



2022 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司





2022 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT

關於本報告書	02
--------	----

董事長領航	03
-------	----

利害關係人與重大議題	04
------------	----

1. 公司治理	11
---------	----

1.1 公司概況	12
----------	----

1.2 董事會運行	19
-----------	----

1.3 誠信經營	21
----------	----

1.4 供應商管理	22
-----------	----

2. 員工關係	24
---------	----

2.1 友善職場	25
----------	----

2.2 員工權益	30
----------	----

2.3 人才培育	32
----------	----

2.4 職業安全	34
----------	----

3. 節能減碳	35
---------	----

4. 專業品質	40
---------	----

4.1 服務品質	41
----------	----

4.2 專業服務	43
----------	----

附錄 -GRI 準則對照表	49
---------------	----

附錄 - 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	53
---------------------------	----

附錄 - 永續報告書查證聲明書	54
-----------------	----



關於本報告書

誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司（本報告書中簡稱誼光國際）期望透過主動發行本報告書向員工、客戶等利害關係人詳實說明揭露誼光國際 2022 年於經濟、環境及社會面向之管理與現況，藉由此報告書的發行，來加強與利害關係人的溝通管道，期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓我們在永續經營之路上持續精進。

報告期間與揭露範疇

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

報告邊界的設定包含誼光國際在臺北市南港區三重路 19 之 6 號 1 樓之總公司主體與全台各營運據點。本報告書範疇以誼光國際為主體，其報導內容所涵蓋之實體公司佔財務報表整體營收 100%。

本報告發行版本：2023 年 7 月發行
預計下一發行版本：2024 年 6 月發行

聯絡資訊

如您對本報告書內容有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

總公司地址：臺北市南港區三重路 19 之 6 號 1 樓
總公司官網：<https://www.yks.com.tw/>
聯繫人：林奕忻
聯絡人信箱：lisa@yks.com.tw

報告書撰寫原則與外部查證

本報告書遵循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）於 2021 年版所發布的準則進行編撰，同時遵循國內外相關標準，如上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法、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。

本報告書亦遵循 GRI 永續性報告準則所訂定的四大原則，包括重大性、衝擊性、回應性及包容性，並採用 AA1000 保證標準 v3 第一類型中度保證等級進行查證。本報告書由獨立第三方機構亞瑞仕國際驗證股份有限公司完成本報告書查證作業，以確保報告資訊的準確性與透明度，查證聲明書已附於本報告書附錄。

報告書審查方式

誼光國際永續報告書編輯完成後，透過永續報告書小組成員依相關內容與數據進行校閱與修訂，再由各單位主管覆核定稿；定稿內容最終繳交總經理審核通過後再簽核至董事長核准後發行。



董事長領航

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

在經濟面，我們將持續優化各事業部既有的產品和服務模式、整合關係企業與事業群資源以及創造與不同產業合作機會。同時，致力轉型導入數位化產品，智慧車柱、門禁管制、多元支付等，提升服務品質、客戶的滿意度，引領產業持續升級，達到企業永續發展之最終目標。

在社會面，誼光國際對員工持續落實：專業教育訓練，優於業界福利、尊重員工人權的工作環境，不分男女，培育各類專業人才，打造健康職場，讓員工認同誼光國際核心價值與企業文化。

在環境面，節能減碳、淨零炭排已是全球趨勢，國際大廠紛紛要求供應鏈配合減碳管理，投資法人也在注意企業減碳計劃，加上再生能源與電動車等技術日益成熟，能源管理已成為企業未來競爭力的關鍵，誼光國際將發揮節能精神，節約各營運據點水、電消耗、使用電動車，以減少對環境的衝擊，為地球永續盡一份心力。

未來誼光國際將持續以核心本業，透過具體 ESG 行動方案與作為，履行企業社會責任，以關懷為本、創新為輔，打造營運新紀元，提供企業永續的未來。

董事長

林伯峰



利害關係人與重大議題



利害關係人鑑別與溝通渠道

利害關係人鑑別與溝通渠道

公司的經營決策和行為將對利害關係人產生深遠的影響，因此企業需要將利害關係人的利益納入考慮，並根據他們的需求和期望調整業務策略。透過積極主動地與利害關係人互動和溝通，企業可以建立更強大的關係和信任，並加強對社會和環境的貢獻，實現可持續發展的目標。對於誼光國際來說，與利害關係人進行有效的互動和合作是實現企業永續發展的關鍵。公司致力於了解和回應各利害關係人的需求和關切，以期在經濟、社會和環境層面取得更好的表現。

誼光國際成立永續報告書編輯小組，透過外部顧問專家指導，評估各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人。參考同業的利害關係人群體後，小組遵循AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 的五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性，鑑別出四大類主要利害關係人：含員工、客戶、主管機關及供應商共四類利害關係人。

■ 誼光國際利害關係人關注議題與溝通管道

利害關係人



員工

對誼光國際的意義

員工是企業最寶貴的資產，是公司永續發展的重要基石。公司致力於打造一個良好的工作環境，提供員工公平、公正、透明的薪資制度、優厚的福利待遇和良好的職涯發展機會。

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

- 內部會議
- 績效考核面談
- e-mail 及其他通訊軟體
- 公司內部網站



利害關係人

對誼光國際的意義

主要關注議題

溝通管道、回應方式、回應頻率



客戶

客戶是公司的重要利害關係人之一，也是我們企業永續發展的關鍵因素。因此我們將致力於提供高品質的服務，滿足客戶的需求和期望。

- ✓ 公司營運狀況
- ✓ 保護客戶權益
- ✓ 申訴機制與管道
- ✓ 客戶滿意度
- ✓ 社會法規遵循

- 企業官網、電子郵件、電話
- 客戶滿意度調查



主管機關

誼光國際重視與主管機關的積極溝通，積極配合相關法規和政策的執行，並確保公司的經營行為符合相關法規和標準。

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

- 現場稽查
- 公文往來
- 相關審查會議
- 相關執照核發



供應商

優秀的供應商能夠提供高品質、低成本的原材料和產品，為公司的發展和成長提供有力支持。

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

- 供應商評估
- 不定期廠商面訪



重大議題鑑別與衝擊邊界

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

首先根據利害關係人關注議題強度與評估營運衝擊程度高低兩部分做為重大議題分析基礎，結合利害關係人對本公司永續議題之關注程度後界定出**供應商管理、服務品質、能源管理、職涯發展與教育訓練、職業安全**共 5 項重大主題回應。

■ 鑑別步驟

STEP1 蒐集永續 議題

誼光國際考量組織內外部環境，並參考 GRI 之永續性報導準則、聯合國 SDGs 永續發展指標、氣候相關財務揭露 (TCFD)、可持續發展會計準則委員會 (SASB) 及國內外同業重視議題，作為誼光國際永續重大議題之來源基礎。

STEP2 分析營運 衝擊

誼光國際彙整出各式重大議題，並透過專家顧問討論彙整出各項議題正負面衝擊影響，並發送「永續議題衝擊評估表」給內部單位主管，讓各單位主管進行正向和負向衝擊分析，以對 16 項永續議題進行評分。最終，共收回 10 份有效問卷。

STEP3 衝擊影響 排序

每項重大議題衝擊性評分皆需考量實際與潛在正負面衝擊影響程度，並根據各議題衝擊的「影響程度」和「發生可能性」給予評級，其中衝擊的影響程度考量衝擊發生的規模、範圍、是否可逆、是否涉及對人權的影響等考量面進行評分。每項重大議題計分皆需加總正負面衝擊分數，最終依照衝擊影響分數排列順序。

