潛勢值。

備註 5: 溫室氣體排放係數：行政院環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4

5.4 水資源管理

來自中低風險區域的水資源

勝品電通目前使用之水資源均來自第三方水公司所提供之自來水。以 WWF 全球文風險評估工具評估廠區皆處於水資源壓力風險較中低區域。

WWF 全球文風險評估工具連結：<https://waterriskfilter.org/explore/countryprofiles>

勝品電通生產之產品，於製造過程中無須用水，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。

2020~2021 年，因疫情因素，公共區域清理消毒頻率較高，故用水量較以往來的大。隨著防疫步調的調整及節約用水宣導，公共區域雖然仍需維持一定頻率之消毒，但 2022 年用水量較前 2 年疫情高峰時期大幅下降。



2018~2022 年水資源使用紀錄 - 桃園廠

水資源項目	使用範疇	2018	2019	2020	2021	2022
自來水 (立方公尺 m3)	生活用水	7730	8068	141560	174805	8748
地下水 (立方公尺 m3)	無使用	無使用	無使用	無使用	無使用	無使用
總取水量 (百萬公升)		7.730	8.068	141.560	174.805	8.748

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。

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。

生活汙水檢驗結果表

營運據點	廢水排放依據標準	檢測測標準
桃園廠	龜山工業區服務中心汙水處理廠下水水質標準	水溫、pH、BOD、COD、SS、硼 氟鹽、銅、鋅、鎳



5.5 廢棄物管理

勝品電通之廢棄物管理分為：一般事業廢棄物、有害事業廢棄物、資源廢棄物，2022 年廢棄物總量為 48437 公斤（一般廢棄物佔 91%、事業廢棄物佔 9%），資源回收佔廢棄物比率平均為 9.8%。廢棄物全數委外托合格廠商處理，且無違約情事。2015~2022 年各類廢棄物之產生量如下表所示。

2015~2022 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	2021	2022
一般廢棄物 (單位:公斤)	生活用水	23930	50823	51064	48564	47580	42918	42673	44102
事業廢棄物 (單位:公斤)	包含廢紙箱、IC 托盤、廢塑膠、廢包材、混合五金等。	505	646	5133	6304	3834.5	4350	4114	4335

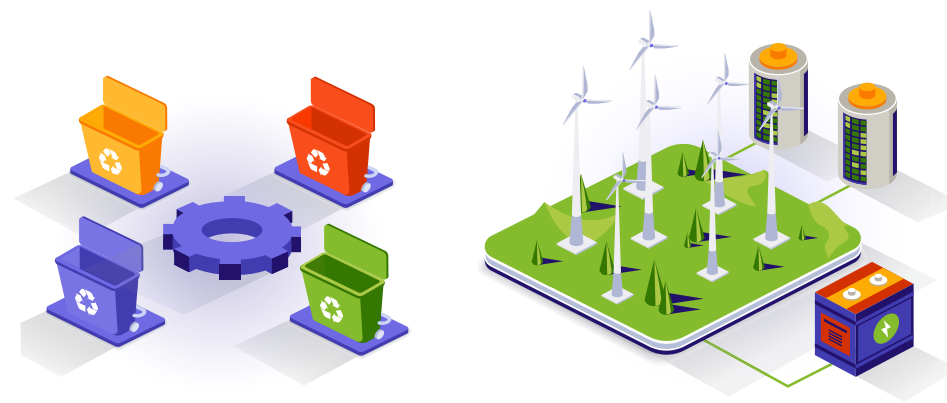
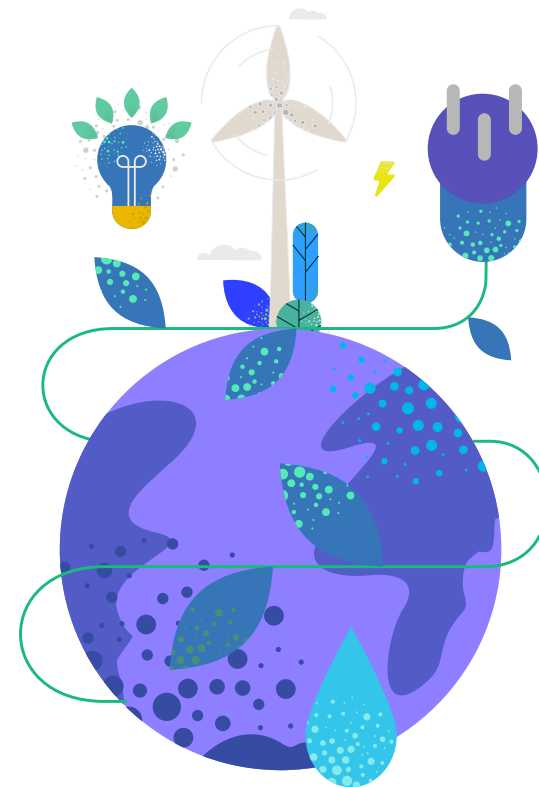
備註：桃園廠生產所產生之事業廢棄物依相規定分類放置、回收。

