2023 ESG Report

新光保全永續報告書

目次 CONTENT

關於本報告書

高階聲明

董事長的話 1
總經理的話 2

2022 亮點績效 3

1 永續發展智慧家

2022 永續重大議題對照 5
1.1 ESG 政策聲明 6
1.2 ESG 管理 6
1.3 利害關係人溝通與經營 8

2 穩健治理的智慧家

2.1 關於新光保全 17
2.2 經濟績效表現 18
2.3 公司治理 21
2.4 法令遵循 24
2.5 風險管理 26

3 客戶信賴的智慧家

3.1 提供全方位的服務 38
3.2 Smart Living 智慧生活 41
3.3 顧客健康與安全 43
3.4 保全服務 46

4 致力環境永續的智慧家

4.1 環境治理 50
4.2 綠色營運 58
4.3 永續供應鏈 63

5 建構社會共融的智慧家 / 內部

5.1 人才吸引與留任 68
5.2 人才培育與發展 74
5.3 健康安全職場 78

6 建構社會共融的智慧家 / 外部

6.1 安心教室 86
6.2 內湖安全社區 86
6.3 社福基金會 87
6.4 文藝基金會 88

7 附錄

新光保全合併報表之事業群 90
GRI Standards 91
SASB 97
ISO26000 社會責任標準指南對照表 98
聯合國全球盟約對照表 102
保證聲明書 104
查證聲明書 (TCFD 符合性聲明) 105

關於本報告書

本報告書為台灣新光保全股份有限公司 (以下簡稱新光保全、新保或我們) 第 12 本永續報告書。內容揭露我們於 2022 年度（2022/01/01 至 2022/12/31）在經濟 / 治理、環境與社會面上的管理政策與績效。報告書內資訊，皆通過英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 查證，保證聲明書詳見附錄。

報告書管理方式

內部管理流程：

本報告書內容皆經永續發展執行小組成員提供年度資料，經永續發展推動室成員蒐集彙整與各部門主管檢視各章節內容與資訊正確性，後呈永續發展委員會最高主管審核。

外部管理流程：

財務資訊經勤業眾信聯合會計師事務所確認、永續資料經 BSI Taiwan 依據 AA1000AS v3。

範疇及邊界 (組織內)

本報告書之績效呈現以新光保全本體 (含合併財報之事業體) 為主。若有涵蓋合資企業、子公司、租賃與外包業務，則另行於報告內文中說明。合併財報之事業體詳見附件。

指引與準則

依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發佈 GRI 準則 2021 年版，並參照氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則、聯合國全球盟約、社會責任指引 ISO 26000 等國際標準規範。

保證類型與等級

AA1000AS v3

發行週期

定期發行，並揭露於本公司 ESG 網站

現行發行版本：2023 年 8 月發行

上一發行版本：2022 年 8 月發行

聯絡資訊

台灣新光保全股份有限公司 永續發展推動室

地址　臺北市內湖區行愛路 128 號

電話　(02) 7719-9888 分機 20200

官網　https://www.sks.com.tw/

ESG 網頁　https://esg.sks.com.tw

Email: 0255586@sks.com.tw / 0150467@sks.com.tw

新光保全
ESG 專區

新光保全
企業官網

董事長的話

回顧 2022 年世界持續的動盪，繼新冠疫情再度蔓延之後，人們熱切渴望的嶄新曙光來臨之際，又出現歐洲二戰以來最大規模的烏俄戰爭，迫使全球能源危機和通貨膨脹問題再次觸發；地球氣候變遷所引致的無情水火災難，讓不安的世界氛圍再次攪亂人們疫後的生活；新光保全是以人為本的安全產業，不僅持續關心這世界脈動並提供相對應的智慧服務，更看重地球永續的每一個相扣環節，每年都在自我省思、更新與再學習的永續內涵，期待永續價值觀能深植於企業文化裡。

高品質的貿易協定，例如跨太平洋夥伴全面進展協定 (CPTPP) 已納入 ESG，這是刻不容緩的世界趨勢，新光保全的企業文化為「誠實、落實」，企業永續發展報告書的呈現亦如我們的企業文化，誠實揭露公司於 2022 年度在經濟、環境與社會方面的管理政策及永續績效，期望落實永續議題，與國際接軌、維持企業競爭力，使企業間及公私協力的永續成果延長與地球共存共榮的黃金時機。

2022 年全球風險報告揭示因應世界氣候調適的行動失敗，我們應引以為戒，唯有堅定向前邁進、沒有僥倖覺有後路可退；2023 年初台灣已通過氣候變遷因應法，顯見政府推動 2050 淨零永續的決心，新光保全將持續努力研發以低碳零碳的智慧綠能技術，結合 5G 新浪潮 AIoT 服務，從安全保障、安心服務到智慧科技保全，全面提供智慧城市與智慧生活服務。

環保署 2020 年的資料顯示，台灣人每年人均碳排放量為 10.92 公噸，遠高於日本、歐盟等國家，新光保全在 2023 年將竭力朝「彈性應變力」、「人才永續力」、「商品整合力」三面向持續優化，短期優化現行商品功能，滙注碳減量的具體成效，長期目標打造整合式的服務監控平台，為淨零路徑展開另一個新生活模式；透過本報告書我們也具體宣告，在公司治理、社會責任與環境保護方面，新光保全全體同仁攜手同心、致力永續發展當責文化，為地球永續善盡一己之力。

台灣新光保全股份有限公司　董事長

吳昕東

總經理的話

近年新冠疫情席捲全球，2022 年 2 月又經歷烏俄戰爭，造成世界供應鏈的出貨危機，感謝新光保全所有員工的共同努力，儘管是在動盪時局裡，仍然以堅實的團隊合作精神，促使庫存管控得宜並業務出貨無礙、妥善調度維持供貨平衡，最終突破困境達到年度預期目標；同仁們除了謹慎行事以外，也熱切為所有利害關係人開創多贏局面，著實令人倍感欣慰。

新光保全成立至今已屆 43 載，在企業永續面仍然運籌帷幄，回顧公司治理面，《2022 年全球風險報告》揭示 2022 年會是氣候風險以及國際政治更不穩定的一年，連帶也將浮現經濟風險；然在工作團隊的共體時艱與分工合作下，公司整體收入還能突破 76.5 億元，除了風險管理配套深入各層級組織，新光保全仍將持續展望未來，運用最新科技開發整合 AIoT 技術服務方案，提升多元智慧化產品與服務。

在社會責任面，為因應台灣少子化並高齡化的社會趨勢，我們結合物聯網及雲端技術，建構全方位照護整合系統，幫助獨居長者生活層面的照護服務；新保亦承接上一年使命，透過新光保全文化藝術基金會、新光保全關懷社會福利基金會投入社會公益，善盡國家層級之社會包容責任。

在環境保護面，世界環境和發展委員會 (WECD) 對永續發展定義為：「既滿足當代人的需求，又不危及後代人滿足其需求的發展」，新光保全接力 ISO-14064 溫室氣體的盤查與驗證，試圖在綠色供應鏈中提升低碳產品的市場競爭力，為地球永續盡一己之力。

為致力永續發展的當責文化，新光保全已把 2023 年訂為企業永續發展新紀元啟航年，今年的目標為「HOPE」：H（human capital）人才培育、適才適所、職涯發展；O（optimization）流程改造、數位轉型、協作綜效；P（product portfolio）智慧生活、智慧照護與智慧城市；E（ESG）永續發展、卓越治理、社會公益。新光保全始終秉持取之於社會、用之於社會的精神，致力提供客戶最佳的安全保障與安心服務，願為所有利害關係人再創多贏局面，共創企業永續三重盈餘之新頁。

台灣新光保全股份有限公司　總經理

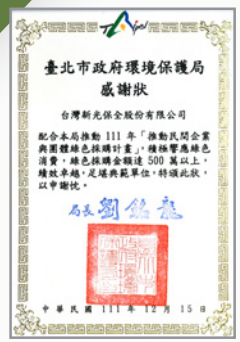
洪國超

2022 亮點績效

E

TANZE- 淨零綠級標章

E



環保署 -
綠色採購表揚大會

S

1111- 幸福企業金獎

G

TCSA- 台灣企業永續
獎報告書銀獎

E

SIATW- 協力
治安有功人員

S

國健署 -
健康職場認證

G

BSI- 永續韌性領航獎

G

生策會 -
SNQ 國家品質獎

Chapter 1
永續發展的智慧家

核心目標與願景 »

誠懇經營、穩健成長、永續發展，善盡企業社會責任，一直是新光保全營運的宗旨。因此，新光保全企業永續發展推動的方向將包括：環境保護、社會責任、公司治理三大領域及營運管理、客戶滿意、員工關懷、社會參與、環境永續五大面向，承諾持續強化公司的經營管理，致力實踐友善環境，善盡企業社會責任。

章節重點 »

1.1 ESG 政策聲明
1.2 ESG 管理
1.3 利害關係人溝通與經營

2022 新光保全永續重大議題對照

↑ 上升　↓ 下降　• 新增

重大主題	排序變動情形	對應 GRI	對應 SDGs 指標	對應章節
【18】客戶關係與服務品質管理	↑	416 418	4 16	3.1 提供全方位的服務 3.4 保全服務
【19】勞雇關係	↑	402	5 8 10	5.1 人才吸引與留任
【23】人才培育 / 吸引 / 留任	•	404	4	5.2 人才培育與發展
【20】職場安全與健康	↓	403	3 8	5.3 健康安全職場
【4】 誠信經營	•	205	8 16	2.4 法令遵循
【5】 市場形象	•	202	5 8 10	5.1 人才吸引與留任
【21】員工多元 / 包容性	•	405		
【3】 法令遵循	↓	205	8 16	2.4 法令遵循
【17】供應鏈管理	•	204 308 414	7 11 12 13	4.3 永續供應鏈
【16】責任採購	•			
【11】能源管理	•	302		4.2 綠色營運

1.1 ESG 政策聲明

強化公司經營體質

1. 持續建立有效的內部控管系統，維護資訊安全，實施風險管理，資訊揭露公開透明，履行企業自律規範，健全經營體質，股東穩定的收益。
2. 提供員工穩健的職涯發展，客戶安心的保全服務。

維護社會公益

1. 透過長期與教育單位，產學合作，促進人才的培育，增進專業知識與技能，提升國內保全服務水準。
2. 同時與社區民眾保持良好鄰里關係，並盡己所能關懷社會弱勢，推動社會公益。
3. 透過基金會促進文化發展，支持臺灣藝文創作。

致力實踐友善環境

1. 努力推行節能減碳，提供客戶符合環保要求的專業保全服務。
2. 影響合作夥伴與協力廠商，共同為維護永續生存的環境而努力。

1.2 ESG 管理

追求永續經營一向是新光保全的使命，因此 12 年前便率先同業自主發行永續報告書，致力於經濟、環境與社會的平衡發展，超越法令規範。過程中也深刻體會到唯有將企業決策高層納入推動機制，才能有效推行全方面的永續發展。

為增進與利害關係人的溝通，近年來我們特別架設 ESG 網站專區、增設聯絡信箱、官方粉絲專頁與利害關係人線上問卷，並由專人管理，歡迎大家與我們互動交流。

新光保全 ESG 組織

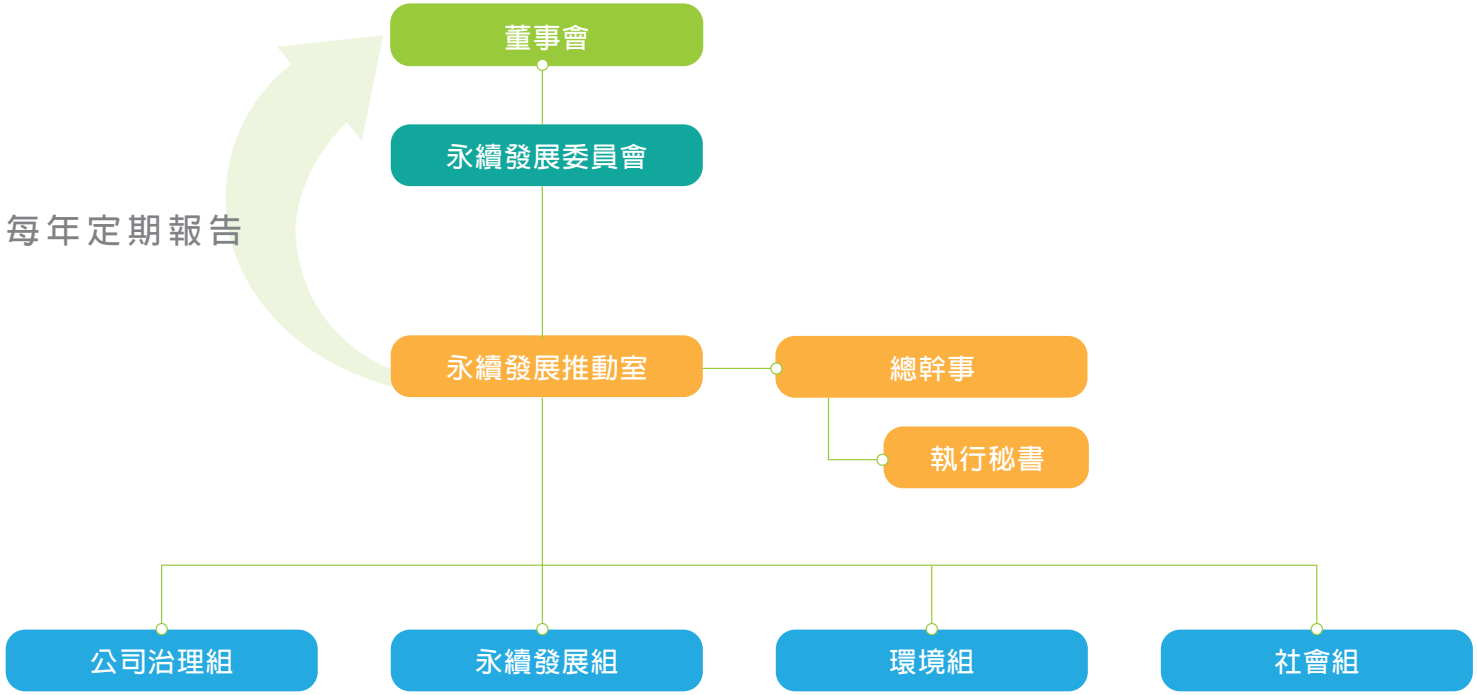
遵循本公司 ESG 政策願景與使命，於 2012 年成立「CSR 委員會」，2022 年 2 月更名為「永續發展委員會」；為強化公司治理，於 2022 年 12 月經董事會通過將永續發展委員會提升為董事會之功能性委員會，由董事長及 4 名獨立董事等 5 位委員組成，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。

「永續發展委員會」下設四個執行小組，擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。經由不定期會議及依議題面向，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

執行小組定期並視需要隨時召開工作會議，討論各組工作執行情形，報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。2022 年度共召開 2 次會議，議案內容包含 (1) 鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案 (2) 永續相關議題之目標及政策修訂 (3) 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。

公司董事會每半年定期聽取執行小組推動報告，提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續治理架構



1.3 利害關係人溝通與經營

永續議題重大性分析執行步驟

01 鑑別溝通對象 - 7 大類利害關係人族群

依循 AA1000 SES：2015 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）指引，按利害關係人之「依賴性」(Dependency)、「責任」(Responsibility)、「影響力」(Influence)、「緊密度 / 關注度」(Tension) 和「多元觀點」(Diverse Perspectives)，鑑別出主要利害關係人分別是員工、客戶、股東 / 投資人、合作夥伴、供應商、政府單位和媒體。

02 蒐集 ESG 永續議題 - 24 項議題

參考國際永續規範及標準 (GRI 準則、SASB、ISO26000、TCFD、AA1000 當責性原則標準、SDGs)，經永續發展推動室彙整並列舉 24 項永續議題，包括治理面 (10 項)、環境面 (7 項)、社會面 (7 項)。

03 調查利害關係人關注程度 - 462 份內外部問卷

透過邀請永續發展委員會成員，以及調查 7 大類利害關係人針對 24 項永續議題的關注程度進行回饋，共回收 462 份有效回饋，包括員工 (226 份)、客戶 (50 份)、股東 / 投資人 (11 份)、合作夥伴 (44 份)、供應商 (121 份)、政府單位 (3 份) 和媒體 (7 份)。

04 分析營運衝擊 - 30 份內部問卷

步驟 1-3 於 2022 年 10 月至 12 月執行且完成，為辨識永續議題對公司營運的影響，永續發展推動室透過發放「衝擊評估問卷」予以 30 個相關單位，依照「營運管理、客戶滿意、員工關懷、社會參與、環境永續」等 5 大面向，進一步評估 24 項永續議題相關營運活動對治理、環境和社會 (人權) 方面對於公司營運的衝擊強度及發生機率，決定議題的重要性。

05 選出重大議題 & 評估衝擊顯著性 - 11 項永續重大議題

透過步驟 4，以及在綜合考量各類利害關係人意見，依據經營策略規劃、結合高階訪談、國際趨勢調整，進行重大議題關注程度排序與衝擊程度分析，新光保全選定 11 項永續重大議題對公司營運有顯著衝擊，列為其年度重大性議題，並向永續發展委員會、董事會報告。

06 排序、調整、繪製重大議題排序及揭露內容

永續發展推動室依「利害關係人關注程度」和「治理、環境和社會面向對組織衝擊程度」，繪製矩陣圖以及揭露其在價值鏈之衝擊邊界及涉入程度。

07 設定永續目標

永續發展推動室針對 11 項永續重大議題，對應 GRI 準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 揭露其相關內容，訂定永續重大議題因應策略、管理方針、短中長期目標及成果績效，並揭露於新光保全永續報告書。

利害關係人意見回饋　https://forms.gle/bPPy1vXukH9RJtiG8

永續關注議題列表

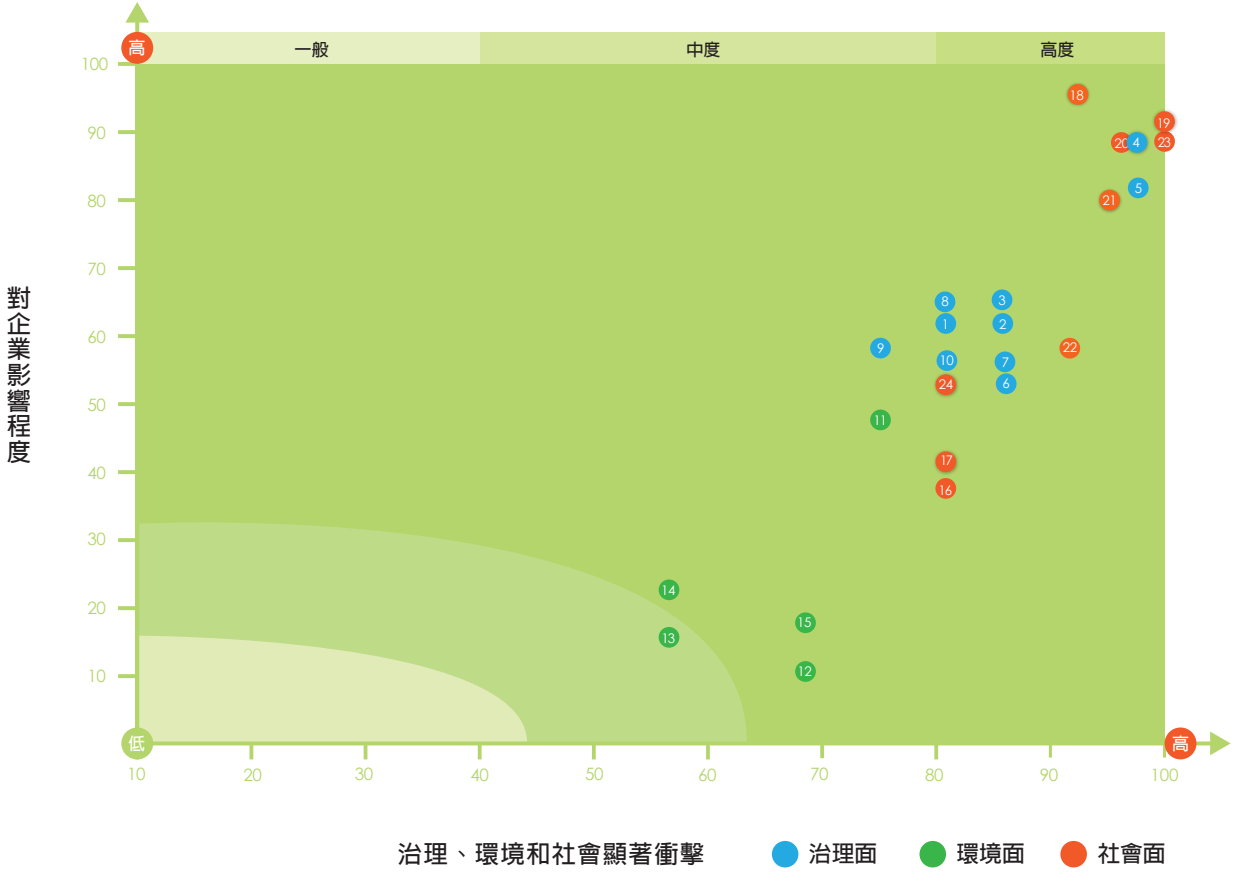
1. 公司治理
2. 經營績效
3. 法令遵循
4. 誠信經營
5. 市場形象
6. 風險管理
7. 資訊安全
8. 隱私保護
9. 反貪腐
10. 溝通機制
11. 能源管理
12. 水資源管理
13. 氣體排放管理
14. 廢棄物管理
15. 氣候行動與淨零排放
16. 責任採購
17. 供應鏈管理
18. 客戶關係與服務品質管理
19. 勞雇關係
20. 職場安全與健康
21. 員工多元 / 包容性
22. 人權保障
23. 人才培育 / 吸引 / 留任
24. 社會參與

治理面
環境面
社會面

新光保全永續重大關注議題矩陣圖

新光保全考量雙重重大性，從對於企業發展、績效、定位與公司價值的影響程度，以及公司活動對治理、環境和社會所造成的影響程度進行衝擊評估，再對應到 GRI 特定主題、聯合國永續發展目標 (SDGs) 等國際指標。

2022 年度議題因調整或整併部分議題，相較前一年度減少 2 項，對新光保全而言最重大之議題包含治理面 - 誠信經營、市場形象、法令遵循，環境面 - 能源管理、責任採購、供應鏈管理以及社會面 - 客戶關係與服務品質管理、勞雇關係、職場安全與健康、員工多元 / 包容性、人才培育 / 吸引 / 留任，其餘議題雖優先性較低，但亦在報告書中呈現其績效與成果。



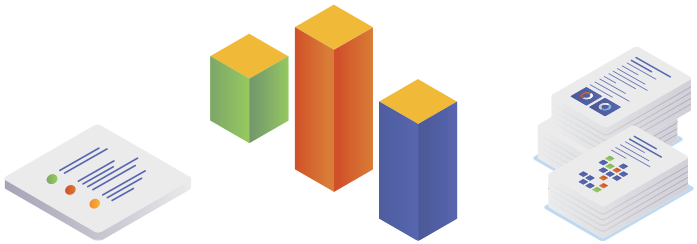
新光保全價值鏈 - 衝擊評估

永續發展推動室評估 24 項永續議題依據各議題對經濟、環境及人（含人權）面向產生的影響，就實際 / 潛在、正向 / 負向的影響程度及其發生機率進行綜合評估，評估與選出永續重大議題。

衝擊性問卷共予以 30 個單位，影響程度採用 6 點量表 1-6 分 (1-6 分)，大於 3.5 分代表具有影響力，大於等於 4.5 分代表很具有影響力；發生機率大於 70%(意即 2/3 以上單位認為該議題很重要)，選出 11 項永續重大議題期，期以檢視新保對於永續發展的努力，並擴大正面影響力、減低負面衝擊程度。

11 項永續重大議題

面向	治理	環境	社會
議題	法令遵循 誠信經營 市場形象	能源管理 責任採購 供應鏈管理	客戶關係與服務品質管理 勞雇關係 職場安全與健康 員工多元包容性 人才 / 培育 / 吸引留任



利害關係人溝通

新光保全主要利害關係人包括員工、客戶、股東 / 投資人、合作夥伴、供應商、政府單位和媒體。藉由各種方式及管道與其溝通，以了解其需求及對我們的期許，也作為擬訂企業永續發展政策與相關計畫參考依據。與利害關係人溝通方式與管道如下圖表所示，相關重大主題回應作法與計畫詳見各章節。

員工（現職員工 / 退休員工）

對組織之重要性

員工是企業維持營運與產業競爭力重要基石，亦是帶動企業創新與邁向永續經營的核心。

關注議題

- 職場安全與健康
- 勞雇關係
- 員工多元 / 包容性
- 人才培育 / 吸引 / 留任
- 市場形象

溝通方式與頻率

- 每月主管會議
- 每季勞資會議
- 每季福委會會議
- 每年員工滿意度調查
- 每年教育訓練
- 公司內部網路
- 員工申訴檢舉信箱
- 員工創意信箱 (企業網 SKSOA 知識管理)
- 不定期舉辦員工健康講座
- 新保業務論壇
- 每季《新光保全》電子季刊

客戶（現有客戶 / 潛在客戶）

對組織之重要性

客戶的聲音是商品與服務精進重要參考依據，亦是企業成長、贏得市場先機的關鍵力量。

關注議題

- 隱私保護
- 客戶關係與服務品質管理
- 誠信經營
- 職場安全與健康
- 資訊安全

溝通方式與頻率

- 24 小時免付費客戶服務電話 0800-668-850
- 客服網路信箱 service@sks.com.w
- 每季《新光保全》電子季刊
- 客戶滿意度調查
- 於專案承包前，說明施工及服務情形
- 配合客戶稽核

股東 / 投資人

對組織之重要性

投資人不論出資額大小，均為公司出資者，應予以公平對待，使其取得資訊儘量一致。

關注議題

- 客戶關係與服務品質管理
- 誠信經營
- 法令遵循
- 隱私保護
- 職場安全與健康

溝通方式與頻率

- 每年定期召開股東會議
- 每月公告營收績效
- 企業網站設立股東專區
- 定期法說會
- 每年發行公司年報
- 每年發行企業永續報告書
- 每季董事會
- 每季事業群會議

合作夥伴

對組織之重要性

社區、民間團體與非營利組織是公司推動永續專案及匯集社會公益之正向影響力。

關注議題

- 隱私保護
- 客戶關係與服務品質管理
- 人權保障
- 職場安全與健康
- 資訊安全

溝通方式與頻率

- 新保關懷社會福利基金會
- 新保文化藝術基金會
- 安全推廣教育
- 國中小學安全教育推廣活動
- 銀髮長者關懷活動

供應商
（協力廠商 / 承攬廠商）

對組織之重要性

供應商提供的原料與服務是公司予以創新產品與優質服務重要基礎。

關注議題

- 人才培育 / 吸引 / 留任
- 資訊安全
- 員工多元性 / 包容性
- 隱私保護
- 勞雇關係

溝通方式與頻率

- 發包議價會議
- 每週國內外機材採購會議
- 邀請參加公司活動

政府單位
（內政部 / 財政部 / 金管會證期局 / 證交所 / 櫃買中心 / 證券暨期貨市場發展基金會 / 地方政府）

對組織之重要性

與政府機關議合將能確保公司營運合規性及永續性。

關注議題

- 法令遵循
- 風險管理
- 勞雇關係
- 職場安全與健康
- 反貪腐
- 能源管理
- 供應鏈管理
- 責任採購

溝通方式與頻率

- 企業網站設立股東專區
- 主管機關會議
- 主題研討會及活動
- 不定期開發 / 研究計畫
- 遵循政府法令

媒體
（電視媒體 / 平面媒體 / 電子媒體 / 網路記者）

對組織之重要性

媒體是傳達公司理念、形象、永續經營績效最直接管道，亦是與更多利害關係人相互了解溝通渠道。

關注議題

- 市場形象
- 隱私保護
- 客戶關係與服務品質管理
- 職場安全與健康
- 人才培育 / 吸引 / 留任

溝通方式與頻率

- 不定期舉辦記者會
- 定期法說會
- 邀請參加公司活動

❖焦點案例

TCSA 台灣企業永續獎、BSI 永續韌性領航獎

新光保全繼 2014 年獲 TCSA 台灣企業永續獎《永續報告類服務業》金獎後，今年再次獲得「2022 TCSA 台灣企業永續獎《永續報告類服務業》銀獎」，並連續 7 次獲得英國標準協會 (BSI) 肯定，拿下「2022 永續韌性領航獎」。自 2012 年起，即為國內率先發行企業社會責任報告書的保全企業，每年皆透過公信第三方外部驗證，近年也從企業社會責任 CSR 改為 ESG 企業永續發展推行，並著重聯合國永續發展 17 個目標 (SDGs) 相關議題運作。同時，為符合國際趨勢與脈動，成立了「永續發展委員會」，將內部決策層級拉高至董事會，力求強化 ESG 資訊揭露之品質與有效性。

圖／BSI 永續韌性領航獎

圖／ESG 企業培力工作坊

圖／數位轉型日 (D.T.Day) 教育訓練

凝聚內部永續意識 深化永續 DNA

新保希冀將永續理念循序漸進地導入營運模式中，2022 年 3 月、9 月、12 月分別於內部舉辦永續講座、ESG 企業培力工作坊、永續策略教育訓練，期以將永續理念循序漸進地導入營運模式中，以及引導新保暨事業群長官與同仁跨域思維，產出兼具創意與永續可行新商模、新產品、新服務，厚植新保企業競爭力同時，貫徹企業永續經營願景。

Chapter 2

穩健治理的智慧家

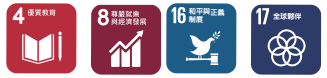
核心目標與願景 »