STEP4 重大主題 確認

最終依衝擊影響程度順序作為重大議題排序基準，經內部主管與專家顧問確認決定出 2022 年度 5 項重大性議題。分為**供應商管理、服務品質、能源管理、職涯發展與教育訓練、職業安全**共 5 項重大主題回應。



■ 衝擊程度評分 (範例)

經濟面				
正向		負向		
影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	
人才 培育	3	2	2	1

環境面				
正向		負向		
影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	
人才 培育	3	1	2	1

社會面				
正向		負向		
影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	
人才 培育	3	2	2	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





經濟面

重大主題

對誼光國際的意義

衝擊邊界

上游 誼光國際 下游

供應商管理

供應商是誼光國際的重要合作夥伴，對於誼光國際的品質和效率等方面產生影響。



服務品質

服務品質直接影響到客戶對企業的印象和信心，企業應該重視服務品質，從客戶角度出發，設計和提供優質的服務，建立良好的客戶關係



環境面

重大主題

對誼光國際的意義

衝擊邊界

上游 誼光國際 下游

能源管理

優秀的能源管理可以幫助企業減少能源浪費，提高能源利用效率，進而降低能源成本。同時也可以減少對環境的負面影響，提升企業的環保形象。



社會面

重大主題

對誼光國際的意義

衝擊邊界

上游 誼光國際 下游

職涯發展 與教育訓練

教育訓練規劃直接關係到員工的專業技能、素質和態度等方面，進而影響企業的營運績效和長期發展。公司將持續協助員工提升本職能的專業與能力。



職業安全

公司必須提供安全和健康的工作環境，以保護員工的生命和健康。考量企業的永續發展。公司需要關注職業安全並積極採取措施來保護員工的安全健康。





重大主題管理方針

政策、承諾、目標、管理

政策、承諾

供應商管理

以永續發展為核心理念
與供應商建立長期穩定
夥伴關係

能源管理

透過公司節能減碳措施，
達到耗能減少，碳排減
少之環境友善目標

職涯發展與教育訓練

積極培育優秀人才，提
供完善教育訓練，提升
員工職能

職業安全訓練

遵循勞基法規、打造健
康職場

服務品質

把服務做到最好，用心
做好每件事

核心目標

供應商管理

主要供應商 100% 簽署
從業道德規範遵循聲明

能源管理

透過採購節能設備邁向
減碳環保生活

職涯發展與教育訓練

設定完整教育訓練體系，
達成適才適所的理想

職業安全訓練

持續降低職災風險，提
供平等健康的工作環境

服務品質

目標達到客戶滿意度
90% 以上

績效成果

供應商管理

主要供應商 100% 簽署
從業道德規範遵循聲明

能源管理

水費與電費及紙張採購
金額每年有效下降

職涯發展與教育訓練

透過職前訓練提升新進
人員留任比例

職業安全訓練

無重大工傷事件發生

服務品質

除重大事故外每月定期
舉辦教育訓練，客訴率
低下，續約率達 90% 以
上，每月幹部巡查每人
每月完成率 100%

行動方案

供應商管理

- 制定供應商行為準則
- 修訂採購辦法
- 現有廠商簽訂人權環境永續書、誠信承諾書
- 審查目前供應商之供貨品質、配合度等評估

能源管理

- 制定辦公室節能政策
- 購置電動機車
- 更換營業據點省點燈管
- 推行開立電子發票

職涯發展與教育訓練

- 基層新進人員到職安排至少為期三天之職前訓練
- 基層人員透過出收勤會議進行宣導及教育
- 中、高階幹部排定定期會議進行訓練及研議

職業安全訓練

- 人員到職、在職均依規實施健康檢查，並區分風險等級
- 新進、在職教育時均有宣導職災防範事宜
- 相關職災宣教

服務品質

- 要求承攬商實施巡查檢核機制，維持現場人員運作品質，提供管制中心電話供業隨時反映缺失遺漏
- 要求下包商針對人員進行優劣記點，針對表現較差者給予執導溝通，並影響年度績效，承攬商針對巡邏數務需確實並以科技化工具協助檢核存證

2023 年目標

供應商管理

- 將人權環境永續書、誠信承諾書列入供應商資格中
- 建立供應商自評表單，了解供應商人權與勞動保障

能源管理

碳排減少 20%

職涯發展與教育訓練

- 規劃現場管理人員取得相關證照
- 降低基層人員值勤時錯誤發生比例

職業安全訓練

- 機車交通事故減少 20%
- 健檢率 100%

服務品質

客訴率 0%，續約率達 100%



1

公司治理

- 1.1 公司概況
- 1.2 董事會運行
- 1.3 誠信經營
- 1.4 供應商管理



1. 公司治理

1.1 公司概況

誼光保全於 1995 年創立，是台灣最具專業技術保全公司之一。公司成立初期，致力於提供優質且專業的保全服務，並努力實踐保全行業的專業形象，為客戶提供全方位的安全保障服務。在社會大眾的支持與全體員工努力下，營運業績年年成長，為了滿足客戶的需求，於 1998 年十二月轉投資成立「誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司」，公司積極引進先進的管理和維護技術，開展員工培訓和專業認證計劃，不斷提升團隊的專業素養和工作品質。除增設服務據點外，誼光國際所經營服務項目：包括「建築物管理維護服務」、「停車場業務之經營」、「大樓機電空調管理」及「大樓清潔美護服務」等，為客戶提供更專業、更負責、更安全及更有效率的全方位服務，也替永續經營奠定了基石。

如今，誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司已經成為台灣領先的物業管理公司之一，提供全面的物業管理和維護服務，包括公寓大廈、商業建築、辦公室大樓、工業廠房等各類物業。公司一直秉持著客戶至上的服務理念，致力於為客戶提供最優質的管理和維護服務，並為行業發展做出了重要貢獻。

■ 公司基本資訊

公司名稱 誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司

成立時間 1998 年 11 月 25 日

公司地址 臺北市南港區三重路 19 之 6 號 1 樓

董事長 林伯峰

實收資本額 120,000,000

公司人數 (截至 2022/12/31) 104

主要產品與服務 I801011 公寓大廈管理服務業
G202010 停車場經營業
G801010 倉儲業

營運據點 台北市、新北市、苗栗縣

2022 年營業額 483,995,681

註：112/7/3 簡德雄晉升為副董事長 鄭進利晉升為總經理



■ 業務範圍

1. 路外 (邊) 停車場業務
2. 物業管理維護。
3. 機電小型工程。
4. 迷你倉倉儲服務。

■ 服務項目

- 路外停車場 (塔) 委託經營管理
- 路邊停車場開單服務規劃管理
- 空地變更停車場設計規畫服務
- 投資興建路外停車場 (塔)
- 停車場 24 小時設備故障排除
- 停車場簡易工程施作
- 停車場經營規劃
- 汽車充電站設置
- 大樓突發事件緊急應變處理
- 大樓空調、給排水、電氣設備定期檢查保養
- 社區財務管理、行政業務、管委會籌設、報備
- 電力維修
- 浴室馬桶
- 水管、水龍頭
- 照明設備
- 企業服務 (網拍商品、生財工具、公司文件、會計帳冊、迷你辦公室)
- 居家服務 (居家裝修、工作搬遷、換季衣物)
- 個人收藏 (貨品代收、文件收發、嗜好珍藏)

