



SHERN-HORN

勝泓企業股份有限公司

SHERN HORN ENTERPRISE CO., LTD.

—— 永續報告書 ——

2024
SHERN HORN
ENTERPRISE
ESG REPORT



TABLE OF CONTENTS



關於本報告書	02
經營者的話	04
<hr/>	
(一) 永續治理理念	
<hr/>	
01. 關於勝泓公司	08
02. 公司治理與組織架構	07
03. 營運審視	13
04. 反貪腐	16
<hr/>	
(二) 永續管理實踐	
<hr/>	
01. 利害關係人鑑別與選擇	18
02. 利害關係人溝通	18
03. 重大主題鑑別	20
04. 重大議題與聯合國永續發展目標	26
<hr/>	
(三) 永續夥伴關係	
<hr/>	
01. 顧客服務	32
02. 客戶申訴管理	33
03. 雙贏供應鏈	35

(四) 永續環境策略

01. 原物料管理	41
02. 能源管理	41
03. 溫室氣體	42
04. 綠色生活	44

(五) 永續社群共融實踐

01. 員工結構與招募	47
02. 員工薪資與福利	49
03. 員工培育與發展	50
04. 安全健康職場	52
05. 社區參與及關懷	54

(六) 附錄索引

01. GRI 準則索引表	56
02. AA1000外部保證聲明/證書	61



關於本報告書

『2022年勝泓企業永續報告書』（以下簡稱本報告書）採用AA1000 AP 2018標準且參照GRI 準則2021年版進行編製，我們期望報告書中所揭露的資訊更為聚焦及能夠滿足利害關係人的期望，並充分、有系統的展現勝泓在邁向永續發展上的努力成果。

本報告書由『勝泓ESG永續發展委員會』負責撰寫編輯，本報告書內容充分揭露勝泓在企業治理、員工福祉、社會責任、環境保護政策、制度及成果，其包含利害關係人所關注的經濟、人群及環境資源層面的重大主題與資訊，對勝泓企業營運的影響。

揭露範圍

法定名稱：勝泓企業股份有限公司（以下簡稱勝泓）

所有權的性質與法律形式：股份有限公司

報導實體位置：高雄市路竹區後鄉里順安路371號

所在國家：台灣

報導週期與期間

勝泓預計於2024年4月底前發行，預計報告書揭露頻率為每三年報導，本報告書中所有活動及數據資料皆取自2022年1月1日至2022年12月31日。

資訊重編

此次為勝泓首次發行永續報告書。無資訊重編事宜。



數據量測技巧

本報告書資料數據乃是透過勝泓ESG永續發展委員會各單位所組成，合作彙整相關數據。

本報告書中社會、品質及環境績效數字則以公制單位呈現，並優先採用申報至主管機關之數據，免申報的資料則由公司相關單位內部統計為準。

報告書查證

本報告書經過第三方驗證單位DQS Taiwan Inc.「優麗國際管理系統驗證股份有限公司」依據AA1000 AS v3 (AccountAbility 1000 Assurance Standard)當責性原則第一應用類型與中度保證等級進行查證，查證機構與勝泓互為獨立組織，並無與勝泓有利益衝突。查證聲明書附於本報告附錄。

報告書製作單位及聯絡資訊

本報告書由勝泓『ESG永續發展委員會』負責彙編，聯絡資訊如下：

聯絡窗口：總經理室

總部地址：高雄市路竹區後鄉里順安路371號

電話：07-6960916

信箱：Shern.horn@mail.shern-horn.com.tw

版權所有

本報告書保留所有權利，文章如需轉載，請徵詢勝泓公司同意及書面授權。

本報告書內容於彙編時已力求完整與正確，內容若有出入仍應以公司相關資料為主。



經營者的話

勝泓創廠至今超過30年，在業界穩扎穩打的經營。由於環保意題是全世界的趨勢，企業面臨的挑戰越來越多，勝泓勇敢面對這些挑戰，提前佈局建立永續政策，期望在嚴峻的環境之下，仍然能夠穩健經營，創造長治久安的基業。

【治理面】

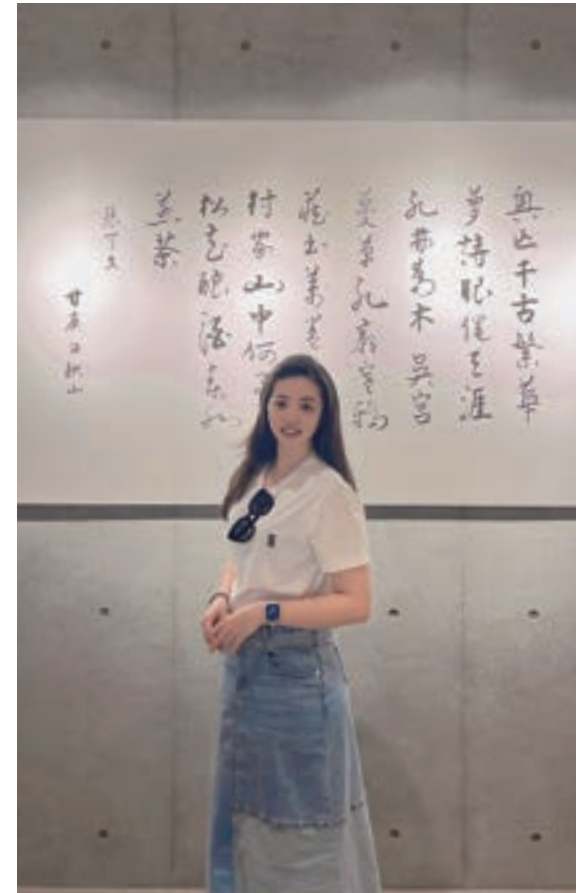
勝泓公司雖然規模不大，卻十分重視品質；早在2004年即導入ISO9001品質管理系統。我們堅持超前部署，在過去幾年中，公司的財務狀況一直保持穩健，淨利潤連續多年增長。這也反映了公司的可持續性經營，不斷擴大公司的版圖，並開拓更有潛力的市場。

【社會面】

勝泓關注員工、客戶的權益，以及社區鄰里的關係維護，並積極參與公益活動。在員工方面：勝泓非常重視員工同仁的福利，給予公平的薪酬待遇、安全舒適的工作環境以及充實多元的培訓機會。客戶方面：重視產品品質，提升客戶滿意度及依賴度。社區關係：維持良善和睦的關係。

【環境面】

由於扣件產業將面臨歐盟碳邊境調整機制CBAM與美國清潔競爭法案CCA的嚴峻挑戰，勝泓秉持一貫的信念，提前公司的永續發展規劃，2022年已進行溫室氣體盤查，未來將同步進行節能減碳規劃與執行。同時，公司也持續擴大自身在市場中的競爭力，研究開發低碳產品，積極節能並朝循環經濟、低碳的新市場邁進，實現企業更多的成就和貢獻。



總經理

張詩音



永續治理理念

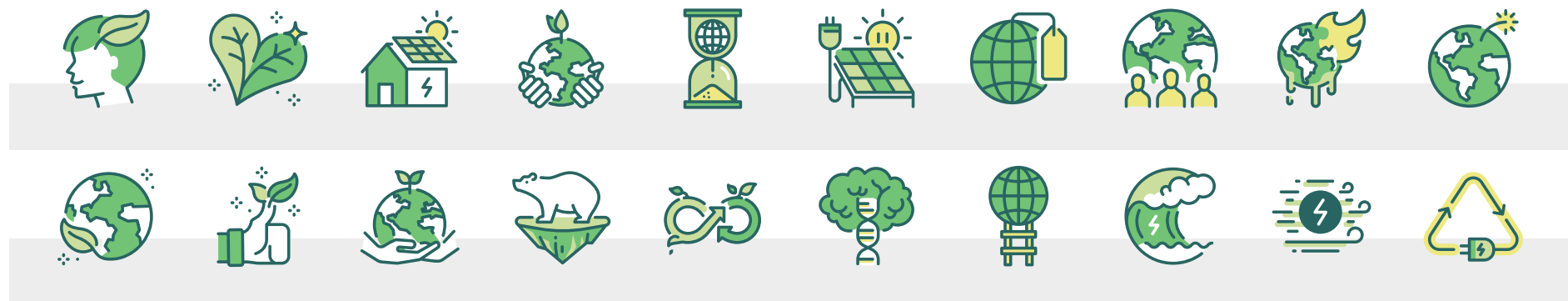
SUSTAINABLE DEVELOPMENT

PART 1

01. 關於勝泓公司	07	03. 營運審視	13
02. 公司治理和組織架構	08	04. 反貪腐	16

一、永續治理理念

主題	重大主題	2022年度績效	管理辦法	目標
永續治理	經濟績效 201	營收成長 10%	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月主管會議提報公司營運績效 ● 推展溫室氣體自我盤查 ● 提撥減碳資本投入 	落實節能減碳，推動低碳技術導入與智慧製造營運管理優化 聚焦於客製化扣件，提升產品品質，汰換老舊設備，積極推動節能減碳。
	採購實務 204	100% 在地採購	堅持材料在地採購	短中長期目標：維持100%在地採購。
	反貪腐 205	2022年並無接獲任何舉報之案件，公司會持續關注並宣導反貪腐之事宜。	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立道德行為準則，適用全體員工（包含公司主管及經理）所有供應商、協力廠商、客戶。 ● 反貪腐申訴管道：公司信箱 	短中長期目標：維持零貪腐事件。





關於勝泓公司

勝泓企業股份有限公司成立於1992年7月，以代工製造螺絲起家，1996年轉型經營產品為客制化螺絲，如：高低牙螺絲、機械螺絲、鑽尾螺絲、自攻螺絲、突緣螺絲、傢俱螺絲、不鏽鋼機械螺絲、不鏽鋼小螺絲、不鏽鋼自攻螺絲、B牙圓錐尾螺絲。

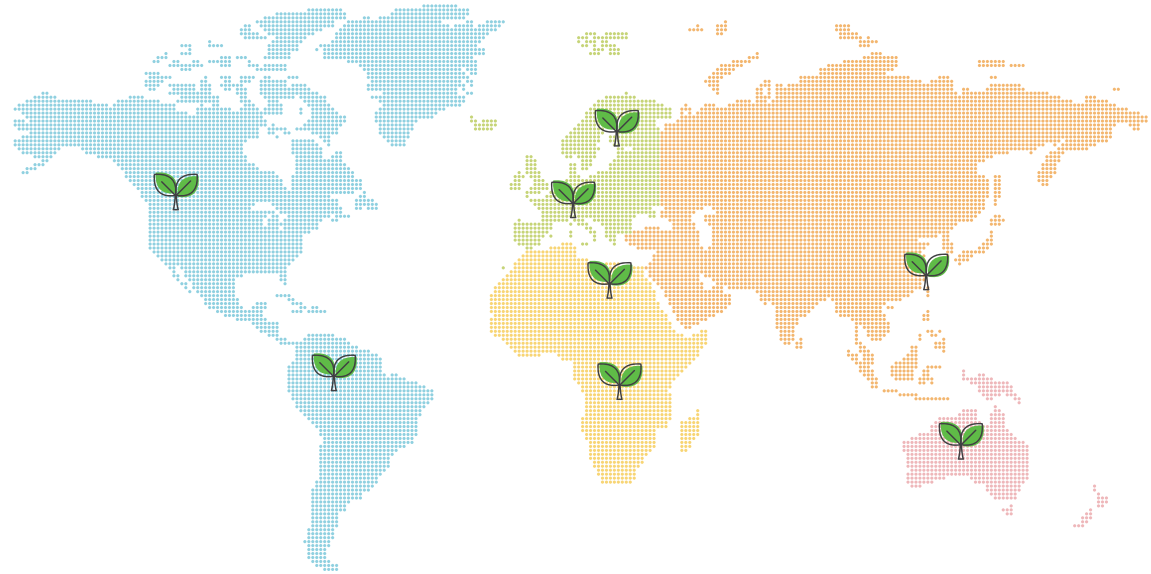


勝泓公司沿革

- 1992年 創立於高雄縣岡山鎮，代工製造螺絲起家
- 1993年 轉型台灣內銷市場
- 1995年 高雄縣路竹廠區動工
- 1996年 移到台灣高雄市路竹允成工業區，轉型經營產品(客制化螺絲)
- 1996年 取得經濟部國際貿易局進出口商登記卡
- 1997年 轉型行銷國際市場
- 2004年 通過ISO 9001：2000認證
- 2010年 導入ERP系統
- 2010年 取得ISO 9001：2008認證
- 2010年 取得鄧白氏企業認證證書
- 2010年 開始參加台灣國際扣件展覽會(第一屆)
- 2022年 取得ISO 9001：2015認證

