



2022 ESG
Report

YI-KONG SECURITY

誼光保全

永 續 報 告 書

前言

- 關於本報告書 3
- 董事長領航 4
- 利害關係人與重大議題鑑別 5

1. 用心投入-經營績效 11

- 1.1 公司概況 12
- 1.2 誠信經營 17
- 1.3 董事會運行 19
- 1.4 法令遵循 21
- 1.5 風險管控 22

2. 安心守護-客戶服務 25

- 2.1 服務品質 31
- 2.2 提升客戶滿意度 33

3. 細心參與-共融職場 36

- 3.1 友善包容 37
- 3.2 員工福利與溝通 41
- 3.3 人才培育 44
- 3.4 職業安全 49

4. 盡心改善-環境保護 51

5. 社會公益-暖心誼光 57

附錄 59

- 附錄-GRI準則對照表 60
- 附錄-永續會計準則委員會(SASB)對照表 63
- 附錄-永續報告書查證聲明書 66
- 附錄-政策承諾 68

關於本報告書

誼光保全，守護您安居樂業的生活

誼光保全股份有限公司（本報告書中簡稱誼光保全）秉持誠信公開與透明原則，重視社會永續發展與利害關係人的意見溝通，透過編製ESG永續報告書向外界揭示誼光保全永續發展推動目標、策略與成果，亦積極就各利害關係人所關注的永續議題予以回應，誼光保全也將每年定期持續發行報告書。

報告期間與揭露範疇

本報告書揭露之資料，涵蓋2022年1月1日至2022年12月31日誼光保全於公司治理、環境保護與社會經濟等各項重大主題永續發展策略與成果，包含與各利害關係人回饋之關切議題。

報告邊界的設定包含誼光保全在新北市板橋區中山路一段141號4樓之總公司與全台各縣市14個營運處/辦事處。本報告書範疇以誼光保全為主體，其報導內容所涵蓋之實體公司佔財務報表整體營收100%。

本報告發行版本：2023 年7 月發行

預計下一發行版本：2024 年6 月發行

報告書撰寫原則與外部查證

本報告書係參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的2021年版GRI準則進行編撰。報告資訊亦與上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法以及聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)、氣候相關財務揭露(TCFD)架構、可持續發展會計準則(SASB)等準則國內外標準相呼應。

本報告書依據GRI永續性報導準則遵循重大性、包容性、回應性及衝擊性四大原則，以AA1000保證標準v3第一類型中度保證等級進行本報告書查證，由獨立第三方機構亞瑞仕國際驗證股份有限公司完成查證作業，查證聲明書附於本報告附錄。

報告書審查方式

本報告書是由永續報告書編撰小組撰寫，並經由各部門主管進行仔細的審閱和確認，確保報告書中的數據與資訊皆為正確。經過校對和審核後，最終提交給總經理進行審閱和批示，確保報告的品質達到一定標準，並且能夠準確地反映企業的永續發展狀況。

聯絡資訊

期盼藉由本報告書發行，讓各利害關係人更加瞭解誼光保全推廣永續發展的努力與決心。如您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您聯絡誼光保全，聯絡資訊如下：

總公司地址：新北市板橋區中山路1段141號4樓

總公司官網：<https://www.yks.com.tw/>

聯繫人：林奕忻

聯絡人信箱：lisa@yks.com.tw

董事長領航

回顧2022年，國際間政經情勢動盪依舊，持續升溫的中美貿易角力未曾停歇、國際原物料上漲、物流供應鏈因疫情中斷與欠缺人才問題、全球電力供給挑戰、以及伴隨極端氣候帶來的各種天災事件頻傳，加上新冠肺炎疫情(COVID-19)持續肆虐，以及年初烏俄戰爭，皆對全球經濟增長帶來前所未有的衝擊與挑戰。所幸誼光保全去年在全體同仁共同努力下，經營依舊內外穩定發展。為了在瞬息萬變的商業局勢中持續成長，企業智慧轉型已成為當今企業永續營運重要策略之一。

誼光保全將繼續運用最新勤務控管系統，並參考聯合國17項永續發展目標(SDGs)指標等國際永續發展趨勢，納入經營決策中，以提供智慧生活所需的解決方案與跟上國際發展腳步。

在經濟面，我們將持續優化既有駐衛警保全素質和服務模式、整合關係企業與事業群資源以及創造與不同產業合作機會。同時，以本業近30年的深厚經驗為基礎，致力提升服務品質，以及客戶的滿意度，引領產業持續升級，達到企業永續發展之最終目標。在社會面，誼光保全透過多元化的徵才方式進行人才招募，再配合先進的視訊系統教學，讓全台3千多位保全人員皆能接受一致的基礎教育訓練，另因客戶不同層面的需求，不分男女，培育各類專業人才，提供職涯發展永續規劃。在環境面，節能減碳、淨零炭排已是全球趨勢，國際大廠紛紛要求供應鏈配合減碳管理，投資法人也在注意企業減碳計劃，加上再生能源與電動車等技術日益成熟，能源管理已成為企業未來競爭力的關鍵，誼光保全將發揮節能精神，節約各營運據點水、電消耗，減少對環境的衝擊，為地球永續盡一份心力。

未來誼光保全將持續以核心本業，透過具體ESG行動方案與作為，履行企業社會責任，守護安居樂業的生活，提供企業永續的未來。

董事長 林伯峰

利害關係人與重大議題

利害關係人鑑別與溝通渠道

誼光保全極為重視利害關係人關切議題與建議，利害關係人的聲音與公司營運決策方向息息相關，透過定期與各方利害關係人溝通，建立有效的溝通管道，了解利害關係人實質需求與期望後，藉以鑑別出企業面臨的潛在風險與管理機會，並以利害關係人權益最大化為優先考量，面對各方利害關係人的信賴，誼光保全更將持續不斷修正改進以符合企業永續經營理念。

誼光保全依據上述分類並參考依循AA1000 SES利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standards)，鑑別出誼光保全2022年利害關係人：包含員工、客戶、主管機關及社區 / 非營利組織共四類利害關係人。

誼光保全利害關係人關注議題與溝通管道

利害關係人	對誼光保全的意義	主要關注議題	溝通管道、回應方式、回應頻率
員工	員工是誼光保全的基石，每位員工都是誼光保全重要的資產，除保障每位員工的權益以及優於業界的薪酬福利外，亦尊重、關懷每一位誼光保全的同仁	• 薪資福利 • 職涯發展 • 職場安全與衛生 • 勞資關係 • 身心健康 • 教育訓練 • 職場平等	• 每月部門會議 • 不定期勞資會議 • 定期健康檢查 • 不定期教育訓練 • 提供內部教育訓練課程 • 設置員工申訴專線
客戶	傾聽滿足顧客需求為服務核心，為顧客創造最大價值。持續提供顧客更優質的服務	• 公司營運狀況 • 保護客戶權益 • 申訴機制與管道 • 客戶滿意度 • 社會法規遵循 • 保全人員素質	• 不定期與客戶舉辦溝通會 • 每季召開業務檢討會議 • 客服專線/客訴管道 • 客戶滿意度調查 • 不定期對各駐點人員巡檢是否符合公司規範

利害關係人	對誼光保全的意義	主要關注議題	溝通管道、回應方式、回應頻率
主管機關	嚴格遵循政府機關法令，並積極配合主管機關之政策及命令是根本對企業及客戶的經營責任	- 顧客隱私 - 社會經濟法規遵循 - 誠信經營 - 資訊揭露 - 勞資關係	- 定期檢視法令規範變動是否影響公司內部程序 - 定期舉辦內部誠信教育訓練宣導 - 設立聯絡窗口與主管機關維持良好互動 - 消防安檢及環保許可現況查核(定期或不定期)
供應商	透過與供應商密切合作，企業可以更好地掌握供應鏈風險，並將永續發展理念融入供應商管理的各個方面，從而實現可持續發展目標。	- 經營績效 - 企業形象 - 採購政策 - 環境面法規遵循 - 勞雇關係 - 社會面法規遵循	- 供應商評估 - 不定期廠商面訪

重大議題鑑別與衝擊邊界

誼光保全依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative,GRI）之GRI永續性報導準則，依據鑑別、蒐集、分析、確認等步驟，進行重大性分析，確保各重大議題皆能符合各利害關係人之需求及期望，藉由經濟、環境、社會三大面向進行永續議題彙整出所屬誼光保全之重大議題。

首先根據利害關係人關注議題強度與評估營運衝擊程度高低兩部分做為重大議題分析基礎，結合利害關係人對本公司永續議題之關注程度後界定出能源管理、人才培育、員工權益、職業安全、服務品質與客戶滿意度共6項重大主題回應。

衝擊程度評分(舉例)

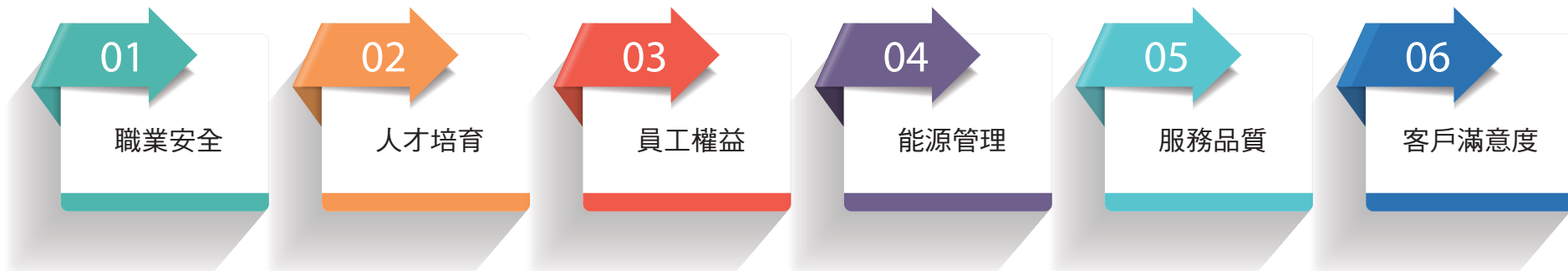
註：以1~5分量化評估永續議題的正向/負向影響程度與發生機率

	經濟面				環境面				社會面			
	正向		負向		正向		負向		正向		負向	
	影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	影響程度	發生機率
職業安全	2	2	3	1	1	1	1	1	4	3	4	1

鑑別步驟

鑑別步驟	說明
STEP1：蒐集永續議題	誼光保全考量組織內外部環境，並參考GRI之永續性報導準則、聯合國SDGs永續發展指標、氣候相關財務揭露(TCFD)、可持續發展會計準則委員會(SASB)及國內外同業重視議題，作為誼光保全永續重大議題之來源基礎
STEP2：分析營運衝擊	誼光保全彙整出各式重大議題，並透過專家顧問討論彙整出各項議題正負面衝擊影響，並發送「永續議題衝擊評估表」給內部單位主管，讓各單位主管進行正向和負向衝擊分析，以對16項永續議題進行評分。最終，共收回8份有效問卷
STEP3：衝擊影響排序	每項重大議題衝擊性評分皆需考量實際與潛在正負面衝擊影響程度，並根據各議題衝擊的「影響程度」和「發生可能性」給予評級，其中衝擊的影響程度考量衝擊發生的規模、範圍、是否可逆、是否涉及對人權的影響等考量面進行評分。每項重大議題計分皆需加總正負面衝擊分數，最終依照衝擊影響分數排列順序。
STEP4：重大主題確認	最終依衝擊影響程度順序作為重大議題排序基準，經內部主管與專家顧問確認決定出2022年度6項重大性議題。分為能源管理、人才培育、員工權益、職業安全、服務品質與客戶滿意度等六項主題。

