

(五)推動永續發展執行情形：

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		1.本公司110年1月21日經董事會通過設立ESG委員會，負責ESG之落實執行及監督，於111年11月10日更名為「永續發展委員會」並隸屬於董事會，以督導公司永續發展相關議題，113年8月23日將誠信經營相關事務納入委員會，並更名為「誠信永續發展委員會」。113年度共5次向董事會報告公司的永續發展作為與成果（每年至少一次）。 2.本公司誠信永續發展委員會成員為由董事會決議委任之，其人數不得少於三人，過半數成員應由獨立董事擔任，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，及推動督導永續發展及公平待客相關事項，包括制定、推動、督導公司的永續發展政策、年度計劃及策略，檢討追蹤與修訂執行情形與成效，以確保執行之有效性，並將企業永續發展及公平待客價值融入公司經營策略。 3.本公司誠信永續發展委員會113年度共召開5次會議，議案內容包括年度永續發展推動計劃及各季實施成效報告，溫室氣體盤查與查證情形、通過永續報告書及TCFD氣候風險相關財務揭露報告書、誠信永續經營辦公室業務報告等重要事項。 4.誠信永續發展委員會下設誠信永續經營辦公室，由總經理擔任執行長，並設立誠信與公司治理、永續金融、公平待客、人權維護、環境永續、氣候變遷與社會公益等七個工作小組，各工作小組則分別由部室主管擔任組長統籌小組之任務執行。 5.誠信永續經營辦公室定期開會，追蹤各工作小組之執行情形，以落實本公司永續作為。	無

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		1.風險評估邊界以本公司為主，涵蓋期間為113年1月至113年12月。本公司以永續報告書之重大性議題為主軸，並參酌國內外永續發展趨勢與外部專家顧問的意見，據以評估具重大性之 ESG 議題，並經由誠信永續發展辦公室各工作小組討論後，訂定相關風險政策及採行之行動方案。 2.在環境議題上，主要有實體風險及轉型風險，包括氣候變遷，致天災導致營運中斷及資產之毀損，因應法令規範或政府要求，對於溫室氣體排放之盤查及減量，及投融资組合之調整，因而增加營運成本。相關因應策略： (1)實體風險： (a)定期盤查溫室氣體並推動能源管理政策與節能減碳的方案，並規劃依國際標準進行查證。 (b)確保營運持續管理制度維運，定期訓練同仁緊急應變機制，並取得 ISO22301:2019 (BCMS)國際驗證。 (2)轉型風險： (a)依循氣候變遷相關財務揭露建議書(TCFD)指引，對氣候變遷議題進行財務衝擊分析及評估，並訂立「盡職治理與永續投資辦法」納入高碳排產業及高敏感度產業，以提升投資價值，促進本公司及被投資公司之健全發展。 (b)投資人融資若有高耗能、或溫室氣體/高碳排產業股票做為抵押品，依該產業揭露資訊透明度之進程及所受衝擊，評估控制風險額，以降低信用風險曝險。 (c)針對範疇三規劃PCFA查證，助於邁向淨零經濟轉型及建立本公司可信度和聲譽。 3.社會面向： 主要體現於員工人力與健康安全等事項，相關的風險包括勞資關係、職業安全、資訊安全及個人資料保護等。本公司於111年制定人權政策作為本公司人權相關風險的管理政策，並依法辦理相關保險及福利，確保員工僱用、薪酬、考核、訓練、職涯發展的機會，並定期辦理健康檢查及各項職安促進措施及教育訓練，以即時因應與管理。 4.公司治理面向： 本公司就洗錢防制、利害關係人溝通及強化董事職能等事項及誠信經營面向，均分別訂有相應政策，包括董事會績效評估（含外部評估）、審計、薪酬、風險管理及永續發展等委員會的績效評估、防制洗錢及打擊資恐注意事項、公平待客準則、誠信經營守則及檢舉制度等，以誠信透明及永續的方式促進公司治理。執行上，年度至少一次執行風險評估作業，亦會審視市場或經營變化不定期執行風險評估，並就風險評估結果檢視管理機制。 5.本公司定期於官方網站、年報、公開資訊觀測站揭露相關政策，包括永續報告書、永續發展推動計劃與成效、氣候變遷資訊、人權政策、能源管理及溫室氣體排放政策、低碳策略及行動方案、水資源與廢棄物管理、環境社會及公司治理議題之風險管理政策等。	無
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		(一) 1.本公司為金融證券業，非屬製造公司，原則對於環境之直接衝擊程度較低，但為減緩地球暖化速度，減少能資源消耗，訂有「環境保護作業辦法」，在公司內部持續推動各項節能減碳措施並更換老舊設備。 2.自111年起，配合金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，開始推動 ISO14064-1組織型溫室氣體盤查，並以112年基準年，訂定自112年至119年之環境相關目標，包含溫室氣體範疇一及範疇二排放減量目標、能源消耗量減量目標、廢棄物及用水減量目標，逐年與基準年比較檢視減量成效並呈報董事會。	無

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否 摘要說明	
