

目錄

前言

| | |
|--------|---|
| 年度亮點 | 2 |
| 經營者的話 | 3 |
| 關於本報告書 | 4 |
| | 6 |

1 永續發展

| | |
|-------------|----|
| 1.1 關於公勝保經 | 8 |
| 1.2 利害關係人經營 | 9 |
| 1.3 重大主題管理 | 10 |
| | 14 |

5 提供高效數位服務

| | |
|-----------------|----|
| 5.1 數位科技與創新 | 65 |
| 5.2 ESG保險服務 | 66 |
| 5.3 公平待客與客戶關係維護 | 68 |
| 5.4 資訊安全保護 | 70 |
| | 72 |

2 誠信治理

| | |
|-----------|----|
| 2.1 治理組織 | 29 |
| 2.2 經濟績效 | 30 |
| 2.3 誠信經營 | 39 |
| 2.4 法規遵循 | 42 |
| 2.5 供應鏈管理 | 43 |
| | 44 |

6 共創綠色共榮未來

| | |
|--------------|----|
| 6.1 氣候變遷風險管理 | 76 |
| 6.2 環境保護管理 | 77 |
| 6.3 展現公益永續 | 78 |
| | 81 |

3 打造幸福共榮職場

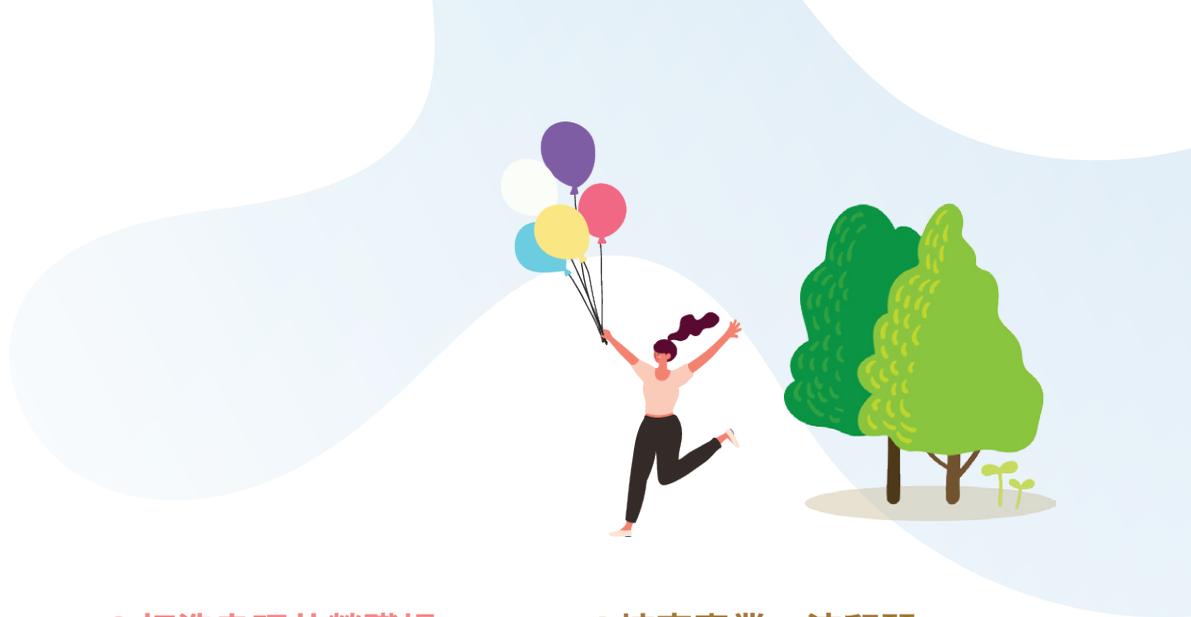
| | |
|------------|----|
| 3.1 人力資源管理 | 46 |
| 3.2 人才多元培訓 | 47 |
| 3.3 員工薪酬福利 | 52 |
| 3.4 職業安全衛生 | 53 |
| | 57 |

4 培育專業一流顧問

| | |
|------------|----|
| 4.1 招募一流顧問 | 60 |
| 4.2 完善實戰培訓 | 61 |
| 4.3 商業夥伴議和 | 64 |

附錄

| | |
|--|-----|
| 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 | 88 |
| 附錄二：永續會計準則（SASB）對照表 | 89 |
| 附錄三：永續揭露指標-金融保險業 | 96 |
| 附錄四：公司氣候相關資訊 | 101 |
| 附錄五：聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）對照表 | 101 |
| 附錄六：2023年永續報告書勘誤 | 103 |
| 附錄七：永續報告書查證聲明書 | 104 |
| | 106 |



前言

年度亮點
經營者的話
關於本報告書





年度亮點

公司治理面

- 年營收 **44.7 億元**，營收創**歷史新高**
- 蟬聯 **6 年**《中華徵信所》評鑑**保經業第一**
- 國內**第 1 家**保經公司取得 3 項管理系統 (ISO 27001 資安認證、ISO 27701 隱私認證、BS 10012 個資認證)
- 資安管理投入費用佔資訊 (硬體與軟體) 採購支出 23.39%
- 整體保單繼續率第 13 個月達 95.51%、第 25 個月達 93.07%
- 5 大證照 * 持證人數皆居保經業界第一，計 **1,060 人次**

社會面

- 康健雜誌 **CHR 健康企業公民獎**
- 教育訓練費用高達 **5,655 萬**，較去年同期成長 **47.6%**
- **100%** 員工育嬰留停復職率
- 連續 **3 年 0 件**員工及非員工工作者之工傷、職業災害死亡及職業病事件
- 員工薪資持續增長，2024 年薪資平均數較去年增加 **12.5%**，薪資中位數較去年增加 **14%**
- 投入服務志工 **963 人次**，志工投入時數 **3,858.5 小時**，志工投入人次較去年成長 **20%**、志工服務時數提升 **22%**

環境面

- 節紙與節電作為共減碳 **9.971 公噸** CO₂e
- 總公司午休關燈 0.5 小時，年節省 **2,376 度** 電
- 行動投保上線家數共 **20 家**，其中壽險行動投保使用率為 **83.1%**，成效為業界的 **1.6 倍**
- 在地採購比例為 **99.67%**
- 5,000 萬綠色永續定存
- 持續 **8 年**植樹護地球，2024 年認養撫育 **200 棵**樹木及 23 場種樹教育課程
- 關心健康關愛世界減塑課程 1.5 小時，參與人數 147 人

註：5 大證照為 RFC 認證財務顧問師、RFA 退休理財規劃顧問、RFP 美國註冊財務策劃師、AFP 理財規劃顧問、CFP® 國際認證高級理財規劃顧問。



經營者的話

世界經濟論壇（World Economic Forum，以下簡稱 WEF）的《2025 年全球風險報告》（The Global Risks Report 2025）在開頭即提醒全球領導人，世界局勢正受氣候變遷與地緣政治衝突兩大危機嚴重影響，全球的前景仍充滿著不確定性，全球面臨地緣、人口與科技以及氣候變遷等四結構的系統性轉變，但我們的行動依舊無比重要，齊心協力降低全球性災難風險，形塑更樂觀的世界前景需要每個人的參與。

我們正處於一個持續變化、不穩難安且充滿不確定性的時期，但也因而激發出人類的韌性。公勝保經以健康促進、環境守護、關懷行動、低碳數位、人才賦能五大策略主軸，深化推動企業永續，以具體行動守護保戶、同仁與夥伴、股東、社會及地球。

首先在內部建置永續專責組織，並於公司治理及運營、策略規劃階段融入永續元素，公勝保經將「誠信經營」視為公司治理根本，串聯「低碳數位、環保公益、運動推廣」等具體實踐，因應 ESG 及氣候相關風險、支持產業減碳轉型等，且積極以投入社會公益方式，落實環境友善、健康促進相關多元行動，展現貫徹企業社會責任的堅定決心。

我們的努力獲得豐碩成果。2024 年公勝保經獲得《中華徵信所》評鑑保經業第一，這已是連續六年奪冠，也是亞洲區唯一榮獲《榮譽金牛獎》獎項的台灣企業，另外，除了本業經營獲得多項榮耀肯定，在健康促進議題上，我們也以行動力推廣員工運動，並獲得 2024 CHR 健康企業公民獎的榮耀，鼓舞我們在企業永續道路上勇往直前、創新突破。此外，近年觀察到少子化與高齡化的趨勢，國人的保險需求也悄然變化，因此公勝近年來也開始投入輔導業務夥伴轉型，強化退休規劃與傳承保障的保單規劃能

力，透過適切的保單規劃，幫客戶強化退休理財與高保障倍數的壽險保額規劃，從社會趨勢轉變，提早佈局轉型，也因此啟動新一波的營收成長動能，持續締造營收新高佳績，公勝保經 2024 年營收 44.7 億元，創歷史新高。公勝保經穩健經營的同時，在 ESG 各方面所投入的努力也為台灣社會帶來正向影響。

► 設立 ESG 專職組織 由上而下推動永續發展

公勝保經從金融與非金融兩面向齊力實踐永續策略，將 ESG 連結保險本業，全方位展開並深耕永續行動，涵蓋綠色金融、環境保育、社會關懷、公益慈善、運動健康等，促進良善循環與社會共好。保險產業以人為本，公勝保經積極展現對社會大眾當責，自 2023 年開始編撰並公開發行企業永續報告書，與各利害關係人溝通公司永續發展推動方向，檢視 ESG 具體成果。為強化公司永續治理，成立「永續發展小組」，由總經理擔任主委督導永續發展小組 ESG 專案執行成效，檢視公司永續經營及企業社會責任之履行情形。

► 科技賦能發威 落實低碳目標

拜新興科技發展與行動網路普及所賜，保險科技創新運用能縮短作業程序、提高服務效率，公勝保經提供適切的保險服務，業務夥伴使用相關作業系統，提供高正確性的保險商品百科、一鍵進行保單健檢、提前建立保險商品組合等功能，深化業務夥伴在客戶服務上的經營，進一步精準洞悉客戶需求，根據客戶不同階段的人生規劃或需求提供差異化優質服務等。公勝保經近幾年著重數位轉型，2024 年行動投保上線家數共 20 家，其中壽險行動投保使用率為 83.1%，使用成效為業界的 1.6 倍；電子報聘使用率達 83%、取得 3 張國際認證（ISO 27001 資安認證、ISO 27701 隱私認證、BS 10012 個資認證），成為國內第一家通過英國標準協會（BSI）三個高規格管理系統國際標準認證的保經公司。



為有效管理氣候風險，公勝保經全盤考量營運過程中，各項可能對環境造成影響之環節，包含減碳、節電、節水、影印用紙及每位員工產生的廢棄物均逐年降低，擴大低碳營運目標，推動行動投保與網路投保等數位低碳作為，2024 年節紙與節電作為共減碳 9.971 公噸 CO₂e，成功將保險業角色從轉嫁各類生活風險，提升至積極守護環境與健康的角色。

► 推廣運動公益 致力社會共融和諧

公勝保經長期投入支持學生球隊發展，希望透過這些贊助計畫，讓更多孩子擁有更好的學習機會，進而培育更多優秀的運動人才。公勝保經亦將戶外運動與公益結合，以「你運動，公司幫你捐款」為號召，展開跑步、健行、自行車、游泳、登山等五大挑戰運動，運動里程數兌換成捐款金額，專案推動三年累計捐出超過 800 萬元善款，支持公益團體提供更有溫度的服務予弱勢朋友，也推廣員工、業務夥伴健康運動風氣，還能實踐社會關懷。

取之於社會、用之於社會，公勝保經追求企業獲利之際，亦致力企業永續發展，在經濟、環境和社會三方面實現均衡發展，希冀持續匯集各界正向力量，成就更多永續願景，朝「成為金融產業最受信賴的標竿品牌」目標前行。

註：

1. 本公司於 2025 年 6 月 10 日股東常會中全面改選董事（含獨立董事），會後由新任董事會自董事成員中選任原總經理蔡聖威先生接任董事長。
2. 本公司於 2025 年 4 月 28 日董事會決議任命南區部資深業務副總陳德成先生為總經理，並自 2025 年 6 月 10 日起生效。

Action for Future Action for Love

董事長

蔡文俊



總經理

蔡聖威



關於本報告書

▶ 報告書期間與邊界

本報告書所揭露數據以及內容為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）之資訊為主，部分數據亦回溯至 2023 年以前事例，財務報告之報導期間和永續揭露相同。揭露範疇涵蓋公勝保險經紀人股份有限公司之 27 個業務中心與 2 個行政中心，共 29 個營運據點，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）。本報告書內容與數據統計邊界如下：

總部

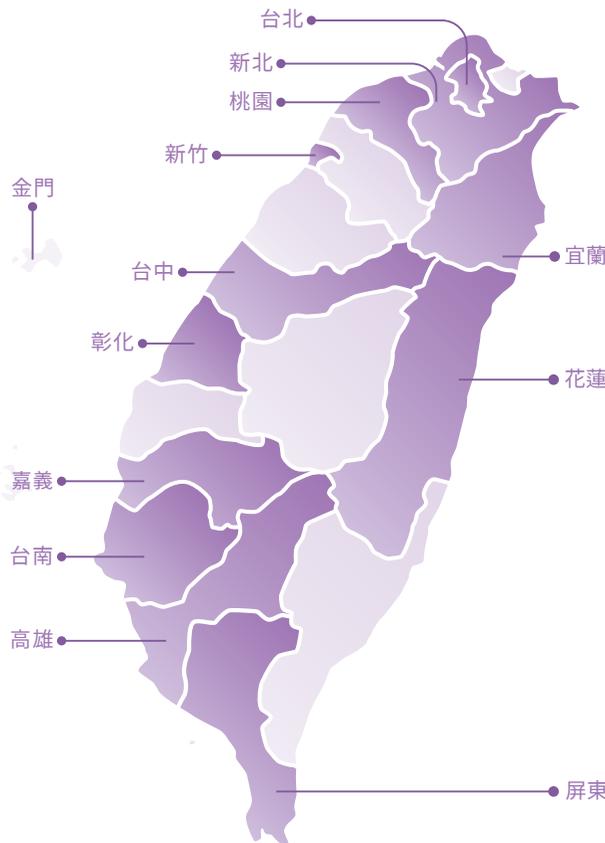
高雄市左營區大順一路 93 號 4 樓之 4

北部

台北業務中心：台北市南京東路五段 108 號 15 樓
 北二業務中心：台北市大安區光復南路 102 號 10 樓
 北三業務中心：台北市中山區南京東路二段 137 號 7 樓
 北五業務中心：台北市中正區紹興北街 5 號 6 樓
 中山業務中心：台北市大同區南京西路 62 號 13 樓
 松江業務中心：台北市中山區民生東路二段 161 號 5 樓
 板橋業務中心：新北市板橋區文化路二段 291 號 19 樓
 桃園業務中心：桃園市桃園區中正路 1088 號 10 樓
 中壢業務中心：桃園市中壢區中央東路 88 號 9 樓
 新竹業務中心：新竹市東區慈雲路 118 號 25F-3
 台北行政辦公室：台北市中正區中華一路 39 號 8 樓

中部

台中業務中心：台中市西區台灣大道二段 309 號 5 樓
 市政業務中心：台中市西屯區朝富路 213 號 8 樓之 8
 鼎盛業務中心：台中市西屯區市政北二路 236 號 26 樓 A1
 彰化業務中心：彰化縣彰化市中山路二段 349 號 9 樓之 1



東部及離島

宜蘭業務中心：宜蘭縣宜蘭市舊城南路 50 號 4 樓
 羅東業務中心：宜蘭縣羅東鎮中正北路 38 號 3 樓
 花蓮業務中心：花蓮縣花蓮市中山路 78 號 4 樓
 金門通訊處：金門縣金湖鎮市港路 38 號

南部

嘉義業務中心：嘉義市西區北港路 251 號 7 樓
 台南業務中心：台南市永康區中正南路 30 號 5 樓
 安平業務中心：台南市安平區中華西路二段 317 號 5 樓 D 戶
 新營業務中心：台南市新營區中山路 115 號 12 樓之 1
 高雄業務中心：高雄市左營區大順一路 91 號 5 樓之 4
 北高業務中心：高雄市三民區博愛一路 300 號 18 樓之 1
 高二業務中心：高雄市前鎮區復興四路 12 號 5 樓之 10
 林園業務中心：高雄市林園區沿海路二段 167 之 2 號
 屏東業務中心：屏東縣屏東市廣東路 690 號 5 樓



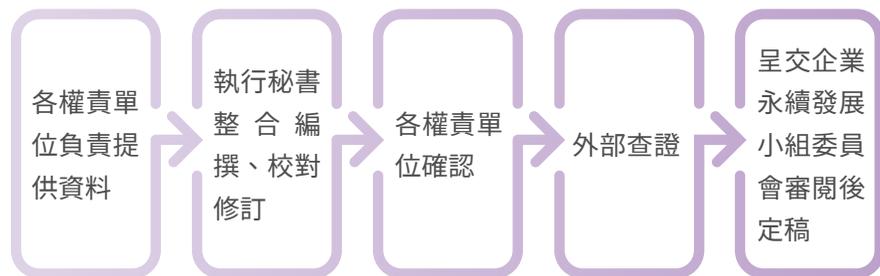
▶ 編製依循

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)、SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、金管會永續揭露指標進行編撰。

▶ 審核與外部查證

本報告書由企業永續發展小組之報告書編製小組負責統籌，報告書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由小組執行秘書整合編撰、校對修訂，報告書編製完成後經各權責單位確認，最終呈交企業永續發展小組主任委員會審閱後定稿。

本報告書由法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia, Ltd.) 完成查證，查證結果符合依循 GRI Standards 2021 報導與 AA1000AS v3 保證標準第一類型之中度保證等級；獨立保證意見聲明書詳如附錄七 。



▶ 發行時間

本公司每年定期發行永續報告書，積極回應利害關係人組織對經濟、環境和人權造成之顯著衝擊及管理策略。三大面向成效及策略，將秉持透明、誠信及客觀立場，持續與利害關係人溝通，並每年發行永續報告書，歡迎至官網「報告書下載」 下載瀏覽。

- 上一發行版本：2024 年 08 月
- 現行發行版本：2025 年 08 月
- 下一發行本版：預計於 2026 年 08 月

▶ 聯絡方式

若您對於本報告書之內容或活動有任何建議，歡迎提供寶貴意見。

- 聯絡單位：企業永續發展小組
- 本公司發言人：郭莉芳資深協理
- 信箱：sigga@mail.goldennet.com.tw
- 電話：+886-2-23962939 分機：702
- 地址：台北市中正區中華路一段 39 號 8 樓
- 企業網站：<https://www.goldennet.com.tw>

1

永續發展

- 1.1 關於公勝保經
- 1.2 利害關係人經營
- 1.3 重大主題管理





1.1 關於公勝保經

► 公司基本資訊

公勝保險經紀人成立於 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，截至 2024 年底，登錄保險業務人員超過 5,300 位，全國完善服務網絡，設有 27 個業務中心與 2 個行政中心，共 29 個營運據點，更在 2019 年登錄興櫃 (股票代號 6028)。

公勝保經公司概況

| | |
|-------|---|
| 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 |
| 實收資本額 | 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 | http://www.goldennet.com.tw |

► 產品與服務

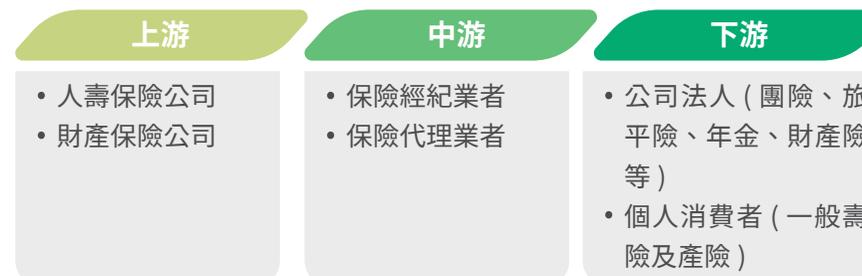
本公司為保險經紀公司，銷售合作之保險公司人身與財產保險，由本公司承攬業務夥伴基於被保險人利益解說各家保險商品特性與條款，使保戶得依個人需求投保適合之保險，進而保證保戶未來醫療、退休之保障，經本公司將招攬之保單及相關文件交付保險公司。

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。
4. 開發本公司業務夥伴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



1.2 利害關係人經營

公勝保經參考 GRI 準則，可能之利害關係人包括：員工、股東 / 投資人、金融機構、客戶、供應商、政府與主管機關、媒體、當地社區、學研機構、非政府組織、公協會 / 聯盟、商業夥伴等，並考量金融保險業及保險經紀業之利害關係人，透過高階主管與外部專家進行討論後，識別並歸納出 8 大利害關係人，分別為員工、股東與其他投資人、客戶、供應商、政府 / 主管機關、媒體、社會、商業夥伴。本中心重視與利害關係人維持良好的溝通及互動，聆聽利害關係人所關注的各項議題與想法並適時進行回應。





► 利害關係人溝通管道

| 利害關係人 | 對本公司的意義 | 溝通管道(頻率) | 關注議題 | 2024年溝通成效 |
|---|--|--|--|--|
|  員工 | 員工為公司重要資產，公勝將持續優化相關規章及薪酬福利，同仁的凝聚與支持使公勝得以永續經營 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ e-mail (即時) ◎ 通訊系統 (即時) ◎ 電話專線 (即時) ◎ 網站 (不定期) ◎ 勞資會議 (每季) ◎ 行政研習營 (每年) | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 薪酬與福利 ◎ 法令遵循 ◎ 訓練與教育 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 每月月會針對公司各項注意事項，由人資部、財務部等上線布達，以利所有員工資訊暢通 ◎ 每季召開職業安全衛生委員會會議，2024年舉辦4次 ◎ 每季舉辦勞資溝通會議，2024年舉辦4次 ◎ 每季區科長針對行專定期電訪或親訪、關懷 ◎ 每年進行資深員工表揚，2024年共表揚42名員工 ◎ 每年進行A+之星員工表揚，2024年共表揚48名員工 ◎ 每年1次全體研習營，提升員工眾善聚集、共享共好，2024年舉辦1次 |
|  股東與 其他投資人 | 股東與其他投資人為本公司股票持有者，公勝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 (每年至少一次) ◎ 發言人信箱或電話 (隨時) ◎ 公司網站及公開資訊觀測站 (隨時) | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 經濟績效 ◎ 誠信經營 ◎ 責任投資 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 股東會報告年度營業成果及盈餘分配現金股利情形，2024年舉辦1場 ◎ 不定期即時回覆股東詢問事項 ◎ 即時發佈重大訊息，2024年發布9次 ◎ 每月公佈營業額情形 ◎ 每季召開董事會及依法定期限公告季度合併財務報告 |
|  客戶 | 了解市場趨勢與脈動，提供客戶最即時便利服務。目標成為客戶投保保險可信賴的品牌 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保戶服務專線 0800-077-090 (隨時) ◎ 官方網站 > 保戶服務 > 聯絡客服 (隨時) ◎ 新契約暨保全電話訪問 (不定期) | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 經濟績效 ◎ 誠信經營 ◎ 責任投資 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保戶服務專線，2024年419件進線 ◎ 官方網站留言諮詢，2024年81件 ◎ 每月依法規及內控要求，按比例電訪 |

| 利害關係人 | 對本公司的意義 | 溝通管道(頻率) | 關注議題 | 2024年溝通成效 |
|--|--|---|---|--|
|  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(不定期) ☉ 契約條文 (每年) | <ul style="list-style-type: none"> ☉ 經濟績效 ☉ 誠信經營 ☉ 責任投資 | <ul style="list-style-type: none"> ☉ 簽訂反貪腐條款供應商 27 家 ☉ 交易供應商 120 家 ☉ 評鑑供應商 38 間 |
|  政府 / 主管機關 | 本公司為受高度監理之金融輔助產業，除嚴格遵守各項法令規範，佈達宣導各項政府法令遵循事項外，亦主動配合各項政府政策，並遵循主管機關交查指示，調查與回覆消費爭議及涉違反公平待客案件，以成為主管機關眼中的模範公司為目標 | <ul style="list-style-type: none"> ☉ 參與櫃買中心舉辦之座談會、法規說明會或其他訓練講習等 (不定期) ☉ 電話或 E-mail 往來溝通 (隨時) ☉ 本公司網站或公開資訊觀測站 (隨時) ☉ 公文往來溝通 (隨時) | <ul style="list-style-type: none"> ☉ 誠信經營 ☉ 法令遵循 ☉ 資訊安全與個資保護 | <ul style="list-style-type: none"> ☉ 參加主管機關說明會，知悉未來監理發展趨勢，並適當調整公司作業，2024 年至少參與 3 場 ☉ 配合金融監督管理委員會及保險局 (含重大偶發事件通報) 來函並依限回覆，2024 年透過保險局來函申訴案件共 14 件，其中 3 件認定業務夥伴有違失情事，均依業務員管理規則懲處 ☉ 2024 年度金融消費評議中心，評議案件比例 3.97%、為保險輔助人業別第 5，申訴案件比例 3.8%、為保險輔助人業別第 6 ☉ 接獲稅捐稽徵機關來函件數為 3 件，已 100% 依來函辦理 |
|  媒體 | 強化公勝與社會大眾的溝通媒介，提供及蒐集各項訊息以及公勝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 (雙週) ☉ 媒體服務 (不定期) ☉ 官方網站 (不定期) ☉ 年度廣告 (不定期) ☉ 社群平台 (不定期) | <ul style="list-style-type: none"> ☉ 經濟績效 ☉ 誠信經營 ☉ 公益影響力 | <ul style="list-style-type: none"> ☉ 新聞稿共發布 47 篇 ☉ 媒體露出包含電視、報紙、網路等超過 500 則 ☉ 廣告刊登 12 次 |



| 利害關係人 | 對本公司的意義 | 溝通管道(頻率) | 關注議題 | 2024年溝通成效 |
|---|--|---|---|---|
|  社會 | <p>公益團體與捐贈支持的學校單位、高雄市政府或高雄市立歷史博物館等當地組織，是公勝保經利害關係人。透過善款直接、間接捐助，讓公勝支持的各個非營利組織、當地組織得以順利推展相關計畫，向下延伸服務，嘉惠更多服務個案或當地民眾，公勝推動公益型企業的理念因而得以展開，並促進社會善的循環</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 新聞稿 (不定期) ◎ 與公益單位合作之志工活動 (不定期) ◎ 大型公益活動 (每年至少 2 場) ◎ 社群平台 (不定期) | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 公益影響力 ◎ 誠信經營 ◎ 經濟績效 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 資助 36 個非營利組織 ◎ 志工服務 76 場次 ◎ 投入服務志工 963 人次 ◎ 志工投入時數 3,858.5 小時 ◎ 48,322 個公益影響人次 ◎ 總捐款超過千萬元 |
|  商業夥伴 | <p>商業夥伴為保險公司與業務夥伴，公勝保經與商業夥伴共同合作，提供客戶多元且專業的保險服務，實現永續經營的目標</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 電話 /E-mail(不定期) ◎ 會議 (不定期) ◎ 契約條文 (不定期) ◎ 公文 (不定期) ◎ 通告 (不定期) | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 誠信經營 ◎ 法令遵循 ◎ 公平待客與客戶關係維護 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 與 22 家保險公司進行年度績效評比 ◎ 與超過 20 家保險公司合作公益專案 (公益撲滿專案與公益高爾夫球敘專案) ◎ 新進業務夥伴 100% 盡職調查 ◎ 全體業務夥伴參加 18 小時法規遵循、公平待客、洗錢暨資恐防制訓練 ◎ 業務夥伴對行政專員之滿意度 2024 年平均 88 分 |

