誼光保全
YI-KONG SECURITY

2025 永續報告書

ESG Report

目錄 Contents

前言

關於本書報告 03
經營者的話 05
永續績效亮點 06

永續發展 01

1.1 企業概況 08
1.2 利害人關係鑑別與議合 13
1.3 重大主題鑑別 17
1.4 永續發展藍圖與實踐 26

經營治理 02

2.1 公司治理 29
2.2 風險管理 36
2.3 經濟效益 41
2.4 誠信經營 43
2.5 法規遵循 46
2.6 資訊安全 47

安心服務 03

3.1 服務品質 52
3.2 保全人員素質與培訓 63

環境永續 04

4.1 氣候策略與行動 74
4.2 能源管理 83

友善職場 05

5.1 人才吸引與留任 88
5.2 職場多元平等共融 99
5.3 員工福利與照顧 112
5.4 職業安全衛生 115

附錄 06

附錄一：GRI內容索引表 134
附錄二：SASB內容索引表 143
附錄三：TCFD內容索引表 146
附錄四：第三方查證聲明書 147

關於本報告書

誼光保全 守護您安居樂業的生活

本報告書為誼光保全股份有限公司（ Yi-Kong Security Co., Ltd., 以下簡稱誼光保全、本公司、我們、YKS）自願揭露並發行之第四本永續報告書（以下稱本報告書），旨在向利害關係人揭露本公司於 2025 年在環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）等面向之管理方針、推動成果與未來方向。誼光保全秉持誠信、穩健及透明的經營理念，持續關注客戶、員工、股東、政府主管機關及社會大眾等利害關係人之需求與期待，並透過永續報告書定期揭露公司於永續發展相關議題上的管理作為與績效成果。

報告期間與揭露範疇

本報告書之揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，部分資訊為利於完整呈現管理脈絡及績效趨勢，將適度引用 2024 年或歷年相關資料進行比較說明。報告範疇涵蓋誼光保全總公司及全台15處營運據點。揭露內容以誼光保全為報導主體，其營運實體所產生之營收占整體營收比例達 100%。

2025年度內，誼光保全未發生重大組織調整、所有權變動或供應鏈結構重大異動。若報告內容涉及不同期間之數據、估算方式或揭露邊界差異，將於各章節另行說明，以確保資訊揭露之一致性與透明度。部分內容亦適度揭露2025年以前及以後之事例與計畫，以利利害關係人瞭解公司永續發展推動脈絡。

資訊重編

本報告書於編製過程中重新檢視歷史揭露資料，發現2024年度部分能源使用數據因統計方式調整而進行修正。為確保資訊揭露之正確性及可比較性，本報告書已採用重編後數據作為歷年趨勢分析基礎。相關說明詳見「4.2 能源管理」章節。



報告書編製原則

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI Standards 2021》進行編製，並參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）所訂定之專業與商業服務（Professional and Commercial Services）行業準則，以及氣候相關財務揭露（TCFD）架構等國際永續揭露標準進行內容規劃。

本公司於重大主題管理及資訊揭露過程中，依循重大性、利害關係人包容性、永續脈絡及完整性等原則，逐步檢視公司營運活動對經濟、環境及社會之影響，並作為永續議題管理與資訊揭露之基礎。

報告書內部審核

為確保報告書內容的正確性與可信度，所揭露的資料與數據均由本公司各權責單位相關人員提供與統計，經部門主管審核後，交由管理部永續報告書編製小組彙編為報告書內容，之後委託外部永續顧問協助進行合規性審閱，再送交高階主管進行內部審查，以確保揭露內容能合理反映公司實際營運與永續管理情形，再經董事長、董事會審閱通過後正式發行。

報告書外部查證

為確保永續資訊揭露之公信力，2025年度誼光保全永續報告書委託法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia, Ltd.）依據AA1000 ASv3保證標準進行第一類型中度保證等級之查證，確保符合GRI Standards與AA1000當責性原則。查證聲明書參見本報告書附錄四。查證過程中未發現重大不符事項，且查證機構與本公司間具獨立性，未涉及任何利益衝突，以確保查證結果之公正性。

報告週期

- 本報告書每年定期發行一次，本期報導期間為2025年1月1日至12月31日，範圍涵蓋本公司相關營運系統與活動，並著重各重大主題之管理與績效。
- 本報告書報導期間與財報一致。
- 本期發行：2026年8月
- 下期發行：2027年8月

意見回饋

誼光保全重視各利害關係人對本報告書之意見與建議，若您對本報告書內容有任何疑問、建議或交流需求，歡迎與我們聯繫。

- 誼光保全股份有限公司 管理部
- 電話：02-26550000
- E-mail： Lc@yks.com.tw
- 地址：115台北市南港區三重路19-6號1樓
- 誼光保全官網： https://www.yks.com.tw/
- 誼光保全官網永續報告書專區：https://esgpro.tw/yks
- 誼光保全官網永續資訊專頁：https://esgpro.tw/yks/2025

誼光保全官網
ESG專區



經營者的話

誼光保全 守護您安居樂業的生活



董事長
林伯峰

在快速變動的經營環境中，企業所面對的挑戰已不再僅限於市場競爭，更包含氣候變遷、數位風險、人才短缺及社會期待等多重議題。對誼光保全而言，「安心」不只是服務內容，更是企業對客戶、員工與社會所承擔的責任。因此，我們始終秉持穩健經營與誠信服務的理念，持續強化管理制度與服務品質，期望成為值得信賴的安全服務夥伴。

2025年，誼光保全持續以「安心服務、穩健治理、永續經營」作為發展方向，逐步將環境、社會及治理（ESG）觀念融入企業營運之中。我們深知，保全服務業的核心價值來自於人員素質、服務穩定及客戶信任，因此公司持續投入人才培育、教育訓練及職業安全管理，並透過制度化管理與跨部門協作，提升整體服務品質與營運效率。

在公司治理方面，我們持續強化風險管理、法規遵循、誠信經營及資訊安全等重要工作。隨著智慧科技與數位應用逐漸普及，資訊安全與個資保護已成為保全產業不可忽視的重要課題。誼光保全將持續精進相關管理機制，提升同仁資安意識與內部管控能力，努力守護客戶資料與服務安全，維持企業經營之信任基礎。

在人員管理方面，我們理解第一線同仁是公司最重要的資產。面對高齡化與人力市場變化，公司持續關注員工工作環境、福利制度及職涯發展，並透過教育訓練與內部管理制度，協助同仁提升專業能力與服務品質。我們也期望在穩定營運的同時，逐步打造更友善、更安全的工作環境，提升員工對公司的認同感與向心力。

環境永續方面，雖然保全業並非高耗能產業，但我們仍持續關注能源使用、節能管理及營運過程中的環境影響，並從日常管理中逐步落實低碳與節能觀念，朝向更具韌性與永續性的經營方向努力。

未來，誼光保全將持續秉持務實穩健的態度，深化治理基礎、提升服務品質，並持續精進永續管理與資訊揭露透明度。我們相信，唯有建立穩固的信任基礎，才能在變動環境中持續提供安心、可靠且具價值的服務，為客戶、員工及社會守護安居樂業的生活，共同邁向永續未來。

永續績效亮點

環境面 E

- **辦公場域用電減少**：2025年總用電量較2024年減少2.73%。
- **溫室氣體排放量降低**：與2023年首次盤查相比，下降約10.89% 。
- **無紙化政策降低實體消耗**：全面取消印製紙本工作手冊，在員工網站建置「宣導專區」、「警衛專區」方便員工透過行動裝置隨時使用，落實無紙化環保理念 。



社會面 S

- **客戶滿意度實績**：2025年度於全台哨點取得高達 99.91% 的年度客戶滿意度 。
- **超越法定比例進用多元族群**：提供弱勢及中高齡族群平等就業機會，進用身心障礙者119人，占總人數3.8%；45歲以上員工占比超過74%。
- **女性與30歲以下員工占比增幅明顯。**
- **貫徹男女同工同酬**：相同工作條件與工作內容之男女薪資差距在0.02個百分點以內。



治理面 G

- **品質管理體系國際化驗證**：提供安全系統服務之高科技勤務管制中心；通過 ISO 9001:2015 國際品質管理系統驗證 。
- **落實100%誠信與廉潔承諾切結**：管理階層與第一線哨點基層保全同仁，全體皆已簽署「保密及誠信廉潔切結書」
- **舉辦永續發展工作坊**：協理級主管全程參與。
- **建置員工專屬宣導網站**：達到即時溝通與不間斷訓練。





01
永續發展

1.1 企業概況

1.2 利害人關係鑑別與議合

1.3 重大主題鑑別

1.4 永續發展藍圖與實踐

1.1 企業概況

誼光保全：深耕信實、開創永續的守護者

誼光保全股份有限公司於1995年成立，承襲母公司新光保全先進的安防理念，並在創辦人吳東進董事長的引領下，始終致力於為社會大眾提供全方位的財產安全保障。公司專精於常駐保全服務，客戶群涵蓋廣泛，包括各大社區、商業辦公大樓、銀行、金融機構、住宅大廈、醫療院所及各類型企業，服務據點遍布全台，客戶數已逾千家。

永續發展與科技賦能

面對數位化轉型的時代浪潮，誼光保全積極響應，自2002年起便前瞻性地導入電子公文簽核系統及視訊會議系統。公司藉此優化了行政流程，並發展出遠距教育訓練與協同管理模式。在全體同仁的共同努力下，公司營運績效穩健成長。秉持「信實、專業、服務、創新」的經營理念，誼光保全持續投入科技研發，引進全方位的科技保全管理系統，並建置24小時不間斷服務的管制中心。

社會共榮與企業承諾

誼光保全的穩健發展，離不開社會各界的信任與支持。多年來，公司規模日益壯大，不僅多次榮獲《天下雜誌》評選為台灣前500大企業，更在駐衛警保全領域中名列前茅。除了承擔集團內部的駐衛安全任務，誼光保全更將企業發展與社會責任緊密結合，積極參與社會安全維護工作，為促進社會秩序安定、保障生命財產安全貢獻一己之力。展望未來，誼光保全將持續秉持初衷，以更為前瞻的視野與創新的技術，與社會攜手邁向永續共榮的未來。

誼光保全股份有限公司基本資料

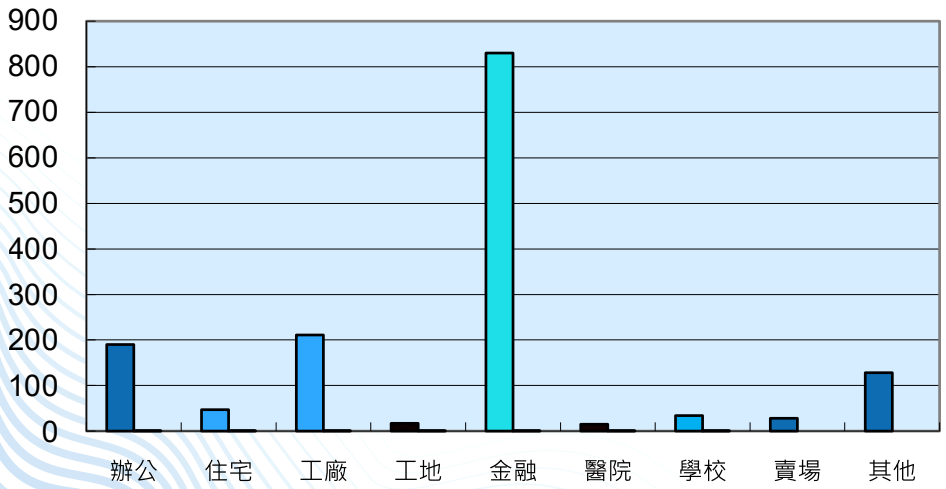
公司名稱	誼光保全股份有限公司
成立時間	1995年03月22日
公司地址	新北市板橋區中山路1段141號4樓
董事長	林伯峰
總經理	簡德雄
實收資本額	361,746,000
公司人數	3,133 (截至2025/12/31)
主要產品與服務	I901011 保全業
營運據點	南港、台北、板橋、桃園、新竹、台中、南投、彰化、嘉義、台南、高雄、屏東、宜蘭、花蓮、台東
2025年營業額	新台幣 2,072,429,873 元

業務範疇與客戶服務

誼光保全的業務範疇廣泛，主要提供多元且全面的安防服務，以滿足不同場域的安全防護需求。核心業務內容涵蓋：

- 物業安全防護：針對辦公處所、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，提供防盜、防火、防災等安全防護措施。
- 人身安全維護：執行相關人身安全維護服務。
- 其他核定保全業務：承接經中央主管機關核准之其他保全業務。

截至2025年底，誼光保全服務的總客戶數為1,500戶，依行業別分析如下表所示：



主要服務項目

誼光保全提供多樣化的服務項目，以確保客戶場域的安全與秩序，主要涵蓋以下面向：

日常安全管理

- 門禁管制：有效管理人員與車輛進出。
- 安全與安寧維護：維持場域內的整體安全與和諧環境。
- 大宗物品管理：協助規範與管理大宗物品的進出與存放。
- 車輛進出管制：執行車輛進出動線與停放的規範。

夜間與巡邏管理

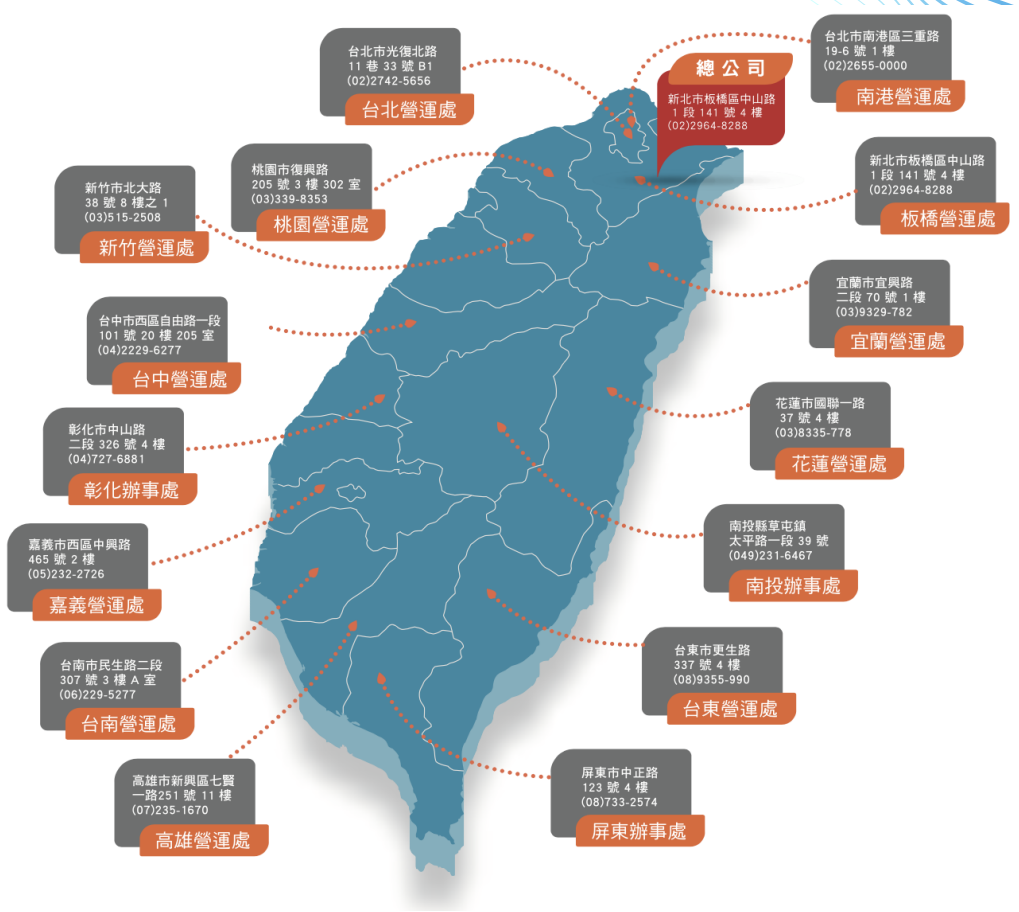
- 夜勤管理：負責夜間時段的全面安全事務。
- 夜間巡邏：定期或不定點巡視，確保夜間安全無虞。
- 燈火管制：執行夜間照明與節能相關管理。

災害與緊急應變

- 緊急事故應變：處理各類突發緊急狀況。
- 防爆（盜）措施：執行防範爆炸與竊盜的預防措施。
- 防颱措施：規劃與執行颱風來臨前的預防與應變措施。
- 防火措施：實施防火預防與初期應變措施。
- 防火設備管理：負責防火設備的日常維護與檢查。

全台營運處 / 服務據點

【總公司】
地址：新北市板橋區中山路一段141號4樓
電話：(02) 2964-8288
南港營運處
地址：台北市南港區三重路19-6號1樓
電話：(02) 2655-0000
台北營運處
地址：台北市光復北路11巷33號B1
電話：(02) 2742-5656
板橋營運處
地址：新北市板橋區中山路一段141號4樓
電話：(02) 2964-8288
桃園營運處
地址：桃園市復興路205號3樓302室
電話：(03) 339-8353
新竹營運處
地址：新竹市北大路38號8樓之1
電話：(03) 515-2508
台中營運處
地址：台中市西區自由路一段101號20樓205室
電話：(04) 2229-6277
南投辦事處
地址：南投縣草屯鎮太平路一段39號
電話：(049) 231-6467
彰化辦事處
地址：彰化市中山路二段326號4樓
電話：(04) 727-6881
嘉義營運處
地址：嘉義市西區中興路465號2樓
電話：(05) 232-2726
台南營運處
地址：台南市民生路二段307號3樓A室
電話：(06) 229-5277
高雄營運處
地址：高雄市新興區七賢一路251號11樓
電話：(07) 235-1670
屏東辦事處
地址：屏東市中正路123號4樓
電話：(08) 733-2574
宜蘭營運處
地址：宜蘭市宜興路二段70號1樓
電話：(03) 9329-782
花蓮營運處
地址：花蓮市國聯一路37號4樓
電話：(03) 8335-778
台東營運處
地址：台東市更生路337號4樓
電話：(08) 9355-990



產業鏈分析

保全業肩負社會安全維護的核心職責，其發展歷程已從傳統人力密集的服務模式，逐步演進至高度整合科技的智慧安防解決方案。此一轉型不僅回應了日益複雜的社會需求，亦體現了產業鏈各環節的策略性互動與發展。

上游：設備製造與技術研發

保全產業的上游環節主要由設備製造商與技術研發企業構成。其範疇涵蓋關鍵硬體產品，如高解析度攝影機、先進監控系統、精準入侵偵測裝置與智能防盜警報器等；同時，更包括提供核心軟體系統、雲端運算服務及大數據分析平台的科技供應商。在物聯網（IoT）、人工智慧（AI）與大數據分析技術的快速迭代下，上游廠商的角色已從單純的設備提供者，轉變為產業創新與智慧化進程的關鍵推動者。其持續的研發投入與系統整合能力，直接決定了中下游保全服務的科技含量與附加價值，成為形塑產業競爭力的核心要素。

中游：保全服務公司

位於產業鏈中游的是多元的保全服務公司。這些業者將上游的技術與設備轉化為具體的安全服務，業務範疇廣泛，包含人力駐衛、電子保全、行動巡邏、遠端監控及緊急應變等。面對終端需求變化與科技浪潮，傳統人力保全模式面臨結構性轉型壓力。因此，中游業者正積極尋求智慧化策略布局，透過整合AI影像分析、雲端管理平台及大數據預警等技術，發展出如智慧社區管理、企業安防整合等客製化解決方案，以提升服務效率與客戶體驗，並在此高度競爭的市場中鞏固其領導地位。誼光保全在產業價值鏈上即位於此環節。

下游：終端用戶與市場需求

保全產業的下游由多元的終端用戶構成，涵蓋個人住宅、商業辦公、政府機關、工業廠房、教育機構等各類型客戶。隨著社會對安全意識的普遍提升與數位生活模式的普及，下游客戶對保全服務的需求已從基礎的防盜監控，發展至對高度智能化與整合性解決方案的追求。這種需求端的演進，強力驅動著中游服務供應商必須持續優化服務模式，並推出如遠端智能監控、異常行為預警、數據分析報告等創新服務，以滿足市場對於「主動式預防」與「高附加價值」的需求。近年來智慧建築與智慧家庭的普及，已使家庭保全市場成為下游市場中增長最為顯著且具潛力的新興板塊。

保全業的產業鏈示意圖



集團綜效與專業服務

誼光保全隸屬於新光保全事業群體系，透過集團內部資源的有效共享與資訊整合，公司得以運用豐沛的集團資源，為客戶提供多元且全面的保全服務。集團內各成員皆有其專業分工，例如新光保全專注於系統保全服務、台灣保全深耕現金運送領域，而新誼整合則提供數位監控產品、門禁系統及各類電子化資訊平台。誼光保全致力於匯聚這些集團成員的專業優勢，採取團隊協作模式，以高效完成各項任務。藉由集團內部的緊密合作與專業技術整合，公司能夠精準回應客戶的多元需求，提供全面且細緻的保全服務方案，並堅守提供高品質服務、確保客戶安全與滿意度的承諾。

公協會的會員資格

公協會名稱	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

社會公益參與

誼光保全深信，企業之永續發展不僅奠基於穩健之營運績效，更需積極回應社會需求並履行企業社會責任。本公司長期關注弱勢族群與在地社會福祉議題，並透過實際參與公益計畫，強化與社會之正向連結。

自2015年起，誼光保全持續響應母公司新光保全發起之「愛心米募捐活動」。截至2025年年底，本活動已累計募集27,674公斤有機愛心米，全數捐贈予國內弱勢家庭與公益團體。此項義舉不僅為有需求的族群提供穩定糧食資源，亦同步支持本地有機農業發展，有效結合社會公益與環境永續目標。展望未來，本公司將持續透過制度化之參與機制與集團資源整合，投入更多具備社會效益之公益計畫，以深化實踐企業對社會之長期承諾。

年份	募捐數量
2023年	118公斤
2024年	110公斤
2025年	100公斤

1.2 利害關係人鑑別與議合

在決定永續報告書的溝通對象時，誼光保全參考AA1000 SES利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 簡稱AA1000 SES 2015)的五大原則--依賴性(Dependency)、責任性(Responsibility)、關注性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的群體或組織。經永續發展工作小組討論後，鑑別與我們直接相關的利害關係人分別為股東/投資人、客戶、員工、政府主管機關、社會大眾。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供多元的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

5類利害關係人



為全面瞭解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，誼光保全藉由各部門平時業務往來及例行調查等多元化之雙向溝通管道，與各類利害關係人積極溝通，確實掌握利害關係人需求及期望，並考量其觀點後調整營運策略，適當回應利害關係人所關注之議題。利害關係人對於各項關注議題如有任何疑問、建議甚或是申訴事項，都可藉由官網、電話及E-mail信箱，保持暢通及良好的溝通與互動。2025 年對各利害關係人的溝通機制及議合情形彙整如下表：

利害關係人議合規劃與實績

利害關係人	對誼光保全的意義	關注議題	溝通方式	溝通頻率	2025年溝通實績
股東、投資人	誼光保全重視股東與投資人的權益，積極實踐永續經營目標	• 公司治理 • 經濟績效 • 風險管理 • 誠信經營	公司財務報告	每年4次	• 母公司公告財務資訊4次。 • 母公司召開股東常會1次 • 召開3次董事會，董事出席率100% • 年底執行內部控制自評作業，並由母公司稽核單位覆核 • 於董事會報告永續發展與節能減碳相關措施與成效
			董事會	每年2次	
			股東常會	每年1次	
政府主管機關	誼光保全以高度自律審慎的態度，遵循政府機關的法規及相關規範，積極參與溝通，並配合政策推動之施行，以確保營運合法。	• 法規遵循 • 職場多元平等共融 • 職業安全衛生 • 員工權益 • 能源管理	法規符合性自我審查	每季1次	• 定期追蹤法規更新，相關部門持續確認營運符合最新規範 • 配合主管機關政策制度宣導 • 配合主管機關進行13件勞資爭議調查與調解 • 無發生重大違反法規事件
			公文往來； 電話與電子郵件	不定期	
			場所實地稽查	不定期	

利害關係人議合規劃與實績（續）

利害關係人	對誼光保全的意義	關注議題	溝通方式	溝通頻率	2025年溝通實績
員工	誼光保全透過多元溝通管道，建立健全的職場安全、薪酬制度、教育訓練與平等工作環境，鼓勵員工持續精進專業與提升效率，共同打造具永續願景的幸福職場。	• 人才吸引與留任 • 職場多元平等共融 • 員工權益與福利 • 保全人員培訓 • 職業安全衛生 • 法規遵循 • 勞雇關係	職業安全衛生管理委員會	每季1次	• 召開職業安全衛生管理委員會2次 • 常駐部定期檢討訓練科目以符合客戶及保全人員的需求 • 幹部定期教育訓練4次 • 一線員工在職教育訓練，每人48小時 • 定期執行職業安全衛生教育訓練、職災宣導、消防演練 • 按月表揚優良警衛人員共36人次，並公開揭露於官網專區 • 職等員工年度績效評核1次 • 建置「員工宣導專區」網站並即時更新訓練與宣導資訊 • 各營運處Line群組即時溝通 • 全體員工簽署保密及誠信廉潔切結書 • 13件勞資爭議調解溝通 • 幹部定期與在職員工或於離職面談時傾聽員工對人才吸引與留任方案的回饋，做為持續改善的依據 • 於例會說明節能減碳目標與相關措施 • 資安社交演練1次
			員工申訴、檢舉信箱與專線	即時	
			誼光保全官方網站	即時	
			員工專屬宣導網站	即時	
			幹部教育訓練	每季1次	
			一線員工在職教育訓練	每月4小時	
			職等員工績效評核	每年1次	
			表揚優良警衛人員	每月1次	
			勞資會議	每季1次	
			資安社交演練	每年至少1次	
			各層主管會議、幹部會議	每月1次	

利害關係人議合規劃與實績（續）

利害關係人	對誼光保全的意義	關注議題	溝通方式	溝通頻率	2025年溝通實績
客戶	客戶是公司營運與永續發展的核心，透過誠信服務與價值創造，建立長期互信的合作關係，並與客戶共同邁向永續未來	• 客戶關係管理 • 服務品質 • 保全人員素質 • 保全人員培育 • 資訊安全 • 客戶隱私保護	公司官網信箱、各營運處聯繫窗口	即時	• 對重要客戶執行每個月電訪1次 • 電訪客戶滿意度每季1次 • 對所有客戶執行年度客戶滿意度調查1次 • 成立6個客訴處理專案，管控並解決完成 • 常駐部定期檢討訓練科目以符合客戶及保全人員的需求
			24 x 7服務專線	即時	
			客戶稽核、拜訪	不定期	
			客戶滿意度電話訪問	每季1次	
			客戶滿意度調查	每年1次	
			客訴專案管控	依實際需要	
			申訴、檢舉信箱與電話專線	即時	
社會大眾	保全服務與社區安全及民眾生活環境密切相關，公司之服務品質、誠信經營及社會責任實踐，皆可能影響社會大眾對誼光之信任與評價。	• 社區與公共安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 個人資料保護 • 員工權益與勞動條件	永續報告書	每年發行一次	• 發行永續報告書並揭露於官網ESG專區 • 官網提供「最新消息」專區揭露對外溝通重要事項 • 官網提供「聯絡誼光」專區與「服務專線」
			誼光保全官方網站	即時	
			申訴、檢舉信箱與電話專線	即時	

1.3 重大主題鑑別

誼光保全透過五大步驟識別、分析本公司之利害關係人與關切的永續議題，進而鑑別出影響公司永續發展的6項重大主題。

01	鑑別利害關係人類別	誼光保全遵循AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards) 的五大原則：依賴性、責任性、關注度、影響力和多元觀點，鑑別出5類利害關係人。
02	蒐集與歸納永續議題	依據公司營業活動性質分析利害關係人對經濟面、環境面、社會面的關注議題，並參考GRI主題準則、SASB的「專業與商業服務」行業之揭露主題及同業關切議題，彙總、歸納為19項永續議題。
03	鑑別永續議題的衝擊	針對19項永續議題，鑑別可能產生的實際或潛在之負面與正面的對經濟、環境、人群 (含人權) 的各類衝擊，撰寫衝擊描述。
04	評估衝擊程度	設計永續議題衝擊評估調查問卷，發放給部門主管、各類利害關係人溝通窗口與各主題權責單位人員，對每一項主題的衝擊影響範圍、發生可能性或發生頻率提供量化評估與回應，共收回7份有效問卷。
05	選定重大主題	加總永續議題的正、負面衝擊評分，以合計分數高低進行排序後提出重大主題建議清單，再召開永續發展會議徵詢內、外部專家意見，並考慮E、S、G面向的均衡性及各項主題的可執行性，選定6項重大主題，送董事會核定。

1.3.1 蒐集與歸納永續議題

永續報告書編製小組依據公司營業活動性質分析利害關係人對經濟面、環境面、社會面的關注議題，並參考國際永續規範及標準（包含GRI準則、SASB、TCFD）、台灣上市櫃公司的ESG資訊申報項目、同業關心之重大主題、以及公司本身的持續營運要點及價值鏈上各個環節議題，彙整出19個永續議題，歸納為10 個治理面向、7 個社會面向及2 個環境面向的議題。

治理面

- 經濟績效
- 公司治理
- 法規遵循
- 風險管理
- 供應商管理
- 資訊安全管理
- 企業形象
- 創新服務
- 服務品質
- 客戶隱私與權益

社會面

- 人才吸引與留任
- 保全人員素質與培訓
- 職業安全衛生
- 員工權益與福利
- 勞雇關係
- 職場多元平等共融
- 社會參與

環境面

- 氣候策略與行動
- 能源管理

1.3.2 鑑別永續議題的衝擊

永續報告書編製小組針對19項永續議題，鑑別對經濟、環境、人群(含人權)所造成的實際或潛在之負面與正面的衝擊情形，撰寫衝擊描述。

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於對該永續議題有管理政策並落實而產生良好績效時，在經濟、環境、社會與人群所產生之正面影響。
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，對經濟、環境、社會與人群所產生之負面影響。

