

2022

公勝保險經紀人
永續報告書

Golden
Insurance
Brokers



C O N T E N T S

GOLDEN INSURANCE BROKERS ESG REPORT

00 CHAPTER

前言 1

年度亮點 2

經營者的話 3

關於本報告書 4

01 CHAPTER

永續發展管理 5

1.1 關於公勝 6

1.2 利害關係人溝通 11

1.3 重大主題鑑別 14

02 CHAPTER

公司治理 19

2.1 股東會與董事治理團隊 20

2.2 誠信經營 29

2.3 法規遵循 32

2.4 經濟績效 34

2.5 外部組織之參與 35

03 CHAPTER

保證安心 36

3.1 永續供應鏈 37

3.2 公平待客 38

3.3 客戶隱私保護 39



04 CHAPTER

幸福職場與公益永續 42

- 4.1 人力資源管理 43
- 4.2 員工教育訓練 48
- 4.3 員工薪酬與福利 52
- 4.4 職業安全衛生管理 54
- 4.5 社會公益活動 57

06 CHAPTER

附錄 71

- 附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表 72
- 附錄二 永續會計準則 (SASB) 對照表 77
- 附錄三 證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

05 CHAPTER

永續愛地球 66

- 5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策 67
- 5.2 環境保護管理 69



CHAPTER

00

前言





00 CHAPTER

前言

年度亮點

E

ENVIRONMENT 環境面

2022 年 本公司無違反相關環境保護法規而遭受罰鍰之情事

S

SOCIAL 社會面

2022 年 本公司連續 10 年榮獲保險信望愛獎「最佳社會責任獎」

2022 年 本公司無歧視案件

2022 年 本公司無違反勞動法規事項

G

GOVERNANCE 公司治理面

2022 年 本公司榮獲獎項計有保險信望愛獎「最佳保險專業獎」(連續 10 年)、中華徵信所評鑑「保險經紀人業」第一名(連續 4 年)、亞洲金牛獎「超級金牛獎」(連續 3 年)、亞洲金牛獎「數位轉型獎」、亞太傑出企業獎「優異勵志品牌獎」等

2022 年 本公司無違反相關法規而遭受罰鍰之情事

2022 年 董事會及功能性委員會(薪酬與審計委員會)績效自評結果優等,有效增進董事會職能

2022 年 首次委託財團法人中華公司治理協會辦理董事會績效評估,總評結果獲得正面肯定





經營者的話

2023 年，公勝 30 歲了，公勝轉型的步伐已然邁開。

1993 年創辦人取得台灣歷史上第一屆保險經紀人的執業資格，成為台灣保險經紀人先驅，一路走來公勝致力於創造滿意的客戶、快樂的夥伴，用服務與關懷，讓保險的愛進入每一個家庭，打造充滿大愛的生活空間。

「不只保險，我們分享愛」一句話體現了公勝的企業永續核心思維，打造業界領先的優質品牌，成為最受信賴與推崇的金融保險平台。公勝深耕台灣市場，我們深信企業的成功，來自於客戶與社會的支持，因此，我們致力於回饋社會，將公益型企業的精神落地實踐。

除了成立「公勝文教公益信託」，長期陪伴特定團體機構，做師資與青年培力外，更透過公司、員工與旗下業務夥伴的力量，串聯各公益團體夥伴所經營的支援陪伴網絡，將觸角向外延伸、擴散，期許能幫助到更多需要幫助的家庭、孩童與失孤的長輩們。

走過 30 個年頭，公勝持續打造專業和卓越的品牌形象，致力於成為保險經紀界的典範，除了成為客戶的守護天使、夥伴的有力靠山，也朝向環境保護 (E, Environmental)、社會責任 (S, Social) 以及公司治理 (G, Governance) 邁進，不僅在素有保險奧斯卡的保險信望愛獎連續 10 年獲得「最佳保險專業獎」、「最佳社會責任獎」，並獲中華徵信所評鑑「保險經紀人業第一」，穩坐台灣保經業龍頭的地位。

董事長 (左)

蔡文俊

總經理 (右)

蔡文俊

◆為永續邁進的一哩路

行動開創未來，Action For Future。公勝即將邁向第 4 個 10 年，公勝能夠備受肯定，立基於過去的轉型與努力，為迎接更長遠的未來，除了在本業經營上，繼續培養優秀人才、強化團隊競爭力、建構厚實培訓系統、數位轉型超前佈署，期許能建構永續經營的基礎。

在公益永續發展上，我們將持續捐出一定比例的盈餘，捐作公益，透過自身的力量，以「員工運動，公司捐款」、「公益路跑」與「慈善音樂會」等形式，擴大公益影響力。並號召企業志工持續投入回饋社會，以實際行動參與其中，期許未來每年能創造超過 2 萬人的公益影響人次，發揮身為保險經紀人的企業社會責任，幫助更多人守護所愛、成就不凡。



關於本報告書

報告書範疇

本報告書揭露範疇涵蓋公勝保險經紀人股份有限公司之台灣營運據點，內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，其報告書數據由本公司 ESG 編輯小組向相關單位負責收集和彙總，並整理和揭露。此為公勝保險經紀人股份有限公司編製之第一本永續報告書，目前報告書尚未包含合併財務報表中列出的子公司（公勝財富管理顧問股份有限公司），未來發行之報告書將陸續揭露子公司相關資訊。

本報告書資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，由於此報告書為公勝保經編製之第一本永續報告書，故並無資訊重編的情況發生。而為求資訊揭露的完整性及可比較性，部分資訊同時揭露 2021 與 2020 年度數據。

報告書編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版) 作為本次永續報告書揭露之原則與架構，並使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰。本報告書內容雖未接受外部查證，仍由公司主管及 ESG 編輯小組成員進行審核後發行。

報告書發行時間

本次報告書為首度發行，本公司未來將每年定期發行「永續報告書」。

- ◆ 上一發行版本：無。
- ◆ 現行發行版本：2023 年 5 月

報告書聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- ◆ 聯絡單位：企業溝通部
- ◆ 本公司發言人：郭莉芳協理
- ◆ 信箱：sigga@mail.goldennet.com.tw
- ◆ 電話：+886-2-23962358 分機：702
- ◆ 地址：台北市忠孝東路一段 152 號 7 樓

CHAPTER

01

永續發展管理





01 CHAPTER

永續發展管理

1.1 關於公勝

公司簡介

公勝保經成立於 1993 年，是台灣保經界的先驅，核心理念以「以客為尊、福國利民、眾善聚集、利益眾生」16 字箴言為經營基石，建立本公司企業文化之核心及維持客戶的信任，創造客戶、夥伴與公司三贏的正向循環，憑藉著優異的制度與核心價值，不斷吸引優質人才加入，目前登錄保險業務人員超過 5,000 位，全國完善服務網絡，設有 23 個業務據點，更在 2019 年登錄興櫃 (股票代號 6028)。

公勝保經是素有「保險界奧斯卡」美譽的保險信望愛獎、國家品牌玉山獎、保險龍鳳獎的常勝軍，於 2021 年榮獲中華徵信所評鑑全台 TOP5000 經營績效混和排名中，躋身千大企業，連續四年被評鑑為保險經紀人業排名第一，連續三年榮獲「亞洲超級金牛獎」之外，同時拿下金牛獎的新設獎項「數位轉型獎」，同時在另一個國際獎項 - 亞洲傑出企業獎，獲得「優異勵志品牌獎」的殊榮，經營績效卓越，領先同業，是國內首屈一指的保經公司典範。

公勝保經致力於成為客戶夢想的守護天使，及夥伴事業的有力靠山，秉持「誠信、熱情、創新、共享」的價值觀，透過前瞻的佈局與優質的文化，建立卓越品牌形象，打造領先的數位平台，建構永續的發展基石。

公司概況

公司名稱

公勝保險經紀人股份有限公司

創立時間

1993 年 3 月 6 日

市場別 興櫃

股票代碼 6028

產業別 金融業

資本額 新台幣 2 億元

總部位置 高雄市左營區大順一路 93 號 4 樓之 4

公司網址 <https://www.goldennet.com.tw>

安心享受生活
與您共創美好未來

ENJOY LIFE!
CREATE A BETTER FEATURE WITH YOU





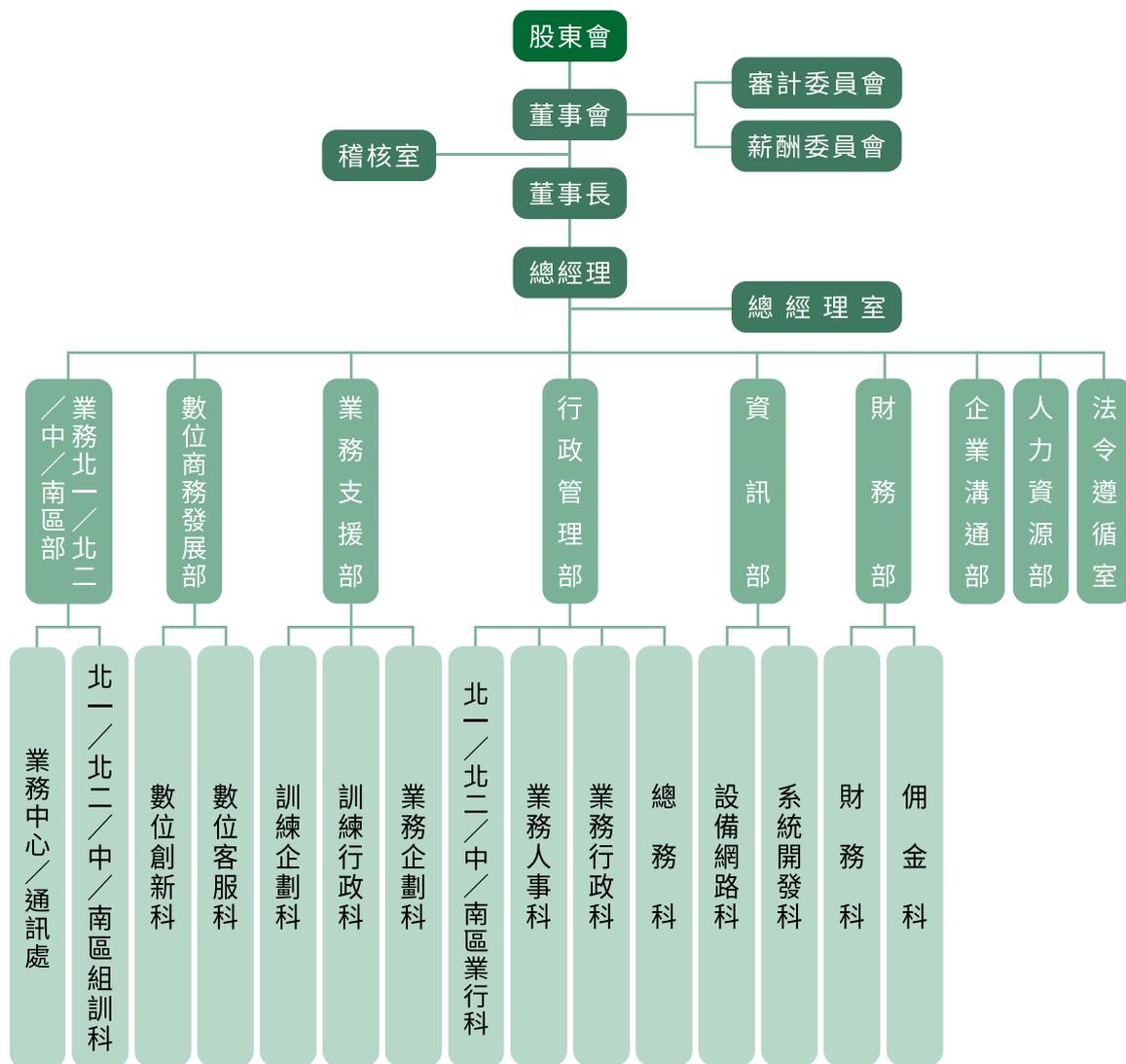
01 CHAPTER

永續發展管理

全台營運據點

地區	營運地址	公司概況
北部	台北業務中心 地址：台北市松山區南京東五段 108 號 15 樓	02-2581-6101
	中山業務中心 地址：台北市大同區南京西路 62 號 13 樓	02-2555-1600
	北二業務中心 地址：台北市大安區光復南路 102 號 10 樓	02-2721-6106
	北三業務中心 地址：台北市中山區南京東路二段 137 號 7 樓	02-2518-5878
	北五業務中心 地址：台北市中正區紹興北街 5 號 6 樓	02-2321-3100
	桃園業務中心 地址：桃園市桃園區中正路 1088 號 10 樓	03-358-1830
	中壢業務中心 地址：桃園市中壢區中央東路 88 號 15 樓之 1	03-426-1020
	新竹業務中心 地址：新竹市東區慈雲路 118 號 25 樓 -3	03-668-7689
	羅東業務中心 地址：宜蘭縣羅東鎮中正北路 38 號 3 樓	03-951-8176
	宜蘭業務中心 地址：宜蘭縣宜蘭市舊城南路 50 號 4 樓	03-932-7358
中部	台中業務中心 地址：台中市西區台灣大道二段 309 號 5 樓	04-2328-1600
	市政業務中心 地址：台中市西屯區朝富路 213 號 8 樓之 8	04-2255-5727
	彰化業務中心 地址：彰化縣彰化市中山路二段 349 號 9 樓之 1	04-722-7837
南部	嘉義業務中心 地址：嘉義市西區北港路 251 號 7 樓	05-281-3488
	台南業務中心 地址：台南市永康區中正南路 30 號 5 樓	06-251-0550
	安平業務中心 地址：台南市安平區中華西路二段 317 號 5 樓 D 戶	06-295-0809
	新營業務中心 地址：台南市新營區中山路 115 號 12 樓之 1	06-632-1245
	高雄業務中心 地址：高雄市左營區大順一路 91 號 5 樓之 4	07-557-4697
	北高業務中心 地址：高雄市三民區博愛一路 300 號 18 樓之 1	07-322-5109
	高二業務中心 地址：高雄市前鎮區復興四路 12 號 5 樓之 10	07-338-9001
屏東業務中心 地址：屏東縣屏東市廣東路 690 號 5 樓	08-736-0955	
東部	花蓮業務中心 地址：花蓮縣花蓮市中山路 78 號 4 樓	03-835-7463
離島	金門通訊處 地址：金門縣金湖鎮市港路 38 號	082-338-608

