



# 2022 台灣保全

永續報告書  
Sustainability Report

# 目錄

---

|        |   |
|--------|---|
| 關於本報告書 | 2 |
|--------|---|

|       |   |
|-------|---|
| 董事長的話 | 3 |
|-------|---|

|       |   |
|-------|---|
| 總經理的話 | 4 |
|-------|---|

|            |   |
|------------|---|
| 利害關係人與重大議題 | 5 |
|------------|---|

|               |   |
|---------------|---|
| - 重大議題鑑別與衝擊邊界 | 7 |
|---------------|---|

|            |    |
|------------|----|
| - 重大主題管理方針 | 10 |
|------------|----|

---

## 01 永續經營 11

|          |    |
|----------|----|
| 1.1 公司概況 | 12 |
|----------|----|

|           |    |
|-----------|----|
| 1.2 董事會自治 | 20 |
|-----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 1.3 誠信經營 | 22 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 1.4 風險管控 | 23 |
|----------|----|

|           |    |
|-----------|----|
| 1.5 供應商管理 | 24 |
|-----------|----|

## 02 安心守護 26

|          |    |
|----------|----|
| 2.1 服務品質 | 27 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 2.2 資安防範 | 30 |
|----------|----|

## 03 員工關懷 32

|          |    |
|----------|----|
| 3.1 員工結構 | 33 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 3.2 薪酬待遇 | 34 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 3.3 員工福利 | 35 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 3.4 友善共融 | 38 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 3.5 人才培育 | 40 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 3.6 職業安全 | 42 |
|----------|----|

## 04 環境保護 49

|          |    |
|----------|----|
| 4.1 減碳節能 | 50 |
|----------|----|

|                     |    |
|---------------------|----|
| 4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD) | 52 |
|---------------------|----|

## 05 社會公益 54

|                |    |
|----------------|----|
| 附錄 - GRI 準則對照表 | 56 |
|----------------|----|

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 附錄 - 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表 | 59 |
|---------------------------|----|

|                   |    |
|-------------------|----|
| 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊 | 60 |
|-------------------|----|

|              |    |
|--------------|----|
| 附錄 - 報告書查證聲明 | 61 |
|--------------|----|

# 關於本報告書

本報告書為台灣保全股份有限公司（以下簡稱「台灣保全」）2022 年永續報告書（以下簡稱為「本報告書」），是本公司發行的第一本永續報告書，此報告書展示我們的永續發展目標、策略與成果。台灣保全注重與利害關係人的互動與溝通，並積極回應所有關心永續議題的利害關係人需求。在報告書中，我們會揭示永續策略、實踐方式及達成績效，讓利害關係人更加瞭解台灣保全在經濟、環境、社會及治理等方面的具體成就。期許透過這樣的方式，與利害關係人一起邁向永續的未來。

## ◆ 報告期間與揭露範疇

本報告書揭露之資料，涵蓋 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日台灣保全於公司治理、環境永續與社會承諾等各項重大主題之行動及績效資訊，內含各利害關係人回饋之關切議題，本報告書範疇以台灣保全為主體，其報導內容所涵蓋之實體公司佔財務報表整體營收 100%。

本報告書發行版本

2023 年 7 月發行

預計下一版發行日

2024 年 6 月發行

## ◆ 報告書撰寫原則與外部查證

本報告書係參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 2021 年版 GRI 準則進行編撰。報告資訊亦與上櫃公司編

製與申報永續報告書作業辦法以及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構、可持續發展會計準則 (SASB) 等準則國內外標準相呼應。

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

## ◆ 報告書審查方式

報告書的內容由永續報告書編撰小組彙整編寫，各部門主管進行審閱以確保資訊數據的正確性。經校對覆核後，報告書提交至總經理進行最終審閱核示發行。

## ◆ 聯絡資訊

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。



總公司地址：臺北市中山區建國北路 1 段 126 號地下 1 樓

總公司官網：<https://www.sks-tws.com.tw/>

聯繫人：蔡協理

聯絡人信箱：[warm.tsai@sks-tws.com.tw](mailto:warm.tsai@sks-tws.com.tw)

## 董事長的話

回顧 2022 年，國際間政經情勢動盪依舊，俄烏戰爭爆發、中美角力未曾停歇、國際原物料仍高漲不降、物流供應鏈仍因疫情中斷與欠缺人才問題、全球電力供給挑戰、以及伴隨極端氣候帶來的各種天災事件頻傳，加上新冠狀疫情 (COVID-19) 持續肆虐，尤其中國採取嚴格清零政策，皆對全球經濟帶來前所未有的衝擊與挑戰。所幸台灣保全去年在全體同仁共同努力下，經營依舊內外穩定成長發展，實屬不易。

為了在瞬息萬變的商業局勢中持續成長，企業智慧轉型已成為當今企業永續營運重要策略之一。台灣保全將繼續運用最新科技，並參考聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 指標等國際永續發展趨勢，納入經營決策中，以提供客戶最高安全的運送服務。

在經濟面，我們將持續優化既有服務模式、整合母公司新光保全與事業群資源以及創造與不同產業合作機會。同時，以本業逾 20 年的深厚經驗為基礎，致力數位轉型，將 ATM 等自動化設備、運鈔車、DVR 監控、車隊系統、派遣系統連結，以創新服務品質，引領服務持續升級，達到企業永續發展目標。

在社會面，台灣保全採多元化的徵才方式、不分男女招募人力，並提供優於法令的薪資；另配合物價不定期調高薪資，每年透過績效考核給予薪資調整，讓每位員工都能安心的照顧家庭；每月的定期教育訓練，讓全省現送人員皆能接受精實的教育訓練；每週邀請醫護人員對身體指數異常之員工適時訪談及提供建議，另不定期的舉辦活動，讓員工身心能適度放鬆；透過員工輪調制度，提供職涯發展永續規劃。在環境面，節能減碳、淨零炭排已是全球趨勢，國際大廠紛紛要求供應鏈配合減碳管理，投資法人也在注意企業減碳計劃，加上再生能源與電動車等技術日益成熟，能源管理已成為企業未來競爭力的關鍵，台灣保全將持續應用最新資通訊相關技術，減少行政作業或公差出勤，以呼應聯合國永續經營發展目標的第 7、13 項：可負擔的潔淨能源與氣候行動，為地球永續盡一份心力。

未來我們將持續以核心本業，透過具體 ESG 行動方案與作為，履行企業社會責任，提供客戶最高安全的運送服務，以創造企業永續之價值。

董事長 / 林伯峰

## 總經理的話

近兩年新型冠狀病毒（COVID-19）疫情衝擊下，國內企業的營運遭受到嚴峻考驗。回顧 2022 年度本土疫情逐步受到控制的情況下，國內各項防疫政策陸續解封，經濟環境緩慢復甦，產業積極擴張據點版圖，為後疫情時代注入強心針。台灣保全在全體員工努力、超過7,500多家代收服務點及超過 11,000 台 ATM 服務客戶信賴之下，提供現金與貴重物品高安全的運送服務，促使年度營收維持成長趨勢、獲利朝著穩定發展。

企業要達到營運目標、創造獲利，全體員工的努力是最主要關鍵的要素，公司盡力建置讓員工有努力動機的良好工作環境，注重勞工基本權益、制訂完善的人事制度與升遷管道、與各項激勵獎金辦法，同時以工作安全第一為首要目標，訂定安全制度與訓練、維護員工職場的安全。讓員工能與公司一起成長與發展，並享有共同努力而來的經營成果。

面對全球暖化造成日益惡化的極端氣候威脅，減少碳排就是緩解全球暖化威脅最重要的方法，公司每年採購數十輛高規格安全性的新型車輛進行汰換，並配置防彈、防搶、防盜系統等設備，除提供員工的最高安全性裝配外，並降低老舊車輛帶來的環境污染，未來將積極尋覓並引進合適電動車輛替代使用。

誠信經營是公司能永續經營與發展的唯一法則，公司將要求全體員工、供應廠商及客戶等共同建立良好制度、並且互相砥礪及確實執行，加強公司治理的效益。同時配合母公司新光保全暨事業群從事有關文化藝術事務、藝文教育推廣活動，關懷弱勢團體及推動健康照護相關福利服務等活動，善盡企業應有的社會責任。

在未來，台灣保全將秉持誠信、專業與執行力的經營理念，落實 ESG「環境保護（Environmental）」、「社會責任（Social）」與「公司治理（Governance）」創造公司永續的經營。

總經理 / 李嵩柏

# 利害關係人與重大議題

## 利害關係人鑑別與溝通渠道

台灣保全運用 AA1000 SES 利害關係人議合標準，考慮依賴性、責任、影響、多元觀點和張力等要素，並透過與各部門主管和同仁的內部討論和回饋，以及參考同業永續報告書的做法，進一步鑑別出四大利害關係人群體，包括員工、供應商、客戶和政府機關。為瞭解利害關係人的需求，公司透過多種管道與他們進行溝通，並立即給予回應。

## 台灣保全利害關係人關注議題與溝通管道

### 利害關係人



員工

### 對台灣保全的意義

作為企業的核心競爭力，員工是企業最重要的資源之一。在台灣保全的經營中，員工被認為是最寶貴的資產。因此，台灣保全致力於創建一個友善、幸福的工作環境，以實現企業的營運目標。

### 主要關注議題

- ✓ 薪資福利
- ✓ 職涯發展
- ✓ 職場安全與衛生
- ✓ 勞資關係
- ✓ 身心健康
- ✓ 教育訓練
- ✓ 職場平等

### 溝通管道、回應方式、回應頻率

- 每月部門會議
- 每季勞資會議
- 每季車長會議
- 定期健康檢查
- 不定期及定期教育訓練
- 提供內部知識訓練課程
- 設置員工申訴專線

## 利害關係人



客戶

以滿足顧客的需求為服務核心，是企業在維持長期經營中的重要策略。企業需要不斷提升其服務品質，以創造最大的價值給予顧客。

## 對台灣保全的意義

## 主要關注議題

## 溝通管道、回應方式、回應頻率

- ✓ 公司營運狀況
- ✓ 個資保護機制
- ✓ 保護客戶權益
- ✓ 申訴機制與管道
- ✓ 客戶滿意度
- ✓ 社會法規遵循
- ✓ 保全人員素質

- 不定期舉辦客戶溝通會
- 每月召開業務檢討會議
- 客服專線 / 客訴管道
  - 客戶滿意度調查
- 不定期對各勤務人員查核是否符合公司規範



政府機關

企業在經營過程中，需要嚴格遵守政府機關的法令法規，並積極配合政府機關的政策和命令。這是企業必須承擔的經營責任，透過嚴格遵守法令法規，企業能夠保障其經營活動的合法性，避免違法行為所帶來的損失和風險。

- ✓ 顧客隱私
- ✓ 社會經濟法規遵循
- ✓ 誠信經營
- ✓ 資訊揭露
- ✓ 勞資關係

- 定期檢視法令規範變動是否影響公司內部程序
  - 定期舉辦內部誠信教育訓練宣導
- 設立聯絡窗口與主管機關維持良好互動
- 消防安檢及環保許可現況查核（定期或不定期）



供應商

落實供應商管理，是企業在追求永續發展的過程中必須承擔的責任。企業需要與供應商攜手合作，共同致力於實現永續發展的目標。

- ✓ 經營績效
- ✓ 企業形象
- ✓ 採購政策
- ✓ 環境面法規遵循
- ✓ 勞雇關係
- ✓ 社會面法規遵循

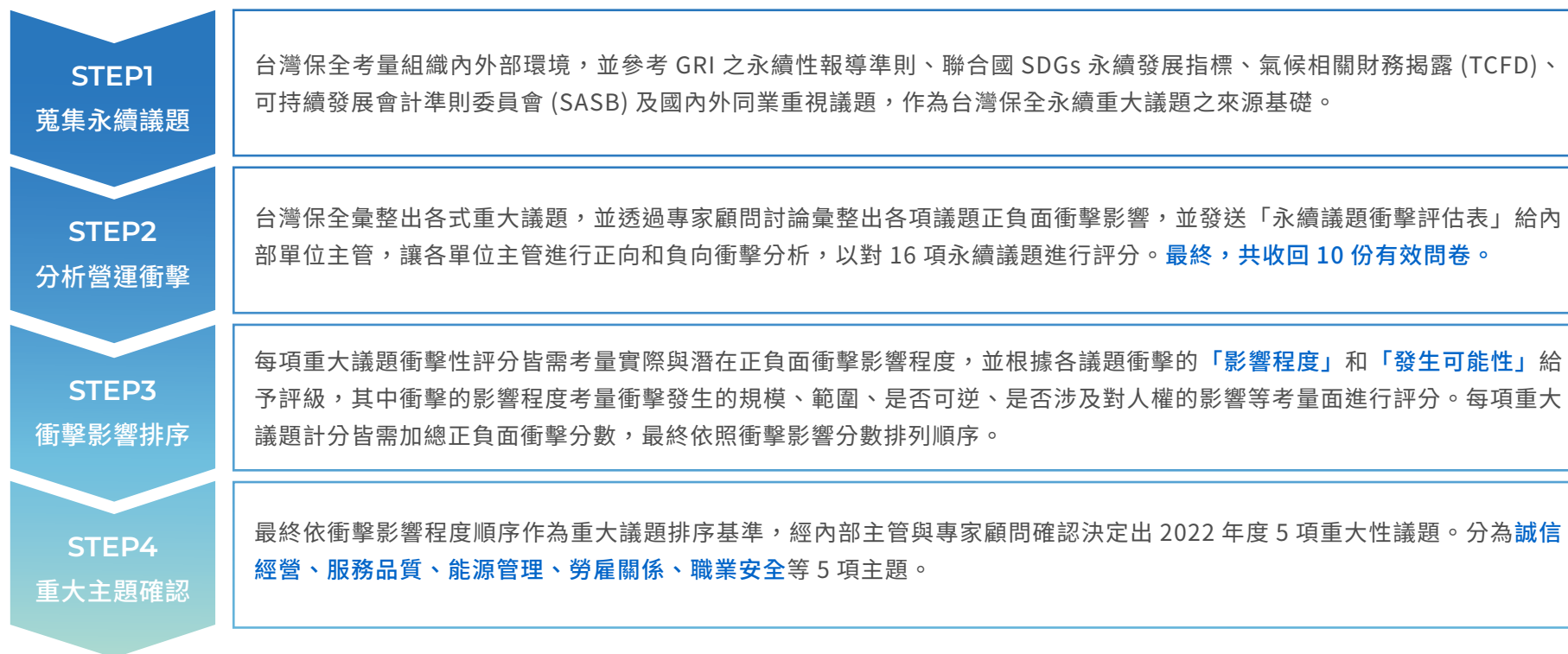
- 不定期廠商面訪

## 重大議題鑑別與衝擊邊界

除了持續與利害關係人進行例行性溝通，台灣保全另外建立了重大議題分析流程，並依循 GRI 準則與利害關係人議合標準。透過蒐集與檢視、衝擊排序與鑑別、確認等程序，將具高衝擊度之重大主題，對應 GRI 準則中的特定主題。確保永續報告書之內容符合利害關係人之包容性、重大性、完整性的原則，並作為整體檢視和持續精進永續管理與績效之重要依據。