永續主題的衝擊分析

編號	永續議題名稱	對公司的意涵	衝擊性質	議題名稱	對經濟、環境及人群 (含人權) 的實質與潛在衝擊
1	經濟績效	穩健的財務表現是回饋股東、照顧員工及投資未來的基礎，展現企業價值。	正面	股東投資報酬	經濟衝擊：創造穩定獲利與現金流，回饋母集團。 人群衝擊：良好的獲利能力支持員工加薪與福利提升。
			負面	獲利能力衰退	經濟衝擊：營收下滑導致需縮減營運預算。 人群衝擊：財務困難可能導致裁員或凍結薪資。
2	公司治理	作為新光保全子公司，健全的治理架構是確保合規經營及維護集團聲譽的基石。	正面	強化經營韌性	經濟衝擊：透明治理吸引長期投資人與合作夥伴。 經濟衝擊：降低舞弊風險，減少非預期財務損失。
			負面	治理失效風險	經濟衝擊：爆發舞弊或決策失誤，重創集團品牌價值。 經濟衝擊：面臨監管機關的高額罰款。
3	法規遵循	保全業受特許法規及勞基法嚴格規範，合規是執照存續與免於裁罰的前提。	正面	營運合規穩定	經濟衝擊：避免因違法遭受罰款或停業處分。 人群衝擊：落實法規保障員工權益，提升向心力。
			負面	法律制裁風險	經濟衝擊：違反保全業法導致營業執照被廢止。 人群衝擊：違反勞基法工時規定，侵害勞工健康權。
4	風險管理	系統性辨識營運、財務及危害風險，建置預警與應變機制，降低突發事件衝擊。	正面	危機應變力強	經濟衝擊：發生危機時能快速恢復，減少財務損失。 人群衝擊：完善的應變計畫保障員工在災害時的安全。
			負面	風險管控失靈	經濟衝擊：未預期之風險事件造成巨大財務缺口。 經濟衝擊：缺乏保險規劃導致風險發生時需全額自賠。

永續主題的衝擊分析（續）

編號	永續議題名稱	對公司的意涵	衝擊性質	議題名稱	對經濟、環境及人群 (含人權) 的實質與潛在衝擊
5	供應商管理	確保制服、設備及外包廠商符合永續標準，以維持服務品質並降低供應鏈風險。	正面	供應鏈韌性	經濟衝擊：建立長期夥伴關係，穩定採購成本。 環境衝擊：採購環保材質制服或設備，降低環境足跡。
			負面	供應鏈斷鏈	經濟衝擊：設備供應延遲影響新駐點開設時程。 人群衝擊：供應商違反人權法規，連帶影響公司聲譽。
6	資訊安全管理	保護內部排班系統及客戶連線資訊，防止資料外洩或系統癱瘓影響勤務。	正面	數位營運韌性	經濟衝擊：確保勤務調度系統不中斷，維持服務連續性。 人群衝擊：保護員工與客戶資料免遭駭客竊取。
			負面	資安攻擊癱瘓	經濟衝擊：勒索病毒導致系統停擺，影響勤務運作。 經濟衝擊：資安事故後的系統修復與鑑識成本。
7	企業形象	「誼光」品牌代表安全與信賴，優良形象有助於在競爭激烈的保全市場中維持溢價能力。	正面	品牌溢價效應	經濟衝擊：優良口碑提升議價能力與客戶黏著度。 經濟衝擊：集團綜效加持，更容易爭取大型標案。
			負面	聲譽受損危機	經濟衝擊：負面新聞導致現有客戶解約或流失。 人群衝擊：形象不佳降低人才求職意願，加劇缺工。
8	創新服務	結合科技與人力（如智慧巡邏），突破傳統人力保全限制，提升效率與價值。	正面	開拓新營收源	經濟衝擊：導入科技保全服務，創造差異化營收。 經濟衝擊：科技輔助降低對純人力的依賴，優化成本結構。
			負面	創新轉型失敗	經濟衝擊：投入研發或設備成本卻無法有效商轉。 經濟衝擊：未能跟上數位轉型，市場份額遭科技保全瓜分。
9	服務品質	高品質的駐衛服務是核心競爭力，直接影響客戶滿意度與續約率，是營收的命脈。	正面	客戶高留存率	經濟衝擊：高滿意度帶來穩定的合約續約與推薦。 經濟衝擊：減少客訴處理的行政成本。
			負面	服務失誤賠償	經濟衝擊：勤務疏失導致客戶財損，需支付鉅額賠償。 經濟衝擊：因服務品質未達標而遭扣款或解約。

永續主題的衝擊分析（續）

編號	永續議題名稱	對公司的意涵	衝擊性質	議題名稱	對經濟、環境及人群 (含人權) 的實質與潛在衝擊
10	客戶隱私與權益	駐衛警頻繁接觸客戶機密與進出人員個資，保護隱私是建立互信的關鍵。	正面	增強客戶信任	經濟衝擊：資安與隱私保護能力成為爭取客戶的優勢。 人群衝擊：保障客戶及訪客的隱私權不受侵犯。
			負面	個資外洩訴訟	經濟衝擊：洩露客戶機密面臨法律訴訟與賠償。 人群衝擊：嚴重侵犯個人隱私權，造成當事人心理傷害。
11	人才吸引與留任	保全業面臨嚴重缺工，有效招募與留才策略是維持勤務運作與擴張的關鍵。	正面	人力資本充沛	經濟衝擊：降低人員流動率，節省招募與訓練成本。 經濟衝擊：充足人力確保留駐點合約順利履行。
			負面	缺工導致違約	經濟衝擊：因缺工無法派員，面臨合約違約金。 人群衝擊：現有人員因缺工需頻繁加班，過勞風險增加。
12	保全人員素質與培訓	人員素質決定服務水準，完善培訓能提升專業度、降低執勤風險與客訴。	正面	專業服務形象	經濟衝擊：高素質人員可支撐較高的服務報價。 人群衝擊：培訓提升員工專業技能與職涯發展潛力。
			負面	人員失職風險	經濟衝擊：訓練不足導致勤務失誤，引發賠償責任。 人群衝擊：缺乏應變知識，可能在緊急事故中傷及自身或他人。
13	職業安全衛生	保全屬高風險行業（交通、暴力），落實職安是保障員工生命安全的最基本底線。	正面	職場安全文化	經濟衝擊：降低職災發生率，減少保費與補償支出。 人群衝擊：保障員工生命安全與身體健康。
			負面	重大職災事故	人群衝擊：執勤中發生交通事故或遭攻擊致死傷。 經濟衝擊：發生重大職災面臨勞檢停工或鉅額賠償。
14	員工權益與福利	優於法規的福利與暢通申訴管道，能提升高勞動強度下員工的滿意度與穩定度。	正面	員工向心力高	經濟衝擊：高滿意度轉化為高工作效率與服務熱忱。 人群衝擊：完善福利改善員工生活品質與家庭支持。
			負面	勞動權益爭議	經濟衝擊：處理勞資糾紛的法律與行政成本增加。 人群衝擊：忽視權益導致員工身心健康受損及士氣低落。

永續主題的衝擊分析（續）

編號	永續議題名稱	對公司的意涵	衝擊性質	議題名稱	對經濟、環境及人群 (含人權) 的實質與潛在衝擊
15	勞雇關係	建立和諧的勞資溝通機制與工會互動，預防衝突，確保營運不中斷。	正面	勞資和諧穩定	經濟衝擊：穩定的勞資關係確保服務不中斷。 人群衝擊：員工聲音被重視，提升心理安全感。
			負面	勞資對立抗爭	經濟衝擊：罷工或集體抗爭導致服務全面停擺。 經濟衝擊：勞資對立嚴重損害企業雇主品牌形象。
16	職場多元平等共融	打造無歧視職場，接納中高齡與二度就業人力，擴大保全人力來源。	正面	多元人才庫	經濟衝擊：善用中高齡人力，緩解缺工壓力。 人群衝擊：提供弱勢或中高齡族群平等就業機會。
			負面	職場歧視事件	人群衝擊：發生職場霸凌或歧視，侵害員工人權。 經濟衝擊：歧視案件引發訴訟或主管機關裁罰。
17	社會參與	透過社區巡守與公益活動，強化與社區連結，善盡企業公民責任。	正面	社區共融關係	人群衝擊：協助維護社區治安，提升居民安全感。 經濟衝擊：良好的社區關係有助於在地業務推廣。
			負面	社區衝突對立	人群衝擊：勤務執行過當引發社區居民反感或投訴。 經濟衝擊：負面社區輿論影響區域內的標案爭取。
18	氣候策略與行動	雖非高碳排產業，但需因應極端氣候對駐點人員的影響，及客戶對供應鏈減碳的要求。	正面	提升綠色競爭力	經濟衝擊：滿足高端客戶綠色採購要求，增加得標機會。 環境衝擊：透過巡邏車隊電動化減少碳排放。
			負面	氣候營運中斷	經濟衝擊：強颱或洪災導致駐點無法值勤，造成營收損失。 人群衝擊：極端高溫或風災威脅戶外執勤人員之健康與安全。
19	能源管理	透過各駐點與總部的節能措施及公務車輛油耗管理，降低營運成本並響應集團淨零目標。	正面	降低營運成本	經濟衝擊：提升能源使用效率，直接降低水電與油料支出。 環境衝擊：減少能源消耗帶來的溫室氣體排放。
			負面	能源成本上漲	經濟衝擊：電價或油價波動導致營運成本不可控之增加。 環境衝擊：能源使用效率不彰，造成不必要的資源浪費。

1.3.3 評估衝擊顯著性

我們制定出對衝擊的評量標準與計算規則，以量化的方式評估永續議題的衝擊顯著性，並發放問卷給高階經營層與部門主管填寫，受訪人員涵蓋各類利害關係人溝通窗口，對每一項議題的衝擊影響範圍、發生可能性或發生頻率提供量化評估。共回收7份有效評量問卷。

正面衝擊評量標準

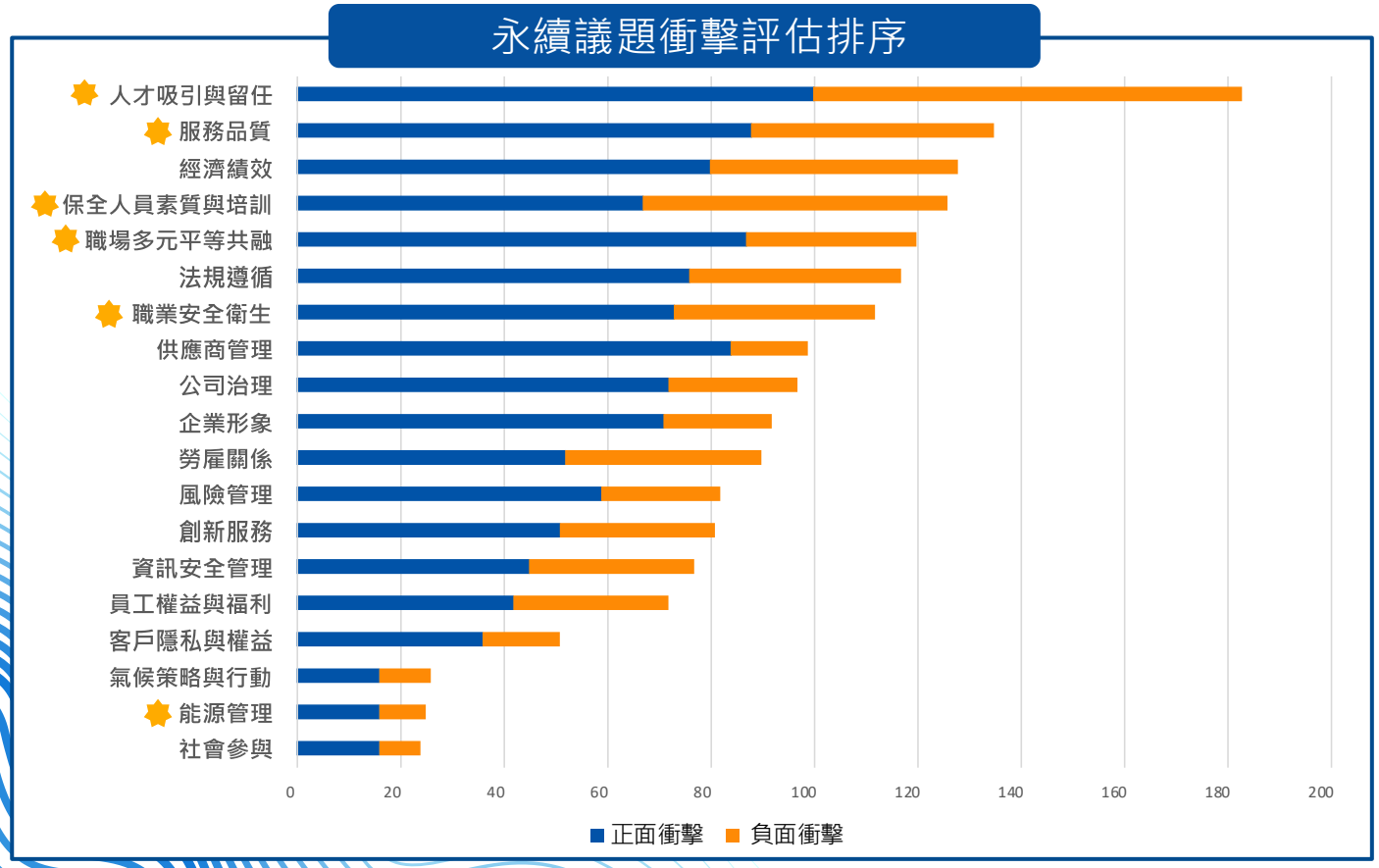
衝擊程度 (可評1~5)	發生可能性 (可評1~5)
低度(1)：衝擊較低，包含：經濟價值不明顯、受到衝擊的人數少、對環境與自然資源的影響範圍小，如：對公司少數個人帶來好處 中度(3)：衝擊程度普通，包含：經濟價值明顯但一般、受到衝擊的人數中等、對環境與自然資源的影響範圍中等，如：對公司大部分人員都帶來好處 高度(5)：衝擊非常顯著，包含：經濟價值明顯且高、受到衝擊的人數多、對環境與自然資源的影響範圍大，如：對鄰近社區/社會帶來好處，或有助於公司的永續發展	低度(1)：公司計畫推動相關工作，但尚未編列預算、未指派負責人員 中度(3)：公司過去三年有落實或推動相關工作，未來應會持續執行，但有不確定性；或公司計畫推動相關工作，且已編列預算、指派負責人員 高度(5)：公司過去三年皆持續落實或推動相關工作，未來也確認會繼續執行

負面衝擊評量標準

衝擊程度		發生可能性（機率或頻率擇一）	
規模與範疇 (可評1~5)	災難性 (可評1~5)	發生機率 (可評1~5)	發生頻率 (可評1~5)
低度(1)：衝擊較低或不嚴重（幾乎無衝擊），如：影響少數人的權益 中度(3)：經濟損失明顯但一般、受影響的人數不多或環境破壞程度中等，如：造成社區的交通壅塞 高度(5)：經濟損失明顯且高、受影響的人數多或環境破壞程度高，如：對鄰近地區的環境造成汙染	低度(1)：衝擊造成的傷害可完全透過管理措施補救或抵消，如：可給予補休假的補償 中度(3)：可透過補救措施抵消或改善部分衝擊產生的傷害，如：可向供應商要求負連帶責任或求償 高度(5)：難以補救或抵消衝擊所產生的傷害，如：對環境造成的汙染、對商譽的損害	低度(1)：未來發生可能性偏低，如：發生機率小於10% 中度(3)：未來發生可能性普通，如：發生機率介於20%~30% 高度(5)：未來發生可能性偏高，如：發生機率大於50%	低度(1)：為偶然事件，如：僅發生一次 中度(3)：發生次數不算頻繁，但過去皆有相關事件發生，如：曾發生兩次 高度(5)：每年皆發生，或一年多次，如：曾發生三次 (含) 以上

1.3.4 排定衝擊順序、決定重大主題

根據問卷調查結果，將每個議題的正面、負面衝擊評分相加，以合計分數高低進行議題衝擊性的排序，作為選擇重大主題的參考。部分高分議題因為不適合訂出短、中、長期目標來進行管理與實踐，決議保留在報告書中以永續主題模式進行一般報導。另由高階經營層考量企業經營理念與永續發展使命、諮詢顧問與專家意見、並考慮E、S、G面向的均衡性及各項議題的行動方案可執行性，共選定6項重大主題。





相較於2024年，部分重大主題經評估後進行新增、整併或調整，使重大主題清單更符合公司當前營運現況及利害關係人關注重點，並作為永續策略規劃與管理措施推動的重要基礎。

2025年重大主題與前一報導期間比較的變動

2024年重大主題	調整方式	2025年重大主題
人才培育	改名	保全人員素質與培訓
職業安全	改名	職業安全衛生
員工權益	拆分	內容拆分到第五章相關章節中(註)
能源管理	沿用	能源管理
	新增	人才吸引與留任
	新增	職場多元平等共融
服務品質 客戶滿意度	合併	服務品質（含客戶滿意度）
共6項		**共6項**

註：相關資訊持續以一般永續主題方式在5.2、5.3章節揭露，並追蹤管理與執行情形

1.4 永續發展藍圖與實踐

誼光保全針對選定的6項重大主題，由各權責單位規劃短、中、長期目標及衡量指標，經高階主管核准後成為公司的永續發展藍圖，由管理部永續報告書編製人員追蹤並揭露其執行情形。

永續發展藍圖及2025年執行實績

重大主題	長期 (2030年) 目標	中期 (2027年) 目標	短期 (2025年) 目標	2025年執行實績	是否達標
人才吸引與留任	1. 新人留任率>=60% 2. 整體留任率>=90%	1. 新人留任率>=58% 2. 整體留任率>=85%	1. 新人留任率>=50% 2. 整體留任率>=80%	1. 新人留任率 52% 2. 整體留任率 82%	達標
服務品質	1. 執勤語音回報率>= 98% 2. 持續提升客戶滿意度 3. 客訴專案準時結案率>=90%	1. 執勤語音回報率>= 97% 2. 客戶滿意度>= 99% 3. 客訴專案準時結案率>=90%	1. 執勤語音回報率>= 96% 2. 新案客戶滿意度>= 99% 3. 電訪客戶滿意度>= 99% 4. 年度客戶滿意度>= 99% 5. 客訴專案準時結案率>=85%	1. 執勤語音回報率 96.93% 2. 新案客戶滿意度 100% 3. 電訪客戶滿意度 99% 4. 年度客戶滿意度 99.91% 5. 客訴專案準時結案率 85.7%	達標
保全人員素質與培訓	1. 每人每年訓練時數：新人40小時、在職人員4小時 2. 年度教育訓練執行率=100% 3. 每季辦理考核，調整適任人員	1. 每人每年訓練時數：新人40小時、在職人員4小時 2. 年度教育訓練執行率=100% 3. 每季辦理考核，調整適任人員	1. 每人每年訓練時數：新人40小時、在職人員4小時 2. 年度教育訓練執行率=100% 3. 推動調哨或新進見習制度	1. 新人訓練時數 40小時/人年 2. 在職人員訓練時數 4小時/人年 3. 年度教育訓練執行率 100% 4. 調哨或新進人員在哨點上完成見習訓練率100%	達標

永續發展藍圖及2025年執行實績（績）

重大主題	長期 (2030年) 目標	中期 (2027年) 目標	短期 (2025年) 目標	2025年執行實績	是否達標
職場多元平等共融	1. 持續降低勞資爭議件數 2. 女性主管占比持續提升	1. 持續降低勞資爭議件數 2. 女性主管占比持續提升	1. 持續降低勞資爭議件數 2. 女性主管占比>0.5%	1. 勞資爭議件數 13件 2. 女性主管占比 0.8%	達標
職業安全衛生	1. 員工健康檢查比率=100% 2. 職安訓練時數優於法令規定 3. 職安事故件數≦50	1. 員工健康檢查比率=95% 2. 職安訓練時數優於法令規定 3. 職安事故件數≦80	1. 員工健康檢查比率=90% 2. 職安訓練時數符合法令規定 3. 職安事故件數≦100	員工健康檢查比率： 1. 實際健檢人數762/應體檢人數829=92% 2. 職安訓練時數符合法令規定： • 在職人員每月1小時訓練 • 急救人員2人6小時 • 勞安人員2人12小時 3. 職安事故件數：135件	1.達標 2.達標 3.未達標（持續強化宣導與管理）
能源管理	用電度數較基準年(2023年)減少8%以上	用電度數較基準年(2023年)減少5%以上	用電度數較基準年 (2023年)減少3%以上	2025年總用電度數為319,072度，較基準年減少5.54%	達標



02

經營治理

2.1 公司治理

2.2 風險管理

2.3 經濟績效

2.4 誠信經營

2.5 法規遵循

2.6 資訊安全

2.1 公司治理

體制健全且高效運作的董事會，是企業永續經營與維護利害關係人權益的最高核心。誼光保全嚴格遵循《公司法》、《商業登記法》及相關營運法令，建立透明、負責的治理架構。我們透過強化董事會成員的多元化背景與專業職能，確保公司在追求穩健經濟績效的同時，能實質將環境（E）、社會（S）與治理（G）之永續思維納入核心策略決策中。



2.1.1 董事會組織與運作

誼光保全董事會為公司最高治理單位及重大經營決策的機構，其運作秉持政府所訂定的公司治理原則，主要職責為指導公司策略，監督管理階層，並對公司及股東負責。董事會定期召開會議，負責審議營運策略、確認財務穩健發展方向，並監督經營績效，以確保公司遵循章程規範及法令要求。董事會所討論與審核之重要策略議題，涵蓋經濟、環境和社會議題之風險衝擊與機會。

依照公司章程規定，本公司董事會至少每年召開2次，2025年共計召開3次董事會，董事實際出席率達100%。

董事會定期聽取永續報告書編製小組之工作報告，審視公司在環境、社會及經濟面所形成之實質與潛在的風險衝擊及低碳轉型機會，並負責核准永續策略發展藍圖。（GRI 2-12）

2.1.1.1 董事會結構與多元化 (GRI 2-9)

截至2025 年12 月31 日，誼光保全董事會由7位具備豐富產業經驗之董事及1 位專業監察人組成，共計8 席。全體董監事成員皆具備多元職能，專長領域橫跨經營管理、產業知識、財務會計、行銷、科技、法律及永續發展，組成結構兼具全面性與互補性。

為落實組織多元化原則並打破行業既定印象，我們持續關注治理階層的性別平等與年齡梯隊平衡。在現任董事會成員中，包含1 席女性監察人，占比為11.11%，落實公司治理層之性別多元化；成員年齡分佈則兼顧資深經驗傳承與中生代創新思維。現任董事會之多元化組成結構，為公司整體營運決策提供專業指導與穩健方針，能有效確保公司決策兼顧商業效益與社會責任。

誼光保全董事會成員多元化背景

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	72	2022/7/1 ~ 2028/6/30	V	V	V	V				V	
副董事長	洪國超	男	61	2022/7/1 ~ 2028/6/30	V	V	V	V		V			
董事	簡德雄	男	66	2022/7/1 ~ 2028/6/30	V	V	V	V					
董事	吳昕東	男	43	2024/11/25 ~ 2028/6/30	V			V			V		
董事	黃春明	男	63	2022/7/1 ~ 2028/6/30	V			V	V				V
董事（卸任）	許振煙	男	67	2022/7/1 ~ 2025/6/30	V			V		V			
董事（新任）	周海帆	男	64	2025/7/1 ~ 2028/6/30	V			V					
董事（卸任）	辛彌良	男	66	2024/4/26 ~ 2025/6/30	V				V				
董事（新任）	林炤旭	男	55	2025/7/1 ~ 2028/6/30	V					V			
監察人	鄭惠燕	女	57	2023/7/18 ~ 2028/6/30	V				v				

2.1.1.2 董事會成員提名與遴選 (GRI 2-10)

為確保公司治理方向與集團整體策略一致，誼光保全董事會成員由母公司新光保全依據公司治理原則統一派任，並由具備專業背景與管理經驗之人選擔任要職。對於人員遴選條件，除了考量其是否具備產業所需的多元專業技能（如安全實務、資訊科技、財務管理）外，亦將性別平等、利害關係人多樣性，以及是否具備永續發展（ESG）之核心價值觀納入實質考量基準。

母公司新光保全於進行董事派任時，綜合考量集團策略目標、誼光保全營運發展規劃及未來治理需求，透過審慎遴選機制，確保董事會具備充足治理能力與產業視野。現任董事長林伯峰先生負責引領董事會持續精進公司治理制度，並透過強化監督機能與策略溝通機制，協助公司穩健推動組織目標與永續發展方向。



2.1.1.3 董事會主席與獨立性 (GRI 2-11)

本公司董事長林伯峰先生同時擔任董事會主席，負責領導董事會及指導公司長期營運方針。公司之日常行政與具體業務則由總經理簡德雄先生執行，落實經理人與董事會主席之權責分立原則。儘管目前因組織架構規劃未設置獨立董事，但全體董監事均秉持超然客觀之專業態度行使職權，並透過健全的內部稽核與監察人制度，實質發揮監督制衡之治理功能。

2.1.1.4 利益衝突與迴避 (GRI 2-15)

為防範利益衝突損害公司與股東權益，誼光保全訂有嚴格的利益衝突迴避制度。依據母公司新光保全《董事會議事規範》，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，均應於當次會議說明其利害關係之重要內容，且不得加入討論及表決，並應自行迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。2025 年度，全體董監事於召開董事會時，均落實利益衝突迴避原則，未有違反情事。

2.1.1.5 最高治理機構的監督與管理職責 (GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14)

董事會為誼光保全管理永續衝擊的最高決策與監督機構。董事會所討論與審核之重要策略議題，涵蓋經濟、環境和社會議題之風險衝擊與機會。

- 衝擊監督與管理（GRI 2-12）： 董事會定期聽取管理部永續報告書編製小組之工作報告，審視公司在環境、社會及經濟面所形成之實質與潛在的風險衝擊（Impacts）及低碳轉型機會，並負責核准永續策略發展藍圖。公司目前由管理部統籌協調永續發展相關事宜，並定期向經營階層報告推動情形。
- 權責委派（GRI 2-13）： 董事會授權總經理及各高階經理人負責日常永續議題之推動，並由單一窗口人員跨部門橫向協調數據與資料整合。
- 報告書核准（GRI 2-14）： 本2025 年永續報告書之利害關係人鑑別結果、重大主題鑑別結果、內容架構及最終績效數據，均經董事會審閱並正式核准通過發表，確保揭露資訊之真實性與完整性。

2.1.1.6 關鍵重大事件的溝通 (GRI 2-16)

誼光保全建立暢通的關鍵事件通報機制。凡涉及重大法規遵循、重大職安事故、資安危機或誠信經營等可能對公司造成實質衝擊之「關鍵關切事項」，各權責部門主管均須依循緊急通報流程，第一時間呈報至最高經理階層與董事會。2025 全年度，公司未發生需須即時通報或進行臨時決策之重大事件。董事會仍持續關注組織之重大永續議題，透過定期會議及不定期簡報，審視重大議題鑑別結果、利害關係人之重大訴求及永續執行進度，履行其對永續治理的監督責任。



2.1.1.7 董監事持續進修 (GRI 2-17)

誼光保全雖非公開發行公司，仍積極對齊母公司新光保全所訂定之治理標準，鼓勵董監事持續深化在永續議題上的認知。2025年度所有董監事實際進修總時數為26小時，平均每位董事3.25小時。進修主題涵蓋公司核心治理議題與全球市場和台灣本地的新興議題，包含：

- **公司治理與誠信經營**
- **風險管理與法遵因應**
- **數位轉型與資訊安全**
- **人權與職場治理**

誼光保全董監事2025年度進修時數

課程名稱	類型	進修日期	進修時數	參加人數
公司董事暨監察人研習—「洞察黑色產業鏈與防詐指南」	實體課程	2025/09/22	3小時	1人
2025川普「對等關稅」衝擊下的契約風險管理	實體課程	2025/07/08	3小時	1人
公司董事暨監察人研習—「劃時代AI的發展與商業影響」	實體課程	2025/05/16	3小時	1人
職場性騷擾與霸凌防治現況簡析暨實務經驗分享	實體課程	2025/04/29	3小時	1人
川普2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	實體課程	2025/09/17	3小時	1人
114年度壯大臺灣資本市場高峰會	實體課程	2025/07/31	3小時	1人
114年度董事及高階經理人防範金融詐騙進修課程	實體課程	2025/08/14	2小時	1人
資安監理與個案分享	實體課程	2025/07/09	2小時	1人
公司治理-金融友善與誠信經營教育訓練	實體課程	2025/07/09	1小時	1人
台灣上市櫃公司協會董監事進修課程	實體課程	2025/01/14	3小時	1人

2.1.1.8 董事會的績效評估 (GRI 2-18)

誼光保全目前雖非上市櫃公司，依法無強制實施董事會績效評估之規定，惟公司高度重視董事會運作品質與決策透明度，已啟動相關評估機制之研議，並將視營運規模與治理需求，適時導入具客觀性與持續改善導向的評估制度，以提升治理效能。

在實務運作上，誼光保全董事會採行靈活且務實之管理模式，持續回應組織發展與外部環境變化，確保各董事依其職責積極參與公司治理。如有需進行董事會組織調整或職務適配之情形，亦由母公司新光保全依據實際營運需求決定，確保董事會組成能長期支持公司永續發展目標。



2.1.2 薪酬政策

2.1.2.1 薪酬政策與決定流程 (GRI 2-19, GRI 2-20)

誼光保全為新光保全股份有限公司之重要子公司，董事酬金制度依公司章程及母公司相關管理規範辦理，以確保董事薪酬之合理性及治理一致性。

高階經理人之績效考核與薪酬合理性，均由董事會每年定期評估與審核。評估時除參考個人績效達成率及對公司之貢獻程度外，並綜合考量公司整體營運績效、產業未來風險、重大投資專案及未來發展趨勢，視實際經營狀況及相關法令，適時檢討酬金制度。經綜合公司治理政策與發展趨勢後，給予合理報酬，以兼顧公司永續經營與風險控管之平衡。