全球銷售據點分佈

- 亞 洲 - 香港、沙烏地阿拉伯
- 澳 大 利 亞
- 歐 洲 - 義大利、芬蘭、波蘭、西班牙
- 北 美 洲 - 德克薩斯州、北卡羅來納州、
加利福尼亞州、俄亥俄州
- 南 美 洲 - 墨西哥
- 非 洲 - 南非



02. 公司治理與組織架構

勝泓的ESG專案組織架構—ESG永續發展委員會，最高治理主管張總經理，定期召開會議確認及檢討ESG推動成效。ESG永續發展委員會組織下由會計單位負責「永續治理」議題，人事、採購與業務單位負責「人權、供應鏈與客戶關係」議題、品保單位負責「環境永續」議題，分工執行公司的經濟、環境及人群三領域的揭露指標。

由於勝泓公司是金屬扣件業，即將面對來自歐盟CBAM與美國清潔競爭法案CCA嚴峻的挑戰與要求，於2022年12月總經理即訂定「ESG永續發展政策」，公司在追求永續經營與獲利之同時，也將環境、社會與公司治理ESG概念納入公司管理方針與營運活動中。此「ESG永續發展政策」包含了十項內容：

-  遵守政府法規、客戶規範
-  健康與安全的工作環境
-  尊重人權、不歧視、不強迫勞動
-  注重環保、節能、減碳保護地球
-  禁止雇用童工
-  道德規範、反貪腐、誠信經營
-  適當工時、合理薪資
-  重視智慧財產權
-  尊重結社與集體協商之自由
-  雙贏的供應鏈關係

據此，期望勝泓公司在這一波ESG湧流中能脫穎而出，並且跟上世界潮流、永續發展。

由張總經理擔任主席與ESG的衝擊管理，同時檢視和核准相關資訊，相關單位人員組成「勝泓ESG永續發展委員會」包括會計、採購、品保、業務等單位指派專人擔任。未來委員會擬訂ESG發展目標，並透過每年一次管理審查來檢視公司治理、環境和社會面向所鑑別的風險機會及其相應的管理。勝泓ESG推行架構ESG永續發展委員會架構圖如圖1-2：

在永續發展委員會裡由各部門分工各司其職，為企業永續負責相關議題，例如：永續治理由會計部門負責公司的治理、人事部門負責員工關懷等人權議題、採購部門負責供應鏈管理、業務部門負責客戶關係，品保部門負責環境永續議題等。



圖1-2 ESG永續發展委員會架構圖



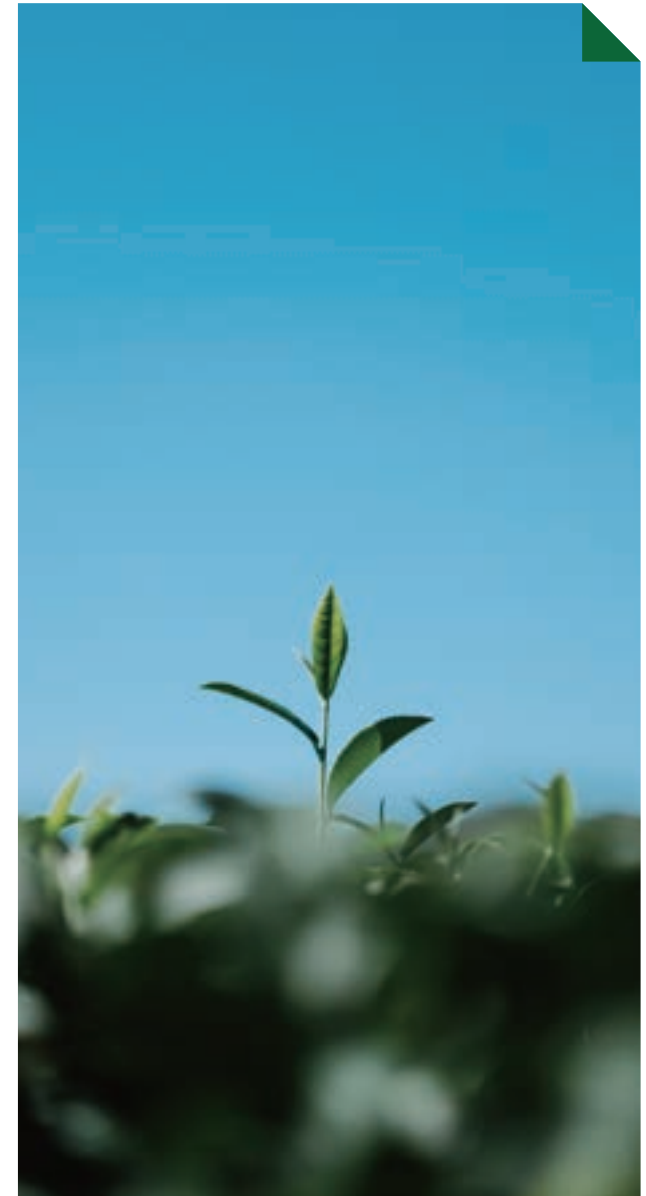
勝泓永續發展政策

勝泓承諾以政府法令為根本、尊重人權、環境保護、盡職調查、商業道德、並應用於商業夥伴，為客戶提供優質的產品和服務以達到企業永續發展。總經理在2022年即簽署永續發展政策，如圖1-3所示。勝泓永續議題相關規劃與承諾，與全球永續發展趨勢相呼應。



圖1-3 總經理簽署的永續發展政策

身為勝泓的ESG最高治理單位的身分，總經理與ESG永續委員會成員共同參與ESG永續承諾的訓練，並且向全體員工宣導，同時也與合作夥伴溝通，期盼與其共同成長來達到企業永續的目的。張總經理在勝泓的永續發展與衝擊管理扮演決定性角色，對於政策的核准與組織更新之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及永續發展相關目標上，負責鑑別和管理勝泓對於經濟、環境與人群的衝擊。





2-1 公司治理的理念與願景



理念 | 維護公司及利害關係人的權益，並創造股東長遠利益。

勝泓雖非上市櫃公司，但是仍參考誠信經營守則與道德行為準則，以實現誠信正直原則達到良好的公司治理。



願景 | 滿足客戶需求，持續提昇、強化設備質量，以加強產品品質及成本之管控，成為扣件業最佳生產品質的知名公司。

生產優質的產品，將有利於公司財務之穩健操作，並且與銀行建立良好關係，在任何經濟情勢下，均能獲得最好的支持。勝泓持續加強培訓員工的專業技能，以因應隨時變動的法規、環境及客戶需求。公司的經營團隊及全體員工，未來將本著勤奮、敬業、謹慎、誠信經營理念，以因應外在環境變化，進而提昇股東跟公司的價值。





勝泓的經營團隊長期以來落實營運及財務等各項資訊，以合乎道德的企業準則與承諾，做好公司治理為目標，以『落實品質制度、滿足客戶需求』為經營理念，回饋社會大眾，其產品在製造技術上要不斷進步，在品質上要絕對嚴謹，在售後服務上更要求及時性；勝泓恪遵法律和規範，重視資訊的公開及透明，以得到相關利害關係人與社會大眾的認同。為確保最高治理單位避免及緩利益衝突，勝泓依照公司章程規章要求：公司董事會成員均無在其他董事會內任職；亦無與供應商或其他利害關係人交叉持股；考量多元與獨立性並確保無利益衝突，亦無違反法規的情事請參閱相關網站-勞動部：<https://announcement.mol.gov.tw/>（查詢本公司）；環保署：列管污染源資料（含裁處資訊）查詢系統（moenv.gov.tw）；本公司董事及主要經理人名稱/職務如下無弱勢社會群體及利害關係人代表，在股東成員中包含一位女性高階主管。最高治理單位也參與永續發展上提升群體智識，公司的經營團隊的主要經理人學經歷如表1-2，董監事名單及其主要經（學）歷詳如表1-3。

表1-2 主要經理人名單

職稱	姓名	主要經(學)歷
總經理	張詩音	大學畢，勝泓總經理5年
管理者	黃淑惠	專科肄，勝泓經理30年

表1-3 董監事名單及其主要經（學）歷

職稱	姓名	主要經(學)歷
董事長	張坤生	國中畢，勝泓
總經理	張詩音	大學畢，勝泓
董事	黃淑惠	專科肄，勝泓





勝泓雖為非上市櫃公司，無須成立薪酬委員會，但為落實薪酬平等與同工同酬原則，本公司有完整的敘薪與獎金制度，並採用以績效為基礎的薪酬，參考政府公告基本工資與定期績效考核，每年至少一次進行薪資檢討。

03. 營運審視

3-1 公司治理的理念與願景

公司概況

設立日期：1992年7月

地址：821-010高雄市路竹區後鄉里順安路371號

聯繫電話：07-6960916

員工總數：7人

臨時工總數：0人

2022年員工年齡、性別與地區組成如表1-4

2022年非員工性別組成如表1-5

表1-4 員工年齡、性別與地區組成

年齡類別	性別	身分			
		一般員工	高階主管	身心障礙	臨時工
29歲(含)以下	男	0	0	0	0
	女	1	0	0	0
30~49歲(含)	男	0	0	0	0
	女	2	0	0	0
50歲(含)以上	男	2	1	0	0
	女	0	1	0	0
小計	男	2	1	0	0
	女	3	1	0	0
合計		5	2	0	0

表1-5 非員工性別組成

性別	保全	團膳	清潔	貨運行
男	0	0	0	1 (3 hours)
女	0	0	0	0
總計	0	0	0	1



3-2 主要品牌 / 產品 / 服務市場

勝泓以美國為主要市場（70%）、義大利（5%）、日本（5%）、其他（5%）等。

價值鏈：上游：原物料（線材）100%台灣採購、模治具100%台灣、外購（成品）100%台灣、委外加工（熱處理、電鍍、包裝）。

產品用途：大樓空調機風口用螺絲、屋頂螺絲、門窗螺絲、家電用品、課桌椅、行李箱、大鐘錶座螺絲、車燈等。

勝泓遴選富有經驗、優異的技術人才，為滿足客戶期望與需求，亦定期進行員工教育訓練，以提升專業能力，俾利於及時提供客戶技術與產品應用上的服務。本公司產品皆恪守政府相關規範及法令，同時也符合歐盟RoHS/REACH規範要求，不含任何有害物質，經由嚴格的品管，給予客戶品質可靠的產品，同時也為確保服務品質、提升客戶滿意度。勝泓設有客戶服務專線與溝通網站，每一年度皆會定期主動聯繫客戶，進行服務滿意度調查，鞏固和客戶之間的合作關係，打造企業永續發展的支柱。