■ 服務據點

- 路外停車場共 38 場、路邊停車場共 3 場、物業管理共 65 場、迷你倉共 3 場
- 路外及路邊停車場部分主要分布於台北、新北、新竹、台南、高雄、宜蘭、台東
- 物業管理業務主要分布於台北、板橋、桃園、台中、台南
- 迷你倉業務主要在台北

■ 事業簡介

- 新光南港軟體園區大樓停車場
- 亞太 A 區停車場
- 1 座 30kW 的 DC 直流快充充電樁
- 2 座 17.6kW 的 AC 交流充電樁

特別的是，此站為全台灣第一座設有非特斯拉規格充電樁體系的室內直流快充與交流充電站。EVALUE 提供的交流充電樁相較於市面上 7kW 的充電樁，最大充電功率可快一倍之多，可更快補足車主愛車所需電力。DC 充電服務費 每度 10 元，AC 充電服務費每度 7 元，車主只需下載成為 EVALUE 電動車充電服務網會員，並綁定信用卡後，就可利用 APP 直接線上支付充電費，停車費用另計。



■ 機電服務

- 維護大樓設備正常運轉，以及突發事件（停電、停水等）緊急應變處理，確保住戶安全及生活品質
- 誼光物業為服務越來越多的客戶，特而設立機電小型工程維護服務，確保更多客戶能夠擁有實在的報價，避免訪問水電行漫天喊價的窘境，提供一個更平價更透明的服務



■ 行政服務

- 提升社區、大樓生活品質及相關權益，執行管理委員會交辦事項
- 第一線保護企業安全，機電庶務人員隨時待命

■ 總務服務

- 制度化、透明化執行社區大樓財務管理、代辦社區各項業務



■ 事業簡介

誼光深耕人力服務業、停車業務多年深知員工穩定度將影響服務品質，本公司一直秉持照顧開單員的理念經營，並創造出雙贏的成果。路邊停車開單服務除了創造良好的工作環境外，也研發及導入創新的智慧停車科技設施來協助開單員減輕值勤壓力、降低錯誤。誼光將以做好服務為己任，朝向智慧交通領域邁進。



誼光智慧停管部主要營運模式分為三大類：

■ 智慧 PDA 開單服務

為求節能減碳公司提供全面電動機車值勤並做好服務為出發點，給予大眾優質的服務品質。



■ 智慧地磁開單服務

透過感測器精準感應並記錄時間進行收費，並減少繳費單消耗，提升數位金融使用率。



■ 智慧停車柱自動化服務

智慧車柱區分為高位、車柱、低位等三大類型設備，可提供全場域建置，因地制宜，達到無紙化開單進行收費，減少人力奔波、紙張消耗、交通工具油耗空污等問題。



■ 事業簡介

■ 專業保全與科技管理，打造優質停車空間

誼光自民國 87 年起經營停車場事業，擁有 20 年專業停車場開發規劃及營運管理經驗，在全台已開發超過 30 個停車場、6000 個停車位，每年服務上百萬車主，秉持保全專業與高科技管理，提升停車場安全與經濟效益，因應未來趨勢，叭叭房停車場管理將逐步邁向全自動無人化經營，並採用內建 GPS 和車牌辨識系統設備，提供車主最優質的服務。



■ 銀行保管箱等級的迷你倉

網拍貨品、嗜好收藏、公司帳冊…隨著時間累積，儲藏空間不夠用，是收納高手也無法解決的問題，居家和辦公區域擁擠雜亂，甚至影響生活工作品質；搬家裝潢、出國留學、短期儲藏需求，更需要經濟方便的私人空間來存放物品，誼光迷你倉是個人化的小型倉儲，提供公司企業、家庭個人輕鬆打造專屬獨立的儲存小天地，有效利用空間，讓您的生活更舒適





■ 經營績效

項目	細項	2020	2021	2022
產生之直接經濟價值	營運收入	444,796,980	444,610,723	483,995,681
	營運成本	378,528,843	394,034,835	429,024,910
	員工薪資與福利	4,989,356	13,661,641	46,360,241
分配之經濟價值	支付出資人款項	20,000,000	0	36,000,000
	支付政府款項	7,361,230	6,247,888	6,782,230
	社區投資	0	0	0
存留之經濟價值		38,918,137	44,339,230	12,199,771



■ 關係企業

誼光國際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，使得誼光能夠擁有豐富的資源，能提供予客戶多元化的服務。例如新光保全的系統保全服務、台灣保全的現金運送服務、新誼整合的數位監控產品、門禁產品、及各種 e 化的資訊平台等，透由集團的力量，以團隊的方式來完成任務，並滿足客戶所有的需要。



■ 公司參與之公協會

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

■ 外部倡議

除了公司自身的努力，外部倡議也對誼光國際的永續發展起著重要作用。國際組織、非政府組織等的倡議，提供了對全球永續發展的最新趨勢、理念、技術與實踐經驗，幫助公司進一步提升永續發展方向。誼光國際支持各種國際和國內的倡議和計劃，例如聯合國永續發展目標、氣候行動、反貪腐等理念，深入了解和掌握全球永續發展趨勢和最新資訊，並將這些趨勢和資訊應用到自身的經營管理中。同時也致力於消除任何形式的不公平、不公正或歧視的行為。



1.2 董事會運行

2022 年，共召開五次董事會議，出席率 100%(監察人不列入統計)

透明自治的董事會是企業能否永續經營的關鍵所在。誼光國際的最高治理單位為董事會，董事成員包含 7 位董事與 2 位監察代表人組成，男性成員 9 位。董事成員均具有豐富的產業經驗，包含專業技能、財務、法律和風險管理等多方面的專業知識。董事會負責定期聽取經營團隊的報告，了解公司的營運計畫和財務報告，並檢視經營團隊對策略的進展。此外，董事會的責任還包括制定公司的治理架構、監督高階管理層的績效和決策、管理公司風險和確保企業的合規性等。誼光國際相信，健全的董事會是企業永續發展的基礎，只有通過嚴格的治理實踐和制度建設，才能構建一個穩定、可靠、有利於所有利益相關方的企業生態系統。

誼光國際雖非上市上櫃公司，但董事均依新保母公司「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」完成每年至少進修六小時之目標，課程主題包含公司治理專題、企業轉型升級、資訊安全、誠信經營等範圍。新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。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。2022 年，誼光國際共召開五次董事會議，平均出席率 100%。



■ 董事會成員專業背景多元化

職稱	代表人	性別	年齡	任期	多元化核心項目 (勾選)								
					法人董事	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	科技	法律	永續發展
董事長	林伯峰	男	69	三年	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
副董事長	洪國超	男	58	三年	✓	✓	✓	✓		✓			
董事	吳昕東	男	40	三年	✓			✓			✓		
董事	簡德雄	男	63	三年	✓	✓	✓	✓					
董事	鄭進利	男	58	三年	✓			✓					
董事	黃春明	男	60	三年	✓			✓	✓				✓
董事	李嵩柏	男	64	三年	✓			✓					✓
監察人	謝榮富	男	73	三年	✓			✓	✓				
監察人	翁宗賢	男	51	三年	✓			✓	✓				