高階經理人、主管及員工之薪酬採月薪制，除基本薪資外，另包含津貼（如職務加給、伙食津貼等）等經常性給與，並依績效表現核發績效獎金及年終獎金。員工薪酬每年依個人績效考核結果與貢獻度、薪資市場行情及公司整體營運狀況進行調整，以確保薪酬政策符合市場趨勢及公司發展策略。員工酬勞之發放方式依據本公司薪資管理辦法辦理，其調整由人資部門提案，經總經理核定後公告實施。離職金及退休金之給付，均依勞動基準法相關規定辦理。

公司未來將評估以ESG相關執行成果納入高階經理人績效評估指標，藉以強化永續發展之推動力道。

2.1.2.2 年度總薪資比率 (GRI 2-21)

依據GRI 2-21 準則之核心要求，為展現內部薪酬之公平性與透明度，誼光保全定期檢視最高薪資個體與全體員工之薪酬對比。

- **年度總薪資報酬比率：**

  2025年度，公司薪酬最高個人之年度總薪酬與所有員工（不含薪酬最高個人）之年度總薪酬中位數之比率為5.01：1

- **年度總薪資報酬變化比率：**

  2025年度，公司薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比與所有員工（不含薪酬最高個人）之年度總薪酬增加百分比的中位數之比率為 0（因最高個人之年度總薪酬沒有增加）



2.2風險管理

2.2.1 風險管理政策與範疇 (GRI 2-23)

誼光保全遵循母公司之風險管理框架，將風險管理視為維持營運韌性與保障客戶資產的安全基石。為有效因應外在環境變化對公司經營帶來的潛在衝擊，公司由最高管理階層主導，將風險管理思維融入日常營運管理流程中，致力於識別並管理潛在風險。風險辨識作業涵蓋環境、社會及公司治理（ESG）三大構面，透過系統性評估，確定每項風險之級別。針對已識別之風險，公司實施適當程序及實質控制措施，以確保營運合規性並有效管理風險。此外，各權責單位亦主動提出部門可能面臨之風險項目及因應對策。

2.2.2 風險管理組織

誼光保全採取分層負責的風險管理架構，由高階管理階層帶領各功能部門，共同落實風險的防範與應變：

- **決策與監督層（最高管理階層）**：負責整體營運策略，針對重大財務、法律及營運風險進行最終決策，並定期聽取各部門之風險控管報告。
- **執行與管理層（各部處主管）**：負責鑑別所屬業務範疇之潛在風險，並制定實質的日常管理策略。
- **第一線應變層（管制中心與各案場幹部）**：全天候控管全台哨點勤務，遇突發事件（如天災、案場意外）時，依循通報機制進行第一時間的危機停損。



2.2.3 風險管理流程

為了確保風險能被有效控管，公司制定標準化的風險管理四步驟，涵蓋風險鑑別、風險評估、風險因應、以及監督與審查，各步驟之實務運作說明如圖：



2.2.4 風險鑑別與因應作為

依據誼光保全之行業特性與日常營運實務，公司對各項潛在風險經風險鑑別後，採取務實的預防與因應措施，其具體管控範疇與作為如下表所列：

議題構面	風險範疇	可能的影響	務實因應與防範作為
環境風險	氣候變遷、天然災害或流行病等相關風險	極端氣候事件日益頻繁，可能對保全服務的運作環境、員工執勤安全及客戶需求產生間接或操作性影響。	透過管理作業優化、推動視訊會議減少差旅，並汰換為節能空調與照明設備，以期降低溫室氣體排放。
社會風險	營運風險	勞動力短缺、基層保全人員流動率高導致案場人力配置不足。	1. 建立多元招募管道（例如：榮民服務處職務媒合）。 2. 持續優化排班調度彈性，建立跨區支援之緊急應變人力儲備。

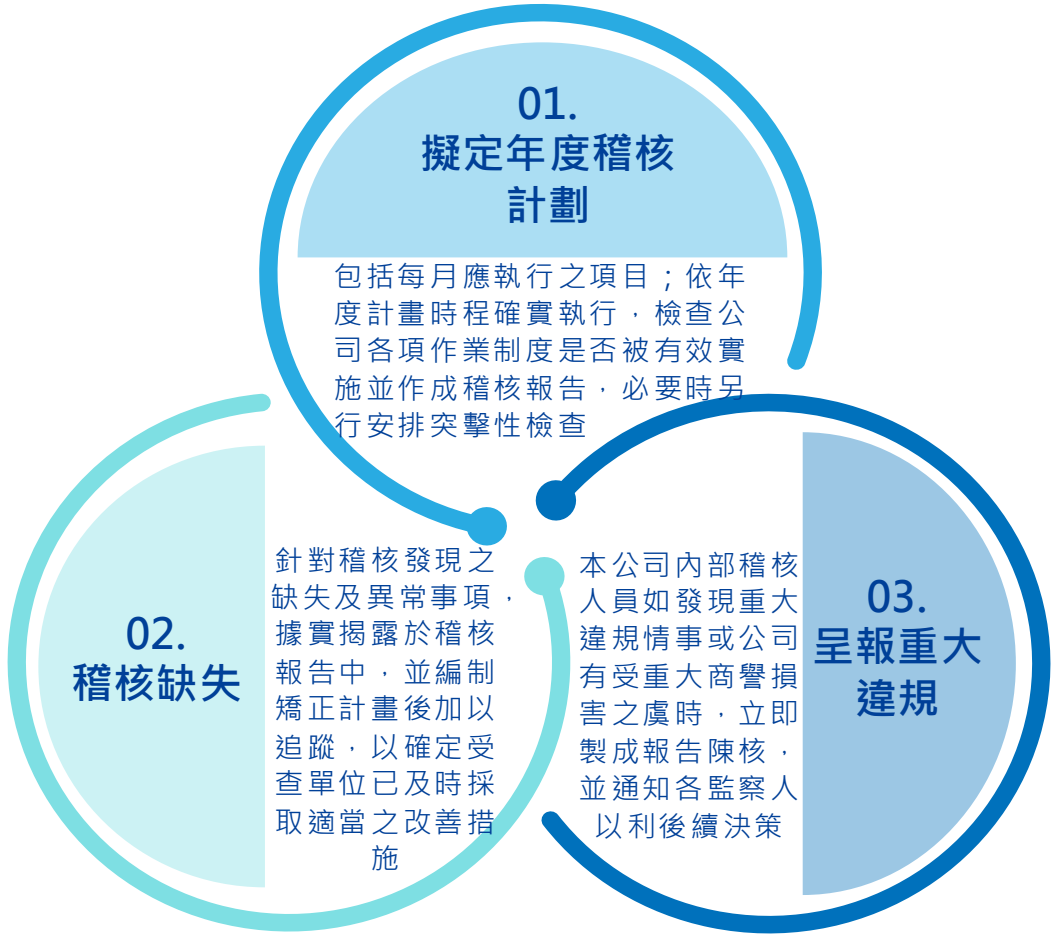
議題構面	風險範疇	可能的影響	務實因應與防範作為
社會風險	職業安全	第一線保全同仁因駐點執勤、夜間巡檢或面對衝突時面臨之物理安全風險。	1. 依法設置職安衛管理委員會，定期進行案場環境安全危害辨識。 2. 定期舉辦不法侵害防範、防身術及消防疏散演練，並配備必要之防護裝備。
社會風險	對員工、客戶因作業不慎造成危害的作業流程	職業安全衛生與健康管理不善，或因人為操作不當及失誤，可能導致營運受損或企業聲譽受影響。	1. 成立職業安全衛生管理系統推動小組，辦理推動管理系統建置教育訓練及推動管理系統，落實安全衛生管理，同時每月並由安全衛生小組提出工安報告，檢討與建議。 2. 每月由分支單位主管進行安全衛生巡視檢查，並由經理每月不定期進行巡視檢查之抽查。
社會風險	科技改變風險	科技快速變革（含資通安全風險）可能影響公司業務模式之韌性與市場競爭力。	持續關注產業與科技發展趨勢，並適時導入創新技術，以維持市場競爭力並滿足客戶不斷變化的需求。
治理風險	利害關係人溝通經營	利害關係人溝通管道若不暢通，可能導致資訊不對稱、信任度降低，進而影響公司經營順暢度與聲譽。	建立多元溝通管道，定期與利害關係人進行對話，廣泛蒐集其關注議題與回饋，以作為公司營運策略調整之參考。

議題構面	風險範疇	可能的影響	務實因應與防範作為
治理風險	流動性風險	現金流量波動或資金週轉不靈，可能影響公司日常營運與財務穩健性。	1. 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。 2. 公司管理階層監督銀行融資額度使用狀況，並確保借款合約條款之遵循。 3. 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。
治理風險	財務風險	總體經濟變動、市場競爭加劇或勞動成本上升對營收獲利之衝擊。	1. 密切掌握市場薪資動態，精準評估案場報價成本。 2. 嚴格執行預算控管與定期財務審查，維持穩健之現金流。
治理風險	法令遵循	因勞動法令更新、勞動檢查缺失或不合規導致之行政裁罰與商譽受損。	1. 人資與法務部門密切追蹤勞基法等相關法令之修訂資訊。 2. 針對過往勞檢關注項目（如出勤紀錄記載、輪班間隔）持續進行內部稽核與流程優化。
治理風險	資訊安全	管制中心核心系統、客戶出入管制數據或個人資料面臨駭客攻擊或外洩。	1. 實施嚴格的資訊權限控管與資料備份機制。 2. 定期執行社交工程演練與資安防護測試，防範潛在網路威脅。

2.2.5 內部稽核體系

誼光保全作為新光保全之子公司，其內部稽核作業受母公司稽核單位依年度計畫進行監督及管理查核。新光保全稽核單位每年對誼光保全各事業單位執行例行性與專案稽核，涵蓋定期及不定期查核。此外，誼光保全各事業單位每年底會進行內部控制自評作業，並由母公司稽核單位負責覆核。針對稽核所發現之內部控制缺失及異常事項，公司將持續追蹤並整合改善措施，直至問題妥善解決，以確保內部控制制度之落實。母公司新光保全之稽核主管定期向董事會呈報子公司監督與管理稽核結果，以及改善措施成效。截至2025年12月31日止，未發現重大內部控制缺失。

誼光保全 內部稽核程序



2.3 經濟績效

並持續為利害關係人創造價值的基石。誼光保全深耕安全產業，透過專業的勞務派遣與全台綿密的服務網絡，在多變的市場競爭中維持穩健經營。近年來，誼光保全因應產業趨勢與客戶需求變化，逐步調整服務模式與作業流程，積極導入科技化管理系統與數位工具，提升整體營運效率與風險應變能力。公司在既有客戶穩定續約基礎上，亦持續拓展服務範疇，涵蓋醫療機構、智慧建築及商辦管理等多元場域，推動業務量穩定成長。

2.3.1 產生及分配的經濟價值 (GRI 201-1)

為清晰呈現企業營運對整體經濟環境、員工、政府及社會所帶來的實質貢獻，誼光保全依據GRI 201-1 準則之規範，將年度財務績效拆解為「直接經濟價值的產生」與「直接經濟價值的分配」進行揭露。公司的財務報表均依法經會計師查核簽證，以確保會計資訊之透明度與真實性。2025 年度，誼光保全之直接經濟價值產生與分配之具體數據如右表所示：

誼光保全近三年直接、分配及留存的經濟價值表

項目	細項	2023年	2024年	2025年
產生之直接經濟價值	營運收入(註1)	1,943,528,398	2,011,910,634	2,072,429,873
	營收	1,822,096,668	1,890,582,857	1,939,752,045
	業外收入	121,431,730	121,327,777	132,677,828
分配之經濟價值	營運成本(註2)	1,768,063,202	1,854,823,259	1,899,229,170
	員工薪資福利(註3)	1,728,692,333	1,807,163,511	1,856,510,385
	支付出資人款項(註4)	108,523,800	173,638,080	108,523,800
	支付政府的款項(註5)	12,066,971	7,525,065	8,671,250
	社區投資(註6)	500,000	1,100,000	700,000
留存的經濟價值(註7)		54,874,425	-24,075,770	56,005,653

註1：「營運收入」包括銷售淨額、金融投資與資產收益。
註2：「營運成本」係指銷貨成本 + 營業費用，在此計算時已包含「員工薪資福利」與「社區投資」。
註3：「員工薪資福利」包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額，加上其他福利總額。由於計算「營運成本」時已包含「員工薪資福利」，故計算留存的經濟價值時，不另減去「員工薪資福利」細項，以避免重複扣減。
註4：「支付出資人款項」包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
註5：「支付政府的款項」係指繳納政府之稅收，此計算為所得稅，
註6：「社區投資」包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資。由於計算「營運成本」時已包含「社區投資」，故計算留存的經濟價值時，不另減去「社區投資」細項，以避免重複扣減。
註7：「留存的經濟價值」為「產生之直接經濟價值」減去「分配之經濟價值」。

2.3.2 財務績效

2025年，誼光保全持續深耕保全服務市場，在既有客戶關係維護及業務拓展的帶動下，營業收入達新臺幣1,939,752,045元，較2024年成長約2.6%，並較2023年成長約6.5%，顯示公司營運規模維持穩定成長趨勢。

獲利表現方面，受人力成本、營運成本及市場競爭等因素影響，近二年營業毛利較2023年略有下降，2025年營業毛利為121,116,108元。然而，公司持續透過營運管理優化、勤務配置調整及成本控管措施提升經營效率，使2025年營業利益回升至40,522,875元，較2024年成長約13.3%。

在整體獲利方面，2025年稅後淨利達145,441,606元，不僅較2024年成長約18.9%，亦創近三年新高，展現公司穩健的經營體質與獲利能力。未來，誼光保全將持續強化服務品質、提升營運效率及深化客戶信任，在兼顧永續發展與風險管理的基礎上，創造長期穩定的經濟價值，並與客戶、員工及其他利害關係人共享經營成果。

誼光保全近三年財務績效比較表

（單位：新台幣元）

項目	2023年	2024年	2025年
資本額	361,746,000	361,746,000	361,746,000
營業收入	1,822,096,668	1,890,582,857	1,939,752,045
營業毛利	144,784,759	123,382,855	121,116,108
營業利益	54,033,466	35,759,598	40,522,875
所得稅	12,066,971	7,525,065	8,671,250
稅後淨利	144,037,694	122,293,957	145,441,606

2.4 誠信經營

2.4.1 政策與落實

誼光保全視誠信經營為企業永續發展的核心基石，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，母公司新光保全股份有限公司依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》（詳見誼光保全官網：https://www.yks.com.tw/chapters/25），具體規範人員於執行業務時應遵守之誠信經營事項，其適用範圍及於本子公司誼光保全之所有人員。該守則嚴格禁止任何形式的行賄、受賄、圖利、違背受託義務或不公平競爭之行為。誼光保全積極推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等相關治理措施，並定期向董事會報告其執行情形，據以檢討並持續完善各項管理作為。

誼光保全嚴格要求全體成員皆須恪守公司政策，嚴禁任何為個人利益而犧牲公司利益的行為，並杜絕貪腐、舞弊及濫用公司資產等不法情事。我們要求全體管理階層與第一線同仁在執行勤務時，均須秉持最高標準的職業道德與商業倫理。截至2025年，誼光保全未發生違反誠信經營之情事。

《誠信經營守則》明確規範公司董事、經理人、受僱人及具實質控制力者，在從事商業行為時，應避免或禁止以下行為：

- 行賄及收賄
- 提供非法政治獻金
- 不當慈善捐贈或贊助
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 從事不公平競爭行為
- 在產品及服務研發、採購、製造、提供或銷售過程中，直接或間接損害消費者或其他利害關係人的權益、健康與安全

誼光保全承諾以最高標準維護企業誠信與廉潔，以期與利害關係人建立並維繫長期信任合作關係。



2.4.2 誠信與廉潔承諾（GRI 205-2）

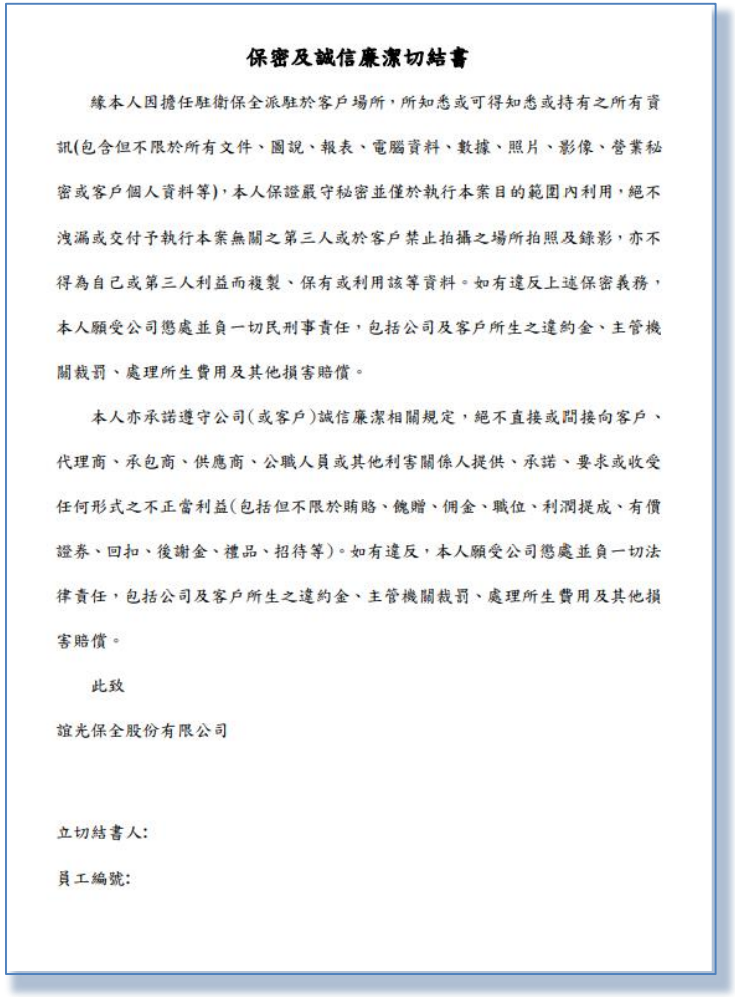
公司高度重視誠信與廉潔，為確保誠信文化深植於組織內部，誼光保全落實新進人員及在職同仁的誠信廉潔宣導。所有保全同仁於入職時，均須明確瞭解並簽署相關誠信條款；所有員工須簽署「保密及誠信廉潔切結書」，以明確規範並確保所有人員完全了解相關規定。

- **2025 年度，全公司員工（含基層及管理階層）簽署「保密及誠信廉潔切結書」之比例維持 100%。**
- **2025年已簽署之總人數共計3133 人。**

簽署「保密及誠信廉潔切結書」人數

項 目	2023年	2024年	2025年
簽署總人數	3,129	3,112	3,133
公司員工數	3,129	3,112	3,133
簽署人員占比%	100%	100%	100%

保密及誠信廉潔切結書



保密及誠信廉潔切結書

緣本人因擔任駐衛保全派駐於客戶場所，所知悉或可得知悉或持有之所有資訊(包含但不限於所有文件、圖說、報表、電腦資料、數據、照片、影像、營業秘密或客戶個人資料等)，本人保證嚴守秘密並僅於執行本案目的範圍內利用，絕不洩漏或交付予執行本案無關之第三人或於客戶禁止拍攝之場所拍照及錄影，亦不得為自己或第三人利益而複製、保有或利用該等資料。如有違反上述保密義務，本人願受公司懲處並負一切民刑事責任，包括公司及客戶所生之違約金、主管機關裁罰、處理所生費用及其他損害賠償。

本人亦承諾遵守公司(或客戶)誠信廉潔相關規定，絕不直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益(包括但不限於賄賂、餽贈、佣金、職位、利潤提成、有價證券、回扣、後謝金、禮品、招待等)。如有違反，本人願受公司懲處並負一切法律責任，包括公司及客戶所生之違約金、主管機關裁罰、處理所生費用及其他損害賠償。

此致

誼光保全股份有限公司

立切結書人:

員工編號:

2.4.3 檢舉與申訴機制（GRI 2-25, GRI 2-26）

為落實誠信經營原則，誼光保全設立了專屬的檢舉與申訴專線，供內外部利害關係人反映相關意見或疑慮，以降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響。誼光保全官方網站亦有專屬連結頁面（https://www.yks.com.tw/tickets/new）可直接向公司反應相關事項，由管制中心主管負責初步接收與處理。公司承諾嚴格保護檢舉人的身份，並確保所有調查過程以絕對保密原則進行，保護所有相關資訊及檢舉人身份不被洩露。必要時公司將召集相關單位成立調查小組，對接獲之舉報進行全面且嚴謹的調查。

檢舉、申訴及建議的管道與程序

誼光保全提供多元且透明的申訴與建議管道，包括內部申訴信箱、員工意見箱及主管反映機制，供員工、客戶及供應商提出與誠信經營、勞動條件、職業安全或人權相關的疑慮與建議。所有案件皆由專責單位保密處理，並於合理時限內完成調查與回覆。經調查違反情事查證屬實者，公司得視情節輕重，依照聘僱合約或公司相關規定，對該當事人進行調職、降職、減薪、懲戒、終止契約或其他處理。若涉及民刑事責任者，將透過司法機關追訴處理。

為確保申訴機制的有效性，公司每年由經營主管及人資部門共同檢視申訴流程與處理紀錄，評估其透明度、公平性及可近用性，並提出改善建議。若發現制度缺口或流程瑕疵，將提報經營會議進行討論及修正，必要時更新內部規範與教育訓練內容。

經持續追蹤，公司申訴機制運作良好，於2025年並無內外部檢舉或申訴事件，亦無重大違反誠信或勞動爭議案件。誼光保全將持續精進通報與溝通管道，確保每一位利害關係人能安心反映意見，維持公平、安全與尊重的工作環境。



申訴與檢舉管道

- 申訴及檢舉電子信箱：Lc@yks.com.tw
- 申訴及檢舉電話專線：02-2528-2555

2025 誠信法遵與申訴情形

- 2025年誼光保全未發生違反道德誠信以及重大法令的情事。
- 2025年度管理部（或稽核室）並無接獲法規、反貪腐、人權等舉報申訴案件。

2.5 法規遵循

誼光保全要求全體員工恪守從業道德標準，並嚴格遵守國內外所有適用法令規章，包括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，以及其他可能損害客戶、股東及利害關係人權益之相關法規。為確保法規遵循，公司定期檢視勞動、個資、安全與保全服務相關法令之變動，並依管理需要調整內部制度及作業流程。對於營運過程中發現之缺失或改善事項，公司秉持務實態度檢討原因、修正制度並追蹤改善成效，以降低重複發生之風險，並提升治理成熟度。

公司每年規劃並實施教育訓練課程，以強化同仁對法規遵循之認知。為強化宣導事項之即時性以及教育訓練資訊的可及性，誼光建置「公司宣導專區」網站，在員工識別證上印製連結使用的QR Code，適合在外執勤員工可隨時透過行動裝置獲得重要資訊並達成教育訓練之目的。

2025年誼光保全在經濟、環境及社會（包含人權）面向，均未發生遭權責主管機關裁罰10萬元以上之重大違規事件，亦無重大貪腐或不誠信行為。對於所發生之非重大違規事項，公司已迅速啟動適當之改善措施，以確保未來營運的合規性與持續精進。在2025年期間：

- **違反有關服務的健康和安全法規導致罰款或警告的違規事件共0件**
- **違反有關服務之資訊與標示規定導致罰款或警告的違規事件共0件**
- **違反行銷傳播相關法規導致罰款或警告的違規事件共0件**

2025年非重大違規事項

類別	內容	件數	罰款金額	後續處理
社會	晝夜輪班制更換工作班次未依規定給予休息	1	50,000	更新班表排程規則，並強化現場主管巡檢與查核機制
社會	延長勞工工作時間超過法定限制	1	60,000	更新班表排程規則，並強化現場主管巡檢與查核機制

透過「公司宣導專區」網站，強化法規宣導與訓練





2.6 資訊安全

在保全產業中，「信任」是企業生存的基石，而「資訊安全」更是守護這份信任的重要基礎。隨著智慧保全與物聯網技術的普及，本公司於營運過程中接觸大量客戶資料、監控影像紀錄及相關營運資訊，若管理不當或遭受外部攻擊，將可能對客戶權益及公司營運造成影響。

為持續強化資訊安全管理，誼光保全積極推動資訊安全政策，參考資訊安全管理相關規範，逐步強化網路防護、設備管理及員工保密意識。同時，我們亦嚴格落實「資訊保護承諾」，透過內部管理制度、權限控管及資料保護措施，降低資訊外洩風險，持續維護客戶資料安全與服務信任。



2.6.1 資訊安全管理

為了保護公司的營業機密與智慧財產，並保障客戶、供應商與員工的資訊安全與隱私，以實現營運持續不中斷之目的，誼光保全制定資訊安全政策及目標，做為資安治理規劃與推動之依據。同時明定資訊安全管理的工作與職責，確保相關工作得以有所進展。對資安管理的例行性工作均透過系統與專責人員按計劃實施，且遵循母公司新光保全之「資訊安全通報與應變作業流程」以規範萬一有臨時性的資安事件發生時的標準作業程序。誼光期望藉由對資訊與網路安全之防護與管理，能使公司資訊資產之機密性、完整性與有效性獲得保障，達成對法令遵循與各方利害關係人對資安關注議題的回應與處置。

資安政策與目標

誼光保全致力於強化公司資通安全防護及管理機制，貫徹本公司各項資訊管理制度能有效運作執行，並維護重要資訊系統的安全，以確保資訊系統、設備網路之安全維運，達到永續經營之目的。

資訊安全循環架構

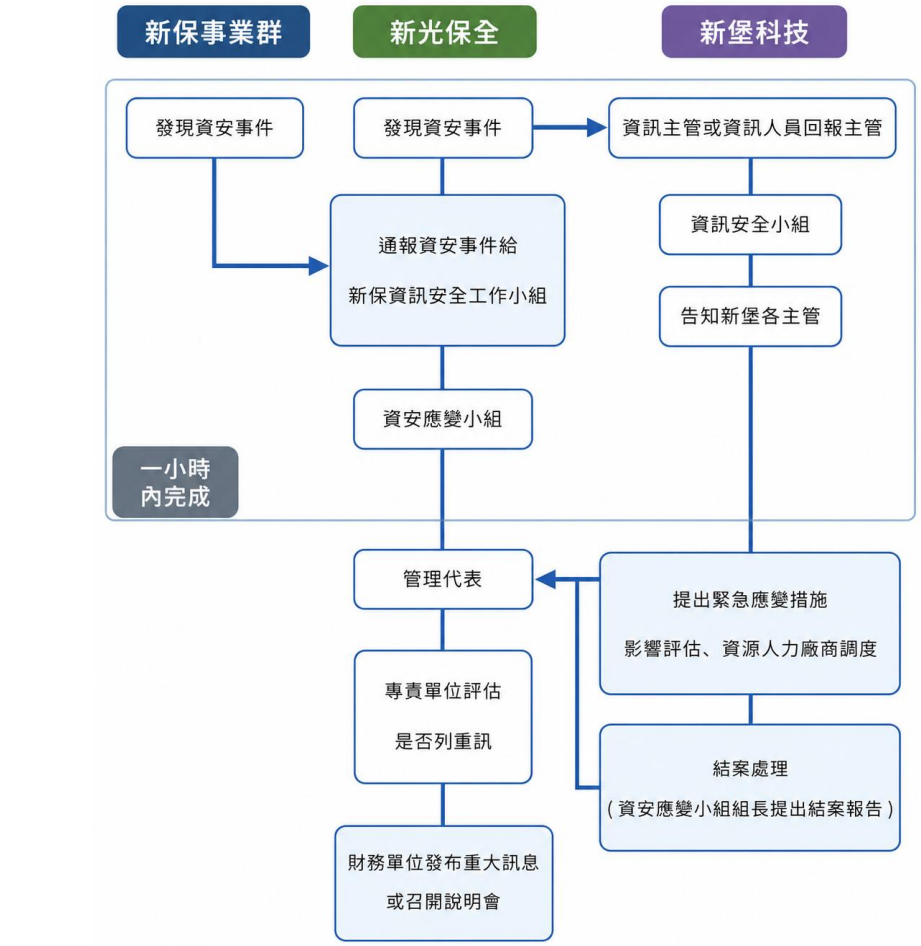


2.6.2 資安事件處理流程

誼光保全為新光保全體系之重要子公司，在資訊安全管理上，除依據自身營運需求建立相關管理措施外，亦承襲母公司新光保全之資訊安全政策、管理架構及重大事件通報機制，以維持整體集團資訊安全管理之一致性與完整性。

當發生資訊安全異常事件或潛在風險時，公司將依母公司新光保全所規範之「資訊安全通報與應變作業流程」進行事件回報與處理，並視事件性質與影響程度，配合母公司事業體相關管理機制進行後續追蹤與改善。

新光保全事業體 資訊安全通報與應變作業流程



2.6.3 資安工作實踐

為確保防禦機制有效，誼光保全定期執行弱點掃描及資安滲透測試，委託外部專業資安廠商檢驗公司的資訊系統是否有具邏輯性、更深層的漏洞，研判有無被侵入的風險，以及早發現漏洞並進行修補，協助公司建構更完善的安全防禦機制。

此外，為提升同仁對資訊安全風險之認知與防範能力，誼光保全亦配合母公司規劃之社交工程演練作業，與母公司及同一事業體之其他重要子公司共同參與相關測試與宣導活動。藉由模擬駭客寄送各種誘騙、惡意信件的手法，測試員工點選各類誘騙信件的比率、點擊惡意連結或檔案的比例、甚至是會受騙輸入資料的情形，以得知人員對社交工程等攻擊行為的資安警覺程度，進而精準實施資安意識宣導及教育訓練，持續強化同仁對網路釣魚、惡意郵件及資訊外洩風險之辨識能力，降低人為疏失所造成之資訊安全風險。

對於重要個資收集處理及應用必須告知客戶且在客戶許可的範圍內使用。個資存放於資料庫時以加密方式儲存保護。客戶資料伺服器須放置於內網，並透過防火牆保護。

2025年針對核心系統進行主要服務之弱點掃瞄診斷一次，執行電子郵件社交工程演練一次。2025年沒有發生重大資訊安全事件，也無侵犯客戶隱私或洩露、遺失客戶資料相關投訴事件發生。

