

topview 勝品電通

2025

永續報告書

2025 Sustainability Report

智控未來 · 永續守護

Smarter Monitoring for a Safer, Greener Future.



安全守護
Secure



智慧創新
Intelligent



綠色永續
Sustainable



共創價值
Together

www.topviewcorp.com

目錄

導言

關於本報告	P2
董事長的話	P4
2025 年績效亮點	P5
勝品電通永續經營	P7



第一章 企業永續發展藍圖 P10

1.1 企業概況	P11
1.2 利害關係人議合及重大性主題分析	P15



第二章 誠信經營治理與策略佈局 P24

2.1 產品創新與服務範疇	P25
2.2 公司治理	P31
2.3 誠信經營與公平交易	P41
2.4 資訊安全	P45
2.5 風險管理	P47



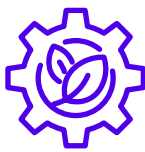
第三章 創新突破與價值鏈管理 P49

3.1 綠色產品與減碳設計	P50
3.2 客戶服務與產品品質	P56
3.3 價值鏈管理	P60



第四章 員工關懷與社會參與 P65

4.1 勞資關係	P66
4.2 員工概況	P70
4.3 薪資	P79
4.4 人才培育與發展	P84
4.5 員工福利	P88
4.6 職業健康與安全	P96



第五章 環境永續與碳管理 P103

5.1 智能工廠	P104
5.2 能源管理	P110
5.3 溫室氣體管理	P113
5.4 水資源管理	P115
5.5 廢棄物管理	P117
5.6 氣候變遷風險與機會	P119



附錄 P124

附錄一：GRI 內容索引表	P125
附錄二：SASB 準則對照表	P129
附錄三：ISO 26000 對照表	P130
附錄四：SDGs 對照表	P132
附錄五：氣候相關資訊執行情形	P133

關於本報告書

編輯原則

歡迎各利害相關者閱讀勝品電通 2025 年之永續報告書，希望能藉由此份企業永續報告書來揭露公司在社會、治理、環境三大面向之永續經營策略及執行成果。同時回應利害關係人對於勝品電通在永續發展上所關注的議題。公司網站之”**永續專區**”[以公開且透明的方式呈現出勝品電通在永續發展各面向所做的努力及成果。為響應環保，推行無紙化，您可透過本公司網站「企業永續」專區下載報告書電子版本。目前永續報告書共發行中文與英文兩種語言版本，可從企業永續官方網站下載 \(網址：<https://www.topviewcorp.com/posts/tw/csr/>\)。](https://www.topviewcorp.com/posts/tw/csr/)

報告出版日期與週期

上次發行日期 :2025 年 8 月

本次發行日期 : 2026 年 8 月

下次發行日期 : 預計 2027 年 8 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在台灣之營運活動，包含：桃園總部 / 工廠及台中辦公室。

時間範疇 2025 年 1 月 1 日至 2025 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 2025 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：

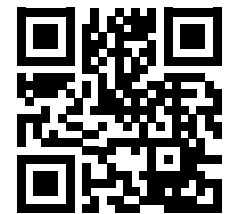
E-mail:csr@topviewcorp.com

公司網站 :<http://www.topviewcorp.com>



勝品電通企業社責任網址：

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



報告書編製依據

發佈單位 / 依詢準則

全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI)	GRI 準則 (GRI Standards) 2021 年版
永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB Standards)	電子製造服務與原始設計製造
金融穩定委員會 (FSB)	氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
臺灣證券交易所	上市上櫃公司永續發展實務守則
證券櫃檯買賣中心	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
聯合國 (UN)	全球盟約 (Global Compact) / 永續發展目標 (SDGs)

內部審查流程

由永續風管部門負責提供永續報告揭露所需資料後，交由品質系統進行各部門提供內容彙整。邀集各單位予以校閱及修訂後，針對疏漏處則交還各單位主管補充及確認。報告書內之各項績效數據由各部門主管審核後，循內部程序呈總經理與董事長核閱後，呈董事會通過後發行。報告書架構與上一版報告相較無變動，各章節資訊如有更動部分將於相關內文中註明。

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公司有利害關係者的意見與建議，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

致所有關心勝品電通的夥伴：

全球經營環境的挑戰

2025 年，全球經濟與產業環境仍充滿高度不確定性。地緣政治衝突持續延伸，主要經濟體政策調整頻繁，加上國際供應鏈重組與市場需求復甦力道不均，使整體經營環境更趨複雜。特別是美國貿易政策及關稅措施的不確定性，持續影響全球供應鏈布局與客戶採購策略，進一步增加企業決策難度，市場觀望氣氛升高，終端需求亦趨於保守。

地緣政治

衝突持續延伸，主要經濟體政策頻繁調整，供應鏈重組壓力加劇

供應鏈管理

強化彈性調整機制，與客戶及夥伴緊密協作，降低外部不確定性衝擊

營運策略

審慎調整市場布局，提升整體韌性，積極應對複雜多變的外部環境

強化韌性與風險應變

面對快速變動的外部環境，勝品電通持續密切關注國際政經情勢與產業發展趨勢，並審慎調整營運策略與市場布局，以提升企業整體韌性與風險應變能力。在供應鏈管理方面，公司亦持續強化彈性調整機制，與客戶及供應鏈夥伴保持緊密合作，以降低外部不確定性所帶來的營運影響。



三大核心戰略：AI 創新、永續發展與展望未來



人工智慧深化應用

在產業轉型與科技加速演進的趨勢下，人工智慧已成為企業競爭力提升的重要關鍵。勝品電通持續深化 AI 技術應用，逐步導入公司內部營運流程，透過智慧化與自動化管理，提升營運效率與資源配置效益，並降低重複性作業負擔，使同仁能專注於更高附加價值之工作。同時，公司亦持續投入 AI 技術於安控影像設備、後端影像管理平台及智慧化服務應用之研發與技術布局，強化核心技術能力與產品差異化優勢，以掌握智慧安防與數位監控市場發展契機。



ESG永續發展

永續發展方面，勝品電通始終秉持 ESG 核心理念，並將其深度融入企業營運與治理策略中。我們持續關注環境保護與節能減碳，推動資源有效利用與減廢管理；同時強化公司治理機制與風險控管，並重視人才培育與員工關懷，以打造穩健且具韌性的組織體質。此外，公司亦積極回應利害關係人期待，持續優化永續資訊揭露與管理架構。



展望未來

展望未來，勝品電通將持續秉持誠信經營、創新發展與永續共好的理念，積極整合內外部資源，推動技術創新與營運優化，強化整體競爭力與長期發展基礎。在全球變局中穩健前行，攜手客戶、員工及合作夥伴，共同創造經濟、社會與環境共榮的永續未來。

勝品電通董事長

李宏銘



在全球變局中穩健前行，攜手客戶、員工及合作夥伴，共同創造經濟、社會與環境共榮的永續未來。

2025 年 ESG 績效亮點

勝品電通依循永續經營的核心理念，在經濟、環境與社會三個面向制定出短、中、長永續發目標，連續榮獲《台灣企業永續獎 - 永續報告書獎》肯定，並於 2025 年榮獲 TSCA 永續報告獎 - 銀獎，ESG 相關績效亮點如下：

E**環境 Environmental****S****社會 Social****G****公司治理 Governancel**

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 2025 年成果	聯合國永續發展目標 SDGs 對應指標	行動 面向	績效指標	2025		2026	2030
				目標	達標情形	目標	中、長期目標
永續面向 降低能資源 與環境永續 	   	綠色產品	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	降低用電度數	比前一年度 降低 1 % (以 2024 年為基準年)	達標	以 2024 年為目標 詳見 Ch 5.2 詳見註 1	5 %
			提高資源回收佔 廢棄物比率	9 %	達標 平均 10.2 %	9 %	9 %
			對勝品電通的意義 (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。			

註 0: 於 2024 年永續報告書中列出之模製零件加工率管理指標，考量目前產品結構已趨於穩定，經評估此項管理目標將不再延用。

註 1: 2024 年進行溫室氣體首次查證，故從 2025 年開始將基準年改為 2024 年。

短中長期 企業永續發展管理 績效指標與 2025 年成果	聯合國永續發展目標 SDGs 對應指標	行 動 面 向	績 效 指 標	2025		2026	2030
				目 標	達 標 情 形	目 標	中、長期目標
永續面向 幸福職場與社會參與 		人才培育	教育訓練執行率 %	70% (當年度成果，無累計)	達標	教育訓訓練執行率 每月達 70% 以上	達到 70% 以上
			對勝品電通的意義 (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。			
		健康發展	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
			對勝品電通的意義 (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。			

聯合國永續發展目標 SDGs 對應指標	行動 面向	績效指標	2025		2026	2030
			目標	達標情形	目標	中、長期目標
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	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 100%	90%	完成新供應商環境安全衛生調查達 85% 以上
		對勝品電通的意義 (SDGs 與公司之相關性)	勝品電通承諾將可永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。			
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	財務 績效	公司治理評鑑 (%)	前 6-20% (當年度成果，無累計)	未達標 21-35% 詳見 Ch 2.2 詳見註 1	提升 ESG 評鑑排名 至 6-20%	達到永續經營
		對勝品電通的意義 (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%
		對勝品電通的意義 (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。			
		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。	85 分 (當年度成果，無累計)	未達標 82 分 詳見 Ch 3.2	85 分	達標 90 分
		對勝品電通的意義 (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。			

topview
第一章
企業永續發展藍圖

1.1 企業概況 P11

1.2 利害關係人議合及
重大性主題分析 P15



企業永續發展藍圖

1.1 企業概況

勝品電通股份有限公司 (以下簡稱勝品電通) 深耕監控產業二十餘年, 在既有產品上憑藉堅實的研發團隊與純熟的生產技術來增加產品附加價值。合作夥伴大多為歐、美、日國際知名大廠, 產品主要銷售於美洲、歐洲以及日本…等地區。

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

成立時間 1994 年

總部 / 工廠 桃園市大誠路 10 號

其它營運據點 台中辦公室：台中市北區五權路 375 號 10F

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 約 293 人

公司網站 <https://www.topviewcorp.com/>

永續專區 <https://www.topviewcorp.com/posts/tw/csr/>



註 1: 勝品電通前身為崇科電子 (成立於 1994 年), 於 2010 年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。

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。
- 偕同供應廠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。



營運績效

2021~2025 年度個體財務報告之營業收支及獲利能力分析詳如下表。詳細的公司營運績效及財務資訊可於本公司官網及公開資訊觀測站查詢。

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/>



勝品官網



公開資訊觀測站

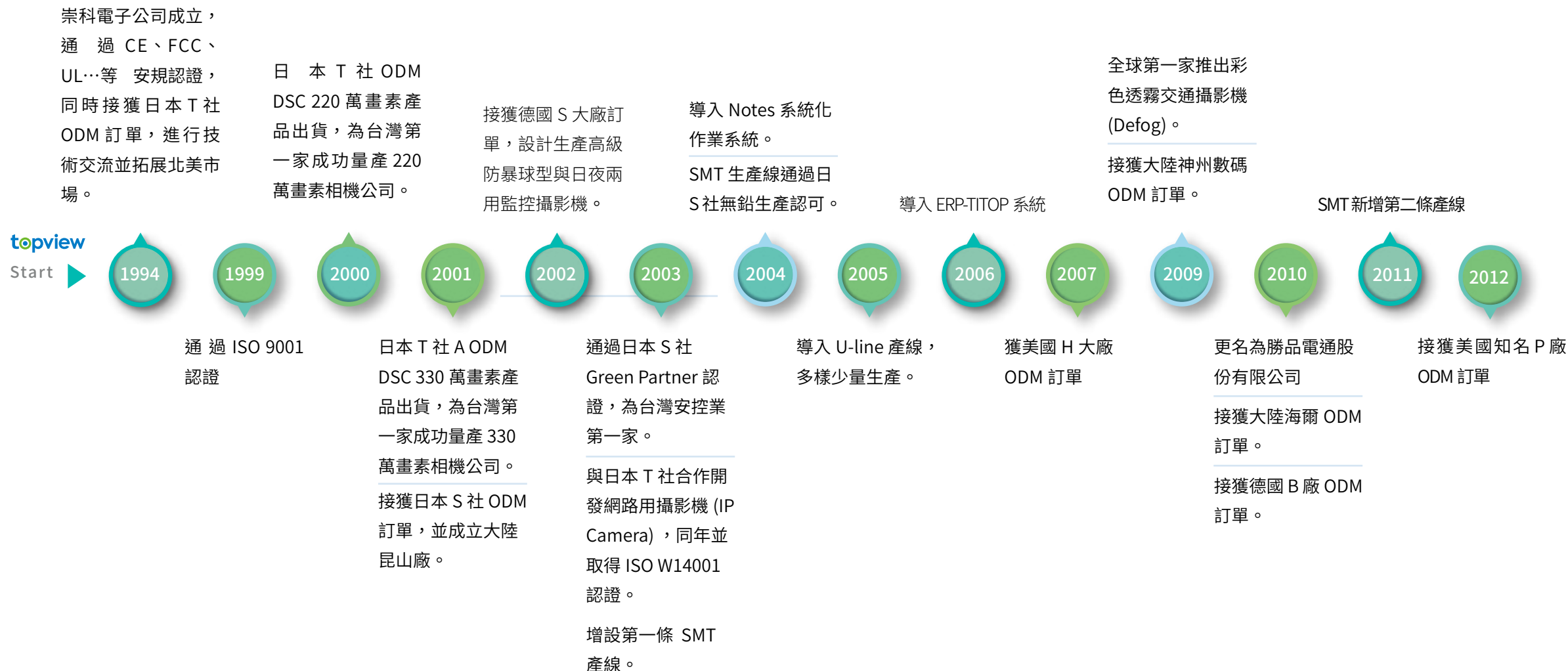


數據來源：勝品電通股份有限公司 2021~2025 個體財務報告

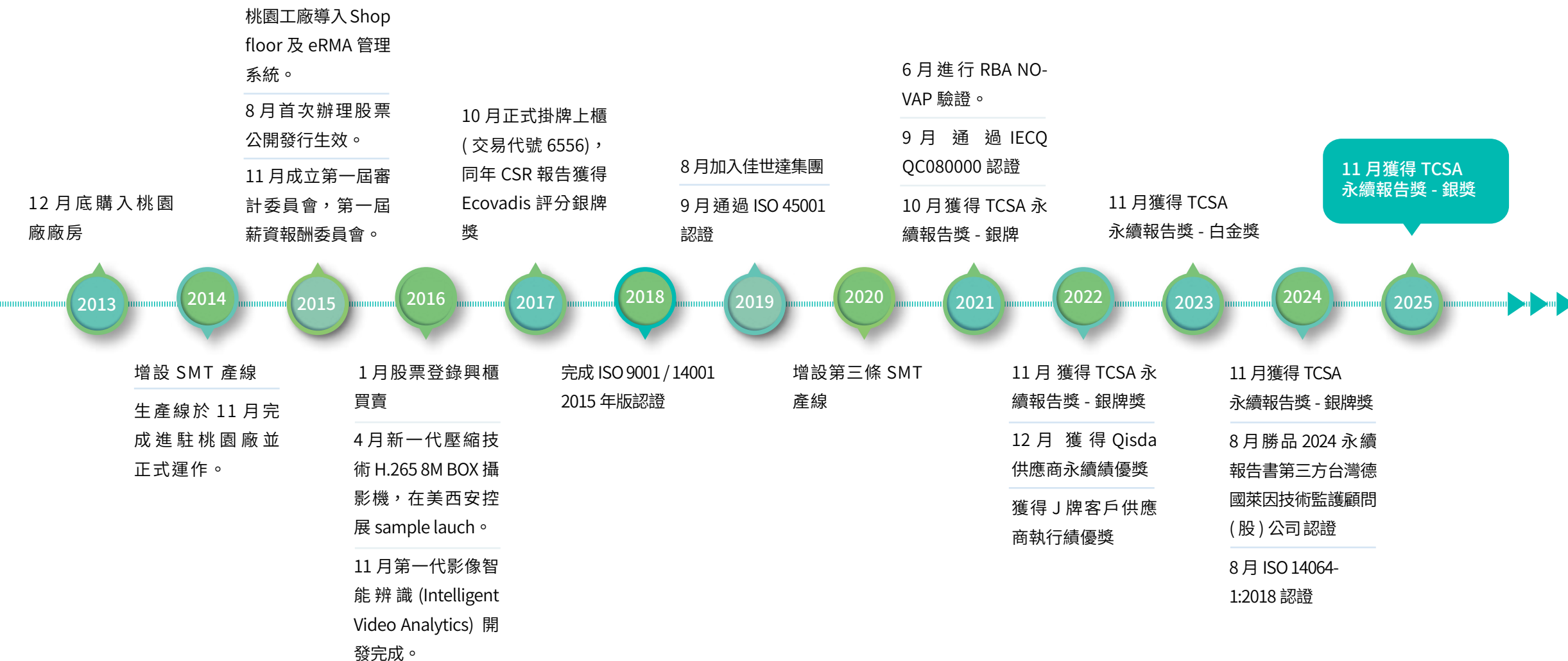
單位：除特別標註外，金額均為新台幣百萬元

年度	2021	2022	2023	2024	2025
營收淨額 (新台幣百萬元)	1,985	2,235	1,891	1,672	1,385
營業成本 (新台幣百萬元)	1,506	1,573	1,396	1,077	934
純益率	6.46%	12.74%	9.38%	15.22%	14.09%
基本每股盈餘 (新台幣元)	4.46	9.91	6.17	8.85	6.79
負債占資產比率	49.86%	45.91%	33.23%	25.96%	23.24%
長期資金占固定資產比率	170.27%	196.53%	197.18%	215.77%	220.32%
資產報酬率	6.37%	12.40%	8.17%	12.61%	9.47%
股東權益報酬率	11.80%	23.35%	13.29%	17.74%	12.54%

公司發展歷程介紹 1994~2025



公司發展歷程介紹 1994~2025



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，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）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。



利害相關者溝通管道與關注主題

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](#)，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。



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. **2025** 年勝品電通總訓練時數達 **1278.7** 小時，總參與人次為 **713** 人次。
每名同仁於 **2025** 年接受教育訓練之平均受訓時數為 **4.36** 小時。
2. 福委會任期 **2** 年重新選任
3. **2025** 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。

溝通管道

溝通頻率

教育訓練	依教育訓練計劃
HR 信箱	不定期
HR@topviewcorp.com	
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

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

2025 年客戶平均滿意度 **82** 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
CH 3.1 綠色產品與減碳設計

CH3.3 價值鏈管理

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 員工關懷與社會參與 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

外部溝通信箱

溝通頻率

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

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

溝通頻率

不定期

回應
章節

CH 1.1 企業概況
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

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

溝通頻率

不定期

回應
章節

CH 5 環境永續與碳管理

盡職調查

透過利害關係人溝通機制，定期或不定期利用不同管道與利害關係人進行相互溝通，以針對環境、社會（包括人權）及公司治理各面向之議題執行盡職調查，期望能確實鑑別、預防、減緩並說明各議題之實際或潛在負面衝擊與正面影響。若鑑別出已經造成衝擊的情況下，將依涉及負面衝擊的方式評估因應措施，相關政策包括盡職調查、預警原則等透過補救來解決實際的負面衝擊，透過預防或減緩來解決潛在的負面衝擊。

已建置人權盡職調查流程，定期評估、改善及追蹤人權風險，2025 年無重大高風險議題。

重大主題鑑別與分析

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，使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 7 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。

步驟 1 包容性

主動鑑別利害關係人，包含：受到公司活動、產品和服務 .. 等有顯著影響的內、外部團體或個人。使公司能夠建立正式的利害關係人議合策略，並擬定回應這些對象的策略。

步驟 2 重大性

遵循 GRI 準則要求，將議題重要性植基於「利害關係人關注程度」與「組織營運影響」觀點，我們透過網站進行問卷調查，蒐集利害關係人意見回饋，同時讓高階主管決定議題對於組織營運影響，決定議題的重大性與相關性。