3-3 公司參加公協會組織

勝泓參與下列公(協)會，分享管理技術、實務經驗；加入協會資訊如表1-6：

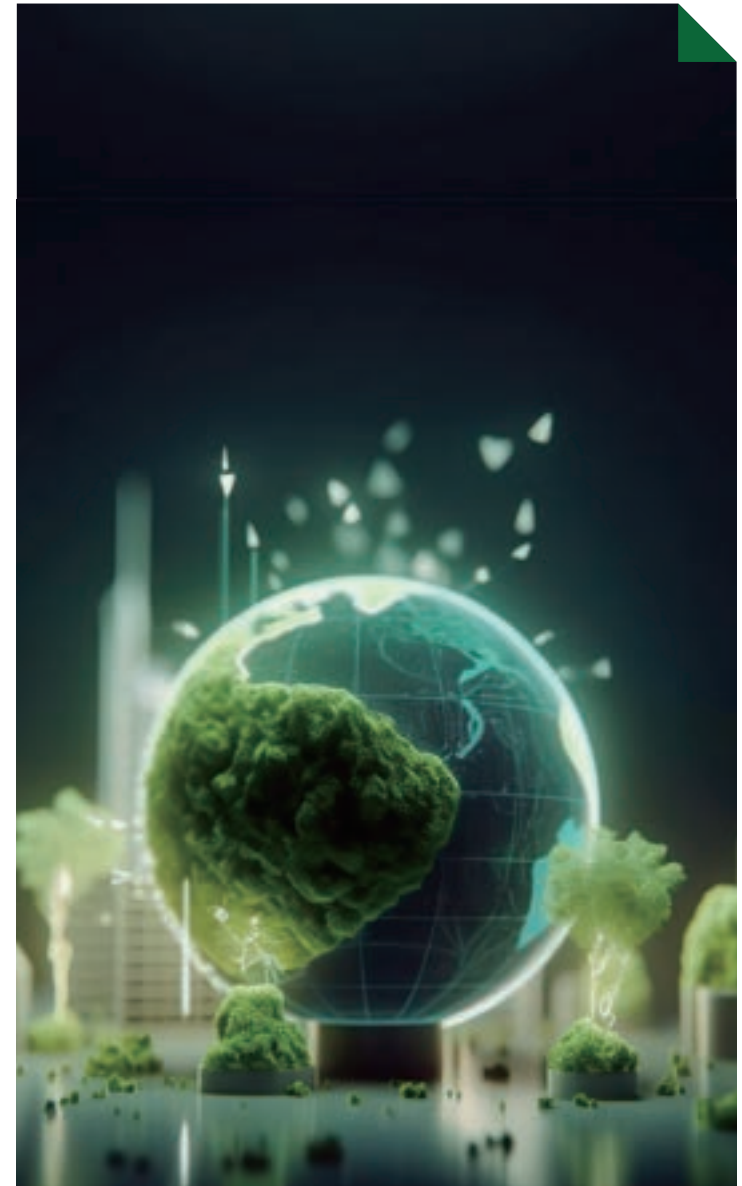
表1-6 勝泓參與公(協)會

公(協)會名稱	參加身分
台灣區螺絲工業同業公會	會員
高雄市總工業會	會員
外貿協會	會員
社團法人台灣螺絲貿易協會	會員

勝泓訂有提報檢舉、懲戒及申訴等相關程序，員工 / 客戶 / 社區 / 供應商 / 承攬商之申訴管道如表2-7。所有的申訴都以保密處理，利害關係人亦可匿名申訴。勝泓ESG委員會成員及利害關係人均可參與這些機制的設計、檢視、操作與改善。2022年申訴管道沒有接收到舉報，也沒有發生關鍵重大事件。

表1-7 勝泓申訴管道

相關方	負責單位	申訴管道/信箱
社區	管理部	Shern.horn@mail.shern-horn.com.tw
供應商	管理部	sales2@mail.shern-horn.com.tw
員工	總經理	opop1481@gmail.com
客戶	總經理	opop1481@gmail.com
吹哨者	最高主管	opop1481@gmail.com





3-4 營運風險管理與未來展望

勝泓自2004年即導入ISO9001管理系統，依照ISO9001管理系統的各項標準作業流程，每年至少會執行一次風險與機會的鑑別，將可規避或降低的風險，並做出最合適的判斷及對應政策，例如：內部營運的優勢與劣勢、外部環境的風險與機會等。尤其是對於國內外政經情勢發展、法律變動及產業變化保持高度關注，例如：CBAM、CCA、反傾銷等對扣件業的衝擊議題，均已在每年的管理審查會議中加以評估研討。

04. 反貪腐

勝泓訂立「反賄賂承諾書」，承諾禁止任何賄賂或給付其他不正當利益輸送，所有員工都必須簽署「反賄賂承諾書」，以表達對公司反賄賂承諾的認同。貪腐行為在勝泓視為「零容忍」；除了禁止行賄及收賄外，也拒絕提供非法政治獻金、不當的提供或收受不合理禮物、款待等。此外，本公司也要求供應商簽署「反賄賂承諾書」，不得從事任何違法之商業行為，及不得向我司員工提供不當利益與賄賂，並定期針對供應商進行稽核。

如獲知有不誠信行為風險之廠商，本公司將隨時終止或解除契約，另情節重大者將通報司法單位。透過宣導及公告傳達承諾的責任並分配至不同的層級，使ESG要求能貫穿公司內外部整體作業活動和業務活動，勝泓透過訓練方式傳達給所有員工「反賄賂承諾書」，並且要求供應商簽署，未來也將規劃提供相關的宣導文件給供應鏈來確保供應鏈對於ESG承諾的認知。勝泓為確保能向各類厲害關係人提供有關ESG永續議題的相關申訴、溝通和回饋管道，以進一步確認補救措施的有效性，社友公開相關申訴管道，並鼓勵員工同仁透過勞資會議提出與公司商業行為的相關意見與建議。本公司未成立工會、無簽訂團體協約。2022年未有發生違反貪腐事件。

05. 營運概況

營運績效：自2021年起新冠疫情爆發以來，雖然原物料齊漲，所幸勝泓在總經理與治理團隊成員的優越經營下，2022年的營運收入並沒有受到COVID-19疫情影響，營收仍有10%的穩定成長，連續成長三年達標。展望2023年因疫情舒緩，百業復甦，勝泓的業績將有更樂觀的表現。



永續議題管理

SUSTAINABILITY ISSUE MANAGEMENT

PART 2

01. 利害關係人鑑別與選擇	18	03. 重大主題鑑別	20
02. 利害關係人溝通	18	04. 重大議題與聯合國永續發展目標	26



(二) 永續議題管理

01. 利害關係人鑑別與選擇

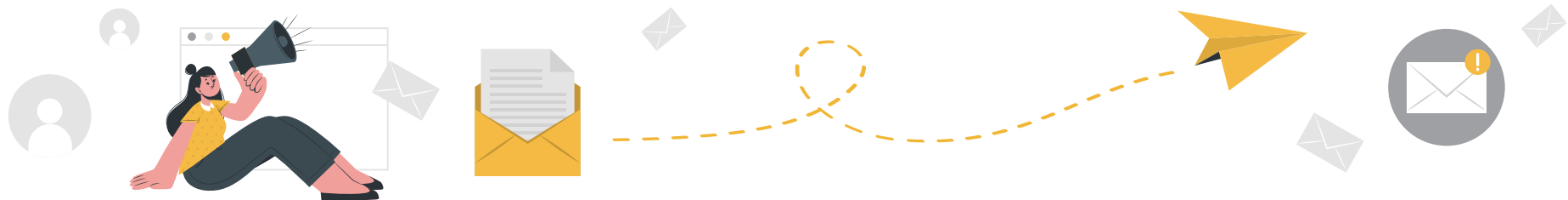
在決定階露報告書重大議題前，為瞭解利害關係人對勝泓永續發展的關切度，勝泓ESG永續發展委員會成員參考AA1000 SES之依賴性、責任、影響、多元觀點與張力五原則先進行利害關係人鑑別。最後ESG永續發展委員會評估各利害關係人與勝泓的關係程度後，鑑別出四類主要利害關係人：員工、客戶、供應商、承攬商。

02. 利害關係人溝通

勝泓利害關係人鑑別出四類主要利害關係人，溝通管道與頻率及其關注議題如表2-1：

表2-1 利害關係人名單與溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通頻率與管道
員工	客戶隱私 經濟績效 職業安全衛生	勞雇關係 員工多元化與平等機會 不歧視 不定期 每季一次 每雙季一次 實體信箱、申訴制度、教育訓練課程、公告 工安會議、勞資會議、福委會 全體員工會議
客戶	客戶隱私 供應商環境評估 供應商社會評估 勞雇關係	物料 能源 排放 不定期 每月 每年 電話、電子郵件、客戶會議 品質會議 客戶稽核
供應商	教育與訓練 客戶隱私 經濟績效	職業安全衛生 反貪腐 員工多元化與平等機會 不定期 每月 每季 電話、電子郵件、客訴管道 品質會議 供應商稽核
承攬商	客戶隱私 經濟績效 職業安全衛生	勞雇關係 採購實務 不定期 每年 電話、電子郵件、客訴管道 承攬商評核





03. 重大主題鑑別

重大議題鑑別分為七個步驟：組織行業脈絡的鑑別、鑑別實質與潛在衝擊、關注度收集、衝擊度判斷、排出優先度、決定揭露重大主題、報告發行，相關流程的細節如表2-2所示，各利害關係人關注的永續議題如圖2-1所示

表2-2 重大議題鑑別流程

Step1 利害關係人鑑別	Step2 鑑別行業脈絡： 機械業	Step3 鑑別實質與潛在 衝擊	Step4 利害關係人 / 專家 議合	Step5 年度重大主題13項 正面與負面衝擊	Step6 13項重大主題 確認	Step7 報告書發行
參考AA1000 SES依賴性、責 任、影響、多元 觀點、張力等五 大特徵鑑別對勝 泓具有最大影響 力的利害關係 人，鑑別出四類 永續利害關係 人。	依照主計總處行 業統計分類為： C大類 - 製造業 / 25中類 - 金屬 製品製造業 / 259小類 - 其他 金屬製品製造業 / 2591細類 - 螺絲、螺帽及鉚 釘製造業。	基於 G R I Standards永續 報告框架中報告 原則與界定報告 內容指引考慮對 組織的實質與潛 在衝擊選出16項 永續議題（如圖 2-1、表2-3）。	基於ESG議題對於 本公司實質與潛在 衝擊設計問卷，發 送內、外部利害關 係人，調查各類利 害關係人對各項永 續議題的關注程 度，回收有效問卷 共計30份後與4次 專家會談，另外加 上ESG指導委員會 衝擊度評估。	彙整「關注度」與 「衝擊度」問卷結 果進行得分相乘計 算，並依得分由高 至低排序後，取10 分以上之項目，共 13作為重大主題， 並評估實際與潛在 正面與負面衝擊。	13項重大議題 作為本報告書 的揭露重點對 應聯合國永續 發展目標 SDGs，詳實 說明議題的因 應策略、成果 績效。	檢視報告書完整呈 現公司績效與永續 性影響，並請各相 關章節重覆確認利 害關係人的關注議 題。呈送ESG永續 經營委員會及董事 會審核，並公開發 行，同步收集利害 關係人意見以回饋 於下一次報告書。