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。

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。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。



5.6 氣候變遷風險與機會

呼應聯合國永續發展目標 SDG 13 氣候行動，勝品電通開始收集有助於決策及具前瞻性的財務影響資訊，以利公司朝向低碳經濟轉型邁向。參照「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，來說明公司目前在氣候變遷治理、策略、風險管理、指標與目標的等四大核心要素的作法：

5.6.1 勝品電通之 TCFD 之管理架構

依「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures ; TCFD) 所發布之報告，從治理、策略、風險管理、指標與目標等面向進行揭露，主要策略與行動如下：

治理

- 「永續發展推動小組」：由董事長與總經理擔任指導委員，各單位主管負責委員會的運作，成員涵蓋公司所有營運單位之部門代表。推動小組成員不定期安排課程與訓練接軌國際及法規趨勢，確保管理階層掌握最新趨勢，並將相關執行成果向董事會呈報。
- 「董事會」：檢視永續管理策略、重大行動計畫、風險管理政策、溫室氣體盤查…等年度執行成果。

策略

- 風險：各單位依據「風險管理作業程序」界定風險評估和識別，掌握政策與法規、技術、市場、商譽及極端氣候的風險要素，進行短(3年內)、中(3~5年)、長期(5~10年)風險管控，並整合至該單位營運管理架構中。
- 機會：各事業單位及公司單位評估潛在機會的利基，尋找市場、產品/服務、資源效率等契機，發展新事業及服務等，進行短(3年內)、中(3~5年)、長期(5~10年)機會管控，並整合至公司營運作業流程中。

風險管理

- 由風險管理組織之各功能單位依其功能特性與作業流程，進行各項風險鑑別與機會的評估及管理。
- 董事會及審計委員會為風險評估管控之最終決策者。
- 依據短、中、長期之實體與轉型風險發生的機率和嚴重程度（影響程度）對其進行評分，發生頻率高和嚴重性高之項目，將透過跨部門討論並擬定相關管理措施。[詳請參見 5.6.1 氣候相關風險與機會鑑別。](#)

指標與目標

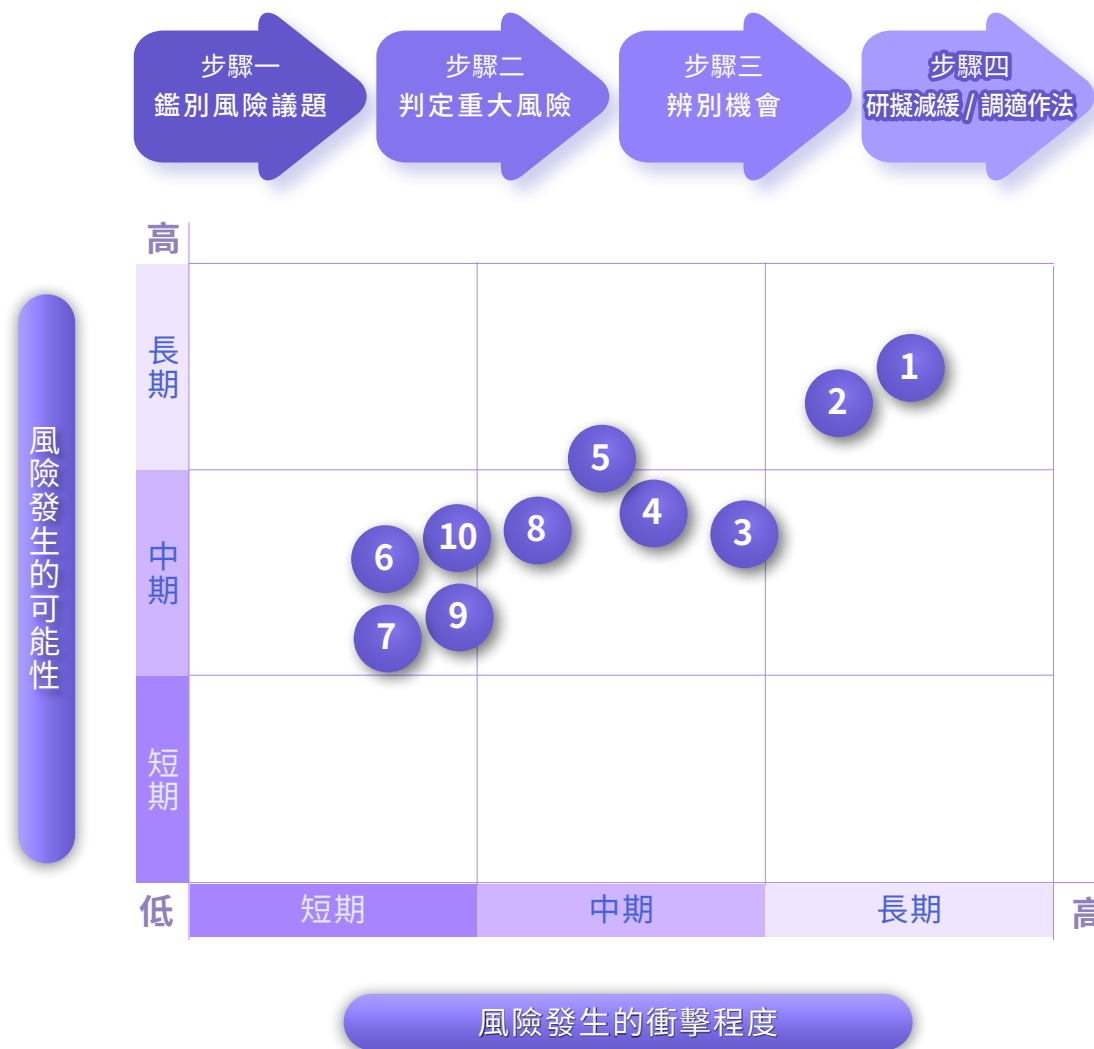
- 設定相關管理指標，包含：
- 溫室氣體盤查指標：揭露溫室氣體碳排放量（範疇一、二），[詳請參見 5.3 溫室氣體管理](#)。
 - 廢棄物管理目標：目標 2025 年廢棄物減量累計達 25%。
 - 節能目標：以 2021 年為目標，用電量降低 1%。