公司組織架構圖





01 CHAPTER

永續發展管理

部門名稱	部門工作職掌
總經理室	綜管公司總體策略規劃、營運計劃執行及業務發展，以達成公司目標。
法令遵循室	法令遵循制度及法規依循相關業務管理、內外部文宣審核、公司法律諮詢、對外合約審核、法律爭議及訴訟等業務、保戶服務、違規申訴 / 評議爭議處理。
稽核室	內部控制與內部稽核業務。
企業溝通部	公共關係經營、投資人關係管理、品牌活動規劃、公益推廣計劃、行銷廣宣活動、職場 CI 設計。
業務區部	推動業務目標之達成，協助舉辦各項獎勵、活動、會議及新契約受理等相關工作。
數位商務發展部	數位應用、網路與電話行銷、電子商務與社群服務平台相關策略擬定與管理。
業務支援部	年度教育訓練計劃擬定、推動執行、成效評估與檢視、獎勵規劃與業務活動企劃管理、業務活動之企劃與推動。
行政管理部	業務行政、業務人事與總務事務管理。
資訊部	資訊策略擬定、系統開發與資訊設備管理。
財務部	財務策略擬定、財務會計管理、薪酬管理。
人力資源部	內勤人力管理、薪酬福利、績效評核、員工關係、人資制度建立。

企業核心價值

經營理念	「以客為尊，福國利民，眾善聚集，利益眾生」
願 景	「幫助人們，守護所愛，成就不凡，成為最受信賴的保經公司」
使 命	「客戶夢想的守護天使，夥伴事業的有力靠山」
價值主張	「提供一流的培訓資源，打造領先的數位平台，建構永續的發展基石」
價 值 觀	「誠信、熱情、創新、共享」

企業未來發展

展望未來，總體競爭環境仍然激烈，法規對於金融保險業之規範愈加嚴謹，本公司除強化行政支援、落實法令遵循、優化數位平台及提升教育訓練輔導外，亦將持續強化公司治理，落實法令遵循，創造更卓越的營運績效，成為引領業界之優質品牌及最受信賴與推崇之保險金融平台。

未來發展策略如下：

- (一) 持續提升業務團隊專業能力，朝向退休專家與全方向財務規劃顧問邁進。
- (二) 持續擴大資訊投資，不斷優化數位平台，成為業界數位應用的領航者。
- (三) 積極落實企業永續 ESG 推動，強化風險管理，並推動公益志工文化，建構永續發展的藍圖。

產品與服務

本公司係屬保險經紀業，依所屬行業上下游關聯情形，上游為人身或財產保險公司；中游則由保險經紀公司、保險代理公司或銀行保險經代部門所組成，下游則為一般消費者或公司保戶。本公司主要業務為經紀銷售保險公司人身及財產保險商品，所處產業位置為產業中游。本公司經簽約合作保險公司商品後，由承攬業務員基於被保險人利益解說各家保險商品特性與條款，使保戶得依個人需求投保適合之保險，進而保證保戶未來醫療、退休之保障，經本公司將招攬之保單及相關文件交付保險公司。

本公司目前代理之保險商品及網路投保服務項目如下：

1. 經紀銷售之人身保險商品：個人壽險、個人傷害保險、個人健康保險、年金保險、團體保險及投資型保險等項目。
2. 經紀銷售之財產保險商品：火災保險、汽機車保險、責任保險、個人傷害險、個人健康保險、團體保險、其他財產保險等項目。
3. 設置網路投保平台提供線上投保服務：旅平險、汽機車保險、疫苗險、寵物險、定期壽險、外溢型定期壽險、健康險。
4. 開發本公司業務員專屬之行動投保平台 APP，整合跨保險公司行動投保功能，推動壽險及產險公司合計共 20 家之行動投保服務。

未來將持續結合金融科技趨勢，以此優化及推動行動投保資訊系統，透過開發數位輔助軟體，取得即時且完整之保險商品資訊，以提升業務人員之保戶服務效率與品質，藉以提高服務便利性及行政作業效率。

產業上、中、下游之關聯圖



本公司 2022 年營收情況 (單位：新台幣千元)：

主要營收類別	2022 年	
	金額	比重
壽險首年經紀收入	986,322	45.06%
獎金及其他收入 (註)	501,205	22.90%
壽險續年經紀收入	434,234	19.84%
產險經紀收入	257,346	11.76%
其他業務收入	9,718	0.44%
合計	2,188,825	100.00%

註：係壽險業務獎金及其他補助金。



01 CHAPTER

永續發展管理

1.2 利害關係人溝通

本公司參考 GRI 準則之公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、媒體、社福組織、公協會等，透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，為本公司 2022 年之重要利害關係人。

2022 年度最終鑑別出本公司的利害關係人包括股東與其他投資人、員工與其他工作者、客戶 (保戶)、商業夥伴、政府 / 主管機關、供應商、媒體、非政府組織 (NGO) 等 8 大類。

利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通成效
股東與其他投資人	股東與其他投資人是本公司股票持有者，除了替股東維持穩定的獲利與投資報酬率之外，也須同時展現公司永續治理之成果	<ul style="list-style-type: none">• 股東會• 發言人信箱或電話• 公司網站及公開資訊觀測站	<ul style="list-style-type: none">• 每年至少一次• 隨時• 隨時	<ul style="list-style-type: none">• 2022 年股東會決議通過其所關注之現金股利發放案等• 不定期即時回覆股東詢問事項
員工與其他工作者	員工是本公司永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力	<ul style="list-style-type: none">• E-mail• 電話專線• 網站• 勞資會議	<ul style="list-style-type: none">• 即時• 即時• 不定期• 三個月一次	<ul style="list-style-type: none">• 依員工個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，規劃個人發展計劃書• 定期舉辦勞資溝通會議• 成立職業安全衛生委員會



01 CHAPTER

永續發展管理

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通成效
供應商	落實供應商管理，在與供應商合作過程中，納入 ESG 議題，共同為永續未來努力。	<ul style="list-style-type: none"> • 電話 / E-mail • 契約條文 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 與供應商一起在日常營運中，力行友善環境、減少產生負面衝擊。
媒體	媒體是本公司提供及收集各項訊息，及與利害關係人間相互瞭解的重要管道	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞稿發布 • 媒體服務 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過新聞稿發布與媒體服務，提供本公司最新的服務理念、公益成績或是保險理財知識廣及一般大眾，讓更多人得以認識公勝保經。
非營利組織 (NPO)	公益團體與受贈的各學校機關是本公司重要的利害關係人，透過善款的直接、間接捐助，讓各基金會與單位孩童與對象得以順利推展慈善計畫，向下延伸服務，也讓本公司推動公益型企業的理念得以落地展開，並促進社會善的循環。	<ul style="list-style-type: none"> • 電話 • E-mail • 社群媒體 	<ul style="list-style-type: none"> • 每月 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過定期追蹤與訪視，掌握各非營利組織的善款執行成效，並創造多個志工服務的媒合機會，讓公勝夥伴有機會到各地服務，成為本公司推動公益理念的活動尖兵。



1.3 重大主題鑑別

本公司透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 111 年度之重大性議題，於重大主題管理中，有效地回應各利害關係人關注的議題。

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「瞭解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 瞭解組織脈絡

為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，本公司參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則、永續會計準則 (SASB) 與聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，共彙整出 31 項永續議題，包含公司治理面、經濟面、環境面、社會面等 4 大永續面向。

4 大永續面向
31 項永續議題

STEP 2 鑑別永續議題之 實際及潛在衝擊

由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

STEP 3 評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司內部於會議中開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 7 項本公司之重大性永續議題。

7 項重大性永續議題
之重大主題

STEP 4 永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終針對此 7 項重大性永續議題分別列出 7 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。





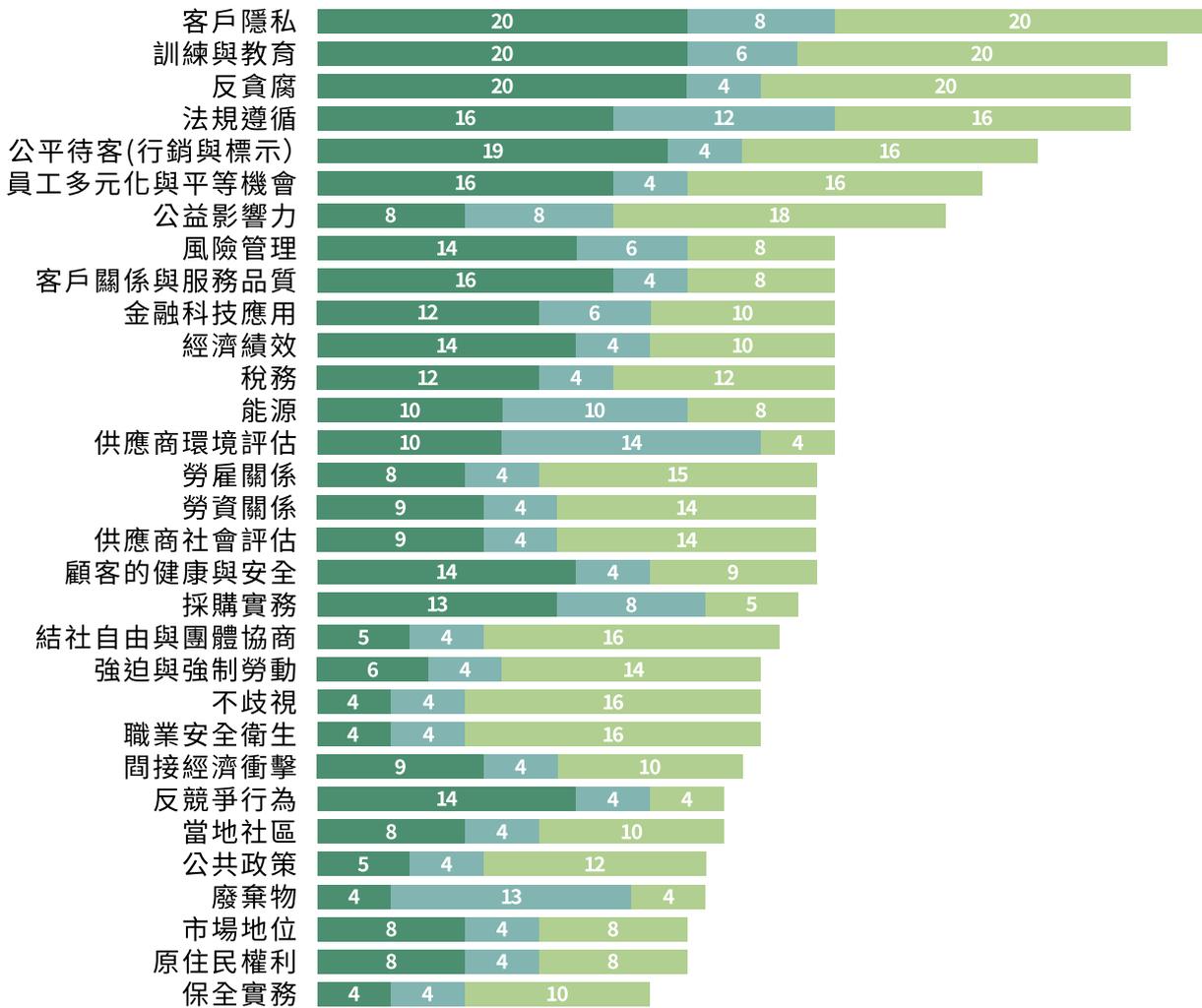
01 CHAPTER

永續發展管理

1.3 重大主題鑑別結果

公勝保經重大主題之衝擊程度

● 經濟面 ● 環境面 ● 社會面



重大主題排序

1. 客戶隱私	2. 訓練與教育	3. 反貪腐	4. 法規遵循
5. 公平待客 (行銷與標示)	6. 員工多元化與平等機會	7. 公益影響力	

次要主題排序

8. 風險管理	9. 客戶關係與服務品質	10. 金融科技應用	11. 經濟績效
12. 稅務	13. 能源	14. 供應商環境評估	15. 勞雇關係
16. 勞資關係	17. 供應商社會評估	18. 顧客的健康與安全	19. 採購實務
20. 結社自由與團體協商	21. 強迫與強制勞動	22. 不歧視	23. 職業安全衛生
24. 間接經濟衝擊	25. 反競爭行為	26. 當地社區	27. 公共政策
28. 廢棄物	29. 市場地位	30. 原住民權利	31. 保全實務

重大主題	重大主題價值鏈衝擊邊界	管理方針對應章節	頁碼
資訊安全與隱私	公勝保經 (造成)、客戶 (直接相關)	3.3 客戶隱私保護	P.39
訓練與教育	公勝保經 (造成)、員工 (直接相關)	4.2 員工教育訓練	P.48
反貪腐	公勝保經 (造成)、員工 (促成)、 社會大眾 (直接相關)	2.2 誠信經營	P.29
法規遵循	公勝保經 (造成)、社會大眾 (直接相關)	2.3 法規遵循	P.32
公平待客 (行銷與標示)	公勝保經 (造成)、客戶 (直接相關)	3.2 公平待客	P.38
員工多元化與平等機會	公勝保經 (造成)、員工 (直接相關)	4.1 人力資源管理	P.43
公益影響力	公勝保經 (造成)、社會大眾 (直接相關)	4.5 社會公益活動	P.57





01 CHAPTER

永續發展管理

重大主題列表

重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊
訓練與教育 (GRI404)	於業務員訓練課程中落實各職階專業知識及技能訓練，並納入數位化學習，期望透過全方位訓練，對保險人才永續培育與環境皆有正面影響。	經濟面—實際 / 正面影響：業務員具備相關專業知識能力，能提供社會大眾較佳的保險知識與服務。 人與人權面—實際 / 正面影響：透過業務員的專業能力，能夠保障客戶權益
員工多元化與平等機會 (GRI405)	制定合宜的員工聘用、在職發展及教育訓練政策，不因性別而有同工不同酬之不平等情況，打造多元及平等之幸福職場。	人與人權面—實際 / 正面影響：保險輔助人產業從業人員以女性居多，近年來本公司逐步增加男性員工，帶來多元化之思維及就業環境。
資訊安全與隱私 (GRI418)	以資訊安全、個資隱私政策為基礎，透過考量資訊資產風險等級分配，建立一個具備完整、有效且可行的資訊安全隱私管理系統，以為本公司資訊安全與個資隱私提供最佳之防護與屏障。	經濟面—潛在 / 負面影響：若未妥善管理客戶隱私，將遭主管機關裁罰，導致商譽受損，造成客戶流失。 經濟面—實際 / 正面影響：落實個資保護管理，增加客戶對企業的信賴，有機會帶動客戶數成長，並提升客戶黏著度。
反貪腐 (GRI205)	秉持四大核心價值觀，誠信、熱情、創新、共享，充份展現誠信經營之企業文化及良好之風險控管機制，以健全企業之永續經營及發展。	經濟面—潛在 / 負面影響：貪腐行為導致公司實質經濟損失及無形商譽損失，造成客戶流失。 人與人權面—潛在 / 負面影響：員工遭受貪腐行為影響，影響員工留存率及產值，增加人事成本及影響員工生活品質。
法規遵循	遵循法令於整體經濟社會影響甚鉅，並受主管機關高度監理。為保戶洽定保險契約，確保保戶權益不受侵害。	經濟面—實際 / 正負面影響： 落實法規遵循，以避免公司商譽受損，造成客戶流失，並可同時增加客戶對企業的信賴，提升客戶黏著度。
公平待客 (行銷與標示 GRI417)	建立公平待客的核心價值，遵循金融消費者保護之規定，提供多元、即時且無障礙的服務管道，各部門與提供之商品或服務，從事廣告、招攬、服務諮詢及客訴處理等過程，均能公平對待客，以期提升整體保險業之形象及促進金融市場健全發展之目標。	經濟面—實際 / 正負面影響：落實公平待客，以避免遭主管機關裁罰，導致商譽受損，造成客戶流失，同時增進金融消費者對本公司之信心，與公司之永續發展。
公益影響力	以公益型企業為理念之一，除了透過捐助弱勢團體、機關學校外，也透過志工文化及外部公開活動提高公益影響力。	經濟面—實際 / 正面影響：長期持續投入各類公益活動，並透過企業志工深入不同的區域服務所需要的人們，除了可以深化本公司的公益形象，幫助到不同領域或社區需要幫助的人們外，亦能讓員工透過親身參與，更認同對公司公益形象的認同度，同時也成為推廣品牌的行動大使，讓客戶也能建立良好印象。