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V	(二) 本公司秉持減少能源消耗及節省成本之精神，向來致力於提升能源使用效率，113年導入ISO50001能源管理系統，並通過國際驗證機構BSI驗證，展現本公司對節能減碳的強烈企圖心。另自111年起，為配合「上市上櫃公司永續發展守則實務」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，以112年基準年，設定至119年為止，能源消耗量需較基準年112年減少10%的減量目標，平均每年需減量1.43%。 113年訂定低碳節能行動計畫如下： 1.人員響應低碳行動 (1)鼓勵同仁在合理情形響應減少電梯使用。 (2)使用空調區域，人員留意門窗保持關閉。 (3)宣導人員隨手關閉不須使用之照明設備。 (4)宣導各單位養成於下班時間、周休及連續假期，手動關閉用電設備之電源，減少待機電力消耗。 (5)不定期以活動、電子郵件或其他途徑，向同仁宣導節能效益與環保觀念。 2.營業據點節能活動 (1)依上下班時間，控制運轉電梯台數。 (2)空調設備之低碳管理： (a.)空調冰水主機控制出水，冰水溫度調高1度，節省電能。 (b.)每日07：30上班前與17：00下班後；設定室內冷氣溫度為26度。 (c.)增設小型空調主機，於離峰時段替代大型空調主機。 (d.)定期清洗保養，提高運轉效率。 (3)分公司外牆廣告招牌設定凌晨12點後關閉，避免浪費電能。 (4)事務機設定節電模式，於未使用時間保持休眠狀態。 (5)採取責任分區管理，隨手關閉不須使用之照明及空調。 3.高耗能或舊型設備汰換 (1)空調設備，視耗能或使用年限狀況編列預算進行汰換。 (2)陸續汰換舊燈具為LED燈具，減少熱能以降低電力使用。 (3)消防出口指示燈、避難方向指示燈及消防指示燈汰換為LED燈具。 (4)汰換耗电多的功能事務機，採用更節能的事務機。 4.公務車使用效率提升 (1)公務車使用以共乘為原則。 (2)鼓勵員工公出搭乘大眾運輸系統。 (3)公務車定期檢驗及保養。 5.推行綠色採購，採購階段即要求供應商提供之產品標準，須符合環保節能與綠建材標章等綠色產品，亦或符合再生材質、低汙染等效能相同且對環境衝擊較少之環保產品。 根據113年低碳節能行動計畫結果，更換可節電80%的事務機63台，故113年能源消耗量較112年減少1.79%，超額達成年減1.43%之目標。另因113年營業收入較112年增加37.78%，故113年能源密集度較112年減少28.72%。因應高速運算所帶來的高耗电，本公司將在精進服務品質的同時，盡力改善節能方案，以期預訂減量目標。	無

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	V		(三) 1.誠信永續發展委員會下設誠信永續經營辦公室，由總經理擔任執行長，並設立氣候變遷工作小組，由風險管理室主管擔任組長統籌小組之任務執行。 2.在氣候變遷的議題上，本公司評估外部法令要求、主管機關期待、全球與產業規範標準(包括GRI、SASB、TCFD等)，與利害關係人回饋，將其列為公司推動永續發展之重大性議題，並藉由風險管理機制，管理氣候變遷風險與機會相關議題。 3.本公司持續採取「氣候相關財務揭露(TCFD)」作為氣候變遷管理機制，鑑別公司短、中與長期之風險與機會，釐清財務上衝擊。 4.本公司於年度氣候變遷議題鑑別： (1)氣候相關風險：「提高溫室氣體排放定價」、「強化排放量報導義務」。 (2)氣候相關機會：「回收再利用」、「減少用水量及耗水量」、「進入新市場」等。 (3)同時持續關注112年已識別出之中、長期風險與機會議題，並追蹤執行成效，如「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」實體風險議題，及「開發和/或增加低碳商品和服務」氣候相關機會議題。 5.針對上述鑑別氣候變遷議題所訂定相關風險與機會因應措施，如下： (1)每年執行溫室氣體盤查，確認排放源頭，並造冊控管；同時，規劃未來進行國際標準之查證。 (2)公司內部持續進行節能減碳計畫，規劃總量減排方向，降低減少用電量及用水量等成本支出，持續降低環境衝擊。 (3)由融資面及投資面進行氣候風險辨識及管理，參考PCAF方法論，納入受碳排放影響因素的產業資訊、納入受碳排放影響股價變動的壓力測試，揭露相關高碳排放產業部位投資，以利未來規劃投資上限，進一步達到減碳目標。 (4)投資人融資若有高耗能、或溫室氣體/高碳排放產業股票做為抵押品，依該產業揭露資訊透明度之進程及所受衝擊，評估控制曝險額，以降低信用風險曝險。 (5)揭露公司於綠色債券投資部位，以促使未來氣候變遷潛在機會發展。 (6)綠能產業、循環經濟、永續趨勢等相關產業資金需求增加，積極爭取承接輔導案件及以資金支持相關綠能產業產業。 (7)將氣候變遷與企業轉型之預期評估，納入投資策略辨識並管理，在選擇投資標的時審慎評估是否善盡公司治理、環境保護及社會責任，以提升公司投資效益。 (8)彙整第(1)與(5)點資訊與執行進度，按季向誠信永續發展委員會與董事會報告，以利督導與管控。 6.持續依循TCFD指引，鑑別氣候變遷相關議題，進行財務衝擊分析與評估，並於公司官網每年度揭露氣候相關財務揭露(TCFD)報告書。	無