資安社交工程演練實施

演練時間
- 2025/09/30起
- 2025/10/16止

測試對象
- 新光保全 ： 1217個 電子郵件帳號
- 台灣保全 ： 212個 電子郵件帳號
- 新群電子 ： 20個 電子郵件帳號
- 新誼整合 ： 78個 電子郵件帳號
- 誼光保全 ： 55個 電子郵件帳號
- 誼光國際 ： 21個 電子郵件帳號
- 新堡科技 ： 45個 電子郵件帳號

總發信量
- 5封樣本測試
- 發送8240封演練郵件



03
安心服務

3.1 服務品質

3.2 保全人員素質與培訓

3.1 服務品質

重大主題

在保全產業中，「信任」是企業賴以生存的基石，而卓越的「服務品質」正是維繫客戶信賴與企業永續經營的核心關鍵。優質的安全服務不僅能即時防護生命財產安全，其品質的優劣更直接影響客戶體驗、滿意度、品牌商譽及市場競爭力；若無法維持或精進服務水準，將可能導致客戶流失，甚至使企業面臨營運中斷的風險。誼光保全鑑別出「服務品質」是本公司永續發展的重大主題，故針對此主題訂定政策或承諾、行動方案、衡量指標及短/中/長期目標，並說明2025年的執行成果。

衝擊

正面衝擊

經濟衝擊：高滿意度帶來穩定的合約續約與推薦。

經濟衝擊：減少客訴處理的行政成本。

負面衝擊

經濟衝擊：勤務疏失導致客戶財損，需支付鉅額賠償。

經濟衝擊：因服務品質未達標而遭扣款或解約。

政策或承諾

制定並遵守以「顧客至上，品質卓越」為核心精神的品質政策

承諾守護安居樂業的生活，提供最即時的服務；建立以客為尊的文化，以零客訴為核心目標

短/中/長期行動方案

1. 落實幹部每月固定至現場巡查，並回報系統
2. 落實基層人員上下班回報語音系統
3. 執行新案客戶滿意度調查
4. 執行客戶電訪掌握實際服務狀況
5. 執行年度客戶滿意度調查
6. 強化客訴專案管控
7. 記錄/追蹤/回應客戶從不同管道所反映事項與客訴事件

衡量指標與機制

衡量指標

1. 執勤語音回報率
2. 新案客戶滿意度
3. 電訪客戶滿意度
4. 年度客戶滿意度
5. 客訴專案準時結案率

衡量機制

1. 巡查系統紀錄
2. 語音回報系統
3. 滿意度調查報告
4. 客訴紀錄

短/中/長期目標

短期目標（2025年）

1. 執勤語音回報率>=96%
2. 新案客戶滿意度>=99%
3. 電訪客戶滿意度>=99%
4. 年度客戶滿意度>=99%
5. 客訴專案準時結案率>=85%

中期目標（2027年）

1. 執勤語音回報率>=97%
2. 客戶滿意度>=99%
3. 客訴專案準時結案>=90%

長期目標（2030年）

1. 執勤語音回報率>=98%
2. 持續提升客戶滿意度
3. 客訴專案準時結案率>=90%

2025年實績與達標情形

正面衝擊

1. 執勤語音回報率96.93%(達標)
2. 新案客戶滿意度100%(達標)
3. 電訪客戶滿意度99%(達標)
4. 年度客戶滿意度 99.91%(達標)
5. 客訴專案準時結案率85.7%(達標)

利害關係人議合

1. 年度客戶滿意度調查一次
2. 電訪客戶滿意度每季一次
3. 6個客訴專案管控

誼光保全制定並遵守以「顧客至上，品質卓越」為核心精神的品質政策，透過建立標準化作業流程（SOP）、強化第一線保全人員的專業職能訓練，並定期執行滿意度調查，以落實持續改善機制；同時，我們嚴格堅守客戶滿意承諾，以最嚴謹的態度保護客戶隱私與資訊安全，期盼以創新且專業的全方位服務，成為讓客戶最安心、社會最信賴的安全守護企業。

3.1.1 品質管理系統驗證

為強化服務品質管理體系，誼光保全導入並通過 ISO9001 國際品質管理系統驗證，體現公司在制度設計與執行控管方面的標準化管理能力。

透過該管理系統之導入，公司建立起以風險導向為核心的作業流程與持續改善機制，涵蓋服務提供、內部作業協調、客訴處理等多個面向。各項流程均依據標準規範進行規劃、執行、監督與修正，確保在服務執行過程中具備高度一致性與可追朔性，並能即時因應客戶需求與營運變動。

本公司亦藉由定期內部稽核、管理審查與績效指標監控，驗證系統運作效能，進一步優化跨部門協作與營運資源配置，確保服務品質落實於日常營運中。



誼光保全 誼光保全股份有限公司

品質政策

本公司之品質政策為

【顧客至上、品質卓越】

此政策對誼光保全股份有限公司來說是永遠的堅持與對客戶的承諾，我們在每一個工作流程中，必然時時檢討品質的管理與細節，並加以努力改善，讓整個過程合理化、標準化，落實 ISO 精神，讓客戶們能享有符合經濟效應的高品質與服務精神。

為達成我們的品質目標和客戶對其需求的滿意程度，總經理授權相關人員去瞭解及解決問題，並遵守安全法規和持續迅速有系統地回應我們內部和外部客戶的需求。

總 經 理

日 期 2023.03.27

YKS-1-M01-附件 1 1/1 1-20230327



afaq AFNOR CERTIFICATION

Certificat

Certificate

N° 2024/110745.1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

YI-KONG SECURITY CO., LTD.
誼光保全股份有限公司

for the following activities:
pour les activités suivantes :
CONTROL CENTER OF PROVISION OF SECURITY SYSTEM SERVICE.
提供安全系統服務的控制中心

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 9001 : 2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

B1F., NO. 33, LN. 11, GUANGFU N. RD., SONGSHAN DIST., TAIPEI CITY, TAIWAN (R.O.C.)
台北市松山區光復北路 11 巷 33 號 B1

This certificate is valid from (year/month/day) 2024-09-12 Until 2027-09-11
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour) jusqu'au

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

3.1.2 制度化與數位化的勤務管理機制

誼光保全秉持「守護每一刻、穩定每一天」的使命，以提供客戶安心、可靠的安全服務為核心目標。為強化服務即時性與管理效能，公司建置高科技全天候勤務管制中心，統整全台保全與物業管理資源，並藉由數位科技串聯旗下各類守護任務，涵蓋銀行駐警衛、百貨商場安全維護、工商園區與住宅社區之保全與物管服務。

3.1.2.1 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，讓客戶能放心交付任務。

- **巡查打卡即時管控**
- **管制中心定位追蹤**
- **狀況拍照即時上傳**
- **巡查歷史記錄查詢**



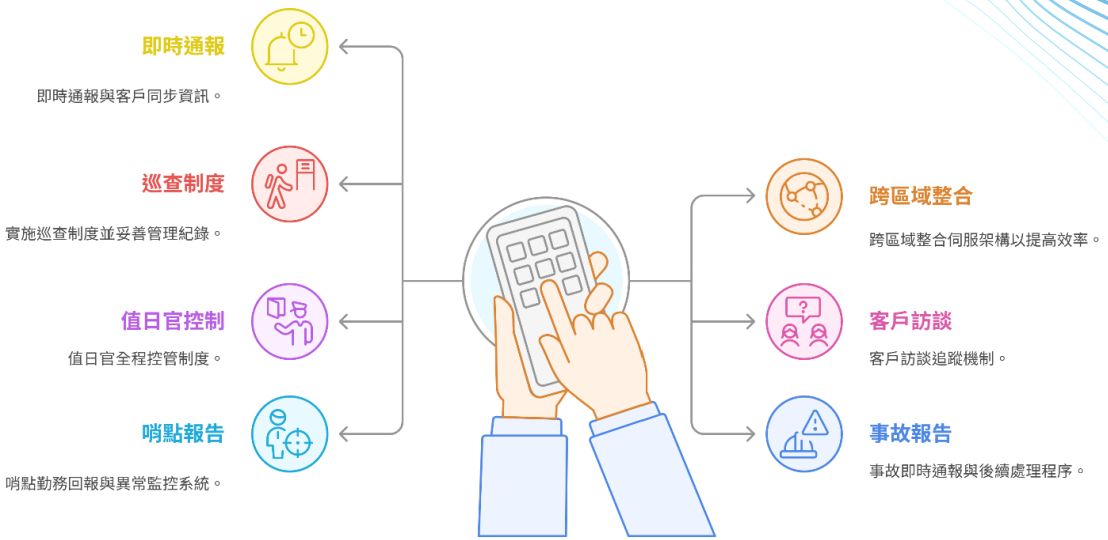


3.1.2.2 勤務管制中心

誼光保全之勤務管制中心專為駐衛警與保全服務設計，負責全台逾3,000位保全與物管人員之排班、執勤、回報與品質監控，核心功能包括：

- **哨點勤務回報與異常監控：**建構標準化勤務回報制度，針對逾時或異常狀況即時發出警示並啟動查核程序，確保執勤流程不中斷。2025年綜合各營運處的執勤語音回報年平均率達96.93%，異常回報率為3.07%。
- **即時通報與客戶同步資訊：**執勤回報將即時透過電子郵件發送至客戶指定聯絡窗口，提升資訊透明度與客戶信賴。
- **跨區域整合伺服架構：**全台11個營運處設有獨立伺服器，透過VPN安全傳輸與總部同步資料，有效掌握各地勤務狀況。
- **巡查制度與紀錄管理：**全台幹部定期巡查服務據點，並詳實記錄作業情況，作為品質精進與教育訓練依據。
- **客戶訪談追蹤機制：**訪談過程與客戶意見系統化留存，持續優化服務內容與反應機制。
- **值日官全程控管制度：**每日指定值日官負責整體勤務調度與即時應變，提升運作穩定性。
- **事故即時通報與後續處理：**建置事故回報與追蹤機制，落實事件處理、風險降低與責任釐清流程，保障人員與客戶安全。

透過上述制度化與科技化的整合管理，誼光保全確保每一位在崗同仁皆能高效執行守護任務，並以可追蹤、可回應的機制，持續強化服務品質與營運穩定，落實對社會安全的長期承諾。





權限整合：提升保全服務效率

在現代保全服務領域，資訊的即時性與準確性對於營運效率及風險管理至關重要。誼光保全深知此點，因此積極推動內部資訊系統整合，特別是在使用權限管理方面。透過建立精細且整合的權限管理系統，公司確保各承辦人員，無論是負責勤務排班、客戶服務、事件處理，抑或後勤支援，均能在其職責範圍內迅速且安全地取得所需的各類營運資料。

例如，當高科技勤務管制中心接獲警報時，值班人員可立即調閱相關客戶檔案、現場佈防圖及應變預案；外勤主管在進行巡邏時，亦能即時查閱駐點的特定安全規範與人員排班資訊。此舉大幅減少過去可能因資料查找耗時或資訊傳遞不暢所導致的延誤與錯誤，顯著提升應變速度與服務品質。

這種資料存取權限的整合與優化，不僅加速日常行政作業流程，更顯著提升整體辦公效率，使各級人員能夠更專注於核心業務的執行與客戶需求的滿足。此外亦同時強化公司的內部控制機制，降低操作風險，並為誼光保全在快速變化的保全市場中，建立起更具韌性與效率的營運基石。



內部資訊無紙化管理：推動節能減碳

誼光保全過往每年印製幹部手冊供新進幹部使用，並隨異動或宣達事項更新紙本內容。為積極推動企業永續發展理念，自2023年起，公司轉型透過內部網站發布幹部手冊及所有相關宣達事項。此數位化措施使所有幹部能直接透過行動裝置瀏覽查閱最新的作業規定與訊息，大幅提高資訊傳遞效率。同時，此舉亦顯著減少紙張消耗，符合誼光保全現行推動之節能減碳政策與永續發展目標。



3.1.3 提升服務品質的方法

公司設有專屬業務窗口及多元化反映管道，受理客戶申訴及各類服務相關問題。針對客戶服務、資料管理與隱私保護，誼光保全採取嚴格之保護與保密措施，以確保所有客戶資訊之安全與隱私不被侵害。公司秉持以客戶為中心之服務理念，持續改進與優化服務流程，期能達成並超越客戶期望。



服務特色	服務內容
24x7 服務專線	設置24小時全年無休服務專線0800-002-398 與 02-25282555，無論客戶有任何問題，皆可撥打服務專線，客服人員日夜待命為客戶提供專業服務及相關疑問。
高科技 24 小時勤務管制中心	• 哨點上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，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
駐衛警多元服務	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，迅速回應客戶的需求
標準化與客製化的訓練	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

3.1.4 客戶滿意度調查

誼光保全將服務品質之精進與客戶滿意度之提升，視為企業文化之核心要務。公司透過嚴謹的服務品質管理系統，致力於為客戶提供穩定且高效之保全服務。為確保持續優化服務品質，誼光保全每年主動實施客戶服務滿意度調查，積極蒐集客戶回饋與建議，藉以深化與客戶間之合作夥伴關係。

對於調查中發現之待改進項目，公司將客戶建議全面納入改進基礎，並積極落實系統性改善措施，透過完善之顧客關係管理（CRM）機制，全面優化服務水準。

針對客戶申訴，誼光保全設有嚴謹之處理流程。於事件處置完成後，公司將主動進行後續之客戶滿意度調查，以評估問題解決成效及服務人員之處理符合預期程度。為確保快速且負責任的回應機制，公司明訂相關權責單位須於規定期限內回覆「申訴狀況處置表」，嚴格控管處理時效與品質。此外，為強化服務品質監管，誼光保全每月主動針對全台客戶進行隨機電話訪問抽檢，以驗證同仁在客訴電訪及異常通報處理環節上，是否嚴格遵循既定作業規範，確保服務流程之合規性與一致性。

數位化客戶滿意度調查

為持續優化客戶服務與回饋機制，誼光保全自2023 年起推動客戶滿意度調查表之數位化轉型。目前滿意度調查方式採紙本與線上並行進行，部分據點引入Google 表單進行填寫，提升回收效率與資料整合便利性。透過數位與紙本並行的方式，兼顧不同客戶群體的使用習慣，同時也有助於公司加速數據分析，作為持續提升服務品質與客戶滿意度的重要依據。

調查的主題包含：

- 駐衛警人員的服務狀況
- 幹部的聯絡方式
- 誼光的客服專線
- 需要改善的問題

近三年客戶滿意度調查結果

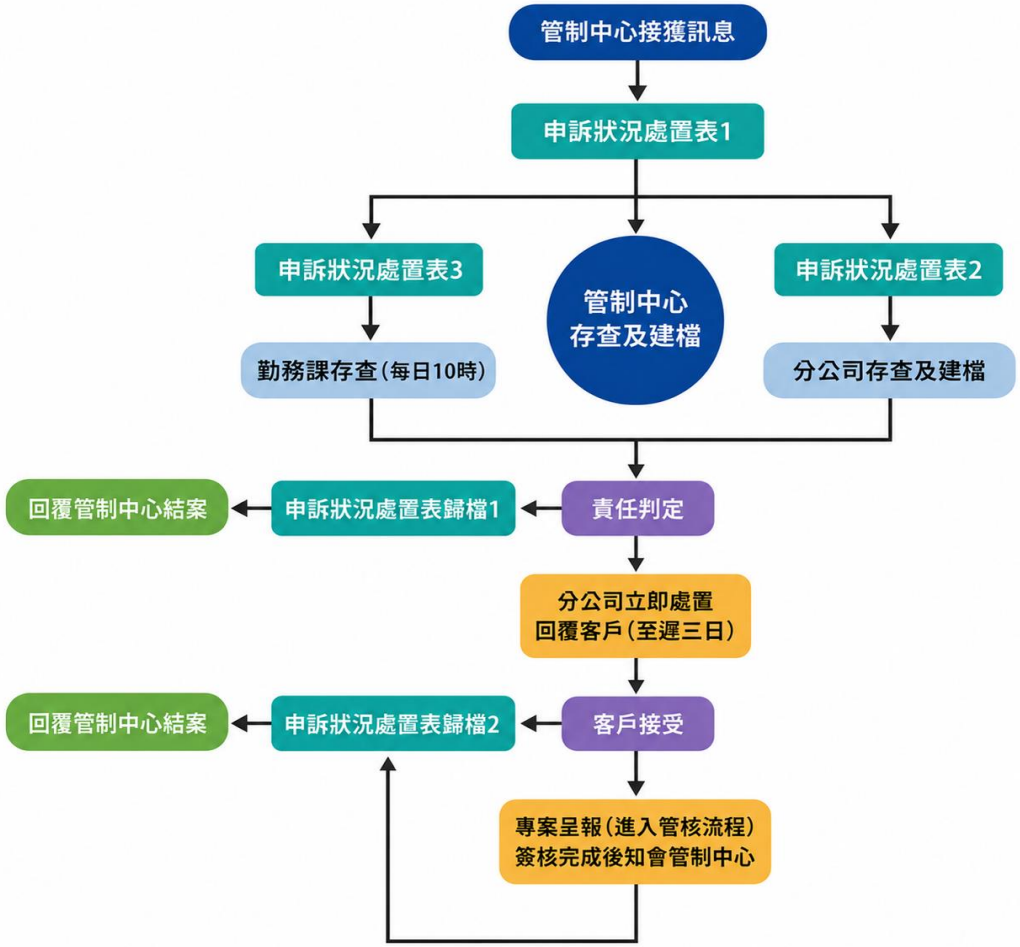
年份	2023年	2024年	2025年
客戶滿意度(%)	99.65%	99.92%	99.91%

3.1.5 客戶意見與客訴處理

誼光保全深信，積極傾聽客戶聲音是企業成長與服務精進的動力。誼光保全始終將傾聽客戶需求與回饋視為企業營運的核心價值。透過深入了解客戶意見，公司團隊得以即時發現並迅速改善服務環節，確保客戶能充分感受誼光保全以客戶為中心的服務精神。

2025年管制中心共收到六件客戶對服務品質的申訴案，誼光保全啟動服務異常處理機制積極處理改善，最終均在六十天內完成改善、追蹤、直至客戶同意結案。

客戶抱怨與服務管制程序



為進一步確保客戶權益並有效處理各項服務相關事宜，誼光保全設有明確的客訴流程與反映管道。

流程	部門	作業說明
客戶抱怨或服務訊息來源	營運處/管制中心	1. 客戶自行來電：公司接獲客戶來電客訴或提出服務需求，接聽人員將記錄訊息與聯絡資料，並以電子郵件轉予所屬營運處進行回覆處理。 2. 每月幹部人員親自前往拜訪客戶：了解派駐現場服務人員之服勤狀況與缺失，交換意見與業主保持良好互動關係，關心哨所同仁服務辛勞，訪談完成請客戶承辦人填寫「客戶服務品質滿意度調查表」，並於當月底前交營運處承辦人員彙整。 3. 哨點警衛人員：現場警衛人員將客戶反映問題或服務需求轉告營運處進行處理。 4. 撥打0800免費服務電話或管制中心專線及其他傳真、電子郵件、網站留言等方式申訴，管制中心接獲訊息將以電子郵件轉予所屬營運處進行回覆處理。 5. 每月5日管制中心依據「客戶服務品質滿意度統計表」製作「客戶服務品質滿意度分析表」統計分析柏拉圖表，呈業務本部主管核閱。
處理作業	營運處幹部	1. 接獲訊息之幹部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。 2. 每月底依據「客戶服務品質調查表」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。 3. 每月底幹部將處理完成的「客戶服務品質調查表」交專員彙整統計製作「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。
執行相關獎懲	權責主管	1. 各區幹部未確實完成客戶拜訪作業者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。 2. 表現優良經客戶反應有具體事實者，依規獎勵。

3.1.6 服務典範

誼光保全長期重視第一線人員的專業素養與服務態度，透過日常管理制度與績效獎勵機制，鼓勵同仁展現積極進取的工作精神。2025年誼光所屬各地營運單位共計選拔出多位「優良警衛」，表現涵蓋勤務忠勤、服務熱誠、主動協助民眾、即時處理異常事件等多面向，皆獲得客戶與所屬機構之高度肯定。以下列出代表性事例， 員工優良事蹟詳見官網專區 https://www.yks.com.tw/prises/146





台北營運處

派駐凱基銀行大安分行警衛溫O厚，因服務態度良好親切，獲客戶肯定，業方來信請我司給予獎勵。



花蓮營運處

派駐玉里工務段玉長隧道警衛徐O堃、劉O源、林O敏、王O庭、邱O承、胡O國強等六員參與台30線玉長隧道防救災演練，積極認真負責圓滿達成任務。



花蓮營運處

派駐花蓮酒廠警衛陳O源因雷雨大作，造成廠區停電，陳員沉著應對除立即通報外，並使用個人轎車巡視廠區，即時回報廠區狀況，負責盡職的工作態度，確保酒廠人安、物安的表現獲業主高度肯定，建請我司予以適切獎勵。

3.1.6 服務典範





宜蘭營運處

派駐契約戶華南銀行管警羅O昌，執勤時民眾上前詢問欲申辦薪轉帳戶，經詢問查覺申辦事由有異，立即知會分行，行員通報轄管派出所，經警方確認為「騙取金融帳戶」案件



台南營運處

派駐工研院六甲園區警衛楊O雲於院區舉辦大型會議期間，因恰逢山區豪大雨，楊員能主動協助行李運送，其積極之作為深獲業主讚揚。



台南營運處

派駐佳里奇美醫院警衛副組長鄭O諺，接獲總機通報頂樓有人意圖輕生，鄭副組長隨即趕赴現場後發現有民眾徘徊。經及時安撫勸導後，將該民眾帶離。該事故鄭員積極負責之工作態度，讓院方免除人員意外傷亡。

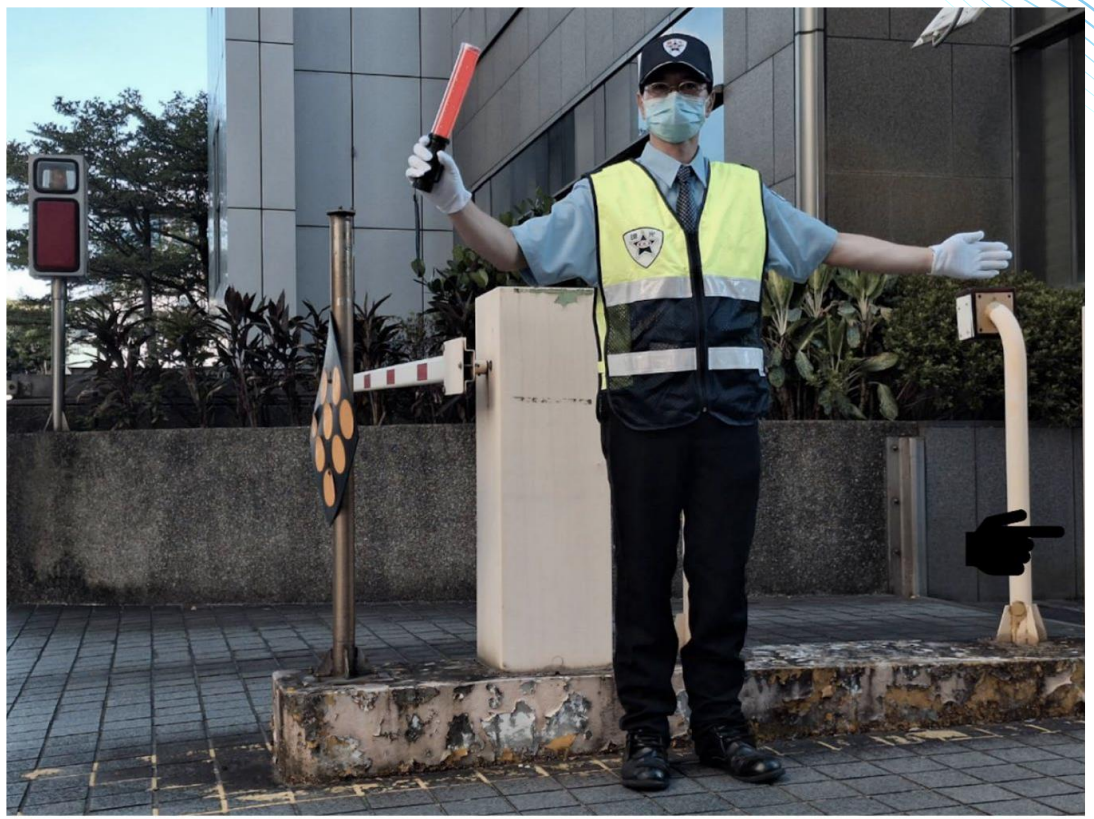
3.2 保全人員素質與培訓 重大主題

保全人員是守護客戶生命財產的第一線核心，其專業素質直接決定了服務品質與客戶的信賴度。「保全人員素質與培訓」是本公司永續發展的重大主題，故針對此主題訂定政策或承諾、行動方案、衡量指標及短/中/長期目標，並說明2025年的執行成果。

衝擊	政策或承諾	短/中/長期行動方案	衡量指標與機制	短/中/長期目標	2025年實績與達標情形
正面衝擊 經濟衝擊：高素質人員可支撐較高的服務報價。 人群衝擊：培訓提升員工專業技能與職涯發展潛力。 **負面衝擊** 經濟衝擊：訓練不足導致勤務失誤，引發賠償責任。 人群衝擊：缺乏應變知識，可能在緊急事故中傷及自身或他人。	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。	1. 落實新人教育訓練、每月固定在職教育訓練，服勤前見習。 2. 持續依公司制度每季辦理人員考核。 3. 輔導員工考取相關證照，如：防火管理人、勞安相關、防災士培訓。	**衡量指標** 1. 平均訓練時數 2. 年度教育訓練執行率 **衡量機制** 每月教育訓練請款報表	**短期目標**（2025年） 1. 每人每年訓練時數：新人40小時、在職人員4小時 2. 年度教育訓練執行率=100% 3. 推動調哨或新進見習制度 **中期目標**（2027年） 1. 每人每年訓練時數：新人40小時、在職人員4小時 2. 年度教育訓練執行率=100% 3. 每季辦理考核，調整適任人員 **長期目標**（2030年） 1. 每人每年訓練時數：新人40小時、在職人員4小時 2. 年度教育訓練執行率=100% 3. 每季辦理考核，調整適任人員	**正面衝擊** 1. 新人訓練時數 40小時/人年 (達標) 2. 在職人員訓練時數 4小時/人年 (達標) 3. 年度教育訓練執行率=100% (達標) 4. 調哨或新進人員在哨點上完成見習訓練率100 % **利害關係人議合** 常駐部定期檢討訓練科目以符合客戶及保全人員的需求

3.2 保全人員素質與培訓

保全人員是守護客戶生命財產的第一線核心，其專業素質直接決定了服務品質與客戶的信賴度。在安全產業中，「保全人員素質與培訓」是企業降低營運風險、維繫永續經營的關鍵基石；透過扎實的法規教育、急救防護與危機處理訓練，不僅能強化人員對突發事件的應變能力，更能全面提升客戶滿意度。為持續厚植第一線人員的專業實力，本公司秉持教育訓練及培訓政策，規劃完善的職前引導與在職訓練體系，並輔導同仁取得專業證照以精進職能；同時，我們嚴格落實專業素質與安全承諾，確保每位保全同仁皆具備最高標準的職業操守與服務熱忱，致力為客戶提供最安心、可靠的全方位安全防護。



同仁在哨點大門及車道口執勤時，請確實穿戴小帽、反光背心、白手套及交管棒，以維持良好形象並提升安全性，請確實遵守。

3.2.1 保全人員素質要求

本公司為確保保全人員的素質，於招募保全人員時即會對應徵人員的背景及經歷進行調查，調查項目涵蓋：

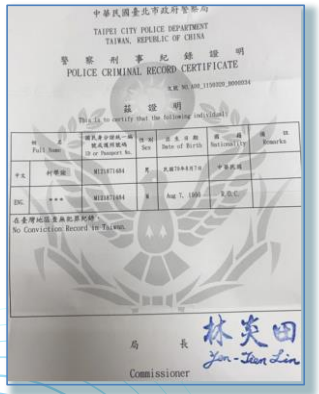
1. 需符合保全業法第10-1條規定之任用資格
2. 具備內政部認可之保全人員執業資格
3. 持有防火管理人證照、急救員證照者或相關證照者尤佳
4. 因應崗位需求，需能適應長時間站立、巡邏走動或搬運物品。
5. 注重服儀整潔、維護公司形象、待人親切有禮
6. 具備良好溝通與衝突處理能力，能應對突發狀況
7. 能適應12 小時輪班制（含夜班）或「能配合案場排班」
8. 「具備強烈責任感與穩定工作意願」、「無不良嗜好且操守良好」

送安檢核備函


新北市政府警察局海山分局 函

分局長 林國民

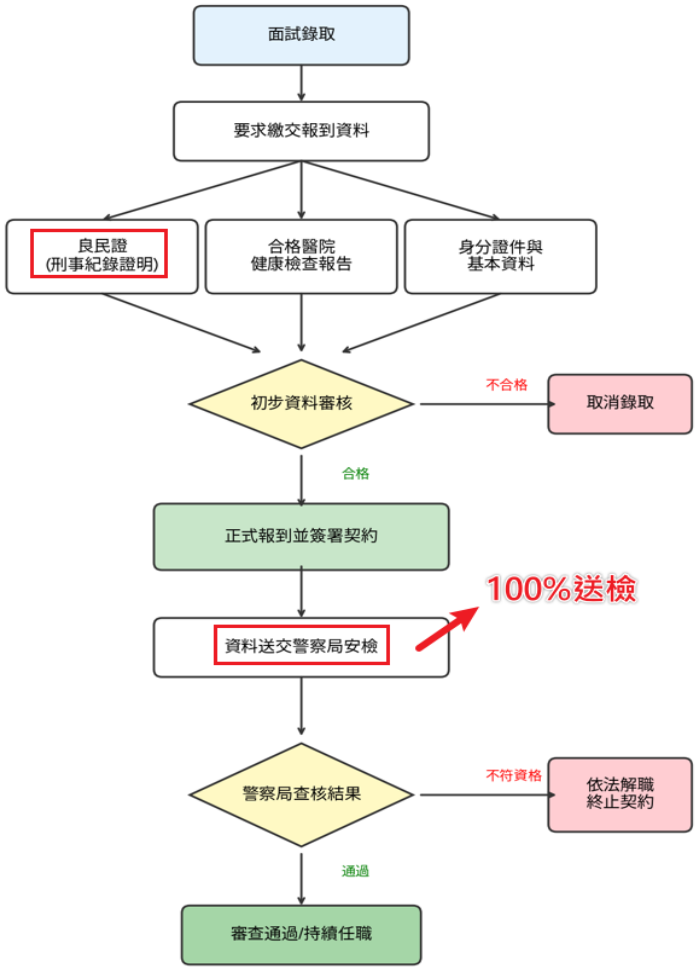
良民證


POLICE CRIMINAL RECORD CERTIFICATE

林英田 Ying-Tien Lin

Commissioner

保全人員招募流程



3.2.2 教育訓練制度

誼光保全重視員工的專業成長與知識傳承，持續優化培訓制度與學習資源配置，以提升組織整體人力素質。公司建構多元化學習管道與階段性訓練體系，針對不同職務類型與職涯階段，規劃包含新進人員訓練、在職訓練與幹部職能強化等課程，協助員工穩定適應崗位並提升實務應對能力。

