誼光國際
YI KONG INTERNATIONAL

2025 永續報告書

ESG Report

前言

關於本書報告
經營者的話
永續績效亮點

永續發展 01

1.1 企業概況 08
1.2 利害關係人鑑別與議合 16
1.3 重大主題鑑別 21
1.4 永續發展藍圖與實踐 30

經營治理 02

2.1 公司治理 33
2.2 經濟績效 40
2.3 誠信經營 42
2.4 法規遵循 44
2.5 供應商管理 45
2.6 資訊安全管理 54

服務創新 03

3.1 服務品質 61
3.2 智慧化服務 73

環境永續 04

4.1 氣候策略與行動 81
4.2 能源管理 90

職場友善 05

5.1 人才培育與發展 96
5.2 職場多元平等共融 109
5.3 員工福利與照顧 120
5.4 職業安全衛生 122

附錄 06

附錄一 GRI內容索引表 134
附錄二 SASB內容索引表 145
附錄三 TCFD內容索引表 148
附錄四 第三方查證聲明書 149

關於本報告書

本報告書為誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司（Yi-Kong International Building Management and Maintenance Co., Ltd.，以下簡稱誼光國際、本公司、我們）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, ESG）等面向之管理方針、推動成果與未來方向。誼光國際秉持誠信、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、供應商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。報告範疇涵蓋誼光國際總公司（台北市南港區三重路19-6號1樓）、全台6個據點、33個停車場及3個迷你倉。揭露內容以誼光國際為報導主體，其營運實體所產生之營收占整體營收比例達 100%。

2025年度內，誼光國際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

為提升各年度揭露資訊之一致性及可比較性，本報告書針對2023年及2024年「直接、分配及留存的經濟價值」部分揭露內容進行重新檢視，並配合2025年度揭露方式，調整部分細項分類及支付政府款項之歸類方式，同步重編2023年及2024年比較資訊。此次調整僅涉及資訊分類及表達方式之修正，不影響各年度財務報表及整體經濟價值揭露結果（詳見<2.2 經濟績效>內容）。

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年度誼光國際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

意見回饋與聯繫

- 誼光國際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。
- 誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司 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
- 誼光國際官網： https://www.yks.com.tw/
- 誼光國際官網永續報告書專區：https://esgpro.tw/babahome
- 誼光國際官網永續資訊專頁：https://esgpro.tw/babahome/2025/

經營者的話

誼光國際 智慧生活永續共好未來

2025年，全球經濟與產業環境持續快速變動，智慧科技、數位轉型與永續發展已成為企業經營的重要方向。誼光國際深耕物業管理、智慧停車與生活服務領域多年，始終秉持專業、誠信與服務精神，持續提升營運品質與服務價值，致力打造更安全、便利與安心的生活環境。

面對ESG永續浪潮，誼光國際持續深化企業治理，並將永續理念逐步融入日常營運與服務流程中。我們相信，永續不僅是企業責任，更是提升企業競爭力與營運韌性的關鍵。

在智慧服務方面，本公司持續推動智慧停車管理、數位客服、遠端管理及資訊安全機制，透過科技應用提升管理效率與客戶體驗，並積極導入電動車充電服務及數位化流程，朝向更智慧、更便利的生活服務模式邁進。

在環境永續方面，我們持續關注能源使用與節能管理，透過智慧化設備與數位化服務，提升資源使用效率，並響應低碳與智慧城市發展趨勢。

在人才管理方面，本公司深知員工是公司寶貴的資產，除了強化教育訓練與人才發展制度，也持續關注職場安全與打造多元友善環境，期望在穩定營運的同時，兼顧員工對公司的認同感與向心力。

我們深信透過穩定且高品質的服務，不但能深化企業與社會間的互動與信任關係，進而能成為國家發展的重要支持力量之一。展望未來，本公司將持續以「智慧生活 × 永續服務 × 安心治理」作為永續發展核心方針，攜手所有工作夥伴以深化永續經營、提升服務品質與強化企業韌性為目標，共同邁向更安全、更便利的未來。



董事長
林伯峰

永續績效亮點

環境面 E

低碳移動與綠能轉型

- **智慧綠能場域成長：** 2025 年針對 28 座非月租型路外停車場 100% 導入「車牌辨識」系統；「電子支付」率亦高達96.4%；並結合 E-Value 廣設充電樁，有效支援智慧城市低碳交通發展。
- **碳排放強度降低：**雖案場數量增加，但透過「空調適溫管理」與「照明節電」，2025 年溫室氣體排放強度較 2023 年顯著降低 45.03 %，落實低碳營運目標。



社會面 S

專業賦能與公平承諾

- **高規格人才育成：** 2025 年針對新進開單員實施 100% 至少為期 10 天的職前訓練；全體員工年度平均總受訓時數達 296 小時，確保服務品質與專業素養。
- **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

誠信供應鏈與數位防禦

- **永續採購在地化：** 2025 年達成 100% 本地採購，支持本土產業並降低運輸碳足跡。
- **供應鏈共同承諾：**主要供應商 ESG 承諾書簽署率達 100%，建構堅實的綠色供應鏈。
- **資安零事故紀錄：** 全面導入 SSL 加密與 VPN 傳輸機制，2025 全年度達成經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴為 0 件，捍衛客戶數據安全。



01

永續發展



1.1 企業概況
1.2 利害關係人鑑別與議合
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

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司成立於1998年，長期深耕建築物設施管理與社區維運服務，具備完整的營運體系與專業管理能量。自成立以來，公司持續導入專業管理技術與維護機制，建立制度化流程及標準作業規範，提供涵蓋建築物管理維護、停車場營運、大樓機電與空調系統維護、迷你倉租賃、及大樓清潔與公共空間美化等多元服務， 為商業大樓與社區住宅打造安全舒適的環境。

秉持「專業、安全、負責、品質」的經營理念，誼光國際致力於提供客戶高品質且值得信賴的全方位服務，打造優質的生活環境，並以穩健經營與持續精進的精神，為企業永續發展奠定堅實基礎。

專業能力與服務品質

誼光國際深信專業能力與服務品質需要透過制度培養與實務落實並進，因此持續推動內部培訓與專業證照制度，強化團隊技術素養與執勤一致性。透過長期經營累積，公司已形塑穩健且具規模化的物業服務能量，能有效因應不同場域需求，成為多元客群在建物管理與公共空間管理上的可靠夥伴。

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司基本資料

公司名稱	誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司
成立時間	1998年11月25日
公司地址	臺北市南港區三重路19之6號1樓
董事長	林伯峰
總經理	鄭進利
實收資本額	120,000,000
公司人數	62人 (截至2025/12/31)
主要產品與服務	I801011 公寓大廈管理服務業 G202010 停車場經營業 G801010 倉儲業
營運據點	南港、汐止、基隆、松山、內湖
2025年營業額	新台幣 526,558,832 元

1.1.1 核心業務與服務項目

路外（邊）停車場業務

路外停車場（塔）委託經營管理 提供專業經營管理服務，提升停車效率與服務品質。	電力維修、設備巡檢、故障排除及緊急應變處理
路邊停車場開單服務規劃管理 協助規劃與管理路邊停車開單作業，提升收費效率與準確性。	浴室馬桶、洗手台等衛浴設備之清潔、檢修與故障處理
空地變更停車場設計規劃服務 提供專業設計與規劃，將空地轉化為安全、便利的停車空間。	水管漏水檢修、管線保養及水龍頭更換等相關服務
投資興建路外停車場（塔） 從規劃、設計到興建，打造安全、舒適、智慧化停車設施。	照明設備安裝、燈具更換、線路檢修及節能優化服務
停車場經營規劃 提供營運策略、收費機制及管理流程規劃，提升營運效能。	冷氣空調設備維修、清潔保養及系統效率優化服務

物業管理維護

汽車充電站設置 協助規劃與設置電動車充電設備，推動綠色交通與永續發展。	企業服務（網拍商品、生財工具、公司文件、會計帳冊、迷你辦公室）。
大樓突發事件緊急應變處理 建立緊急應變機制，迅速處理突發狀況，確保人員安全。	居家服務（居家裝修、工作搬遷、換季衣物整理等）。
大樓空調、給排水、電氣設備定期檢查保養 定期檢查保養各項設備，延長設備壽命，降低故障風險。	個人收藏（貨品代收、文件收發、嗜好珍藏等）。

機電小型工程

社區財務管理、行政業務、管委會籌設、報備 提供社區財務、行政及管委會相關服務，協助社區治理透明化。	協助社區財務管理、行政業務執行、管委會籌設及政府機關報備作業。

迷你倉儲服務

1.1.2 服務價值鏈與永續價值創造

以專業服務為核心，創造安全、便利、舒適的生活與工作環境

路外（邊）停車場業務
停車場規劃與營運
智慧停車設備管理
車牌辨識系統
遠端監控與客服

物業管理維護
社區及商辦管理
公共設施維護
行政及總務服務
清潔美護服務

機電小型工程
機電設備維護
空調系統維護
弱電系統整合
小型修繕工程

迷你倉倉儲服務
倉儲空間租賃
門禁與監控管理
客戶服務
安全管理

誼光國際
核心價值創造

上游
資源與專業供應夥伴

透過與供應商及專業夥伴合作，建立穩定的服務基礎

設備與材料供應商
機電設備、空調設備
清潔用品、消防設備
停車設備

專業服務供應商
資訊系統商、雲端服務商、通訊服務商、外包維護廠商、專業技師與工程商

能源及公共事業單位
電力、自來水、電信服務

下游
服務對象與價值實現

滿足多元客戶需求，創造正向社會價值

商業辦公大樓
提供安全、舒適及高效率的工作環境

社區住宅
提供安心便利的居住環境及完善管理服務

停車場使用者
提升停車便利性與使用體驗

倉儲客戶
提供安全、彈性的儲存空間

政府與社會
透過專業管理與穩定營運，支持城市運作與生活品質提升

1.1.3 服務據點

誼光國際在全台各地提供多元化服務，據點分布如下：



停車場管理：

- 路外停車場共 33 場、路邊停車場共 2 場。
- 主要分布於台北、新北、桃園、台南、高雄、宜蘭、花蓮及台東。

物業管理：

- 共 65 場。
- 服務範圍涵蓋台北、板橋、桃園、新竹、台南及高雄等主要城市。

迷你倉管理：

- 共 3 場。
- 集中於台北市。

1.1.4 事業簡介

電動車充電服務

為響應綠色交通及節能減碳趨勢，誼光國際與 EVALUE 合作，在以下三個停車場導入電動車充電服務：

- 新光南港軟體園區大樓停車場
- 亞太 A 區停車場
- 淡江學舍停車場

車主僅需下載並註冊為 EVALUE 電動車充電服務網會員，完成信用卡綁定後即可透過 APP 線上支付充電費用，享受便捷且環保的充電體驗。









機電服務

提供大樓機電維護與緊急應變服務，確保各項設備正常運轉，並於發生停電、停水等突發事件時，即時啟動應變機制，以維護住戶安全及生活品質。為滿足日益增加的客戶需求，誼光物業特別設立機電小型工程維護服務，以標準化作業與透明化報價，提供更實在且合理的服務，協助客戶避免傳統市場價格不透明的問題，提升整體服務信賴度。

行政服務

誼光國際致力於提升社區與大樓的整體生活品質及住戶權益保障，並依管理委員會決議執行各項委辦事項，以確保管理效能與住戶滿意度。現場第一線人員肩負維護企業與社區安全的重要角色，機電與庶務人員全天候待命，確保各項設備正常運作及突發狀況能即時處理。



總務服務

以制度化與透明化原則執行社區及大樓財務管理，確保資金運用公開、合規且可追溯。

協助管理委員會委託代辦各項社區事務，協助行政作業及日常管理

智慧停車管理

區分為三大營運模式

智慧 PDA 開單服務	智慧地磁開單服務	智慧停車柱自動化服務
以傳統人工收費結合**PDA 行動裝置**，全面採用電動機車作為值勤交通工具，降低碳排放，並提供民眾更優質的停車服務。	透過**地磁感測器**精準感應車輛停放時間，直接紀錄收費資訊，減少紙本繳費單消耗，並促進數位支付使用率。	視場域需求建置**高位、標準及低位三種類型智慧停車柱**，實現全區無紙化自動收費管理，有效減少人力奔波、紙張使用及交通工具油耗，並降低空氣污染。





停車場規劃與管理

誼光自1998年起投入停車場事業，累積逾 20 年停車場開發規劃與營運管理經驗。截至目前，已在全台累計開發超過 100 個停車場、提供汽機車共 6,000 個停車位，每年服務車主超過百萬人次。公司結合保全專業與高科技管理，優化停車場安全管理與經營效益，持續打造優質停車空間。

叭叭房 BABAHOME PARKING

主要服務內容包括：

路外停車場（塔）委託經營管理 → 路邊停車場開單服務規劃管理 → 空地變更停車場設計規劃服務 → 投資興建路外停車場（塔） → 停車場經營規劃

小型倉儲服務

為回應企業及個人對安全、便利儲存空間的需求，誼光結合保全專業與大樓物業管理經驗，提供，協助公司及家庭有效利用空間、減少雜物堆置，營造更舒適的生活與工作環境。
誼光以銀行保管箱等級的迷你倉服務客戶，其服務特色為：

- **安全管理**：採用 24 小時門禁刷卡管制及全時段錄影監控，並由專人每日進行環境清潔與巡檢，確保倉儲安全與整潔。
- **便利服務**：提供免費 WiFi、手推車、臨時停車位及多樣化包材選購，提升使用便利性。
- **空間效益**：以獨立儲存空間設計，協助企業及家庭有效規劃儲物需求，減少空間浪費。

誼光 YK 迷你倉 YI-KONG MINI STORAGE
誼光迷你倉 = 創意空間，收納幸福
生活工作多用途儲藏空間

1.1.5 集團綜效與專業服務

誼光國際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。誼光國際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，提供全面且細緻的服務方案，並堅守提供高品質服務、確保客戶安全、便利與滿意度的承諾。

1.1.6 社會公益參與

誼光國際相信，企業的價值不僅體現在營運績效，更來自對社會的積極回饋。作為承擔責任的企業公民，我們持續以實際行動參與社會公益，期望將一份份關懷傳遞到需要幫助的人們身邊。

2025年，誼光國際延續對社會公益的支持，再次響應母公司新光保全發起的「愛心米捐贈活動」，雖然受限於本公司員工人數不多，捐贈規模有限，但每一份心意都承載著對社會的關懷與責任。此項活動自2015年起，整個新光保全集團已累計捐贈愛心米達27,674公斤，期盼透過穩定且持續的行動，為有需要的家庭帶來一點實質幫助，也讓同仁在工作之餘參與公益、累積善的影響力。

公協會的會員資格

公協會名稱	角色
社團法人中華民國物業管理經理人協會	會員
台北市公寓大廈管理維護商業同業公會	會員
台北市停車場商業同業公會	會員

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，誼光國際參考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。經永續報告書編製小組與高階主管討論後，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、供應商及社會大眾。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。



6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，誼光國際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	對誼光國際的意義	關注議題	溝通方式	溝通頻率	2025年溝通實績
股東、投資人	誼光國際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	誼光國際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 • 無發生勞資爭議，亦無重大違反法規事件
			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	對誼光國際的意義	關注議題	溝通方式	溝通頻率	2025年溝通實績
員工	誼光國際透過多元溝通管道，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 • 人才培育與發展 • 職場多元平等共融 • 員工權益與福利 • 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 • 定期檢討訓練科目以符合客戶及員工的需求 • 幹部定期教育訓練4次 • 新進員工在職訓練48人次 • 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 • 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 • 無發生勞資爭議需調解溝通事件 • 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	
			誼光國際官方網站	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	
			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	對誼光國際的意義	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 • 服務人員素質 • 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	• 停車場障礙即時排除率100% • 客戶隱私與資安風險事件數：0件 • 定期檢討訓練科目以符合客戶的需求
			24 x 7服務專線	即時	
			客戶稽核、拜訪	不定期	
			使用服務之問題排除	即時	
			Line@線上客服	即時	
			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	停車場服務與社區物業管理與廣大民眾日常生活密切相關，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」
			誼光國際官方網站	即時	
			申訴、檢舉信箱與電話專線	即時	

利害關係人議合規劃與實績（續）

利害關係人	對誼光國際的意義	關注議題	溝通方式	溝通頻率	2025年溝通實績
供應商	優質的供應商能夠提供高品質、低成本的原材料和產品，為公司的發展和成長提供有力支持。	• 經營績效 • 採購政策 • 環境面法規遵循 • 勞雇關係 • 社會面法規遵循	供應商評選	新供應商入選時	• 主要供應商簽署《人權與環境永續承諾書》、《誠信廉潔承諾書》
			供應商會議與商業合作溝通	依實際需要	
			供應商評選評鑑	每年1次	

1.3 重大主題鑑別

誼光國際透過五大步驟識別、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 5 項重大主題。

01 誼光國際遵循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6類利害關係人。

鑑別利害關係人類別

蒐集與歸納永續議題

02 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 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。

鑑別永續議題的衝擊

評估衝擊程度

04 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 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5項重大主題，送董事會核定。

選定重大主題

1.3.1 蒐集與歸納永續議題

永續發展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 9 個治理面向、7 個社會面向及 3 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
- 智慧化服務
- 服務品質
- 客戶隱私與權益

社會面

- 人才培育與發展
- 勞雇關係
- 職業安全衛生
- 員工權益與福利
- 公益慈善
- 社區環境
- 公共安全與消防

環境面

- 氣候策略與行動
- 能源管理
- 溫室氣體排放管理

1.3.2 鑑別永續議題的衝擊

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。

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。

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。

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

永續發展小組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

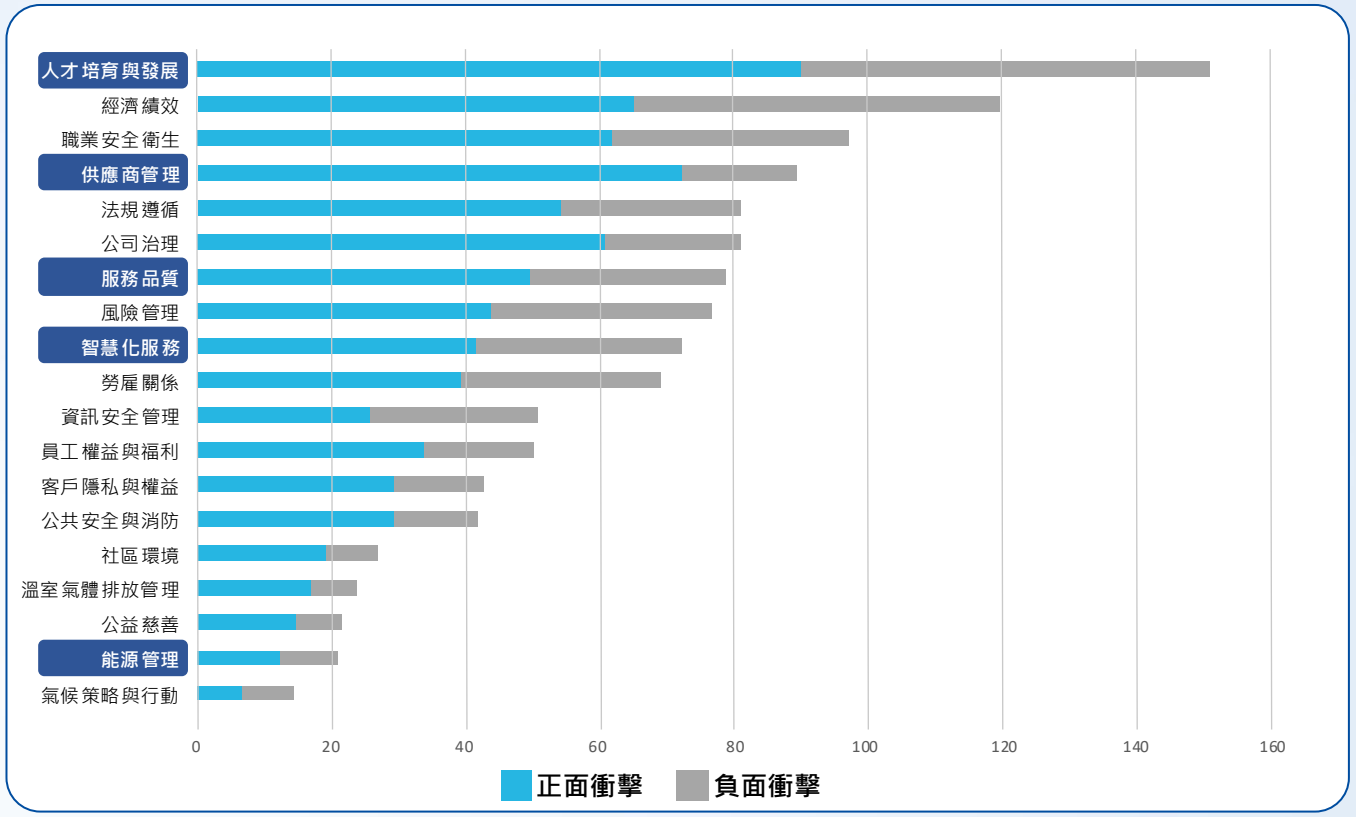
負面衝擊評量標準

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特性與永續發展使命、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 5 項重大主題。