5.6.1 氣候風險與機會鑑別

勝品電通參考國內外先進企業所發表之 TCFD 報告及永續相關報告書資訊，再藉由短、中、長期發生之風險發生的可能性與衝擊程度評估風險重大議題，共決定出 4 項重大風險議題。

- 1 碳排放量揭露計算及第三方驗證、確信之成本。
- 2 國內溫室氣體排放定價 (碳費)、碳稅增收
- 3 國際碳交易、碳稅、…等新法規的不確定性。
- 4 產品被低碳先進技術所替代
- 5 國際間再生能源需求增加
- 6 永續消費意識的提升。
- 7 增加永續採購成本。
- 8 利害關係人關注程度增加。
- 9 降雨模式變化和氣候型態變動劇烈 (颱風、暴雨、洪水等極端氣候)。
- 10 平均氣溫上升 (熱浪、缺水、用電增加)、海平面上升 (水災)。

氣候變遷風險矩陣圖



5.6.2 氣候情境分析與管理

勝品電通參考國內外先進企業所發表之 TCFD 報告及永續相關報告書資訊，再藉由短、中、長期發生之風險發生的可能性與衝擊程度評估風險重大議題，共決定出 4 項重大風險議題。

鑑別出可能產生風險的項目

風險類別		鑑別之重大風險議題		對未來財務的衝擊影響			管 理	
轉型風險	短期	政策	1. 碳排放量揭露要求。 2. 國內碳費、碳稅增收。				1. 依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理作業進行盤查，同時逐步擴大碳盤查範圍至價值鏈上 / 下游。 2. 持續追蹤中央主管機關得對產品訂定碳含量計算及認定方式及各級政府提出自願減量計畫。	
	中期	技術	產品被低碳先進技術所替代。				研發支出增加。	1. 從設計做源頭開始評估符合循環經濟之原物料。 2. 積極協同客戶進行各項能源效率標章、產品碳標示申請。
	長期	市場	國際碳交易、碳關稅，如 :CBAM、清潔競爭法案…等法規上路。				營運成本提高。	持續追蹤國際碳關稅法規動態並著規劃手內部碳定價。
風險類別		鑑別之重大風險議題		對未來財務的衝擊影響			管 理	
實體風險	長期	極端氣候	1. 降雨模式變化和氣候型態變動劇烈。(颱風、暴雨、洪水等極端氣候) 2. 平均氣溫上升 (熱浪、缺水、用電增加)、海平面上升 (水災)。	RCP 2.6	RCP 4.5-6.0	RCP 8.5	• 每年並依規畫實施災害緊急應變計畫，以降低氣候變遷可能帶來的衝擊影響。 • 進行供應鏈之風險評估及管理，確保生產活動持續與出貨順利 (詳見 CH 3.3 價值鏈管理)。 • 評估極端氣候對廠區潛在的衝擊影響，規劃減緩 / 調適方案，以降低基礎設施受到極端氣候之影響及衝擊。	
				1. 碳稅導致成本增加 2. 氣候相關影響造成的保險理賠責任增加。	• 碳稅導致成本增加 • 因生產力下降導致的收益降低 (如供應鏈中斷)。	• 極端氣候導致廠房設備受損、營運中斷。 • 極端氣候導致供應鏈斷鏈。		