衝擊影響排序



重大主題衝擊邊界

對應議題	重大主題	對誼光保全的意義	衝擊邊界			對應 GRI 特定主題
			上游	誼光保全	下游	
環境面	能源管理	面對日益嚴峻的極端氣候與環境，誼光保全依然期盼能對環境盡一份心力	✓	✓	✓	自訂重大主題
社會面	人才培育	教育訓練為人才培育重要基石，誼光保全透過系統與非系統方式傳遞經驗，讓同仁皆有扎實的工作訓練		✓		GRI 404
	員工權益	友善職場、平等對待為勞工人權基礎，定期傾聽同仁需求，打造幸福企業		✓		GRI 401
	職業安全	打造安全的工作環境一直是本公司相當重視的環節，透過完整的工作崗位風險評估，塑造同仁安心工作的好場所		✓	✓	GRI 403
經濟面	服務品質	提升誼光保全全面的服務品質，進而不斷增進顧客信賴感是公司重要的方針之一		✓	✓	自訂重大主題
	客戶滿意度			✓	✓	自訂重大主題

重大主題管理方針

政策、承諾、目標、行動方案

重大主題	政策/承諾	核心目標	績效成果	行動方案	2023年目標
能源管理	節能減碳 降低碳排	持續降低辦公室水、電使用量	- 水費與電費及紙張採購金額每年有效下降 - 人均用碳排放量較前一年降低	- 制定辦公室節能政策 - 提升減碳意識 - 更換營業據點省點燈管 - 無紙化推行	- 透過更換節能燈具降低用電度數 - 降低5%紙張採購量
人才培育	積極建立完善的員工職能發展體系，確保同仁都能發揮所能，持續成長	實施全面教育訓練計劃，確保每位員工都能在合適的位置發揮最大的潛能	- 年度教育訓練執行率100% - 離職率降低	- 新進、在職員工固定教育訓練 - 每季考核 - 輔導員工考取證照	- 培養、建立人才資料庫 - 延長員工在職年資
員工權益	以關懷員工為出發點，落實相關法令規定	保障全體同仁，建立幸福企業	- 皆按照勞動基準法及保全業法聘用員工 2022年勞資爭議件數降低	- 依據內部文件規定辦理，定期召開勞資會議，若遇有重要議題，均經雙方充分協議溝通 - 提供員工公開公平的溝通管道，對員工提出的意見慎重處理 - 新進、在職教育訓練宣導員工權益	- 持續降低勞資爭議件數 - 達成勞動檢查0缺失目標
職業安全	嚴格遵守法律規定，致力於創造一個健康安全的工作環境	持續降低職災風險，打造零職災的健康工作環境	無重大工傷事件發生	- 新進、在職人員定期進行職業安全教育訓練 - 人員定期健康檢查 - 不定期職災宣導 - 消防、緊急避難演練	- 職災事故率下降 - 健檢率100%

重大主題管理方針

政策、承諾、目標、行動方案

重大主題	政策/承諾	核心目標	績效成果	行動方案	2023年目標
服務品質	守護安居樂業的生活，提供最即時的服务	零客訴	無重大客訴事件發生	• 每月幹部固定至現場巡查，並回報系統 • 基層人員上下班回報語音系統 • 定期客戶電訪掌握實際服務狀況 • 紙本問卷統計滿意度 • 新人教育訓練、每月固定在職教育訓練，服勤前見習	• 持續落實教育訓練及宣導 • 加強幹部至哨點巡邏 • 針對客訴專案管控
客戶滿意度	建立以客為尊的文化	客戶滿意度95%以上	客戶滿意度達標	• 接聽客戶來電與電訪客戶詢問滿意度並記錄電訪內容 • 將客戶反應事項通知責任單位處理改善 • 追蹤改善進度並與客戶再次確認改善結果 • 官網留言回覆	• 持續維持客戶滿意度 • 達成零客訴零負評

1

用心投入 經營績效

- 1.1 公司概況
- 1.2 誠信經營
- 1.3 董事會運行
- 1.4 法令遵循
- 1.5 風險管控

1.1 公司概况

隨著社會的發展需求，維護社會秩序及生命財產安全的大責，已不再是一般警力所能負擔，講求專業化組織化與效率化的保全人員已充分融入現今社會中，扮演重要的角色，在國人對保全觀念、經營都還陌生之狀況下，母公司新光保全引進最新之保全觀念，開拓國內市場，歷經10餘年之發展，在創辦人吳東進董事長指導下，於1995年規劃成立誼光保全股份有限公司，專司常駐保全業務，承攬各社區、商辦大樓、銀行…為，社會大眾提供財產安全之保障。

隨著服務數位化推行理念下，誼光保全於2002年即導入電子公文簽核系統及視訊會議系統，實際落實遠距教育及事務管理，在社會大眾的支持與全體員工努力下，營運日漸茁壯。本著「信實、專業、服務、創新」的經營理念下，陸續導入全方位科技保全管理，以及 24H服務的管制中心，讓防護更具效率，除接掌集團駐衛警任務外，服務對象遍及金融業、住宅大廈、醫療院所與公司行號服務客戶超過千家，範圍更遍及全省，並曾多年獲選天下雜誌全台前 500大企業，駐衛警保全業排名更是名列前茅。

公司基本資訊

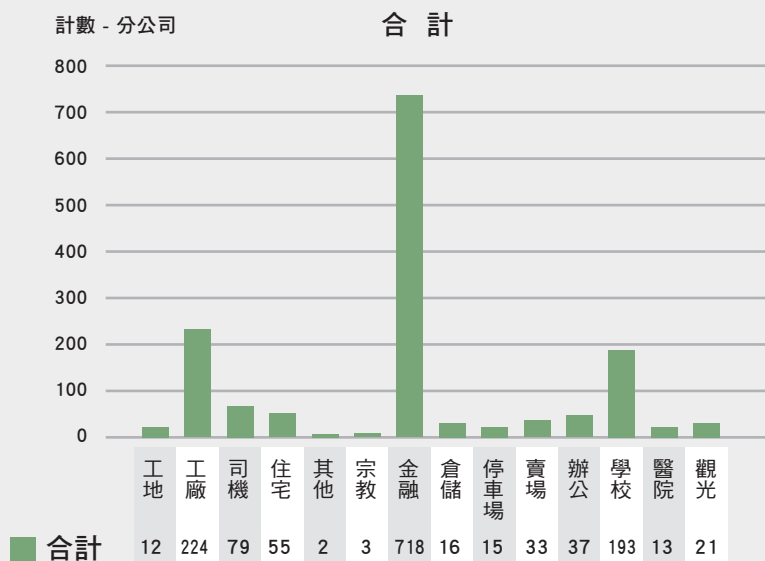
公司名稱	誼光保全股份有限公司
成立時間	1995年03月22日
公司地址	新北市板橋區中山路1段141號4樓
董事長	林伯峰
總經理	簡德雄
實收資本額	361,746,000
公司人數 (截至2022/12/31)	3,110
主要產品與服務	I901011 保全業
營運據點	南港、台北、板橋、桃園、新竹、台中、南投、彰化、嘉義、台南、高雄、屏東、宜蘭、花蓮、台東
2022年營業額	1,898,669,409

誼光保全業務範圍

- 從事關於辦公處所、營業處所、廠場、倉庫、演藝場所、競賽場所、住居處所、展示及閱覽場所、停車場等防盜、防火、防災之安全防護
- 關於人身之安全維護。
- 其他經中央主管機關核定之保全業務。

截至2022年12月，誼光保全總客戶數為1421戶，各行業別如下表所示

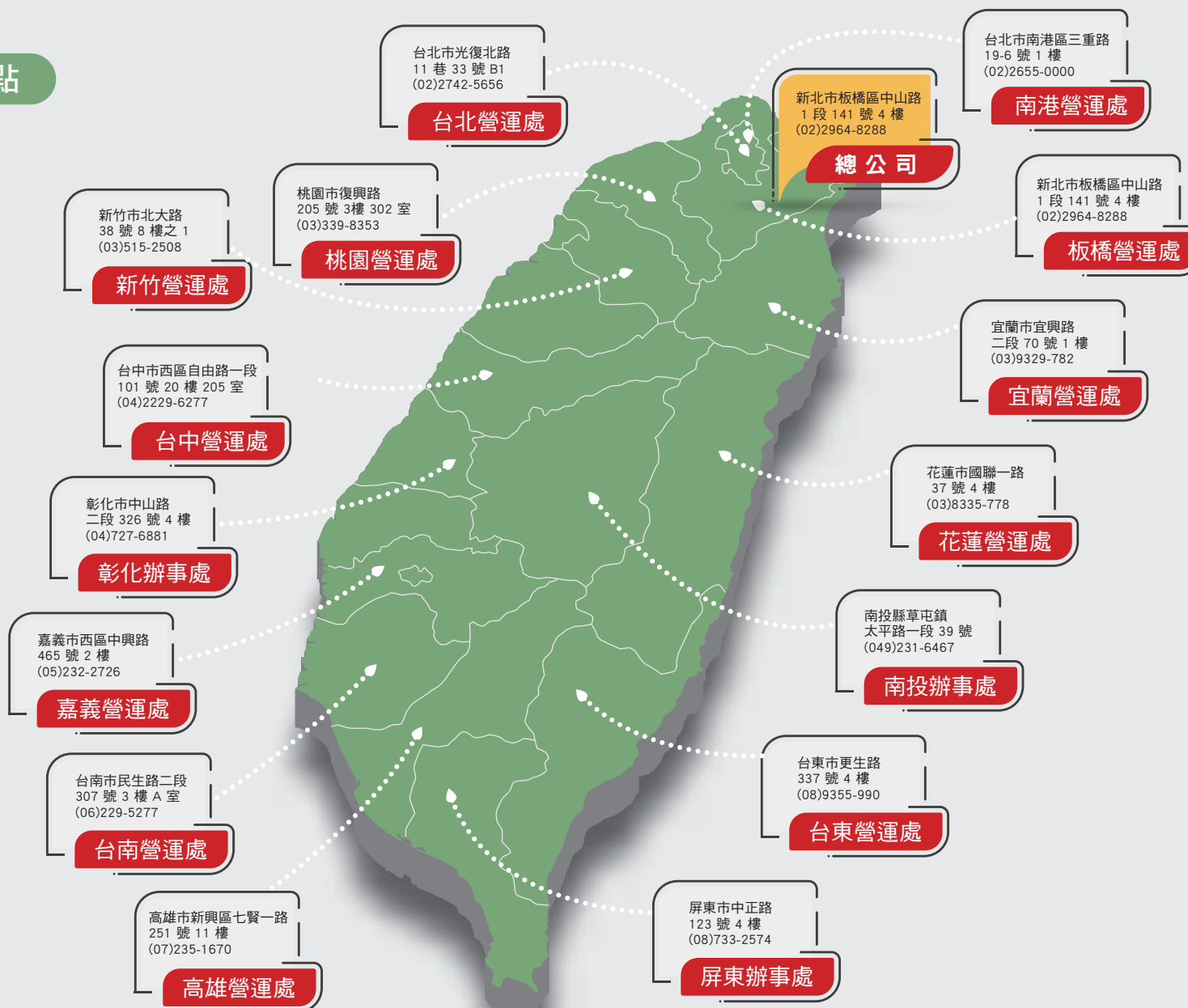
行業別 ▼



服務項目



全台服務據點



財務績效

項 目	細 項	2020	2021	2022
產生之直接經濟價值	營運收入	1,934,719,576	1,920,409,861	1,898,669,409
分配之經濟價值	營運成本	1,782,815,733	1,702,774,963	1,736,781,188
	員工薪資與福利	1,619,651,409	1,670,773,590	1,708,233,572
	支付出資人款項	108,523,800	108,523,800	361,746,000
	支付政府款項	13,959,362	16,881,741	9,328,133
	社區投資	3,000,000		800,000
存留之經濟價值		30,984,797	93,196,741	(208,751,466)