永續議題衝擊評估排序



重大主題清單

- S 1. 人才培育與發展
- S 2. 供應商管理
- G 3. 服務品質
- G 4. 智慧化服務
- E 5. 能源管理

E 環境面　S 社會面　G 治理面

相較於2024年，部分重大主題經評估後進行新增、移除或改名，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
職涯發展與教育訓練	改名	人才培育與發展
職業安全訓練	移出(註)	
供應商管理	沿用	供應商管理
服務品質	沿用	服務品質
能源管理	沿用	能源管理
	新增	智慧化服務
共5項		共5項

註：相關資訊持續以一般永續主題方式在《5.4 職業安全衛生》揭露並追蹤管理與執行情形

1.4 永續發展藍圖與實踐

誼光國際針對選定的5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小組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
人才培育與發展	1. 平均訓練時數 >=36小時 2. 新進人員留任率>=20%	1. 平均訓練時數 >=30小時 2. 新進人員留任率>=15%	1. 平均訓練時數 >=24小時 2. 新進人員留任率>=10%	1. 平均訓練時數：24小時 2. 新進人員留任率：10%	達標
服務品質	1. 客戶障礙即時排除率100% 2. 客訴案件發生率（註）下降10% 3. 持續提升客戶滿意度	1. 客戶障礙即時排除率100% 2. 客訴案件發生率（註）下降5%	客戶障礙即時排除率100%	客戶障礙即時排除率100%	達標
智慧化服務	1. 無紙化案場增加40% 2. 電子支付與無紙化帳單覆蓋率達 70% 以上。 3. 相較於 2026 基準年，因智慧監控減少的巡檢交通碳排量降低 15%。	1. 建立智慧化巡檢與交通碳排的數據基準線 2. 無紙化案場增加20% 3. 電子支付與無紙化帳單覆蓋率達 40%以上	1. 非月租型路外停車場90%案場電子支付 2. 非月租型路外停車場使用車牌辨識系統達95%以上	1. 非月租型路外停車場96.4%案場電子支付 2. 非月租型路外停車場100%使用車牌辨識系統 3. 員工網站的公司宣導專區上線	達標

註：客訴案件發生率定義：年度客訴案件數 ÷ 年度總服務次數

永續發展藍圖及2025年執行實績（續）

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
供應商管理	1. 供應商自評問卷回覆率：100% 2. 以永續相關聲明篩選供應商資格的採購比例：100% 3. 綠色採購比例：70% 4. 主要供應商評鑑率：100%	1. 供應商簽訂《人權與環境永續承諾書》、《誠信廉潔承諾書》: 100% 2. 綠色採購比例：50% 3. 主要供應商評鑑率：90%	供應商簽訂《人權與環境永續承諾書》、《誠信廉潔承諾書》: 90%（註）	供應商簽訂《人權與環境永續承諾書》、《誠信廉潔承諾書》: 90.5%	達標
能源管理	能源密集度較前一年降低1%	能源密集度較前一年降低1%	能源密集度較前一年降低1%	1. 能源密集度較2024年降低4.1% 2. 路邊停車開單員開單使用電動機車	達標

註：2024年主要供應商已100%簽署《從業道德規範遵循聲明》

02

經營治理

2.1 公司治理
2.2 經濟績效
2.3 誠信經營
2.4 法規遵循
2.5 供應商管理
2.6 資訊安全管理

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。誼光國際嚴格遵循《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

誼光國際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，誼光國際董事會由 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，1席監察人缺額未補。其中男性成員共8人，占100%；女性董事0人，占0%。全體董監事成員背景皆具備多元職能，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。成員年齡分佈則兼顧資深經驗傳承與中生代創新思維，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。

本公司認同董事會多元化對公司治理及永續發展的重要性，未來將持續評估董事會組成結構，並於適當時機將性別平衡及多元觀點納入董事提名與遴選考量，以提升董事會整體治理效能。

誼光國際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	2023/6/29~2026/6/28	V	V	V	V				V	
副董事長	簡德雄	男	66	2023/6/29~2026/6/28	V	V	V	V					
董事	吳昕東	男	43	2023/6/29~2026/6/28	V			V			V		
董事	洪國超	男	61	2023/6/29~2026/6/28	V			V		V			V
董事	鄭進利	男	61	2023/6/29~2026/6/28	V	V	V	V					
董事	黃春明	男	63	2023/6/29~2026/6/28	V			V	V				V
董事	李嵩柏	男	67	2023/6/29~2026/6/28	V			V					V
監察人	翁宗賢	男	54	2023/6/29~2026/6/28				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，誼光國際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、誼光國際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鄭進利先生執行，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，誼光國際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）

董事會為誼光國際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）

誼光國際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)

誼光國際雖非公開發行公司，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**

誼光國際董監事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)

誼光國際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，誼光國際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)

誼光國際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，誼光國際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 6.83：1

- **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 經濟績效

穩健的財務績效與經營成果，是企業實踐永續發展並持續為利害關係人創造價值的基石。誼光國際深耕安全產業，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，誼光國際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。

2.2.1 產生及分配的經濟價值

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，誼光國際依據 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，誼光國際之直接經濟價值產生與分配之具體數據如右表所示：

誼光國際近三年直接、分配及留存的經濟價值表

（單位：新台幣 元）

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)**	**483,788,653**	**504,382,265**	**552,283,760**
	營收	454,151,096	480,789,645	526,558,832
	業外收入	23,220,557	15,142,220	19,788,528
分配之經濟價值	**營運成本(註2)**	**436,761,186**	**461,577,887**	**499,017,850**
	員工薪資福利(註3)	49,150,854	48,107,685	46,079,648
	支付出資人款項(註4)	**0**	**0**	**0**
	支付政府的款項(註5)	**5,961,166**	**5,919,108**	**7,638,590**
	社區投資(註6)	700,000	0	800,000
留存的經濟價值(註7)		**41,066,301**	**36,885,270**	**45,627,320**

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：依照定義，「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」。
在此實際計算式為：留存的經濟價值=營運收入-營運成本-支付出資人款項-支付政府的款項

2.2.2 財務績效

2025年，誼光國際持續深耕物業與停車場營運管理服務市場，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526,558,832元，較2024年成長約9.5%，並較2023年成長約15.9%，顯示公司營運規模維持穩定成長趨勢。

在整體獲利方面，2025年稅後淨利達39,690,920元，不僅較2024年成長約39%，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，誼光國際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。

誼光國際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	120,000,000	120,000,000	120,000,000
營業收入	454,151,096	480,789,645	526,558,832
營業毛利	72,059,579	89,768,691	74,074,459
營業利益	17,389,910	19,211,758	27,540,982
所得稅	5,961,166	5,919,108	7,638,590
稅後淨利	34,649,301	28,434,870	39,690,920

2.3 誠信經營

2.3.1 政策與落實

誼光國際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，嚴格遵循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」所訂定之《道德行為準則》、《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，其適用範圍及於本子公司誼光國際之所有人員，且明確公告於公司官網作為正式聲明與宣導。誼光國際積極推動誠信經營、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。

誼光國際嚴格要求全體成員皆須恪守公司政策，嚴禁任何形式的行賄、受賄、圖利、違背受託義務或不公平競爭之行為。誼光國際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。截至2025年，誼光國際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

2.3.2 檢舉與申訴機制（GRI 2-25, GRI 2-26）

為落實誠信經營原則，誼光國際設立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。永續資訊網站亦有專屬連結頁面（https://esgpro.tw/babahome/2025/contact）可直接向公司反應相關事項。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

誼光國際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。誼光國際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。

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

- **2025年誼光國際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）並無接獲與法規、反貪腐、人權等舉報申訴案件。**

2.4 法規遵循

誼光國際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年誼光國際在經濟、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	延長工作時間超過法令規定	1	40,000	因缺員導致，已補齊人員，並更新班表排程規則，並強化現場主管巡檢與查核機制
社會	延長工作時間未依規定加給工資	1	20,000	因缺員導致，已補齊人員，並更新班表排程規則，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





2.5 供應商管理 重大主題

在物業與停車場管理產業中，「供應商管理」是確保營運順暢與維持高品質服務的關鍵基石，亦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	利害關係人議合
正面衝擊 經濟衝擊：建立長期夥伴關係，確保採購成本穩定。 環境衝擊：優先採購綠色產品，擴大環保影響力。 **負面衝擊** 經濟衝擊：供應商違約或倒閉導致服務中斷。 人群衝擊：供應商違反人權法規，間接損害公司聲譽。	誼光以永續發展為核心理念，與供應商建立長期穩定夥伴關係，並訂定相關承諾，共同達成ESG永續發展目標。 誼光承諾逐年提升綠色採購佔比	**短期行動方案** 1. 宣導供應商簽訂《人權與環境永續承諾書》、《誠信廉潔承諾書》、《從業道德規範遵循聲明》 2. 修訂《採購管理辦法》 **中/長期行動方案** 1. 於供應商會議推動ESG相關政策，鼓勵供應商響應參與 2. 增加綠色採購比例 3. 規劃供應商評鑑及稽核 4. 將永續績效表現列入供應商年度評鑑項目	**衡量指標** 1. 供應商簽署《人權與環境永續承諾書》的比例 2. 供應商簽署《誠信廉潔承諾書》的比例 3. 綠色採購金額的比例 4. 以永續相關聲明篩選供應商的比例（長期） 5. 完成永續自評的供應商比例（長期） **衡量機制** 供應商管制表	**短期目標（2025年）** 供應商簽訂《人權與環境永續承諾書》、《誠信經營承諾書》：90%（註） **中期目標（2027年）** 1. 供應商簽訂《人權與環境永續承諾書》、《誠信經營承諾書》：100% 2. 綠色採購比例：50% 3. 主要供應商評鑑率：90% **長期目標（2030年）** 1. 供應商自評問卷回覆率：100% 2. 以永續相關聲明篩選供應商資格的採購比例：100% 3. 綠色採購比例：70% 4. 主要供應商評鑑率：100%	供應商簽訂《人權與環境永續承諾書》、《誠信廉潔承諾書》：90.5%（達標） 註：2024年主要供應商已100%簽署《從業道德規範遵循聲明》	主要供應商簽署《人權與環境永續承諾書》、《誠信廉潔承諾書》

供應商管理對公司的意義、政策或承諾

誼光國際的主要營業項目，不論是日常的物業機電維護、環保清潔、保全維安，到停車場自動化設備與車牌辨識系統的建置與維護，卓越的服務高度仰賴穩定且優質的供應鏈支持。良好的供應商管理不僅能降低營運風險，更能帶動上下游夥伴在勞工權益、職業安全與誠信經營上共同成長。為建立長遠穩定的合作夥伴關係，本公司全面落實供應商管理政策，嚴格進行供應商的遴選與績效評估，要求簽署相關行為守則，確保其符合最高的企業道德規範。同時，我們堅守永續採購的承諾，積極推動綠色採購，優先選用環保節能機具與低碳設備。我們深信，唯有與志同道合的供應商攜手打造永續供應鏈，才能為客戶創造更安全、便利且環保的優質服務體驗。

2.5.1 供應商管理原則

誼光國際深信，供應商是我們價值鏈中不可或缺的夥伴，其治理績效與我們的永續發展目標緊密相連。我們不僅將供應商管理視為企業社會責任的延伸，更將其提升至與自身營運同等重要的策略層級。我們致力於建構一個以「共榮共存」為核心的長期夥伴關係，攜手供應商共同遵循勞工權益、環境保護與誠信經營等高標準，將永續理念深植於供應鏈的每一個環節，共同打造具備韌性與正面影響力的綠色價值鏈。

為確保合作夥伴與誼光國際的永續理念一致，我們已建立嚴謹的供應商管理機制。2025年，我們與大約 120 家主要供應商合作，並要求所有新進及現有供應商必須簽署《供應商人權及環境永續承諾書》與《誠信廉潔承諾書》，確保其在勞工權益、職業安全衛生、環境衝擊及商業道德等方面，完全符合我們的規範與期望。若供應商出現違反永續規範之情事，且未能於限期內完成改善，誼光國際將啟動風險控管機制，保留終止合作關係之權利，以確保供應鏈的整體永續性。2025 年，主要供應商承諾書簽署率皆已達 100%。

2.5.1.1 供應商之「人權與環境永續承諾書」要點

一、勞動標準
- 員工勞動條件須符合《勞動基準法》及相關法令標準。

二、結社自由與集體談判
- 員工有自由組織、參加工會及集體談判的權利，不因行使此權利而面臨任何不利後果或報復。
- 應提供暢通溝通管道，使員工可在無威脅、報復或騷擾下表達意見。

三、反強迫勞動
- 禁止任何形式的強迫勞動，包括身心虐待、恐嚇、語言暴力、非法扣款、扣押證件等行為。

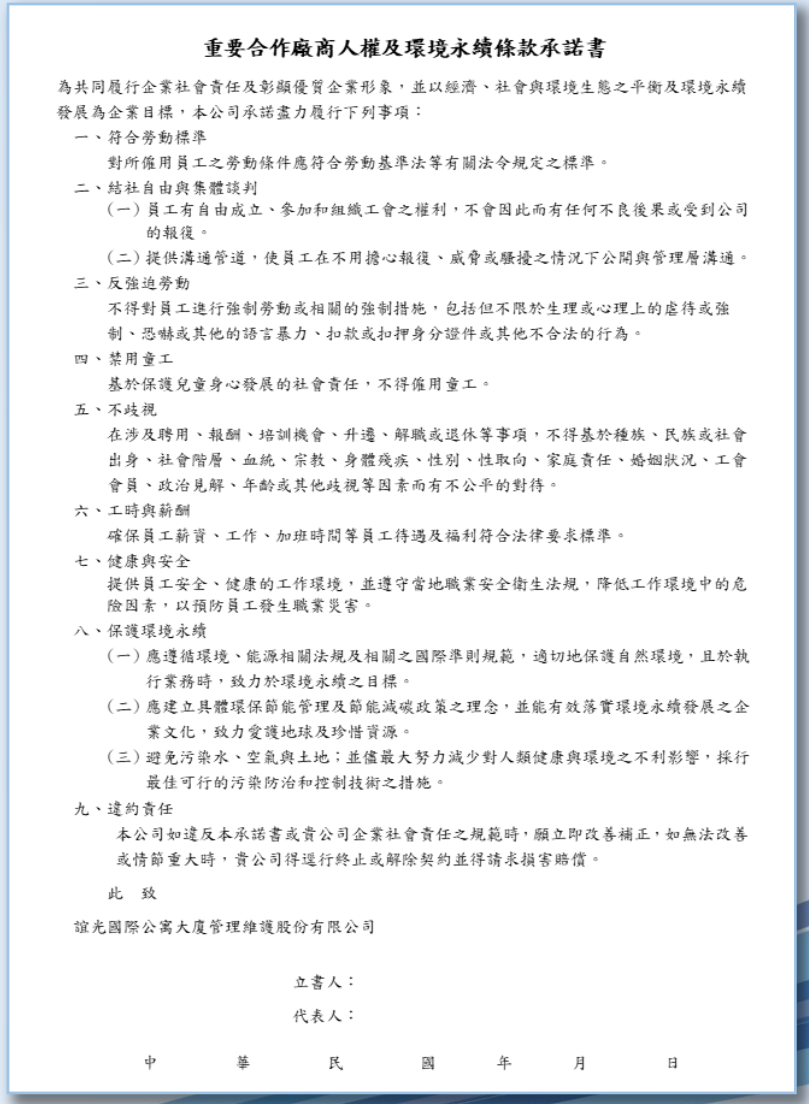
四、禁用童工
- 不得僱用童工，以保障兒童身心健康與成長權益。

五、禁止歧視
- 在聘用、薪酬、培訓、升遷、解職及退休等事項上，不得基於種族、民族、宗教、身心障礙、性別、性取向、年齡、政治立場、工會成員身份等因素進行差別待遇。

六、工時與薪酬
- 確保薪資、工時、加班及休假等條件均符合法規，保障員工合理待遇。

七、健康與安全
- 提供安全、健康的工作環境，依據職業安全衛生法規降低風險並預防職業災害。

八、環境保護與永續
- 遵循環境及能源相關法令及國際準則，致力於環境保護與資源合理利用。
- 建立節能減碳及污染防治措施，避免對水、空氣及土壤造成污染，減少對人類健康與環境的不利影響。



重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書

為共同履行企業社會責任及彰顯優質企業形象，並以經濟、社會與環境生態之平衡及環境永續發展為企業目標，本公司承諾盡力履行下列事項：

一、符合勞動標準
對所僱用員工之勞動條件應符合勞動基準法等有關法令規定之標準。

二、結社自由與集體談判
（一）員工有自由成立、參加和組織工會之權利，不會因此而有任何不良後果或受到公司的報復。
（二）提供溝通管道，使員工在不用擔心報復、威脅或騷擾之情況下公開與管理層溝通。

三、反強迫勞動
不得對員工進行強制勞動或相關的強制措施，包括但不限於生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力、扣款或扣押身分證件或其他不合法的行為。

四、禁用童工
基於保護兒童身心發展的社會責任，不得僱用童工。

五、不歧視
在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項，不得基於種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他歧視等因素而有不公平的對待。

六、工時與薪酬
確保員工薪資、工作、加班時間等員工待遇及福利符合法律要求標準。

七、健康與安全
提供員工安全、健康的工作環境，並遵守當地職業安全衛生法規，降低工作環境中的危險因素，以預防員工發生職業災害。

八、保護環境永續
（一）應遵循環境、能源相關法規及相關之國際準則規範，適切地保護自然環境，且於執行業務時，致力於環境永續之目標。
（二）應建立具體環保節能管理及節能減碳政策之理念，並能有效落實環境永續發展之企業文化，致力愛護地球及珍惜資源。
（三）避免污染水、空氣與土地；並儘最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。

九、違約責任
本公司如違反本承諾書或貴公司企業社會責任之規範時，願立即改善補正，如無法改善或情節重大時，貴公司得逕行終止或解除契約並得請求損害賠償。

此 致

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司

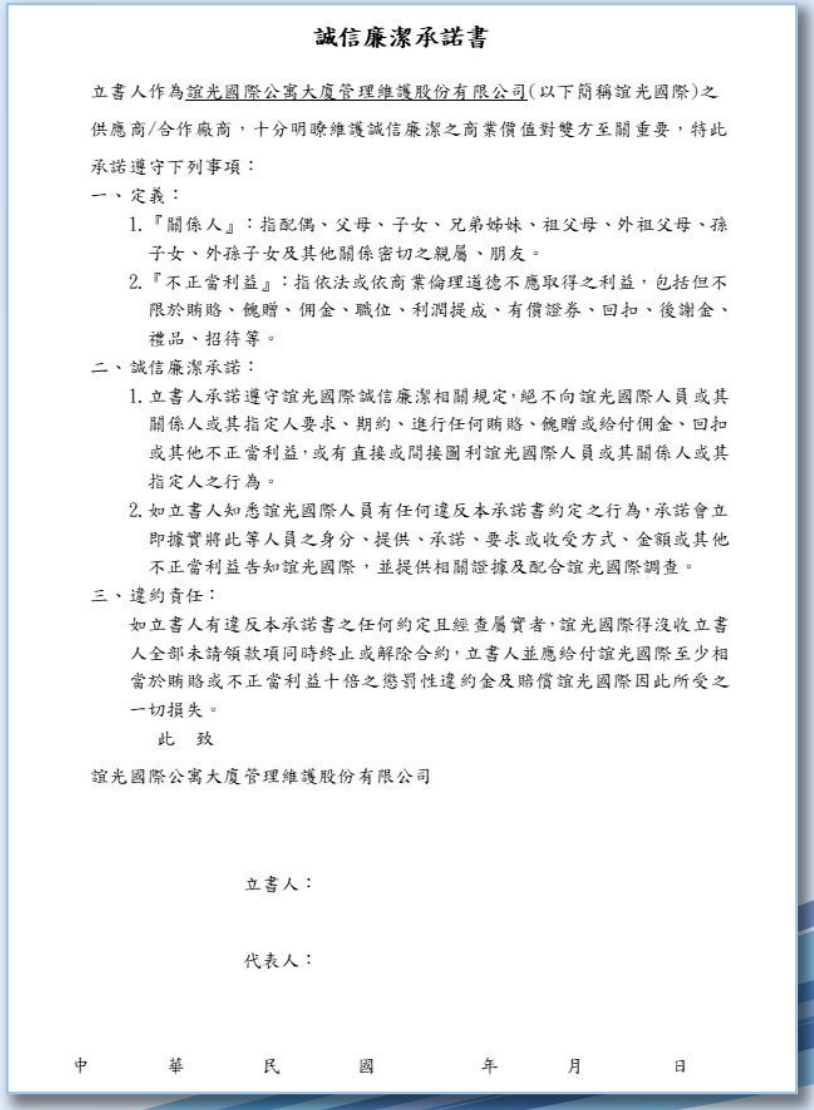
立書人：

代表人：

中 華 民 國 年 月 日

2.5.1.2 供應商之「誠信廉潔承諾書」要點

承諾遵守誼光國際之誠信與廉潔規範，不得向誼光國際人員、其關係人或指定人提出、承諾或實施任何形式的賄賂、餽贈、佣金、回扣或其他不正當利益，亦不得以任何直接或間接方式圖利誼光國際人員、其關係人或指定人。