穩健的公司治理為企業經營之本，依循公司治理程序與守則，誠信經營、遵循法令，呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、SASB、TCFD 等標準與倡議，致力提升公司治理資訊揭露，以及善盡社會責任同時，提升整體營運績效。

章節重點 »

2.1 關於新光保全
2.2 經濟績效表現
2.3 公司治理
2.4 法令遵循
2.5 風險管理

本章對應之 SDGs »



本章重大主題 »

GRI 205 反貪腐

永續重大議題說明

議題	對新保的意義與管理目的	管理方針	對新保可能衝擊	對應 SDGs 指標	對應 GRI	對應章節
法令遵循 誠信經營	我們堅守倫理與展現誠信行為是贏得客戶信任最佳的途徑，亦是企業永續經營的關鍵指標。	1. 訂定「誠信經營守則」及「台灣新光保全股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」辦法，並每年執行誠信經營稽核作業。 2. 訂有「申訴及檢舉辦法」，設立內外部申訴檢舉管道。 3. 新進同仁與在職同仁誠信經營教育訓練。	依循台灣新光保全股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南，創造優質的誠信經營與法令遵循文化，以確保各利害關係人長遠的利益。	8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作。 16 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度。	205	2.4 法令遵循

2.1 關於新光保全

系統保全客戶數
100,202 戶
（台灣地區）

營業收入淨額
台灣地區營收
3,734,502 仟元
中國大陸地區營收
412 仟元
泰國地區營收
66,296 仟元
實收資本額
3,874,896 仟元

海外分佈
中國大陸：上海
泰國：曼谷

ALSOK 技術聯盟

台灣公司總部 / 台北市內湖區行愛路 128 號 / 於中華民國台灣設立的上市公司

員工數
1,740 人

台灣公司分部
全台共有 7 區部 31 駐區 69 營運處
所有權性質與法律形式 / 在中華民國台灣設立的上市公司

2.2 經濟績效表現

永續經營績效

2022 年，新光保全營業收入淨額為 **37.35** 億元，稅後淨利 **9.65** 億元，每股盈餘 **2.51** 元。

年度	2022	2021	2020	2019	2018	2022 年與 2021 年 差異 (+/-)
營業收入淨額	37.35	37.70	35.70	34.23	34.20	-0.95 %
營業成本	19.05	19.84	18.50	18.22	18.25	-3.99 %
稅後淨利	9.65	9.63	8.88	8.14	8.32	+0.21 %

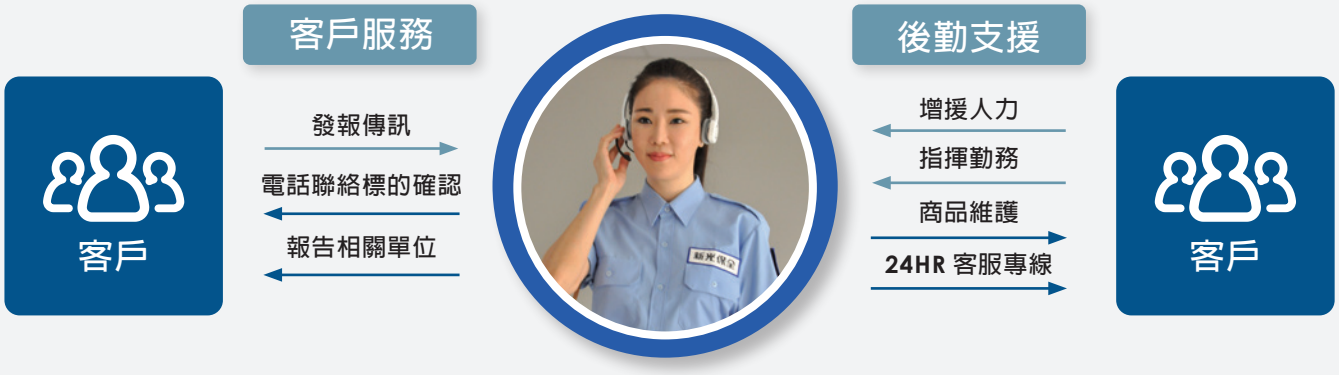
年度		2022	2021	2020	2019	2018	2022 年與 2021 年 差異 (+/-)
經營能力	總損益 (仟元)	965,176	963,132	888,019	814,025	832,492	+0.21 %
	員工平均收益額 (仟元)	2,058	2,040	2,021	2,177	2,150	+0.88 %
	員工平均獲利額 (稅後)(仟元)	532	521	503	518	523	+2.11 %
獲利能力	盈餘分配及提撥分配現金股利 (仟元)	774,979	774,979	774,979	728,941	767,306	0 %
	每股現金股利 (元)	2.0	2.0	2.0	1.9	2.0	0 %
	資產報酬率	6.71 %	6.77%	6.59%	6.29%	6.53%	-0.74 %
	普通股股東權益報酬率	9.10 %	9.20%	8.92%	8.42%	8.49%	-1.09 %
	純益率	25.84 %	25.54%	24.88%	23.78%	24.34%	+1.17 %
	每股盈餘 (元)	2.51	2.50	2.31	2.11	2.18	+0.40 %
	保留盈餘 (億元)	55.68	53.05	50.51	49.00	48.54	+4.96 %

備註：

1. 員工平均收益額 = 營業收入 / 當年度員工人數。
2. 員工平均獲利額 (稅後)= 本期淨利 / 當年度員工人數。
3. 為求貼近現況，當年度員工人數計算包含關係企業回兼人數。
4. 2022 年員工人數 (領薪人數) 以 1,815 人計算。

經營策略

經營模式



【經營理念】

信實、專業、

服務、創新

【企業願景】

提供顧客最佳安全的

保障與安心服務

【創業精神】

維持現狀，即是落伍；

研究發展，才有進步

營運目標

短 期

- 了解市場狀況及滿足顧客需求等重要訊息。
- 提升內外部向心力及競爭力。
- 持續優化既有產品與服務模式。

中 期

- 透過精準投放與行銷，持續發展多元化服務。
- 運用行動裝置、導入數位學習，優化組織與知識傳承。
- 透過軟硬體、垂直市場整合，提供整合式服務平台。

長 期

- 提供客戶最佳的安全保障與安心服務，成為 AIoT 領航家。

經濟、政治、社會、科技整體環境分析

家庭用戶	
無線保全系統	保全設備全面無線化，針對居家環境、預算與需求的不同，提供評估、規劃等客製化服務，具備門禁防盜、影像監控、防災預警等功能，可以手機 APP 遠端操控，打造安全兼顧便利的智慧生活。
居家照護服務	針對亞健康族群提供緊急救護、自主報安、雙向通話、外出返家通知等服務，可搭配健康照護、安心照護、影像照護等服務，並整合生活轉介及銀髮住宅規劃，滿足在宅老化的照護需求。
安家保全系統	針對住家量身訂做的保全系統，具安全防盜、防火、瓦斯偵漏、緊急救援等功能。

企業用戶	
商用保全系統	為辦公室、商店、廠辦量身訂做保全系統，具防止入侵與破壞等警報功能。
商店管理系統	針對商店、營業賣場所規劃 POS 店管系統，具備存貨及銷售管理、人事差勤、會員管理功能，並結合防盜、門禁等保全功能。
All-in-one 保全系統	結合保全、消防、停車、門禁、影像、節電等保全系統，針對銀行、連鎖商店、醫院、公民營機構組織所設計的整合保全系統。
汽車衛星保全	透過 GPS 衛星定位，即時監控，守護人、車安全。
智慧建築及綠建築	提供專業智慧建築、綠建築顧問服務，包含規劃設計、軟硬體設備施工、標章申請送審等系統整合服務。
建築物管理系統	針對大樓、區域型客戶所設計的單一平台，結合保全防盜、門禁管理、電力、空調等系統，管理更有效率。
現金運送保全	提供金融機構及企業現金、有價證券運送及 ATM 補鈔服務。
常駐保全	提供系統化、全天候的大樓安全、清潔、機電管理等服務。

2.3 公司治理

董事會結構及機制

2022 年 ✓ 召開會議次數 11 次✓ 整體出席率 83%

✓ 董事平均進修時數 9 小時

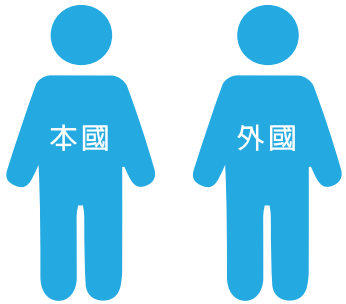
新光保全最高治理單位為董事會，現任董事會由 9 席董事組成，包含 4 位獨立董事及 5 位非獨立董事，全體董事採候選人提名制度，係由各股東在股東會上投票選出，再由當選之董事互推兩位擔任董事長與副董事長，董事會成員皆是具有豐富產業經驗之專家，任期三年，連選得以連任。獨立董事之選舉採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。董事會之職責係定期聽取經營團隊的報告，瞭解公司營運計畫，並定期檢視經營團對策略的進展和財務報告。

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司依據上市上櫃公司治理實務守則第 37 條，已於 108 年董事會通過「董事會績效評估辦法」。評估執行單位於每年年度結束時，依據評估程序及評估指標執行董事會內部績效評估；董事會績效評估結果，則於次一年度第一季結束前完成，評估方式以問卷方式進行績效評估自評，評估對象包含董事會、董事成員及功能性委員會。董事會績效評估結果將提供未來遴選提名董事參考及薪資報酬委員會訂定其個別薪資報酬之參考依據。111 年度董事會績效評估於 2023 年第一季結束前完成。我們亦設有專人負責投資人資訊揭露與股東諮詢聯繫事務，以及功能性委員會定期針對特定議題進行討論其行使職權規章由董事會另定之。

備註：

1. 本公司董事會結構考量多元化，包括但不限於以下二大面向之標準：基本條件與價值 (如性別、年齡、國籍及文化等）以及專業知識與技能背景 (如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）經歷等。
2. 董事及經理人績效評估與酬金連結 - 酬金政策詳見新保官網 https://pse.is/4u8xta。
3. 董事會多元化之管理目標與落實情形詳見新保官網 https://pse.is/543n7n。

在 2022 年，我們推動董事會相關績效評估辦法，落實公司治理，並強化董事會成效。



- 董事 9 席 (包含獨立董事 4 席)
- 男性 100%
- 41~50 歲佔 33%、51~60 歲佔 33%、61~70 歲佔 33%
- 外國人佔 22%、本國人佔 78%

薪資報酬委員會

2022 年，薪酬委員會召開會議 3 次、委員出席率 100 %

本公司於 2011 年設有薪資報酬委員會，由 3 位獨立董事組成，一年至少召開 2 次會議。薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及經理人之報酬。薪資報酬委員會職權主要說明如下：

(1) 定期檢討薪酬辦法並提出修正建議。
(2) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
(3) 定期評估本公司董事、及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

詳情請見新保官網 - 薪資報酬委員會組成、職責及運作情形 https://pse.is/4uannl

審計委員會

2022 年，審計委員會召開會議 7 次、委員出席率 89 %

我們於 2018 年依法成立審計委員會，由 4 名獨立董事擔任，其中一人為召集人，且至少 1 人應具備會計或財務專長。其成立宗旨主要在於協助董事會提高公司治理績效。委員會運作的主要目的為監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則與公司存在或潛在風險之管控。

法人說明會

2022 年，法人說明會召開會議 1 次

依據證交所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序之規定，我們自 2017 年起，每年定期舉辦法說會，向相關利害關係人完整說明公司營運狀況與未來展望，提升公司資訊揭露透明度，以期望達到市場公正評價。

投資評估委員會

為落實 ESG 企業永續發展並提升公司治理，於 2022 年經董事會通過設立投資評估委員會成員人數為 5 人，由董事長及 4 名獨立董事等 5 位委員組成委員會，且至少每年召開一次，並可依案件之需求隨時召開。督導權責單位執行投資前評估及投資後管理，以期降低投資風險並提升股東權益。

公協會

序	公 / 協會名稱	理監事
1	台北市保全公會	V
2	新北市保全公會	
3	台中市保全公會	
4	新竹市保全公會	
5	桃園市保全公會	
6	基隆市保全公會	
7	台南市保全公會	
8	高雄市保全公會	
9	宜蘭縣保全公會	
10	中華卓越經營協會	
11	台灣智慧自動化與機器人協會	V
12	台灣玉山科技協會	
13	中華民國警察之友總會	V
14	台北市警察之友會	V
15	台灣雲端物聯網產業協會	
16	中華民國購物中心協會	

序	公 / 協會名稱	理監事
17	台灣連鎖暨加盟協會	
18	台灣智慧航空城產業聯盟	
19	台灣併購與私募股權協會	
20	台灣區電機電子工業同業公會 - 資通訊產業聯盟會員	
21	中華民國工商協進會	
22	台灣智慧能源產業協會	
23	臺灣輔具產業發展協會	
24	社團法人臺灣工商企業聯合會	
25	台北市電腦商業同業公會	
26	台北市消防工程器材商業同業公會	
27	中華民國內部稽核協會	
28	中華民國公開發行公司股務協會	
29	台灣智慧建築協會	
30	台灣安全設備與服務產業協會	
31	台灣智慧城市發展協會	

序	公 / 協會名稱	理監事
32	社團法人台灣銀髮產業協會	V
33	台北市內湖社區安全與健康協進會	V
34	台北內湖科技園區發展協會	
35	台北市電器商業同業公會	
36	台東縣商業會	
37	雲端暨聯網電視論壇	
38	服務型機器人聯盟 (智動協會)	
39	健康樂活與智慧醫療照護聯盟 (工研院智慧長照大聯盟)	
40	中華民國資訊安全學會	
41	5G 智慧杆標準推動聯盟	
42	台灣智慧安防工業同業公會	
43	台灣太空產業發展協會	
44	社團法人臺灣災害管理學會	
45	台灣淨零排放協會	V
46	台灣資安主管聯盟 (台灣 CISO 聯盟)	
47	天下永續會	

2.4 法令遵循

誠信經營

我們基於公平、誠實、守信、透明原則從事所有商業活動，並依「上市上櫃公司誠信經營守則」，於 2015 年 12 月 25 日訂定「台灣新光保全股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

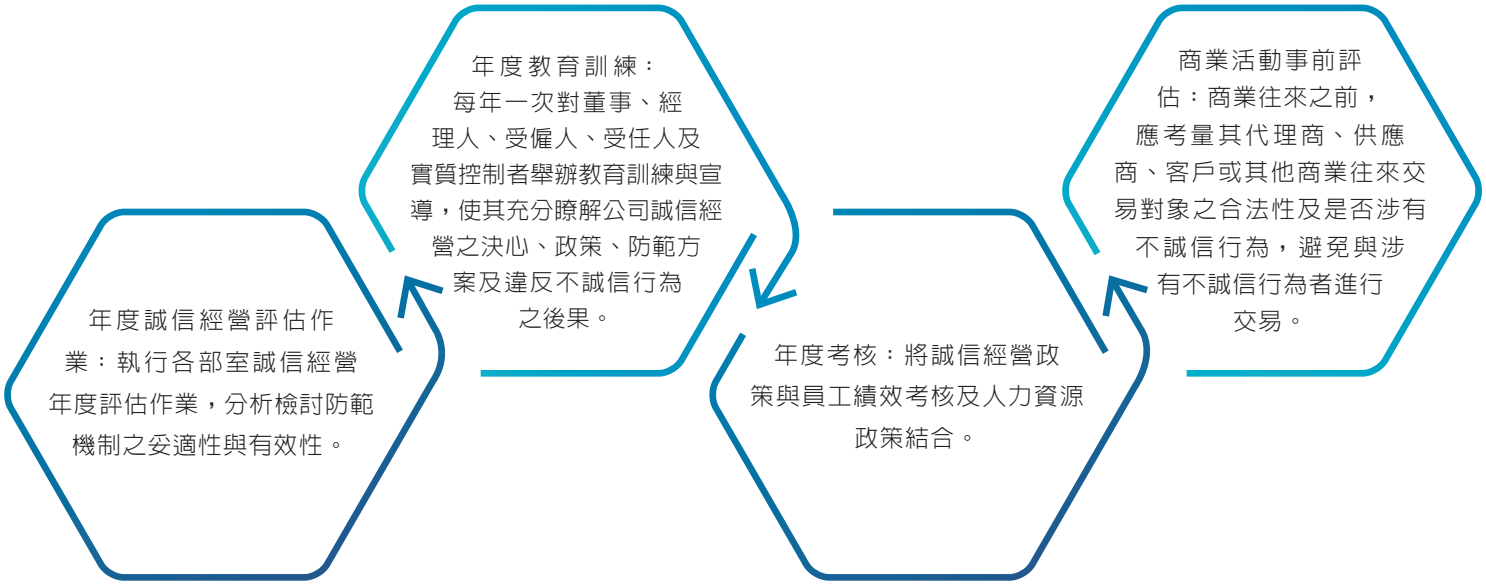
2022 年 11 月因本公司「誠信經營守則」辦法中就誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行單位由稽核室調整為法務室，預計於 2023 年 3 月董事會通過後修訂「誠信經營作業程序及行為指南」辦法，於 2023 年 9 月間統整資料，於 2023 年 11 至 12 月間報告董事會並提出查核報告。

適用對象

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者

代理商、供應商、客戶

管理機制



教育訓練

自 2016 年，本公司實施「誠信經營與行為指南」宣導教育：由稽核室將「誠信經營與行為指南」宣導資料製成簡報，置放於本公司「數位學習網」平台，並通告全體員工至數位學習網參閱了解本行為指南；另由培訓中心將其納入新進員工培訓項目之一。

2022 年全公司 (包含分支單位) 誠信經營與行為指南之宣導教育			
應訓對象	參訓時數	參訓人數	到訓率
新進同仁	0.5H / 人	272	100 %

註：2016 年辦理全員訓練，之後以新進人員納訓，確保對誠信經營與行為指南有基本認識。

申訴及檢舉制度

為使本公司所制定之誠信經營守則得以落實執行，並確保申訴或檢舉人之合法權益，本公司訂有「申訴及檢舉辦法」，適用對象包含本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者。該辦法明定受理及調查時程，設置專責受理單位、獨立調查單位，於官方網站及內部網站建立並公告內外部檢舉電子郵件信箱或用書面檢舉方式等受理管道，供內部同仁及外部人員使用，且對檢舉人身分保密，對於內部員工檢舉者，亦嚴禁對其施予不利人事措施，更開放匿名檢舉，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。在收到重大申訴 (檢舉) 案件，受理後應先呈報總經理，並奉總經理核示後辦理。有關申訴及檢舉溝通管道詳見 5.1 人才吸引與留任

反貪腐

保全業非常重視反貪腐議題，杜絕監守自盜等情事。為提升倫理與品德操守，嚴禁任何形式之貪瀆、賄賂及勒索行為，新進員工透過教育訓練、現有同仁實施每日一訓課程及不定期通告等方式，預防可能違反法律及社會安全的事件發生；2016 年 2 月 3 日修訂公司制式採購合約及下包工程合約之誠信廉潔條款，用以規範廠商，避免賄賂等違反誠信原則行為發生。

另為提升保全員專業能力，提供客戶優良與便利的服務品質，我們亦推廣多元支付繳費方式，不僅減少同仁工作量，更降低監守自盜的風險。

2022 年反貪腐議題	2022 年保全每日一訓課程
▶ 浮報費用 ▶ 收取回扣 ▶ 挪用公款 ▶ 洩漏營業機密 ▶ 契約簽訂員工誠信廉潔切結書	周一 狀況處理教育宣導 周二 法律宣導 周三 交通安全宣導 周四 檢修教育訓練 周五 狀況熟悉度抽問

教育訓練

2022 年全公司 (包含分支單位) 反貪瀆之宣導教育			
應訓對象	參訓時數	參訓人數	到訓率
新進同仁	0.5H / 人	272	100 %

註：2016 年辦理全員訓練，之後以新進人員納訓，確保對反貪瀆有基本認識。

2022 年負面訊息或事件回應

本公司 2022 年有四件勞資相關裁罰案件，說明如下：

兩件為值勤客服及機動員休息時數不足 (罰款金額各為 2 萬元台幣)，另兩件為出勤勤務人員未提前申請加班，以致加班費給付不足 (罰款金額分別為 2 萬元及 5 萬元台幣)。前兩件後續已補提加班申請並發放加班費，並透過加強差勤查核作業，後兩件則透過修改 PND 定期推播督促勤務人員注意休息。

2.5 風險管理

風險管理

新光保全為落實本公司風險管理制衡機制，降低因營運可能面臨之風險，同時為提供客戶最佳的安全保障，以達本公司永續經營之目標，自 2021 年起推動落實風險管理機制，成立跨部門風險管理小組，於 2021 年 8 月 12 日訂定「風險管理政策與程序」，並於 2022 年 11 月 10 日修訂且經董事會通過；每年召開「風險管理小組會議」，且至少每年一次向董事會報告運作情形，以確保公司風險管理制度有效進行。本公司已於 2022 年 1 月間辦理各部室風險評估作業，並於 2022 年 11 月份向董事會報告，12 月揭露於官網。

管理範疇

新光保全依據經營及營運各項活動，透由歷史風險事件發生頻率與衝擊程度，盤點及辨識對營運及獲利可能造成影響之風險。

管理運作 & 監督機制

面對全球趨勢與環境所帶來的風險與機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存，本公司成立跨部門風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，其隸屬於永續發展委員會，並採取內部控制三道防線機制，由總經理指定召集人及執行祕書各一人，其餘成員為各本部最高主管，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面事務。此外，稽核室每年依據公司風險管理政策與評估擬訂稽核計劃與執行，適時提供改善建議，以確保全體員工的風險管理意識及執行力度。

- ✓ 2021 年制定本公司「風險管理政策與程序」。
- ✓ 每年辦理各部室風險評估作業。
- ✓ 每年召開風險管理小組會議。
- ✓ 每年至少一次向董事會報告當年度運作情形。
- ✓ 每年揭露相關成果於公司官網。

第 1 線責任

各單位或業務承辦人

為最初的風險發覺、評估及控制。

第 2 線責任

各部室權責主管

負責相關業務之風險管理，並依據實際業務運作審視相關作業辦法或規範，並注意主管機關公告之最新增修法規及函令，必要時得增修相關內部規範。

第 3 線責任

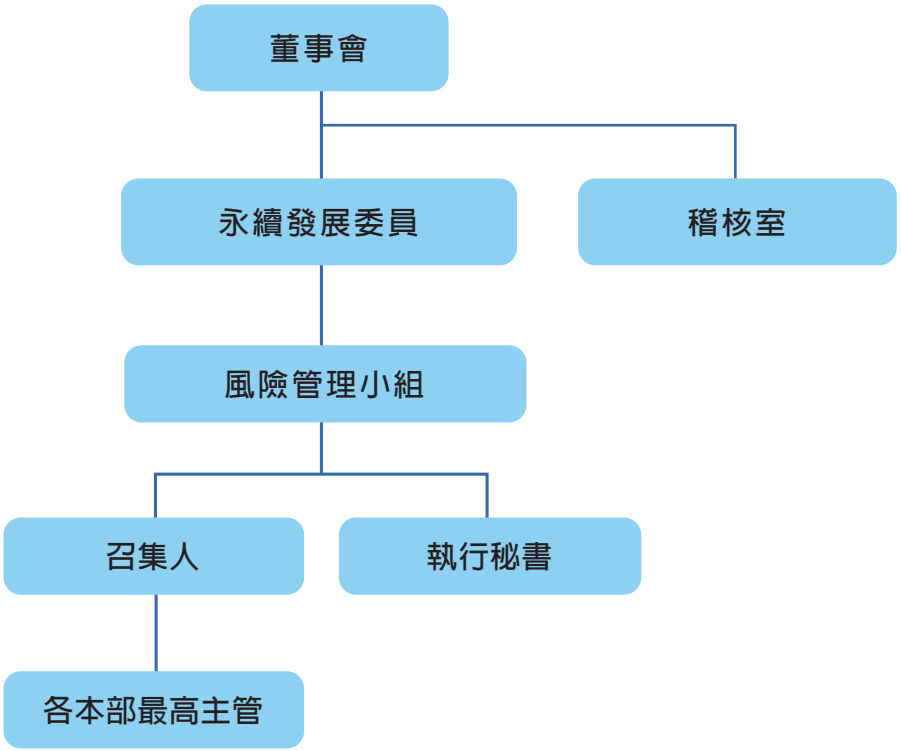
風險管理小組

審視本公司危害營運、財務、策略等主要風險管理相關機制之完整性，並確實依照本辦法監控各單位之相關風險。

監督機制

稽核室

依據公司風險管理政策與評估擬訂稽核計劃與執行，適時提供改善建議，暨年度推動公司各單位內部控制制度之自行評估作業，以利公司風險控管。



管理流程

風險辨識

考量公司業務特性、內外部環境因素，評估可能面臨之風險影響程度及發生可能性。

風險衡量

各部室辨識其所可能面對之風險因子，評估對於公司之營運衝擊後，訂定適當之衡量方法。

風險監控

各部室監控所屬業務之風險，當曝險程度超出其風險限額時，將風險及因應對策呈報風險管理小組。

風險報告與揭露

風險管理小組充分檢視風險管理執行情形，並將執行結果每年向董事會告風險狀況。

風險回應

各部室於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。

風險管理類型

議題面向	風險評估項目	風險管理政策
經濟 (含公司治理)	營運風險 - 缺料	訂有機材管理辦法，將國內外機材採購區分為計劃性、專案性、緊急性請購，並由總倉及各分倉設置適當之安全庫存量。
	財務風險 - 應收帳款未及時收回	建立明確之帳款催收作業流程並每月定期追蹤應收帳款收回情形。必要時進行客戶信用徵信。
	合規合約風險 - 越權行為或合約約定不周全或合約未簽定即服務或承作	落實內部控制機制，並透過稽核室定期查核方式，確保所有人員及作業確實遵守法規及公司相關辦法規定。
社會	人力資源風險 - 保全員缺員	1. 多元管道徵才並提升保全員薪資或福利。 2. 透過專業完整的新人訓及加強主管的跨世代溝通管理能力，以留住人才。
環境	環境風險 - 流行病疫情 (COVID-19) 或颱風等天災相關風險 (含氣候變遷)	1. 成立「防疫應變小組」，制定相關防疫措施，以降低流行病疫情 (COVID-19) 對公司營運之衝擊。 2. 訂有緊急應變辦法，即時因應突發狀況，將災害風險降至最低。

內部稽核制度

新光保全內部稽核編制為一獨立單位，直接對董事會負責，主要協助董事會及管理階層評估、覆核內部控制制度之缺失並衡量營運之效能，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施以及作為檢討、修正內部控制制度之依據並出具內部控制制度聲明書；稽核室遵照法令每年擬定年度稽核排程計畫，經由董事會核准執行，並將執行成果按月送交各獨立董事核閱，稽核主管並於董事會例行會議中報告稽核業務。

公開發行公司內部控制制度聲明書
表示設計及執行有效
（本聲明書於遵循法令規章部分採全部法令規章均聲明時適用）

台灣新光保全股份有限公司
內部控制制度聲明書

日期：111年3月17日

本公司民國110年度之內部控制制度，經審查行評估結果，謹聲明如下：

一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度，其目的係在財務運作效果及效率（含獲利、資產及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範聲明關法令規章之遵循等目標達成，提供合理的確保。

二、內部控制制度有其固有限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。

三、本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效，該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個構成要素：1.控制環境、2.風險評估、3.控制作業、4.資訊與溝通、5.監督作業，每個構成要素又包括若干項目，要逐項審閱各「處理準則」之規定。

四、本公司業已按照上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。

五、本公司基於前項評估結果，認為本公司於民國110年12月31日的內部控制制度，含附屬公司之監督與管理，包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導具有可靠、及時、透明及符合相關規範聲明關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。

六、本聲明書將成為本公司年報及公開說明書之主要內容，並對外公開，上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第二十二條、第一百六十一條及第一百六十四條等之法律責任。

七、本聲明書業經本公司民國111年3月17日董事會通過，出席董事九人中，有四人出席反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。

台灣新光保全股份有限公司

董事長：林伯峰

總經理：洪國超

作業流程

規劃階段

- 風險評估並參考當年度內控缺失 + 法定必查項目
- 擬定次年度稽核計畫
- 董事會決議

執行階段

- 發現內控異常缺失事項
- 與受查單位充分溝通
- 提出改善建議

追蹤改善

- 提出改善措施
- 改善情況回報
- 追蹤覆核至改善完成為止

2022 運作情形

2022 年稽核件數
合計為 95 件

至 2023 年 2 月 8 日止，已改善 12 件，另有改善追蹤 1 件，因配合內控修訂作業時程，預計 2023 年 10 月底前全數改善完成。

有缺失者 13 件
均屬非重大缺失

本公司稽核重點包括內部控制八大循環之作業程序、法令遵循查核事項及子公司內部控制作業等。此外，依據行政院金融監督管理委員會《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，我們建立「內部會計控制」、「內部管理控制」及「內部稽核實施細則」，內容包含 8 大循環控制作業以及 19 項內部管理制度。

2023 稽核重點	
	1. 從事衍生行商品交易查核。
	2. 背書保證、資金貸與他人等作業管理查核。
	3. 子公司監理與管理作業。
	4. 董事會及功能性委員會議事運作之管理。
	5. 財會作業與採購作業。
	6. 個人資料安全維護作業。
	7. 處理投訴案件及專案交辦事項。
	8. 辦理年度內控自行評估工作。