1.3 重大主題管理

► 公勝的願景

公勝保經自成立以來秉持「不只保險，我們分享愛」的品牌精神，將挑戰轉化為進步的動力，向大眾傳遞保險意義、擴大社會影響力。我們以「成為金融產業最受信賴的標竿品牌」為願景，透過「培養專業一流人才」、「提供高效數位服務」、「帶領夥伴永續成長」3大價值主張，連結 12 個重大主題並設立相關指標與目標，在追求經濟績效的同時，兼顧環境、社會與人權的平衡發展，實現企業永續。

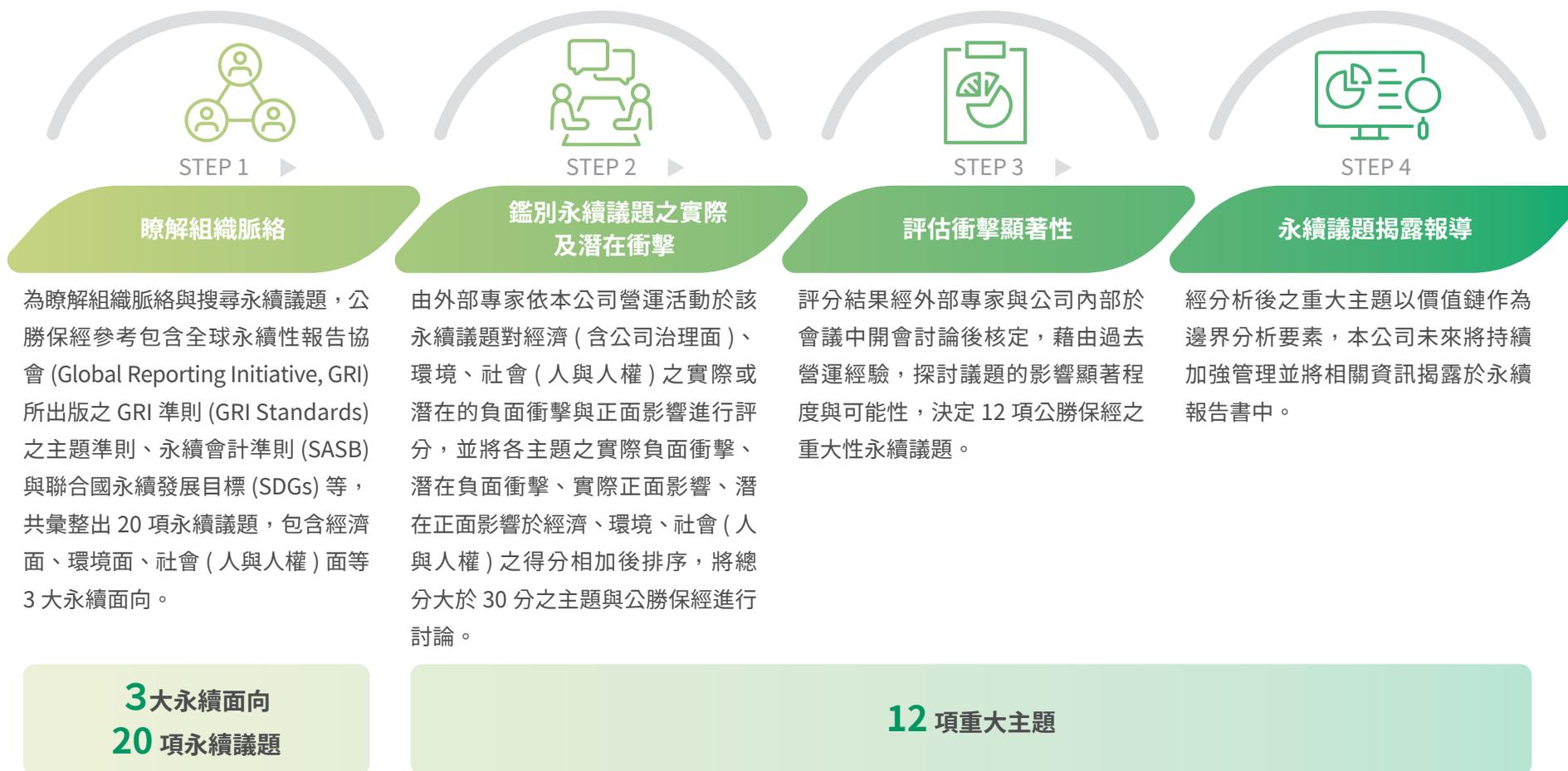




▶ 重大主題鑑別

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 2024 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。

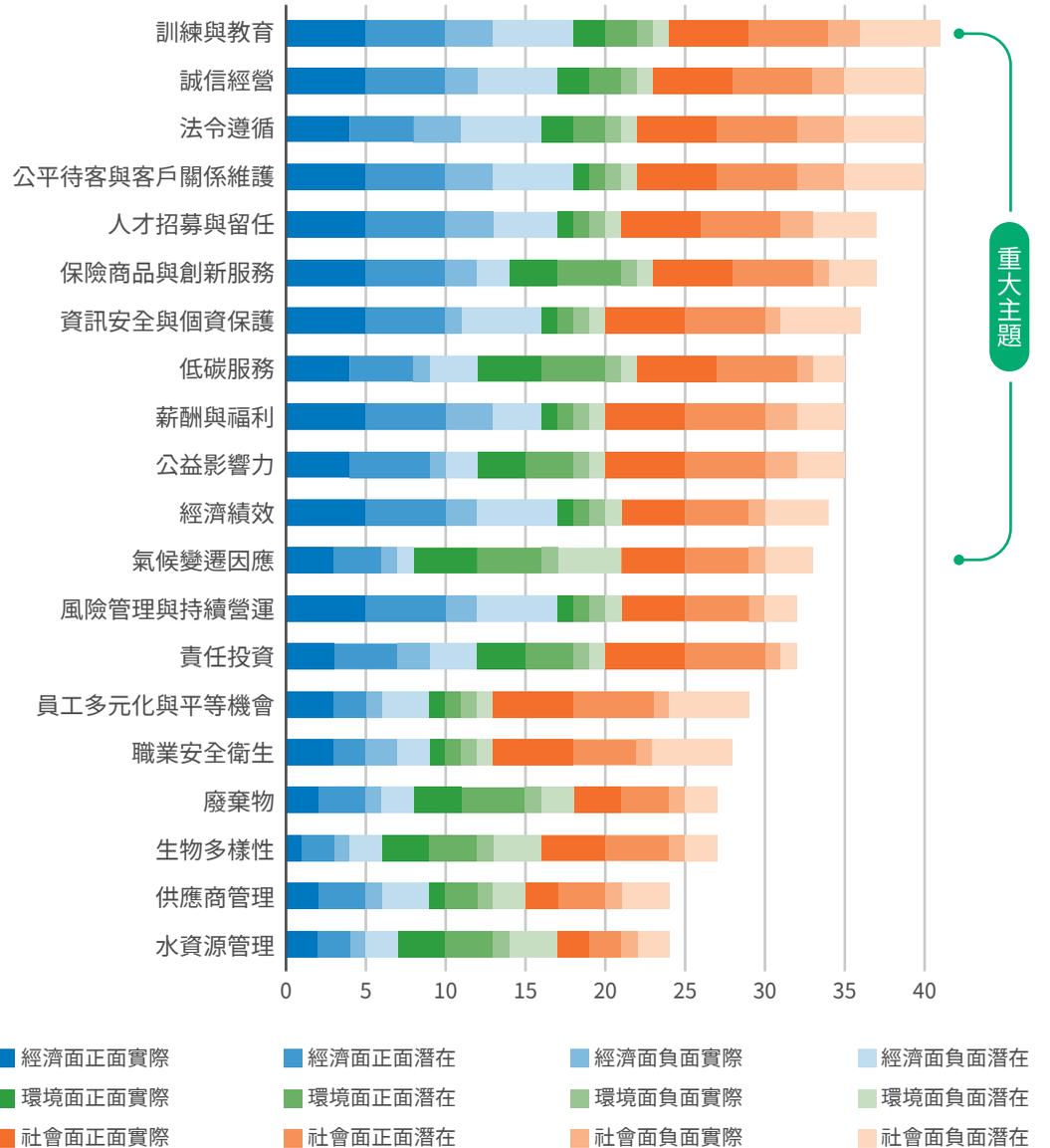


重大主題之變化說明

與 2023 年之 8 項重大主題相較，2024 年為呼應永續會計準則 (SASB)、金管會永續揭露指標，重大主題新增至 12 項，重大主題列表與異動說明如下。

| 2023年重大主題 | 2024年重大主題 | 異動說明 |
|----------------------|--------------------|---------------------|
| 1. 公平待客 (行銷與標示) | 1. 公平待客與客戶關係 維護 | 名稱變更 |
| 2. 資訊安全與隱私 (客戶隱私) | 2. 資訊安全與個資保護 | 名稱變更 |
| 3. 訓練與教育 | 3. 訓練與教育 | 無異動 |
| 4. 員工多元化與平等 機會 | / | 衝擊顯著性未達入選 重大主題門檻 |
| 5. 反貪腐 | / | 併入新增之「誠信經營」 主題 |
| 6. 公益影響力 | 4. 公益影響力 | 無異動 |
| 7. 節能減碳 | 5. 低碳服務 | 名稱變更 |
| 8. 法規遵循 | 6. 法令遵循 | 名稱變更 |
| / | 7. 誠信經營 | 新增之重大主題 |
| / | 8. 人才招募與留任 | |
| / | 9. 保險商品與創新服務 | |
| / | 10. 薪酬與福利 | |
| / | 11. 經濟績效 | |
| / | 12. 氣候變遷因應 | |
| / | | |

公勝保經重大主題之衝擊程度





► 重大主題衝擊說明與管理方針

面向：治理面

| 重大主題名稱 | 對公勝保經的意義 | 影響與衝擊 | 預防或補救機制 | 管理評量機制 |
|--------|--|--|--|---|
| 誠信經營 | 公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值，有助於維持市場秩序穩定及提升營運績效，保障利害關係人權益。 | <p>【正面 / 潛在】 經濟：有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，提升營業收入、稅前盈餘及純益率，保障利害關係人權益。</p> <p>【負面 / 潛在】 經濟：營運策略失敗，導致營運困難，營業收入、稅前盈餘及純益率大幅低於預算目標，損害利害關係人權益。</p> | 本公司每年定期於所有員工集會會議中，透過實際案例結合相關法令及公司辦法，向員工宣導反貪腐之重要及影響，藉以強化員工日常作業之反貪腐行為。 | 受理貪腐事件檢舉陳情途徑： <ul style="list-style-type: none"> ◎ 總經理信箱 ◎ 發言人及稽核室聯絡方式 ◎ 審計委員會信箱 |
| 法令遵循 | 本公司為保險經紀業，為特許行業，於金融秩序有所影響，受主管機關高度監理。法令遵循幫助企業辨識和管理法律風險，避免法律制裁和罰款，從而保障保戶權益、維護企業的長期穩定，促進公司健全經營，保障利害關係人權益。 | <p>【正面 / 潛在】 經濟：法令遵循幫助企業辨識和管理法律風險，避免法律制裁和罰款，從而維護企業的長期穩定，促進公司健全經營，保障利害關係人權益。</p> <p>【負面 / 潛在】 經濟：違反金融和公司治理相關的法規，可能面臨罰鍰、業務中斷等，進而影響利害關係人權益。 社會（人與人權）：違反社會與勞工相關法規的行為，損及客戶、員工或其他利害關係人的權益。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 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。 ◎ 每年辦理法規教育訓練 ◎ 每週蒐集法規異動週報 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 每年 2 次由法令遵循室向審計委員會及董事會報告各項法規遵循議題及實況。 ◎ 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。 |



| 重大主題名稱 | 對公勝保經的意義 | 影響與衝擊 | 預防或補救機制 | 管理評量機制 |
|-----------------------|--|---|--|--|
| <p>資訊安全與 個資保護</p> | <p>本公司著重於數位科技化服務的推展，對於保戶所提交資料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。</p> | <p>【正面 / 實際】 社會（人與人權）：本公司若管控良好的客戶隱私可以讓公司維持穩定成長，讓客戶對於本公司所提供之服務與增加客戶對於公司保戶資料的信任度，且可以穩固公司的營運與商譽。</p> <p>【負面 / 潛在】 經濟：客戶資料之外洩將蒙受財物或商譽之損失。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 於 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統、ISO/IEC 27701 隱私資訊管理 和 BS 10012 PIMS 個人資料保護管理系統框架下，每年定期複驗系統是否有落實執行與運作。 ◎ 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。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>設立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。委員會由法遵室施副總與資訊部楊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。</p> |
| <p>經濟績效</p> | <p>有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，提升營業收入、稅前盈餘及純益率，保障利害關係人權益。</p> | <p>【正面 / 實際】 經濟：有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，提升營業收入、稅前盈餘及純益率，保障利害關係人權益。</p> <p>社會（人與人權）：營運績效成長除反應於依法提撥之員工酬勞增加外，公司亦願意回饋於員工年度調薪幅度，有效提升員工留任率及產值，提升員工幸福感及生活品質。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 高階經理人每月定期討論市場與業務推展狀況。 ◎ 每季至少一次與董事會報告最新經營績效，由董事會監督及指導，以期達到績效目標。 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 編製年度預算，每月檢視進行追蹤檢討，並採取必要措施。 ◎ 每 2 個月舉行全國主管會議檢討績效並適時調整營運方針。 |



面向：環境面

| 重大主題名稱 | 對公勝保經的意義 | 影響與衝擊 | 預防或補救機制 | 管理評量機制 |
|--------|---|--|--|--|
| 低碳服務 | 為落實環境永續、實踐企業永續承諾，公勝全面審視氣候變遷對營運及業務的潛在影響，並透過持續精進及完善治理、策略、風險管理及指標與目標四大方向，以因應氣候變遷的可能衝擊。 | <p>【正面 / 實際】 環境：公司投入資源開發數位投保服務平台，推動全台職場節能用電並安裝定時節電裝置，減少紙張使用與節電。另與供應商合作，使用綠色環保建材或產品材質，以滿足減碳及環境保護目標。</p> <p>【負面 / 潛在】 經濟：企業內部節能節紙成效不彰，且增加成本，未能有效降低組織碳排放，碳排放高而被徵收碳費，進而增加成本。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 每年盤查能源資源使用量 ◎ 採購設備、桌椅考量整體使用年限，提升耐用性 ◎ 採購 PEFC 驗證影印紙、FSC 驗證衛生紙 ◎ 紙類水銷再回收 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 永續發展小組每半年至少召開 1 次例行會議，執行小組組長統籌並提報該小組之企業永續發展相關議案。 |
| 氣候變遷因應 | 氣候變遷導致自然災害頻率增加，保險經紀公司需了解保險產品、評估新興風險，並提供客戶更精確的風險管理建議，以因應不斷變化的市場需求。 | <p>【負面 / 潛在】 經濟：未能及時了解、評估新興風險之保險產品組合，以及國際與政府法規、營運碳排放量加劇環境衝擊，使公司營收、形象受損。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ TCFD 教育訓練 ◎ 溫室氣體盤查 ◎ 定期提供資料予永續發展小組檢視，規劃更換節能設備等措施，減少對營運成本的衝擊。 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 永續發展小組每半年至少召開 1 次例行會議，執行小組組長統籌並提報該小組之企業永續發展相關議案。 |



面向：社會面

| 重大主題名稱 | 對公勝保經的意義 | 影響與衝擊 | 預防或補救機制 | 管理評量機制 |
|-------------|--|--|--|--|
| 訓練與教育 | 優質人力是公司重要資產，協助同仁能於工作中提升能力發揮所長，與公司同步成長前進。 公勝的業務夥伴訓練課程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。 | 【正面 / 實際】 社會（人與人權）：完善業務夥伴教育訓練機制，提升競爭力，為企業持續創造高績效表現。另由各項課程推動企業文化、職業技能、賦加技能，完善教育訓練機制，提升員工、業務夥伴與企業競爭力。 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 每年依據法令規定推動員工及業務夥伴之教育訓練 ◎ 內部課程進行滿意度調查 ◎ 本公司藉由主管機關規範之業務夥伴每年必修訓練時數，與公司內部規範之必修晉升必修課程，以確保業務夥伴完成基本訓練；若業務夥伴訓練狀況不如預期，訓練單位會與業務夥伴及其事業部主管等相關人員與單位進行提醒督導作業。 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 永續發展小組每半年至少召開 1 次例行會議，執行小組組長統籌並提報該小組之企業永續發展相關議案。 ◎ 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、業務夥伴晉階訓練辦法，進行教育訓練有效性評量。 |
| 公平待客與客戶關係維護 | 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。 | 【正面 / 實際】 社會（人與人權）：與客戶溝通並解決問題，提升客戶滿意度，增強客戶對企業之信任。 【負面 / 潛在】 經濟：未能滿足客戶需求或增加客訴事件，客戶對公司失去信任，導致訂單減少，影響公司營收。 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 強化電訪、確認客戶貸款投保之動機來源（包括加強訓練電訪人員敏感度，及依經驗隨時修訂電訪問題等）。 ◎ 針對貸款件數高比例單位提高電訪比例，設立警示燈號，發布週知，必要時建立輔導機制。 ◎ 檢視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，並以之適時修正相關規章及行為守則。 | 每年至少 1 次年度高階主管會議報告「公平待客原則」執行情形、檢討現行內部規章及行為守則是否足以落實「公平待客原則」政策，並向董事會報告，董事會認有不妥當之處應立即改善。 |
| 人才招募與留任 | 公司將人才視為永續經營的重要資產，重視人才發展與培育，鼓勵員工考取證照及參與培訓，以發展多元職能，並推出多項員工獎勵措施，積極建構勞資雙贏、安全友善的幸福職場。 | 【正面 / 實際】 經濟：有效的人才招募與留任可提升公司競爭力，促進業務增長，帶動經濟發展。 【負面 / 潛在】 社會（人與人群）：若忽視人才招募與留任，可能導致員工士氣低落，工作環境不佳，進而引發公司營運的不穩定及人權問題。 | 提供多元管道招募，包含人力銀行、代招獵才公司外、學校合作（實習及工讀），增加求職者體驗及提升雇主品牌。 | 每月提報人才招聘與人力狀況向主管會議報告。 |



| 重大主題名稱 | 對公勝保經的意義 | 影響與衝擊 | 預防或補救機制 | 管理評量機制 |
|-----------|--|--|--|---|
| 保險商品與創新服務 | 因應數位時代來臨，積極推動數位轉型，擴大資訊投資，優化數位平台，積極推動行動投保。透過保戶回饋需求與使用心得，與合作保險公司取得共識後，開發商品上架、優化銷售流程、強化業務管理、提升客服效能與行政效率，並實踐無紙化目標。 | <p>【正面 / 實際】</p> <p>經濟：持續運用 AI、數位科技，將有助於有效配置及調度資源，建置並優化相關數位通路 / 平台，提升營運韌性。另完善數位平台與行動投保服務，透過便利的投保方式，提升公司競爭力。</p> <p>社會：台灣邁入高齡化社會，平均壽命延長，退休、醫療、長照等需求大幅提升，再加上退休意識抬頭；公勝保經透過業務專業化、團隊菁英化策略，提供長期照護、財富傳承及退休規劃需求之保戶服務，透過適切的保單規劃，發揮安定社會的功能。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 公勝保戶專線 0800-077-090 ◎ 網路投保保戶 02-23962939 ◎ GOGOBO ㊦ ◎ 全台業務中心聯絡電話 ㊦ ◎ 官網留言 ㊦ | 每月於部門主管會議報告行動投保使用率、GOGOBO 網路投保平台件數、成長率與新商品情形。 |
| 薪酬與福利 | 本公司重視員工之薪酬與福利，其能吸引和留住人才，具競爭力的薪資、提高員工滿意度及績效，有助於促進業務增長。 | <p>【正面 / 實際】</p> <p>經濟：企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業吸引力。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 勞資會議 ◎ 新人關懷面談 ◎ 離職員工面談 ◎ 申訴管道制度 ◎ 成立職工福利委員會，由員工選任委員，自主管理福利金，並依需求訂定補助標準與規劃多元活動。 | 每月於部門主管會議報告員工溝通情形、與員工申訴處理情形。 |
| 公益影響力 | 本公司實踐公益型企業理念，除了透過捐助弱勢團體、偏鄉學校之外，更發起公益專案活動，讓員工與業務夥伴都能共同參與，也鼓勵企業志工投入公益活動，影響更多民眾，提高公益影響力。 | <p>【正面 / 實際】</p> <p>社會：企業發展公益影響力，有助品牌形象提升、透過公益活動拉近企業與客戶之間的距離，提高員工士氣和滿意度並創造社會貢獻，參與改善社會問題。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 發布新聞稿、安排新聞採訪、社群媒體貼文、與合作單位共同聲明等對外說明。 | 永續發展小組每半年開會一次，執行小組組長統籌並提報該小組之企業永續發展相關議案。 |