2022 重大議題包含**誠信經營**、**服務品質**、**能源管理**、**勞雇關係**、**職業安全**等五項重大主題。

## 鑑別步驟



## 衝擊程度評分 (舉例)

| 經濟面  |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 😊 正向 |      | 😞 負向 |      |
| 影響程度 | 發生機率 | 影響程度 | 發生機率 |
| 4    | 4    | 4    | 1    |

| 環境面  |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 😊 正向 |      | 😞 負向 |      |
| 影響程度 | 發生機率 | 影響程度 | 發生機率 |
| 4    | 4    | 4    | 1    |

| 社會面  |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 😊 正向 |      | 😞 負向 |      |
| 影響程度 | 發生機率 | 影響程度 | 發生機率 |
| 3    | 3    | 4    | 1    |

註：以 1~5 分量化評估永續議題的正向 / 負向影響程度與發生機率

## 衝擊影響排序



## 重大主題衝擊邊界

| 經濟面                                                                                         |                                                              |      |      |    |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------|------|----|----------|
| 重大主題                                                                                        | 對台灣保全的意義                                                     | 衝擊邊界 |      |    | 回應章節     |
|                                                                                             |                                                              | 上游   | 台灣保全 | 下游 |          |
| <br>誠信經營 | 企業應當合法經營並遵守相關法律法規，以確保營運活動的合法性與合規性，避免違法行為的發生，以維護企業的合法權益和社會形象。 | ✓    | ✓    | ✓  | 1.3 誠信經營 |

## 經濟面

### 重大主題

### 對台灣保全的意義

### 衝擊邊界

上游

台灣保全

下游

### 回應章節



### 服務品質

透過滿足顧客需求、建立良好的顧客關係，以及提供有效的問題解決方案，可以提高客戶滿意度、增加客戶忠誠度，進而提高營運績效。



2.1 服務品質

## 環境面

### 重大主題

### 對台灣保全的意義

### 衝擊邊界

上游

台灣保全

下游

### 回應章節



### 能源管理

為達成永續經營目標，台灣保全推動環境友善活動以減緩環境衝擊，減少碳排。



4. 環境保護

## 社會面

### 重大主題

### 對台灣保全的意義

### 衝擊邊界

上游

台灣保全

下游

### 回應章節



### 勞雇關係

台灣保全致力於打造一個友善企業，承諾提供公平友善職場環境，定期傾聽同仁的需求，以確保勞雇雙方關係和諧。



3.4 友善共融



### 職業安全

職場安全是企業應盡的責任，保障員工在工作場所的安全與健康，是營造友善且穩定職場環境的重要一環。



3.6 職業安全

# 重大主題管理方針

## 政策、承諾、目標、行動方案



### 誠信經營

#### 政策 / 承諾

基於誠信原則從事所有商業活動並積極防範不誠信行為

#### 核心目標

強化公司誠信經營方針，無違反任何誠信經營之事件

#### 績效成果

無違反誠信經營之情事件

#### 行動方案

- 每年實施「誠信經營與行為指南」宣導教育
- 規範廠商誠信廉潔、人權及環境永續條款承諾
- 規範本公司內部業務人員誠信廉潔承諾
- 依據保全業法規定，針對新進保全人員做安全調查

#### 2023 年目標

持續遵循保全業法及政府不定期發布之法令，無違反任何誠信經營之事件



### 服務品質

#### 政策 / 承諾

全員參與，持續改善，滿足客戶

#### 核心目標

持續維持 ISO 9001 品質管理系統。以滿足客戶需求為目標。

#### 績效成果

達成年度各項品質目標

#### 行動方案

- 持續精進第一線員工技職能訓練
- 客戶意見反映即時回饋、追蹤後續改善
- 加強教育訓練，確保服務品質能深植於員工心中

#### 2023 年目標

以符合 ISO 9001 管理系統精神，持續改善



### 能源管理

#### 政策 / 承諾

減少能耗、減少碳排

#### 核心目標

持續減少碳排

#### 績效成果

更換低油耗車種，提升燃油效率

#### 行動方案

- 更換勤務車輛，改採更環保的車種，提升燃油效率
- 人員節能減碳意識宣導

#### 2023 年目標

持續減少碳排



### 勞雇關係

#### 政策 / 承諾

尊重員工、塑造一個友善職場，並持續維持雙向良好溝通平台

#### 核心目標

無違反勞工權益之事件

#### 績效成果

無重大事件投訴、申訴事件

#### 行動方案

- 持續檢視勞動權益相關規範，確保同仁權益不受損
- 定期舉辦勞資會議，鼓勵員工表達自我意見

#### 2023 年目標

無員工投訴、申訴事件



### 職業安全

#### 政策 / 承諾

塑造符合法令規定且健康的工作環境，讓同仁有個安心工作職場環境。

#### 核心目標

提升勤務作業安全，職災發生率下降

#### 績效成果

無重大職災事件發生

#### 行動方案

- 定期實施健康檢查
- 加強交通安全宣導規範
- 定期召開職安委員會
- 緊急應變人員教育訓練

#### 2023 年目標

職災率下降

# 01 永續經營

- 1.1 公司概況
- 1.2 董事會自治
- 1.3 誠信經營
- 1.4 風險管控
- 1.5 供應商管理

## 1.1 公司概況

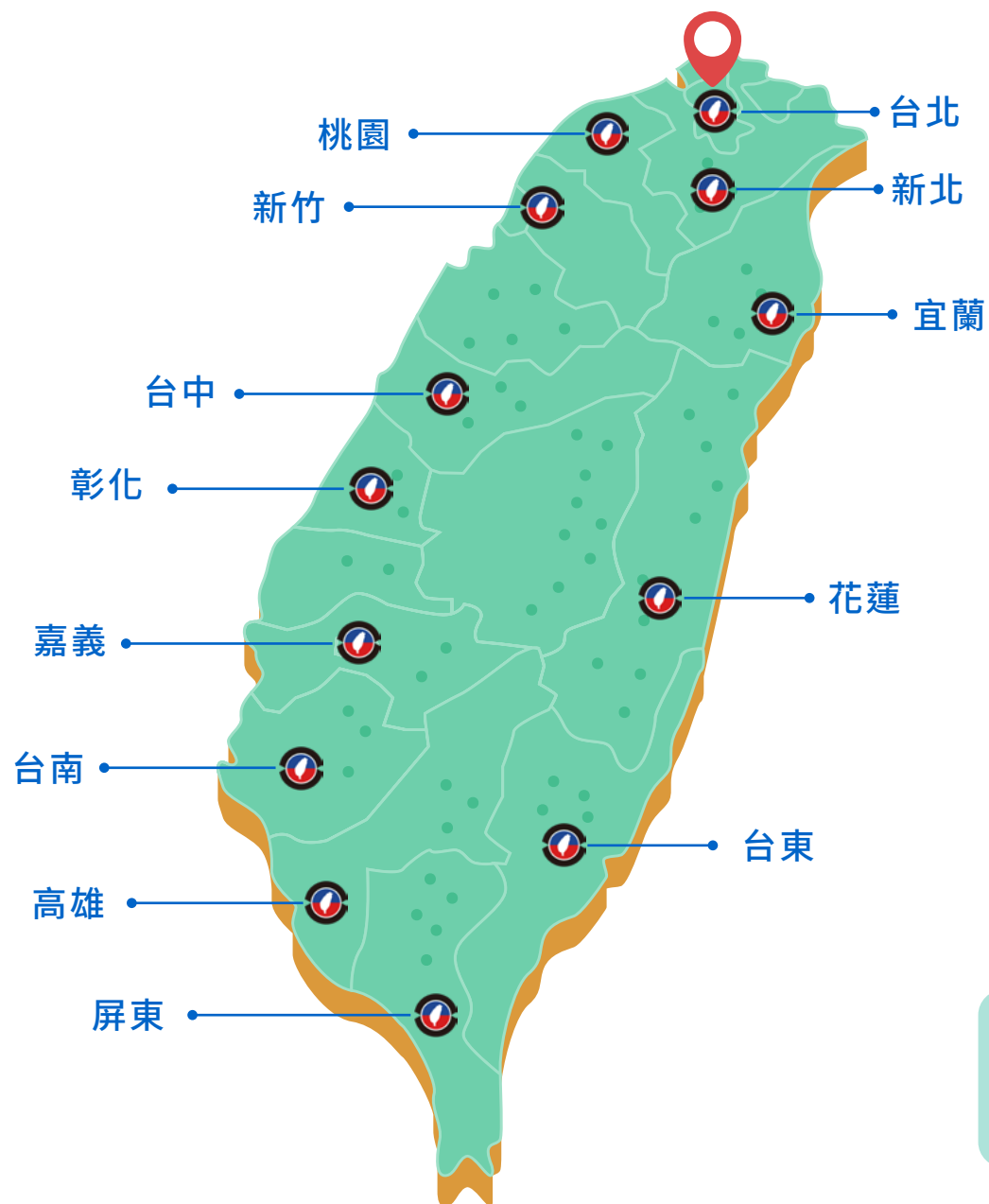
台灣保全於 1999 年成立，為新光保全特設立的子公司，台灣保全被賦予的期望是將現金貴重物品安全護送服務高度專業化、以最高規格的安全要求來體現服務品質。台灣保全提供多元化的現金、貴重物品運送服務，客戶遍及金融、公營機構、捷運公司、百貨公司、餐飲業、大賣場及連鎖商店等各行各業。

台灣保全公司資本額新台幣 5 億元，員工 1,008 名，運鈔車 300 餘輛，全國有 19 營業處據點、北中南 8 個金庫中心，不但是國內運鈔車最多之保全公司，同時也是國內最大最專業的運送保管公司，提供最高安全保管服務。

台灣保全秉持「信實、專業、服務、創新」的信條，將持續以台灣第一現金運送保全公司目標深耕邁進。

|           |                            |
|-----------|----------------------------|
| 公司名稱      | 台灣保全股份有限公司                 |
| 成立時間      | 1999 年 04 月 13 日           |
| 公司地址      | 臺北市中山區建國北路 1 段 126 號地下 1 樓 |
| 董事長       | 林伯峰                        |
| 總經理       | 李嵩柏                        |
| 實收資本額     | 5 億元                       |
| 公司人數      | 1,008 人 (截至 2022/12/31)    |
| 主要產品與服務   | 從事關於現金或其他貴重物品之運送及安全維護等     |
| 營運據點      | 臺北市中山區建國北路 1 段 126 號地下 1 樓 |
| 2022 年營業額 | 1,106,455 仟元               |