主要影響對象	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的	對應章節
<p>直接影響： 股東、員工</p> <p>間接影響： 客戶</p>	<p>藉由主管機關規範之業務員每年必修訓練時數，與公司內部規範之必修晉升必修課程，以確保業務員完成基本訓練。</p> <p>若業務員訓練狀況不如預期，訓練單位會與業務員及其事業部主管等相關人員與單位進行提醒督導作業。</p>	<p>短期目標： 2023年業務員專業知識與業務技能訓練(含數位學習)平均訓練時數76小時。</p> <p>中長期目標： 2025年業務員專業知識與業務技能訓練(含數位學習)平均訓練時數78小時。</p>	4.2 員工教育訓練
<p>直接影響： 員工</p>	<p>透過每年檢視員工關注事項之陳情建議，或勞資會議之提案事項，檢視公司既有情況是否合宜並做適當調整。</p>	0違反勞動待遇及人權事件。	4.3 員工薪酬與福利
<p>直接影響： 股東、客戶</p> <p>間接影響： 員工、供應商</p>	<p>委託外部專業獨立驗證機構辦理資訊安全與隱私有效性之查核驗證。</p>	<p>1. 個資外洩件數為0。</p> <p>2. 年度通過ISO 27001/BS 10012驗證。</p> <p>3. Cyberinet暗網情資分析評分為A。</p>	3.3 客戶隱私保護
<p>直接影響： 股東與其他投資人、員工</p> <p>間接影響： 客戶、配合之保險公司、供應商</p>	<p>為落實誠信經營及反貪腐之檢舉制度，本公司訂有下列辦法：</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工從業道德守則 檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理程序 公司誠信經營守則 道德行為準則 公司治理實務守則 企業社會責任實務守則 	<p>1. 2021年及2022年無任何貪腐事件發生。</p> <p>2. 治理階層、經理人及員工等之行為符合本公司之道德行為標準。</p>	2.2 誠信經營
<p>直接影響： 股東、客戶</p> <p>間接影響： 員工、配合之保險公司</p>	<p>1. 針對全體業務員之自辦法規遵循教育訓練時數(含法令宣導、公平待客原則、洗錢暨資恐防制、個人資料保護等四項議題)，由原本每年10個小時，增加為12小時。</p> <p>2. 針對業務員違規情況較嚴重單位，每年至少擇定6個單位個別進行法令宣導。</p> <p>3. 加強盡職調查作為，防止信用不良業務員加入本公司，增加違規風險。</p>	<p>1. 掌握法規動向與監理趨勢，將法規要求完整納入內部控制程序。</p> <p>2. 在業務品質方面，成為保險經紀業的標竿公司。</p> <p>3. 在保戶信心方面，成為投保保險可以信賴的品牌。</p>	2.3 法規遵循
<p>直接影響： 股東、客戶</p> <p>間接影響： 員工、配合之保險公司</p>	<p>1. 每年2次(上半年度及下半年度各一次)召開消費爭議會議進行檢討。</p> <p>2. 2022年度，法令遵循室以錄影方式宣導「公平待客原則」3小時，建立以「公平待客原則」為核心之企業文化。</p>	<p>短期目標： 建立全體人員以「公平待客原則」為核心之企業文化。</p> <p>中期目標： 以2022年為基期，降低20%申訴比例。</p> <p>長期目標： 本公司各部門及提供之商品或服務，從事廣告、招攬、服務諮詢及客訴處理等過程，均能公平對待客戶，遵循金融消費者保護之規定。</p>	3.2 公平待客
<p>直接影響： 社會大眾</p> <p>間接影響： 股東、員工、配合之保險公司</p>	<p>本公司的志工活動或有同步參與或是支援陪伴公益團體的活動，若因照顧疏誤，產生不預期的人員受傷或是身體不適，將就地由專人陪同尋找最近的醫療院所予以照護，以降低傷害之衝擊。</p>	<p>短期目標： 2023年內達到2萬個公益影響人次</p> <p>中期目標： 2026年前累計增加到6萬個影響人次</p> <p>長期目標： 2030年後，單年度影響人次可達2.5萬人</p>	4.5 社會公益活動

CHAPTER
02

公司治理





02 CHAPTER

公司治理

2.1 股東會與董事治理團隊

2.1.1 股東會

本公司股東會分常會及臨時會二種，常會每年召開一次，於會計年度終了後六個月內由董事會召開之，臨時會於必要時依法召開之。本公司應於股東常會開會三十日前或股東臨時會開會十五日前，除寄發股東會開會通知書（持有記名股票未滿 1,000 股之股東，召集通知得以公告方式為之）外，亦需將股東會開會通知書、委託書用紙、有關承認案、討論案、選任或解任董事事項等各項議案之案由及說明資料製作成電子檔案傳送至公開資訊觀測站。並於股東常會開會二十一日前或股東臨時會開會十五日前，將股東會議事手冊及會議補充資料，製作電子檔案傳送至公開資訊觀測站。股東會開會十五日前，備妥當次股東會議事手冊及會議補充資料，供股東隨時索閱，並陳列於本公司及本公司所委任之專業股務代理機構。

股東結構

	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外國人	合計
持有股數	-	-	3,762,628	16,237,372	-	20,000,000
持股比例	-	-	18.82%	81.18%	-	100%

2.1.2 董事會

董事會組成

本公司的最高治理單位由蔡文俊董事長及蔡聖威總經理領導，由於董事長並未兼任總經理或執行長的職務，因此不存在利益衝突的問題。訂有「董事會議事規則」及「獨立董事之職責範疇規則」，其中明確訂定董事之利益迴避制度及不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行業務，並為全體董事（含獨立董事）於其任期內就執行業務範圍依法應負之賠償責任投保責任保險，確保所有董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

依本公司章程規定，本公司設董事五至九人，設置獨立董事人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一，任期三年。現任董事會由七位董事（含獨立董事三位）組成，本屆任期自民國 111 年 6 月 23 日至 114 年 6 月 22 日，並依法定期召開董事會。本公司目前有 3 位獨立董事，獨立董事占比 42.86%，外部董事（3 席獨董及 1 席董事）皆符合獨立性情形，其公司董事會成員資訊如下表：



02 CHAPTER

公司治理

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷
董事長	蔡文俊	男	50歲以上	820215	<ul style="list-style-type: none">逢甲大學國貿系北京大學經營方略高級研究班結業台灣人壽(股)公司岡山總管理處處長
董事	蔡聖威	男	30~50歲	1010702	<ul style="list-style-type: none">台灣大學 EMBA中山大學財務管理研究所公勝保險經紀人(股)公司執行副總
董事	蔡聖國	男	30~50歲	1080117	<ul style="list-style-type: none">嶺東科技大學數位媒體設計系公勝保險經紀人(股)公司資訊部主管公勝保險經紀人(股)公司專案經理
董事	駱玉輝	男	50歲以上	1080117	<ul style="list-style-type: none">淡水工商管理專校工業管理科香港第一財富管理公司董事總經理中信人壽(股)公司經代部中區及南區主管
獨立董事	謝仁耀	男	50歲以上	1080117	<ul style="list-style-type: none">政治大學會計研究所國富浩華聯合會計師事務所審計長高雄市會計師公會理事
獨立董事	蔡東賢	男	50歲以上	1080117	<ul style="list-style-type: none">台灣大學法律學系東吳大學法律學研究所理律法律事務所合夥律師
獨立董事	柯愛惠	女	50歲以上	1080117	<ul style="list-style-type: none">東海大學會計系嘉威光電(股)公司執行副總及董事

董事會成員資訊

目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
	銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
<ul style="list-style-type: none"> 本公司董事長 公勝財富管理顧問(股)公司董事長 安碩企業管理顧問(股)公司董事長 鑫聯網投資有限公司董事 	✓	✓	✓	-	-	-	✓
<ul style="list-style-type: none"> 本公司總經理 公勝財富管理顧問(股)公司總經理 思誠投資有限公司董事 	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> 築榕投資有限公司董事 	-	✓	✓	-	-	✓	✓
無	-	✓	✓	-	-	-	✓
<ul style="list-style-type: none"> 國富浩華聯合會計師事務所高雄所所長 	-	✓	-	-	✓	-	✓
<ul style="list-style-type: none"> 理律法律事務所合夥律師 	-	✓	-	-	-	-	✓
<ul style="list-style-type: none"> 嘉威生活(股)公司營運長兼任財務長 政星塑料制品(河源)有限公司董事 政鑫美耐皿制品(河源)有限公司董事 	✓	✓	✓	-	✓	-	✓





02 CHAPTER

公司治理

董事提名及遴選

為了確保公司的良好治理，本公司訂有「董事選舉辦法」，明訂董事會成員之組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針（包括但不限於基本條件與價值及專業知識技能），選舉方式亦採用候選人提名制，於董事會任期屆滿全面改選或缺額補選時，依該辦法選出董事會成員。以確保每一名董事會成員皆為經嚴謹挑選之優秀人才，並致力於最大限度地維繫公司與股東利益。「董事選舉辦法」請查閱本公司官網：投資人專區 > 公司治理 > 公司重要規章。



公司重要規章

董事進修情形

董事會成員除具有產業經驗及專業能力之相關知識以外，本公司每年定期安排董事參加各種進修課程，範圍涵蓋公司治理、稅務、財務、業務、氣候變遷等主題之相關議題課程。2022 年董事會董事總進修時數共計 30 小時。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	蔡文俊	111/08/25	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	3
董事	蔡聖威	111/08/24	台灣董事學院	劇變的年代，探究下一代的競爭力 - 高雄場	3	3
董事	蔡聖國	111/09/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	閱讀 TCFD 報告書：掌握資訊重點	3	3
董事	駱玉輝	111/09/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	閱讀 TCFD 報告書：掌握資訊重點	3	3
獨立董事	謝仁耀	111/09/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	閱讀 TCFD 報告書：掌握資訊重點	3	6
		111/10/17	社團法人中華財經發展協會	財務報表與 ESG 策略性投資的價值意涵	3	
獨立董事	蔡東賢	111/09/08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	財報不實案例解析及如何透視財報關鍵資訊	3	6
		111/10/19	財團法人中華民國會計研究發展基金會	閱讀 TCFD 報告書：掌握資訊重點	3	
獨立董事	柯愛惠	111/09/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	閱讀 TCFD 報告書：掌握資訊重點	3	6
		111/09/22	中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理下的董監事責任說明與案例介紹	3	

董事會績效評估

本公司為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，訂有「董事會績效評估辦法」。董事會績效評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，每年度之績效評估應於次一年度第一季結束前完成，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

1. 董事會績效評估之衡量項目，並至少應包含：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。
2. 董事成員（自我或同儕）績效評估之衡量項目應至少包含：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。
3. 功能性委員會績效評估之衡量項目應至少包含：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

本公司 2022 年辦理之董事會績效評估作業如下：

1. 2022 年 10 月首次委託第三方專業獨立機構「財團法人中華公司治理協會」辦理董事會績效評估（資料檢視期間為 2021 年 9 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日），總評結果獲得正面肯定。
2. 2022 年董事會及功能性委員會（薪酬與審計委員會）績效自評結果優等（於 2023 年 3 月 28 日提報董事會），有效增進董事會職能。

董事會運作

最高治理單位對於永續報導扮演著至關重要的角色，本公司於首次永續報告書編製完成後，將由總經理代表提交至董事會，並由董事會做出最後決定，完成後再予以發行，以確保永續報導的準確性及可靠度。

本公司目前由總經理設定 ESG 發展願景目標，指派由與利害關係人關注議題相關之部門執行。同時，負責各利害關係人關注議題之權責單位每年至少一次向董事會報告，呈報最近期之利害關係人關注議題及公司如何應對處理，例如：

1. 稽核室：內部稽核業務報告（反貪腐及吹哨制度）
2. 法遵室：法令遵循暨洗錢防制報告案（法令遵循）
3. 行政管理部：公平待客原則執行情形及檢討報告案（公平待客）
4. 資訊部：資訊安全政策及管理方案報告案等（資訊安全與隱私）
5. 企業溝通部：公益信託捐贈討論案（社會關懷）



02 CHAPTER

公司治理

各權責單位衝擊管理的負責人將不斷地持續掌控內部每一個業務單位的運作情形，以確保能符合社會道德與 ESG 永續發展之基準，詳細溝通項目如下表所示：

性質	重大事件	溝通方式、頻率及成果
經濟面	反貪腐 (GRI205)	<ul style="list-style-type: none"> 每季至少一次由稽核主管分別向審計委員會及董事會報告執行情形。 由總經理負責誠信經營政策與行為指南之相關作業及監督執行，並定期向董事會報告。
	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 定期 (每年至少分上、下半年各一次) 由法令遵循主管向審計委員會及董事會報告各項法規遵循議題及實況。
社會面	員工多元化與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> 董事選舉採用候選人提名制，改選前先提報多元化之董事人員名單 (性別及年齡等)，經董事會討論通過後辦理。 定期 (每年至少二次) 經薪資報酬委員會討論高階主管之薪酬平等通過後，呈報董事會討論通過。 高階主管之晉升案及其多元性 (性別及年齡等)，經薪資報酬委員會討論通過後，呈報董事會討論通過。
	資訊安全與隱私	<ul style="list-style-type: none"> 定期 (每年至少一次) 由專責主管向董事會報告執行情形。 透過官網保戶諮詢服務表、保戶服務專線 0800 電話或以書面提出，2022 年 0 投訴。
	公平待客	<ul style="list-style-type: none"> 每年至少一次由專責主管向董事會報告執行情形，2022 年無違反公平待客之情事發生。
	訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> 透過「業務人員教育訓練作業」不定期向董事會提報更新之作業辦法，目前已改版至第 10 版。
	公益影響力	<ul style="list-style-type: none"> 不定期發布新聞稿、年度刊物、官網，揭露並更新相關的捐款金額與公益影響力成績，讓主管機關或社會大眾可以透過公開新聞，查詢知悉本公司之公益成果展現。