16個永續議題

承攬商 供應商 客戶 員工

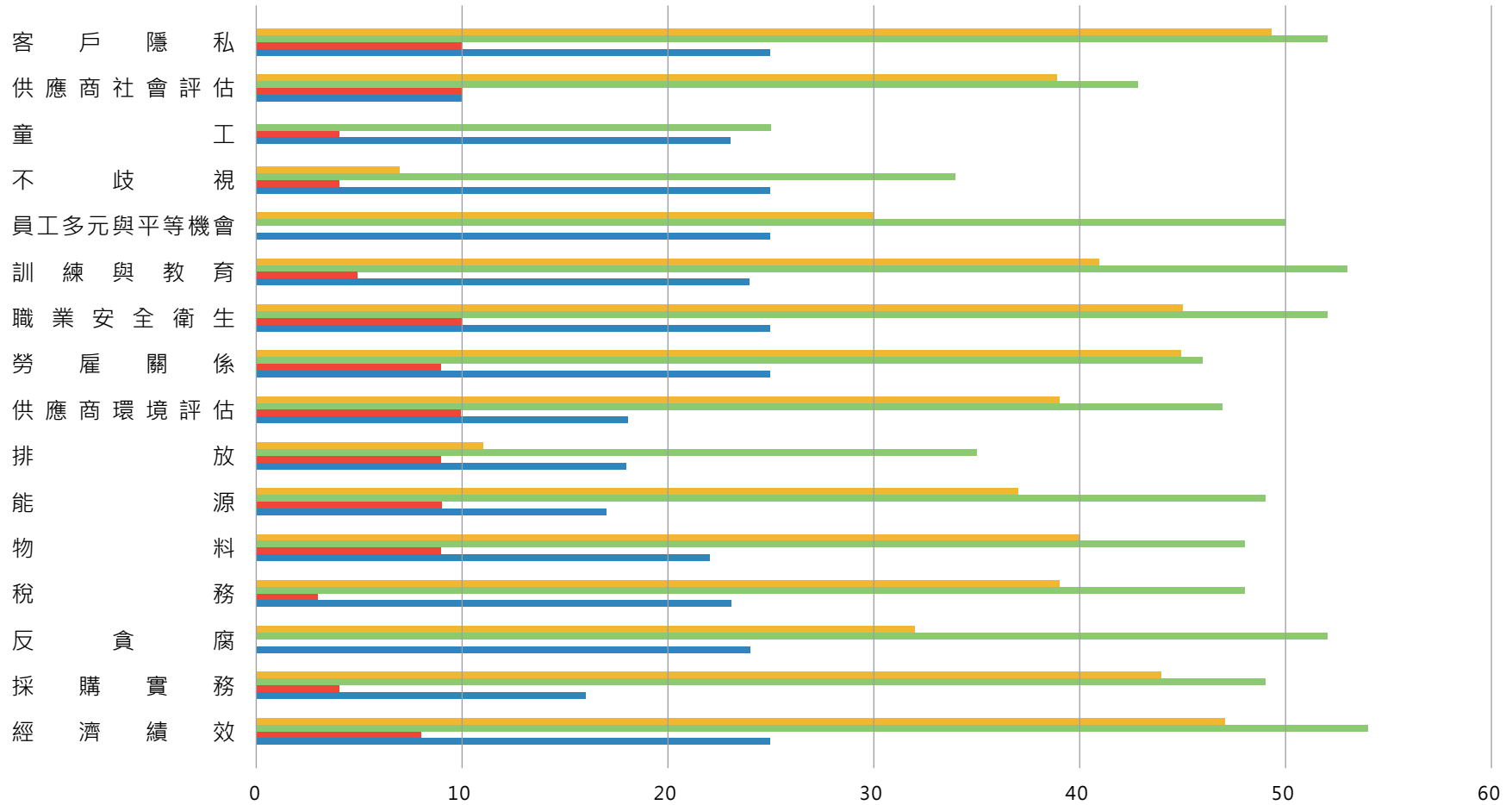


圖2-1 各利害關係人關注的永續議題



表2-3 勝泓16項永續議題

分類	永續議題
經濟面	經濟績效
	採購實務
	反貪腐
	稅務
環境面	物料
	能源
	排放
	供應商環境評估
人群面	勞雇關係
	職業健康與安全
	訓練與教育
	員工多元化與平等機會
	不歧視
	童工
	供應商社會影響評估
	客戶隱私

表2-4 實質與潛在衝擊評估

分類	永續議題	實質衝擊評估	潛在衝擊評估
經濟面	經濟績效	✓	✓
	採購實務	✓	
	反貪腐		✓
	稅務	✓	
環境面	物料		✓
	能源		✓
	排放	✓	
	供應商環境評估	✓	
人群面	勞雇關係	✓	
	職業健康與安全	✓	
	訓練與教育	✓	
	員工多元化與平等機會		✓
	不歧視		✓
	童工		✓
	供應商社會影響評估	✓	
	客戶隱私	✓	



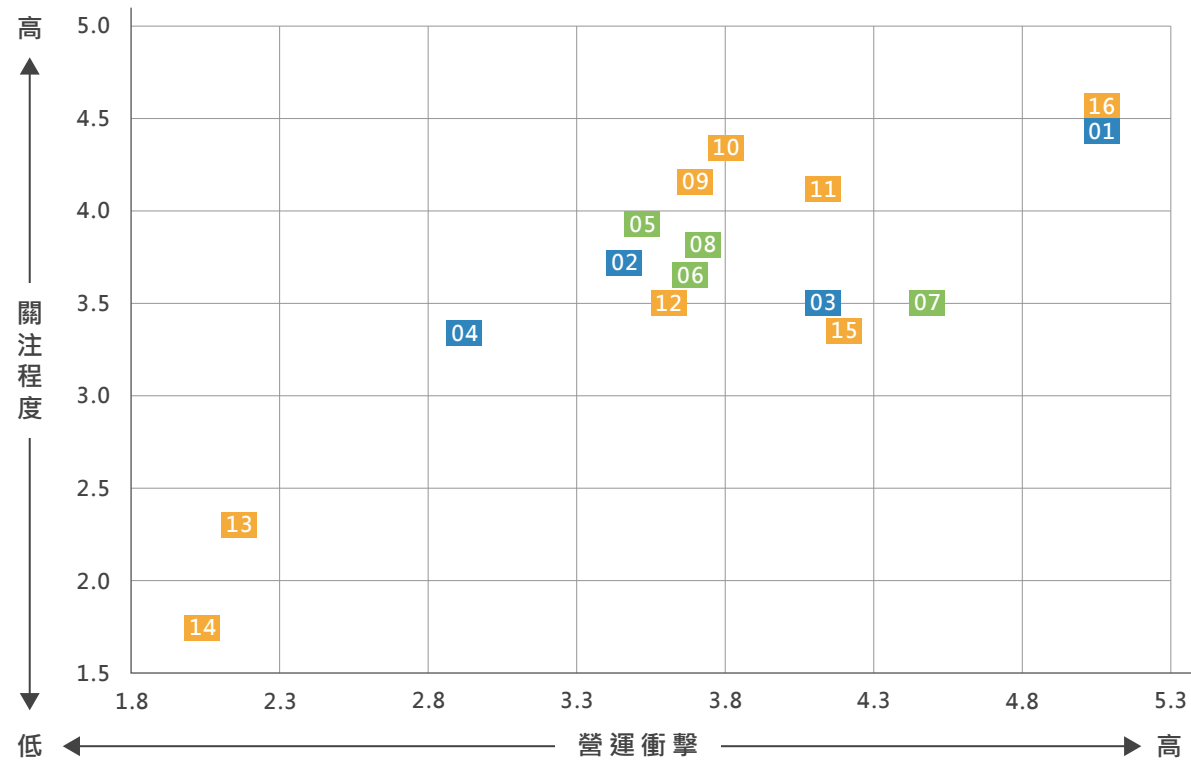


圖2-1 重大主題鑑別矩陣圖

經濟面

- 01 經濟績效
- 02 採購實務
- 03 反貪腐
- 04 稅務

環境面

- 05 物料
- 06 能源
- 07 排放
- 08 供應商環境評估

人群面

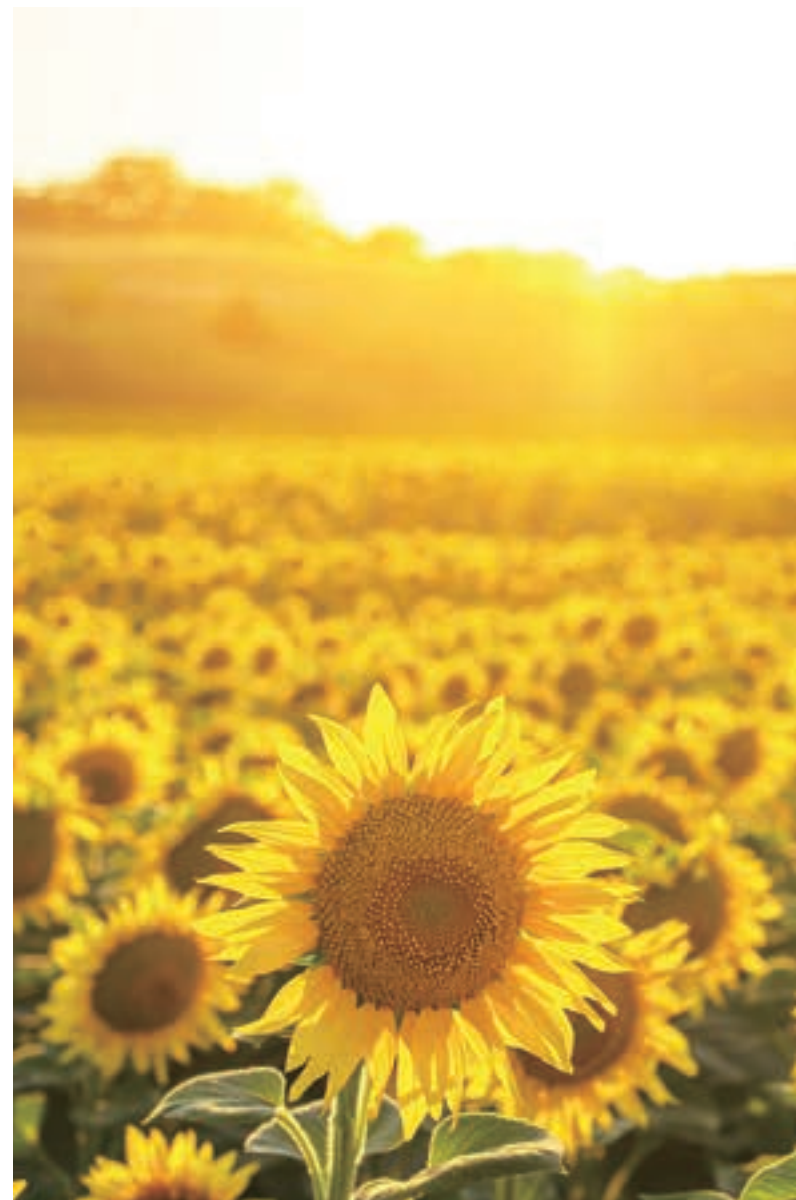
- 09 勞雇關係
- 10 職業健康與安全
- 11 訓練與教育
- 12 員工多元化與平等機會
- 13 不歧視
- 14 童工
- 15 供應商社會影響評估
- 16 客戶隱私



勝泓ESG委員會依照衝擊規模和範疇及發生的可能性進行實際正負面衝擊與潛在/正負面衝擊的判斷，總結揭露13項重大性議題 - 正面 / 負面如表2-5：

表2-5 勝泓13項重大議題

分類	永續議題	正面衝擊評估	負面衝擊評估
經濟面	經濟績效	✓	
	採購實務	✓	
	反貪腐	✓	
環境面	物料	✓	
	能源		✓
	排放		✓
	供應商環境評估		✓
人群面	勞雇關係	✓	
	職業安全衛生		✓
	訓練與教育	✓	
	員工多元化與平等機會	✓	
	供應商社會評估		✓
	客戶隱私	✓	





本報告書為第一年報導，因此無報導與上一個報導期間比較，重大主題列表的變動。對於重大主題負面衝擊的部分有：能源 / 排放、供應商環境評估、職業健康與安全及供應商社會評估，勝泓亦擬定應對策略如表2-6：

表2-6 重大主題負面衝擊的應對行動

分類	重大議題	負面衝擊評估	管理策略
環境面	能源 / 排放	✓	<ul style="list-style-type: none"> 積極改善廠內高耗能設備。 研究使用替代性能源或再生能源降低溫室氣體的排放。
	供應商環境評估	✓	<ul style="list-style-type: none"> 依照供應商管理程序，安排供應商環境面管理。
人群面	職業健康與安全	✓	<ul style="list-style-type: none"> 安排進行廠內作業環境監測，提供員工職業病體檢。 提供健康安全相關訓練避免工傷與職業病發生。
	供應商社會評估	✓	<ul style="list-style-type: none"> 依照供應商管理程序，安排供應商社會面管理。



04. 重大主題邊界

對於每一個鑑別出為重大的主題，我們評估其衝擊並決定主題在價值鏈主要利害關係人是否發生影響。

05. 重大議題與聯合國永續發展目標

聯合國永續發展目標SDGs是在2015年由聯合國提出做為全球在2030年前永續發展的藍圖與指南，勝泓支持永續發展目標並結合公司的發展策略，了解此17項『永續發展目標』，企業是不可或缺的關鍵角色。做為在這片土地永續發展目標的企業，2022年度勝泓所鑑別出的13項重大主題中亦有8項與SDGs（第3、4、5、7、8、10、12、13、16項）相呼應（如表2-7），目前勝泓針對各永續發展目標的因應及管理措施如表2-8。