誠信廉潔承諾書

立書人作為誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司(以下簡稱誼光國際)之供應商/合作廠商，十分明瞭維護誠信廉潔之商業價值對雙方至關重要，特此承諾遵守下列事項：

一、定義：

1.『關係人』：指配偶、父母、子女、兄弟姊妹、祖父母、外祖父母、孫子女、外孫子女及其他關係密切之親屬、朋友。

2.『不正當利益』：指依法或依商業倫理道德不應取得之利益，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。

二、誠信廉潔承諾：

1. 立書人承諾遵守誼光國際誠信廉潔相關規定，絕不向誼光國際人員或其關係人或其指定人要求、期約、進行任何賄賂、餽贈或給付佣金、回扣或其他不正當利益，或有直接或間接圖利誼光國際人員或其關係人或其指定人之行為。

2. 如立書人知悉誼光國際人員有任何違反本承諾書約定之行為，承諾會立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受方式、金額或其他不正當利益告知誼光國際，並提供相關證據及配合誼光國際調查。

三、違約責任：

如立書人有違反本承諾書之任何約定且經查屬實者，誼光國際得沒收立書人全部未請領款項同時終止或解除合約，立書人並應給付誼光國際至少相當於賄賂或不正當利益十倍之懲罰性違約金及賠償誼光國際因此所受之一切損失。

此 致

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司

立書人：

代表人：

中 華 民 國 年 月 日

2.5.2 供應商評選

2.5.2.1 供應商准入與篩選機制

- 在現行辦法的供應廠商管理章節中，規定每年年底需對廠商進行評估：
- 納入永續評估： 配合 2023 年新增的「重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書」，公司在評估供應商的供應能力與信用狀況時，已將人權保障（如禁止強迫勞動、童工）與環境永續（如節能減碳、符合環保法規）納入合格廠商的必要條件。

2.5.2.2 誠信採購與廉潔經營

- 針對新增的「誠信廉潔承諾書」，對應辦法的採購糾紛處理與發包作業：
- 誠信原則： 辦法規定採購糾紛處理應本著誠信原則辦理，不得損害公司信譽。
- 反貪腐要求： 新增的承諾書強化了 「非常態性採購」議價過程中的透明度，要求廠商與採購人員嚴禁任何不正當利益輸送（如回扣、招待），以確保採購過程的公平、公正。

2.5.2.3 採購契約的法律效力

- 合約納入條款： 根據辦法第 6.2.2.4 條，採購契約內容包含規格、單價與罰則。
- 違約懲處。若供應商違反人權、環境永續或誠信廉潔規定，公司可依辦法 6.3.2.4 條視為未符合契約規格，要求賠償或列為「實績不良」予以淘汰。

2.5.2.4 具體管理流程

- 採購前核准： 非常態性採購需註明申請原因，現應包含對供應商永續表現的初步確認 。
- 年度評估： 每年年底採購單位會針對供貨品質、服務態度及「配合度」做綜合評估。這裡的「配合度」現在也涵蓋了廠商落實永續承諾的情況 。

2.5.3 供應商自評與評鑑

2.5.3.1 供應商自評

供應商填寫「供應商申請書」，主要用於新供應商申請加入合作體系時的基礎資料蒐集與審核。內容包含：

1. 基本資料與聯絡資訊

包含廠商全銜、負責人、聯絡人、電話、傳真、地址及郵遞區號。

2. 業務往來與稅制

- 交易項目： 涵蓋機材、租賃、通訊、資訊軟硬體、工程維護、庶務及保險等類別。
- 引進說明： 註明來源（如介紹人或來源簡述）。
- 稅務與編號： 填寫統一編號及稅籍編號，並勾選稅制類型（如 5% 營業稅、零稅率、免稅等）。

3. 財務與銀行資訊

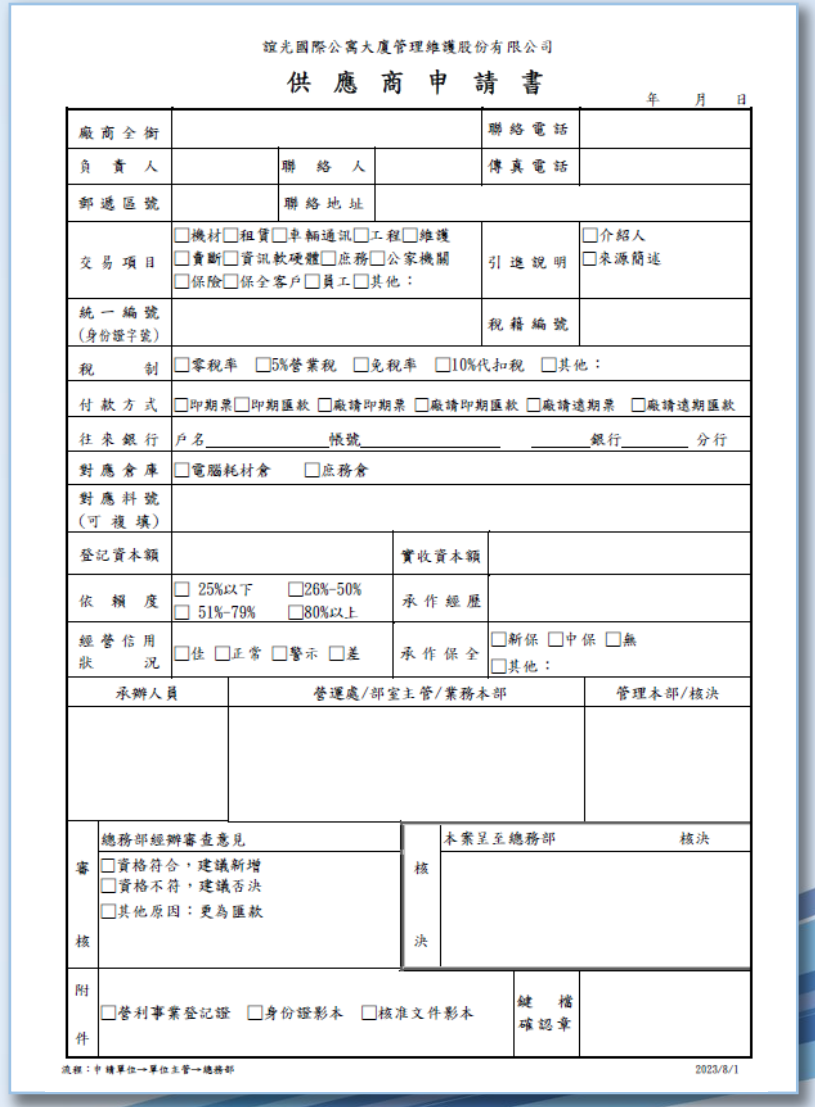
- 付款方式： 提供多種選項，包括即期或遠期票據、即期或遠期匯款等。
- 銀行帳戶： 需填寫完整的戶名、帳號及開戶銀行分行。
- 資本額： 登記資本額與實收資本額。

4. 營運狀況自評

- 依賴度： 評估該供應商對本公司的業務依賴比例（如 25% 以下至 80% 以上）。
- 經營信用： 廠商自述信用狀況（佳、正常、警示、差）。
- 相關經歷： 包含承作經歷，以及是否承作過特定保全公司（如新保、中保）的業務。

5. 內部審核流程

- 對應倉儲： 指定對應的倉庫（電腦耗材倉或庶務倉）及料號。
- 簽核欄位： 包含承辦人、部室主管、管理本部及總務部的審查意見。
- 必備附件： 需附上營利事業登記證、身份證影本或相關核准文件影本。



誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司

供 應 商 申 請 書

年 月 日

廠商全銜				聯絡電話	
負責人		聯絡人		傳真電話	
郵遞區號		聯絡地址			
交易項目	□機材□租賃□車輛通訊□工程□維護 □會斷□資訊軟硬體□庶務□公家機關 □保險□保全客戶□員工□其他：			引進說明	□介紹人 □來源簡述
統一編號 (身份證字號)				稅籍編號	
稅制	□零稅率 □5%營業稅 □免稅率 □10%代扣稅 □其他：				
付款方式	□即期票□即期匯款 □廠請即期票 □廠請即期匯款 □廠請遠期票 □廠請遠期匯款				
往來銀行	戶名_____帳號_____ _____銀行_____分行				
對應倉庫	□電腦耗材倉 □庶務倉				
對應料號 (可複填)					
登記資本額			實收資本額		
依賴度	□ 25%以下 □26%-50% □ 51%-79% □80%以上		承作經歷		
經營信用狀況	□佳 □正常 □警示 □差		承作保全	□新保 □中保 □無 □其他：	

承辦人員	營運處/部室主管/業務本部	管理本部/核決

審核	總務部經辦審查意見 □資格符合，建議新增 □資格不符，建議否決 □其他原因：更為匯款	核決	本案呈至總務部 核決
附件	□營利事業登記證 □身份證影本 □核准文件影本	鍵檔確認章	

流程：申請單位→單位主管→總務部 2023/8/1

2.5.3.2 供應商評鑑

自 2023 年起，公司實施「年度供應商評鑑制度」，透過量化考核落實供應鏈管理。

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司 供應商評鑑報告

項次	供應商名稱	2023					2024					2025					2026				
		品質	交期	數量	服務	小計	品質	交期	數量	服務	小計	品質	交期	數量	服務	小計	品質	交期	數量	服務	小計
1																					
2																					
3																					
4																					
5																					
6																					
7																					
8																					
9																					
10																					

評分基準					
1.產品品質 Quality	25分	退貨率≤1%	20分	1%<退貨率≤1.5%	15分	1.5%<退貨率≤2%	10分	2%<退貨率≤2.5%	5分	退貨率≥2.5%
2.交期準確 Delivery		100%		95%≤準時率<100%		90%≤準時率<95%		85%≤準時率<90%		80%≤準時率<85%
3.交易數量 Quantity		增加		維持		減少10%(含)以內		減少11%~20%(含)		減少21%以上
4.服務品質 Service		非常良好		良好		普通		不好		非常不好

評鑑結：
1.評鑑當年結果≥70分者，列為優先交易對象。
2.評鑑當年結果＜70分但≥60分者，列為第二選擇交易對象。
3.評鑑當年結果＜60分者，暫停交易3個月；如連續2次評分＜60分者，提報總經理裁示辦理。

評核項目	評分標準 (總分 100)	ESG 管理重點
產品品質	依「退貨率」評計 (25%)	確保資源效率 減少廢棄物
交期準確	依「準時率」評計 (25%)	確保營運穩定 滿足客戶需求
交易數量	依「供貨量變動」評計 (25%)	評估供應商穩定性 與在地連結
服務品質	依「配合度與態度」評計 (25%)	強化溝通透明度 與夥伴關係

評鑑結果處理機制 (汰弱留強)

得分等級	管理決策
≧ 70 分 (優良)	優先交易對象 列為長期策略合作夥伴
60 ~ 69 分 (合格)	第二選擇對象 維持交易，持續觀察
< 60 分 (不合格)	暫停交易 3 個月 若連續兩次未達標，提報總經理裁示終止合作。

2.5.4 本地採購與綠色採購

2.5.4.1 本地採購

誼光國際優先採購符合品質、價格及服務需求之國內供應商，透過在地採購策略建立穩定且具韌性的供應鏈合作關係，同時支持國內產業發展及地方經濟。2025年度公司採購金額 100% 來自本地供應商，顯示誼光國際持續落實在地採購政策，並藉由縮短供應鏈距離，降低供應中斷風險及運輸所衍生之環境衝擊。

（單位：新台幣 元）

年份	採購家數	年度採購總金額	國內採購金額	國內採購金額比例
2023	88	19,600,210	19,600,210	100%
2024	116	17,667,051	17,667,051	100%
2025	112	18,095,179	18,095,179	100%

註：本地採購比例＝國內採購金額 ÷ 年度採購總金額 ×100%。
本地供應商係指於臺灣依法設立並完成商業登記之供應商。

2.5.4.2 綠色採購

綠色採購是企業實現環境責任與永續經營的重要措施。誼光國際意識到採購決策對環境可能產生的影響，已積極推動友善採購理念，鼓勵同仁選用符合環保規範的設備及用品，以降低資源消耗與環境衝擊。此外，公司亦積極尋找並合作於綠色產品領域具優勢的供應商，共同推動綠色商品的使用，期望透過供應鏈的合作持續減少營運對環境的負面影響。

節能電器： 優先選擇具備「節能標章」或「能源效率分級第1、2級」的產品（如空調、冰箱、除濕機）。
電動機車： 屬於低污染、低噪音的交通工具，通常具備「環保標章」。

誼光國際未來將評估採用環境部「民間企業及團體綠色採購申報平台」，申報並計算公司綠色採購金額，作為持續推動綠色採購政策、追蹤執行成效及提升永續採購管理的重要依據。

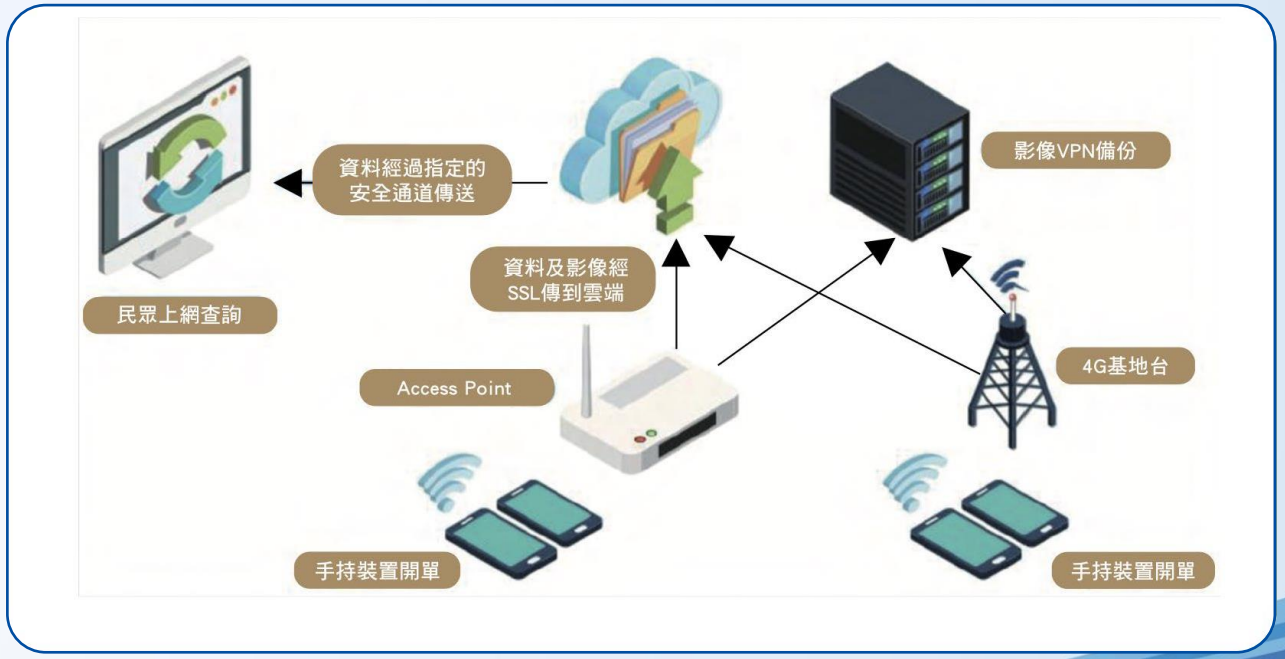




2.6 資訊安全管理

在物業與停車場管理產業加速導入車牌辨識、智慧車柱與雲端管理系統的數位浪潮下，「資訊安全」已不僅是技術防護議題，更是企業永續經營的核心命脈。完善的資安防護能有效抵禦網路攻擊與數據外洩，是捍衛商業機密、維護客戶隱私與信任，以及確保智慧化營運服務不中斷的關鍵基石,。為構築堅實的資安壁壘，本公司全面落實資訊安全防護政策，從資料SSL加密傳輸、終端設備遠端管控到系統弱點掃描，實施多層次的嚴密防護機制。同時，我們堅守資安與個人隱私承諾，定期開展員工資安防護與個人資料保護教育訓練，全面提升防禦意識與危機應變能力。我們深信，唯有建構安全可靠的數位環境，才能為業戶與車主提供最安心的服務體驗，穩步邁向智慧永續未來。

資訊安全架構說明圖



2.6.1 資訊安全防制

在現今的數位化浪潮中，資訊安全不僅是技術議題，更是企業永續經營的核心命脈。誼光國際深刻體認，資訊安全是捍衛商業機密、維護客戶信任、並確保營運不中斷的關鍵基石。透過導入資料加密、次世代防火牆、多因子身分驗證及嚴格的存取權限控制等多層次防護措施，打造堅實的資安壁壘，以有效抵禦潛在的數據洩露與各式網路攻擊，確保公司數位資產的完整性與機密性。

系統防護

項目名稱	說明
資安閘門系統	藉由母公司新光保全提供資安閘門系統，多合一資安防護設備有效阻擋黑名單網站、木馬、蠕蟲程式及各種病毒、惡意程式，並提供7*24全時戒備和專業諮詢
SSL 加密	所有開單資料皆採SSL加密，防止有心人士竊取，均建立VPN通道方式來進行
手持PDA裝置	安裝【可遠端定位並進行資料清除】功能的資安軟體，資料備份至雲端且將資料加密防護
Web 網頁安全	系統設計開發依循【Web 應用程式安全參考指引】，並於上線維運期間自主性以程式碼安全描工具進行資安弱點掃描，確保無OWASP TOP 10之弱點
防火牆	著重對網路資料的監控，遮蔽不良、有害的資料，使電腦免受網路攻擊、入侵以及本地重要資訊洩漏
郵件安全管控	自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍
Input Validation	應用程式設計時均具備欄位資料查驗稽核，可確保資料傳輸前之正確性及完整性，並避免惡意鍵入資料容而導致系統故障或資料外洩可能性發生
防毒軟體	伺服器與電腦皆安裝防毒軟體(含有即時程式監控辨識、惡意程式掃描和清除和自動更新病毒資料庫等功能)

2.6.2 資安管制作業

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。

項目名稱	說明
身分權限管制	按營運人員層級進行調閱資料管控,防止資料被任意調閱下載
軌跡紀錄	操作行為均會被明確記時間、帳號、來源位置，倘若有不當使用行為發生時可立即產出相關作業歷程進行稽核
閒置管控	網頁程式於操作閒置20分鐘後即會自動登出,確保人員帳號權限被非法獲取使用
帳號密碼	人員所使用之網頁查詢及郵件、電腦等相關登入密碼採每季更換，更換時須具備英文大小寫、數字並維持一定長度