台灣保全在全台設有多處營運處，  
為客戶提供最佳服務。



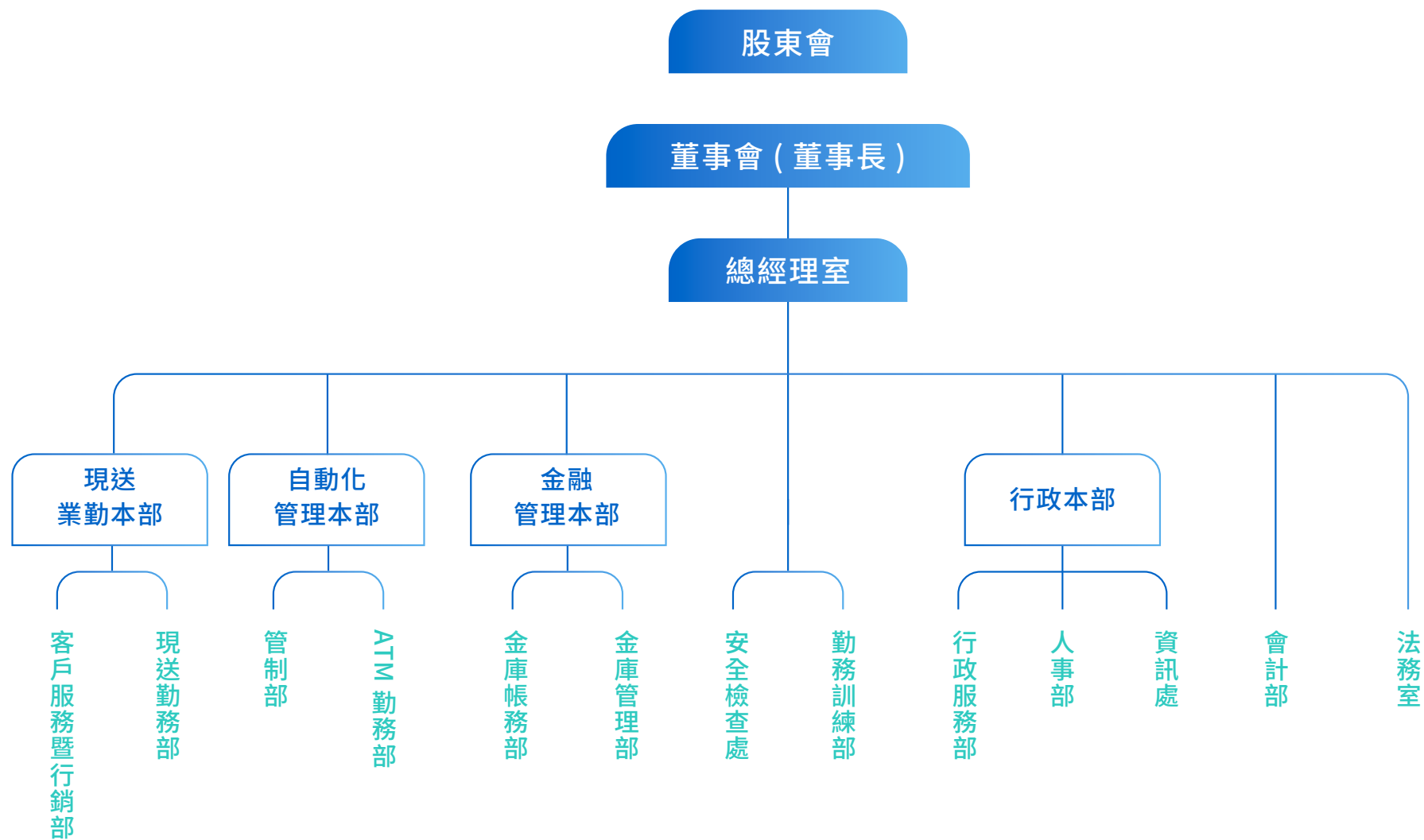
台北總公司服務專線

02-5579-0198、0800-521123



台北市建國北路一段 126 號 2 樓

• 組織架構



## ● 使命願景



## ● 服務項目

- ① 金融業運鈔。
- ② 貴重物品運送及護送。
- ③ 一般公司、行號、工廠薪資提領運送及保管。
- ④ 各類有價證券之運送及保管。
- ⑤ 一般公司、行號提存款之運送。
- ⑥ 大眾捷運系統儲值卡、兌幣機全年無休填裝換補服務。
- ⑦ 自動櫃員機補鈔、排障、電腦監控、錄影帶明細表更換及清潔服務。
- ⑧ 公司行號、餐廳、超商、速食業者帳款及貴重物品夜間代收保管及代送銀行存提款服務。
- ⑨ 重要資料、機密文件、電腦磁帶、電子零件 IC 之運送及保管。
- ⑩ 專業性大型金庫庫存保管服務。

## ● 業務概述

台灣保全服務對象主要為國內金融機構（新光銀行、台新銀行、中國信託、臺灣銀行、中華郵政等）、大眾運輸（台灣高鐵、桃園機場捷運、嘉義汽車客運等）、各類公司行號及連鎖企業（安心食品、樂雅樂、築間餐飲、宅配通、新竹物流、富昇物流等），及外商於台灣設立之營業公司（亞洲藏壽司、台灣壽司郎、台灣極沃等）等有現金運送需求之業者，目前服務標的約 7,500 代收服務點、約 11,000 台自動化設備機台運鈔。

台灣保全與合作客戶皆完成契約簽訂及投保相關保險（現金運送險、員工誠實險等），以確保於服務契約內發生事故，可獲得保險保障，維護客戶權益。

## ● 關係企業

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



**台灣保全股份有限公司**  
Taiwan Security Co., Ltd.



**聯安服務股份有限公司**  
Lan An Co., Ltd.



**誼光保全股份有限公司**  
Yi Kong Security Co., Ltd.



**誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司**  
YI-KONG INTERNATIONAL APARTMENT BUILDING  
MANAGEMENT AND MAINTENANCE CO., LTD.



**新誼整合科技股份有限公司**  
Shin Soft Co., Ltd.



**昕保租賃股份有限公司**  
Shin-Po Leasing Co., Ltd.



**新光電通股份有限公司**  
Shin Kong Communications Co., Ltd.



**新群電子股份有限公司**  
Shincluster Electronics Co., Ltd.



**新工光電科技股份有限公司**  
SHIN KONG OPTICAL NETWORKING CO., LTD.



**新保生活關懷股份有限公司**  
Shin-Po Life Care Co., Ltd.



**新堡科技股份有限公司**  
E TECH PRO LTD.



**新昕國際股份有限公司**  
New Light International Co., Ltd.



**台保服務科技股份有限公司**  
TAI-PO SERVICE TECHNOLOGY CO., LTD.



**新光保全(上海)管理有限公司**  
Shin Kong Security (Shanghai) Management Co., Ltd.



Security Shin Kong (Thai) International Co., Ltd.



**漢軍科技股份有限公司**  
HUNDURE TECHNOLOGY CO., LTD.



**昕誼國際股份有限公司**  
Shin Yi International Co., Ltd.



**薩摩亞商思邁特國際股份有限公司**  
Smart Verge Holding Co., Ltd.

## ● 服務介紹

1

### 金融機構資金調度運鈔服務

透過遍布全台的服務據點、300 多輛運鈔車與 1,000 多位保全人員，我們有能力提供金融機構需要的各類型運鈔服務。



金融機構  
現金運送



金融機構至台銀  
領款與結款運送



定期包車  
臨時勤務



代收客戶  
整鈔匯款

## 2

### 貴重物品運送服務

台灣保全比一般物流業者，更能提供高安全護送服務，我們有超過 20 年貴重物品運送經驗，運送設備先進，人員經驗豐富，並提供完善保險，是您運送貴重物品的最佳選擇。



有價證券



貴重金屬，如黃金、白銀



高級珠寶、精品皮件、精品手錶、高級相機、藝術品



電子零件 IC、電腦磁帶



公司重要文件、國家試券、各類選票

## 3

### 大眾運輸系統營收代收及自動化設備服務

台灣保全提供大眾運輸系統安全的運送服務，及各站自動化設備的服務。

**客戶實績：**台灣高鐵、台北捷運、桃園機場捷運、台灣鐵路局、國光客運、統聯客運。



各車站營業收入護送



各種自動化設備的整鈔、補鈔、補幣

目前服務的自動化設備包括了：自動售票機、悠遊卡加值機、ATM、AVM（現金加值機）等

## 4

### 公司行號、超商、餐廳、連鎖業者現金運送服務

將營業收入鎖進公司保險箱，可能有竊盜、天災等風險，業者也無法逐日對營業額進行對帳，選擇交給台灣保全來護送存入指定帳戶，不僅安全便利，每日點鈔即可產生報表給客戶，當日營收一目了然。



平日及連續假期運送服務

公司行號、超商、餐廳、購物中心、大賣場、連鎖業者百貨公司週年慶、寺廟香油錢等

## 5

### 銀行自動櫃員機運補鈔服務

台灣保全服務據點遍布全台，是銀行拓展通路的最佳合作夥伴，從海拔 1,743 公尺的清境農場，到全台鄉鎮市區的大街小巷，我們確保客戶的每一台 ATM 都能順利運作，台灣保全優良的服務品質，深獲客戶肯定，也因此我們的 ATM 服務市占率領先全台。



補鈔、補幣



ATM、入金機、繳費機、補摺機

## 6

### 網路下單

只要透過網路介面登入，即可隨時預約台灣保全的服務，便於客戶作業。

## ● 經營績效

台灣保全營業額每年均不斷成長，相較上一年度營收增長 6.9%，亮眼的營運績效除證明了現行的高安全服務品質獲得國內客戶的認同，更賦予了我們成長的動能，得以持續進行不同面向的提升，台灣保全將持續推動業務拓展及持續改善服務品質，以增加不同領域客戶及提升客戶對公司服務品質信賴度。

本公司每年均設定年度營收及淨利預算，並於每月召開主管會議提報及分析營運狀況，針對經營目標進行檢討與調整，讓管理階層充分掌握營運、市場動態及監督預算以達成績效目標。

單位：仟元

| 項目 / 年度 | 2020      | 2021      | 2022      |
|---------|-----------|-----------|-----------|
| 營業收入    | 1,086,121 | 1,034,733 | 1,106,456 |
| 營業毛利    | 295,514   | 271,081   | 282,616   |
| 營業利益    | 135,307   | 106,868   | 121,008   |
| 本期淨利    | 107,302   | 94,513    | 101,887   |

## ● 公司受主管機關補助統計

| 法令依據   | 減免 / 抵減項目        | 金額 (元)     | 說明                          |
|--------|------------------|------------|-----------------------------|
| 產業創新條例 | 未分配盈餘加徵 5% 所得稅抵減 | 48,206,172 | 依產業創新條例第 23 條之 3 規定實質投資抵減稅額 |
| 貨物稅條例  | 申請退還減徵貨物稅        | 74,000     | 依貨物稅條例，車輛汰舊換新               |

- 1 **產業創新條例：**產業創新條例第 23 條之 3 實質投資得列為未分配盈餘減除項目租稅優惠，自辦理 2018 年度未分配盈餘起，公司或有限合夥事業因經營本業或附屬業務所需，於盈餘發生年度之次年起 3 年內，興建或購置供自行生產或營業用之建築物、軟硬體設備或技術達 100 萬元，該投資金額同時符合實際支出 ( 已付款 ) 及完成投資 ( 投資日 ) 者，未分配盈餘免加徵 5%；本公司除考量營運需求及符合法令規範並同時節稅，每年規劃採購運輸及辦公設備等。
- 2 環保署為節能減碳，鼓勵淘汰掉老舊的汽車，以改善空氣品質，特訂定自 2016 年 1 月 6 日起至 2026 年的 1 月 7 日止汽機車汰舊換新補助，公司於符合法令規範下申請補助。

## ● 外部倡議

台灣保全依循母公司新光保全永續發展實務守則及保障人權政策，並遵循國際準則在勞工權益、職業安全、環境保護、商業道德等四大類要求與準則，確保所有同仁、客戶、承攬商等各類利害關係人之權益不致受損，台灣保全極為重視同仁在職場中的平等對待，同時對外杜絕採購活動中任何不公平、不公正以及歧視的行為。2022 年台灣保全無任何違反人權及商業道德等議題，包含歧視、強迫勞動、違反集會結社自由及採購賄賂等情事。

## ● 公司參與之公協會

| 組織          | 角色 |
|-------------|----|
| 台北市保全商業同業公會 | 會員 |

## 1.2 董事會自治

一間企業能否永續經營，關鍵在於是否具備健全的董事會治理制度。本公司的最高治理單位為董事會，其成員均具備多元文化背景，且具有各領域豐富之產業經驗，台灣保全董事會包含 7 位董事與 2 位監察代表人組成，董事成員由母公司新光保全委任指派。董事會負責管理和監督公司的運作，並確保公司遵守相關法規和道德準則，主要職責包括指導公司永續發展策略方向、審查公司內部經營管理績效、審視風險管理、確保內部營運透明合規，定期聽取經營團隊報告，了解公司營運計畫並檢視經營團隊執行情況。2022 年，台灣保全共召開四次董事會議，平均出席率 94%。

台灣保全雖非上市上櫃公司，但全體董事均依新光保全母公司「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」完成每年至少進修六小時之目標，課程主題包含公司治理專題、企業轉型升級、資訊安全、誠信經營等範圍。此外，為提升公司治理成效並強化董事會運作效能，新光保全母公司每年均會進行董事會內部績效評估。評估方式以問卷方式進行績效評估自評，評估對象包含董事會、董事成員及功能性委員會。2022 年績效評估皆維持優良。台灣保全董事會薪酬皆由新光保全母公司授權董事會依各董事對本公司營運參與程度及貢獻值，並參酌業界通常支給水準議定之。

### 利益衝突

董事會會議中若有涉及法人代表或董事本身利害關係或公司利益時，董事成員皆採高度自律，不參與討論與表決，並予以迴避。董事成員亦有責任保護公司機密，將公司利益放在首位，不將在職務上得知的消息或商業資訊洩漏給外人以獲取利益。