表2-7 勝泓重大議題呼應SDGs











年度重大主題	GRI	價值鏈				呼應SDGs
		上游 供應商	承攬商	勝泓	下游 客戶	
環境	物料	●	●	●		  
	能源	●	●	●		
	排放	●	●	●		
	供應商環境評估	●	●	●		
經濟	經濟績效			●		 
	採購實務	●	●	●		
	反貪腐	●	●	●	●	
人群	勞雇關係			●		    
	職業安全衛生	●	●	●		
	訓練與教育	●	●	●		
	員工多元化與平等機會			●		
	供應商社會評估	●	●	●		
	客戶隱私	●	●	●	●	



表2-8 勝泓對於聯合國永續發展目標的管理措施

**確保健康及促進各年齡層的福祉****SDGs說明**

- 在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。
- 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。

管理措施

- 進行作業環境危害鑑別
- 實施員工健康檢查及職業病健康檢查
- 健康管理

**確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習****SDGs說明**

- 在西元2030年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加5%，包括技術與職業技能。
- 西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。

管理措施

- 確認員工的訓練需求，制定有效的訓練計劃，提供必要訓練資源。
- 依各項訓練需求設立訓練課程，提升個人知識及技術。

**實現性別平等，並賦予婦女權力****SDGs說明**

- 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。
- 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。

管理措施

- 提供申訴管道供員工投訴。
- 提供女性員工升遷適度安排。



表2-8 勝泓對於聯合國永續發展目標的管理措施

**確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源****SDGs說明**

- 在2030年以前，大幅提高全球再生能源的共享。
- 在2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。

管理措施

- 盤點廠內能源使用狀況。
- 依據實際狀況適時調整指標，能耗異常時及時追蹤，以避免浪費資源。

**促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作****SDGs說明**

- 在2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。
- 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在2025年以前，終結各種形式的童工，包括童工的招募使用。
- 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。

管理措施

- 員工招聘多元化。
- 秉持性別平等的精神，不因性別的因素而有不同的起薪。
- 嚴格禁止強迫勞動。
- 禁用童工。

**減少國內及國家間不平等****SDGs說明**

- 在2030年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。
- 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。

管理措施

- 禁止歧視。
- 唯才是用，實行男女同工同酬原則。

表2-8 勝泓對於聯合國永續發展目標的管理措施



確保永續的消費與生產模式

SDGs說明

- 依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。
- 在2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用以大幅減少廢棄物的產生。
- 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。

管理措施

- 廢棄物分類處理，以避免廢棄物污染環境。
- 廢棄物減量。
- 資源回收再利用。
- 發行永續報告書，揭露公司永續性資訊。



採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

SDGs說明

- 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。
- 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。

管理措施

- 參考ISO14064-1標準進行溫室氣體排放量自我盤查。
- 未來規劃參考GHG protocol溫室氣體排放議定書逐步減碳。
- CBAM指標申報。



永續夥伴關係

SUSTAINABLE PARTNERSHIPS

PART 3

01. 顧客服務	32	03. 雙贏供應鏈	35
02. 客戶申訴管理	33		



(三) 永續夥伴關係

勝泓在扣件產業鏈的位置

勝泓主要為螺絲加工公司，位居扣件產業鏈的中游，上游為線材廠商，下游有熱處理、電鍍等表面處理加工廠商，建立長期合作夥伴關係，並與多家螺絲製造廠商持續合作、製程優化，確保產能充足且具有生產彈性，2022年勝泓供應鏈無顯著變化。勝泓在扣件產業鏈的位置如圖3-1：



圖3-1 勝泓在價值鏈的位置

01. 顧客服務

為達到客戶滿意，提供符合客戶需求之高品質產品，勝泓導入ISO9001品質管理系統，藉此從業務接單、產品製程管理、品管手法、出貨等，在標準作業系統的監控下，確實記錄每個階段，以期達成勝泓的品質政策：【以最具有競爭力的成本和品質，達到最高的客戶滿意度】。



1-1 品質保證

勝泓為落實ESG永續發展，雖未加入任何外部倡議組織，但本公司已於2009年申請ISO 9001取得第三方驗證證書，並持續維持至今。ISO認證證書如圖3-2：

1-2 客戶隱私與客戶滿意度

保護客戶隱私權及智慧財產權是國家法規和勝泓政策普遍認可的目標。在客戶隱私上，本公司遵守『營業秘密法』、『個人資料保護法』，強調限制個人資料的蒐集，確保透過合法手段蒐集資料，並將蒐集、使用及保護資料的方式透明化。此外，客戶提供的圖面，未經客戶同意，勝泓不得因任何原因及目的，揭露或使用客戶資料，且任何資訊保護政策或措施的改變須直接通知客戶。為確保公司與顧客雙方的機密資訊，並對員工進行宣導、強調員工的保密義務和責任，以防止客戶機密洩漏。執行情況上，2022年勝泓並無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴案件。

勝泓堅持提供最好品質與最優質服務給客戶，除了建立『顧客滿意度管理辦法』，每年年底也針對一年內交易金額達前10名的客戶，發放「顧客滿意度調查表」進行統計分析，2022年度客戶滿意度問卷調查結果平均分數達94.22%在非常滿意的程度，整體表現均優於目標值。

1-3 客戶申訴管理

勝泓建立了『客戶抱怨管理辦法』，接獲客戶抱怨時會立即指派專人處理，並依據相關記錄和報告進行詳實調查，每件客訴處理皆會記錄所有過程，並且以會議方式檢討處理的進度及客戶的反饋。以便瞭解客戶對勝泓產品、服務的滿意程度。



圖3-2 ISO證書



02. 雙贏供應鏈

勝泓主要經營產品為客制化螺絲高低牙螺絲、機械螺絲、鑽尾螺絲、自攻螺絲、塑板螺絲、突緣螺絲、傢俱螺絲、不鏽鋼機械螺絲、不鏽鋼小螺絲、不鏽鋼自攻螺絲、B牙圓錐尾螺絲。螺絲產品生產過程中，需要與各供應商密切合作，除了原物料的採購外，還有熱處理、電鍍委外加工，及外購模治具及成品，因而生產供應鏈關係密切。勝泓對於合作對象之品質與製程能力堅持要求高度水準，所有產品品質不但必須符合客戶期待與要求的產品品質，在供貨速度與配合程度也均必須能符合勝泓的要求。

勝泓的生產流程：線材採購 — 打頭 — 搓牙 — 人工選別 — 下製程

勝泓致力於螺絲扣件製造與供應鏈的正面循環，依照「供應鏈管理程序」與供應商建立合作關係。要求供應商承諾遵守勝泓的永續發展政策，持續朝永續發展努力，2022年間供應鏈並無因違反相關法規承諾而產生重大變革。





03. 雙贏供應鏈

3-1 供應鏈管理程序

勝泓公司的ISO9001管理系統中建立了「供應鏈管理程序」，此「供應鏈管理程序」明訂了供應商管理流程分為(1)新供應商導入、(2)社會及環境評估稽核。

- (1) 新供應商導入：勝泓開發新供應商時必須進行相關調查事項，例如：品質管理制度、技術能力、製造能力、生產設備、檢驗設備及其他有關之管理制度等外，另外會要求所有新供應商簽署「供應商行為準則承諾書」以確保供應商了解本公司對於永續發展政策的要求並承諾遵守。對於新供應商調查方式，勝泓可選擇實地調查、樣品評估或該公司過去績效評估等方式擇一（最適洽的方式為採用樣品評估）。

勝泓除了依據ISO9001供應商管理程序綜合評價，原則上對品質管理能力及製造技術能力列為優先考量之因素，並對調查評核項目中較具特色之部份，得列為綜合評價之參考。經評核後不合格的廠商，必要時則另行擇日再加以評核，或視其改善狀況決定是否繼續列為本公司的供應商，或即刻列為不合格廠商。2022年度未有須從合格供應商名冊除名之供應商。

- (2) 社會及環境評估稽核：供應商除了對品質系統的評鑑外，並對供應商是否符合環境保護、工作安全衛生、人權等進行實際評估，供應商過去有無影響環境與社會之紀錄，亦是重要評估指標。2022年沒有違反本公司環境與社會面評鑑準則之供應商。

3-2 新供應商評鑑

開發新供應商時，權責部門提出的「供應商評鑑申請單」並召集相關單位組成評鑑小組，依照供應商評鑑的項目，對供應商的製造產能、品質管理、產品品質進行評鑑。



合格之供應商須提供資料

- (1) 初步評鑑結果為合格供應商者，首先必須提供營業執照、銀行帳戶資料，並簽回「供應商行為準則承諾書」。
- (2) 主要供應商以通過ISO9001認證者為優先採購，未通過驗證者應提驗證計劃，或由採購監督以取得ISO9001驗證為目標。

合格供應商之定期評鑑

- (1) 採購專員每月會統計當月份採購的項目，紀錄有關供應商交貨的狀況，例如：準時達交率、品質合格率等，以利有關人員統計分析供應商月績效，若有品質異常率太高時，採購專員將與供應商溝通協調解決之道。

- (2) 供應商環境/社會評估

勝泓訂定之「供應商行為準則承諾書」係參考RBA規範，要求供應商簽署，主要是希望供應商能承諾遵守承諾書的內容，例如：注重員工健康安全、環境保護、勞工人權保障與道德規範等。2022年並無開發新進供應商亦無供應商表現不良被除名。

每年進行供應商環境 / 社會評估作業，針對重點供應商進行環境 / 社會責任議題風險進行評估，並根據風險高低分別進行不同程度的考核評估。

對採購量大或金額高等（前五大），以及主要材料供應廠商等採用分A、B、C三級管理，分別要求其對社會責任承諾的落實執行，確保其遵守本公司的社會責任政策。供應商分級管理規定如下：

- A級關鍵高風險廠商：現場稽核
- B級關鍵中風險及非關鍵高風險廠商：實施自我評估問卷
- C級關鍵低風險及其他非關鍵中低風險廠商：簽回「供應商行為準則承諾書」。

供應商除名

總經理核示列為不合格時，必要時則另行擇日再加以評核，或視其改善狀況決定是否列為本公司之供應商，或即刻列為不合格廠商。供應商違反重大法規、法令，如環境汙染、違反勞工或道德相關法令或發生重大品質不良等事件呈請總經理核准除名。未能符合需求之廠商於合格供應商名錄中除名，同時尋找新替代供應商。



3-3 供應商稽核實績

勝泓依照「供應鏈管理程序」執行新供應商導入及既有供應商均定期每年進行相關稽核與審查。稽核項目依照「供應商行為準則承諾書」內容選擇關鍵性高風險廠商進行現場稽核、2022年進行了一家現場稽核，此外，另有承諾書簽回7份、自我評估表回傳5份。2022年依照供應商風險的高低評出A級關鍵高風險廠商1家，B級關鍵中風險及非關鍵高風險廠商5家，C級關鍵低風險及其他非關鍵中低風險廠商有7家，管理方法如表3-2，2022年實際完成供應商管理的統計：承諾書簽回7家（如表3-3所示）

2022年依照供應商風險的高低評出A級關鍵高風險廠商1家，B級關鍵中風險及非關鍵高風險廠商5家，C級關鍵低風險及其他非關鍵中低風險廠商有7家，管理方法如表3-2，2022年實際完成供應商管理的統計：承諾書簽回7家，完成自評表5家，現場稽核1家（如表3-3所示）。其中A級關鍵高風險廠商有揭露ESG報告書，發現此家廠商誠實揭露違反社會負面衝擊。

表3-1 勝泓2022年度供應商監督家數

供應商家數	13
行為準則承諾書簽回數	7
自我評估表簽回數	5

表3-2 供應商風險鑑別與管理方法

供應商風險	家數	管理方式		
		承諾書	自評	現場稽核
A級 關鍵高風險廠商	1	●	●	●
B級 關鍵中風險及非關鍵高風險廠商	5	●	●	
C級 關鍵低風險及其他非關鍵中低風險廠商	7	●		

