



2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

CONTENTS

前言	2	3 打造幸福共榮職場	52	6 共創綠色共榮未來	89
年度亮點	3	3.1. 人力資源管理	53	6.1. 氣候變遷風險管理	90
經營者的話	4	3.2. 人才多元培訓	58	6.2. 環境保護管理	92
關於本報告書	6	3.3. 員工薪酬福利	59	6.3. 展現公益永續	96
		3.4. 職業安全衛生	62		
1 永續發展	8	4 培育專業一流顧問	65	附錄	105
1.1. 關於公勝保經	10	4.1. 招募一流顧問	66	附錄一、GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	106
1.2. 利害關係人經營	11	4.2. 完善實戰培訓	67	附錄二、永續會計準則 (SASB) 對照表	114
1.3. 重大主題管理	15	4.3. 商業夥伴 / 業務夥伴議和	75	附錄三、永續揭露指標 - 金融保險業	118
				附錄四、公司氣候相關資訊	119
				附錄五、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 對照表	120
2 誠信治理	33	5 提供高效數位服務	77	附錄六、永續報告書查證聲明書	121
2.1. 治理組織	34	5.1. 數位科技與創新	78		
2.2. 經濟績效	43	5.2. ESG 保險服務	81		
2.3. 誠信經營	46	5.3. 公平待客與客戶關係維護	82		
2.4. 法規遵循	48	5.4. 資訊安全保護	85		
2.5. 供應鏈管理	50				

前言

年度亮點
經營者的話
關於本報告書



Introduction

前言

I 年度亮點

公司治理面



- 年營收 47.15 億元，營收創歷史新高
- 蟬聯 7 年《中華徵信所》評鑑保經業第一
- 國內第 1 家保經公司同時擁有 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 40.57%
- 整體保單繼續率第 13 個月達 97.64%、第 25 個月達 92.24%
- 5 大證照^{註1}持證人數皆居保經業界第一，計 1,244 人次

社會面



- 教育訓練費用高達 6,377 萬^{註2}，較去年同期成長 12.77%
- 100% 員工育嬰留停留任率
- 連續 4 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
- 投入服務志工 1,726 人次，志工投入時數 7,217.5 小時，志工投入人次較去年成長 79.2%、志工服務時數提升 87.1%
- 提升全齡理財韌性，舉辦 19 場財商教育講座

環境面



- 節紙與節電作為共減碳 12.554 公噸 CO₂e
- 總公司午休關燈 1 小時，年節省 2,338 度電
- 壽險行動投保使用率為 88.6%
- 在地採購比例為 99.76%
- 5,000 萬綠色永續定存
- 持續 9 年植樹護地球，2025 年植下 300 棵樹木及 24 場種樹教育課程
- 支持出動鯨豚調查船 22 趟次，參與調查協力人員 110 人次

註：① 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。

② 教育訓練費用高達 6,377 萬元，包含給業務夥伴之學習金幣補助、法令課程教育購置費、國際機構訓練教材購置費、專業講師授課費用；以及員工之外訓課程、個人職能進修、領導課程等費用等。

經營者的話

變局，是檢驗企業韌性的最高標準。2026 年，保險業迎來了 IFRS 17 財務制度的全面接軌，這不僅是財務與業務模式的重塑，更是保險業企業治理的質變。與此同時，永續發展也正式邁入 IFRS S1 與 S2 的雙軌時代，企業更需全面揭露永續與氣候變遷帶來的衝擊與影響。

制度的改革，深化企業對永續的重視，以及落實各項實際作為。經營者的視野決定了企業的邊界，公勝保經不僅在財務與業務上做足準備，更持續在公司治理面、社會面與環境面加大推動力道，以具體行動與不同的利害關係人溝通、議合，確保企業在變局中維持韌性，保持產業領先地位。



公司治理 營收創新高，厚實資訊安全保護能力

在公司治理面部分，2025 年公勝保經營收 47.15 億元，營收再創歷史新高。蟬聯 7 年《中華徵信所》評鑑保經業第一，企業經營績效混合排名 274 名，躍升 500 強企業，金融業排行之經營績效也晉升到 32 名；績效卓著獲各界肯定，囊括國內外 20 項獎項肯定，2026 年 3 月更完成興櫃轉上櫃目標，深厚資本實力，完善公司治理。

2025 年公勝保經百萬圓桌會員（MDRT）達成人數 717 人，持續邁向 2026 MDRT 千人目標。整體保單繼續率第 13 個月達 97.64%、第 25 個月達 92.24%。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 5 大證照持證人數皆居保經業界第一，合計 1,244 人次。

公勝保經績效持續成長，亦不斷厚實公司治理能力，在資安端守護客戶的資料，是國內首家同時擁有 3 項管理系統（ISO 27001 資安認證、ISO 27701 隱私認證、BS 10012 個資認證）的保經公司，資安管理投入費用占資訊（硬體與軟體）採購支出 40.57%，較前一年多出 17 個百分比。

社會面 保險本業為起點，提升員工專業能力、形塑志工文化

公勝保經戮力實踐永續策略，從保險本業出發，提升員工專業素養、落實社會公益，希望發揮保險大愛，將共好共融精神散布於社會每個角落，實現「不只是保險，我們分享愛」的企業理念。

在社會面向上，公勝保經積極投入員工與業務夥伴教育訓練，2025 年教育訓練費用為 6,377 萬元，較去年同期成長 12.77%；員工育嬰留停留存率

100%，連續 4 年員工及非員工工作者之工傷、職業災害死亡及職業病事件為 0 件，代表公勝保經重視員工專業能力與安全保障。

此外，公勝保經亦號召內外勤夥伴共同響應志工文化，2025 年服務志工 1,726 人次，志工投入時數 7,217.5 小時，志工投入人次較去年成長 79.2%、志工服務時數提升 87.1%。

環境面 降低碳排與廢棄物，攜手利關人響應環境生態守護

身為從高雄起家的在地保經公司，公勝保經為有效管理氣候風險，從上到下展現對環境與永續的高度關懷。全盤考量營運過程中各項可能對環境造成影響的環節，逐年從減碳、節電、節水、影印用紙降低等面向，減少辦公營運產生的碳排與廢棄物，亦推動行電子報聘與行動投等數位低碳作為，2025 年節紙與節電作為共減碳 12.554 公噸 CO₂e，總公司午休關燈 1 小時，年節省 2,338 度電；壽險行動投保使用率為 88.6%，大量降低用紙，善盡對環境永續面的責任。

除了從經營面減少可能的碳排與廢棄物，公勝保經亦與不同個人、團體等利害關係人合作，倡議守護環境與生物多樣性等理念。公勝保經持續 9 年植樹護地球，2025 年植下 300 棵樹木及 24 場種樹教育課程；亦走進校園，推廣鯨豚保育教育，2025 年出動鯨豚調查船 22 趟次，參與調查協力人員 110 人次。

取之於社會、用之於社會，公勝保經發揮保險經紀人從保戶需求出發精神，為其量身打造適合的保險規劃，保障客戶的人身與健康安全，降低風險衝擊，守護每一個家庭，讓社會更加穩定，也致力企業永續發展，在經濟、環境和社會三方面實現均衡發展，希冀持續串聯各界正向力量，落實永續目標，朝「成為金融產業最受信賴的標竿品牌」的企業願景持續前行。

Action for Future Action for Love



董事長

蔡建威

總經理

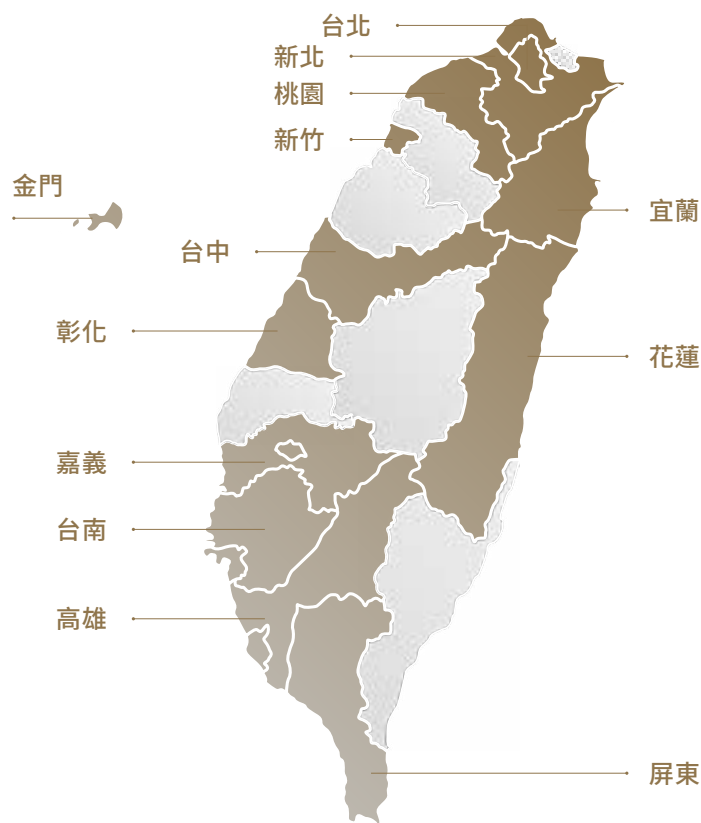
陳鴻成

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 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）之資訊為主，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（下稱本公司或公勝保經）之 28 個業務中心與 2 個行政中心，共 30 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	
台北行政辦公室	台北市中正區中華一路 39 號 8 樓
中山業務中心	台北市大同區南京西路 62 號 13 樓
北三業務中心	台北市中山區南京東路二段 137 號 7 樓
台北業務中心	台北市南京東路五段 108 號 15 樓
北五業務中心	台北市中正區紹興北街 5 號 6 樓
北二業務中心	台北市大安區光復南路 102 號 10 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
中壢業務中心	桃園市中壢區中央東路 88 號 15 樓之 1
桃園業務中心	桃園市桃園區中正路 1088 號 10 樓
新竹業務中心	新竹市東區慈雲路 118 號 25F-3
中部	
市政業務中心	台中市西屯區朝富路 213 號 8 樓之 8
台中業務中心	台中市西區台灣大道二段 309 號 5 樓
彰化業務中心	彰化縣彰化市中山路二段 349 號 9 樓之 1
環中業務中心	台中市西屯區市政路 402 號 21 樓之 B
鼎盛業務中心	台中市西屯區市政北二路 236 號 26 樓 A1



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	屏東市民族路 213 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，提報董事會審議通過。2025 年 3 月本公司訂有「永續報告書編制及驗證作業程序」以管理本報告書資料之品質。另，本公司財務相關數據均委由資誠聯合會計師事務所辦理相關認證與簽證作業。

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六。

發行時間

本公司每年定期發行永續報告書，揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，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：2025 年 08 月
- 現行發行版本：2026 年 08 月
- 下一發行本版：預計於 2027 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	golden_ir@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

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



Sustainable Development

1. 永續發展

肯定與榮耀

《中華徵信所》評鑑	保險經紀人業第 1 名
	金融業經營績效第 32 名
	企業經營績效混合排名第 274 名
保險信望愛獎	最佳保險專業獎
	最佳保險教育貢獻獎
	最佳專業顧問獎（壽險內勤組）
	最佳專業顧問獎（壽險外勤組）
	最佳通訊處獎
	最佳社會責任獎（公司類）
TCSA 台灣企業永續獎	企業永續報告 銀獎
	永續行動獎 金獎
亞太傑出企業獎	卓越企業領袖獎
	卓越企業管理獎
AREA 亞太企業社會責任獎	
卓越保險獎	卓越科技創新獎
	卓越財富管理獎
	卓越人才培育獎
	卓越 ESG 永續金融獎
人文企業獎	社會關懷傑出獎



亞太傑出企業獎 - 卓越企業領袖獎



卓越保險獎



亞太傑出企業獎 - 卓越企業管理獎



人文企業獎 - 社會關懷傑出獎



AREA 亞太企業社會責任獎



保險信望愛獎

1.1. 關於公勝保經

公司基本資訊

公勝保經成立於 1993 年，是台灣保經界的先驅，核心理念以「以客為尊、福國利民、眾善聚集、利益眾生」16 字箴言為經營基石，建立本公司企業文化之核心及維持客戶的信任，創造客戶、夥伴與公司三贏的正向循環，憑藉著優異的制度與核心價值，不斷吸引優質人才加入。

截至 2025 年底，登錄保險業務人員近 5,300 位，全國完善服務網絡，設有 28 個業務中心與 2 個行政中心，共 30 個營運據點。

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、寵物險等項目。
- 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 22 家之行動投保服務。

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 (2019 年) 上櫃 (2026 年) 註：本公司自 2019 年登錄興櫃，並於 2026 年 3 月 30 日起於財團法人證券櫃檯買賣中心上櫃買賣。
股票代碼	6028
產業別	金融業
實收資本額	新台幣 2.5 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



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

2024 年公勝保經主要利害關係人為員工、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。公勝保經參考 GRI 準則，檢視 2024 年已鑑別利害關係人，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，為具體呈現公勝保經之業務及與社會之互動，改以「非營利組織 / 社區」稱之。另，因商業夥伴涵蓋保險公司及外部的業務夥伴，故將「商業夥伴」改為「商業夥伴 / 業務夥伴」。故 2025 年公勝保經主要利害關係人為非營利組織 / 社區、商業夥伴 / 業務夥伴、員工、股東與其他投資人、客戶、供應商、政府 / 主管機關、媒體等 8 項，本公司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	2025 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	● 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）	● 薪酬與福利 ● 法令遵循 ● 訓練與教育	● 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，2025 年舉辦 4 次 ● 每季區科主管針對行專定期電訪或親訪、關懷 ● 每年進行資深員工表揚 ● 每年 1 次全體研習營，提升員工眾善聚集、共享共好，2025 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	● 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）	● 經濟績效 ● 誠信經營 ● 氣候變遷因應	● 股東會報告年度營業成果及盈餘分配現金股利情形，2025 年舉辦 1 場 ● 不定期即時回覆股東詢問事項 ● 即時發布重大訊息，2025 年發布 25 次 ● 每月公布營業額情形 ● 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	● 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）	● 經濟績效 ● 誠信經營 ● 保險商品與創新服務 ● 低碳服務	● 保戶服務專線，2025 年 429 件進線 ● 官方網站留言諮詢，2025 年 95 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	2025 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	● 電話／E-mail（不定期） ● 契約條文（每年）	● 經濟績效 ● 誠信經營 ● 保險商品與創新服務 ● 低碳服務	● 交易供應商 124 家 ● 定期簽訂採購合約，保障公司利益 ● 簽訂誠信經營條款供應商 38 家
 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，布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	● 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）	● 誠信經營 ● 法令遵循 ● 資訊安全與個資保護 ● 氣候變遷因應	● 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，2025 年至少參與 1 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，2025 年透過保險局來函申訴為 12 件，函覆 1 次，於規範時間期限內完成回覆，及對於需改善情節陸續配合調整
 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	● 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）	● 經濟績效 ● 誠信經營 ● 公益影響力	● 新聞稿共發布 46 篇 ● 媒體露出包含電視、報紙、網路等超過 519 則 ● 媒體專訪 264 則 ● 廣告刊登 17 次 ● 社群平台發布 413 篇

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道（頻率）	關注議題	2025 年溝通成效
 非營利組織 / 社區	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	● 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） ● 年度公益團體合作會議（每年至少 5 場）	● 公益影響力 ● 誠信經營 ● 經濟績效	● 資助 38 個非營利組織 ● 志工服務 88 場次 ● 投入服務志工 1,726 人次 ● 投入志工時數 7,217.5 小時 ● 逾 56,000 個公益影響人次 ● 總捐款超過千萬元 ● 理財／防詐講座共 19 場
 商業夥伴 / 業務夥伴	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，並基於法令遵循及公平待客原則之要求，對業務員招攬及服務相關違規事項進行調查與裁處，實現永續經營的目標	● 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）	● 誠信經營 ● 法令遵循 ● 公平待客與客戶關係維護 ● 人才招聘與留才 ● 保險商品與創新服務 ● 低碳服務	● 與 16 家保險公司進行年度績效評比 ● 與超過 21 家保險公司合作公益專案（公益撲滿專案與高爾夫球公益專案） ● 新進業務夥伴 100% 盡職調查 ● 全體業務夥伴參加 6 小時保發法遵課程、6 小時公勝在職法規訓練、3 小時公平待客原則、2 小時洗錢暨資恐防制 ● 2025 年業務夥伴對行政專員之滿意度平均 89.3 分

1.3. 重大主題管理

重大主題鑑別

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，本公司透過「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。針對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2025 年度之重大性議題：誠信經營、法令遵循、資訊安全與個資保護、經濟績效、低碳服務、氣候變遷因應、訓練與教育、公平待客與客戶關係維護、人才招聘與留任、保險商品與創新服務、薪酬與福利、公益影響力，並於重大主題管理中，有效地回應各利害關係人關注的議題。

STEP 1

瞭解組織脈絡



為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，公勝保經參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則、永續會計準則 (SASB) 與聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，共彙整出 20 項永續議題，包含經濟面、環境面、社會 (人與人權) 面等 3 大永續面向

3 大永續面向
20 項永續議題

STEP 2

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊



2024 年報導之重大主題之鑑別由外部專家依本公司營運活動於該永續議題對經濟 (含公司治理面)、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，並將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，將總分大於 30 分之主題與公勝保經進行討論，鑑別 12 項重大主題

STEP 3

評估衝擊顯著性



公勝保經自 2024 年第四次永續發展小組會議確立之重大主題，經永續發展小組每季追蹤成果。本公司藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，將 2024 年之重大主題維持延用作為 2025 年優先揭露之重大主題，以持續追蹤其目標及成效