### 關鍵重大事件溝通與回應

台灣保全決議之重大決策或發生重要事件對本公司財務、業務、股東權益具重大影響者，皆須總經理與董事長簽核決行後發布重大訊息。

### 董事會成員

| 職稱  | 姓名  | 性別 | 年齡 | 經歷                                                        | 任期                   | 法人代表         | 董事會多元化背景與核心能力 |      |      |      |    |    |    |      |      |
|-----|-----|----|----|-----------------------------------------------------------|----------------------|--------------|---------------|------|------|------|----|----|----|------|------|
|     |     |    |    |                                                           |                      |              | 經營管理          | 領導決策 | 產業知識 | 財務會計 | 行銷 | 科技 | 法律 | 永續發展 | 危機處理 |
| 董事長 | 林伯峰 | 男  | 70 | 台灣新光保全股份有限公司董事、<br>誼光保全股份有限公司董事長、<br>新保投資股份有限公司董事長 ... 等。 | 111/7/1-<br>114/6/30 | 台灣新光保全股份有限公司 | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |
| 董事  | 吳昕東 | 男  | 41 | 台灣新光保全股份有限公司董事長、<br>誼光保全股份有限公司董事、<br>新保投資股份有限公司董事 ... 等。  | 111/7/1-<br>114/6/30 | 台灣新光保全股份有限公司 | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |

| 職稱  | 姓名  | 性別 | 年齡 | 經歷                                                                             | 任期                   | 法人代表              | 董事會多元化背景與核心能力 |      |      |      |    |    |    |      |      |
|-----|-----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|---------------|------|------|------|----|----|----|------|------|
|     |     |    |    |                                                                                |                      |                   | 經營管理          | 領導決策 | 產業知識 | 財務會計 | 行銷 | 科技 | 法律 | 永續發展 | 危機處理 |
| 董事  | 洪國超 | 男  | 59 | 台灣新光保全股份有限公司總經理、<br>誼光保全股份有限公司副董事長、<br>新保投資股份有限公司董事…等。                         | 111/7/1-<br>114/6/30 | 台灣新光保全股份有限公司      | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |
| 董事  | 李嵩柏 | 男  | 65 | 台保服務科技股份有限公司董事長、<br>台灣保全股份有限公司總經理、<br>誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司董事、<br>聯安服務股份有限公司董事…等。 | 111/7/1-<br>114/6/30 | 台灣新光保全股份有限公司      | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |
| 董事  | 許振煙 | 男  | 65 | 漢軍科技股份有限公司董事長、<br>誼光保全股份有限公司董事、<br>新保投資股份有限公司董事…等。                             | 111/7/1-<br>114/6/30 | 台灣新光保全股份有限公司      | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |
| 董事  | 黃春明 | 男  | 61 | 新保運通股份有限公司董事長、<br>誼光保全股份有限公司董事、<br>新保投資股份有限公司董事…等。                             | 111/7/1-<br>114/6/30 | 台灣新光保全股份有限公司      | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |
| 董事  | 李陳棠 | 男  | 62 | 聯安服務股份有限公司董事                                                                   | 111/7/1-<br>114/6/30 | 台灣新光保全股份有限公司      | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |
| 監察人 | 謝榮富 | 男  | 74 | 大台北區瓦斯股份有限公司董事長、<br>新海瓦斯股份有限公司董事長、<br>誼光保全股份有限公司董事、<br>新保投資股份有限公司監察人…等。        | 111/7/1-<br>114/6/30 | 財團法人台灣新光保全文化藝術基金會 | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |
| 監察人 | 簡德雄 | 男  | 64 | 誼光保全股份有限公司總經理、<br>誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司董事…等。                                      | 111/7/1-<br>114/6/30 | 財團法人台灣新光保全文化藝術基金會 | ✓             | ✓    | ✓    | ✓    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓    | ✓    |

## 1.3 誠信經營

2022 年台灣保全無發生違反誠信經營，包含貪腐、賄賂、舞弊及濫用公司資產的行為。  
2022 年員工誠信廉潔切結書簽屬率 100%。

企業的誠信經營是維持長期穩定發展的基石，誠信經營不僅需要企業遵守相關法規，更需要企業建立公平、透明的治理機制，確保所有利害關係人的權益得到尊重和保障。也因此台灣保全遵循母公司新光保全所制定之「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」作為公司誠信經營最高指導原則。

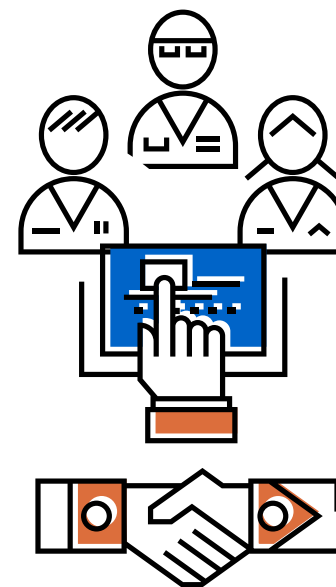
台灣保全誠信經營規範要求：

- ❌ 禁止行賄和受賄
- ❌ 嚴禁提供非法的政治獻金
- ❌ 不提供或接受不合理的禮物、款待或其他不正當的利益
- ❌ 禁止侵犯營業秘密、商標權、專利權、著作權和其他智慧財產權
- ❌ 不從事不公平競爭的行為

台灣保全不僅制定了上述防範方案，更要求全體員工包含管理基層皆須遵循此規範，確保公司在所有業務活動中都能遵守商業道德和法律規範。此外，公司亦制定「誠信經營守則評估表」定期檢查和評估公司的誠信經營遵循狀況，以確保防範措施的有效性和可持續性。台灣保全深信，透過這些措施，能夠建立一個公平、誠信和負責任的企業文化，保障各利害關係人權益、健康和安

公司進行貪腐風險評估據點總數

|        | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|------|------|------|
| 已評估數   | 13   | 13   | 13   |
| 公司據點總數 | 13   | 13   | 13   |
| 百分比    | 100  | 100  | 100  |



## ● 法令遵循

台灣保全依照主管機關公開發行之相關法規為基準，訂定各項內部作業辦法。為確保能隨時掌握主管機關最新修正法令，台灣保全定期檢視法規更迭並調整內部作業辦法，若有異動，必定會公告宣導並要求同仁遵守。此外，本公司持續進行教育訓練，以提升員工的工作素質，確保公司全體員工都具備遵循法令的能力和素養。

### 2022 年受主管機關裁罰及改善措施

台灣保全因違反勞動基準法以及職業安全衛生管理辦法，經主管機關核處新臺幣 54 萬元罰鍰，為避免此後再有類似情況產生，已參照相關法令修定工作規範，俾符法制與勞資關係和諧。

## ● 內部稽核

內部稽核制度是公司治理的重要組成部分，其設置旨在確保公司的營運、管理和財務等各方面資訊的可靠、及時和透明，對公司內部作業進行全方位的稽核，不斷改進公司作業流程，提高公司的營運效率和風險管理能力，確保公司能遵守相關法令和規章制度。

台灣保全每年內部稽核均配合母公司新光保全稽核計畫規定執行，由母公司新光保全稽核單位對台灣保全進行稽核，每年定期進行各項事業單位稽核，對公司內部所有作業進行持續性和專案性查核，跟進追蹤缺失情況至改善完成，確保公司的內部控制制度健全，並向總經理以及母公司報告稽核結果和改善成效。2022 年未發現重大內控缺失。

## 1.4 風險管控

### 風險辨識

本公司秉持誠信經營理念，致力於維護客戶的安全和財產，以及推動保全業的永續發展。為此制定了相關的風險管理辦法，每年定期評估公司所面臨的風險，並要求各權責單位提出該部門可能面臨之風險項目及因應對策，有效提早辨識、控制風險、預防可能的損失，以保障公司、員工和利害關係人的利益。

#### 風險辨識



#### 保密業務

業務同仁承接案件，需每案簽署保密切結書，承諾嚴守秘密並僅於執行本案目的範圍內利用，絕不洩漏或交付予執行本案無關之第三人或於客戶禁止拍攝之場所拍照及錄影，亦不得為自己或第三人利益而複製、保有或利用該等資料。

#### 風險管制方式



#### 員工誠信廉潔

業務同仁承接案件，需每案簽署員工誠信廉潔切結書，承諾遵守公司（或客戶）誠信廉潔相關規定，絕不直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益（包括但不限於賄賂、餽贈、佣金、職位、利潤提成、有價證券、回扣、後謝金、禮品、招待等）。

## 1.5 供應商管理

在採購方面，本公司有嚴謹的採購管理辦法，藉由審查供應商的供應能力及信用狀況、建立供應商基本資料等程序，以選擇最適合的供應商。針對不同的服務廠商提供相應的管理規範。為確保供應鏈廠商在產品品質、價格、服務等方面皆能符合公司業務需求，同時也能夠落實企業社會責任，要求合作廠商皆需簽署「重要合作廠家人權及環境永續條款承諾書」以及「誠信廉潔承諾書」。要求供應商遵守勞工權益、人權、勞工健康、職業安全衛生、環境保護及誠信經營等相關規定。若供應商於合約期限內違反上述社會責任規範，應限期改善修正，如無法改善或情節重大時，台灣保全得逕行終止或解除契約並得請求損害賠償。

### 人權與環境承諾書要點

#### 一、符合勞動標準

對所僱用員工之勞動條件應符合勞動基準法等有關法令規定之標準。

#### 二、結社自由與集體談判

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

#### 三、反強迫勞動

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

#### 風險辨識

#### 風險管制方式



##### 客戶隱私

- ◆ 每年安排個資法課程宣導
- ◆ 作業內容如涉及客戶個資，皆須隱碼顯示
- ◆ 登錄勤務派勤內容如涉及客戶個資之項目，結案後該欄位內容不顯示客戶個資



##### 職業安全

- ◆ 加強車輛安全教育
- ◆ 事故分析檢討改善
- ◆ 依通報作業流程辦理



##### 營運中斷

- ◆ 成立緊急應變小組
- ◆ 啟動異地辦公場所機制
- ◆ 執行業務應變計畫



##### 員工留任

- ◆ 提升薪酬福利
- ◆ 改善作業環境
- ◆ 加強職安防護

#### 四、禁用童工

基於保護兒童身心發展的社會責任，不得僱用童工。

#### 五、不歧視

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

#### 六、工時與薪酬

確保員工薪資、工作、加班時間等員工待遇及福利符合法律要求標準。

#### 七、健康與安全

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

#### 八、保護環境永續

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

#### 誠信廉潔承諾書要點

承諾遵守台灣保全誠信廉潔相關規定，絕不向台灣保全人員或其關係人或其指定人要求、期約、進行任何賄賂、餽贈或給付佣金、回扣或其他不正當利益，或有直接或間接圖利台灣保全人員或其關係人或其指定人之行為。



2022 年供應廠商簽署合作  
廠商人權及環境永續條款承  
諾書及誠信廉潔承諾書簽署  
率 100%

# 02 安心守護

2.1 服務品質

2.2 資安防範



## 2.1 服務品質

台灣保全非常重視同仁位居一線的服務品質，也深刻了解服務品質的好壞直接影響客戶體驗、客戶滿意度、公司形象和市場競爭力。也因此，台灣保全制定了相應的管理方針，建立了許多標準作業程序、SOP，藉以持續精進服務品質，確保滿足客戶需求，提供高品質、安全第一的服務。

為確保服務維持一定品質水準之上，採取以下措施：

### 建立服務品質標準

台灣保全制定一套完整的服務品質標準，以確保每位員工都了解和遵守公司的服務品質標準，確保服務水準一致性和穩定性。

### 培訓員工

台灣保全定期為員工提供專業技職能訓練，提高員工的服務技能和意識，以確保他們能夠在日常工作中提供高品質的服務。

### 滿意度調查

台灣保全定期進行客戶滿意度調查，收集客戶的意見和反饋，了解客戶對公司服務品質的評價，並根據調查結果進行改進。

### 安檢查核績效評比

謹守輔導勤務安全為主，並獎勵個人暨團體安檢零缺失，降低事故風險發生率，以達勤務“安全第一”為目的。

### 活動名稱 / 花蓮郵局防搶演練

- 活動描述 /**
1. 花蓮郵局通知因應緊急應變演練計畫需求，故辦理實務防搶演練，由花蓮郵局、花蓮縣警局及台灣保全會同執行。
  2. 模擬勤務執行郵局現金運送作業，遭遇歹徒途中搶劫；其中一員立即返回運鈔車上並通告警方，另一員遭歹徒脅持。
  3. 警方抵達現場後，對歹徒進行壓制及逮捕作業。