註 1：實體風險：採用 RCP 濃度途徑 (Representative Concentration Pathways, RCP) 為不同程度的人為溫室氣體排放量情況下的「情境假設」。

轉型風險：主要依據利害相關人要求、產品銷售區域法令法規要求等作為情境模擬。

註 2：RCP2.6 為溫室氣體增加相對較低的情境，此情境為假設各國嚴格控制升溫，積極減少溫室氣體排放量的情況。

註 3：RCP4.5-6.0 為輻射強迫力會在 21 世紀末達到一個穩定狀態的情境，代表世界各國嘗試達到溫室氣體減量的目標，溫室氣體仍維持中等 - 中高排放的情境。

註 4：RCP8.5 為輻射強迫力持續的增加到大於 8.5Wm-2，代表世界各國並無任何減量的動作，溫室氣體維持高排放的最壞情境。

鑑別出可能產生機會的項目

機 會	機會項目	對未來財務的營收增加機會	管 理
產品 / 服務	發展低碳淨零產品。	符合市場主流，增加業績以提高營收及營業毛利率。	- 研發設計持續提升產品能效。 - 產品回收率優於 WEEE 規定；包裝材料回收率滿足客戶永續採購標準。 - 連結循環經濟概念，加強與價值鏈之合作關係，發展淨零世代產品，選用低碳、低能耗、低毒性之產品。
資源效率率	- 推展節能措施 - 提升能源使用效率：智能化工廠導入	降低生產營運成本，提升客戶採購比率。	廠內持續推展節能減碳、節水、減廢管理方案，降低資源耗用程度及工廠智能化。。詳見： CH 5.1 智能工廠 、 5.2 能源管理 。
市場	參與政府單位之獎勵措施。	取得獎勵補助費用，增加進入的機會。	積極爭取政府單位獎勵之補助費用。





topview

附錄

附錄一：GRI 準則對照表	P68
附錄二：SASB 準則對照表	P76
附錄三：ISO 26000 對照表	P77
附錄四：SDGs 對照表	P79

附錄一、GRI 內容索引表

■ GRI 1

組織名稱	依循 GRI 準則出版 2021 年永續報告書，數據資訊範疇為 2022/1/1-2022/12/31
使用的 GRI 1 版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

■ 一般標準揭露

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
組織與報導 Organization and reporting				
2-1	組織細節	1.1.1 企業概況 2. 111 年年報：特別記載事項		P9 詳見公司年報
2-2	報告中所包含的實體	1.1 企業概況		P9
2-3	報告頻率與聯絡資訊	關於本報告書		P2
2-4	資訊重編	1. 無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變 2. 5.3 溫室氣體管理：範疇一過去僅列列移動源汽油，2022 年起因應上市櫃公司溫室氣體盤查揭露與查證時程要求，依 ISO 14064-1 要求進行自願性盤查與揭露。		N/A P60
2-5	外部保證	本報告書尚未進行第三方查證	依上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法，預計 2027 年前完成第三方查證。	N/A
活動與工作者 Activities and workers				
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	2.1 產品創新與服務範疇 3.3 價值鏈管理		P21 P37
2-7	員工	4.2 員工概況 4.4 人才培育		P43 P47
2-8	工作者	4.6 職業健康與安全		P51
2-9	治理結構和組成	2.2 公司治理		P25
2-10	最高治理單位的提名和選擇	2.2 公司治理		P25
2-11	最高治理單位主席	2.2 公司治理		P25
2-12	最高治理單位對影響管理的監督	2.2 公司治理		P25
2-13	委任權責	2.2 公司治理		P25
2-14	最高治理單位在永續報告扮演的角色	2.2 公司治理		P25

