

(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.本公司於110年設立「ESG委員會」，嗣於111年11月10日更名為「永續發展委員會」並隸屬於董事會，以強化董事會對永續發展議題之督導功能。113年8月23日進一步將誠信經營相關事務納入委員會執掌，並更名為「誠信永續發展委員會」。 2.本屆誠信永續發展委員會共四人，由周秀真董事長擔任召集人，成員包含李仲一獨立董事、林蒼祥獨立董事及蘇秋霞獨立董事。召集人及各委員之專業資格與主要經歷請參閱第16頁「(一)董事資料(2)」。 3.委員會負責督導永續發展政策之規劃與執行，監督環境、社會及公司治理相關制度與管理方針之落實情形，包括將永續發展理念融入公司經營策略，定期檢視並評估執行成效，以確保推動機制之有效性。 4.誠信永續發展委員會每季向董事會報告永續發展執行成果及未來工作計劃，114年度共計4次向董事會報告永續發展推動情形與執行成果。114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執行成果報告、溫室氣體盤查與查證情形、審議通過永續報告書及TCFD氣候相關財務揭露報告書，以及誠信永續經營辦公室業務報告等議案。 5.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，統籌推動本公司永續發展相關事務。辦公室下設誠信與公司治理、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，負責規劃與執行各項推動事項。	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？(註2)	V		1.風險評估邊界以本公司為主，涵蓋期間為114年1月至114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，並經由誠信永續經營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，並依「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，評估控制風險額，以降低信用風險曝險。 c.針對範疇三規劃PCAF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，包括董事會及功能性委員會績效評估（含外部評估）、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，減少能源消耗，自114年起導入 ISO14001環境管理系統，並通過國際驗證機構BSI驗證(證書效期：114/12/26-117/12/25)，展現本公司對環境永續的承諾。依環境管理手冊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，自113年起導入ISO50001能源管理系統，並通過國際驗證機構BSI驗證(證書效期：113/12/24-116/12/23)，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年能源消耗量35801.88千兆焦耳減少10%的減量目標，平均每年需減量1.43%。 114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.)每日開關機時間分別為上班前07:00與下班16:30；設定室內冷氣溫度為26度。 (c.)關閉大門避免冷氣外洩。 (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)汰換舊燈具為LED燈具，減少熱能以降低電力使用。 (3)汰換較高耗电的多功能事務機，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114年低碳節能行動計畫結果，114年群益金鼎證券全台灣據點能源消耗量34,177.51千兆焦耳，較去年113年能源消耗量35,159.89千兆焦耳減少2.7%，較基準年112年能源消耗量減少4.54%，超額達成年減1.43%之目標。且因114年營業收入較基準年112年增加55%，故114年能源密集度較基準年112年減少38.76%。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，以期達成減量目標。另自114年起開始採購綠電，114年綠電使用率達1.93%，並預計逐年增加綠電使用率。	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(含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：「強化排放量報導義務」。 (2)氣候相關機會：「回收再利用」、「使用低碳能源」等。 (3)同時持續關注2025年已識別出之中、長期風險與機會議題，並追蹤執行成效，如「提高溫室氣體排放定價」、「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」等實體風險議題，及「開發和/或增加低碳商品和服務」、「進入新市場」等氣候相關機會議題。 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)每年依循ISO14064-1執行溫室氣體盤查，確認排放源頭，並造冊控管；同時進行溫室氣體盤查確信作業。 (2)公司內部持續進行節能減碳計畫，規劃總量減排方向，啟動為期三年之綠電採購計畫，有助於本公司實現中長期減碳目標。 (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；持續開發以永續發展為標的主軸之綠色金融商品，爭取商機。 (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，導入ISO50001能源管理系統及ISO14001環境管理系統，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）及日常宣導（落實垃圾分類與節約用水用電），逐年與基準年比較檢視減量成效並呈報董事會。 2.群益金鼎證券全台灣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，去年113年度排放量為5,157.5081公噸二氧化碳當量，今年114年度排放量約為4,626.6676公噸二氧化碳當量，較去年113年減少10.29%，較基準年112年減少11.3%，超額達成年減1.43%之目標。且因114年營業收入較112年增加55.46%，故114年溫室氣體排放強度較112年減少42.96%。114年度溫室氣體範疇一及範疇二排放量，於115年3月27日經確信機構安侯建業聯合會計師事務所採TWSAE3410準則進行有限確信完成，表示重大方面無未依ISO14064-1編制之確信意見。完整確信資訊請參閱年報第121至123頁。 3.群益金鼎證券全台灣據點用水量： 基準年112年度用水量為52,422度，去年113年度用水量為54,336度，今年114年度用水量為56,328度，較去年113年增加3.67%，較基準年112年增加7.45%。基準年112年度每人平均用水量為27.45度，113年度每人平均用水量為27.68度，114年度每人平均用水量為27.52度，雖較去年113年減少0.72%每人平均用水量，但較基準年112年平均增加0.2%每人用水量，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.群益金鼎證券全台灣據點廢棄物量： 基準年112年度總重量約為101.4公噸，去年113年度總重量為166.9公噸，今年114年度總重量約為137.6公噸，較基準年112年增加35.73%，但較去年113年減少17%，扣除113年新增之回收項目如紙類、瓶罐類、電池類，較基準年112年減少6.8%，達成年減1%之目標。	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																																		
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（UNG）》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」。 人權政策內容及權責單位： <table><tr><th>人權政策條號</th><th>主要內容</th><th>權責單位</th></tr><tr><td>四</td><td>保護職場人權</td><td>管理部人資室</td></tr><tr><td>五</td><td>落實同工同酬</td><td>管理部人資室</td></tr><tr><td>六</td><td>合理工時</td><td>管理部人資室</td></tr><tr><td>七</td><td>提供健康安全職場</td><td>管理部總務室</td></tr><tr><td>八</td><td>多元社團籌組及加入</td><td>管理部人資室</td></tr><tr><td>九</td><td>促進勞資和諧與溝通</td><td>管理部人資室</td></tr><tr><td>十</td><td>落實資訊安全</td><td>資訊部</td></tr><tr><td>十一</td><td>個人資料保護</td><td>法令遵循暨法務室</td></tr><tr><td>十二</td><td>人權政策宣導</td><td>員工：管理部人資室 供應商：管理部總務室</td></tr><tr><td>十三</td><td>普惠金融</td><td>經紀部、結算部、法令遵循暨法務室</td></tr></table> 2.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。 3.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」。 4.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。 5.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。	人權政策條號	主要內容	權責單位	四	保護職場人權	管理部人資室	五	落實同工同酬	管理部人資室	六	合理工時	管理部人資室	七	提供健康安全職場	管理部總務室	八	多元社團籌組及加入	管理部人資室	九	促進勞資和諧與溝通	管理部人資室	十	落實資訊安全	資訊部	十一	個人資料保護	法令遵循暨法務室	十二	人權政策宣導	員工：管理部人資室 供應商：管理部總務室	十三	普惠金融	經紀部、結算部、法令遵循暨法務室	無