- 成效與成果 /**
1. 增加花蓮郵局及花蓮縣警局對台灣保全現金運送作業協作性。
  2. 提升防搶安全觀念及教育。

## 活動照片 /



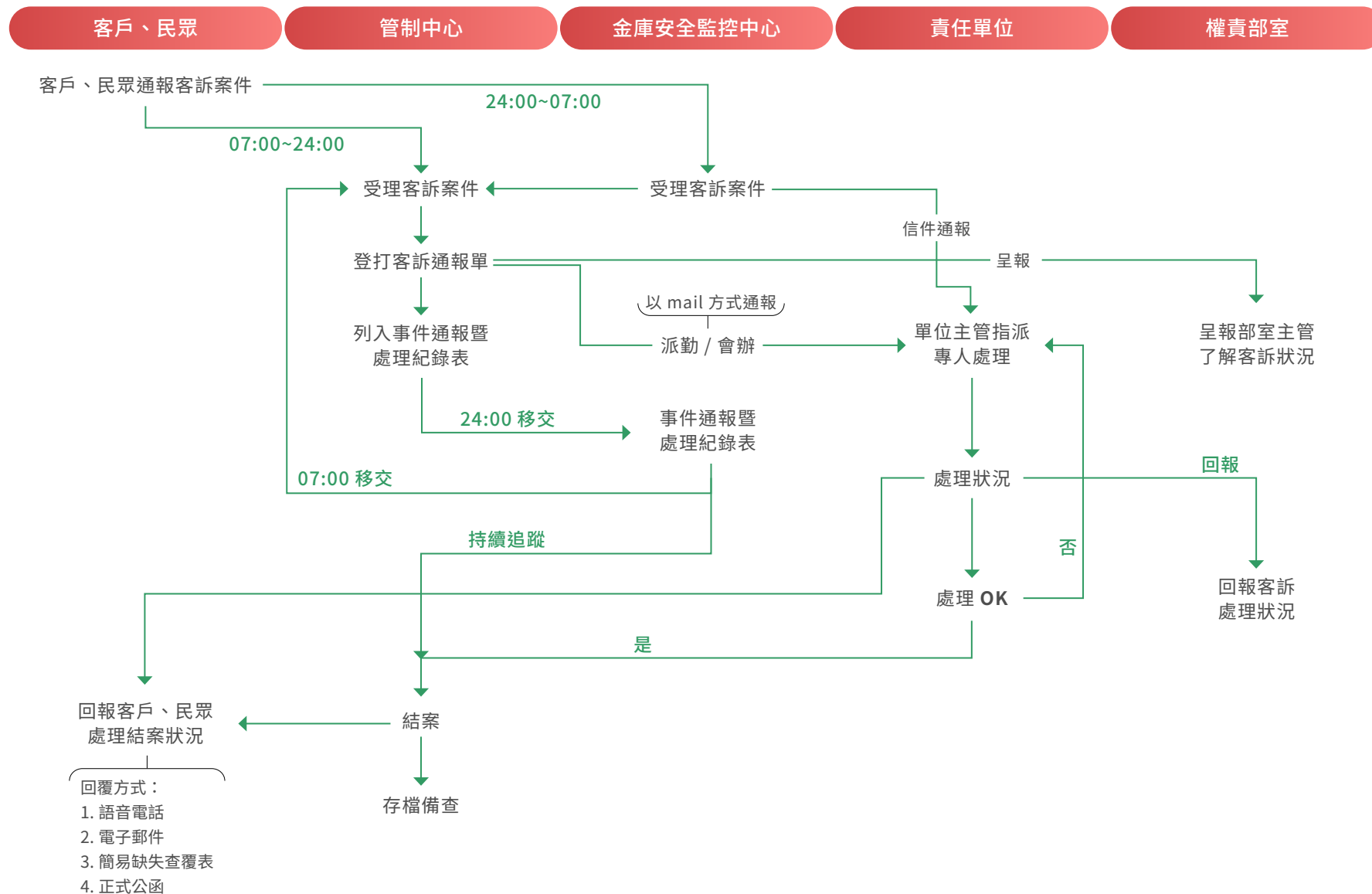
花蓮縣警察局頒贈感謝狀

## ● 客戶處理申訴案件說明

台灣保全有受理申訴作業和處理申訴作業，以確保客戶申訴能夠妥善處理。受理客訴窗口為管制中心和金庫安全監控中心，並應詳細記錄客訴相關資訊，包括投訴人姓名、客訴事實、案發時間地點及聯絡電話等。管制中心和金庫安全監控中心受理申訴案件後，應登錄客訴通報單，並通報責任單位查覆。其他部門接獲申訴案件後，應予受理並轉報管制中心辦理通報建檔作業。如發生重大特殊申訴案件，管制中心應立即回報管制部和相關部門，並協助管制和提供必要指導。

處理申訴作業方面，客戶申訴異常作業單位應立即聯繫客訴人進行瞭解，並依各權責部室業務權責及本司辦事規則，進行查覆作業。處理查核完成後，應呈報責任單位主管及權責部室確認，如申訴人無要求回覆，則將查核結果回覆管制中心辦理結案。如申訴人要求回覆，責任單位應儘速與申訴人連繫說明，確認申訴人無異議或其它需求後，將處理內容呈報權責部室，並回覆管制中心辦理結案。若申訴人對查核結果有異議，責任單位應立即反應權責部室介入處理。若責任單位當日無法完成查核，需回覆申訴人並持續追蹤、辦理至結案止。異常客訴案件待單位完成查核回報後，管制中心人員應記錄處理過程和回覆申訴人的結果，並完成結案作業。責任單位主管針對重大特殊申訴案件之處理，應更專案進行處理態度更需縝密謹慎。

# 客訴作業流程圖



## 2.2 資安防範

公司將資訊安全視為營運上的重要課題，並落實資訊安全管理確保資訊完整性高可用性，免於遭受內外安全性威脅破壞。台灣保全為強化對公司及對客戶資料保護，投入大量的人力與物力，確保所有資料的安全性避免遭受駭客、病毒等攻擊，確保公司核心資訊系統、設備、網路運作正常，導入相關防護措施提供全天 24 小時不間斷的即時運作，以達到安心、安全的服務品質。公司亦針對員工持續作資安相關宣導，藉以提高公司員工對資訊安全意識，公司也不定期進行資安事件分析找出系統及網路潛在問題並補強以強化資安環境。



### ● 客戶隱私

為確保客戶以及商業資料洩漏，台灣保全實施以下措施：

- 1 因工作執掌而須輸出、輸入個人資料時，均須鍵入其個人之使用者代碼及識別密碼，同時在使用範圍及使用權限內為之。
- 2 依業務需求，適度設定所屬人員（如主管、非主管人員）不同之權限，以控管其接觸個人資料之情形，並定期檢視權限內容之適當性及必要性。
- 3 電磁資料視實際需要以加密方式傳輸或透過加密通道傳送。
- 4 員工離職時，應刪除離職人員電腦權限。其因執行業務所持有之個人資料應辦理交接，不得在外繼續使用，並簽訂保密切結書。
- 5 每半年定期或不定期辦理個人資料檔案安全維護稽核，查察本公司是否落實本計畫規範事項。

2022 台灣保全無任何侵害客戶隱私或遺失顧客資料之申訴事件。

# 03 員工關懷

3.1 員工結構

3.2 薪酬待遇

3.3 員工福利

3.4 友善共融

3.5 人才培育

3.6 職業安全



### 3.1 員工結構

台灣保全視員工為公司最重要的資產之一，台灣保全絕對遵循法令政策，不歧視、遵守性別平等，善待每一位員工，打造友善共融的職場環境並採多元化的招募管道吸引優秀人才加入公司團隊，2022 年台灣保全總員工為 1,008 人，其中男性 851 人 (84%)，女性 157 人 (16%)；所有員工皆為全職員工，無兼職員工。台灣保全任承諾遵守之遵循的國際人權與法令規範涵蓋全體成員。此外，台灣保全為配合政府鼓勵聘僱身心障礙人士與打造共融作業環境政策下，塑造多元職場，也積極聘用身心障礙員工，截至 2022 年底，台灣保全共晉用具身心障礙員工 9 人。

2022 年台灣保全新進員工總數為 509 人，新進比例 4.4%。離職員工總數為 485 人，離職比例 4.1%，相較去年離職率下降 0.7%。

| 台灣       |     |     |       |
|----------|-----|-----|-------|
| 類別       | 男   | 女   | 合計    |
| 員工數      | 851 | 157 | 1,008 |
| 永久聘僱員工   | 851 | 157 | 1,008 |
| 臨時員工     | 0   | 0   | 0     |
| 無時數保證的員工 | 0   | 0   | 0     |
| 全職員工     | 851 | 157 | 1,008 |
| 兼職員工     | 0   | 0   | 0     |

| 截至<br>2022/12/31 | 年齡      | 性別 | 人數  | 比例    |
|------------------|---------|----|-----|-------|
| 管理職級員工           | 30 歲以下  | 男  | 0   | 0.0%  |
|                  |         | 女  | 0   | 0.0%  |
|                  |         | 小計 | 0   | 0.0%  |
|                  | 30-50 歲 | 男  | 58  | 5.8%  |
|                  |         | 女  | 1   | 0.1%  |
|                  |         | 小計 | 59  | 5.9%  |
|                  | 50 歲以上  | 男  | 25  | 2.4%  |
|                  |         | 女  | 1   | 0.1%  |
|                  |         | 小計 | 26  | 2.5%  |
| 一般員工             | 30 歲以下  | 男  | 231 | 23.0% |
|                  |         | 女  | 40  | 4.0%  |
|                  |         | 小計 | 271 | 27.0% |
|                  | 30-50 歲 | 男  | 465 | 46.1% |
|                  |         | 女  | 104 | 10.3% |
|                  |         | 小計 | 569 | 56.4% |
|                  | 50 歲以上  | 男  | 72  | 7.1%  |
|                  |         | 女  | 11  | 1.1%  |
|                  |         | 小計 | 83  | 8.2%  |

管理職級：課階以上，副分隊長以上

身心人士聘用統計

身心人士聘用

|    |   |
|----|---|
| 男  | 8 |
| 女  | 1 |
| 合計 | 9 |

## 新進與離職員工數

| 截至<br>2022/12/31 | 年齡      | 性別 | 人數  | 比例     |
|------------------|---------|----|-----|--------|
| 新進員工             | 30 歲以下  | 男  | 205 | 7.59%  |
|                  |         | 女  | 47  | 11.20% |
|                  |         | 小計 | 252 | 8.07%  |
|                  | 30-50 歲 | 男  | 190 | 3.28%  |
|                  |         | 女  | 44  | 4.10%  |
|                  |         | 小計 | 234 | 3.41%  |
|                  | 50 歲以上  | 男  | 20  | 1.90%  |
|                  |         | 女  | 3   | 2.21%  |
|                  |         | 小計 | 23  | 1.93%  |
| 離職員工             | 30 歲以下  | 男  | 183 | 6.71%  |
|                  |         | 女  | 31  | 7.38%  |
|                  |         | 小計 | 214 | 6.8%   |
|                  | 30-50 歲 | 男  | 209 | 3.42%  |
|                  |         | 女  | 35  | 3.19%  |
|                  |         | 小計 | 244 | 3.38%  |
|                  | 50 歲以上  | 男  | 25  | 2.53%  |
|                  |         | 女  | 2   | 1.47%  |
|                  |         | 小計 | 27  | 2.43%  |

註：新進、離職人員數採年度累計，百分比計算則是依照每月新進率、離職率加總再平均而來

## 招募人才

台灣保全招募人才招募主要以當地聘用為主，主要方式以網路求才為主，其次採用登報方式，視年度需求亦有可能進行專案性招募，公立機構舉辦之徵才活動等，所有相關作業均由專人負責，同時設置管控機制以關注各項政府政策法令的變動，隨時進行更新，以確保公司及員工均符合政府法令規定，避免風險產生。

## 3.2 薪酬待遇

薪酬待遇為同仁重視的議題之一，也是決定人員去留的關鍵要素之一，台灣保全每年參考市場薪資水準、經濟趨勢以及員工個人績效等多元資訊來視實際狀況予以調薪，公司人員調薪皆依循作業辦法辦理，絕不因非工作能力相關之原因而有所偏頗，藉以吸引優秀人才加入台灣保全團隊並給予一展長才的舞台，鼓勵同仁持續創造績效。

## 男女薪資比

| 職級   | 2020 |      | 2021 |      | 2022 |   |
|------|------|------|------|------|------|---|
|      | 男    | 女    | 男    | 女    | 男    | 女 |
| 一般員工 | 1    | 0.9  | 1    | 0.91 | 1    | 1 |
| 基層主管 | 1    | 0.91 | 1    | 0.91 | 1    | 1 |
| 中階主管 | 1    | 0.93 | 1    | 0.93 | 1    | 1 |
| 高階主管 | 1    | 0    | 1    | 0    | 1    | 0 |

## 2022 基本薪資比率

|               | 男性     | 女性     |
|---------------|--------|--------|
| 基層人員基本薪資      | 30,900 | 30,900 |
| (法定) 基層人員最低薪資 | 25,250 | 25,250 |
| 超過法定最低薪資倍數    | 1.224  | 1.224  |

## 3.3 員工福利

提供員工幸福友善的工作環境並且照顧與關懷員工身心健康與生活品質是台灣保全責無旁貸的責任，同時認同員工福利一直是企業管理中不可或缺的一部分，為提高員工的生活品質、滿足員工需求而提供的一系列福利措施。

台灣保全訂定多項的員工福利措施，目的在於使員工在工作職場與生活休閒間取得平衡並全方位發展。故除法定福利外，台灣保全在員工福利政策上訂定多項滿足員工身、心靈以及健康照護等相關福利政策。

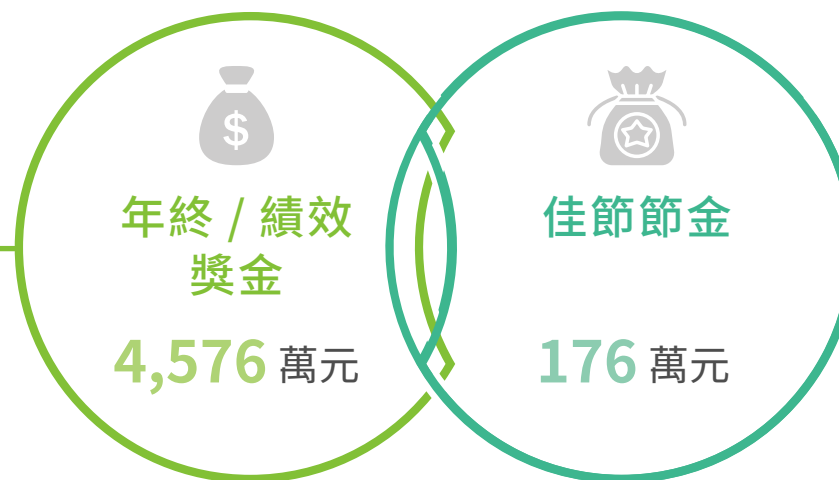
## 年度總薪酬比

台灣保全薪酬最高個人之年度總收入與其他員工（不包括該薪酬最高之個人）年度總收入之中位數的比率（簡稱中位數比例）為 5.95:1。

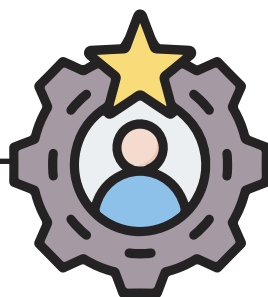
2022 年薪酬最高之年度總收入與前一年 2021 年比較收入所增加之百分比，與其他員工（不包括該薪酬最高之個人）年度總收入增加百分比之中位數的比率（簡稱中位數增加比率）為 1.46:1。

| 福利類別                  | 福利項目                                     |
|-----------------------|------------------------------------------|
| 基層人員基本薪資              | 勞健保                                      |
|                       | 勞工退休金                                    |
|                       | 特休假、婚喪假、事病假、( 陪 ) 產假、( 陪 ) 產檢假、生理假、家庭照顧假 |
| 公司福利<br>( 包含職工福利委員會 ) | 年終 / 績效獎金                                |
|                       | 二節獎金                                     |
|                       | 卓越績效獎金                                   |
|                       | 員工撫卹                                     |
|                       | 無事故獎金                                    |
|                       | 醫療及壽險 ( 含意外險 )                           |
|                       | 三節福利品                                    |
|                       | 生日禮金                                     |
|                       | 員工婚喪喜慶及住院補助                              |