12 項重大主題

STEP 4

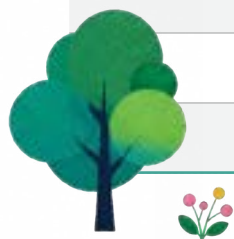
永續議題揭露報導



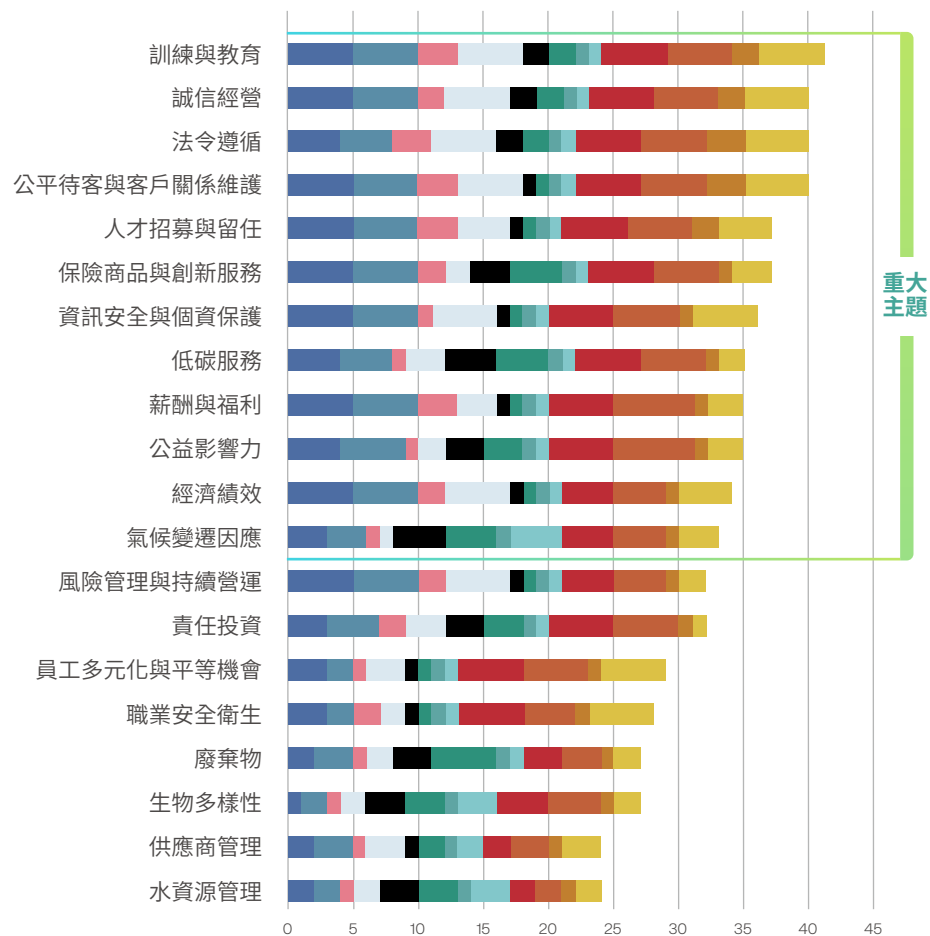
經分析後之重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，本公司未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中

重大主題列表與變化說明

2023 年重大主題	2024 年重大主題	2025 年重大主題
1. 公平待客 (行銷與標示)	1. 公平待客與客戶關係維護	1. 公平待客與客戶關係維護
2. 資訊安全與隱私 (客戶隱私)	2. 資訊安全與個資保護	2. 資訊安全與個資保護
3. 訓練與教育	3. 訓練與教育	3. 訓練與教育
4. 員工多元化與平等機會	/	/
5. 反貪腐	/	/
6. 公益影響力	4. 公益影響力	4. 公益影響力
7. 節能減碳	5. 低碳服務	5. 低碳服務
8. 法規遵循	6. 法令遵循	6. 法令遵循
	7. 誠信經營	7. 誠信經營
	8. 人才招募與留任	8. 人才招募與留任
	9. 保險商品與創新服務	9. 保險商品與創新服務
	10. 薪酬與福利	10. 薪酬與福利
	11. 經濟績效	11. 經濟績效
	12. 氣候變遷因應	12. 氣候變遷因應



重大主題鑑別結果



公勝保經重大主題之衝擊程度



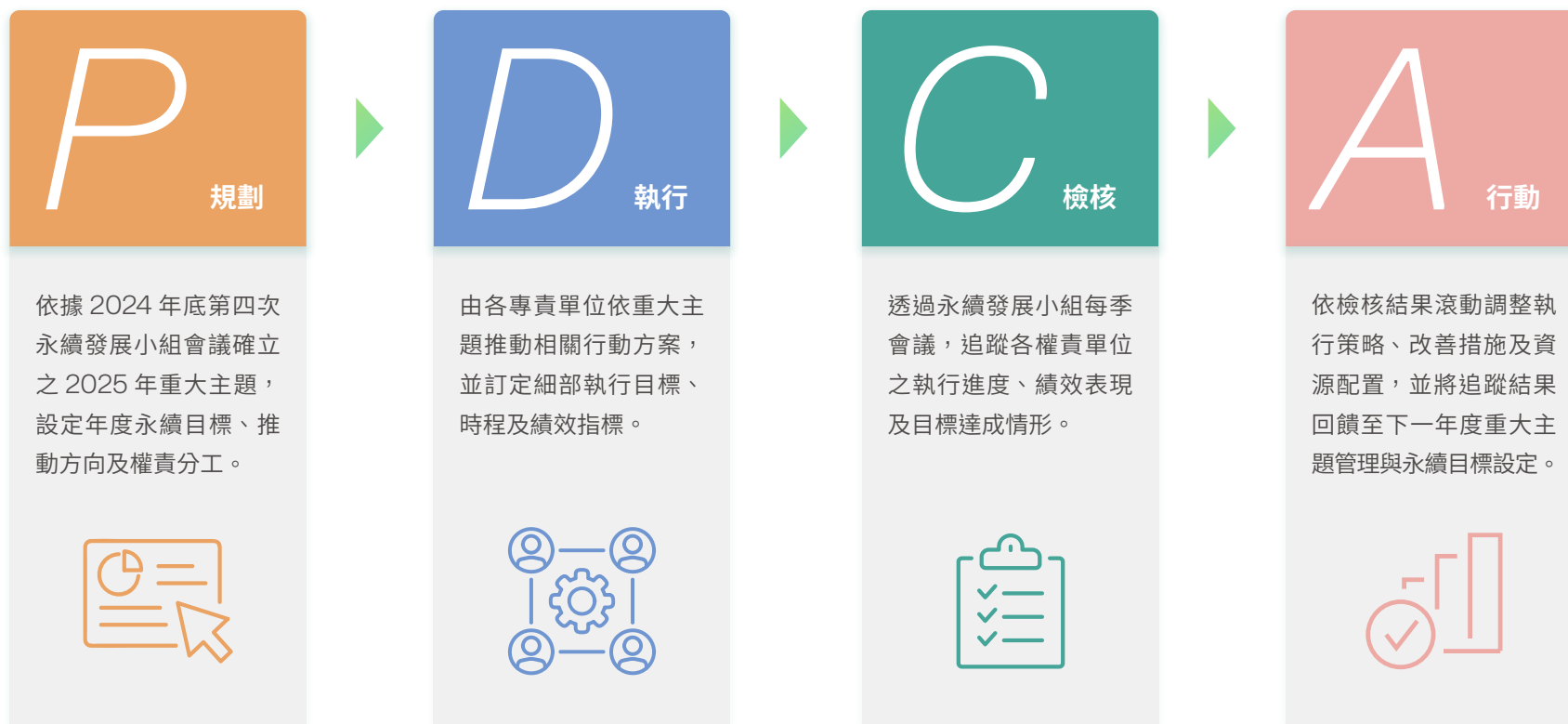
重大主題衝擊邊界

重大主題	對應國際準則 (GRI / SASB / 自訂)	價值鏈重大主題邊界								
		內部		外部						
		公勝保經	員工	客戶	商業夥伴 / 業務夥伴	供應商	非營利組織 / 社區	股東與其他 投資人	政府 / 主管機關	媒體
誠信經營	GRI 205-1~205-3	■		▲	▲	▲	□	□	□	□
法令遵循	GRI 206-1、406-1、411-1、416-2	■	■		▲				□	
資訊安全與 個資保護	GRI 418-1 SV-PS-230a.1~3	■							□	
經濟績效	GRI 201-1、201-3、201-4	■		▲		▲	□	□		□
低碳服務	GRI 302-1~302-4、305-1、305-2、 305-4、305-5、305-6、305-7	■		▲	▲	▲				
氣候變遷因應	GRI 201-2	■						□	□	
訓練與教育	GRI 404-1、404-3 SV-PS-330a.1~3	■	■							
公平待客與 客戶關係維護	GRI 417-2、417-3 FN-IN-270a.1~4	■			▲					
人才招聘與留任	GRI 401-1、401-3、402-1、405-1、 405-2	■			▲					
保險商品與 創新服務	自訂主題	■		▲	▲	▲				
薪酬與福利	GRI 401-2	■	■							
公益影響力	GRI 203-1、203-2	■					□			□

■ 造成 □ 促成 ▲ 直接相關 (商業行為衝擊)

永續議題管理流程

公勝保經自 2024 年起透過永續發展小組推動重大主題鑑別與管理，並確立 2025 年重大主題。該小組由董事長擔任指導委員並代表董事會參與督導，總經理擔任主任委員，並指派高階主管擔任委員，負責統籌永續目標推動與跨部門協調。公司透過每季召開永續發展小組會議，追蹤各項永續目標執行進度，並以 PDCA 管理循環將永續發展工作內化為日常營運管理機制。永續發展委員會之運作及架構詳見「2.1.5. 永續發展委員會」。



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。本公司以「成為金融產業最受信賴的標竿品牌」為願景，透過「培養一流專業人才」、「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。

公勝保經之願景、價值與重大主題管理



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	【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 【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	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： ● 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	【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 【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	● 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	● 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

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
 資訊安全與 個資保護	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	【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 【負面 / 潛在】 經濟：客戶資料之外洩將蒙受財物或商譽之損失	- 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	- 資訊安全管理政策每年至少會進行審查與修訂乙次 - 每年不定期進行 4 次內部資安意識教育訓練與 2 次外部業務員資安意識教育訓練課程 - 建立文管中心，並依據 ISO/IEC 27001、ISO/IEC 27701 與 BS 10012 建置四階文件，並因應法規或現行作業方式隨時調整，每年至少審查與修訂乙次 - 每年執行兩次外部稽核，以及至少兩次內部稽核，並針對不符合事項進行矯正預防措施 - 每年至少召開乙次管理審查會議，由資訊安全及隱私組織小組審查本公司所有資訊安全與個資保護執行狀況與決議重要事項
 經濟績效	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	【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 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，有效提升員工留存率及產值，提升員工幸福感及生活品質	- 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	- 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	【正面 / 實際】 環境：公司投入資源開發數位投保服務平台，推動全台職場節能電燈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 【負面 / 潛在】 企業因內部節能節紙成效不彰，未能有效降低碳排放，導致面臨高額碳費徵收，進而大幅拉高營運成本	● 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 ● 溫室氣體盤查	● 永續發展小組每季召開 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	【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	● TCFD 教育訓練 ● 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	● 永續發展小組每季召開 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 高度仰賴專業知識與合規意識，公勝保經透過系統化教育訓練，強化同仁業務專業、法遵及客戶服務能力，以提升服務品質與營運績效	【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	● 建置年度訓練計畫，依據法令規定推動員工及業務夥伴之教育訓練，完訓率目標達 100% ● 每年至少一次進行訓練成效與滿意度調查，做為次年度課程設計與人才發展規劃參考 ● 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	● 永續發展小組每季召開 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 ● 年度彙整訓練課程、參訓人次與平均訓練時數，並檢視各單位完訓率，納入教育訓練滾動調整依據 ● 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	● 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，發布周知，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

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
 人才招募 與留任	公司將人才視為永續經營的關鍵資產，重視專業保險顧問與後勤人員的招募、培育與長期留任，透過系統化的人才發展與獎酬機制，打造幸福、穩定且具高績效的職場	【正面 / 實際】 有效的人才招募與留任有助於維持穩定戰力與服務品質，提升公司在金融保險市場的競爭力與品牌信任度，促進業務成長 【負面 / 潛在】 若招募不易或離職率偏高，將導致前線服務與內勤支援量能不足，增加既有員工壓力與倦怠風險，影響組織士氣與營運績效	● 建立多元招募管道：含校園招募、轉職平台、內部推薦與實習制度等，每年至少成功招募 3 人 ● 強化新人育成與留任：針對新進同仁導入至少 3 個月以上的導師制度與完整訓練課程，目標新進員工一年內留任率達 80% 以上	● 每月檢視招募進度與缺額，不定期向主管報告 ● 每季追蹤整體及新進員工離職率，並統計離職面談原因及改善計劃
 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	【正面 / 實際】 經濟：持續運用數位科技，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 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	● 公勝保戶專線 0800-077-090 ● 網路投保保戶 02-23962939 ● GOGOBO 網路投保平台 ● 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

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
 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	【正面 / 實際】 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	● 每季進行勞資會議，提供透明完整溝通管道傾聽雙方訴願 ● 每年檢視員工平均薪資與以前年度達正成長，及配合滿意度調查，提出優化方案 ● 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	● 不定期在部門主管會議報告員工溝通情形、與員工處理情形 ● 每年檢視薪資結構與調薪結果，包含平均數、中位數及與前一年差異，向董事長報告
 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	【正面 / 實際】 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顧客之間的距離，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	● 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	永續發展小組每季召開 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

重大主題管理目標 面向▶治理面

2025 年達成狀況：✓ 達標 △ 未達標

重大主題名稱	政策 / 策略	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2028 年目標	2031 年目標
 誠信經營	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： ● 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理程序 ● 道德行為準則 ● 公司治理實務守則 ● 企業社會責任實務守則	● 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	● 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%	✓ 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% ✓ 100% 要求於所有交易契約訂定〈反貪腐條款〉 ✓ 2025 年度雖有經財務科發現員工不實核銷事件，但因審查機制生效，故未有重大貪腐事件發生 △ 管階層簽署率 100%^註 註：尚未完成。相關作業規劃中，將依既定時程辦理。	● 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〈誠信經營條款〉 ● 0 件貪腐事件 ● <誠信經營條款>主管階層簽署率 100% ● 誠信相關內部宣導執行至少 1 次	● 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〈誠信經營條款〉 ● 0 件貪腐事件 ● <誠信經營條款>全體員工簽署率(含主管)100% ● 檢舉申訴案件處理完成率 100% ● 誠信與法遵宣導或訓練辦理次數：至少 1 次	● 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〈誠信經營條款〉 ● 0 件貪腐事件 ● <誠信經營條款>全體員工簽署率(含主管)100% ● 誠信文化滿意度或認同度調查達：80%以上 ● 誠信議題內部溝通或宣導活動：每年至少 2 次
 經濟績效	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「培養一流專業人才」、「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	● 保單繼續率 ● 盈餘分配率 ● MDRT 百萬圓桌會員達成人數	● 保單繼續率第 13 個月 > 95%、第 25 個月 > 92% ● 盈餘分配率 ≥ 50% ● MDRT 百萬圓桌會員 ● 達成人數 800 人	✓ 保單繼續率第 13 個月保單繼續率 97.64%，第 25 個月保單繼續率 92.24% ✓ 盈餘分配率 75.37% △ MDRT 百萬圓桌會員 628 人^註 註：因國際環境不確定、壓抑高保費需求，投資型保單動能轉弱；監理與商品調整進入過渡期，銷量下滑。業務產能集中高層，中產接單不足，前期動能疲弱，致全年 MDRT 達標困難。	● 保單繼續率第 13 個月 > 95%，第 25 個月 > 92% ● 盈餘分配率 ≥ 50% ● MDRT 百萬圓桌會員達 1,000 人 ● 以提供股東高現金殖利率為目標，以 2023 年基礎，未來每年度現金殖利率維持在 4%~8%為目標 ● 數位勞動力(RPA)，導入實施計畫與修正	● 保單繼續率第 13 個月 > 95%、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 ● 以提供股東高現金殖利率為目標，以 2023 年基礎，未來每年度現金殖利率維持在 4%~8%為目標 ● 執行數位勞動(RPA 專案)，減少照會作業時間 ● 透過提高行動投保+電子保單，減少受理人為作業疏失、紙本浪費、加快核保進度	● 保單繼續率第 13 個月 > 95%、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 ● 以提供股東高現金殖利率為目標，以 2023 年基礎，未來每年度現金殖利率維持在 4%~8%為目標 ● 待系統優化，批次作業完成產險結單 ● 可省下行專資源耗損約 30%，提高行專工作效能，並加強在受理案件上、降低錯誤率

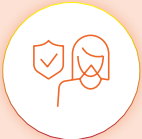
面向 ▶ 治理面

2025 年達成狀況：✓ 達標 △ 未達標

重大主題名稱	政策 / 策略	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2028 年目標	2031 年目標
 法令遵循	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： ● 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	● 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	● 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	✓ 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 144 件 △ 行政月會宣導 1 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	● 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	● 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	● 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

面向 ▶ 治理面

2025 年達成狀況：✓ 達標 △ 未達標

重大主題名稱	政策 / 策略	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2028 年目標	2031 年目標
 資訊安全與 個資保護	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	● 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 40.57%	● 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、資安人員 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 ● 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%	✓ 個資外洩件數 0 件 ✓ ISO 27001 / BS 10012/ ISO 27701 年度驗證通過，實際績效為通過。升級 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統版本至 ISO/IEC 27001:2022 ✓ 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、資安人員 12 小時之教育訓練 ✓ 資訊安全攻擊導致服務中斷 0 小時 ✓ 進行 2 次重要系統滲透測試、2 次社交工程演練 ✓ 資訊安全投入支出等於資訊（硬體與軟體）採購比重 40.57%	● 持續改進 ISO 27001 / BS 10012/ ISO 27701 ● 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 ● 進行 2 次重要系統滲透測試、2 次社交工程演練	● 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、資安人員 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 ● 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% ● 升級目前的 ISO/IEC 27701:2019 隱私資訊管理系統版本至 ISO/IEC 27701:2025 隱私資訊管理系統認證版本	● 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、資安人員 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 ● 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

2025 年達成狀況：✓ 達標 △ 未達標

重大主題名稱	政策 / 策略	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2028 年目標	2031 年目標
 低碳服務	● 採購低環境衝擊的辦公室用品 ● 大力推動辦公室節電計畫 ● 致力推動數位化投保便捷服務	● 節能減碳作為 ● 用電量 ● 用水量 ● 作業 E 化 ● 責任投資	● 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	△ 2025 年全 台 已 汰 換 35 盞燈座。 註：預計陸續汰換節能燈座 △ 總用電度數較 2024 年增加 10.26% 註：營運成長：因業務據點增加及營運規模擴張，致使整體電力需求上升，產生的增量抵銷了部分燈座汰換帶來的節能成效。 △ 6 個業務中心用水量增加 7% 註：2025 年業務中心增加 △ 電子報聘 94.6% 註：少部分特殊職缺及臨時性招募需求，目前仍須維持非電子化作業辦理。 ✓ 調整異動電子化上線 ✓ 5,000 萬的綠色永續定存	● 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	● 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	● 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	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	● 氣候風險與機會之財務鑑別	● 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	✓ 規劃 2026 年 IFRS 課程 ✓ 完成公勝永續藍圖，將溫室氣體盤查案納入永續發展小組中之企業社會責任小組任務 ✓ 總公司已導入溫室氣體盤查並評估氣候變遷對於財務之衝擊	● 2025 年母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 ● 規劃 IFRS 永續揭露準則專題，會議討論導入時程規劃 ● 推動服務流程綠化，各項職場節能及 e 化專案、大型公益環保活動	● 定期評估氣候變遷風險機會對於公勝保經之財務衝擊 ● 2027 年子公司導入溫室氣體盤查，2028 年揭露 ● 完成導入 IFRS 永續揭露準則，除自身營運減碳，透過資金運用促進產業低碳轉型	● 定期評估氣候變遷風險機會對於公勝保經之財務衝擊 ● 推廣環境永續教育，透過環境保護計畫及舉辦公益環保等活動