智慧財產權風險管理

在全球科技日益激烈的競爭中，智財權的重要價值對企業生存具有關鍵影響。新光保全為使所有同仁對智慧財產有正確認知及重視研發創新，自 2009 年起導入台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS)；2010 年於內部設置「智慧財產權審查小組」，並建立智慧財產管理制度，專利權、商標權、著作權及營業秘密為其主要財產管理標的，外部則取得 TIPS 合格廠商證書。

目前，TIPS 制度在新光保全運作已 13 餘年，頭幾年均參與 TIPS 驗證並成為 TIPS 合格廠商，也多次參與資策會科法所活動分享經驗，近年雖未再申請驗證，但自 2014 年將智財管理納入公司內控制度，成為控管營運風險的機制之一，每年由稽核室進行稽核，並定期向董事會報告成果。2022 年以「優化專利佈局、建置智財知識庫、落實 TIPS 制度運作」為智財管理策略主軸，管理重點著重在整合公司智財政策、利害關係人、內外部議題及智財機會風險控管。

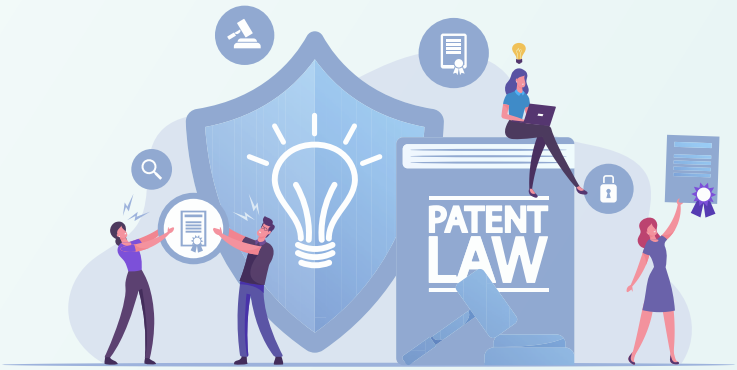
2022 TIPS 制度運作情形

智財管理政策	智財策略	目標 & 成果
保護公司創新成果	優化專利佈局	完成供應商研發能量評鑑指標優化及主要夥伴漢軍科技評鑑。
提升員工智財知識	建置智財知識庫	完成智財訓練地圖規劃，建置 TIPS 專區，並執行「營業秘密你和我」通識課程訓練。
避免侵權風險產生	落實 TIPS 制度運作	委任巨群專利商事務所之專業顧問擔任 2022 年度制度稽核人員，並於 9/26 完成內部稽核，外來電子文件及機密管理將列為新年度優化重點。

備註：智財管理政策 - 避免侵權風險產生：共 9 個受評單位，查核項目共 250 項，實際開立矯正改善單共 5 個部室，總計開立 11 項矯正事項。矯正事項預計於 2023 年 9 月完成第三方稽核確認。

歷年智財清單與成果 (至 2022 年止)

類別	台灣	其他國家	總數
專利權	96	2	98
商標權	211	17	228



資通安全風險管理

2022 年，並無對公司財務重大影響 / 資料外洩 / 涉及客戶商業機密或個人資料等之資安事件發生

資訊安全保障聲明

為維護客戶資訊安全並落實資訊風險管理，達到系統保全緊急性、即時性、周延性的服務要求，新光保全 24 小時管制中心通過 ISO 9001 品質管理系統驗證及 ISO 27001 資訊安全管理驗證，依循 NIST 框架： 識別 (Identify)、保護 (Protect)、偵測 (Detect)、回應 (Respond)、復原 (Recover) 原則作業，確保資訊機密性及安全性，避免遭受資訊攻擊。

此外，新光保全於 2009 年制訂《資訊安全管理辦法》與《資訊系統及相關設備災害復原計畫》，針對電力系統故障、通訊線路故障、主機設備與系統毀損、病毒入侵、駭客入侵、人為因素等事件，訂定預防措施及復原計畫，定期舉辦回復演練，並針對重要資料備份進行異地存放，保障客戶資料，維護資訊作業正常運作，以提供安全、有效率的客戶服務。

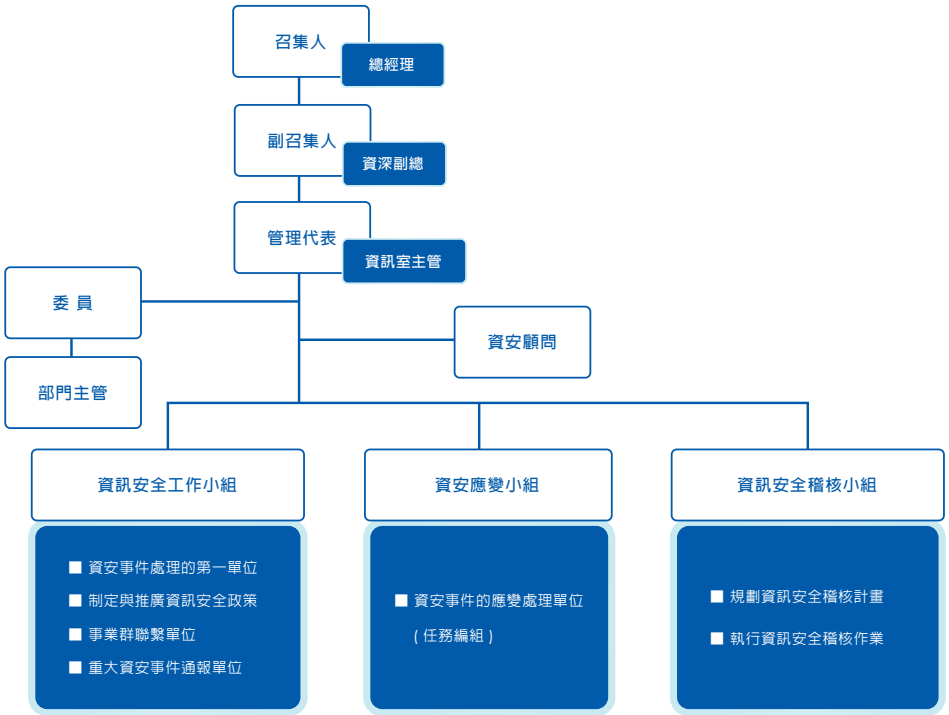
台灣新光保全股份有限公司 總經理

洪國超

資通安全風險管理架構

為維護公司的競爭優勢及保護公司機密資訊（包括商業秘密、智慧財產權等），確保公司、股東、員工、客戶、供應商的最佳利益得以保存。我們於 2009 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並通過國際驗證，確保資安無虞。同時，為強化資訊安全管理、建立可信賴之資訊環境以及確保資料、系統、設備及網路安全，本公司設有資訊安全推動委員會負責審查並推動資訊安全管理相關事宜，並每年定期向董事會報告公司資安治理概況。

本公司資訊安全推動委員會設置召集人、副召集人各乙名，召集人由總經理擔任，副召集人由資深副總擔任，委員成員由部門主管擔任，由召集人聘任之，並因應資安技術需求，另外聘請資安顧問協助。委員會下設資訊安全稽核小組，負責擬定及執行資訊安全內部稽核計畫，並追蹤缺失事項之執行情形。2022 年已召開 11 次會議，近期報告日期為 2022 年 12 月 22 日。



資通安全風險辨識、評估與管理方法

本公司資通安全風險辨識、評估與管理程序每年由資訊安全工作小組定期執行，其包含「風險評鑑程序」及「風險處理程序」。

風險評鑑（Risk Assessment）是對組織資訊資產及資訊處理設施的威脅、衝擊及弱點及其發生可能性進行的評鑑，以決定風險處理之優先順序；當發生營運組織變更、作業流程重大改變、重要資訊資產新增或變更、發生重大資訊安全事件等情形時，亦須針對變動範圍內的作業程序與資訊資產進行風險評鑑。

風險處理（Risk Treatment）則是組織針對可接受風險之決定因素 (風險嚴重 / 衝擊程度、風險處理急迫性、可分配之資源)，選擇與實施各項控制措施，以修正風險的過程。當風險處理措施完成後，須由資訊安全工作小組對進行風險處理之資訊資產實施風險重新評鑑，以確認風險處理計畫執行能減緩風險，並將風險重新評鑑之結果提報管理代表；若經風險重新評鑑後，資訊資產之風險值未達預期效益 (亦即仍處於不可接受之風險等級)，資訊安全工作小組則需依風險處理程序進行風險再處理作業或接受該項風險。

「風險評鑑程序」及「風險處理程序」其主要作業項目如下：

資通安全政策

1. 建立全員資安意識，透過作業管理及技術手段，維護客戶資訊機密性、完整性與可用性，以確保客戶資訊隱私，提升企業及供應鏈資訊安全，確保公眾信任，進而提升公司品牌價值。
2. 恪遵法令訂定相關資訊安全管理規章，對本公司資訊資產提供適當的保護措施，以確保其機密性、完整性、可用性及法律遵循性。
3. 定期評估各種人為及天然災害對本公司資訊資產之影響，並訂定重要資訊資產及關鍵性業務之防災對策及災害復原計畫，以確保本公司業務持續運作。
4. 督導本公司同仁落實資訊安全防護工作，建立「資訊安全、人人有責」觀念，提升各部門及人員對資訊安全之認知。
5. 要求本公司全體同仁以及連結本公司資通系統或提供服務之往來廠商，應確實遵守本公司資訊安全相關規定，如有違反者，視其情形分別依本公司規定懲處或依契約罰責辦理外，情節嚴重者另將受相關法律之追訴。

資通安全具體管理方案

本公司實施之資訊安全管理措施，包含如下：

1、每年公司資訊安全政策會持續關注資訊環境變化趨勢、參考技術文刊資料等，擬訂資訊安全防護機制與方案、審查資訊安全政策。

2、透過防禦縱深的多重防禦架構，佈署端點防護、防毒系統、防火牆防護策略、郵件安全管控機制，定期更新作業系統與漏洞修補等方式，降低資訊安全風險。

3、每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交工程演練，強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範並阻絕擴散。

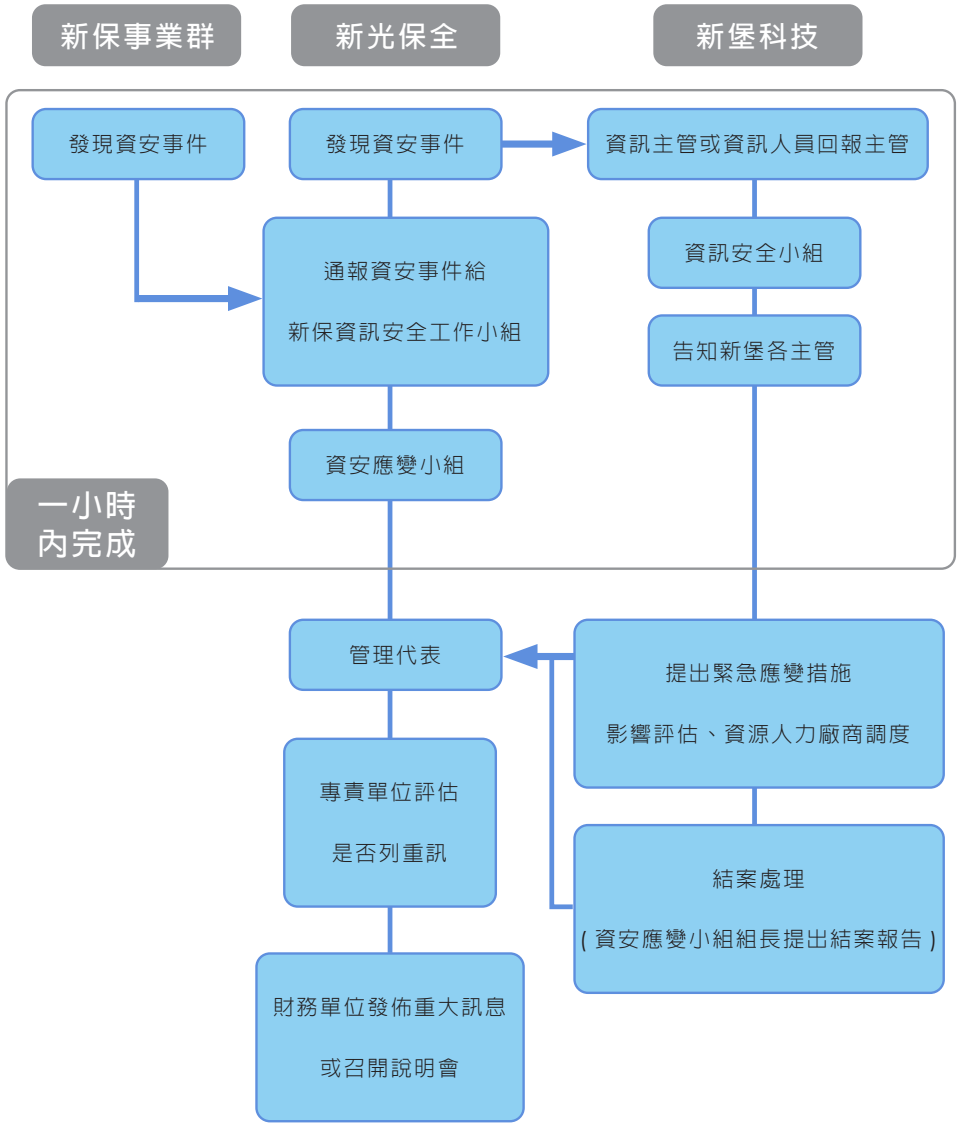
4、每年對全體同仁執行資訊安全教育訓練、自 108 年 1 月起每年執行社交工程演練、及不定期的資訊安全宣導藉以提升同仁的資安意識防患於未然。

5、制訂資訊安全事件通報及應變處理作業說明書因應資通安全事件發生時，可依據不同事件等級進行內外部通報、成立資安應變小組，評估事件影響範圍進行災害控制及後續事件調查等，藉以縮小營運影響範圍、減少營運衝擊時間，以維持客戶的權益為優先。

6、定期召開「資訊安全工作小組」會議，對資訊安全威脅議題進行預警、監控、處置，並對資訊安全管理之改善提出建議。

7、實施「委外開發資安規範」，要求並規範委外廠商應配合的資安項目。

資通安全事件通報與應變程序流程



2022 資通安全執行重點	1. 落實資安措施，通過新年度”管制中心及客服中心運作，保全服務系統開發及維護管理，及電子發票系統運作管理”的 ISO27001 驗證。
	2. 調整公司網路配置以強化資安防禦架構。
	3. 弱點探測攻擊防禦的縱深補強 - 防火牆功能模組的添購以及防毒軟體聯防。
	4. EDR/MDR 威脅偵測與應變服務建置。
	5. 導入雲端系統保護機制： • 保護雲端資源並追蹤安全性進度。 • 加強帳號的多重因子驗證 (MFA) 及安全存取。
	6. 擴充高可用度系統叢集，降低系統中斷風險。
	7. 年度資通安全教育訓練。

2023 資通安全規劃與目標

目標：優化資安作業程序，提高執行強度		
規範面	管理面	技術面
1. 以管制 / 客服中心及資訊室為範圍，取得 ISO 27001:2022 認證。 2. 規劃供應鏈及商品資安規範。	1. 建置資安管理的專責團隊。 2. 根據資安治理成熟度模型自評結果進行資安改善作業。 3. 規劃資安整備度指標，做為成果量化依據。	1. 導入資安監控及回應系統 / 服務。 2. 持續優化資安縱深防禦架構。 3. 衡量營運需求及資源，適當提升重要系統可用性。

Chapter 3

客戶信賴的智慧家

核心目標與願景 »

新光保全將「以人為本」理念融入企業經營中，以讓客戶信賴為核心價值以及提升客戶滿意度為首要考量，並強化法規教育，確保在服務提供過程中，符合法規要求，唯有如此才能提供客戶高品質的安全安心保全服務，並與整個社會共好、共生、共創。

章節重點 »

3.1 提供全方位的服務
3.2 Smart Living 智慧生活
3.3 顧客健康與安全
3.4 保全服務

本章對應之 SDGs»

本章重大主題 »

GRI 416 顧客健康與安全
418 客戶隱私

永續重大議題說明

議題	對新保的意義與管理目的	管理方針	對新保可能衝擊	對應 SDGs 指標	對應 GRI	對應章節
客戶關係與服務品質管理	新保自成立以來，在與客戶接洽的過程中，均不忘提供客戶有品質、健康與安全的軟硬體服務。	1. 公司訂有「個人資料檔案安全維護計畫」，每年召開年度個資因應小組會議及個資盤點作業，檢討現行制度及作業；合作委外廠商皆須簽署「個人資料保護切結書」。 2. 公司設有 24 小時管制 / 客服中心，依循 PDCA 管理原則，定期進行服務流程、施工及服務品質等滿意度調查。 3. 每日召開早會、夕會，依照 ISO 國際準則每月訂定達成目標、召開檢討會議，以及執行事前客戶拜訪。 4. 定期對新進員工與在職員工辦理法令遵循、業務等相關教育訓練。 5. 提供客戶保全服務。	若未能有效管理客戶隱私或確保產品、服務相關交易資訊透明，可能遭裁罰導致商譽受損，進而造成客戶流失。	4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。 16 和平、正義及健全制度。	416 418	3.1 提供全方位的服務 3.4 保全服務

3.1 提供全方位的服務

418

客戶隱私安全

2022 年，本公司無重大個資外洩事件發生

因應《個人資料保護法》之修訂實施，自 2011 年起陸續安排宣導課程，讓各階幹部及員工了解個人資料保護相關法令規定，避免在平日工作中侵害客戶隱私權；2013 年特別通告全員，針對委外作業中有機會接觸個人資料的廠商，須要求簽訂「個人資料保護切結書」以保護個資安全，並成立「個資法因應小組」推動個資保護及管理相關事宜，以保障客戶隱私安全；自 2014 年起，將個人資料保護法相關規範及案例列入新員訓練，以確保新進員工對個人資料之保護有基本認識；2016 年因應「個人資料保護法」修訂，為使同仁了解法令變更，避免觸法，辦理全員訓練，之後以新進人員納訓，確保對法令了解；同年，依內政部發佈之「保全業個人資料檔案安全維護管理辦法」訂定「個人資料檔案安全維護計畫」，並向主管機關報備。

為避免業務推展或保全服務期間侵害客戶個人資料以及為強化員工誠信廉潔之道德觀念，本公司不時以通告方式，強化員工或合作委外廠商有關涉及個資應注意事項；亦將個資法教育宣導簡報放置數位學習網，以利同仁隨時上網觀看；另於新人教育上加強個資保護遵循之教育訓練。

2022 年個資保護運作成果

- 2022 年 2 月 25 日通告全員重申分支單位契約書管理及借閱作業規定。
- 2022 年 3 月 30 日通告安裝監視器應注意勿侵害他人隱私權。
- 2022 年 6 月 2 日通告全員修訂本公司「個人資料安全維護管理辦法」。
- 2022 年 10 月 11 日通告全員修訂防疫個資安全維護管理作業規定。
- 2022 年 11 月 16 召開年度個資因應小組會議檢討現行制度。
- 2022 年 11 月 21 日 ~11 月 25 日進行年度個資盤點、風險分析及自我查核作業。
- 稽核室每半年至少一次進行個人資料安全維護作業稽核 (本年度稽核時間為 4 月及 11 月)。
- 2022 年 11 月 28 日 ~12 月 8 日法務會同稽核至各區部查核印信管理、合約管理、營業秘密及個人資料之保護。

2022 年全公司 (包含分支單位) 個人資料保護與遵循之宣導教育

應訓對象	參訓時數	參訓人數	到訓率
新進同仁	0.5H / 人	272	100 %

註：2016 年辦理全員訓練，之後以新進人員納訓，確保對個人資料保護與遵循有基本認識。

2023 年工作規劃

- 教育訓練：針對現有同仁將持續強化同仁的個資法及妨礙秘密等教育訓練，亦將持續透過通告或公司數位學習網對在職人員再次進行個資法教育訓練，以避免同仁觸法；指派同仁報名智慧財產權或其他與工作相關法律課程，以增強同仁法律專業。
- 持續追蹤個資法修法動向，以利提早因應。

顧客服務品質管理

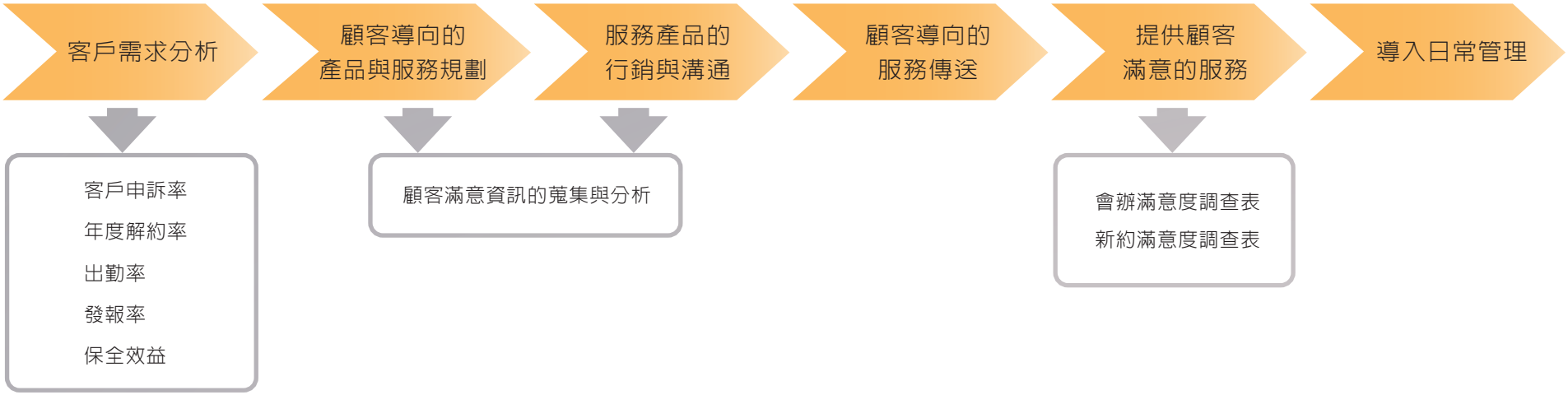
2022 年，本公司無涉及產品或服務裁罰事件發生

服務品質的優劣直接影響營收狀況、品牌商譽、市場競爭力以及企業永續經營的能力。因此，我們非常重視客戶對於服務的滿意度，除完善的保全服務體系，新光保全更設立了貼心的顧客服務體系與 24 小時客服中心，依循 PDCA 管理原則，以客戶滿意度為導向，提供更完整的服務。客服中心針對新約客戶及來電反應之客戶進行服務流程與滿意度訪談；針對新約客戶，主要以了解施工及服務品質；針對來電客戶反應之事項，我們稱謂為會辦案件，主要了解服務人員有無依約前往服務及服務品質。我們的服務滿意度每年依照 ISO 國際標準化組織訂定滿意度目標，客戶若對會辦、新約服務結果或對其他服務給予不滿意或提出申訴，會建立會辦並通知單位處理。目前每年皆達標。

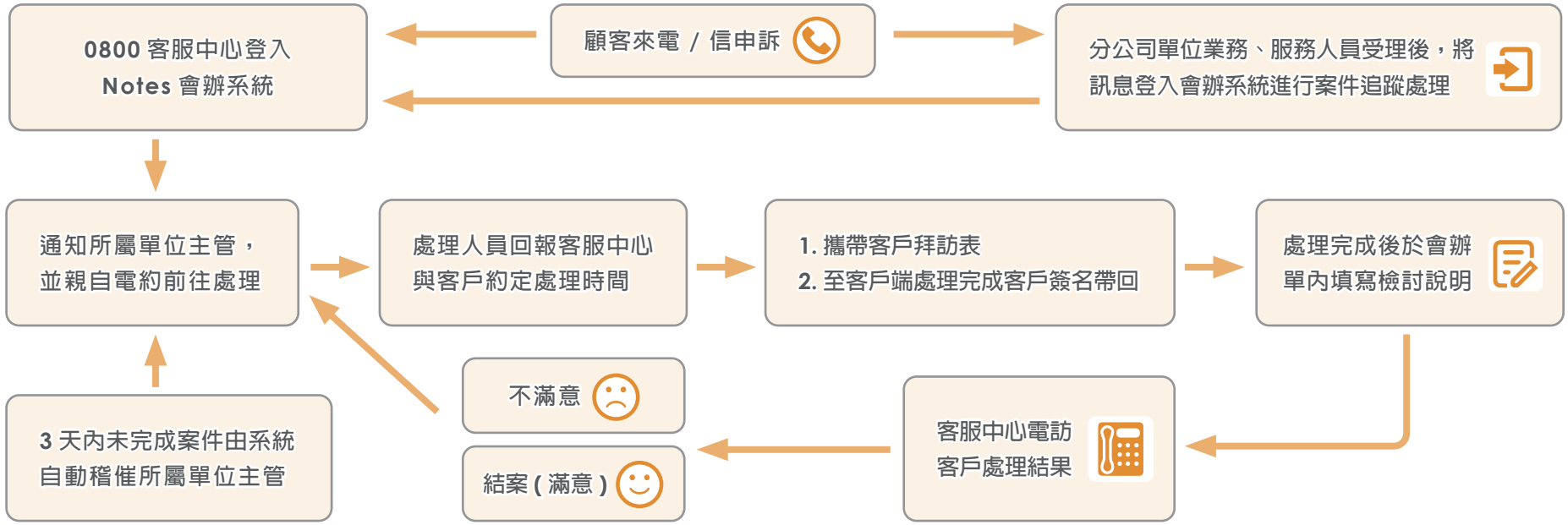
為了有效降低客戶解約率，透過提前拜訪客戶瞭解客戶使用需求、提早發現問題與即時處理解決，以及透過異業合作提供客戶更多元產品選擇，並以加值服務方式延長契約年限。我們分析客戶解約主要原因為：撤點、節約開銷、結束營業。因撤點而解約的客戶主要為金融、公營及連鎖客戶，該客戶的特性為全國性並承作多套系統，以致會因市場競爭客戶部分的點撤離解約，對此，公司另設有金公連部專職部門統一處理客戶需求；因節約開銷而解約的客戶，多以加值服務方式、變更繳費方式給予優惠留住客戶；因結束營業而解約的客戶，則請單位人員洽辦時先行瞭解房舍是否為租賃性質，取得房東聯絡方式並列管，待有新主進駐以洽辦易主成約。

每次拜訪客戶前，我們做足相關準備作業。各單位於每日會召開早會、夕會，由服務處長彙整客服中心所會辦資料後指派相關人員處理；每月初會到各區部召開服務檢討會，針對各單位績效作檢討，並訂有獎懲辦法以達公司交付之目標；另公司的培訓中心會辦理新進及在職同仁訓練，並於數位學習網建置相關服務課程供同仁線上學習使用，以作為事前服務作業流程教育訓練。因此，近年客戶解約率有逐年下降趨勢。

提升客戶服務滿意的理念與政策



客戶申訴會辦作業流程



近 3 年客戶滿意度

年度	2022	2021	2020
新約 (%)	99.85	99.85	99.88
會辦 (%)	99.96	99.95	99.96

近 3 年客戶解約率

年度	2022	2021	2020
戶數	100,202	98,482	95,434
解約數	7,879	8,324	8,231
解約率 (%)	7.86	8.45	8.62

3.2 Smart Living 智慧生活

透過多元的行銷方式，吸引客戶購買公司商品，因應市場需求持續投入研究、開發、整合新技術與新商品，以及優化既有產品及服務模式，並透過軟硬體整合之創新應用，創造不同產業合作機會同時，提升企業與產品形象。

iHome3

iHome3 智慧居家管理系統整合了安全管理、情境控制、智慧防災、智慧節能、遠端控制、社區功能，並結合行動裝置，讓使用者一手掌控家中的各種狀況。未來將朝設備升級，便於保全防線增設及美觀的方向進行新一代的產品升級。2022 年售出 200 台。

智慧家無線保全系統

2017 年推出新保智慧家 - 無線保全系統，採無線技術，不破壞既有裝潢，再透過行動 APP，輕鬆轉動安全舒適且便捷的居家生活，為國內居家保全裝設舊有管線施工困問題提出解決方案。此外，利用各種無線設備提供居家防盜、防災安全，並結合網路攝影機，讓使用者透過手機可遠端觀看影像，隨時掌握長輩、孩童或寵物動態，還能加裝瓦斯遮斷，透過手機遠端關閉家中瓦斯，增添安全及便利性。現有主機及感知器無遮蔽傳訊已可超逾 100 米，可服務之場域類型增加並減少機材投資。2022 年迎接最新 2S 主機，新增分區功能，透過 APP 綁定手機號碼登入，能將帳號授權給家人或員工登入，也能在授權同時加入授權期限，減去成本方便管理，提供多區建物更靈活設解，截至 2022 年底，智慧家上線總客戶數已逾 28,000 家。

網路安全服務

隨著 AIOT 智慧物聯網時代來臨及網路應用日趨多樣化，不時有各式各樣的資料在網路上傳遞。然而，這些流通資料也造成諸多例如：金錢勒索或個資外洩等資安問題。這些資安問題最終會危害企業的永續生存。另一方面，政府認定資安即國安，並敲定資安服務是 21 世紀台灣未來的核心戰略產業。

秉持全方位安全守護者理念，無論是在實體場域或虛擬網路，新光保全均責無旁貸。因此與合作夥伴，共同研擬資安服務產品，包括資安環境監控及雲端備援服務，提供中小企業基本入門的資安防護服務。展望未來，新光保全將持續與業內高能量廠商合作，持續推出不同階層的服務，以符合不同面向的客戶需求，成為台灣企業不可或缺的資安夥伴。