► 重大主題管理目標

| 面向：治理面 | | | | | | |
|--------|--|--|---|---|---|---|
| 重大主題名稱 | 政策/策略 | 關鍵績效指標 | 2024年成效 | 2025年目標 | 2027年目標 | 2030年目標 |
| 誠信經營 | <p>為落實誠信經營及反貪腐之檢舉制度，本公司訂有下列政策文件：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 公司誠信經營守則 ◎ 員工從業道德守則 ◎ 檢舉非法與不道德或不誠信行為之處埋程序 ◎ 道德行為準則 ◎ 公司治理實務守則 ◎ 企業社會責任實務守則 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 誠信經營訓練教育訓練 ◎ 建立反貪腐內控機制 ◎ 反貪腐事件 ◎ 誠信經營守則簽署 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 全體主管會議研討誠信正直之定義與運用 ◎ 要求於所有交易契約訂定 < 反貪腐條款 > ◎ 0 件貪腐事件 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 誠信正直之定義及行為準則放入新人訓練及定期教育訓練。全體同仁上課覆蓋率 80% ◎ 要求於所有交易契約訂定 < 反貪腐條款 > ◎ 0 件貪腐事件 ◎ 主管階層簽署率 100% | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 誠信正直之定義及行為準則放入新人訓練及定期教育訓練。全體同仁上課覆蓋率 100% ◎ 要求於所有交易契約訂定 < 反貪腐條款 > ◎ 0 件貪腐事件 ◎ 全體員工簽署率 (含主管)100% | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 誠信正直之定義及行為準則放入新人訓練及定期教育訓練。全體同仁上課覆蓋率 100% ◎ 要求於所有交易契約訂定 < 反貪腐條款 > ◎ 0 件貪腐事件 ◎ 全體員工簽署率 (含主管)100% |
| 經濟績效 | <p>透過完善的公司治理運作，以「成為金融產業最受信賴的標竿品牌」為願景，秉持「培養專業一流人才」、「提供高效數位服務」、「帶領夥伴永續成長」的價值主張，落實「誠信正直、熱情積極、創新卓越、共享共好」的價值觀，持續發展並維持市場領先地位，保障股東及利害關係人權益。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保單繼續率 ◎ 盈餘分配率 ◎ MDRT 百萬圓桌會員達成人數 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保單繼續率 第 13 個月 95.51% ◎ 保單繼續率 第 25 個月達 93.07% ◎ 盈餘分配率約 75.38% ◎ MDRT 百萬圓桌會員達成人數 614 人 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保單繼續率 第 13 個月 >95% ◎ 保單繼續率 第 25 個月 >92% ◎ 盈餘分配率 ≥ 50% ◎ MDRT 百萬圓桌會員達成人數 800 人 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保單繼續率 第 13 個月 >95% ◎ 保單繼續率 第 25 個月 >92% ◎ 盈餘分配率 ≥ 50% ◎ MDRT 百萬圓桌會員達成人數 1,200 人 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保單繼續率 第 13 個月 >95% ◎ 保單繼續率 第 25 個月 >92% ◎ 盈餘分配率 ≥ 50% ◎ MDRT 百萬圓桌會員達成人數 1,500 人 |



| 重大主題 名稱 | 政策/策略 | 關鍵績效指標 | 2024年成效 | 2025年目標 | 2027年目標 | 2030年目標 |
|------------|--|--|---|--|--|--|
| 法令遵循 | <p>為確保本公司遵循法令、洗錢防制，並確保客戶權益，本公司訂有下列政策文件：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 法令遵循制度實施辦法 ◎ 法令蒐集暨通知作業 ◎ 公勝保經防制洗錢及打擊資恐政策 ◎ 防制洗錢及打擊資恐注意事項 ◎ 保險業務員行為獎懲辦法 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 裁罰案件 ◎ 申訴交查案件 ◎ 員工教育訓練 ◎ 業務夥伴教育訓練 ◎ 優於法規要求之電訪率 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 裁罰金額 1,950 元 ◎ 經由保戶、保險局、金融消費評議中心、保險公司來函申訴交查案件 171 件 ◎ 行政月會宣導 2 次法規遵循宣導。全體同仁每年應參加公平待客原則訓練時數 3 小時、洗錢暨資恐防制訓練時數 2 小時 ◎ 每年 6 小時，以法規及違規案例為內容，對全體業務夥伴講授 ◎ 法令規定投資型保單與外幣保單電訪率 5%，新契約當月案件電訪率為法規 2-4 倍、保全電訪當月案件抽件比例為法規 2 倍 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 金管會裁罰罰鍰事件，裁罰金額為 0 元 ◎ 經由保戶、保險局、金融消費評議中心、保險公司來函申訴交查案件 <160 件 ◎ 行政月會宣導 2 次法規遵循宣導。全體同仁每年應參加公平待客原則訓練時數 3 小時、洗錢暨資恐防制訓練時數 2 小時 ◎ 每年 6 小時，以法規及違規案例為內容，對全體業務夥伴講授 ◎ 法令規定投資型保單與外幣保單電訪率 5%，新契約當月案件電訪率為法規 2-4 倍、保全電訪當月案件抽件比例為法規 2 倍 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 金管會裁罰罰鍰事件，裁罰金額為 0 元 ◎ 經由保戶、保險局、金融消費評議中心、保險公司來函申訴交查案件 <140 件 ◎ 行政月會宣導 2 次法規遵循宣導。全體同仁每年應參加公平待客原則訓練時數 3 小時、洗錢暨資恐防制訓練時數 2 小時 ◎ 每年 6 小時，以法規及違規案例為內容，對全體業務夥伴講授 ◎ 法令規定投資型保單與外幣保單電訪率 5%，新契約當月案件電訪率為法規 2-4 倍、保全電訪當月案件抽件比例為法規 2 倍 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 金管會裁罰罰鍰事件，裁罰金額為 0 元 ◎ 經由保戶、保險局、金融消費評議中心、保險公司來函申訴交查案件 <140 件 ◎ 行政月會宣導 2 次法規遵循宣導。全體同仁每年應參加公平待客原則訓練時數 3 小時、洗錢暨資恐防制訓練時數 2 小時 ◎ 每年 6 小時，以法規及違規案例為內容，對全體業務夥伴講授 ◎ 法令規定投資型保單與外幣保單電訪率 5%，新契約當月案件電訪率為法規 2-4 倍、保全電訪當月案件抽件比例為法規 2 倍 |



| 重大主題名稱 | 政策/策略 | 關鍵績效指標 | 2024年成效 | 2025年目標 | 2027年目標 | 2030年目標 |
|-----------|---|---|---|--|--|--|
| 資訊安全與個資保護 | <p>本公司歷年來均遵循相關資安政策要求，並且定期與法令遵循室、稽核室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。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 個資外洩件數 ◎ ISO 27001 / BS 10012 / ISO 27701 年度驗證通過 ◎ 資訊安全與個人資料隱私意識課程 ◎ 資訊安全攻擊導致服務中斷 ◎ 重大服務滲透測試 (高 / 中 / 低度風險) ◎ 資安管理投入費用佔資訊 (硬體與軟體) 採購比重達 23.39% | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 個資外洩件數 0 件 ◎ ISO 27001 / BS 10012 / ISO 27701 年度驗證通過 ◎ 每年 4 次內部員工與 2 次外部業務夥伴資安意識教育訓練課程 ◎ 員工 3 小時、資訊部人員 12 小時之教育訓練 ◎ 資訊安全攻擊導致服務中斷 6 小時 ◎ 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 ◎ 資安管理投入費用佔資訊 (硬體與軟體) 採購比重達 23.39% | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 個資外洩件數 0 件 ◎ ISO 27001 / BS 10012 / ISO 27701 年度驗證通過 ◎ 每年 4 次內部員工與 2 次外部業務夥伴資安意識教育訓練課程 ◎ 員工 3 小時、資訊部人員 12 小時之教育訓練 ◎ 資訊安全攻擊導致服務中斷 ≤ 8 小時 ◎ 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 ◎ 每年度資訊安全投入支出不低於資訊 (硬體與軟體) 採購比重 20% | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 個資外洩件數 0 件 ◎ ISO 27001 / BS 10012 / ISO 27701 年度驗證通過 ◎ 每年 4 次內部員工與 2 次外部業務夥伴資安意識教育訓練課程 ◎ 員工 3 小時、資訊部人員 12 小時之教育訓練 ◎ 資訊安全攻擊導致服務中斷 ≤ 8 小時 ◎ 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 ◎ 每年度資訊安全投入支出不低於資訊 (硬體與軟體) 採購比重 20% | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 個資外洩件數 0 件 ◎ ISO 27001 / BS 10012 / ISO 27701 年度驗證通過 ◎ 每年 4 次內部員工與 2 次外部業務夥伴資安意識教育訓練課程 ◎ 員工 3 小時、資訊部人員 12 小時之教育訓練 ◎ 資訊安全攻擊導致服務中斷 ≤ 8 小時 ◎ 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 ◎ 每年度資訊安全投入支出不低於資訊 (硬體與軟體) 採購比重 20% |



面向：環境面

| 重大主題名稱 | 政策/策略 | 關鍵績效指標 | 2024年成效 | 2025年目標 | 2027年目標 | 2030年目標 |
|--------|---|--|--|--|---|---|
| 低碳服務 | <ul style="list-style-type: none"> 採購低環境衝擊的辦公室用品 透過大力推動辦公室節電計畫 致力推動推動數位化投保便捷服務 | <ul style="list-style-type: none"> 節能減碳作為 用電量 用水量 作業 E 化 責任投資 | <ul style="list-style-type: none"> 節紙與節電作為共減碳 9.971 公噸 CO₂e 全公司業務中心及總公司用電量為 183,636 度 6 個業務中心用水量 3,178 度 (嘉義業務中心、市政業務中心、中山業務中心、羅東業務中心、花蓮業務中心、宜蘭業務中心) 電子報聘節省紙張 33,000 張，每張 A4 影印紙碳排 0.00616 公斤 CO₂e，碳排減少 0.203 公噸 CO₂e 5,000 萬的綠色永續定存 | <ul style="list-style-type: none"> 燈具汰換：總公司更換節能燈具 50 盞 (節能燈具比例 30%)、新租賃辦公室全室更換節能燈具、高二業務中心重新裝後全室更換 總用電度數較 2024 年節省 5% (台北業務中心冷氣更換、午休關燈) 6 個業務中心用水量減少 3% 電子報聘 95% 調整異動電子化上線 5,000 萬的綠色永續定存 | <ul style="list-style-type: none"> 燈具汰換：總公司更換節能燈具 50 盞 (節能燈具比例 60%)、新租賃辦公室全室更換節能燈具、台南業務中心重新裝後全室更換 總用電度數較 2024 年節省 10% (更換節能燈具、午休關燈) 6 個業務中心用水量減少 4% 100% 電子報聘 視異動電子化上線情形規劃具體目標 5,000 萬的綠色永續定存 | <ul style="list-style-type: none"> 燈具汰換：全國職場更換節能燈具、新租賃辦公室全室更換節能燈具 總用電度數較 2024 年節省 10% 6 個業務中心用水量減少 5% 100% 電子報聘 視異動電子化上線情形規劃具體目標 1 億的綠色永續定存 |
| 氣候變遷因應 | <p>面對嚴峻的氣候變遷威脅，以及為達成國際「2050 年淨零排放」的共識，公勝保經依據營運狀況辨識氣候變遷之風險與機會。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 氣候風險與機會之財務鑑別 | <ul style="list-style-type: none"> 參加 IFRS 宣導會，了解接軌 IFRS 新準則認可與適用及未來推動方向 | <ul style="list-style-type: none"> 會議討論 TCFD 導入時程規劃 2025 年母公司及子公司導入溫室氣體盤查，2026 年揭露 2026 年評估氣候變遷風險機會對於公勝保經之財務衝擊 | <ul style="list-style-type: none"> 定期評估氣候變遷風險機會對於公勝保經之財務衝擊 | <ul style="list-style-type: none"> 定期評估氣候變遷風險機會對於公勝保經之財務衝擊 |

面向：社會面

| 重大主題 名稱 | 政策/策略 | 關鍵績效指標 | 2024年成效 | 2025年目標 | 2027年目標 | 2030年目標 |
|------------|---|---|---|---|---|---|
| 訓練與教育 | <ul style="list-style-type: none"> 員工：依據個人需求安排在職人員外訓或自辦內訓專班，每年度辦理全體行政人員研習營，增加夥伴凝聚力及提升內在層次，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。 業務夥伴：提升業務夥伴專業化與菁英化，透過專業證照培訓與資格認證，致力於打造高端化、專業化、菁英化的業務團隊。 | <ul style="list-style-type: none"> 員工教育訓練 員工永續發展基礎能力測驗 業務夥伴教育訓練 5大證照持證人次 (RFC 認證財務顧問、RFA 退休理財規劃顧問、RFP 美國註冊財務策劃師、AFP 理財規劃顧問與 CFP® 國際認證高級理財規劃顧問的認證) | <ul style="list-style-type: none"> 員工教育訓練平均時數 33 小時 員工永續發展基礎能力測驗通過 17 人 /9.4% 業務夥伴專業知識與業務技能訓練 (含數位學習) 平均訓練時數 103.8 小時 5大證照持證 1,060 人次 | <ul style="list-style-type: none"> 員工教育訓練平均時數至少 25 小時 員工永續發展基礎能力測驗累計通過人 35 人 /19% 業務夥伴專業知識與業務技能訓練 (含數位學習) 平均訓練時數 108 小時 5大證照持證 1,190 人次 | <ul style="list-style-type: none"> 員工教育訓練平均時數至少 25 小時 員工永續發展基礎能力測驗累計通過人 60 人 /30% 業務夥伴專業知識與業務技能訓練 (含數位學習) 平均訓練時數 113 小時 5大證照持證 1,370 人次 | <ul style="list-style-type: none"> 員工教育訓練平均時數至少 25 小時 員工永續發展基礎能力測驗累計通過人 80 人 /40% 業務夥伴專業知識與業務技能訓練 (含數位學習) 平均訓練時數 120 小時 5大證照持證 1,610 人次 |





| 重大主題名稱 | 政策/策略 | 關鍵績效指標 | 2024年成效 | 2025年目標 | 2027年目標 | 2030年目標 |
|-------------|---|--|---|--|---|---|
| 公平待客與客戶關係維護 | <ul style="list-style-type: none"> 訂有「公平待客原則暨公平待客注意事項」政策文件，支持及落實「公平待客原則」的承諾。 發生客戶申訴或金融消費爭議時，依金融消費爭議處理制度之標準作業流程及本公司「消費爭議處理制度」適時、妥當處理。 倘業務夥伴有違失情況，依本公司「保險業務員行為獎懲辦法」、「保險業務員違規作業記點辦法」進行懲處。 | <ul style="list-style-type: none"> 教育訓練 | <ul style="list-style-type: none"> 向保發中心購置數位課程(公平待客原則)，訓練時數3小時，業務夥伴訓練人數5,300人，教育訓練覆蓋率99.77% | <ul style="list-style-type: none"> 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.5% | <ul style="list-style-type: none"> 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.5% | <ul style="list-style-type: none"> 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.5% |
| 人才招募與留任 | <ul style="list-style-type: none"> 提供公平及透明的申訴管道，重視員工聲音，增加職場和諧。 進行員工滿意度調，分析同仁的回饋，提升留任率及競爭性。 透過離職訪談，分析員工離職原因。 | <ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度/敬業度調查 業務夥伴行專服務滿意度調查 離職面談 | <ul style="list-style-type: none"> 業務夥伴評分業務服務部行政專員平均滿意度為88分 離職面談人數27人，面談率100%，透過離職訪談，分析員工離職原因 | <ul style="list-style-type: none"> 執行員工滿意度調查 首次完成員工敬業度調查 調整後之滿意度調查，對行政專員平均滿意度為80分 100%離職員工面談 | <ul style="list-style-type: none"> 每年執行員工滿意度調查，目標滿意度較2025年提升1~2% 業務夥伴評分業務服務部行政專員平均滿意度為80分 100%離職員工面談 | <ul style="list-style-type: none"> 每年執行員工滿意度調查，目標滿意度較2025年提升1~2% 業務夥伴評分業務服務部行政專員平均滿意度為80分 100%離職員工面談 |



| 重大主題名稱 | 政策/策略 | 關鍵績效指標 | 2024年成效 | 2025年目標 | 2027年目標 | 2030年目標 |
|-----------|---|---|---|--|--|--|
| 保險商品與創新服務 | 啟動行動投保 2.0 App 開發專案，導入使用者直覺操作模擬與功能強化，另提高保險公司對談率提升串接速度，快速累積行動投保家數，對內強化功能整合不同面向的資訊流，對外大量提高串接家數。 | ◎ 壽險行動投保目標 | ◎ 2024 年行動投保合作保險公司共 20 家，其中壽險行動投保使用率為 83.1%，是業界的 1.6 倍 | ◎ 壽險行動投保使用率達 85% | ◎ 壽險行動投保使用率達 95% | ◎ 壽險行動投保使用率達 95% |
| 薪酬與福利 | ◎ 提供完善且具競爭力的薪資，高度連結績效與獎酬。 ◎ 每年辦理員工績效考核 ◎ 提供優於法規的福利方案、明確的職涯發展規劃。 | ◎ 勞動違規 0 件 ◎ 員工薪酬 | ◎ 勞動違規 0 件 | ◎ 勞動違規 0 件 ◎ 每年度全時員工薪資中位數增加 5% | ◎ 勞動違規 0 件 | ◎ 勞動違規 0 件 |
| 公益影響力 | ◎ 公勝對長期合作捐助之公益單位，持續進行企業志工活動等公益合作與相關支持捐助。 ◎ 透過舉辦各項公益年度活動：公益撲滿專案、公益路跑以及慈善音樂會，串聯利害關係人（保險公司、公勝業務夥伴、客戶及民眾）一同參與響應。 | ◎ 公益影響人次 ◎ 志工服務場次 ◎ 投入服務志工人次 ◎ 志工投入時數 ◎ 金融教育宣導 ◎ 運動 APP（步數換捐款）與減塑 APP（減塑量） | ◎ 公益影響人次 48,322 人次 ◎ 志工服務 76 場次 ◎ 投入服務志工人次 963 人次 ◎ 志工服務總時數 3,858 小時 ◎ 1 場理財講座，共計 20 個低收入戶家庭，60 人參與 | ◎ 公益影響人次 4 萬人次 ◎ 志工服務場次 >50 場 ◎ 投入服務志工 >700 人次 ◎ 志工服務總時數 >2,500 小時 ◎ 金融教育宣導 4 場 ◎ 運動減塑 APP 建置完成上架 | ◎ 公益影響人次 4 萬人次 ◎ 志工服務場次 >50 場 ◎ 投入服務志工 >750 人次 ◎ 志工服務總時數 >2,600 小時 ◎ 金融教育宣導 4 場 ◎ 視 2025 年 APP 上架推動後設定中長期目標 | ◎ 公益影響人次 4 萬人次 ◎ 志工服務場次 >50 場 ◎ 投入服務志工 >800 人次 ◎ 志工服務總時數 >2,700 小時 ◎ 金融教育宣導 4 場 ◎ 視 2025 年 APP 上架推動後設定中長期目標 |

2

誠信治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 經濟績效
- 2.3 誠信經營
- 2.4 法規遵循
- 2.5 供應鏈管理



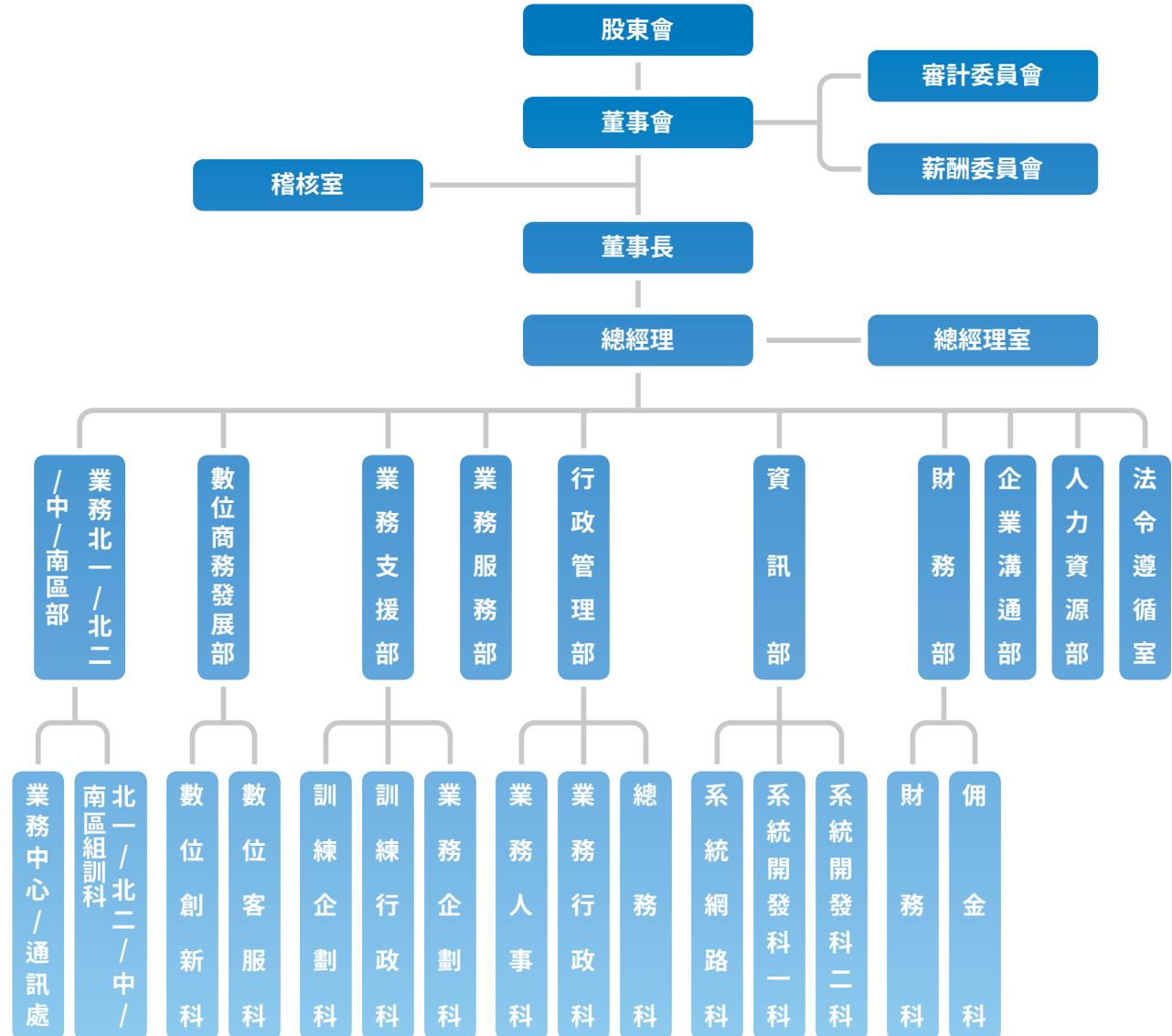
2.1 治理組織

2.1.1 董事會與功能性委員會

公勝保經最高治理單位為董事會，並依循法令規範的公司治理原則，訂定「公司治理實務守則」[Ⓢ]，作為公司治理制度的基礎，除明確的分層管理部門與職掌外，在董事會底下設置審計委員會及薪酬委員會，以確保董事會的有效運作，進而保障股東權益及尊重利害關係人權益，為永續發展道路上給予正向積極的貢獻。

本公司現任董事會由 7 位董事 (含獨立董事 3 位) 組成，董事會至少每季召開 1 次會議，聽取或審查高階管理階層提報董事會之事項，2024 年共召開 5 次董事會，整體董事會出席率達 94.29%。董事會得視議案內容，要求高階管理階層列席備詢，使董事會與高階管理階層彼此間能有充分之溝通。

公勝保經組織架構圖





| 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 | 業務單位經營管理、推動業務目標之達成，協助推展業務及訓練。 |
| 數位商務發展部 | 數位應用、網路行銷、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。 |
| 業務服務部 | 業務受理、業務支援協助、保險公司地區窗口聯繫。 |
| 行政管理部 | 業務行政、業務人事與總務事務管理。 |
| 資訊部 | 制定資訊策略、系統開發、資訊設備管理與資訊安全之規劃管理。 |
| 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。 |

▶ 功能性委員會運作情形

本公司依法設置之功能性委員會包含薪酬委員會及審計委員會，2024 年各董事會轄下功能性委員會之運作情形詳下表，詳細資訊請詳 2024 年報 頁 17- 頁 21。

| 功能性委員會 | 組成 | 召開頻率 | 召集人 | 主要職責 | 運作情形 |
|---------|-----------------|------------|----------|--|----------------|
| 審計委員會 | 由全體 (三位) 獨立董事組成 | 至少每季召開 1 次 | 獨立董事 謝仁耀 | 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 | 2024 年召開 5 次會議 |
| 薪資報酬委員會 | 由全體 (三位) 獨立董事組成 | 至少每年召開 2 次 | 獨立董事 謝仁耀 | 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 | 2024 年召開 2 次會議 |

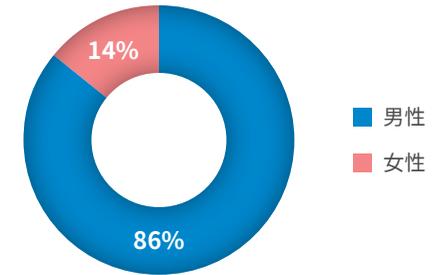
2.1.2 董事會組成與多元化會

▶ 董事會獨立與多元性

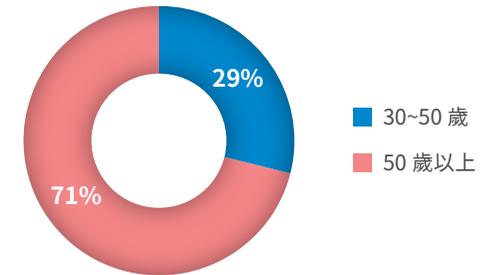
公勝保經之最高治理單位為董事會，董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會成員依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。依本公司章程規定，設置董事五至九人，設置獨立董事人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一，任期三年。現任董事會由七位董事（含獨立董事三位）組成，本屆任期自 2022 年 6 月 23 日至 2025 年 6 月 22 日，並依法定期召開董事會。本公司由蔡文俊董事長及蔡聖威總經理共同領導，董事長並未兼任總經理或執行長的職務。其公司董事會成員資訊如下表所示。

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，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，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：(1) 營運經營判斷能力、(2) 危機處理能力、(3) 國際市場觀、(4) 領導決策能力、(5) 會計及財務分析能力、(6) 產業知識、(7) 業務行銷能力、(8) 資訊科技。

董事會性別組成



董事會年齡組成



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 | 目前兼任公司 及其他公司職務 | 產業經驗 / 專業能力 | | | | | | | |
|------------|----|------------|---------------|--|---|------------------|------------|-----------|------------|-------------------|----------|------------|----------|
| | | | | | | 營運經 營判斷 能力 | 危機處 理能力 | 國際 市場觀 | 領導決 策能力 | 會計及 財務分 析能力 | 產業 知識 | 業務行 銷能力 | 資訊 科技 |
| 董事長 蔡文俊 | 男 | 50 歲 以上 | 1993.02.15 | 1. 逢甲大學國貿系 2. 北京大學經營方略高級研 究班結業 3. 台灣人壽(股)公司岡山總 管理處處長 | 1. 本公司董事長 2. 公勝財富管理顧問(股)公 司董事長 3. 安碩企業管理顧問(股)公 司董事長 4. 鑫聯網投資有限公司董事 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |



| 職稱/ 姓名 | 性別 | 年齡 | 初次(選) 就任日期 | 主要學經歷 | 目前兼任公司及 其他公司職務 | 產業經驗 / 專業能力 | | | | | | | |
|-------------|----|------------|---------------|--|---|------------------|------------|-----------|------------|-------------------|----------|------------|----------|
| | | | | | | 營運經 營判斷 能力 | 危機處 理能力 | 國際 市場觀 | 領導決 策能力 | 會計及 財務分 析能力 | 產業 知識 | 業務行 銷能力 | 資訊 科技 |
| 董事 蔡聖威 | 男 | 30-50 歲 | 2012.07.02 | 1. 台灣大學商學碩士 EMBA 2. 中山大學財務管理研究所 3. 公勝保險經紀人(股)公司 執行副總 | 1. 本公司總經理 2. 公勝財富管理顧問(股)公 司總經理 3. 思誠投資有限公司董事 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 董事 蔡聖國 | 男 | 30-50 歲 | 2019.01.17 | 1. 嶺東科技大學數位媒體設 計系 2. 公勝保險經紀人(股)公司 資訊部主管 3. 公勝保險經紀人(股)公司 專案經理 | 築榕投資有限公司董事 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 董事 駱玉輝 | 男 | 50 歲 以上 | 2018.06.15 | 1. 淡水工商管理專校工業管 理科 2. 香港第一財富管理公司董 事總經理 3. 中信人壽(股)公司經代部 中區及南區主管 | 無 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| 獨立董事 謝仁耀 | 男 | 50 歲 以上 | 2019.01.17 | 1. 政治大學會計研究所 2. 國富浩華聯合會計師事務 所審計長 3. 高雄市會計師公會理事 | 國富浩華聯合會計師事務所高 雄所所長 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 獨立董事 蔡東賢 | 男 | 50 歲 以上 | 2019.01.17 | 1. 台灣大學法律學系 2. 東吳大學法律學研究所 3. 理律法律事務所合夥律師 | 理律法律事務所合夥律師 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 獨立董事 柯愛惠 | 女 | 50 歲 以上 | 2019.01.17 | 1. 東海大學會計系 2. 嘉威光電(股)公司執行副 總及董事 | 1. 嘉威生活(股)公司營運長 兼任財務長 2. 政星塑料制品(河源)有限 公司董事 3. 政鑫美耐皿制品(河源)有 限公司董事 4. 聚隆纖維(股)公司獨立董事 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |

▶ 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。

▶ 董事獨立性與利益迴避

公勝保經為確保董事獨立性及避免利益衝突之情事，外部董事計有 4 席（占比 57.14%），其中 3 席為獨立董事，獨立董事占比 42.86%，所選任之獨立董事皆符合獨立性情形，以及符合本公司「公司治理實務守則」、「董事選舉辦法」及「獨立董事之職責範疇規則」等章程規定，且獨立董事連續任期均未逾 3 屆。此外，本公司訂有「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。2024 年度董事會利益迴避情形，如下表所示：

| 日期 | 議案內容 | 董事姓名 | 利益迴避原因 | 參與表決情形 |
|------------------|--------------------|------|-------------|--------------------------|
| 2024 年 3 月 22 日 | 2023 年度董事酬勞分配案 | 蔡文俊 | 當事人 | 利害關係人利益迴避後，其餘出席董事無異議照案通過 |
| | | 蔡聖威 | | |
| | | 蔡聖國 | | |
| | | 駱玉輝 | | |
| 2024 年 3 月 22 日 | 經理人 2023 年度員工酬勞分配案 | 蔡聖威 | 本公司總經理 | |
| | | 蔡文俊 | 當事人之一等親 | |
| | | 蔡聖國 | 當事人之二等親 | |
| 2024 年 3 月 22 日 | 經理人 2023 年度獎金發放案 | 蔡聖威 | 本公司總經理 | |
| | | 蔡文俊 | 當事人之一等親 | |
| | | 蔡聖國 | 當事人之二等親 | |
| 2024 年 4 月 30 日 | 捐贈公勝文教公益信託案 | 蔡文俊 | 該信託之委員 | |
| | | 蔡聖威 | | |
| | | 蔡聖國 | | |
| 2024 年 12 月 27 日 | 董事長及經理人年終獎金配發案 | 蔡文俊 | 本公司董事長 | |
| | | 蔡聖威 | 本公司總經理 | |
| | | 蔡聖國 | 當事人之一等親及二等親 | |



2.1.3 董事進修與績效評估

▶ 董事會進修情形

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多元進修課程，範圍涵蓋公司治理、人力資源管理等主題。2024 年董事會董事總進修時數共計 45 人時。

董事會進修一覽表

| 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 時數 | 人次 | 人時數 |
|------------|-------------------|---------------------------------|----|----|-----|
| 2024/06/21 | 財團法人中華公司治理協會 | 企業經營決策之商業考量與法律風險分析 | 3 | 1 | 3 |
| 2024/09/09 | 財團法人台北金融研究發展基金會 | 公司治理 - 稅務洗錢風險防範 - 國家八大洗錢風險態樣 | 3 | 2 | 6 |
| 2024/09/12 | 社團法人台灣專案管理協會 | 人力資源管理與企業倫理 | 3 | 1 | 3 |
| 2024/10/17 | 社團法人台灣專案管理協會 | 財務報表分析與財務會計趨勢 | 3 | 1 | 3 |
| 2024/10/21 | 財團法人台北金融研究發展基金會 | 公司治理 - 數位詐騙與數位金融犯罪偵測與防治 | 3 | 2 | 6 |
| 2024/10/22 | 財團法人中華經濟研究院 | 世界新局勢的挑戰與因應 | 3 | 1 | 3 |
| 2024/11/14 | 財團法人中華財經發展協會 | 美國總統選後全球政經分析 | 3 | 2 | 6 |
| 2024/12/05 | 財團法人中華財經發展協會 | 全球及台灣經濟展望 | 3 | 2 | 6 |
| 2024/12/16 | 財團法人台北金融研究發展基金會 | 公司治理 - 2025 年國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析 | 3 | 1 | 3 |
| 2024/12/31 | 財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 最新年報 / 永續資訊 / 財報編製相關法令彙析與內控管理實務 | 6 | 1 | 6 |

45

▶ 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 1 季結束前完成，且至少每 3 年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估 1 次。於 2025 年 3 月 10 日提報 2024 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。

董事會績效評估項目

| 範圍 | 評估項目 |
|-------------------|---|
| 整體董事會 | <ul style="list-style-type: none"> ⊙ 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 |
| 個別董事成員 (自我或同儕) | <ul style="list-style-type: none"> ⊙ 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 |
| 功能性委員會 | <ul style="list-style-type: none"> ⊙ 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 |

2.1.4 董事及經理人之薪酬

本公司董事及經理人之薪資報酬依據「董事、功能性委員及經理人薪酬辦法」規定辦理，經薪酬委員會審議並提董事會決議。董事薪酬參酌公司經營策略、營運績效、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價值等，綜合考量給予合理酬勞。

▶ 董事酬金

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：

- 一、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。
- 二、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。

▶ 經理人薪資報酬

經理人薪資報酬則依其學經歷、專業能力及職責等項目，並參考本公司及相近產業、市場薪資水準等因素，彙整評估後核定，依業績或指標達成情形，發放獎金。

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。



總經理 2024 年度薪酬（本公司最高個人年度薪酬）為員工薪酬中位數之 8.86 倍。最高個人年度總薪酬增加百分比為所有員工年度總薪酬中位數增加百分比的 1.21 倍，其餘員工薪酬情形詳 3.3 員工薪酬福利。

| | | |
|-----|---|---|
| 薪酬比 | 公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率 | 公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率 |
| 比率 | 8.86倍 | 1.21倍 |

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。
4. 員工年度總薪酬之中位數係指「非擔任主管職務之全時員工中位數」



2.1.5. 永續發展小組

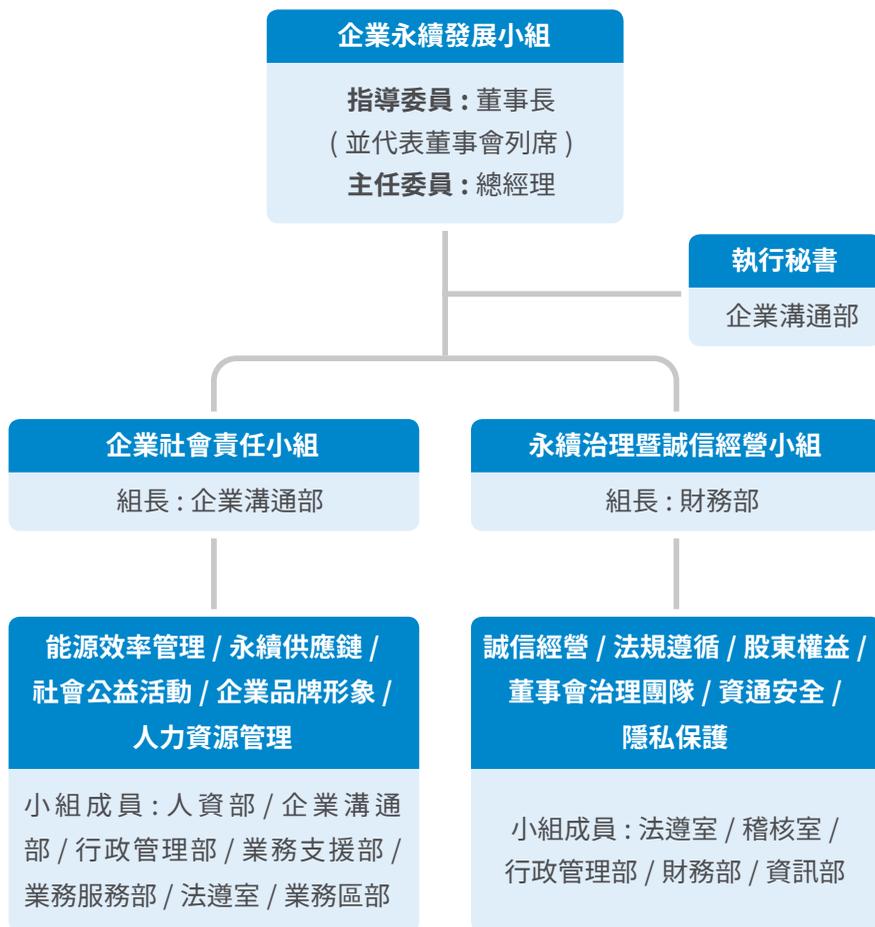
本公司除了法定之功能性委員會包含薪酬委員會及審計委員會，已於 2023 年 9 月正式成立「永續發展小組」並制訂永續發展小組組織規程。

永續發展小組職責

- ◎ 本公司永續發展政策之擬定
- ◎ 本公司永續發展計畫、策略及執行方案之訂定
- ◎ 本公司永續發展執行情形與成效之追蹤及檢討
- ◎ 本公司永續報告書之審定
- ◎ 其他與企業永續發展相關事項之推動

永續發展小組由董事長擔任指導委員並代表董事會列席，總經理擔任主任委員並指派高階主管擔任委員。永續發展小組設置企業社會責任 (E、S) 及永續治理暨誠信經營 (G) 兩個執行小組。由主任委員指定委員擔任小組組長，小組組長統籌並提報該小組之企業永續發展相關議案，協助監督該小組執行本組織指示或決議事項；另設置執行秘書單位負責統籌和管理報告的編製和發布過程。永續發展小組每半年應至少召開一次例行會議，必要時得召開臨時會議，2024 年召開 3 次會議，預計 2025 年改為每季開會，確保本公司永續發展相關工作的推動與落實。

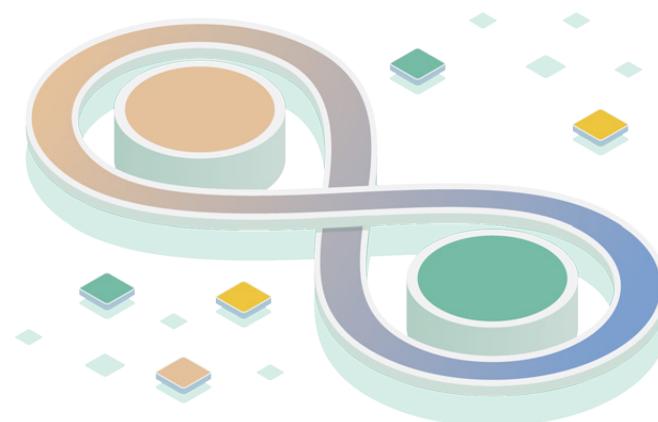
永續發展小組架構與執掌



▶ 向董事會報告永續議題

每年由各權責單位向董事會報告最近期之利害關係人關注議題及公司應對處理，2024 年各權責單位向董事會報告永續議題如下：

| 構面 | 向董事會報告之永續議題 |
|------------|--|
| <p>治理面</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 內部稽核業務報告案 ◎ 法令遵循暨洗錢防制報告案 ◎ 防制洗錢及打擊資恐風險評估報告案 ◎ 資訊安全政策及管理方案報告 ◎ 2023 年永續報告書報告案 |
| <p>社會面</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 公平待客原則執行情形及檢討報告案 ◎ 員工、經理人、董事酬勞等分配、調整與獎金發放案 ◎ 公益信託捐贈討論案 |





2.2 經濟績效

▶ 經營策略

公勝保經隨時專注金融市場變化，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，透過三大價值主張與策略，成為金融產業最受信賴的標竿品牌的願景。



願景：成為金融產業最受信賴的標竿品牌

| 價值主張 | <p>培養專業一流人才</p> <p>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</p> | <p>提供高效數位服務</p> <p>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</p> | <p>帶領夥伴永續成長</p> <p>積極落實企業永續，強化風險管理，並推動公益志工文化，建構永續發展的藍圖</p> |
|------|--|---|--|
| 策略 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 採取「客群高端化、業務專業化、團隊菁英化」的發展方針 ◎ 聚焦商品銷售策略、各類專業課程分群分眾，以及公勝獨有的學習金幣補助，提供業務夥伴提升專業與銷售技巧等層面的學習，並鼓勵考取專業證照 ◎ 每年進行業務夥伴盤點，聚焦培養與引進優質業務菁英，朝專業菁英化方向努力 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 以科技加乘服務，擴大資訊投資，不斷優化數位平台，進行數位轉型 ◎ 推動行動投保，優化銷售流程、強化業務管理、提升客服效能與行政效率，並實踐無紙化目標 ◎ 透過提升資訊實力，進行網頁、Line @ 及 APP 等系統之持續優化，以強化使用者體驗 ◎ 取得 3 張國際認證 (ISO 27001 資安認證、ISO 27701 隱私認證、BS 10012 個資認證)，成為國內第一家通過英國標準協會 (BSI) 3 個高規格管理系統國際標準認證的保經公司 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 透過編撰永續報告書，盤點各部門的永續作為，制定目標，帶領各部門共同參與公司的永續發展與經營 ◎ 設計學習地圖，讓業務夥伴依照入行年資與欲進修方向逐步完成培訓，協助業務夥伴能夠提升專業後，對應在展業實績上，帶動收入增加，提升定著率 ◎ 內勤員工安排年度研習課程及各項考照獎勵制度，打造優質的上班環境、多元的獎金分潤，分享公司的營運績效，凝聚向心力，讓優秀人才能夠長期留在公司服務 |

▶ 營運績效

本公司透過三大價值主張與策略之執行，2024 年營收達新台幣 44.7 億元，較去年成長 47%、創下歷史新高。本公司除具有規模龐大之先天優勢，亦持續投資業務夥伴專業技能之培訓，聚焦於高淨值市場開發與退休規劃專班等需求商品，並持續打造領先業界之行動投保平台，對於保險業務人員具高吸引力，在業務夥伴實動人力有效成長及符合客戶需求商品之聚焦等助力下，促使整體業績較去年度大幅成長。近 3 年之經濟績效如下表所示：

近 3 年經營績效一覽

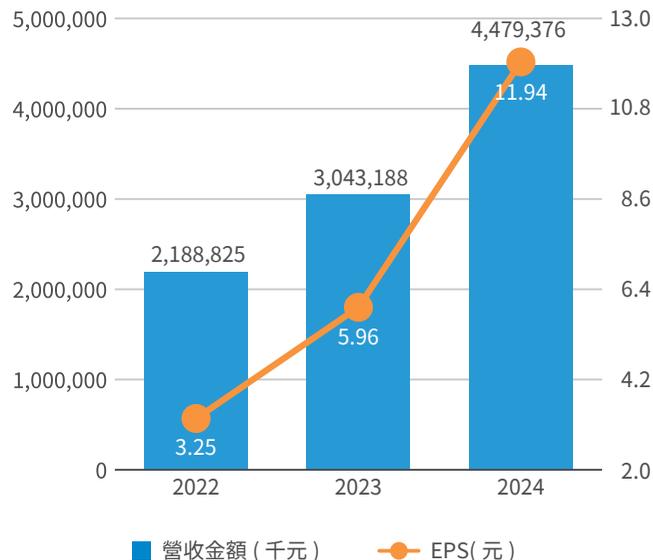
| 項目/年度 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| 營業收入 (千元) | 2,188,825 | 3,043,188 | 4,479,376 |
| 營業成本 (千元) | 1,819,149 | 2,557,539 | 3,782,054 |
| 員工薪資 (不含員工福利)(千元) | 140,319 | 165,423 | 197,446 |
| 員工福利金額 (千元) | 1,273 | 1,782 | 2,725 |
| 支出资人款項 (千元) | 61,978 | 91,602 | 181,505 |
| 支付政府的款項 (千元) | 15,655 | 30,832 | 60,697 |
| 社區投資 (千元) | 6,401 | 11,916 | 8,626 |
| 留存經濟價值 (千元) | 144,050 | 184,094 | 246,323 |
| 營業毛利 (千元) | 369,676 | 485,649 | 697,322 |
| 營業損益 (千元) | 82,255 | 149,674 | 295,340 |
| 營業外收入及支出 (千元) | -2,037 | -189 | 3,876 |
| 稅前淨益 (千元) | 80,218 | 149,485 | 299,216 |
| 本期稅後淨利 (千元) | 64,913 | 119,165 | 238,896 |
| 本期綜合損益總額 (千元) | 64,913 | 119,165 | 238,896 |
| 每股盈餘 (元) | 3.25 | 5.96 | 11.94 |
| 股利 (千元) | 60,000 | 90,000 | 180,000 |

註：

- 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
 - 「支出资人的款項」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) 應付給特別股股東的未付股利。
 - 「支付政府的款項」指的是稅款及罰鍰，稅款包含所得稅、財產稅，不包含營業稅 (已計入「營業成本」項下)。
 - 社區投資指捐款及捐贈。
 - 幣別為新台幣。
 - 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。



近 3 年經濟績效



▶ 接受政府財務補助

2024 年公勝保經接受政府單位之財政補助共 862,363 元，詳細如下所示。

| 項目 | 補助單位 | 補助金額(元) |
|------|--------------|---------|
| 稅收減免 | 產業創新條例實質投資減除 | 862,363 |

▶ 稅務管理制度

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，均依規定呈報並取得核准，

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。

對於稅務風險管理，除透過教育訓練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。

落實稅務治理行動

- ◎ 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
- ◎ 於本公司財務報表詳細揭露稅務資訊，確保資訊透明化
- ◎ 與稅務機關建立互信且誠實的溝通關係
- ◎ 公司重大交易及決策皆考量租稅的影響

▶ 公協會組織之參與

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，攜手重要利害關係人共創保險金融產業永續發展。本公司所參加之公協會組織如下：

參加公協會組織

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

2.3 誠信經營

▶ 落實誠信經營政策

為落實誠信經營，本公司訂有「公司誠信經營守則」、「道德行為準則」、及「誠信經營作業程序及行為指南」等政策，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，以求獲得或維持利益等之不誠信行為。本公司落實誠信經營相關作為如下：

| | |
|------------|--|
| 加強誠信經營教育訓練 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 業務夥伴除法令規定每年辦理 6 小時法令遵循教育訓練外，更自辦 6 小時誠信交易教育訓練，2024 年辦理 6 小時誠信交易教育訓練 ◎ 員工法令遵循教育訓練定期於月會進行宣導，2024 年宣導 2 次。另每年辦理公平待客、防制洗錢、職場不法等相關法令遵循教育訓練，2024 年每人參與相關訓練至少 8.5 時以上 |
| 納入員工績效考核 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 將「誠信正直」納入員工績效考核項目與人力資源政策 |
| 遴選典範員工公開表揚 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 每年皆會選出符合「誠信正直」價值觀之典範員工及主管，並於公開會議進行表揚 |
| 納入商業夥伴遴選指標 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 於商業往來之前，考量業務夥伴之法令遵循與誠信，執行盡職調查以防止信用不良業務夥伴加入本公司 ◎ 定期依「業務人員盡職調查執行辦法」採行盡職調查程序，以避免業務夥伴利用業務招攬 / 服務時，挪用或侵占客戶保險費之風險 |

▶ 暢通檢舉投訴管道

本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理程序」，建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度。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，立即通知司法單位。另稽核室每季向董事會提報是否有收到檢舉事件（包含但不限於申訴或建議等）。2024 年無接獲檢舉事件。

就檢舉人權益保障方面，本公司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，對檢舉人身份保密，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，並確保檢舉人及相對人之合法權益。

暢通檢舉投訴管道

| | |
|----------|--|
| 書面檢舉 | 郵寄地址：高雄市左營區大順一路 93 號 4 樓之 4 |
| 電話檢舉 | 檢舉電話：(07) 556-1471 分機 658 |
| email 檢舉 | 獨董專屬檢舉信箱： gwb@mail.goldennet.com.tw (供公司內外部建言或提出舉發不善事件) |
| | 稽核室信箱： billy.liu@mail.goldennet.com.tw (受理公司內部同仁及顧客、供應商、承攬商等之檢舉) |
| | 審計委員會： gwb@mail.goldennet.com.tw (受理各利害關係人之檢舉) |



▶ 內部控制

為協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、及時性、透明性及符合相關規範以及相關法令規章之遵循，本公司設置隸屬於董事會之稽核室，並配置內部稽核主管、稽核人員負責內部稽核工作。

本公司每年度依據風險管理鑑別結果擬定稽核計畫，其中包含反貪腐作業風險查核，查核結果做成稽核報告，除新設據點外，每 2 年度至少進行 1 次反貪腐作業風險查核。

內部稽核人員應依年度稽核計畫確實執行內部稽核作業，據以評估公司之內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告。內部稽核人員定期向獨立董事報告稽核業務，稽核主管並應列席董事會報告稽核業務。

2024 年由稽核室督導各部門辦理自行評估作業 1 次，評估作業前先辦理溝通會議及訓練，經執行稽核程序後無發現重大異常。2024 年稽核室向董事會報告 4 次。

2.4 法規遵循

▶ 落實法令遵循政策

為落實法規遵循，本公司遵循相關法規並訂定「法令遵循制度實施辦法」、「法令蒐集暨通知作業」、「防制洗錢及打擊資恐注意事項」、「保險業務員行為獎懲辦法」等規範。本公司設有法令遵循室負責法令遵循制度、法規依循相關業務管理、法律爭議及訴訟等業務、保戶服務、違規申訴 / 評議爭議處理等工作，並每半年定期向董事會報告。本公司落實法令遵循相關作為如下：

制定法遵手冊、年度法令遵循自行查核報告

- ◎ 法令遵循人員負責統籌規劃辦理法令遵循，修訂法遵手冊編撰及年度法令遵循自行查核報告制定

法規異動週報與定期檢核各項作業適法性

- ◎ 於每週蒐集法規異動週報，法遵室與各單位應遵循相關規範辦理，2024 年執行 50 次
- ◎ 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，2024 年執行 1 次定期檢核

加強教育訓練

- ◎ 定期於全公司主管會議向全體主管進行內控內稽違規裁罰案例之宣導，2024 年宣導 6 次
- ◎ 定期進行職場不法宣導、預防措施、處理流程及案例分享，2024 年主管會議宣導 1 次、行政月會對全體同仁宣導 2 次
- ◎ 員工每年應參加法定 2 小時防制洗錢及打擊資恐訓練，2024 年底在職員工 181 人除視障按摩師外，100% 參加 2.5 小時課程完訓
- ◎ 全體業務夥伴每年應參加法定 8 小時法令遵循相關教育訓練（6 小時法令遵循教育訓練及 2 小時洗錢暨資恐防制訓練），2024 年辦理 8 小時法令遵循相關教育訓練
- ◎ 於新人、晉升必修之 O'CAMP 迎星營進行重要法令宣導與業務夥伴管理規則宣導 1 小時，2024 年受訓練人次 539 人次

向審計委員會及董事會報告

- ◎ 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，2024 年向董事會報告 2 次

▶ 申訴交查案件

2024 年經由保戶、保險局、保險經紀人商業同業公會、金融消費評議中心及各保險公司來函申訴交查案件 171 件，申訴交查案件較 2023 年微幅上升（2023 年為 152 件），本公司甚為重視。惟業務品質提升本非一蹴可幾，而需時間潛移默化；本公司目前藉由業務夥伴精兵化、法令遵循與違規案件宣導（業務夥伴除每年應依法規所訂接受外部機構提供之 6 小時法令遵循教育訓練外，另額外自辦 6 小時宣導課程，強制業務夥伴受訓），加以其他品質管制措施，期於營收持續成長同時，也能有效控制申訴交查案件，以維客戶權益，並健全保險市場發展。

▶ 裁罰案件與改善措施

公勝保經落實誠信經營與法令遵循，2024 年本公司金錢性裁罰事件共有 2 件，為積水容器未清除與逾期申報免扣繳憑單罰鍰，裁罰金額總計 1,950 元（均已如期改善完畢，並透過教育訓練強化及落實檢核機制予以改善），非金錢性裁罰事件（例如受政府機關限期改善或糾正案件）則無，詳如下表所列。另為強化合作業務夥伴之誠信經營與法令遵循，本公司除針對業務夥伴進行宣導與教育訓練外，並制定「保險業務員行為獎懲辦法」獎勵或懲處違規業務夥伴，為確保招攬品質和客戶權益。

| 違規類型 | 2024年違規件數 | 2024年裁罰金額 |
|--------------------|-----------|-----------|
| 貪腐事件 | 0 件 | 0 元 |
| 公司及稅務相關法規 | 1 件 | 750 元 |
| 反壟斷法規 | 0 件 | 0 元 |
| 環保法規 | 1 件 | 1,200 元 |
| 產品 / 服務安全及行銷傳播相關法規 | 0 件 | 0 元 |
| 客戶隱私洩露 | 0 件 | 0 元 |
| 侵害人權事件或歧視事件 | 0 件 | 0 元 |

2.5 供應鏈管理

▶ 供應商管理政策

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。另為確保誠信經營，雖非法規要求，但本公司堅持與所有供應商訂定交易契約中，均應明列「反貪腐條款 / 誠信經營條款」，以利永續發展。