2.1.3 功能性委員會

本公司目前法定之功能性委員會包含薪酬委員會及審計委員會，尚未成立永續發展委員會，預計於今年首次報告書編製完成後，規劃由總經理擔任主任委員，董事長擔任指導委員並代表董事會列席委員會，並由總經理負責統籌各部門成立永續發展小組，將其運作情形每年至少一次向董事會進行報告。除此之外，公司亦將人權政策融入於人事管理規章辦法內以杜絕任何侵犯及違反人權行為，並提供多元、開放的溝通管道，於每季召開勞資會議，促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，努力有效調解意見差異，使公司內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

審計委員會

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本屆（第二屆）任期自 2022 年 6 月 23 日至 2025 年 6 月 22 日，由全體（三位）獨立董事組成。

審計委員會之主要職權事項如下：

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會運作情形

本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。其運作情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率 (%)	備註
召集人	謝仁耀	6	0	100%	民國 111 年 6 月 23 日改選連任
委員	蔡東賢	6	0	100%	民國 111 年 6 月 23 日改選連任
委員	柯愛惠	6	0	100%	民國 111 年 6 月 23 日改選連任



02 CHAPTER

公司治理

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及民國 100 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於民國 108 年 1 月 10 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於民國 108 年 1 月 17 日正式設立「薪資報酬委員會」。

薪酬委員會之政策目的

薪資報酬委員會旨在以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。本屆（第二屆）任期自 2022 年 7 月 1 日至 2025 年 6 月 22 日，由全體（三位）獨立董事組成。

本委員會係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

薪酬委員會之主要職權事項如下：

- 一、定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、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。
- 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會運作

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次常會。本年度召開薪酬委員會共計 4 場，其運作情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率 (%)	備註
召集人	謝仁耀	4	0	100%	民國 111 年 7 月 1 日連任
委員	蔡東賢	4	0	100%	民國 111 年 7 月 1 日連任
委員	柯愛惠	4	0	100%	民國 111 年 7 月 1 日連任

薪資結構

本公司給付董事之酬金政策，依據公司法及本公司章程規定，得按不超過當年度獲利 1.5% 額度內，做為當年度董事之酬勞，其詳細規範如下：

1. 董事報酬：獨立董事屬每月固定薪酬，獨立董事執行本公司職務，不論公司營運盈虧，支領每月固定酬金，而不參與公司年度董事酬勞分配。
2. 董事酬勞：本公司給付一般董事之酬金政策，與本公司之獲利及經營績效連結，屬變動薪酬。

審議流程

依本公司「董事、功能性委員及經理人薪酬辦法」規定，參酌本公司經營策略、獲利狀況、公司未來發展及產業環境等因素，以及個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，給予合理報酬，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。

風險連結

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「董事、功能性委員及經理人薪酬辦法」，經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，若有管理失當或行為不佳等情事經懲處，獎金將予以核減或不予發放。

薪酬與績效的關聯

依本公司「董事、功能性委員及經理人薪酬辦法」，以作為經理人績效考核及酬金給付之依據，進行經理人個人績效評核 (包含職能考核、指標考核)，並考量公司經營情況及獲利，由薪酬委員會審議後提出建議案，經董事會通過後執行。





02 CHAPTER

公司治理

2.2 誠信經營

重大主題：反貪腐

本主題的重大原因	本公司文化價值觀首重誠信，誠信經營之落實係為創造本公司與所有利害關係人(包含但不限於員工、股東或其他投資人、政府及主管機關、供應商及客戶等)之信任，進而創造雙方之最大互惠價值，提升本公司永續經營之競爭力。
政策 / 策略	為落實誠信經營及反貪腐之檢舉制度，本公司訂有下列辦法： 1. 員工從業道德守則 2. 檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理程序 3. 公司誠信經營守則 4. 道德行為準則 5. 公司治理實務守則 6. 企業社會責任實務守則
目標與標的	本公司對貪腐行為採零容忍態度，以 0 貪腐事件為目標，確保治理階層、經理人及員工等之行為符合本公司之道德行為標準。
管理評量機制	本公司採取下列方式執行反貪腐作業： 1. 設有總經理信箱，隨時受理各方利害關係人(包含內部員工或外部利害關係人)之貪腐事件檢舉陳情。 2. 提供發言人及稽核室聯絡方式(電話及 E-MAIL)，隨時受理各方利害關係人(包含股東、其他投資人、內部員工或供應商等外部利害關係人)之貪腐事件檢舉陳情。 3. 設有審計委員會信箱，由獨立董事隨時受理各方利害關係人(包含股東、其他投資人、內部員工或供應商等外部利害關係人)之貪腐事件檢舉陳情。
績效與調整	本公司最近 3 年度(2020~2022 年)無貪腐事件之發生。
預防或補救措施	本公司透過每年檢視貪腐檢舉事件之內容，檢視既有作業流程規範是否合宜並做適當修訂，持續建立誠信經營之環境及公司文化。

本公司為健全誠信經營之管理，由總經理負責誠信經營政策與行為指南之相關作業及監督執行，並定期向董事會報告。本公司亦透過內部會議，對員工宣導並使員工清楚瞭解其誠信經營理念及規範。對於違反誠信經營規定情事，應依法令或公司人事辦法予以簽報懲處。本公司設置暢通檢舉投訴管道，包括總經理信箱、獨董專屬檢舉信箱、檢舉專線，供內部同仁及外部人員使用；並明定「檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理程序」，以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人或參與、協助調查過程的員工，對檢舉人身分保密，且對於員工檢舉者，亦嚴禁對其施予不利人事措施，也不得對於檢舉人或協助檢舉案件調查之人實施任何工作上之不利安排或其他身體上或心理上之侮辱、脅迫等不利行為，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。

內控制度

本公司全體營運據點經確實風險評估，未發生不善之貪腐事件。其管控作業如下：

- 一、本公司稽核室依年度稽核計劃，排定至各業務中心進行各項業務營運管理之稽核。
- 二、本公司行政管理部定期依『業務人員盡職調查執行辦法』採行盡職調查程序。
- 三、本公司於執行年度『自行評估』作業時，排定業務中心行專抽核他單位之執行業務。

為了尋求建議和提出疑慮，本公司特別設立了各種機制，讓社會大眾能夠安心地和本公司溝通，並提供加強公司價值鏈重要品質保證之重要服務。本公司專責單位接獲貪腐事件通知後將會立即處理，並檢討相關情事，以降低再次發生之風險。如發現涉有不法情事，並應立即通知司法單位。本公司 2021、2022 年皆無涉及任何貪腐事件及任何因為反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件。

本公司受理檢舉或申訴之相關單位如下：

- 發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。
- 稽核室：受理公司內部同仁及顧客、供應商、承攬商等之檢舉。
- 獨立董事（審計委員會）：受理各利害關係人之檢舉。

本公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置

- 檢舉專線：(07) 556-1471 分機 658
- 檢舉信箱（稽核室）：billy.liu@mail.goldennet.com.tw
- 檢舉信箱（審計委員會）：gwb@mail.goldennet.com.tw



02 CHAPTER

公司治理

落實誠信經營政策

本公司重視誠信經營，從企業文化做起，將誠信定在公司價值觀中，並於新人及定期教育訓練時宣導誠信之定義及行為準則。本公司亦將誠信納入員工績效考核項目與人力資源政策，每年度皆會選出符合「誠信」價值觀之典範員工及主管，並於公開會議進行表揚，鼓勵員工落實於平時日常工作中。

1. 為落實公司治理與法令遵循，除建置完整之內控內稽制度外，並設立超然獨立之稽核單位執行各項查核作業。
2. 稽核主管定期向董事會呈報內控內稽制度之業務執行結果。
3. 督導各部門每年辦理一次自行評估作業，並於辦理前先行辦理溝通會議及訓練。
4. 於全公司定期主管會議中，由稽核主管向全體主管進行內控內稽違規裁罰案例之宣導。
5. 訂有「道德行為準則」、「公司誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明訂本公司同仁不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益等之不誠信行為。
6. 法遵室至少每季對本公司同仁辦理法令遵循與防制洗錢及打擊資恐之教育訓練。

永續承諾

對於本公司簽約之業務人員已有制定「業務人員盡職調查執行辦法」，其目的「為落實管理業務人員招攬業務之風險管理，避免業務人員利用業務招攬 / 服務時，挪用或侵占客戶保險費，或為其他侵害客戶權益之行為」。本公司也於 2022 年公布「公勝 2022010131 號」向全體業務人員周知。

為持續強化公司治理，參照「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」。除應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮獨立董事 / 審計委員會功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。

目前針對供應商尚無制定相關規範，未來將會陸續進行規劃，並將其規範納入供應商採購管理作業中，以建立一個保護人權、健康且永續性發展的供應鏈。

本公司訂有「採購管理作業」及「採購廠商管理程序」，建立供應商之管理評鑑、評分等級與處置措施等，透過內部評估以確認是否符合標準要求，藉此進行供應商之管理，以防止、處理、補救或控制潛在的風險和不利的永續性影響。

2.3 法規遵循

重大主題：法規遵循	
本主題的重大原因	<p>本公司之法規遵循，於下列面向有重大利害關聯：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司為特許行業，於金融秩序有所影響，受主管機關高度監理； 2. 本公司為保險經紀人，為保戶洽定保險契約，攸關廣大保戶權益； 3. 本公司為公開發行公司，股東為不特定投資大眾，維護股東權益勢屬必須。 <p>衡酌上述面向，本公司遵循法令於整體經濟社會影響甚鉅，自屬重大議題。</p>
政策 / 策略	<p>相關政策文件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法令遵循制度實施辦法。 2. 法令蒐集暨通知作業。 3. 公勝保經防制洗錢及打擊資恐政策。 4. 防制洗錢及打擊資恐注意事項。 5. 保險業務員招攬獎懲辦法。 <p>策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 每週蒐集最新法規增修訂訊息，並通知各部門適時修訂相關程序。 2. 訂定法令遵循手冊，將法規與實際控制作業鏈結。 3. 辦理教育訓練，要求全體人員參加。 4. 每年由法令遵循室及稽核室，就各項作業之合法與否，分別執行定期檢核。
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 掌握法規動向與監理趨勢，將法規要求完整納入內部控制程序。 2. 建立全體人員知法、守法觀念。
	<p>中期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 以 2022 年為基期，降低 20% 申訴比例。 2. 業務員違規事件，降低至每年不超過 20 件。
	<p>長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在業務品質方面，成為保險經紀業的標竿公司。 2. 在保戶信心方面，成為投保保險可以信賴的品牌。 3. 成為監理機關眼中的模範公司。
管理 評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由法令遵循主管每年至少分上、下半年，向審計委員會及董事會報告各項法規遵循議題及實況。 2. 每年由法令遵循室及稽核室，就各項作業之合法與否，分別執行定期檢核。
績效 與調整	<p>績效：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司 2021 年及 2022 年，皆未有受監理機關裁處事件。 2. 本公司因受理申訴、檢舉及主管機關與保險公司交查，由公司依相關管理規則自行發佈懲處，業務員因違反保險業務員管理規則規裁處事件，2021 年為 14 件，2022 年為 28 件，2022 年度較前一年度確有明顯升高。 <p>本公司希望調整業務品質管理方向如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 以 2022 年為基期，降低 20% 申訴比例。 2. 業務員違規事件，降低至每年不超過 20 件。
預防或 補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司針對全體業務員之自辦法規遵循教育訓練時數 (含法令宣導、公平待客原則、洗錢暨資恐防制、個人資料保護等四項議題)，由原本每年 10 個小時，增加為 12 小時。 2. 針對業務員違規情況較嚴重單位，每年至少擇定 6 個單位個別進行法令宣導。 3. 加強盡職調查作為，防止信用不良業務員加入本公司，增加違規風險。



02 CHAPTER

公司治理

本公司定義重大違規事件指下列事件足以影響公司信譽、或危及公司正常營運、或金融秩序情事者，非僅已損失金額為絕對要件，其他雖未造成任何金額損失之非量化事件，若有重大違規事件達到需發布重大訊息之標準，係以證券交易法第 36 條「發生對股東權益或證券價格有重大影響之事項」為判斷基準，依本公司「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，其量化依據約為「交易或事件影響金額達本公司最近期財務報表總資產百分之 5 以上者」。

其違規事件定義包含：



1. 內部控制不良之舞弊案或作業發生重大缺失情事 (如招攬過程有重大缺失致重大影響消費者權益等)。



4. 發生資通安全事件，且其結果造成客戶權益受損或影響健全營運。



2. 業務方面 (如自製保單、挪用保費等) 或財務方面有重大缺失或有重大財務損失 (發生舞弊、重大違規事件、經主管機關裁罰、撤銷或廢止營業許可等)。



5. 其他重大事件。



3. 媒體報導足以影響公司信譽。

本公司 2022 年無因違反環境法規、職業安全衛生法規、產品與服務之資訊與標示法規、行銷傳播相關法規等事件，亦無環保重大洩漏事件發生。本公司因受理申訴、檢舉及主管機關與保險公司交查，由公司依相關管理規則自行發佈懲處，業務員違反保險業務員管理規則而致使停止招攬事件，2021 年為 14 件、2022 年共 28 件，皆未有罰款金額，而公司亦採取改善措施，以避免後續相關情事發生。

年度	罰則項目	發生緣由	預防與改善措施
2022 年	因違反保險業務員管理規則而致使停止招攬事件。	本公司業務員因違反保險業務員管理規則而致使停止招攬事件共 28 件，未有罰款金額。	加強法令遵循教育：自辦法令遵循宣導，自 2023 年起，由 4 小時增加至 6 小時外，並要求全體業務員參加。

2.4 經濟績效

本公司近三年之經濟績效：

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (千元)	2,367,787	2,254,719	2,188,825
營業毛利 (千元)	377,149	385,079	369,676
營業損益 (千元)	117,357	104,824	82,255
營業外收入及支出 (千元)	-1,130	-3,014	-2,037
稅前淨益 (千元)	116,227	101,810	80,218
本期稅後淨利 (千元)	93,031	81,053	64,913
本期綜合損益總額 (千元)	93,031	81,053	64,913
每股盈餘 (元)	4.65	4.05	3.25
員工福利金額 (千元)	1,253	2,120	1,273
股利 (千元)	70,000	70,000	60,000
員工薪資 (含員工福利)(千元)	132,876	139,339	140,319
留存經濟價值 (千元)	138,440	142,041	144,050
支付出資人款項 (千元)	71,670	72,290	61,978
支付政府的款項 (千元)	74,866	69,853	63,343
社區投資 (千元)	9,303	8,105	6,401

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 員工薪資 (含員工福利) = 財報員工福利費用，員工福利金額 = 勞健保費用 + 退休金費用 + 其他用人費用
4. 社區投資 = 財報的當年度捐贈費用。