人權政策條號	主要內容	權責單位																																			
四	保護職場人權	管理部人資室																																			
五	落實同工同酬	管理部人資室																																			
六	合理工時	管理部人資室																																			
七	提供健康安全職場	管理部總務室																																			
八	多元社團籌組及加入	管理部人資室																																			
九	促進勞資和諧與溝通	管理部人資室																																			
十	落實資訊安全	資訊部																																			
十一	個人資料保護	法令遵循暨法務室																																			
十二	人權政策宣導	員工：管理部人資室 供應商：管理部總務室																																			
十三	普惠金融	經紀部、結算部、法令遵循暨法務室																																			

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 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，包含應提撥百分之0點四以上為基層員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工，其條件由董事會議訂之。 本公司為照顧員工，除年終獎金、員工酬勞外，並訂定相關獎酬辦法，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酬條件及平等晉升機會，截至114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.總公司及敦南辦公區已設置集(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「給薪育嬰假5日」及育嬰假30日，惟育嬰假與育嬰留職停薪合計不得逾二年。 5.員工因育嬰留職停薪復職時，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.媽媽關懷包：針對懷孕的女性員工，公司將贈送「媽媽關懷包」，以表達對員工新生兒的祝福與關懷，並提供實用的禮品以協助照顧嬰兒。 8.孕婦安全識別標誌：為照顧懷孕員工的職場安全，公司將提供懷孕的女性員工孕婦安全識別標誌，以胸章別針的方式配戴，以提醒大家共同維護懷孕同事的舒適與安全。 9.114年榮獲台北市友善育兒事業獎及新北市獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施。 10.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，不會影響個人考績或為其他不利之處分。 11.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4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。	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		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									
(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		(三)本公司高度重視員工安全與健康，致力提供整潔、安全且符合職業安全衛生相關法規之工作環境，並配置必要之安全防護措施，以確保員工身心福祉；藉由職業安全衛生相關人員定期進行作業環境檢視，依法辦理員工健康檢查，並結合醫療專業資源提供臨場健康諮詢服務，持續強化健康管理與職場安全。此作法亦與國際勞工組織將「安全與健康工作環境」納入工作基本權利之全球趨勢一致，顯示提供安全健康職場乃不僅為合規要求，亦為尊重每位勞動者基本權益之重要承諾。 <table><tr><th>施行措施</th><th>項目</th><th>說明</th></tr><tr><td rowspan="2">保險與福利</td><td></td><td>(一)依法辦理項目 1.新進員工體格檢查異常追蹤率達100%。 2.一般員工定期舉辦員工健康檢查。 3.高齡員工提供每年健康檢查，其異常追蹤率達100%。 4.訂定四大計畫，並進行相關調查，根據風險程度，提供相應的資源支持、健康衛教、醫師會談或轉介等服務。其中「異常工作負荷促發疾病預防計畫」累計服務人數共285位；「母性健康保護計畫」累計服務人數共14位。 5.與特約醫療院所配合，實施臨場健康服務，辦理衛生指導與諮詢服務。 6.為維護員工健康與舒適的工作環境，本公司每年除執行二氧化碳作業環境監測兩次外，亦定期測量照度、噪音及溫溼度，以確保各場所符合健康安全標準。 (二)優於法令項目 1.結合臺北市立聯合醫院辦理職場健康檢查，包含成老人健康檢查、BC肝炎篩檢、五癌篩檢，符合資格且實際執行達77位，並於後續安排醫師諮詢服務。 