▶ 新進供應商評選機制

依據本公司制定之「採購管理作業」規定，新進供應商遴選流程如下：

步驟 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

步驟 2

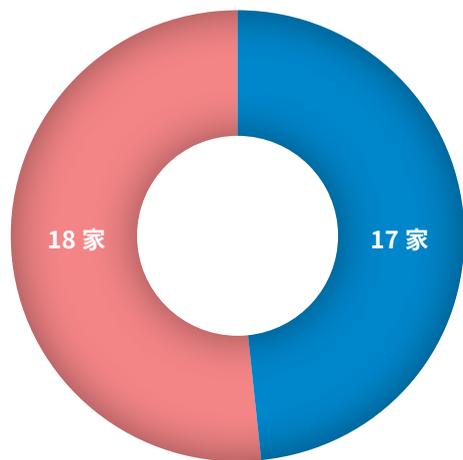
特殊性質廠商需檢附相關合格證明，如清潔清運廢棄物廠商是否有合格廢棄物清運處理證明、回收物品廠商是否有合格回收處理物品證明等



▶ 年度供應商評鑑

本公司每年定期進行供應商評鑑作業，並就評鑑結果應提報總經理簽核。2024 年合作供應商 38 間，扣除 3 間供應商尚未完成施工，共評鑑廠 35 間供應商，評鑑結果 A 級優良廠商 17 間、B 級合格廠商 18 間，無 C 級待改善與 D 級不合格之供應商。

2024 年度供應商評鑑



■ A 級供應商
■ B 級供應商

▶ 在地採購

公勝採購上以當地供應商為主，除出貨彈性與應變快速之考量外，更減少不必要的海外運輸支出及運輸過程所產生之碳足跡。2024 年我們交易供應商家數為 232 家，在地採購比例高達 99.67%。

近 3 年採購統計表

| 契約種類 | 採購地區 | 2022年 | | 2023年 | | 2024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 | 85 | 41.26% | 84 | 57.60% | 103 | 58.24% |
| | 國外 | 1 | 0.11% | 1 | 1.67% | 2 | 0.22% |
| 財物 (原物料) | 國內 | 52 | 7.85% | 43 | 5.53% | 54 | 6.64% |
| | 國外 | - | - | - | - | - | - |
| 工程 (建築與設備) | 國內 | 27 | 17.23% | 37 | 21.26% | 36 | 23.09% |
| | 國外 | - | - | - | - | - | - |
| 資訊 (硬體與軟體) | 國內 | 39 | 33.51% | 31 | 13.93% | 32 | 11.70% |
| | 國外 | 2 | 0.04% | 2 | 0.01% | 5 | 0.11% |
| 總計 | | 206 | 100% | 198 | 100% | 232 | 100% |

3

打造幸福共榮職場

- 3.1 人力資源管理
- 3.2 人才多元培訓
- 3.3 員工薪酬福利
- 3.4 職業安全衛生





3.1 人力資源管理

3.1.1 人力概況

▶ 員工人數

員工是公勝保經永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力，我們透過各項人才吸引、培訓與福利、獎勵措施，吸引，致力於員工之穩定。2024 年受雇員工計有 181 人，不定期契約員工占比 98% 以上，定期契約員工係因應短期業務需求與員工福利需求而聘用 3 位定期契約員工。2024 年員工人數概況統計如下：

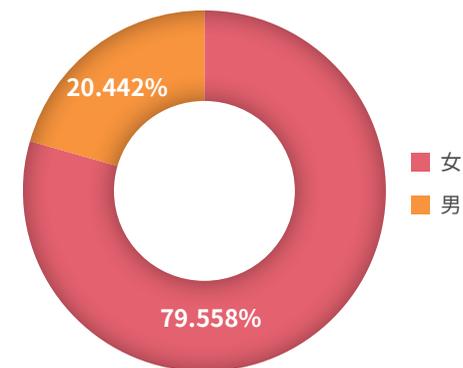
2024 年員工人數概況

| 契約類型 | | 女 | 男 | 總數 |
|-----------|-------------|-----|----|-----|
| 受雇員工數 (A) | | 144 | 37 | 181 |
| 依契約類型區分 | 定期契約員工 (B) | 2 | 1 | 3 |
| | 不定期契約員工 (C) | 142 | 36 | 178 |
| 依時數保證區分 | 有時數保證員工 (D) | 144 | 37 | 181 |
| | 無時數保證員工 (E) | 0 | 0 | 0 |
| 依工作時數區分 | 全職員工 (F) | 141 | 36 | 177 |
| | 兼職員工 (G) | 3 | 1 | 4 |

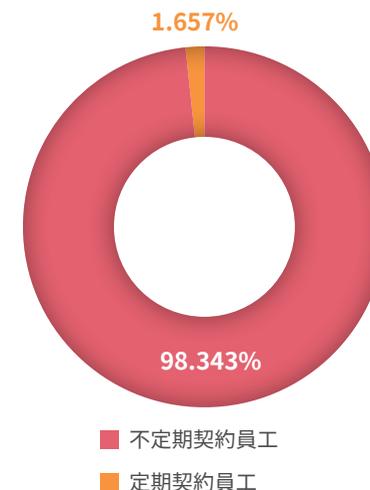
註：

1. 本表計算方式為當年未營運據點人數。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人，台灣為有投勞保之員工。
3. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工，台灣勞動基準法之工時規定，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
4. 兼職：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
5. 受雇員工數 (A)= 定期契約員工 (B)+ 不定期契約員工 (C)= 有時數保證員工 (D)+ 無時數保證員工 (E)= 全職員工 (F)+ 兼職員工 (G)。

2024 年員工性別



2024 年員工契約類型



▶ 員工職別分布

本公司高階管理階層（協理級以上且具部門管理權責人員）均為本國人民。近 3 年員工職別分布如下：

近 3 年員工職別分布

| 年度 | | 2022年 | 2023年 | 2024年 | |
|--------|----|---------|-------|-------|-----|
| 項目/性別 | 年齡 | 人數 | 人數 | 人數 | |
| 經理人 | 男性 | 未滿 30 歲 | 0 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 3 | 3 | 4 |
| | | 超過 50 歲 | 6 | 7 | 7 |
| | 女性 | 未滿 30 歲 | 0 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 1 | 0 | 0 |
| | | 超過 50 歲 | 2 | 3 | 3 |
| 經理人總計 | | 12 | 13 | 14 | |
| 非經理人 | 男性 | 未滿 30 歲 | 3 | 3 | 3 |
| | | 30-50 歲 | 20 | 19 | 19 |
| | | 超過 50 歲 | 5 | 5 | 4 |
| | 女性 | 未滿 30 歲 | 22 | 18 | 20 |
| | | 30-50 歲 | 87 | 98 | 104 |
| | | 超過 50 歲 | 8 | 13 | 17 |
| 非經理人總計 | | 145 | 156 | 167 | |
| 全體人員總計 | | 157 | 169 | 181 | |

註：全體人員含全職及兼職員工。

▶ 非員工工作者

2024 年本公司非員工工作者 19 人，包含為簽訂合約管理業務單位主管、承攬合約之簽署人。

公司非員工工作者資訊

| 工作者類型 | 與公司的契約關係 | 工作者總數 |
|-------|----------|-------|
| 簽署人 | 承攬契約 | 4 |
| 業務主管 | 委任契約 | 12 |
| 業務主管 | 特許 | 3 |

註：本表計算方式為 2024 年 12 月 31 日當日人數。





3.1.2 員工新進 / 離職概況

本公司 2024 年新進員工 42 名，員工新進率為 23.596%，離職員工 32 名，員工離職率 17.978%，近 3 年新進及離職員工人數統計如下表：

近 3 年員工新進率統計表

| 性別 | 2022 年 | | | | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | |
|---------|--------|--------|----|--------|--------|--------|----|--------|--------|--------|----|--------|
| | 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(%) |
| 未滿 30 歲 | 3 | 1.911 | 9 | 5.732 | 3 | 1.775 | 14 | 8.284 | 2 | 1.124 | 14 | 7.865 |
| 30-50 歲 | 2 | 1.274 | 20 | 12.739 | 4 | 2.367 | 33 | 19.527 | 3 | 1.685 | 21 | 11.798 |
| 超過 50 歲 | 1 | 0.637 | 1 | 0.637 | 0 | 0.000 | 3 | 1.775 | 0 | 0.000 | 2 | 1.124 |
| 合計新進人數 | 36 | | | | 57 | | | | 42 | | | |
| 員工總人數 | 157 | | | | 169 | | | | 178 | | | |
| 總新進率 | 22.93% | | | | 33.73% | | | | 23.60% | | | |

註：1. 新進員工人數不扣除中途離職人員，不含入職 7 日內離職人員及定期契約員工。

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 / 當年末營運據點總人數。

3. 總新進率(%) = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

4. 員工總人數計入不定期契約員工，統計排除定期契約員工。

近 3 年員工離職率統計表

| 性別 | 2022 年 | | | | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | |
|---------|--------|--------|----|--------|--------|--------|----|--------|--------|--------|----|--------|
| | 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(%) |
| 未滿 30 歲 | 1 | 0.637 | 4 | 2.548 | 3 | 1.911 | 10 | 6.369 | 2 | 1.124 | 7 | 3.933 |
| 30-50 歲 | 6 | 3.822 | 15 | 9.554 | 3 | 1.911 | 27 | 17.197 | 4 | 2.247 | 16 | 8.989 |
| 超過 50 歲 | 0 | 0.000 | 1 | 0.637 | 1 | 0.637 | 3 | 1.911 | 1 | 0.562 | 2 | 1.124 |
| 合計離職人數 | 27 | | | | 47 | | | | 32 | | | |
| 員工總人數 | 157 | | | | 169 | | | | 178 | | | |
| 總離職率 | 17.20% | | | | 27.81% | | | | 17.98% | | | |

註：1. 離職員工的類別，包含辭職、資遣等。

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 / 當年末營運據點總人數。

3. 員工總人數計入不定期契約員工，統計排除定期契約員工。

4. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

3.1.3 員工多元化與平等機會

▶ 致力於營造多元共融職場

公勝保經致力於打造包容且多元的工作環境，積極招募不同背景、性別、年齡、文化和經驗的員工。為營造多元、共融之職場文化，採取以下措施：



制定聘用、在職發展與教育訓練政策

公勝保經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。



公平的招募流程

確保在招募過程中，所有求職者都能獲得平等的機會，避免任何形式的歧視。



多元文化的培訓

為員工提供多元文化和包容的培訓，提升對不同文化和背景的理解與尊重。



進用少數或弱勢群體員工

2024 年度聘用 1 位女性視障按摩師。



逐步增加男性員工

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。

▶ 營運變化的預告期

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：



- 調整職務：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：如有勞動基準法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約之情形，依循同法第 16 條第 1 款預告期間辦理。
 - 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。



► 尊重員工結社自由

公勝保經尊重員工集會結社自由，致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括多元意見反映管道，確保意見暢通與決策透明。勞資會議、新人關懷面談，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。公勝保經尊重員工集會結社自由，透過勞資會議、新人關懷面談及申訴管道制度等機制促進勞資溝通，報導期間共召開 4 次勞資會議，勞資代表各佔 50%，符合法規並促進合作共榮。

本公司定期召開勞資會議、設置信箱、申訴專線，受理勞工建議事項，接獲相關建議後評估具體之執行可行性後，予以施行辦理，並透過每年檢視員工關注事項之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。本公司員工多元意見反映管道如下：



► 重視員工人權

為善盡社會公民的責任，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，公勝秉持「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。本公司均招聘成年之員工，無使用童工之情事。

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，本公司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、禁止強迫勞動及任何不當聘僱等，也安排全體員工在期間內參與相關人權政策的訓練。

本公司未曾發生過強迫員工超時工作或加班之情事。若遇到保險商品停售或連續假日放假前後，有可能發生投保受理大增之狀況，管理階層會即時評估同仁工作量，並適時提出人力需求以處理超量之保單，人資部亦提供主管出勤相關報表資訊，以及時掌握同仁差勤狀況。



► 防範不法侵害與職場性騷擾

本公司為防範不法侵害，保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視件發生，本公司採取作為如下：



訂定政策並公布

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規範」及「預防職場不法侵害之聲明書」，依不同案件組成調查（評議）委員會秉持客觀、公正、專業原則進行調查，並視評議結果給予適當懲處。2024年並配合政府法規修訂本公司「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法」。



辦理教育訓練

辦理職場性騷擾與其他不法侵害防治相關教育訓練。2024年辦理主管3小時、員工2小時職場不法侵害（含性騷擾防制課程）教育訓練，員工完訓率及測驗通過率皆為100%。



暢通申訴管道

提供全體同仁有透明通暢的申訴管道。2024年無發生歧視、性騷擾事件。



諮商輔導資源

提供員工心理諮商輔導管道。

3.2 人才多元培訓

公勝保經內勤員工自入職報到階段，即安排各項關於公司組織、制度、規則等訓練課程。為使員工可於到職當日便深入了解公司之概況、理念、價值觀、環境、福利制度等，各部門安排輔導員協助新進同仁學習工作崗位知識與技能，以因應各種的工作挑戰。

公司依據個人需求安排在職人員外訓或自辦內訓專班，每一年度辦理全體行政人員研習營，增加夥伴凝聚力及提升內在層次。培訓人員的方式不受性別或種族等因素有所不同。公勝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。

2024年自辦內訓課程涵蓋短影音、團隊合作、名人講座、減塑、人權、法令等等，課程形式有實體及線上，2024年計有181名員工受訓，受訓覆蓋率100%，管理職平均受訓時數為56.825小時，非管理職平均受訓時數為27.103小時，員工受訓統計表如下：



員工受訓統計表

| 項目/類別 | | 管理職 | | 非管理職 | |
|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 單位/性別 | | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 總人數 | 人 | 19 | 21 | 18 | 123 |
| 受訓總時數 | 小時 | 1,048.0 | 1,225.0 | 619.5 | 3,202.0 |
| 平均受訓時數 | 小時 / 人 | 55.158 | 58.333 | 34.417 | 26.033 |
| 受訓費用 | 元 | 574,411 | 535,969 | 199,341 | 990,797 |

註：管理職包含高階主管及中階主管。



短影音培訓，推動數位媒體素養



創意講座，促進多元發展

3.3 員工薪酬福利

▶ 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，惟薪資給與有年資、工作表現、專業技能、職務等考量，故基層人員（非主管職）標準薪資均優於當地最低薪資。2024 年台灣法定基本薪資為每月 27,470 元，本公司 2024 年度新進男性基層人員平均固定薪資為 29,000 元，為法定基本薪資 1.06 倍；新進女性基層人員平均固定薪資為 34,527 元，為法定基本薪資 1.26 倍，基層人員起薪不因性別，主依據學經歷、資歷等因素敘薪，2024 年因男性新進人員皆為社會新鮮人，故平均薪資較女性略低。除固定薪資外，依據個人績效及公司整體營運表現給予員工變動獎金及員工酬勞，不區分性別，以獎勵員工績效表現，與同仁分享經營的成果，近三年員工薪資持續增長。非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，以及 2024 年度女性對男性的薪資報酬比率，詳如下表：



非擔任主管職務之全時員工人數及年度薪資平均數、中位數

| 項目 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 2024年 與前一年度差異 |
|--------------------|-------|-------|-------|------------------|
| 非擔任主管職務之全時員工人數 (人) | 137 | 143 | 158 | 增加 10.5% |
| 薪資平均數 (萬元) | 62.2 | 69.4 | 78.1 | 增加 12.5% |
| 薪資中位數 (萬元) | 52.0 | 56.6 | 64.5 | 增加 14.0% |

註：非擔任主管職務之全時員工，係指非經理人且達公司規定之正常上班時數，當年度在職滿六個月(含)以上人員。

| 各職別薪酬比例 | 人數 | | 薪酬比 | |
|-----------|----|----|-----|------|
| | 女 | 男 | 女 | 男 |
| 高階管理職 | 3 | 10 | 1 | 0.98 |
| 中階管理 - 業務 | 3 | 4 | 1 | 1.63 |
| 中階管理 - 行政 | 14 | 2 | 1 | 1.20 |
| 一般人員 | 90 | 17 | 1 | 1.34 |

註：

1. 高階管理職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及定期契約員工。
2. 本指標所統計員工人數為 2024 年全年皆在職的同仁。
3. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：依據 2024 年度薪資，該類別男性平均薪資 / 該類別女性平均薪資。
4. 女性與男性薪酬比例差異較大，係因本公司男性人員比例較低且多擔任專業性職務所致。
5. 業務主管除固定薪資外，依據績效表現發放之獎金是重要薪酬，無性別差異。2023 年無女性業務主管，2024 年新晉升 3 位，故平均薪資較男性低。

▶ 員工績效考核

公勝保經接受考核之員工比例如下：

考核統計表

| 項目 | 管理職 | 非管理職 |
|-----------------|------|------|
| 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% | 100% |

註：績效考核不包括新進未滿 3 個月人員、留職停薪員工、定期契約按摩師及工讀生。

▶ 員工福利

為滿足員工需求，公勝提供員工優良的勞動條件，與員工建立良好的關係。本公司員工福利措施包含各類獎金、成就表揚、健康休閒娛樂、照顧家庭生活等，另有優於法規之半薪家庭照顧假、給薪生日假、彈性工時 15 分鐘等措施。2024 年員工福利金額 272 萬元，其中考取專業證照之獎勵金為 19 萬元。各項員工福利措施如下：



各項員工福利措施



各類獎金

- 勞動節金 / 端午節金 / 中秋節金
- 久任獎金
- 生日禮金
- 員工酬勞
- 每季 / 月績效獎金
- 年終獎金
- 證照獎金



成就表揚

- 資深員工表揚 (獎金與獎盃)
- 優秀員工表揚



健康休閒娛樂

- 完善保險制度 (團保、雇主補償契約責任保險)
- 每年健康檢查
- 運動社團活動
- 國內 / 外員工旅遊
- 部門文康經費
- 開辦辦公室運動課程



照顧家庭生活

- 結婚禮金
- 生育禮金
- 喪葬慰補助
- 住院慰問金
- 子女教育獎勵金



其他優於法規制度

- 半薪家庭照顧假：每年最多七天，併入半薪病假計算
- 生日假：生日當月享有 1 日給薪休假
- 上班彈性工時 15 分



董事長與員工同歡慶生日



年度尾牙餐敘活動



團隊共學，提升組織向心力



體驗學習，強化團隊合作

▶ 育嬰留停執行情形



2024 年 2 名員工申請育嬰留停，復職率 100%，另 2023 年員工申請育嬰留停復職後持續工作滿 1 年之比例為 **100%**。

公勝保經近 3 年之育嬰留停概況如下：

近 3 年員工育嬰留停一覽表

| 年度 性別/合計 | 2022 年 | | | 2023 年 | | | 2024 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 | 3 | 12 | 15 | 1 | 13 | 14 | 0 | 9 | 9 |
| 當年度實際申請育嬰留停人數 B | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 2 | 2 |
| 當年度育嬰留停應復職人數 C | 0 | 1 | 1 | 0 | 6 | 6 | 0 | 2 | 2 |
| 當年度育嬰留停實際復職人數 D | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 | 5 | 0 | 2 | 2 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 E | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 | 5 |
| 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 | 5 | 5 |
| 當年度育嬰留停復職率 % (D/C) | 不適用 | 100 | 100 | 不適用 | 83 | 83 | 不適用 | 100 | 100 |
| 當年度育嬰留停留任率 % (F/E) | 不適用 | 100 | 100 | 不適用 | 0 | 0 | 不適用 | 100 | 100 |

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。
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. 當年度育嬰留停留任率 % = 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)。

▶ 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。《勞工退休金條例》按月提繳員工工資 6% 為勞工退休金，儲存勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。



3.4 職業安全衛生

▶ 職業安全衛生委員會

公勝保經重視全體職工的職業安全，雖保險經紀人產業為低危害風險之場域，仍成立職業安全衛生委員會，針對內部職業安全衛生進行監督與持續改善，並訂定公勝保險經紀人職業安全衛生管理規章、四大健康保護及防護計畫，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。

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。每季定期召開一次會議，員工可透過每季會議，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。2024 年職業安全衛生委員會共開會 4 次。

職業安全衛生管理各級人員職責



總經理

- 制訂職業安全衛生管理計劃，並指導有關部門實施。
- 綜理勞工安全衛生管理事項。
- 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。
- 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

- 負責辦理作業範圍內依職業安全衛生管理事項之實施。
- 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。
- 督導所轄人員經常整理工作環境，保持環境清潔衛生。
- 事故發生時，督導所轄人員實施必要之急救、搶救措施。
- 災害事故發生時，應立即向上報告並通知總務科。
- 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

- 執行各項作業時，應隨時注意作業環境的安全衛生。
- 遵守職業安全衛生作業標準及安全衛生守則。
- 接受健康檢查並遵守檢查結果之建議事項。
- 協助新進人員瞭解安全工作方法。

▶ 職業安全衛生之預防與管理

本公司定期統計追蹤員工職業災害情形，因本公司為保險經紀人產業，屬於低度危害風險事業，最近 3 年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。

近 3 年員工之職業傷害情形統計表

| 類別 | 項目 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|-------------------------------|-----------------|---------|---------|---------|
| 總工時 | 女性總經歷工時 | 245,016 | 261,888 | 288,000 |
| | 男性總經歷工時 | 73,704 | 73,408 | 74,000 |
| | 總經歷工時 | 318,720 | 335,296 | 362,000 |
| 職業傷害所造成的死亡人數 | 女性死亡人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性死亡人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 總計死亡人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數) | 女性總計嚴重職業傷害人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性總計嚴重職業傷害人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 總計嚴重職業傷害人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) | 女性總計職業傷害人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性總計職業傷害人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 總計職業傷害人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| 職業傷害所造成的死亡比率 % | | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重的職業傷害比率 % | | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄的職業傷害比率 % | | 0 | 0 | 0 |

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。



▶ 職業安全教育訓練

2024 年安排員工職業安全衛生在職教育訓練與安全衛生管理人員受訓，詳如下表。

職業安全衛生訓練的項目統計表

| 訓練項目名稱 | 受訓人數 | 受訓費用(元) |
|----------------------------------|------|---------|
| 甲種職業 (勞工) 安全衛生管理人員 (業務主管) | 1 | 1,000 |
| 安全衛生在職教育訓練 | 87 | 38,600 |

▶ 優於法規之員工健康檢查

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。依法令針對公司全體員工辦理完善且優於法規的員工健康檢查。下表為 2024 年公勝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 | 優於法規的員工健康檢查項目 |
| 檢查人數 (人) | 142 |
| 檢查費用 (仟元) | 502 |

▶ 健康促進活動

| 項目 | 說明 |
|--------------|---|
| 身心健康 諮詢服務 | <ul style="list-style-type: none"> 臨場健康服務：評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。2024 年護理師臨場 4 次，醫師臨場 1 次，每次 2 小時，共計 87 人次參加  <p>邀請專業醫師主講代謝症候群講座，提供線上與現場參與，協助員工提升健康意識</p> |
| 健康 促進活動 | <ul style="list-style-type: none"> 醫師健康講座 1 次 舉辦減重活動，共計 40 人次參加，共減 68 公斤 舉行萬聖節路跑活動  <p>員工參與公司舉辦萬聖節路跑活動</p> |
| 體適能 有氧運動社 | <ul style="list-style-type: none"> 課程內容安排如肌力訓練、皮拉提斯、體適能瑜珈、極球等  <p>安排體適能教練指導員工筋膜放鬆課程，幫助舒緩工作疲勞</p> |

4

培育專業一流顧問

- 4.1 招募一流顧問
- 4.2 完善實戰培訓
- 4.3 商業夥伴議和



4.1 招募一流顧問

► 招募多元背景的業務夥伴

應對市場的劇烈變化，公勝保經以「培養專業一流人才」為價值主張，採取「客群高端化、業務專業化、團隊菁英化」的發展方針，朝專業菁英化努力，並致力於打造包容且多元的工作環境，積極招募不同背景、性別、年齡、文化和經驗的優質業務夥伴。截至 2024 年底，公勝擁有超過 5,300 名業務夥伴，累積超過 100 萬名客戶，提供客戶多元且專業的保險服務，實現永續經營的目標。

2024 年業務夥伴人數概況

| 性別 | 女 | 男 | 總數 |
|---------|-------|-------|-------|
| 30 歲以下 | 336 | 319 | 655 |
| 30-50 歲 | 1,916 | 1,287 | 3,203 |
| 50 歲以上 | 1,051 | 403 | 1,454 |
| 合計 | 3,303 | 2,009 | 5,312 |

4.2 完善實戰培訓

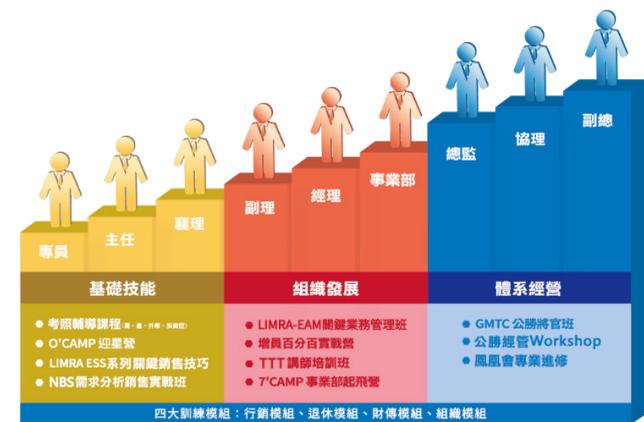
公勝保經從 2020 年開始推動轉型計劃，全面調整專業培訓、學習金幣、商品策略。在培養專業一流人才與帶領夥伴永續成長方面，透過聚焦商品銷售策略、各類專業課程分群分眾，以及公勝獨有的學習金幣補助，提供業務夥伴提升專業與銷售技巧等層面的學習，並鼓勵考取專業證照，培養高專業、高產值、高素質的菁英化一流人才。

為強化人力資本發展，持續投入大量資源於教育訓練，推動夥伴專業能力升級與轉型，進一步強化高端客群市場之經營能力。2024 年度於教育訓練之總投入金額達新台幣 5,655 萬元，較 2023 年度成長 47.6%，展現本公司對人才永續發展之高度期許。