1.3 誠信經營

2022 年誼光國際無發生違反誠信經營， 包含貪腐、賄賂、舞弊之行為

誼光國際非常重視誠信經營，將其視為核心價值並深植於企業文化及制度之中。公司遵循誠信經營守則，要求所有部門皆須遵從，並配合母公司稽核單位共同監督執行，以防止不誠信行為的發生。公司的誠信經營守則包括防範行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、從事不公平競爭之行為，以及產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時，直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全等項目。公司不斷檢討實施成效，並持續改進誠信經營政策，以確保公司的所有行為都符合道德規範和法律法規，並保障利害關係人的權益不受損害。2022 年全體員工 104 人皆受反貪腐 (誠信經營) 政策訓練。

本公司所遵循之誠信經營守則涵蓋下列行為之要求：

- ❌ 防止行賄及收賄
- ❌ 禁止提供非法政治獻金
- ❌ 禁止不當慈善捐贈或贊助
- ❌ 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- ❌ 尊重智慧財產權
- ❌ 禁止從事不公平競爭之行為
- ❌ 保障消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

法令遵循

法規遵循對企業來說是至關重要的，除可以保障企業及其利害關係人的權益和利益，亦能確保企業的長期發展和永續經營。誼光國際一直秉持著遵循國家法規及相關法律法規之精神，堅持在經營過程中遵守法律法規、尊重人權、保護環境等，並建立了健全的法律合規管理體系。

誼光國際深知法規遵循的重要性，我們堅守遵守法律法規、合規經營的基本原則，以實際行動踐行企業社會責任。我們承諾，在所有業務運營和企業決策中，都會遵守國家法律法規和相關規定，確保誠信經營，保障企業利益相關者的權益和利益。同時，我們會不斷強化同仁的法律意識，推動企業健康發展，為社會繁榮做出積極貢獻。2022 年本公司無任何因違反相關法規而遭裁罰之情事發生。

內稽管控

內部稽核是誼光國際維護企業財務與營運健全的重要機制之一，它能夠幫助公司有效管理風險、提高企業經營效率、確保合規運營。誼光國際深切理解內部稽核的重要性，因此我們致力於確保稽核人員的獨立性、公正性和客觀性，以維護公司及利益相關者的權益。為此，我們將嚴格遵循稽核標準和流程，確保內部稽核工作的全面性和可靠性，並不斷加強內部稽核人員的專業素質和能力。同時，我們將與母公司的管理層和相關部門緊密合作，共同推進內部稽核工作的實施和改進，並不斷完善稽核報告和結果的溝通和回饋機制，確保稽核結果得到及時、適切地處理和改進。誼光國際將秉承誠信、公正、透明的原則，確保內部稽核工作有效運作，以維護公司及利益相關者的權益。2022 年無任何重大缺失，且所有缺失皆以立即改善。



1.4 供應商管理

供應商管理是企業社會責任的重要一環，誼光國際將其視為與自身經營同等重要的課題。誼光國際與供應商建立長期夥伴關係，並期望供應商能夠遵循公司共好之原則與相關政策，推廣於自己的供應鏈中，使供應鏈夥伴遵守基本的環境和社會標準，一起發揮正面影響力，朝向綠色供應鏈之路邁進。2022 年誼光國際供應商共 37 家（專業服務類 5 家、庶務類 6 家、器材設備類 26 家）。

為確保誼光國際與供應鏈廠商的合作符合公司業務需求並且具備企業社會責任，誼光國際要求所有合作廠商簽署「供應商人權及環境永續承諾書」以及「誠信經營承諾書」。供應商必須遵守勞工權益、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。如果供應商違反了上述社會責任規範，在合約期限內未能改善或情節嚴重時，誼光國際保留終止或解除合約的權利，並有權請求損害賠償。2022 年誼光國際主要合作廠商簽署「供應商人權及環境永續承諾書」以及「誠信經營承諾書」達成率 100%

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、恐嚇或其他語言暴力、扣款或扣押身分證件或其他不合法的行為。

四、禁用童工

基於保護兒童身心發展的社會責任，不得僱用童工。



五、不歧視

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

六、工時與薪酬

確保員工薪資、工作、加班時間等員工待遇及福利符合法律要求標準。

七、健康與安全

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

八、保護環境永續

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

誠信廉潔承諾書要點

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

綠色採購

綠色採購是目前企業永續常常提到的重要項目，誼光國際了解透過友善採購可對環境產生的影響降至最低，進而促進企業永續經營。誼光國際已開始與公司推廣綠色採購，期望透過建立綠色採購理念，鼓勵同仁採購符合環保規範的設備或用品。此外，誼光國際也會積極尋求綠色產品供應商，協助推廣綠色商品，並進一步降低企業與地球所造成的環境衝擊。2022 年誼光國際綠色採購金額共 5,222,250 元。



2

員工關係

- 2.1 友善職場
- 2.2 員工權益
- 2.3 人才培育
- 2.4 職業安全



2. 員工關係

2.1 友善職場

誼光國際深知員工是公司最重要的資產，致力於提供優質的工作環境，讓員工能夠充分展現才華，同時也重視員工的工作及生活平衡，落實企業社會責任。誼光國際致力於打造一個充滿創新與活力的工作環境，透過持續的培訓、晉升管道、福利待遇與工作彈性，讓員工能夠不斷成長、發展，並感受到公司對員工的重視與支持。此外，誼光國際也致力於提供安全、健康的工作環境，定期進行安全檢查、勞工健康管理等相關措施，保障員工的權益與福祉。誼光國際深信，只有建立起健康、穩定的員工關係，才能激發員工的創造力與熱情，並為公司創造更大的價值。

2022 年誼光國際總員工為 104 人，全體員工皆為全職員工無臨時員工，其中男性 79 人 (佔 76%)，女性 25 人 (佔全體員工 24%)。誼光國際晉用具身心障礙員工 1 人。因業務性質關係，誼光國際非員工之工作者有 397 位，皆是來自誼光保全的同仁。

■ 員工結構

台灣			
類別	男	女	合計
員工數	79	25	104
永久聘雇員工	79	25	104
臨時員工	0	0	0
無時數保證的員工	0	0	0
全職員工	79	25	104
兼職員工	0	0	0



截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
管理職級員工	30 歲以下	男	0	0.00%
		女	0	0.00%
		小計	0	0.00%
	30-50 歲	男	3	2.88%
		女	4	3.85%
		小計	7	6.73%
	50 歲以上	男	3	2.88%
		女	0	0.00%
		小計	3	2.88%

截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
一般員工	30 歲以下	男	17	16.35%
		女	5	4.81%
		小計	22	21.15%
	30-50 歲	男	47	45.19%
		女	14	13.46%
		小計	61	58.65%
	50 歲以上	男	9	8.65%
		女	2	1.92%
		小計	11	10.58%



2022 年誼光國際新進員工總數為 168 人，新進比例 14%。離職員工總數為 94 人，離職比例 8%，為了維持員工的工作滿意度，誼光國際非常重視同仁的留任率。公司會透過不斷追蹤同仁的離職狀況，並進行離職率分析，了解員工離職的原因和趨勢，以擬定相關的職場改善計畫。此外，公司也會持續提供具有競爭力的薪資福利、健全的職涯發展規劃、舒適的工作環境和健康的工作氛圍，以吸引優秀的人才加入公司並留任，一同為公司的永續發展貢獻力量。