表3-3 2022年實際完成供應商管理的統計

供應商風險	家數	管理方式		
		承諾書	自評	現場稽核
A級 關鍵高風險廠商	1	7	5	1
B級 關鍵中風險及非關鍵高風險廠商	5			
C級 關鍵低風險及其他非關鍵中低風險廠商	7			



3-4 供應商在地採購

勝泓秉持在地採購為原則，期望將工作機會留給在地居民與二度就業婦女，同時也能減少物料運輸上所產生的碳排放，充分落實在地採購政策。

綠色採購

勝泓響應政府推展的綠色採購理念，優先採購對環境衝擊較少之產品，並鼓勵綠色產品的生產及使用，達到環境保護的效益。目前全廠50%燈具已更換成LED節能燈泡（其餘未更換停用），近年也逐步進行辦公室及廠區內老舊耗能設備的汰換，例如：更換具節能標章的變頻空調及耗能高的設備等。對於辦公室事務使用物品，例如：影印紙張、列印機耗材等，也進行管控，提倡電子化文書、減用一次性用品，以期達到節能減碳之目標。

3-5 承攬商管理

承攬商對於勝泓的關係也至關重要，勝泓的承攬商中工程修繕施工與進廠回收廢棄物的承攬商，此兩類承攬商工作內容具有較高安全風險，為了降低承攬商在施工中發生的安全隱患、避免不必要的工安事件發生，對承攬商人員之安全管理嚴格採取與企業員工同等級標準。此外，勝泓也向承攬商宣導ESG永續發展政策，承攬商也必須簽署相關「供應商行為準則承諾書」等，勝泓負責工安的人員除了在施工現場監督外，或執行無預警地抽查，隨時提醒承攬商工作人員應注意安全，來避免不安全行為帶來的風險。2022年並無供應商或承攬商發生違反社會評估或環境評估的事件。



永續環境策略

SUSTAINABLE ENVIRONMENT

PART 4

01. 原物料管理	41	03. 溫室氣體	42
02. 能源管理	41	04. 綠色生活	44



(四) 永續環境策略

表4-1 重大主題管理方法及目標 (環境面)

主題	重大主題	2022年度績效	管理辦法	目標
永續 環境	物料 301	無使用可回收材料	從材料、採購、生產與包裝等階段透過系統化運作，發揮循環生產與市場應用。	短中長期目標：可回收材料的使用。
	能源管理 302	2022年度年平均年節電率達20.62%	因應能源局節約1%電力目標及隨著全球越來越重視氣候變遷的問題，導入智慧製造或營運管理優化，達到節電目標。	1. 邁向智能最佳化控制，降低環境衝擊。 2. 目標2015~2024年平均年節電率達1%以上。
	排放 305	勝泓已於2022年自主溫室氣體盤查	遵循國家溫室氣體減量政策，導入碳排放減量或低碳技術導入專案，配合政府政策實施淨零排放。	以2050淨零排放為目標，2023年導入溫室氣體盤查，2025年完成第三方查證。
	供應商環境評估 308	2022年現場稽核一家供應商，簽回「供應商行為準則承諾書」7份，自我調查表5份	依照「供應商管理程序」對於新供應商選擇條件加入環境評估的條件，每年定期安排既有供應商評核環境的績效。	短中長期目標：維持每年至少一家現場審核供應商環境議題。

勝泓產品正落在CBAM初期管制高碳排五大產業之一，面臨碳邊境調整機制 (Carbon Border Adjustment Mechanism，簡稱 CBAM) 即將於2023年試行，2026年正式實施。勝泓面對首當其衝的壓力下，對於永續環境議題已刻不容緩。為此，本公司已申請經濟部升級轉型輔導方案進行：智慧製造或營運管理優化，及碳排放減量技術導入，藉此來逐步達到政府2050年淨零碳排的目標邁進。



01. 原物料管理

勝泓原物料包含盤元料及「球化線材」耗用合計536,198噸，分別中鋼、中龍原料及台灣電爐鋼廠等，全為非再生原料。本公司2022年使用之原物料100%購自國內，用量統計如表4-2：

表4-2 原物料用量

原物料耗用統計表	單位：公噸
原物料名稱－盤元料+球化線材	536,198噸

02. 能源管理

勝泓所使用能資源有自來水、柴油和電力等，目前尚無再生能源的使用，公司申請經濟部升級轉型輔導方案進行：智慧製造或營運管理優化，及碳排放減量技術導入目的就是試圖能找到廠內耗能最高的源頭，並檢討如何提升能源使用效率，降低能源耗用或改善相關製程設備等，將能源使用對地球產生之衝擊降至最低，同時為有效減少溫室效應的環境衝擊，提昇公司之能源使用效率。

勝泓主要能資源主要為台灣電力公司之電力輸送，電力主要是耗用在廠區製程生產設備及相關廠務系統，自2022年起導入經濟部升級轉型輔導方案，及顧問輔導溫室氣體盤查，掌握目前公司能源與排放狀況，並採取相關環保及廠務設備之改善措施，避免浪費相關能源。另使用少許柴油主要使用於生產機器設備的運轉潤滑之用，並不是工廠常態所使用之能源。為提高減碳及節能效益，本公司雖尚未採用再生能源，已積極逐步規劃採用。勝泓2022年能源使用情形揭露如表4-3：

表4-3 節電績效

揭露項目	2022年度	2021年度	節電績效
用電量(kWh)	223,920	282,080	-58,160 (20.62%)
電力(GJ)	806.112	1015.488	-209.376 (-20.62%)

備註：資料來源為：

1. 電力係以加總每月電費單或收費單所列之數據。
2. 能源密集度計算以各廠區電力用量/當年度產量。
3. 當年度營業收入內容由財報揭露之數據，單位為仟元(TWD)。

為達環境保護及世代永續之目的，本公司致力於用電量之減少。用電量之減少涉及許多面向及做法，已實行2大項改善措施包括：設備汰舊換新、調整抽水馬達配置、燃燒爐熱損改善及再生水循環利用等，自統計2022年較2021年度節電量為58,160 kWh，2022年度用電量為223,920kWh，平均年節電率達20.62%，透過相關措施之改善，積沙成塔之次數已有顯著之節能成果，以下表為詳細之節約措施及作為陳述，以及估算節約用電量：

廠區節能方案揭露如表4-4：

表4-4 節能方案

項目	節能方案	具體績效	節電量
1	電燈改換LED燈	更換50%燈管，其餘未更換的燈管不使用	58,160 kWh
2	生產機器汰舊換新	將運轉20餘年設備汰舊換新，針對能耗較高設備進行更換	

03. 溫室氣體

勝泓為掌握自主組織溫室氣體排放狀況，委請顧問公司進廠培訓，進行溫室氣體排放源及排放資料進行分析。

氣候變遷議題衝擊的議題已經發酵，並且對於扣件業造成衝擊，降低高耗能源使用是勝泓永續經營的挑戰。本公司能源使用主要為生產及廠務辦公設備所用，能源主要為外購電力，為減少溫室氣體排放、減緩氣候變遷付諸更多行動，我們以2022年為基礎年，相關減碳目標將於檢討後提出規劃。勝泓為專業螺絲扣件製造公司，每年的能源使用主要能源使用來源為外購電力（台灣電力公司），2022年使用223,920KWh電力，相當於110.8404 tCO₂e，其他範疇一部份包含移動排放源：公務車；逸散排放源：冷氣機與化糞池、消防設備。總排放量：120.5629 tCO₂e。





勝泓溫室氣體

2022年溫室氣體盤查如表4-5：

表4-5 2022年溫室氣體排放源類別、型式及種類

類別	排放型式	活動/設備種類
直接溫室氣體排放 (Category 1)	移動源燃料	1. 公務車 (燃料單據) (移動源 - 汽油 KgCO ₂ e/L)
	擁有控制權下的發電設備、鍋爐、加熱爐與餐廳瓦斯爐等固定 (E)	
	乙炔切割、二氧化碳焊接、水泥製程之熟料燒成程序等有排放溫室氣體等製程 (P)	
	逸散性溫室氣體排放源 (F)	1. 家用冰箱Household refrigerator (R-600a) 2. 飲水機Water dispenser (R-134a) 3. 分離式冷氣Split type air conditioner (R-22) 4. 化糞池 5. 移動源 (公務車冷媒) 6. WD40
能源間接溫室氣體 排放(Category 2)	來自於外購的能源如：電力、熱、蒸氣	1. 外購電力



勝泓全年溫室氣體總排放量為120.5628公噸CO₂e，直接溫室氣體排放量佔8.06%，外購電力使用量占全公司年排放量比例約91.94%，2022年溫室氣體盤查清冊排放量如表4-6所列。

表4-6 氣體盤查清冊排放量

排放源資料		單一排放源排放當量小計	單一排放源排放當量小計
類別	原燃料或產品名稱	(公噸CO ₂ e/年)	(公噸CO ₂ e/年)
範疇一	公務車 (燃料單據) (移動源 - 汽油 KgCO ₂ e/L)	8.7043	8.06%
	飲水機 (設備銘牌) (R-134a)	0.0009	
	車輛空調 (設備銘牌) (R-22)	0.3947	
	化糞池	0.6225	
範疇二	外購電力	110.8404	91.94%
總計		120.5628	100%

備註：委由資策會協助溫室氣體數據的處理，排放係數乃參考AR6版本計算。

04. 綠色生活

勝泓已於2022年進行溫室氣體排放自我盤查，將逐步導入溫室氣體查證，為持續提升員工環保減碳意識，透過教育宣導、政策規範讓員工自發性做起節約能源活動，一同來為地球環境盡一份心力。此外，智慧製造或營運管理優化，及碳排放減量技術方案的導入，思考引進各項節能技術，如：設備效能提升、汰換老舊設備、透過生產管理優化來降低能源消耗等，在在展現勝泓對環保節能減碳的決心。



永續社群共融實踐

SUSTAINABLE COMMUNITY INCLUSION PRACTICES

PART 5

01. 員工結構與招募	47	04. 安全健康職場	52
02. 員工薪資與福利	49	05. 社區參與及關懷	54
03. 員工培育與發展	50		



(五) 永續社群共融實踐

表5-1 重大主題管理方法及目標(人權面)

主題	重大主題	2022年度績效	管理辦法	目標
社會 共融 實踐	勞雇關係 401	離職率12.5%。	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉行勞資會議 透明的溝通管道 	<ul style="list-style-type: none"> 員工離職率降低1%。 勞資會議每四年改選一次。
	職業健康與安全 403	2022年員工健康檢查3人參與。 2022年0職業病發生。 2022年0工傷事故。	<ul style="list-style-type: none"> 每季召開安全衛生委員會 工作環境危害鑑別 宣導作業安全意識 	<ul style="list-style-type: none"> 短中長期目標：維持零職災、零工傷。 提供健康檢查與職業病體檢。 提供安全工作環境。
	訓練與教育 404	2022年訓練時數平均93小時。	<ul style="list-style-type: none"> 確認員工的訓練需求 制定訓練計畫 	平均訓練時數增加3%。
	員工多元化與平等機會405	2022年職場平等沒有歧視的事件。	<ul style="list-style-type: none"> 通暢的勞資溝通管道 無歧視的招聘條件 優先機會給弱勢人員 	<ul style="list-style-type: none"> 足額進用弱勢團體。 持續維持：包容性職場，落實平等原則，杜絕歧視行為。
	供應商社會評估 414	2022年現場稽核一家供應商，簽回「供應商行為準則承諾書」7份，自我調查表5份。	<ul style="list-style-type: none"> 對於新供應商選擇條件加入社會（人權）評估的條件。 每年定期安排供應商評核社會（人權）的績效。 	<ul style="list-style-type: none"> 短中長期目標：維持每年至少一家現場審核供應商社會（人權）議題。 新供應商100%簽回承諾書。
	客戶隱私 418	2022年度未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的事件。	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格執行和客戶簽訂的保密協議 定期宣導個資法 專人處理申訴案件 	短中長期目標：0件侵犯客戶隱私及丟失客戶資料的投訴。