► 提供完整全職階訓練

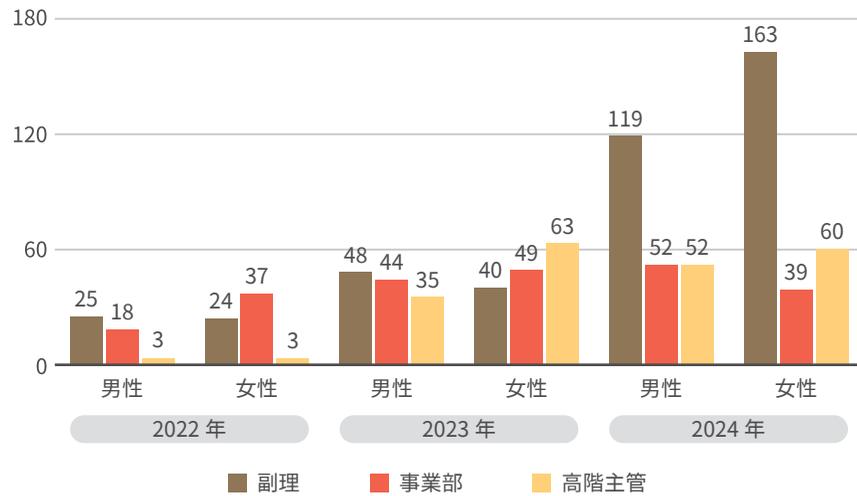
公勝重視業務夥伴們的職能發展，從保險新人的基礎行銷知識到組織發展經營所需的增員輔導技能與管理方式等，規劃一系列系統化的晉階訓練，協助業務夥伴打造深度的主管專業思維與發展藍圖。

我們設計完整的全職階訓練，第一階段（專員至襄理）著重基礎訓練，協助新進業務夥伴更快銜接保險經紀業務；第二階段（副理至事業部）著重組織發展，協助業務夥伴除具備專業行銷技巧，也應同時掌握組織發展、人才管理、事業經營的技巧；第三階段（總監至副總）則著重體系經營，重點培訓更多想要投入組織發展與單位運營的中堅夥伴。



近 3 年晉升逐年攀升，從 2022 年 110 人增加至 2024 年 485 人，顯示公勝重視人才發展，晉升制度以績效達標為依據，透過客觀衡量業務夥伴在目標達成、專業能力等多面向表現，不因性別、年齡等非績效因素影響。數據顯示，女性晉升人數大幅提升，展現性別平等與多元共融的實踐。

近三年晉升至指定職級狀況



「晉階訓練 - LIMRA-EAM 組織實戰班」上課照



「經管團隊集訓 - 影響力之旅」上課照

► 獨有的「學習金幣」補助

秉持「專業致勝」理念，自 2021 年起首創「學習金幣」機制，系統化培育兼具專業素養與高績效的菁英業務團隊。此創新人才發展模式已成功推動組織轉型，2024 年學習金幣補助金額達 2,526 萬元，較前一年度成長 32.4%，締造 2024 年營收創歷史新高佳績，充分展現企業對人才資本的長期承諾。



學習金幣制度有助於減輕業務夥伴的高額課程費用負擔，採「績效連結學習」的雙軌設計，促進業務夥伴學習動能、精進銷售技巧與專業形象，全面提升競爭力。獎勵機制如下：



專業認證激勵

針對超級業務夥伴 (COT)、菁英會員 (MDRT) 及退休規劃專家等菁英人才，提供最高 20 萬元學習補助。



專業成長導向

完成特定專業課程或跨領域訓練者，可獲得額外 3-5% 學習金幣，強化整體專業能力與市場競爭力。



彈性運用機制

學習金幣補助金額 10 萬元以內依課程實支核銷，學習金幣補助金額逾 10 萬元者可折現，兼顧專業成長與實質獎勵。



▶ 業界首創「學習認證地圖」

自 2024 年起，公勝再次推行業界首創的「學習認證地圖」，以基礎扎根、專業精進、領導賦能三方面進行課程布局，透過 6 大專業職能模組、18 門實戰課程及國際認證為核心，建構分階、分域的系統化賦能體系，助力業務夥伴掌握跨域競爭力，奠定永續職涯基石。

另推動 5 大證照認證以促進保險業務夥伴專業提升。截至 2024 年，5 項證照持證人數皆居保經業界第一，RFC 認證財務顧問師達 581 人、RFA 退休理財規劃顧問達 279 人、RFP 美國註冊財務策劃師達 147 人，AFP 理財規劃顧問與 CFP® 國際認證高級理財規劃顧問達 53 人，共計 1,060 人次。

學習認證地圖





4.3 商業夥伴議和

盡職調查確保招攬品質

為確保合作業務夥伴的招攬品質，公勝保經制定「業務人員盡職調查執行辦法」，並公告全體業務夥伴週知。業務夥伴盡職調查分為「報聘前盡職調查」及「在職中盡職調查」，設定相關評核項目，以評估業務夥伴的信用、財務等狀況。2024年新進業務夥伴100%進行報聘前盡職調查；同年12月完成在職中盡職調查，評估結果為中風險者，則於6個月再次重新評估，評估結果為高風險者，則予以終止承攬合約。

「小手拉大手」獎勵協助新人達標

2022年起透過「小手拉大手」獎勵，促進增員主管從旁協助新人達標，新人也同時能用旅遊回饋與其增員主管的栽培，旅遊地點包含宜蘭礁溪、嘉義阿里山、南投日月潭等地。自2022年獎勵活動開辦以來累計旅遊參與人次為228人。



獎勵旅遊 - 冰壺體驗



獎勵旅遊 - 阿里山大合照



商業夥伴
議和

多元獎勵機制

為打造專業且高績效的菁英業務團隊，公勝保經推動多元激勵制度，包括具市場競爭力的薪酬架構，將獎酬與績效高度連結，並設有繼續率獎金、國外旅遊獎勵與MP加碼機制，有效提升團隊動能與士氣。以2024年為例，學習地圖制度鼓勵業務持續進修，全年受訓人數達1,163人，累計訓練費用突破2,000萬元，人均訓練費達18,772元，顯示公司對人才培育的高度重視。多元獎酬與訓練資源的投入，有效支撐業務團隊績效躍升，並回應市場挑戰，締造2024年營收高峰。

業務夥伴之滿意度調查

為即時回饋業務夥伴之建議以及與公勝內部之橫縱向溝通，我們設有滿意度問卷，調查業務夥伴對公勝保經之行政專員受理收件服務之滿意度，2024年滿意度問卷NPS平均88分，2025年規劃於滿意度問卷新增「誠信正直」、「熱情積極」面向之調查，並增加行政專員之獎勵機制，期提升服務品質、團隊凝聚力。

5

提供高效數位服務

- 5.1 數位科技與創新
- 5.2 ESG保險服務
- 5.3 公平待客與客戶關係維護
- 5.4 資訊安全保護





5.1 數位科技與創新

▶ 行動投保無紙化

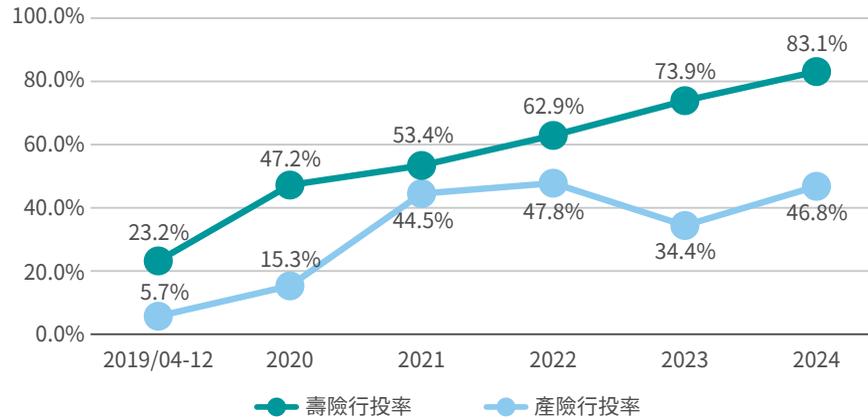
為響應 EGS 企業永續發展目標，公勝保經自 2018 年 3 月導入行動投保平台，希望透過推廣行動投保，落實無紙化、環境永續。為提升使用率，2022 年啟動行動投保 2.0 App 開發專案，帶領團隊重新建構行動投保模式，導入使用者直覺操作模擬與功能強化，另提高保險公司對談率、提升串接速度，快速累積行動投保家數，對內強化功能整合不同面向的資訊流，對外大量提高串接家數，真正做到一板在手、展業順手，實現便捷、高效的展業工作模式，提升工作效率和客戶體驗。2024 年行動投保家數為 20 家，行動投保之比率亦逐年提高，壽險行動投保率 83.1%，使用成效為業界的 1.6 倍。

公勝行動投保 APP mAgent+2.0 優勢

| 優化項目 | 公勝mAgent+2.0 | 多數業界作法 |
|---------------------|---|---|
| 資安認證保護 | 取得 APP 資訊安全 L2(MAS 標章) 與個資截圖隱匿功能 | 無 |
| SSO 登入模式 | 單一簽入認證，不須另外筆記各保險公司帳密 | 各家保險公司平台帳密，業務需自行管理，容易混淆 |
| 保經文件數位化，減低照會率與發單天數 | 線上完成自有文件填寫與簽名，欄位採線上檢核。受理與簽署全程數位化，全程無紙化，減低照會率與發單天數 | 需電子文件搭配紙本文件並用，複雜度高增加使用者困擾。紙本填寫錯誤，增加照會率與發單天數 |
| 客戶資料整合帶入，避免重複輸入相同資料 | 同一客戶投保多家時，可免除重複輸入同樣客戶資料的困擾 | 投保多家時，需逐一重複輸入相同的客戶資訊 |
| 銷售支援系統整合 | 平台整合商品百科與客戶保單分析功能，利於銷售流程整合 | 無 |



2019/04-2024 壽險及產險行動投保率



▶ 作業數位化 照會無紙化

自 2024 年 5 月起開始規劃及推動照會無紙化，自 7 月起執行照會無紙化作業，接續積極導入數位勞動力 (RPA) 專案，藉數位機器人輔助行政作業，達到縮短作業時程、降低因人工作業所造成的疏漏以及紙本損耗，大幅提高政體作業品質。

配合公司政策推動行動投保與電子化保單的使用率，加快核保速度；利用保險公司線上照會回覆處理，減少與保險公司文件往來勘誤修正的時效，使保單核保更為便利快速。

產險保單後端作業中，利用批次作業完成產險保單作業，預期可提升 30% 以上行政作業效能，達成強化案件受理的正確率，有效降低錯誤率，大幅提升整體工作效率。

配合資訊部數位推動策略，目前共計 13 間壽險 8 間產險公司採用行動投保方式進行投保，對數位化作業整體而言，有相當助益。

▶ 導入匯客 + 精準洞悉客戶需求

為深化業務夥伴之客戶服務與經營，進一步精準洞悉客戶需求，導入匯客 + 作業系統提供高正確性的保險商品百科、一鍵進行保單健檢、提前建立保險商品組合等功能，打造業務夥伴輔銷系統，根據客戶不同階段的人生規劃或需求提供差異化優質服務等。此外，業務夥伴透過系統可掌握客戶訊息 (包含生日、繳費、信用卡到期之提醒通知等)，創造更多服務價值。2024 年共 652 位夥伴透過保單健診系統，替保戶提供保單健診服務，共計 9,089 人次。





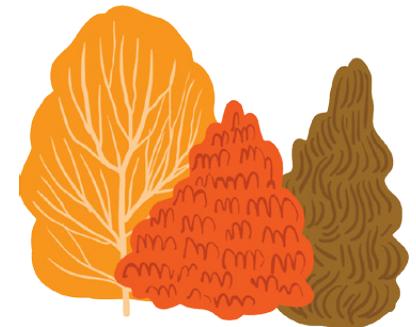
5.2 ESG 保險服務

公勝保經以「成為金融產業最受信賴的標竿品牌」為願景，以人為本發展核心策略，將本業與永續結合推廣 ESG 保險商品，期盼攜手合作保險公司及保戶共同守護健康、永續經營。2024 年小額終身壽險、優體壽險、弱體保單與外溢保單，投保件數共 1,129 件，總保費新台幣 12,222,457 元。

| 類別 | 商品名稱 | 社會環境衝擊 | 創造效益 |
|---------------|-----------------------------|---|---------------------------------------|
| 小額終身壽險 | 新光人壽 - 頌愛心小額終身壽險 | 鑒於我國已進入高齡社會，面對人口老化及少子化趨勢，經由小額終老保險之設計，以利高齡長者取得基本保險保障。小額終老保險具有以下幾項特色： 1. 保障終身 2. 低保費，保險費較其他同類型壽險便宜 3. 低投保門檻，對於已超過一般壽險承保年齡的高齡族群，可透過本險建構基本保險保障 | 2024 年共銷售 820 件， 總保費達 10,185,137 元 |
| | 台灣人壽 - 珍傳愛小額終身壽險 | | |
| | 凱基人壽 - 全民小額終身壽險 | | |
| | 富邦人壽 - 金來寶小額終身壽險 | | |
| | 宏泰人壽 - 新真心小額終身壽險 | | |
| | 遠雄人壽 - 全家保小額終身壽險 | | |
| | 全球人壽 - 厚利安小額終身壽險 | | |
| | 第一金人壽 - 珍愛小額終身壽險 | | |
| | 臺銀人壽 - 金福氣小額終身壽險 | | |
| 元大人壽 - 小額終身壽險 | | | |
| 外溢保單 | 台灣人壽 - 憶心溢意一年定期健康保險 | 透過保戶自主健康管理與保險商品之結合由保險公司提供保費折減、增加保額或回饋金等服務鼓勵被保險人規律運動、接觸健康飲食進而降低罹病率以達到事前預防之效益，同時減少醫療成本，創造三贏外溢效果。 | 2024 年共銷售 271 件， 總保費達 1,247,188 元 |
| | 台灣人壽 - 好滿溢一年定期住院日額健康保險附約 | | |
| | 台灣人壽 - 好滿溢一年定期重大疾病健康保險附約_甲型 | | |
| | 台灣人壽 - 好滿溢一年定期癌症醫療健康保險附約 | | |
| | 遠雄人壽 - 雄有溢 85 精選傷病定期保險 | | |
| | 富邦人壽 - 溢起樂血利率變動型終身壽險 | | |
| | 富邦人壽 - 連馨滿溢長期照顧終身健康保險 | | |



| 類別 | 商品名稱 | 社會環境衝擊 | 創造效益 |
|------|--------------------------|--|-------------------------------|
| 外溢保單 | 富邦人壽 - 順馨滿溢長期照顧定期健康保險 | | |
| | 富邦人壽 - 詠馨滿溢長期照顧終身保險 | | |
| | 富邦人壽 - 樂溢定期壽險附約 | | |
| | 宏泰人壽 - 友溢健康長期照顧終身保險 | | |
| | 宏泰人壽 - 友溢健康長期照顧終身保險附約 | | |
| | 全球人壽 - 溢卡貼心重大傷病一年期健康保險附約 | | |
| 優體保單 | 台灣人壽 - 優體定期壽險 | 對於「優良體況」客戶所設計的優惠商品，保費較一般壽險低。主要依據被保險人是否吸菸經驗、健康狀況、生活方式、家族病史等因素評估 | 2024 年共銷售 33 件，總保費達 739,969 元 |
| | 富邦人壽 - 優樂定期壽險 | | |
| 弱體保單 | 台灣人壽 - 新愛肝人生終身保險 | 針對體況不佳曾被拒保、批註除外或加費承保的保戶所設計的保單，適合出現「三高」症狀、已罹癌或慢性疾病及身障等保戶投保。 | 2024 年共銷售 5 件，總保費達 50,163 元 |
| | 富邦人壽 - 智糖人生定期健康保險 | | |
| | 台灣人壽 - 與愛同行住院醫療終身健康保險 | | |
| | 台灣人壽 - 有愛無礙住院醫療終身健康保險 | | |
| | 新安東京海上 - 三高心安保 | | |





5.3 公平待客與客戶關係維護

► 建構公平待客規章制度

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，訂有「公平待客原則暨公平待客注意事項」政策文件，支持及落實「公平待客原則」的承諾。

► 設置「公平待客推動委員會」並向董事會報告

為紮根公平待客企業文化，每年至少 1 次於年度高階主管會議報告「公平待客原則」推動執行情形、檢討現行內部規章及行為守則是否足以落實「公平待客原則」政策。同時依據金融監督管理委員會「金融服務業公平待客原則」，定期檢視公司各項保險商品服務，確保從業務銷售、契約履行、保單服務及申訴處理等過程，皆公平合理對待每一位消費者，達成公平待客原則政策目標。2024 年公平待客推動高階主管會議召開 1 次。

每年至少 1 次年度向董事會報告「公平待客原則」執行情形、檢討現行內部規章及行為守則是否足以落實「公平待客原則」政策，並向董事會報告，董事會認有不妥當之處應立即改善。2024 年向董事會就「公平待客原則執行情形及檢討報告案」1 次。

► 公平待客教育訓練

本公司要求全體業務夥伴每年應參加公平待客原則訓練，2024 年「公平待客原則」訓練課程 3 小時，計有 5,300 位業務夥伴受訓，覆蓋率 99.77%，100% 通過課程測驗。

► 加強電訪比例

為落實公平待客原則，本公司強化電訪、確認客戶貸款投保之動機來源，包括加強訓練電訪人員敏感度，及依經驗隨時修訂電訪問題等，另針對貸款件數高比例單位提高電訪比例，設立警示燈號，發布週知，必要時建立輔導機制。

依「保險業招攬及核保理賠辦法」規定，針對保費來源為解約金、各種貸款，及針對 65 歲以上高齡投保者，全面完成電話訪問，其他種類新契約電話訪問比例為 5%。本公司為求精進交易安全之維護，減少爭議事件之發生，尤其避免肇始本公司受求償之爭議事件出現，故而將新契約電話訪問比例，一般險種為 10%，躉繳投資型商品新契約，更提升至 20%。

| 類型 | 公勝保經電訪比例 | 是否優於法規 |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 新契約電訪 | 外幣保單：當月件數之 10% 進行電訪 | ✔ 優於法規，法定電訪率 5% |
| | 網路投保：當月件數之 10% 進行電訪 | ✔ 優於法規，法定電訪率 5% |
| | 一般案件：當月件數之 20% 進行電訪 | ✔ 優於法規，法定電訪率 5% |
| | 投資型商品：當月件數之 20% 進行電訪 | ✔ 優於法規，法定電訪率 5% |
| | 65 歲以上高齡客戶：當月件數之 100% 進行電訪 | 合規，法定電訪率 100% |
| | 保費來源為保單解約金或貸款：當月件數之 100% 進行電訪 | 合規，法定電訪率 100% |
| 保全電訪 | 當月件數之 10% 進行電訪 | ✔ 優於法規，法定電訪率 5% |
| 投資型保單要保人風險認知聲明書電訪 | 當月件數之 100% 進行電訪 | ✔ 優於法規，法令無針對「投資型保單要保人風險認知聲明書」設定電訪規定 |



▶ 顧客權益保護與申訴

為保障客戶權益，發生客戶申訴或金融消費爭議時，依金融消費爭議處理制度之標準作業流程及本公司「消費爭議處理制度」適時、妥當處理外，並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。倘業務夥伴有違失情況，依本公司「保險業務員招攬行為獎懲辦法」、「保險業務員違規作業記點辦法」進行懲處。2024 年本公司經評議中心轉來案件，計有 9 件申訴案件、5 件評議案件，截至當年底已結案率 85.7%，未結案的案件為年底新增案件，截至 2025 年 4 月 30 日已全數結案。

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，2024 年無任何違反產品與服務資訊標示相關法規之情事發生。



多元的申訴管道

- ◎ 公勝保戶專線 0800-077-090
- ◎ 網路投保保戶 02-23962939
- ◎ GOGOBO
- ◎ 全台業務中心聯絡電話
- ◎ 官網網站 > 保戶服務 > 聯絡客服



聯繫與妥善處理

- ◎ 受理後 3 工作日內聯繫客戶
- ◎ 受理後 7 工作日內調查事實



分析與檢討改善

- ◎ 每年 2 次消費爭議檢討委員會進行檢討精進

▶ 對弱勢族群提供金融教育

落實公平待客與普惠金融是金融保險業的社會責任，提供較難取得金融服務的弱勢族群合適的服務，並提升金融弱勢族群的金融素養，協助其在財務上做出明智的決策。公勝保經辦理講座協助提升金融弱勢族群之金融素養，藉由公勝專業講師、外聘講師等第一線進到學校、公益團體或政府等單位，針對財務脆弱家庭及弱勢族群朋友，進行理財基本觀念的建立，提升金融素養，培養金融風險抵抗力。

2024 年公勝保經發言人暨理財講師郭莉芳針對嘉義縣低收入戶家庭所舉辦理財講座，共計 20 個低收入戶家庭共 60 人參與，以互動式教學進行理財教育訓練，用現實生活實際案例讓參加民眾更容易了解課程內容，以及家中財務狀況該如何因應，還有提供簡單財務諮詢，期盼協助學員翻轉家庭經濟狀況。此外，更於課程中的休息時間及會後與部分民眾進行一對一談話，蒐集弱勢族群朋友心得回饋。



為嘉義縣低收入戶家庭所舉辦理財講座



5.4 資訊安全保護

▶ 資通安全風險管理架構

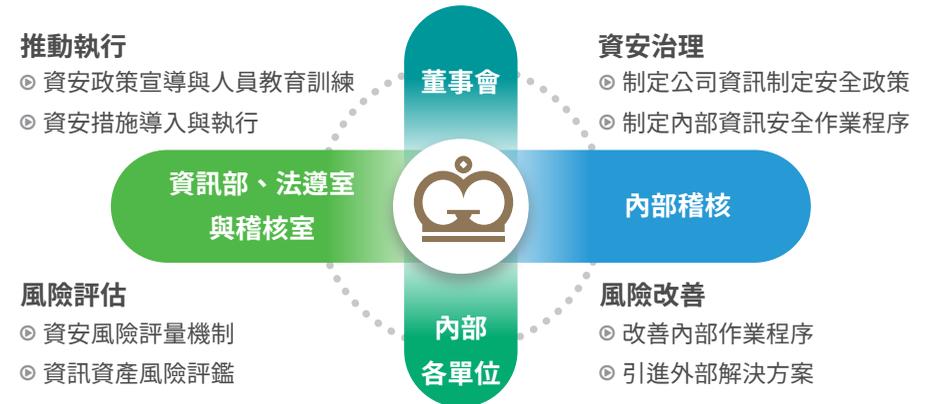
公勝保經組織運作模式採用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，由本公司資訊部、法遵室與稽核室進行相關檢核機制擬定與執行，依據規畫、執行、查核與行動的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，並定期與專責單位回報執行成效，確保相關可靠度目標之達成且可以持續改善。

我們著重資安風險管理，建立完整資訊安全 Information Security Management System, ISMS 管理系統，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合用戶需求、最高規格的機密資訊保護服務。除此之外，更建構多層資安防護，持續導入將資安防禦創新技術，將資安控管機制整合內化於軟硬體維運、供應商資安管理等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護本公司重要資產的機密性、完整性及可用性。

除了建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，確保每時每刻公司內部的資訊安全防護等級都位於在最高規範之下。

我們積極監控資安管理成效，依據查核結果進行資安指標衡量及量化分析，並透過定期模擬演練資安攻擊進行資訊安全成熟度評鑑。落實監督、稽核確保資安規範持續有效；此外，亦依據績效指標及成熟度評鑑結果，定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及宣導等改善作為，確保本公司重要機密資訊不外洩。

資通安全風險管理架構



▶ 資訊安全及隱私組織

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，委員會由法遵室施副總與資訊部楊資深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，每年定期安排會議進行，協助推動資安與個資管理制度。

資訊安全及隱私組織架構





▶ 資訊安全具體管理方案



▶ 國內首家取得 3 張國際認證的保經公司

公勝保經已取得三張國際級資訊安全認證，包含 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理體系、BS 10012:2017 個人資料管理體系、ISO/IEC 27701:2019 隱私資訊管理體系，是國內首家拿下 3 項認證的保經公司，展示了我們對資訊安全的承諾和努力。未來，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。





▶ 資訊安全衡量指標

資通安全衡量指標

| 2024年目標 | 達成情形 |
|---|---|
| 個資外洩件數 ≤ 0 件 | ✓ 達成，實際績效為0 |
| ISO/IEC 27001、ISO/IEC 27701 與 BS 10012 年度驗證通過 | ✓ 達成，年度驗證通過 |
| Cyberinet 暗網情資分析評分為 A | ✗ 未達成，實際績效為 B，因本年度分析評比在檢測 Cookie 安全設置時因新服務有使用而未進行防護導致，將於往後新增服務時檢核相關項目，來降低此風險產生 |
| 資訊安全與個人資料隱私意識課程 ≥ 4 小時 | ✓ 達成，實際績效為 6 小時 |
| 資訊安全攻擊導致服務中斷 ≤ 8 小時 | ✓ 達成，實際績效為 6 小時 |
| 重大服務滲透測試高度風險須 ≤ 0 件 | ✓ 達成，實際績效為 0 件 |
| 重大服務滲透測試中度風險須 ≤ 5 件 | ✗ 未達成，實際績效為 6 件，未達標係因增加服務項目，導致中風險件數未達標，將會依據相關風險等級檢測項目作為後續新增服務時的檢測項目，以降低中風險項目的增加 |
| 重大服務滲透測試低度風險須 ≤ 10 件 | ✓ 達成，實際績效為 6 件 |

▶ 資通安全通識教育訓練

公勝保經更著重於每一位員工的日常工作狀態，為確保員工在日常工作中具備相關資安意識，從基本觀念開始防範於未然，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。