2.6.3 數位化內部廉潔與誠信管制

誠信廉潔是誼光國際營運管理的核心原則。公司已建立嚴謹的內控防弊制度，並透過定期教育訓練強化員工法規與合規意識。其中，特別開設「認識違約罰款項目」課程，說明不當獲利或違法行為對公司形象及社會大眾利益的重大影響，並明確強調公司對相關行為的嚴格處置，協助同仁建立正確的法遵觀念、防範於未然。

為確保管理落實，誼光國際從以下四大面向執行防弊措施：

後台防弊

管理幹部定期透過後台報表比對異常資料，進行交叉確認，以確保營運數據的真實性與準確性。

操作端防弊

在開單 PDA 系統設置多項防呆設計，例如：

- 身障車續單需強制拍照存證
- 停車單列印後無法取消

此舉降低人工作業錯誤與不當操作的可能性。

內部檢核

- **現場管理人員：**
  每週抽檢每位開單員一天的資料進行查核
- **總公司車管部：**
  每月抽檢銷單資料進行檢核
- **總公司稽核室：**
  每季隨機抽檢一位開單員一天的資料進行查核

銷單資料加密

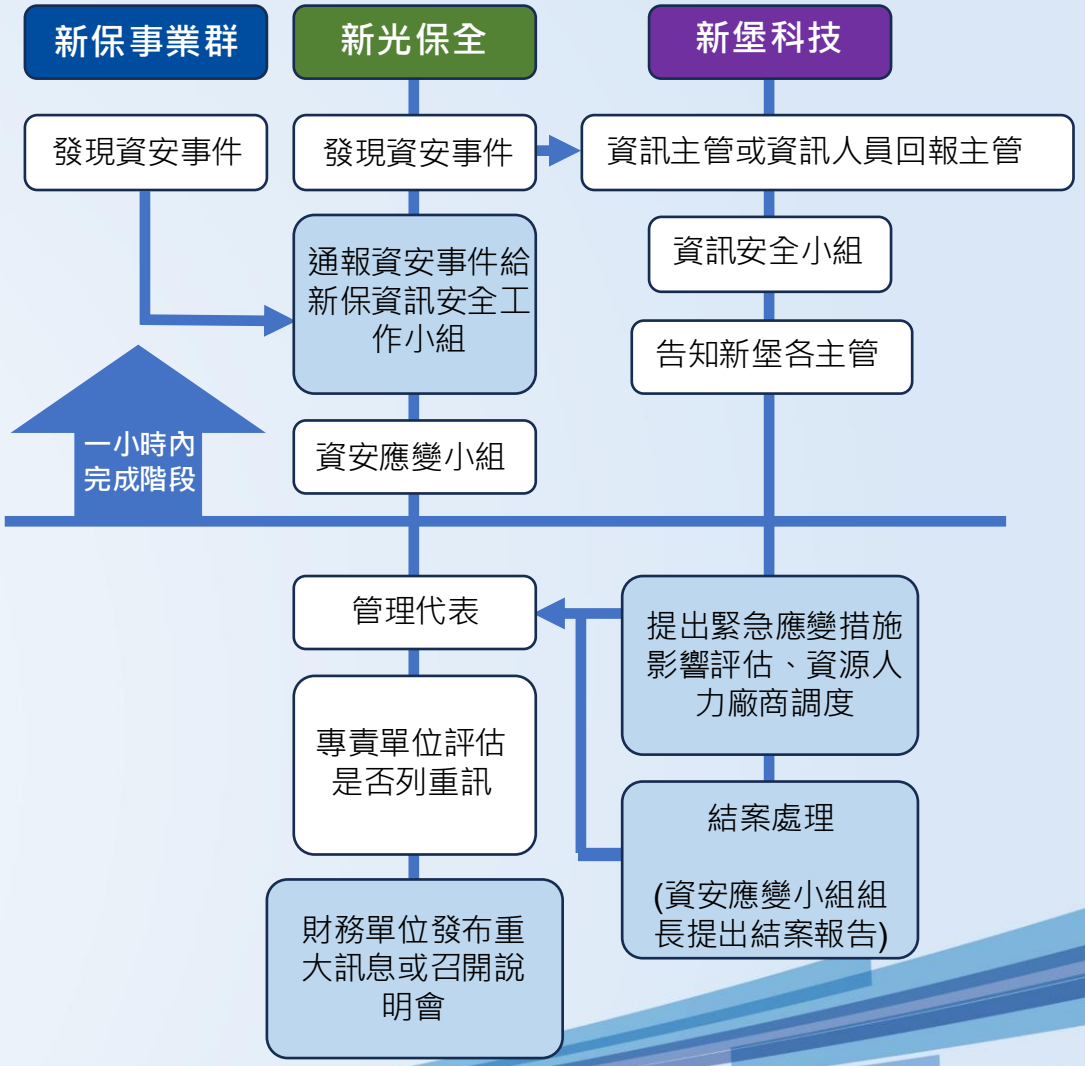
針對業界曾發生的銷單資料遭人為修改問題，誼光國際委託關係企業新誼整合科技改良銷單匯出程式，進行資料加密處理，確保銷單在送至地方機關時的正確性與完整性。

2.6.4 資安事件處理流程

誼光國際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



2.6.5 資安工作實踐

為確保防禦機制有效，誼光國際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，誼光國際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

服務創新



3.1 服務品質

3.2 智慧化服務

3.1 服務品質 重大主題

在物業與停車場管理產業中，「服務品質」是企業奠定品牌信賴與維持市場競爭優勢的核心基石，亦為本公司視為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	利害關係人議合
正面衝擊 經濟衝擊：高滿意度帶來合約續簽與口碑推薦。 人群衝擊：提供使用者舒適、便捷的停車與辦公環境。 **負面衝擊** 經濟衝擊：服務未達標導致合約終止與營收下滑。 人群衝擊：服務流程瑕疵造成使用者不便或不滿。	提供高品質物管與停車體驗，運用科技解決痛點，維持客戶滿意度與續約率。 把服務做到最好，用心做好每件事	1. 強化客訴專案管控 2. 記錄/追蹤/回應客戶從不同管道所反映事項與客訴事件 3. 落實新人教育訓練、每月固定在職教育訓練，服勤前見習 4. 要求承攬商實施巡查檢核機制，維持現場人員運作品質，提供管制中心電話供業主隨時反映缺失遺漏，(2024)	**衡量指標** 1. 客訴障礙即時排除率 2. 客訴案件數 **衡量機制** 1. 滿意度調查報告 2. 客訴紀錄	**短期目標（2025年）** 客戶障礙即時排除率100% **中期目標（2027年）** 1. 客戶障礙即時排除率100% 2. 客訴案件發生率(註)下降5% **長期目標（2030年）** 1. 客戶障礙即時排除率100% 2. 客訴案件發生率下降10% 3. 持續提升客戶滿意度	客戶障礙即時排除率100%（達標） 註：客訴案件發生率定義： 年度客訴案件數 ÷ 年度總服務次數	客戶服務Line群組

服務品質對公司的意義與重要性

在物業與停車場管理產業中，「服務品質」是企業奠定品牌信賴與維持市場競爭優勢的核心基石。優質的服務不僅涵蓋為物業客戶提供安全、舒適與整潔的優質環境，更延伸至停車場管理中，透過專業營運與智慧化科技（如車牌辨識與自動化設備），為車主創造流暢、高效且便利的停車體驗。卓越的服務品質能直接解決客戶痛點，進而提升客戶滿意度與忠誠度。為持續優化體驗並超越客戶期望，本公司全面落實品質管理政策，建立標準化的作業流程與完善的申訴回饋機制，確保第一線人員皆能展現最高水準的專業與效率。同時，我們堅守顧客至上承諾，用心傾聽並重視每一位客戶的反饋，將其視為持續精進服務細節的契機。我們深信，唯有將「以客為尊」的理念深植於企業文化，才能創造無可取代的品牌價值。

3.1.1 品質管理政策

良好的服務品質是企業長期發展的重要基石，也是提升顧客滿意度與強化市場競爭力的關鍵。誼光國際始終以顧客需求為出發點，持續優化服務流程與管理機制，致力於不斷精進服務水準，以維護企業形象並培養顧客忠誠度。

誼光國際承諾以顧客為中心，秉持誠懇、專業、親切且高效的服務態度，精益求精並持續創新，以滿足顧客多元需求為目標。我們的服務標準以「品質至上」為核心，並以「顧客滿意」作為最終目標，期望為顧客創造實質價值，成為值得信賴的長期合作夥伴。

為確保服務品質，公司已設置專責業務窗口及多元化的反映管道，負責受理顧客服務及申訴事項；同時，針對客戶資料及隱私採取嚴格的保護與保密程序，確保所有需求皆能在公正、安全的情況下即時且妥善地獲得處理。誼光國際將透過上述措施，持續提升服務體驗，並以穩健、專業的管理方式，推動整體服務品質不斷進步。

3.1.2 數位化服務機制

將公司路外停車場設備皆改為「車牌辨識」與「行動支付」的數位化服務，是實現智慧交通與在地數位轉型的重要舉措。這不僅能提升管理效率，還能優化員工與訪客的停車體驗。

路外停車場核心功能架構

1. 車牌辨識系統 (LPR)

- 進出自動化： 透過高解析度攝影機自動掃描車牌，取代傳統的抽票卡或刷感應卡，解決遺失票卡及尖峰時刻排隊結帳的痛點。
- 白名單管理： 公司公務車或員工車輛可預先錄入系統，實現自動開閘，提升進場速度。

2. 多元支付機制

- 自動繳費機 (APS)： 支援現金、悠遊卡、一卡通及各類感應式信用卡。
- 行動支付/線上繳費： 使用LINE Pay、Apple Pay 或街口支付。
- 電子發票： 系統直接開立雲端發票，符合政府推廣的無紙化綠色採購與數位化作業。





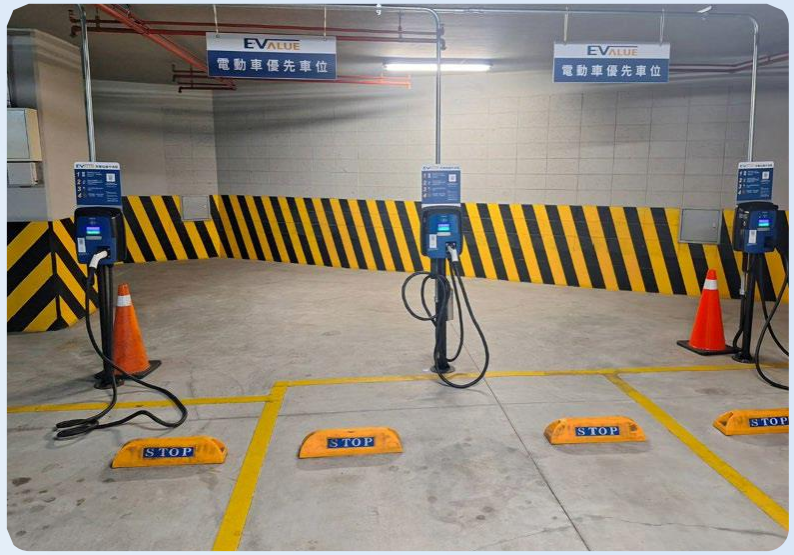
路外停車場核心功能架構

3.設置充電樁

數位化營運 (Digital Operation)：透過雲端平台實現無人化管理，車主掃碼即可啟動充電並完成支付，降低營運人力耗能。

- 精準能源監測 (EMS)：系統自動記錄每一筆對外充電的度數與時間，將收費數據直接轉化為量化減碳績效，透明呈現環保貢獻。
- 無紙化金流服務 (Paperless)：全面採用行動支付與雲端電子發票，取代紙本收據，達成商業獲利與環境保護雙贏。
- 在地化數位轉型 (Local Sourcing)：選用國內開發的充電收費系統，落實 100% 在地採購，同時確保在地數據的安全管理與即時維修。

車牌辨識+行動支付+充電樁
成為「一站式智慧綠能停車管理方案」





3.1.3 客戶服務保障

➢ 24H 即時應援體系，追求極致的處理時效與 100% 的客戶滿意度

這套服務模式透過「管制中心」、「LINE客服群組」與「現場執行人員」三方緊密聯動，為車主建立起一道高效、安心的保障網。

1. 24H 核心管制中心：專業分流，精準定位

一線受理：車主透過服務電話進線時，由管制中心即時接聽。

智慧分類：中心人員具備專業判斷力，能迅速將問題分類（如：設備故障、帳務爭議、操作引導），確保問題能第一時間對接至最正確的處理窗口。

2. 即時群組連動：資訊同步，秒速處置

扁平化溝通：管制中心將問題直接轉發至專屬區域維護群組，現場負責人員能立即掌握車主狀況與位置。

視覺化回傳：透過 LINE 群組即時傳送現場照片或錄影，讓維護人員在抵達前即能準備好對應工具，極大化縮短修復時間。

3. 閉環追蹤機制：責任到人，滿意保證

全程監控：管制中心持續追蹤每一個案件的進度，從「受理」、「派單」到「處置完成」，全程掛號管理。

主動回饋：待現場人員處置完畢後，由中心進行最後核銷，並主動確認車主已順利解決問題。這種「始終有人負責」的態度，是達成 100% 滿意度的關鍵。

4. 服務優勢總結

極速回應：縮短傳統派單的行政流程，讓「進線即派工」。

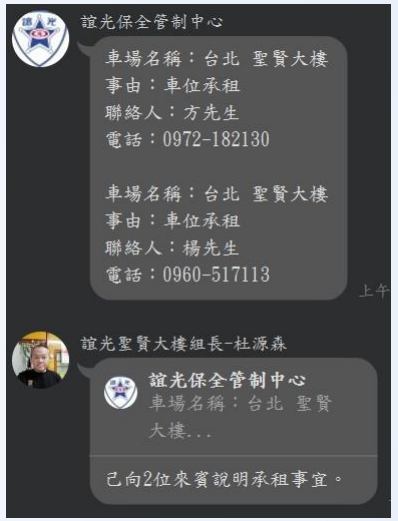
多管道服務：LINE 方便傳圖、電話方便對話，滿足所有年齡層的車主習慣。

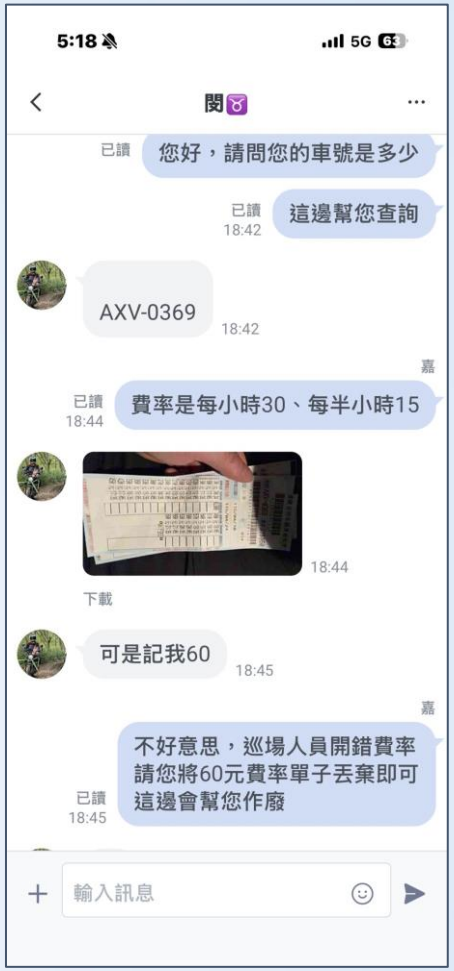
高透明度：所有處置過程及進線電話接有留下紀錄，不僅是服務證明，更是對客戶的承諾。

LINE客服群組及時提供服務畫面示意











3.1.4 客戶意見與客訴處理

3.1.4.1 客戶抱怨處理流程

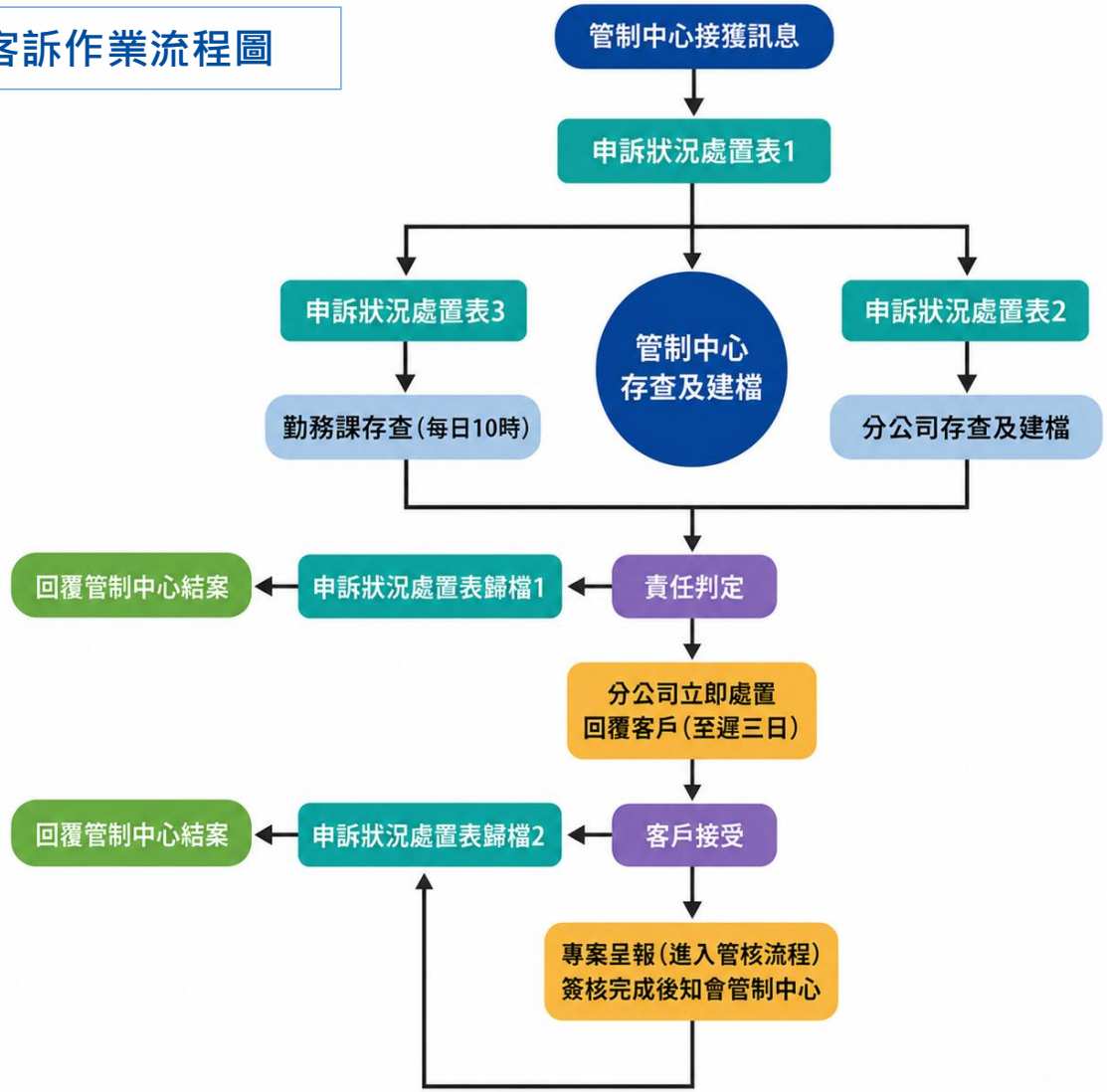
為確保客戶滿意度並保障其權益，誼光國際已建立完善的客訴案件處理流程。當管制中心接獲客戶申訴後，須立即填寫「申訴狀況處置表」，同步通知相關單位處理，並呈報業務部承辦主管，所有客訴案件均編冊存查以利追蹤。

相關單位於接獲申訴當日（最遲三日內）回覆客戶，並於「申訴狀況處置表」填具處理情形後回報管制中心，方可完成結案：

1. 非本公司責任案件：經查證後填寫處理情形回報管制中心，完成結案程序。
2. 本公司責任案件：相關單位應依規定完成處理並回覆客戶，若客戶同意處置結果，即回報並結案；若客戶不同意，則須以專案呈報簽核後再行回報並結案。
3. 特殊重大情況：如涉及重大違規行為，須立即回覆客戶並通報相關單位。
4. 無效或重複申訴案件：若申訴內容不具體、未留真實姓名與聯絡方式，或相同事由經明確答覆後仍多次重複提出者，則由總公司統一處理。