■ 2022 年新進 vs 離職員工比例

截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
新進員工	30 歲以下	男	25	24.04%
		女	10	9.62%
		小計	35	33.65%
	30-50 歲	男	77	74.04%
		女	30	28.85%
		小計	107	102.88%
	50 歲以上	男	24	23.08%
		女	2	1.92%
		小計	26	25.00%

截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
離職員工	30 歲以下	男	10	9.62%
		女	6	5.77%
		小計	16	15.38%
	30-50 歲	男	47	45.19%
		女	17	16.35%
		小計	64	61.54%
	50 歲以上	男	12	11.54%
		女	2	1.92%
		小計	14	13.46%

註：比例計算應使用報導期間結束時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例



■ 職場友善

在誼光國際，公司相當重視職場公平性和職場友善，並致力打造一個不歧視、男女平等的職場環境。誼光國際相信每位同仁都應該受到公平的對待，並能夠在職場中發揮自己的才能。因此，公司重視男女擁有同工同酬的獎酬條件和平等的晉升機會，並致力拉近男女主管職位人數的均等比例。在該行業中，應聘同仁以男性為主，但誼光國際嚴格遵循各項規範，無性別、年齡、宗教、血型、膚色、種族等歧視事件發生。公司相信職場友善和公平是實現企業成功的重要因素之一，因此持續推動公平的工作環境，使所有同仁都能夠獲得同等的機會和待遇。

■ 2022 年性別 vs 薪資比例

2022		
職級	男	女
一般員工	1	1
主管階層	1	0.95

- 一、薪酬均以約定月薪作比較，不含加班費
- 二、一般員工指現場工作人員，約定月薪依勞基法規定，男、女相同職務者薪酬相同
- 三、行政人員約定薪資優於勞基法，相同行政之男、女起薪相同，但因工作年資或擔任幹部時，薪資津貼會加給

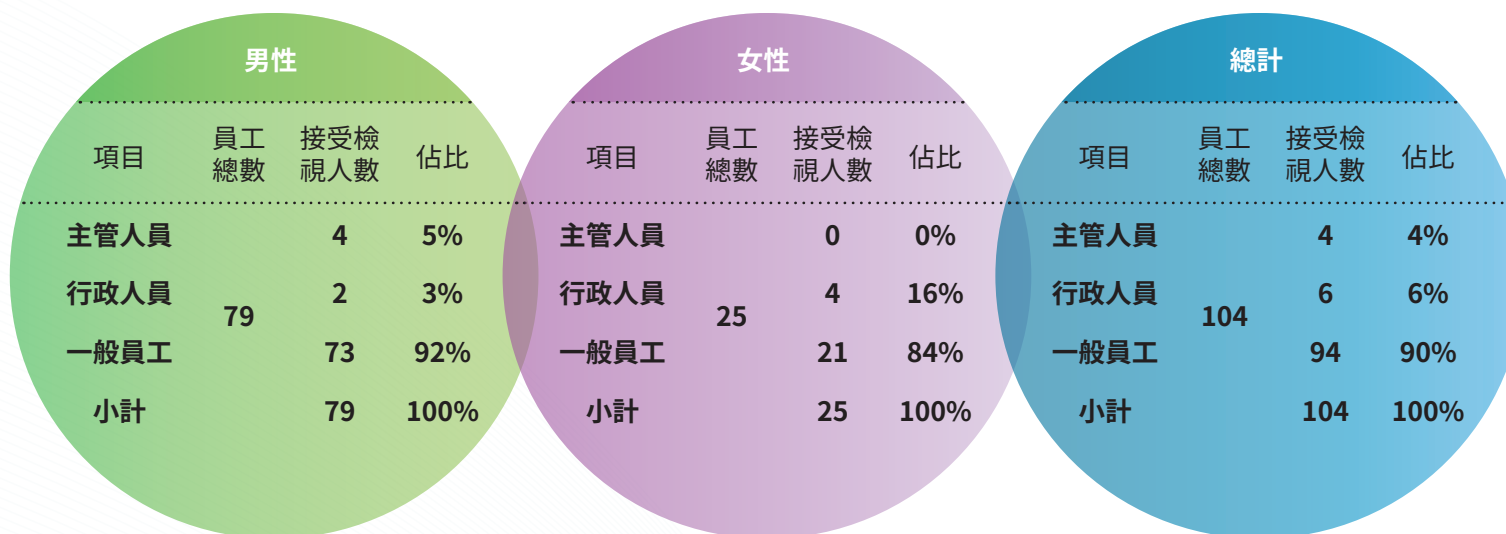
■ 2022 年基本薪資男女比

	男	女
基層人員基本薪資	25250	25250
(法定) 基層人員最低薪資	25250	25250
超過法定最低薪資倍數	1.000	1.000



■ 績效評核

公司績效考核是評估員工工作表現與貢獻的重要方式，有助於提高工作效率、明確目標、強化職場競爭力，進而推動公司發展。誼光國際重視績效考核的公平性，並擬定相關考核機制，以確保評分標準合理、客觀公正，避免主觀因素影響考核結果，進而營造公平、公正的工作環境。此外，公司著重在發掘員工潛力、提供適當的培訓和晉升機會，讓員工有更好的發展與成長，同時也有助於公司人才儲備的建立與留才。誼光國際期望每位員工都能將個人成長與公司發展緊密結合，共同為公司的長期成功與發展貢獻力量。





2.2 員工權益

■ 員工福利

公司員工福利是誼光國際所重視的一環，我們深知員工是公司最重要的資產，因此我們致力於提供良好的工作環境和豐富的福利制度，讓員工能夠感受到公司的關懷與支持，並且提高員工的工作滿意度和穩定性，進而提升公司整體績效。

在薪資福利方面，誼光國際提供公平合理的薪資給付，同時也提供完善的福利制度，例如勞工保險、健康檢查、二節獎金、退休金等，以照顧員工及其家庭的生活需求。

我們也不斷地創新及改善福利措施，例如透過進修課程、培訓等方案，提升員工的專業技能和知識水平，進而提升員工個人的價值和競爭力。

誼光國際相信，只有給予員工充分的關懷和支持，員工才能夠全力以赴地投入工作，發揮他們的最大潛能，進而帶動公司整體發展和繁榮。因此，我們將繼續重視員工福利，進一步提升福利水平，讓員工在工作中能夠享受到更多的福利和待遇，共同創造美好的未來。

■ 誼光提供福利內容

法定福利

- ✓ 勞工保險
- ✓ 全民健康保險
- ✓ 勞工退休金提撥
- ✓ 勞工職業災害保險
- ✓ 特別休假
- ✓ 性平法相關假別
- ✓ 勞基法相關法定假別

公司福利

- ✓ 年終獎金
- ✓ 二節獎金
- ✓ 員工在職健康檢查
- ✓ 提供職員本人或子女結婚賀儀
- ✓ 提供職員本人、父母、子女、配偶死亡時奠儀



退休計畫

為保障同仁長遠職場生涯，誼光國際為同仁所規劃退休金制度是按「勞工退休金條例」之提撥計畫，依員工每月薪資 6% 提撥退休金，員工也可提出自行提撥，併同存入勞工保險局個人專戶，2022 年提撥之退休金認列為費用之金額為 1,953,922 元。

育嬰假

在育嬰假期間，員工可以全心投入到育嬰工作中，同時也能夠兼顧自己的身心健康和職業發展。這不僅對於員工本身是一種保障，更能夠提高員工的工作效率和生產力。因此誼光國際依照主管機關法令規範提供員工育嬰假，絕不苛扣同仁應有權利。2022 年無員工申請育嬰假亦無同仁因育嬰假復職。