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		(四) 1.本公司為減緩地球暖化速度，減少溫室氣體排放量，訂有「環境保護作業辦法」，由管理部總務室配合政府相關資源，在公司內部持續推動各項減碳措施。另自111年起，為配合「上市上櫃公司永續發展守則實務」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，開始推動ISO14064-1組織型溫室氣體盤查，並以112年基準年，訂定自112年至119年之環境相關目標，包含溫室氣體範疇一及範疇二排放減量目標與能源消耗量減量目標：平均每年需較基準年減量1.43%、廢棄物及用水減量目標：平均每年需較基準年減量1%，依低碳行動計畫(人員響應低碳行動、營業據點節能活動進行減量、高耗能或舊型設備汰換、公務車使用效率提升、推行綠色採購)，逐年與基準年比較檢視減量成效並呈報董事會。 2.群益金鼎證券全據點溫室氣體範疇一及範疇二排放量：基準年(112年度)排放量約為5,215.86公噸二氧化碳當量，113年度排放量約為5,157.51公噸二氧化碳當量，較基準年減少1.12%，未達成年減1.43%之目標。但因113年營業收入較112年增加37.78%，故113年溫室氣體排放強度較112年減少28.23%。將再努力改善減排方案，以期達成預訂減量目標。113年度溫室氣體範疇一及範疇二排放量因未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，完整確信資訊將於永續報告書揭露。 3.群益金鼎證券全據點用水量： 112年度用水量為52,422度；113年度用水量為54,336度，較去年增加3.65%。112年度每人平均用水量為27.45度，113年每人平均用水量為27.68度，每人平均增加0.8%用水量，未達成年減1%之目標，將再努力改善節水措施，以期達成預訂減量目標。 4.群益金鼎證券全據點廢棄物量： 112年度總重量約為101.4公噸，113年度總重量約為166.935公噸，較去年增加65%，即使扣除今年新增之回收項目如紙類、瓶罐類、電池類，仍較去年增加27%，未達成年減1%之目標，將再努力改善廢棄物減量措施，以期達成預訂減量目標。	無
四、社會議題 (一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		(一) 1.本公司支持《聯合國世界人權宣言(UDHR)》且致力於依循國際人權準則的理解，包含《國際人權法典(聯合國世界人權宣言及兩公約：公民與政治權利國際公約(ICCPR)、經濟社會文化權利國際公約(ICESCR))》、《國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言》以及、《聯合國全球盟約十項原則(UNGC)》以及國際人權組織等所揭示精神與原則，基於永續發展目標與善盡企業社會責任，維護並保障員工、客戶、消費者等利害關係人之基本人權，特制定「人權政策」 2.本公司113年針對人權政策辦理相關教育訓練，總時數為227,154小時，共計2,317位同仁(6,767人次)完成訓練，占全體同仁總人數的97%。未來將持續關注人權保障議題，推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。 3.本公司與員工所訂之勞動條件，如工資、休假、請假、退休、職業災害補償等，均符合《勞動基準法》之規定，以保障員工權益、落實員工管理，進而促進勞資關係和諧。 4.本公司遵循《性別工作平等法》之規定，明定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」。 5.本公司於「工作規則」中明定，全體員工一律參加勞工保險、全民健康保險，其保險費由本公司依法令規定補助。 6.本公司對求職者之招募、甄試、進用或受雇者之分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、薪資給付等政策，不因性別、性傾向、年齡、種族、宗教而有差別待遇。	無