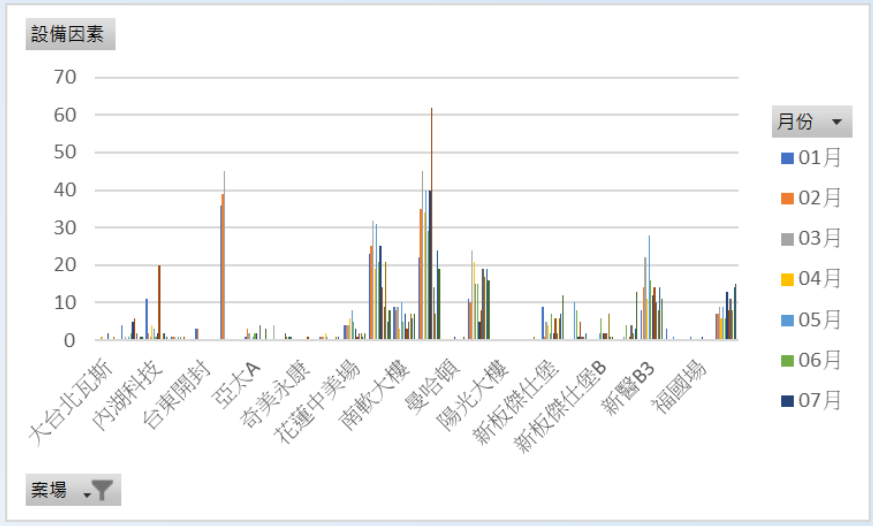
誼光國際重視每一則客戶意見，並持續檢討及優化客訴處理機制，以確保申訴案件能在公平、透明且即時的原則下獲得妥善解決，進一步提升服務品質與客戶滿意度。

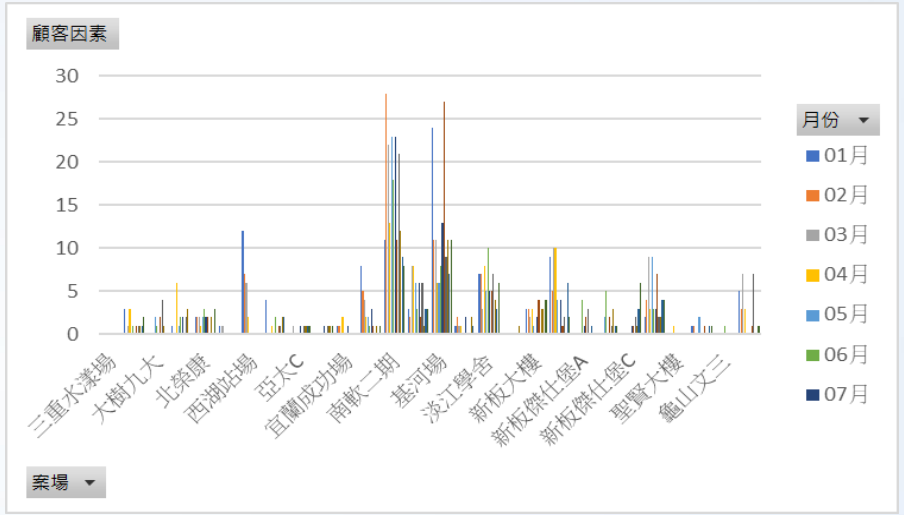
客訴作業流程圖

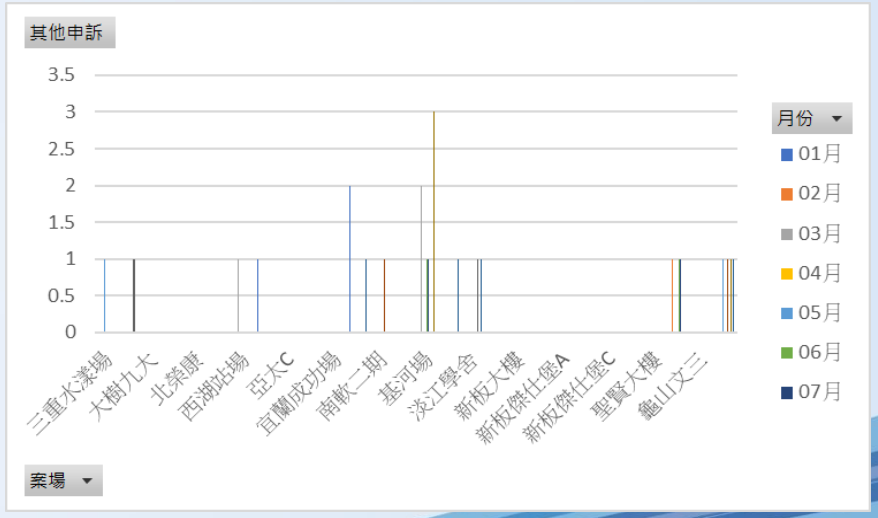

管制中心接獲訊息
申訴狀況處置表1
申訴狀況處置表3
管制中心
存查及建檔
申訴狀況處置表2
勤務課存查(每日10時)
分公司存查及建檔
回覆管制中心結案
申訴狀況處置表歸檔1
責任判定
分公司立即處置
回覆客戶(至遲三日)
回覆管制中心結案
申訴狀況處置表歸檔2
客戶接受
專案呈報(進入管核流程)
簽核完成後知會管制中心

3.1.4.2 客訴主要類別統計（顧客因素、設備因素、其他申訴）





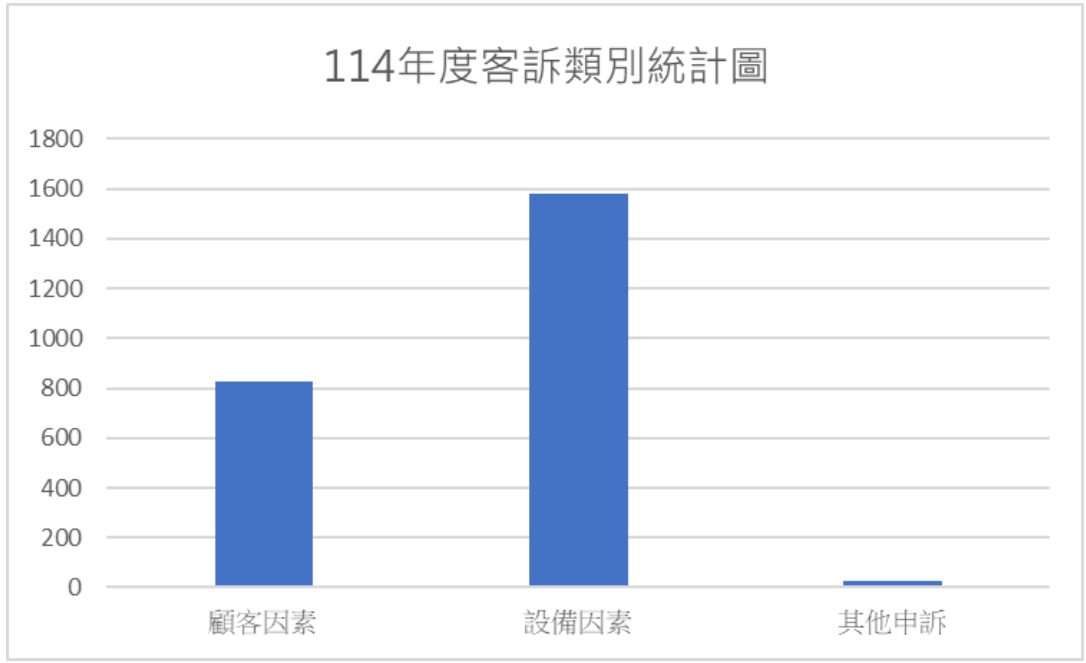




3.1.4.2 客訴主要類別統計（顧客因素、設備因素、其他申訴）

2025年路外停車場共發生**2435**件客戶障礙通報

- **設備因素 (1,582件)：**佔比最高。
  - ➢ 改善方案：針對設備問題進行次分類，作為未來設備汰換或維護合約談判的依據。
- **顧客因素 (828件)：**位居第二。屬於人為操作或資訊誤解（如：忘了繳費、車牌輸入錯誤）
  - ➢ 改善方案：建立「顧客常見錯誤 10 大 Q&A」，強化管制中心的電話口頭引導技巧，由管制中心人員透過電話引導，能大幅減少現場人員奔波的成本。
- **其他申訴 (25件)：**極低比例。代表環境、費率等結構性問題較少，服務核心仍集中在現場排除。



3.1.5 服務典範

良好的服務品質是企業長期發展的重要基石，也是提升顧客滿意度與強化市場競爭力的關鍵。誼光國際始終以顧客需求為出發點，持續優化服務流程與管理機制，致力於不斷精進服務水準，以維護企業形象並培養顧客忠誠度。

誼光國際承諾以顧客為中心，秉持誠懇、專業、親切且高效的服務態度，精益求精並持續創新，以滿足顧客多元需求為目標。我們的服務標準以「品質至上」為核心，並以「顧客滿意」作為最終目標，期望為顧客創造實質價值，成為值得信賴的長期合作夥伴。

這套服務模式融合了科技速度與人情溫度。在講求效率的時代，不只是在「修機器」，而是在「經營信任」。

服務典範的三大特質：

1. 零時差的「聯防應變體系」

- 典範之處：打破了傳統物業「報修→等派單→等出車」的長路徑。
- 核心價值：透過管制中心的中控調度，將客服電話與 LINE 群組無縫串連。這種「扁平化溝通」讓現場值班人員在車主掛掉電話前，就已經收到指令並開始行動，創造了「閃電排除」的極致體驗。

2. 精準轉向的「專業分流管理」

- 典範之處：面對數據中高達 65% 的設備問題與 34% 的顧客因素，不採取「一招應萬變」。
- 核心價值：
  - 對硬體：用最快的群組通訊解決故障。
  - 對人：由管制中心提供專業的口頭引導，緩解車主的焦慮。
  - 這種「因事制宜」的分類處理，不僅節省了人力成本，更確保了每一分資源都用在刀口上。

3. 全程負責的「閉環追蹤精神」

- 典範之處：許多服務斷在「派件完成」，而誼光的典範在於「追蹤結案」。
- 核心價值：管制中心不僅是轉發者，更是最後的守門人。確認現場處置完畢、確認車主順利離場，這種「始終如一、負責到底」的流程，正是達成 100% 滿意度的唯一途徑。

3.2 智慧化服務 重大主題

在物業與停車場管理產業中，「智慧化服務」是驅動企業數位轉型、提升營運效能與優化客戶體驗的核心關鍵，亦被視為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	利害關係人議合
正面衝擊 經濟衝擊：提升停車週轉率與物管效率，增加營收。 環境衝擊：無紙化支付與智慧照明減少資源浪費 **負面衝擊** 經濟衝擊：系統故障或技術落後導致維運成本增加。 人群衝擊：部分中高齡使用者的數位落差導致使用不便。	導入AIoT與多元支付，轉型數據驅動模式，提升資產周轉率與管理效率。 透過持續的科技創新與服務流程優化，實現停車場的全自動、無人化經營。	計算智慧監控減少的巡檢交通碳排量在員工網站建置公司宣導專區	**衡量指標** 1. 地磁停車案場量 2. 智慧車柱建置量 3. 無紙化案場佔比 4. 電子支付與無紙化帳單覆蓋率 **衡量機制** 系統平台與管理報表	**短期目標（2025年）** 1. 非月租型路外停車場90%案場電子支付 2. 非月租型路外停車場使用車牌辨識系統達95%以上 **中期目標（2027年）** 1. 非月租型路外停車場95%案場電子支付 2. 非月租型路外停車場使用車牌辨識系統達100%以上 3. 建立智慧化巡檢與交通碳排的數據基準線 **長期目標（2030年）** 1. 非月租型路外停車場95%案場電子支付 2. 非月租型路外停車場使用車牌辨識系統達100%以上 3. 相較於 2026 基準年，因智慧監控減少的巡檢交通碳排量降低 15%。	1. 非月租型路外停車場96.4%案場電子支付（達標） 2. 非月租型路外停車場100%使用車牌辨識系統（達標） 3. 員工網站的公司宣導專區上線（達標）	客戶問題及時排除

智慧化服務對公司的意義與重要性

在物業與停車場管理產業中，「智慧化服務」是驅動企業數位轉型、提升營運效能與優化客戶體驗的核心關鍵。透過導入物聯網(IoT)、車牌辨識、地磁感測與智慧車柱等先進科技，不僅能實現停車場的自動化與無紙化管理，更能優化物業巡檢流程、降低人為作業疏漏，並精準掌握數據以提升管理精準度。為落實智慧營運願景，本公司全面推動智慧化管理政策，積極將數位科技與雲端系統融入日常管理，以自動化工具輔助第一線人員。同時，我們堅守全時守護承諾，在追求科技創新與服務升級的同時，嚴格把關資訊安全，保障客戶隱私。我們深信，唯有持續深化智慧化服務，才能在人力短缺的時代突圍，為客戶創造更便捷、安全且具前瞻性的優質服務體驗。

3.2.1 智慧服務藍圖與願景

誼光國際自1998年投入停車場事業以來，憑藉超過二十年的產業深耕，已奠定在開發規劃與營運管理領域的市場領先地位。我們不僅是服務提供者，更是為客戶資產創造最大價值的策略夥伴。

深厚的營運實績與服務版圖

我們的專業實力，體現在遍佈全台的服務網絡中。至今，我們已成功開發並經營管理超過 30 座停車場，提供超過 6,000 個停車位，年服務車主達數百萬人次。我們將嚴謹的保全專業與高科技管理思維相結合，以此作為提升所有經營場域經濟效益的核心理念。

全方位的整合服務方案

我們提供從前端到後端、一站式的停車場解決方案，滿足市場多元化的需求：

- 資產活化與興建規劃： 提供專業的停車場設計、施工與建置顧問服務。
- 營運管理委託： 承接路外停車場的全面委託經營，優化管理與收益。
- 公有事業服務： 規劃並執行路邊停車場的開單與管理服務。

憑藉此完整服務鏈，誼光國際在業界建立了卓越的專業聲譽，成為公私部門信賴的合作對象。

前瞻佈局：驅動智慧化轉型

面對未來趨勢，我們正積極推動停車場管理的現代化與智慧化升級。我們的策略核心是逐步實現停車場的全自動、無人化經營。為此，我們規劃導入搭載 GPS 定位的管理系統，並普及車牌辨識技術等先進設備。

這些創新技術的應用可達成我們設定的兩大目標：

1. **對內提升效率： 大幅提升數據分析與管理的精準度，優化人力配置與營運效能。**
2. **對外優化體驗： 為車主提供無斷點、更便捷的智慧停車服務。**

誼光國際將持續引領產業潮流，透過不斷的科技創新與服務流程優化，不僅為客戶創造更高的資產價值，更致力於為每一位使用者，打造最高品質的停車體驗。



智慧停車管理三大營運模式

1. **智慧 PDA 開單服務：**以傳統人工收費結合 PDA 行動裝置，全面採用電動機車作為值勤交通工具，降低碳排放並提供民眾更優質的停車服務。
2. **智慧地磁開單服務：**透過地磁感測器精準感應車輛停放時間，直接紀錄收費資訊，減少紙本繳費單消耗，並促進數位支付使用率。
3. **智慧停車柱自動化服務：**視場域需求建置高位、標準車柱及低位三種類型智慧停車柱，實現全區無紙化自動收費管理，有效減少人力奔波、紙張使用及交通工具油耗，並降低空氣污染。

3.2.2 數位科技輔助服務創新

數位化浪潮中，數位科技的應用對於公司營運績效與管理至關重要。誼光國際深知數位科技不僅提升營運效率，更確保了數據的準確性和安全性。我們利用先進的技術手段，如智慧車柱、車牌辨識系統，優化開單流程，減少人為錯誤，提升服務品質。同時，數位化管理系統提供即時數據分析和報表生成，幫助我們快速應對市場需求變化，做出精確決策。誼光國際將持續投資於數位科技，推動業務流程的現代化和智能化，確保公司在競爭激烈的市場中保持領先地位，並實現永續發展的目標。

路邊停車場

1. 地磁智慧停車管理

誼光國際在智慧停車管理中導入地磁感測技術，以兼顧管理效率與用戶體驗。地磁感測器結合電磁感測與微雷達，可即時偵測停車位使用情形，並透過無線傳輸將資訊回饋至後端平台。開單人員透過手持設備即可同步接收訊息，迅速完成開單作業，有效避免人工巡檢可能產生的遺漏與誤判，提升作業精準度。



地磁



地磁開單優化程序

路邊停車場

2. 智慧車柱

誼光國際導入的智慧車柱結合多項先進技術與創新應用，提供更便捷且高效的停車管理體驗。智慧車柱具備車牌辨識、自助計費與繳費、即時空位回傳、科技執法舉證及即時監控等功能，能有效整合停車資訊並縮短操作流程。

對使用者而言，智慧車柱讓停車、計費與繳費過程更加自動化與透明化，減少人工操作的等待時間，提供更順暢且便利的停車體驗。同時，管理端亦可透過即時數據回傳掌握停車動態，強化執法舉證及監管效能，全面提升停車管理品質。



路邊停車場

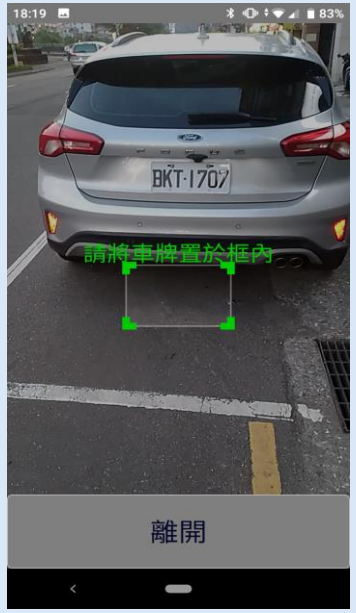
3. 導入車牌辨識開單系統

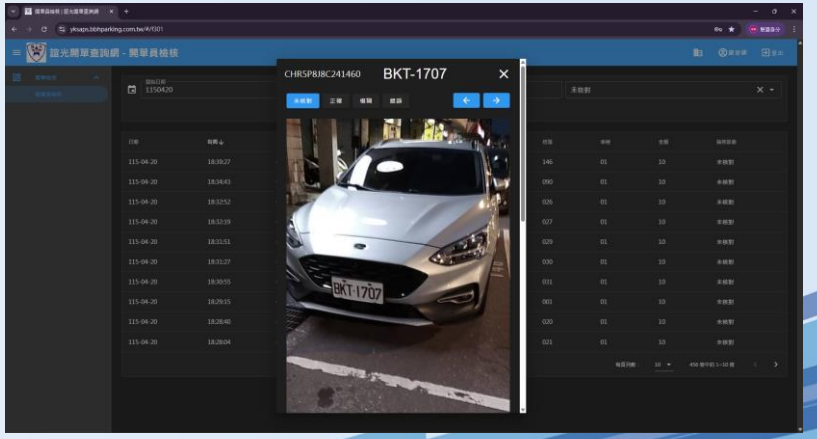
車號誤植率一直是停車管理中關鍵指標，過去依靠人為輸入就容易提升錯誤比例，導致各廠商間的錯誤比例不斷飆升，為有效改善錯誤率，誼光國際導入 PDA 車牌辨識功能，透過PDA智能科技自動辨識車牌來降低人為輸入錯誤的問題。

4. 比對車牌辨識系統

車號誤植率是停車管理中的關鍵指標，過去依賴人工輸入車號，極易因操作不慎而產生錯誤，造成管理效率下降及數據準確性問題，亦使各廠商的錯誤比例居高不下。為有效改善此問題，誼光國際導入車牌辨識功能，透過智慧化自動辨識技術取代傳統人工作業，大幅降低因輸入錯誤導致的誤植率，提升管理精準度與整體服務品質。