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
2-15	利益衝突	2.2 公司治理		P25
2-16	重大事件溝通	2.2 公司治理 4.1 勞資關係		P25 P41
2-17	最高治理單位的群體智	2.2 公司治理		P25
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理 :ESG 相關管理績效，尚未納入董事會的績效評估項目。		N/A
2-19	薪酬政策	為健全公司治理及研擬公司高階經理人薪酬政策及架構，以吸引、激勵、獎賞及留任優秀高階經理人，公司已成立薪資報酬委員會，並由薪資報酬委員會制定高階經理人薪資報酬政策及原則，定期評估高階經理人之績效目標達成情形，據績效評估標準之評估結果，訂定薪資報酬。		詳見公司年報
2-20	薪酬決定流程			詳見公司年報
2-21	年度總薪酬比例	省略揭露	最高年度總薪酬為組織機密資訊高階主管薪酬級距於年報上有揭露	詳見公司年報
策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice				P15
2-22	永續發展策略聲明	勝品電通永續經營 3.3 價值鏈管理		P5 P37
2-23	政策承諾	3.3 價值鏈管理 4.6 職業健康與安全		P37 P51
2-24	政策承諾實踐	2.2 公司治理 3.3 價值鏈管理 4.6 職業健康與安全		P25 P37 P51
2-25	減緩負面衝擊的流程	4.1 勞資關係	補救措施	P41
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信行為與公平交易	吹哨者制度	P28
2-27	守法律法規	2.2 公司治理 4.6 職業健康與安全 5. 環境永續與碳管理	2022 年無違反相關法規，亦無違反任何相關法令或罰款。	P25 P51 P55
2-28	協會會員	在台灣參加的公協會包含：台灣永續能源研究基金會 國際間公協會 :Open Network Video Interface Forum (ONVIF)		N/A
利害關係人議合 Stakeholder engagement				
2-29	利害關係人議合途徑	1.2 利害關係人議合及重大性主題分析		P12
2-30	團體協約	無簽署團體協約		N/A

GRI 3 重大主題

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.2 利害關係人議合及重大性主題分析		P12
3-2	重大主題列表	1.2 利害關係人議合及重大性主題分析		P12
3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人議合及重大性主題分析		P12

2022 年之重大主題

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
能源 2016	302-1	組織內的能源消耗	5.2 能源管理		P58
	302-4	節約能源	5.2 能源管理		P58
	302-5	產品及服務減少的能源需求	3.1 綠色產品與減碳設計		P33
排放 2016	305-1	直接 GHG 排放總量 (範疇一)	5.3 溫室氣體管理		P60
	305-2	間接 GHG 排放總量 (範疇二)	5.3 溫室氣體管理		P60
	305-5	減少 GHG 排放量的計畫與成效	5.3 溫室氣體管理		P60
GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
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		P51
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.6 職業健康與安全		P51
	403-3	職業健康服務	4.6 職業健康與安全		P51
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.1 勞資關係		P41
	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		P51
	403-6	工作者健康促進	4.6 職業健康與安全		P51
	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		P51
	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		P51
	403-9	職業傷害	4.6 職業健康與安全		P51
	403-10	職業病	4.6 職業健康與安全		P51
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	3.3 價值鏈管理		P37
			4.1 勞資關係		P41
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 綠色產品與減碳設計		P33
	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 綠色產品與減碳設計		P33
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 綠色產品與減碳設計		P33

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
行銷與標示 2016	417-2	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	3.1 綠色產品與減碳設計		P33
客戶隱私 2016	418-1	客戶隱私侵犯 / 資料遺失投訴數	3.2 客戶服務與產品品質		P35

■ GRI 內容索引表

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
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	1.1 企業概況		P9
	201-2	因氣候變遷所導致的財務影響	5.6 氣候變遷風險與機會		P63
	201-3	企業明確承諾的福利及賠償	4.5 員工福利		P49
	201-4	政府給予之經濟補貼 / 援助	2022 年申請安穩雇用計		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	4.2 員工概況		P43
	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		P43
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	4.7 社會參與		P54
	203-2	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	4.7 社會參與		P54
採購實務 2016	204-1	主要營運處在地採購比例	3.3 價值鏈管理		P37
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	2.2 公司治理	(不適用，2022 年無貪腐事件發生)	N/A
	205-2	反貪瀆政策與程序的溝通及訓練	2.3 誠信行為與公平交易		P28
	205-3	確認為貪污的事件以及採取的行動	2.3 誠信行為與公平交易		P28
反競爭行為 2016	206-1	稅務治理、管控與風險管理	2022 年無相關事件		N/A
稅務 2019	207-1	稅務方針	從公司追求永續發展的觀點，我們以採取調和穩健的政策，來面對稅務的管理。 這包含了以下幾項重點： • 符合當地稅務法規和揭露要求。 • 提升為股東創造的永續價值。		N/A
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	財務會計室為本公司稅務治理負責單位，子公司亦有財會人員負責稅務治理業務。 稅法和法規的任何變動都會對營運活動產生潛在影響。勝品主要的營運及製造活動在台灣，所以主要是受到中華民國政府稅法之規範。		N/A