■ 尊重人權

尊重人權是每個企業應該負起的社會責任，也是維護企業良好形象及經營穩定的重要基礎。誼光國際堅信，每一位員工皆應受到平等的尊重和對待，無論種族、性別、年齡、宗教信仰、性向、殘疾狀況等，都不應成為遭受歧視的理由。誼光國際將致力於確保在職場內部不會出現任何形式的歧視事件發生。

誼光國際宣示，公司將遵守所有相關法律法規及國際標準，確保所有員工皆享有平等的工作機會及工作條件。公司會嚴格禁止並反對任何形式的歧視行為，並且在募集、甄選、招聘、晉升、培訓等程序中，採取公正透明的方式，以確保員工不受到任何歧視的待遇。

誼光國際也重視所有供應商及合作夥伴的人權議題，要求他們遵守所有相關法律法規及國際標準，以確保在供應鏈上也不會出現任何人權議題相關的事件發生。

誼光國際相信，尊重人權及遵守法律法規是企業永續經營的基石。我們將持續關注和審視相關政策，進一步強化員工教育與訓練，以確保每位員工的人權及工作權益得到最佳保障。

教育訓練項目 (涵蓋人權、誠信廉潔)	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
職場倫理道德	159	1	159
兩性平等	159	1	159
廉潔承諾	159	1	159



2.3 人才培育

在現今競爭激烈的市場環境下，員工的專業技能和知識儲備對企業的發展至關重要。誼光國際深知人才培育對於企業長遠發展的重要性，致力於為員工提供多元化的專業培訓和發展機會，鼓勵員工持續學習、進修和自我提升。誼光國際重視對員工的投資，透過各項培訓和進修計劃，讓員工不斷精進技能、開拓視野，更能夠協助企業在市場上擴展業務並提升競爭力。誼光國際堅信，透過員工的積極學習和發展，將能夠創造更多的價值，不僅提升員工的個人能力，更將帶動企業的永續發展。

誼光國際依職務類別不同，各有不同訓練規劃：

- 新進人員到職接受 10 天 / 人訓練
- 專業別訓練 2H / 月 / 人
- 法規規範訓練 2H / 月 / 人
- 晉升主管職務訓練 8H / 月 / 人

■ 新進人員職前專業訓練課程科目 (培訓開單員需 10 天教育練)

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



■ 在職人員專業訓練科目

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

■ 員工專職訓練時數統計

類別		2020	2021	2022
新進人員訓練	人次	21	30	159
	時數	1680	2400	12720
	小計	3528	7200	202248
專業別訓練	人次	21	30	159
	時數	1680	2400	12720
	小計	3528	7200	202248
法規規範訓練	人次	21	30	159
	時數	1680	2400	12720
	小計	3528	7200	202248
晉升主管職務訓練	人次	21	30	159
	時數	1680	2400	12720
	小計	3528	7200	202248



2.4 職業安全

■ 2022 年誼光國際無發生職業災害相關情事

職業安全對於員工的健康與公司的永續經營都是至關重要的，因此誼光國際非常重視職業安全相關的措施。安全衛生主管檢討安全措施是否健全，及時修正和改善不足之處，避免發生職業災害。誼光國際的安全衛生主管會負責評估和分析職場安全環境，制定和實施相關的安全政策和程序，進行安全監測和評估，及時處理事故和緊急情況，並定期進行安全訓練和演練，以確保員工的安全和健康。我們相信，只有建立起完善的職業安全體系，才能讓員工充滿信心地投入工作，進而提升公司的績效和競爭力。

項目	2022
工作時數	23088
職業傷害所造成的死亡數量	0
職業傷害所造成的死亡比率	0
嚴重的職業傷害的數量	0
嚴重的職業傷害的比率	0
可記錄之職業傷害的數量	0
可記錄之職業傷害的比率	0

註：職業災害統計依勞動部及 GRI Standards 所公布之重要失能傷害統計指標計算，以失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 為主要數據。本公司員工 2022 年無職業病疾病發生，亦無與工作有關的死亡人數之案件。

職業安全訓練

誼光國際深知職業安全的重要性，因此我們致力於提供安全與健康的工作環境，透過有效的職安管理系統與職安訓練，確保同仁工作時能夠免於職業傷害。我們相信每一位同仁都是誼光國際的財富，因此我們重視同仁的生命與身體健康，不斷改善職場環境，強化職業安全意識，培養職業安全文化。

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。

承攬商職業安全

誼光國際認為，承攬商的職業安全同樣重要，必須與公司員工一樣受到關注和重視。承攬商職業安全的疏忽和事故不僅會影響到公司的形象和聲譽，更可能對承攬商的員工造成生命財產的損失。因此，公司秉持著尊重生命的精神，堅持將職業安全納入業務發展的考量中，不僅要求承攬商遵守主管機關法律法規，更會與承攬商建立積極、穩定的合作關係，共同維護職場的安全與健康。要求承攬商需進行定期的職業安全檢核，並提供相應的職業安全培訓和指導，以確保承攬商的員工能夠安全、健康地工作。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。



3

節能減碳



3. 節能減碳

用電統計

誼光國際能源使用主要皆自於各地辦公室區域用電，因誼光國際營運據點皆為承租，無獨立電表使用，故用電統計僅能以繳納的電費往回推估電力度數，進而推出碳排放量，來作為溫室氣體排放量之依據。

2022 年全營運據點電費合計為 380,782 元，回推全年預估使用電力度數約為 78,001 度，共產出 39,703 公斤 CO₂e。

■ 節能減碳理念推廣

節能減碳是誼光國際持續重視的議題，為了減少對環境造成的負面影響，我們深信節約能源與減少碳排放是企業社會責任的一環。我們也致力於提高員工對環保議題的意識，並鼓勵員工在生活中節約能源，貢獻一份力量保護環境。我們深信只有透過節能減碳的努力，才能實現永續發展的目標，讓我們共同守護地球的家園。

■ 2022 年溫室氣體排放量如下表：

廠區	範疇	2022
全營運據點	範疇二 (公噸 CO ₂ e)	39.7
	溫室氣體排放密集度公噸 CO ₂ e/ 每百萬營收 (註)	0.0838

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



■ 節能減碳理念推廣

節能減碳是誼光國際持續重視的議題，為了減少對環境造成的負面影響，我們深信節約能源與減少碳排放是企業社會責任的一環。我們也致力於提高員工對環保議題的意識，並鼓勵員工在生活中節約能源，貢獻一份力量保護環境。我們深信只有透過節能減碳的努力，才能實現永續發展的目標，讓我們共同守護地球的家園。

節能措施、執行辦法

1. 空調溫度設定
2. 採用省電功能之影印機，閒置時可自動進入省電狀態
3. 文件簽核作業、採購作業等營運作業流程、通告宣導事項 E 化
4. 中午午休時間關閉不必要之照明
5. 飲水機放假期間使用休眠模式
6. 定期清洗冷氣濾網，確保冷氣機運轉效率

■ 氣候相關財務揭露 (TCFD)