公司參與之公協會

組 織	角 色
台北市保全商業同業公會	會員
新北市保全商業同業公會	會員
中華民國保全商業同業公會全國聯合會	會員

關係企業

誼光保全是屬新光保全事業群體系的一環，透過事業群體資源的相互分享及資訊交流，使得誼光能夠擁有豐富的資源，能提供予客戶多元化的服務。例如新光保全的系統保全服務、台灣保全的現金運送服務、新誼整合的數位監控產品、門禁產品、及各種 e 化的資訊平台等，透由集團的力量，以團隊的方式來完成任務，並滿足客戶所有的需要。

外部倡議

誼光保全一直秉持著國際準則，在勞工權益、職業安全、環境保護和商業道德等四大方面要求和標準上遵循嚴格的規定，確保所有同事、客戶、承攬商和其他利害關係人的權益不受任何損害。誼光保全非常重視在職場中對待同事的平等，同時也致力於消除任何形式的不公平、不公正或歧視的行為。



1.2 誠信經營

2022年誼光保全無發生違反誠信經營，包含貪腐、賄賂、舞弊及濫用公司資產的行為

誠信經營為企業永續發展關鍵指標之一，誼光保全以《誠信經營守則》為公司治理基礎，致力於推動誼光保全誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，定期向董事會報告其執行情形，並依據會報相關事宜，積極修正改善措施。誼光保全要求公司全體成員絕不犧牲公司利益以換取個人利益、不從事任何貪腐、舞弊及濫用公司資產的行為、不從事任何有害於公司之行為。為了支持公開透明之從業道德文化，誼光保全鼓勵同仁及外部人士透過舉報系統通報任何疑似不法的行為。誼光保全亦非常重視誠信、廉潔等方面的問題。因此，我們要求所有員工皆須簽署「保密及誠信廉潔承諾書」，並要求所有同仁嚴格遵守相關規定。守則明訂本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

本公司所遵循之防範方案涵蓋下列行為之防範措施

- 1 及收賄 行賄
- 2 提供非法 政治獻金
- 3 不當慈善 捐贈或贊助
- 4 提供或接受不合 理禮物、款待或 其他不正當利益
- 5 侵害營業秘密、商標 權、專利權、著作權 及其他智慧財產權
- 6 從事不公平 競爭之行為
- 7 產品及服務於研發、 採購、製造、提供或 銷售時直接或間接損 害消費者或其他利害 關係人之權益、健康 與安全

同仁簽署保密 及誠信廉潔切 結書總數

	2020	2021	2022
公司總人數	2,083	2,301	3,110
百分比	62%	70%	100%

誠信經營申訴管道

為此誼光保全特別設置違反誠信經營檢舉專用信箱提供所有內外部利害關係人反映相關意見，可於誼光保全網站提供訊息，並由管制中心主管接收，誼光保全遵循保護檢舉人身份，以絕對保密方式進行調查，必要時召集相關單位成立調查小組，對於接獲的舉報及後續之調查，調查小組均採取保密與嚴謹之態度進行。

內部稽核

內部稽核是公司維持營運的重要事項之一，負責對各部門和業務進行評估、監督和檢查，以確保遵守法律法規和內部規範，同時發現和解決潛在問題和風險。透過內部稽核，可以提高公司效率和效益，降低可能的損失和風險，避免違規行為，確保公司的運營和業務符合相關法律法規和內部規範。

新光保全母公司內部稽核單位依據其年度稽核計畫執行子公司監督與管理查核項目，每年定期或不定期對誼光保全各事業單位進行例行性及專案稽核，且誼光保全各事業單位於每年年底辦理內部控制自評作業，交由母公司內部稽核單位覆核，對於內部稽核作業及自行評估所發現之內部控制制度各項缺失及異常事項，將跟進追蹤缺失情況至改善完成，以確保公司的內部控制制度健全，新保稽核主管並於母公司董事會報告子公司監督及管理稽核結果和改善成效。2022年末發現重大內控缺失。

1.3 董事會運行

2022年，共召開四次董事會議，出席率100%

健全的董事會治理制度是一間企業能永續經營的關鍵因素，誼光保全「董事會」為公司最高治理單位，定期召開會議，確認公司營運策略及財務穩健走向，監督經營績效、確保公司依循公司章程行事無違反法規之事項。現階段誼光保全董事會包含7位董事與1位監察代表人組成，董事會成員分別具備經營管理、財務會計、策略制定、風險分析、法律及保全行業之專業背景及產業經歷，讓誼光保全整體營運決策方向穩健，帶領誼光保全不斷成長。誼光保全雖非上市上櫃公司，但董事均依新保母公司「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」完成每年至少進修六小時之目標，課程主題包含公司治理專題、企業轉型升級、資訊安全、誠信經營等範圍。新保母公司每年均會進行董事會內部績效評估。評估方式以問卷方式進行績效評估自評，評估對象包含董事會、董事成員及功能性委員會。2022年，誼光保全共召開四次董事會議，平均出席率100%。（監察人不列入統計）

董事會成員專業背景多元化

職稱	代表人	性別	年齡	任期	法人董事	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	科技	法律	永續發展
董事長	林伯峰	男	69	三年	✓	✓	✓	✓				✓	
副董事長	洪國超	男	58	三年	✓	✓	✓	✓		✓			
董事	吳昕東	男	40	三年	✓			✓			✓		
董事	簡德雄	男	63	三年	✓	✓	✓	✓					
董事	許振煙	男	64	三年	✓			✓		✓			
董事	黃春明	男	60	三年	✓			✓	✓				✓
董事	謝榮富	男	73	三年	✓			✓	✓				
監察人	林坤正	男	65	三年	✓			✓					

董監事2022年進修時數

職 稱	進修時數	課 程 名 稱
董事長 林伯峰	18 hr	元宇宙新商業型態的發展與市場分析3H 從元宇宙熱潮看資訊安全的保護策略與危機管理3H 從近來著名商標案例談企業如何有效維護品牌價值3H 財務舞弊成因與防制之道3H 審計委員會進階實務分享-併購審議與董事責任3H 揭開「內線交易」的神秘面紗3H
副董事長 洪國超	10 hr	供應鏈資安威脅獵捕-台灣新創契機3H 氣候變遷與淨零排政策對企業經營的風險與機會 3H 111年度董監事及稽核人員防制洗錢進修計畫3H 2022金融友善服務準則-高齡篇及無障礙篇訓練專班 1H
董 事 謝榮富	3 hr	111年度防範內線交易宣導會3H
監察人 林坤正	3 hr	台新三十永續淨零高峰會論壇-認真淨零成就永續20303H

1.4 法令遵循

誼光保全要求員工能時時嚴格遵守公司從業道德標準，避免違反國內外法令法規(包含但不限於證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法及其損害客戶、股東及其他利害關係人之權益)。誼光保全定時檢視各領域法規制定與修正，注意任何會對公司造成影響的法規制定與發展，同時也規劃教育訓練課程強化同仁的法規遵循認知，2022年本公司無任何因違反相關法規而遭裁罰之情事發生。

法規更新狀況

法規名稱	負責單位	檢視修訂方式與頻率	2022執行成效
勞工安全衛生相關法規	勞安室、管理部	專人隨時蒐集法令變動資料，依法令要求及時修改	「2022年度在職員工健康檢查」辦理
法令宣導	常駐部	每季集中教育訓練	年度共舉辦12場宣導及訓練

2022年受主管機關裁罰及改善措施

違反類別	內 容	件數	罰款金額 (萬元)	後 續 處 理
社會	出勤紀錄未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止	1	100,000	全面更改打卡系統含分鐘紀錄
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資	1	40,000	公司重新評估其內部流程，確保在未來不再出現類似的問題
	未給予勞工例假休息	1	40,000	重申排班規定，注意勞工休假天數
	工資未定期給付勞工或未提供勞工工資各項目計算方式明細	1	40,000	於每月薪資簡訊中宣導可領取薪資單

1.5 風險管控

風險辨識

誼光保全依循母公司風險管控程序，已識別環境風險、社會風險及公司治理三大構面所潛在的風險，確定每項風險的級別，實施適當的程序和實質控制，以確保合規性並對已識別出來的風險實施控制，此外再由各權責單位提出該部門可能面臨之風險項目及因應對策。

重大議題	風險評估項目	可能的影響	對應方式
環境風險	氣候變遷、天然災害或流行病等相關風險	極端氣候已對環境造成重大的破壞，雖然氣候變遷因素對誼光保全營運非直接性衝擊，但友善生活環境是誼光保全責無旁貸的議題之一	透過優化管理作業、透過視訊會議減少公務車使用，並更換節能空調已及照明設備以達降低溫室氣體排放
社會風險	評估各項作業流程可能對員工、客戶因作業不慎造成的危害風險	因職業安全衛生及健康或其他人為操作不當或失誤，導致公司受影響之風險	成立職業安全衛生管理系統推動小組，辦理推動管理系統建置教育訓練及推動管理系統，落實安全衛生管理由經理每月不定期進行巡視檢查之抽查
	科技改變風險	科技改變(包括資通安全風險)及產業變化對公司業務之影響	本公司將持續隨時注意產業及科技之變化，以滿足市場需求

重大議題	風險評估項目	可能的影響	對應方式
公司治理	強化董事職能	董事會成員各項專業職能背景與公司決策經營走向息息相關	董事會成員係豐富產業經驗之專家，並定期聽取經營團隊之報告，了解公司營運計畫，並定期檢視經營團隊策略進展和財務報告
	利害關係人溝通經營	公司營運過程中面對各方利害關係人溝通管道是否暢通關乎公司經營順暢程度	透過多元管道，廣泛蒐集利害關係人關注及對組織營運活動影響之各項議題
	流動性風險	與公司財務現金流動高度相關	• 公司係透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金以支應公司營運，並減輕現金流量波動之影響。 • 公司管理階層監督銀行融資額度使用狀況，並確保借款合同條款之遵循。 • 母公司另訂與關係企業間之關係人交易管理、背書保證、資金貸與等皆訂有辦法加以控管，另訂子公司監督與管理作業辦法，落實對子公司風險控管機制