在保全服務核心職能的發展上，公司特別強化駐衛警人員的訓練制度，課程設計聚焦於責任感、紀律、應變效率與服務態度等基本素養，並透過密集式訓練與實務演練，確保第一線人員具備穩定執勤與應對突發狀況的能力。幹部培訓則著重於管理技巧、溝通協調與督導能力的養成，支持中階人力穩定銜接與向上發展。

各項培訓計畫皆依據工作實務需求與服務場域特性設計，並配合公司價值觀落實訓練內容，強化員工對崗位責任的認同與執行力。透過持續性的人力資源投入，誼光保全期望提升人員整體專業能力，強化組織營運穩定性，並作為支持公司永續經營的重要基礎。

保全人員教育訓練



3.2.2.1 新進人員訓練內容

新進人員在報到後，各分公司會安排一週的集中或個別駐警勤務訓練，課程規劃共四十小時。訓練內容包括：

- 公司簡介
- 警衛服勤須知及要領
- 交通指揮手勢
- 緊急狀況應變處置
- 哨所見習

在到職且開始執勤後兩個月內，各分公司經理將於每月最後一週安排三小時的警衛勤務訓練課程，重點包括：

- 服裝儀容與禮節要求
- 警衛勤務要領
- 客戶習性分析
- 心理輔導

新進人員職前專業訓練課程科目表

訓練方式	類別	課程科目	小時數
哨上見習	基本	警衛值勤注意事項 (1H)	1
	基本	哨點環境認識 (1H)	1
	基本	警衛勤務實作 (2H)	2
	基本	緊急事故應變處理 (1H)	1
	基本	警衛勤務實作 (3H)	3
哨上見習	基本	客戶習性介紹 (1H)	1
	基本	服務觀念與心態調整 (1H)	1
	基本	警衛勤務實作 (2H)	2
	基本	事故處理與回報 (1H)	1
	基本	警衛勤務實作 (3H)	3
哨上實習	基本	警衛勤務實作 (8H)	8
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)	1
	基本	語音回報系統操作及獎懲概要 (1H)	1
	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)	1
	專業	保全執勤之原則與應注意事項 (1H)	1
	專業/基本	危機處理、緊急應變通報流程概要 (1H)	1
	基本	警衛一般及特別守則概要 (1H)	1
	專業	交通指揮、疏導及交通事故之協助處理 (2H)	2
集中訓練	專業	救災防護訓練 (1H)	1
	基本	急救常識及演練-AED解說 (1H)	1
	專業	保全業理論 (1H)	1
	專業	保全業經營、管理及未來展望 (1H)	1
	專業	犯罪偵查、防盜防搶實務 (1H)	1
	專業	犯罪預防與民力運用 (1H)	1
	專業	擒拿、綜合應用拳技或防身術 (2H)	2

3.2.2.2 在職人員訓練內容

在職訓練分為幹部訓練與一般駐警訓練：

➢ **幹部訓練的重點課程包括：**

- 駐警勤務管理
- 新進人員教育訓練
- 巡查要領
- 客戶訪問與成約報價作業
- 自我充實

➢ **一般警衛訓練的重點課程包括：**

- 警衛安全
- 服勤要領
- 公司管理規章
- 服儀禮節
- 警衛經驗交流與狀況處置

➢ **誠信經營、道德行為及反貪腐等政策與程序：**

結合各項教育訓練及會議宣導時機辦理，透過日常宣導與溝通，提升員工對誠信經營及法令遵循之認知。

一般駐警在職人員專業訓練課程科目表

月份	類別	課程科目	月份	類別	課程科目
1月	專業	危機處理(1H)	7月	專業	救災防護訓練(1H)
	基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)		基本	急救常識及演練-AED解說(1H)(勞安)
	基本	服儀規定及政令宣導(1H)		基本	緊急應變通報流程概要(1H)
	基本	語音回報系統操作及獎懲概要(1H)		基本	個人資料保護法(1H)
2月	專業	刑事法概要(1H)	8月	專業	保全業法及實施行細則等相關法令(1H)
	基本	安全衛生工作守則概要(1H)(勞安)		基本	病媒蚊蟲防治概要(1H)(勞安)
	基本	個人資料保護法(1H)		基本	執行警衛勤務應注意事項(1H)
	基本	臨場應變能力訓練(1H)		基本	個人資料保護法(1H)
3月	專業	犯罪預防與民力運用(1H)	9月	專業	保全業經營、管理及未來展望(1H)
	基本	職業安全衛生法概要(1H)(勞安)		基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)
	基本	個人資料保護法(1H)		基本	警衛禮儀與應對訓練(1H)
	基本	性騷擾防治概要(1H)		基本	個人資料保護法(1H)
4月	專業	犯罪偵查	10月	專業	保全勤務之原則與應注意事項(1H)
	基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)		基本	急救常識(1H)(勞安)
	基本	緊急事故應變處理(1H)		基本	交通安全宣導(1H)
	基本	個人資料保護法(1H)		基本	個人資料保護法(1H)
5月	專業	防盜防搶實務(1H)	11月	專業	交通指揮、疏導及交通事故之協助處理(1H)
	基本	警衛服裝穿著與配備規定(1H)		基本	職業安全衛生宣導(1H)(勞安)
	基本	消防常識及演練(1H)(勞安)		基本	工商場所之犯罪防範(1H)
	基本	個人資料保護法(1H)		基本	個人資料保護法及其施行細則宣導(1H)
6月	專業	保全業理論(1H)	12月	專業	擒拿、綜合應用拳技或防身術(1H)
	基本	個人資料保護法(1H)		基本	執行職務遭受不法侵害之預防(1H)(勞安)
	基本	警衛禮儀與應對訓練(1H)		基本	個人資料保護法(1H)
	基本	性騷擾防治概要(1H)(勞安)		基本	語音回報及服儀規定(1H)

3.2.2.3 教育訓練執行實績

一般哨教育訓練



政令宣導



新光醫院教育訓練



經理教育訓練



新光三越主管訓練



百貨哨教育訓練



3.2.3 教育訓練時數統計

2025年各類教育訓練時數合計703,627小時，平均每位員工教育訓練時數為224.59小時，較2024年略減4.74小時(-2%)。

近三年員工訓練時數統計表

訓練類別	2023年			2024年			2025年		
	人次	時數	小計	人次	時數	小計	人次	時數	小計
新進人員訓練	564	8	4,512	444	8	3,552	458	8	3,664
專業別訓練	34,805	4	139,220	36,213	4	144,852	35,694	4	142,776
法規規範訓練	31,878	17	541,926	33,207	17	564,519	32,733	17	556,461
晉升主管職務訓練	117	6	702	125	6	750	121	6	726
訓練時數合計	686,360			713,673			703,627		
全年平均員工人數	3,129			3,112			3,133		
平均每位員工的訓練時數	219.35			229.33			224.59		

以性別及不同職級人員統計各類員工的平均訓練時數結果如下表：

歷年員工教育訓練平均時數 - 依性別及職級別統計

人員分類	2023年			2024年			2025年		
	人數	合計時數	平均時數	人數	合計時數	平均時數	人數	合計時數	平均時數
男性	2981	142,895	47.93	2,964	142,272	48	2,952	141,696	48
女性	61	2,928	48	73	3,504	48	100	4,800	48
中高階主管	16	575	35.94	11	528	48	11	528	48
基層主管	27	1,296	48	26	1,248	48	32	1,536	48
直接人員	2938	141,024	48	2,994	143,712	48	3,009	144,432	48

3.2.4 建置「員工宣導專區」網站

由於誼光保全第一線執勤人員分布於全台各地服務據點，且多數同仁長時間於客戶端執行勤務，為提升資訊傳達效率與教育宣導覆蓋率，公司持續建置與優化「員工宣導專區」網站，作為員工查詢工作規範、教育訓練資訊及各項宣導內容的重要平台。透過數位化與集中化管理方式，協助在外執勤同仁能即時取得最新資訊，降低因資訊落差所造成之溝通問題，亦有助於全面推動教育訓練與制度宣導工作。

「員工宣導專區」內容涵蓋員工工作與日常生活相關之多項宣導資訊，包括上下班交通安全、職業安全衛生宣導、性騷擾防治法宣導、防詐騙及避免成為人頭戶宣導等自我保護資訊，協助同仁提升安全意識與風險辨識能力。網站亦提供法令相關內容，如個人資料保護法、跟蹤騷擾防治法等，使同仁能瞭解與工作相關之法規要求，降低執勤風險與違規情形發生。

另為強化第一線執勤管理，公司亦於網站中設置「警衛專區」，針對警衛勤務相關規範提供詳細說明，包括服裝儀容、出勤打卡、勤務執行規定及日常工作注意事項等內容，協助同仁建立一致化之勤務觀念與作業標準，提升服務品質與管理效率。

透過「員工宣導專區」之持續推動，誼光保全除強化資訊傳達即時性與便利性外，亦逐步建立更完整之教育宣導與內部溝通機制，使各項制度、法令及安全觀念能有效落實至第一線執勤現場，作為公司持續提升人員管理與服務品質的重要基礎。







04
環境永續

4.1 氣候策略與行動

4.2 能源管理

4.1 氣候策略與行動

隨著全球暖化加劇與極端氣候事件日益頻繁，企業面臨之氣候相關風險與挑戰亦持續升高。誼光保全深刻認知氣候變遷對營運穩定、服務品質、人員安全及客戶需求之潛在影響，並將氣候議題納入公司永續經營與風險管理的重要方向。

誼光保全參考氣候相關財務揭露建議架構（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），從治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心面向，逐步建立氣候風險與機會管理機制，盤點極端氣候、能源轉型及法規變化等議題可能對公司營運與財務帶來之影響，並探討相應之調適與減緩措施，以提升企業韌性與長期競爭力。本公司亦持續透過跨部門協作、風險管理機制及管理制度優化，推動節能減碳、數位化管理及營運持續規劃，強化因應氣候變遷之能力，逐步落實低碳與永續發展方向。

階段式導入

誼光保全意識到想要完整地規劃低碳淨零轉型並非一蹴可及，其複雜程度亦非短時間內便可完成，必須從策略制定與經營管理層面全面思考與擘劃。我們於2024年已針對氣候議題的風險與機會進行初步鑑別，並初步建立管理機制；集結各部門代表參與評估低碳轉型風險、實體風險與轉型機會；蒐集、盤點氣候議題帶來的衝擊，並研擬可能採納的因應對策。2025年我們重新檢視並更新氣候相關的風險與機會，並建立重大性評估機制，進行風險與機會等級鑑別，區分高、中、低等級，未來將再針對較重大的項目進行進一步的財務衝擊案例情境分析與研討，進而研擬相應措施，逐步落實執行與監督各項目標推展。



4.1.1 氣候相關財務揭露（TCFD）總覽

誼光保全依循TCFD 架構，逐步建立氣候相關風險與機會之管理制度，並將氣候議題納入公司治理與風險管理流程中，以提升面對氣候變遷之營運韌性與應變能力。

	建議揭露項目	誼光保全管理作法
治理	董事會如何監督氣候相關議題	董事會為公司氣候相關議題之最高監督單位，定期關注氣候變遷對營運之影響與相關風險管理推動情形。
	管理階層如何評估與管理氣候相關議題	由管理部永續報告小組統籌ESG與氣候議題的推動，並透過跨部門主管會議協助辨識、評估及追蹤相關風險與因應措施。
策略	短、中、長期氣候相關風險與機會	公司盤點轉型風險、實體風險及氣候相關機會，並依不同影響時程進行評估。
	氣候相關議題對業務、策略與財務規劃之影響	針對營運成本、人員安全、服務穩定性及客戶需求變化等面向進行分析與討論。
風險管理	氣候相關風險之鑑別與管理流程	將氣候風險納入既有風險管理制度，由各權責單位共同進行風險辨識與追蹤管理。
指標與目標	用於評估氣候相關風險與機會之指標與目標	持續盤點能源使用、溫室氣體排放、節能措施及營運韌性相關管理指標。

4.1.2 氣候議題治理與管理

誼光保全以董事會作為氣候變遷議題之最高監督單位，定期檢視氣候相關風險、機會及因應策略，並關注氣候變遷對公司營運、財務及永續發展之影響。

在董事會監督下，由管理部永續報告小組推動ESG 與氣候相關工作，整合各單位執行氣候風險評估、研擬節能減碳措施及推動永續管理規劃。透過跨部門主管會議共同辨識與評估營運過程中可能面臨之風險事項，並定期追蹤改善措施與執行情形。

此外，公司內部稽核單位亦協助檢視風險管理制度及相關控制措施之有效性，確保氣候風險管理與公司整體營運管理制度相互整合，強化企業治理與營運韌性。



4.1.3 氣候風險鑑別、評估與管理機制

誼光保全依循TCFD 架構，透過跨部門討論與風險盤點作業，辨識氣候變遷可能帶來之轉型風險、實體風險及潛在機會，並評估其對營運、財務與服務品質之影響。

公司於風險鑑別過程中，依據風險發生可能性、影響程度及預期影響時程進行評估，作為風險排序與後續管理之依據。針對較具重大性之風險議題，則由相關權責單位進一步研擬因應措施與改善方案，以降低營運衝擊並提升企業韌性。

風險與機會評估

鑑別氣候之風險與機會時，係以風險或機會發生可能性與財務衝擊嚴重程度相乘之風險機會值來判斷重大性。

風險機會值 = 可能性 x 財務衝擊嚴重性，如下表所示。

發生可能性量表

發生可能性	預期發生頻率	分數
非常高	1年內	5
高	1-3年	4
普通	3-6年	3
低	6-9年	2
非常低	10年以上	1

×

財務衝擊嚴重性量表

財務衝擊程度	影響數(新台幣元)	分數
非常大	影響數 > 1000萬	5
大	500萬 < 影響數 < 1000萬	4
普通	100萬 < 影響數 <= 500萬	3
小	50萬 < 影響數 <= 100萬	2
非常小	影響數 <= 50萬	1

=

風險機會程度

風險機會程度	風險機會值
高度	15 <= 風險機會值 <= 25
中度	5 <= 風險機會值 < 15
低度	風險機會值 < 5

4.1.4 氣候相關風險與機會

誼光保全依據駐衛警服務之核心營運特性，參考TCFD 建議揭露架構，從轉型風險、實體風險及氣候相關機會等面向進行盤點，並評估其對公司業務、策略及財務規劃之潛在與實質衝擊。

氣候變遷帶來的財務影響與因應（GRI 201-2）

隨著全球氣候異常與台灣極端氣候風險增加（如夏季高溫、颱風暴雨），對保全業的戶外巡檢與案場防災調度帶來了實質的營運挑戰。誼光保全審慎評估氣候變遷可能帶來的財務影響，目前主要衝擊在於案場駐衛警因應極端天氣所需的防護裝備採購，以及排班調度所產生的間接營運成本。

公司透過健全的風險控制，目前並未因氣候變遷而面臨重大之財務威脅。我們持續落實防汛與抗暑等日常職安作為，將潛在財務衝擊控制於常態營運成本之內。

公司所鑑別出的短、中、長期氣候相關風險與機會

本公司設定短、中、長期之氣候評估時間範疇（短期：1–3 年；中期：4–6 年；長期：7–10 年），並鑑別出與駐衛警業務最為緊密的氣候風險與機會項目：

- **短期風險：**高溫熱浪對戶外及哨點值勤警衛同仁之「勞工熱危害與職安風險」（實體風險-長期性）；極端降雨造成同仁出勤通勤之「出勤安全與交通事故風險」（實體風險-立即性）。
- **中期風險：**客戶偏好轉向AI 智慧化、自動視訊門禁替代傳統人工派駐之「核心駐警需求萎縮風險」（轉型風險-技術與市場）。
- **短期機會：**政府與大型企業積極推動綠色公共採購與低碳安全服務，帶來「低碳保全服務優勢」（轉型機會-市場）。
- **中期機會：**全面推動行動巡檢與雲端行政流程，帶來的「無紙化行政能效提升」（轉型機會-資源效率）。

氣候相關**風險**對組織業務、策略及財務規劃的影響

本公司針對鑑別出之關鍵風險項目，進行財務影響分析與可能的因應作為規劃：

風險類型	風險構面	關鍵情境驅動 / 氣候因子	關鍵風險項目	對誼光保全營運之潛在財務影響	潛在採取行動 / 因應作為	發生時間點（短/中/長期）	嚴重性	可能性	風險指數	風險等級
實體風險	長期風險	平均溫度持續上升，高溫熱浪日數顯著增加	外勤人員熱危害與勞安風險：戶外駐警、交通引導與哨點巡邏同仁面臨熱中暑等職業健康風險。	高溫作業導致同仁流失率上升，增加招募與培訓成本；若發生職災，需面臨法規裁罰與醫療補償支出。	- 嚴格落實勞動部「高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引」。 - 增設哨點遮陽防曬、降溫設備（如風扇、水霧系統），並定期提供電解質補充。 - 彈性調整巡邏與站哨班表，避開極端高溫時段。	短期	3	5	15	高
	急性風險	極端降雨與颱風頻率增加	勤務中斷與出勤安全風險：保全同仁於極端天氣下出勤或巡邏時，交通事故與職災風險上升。	發生職災案件增加，導致營運補償與醫療補助支出上升；因交通中斷面臨排班與調度困難。	- 強化上下班及出勤交通安全宣導，備妥足夠防汛期個人防護具。 - 建立極端天氣下之緊急排班與哨點留置調度機制。 - 為全體同仁投保足額之團體保險。	短期	2	4	8	中
轉型風險	技術與市場	客戶偏好轉向智慧無人化，引進自動門禁與視訊安控系統替代傳統警衛	核心警衛業務需求萎縮：客戶改採電子化管制，導致傳統人力駐衛警合約量減少。	傳統駐衛保全服務合約減少，直接導致營業收入萎縮與利潤率下降。	- 研發並推廣結合 AI 科技、遠端視訊之「智慧安全聯防系統」，提升保全服務附加價值。 - 培訓傳統駐警同仁升級為具備數位安控設備操作能力之複合型人才。	中期	4	3	12	中

氣候相關機會對組織業務、策略及財務規劃的影響

本公司針對鑑別出之關鍵機會項目，進行財務影響分析與可能的因應作為規劃：

機會類型	機會構面	關鍵情境驅動 / 氣候因子	關鍵機會項目	對誼光保全營運之潛在財務影響	潛在採取行動 / 因應作為	發生時間點 (短/中/長期)	嚴重性	可能性	機會指數	機會等級
轉型機會	資源效率	全營運流程數位化與無紙化轉型。	綠色行政與數位巡邏：全面導入行動巡檢與雲端行政流程，降低對實體紙張與郵寄之依賴。	降低印刷、紙張耗材及郵寄費用支出，提高哨點巡查與回報效率。	- 普及「智慧巡檢行動 App」，消除實體紙本巡邏登記簿，即時電子傳送報表。 - 內部行政簽核、員工教育訓練全面導入雲端及視訊系統 。	中期	3	4	12	中
	產品與服務	政府與企業積極推動低碳、綠色公共採購 。	低碳智慧保全競標優勢：在政府與 ESG 先行者企業之低碳安全服務招標中取得競爭優勢。	優先取得綠色政府採購，開拓新客群，進而帶動駐警業務營業收入增長 。	- 以「無紙化低碳保全」作為投標優勢 。 - 勤務巡邏車隊逐步更換為低碳油電車或電動車 。	短期	2	5	10	中

為降低氣候變遷對營運之影響，誼光保全初步研討潛在採取行動與因應作為，評估未來逐步將氣候議題納入日常管理與營運規劃中。

根據以上對氣候相關風險與機會之重大性辨識結果，我們將在下一年度選取較具重大性之項目進行深度分析。

4.1.5 指標與目標

誼光保全未來將持續研討並建立氣候相關管理指標，朝向強化能源使用、降低溫室氣體排放與營運韌性等方向，以作為後續管理與目標設定之基礎。現階段本公司正積極規劃碳管理基礎建設，期待未來能透過具體的量化指標與減碳進度，追蹤氣候策略之實施績效。

4.1.5.1 氣候相關指標之評估與規劃

為有效衡量本公司面臨之氣候實體與轉型影響，本公司規劃於未來逐步導入並追蹤以下核心績效指標，以科學化工具監控氣候韌性表現：

- **營運數位無紙化比例**：規劃評估行政流程、駐警哨點電子巡檢之推行進度，以管理辦公耗材資源使用率。
- **外勤人員熱危害防護配備覆蓋率**：規劃統計戶外及哨點值勤警衛同仁之降溫設備、遮陽防曬配備之配置比例，作為職安調適與勞安合規之關鍵指標。

4.1.5.2 溫室氣體排放量盤查與管理規劃

本公司依據相關溫室氣體盤查作業指引，即將規劃啟動範疇一與範疇二之溫室氣體盤查工作，以逐步釐清本公司核心駐衛警業務之排放熱點：

- **範疇一（直接排放）評估範疇**：主要來自於主管公務車之燃料燃燒（移動源），以及辦公大樓空調設備之冷媒逸散（逸散源）。
- **範疇二（能源間接排放）評估範疇**：主要來自於行政辦公據點與24小時常駐管制中心之辦公用電（外購電力）。
- **範疇三（其他間接排放）關注範疇**：未來亦規劃在數據可得性成熟後，逐步將保全同仁往返駐點之員工通勤、同仁公務差旅及辦公廢棄物處置納入評估，以掌握整體價值鏈的碳足跡。

4.1.5.3 減碳與調適行動展望

本公司目前處於「數據收集與基線建置階段」，暫未設定具體之量化減碳百分比目標。未來完成首期溫室氣體盤查、數據經第三方查證並建立可靠之基準年數據後，將再逐步研擬減碳目標與時程。目前可積極落實以下定性之永續策略行動，自主推動節能減碳：

- **綠色辦公室推動**：推行隨手關燈、更換節能LED 燈具、精簡非必要紙張印刷等日常節能措施。
- **數位流程推廣**：持續普及智慧巡檢App 等數位工具，減少傳統紙本記錄，推動辦公與勤務管理無紙化。

4.1.6 組織策略韌性與氣候情境展望

誼光保全目前仍處於氣候變遷情境分析的導入初期，現階段對情境分析採取質性描述的方式，評估本公司核心駐衛警業務在不同氣候未來下的適應能力與策略韌性。

實體風險情境：高升溫與極端氣候常態化 (模擬RCP 8.5 情境)

- 情境假設：全球未採取積極減碳行動，夏季極端高溫日數與暴雨頻率急遽攀升。
- 策略韌性評估：在此情境下，駐警同仁在戶外哨點執勤的職安風險將大幅上升。本公司可採取的調適策略在於「作業管理彈性」與「關懷保障機制」，透過落實高溫戶外作業指引、滾動式勤務排班及增置物理降溫配備，以維持第一線人力資源的穩定度。本公司未來亦可規劃將極端天氣事件納入緊急演練，確保安全防護服務之韌性。

轉型風險情境：快速低碳轉型與技術替代 (模擬2°C 或更嚴苛的1.5°C 淨零路徑)

- 情境假設：政府與客戶積極落實淨零碳排，碳定價政策趨嚴，且市場高度依賴AI、智慧化安控技術來取代傳統人力駐衛警。
- 策略韌性評估：雖然傳統人力派駐合約可能因技術替代而面臨市場萎縮壓力，但未來本公司可善用日新月異的數位科技，研擬推動「智慧安全聯防」與「數位勤務賦能」等策略。透過將保全人員轉型為具數位防護能力之複合型安全人才，並結合勤務無紙化運作，不僅能滿足客戶對供應鏈低碳的要求，更將傳統勞力密集服務轉型為高附加價值的智慧防護，展現本公司在低碳轉型浪潮下的商業模式適應力。



4.2 能源管理

重大主題

由於安全服務具備全天候待命的特性，24小時運作的管制中心與大量的機動巡邏車隊，使「電力」與「燃油」成為我們主要的營運成本與溫室氣體排放來源。「能源管理」是本公司永續發展的重大主題，故針對此主題訂定政策或承諾、行動方案、衡量指標及短/中/長期目標，並說明2025年的執行成果。

衝擊

正面衝擊

經濟衝擊：提升能源使用效率，直接降低水電與油料支出。

環境衝擊：減少能源消耗帶來的溫室氣體排放。

負面衝擊

經濟衝擊：電價或油價波動導致營運成本不可控之增加。

環境衝擊：能源使用效率不彰，造成不必要的資源浪費。

政策或承諾

1. 節能減碳降低碳排。
2. 持續降低辦公室水、電使用量。

短/中/長期行動方案

1. 制定辦公室節能政策
2. 提升減碳意識
3. 更換營業據點省電燈管
4. 推行無紙化作業

衡量指標與機制

衡量指標

1. 用電度數
2. 用紙量

衡量機制

1. 每月檢討用電量
2. 紙張採購量
3. 每月影印張數請款表

短/中/長期目標

短期目標（2025年）

用電度數較基準年 (2023年) 減少3%以上

中期目標（2027年）

用電度數較基準年減少5%以上

長期目標（2030年）

用電度數較基準年減少8%以上

2025年實績與達標情形

2025年總用電度數為319,072度，較基準年減少5.54 % (達標)

利害關係人議合

將節能減碳目標與相關措施於董事會呈報，並與所有同仁充分溝通及說明，定期報告實施成效，

4.2 能源管理

在保全產業中，「能源管理」是邁向企業永續經營不可或缺的關鍵一環。由於安全服務具備全天候待命的特性，24小時運作的管制中心與各區域營運據點辦公室用電成為我們主要的營運成本與溫室氣體排放來源。因此，落實能源管理不僅能有效控管營運成本、提升資源使用效率，更是企業應對氣候變遷風險、善盡環境保護責任的核心展現。為降低營運活動對環境的衝擊，本公司積極推動節能減碳政策，透過落實辦公場域的日常節電措施，全面進行能耗控管；同時，我們嚴格堅守綠色採購承諾，逐步汰換老舊耗能設備並導入綠色節能設備，期盼在守護客戶生命財產安全的同時，亦能為地球環境盡一份心力，共創淨零碳排的綠色未來。

資訊重編說明

本公司於編製2025年永續報告書過程中，重新檢視歷史能源使用資料，發現2024年度部分電力使用數據因彙整方式調整而與前期揭露內容有所差異。為提升資訊揭露之正確性與一致性，本報告書已重新修正2024年度相關能源數據，並以重編後數據作為年度趨勢比較基礎。此次資料修正僅影響能源使用量統計數據，不影響本公司能源管理政策、管理作為及其他永續資訊揭露內容。

4.2.1 用電量統計與分析

誼光保全能源使用主要皆來自於各地辦公室區域用電。2025年總用電量為319,072度，較2024年減少2.73%，如以能源效率來看，2025年的能源密集度為0.592 （GJ/百萬營收），較前一年降低5.20%。歷年能源消耗量及能源密集度統計如左表所示。

歷年能源消耗量與能源密集度統計表

項目	2023年	2024年	2025年
總用電量 (度)	337,781	328,026(註1)	319,072
能源消耗量 (GJ) (註2)	1,216	1,181	1,149
總用電量 較前一年變化	基數	↓ 2.89%	↓ 2.73%
年度營收 (百萬元)	1,822.10	1,890.58	1,939.75
能源密集度 (GJ/百萬營收)	0.667	0.625	0.592
能源密集度 較前一年變化	基數	↓ 6.41%	↓ 5.20%

註1：2024年的總用電量數據依最新盤點結果進行重編，與前一年度永續報告書所揭露數據（305,897度）略有差異。
註2: 能源消耗換算：1度電力=0.0036 GJ (吉焦耳)

4.2.2 溫室氣體排放量統計與分析

誼光保全的溫室氣體排放源主要來自於各地辦公室區域用電，因此用各辦公室總電力度數，來作為溫室氣體排放量之計算依據。2025年盤查範圍包含全台各營運據點，總用電度數為319,072度，實際換算溫室氣體排放量約為148.688公噸二氧化碳當量(tCO2e)，較2024年減少4.37%。

如以百萬營收的溫室氣體排放強度來看，2025年的溫室氣體排放強度為0.0767 (公噸CO2e/百萬營收)，較前一年降低6.69%。歷年溫室氣體排放量與排放強度統計如右表：

歷年溫室氣體排放量與排放強度統計表

項目	2023年	2024年	2025年
總用電量 (度)	337,781	328,026	319,072
電力排碳係數 ($KgCO_2e$/度)	0.494	0.474	0.466
溫室氣體排放量 (公噸CO_2e)	166.864	155.484	148.688
溫室氣體排放量 較前一年變化	基數	↓6.82%	↓4.37%
年度營收 (百萬元)	1,822.10	1,890.58	1,939.75
溫室氣體排放強度 (公噸CO_2e/百萬營收)	0.0916	0.0822	0.0767
溫室氣體排放強度 較前一年變化	基數	↓10.19%	↓6.69%

註：計算採營運控制權法；2025年電力排碳係數採經濟部能源署於2026年6月2日公告之2025年產業電力排碳係數 (0.466$KgCO_2e$/度)。

4.2.3 節能減碳措施與執行成效

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誼光保全的企業文化之中，於各營運據點所及範圍內，使用對環境影響較低的節能設備與裝置。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。

本公司持續推動節能措施，自2023 年至2025 年間，溫室氣體總排放量（範疇二）由166.864 公噸CO2e降至148.688 公噸CO2e，顯著下降約10.89%。細部分析如下：