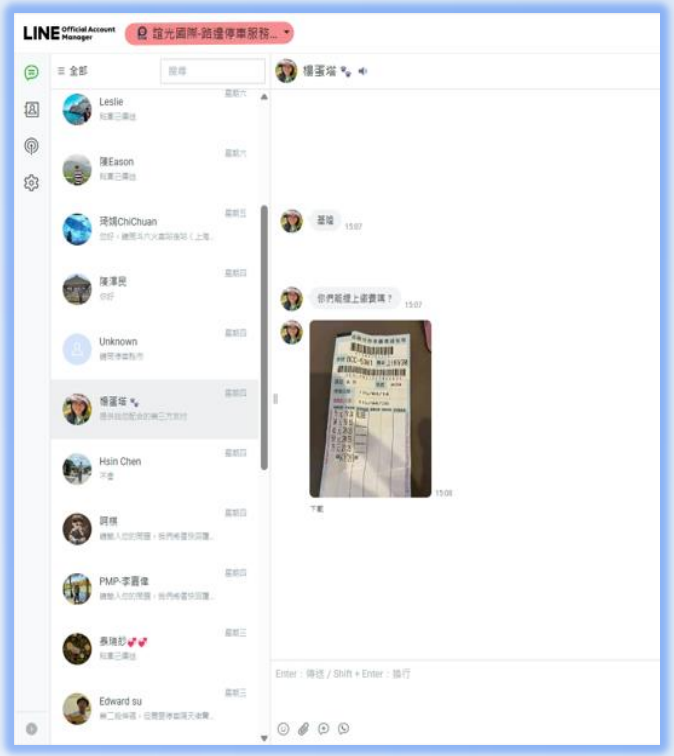


3.2.3 數位客服

0800 免付費24 小時專線 與 Line@客服

誼光國際重視每一則客戶意見，並以提供優質服務作為長期承諾。為提升服務品質，公司導入 Line@ 線上客服，透過即時回應機制快速處理客訴問題，縮短回覆時間並提升問題解決效率。誼光國際亦設置 0800 免付費電話，讓民眾在提出申訴時無需負擔額外費用，減輕溝通過程中的不便與不滿情緒。所有申訴案件均由管制中心統一受理，並透過系統化管理進行完整記錄與處理進度追蹤，以確保每一件申訴均能獲得妥善回應。

透過多元化的溝通管道，誼光國際為客戶提供更便利且友善的交流方式，進一步強化服務品質與客戶信任。





04

環境永續

4.1 氣候策略與行動

4.2 能源管理

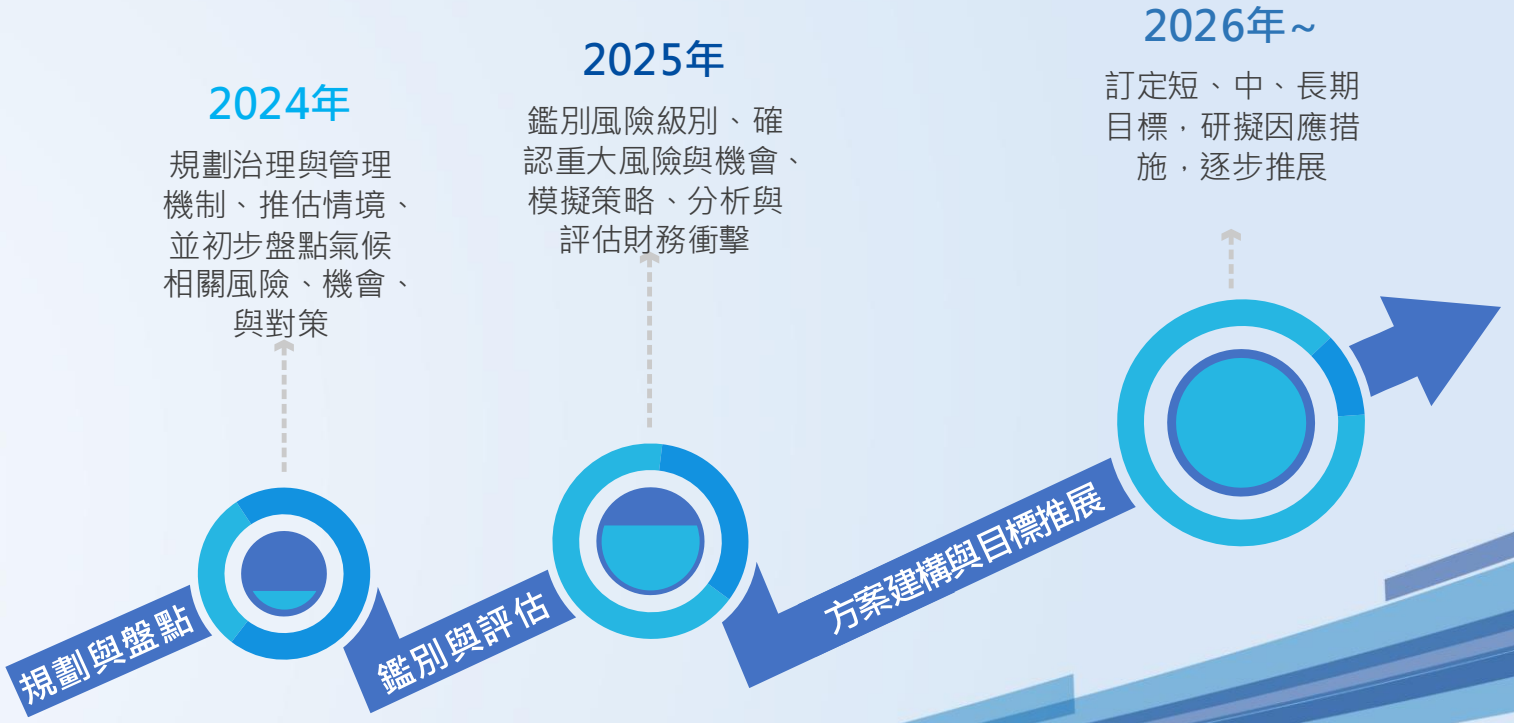
4.1 氣候策略與行動

全球暖化引發的極端降雨事件與溫度上升，對物業管理與基礎設施營運帶來嚴峻的資產損失與財務風險 。誼光國際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，將氣候議題納入公司永續經營與風險管理的重要方向。

誼光國際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

誼光國際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

誼光國際依循 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	誼光國際管理作法
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

本公司將氣候變遷與資源能源效率之調適，全面納入公司最高治理與運營決策體系中 。

董事會對氣候相關風險與機會的監督

誼光國際以董事會作為氣候變遷議題之最高監督單位，負責監督與核定整體氣候變遷因應策略、溫室氣體與能源密集度減量目標，並對綠色基礎設施投資（如停車場充電樁建置、物管設備節能汰換等）進行重大資本支出審查與監督，確保永續方針符合法令規範與客戶期待 。

管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色

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，母公司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

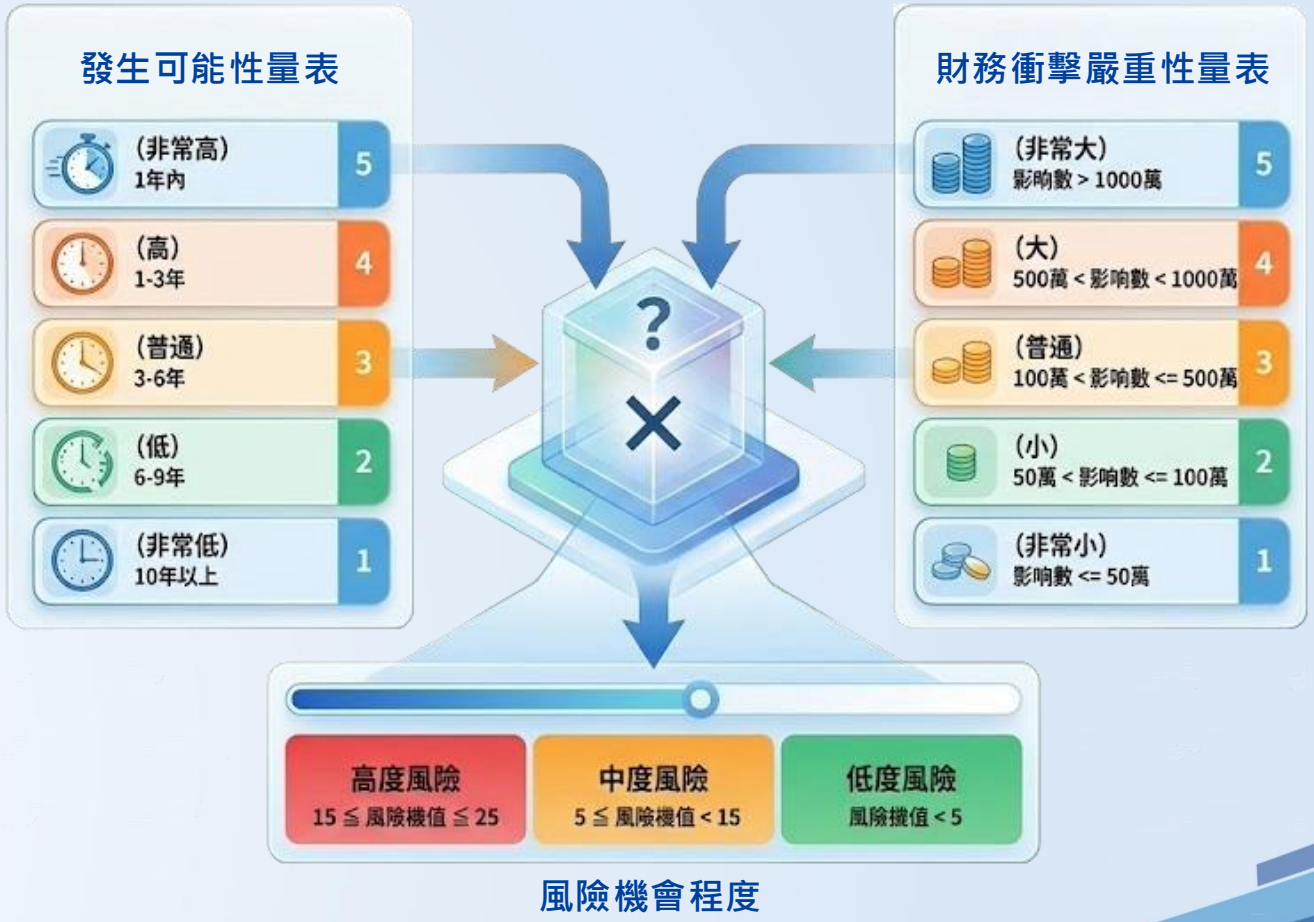
誼光國際依循 TCFD 架構，透過跨部門討論與風險盤點作業，辨識氣候變遷可能帶來之轉型風險、實體風險及潛在機會，並評估其對營運、財務與服務品質之影響。

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，如右表所示。



4.1.4 氣候相關風險與機會

誼光國際依據停車場經營及物業管理之核心營運特性，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）

誼光國際關注氣候變遷對企業營運可能帶來之風險與機會，包括極端氣候可能影響物業管理、停車場營運及機電維護服務，以及節能減碳、智慧化管理及綠色服務所帶來之發展契機。公司將持續關注氣候相關法規及市場趨勢，逐步強化能源管理、風險評估及營運韌性，以降低氣候變遷對企業營運之潛在影響，並掌握永續發展所帶來之新機會。

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），初步鑑別出相關之氣候風險與機會項目包括：

- **短期風險：**極端豪雨引發低窪地區、大樓地下室及地下停車場淹水之「停車場與機電設備毀損風險」（實體風險-立即性）。
- **中期風險：**碳費開徵及電價持續調漲，導致 24 小時營運之停車場及建物公共用電急遽攀升之「營運能源成本上漲風險」（轉型風險-政策與法律）。
- **短期機會：**電動車（EV）市佔率快速上升，利用叭叭房停車網點佈建充電基礎設施之「低碳智慧停車加值服務機會」（轉型機會-產品與服務）。
- **長期機會：**大樓節能與碳管理趨勢下，協助客戶降低大樓能耗、取得綠建築標章之「智慧低碳物管與 ESCO 節能市場機會」（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	對誼光國際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	急性風險	極端降雨頻率增加，引發區域與地下室淹水 。	停車場與機電設備毀損：所管轄之建物地下室、叭叭房停車場及大樓機電、充電樁設備淹水受災。	設備重置與修繕成本增加；因淹水導致停車場被迫中斷營運，產生營業收入減損損失 。	- 針對低窪高風險據點裝設防汛擋水板、沙包及大功率抽水機。 - 部分高價值機電或充電設備，改採「租賃模式」或投保足額商業財產保險以轉嫁財損風險 。	短期	3	5	15	高
轉型風險	政策與法規	國家碳費開徵，且綠能、能效與電價調漲等法規趨嚴。	營運能源成本上漲：外購電力與化石燃料成本調升，大幅增加辦公大樓與停車場之用電成本。	24 小時運作之叭叭房停車場及小型倉儲設施電費支出急遽攀升，直接侵蝕營運利潤。	- 停車場照明全面改採節能 LED 燈具 。 - 導入 ISO 50001 能源管理系統，對高耗電站點實施智慧化電力調配與能效監控 。	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風險項目，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	對誼光國際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	產品與服務	電動車（EV）市佔率增長，充電基礎設施需求大增 。	低碳智慧停車與充電服務：結合叭叭房停車據點網絡，佈建與提供充電樁加值服務。	藉由充電服務（與充電服務營運商合作分成、充電會員停車回流）開拓綠色加值服務收益 。	- 深化與充電營運商（如 EVALUE）之策略合作，在大型建物（如新光南港軟體園區大樓）、核心停車場佈建直流快充與交流充電樁 。 - 推出停車與充電一體化之App，強化低碳品牌忠誠度 。	短期	3	4	12	中
	資源效率	智慧建築能效優化與企業綠色轉型浪潮 。	智慧低碳物管與ESCO市場：發揮大樓機電與物管核心能力，提供業主一站式低碳節能管理方案。	協助業主節能減碳，提升智慧物管與機電維護契約之簽約率，創造綠色服務營收。	- 培訓大樓機電與管理同仁，協助客戶大樓落實用電監控、公共照明與空調節能診斷。 - 協助所經管大樓申請綠建築及大樓能效標章，建構差異化服務優勢。	長期	2	4	8	中

為降低氣候變遷對營運之影響，誼光國際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

誼光國際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：

- 營運數位無紙化比例：規劃評估行政流程、服務駐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：規劃統計戶外值勤同仁之降溫設備、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：主要來自於各地辦公空間、所管理之迷你倉儲據點及停車場等場域的電力使用（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，逐步將員工往返服務駐點之通勤、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

誼光國際為因應多樣化的物業、機電及「叭叭房」停車場設施營運特性，現階段仍處於氣候變遷情境分析的探討初期，目前採取質性描述的方式，探索不同氣候路徑對本公司基礎設施與綠色服務策略之衝擊與機會。

實體風險情境：極端暴雨與洪澇危害增加（模擬 RCP 8.5 情境）

- 情境假設：極端降雨事件頻率與強度增加，造成區域性淹水，對地下停車場及大樓地下室機電設備造成嚴重淹水威脅。
- 策略韌性評估：本公司的策略韌性可建立在「預防性基礎設施防護」上。我們針對所管轄之低窪高風險停車場與社區大樓機電室，評估裝設防水閘門、購置抽水機，並與外部大樓管委會協調防災防汛通報。此預防機制能大幅縮減災害發生時的營運中斷時間，將資產直接損失與潛在業主索賠財務衝擊降至可控範圍 。

轉型風險情境：電價調漲與電動車爆發期（模擬 2°C 或更嚴苛的 1.5°C 淨零路徑）

- 情境假設：台灣加速邁向 2050 淨零碳排，電價逐年上漲，且消費者對電動車（EV）及大樓綠色節能管理（ESCO）之需求呈現爆發式增長。
- 策略韌性評估：
    1. 在能耗成本控制上：本公司可透過導入節能 LED 燈具與智慧用電系統管理，持續降低 24 小時營運之停車據點與倉儲設施的電力密集度，以減緩電價調漲對營運利潤的衝擊 。
    2. 在綠色商業契機上：本公司可積極與充電營運商夥伴合作，將自營停車場升級為「低碳智慧充電據點」 。同時，培育大樓機電人員之節能診斷技術，協助經管建物爭取綠建築與能效標章，將法規轉型壓力轉化為智慧物管服務的全新增長引擎，確保本公司在綠色經濟中的領先地位 。

4.2 能源管理

重大主題

在物業與停車場管理產業中，建築物營運與停車場設施皆高度仰賴能源，因此「能源管理」不僅是企業降低營運成本、提升資源效率的關鍵。「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	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	利害關係人議合
正面衝擊 經濟衝擊：透過智慧監控減少電力浪費，降低電費支出。 環境衝擊：提升能源使用效率，減少資源消耗。 **負面衝擊** 經濟衝擊：老舊設備能效不佳導致電費成本居高不下。 環境衝擊：無效能源消耗增加環境負擔。	透過公司節能減碳措施，達到耗能減少，碳排減少之環境友善目標。 透過採購節能設備邁向減碳環保生活。	1. 制定辦公室節能政策 2. 提升減碳意識 3. 更換營業據點省點燈管 4. 推行無紙化作業 5. 溫室氣體盤查	**衡量指標** 1. 能源密集度 2. 紙張採購量 **衡量機制** 每月檢討用電量	**短期目標（2025年）** 能源密集度較前一年降低1% **中期目標（2027年）** 能源密集度較前一年降低1% **長期目標（2030年）** 能源密集度較前一年降低1%	能源密集度較2024年降低4.1%（達標）	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

在物業與停車場管理產業中，建築物營運與停車場設施皆高度仰賴能源，因此「能源管理」不僅是企業降低營運成本、提升資源效率的關鍵，更是實踐永續發展與淨零碳排的核心指標。優質的能源管理能有效減少溫室氣體排放，降低對環境的衝擊。為落實低碳營運願景，本公司積極導入智慧化節能技術，在物業端優化空調與照明系統，並在停車場端推動自動化無紙化開單、採用電動巡邏機車，同時廣設電動車充電設施以推廣綠色出行。我們全面推行節能減碳政策，從日常營運到設備升級，嚴格落實節能減碳標準。我們深信，唯有將能源管理深植於企業文化，才能在提供優質服務的同時，為氣候變遷所造成之影響貢獻心力，共創永續未來。

4.2.1 用電量統計與分析

誼光國際營運所需能源主要來自各地辦公空間、所管理之迷你倉儲據點及停車場等場域的電力使用。2025年總用電量為121,110度，雖較2024年增加5.03%，主要是因為增加案場所致。如以能源效率來衡量，2025年的能源密集度為0.828（GJ/百萬營收），較前一年降低4.1%。歷年使用電量及能源密集度統計如右表所示：

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)	179,315	115,311	121,110
能源消耗量 (GJ)	646	415	436
能源消耗量 較前一年變化	基數	↓ 35.69%	↑ 5.03%
年度營收 (百萬元)	454.15	480.79	526.56
能源密集度 (GJ/百萬營收)	1.421	0.863	0.828
能源密集度 較前一年變化	基數	↓ 39.26%	↓ 4.10%

註：本公司2025年度能源密集度係以「能源使用總量÷營業收入淨額（本業收入，不含業外收入，以新臺幣百萬元計）」計算。為維持各年度資料之一致性及可比較性，2023年及2024年能源密集度已依相同計算基礎重新計算，相關調整僅涉及計算方式，不影響各年度能源使用總量。

4.2.2 溫室氣體排放量統計與分析

誼光國際目前尚未執行全面性溫室氣體排放盤查，惟已初步以各場域電力使用量作為溫室氣體排放之估算依據，以掌握能源使用趨勢並作為對環境影響的重要參考。未來將持續評估導入溫室氣體盤查與能源管理機制，以逐步提升永續營運基礎。2025年全營運據點使用電力度數約為121,110度，以此計算之溫室氣體排放量為56.4373公噸CO2e，較2024年增加3.26%，主要是因為增加案場所致，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0.1072（公噸CO2e/百萬營收），較前一年減少5.72%。歷年溫室氣體排放量與排放強度統計如下表：

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)	179,315	115,311	121,110
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)	88.5816	54.6574	56.4373
溫室氣體排放量 較前一年變化	基數	↓ 38.30%	↑ 3.26%
年度營收 (百萬元)	454.15	480.79	526.56
溫室氣體排放強度 (公噸CO_2e/百萬營收)	0.1950	0.1137	0.1072
溫室氣體排放強度 較前一年變化	基數	↓ 41.72%	↓ 5.72%

註1：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)。

註2：本公司2025年度溫室氣體排放強度係以「溫室氣體排放量 ÷營業收入淨額（本業收入，不含業外收入，以新臺幣百萬元計）」計算。為維持各年度資料之一致性及可比較性，2023年及2024年之溫室氣體排放強度已依相同計算基礎重新計算，相關調整僅涉及計算方式，不影響各年度溫室氣體排放量。