內稽風險管控

誼光保全定期由母公司內部稽核單位稽核各單位是否依照公司所訂定之各項政策、程序及記錄，確保公司所訂定之各項程序確實執行，稽核完畢後彙整評估結果，透過管理審查會議向董事會或經理人報告，做為評估誼光保全整體內部控制逐步改善之依據。同時稽核單位每年度依據風險評估之結果，編製矯正計畫書，對於所發現之缺失或異常狀況，提供管理單位改善建議，並持續追蹤至改善為止。流程包含：

擬訂年度稽核計畫	包括每月應執行之項目；依年度計畫時程確實執行，檢查公司各項作業制度是否被有效實施並作成稽核報告，必要時另行安排突擊性檢查
稽核缺失	針對稽核發現之缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告中，並編制矯正計畫後加以追蹤，以確定受查單位已及時採取適當之改善措施
重大違規	本公司內部稽核人員如發現重大違規情事或公司有受重大商譽損害之虞時，立即製成報告陳核，並通知各監察人以利後續決策

董事會與內部稽核主管溝通情形

日期	溝通方式	溝通事項	溝通結果
2022	董事會	「內部控制制度有效性考核」及「內部控制制度聲明書」說明	無異議



安心守護 客戶服務

2

2.1 服務品質

2.2 提升客戶滿意度

熊安星大挑戰

誼光保全 - 熊安星

誼光保全-熊安星

熊安星象徵的是誼光保全堅實的團隊與後勤支援，透過**高科技管制中心**串起旗下各項守護任務，包含銀行駐警衛、百貨商場保全、工商園區保全與管理、住家保全與管理。



與他的團隊，高科技管制中心

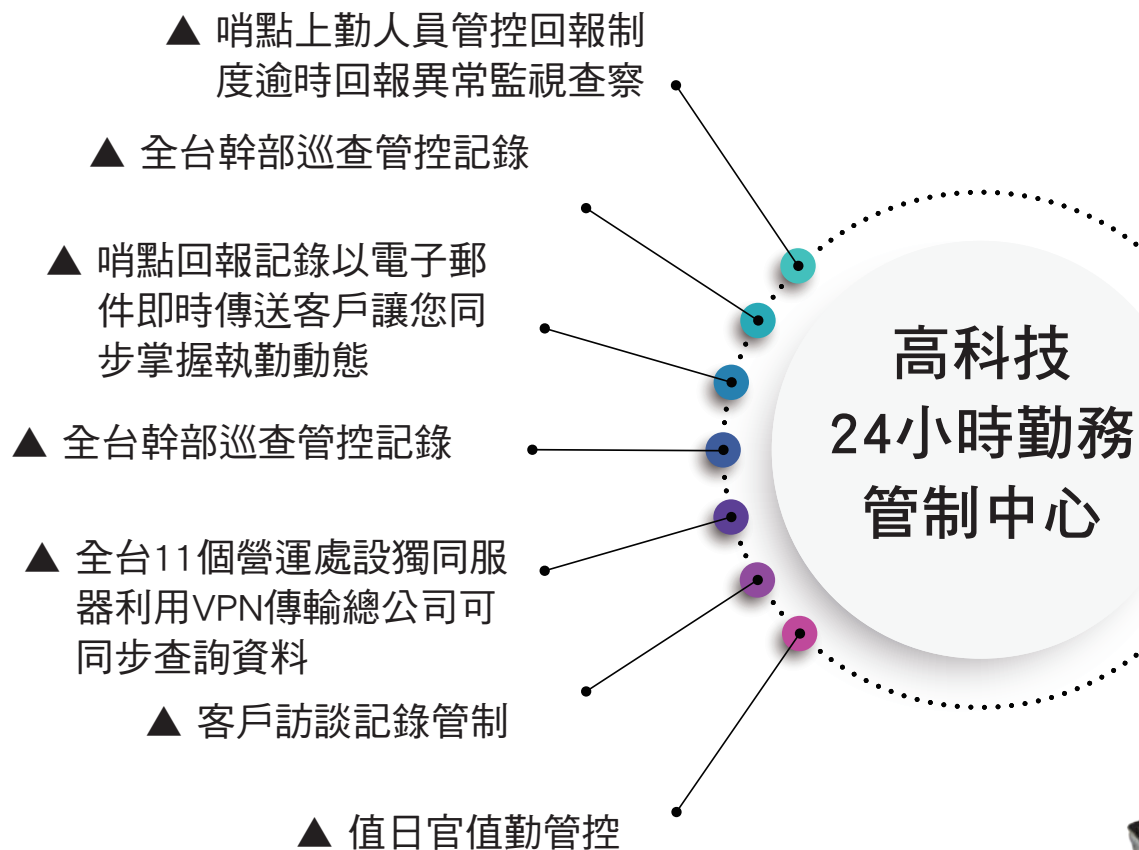
誼光保全-熊安星



一脚擊退歹徒

高科技 24 小時勤務管制中心

為駐衛警保全量身訂做的勤務管制中心（非一般系統保全），制度化管理全台 3,000 多位保全、物管人員，第一時間掌控服務品質



智慧型 APP 幹部巡查系統

誼光善用高科技，透過雲端技術，整合智慧型手機、GPS 定位真實地圖與電腦軟體，即時掌握幹部督勤，確實到位巡查，誼光保全讓您絕對放心。



▲ 巡查歷史記錄查詢

▲ 狀況拍照即時上傳

▲ 管制中心定位追蹤

▲ 巡查打卡即時管控



2.1 服務品質

誼光保全將提升服務品質與客戶滿意度深植於公司文化之中，經由嚴謹的服務品質系統，提供客戶穩定的服務品質，同時為確保客戶服務品質，提升客戶滿意度，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。此外，本公司設置業務窗口聯絡人與多元反映管道受理客戶申訴，專責處理服務及客訴相關問題。對於客戶服務、客戶資料管理、客戶隱私皆有嚴格的保護、保密程序。

提升服務品質管道

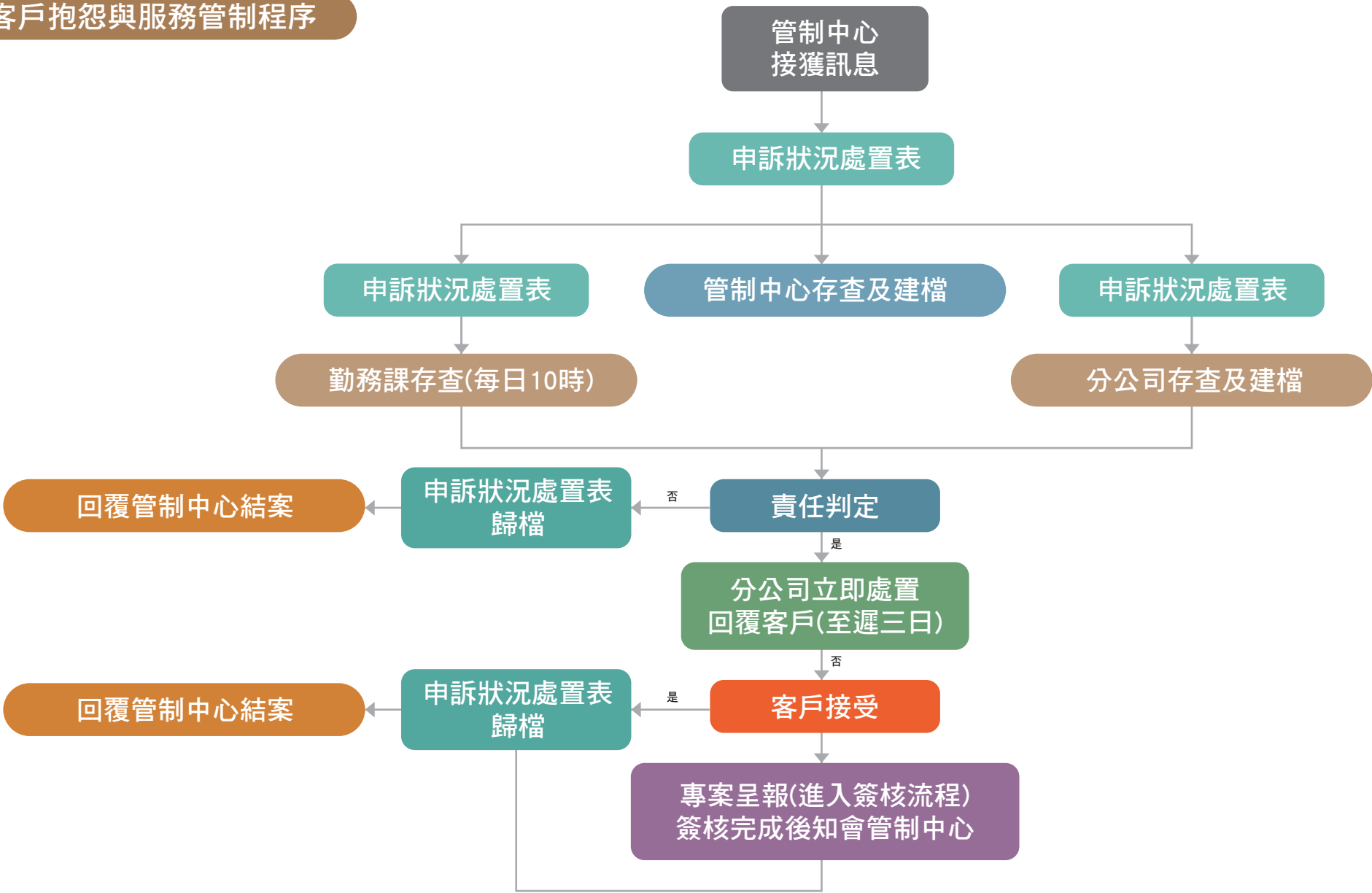
服務管道	服務內容
服務專線	設置服務專線02-25282555，無論客戶有任何問題，皆可撥打服務專線，將有客服人員日夜待命為客戶提供專業服務，解答客戶相關疑問
高科技 24 小時勤務管制中心	• 哨點值勤人員管控回報制度，逾時回報異常監視查察 • 哨點回報記錄以電子郵件即時傳送客戶，讓您同步掌握執勤動態 • 全台 11 個營運處裝設獨立伺服器，利用 VPN 傳輸，總公司可同步查詢資料 • 全台幹部巡查管控記錄 • 客戶訪談記錄管制 • 值日官值勤管控 • 事故追蹤處理
駐衛警排行名列前茅	誼光保全致力於服務銀行、企業與大樓，超過 3,000 多位訓練有素的人員，能滿足各種警衛與物業管理需求，本公司善用高科技來開發保全服務的潛力，提升管理效率，提供多樣化高品質的服務，例如以先進的視訊系統進行遠距教育訓練，更創立高科技勤務中心，全天候即時掌控人員執勤動態，永遠站在第一線，迅速回應您的需求
不同的案場，不同的人員訓練	誼光保全以先進的視訊系統教學，讓全台 3,000 多位保全人員接受一致的基礎教育課程，再以累積 20 多年豐富的案場經驗，配合業主需求及現場狀況實施專精教育，藉以提升服務專業度