步驟 3 回應性

根據重大性分析結果，以 GRI 主軸與指標為基礎，擴及不同利害關係人對永續資訊的需求與揭露期待。我們在永續報告書、年報與公司網站等不同溝通平台上強化永續議題的透明度。

步驟 4 衝擊性

承諾是讓企業永續展現影響力的關鍵，我們對針對重大主題訂定出年度目標管控並定期監控該目標的達成結果及揭露管理目標成果。

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 20 份，分佈如下。
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

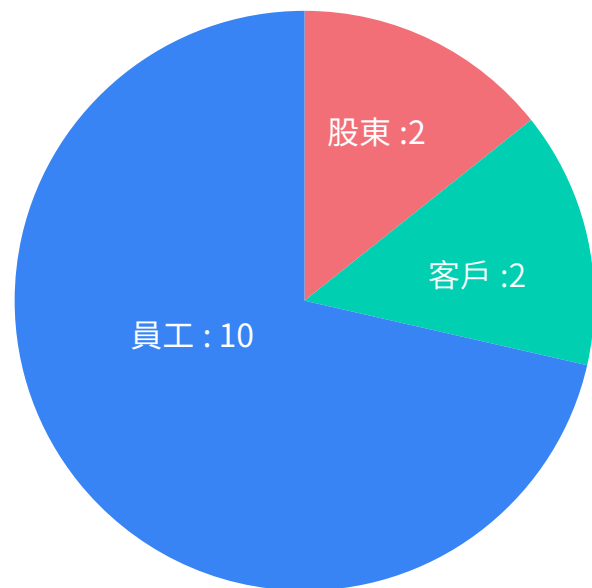


◆ 依據統計之各 ESG 議題的「利害關係人關注度」與「對公司衝擊度」兩個構面，進行重大性分析之討論、評估與判斷，鑑別出 7 項重大議題。

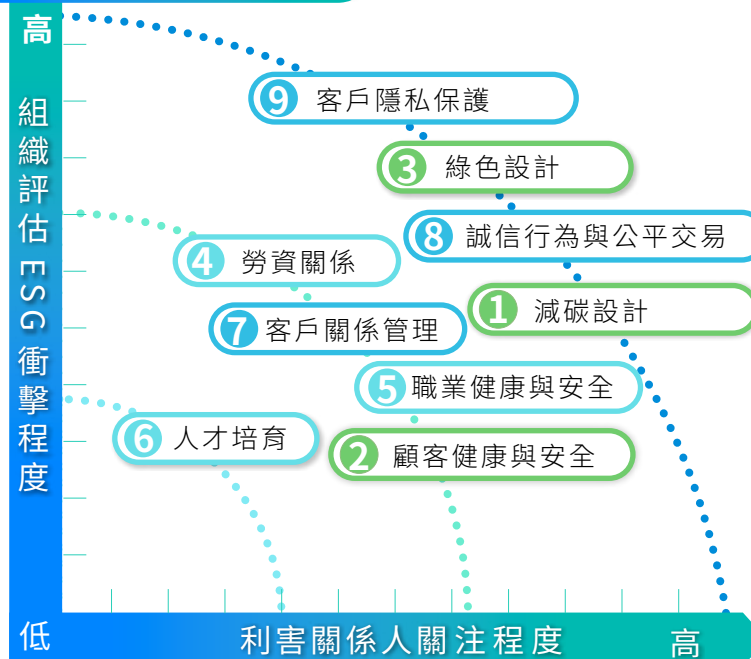
4. 重大主題管理與揭露



◆ 7 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。



重大議題矩陣圖



E 環境

① 減碳設計

③ 綠色設計

② 顧客健康與安全

S 社會

④ 勞資關係

⑤ 職業健康與安全

⑥ 人才培育

G 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 7 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	價值鏈衝擊邊界				GRI Standards 對應	SDGs 對應	目標及管理方針 之對應章節
				組織內	客戶	供應商 / 承攬商	投資人 / 股東			
E	環境	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
		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
S	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 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 409-1		4.1 勞資關係
		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
		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

● 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	價值鏈衝擊邊界				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	供應商 / 承攬商	投資人 / 股東								
G	6	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
	7	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

與 2024 年重大性議題差異說明：原為勝品電通特定之重大主題”綠色設計”，因模製零件加工管理已趨於穩定，經內部評估後決議不再列入後續重大主題做揭露。





topview

第二章 誠信經營與策略佈局

2.1 業務範圍及產品內容	P25
2.2 公司治理	P31
2.3 誠信經營與公平交易	P41
2.4 資訊安全	P45
2.5 風險管理	P47

2 誠信經營治理與策略佈局

Ethical Governance and Strategic Planning

2.1 業務範圍及產品內容

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。

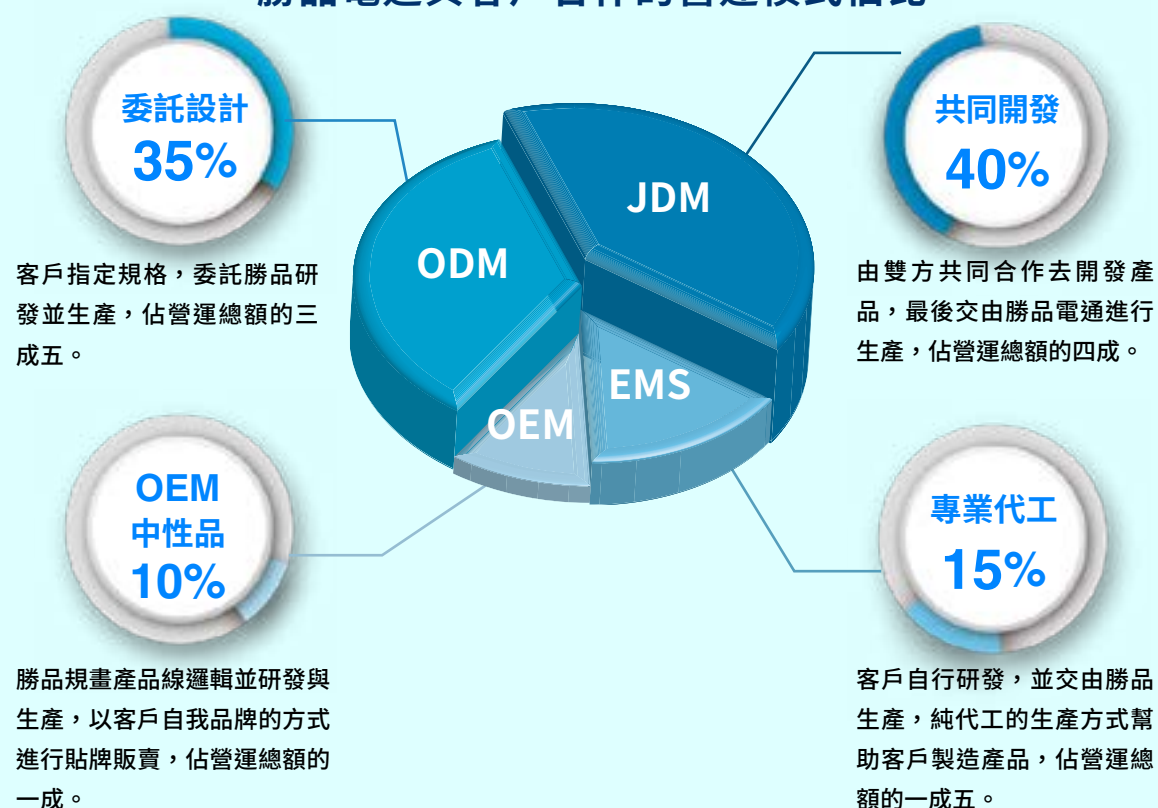
身為安控產品的專業研發及製造商，勝品電通與客戶合作的營運模式佔比如右圖：

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。

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



2026 年度產業趨勢與營運策略

永續願景與市場洞察

隨著物聯網 (IoT) 全面邁入「智慧物聯 Scaling Maturity (規模化成熟期)」，全球影像監控市場已從過去的被動監測，演進為由人工智慧 (AI) 與邊緣運算 (Edge Computing) 主導的主動預警與營運決策系統。

根據最新市場研究報告指出，2026 年全球影像監視市場規模預計將達到 927 億至 950 億美元，並以 11% 至 13.5% 的年複合增長率 (CAGR) 持續強勁擴張。其中，網路攝影機 (IP Camera) 與邊緣 AI 視覺分析軟體的深度融合，依然是推動整體產業增長的核心動能。



安防市場三大核心轉變



地緣政治與資安法規合規 Sovereign Cybersecurity

全球對於供應鏈透明度與資安防護的要求達到前所未有的高度。美國《國防授權法》(NDAA Section 889) 及歐洲相關網路安全法令的緊縮，促使全球一線品牌與系統整合商 (SI) 加速轉向「非華人 / 地緣風險低」的供應鏈，全面剔除特定受限品牌之黑盒子與關鍵晶片。



邊緣運算與多模態 AI 的工業化落地 Industrialization of Edge AI

AI 技術已不再停留在雲端運算。2026 年的市場主流轉向「邊緣端 (Edge AI) 處理」，透過高算力 SoC 晶片，攝影機可在現地端精準實現人、車、物、寵物辨識及特定環境音 (如玻璃破碎、嬰兒哭聲等) 的科技防範，大幅降低 VMS (影像管理系統) 的頻寬與雲端儲存成本。



綠色與永續智造 Eco-Design & Sustainable Manufacturing

環境永續 (E) 成為進入國際大廠供應鏈的關鍵門檻。從產品研發階段的低功耗設計、機構件模具優化 (如簡化 Wedge、Fisheye、Multi-head 等多機種間的模具共用)，到製程中的自動化低碳生產，皆是衡量安控製造商核心價值的永續指標。

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。

H.265 高畫質影

像壓縮格式解決方案

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。

Available baseline platforms : High Performance options

● Ready ● Planning



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控的功能。

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

勝品電通的策略定位與永續實踐

勝品電通以安控攝影機設計製造（ODM/OEM）為核心實力。面對 2026 年國際情勢的劇烈轉變與智慧聯網的蓬勃發展，我們透過「縱向互補」與「橫向拓展」的雙軌策略，將環境、社會與公司治理（ESG）精神深植於產品生命週期中：



1 縱向深化夥伴關係：建構 NDA 尊榮生態系

面對地緣政治帶來的產業空缺，勝品電通迅速補位。我們與全球頂尖 VMS 大廠（如 Genetec、Milestone、Network Optix）建立深度的技術對接與認證合作。在關鍵零組件方面，我們全面導入非受限的高效能 SoC 平台（如 Novatek, Ambarella），確保從底層硬體、韌體架構（如 ONVIF 標準優化與系統架構修復）到終端產品，皆具備 100% 符合資安規範與 NDA 要求的透明履歷，成為全球跨國企業最值得信賴的策略夥伴。



2. 橫向拓展產品多元：Edge AI 驅動的綠色產品

勝品致力於開發「效能好、品質佳、具獨特性」的智能產品。我們在 2026 年的產品藍圖中全面導入次世代 AI 視覺與感測技術：

- 硬體優化與模組化：針對多目（Multi-head）、魚眼（Fisheye）及高倍率光學變焦（Speed Dome）等高階機種進行機構優化，提升模具共用率，減少塑料浪費與開發耗能。
- 軟硬整合優化：透過優化 Edge AI 的算力配置，降低攝影機運作時的功耗，並利用高效能晶片拓展多模態分析，協助客戶在商業零售、智慧交通與工業製造等垂直領域做出市場區隔。



3. 生產線效能優化與智慧製造

優化產線效率與提升良率，是勝品提升核心永續價值的重要一環。我們持續投資製造自動化與測試自動化流程（例如：引進專屬智慧運算盒，精準驗證高算力晶片的運算表現與能耗比值）。透過製程優化，我們不僅大幅降低了生產過程中的碳足跡與材料損耗，更提供員工安全、高效的工作環境，實現經濟成長與環境友續的共榮。永續承諾 勝品電通將持續秉持「品質第一、資安至上、綠色智造」的原則，以靈活的研發能量與穩健的供應鏈韌性，因應多變的客戶需求。我們不僅為客戶創造商業價值的「市場區隔」，更將與全球合作夥伴攜手，打造更安全、更智慧且永續共存的未來。

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」、「永續發展實務守則」、「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。



0 貪腐事件

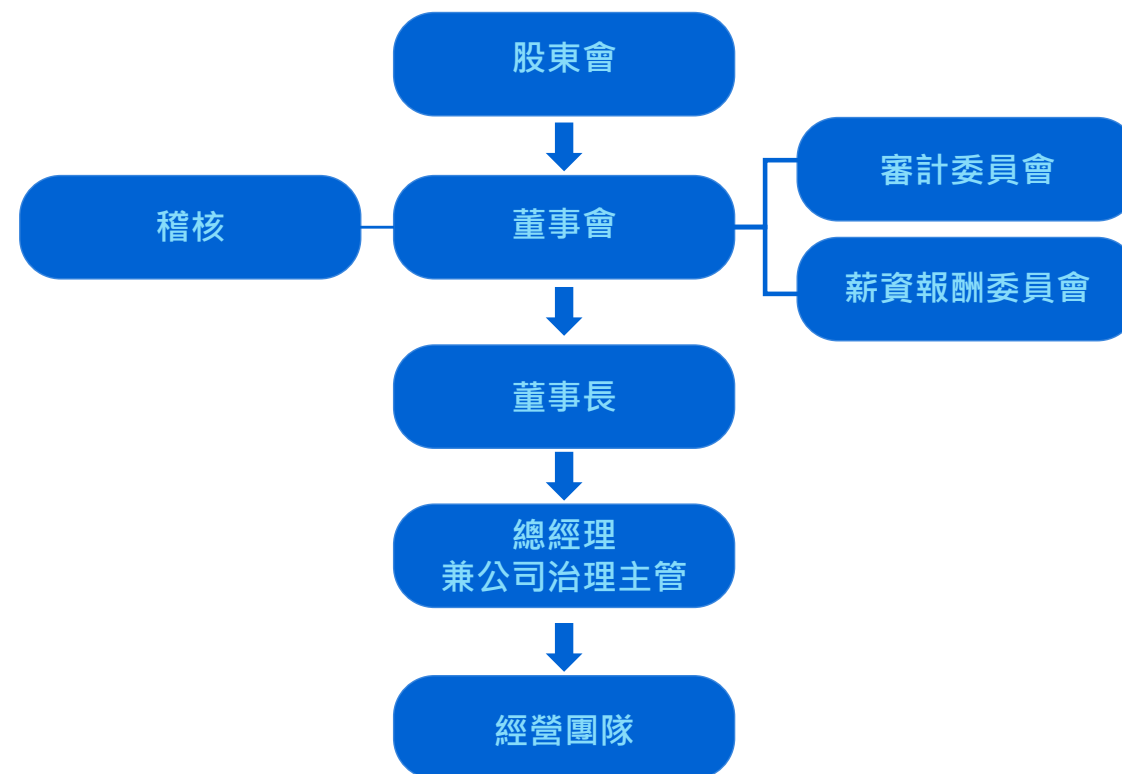
 公司治理評鑑

重大主題管理方式

重大主題	主要關注對象	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 年管理目標
公司治理	政府、股東	維持公司治理評鑑 排名前 6~20%	未達標 公司治理評鑑排名於 21~35%	提升 ESG 評鑑排名 至 6~20%
	責任 財會	資源 跨部門合作執行專案。	行動 1. 防範方案暨本公司訂定之相關規範。 2. 內部控制等供各單位遵循內控及作業程序之相關規範。 3. 稽核單位每年定期辦理之一般業務查核項目。	評估 1. 每年執行董事會暨功能性委員會績效評估 (自評)。 2. 每 3 年委由外部專業獨立機構或外部專家學者進行董事會績效評估。

公司治理架構

董事會為勝品電通最高治理機構，轄下設有審計委員會及薪資報酬委員會（以下簡稱薪酬委員會），由獨董擔任委員，審議相關議案、協助董事會運作及發揮職能。勝品電通於董事會通過任命總經理擔任公司治理主管，並由財會室同仁擔任公司治理人員，負責執行公司治理相關事務，包含依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需資料、法令遵循及其他依章程所訂事項等。



公司治理評鑑

近幾年金管會為強化公司治理，將公司治理評鑑列為重點項目。勝品電通藉由公司於「維護股東權益」、「強化董事會結構運作」、「提升資訊透明度」及「推動永續發展」等相關指標的達成情形，積極檢視內部所面臨之風險，並尋求改善及提升治理之方案，以建立良善公司治理制度。 

董事會

2025 年在任董事成員共 7 位，包含 3 位獨立董事；2 位女性董事及 1 位具員工身份董事。董事會指導公司策略、監督管理階層並對公司及股東負責，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

2025 年共開會 4 次，實際出席率為 100%

註：成員詳細資訊可參考公司網站 

功能性委員會

審計委員會
(3 位獨董組成)

0 件申訴

薪酬委員會
(3 位獨董組成)

運作情況

1. 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。
2. 公司內部控制之有效實施。
3. 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。
4. 2025 年運作情形資訊：共開會 5 次，實際出席率為 100%。

定期檢討

1. 薪資報酬委員會規程並提出修正建議。
2. 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。
3. 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。
4. 2025 年運作情形資訊：共開會 2 次，實際出席率為 100%。



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。

為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力：

- ✓ 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
- ✓ 產業知識與國際市場觀
- ✓ 領導能力與決策能力

2025 年共召開 5 次董事會，獨立董事皆親自出席董事會，以發揮其監督之功能，董事實際出席率為 100%。

為避免及減緩利益衝突之情事，董事自身或其代表人針對會議議題涉及利害關係者，皆不得參與討論及表決，董事對利害關係議案迴避之執行情形請參考本公司 114 年度年報第 17 頁。董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	實際出 (列) 席率 (%)	備註
董事長	李宏銘	5	100%	
董事	周樂玲	5	100%	2026.01.19 逝世解任
董事兼總經理	佳世達科技 (股) 公司代表人：林貞宏	5	100%	
董事	佳世達科技 (股) 公司代表人：洪秋金	5	100%	
獨立董事	蔡信章	5	100%	
獨立董事	蘇英卿	2	100%	2025.06.16 改選時解任
獨立董事	林晃巖	5	100%	
獨立董事	林瑞興	3	100%	2025.06.16 改選時新任

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。



2025 年在任董事進修率達 **100%**，參加時數共計 **60** 小時

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	時數
董事長	李宏銘	2025.02.14	董事會 vs 經營團隊	3
		2025.03.14	循環經濟效益與永續金融商機	3
董事兼總經理	林貞宏	2025.09.03	如何應用「機器人流程自動化」(RPA) 提升內部控制效能	6
		2025.10.03	公司治理論壇	3
		2025.12.11	強化組織韌性的雙軸轉型 -AI 治理與永續治理	3
董事	周樂玲	2025.02.14	董事會 vs 經營團隊	3
		2025.03.14	循環經濟效益與永續金融商機	3
董事	洪秋金	2025.04.30	永續資訊編製與申報實務研習班	6
		2025.06.19	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3
		2025.09.03	如何應用「機器人流程自動化」(RPA) 提升內部控制效能	6
		2025.11.13	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3
獨立董事	蔡信章	2025.08.12	面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理連結永續治理	3
		2025.08.13	非財會背景董監事如何審查財務報告	3
獨立董事	林晃巖	2025.08.22	2025 台新淨零高峰論壇	3
		2025.10.03	公司治理論壇	3
獨立董事	林瑞興	2025.07.31	川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3
		2025.09.04	生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3

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。

現任董事成員共 6 位，包含 3 位獨立董事、1 位女性董事及 1 位具員工身分董事 (佔全體董事成員比例分別為 50%、17% 及 17%)，衡諸本公司董事成員名單長於營運判斷、經營管理、危機處理、國際市場觀有李宏銘董事、林貞宏董事；長於法律領域有蔡信章董事；洪秋金及林瑞興董事具有會計及財務分析能力；林晃巖董事則具有相關產業知識。