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		(二)本公司訂有工作規則及相關人事規章制度，內容涵蓋本公司聘僱勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等，均符合勞動基準法相關規定。本公司設立職工福利委員會透過員工選舉產生之福利委員會運作，辦理各項福利事項；本公司酬金政策，係依據個人能力、對公司的貢獻度、績效表現，與公司經營績效之關聯性成正相關。 員工經營績效反映於員工酬勞： 本公司董事及經理人分派之酬勞比例，係依本公司章程第20條規定，本年度如有獲利，應提撥0.6%至2%為員工酬勞，提撥3%以下為董事酬勞。 本公司為照顧員工，除年終獎金、員工酬勞外，並訂定相關獎勵辦法，另依據市場薪資水準、公司獲利狀況及個人績效辦理年度調薪作業，以維持整體薪酬競爭力，以將公司經營或成果適當反映於員工薪酬。 職場多元化與平等： 本公司倡議建構性別平等的友善職場環境，尊重多元社會文化，實現男女擁有同工同酬之獎勵條件及平等晉升機會，截至113年底本公司處主管以上人數，男女人數相當。除此之外，另有額外相關措施： 1.員工在懷孕期間，單位內如有較為輕便且能夠勝任之工作，得申請改調。 2.總公司已於11樓設置集(哺)乳室，供子女未滿二歲之員工親自哺(集)乳使用，哺乳時間每日二次，每次以三十分鐘為限。 3.員工為撫育未滿三歲子女，得申請調整班別，或每天減少工作時間一小時，惟減少之工作時間，不得請求薪資。 4.員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。 5.員工因育嬰留停申請復職時，單位不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之對待。 6.流產假：員工懷孕三個月以上流產者，給予產假四星期；懷孕二個月以上未滿三個月流產者，給予產假一星期；懷孕未滿二個月流產者，給予產假五日，以上因流產之產假期間薪資照給。 7.為協助員工對家中長輩及子女之照料，有關家庭照顧假之給假天數由現行之每年「七天」增加至「十四天」，且員工申請家庭照顧假，不會對影響個人考績或為其他不利之處分。 8.為協助女性員工因進行人工生育療程，於後療程產生身體不適情形者，得申請「人工受孕關懷假」，以提供必要的休息和照顧，每年度申請二日為限，請假期間薪資照給。 9.為協助解決員工托育問題，公司業與「台北兒童福利中心」及「光華幼兒園」簽訂合約書，提供每學期優惠，亦可提供員工子女課後安置或輔導，使育有幼兒之員工安心工作，並促進兒童福利。 退休制度與福利： 1.本公司為照顧員工退休後之生活，訂立員工退休準則，並為建立長遠和諧勞資關係，於83年11月設立職工退休基金管理委員會。自民國87年3月起適用勞動基準法後，以勞工退休準備金監督委員會名義，專戶儲存臺灣銀行，凡員工符合退休辦法規定之條件時均得辦理之。另於民國94年7月配合勞工退休金條例之實施，本公司尊重員工自由意願選擇適用新制退休金制度者，並按月提繳工資6%至員工個人退休金專戶儲存。 2.依本公司員工退休準則提早退休申請之規定，本公司資深員工如服務滿十年以上且年齡滿五十五歲，或服務滿二十年以上者，皆可依優於勞動基準法之規定提前申請退休。 3.勞基法退休制度：每月由公司依勞工每月薪資總額2%~15%範圍內，提撥退休準備金，存入台灣銀行之勞工退休金專戶。 4.勞工退休金條例：每月由公司按照員工投保薪資的6%提繳退休金至勞保局之勞工個人退休金專戶。 5.本公司在確定福利退休金計劃下之淨義務係分別針對各項福利計劃以員工當期或過去服務所賺得之未來福利金額折算為現值計算，每年並由合格精算師以預計單位福利法精算。並依精算結果將確定福利計畫之退休金提撥至台灣銀行之勞工退休準備金專戶及本公司以職工退休基金管理委員會開立之銀行專戶。每年按確定福利計劃及確定提撥計劃提撥員工退休準備金。

無

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																
	是	否	摘要說明																	
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		(二)公司提供員工一個整潔的環境，並提供員工安全與健康所需之安全防護設備，定期檢視工作環境、舉辦員工健康檢查、並邀請國泰醫院醫師臨場健康諮詢服務。 <table><tr><th>施行措施</th><th>項目</th><th>說明</th></tr><tr><td rowspan="3">員工健康</td><td rowspan="2">保險與福利</td><td>(一)依法辦理項目 1.勞保、健保 2.訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」 3.設置「員工哺乳室」 4.定期舉辦員工健康檢查 5.聘請特約醫師定期至總公司辦理職工健康教育、健康促進與衛生指導等諮詢服 (二)優於法令項目 1.提供員工壽險、意外保險、意外醫療及職業災害等團體保險。 2.為照顧員工及其家屬，另為員工及其眷屬爭取低費率之自費團體保險，包括定期壽險、意外保險、醫療保險及防癌保險等。 3.舉辦「低碳足跡飲食魔法：吃得好、地球也好」、「打破親職角色迷思：性別平權時代的育兒攻略」講座，提供同仁維持身心健康及政府資源的實用訊息，打造健康生活並減輕經濟、心理負擔。 4.與教育部體育署合作辦理「科技體適能檢測活動」，協助同仁了解身體狀態、掌握管理健康的關鍵。 5.訂定「運動、休閒暨公益性社團設立及經費補助管理辦法」，鼓勵同仁養成從事體育活動及公益活動之習慣。 6.於高雄市舉辦「南區運動會」，以羽球比賽及趣味競賽為主軸，及「家庭日」為內涵，近300多名南部地區員工、眷屬共襄盛舉，以提升團隊凝聚力及工作效能，並促進同仁工作與生活平衡。 