### 2022 年員工獎金發放統計



### 績優人員拔核



公司為提升員工績效與服務品質，訂定了月績優人員審核流程，以篩選出績優人員。流程分為初核、複核、核定三級，涵蓋各單位經權責部室的評比審核，並設定多項審核內容，包括工作態度、客戶反應、差勤狀況、服裝儀容、工作績效等，並特別考量有特殊功績或表現優異的員工。每月舉辦一次月績優人員選拔作業，單位每滿十人選拔一人，並在次月公開集會場合頒發獎勵。此外，公司也鼓勵員工提出申訴，以確保公平、公正的評核機制，讓每位員工都能充分發揮其專業職能，達成公司策略目標，並對社會發展產生正面影響。

## ● 育嬰假

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

| 項目          | 性別 | 2020   | 2021    | 2022   |
|-------------|----|--------|---------|--------|
| 符合育嬰假申請資格人數 | 男  | 2      | 6       | 7      |
|             | 女  | 2      | 2       | 1      |
|             | 總數 | 4      | 8       | 8      |
| 實際申請資格人數    | 男  | 2      | 6       | 7      |
|             | 女  | 2      | 2       | 1      |
|             | 總數 | 4      | 8       | 8      |
| 應復職人數       | 男  | 2      | 6       | 7      |
|             | 女  | 2      | 2       | 1      |
|             | 總數 | 4      | 8       | 8      |
| 實際復職人數      | 男  | 1      | 2       | 4      |
|             | 女  | 0      | 1       | 0      |
|             | 總數 | 1      | 3       | 4      |
| 復職率         | 男  | 50.00% | 33.33%  | 57.14% |
|             | 女  | 0.00%  | 50.00%  | 0.00%  |
|             | 總數 | 25.00% | 37.50%  | 50.00% |
| 當年度復職滿一年人數  | 男  | 1      | 1       | 0      |
|             | 女  | 0      | 0       | 0      |
|             | 總數 | 1      | 1       | 0      |
| 留任率         | 男  | 50.00% | 100.00% | N/A    |
|             | 女  | N/A    | 0.00%   | N/A    |
|             | 總數 | 50.00% | 100.00% | N/A    |

註：1. 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%

2. 留任率 = 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數 × 100%



## 2022 年員工家庭照護相關假別統計

| 項目 | 家庭照護假 / 人次 | 產 (陪產) 假 / 人次 | 生理假 / 人次 |
|----|------------|---------------|----------|
| 男性 | 18         | 165           | 0        |
| 女性 | 8          | 1             | 56       |

#### ● 員工活動

固定舉辦職工福利委員會三節員工福利品（中秋、端午、春節）、春酒餐會、聖誕感恩茶會和自強活動，但近年因疫情關係部分活動停辦。



### 3.4 友善共融

打造友善的職場環境，重視同仁的需求與聲音是台灣保全相當重視的要務，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並漸進拉進男女主管職位人數均等比例。而台灣保全因職務上的服務性質特殊性，多數應聘同仁為男性，但台灣保全在職場上嚴格遵循各項規範，無性別、年齡、星座、宗教、血型、膚色、種族等歧視事件發生。2021 年還獲主管機關頒贈進用原住民族績優機關優等獎，也凸顯台灣保全在職場友善一面。



2021 年進用原住民族績優機關優等獎

## 2022 年公司員工接受績效及職涯發展考核佔總員工的百分比

| 職級 / 項目 | 男性   |        |       | 女性   |        |       | 總計    |        |       |
|---------|------|--------|-------|------|--------|-------|-------|--------|-------|
|         | 員工總數 | 接受檢視人數 | 佔比    | 員工總數 | 接受檢視人數 | 佔比    | 員工總數  | 接受檢視人數 | 佔比    |
| 主管人員    | 110  | 110    | 100%  | 14   | 14     | 100%  | 124   | 124    | 100%  |
| 行政人員    | 13   | 13     | 100%  | 23   | 23     | 100%  | 36    | 36     | 100%  |
| 一般員工    | 728  | 611    | 83.9% | 120  | 87     | 72.5% | 848   | 698    | 82.3% |
| 小計      | 851  | 734    | 86.3% | 157  | 124    | 79.0% | 1,008 | 858    | 85.1% |

1. 人數計算基礎為 2022/12/31 在職員工。

2. 行政人員考核為 2022 年度到職未滿兩個月員工不列入評鑑。

3. 勤務人員考核為 2022 年度到職未滿六個月員工不列入評鑑。

### ● 勞資會議

勞資會議可以幫助員工和雇主之間建立良好的勞資關係。通過協商和合作，員工和雇主可以相互理解，增進合作，共同維護企業和勞動市場的穩定和發展，通過定期開展勞資會議，可以提前發現和解決勞動問題，預防勞動爭議的發生，也可以改善員工的工作環境和生活水平。台灣保全遵循法定規範，每季召開勞資會議。

### ● 員工宣導

台灣保全將宣導工安資料、交通安全資料、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、勞動基準法等相關規範視為相當重要的課題，藉以不斷不定期的宣導方式，保障員工的權益和安全。包含：

**職安資料：**職安資料包括關於工作場所安全的相關資訊，例如如何預防意外事故、如何使用工具和設備等。定期宣導這些資訊可以提高員工對於工作場所的認識和安全意識。

**交通安全資料：**交通安全資料包括關於道路安全的相關資訊，例如如何駕駛車輛、如何遵守交通規則等。定期宣導這些資訊可以提高員工對於道路安全的認識和遵守交通規則的意識。

**性騷擾防治措施：**性騷擾防治措施包括關於如何防止和應對性騷擾的相關資訊，例如如何報告性騷擾、如何處理性騷擾等。定期宣導這些資訊可以提高員工對於性騷擾的認識和如何應對性騷擾的能力。

**申訴及懲戒辦法：**申訴及懲戒辦法包括關於如何申訴和懲戒不當行為的相關資訊，例如如何報告違反公司規定的行為、如何處理不當行為等。定期宣導這些資訊可以提高員工對於公司規定和懲戒制度的認識和了解。

**勞動基準法：**勞動基準法是規定勞動者權益的法律，包括勞工權利、勞動條件、工資福利等。定期宣導這些法律規定可以提高員工對於自己的權益和義務的認識和了解。

### 3.5 人才培育

台灣保全屬於人力密集產業型態，因此對於人才培育與發展一向不遺餘力，相當重視經驗與知識的傳承，本公司致力提供員工一個開放多元的學習環境，除為新進人員及現有同仁規劃完善培訓體系，持續提升個人專業職能，使員工獲得最大的滿足外，對在職員工也規劃不同的進修課程，透過各項資源的整合與運用落實人才發展及教育訓練，使員工每年得以獲得不同的進修時數，提升自我價值。

#### ● 公司教育訓練計畫

公司每年都會進行教育訓練計畫，由權責部室在年度結束前進行訓練需求調查，確認需求後配合核定的年度預算，擬訂年度訓練計畫，呈總經理核定後執行。訓練內容包含職前訓練、在職訓練、講座、專業外訓等。在職訓練以專業職能訓練為主，也可採取集中式（外部）訓練。參加企業外機構辦理之訓練課程的派外訓練，訓練內容應與現職工作性質相關。接受公司補助達一定金額之外訓人員，需簽訂外訓服務切結書，受訓人員也需填寫「出差暨會議訓練報告書」，並檢附相關資料呈報本部主管核閱。參加訓練活動後，應於結訓 7 日內填寫心得報告呈本部主管核閱。另外，公司每月定期舉辦經理會議、例行會議、教育訓練及每季勤務檢討會。

| 類別       |    | 2020   | 2021   | 2022   |
|----------|----|--------|--------|--------|
| 新進人員訓練   | 人次 | 393    | 403    | 381    |
|          | 時數 | 56     | 56     | 56     |
|          | 小計 | 22,008 | 22,568 | 21,336 |
| 專業別訓練    | 人次 | 910    | 885    | 884    |
|          | 時數 | 38     | 38     | 38     |
|          | 小計 | 34,580 | 33,630 | 33,592 |
| 新人法規規範訓練 | 人次 | 156    | 170    | 161    |
|          | 時數 | 3      | 3      | 3      |
|          | 小計 | 468    | 510    | 483    |
| 法規規範訓練   | 人次 | 910    | 885    | 884    |
|          | 時數 | 10     | 10     | 10     |
|          | 小計 | 9,100  | 8,850  | 8,840  |
| 合計       |    | 9,568  | 9,360  | 9,323  |
| 總計       |    | 66,156 | 65,558 | 64,251 |

1. 新進人員職前訓練：進行一周七天、每日 8 小時（含實務作業），總計 56 小時（每人）。
2. 專業別訓練：在職教育訓練每年 48 小時（每月 4 小時），扣除法規相關課程（個資法、職安法），專業課程年度總計 38 小時（每人）。
3. 新人在職複訓法規課程每季 3 小時（刑法、民法、個資法）。
4. 法規規範訓練：在職教育訓練平均每年 10 小時課程（依年度課程規畫表 - 個資法、職安法）

## 員工訓練金額與時數統計

| 訓練指標                  | 2020   | 2021   | 2022   |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| 年度員工                  | 910    | 885    | 884    |
| 員工訓練總金額 (百萬元)         | 4.41   | 4.44   | 4.28   |
| 員工訓練總時數 (小時)          | 66,156 | 65,558 | 64,251 |
| 員工訓練金額 / 總員工數 (元 / 人) | 4,849  | 5,016  | 4,844  |

## 社會責任相關課程統計

項目 (如企業從業道德、營業秘密法、個人資料保護法、反職場暴力、反職場性騷擾等)

|         | 受訓人次 | 課程時數 | 總計受訓時數 |
|---------|------|------|--------|
| 個人資料保護法 | 884  | 4    | 3,536  |
| 反職場性騷擾  | 170  | 1    | 170    |

註：個資法：依在職教育訓練年度課程規劃表，每季 1 小時課程，年度總計 4 小時。

### 勤務訓練



### 管制作業教育訓練



## 3.6 職業安全

台灣保全十分著重員工工作場域的安全性與同仁在職場工作的健康狀況，特成立「職業安全衛生管理委員會」依循職安管理系統建置相關程序與規範，負責擬定、規劃、推動及督導職業安全衛生有關業務，委員會每三個月召會乙次，負責員工安全衛生相關事務，定期檢視員工健康及安全保護措施與討論工安相關事項，展現公司保障員工安全與衛生之決心，對台灣保全和員工都具有重要意義。對公司而言，職業安全衛生政策能夠減少職業傷害和疾病的發生，減少因職業健康問題導致的人力資源流失，提高員工的工作效率和工作品質，降低公司的經營成本。對員工而言，職業安全衛生政策能夠保護其安全和健康，減少職業傷害和疾病的發生，提高工作士氣和工作滿意度，提高員工的忠誠度和對公司的信任度。

台灣保全所建立的職業安全衛生政策包含確立企業安全責任制度，明確安全工作目標和要求；加強職業病防治和安全宣傳教育；加強安全和職業健康管理，建立健全職業病防治和安全監測和檢查制度；加強安全風險評估和管控，建立健全事故應急預案等。此外，為符合職業安全衛生法規要求，也擬訂四大計畫「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」及「職場暴力預防計畫」並持續進行，期能確保員工之身心健康。

### ● 職安教育訓練

為強化同仁危害認知與預防觀念，避免工作時發生意外事故，依公司勞工安全衛生教育訓練管理辦法辦理勞工安全衛生教育訓練，針對所有新進勞工、在職勞工，施以必要之安全衛生教育訓練（包含職前及在職教育訓練、健康管理訓練、緊急應變、個人防護具訓練及風險管理訓練等課程）。對於擔任急救人員與職業安全衛生人員之勞工，則接受相關職務專業訓練，藉由完整訓練計畫實施，落實安全衛生管理，達到零重大職業災害發生之目標。



2022 年在職員工訓練時數總計 7,072 小時，  
平均每人 8 小時職安訓練。

2022年度全省各單位在職教育訓練課程規劃表

**1月** 課程內容

- 犯罪預防與民力運用
- 犯罪偵查
- 作業安全衛生有關法規概要
- 勤務案例說明

**2月** 課程內容

- 防盜防搶實務
- 個人資料保護法
- 觀察及臨場應變能力訓練
- 勤務案例說明

**3月** 課程內容

- 保全業理論
- 救災防護訓練
- 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則
- 勤務案例說明