姓名		職稱	國籍	性別	年齡	獨立董事 任期年資	產業經歷	專業能力
佳世達科技 (股) 公司代表人	李宏銘	董事長	中華民國	男	61-70		安控產業	經營管理、業務
	林貞宏	董事兼任總經理	中華民國	男	41-50		光學精密產業	經營管理、業務、研發
	洪秋金	董事	中華民國	女	51-60		電腦及周邊設備業	財務會計
蔡信章		獨立董事	中華民國	男	61-70	9 年以上		法律
林晃巖		獨立董事	中華民國	男	51-60	3 年以下	大專院校光電科系副教授	研發、光學設計
林瑞興		獨立董事	中華民國	男	61-70	9 年以下		財務會計

公司多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
董事長與總經理非同一人	達成
董事成員至少應包含一位女性董事	達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次 1/3	達成
具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數，應低於（含）董事席次 1/3	達成

註：董事會成員之學經歷背景資料、兼任其他公司職務之情形、董事會出席率、控制力股東等資訊，請參閱本公司 114 年度年報「貳、公司治理報告」。

現任董事成員	獨立董事
 6	 3
女性董事	員工董事
 1	 1

獨立董事分別具備：財會、法律、產業知識與實務經驗，符合董事會專業多元化及職能有效分工精神。

董事暨經理人薪酬

(1) 本公司訂有「[薪資報酬委員會組織規程](#)」，並依組織規程成立薪資報酬委員會評估董事及經理人之薪資報酬。

(2) 本公司董事之報酬由董事會依公司章程之授權依董事對公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌國內外同業水準所訂定之「董事及功能性委員會委員薪酬核發標準」規定發放。如公司有獲利時，由董事會依公司章程第二十二條規定，本公司年度如有獲利，提撥不高於 3% 為董事酬勞，決議董事酬勞金額。

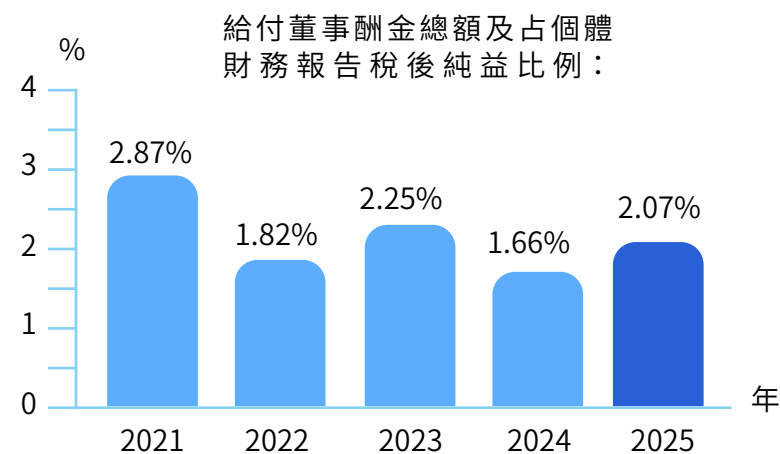
(3) 本公司總經理、副總經理之委任、解任及報酬依公司規定辦理。薪酬標準係依據本公司薪資報酬委員會及董事會訂定之「高階經理人薪酬政策及原則」給付。本公司經理人之薪酬指標每年經薪資報酬委員會評定後提報董事會核定。

(4) 本公司董事及經理人之酬金，係依公司章程及薪資管理相關規定辦理，交由薪資報酬委員會審核並經董事會決議通過。其相關評估項目包含其對本公司營運參與程度與績效評估做整體考量，考量面向包含公司營運管理能力、財務與業務經營績效指標與綜合管理指標、對永續經營之參與，並衡量其他特殊貢獻或重大負面事件，納入績效評核。

註 1：利害關係人（包含股東）未參與本公司董事暨經理人薪酬之制定流程。

註 2：詳細董事暨經理人薪酬之分派情形，請參考本公司 [114 年度年報第 13 至 16 頁](#)。

年度	占稅後純益比例
2021	2.87%
2022	1.82%
2023	2.25%
2024	1.66%
2025	2.07%



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」每年由董事會議事單位、董事會及功能性委員會成員執行一次內部績效評估，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次外部績效評估。

本公司於 2025 年底透過自評問卷完成董事會及各功能性委員會之內部績效評估，並於 2026 年 03 月 10 日召開之董事會報告評估結果，自評結果之平均總分皆達 90 分以上，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。

本公司於 2025 年委任外部獨立評估機構社團法人中華公司治理協會，對本公司董事會之組成與分工、指導與監督、授權與風管、溝通與協作、自律與精進五大構面進行評核，評估方式包含線上自評、書面審閱相關文件等，及於 2025 年 9 月 25 日實行訪評，對象包含董事長、三位獨立董事、公司治理主管及稽核主管，於 2025 年 11 月 06 日召開之董事會報告評估結果及改善計畫並揭露於公司官網。

2025 年度評估結果已揭示於公司網站「[董事會績效評估](#)」及「[功能性委員會績效評估](#)」。

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	99.54 分 / 優等	98 分 / 優等	97.92 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」



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。



2025 年審計委員會 共計召開 **5 次**，平均出席率約 **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	5	100%	無
獨立董事	蘇英卿	2	100%	114.06.16 改選時解任
獨立董事	林晃巖	5	100%	無
獨立董事	林瑞興	3	100%	114.06.16 改選時新任

註：成員詳細資訊請參閱本公司 114 年度年報「貳、公司治理報告」



薪酬委員會

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。

2025 年運作情形資訊 共開會 **2 次**，實際出席率為 **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	蘇英卿	1	100%	114.06.16 改選時解任
獨立董事	蔡信章	2	100%	無
獨立董事	林晃巖	2	100%	無
獨立董事	林瑞興	1	100%	114.06.16 改選時新任

註：成員詳細資訊請參閱本公司 114 年度年報「貳、公司治理報告」

避免及減緩利益衝突機制

本公司董事會通過訂立「誠信經營守則」，明定誠信經營之政策及作法，以樹立良好商業運作模式，創造誠信經營之企業文化，期許並要求董事會積極落實誠信經營之政策，以健全誠信經營發展。本守則詳見於公司網站之[投資人專區](#)。



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、法規遵循、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）。2025 年末發現任何重大的貪腐事件。

各資訊揭露於
勝品官網

網站連結區



投資人關係



董事會績效評估



董事會成員



功能性委員會



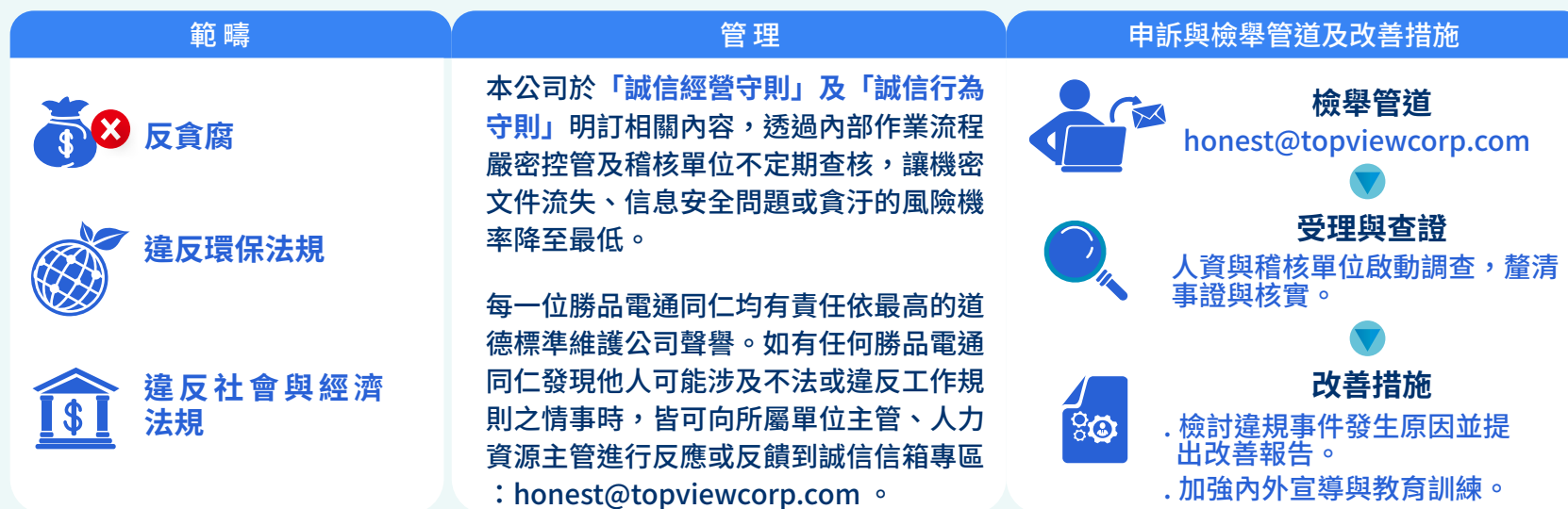
功能性委員會
績效評估結果



薪酬委員會規程

2.3 誠信經營與公平交易

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。勝品電通之營運以誠信經營為本，建立良好之公司治理與風險控管機制，並以「預防」、「檢測」的角度來落實誠信經營管理，進一步創造永續發展之經營環境。



誠信行為教育及宣導

為落實禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，於[誠信行為守則](#)及員工工作規則，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。2025 年勝品電通進行誠信行為教育訓練宣導及教育訓練，使員工充分了解公司的營運管理政策，更要主動釐清且積極改善我們日常作為，以提升我們的誠信操守。訓練內容分為「利益衝突與迴避」、「法規遵守」、「營業機密及公司資產」、「政治活動參與」等方向，內容涵蓋反貪腐、禁止內線交易、反壟斷、公平交易、營業機密保護等項目。於新進同仁訓練均妥善傳達，並將此資訊宣達給董事、公司全體員工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、信息安全問題或貪汙的風險機率降至最低。同時，2025 年度誠信行為教育訓練，實際上課人數 288 人，調訓覆蓋率 100%，全體同仁（包含各職能別之新進同仁、在職同仁或主管）已受理誠信行為理念訓練，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。

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	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 年管理目標
誠信守則	客戶、 供應商 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 人力資源	資源 跨部門合作執行專案	行動 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	評估 於管理會議做成果報告。

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，2025 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。

.....



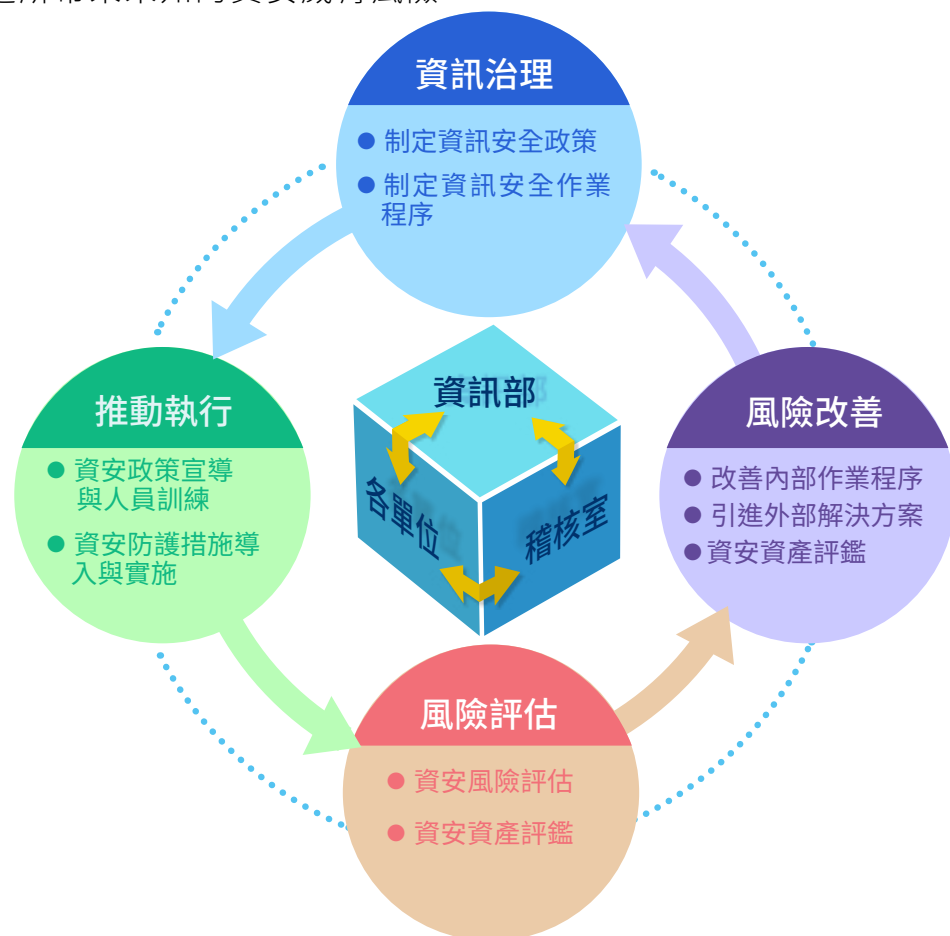
不參與集體杯葛、串通投標、合謀定價或分割市場等行動。

.....

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

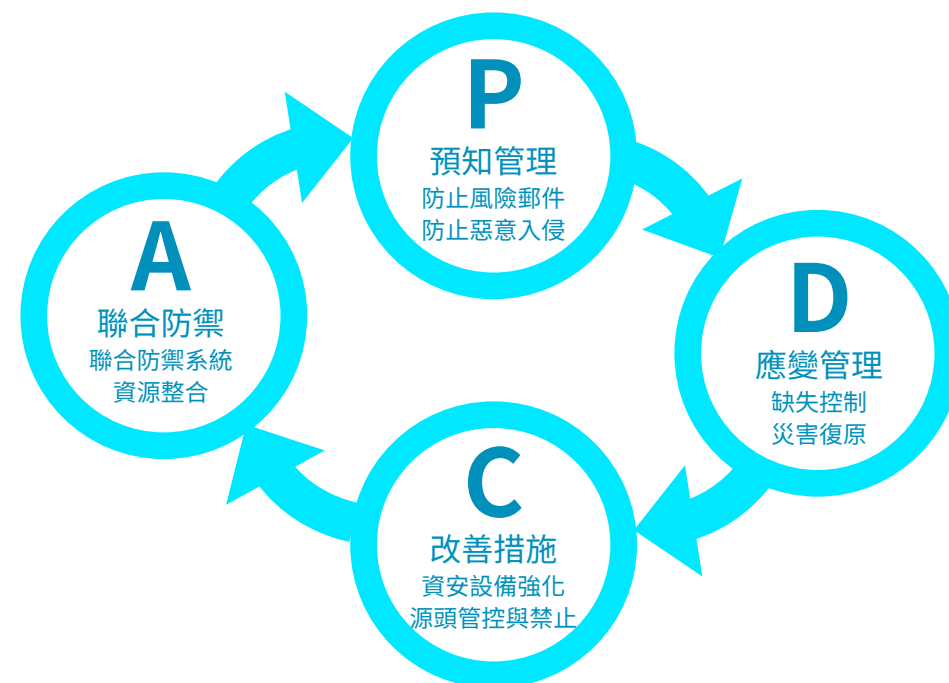
為確保資訊資產(與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等)之機密性、完整性、可用及適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並衡酌本公司之業務需求訂定相關資訊安全管理。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第九條電腦化資訊系統之規定制定相關內部作業規定，以降低新興資訊科技應用以及環境變遷所帶來未知的資安威脅風險。



資訊安全管理組織

本公司資訊安全運作採用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保可靠度目標之達成且持續改善。

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之推動與落實。
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

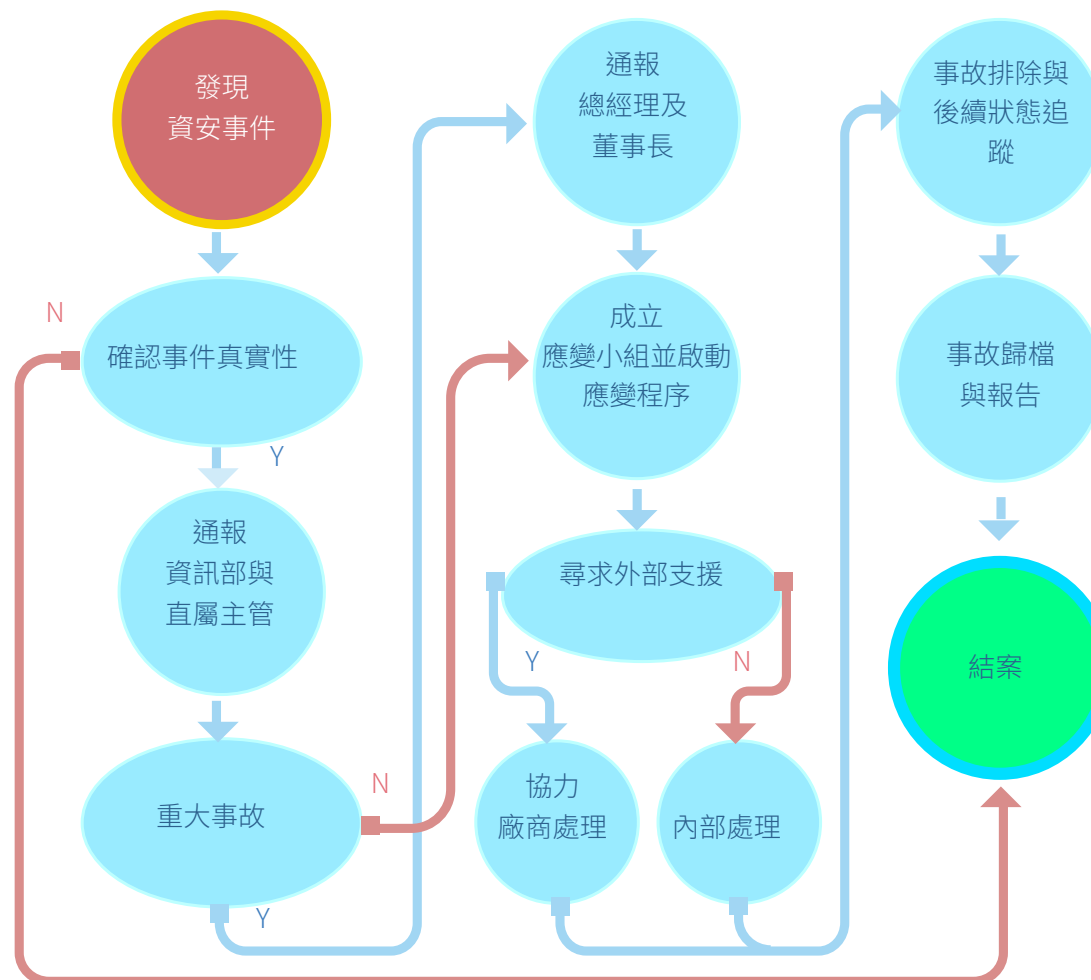
1. 供應鏈部分：要求與第三方服務廠商簽訂合約，要求其遵守保密及網路安全規定。
2. 新人入職時進行基本資訊安全相關訓練外，本公司舉行全員資訊安全教育課程，且每年資訊部門會透過電子郵件進行宣達，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念能融入日常作業中。
3. 系統皆具有權限管控，對於相關技術文件及資料讀取嚴格管控。



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。

2025 年無發生供應商檢舉事件。



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。

永續風管

為確保公司永續經營，本公司設有公司治理主管，並訂有「風險管理政策與程序」。公司於 2024 年設置永續風管部門，由專職人員負責永續發展相關業務推動及統籌指揮風險管理之推動與運作。對於可能造成公司營運目標偏移影響的風險，包含：管理策略、營運、財務、危害事件、法令遵循…等各面向的風險。並定期追蹤各項永續目標達成情形，制訂永續發展政策、制度或相關管理方針，定期向董事會、審計委員會報告永續相關執行成果。