01. 員工結構與招募

平等的工作環境

勝泓非常注重人權，確保所有員工、應徵者及供應商員工都能平等且受尊重地對待，不分種族、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性取向、婚姻、容貌、身心障礙或工會會員身分等。

我們嚴格遵守勞動基準法、性別工作平等法、國際人權公約及其他相關法規，並促進健康安全職場、支持結社自由、建立多元溝通渠道，保護資訊安全等承諾。為提供平等的工作機會給所有求職者，並確保新進員工招募方面的條件與機會是公平對待。此外，本公司嚴禁工作場所任何形式的性騷擾行為，以維護安全和健康的工作環境。同時我們利用會議宣導員工申訴制度，確保歧視事件不會發生，因此在2022年勝泓並無歧視或違反人權相關情事。

員工多樣性

勝泓招募人才與升遷政策皆秉持唯才適用之原則，以能力表現、適才適所來選任人才，不存在任何歧視條件，招募之程序遵照相關規定，採公平、公正之作業模式徵選合適人才。相關員工僱用情形請見表5-2。從表5-2中可以發現，勝泓全部進用本國籍員工，保障本國人的就業權，及確保他們的工作權益。2022年沒有新進員工。

勝泓的員工非常穩定，2022年只有一位員工離職，是年齡層在30-50歲的女性員工，主要原因是：個人因素。勝泓對於每位離職員工皆會進行訪談，了解離職動機原因進行歸納分析，歷年來離職主要原因是：薪資不符期待、職涯規劃等。勝泓規畫將調整敘薪架構，以期達到吸引更多合適人才留任與加入，相關勝泓的新進與離職比率詳如表5-2。



表5-2 陶然居2022年員工新進與離職率

%		—— 少於30歲 ——		—— 30歲~50歲 ——		—— 少於30歲 ——	
		男	女	男	女	男	女
新進員工比例(%)	新進員工數/員工總數	1 (14%)	0%	1 (14%)	0%	0%	0%
員工離職比率(%)	離職員工數/員工總數	0%	0%	0%	1 (14%)	0%	0%

表5-3 勝泓2022年員工性別組成表

年齡類別	性別	—— 身分 ——			
		一般員工	高階主管	身心障礙	臨時工
29歲(含)以下	男	1	0	0	0
	女	1	0	0	0
30~49歲(含)	男	0	0	0	0
	女	2	0	0	0
50歲(含)以上	男	1	1	0	0
	女	0	1	0	0
小計	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
合計		5	2	0	0

表5-4 2022年非員工年齡、性別與地區組成表

性別	保全	團膳	廢棄物回收廠商	貨運行
男	0	0	1	1 (3 hours/次)
女	0	0	0	0
總計	0	0	0	1





02. 員工薪資與福利

福利方面

勝泓依法暫無需要成立職工福利委員會，但仍提供優於勞基法的福利給員工，包括國內外旅遊、午餐津貼、急難救助及各項福利活動等，詳如表5-5所示。勝泓鼓勵有技術有能力的女性員工展露頭角，鼓勵育齡女員工增產報國，不用擔心中請育嬰留停後失去工作。2022年儘管受到全球疫情的影響，勝泓仍然保持原有的員工福利水準，持續致力於打造幸福、舒適的工作環境，並推行多元的福利措施。

表5-5 員工福利措施

員工福利措施	內容
補助	國內/國外旅遊、完整的教育訓練、順暢的升遷管道、資深員工表揚獎勵、定期健康檢查、午餐津貼、急難救助制度。
社團活動	每年兩次員工餐敘、年終尾牙活動、禮金。
員工安全保障	享勞保、健保、團保，三節獎金或禮物、全勤獎金、婚喪補助、制服補助、交通通訊補助、提撥6%勞退、育嬰補助。

薪酬與績效管理

勝泓建廠超過30年，尤其重視個人、部門及組織整體績效，為鼓勵員工持續成長，並透過績效管理考核輔導機制及職涯發展，協助提升及肯定員工表現。員工的薪資福利皆依照勞動基準法規定有妥善的保障，確保薪資能夠符合或優於法規的規定的最低薪資，員工可以隨時向人事單位發問。表現優良的員工可以透過績效考核制度，獲得升遷或績效獎金鼓勵。

退休金制度

勝泓依依照『勞工退休金條例』規定，每月提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶，2022年度認列確定提撥之費用金額為134,950元。



勞資關係

為了促進勞資和諧及提供員工符合法令之工作與服務環境，勝泓持續努力維持和諧勞資關係，同時設有「員工申訴管道」，當有勞資爭議時，員工可以具名或匿名提出申訴，本公司最高治理單位會會同勞資會議代表參與處理，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，協助員工解決勞資爭議。勝泓於2022年沒有發生重大勞資糾紛事件。

03. 員工培育與發展

勝泓制訂「員工教育訓練管理辦法」，目的為鼓勵員工不斷學習，充實自我，在職進修，為配合公司發展方向及員工職能發展需求，所有員工提出訓練需求，由總務組統計需求資料彙整後實施。課程內容包括：新進人員與階層別訓練、品管課程、專業技能課程、管理課程及法定訓練課程以取得相關證照。

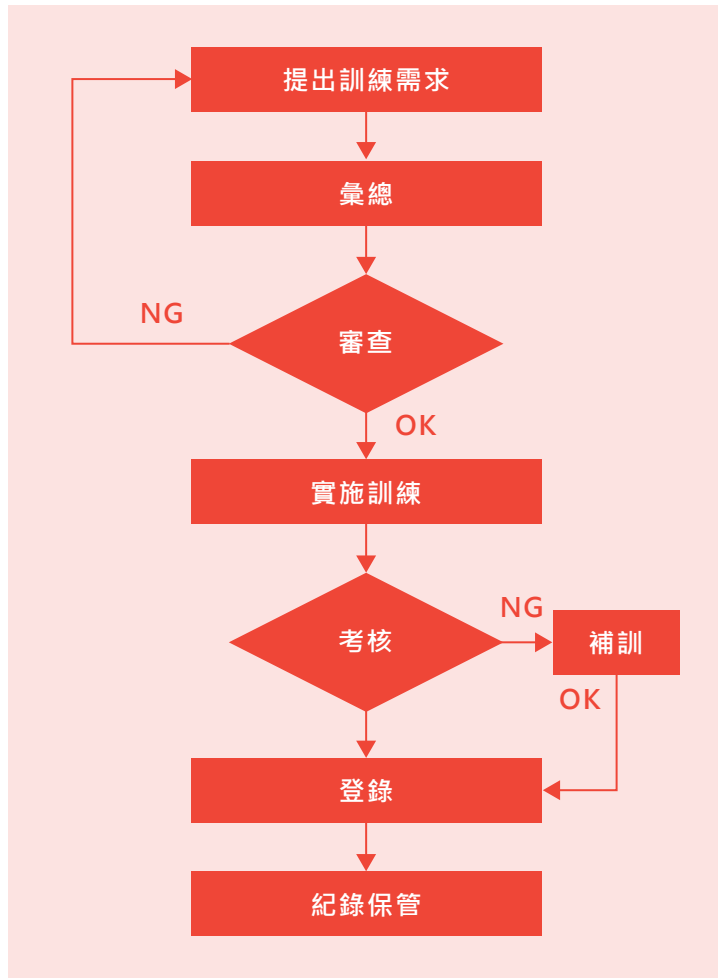


圖5-1 教育訓練流程圖

訓練與教育

勝泓訂有的行政管理程序手冊訂有「員工教育訓練管理辦法」，規定了新進員工入職的基本意識訓練及正職員工年度訓練。此外，除了各項通識與管理職能教育訓練外還提供了人權相關議題的訓練，例如：一般員工訓練課程強調職場倫理、個人尊嚴與申訴管道等議題，促使公司全體員工瞭解與實踐人權之真諦。

勝泓的員工教育訓練管理辦法規畫了教育訓練的流程分為：提出訓練需求→彙總→審核→實施訓練→考核→通過登錄（不通過：補訓）→紀錄保管。此訓練流程標準作業為員工訓練作業系統化管理、提昇訓練效果，對於受訓的員工也為達成訓練目標而努力，依照「訓練管理辦法」可以規劃員工要加強的技能需求，搭配公司年度經營策略與目標，策畫下一年度教育訓練課程，達成員工管理、專業技能之推升的目的。員工受訓效果的評估方式有：提交證書、心得報告、廠內轉訓、或提交未來貢獻目標等。勝泓教育訓練流程如圖5-1：

2022年度除各部門開辦專業類課程外，也有舉辦一般課程（新進同仁訓練、環保通識、工作環境衛生安全、資安與個資、智權與商標）與ISO 14064-1、ISO 14067課程等。2022年度受新冠疫情嚴峻影響，訓練時數較往年低，總計每名員工平均受訓時數男員工7.67小時，女員工17.5小時。



04. 安全健康職場

健康安全的預防

勝泓為確保提供健康與安全的環境給全體員工，每年至少進行一次作業環境健康與安全風險鑑別、以及因應高雄市勞工局制訂安全衛生守則，進行職業安全衛生系統初步導入，隨時調整因應對策。勝泓作業環境存在的健康危害如表5-6：

表5-6 作業環境健康危害鑑別表

危害類型	危害種類	作業	可能造成的職業病
物理性	噪音	打頭、搓牙	聽力受損
	高溫	工作環境	中暑
化學性	油霧	柴油混合潤滑油	呼吸困難、皮膚過敏
人因性	肌肉骨骼痠痛	重複性作業	肌腱炎、骨關節炎
生物性	不適用	不適用	不適用
社會性	心理因素	工作環境	心理因素

勝泓目前已意識到這些危害，已在作業現場張貼危害告知、提供耳塞、手套、安全鞋等防護用具給員工，為了更精準掌握危害並於以預防，勝泓將規劃進行作業環境檢測，以確實掌握作業環境對員工的健康危害，並進行預防性的準備，避免或降低員工發生職業病的情形。



安全衛生零災害

除了作業環境的健康危害外，勝泓深刻理解工作場所的安全隱患也可能導致員工工傷。儘管大部分工廠的工傷源自於員工不安全行為，但這也反映了工安意識不足或未能有效實施安全管制措施的問題。這可能對員工的安全和健康造成嚴重傷害，甚至危及生命安全，對公司也會造成相當大的衝擊。勝泓雖尚未導入職業健康安全管理系統ISO 45001，但為預防職業災害，保障員工安全與健康，我們定期宣導職業安全衛生教育訓練及法規宣導，增進員工對安全衛生之認知及責任，以降低職業災害發生率。依照職業安全衛生法規：勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所。

勝泓尚未到達建立職業安全衛生委員會的規模，仍會定期召開『職業安全衛生會議』，充分溝通安全衛生工作內容及改善事項，降低職業災害發生之機會。勝泓公司因尚未進行職業病體檢因此尚無法鑑別職業病狀況，2022年並無發生工傷事件。

安全衛生績效

勝泓致力於持續降低職業災害風險，提供員工安全健康的工作環境，且若不幸發生職業災害時，依循法規，優先提供員工適當的醫療照護。同時，我們會進行深入的原因分析和事故調查，制定改善方案，並對相關工作崗位進行培訓，以確保災害不再發生。勝泓在2022年無死亡職業災害和職業病的紀錄，同時要求我們的承攬商遵守相同的標準，且承攬商在2022年亦沒有發生任何死亡職業災害或職業病案例。

儘管我們在2022年達到了每年失能傷害頻率降低10%的目標，但失能傷害嚴重率仍未達到預期水平，主要是由於交通事故造成的。我們仍將持續加強交通安全宣導，並要求廠區主管通過巡視管理方式加強對員工的工作安全要求，以確保我們能夠繼續朝著制定的目標邁進。