7.提供總公司及敦南辦公區同仁免費按摩服務，並於中部(台中分公司)、南區(三民分公司)試辦巡迴免費按摩服務，以擴大提供員工視障按摩服務提供同仁免費按摩服務。 8.申請「公費流感疫苗職場貼心接種方案」、實施注射自費疫苗補助。</td></tr><tr><td>環境健康</td><td>1.訂定「本公司菸害防制處理措施」。 2.取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康促進標章」。 3.取得教育部體育署「運動企業認證標章」。 4.總公司及各分公司設置「隧道式血壓計」，協助同仁管理血壓，重視員工健康。 5.成立「性騷擾申訴處理委員會」、「職場暴力申訴處理委員會」，以提供員工適切之申訴機制及管道。</td></tr><tr><td rowspan="2">工作環境安全</td><td>安全認證</td><td>本公司獲得英國標準協會ISO22301營運持續管理之認證，本認證主要目的為確保本公司遭遇突發之緊急危難事件時，能將傷害降至最低，以確保人員安全、法令遵循、客戶權益、公司商譽及公司資產之保全；並使本集團重要業務，於復原時間目標內，陸續恢復作業以維持營運。</td></tr><tr><td>個資認證</td><td>本公司取得證券、保經個資國際認證（BS10012: 2017），顯示組織內部導入的個人資料管理系統(PIMS)已落實個人資料保護及管理，充分遵循個資法的相關要求，積極保障個人資料當事人的權利，降低任何個人資料檔案受侵害之事件所可能帶來的衝擊，並持續運作及改善個人資料管理制度。</td></tr><tr><td></td><td>勞工安全</td><td>依「職業安全衛生法」規定，設置職業安全衛生業務主管、急救人員，並依職業安全衛生教育訓練規則實施訓練。 針對一般同仁亦定期舉辦各項教育訓練，如「一般勞工職業安全衛生新進人員訓練」、「一般勞工職業安全衛生在職訓練」，以強化同仁之職業安全衛生概念。 本公司業已制訂及推動「人因性危害預防計畫」以防止因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的人因性危害。另已制訂及推動「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，以針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，予以規劃及採取必要之安全衛生措施。 113年員工發生職災計有2件、人數2人，占職災填報總員工人數(1,114人)之0.18%。此2件職災之一為員工上下班途中交通事故，已提醒員工注意路上安全，另一為尾牙舞台搭建不確實致跌落事故，已提醒尾牙籌備相關人員務必測試確認舞台穩固，避免再次發生。</td></tr></table>	施行措施	項目	說明	員工健康	保險與福利	(一)依法辦理項目 1.勞保、健保 2.訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」 3.設置「員工哺乳室」 4.定期舉辦員工健康檢查 5.聘請特約醫師定期至總公司辦理職工健康教育、健康促進與衛生指導等諮詢服 (二)優於法令項目 1.提供員工壽險、意外保險、意外醫療及職業災害等團體保險。 2.為照顧員工及其家屬，另為員工及其眷屬爭取低費率之自費團體保險，包括定期壽險、意外保險、醫療保險及防癌保險等。 3.舉辦「低碳足跡飲食魔法：吃得好、地球也好」、「打破親職角色迷思：性別平權時代的育兒攻略」講座，提供同仁維持身心健康及政府資源的實用訊息，打造健康生活並減輕經濟、心理負擔。 4.與教育部體育署合作辦理「科技體適能檢測活動」，協助同仁了解身體狀態、掌握管理健康的關鍵。 5.訂定「運動、休閒暨公益性社團設立及經費補助管理辦法」，鼓勵同仁養成從事體育活動及公益活動之習慣。 6.於高雄市舉辦「南區運動會」，以羽球比賽及趣味競賽為主軸，及「家庭日」為內涵，近300多名南部地區員工、眷屬共襄盛舉，以提升團隊凝聚力及工作效能，並促進同仁工作與生活平衡。 7.提供總公司及敦南辦公區同仁免費按摩服務，並於中部(台中分公司)、南區(三民分公司)試辦巡迴免費按摩服務，以擴大提供員工視障按摩服務提供同仁免費按摩服務。 8.申請「公費流感疫苗職場貼心接種方案」、實施注射自費疫苗補助。	環境健康	1.訂定「本公司菸害防制處理措施」。 2.取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康促進標章」。 3.取得教育部體育署「運動企業認證標章」。 4.總公司及各分公司設置「隧道式血壓計」，協助同仁管理血壓，重視員工健康。 5.成立「性騷擾申訴處理委員會」、「職場暴力申訴處理委員會」，以提供員工適切之申訴機制及管道。	工作環境安全	安全認證	本公司獲得英國標準協會ISO22301營運持續管理之認證，本認證主要目的為確保本公司遭遇突發之緊急危難事件時，能將傷害降至最低，以確保人員安全、法令遵循、客戶權益、公司商譽及公司資產之保全；並使本集團重要業務，於復原時間目標內，陸續恢復作業以維持營運。	