勝品電通之風險管理流程

風險辨識

辨識風險來源並進行評估，了解發生的原因和可能產生的後果有哪些



風險衡量

辨識後可能發生的風險因子，訂定適當處理風險的有效方法



風險監控

各部門持續監控所屬的業務風險，以觀察風險程度的變化並適時將因應對策呈報予高階管理階層



風險報告與揭露

定期向董事會提出風險控管報告以評定控制的有效性



風險回應

各部門對於所面臨的風險採取適當回應措施以降低風險的發生率



風險與機會分析及管理

永續風管部門負責了解並依照公司各功能組織及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。2025 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。	財會 業務
營運、策略及市場風險	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。	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. 定期執行年度職業安全衛生教育訓練計畫，培訓人員之技能及法規新知。	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。 4. AI 系統需要大量的數據進行訓練，若數據保護措施不當，可能導致客戶隱私洩露，或者數據洩露與濫用，因此公司內部重要資料需進行相關管制。	AI/ 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	1. 透過 TCFD 架構說明因應方式。(詳見 5.6 章節說明) 2. 為因應極端氣候產生之暴雨：建立應急、恢復及業務持續性計畫，於事發當下之緊急連絡機制，確保能迅速恢復生產。	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	隨著疫情、法定傳染病之變化，起動相關防疫措施，如：防疫物資準備、分流上班、通報機制…	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 | P50 |
| 3.2 客戶服務與產品品質 | P56 |
| 3.3 價值鏈管理 | P60 |

3 創新突破與價值鏈管理

Innovation and Value Chain Management

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：



管理端

1. ESG 趨勢報導宣導。
2. 減碳管理相關案例分享。
3. 通過 ISO 14064 溫室氣體盤查。



設計端

與客戶溝通

1. 增加材料共用率，降低後續產生材料報廢對環境之危害。
2. 包材輕量化設計之導入，減少運送產生之碳排放。



製造端

1. 要求供應鏈廠商簽署 " 環境相關物質管理規範 "。
2. 禁止使用具有有害物質及來自衝突礦產之原料。
3. 加強供應商輔導，減少物料重工。
報告詳見 3.3 供應鏈智慧升級轉型 - 以大帶小。

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。



綠色設計

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，選用低耗能之零件，如 Adapter、sensor 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。

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。勝品電通持續以降低碳排及減少對環境的衝擊，來做為符合綠色產品的概念。在新產品設計上時，持續優化設計以降低生產加工程序產生的廢棄物量為設計改善之目標。PCB Layout 時，評估最適化的條件，減少廢棄之 PCB 板邊，包材設計儘量採用黃盒，減少包裝印刷，同時協同供應商進行模具優化及設計改善。



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、CB/UL、紐西蘭 / 澳洲 -RCM、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	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 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 安規單位	資源 專職人員及配合之外部實驗室檢核產品安全相關法規。	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。

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。2025 年未有違反產品安全相關法規之規定。



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。2025 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。

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 2025 年客戶平均滿意度為 82 分

重大主題管理方式				
重大主題	主要關注對象	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 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 82 分 (未達標)	客戶滿意度 85 分
	責任 業務 / 客戶服務	資源 跨部門合作解決客戶疑慮	行動 1. 定期進行客戶滿意度調查進行資訊收集 2. 在客戶滿意度調查後，由業務部門將客戶回饋問題提供內部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	評估 於管理審查會議、業務會議中進行績效指標報告與檢視

業務單位定期協同資材及相關單位與客戶進行會議溝通並配合國際情勢與數據的分析，加上內部作業系統的協助提高決策精準度獲得客戶的肯定與支持

客戶抱怨處理

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，防止問題再度發生。2025 年客訴共 4 件，與前一年度相比呈現持平。

2020~2025 年度之客戶滿意度調查結果

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
年度總滿意度	88%	85%	78%	81%	88%	82%



客戶隱私保護

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。勝品電通重視客戶權益與隱私，在商業行為進行的同時，為尊重及保護客戶穩私權及智慧財產權。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。在客訴與個人資料保護上，針對客戶隱私管理以完善管理的制度與措施，維護客戶權益。2025 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。

2025 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	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 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	100% 達標	資料遺失的 投訴為 0 件
	責任 業務、產品專案 客戶服務、資訊	資源 結合資訊管理系 統，限制系統進 入 文件取得權限	行動 1. 宣導及訓練 2. 由資訊系統源頭 設定權限	評估 每年於年底檢視是 否有相關事件發生

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。



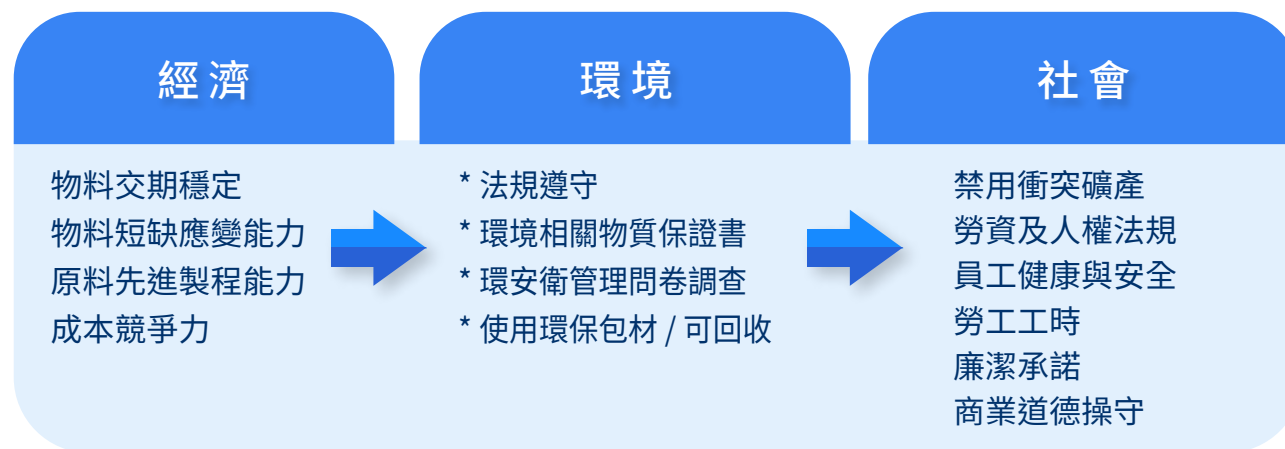
3.3 價值鏈管理

為追求永續經營及雙方共同成長，供應鏈管理對勝品電通永續經營具有重要意義，透過完善的供應鏈管理流程與規範，可降低營運風險、確保供應鏈穩定、提高產品競爭力、保護企業聲譽並履行企業責任，與供應鏈共同成長，並確保符合客戶期待與市場需求。

供應商永續管理

勝品電通針對原物料、委外加工廠商及系統服務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。依據公司永續發展需求訂定採購策略，評估供應商之技術、產能、創新能力、品質、服務及永續相關…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…等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，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：



供應商評鑑
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。

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，因此針對供應商稽核也加入企業社會責任相關議題，包含：勞工、健康與安全、環境…等面向。2025 年勝品電通亦針對 10 家重點廠商進行實地稽核，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。若供應商發生違反環保，工安，人權…等相關情事，後續會要求供應商提交改善計畫並進行實地稽核追蹤改善狀況。

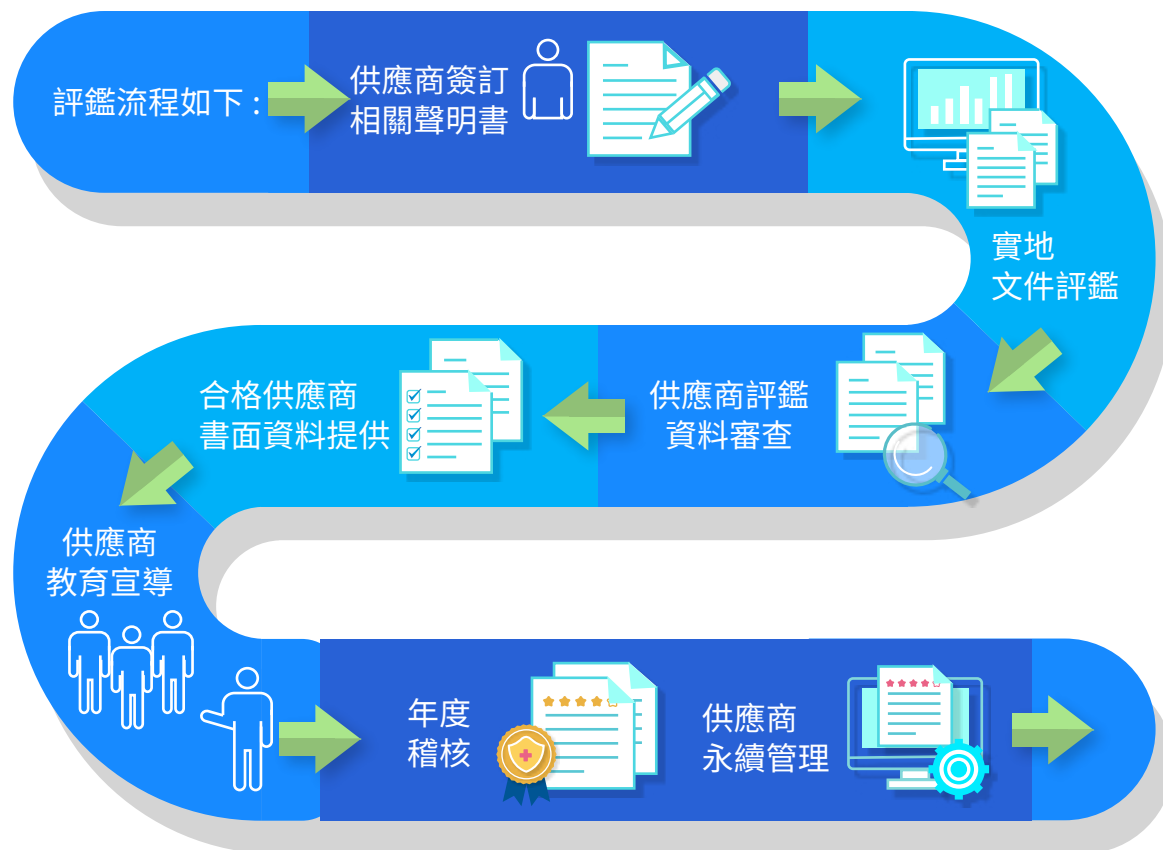
評比等級	2025 年 評估結果 (家)	因應措施
90 分以上	5	建議增加採購量。在本公司有新專案時，可優先取得合作機會。
89-80 分	4	維持目前作業。
79-70 分	0	要求供應商持續強化管理機制，確保供應商來年之改善的成效。
70 分以下	1	輔導改善後評鑑結果仍低於 70 分者，即列為不合格供應商並終止其交易。

* 重點廠商：屬於國內之製造商，排除客戶指定之零件代理商之外，交易金額達公司規定。



新供應商遴選及評鑑原則

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

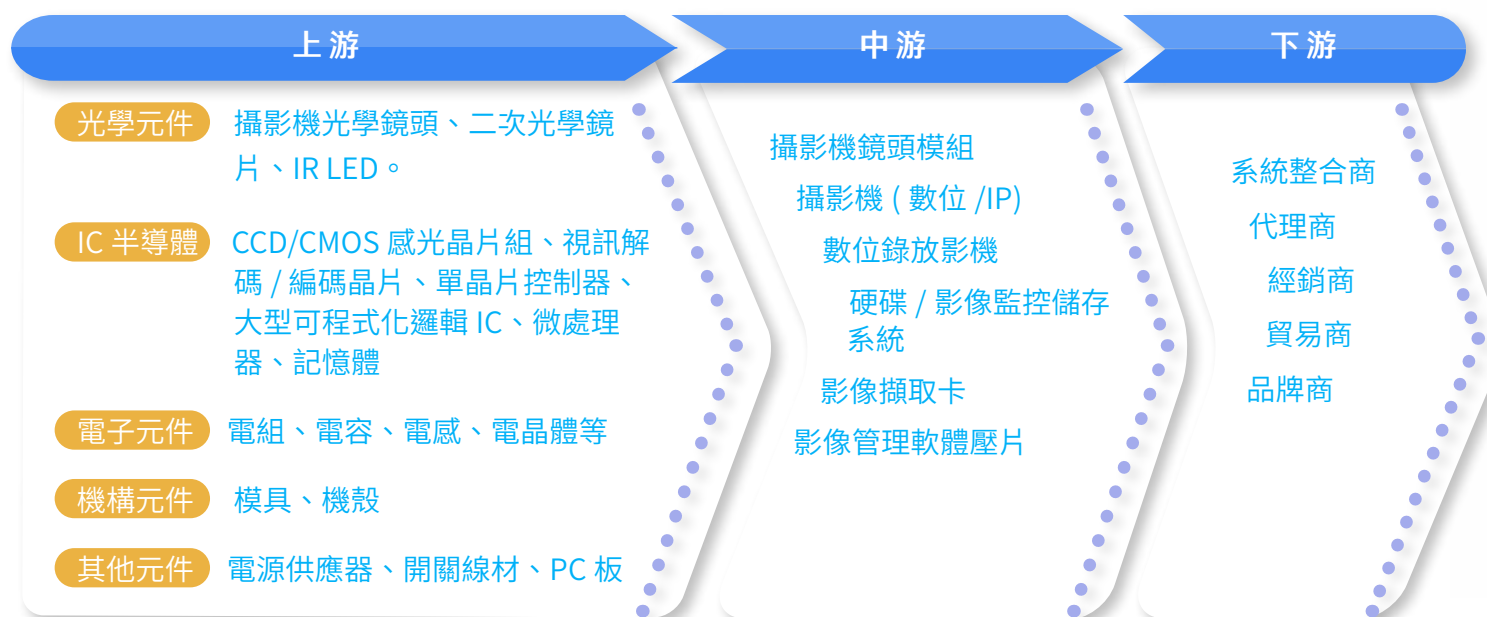
責任商業聯盟行為準則（RBA）及全球電子可持續發展倡議組織（GeSI）已要求其組織成員必須實施責任性採購程序，以確保其金屬採購程序符合社會及環境責任。勝品電通承諾並支持不購買衝突金屬做為生產之用，持續與供應商溝通並要求供應商簽署「環境管理物質品質保證書」，要求供應商不使用衝突金屬做為遴選供應商重要指標之一，逐步要求供應商協助追溯料件中所含金屬材料的礦產源頭及配合禁用衝突地區礦產。

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。

關鍵物料控管

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、下產業之上、中、下游之關連性如下表：



緊急事件應變

依據風險管理程序，每當有重大事件發生，亦對供應商進行重大風險調查，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，進而影響利害關係人之權益。



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。

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，及品質、永續相關宣導事項發佈於 EC 系統進行發佈，讓供應商即時掌握及更新。

同時設有檢舉信箱，若有發現任何不法事件，利用勝品電通誠信信箱進行檢舉：honest@topviewcorp.com 2025 年無發生供應商檢舉事件。

依產業特性鑑別出關鍵零組件之風險對應略

關鍵原物料		
電子元件	印刷電路板	機構元件
風險類型		
◆ 取得性管道的實體限制 ◆ 市場價格變化風險 ◆ 產地限制	◆ 取得性管道的實體限制 ◆ 市場價格變化風險 ◆ 使用高毒性化學物質	◆ 取得性管道的實體限制 ◆ 市場價格變化風險 ◆ 產地限制
對應策略		
◆ 導入 2-3 家廠牌供應商多元化 ◆ 比例分配下單 ◆ 優先選擇在地化廠商	◆ 導入 2-3 家廠牌供應商多元化 ◆ 優先選擇在地化廠商 ◆ 依國際原物料價格波動，分析管控物料成本 ◆ 與客戶溝通，反應合理成本至售價 ◆ 推動使用綠色化學品，減少安全危害	◆ 導入 2-3 家廠牌供應商多元化 ◆ 優先選擇在地化廠商 ◆ 依國際原物料價格波動分析管控物料成本 ◆ 與客戶溝通，反應合理成本至售價





topview

員工社會參與
第四章 關懷參與

4.1 勞資關係	P66
4.2 員工概況	P70
4.3 薪資	P79
4.4 人才培育與發展	P84
4.5 員工福利	P88
4.6 職業健康與安全	P96

4 員工關懷與社會參與

Employee Care and Social Engagement

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，除藉此佈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。

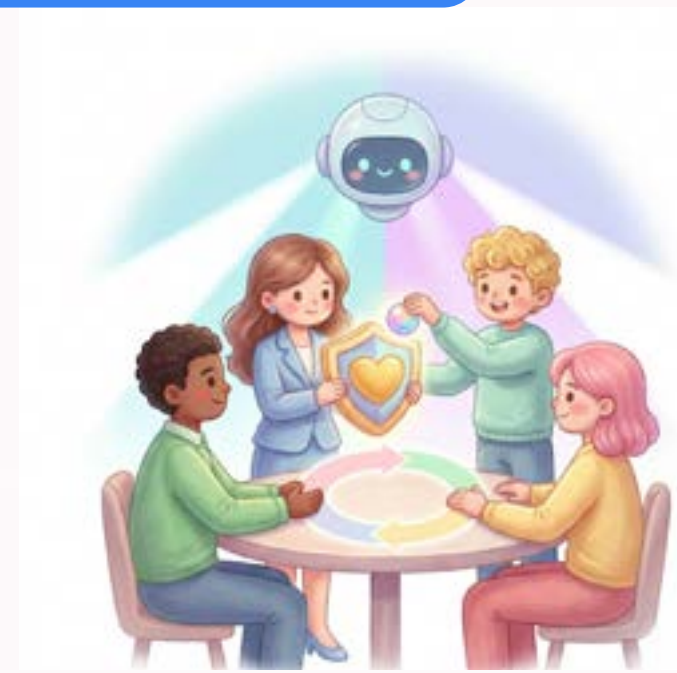
全體員工

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	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 年管理目標
勞資關係	員工	定期召開勞資會議 方式進行運作。	達 標	定期召開勞資會議公 布相關資訊
	責任 人力資源 / 環安總務	資源 1. 福利委員會議 2. 勞資會議 3. 人權政策宣導	行動 提供員工多元溝通 管道，讓員工即時 瞭解公司訊息	評估 每季召開勞資會議由 資方代表與勞工代表 交流勞資相關資訊

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。公司內部有制定「溝通諮詢參與管理程序」，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勝品電通勞工權益與人權議題有任何疑慮，均可透過公司官網上公告之負責窗口及聯絡信箱提出。2025 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。



人才招聘與任用

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

對於外籍移工之關懷照護相關說明如下：

議題	項目	成效
管理層面	宿舍及人權管理	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
生活關懷	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、健康關懷

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，也提供了人資專區及福委會各項福利措施相關資訊。例如：新人引導手冊讓新進同仁與員工得以很快瞭解公司制度及申請流程。

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。

公司鼓勵同仁進行意見表達，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。本公司人資單位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 2025 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。