5. 幣別為新台幣。

6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」 - 「分配的經濟價值」

※ 產生的直接經濟價值：收入

※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資

7. 支付出資人款項 = 財報當年度現金股利 + 財務成本 (利息費用)

報導期間公司接受政府單位之財政補助如下：

項目	補助單位	補助金額 (元)
依產業創新條例第 23 條之 3 規定未分配盈餘實質投資減除	財政部高雄國稅局	147,382
111 年度企業聘用運動指導員補助方案	教育部體育署	186,815



02 CHAPTER

公司治理

稅務管理制度

本公司對於稅務風險管理，除透過教育訓練之方式提升相關人員稅務專業素質，以確保相關人員具有處理稅務作業之能力外，若有不熟悉之稅務事項，亦主動與稅務主管機關溝通，或視業務需要委任或諮詢外部專業顧問之意見，以確保正確遵循稅務規範及申報義務，進而降低未遵循稅法可能遭受的法律制裁、財務損失或聲譽損害等風險。

本公司稅務治理之權責單位為財務部，遵循各項稅務法規辦理稅務申報時，均依規呈報並取得核准，同時支持政府推動促進企業創新、研究發展及租稅優惠之政策，致力於稅務資訊透明化，並視業務需要，委任或諮詢外部專業顧問之意見，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。

本公司稅務相關議題之關係人主要為稅捐稽徵機關，於接獲稅捐稽徵機關來函要求提示資訊時，均全力配合於規定期限內提交相關文件並完整說明。若有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論適切之作法，公勝保經透過下列行動落實稅務治理：

1. 遵循本國稅務法規，於規定期限內誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
2. 於本公司財務報表詳細揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
3. 與稅務機關建立互信且誠實的溝通關係。
4. 公司重大交易及決策皆考量租稅的影響。

2.5 外部組織之參與

公勝保經公司為持續強化競爭力，亦積極參加其他公協會，以取得最新產業資訊，創造出公勝保經公司之永續價值鏈，本公司（含最高治理單位）所參加之公協會組織如下：

參加公協會團體	
公協會名稱	會員資格
中華民國保險經紀人商業同業公會	理事、公司會員
國際壽險行銷研究協會（簡稱 LIMRA）	公司會員
IFPA 社團法人中華保險與理財規劃人員協會	副理事長
財團法人人壽保險文教基金會	董事
社團法人高雄市愛種樹協會	理事

CHAPTER
03

保證安心





03 CHAPTER

保證安心

3.1 永續供應鏈 供應商評鑑

本公司依採購管理作業規定辦理挑選或評鑑新加入的供應商，其評選流程如下：

1. 採用新廠商時應填寫廠商基本資料表並列入廠商清冊，廠商基本資料如有異動，應及時修改基本資料表及更新廠商清冊。
2. 特殊性質廠商需檢附相關合格證明，如清潔清運廢棄物廠商是否有合格廢棄物清運處理證明、回收物品廠商是否有合格回收處理物品證明等。
3. 每年定期進行評鑑作業，並就評鑑結果提報總經理，評分等級及處置方式如下：

級	分數	處置
A	90~100 分	優良：優先採購。
B	71~89 分	合格：正常往來。
C	61~70 分	待改善：加強督促，準備更換。
D	60 以下	不合格：即更換，暫時不予採用。

本公司辦理 2022 年度評鑑的供應商共 32 間，評鑑結果為 A 級廠商 2 間、B 級廠商 30 間，尚無需納入改善對象及終止關係者。本公司持續透過完整的供應商評鑑及管理程序，有效地管理供應鏈中各種負面社會衝擊和持續改善，努力取得社會永續發展。

國內外採購比例

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	117	81.53	110	63.61	77	53.72
	國外	2	1.77	2	2.72	2	0.50
財物 (原物料)	國內	53	9.54	48	9.02	44	12.80
	國外	0	0.00	0	0.00	0	0.00
工程 (建築與設備)	國內	13	7.16	13	24.65	16	32.98
	國外	0	0.00	0	0.00	0	0.00
總計		185	100%	173	100%	139	100%

說明：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 契約種類依本公司內部分類為主填入。

3.2 公平待客

重大主題：公平待客	
本主題的重大原因	為建立及維持客戶的信心及信任，本公司重視客戶之權益，在與客戶業務交往的過程中公平對待客戶，以「公平待客原則」作為本公司企業文化之核心，並訂有相關政策文件「公平待客原則暨公平待客注意事項」，支持及落實「公平待客原則」的承諾。
政策/策略	建立公平待客的核心價值，遵循金融消費者保護之規定，提供多元、即時且無障礙的服務管道，各部門與提供之商品或服務，從事廣告、招攬、服務諮詢及客訴處理等過程，均能公平待客，以期提升整體保險業之形象及促進金融市場健全發展之目標。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 短期目標：建立全體人員以「公平待客原則」為核心之企業文化。 中期目標：以 2022 年為基期，降低 20% 申訴比例。 長期目標：本公司各部門及提供之商品或服務，從事廣告、招攬、服務諮詢及客訴處理等過程，均能公平對待客戶，遵循金融消費者保護之規定。 2. 將「公平待客原則」政策、策略、內部遵循規章及行為守則，納入教育訓練課程，每年一次定期辦理教育宣導及人員訓練。 3. 建立以「公平待客原則」為核心之企業文化，提升董事會、管理階層及同仁對於金融消費者保護之認知及金融消費者保護相關法規之遵循，並增進金融消費者對本公司之信心，與公司之永續發展。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 業務行政部門至少每年一次就「公平待客原則」執行情形，於年度高階主管會議檢討現行「公平待客原則」內部遵循規章及行為守則，是否足以落實「公平待客原則」政策及策略，並向董事會報告，董事會認有不妥當之處應立即改善。 2. 發生客戶申訴或金融消費爭議時，除應依金融消費爭議處理制度之標準作業流程適時、妥當處理外，並應檢視該申訴案件業務交往過程中，本公司有無違反「公平待客原則」或金融消費者保護法規之情形，並以之適時修正「公平待客原則」策略、內部遵循規章及行為守則。
績效與調整	為進一步提升金融消費者之保護，本公司參酌金融監督管理委員會民國 111 年 05 月 12 日之金管法字第 1110192104 號函，修正公平待客九大原則。其中新增「友善服務原則」及「落實誠信經營原則」；移除現行「複雜性高風險商品銷售原則」，以落實建立公平待客之企業文化。
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年 2 次（上半年度及下半年度各一次）召開消費爭議會議進行檢討。 2. 2022 年度，法令遵循室以錄影方式宣導「公平待客原則」3 小時，建立以「公平待客原則」為核心之企業文化。

本公司因產業屬性為保險經紀產業，評估產品和服務類別對健康和 safety 並無潛在衝擊，而公司產品皆依各保險公司提供符合法規之商品 DM 進行銷售，2022 年無任何違反產品與服務資訊標示相關法規之情事發生。



03 CHAPTER

保證安心

3.3 客戶隱私保護

重大主題：資訊安全與隱私

本主題的重大原因	因本公司著重於數位科技化服務的推展，對於客戶所提交之資訊具備有高度安全維護的期許與要求。本公司以資訊安全、個資隱私政策為基礎，依據整體組織與服務發展需要，透過考量資訊資產風險等級分配，建立一個具備完整、有效且可行的資訊安全隱私管理系統，以為本公司資訊安全與個資隱私提供最佳之防護與屏障。
政策 / 策略	本公司資訊安全政策為維護公司資訊之機密性、完整性、可用性與適法性，避免因人為疏失、蓄意破壞或自然災害發生時，遭致資訊資產不當被使用、外洩、竄改、遺失等情形發生，進而影響本公司相關作業正常性與損及客戶權益。
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 持續改進 ISO 27001 資訊安全管理制度與 BS 10012 PIMS 個人資料保護管理制度，並協助各單位建立相對應之資訊安全與隱私防範系統與作業改善。2. 每年進行 2 次重要系統滲透測試、2 次社交工程演練與 4 次數位資產與風險盤點檢測報告，確保無影響重大資安事件或個人隱私外洩事件案例發生。3. 每年不定期進行 4 次內部資安意識教育訓練與 2 次外部業務員資安意識教育訓練課程，提升內外勤夥伴資訊安全與個人資料隱私保護之意識能力，降低重大事件發生之風險機率。 <p>中長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 取得 ISO 27701 個人資料隱私資訊管理系統認證，提高內部資訊安全與個人資料隱私相關管控辦法之嚴謹度，並強化既有管理系統不足之處。2. 持續改善客戶向本公司提出個人資料相關需求之介面和管道，與提升內部處理相關需求之流程速度。3. 針對主管機關與參照過外相關產業資安與個人資料隱私之規範，持續強化與提升本公司所提供的服務內容之安全性與高度隱私保護性。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none">1. 本公司歷年來均遵循相關資安政策要求，定期由法令遵循室、資訊部等單位做相關資訊安全與個人資料隱私之意識課程宣導，並且持續針對內外部夥伴進行相關資訊安全與個人資料隱私外洩演練和資訊安全持續教育等。2. 每年至少召開一次管理審查會議，由資訊安全及隱私組織小組審查本公司所有資訊安全與個資保護執行狀況與決議重要事項。3. 於 ISO 27001 資訊安全管理系統和 BS 10012 PIMS 個人資料保護管理系統框架下，除每年定期複驗系統是否有落實執行與運作外，更透過不定期的演練活動來驗證當資訊安全事件發生時，內外部夥伴的應變能力是否可以達成資訊安全相關政策所設定之衡量指標。

<p>績效與調整</p>	<p>本年度績效目標與實際績效：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 個資外洩件數 ≤ 0，實際績效為 0。 2. ISO 27001 / BS 10012 年度驗證通過，實際績效為通過。 3. Cyberinet 暗網情資分析評分為 A，實際績效為 A。 4. 資訊安全與個人資料隱私意識課程 ≥ 4，實際績效為 6。 5. 資訊安全攻擊導致服務中斷 $\leq 8\text{HR}$，實際績效為 0。 6. 重大服務滲透測試高度風險須 ≤ 0，實際績效為 0。 7. 重大服務滲透測試中度風險須 ≤ 5，實際績效為 2。 8. 重大服務滲透測試低度風險須 ≤ 10，實際績效為 9。
<p>預防或補救措施</p>	<p>除了建立有完善的內部資訊防護機制與管理規範外，也於外部委託資訊安全中心透過 SOC (Security Operation Center) 服務進行 24 小時不間斷持續監控，確保每一時刻資訊安全防護等級都位於在最高規範之下。除此之外，本公司更著重於每一位員工的日常工作狀態，確保員工具備相關資安意識與提供內部即時端點防護監控機制，並於每季安排資訊安全意識課程，與透過外部資安訓練課程引入協助員工提升與深植資安意識能力，並能將管理規則落實於工作中。</p>

在資訊安全政策框架下，本公司設立有資訊安全及隱私組織小組，以負責協調公司內外各單位相關管理作業辦法與內部控制規範辦法相關事宜，並且依據整體企業發展方向與未來建立發展計畫與資源統籌運用之事宜，以確保資訊安全及個人資料管理制度能持續有效運作與落實，避免公司內所保有客戶個人資料及資訊資產遭受內部不當使用或外部威脅，產生資安個資隱私事件。





03 CHAPTER

保證安心

委員會由法遵室施振超副總與資訊部楊振和協理共同擔任資訊安全及隱私組織小組主委，並由經營階層、資安管理、系統服務、稽核及法務擔任執行委員，安排會議進行，協助推動資安與個資管理制度。

本公司依據 ISO 27001:2013 與 BS 10012 實施資訊安全與個人資料隱私管理，其具體方案分述如下：

1. 政策制定：資訊安全管理政策每年至少會進行審查與修訂一次。
2. 資源取得與建置：透過年度預算編列、或專案型臨時預算，用於蒐集與執行資訊安全與個人資料隱私管理所需的相關活動及資訊，由委員會最高管理主管進行相對應評估與提供必要之人事物之採購與建置。
3. 風險管理：以 ISO 27001 與 BS 10012 為基礎框架，進行相關資訊安全風險與個人資料隱私風險之識別、分析評估並建立相關處理措施與應對辦法，將風險控制於可接受等級之下。
3. 資安與個人資料隱私意識持續教育：每年不定期進行 4 次內部資安意識教育訓練與 2 次外部業務員資安意識教育訓練課程，並針對新進人員需上完 ISO27001 與 BS 10012 線上課程之教育訓練。
4. 文件存取與管理機制：建立文管中心，並依據 ISO 27001/BS 10012 建置四階文件，每年至少審查與修訂一次。
5. 內部與外部稽核：每年至少執行一次外部稽核及內部稽核，並針對不符合事項進行矯正預防措施。
6. 矯正措施：透過不符合事項之根本原因進行分析，並擬定改善措施與持續進行改善後的追蹤，並確保相關改善措施可以正常矯正不符合事項。
7. 管理審查：每年至少召開一次管理審查會議，由資訊安全及隱私組織小組審查本公司所有資訊安全與個資保護執行狀況與決議重要事項。
8. 持續改善：透過風險管理相關規劃、實作對應之控制措施，並由稽核室定期發起內部自檢與內部稽查會議，並於管理審查與矯正預防措施之項目進行檢視其改善結果，進而達到有效持續改善資訊安全與個人資料隱私管理制度。

本公司秉持對客戶之承諾，謹慎運用且妥善保護客戶資料，持續透過訓練、管理制度、定期查核、即時監控等層層把關機制，確保客戶個人資料與其他隱私資訊不受損害、竄改或侵占，2022 年無機密資料與個資外洩之相關情事。



CHAPTER
04

幸福職場與公益永續





04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

4.1 人力資源管理 員工概況

本公司之非員工工作者為非本公司員工（排除具僱傭合約員工及承攬合約業務員），包含承攬及委任關係之人力等，2021年共36人，2022年共40人，與前一年度相較人數無顯著波動。其2022年度員工人數概況如下表。

2022年員工人數概況						2022年非員工工作者資訊		
地區 / 類型	女性	男性	其他註1	不揭露註2	總數	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	員工數	120	37	0	0	專業人員	承攬	2
	正職員工數	120	37	0	0	專業講師	委任	12
	臨時員工數	0	0	0	0	專業顧問	委任	2
	全職員工數	118	37	0	0	非員工之董事 (含獨立董事)	委任	5
	兼職員工數	2	0	0	0	簽署人	承攬契約	5
						業務主管	委任契約	13
						業務主管	特許	1

註：本公司無無時數保證員工

本公司擔任高階管理階層為協理級以上且具部門管理權責人員，100%皆為本國人民。近三年員工職別分布如下：

年度		2020	2021	2022	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
經理人	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	2	3	3
		51歲以上	6	6	6
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	3	2	1
		51歲以上	0	1	2
經理人總計		11	12	12	
非經理人	男性	30歲以下	1	1	3
		30-50歲	19	23	20
		51歲以上	6	5	5
	女性	30歲以下	23	19	22
		30-50歲	78	84	87
		51歲以上	7	7	8
非經理人總計		134	139	145	
員工總數		145	151	157	