智慧餐飲生態系統

新光保全跨入店面智慧營銷 (Platform of Smart Store, PoSS) 市場。透過將消費者與店家直接串連的概念，簡化一系列包括從找美食、預約訂位、排隊候位、線上點餐、結帳多元支付等繁瑣操作，並與外送平台串接可自動接單服務，使消費者更快找到想要的店家，店家更快找到合適的消費族群。新光保全與異業攜手打造的智慧餐飲生態系統，期望透過多元化的科技升級，滿足店家開業所需的一切，創造更多的工作機會，最終提高台灣經濟產能。

SKPOS 智慧店管系統

SKPOS 智慧店管系統有別於傳統 POS 機僅提供結帳功能，提供創業者多種營運管理方式及方案，透過行動裝置，可一手掌控預約點餐、店務管理、經營報表、客戶管理、推播行銷、多元支付整合、外送平台串接整合等多項加值應用，讓微型企業不必花大錢建置龐大的 POS 系統，透過簡單的平板電腦、店管設備， 整合行銷、管理、帳務、接單，還可擁有專屬訂餐 APP，讓創業經營更有信心。另因應全球 COVID-19 疫情變化，為降低接觸傳播風險，2022 年整合線上訂餐服務及訂餐平台串接功能，推行無接觸式服務，並導入無人自助點餐系統，允許消費者從點餐、結帳、送單皆可自行操作，不僅無需與人接觸，亦可大幅降低店面人力成本支出，2022 年累積客戶數約 1300 間。

智慧綠建築

新光保全從過去傳統的建物防盜保全、門禁管理、電梯樓控、機電空調設備連動等系統建置，整合佈線及通訊設備規劃、設施管理、安全及防災規劃、環境健康與舒適、整體節能設計與管理等系統整合經驗，獲得財團法人台灣建築中心「智慧建築優良系統整合商」肯定，推出智慧建築及綠建築顧問服務。智慧建築和綠建築規劃、申請認證、輔導顧問、施工承包、系統整合等各項需求，可以一次提供完整包套式服務，協助更有效率的管理及節能減碳。

2022 年，新光保全以目前主要設備商品，結合智慧建築與綠建築服務，承攬 85 棟大樓之智慧化工程，合計金額約為 1.66 億元。未來，在 BA（大樓自動化）與大型專案之佈局，將積極參與各項標案及軟體園區開發案，並參與產業互動，以增加策略夥伴；藉由參加相關產業協會所舉辦之展覽，了解目標客群與市場走向，再由專案業務定時拜訪以精耕客群；小型建設公司之配合，則維持長期良好關係，並針對不同區域規劃適當產品，再引進新產品以增加客源。

AI 智能影像防護系統

2022 年推出智能影像防護系統，有別傳統影像設備易有誤報浪費確認的時間，當標的物所在警戒範圍區有異常發生時，透過 AI 技術辨識鎖定入侵狀況，即時發出驅離警戒聲，能嚇阻不速之客，降低損失，異常訊號也會同步發送至後勤單位管制中心進行判斷後再發送推播通知給用戶，減少誤報，使用戶只會在緊急時刻收到正確的判斷通知。此外，使用人員可隨時使用 APP 操作，畫面立即連動，可 1 人進行管理攝影機或是將帳號同時授權給您的家人、員工使用；攝影機能在低光照環境下提供清晰的影像，並且提供影像儲存，隨時回放查看現場狀況。當有異常狀況時除了現場警報提示聲，也可使用雙向語音溝通，防止有心人士的進入。

3.3 顧客健康與安全

Care U 居家照護服務

自 2020 年起，連續三年通過 SNQ 國家品質標章認證

SNQ 國家品質標章證書
Certificate of the Symbol of National Quality
新保生活關懷股份有限公司
Care U 全方位照護整合服務
This is to certify that
Care U all-in-one care services
by
SHIN-PO LIFE CARE CO., LTD.
has been awarded the Symbol of National Quality.
Category: Long-Term Care-Services
This certificate is valid until December 31st, 2023

新光保全於 2015 年推出「Care U雲端居家照護平台」透過創新科技應用及多年服務經驗，建立全天候 24 小時之居家緊急通報、GPS 戶外定位、健康管理及輔具銷售等生活支援服務，使銀髮族享有全方位的照護服務，提供高齡家庭更方便安心的生活選擇，實現「在宅老化」的願望，滿足高齡族群生活中的各種需求，提供一個「安心享老的家」。因此，我們持續檢視企業內部經營體質，力求穩健營運，對外則結合事業群和策略夥伴擴展業務，讓集團營運表現亮點多，新光保全「Care U雲端居家照護平台」服務推展成果持續成長，於 2020 完成認證，並於 2021 年以及 2022 年連續三年通過 SNQ 國家品質標章認證續審。此平台藉由科技設備與數據傳輸，透過網路通訊技術，以照護主機為溝通介面，提供緊急救護、通話、生理量測異常處理、輔具代辦申請、生活轉介等銀髮服務，給予消費者一個極佳全方位生活照顧系統選擇。

健康照護

健康照護服務，除了可以輕鬆進行自我健康管理，加上專業護理師的關懷提醒，還可以與關心您的家人親友同分享，一同擁有健康好生活。

四大功能			
1. 雲端管理	2. 異常通知	3. 問安服務	4. 服務優化
量測數值隨量隨傳至雲端並記錄數據，子女可隨時上網查詢。	量測數值異常時，後端護理師適時關懷提醒。 系統立即發送 email 通知子女。	護理師定時關懷長輩狀況。	每月量測報表列印寄送，方便長輩回診使用。

Care U 雲端居家照護服務四大服務

安心照護 | 健康照護 | 輔具銷售租賃 | GPS 智慧手錶服務

安心照護

當長輩遇到緊急狀況時，透過安心照護主機與照護中心取得聯繫，我們會協助處理意外事件、救護車救護通報、緊急聯絡人通知、到宅查看等，24 小時全天候的守護。

六大功能		
1. 緊急通報	2. 報安異常	3. 自動通知
當長輩有緊急狀況時，可立即用隨身緊急按鈕 (手環或項掛) 向照護中心求助。	當長輩在宅活生活動態發生異常時，系統全自動定時感知及通報照護中心。	當長輩外出或回家時，系統有自動偵知功能，並可自動通知家人。
4. 用藥提醒	5. 家人速撥	6. 關懷問安
藉由系統每日定時提醒長輩用藥時間到了。	提供與家人速撥通話功能，免除熟記號碼麻煩。	護理師定期電話聯繫，關懷長輩平安狀況。

輔助銷售及輔具租賃

全方位照護輔具專業商品，協助申請政府補助提升高齡者與行動不便者獨立生活能力與安全生活。

三大特色		
1. 輔具補助免費代辦	2. 到宅安裝配送	3. 多樣化的輔具產品
由專案照管師協助處理輔具評估及申請核定公文，省去繁複的行政工作。	產品直接宅配及協助組裝並指導教學。	輕鬆挑選合適的輔具，滿足消費者的需求及服務。

GPS 智慧手錶服務

用於關心家庭成員、降低走失風險，提供即時定位、電子圍籬、求救、定點軌跡、計步等功能，家人透過專屬的 LINE 官方帳號能掌握被照護者的位置、查詢移動軌跡了解被照護者的生活軌跡，如遇緊急狀況協助通報服務，守護家中長輩與孩童的安全。

五大功能
1. 個人安全自主關懷。
2. 可透過 GPS 定位，掌握兒童上下學位置。
3. 如長輩外出可隨時追蹤定點位置。
4. 電子圍籬自主管理與關懷。
5. 如遇緊急狀況協助通報服務。

健康照護執行情形

CARE U 居家照護服務推展成果持續成長，未來將強化 Care U 居家照護服務功能：跌倒偵測、行為分析、GPS 定位等服務，並期以新約客戶新增 2,000 件。

年度	2022	2021	2020
服務戶數	3,287	2,822	1,872

獨居老人緊急救援通報服務

2022 年，設備滿意度 88 %，照護人員親切度 100 %，照護人員線上指導滿意度 100 %

為了讓高危險族群、慢性病患等及不良於行之獨居長者及身心障礙者，可以獨立安穩居住在自己熟悉的生活環境中，或在最短的時間得到救護，新光保全建置「Care U 雲端居家照護平台」提供緊急通報、GPS 定位和關懷問安等服務，並配置專業護理師與社工師定期關懷訪視，守護獨居長輩的居家安全。

獨老服務運作情形

年度	2022		2021	
地區	新竹	台東	新竹	台東
服務總受惠人數 (緊急按鈕通報、救護車通報、住院通知、出院通知、GPS 定位手錶協尋)	85	338	94	262

圖／台東獨老 - 緊急救援裝置推廣活動宣導

2022 展覽

2022 ATLife 輔具展

- 以「AIoT 智慧照護 內外兼顧」為主軸，導入多項 AI 應用技術，展出提供全方位安心銀髮照護服務。
- 推出全國首創【24H 照護中心即時通報服務】行動照護錶，長輩不論在室內外皆能被安心照護，用戶有緊急需求時，可按下緊急按鈕與照護中心通話，或發生跌倒時，手錶會傳送緊急訊號到照護中心，於必要時協助通報 119 前往救護。
- 因應國際永續議題，履行 ESG 精神，持續推動智慧照護並關懷銀髮族群，提供優質科技產品全面守護長輩健康生活，期許長輩過得更安心、更安全及更有尊嚴的樂齡人生。

2022 台灣醫療科技展

- 新光集團以「數位轉型 永續新光」的主題推出 6 大展區。
- 新光醫院導入醫療元宇宙、AI 智慧醫療、癌症精準治療、數位健檢；新光人壽首創「智能保單健診」；新光銀行展出「試算快篩機器人」及 OU 數位帳戶；新光保全以「AIOT 智慧照護 內外兼顧」為主軸，展出全方位銀髮照護服務及智慧診間，
- 透過智慧科技全國首創【24H 即時通報】行動照護錶，長輩不論在室內 / 戶外皆能被安心照護。用戶有緊急需求時，可按下緊急按鈕與照護中心即時通話，提供全方位的銀髮照護服務。
- 智慧診間結合各醫院醫療系統有效解決等候排隊困擾，另病房管控可透過多功能防疫機整合門禁、電梯控制及院方 HIS 系統，讓院方在管理病房配病者出入時達到感控安全目的。

3.4 保全服務

在系統保全服務中，保全設備是核心基礎，我們確認每項設備經過產品評估試驗標準，確保安全與穩定性，以及長時間使用不會有短路風險或異常，這就是安心服務的一環。另外，系統保全要求緊急性、即時性、周延性服務，因此新光保全建立通過 ISO 9001 品質管理系統驗證及 ISO 27001 資訊安全管理驗證的 24 小時管制客服中心，將客戶服務流程標準化、資訊化、即時化，累積豐富的保全服務經驗、資料數據，有利後續市場行銷及貼近客戶需求開發新產品，作為持續滿足客戶需求的服務依據。2022 年捕獲竊嫌 27 名。

執行流程與方式

01 24 小時警備監控
設立 24 小時管制中心，全天候監控客戶標的物的安全。

02 異常信號確認
對於客戶標的物傳回之信號，依內容分類處理。

03 機動派遣
遇有異常信號即派員處理。

04 通報警方
發現小偷入侵或其他災害事故，隨即通報警方。

05 事故處理
發生事故後派員勘查處理釐清責任，並依合約審議補償。

06 其他售後服務
變更裝潢、售後維修、客戶抱怨等事務處理。

執行情形

年度	2022	2021	2020
捕盜件數	27	28	12
表揚人次	30	29	19
發放金額 (元)	160,000	162,000	102,000

❖焦點案例

搶攻後疫情商機 參與機器人展

圖／機器人展

後疫情時代的新生活模式，使人們對於數位生活的需求大增。新光保全早在2004年便推出服務型機器人，實現無人化的保全服務。近期也積極備戰搶占疫後商機，對於未來的應用發展與成長力道，新光保全有信心能滿足市場的所有期待。2022年台灣機器人與智慧自動化展於八月在南港展覽館展出。

由於全球持續受疫情影響，新光保全了解到一般商家與消費者越來越重視非接觸式的服務提供民宿、旅館及大樓大廳使用「智能訪客管理系統」，具有人證核實、人臉測溫實現無人化接待，此外，透過「AI智慧影像防護」，能協助工廠、倉庫、空曠之處等，即時辨別入侵的狀況，進而達到自動化監控。同時，亦持續布局長照商機，推出了最新款的「智能照護手錶」，以行動照護方式強化長照服務。另本次與優式機器人聯手展出智能護草機器人，透過高精度定位系統，計算出虛擬電子圍籬，能夠提供戶外場地有效除草，並減少人力的需求。

圖／協力治安有功人員

新光保全協勤治安 維護社會秩序提升社會安全能量

2022年全國保全日慶典活動表揚協力治安有功的保全人員、公寓大廈從業人員，副總統賴清德更至現場，對於保全及樓管從業人員協護安全維護，表達感謝與高度肯定。

新光保全本次受到表揚共5名，在2022年新光保全24小時管制中心接收到保全系統發報，立即派遣機動人員趕往至現場，並使用警棍將歹徒制服。新光保全表示，我們擁有超過40多年的安全防護經驗，從傳統的人力結合現今的科技技術，才能夠有效的預防問題。未來也將繼續捍衛治安，持續與警方協力維護社會治安，提供一個安心生活給社會大眾。

Chapter 4

致力環境永續的智慧家

核心目標與願景 »

氣候變遷的問題，已嚴重威脅所有生物的生存環境，而隨著國際上巴黎協議與國內溫室氣體減量法的生效，外界對於能源議題的重視亦逐步提升。我們在追求企業獲利同時，更應珍惜地球資源，為下一代的生存空間做出努力。為了與世界接軌，我們將「邁向永續淨零」永續原則化作具體行動，積極響應2030 / 50淨零排放承諾，開展環境保護面向各項行動方案，並透過整合內外部資源，推動綠色轉型和氣候韌性服務，共同為守護地球環境貢獻心力，實踐環境永續願景。

章節重點 »

4.1 環境治理
4.2 綠色營運
4.3 永續供應鏈

本章對應之 SDGs»

本章重大主題 »

GRI 204 採購實務
302 能源
308 供應商環境評估
414 供應商社會評估

永續重大議題說明

議題	對新保的意義與管理目的	管理方針	對新保可能衝擊	對應 SDGs 指標	對應 GRI	對應章節
能源管理	我們以提高能源使用效率為目標，避免使用過度造成自然資源耗盡。	1. 執行節電作業、採購綠色節能設備。 2. 定期檢視汰換瓦斯車，改採購電動車。 3. 遵循 ISO 50001 能源管理系統，每年重新檢核整合，持續改善能源績效。	1. 環境保護、污染預防： 在環境面除了鑑別出可能有法遵、氣候災害的風險外，新光保全致力達成加入台灣淨零行動聯盟之 2030/2050 年淨零承諾，邀請供應鏈各環節共同打造低碳永續生態圈。 2. 人權勞動實務： 疾病 (例如：新冠疫情) 可能導致企業日常經營要避免被迫中斷，供應鏈員工的人權、勞動條件或權益可能更易被忽略，或造成工安事件。	7 可負擔能源：確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源。 11 永續城市與社區：建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村。 12 負責任的消費與生產：確保永續消費及生產模式。 13 氣候行動：採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。	302	4.2 綠色營運
責任採購	我們堅持品質，致力採購友善環境之產品，並強化管理機制，設置自主檢驗制度，以接軌國際標準實踐永續採購精神。	1. 先遵循《採購管理辦法》，事前審查供應商之供應能力及信用狀況、基本資料，再執行供應商評鑑，淘汰不合格供應商及保留合格供應商。 2. 供應商須遵從回覆供應商行為準則，簽署「重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書」。 3. 依「供應商視察表」進行實地視察。 4. 施工廠商須依法取得職業安全衛生管理證照。 5. 舉辦環境教育課程或論壇。			204 308 414	4.3 永續供應鏈
供應商管理	我們持續深化與供應商在永續議題之溝通，共創造安全且促進環境友善的互利共好模式，共同朝永續供應鏈邁進。					

4.1 環境治理

氣候風險與機會

在《巴黎協定》生效及聯合國「全球永續發展目標 (SDGs)」發佈後，全球氣候變遷趨勢已成為全球經濟發展之關鍵議題。根據世界經濟論壇《2022 年全球風險報告》，「環境層面」危機於前十大全球風險佔據五個位置，包括第一名氣候行動失敗、第二名極端氣候、第三名生物多樣性喪失及第七名人類環境破壞。不論對抗氣候變遷的結果如何，企業營運都會面臨風險與機會。

在氣候風險部分，因保全客戶遍布各行業與各地區，劇烈氣候將使客戶的財產安全受到威脅，我們勤務人員需要更頻繁出勤確保標的物安全，人員工作安全風險也逐步升高。氣候變遷也將帶來機會，例如對新形態災難警報的開發與相關服務的推出，以及將智慧科技與保全服務結合，減少人員出勤危險，增加安全服務的範圍。2021 年新光保全加入「台灣淨零排放協會」，同時也與國內其他二十幾家企業成立「台灣淨零行動聯盟」，共同推動 「台灣淨零排放倡議 Net Zero 2030/2050」，本公司總部及建國北路大樓 2022 年完成 ISO14064-1 範疇一、二、三之盤查，並於 2022 年 12 月啟動全省教育訓練，預計 2023 年進行全省營運據點 ISO14064-1 溫室氣體範疇一、二、三之盤查，展現對氣候變遷危機議題的重視。

氣候相關財務揭露 (TCFD)

新光保全為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，依據「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 倡議所建議之管理架構，從治理、策略、風險管理、指標和目標四大核心要素，揭露新光保全在氣候議題的風險、機會與策略。

氣候治理

新光保全由董事會成立永續發展委員會，並在底下設立永續發展推動室，透過收集永續趨勢、與外部顧問諮詢以及參與永續活動等管道 (例如：台灣淨零排放協會、台灣永續能源研究基金會、永續 iLab 等舉辦之線上 / 實體環境論壇) 等方式，並經內部永續發展小組成員討論以及視內部需求不定時召開會議，分析與更新組織內部氣候相關議題以及氣候議題帶來的影響。每年亦定期 (年初、年末) 向董事會報告結果，以利公司針對氣候風險與機會，制定因應策略。

2022 年，永續發展委員會於董事會報告 ISO14064 及查證的時程規劃、獲得台灣淨零行動聯盟頒發綠級標章、及事業群參與氣候議題的教育訓練與永續報告書執行進度等事項，並於 2023 年將持續與董事會報告氣候議題與溫室氣體盤查進度。

氣候策略

新光保全召集各部室收集業務實務狀況，衡量氣候議題的可能性與衝擊度，再經由永續發展委員會評估與分析議題，以利管理層作為策略擬定的依據。衡量氣候議題時考量兩大面向：以法規與政策公告的狀況、利害關係人的詢問頻率與該事件發生的頻率週期，評估該議題發生的可能性；以財務的損失或增加 (例如賠償、罰款或減少增加營收)、營業人員受到傷害或有不良的商譽後果等狀況區分衝擊度。綜合衡量可能性與衝擊度後，篩選出發生率高且會對營運帶來重大影響的氣候風險與機會。

經內部衡量氣候議題的可能性與衝擊度後，並從轉型風險（政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險）、實體風險（立即性風險、長期性風險）與機會（資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性）等類別中，辨識氣候風險與機會。鑑別 20 項氣候風險和 11 項氣候機會，其中有 7 項重大氣候風險、2 項重大氣候機會。

備註：篩選標準 - 可能性 X 衝擊度 >=16 分即為重大議題

氣候風險

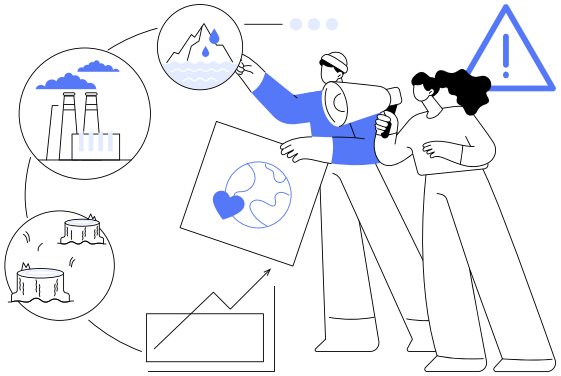
衝擊度	高					(1) 強制申報	
				(8) 引起負面回饋	(4) 產品標示法規與標準 (5) 顧客行為轉變 (6) 顧客偏好改變 (7) 新技術投資	(2) 平均溫度改變 (3) 極端天氣	
			(15) 不良名聲 (18) 法律訴訟	(10) 引發自然資源改變 (11) 低碳產品與服務的需求 (12) 總量管制 / 排放交易	(9) 燃料稅 / 能源稅		
				(16) 市場訊息的不確定性 (17) 缺少法規或適法性	(13) 新法規的不確定性 (14) 一般環境法規		
			(19) 空氣污染管制 (20) 國際公約或協定				
	低	低					高
		可能性					

備註 1. 塗色區域為重大氣候風險
備註 2. 無底線為轉型風險，有底線為實體風險

氣候機會

衝擊度	高						
					(2) 多元化經營		(1) 使用更有效率的生產與配送流程
				(8) 新產品與服務的研發與創新 (9) 新市場夥伴關係	(5) 使用低排放的能源 (6) 使用更有效率的運輸方式	(3) 參與碳交易市場 (4) 回收使用	
			(11) 使用新科技			(7) 開發或擴大低碳產品與服務	
					(10) 支持性的政策 / 獎勵		
	低	低					高
		可能性					
	註：塗色區域為重大氣候機會						

新光保全排序出高可能性與高衝擊度的重大氣候風險與機會。氣候風險依序是 (1) 強制申報、(2) 平均溫度改變、(3) 極端天氣、(4) 產品標示法規與標準、(5) 顧客行為轉變、(6) 顧客偏好改變、(7) 新技術投資；重大的氣候機會為 (1) 使用更有效率的生產與配送流程、(2) 多元化經營。



氣候風險與機會的辨識與回應

類型		管理方式	氣候風險 / 機會	發生	價值鏈	新興風險與潛在風險 對新光保全營運與財務的影響	新光保全的因應措施與行動方案
轉型風險	法規	減緩	強制申報	短 / 中期	生產 / 配送	- 因應《氣候變遷因應法》，為提升各單位能源使用效率，增加服務及產品成本。 - 國內碳交易制度、徵收碳收費等法規尚不明確，未來營運將受制度影響。	- 進行溫室氣體盤查，並建立相關環境數據記錄機制，再依據碳盤查結果進行碳管理與減碳路徑規劃。 - 擴大 ISO 14064 查證範圍，如完成其他間接排放 (範疇三) 盤查。 - 提升設備機材能源效率，發展低碳排製程，以符合趨勢。 - 評估參與 CDP，揭露公司溫室氣體排放量。
		控制					- 蒐集各項法規，確認國際永續趨勢與追蹤相關法規。
			產品標示法規與標準	短期	生產	- 配合政府法規調整，改善管理流程，並進行認證，提升成本。	- 法務室適時追蹤新法規，以符合法律規範。 - 定期舉辦法規宣導與教育訓練，提升員工法律素養。
	市場	減緩	顧客行為轉變	中 / 長期	經銷	- 因永續意識提升，客戶要求高標準機材或其他低碳排服務，否則會流失客戶。 - 因應新市場需求，調整商業模式，需投入更多產品的研發成本與服務的營運成本。 - 市場趨勢變化，若無法符合客戶需求，將導致銷售量降低，影響市佔率。	- 開發符合客戶使用之產品，如將機材無線化、提升機材品質。 - 開發符合客戶使用之產品，如保全設備全面無線化。
		控制					- 評估增設客戶多渠道服務進線模式，增進與客戶的溝通。 - 持續運用 AI 技術，提升服務能量，積極打造智慧雲端生態圈。

類型		管理方式	氣候風險 / 機會	發生	價值鏈	新興風險與潛在風險 對新光保全營運與財務的影響	新光保全的因應措施與行動方案
轉型風險	商譽	減緩	顧客偏好改變	中 / 長期	經銷	- 供應商若沒有良好的永續表現，間接影響公司信譽。 - 永續作為沒有滿足利害關係人的期待，失去顧客信賴，降低市佔率。	- 加強供應鏈管理，透過供應商承諾書與供應商視察表，確保合作產商的綠色表現。
		控制					- 重視永續策略的擬定與執行狀況，並保持利害關係人的聯繫管道，注重回饋。
	技術	控制	新技術投資	長期	生產	- 因應綠色趨勢，需投入更多的成本培訓了解綠色技術、AI 的人才與設備，並且公司需克服轉型期的不適應，提升研發成本、培訓成本和營運成本。 - 轉型技術影響現有服務與產品。	- 整合關係企業，並與新事業體結盟，創造合作機會。 - 透過產學合作、與縣市單位媒合，強化人才培育機制。
實體風險	立即	調適	極端天氣	長期	經銷	- 使用設備更容易因為天災導致損壞，而且外勤員工頻繁出勤確保產品運作情況，造成工作安全風險提高。 - 據點或是員工出勤遭受天災或停電，影響營運或作業效率，提高營運成本。	- 因應天災、停電等災害，訂定 SOP，並劃分職權，透過指揮官，即時對災害展開因應行動。 - 進行颱風天外勤人員安全評估，保障員工安全與健康，並開發新型態災難警報，減少員工因出勤造成之安全風險。
	長期	減緩	平均溫度改變	長期	經銷	- 外勤員工需要的休息時間的頻率或時長會更多，而且發生中暑機率提高，造成員工職業傷害。 - 設備、載具需要耗費更多能源進行散熱，提升費用。	- 使用更加節能的設備。
		控制					- 進行職業安全衛生管理之教育訓練，宣導員工安全意識。
機會	資源利用效率	減緩	使用更有效率的生產與配送流程	中 / 長期	配送	- 降低運輸成本與運送時間，縮短交期，降低營運成本。	- 提升生產與配送管理，如機材以條碼監控。 - 評估引進物聯網應用相關系統，提高生產力。
	產品與服務	控制	多元化經營	短期	經銷	- 提供客戶多元化產品選擇，以提升客戶使用率、增加公司營收。	- 透過異業合作提供多元產品，增加營運韌性。 - 透過軟硬體結合，持續開發整合 AIoT 方案，優化既有產品與服務。

備註：發生時間以近 2 年為短期，3-5 年為中期，5 年以上為長期

情境分析

新光保全參照聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 發佈的 AR6(the Sixth Assessment Report)，選定 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境，進行氣候變遷的情境分析。

SSP1-2.6 的情境下，全世界視氣候變遷為重大議題，追求永續發展，實行高效率的技術，對環境保護有高度意識和行動力，以減緩氣候變化的速度。在這種情境下會有嚴格的法規與措施，全球平均氣溫在世紀末前可控制在 2˚C 以下，即便如此，21 世紀末的臺灣，超過 36˚C 的極端高溫事件仍會增加幅度 7 日、暴雨增加幅度為 15.3%、最大連續不降雨日數增加幅度為 0.4%。

因此在 SSP1-2.6 的情境，因為全球追求減緩氣候變遷，對新光保全而言會面臨更強勢的轉型風險。例如會被酌收更高昂的碳費（300 元 / 噸碳排放）；需花費更多人力、設備和投資技術，來調整作業流程與服務，以因應未來更嚴格的強制申報要求、產品標示法規與標準以及顧客更加重視環保表現的市場需求。

相比之下，SSP5-8.5 的情境中，則是由化石燃料驅動的情境，快速的技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對氣候變化沒有有效的應對措施，對生態和經濟系統產生災難性影響。以 21 世紀末的臺灣來說，氣溫上升 3.4˚C、總降雨量增加幅度超過 31%、超過 36˚C 的極端高溫事件增加幅度 48 日、暴雨增加幅度為 41.3%、最大連續不降雨日數增加幅度為 12.4%，而且颱風的個數下降，強颱的比例、風速和降雨均會上升。

因此在 SSP5-8.5 情境，面臨更嚴重的實體風險，新光保全在營運因為更容易遇到極端天氣事件，導致設備更容易損壞，重新添購設備出勤與維修的頻率增加，員工也更容易受傷，需支付更多的作業成本。

新光保全在面對氣候議題上，採取四大策略 (1) 溫室氣體盤查以達到碳管理 (2) 加強員工訓練 (3) 使用高效率與節能設備 (4) 推動綠色管理服務與行動，來達到綠色轉型，在兩種情境下都會採取四大策略，但會因為情境不同而更注重特定策略的發展。

在 SSP1-2.6 的情境，因為有更強勢的轉型風險，新光保全更著重溫室氣體盤查以達到碳管理，來達到法規面上強制申報要求，技術面上的新技術投資與轉型，則會先從使用使用高效率與節能設備著手，並且因應新市場機會，以及市場與商譽面上，顧客的行為與偏好的轉變，會推動綠色管理、服務、行動；在面對 SSP5-8.5 情境下，因應嚴苛的實體環境，帶來的極端天氣和平均溫度改變，會更加關心員工，並有更嚴格的風險應對流程和教育訓練。

氣候風險鑑別與評估

新光保全在面對氣候議題時，將評估方式融入風險管理流程（風險管理流程評估方式詳見第二章）。新光保全成立跨部門風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，其隸屬於永續發展委員會。衡量風險時，採取三道防線責任，由各單位承辦人、權責主管、風險管理小組在覺察風險時訂定衡量與監控機制。在面對氣候議題時，也是參照公司風險管理流程，透過與風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露到風險回應，此外在風險辨識的環節，進一步分析氣候風險與機會帶來的衝擊與可能性，並進行排序。