4.2.3 節能減碳措施與執行成效

節能減碳是誼光國際長期關注的重要議題。公司深信，節約能源與減少碳排放不僅是企業社會責任的具體展現，也是推動永續發展的關鍵。誼光國際除了在營運管理中積極落實節能措施外，亦重視對員工的環保意識培養，鼓勵日常生活中實踐節能行動，為守護地球環境盡一份心力。

為降低能源消耗及碳排放，公司持續推動多項節能減碳措施：

1. 空調管理：空調溫度設定於適宜範圍，並定期清洗冷氣濾網以維持運轉效率。
2. 節能設備應用：採用具省電功能之影印機，閒置時自動進入省電模式；飲水機於放假期間啟用休眠模式以降低能耗。
3. 辦公自動化：營運作業流程如文件簽核、採購作業及公告宣導全面E化，減少紙張及能源消耗。
4. 照明管理：中午午休時段關閉不必要之照明設備，以降低不必要的用電。
5. 電動機車： 全面採用電動機車作為值勤交通工具， 降低碳排放並提供民眾更優質的停車服務。



2023年以來，前述的節能減碳措施已帶來顯著的成效，包括：

1. 溫室氣體排放總量大幅減少：
   相較於 2023 年，2025 年的範疇二溫室氣體排放量減少了 32.1443 公噸CO2e，降幅高達 36.29%，展現公司實踐低碳營運與減少環境衝擊的決心。
2. 溫室氣體排放強度大幅降低：
   相較於 2023 年，2025 年的溫室氣體排放強度降低了45.03%，這代表公司在減少碳排的同時，還持續優化設備、強化管理與改變行為，在營收持續成長的同時，仍能有效控制溫室氣體排放。

節能減碳措施的成效貢獻說明表

節能減碳措施	主要貢獻指標	成效貢獻說明
空調與照明管理	用電總量	成功降低基礎電力負荷 (Base Load)。午休關燈與適溫設定直接反映在用電量的顯著下降，是達成溫室氣體排放強度降低 45.03% 的核心功臣。
節能設備應用	待機電力消耗	透過影印機與飲水機導入省電 / 休眠模式，有效降低非營運時段的能源浪費，提升能源使用效率，並在營收持續成長的同時，維持能源使用效率的持續改善。
辦公自動化 (E化)	範疇三排放 (間接影響)	全面推動辦公自動化（E化），透過電子簽核及數位文件管理，有效降低紙張使用量，減少紙張採購及其生命週期所衍生之上游溫室氣體排放，同時提升行政效率與資源使用效率。

05

職場友善



5.1 人才培育與發展

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 人才培育與發展 重大主題

在物業與停車場管理產業中，員工是驅動企業穩健營運與提供優質服務的最關鍵資產。「人才培育與發展」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	利害關係人議合
正面衝擊 經濟衝擊：員工技能提升帶動生產力與創新服務。 人群衝擊：提供員工職涯發展路徑，提升工作滿意度。 **負面衝擊** 經濟衝擊：缺乏培訓導致競爭力下降，招募成本增加。 人群衝擊：員工缺乏成長機會導致離職率高。	積極培育優秀人才，提供完善教育訓練，提升員工職能。 設定完整教育訓練體系，達成適才適所的理想。	1. 基層新進人員到職安排至少為期10天之職前訓練。 2. 基層人員透過出收勤會議進行宣導及教育。 3. 中、高階幹部排定定期會議進行訓練及研議 4. 透過職前訓練提升新進人員留任比例。	**衡量指標** 1. 平均訓練時數 2. 新進人員留任率 **衡量機制** 管理報表	**短期目標（2025年）** 1. 平均訓練時數 >=24小時 2. 新進人員留任率>=10% **中期目標（2027年）** 1. 平均訓練時數 >=30小時 2. 新進人員留任率>=15% **長期目標（2030年）** 1. 平均訓練時數 >=36小時 2. 新進人員留任率>=20%	1. 平均訓練時數=24小時（達標） 2. 新進人員留任率=10%（達標）	1. 新人到職訓練 2.「員工宣導專區」網站即時更新訓練與宣導資訊

5.1 人才培育與發展

在物業與停車場管理產業中，員工是驅動企業穩健營運與提供優質服務的最關鍵資產。隨著停車管理邁向智慧化與自動化，以及物業服務標準的持續提升，第一線人員的專業技能、設備操作熟悉度與危機應變能力，直接決定了客戶體驗與營運效率。因此，「人才培育與發展」不僅是企業應對人力短缺挑戰的有效途徑，更是強化核心競爭力、維持永續發展的基石。

為打造完善的育才與留才環境，本公司全面落實培訓政策，針對物業管理、機電維護、路外停車場管理及路邊開單等不同職務，提供系統化的職前與在職教育訓練，建立明確的職涯發展藍圖。同時，我們堅守專業素質與安全承諾，致力營造多元、平等且具支持性的健康職場。我們深信，唯有持續投資人才賦能，激發團隊潛能與歸屬感，才能攜手為客戶創造安全、便利且專業的卓越服務價值。



5.1.1 員工概況

截至2025年底，公司員工總數為 62人，皆為全職員工 (男性占77.42%，女性占22.58%) 。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 117,808小時，營業性質以勞務承攬為大宗，無另行計算員工對客戶可計費之工作時數。

誼光國際於報導期間共有443位非屬本公司僱用之工作者，包含外包予保全公司、清潔公司、機電公司所派遣之服務人員。

員工類別與性別統計表

類別	男	女	合計
員工數	48	14	62
永久聘雇員工	48	14	62
臨時員工	0	0	0
無時數保證的員工	0	0	0
全職員工	48	14	62
兼職員工	0	0	0

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62人。公司員工中男性占77.42%，女性占22.58% 。30 歲以下員工占 14.52%， 31-50 歲員工占 54.84%， 51 歲以上員工占30.64%。管理職員工占 16.13%，非管理職員工占 83.87%。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	21	70.00%	42	74%	48	77.42%
女性	9	30.00%	15	26%	14	22.58%
30歲以下	4	13.33%	7	12.28%	9	14.52%
31-50歲	17	56.67%	35	61.40%	34	54.84%
51歲以上	9	30.00%	15	26.32%	19	30.64%
管理職	8	26.67%	10	17.54%	10	16.13%
非管理職	22	73.33%	47	82.46%	52	83.87%

註：管理職指的是各單位一級主管。以上占比數據係以年底該類別人數除以年底員工總人數計算。

5.1.1.2 員工動態

2025 年，誼光國際總新進人數為48 人，總新進率為 77.42%，性別佔比分佈情形與歷年接近，在年齡層分佈上，51歲以上新進人員比例較往年增加幅度明顯，顯示公司在中高齡就業促進的努力略有成效。同期離職員工總數為45人，總離職率為72.58%，皆為自願離職人員。員工人數與前一年相比無顯著差異，總新進率與總離職率相較於2023、2024年已大幅降低。

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。

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，請參閱下表：

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	37	72.55%	74	74.00%	35	72.92%
女性	14	27.45%	26	26.00%	13	27.08%
30歲以下	15	29.41%	22	22.00%	12	25.00%
31-50歲	31	60.78%	61	61.00%	23	47.92%
51歲以上	5	9.81%	17	17.00%	13	27.08%
總新進人數	51	170.00%	100	175.00%	48	77.42%
平均員工人數	30		57		62	

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	98	77.78%	53	72.60%	31	68.89%
女性	28	22.22%	20	27.40%	14	31.11%
30歲以下	29	23.02%	17	23.29%	11	24.44%
31-50歲	81	64.29%	44	60.27%	25	55.56%
51歲以上	16	12.70%	12	16.44%	9	20.00%
總離職人數	126	420.00%	73	128.07%	45	72.58%
平均員工人數	30		57		62	

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

誼光國際致力於打造公平、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 教育訓練制度

在競爭激烈的市場環境下，員工的專業技能與知識儲備對企業發展具有關鍵影響。誼光國際深知人才培育對企業長遠發展的重要性，持續投入資源，為員工提供多元化的專業培訓與發展機會，鼓勵同仁保持學習動能、積極進修與自我提升。

誼光國際的培訓計畫涵蓋專業技能強化、管理能力發展及創新思維培養等多個領域，協助員工持續精進專業能力並拓展視野，進而增強組織的市場競爭力。除內部培訓外，公司亦支持員工參加外部課程及專業認證，以深化專業素養並掌握產業最新趨勢。

我們相信，持續的學習與發展不僅能幫助員工適應快速變化的市場環境，更能帶動企業在創新與成長上的突破。誼光國際將持續投資於人才培育，為員工提供完善的學習資源與發展平台，確保公司在未來競爭中保持優勢，並以高素質的人才作為推動企業永續發展的重要基礎。

誼光國際依職務類別不同，各有不同訓練規劃：

- 新進人員到職接受 10天/人 訓練
- 專業別訓練 12 小時/月/人
- 法規規範訓練 12 小時/月/人
- 晉升主管職務訓練 8 小時/月/人



5.1.3.1 新進人員訓練內容

停車費開單員入職後須接受為期10天的教育訓練，其課程科目表如下表所示。

新進停車費開單員 職前專業訓練課程科目表

日程	上午 (08:30~12:30)	下午 (13:30~17:30)
第1天	企業簡介、交通安全規範	交通安全規範
第2天	區域範圍說明、車牌編碼、車種介紹	收費告示牌、費率、車格介紹
第3天	客貨兩用車辨識原則、車格位異常回報機制	義交、優良駕駛停車抵用卷說明
第4天	身心障礙停車證辨識原則	身心障礙停車證核對要點、身心障礙車牌說明
第5天	開單拍照規範、認識違約罰款項目	車上有人開單流程、開單服務禮節(案例宣導)
第6天	開單設備操作	開單設備操作
第7天	開單設備操作、線上開單練習	基礎裝備保養、設備問題排除
第8天	雨天開單作業說明、認識開單區域	線上開單練習
第9天	線上開單練習	線上開單練習
第10天	線上開單練習	線上開單練習、上線前重點提醒

5.1.3.2 在職人員訓練內容

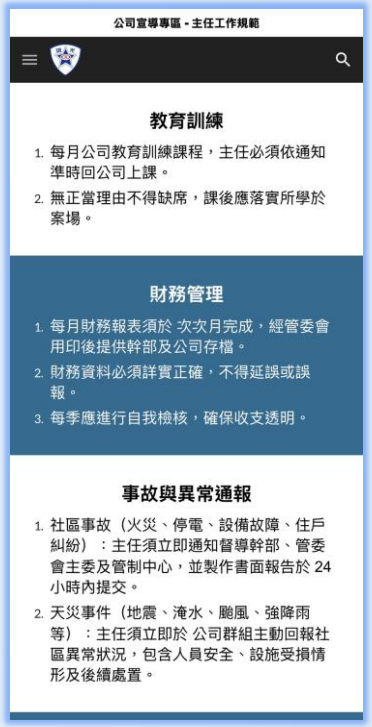
停車費開單員在職時仍需定期接受相關教育訓練，除了每個月須參加實體回訓課程外，公司亦透過員工專屬的「宣導專區」網路平台，即時強化對所有員工的宣導與訓練。其課程科目表如下表所示。

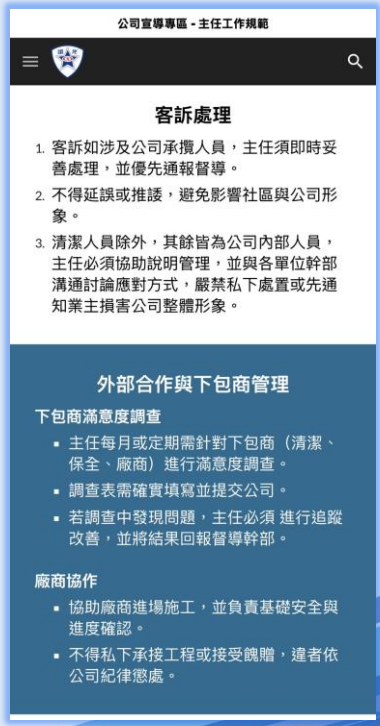
在職人員專業訓練科目

週期	類別	課程科目	時數
每月	專業	交通安全教育及案例宣導	6
每月	法規	服儀規定及法規及法治教育	6
每月	法規	職業安全衛生法概要	6
每月	專業	值勤現場臨場應變能力訓練	6

物業管理人員宣導專區







5.1.3.3 教育訓練執行與時數

2025年各類教育訓練時數合計18,360小時，平均每年每位員工教育訓練時數為296小時，較2024年微幅減少10小時 (5.4%)， 主要因為2025年的新進率和離職率較前一年均下降許多， 對新進人員必須實施的入職訓練時數降低所致，其他對於專業訓練、法規規範所需訓練均按制度實施，且於2025年增加對新進晉升主管實施相關職務訓練。

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	50	10	500	100	10	1,000	48	10	480
專業別訓練	50	144	7,200	57	144	8,208	62	144	8,928
法規規範訓練	50	144	7,200	57	144	8,208	62	144	8,928
晉升主管職務訓練	0	0	0	0	0	0	2	12	24
訓練時數合計	14,900			17,416			18,360		
全年平均員工人數	30			57			62		
平均每位員工的訓練時數	497			306			296		

5.1.3.4 教育訓練執行實績

智慧車柱使用教學



智慧車柱使用教學



智慧車柱使用教學



機電人員訓



物管主任訓



政令宣導



5.1.4. 績效評核制度與評核統計

5.1.4.1 績效評核制度

1. 建立多元且即時的反饋機制：公司考核有新進人員考核、「季度」與「年度」等評核機制，不僅關注長期職涯發展，更強調工作表現的即時反饋。

- 新進人員：適用全體員工
- 季度考核： 重視員工短期的目標達成與行為表現，確保獎酬與實績緊密連結，提供即時的激勵與輔導。
- 年度考核： 綜合評估全年表現、差勤紀錄及獎懲情形，作為員工年度調薪與職涯路徑規劃的核心依據。

2. 公平透明的評核流程：為落實公平管理，公司針對評核結果設有嚴謹的複核與品質控管機制。

- 多層次審核： 評核結果須經由單位主管初核、部室主管複核，確保評價標準一致，避免單一主管的主觀偏誤。
- 例外管理制度： 針對表現卓越或極端落後之案例，要求主管必須提供具體事證說明，強化評核的公正性與真實性。
- 隱私與資訊安全： 所有考核過程與結果皆列為機密，嚴禁非權限人員查閱，充分尊重員工個人隱私。

3. 誠信價值觀的深度整合：我們將「誠信操守」與「職業道德」視為考核的基礎紅線。

- 道德否決制： 若員工在執行勤務時發生違反誠信行為（如挪用公款、違反兼職規範等），縱使專業技能優異，其年度考核仍將受重度影響，展現公司對最高道德標準的堅持。

4. 績效導向的職涯晉升：我們將績效評核結果作為人才選拔、晉升與長期培育的基石：

- 明確晉升標準： 將連續多年的優良表現與「職等晉升」連結，確保人才在組織內有清晰且可預見的職涯路徑。
- 人才盤點與改善計劃： 透過評核識別出具發展潛力的優秀人才，同時對於表現未達預期者，由主管介入輔導與改善計劃（PIP），協助員工提升職能。

5.1.4.2 績效評核統計

誼光國際秉持「績效導向、公平透明」的精神，針對開單員建立週評核制度。我們不僅針對業務達成率進行量化，更將作業精確度、出勤紀律與特殊貢獻納入評分體系。透過每週生成的績效報表，管理階層能即時識別出表現優異與亟需協助的同仁。對於績效未達標準者，公司不以裁罰為唯一手段，而是由主管介入，加強輔導訓練，針對報表反映出的具體問題（如作業疏失、技術瓶頸）進行個人化加強輔導與專業訓練，協助員工重回成長軌道，實現公司與員工的共同進步。2025 年度，公司所有同仁接受績效評核之比例達 100%，歷年統計數據如下：

員工接受評核人數統計表

	2023年	2024年	2025年
開單員受評核人數	22	47	52
開單員總人數	22	47	52
開單員受評核占比	100%	100%	100%
其他員工受評核人數	8	10	10
其他員工人數	8	10	10
其他員工受評核占比	100%	100%	100%
受評核總人數	30	57	62
員工總人數	30	57	62
所有員工受評核占比	100%	100%	100%

5.2 職場多元平等共融

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服務需求，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。

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

誼光國際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。

誼光國際鼓勵女性參與並投入物業服務領域，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。

誼光國際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。

誼光國際嚴格遵循相關規範，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，我們亦落實公平原則，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10%，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

誼光國際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。誼光國際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，誼光國際於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

招募資訊的薪資區間透明



5.2.2.2 同工同酬

誼光國際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

	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
主管	1	1.11	1	1.01	1	1.01

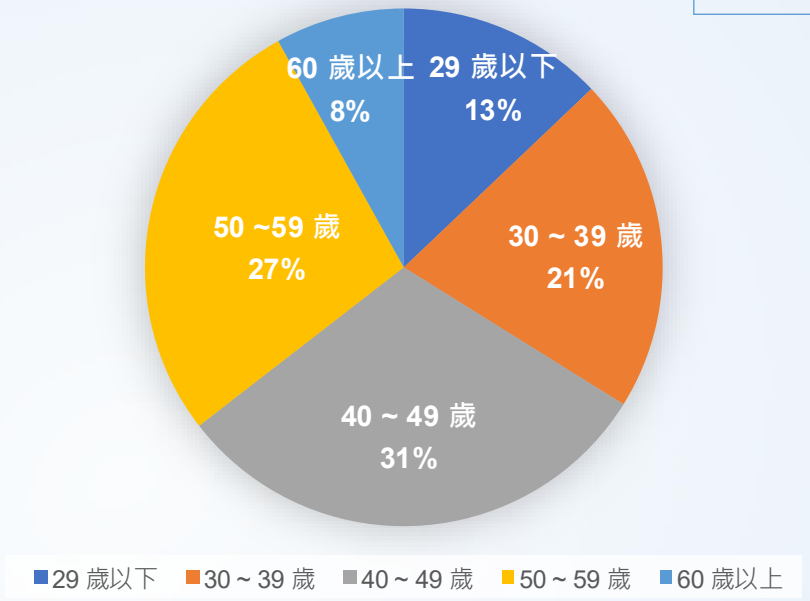
註：
1. 一般員工係指現場人員，約定月薪依勞基法基本工資規定，男、女均相同職務者薪酬相同；加班費因各服務點是否有加班情況不一，故不列入加總
2. 行政人員約定薪資優於勞基法，相同行政之男、女起薪相同，但因工作年資累積或擔任幹部時，薪資會另外加給
3. 主管約定薪資優於勞基法，相同職等之男、女敘薪相同，但因工作年資或擔任主管之職務不同，薪資會另外加給

5.2.3 中高齡進用友善

誼光國際響應政府政策，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62名員工中：

- **40歲以上共 41 人，占比 66.13%，全公司有六成以上的員工是熟齡人才。**
- **50歲以上共 22 人，占比 35.48%，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，誼光國際中高齡以上之員工人數占比為56.45%。



各年齡區間員工人數分佈統計

年齡區間	人數	占比
29 歲以下	8	12.90%
30 ~ 39 歲	13	20.97%
40 ~ 49 歲	19	30.65%
50 ~ 59 歲	17	27.42%
60 歲以上	5	8.06%
全體	**62**	**100.00%**

5.2.4 弱勢聘僱與社會包容

誼光國際將「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，誼光國際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 1位身心障礙同仁（包含男性 1 人、女性 0 人），占全體員工62人之比例達 1.6%。超過法定基本比例，亦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：** 誼光國際積極促進在地多元族群的平等就業，全公司共聘用 1 位原住民同仁（男性 1 人、女性0人），占全體員工62人之比例為 1.6%，致力於在組織內營造族群文化共融的友善氛圍。

展望未來，誼光國際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	1	0	1	1.6%
原住民人士	1	0	1	1.6%

5.2.5 員工人權維護

5.2.5.1 人權政策

誼光國際認同並遵循《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）

誼光國際重視人權保障，並遵循《勞動基準法》及其他相關勞動法規辦理人員招募與任用作業。公司於招募及任用過程中均落實身分及年齡資格查核，確保不聘用未達法定工作年齡之人員。

此外，公司於招募、任用及管理過程中，秉持尊重人權及合法用工原則，禁止任何形式之童工、強迫勞動及不當勞動行為。2025年度，誼光國際所有營運據點均未發現使用童工情事，亦未發生違反童工相關法令之事件。