說明：經理人為協理級以上具部門管理職責之高階主管人員。

◆公勝行政夥伴人員之新進 / 離職概況

近三年之新進行政人員												
年度	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30歲以下	0	-	21	14.48	2	1.32	11	7.28	3	1.91	9	5.73
30-50歲	13	8.97	27	18.62	11	7.28	21	13.91	2	1.27	20	12.74
51歲以上	1	0.69	2	1.38	2	1.32	2	1.32	1	0.64	0	0
合計新進人數	64				49				35			
員工總人數	145				151				157			
總新進率 (%)	44.14				32.45				22.29			

說明：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員及排除入職7日內離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年未營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年未營運據點總人數。

近三年之離職行政人員												
年度	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30歲以下	0	-	20	13.79	2	1.32	12	7.95	1	0.64	4	2.55
30-50歲	5	3.45	17	11.72	6	3.97	16	10.60	6	3.82	15	9.55
51歲以上	5	3.45	4	2.76	3	1.99	4	2.65	0	-	1	0.64
合計離職人數	51				43				27			
員工總人數	145				151				157			
總離職率 (%)	35.17				28.48				17.20			

說明：

1. 離職率計算對象不含留職停薪人員。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。



04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

◆公勝業務夥伴人員之新進 / 離職概況

近三年之新進業務人員												
年度	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30歲以下	74	1.50	62	1.26	45	0.93	39	0.80	86	1.64	74	1.41
30-50歲	242	4.90	334	6.77	142	2.92	235	4.83	200	3.80	328	6.24
51歲以上	62	1.26	105	2.13	35	0.72	60	1.23	27	0.51	70	1.33
合計新進人數	879				556				785			
員工總人數	4,934				4,861				5,257			
總新進率 (%)	17.820				11.440				14.930			

說明：

1. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年未營運據點總人數。
2. 總新進人員僱用率=當年新進人數 / 當年未營運據點總人數。

近三年之離職業務人員												
年度	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30歲以下	57	1.16	48	0.97	34	0.70	40	0.82	36	0.68	19	0.36
30-50歲	228	4.62	322	6.53	162	3.33	234	4.69	105	2.00	168	3.20
51歲以上	96	1.95	205	4.15	77	1.58	144	2.96	41	0.78	95	1.81
合計離職人數	956				691				464			
員工總人數	4,934				4,861				5,257			
總離職率 (%)	19.38				14.22				8.83			

說明：

1. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。
2. 總離職人員僱用率=當年離職人數 / 當年未營運據點總人數。

員工多元化與平等機會

重大主題：員工多元化與平等機會	
本主題的重大原因	員工為本公司最重視之資產，落實勞工權益、多元雇用及性別平等進而打造幸福職場，讓員工安心的投入工作，進而提升本公司永續經營之競爭力。
政策 / 策略	為落實員工多元化與平等機會，本公司訂有各項勞工權益辦法及福利政策。
目標與標的	本公司高度重視員工權益，以 0 違反勞動待遇及人權事件為目標。
管理評量機制	本公司採取下列方式維護及保障員工權益： 1. 設有總經理信箱，隨時受理員工關注事項之建議。 2. 設有審計委員會信箱，由獨立董事隨時受理員工檢舉陳情事件。 3. 定期召開勞資會議，受理勞工建議事項並具體評估執行之可行性後，予以施行辦理。
績效與調整	本公司最近 3 年度 (2020~2022 年) 無違反勞動待遇及人權事件之發生。
預防或補救措施	本公司透過每年檢視員工關注事項之陳情建議，或勞資會議之提案事項，檢視公司既有情況是否合宜並做適當調整，持續打造幸福職場之公司文化。

本公司招募與雇用員工皆遵循勞基法、就業服務法及兩性平等工作法等勞動與人權相關法規。對於營運重大變化需調整員工職務時，轉調人員將依據「職務及薪資異動作業」辦理。終止勞動契約時，其預告期間依勞動基準法第 16 條第 1 項各款之規定辦理。

為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視事件發生，於公司內部網站發布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法」及辦理性別平等與人權相關教育訓練。本公司於報導期間內無發生歧視事件。

2022 年治理單位與員工的多元化分布					
年度		2020 年	2021 年	2022 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	1	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
治理單位 (董事會)	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	4	4	4
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	0
		51 歲以上	0	0	1



04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

尊重員工結社自由

本公司尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、新人關懷面談、年度員工訪談，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。公司並定期召開勞資會議，於報導期間勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，符合相關法規要求。

本公司於 2018 年成立職工福利委員會，由員工選任委員自主管理福利金，福委會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。報導期間員工全年職工福利金除各補助項目外，主要為辦理各項活動，內容含括員工家庭日、年終餐會 / 摸彩、員工旅遊補助金、社團活動等。

重視員工人權

本公司為善盡社會公民的責任，遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所揭示的原則，致力於改善勞工條件，以提昇勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境。

為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且本公司十分重視勞資和諧關係，也安排全體員工在期間內參與相關人權政策的訓練。

本公司與供應商未曾發生過強迫員工超時工作或加班之情事。若遇到保單停售或連續假日放假前後，導致投保文件大幅增加之狀況，管理階層會即時偵測並請其他部門協助，或加請臨時性員工來處理，避免同仁有超時加班之情事發生。人資部亦提供主管出勤相關報表，及時知悉同仁加班狀況，更不容許有發生強迫性加班的情事發生。

尊重原住民權利

本公司致力於確保從招募與聘用之員工與其工作環境，均不會侵害原住民權利，而所有員工必須嚴格依照勞基法、就業服務法及兩性平等工作法等勞動與人權相關法規。此外，本公司配合政府政策，每年均安排人權、勞動相關法令等相關課程（包含實體或數位訓練），確保本公司不會出現任何形式的侵害原住民權利的行為。

4.2 員工教育訓練

重大主題：訓練與教育

本主題的重大原因	深耕人才培育，提升業務員職能，才能在瞬息萬變的金融市場長遠發展。本公司於業務員訓練課程中落實各職階專業知識及技能訓練，並納入數位化學習，期望透過全方位訓練，對保險人才永續培育與環境皆有正面影響。
政策 / 策略	本公司的教育訓練政策為提供業務員各職階所需專業知識與業務技能訓練，並持續投入數位化學習課程。
目標與標的	短期目標：2023 年業務員專業知識與業務技能訓練 (含數位學習) 平均訓練時數 76 小時。 中長期目標：2025 年業務員專業知識與業務技能訓練 (含數位學習) 平均訓練時數 78 小時。
管理評量機制	本公司依照主管機關規範之產壽險與各項教育訓練管理辦法、業務員晉階訓練辦法，進行教育訓練有效性評量。
績效與調整	本公司 2022 年業務員平均訓練時數為 75.1 小時，建置數位課程數量 189 堂，符合公司短期目標之設定。
預防或補救措施	本公司藉由主管機關規範之業務員每年必修訓練時數，與公司內部規範之必修晉升課程，以確保業務員完成基本訓練；若業務員訓練狀況不如預期，訓練單位會與業務員及其事業部主管等相關人員與單位，進行提醒督導作業。

公勝培訓方針

◆公勝業務夥伴

面對現今整體大環境更嚴峻的經營挑戰，保險業的發展已經從量變走向質變，保險業務員走向服務差異化的時代已經來臨。而本公司早已對此超前部署，提供三大培訓方針「系統化、教練化、社團化」，賦能業務夥伴專業能力與服務價值。

為了培植業務夥伴無可取代的競爭力，本公司推出差異化、系統化的教育訓練學程，深化業務夥伴在「銷售、增員、選才、輔導、激勵、管理」這 6 大領域的本質學能。

2022 培訓方針



公勝大學 – 全方位學習平台

行銷學院

經管學院

財經學院

綜合學院

數位學院



04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

◆公勝行政夥伴

本公司自新人報到階段，即安排各項關於公司介紹、制度、規則等訓練課程。為使員工可以於到職當日便深入了解公司之理念、價值觀、環境、福利制度，於各單位安排導師學習工作崗位知識與技能，以因應各種的工作挑戰。每一年度也會辦理行政研習營，為夥伴增加凝聚力及提升內在層次，公司在培訓人員的方式不受性別或種族等因素有所不同。我們期望培養員工持續學習的核心價值，落實公司經營理念及價值觀。

本公司也提供終生學習計劃，以協助員工持續精進及深耕技能薪水等能力，下表分別列出行政夥伴類別與業務夥伴類別之員工於近三年之教育訓練相關統計：

◆公勝行政夥伴

受訓練人員類別	年度	項目 / 類別		管理職		非管理職	
		單位 / 性別		男	女	男	女
公勝行政夥伴	2020	總人數	人	18	15	16	96
		受訓總時數	小時	424	380	207	2,889
		平均受訓時數	小時 / 人	23.6	25.3	12.9	30.1
		受訓費用	元	807,990	161,505	286,875	185,097
	2021	總人數	人	19	18	19	95
		受訓總時數	小時	1,520	968	454	2,134
		平均受訓時數	小時 / 人	80.0	53.8	23.9	22.5
		受訓費用	元	1,602,399	691,652	225,913	443,540
	2022	總人數	人	18	15	19	105
		受訓總時數	小時	846	870	536	1,747
		平均受訓時數	小時 / 人	47.0	58.0	28.2	16.6
		受訓費用	元	546,346	413,246	231,388	607,964

◆公勝業務夥伴

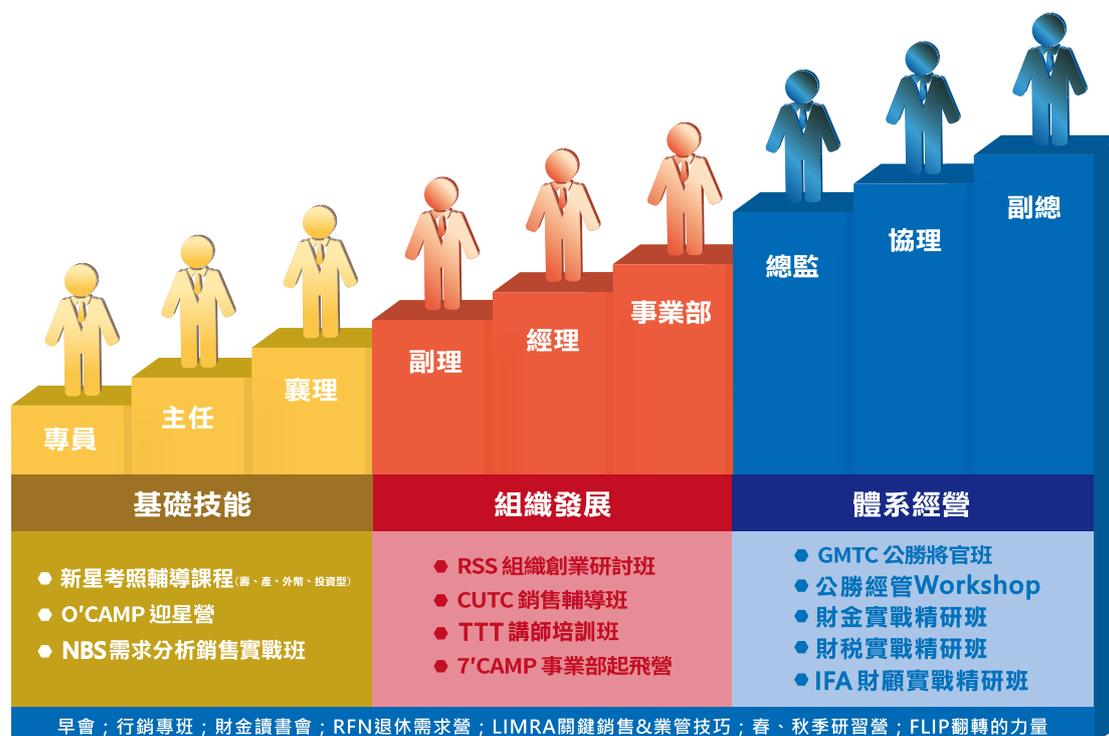
受訓練人員類別	年度	項目 / 類別		管理職		非管理職	
		單位 / 性別		男	女	男	女
公勝業務夥伴	2020	總人數	人	332	560	1,485	2,557
		受訓總時數	小時	36,681.0	72,807.5	93,312.5	165,119.5
		平均受訓時數	小時 / 人	110.48	130.01	62.84	64.58
		受訓費用	元	302,812	510,767	1,354,443	2,332,196
	2021	總人數	人	354	616	1,446	2,445
		受訓總時數	小時	42,123.5	86,485.0	98,458.0	179,942.5
		平均受訓時數	小時 / 人	118.99	140.40	68.09	73.60
		受訓費用	元	623,745	1,085,387	2,547,840	4,308,070
	2022	總人數	人	379	658	1,583	2,637
		受訓總時數	小時	40,120.5	82,251.5	97,089.0	175,189.5
		平均受訓時數	小時 / 人	105.86	125.00	61.33	66.44
		受訓費用	元	1,310,277	2,274,834	5,472,740	9,116,623

退休理財規劃顧問培訓計畫

本公司連年推動由退休基金協會推出的退休理財規劃顧問證照（RFA），成為市場上推動退休規劃的生力軍，透過系統化、教練化、社團化的三大培訓方針，孕育新的人才，特別針對退休規劃相關課題，成立「退休理財規劃顧問」（RFA）專業認證培訓班，今年度共有 66 位專業菁英順利通過考試、取得證照，累計兩年來已有 139 位取得專業資格，提供國人專業的退休規劃建議。

證照	性別	人身	財產	外幣	投資型	RFC 財務顧問師	RFA 退休理財規劃顧問
2021 年	男性	1,779	1,347	1,156	922	144	21
	女性	3,028	2,326	2,089	1,529	273	52
	持照率	98.9%	75.6%	66.8%	50.4%	8.6%	1.5%
2022 年	男性	1,945	1,484	1,306	1,088	159	48
	女性	3,275	2,551	2,316	1,748	302	91
	持照率	99.3%	76.8%	68.9%	53.9%	8.8%	2.6%

完整全職階訓練





04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

本公司非常重視業務夥伴們的職能發展，從保險新人的基礎行銷知識到組織發展經營所需的增員輔導技能與管理方式等，規劃一系列系統化的晉階訓練，自 2021 年起推動 RFA 退休理財規劃顧問證照，協助業務夥伴打造深度的主管專業思維與發展藍圖。

◆基礎技能訓練

如何能讓這些初到公勝，甚至剛接觸保險經紀人平台的新進夥伴們更快的無縫接軌，全方位的新人教育訓練就顯得極為重要。

公勝四區部每月開辦 O' CAMP 迎星營，訓練內容包括保險事業與公司介紹、公勝 E 化、M 化、I 化的超能智慧業務支援平台介紹、重要法令與業務員管理規則宣導，標準化銷售流程，以及醫療險、失能險、退休市場等商品架構以及新契約投保相關行政作業介紹等，協助新進夥伴透過對市場環境的了解，系統操作的掌握，得以盡速安定及展業。