- 能源效率提升：三年間公司總用電量穩定下降達5.54%，顯示內部節電措施（如設備優化或製程改善）取得具體成效。
- 碳強度優化：反映生產效率的「溫室氣體排放強度」從0.0916 降至0.0767，代表在創造同等營收的過程中，所產生的碳足跡減少了約16.3%。
- 外部因素貢獻：除了公司內部努力外，國家電力排碳係數的調降（由0.494 降至0.466）亦對整體減碳目標有顯著助益。

節能減碳措施項目表

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（例如列印文件所使用之碳粉、碳粉匣），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
響應「Earth Hour 60+ 地球一小時」	誼光保全鼓勵同仁一起從日常生活中落實節能減碳議題，連續七個晚上自發性延長關燈時間，關閉總部與各區部的招牌燈與外牆燈2小時；對於營業據點，在中午休息時間實施關燈1小時之節能減碳措施；另亦續辦去年獲得熱烈回響的「關燈拍照響應」及「節約用水愛地球」線上限時響應活動，讓隨手小習慣串連成減碳大力量，幫助地球降溫
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



05
友善職場

5.1 人才吸引與留任

5.2 職場多元平等共融

5.3 員工福利與照顧

5.4 職業安全衛生

5.1 人才吸引與留任

重大主題

人力資源是保全業永續經營的根本，員工不僅是企業最重要的資產，更是提供優質安全服務的核心夥伴。「人才吸引與留任」是本公司永續發展的重大主題，故針對此主題訂定政策或承諾、行動方案、衡量指標及短/中/長期目標，並說明2025年的執行成果。

衝擊

正面衝擊

經濟衝擊：降低人員流動率，節省招募與訓練成本。

經濟衝擊：充足人力確保留駐點合約順利履行。

負面衝擊

經濟衝擊：因缺工無法派員，面臨合約違約金。

人群衝擊：現有人員因缺工需頻繁加班，過勞風險增加。

政策或承諾

人才是公司最重要的資產 (教育訓練政策)

短/中/長期行動方案

1. 推動職務級職進階制度： 將保全職位細分為「警衛、副組長、組長、副主任、主任、督導」。
2. 增加職位晉升機會： 表現優異者，優先提拔進入公司行政體系，讓員工感受到，留在公司內有明確的晉升階梯。
3. 拓展招募管道：親友推薦、離職員工回流等。
4. 落實離職面談，以發現人才流失的原因，並尋求改善。
5. 參與薪資福利調查，以了解公司目前的薪資與福利在同業的水準，並進行相應的調整。(中期)

衡量指標與機制

衡量指標

1. 新人留任率
2. 整體留任率

衡量機制

管理報表

短/中/長期目標

短期目標 (2025年)

1. 新人留任率>=50%
2. 整體留任率>=80%

中期目標 (2027年)

1. 新人留任率>=58%
2. 整體留任率>=85%

長期目標 (2030年)

1. 新人留任率>=60%
2. 整體留任率>=90%

2025年實績與達標情形

1. 新人留任率51.6% (達標)
2. 整體留任率82.22% (達標)

利害關係人議合

各營運處幹部定期與在職員工或於離職面談時傾聽員工對人才吸引與留任方案的回饋，以做為持續改善的依據。

5.1 人才吸引與留任

人力資源是保全業永續經營的根本，員工不僅是企業最重要的資產，更是提供優質安全服務的核心夥伴。保全業屬於人力需求龐大的產業，若人員流動率過高，將直接影響人力調度並帶來營運中斷的風險。因此，落實「人才吸引與留任」能有效降低成本風險、維持穩定的服務品質，進而提升企業的永續競爭力。為此，本公司致力營造適才適所的環境，積極推行致力於打造公平、透明且多元的求職環境，提供具市場競爭力的薪酬福利與多元的職涯發展路徑；同時，我們嚴格堅守工時合理化承諾，保障勞工基本權益並打造安全、友善且共融的幸福職場，讓每位同仁都能安心就業，與公司共同成長茁壯。

5.1.1員工概況

截至2025年底，公司員工總數為3,133人，其中包括3,129位全職員工（男性占95.18%，女性占4.82%），以及4位兼職人員。所有員工皆依據本公司規範簽訂正式勞動契約，無臨時雇員或派遣人力。員工全年度總工作時數為 8,989,414小時，可計費之工作時數為8,807,414，佔比為97.98%。誼光保全於報導期間僅1位非屬本公司僱用之工作者，為外包清潔公司所派遣之清潔人員。

員工類別與性別統計表

類　別	男	女	合計
員工數	2,982	151	3,133
永久聘雇員工	2,982	151	3,133
臨時員工	0	0	0
無時數保證的員工	0	0	0
全職員工	2,978	151	3,129
兼職員工	4	0	4

註：以上人數為2025年底的人數。

5.1.1.1 員工結構

截至 2025 年底，公司員工總人數為3,133人。公司員工中男性占 95.18%、女性占 4.82%。30 歲以下員工占 4.95%， 31-50 歲員工占 37.73%，51 歲以上員工占57.32%。管理職員工占 0.6%，非管理職員工占 99.4%。所有管理階層員工皆為本國居民。



歷年員工人數 - 依性別、年齡層別及是否為管理職的統計

員工分類	2023年		2024年		2025年	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	3005	96.04%	2986	95.95%	2982	95.18%
女性	124	3.96%	126	4.05%	151	4.82%
30歲以下	119	3.80%	112	3.60%	155	4.95%
31-50歲	1120	35.79%	1140	36.63%	1182	37.73%
51歲以上	1890	60.41	1860	59.77%	1796	57.32%
管理職	20	0.6%	20	0.6%	20	0.60%
非管理職	3109	99.4%	3092	99.4%	3113	99.4%

5.1.1.2 員工動態

2025 年，誼光保全共新增員工 967 人，總新進率為 29.32%，女性與 30 歲以下族群歷年來占比都較爲偏低，但於本年度新進人數與占比增幅均極為明顯，顯示公司在多元化人才吸引的努力略有成效。

同期離職員工總數為946人，總離職率為28.68%，若不計入非自願離職13人（如資遣），總離職率則為28.29%。

員工人數與前一年相比無顯著差異，總新進率與總離職率亦保持於穩定狀態，沒有劇烈的波動。

公司將持續努力提升員工滿意度和留任率，以確保人才的持續發展與公司的長期穩定成長。歷年新進與離職人數依性別及年齡層別之統計數據，請參閱右表。

本報告書對新進率的計算，係以年度新進員工人數除以年度平均員工人數；離職率的計算則以年度離職員工人數除以年度平均員工人數。「年度平均員工人數」係以年初及年末在職員工人數之平均值計算，為人力資源實務作業上慣用之定義與計算方式。

歷年新進人數的性別及年齡層別統計表

	2023年		2024年		2025年	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	885	92.96%	908	93.90%	866	89.55%
女性	67	7.04%	59	6.10%	101	10.44%
30歲以下	102	10.71%	125	12.93%	157	16.24%
31-50歲	406	42.65%	428	44.26%	428	44.26%
51歲以上	444	46.64%	414	42.81%	382	39.50%
總新進人數	952	30.43%	967	31.07%	967	29.32%
平均員工人數	3129		3112		3298	

註：以上各類占比係以該類別全年新進人數除以總新進人數計算；總新進率= 年度總新進人數除以全年平均員工人數

歷年離職人數的性別及年齡層別統計表

	2023年		2024年		2025年	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	871	94.42%	927	94.21%	870	91.97%
女性	65	5.79%	57	5.79%	76	8.03%
30歲以下	85	11.48%	113	11.48%	109	11.52%
31-50歲	390	34.86%	343	34.86%	367	38.79%
51歲以上	461	53.66%	528	53.66%	470	49.68%
總離職人數	936	29.91%	984	31.62%	946	28.68%
平均員工人數	3129		3112		3298	

註：以上各類占比係以該類別全年離職人數除以總離職人數計算；總離職率= 年度總離職人數除以全年平均員工人數

5.1.2 多元招募管道

誼光保全致力於打造公平、透明且多元的求職環境，落實「適才適所」的用人原則。我們與政府及民間單位緊密合作，建立穩固的徵才網絡：

- 深耕在地媒合：透過各縣市就業服務處與就業博覽會，積極招募在地人才，帶動區域就業。
- 支持退除役官兵：與榮民服務處長期合作，提供專屬職缺，協助官兵轉業與社會接軌。
- 數位招募平台：整合各大人力銀行資源，確保招募資訊透明化。

就業服務處職務媒合



榮民服務處職務媒合



就業博覽會

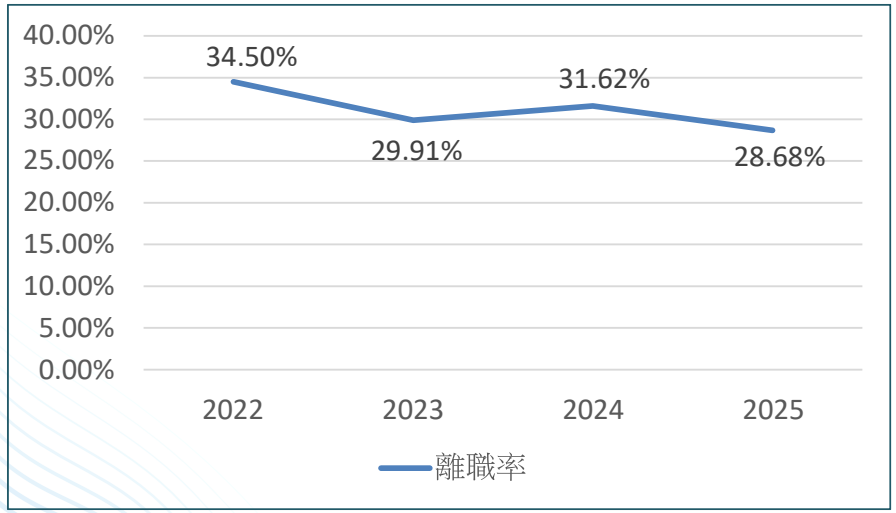


5.1.3 人才離職與留任

5.1.3.1 離職率與留任率分析

2025 年離職率為 28.68%，較 2024 年下降 2.94 個百分點，較 2022 年下降5.82 個百分點，顯示長期留才政策有初步成效。

近四年離職率趨勢圖



2025 年整體留任率達 82.22%，顯示公司持續推動穩健薪酬福利制度與管理優化已具初步成效。面對 51.6% 的新進人員留任挑戰，誼光保全持續透過完善新人輔導機制、強化教育訓練及優化溝通管理，協助新進同仁提升工作適應能力與職場認同感，並逐步打造更具支持性與包容性的工作環境。

指標名稱	數據	留任率計算
期初在職總人數	3172	整體留任率 = (期末仍在職的原有員工人數 ÷ 期初在職總人數) x 100% (2608 ÷ 3172) x 100% = 82.22%
期末在職的原有員工人數	2608	
流失人數	564	

留任率分析表

指標名稱	數據	分析
整體留任率	82.22%	顯示核心員工穩定，組織文化成熟
新人留任率	51.6%	近半數新人入職不到一年即離職。顯示招募期待落差或入職適應支援不足

5.1.3.2 人才留任的做法

2025 年我們更強調「精準激勵」。與其廣發小獎，我們今年更專注在實質的職級職位晉升，相較於2024年，晉升人數大幅成長61%，這對優秀人才來說，職級的提升比單次獎勵更有留任吸引力。對於留任措施，具體做法包括：發展力、穩定力與激勵力三方面，說明如下：

- **發展力：職涯晉升管道顯著拓寬**

  2025 年晉升人數從去2024年的31 人增加至2025年的50 人，大幅提升61%，顯示公司積極落實內部人才提拔，提供具吸引力的長期發展前景。

- **穩定力：組織結構優化與適才適所**

  調動人數從去2024年的88 人減少至2025年的66 人，下降25%，反映了職位媒合精準度提升，員工在現有職位的穩定度增加，有利於專業經驗的累積與以及組織知識傳承。

- **激勵力：獎勵機制導向績效卓越**

  2025年的獎勵人數136 人，仍維持穩定比例的獎勵覆蓋率，並向核心貢獻者傾斜，建立實質的績效導向文化，強化頂尖人才的歸屬感。

近兩年晉升、調動與獎勵人數與涵蓋率統計表

項目/年度	2024年		2025年		分析
	人數	覆蓋率	人數	覆蓋率	
晉升人數	31	0.9%	50	1.5%	大幅成長 61%
調動人數	88	2.7%	66	2.0%	轉向精準激勵與穩定留任
獎勵人數	148	4.5%	136	4.1%	轉向精準激勵與穩定留任

除了前述三種做法外，我們還透過以下機制，建構能留住人才的職場環境：

- 法規遵循與健康工時：堅持合乎法令規定的給薪，並嚴格落實合法工時監控，保障勞工身心平衡。
- 穩定經濟支持：提供優於同業的穩定三節獎金，共享經營成果。
- 關鍵人才的激勵與發展：將個人職涯發展與企業成長深度掛鉤，強化管理階層的忠誠度。

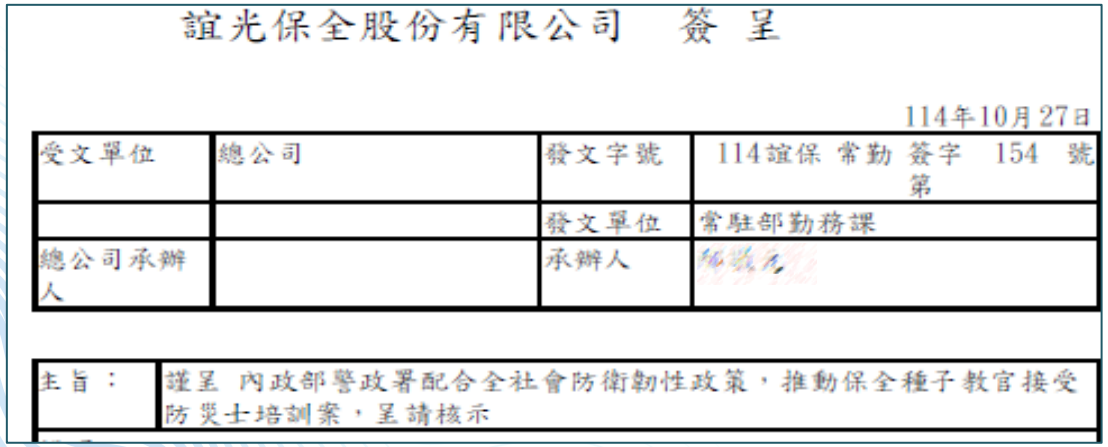


5.1.3.3 新人留任挑戰與優化行動

2025 年新人留任率為52%，雖有達到預期目標，我們仍啟動專案分析，並擬定以下優化方向降低磨合期的流失風險：

- **優化招募精準度：**利用多元招募管道的特性，加強職前說明，確保求職者對工作內容有正確期待。
- **全額培訓支持：**針對職務所需之專業證照，公司提供完整內外部培訓課程，協助同仁順利考取。
- **完善新人引導機制：**強化入職初期的教育訓練，透過以下方式分享並傳承實務經驗與組織文化。
  - 由晉升幹部之資深同仁擔任導師
  - 建立公司專屬宣導教育網站
  - 鼓勵學長學弟帶領制度
  - 增加見習時數

誼光提供專業證照培訓

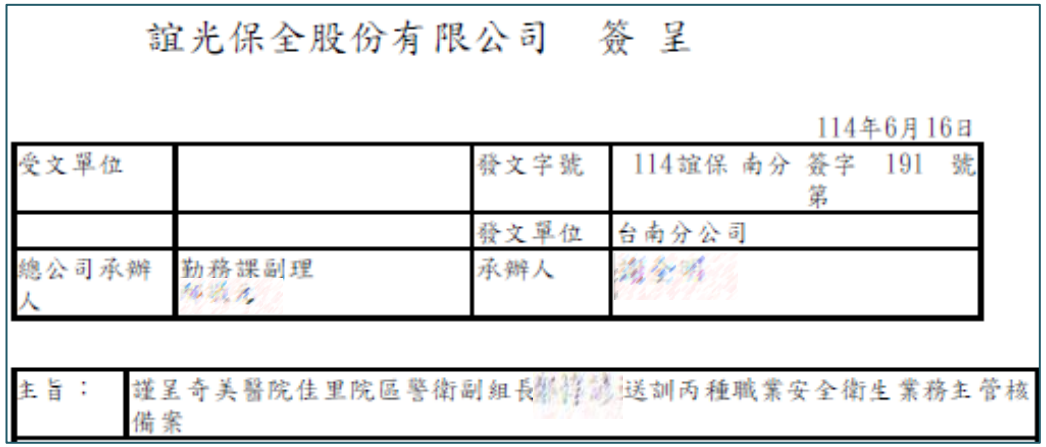


誼光保全股份有限公司 簽 呈

114年10月27日

受文單位	總公司	發文字號	114誼保 常勤 簽字 154 號 第
		發文單位	常駐部勤務課
總公司承辦人		承辦人	

主旨：	謹呈 內政部警政署配合全社會防衛韌性政策，推動保全種子教官接受防災士培訓案，呈請核示



誼光保全股份有限公司 簽 呈

114年6月16日

受文單位		發文字號	114誼保 南分 簽字 191 號 第
		發文單位	台南分公司
總公司承辦人	勤務課副理	承辦人	

主旨：	謹呈奇美醫院佳里院區警衛副組長 送訓丙種職業安全衛生業務主管核備案

5.1.4 績效評核及職業發展檢核

5.1.4.1 績效評核做法

公司針對新進員工設有到職培訓與考核機制，於新進員工考核期間，由主管依工作表現、出勤狀況及職務適應情形進行評估，以協助員工逐步熟悉工作內容與服務要求。

一、人員職務分類架構：所有員工依職務性質區分為兩大類。

1.勤務人員：僅適用新進員工考核。
2.職等人員：適用新進員工考核、季度考核與年度考核。

二、新進人員考核期流程：新進同仁的試用期天數不同，但皆須依據「期滿前10 日完成考核」，其審查結果與流向如下：

1.新進人員考核期規定：
- 勤務人員：到職後考核期間至少兩個月，可視情況延長一個月。
- 職等人員：到職後考核期間一律三個月。

2.第一階段考核（期滿前10 日）：主辦單位或主管進行初次考核，結果分為三種流向：
- 合格：正式任用，順利轉正。
- 不合格且情節嚴重：予以辭退，依規定結束勞動關係。
- 不合格但尚可觀察：延長任用一個月，進入延長期另行考核階段。

3.第二階段考核（延長任用期滿前10日）：針對被「延長任用一個月」的同仁，於該延長月期滿前10日進行二次考核，且不得再延長
- 合格：正式任用。
- 再不合格：予以辭退。

三、職等人員定期考核：針對已通過「新進人員考核」的職等人員，公司建立常態性的績效追蹤機制，實施季度考核與年度考核。
- 季度考核：每三個月進行一次，著重於短期績效追蹤與階段性目標達成率之檢核。
- 年度考核：每年年底進行一次，著重於長期職涯發展評估，其結果作為年終獎金提撥或調薪升遷之依據。

5.1.4.2 績效評核統計

2025年職等人員接受績效及職業發展檢核的比例達100%；對於勤務人員則以新進人員考核為主，受檢核比例為23.3%。

歷年人員接受檢核比例 - 依性別及職級別統計

	2023年			2024年			2025年		
	接受檢核人數	所有人數	接受檢核%	接受檢核人數	所有人數	接受檢核%	接受檢核人數	所有人數	接受檢核%
男性	625	3005	20.8%	639	2986	21.4%	618	2982	20.72%
女性	94	124	75.81%	94	126	74.6%	112	151	74.17%
主管人員	42	42	100%	46	46	100%	48	48	100%
行政人員	46	46	100%	45	46	100%	43	43	100%
一般員工	631	3041	20.75%	642	3042	21.1%	639	3042	21.01%
全體員工	719	3129	22.98%	733	3112	23.55%	730	3133	23.30%

5.2 職場多元平等共融

重大主題

在傳統刻板印象中多以男性為主的保全產業裡，「職場多元平等共融」是驅動企業創新與實踐社會責任的關鍵力量。建立多元包容的團隊，能匯聚不同性別、年齡與背景的觀點，不僅有助於精準掌握客戶多樣化的安全需求，更能打破行業框架，吸引跨領域的優秀人才加入，進而提升員工向心力與企業的永續競爭力。「職場多元平等共融」是本公司永續發展的重大主題，故針對此主題訂定政策或承諾、行動方案、衡量指標及短/中/長期目標，並說明2025年的執行成果。

衝擊

正面衝擊

經濟衝擊：善用中高齡人力，緩解缺工壓力。

人群衝擊：提供弱勢或中高齡族群平等就業機會。

負面衝擊

人群衝擊：發生職場霸凌或歧視，侵害員工人權。

經濟衝擊：歧視案件引發訴訟或主管機關裁罰。

政策或承諾

以關懷員工為出發點，打造無歧視職場，廣納多元屬性就業人力，以擴大保全人力來源，落實相關法令規定。

不同背景、特質及觀點的員工皆能感受到重視與支持，進而充分發揮所長、實踐自我價值

短/中/長期行動方案

1. 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
2. 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
3. 新進、在職教育訓練宣導員工權益
4. 友善中高齡人員進用

衡量指標與機制

衡量指標

1. 勞資爭議案件數
2. 女性主管占比
3. 男女基本薪酬比
4. 職場不法侵害（歧視、霸凌、性騷等）事件數

衡量機制

1. 勞動部登錄勞資爭議案件數
2. 員工組成統計
3. 員工滿意度調查分析報告

短/中/長期目標

短期目標（2025年）

1. 持續降低勞資爭議件數
2. 女性主管占比>=5%

中期目標（2027年）

1. 持續降低勞資爭議件數
2. 女性主管占比持續提升

長期目標（2030年）

1. 持續降低勞資爭議件數
2. 女性主管占比持續提升

2025年實績與達標情形

1. 勞資爭議件數 13件
2. 女性主管占比 5%（達標）

利害關係人議合

1. 「員工宣導專區」網站資訊即時更新
2. 各營運處Line群組即時溝通
3. 13件勞資爭議調解溝通

5.2 職場多元平等共融

本公司積極推動多元平等共融政策，主動增加女性、原住民及身心障礙等多元族群的進用比例，建構性別友善與無障礙的支持性工作環境；同時，我們嚴格堅守同工同酬承諾，確保所有同仁在招募任用、薪酬福利、培訓與晉升上皆享有絕對公平的對待，杜絕任何形式的職場歧視與騷擾，期盼讓每一位夥伴都能在平等、包容且備受尊重的舞台上發揮潛能，與企業共創卓越價值。

5.2.1 多元平等共融政策

誼光保全始終視員工為推動公司穩健營運與實現永續目標的關鍵資產，致力於打造公平、包容且具多元性的工作環境。公司全面遵循勞動相關法令與人權標準，落實不歧視原則與性別平等政策，並透過多元化招募管道廣納各類人才，建立兼具專業與多元背景的團隊。

由於保全產業特性，女性從業人員比例相對較低。然而，誼光保全積極致力於打破此傳統印象，鼓勵更多女性參與並投入保全領域。公司在招募過程中堅守非歧視原則，承諾為所有員工提供平等發展機會，並持續推動性別多元化，期能吸引更多女性人才，以逐步平衡性別比例，打造更具包容性之團隊。

誼光保全高度重視員工需求與意見，致力於營造平等且友善的職場環境。公司確保每位員工獲得公平機會與待遇，遵循男女同工同酬之獎酬原則及平等晉升機會。此外，公司亦積極關注並努力平衡男女主管職位比例，逐步實現職場性別平等之目標。

儘管保全產業應聘者多為男性，誼光保全仍嚴格遵循相關規範，堅決杜絕職場上任何形式之歧視，包含性別、年齡、宗教、膚色及種族等。在公司的人才培育與晉升制度中，我們積極落實公平原則，確保不同性別員工皆能獲得均衡的發展空間。此項努力亦反映於實際數據，目前本公司所有主管中，女性主管占5%；女性員工中有25人擔任管理職務，占總公司人員27.5%，此一比例展現公司在推動性別平等與打造多元共融管理環境方面的具體成效。

5.2.2 公平的薪酬體系

5.2.2.1 薪酬待遇透明化

誼光保全深知具市場競爭力之薪酬待遇，對於吸引及留任優秀人才至關重要。公司致力於提供兼具市場競爭力與公平性的薪酬待遇。為實質保障基層同仁的生活品質，公司訂有透明的薪資核薪制度，承諾所有基層同仁之基本薪資皆嚴格遵循國家法令標準。

除薪酬外，公司亦提供多元的福利待遇，包含完善之保險與退休金計畫，以保障員工及其家庭之健康與未來生活。誼光保全持續探索並實施創新福利方案，以滿足員工多元需求，進而提升員工之整體幸福感與工作滿意度。

為提升薪酬制度的透明度與管理效率，誼光保全於2024年度針對薪資與差勤結構進行優化調整。公司推動薪資與差勤計算公式的標準化，簡化原需逐月人工修正的流程，提升薪資核算與發放的準確度與作業效率。同時，也協助員工更清楚理解個人薪資組成與計算方式，降低誤解與爭議的可能，促進日常管理流程的穩定與順暢。此項措施於2025年展現優化後的效率與成果，行政人員與員工的滿意度都有提升。

薪資透明化措施：

- 公開薪資範圍：於人力銀行招募網站上揭露職位薪資區間
- 同工同酬：確保不同性別、族群在待任相同職務具備相同能力時，待遇是相同的
- 嚴格遵守政府對勞工基本工資的規定
- 各類津貼與加班費必須符合法規倍率
- 工時合理化承諾



5.2.2.2 同工同酬

誼光保全嚴格遵循勞動相關法令，全體同仁之核薪標準皆以職務專業度與市場競爭力為依歸。基層員工（無論男性或女性）之基本薪資均須100% 符合或優於法定最低薪資標準，實質落實「同工同酬」與「非歧視」之人權政策。

截至2025年底，本公司基層員工（含男性與女性）之基本薪資與法定最低薪資之比例均實質維持在100%（詳見下表）。我們持續透過完善的薪酬激勵與多元津貼機制，期盼與同仁共享企業營運成果，打造安心且具歸屬感的幸福職場。

2025年男女基層人員的基本薪資比例

項目	男性	女性
誼光基層人員基本薪資	28,590	28,590
法定基層人員最低薪資	28,590	28,590
基本薪資與法定最低薪資比例	100%	100%

註：

1. 統計範疇與基準： 本表數據統計截至 2025 年 12 月 31 日，計算基準係依據中華民國勞動部公告之 2025 年法定基本工資（月薪新台幣 28,590 元 / 時薪新台幣 200 元）。
2. 定義釐清：表列「基本薪資」係指員工在正常工作時間內所得之法定給付，並不包含延長工作時間之加班費、因特殊案場派駐之變動津貼、節日獎金及績效獎酬。

依職級分析男女薪資比例

	2023		2024		2025	
職級	男	女	男	女	男	女
一般員工	1	1	1	1	1	1
基層主管	1	1.11	1	1.01	1	1.01
中階主管	1	1	1	1.02	1	1.02
高階主管	1	0.94	1	1.02	1	1.02

註：

1. 一般員工係指現場人員，約定月薪依勞基法基本工資規定，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。
2. 行政人員約定薪資優於勞基法，相同行政之男、女起薪相同，但因工作年資累積或擔任幹部時，薪資會另外加給。
3. 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，薪資會另外加給。

5.2.3 中高齡進用友善

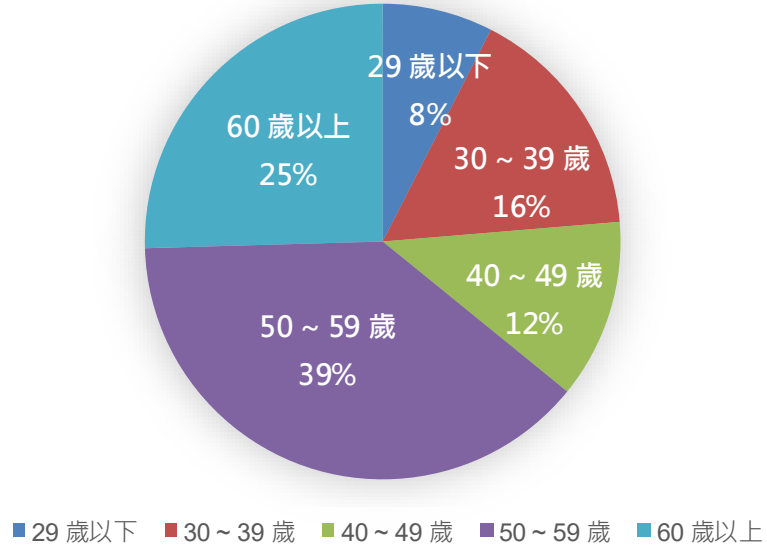
誼光保全響應政府政策，積極建構中高齡友善職場，尊重並重用資深人才的專業經驗，為中高齡族群開創穩定的就業機會，實踐企業社會責任。我們打破年齡框架，提供穩定的職涯發展與包容的職場環境，讓資深員工持續發揮即戰力，展現「世代共好」的企業永續精神。全公司3,133名員工中：

- **40歲以上共2,375 人，占比75.81%，全公司有超過四分之三的員工是熟齡人才。**
- **50歲以上共1,996 人，占比63.71%，充分展現公司環境極度穩定，且對中高齡極具包容力，能有效維持資深即戰力。**

依政府《中高齡者及高齡者就業促進法》 之定義，45歲以上為中高齡者、65歲以上為高齡者。根據此定義計算，誼光保全中高齡以上之員工人數占比為73.92%。

年齡區間	人數	占比
29 歲以下	255	8.14%
30 ~ 39 歲	503	16.05%
40 ~ 49 歲	379	12.10%
50 ~ 59 歲	1204	38.43%
60 歲以上	792	25.28%
全體	**3133**	**100.00%**

各年齡區間員工人數分佈圖



5.2.4 弱勢聘僱與社會包容

誼光保全將「多元、包容、平等的職場環境」視為企業發展的重要基石，長期積極響應政府政策，為社會弱勢群體及多元族群開創穩定的就業機會，實踐企業社會責任。在積極實踐社會共融的具體行動上，截至2025年底，誼光保全在多元族群聘僱的具體成果如下：