個資認證	本公司取得證券、保經個資國際認證（BS10012: 2017），顯示組織內部導入的個人資料管理系統(PIMS)已落實個人資料保護及管理，充分遵循個資法的相關要求，積極保障個人資料當事人的權利，降低任何個人資料檔案受侵害之事件所可能帶來的衝擊，並持續運作及改善個人資料管理制度。		勞工安全	依「職業安全衛生法」規定，設置職業安全衛生業務主管、急救人員，並依職業安全衛生教育訓練規則實施訓練。 針對一般同仁亦定期舉辦各項教育訓練，如「一般勞工職業安全衛生新進人員訓練」、「一般勞工職業安全衛生在職訓練」，以強化同仁之職業安全衛生概念。 本公司業已制訂及推動「人因性危害預防計畫」以防止因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的人因性危害。另已制訂及推動「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，以針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，予以規劃及採取必要之安全衛生措施。 113年員工發生職災計有2件、人數2人，占職災填報總員工人數(1,114人)之0.18%。此2件職災之一為員工上下班途中交通事故，已提醒員工注意路上安全，另一為尾牙舞台搭建不確實致跌落事故，已提醒尾牙籌備相關人員務必測試確認舞台穩固，避免再次發生。	無
施行措施	項目	說明																		
員工健康	保險與福利	(一)依法辦理項目 1.勞保、健保 2.訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」 3.設置「員工哺乳室」 4.定期舉辦員工健康檢查 5.聘請特約醫師定期至總公司辦理職工健康教育、健康促進與衛生指導等諮詢服 (二)優於法令項目 1.提供員工壽險、意外保險、意外醫療及職業災害等團體保險。 2.為照顧員工及其家屬，另為員工及其眷屬爭取低費率之自費團體保險，包括定期壽險、意外保險、醫療保險及防癌保險等。 3.舉辦「低碳足跡飲食魔法：吃得好、地球也好」、「打破親職角色迷思：性別平權時代的育兒攻略」講座，提供同仁維持身心健康及政府資源的實用訊息，打造健康生活並減輕經濟、心理負擔。 4.與教育部體育署合作辦理「科技體適能檢測活動」，協助同仁了解身體狀態、掌握管理健康的關鍵。 5.訂定「運動、休閒暨公益性社團設立及經費補助管理辦法」，鼓勵同仁養成從事體育活動及公益活動之習慣。 6.於高雄市舉辦「南區運動會」，以羽球比賽及趣味競賽為主軸，及「家庭日」為內涵，近300多名南部地區員工、眷屬共襄盛舉，以提升團隊凝聚力及工作效能，並促進同仁工作與生活平衡。 7.提供總公司及敦南辦公區同仁免費按摩服務，並於中部(台中分公司)、南區(三民分公司)試辦巡迴免費按摩服務，以擴大提供員工視障按摩服務提供同仁免費按摩服務。 8.申請「公費流感疫苗職場貼心接種方案」、實施注射自費疫苗補助。																		
		環境健康	1.訂定「本公司菸害防制處理措施」。 2.取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康促進標章」。 3.取得教育部體育署「運動企業認證標章」。 4.總公司及各分公司設置「隧道式血壓計」，協助同仁管理血壓，重視員工健康。 5.成立「性騷擾申訴處理委員會」、「職場暴力申訴處理委員會」，以提供員工適切之申訴機制及管道。																	
	工作環境安全	安全認證	本公司獲得英國標準協會ISO22301營運持續管理之認證，本認證主要目的為確保本公司遭遇突發之緊急危難事件時，能將傷害降至最低，以確保人員安全、法令遵循、客戶權益、公司商譽及公司資產之保全；並使本集團重要業務，於復原時間目標內，陸續恢復作業以維持營運。																	
個資認證		本公司取得證券、保經個資國際認證（BS10012: 2017），顯示組織內部導入的個人資料管理系統(PIMS)已落實個人資料保護及管理，充分遵循個資法的相關要求，積極保障個人資料當事人的權利，降低任何個人資料檔案受侵害之事件所可能帶來的衝擊，並持續運作及改善個人資料管理制度。																		
	勞工安全	依「職業安全衛生法」規定，設置職業安全衛生業務主管、急救人員，並依職業安全衛生教育訓練規則實施訓練。 針對一般同仁亦定期舉辦各項教育訓練，如「一般勞工職業安全衛生新進人員訓練」、「一般勞工職業安全衛生在職訓練」，以強化同仁之職業安全衛生概念。 本公司業已制訂及推動「人因性危害預防計畫」以防止因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的人因性危害。另已制訂及推動「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，以針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，予以規劃及採取必要之安全衛生措施。 113年員工發生職災計有2件、人數2人，占職災填報總員工人數(1,114人)之0.18%。此2件職災之一為員工上下班途中交通事故，已提醒員工注意路上安全，另一為尾牙舞台搭建不確實致跌落事故，已提醒尾牙籌備相關人員務必測試確認舞台穩固，避免再次發生。																		