以下是氣候風險的辨識與回應的流程：

01	建立氣候風險與機會清單	新光保全依據公司營運狀況與環境的互動關係，並參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議，建立風險與機會清單。
02	召集各部門鑑別議題	永續發展委員會與風險管理小組召開會議，進行討論工作坊與表單調查，鑑別氣候風險與機會帶來的短中長期衝擊，並依據衝擊度由低至高分成 1-5 分、依據可能性由低至高分成 1-6 分。
03	辨認與排序重大風險與機會	將衝擊度與可能性相乘的風險係數超過 16 分者，辨認為高衝擊度與高可能性的氣候風險與機會，並透過與管理層討論進行排序。
04	衡量風險與擬定策略	永續發展委員會評估辨識的風險，在不同情境下對產品服務或管理流程帶來的改變，評估對於公司之營運衝擊後，協助擬定氣候議題的因應策略，再依各部室情況訂定適當之衡量方法進行追蹤。
05	風險報告、揭露與回應	永續發展委員會不定期追蹤各部室與氣候議題有關的永續成效，並每年至少一次向董事會或管理層報告氣候相關法規的變動與氣候策略的執行表現。

氣候指標和目標

因應氣候的策略，新光保全於 2022 年 4-6 月，訂下及完成參與台灣淨零行動聯盟 (TANZE)2030/50 淨零倡議計畫與承諾。

1. 溫室氣體盤查：新光保全設定 2021 年為基準年，基準年總排放量為 4,863.29(tCO2e/ 年)，訂定每年較前一年度降低 0.5% 之能源績效指標，並以 2027 年全集團碳排放量較基準年降低 20% 為目標。本公司擬規劃 2023 年完成母體公司溫室氣體盤查及查證，其事業體於 2029 年完成盤查及查證。

備註：因應疫情，自 2020 年維持門窗全面開啟以確保空氣對流，故導致全年用電量增加。

2. 管理作業 E 化：新光保全自 1999 年導入企業流程管理系統 (BPM)，同仁無須返回辦公室即可在行動裝置上辦理行政作業；2000 年將原本紙本簽核作業流程轉變成電子簽核， 2022 年較 2021 年約減少 60 萬張 A4 用紙。未來將持續增加其平台功能性，推動流程數位化、內部無紙化作業，並訂定每年較前一年度減少使用 20 萬張 A4 用紙之目標。

3. 採購高效率與節能設備：自 2020 年陸續更換各單位辦公處所節能空調設備，2021 年總部大樓實施空調系統上、下班及午休管制措施，2022 年較 2021 年降低約 2.4% 耗電量；另陸續汰換舊式燈具，截至 2021 年已完成總部大樓燈具汰換，規劃之後每年降低 0.3% 節省約 15,000 度使用電量為目標，並於 2027 年完成辦公處所燈具汰換作業，約可降低 1.5% 節省約 75,000 度使用電量。

4. 推動綠色管理、服務、行動：針對客戶進行保全舊機材回收，經過嚴密測試及檢修，符合規定機材將可再次使用，以延長其使用生命週期，提升機材使用效能效能，近 3 年機材回收率平均維持約 93%，再利用率平均維持約 46.6%；優先選擇對環境衝擊較少、以綠色產品的生產及使用可回收、低污染、省資源的產品，落實綠色採購；依供應商依賴程度及永續程度分級要求，建立永續採購管理辦法，將碳排以及 ESG 因子納入要項中並設置檢核標準。 透過商品、服務、教育 (學校、社區、社群、多媒體) 等協助及合作，提升利害關係人對氣候變遷及淨零轉型之認知與共識，並與其共同打造低碳永續的生態圈，達成減緩地球暖化之共同目。

為了訂定更明確的減碳路徑， 新光保全於 2022 年完成本公司總部及建國北路大樓 ISO14064-1 範疇一、二、三之盤查，並於 2022 年 12 月啟動全省教育訓練，預計 2023 年 8 月進行且完成全省營運據點 14064-1 溫室氣體範疇一、二、三之盤查及第三方審查。

新光保全因應氣候議題，持續追蹤環境指標的表現，關於用電數據、能源使用量、勤務車輛管理和溫室氣體排放量、水和廢棄物等指標，於後續環境章節揭露。

圖／ ISO 14064 教育訓練

圖／ ISO 14064 教育訓練

圖／ TCFD 工作坊

圖／ TCFD 工作坊

4.2 綠色營運

新光保全的能源消耗，主要以辦公處所用電和勤務派遣或服務客戶之勤務車輛、公務車使用之汽油為最大的使用來源。因此，我們持續透過營運模式的創新，直接或間接幫助客戶提升能源效率或降低環境衝擊：透過實踐能資源管理系統 (例如：營運場所省電、採購節能設備、安排員工參與環保活動) 、導入碳管理系統 (例如：淨零倡議、勤務車輛管理) 以及優化管理流程 (例如：行政作業 E 化、舊機材重整與回收)，致力提供客戶綠色服務，減少對環境的傷害，使公司營運更有效率。

能源政策

新光保全致力成為綠色企業典範，打造安全、環保的永續環境。因此，我們承諾：

1. 提供各項資源支持能源管理系統之運作，並持續改善能源績效。
2. 遵循能源管理相關法規，善盡企業社會責任。
3. 採購高效率的節能產品，促進能源有效利用。
4. 訂定降低能源績效指標之目標 (前一年度 0.5%) 並有效達成之。
5. 積積極參與各項節能技術與服務之研發，並以發展智慧綠建築技術作為本公司實現綠色創新之重點項目。

台灣新光保全股份有限公司　總經理
能源管理推行小組 主任委員　洪國超

能資源管理

302

能源管理績效

原定目標

能資源管理：每年較前一年度降低 0.5 % 之能源績效指標。

2022 執行成效

1. 較前一年減少 2.4 %。
2. 年度綠色節能設備採購金額 ($1,271,678 元)、節電量 (84,000 度)、百萬焦耳 (MJ)(302,400 百萬焦耳)；同年 11 月獲台北市政府環保署綠色採購金額 500 萬元以上肯定。

短中長期目標

1. 能資源管理：較 2022 年減少 3 % 。
2. 自身廠房建置太陽能板及儲能設備。
3. 全省營運辦公處所依所在地基大小及辦公人數，規劃拉門設計。

臺北市政府環境保護局
感謝狀
台灣新光保全股份有限公司
配合本局推動 111 年「推動民間企業與團體綠色採購計畫」，積極響應綠色消費，綠色採購金額達 500 萬以上，績效卓越，足堪典範單位，特頒此狀，以申謝忱。
局長 劉鎮龍
中華民國 111 年 12 月 15 日

圖／綠色採購表揚大會

管理方式

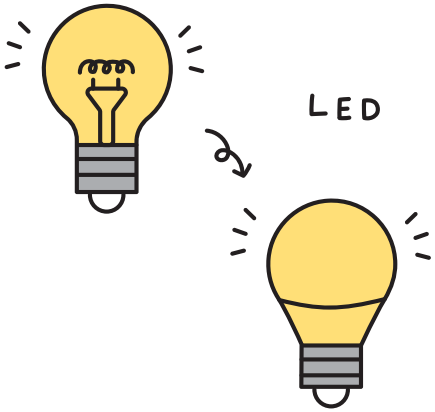
新光保全用電主要來自辦公處資訊機房設備及全省營運辦公處所空調設備。2013 年以內湖科技總部大樓 (經營保全事業之服務與研發) 及大安駐區 (保全事業各項服務之推展與執行) 為示範標竿，以 2012 年為基準年，並採取用電量密度 EUI（Energy Use Intensity）作為能源績效指標，訂定每年較前一年度降低 0.5% 之能源績效指標；公司內部成立能源管理推行小組，主任委員由本公司總經理擔任，並指派召集人及副召集人各一名，擔任本小組能源管理代表，旗下委員則由各部門主管擔任，推動能源管理相關事務，適用對象含括本公司員工、供應商、承包商，同年成為國內第一家通過 ISO 50001 能源管理系統認證的保全業者。另外，2016 年，通過台北市產發局「商業智慧節電補助及節電獎勵計畫」，核定 2014 至 2015 年共節約電度達 10 萬度，獲得獎勵金約 8.7 萬元。後續並規劃導入節能管理在「新保智慧家」系列商品及服務中，讓客戶也能享受節能效益，並共同為環境保護盡一份心力。

辦公處所資訊機房因為需要空調、冰機設備維持設備穩定度，改善方法有限，我們公司基本從採購節綠色節能設備以及用電量管理 (電燈及電梯用電控管) 兩大方面著手能資源管理。

截至 2022 年底，儘管後續沒有再給第三方單位查證，依舊持續依循該能源系統國際指標管理公司總部及各營運據點之能資源管理。執行成果方面確實有效，2022 年執行成效較 2021 年降低 2.4% 能源耗用。

採購綠色節能設備

自 2020 年陸續汰換辦公區域傳統燈具為 LED 燈具、採購具有環保標章之空調設備、電腦、印表機、影印機、紙箱、影印紙、冷氣、電扇、車輛…等。



用電量管理

考慮營運特性與能源耗用數據，設定適當的能源績效指標，反映組織能源使用情況，採 EUI 作為能源績效指標，以單位樓地板面積用電量 (kWh/m2) 作為計算依據。

2019 年，為改善辦公室二氧化碳濃度，於總部大樓建置「自動偵測抽排設備」引室外空氣入內對流；2021 年，總部大樓實施空調系統上、下班及午休管制措施，同年因應新冠肺炎疫情 (COVID-19) 全國疫情第三級警戒，維持部分門窗適量開啟以確保空氣對流。

年度	2022	2021	2020	2019
總部大樓用電 (kWh)	1,588,548	1,822,390	1,757,239	1,604,566
EUI (kWh/m2)	166.77	189.02	182.26	166.43
百萬焦耳 (MJ)	5,719	6,561	6,326	5,776

備註：
1. 總部大樓樓板面積扣除 1 樓出租空間面積後為 9,641.26 平方公尺。
2. 計算單位：1 度電 (kWh)=0.0036 百萬焦耳 (MJ)。

能源使用量

年度	2022	2021	2020	2019
汽油 (L)	809,799	860,370	670,380	472,572
電 (kWh)	5,947,429	5,809,143	5,887,347	6,023,399
百萬焦耳 (MJ)	49,630.62	50,859.09	44,590.70	38,152.43

備註：
1. 各年度能源使用量之數據範圍與該年度溫室氣體排放量之數據範圍一致。
2. 本集團無自產或出售能源，故電力、供熱、製冷及蒸汽出售數值為 0。
3. 計算單位：1 度電 (kWh)=0.0036 百萬焦耳 (MJ)。
1 gallon(US) 汽油 =0.132GJ
1 gallon(US) 柴油 =0.147GJ

碳管理

碳管理績效

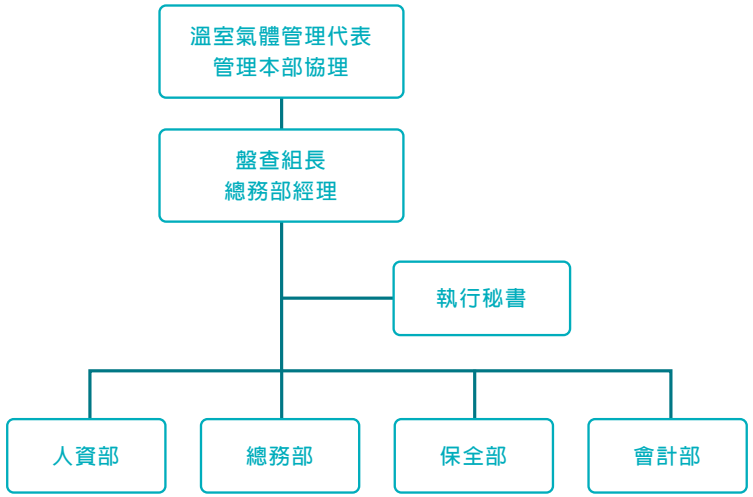
原定目標	2022 執行成效	2022 執行成效
2027 年全集團碳排放量較基準年降低 20 % 為目標。	1. 完成內湖科技總部及建國北路大樓 ISO14064-1 範疇一、二、三之盤查，並於 12 月啟動全省教育訓練。 2. 2022 獲頒綠級淨零標章。	1. 預計 2023 年完成全省營運據點 14064-1 溫室氣體 範疇一、二、三之盤查。 2. 電動汽車 / 機車之購買。

備註：基準年 2021 年 (盤查邊界內湖科技總部、建國北路大樓) 。

管理方式

新光保全 2021 年因應聯合國淨零目標與臺灣 2050 淨零排放路徑及策略， 於 9 月加入「台灣淨零排放協會」(TANZE)，並與國內其他二十幾家企業成立「台灣淨零行動聯盟」(ATNZE)，經由組織「承諾」及「達成」兩階段方式，並經第三方機構認證，分階段直接及間接達成 2030 及 2050 淨零碳排放目標。2022 獲得由台灣永續能源研究基金會授予綠級淨零標章之殊榮。

與此同時，我們依循金管會公布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，2022 年依據「ISO14064-1：2018」標準指引，導入碳盤查機制 - ISO14064 溫室氣體盤查系統，以本公司內湖科技總部大樓以及建國北路大樓作為示範地點，年初進行內湖科技總部及建國北路大樓範疇一、二、三之溫室氣體盤查演練；同年 12 月時，則啟動全省溫室氣體教育訓練 - 教導長官及同仁辨識本公司類別一至三盤查相關項目。我們規劃 2023 年 8 月完成母體公司類別一、二、三之溫室氣體盤查及驗證，其事業體於 2029 年完成盤查及驗證之目標；公司內部成立溫室氣體盤查作業推動小組 - 管理本部主管擔任代表，核准溫室氣體盤查運作及其報告書資訊確認與揭露；總務單位經理擔任盤查組長，監督並提供執行溫室氣體盤查的人力資源以及召集內部查證小組，並指派一名專員擔任各部門主要聯繫窗口、進行溫室氣體排放清冊及盤查報告書製作與外部驗證機構查證相關事項，並研擬、修正溫室氣體盤查相關程序文件與規範。其下委員則由不同部門 (人資、總務、保全、會計) 擔任，進行排放源鑑別及活動數據蒐集。



勤務車輛管理

新光保全針對勤務派遣或服務客戶之車輛進行管理，近年已逐年汰換完畢柴油、液化石油氣車輛，其餘相關車輛 (含瓦斯車) 皆依規定期進行車輛維護，滿 6 年汰換；公務車輛使用完畢需紀錄其里程數，規範同仁行為同時，從上而下帶領同仁從日常中減碳。

另外，導入 GPS 車隊管理系統，除基本的防盜防搶功能，還兼具監控及管理作用，提供網路車隊監控平台、車輛位置即時監控、行車軌跡查詢等，另外包括車門開關偵測記錄、引擎發動熄火偵測記錄，有效掌握車輛、駕駛員動態，管理車輛調度，便於考核駕駛員的值勤效率等優點。自 2017 年起，在維持客戶權益為首要考量下，進行相關流程優化作業，使出勤行車平均每公里使用能源持續下降，同時客戶解約率亦同步降低，顯見優化後之服務流程成效卓著。

出勤里程數與能源消耗量

項目	2022	2021	2020	2019
總行駛里程 (km)	9,772,801	10,372,504	7,948,360	5,364,209
使用汽油公升數	809,799	860,370	671,380	472,572
能源總消耗量 (GJ)	28,219.87	29,982.17	25,101.43	18,173.37
平均每公里使用能源 (MJ/km)	2.88	2.89	3.16	3.39

備註：1. 瓦斯車無使用公升數係因配置單位加氣站均已撤除故無加瓦斯公升數。
2. 2022 年：車輛數為 228 輛，瓦斯車剩 7 台，汰換 6 台；
2021 年：車輛數為 228 輛 (因勤區車輛數增加) ，瓦斯車剩 13 台，汰換 12 台；
2020 年：車輛數為 200 輛 (因勤區車輛數增加) ，瓦斯車剩 25 台，汰換 1 台。
3. 每公里使用能源＝能源總消耗量 / 總行駛里程。

汰換瓦斯車

年份	2022 年	2021 年	2020 年
數量 (台)	6	1	4

誤報因素與改善作法

因素

- 客戶系統使用不當
- 內 / 外圍迴路發報
- 停 / 復電發報
- 感知器不良發報
- 線路不良發報
- 主機不良發報
- 專局線故障發報
- 其他

作法

- 業務保全系統設計：保全系統設計能力、加強教育、精簡設計。
- 服務人員施說驗收：工程施說能力、加強教育、新約相片上傳及工程抽查。
- 包商施工：落實施工品質及管線品質要求。
- 保全人員維修：提升保全人員維修能力教育及誤報會議召開。
- 機材品質提升：技研中心引進更優良器材，倉庫備品維修落實。
- 新約客戶品質更加強：不良標的上線嚴格控管，客戶使用操作教育更落實。

各類別溫室氣體排放量

年度	2022	2021	2020	2019
Scope1 (直接排放)(ton-CO_2e)	1,832.66	1,947.10	1,731.24	1,281.32
Scope2 (間接排放)(ton-CO_2e)	3,027.24	2,916.19	2,955.45	3,065.91
碳排總量 (Scope1+2)(ton-CO_2e)	4,859.90	4,863.29	4,686.69	4,347.23
碳排密度 = 碳排總量 / 2022 年公司人數 (ton-CO_2e / 人)	2.63	2.65	2.95	1.27

備註：
1. 盤查邊界：內湖總公司、分公司（含所有房舍及中繼站設施）及新光保全公司使用車輛。
2. 彙整溫室氣體量的方法為營運控制。
3. 新光保全將溫室氣體盤查行動元年 2012 年定為基準年，長期以 2022 年全集團碳排量較基準年減降 20% 為目標，落實執行環境永續發展，基準年總排放量為 5,596.14(tCO2e/ 年) 。
4. 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本)、電力排放係數，資料來源：環保署、經濟部能源局。
5. 碳排上升原因 :2019 年，為改善辦公室二氧化碳濃度，於總部大樓建置「自動偵測抽排設備」引室外空氣入內對流；2021 年，總部大樓實施空調系統上、下班及午休管制措施，同年因應新冠肺炎疫情 (COVID-19) 全國疫情第三級警戒，維持部分門窗適量開啟以確保空氣對流，導致近年碳排總量上升。

廢棄物管理

在廢棄物管理方面，本公司隸屬服務業，而非製造業，並未於製造過程產生有毒廢棄物，因而廢棄物管理非本公司之重大性議題。對於節能減碳再利用環保議題，努力方向是設備在運送與安裝時，減少不必要耗損與產生有害環境汙染的物質。此外，在拆回設備時加強拆回比例降低遺失率，對於機材有效循環再利用方面，減少報廢率提高回收再利用效能。

舊機材回收

年份	2022	2021	2020	2019
機材回收率 (%)	92%	91%	94%	95%
再利用率 (%)	52%	49%	44%	42%
報廢量 (公噸)	40.77	136.5	117.38	90

備註：
1. 因持續推出新產品，新產品尚在服務年限內，故整體機材回收與再利用率呈現逐年平穩。
2. 計算標準：2022 年之前，廢棄物回收僅以回收趟次計算，2022 年起，改以每趟測量實際重量。

行政作業流程優化管理

行動辦公室

為提升服務人員行政效率，新光保全應用雲端與行動科技，推出行動化服務，現已分階段進行中。服務人員無須返回辦公室即可在行動裝置上辦理行政作業。另外業務行動化也同步更新。而企業內部通訊系統的長期目標，是取代現有的企業流程管理系統（Business Process Management，BPM），推動組織扁平化，改善溝通效率，加速決策與行政作業簽核流程。

水管理

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起。2022 年較 2021 年約增加 2,220 百萬公升水量，仍較基準年約節省 35% (2020 年為基準年)。

年度	2022	2021	2020	2019
用水量 (百萬公升)	8,027	5,807	12,361	10,792
每使用 1 度水之 CO_2 排放約當量	0.0554	0.0554	0.0580	0.0633
CO_2 排放約當量 (總量)	444.69	321.71	716.94	683.13

備註：
1. 盤查邊界：內湖總部用水量；單位計算參考 2022 年台北自來水事業處 1 度水等於 1000 公升去換算。
2. 每使用 1 度水之 CO_2 排放約當量參考資料取自台北自來水事業處 2022 年每度水排放二氧化碳 CO_2 約當量≒ 0.0554 kg 二氧化碳 (CO_2)/ 度。
3. 新光保全為服務業，水資源耗用主要為同仁日常使用，少部分為來訪客戶使用，並未有生產製程所產生的廢汙水。從目前水資源使用數據發現總部大樓及營運據點均非屬於水資源壓力的地區。
4. 2022 年相較 2021 年用水量增加原因：考量國內新冠肺炎 (COVID-19) 疫情已逐步趨緩並穩定控制，且中央流行疫情指揮中心各項管制措施逐步放寬，自 2021 年 11 月起取消異地分區辦公模式所致。
5. 資料來源：臺北自來水事業處。

無紙化行政作業

新光保全推行內部無紙化行政作業，1999 年導入企業流程管理系統（Business Process Management，BPM）後便持續增加其平台功能性，以協助增快行政作業速度，也便於後端管理。2000 年開始，我們將原本的紙本簽核流程轉變成電子簽核方式，並將每份電子簽核以 1 張 A4 用紙計算，2022 年約減少使用 60 萬張 A4 用紙。另依據台灣區造紙工業同業公會所提供之資料，平均一顆樹約可生產 8,000 張 A4 用紙換算，新光保全 2022 年減少砍伐約 351 顆樹木之效益。

年份	2022	2021	2020	2019
A4 張數	2,809,080	2,209,446	1,967,358	1,751,394

備註：紙張節省統計是以年度作為計算基準。

4.3 永續供應鏈

204 308 414

原定目標	2022 執行成效	2022 執行成效
1. 履行在地採購。 2. 執行綠色採購。	1. 已連續 8 年 100 % 與國內廠商採購。 2. 獲頒環境保護局 111 年度「推動民間企業與綠色採購計畫」綠色採購金額 500 萬以上元感謝狀。 3. 完成一場 ESG 線上教育訓練 (溫室氣體盤查及查證宣導會)。	1. 供應商簽訂永續發展承諾書逾 95%。 2. 重點供應商落實稽核家數至少 2 家。 3. 完成 ESG 線上 / 線下教育訓練 2 場。

備註 :2022 年開始執行供應商稽核

供應商管理

新光保全的供應商主要為事業群，例如新誼整合科技股份有限公司，主要為我們提供數位監控、門禁產品、智慧物流及資訊平台服務；新群電子股份有限公司，主要提供安控產品 (影視對講系統、週邊感知器、停車管理系統、門禁差勤系統、監視管理系統、各式安全設備器材供應等)；新光電通股份有限公司，主要提供 ADSL、光纖網路、電信交換總機、IDC 雲端服務及通訊網路的整合建置規劃與維運服務。另依事業群業務屬性的不同，由新光保全的各本部主管兼任督導，除加速溝通效率，更可將企業社會責任的概念與做法，落實到事業群的營運中，以打造永續供應鏈為目標。

管理模式

本公司成立供應商輔導專案，透過選商、稽核輔導、績效評估與訓練，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。此外，本公司每週亦定期召開國內外機材採購會議，與倉庫及相關業務單位共同鑑別並管理供應商產能不足、品質問題或供應鏈中斷等相關風險。2022 年共有 11 間新供應商，其中 10 間簽署《重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書》，占比 90%。

供應商類比

年份	2022	2021	2020	2019
機器材料 (%)	25.00%	16.79%	37.01%	20.00%
工程承攬 (%)	10.58%	43.80%	14.29%	44.62%
其他採購 (%)	64.42%	39.42%	48.70%	35.38%

備註：其他採購包含公司資產、工裝費用、辦公用品、軟硬體維護及授權費用、設備租賃及廣告等。

01 供應商評估

1. 供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。
2. 施工及相關作業承攬商必須取得職業安全衛生管理證照。
3. 在地供應商依業務類別取得地方政府核發之有效登記證。

02 供應商稽核

本公司成立稽核小組，針對供應商的缺失追蹤改善進度，共同提升品質與技術、提升良率。

03 供應商訓練

本公司會不定期舉辦訓練，透過不同形式的引導與溝通，有效提升職業安全衛生績效，課程包含職業安全衛生、法規風險。

供應商簽署家數 & 比例

年份	2022	2021	2020	2019
供應商家數	208	137	154	195
已簽署承諾書廠商比例 (%)	94.23%	95.62%	95.45%	93.33%

備註：未簽署承諾書之廠商 33.33% 為廣告商，25% 為軟體開發授權商，25% 電信服務商，16.67% 為各類別採購。

供應商評鑑

本公司 2022 年建立供應商品質系統與製程能力評鑑規範，將重點供應商分成 A、B、C、D 四級，通過廠商管理評鑑者，可於年底時獲得合格供應商續約資格；反之則列為輔導管理對象或取消合格供應商續約資格，並依照「供應商評比與獎懲規範」對部分供應商進行處罰。我們的管理目標是提升永續供應商之比例，並邀請供應商一起來對社會、經濟、環境產生正面的貢獻，降低負面的衝擊，共同朝永續供應鏈邁進。自 2021 年起，因新冠疫情影響無法進行實地視察，迫使企業加速數位轉型，例如：部分實體發包會議改為電話發包，不但減少了人員與客戶各端跨區移動的必要性，創造了新的服務模式。2022 年，因國內疫情較為趨緩，我們針對重點供應商實地稽核 1 家，未來將增加實踐評鑑家數，並不定期舉辦相關教育訓練，共同提升品質與技術、提升良率。

永續環境教育作為

對象	現有	未來
同仁	1. 購買綠色節能設備、具有環保標章商品。 2. 鼓勵同仁日常實踐環保行動 (資源回收、節約用水及用電的文宣)。 3. 由高層長官率領同仁響應「地球一小時」年度盛事。 4. ISO 14064 溫室氣體盤查教育訓練。	1. 持續鼓勵同仁及重點供應商參與環境教育實體 / 線上教育講座。 2. 舉辦環境教育 / 復育活動，並邀請供應商一同參與。
供應商 (新群、新工、新誼)	1. 要求供應商簽署重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書。 2. 職業安全衛生相關法規宣導。 3. 鼓勵供應商參與環境教育實體 / 線上教育講座。	

永續採購

在採購事務部分，為便於選擇供應商，採購單位依照公司《採購管理辦法》於採購前審查供應商之供應能力及信用狀況、建立供應商基本資料，每次續約前亦會依據供應商之供貨品質、服務態度、配合度及價格等做綜合之評估，將實績不良供應商予以淘汰。另自 2013 年起制定供應商「重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書」，並邀請其簽署及同意遵守勞工權益與人權 (包括禁用童工)、勞工健康與職業安全衛生、環境保護及誠信經營道德規範等相關規定，於每年度「供應商視察表」進行實地視察，以促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。同時也規定採購金額超過 10 萬元之能源使用設備時，須告知供應商，並將能源績效納入採購評選項目以及要求供應商填寫「能源績效報價單」，若發現廠商違反承諾書內容，將依合約規範執行後續相關程序。我們已連續 8 年 100 % 與國內廠商採購。我們綠色採購品項與採用的環保標章下，2022 年綠色採購金額達 $29,327,987 元。

《重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書》

為協同供應鏈達成永續發展目標，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
二、結社自由與集體談判
三、反強迫勞動
四、禁用童工
五、不歧視
六、工時與薪酬
七、健康與安全
八、保護環境永續
九、違約責任

❖焦點案例

新保連續七天關燈響應節能減碳為地球降溫

圖／新保響應關燈活動

為響應「Earth Hour 60+ 地球一小時」活動，新光保全鼓勵同仁一起從日常生活中落實節能減碳議題，由董事長吳昕東率領高層長官與同仁響應活動；於 3 月 20 日至 26 日連續七個晚上更自發性延長關燈時間，關閉內湖科技總部及全台 7 個區部的招牌燈與外牆燈 2 小時；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。「Earth Hour 60+ 地球一小時」活動精神最主要在於傳達，在全球氣候變遷下，每個人無論年齡、階級等背景，都有改變世界的能力。展望未來，新光保全將持續發揮影響力，不斷地將公司策略與 ESG 行動方案作結合，亦也將持續推動各項降低環境衝擊的措施，攜手員工、客戶及供應商，齊力朝環境永續目標穩健邁進。

圖／綠級淨零標章授獎

落實永續影響力 獲淨零綠級標章殊榮

新保 2021 加入「台灣淨零排放協會」，並參加由台灣永續能源研究基金會發起、與國內二十多家企業籌設成立「台灣淨零行動聯盟」，響應台灣淨零排放 2030/50 行動倡議，於 6 月 14 日獲得由台灣永續能源研究基金會授予淨零綠級標章之殊榮。新保將永續 DNA 融入企業永續經營策略中，持續優化管理作業，接軌國際倡議與推展環保愛地球活動，未來將依供應商依賴程度及永續程度分級要求落實永續供應鏈管理，針對政府推動的「綠能產業」也提供相關服務，並透過各項技術虛實整合帶動智慧產業再升級，致力在節能、創能、儲能等系統整合策略下，減少對環境的衝擊、落實低碳經濟，促進環境邁向永續發展。

Chapter 5

建構社會共融的智慧家 - 內部

核心目標與願景 »

我們相信良好的工作環境、定期的教育培訓課程以及兼顧同仁身心健康管理的均衡，既能支持員工安心成長與凝聚向心力，亦能讓幸福的員工成為公司長期資產，創造公司、員工、社會三贏的共享價值。

章節重點 »

5.1 建構幸福職場
5.2 職涯培育與發展
5.3 健康安全職場

本章對應之 SDGs »

本章重大主題 »