面向 ▶ 社會面

2025 年達成狀況：✓ 達標 △ 未達標

重大主題名稱	政策 / 策略	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2028 年目標	2031 年目標
 訓練與教育	● 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	● 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）	● 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	✓ 員工教育訓練平均時數超過 25 小時 ✓ 員工永續發展基礎能力測驗通過 37 人，較去年成長 117%，在職員工累計 50 人通過測驗 ✓ 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 107.9 小時 ✓ 5 大證照持證 1,244 人次	● 員工平均教育訓練時數至少 25 小時 / 人 ● 新進員工基礎教育訓練完成率 100% ● 數位學習課程完課率至少 80%	● 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 ● 新進員工基礎教育訓練完成率 100% ● 數位學習課程完課率至少 80% ● 內部講師培育至少 3 名	● 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 ● 新進員工基礎教育訓練完成率 100% ● 內部接班人計劃關鍵人才人數 10 名
 公平待客與客戶關係維護	● 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	● 教育訓練	● 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.5%	✓ 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.89%	● 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.5%	● 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.5%	● 教育訓練覆蓋率 ≥ 99.5%

面向 ▶ 社會面

2025 年達成狀況：✓ 達標 △ 未達標

重大主題名稱	政策 / 策略	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2028 年目標	2031 年目標
 人才招聘 與留任	● 提供公平及透明的溝通管道，重視員工聲音，增加職場和諧 ● 進行員工滿意度與商業夥伴對行政專員滿意度調查，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	● 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	● 執行員工滿意度調查 ● 首次完成員工敬業度調查 ● 滿意度調查，對行政專員平均滿意度 80 分 ● 100% 離職員工面談	✓ 執行員工滿意度調查，回收率 77%；整體滿意度為 4.36（滿分 6 分） ✓ 首次完成員工敬業度調查，回收率為 77%，整體平均為 4.22（滿分 6 分） ✓ 離職面談人數 17 人，面談率 100%，透過離職訪談，分析員工離職原因 ✓ 2025 年業務同仁對行政專員滿意度 89.3 分	● 增加多元招募管道，縮短人力填補時間，每年至少成功招募三位同仁 ● 100% 導入新進同仁 3 個月以上導師 ● 目標新進員工一年內留任率達 80%（含）以上	● 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 ● 內部晉升 10%+ 高潛力人才培訓計畫 10%，提升員工職涯發展 ● 目標新進員工一年內留任率達 80%（含）以上	● 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 ● 員工整體留任率 90 % ● AI 或數位人資工具導入至少 2 項
 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	● 壽險行動投保使用率達 85%	✓ 壽險行動投保使用率為 88.6%	● 壽險行動投保使用率達 90%	● 壽險行動投保使用率達 95%	● 壽險行動投保使用率達 95%

面向 ▶ 社會面

2025 年達成狀況：✓ 達標 △ 未達標

重大主題名稱	政策 / 策略	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2028 年目標	2031 年目標
 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	● 全時員工薪資中位數逐年提升 ● 員工薪酬具同業市場競爭力 ● 員工滿意度持續提升	● 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 △ 每年度全時員工薪資中位數減少 3.8%^註 註：2025 年因獲利影響，績效獎金較低，影響薪資中位數。	● 勞動違規 0 件 ● 每年進行一次薪資市場調查 ● 員工薪酬福利滿意度提升 0.5 ~ 2% ● 進行調整薪資及晉升獎勵機制 ● 將全時員工薪資中位數年減幅由 -3.8% 提升至正數 1%	● 勞動違規 0 件 ● 持續調整薪資結構與晉升機制，使任職滿 3 年以上員工平均薪資較 2025 年提高 2 - 5% ● 恢復全時員工薪資中位數較 2025 年累積成長至少 2%	● 持續調整薪資結構與晉升機制，使任職滿 3 年以上員工平均薪資較 2028 年提高 2 - 5% ● 全時員工薪資中位數較 2028 年累計成長至少 2%
 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 4 萬人次 ● 志工服務場次 > 50 場 ● 志工投入 > 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 56,000 人次 ✓ 志工服務 88 場次 ✓ 投入服務志工 1,726 人次 ✓ 志工投入時數 7,127.5 小時 ✓ 金融教育 / 防詐宣導 19 場 ✓ 運動減塑 APP (GoGo Llife)，12 月完成測試，於 2026 年 1 月正式上線	● 公益影響人次 4 萬人次 ● 志工服務場次 > 50 場 ● 志工投入 > 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 活躍用戶達 2,000 人 ● 減少碳排放量 29,040 Kg CO₂e	● 公益影響人次 4 萬人次 ● 志工服務場次 > 50 場 ● 志工投入 > 750 人次 ● 志工服務總時數 > 2,600 小時 ● 金融教育宣導 4 場 ● 運動減塑 APP 活躍用戶達 3,000 人 ● 捐款金額達 150 萬 ● 減少碳排放量 43,560 Kg CO₂e	● 公益影響人次 4 萬人次 ● 志工服務場次 > 50 場 ● 志工投入 > 800 人次 ● 志工服務總時數 > 2,700 小時 ● 金融教育宣導 4 場 ● 運動減塑 APP 活躍用戶達 6,000 人 ● 捐款金額達 300 萬 ● 減少碳排放量 87,120 Kg CO₂e

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



Integrity Governance

2

2.1. 治理組織

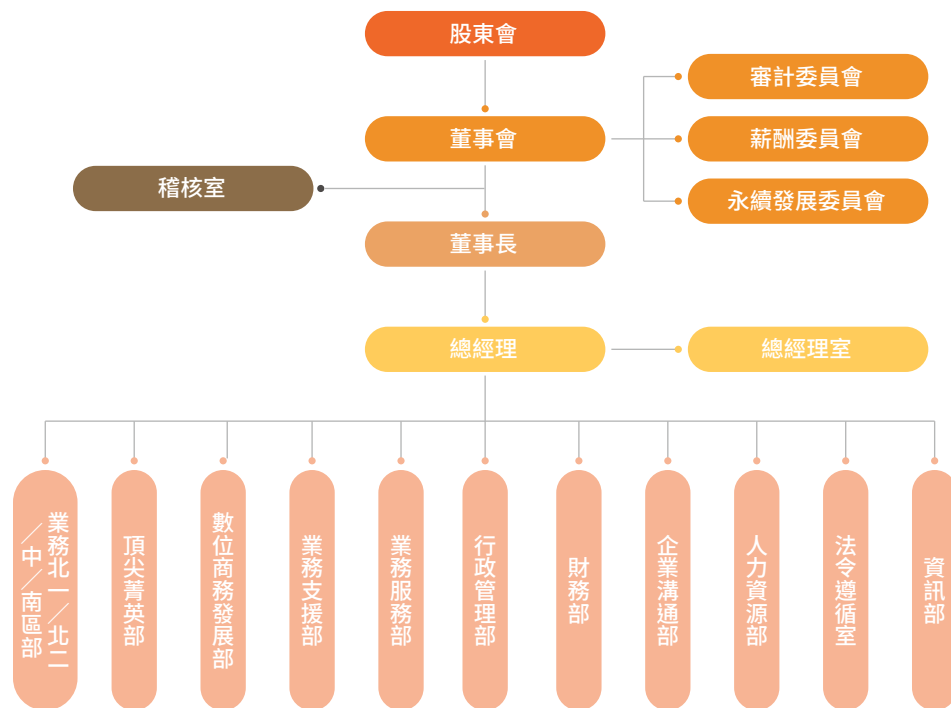
2.1.1. 董事會與功能性委員會

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、薪酬委員會及永續發展委員會，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 4 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，2025 年共召開 10 次董事會 (A)，整體董事實際出席率達 98.57%。

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數 (B)	委託出席次數	實際出 (列) 席率 (%) (B)/(A)	備註
董事長	蔡聖威	10	0	100	2025/06/10 連任，並新任董事長，應出席 10 次。
董事	蔡聖國	10	0	100	2025/06/10 連任，應出席 10 次。
董事	鑫聯網投資有限公司 代表人：駱玉輝	8	0	100	2025/06/10 新任法人代表人，應出席 8 次。
獨立董事	周保亨	8	0	100	2025/06/10 新任，應出席 8 次。
獨立董事	顏嫩烺	8	0	100	2025/06/10 新任，應出席 8 次。
獨立董事	柯愛惠	9	1	90	2025/06/10 連任，應出席 10 次。
獨立董事	洪文景	8	0	100	2025/06/10 新任，應出席 8 次。
董事長	鑫聯網投資有限公司 代表人：蔡文俊	2	0	100	2025/06/10 解任，應出席 2 次。
董事	駱玉輝	2	0	100	2025/06/10 解任，應出席 2 次。
獨立董事	謝仁耀	2	0	100	2025/06/10 解任，應出席 2 次。
獨立董事	蔡東賢	2	0	100	2025/06/10 解任，應出席 2 次。
合計		69	1	98.57	

公勝保經組織架構圖



部門名稱	部門工作執掌
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	法令遵循制度規劃、管理與執行，協助各單位落實規範，辦理法規變動管理、教育訓練及宣導，督導防制洗錢、打擊資恐及業務品管、電訪與消費爭議案件
稽核室	內部控制與內部稽核業務
企業溝通部	公共關係經營、投資人關係管理、品牌活動規劃、公益推廣計劃、行銷廣宣活動、職場 CI 設計
業務區部	推動業務目標之達成，協助舉辦各項獎勵、活動、會議及新契約受理等相關工作
頂尖菁英部	綜理菁英業務團隊服務及業務推動
數位商務發展部	數位應用、網路行銷與電話行銷、電子商務與社群服務平台相關策略擬定與管理
業務支援部	年度教育訓練計劃擬定、推動執行、成效評估與檢視、獎勵規劃與業務活動企劃管理、業務活動之企劃與推動
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、審計委員會及永續發展委員會，2025 年各董事會轄下功能性委員會之運作情形詳下表。

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（四位）獨立董事組成	至少每季召開 1 次	獨立董事 謝仁耀 註1 周保亨 註2	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。	2025 年 召開 8 次會議
薪資報酬委員會	由三位獨立董事組成	至少每年召開 2 次	獨立董事 謝仁耀 註1 周保亨 註2	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。	2025 年 召開 3 次會議
永續發展委員會	由董事長、獨立董事、總經理組成（共三位）	至少每年召開 1 次	董事長 蔡聖威	制定並強化永續政策與年度計畫；追蹤與修訂執行成效；督導永續資訊揭露與審議報告書；並負責永續發展守則之督導及董事會交付之相關任務。 詳情請見 2.1.5. 永續發展委員會。	2025 年 召開 1 次會議

註①：2025 年 6 月 10 日解任 註②：2025 年 6 月 10 日新任

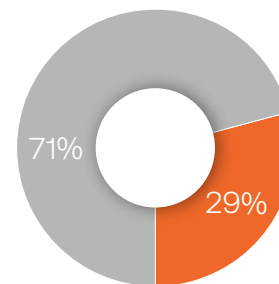
2.1.2. 董事會組成與多元化

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三人，且不得少於董事席次三分之一，任期三年。現任董事會由七位董事（含獨立董事四位）組成，本屆任期自 2025 年 6 月 10 日至 2028 年 6 月 9 日，並依法定期召開董事會。本公司由董事長及總經理共同領導，董事長並未兼任總經理或執行長的職務。公司董事會成員資訊如次頁表列。

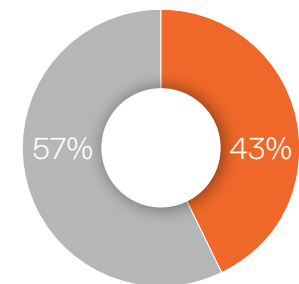
董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：(1) 營運經營判斷能力、(2) 危機處理能力、(3) 國際市場觀、(4) 領導決策能力、(5) 會計及財務分析能力、(6) 產業知識、(7) 業務行銷能力、(8) 資訊科技。

董事會性別組成



■ 男性 ■ 女性

董事會年齡組成



■ 30~50 歲 ■ 50 歲以上

董事會成員資訊

註：✓ 係指具有能力；○ 係指具有部分能力

職稱 / 姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學歷	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 蔡聖威	男	30~50 歲	2012/07/02	1. 台灣大學管理學院碩士在職專班 EMBA 2. 中山大學財務管理研究所碩士 3. 公勝保險經紀人（股）公司執行副總 4. 公勝保險經紀人（股）公司總經理 5. 公勝財富管理顧問（股）公司總經理	1. 公勝財富管理顧問（股）公司董事長 2. 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）公司品牌行銷部專案經理	築裕投資有限公司董事	✓	✓	✓	✓	○	✓	○	✓
董事 鑫聯網投資 有限公司代表 人：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 周保亨	男	30~50 歲	2025/06/10	1. 政治大學會計研究所 2. 勤業眾信聯合會計師事務所審計部協理	1. 誠岳會計師事務所主持會計師 2. 誠悅管理顧問有限公司負責人 3. 興勤電子工業（股）公司獨立董事 4. 五福旅行社（股）公司獨立董事	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	○
獨立董事 顏淑煒	女	30~50 歲	2025/06/10	1. 美國美利堅大學企管及法學碩士 2. 華碩電腦（股）公司法務中心高級管理師 3. 建業法律事務所高雄所合夥律師	1. 亞太國際法律專利商標事務所主持律師 2. 迎輝科技（股）公司董事 3. 正德海運（股）公司獨立董事	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○
獨立董事 洪文景	男	50 歲 以上	2025/06/10	1. 國立高雄第一科技大學風險管理與保險系碩士專班 2. 永豐商業銀行（股）公司資深經理	1. 艾伯特不動產顧問有限公司負責人 2. 鴻曜商務空間規劃有限公司負責人 3. 高易資訊（股）公司監察人	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○
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. 政鑫美耐血制品（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 5 席，其中 4 席為獨立董事，獨立董事占比 57.14%，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」、「獨立董事之職責範疇規則」及「處理董事要求之標準作業程序」，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。2025 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
2025/4/28	2024 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		
2025/4/28	經理人 2024 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	
2025/4/28	擬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		
2025/6/24	委任第三屆薪資報酬委員會委員案	周保亨	當事人	
		顏焯烺		
		柯愛惠		
2025/7/16	子公司董事長指派調整案	蔡聖威	本公司董事長	
		蔡聖國	當事人之二等親	
2025/7/16	本屆董事薪酬案	周保亨	當事人	
		顏焯烺		
		柯愛惠		
		洪文景		
2025/7/16	本屆董事長薪酬案	蔡聖威	本公司董事長	
		蔡聖國	當事人之二等親	
2025/8/12	委任第一屆永續發展委員會委員案	蔡聖威	當事人	
		蔡聖國	當事人之二等親	
		洪文景	當事人	

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。2025 年董事會董事總進修時數共計 57 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
2025/05/08	財團法人中華公司治理協會	企業永續與韌性管理之道	3	1	3
2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	2	12
2025/08/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	7	21
2025/08/14 — 2025/08/15	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12	1	12
2025/12/03	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析 - 風險與機會	3	1	3
2025/12/10	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規	3	1	3
2025/12/11	中華民國公司經營暨永續發展協會	檢察官視角下的公司治理風險解析	3	1	3

57

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2026年3月提報2025年董事會及功能性委員會（薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會），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	- 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)	- 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	- 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 3% 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 2025 年度薪酬（本公司最高個人年度薪酬）為員工薪酬中位數之 7.8 倍。其餘員工薪酬情形詳 3.3 員工薪酬福利。

薪酬比	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）年度總薪酬之中位數的比率	7.8
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	見註 ⁵

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」
- ⑤ 2025 年度公司薪酬最高個人之年度總薪酬增加比率，與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬中位數增加比率之比較結果為 -442%。主要係因本年度薪酬最高個人與員工年度總薪酬中位數均較前一年度下降，且薪酬最高個人之下降幅度高於員工年度總薪酬中位數之下降幅度所致。

2.1.5. 永續發展委員會

永續發展委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，成員資格應具備經營管理或企業永續相關經驗，且至少一名董事參與督導。每年至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議。

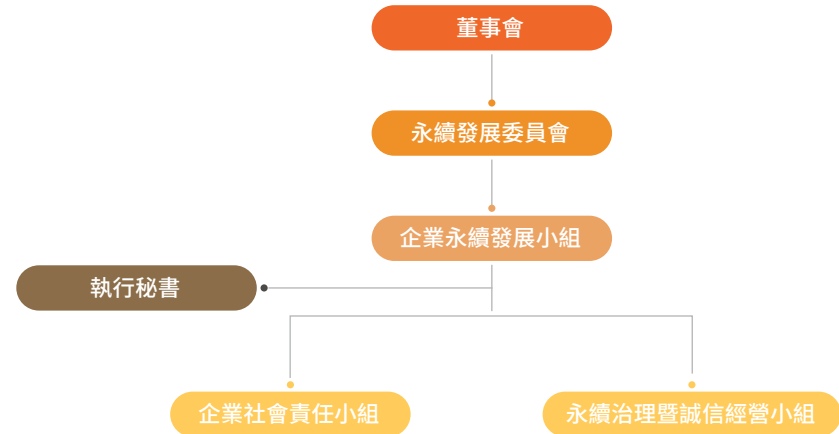
本屆（第一屆）任期為 2025 年 8 月 12 日至 2028 年 6 月 9 日，由本公司董事長蔡聖威先生、獨立董事洪文景先生及總經理陳德成先生組成，並由董事長蔡聖威先生擔任主席一職，2025 年計召開 1 次會議。

永續發展委員會秉於董事會之授權，履行下列職權，並提報董事會：

永續發展委員會職權

- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

本公司之企業永續發展小組為永續發展業務之執行單位，依本公司永續發展小組組織規程，協助委員會推行各項計畫，執行永續發展業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，並向委員會提報執行成果。



永續發展小組職責

- 本公司永續發展政策之擬定
- 本公司永續發展執行情形與成效之追蹤及檢討
- 本公司永續發展計畫、策略及執行方案之訂定
- 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。永續發展小組每季應至少召開一次例行會議，必要時得召開臨時會議，2025 年召開 4 次會議，確保本公司永續發展相關工作的推動與落實。

向董事會報告永續議題

本公司針對重大事件之定義為足以影響公司信譽、或危及公司正常營運、或金融秩序情事者，以保險金融產業，如：媒體報導足以影響公司信譽或業務、財務有重大缺失或損失等情形，並訂定重大偶發事件之處理機制，相關事件除通報金融監督管理委員會保險局，亦上報至董事長進行核決。重大偶發事件之處理機制，2025 年相關裁罰請見 2.4. 法規遵循之裁罰案件與改善措施。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，2025 年各權責單位向董事會報告永續議題如下：



治理面

向董事會報告之永續議題

- 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
- 2024 年永續報告書報告案



社會面

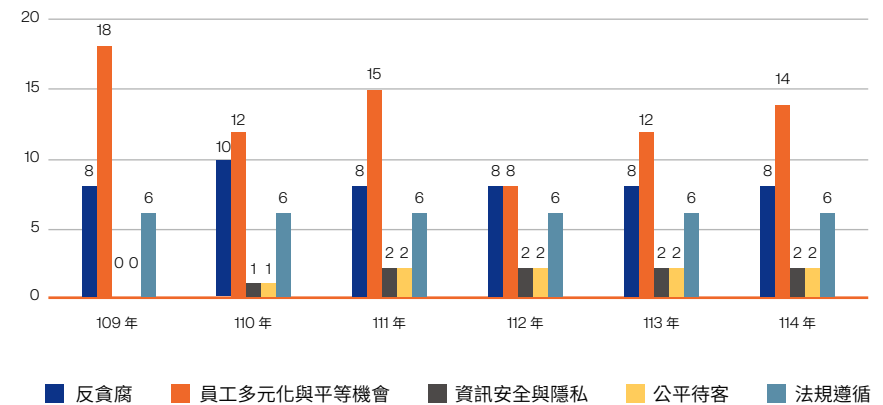
向董事會報告之永續議題

- 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

2025 年溝通之關鍵議題及統計詳下表：

2025 年溝通關鍵重大事件統計				
性質	重大事件	溝通方式與次數		
		薪酬委員會	審計委員會	董事會
經濟面	反貪腐 (GRI205)	-	4	4
社會面	員工多元化與平等機會 (GRI405)	5	-	9
社會面	資訊安全與隱私 (GRI418)	-	1	1
經濟面	公平待客 (GRI417)	-	1	1
經濟面	法規遵循	-	3	3