05. 社會參與及回饋

勝泓除了對員工關懷外，對於社區鄰里的參與回饋也從不間斷，例如2022年的社會參與及回饋活動如表5-7：

表5-7 2022年勝泓社會參與及回饋活動

單位	參與回饋方式
長期捐贈財團法人無國界醫生基金會	捐款
高雄市街友關懷協會	捐款
崧修慈愛樂助會	捐款
財團法人愛盲基金會	捐款
高雄警察之友會	捐款
義勇消防總對路竹義消隊	捐款
龍潭啟智教養院	捐款
財團法人桃園縣天倫慈善協會	愛心米
財團法人桃園縣私立兆陽殘障教養院	愛心米





附錄索引
APPENDIX INDEX

PART 6

01. GRI 2021 Standards對照表	56
02. AA1000外部保證聲明/證書	61



(六) 附錄索引

01. GRI 2021 Standards對照表

使用聲明	勝泓已參考GRI參考準則報導2022年1/1至12/31期間內容
使用的GRI	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無

GRI準則/來源	揭露項目	章節	備註			GRI行業準則編號
			省略	理由	解釋	
一般揭露						
GRI 2：一般揭露 2021	2-1組織詳細資訊	第一章關於勝泓				N/A
	2-2組織永續報導中包含的實體	第一章營運審視				N/A
	2-3報導期間、頻率及聯絡人					N/A
	2-4資訊重編					N/A
	2-5外部保證/確信					N/A
	2-6活動、價值鏈和其他商業關係					N/A
	2-7員工					N/A
	2-7員工					N/A
	2-9治理結構及組成					N/A
	2-10最高治理單位的提名與遴選		省略	保密		N/A
	2-11最高治理單位的主席					N/A
	2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色					N/A
	2-13衝擊管理的負責人					N/A
	2-14最高治理單位於永續報導的角色					N/A
	2-15利益衝突					N/A



關於本報告書

經營者的話

一、永續治理理念

二、永續議題管理

三、永續夥伴關係

四、永續環境策略

五、永續社群共融實踐

六、附錄索引

GRI準則/來源	揭露項目	章節	備註			GRI行業準則編號
			省略	理由	解釋	
一般揭露						
GRI 2：一般揭露 2021	2-16溝通關鍵重大事件					N/A
	2-17最高治理單位的群體智識					N/A
	2-18最高治理單位的績效評估		省略	不適用	本公司非股票上市櫃公司，本項要求不適用	N/A
	2-19薪酬政策		省略	機密	薪資為機密不揭露	N/A
	2-20薪酬決定流程					N/A
	2-21年度總薪酬比率		機密	機密	薪資為機密不揭露	N/A
	2-22永續發展策略的聲明					N/A
	2-23政策承諾					N/A
	2-24 納入政策承諾					N/A
	2-25 補救負面衝擊的程序					N/A
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制				本次報導期間無客戶或供應商申訴	N/A
	2-27法規遵循				2022年未發生重大違規案件	N/A
	2-28公協會的會員資格					N/A
	2-29利益關係人議合方針					N/A
2-30團體協約			省略	不適用	本公司未成立工會，無簽訂團體協約	N/A
重大主題						
G3：重大主題 2021	3-1決定重大主題的過程					N/A
	3-2重大主題列表					N/A
GRI 201：經濟績效2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	第一章永續治理理念-營運概況				N/A
201-2	氣候變遷所生的財務影響及其風險機會	第四章永續環境-溫室氣體				N/A
201-3	定義福利計劃義務與其退休計畫	第五章永續社群共融實踐				N/A
201-4	取自政府之財務補助				2022無相關補助	
GRI 204：採購實務2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	第三章永續夥伴關係				N/A

GRI準則/來源	揭露項目	章節	備註			GRI行業準則編號
			省略	理由	解釋	
GRI 205：反貪腐2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	第一章永續治理理念-營運概況				N/A
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第五章永續社群共融實踐				N/A
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動				2022年無相關情事	N/A
GRI 301：物料2018						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
301-1	所用物料的重量及體積					N/A
301-2	使用回收再利用的物料			不適用		N/A
301-3	回收品及其包材			不適用		N/A
GRI 302：能源Energy 2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
302-1	組織內部的能源消耗量					N/A
302-2	組織外部的能源消耗量			不適用	資訊無法取得	N/A
302-4	減少能源消耗					N/A
GRI 305：排放2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	第四章永續環境-溫室氣體				N/A
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第四章永續環境-溫室氣體				N/A
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放			不適用	資訊無法取得	N/A
305-5	降低溫室氣體排放					N/A
305-6	破壞臭氧層物質的排放			不適用	未排放	N/A
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它重大的氣體排放			不適用	未排放	N/A



關於本報告書

經營者的話

一、永續治理理念

二、永續議題管理

三、永續夥伴關係

四、永續環境策略

五、永續社群共融實踐

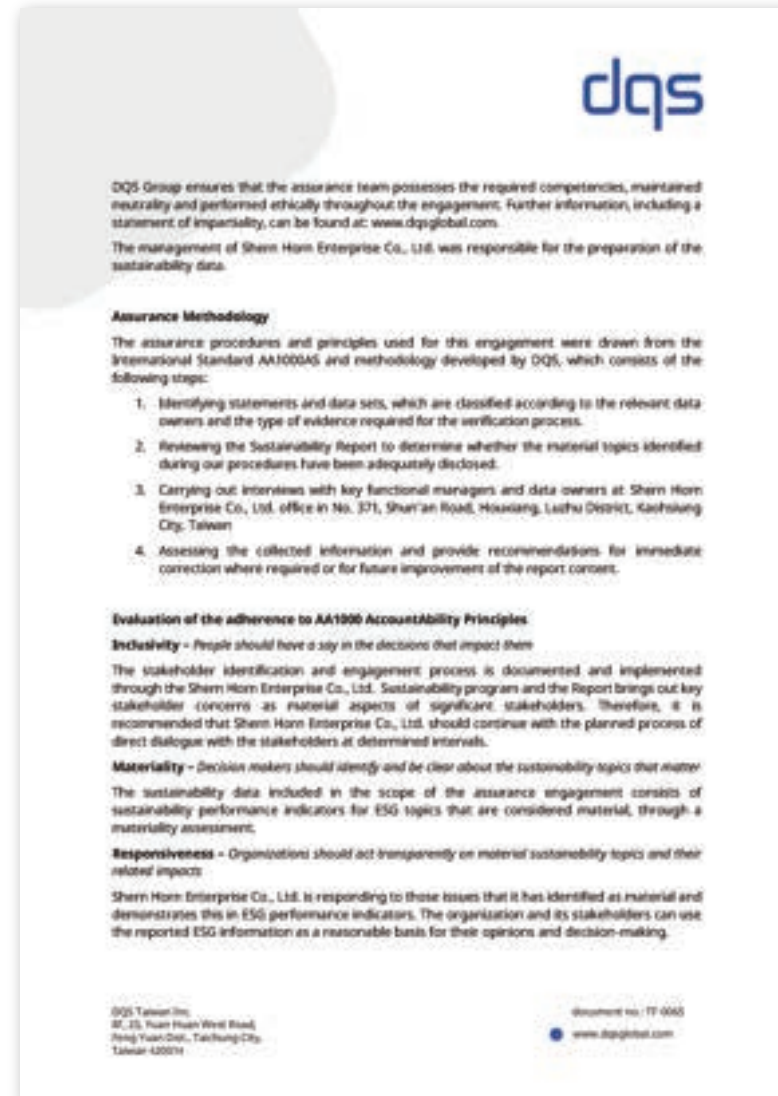
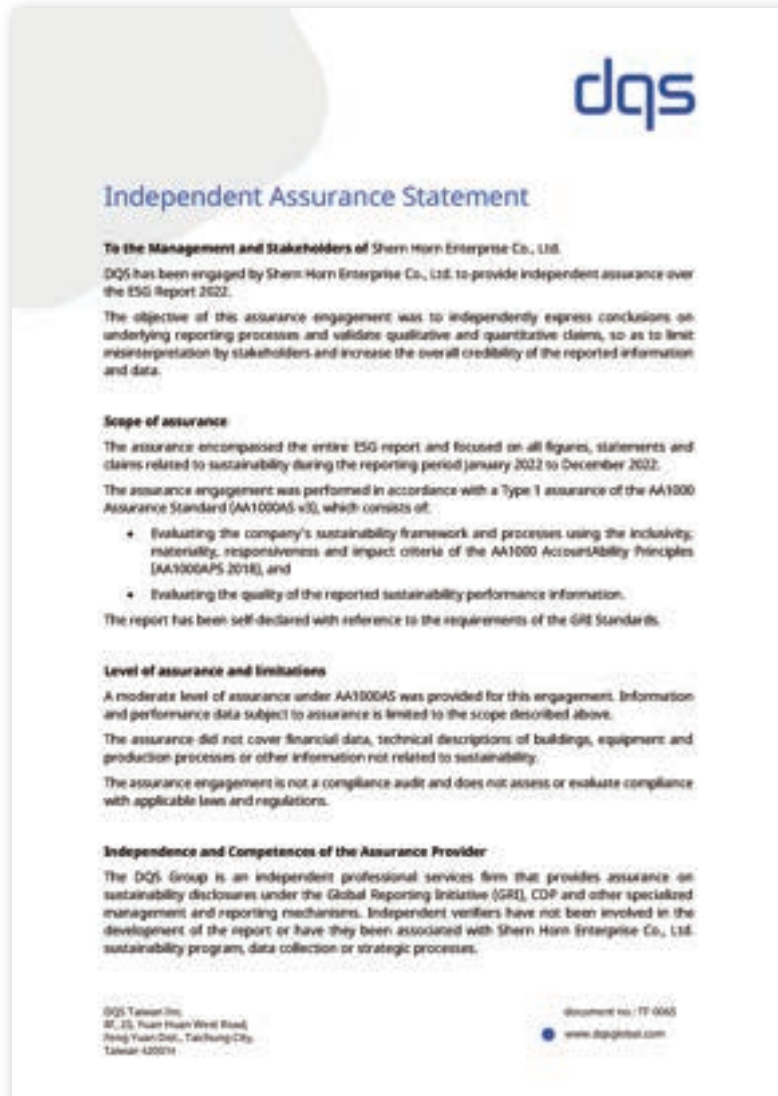
六、附錄索引

GRI準則/來源	揭露項目	章節	備註			GRI行業準則編號
			省略	理由	解釋	
GRI 308：供應商環境評估2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
308-1	使用環境標準篩選新供應商	第三章 永續夥伴關係				N/A
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的	第三章 永續夥伴關係			2022年無相關情事	
GRI 401：勞雇關係Employment 2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
401-1	新進員工和離職員工	第五章 永續社群共融實踐				N/A
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	第五章 永續社群共融實踐				N/A
GRI 403：職業安全衛生2018						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
403-1	職業安全衛生管理系統					N/A
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查					N/A
403-3	職業健康服務					N/A
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通					N/A
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練					N/A
403-6	工作者健康促進					N/A
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					N/A
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者					N/A
403-9	職業傷害					N/A
403-10	職業病					N/A
GRI 404：教育與訓練2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	第五章 永續社群共融實踐				N/A

GRI準則/來源	揭露項目	章節	備註			GRI行業準則編號
			省略	理由	解釋	
GRI 405：員工多元化與平等機會2016						
405-1	治理單位與員工的多元化	第五章 永續社群共融實踐				N/A
GRI 414：供應商社會評估2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
414-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	第五章 永續社群共融實踐				N/A
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第三章 永續夥伴關係			2022年無相關情事	N/A
GRI 418：客戶隱私2016						
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理					N/A
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴				2022年無相關情事	N/A



02. AA1000外部保證聲明 / 證書



02. AA1000外部保證聲明 / 證書



報告書製作單位及聯絡資訊

聯絡窗口：總經理室

總部地址：高雄市路竹區後鄉里順安路371號

電話：07-6960916

信箱：Shern.horn@mail.shern-horn.com.tw



勝泓企業 官方網站

☎ 886-7-6960916

☎ 886-7-6976532

✉ shern.horn@mail.shern-horn.com.tw

🌐 www.shern-horn.com.tw/

📍 821010 高雄市路竹區順安路371號