**4月** 課程內容

- 保全業法及其施行細則等相關法令
- 保全業經營、管理及未來展望
- 作業前、中、後之自動檢查
- 勤務案例說明

**5月** 課程內容

- 保全執勤之原則與應注意事項
- 個人資料保護法
- 觀察及臨場應變能力訓練
- 勤務案例說明

**6月** 課程內容

- 交通指揮、疏導及交通事故之協處理
- 擒拿、綜和應用拳技或防身術
- 標準作業程序
- 勤務案例說明

**7月** 課程內容

- 危機處理
- 刑事法概要
- 緊急事故應變處理
- 勤務案例說明

**8月** 課程內容

- 犯罪預防與民力運用
- 個人資料保護法
- 觀察及臨場應變能力訓練
- 勤務案例說明

**9月** 課程內容

- 犯罪偵查
- 防盜防搶實務
- 消防及急救常識暨演練
- 勤務案例說明

**10月** 課程內容

- 保全業理論
- 救災防護訓練
- 其他與勞工作業有關之安全衛生知識
- 勤務案例說明

**11月** 課程內容

- 保全業法及其施行細則等相關法令
- 個人資料保護法
- 觀察及臨場應變能力訓練
- 勤務案例說明

**12月** 課程內容

- 保全業經營、管理及未來展望
- 保全執勤之原則與應注意事項
- 作業安全衛生有關法規概要
- 勤務案例說明

## 保全護照課程內容

### / 年度課程 /

- 1 危機處理。
- 2 刑事法概要。
- 3 犯罪預防與民力運用。
- 4 犯罪偵查。
- 5 防盜防搶實務。
- 6 保全業理論。
- 7 救災防護訓練。
- 8 保全業法及其施行細則等相關法令。
- 9 保全業經營、管理及未來展望。
- 10 保全執勤之原則與應注意事項。
- 11 交通指揮、疏導及交通事故之協助處理。
- 12 擒拿、綜和應用拳技或防身術。
- 13 個人資料保護法 (2.5.8.11 授課)
- 14 觀察及臨場應變能力訓練 (2.5.8.11 授課)
- 15 勤務案例說明 (每月授課)

## 一般安全衛生教育訓練課程

### / 年度課程 /

- 1 作業安全衛生有關法規概要。
- 2 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則。
- 3 作業前、中、後之自動檢查。
- 4 標準作業程序。
- 5 緊急事故應變處理。
- 6 防及急救常識暨演練。
- 7 其他與勞工作業有關之安全衛生知識。

### 勤務演練



### 防搶演練



### 行車安全教育訓練



### 消防演練



### ● 職場健康服務提供

每三年定期舉辦在職勞工健康檢查，員工健檢率 100%。

公司與台北市宏恩醫院訂有醫護臨場服務合約，每周定期至公司臨場服務，同仁可視其需求預約，適時請醫護人員提供專業醫療諮詢服務，訪談後醫護會提供醫療衛教 QR-CODE，供同仁瀏覽。

護理師臨場服務：針對個人健康（如減重）及疾病諮詢，提供衛教服務；提供高風險危害名單予醫師。

醫師臨場服務：進行環境評估及員工配工協助及建議。

公司內部環境均裝有大樓空調設備，也有加裝大型冷氣、循環扇、電風扇、空氣濾淨器等，提供員工良好健康舒適的場所。

公司內部全區為禁菸場所。

## 近三年職業傷害統計

| 項目           | 2020      | 2021      | 2022      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 工作時數         | 2,901,682 | 2,802,870 | 2,881,384 |
| 職業傷害所造成的死亡數量 | 0         | 0         | 0         |
| 職業傷害所造成的死亡比率 | 0         | 0         | 0         |
| 嚴重的職業傷害的數量   | 0         | 0         | 0         |
| 嚴重的職業傷害的比率   | 0         | 0         | 0         |
| 可記錄之職業傷害的數量  | 18        | 19        | 27        |
| 可記錄之職業傷害的比率  | 6.20      | 6.78      | 9.37      |

## 2022 年工傷類型統計

| 類別                 | 件數 |
|--------------------|----|
| 衝撞 / 被撞            | 2  |
| 被捲 / 被夾            | 3  |
| 被切 / 割 / 擦 / 刺傷    | 1  |
| 其他 ( 跌倒、物體倒塌、車禍等 ) | 21 |

註 1：計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數

註 2：計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數並以百萬工作小時計算比率

註 3：嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態

註 4：僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害可計算為職業傷害，員工上下班通勤不算在內

## 防疫措施

### 實際執行細節

宣導防疫知識

確認檢視公司防疫應變措施並建置通報體系

準備防疫器材 ( 口罩、消毒酒精、洗手液、額 ( 體 ) 溫槍等 )

架設紅外線偵測以杜絕發燒來客，或以額溫槍測量

公司高層 ( 總經理 ) 及高階相關部門主管訂定嚴重特殊傳染性肺炎防疫計畫或執行辦法

成立緊急應變小組

辦公室人員分流，異地上班

擬定分公司備援計畫

VPN 居家辦公演練

各單位確認與落實代理人機制

跨區域會議改採視訊會議；減少接觸，降低群聚感染

啟動彈性上班，分流防疫設定差勤

避免群聚感染，暫停非必要之各項活動 ( 如公務出國、會議、教育訓練及出差等 )

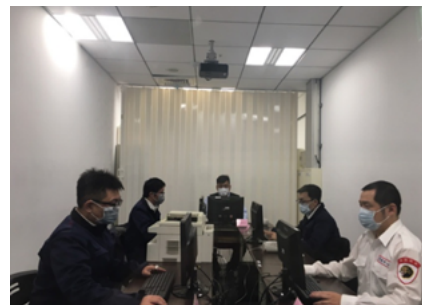
暫停各分支機構往來，避免交叉感染

建立訊息傳遞管道與流程，透過線上群組及內網將防疫計畫和最新疫情資訊傳達給所有員工和業務合作夥伴。

### 管制中心新北營運處異地辦公 --- 管制中心



異地辦公場地規劃



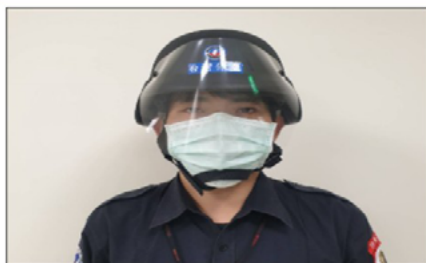
辦公室演練現狀



勤前教育宣導



### 台灣保全防疫作為(裝備添購)



防疫面具



防疫口罩



防疫手套



消毒裝置



## 台灣保全防疫作為(車裝消毒)



每日車輛外部消毒



每日車輛內部消毒



每日個人裝備消毒



每日車輛裝備消毒



## 台灣保全防疫作為(人員檢測)



大樓門口設置體溫測量儀器



辦公室測量額溫



酒精消毒機噴灑洗手



每日紀錄人員體溫變化

# 04 環境保護

4.1 減碳節能

4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)



## 4.1 減碳節能

考量企業要能永續發展，其中一環節，就必須關注身處之土地，珍惜周遭環境，台灣保全承諾要成為永續企業，我們有責任在環保議題上做出貢獻。依據產業特性，台灣保全主要能源使用可分辦公室區域用電以及公務車汽柴油使用，透過用電度數統計以及汽柴油使用量換算碳排，來作為溫室氣體排放量之依據。

2022 汽油使用 1,414,587 公升，柴油使用 135,641 公升，產出 3,554,691 公斤 CO<sub>2</sub>e。

2022 年使用電力共 721,563 度數，產出 367,276 公斤 CO<sub>2</sub>e。

近三年溫室氣體排放量如下表：

| 據點        | 範疇                                           | 2020  | 2021  | 2022  |
|-----------|----------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 台北<br>辦公室 | 範疇一 (公噸 CO <sub>2</sub> e)                   | 3,583 | 3,501 | 3,555 |
|           | 範疇二 (公噸 CO <sub>2</sub> e)                   | 312   | 341   | 367   |
|           | 範疇一 & 範疇二合計                                  | 3,895 | 3,842 | 3,922 |
|           | 溫室氣體排放密集度<br>公噸 CO <sub>2</sub> e/ 每百萬營收 (註) | 3.56  | 3.69  | 3.52  |

註：範疇一及範疇二統計範疇：全省公務車汽柴油使用量、台灣保全建北大樓用電量 (依據台電單據)、  
範疇一汽油柴油碳排放係數採環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，汽油 2.263、柴油 2.606 (單位：公斤 CO<sub>2</sub>e/ 公升)

範疇二電力排放係數以經濟部能源局公告，2020 年採 0.509 計算、2021 採 0.502 計算，2022 採 0.509 (單位：公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度)

計算採營運控制權法，GWP 值採用 IPCC 2006 年版，排放係數採用環保署公告之係數。(電力排碳係數採用能源局係數)



### 購新車降碳排

2022 年，台灣保全購入了 43 輛豐田海力士，新車汰換方案預估效益上，新款車輛在燃油效率上表現優秀，平均每公升油可行駛 7 公里，相較於我們過去使用的車款，每公升油僅能行駛 4.6 公里，油耗效率提升了約 52%。除了節省燃油成本外，新款車輛安全性能亦相當卓越，其車禍事故率明顯低於其他車輛，減少了潛在的維修費用以及大大提升同仁服勤安全性。



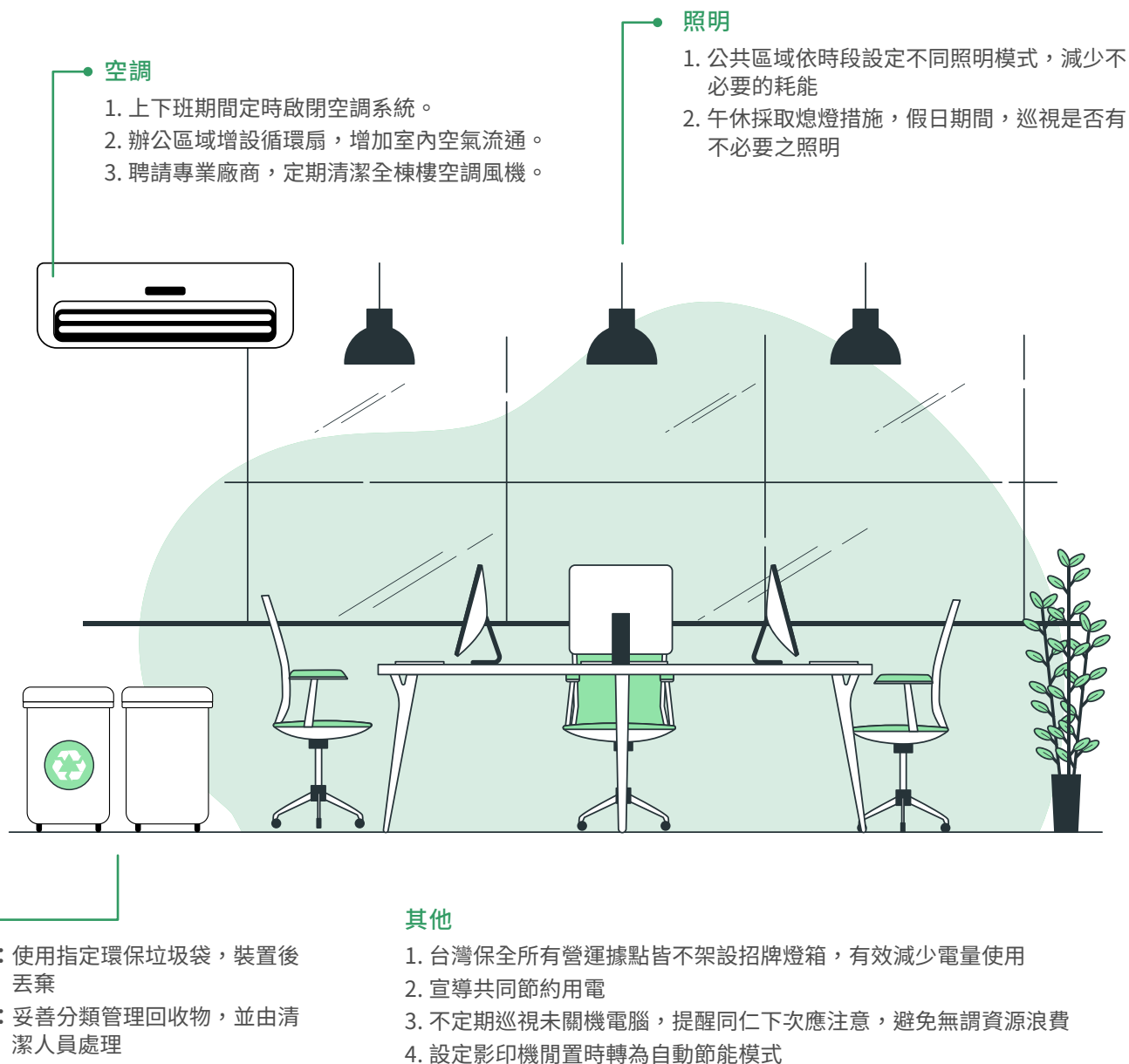
### 水資源管理

台灣保全所採用的水源 100% 來自臺灣自來水公司，公司取水排水方式並不會影響水源。大樓用水也僅供員工生活所需之用 (包含飲用、洗滌、清潔環境等用途)，2022 年使用水量共 3.389 百萬公升。



### 辦公室節能行動

台灣保全用電情境多為一般辦公場所為主，能耗多以空調設備、照明設備為大宗，台灣保全為響應國際環境趨勢，持續推動各項辦公室節能活動減少能耗，透過公司同仁一同配合參與，達到最大化節能成效。



## 4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)

近年全球面臨的極端氣候的挑戰越來越嚴峻，各國各企業皆都投入許多資源應對、減緩其帶來之衝擊，而台灣保全也提早規畫因應，2022 年台灣保全參考由金融穩定委員會發佈的「氣候相關財務揭露建議書 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」架構，揭露了我們因應氣候變遷的治理結構，策略方向，風險管理方法，以及相關的指標和目標。

台灣保全考量企業內外部狀況、產業特性對氣候風險與機會進行深入分析，並評估可能的衝擊和應對策略。我們期望此項分析能減緩氣候變遷風險，並積極尋找潛在的機會，透過創新開發作業流程和服務，來實現我們誠信和永續服務的經營理念。