歷年溝通關鍵重大事件總數統計



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。



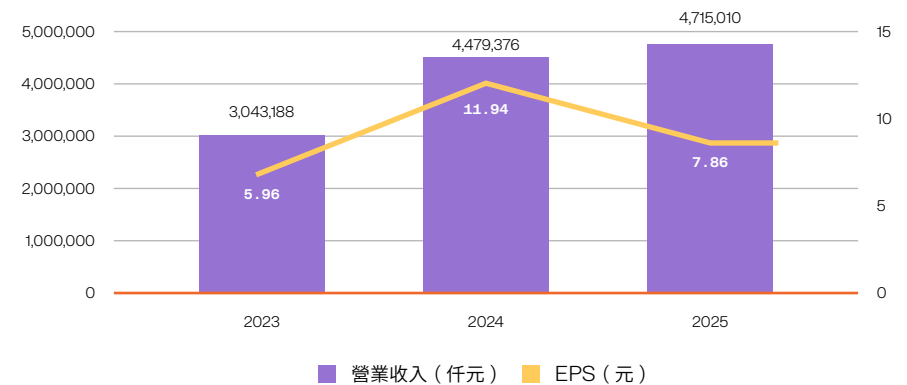
營運績效

本公司透過三大價值主張與策略之執行，2025 年營收達新台幣 47.15 億元，較去年成長 5.26%、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，促使整體業績較上年度大幅成長。近 3 年之經濟績效如下表所示：

近三年經營績效一覽			
項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	3,043,188	4,479,376	4,715,010
營業成本 (仟元)	2,557,539	3,782,054	4,034,146
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	165,423	197,446	204,693
員工福利金額 (仟元)	1,782	2,725	3,164
支付出資人款項 (仟元)	91,602	181,505	152,059
支付政府的款項 (仟元)	30,832	60,697	48,117
社區投資 (仟元)	11,916	8,626	6,878
留存經濟價值 (仟元)	184,094	246,323	265,953
營業毛利 (仟元)	485,649	697,322	680,864
營業損益 (仟元)	149,674	295,340	242,339
營業外收入及支出 (仟元)	-189	3,876	-21,770
稅前淨益 (仟元)	149,485	299,216	220,569
本期稅後淨利 (仟元)	119,165	238,896	172,842
本期綜合損益總額 (仟元)	119,165	238,896	172,842
每股盈餘 (元)	5.96	11.94	7.86
股利 (仟元)	90,000	180,000	150,000

近 3 年經濟績效



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。
- 「支付出資人的款項」是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
- 「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。

接受政府財務補助

2025 年公勝保經接受政府單位之財政補助共 1,267,933 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檢查	1,158,723
補助計劃	企業運動計劃	109,210
總計		1,267,933

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。

本公司年度財報均揭露於公司網站及公開資訊觀測站等公開管道提供查閱。



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

- 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，2025 年更另外自辦 6 小時「公勝在職法規」內部課程，截至 2025 年 12 月 31 日為止，完訓率 100%
- 員工法令遵循教育訓練定期於月會進行宣導，2025 年宣導 1 次，應訓人數 185 人、實訓人數 154 人，覆蓋率 82.23%。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，2025 年每人參與相關訓練至少 6 小時以上
- 董事（含董事長）及高階主管皆完成防治洗錢 / 公平待客 / 個資保護等課程，為 100% 完成率

納入員工績效考核

- 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

- 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。2025 年內共 4 位行政主管及 4 位業務主管獲票選「典範主管誠信正直獎」，另有 8 位同仁獲主管提名表揚，較 2024 年成長 167%

建立業務夥伴遴選指標

- 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）。2025 年本公司內部員工與合作之商業夥伴皆無涉及貪腐、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，對檢舉人身分保密，且對於員工檢舉者，亦嚴禁對其施予不利人事措施，也不得對於檢舉人或協助檢舉案件調查之人實施任何工作上之不利安排或其他身體上或心理上之侮辱、脅迫等不利行為，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為，並確保檢舉人及相對人之合法權益。

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。

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。

2025 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。2025 年稽核室向董事會報告 4 次，且依據年度稽核作業進行抽樣執行 30 個業務中心之各項業務營運管理稽核，扣除 4 個成立未滿一年之業務中心跟 2 個行政中心，實際母數應為 24 個業務中心，2025 年共執行 11 個業務中心稽核，占比為 45.8%，稽核後經評估無重大貪腐風險。

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，2025 年執行 47 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，2025 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，2025 年宣導 4 次 ● 定期進行職場不法宣導、預防措施、處理流程及案例分享，2025 年主管會議宣導 6 次、行政月會對全體同仁宣導 1 次 ● 2025 年度共計舉辦六次法令遵循宣導課程（含一次個資保護議題） ● 員工每年應參加法定 2 小時防制洗錢及打擊資恐訓練，2025 年底有 228 人次參加，完訓課程及通過測驗 100% ● 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），2025 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，2025 年受訓練人次 541 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，向審計委員會及事會報告各項法規遵循議題及實況，2025 年向董事會報告 2 次

申訴交查案件

2025 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 144 件，申訴交查案件較 2024 年下降（2024 年為 171 件）；本公司目前藉由業務夥伴菁英化、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，另訂有重大偶發事件之處理機制，經確認為金管會針對保經產業，如受外部利害關係人披露，就應該向保險局進行聲明。

2025 年本公司金錢性裁罰事件共有 1 件，為公務車行駛過程違規罰鍰，裁罰金額計 600 元（已如期改善完畢，並透過教育訓練予以改善），另有因第三方非編制內且無業務關係之人員，涉及外部款項作業異常之個別爭議事件（2019-2021 年間），遭台北地方法院一審判決，本公司與相關人員需連帶給付約新台幣 2,063 萬 8,995 元及相關利息，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		2025 年	
	違規件數	裁罰金額	違規件數	裁罰金額
貪腐事件	0 件	0 元	0 件	0 元
公司及稅務相關法規	1 件	750 元	1 件	600 元
反壟斷法規	0 件	0 元	0 件	0 元
環保法規	1 件	1,200 元	0 件	0 元
產品 / 服務安全及行銷傳播相關法規	0 件	0 元	0 件	0 元
客戶隱私洩露	0 件	0 元	0 件	0 元
侵害人權事件或歧視事件	0 件	0 元	0 件	0 元
保險業務從業規定 ^註	49 件	0 元	35 件	0 元

註：

- 2025 年及 2024 年本公司金錢性裁罰事件分別有 1 件及 2 件，分別為公務車行駛過程違規罰鍰及積水容器未清除與逾期申報免扣繳憑單罰鍰，裁罰金額分別為 600 元及 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。
- 2025 年本公司業務員因違反保險業務員管理規則，對 26 位業務員處以停止招攬之懲處；另因違反保險業務員違規作業記點辦法，對 9 位業務員予以內部記點處分。針對業務員違反相關規定遭停止招攬或記點處分案件，經判斷為個別業務員於服務過程中之不當行為，並非本公司之產品或服務本身在資訊揭露與標示上存在違規，法令遵循室均會就個案違失態樣、發生原因及管理缺口進行檢視與分析，並據以提出後續改善及強化管理措施。相關改善作為包括：定期於主管會議中，就違失案例向各區部主管及業務中心主管進行宣導，提醒招攬行為應注意事項及常見違規態樣；另每年辦理單位業務主管法令遵循研討會，針對主管機關裁罰案例、法令異動及實務缺失進行專題宣導，以強化主管管理責任及法令遵循意識。此外，公司亦持續辦理內部法令遵循 6 小時教育訓練課程，針對常見違失態樣及招攬風險進行教育訓練及案例宣導，以提升業務員法令遵循觀念，降低違規情形發生。
- 2025 年發生 1 起因第三方非編制內且無業務關係之人員，涉及外部款項作業異常之個別爭議事件，本公司於知悉後本著保護客戶權益之原則配合司法程序進行釐清，依刑事訴訟法規定依民法應負連帶賠償責任之人，聲明本公司與相關人員應連帶給付原告新台幣 2,063 萬 8,995 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：



■ 年度供應商評鑑

公勝保經落實供應商管理，在與供應商合作過程中，納入 ESG 議題，與廠商簽訂誠信經營條款，共同為永續未來努力。

2025 年合作供應商共計 38 家，其中 3 家因尚未完成施工不納入評鑑，共計完成 35 家供應商之評鑑作業，評鑑結果 A 級優良廠商 21 間、B 級合格廠商 14 間，無 C 級待改善與 D 級不合格之供應商。使用社會標準篩選新供應商的百分比為 100%。

2025 年度供應商評鑑

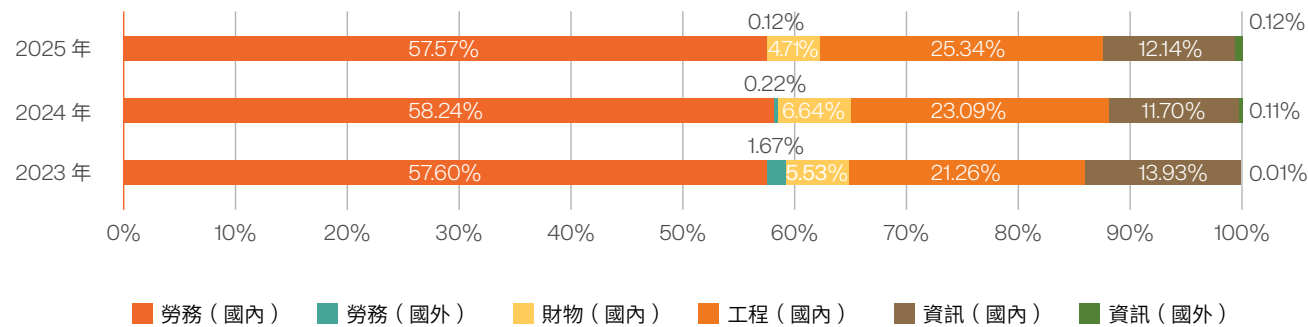


在地採購

本公司於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。2025 年交易供應商家數為 280 家，在地採購比例高達 99.76%。

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 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	84	57.60%	103	58.24%	149	57.57%
	國外	1	1.67%	2	0.22%	1	0.12%
財物 (原物料)	國內	43	5.53%	54	6.64%	53	4.71%
	國外	-	-	-	-	-	-
工程 (建築與設備)	國內	37	21.26%	36	23.09%	38	25.34%
	國外	-	-	-	-	-	-
資訊 (硬體與軟體)	國內	31	13.93%	32	11.70%	34	12.14%
	國外	2	0.01%	5	0.11%	5	0.12%
總計		198	100%	232	100%	280	100%

歷年供應商採購金額比例





Well-Being
Workplace

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

3.1. 人力資源管理

3.1.1. 人力概況

員工人數

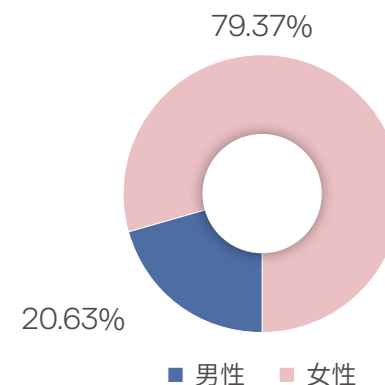
員工是公勝保經永續經營的砥柱，也是本公司持續成長的驅動力；透過各項人才吸引、培訓、福利與獎勵措施，我們致力於健全留才機制，確保員工團隊之穩定。2025 年受雇員工計有 189 人，不定期契約員工占比 99.47% 以上，定期契約員工係因應員工福利需求而聘用 1 位定期契約員工。2025 年員工人數概況統計如下：

2025 年員工人數概況				
契約類型		女	男	總數
受雇員工數 (A)		150	39	189
依契約類型區分	定期契約員工 (B)	1	0	1
	不定期契約員工 (C)	149	39	188
依時數保證區分	有時數保證員工 (D)	150	39	189
	無時數保證員工 (E)	0	0	0
依工作時數區分	全職員工 (F)	148	39	187
	兼職員工 (G)	2	0	2

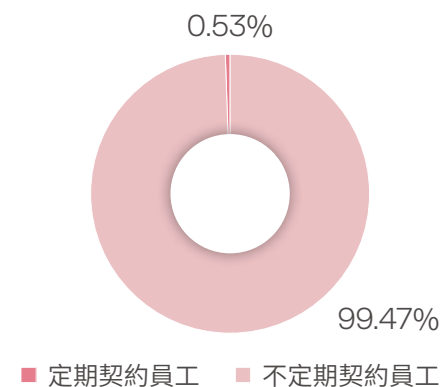
註：

- ① 本表計算方式為當年末 (12/31) 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)。

2025 年員工性別



2025 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：

年度		2023	2024	2025	
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	4	2
		超過 50 歲	7	7	6
	 女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	3	3	4
經理人總計		13	14	12	
非 經 理 人	 男性	未滿 30 歲	3	3	4
		30-50 歲	19	19	20
		超過 50 歲	5	4	7
	 女性	未滿 30 歲	18	20	19
		30-50 歲	98	104	105
		超過 50 歲	13	17	22
非經理人總計		156	167	177	
全體人員總計		169	181	189	

註：

① 全體人員含全職及兼職員工。

非員工工作者

2025 年本公司非員工工作者 20 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	4

註：

① 本表計算方式為 2025 年 12 月 31 日當日人數。



3.1.2. 員工新進 / 離職概況

本公司 2025 年新進員工 27 名，員工新進率為 14.36%；離職員工 17 名，員工離職率 9.04%，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												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿 30 歲	3	1.775	14	8.284	2	1.124	14	7.865	1	0.53	4	2.13
30-50 歲	4	2.367	33	19.527	3	1.685	21	11.798	4	2.13	16	8.51
超過 50 歲	0	0.000	3	1.775	0	0.000	2	1.124	0	0.00	2	1.06
合計新進人數	57				42				27			
員工總人數	169				178				188			
總新進率	33.73%				23.60%				14.36%			

註：

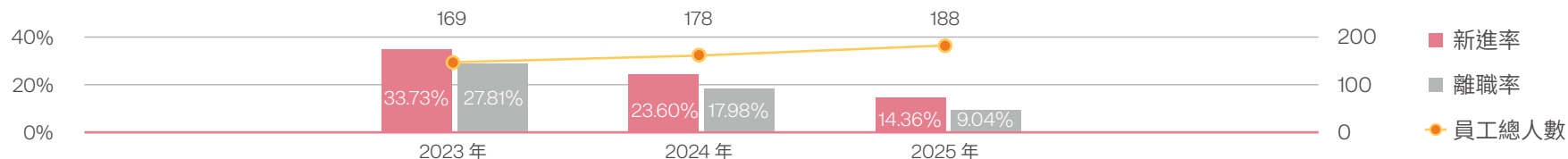
- ① 新進員工人數不扣除中途離職人員，不含入職 7 日內離職人員及定期契約員工。
- ② 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末 (12/31) 營運據點總人數。
- ③ 總新進率(%) = 當年新進人數 / 當年末 (12/31) 營運據點總人數。
- ④ 2025 年員工總人數僅計入不定期契約員工 188 人，統計排除定期契約員工 1 人。

近 3 年員工離職率統計表												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿 30 歲	3	1.911	10	6.369	2	1.124	7	3.933	0	0.00	4	2.13
30-50 歲	3	1.911	27	17.197	4	2.247	16	8.989	1	0.53	10	5.32
超過 50 歲	1	0.637	3	1.911	1	0.562	2	1.124	1	0.53	1	0.53
合計新進人數	47				32				17			
員工總人數	169				178				188			
總新進率	27.81%				17.98%				9.04%			

註：

- ① 離職員工的類別，包含辭職、資遣等，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）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末 (12/31) 營運據點總人數。
- ③ 2025 員工總人數僅計入不定期契約員工 188 人，統計排除定期契約員工 1 人。
- ④ 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末 (12/31) 營運據點總人數。

歷年人員流動率



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公平情況。
- **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：**2025 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。本報告期間共召開 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：



員工多元意見
反映管道

- ✓ 新人關懷面談
- ✓ 每季勞資會議
- ✓ 每季職業安全委員會會議
- ✓ 每年至少召開 4 次職工福利委員會會議
- ✓ 不法侵害、員工申訴及工作場所性騷擾防治措施申訴
 - ✉ 信箱 hrm-1@mail.goldennet.com.tw
 - ☎ 專線 07-5561471 #631



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，以提升勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，公勝保經秉持「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。

本公司未曾發生過侵害原住民權利及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，以及時掌控避免同仁超時加班狀況。

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案件發生，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



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。2025 年辦理主管 2.5 小時、員工 1.5 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。2025 年無發生歧視事件，受理 1 件性騷擾申訴案件，已依程序完成調查與處理，並提供當事人必要之關懷與支持，同步強化內部管理與預防措施



諮商輔導資源

提供員工心理諮商輔導管道

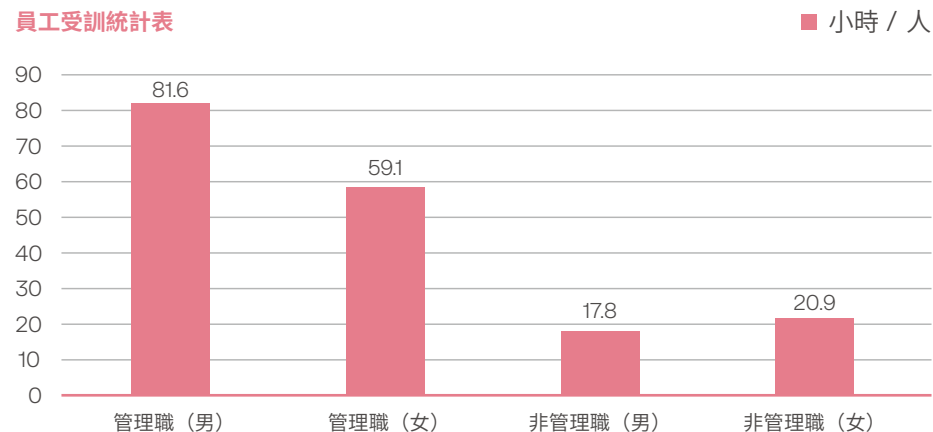
3.2. 人才多元培訓

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（Mentor）制度，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。公勝保經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。

2025 年自辦內部訓練課程，除專業職能訓練外，亦涵蓋與 ESG 議題相關之多元主題，包括：身心健康促進講座、減塑與環境永續議題、人權與多元共融觀念、金融保險相關法令遵循教育，以提升參與便利性與學習成效。2025 年計有 196 名員工受訓，受訓覆蓋率 100%，管理職平均受訓時數為 68.6 小時，非管理職平均受訓時數為 20.4 小時，員工受訓統計表如下：