員工是公司永續經營的重要基石，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。

本報告書報告實體範圍皆在台灣，故不再做細部之分區揭露。目前公司所有員工皆為全職（正職）員工，故報告書統計資訊僅以性別做分類，詳見本章節說明。



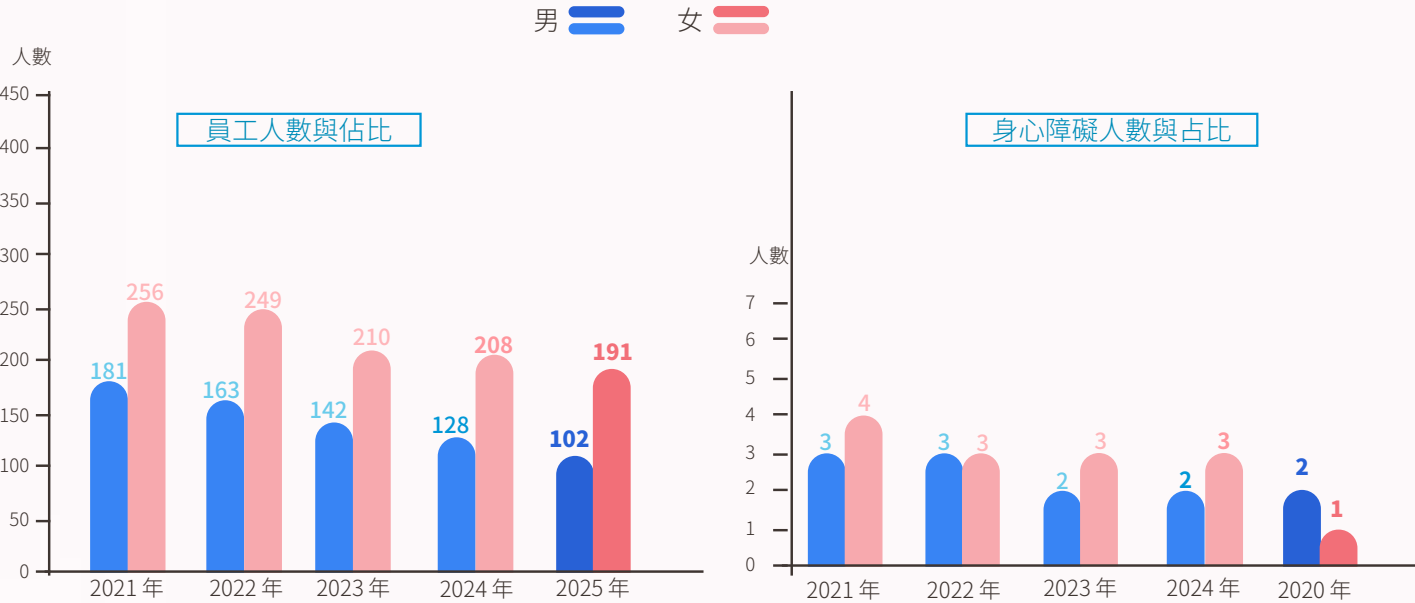
聘僱原則

勝品電通依實際業務需求公開徵選招募，針對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	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總員工人數	181	256	163	249	142	210	128	208	102	191
身心障礙人數	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1



穩健的人力結構

勝品電通組織營運已進入穩健階段，在就業環境普遍大量缺工下，公司聘僱外籍員工及多元任用，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，所幸於後疫情時代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 2025 年底，勝品電通員工總人數近 293 人，人力結構組成分析如右：

人力結構組成

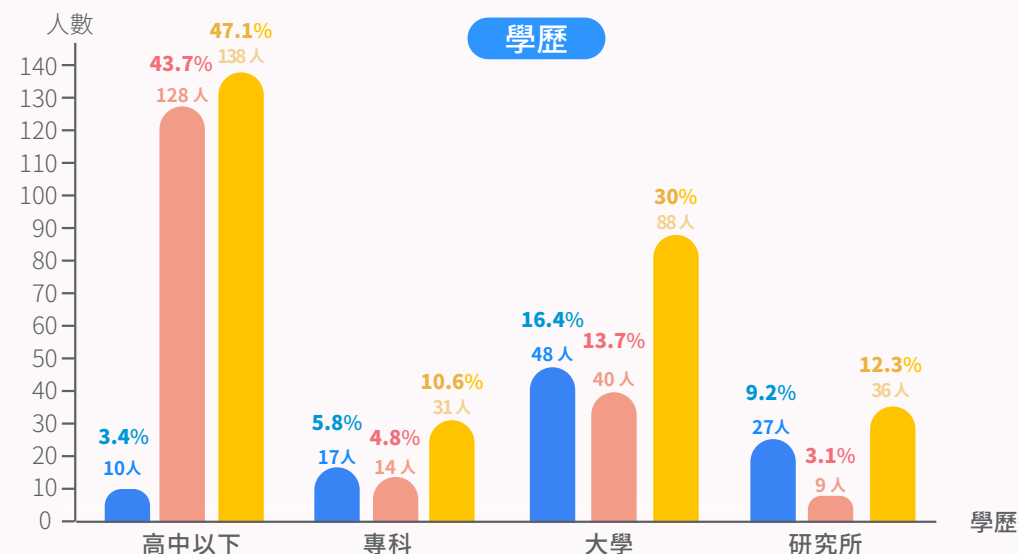
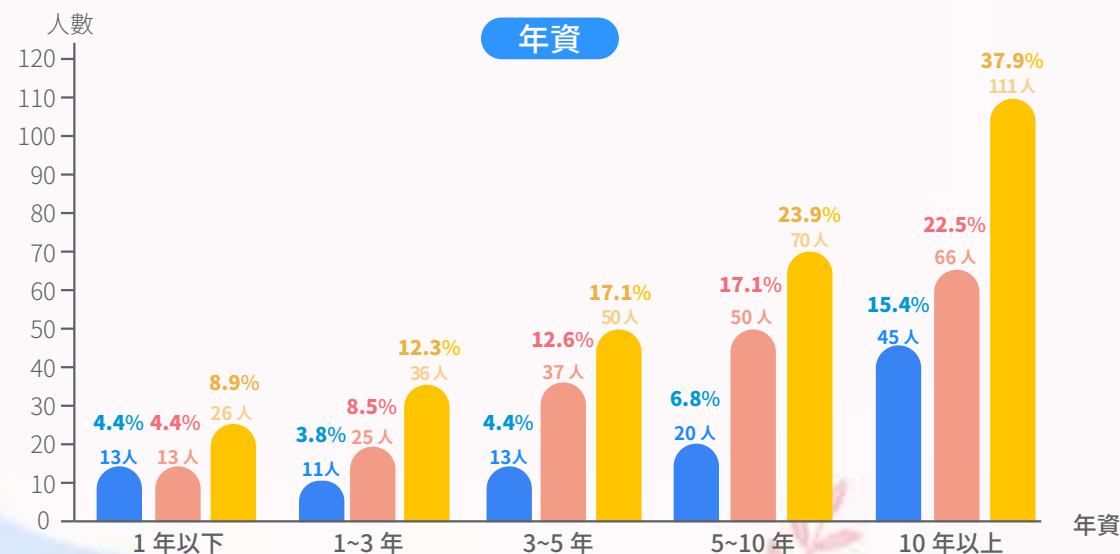
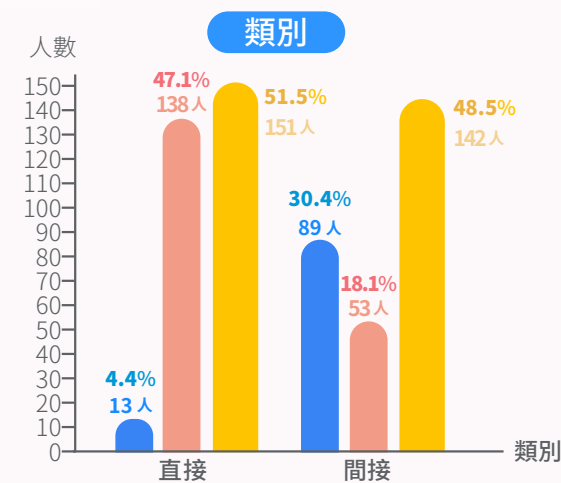
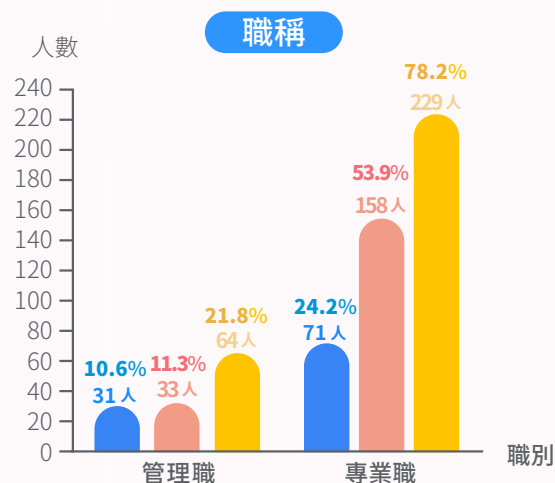
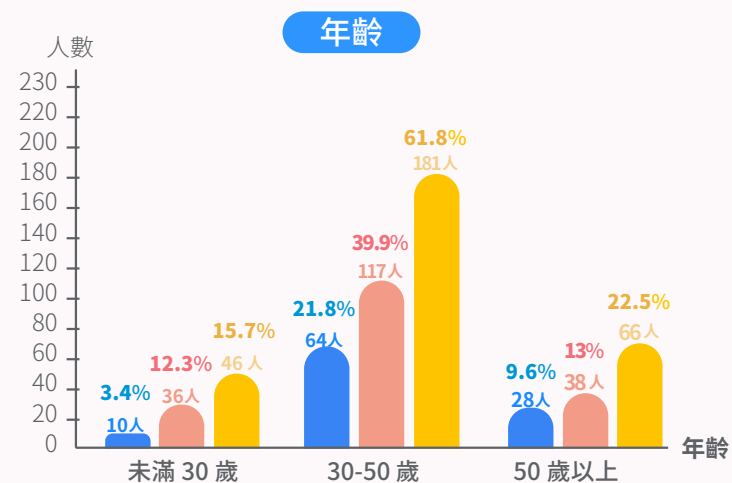
截至 2025 年底，勝品員工總數為 293 人，從 2025 年人力結構組成可看出，勝品電通女性同仁佔員工總數 65.2%；男性同仁佔員工總數 34.8%，生產單位因直接人員就業屬性，女性同仁比例較高。直接人員與間接人員佔員工總數分別為 51.5% 及 48.5%，近年來公司除了加強研發能力，也要求生產品質，間接與直接人力比例分佈平均。在管理上，主管職佔員工總數 21.8%，管理幅度力求合理化，以達最佳組織管理效益；公司人力資源主要為分佈於 30~50 歲正值生產力及發展潛力之青壯年為主力；間接同仁在職狀況相對穩定，故年資分佈仍屬均衡；在人力素質上亦逐步提高，目前大學、研究所人力約佔 42.3%。為吸引在地人才之考量，區域分佈在桃園廠及台北、台中辦公室。

2025 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	10	3.4%	36	12.3%	46	15.7%
	30~50 歲	64	21.8%	117	39.9%	181	61.8%
	50 歲以上	28	9.6%	38	13.0%	66	22.5%
職別	管理職	31	10.6%	33	11.3%	64	21.8%
	專業職	71	24.2%	158	53.9%	229	78.2%
類別	直接	13	4.4%	138	47.1%	151	51.5%
	間接	89	30.4%	53	18.1%	142	48.5%
年資	1 年以下	13	4.4%	13	4.4%	26	8.9%
	1~3 年	11	3.8%	25	8.5%	36	12.3%
	3~5 年	13	4.4%	37	12.6%	50	17.1%
	5~10 年	20	6.8%	50	17.1%	70	23.9%
	10 年以上	45	15.4%	66	22.5%	111	37.9%
學歷	高中以下	10	3.4%	128	43.7%	138	47.1%
	專科	17	5.8%	14	4.8%	31	10.6%
	大學	48	16.4%	40	13.7%	88	30.0%
	研究所	27	9.2%	9	3.1%	36	12.3%
小 計		102	34.8%	191	65.2%	293	100%

2025 年人力結構組成圖

男 女 合計



人力資源流動狀況

勝品電通持續致力於打造多元且共融的工作環境，除了滿足業務發展需求外，亦積極推動青年就業與二度就業機會，在推動生產自動化又產品技術升級的過程中，也同步進行組織人力結構的最佳化調整。

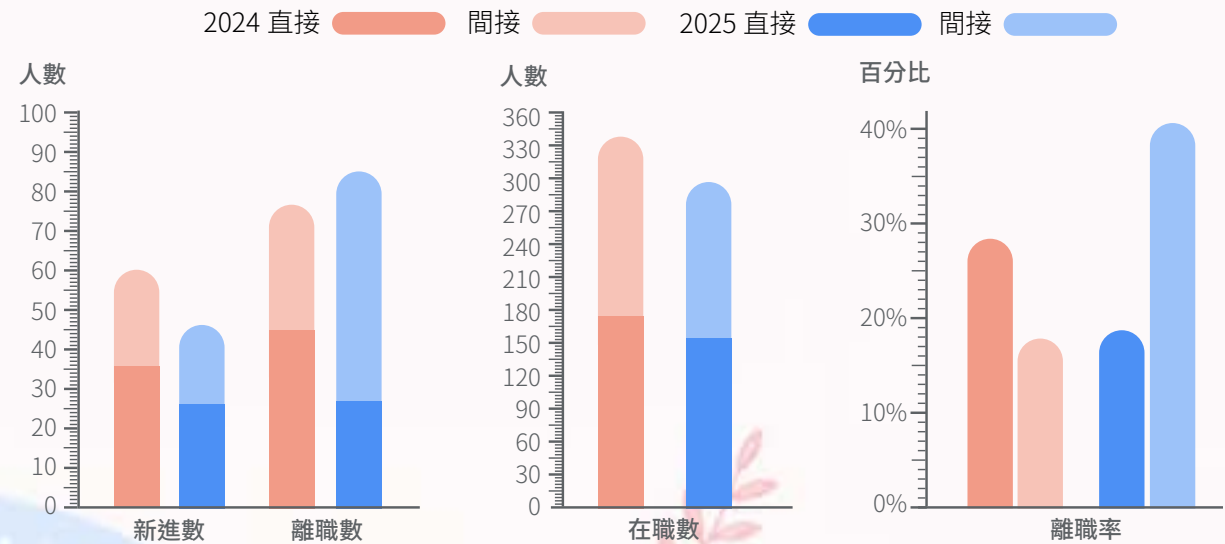
2025 年台灣平均失業率降至約 3.35%(創近 20 年來的新低)，勞動市場供給相對緊張，招募比以往更具挑戰。2025 年度離職率 (29.01%) 高於 2024 年度 (22.92%)，而在間接人員的離職率由 17.98% 上升至 40.14%，其中 30 歲以下的離職率占了 32.61%。主要為職場在 AI 與數位轉型的影響下，開始全面數位化，這對間接同仁產生了職能轉型壓力，加上新世代人才對工作的要求，已逐漸超越單純的薪資條件，轉向更重視「工作意義」、「彈性空間」與「個人發展空間」等，這也是 2025 年間接人員離職率上升的主要原因。

2024 至 2025 年人力資源流動狀況

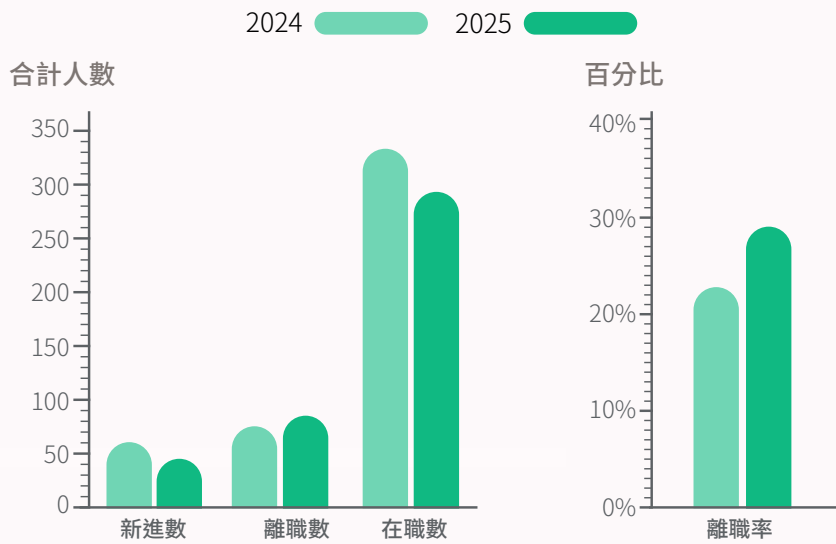
年度	2024 年度				2025 年度			
員工屬性	新進人數	離職人數	在職人數	離職率	新進人數	離職人數	在職人數	離職率
直接	36	45	158	28.48%	26	28	151	18.54%
間接	24	32	178	17.98%	20	57	142	40.14%
合計	60	77	336	22.92%	46	85	293	29.01%

* 離職率 = 年度總離職人數 / 年底 (12 月 31 日) 之在職人數

人力資源流動狀況圖



人力資源流動狀況人數合計



為進一步優化人力資源管理，我們結合人員屬性與國籍結構進行深入剖析：

人員屬性流動觀察：

在直接人員方面，2025 年離職率由 28.48% 顯著下降至 18.54%，顯示生產單位在自動化導入後的留任機制已初步展現成效。反觀間接人員，受限於數位轉型帶來的職能挑戰，該職群離職率呈現上升趨勢。

多元人才結構分析：

在國籍組成方面，本公司持續重視多元共融，2025 年總體在職人數中，本籍員工佔絕大多數，外籍員工則主要服務於特定生產職務。觀察離職數據，2025 年本籍員工離職率為 30.16%，外籍員工離職率為 21.95%。外籍同仁相對穩定的留任表現，展現了公司在跨國籍職場溝通與文化適應上的努力。

跨世代留任挑戰：

從年齡分布觀察，2025 年 30 歲以下同仁離職率為 32.61%，而 30 至 50 歲中堅骨幹的離職率則為 31.49%。此數據顯示組織內部各年齡層皆面臨人才流動壓力，未來我們將強化針對不同世代的職涯發展計畫，並透過優化招募與培育系統，提升組織整體人力韌性。

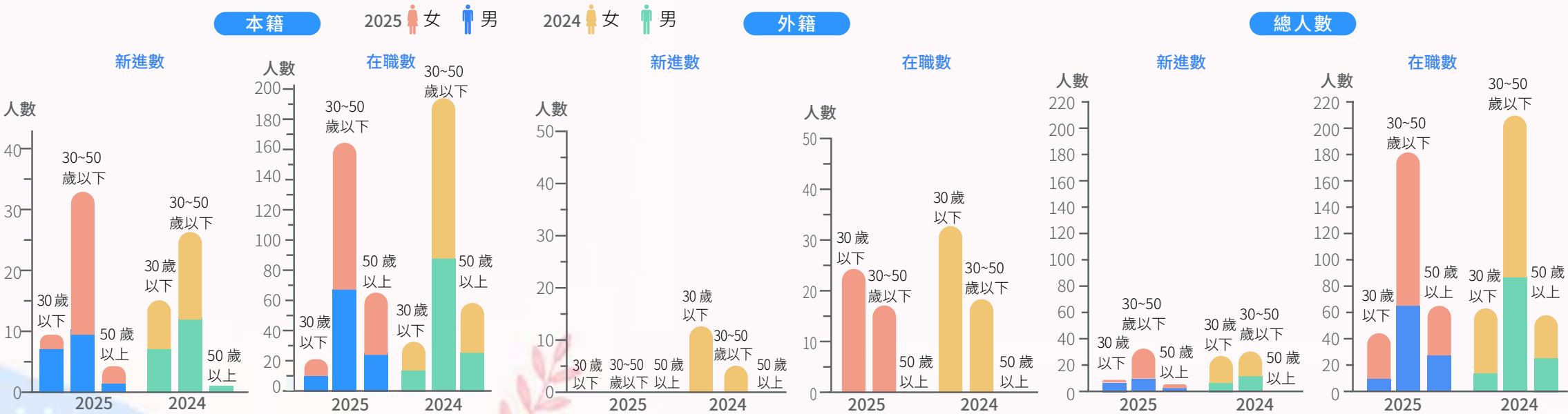
整體而言，公司離職率上升主要集中於本籍男性員工，尤以 30～50 歲及 30 歲以下族群較為明顯，主因製造業人才市場競爭、薪酬發展及職涯選擇增加有關。未來將持續強化新人留任、主管管理能力、薪酬競爭力及職涯發展機制，以提升人才留任與組織穩定性。