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 是一個由金融界和企業界代表組成的工作小組，旨在推動全球金融機構和企業更好地披露氣候相關風險和機會的資訊，從而提高市場對氣候風險的認識和應對能力。誼光國際認同氣候變遷是全球面臨的重大挑戰之一，也藉由 TCFD 框架幫助公司更加地了解和管理與氣候變遷相關的風險和機會。我們將持續投入資源，進一步推進 TCFD 的實施和執行，並與相關利益相關者進行有效的溝通和合作，共同為實現可持續發展目標而努力。



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

風險 / 機會	類別	面向	情境狀況	財務影響	鑑別評估				風險等級	採取行動 / 因應作為
					發生時間點 (早、中、長)	嚴重性 (1-5)	可能性 (1-5)	風險指數 (1-25)		
風險	實體	立即性	因熱帶氣旋造成戶外設備損壞	增加營運成本	早	2	2	4	低	評估設備投保產險、擬訂防颱設備防護措施
風險	轉型	商譽	顧客偏好改變，客戶要求節能	增加營運成本	中	3	3	9	中	提供節能減碳政策建議，協助社區更換節能設備，更換環保材質配備，減少紙類用品使用以電子系統取代部份作業。
風險	實體	立即性	強降雨影響開單員在外執勤危險	降低營業收入、增加營運成本	早	2	4	8	中	設置出勤時機車速限、宣導安全駕駛、提升勤務人員安全防護
風險	轉型	法規	因政府標案規定須具備節能開單交通工具	增加營運成本	早	5	5	25	高	已配合法規要求採購電動機車
風險	實體	立即性	強降雨影響停車設備損壞	降低營業收入、增加營運成本	早	2	4	8	中	更換防水設備或增加設備防水措施 (遮雨棚等)
機會		低碳服務	強降雨影響停車設備損壞	降低營業收入、增加營運成本	長	1	5	5	中	逐步規劃增設節能設備、充電站
機會		營運多樣化	氣候變遷及後疫情時代，於食衣住行育樂等多面向提供相應服務	營收成長	早	2	4	8	中	規劃新型態業務，例如：行 - 提供電動車接送業務；住 - 發展太陽能社區公共用電分攤或 LED 更換等業務。
機會		低碳服務	採用新型態支付方式	品牌形象升級、營業成本下降	中	2	4	8	中	與各支付平台建立繳費界面接

1-4 分低風險、5-14 分中風險、15-25 分以上高風險



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

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





4

專業品質

4.1 服務品質

4.2 專業服務



4. 專業品質

4.1 服務品質

良好的服務品質是公司長期發展的重要基石，是提高顧客滿意度、擴大市場佔有率的關鍵。誼光國際以顧客需求為出發點，不斷優化服務品質，提高服務水準，以維護企業形象和顧客忠誠度。本公司深知服務品質的重要性，將不斷精進和改進自身服務，為顧客提供最優質、最專業、最貼心的服務體驗。

誼光國際承諾以顧客為中心，為顧客提供最優質、最專業、最貼心的服務體驗。我們重視每一次的服務機會，以誠懇、專業、親切、有效的態度，精益求精、不斷創新，以滿足顧客需求為目標。我們的服務標準是追求卓越，以客戶滿意為目標，提供最優質、最專業、最有效率的服務。我們謹守服務承諾，秉持品質至上，不斷精進自我，為顧客創造價值，成為客戶信賴的長期合作夥伴。

此外，本公司設置業務窗口聯絡人與多元反映管道受理客戶申訴，專責處理服務及客訴相關問題。對於客戶服務、客戶資料管理、客戶隱私皆有嚴格的保護、保密程序。

誼光服務創新（小專欄）

2022 年與「阜爾運通」及新保事業群「新誼整合資訊」著手進行研發「全場域智慧路邊停車收費系統」，透過 AI 影像辨識，對車牌進行辨識，自動化開立路邊停車通知單，以及在非停車時段進行科技執法，再透過 NB-IOT 遠距離低功耗無線傳輸技術，在後台進行演算，民眾可透過智慧型手機查詢，在選擇行動支付繳款，大幅降低超商代收手續費，並使用電池抽換方式，降低因道路施工所造成的不便。

此設備可實現自動化開單，無須開立紙張的實體單據，實現無紙化，且減少人工開單人力約 20%，進而減少機車使用，降低碳排放，並無關單員作業或交通時間的耗損，可提升營收約 40%。

提升客戶滿意度

用心傾聽客戶的需求與聲音向來是誼光國際最重要的核心價值之一，透過客戶的反饋，讓團隊知道有所不足之處，進而立即改善，讓客戶感受到誼光國際團隊無時無刻全天候都是站在客戶的角度來思考與提供服務。誼光國際除實踐對客戶的重視外，善盡企業社會責任也不僅是口號，更是具體的行動方案，從上到下落實到每一位同仁身上，打造優質實在的服務品牌，讓誼光國際永續品牌印深植於大眾心中。

■ 客戶抱怨處理流程

為確保客戶滿意度，誼光國際建立完善客訴案件流程處理。當管制中心接獲客訴申訴後，立即記錄登載並通知相關單位處理並呈報承辦主管。相關單位應於收到申訴當下(至遲三日內)回覆客戶，並將回覆處置過程回報管制中心處理建檔結案，誼光國際重視客戶意見回饋，將持續優化客訴案件處理流程，確保客戶權益及提供優質服務。





4.2 專業服務

誼光國際自民國 87 年起在停車場事業上嶄露頭角，憑藉超過 20 年的專業經驗，成為停車場開發規畫及營運管理的領先者。在全台已成功開發了 30 座停車場，提供超過 6,000 個停車位，每年服務數百萬車主。

我們始終秉持保全專業與高科技管理的理念，致力於提升停車場的經濟效益。我們的服務項目包括路外停車場的委託經營管理、路邊停車場開單服務規劃以及停車場的設計、施工和興建規劃等。為了應對未來趨勢，叭叭房停車場管理將逐步邁向全自動無人化經營，並引入內建 GPS 和車牌辨識系統設備。

我們將持續引領停車場管理的潮流，透過創新科技和卓越服務，提供更智能、更便利的停車體驗。

資訊安全防制

系統防護

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

管制作業

項目名稱	
身分權限管制	按營運人員層級進行調閱資料管控，防止資料被任意調閱下載
SSL 加密	所有開單資料皆採 SSL 加密，防止有心人士竊取，均建立 VPN 通道方式來進行
閒置管控	網頁程式於操作閒置 20 分鐘後即會自動登出，確保人員帳號權限被非法獲取使用
帳號密碼	人員所使用之網頁查詢及郵件、電腦等相關登入密碼採每季更換，更換時須具備英文大小寫、數字並維持一定長度

■ 資訊安全架構說明圖



智慧車柱

誼光國際自民國 87 年起在停車場事業上嶄露頭角，憑藉超過 20 年的專業經驗，成為停車場開發規畫及營運管理的領先者。在全台已成功開發了 30 座停車場，提供超過 6,000 個停車位，每年服務數百萬車主。

我們始終秉持保全專業與高科技管理的理念，致力於提升停車場的經濟效益。我們的服務項目包括路外停車場的委託經營管理、路邊停車場開單服務規劃以及停車場的設計、施工和興建規劃等。為了應對未來趨勢，叭叭房停車場管理將逐步邁向全自動無人化經營，並引入內建 GPS 和車牌辨識系統設備。