員工受訓統計表



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	16	22	23	128
受訓總時數	小時	1306	1300	409	2679
平均受訓時數	小時 / 人	81.6	59.1	17.8	20.9
受訓費用	元	1,219,046	695,133	85,962	784,045

註：

① 管理職包含高階主管及中階主管。

② (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。



合約課程



個人資料保護課程宣導



行政研習營



行專在職訓練

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。2025 年台灣法定基本薪資為每月 28,590 元，本公司 2025 年度新進男性基層人員平均固定薪資為 35,000 元，為法定基本薪資 1.2 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 1.2 倍，基層人員起薪不因性別，主依據學經歷、資歷等因素敘薪。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。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 2025 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	2023 年	2024 年	2025 年	2025 年與前一年度差異 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	143	158	171	增加 9.1%
薪資平均數 (萬元)	69.4	78.1	74.0	減少 5.9%
薪資中位數 (萬元)	56.6	64.5	62.4	減少 3.8%

註：

- ① 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

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		管理職	非管理職
		接受考核的男性員工比例	100%
		管理職	非管理職
		接受考核的女性員工比例	100%

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
高階管理職	3	7	1	1.06
中階管理 - 業務	4	4	1	1.51
中階管理 - 行政	13	4	1	1.43
一般人員	110	18	1	1.35

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 2025 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 2025 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

註：

- ① 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
- ② 本公司為金融保險業，未區分直接人員間接人員

I 員工福利

為滿足員工需求，公勝保經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。

本公司重視員工福祉，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。報導期間除提供各項補助外，亦舉辦年終尾牙與摸彩、員工旅遊補助…等，強化團隊凝聚力與企業認同感，打造更具歸屬感的職場環境。

2025 年員工考取專業證照之獎勵金為 249,500 元。各項員工福利措施如下：



總經理與員工共進午餐



年度尾牙餐敘活動



員工池上旅遊



資深員工授獎



各類獎金

- 端午節金 / 中秋節金 / 聖誕節金
- 久任獎金
- 生日禮金
- 員工酬勞
- 期中獎金
- 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
- 家庭日



照顧家庭生活

- 結婚禮金
- 生育禮金
- 喪葬補助
- 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，併入病假半薪計算
- 生日假：生日當月享有 1 日給薪休假
- 上班彈性工時 15 分

育嬰留停執行情形

2025 年 2 名員工申請育嬰留停，另 2024 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	2023 年			2024 年			2025 年		
性別 / 合計	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	1	13	14	0	9	9	0	2	2
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	4	4	0	2	2	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	6	6	0	2	2	0	2	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	5	5	0	2	2	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	5	5	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	5	5	0	3	3
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	不適用	83	83	不適用	100	100	不適用	50	50
當年度育嬰留停留存率% (F/E)	不適用	0	0	不適用	100	100	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 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數
- ③ 當年度育嬰留停復職率% = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)
- ④ 當年度育嬰留停留存率% = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)

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。

同時，公司鼓勵員工依自身需求進行勞工退休金自願提繳。依勞動部 2025 年統計資料，全台勞工退休金自願提繳率平均為 17.5%；本公司員工自願提繳率為 29.6%，高於全國平均。其中，選擇自願提繳員工之平均提繳率為 5.5%。



3.4. 職業安全衛生

職業安全衛生委員會

保險經紀人產業為低危害風險之場域，公勝保經重視全體職工的職業安全，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，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，涵蓋所有公司員工及非員工工作者，並對全體內勤員工、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，涵蓋了所有公司員工及非員工工作者。

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工代表及勞方代表推派 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。2025 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	2023	2024	2025
總工時	女性總經歷工時	261,888	288,000	291,264
	男性總經歷工時	73,408	74,000	76,752
	總經歷工時	335,296	362,000	368,016
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	0
嚴重的職業傷害比率%	0	0	0	0
可記錄的職業傷害比率%	0	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

2025 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 ^註	75	41,100

註：

① 安全衛生在職教育訓練為免費講座，受訓費用為護理師與醫師之授課費用

健康促進活動



身心健康
諮詢服務

- 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。2025 年護理師臨場 4 次，醫師臨場 1 次，每次 2 小時，共計 75 人次參加
- 辦理 2 場健康講座及 4 場健康關懷面談，提供同仁個別化健康諮詢與指導，強化自我健康管理能力
- 邀請外部講師辦理 5 小時健康與身心課程，內容包含超慢跑教學、健康飲食控制，以及心理安全、正念回饋等主題



參加「運動好人才，企業動起來」計畫，協助企業員工規律運動，共同打造健康、活力職場



健康促進活動

- 醫師健康講座 1 次
- 舉辦減重活動，為期 11 週，共計 48 人次參加，共減 68.9 公斤，體脂平均下降 0.91%
- 舉辦健走活動，為期 75 天，共計 66 人次參與。活動前每人平均 3,196 步，活動期間提升至每人平均 5,485 步，平均運動量提升 71.6%
- 舉行路跑活動
- 舒壓服務：特聘視障按摩師提供肩頸舒壓服務供員工放鬆
- 健康課程與社團：鼓勵員工成立運動社團，並提供經費補助
- 參與體育署企業聘用運動指導員計畫補助方案，鼓勵同仁利用下班時間參與運動課程，推動辦理體適能課程 40 小時、TRX 課程共 23 小時，並安排 1 場運動實務體驗，協助同仁建立規律運動習慣



員工一同參與路跑活動

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。每年一次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 2025 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)	163
檢查費用 (仟元)	489



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



Educational Consultant

4

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「業務專業化、團隊菁英化、客群高端化」的發展方針，深耕專業職能，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。此外，本公司提出「公勝保經六大公司支援」，提供多面向的支持機制，包含完善的新人培訓與專業課程、多元保險商品平台、數位化作業系統及行銷資源支援，協助新進業務人員快速融入並提升服務效率；同時透過團隊經驗傳承與明確的晉升與領導培訓制度，支持業務夥伴的長期職涯發展。

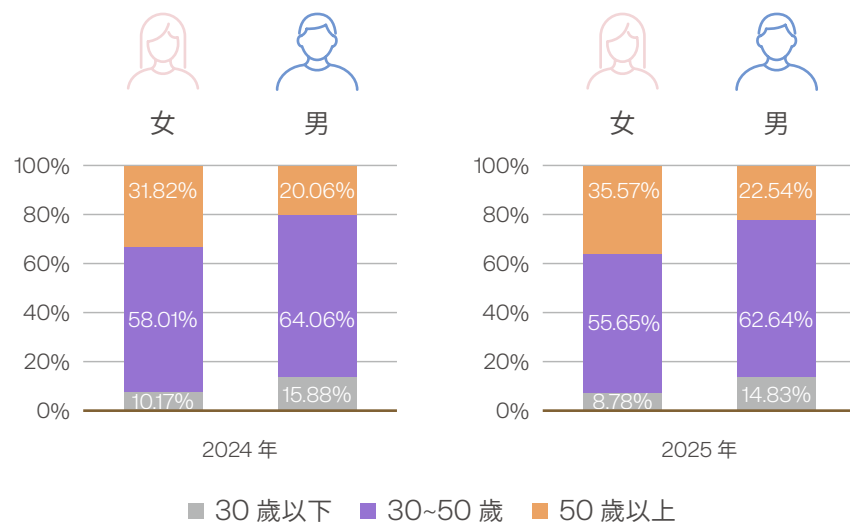
公勝保經六大公司支援



截至 2025 年底，本公司擁有近 5,300 名業務夥伴，平均受訓時數為 107.9 小時，服務逾 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。

年齡／性別	女	男	總數
30 歲以下	288	298	586
30-50 歲	1,826	1,259	3,085
50 歲以上	1,167	453	1,620
合計	3,281	2,010	5,291

近兩年業務夥伴年齡比例



4.2. 完善實戰培訓

公勝保經自 2020 年起啟動轉型計畫，全面優化專業培訓、學習金幣制度、商品策略。為培育頂尖專業人才並帶領業務夥伴永續穩健成長，本公司聚焦商品銷售布局，依不同專業課程規劃多元課程，並結合獨有的學習金幣補助，協助業務夥伴強化專業與銷售能力。同時，本公司鼓勵考取各項專業證照，致力於打造具備「高專業度、高產值、高素質」的菁英化人才。

為強化人力資本發展，本公司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。2025 年度，公勝保經於教育訓練之總投入金額達新台幣 6,377 萬元，較 2024 年度成長 12.77%，充分展現本公司對人才永續發展之高度期許。

頂尖會所

本公司近年持續深化「業務專業化、團隊菁英化、客群高端化」三大核心策略，致力打造高產值、高素質菁英團隊，以建立高端客群經營能力與差異化競爭優勢。為提供菁英業務夥伴更深度的支援，本公司特別成立「頂尖菁英部」，提供的服務包含「菁英品牌形象提升」、「超業行銷支持」、「高客關係經營」、「優質環境打造」等四大面向，透過高端硬體設備搭配優質軟性活動，提供夥伴需要的專業與服務，落實「成為金融產業最受信賴標竿品牌」的企業願景。

未來，本公司預計將頂尖講座活動陸續推廣至全台特定服務據點。在頂尖會所，公勝保經提供的不只是空間，更是一站式的尊榮體驗。協助會員一次到位，全面滿足事業與生活的多元需求，並支持其成長與蛻變。藉由深度經營高端市場，本公司致力於匯聚並提升客戶對公勝保經的品牌認同度，為客戶創造全新感受與價值體驗。

提供完整全職階訓練

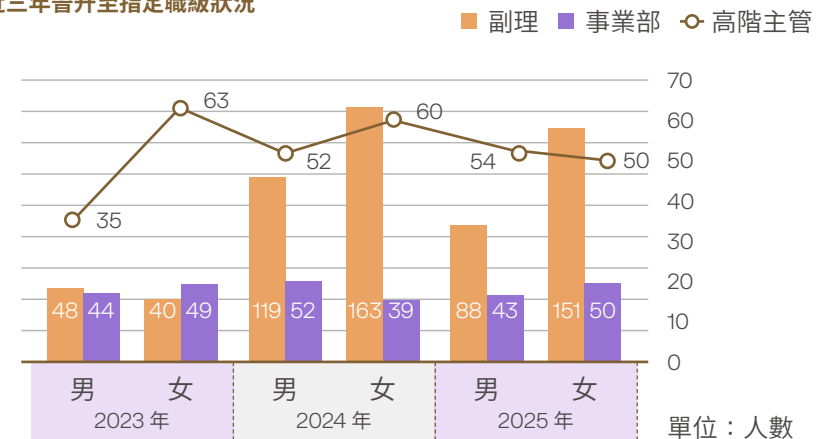
公勝保經深切重視業務夥伴的職涯發展，從保險新人所需的基礎行銷知識出發，逐步延伸至組織經營所需的增員輔導能力與管理思維，並據此建構一套循序漸進的系統化晉階培訓機制，協助業務夥伴累積主管職能所需的專業深度，勾勒清晰的發展藍圖。

本公司設計完整的全職階訓練共分為三個階段：第一階段（專員至襄理）以基礎能力培養為核心，協助新進業務夥伴快速適應並銜接保險經紀業務；第二階段（副理至事業部）聚焦組織發展，在深化專業行銷技巧的同時，同步培養組織經營、人才管理與事業運作的整合能力；第三階段（總監至副總）則以體系經營為主軸，重點培育有志投入組織拓展與單位營運的關鍵中堅人才。透過三階段的培育與訓練，為每一位夥伴打造通往卓越的成長路徑。

近三年來，業務夥伴晉升人數持續成長，從 2023 年的 279 人提升至 2025 年的 436 人，充分展現本公司對人才培育的長期投入。晉升制度以績效表現為核心依據，透過多面向且客觀的評估機制，衡量業務夥伴在目標達成與專業能力等方面的成果，不受性別、年齡等非績效因素影響。相關數據亦顯示女性晉升人數顯著增加，彰顯本公司在性別平權與多元共融上的具體實踐。



近三年晉升至指定職級狀況



獨有的「學習金幣」補助

秉持「專業致勝」的核心信念，公勝保經自 2021 年起首創「學習金幣」機制，將人才培育與績效成果緊密結合，打造一套兼顧專業養成與高績效表現的人才發展機制。透過制度化與長期性的投入，成功帶動組織學習文化升級，有效促進整體營運成長。2025 年，學習金幣補助總額達新臺幣 2,968 萬元，較前一年度成長 17.50%，充分體現本公司對人才資本的高度重視與長期投資承諾。

「學習金幣」制度旨在降低業務夥伴們參與高額課程費用負擔，透過「績效連結學習」的雙軌設計，引導業務夥伴持續精進專業知識、強化銷售實務能力並提升品牌形象，全面提升市場競爭力。透過明確且具激勵性的獎勵架構，本公司鼓勵優秀人才持續挑戰自我、深耕專業領域。



具體獎勵機制如下：

- ① 核心人才專案補助：**針對表現卓越的超級業務夥伴（COT）、菁英會員（MDRT）及退休規劃專家等核心人才，提供最高新臺幣 20 萬元的學習補助。
- ② 跨域培訓加碼激勵：**凡完成指定專業課程或跨領域培訓者，可獲得 3% 至 5% 不等的學習金幣加碼，進一步擴展專業深度與廣度。
- ③ 彈性核銷與實質獎勵：**學習金幣補助金額於 10 萬元以內採依課程實支核銷，超過 10 萬元之補助則可折現，兼顧專業成長與實質獎勵效益，建立具吸引力且可持續發展的人才培育制度。

公勝學習金幣



單位：新台幣元

業界首創「學習認證地圖」

提供一流的培訓資源是公勝三大價值主張之一，因應金融市場的瞬息萬變與台灣長壽風險趨勢，保險銷售面臨前所未有的挑戰和機遇，轉戰退休、傳承市場已是必然趨勢，而轉型的過程考驗著業務人員的專業能力。自 2024 年起，公勝推動業界首創之「學習認證地圖」，以「基礎扎根、專業精進、領導賦能」三大發展面向進行課程規劃，並以 6 大專業職能模組、18 門實務導向課程及國際認證制度為核心，建構具分階、分域特色的系統化人才賦能體系。透過完整且具延續性的學習路徑設計，協助業務夥伴持續提升跨領域專業能力與整體競爭力，進而奠定穩健且永續的職涯發展基礎。2025 年受訓人數 1,229 人、累計訓練費超過高達 1,253 萬元，人均訓練費達 10,196 元。

本公司除提供完整的訓練模組外，亦持續引進國際化的訓練資源，攜手國際知名的壽險行銷研究協會 (Life Insurance Marketing and Research Association, LIMRA)，引進「EAM (關鍵業務管理)」與「ESS (關鍵銷售技巧)」數位線上課程。期許藉由 LIMRA 系統化的訓練課程，持續協助業務夥伴奠定扎實的增員與行銷基本功。截至 2025 年底，兩堂數位課程已累積 4,576 觀看人次。

此外，本公司積極推動 5 大證照認證，致力於促進保險業務夥伴的財務規劃專業度。截至 2025 年，公勝保經 5 項證照的持證人數皆居保經業界第一，包含：RFC 認證財務顧問師達 638 人、RFA 退休理財規劃顧問達 334 人、RFP 美國註冊財務策劃師達 210 人，以及 AFP 理財規劃顧問與 CFP® 國際認證高級理財規劃顧問達 62 人，共計 1,244 人次，較 2024 年顯著成長 17.24%。



多元理財培訓，強化業務夥伴專業服務能力

為協助保險業務夥伴掌握長壽風險趨勢、退休理財市場發展及多元金融商品應用，公勝保經開設「RFA 退休理財規劃顧問認證專班」，培養同仁退休理財規劃專業，進一步提升台灣退休理財市場之服務品質。另一方面，為擴大風險規劃服務面向，公勝保經亦引進 RFC 認證財務顧問師訓練制度，將專業學習範疇延伸至稅務、信託、投資及不動產等領域，強化同仁跨域整合與顧問服務能力。另為協助同仁掌握財務策劃之理論與實務運作，公司亦透過 RFP 美國註冊財務策劃師認證課程，邀請專業講師結合最新時事與實務議題進行教學與討論，深化學員對財務規劃實務之理解與應用。除此之外，公勝保經亦鼓勵業務員積極考取 AFP 及 CFP® 理財規劃顧問等專業證照，持續提升金融專業與跨領域競爭力，強化職場發展優勢，並為客戶提供更完整、專業且適切的理財建議。

2025 年業務夥伴受訓時數表

項目 / 類別		業務管理職 (7A 含以上)		非業務管理職 (7A 以下)	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人數	人	530	810	1480	2471
受訓總時數	小時	76,452.5	134,137	131,520.5	228,796
平均受訓時數	小時 / 人	144.25	165.6	88.86	92.59

學習認證地圖佈局

公勝保經以人才為永續服務的關鍵基礎，建構「基礎扎根、專業精進、領導賦能」三階段學習認證地圖，依據同仁職涯發展歷程，提供循序漸進且具實戰導向的培訓資源，協助業務夥伴從新人養成、專業顧問深化，逐步發展為具備團隊經營能力的領導人才。

學習認證地圖



在新進及初階階段，公勝保經透過「守護天使」與「客源大師」課程，協助同仁建立商品知識、保障規劃、客戶溝通與市場開發能力，使新人能快速融入組織並掌握服務客戶的基本功。此階段不僅縮短學習曲線，也強化同仁面對客戶需求時的專業自信，為穩定留任與長期職涯發展奠定基礎。

隨著同仁服務經驗累積，公勝保經進一步透過「退休專家」、「千萬財顧」及「財傳高手」等進階認證，培育具備退休規劃、高資產客戶服務、家族財富傳承與稅務規劃能力的專業顧問。透過專業化訓練，同仁能從單一保險商品銷售，轉向提供更完整的財務與人生風險解決方案，提升客戶信任度與服務深度。

在領導發展階段，公勝保經以「標竿領袖」培訓強化主管人才的增員、輔導、績效管理與組織經營能力，協助優秀業務夥伴由個人績效成長為團隊領導者。透過制度化的人才培育與經驗傳承，公司得以建立可複製、可擴散的人才發展模式，持續提升組織韌性、服務品質與長期成長動能。