2.主管級以上員工，每年提供1次健康檢查補助。 3.設置專屬哺乳室、提供安全識別胸章、媽媽關懷包，其中包含保溫瓶、奶瓶及香草奶嘴等實用物品。 4.與台北市私立光華幼兒園及台北兒童福利中心合作，提供托育支持。 5.與車參薇診所合作，於職場設站施打疫苗。 6.總公司與全台各分公司皆設置「腕隧道血壓計」，提供員工量測血壓，了解自身健康狀況。</td></tr><tr><td>員工健康</td><td></td><td>1.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。 2.訂定「本公司菸害防制處理措施」，打造無菸辦公環境。 3.取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康啟動標章」，及教育部體育署「運動企業認證標章」。 4.取得台北市政府環境保護局「公共場所室內空氣品質自主管理認證標章」。 5.本公司獲得英國標準協會ISO22301營運持續管理之認證，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。 6.依「職業安全衛生法」規定，設置職業安全衛生人員、勞工健康護理人員、急救人員，並依職業安全教育訓練規則實施訓練。 7.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。 8.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。 9.制訂及推動「母性健康保護計畫」，以針對妊娠中、產後及哺乳期間之女性同仁，進行健康風險評估及必要之工作調整，並採取相關安全衛生措施，以保障其身心健康。 10.制訂及推動「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以預防同仁於執行職務過程中遭受暴力、霸凌、騷擾或其他不法侵害行為，並建立預防、通報及處理機制，以維護安全友善之工作環境。</td></tr></table>	施行措施	項目	說明	保險與福利		(一)依法辦理項目 1.新進員工體格檢查異常追蹤率達100%。 2.一般員工定期舉辦員工健康檢查。 3.高齡員工提供每年健康檢查，其異常追蹤率達100%。 4.訂定四大計畫，並進行相關調查，根據風險程度，提供相應的資源支持、健康衛教、醫師會談或轉介等服務。其中「異常工作負荷促發疾病預防計畫」累計服務人數共285位；「母性健康保護計畫」累計服務人數共14位。 5.與特約醫療院所配合，實施臨場健康服務，辦理衛生指導與諮詢服務。 6.為維護員工健康與舒適的工作環境，本公司每年除執行二氧化碳作業環境監測兩次外，亦定期測量照度、噪音及溫溼度，以確保各場所符合健康安全標準。 (二)優於法令項目 1.結合臺北市立聯合醫院辦理職場健康檢查，包含成老人健康檢查、BC肝炎篩檢、五癌篩檢，符合資格且實際執行達77位，並於後續安排醫師諮詢服務。 2.主管級以上員工，每年提供1次健康檢查補助。 3.設置專屬哺乳室、提供安全識別胸章、媽媽關懷包，其中包含保溫瓶、奶瓶及香草奶嘴等實用物品。 4.與台北市私立光華幼兒園及台北兒童福利中心合作，提供托育支持。 5.與車參薇診所合作，於職場設站施打疫苗。 6.總公司與全台各分公司皆設置「腕隧道血壓計」，提供員工量測血壓，了解自身健康狀況。	員工健康		1.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。 2.訂定「本公司菸害防制處理措施」，打造無菸辦公環境。 3.取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康啟動標章」，及教育部體育署「運動企業認證標章」。 4.取得台北市政府環境保護局「公共場所室內空氣品質自主管理認證標章」。 5.本公司獲得英國標準協會ISO22301營運持續管理之認證，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。 6.依「職業安全衛生法」規定，設置職業安全衛生人員、勞工健康護理人員、急救人員，並依職業安全教育訓練規則實施訓練。 7.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。 8.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。 9.制訂及推動「母性健康保護計畫」，以針對妊娠中、產後及哺乳期間之女性同仁，進行健康風險評估及必要之工作調整，並採取相關安全衛生措施，以保障其身心健康。 10.制訂及推動「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以預防同仁於執行職務過程中遭受暴力、霸凌、騷擾或其他不法侵害行為，並建立預防、通報及處理機制，以維護安全友善之工作環境。	無
施行措施	項目	說明											