2025年度經檢視，公司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

誼光國際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年度誼光國際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)

誼光國際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。

按規定每個月對全體員工實施一次人權維護相關訓練，單項課程每次兩小時，每人每年受訓共24小時；三項課程加總，每人每年受訓總時數72小時。誼光國際備有既定課程與宣導教材，透過每個月的回訓以及網路宣導實施。

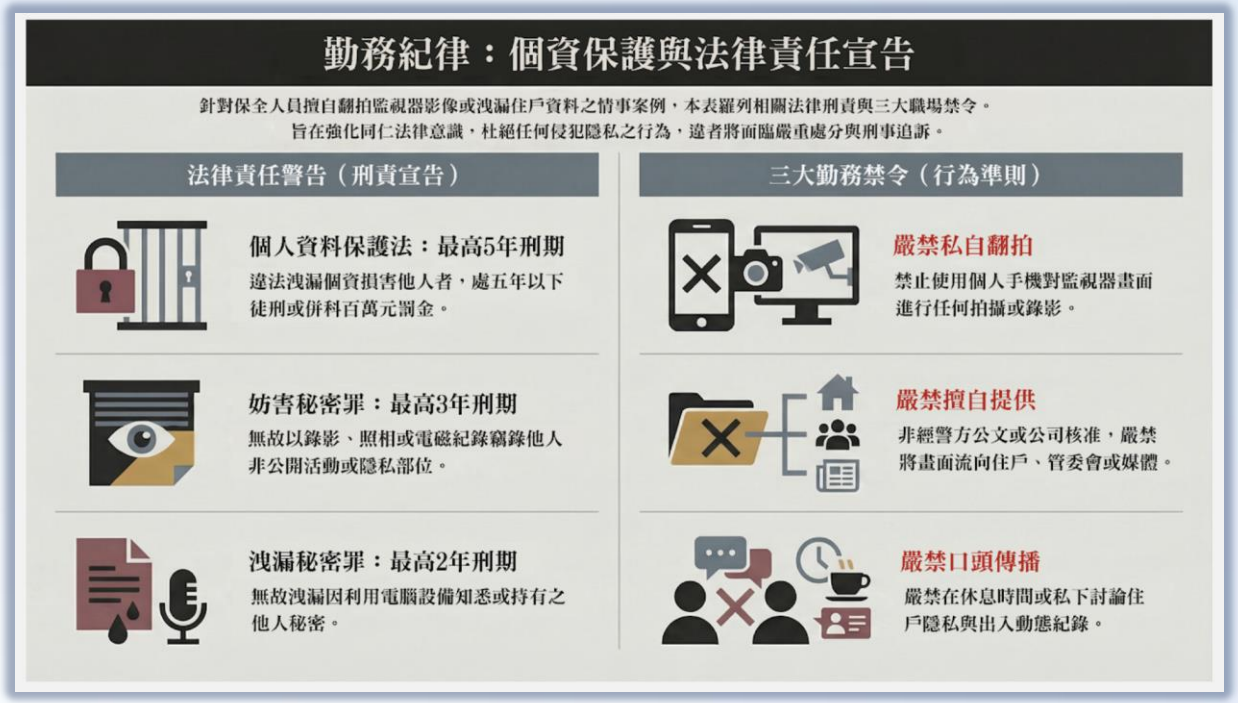
2025年人權維護相關訓練時數

訓練項目	受訓人次 (註)	課程時數	總計受訓時數
個人資料保護法	744	2	1488
性騷擾防治概要	744	2	1488
執行職務遭受不法侵害之預防	744	2	1488

註：受訓人次為所有員工62人，每人每月1次，共62 x 12 x 1= 744人次

誼光國際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）

誼光國際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。

誼光國際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

誼光國際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。2025年度並無發生勞資爭議案件。

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

在勞力密集的物業與停車場管理產業中，員工是驅動企業穩健營運與維持卓越服務品質的最關鍵資產。誼光國際深知，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、安全與便利的服務。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

誼光國際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，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調的機會，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

誼光國際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	1	1	0	1	1	0	1	1
當年度申請育嬰留停人數(B)	0	1	1	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停原應復職人數(C)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停應復職且復職人數(D)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
復職率(D/C) x 100%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
前一年度育嬰留停後復職人數(E)	0	0	0	0	0	0	0	1	1
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) x 100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%

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) x 100%
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) x 100%

5.3.3 退休計畫

為保障同仁長遠職場生涯，誼光國際為同仁所規劃退休金制度是按「勞工退休金條例」之提撥計畫，依員工每月薪資6%提撥退休金，員工也可相對自行提撥，併同存入勞工保險局個人專戶，2025年提撥之退休金認列費用之金額為2,149,778元。

5.4 職業安全衛生

誼光國際深知，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

誼光國際秉持「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，公司針對外勤人員進一步明定職務相關的安全規範。停車費開單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，誼光國際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 職業安全衛生管理所涵蓋之工作者 (GRI 403-8)

誼光國際依據《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國際全體員工，包括總公司與各營運據點行政人員，涵蓋比例達100%。公司透過定期職安教育訓練、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62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

誼光國際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，包括配發個人職業安全配備、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

誼光國際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：**由執勤人員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：**透過員工專屬宣導網站，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國際的職安衛管理基礎，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，誼光國際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： 透過「狀況記錄」與「追蹤狀況記錄」保留證據與過程。
  - 事故報告呈核： 最後階段的報告呈核，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。

5.4.2.4 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)

誼光國際認為，承攬商的職業安全與公司員工同樣重要，應受到同等的關注與重視。承攬商若因職業安全疏忽導致事故，不僅可能造成其員工生命財產損失，也會影響公司的形象與聲譽。基於尊重生命的精神，誼光國際將職業安全納入業務發展的重要考量，並要求所有承攬商遵循主管機關相關法令與安全規範。

公司積極與承攬商建立穩定且合作的安全管理模式，要求其定期執行職業安全檢核，並落實相關安全培訓與作業指導，確保承攬商員工能在安全、健康的工作環境下執行作業，共同維護職場安全與健康。



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，誼光國際針對新進人員及在職勞工辦理安全衛生教育訓練與線上宣導。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，以強化員工現場風險應對能力。

本公司關注基層勞工安全，特別針對長時間在服務地點執行外勤工作的人員，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















5.4.5 員工健康促進

本公司深知外勤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：於「員工宣導專區」網站設置「物業專區」網頁，透過即時精準宣導，提升職業安全健康守護。
- 優質防護配備：配發防護雨具等專業裝備，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年參與員工健檢共12人。 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。
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。

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0件，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，誼光國際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	94,058 小時	123,496小時	117,808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	0	0	0
職業傷害頻率	可記錄之職業傷害比率	0.00	0.00	0.00
	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 第三方查證聲明書

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)
GRI 1使用	GRI 1：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	3-4	
	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	9-14	
	2-7 員工	5.1.1 員工概況	98	
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工概況	98	
	2-9 治理結構及組成	2.1.1.1 董事會結構與多元化	34	
	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	35	

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	35	
	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	36	
	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	36	
	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	36	
	2-15 利益衝突	2.1.1.4 利益衝突與迴避	35	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.1.6 關鍵重大事件的溝通	36	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1.7 董監事持續進修	37	
	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	38	
	2-19 薪酬政策	2.1.2.1 薪酬政策與決定流程	39	
	2-20 薪酬決定流程	2.1.2.1 薪酬政策與決定流程	39	
	2-21 年度總薪酬比率	2.1.2.2 年度總薪資比率	39	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	5	

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	2-23 政策承諾	2.5 供應商管理（管理方針表） 3.1 服務品質（管理方針表） 3.2 智慧化服務（管理方針表） 4.2 能源管理（管理方針表） 5.1 人才培育與發展（管理方針表）	45 61 73 90 96	
	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	30-31 42	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3.2 檢舉與申訴機制	43	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.2 檢舉與申訴機制	43	
	2-27 法規遵循	2.4 法規遵循	44	
	2-28 公協會的會員資格	1.1 企業概況 > 公協會的會員資格	15	
	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與議合	16-20	
	2-30 團體協議	5.2.6 勞資溝通	119	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
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	21 22 23-26 27 28	
	3-2 重大主題列表	1.3.4 排定衝擊順序、決定重大主題	28-29	
	3-3 重大主題管理	1.4 永續發展藍圖與實踐 2.5 供應商管理（管理方針表） 3.1 服務品質（管理方針表） 3.2 智慧化服務（管理方針表） 4.2 能源管理（管理方針表） 5.1 人才培育與發展（管理方針表）	30-31 45 61 73 90 96	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
重大主題：供應商管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 供應商管理（管理方針表）	45	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.5.4.1 本地採購	52	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	2.5.1.1 供應商之「人權與環境永續承諾書」要點	47	
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.5.3.2 供應商評鑑	51	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.5.1.1 供應商之「人權與環境永續承諾書」要點	47	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的 行動	2.5.3.2 供應商評鑑	51	
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）	61	
重大主題：智慧化服務				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 智慧化服務（管理方針表）	73	

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 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）	90	
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	91	
	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
	302-3 能源密集度	4.2.1 用電量統計與分析	91	
	302-4 減少能源消耗	4.2.3 節能減碳措施與執行成效	93-94	
	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	92	

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 305：排放 2016	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	92	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2.3 節能減碳措施與執行成效	93-94	
	305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	省略揭露-本公司營運活動未涉及臭氧層破壞物質排放，故本項不適用。		不適用
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	省略揭露-本公司營運活動未涉及臭氧層破壞物質排放，故本項不適用。		不適用
重大主題：人才培育與發展				
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）	96	
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	111	
	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	99	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
重大主題：人才培育與發展				
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	100	
	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	120	
	401-3 育嬰假	5.3.2 育嬰留職停薪制度	121	
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	5.1.3 教育訓練制度	102-105	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.1.3 教育訓練制度	102-105	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核員工的百分比	5.1.4 績效評核制度與評核統計	107-108	

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	2.2.1 產生及分配的經濟價值	40	
	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	85	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.3 退休計畫	121	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營 > 2.3.1 政策與落實	42	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5.1.2 供應商之「誠信廉潔承諾書」要點	48	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循 2.6.3 數位化內部廉潔與誠信管制	44 57	
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	119	

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 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	122	
	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	124-126	
	403-3 職業健康服務	5.4.5 員工健康促進	130	
	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	128	
	403-6 工作者健康促進	5.4.5 員工健康促進	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	5.4.2.4 預防及減輕與商業關係直接相關之職業安全衛生衝擊	127	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者	5.4.1.2 職業安全衛生管理所涵蓋之工作者	123	
	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
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	34 99	
	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	111	
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	114 116	
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	114	
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	2.4 法規遵循	44	
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	2.4 法規遵循	44	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4 法規遵循	44	
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	2.6.5 資安工作實踐	59	

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

誼光國際依據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	2.6.4 資安事件處理流程	58
	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	2.6.5 資安工作實踐	59
	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	2.6.5 資安工作實踐	59
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0.00% (b) 非高階管理階層：女性10%，男性90% (c) 所有其他員工：女性占22.58%，身心障礙者占1.6%，原住民占1.6%，45歲以上中高齡與高齡員工占56.45%	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	34 99 112 113

SASB主題	代碼	指標	類型	測量單位	資訊揭露	說明/章節	頁碼
勞工多元與投入	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45人，占總離職人數45人的100%，占全體員工62人的72.58% (2) 員工非自願離職共0人，占總離職人數45人的0.00%，占全體員工62人的0.00%	5.1.1.2 員工動態	100
	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	
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	**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國際之所有人員。	2.3 誠信經營	42
	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，損失金額為新台幣0元	2.3 誠信經營	42

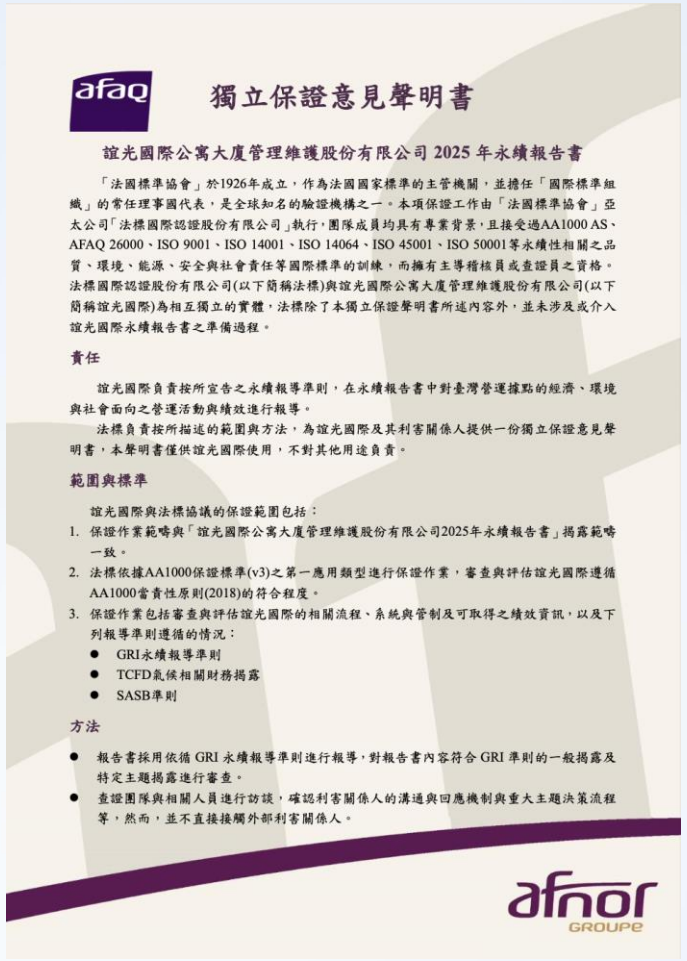
活動指標	代碼	衡量單位	資訊揭露	說明/章節	頁碼
(1)全職與兼職員工數量 (2)臨時員工數量 (3)約聘員工數量	SV-PS-000.A	數量	(1) 全職員工 62人、兼職員工0人 (2) 臨時員工 0人 (3) 約聘員工 0人	5.1.1 員工概況	98
(1)員工之工作時數 (2)可計費工作時數之百分比。	SV-PS-000.B	時數，百分比(%)	(1) 員工工作總時數：117,808 小時 (2) 可計費工作時數（不適用）	5.1.1 員工概況	98

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	82 83	
	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	82 83	
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	85	
	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	85	
	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	89	
風險管理	a. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1.3 風險管理流程	84	
	b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.1.3 風險管理流程	84	
	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	83	
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	88	
	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	88 92	
	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	88	

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。



afaq

獨立保證意見聲明書

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司 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)與誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司(以下簡稱誼光國際)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國際永續報告書之準備過程。

責任

誼光國際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，為誼光國際及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供誼光國際使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

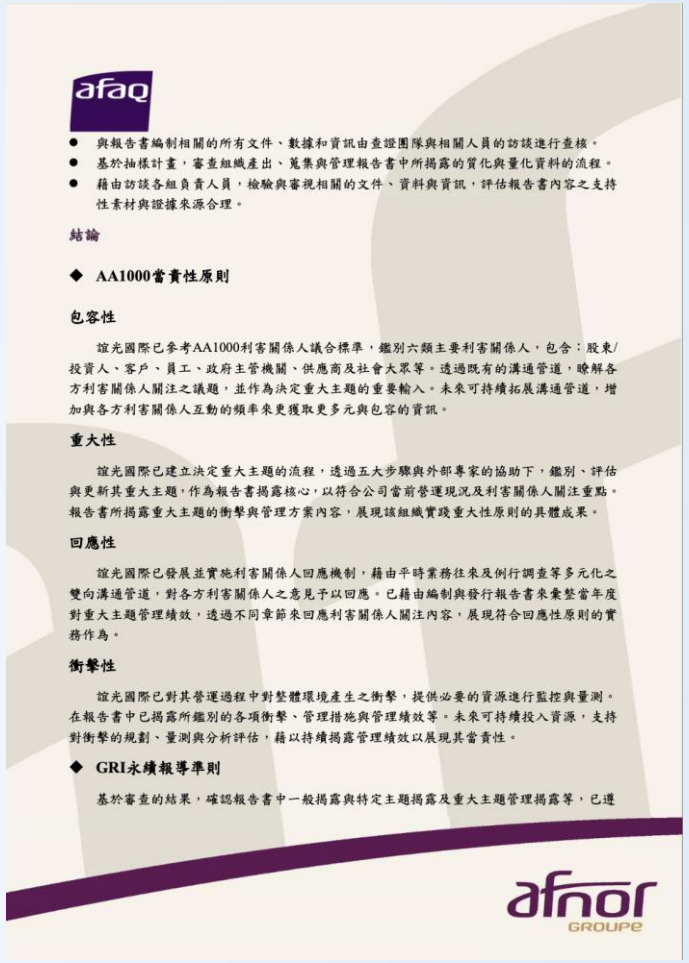
誼光國際與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司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，審查與評估誼光國際遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估誼光國際的相關流程、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。

afnor GROUPE



afaq

- 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

誼光國際已參考AA1000利害關係人議合標準，鑑別六類主要利害關係人，包含：股東/投資人、客戶、員工、政府主管機關、供應商及社會大眾等。透過既有的溝通管道，瞭解各方利害關係人關注之議題，並作為決定重大主題的重要輸入。未來可持續拓展溝通管道，增加與各方利害關係人互動的頻率來更獲取更多元與包容的資訊。

重大性

誼光國際已建立決定重大主題的流程，透過五大步驟與外部專家的協助下，鑑別、評估與更新其重大主題，作為報告書揭露核心，以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

誼光國際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，對各方利害關係人之意見予以回應。已藉由編制與發行報告書來彙整當年度對重大主題管理績效，透過不同章節來回應利害關係人關注內容，展現符合回應性原則的實務作為。

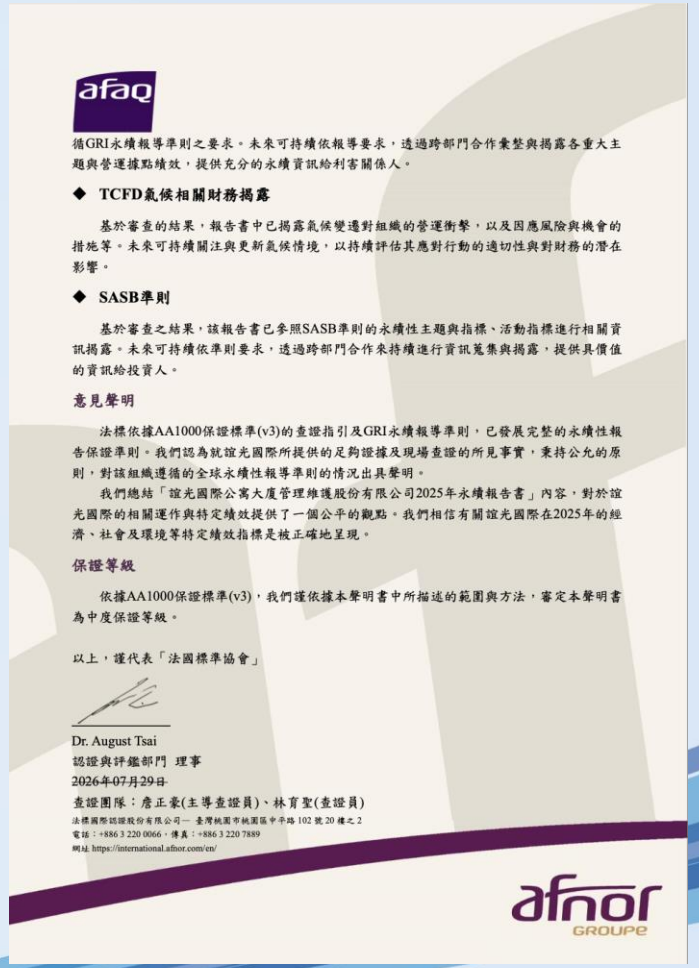
衝擊性

誼光國際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。未來可持續投入資源，支持對衝擊的規劃、量測與分析評估，藉以持續揭露管理績效以展現其當責性。

◆ 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

afnor GROUPE



afaq

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。我們認為就誼光國際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「誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於誼光國際的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關誼光國際在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29日~~
查證團隊：詹正豪(主導查證員)、林育聖(查證員)

法標國際認證股份有限公司— 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889
網址 https://international.afnor.com/en/

afnor GROUPE