GRI 202 市場形象
402 勞資關係
403 職業安全衛生
404 訓練與教育
405 員工多元化與平等機會

永續重大議題說明

議題	對新保的意義與管理目的	管理方針	對新保可能衝擊	對應 SDGs 指標	對應 GRI	對應章節
市場形象	良好的企業形象可以為企業贏得良好的市場信譽，吸引更多的合作者，從而擴大自己的市場影響力；同時提升員工對組織的認同感。	1. 符合法規薪資政策及提供各項激勵獎金。 2. 落實人權政策，禁止任何一切形式之歧視，年度員工滿意度調查。 3. 建置多元與包容工作場所，提供多元內部活動及順暢申訴管道。 4. 每日下班時間提醒、定期手機推播休假情況、生日祝賀。	企業管理不善，不僅使企業的信用、名聲在市場中、社會上下降，也會影響到員工的向心力和利害關係人對公司的認同與合作意願，進而對企業經營造成不利影響。	消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	202	5.1 人才吸引與留任
員工多元 / 包容性	照顧不同身分的同仁，成為員工最強而有力的後盾，得以兼顧工作與家庭平衡。		為了改變外界對保全產業以男性居多傳統思維，近年致力提升女性主管及員工比例，藉此為公司帶來的創新影響力同時，掌握企業對於 ESG 的痛點與潛在需求。		405	
勞雇關係	同仁是公司最重要的事業夥伴，和諧的勞雇關係是企業得以永續發展的關鍵基礎。		良好之勞雇關係可增進員工向心力，提升產值。反之降低員工產值，並減損其生活品質。		402	
人才培育 / 吸引 / 留任	面對競爭激烈的數位轉型時代，人才佈局策略乃是公司的致勝關鍵。我們提供多元學習管道以及豐富的學習資源，亦重視同仁個人發展，以確保同仁具備專業知識能力、發揮潛能，並與公司同步成長同時，厚植永續競爭力。	1. 線上線下混成教育訓練。 2. 績效評核制度。 3. 內部講師培育 4. 實施中、高階主管接班人培育。	同仁具備專業知識與能力，才能確保提供客戶兼顧安全、安心且良好服務品質，否則可能影響客戶權益。	提供有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。	404	5.2 人才培育與發展
職場安全與健康	企業永續關鍵來自於員工的幸福，而幸福首重於健康的身心。是以，我們以零災害、零事故為最高目標，貫徹「以人為本」精神，落實相關法令規範，以促進同仁職場健康與安全同時，建構一個安全無虞及舒適的工作場所。	1. PDCA 循環模式，訂定職安衛政策，建置符合法規之職安衛管理系統。 2. 同仁與地方單位職業安全教育訓練。 3. 落實危害鑑別、風險評估與管理，並執行每月公傷資料統計。 4. 提供職業健康管理促進措施。 5. 辦公室及作業環境監測計畫。 6. 提供工作者一個健康與安全的工作環境。	職場危害事件將減損員工及各利害關係人對企業的信任。員工傷病將影響出勤、增加人事成本支出。	強化健康風險控管的能力。 確保勞工擁有安全及保障的工作環境。	403	5.3 健康安全職場

5.1 人才吸引與留任

202 402 405

兩度幸福企業獎
四度健康職場自主認證

新光保全致力建構安心的工作環境，從有市場競爭力的薪酬福利到公平的職涯發展、培訓計畫及安全衛生的工作環境，並無強迫或強制勞動情事，員工出勤工時均依照國內相關法令規定辦理，讓員工發展適得其所、提升工作士氣、發揮所長，為新光保全共同的目標一起努力。我們亦重視員工的權利及健康，落實禁用未滿 15 歲之人員從事工作，遵守法令對 15 歲以上之員工及女性員工之相關保護措施、禁止任何形式的歧視、性騷擾及不人道對待員工，以及尊重應徵者自由選擇職業及員工自由結社的權利。

為因應多元化通路與發展需求，各單位依據離退狀況適時遞補人力，並以公平、公開、公正且有效率之招募，依據專業能力與經驗遴選優秀適任之人才。此外，我們恪遵勞動相關法規之規定，保障員工合法權益且雇用政策無差別待遇，凡符合職位之有能力及專業者，均按性別工作平等法之不分年齡、種族、膚色、性別、宗教、政黨等因素影響， 皆有平等工作機會，並嚴禁於工作場所任何形式之歧視，以確保聘雇員工在招募、任用、薪酬、績效管理與職涯發展均受有公平之對待。另外，對於內部職缺有所興趣之同仁，在經現職主管同意後，可至新單位應試，藉此提供同仁多元化之工作機會與職涯轉換發展，以留任更多優秀且有意願多方嘗試之員工。

雇用概況

2022 Total 男：1,419 人　Total 女：321 人

本公司員工均為全職且不定期契約員工，並未有無時數保證員工；本公司非員工工作者為承攬商 (相關人數及其管理詳見 5.3 健康安全職場 _ 承攬商安全衛生管理)；截至 2022 年，本公司雇用當地居民 (台灣) 為高層的比例為 100 %。
相關人數區分男女與地區如下：

員工職務別分佈

年份 / 類別	2022		2021		2020	
	男	女	男	女	男	女
業務	301	54	348	51	322	49
勤務	528	2	555	3	444	3
管制	100	40	121	40	122	40
服務	339	48	308	49	284	51
行政	151	177	137	166	143	162
合計	1,740		1,778		1,620	

備註：
1. 人數統計截至 12/31 實際在職人數。
2. 勤務類人員因受保全業法第 10 條有任用上之限制，任用前須先接受安全調查，其人數占全體員工比例為 30%。

員工工作地區分佈

年度 / 區域	2022			2021			2020		
	北部區域	中部區域	南部區域	北部區域	中部區域	南部區域	北部區域	中部區域	南部區域
男	839	325	255	870	338	261	812	280	223
女	214	63	44	206	60	43	204	56	45
合計	1,740			1,778			1,620		

員工年齡分佈

年份 / 年齡	2022		2021		2020	
	男	女	男	女	男	女
≤30 歲	213	37	268	45	291	47
31~50 歲	1,004	238	1,019	225	864	225
>50 歲	202	46	182	39	160	33
合計	1,740		1,778		1,620	

按學歷分佈

	2022	2021	2020
大學以上 (人)	771	775	707
比例 (%)	44.3%	43.6%	43.6%
專科 (人)	343	357	323
比例 (%)	19.7%	20.1%	21.9%
高中 (人)	626	646	570
比例 (%)	36.0%	36.6%	35.2%

備註：比例 = 當年度該學歷人數 / 當年度員工總數。

雇用當地居民 (台灣) 為高層的比例

	2022	2021	2020
高階人數	78	80	82
員工總數	1,740	1,778	1,620
比例 (%)	4.5%	4.5%	5.1%

備註：高階幹部：總公司經理階以上、分支單位駐區經理、區部長。

新進員工組成分佈

年度	項目	男性	女性	≤30 歲		31~50 歲		>50 歲	
				男	女	男	女	男	女
2022 年	人數	298	75	141	22	156	52	1	1
	新進率 (%)	21	23.4	66.2	59.5	15.5	21.8	0.5	2.2
2021 年	人數	303	53	166	27	134	26	3	0
	新進率 (%)	20.6	17.2	61.9	60	13.2	11.6	1.6	0
2020 年	人數	333	49	171	23	159	24	3	2
	新進率 (%)	25.3	16.1	58.8	48.9	18.4	10.7	1.9	6.1

備註：
1. 員工總人數 -2022 年 1,740 人；2021 年 1,778 人；2020 年 1,620 人。
2. 各年齡層新進率比例計算方式為該年齡層新進員工數 / 該年齡層員工數。
3. 男女新進率比例計算方式為該性別新進人員總人數 / 該性別員工總人數。

離職員工組成分佈

年度	項目	男性	女性	≤30 歲		31~50 歲		>50 歲	
				男	女	男	女	男	女
2022 年	人數	355	62	143	23	194	37	18	2
	離職率 (%)	25	19.3	67.1	62.2	19.3	15.5	8.9	4.3
2021 年	人數	366	55	153	22	180	31	33	2
	離職率 (%)	24.9	17.8	57.1	48.9	17.7	13.8	18.1	5.1
2020 年	人數	364	40	154	17	193	17	17	6
	離職率 (%)	27.7	13.1	52.9	36.2	22.3	7.6	10.6	18.2

備註：
1. 員工總人數 -2022 年 1,740 人；2021 年 1,778 人；2020 年 1,620 人。
2. 各年齡層比例計算方式為該年齡層離職員工數 / 該年齡層員工數。
3. 離職率比例計算方式為該性別離職人員總人數 / 該性別員工總人數。
4. 有關公司離職率，自願離職率 23.9 %、非自願離職率 0.1 %。

輪調歷練

本公司推行唯才適用、能力成果導向人才培育政策，期望全體同仁時時保有永續學習的態度。透過內部輪調歷練，豐富專業能力、提升管理思維、同仁專業執行力與創造力，藉此優化組織與知識傳承、提升內外部向心力與競爭力，以及培育跨領域優秀人才。2022 年共 471 人透過內部徵才進行輪調。

項目	說明	年度 & 人數		
		2022	2021	2020
輪調培育與內部徵才	目的：由總部發動，依組織需求與同仁職涯規劃提供職務輪調機會。 對象：有意願跨領域發展的同仁 。	471	471	667

多元共融友善職場

新光保全人權政策

新光保全認同並遵循「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恪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興改善措施。

六、定期檢視、評估相關人權制度及作為。

性別平等

新光保全有鑑於行業特殊性，員工以男性居多。為了打破外界對保全業的刻板印象，我們積極修訂重視女性員工權益及福利的相關措施，以建構性別友善的工作制度與環境；為鼓勵女性員工其勇於追求職涯目標，規劃增加女性主管與同仁招募比例，致力將性別平等意識融入企業組織文化與系統。

員工性別比例

年份	2022		2021		2020	
性別	男	女	男	女	男	女
員工性別人數	1,419	321	1,469	309	1,315	305
員工性別比例 (%)	81.5%	18.4%	82.6%	17.4%	81.2%	18.8%
幹部性別人數	286	20	280	18	233	14
幹部性別占員工人數比例	16.4%	1.1%	15.7%	1%	14.4%	0.9%

備註：
1. 比例 = 類別人數 / 員工總數。
2. 幹部指課長階以上之員工。

多元工作時數制度

本公司考量上下班尖峰時段，交通流量極大，時常出現阻塞現象，內湖科技總部施行「彈性上下班制」，放寬時段限上班後兩小時及下班前兩小時二個時段。該政策施行，讓員工得以將其工時配合大眾交通工具時間，不需有遲到的心理壓力，一來可減少員工曠職與遲到率，二來可提高員工生產力、工作效率以及對自己的工作更有責任感。

育嬰政策與獎勵

除了給予女性同仁應享有生理假、產檢假、產假及育嬰假等福利，為響應政府鼓勵生育政策，陪產檢及陪產假日數增加至 7 日，育嬰留職停薪申請條件取消配偶就業規定及同仁家庭成員因預防接種、發生重大疾病或其他重大事故得請家庭照顧假，以鼓勵同仁及其配偶共同分擔養育子女責任。此外，為使公司已婚女性同仁得以兼顧工作及家庭，推行「母性健康保護」計畫，對於懷孕、產後及哺乳女性工作者，由護理師協助進行健康情形自我評估，並與職安人員共同完成作業場所危害評估，及安排由臨場健康服務醫師進行母性健康保護面談及工作適應性評估，透過其來協助女性同仁度過懷孕這段人生重要且特別的時刻。詳細「母性健康保護」請見 5.3 健康安全職場

育嬰留停分佈

年份	2022		2021		2020	
性別	男	女	男	女	男	女
符合資格人數	24	9	27	11	24	4
實際申請人數	12	11	9	6	6	3
申請率 (%)	50%	100%	33%	55%	25%	75%
預計復職人數	13	11	4	6	7	5
實際復職人數	11	11	1	2	6	4
復職率 (%)	48%	48%	7%	13%	67%	44%
復職後 12 個月仍在職人數	1	1	1	2	4	4
留任率 (%)	5%	5%	33%	67%	40%	40%

備註：
1. 育嬰留職停薪期滿不復職原因皆為繼續照顧幼兒致無法復職上班。
2. 復職率公式：實際復職人數 / 當年度應復職人數；留任率公式：復職後 12 個月仍在職人數 / 前一年度復職人數。
3. 2022 年實際申請人數包含 2021 年續請人員。

員工多元性雇用

本公司重視弱勢族群工作機會，積極配合國家政策與善用我們的資源，聘僱身心障礙與原住民，創造機會讓人才適才適所友善職場。同時，秉持關懷員工、照顧員工的一貫理念，於內湖總部大樓 B1 設立視障按摩室，以每日開放 20 名、每人每週預約 2 次以及當月壽星享有 2 次免費紓壓按摩等福利，期盼提升員工凝聚力、向心力、工作效率同時，用真心為社會盡一份心力。其聘用情形如下：

年度	2022	2021	2020
原住民 (總數)	30	30	21
原住民 (比例)	2%	2%	1%
身心障礙者 (總數)	12	14	16
身心障礙者 (比例)	1%	0%	1%

備註：公司重視身障人員就業權益，自 2017 年起每年均獲得政府超額進用員工身障獎勵補助。(表上身心障礙者總數尚未包含重度身障人士加權統計數)

獎酬計畫

新光保全各項人事制度 (如：薪資、福利、考核、升遷、獎懲、培育、工作分派、合約終止等)，不因員工的種族、膚色、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、或以往為工會會員身分為由，而有差別待遇。

在升遷制度上，各職級則依其市場價值及公司薪資政策，設定薪資中間值和上下限，使員工薪資結構兼顧合理性與公平性，以激勵員工提升績效；我們針對相同職位之薪資水準，不因性別而有所差異，薪資水準以學經歷及年資為考量條件；針對基層人員薪資，其起薪與法定基本工資比男女生皆為 1：1。

詳情請見 - 員工薪酬政策及其實施情形 https://pse.is/4txfpp

備註：
1. 本公司 2022 年度年薪最高者 (A) 與其他員工年薪之中位數 (B)= (A/B)=4.17。
2. 2021~2022 年薪最高者成長率 (C)，較中位數成長率 (D)=(C/D)=3.19。

薪資與報酬比例

職類 / 性別		薪資		報酬	
		男	女	男	女
幹部	課長	0.9	1.0	0.9	1.0
	經理	1.0	1.0	1.0	1.0
	協理	0.8	1.0	0.9	1.0
非幹部	行政	1.0	1.0	1.1	1.0
	業務	1.0	1.0	1.0	1.0
	服務	1.1	1.0	1.0	1.0
	勤務	1.0	1.0	1.0	1.0

備註：
1. 幹部以課長階至協理階作統計。
2. 以上統計資料，因個人年資、績效表現、獎金高低而有差異。
3. 薪資為每月固定底薪；報酬包含全年度薪資、各項變動獎金、加班費、年終及績效獎金、卓越績效獎金、員工酬勞等項目加總後除以 12 個月計算。

另一方面，本公司對於員工福利措施一向極為重視。我們依職工福利金條例設置職工福利委員會，提供各項福利措施及激勵獎金，例如：變動獎金、年終獎金、績效獎金、卓越績效獎金及員工酬勞等獎勵措施；當勤務人員為保障客戶財產安全捕獲竊賊時，本公司亦予以激勵性質之捕盜獎金。有關員工福利措施、退休制度及其實施情形以及勞資間之協議情形分別說明如下：

區域：台灣

員工福利	
1. 員工生日禮品 (券)、點數 2. 員工端午、中秋、春節樂活點數 3. 員工結婚補助 4. 員工本人或其父母、配偶、子女死亡補助 5. 員工本人或其配偶生育補助 (註 1)	6. 員工遭遇重大傷害、災害補助 7. 員工死亡子女教育補助 8. 會員子女獎學金補助 9. 員工籌組社團舉辦活動補助 10. 友善育兒環境 (註 2)
公司福利	
1. 每年度優惠購買意外險及附加醫療險 (含眷屬) 2. 端午、中秋節金 3. 年終、績效獎金 4. 卓越績效獎金 5. 員工酬勞分配 6. 春酒聚餐摸彩活動	7. 社團補助 8. 員工撫卹辦法補助 9. 員工婚喪喜慶補助 10. 國外旅遊、國內團體旅遊 (自強活動) 補助 11. 員工生育產假、陪產檢及陪產假及家庭照顧假 (註 3)
其他：	
1. 依法提撥勞保、健保與勞工 (新 / 舊制) 退休金 2. 優於法令規定的定期健康檢查	

備註
1. 提供每胎 2000 元之生育補助，同仁互相結婚兩者均可申請，生育 2 胎以上倍數增給。
2. 由集團代表與何嘉仁國際實業 (股) 公司簽訂托育服務，同仁子女就讀何嘉仁旗下所有幼兒學校及安親學校享有註冊費優惠。
3. 提供符合法規的產假 8 週，陪產檢及陪產假 7 天。
   提供家庭照顧假，及多重工時之彈性制度。
   提供符合法規的育嬰留停制度，育嬰留停回任率達 96%。
   提供產後同仁復職協助措施，視需求給予合宜的工作安排，及彈性的工作地點。

捕盜獎勵

年度	2022	2021	2020
捕盜件數	27	28	12
表揚人次	30	29	19
發放金額 (元)	160,000	162,000	102,000

退休制度

為使同仁退休給付及其相關作業有所依循，故制定「員工退休辦法」、「退休人員優遇辦法」，同仁只要符合法定退休要件即可申請退休，符合退休資格的同仁給予感謝狀以及金質紀念章；退休金之發放準則依據勞動基準法及勞工退休金條例相關規定辦理。另本公司依法成立舊制勞工退休準備金監督委員會並於台灣銀行開設舊制勞工退休金專戶，管理退休準備金之提撥及支應；並依勞工退休金條例為員工提撥新制退休金。

對於舊制勞退，公司遵循法令於勞工每月薪資總額 2~15% 範圍內按月提撥至台灣銀行舊制勞工退休金專戶內，目前按月提撥率為 8%；另每年年度終了前估算勞工退休準備金專戶餘額，如經試算後仍有餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工應給付之退休金總額，本公司依法於次年度三月底前一次補足；對於新制勞退，除公司依法按月提撥 6% 至個人退休金專戶外，員工亦可在 0~6% 範圍內自願提撥，如員工有自願提存者，另依其自願提繳率自每月薪資中代為扣繳至個人新制退休金專戶。

消除歧視

本公司為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，積極消除職場歧視，訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。此外，定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，以提高同仁對於類似事件的防範。2022 年無性騷擾事件。

多元樂活活動

保全業是一項高挑戰、高壓力的工作，建構安全健康的工作環境是企業社會責任的基本要求。我們於內湖總部大樓 B1 設立投籃機、成立設立羽球社，以供同仁在忙碌之餘紓壓身心，實踐對同仁健康、安全的重視和關懷；另自 2012 年每年 5 月份於公司內部舉辦「女性日」活動，主題含括女性自覺講座、美妝保養、精油芳療、手工藝品 DIY 等，針對活動無法到場女性同仁亦會準備特別小禮，使其在忙碌工作之餘可暫別辛苦，享受擁有專屬女性的療癒放鬆時刻，添增生活樂趣。

聆聽策略

新光保全身為幸福企業，除了透過豐富多元的內部活動，與順暢的申訴管道來維持和諧的勞資關係。秉持廣納建言的企業文化，為了解同仁對於組織發展或各項施策之意見及感受，我們建置多元溝通管道 - 申訴及檢舉制度以及創意信箱，以確保溝通運作通暢。

申訴與溝通管道

本公司員工申訴 (檢舉)：

1. 申訴 (檢舉) 人→新保企業網→人資專區→員工申訴 (檢舉) 信箱 (線上登錄) →填寫申訴 (檢舉) 內容→受理單位問題收集及處理→會辦相關單位（副本呈送管轄 (資深) 副總經理、總經理）→處理結果通知申訴 (檢舉) 人。
2. 申訴 (檢舉) 人無配發新保企業網帳號者，可填寫「申訴 (檢舉) 單」，利用個人外部帳號寄到人資部專屬信箱 (hr@sks.com.tw) ，由專人處理。
3. 本公司員工亦可用書面方式向人資部提出相關事證。

外部利害關係人申訴 (檢舉)：

可透過本公司官網，進入→永續發展專區→永續發展申訴檢舉信箱 (線上登錄) 進行申訴或檢舉事實陳述。

備註：2022 申訴及檢舉制度詳見 2.4 法令遵循章節。

創意信箱

新光保全成長是多面向的，對外關注市場趨勢，重視每個客戶的意見，對內也傾聽員工的心聲，鼓勵大家提出創意改善提案，並予以獎勵，藉此達到內外兼具，持續成長。

	2022	2021	2020
件數 (件)	73	65	46
獎勵金 (元)	10,600	7,400	5,900

員工滿意度

本公司重視員工聲音，每期定期召開勞雇會議；新進人員自報到日起，即受勞基法與勞工權益相關法令保障；定期舉辦員工聯誼活動，以凝聚共識、互動交流；員工有任何意見，均可透過申訴信箱、ESG 信箱或 E-mail 等管道反映。另不定期施作員工滿意度調查，藉由本項調查收集員工意見並加以分析，對於員工評分較低的項目進行了解並予以改善。

5.2 人才培育與發展

2022 年

- ✓ 內部教育訓練共計 **135** 班次，參訓人數 **3,375** 人次
- ✓ 平均每人受訓時數為 **9.5** 小時。

新光保全歷年來持續提供完整且健全的訓練架構，包含新進人員訓練、個人專業訓練及領導管理能力訓練等 3 大主軸，讓同仁在每個不同的職涯階段皆能有多元的學習與發展，各項訓練課程會根據產業趨勢、企業策略、客戶需求及人才職能需求等面向，不斷地進行變革與創新，讓每個階段的人才培育皆能夠符合企業、環境與個人期待。

因此，本公司培訓中心依年度經營目標與各部室發展需求，擬訂年度訓練計畫呈准後施行。不定期與各部室檢討課程實施是否符合職能發展與公司成長需要，透過「數位學習網」平台做為同仁線上學習與課前預習，以混成學習教育模式提升學習成果，並以實境、實物、影音方式錄製各職類數位單元教材，增進學習意願，並結合公司經營方針與同仁職涯發展需要，以提升同仁專業職能。另外，在全省各地建置模擬客戶端情境之專業電子器材教室，提供實物教學道場環境與技能認證檢測使用，透過內部講師培訓計劃，建構完善教育訓練體系。

依職類別教育訓練及時數統計

年度		2022		2021		2020	
性別		男	女	男	女	男	女
員工受訓時數（小時）	業務	2,101	683	8,535	965	4,708	493
	保全（勤務、管制）	1,174	0	956	0	1,225	0
	服務	5,678	321	2,550	199	4,844	939
	行政	5,427	1,142	2,122	230	2,854	2,354
	依性別	14,380	2,146	14,163	1,394	13,631	3,786
	總時數	16,525		15,557		17,416	
員工平均受訓時數（小時）	業務	6.98	12.65	24.53	18.92	14.62	10.06
	保全（勤務、管制）	1.94	0	1.47	0	2.26	0
	服務	15.73	4.79	7.68	2.93	15.68	13.41
	行政	35.94	6.45	15.49	1.39	19.96	14.53
	依性別	10.13	6.68	9.64	4.51	10.37	12.41
	每名員工	9.50		8.75		10.75	

備註
1. 員工平均受訓時數 = 員工受訓總時數 / 當年度員工人數。
2. 總時數 = 男女生受訓時數的總和。
3. 本公司管制中心時有安排公司新商品訓練或內部規章訓練予以女性同仁；但本表僅統計經本公司教育訓練系統申請實體教育實施成果，線上教育時數不計入。

釋放員工學習動能

本公司提供豐富實體、線上課程，建構多元學習資源，讓員工依個人需求，挑選最適合自身學習內容與方式，以期員工有助於工作績效提升，以及精進員工自我價值。

實體教育訓練

本公司依照不同職級與職能需求的長官與同仁，在領導能力與專業能力上規劃各式訓練藍圖，並提供一系列領導能力、專業能力與共通能力的訓練課程。

2022 年實體教育訓練執行情形

項目名稱	項目說明	培訓對象	參與人數	成效說明	後續規劃
業務新訓 認養輔導報告	新員受訓三個月，單位業務幹部須提報”業務新訓認養輔導報告”，說明輔導新員作為與評估新員潛力。	新進業務	34	人員參訓後三個月離職 8 員，離職率 23.5%，較 2021 年訓後離職 25.5%，已有改善效果。	1. 追蹤輔導重點：人員定著穩定率。 2. 輔導育成由駐區經理、處經理負責認養輔導，期以共同輔育，以達單位業務人力穩定、提升單位績效。
課前作業與 實務經驗分享	業務精進訓教育延續新訓 FABE 課程，進行內化教育，透過處經理、駐區經理輔導，完成課前作業後再調訓，課程安排績優學長實務經驗分享，提升任職信心與業務即戰力。	6 個月至 一年以內業務	16	訓後半年內升任安全規劃主任計 4 人、達 25%，且無人離職。	持續辦理業務菁英訓教育，提升業推專業技巧，推進單位績效。
課後學習 檢核作業	新員參訓一日集訓後，講師依”新員一日集訓學習檢核表”項目，檢核學習成效，培訓中心彙編轉呈各權責本部督導改善。	新進同仁	45	人員參加區部一日訓後，半年內離職率由 2021 年 36.2%，降至 19%，有助改善離職狀況。	1. 一日訓教育，區部幹部與新員互動，增進新員對公司歸屬感。 2. 課程安排以增進對組織、企業文化、主力商品與管制中心派遣流程認知，提升任職信心，降低離職率。

數位轉型教育訓練

線上學習為時勢所趨，而線上學習模式對服務全省客戶之新光保全而言需求更為強烈，除提供同仁隨時學習與查閱技術指導教材功能外，亦為知識管理重要資料庫。受新冠疫情影響，平台使用需求更為密切，線上閱讀逐月提升。為提升新員調訓成效，自 2020 年起，我們要求新員調訓前須完成該職類數位單元閱讀與課前測驗，以提升調訓品質，並利用線上 APP 執行課間隨堂檢測，以「隨測即知」模式，隨即公佈解答與測驗成績，以激勵、提升學習成果。2022 年更推出行動版數位行動學習平台『aHRD』讓同仁能不受限地域影響，隨時獲取新知。

年度	2022	2021	2020
線上閱讀總人次	32,310	32,369	26,610
月平均閱讀人次	2,693	2,697	2,218

2022 年線上教育訓練執行情形

項目名稱	項目說明	培訓對象	參與人數	成效說明	後續規劃
業推實務技巧精進	引進” Top Sales 成交技術”線上課程。	全體業務 入職新員 落差教育同仁	460	1. 透過晨會以排程學習，業務幹部帶領討論業推應用、情境使用講解及話術演練。 2. 各單位提交紀錄，培訓中心陸續彙編發行「Top Sales 成交話術重點摘錄」、「Top ales 成交話術工具書」兩本手冊，各業務單位幹部利用手冊內情境對同仁進行指導演練與業推實作教育。 3. 各駐區透過實作演練產「業推話術回饋表」，培訓中心彙編屬於新光保全專有「話術模板」手冊，置入新保數位學習網平台，並開放業務同仁下載使用或線上閱讀，於客戶端可隨時取閱相關情境話術以為因應。	1. 人員調訓，需攜帶「Top Sales 成交話術工具書」手冊，於實體課堂，由講師引導分組使用。 2. 到職新人，持續要求上線學習。 3. 績效落差同仁，持續學習改善。
改善領導職能	引進”新世代員工關懷 - 六大關懷技巧”線上課程，增進主管同理員工情緒、改善領導方式，以提前發現問題、因應改善，創造和善組織氛圍。	課階幹部 分支幹部	280	透過”課程學習回饋問卷”調查，學員認為有助強化團隊和諧與向心力，營造組織團隊氣氛。	持續提供相關資源予單位主管，提升領導知能。
提升主管領導力	引進”教你練出影響力”線上單元，增加領導知能。	業務幹部	102	課綱”教練指導模式 (GROW) ”列為服務處長研習教育主題，業務幹部問卷回饋表示甚為受用。	續為 2023 年務幹部研習教育主題，並邀約講師現身指導。
企業數位轉型	引進”數位轉型診聊室”線上課程，透過課前影音研讀、課前測驗、課堂實務研討等，以為企業數位轉型準備。	本部協理 種子學員	52	1. 本部主管閱讀後，由部室單位接棒研讀，以擴散訓練效益。 2. 辦理 D.T Day 數位轉型日研習教育，親邀講師現身實體課堂個案研討教育。 3. 藉線上、下混成學習教育方式，落實數位轉型紮根教育。	公司列為 2023 年組織重大方針，持續進化。
建立全員團隊意識	引進”貓世代職場攻略”線上課程，讓新世代員工解析自我、職涯規劃及與他人共處之道；主管亦可理解新世代職場新鮮人思考行為邏輯，建立團隊協作。	新員為主 課階幹部 分支幹部	713	透過”課程學習回饋問卷”調查，學員認為有助強化自我了解，及在職場發展助益。	持續評估、引進外部資源，提供予同仁知悉，提升職務知能。

員工績效評核制度

教育訓練成果反映在各部門服務成效以及績效考核，定期檢視員工的職涯發展及呈現教育訓練成果。訂有員工考核辦法規範，新進人員實施月考核，升任正式前須通過筆試與考核，主管負輔導之責；一般員工實施季考核，綜合各季考核及獎懲紀錄、出勤概況進行年度考核，表現良好人員得正常晉升。

永續職涯培育計畫

講師培育

「人才」是企業強化競爭力的關鍵策略之一。為建立講師體系，提升教育訓練品質及成效，自 2003 年訂有『講師管理辦法』，期以透過培訓講師計畫之個人知識及經驗分享，成為協助公司培育人才的重要推手。後續將持續規劃未來發展學習項目，年中落實學習與應用，組織知識共享小組互相切磋，打造學習型組織即時強化同仁職能，因應未來人才佈局策略。至 2022 年，本公司已培育超過 180 名內部講師。