保險與福利		(一)依法辦理項目 1.新進員工體格檢查異常追蹤率達100%。 2.一般員工定期舉辦員工健康檢查。 3.高齡員工提供每年健康檢查，其異常追蹤率達100%。 4.訂定四大計畫，並進行相關調查，根據風險程度，提供相應的資源支持、健康衛教、醫師會談或轉介等服務。其中「異常工作負荷促發疾病預防計畫」累計服務人數共285位；「母性健康保護計畫」累計服務人數共14位。 5.與特約醫療院所配合，實施臨場健康服務，辦理衛生指導與諮詢服務。 6.為維護員工健康與舒適的工作環境，本公司每年除執行二氧化碳作業環境監測兩次外，亦定期測量照度、噪音及溫溼度，以確保各場所符合健康安全標準。 (二)優於法令項目 1.結合臺北市立聯合醫院辦理職場健康檢查，包含成老人健康檢查、BC肝炎篩檢、五癌篩檢，符合資格且實際執行達77位，並於後續安排醫師諮詢服務。 2.主管級以上員工，每年提供1次健康檢查補助。 3.設置專屬哺乳室、提供安全識別胸章、媽媽關懷包，其中包含保溫瓶、奶瓶及香草奶嘴等實用物品。 4.與台北市私立光華幼兒園及台北兒童福利中心合作，提供托育支持。 5.與車參薇診所合作，於職場設站施打疫苗。 6.總公司與全台各分公司皆設置「腕隧道血壓計」，提供員工量測血壓，了解自身健康狀況。											
	員工健康		1.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。 2.訂定「本公司菸害防制處理措施」，打造無菸辦公環境。 3.取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康啟動標章」，及教育部體育署「運動企業認證標章」。 4.取得台北市政府環境保護局「公共場所室內空氣品質自主管理認證標章」。 5.本公司獲得英國標準協會ISO22301營運持續管理之認證，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。 6.依「職業安全衛生法」規定，設置職業安全衛生人員、勞工健康護理人員、急救人員，並依職業安全教育訓練規則實施訓練。 7.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。 8.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。 9.制訂及推動「母性健康保護計畫」，以針對妊娠中、產後及哺乳期間之女性同仁，進行健康風險評估及必要之工作調整，並採取相關安全衛生措施，以保障其身心健康。 10.制訂及推動「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以預防同仁於執行職務過程中遭受暴力、霸凌、騷擾或其他不法侵害行為，並建立預防、通報及處理機制，以維護安全友善之工作環境。										

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		<table><tr><th>施行措施</th><th>項目</th><th>說明</th></tr><tr><td></td><td>環境健康</td><td>11.定期舉辦消防演習，依消防法及消防法施行細則，設立防火管理人每三年至少接受講習複訓乙次。 12.本公司營業處所及所有分公司皆投保商業火險、電子設備險、公共意外責任險。 13.提供員工心理健康支持機制，建立員工協助方案(EAPs)，與外部非營利專業心理諮商機構合作，為員工提供免付費諮詢服務，包括電話諮詢等專業心理諮詢服務，協助員工解決家庭、職場關係與法律等問題。 14.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。 15.申請「公費流感疫苗職場貼心接種方案」、提供注射自費疫苗優惠方案。</td></tr><tr><td></td><td>安全認證</td><td>本公司獲得英國標準協會ISO 22301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></td><td>個資認證</td><td>本公司取得個資國際認證（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>工作環境安全</td><td>職業安全 本公司重視員工安全與健康，依《職業安全衛生法》及相關法令規定，設置職業安全衛生人員、勞工健康護理人員及急救人員，並建立職業安全衛生管理制度，定期檢視各營業據點及辦公場所之作業環境與安全設施，提供員工安全、健康且符合法規要求之工作環境。 在教育訓練方面，本公司依法定期辦理新進人員及在職人員之職業安全衛生教育訓練，訓練內容涵蓋一般職業安全衛生知能、緊急應變處理及事故預防等，持續強化員工對職場安全與健康風險之認知與防範能力，亦針對各部門或作業性質，辦理分眾職業安全衛生教育訓練。另依金融業作業特性，訂定並推動「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「母性健康保護計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，針對長時間工作、輪班、高工作負荷、母性健康及職場不法侵害等風險，採取必要之預防、宣導及管理措施。 此外，本公司定期辦理作業環境巡查與必要之環境監測，並結合臨場健康服務、員工健康檢查及健康促進活動，持續掌握員工健康狀況與作業環境風險，作為後續改善與管理精進之依據。 114年度本公司員工職業災害共計2件，涉及人數2人，占全體員工總人數之0.01%。上述職災事件均依內部通報及處理程序進行原因分析，並據以採取改善與預防措施，包括加強安全宣導、強化危害鑑別或意識之提升，以降低類似事件再次發生之風險。</td></tr><tr><td></td><td>消防安全</td><td>114年度各營業處所及辦公場所均未發生火災事件，亦無人傷亡情形，火災死傷人數占員工總人數比率為0%。