學習認證 地圖佈局



近3年各證照持證人數

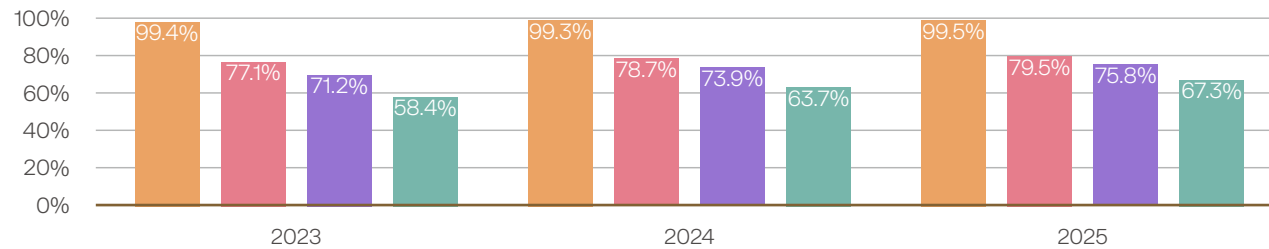
證照	性別	人身	財產	外幣	投資型	RFC 財務顧問師	RFA 退休理財規劃顧問	RFP 美國註冊財務策劃師
2023	男性	1,958	1,493	1,379	1,212	184	76	16
	女性	3,261	2,558	2,363	1,853	328	149	62
	持照率	99.4%	77.1%	71.2%	58.4%	9.7%	4.3%	1.5%
2024	男性	1,993	1,555	1,470	1,346	186	89	29
	女性	3,284	2,627	2,458	2,040	331	186	118
	持照率	99.3%	78.7%	73.9%	63.7%	9.7%	5.2%	2.8%
2025	男性	1,996	1,558	1,492	1,413	239	103	42
	女性	3,269	2,648	2,516	2,147	399	231	168
	持照率	99.5%	79.5%	75.8%	67.3%	12.1%	6.3%	4.0%

註：

- ① RFA 退休理財規劃顧問證照自 2021 年首次推動
 ② RFP 美國註冊財務策劃師自 2023 年首次推動

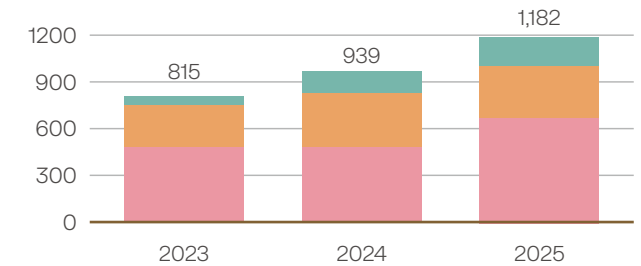
近三年各證照持證人數

■ 人身 ■ 財產 ■ 外幣 ■ 投資型



近三年國際證照持照人數

■ RFC 財務顧問師
 ■ RFA 退休財務規劃顧問
 ■ RFP 美國註冊財務策劃師





開啟自我高效領導力，GMTC MDRT 團隊長培訓專案

為協助本公司優秀 MDRT 團隊長進一步推動組織發展，並儲備成為單位主管所需之經營實力，公勝保經規劃辦理「GMTC MDRT 團隊長培訓專案」，以「組織力、領導力、影響力」為核心培訓主軸，透過系統化課程、通關演練與實務交流，協助團隊長由個人績效導向，逐步轉化為具備增員、培訓、激勵與團隊經營能力的領導人才。

本專案聚焦優秀 MDRT 團隊長之進階發展需求，透過團隊建立與增員、高績效團隊管理、顧問式訓練系統、目標設定及影響力擴大等課程設計，強化團隊長在組織發展上的行動力。同時，課程導入蓋洛普優勢分析，協助學員理解自身與夥伴優勢，進一步提升溝通協作、人才輔導與團隊信任度，打造更具凝聚力與執行力的高績效團隊。

為提升學習成效，本專案除進行專業授課與通關演練外，亦邀請外部企業講師分享企業經營觀點，拓展團隊長對組織管理與領導決策的視野。經由各區遴選，本次共選出 43 位公勝菁英團隊長參與培訓，展現公司對關鍵人才培育與領導梯隊建置的重視。透過此一培訓專案，公勝保經持續深化人才發展制度，培養具備傳承思維、團隊經營能力與永續成長動能的未來主管人才。



專案目的

協助公勝優秀 MDRT 團隊長進一步組織發展，儲備成為單位主管的實力



開啟自我高效領導力



啟動組織發展行動力



植入團隊長管理培訓力



擴大自己與團隊影響力



提升團隊信任度



團隊長遴選機制

1



各區進行團隊長面試

每區選出 11~12 位團隊長

2



遴選正取及備取名單

3



**共選出公勝菁英
43 位團隊長**



遴選結果：共 43 位公勝菁英團隊長入選培訓

4.3. 商業夥伴 / 業務夥伴議和



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周知。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。2025 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。



超級新星盃獎勵



2025 年起，為協助新進業務同仁穩定發展，原「小手拉大手」轉型為「超級新星盃」獎勵，並由國內旅遊轉為國外旅遊，增員主管及新人共 132 位達成，首次沖繩三天兩夜之旅 121 人出團，獎勵結構擴大目的在於肯定增員主管及新人於初期訓練與業務推展階段之努力與成果，藉由正向激勵與團隊互動，協助新人建立職涯信心與組織認同，提升留任率與人才培育成效，打造友善具支持性的職場環境。





王者榮耀獎勵



王者榮耀獎勵海外旅遊，作為績效優良業務同仁之激勵措施，並於規劃過程中納入環境保護與永續旅遊考量，優先選擇具備環保措施、符合在地法規與尊重當地文化之行程與合作夥伴。

透過兼顧績效激勵與永續理念之制度設計，提升同仁向心力與國際視野，同時降低對環境與社會之潛在衝擊，實踐企業對環境與社會責任之承諾。



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保經內部之橫縱向溝通，本公司設有滿意度問卷，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，2025 年滿意度問卷 NPS 平均 89.3 分，相較去年穩定成長。



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獎勵架構，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 2025 年為例，學習地圖制度鼓勵業務持續進修，全年受訓人數達 1,229 人，累計訓練費用突破 1,253 萬元，人均訓練費達 10,196 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。

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



Efficient digital services

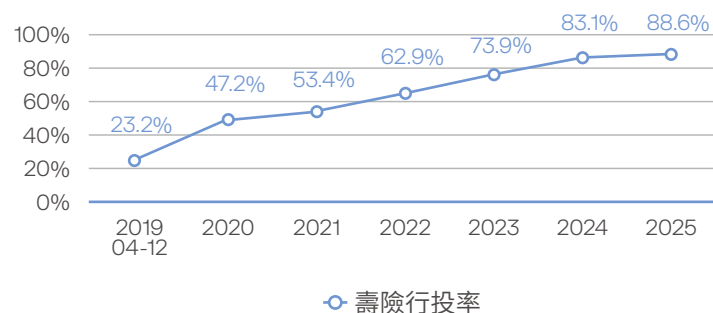
5

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。2025 年行動投保家數為 22 家，行動投保之比率亦逐年提高，2025 年壽險行動投保率 88.6%。

2019/04-2025 壽險行投保率



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



保經業首件「行動理賠聯盟鏈暨數位身分驗證機制」理賠案 公勝保經豎立產業新里程碑，開啟數位化理賠新紀元！

為提升保險理賠作業效率、簡化跨公司申請流程，並推動保險科技應用，壽險公會與保經公會於 6 月底啟動「行動理賠聯盟鏈暨數位身分驗證機制」試辦計畫。公勝保經率先響應並成功完成保經業首件理賠申請，象徵保險理賠數位化邁向新時代。

本次理賠案中，保戶因疾病需向三家保險公司申請醫療險理賠。相較於過往須分別準備、填寫及遞送多份紙本文件之繁複流程，公勝保經業務夥伴協助保戶透過「行動理賠聯盟鏈」機制辦理申請，運用公勝保經行動投保 mAgent+ 將理賠應備文件拍照上傳，並由保戶於平板裝置上確認內容及完成親簽相關申請文件。後續再透過「保險科技運用共享平台」，將理賠資料傳送至保戶指定之首家保險公司，經其確認收件及完成形式審核後，再依保戶授權轉送其他兩家保險公司辦理後續理賠申請。

透過導入影像化文件上傳、安全傳輸及數位簽署等機制，公勝保經有效簡化理賠申請程序，減少保戶往返奔波與重複填寫文件之不便，同時降低人工作業負擔，提升整體服務效率與申請便利性。藉由參與本項試辦計畫，公勝保經成功實踐數位化申請與簽署、文件影像化管理、跨公司資料安全傳輸及一站式理賠服務等多項目標，持續以創新科技優化客戶體驗，強化保險服務之即時性、便利性與品質。

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，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，大幅提高行政作業品質。

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 14 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

公勝透過委外方式導入保單健診服務，結合外部專業系統，並於符合法令規範與個資保護前提下，與公司內部相關保戶資料進行安全串接，協助保戶定期檢視既有保險保障內容。該服務可協助分析保單結構是否符合保戶人生階段、風險承擔能力及實際保障需求，提升保障適足性與資訊透明度。

在治理面上，就委外廠商之資安管理、資料使用範圍及服務品質訂定相關規範與監督機制，確保服務流程符合公平待客原則及金融消費者保護要求，落實公司治理與風險控管責任。

2025 年申請匯客⁺保單健診系統會員數有 562 人，業務夥伴透過保單健診系統，為保戶提供保單健診服務共 9,577 次。



精誠資訊助力公勝保經，率先建構保經業數位治理典範

在金融主管機關持續強化數位保險服務規範下，保險經紀產業面臨合規要求提升、系統整合複雜及數位服務加速等多重挑戰。為提升營運效率、資訊安全與數位治理能力，公勝保經與精誠資訊合作導入 Axway API 管理平台（APIM），成為國內首家建置標準化 API 管理及測試環境的保險經紀人公司。

本專案以金融法規遵循為基礎，建立集中化 API 管理與監控機制，並導入統一身分驗證、授權控管及資料加密等資安措施，強化平台於 API 流量分析、異常偵測、效能監測及威脅攔截等面向之管理能力。同時結合自動化測試與 CI/CD 流程，縮短新功能上線週期，降低重複開發與維運成本，提升系統開發與管理效率。

透過本次平台建置，公勝保經有效提升系統穩定性、安全性與可控性，不僅優化客戶線上投保服務之操作體驗，也使內部團隊得以將更多資源投入客戶服務與業務價值提升。此外，平台所具備之完整稽核與審計功能，亦有助於公司更有效因應主管機關監理要求及 ISO 認證需求，樹立保經產業數位治理之標竿案例。

5.2. ESG 保險服務

類別	商品名稱	社會環境衝擊	創造效益
✓	小額終身壽險 富邦人壽 - 金來寶小額終身壽險 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 台灣人壽 - 珍傳愛小額終身壽險 宏泰人壽 - 新真心小額終身壽險 凱基人壽 - 全民小額終身壽險 新光人壽 - 頌愛心小額終身壽險 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	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	2025 年共銷售 615 件，總保費達 7,603,528 元
✓	外溢保單 富邦人壽 - 連馨滿溢長期照顧終身健康保險 富邦人壽 - 溢起防癌終身健康保險附約 全球人壽 - 溢卡貼心重大傷病一年期健康保險附約 富邦人壽 - 樂溢定期壽險附約 富邦人壽 - 順馨滿溢長期照顧定期健康保險 台灣人壽 - 好滿溢一年定期住院日額健康保險附約 遠雄人壽 - 雄有溢 85 精選傷病定期保險 台灣人壽 - 好滿溢一年定期癌症醫療健康保險附約 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	2025 年共銷售 436 件，總保費達 2,100,119 元
✓	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	2025 年共銷售 2 件，總保費達 27,780 元
✓	弱體保單 全球人壽 - 樂齡有愛定期特定傷病健康保險	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	2025 年共銷售 10 件，總保費達 52,332 元

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

為扎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，並向董事會報告，董事會認有不妥當之處應立即改善。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。2025 年公平待客推動高階主管會議召開 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，2025 年「公平待客原則」訓練課程 3 小時，計有 5,285 位業務夥伴受訓，覆蓋率 99.89%，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，發布周知，必要時建立輔導機制。

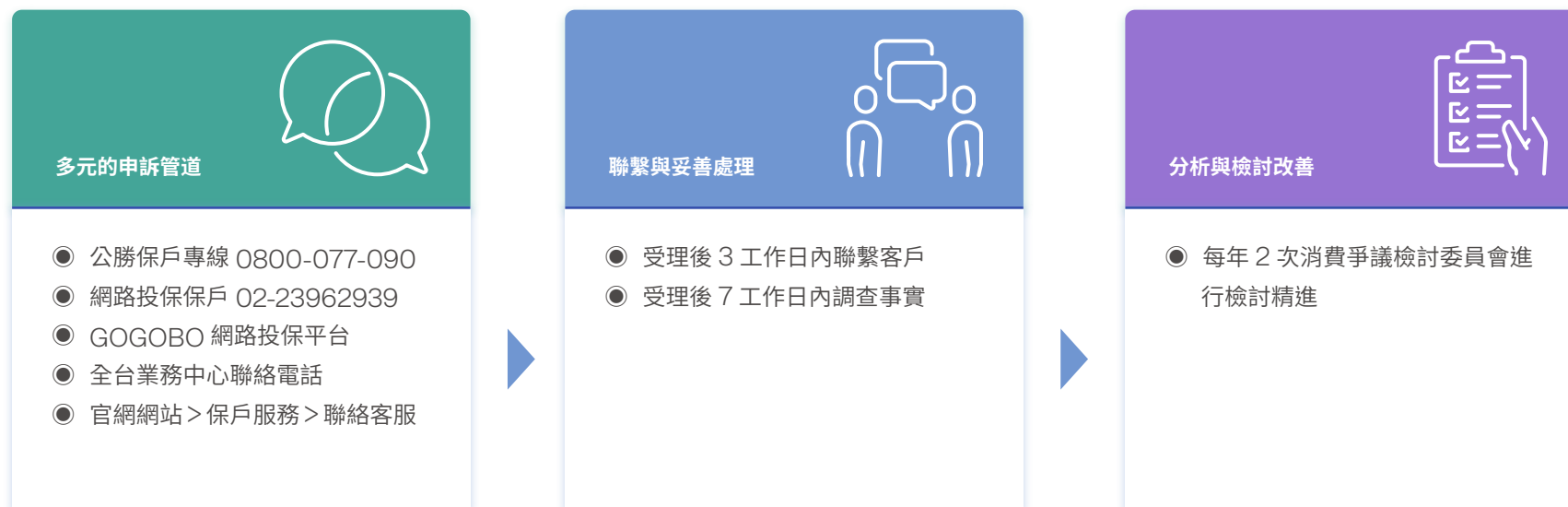
依「保險業招攬及核保理賠辦法」規定，針對保費來源為解約金、各種貸款，及針對 65 歲以上高齡投保者，全面完成電話訪問，其他種類新契約電話訪問比例為 5%。本公司為求精進交易安全之維護，減少爭議事件之發生，尤其避免肇始本公司受求償之爭議事件出現，故主動將新契約電話訪問比例提升，一般險種為 10%，躉繳投資型商品新契約，更提升至 20%。

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。2025 年本公司經評議中心轉來案件，計有 15 件申訴案件、7 件評議案件，截至 2026 年 6 月止，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安全並無潛在衝擊，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，2025 年無任何違反產品與服務資訊標示相關法規、行銷推廣相關法規之情事發生。



對不同族群提供金融教育

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。公勝保經持續與公益團體及學校合作推動全齡財商教育，辦理講座協助提升金融弱勢族群之金融素養，依不同對象之年齡、生活情境及實際需求規劃相應課程內容，涵蓋國小學童、青少年、大專生、成人、長者、弱勢兒少及社會工作者等多元族群，內容包含理財、長者保險 / 信託之講解、正向財商、退休理財觀念、財務安全以及防詐騙講座等。從課後回饋亦可看出課程已發揮初步成效，國小學生表示，透過課程首次接觸風險分擔概念，對「保險是集合大家的力量、幫助少數遭遇風險的人」有初步認識，成人學員則回饋，課程有助於其掌握退休理財觀念與實務方法，並增進對防詐觀念及常見詐騙手法的認識。

2025 年與 10 間團體合作，由公勝保經發言人及 31 位業務夥伴，共執行 19 場公益財商及防詐騙講座，課程參與人次超過 500 人次。



公勝財顧規劃顧問分享 3 防詐心態，不急不怕不貪



公勝財顧規劃顧問向長輩說明高齡買保險的規劃建議與注意事項



愛心育幼院財商課程



愛心育幼院財商課程



5.4. 資訊安全保護

資通安全風險管理架構

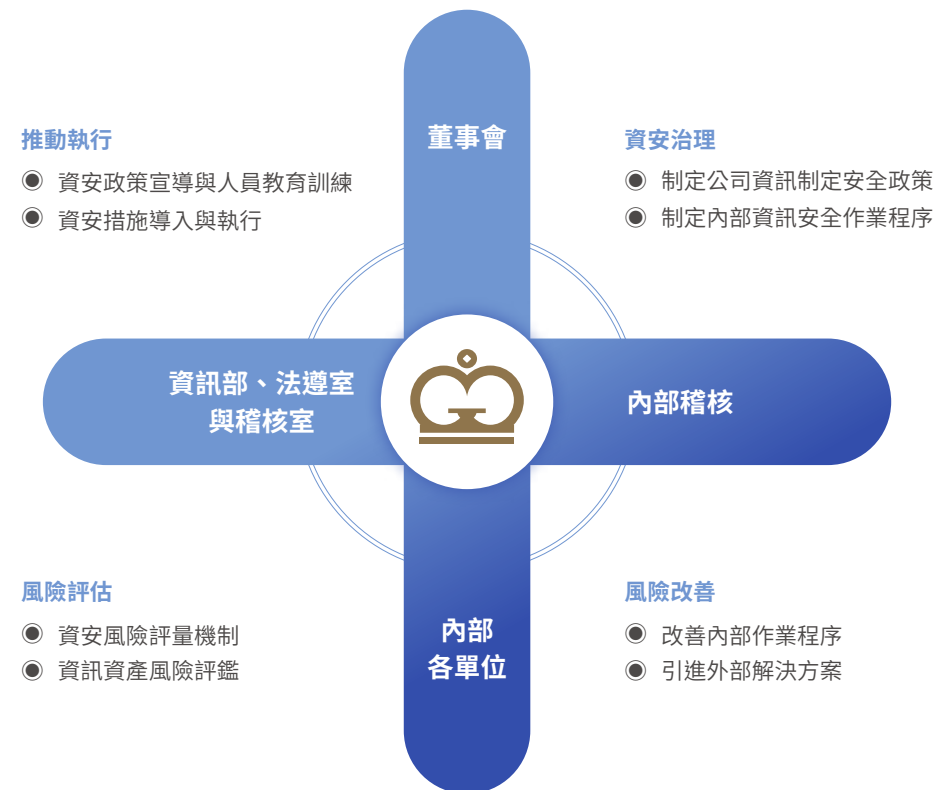
公勝保經組織運作模式採用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，由本公司資訊部、法遵室與稽核室進行相關檢核機制擬定與執行，依據規畫、執行、查核與行動的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，並定期與專責單位回報執行成效，確保相關可靠度目標之達成且可以持續改善。

本公司著重資安風險管理，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。

本公司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，委員會由法遵室及資訊部主管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



國內首家同時擁有 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 27001:2022 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，是國內首家同時擁有 3 項認證的保經公司，展示了本公司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。