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
稅務 2019	207-2	稅務治理、管控與風險管理	為了控管此稅務風險，一直密切注意任何可能影響公司財務的國內外政策與法令，蒐集資訊、分析潛在的稅務影響，並研擬因應對策。		N/A
			從公司追求永續發展的觀點，我們以採取調和穩健的政策，來面對稅務的管理。這包含了以下幾項重點：		
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	• 符合當地稅務法規和揭露要求 • 提升為股東創造的永續價值 • 執行有效的風險管控 • 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力 • 不使用租稅規畫或避稅天堂避稅 • 不人為將利潤移轉到無實質營運的低稅率國家		N/A
	207-4	國別報告	不適用，未達揭露國別報告之標準	不適用	N/A
原物 2016	301-1	原物料的總使用重量或用量	不適用（非重大主題）	不適用	P62
	301-2	回收再生料的使用比率	不適用	並無使用回收再料	P62
	301-3	售出產品及回收其包材的比例	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	不適用	P62
能源 2016	302-1	組織內的能源消耗	5.3 溫室氣體管理		P60
	302-2	組織外的能源消耗	不適用（非重大主題）		N/A
	302-3	能源強度	5.2 能源管理		P58
	302-4	節約能源	5.3 溫室氣體管理		P60
	302-5	產品及服務減少的能源需求	3.1 綠色產品與減碳設計		P33
水與放流水 2018	303-1	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	不適用	P61
	303-2	排水相關衝擊的管理	不適用（非重大主題）	不適用	N/A
	303-3	取水量	不適用（非重大主題）	不適用	N/A
	303-4	排水量	不適用（非重大主題）	不適用	N/A
	303-5	耗水量	5.4 水資源管理	不適用	N/A
生物多樣性 2016	304-1	座落或鄰近保護區的土地概況	廠區及營運據點皆未座落於保護區	不適用	N/A
	304-2	組織對生物多樣性之重大影響	廠區及營運據點皆未座落於保護區	不適用	N/A
	304-3	棲地保護與復育	廠區及營運據點皆未座落於保護區	不適用	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	廠區及營運據點皆未座落於保護區		N/A

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
排放 2016	305-1	直接 GHG 排放總量 (範疇一)	5.3 溫室氣體管理		P60
	305-2	間接 GHG 排放總量 (範疇二)	5.3 溫室氣體管理		P60
	305-3	其他相關之間接 GHG 排放量 (範疇三)	5.3 溫室氣體管理	資訊取得不完整。	P60
	305-4	溫室氣體排放強度	5.3 溫室氣體管理		P60
	305-5	減少 GHG 排放量的計畫與成效	5.3 溫室氣體管理		P60
排放 2016	305-6	損害臭氧層物質的排放量	製程與產品並無使用到損害臭氧層物質 (ODS)	不適用	N/A
	305-7	SOx、NOx 及重要氣體排放量	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。	不適用	N/A
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		P62
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理		P62
	306-3	廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理		P62
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.5 廢棄物管理		P62
	306-5	廢棄物的直接處置	5.5 廢棄物管理		P62
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	3.3 價值鏈管理		P37
	308-2	供應鏈潛在的環境面衝擊以及採取的行動	3.3 價值鏈管理		P37
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		P43
	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 員工福利		P49
	401-3	依性別報告生產育嬰假後之復職率與留任率	4.2 員工概況		P43
勞資關係 2016	402-1	組織重大變更之最短告知期限	公司在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，依相關適用法令或勞動法令規定，提前通知員工及其代表。		N/A
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		P51
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.6 職業健康與安全		P51
	403-3	職業健康服務	4.6 職業健康與安全		P51
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.1 勞資關係		P41
	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		P51
	403-6	工作者健康促進	4.6 職業健康與安全		P51
	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		P51

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
職業健康安全 2018	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		P51
	403-9	職業傷害	4.6 職業健康與安全		P51
	403-10	職業病	4.6 職業健康與安全		P51
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 人才培育與發展		P47
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 人才培育與發展 針對資遣人員，依預告期規定辦理，並給予謀職假，資遣費依勞基法計算。		P47
	404-3	依性別報告，接受定期績效與職涯發展檢討的員工之百分比	4.3 薪資		P45
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		P43
	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和報酬比率	4.3 薪資 在促進多元化、消弭性別偏見以及支持平等機會前題下，致力於薪酬平等以留住優秀員工。		P45
不歧視 2016	406-1	歧視事件及組織採取的改善行動	4.1 勞資關係		P41
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	3.3 價值鏈管理 4.1 勞資關係 無發生相關事項		P37 P41
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	3.3 價值鏈管理		P37
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 勞資關係		P41
保全實務 2016	410-1	警衛人員接受公司與人權相關之營運政策與程序訓練的比例	2022 年尚未針對保全人員實施人權相關教育訓練		N/A
原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 勞資關係		P41
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	4.1 勞資關係		P41
	412-2	員工接受人權相關培訓與比率	4.1 勞資關係		P41
	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	不適用，未有重大投資經人權審查。	不適用	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	4.7 社會參與		P54