2024-2025 年度人員概況 - 新進人員

年度		2025 年									2024 年								
國籍		本籍			外籍			總人數			本籍			外籍			總人數		
年齡	性別	新進	在職	新進率	新進	在職	新進率	新進	在職	新進率	新進	在職	新進率	新進	在職	新進率	新進	在職	新進率
30 歲以下	男	7	10	70%	0	0	0.00%	7	10	70%	7	14	50%	0	0	0.00%	7	14	50.00%
	女	2	12	16.67%	0	24	0.00%	2	36	5.56%	8	19	42.11%	13	32	40.63%	21	51	41.18%
	小計	9	22	40.91%	0	24	0.00%	9	46	19.57%	15	33	45.45%	13	32	40.63%	28	65	43.08%
30~50 歲以下	男	10	64	15.63%	0	0	0.00%	10	64	15.63%	12	88	13.64%	0	0	0.00%	12	88	13.64%
	女	23	100	23%	0	17	0.00%	23	117	19.66%	14	106	13.21%	5	18	27.78%	19	124	15.32%
	小計	33	164	20.12%	0	17	0.00%	33	181	18.23%	26	194	13.40%	5	18	27.78%	31	212	14.62%
50 歲以上	男	1	28	3.57%	0	0	0.00%	1	28	3.57%	1	26	3.85%	0	0	0.00%	1	26	3.85%
	女	3	38	7.89%	0	0	0.00%	3	38	7.89%	0	33	0.00%	0	0	0.00%	0	33	0.00%
	小計	4	66	6.06%	0	0	0.00%	4	66	6.06%	1	59	1.69%	0	0	0.00%	1	59	1.69%
總計		46	252	18.25%	0	41	0.00%	46	293	15.70%	42	286	14.69%	18	50	36.00%	60	336	17.86%

* 新進率 = 年度總新進人數 / 年底 (12 月 31 日) 該年分組之在職人數

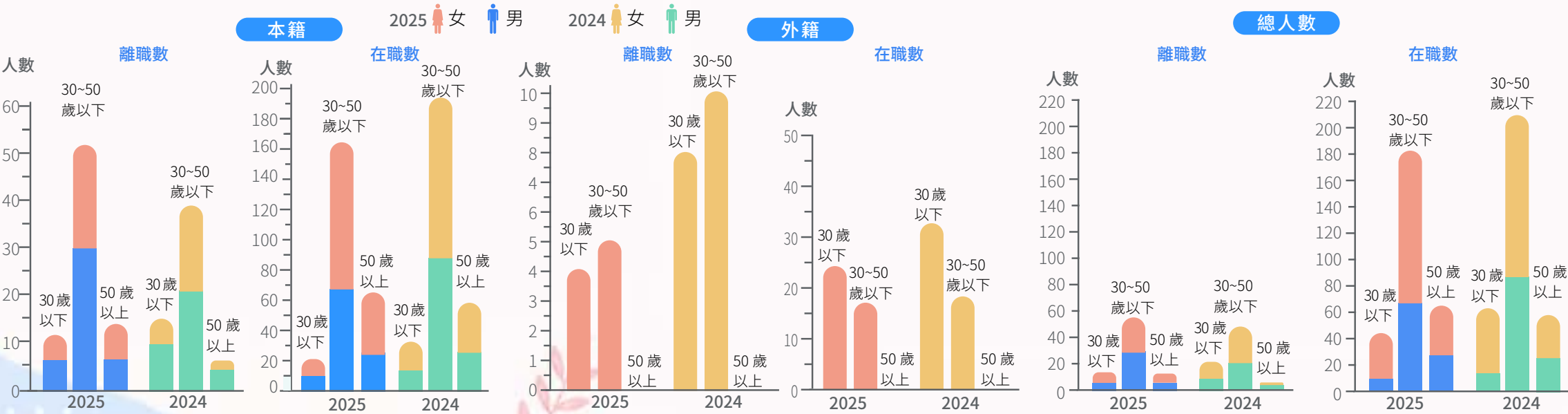


2024-2025 年度人員概況 - 離職人員

近二年新進狀況

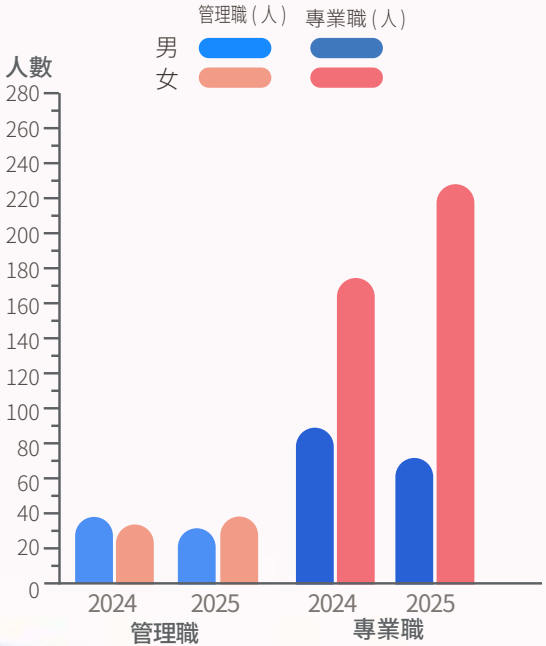
年度		2025 年									2024 年								
國籍		本籍			外籍			總人數			本籍			外籍			總人數		
年齡	性別	離職	在職	離職率	離職	在職	新進率	離職	在職	離職率	離職	在職	離職率	離職	在職	離職率	離職	在職	離職率
30 歲以下	男	6	10	60%	0	0	0.00%	6	10	60.00%	9	14	64.29%	0	0	0.00%	9	14	64.29%
	女	5	12	41.67%	4	24	16.67%	9	36	25.00%	5	19	26.32%	8	32	25.00%	13	51	25.49%
	小計	11	22	50%	4	24	16.67%	15	46	32.61%	14	33	42.42%	8	32	25.00%	22	65	33.85%
30~50 歲以下	男	30	64	46.88%	0	0	0.00%	30	64	46.88%	21	88	23.86%	0	0	0.00%	21	88	23.86%
	女	22	100	22%	5	17	29.41%	27	117	23.08%	18	106	16.98%	10	18	55.56%	28	124	22.58%
	小計	52	164	31.71%	5	17	29.41%	57	181	31.49%	39	194	20.10%	10	18	55.56%	49	212	23.11%
50 歲以上	男	6	28	21.43%	0	0	0.00%	6	28	21.43%	4	26	15.38%	0	0	0.00%	4	26	15.38%
	女	7	38	18.42%	0	0	0.00%	7	38	18.42%	2	33	6.06%	0	0	0.00%	2	33	6.06%
	小計	13	66	19.70%	0	0	0.00%	13	66	19.70%	6	59	10.17%	0	0	0.00%	6	59	10.17%
總計		76	252	30.16%	9	41	21.95%	85	293	29.01%	59	286	20.63%	18	50	36.00%	77	336	22.92%

* 離職率 = 年度總離職人數 / 年底 (12 月 31 日) 該年分組之在職人數

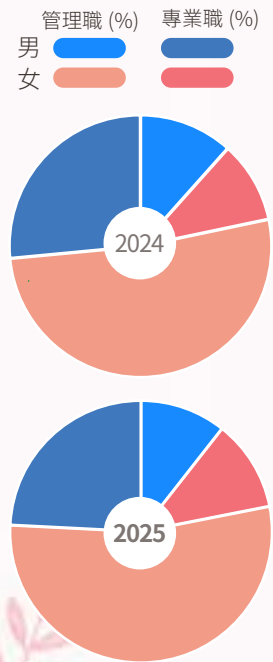


年度		2024 年						2025 年					
員工分佈	職別	男性		女性		人數統計	比例	男性		女性		人數統計	比例
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
	管理職	39	11.6%	34	10.1%	73	21.7%	31	10.6%	33	11.3%	64	21.8%
	專業職	89	26.5%	174	51.8%	263	78.3%	71	24.2%	158	53.9%	229	78.2%
合計		128	38.1%	208	61.9%	336	100%	102	34.8%	191	65.2%	293	100%

員工職別人數年度分佈



員工職別人數年度比例



人才招募及產學合作

配合營運發展就業需求，公司於桃園、台北與台中設立營運據點並招募所需職務人才，期許增加當地青年就業機會，同時亦鼓勵二度就業之婦女、社會人士應聘合適的工作機會。

台灣已經開始面臨嚴峻的缺工考驗，企業要永續發展，「傳承」是非常重要的工作。為了培植台灣在地技術人才，勝品電通經由人力規劃的途徑持續與明志科技大學進行產學合作計劃。與大學院校系所合作專案，帶領學生參觀公司後，經過正式的徵選面試流程，安排在製造、產品驗證、人資、環安總務、研發...等崗位學習，由專門的輔導員指導讓實習生到有興趣的部門進行學習，提早了解企業的運作。從學生時期開始做職場接觸，累積扎實的實務經驗，未來與社會接軌更順利。期許學生們在勝品實習的這一年能夠結合學校所學應用在工作領域，日漸成長茁壯。



產學合作情形

學校	人數	實習合約期間
明志科技大學	3	2023/09/12-2024/09/06
	2	2024/09/09-2025/09/05
	2	2025/09/08-2026/09/04

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。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形詳見公開資訊觀測站。

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。

績效考核管理，為連結策略、獎酬、人才及職能發展等的管理體系。由期初與公司策略對準的 KPI 目標設定，進而對工作計劃的展開。在達成目標的過程中，進行定期及不定期的工作檢討，以求工作進度及方向與公司策略一致。

每半年的定期績效考核，為同仁達成目標的階段性成果及行為展現進行評估，並給予績效面談回饋以檢視工作內容是否同期初一致，同時兼顧了工作目標的結果及目標達成的過程。並針對整個年度的目標達成進行績效評核。考核結果，主管和同仁進行績效面談，除了針對工作達成進行檢討，且對來年新的工作目標，進行共識及擬定。

我們重視關鍵目標達成狀況，也關注員工行為與主管即時回饋，每年也會依績效評核結果與員工職涯發展所需，由主管與同仁共同訂定「個人發展計劃」，讓人才各展其才、各盡所能。因此績效管理體系架構為：期初訂定目標，期中跟催目標，期末根據目標達成進行績效評核，建構一完整的 PDCA 績效管理循環體系。

勝品電通重視員工的工作表現與職涯發展，且秉持公平、公正、公開的執行原則，不因國籍或性別的不同而有所差異。



育嬰留停

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留停，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。

申請育嬰留停不分男女，也鼓勵同仁在育嬰留停結束後返回公司服務，對於復職的同仁，公司亦協助安排事宜，協助員工迅速銜接職務，順利返回職場。2025 年無人申請育嬰留停，2025 年應復職人數 1 名，復職率為 100%，前一年育嬰留停復職且持續工作滿一年的留任率為 100%。

育嬰留停數據圖表

以 2023–2025 年申請、復職與留任狀況，觀察制度執行與人才照顧成果

育嬰留停制度不只是福利，更是企業韌性與人才保留的壓力測試。

0

2025 新增申請

100%

2025 復職率

100%

2025 留任率

友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施

一、政策與承諾

本公司重視員工工作與家庭生活平衡，遵循《性別平等工作法》、《勞動基準法》及相關法令，建立友善婚育及家庭照顧職場環境，提供多元假別、育兒支持及家庭照顧措施，協助員工兼顧工作與家庭責任，提升員工留任率與工作投入。

二、主要措施

類別	具體措施
婚育支持	提供婚假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等法定假別。
家庭照顧	提供家庭照顧假、生理假、安胎休養及其他依法令規定之假別。
工時彈性	視工作性質提供彈性上下班、請假制度，以兼顧家庭照顧需求。
福利措施	福委會提供結婚、生育、幼兒補助及急難救助等福利。
健康照護 / 員工關懷	提供員工協助方案、職醫及職護諮詢服務。
工作環境	建立性騷擾及職場霸凌防治制度，打造友善且安全之工作環境。

三、實施情形

本公司依法提供各項婚育及家庭照顧相關假別，並尊重員工依個人需求提出申請。

2025 年度執行情形如下：

指標	2025 年
家庭照顧假使用人數	1 人
陪產檢及陪產假使用人數	7 人
婚假使用人數	7 人
生育補助發放人數	2 人
生理假人數	91 人

四、實施成效

本公司透過友善婚育及家庭照顧措施，持續營造支持員工兼顧工作與家庭之環境。

具體成效包括：

- 提供完整法定婚育及照顧假制度。
- 育嬰留職停薪員工均可依法申請復職。
- 建立員工健康照護及心理支持機制。
- 強化工作生活平衡，提高員工留任意願。
- 持續降低因家庭因素造成之離職風險。
- 建立多元、平等及共融 (DEI) 職場文化。

育嬰留停狀況	2023			2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度申請育嬰留停人數	0	4	4	1	1	2	0	0	0
當年度應復職人數 (a)	2	3	5	0	2	2	1	0	1
當年度復職人數 (b)	1	2	3	0	2	2	1	0	1
復職率 b/a	50%	67%	60%	-	100%	100%	100%	-	100%
前一年度育嬰留停復職人數 (c)	0	1	1	1	2	3	0	3	3
前一年度育嬰留停復職，且持續工作一年人數 (d)	0	1	1	1	1	2	0	3	3
育嬰留停留存率 d/c	-	100%	100%	100%	50%	67%	-	100%	100%



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，在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，，2025 年度無違法勞動法規相關事項。



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。

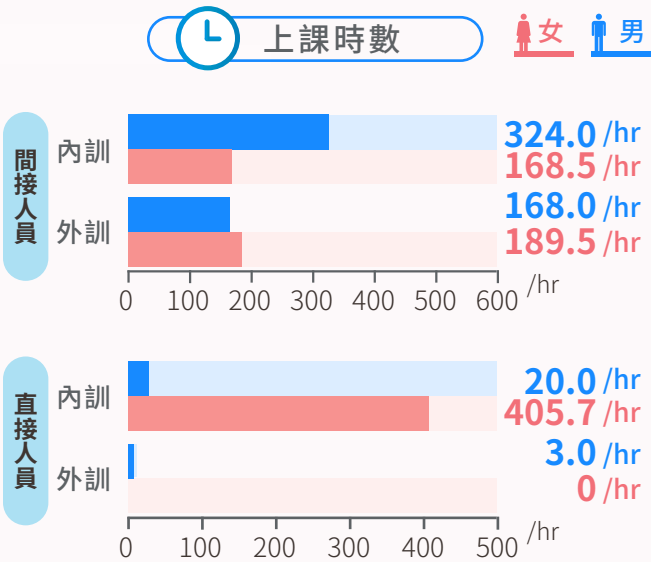
教育訓練 5 大方向

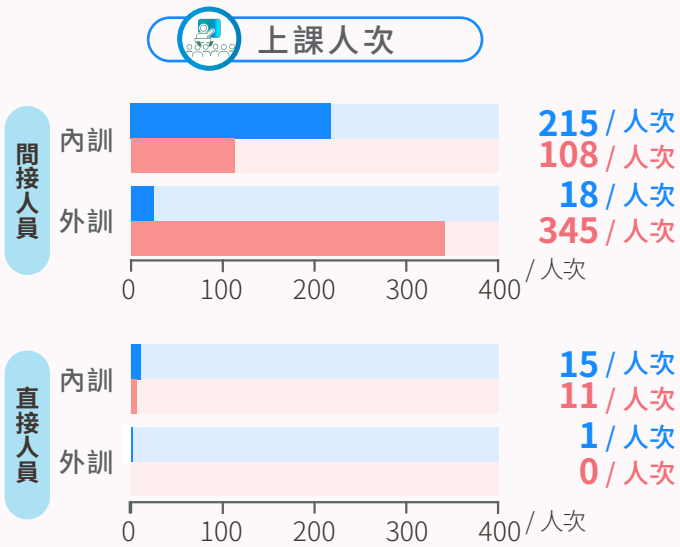


2025 年度教育訓練著重於新人訓練改善、勞工安全、緊急應變及政策宣導 (如職業安全衛生、環境、品質、人權、誠信…等)，另外因應企業永續議題，已進行相關種子學員培訓，以利於公司內部進行導入。2025 年在職及新人訓練開班共達 67 個班次，總訓練時數達 1278.7 小時，總參與人次為 713 人次。每名同仁於 2025 接受教育訓練之平均受訓時數為 4.36 小時。

2025 年度教育訓練

項目		類別	內訓 (人數)	外訓 (人數)	加總 (人數)
上課時數	間接	男	324.0	168.0	492
		女	168.5	189.5	358
	直接	男	20.0	3.0	23
		女	405.7	0.0	405.8
	小計		918.2	360.5	1278.7
上課人次	間接	男	215	15	230
		女	108	11	119
	直接	男	18	1	19
		女	345	0	345
	小計		686	27	713





項次	總受訓時數	在職人數	平均受訓時數 / 人
平均每位員工受訓時數	1278.7	293	4.36
平均每位女性受訓時數	763.7	191	4.00
平均每位男性受訓時數	515.0	102	5.05
平均每位間接人員受訓時數	849.9	142	5.99
平均每位直接人員受訓時數	428.7	151	2.84

平均時數



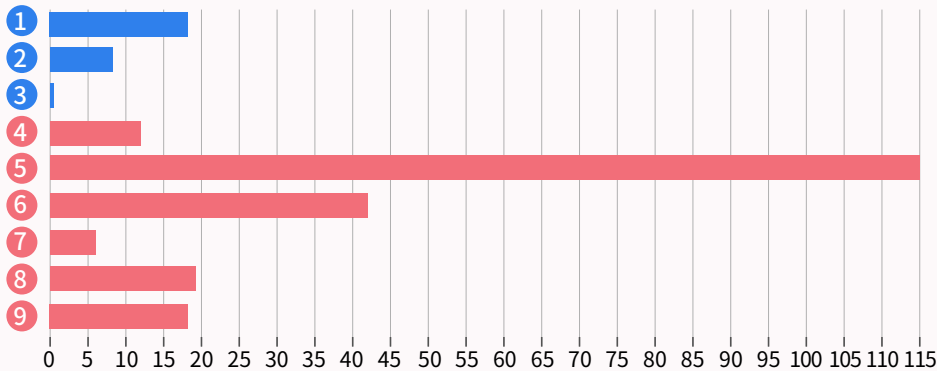
環境、安全、衛生相關之教育訓練

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及在職人員的職安衛教育訓練、消防教育訓練，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，受訓堂數共計 18 堂，受訓人數共 177 人，受訓總時數為 238.66 小時。

課程名稱	開課數	人次	時數	屬性
1 職業安全衛生教育訓練（新進同仁）	6	26	18	內訓
2 消防教育訓練	3	98	8.16	內訓
3 宿舍消防安全宣導	1	45	0.5	內訓
4 職業安全衛生管理員在職教育訓練	1	1	12	外訓
5 職業安全衛生管理員安全衛生教育訓練	1	1	115	外訓
6 甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	1	1	42	外訓
7 甲種職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	1	1	6	外訓
8 急救人員	2	2	19	外訓
9 防火管理人	2	2	18	外訓
總計	18	177	238.66	

各課程時數

單位：小時；■內訓 ■外訓



人次分布

內訓消防與新進職安衛人次為主



18
開課數

177
受訓人次

238.66
總時數

95.5%
內訓人次占比

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。



2025 春酒饗宴 / 抽獎活動

每年福委會舉辦全公司的春酒活動與抽獎活動，促進部門與同仁間感情交流，為未來一年的開始打氣加油。







社團活動

能夠建立跨部門同仁間，除了工作語言之外的溝通管道與不同世代之間的交流，激發出工作夥伴們心中對同仁和公司的熱情。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。

◆ 台中羽球社



◆ 桃園羽球社



◆ 台中桌球社 - 日常練習 / 社內比賽



◆ 桃園桌球社 - 年度競賽與聯誼





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。

2025 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。2025 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	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 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 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. 執行相關教育訓練。	評估 1. 每季勞工安全衛生會議召開及相關事項宣達。 2. 定期安排廠護、醫師進廠做員工訪談及關注員工身、心狀態。



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，相關活動如下：

1. 職業安全衛生相關活動

1-1 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。

1-2 消防緊急應變

環安總務單位每年定期舉辦全廠動員之消防演練，在演練前先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並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。在消防演練結束之後環安總務單位會針對這次演練結果進行相關檢討及改善。