### 治理



依規劃，董事長為台灣保全永續相關議題的最高負責人，包括核決氣候變遷因應策略。推動氣候行動議題與目標管理，每年亦定期呈報董事會。董事會為氣候變遷管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、執行報告，以確保氣候相關風險管理制度有效推行。永續工作小組將負責執行年度氣候變遷風險鑑定，以及相關氣候變遷執行事項，每年亦由永續工作小組向董事會呈報與氣候相關之經營成效，定期檢視 ESG 影響、績效及策略目標。

### 策略



台灣保全經由各業務單位參與討論辨識，評估氣候變遷相關項目對公司營運衝擊及相關因應措施如下：

#### 氣候變遷風險因應

| 氣候變遷主要風險                                                                                                                                             | 潛在營運與財務衝擊                                                                                      | 台灣保全因應策略方向                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>市場變化風險</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶對服務要求提高，期望台灣保全能提供更低碳服務，若服務無法滿足需求，恐怕影響營收</li> <li>◆ 市場上環保設備器材價格日漸高漲，成本增加，額外付出轉型成本</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶需求改變</li> <li>◆ 營運績效降低</li> <li>◆ 營運成本增加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 考量未來將實體系統整併成線上服務，減少實體勤務碳排</li> <li>◆ 器材設備汰換考量採用符合環保規範或節能效率標示產品</li> <li>◆ 以集團聯合採購方式降低購買成本</li> </ul> |

| 氣候變遷主要風險 |                                                                                              | 潛在營運與財務衝擊                                                                                                         | 台灣保全因應策略方向                                                                                             |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 政策與法律風險  | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 國家政策使溫室氣體排放成本增加</li> <li>◆ 環保永續相關需求與規範增加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 營運成本增加</li> <li>◆ 設計成本增加</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 主動了解政策走向與國際規範，提前擬定策略</li> <li>◆ 加強教育訓練確保人員不會違反法規要求</li> </ul> |
| 急性劇烈天氣風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 極端氣候可能使公司無法維持正常營運</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 降低營運績效</li> <li>◆ 營運成本增加</li> <li>◆ 客戶滿意度下降</li> <li>◆ 值勤安全問題</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 加強人員職業安全衛生教育訓練</li> <li>◆ 規劃緊急應變方案</li> </ul>                 |
| 慢性漸進氣候風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 氣候變遷可能使執勤延宕，增加業務執行安全風險，公司既有資產遭受破壞等</li> </ul>       |                                                                                                                   |                                                                                                        |

#### 氣候變遷機會因應

| 氣候變遷主要機會 |                                                                                              | 潛在營運與財務衝擊                                                                    | 台灣保全因應策略方向                                                                                                                                |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 市場變化機會   | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 市場對低碳、節能服務需求大增，新商機興起</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 增加營收</li> <li>◆ 服務創新</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 提高市場敏銳度，因應環保概念開發新服務</li> </ul>                                                                   |
| 商譽       | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 社會大眾對永續公司有高度認同，當公司在永續方面有好的成果，將連帶提升公司正面形象</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 產品成本降低</li> <li>◆ 品牌形象建立</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 購買節能設備、制定節能措施以獲得 ESG 認證。</li> <li>◆ 積極參與政府辦理的活動及公共建設相關的警衛需求招標。</li> <li>◆ 提升員工職場作業環境。</li> </ul> |

#### 風險管理



為因應在營運過程的各種氣候相關實體風險與轉型風險，台灣保全預計每兩年重新鑑別與評估氣候相關風險的衝擊與影響，檢視企業經營機會並研議相應對策及因應作為，採系統性方法納入年度計畫執行作業。

#### 目標設定



台灣保全為有效管理氣候風險及降低營運過程中可能對環境造成的影響，未來將有計畫持續降低碳排放，透過節能方案、設備汰換、綠色採購方式來達成目標設定。

# 05 社會公益



企業做社會公益已經不再是一個單純的責任，而是成為了企業永續經營的必要因素之一。在現代社會，企業所處的環境不僅包括了產品市場、競爭對手等商業因素，還包括了企業與社會、環境的關係。這種關係對企業的經營影響越來越大，企業需要更加注重對社會和環境的責任和義務。因此，企業不僅要將賺錢作為目標，還需要關注社會的需求，積極參與社會公益事業。企業做社會公益，不僅可以提升企業的社會形象和品牌價值，更能夠促進社會的可持續發展，建立一個更美好、更和諧的社會。

台灣保全持續善盡社會責任，響應母公司新光保全募集愛心米的行動，一起用行動幫助更多需要協助的弱勢孩童與家庭，長期與安得烈慈善協會合作，期盼透過合作，串聯社會每一份公益力量，共同為社會上需要協助的人盡一份心力。



### 台灣保全公益作為

#### 一、贊助新光保全文化藝術基金會

本公司為支持新光保全文化藝術基金會從事公益活動以提昇企業形象，共捐贈 **10** 萬元整。

#### 二、贊助新光保全社福基金會

本公司為支持新光保全社福基金會從事公益活動以提昇企業形象，共捐贈 **30** 萬元整。

#### 三、參加第十二屆新光保全愛心米公益募集活動

公司同仁為響應母公司愛心米募集活動於本年度共捐贈 **34** 包金額計 **\$11,880** 元整，將愛心送到全台偏鄉 - 獨居長輩或弱勢孩童手中。

## 附錄 -GRI 準則對照表

使用聲明 | 台灣保全已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容

使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 | 無

### | GRI Standards 揭露項目對照表

| 對應 GRI 與揭露內容           | 章節主題        | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|------------------------|-------------|----|---------|
| <b>GRI 2：一般揭露 2021</b> |             |    |         |
| <b>組織及報導實務</b>         |             |    |         |
| 2-1 組織詳細資訊             | 1.1 公司概况    | 12 |         |
| 2-2 組織永續報導中包含的實體       | 關於本報告書      | 2  |         |
| 2-3 報導期間、頻率及聯絡人        | 關於本報告書      | 2  |         |
| 2-4 資訊重編               | 2022 年無資訊重編 |    |         |
| 2-5 外部保證 / 確信          | 關於本報告書      | 2  |         |
| <b>活動與工作者</b>          |             |    |         |
| 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係      | 1.1 公司概况    | 12 |         |
| 2-7 員工                 | 3.1 員工結構    | 33 |         |
| 2-8 非員工的工作者            | 3.1 員工結構    | 33 |         |

| 對應 GRI 與揭露內容           | 章節主題      | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|------------------------|-----------|----|---------|
| <b>GRI 2：一般揭露 2021</b> |           |    |         |
| <b>治理</b>              |           |    |         |
| 2-9 治理結構及組成            | 1.2 董事會自治 | 20 |         |
| 2-10 最高治理單位的提名與遴選      | 1.2 董事會自治 | 20 |         |
| 2-11 最高治理單位的主席         | 1.2 董事會自治 | 20 |         |
| 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色  | 1.2 董事會自治 | 20 |         |
| 2-13 衝擊管理的負責人          | 1.2 董事會自治 | 20 |         |
| 2-14 最高治理單位於永續報導的角色    | 董事長的話     | 3  |         |
| 2-15 利益衝突              | 1.3 誠信經營  | 22 |         |
| 2-16 溝通關鍵重大事件          | 1.2 董事會自治 | 20 |         |
| 2-17 最高治理單位的群體智識       | 1.2 董事會自治 | 20 |         |

| 對應 GRI 與揭露內容           | 章節主題       | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|------------------------|------------|----|---------|
| <b>GRI 2：一般揭露 2021</b> |            |    |         |
| <b>治理</b>              |            |    |         |
| 2-18 最高治理單位的績效評估       | 1.2 董事會自治  | 20 |         |
| 2-19 薪酬政策              | 3.2 薪酬待遇   | 34 |         |
| 2-21 年度總薪酬比率           | 3.2 薪酬待遇   | 33 |         |
| <b>策略、政策與實務</b>        |            |    |         |
| 2-22 永續發展策略的聲明         | 董事長的話      | 3  |         |
|                        | 總經理的話      | 4  |         |
| 2-23 政策承諾              | 1.1 公司概况   | 12 |         |
| 2-24 納入政策承諾            | 1.5 供應商管理  | 24 |         |
|                        | 3.4 友善共融   | 38 |         |
|                        | 3.6 職業安全   | 42 |         |
| 2-25 補救負面衝擊的程序         | 3.4 友善共融   | 38 |         |
|                        | 3.6 職業安全   | 42 |         |
| 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制      | 3.4 友善共融   | 38 |         |
| 2-27 法規遵循              | 1.3 誠信經營   | 22 |         |
| 2-28 公協會的會員資格          | 1.1 公司概况   | 12 |         |
| <b>利害關係人議合</b>         |            |    |         |
| 2-29 利害關係人議合方針         | 利害關係人與重大議題 | 5  |         |
| 2-30 團體協約              | 無團體協約      |    |         |

| 對應 GRI 與揭露內容                                | 章節主題                           | 頁碼       | 省略 / 備註   |
|---------------------------------------------|--------------------------------|----------|-----------|
| <b>GRI 3：重大主題 2021</b>                      |                                |          |           |
| 3-1 決定重大主題的流程                               | 重大議題鑑別與衝擊邊界                    | 7        |           |
| 3-2 重大主題列表                                  | 重大議題鑑別與衝擊邊界                    | 7        |           |
| 3-3 重大主題管理<br>自訂重大主題：<br>誠信經營、服務品質、<br>能源管理 | 重大主題管理方針                       | 10       |           |
| <b>重大主題：勞雇關係</b>                            |                                |          |           |
| 對應 GRI 與揭露內容                                | 相關章節                           | 頁碼       | 省略 / 補充說明 |
| GRI 3：重大主題 2021                             | 3-3 重大主題管理                     | 重大主題管理方針 | 10        |
| 401 勞雇關係 2016                               | 401-1 新進員工和離職員工                | 3.1 員工結構 | 33        |
|                                             | 401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利 | 3.3 員工福利 | 35        |
|                                             | 401-3 育嬰假                      | 3.2 員工福利 | 33        |

## 重大主題：職業安全

|                 | 對應 GRI 與揭露內容                    | 相關章節     | 頁碼 | 省略 / 補充說明 |
|-----------------|---------------------------------|----------|----|-----------|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理                      | 重大主題管理方針 | 10 |           |
| 403 職業安全衛生 2018 | 403-1 職業安全衛生管理系統                | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查           | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-3 職業健康服務                    | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通      | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-6 工作者健康促進                   | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-9 職業傷害                      | 3.6 職業安全 | 42 |           |
|                 | 403-10 職業病                      | 3.6 職業安全 | 42 |           |

## 附錄 - 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

**Table 1. 永續主題揭露與會計指標**

| 指標代碼                                                                | 對應資訊                              | 頁數 |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----|
| <b>揭露主題：資料安全性</b>                                                   |                                   |    |
| SV-PS-230a.1<br>說明資訊安全之風險鑑別與管理方法                                    | 2.2 資安防護                          | 30 |
| SV-PS-230a.2<br>說明客戶資料在收集、使用和保存的相關政策與措施                             | 2.2 資安防護                          | 30 |
| SV-PS-230a.3<br>1) 數據洩露數量<br>2) 涉及客戶業務機密資料或個人身份訊息百分比<br>3) 受影響的客戶數量 | 無客戶資料、<br>個資外洩事件                  |    |
| <b>揭露主題：員工多元化與包容</b>                                                |                                   |    |
| SV-PS-330a.1<br>員工性別百分比<br>(1) 管理層、(2) 技術人員、(3) 所有員工                | 3.1 員工結構                          | 33 |
| SV-PS-330a.2<br>員工的<br>(1) 自願離職率和 (2) 非自願離職率                        | 2022 年台灣保全<br>離職員工 100%<br>皆屬自願離職 |    |
| SV-PS-330a.3<br>員工認同公司百分比                                           | 台灣保全目前暫<br>無對員工做員工<br>認同調查計畫      |    |

| 指標代碼                              | 對應資訊                           | 頁數 |
|-----------------------------------|--------------------------------|----|
| <b>揭露主題：誠信經營</b>                  |                                |    |
| SV-PS-510a.1<br>誠信經營政策與描述         | 1.3 誠信經營                       | 22 |
| SV-PS-510a.2<br>任何違反誠信經營的事件造成公司損失 | 2022 年台灣保全<br>無任何違反誠信經<br>營之情事 |    |

**Table 2. 活動指標**

| 指標代碼                                                    | 對應資訊                                | 頁數 |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------|----|
| <b>揭露主題</b>                                             |                                     |    |
| SV-PS-000.A<br>員工人數：<br>(1) 全職和兼職 (2) 臨時的，以及<br>(3) 合約制 | 3.1 員工結構                            | 33 |
| SV-PS-000.B<br>員工工作時間，加班費計算方式                           | 台灣保全員工工<br>作時間與加班費<br>計算皆符合法令<br>規範 |    |

## 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊

### 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

| 項次 | 揭露項目                                                                                                         | 揭露情形                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1  | 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。                                                                                 | 4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)                           |
| 2  | 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。                                                                     | 4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)                           |
| 3  | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。                                                                                         | 4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)                           |
| 4  | 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。                                                                              | 4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)                           |
| 5  | 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。                                                            | 尚無相關做法                                        |
| 6  | 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。                                                           | 尚無相關做法                                        |
| 7  | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。                                                                                    | 尚無相關做法                                        |
| 8  | 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。 | 已進行研議                                         |
| 9  | 溫室氣體盤查及確信情形                                                                                                  | 依永續發展路徑圖指示，本公司將於 2027 年完成溫室氣體盤查，2029 年完成第三方查證 |

## 附錄 - 報告書查證聲明