2.2 提升客戶滿意度

客戶抱怨與服務管制程序

流程	部門	作業說明
客戶抱怨或服務訊息來源	分公司/管制中心	- 客戶自行來電:公司接獲客戶來電客訴或服務，接聽人員將轉予所屬分隊長或請當時最高主管進行處置或留下訊息聯絡資料由分隊長進行回電處理，。 - 每月五日前當區督導前往送客戶承辦人填寫「客戶服務品質調查表」於當月底前收回交分隊長審查。 - 哨點警衛人員:警衛人員電話反映客戶問題或服務需求回分公司所屬分隊長。 - 免付費0800電話或是專線電話:管制中心接到專線電話並記錄於「申訴狀況處置表」以電子郵件方式通知所屬分公司轉所屬分隊長處置。 - 每月10日管制中心主任取樣抽查「客戶服務品質調查表」件數需達總件數5%以上，稽核是否落實執行，並依據「客戶服務品質統計表」製作「客戶服務品質分析統計表」統計分析柏拉圖表呈送業務部主管審查。
處理作業	分隊長/督訓專員	- 接獲訊息之分隊長以親自前往拜訪或電話訪談客戶的方式進行客戶抱怨或是服務的處理，訪談結論(原因分析、處理結果、改善措施)，並記錄於「申訴狀況處置表」送呈權責主管審查。 - 每月底依據「客戶服務品質調查表」分隊長審查是否有需處理及改善，如有不滿意選項及客戶建議欄填寫缺失時或服務事項時應立即進行處置填寫「缺失改善處置表」進行處置。 - 每月底分隊長將處理完成的「客戶服務品質調查表」交辦事員彙整統計製作「客戶服務品質統計表」呈權責主管審查蓋章後，於每月5日前將「客戶服務品質統計表」以電子郵件方式呈報管制中心(調查表分公司自行存檔，供隨時調閱)。 - 每月五日總公司通知辦事員取樣，並將抽查名單送總公司查核是否落實。
相關責罰	權責主管	- 各區分隊長未確實完成客戶拜訪作業或標的缺失限期未改善，經客戶反應或影響公司形象者，得視情節輕重予以議處。 - 表現優良經客戶反應有具體事實者，依規獎勵。

客戶抱怨與服務管制程序



客戶抱怨與服務管制程序

誼光保全為持續不斷的提升服務品質，在進行滿意度調查後，落實對於滿意度偏低項目之改善措施，期望將每一位用戶的建議作為誼光保全改進的基礎，落實顧客關係管理，以全面提升服務品質。特別針對進線申訴之客戶，處理完客戶申訴事件後再進行客戶滿意度調查，用以了解顧客想法以及公司人員是否確實處理客戶問題，同時要求權責單位於期限內回覆「申訴狀況處置表」，以迅速回應客戶需求，提升客戶服務滿意度。

並於每月主動排定抽檢全省客戶進行電話訪問(客訴電訪異常通報處理系統運用管理辦法)

近三年客戶滿意度調查

類別	2020	2021	2022
客戶滿意度(%)	99.84%	99.83%	99.41%



3

細心參與 共融職場

- 3.1 友善包容
- 3.2 員工福利與溝通
- 3.3 人才培育
- 3.4 職業安全

3.1 友善包容

誼光保全視員工為公司最重要的資產之一，誼光保全絕對遵循法令政策，不歧視、遵守性別平等，善待每一位員工，打造友善共融的職場環境並採多元化的招募管道吸引優秀人才加入公司團隊，2022年誼光保全總員工為3,110人，包含全職員工3,101人，其中男性佔96%，女性4%；兼職員工9人。而誼光保全所承諾之遵循國際人權與法令規範涵蓋全體成員。此外，誼光保全為配合政府鼓勵聘僱身心障礙人士與打造共融作業環境政策下，塑造多元職場，也積極聘用身心障礙員工，截至2022年底，誼光保全共晉用具身心障礙員工104人。而誼光保全非屬員工之工作者僅一位，是經由外包清潔公司所聘僱之清潔人員。

2022年誼光保全新進員工總數為885人，新進比例2.31%。離職員工總數為1,073人，離職比例2.81%，若不含非主動離職(資遣)，離職率則為2.71%。

員工結構

台灣			
類別	男	女	合計
員工數	2,989	121	3,110
永久聘雇員工	2,980	121	3,101
臨時員工	9	0	9
無時數保證的員工	0	0	0
全職員工	2,980	121	3,101
兼職員工	9	0	9

管理職VS一般員工比例

截至2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
管理職級員工	30歲以下	男	3	0.10%
		女	1	0.03%
		小計	4	0.13%
	30-50歲	男	34	1.09%
		女	22	0.71%
		小計	56	1.80%
	50歲以上	男	31	1.00%
		女	1	0.03%
		小計	32	1.03%
一般員工	30歲以下	男	113	3.63%
		女	8	0.26%
		小計	121	3.89%
	30-50歲	男	1150	36.98%
		女	54	1.74%
		小計	1204	38.71%
	50歲以上	男	1659	53.34%
		女	34	1.09%
		小計	1693	54.44%

雇用身心障礙人士

身心人士聘用	男	99
	女	5
	合計	104

2022年 新進vs離職員工比例

截至2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
新進員工	30歲以下	男	95	3.05%
		女	14	0.45%
		小計	109	3.50%
	30-50歲	男	392	12.60%
		女	33	1.06%
		小計	425	13.67%
	50歲以上	男	326	10.48%
		女	25	0.80%
		小計	351	11.29%
離職員工	30歲以下	男	93	2.99%
		女	14	0.45%
		小計	107	3.44%
	30-50歲	男	447	14.37%
		女	39	1.25%
		小計	486	15.63%
	50歲以上	男	451	14.50%
		女	29	0.93%
		小計	480	15.43%

誼光保全注重同仁的需求和聲音，致力於打造一個平等友善的職場環境，確保每位員工都能夠獲得公平的機會和待遇，並致力實現男女同工同酬的獎酬條件和平等晉升機會。此外，公司也在積極拉近男女主管職位的人數均等比例，逐漸實現男女平等的職場環境。

雖然保全行業多數應聘者為男性，但誼光保全仍堅持嚴格遵循各項規範，確保職場上沒有性別、年齡、星座、宗教、血型、膚色、種族等歧視事件的發生。2022年度，女性管理職級員工人數達到24人。



2022年公司員工接受績效及 職涯發展檢核佔總員工的百分比

項目	男性			女性			總計		
	員工 總數	接受 檢視 人數	佔比	員工 總數	接受 檢視 人數	佔比	員工 總數	接受 檢視 人數	佔比
主管 人員		30	1.00%		1	0.83%		31	1.00%
行政 人員		14	0.47%		23	19.00%		37	1.19%
一般 員工	2,989	2,945	98.53%	121	97	80.17%	3,110	3,042	97.81%
小計		2,989	100.00%		121	100.00%		3,110	100.00%

誼光保全深刻認識到薪酬待遇對員工的重要性。公司致力於提供具有市場競爭力的薪酬福利，以吸引優秀人才加入公司，並為員工提供公平公正的薪酬待遇，鼓勵員工在公司持續發展和進步。

此外，公司還注重為員工提供全面的福利待遇，包括完善的保險、退休金等福利，並不斷探索新的福利方案，滿足員工多元化的需求。透過這些努力，公司不僅吸引和留住了優秀人才，同時也激勵員工發揮更大的工作熱情和創造力，推動公司持續發展和進步。

性別薪酬比例

職級	2020		2021		2022	
	男	女	男	女	男	女
一般員工	1	1	1	1	1	1
基層主管	1	0.89	1	0.84	1	0.81
中階主管	1	0	1	0	1	0
高階主管	1	0.83	1	0.87	1	0.88

- 註
- 一般員工係指現場人員，約定月薪依勞基法及基本工資規定，男、女均相同職務者薪酬相同；加班費因各服務點是否有加班情況不一，故不列入加總
 - 行政人員約定薪資優於勞基法，相同行政之男、女起薪相同，但因工作年資或擔任幹部時，薪資會另加給
 - 中階或高階幹部約定薪資優於勞基法，相同職等之男、女敘薪相同，但因工作年資或擔任主管之職務不同，薪資會另加給

2022年基本薪資男女比

	男性	女性
基層人員基本薪資	25,250	25,250
(法定) 基層人員最低薪資	25,250	25,250
超過法定最低薪資倍數	1.000	1.000

2022年度總薪酬比率

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率

工作滿一年於2022年最高年度總薪1人與其他人員年度總薪之中位數比例為5.28:1

組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率

其值為0，乃因工作滿一年於2022年最高年度總薪1人較2021年最高年度總薪1人之年總薪相同無變動；其他人員2022年度總薪中位數較2021年度總薪中位數增加3.8%

3.2 員工福利與溝通

誼光保全深知提供員工幸福友善的工作環境並照顧與關懷員工身心健康與生活品質是公司的責任。因此，公司一直重視員工福利，將其視為企業管理中不可或缺的一部分。

員工福利政策可以幫助企業招募和留住優秀員工，提高員工的工作效率和士氣，並促進員工的個人發展和幸福。在當今激烈的人才競爭中，員工福利已成為企業吸引和留住人才的一個關鍵因素。

為滿足員工身、心靈以及健康照護等相關需求，誼光保全訂定多項員工福利措施，以使員工在工作職場與生活休閒間取得平衡並全方位發展。誼光保全亦定期召開會議，討論如何促使公司福利措施更加完善，以增進公司同仁的福利。

誼光保全的員工福利計畫包括

01 身心健康支援

- 提供定期健康檢查和健康講座，讓員工了解如何保持健康。
- 提供心理健康支援，包括提供心理諮詢和心理衛生教育。

02 完善育兒假期

- 提供育兒假或家庭照顧假，幫助員工照顧家庭成員，讓員工更容易平衡工作和生活

03 學習與發展

- 提供學習和發展機會，包括專業培訓、進修課程。
- 提供內部晉升和跨部門轉移機會，讓員工在職涯發展方面得到支持。
- 提供導師計畫或職涯規劃諮詢，幫助員工了解自己的職涯發展路線和目標。

04 福利待遇

- 提供完善的保險項目，讓員工和其家屬可以得到優質的醫療照顧。
- 提供退休金計劃或儲蓄計劃，讓員工可以為自己的退休做好準備。
- 提供職員本人或子女結婚賀儀。
- 提供職員本人、父母、子女、配偶死亡時奠儀。

退休計畫

為保障同仁長遠職場生涯，誼光保全為同仁所規劃退休金制度，包括依「勞動基準法」訂定之福利計畫，以及依「勞工退休金條例」之提撥計畫。其中勞退新制方面，依員工每月薪資6%提撥退休金，員工也可提出自行提撥，併同存入勞工保險局個人專戶；勞動基準法規定之退休金則由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度3月底前將一次提撥其差額。新制所提撥之退休金於2022年認為費用之金額為84,035,146元，另針對勞退舊制，則每月按員工薪資總額2%提撥員工退休金專戶，截至2022年底舊制勞工退休準備金專戶餘額為93,505,935元。