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因								
	是	否	摘要說明									
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？			<table><tr><th>施行措施</th><th>項目</th><th>說明</th></tr><tr><td rowspan="2">工作環境安全</td><td>消防安全</td><td>1.定期舉辦「消防安全（防火、防震知識、急救訓練）講習」、「消防疏散演練」。 2.依消防法及消防法施行細則設立防火管理人，並定期接受講習複訓。</td></tr><tr><td>安全保障</td><td>本公司營業處所及所有分公司皆投保以下項目 1.商業火險 2.電子設備險 3.公共意外責任險 本公司定期進行消防安全檢查及申報。113年火災件數為零。</td></tr></table>	施行措施	項目	說明	工作環境安全	消防安全	1.定期舉辦「消防安全（防火、防震知識、急救訓練）講習」、「消防疏散演練」。 2.依消防法及消防法施行細則設立防火管理人，並定期接受講習複訓。	安全保障	本公司營業處所及所有分公司皆投保以下項目 1.商業火險 2.電子設備險 3.公共意外責任險 本公司定期進行消防安全檢查及申報。113年火災件數為零。	
施行措施	項目	說明										
工作環境安全	消防安全	1.定期舉辦「消防安全（防火、防震知識、急救訓練）講習」、「消防疏散演練」。 2.依消防法及消防法施行細則設立防火管理人，並定期接受講習複訓。										
	安全保障	本公司營業處所及所有分公司皆投保以下項目 1.商業火險 2.電子設備險 3.公共意外責任險 本公司定期進行消防安全檢查及申報。113年火災件數為零。										
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		(四)為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫: 教育訓練與學習發展：為提升同仁專業素質與競爭力，本公司辦理多元教育訓練，為員工之職涯發展創造良好環境、建立有效之職涯能力發展培訓計畫，包括新進人員訓練、專業技能培訓、幹部養成課程及主管成長計畫，並定期邀請專家學者舉辦金融專題演講。113年度員工教育訓練總費用達 \$10,663仟元，累計 3,923人次 參與外部專業訓練，平均受訓比率 197%。內部訓練共 140場，並透過全省視訊會議密集培訓營業人員，以提升專業素養與技能。 為強化學習效果，本公司建置數位學習平台，開發多項e-learning 課程，使員工可隨時隨地自主學習與成長。此外，公司提供專業證照獎勵金與教育訓練補助，鼓勵員工透過多元學習方式，實現專業發展與個人成長。 接班規劃與人才培育計畫部份，為確保公司長遠發展，本公司業已建立高階、中階及基層主管之管理職能，並建立內部接班梯隊，逐步規劃與推動各階層別管理職能訓練： 1.高階主管訓練：每年舉辦高階主管營運會議，並安排管理職能課程，內容涵蓋ESG與永續金融、防制洗錢與打擊資恐、企業風險管理與誠信經營等主題，提升高階主管的經營管理能力與永續意識。 2.翔鷹計畫：以系統化方式培育未來接班人才，打造穩健且具持續競爭力的金融團隊。本公司透過「翔鷹計畫」，規劃全方位人才發展路徑，涵蓋接班人才養成、主管職能強化、產學合作等多元面向，並提供內外部學習資源，以系統化方式培養專業人才。 3.群益金融大學：自96年創辦，每年辦理為期約三個月的培訓課程，對象為各單位推派之優秀儲備人才。本年度主題聚焦於永續傳承，培養學員在簡報溝通技巧、問題解決與分析、短影音製作、管理領導能力及招募面試技巧等各方面的核心能力，強化永續意識與企業競爭力，持續為公司培育具備領導潛力的中堅幹部。 4.分公司主管職能培訓：定期舉辦分公司經理人、營業櫃檯主管、交割櫃檯主管訓練。近年來透過「飛鷹計畫」（分公司經理人培訓）及儲備櫃管培訓計畫，強化優秀營業員與櫃檯主管的管理與業務等全方位職能，協助其轉任為櫃檯主管及經理人，給予職涯發展機會。 5.多元產學合作計畫：本公司積極推動產學合作，透過與學術機構攜手合作，縮短學用落差，並提供產學實習機會，幫助學生提前銜接職場，讓學生透過參與實際業務操作，累積職場經驗，畢業即就業，雙方互利互惠達成雙贏目的。 為發展普惠金融，推展業界講師計畫，安排各級主管進入校園授課，分享金融專業知識與產業趨勢，幫助學生瞭解最新的金融知識，同時吸收實務經驗並為金融產業培育務實人才，厚植優質金融人才庫，實踐提升青年永續工作力的社會回饋理念。	無								