1-3 新進員工安全衛生訓練

為使新進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。

1-4 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並依法規要求進行相關體檢。



2. 安全的工作環境

2-1 危害鑑別及風險評估

為防止職業災害的發生，勝品電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。



2-2 化學品管理



本公司未使用高毒性的化學物品，製程上僅用到酒精，現場所使用的化學品均依照 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。

2-3 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。2025 年檢測噪音、照度、二氧化碳檢測結果均符合法令要求。



3. 職業安全衛生教育訓練

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。

3-1 職災統計、分析與安全宣導

2025 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。2025 年員工工時近 60 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 0，達成 2025 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
2022	832,384	1	0	0	1.20
2023	759,232	1	0	0	1.32
2024	689,736	0	0	0	0.00
2025	598296	1	0	0	0.00

3-2 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。



4. 員工健康關懷

勝品電通 2025 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。

勝品電通與合格之醫療院所合作，安排廠醫、廠護定期到廠服務。對於妊娠前中後期的員工會安排定期之健康管理訪談暨工作適性評估…等，以提供健康衛生教育觀念及關懷追蹤。

並根據員工前一次健康結果進行後續監測，特別是在可能面臨危害環境下工作的員工，以及關於日常工作的職業健康保護措施。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，建立健康追蹤系統，並針對發現的問題提供改善建議或措施，提供完善的健康照護。





topview

第五章 環境永續 與碳管理

5.1 智能工廠與碳管理	P104
5.2 能源管理	P110
5.3 溫室氣體管理	P113
5.4 水資源管理	P115
5.5 廢棄物管理	P117
5.6 氣候變遷風險與機會	P119

5 環境永續與碳管理

Smart Factory and Carbon Management

5.1 環境永續管理

勝品電通營運活動為監控設備研發、組裝及 EMS 之代工。在社會日漸重視企業社會責任同時，智慧工廠技術導入讓製造業更容易用於追蹤生產品質之監控。透過流程標準化消除生產過程中多餘動作浪費，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目標，在兼顧品質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改造行動：

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：物流倉儲運輸改善、自動化瑪垛包裝規劃、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。

透過自動化生產模式，降低能源和原材料的浪費並減少生產上的錯誤和廢品數量。同時，在產品設計考量共用模具與結構，在生產過程使用通用性載具治具，在原材料運送使用重複利用 Tray 盤、靜電箱與棧板，持續考量生產環節對環境和社會的影響，來實現責任消費和生產。



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以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。



智慧化推動產業永續發展

配合經濟部產業發展署推動產業低碳轉型，除了輔導供應鏈廠商加速朝向低碳化及智慧化升級轉型（詳見 CH 3.3 供應鏈管理），工廠端仍持續投入智慧化生產之改善計劃，透過提昇設備的使用效率及降低人工成本做為改善目標。從手工填寫相關品質與生產報表再經由人工整理，進化至從終端裝置彙整資訊並串聯現行 ERP 系統，並於標準產線流程中加入終端系統後將生產數量資訊與品質檢驗資訊以終端裝置輸入於 MES 系統中，並以不同功能別的資料呈現方式即時顯示於看板中，使現場人員與管理人員做資訊共享，來達到效率提升。

與供應商合作，採用 AOI 搭配光學檢測技術，減少人工目檢誤判及人工填寫報表的時間，透過設備自動檢測及整理數據連結勝品物料系統，同時確保了生產效率和判定精確度。除了讓工廠保有彈性生產力和精密生產技術，也增加在地供應商在國際的競爭力。



X-Ray 設備

在 SMT 製程品質控管過程中，最困擾的就是基板 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 (High-Mix, Low-Volume ; HMLV) ，因此產生頻繁換線、補料的作業。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，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，已有效降低人員換、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，提供產線主管進行達交率、稼動率、耗損工時…等相關管理。



自動化碼垛包裝設備

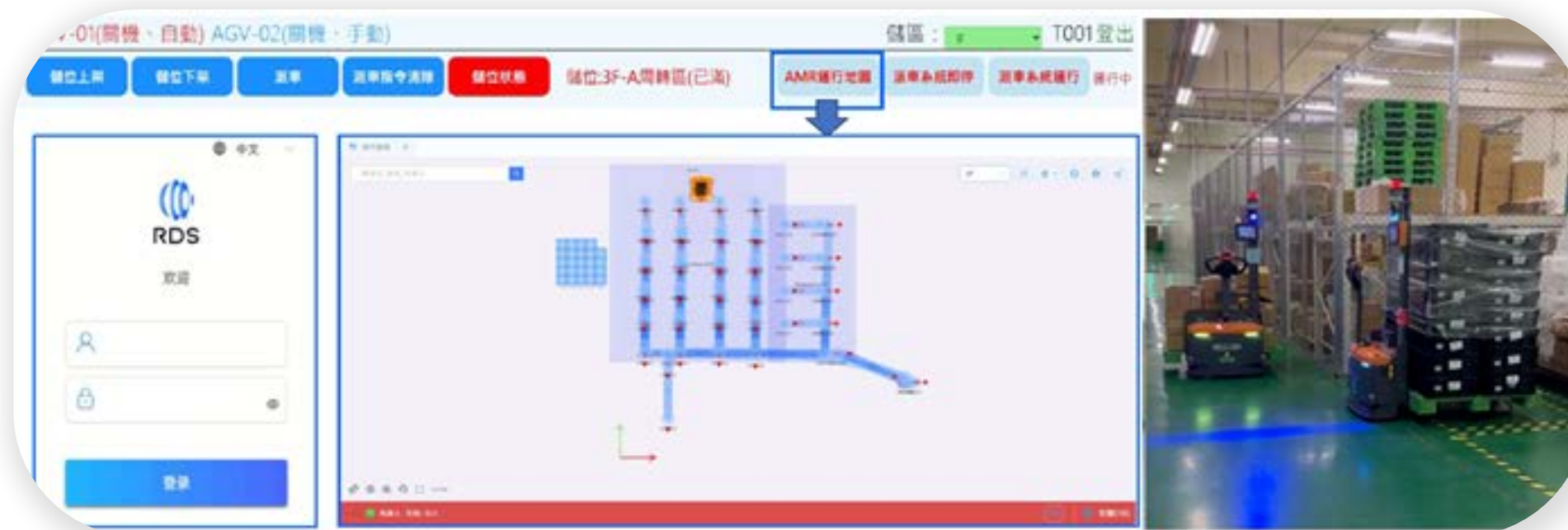
針對傳統包裝線高度依賴人力作業及配件漏放痛點，公司導入「自動化碼垛包裝設備」，整合 AI 監測技術與自動碼垛設備輔助。此舉透過 AI 視覺精準檢核、有效降低客訴率以落實品質責任；同時成功取代高重複性、重體力勞力的包裝作業，大幅降低員工暴露於肌肉骨骼職業傷害的風險，落實友善職場之承諾，實現生產效能與員工健康的雙重升級。



物流運輸 AGV 轉型 (無人搬運車)

廠區物流的智慧化轉型，將傳統高度依賴物料員拉料收送貨物流模式，全面升級為以 AGV (無人搬運車) 為核心的智能管理系統。透過系統派車不僅有效解決人力缺工、跨樓層輸送不及時且缺乏即時追蹤機制等營運痛點，未來透過 AGV 與上位系統 (ERP/WMS) 深度整合，可建構出自動化配送與數位化監控的韌性基礎。

在環境永續方面，系統精確的任務調度能優化搬運路徑並減少無效能耗，配合無紙化對帳流程，落實低碳生產績效；在社會責任層面，透過自動化技術取代高勞力的重力搬運作業，從源頭大幅降低了潛在的職業傷害風險，致力於打造安全且友善的智慧職場。這項轉型不僅強化了物資流動數據的真實性，更體現了公司將數位治理、節能減碳與員工福祉深度結合的永續經營決心，為邁向工業 4.0 與長期綠色製造目標奠定堅實根基。



5.2 能源管理

勝品電通之能源消耗，包含廠辦用電、汽油及柴油；2023~2025 年各項能源之使用量如下表所示，近年分析結果仍以外購電力為最主要之能源使用項目。

2023~2025 年能源使用紀錄

能源項目	使用範疇	2023		2024		2025	
		桃園	台中	桃園	台中	桃園	台中
外購電力 (Kwh / 度)	辦公設備、機台設備、 空調、照明…等	2,812,800	203,234	2,4492,200	162,633.46	2,072,400	118533.91
外購電力 (千兆焦耳 / GJ)		10121.129	0.731	8812.809	0.585	7,460.64	0.0036
汽油 (公升 / L)	公務車輛	1,136.16		1,055.19		1,021.132	
汽油 (千兆焦耳 / GJ)		36.171		33.593		32.422	
柴油 (公升 / L)	緊急發電機	50		246.354		213.496	
柴油 (千兆焦耳 / GJ)		1.808		8.908		7.713	

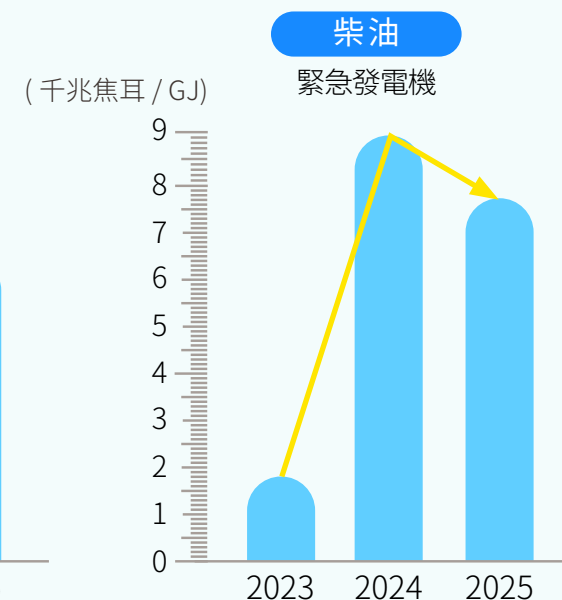
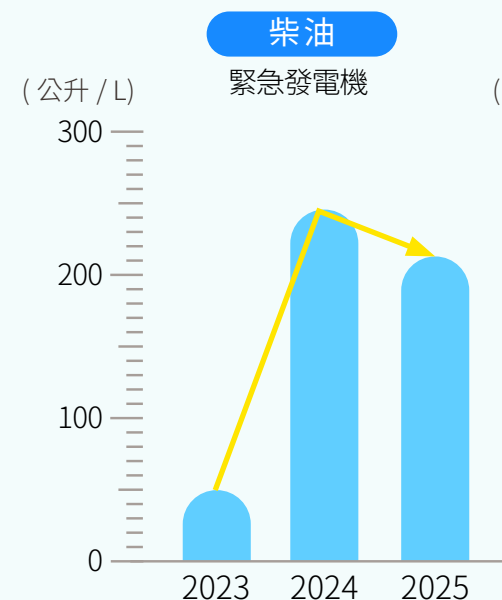
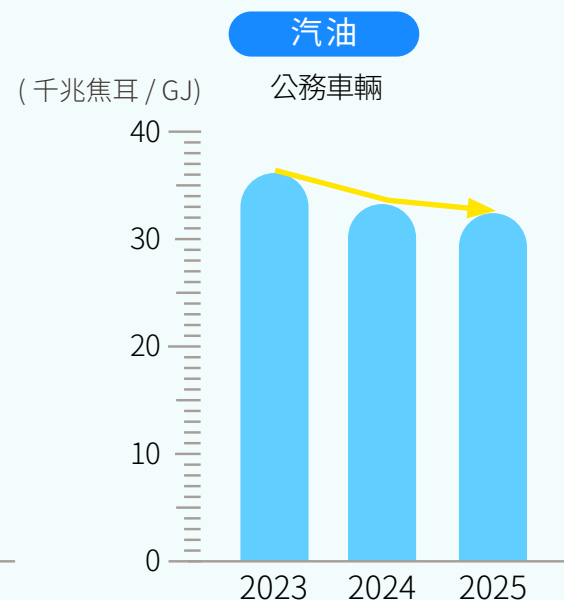
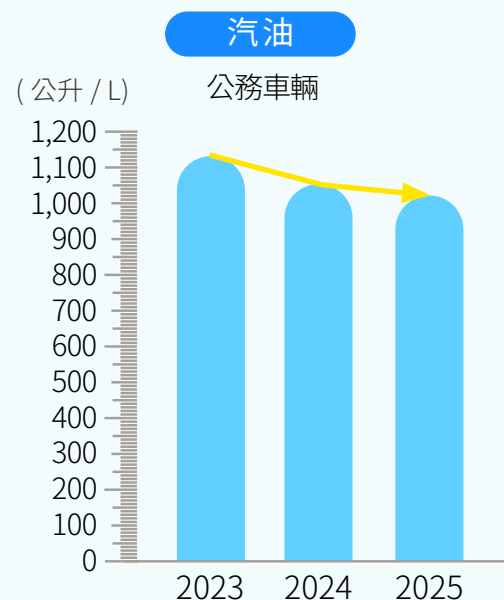
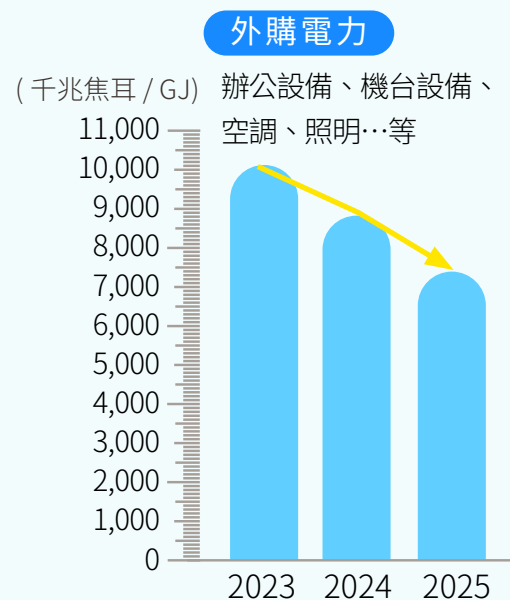
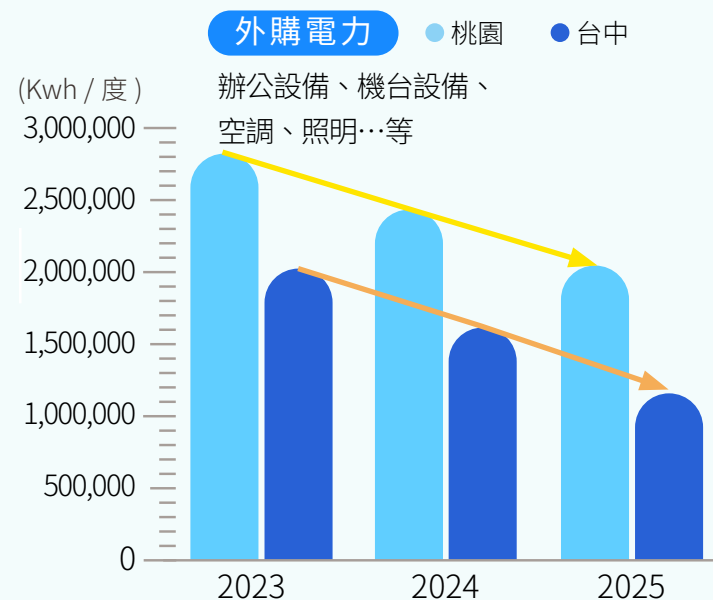
註：1 千卡 (kcal) = 4.1868×10-9 兆焦耳 (TJ)，引用環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。

註：1 度電 = 860 千卡 (kcal)，引用經濟部能源署公告能源產品單位熱值表。

註：車用汽油低位熱值為 7,586 kcal/L，引用環境部 114 年度公告 114 年度車用汽、柴油熱值。

註：車用柴油低位熱值為 8,636 kcal/L，引用環境部 114 年度公告 114 年度車用汽、柴油熱值。

註：熱量計算方式：單位用量 * 低位熱值 (Kcal)* 轉換係數 (GJ/ Kcal)



節電管理

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。

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	2025 年管理目標	2025 年目標達成狀況	2026 年管理目標
節能減碳	政府 客戶 股東	用電度數控制於目標內	達標	用電度數控制於目標內
	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. 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. 於管理審查會議做成果報告。



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。

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 年起分四階段推動並按季提報至董事會做進度報告，為了確實掌握公司之溫室氣體排放狀況，依循 ISO 14064-1: 2018 組織型溫室氣體盤查系統，進行桃園及台中溫室氣體盤查。並據此來做為訂定溫室氣體減量目標之合理依據。透過活動數據蒐集、彙整及計算，檢視自身營運過程中直接或間接溫室氣體排放量及排放源之分布熱點，確認主要排放熱點後，可進一步針對溫室氣體高排放熱點規劃減量方法，據以推動相關減量策略。

2025 年溫室氣體盤查結果如下表所示，查證範圍為直接排放（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。



2025 年溫室氣體盤查結果如下表所示，查證範圍為直接排放 (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。

2023-2025 年溫室氣體排放量

廠區		2023 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)		2024 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)		2025 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)	
排放源		桃園	台中	桃園	台中	桃園	台中
範疇一 直接排放	柴油	0.13	N/A	1.1852	N/A	0.5739	N/A
	汽油	2.67	N/A	2.4264	N/A	2.3410	N/A
	冷媒充填	7.56	N/A	N/A	5.0744 (詳見備註 5)	81.8473	5.0744
	化糞池	51.98	9.63	81.8481 (詳見備註 6)	2.2677	N/A	1.6008
	滅火器	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
合計		62.34	9.63	85.4597	7.3422	84.6720	6.6750
範疇二 間接排放	外購電力	1392.33	100.60	1160.9208	64.4258	982.3176	66.4666
合計		1454.67	110.23	1246.3805	71.7680	1067.087	73.142



備註 1: 碳排計算方式: 採營運控制權法，範疇一、二資訊涵蓋: 桃園 (總部 / 工廠) 及台中辦公室。子公司泰勝電子股份有限公司之廠址位於桃園總部內，其電力消耗量小，由母公司呈擔，

備註 2: 範疇二電力排放係數以經濟部能源局公布之 2025 年 (114 年) 電力排放係數 0.474 公斤二氧化碳當量；

備註 3: 全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2021 年 第六次評估報告 (AR6) 之全球暖化潛勢值。

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台灣自來水公司所提供之自來水。以 WWF 全球水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。

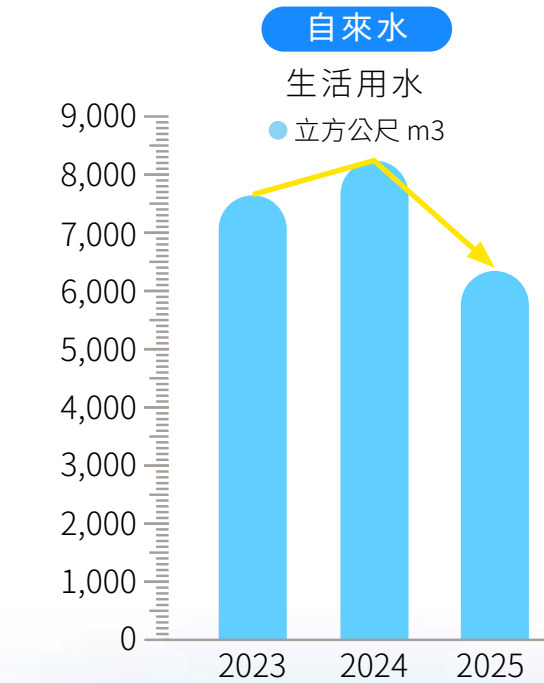
WWF 全球水風險評估工具連結：<https://waterriskfilter.org/explore/countryprofiles>

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，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。

2023~2025 年水資源使用紀錄 - 桃園廠

水資源項目	使用範疇	2023	2024	2025
自來水 (立方公尺 m3)	生活用水	7,678	8,238.142	6,385.43
地下水 (立方公尺 m3)	無使用	無使用	無使用	無使用
總取水量 (百萬公升)		7.678	8.238	6.385