◆組織發展訓練

優秀的保險人才應不僅具備專業的行銷技巧，也應同時掌握組織發展、人才管理、事業經營的技巧。公勝規劃「RSS 組織創業研討班」、「CUTC 銷售輔導班」、「7' CAMP 事業部起飛營」等系列課程，協助業務主管了解增選流程，學習培訓育才、留才的能力，掌握 PRP 輔導技巧等，建構高績效高凝聚利之優質團隊。

近三年晉升至指定職級狀況如下：

職級	性別	副理	事業部	高階主管	總計
2020 年	男性	36	19	4	59
	女性	51	37	5	93
2021 年	男性	29	19	10	58
	女性	34	32	12	78
2022 年	男性	25	18	3	46
	女性	24	37	3	64
三年小計		199	162	37	398

員工績效考核

本公司接受考核之員工比例如下，因排除當年度新報聘 (到職) 未滿三個月人員及工讀生，故比例未達 100%。

類別	項目	管理職	非管理職
公勝行政夥伴	接受考核的男性員工比例	100	100
	接受考核的女性員工比例	100	90.65
公勝業務夥伴	接受考核的男性員工比例	97.97	97.01
	接受考核的女性員工比例	97.63	91.79

4.3 員工薪酬與福利 員工薪酬

本公司員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給付有考量年資、工作表現、專業技能、職務等因素影響，變動薪資含績效獎金、年終獎金、三節獎金、久任獎金、員工酬勞等等，獎金影響數包含公司整體及個人績效表現。本公司非擔任經理人之全時員工 2022 年度薪資平均數為新台幣 62.2 萬，年度薪資中位數為 52.0 萬。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率：

各職別 薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
高階管理職	3	7	0.77	1
中階管理 - 業務主管	0	7	不適用	1
中階管理 - 行政主管	12	2	0.63	1
一般人員	103	19	0.72	1

備註：

1. 高階管理職係指協理級以上部門主管 (不含董事長總經理)；一般人員未含工讀生。
2. 女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率)：依據 2022 年度薪資，該類別女性平均薪資 / 該類別男性平均薪資。
3. 女性與男性基本薪資比例差異較大，係因本公司男性人員比例較低且多擔任專業性職務所致。

員工福利

◆員工福利措施

為能滿足員工需求，本公司提供員工優良的勞動條件，與員工建立良好的關係。各項員工福利措施如下：

- (1) 每年都舉辦年終感恩餐會，頒獎表揚資深及績優員工，並舉辦年終聚餐。
- (2) 每年都舉辦員工旅遊與常態性社團活動；2022 年也舉辦健康樂活動，例如：家庭日、音樂會、部門聚餐等，透過活動增進同仁家庭互動與公司內部團結力。
- (3) 員工在育嬰假後復職和留任。
- (4) 鼓勵同仁培養良好的運動習慣，提升整體運動風氣，提供相關社團補助金，聘請專業教練指導，吸引有相同興趣的同仁成立及參與社團。並辦理身體健康、心理健康促進健康講座。
- (5) 額外提供優於法令之有薪生日假一日、每劑兩日全薪疫苗接種假 (前三劑)、半薪家庭照顧假等假別。
- (6) 員工享有彈性上班 15 分鐘，依個人狀況彈性調整上下班時間。



04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

◆育嬰留停執行情形

本公司近三年之育嬰留停概況如下：

年度 性別 / 合計	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	6	2	8	5	6	11	3	12	15
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	1	3	4	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	1	2	3	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	1	2	3	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	0	0	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 F	0	1	1	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	-	100.00	100.00
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	100.00	100.00	-	-	-	0.00	50.00	33.33

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 = 2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留存率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

退休制度

本公司依據《工作規則》及《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。按月提撥員工月提繳工資 6% 為勞工退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

4.4 職業安全衛生管理

本公司為保險經紀人產業，工作場所為低危害風險之場域，儘管如此，本公司仍重視全體職工的職業安全，成立職業安全衛生委員會來實施對內部職業安全衛生的監督與持續改善，以符合相關法規。並對全體內勤員工、及總機構及其分支機構的活動及工作場所施行相關管理措施，員工於工作活動中如有發現立即性的危害時，可自行停止或離開，若對工作安全及健康有疑慮時，可透過每季職安會議進行相關疑慮之通報。

職業安全衛生委員會

本公司為防止職業安全衛生法規之工作場所發生職業災害，保障全體員工之安全與健康，依「職業安全衛生管理辦法」第十二條之一規定，訂定「公勝保險經紀人股份有限公司職業安全衛生管理規章」，各級主管及管理、指揮、監督有關人員應執行本規章規定事項。

職業安全衛生委員會每季定期召開一次會議，員工可透過每季的職安會議，參與公司職業安全衛生管理系統的制定、執行、評估以及職業安全衛生資訊雙向溝通的流程。

本公司職業安全衛生管理單位為「職業安全衛生委員會」共 7 人，由總經理、各部門主管或對公司具有管理權限之勞方代表及勞工代表推派 3 人共同組成。

- 總經理權責
 - 一、制訂職業安全衛生管理計劃，並指導有關部門實施。
 - 二、綜理勞工安全衛生管理事項。
 - 三、責成各級主管及管理、指揮、監督有關人員執行勞工安全衛生管理事項。
 - 四、責成勞工安全衛生管理人員執行勞工安全衛生管理事項。
- 部門(業務中心)主管權責
 - 一、負責辦理作業範圍內依職業安全衛生管理事項之實施。
 - 二、負責督導所轄人員遵行各種職業安全衛生法令規章及公司頒訂之各種職業安全衛生規定。
 - 三、督導所轄人員經常整理工作環境，保持環境清潔衛生。
 - 四、事故發生時，督導所轄人員實施必要之急救、搶救措施。
 - 五、災害事故發生時，應立即向上報告並通知總務科。
 - 六、經常注意所轄人員健康情形，若有異常情形應立即反映。
- 員工之權責
 - 一、執行各項作業時，應隨時注意作業環境的安全衛生。
 - 二、遵守職業安全衛生作業標準及安全衛生守則。
 - 三、接受健康檢查並遵守檢查結果之建議事項。
 - 四、協助新進人員瞭解安全工作方法。



04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

職業安全衛生管理執行情形

因本公司產業屬保險經紀人產業，辦公環境並無產生職業安全衛生相關的危害、風險與負面衝擊，而本公司制定之職業安全衛生管理規章涵蓋所有公司員工及非員工工作者（如承攬商員工），涵蓋之比例為 100%，並無排除任何員工或非員工工作者。

本公司致力於保持一個安全的工作環境，以便減少員工可能受到的職業病。在 2020 至 2022 年期間，除上下班交通事故外，公司員工及非員工之工作者皆未發生任何工傷事件、職業災害死亡及職業病之事件。

職業安全衛生活動

◆職業安全教育訓練

對於執行職業安全衛生之工作者來說，透過適切的訓練必須非常重要，下表為本公司之相關人員受訓統計：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
甲種職業 (勞工) 安全衛生管理人員 (業務主管)	2	2,000

◆員工健康檢查

本公司關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，促進員工身心健康、達成工作與生活的平衡，以降低職場安全衛生風險。本公司依法令規劃完善且優於法規的員工健康檢查，依法定將針對公司全體內勤人員辦理員工健康檢查一次，下表為 2022 年本公司員工健康檢查之統計數據。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	依勞工健檢相關項目
檢查人數 (人)	143
檢查費用 (元)	429,000

◆健康促進活動

為了促進員工的健康，本公司提供了許多健康促進活動以來協助員工改善健康和體能，總機構內勤員工可以參與實體活動（肌力訓練、夜跑團、體適能有氧運動、自行車體驗活動等），我們也對各分機構內勤員工提供視訊線上運動課程，為了確保每位工作者可以健康地工作，並獲得良好的健康促進服務。





04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

4.5 社會公益活動

重大主題：公益影響力

本主題的重大原因	本公司以公益型企業為理念之一，經與利害關係人議和後，亦相當認同此理念，故本公司除了透過捐助弱勢團體、機關學校外，也透過志工文化、外部公開活動提高公益影響人次。
政策/策略	本公司致力於「擴大公益影響力，落實社會責任」，相關做法如下： <ol style="list-style-type: none">1. 持續贊助運動相關球隊：例如持續贊助台東體中棒球隊 6 年、新北市漳和國中手球隊 3 年、台東大學附屬特殊教育學校法式滾球隊 2 年，透過持續的贊助計畫，讓缺乏資源的球隊與孩童，能享有無憂的練球環境與外出比賽的經費，專注在訓練與賽事發展上。2. 持續捐助弱勢團體與機關：每年撥出淨利 10% 捐作公益，持續資助特定的弱勢團體與學校計畫。3. 推動企業志工服務：與公益團體合作，設計各類的志工參與活動，陪伴受資助對象互動交流，並給予員工相關的志工回饋獎勵計畫，提升內部同仁參與度。4. 推動公益相關專案，帶動運動風潮：透過專案活動，鼓勵員工養成運動習慣，「員工運動、企業捐款」，除了員工可增進健康，降低醫療體系負擔外，也能透過相關活動，與公益團體等利害關係人產生更深的連結。5. 舉辦大型慈善活動，吸引民眾參與：例如慈善音樂會、公益路跑活動，2022 年共有三場對外活動，吸引超過 4,000 人參與，結合受資助的團體或對象，鏈結一般民眾，將公益影響力再向外擴及。
目標與標的	本公司在「擴大公益影響力，落實社會責任」以 2020 年為基準年，短期目標為 2023 年內達到單年度 2 萬個公益影響人次，中期目標為 2026 年前累計增加到 6 萬個影響人次，長期目標為 2030 年後，單年度影響人次可達 2.5 萬人。
管理評量機制	本公司依照「年度捐款金額、公益影響人次、志工投入人次、志工投入時數」等面向，每年做量化的評核，並於大型公開活動，也會舉辦活動滿意度調查，訪查各利害關係人對於該活動的滿意度與意見回饋，作為量化與質化評核的參考。
績效與調整	2022 年度總共創造了超過 1 萬個公益影響人次，總志工投入時數為 3,217 個小時。
預防或補救措施	本公司藉由每年檢視整體成效，並搭配相關專案，擴大合作對象，搭配業務人數的增長，讓外擴影響層面擴大，同時，繼續積極深化與公益夥伴團體的合作，讓專案可觸及的對象更廣。若遇到類似新冠疫情衝擊，無法進行大型集會，在外活動量大幅減少的情況，將透過線上捐款、或是鼓勵在家、戶外各自運動的獎勵方案，持續推動及維持一定的捐款金額目標。

公勝 30
 五大挑戰



東大專案
 東體棒球隊





04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

均一國際教育實驗高級中等學校



1. 東大專案 – 特教法式滾球隊
2. 爽文國中國樂團
3. 興中國小母語計劃
4. 公益平台文教基金會



樂聲揚慈善音樂會





I-LIFE 國際行動協會



1. 愛種樹協會
2. 漳和國中手球隊



福智
文教





04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

本公司為善盡企業社會責任，長期透過各項公益活動，投入金錢與人力資源，透過捐款、志工投入、活動專案，發揮社會關懷的影響力，公益影響人次也逐年提高。2022 年度總共創造了超過 1 萬個公益影響人次，總志工投入時數為 3,217 個小時；有超過 50% 的員工夥伴參與響應人次，總捐款金額近 700 萬元，也陪伴了 25 個公益夥伴團體一起發揮照顧相關資助對象。

本公司為保險商品經紀服務業，營運活動對當地社區或當地經濟環境的影響較小，因此不會造成明顯的正面或負面影響，但我們認為公益關懷是一個不停歇的旅程，將致力於號召更多人投入及影響，不斷改善環境和相關社區問題，充分展現出對當地社區的關注以及對未來環境保護和永續發展的承諾，使更多人受惠。以下，針對 2022 年度重點活動，做相關介紹：

◆企業年度專案活動類

1. 公勝 30 五大挑戰專案：慶祝公司成立 30 周年，號召內外勤員工透過馬拉松、自行車、游泳、健行、登山等活動，每一哩路都能換算公益點數，公司捐款給五個基金會，提升夥伴健康，更能持續投入公益。



公勝時尚野餐 FUN 夜跑



五大挑戰 - 兩階段捐款儀式



五大挑戰



五大挑戰 - 游泳



五大挑戰 - 馬拉松



五大挑戰 - 健行



五大挑戰 - 自行車



五大挑戰 - 登山



04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

2. 業務中心相對提撥專案：為鼓勵業務同仁們自主響應公益，自 2018 年起，公司啟動專案，讓全台各地同仁們，以公益專案募捐方式，在地發起募款活動，再將募款成果向公司申請「相對提撥」，公司也同額提撥善款贊助該專案，捐給該專案指定之慈善團體。
3. 樂聲揚慈善音樂會專案：結合成功高中校友合唱團與公司長期贊助之興中國小「布鼓拉芙兒童藝術團」，於台北及高雄二場音樂會演出，透過藝文活動增進與內外勤夥伴、客戶、廠商關係，建立除了保險服務以外的連結。



4. 寵物保險相對提撥專案：為鼓勵保戶投保電子化，減少紙張使用，公司 GOGO 保網站之寵物險線上投保服務，將每一筆線上投保，提撥 100 元捐贈給“台北市浪貓協會”及“諾亞方舟同樂會”兩個動保團體，讓保戶除了幫寵物投保，也能順手做公益幫助毛孩。



5. 環保愛地球專案：為鼓勵業務單位夥伴發揮地球關懷、保護環境的精神，持續積極鼓勵業務單位發起淨灘、淨山等活動，2022 年總共發起 5 場相關活動，分別在台北、台中、台南、高雄等地，累計超過 300 名夥伴響應加入，為地球盡一份心力。



◆校園球隊認養、專案認養類

1. 捐助球隊硬體設備經費及出賽費用：為延續過去專案經費支持的效益，公勝長期認養球隊，支持臺東大學附屬高中之棒球隊、附屬特殊教育學校之法式滾球隊與漳和國中手球隊，以讓教練們能專注訓練、協助孩子們全力備賽並建立自信。



2. 興中國小「母語計畫」、樂聲揚音樂會：公勝連續 18 年捐助陪伴興中國小，「母語計畫」長期推廣族語與英語教育，由部落耆老的沉浸式教學讓傳統文化延續，也推動英語教育提供學童輔助學習。2022 年透過合辦音樂會，也讓更多人能聆賞原民孩童的天籟美聲，兩場音樂會共吸引了 1,200 人次參加。





04 CHAPTER

幸福職場與公益永續

3. 爽文國中「國樂團」：「絲竹室內樂團實施計畫」推廣偏遠地區學生藝術欣賞，提升藝術修養，外聘台灣絲竹室內樂團團長駐校授課，透過教學達成潛移默化效果，並銜接學區內國小絲竹樂團教學，整合學習資源，發展社區特色。