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
地方社區 2016	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	不適用，營運地點設立於工業區或商業區辦公大內，不影響當地社區。	不適用	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例	3.3 價值鏈管理		P37
	414-2	供應鏈潛在的社會面衝擊以及採取的行動	3.3 價值鏈管理		P37
公共政策 2016	415-1	依國別及受益者的政治獻金總額	無政治捐款	不適用	N/A
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 綠色產品與減碳設計		P33
	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 綠色產品與減碳設計		P33
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 綠色產品與減碳設計		P33
	417-2	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	3.1 綠色產品與減碳設計		P33
	417-3	違反市場行銷法令的案例數	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。		N/A
客戶隱私 2016	406-1	客戶隱私侵犯 / 資料遺失投訴數	3.2 客戶服務與產品品質		P35

附錄二：SASB 準則對照表

主題	揭露項目編號	性質	指標描述	年度揭露情況	回應章節頁碼
能源管理	RT-EE-130a.1	量化	• 總能源耗用：單位十億焦耳 (GJ) • 外購電力百分比 (%) • 再生能源使用百分比 (%)	1. 桃園：11241.3 (GJ) 台中：802.3(GJ) 2. 99% 3. 0%	1.5.2 能源管理 2. 無 3. 無 P58
水管理	TC-ES-140a.1	量化	• 總取水量：千立方公尺 (m3) • 總耗水量	1. 勝品電通之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 100% 為自來水。取水量為 8748 千立方公尺 (m3)。本公司亦非位於高度或極高基線水壓力區域。 2. 總耗水量：製程無需用水，故不適用。	1.5.4 水資源管理 2.5.4 水資源管理 P61 P61
廢棄物管理	TC-ES-310a.1	量化	• 有害廢棄物總量及其回收百分比	1.2022 年之廢棄物管理分為「一般廢棄物」、「事業廢棄物」，總量為 48437 公斤。 2. 廢棄物可回收率 :9.8%。	5.5 廢棄物管理 P62
勞動實務	TC-ES-150a.1	量化	• 停工人數 • 總日數	2022 年年勝品電通未有停工或罷工之情事，故不適用。	N/A
勞動情形	TC-ES-320a.1	量化	全職員工及約聘員工的 • 可記錄事故率 • 虛驚事故率	勝品電通之職災統計與分析 2022 年沒有因工作而造成職業病之案例，也沒有因公傷死亡之事故。意外事故仍維持 0 件。 • 可記錄事故率 :1.2 • 虛驚事故率 :0	4.6 職業健康與安全 P51
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	討論與分析	回收報廢產品和電子廢棄物重量之百分比	勝品電通為的國際知名大廠之監視器 ODM 供應商，並採 B2B 工業市場的銷售模式，產品出貨至客戶後，所有權即歸客戶所有。而產品包裝材料 100% 為可回收物質且符合 RoHS 規定。	3.1 綠色產品與減碳設計 P33
物料採購	TC-ES-440a.1	討論與分析	關鍵物料有關之風險管理。	基於供應鏈安全及風險分散考量，勝品電通主要原物料供應商皆有兩家替代供應商並通過客戶認證以降低斷料風險；而為避免因重大災害或其他原因導致原物料供應短缺，我們亦要求供應商建置安全庫存量並定期檢視管控，以確保供料無虞。	3.3 價值鏈管理 P37

附錄三：ISO 26000 對照表

主題議題		2022 年報告書對應章節	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	P3	
		勝品電通永續經營	P5	
		2.2 公司治理	P25	
人權	守規性的查核	4.1 勞資關係	P41	
	人權風險	4.1 勞資關係	P41	
	解決牢騷埋怨	4 員工關係與社會參與	P40	
	歧視與弱勢族群	4.1 勞資關係	P41	
		4.2 員工概況	P43	
	公民與政治權	4.1 勞資關係	P41	
	經濟社會與文化權	5. 環境永續與碳管理	P55	
		4.7 社會關懷參與	P54	
工作基本權利	4.1 勞資關係	P41		
	4.2 員工概況	P43		
勞動實務	聘僱與聘雇關係	3.3 價值鏈管理	P37	
		4.1 勞資關係	P41	
		4.2 員工概況	P43	
	工作條件與社會保護	4.2 員工概況	P43	
		4.3 薪資	P45	
		4.5 員工福利	P49	
	社會對話	關於本報告	P2	
	工作健康與安全	4.6 職業健康與安全	P51	
人力發展與訓練	4.4 人才培育與發展	P47		
環境	污染預防	4.6 職業健康與安全	P51	
		5.4 水資源管理	P61	
		5.5 廢棄物管理	P62	
	永續的資源利用	5.3 溫室氣體管理	P60	
		5.4 水資源管理	P61	
	氣候變遷的減緩與調適	5.3 溫室氣體管理	P60	
		5.6 氣候變遷風險與機會	P63	
自然環境的保護與恢復	5. 環境永續與碳管理	P55		
公平的經營實務	反貪腐	2.2 公司治理	P25	
	負責任的政治參與	N/A		