項目類別	項目對象	項目屬性		2022 年培訓內部講師人數
		學科	術科	
內部講師	經內部培訓認證合格或經核備簽准之講師或協理階主管。	講師以專業知識傳授、實務案例教學、啟發互動為主，如：各職類相關作業規範、管理辦法介紹、法律常識等。	講師以系統商品實體 / 教學板或以參觀教學、話術演練研討等完成教學活動，如：系統故排維護技巧實作演練、業務話術演練、系統商品教學演練等課程。	55

ESG 永續儲備人才培育

面對營運成長的需求，本公司極為重視未來人才能力儲備及人才梯隊管理；為因應市場競爭，唯有持續掌握永續趨勢與顧客需求，強化同仁專業知能、技能，並將 ESG 精神與業務進行結合，才能確保有任務指派需求時，合適的人才能即時補位，支持公司快速發展。因此，我們將持續擴充各職類專業資源、引進外部適當影音課程、優化平台內容，以提升同仁本職職能及平台效益，例如：

1. 實作影片：透過實際場景、實境操作模式錄製影片，以影音視覺取代文字簡報，有效提升學習效果。
2. 模式改變：為避免再受疫情意外衝擊及節約差旅費用，評估學科教育採遠距線上教學，術科教育以巡迴教育、小班指導方式辦理。

項目類別	項目說明	培訓對象	預計人數	預期成效
引進線上課程，學習動能提升	1. 引進天下創新學院線上課程。 2. 受訓者選讀個人職場必要專業文章、個案或軟性課程，提升自我專業職能或舒緩工作壓力。	理階幹部 課階幹部 區部長	100	1. 透過研讀各類專業線上文章，受訓者知悉個人核心能力取向，以截長補短。 2. 閱讀取證達一定時數以上，尚可爭取天下創新學院辦理之”年度書卷王”競賽選拔，利公利己。
培育高潛力同仁	1. 引進哈佛管顧 HBR 線上課程。 2. 透過線上精選專業文章研讀，提升個人專業知能。 3. 辦理專題研討讀書會，藉由引導師指導，實體研討企業個案，激發同仁潛力，提升個人視野與未來經營實力。	理階幹部 高潛力同仁	50	1. 人員接班梯隊成形。 2. 成員素質有效提升。 3. 經營績效得以成長。

5.3 健康安全職場

新光保全深植「以人為本」安全文化，十分重視員工健康與注意職場環境的安全與衛生狀況。為了建立一個安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，制訂《職業安全衛生政策》，並以「風險管理」及「持續改善」為管理準則，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障所有工作者（含員工與承攬商）及其他利害關係人的安全與健康，期望成為同仁職涯的靠山，體現成為一家有溫度的幸福企業。

職業安全衛生管理與目標達成率

我們以「零」重大職業災害發生為短期目標，並以追求「零」災害、「零」事故為最高目標。

2022 年

- ✓ **總交通事故發生件數 13 件，降低 7.1%(與 2021 年相較)。**
- ✓ **總墜落災害事故發生件數 1 件，降低 0% (與 2021 年相較)，2022 年持續進行墜落滾落預防宣導。**
- ✓ **總跌倒事故發生件數 2 件，未降低 (與 2021 年相較) ，2022 年持續進行走路跌倒預防宣導。**
- ✓ **辦理健康講座 2 場次。**

新光保全職業安全衛生政策

台灣新光保全股份有限公司由吳東進先生創立於 1980 年。成立初期和日本綜合警備保障株式會社（ALSOK）技術合作，並以提供國內企業、廠房、家庭系統保全為初期服務項目，1995 年股票正式上市。

在經營趨向穩定、獲利持續成長的同時，新光保全秉持取之於社會，用之於社會的精神，以「信實、專業、服務、創新」的核心理念，持續運用最新科技，開發整合 AIOT 服務方案，以創造企業獲利與利害關係人全贏局面、獲致社會肯定及永續經營為最終目標。

本公司全體員工體認，一個符合安全衛生的工作環境是我們共同追求的目標，為防止人員之傷害、疾病、財產之損失及職業災害的發生，各級主管除了需要負起安全衛生管理之責任外，全體員工更需積極參與改善安全衛生之活動；為達成上述目標，我們承諾並執行下列政策：

(1) 遵守職安衛法規要求；善盡企業之社會責任。
(2) 加強職安衛教育訓練；提升安衛意識與危害認知。
(3) 落實風險評估與管理；消除並控制工作危害。
(4) 實施健康管理與促進；預防不健康與職業病發生。
(5) 持續改善職安衛績效；確保工作者諮詢參與。
(6) 為保全人員提供一個安全健康的工作環境。

台灣新光保全股份有限公司 總經理

洪國超

Plan 職業安全管理系統

403

職業安全衛生管理系統運作

為防止職業災害，保障全體工作者安全與健康，本公司成立專責單位「安全衛生室」，並於每一駐區編置一位職業安全衛生業務主管，執行安全衛生管理；另我司為職安法第 23 條依法應建置職業安全衛生管理系統之行業，是以，我們依循國家標準 CNS 45001 同等以上規定之 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，於 2020 年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，並於 2021 年 4 月完成相關章節條文規定之手冊、程序書、辦法規章建置，持續於公司內部精進與落實相關條文之規範，擬定各項管理方案，以達成預期目標，期能藉由目標建立→擬定計畫（Plan）→落實執行（Do）→評估查核（Check）→持續改善（Action）之 PDCA 循環模式，落實安全衛生管理，持續改善。公司目前已依職安法第 23 條建置職業安全衛生管理系統，範圍涵蓋總公司及分支單位，尚未取得相關認證。另一方面，本公司每月於內部企業網 (SKSOA) 進行「職業災害內容及統計表」通告，宣達員工知悉公司職災發生原因及預防對策，並訂有『安全衛生工作守則』，明定工作場所作業規範，以防止類似職災事故再次發生。

職業安全衛生高層支持與參與

本公司 2015 年成立「職業安全衛生管理委員會」置委員 11 人，由總經理出任主任委員，由各單勞工代表共同推選出 4 位勞工代表擔任勞工代表委員（佔全體委員三分之一以上），每季召會乙次，負責擬定、規劃、推動及督導職業安全衛生有關業務，諸如辦法、計劃審議及防護用具增購建議等。現場安全衛生之巡視檢查，每月由單位主管進行安全衛生巡視檢查乙次，並由經理階主管，每月不定期進行巡視檢查結果之抽查。抽查結果由總公司安全衛生室於每月本部主管會議及每季經理季會中提出工安報告、檢討與建議，以落實職安衛管理。

Do 職業安全衛生管理訓練

職業安全衛生教育訓練

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

為鼓勵同仁自我學習各項安衛職能，於企業網 (SKSOA) ／知識管理／建置「安全衛生教材專區」，彙整公司安全衛生相關辦法、執行計畫與訓練教材於專區內，供同仁隨時查閱與學習，以提昇危害認知與事故預防的觀念；不定期以通告 (職災案例與交通安全宣導) 或教育訓練方式，提升同仁安全衛生知識與技能，降低事故發生。

勞工安全衛生教育訓練	
訓練類別	人數
一般安全衛生教訓練	283
在職勞工變更教育訓練	8
在職勞工在職教育訓練	1,671
合計	1,962

各項安全衛生專業證照	
證照類別	人次
甲級職業安全管理技術士	1
乙級職業安全衛生管理技術士	3
甲種職業安全衛生業務主管	38
丙種職業安全衛生業務主管	3
營造業丙種職業安全衛生業務主管	10
急救人員	83
防火管理員	4
從事勞工健康服務之護理師	1
合計	143

備註：至 2022/12/31 證書仍為有效時，列入證照數計算。

承攬商安全衛生管理

為降低工作夥伴重大職業安全衛生負面衝擊，每年進行供應商健康與安全之訪視、承攬人廠商定期評估及承攬人職業安全衛生管理符合度評分。對施工廠商施工人員進行「工作環境暨危害因素」告知並留下執行記錄，提醒施工人員工作環境潛在的危害及應採取的防範措施，以降低事故發生，提升危險預知能力；對於進入新光保全公司工作場所進行施工、保養及維修之承攬商管理於依「承攬商安全衛生管理程序」，加強承攬商進場之安全衛生管理，以降低事故發生。未來並列管合約有效期內所有承攬商「承攬商職業安全衛生管理名冊」(員工、(再) 承攬商、清潔及保全)，以降低委託承攬風險。

項目	2022 年	
	新光保全	工作者
人數 (人)	1,751	321
比例 (%)	84.5	15.5

備註：工作者：工作或工作場所受組織管控的非員工。

Check 全方位健康管理

健康關懷及健康促進措施

為符合職業安全衛生法規要求，擬訂三大計畫「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」並持續進行，期能確保員工之身心健康。2022 年 1 月起雇用專任勞工健康服務護理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。111 年總公司展延取得「健康啟動標章認證」、定期辦理企業托育服務、員工自強活動及健康講座等活動。

職業健康管理項目

項目	管理措施	2022 重點成果
健康管理	1. 醫護人員臨場健康服務：依勞工健康保護規則之規定，總公司自 2018 年 8 月起，特約醫護人員實施健康管理及辦理臨場健康服務、勞工健康紀錄分析、評估及保存。 2. 健康檢查：為促進員工在生理、心理均能維持良好和諧的健康狀態，除要求新進員工實施體格檢查以識別工作適性外，對於在職勞工亦定期施以一般健康檢查 (每三年乙次)，以期早期發現、早期治療，保障員工身體健康。另對於健康檢查結果異常如三高 (高血壓、高血脂及高血糖)、BMI 超標的同仁，提供健康指導與生活管理建議。 3. 健康促進：與內湖健康服務中心及康寧醫療財團法人康寧醫院合作辦理健康講座與流感疫苗施打；不定期進行衛教宣導，如「新冠肺炎疫情相關資訊」、「代謝症候群」、「糖尿病衛教宣導」、「高血壓衛教宣導」、「猴痘衛教宣導」提升同仁衛教常識，促進身心健康；配合董氏基金會及衛生局宣導戒菸，吊掛布條、發布通告、張貼宣傳海報等。 4. 新冠肺炎疫情：針對確診同仁由護理師進行電話或面談，進行症狀、病情變化、飲食、生活習慣等進行衛教指導。	1. 2022 年臨場健康服務頻率，醫師 6 次 / 年、2 小時 / 次；聘用專任護理師乙名協助臨場健康服務。 2. 健康講座 2 場次： a.2022 年 4 月舉辦『輕鬆工作好姿勢，別讓生活太靠背』健康講座。 b.2022 年 12 月舉辦「失控的不是你的血脂，是你的飲食」健康講座。 3. 2022 年針對新冠肺炎確診者由護理師進行衛教人數為 346 位。 4. 2022 年衛教宣導共 37 則。 5. 2022 年安排公費流感疫苗設站注射。 6. 2022 總公司展延取得「健康啟動標章認證」。

項目	管理措施	2022 重點成果
異常工作負荷促發疾病預防	針對異常工作負荷促發腦心血管疾病預防 (過勞預防)，依計劃篩選出高風險群，由職醫進行健康面談與諮詢，提供同仁相關危害之預防方法與健康指導。	1.2019 年共篩選出高風險群需面談共計 49 人 (總公司 9 人、分支單位 40 人)，醫護人員諮詢面談累計至 2022 年共 19 人。 2.2022 年 9-12 月進行健康檢查，2023 年重新篩選出高風險同仁，安排職醫面談與衛教宣導，並追蹤既有高風險同仁現況。
重複性工作促發肌肉骨骼預防 (人因性危害)	重複性作業等促發肌肉骨骼疾病預防 (即人因性危害預防)，於健康檢查時利用肌肉骨骼症狀調查表找出酸痛等級 3 以上的同仁，總公司有 10 人、分支單位有 25 人，分析造成肌肉骨骼酸痛，以長時間使用電腦或姿勢不良且未適度休息與活動所致居多，安全衛生室透過企業網 (SKSOA)，以通告方式宣導電腦作業危害與預防方法，說明電腦操作正確姿勢。	1.2019 年共篩選出痠痛等級 3 以上需追蹤共計 25 人，醫護人員諮詢面談累計至 2022 年共 8 人，提供衛教患部按摩、熱敷及護眼運動。 2.2022 年 9-12 月進行健康檢查，2023 年重新篩選出痠痛等級 3 以上，安排職醫面談與衛教宣導，並追蹤既有痠痛等級 3 以上現況。
母性健康保護	依循母性勞工健康保護政策製訂「母性勞工健康保護辦法」，對於懷孕、產後及哺乳的女性工作者，由護理師協助進行健康情形自我評估，並與職安人員共同完成作業場所危害評估，及安排由臨場健康服務醫師進行母性健康保護面談及工作適性評估，以達到母性勞工健康保護之目的。	1.2022 年母性健康保護醫師面談人數為 17 位。 2.2022 年母性健康保護護理師衛教宣導人數為 34 位。
職業災害復工	職災勞工復工面談與評估：職災勞工超過合理復原時間，由職醫進行健康指導與面談，以縮短復原時間，在同仁工作能力漸漸符合原工作部份所需時，透過漸進式復工，讓同仁一步一步地再適應他的工作，最後重返全時全職的職場。	1.2022 年醫師諮詢面談人數為 13 位。 2.2022 年護理師衛教宣導 34 位。
職場不法侵害預防	1. 申訴機制：為保障同仁在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害，2016 年訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，2021 年因應 ISO 45001 作訂為「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」。 2. 新保公司除書面明令聲明「禁止工作場所職場暴力」外，並建立職場暴力申訴與通報管道，以期建構安全、尊嚴、無歧視、相互尊重與包容的職場文化，確保員工身心健康；申訴管道包括： (1) 線上登錄：企業網 (SKSOA) →人資專區→員工申訴檢舉。 (2) 專屬信箱：填寫申訴 (檢舉) 單寄至→專屬申訴信箱「hr@sks.com.tw」。 (3) 直接申訴：填寫申訴 (檢舉) 單→直接向人資部或安全衛生室申訴。	1.2022 年職場不法侵害通報及處置 1 次。 2.2022 年「性騷擾申訴處理委員會」召會 1 次。
作業環境監測作業	辦公場所二氧化碳監測：從 2015 年起逐年針對法令指定之作業場所「設置有中央管理方式之空氣調節設備之建築物室內作業場所」，擬定「作業環境監測計畫」，每半年實施作業環境二氧化碳濃度監測乙次，掌握作業環境實態，並公布監測結果使勞工知曉其暴露狀況，以保障作業人員健康；另至 2022 年下半年度為止，已將各單位屬「設置有中央管理方式之空氣調節設備之建築物室內作業場所」全部納入監測計畫進行監測。	2022 年辦公場所二氧化碳監測共 2 次；監測結果均符合法定標準。

Action 風險辨識及特定行動

危害鑑別與風險評估管理

本公司針對公司各項作業活動及設施潛在的危害因素，藉由持續性的鑑別危害、風險評估以及執行必要性風險控制，從中評估出職業安全衛生風險與機會。該項管理適用於本公司各工作場所進行活動，包含例行性及非例行性活動，所有人員進入工作場所之活動 (包括承攬商及訪客) 及由公司或其他單位在工作場所中所提供之基礎設施、設備及物料，以實現職業安全衛生政策，達到持續改進的目的；組織鑑別之高度風險須在一定期限內採取風險控制，將其風險降至可接受風險，不可接受風險彙整表 (如下表所示)。

項目	危害因子	部室	風險等級	現有風險控制方法	不可接受風險控制之因應對策		
					教育訓練	文件化作業管制或監控	管理方案或消除或替代
1	墜落、滾落	電子保全部	4	1. 合梯、配帶安全帽及安全索。 2. 合梯使用前確實檢點。 3. 加強「合梯及移動梯作業安全檢查重點及注意事項」訓練及演練。	加強「合梯及移動梯作業安全檢查重點及注意事項」教育訓練及演練	合梯使用前確實檢點合梯作業安全檢查表	降低人員檢修墜落事故發生件數改善管理方案
2	非上下班公路交通事故	電子保全部	4	1. 加強「交通安全宣導」、發生案例宣導。 2. 要求同仁下勤後立即返家休息，上班前要睡足 8 小時。	加強交通安全與防禦駕駛宣導	–	降低交通事故發生件數改善管理方案
3	非上下班公路交通事故	服務本部	4	交通安全與防禦駕駛宣導。	加強交通安全與防禦駕駛宣導	–	降低交通事故發生件數改善管理方案
4	降低下樓梯滾落事故	服務本部	4	上下樓梯安全注意事項宣導。	加強上下樓梯安全注意事項與工作場所跌倒預防	–	降低下樓梯滾落發生件數改善方案
5	非上下班公路交通事故	業務本部	4	交通安全與防禦駕駛宣導。	加強交通安全與防禦駕駛宣導	–	降低交通事故發生件數改善方案
6	跌倒	建工部	4	加強「跌倒危害預防」教育訓練，宣導工作環境中走道不得堆置貨物。	–	工作環境中走道保持暢通不得堆置貨物	跌倒危害預防改善方案

備註：
1. 評估作業：主要包括流程盤查→危害鑑別→風險與機會評估→風險控制決定。
2. 控制措施包括 A 消除→ B 取代→ C 工程控制→ D 管理控制→ E 個人防護具。
3. 風險等級分為 1 至 5 級，第 4 級至第 5 級風險須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度風險以下 (3 級)，並由各單位制定「管理方案表」進行改善，安全衛生室不定期進行查核，持續進行改善。

組織職安衛議題及風險與機會管理

為建立本司組織職安衛及工作者及利害相關者鑑別，並進行關注議題收集及風險與機會管理之標準，以因應組織職安衛變化可能之風險與機會，並對風險與機會進行評估管理作業，提早採取對策或管制措施，以達永續經營之目的及職安全衛生管理系統持續有效的運作。2022 年判定為組織不可接受 (高度風險) 共計 5 項 (含括流行病疫情 (COVID-19)、消防設施及緊急應變、員工作業標準 / 作業流程落實度、職場暴力、職場暴力四大計畫 (人因、職場不法侵害、過勞、母性健康))，截至年底，前 3 項狀況均已改善、後 2 項列入 2022 年持續進行改善。

颱風天外勤安全管理

為降低勞工颱風天執勤職業災害風險，擬定颱風天外勤作業安全管理，落實保障執勤人員安全與健康；颱風天從事外勤作業人員執行勤務發現存有風險，使生命遭受威脅，應以生命安全為重，不要冒險前往，如未達成任務者，不會予以不利處分，惟應立即回報現況；落實職安衛政策「遵守職安法規要求」，2022 年因颱風天停班停課，停班縣市共進行颱風天外勤人員安全評估 1 次。

(職業) 災害事件通報、處理及調查管理

2022 年

✔ 新保員工無職業病或疾病發生或無與工作相關死亡案件

✔ 新保合作承攬商未發生工傷事件且無與工作相關死亡案件

藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導及公告等推動，以提高員工的風險意識與安全知識。若不慎發生職安衛事故，除立即採取搶救措施，應依循合宜處理方式，使其傷害程度降至最低，並經調查以檢討發生原因及預防方法，以防止類似事故再發生。該項管理適用所有員工及承攬商、訪客等於工作場所或因公外出之意外，但不包括承攬商之交通事故。

單位如發生職業災害時，除應採取必要之急救、搶救等措施外，亦應依通報流程通報：

1. 單位主管應立即填寫「職災發生第一時間通報單」回報所屬管制中心、駐區經理或總公司部室經理，並回報北區管制中心。
2. 由北區管制中心值班主任判斷是否為重大職災 (如職安法 37 條第二項)，如為重大職災，由值班主任於職災通報網址進行通報。
3. 單位主管應於三日內會同勞工代表進行職災調查並填寫「職業災害事故報告書」回報。
4. 事故發生七個工作日內完成職災案例及交通安全宣導回報，以免類似事故一再發生。
5. 通知家屬知曉現況。
6. 職災善後處理。
7. 職災補 (賠) 償。
8. 安全衛生室按月填載職業災害內容及統計，報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。

藉由導入以上管理系統，落實 PDCA 循環模式，本公司工作場所安全事件持續改善，工作時間中公傷件數均有效控制，近三年失能傷害頻率、失能傷害嚴重率逐年下降，顯見精進措施對員工安全有正面效益。

工傷相關統計

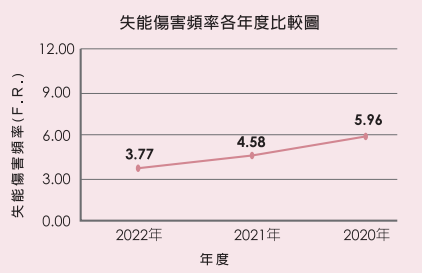
年度	2022			2021			2020		
性別	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
失能傷害件數	16	13	3	19	17	2	22	18	4
損失日數	338	320	18	790	622	168	855	494	361
總經歷工時	4,242,080	3,562,904	679,176	4,152,328	3,500,052	652,276	3,692,272	3,054,742	637,530
職業病率 (ODR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
缺勤率 (AR)	1.38%	1.26%	1.94%	0.43%	0.35%	0.81%	0.50%	0.34%	1.19%
職業傷害死亡數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0
死亡數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	3.77	3.65	4.42	4.58	4.86	3.07	5.96	5.89	6.27
失能傷害嚴重率 (SR)	80	90	27	190	178	258	232	162	566
嚴重的職業傷害 (人數)	1	1	0	5	4	1	4	3	1
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	0.24	0.28	0	1.2	1.14	1.53	1.08	0.98	1.57

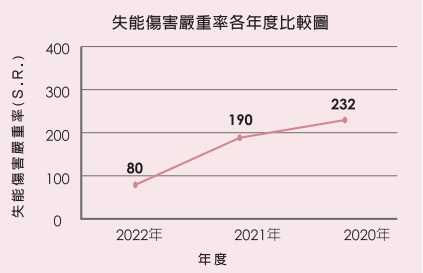
備註：
1. 公傷假請假日數 1 日 (含) 以上，做為失能傷害件數的計算基準。
2. 失能傷害件數不含上下班途中交通事故。
3. 職業傷害所造成的死亡比率 =(職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時)*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）=(嚴重的職業傷害數 / 總經歷工時)*1,000,000。
5. 嚴重的職業傷害數以職安法第 37 條第 2 項 :(1) 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。(2) 發生災害之罹災人數在三人以上。

工傷事故統計

年度 (單位：件數)	≤30 歲		31~50 歲		>50 歲	
性　　別	男	女	男	女	男	女
上下班途中事故	19	3	9	1	11	3
公出途中事故	11	2	13	1	12	3
執勤時受傷	2	1	4	1	6	1
全體合計	32	6	26	3	29	7
全體比例	84%	16%	90%	10%	81%	19%

備註：
1. 公傷假請假日數 1 日 (含) 以上，做為失能傷害件數的計算基準。
2. 執勤時受傷包含墜落 (A 字梯)、跌倒、其他 (遭狗咬傷)、衝撞。





❖焦點案例

企業挽袖捐血做公益

新冠疫情影響民眾捐血意願，全台血庫持續告急。新光保全多年致力各項公益活動，為替醫療用血量盡份心力及舒緩國內血庫供應量時有短缺問題，秉持著「取之於社會，用之於社會」的經營理念，自 2021 年便加入響應企業捐血活動行列，期盼大家發揮愛心獻出熱血，回饋社會同時善盡企業社會責任。今年新光保全再次以實際行動解救血荒，5 月 9 日與內湖周邊企業攜手於承業生醫企業集團總部一同舉辦「心血來潮」企業捐血活動，一來可將熱血傳遞給需要的人，替醫療用血量盡份心力，二來可促進捐血者身體新陳代謝，提升其健康意識，利人利己的善行義舉，給予社會更多正能量及溫暖。

圖／企業捐血

年度 921 防災日演練 強化防災應變能力

對新保來說，921 不單是地震，更是不可抹滅的歷史眼淚。每當憶起 921 地震災情震驚全台、傷痛仍歷歷在目，當時新光保全除第一時間動員前往災區，挨家挨戶尋找客戶標的，在客戶處貼上便利貼，希望確認客戶平安及是否需要協助，也投入災區物資運送等救災工作。因此，自 921 地震隔年起，秉持「歷史不能遺忘、經驗必須記取」的信念，在每年 9/21 前夕，新保總公司和各地分支單位同步舉辦防災日，期望深化同仁地震緊急避難及應變能力。

圖／防災日演練

今年因防範疫情之故避免群聚，採地震保命三步驟為「趴下（Drop）、掩護（Cover）、穩住（Hold on）」實地演練，以達「多一分準備、少一分損失」居安思危的目的。

另一方面，考量當地震來襲時，銀髮長者是較脆弱的族群，不方便隨時起身移動，也欠缺防災相關知識，以致易曝露於危險之中。新保枋橋日照中心實際帶領長輩進行防災地震演練。長輩如可蹲，教導其採取保命 3 步驟「趴下（Drop）、掩護（Cover）、穩住（Hold on）」，反之，行動不便者則就地低頭善用枕頭或棉被保護頭部，期望透過演練，能在緊急災害發生時盡速應變，保護長輩生命安全。

積極提升女性員工福利 獲頒幸福企業金獎

有鑑於員工的存在即為企業的珍貴資產，亦為企業持續發展與進步的關鍵指標，透過多元面向照護，使員工在工作、家庭、健康間得以取得彈性與平衡。新光保全於 11 月 11 日獲頒 1111 人力銀行主辦 2022 第三屆幸福企業「一般生活服務業」金獎。

新光保全除了給予員工應有的福利制度，疫情期間更升級推出多元工作方式如「WFH 居家工作」、「防疫隔離假」、「防疫照顧假」、「疫苗接種假」等假勤福利，另還有「疫苗接種險」補助及提供防疫物資 (例如口罩、酒精筆、快篩試劑)，確診同仁另有公司專任護理師電話衛教關懷。有鑑於行業特殊性，公司 80% 為男性員工，積極修訂重視女性員工權益及福利的相關措施，推行「母性健康保護」計畫，力推健康自我評估、作業場所危害評估、母性健康保護面談以及工作適應性評估等；每年 5 月公司內部也舉辦「女性日」活動，推動社會職場正循環，創造幸福企業價值，為員工身心健康，提供員工紓壓按摩、定期健康檢查，對健康檢查異常的同仁有職醫定期臨場健康服務，進行健康風險管控；對職災同仁，職醫護也將進行健康諮詢、衛教與關懷、專業的復健建議等漸進式復工方案，讓發生職災同仁能逐步適應，以期回到職場正常工作。新光保全期望員工在企業裡獲得足夠幸福感同時，創造更幸福的企業價值。

圖／幸福企業頒獎

聖誕環保公益市集

在這充滿祝福與感恩的季節，為感謝員工於疫情之下辛勞的一年，新光保全在平安夜舉辦聖誕二手市集活動，當天也將二手市集收入的 2 成，捐贈給台灣世界展望會「聖誕心願禮」活動，今年也為支持公益團體向蒙恩聽障烘焙坊訂購巧酥聖誕包，發送給全體員工。下午辦理新保盃趣味競賽活動，邀請總公司各單位及事業群由主管及同仁組隊，一起參與活動。今年活動結合「環保、助人、關懷」等議題，以實際行動發揮企業影響力，力挺公益，以落實企業善盡社會責任的理念與讓社會充滿正能量，為企業永續發展樹立良好典範，亦盼各界能一起響應善行義舉，共同參與扶助弱勢的行列。

圖／耶誕市集

Chapter 6

建構社會共融的智慧家 - 外部

核心目標與願景 »

新光保全以「促進社會福祉、幫助弱勢」，秉持人本精神，深切關懷台灣每個角落，結合保全本業專長及社會資源；以「安全守護、安心照護」為企業回饋社會的使命；以守護社會大衆為己任，努力創造和諧幸福安全安心的生活。

章節重點 »

6.1 安心教室
6.2 內湖安全社區
6.3 社福基金會
6.4 文藝基金會

本章對應之 SDGs»

2022 新光保全對 SDGs 的貢獻

專案	說明	對應 SDGs
食農教育 愛心米募集 小農市集 永續活動	以支持環境永續、農村創生、友善農作、友善土地、健康飲食、健康生活、關懷弱勢及攜手推廣環境永續理念等面向，持續落實企業社會責任理念。	消除飢餓，達成糧食安全，改善營養並促進永續農業 促進並確保永續消費及生產模式 採取緊急行動對抗氣候變遷以因應其影響 保育、永續利用陸地生態系，以確保生物多樣性並防止土地環境惡劣
枋橋日照中心 長者健康促進活動 高齡長者藝文活動	1. 以陪伴、照顧、科技、安心的服務模式，打造長者的幸福感。 2. 支持長者參與活動促進身心健康及人際互動以獲得生活動能。 3. 透過參與藝文活動重新自我肯定及發展生活多樣性，促進長者心理健康與福祉。	確保各年齡層的良好健康與福祉
安心教室 特殊教育藝術學習計畫 偏鄉暨弱勢孩童多元才藝計畫	1. 以保全本業專長，持續在台灣各角落推廣安全教育，讓安全安心理念深植於每個人的心中。 2. 提供身心障礙學童有教無類、公平、多元學習環境，實現深耕藝術教育理念。 3. 消除教育上的城鄉差距，幫助偏鄉與弱勢孩童族群獲得學習多元才藝教育機會。	確保有教無類、平等以及優質的教育，以提倡終身學習 減少國內及國家間的不平等
獎助學金 偏鄉餐食計畫 偏鄉多元才藝計畫	1. 獎助學金確保弱勢孩童受教機會，消弭社會歧視與不公。 2. 餐食計畫讓偏鄉貧弱兒童可以得到照顧，不再挨餓，並擁有更良好的學習環境與教育資源。 3. 同仁自發募集認購有機白米再捐助給偏鄉及弱勢家庭得以溫飽。	消除飢餓，達成糧食安全，改善營養並促進永續農業 確保有教無類、平等以及優質的教育，以提倡終身學習 減少國內及國家間的不平等
內湖安全社區 高齡長者藝文活動	1. 結合本業專長參與在地社區安全推動，守護社區安全及打造社區的幸福力。 2. 建立高齡友善觀念，建構包容、安全的城市環境。	建構安全、韌性、兼容及永續特質城市與鄉村