資通安全通識教育訓練

| 訓練對象 | 說明 |
|---------|---|
| 新進員工 | ◎ 新進人員須完成 ISO/IEC 27001、ISO/IEC 27701 與 BS 10012 線上課程之教育訓練 |
| 在職員工 | ◎ 每年不定期進行 4 次內部資安意識教育訓練，透過內部及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，2024 年辦理 4 場。 ◎ 2024 年新增要求員工進行 3 小時資通安全通識教育訓練，2024 年 198 人完訓資通安全課程 3 小時，均 100% 通過測驗。 |
| 資訊部資安人員 | ◎ 安排資訊部資安人員 12 小時教育訓練，2024 年資訊人員受訓時數 100% 達標。 |
| 業務夥伴 | ◎ 每年 2 次針對業務單位進行資安意識教育訓練課程，2024 年辦理 2 場課程。 |



▶ 客戶資料隱私保護

公勝保經已通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理、BS 10012 PIMS 個人資料保護管理、ISO/IEC 27701 隱私資訊管理認證，展現謹慎運用且妥善保護客戶資料的決心。本公司將持續透過訓練、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。

2024 年無機密資料與個資外洩相關情事、無受主管機關無來函要求函覆之情事、亦無因個資事件受主管機關裁罰之相關情事。另針對客戶申訴案件本公司皆積極處理，並持續加強內勤人員與業務人員之教育訓練，以提升服務品質。



6

共創綠色共榮未來

- 6.1 氣候變遷風險管理
- 6.2 環境保護管理
- 6.3 展現公益永續





6.1 氣候變遷風險管理

▶ 氣候變遷風險鑑別與因應對策

「氣候變遷」為全球所關注的議題與重點，更是所有企業在推動永續發展的同時，也要將其納入營運決策與考量。我們參考國際氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的四大核心架構，識別公司在營運時可能面臨的衝擊、風險與機會，進而採取因應的措施與管理機制。各項執行成效分析如下：

治理單位

公勝保經目前尚未設立專責之氣候變遷風險治理單位，由永續發展小組作為永續相關議題的推動單位，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，且由主任委員指派高階主管數名擔任委員，小組組長統籌並提報該小組之企業永續發展相關議案，協助監督該小組執行本組織指示或決議事項，並每年定期向董事會提報執行狀況，以確保本公司永續發展相關工作的推動與落實。

策略

面對嚴峻的氣候變遷威脅，以及為達成國際「2050年淨零排放」的共識，公勝保經依據營運狀況辨識氣候變遷之風險與機會，鑑別重大性較高之氣候相關風險2項與機會1項。

▶ 風險與機會管理

風險

| 風險主題 | 風險描述 | 潛在影響 | 因應措施 |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|---|
| 【實體風險】 平均氣溫上升 | 溫室效應導致平均氣溫逐年增加 | 營運據點之空調機組耗電量增加，導致電費增加 | <ul style="list-style-type: none"> ◉ 空調溫度控制 ◉ 汰換為變頻冷氣機組 |
| 【轉型風險】 強化排放量報導義務 | 政府法規逐步要求企業報導溫室氣體排放之義務 | 執行溫室氣體盤查、查證、人力投入，導致增加營運成本 | <ul style="list-style-type: none"> ◉ 參考上市櫃公司永續發展路徑圖規範，於2028年進行溫室氣體查證 |

機會

| 機會主題 | 機會描述 | 潛在影響 | 因應措施 |
|---------------------|--|--|--|
| 【氣候機會】 增加低碳商品和服務 | 在溫室氣體管理與排放減量的趨勢下，預估將有越來越多的商業夥伴、客戶要求低碳商品與服務 | 推動金融數位服務，有效提供有效瀏覽各保險公司商品、減少紙張耗用、加快投保效率，一方面增加數位化服務之維護費用，另一方面帶來財務機會與增加獲利 | <ul style="list-style-type: none"> ◉ 推動金融數位服務，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 ◉ 行政流程E化，推動全數位電子報聘 ◉ 數位學習及線上早會、內部無紙化會議 |



▶ 指標與目標

| 指標 | 2024 年成果 | 目標 |
|------------------|--|--|
| 溫室氣體盤查與減量 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 2024 年節紙與節電作為共減碳 9.971 公噸 CO₂e | <p>參考上市櫃公司永續發展路徑圖規範：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 2026 年揭露 2025 年母公司及子公司溫室氣體盤查結果 ◎ 2027 年設定基準年與減碳目標 ◎ 2028 年揭露 2027 年母公司及子公司溫室氣體盤查結果與完成查證 |
| 行動投保 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 2024 年行動投保合作保險公司共 20 家，其中壽險行動投保使用率為 83.1%，是業界的 1.6 倍 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 2025 年壽險行動投保使用率 85% ◎ 2027 年以後壽險行動投保使用率 95% |
| 減少紙張耗用 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 透過電子報聘、電子發票、網路投保、遠距投保、行動投保節省紙張，換算減碳量達 9.417 公噸 CO₂e | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 2025 年的紙本作業件數減少 30%，包含但不限於行動投保（基準年：2023 年） |

6.2 環境保護管理

▶ 能源耗用統計

公勝保經使用能源以電力使用為主，多用於公司營運及空調設備。為減少業務夥伴移動耗能，公勝推動行動投保、遠距投保等低碳措施，亦鼓勵同仁搭乘公眾交通工具，減少交通往返所造成的溫室氣體排放。與 2023 年相比，2024 年能源使用量上升的原因係本公司拓展業務中心及平均溫度上升增加空調用電，進而導致能源使用量提升。本公司將持續推動相關政策並逐步落實節能，鞏固綠色永續經營。以下為公勝近年所使用之能源消耗量：

能源使用量統計表

| 定量指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 |
|----------------|-----------------|---------------|---------------|
| 電力使用量 | 度 / 年 | 1,128,344.000 | 1,283,636.000 |
| | GJ | 4,062.038 | 4,621.090 |
| 汽油使用量 | L / 年 | 1,325.680 | 1,102.260 |
| | GJ | 43.264 | 35.972 |
| 總能源使用量 | GJ | 4,105.302 | 4,657.062 |
| 組織特定度量值 | 營業收入 (百萬元) | 3,043.188 | 4,479.376 |
| 能源密度 | GJ / 營業收入 (百萬元) | 1.349 | 1.040 |

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 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、汽油 7,800 kcal/L。
3. 統計邊界：2023 年包含 24 個業務中心與 2 個行政中心，排除 2 個業務中心（金門、北三）非為公司自行承租之職場；2024 年包含 23 個業務中心與 2 個行政中心，排除 4 個業務中心（金門、松江、鼎盛、北三）非為公司自行承租之職場。



► 溫室氣體排放統計

目前公勝保經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包含範疇一及範疇二，近年之溫室氣體排放量如下表：

溫室氣體排放統計表

| 定量指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 |
|------------------|--|---------|---------|
| 範疇一： 直接溫室氣體排放 | 公噸 CO ₂ e | 3.125 | 2.598 |
| 範疇二： 間接溫室氣體排放 | 公噸 CO ₂ e | 558.530 | 608.443 |
| 合計 | 公噸 CO ₂ e | 561.655 | 611.042 |
| 溫室氣體排放強度 | 公噸 CO ₂ e/ 營業收入 (百萬元) | 0.185 | 0.136 |

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含交通運輸之移動燃燒源的排放源，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. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。外購電力引用經濟部能源局公告，2023 年電力排放係數 =0.495 kgCO₂e/kWh、2024 年電力排放係數 =0.474kgCO₂e/kWh。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
4. 統計邊界：2023 年包含 24 個業務中心與 2 個行政中心，排除 2 個業務中心 (金門、北三) 非為公司自行承租之職場；2024 年包含 23 個業務中心與 2 個行政中心，排除 4 個業務中心 (金門、松江、鼎盛、北三) 非為公司自行承租之職場。

► 節能減碳措施

公勝保經持續有效地進行能源管理與減量，除了紙張、日常照明節能等作為，亦考量資訊設備之耗能並採取下列具體行動，使設施效率獲得最佳化的改善，達到減少能源消耗之目標，2024 年節紙與節電作為共減碳 9.971 公噸 CO₂e。

2024 年節能措施與成果

| 類別 | 能資源節省措施 | 減碳量(公CO ₂ e) |
|----|--|-------------------------|
| 節紙 | 電子報聘：電子報聘節省紙張 33,000 張，碳排減少 0.203 公噸 CO ₂ e | 0.203 |
| | 電子發票：採用開立無實體電子發票 (存入個人手機載具條碼)，無實體電子發票總筆數為 33,593 張，達已開立電子發票總數約 50.37%，每張電子發票節省 36 公克 CO ₂ e，2024 年碳排放量減少 1.209 公噸 CO ₂ e | 1.209 |
| | 網路投保：2024 年完成 4,018 件網路投保案件，1 件網路投保約可降低 17 張紙張量，碳排減少 0.421 公噸 CO ₂ e | 0.421 |
| | 遠距投保：2024 年完成 68 件遠距投保案件，1 份遠距投保約可降低 15 張紙張量，碳排減少 0.006 公噸 CO ₂ e | 0.006 |
| | 行動投保：2024 年完成 72,369 件行動投保案件，一份行動投保約可降低 17 張紙張量，碳排減少 7.578 公噸 CO ₂ e | 7.578 |
| 節電 | 午休關燈 0.5 小時：總公司午休關燈 0.5 小時，2024 年節省 1,169 度的電 (相當於熱值節省 4.21GJ)，每度電碳排 0.474 公斤 CO ₂ e，碳排減少 0.554 公噸 CO ₂ e | 0.554 |
| 合計 | - | 9.971 |

註：

1. 每張紙節省碳排量 0.00616 公斤 CO₂e/ 每張 (3.08 公斤 CO₂e / 每包 500 張)，碳足跡排放係數取自環境保護署產品碳足跡資訊網之影印紙 (規格 A4,80g 一包 500 張)。
2. 電力熱值換算為 1 度電 =0.0036GJ。



▶ 水資源管理

公勝保經取水源為自來水，使用之水資源主要用於員工生活用水等，依據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，台灣全區水風險為低 - 中 (1-2)，非屬水資源壓力地區。相較其它產業，本公司非高耗水產業，但亦重視水資源議題，總機構與各分機構長期宣導愛惜水資源之重要性。詳細水資源統計表請見下表：

水資源用量統計表

| 年度 | 單位 | 2023年 | 2024年 |
|--------|-----------------------------|-----------|-----------|
| 取水量 | 百萬公升 | 5,656.000 | 3,178.000 |
| 排水量 | 百萬公升 | - | - |
| 耗水量 | 百萬公升 | - | - |
| 組織特定度量 | 營業收入 (百萬元) | 3,043.188 | 4,479.376 |
| 用水密度 | 取水量 (百萬公升) / 營業收入 (百萬元) | 1.859 | 0.709 |

註：

- 公勝保經據點為辦公大樓未量測排水量，耗水量則因排水量無法統計而未計算耗水量。
- 統計邊界：2023年統計10個業務中心（新營、嘉義、市政、桃園、台北、中山、宜蘭、羅東、花蓮、高五），排除2個業務中心（金門、北三）非為公司自行承租之職場，另2個行政中心及14個業務中心據點因水費包含於管理費無法統計；2024年統計9個業務中心（新營、嘉義、市政、桃園、台北、中山、宜蘭、羅東、花蓮），排除4個業務中心（金門、松江、鼎盛、北三）非為公司自行承租之職場，另2個行政中心及14個業務中心據點因水費包含於管理費無法統計。
- 與2023年相較，2024年統計邊界減少1個高五業務中心的計算，故2024年取水量較2023年取水量減少。

▶ 廢棄物管理

本公司因產業屬性關係，營運據點皆為辦公大樓，主要之廢棄物為一般生活垃圾，營運過程中並不會產生製程廢棄物，本公司確實進行垃圾分類，並由大樓管委會委託環保公司處理廢棄物。



廢棄物減量措施

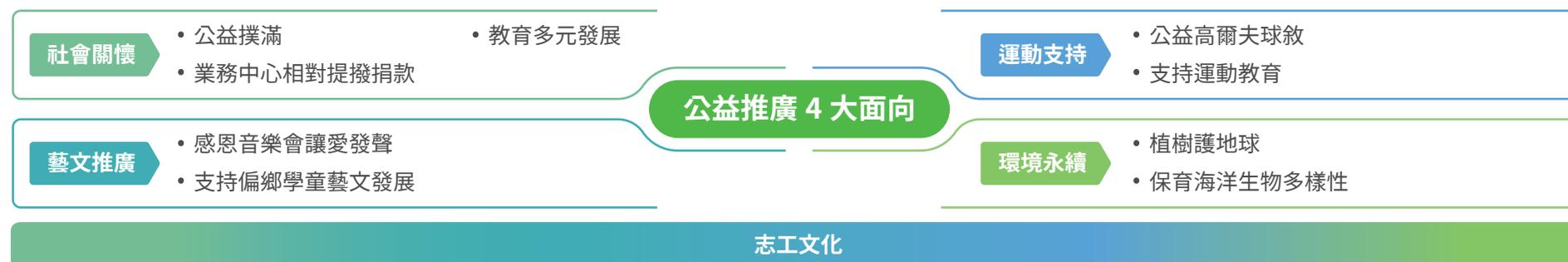
- 宣導廢棄物減量政策將持續進行，並定期檢視執行目標進度與成效
- 新進業務夥伴使用電子合約報聘
- 紙張使用採雙面列印、反面重複利用
- 開立電子發票
- 網路投保、遠距投保、行動投保，節省紙張使用
- 廢紙水銷處理，強化紙類資源再利用





6.3 展現公益永續

公勝保險經紀人落實「不只是保險，我們分享愛」的公益理念，以行動落實公益型企業使命，近幾年公益推廣分為四大面向，包含社會關懷、運動支持、藝文推廣、環境永續，並號召業務夥伴一同志工服務，用實際行動響應公益。



2024 年成果與績效

- 公益影響人次逾 48,000 人次。
- 公益總捐款金額逾 1,000 萬元。
- 贊助 36 個公益團體，相較 2023 年增加 24%；其中 16 個公益團體支持陪伴超過 6 年。
- 76 場志工服務，投入 963 人次，服務總計逾 3,800 小時，相較 2023 年，投入人次增加 20%，志工服務時數總計提升 22%。

6.3.1 社會關懷

亮點成果

- 公益撲滿**：結合保戶、產壽險公司、公益單位共計 24 個單位一同參與，總捐款金額突破 280 萬元，超過 2 萬人次影響力。3 年累積善款超過 830 萬元。
- 業務中心相對提撥**：幫助 6 個在地公益單位，結合總公司相對提撥金額，2024 年累積捐款超過 30 萬元。

▶ 公益撲滿 存愛未來

以 Action For Future 為核心理念，2024 年聯手與 12 家保險公司、公勝業務夥伴及保戶聯手打造龍年公益撲滿，捐款滿 300 元以上，公勝再加碼捐款 100 元，讓愛心 1+1，陪伴心路基金會、失親兒福利基金會、弘道老人福利基金會。共計 6,014 筆捐款，總金額突破 280 萬元。



案例分享

心路基金會幫助遲緩孩子快樂學習，展現無限潛能。4 歲的諾諾出生即診斷患有視網膜母細胞瘤，疾病影響視力，也讓他對外在的刺激與變化較敏感。家人們用耐心陪伴，時常利用假日帶著諾諾多方嘗試，享受生活大小事。諾諾到心路「桃園早療中心」上學後，有了許多同儕，以及老師的細心教導，小小的心慢慢舒展開來，變得更活潑、愛笑，話也變多，是大家的開心寶貝。公勝公益撲滿專案捐款予心路基金會，幫助基金會服務更多孩子。



專案結合保戶、產壽險公司共同參與



龍年公益撲滿捐款逾 280 萬元予心路基金會、失親兒福利基金會、弘道老人福利基金會

▶ 業務中心相對提撥

公司內部行之有年的公益專案，為將公益拓展為自發性行為，不再侷限公司舉辦之活動，盼能影響更多人一同發揮愛心，鼓勵業務夥伴關注在地議題，自主發揮愛心。公勝根據業務夥伴為指定的公益單位募捐的總金額，相對提撥同等金額予此公益單位。2024 年共幫助 6 個在地公益單位，結合總公司相對提撥金額，累積捐款超過 30 萬元。捐助之公益單位包括社團法人高雄市傳愛協會、國際同濟會臺灣總會新北市府中同濟會、新北市漳和國中手球隊、台中市青年同心會、財團法人創世社會福利基金會、嘉義縣私立敏道家園。



案例分享

業務夥伴自發長期性陪伴社會弱勢團體，例如嘉義業務中心夥伴，自學生社團時期即長期陪伴照顧保護性孩子的機構，到家園中煮飯給孩子吃，陪伴孩子一起騎腳踏車，成為孩子的支持力量及成人楷模，除了自己的力量也號召身邊的人匯聚力量一起捐款支持。

▶ 教育多元發展

支持福智文教基金會辦理教師、大專青年及企業主管生命成長營隊，於生活中創發生命價值，建立正向思考的生命態度，也透過種子學員回到校園及生活中，擴展影響力。2024 年與公益平台文教基金會、均一國際實驗學校、人壽保險文教基金會、現代保險教育基金會、高雄市政府社會局等 5 間公益團體合作關懷偏鄉兒童、弱勢青少年，提供獎助學金或支持學生營隊辦理，除陪伴兒少培力其基礎能力，也促使青少年走進社區、偏鄉，關懷在地議題及社區發展，直接影響逾 1 萬人次。



6.3.2 運動支持



亮點成果

- 公益高爾夫球敘：21 家產壽險公司支持、150 位保戶貴賓響應，加上相對提撥，總捐款予財團法人台灣世界展望會 60 萬元。
- 支持運動教育：支持 4 支學生球隊、4 項運動，年度培育約 200 名學生運動員；贊助 2 場體育活動，直接影響約 600 人次。捐助總額超過 200 萬元。

▶ 公益高爾夫球敘

延續第一屆好評，辦理「2024 第二屆公勝盃公益高爾夫球敘」，聚集眾多高球好手、企業，以及熱心公益民眾一起揮桿獻愛，讓參與活動的每個人，都能用讓自己快樂的方式貢獻社會。除了高爾夫球比賽，也透過活動遊戲目標設定達成即由公勝相對捐出公益善款，共募集善款 60 萬元，捐贈予財團法人台灣世界展望會，支持認養「籃海計畫—高雄海島巨浪隊」，力挺在地體育發展與人才培育計畫。



2024 第二屆公益高爾夫球敘聚集高球好手、企業，及熱心公益民眾一起揮桿獻愛



公勝捐贈善款 60 萬元予財團法人台灣世界展望會「海島巨浪隊」



案例分享

患有妥瑞氏症的恩恩，自小父母離異，和弟弟、妹妹、媽媽住在一起，媽媽從事大樓清潔工作，除了照顧孩子、維持生活所需，還需清償爸爸所留下的債務。社工說，因為球隊多數是沒接觸過籃球的孩子，所以教練會開作業菜單，讓球員在家中練習並且拍影片回報。恩恩在加入球隊前個性害羞，但很努力練習，總是第一個主動交作業。縱使球隊的表現與其它隊伍比較仍須加強，但恩恩轉念正向思考，欣賞他人的優點，也對自己說：我可以更好。公勝支持認養「籃海計畫—高雄海島巨浪隊」，讓更多孩子能有建立自信心與培養專長的機會。

▶ 支持運動教育

支持陪伴 4 支球隊

- **國立臺東大學附屬體育高級中學棒球隊**：守護偏鄉體壇小將，支持孩子們朝夢想前進，為台灣職棒孕育英才，自 2017 年起連續 8 年支持球隊經費，挹注選手伙食、比賽旅費、棒球用品耗材等，同時提高選手的生活照顧。2024 年獲得王貞治盃全國青棒錦標賽第二名、桃園盃青棒錦標賽第二名、2024 諸羅山盃軟式棒球邀請賽第三名佳績。
- **漳和國中手球隊**：支持學生發展手球專長，自 2019 年起連續 6 年贊助球隊經費，協助球隊日常訓練及出國比賽旅費，讓孩子無須掛心經費，專心備賽獲取佳績。2024 年獲得丹麥喬陵蘭國際手球分齡賽 U13 女子組冠軍、2024 年全國手球錦標賽 U13、U15 女子組冠軍、2024 年全國手球錦標賽 U15 男子組季軍。
- **國立臺東大學附屬特殊教育學校法式滾球隊**：關注身心障礙者運動權益，支持肢體或心智障礙孩子參與運動，自 2021 年起連續 4 年贊助球隊經費，支持球隊練習及外出比賽所需費用，讓老師及教練們能專注訓練，孩子能全力以赴參與賽事。
- **財團法人台灣世界展望會「高雄海島巨浪」籃球隊**：認同以運動為媒介影響學童生命品格及價值觀，協助大高雄地區不同學校且無校隊背景所組成的學生社區型球隊，自 2024 年起支持球隊例行訓練及比賽費用，讓孩子能獲得專業運動及社工輔導資源。



臺東體中棒球隊



漳和國中手球隊

贊助 2 場體育活動

- 支持高雄市體育總會高爾夫委員會，推動全國青少年高爾夫選手培訓，辦理**高雄市全國青少年高爾夫積分巡迴賽**，進行基層運動扎根計畫。
- 支持中華房角石兒少關懷協會，透過**單車運動陪伴弱勢青少年**，增加青少年人際互動及生活學習，除經費支持外，公勝也號召志工夥伴，陪伴青少年在三天內由高雄騎至花蓮，完成一場美好的冒險體驗。

五大挑戰運動

- 2022 年起發起**五大挑戰運動**，號召內業務夥伴透過跑步、健行、自行車、游泳、登山等五大挑戰，**每一哩路都能換算公益點數，鼓勵夥伴一起運動做公益**，透過運動累積捐款金額，全數捐贈予心路基金會、弘道老人福利基金會、罕見疾病基金會、唐氏症基金會、基督教芥菜種會、熱愛生命文教基金會、勵馨社會福利事業基金會與至善社會福利基金會共 8 個公益單位。
- 五大運動挑戰自 2022 至 2024 年三年累積捐款超過 800 萬元，嘉惠公益單位提供更周全的方案予更多服務對象，2024 累積參與人數 1,324 人。





第三屆公勝盃公益路跑

- 你跑步，我捐錢：結合健康運動的夜間路跑與親子同樂的園遊會，路跑分為 4K 與 10K。當天所有完賽跑者的里程數，公勝保經將換算捐款做公益，讓跑者的每一步，都踏在實踐公益的路上，2024 年公益路跑活動公益總捐款超過 12 萬元，並有超過 50 位公勝所支持之團體服務孩子參與路跑。
- 路跑活動與公益串聯，邀請失親兒福利基金會、台灣世界展望會、弘道老人福利基金會、罕見疾病基金會、基督教芥菜種會、唐氏症基金會、熱愛生命文教基金會 7 個公益團體擺攤，與其所服務的個案一起參與園遊會各項設施與遊戲活動。



6.3.3 藝文推廣



亮點成果

- 感恩音樂會 讓愛發聲：辦理 1 場音樂會，聚集 5 個原鄉與障礙者表演團體獻聲，300 位觀眾共同見證。
- 支持偏鄉學童藝文發展：支持 3 間偏鄉學校培育兒童藝文素養，直接影響近 5,000 人次。

► 感恩音樂會 讓愛發聲

與罕見疾病基金會日前在台中教育大學舉辦「2024 公勝罕你一起分享愛」感恩音樂會，罕病病友結合偏鄉原聲學校，五個演出團體，近百人同台攜手演出，用歌聲傳達生命與部落故事，希望用溫暖的歌聲，陪伴大家分享愛。

► 支持偏鄉學童藝文發展

自 2005 年起長期關懷興中國小，20 年來未間斷，近年贊助校方推動多元語文教育，將族語、英語融合合唱元素，保留部落文化，也為偏鄉孩子開啟世界之窗。2024 年興中國小也為公勝罕你一起分享愛感恩音樂會獻聲，與罕見疾病基金會的病友一同進行演出。

支持爽文國中校內國樂團運作，透過音樂練習培養青少年音樂素養，在過程中培養孩子非認知能力，也看見孩子互相協助自主運作，使樂團更加茁壯。

支持泰武國小透過古謠練習學習傳統文化，扎根傳統文化增進音樂素養，也藉此培育兒童站上舞台對外展演之能力。

6.3.4 環境永續



亮點成果

- 自 2017 年起，持續 8 年守護植樹護地球理念，累積認養 1,200 棵樹木，共 24 種樹種。2024 年投入 25 萬元，認養撫育 200 棵樹木及 23 場種樹教育課程，影響 1,154 人。
- 2024 年開始，環境永續的範疇從陸地擴展到海洋保育，支持黑潮海洋文教基金會。

▶ 植樹護地球

結合高雄愛種樹協會辦理種樹活動，號召同仁於高雄市茄苳濕地種下樹木外，也透過活動前的植樹課程分享，讓參與者了解種樹前的預備評估、種樹後的澆灌養護，及可以為環境帶來的正向影響，透過身體力行的實踐，將環境保護的種子植入心中。

透過事前種植樹種的選擇分配、種樹後長期撫育照顧，截至 2024 年底得以在濱海土壤不力生長、降雨量低等困難條件下，達到整體預定存活率 70% 之目標。種植地茄苳濕地鄰近海岸，為台灣南端大型候鳥度冬棲地之一，透過種樹植樹所形成的生態廊道，可以減緩飛砂、季節風及鹽霧危害，並建立野生動、植物適宜棲地環境。

▶ 保育海洋生物多樣性

成為支持黑潮海洋文教基金會進行「海洋綠洲 - 東海岸鯨類保育」計畫的一員。計畫包含海洋教育推廣，近海海域及鯨豚生態 / 行為調查研究，並影響在地漁業、觀光業成為友善鯨豚的一員等，影響逾 700 人，也將抹香鯨 Photo-ID 個體資料庫增加至 97 隻，較前一年增加 49 隻。