主題議題		2022 年報告書對應章節	頁碼	備註
公平的經營實務	公平競爭	N/A	N/A	
	促進價值鏈的社會責任	4.7 社會關懷與參與	P54	
		3.3 價值鏈管理	P37	
	尊重智慧財產權	3.2 客戶服務與產品品質	P35	
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約實務	3.1 綠色產品與減碳設計	P33	
	保護消費者的健康與安全	3.1 綠色產品與減碳設計	P33	
	永續消費	3.1 綠色產品與減碳設計	P33	
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.2 客戶服務與產品品質	P33	
	消費者資料保護與隱私	3.2 客戶服務與產品品質	P33	
	提供必要的服務	4.7 社會關懷與參與	P54	
	教育與認知	3.1 綠色產品與減碳設計	P33	
社區參與與發展	社區參與	N/A	N/A	
	教育與文化	4.7 社會關懷與參與	P54	
		3.3 價值鏈管理	P37	
	創造就業與技術發展	4.4 人才培育與發展	P47	
		4.7 社會關懷與參與	P54	
	科技發展	4.7 社會關懷與參與	P54	
	創造財富與收入	1.1 企業概況	P9	
		3.3 價值鏈管理	P37	
		4.7 社會關懷與參與	P54	
	健康	4.6 職業健康與安全	P51	
	社會投資	4.7 社會關懷與參與	P54	

附錄四：SDGs 對照表

SDGs 目標		2022 年實際作為	回應章節
	SDGs 3 健康與福祉	提供員工安全的工作環境及維持員工健康。 1.2022 年實施作業環境檢測結果皆合格。 2.2022 年進行員工健康檢查。 3.2022 年無重大職災。	4.6 職業健康與安全
	SDGs 4 教育品質	完善的訓練及考核系統，達到人才適才適所。 2022 年員工平均接受教育訓練時數達成目標。	4.4 人才培育與發展
	SDGs 8 就業與經濟成長	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。	1.1 企業概況
	SDGs 9 工業、創新基礎建設	不斷持續技術的精進及創新，維持競爭優勢。	2.1 產品創新與服務範疇 3.1 綠色產品與減碳設計
	SDGs 11 永續城市	符合環保法規、致力污染預防、滿足客戶對環境與品質的要求。 2022 年 1. 採用 TCFD 方法鑑別營運過程的轉型風險及實體風險，逐年檢視因應作為，建立韌性的氣候變遷文化 2. 展開各項節能減碳方案措施 3. 達成環保零違法	3.1 綠色產品與減碳設計 5.1 智能工廠 5.2 能源管理 5.3 溫室氣體管理 5.4 水資源管理 5.5 廢棄物管理 5.6 氣候變遷風險與機會
	SDGs 12 責任消費與生產	1. 提升原物料生產效率及降低報廢率 2. 資源回收再利用。	3.3 價值鏈管理 5.5 廢棄物管理
	SDGs 13 氣候行動	1. 對供應鏈進行風險評估。 2. 進行能源相關管理及節電措施，如：公司換裝 LED 燈泡、智能工廠… 3. 導入溫室氣體盤查並依上市櫃公司要求時程進行查證。 4. 導入 TCFD 架構，以利公司朝向低碳經濟轉型。	3.3 價值鏈管理 5.1 智能工廠 5.2 能源管理 5.3 溫室氣體管理 5.6 氣候變遷風險與機會
	SDGs 16 和平、正義與健全司法	符合當地及國際法規同時要求或支持商業夥伴符合法規。	3.1 綠色產品與減碳設計 4.1 勞資關係
	SDGs 17 全球夥伴	建立與供應商互助互信、共存共榮之長期穩定合作關係。 1. 完成供應商年度稽核作業。 2. 衝突礦產調查完成率達 100% 3. 針對關鍵供應商進行專案 CIP 輔導	3.3 價值鏈管理

2022
topview
ESG



勝品電通股份有限公司
企業永續報告書