資訊安全具體管理方案



資訊安全衡量指標

資通安全衡量指標	
2025 年目標	達成情形
個資外洩件數 ≤ 0 件	✓ 達成，實際績效為 0 件
ISO/IEC 27001、ISO/IEC 27701 與 BS 10012 年度驗證通過	✓ 達成，年度驗證通過 ✓ 升級 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統版本至 ISO/IEC 27001:2022
資安曝險評分為 A	✗ 未達成，實際績效為 B，因郵件安全設定內容有誤，於實施資安曝險得到分析報告後已經修正 修正日期：2025/12/16 ● 複測結果：於今年 4/1 進行第二次檢測已達評分目標 A ● 責任單位：資訊部 ● 預防再發措施：資安曝險屬於預防性資安評測作業，其評估標準與風險判定可能依年度網路威脅情勢、暗網情資揭露狀況及外部風險等級進行調整，因此不宜僅以單一年度評分作為長期風險控管依據。為強化後續預防再發機制，未來除持續執行年度 資安曝險外，將輔以 NIST CSF 2.0 資安框架進行定期檢核，針對識別、保護、偵測、回應與恢復等構面，檢視郵件安全設定、網域安全設定、帳號與憑證風險、外洩情資監控及改善追蹤情形，以作為預防性控管措施。
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 4 小時
資訊安全攻擊導致服務中斷 ≤ 8 小時	✓ 達成，實際績效為 0 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	✓ 達成，實際績效為 4 件
重大服務滲透測試低度風險須 ≤ 10 件	✓ 達成，實際績效為 9 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。

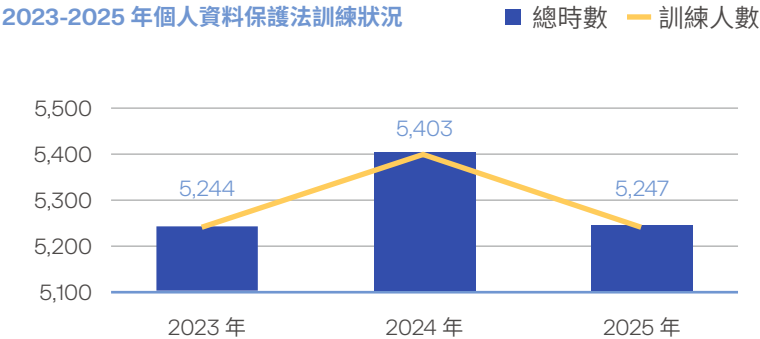
訓練對象	說明
新進員工	新進人員須完成 ISO/IEC 27001、ISO/IEC 27701 與 BS 10012 線上課程之教育訓練
在職員工	每年不定期進行 4 次內部資安意識教育訓練，透過內部及外部資安訓練課程引入，協助員工提升與深植資安意識能力，2025 年辦理 4 場 安排員工進行 3 小時資通安全通識教育訓練，2025 年 213 人完訓，均 100% 通過測驗
資安人員	安排資安人員 12 小時教育訓練，2025 年資安人員受訓時數 100% 達標
業務夥伴	每年 2 次針對業務單位進行資安意識教育訓練課程，2025 年辦理 2 場課程

本公司透過個資法教育訓練提升業務夥伴認知。

年度	課程名稱	訓練時數	訓練人數	總訓練時數
2023 年	《公勝在職法規訓練》2023 年個人資料保護法	1	5,244	5,244
2024 年	《公勝在職法規訓練》2024 年個人資料保護法	1	5,403	5,403
2025 年	《公勝在職法規訓練》2025 年個人資料保護法	1	5,247	5,247

註：
① 註：2023、2024 年採用整年度受訓人員；2025 年採用當年 12 月份結算名單，排除已離職人員受訓紀錄，數據下降

2023-2025 年個人資料保護法訓練狀況



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。

2025 年本公司接獲疑似個資相關申訴案件計 1 件，係由產險公司及主管機關通知。經本公司釐清案情並完成內部調查後，亦已主動與保戶進行溝通及說明，該案件已妥善處理並完成結案，確認未構成經證實侵犯客戶隱私或個人資料外洩。

針對保戶申訴案件，本公司均秉持積極回應及審慎處理原則，持續強化顧客服務流程與人員教育訓練，以提升服務品質及個資保護意識。2025 年度本公司無發生客戶隱私資料外洩事件。



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

Green and Prosperous Future

6

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。本公司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

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，2025 年優先揭露氣候相關風險 4 項與機會 1 項。

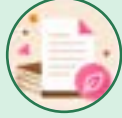
風險與機會管理

風險			
風險主題	風險描述	潛在影響	因應措施
【實體風險】 極端氣候異常	颱風、暴雨等極端天氣事件	員工出勤困難或無法出勤，造成營運中斷、獲利下降及員工職業安全成本增加	● 制定持續營運計畫，減少系統復原時間，確保營運穩定
【實體風險】 平均氣溫上升	溫室效應導致平均氣溫逐年上升	空調設備耗電增加，電費上升，造成營運成本增加	● 空調溫度控制 ● 汰換節能燈具或變頻空調 ● 下班關閉個人設備、非必要性設備及事務機電源等以節省資源
【轉型風險】 政策和法規要求	進行全面性碳盤查之服務成本	依主管機關要求、必須進行全面性碳盤查並接受第三方查證，造成合規營運成本增加	建置或向外租用碳盤查管理系統，評估每年成本
【轉型風險】 技術	更新低碳排設備之資本支出	投資低碳排資訊設備，升級資訊系統優化無紙化流程，造成資本支出及營運成本增加	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
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	透過節能管理、資源循環及數位服務發展，降低碳排並提升營運效率	降低能源成本與碳排放，提升營運效率與客戶體驗，減少環境衝擊，創造業務成長機會	● 資源回收再利用，採購 100% 再生紙漿製成之影印紙及衛生紙等 ● 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

指標與目標

為系統性掌握溫室氣體排放來源與排放情形，作為後續推動溫室氣體管理及減量行動之基礎，並以實際行動回應全球暖化趨勢，善盡企業之環境責任。2024 年為公勝保經首次進行溫室氣體盤查之年度，以位於高雄市左營區之總公司為組織邊界，依循 ISO 14064-1:2018 完成溫室氣體盤查作業並編製溫室氣體盤查報告書；經盤查，2024 年範疇一、範疇二合計排放量為 611.042 公噸 CO₂e，2025 年範疇一、範疇二合計排放量為 721.7651 公噸 CO₂e。



指標	2025 年成果	目標
 溫室氣體盤查與減量	2025 年節紙與節電作為共減碳 12.554 公噸 CO₂e	參考上市櫃公司永續發展路徑圖規範： 2026 年揭露 2025 年母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 年子公司溫室氣體盤查結果與完成查證
 行動投保	2025 年壽險行動投保率 88.6%	2026 年壽險行動投保使用率 85% 2028 年以後壽險行動投保使用率 95%
 減少紙張耗用	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 11.446 公噸 CO₂e	2026 年電子報聘 95% 2028 年電子報聘 100%

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，公勝保經推動行動投保、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 2024 年相比，2025 年能源使用量有顯著增幅，反映了本年度營運規模的快速擴張，隨著拓展業務中心與行政據點，電力需求隨之上升，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，未來將研議導入綠色能源與節能設備，以提升單位營運面積的能源使用效率。以下為公勝保經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	2025 年
電力使用量	度／年	1,128,344	1,283,636	1,497,565
	GJ	4,062.038	4,621.090	5,391.234
汽油使用量	L／年	1,325.680	1,102.260	1,146.180
	GJ	43.264	35.972	36.404
總能源使用量	GJ	4,105.302	4,657.062	5,247.638
組織特定度量值	營業收入（百萬元）	3,043.188	4,479.376	4,715.010
能源密度	GJ/ 營業收入（百萬元）	1.349	1.040	1.151

註：

- ① 電力熱值換算為 1kWh = 0.0036GJ
- ② 一卡 (cal) = 4.1868 焦耳 (J)
- ③ 2023、2024 年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，汽油 7,800 kcal/L
- ④ 2025 年熱值換算參考環境部公告：車用汽油低位熱值為 7,586kcal/L
- ⑤ 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；2025 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、屏東），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（28 個業務中心 2 個行政中心）

溫室氣體排放統計

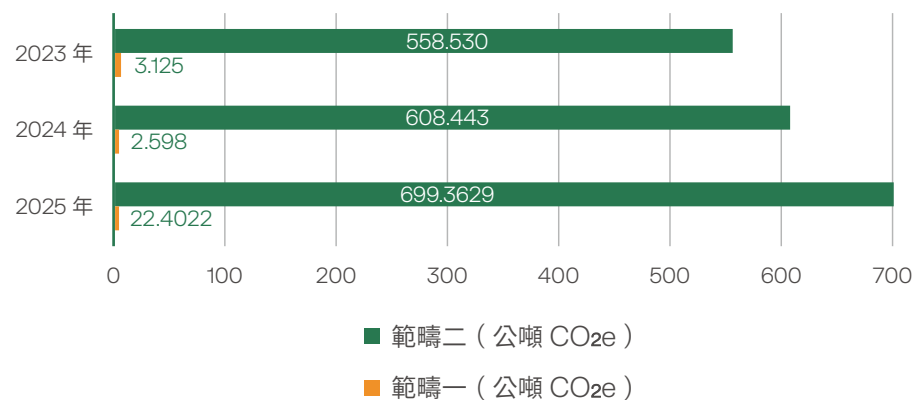
目前公勝保經之溫室氣體排放採簡易計算，公司溫室氣體排放總量計算範疇包含範疇一及範疇二，近年之溫室氣體排放量如下表：

溫室氣體排放統計表				
定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	3.125	2.598	22.4022
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	558.530	608.443	699.3629
合計（範疇一 + 二）	公噸 CO ₂ e	561.655	611.042	721.7651
溫室氣體排放密集度	公噸 CO ₂ e / 營業收入（百萬元）	0.185	0.136	0.153

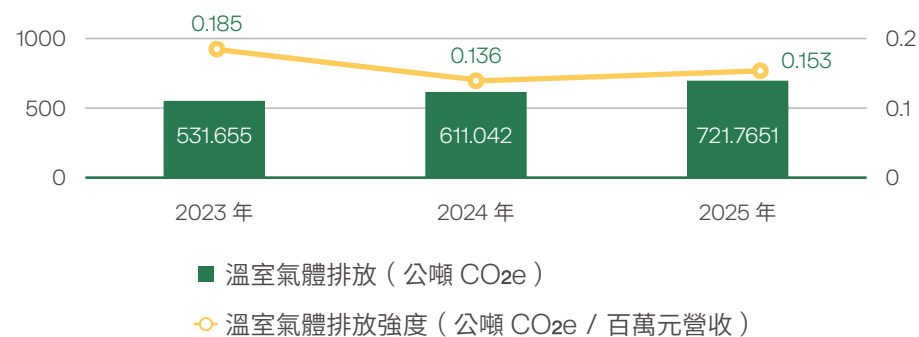
註：

- 範疇一是指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。排放係數依環境部最新公告之《溫室氣體排放係數》（113 年 2 月 5 日版）進行計算；全球暖化潛勢（GWP）則採用聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）第六次評估報告（AR6）2024 版之數據。
- 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署公告，2023 年電力排放係數 = 0.494 kgCO₂e/kWh、2024 年電力排放係數 = 0.474kgCO₂e/kWh、2025 年電力排放係數 = 0.467 kgCO₂e/kWh
- 範疇三（其他間接溫室氣體排放）涵蓋類別包含：採購商品與服務（自來水）、燃料與能源相關上游活動、員工通勤、商務差旅。2025 年範疇三為 292.2050 公噸 CO₂e。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）。
- 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；2025 年包含 24 個業務中心與 2 個行政中心，排除 4 個業務中心（金門、北三、鼎盛、松江）非為公司自行承租之職場。

近三年範疇一及範疇二統計



近三年溫室氣體排放量及排放強度



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，2025 年節紙與節電作為共減碳 12.554 公噸 CO₂e。

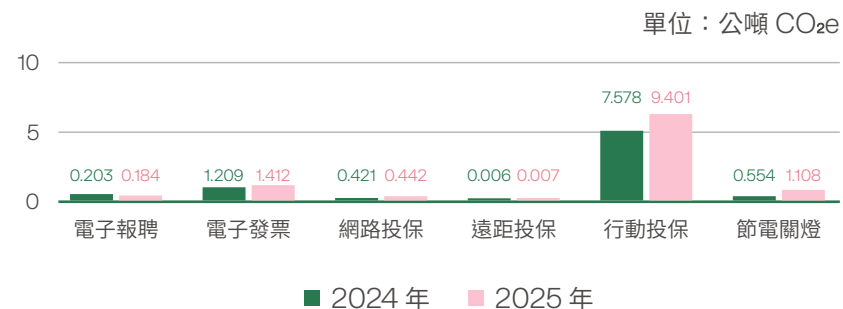
2025 年節能措施與成果		
類別	能資源節省措施	減碳量 (公噸 CO ₂ e)
節紙	電子報聘 ：電子報聘節省紙張 29,900 張，碳排減少 0.184 公噸 CO ₂ e	0.184
	電子發票 ：採用開立無實體電子發票（存入個人手機載具條碼），無實體電子發票總筆數為 39,237 張，達已開立電子發票總數約 57.29%，每張電子發票節省 36 公克 CO ₂ e，2025 年碳排放量減少 1.412 公噸 CO ₂ e	1.412
	網路投保 ：2025 年完成 4,223 件網路投保案件，1 件網路投保約可降低 17 張紙張量，碳排減少 0.442 公噸 CO ₂ e	0.442
	遠距投保 ：2025 年完成 84 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 0.007 公噸 CO ₂ e	0.007
	行動投保 ：2025 年完成 89,781 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 9.401 公噸 CO ₂ e	9.401
節電	午休關燈 1 小時 ：總公司午休關燈 1 小時，2025 年節省 2,338 度的電（相當於熱值節省 8.4GJ），每度電碳排 0.474 公斤 CO ₂ e，碳排減少 1.108 公噸 CO ₂ e	1.108
合計		12.554

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



近兩年能資源節省措施



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。2025 年用水量由 3,178 度大幅降至 2,111 度，在營運點增加的情況下，總用水量仍成功減量 33.6%，充分落實水資源循環利用之目標。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	2025
取水量	百萬公升	5,656.000	3,178.000	2,111.000
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	4,715.010
用水密度	取水量 (百萬公升) / 營業收入 (百萬元)	1.859	0.709	0.448

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；2025 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、屏東），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（28 個業務中心 2 個行政中心）

近三年用水密度



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。

在日常營運中優先採購具國際森林驗證之紙製產品。2025 年總公司採購具 PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) 驗證之影印紙，以及通過 FSC (Forest Stewardship Council) 驗證之環保衛生紙，確保降低資源消耗與環境負擔。回收再利用物料使用比例達 100%



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。



2025 年成果與績效
● 贊助 38 個公益團體，近兩年逐年增加。其中 19 個公益團體支持陪伴超過 5 年；16 間陪伴 7 年以上 ● 88 場志工服務，投入 1,726 人次，服務總計逾 7,217.5 小時，相較 2024 年，投入人次增加 79.2%，志工服務時數總計提升 87.1% ● 推動全齡財商教育，提升金融防禦率，與 10 間團體合作，進行 19 場公益財商 / 防詐騙講座 ● 籌辦與響應 25 場創新大型公益專案，共串聯 12 間社福團體、22 間保險公司及公勝夥伴、民眾等逾 22,000 人次 ● 76 位夥伴投入災後家園清掃，協助白河榮譽國民之家及花蓮光復地區清理。並投入 100 萬元支持光復醫療照護及受災戶住宅重建



6.3.1 社會關懷

亮點成果

- 公益撲滿：結合保戶、產壽險公司、公益單位一同參與，總捐款金額突破 422 萬元，超過 2 萬人次影響力。4 年累積善款超過 1,100 萬元
- 業務中心相對提撥：捐助 7 個在地公益單位或學校，業務夥伴自主捐贈相較前一年成長 61%，結合總公司相對提撥金額，2025 年累積捐款超過 50 萬元

公益撲滿 存愛未來

新冠肺炎疫情期間，許多公益團體面臨捐款筆數與金額下滑的困境。公勝保經於 2021 年啟動「公益撲滿」專案，以「零錢隨手捐，天天讓愛撲滿」為理念，號召大眾透過日常小額捐款匯聚善意，持續支持弱勢族群。2025 年聯手與 12 家保險公司及公勝業務及保戶聯手打造蛇年公益撲滿，公勝保經相對加碼 30%，讓愛心 1 + 1，陪伴心路基金會、失親兒基金會、弘道老人基金會及基督教芥菜種會，總金額突破 422 萬元。

為感謝各界支持，公勝保經於 2025 年舉辦成果發表感恩茶會，邀請合作保險公司與公益團體共同見證成果。公勝保經亦持續推動「共好培力」理念，不僅提供捐款支持，也協助公益團體及受助對象提升自立能力，擴大公益行動的長期影響力。



案例分享

弘道老人福利基金會幫助弱勢長者，透過計畫陪伴長者，提供生活上的支持，也避免獨居長輩成為社會孤島。90 歲的天妹阿嬤從小因為發燒，導致雙眼失明，聽力也隨著年紀增長退化，行動需要輔助或他人協助。在基金會潮州志工站 25 年的持續關懷下，阿嬤的生活發生了改變。阿嬤不會因為眼睛帶來的不便而拒絕外出，也喜歡社工與志工的陪伴，每當外出時，志工會細心牽著阿嬤的手，擔任她的眼睛，詳細描述周圍的環境與景象，讓阿嬤能夠重新感受生活的樂趣。七年前，考慮到阿嬤年事已高，弘道更進一步提供居家服務，協助她處理備餐、洗衣、購物等日常事務，也會陪伴阿嬤外出散步、參加合適的戶外活動，讓老人家即使獨居，也不會感到孤單。



專案串聯保戶、產壽險公司共同參與



公益撲滿捐款逾 422 萬元予陪伴心路基金會、失親兒基金會、弘道老人基金會及基督教芥菜種會

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。公勝保經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。2025 年共幫助 7 個在地公益單位，結合總公司相對提撥金額，累積捐款超過 50 萬元。捐助之公益單位包括嘉義縣私立安仁家園、嘉義市私立晨光智能發展中心、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、財團法人創世社會福利基金會、社團法人高雄市心理復健協會、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會。



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

公勝保經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。2025 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。

本公司與社團法人美麗台灣 3D 協會進行「台灣超人」募資上映計畫，募得款項將幫以「行動車」的方式，讓許多從未接觸過 3D 電影的孩子，在自己居住的地方，就有機會能看到彷彿身歷其境的 3D 立體影像，延續傳統文化真善美的精神，讓偏鄉的小朋友擴展視野、看見希望。



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，捐款予財團法人台灣世界展望會 30 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 180 萬元

公益高爾夫球敘

延續前幾屆好評，辦理「2025 第三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保經相對捐出公益善款，共募集善款 30 萬元，捐贈予財團法人台灣世界展望會，支持認養「藍海計畫—高雄海島巨浪隊」，力挺在地體育發展與人才培育計畫。