- **身心障礙人士聘僱：**全公司共聘用119位身心障礙同仁（包含男性115 人、女性4 人），占全體員工3133人之比例達3.8%。此聘僱成效不僅穩定超過法定基本比例，更展現公司透過職務再設計，協助身心障礙者發揮所長、安定生活的實質轉型成效。
- **原住民人士聘僱：**誼光保全亦積極促進在地多元族群的平等就業，全公司共聘用58位原住民同仁（包含男性54 人、女性4 人），占全體員工3133人之比例為1.85%，致力於在組織內營造族群文化共融的友善氛圍。

展望未來，誼光保全將持續落實公平招募與非歧視政策，並藉由持續優化職場支持系統、提供平等的職涯發展空間，吸引更多不同背景的優秀人才加入，攜手打造具備高度韌性與包容力的幸福職場。

身心障礙及原住民聘用統計表

聘用人員	男性	女性	合計	占全體員工比例
身心障礙人士	115	4	119	3.8%
原住民人士	54	4	58	1.85%

5.2.5 員工人權維護

5.2.5.1 人權政策

誼光保全認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織基本原則與工作權利宣言》等國際人權公約所揭櫫之原則，致力維護員工基本人權，創造重視個人尊嚴與價值之工作環境，並恪遵營運所在地之勞動相關法規，建立適當之管理方法與程序，俾利杜絕任何侵犯及違反人權之行為，以善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權。於2021年訂定《保障人權政策》以保障現職員工，亦期許我們的供應商及承攬商相遵下列原則以維護人權：

一、遵守營運地點當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件及安全健康的工作環境。
二、致力營造平等任用、免於歧視與騷擾的工作環境，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰等有差別待遇。
三、不強迫勞動、禁止使用童工。
四、尊重員工隱私權。
五、建立暢通勞資溝通管道，提供申訴機制，如有違反人權事宜，即時進行調查程序並執行補救與改善措施。
六、定期檢視、評估相關人權制度及作為。

5.2.5.2 禁止童工與人權保障（GRI 408-1）

誼光保全重視人權保障，並遵循《勞動基準法》、《保全業法》及其他相關勞動法規辦理人員招募、任用及管理作業。依據《保全業法》規定，保全人員須年滿18歲始得從事保全工作，因此公司於招募及任用過程中均落實身分及年齡資格查核，確保所有任用人員均符合法令規定，杜絕童工聘用情形。

公司秉持尊重人權及合法用工原則，禁止任何形式之童工、強迫勞動及其他違反勞動人權之行為，並透過人員招募審查、身分驗證及法令遵循管理機制，持續降低童工風險。經檢視2025年度所有營運據點及主要營運活動均未發現涉及童工之重大風險，亦未發生任何使用童工或違反童工相關法令之情事。

5.2.5.3 性騷擾防治與申訴處理機制

誼光保全重視員工人格尊嚴與工作權益，致力打造安全、尊重及友善的工作環境，並依據《性別平等工作法》及相關法令規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，明確禁止任何形式之性騷擾、性別歧視及不當對待行為。

為確保申訴案件獲得妥善處理，公司建立性騷擾事件申訴及調查機制。當接獲主管機關函文、申訴案件或相關事證後，由權責單位立即啟動調查程序，針對相關當事人進行訪談及事實查證，並提報性騷擾申訴處理委員會進行審議。委員會依據客觀事證及調查結果進行評議，原則上於二個月內完成調查及審議程序，必要時得延長一個月，並依調查結果辦理後續改善措施或懲處作業，同時依法函覆主管機關，以確保案件處理之公正性、保密性及時效性。

除建立申訴處理機制外，公司亦透過員工宣導專區、法令宣導及教育訓練等方式，持續提升同仁對性騷擾防治相關法令及權益保障之認識，強化尊重、平等及友善職場文化，預防相關事件發生。

2025年度誼光保全內部並未發生違反性別平等工作法或性騷擾防治相關規定之情事。公司仍持續透過教育宣導、申訴管道及管理措施，強化預防機制與員工性別平等意識，共同營造安全、尊重及友善之工作環境。



5.2.5.4 職場人權宣導與訓練(GRI 410-1)

誼光保全持續透過制度化方式加強員工對權益保障、職場安全與公司規範的認識與理解。公司定期進行多項法令與政策宣導，內容涵蓋《勞動基準法》相關規定、工安事項、交通安全、性騷擾防治、不法侵害預防、申訴與懲戒辦法等，確保員工在執行職務過程中具備必要知識與應對能力，降低職場風險，維護工作安全。我們透過所建置的「宣導專區」網路平台，跨越時空限制，全面強化對所有員工的人權宣導與訓練。2025年所有保全人員均接受人權相關政策的訓練與宣導，主題重點包含：

- 個人資料保護：定期辦理相關教育課程與宣導活動，提升員工對個資保護的意識與執行力，確保客戶與員工資訊均獲妥善處理。
- 性騷擾防治：推動建立安全與尊重的工作環境，透過定期宣導與案例教育，協助員工正確認識職場性騷擾類型與應對機制，強化預防意識。
- 職場不法侵害防範：針對保全業務特性提供防範教育，內容包含事件辨識、通報程序及應對方式，藉此提升員工自我保護能力與事件處理能力。

2025年人權維護相關訓練時數

訓練項目	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
個人資料保護法	32,733	11	360,063
性騷擾防治概要	5,969	2	11,938
執行職務遭受不法侵害之預防	11,895	4	47,580

誼光保全重視職場平等與人權保障，禁止任何形式之歧視、騷擾及不平等對待行為。2025年公司內部沒有發生任何員工個資洩漏事件，亦未發生經查證成立之性騷擾、歧視、霸凌等職場不法侵害的申訴案件。

「公司宣導專區」的個資保護相關宣導



「公司宣導專區」的性騷擾防治宣導



「公司宣導專區」跟蹤騷擾防治宣導



「公司宣導專區」職場霸凌防治宣導



5.2.6 勞資溝通（GRI 2-30）

誼光保全目前並未成立工會組織，故無簽訂任何團體協約。

公司與員工之僱用條款及工作條件，均依《勞動基準法》及相關法規訂定，並與每位員工簽訂勞動契約。員工工作規則與相關事項揭示於員工網站之「公司宣導專區」，員工可隨時查詢相關內容。

誼光保全重視與員工之間的雙向溝通，視其為維繫組織穩定與提升工作協調的重要基礎。公司定期舉辦各類溝通活動，由高階管理階層與基層同仁進行面對面交流，說明公司政策與營運目標，並聽取員工意見，以促進內部理解與執行共識。

此外，公司設有正式的勞資會議機制，作為員工代表與資方間溝通的重要平台。透過定期召開之勞資會議作為主要溝通機制，由勞資雙方代表出席，針對勞工權利與義務相關事項進行協商並形成決議；其決議內容適用於全體員工，必要時將同步修訂相關管理規章並公告周知。透過定期召開勞資會議，雙方得以針對工作條件、制度調整與職場意見進行討論與協調。此制度有助於提前掌握並處理潛在問題，強化協作氛圍，並促進組織運作的穩定性。

5.2.6.1 勞資爭議與溝通

誼光保全重視員工意見溝通與勞資關係和諧，除依法設置勞資溝通機制外，亦透過主管關懷、申訴反映管道及日常管理溝通，持續了解員工需求與工作情形。由於公司員工人數超過3,000人，且第一線執勤人員分布於各地營運據點，工作型態與班別安排多元，2025年度仍發生13件勞資爭議案件。

經檢視相關案件內容，爭議原因多與勞資雙方對權利義務認知差異、制度理解落差或溝通不完全有關，並未涉及重大惡意違法情事。公司於事件發生後，均由相關權責單位進行協調與溝通，並依法配合主管機關辦理，相關案件皆已妥善處理完畢。

誼光保全亦將相關案例納入後續勞資關係管理與制度檢討的重要參考，持續強化主管溝通能力、制度宣導及人員管理機制，藉以降低類似事件再次發生之可能性，並持續朝向建立更穩定、互信之勞資關係努力。



5.2.6.2 營運變化最短預告期

依本公司人事管理規章中規定有下列情形之一者，本公司得終止勞動契約：

一、歇業或轉讓時。

二、虧損或業務緊縮時。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少人員之必要，又無適當工作可供安置時。

五、對於所擔任之工作確定不能勝任時。

本公司依前項終止勞動契約者，應依勞動基準法或勞工退休金條例之規定發給從業人員資遣費或退休金。

依上述規定終止勞動契約時，應於事前預告之，其預告期間依下列之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

如未依前項規定期間預告而終止勞動契約時，應給付預告期間之薪給。



5.3 員工福利與照顧

在保全產業中，第一線執勤人員是維持服務品質與企業穩定營運的重要核心。誼光保全深知，唯有讓員工在安心、穩定且受到尊重的環境中工作，才能持續提供客戶值得信賴的安全服務。因此，公司持續關注員工福利、工作支持及生活照顧，並依據營運特性與員工需求，逐步完善相關福利制度與照顧措施，協助同仁兼顧工作與生活平衡。

5.3.1 員工福利

誼光保全持續關注員工福祉與工作環境的優化，定期召開會議檢視各項福利制度，並研議調整方向，以協助同仁在工作與生活之間維持良好平衡。公司的福利計畫包括：福利待遇、身心健康支援、學習發展機會以及因育嬰或家庭照顧所需之留職停薪計畫，說明如下：

一. 福利待遇

- 提供完善的保險項目，保障員工及其家屬的醫療需求，員工團體保險範圍涵蓋人壽保險、住院醫療險與意外險。
- 提供退休金計劃，幫助員工為未來做好財務規劃。
- 提供職員本人結婚賀儀、支持員工在重要人生事件中的慶祝。
- 提供職員本人、父母、子女、配偶死亡時的奠儀。

二. 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身體健康。
- 提供心理健康支援，包括心理諮詢和心理衛生教育，注重員工的心理健康。

三. 學習與發展

- 提供學習和發展機會的機會，幫助員工拓展職業生涯。
- 提供導師計畫和職涯規劃諮，包括專業培訓和進修課程，支持員工的職涯發展。
- 提供內部晉升和跨部門轉移詢，幫助員工了解自己的職涯發展路徑和目標。

四. 育嬰假（留職停薪）

- 提供育嬰留職停薪假和家庭照顧假，幫助員工照顧家庭成員，使其在工作與生活之中更容易取得平衡。

5.3.2 育嬰留職停薪制度

誼光保全重視員工在職涯發展與家庭照顧間的平衡，並積極配合相關法令，提供完整的育嬰留停制度。員工若有育嬰需求，可依法申請留職停薪，照顧新生兒或幼兒，於該期間公司亦提供必要之支持與資訊，協助員工順利銜接職場與家庭角色。2023-2025年育嬰假（留職停薪）使用情況統計分析結果如下表。

近三年符合育嬰假（留職停薪）資格人數統計表

項目	2023年			2024年			2025年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數(A)	0	2	2	1	6	7	1	4	5
當年度申請育嬰留停人數(B)	0	2	2	1	6	7	1	4	5
當年度育嬰留停原應復職人數(C)	0	2	2	1	6	7	1	4	5
當年度育嬰留停應復職且復職人數(D)	0	1	1	1	1	2	0	1	1
復職率(D/C) x100	0%	50%	50%	100%	16.67%	28.57%	0%	25%	20%
前一年度育嬰留停後復職人數(E)	0	1	1	0	1	1	1	1	2
育嬰留停復職後12個月仍在職人數(F)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
留任率(F/E) x100	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註：(A)：當年度請過產假及陪產假的員工人數。
復職率=(育嬰留停後實際復職的員工總數/育嬰留停後應該復職的員工總數) x100
留任率=(育嬰留停復職後12個月仍在職的員工總數/上個報導期間內休完育嬰留停後復職員工總數) x100

由於保全服務具有全年無休、24小時輪班及依客戶需求派駐服務之特性，員工於育嬰留職停薪期間所負責之勤務，通常需由其他同仁接續支援，以維持服務品質與人力調度穩定。因此，員工復職後可能因原服務據點已完成人力配置，而由公司依實際營運需求安排至其他服務據點或工作場所執勤。部分員工可能因家庭照顧需求、通勤距離、不習慣執勤地點異動或個人生涯規劃等因素，選擇於育嬰留職停薪期滿後不再復職，故2025年出現復職率偏低的情形。此亦為保全產業育嬰留職停薪復職率及留任率相對偏低之主要原因之一。

5.3.3 退休計畫

為保障同仁長遠職場生涯，誼光保全規劃完善之退休金制度，主要依循「勞動基準法」（勞退舊制）及「勞工退休金條例」（勞退新制）之相關規範。

在勞退新制（依《勞工退休金條例》）的部分，公司按員工每月薪資提撥6%至勞工保險局個人專戶，員工亦可選擇自願提撥。2025年度，新制所認列之退休金費用為新台幣90,508,220元。

至於勞退舊制（依《勞動基準法》），公司按月依員工薪資總額提撥2%至勞工退休準備金專戶，該專戶由勞工退休準備金監督委員會以其名義存入臺灣銀行。為確保退休金給付無虞，公司將於年度終了前評估專戶餘額，若有不足支應次一年度預估退休員工之差額，將於次年度3月底前一次提撥補足。截至2025年12月31日，舊制勞工退休準備金專戶餘額為新台幣87,738,878元。



5.4 職業安全衛生 重大主題

在保全產業中，第一線同仁是企業最珍貴的資產與服務核心。因保全勤務常具備工時長、機動巡邏及需第一線應對突發危安事件等高風險特性，落實「職業安全衛生」不僅是保障員工生命安全與身心健康的堅實防線，更是降低營運風險、維持高品質服務的永續基石。「職業安全衛生」是本公司永續發展的重大主題，故針對此主題訂定政策或承諾、行動方案、衡量指標及短/中/長期目標，並說明2025年的執行成果。

衝擊

正面衝擊

經濟衝擊：降低職災發生率，減少保費與補償支出。

人群衝擊：保障員工生命安全與身體健康。

負面衝擊

人群衝擊：執勤中發生交通事故或遭攻擊致死傷。

經濟衝擊：發生重大職災面臨勞檢停工或鉅額賠償。

政策或承諾

嚴格遵守法律規定，致力於創造健康安全零職災的工作環境

承諾每年提供員工健康檢查服務

短/中/長期行動方案

短期行動方案

1. 新進、在職人員定期進行職業安全教育訓練
2. 人員定期健康檢查
3. 不定期職災宣導
4. 消防、緊急避難演練

中/長期行動方案

1. 提供外部訓練機會，取得相關證照
2. 鼓勵員工參與職安衛講座、提升健康安全意識

衡量指標與機制

衡量指標

1. 員工健康檢查比率
2. 職安訓練時數
3. 職安事故件數

衡量機制

由安全衛生室每年統計職安訓練時數及每年統計員工健康檢查比率

短/中/長期目標

短期目標（2025年）

1. 員工健康檢查比率>=90 %
2. 職安訓練時數符合法令規定
3. 職安事故件數≦100

中期目標（2027年）

1. 員工健康檢查比率 >= 95%
2. 職安訓練時數優於法令規定
3. 職安事故件數≦80

長期目標（2030年）

1. 員工健康檢查比率=100%
2. 職安訓練時數優於法令規定
3. 職安事故件數≦50

2025年實績與達標情形

員工健康檢查比率：

1. 實際健檢人數762÷應體檢人數829=92%
2. 職安訓練時數符合法令規定（達標）
   - 在職人員每月1小時訓練
   - 急救人員2人6小時
   - 勞安人員2人12小時
3. 職安事故件數：135件（未達標）

利害關係人議合

1. 職安衛教育訓練
2. 職災宣導
3. 職安衛講座
4. 消防演練

誼光保全深知，唯有建構安全無虞的職場環境，才能讓同仁無後顧之憂地守護客戶。為此，本公司積極推動安全衛生政策，導入系統化的危害鑑別機制，定期舉辦職安衛教育訓練、交通安全宣導及各項健康促進活動；同時，我們嚴格堅守員工定期健檢承諾，以追求「零災害、零事故」為最高指導原則，持續優化各項作業環境與防護設備，致力打造讓員工安心、家屬放心、社會信賴的健康幸福職場。

5.4.1 職業安全衛生政策與管理

5.4.1.1 職業安全政策

誼光保全秉持「安全第一」的原則，致力於維護良好之工作環境與職業健康條件，預防職業災害的發生。公司制定《安全衛生政策與工作安全守則》，作為員工執行勤務時的重要依據，並要求全體員工確實遵守，以確保作業現場的安全與同仁健康。

工作安全守則內容涵蓋以下重點項目：

- 正確使用各項作業工具與設備
- 穿戴符合工作需求之個人防護裝備
- 定期接受職業健康檢查
- 遵守職業安全衛生相關法規與公司內部規定

此外，公司針對警衛人員進一步明定職務相關的安全規範。警衛人員須遵守職安守則，不得從事與工作無關之作業；如執勤期間遇有立即危險之虞，應立即停止作業、退避至安全處所，並通報直屬主管進行處置。此項規範有助於第一線人員於緊急情況中即時保護自身安全，並建立明確的應變流程。

透過上述制度設計與管理措施，誼光保全持續提升員工對職業安全與健康議題的認識與應對能力，並落實職場風險預防與控制。

5.4.1.2 職業安全衛生管理委員會

為強化職場安全管理與健康保障，誼光保全自2011年起設立「職業安全衛生管理委員會」，作為公司推動職安衛制度之專責單位。該委員會由副總經理擔任主任委員，並依規定由各單位推選勞工代表4人，勞方委員占全體委員人數三分之一以上，確保員工意見得以充分反映。

委員會每季召開定期會議，負責規劃、推動及督導與職業安全與衛生相關之政策與執行措施。其職責範圍包含工作場所風險辨識與預防、員工健康維護、教育訓練及事故通報等事宜，並針對實務執行情況進行檢討與改善，強化風險控管效能。2025年共召開2次職業安全衛生管理委員會會議，重要討論議題包含審議2025年自動檢查計畫、職業安全衛生管理計畫暨職業安全衛生管理規章，並達成決議。

透過此制度性機制，公司得以系統性掌握並管理員工健康與安全事項，提升整體作業安全標準，亦符合相關法規與利害關係人對安全管理的合理期待。

5.4.1.3 職業安全衛生管理所涵蓋之工作者 (GRI 403-8)

誼光保全依據《職業安全衛生法》及相關法令推動職業安全衛生管理工作，透過職業安全衛生管理制度、教育訓練、職業安全衛生委員會及風險預防措施，持續強化工作場所安全與健康管理。

2025年職業安全衛生管理範圍涵蓋誼光保全全體員工，包括總公司、各營運據點行政人員及第一線執勤保全人員，涵蓋比例達100%。公司透過定期職安教育訓練、職安委員會會議、工作場所安全巡查及異常事件通報機制，持續提升員工職業安全衛生意識與風險預防能力。

截至2025年底，職業安全衛生管理系統涵蓋之員工人數為3133人，占全體員工100%。

5.4.2 職業安全衛生相關危害、風險與事故

5.4.2.1 風險評估

誼光保全將員工之職業安全與健康視為營運管理的重要基礎，並建置一套系統性職業安全風險評估機制。此機制針對保全人員於執勤過程中可能面臨之風險進行鑑別與分析，涵蓋實體環境危害、作業中可能產生之心理壓力及其他操作性風險。公司運用風險評估矩陣等量化工具進行分級管理，以提升風險辨識的準確性與處置效率。

針對已識別之風險，公司制定並落實多項對應措施，包括配發個人防護裝備（PPE）、強化駐點安全設施、建立並定期演練緊急應變流程，作為日常風險控管的重要一環。此外，公司亦定期辦理職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋風險辨識、作業安全、事故應變與相關法規，提升員工之自我防護與現場處置能力。

透過持續性的風險控管機制與員工安全意識培養，公司致力於降低職業災害風險，維持穩定之作業環境與服務品質，並持續檢視與改善整體職安管理系統，以保障員工在執勤過程中的健康與安全。



5.4.2.2 安全措施

誼光保全持續強化職場安全管理，透過多元措施落實風險預防與健康促進，確保員工於執勤過程中的身心安全。主要實施作法如下：

- **現場自主檢查制度**：由駐點警衛每日執行自動檢查作業，並填寫檢查記錄表；督導幹部則每月不定期抽查，以確保檢查程序之落實與執行品質。
- **職安法令與健康宣導**：透過公司內部企業網，定期推播職業安全衛生法規更新、高溫作業防護、菸害預防等健康宣導資訊，強化員工對相關議題的理解與日常防範意識。
- **交通安全教育訓練**：納入每月教育訓練課程內容，透過案例說明與風險分析，提升員工對交通事故發生原因與預防對策的認知，降低通勤與勤務期間交通風險。

此外，為符合法規要求並落實預防性管理，公司已訂定並推動下列三項重點計畫：

- 異常工作負荷促發疾病預防管理辦法
- 母性勞工健康保護辦法
- 人因性危害預防管理辦法

上述制度與教育措施共同構成誼光保全的職安衛管理基礎，協助員工降低執勤風險，維持身心健康，並提升整體工作安全性與作業穩定度。

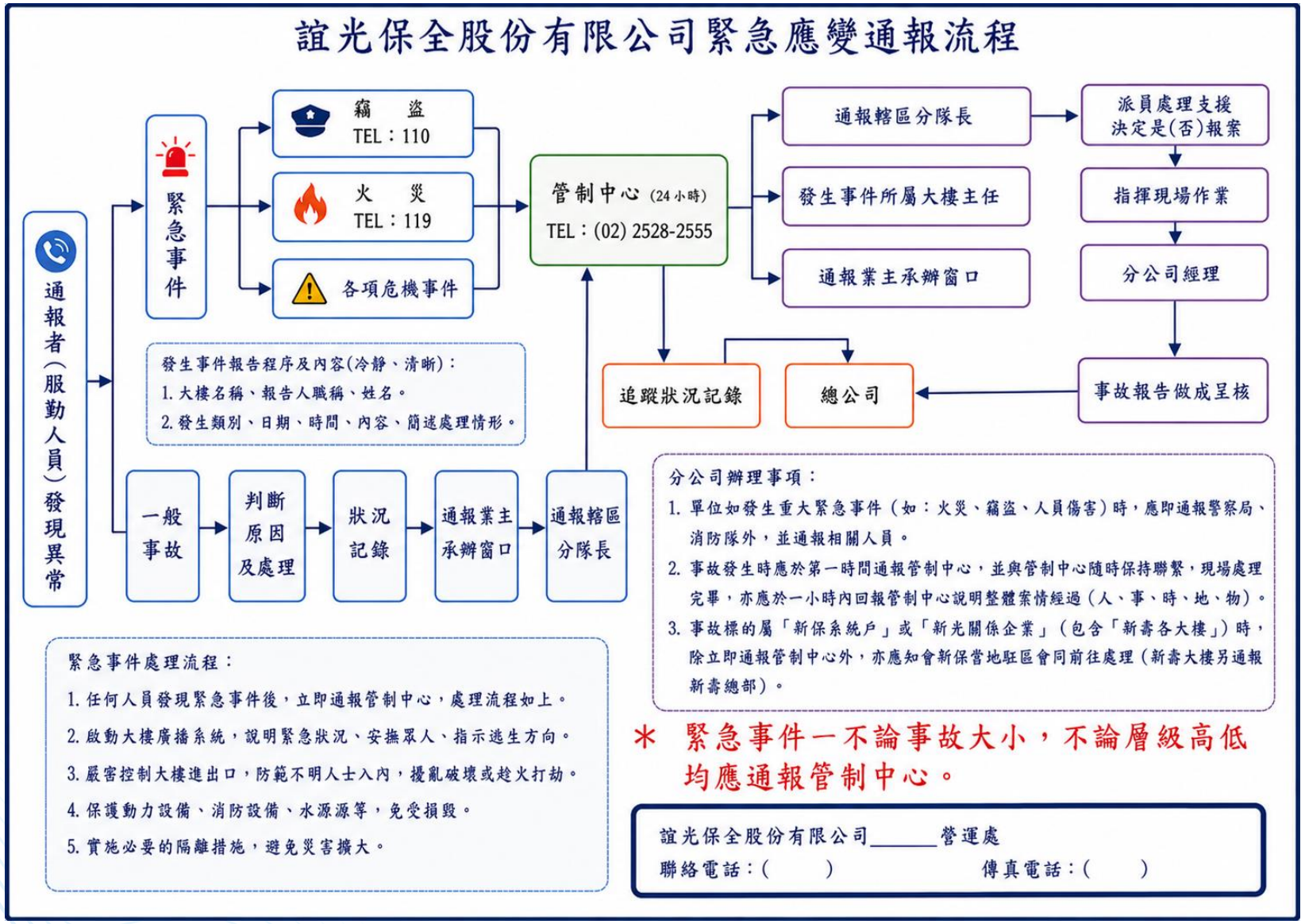


5.4.2.3 緊急應變通報流程

為降低突發事件對員工安全及營運之影響，誼光保全已訂定緊急應變通報流程及相關管理機制，並依事件類型建立通報、處理與後續追蹤程序，以提升第一線人員面對異常狀況時之應變能力與處理效率。該流程的制定原則與核心要素分述如下：

- **落實職安法的「預防與應變」責任：明確分類、集中管理**
- **建立高效的職災通報鏈：**
  - 對外聯繫：第一時間連結110 (警察) 與119 (消防)
  - 對內層報：包含轄區分隊長、大樓主任、總公司及分公司經理。確保管理階層能即時掌握資訊，進行決策支援與資源調度。
- **符合PDCA 循環的紀錄與檢討：**
  - 狀況記錄與追蹤：流程圖中間的「狀況記錄」與「追蹤狀況記錄」，用以保留證據與過程。
  - 事故報告呈核：最後階段的報告呈核，是用於事故分析與再發防止措施，這與ISO 45001 等國際安全標準要求的核心程序一致。
- **現場緊急處理流程：職安衛的現場處置原則**
  - 人身安全優先：引導疏散、防止不明人士進入。
  - 資產與設備保護：保護消防設施與水源，防止災害擴大（減災措施）。
  - 防止二次災害：實施必要隔離，避免災害連鎖反應。
- **公司承諾的具體展現：**

流程圖印有公司名稱、連絡電話與傳真，並以紅字粗體強調通報的重要性。公司對員工及受服務對象的安全承諾，確保所有服勤人員在面對突發狀況時，有明確的指南可循，減少慌亂造成的二次傷害。


誼光保全股份有限公司緊急應變通報流程
通報者（服勤人員）發現異常
緊急事件
竊　盜
TEL：110
火　災
TEL：119
各項危機事件
管制中心（24小時）
TEL：(02) 2528-2555
通報轄區分隊長
發生事件所屬大樓主任
通報業主承辦窗口
派員處理支援
決定是(否)報案
指揮現場作業
分公司經理
事故報告做成呈核
總公司
追蹤狀況記錄
一般事故
判斷原因及處理
狀況記錄
通報業主承辦窗口
通報轄區分隊長
發生事件報告程序及內容(冷靜、清晰)：
1. 大樓名稱、報告人職稱、姓名。
2. 發生類別、日期、時間、內容、簡述處理情形。
分公司辦理事項：
1. 單位如發生重大緊急事件（如：火災、竊盜、人員傷害）時，應即通報警察局、消防隊外，並通報相關人員。
2. 事故發生時應於第一時間通報管制中心，並與管制中心隨時保持聯繫，現場處理完畢，亦應於一小時內回報管制中心說明整體案情經過（人、事、時、地、物）。
3. 事故標的屬「新保系統戶」或「新光關係企業」（包含「新壽各大樓」）時，除立即通報管制中心外，亦應知會新保當地駐區會同前往處理（新壽大樓另通報新壽總部）。
緊急事件處理流程：
1. 任何人員發現緊急事件後，立即通報管制中心，處理流程如上。
2. 啟動大樓廣播系統，說明緊急狀況、安撫眾人、指示逃生方向。
3. 嚴密控制大樓進出口，防範不明人士入內，擾亂破壞或趁火打劫。
4. 保護動力設備、消防設備、水源源等，免受損毀。
5. 實施必要的隔離措施，避免災害擴大。
＊ 緊急事件一不論事故大小，不論層級高低均應通報管制中心。
誼光保全股份有限公司_____營運處
聯絡電話：(　　)　　傳真電話：(　　)

5.4.2.4 災害分析與防範對策

本公司持續關注第一線執勤同仁之職業安全與健康，並透過歷年災害事件分析，辨識高風險情境與潛在危害類型，作為防範措施優化的重要依據。2023至2025年間，交通事故仍為主要災害來源，而生理不適與人身侵害案件則呈現增加趨勢，反映保全人員於長時間輪班、高溫環境及高互動服務情境下所面臨之健康與執勤風險。本公司除持續強化交通安全教育、現場應變訓練與設備管理外，亦逐步推動高風險族群健康追蹤、暴力衝突應對機制及場域安全改善措施，藉由預防管理與即時支援並行，降低職業災害發生風險，打造更安全、健康且安心的工作環境。

2023-2025 年度災害數據趨勢比對表

災害分類	2023年	2024 年	2025 年
交通意外 (車禍/自摔)	68	68	65
生理不適 (疾病/中暑)	16	20	26
人身侵害 (被打/暴力)	6	3	9
跌撞/環境傷害	7	7	3
年度總計	97	98	103

職業災害分析與防範對策

數據分析與趨勢觀察	防範對策
◘ 交通安全是長期核心風險： 三年度的交通意外件數均維持在 65-68 件之間，占總災害件數的 65% 以上。顯示通勤與執勤期間的交通安全仍是公司風險控管的最首要目標	➢ 安全宣導與教育： 定期辦理防禦駕駛訓練，強調「雨天」、「變換車道」及「路口轉彎」的視角盲區教育。 ➢ 通勤時段彈性化： 評估部分案場是否能微調交班時間，以避開極端尖峰車流。 ➢ 車輛維護檢查： 若有公務巡邏車，應嚴格執行每日胎壓、煞車及燈號檢查。