育嬰假

誼光保全也相當重視育嬰假，並且支持員工在照顧新生兒或幼兒的過程中得到必要的休息和支援，以幫助員工平衡工作和家庭生活，從而提高員工的工作滿意度和忠誠度。

2022年員工家庭照護相關假別統計

項目	家庭照護假/人次	產(陪產)假/人次	生理假/人次
男性	0	3	31
女性	0	0	

誼光保全近三年符合育嬰假資格人數統計

項目	性別	2020	2021	2022
符合育嬰假申請資格人數	男	1	1	1
	女	1	2	2
	總數	2	3	3
實際申請資格人數	男	1	1	1
	女	1	2	2
	總數	2	3	3
應復職人數	男	1	1	1
	女	1	2	2
	總數	2	3	3
實際復職人數	男	0	0	1
	女	0	0	0
	總數	0	0	1
復職率	男	0	0	33.30%
	女	0	0	0
	總數	0	0	33.30%
當年度復職滿一年人數	男	0	0	0
	女	0	0	0
	總數	0	0	0
留任率	男	0	0	0
	女	0	0	0
	總數	0	0	0

勞資會議

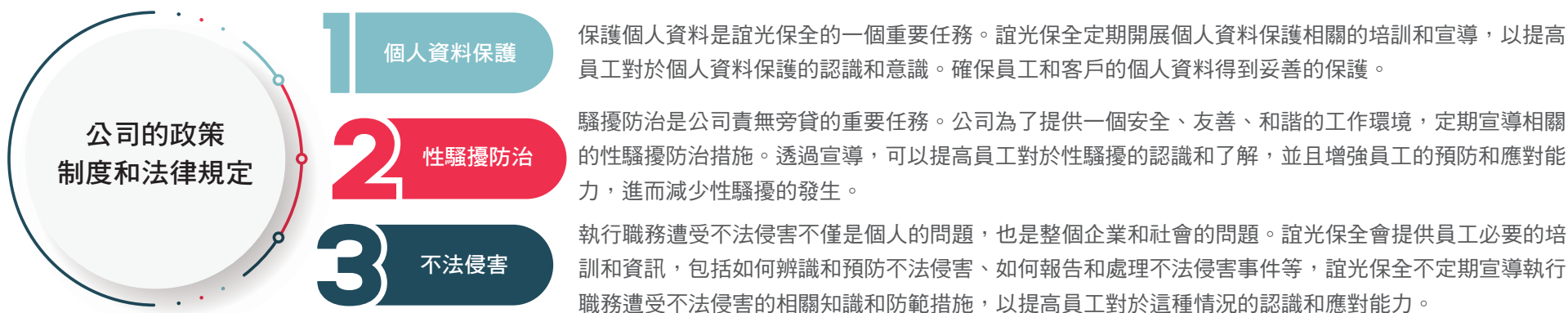
員工與公司之間的溝通是一個良好關係的基礎。誼光保全非常重視與員工之間的溝通，公司定期進行各種溝通活動，以提高與員工之間的互動和相互了解。公司高層管理層也時常與員工進行面對面的對話和交流，以確保公司政策和工作目標得到了有效的傳達和理解。

勞資會議是誼光保全重要的溝通平台之一，通過勞資會議，公司可以與員工代表進行對話，瞭解員工對公司政策和工作條件的看法，並共同解決相關問題。勞資會議有助於增進公司與員工之間的信任和理解，促進合作，預防勞動糾紛的發生，從而確保公司的順利運作和員工的幸福感。

誼光保全認為，員工溝通和勞資會議對於公司的成功和員工的福祉都至關重要。這些活動可以確保公司與員工之間的開放和透明的溝通，確保公司政策和工作目標得到有效傳達，並為員工提供一個公平、和諧和穩定的工作環境。

員工宣導

誼光保全重視員工溝通和相關資訊的宣導，這有助於提高員工對於工作場所的認識、安全意識和工作效率。公司定期宣導工安資料、交通安全資料、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、勞動基準法等相關規範，以保障員工的權益和安全，並讓員工對於公司的政策、制度和法律規定有更深入的了解。包含：



2022年誼光保全進行人權相關訓練時數

項 目	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
個人資料保護法	32306	11	355,366
性騷擾防治概要	5438	2	10,876
執行職務遭受不法侵害之預防	11972	4	47,888

3.3 人才培育

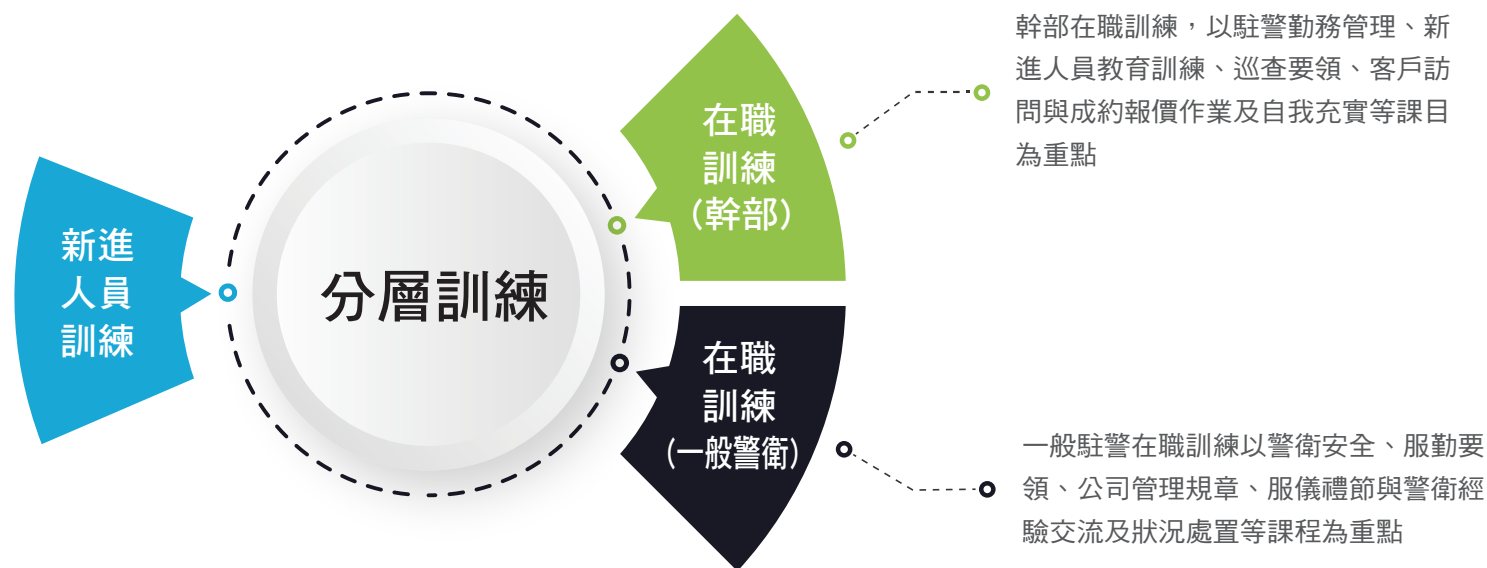
誼光保全一直致力於員工的培育和發展，注重知識和經驗的傳承。為此，我們提供了開放多元的學習環境，規劃完善的培訓體系和不同的進修課程，持續提升員工的專業能力和個人價值。

誼光保全強調警衛勤務的訓練，以「責任、榮譽、紀律和效率」為目標，採用密集訓練方式，集中施教。我們以新進警衛人員訓練為基礎，以在職訓練和幹部訓練為重點，並持續地貫徹警衛教育訓練工作，以「誠實、踏實和結實」的訓練態度，建立良好的訓練制度和傳統，確保和維護公司的永續經營。

我們相信透過優質的培訓和訓練，員工能夠獲得最大的滿足和成長，同時也能夠提高公司的競爭力和專業水準，促進公司的發展和永續經營

分層訓練

新進人員於公司報到後，各分公司須個別或集中施予一週之駐警勤務訓練，內容以公司簡介、警衛服勤須知及要領、交通指揮手勢、緊急狀況之應變處置與哨所見習等課目為訓練重點。新進同仁在試用期間(二個月內)，各分公司經理應於每月最後一週排定三小時之警衛勤務訓練課程，並以服裝儀容、禮節要求、警衛勤務要領、客戶習性分析及心裡輔導為重點，以加強輔導新進人員儘早進入狀況，俾利順利執行警衛任務。



新進人員職前專業訓練課程科目

訓練方式	類 別	課 程 科 目
哨上見習	基本	警衛值勤注意事項(1H)
	基本	哨點環境認識(1H)
	基本	警衛勤務實作(2H)
	基本	緊急事故應變處理(1H)
	基本	警衛勤務實作(3H)
哨上見習	基本	客戶習性介紹(1H)
	基本	服務觀念與心態調整(1H)
	基本	警衛勤務實作(2H)
	基本	事故處理與回報(1H)
	基本	警衛勤務實作(3H)
哨上實習	基本	警衛勤務實作(8H)
集中訓練	基本	保全人員訓練簡介+警衛服裝穿著與配備規定(1H)
	基本	語音回報系統操作及獎懲概要(1H)
	專業/基本	保全業法及其施行細則等相關法令、刑事法概要、職業安全衛生法概要、性騷擾防治法概要(1H)
	專業	保全執勤之原則與應注意事項(1H)
	專業/基本	危機處理、緊急應變通報流程概要(1H)
	基本	警衛一般及特別守則概要(1H)
	專業	交通指揮、疏導及交通事故之協助處理(2H)
	專業	救災防護訓練(1H)
集中訓練	基本	急救常識及演練-AED解說(1H)
	專業	保全業理論(1H)
	專業	保全業經營、管理及未來展望(1H)
	專業	犯罪偵查、防盜防搶實務(1H)
	專業	犯罪預防與民力運用(1H)
	專業	擒拿、綜合應用拳技或防身術(2H)

在職人員專業訓練科目

月份	類別	課程科目	時數
1月	專業	危機處理(1H)	1
	基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)	1
	基本	服儀規定及政令宣導(1H)	1
	基本	語音回報系統操作及獎懲概要(1H)	1
2月	專業	刑事法概要(1H)	1
	基本	安全衛生工作守則概要(1H)(勞安)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
	基本	臨場應變能力訓練(1H)	1
3月	專業	犯罪預防與民力運用(1H)	1
	基本	職業安全衛生法概要(1H)(勞安)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
	基本	性騷擾防治概要(1H)	1
4月	專業	犯罪偵查	1
	基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)	1
	基本	緊急事故應變處理(1H)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
5月	專業	防盜防搶實務(1H)	1
	基本	警衛服裝穿著與配備規定(1H)	1
	基本	消防常識及演練(1H)(勞安)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
6月	專業	保全業理論(1H)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
	基本	警衛禮儀與應對訓練(1H)	1
	基本	性騷擾防治概要(1H)(勞安)	1