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產業園區之規定，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	龜山產業園區汙水處理廠下水水質標準	水溫、pH、BOD、COD、SS、硼氟鹽、銅、鋅、鎳

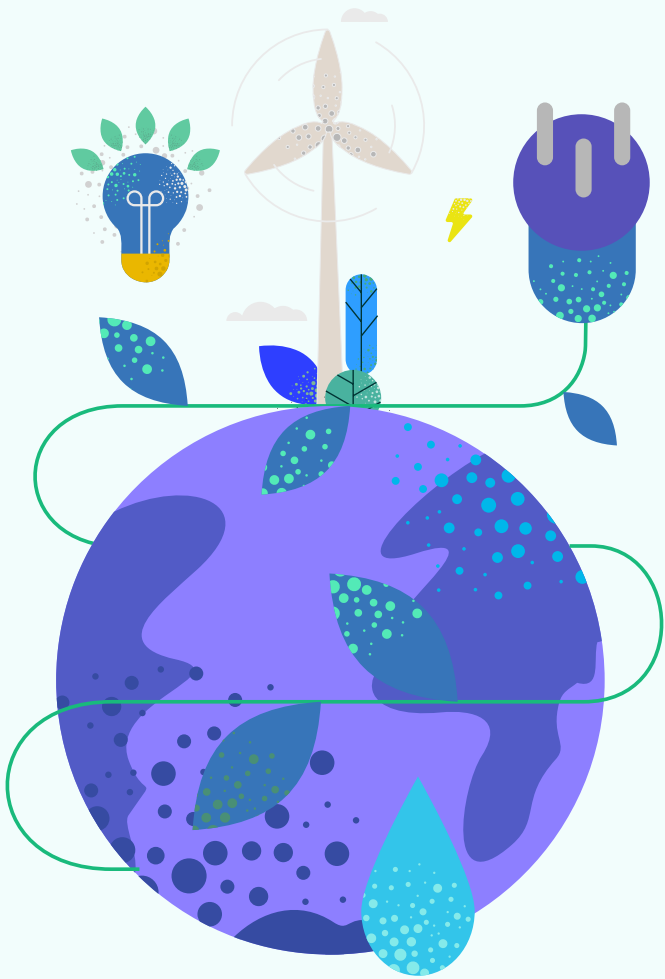
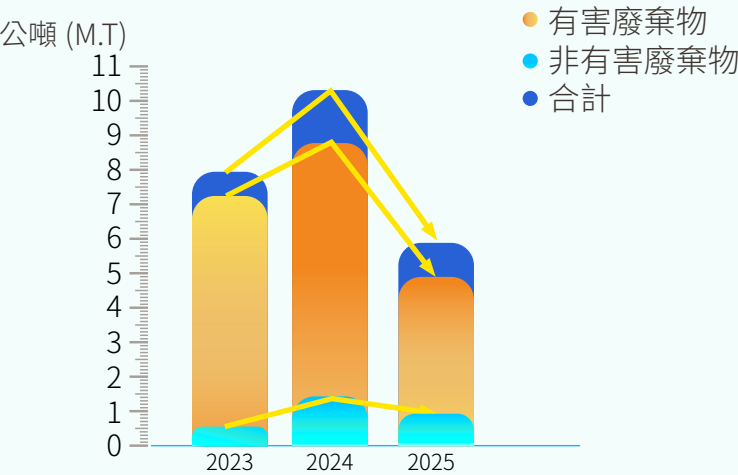


5.5 廢棄物管理

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。事業廢棄物全數委外合格廠商處理且無違約情事。廢棄物總量統計如下：

事業廢棄物	2023 年	2024 年	2025 年
有害廢棄物 (公噸)	7.285	8.824	4.947
非有害廢棄物 (公噸)	0.621	1.494	0.998
合計 (公噸)	7.906	10.318	5.945

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。由桃園總部 / 工廠運至嘉義鹿草焚化廠進行焚燒處理。
- 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。

- 持續宣導產線內，進入 Tray 盤回收
- 將廢棄物分解到最小單位，進行回收
- 針對回收物與合格回收廠商合作，齊力處理塑膠及金屬

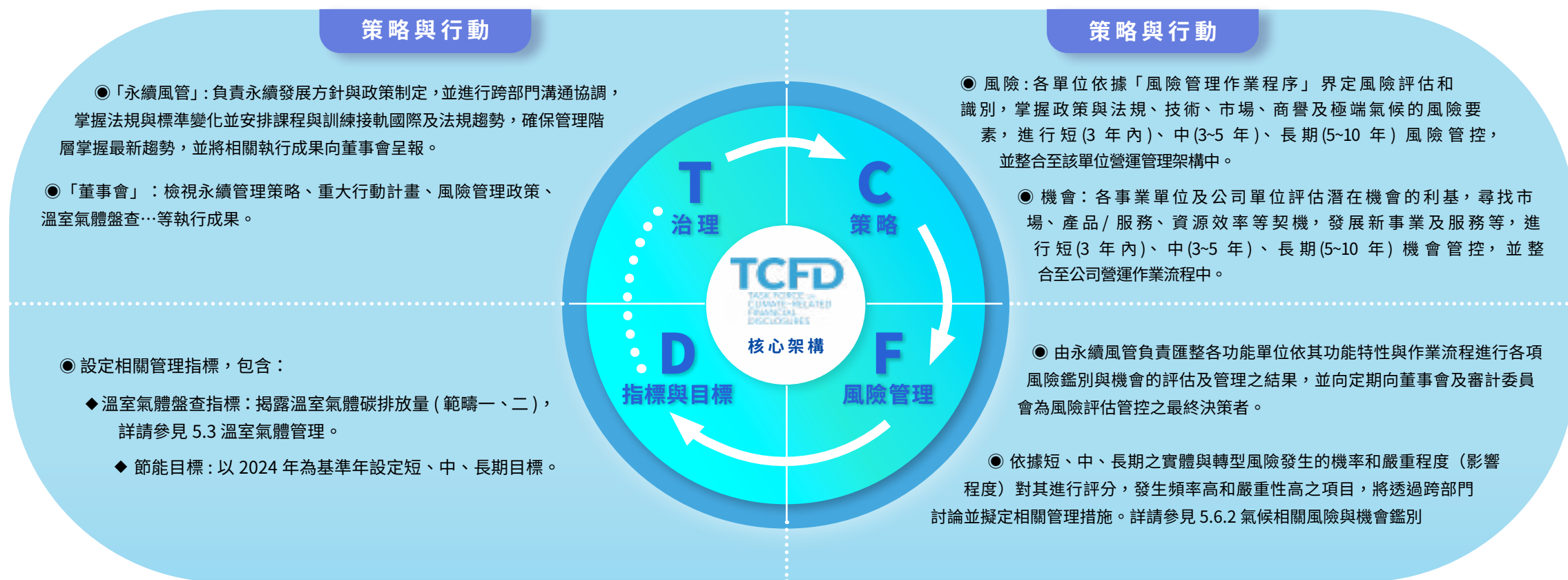


5.6 氣候變遷風險與機會

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）所發佈之報告，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：

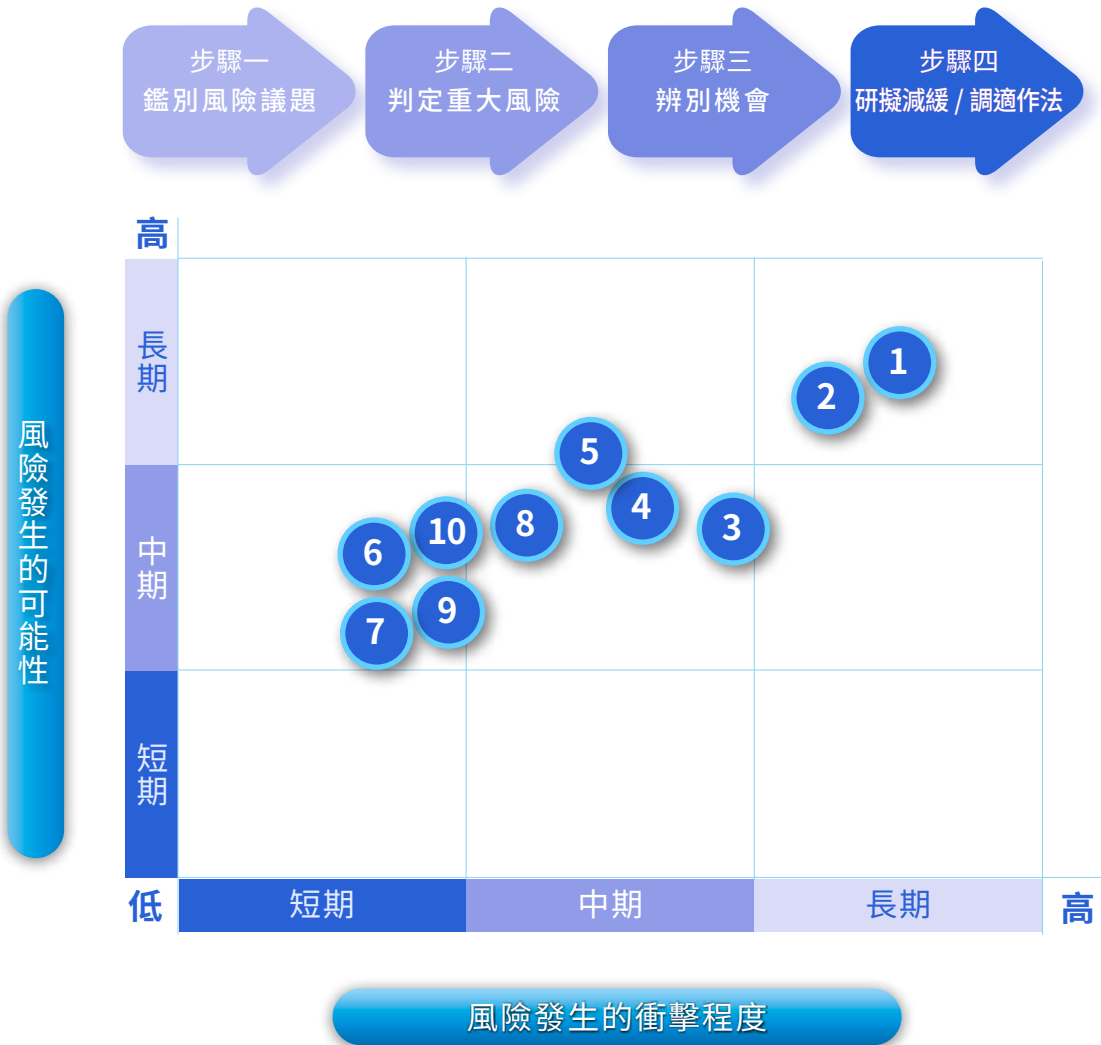


5.6.2 氣候風險與機會鑑別

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 國際碳交易、碳稅、…等新法規的不確定性
- 3 國內溫室氣體排放定價 (碳費)、碳稅增收
- 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



5.6.3 氣候情境分析與管理

勝品電通在評估氣候變遷對公司營運可能造成的風險及財務衝擊的同時，根據氣候變遷影響中發生頻率高和嚴重性高之項目，透過跨部門討論並擬定相關管理措施。

鑑別出可能產生風險的項目

類別			鑑別之重大風險議題	對未來財務的衝擊影響	管理因應
轉型風險	短期	政策	1. 配合金管會推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」揭露溫室氣體盤查及確信資訊。 2. 國內碳費、碳稅增收要求。 3. 客戶對於碳排揭露要求逐年增加。	1. 驗證 / 確信成本增加。 2. 營運成本提高。	確認溫室氣體盤查數據正確性並找出碳排熱點做為日後訂定減碳目標之方向。
	中期	技術	消費者意識的變化導致對綠色產品的需求增加，市場需求產品被低碳先進技術所替代。	1. 研發投入低碳產品開發，避免產品被先進技術所替代。 2. 因應低碳趨勢，需適時汰換更節能之設備。	從設計源頭開始，減少環境危害。符合市場主流，增加業績以提高營收及營業毛利率。
實體風險	長期	市場	國際相關法規要求： 1. 歐盟碳邊境調整機制（CBAM）。 2. 美國碳關稅制度（CCA）。	碳稅導致營運成本提高。	持續追蹤國際碳關稅法規動態，未來逐步規劃內部碳定價。



鑑別出可能產生風險的項目

類別			鑑別之重大風險議題	對未來財務的衝擊影響			管理因應
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。 • 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	管理因應
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，發展淨零新世代產品，選用低碳、低能耗、低毒性之產品。
資源效率	- 推展節能措施 - 提升能源使用效率	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。

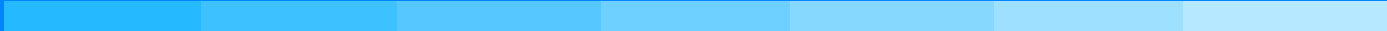




topview

附錄

附錄一：GRI 準則對照表	P125
附錄二：SASB 準則對照表	P129
附錄三：ISO 26000 對照表	P130
附錄四：SDGs 對照表	P132
附錄五：氣候相關資訊執行情形	P133



附錄一、GRI 內容索引表

GRI 1

使用聲明	依循 GRI 準則出版 2021 年永續報告書，數據資訊範疇為 2025/1/1-2025/12/31
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	報告書章節或省略說明	頁碼
組織與報導 Organization and reporting			
2-1	組織詳細資訊	1. 勝品電通永續經營	P07 詳見公司年報
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 企業概況	P11
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P2
2-4	資訊重編	無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變	N/A
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	N/A
活動與工作者 Activities and workers			
2-6	活動、價值鏈和其它商業關係	2.1 產品創新與服務範疇 3.3 價值鏈管理	P25 P60
2-7	員工	4.2 員工概況 4.4 人才培育與發展	P70 P83
2-8	非員工的工作者	4.6 職業健康與安全	P95
2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	P31
2-10	最高治理單位的提名和遴選	2.2 公司治理	P31
2-11	最高治理單位主席	2.2 公司治理	P31
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	P31
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	P31
2-14	最高治理單位在永續報導的角色	2.2 公司治理	P31

指標	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁碼
2-15	利益衝突	2.2 公司治理	P31
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理 4.1 勞資關係	P31 P66
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	P31
2-18	最高治理單位的績效評估	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	2.2 公司治理	詳見公司年報
2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	
2-21	年度總薪酬比例	2.2 公司治理	薪資為公司高機密無法揭露。
策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice			
2-22	永續發展策略的聲明	勝品電通永續經營 3.3 價值鏈管理	詳見公司年報 P60
2-23	政策承諾	2.3 誠信經營與公平交易 3.3 價值鏈管理 4.6 職業健康與安全	P41 P60 P96
2-24	納入政策承諾	2.2 公司治理 3.3 價值鏈管理 4.6 職業健康與安全	P31 P60 P96
2-25	補救負面衝擊的程序	4.1 勞資關係	P66
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	P41
2-27	法規遵循	2.2 公司治理 4.6 職業健康與安全 5. 環境永續與碳管理	P31 P96 P102
2-28	公協會的會員資格	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)	
利害關係人議合 Stakeholder engagement			
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合及重大性主題分析	P15
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	報告書章節或省略說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別與分析	P15
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別與分析	P15
3-3	重大主題管理	重大主題鑑別與分析	P15

2025 年之重大主題

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁碼
能源 2016	302-1	組織內的能源消耗	5.2 能源管理	P109
	302-4	節約能源	5.2 能源管理	P109
	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	P50
排放 2016	305-1	直接 GHG 排放總量 (範疇一)	5.3 溫室氣體管理	P112
	305-2	間接 GHG 排放總量 (範疇二)	5.3 溫室氣體管理	P112
勞雇關係 2016	305-5	減少 GHG 排放量的計畫與成效	5.3 溫室氣體管理	P112
	401-1	新進員工和離職員工	4.2 員工概況	P70

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或省略說明	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	P96
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.6 職業健康與安全	P96
	403-3	職業健康服務	4.6 職業健康與安全	P96
	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	P66
	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	P96
	403-6	工作者健康促進	4.6 職業健康與安全	P96
	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	P96
	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	P96
	403-9	職業傷害	4.6 職業健康與安全	P96
	403-10	職業病	4.6 職業健康與安全	P96
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	P60
			4.1 勞資關係	P66

GRI 主題	GRI 準則	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
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		P50
	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		P50
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		P55
	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		P50
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		P56

附錄二：SASB 準則對照表

主題	揭露項目代碼	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：7,460.64 (GJ) 台中：0.0036(GJ) 2. 91.98% 3. 0%	1.5.2 能源管理 2. 無 3. 無	P110
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 6385 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	P115 P115
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	量化	• 有害廢棄物總量及其回收百分比	1. 有害廢棄物 (公噸):2.326，非有害廢棄物 (公噸):0.347 2. 一般廢棄物可回收率 :10.2%。	5.5 廢棄物管理	P117
勞動實務	TC-ES-310a.1	量化	• 停工人數 • 總日數	2025 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 2025 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 :0 • 虛驚事故率 :0	4.6 職業健康與安全	P96
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	P50
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	P60

附錄三：ISO 26000 對照表

主題議題		2025 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	P4	
		勝品電通永續經營	P6	
		2.2 公司治理	P31	
人權	守規性的查核	4.1 勞資關係	P66	
	人權風險	4.1 勞資關係	P66	
	解決牢騷埋怨	4.2 員工概況	P70	
	歧視與弱勢族群	4.1 勞資關係	P66	
		4.2 員工概況	P70	
	公民與政治權	4.1 勞資關係	P66	
	經濟社會與文化權	5. 環境保護	P104	
	工作基本權利	4.1 勞資關係	P66	
勞動實務	聘僱與聘雇關係	4.2 員工概況	P70	
		3.3 價值鏈管理	P60	
		4.1 勞資關係	P66	
	工作條件與社會保護	4.2 員工概況	P70	
		4.3 薪資	P79	
		4.5 員工福利	P88	
		關於本報告	P2	
	社會對話	1.2 利害關係人議合及重大主題分析	P15	
		附錄一：GRI Standards 對照表	P125	
	工作健康與安全	4.6 職業健康與安全	P96	
	人力發展與訓練	4.4 人才培育與發展	P84	
環境	污染預防	4.6 職業健康與安全	P96	
		5.4 水資源管理	P115	
		5.5 廢棄物管理	P117	
		附錄一：GRI Standards	P127	

主題議題	2025 年報告書對應章節	頁碼	備註
	永續的資源利用	5.3 溫室氣體管理	P113
		5.4 水資源管理	P115
	氣候變遷的減緩與調適	5.3 溫室氣體管理	P113
		5.6 氣候變遷風險與機會	P119
	自然環境的保護與恢復	5. 環境永續與碳管理	P104
公平的經營實務	反貪腐	2.2 公司治理	P31
	負責任的政治參與	N/A	N/A
公平的經營實務	公平競爭	N/A	N/A
	尊重智慧財產權	3.2 客戶服務與產品品質	P46
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	P50
	保護消費者的健康與安全	3.1 綠色產品與減碳設計	P50
	永續消費	3.1 綠色產品與減碳設計	P50
	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	P56
	消費者資料保護與隱私	3.2 客戶服務與產品品質	P56
	教育與認知	3.1 綠色產品與減碳設計	P50
社區參與與發展	創造就業與技術發展	3.3 價值鏈管理	P48
		4.4 人才培育與發展	P84
	科技發展	N/A	N/A
	創造財富與收入	1.1 企業概況	P10
		3.3 價值鏈管理	P48
	健康	4.6 職業健康與安全	P96

附錄四：SDGs 對照表

SDGs 目標		2025 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。 1.2025 年實施作業環境檢測結果皆合格。 2.2025 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。 2025 年員工平均接受 4.36 小時教育訓練。	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、致力污染預防並滿足客戶對環境與品質的要求。2025 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%	3.3 價值鏈管理

附錄五：氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期) 。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	詳見 114 年股東會年報 P41-P43
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2) 。	



topview

www.topviewcorp.com