我們將持續引領停車場管理的潮流，透過創新科技和卓越服務，提供更智能、更便利的停車體驗。



智慧停車柱自動化服務

導入車牌辨識開單系統

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

比對車牌辨識系統

誼光國際為強化催繳流程有效性及正確性，特別採用新型態比對車牌辨識系統，透過主管機關、地方政府催繳前提供的檔案，匯入資訊後台後，由資料庫過濾出催繳車號及相片，再藉由雲端車牌辨識來篩選出錯誤的車號，避免主管機關、地方政府花費時間、費用及催繳後民眾申訴的狀況。



智慧 PDA 開單服務



車牌辨識系統

0800 免付費 24 小時專線 與 Line@ 客服

誼光國際重視客戶意見，致力於提供卓越服務的承諾，為提升服務品質，採用了線上 Line@ 客服，利用線上即時解決客訴。此外，亦設置 0800 免付費電話，免付費的方式有效降低了民眾在申訴時可能產生的不滿情緒，同時也讓管制中心能夠追蹤每筆申訴的處理狀況並進行詳細的記錄。誼光國際提供了多元化的溝通管道，讓使用者能夠更輕鬆地與誼光國際進行溝通和反饋。

防疫相關工作規範

疫情期間為確保防疫工作落實，誼光國際導入新光集團內新誼整合科技所推出防疫、門禁、考勤三合一感測器，透過人臉辨識達到非接觸式感測方式，配合自動酒精除菌噴霧機清潔手掌，防止服務處人員進出交叉感染風險。



人臉辨識體溫感測器



自動酒精除菌噴霧機



內控防弊機制

誼光國際非常注重內部廉潔誠信問題，並建立一套內控防弊制度，並定期進行人員教育訓練，誼光國際另特別安排一堂課程【認識違約罰款項目】，其主要目的告知人員當有不當獲利或不法行為時，危害到公司形象、大眾利益將會有嚴懲處置，公司決不寬貸，讓同仁了解守法合規的重要性，進而達到防範於未然。

除了教育訓練外，誼光國際將由四大方面著手：

1. 後台防弊

由幹部透過後台報表比對出異常資料，進行交叉比對確認。

2. 操作端防弊

PDA 基礎防呆設定為身障車續單強制拍照、停車單列印後無法取消。

3. 內部檢核

- (1) 現場管理人員：採每週每人抽檢一員開單員一天資料進行檢視查核。
- (2) 總公司車管部經理人：採每月抽檢銷單資料進行檢視查核。
- (3) 總公司稽核室：採每季抽檢一員開單員一天資料進行檢視查核。

4. 銷單資料匯出欄位加密

其他廠商曾有現場管理人員利用職務之便，對自有車輛進行銷單的狀況。誼光國際為防範同樣情形發生，委請關係企業新誼整合科技針對銷單匯出程式進行改善作業，於資料匯出時進行加密，防止人為刻意修改，確保銷單資料送至地方機關時資料正確無誤。



附錄



附錄 -GRI 準則對照表

GRI Standards 揭露項目對照表

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1 公司概況	11	
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	關於本報告書	2	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況	11	
2-7 員工	2.1 友善職場	25	
2-8 非員工的工作者	2.1 友善職場	25	

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021			
治理			
2-9 治理結構及組成	1.2 董事會運行	19	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2 董事會運行	19	
2-11 最高治理單位的主席	1.2 董事會運行	19	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 董事會運行	19	
2-13 衝擊管理的負責人	1.2 董事會運行	19	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 董事會運行	19	
2-15 利益衝突	1.2 董事會運行	19	
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 董事會運行	19	
2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 董事會運行	19	
2-18 最高治理單位的績效評估	1.2 董事會運行	19	
2-19 薪酬政策	1.2 董事會運行	19	
2-20 薪酬決定流程	1.2 董事會運行	19	
2-21 年度總薪酬比率			公司機密



對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021			
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長領航	3	
2-23 政策承諾	1.3 誠信經營	21	
	1.4 供應商管理	22	
	2.2 員工權益	30	
2-24 納入政策承諾	1.3 誠信經營	21	
	1.4 供應商管理	22	
	2.2 員工權益	30	
2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 誠信經營	21	
	2.2 員工權益	30	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 誠信經營	21	
	2.2 員工權益	30	
2-27 法規遵循	1.3 誠信經營	21	
2-28 公協會的會員資格	1.1 公司概況	12	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通渠道	5	
2-30 團體協約			無簽署任何團體協約

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略理由
GRI 3：重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題鑑別與衝擊邊界	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 自訂重大主題： 服務品質、能源管理、職業安全	重大議題管理	10	



重大議題：供應鏈管理

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略理由
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	10	
308 供應商環境評估			
308-1 採用環境標準篩選新供應商	1.4 供應商管理	22	
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	1.4 供應商管理	22	
414 供應商社會評估			
414-1 使用社會標準篩選之新供應商	1.4 供應商管理	22	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	1.4 供應商管理	22	

重大議題：職涯發展與教育訓練

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略理由
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	10	
404 訓練與教育			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	2.3 人才培育	32	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	2.3 人才培育	32	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2.3 人才培育	32	



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
揭露主題：資料安全性	
SV-PS-230a.1 說明資訊安全之風險鑑別與管理方法	4.2 專業服務 P43
SV-PS-230a.2 說明客戶資料在收集、使用和保存的相關政策與措施	4.2 專業服務 P43
SV-PS-230a.3 1) 數據洩露數量 2) 涉及客戶業務機密資料或個人身份訊息百分比 3) 受影響的客戶數量	2022 年誼光國際無任何資料外洩、客戶機密外流事件發生
揭露主題：員工多元化與包容	
SV-PS-330a.1 員工性別百分比 (1) 管理層、(2) 技術人員、(3) 所有員工	2.1 友善職場 P25
SV-PS-330a.2 員工的 (1) 自願離職率和 (2) 非自願離職率	2022 年誼光國際離職員工 100% 皆屬自願離職
SV-PS-330a.3 員工認同公司百分比	誼光國際目前尚無針對全體同仁進行員工認同度調查

指標代碼	對應資訊
揭露主題：誠信經營	
SV-PS-510a.1 誠信經營政策與描述	1.3 誠信經營
SV-PS-510a.2 任何違反誠信經營的事件造成公司損失	2022 年誼光國際無任何資料外洩、客戶機密外流事件發生

Table 2. 活動指標

指標代碼	對應資訊
揭露主題：誠信經營	
SV-PS-000.A 員工人數：(1) 全職和兼職 (2) 臨時的，以及 (3) 合約制	2.1 友善職場
SV-PS-000.B 員工工作時間，加班費計算方式	誼光國際全體員工工作時間與加班費計算皆合乎法令規範要求



附錄 - 永續報告書查證聲明書

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

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：20230427002

亞瑞仕國際驗證股份有限公司查證誼光國際公寓大廈管理維護股份有限公司 2022 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

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

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

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

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

保證範圍

誼光國際與亞瑞仕協議的查證範圍包括：

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

本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中英文有所出入時，以中文版為準。

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

意見聲明

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

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

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

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

結論

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

- 包容性

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



附錄 - 永續報告書查證聲明書

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

- 重大性

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

- 回應性

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

- 衝擊性

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

GRI 報告綱領

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

保證等級

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

責任

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

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

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS (2018)、ISO 14001、ISO14064-1:2018、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國·台灣) 於 2023 年 04 月 27 日簽署發行

簽證

主要查證員 姜惠華

姜惠華

執行長 陳勁宇

陳勁宇



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-697