月份	類別	課程科目	時數
7月	專業	救災防護訓練(1H)	1
	基本	急救常識及演練-AED解說(1H)(勞安)	1
	基本	緊急應變通報流程概要(1H)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
8月	專業	保全業法及其施行細則等相關法令(1H)	1
	基本	病媒蚊蟲防治概要(1H)(勞安)	1
	基本	執行警衛勤務應注意事項(1H)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
9月	專業	保全業經營、管理及未來展望(1H)	1
	基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)	1
	基本	警衛禮儀與應對訓練(1H)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
10月	專業	保全執勤之原則與應注意事項(1H)	1
	基本	急救常識(1H)(勞安)	1
	基本	交通安全宣導(1H)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
11月	專業	交通指揮、疏導及交通事故之協助處理(1H)	1
	基本	職業安全衛生宣導(1H)(勞安)	1
	基本	工商場所之犯罪防範(1H)	1
	基本	個人資料保護法及其施行細則宣導(1H)	1
12月	專業	擒拿、綜合應用拳技或防身術(1H)	1
	基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)	1
	基本	個人資料保護法(1H)	1
	基本	語音回報及服儀規定(1H)	1



通識課程宣導



醫院駐警訓練



重要政策宣導



定期銀行駐警演習

員工專職訓練時數統計

類別		2020	2021	2022
管理職級員工	人次	709	709	504
	時數	8	8	8
	小計	5,672	5,672	4,032
專業別訓練	人次	35,432	33,918	35,305
	時數	4	4	4
	小計	141,728	135,672	141,220
法規規範訓練	人次	8,935	13,878	32,306
	時數	3	6	14
	小計	26,805	83,268	452,284
晉升主管職務訓練	人次	136	115	96
	時數	6	6	6
	小計	816	690	576

員工訓練金額與時數總計

訓練指標	2020	2021	2022
員工訓練總金額(萬元)	583,560	427,655	437,245
員工訓練總時數(小時)	48	48	48

不同職級人員受訓時數統計

職級	男	女	合計時數	平均時數
高階主管	5	0	47	9.4
中階主管	11	0	528	48
基層主管	31	0	1,488	48
直接人員	2,966	58	145,152	48
合計時數	3,008	58	147,215	153.4

3.4 職業安全

誼光保全非常重視員工的職業安全 and 健康，並於2011年成立了「職業安全衛生管理委員會」，設置委員8人，由副總經理出任主任委員，由各單勞工代表共同推選出4位勞工代表擔任勞工代表委員（佔全體委員三分之一以上），每三個月召會乙次，負責制定、規劃、推動和督導職業安全衛生有關業務，定期召開會議以檢視員工健康和保護措施，並制定相關計劃和政策。這些措施不僅展現了公司保障員工安全與衛生的決心，還能夠提高員工的工作效率和品質，降低公司的經營成本

職安政策

本公司安全衛生政策，以安全第一之理念，維護工作環境安全衛生為基礎，防止職業災害發生，提供員工一個安全衛生的工作環境。

誼光保全明確制定了工作安全守則，要求每位同仁嚴格遵守，以確保工作場所的安全和員工的健康。這些守則包括：正確使用工具和設備、穿戴適當的個人防護裝備、定期進行職業健康檢查、遵守職業安全 and 健康法規等。透過這些宣導措施，誼光保全能夠提高員工對職業安全 and 健康的認識和意識，並保障員工的安全 and 健康，同時確保公司的營運和生產不受干擾。於公司安全衛生工作守則，明訂警衛遵守該公司之職安要求並要求警衛不得從事與職務無關之工作；警衛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，並立即向直屬主管報告。

01

現場自動檢查記錄表，由駐點警衛進行自動檢查，並由督導幹部每月不定期抽查，以落實檢查

02

不定期於公司企業網辦理宣導，如職安法令宣導、預防高溫熱傷害宣導、抽菸危害等。

03

每月於教育訓練進行「交通安全」宣導，宣達員工知悉交通安全發生原因及預防對策，以防止類似交通事故再次發生。

此外，誼光保全也擬訂了兩大計畫，以符合職業安全衛生法規要求，包括「異常工作負荷促發疾病預防管理辦法」、「人因性危害預防管理辦法」，以確保員工身心健康。

員工健康管理

執行項目	執行成果
安排員工定期健康檢查	- 健康檢查：依法規規範提供健康檢查，年滿六十五歲者，每年檢查一次。二、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。2022年在職健檢人數為813員，並於2023年委託健康管理顧問公司特約醫護人員辦理臨場健康服務，作業現場訪視、定期健康檢查，評估健康管理績效，找出高風險者由醫護人員進行健康風險管控。 - 對員工健康檢查與特殊健康檢查紀錄，進行分析、評估與管理，並依其分級管理主動給予關懷，必要時安排醫師進行面談，提供健康指導與照護。
推動無菸職場或菸害防制作為	遵守菸害防制規定，公司內部禁止吸菸，並於室外區域規劃吸菸區，供員工使用。

職安教育訓練

為強化同仁危害認知與預防觀念，避免工作時發生意外事故，依公司勞工安全衛生教育訓練管理辦法辦理勞工安全衛生教育訓練，針對所有新進勞工、在職勞工，施以必要之安全衛生教育訓練；對於擔任急救人員與職業安全衛生人員之勞工，則接受相關職務專業訓練，藉由完整訓練計畫實施，落實安全衛生管理，達到零重大職業災害發生之目標。

- 辦理職安人員回訓委外訓練，2022安排訓練為10人，業務主管回訓為每2年6小時，職安人員每2年12小時，業務主管受訓為6人，受訓時數為42小時，職安人員受訓為2人，受訓時數為24小時，另一人參加主管機關辦之講習，受訓時數為8小時。
- 辦理防火管理人員複訓委外訓練，2022安排訓練為2人其回訓每3年6小時，故受訓時數為12小時。
- 辦理急救人員複訓委外訓練，2022安排訓練為2人其回訓每3年3小時，故受訓時數為6小時。

2022年誼光保全無發生職業災害相關情事

項 目	2020	2021	2022
工作時數	8,064,000	7,891,200	7,464,000
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	0	0	0
可記錄之職業傷害的比率	0	0	0

4

盡心改善 環境保護

能源統計

誼光保全能源使用主要皆自於各地辦公室區域用電，而誼光保全營運據點皆為承租，無獨立電表使用，故用電統計以電力費用推估電力度數，進而推出碳排放量，來作為溫室氣體排放量之依據。

2022年全營運據點電費合計為1,131,165元，回推全年預估使用電力度數約為203,207度，共產出103,432公斤CO₂e。

註：電費估算採營業用電 3001度以上，夏季(6-9月)一度電費用6.43，非夏季5.05計算。

2022年溫室氣體排放量如下表：

廠區	範疇	2022
全營運據點	範疇二(公噸CO ₂ e)	103
	溫室氣體排放密集度公噸CO ₂ e/每百萬營收(註)	0.054

範疇二電力排放係數以經濟部能源局公告，2022採0.509(單位：公斤CO₂e/度)計算採營運控制權法，GWP值採用IPCC 2006年版，排放係數採用環保署公告之係數。(電力排碳係數採用能源局係數)

節能減碳政策

節能減碳為企業永續發展重要指標一，誼光保全長期關注我們的生活環境保護議題，公司不斷將節能減碳的生活理念融入到誼光保全的企業文化之中，將營業據點所能及的範圍內，使用對環境影響較低的節能設備、裝置，此外更敦促全體員工共同遵循節能減碳政策，使誼光保全為我們的生活環境盡一份心力。

節能減碳措施	執行項目
優化用電量	對公司的用電量使用進行全面檢查，分析用電使用情況，採取節電措施，如更換LED省電燈管等
無紙化推行	優化內部管理簽呈系統與推廣紙張再利用，降低實體紙張的使用量
綠色採購	在公司的物品採購中，選擇節能、低碳或有環保標章的產品，鼓勵供應商推廣綠色產品
節約用水	採取節水措施，如安裝節水器具、隨手關閉水龍頭等方式
推廣綠色交通	鼓勵員工騎自行車或乘坐公共交通工具上班，減少公司員工的汽機車通勤，減少二氧化碳排放
建立節能減碳文化	通過教育宣導、綠色活動等形式，向員工宣傳節能減碳的重要性，增強員工節能減碳的意識，建立節能減碳的企業文化



圖為誼光保全更換辦公場所LED燈管

氣候相關財務揭露(TCFD)

隨著溫室氣體不斷的排放，也造成「極端氣候」不間斷在各地發生，包含暴雨、淹水、乾旱等，對世界各地皆造成嚴重影響，因此如何因應極端氣候所帶來的風險已成為重要的風險評估項目之一。誼光保全首次將依循氣候相關財務架構揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)氣候所影響之風險與機會，未來也將持續依循TCFD架構逐步完整揭露相關對應。本公司經由各業務單位參與討論辨識，評估氣候變遷相關項目對公司營運衝擊及相關因應措施。

風險 / 機會	類別	面向	情境狀況	財務影響	鑑別評估				風險等級	採取行動/因應作為
					(早、中、長) 發生時間點	(1-5) 嚴重性	(1-5) 可能性	(1-2-5) 風險指數		
風險	轉型	引起負面回饋	因新冠肺炎全球疫情影響，確診隔離引發缺班空班狀況	降低營業收入	早	4	5	20	高	招募機動人員，支援空班哨點
機會		顧客行為轉變	客戶要求供應商節能及重視人權	降低間接成本、提升品牌形象	長	2	3	6	中	執行教育訓練，職災相關宣教
風險	實體	立即性	極端強降雨造成同仁交通事故增加	增加營運(人事)成本	早	1	4	4	低	宣導上下班交通安全、監控員工上班工時，杜絕疲勞騎 / 駕車，落實員工健康檢查及風險預防
機會		市場	顧客行為轉變	品牌形象升級	中	1	3	3	低	駐衛警協助顧客執行節能減碳措施
風險	轉型	市場	供應商報價因原物料成本提高而漲價	增加營運成本	早	1	3	3	低	調整成本，提高客戶報價
機會		市場	尋找新商機	營收增加	中	1	1	1	低	購買節能設備、制定節能措施以獲得ESG認證。

風險 / 機會	類別	面向	情境狀況	財務影響	鑑別評估				風險等級	採取行動/因應作為
					(早、中、長) 發生時間點	(1-5) 嚴重性	(1-5) 可能性	(1-2-5) 風險指數		
風險	商譽	顧客偏好改變	使用電子設備管控門禁	警衛需求降低派員減少而導致收入減少	中	2	2	4	低	- 提升警衛服務品質與顯現服務價值 - 加強客戶關係維護 - 發掘顧客潛在需求進而增加其他項目服務機會
機會	市場	取得政府合作	參加政府辦活動時警衛需求相關招標	增加收入且增加曝光率提升大眾觀感	早	2	3	4	低	- 積極參與政府辦理的活動及公共建設相關的警衛需求招標 - 注意並落實符合法規相關事宜避免觸法 - 加強警衛服儀與服務態度以提升企業好感度
風險	轉型	市場	供應商報價因原物料成本提高而漲價增加營運成本	增加營運成本	早	2	3	6	中	調整成本，提高客戶報價
機會		能源來源	政策獎勵	節省能源成本	中	2	3	6	中	購買節能設備、制定節能措施