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否 摘要說明	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？		本公司所辦理之產學合作內容包括： (1).業界講師計畫：本公司發揮金融專業，積極推動結合學校課程及產業資源，由各級主管赴校分享各項金融議題，幫助學生瞭解最新的金融知識，同時吸收實務經驗並為金融產業培育務實人才，厚植優質金融人才庫，實踐提升青年永續工作力的社會回饋理念。 (2).產學合作：透過與學術界的合作促進人才培育發展，公司藉由實務經驗教導學生專業知識，同時尋找及提前培養優秀人才加入；學校藉由與公司合作，幫助學生與未來職涯接軌，畢業即就業，雙方互利互惠達成雙贏目的。為培育本公司關鍵人才-「理財經紀人」及「數位科技人才」，目前資訊部及經紀部已採用產學實習生計畫來培育未來的關鍵人才。 本公司因有效辦理各項培育措施，榮獲第17屆金鼎獎「人才培育獎」之肯定，並藉以確保公司儲備足夠的優秀人才，因應未來的發展與挑戰。此外，本公司透過結合人才發展品質管理系統（TTQS），將培訓與營運策略深度融合，並於113年度榮獲行政院勞動部勞動力發展署「企業機構版銅牌」，展現卓越的人才培育成果。 公司亦積極投入資源支持國內文化創意產業，促進學界與業界的緊密連結，擴大企業影響力，實踐企業社會責任。	無
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V	本公司為證券金融服務提供者，為實現承諾提供客戶安心的交易環境，遵循個人資料保護法、金融消費者保護法及證券相關法規，制訂內部規範，並遵循國際標準，取得國際認證機構 BSI 英國標準協會所頒發的 ISO27001:2022 (ISMS)、BS10012: 2017(PIMS)國際標準驗證證書，保障客戶隱私及提供安全交易的金融環境。 本公司訂有「個人資料管理目標與政策」，設有個人資料保護委員會，以營運風險導向為基礎，用以建立、實作、運作、監督、審查、維持及改進個人資料管理；透過對全公司人員之教育訓練，落實推行及監督個人資料保護機制，維護客戶隱私，確實為客戶資料把關。並要求合作廠商簽署承諾書，保證於執行合作業務時，確實遵守本公司個人資料保護機制。 為提供適當之金融商品或服務予消費者，本公司訂有「境外結構型商品審查委員會之組成及審查作業準則」、「投資型金融商品審查作業要點」等規範進行商品審查，並訂有瞭解客戶評估作業辦法，評估客戶承受風險之屬性，以提供適合之金融商品或服務予客戶。 另訂有「廣告、業務招攬及營業促銷活動之宣傳資料製作、散發公佈管理辦法」，所有行銷之文件，皆須經過審查或向券商公會進行申報後才可對外使用。 本公司訂有「業務紛爭處理準則」，做為處理申訴事件之依據；並設有客戶服務處，提供客戶支援服務及接受客戶申訴事件。	無
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V	(六) 為要求與本公司合作之供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，共同致力推動企業永續發展政策，特訂定「供應商管理辦法」。並與往來供應商簽訂各式採購合約時，請供應商詳實填具「供應商人權及環境永續條款承諾書」，其主要內容係針對人權政策、環境永續政策、行為準則等事項，具體規範相關執行措施，向供應商宣導自主實施教育訓練，並將該承諾書視為所簽訂之合約一部分，與契約具有相同效力。另每年針對年度累計交易金額達500萬元以上之主要供應商進行評鑑問券，以落實供應商共同遵循與實踐人權及環境永續政策，以做為持續合作之參考依據。113年末發現供應商有違反人權、勞動權益之相關負面新聞。	無

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，參考GRI發布之準則編製永續報告書。本公司於113年編製的112年永續報告書已取得安侯建業會計師事務所依據財團法人會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」辦理確信。114年編製之113年永續報告書仍將委託會計師事務所確信。相關內容將揭露於本公司網站永續發展專區。	無
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司於104年1月28日董事會通過企業社會責任實務守則，並於111年3月14日董事會修訂為永續發展實務守則，實務運作均遵守守則。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 本公司於公司網站建置永續發展專區（ https://www.capital.com.tw/web/#/responsibility/sustainable ），揭露具攸關性及可靠性之永續報告書及相關資訊，供利害關係人參閱；利害關係人並可透過電話、公司網站或電子郵件表達關心事項，公司將專案處理回覆。				