◆在地關懷力專案類

透過持續贊助人壽保險文教基金會「獎助學金專案」、現代保險基金會、福智文教基金會與公益平台基金會等機構贊助獎助學金與經費，一同攜手守護偏鄉清寒學子的就學路。

另外，也長期贊助勵馨基金會、I-life 國際行動協會與高雄市政府社會局，針對特殊狀況的少女與邊緣青少年，透過青年培力與支持計畫，走出自己的路，找到對未來的希望。同時，也與愛種樹協會長期合作，透過生態教育主題、實地種樹、植樹、淨灘，實踐身為地球公民的一份子的愛地球具體行動。

CHAPTER

05

永續愛地球





05 CHAPTER

永續愛地球

5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策

在面對全球氣候變遷的情況下，本公司針對可能因氣候變遷對公司帶來的風險、機會及因應對策及執行成效分析如下：

治理單位

本公司未來擬以董事長作為永續相關議題的最高負責人，除核示本公司永續發展策略(包含氣候變遷)，並指派專責人員(例如總經理)推動集團永續發展作業，且每年定期向董事會提報執行狀況。

風險類別

1. 立即性氣候異常風險(例如颱風或暴雨等)
2. 長期性氣候異常風險(例如溫室效應導致平均氣溫逐年增加)
3. 與高碳排供應商合作的商譽風險

機會類別

1. 資源回收再利用(例如採購 100% 再生紙漿製成之影印紙及衛生紙、重複使用環保餐/杯具、落實垃圾分類、資源回收等措施)
2. 採購或更換高節能效率之辦公資產(例如汰換節能燈具或變頻冷氣機組)
3. 提升能源使用效率(例如進行空調溫度控制，下班後關閉個人電腦、非必要性設備及事務機電源等)
4. 推動金融數位服務(例如擴大行動投保合作之產壽險公司，優化及提升行動投保平台使用率等)

策略

- 綠色採購：
 1. 採購 PEFC 驗證影印紙
 2. 採購 FSC 驗證衛生紙
- 綠色營運：
 1. 行政流程 E 化(全數位電子報聘)
 2. 推動數位學習及線上早會，除減少同仁學習的交通時間，且將訓練講義線上化，有效降低碳排放量、降低溫室效應
 3. 內部無紙化會議
 4. 總公司中午節能關燈一小時以降低電費及碳排放量，會議資料改為線上提供不列印紙張，有效降低碳排及永續效能提升
- 綠色服務：

積極推動行動投保，遠距投保，網路投保及電子化保單，降低紙張使用量及業務往返交通所產生的碳排放量

風險管理

為了識別和評估與可持續運營相關的現有和未來活動、產品和服務可能會造成重大衝擊或風險，公司會定期進行組織型風險委評估包含氣候變遷狀況，分析各項目發生機率及可能的財務、業務及策略衝擊後，鑑別出氣候相關重大風險與機會，並依評估結果制定完善的因應策略及行動方案。

管理作為：

- 立即性氣候異常風險 (例如颱風或暴雨等) 造成之營運中斷風險，以制定持續營運計畫之方式，減少系統復原時間，以維持或提升營運效能。
- 長期性氣候異常風險 (例如溫室效應導致平均氣溫逐年增加) 造成之資源浪費，除透過進行空調溫度控制、汰換節能燈具或變頻冷氣機組，亦鼓勵同仁於下班後關閉個人電腦、非必要性設備及事務機電源等方式節省資源。
- 本公司治理單位不定期召開管理會議，討論可能面臨之氣候風險及其影響，擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為，以事先防範及降低潛在風險。

以 2022 年作為基準年。

短期目標

- 廢棄物
 1. 2023 年行動投保件數增加 30%，節省紙張使用量。
 2. 宣導廢棄物減量政策，例如：公文電子化及電子化公文均採用線上簽核達到紙張減量，紙張使用時盡量採雙面列印或反面重複利用。
- 用電
 1. 2023 年更換空調及燈具自動斷電系統，期許省下 2% 度數。
 2. 照明設備選用省電環保標章產品，無人使用之場域，會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。

中長期目標

- 持續發展數位金融服務，達成合作往來之產壽險公司行動投保全使用，成為低碳排之永續企業。

財務影響

- 財務衝擊類型：營運據點之空調機組耗電量增加，進而造成電費成長。
- 風險描述：溫室效應導致平均氣溫逐年增加。
- 潛在財務影響：每年電費增加。
- 財務影響說明：透過進行空調溫度控制、汰換節能燈具或變頻冷氣機組，亦鼓勵同仁於下班後關閉個人電腦、非必要性設備及事務機電源等方式節省資源。



05 CHAPTER

永續愛地球

5.2 環境保護管理 水資源管理

本公司總機構位於高雄市，水資源之來源為高雄澄清湖水庫所供應之自來水，屬於水資源風險評估之中低風險區域，非屬水資源壓力地區。

相較其它產業，本公司非耗水產業，但亦重視水資源議題，針對總機構與各分機構長期宣導愛惜水資源之重要性。對於與排水衝擊有關的管理計畫，由於本公司主要管理設施所在的高雄市左營區位於單一的辦公大樓內，故本大棟樓宇的水費已包含在費用內，不需要作為單獨的廢水管理作業。

年度	2022 年
取水量 (百萬公升)	1,257
排水量 (百萬公升)	1,257
耗水量 (百萬公升)	0
組織特定度量 (員工人數)	157
用水密度 (百萬公升 / 員工人數)	8.0064

能源耗用統計

本公司近三年所使用之能源消耗量如下表：

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度 / 年	234,268	225,694	225,337
	GJ	843,364,800	812,498,432	811,213,184
組織特定度量	員工人數	145	153	157
能源總消耗量	GJ	843,364,800	812,498,432	811,213,184
能源密集度	GJ / 員工人數	5,816,308.966	5,310,447.268	5,166,962.955

說明：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

6. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，1 kcal=4.184 KJ。

溫室氣體排放統計

目前本公司之溫室氣體排放採簡易計算，公司溫室氣體排放總量計算範疇為直接溫室氣體排放，包含範疇一及範疇二溫室氣體產生來源，其近三年之溫室氣體排放量如下表：

項目	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	117,602.54	114,878.25	114,696.53
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (kgCO ₂ e)	117,602.54	114,878.25	114,696.53
合計 (tonCO ₂ e)	117.60	114.88	114.70
溫室氣體排放強度 (tonCO ₂ e/ 員工人數)	0.81	0.75	0.73

註：

1. 範疇一是指針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2020、2022 年電力排放係數 = 0.509 kgCO₂e/kWh；2021 年電力排放係數 = 0.502 kgCO₂e/kWh。

廢棄物管理

本公司因產業屬性關係，營運過程中並不會產生製程廢棄物，再者，公司之營運據點皆為辦公大樓，主要之廢棄物僅一般生活垃圾，公司內部皆遵守法令規定，確實做好垃圾分類，並由大樓管委會委託環保公司處理。

節能措施

本公司採取下列具體行動方案來減少能源消耗：

- 綠色營運
 1. 行政流程 E 化 (全數位電子報聘)
 2. 推動數位學習及線上早會，除減少同仁學習的交通時間，且將訓練講義線上化，有效降低碳排放量、降低溫室效應
 3. 內部無紙化會議
 4. 總公司中午節能關燈一小時以降低電費及碳排放量，會議資料改為線上提供不列印紙張，有效降低碳排及永續效能提升
- 綠色服務
 1. 積極推動行動投保，遠距投保，網路投保及電子化保單，降低紙張使用量及業務往返交通所產生的碳排放量
 2. 資訊部機房將原本 54 台實體伺服器主機，改採用 Nutanix 超融合平台取代
 3. 資訊部機房將原本 10 台儲存設備 (NAS)，改採用 DELL Data Domain 系統取代
 4. 資訊服務採用 Kubernetes (K8s) 服務架構，會依據服務負載狀態自動擴增與減少服務主機的數量

CHAPTER
06

附錄





06 CHAPTER

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	公勝保險經紀人股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022/1/1~2022/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。				
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021				
適用 GRI 行業準則	N/A				
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於公勝 2.1 股東會與董事治理團隊	P.6 P.20	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P.4	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	P.4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於公勝	P.6	
	2-7	員工	4.1 人力資源管理	P.43	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人力資源管理	P.43	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.1 關於公勝 2.1 股東會與董事治理團隊	P.6 P.20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-15	利益衝突	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
	2-19	薪酬政策	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20	
2-20	薪酬決定流程	2.1 股東會與董事治理團隊	P.20		
2-21	年度總薪酬比率	為公司機密，暫不揭露	-		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.3	
	2-23	政策承諾	2.2 誠信經營	P.29	
	2-24	納入政策承諾	2.2 誠信經營	P.29	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 誠信經營	P.29	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	P.29	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	P.32	
	2-28	公協會的會員資格	2.5 外部組織之參與	P.35	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	P.11	
	2-30	團體協約	-	-	目前無成立工會，故無團體協約。



06 CHAPTER

附錄

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 經濟績效	P.34	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	P.67	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 員工薪酬與福利	P.52	
	201-4	取自政府之財務援助	2.4 經濟績效	P.34	
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 員工薪酬與福利	P.52	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力資源管理	P.34	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會公益活動	P.57	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.5 社會公益活動	P.57	
採購實務					
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 永續供應鏈	P.37	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營	P.29	
稅務					
GRI 207 稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 經濟績效	P.34	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 經濟績效	P.34	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 經濟績效	P.34	
GRI 207 稅務 主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料 主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	N/A
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	N/A
	301-3	回收產品及其包材	-	-	N/A
能源					
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 環境保護管理	P.69	
	302-2	組織外部的能源消耗量	5.2 環境保護管理	P.69	
	302-3	能源密集度	5.2 環境保護管理	P.69	
	302-4	減少能源消耗	5.2 環境保護管理	P.69	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	N/A
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題 管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	5.2 環境保護管理	P.69	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.2 環境保護管理	P.69	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	5.2 環境保護管理	P.69	
	303-4	排水量	5.2 環境保護管理	P.69	
	303-5	耗水量	5.2 環境保護管理	P.69	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	N/A
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	N/A
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	N/A
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	N/A
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 環境保護管理	P.69	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 環境保護管理	P.69	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	N/A
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2 環境保護管理	P.69	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 環境保護管理	P.69	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	N/A
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	N/A
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題 管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	-	-	N/A
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.2 環境保護管理	P.69	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	5.2 環境保護管理	P.69	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.2 環境保護管理	P.69	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.2 環境保護管理	P.69	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	N/A
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1 永續供應鏈	P.37	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 永續供應鏈	P.37	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力資源管理	P.43	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 員工薪酬與福利	P.43	
	401-3	育嬰假	4.3 員工薪酬與福利	P.43	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3 員工薪酬與福利	P.43	



06 CHAPTER

附錄

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-3	職業健康服務	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-6	工作者健康促進	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-9	職業傷害	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
	403-10	職業病	4.4 職業安全衛生管理	P.54	
不歧視					
GRI 406 不歧視 主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人力資源管理	P.43	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與 團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1 人力資源管理	P.43	
童工					
GRI 408 童工 主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 人力資源管理	P.43	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 人力資源管理	P.43	
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	本公司 無保全 人員
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 人力資源管理	P.43	
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5 社會公益活動	P.57	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5 社會公益活動	P.57	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 永續供應鏈	P.37	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 永續供應鏈	P.37	
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	N/A
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 公平待客	P.38	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 法規遵循	P.32	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	P.15	
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	P.15	
重大主題：法規遵循							
GRI 3 : 重大主題 2021	法規遵循管理方針		3-3	重大主題管理	2.3 法規遵循	P.32	
重大主題：公益影響力							
GRI 3 : 重大主題 2021	公益影響力管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.5 社會公益活動	P.57	
重大主題：反貪腐 (GRI 205)							
GRI 3 : 重大主題 2021	反貪腐管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	P.29	
GRI 205	反貪腐主題揭露 2016	-	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	P.29	
		-	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	P.29	
		-	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	P.29	
重大主題：訓練與教育 (GRI 404)							
GRI 3 : 重大主題 2021	訓練與教育管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.2 員工教育訓練	P.48	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 員工教育訓練	P.48	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工教育訓練	P.48	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 員工教育訓練	P.48	
重大主題：員工多元化與平等機會 (GRI 405)							
GRI 3 : 重大主題 2021	員工多元化與平等機會管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 人力資源管理	P.43	
GRI 405	員工多元化與平等機會主題揭露 2016	-	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人力資源管理	P.43	
		-	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 員工薪酬與福利	P.52	
重大主題：公平待客 (GRI 417 行銷與標示)							
GRI 3 : 重大主題 2021	公平待客管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.2 公平待客	P.38	
GRI 417	行銷與標示主題揭露 2016	-	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 公平待客	P.38	
		-	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3 法規遵循	P.32	
		-	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 法規遵循	P.32	
重大主題：資訊安全與隱私 (GRI 418 客戶隱私)							
GRI 3 : 重大主題 2021	資訊安全與隱私管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.3 客戶隱私保護	P.39	
GRI 418	客戶隱私主題揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 客戶隱私保護	P.39	



06 CHAPTER

附錄

附錄二：永續會計準則 (SASB) 對照表

產業別：服務_專業與商業服務					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
數據安全	SV-PS-230a.1	描述識別和解決資料安全風險的方法	描述與分析	3.3 客戶隱私保護	P.39
	SV-PS-230a.2	描述收集、使用和保留客戶資訊有關的政策和做法	描述與分析	3.3 客戶隱私保護	P.39
	SV-PS-230a.3	(1) 數據洩露次數 (2) 涉及客戶機密商業信息 (CBI) 或個人身份資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的客戶數量或百分比	量化	3.3 客戶隱私保護	P.39
勞動力多元化與參與度	SV-PS-330a.1	(1) 執行管理層之百分比 (2) 所有其他員工的性別和種族 / 族裔群體代表百分比	量化	4.1 人力資源管理	P.43
	SV-PS-330a.2	(1) 員工自願離職率 (2) 員工的非自願離職率	量化	4.1 人力資源管理	P.43
	SV-PS-330a.3	員工參與度百分比	量化	4.1 人力資源管理	P.43
職業道德	SV-PS-510a.1	描述確保職業道德的方法	描述與分析	2.2 誠信經營	P.29
	SV-PS-510a.2	與職業道德有關的法律訴訟造成的金錢損失總額	量化	2.3 法規遵循	P.32

編號	活動指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
SV-PS-000.A	(1) 全職和兼職員工數 (2) 臨時和合約制員工	量化	4.1 人力資源管理	P.43
SV-PS-000.B	員工小時工作，可計費的百分比	量化	4.4 職業安全衛生管理	P.55

附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

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	報告內容章節對照	頁碼
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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	P.67
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)。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	P.67
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	P.67
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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	P.67
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。	-	-
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。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形	5.2 環境保護管理	P.69

 公勝保險經紀人
Golden Insurance Brokers