區間年期

期間	短期	中期	長期
年期	1-3年 (2023-2025年)	4-6年 (2026-2028年)	7-10年 (2029-2032年)

1-4分低風險、5-14分中風險、15-25分以上高風險

財務影響評等

評等	氣候變遷造成財務影響
5	大於五千萬元
4	大於一千萬元，小於五千萬元
3	大於五百萬元，小於一千萬元
2	大於一百萬元，小於五百萬元
1	小於一百萬元

可能性評等

評等	可能性	判定準則：機率
5	高	大於95%
4	中高	75%~95%
3	中	50%~75%
2	中低	20%~50%
1	低	小於20%

5

社會公益 暖心誼光

社會公益-暖心誼光

企業執行社會公益是企業永續經營的必要因素之一。企業所處的環境不僅包括商業因素，也包括與社會、環境的關係。企業需要注重對社會和環境的責任和義務。因此，誼光保全不僅關注賺錢作為目標，也關注社會的需求，積極參與社會公益事業，以持續善盡社會責任。誼光保全與母公司新光保全合作募集愛心米的行動，希望用行動幫助更多需要協助的弱勢孩童與家庭。此外，誼光保全長年響應母公司新光保全公益慈善活動，期盼透過合作，串聯社會每一份公益力量，共同為社會上需要協助的人盡一份心力。誼光保全相信，企業做社會公益不僅可以提升企業的社會形象和品牌價值，更能夠促進社會的可持續發展，建立一個更美好、更和諧的社會。

誼光保全全體員工近3年募集統計

- 2020年捐贈118公斤，每包2公斤，共59包
- 2021年捐贈132公斤，每包2公斤，共66包
- 2022年捐贈124公斤，每包2公斤，共62包



附錄

附錄-GRI準則對照表

使用聲明
 使用的GRI 1
 適用的GRI行業準則

誼光保全已依循GRI準則報導2022年1月1日至12月31日期間的內容
 GRI 1：基礎 2021
 無

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1公司概況	12	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4 資訊重編	關於本報告書	3	
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	3	
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1公司概況	12	
2-7 員工	3.1友善包容	37	
2-8 非員工的工作者	3.1友善包容	37	
治理			
2-9 治理結構及組成	1.3董事會運行	19	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.3董事會運行	19	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
2-11 最高治理單位的主席	1.3董事會運行	19	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3董事會運行	19	
2-13 衝擊管理的負責人	1.3董事會運行	19	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3董事會運行	19	
2-15 利益衝突	1.3董事會運行	19	
2-16 溝通關鍵重大事件	1.3董事會運行	19	
2-17 最高治理單位的群體智識	1.3董事會運行	19	
2-18 最高治理單位的績效評估	1.3董事會運行	19	
2-19 薪酬政策	1.3董事會運行	19	
2-20 薪酬決定流程	1.3董事會運行	19	
2-21 年度總薪酬比率	3.1友善包容	37	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長領航	4	
2-23 政策承諾	附錄-政策承諾	69	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
2-24 納入政策承諾	1.2誠信經營	17	
	1.4法令遵循	21	
	3.2員工福利與溝通	41	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.2員工福利與溝通	41	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.2員工福利與溝通	41	
2-27 法規遵循	1.4法令遵循	21	
2-28 公協會的會員資格	1.1公司概況	12	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	5	
2-30 團體協約			無簽署團體協約

GRI 3：重大主題 2021

3-1 決定重大主題的流程	重大議題鑑別與衝擊邊界	6	
3-2 重大主題列表	重大議題鑑別與衝擊邊界	6	
3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	9	

重大主題：員工權益

	對應GRI與揭露內容	相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	9	
401勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	3.1友善包容	37	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.2員工福利與溝通	41	
	401-3 育嬰假	3.2員工福利與溝通	41	

重大主題：職業安全

	對應GRI與揭露內容	相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	9	
403職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.4職業安全	49	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3.4職業安全	49	
	403-3 職業健康服務	3.4職業安全	49	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4職業安全	49	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4職業安全	49	
	403-6 工作者健康促進	3.4職業安全	49	
	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	3.4職業安全	49	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4職業安全	49	
	403-9職業傷害	3.4職業安全	49	
	403-10職業病	33.4職業安全	49	

重大主題：人才培育

	對應GRI與揭露內容	相關章節	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題 2022	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	9	
404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3人才培育	44	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.3人才培育	44	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3人才培育	44	

附錄-永續會計準則委員會(SASB)對照表

Table 1. 永續主題揭露與會計指標

揭露主題：資料安全性

指標代碼	對應資訊
SV-PS-230a.1 說明資訊安全之風險鑑別與管理方法	- 安全政策和程序：建立和執行組織的安全政策和程序，以保護組織的資訊資產。 - 教育和訓練：向員工提供資訊安全教育和訓練，以提高他們對資訊安全的意識和能力。 - 技術措施：使用技術措施，如身份驗證、加密、存取控制和入侵檢測系統等，以保護組織的資訊資產。
SV-PS-230a.2 說明客戶資料在收集、使用和保存的相關政策與措施	- 合法收集：組織應該合法地收集客戶資料，遵守相關的法律和規定。 - 最小化收集：組織應該最小化收集客戶資料，只收集必要的資料，並且只在必要時使用這些資料。 - 明確通知：組織應該向客戶明確通知資料收集的目的、收集的資料類型、使用方式、保管期限和保護措施等相關資訊，並獲得客戶的明確同意。 - 安全保護：組織應該採取必要的安全措施，確保客戶資料的保密性、完整性和可用性，防止未經授權的訪問、使用、更改和刪除等風險。 - 及時刪除：當客戶資料不再需要使用時，組織應該及時刪除或銷毀相關資料，並且在相應的法律規定下妥善處理。 - 監控機制：組織應該建立相關的監控機制，定期檢查客戶資料的使用情況，並及時發現和處理任何資料安全問題。 - 培訓和教育：組織應該為員工提供相應的培訓和教育，加強其對客戶資料保密的意識和能力，並且在整個組織中建立良好的資訊安全文化。
SV-PS-230a.3 1) 數據洩露數量 2) 涉及客戶業務機密資料或個人身份訊息百分比 3) 受影響的客戶數量	該指標不適用於誼光保全

揭露主題：員工多元化與包容

SV-PS-330a.1
 員工性別百分比
 (1) 管理層
 (2) 技術人員
 (3) 所有員工

對應3.1 員工架構				
截至2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
管理職級員工	30歲以下	男	3	0.10%
		女	1	0.03%
		小計	4	0.13%
	30-50歲	男	34	1.09%
		女	22	0.71%
		小計	56	1.80%
	50歲以上	男	31	1.00%
		女	1	0.03%
		小計	32	1.03%
一般員工	30歲以下	男	113	3.63%
		女	8	0.26%
		小計	121	3.89%
	30-50歲	男	1150	36.98%
		女	54	1.74%
		小計	1204	38.71%
	50歲以上	男	1659	53.34%
		女	34	1.09%
		小計	1693	54.44%

揭露主題：誠信經營

SV-PS-510a.1
誠信經營政策與描述

對應1.2 誠信經營

SV-PS-510a.2
任何違反誠信經營的
事件造成公司損失

2022年誼光保全無任何違反誠信經營之情事

Table 2. 活動指標 揭露主題

指標代碼

對應資訊

SV-PS-000.A
員工人數：(1) 全職和兼職
(2) 臨時的
(3) 合約制

對應3.1 員工架構 全職員工vs 兼職員工百分比

SV-PS-000.B
員工工作時間，
加班費計算方式

誼光保全員工工作時間與加班費計算皆符合法令規範

附錄-永續報告書查證聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：20230427001

亞瑞仕國際驗證股份有限公司查證誼光保全股份有限公司

2022 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與誼光保全股份有限公司（以下簡稱誼光保全）為相互獨立的公司及組織，亞瑞仕除了針對企業 2022 年度永續報告書進行評估和查證外，與誼光保全並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關誼光保全之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於誼光保全提供予亞瑞仕之相關資訊查證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些信息內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由誼光保全回覆。

保證範圍

誼光保全與亞瑞仕協議的查證範圍包括：

1. 整份報告書內容及誼光保全在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準（v3 版本）的第 1 應用類型評估誼光保全遵循 AA1000 當責性原則標準的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊 / 數據之可信賴度的查證。

本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中英文有所出入時，以中文版為準。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

意見聲明

我們總結誼光保全之永續報告書內容，對於誼光保全的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關誼光 2022 年的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了誼光保全對鑑別及滿足利害關係者期望的努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準（v3 版本）查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為就誼光保全所提供的足夠證據，表明其依循 AA1000 保證標準（v3 版本）的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於 ESG 政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性與誼光保全管理者討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
- 訪談與企業社會責任管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
- 審查報告中所作宣告的支持性證據，及針對公司報告及其相關 AA1000 保證標準（v3 版本）中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理，進行審查。

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之 AA1000 當責性原則與「全球企業社會責任報告綱領（GRI Standard）」之核心揭露的詳細審查結果如下：

包容性

本報告反映了誼光保全正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與誼光保全相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露經濟、社會和環境的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了誼光保全的包容性議題。

附錄-永續報告書查證聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

- 重大性

誼光保全公佈企業社會責任相關資訊使利害關係者得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了誼光保全的重大性議題。

- 回應性

誼光保全執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部系害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了誼光保全的回應性議題。

- 衝擊性

誼光保全已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了誼光保全對衝擊性議題之處理。

GRI 報告綱領

誼光保全提供有關符合 GRI Standard 報告綱領的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 的社會責任之相關指標已被完整揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了誼光保全的社會責任與利害關係者關注之永續性發展議題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 (v3 版本) 我們查證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

此份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為誼光保全負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS (2018)、ISO 14001、ISO 14064-1:2018、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國·台灣) 於 2023 年 4 月 27 日簽署發行

簽證

主要查證員 姜惠華

執行長 陳勁宇

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-697

附錄-政策承諾

誼光保全永續發展政策



環境保護：建立可持續性發展理念，減少污染和廢棄物，提高能源效率。

社會福利：關注社會貧困和公益事業，捐贈資金、物資和時間，回饋社會。

勞工權益：確保勞工的基本權益，例如：工資、工作安全、福利、培訓和升遷機會等。

人權保護：遵守人權標準，禁止使用童工和強迫勞動等行為，保障勞工和供應商的人權。

道德行為：要求企業員工和管理層遵守道德準則，禁止貪污和不正當行為。

產品品質：確保產品質量和安全性，提高產品和服務的滿意度，避免對消費者造成傷害和損失。

供應鏈管理：對供應商進行管理和監督，確保他們遵守相關的環境和勞工標準，促進供應鏈的可持續發展。

社會參與：積極參與社會和政治事務，推動公共利益和公正發展。

透明度和溝通：保持透明度，向股東、員工、消費者和社會公眾公開企業財務和營運狀況，建立良好的溝通渠道。

關注文化多樣性：尊重不同的文化和價值觀，避免歧視和不平等待遇。

董事長 林伯峰