植樹活動



6.3.5 志工文化



亮點成果

- 投入 76 場志工服務，總計 963 人次，服務逾 3,800 小時。相較 2023 年，志工投入人次增加 20%，志工服務時數總計提升 22%。
- 公司內部推動志工文化，鼓勵夥伴親身參與，2024 年由業務單位自主發起的志工活動佔總場次 63%。

► 呼應 4 大公益面向推動志工服務

公勝推動志工服務層面，呼應公益影響之 4 大面向，包含社會關懷、運動支持、藝文推廣及環境永續：

社會關懷方面

志工實地協助公益團體推展服務，無論是擔任理財課程講者、陪伴障礙者復健、協助獨居長者整理環境迎春節、偕同擔任兒童團體小助手或是支援公益活動現場、盤整配送物資等，皆有公勝志工服務的足跡。

運動支持方面

志工成為學生運動團體或是地方運動比賽的支持者，在棒球、手球的現場都看的到同仁加油的身影，也能在地方政府所辦理的路跑比賽，看到公勝志工熱情的服務背影與加油聲。

在藝文推廣方面

實際參與在地藝文活動，協助藝文現場公益擺攤或擔任兒童巡迴演出之工作人員，透過不同的形式，成為兒童在藝文學習歷程，以及地方辦理藝文活動的支持者。

環境永續方面

透過主動參與公益團體所辦理之淨山、淨灘、淨街等志工服務，共同倡議環境保護議題，並實際為環境、海洋的永續盡一份心力。



業務中心發起淨山志工活動



業務中心發起淨街志工活動



案例分享

南區部北高業務中心的夥伴，連續三年在歲末年終時，主動與社福團體合作探訪同一戶獨居長者，協助家庭清掃及新年佈置，成為長輩穩定的支持力量，也因為每年固定的互動，長輩對於公勝夥伴更熟悉，開始期待夥伴們的來訪。

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則（SASB）對照表

附錄三：永續揭露指標-金融保險業

附錄四：公司氣候相關資訊

附錄五：聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）對照表

附錄六：2023年永續報告書勘誤

附錄七：永續報告書查證聲明書





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依循 GRI 報導準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。 |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021 |
| 適用的 GRI 行業準則 | 不適用 |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 / 省略說明 |
|------------------------|------------------|-------------------|-----|-----------|
| 一般揭露 | | | | |
| GRI 2：一般揭露 2021 | | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 1.1 關於公勝保經 | 9 | |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 | 6 | |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 | 6 | |
| 2-4 | 資訊重編 | 附錄六、2023 年永續報告書勘誤 | 104 | |
| 2-5 | 外部保證 / 確信 | 關於本報告書 | 6 | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 1.1 關於公勝保經 | 9 | |
| 2-7 | 員工 | 3.1 人力資源管理 | 47 | |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 3.1 人力資源管理 | 47 | |
| 2-9 | 治理結構及組成 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-10 | 最高治理單的提名與遴選 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.1 治理組織 | 30 | |



| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 / 省略說明 |
|------|----------------|--------------|----|----------------------|
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-15 | 利益衝突 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.1 治理組織 | 30 | |
| 2-19 | 薪酬政策 | 2.1. 治理組織 | 30 | |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.1. 治理組織 | 30 | |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 2.1. 治理組織 | 30 | |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 4 | |
| 2-23 | 政策承諾 | 2.2. 經濟績效 | 39 | |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 2.2. 經濟績效 | 39 | |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 1.3. 重大主題管理 | 14 | |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.3. 誠信經營 | 42 | |
| 2-27 | 法規遵循 | 2.4. 法規遵循 | 43 | |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.2. 經濟績效 | 39 | |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.2. 利害關係人經營 | 10 | |
| 2-30 | 團體協約 | - | | 本公司尊重員工之結社權力，目前無成立工會 |



| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 / 省略說明 |
|-------------------------------|----------------------|---------------|----|-----------|
| 重大主題 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 3-2 | 重大主題列表 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 重大主題 公益影響力 * | | * 自訂主題 | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 重大主題 誠信經營 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 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 | 2.3 誠信經營 | 42 | |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.3 誠信經營 | 42 | |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.3 誠信經營 | 42 | |
| 重大主題 法令遵循 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 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 | 2.4 法規遵循 | 43 | |
| 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 | 2.4 法規遵循 | 43 | |
| 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 | 2.4 法規遵循 | 43 | |



| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 / 省略說明 |
|---------------------------------|----------------------|-------------|----|-----------|
| GRI 416：顧客健康與安全主題揭露 2016 | | | | |
| 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 2.4 法規遵循 | 43 | |
| 重大主題 資訊安全與個資保護 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 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 | 5.4. 資訊安全保護 | 72 | |
| 重大主題 經濟績效 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 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 | 2.2 經濟績效 | 39 | |
| 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 2.2 經濟績效 | 39 | |
| 201-4 | 取自政府之財務援助 | 2.2 經濟績效 | 39 | |
| 重大主題 低碳服務 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| GRI 302：能源主題揭露 2016 | | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | - | | 不適用 |
| 302-3 | 能源密集度 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 302-4 | 減少能源消耗 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |



| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 / 省略說明 |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------|----|-----------|
| GRI 305：排放主題揭露 2016 | | | | |
| 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 305-6 | 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 | - | | 不適用 |
| 305-7 | 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放 | - | | 不適用 |
| 重大主題 氣候變遷因應 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| GRI 201：經濟績效主題揭露 2016 | | | | |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 6.1. 氣候變遷風險管理 | 77 | |
| 重大主題 訓練與教育 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 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 | 3.2 人才多元培訓 | 52 | |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 3.3 員工薪酬福利 | 53 | |
| 重大主題 公平待客與客戶關係維護 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| GRI 417：行銷與標示主題揭露 2016 | | | | |
| 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 2.4 法規遵循 | 43 | |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 2.4 法規遵循 | 43 | |



| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 / 省略說明 |
|--------------------------------------|--------------------------|---------------|----|-----------|
| 重大主題 人才招募與留任 | | | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| GRI 401 : 勞雇關係主題揭露 2016 | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 3.1 人力資源管理 | 47 | |
| 401-3 | 育嬰假 | 3.3 員工薪酬福利 | 53 | |
| 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 | 3.1 人力資源管理 | 47 | |
| 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 | 3.1 人力資源管理 | 47 | |
| 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 3.3 員工薪酬福利 | 53 | |
| 重大主題 保險商品與創新服務 * | | * 自訂主題 | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| 重大主題 薪酬與福利 | | | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 14 | |
| GRI 401 : 勞雇關係主題揭露 2016 | | | | |
| 401-2 | 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利 | 3.3 員工薪酬福利 | 53 | |
| 其他自主揭露 | | | | |
| 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 | 3.3 員工薪酬福利 | 53 | |
| 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 3.1 人力資源管理 | 47 | |



| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 / 省略說明 |
|----------------------------------|-------------------|------------|----|-----------|
| 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 | 2.5 供應鏈管理 | 44 | |
| GRI 207：稅務主題管理揭露 2019 | | | | |
| 207-1 | 稅務方針 | 2.2 經濟績效 | 39 | |
| 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 2.2 經濟績效 | 39 | |
| 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 | 2.2 經濟績效 | 39 | |
| 207-4 | 國別報告 | - | | 不適用 |
| GRI 303：水與放流水主題揭露 2018 | | | | |
| 303-3 | 取水量 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 303-4 | 排水量 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| 303-5 | 耗水量 | 6.2 環境保護管理 | 78 | |
| GRI 403：職業安全衛生主題管理揭露 2018 | | | | |
| 403-3 | 職業健康服務 | 3.4 職業安全衛生 | 57 | |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 3.4 職業安全衛生 | 57 | |
| 403-9 | 職業傷害 | 3.4 職業安全衛生 | 57 | |
| 403-10 | 職業病 | 3.4 職業安全衛生 | 57 | |

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 | 2024 年揭露情形 | 報告內容章節對照 | 頁碼 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------------|---|---|------------|----|----|--------|--------|--------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|----|----|-----|-----|
| 資訊安全 | SV-PS-230a.1 | 說明辨識及處理資料安全風險的方法 | 本公司每年定期通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理制度、ISO/IEC 27701 隱私資訊管理制度和 BS 10012 PIMS 個人資料保護管理制度，遵循以上 3 個制度和內外關係人相關法規訂定資安管理程序與內控辦法，並不定期依照現狀調整規範，作業流程依照管理系統與內控制度執行。 | 5.4 資訊安全保護 | 72 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | SV-PS-230a.2 | 說明收集、使用和保留客戶資料的政策與措施 | 依據本公司個人資料鑑別及管理程序，及個人資料蒐集、處理及利用管理程序辦理。 | 5.4 資訊安全保護 | 72 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | SV-PS-230a.3 | (1) 違反資安事件次數 (2) 涉及客戶機密業務資訊 (CBI) 或個人身分資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的客戶數 | (1) 0 件 (2) 不適用 (3) 不適用 | 5.4 資訊安全保護 | 72 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 勞動力多樣性 & 管理層 | SV-PS-330a.1 | (1) 依性別區分之員工人數百分比，並細分 (a) 管理階層、(b) 非管理階層、(c) 其它分類 (選填，如研發人員) (2) 依多元族群區分 (如身心障礙、原住民、或其他多元族群) 之員工人數百分比，並細分 (a) 管理階層、(b) 非管理階層、(c) 其它分類 (選填，如研發人員) | (1) | 3.1 人力資源管理 | 47 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2022 年</th> <th>2023 年</th> <th>2024 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">高階主管</td> <td>男性</td> <td>6%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">非高階主管員工</td> <td>男性</td> <td>18%</td> <td>16%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>75%</td> <td>76%</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">總計</td> <td>男性</td> <td>24%</td> <td>22%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>76%</td> <td>78%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> | | | 項目 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 高階主管 | 男性 | 6% | 6% | 6% | 女性 | 2% | 2% | 2% | 非高階主管員工 | 男性 | 18% | 16% | 14% | 女性 | 75% | 76% | 78% | 總計 | 男性 | 24% | 22% |
| 項目 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 高階主管 | 男性 | 6% | 6% | 6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性 | 2% | 2% | 2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 非高階主管員工 | 男性 | 18% | 16% | 14% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性 | 75% | 76% | 78% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 總計 | 男性 | 24% | 22% | 20% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性 | 76% | 78% | 80% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | (2) 2024 年聘請 1 位視障按摩師提供按摩服務，佔員工比例 0.6%。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 2024 年揭露情形 | 報告內容章節對照 | 頁碼 |
|--------------|--------------|---|---|------------|----|
| 勞動力多樣性 & 管理層 | SV-PS-330a.2 | (1) 員工自願離職率 (2) 員工的非自願離職率 | (1) 自願員工離職率 =17.978% (2) 非自願的員工離職率 =0% | 3.1 人力資源管理 | 47 |
| | SV-PS-330a.3 | 員工敬業度百分比 | 無調查 | - | |
| 專業道德 | SV-PS-510a.1 | 描述確保職業操守的方法 | 本公司董事會成員、高階管理階層和員工應遵守所有適用的法律法規，並符合本公司「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「公司誠信經營守則」等中所規定的最高道德及誠信行為標準，並遵守所有適用的法律法規。 | 2.3 誠信經營 | 42 |
| | SV-PS-510a.2 | 與職業操守有關的法律訴訟所造成的金錢損失總額 | 2024 年金融消費評議中心之評議案件，1 件屬不當招攬損害賠償案件，該案於 2024 年 10 月 28 日經評議中心評議結果決議，本公司支付新台幣 5,000 元予申請人。該案於 2024 年 1 月發生，除依規懲處該案業務夥伴，並於 2024 年 3 月份業務夥伴早會時，對全體業務夥伴進行法令宣導。 | - | |
| 活動指標 | SV-PS-000.A | 員工人數： (1) 全職和兼職 (2) 臨時員工 (3) 合約工 | 截至 2024 年 12 月 31 日 (1) 全職及兼職員工 181 人 (2) 臨時員工：短期工讀生 2 人；定期契約按摩師 1 人 (3) 合約工：0 人 | 3.1 人力資源管理 | 47 |
| | SV-PS-000.B | 員工小時工作，可計費的百分比 | 100% | 3.1 人力資源管理 | 47 |


產業別：保險業

| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 2024 年揭露情形 | 報告內容章節對照 | 頁碼 |
|---------------------------|--------------|--------------------------------------|---|-----------------|----|
| 顧客之資訊透明 與公平建議 | FN-IN-270a.1 | 向新客戶和既有客戶銷售與傳達保險產品相關資訊引起訴訟而導致的金錢損失總額 | 2024 年向新客戶和既有客戶銷售與傳達保險產品相關資訊引起訴訟而導致的金錢損失 0 元。 | 2.4 法規遵循 | 43 |
| | FN-IN-270a.2 | 理賠申訴率 | 本公司為保險經紀人，並無保單履行義務，自無依保單條款執行保險理賠義務，故不適用。 | - | |
| | FN-IN-270a.3 | 客戶保留率 | 整體保單繼續率： 第 13 個月保單繼續率 95.51% 第 25 個月保單繼續率 93.07% | 4.3 商業夥伴議和 | 64 |
| | FN-IN-270a.4 | 說明如何告知客戶有關商品資訊的流程 | 由業務人員依據客戶需求與適合度規劃保險商品，訂立保險契約前，向客戶完整說明該保險商品之特性、服務及契約之重要內容，並充分揭露其風險。對保險商品或服務內容之揭露，如涉及利率、費用、報酬及風險時，以衡平、顯著方式表達，並力求淺顯易懂。 | 5.3 公平待客與客戶關係維護 | 70 |
| 納入環境、 社會和治理因素 之投資管理 | FN-IN-410a.2 | 描述將環境，社會和治理 (ESG) 因素納入投資管理流程和策略的方法 | 本公司為發展企業永續價值及發揮綠色影響力，呼應政府「綠色金融行動方案 2.0」，攜手往來銀行將存款資金用於 ESG 永續相關放款，為綠色及永續發展增添資金動能。截至目前為止，於合作金庫商業銀行辦理新台幣 5,000 萬元之綠色及永續定期存款。 | - | |
| 政策設計以激勵 負責任行為 | FN-IN-410b.1 | 能促進能源效率和低碳技術發展的保險商品之淨保費收入 | 不適用，本公司為金融保險業項下的保險輔助人，未能設計及自主銷售保險商品，僅依據與保險公司之經紀合約，仲介銷售經授權之保險商品。 | - | |



| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 2024 年揭露情形 | 報告內容章節對照 | 頁碼 |
|--------------|--------------|---------------------------------------|--|--------------|----|
| 政策設計以激勵負責任行為 | FN-IN-410b.2 | 發展能促進健康安全生活方式或對環境負責之行為的保險商品 | 雇主意外責任險：以雇主為被保險人的責任險，承保範圍為員工因執行職務時發生意外事故，導致員工傷亡，依法應由被保險人（雇主）負責賠償的責任，同時保障雇主及員工家庭，以達到社會安定的保障商品。2024 年銷售件數 7,442 件，總保費 91,846,227 元。 | 5.2 ESG 保險服務 | 68 |
| | | | 醫師責任保險：為保障醫師因執行醫療行為直接引致病人體傷或死亡，依法應負之賠償責任責任。強化醫療責任保險相關制度之合理及完善，能讓醫師能有尊嚴的工作，發揮專業精神並可專心醫治病人，同時也可讓病人在遇到醫療爭議事件後，得到經濟上的補償，讓民眾可以受到社會關懷及保障，創造病人、醫師、政府多贏的醫療環境。2024 年銷售件數 525 件，總保費 7,159,990 元。 | | |
| 融資排放 | FN-IN-410c.1 | 絕對總融資碳排放量，區分 (1) 範疇一、(2) 範疇二和 (3) 範疇三 | | - | |
| | FN-IN-410c.2 | 資產類別中各產業曝險 | 不適用，本公司為金融保險業項下的保險輔助人，無投融資貸款業務。 | - | |
| | FN-IN-410c.3 | 納入財務碳排放計算之曝險比率 | | - | |
| | FN-IN-410c.4 | 說明財務碳排放計算之方法 | | - | |



| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 2024 年揭露情形 | 報告內容章節對照 | 頁碼 |
|--------|--------------|--|--|----------|----|
| 實體風險揭露 | FN-IN-450a.1 | 天氣相關自然災害導致保險商品的可能最大損失 | | - | |
| | FN-IN-450a.2 | 按事件類型和地理區域，揭露與 (1) 已建立風險模型自然災害和 (2) 未建立風險模型自然災害相關的保險給付貨幣損失總額 (依再保險淨額和毛額基礎揭露) | 不適用，本公司為金融保險業項下的保險輔助人，僅依據與保險公司之經紀合約，仲介銷售經授權之保險商品，不負擔保險商品之理賠損失。 | - | |
| | FN-IN-450a.3 | 描述如何將環境風險納入 (1) 個別合約的保險流程和 (2) 組織層級風險管理與資本適足管理 | | - | |
| 系統性風險 | FN-IN-550a.1 | 按類別區分衍生性金融商品的曝險程度：(1) 非中央清算衍生性金融商品的潛在總曝險程度；(2) 向中央清算所發布的可接受抵押品的總公允價值；及 (3) 中央清算衍生性金融商品的總曝險程度 | 不適用，本公司無從事衍生性金融商品之投資行為。 | - | |
| | FN-IN-550a.2 | 證券借貸抵押資產的總公允價值 | | - | |
| | FN-IN-550a.3 | 描述如何管理系統性非保險行為之資本與流動性相關風險 | 請參考本公司民國 112 年及 113 年度合併財務報告暨會計師查核報告頁 39-41 [Ⓔ] 。 | - | |
| 活動指標 | FN-IN-000.A | 依 (1) 財產和傷亡、(2) 人壽、(3) 再保險分入的有效保單數量 | 本公司為金融保險業項下的保險輔助人，2024 年受理保險件數如下： 產險受理件數 410,726 件 壽險受理件數 71,485 件 | - | |



附錄三：永續揭露指標 - 金融保險業

| 編號 | 指標 | 指標種類 | 年度揭露情形 | 單位 | 報告內容章節對照 |
|----|--|------|--|------------|-----------------|
| 一 | 資訊外洩事件數量、與個資相關的資訊外洩事件占比、因資訊外洩事件而受影響的顧客數。 | 量化 | 資訊外洩事件數量 0 件、不適用、不適用。 | 數量、百分比 (%) | 5.4 資訊安全保護 |
| 二 | 對促進小型企業及社區發展的貸放件數及貸放餘額。 | 量化 | 不適用，本公司為金融保險業項下的保險輔助業，依規定不得從事貸放業務。 | 數量、報導貨幣 | - |
| 三 | 對缺少銀行服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數。 | 量化 | 2024 年公勝保經發言人暨理財講師郭莉芳就嘉義縣低收入戶家庭所舉辦理財講座，共計 20 個低收入戶家庭、60 人參與。 | 數量 | 5.3 公平待客與客戶關係維護 |
| 四 | 各經營業務為創造環境效益或社會效益所設計之產品與服務。 | 質化敘述 | 2024 年小額終身壽險、優體壽險、弱體保單與外溢保單，投保件數共 1,129 件，總保費新台幣 12,222,457 元。 | 不適用 | 5.2 ESG 保險服務 |

附錄四：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 | 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。 | 6.1 氣候變遷風險管理 | 77 |
| 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)。 | 6.1 氣候變遷風險管理 | 77 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 6.1 氣候變遷風險管理 | 77 |
| 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。 | 6.1 氣候變遷風險管理 | 77 |
| 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。 | 無 | |
| 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。 | 無，若保戶有氣候變遷衝擊之相關保險商品需求，可提供相關產品規劃建議。 | |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 無 | |
| 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。 | 無 | |
| 9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。 | - | |



1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (噸 CO₂e)、密集度 (噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

溫室氣體排放統計表

| 定量指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 |
|--------------|----------------------------------|---------|---------|
| 範疇一：直接溫室氣體排放 | 公噸 CO ₂ e | 3.125 | 2.598 |
| 範疇二：間接溫室氣體排放 | 公噸 CO ₂ e | 558.530 | 608.443 |
| 合計 | 公噸 CO ₂ e | 561.655 | 611.042 |
| 溫室氣體排放強度 | 公噸 CO ₂ e/ 營業收入 (百萬元) | 0.185 | 0.136 |

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：以自主盤查揭露相關資訊。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

公勝保經為興櫃公司，參考金管會制定的上市櫃公司永續發展路徑圖規範，規劃 2028 年進行溫室氣體外部查證，以確保本公司在永續發展方面的進展和符合主管機關的相關要求。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司參考金管會制定的上市櫃公司永續發展路徑圖規範，溫室氣體管理規劃如下：

- ◎ 2027 年設定基準年與減碳目標
- ◎ 2028 年完成溫室氣體查證



附錄五：聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs) 對照表

| 面向 | 重大主題名稱 | 對應聯合國永續發展目標 |
|-----|-----------|---|
| 治理面 | 誠信經營 |  |
| | 法令遵循 |  |
| | 資訊安全與個資保護 |  |
| | 經濟績效 |  |
| 環境面 | 低碳服務 |  |
| | 氣候變遷因應 |  |

| 面向 | 重大主題名稱 | 對應聯合國永續發展目標 |
|-----|-------------|---|
| 社會面 | 訓練與教育 |  |
| | 公平待客與客戶關係維護 |  |
| | 人才招募與留任 |  |
| | 保險商品與創新服務 |  |
| | 薪酬與福利 |  |
| | 公益影響力 |     |

附錄六：2023 年永續報告書勘誤

公勝保經不斷改善資料蒐集流程，並逐年更新各項數據資料品質。本報告書部分歷史資料與上一版差異部分，茲整理並說明如下：

| 章節 | 差異 | | | | | |
|------------|-------------------|----------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|
| 2.5 供應鏈管理 | 近 3 年採購統計表 | | | | | |
| | 契約種類 | 採購地區 | 2023 年 (修改前) | | 2023 年 (修改後) | |
| | | | 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 | 87 | 60.53% | 84 | 57.60% |
| | | 國外 | 2 | 1.67% | 1 | 1.67% |
| | 財物 (原物料) | 國內 | 45 | 5.64% | 43 | 5.53% |
| | | 國外 | - | - | - | - |
| | 工程 (建築與設備) | 國內 | 37 | 21.26% | 37 | 21.26% |
| | | 國外 | - | - | - | - |
| | 資訊 (硬體與軟體) | 國內 | 26 | 10.90% | 31 | 13.93% |
| | | 國外 | 1 | - | 2 | 0.01% |
| 總計 | | 198 | 100% | 198 | 100% | |
| 6.2 環境保護管理 | 能源使用量統計表 | | | | | |
| | 定量指標 | 單位 | 2023 年 (修改前) | 2023 年 (修改後) | | |
| | 電力使用量 | 度 / 年 | 1,128,344.000 | 1,128,344.000 | | |
| | | GJ | 4,062.04 | 4,062.038 | | |
| | 汽油使用量 | L / 年 | - | 1,325.680 | | |
| | | GJ | - | 43.264 | | |
| | 總能源使用量 | GJ | 4,062.04 | 4,105.302 | | |
| 組織特定度量值 | 營業收入 (百萬元) | 3,043.19 | 3,043.188 | | | |
| 能源密度 | GJ / 營業收入 (百萬元) | 1.33 | 1.349 | | | |



| 章節 | 差異 | | | |
|------------|------------------------------------|----------------------|----------------|----------------|
| 6.2 環境保護管理 | 溫室氣體排放統計表 | | | |
| | 定量指標 | 單位 | 2023 年 (修改前) | 2023 年 (修改後) |
| | 範疇一：直接溫室氣體排放 | 公噸 CO ₂ e | 0.00 | 3.125 |
| | 範疇二：間接溫室氣體排放 | 公噸 CO ₂ e | 558.530 | 558.530 |
| | 合計 | 公噸 CO ₂ e | 558.530 | 561.655 |
| 溫室氣體排放強度 | 公噸 CO ₂ e/ 營業收入 (百萬元) | 0.18 | 0.185 | |

附錄七：永續報告書查證聲明書



獨立保證意見聲明書

公勝保險經紀人股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與公勝保險經紀人股份有限公司（以下簡稱公勝保經）為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入公勝保經永續報告書之準備過程。

責任

公勝保經負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為公勝保經及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供公勝保經使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

公勝保經與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「公勝保險經紀人股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估公勝保經遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估公勝保經的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化的資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

- ◆ **AA1000當責性原則**

包容性

公勝保經已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，發展及達成對永續具有責任且





策略性的回應。整體而言，本報告書涵蓋了公勝保經之包容性議題。

重大性

公勝保經已經建立了有效的重大主題決策流程來鑑別對其營運與利害關係人均至關重要的永續議題。報告書已反映該組織對重大主題的重要性與處理優先順序。

回應性

公勝保經已針對利害關係人關注議題，建立定期回應與處理機制，透過問卷回饋、專人客服、申訴管道與內部檢討程序，確保各項意見均獲及時處理與納入改善行動。報告書中揭示多項資訊展現該組織能對利害關係人關切之議題做出及時回應。

衝擊性

公勝保經已初步建構衝擊評估流程，涵蓋利害關係人影響辨識與範疇界定。對於其營運活動所帶來的衝擊，其量測與評估已透過定性和定量相結合的目標來達成。未來可持續對各項永續行動執行監控、量測，對其行動所帶來整體衝擊負責，展現組織的當責性。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續優化與彙整各營運據點之管理績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就公勝保經所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「公勝保險經紀人股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於公勝保經的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關公勝保經在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」



Dr. August Tasi 認證與評鑑部門 理事
2025年07月24日

查證團隊：顏文義(主導查證員)、孫偉年(查證員)、廖正豪(查證員)

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



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-R2QDJ





Action for Future
行動開創未來