2025 第三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



公勝保經捐贈善款 30 萬元予財團法人台灣世界展望會「海島巨浪隊」

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 9 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。2025 年獲得王貞治盃全國青棒錦標賽第二名、台東紅葉盃三級棒球錦標賽國中組第一名、高中組第二名、玉山盃全國青棒錦標賽第四名諸羅山盃、黑豹旗全國高中棒球大賽第四名 ● 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。2025 年獲得義大利蒂拉摩國際手球分齡賽，及在 2025 年全國手球錦標賽獲佳績 ● 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 5 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，給孩子全力以赴參與賽事 ● 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
贊助 2 場體育活動	● 支持財團法人敬典文教基金會，透過辦理壽山盃公益高爾夫球賽，推動高球公益，結合各方力量揮桿傳愛 ● 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，公勝保經由董事長帶隊號召業務夥伴，共同陪伴青少年四天長途騎乘挑戰，完成一場美好的冒險體驗
第 4 屆公勝盃公益路跑	● 你跑步，我捐錢：結合公益、市集與闖關三大特色，路跑分為 3.5K 與 10K。只要 10 公里完賽，公勝保經即為跑者捐出 100 元，讓善意加倍延續，跑出幸福與希望 ● 路跑活動與公益串聯，邀請中華民國唐氏症基金會、罕見疾病基金會、財團法人基督教芥菜種會、熱愛生命文教基金會、財團法人台灣世界展望會等八大公益單位進駐現場市集與闖關，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 10 個原鄉與障礙者表演團體獻聲，超過 700 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

與罕見疾病基金會在福華國際文教會館舉辦「2025 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等演出團體，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。



公勝罕你一起分享愛感恩音樂會



支持偏鄉學童藝文發展

自 2005 年起長期關懷與中國小，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。2025 年與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。2025 年榮獲《第七屆東京國際合唱大賽》，與來自世界各地的優秀團隊一起在音樂饗宴中交流，布鼓拉芙兒童藝術團，在此次的比賽中榮獲：民謠組《金賞獎》及 13 歲以下兒童合唱《銀賞獎》。

此外，本公司也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，看見孩子互相協助自主運作，使樂團更加茁壯。

在文化保存方面，本公司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；亦支持高雄市立歷史博物館辦理展覽及國際文化活動「高雄水路戲獅甲」，支持國際級舞獅盛宴結合在地文化在高雄辦理，讓更多民眾了解傳統藝文表演。



音樂市集擺攤



公勝保險經紀人設置 VIP 席，邀請公勝鳳凰會會員及高客貴賓親臨觀賞，享受尊榮不凡的觀演體驗

6.3.4 環境永續

亮點成果

- 自 2017 年起，持續 9 年守護植樹護地球理念，2025 年投入 25 萬元，公勝夥伴 9 年累積植下 1,500 棵樹，24 種樹種
- 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
- 結合 3 間公益團體辦理全台 6 場淨灘，分別在新北下寮海灘、桃園永安海濱公園、彰化自然生態教育中心、台中大安溫魚寮漁港、高雄阿公店溪以及花蓮 Amis 海祭場，邀請超過 500 位公勝夥伴、親友，一起以實際行動呼應 SDG 14「保護和永續利用海洋和海洋資源」目標

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萣濕地種下樹木外，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。2025 年種下 300 棵樹木，自 2017 年合作 9 年以來共種下 1,500 棵樹、24 種樹種。公勝保經投入種樹撫育行動，期待達到人與自然和諧共處致力打造更美好的生態環境。

透過事前種植樹種的選擇分配、種樹後長期撫育照顧，截至 2025 年底得以在濱海土壤不力生長、降雨量低等困難條件下，延續達到整體預定存活 70% 之目標。種植地茄萣濕地鄰近海岸，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

2024 年起成為支持黑潮海洋文教基金會進行「海洋綠洲 - 東海岸鯨豚保育」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，2025 年基金會出動鯨豚調查船 22 趟次，參與調查協力人員 110 人次，收集到 143 筆鯨豚紀錄，共計 15 種鯨豚。



高雄阿公店溪北岸淨灘



桃園永安海濱公園淨灘



植樹活動



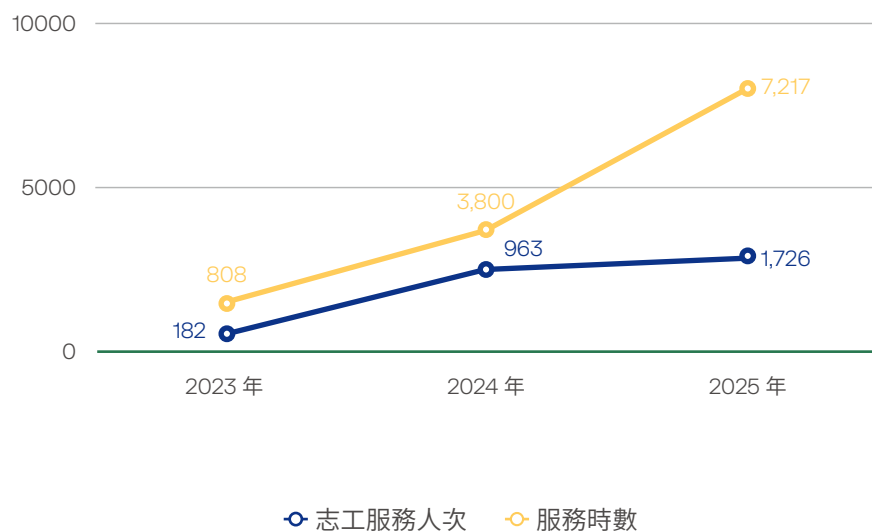
植樹活動

6.3.5 志工文化

亮點成果

- 投入 88 場志工服務，總計 1,726 人次，服務逾 7,217.5 小時，相較 2024 年，志工投入人次成長 79.2%，志工服務時數提升 87.1%
- 公司內部推動志工文化，鼓勵夥伴親身參與，其中單位自發性辦理公益活動佔 51%，每 2 場即有 1 場為業務夥伴自行與在地單位聯繫媒合，單位年度開發在地公益單位共 17 間
- 推動全齡財商教育，提升金融韌性，與 10 間團體合作，進行 19 場公益財商 / 防詐騙講座，對象從國小、青少年到成人；弱勢兒少、成人到社會工作者；主題包含兒少、大專生財商、長者保險 / 信託，以及防詐講座等

近三年志工服務投入變化



呼應 4 大公益面向推動志工服務

公勝保經推動志工服務層面，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

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，皆有公勝保經志工服務的足跡



運動支持

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，看到公勝保經志工熱情的服務背影與加油聲



藝文推廣

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

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



響應公益健走「好天天齊步走」，
陪伴身心障礙者邁開步伐



陪伴澎湖身心障礙者來台一日遊



號召花蓮及全台各地業務夥伴，2 天近 60 人次投入花蓮光復地區災後清理工作



台南 16 位夥伴協助白河榮譽國民之家家園內部清掃



案例分享

北二區部桃園業務中心夥伴，除日常有夥伴固定每月與弘道基金會一同探視長者，並連續三年在年節前寒冬送暖，陪伴長者外出辦年貨採購，成為長輩穩定的支持力量，也因為每年固定的互動儀式，長輩及公益團體對於公勝保經當地夥伴也更熟悉，期待夥伴們的來訪。



志工探視陪伴長輩



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、永續報告書查證聲明書



Appendix

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	10	
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	-		2025 年度無財務報表重編之情事
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	10	
2-7	員工	3.1. 人力資源管理	53	
2-8	非員工的工作者	3.1. 人力資源管理	53	
2-9	治理結構及組成	2.1. 治理組織	34	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1. 治理組織	34	
2-11	最高治理單位的主席	2.1. 治理組織	34	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1. 治理組織	34	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-13	衝擊管理的負責人	2.1. 治理組織	34	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1. 治理組織	34	
2-15	利益衝突	2.1. 治理組織	34	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1. 治理組織	34	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1. 治理組織	34	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1. 治理組織	34	
2-19	薪酬政策	2.1. 治理組織	34	
2-20	薪酬決定流程	2.1. 治理組織	34	
2-21	年度總薪酬比率	2.1. 治理組織	34	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
2-23	政策承諾	1.3. 重大主題管理 2.3. 誠信經營	15 46	
2-24	納入政策承諾	1.3. 重大主題管理 2.4. 法規遵循	15 48	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3. 誠信經營	46	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3. 誠信經營	46	
2-27	法規遵循	2.4. 法規遵循	48	
2-28	公協會的會員資格	2.2. 經濟績效	43	
2-29	利害關係人議合方針	1.2. 利害關係人經營	11	
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	15	
3-2	重大主題列表	1.3. 重大主題管理	15	
3-3	重大主題管理	1.3. 重大主題管理	15	
重大主題 公益影響力 *				
GRI 3: 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1.3. 重大主題管理	15	
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.3. 展現公益永續	96	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	-		本公司為保險商品仲介服務業，對社區或當地經濟環境沒有顯著的間接經濟衝擊
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	15	
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	46	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3. 誠信經營 2.4. 法規遵循	46 48	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3. 誠信經營	46	
重大主題 法令遵循				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1.3. 重大主題管理	15	
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	48	
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 3.1. 人力資源管理	48 53	
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 3.1. 人力資源管理	48 53	
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	5.3. 公平待客與客戶關係維護	82	
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	15	
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	85	
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	15	
GRI 201：經濟績效主題揭露 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2. 經濟績效	43	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.3. 員工薪酬福利	59	
201-4	取自政府之財務援助	2.2. 經濟績效	43	
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	15	
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	92	
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	92	
302-4	減少能源消耗	6.2. 環境保護管理	92	
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	92	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.2. 環境保護管理	92	
305-4	溫室氣體排放強度	6.2. 環境保護管理	92	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2. 環境保護管理	92	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-		不適用
305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），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				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
3-3	重大主題管理	1.3. 重大主題管理	15	
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	90	
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	15	
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	58	
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	59	
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	15	
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	48	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.3. 公平待客與客戶關係維護	82	
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	15	
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	53	

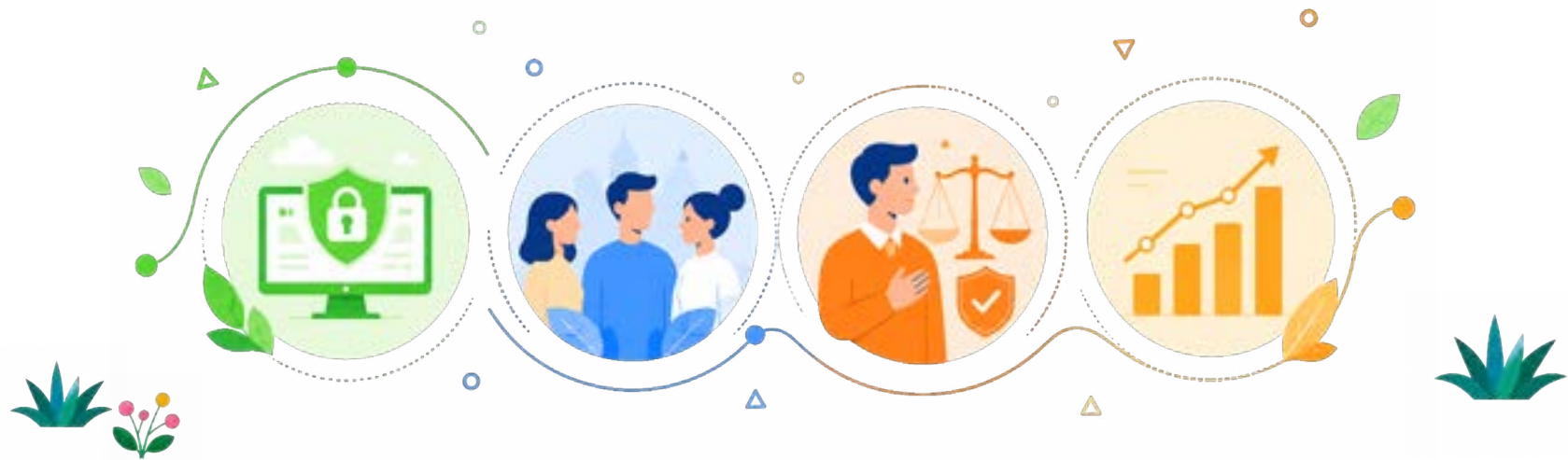
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
401-3	育嬰假	3.3. 員工薪酬福利	59	
GRI 402: 勞 / 資關係主題揭露 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	3.1. 人力資源管理	53	
GRI 405: 員工多元化與平等機會主題揭露 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1. 人力資源管理	53	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.3. 員工薪酬福利	59	
重大主題 保險商品與創新服務 *				
* 自訂主題				
GRI 3: 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1.3. 重大主題管理	15	
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	15	
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	59	
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	59	
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	53	
GRI 204: 採購實務主題揭露 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5. 供應鏈管理	50	
GRI 207：稅務主題管理揭露 2019				
207-1	稅務方針	2.2. 經濟績效	43	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2. 經濟績效	43	
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	43	
207-4	國別報告	-		不適用
GRI 303：水與放流水主題揭露 2018				
303-1	組織內部的能源消耗量	6.2. 環境保護管理	92	
303-3	取水量	6.2. 環境保護管理	92	
303-4	排水量	6.2. 環境保護管理	92	
303-5	耗水量	6.2. 環境保護管理	92	
GRI 403：職業安全衛生主題管理揭露 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	3.4. 職業安全衛生	62	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.4. 職業安全衛生	62	
403-3	職業健康服務	3.4. 職業安全衛生	62	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4. 職業安全衛生	62	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4. 職業安全衛生	62	
403-6	工作者健康促進	3.4. 職業安全衛生	62	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4. 職業安全衛生	62	
403-10	職業病	3.4. 職業安全衛生	62	

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	2025 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	85																
	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	85																
	SV-PS-230a.3	❶ 違反資安事件次數 ❷ 涉及客戶機密業務資訊 (CBI) 或個人身分資訊 (PII) 的百分比 ❸ 受影響的客戶數	❶ 0 件 ❷ 不適用 ❸ 不適用	5.4. 資訊安全保護	85																
勞動力多樣性 & 管理層	SV-PS-330a.1	❶ 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) ❷ 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)	❶ 2025 年依性與職務區分員工人數百分比 <table><tr><th></th><th>高階管理職</th><th>中階管理職</th><th>其他員工</th></tr><tr><td>女性</td><td>33%</td><td>69%</td><td>85%</td></tr><tr><td>男性</td><td>67%</td><td>31%</td><td>15%</td></tr><tr><td>合計</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td></tr></table> ❷ 2025 年聘請 1 位視障按摩師提供按摩服務，佔員工比例 0.5%		高階管理職	中階管理職	其他員工	女性	33%	69%	85%	男性	67%	31%	15%	合計	100%	100%	100%	3.1. 人力資源管理	53
		高階管理職	中階管理職	其他員工																	
	女性	33%	69%	85%																	
男性	67%	31%	15%																		
合計	100%	100%	100%																		
SV-PS-330a.2	❶ 員工自願離職率 ❷ 員工的非自願離職率	❶ 自願員工離職率 = 7.98% ❷ 非自願的員工離職率 = 1.06%	3.1. 人力資源管理	53																	
SV-PS-330a.3	員工敬業度百分比	2025 年公勝保經辦理全體員工敬業度調查，以瞭解公司在績效管理、成長支持與職涯發展措施對員工投入程度之影響。採匿名方式進行，結果回饋各單位主管，並由管理者提出改善行動 2025 年 7 月調查結果顯示，問卷回收率達 77%，整體敬業度平均分數為 4.22 分 (滿分 6 分)，顯示同仁對公司制度與發展方向具一定程度之認同與投入	-																		

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	46
	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	本公司於 2022 年 11 月接獲刑事附帶民事起訴，原告主張因保費遭侵占受損，請求全體被告連帶賠償新台幣 20,639 仟元及利息。經臺灣台北地方法院於 2025 年 7 月 18 日判決，本公司與其他被告應負連帶賠償責任。本公司已估列訴訟負債及損失共新台幣 24,934 仟元，並已提起上訴，尚待審理	2.4. 法規遵循	48
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 2025 年 12 月 31 日 ① 全職及兼職員工 188 人 ② 臨時員工：定期契約按摩師 1 人 ③ 合約工：0 人	3.1. 人力資源管理	53
	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	53



產業別：保險業					
揭露主題	指標編號	揭露指標	2025 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	向新客户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	❶ 本公司於 2022 年 11 月接獲刑事附帶民事起訴，原告主張因保費遭侵占受損，請求全體被告連帶賠償新台幣 20,639 仟元及利息。經臺灣台北地方法院於 2025 年 7 月 18 日判決，本公司與其他被告應負連帶賠償責任。本公司已估列訴訟負債及損失共新台幣 24,934 仟元，並已提起上訴，尚待審理 ❷ 本公司已同步強化內控制度與保險銷售管理機制，以降低相關風險	2.4. 法規遵循	48
	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 97.64% 第 25 個月保單繼續率 92.24%	1.3. 重大主題管理	15
	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	82
納入環境、社會和治理因素之投資管理	FN-IN-410a.1	按產業和資產類別劃分的總投資資產	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，為綠色與永續發展增添資金動能，截至目前為主為止，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	-	
	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		5.2.ESG 保險服務	81
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	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.2	資產類別中各產業曝險		-	
	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		-	
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	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.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）		-	
	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	本公司無從事衍生性相關金融商品之投資行為，故不適用	-	
	FN-IN-550a.2	證券借貸抵押資產的總公允價值	本公司無證券借貸抵押資產，故不適用	-	
	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	請參考本公司合併財務報告暨會計師核閱報告民國 114 年度及 113 年度的 P37-P40	-	
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，2025 年度：財產保險受理件數 352,477 件、人身保險受理件數 55,208 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	頁碼
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	數量、百分比 (%)	5.4. 資訊安全保護	85
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	公勝保經透過辦理理財與防詐講座，由內外部講師深入學校、公益團體及政府單位。2025 年共與 10 個公益團體合作，舉辦 19 場講座，參與人次逾 500 人，對象涵蓋兒少、大專生、長者及社工人員，主題包括財商教育、退休規劃、保險信託及防詐騙等	數量	5.3. 公平待客與客戶關係維護	82
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	為因應數位化發展趨勢與業務支持需求，公勝保經推動「業務服務部」轉型，將其定位為「數位賦能的策略後勤中心」，從流程、服務及培訓三大面向持續精進。流程面導入 RPA 與 AI 工具，優化審核與作業流程，提升整體作業效率與合規性；服務面落實服務大使精神，透過滿意度調查及回饋機制，持續優化服務體驗；培訓面則強化 OJT 與數位工具應用，減輕業務夥伴作業負擔，並提供達成 MDRT 目標所需之支持	不適用	5.2.ESG 保險服務	81

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	90
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	90
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	90
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	90
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 CO ₂ e）、密集度（噸 CO ₂ e/ 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	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	2.598	22.4022
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	608.443	699.3629
合計（範疇一 + 範疇二）	公噸 CO ₂ e	611.042	721.7651
溫室氣體排放密集度	公噸 CO ₂ e/ 營業收入（百萬元）	0.136	0.153

- 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）。
- 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。
- ③ 溫室氣體盤查標準：以自主盤查揭露相關資訊。
- 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。

公勝保經為上櫃公司，依循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確信，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

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

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：

- 2026 年揭露 2025 年母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 年子公司溫室氣體盤查結果與完成查證
- 2029 年起，年報專章揭露 2028 年度合併公司盤查資訊及確信情形
- 應於 2032 年起揭露前一年度範疇三溫室氣體排放資訊
- 2029 年依 IFRS S2 氣候相關目標 (第 33 至 37 段) 規定揭露

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	
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、永續報告書查證聲明書





Action for future