職業災害分析與防範對策

數據分析與趨勢觀察	防範對策
◘ 健康風險逐年惡化： 「生理不適」類別從 2023 年的 16 件增加到 2025 年的 26 件（成長 62.5%）。特別是 2025 年出現多起心肌梗塞、中風、糖尿病中毒及腦血管栓塞，且有一起不幸過世案例，顯示員工健康管理（如高風險群篩檢、過勞預防）益發重要。	➢ 高風險族群管理： 透過員工體檢建立「健康追蹤名單」，針對患有高血壓、糖尿病或心血管病史的同仁，避免安排極端高溫環境或過度勞累的排班。 ➢ 案場急救設備： 確保第一線案場（如百貨、銀行、醫院）同仁皆熟練 AED（自動體外心臟去顫器）的操作，並落實「身體不適立即回報」機制。 ➢ 環境改善： 針對夏季高溫（如 2025 年 9 月出現的中暑案例），應增加巡邏補水點，或調整室外崗哨的輪值頻率。
◘ 執勤暴力威脅回升： 2024 年的人身侵害件數曾下降，但 2025 年卻回升至 9 件（多為「被打」），且分佈在各類型案場（如醫院、百貨、銀行、工廠），反映第一線保全人員面臨民眾衝突的壓力與風險增加。	➢ 衝突排解訓練： 辦理口語溝通與衝突消弭技巧課程，教育同仁在面臨民眾挑釁時，以安全距離優先，避免直接肢體接觸。 ➢ 配備升級： 確保所有執勤同仁配備功能正常的密錄器，這在發生衝突時具有極大震懾效果，亦能留存法律證據。 ➢ 支援機制： 強化「警民通報連線」與內部「緊急支援代碼」，確保發生暴力事件時，支援人力能在最短時間到達。
◘ 嚴重程度觀察： 每年需要「住院治療」的比例皆穩定維持在 24%~25% 左右，代表每 4 起災害就有 1 起屬於較嚴重的傷害或疾病。	➢ 場域環境巡查： 針對巡邏路線上的積水、地面高低差或照明不足處，應主動向業主提出改善建議。 ➢ 防滑配備： 規範執勤用鞋需具備合格的防滑性能，減少雨天或濕滑地面的滑倒風險。

5.4.2.5 預防及減輕與商業關係直接相關之職業安全衛生衝擊 (GRI 403-7)

誼光保全提供之保全服務遍及社區、商辦、工廠、學校及住宅等多元場域，除重視員工之職業安全與健康外，亦關注因營運活動而可能影響之住戶、訪客、客戶及其他工作者之安全。公司要求第一線執勤人員依據勤務規範及安全作業程序執行各項工作，並於發現異常狀況或潛在危害時，立即通報相關權責單位進行處理，以降低人員受傷及事故發生之風險。

此外，公司根據已建立之緊急事件通報及應變機制，針對火災、天然災害、治安事件及其他突發狀況進行即時應變與協助處理，以維護執勤場所內員工、住戶、訪客及其他工作者之安全。



5.4.3 職業安全教育訓練

為提升員工對職業危害的認識與預防意識，誼光保全依據「勞工安全衛生教育訓練管理辦法」，針對新進人員及在職勞工辦理各類安全衛生教育訓練。訓練內容涵蓋基本安全觀念、現場操作注意事項及事故應變程序，並針對急救人員與職安人員安排進階與回訓課程，強化實務應變能力。公司藉由制度化的訓練計畫，落實安全衛生管理工作，持續強化員工現場風險應對能力。

2025年度訓練安排與執行情形如下：

- **職業安全人員回訓**
  - 訓練週期依規定為：業務主管每2年6小時、職安人員每2年12小時。
  - 2025年安排3人參加職安人員回訓課程（委外辦理）。
- **防火管理員**
  - 初訓課程為每人12小時，複訓3年6小時。
  - 2025年安排2人參加委外訓練。
- **事務人員證照複訓**
  - 訓練週期為每5年一次，每次20小時。
  - 2025年安排1人參加委外訓練。
- **急救人員複訓**
  - 訓練週期為每3年一次，每人訓練時數3小時。
  - 2025年安排3人參訓。

誼光保全將持續依據法規及實務需求檢討並優化訓練計畫，強化員工實務能力與安全意識，降低職業災害風險，維持安全穩定之工作環境。

本公司重視基層勞工職業安全，特別針對勤務型態分散、輪班頻繁之駐點警衛人員，建置Google Sites 數位宣導平台，作為即時職安資訊與教育宣導管道。透過數位化平台推動無紙化管理，同時強化第一線同仁對交通安全、職場安全及緊急應變等議題之即時資訊取得與宣導溝通，有效降低因資訊落差與現場溝通不即時所產生之職業安全風險。







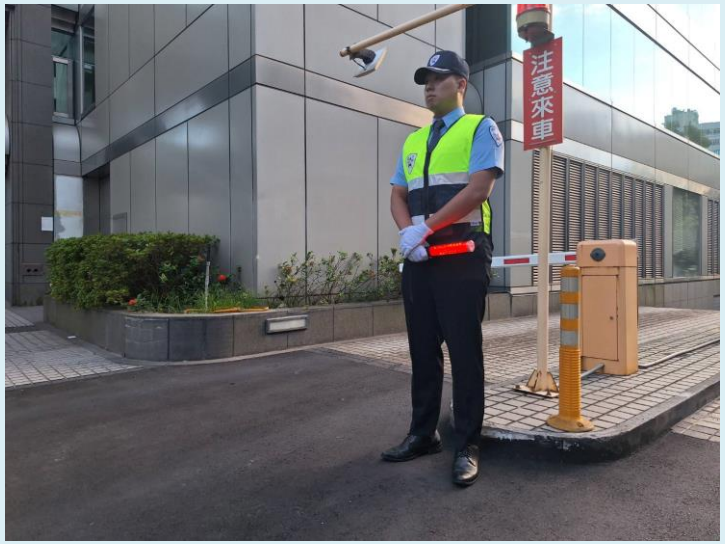
5.4.4 職業安全裝置與配備

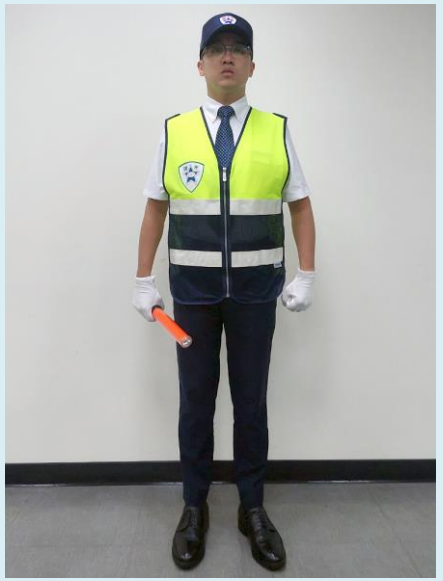
本公司不僅建立數位宣導專區，更落實物資保障。針對各哨點警衛，足額配發職業安全衛生配備，以確保同仁在任何環境下皆能安全、有效率地執行任務。

- 『安全三寶』：工地帽、反光背心、交管棒
- 『氣候防禦裝備』：防寒大衣、白手套、雨鞋、袖套
- 『即時通訊系統』：無線電組

『安全三寶』：工地帽、反光背心、交管棒



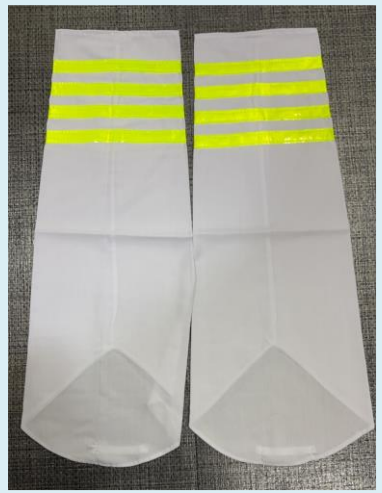




『氣候防禦裝備』：防寒大衣、白手套、雨鞋、袖套



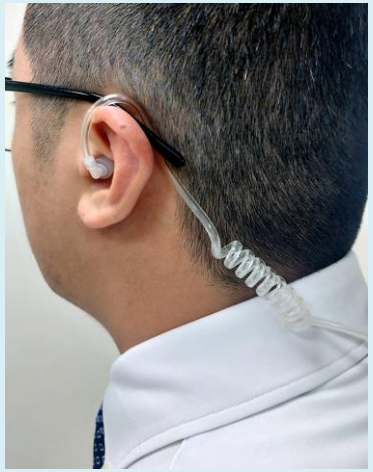




『即時通訊系統』：無線電組







5.4.5 員工健康促進職業安全衛生

警衛同仁身心守護網：全方位職安與健康管理

本公司深知警衛同仁值勤環境之特殊性，透過以下四大支柱落實關懷：

- 數位化精準宣導：架設「警衛職安宣導專區」網站，確保分散哨點資訊同步，落實無紙化作業。
- 優質防護配備：全額配發交管棒、雨鞋及防寒大衣等專業裝備，提升極端天氣下之作業安全。
- 主動式健康篩檢：每年固定實施全體健檢，並針對高風險族群建立追蹤機制，守護同仁生命安全。
- 專業醫護臨場服務：醫護人員定期巡視哨位，針對第一線同仁進行健康諮詢與環境人因評估，預防職業性疾病。

執行項目	執行成果
安排員工定期健康檢查	1. 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；四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次；未滿四十歲者，每五年檢查一次。並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。2025年在職應健檢人數為829人，實際健檢762人，執行率為92%。醫師臨場6次，護理師臨場1次，共提供49人次健康諮詢服務。 2. 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。2025年健檢結果有49位需關懷追蹤，已安排其中9位進行醫師面談。
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。

- 定期實施職醫/職護臨場健康服務：透過醫護人員親自到場，針對警衛同仁進行高風險族群健康管理（如：高血壓、心血管疾病追蹤）、夜班/輪班壓力評估（過勞預防）、工作環境危害辨識（如：哨位人因工程、熱危害防護）
- 分層健康管理（健檢+ 高風險監控）：每年定期健檢：不論哨點多遠，確保每位警衛同仁每年都能掌握身體數據。
- 高風險族群列管：針對三高（高血壓、高血糖、高血脂）或心血管疾病高風險者，由幹部加強關懷，避免在哨點發生猝死等意外。

臨場健康服務通知　每2個月醫師臨場記錄表　每月護理師臨場記錄表　員工健康檢查通告



5.4.6 職業災害與職業病

2025年，公司可記錄之職業傷害件數為103件，較2024年略有增加，主要與公司整體執勤規模及第一線人力作業特性有關。經檢視相關案件，多屬輕微擦挫傷、跌倒或一般勤務過程中之偶發事件，未造成重大傷害情形。公司已針對相關案例持續進行原因分析與宣導改善，並納入職業安全教育與勤務管理之重要參考，以降低類似事件再次發生之可能性。

此外，公司仍關注部分勤務性質可能對身體造成長期累積性影響，特別是在基層執勤崗位。對於長時間站立、夜間巡邏等工作型態所衍生的潛在健康風險，公司透過日常教育訓練提醒正確工作姿勢，並由現場主管依勤務狀況協調作息與輪替，以降低勞動負荷。

未來，誼光保全將持續強化職業安全衛生管理、勤務風險預防及員工健康關懷措施，逐步提升第一線執勤環境安全與同仁健康保護，作為公司穩健營運與永續發展的重要基礎。



職業傷害與職業病統計

	項目	2023年	2024年	2025年
	年度實際工作時數	7,506,000 小時	7,573,000 小時	7,570,800 小時
職業傷害統計	失能傷害人次數	0	0	0
	職業傷害損失工作日數	0	0	0
	嚴重職業傷害（非死亡）人次數	0	0	0
	職業傷害死亡人數	0	0	0
	非屬嚴重傷害及死亡之職業傷害次數	97	98	103
職業傷害頻率	可記錄之職業傷害比率	12.92	12.94	13.6
	失能傷害率 (FR)	0.00	0.00	0.00
	嚴重職業傷害（非死亡）比率	0.00	0.00	0.00
	職業傷害死亡比率	0.00	0.00	0.00
	失能傷害嚴重率 (SR)	0.00	0.00	0.00

註：

1. 實際工作時數 = (正常工作總時數) + (加班總時數) - (請假總時數) 。
2. 失能傷害人次數計算：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次數。
3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害次數 ÷ 實際工作時數 x 1,000,000(小時) 。
4. 失能傷害率(FR) = 失能傷害人次數 ÷ 實際工作時數 x 1,000,000(小時)。表示每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。
5. 嚴重職業傷害（非死亡）比率 = 嚴重職業傷害（非死亡）人次數 ÷ 實際工作時數 x 1,000,000(小時)。嚴重職業傷害係指依公司內部或查證標準認定之重大傷害事件。
6. 職業傷害死亡比率 = 工傷死亡人數 ÷ 實際工作時數 x 1,000,000(小時) 。
7. 失能傷害嚴重率(SR) =工傷損失工作日數 ÷ 實際工作時數 x 1,000,000(小時)(無條件進位取整數)。表示每百萬工時中因失能傷害所造成之總損失工作日數。



06
附錄

附錄一： GRI內容索引表

附錄二： SASB內容索引表

附錄三： TCFD內容索引表

附錄四： 第三方查驗證明書

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）內容索引表

使用聲明	本報告書依循GRI標準編製，資訊揭露期間為2025年度(2025年1月1日至2025年12月31日)
GRI1使用	GRI1：基礎（2021）
適用的GRI行業標準	N/A

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 企業概況	8	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於永續報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於永續報告書	4	
	2-4 資訊重編	關於永續報告書	3	
	2-5 外部保證/確信	關於永續報告書	4	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業概況 > 業務範疇與客戶服務、全台服務據點、產業鏈分析、集團綜效與專業服務	9-12	
	2-7 員工	5.1.1 員工概況	89	
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工概況	89	
	2-9 治理結構及組成	2.1.1.1 董事會結構與多元化	30	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.1.2 董事會成員提名與遴選	31	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1.3 董事會主席與獨立性	31	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1.5 最高治理機構的監督與管理職責	32	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1.1.5 最高治理機構的監督與管理職責	32	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1.1.5 最高治理機構的監督與管理職責	32	
	2-15 利益衝突	2.1.1.4 利益衝突與迴避	31	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.1.6 關鍵重大事件的溝通	32	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1.7 董監事持續進修	33	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.1.8 董事會的績效評估	34	
	2-19 薪酬政策	2.1.2.1 薪酬政策與決定流程	35	
	2-20 薪酬決定流程	2.1.2.1 薪酬政策與決定流程	35	
	2-21 年度總薪酬比率	2.1.2.2 年度總薪資比率	35	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23 政策承諾	2.2.1 風險管理政策與範疇	36	
	2-24 納入政策承諾	1.4 永續發展藍圖與實踐 2.4 誠信經營 > 政策與落實	26 43	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	2.4.3 檢舉與申訴機制	45	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.3 檢舉與申訴機制	45	
	2-27 法規遵循	2.5 法規遵循	46	
	2-28 公協會的會員資格	1.1 企業概況 > 公協會的會員資格	12	
	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與議合	13-16	
	2-30 團體協議	5.2.6 勞資溝通	110	
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別 1.3.1 蒐集與歸納永續議題 1.3.2 鑑別永續議題的衝擊 1.3.3 評估衝擊顯著性 1.3.4 排定衝擊順序、決定重大主題	17-24	
	3-2 重大主題列表	1.3.4 排定衝擊順序、決定重大主題	24	
	3-3 重大主題管理	1.4 永續發展藍圖與實踐 3.1 服務品質（管理方針表） 3.2 保全人員素質與培訓（管理方針表） 4.2 能源管理（管理方針表） 5.1 人才吸引與留任（管理方針表） 5.2 職場多元平等共融（管理方針表） 5.4 職業安全衛生（管理方針表）	26 52 63 83 88 99 115	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
重大主題：服務品質				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 服務品質（管理方針表）	52	
重大主題：保全人員素質與培訓				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 保全人員素質與培訓（管理方針表）	63	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2.3 教育訓練時數統計	70-71	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.2.2 教育訓練制度	66-69	
GRI 410：保全實務 2016	410 -1 保全人員接受人權政策或程序訓練	5.2.5.4 職場人權宣導與訓練	107	
重大主題：能源管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 能源管理（管理方針表）	83	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2.1 用電量統計與分析	84	
	302-2 組織外部的能源消耗量	省略揭露- 本公司主要營運活動為保全服務，能源使用以辦公場所用電為主。由於目前尚未建立組織外部能源消耗之統計機制，故本年度未揭露相關數據。		資訊無法取得

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
重大主題：能源管理				
GRI 302：能源 2016	302-3 能源密集度	4.2.1 用電量統計與分析	84	
	302-4 減少能源消耗	4.2.3 節能減碳措施與執行成效	86	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	省略揭露- 本公司主要營運內容為駐衛保全及安全服務，未提供涉及能源效率改善之產品或服務，故此揭露項目不適用於本公司。		不適用
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	省略揭露- 本公司截至2025年底尚未完成溫室氣體盤查作業，故未揭露相關數據。公司已規劃於2026年啟動溫室氣體盤查，以逐步建立溫室氣體管理機制。		資訊無法取得
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放量統計與分析	85	
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	省略揭露- 本公司截至2025年底尚未完成溫室氣體盤查作業，故未揭露相關數據。公司已規劃於2026年啟動溫室氣體盤查，未來將配合溫室氣體盤查推動時程，逐步評估並建立範疇三排放之盤查範圍與管理機制。		資訊無法取得
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體排放量統計與分析	85	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2.3 節能減碳措施與執行成效	86	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 人才吸引與留任（管理方針表）	88	
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1.1 員工結構	90	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.1.2 員工動態 5.1.3 人才離職與留任	91, 93	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-3 定期接受績效及職業發展檢核員工的百分比	5.1.4 績效評核及職業發展檢核	97-98	
重大主題：職場多元平等共融				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 職場多元平等共融（管理方針表）	99	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.2.2 同工同酬	102	
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	2.1.1.1 董事會結構與多元化 5.1.1.1 員工結構	29, 90	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.2.2 同工同酬	102	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2.5.1 人權政策 5.2.5.4 職場人權宣導與訓練	105, 107	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工重大風險	5.2.5.2 禁止童工與人權保障	105	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
重大主題：職業安全衛生				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.4 職業安全衛生（管理方針表）	115	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生政策與管理	116	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.2 職業安全衛生相關危害、風險與事故	118-123	
	403-3 職業健康服務	5.4.5 員工健康促進	129-130	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1.2 職業安全衛生管理委員會	117	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.3 職業安全教育訓練	125-126	
	403-6 工作者健康促進	5.4.5 員工健康促進	129-130	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.2.5 預防及減輕與商業關係直接相關之職業安全衛生衝擊	124	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者	5.4.1.3 職業安全衛生管理所涵蓋之工作者	117	
	403-9 職業傷害	5.4.6 職業災害與職業病	131-132	
	403-10 職業病	5.4.6 職業災害與職業病	131-132	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
一般永續主題				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 產生及分配的經濟價值	41	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1.4 氣候相關風險與機會 > 氣候變遷帶來的財務影響與因應	78	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.3 退休計畫	114	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營 > 政策與落實	43	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.2 誠信與廉潔承諾 3.2.2.2 在職人員訓練內容	43-44, 68	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營 > 政策與落實	43	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3.1 員工福利	94, 112	
	401-3 育嬰假	5.3.2 育嬰留職停薪制度	113	
GRI 402：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2.6.2 營運變化最短預告期	111	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品和服務的健康和安全法規之事件	2.5 法規遵循	46	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.5 法規遵循	46	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.5 法規遵循	46	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6.3 資安工作實踐	50	

附錄二：永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 內容索引表

誼光保全依據SASB永續會計準則委員會（SASB）之產業分類架構，考量公司主要業務性質，選用「服務業（Services）」類別下之「專業與商業服務（Professional and Commercial Services）」行業準則（2023年12月版）作為永續資訊揭露之參考依據。

SASB主題	代碼	指標	類型	測量單位	資訊揭露	說明/章節	頁碼
資料安全	SV-PS-230a.1	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	依母公司新光保全所規範之資訊安全政策、管理架構及「資訊安全通報與應變作業流程」進行事件回報與處理	2.6.2 資安事件處理流程	49
	SV-PS-230a.2	與管理客戶資訊之蒐集、使用及保存之政策與實務之描述	討論及分析	不適用	重要個資收集處理及應用必須告知客戶且在客戶許可的範圍內使用。個資存放於資料庫時以加密方式儲存保護。客戶資料伺服器須放置於內網，並透過防火牆保護	2.6.3 資安工作實踐	50
	SV-PS-230a.3	(1)資料被侵害數量； (2)係屬(a)客戶機密商業資訊與(b)個人資料被侵害之百分比； (3)受影響之(a)客戶與(b)個人之數量	量化	數量，百分比(%)	(1) 資料被侵害數量：0 (2)(a) 客戶機密商業資訊被侵害之百分比：0 (2)(b) 個人資料被侵害之百分比：0 (3)(a) 受資安影響之客戶數量：0 (3)(b) 受資安影響之個人數量：0	2.6.3 資安工作實踐	50
勞工多元與投入	V-PS-330a.1	(a)高階管理階層、 (b)非高階管理階層及 (c)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	量化	數量，百分比(%)	(a) 高階管理階層：女性董監事占11.11% (b) 非高階管理階層：女性5%，男性95% (c) 所有其他員工：女性占4.82%，身心障礙者占3.8%，原住民占1.85%，45歲以上中高齡與高齡員工占73.92%	2.1.1.1 董事會結構與多元化 5.1.1.1 員工結構 5.2.3 中高齡進用友善 5.2.4 弱勢聘僱與社會包容	30, 90, 103, 104

SASB主題	代碼	指標	類型	測量單位	資訊揭露	說明/章節	頁碼
	V-PS-330a.2	員工之(1)自願及(2)非自願離職率	量化	數量，百分比(%)	(1) 員工自願離職共933人，占總離職人數946人的98.63%，占全體員工3298人的29.78% (2) 員工非自願離職共13人，占總離職人數946人的1.37%，占全體員工3298人的0.41%	5.1.1.2 員工動態	91
勞工多元與投入	SV-PS-330a.3	員工投入百分比	量化	數量，百分比(%)	本公司目前尚未建立員工投入度（Employee Engagement）調查機制，因此未能取得相關量化數據。未來將視人力資源管理需求評估導入相關調查機制之可行性	無	無
專業誠信	SV-PS-510a.1	確保專業誠信之作法之描述	討論及分析	不適用	1. **制定誠信經營政策與落實辦法：**母公司新光保全訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南，具體規範人員於執行業務時應遵守之誠信經營事項，適用範圍及於本子公司誼光保全之所有人員。 2. **簽署「保密及誠信廉潔切結書」**：所有保全同仁於入職時，均須明確瞭解並簽署相關誠信條款；所有員工簽署「保密及誠信廉潔切結書」，以明確規範並確保所有人員完全了解相關規定。	2.4 誠信經營	43-45
	SV-PS-510a.2	與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	2025年度無相關案件，損失金額為0元	2.4 誠信經營	43

活動指標	代碼	衡量單位	資訊揭露	說明/章節	頁碼
(1)全職與兼職員工數量 (2)臨時員工數量 (3)約聘員工數量	SV-PS-000.A	數量	(1) 全職員工 3,129人、兼職員工4人 (2) 臨時員工 0人 (3) 約聘員工 0人	5.1.1 員工概況	89
(1)員工之工作時數 (2)可計費工作時數之百分比。	SV-PS-000.B	時數，百分比(%)	(1) 員工工作總時數：8,989,414 小時 (2) 可計費工作時數：8,807,414，占總時數 97.98%	5.1.1 員工概況	89

附錄三：TCFD 內容索引表

面向	TCFD建議揭露事項	對應章節	頁碼	省略/備註
治理	a. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1.1 氣候相關財務資訊揭露(TCFD)總覽 4.1.2 氣候議題治理與管理	75-76	
	b. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.1.1 氣候相關財務資訊揭露(TCFD)總覽 4.1.2 氣候議題治理與管理	75-76	
策略	a. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.1.4 氣候相關風險與機會	78	
	b. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.1.4 氣候相關風險與機會	79-80	
	c. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）	4.1.6 組織策略韌性與氣候情境展望	82	
風險管理	a. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.2.3 風險管理流程	37	
	b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程	2.2.3 風險管理流程	37	
	c. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.1.2 氣候議題治理與管理	76	
指標與目標	a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.1.5 指標與目標	81	
	b. 揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.1.5 指標與目標 4.2.2 溫室氣體排放量統計與分析	81, 84	
	c. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.1.5 指標與目標	81	

附錄四：第三方查證聲明書

本公司永續報告書委託 法標國際認證股份有限公司 進行獨立外部查證，依據 GRI Standards 2021 及 AA1000 保證標準 (AA1000AS v3) 執行，並取得第一類型 (Type 1) 中度保證 (Moderate Assurance) 聲明，以確保永續資訊揭露之可靠性與完整性。



獨立保證意見聲明書

誼光保全股份有限公司 2025 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與誼光保全股份有限公司(以下簡稱誼光保全)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入誼光保全永續報告書之準備過程。

責任

誼光保全負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為誼光保全及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供誼光保全使用，不對其他用途負責。

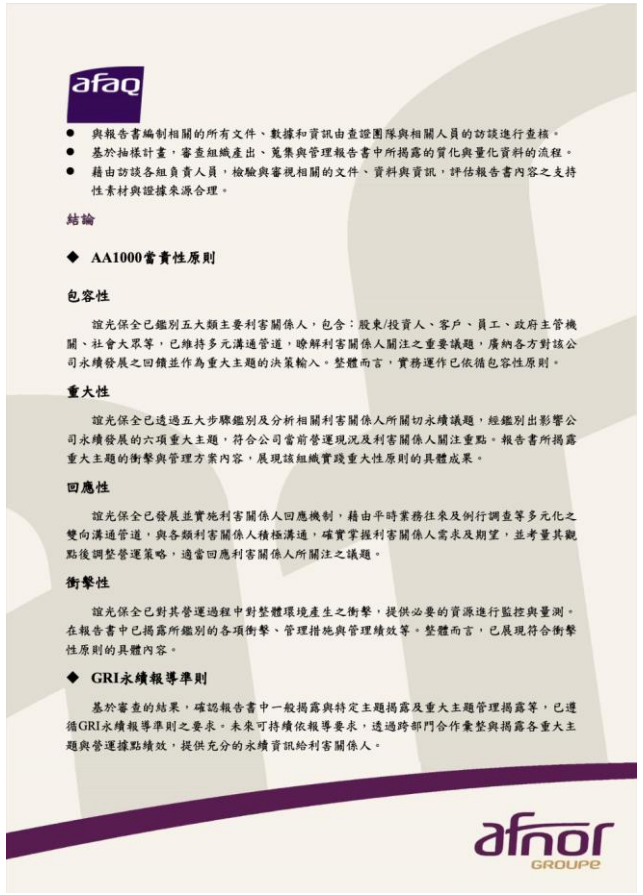
範圍與標準

誼光保全與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「誼光保全股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估誼光保全遵循AA1000會責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估誼光保全的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
   - GRI永續報導準則
   - TCFD氣候相關財務揭露
   - SASB準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。



- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

誼光保全已鑑別五大類主要利害關係人，包含：股東/投資人、客戶、員工、政府主管機關、社會大眾等，已維持多元溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要議題，廣納各方對該公司永續發展之回饋並作為重大主題的決策輸入。整體而言，實務運作已依循包容性原則。

重大性

誼光保全已透過五大步驟鑑別及分析相關利害關係人所關切永續議題，經鑑別出影響公司永續發展的六項重大主題，符合公司當前營運現況及利害關係人關注重點。報告書所揭露重大主題的衝擊與管理方案內容，展現該組織實踐重大性原則的具體成果。

回應性

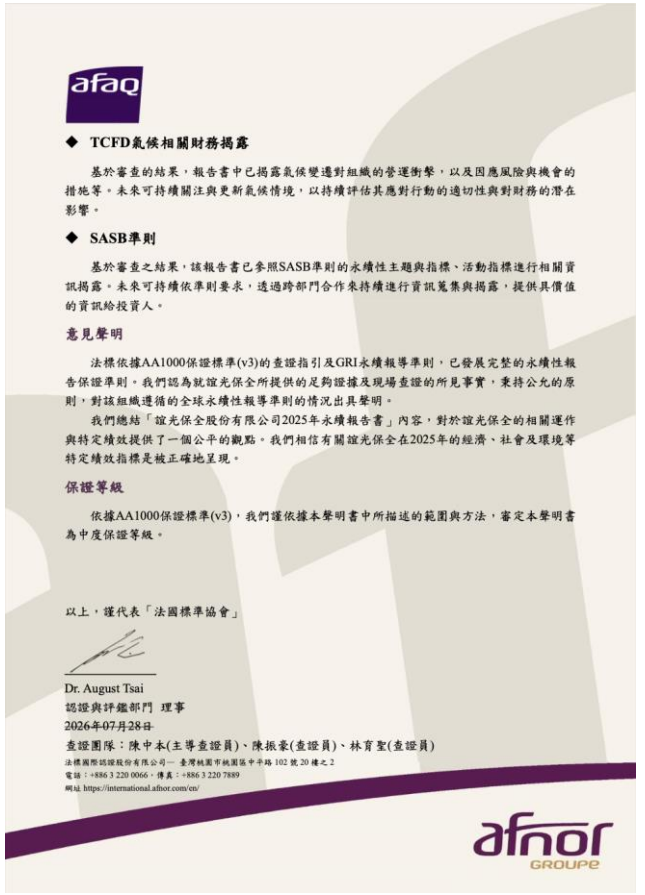
誼光保全已發展並實施利害關係人回應機制，藉由平時業務往來及例行調查等多元化之雙向溝通管道，與各類利害關係人積極溝通，確實掌握利害關係人需求及期望，並考量其觀點後調整營運策略，適當回應利害關係人所關注之議題。

衝擊性

誼光保全已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測。在報告書中已揭露所鑑別的各項衝擊、管理措施與管理績效等。整體而言，已展現符合衝擊性原則的具體內容。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續依報導要求，透過跨部門合作彙整與揭露各重大主題與營運據點績效，提供充分的永續資訊給利害關係人。



◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對組織的營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可持續關注與更新氣候情境，以持續評估其應對行動的適切性與對財務的潛在影響。

◆ SASB準則

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續依準則要求，透過跨部門合作來持續進行資訊蒐集與揭露，提供具價值的資訊給投資人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就誼光保全所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「誼光保全股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於誼光保全的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關誼光保全在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
~~2026年07月28日~~
查證團隊：陳中本(主導查證員)、陳振豪(查證員)、林育聖(查證員)