6.1 安心教室

2022 安心教室：場次 190 場 / 受惠 4,587 人次

自 2007 年以來，新光保全一直默默進行的，一件讓人「安心」的小事， 以保全本業專長成立的「安心教室」以行動安全教育模式，走進台灣各地，防震、防災、人身、急救及銀髮居家安全教育向下紮根，讓各年齡層的民眾都能具備安全防災的知識。

近年來，國內遭逢疫情衝擊，以「安心」為最高宗旨的安心教室，在疫情不斷變化下無法辦理實體課程，秉持著防疫不停學，透過線上課程讓學員們可以透過線上課程及線上影片在家也能安心學習，因為災害的發生不會因為疫情下而停止，安心教室以不同形式持續推廣安全的重要觀念，讓「安全安心」的理念深植於每個人心中。

2022 安心教室執行成果

類別 / 項目	線上課程	實體課程	急救認證
場次	10	12	168
人次	588	720	3,279

6.2 內湖安全社區

2022 年，總投入金 10 萬

深耕社區 永續經營共同打造安全的居家環境

位於內湖區的新光保全，自 2006 年加入該協會組織，同時與安全社區參與 2010、2015、2021 年三次的國際安全社區認證，2021 年更成為全球第 3 個四度通過認證的社區，這份殊榮更是對於內湖人持續創造更好、更舒適、安全的永續生活環境最大的肯定。

新光保全積極參與內湖安全社區服務，長期擔任「居家安全」推動委員會主委，一展安全與安心的相關服務專業，深入在地社區呼應內湖社區安全與健康協進會的精神，因為在地，所以在意。

結合本業專長參與在地社區安全推動，守護社區安全及打造社區的幸福力，協助內湖安全社區推廣幼兒、銀髮居家安全、學童人身安全、防災安全、急救安全知識，結合防災教育館參觀體驗教育居民防災意識，讓民眾透過活動參與學習打造安全的居家環境。

6.3 財團法人新光保全關懷社會福利基金會

愛心米募集，累計 34,148 公斤的米，幫助 10,366 位孩子、6,708 位獨居老人

偏鄉關懷，總贊助金額 587,000 元，總受惠人次 2,300

偏鄉關懷 支持在地有機農業

新光保全以實際行動幫助需要關懷的弱勢孩童與家庭，由內部發起的年度「愛心米大募集」活動，每年都在寒暑假期間募集完成，趕在開學前或是在農曆年前送到弱勢家庭及獨居長者手中。而這 10 餘年來，共募集了 34,148 公斤的米，幫助 10,366 位孩子、6,708 位獨居老人，累計募集金額為 3,743,690 元。

2015 年起，更選擇與宜蘭棗健康有機農場契作，由全體同仁參與每年 3 月插秧、7 月割稻、8 月募集、10 月發送，透過充滿愛的在地有機好米，一次完成友善土地、支持有機農作、幫助弱勢得以溫飽的三個公益心願，傳遞善的價值同時，溫暖每個有需要的角落。

在資源相對缺乏的偏鄉地區，能溫飽、甚至有全新整組的文具用品是多麼的微不足道的願望，因此，我們堅持每年都前往偏鄉地區舉辦公益活動，陪伴孩子手作燈籠，並贈予聖誕、新年文具禮品及日常所需物資，期望在求學階段的孩童，能夠快樂的學習，為偏遠地區的孩童盡一份心力。

這幾年響應安得烈慈善協會年菜食物箱募集活動，秉持熱心公益關懷社會弱勢的精神，由新保高階主管帶領同仁來到安得烈食物銀行，協助包裝年菜食物箱，希望在時間內可以讓偏鄉需要的人可以順利領到食物箱！以實際行動幫助更多需要幫助的家庭，大家分工合作裝填食物、封箱、搬運，關心孩子們的需要，讓愛不間斷。未來，新光保全仍將堅持理念，並與更多機構團體或其他單位合作，希望集結企業內的資源與力量，幫助更多所需的學童與家庭，善盡企業社會責任讓更多的人可以受惠。

2022 社福基金會贊助統計

序	計畫	金額	受惠人次
1	偏鄉弱勢兒童課後照顧班經費	60,000	300
2	偏鄉弱勢兒童獎助學金	30,000	10
3	陽光基金會獎助學金	30,000	10
4	偏鄉送禮物活動	37,000	200
5	不老騎士活動	30,000	30
6	爺奶 color walk 健走活動	30,000	100
7	活化歷史 - 祖孫牽手玩美城鄉	10,000	100
8	愛老人愛團圓年菜贊助	30,000	50
9	第 12 屆愛心米募集	330,000	1,500
合計		587,000	2,300

跨足長照產業，新保枋橋公共托老中心

因應台灣高齡化的社會結構，新光保全關懷社會福利基金會於板橋設立枋橋公共托老中心，2021 年正式跨足長照產業。新保枋橋公共托老中心，除了提供日間照顧服務，同時運用了新光保全堅實的科技基石，打造人性化、貼心且安全的在地空間。日常活動規劃中，設計喚起服務對象生命過程記憶的活動，從中發展興趣及啟發潛能，讓每一位服務對象從心裏感動，重拾成就與生命尊嚴，落實活躍老化目標，透過創新科技及結合在地文化特色，讓長者持續活躍，達成自立生活的願景，讓每一位參與其中的長輩融和入社區共生當中，使子女得以安心上班，家庭照顧者獲得喘息機會，日照長輩獲得健康促進活動以延緩退化速度。

2022 年各服務項目執行成果

1. 日托服務：共計服務 7,971 人次，平均月服務 399 人次。
2. 喘息服務：共計服務 368 人次，平均月服務約 18 人次。
3. 交通接送服務：總計 10,295 趟次、平均月服務約 515 趟次。
4. 社區沐浴服務：總計 457 人次。

6.4 財團法人台灣新光保全文化藝術基金會

總贊助金額 490,000 元，總受惠人次 3,407

2022 年文化藝術基金會持續推廣本土文化藝術與推動藝術人才培育，透過支持偏鄉多元才藝學習、公益舞蹈教學、創作及繪畫競賽等方式，以利提升文化生活品質、健全藝術發展環境並平衡身心發展。

「送藝術進校園 愛心無限大」教學計畫與爵代舞蹈劇場合作，由專業舞蹈老師至校園教導資源班或特殊教育班舞蹈律動與肢體開發，期許學童因舞蹈藝術產生快樂並幫助成長，實現深耕藝術教育、以舞蹈送愛的理想。

有鑑於城鄉差距與區域資源失衡嚴重性，偏鄉教育師資不足造成文化藝術發展困難，以及傳統藝術沒落與母語失傳，故此，文藝基金會注入較多資源在弱勢兒童與原民文化研習，深耕與愛希望協會「弱勢兒童多元才藝培育發展」及「尋 Bii 圓夢吉他培育計畫」、失親兒基金會「夢想音樂營與藝術營」、台灣世界展望會「屏東禮納里合唱團」及「屏東草埔國小文化隊」合作，並參與芥菜種會「原住民偏鄉兒童多元學習計畫」，推廣偏鄉弱勢孩童學習傳統文化與多元才藝，透過音樂、舞蹈、美術、母語學習等，鼓勵弱勢家庭孩童不因貧困失去學習與拓展天賦的機會，進而獲得成就感、增加自信心與豐富生命，達到族群與自我認同。

此外，關心長輩身心健康與高齡文化議題也成為另一項著重的目標，首次與果陀劇場合作活化歷史「新營長者故事班」，由長者和小學生分享生命故事，讓上一個世代的「歷史」就在「說故事」與「聽故事」間交流傳承，也讓長輩重新肯定自我，活出充滿高齡智慧的自信與風采。

2022 文藝基金會贊助統計

序	計畫	金額	受惠人次
1	愛希望協會「弱勢兒童多元才藝培育發展計畫」	60,000	137
2	台灣世界展望會「屏東禮納里合唱團」	60,000	23
3	台灣世界展望會「屏東草埔國小文化隊」	70,000	26
4	果陀劇場「活化歷史 - 新營長者故事班」	10,000	577
5	愛希望協會「尋 Bii 圓夢吉他培育計畫」	50,000	23
6	爵代舞蹈「送藝術進校園 愛心無限大」教學計畫	50,000	262
7	失親兒基金會「夢想音樂營」	25,000	45
8	失親兒基金會「夢想藝術營」	25,000	90
9	芥菜種會「原住民偏鄉兒童多元學習計畫」	50,000	80
10	安得烈慈善基金會第七屆學藝競賽「孩子們的藝想世界」	60,000	1,982
11	偏鄉送聖誕新年禮物	30,000	162
合計		490,000	3,407

Chapter 7

附錄

新光保全合併報表之事業群
GRI Standards
SASB
ISO26000 社會責任標準指南對照表
聯合國全球盟約對照表
保證聲明書
查證聲明書 (TCFD 符合性聲明)

新光保全合併財報之事業體

台灣保全股份有限公司
誼光保全股份有限公司
誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司
新保投資股份有限公司
新堡科技股份有限公司
聯安服務股份有限公司
新工光電科技股份有限公司
新群電子股份有限公司
新誼整合科技股份有限公司
新保國際有限公司
新保投資海外事業有限公司
上海新光保全物業管理有限公司
新光電通股份有限公司
新光泰國公司
新昕國際股份有限公司
新昕投資股份有限公司
新保生活關懷股份有限公司
新保運通股份有限公司
新光保全（上海）管理有限公司
台保服務科技股份有限公司
新保健康管理顧問股份有限公司
漢軍科技股份有限公司
薩摩亞商思邁特國際股份有限公司
昕誼國際股份有限公司

GRI Standards

GRI 1：基礎 2021

使用聲明	新光保全永續報告書依循 GRI 標準編製，本報告書資訊揭露期間為 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	截至 2023 年 6 月底，尚未有適用本公司之行業準則

GRI 2 ：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	省略	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於報告書 2.1 關於新光保全		- P.17
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 附錄 - 合併財報之事業體		- P.90
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書		-
2-4	資訊重編	無		-
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書 附錄 保證聲明書		- P.104
2-6	營運、價值鏈和其他商業關係	關於報告書 2.1 關於新光保全 無任何產品或服務在特定市場被禁止之情事 第 1 章 永續發展的智慧家 2.2 經濟績效表現 4.3 永續供應鏈		- P.17 - P.4-13 P.18-20 P.63-64

GRI 準則	揭露項目	章節	省略	頁碼
2-7	員工	5.1 人才吸引與留任 - 雇用概況		P.68-69
2-8	非員工的工作者	5.1 人才吸引與留任 - 雇用概況		P.68-69
2-9	治理結構及組成	1.2 ESG 管理 - 新光保全 ESG 組織、永續治理架構 2.3 公司治理		P.6-7 P.21-23
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理 - 董事會		P.21
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理 - 董事會		P.21
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 公司治理 - 董事會		P.21
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 ESG 管理 - 新光保全 ESG 組織、永續治理架構 2.3 公司治理 - 董事會		P.6-7 P.21
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 ESG 管理 - 新光保全 ESG 組織、永續治理架構		P.7
2-15	利益衝突	2.3 公司治理 - 董事會 敬請參考本公司年報 https://pse.is/4rxv8c		P.21-22
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理 - 董事會		P.21-22
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理 - 董事會 詳見本公司年報 https://pse.is/4rxv8c		P.21-22
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 ESG 管理 - 新光保全 ESG 組織、永續治理架構 2.3 公司治理 - 董事會 詳見本公司官網 https://pse.is/4sw5g5		P.7 P.21
2-19	薪酬政策	5.1 人才吸引與留任 - 多元共融友善職場 詳見本公司官網 - 功能性委員會 - 薪資報酬委員會簡歷及其權責 https://pse.is/4unazc		P.71-72

GRI 準則	揭露項目	章節	省略	頁碼
2-20	薪酬決定流程	5.1 人才吸引與留任 - 多元共融友善職場 詳見本公司官網 - 功能性委員會 - 薪資報酬委員會簡歷及其權責 https://pse.is/4unazc		P.71-72
2-21	年度總薪酬比率	5.1 人才吸引與留任 - 多元共融友善職場 詳見公司官網 - 運作情形 - 員工薪酬政策及其實施情形 https://pse.is/4txfpp		P.71-72
2-22	永續發展策略的聲明	高階聲明		P.1-2
2-23	政策承諾	高階聲明 4.3 永續供應鏈 - 供應商管理 - 重要合作廠商人權及環境永續條款承諾書 5.1 人才吸引與留任 - 多元共融友善職場 - 新光保全人權政策 5.3 健康安全職場 - 新光保全職業安全衛生政策		P.1-2 P.63-64 P.70 P.78
2-24	納入政策承諾	高階聲明 各章節永續重大議題及其管理方針 2.4 法令遵循 - 誠信經營		P.1-2 P.5、P.16、P.37、P.49、P.67、P.85 P.24-25
2-25	補救負面衝擊的程序	各章節永續重大議題及其管理方針 2.4 法令遵循 - 申訴及檢舉制度 5.1 人才吸引與留任 - 聆聽策略		P.5、P.16、P.37、P.49、P.67、P.85 P.25 P.73
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法令遵循 - 申訴及檢舉制度 5.1 人才吸引與留任 - 聆聽策略		P.25 P.73
2-27	法規遵循	2.4 法令遵循		P.24-25
2-28	公協會的會員資格	2.3 公司治理 - 公協會		P.22-23
2-29	利害關係人議合方針	各章節說明 1.3 利害關係人溝通與經營 - 利害關係人溝通		P.5 P.12-13
2-30	團體協約	公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明多元溝通管道。		P.12-13

GRI 3：重大主題揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	省略	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.3 利害關係人溝通與經營		P.8-13
3-2	重大主題列表	2022 新光保全永續重大議題對照 1.3 利害關係人溝通與經營		P.5 P.8-13
3-3	重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與經營 各章節永續重大議題說明		P.8-13 P.5、P.16、P.37、P.49、P.67、P.85

對應新光保全永續重大議題	GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 202 市場形象 2016				
【5】市場形象	202-1	按性別的標準起薪水平工資與當地最低工資比	5.1 人才吸引與留任 - 多元共融友善職場 詳見公司官網 - 運作情形 - 員工薪酬政策及其實施情形 https://pse.is/4txfpp	P.70-73
	202-2	從當地社區雇用高管的比例	5.1 人才吸引與留任 - 雇用概況 - 雇用當地居民 (台灣) 為高層的比例	P.69
GRI 204 採購實務 2016				
【16】責任採購	204-1	向當地供應商採購的支出比例	4.3 永續供應鏈	P.63-64
GRI 205 反貪腐 2016				
【3】法令遵循 【4】誠信經營	205-2	有關貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法令遵循 - 誠信經營、反貪腐 無違反法規遵循或貪腐舉報相關情事	P.24-25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取行動		
GRI 302 能源 2016				
【11】能源管理	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 綠色營運 - 能源管理	P.58-59

對應新光保全永續重大議題	GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
【11】能源管理	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 綠色營運 - 能源管理	P.58-59
	303-3	能源強度		
GRI 308 供應商環境評估 2016				
【17】供應鏈管理	308-1	使用環境評價緯度篩選的新供應商	第 4 章環境永續的智慧家 - 重大主題說明、4.3 永續供應鏈 - 供應商管理	P.49 P.63-64
GRI 402 勞資關係 2018				
【19】勞雇關係	402-1	有關營運變更的最短通知期	資遣最短通知期依勞基法相關規定時限辦理 餘勞雇關係請見 5.1 人才吸引與留任	P.68-73
GRI 403 職業安全衛生 2018				
【20】職場安全與健康	403-1	職業安全管理體系	5.3 健康安全職場 - 職業安全管理系統	P.78-79
	403-2	危害識別、風險評估和事故調查	5.3 健康安全職場 - 風險辨識及特定行動	P.81-82
	403-3	職業健康服務	5.3 健康安全職場 - 全方位健康管理	P.79-80
	403-4	職業健康安全事務 - 工作者的參與、意見和溝通	5.3 健康安全職場 - 職業安全管理系統	P.78-79
	403-5	工作者職業安全培訓	5.3 健康安全職場 - 職業安全衛生訓練	P.78-79
	403-6	促進工作者健康	5.3 健康安全職場 - 全方位健康管理	P.79-80
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響	5.3 健康安全職場 - 風險辨識及特定行動	P.81-82
	403-8	職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	5.3 健康安全職場 - 全方位健康管理	P.79-80
	403-9	工傷	5.3 健康安全職場 - 風險辨識及特定行動	P.81-82
	403-10	工作相關的健康問題	5.3 健康安全職場 - 全方位健康管理	P.79-80

對應新光保全永續重大議題	GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 404 訓練與教育 2016				
【23】人才培育 / 吸引 / 留任	404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	5.2 人才培育與發展	P.74
	404-2	員工技能提升方案和過渡援助方案	5.2 人才培育與發展 - 永續職涯培育計畫	P.77
	404-3	定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	5.2 人才培育與發展 - 員工績效評核制度	P.77
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016				
【21】員工多元 / 包容性	405-1	管制機構與員工的多元化	5.1 人才吸引與留任 - 雇用概況	P.68-69
GRI 414 供應商社會評估 2016				
【17】供應鏈管理	414-1	使用社會評價緯度篩選的新供應商	第 4 章環境永續的智慧家 - 重大主題說明、4.3 永續供應鏈 - 供應商管理	P.49 P.63-64
GRI 416 顧客健康與安全 2016				
【18】客戶關係與服務品質管理	416-1	評估產品和服務類別的健康與安全影響	3.1 提供全方位的服務	P.39-40
	416-2	涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	無相關情事 其餘客戶關係與服務品質管理詳見 3.1 提供全方位的服務	
GRI 418 客戶隱私 2016				
【18】客戶關係與服務品質管理	418-1	涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的經證實的投訴	無相關情事 其餘客戶關係與服務品質管理詳見 3.1 提供全方位的服務	P.38

永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）對照表

新光保全屬 SASB 產業分類中的「專業及商業服務業」(Professional & Commercial Services)

永續揭露主題與指標（Sustainability Disclosure Topics）

主題	指標	編號	對應章節	頁碼
資訊安全	說明辨識及處理資安風險的方法	SV-PS-230a.1	2.5 風險管理 - 資通安全風險管理 - 資通安全風險辨識、評估與管理方法	P.33
	說明收集、利用和保留客戶資訊的政策與措施	SV-PS-230a.2	2.5 風險管理 - 資通安全風險管理 - 資通安全政策、具體管理方案	P.33-34
	(1) 資料外洩的次數 (2) 涉及客戶商業機密資料或個人身份資料的百分比 (3) 受影響的客戶數	SV-PS-230a.3	2022 年，並無對公司財務重大影響 / 資料外洩 / 涉及客戶商業機密或個人資料等之資安事件發生	P.32-35
員工多元性與員工敬業度	(1) 高階管理層和 (2) 其他所有員工的性別和種族代表比例	SV-PS-330a.1	5.1 人才吸引與留任 - 雇用概況	P.68-69
	(1) 自願和 (2) 非自願的人員離職率	SV-PS-330a.2	5.1 人才吸引與留任 - 雇用概況 - 離職員工組成分佈	P.69
	員工敬業度的百分比	SV-PS-330a.3	2022 年受 Covid-19 影響，人員採異地辦公、分區分流、居家上班等形式工作，以致員工滿意度問卷調查難以進行；2023 年起因疫情趨緩，本項作業將依過往時程恢復調查	P.73
職業誠信	說明確保職業誠信的方法	SV-PS-510a.1	2.4 法令遵循 - 誠信經營、反貪腐	P.24-25
	與職業誠信相關的法律訴訟所導致的金錢損失	SV-PS-510a.2		

活動指標（Activity Metrics）

活動指標	編號	對應章節	頁碼
(1) 全職和兼職 (2) 臨時和 (3) 有簽約的員工人數	SV-PS-000.A	5.1 人才吸引與留任 - 雇用概況	P.68

活動指標	編號	對應章節	頁碼
員工工作時數，以及按百分比計時	SV-PS-000.B	因皆為全職，無臨時員工百分比	P.68

ISO 26000 社會責任標準指南對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
組織治理			
1.1	執行目標時下決策與實施的系統	1.2 ESG 管理 2.3 公司治理	P.6-7 P.21-22
人權			
2.1	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	5.1 人才吸引與留任 5.3 健康安全職場	P.70 P.81
2.2	人權的風險處境	5.1 人才吸引與留任	P.70
2.3	避免直接、利益及沉默等同謀關係 (共犯的避免)	2.4 法令遵循 2.5 風險管理 4.3 永續供應鏈 5.1 人才吸引與留任	P.24-25 P.26-35 P.63-64 P.68-73
2.4	解決委屈 (解決牢騷埋怨)	1.3 利害關係人溝通與經營 5.1 人才吸引與留任	P.12-13 P.73
2.5	歧視與弱勢族群	1.3 利害關係人溝通與經營 5.1 人才吸引與留任 5.2 人才培育與發展	P.12-13 P.72-73 P.74-77
2.6	公民與政治權		
2.7	經濟、社會與文化權	1.3 利害關係人溝通與經營 2.5 風險管理 5.1 人才吸引與留任 5.2 人才培育與發展 6.1 安心教室	P.12-13 P.26-35 P.68-73 P.74-77 P.86

項次	條文	對應章節	頁碼
2.7	經濟、社會與文化權	6.2 內湖安全社區 6.3 財團法人新光保全關懷社會福利基金會 6.4 財團法人台灣新光保全文化藝術基金會	P.86 P.87 P.88
2.8	工作的基本權利	5.1 人才吸引與留任 5.2 人才培育與發展 5.3 健康安全職場	P.68-73 P.74-77 P.78-82
勞動實務			
3.1	聘雇與聘雇關係	5.1 人才吸引與留任	P.68-73
3.2	工作條件與社會保護	5.1 人才吸引與留任 5.2 人才培育與發展 5.3 健康安全職場	P.68-69 P.74-77 P.78-82
3.3	社會對話	1.3 利害關係人溝通與經營	P.12-13
3.4	工作的健康與安全	5.3 健康安全職場	P.78-82
3.5	人力發展與訓練	5.1 人才吸引與留任 5.2 人才培育與發展	P.68-73 P.74-77
環境			
4.1	污染預防	4.1 環境治理 4.2 綠色營運 4.3 永續供應鏈	P.50-57 P.58-62 P.63-64
4.2	永續資源利用	4.1 環境治理 4.2 綠色營運 4.3 永續供應鏈	P.50-57 P.58-62 P.63-64
4.3	氣候變遷的減緩與適應	4.1 環境治理 4.2 綠色營運 4.3 永續供應鏈	P.49-64

項次	條文	對應章節	頁碼
4.4	環境保護與自然棲息地的保護與恢復	4.1 環境治理 4.2 綠色營運 4.3 永續供應鏈	P.50-57 P.58-62 P.63-64
公平運作實務			
5.1	反貪腐	2.4 法令遵循	P.25
5.2	負責任的政治參與	無政治參與	-
5.3	公平競爭	2.4 法令遵循	P.24-25
5.4	促進影響範圍內的社會責任	4.3 永續供應鏈	P.63-64
5.5	尊重智慧財產權	2.5 風險管理	P.31
消費者議題			
6.1	公平的行銷、資訊與契約的實務	2.4 法令遵循 3.1 提供全方位的服務	P.24-25 P.38-40
6.2	保護消費者的健康與安全	3.2 Smart Living 智慧生活 3.3 顧客健康與安全 3.4 保全服務	P.41-42 P.43-44 P.46
6.3	永續消費	4.2 綠色營運	P.62

項次	條文	對應章節	頁碼
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.1 提供全方位的服務 3.3 顧客健康與安全 3.4 保全服務	P.38-40 P.43-44 P.46
6.5	消費者資料保護與隱私	3.1 提供全方位的服務	P.38-40
6.6	提供必要的服務	3.1 提供全方位的服務 3.2 Smart Living 智慧生活 3.3 顧客健康與安全 3.4 保全服務 6.1 安心教室 6.2 內湖安全社區 6.3 財團法人新光保全關懷社會福利基金會 6.4 財團法人台灣新光保全文化藝術基金會	P.38-47 P.86-88
6.7	教育與認知	6.1 安心教室	P.86
社會參與及發展			
7.1	社區參與	6.1 安心教室 6.2 內湖安全社區 6.3 財團法人新光保全關懷社會福利基金會 6.4 財團法人台灣新光保全文化藝術基金會	P.86-88
7.2	教育與文化		
7.3	增加就業與技術發展	3.2 Smart Living 智慧生活 5.1 人才吸引與留任 5.2 人才培育與發展	P.41-42 P.68-73 P.74-77
7.4	科技發展	3.2 Smart Living 智慧生活	P.41-42
7.5	增加財富與收入	5.1 人才吸引與留任	P.68-73

項次	條文	對應章節	頁碼
7.6	健康	3.3 顧客健康與安全	P.43-44
7.7	社會投資	6.1 安心教室 6.2 內湖安全社區 6.3 財團法人新光保全關懷社會福利基金會 6.4 財團法人台灣新光保全文化藝術基金會	P.86-88

聯合國全球盟約對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
人權			
1	企業界應支持並尊重國際公認的人權	5.1 人才吸引與留任	P.70-73
2	保證不與踐踏人權者同流合污		
勞工標準			
3	保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利	5.1 人才吸引與留任	P.68-73
4	消彌一切形式之強迫性勞動		
5	有效廢除童工		
6	消彌就業及職業上的歧視		

項次	條文	對應章節	頁碼
環境			
7	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	4.1 環境治理 4.2 綠色營運 4.3 永續供應鏈	P.49-64
8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法		
9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術		
反貪腐			
10	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐及賄賂	2.4 法令遵循	P.24-25

保證聲明書

bsi.

By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

2023 新光保全永續報告書

英國標準協會與台灣新光保全股份有限公司(簡稱新光保全)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2023 新光保全永續報告書進行評估和查證外，與新光保全並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2023 新光保全永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查新光保全提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由新光保全一併回覆。

查證範圍

新光保全與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與 2023 新光保全永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估新光保全遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，並評估適用的 SASB 行業準則永續揭露之符合性，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2023 新光保全永續報告書內容，對於新光保全之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、新光保全所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關新光保全的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了新光保全對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就新光保全所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於新光保全政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 25 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標來評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性, GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2022 年報告書反映出新光保全已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了新光保全之包容性議題。

重大性

新光保全公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了新光保全之重大性議題。

回應性

新光保全執行來自利害關係人的期待與看法之回應。新光保全已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了新光保全之回應性議題。

衝擊性

新光保全已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。新光保全已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了新光保全之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

新光保全提供有關依循GRI永續性報導準則2021之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的特定主題GRI準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了新光保全的永續性主題。

SASB 準則

新光保全提供有關依循 SASB 準則(專業及商業服務永續會計準則)進行永續揭露之自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則(專業及商業服務永續會計準則)的永續揭露主題與會計指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了新光保全適用的 SASB 準則之永續揭露主題、相關會計指標與活動指標。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法；另審查 SASB 準則為中度保證等級。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為新光保全負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

AA1000
Licensed Report
000-4/V3-4C2R6

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2022038

2023-05-29

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

查證聲明書 (TCFD 符合性聲明)

bsi.

By Royal Charter

Conformity Statement

Climate related Financial Disclosure

This is to conform that

Taiwan Shin Kong Security Co., Ltd.
No. 128, Xingai Rd.
Neihu Dist.
Taipei City 114508
Taiwan

台灣新光保全股份有限公司
臺灣
台北市
內湖區
行愛路 128 號
114508

Holds Statement Number CFD 784946

As a result of carrying out conformity check process based on TCFD requirement, BSI declares that:

- Taiwan Shin Kong Security Co., Ltd. follows Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) to disclose climate-related financial information which is clear, comparable and consistent about the risks and opportunities and its financial impact. The disclosures cover four core elements and have been prepared by seven principles for effective disclosures.
- The maturity model for the Climate-related Financial Disclosures is **Level-4: Satisfying** grade.

For and on behalf of BSI

Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Latest issue: 2023-05-08 Expiry date: 2024-05-07

Page 1 of 2

...making excellence a habit.™

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Conformity Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its climate related financial disclosures more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Conformity Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Conformity Statement may be read. Any queries that may arise by virtue of this Conformity Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114700, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution

Statement number: CFD 784946

Location:	Conformity Check Overall Result:
Taiwan Shin Kong Security Co., Ltd. No. 128, Xingai Rd. Neihu Dist. Taipei City 114508 Taiwan 台灣新光保全股份有限公司 臺灣 台北市 內湖區 行愛路 128 號 114508	The maturity model for the Climate-related Financial Disclosures is **Level-4: Satisfying** grade.

Latest issue: 2023-05-08 Expiry date: 2024-05-07

Page 2 of 2

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Conformity Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its climate related financial disclosures more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Conformity Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Conformity Statement may be read. Any queries that may arise by virtue of this Conformity Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114700, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution

AIOT 領航家

台灣新光保全股份有限公司
Taiwan Shin Kong Security Co.,Ltd
電 話 (02)7719-9888
傳 真 (02)2796-8899
總公司 114台北市內湖區行愛路128號
http://www.sks.com.tw

官網

企業永續網