本公司依法設置防火管理人，定期辦理消防安全教育訓練與疏散演練，並持續檢視消防設備及應變機制。</td></tr><tr><td></td><td>安全保障</td><td>本公司營業處所及各分公司均投保商業火險、電子設備險及公共意外責任險，並定期辦理消防安全檢查及申報作業，以強化營運場所及人員安全保障。</td></tr></table>	施行措施	項目	說明		環境健康	11.定期舉辦消防演習，依消防法及消防法施行細則，設立防火管理人每三年至少接受講習複訓乙次。 12.本公司營業處所及所有分公司皆投保商業火險、電子設備險、公共意外責任險。 13.提供員工心理健康支持機制，建立員工協助方案(EAPs)，與外部非營利專業心理諮商機構合作，為員工提供免付費諮詢服務，包括電話諮詢等專業心理諮詢服務，協助員工解決家庭、職場關係與法律等問題。 14.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。 15.申請「公費流感疫苗職場貼心接種方案」、提供注射自費疫苗優惠方案。		安全認證	本公司獲得英國標準協會ISO 22301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。		工作環境安全	職業安全 本公司重視員工安全與健康，依《職業安全衛生法》及相關法令規定，設置職業安全衛生人員、勞工健康護理人員及急救人員，並建立職業安全衛生管理制度，定期檢視各營業據點及辦公場所之作業環境與安全設施，提供員工安全、健康且符合法規要求之工作環境。 在教育訓練方面，本公司依法定期辦理新進人員及在職人員之職業安全衛生教育訓練，訓練內容涵蓋一般職業安全衛生知能、緊急應變處理及事故預防等，持續強化員工對職場安全與健康風險之認知與防範能力，亦針對各部門或作業性質，辦理分眾職業安全衛生教育訓練。另依金融業作業特性，訂定並推動「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「母性健康保護計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，針對長時間工作、輪班、高工作負荷、母性健康及職場不法侵害等風險，採取必要之預防、宣導及管理措施。 此外，本公司定期辦理作業環境巡查與必要之環境監測，並結合臨場健康服務、員工健康檢查及健康促進活動，持續掌握員工健康狀況與作業環境風險，作為後續改善與管理精進之依據。 114年度本公司員工職業災害共計2件，涉及人數2人，占全體員工總人數之0.01%。上述職災事件均依內部通報及處理程序進行原因分析，並據以採取改善與預防措施，包括加強安全宣導、強化危害鑑別或意識之提升，以降低類似事件再次發生之風險。		消防安全	114年度各營業處所及辦公場所均未發生火災事件，亦無人傷亡情形，火災死傷人數占員工總人數比率為0%。本公司依法設置防火管理人，定期辦理消防安全教育訓練與疏散演練，並持續檢視消防設備及應變機制。		安全保障	本公司營業處所及各分公司均投保商業火險、電子設備險及公共意外責任險，並定期辦理消防安全檢查及申報作業，以強化營運場所及人員安全保障。	無
施行措施	項目	說明																							
	環境健康	11.定期舉辦消防演習，依消防法及消防法施行細則，設立防火管理人每三年至少接受講習複訓乙次。 12.本公司營業處所及所有分公司皆投保商業火險、電子設備險、公共意外責任險。 13.提供員工心理健康支持機制，建立員工協助方案(EAPs)，與外部非營利專業心理諮商機構合作，為員工提供免付費諮詢服務，包括電話諮詢等專業心理諮詢服務，協助員工解決家庭、職場關係與法律等問題。 14.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。 15.申請「公費流感疫苗職場貼心接種方案」、提供注射自費疫苗優惠方案。																							
	安全認證	本公司獲得英國標準協會ISO 22301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。																							
	工作環境安全	職業安全 本公司重視員工安全與健康，依《職業安全衛生法》及相關法令規定，設置職業安全衛生人員、勞工健康護理人員及急救人員，並建立職業安全衛生管理制度，定期檢視各營業據點及辦公場所之作業環境與安全設施，提供員工安全、健康且符合法規要求之工作環境。 在教育訓練方面，本公司依法定期辦理新進人員及在職人員之職業安全衛生教育訓練，訓練內容涵蓋一般職業安全衛生知能、緊急應變處理及事故預防等，持續強化員工對職場安全與健康風險之認知與防範能力，亦針對各部門或作業性質，辦理分眾職業安全衛生教育訓練。另依金融業作業特性，訂定並推動「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「母性健康保護計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，針對長時間工作、輪班、高工作負荷、母性健康及職場不法侵害等風險，採取必要之預防、宣導及管理措施。 此外，本公司定期辦理作業環境巡查與必要之環境監測，並結合臨場健康服務、員工健康檢查及健康促進活動，持續掌握員工健康狀況與作業環境風險，作為後續改善與管理精進之依據。 114年度本公司員工職業災害共計2件，涉及人數2人，占全體員工總人數之0.01%。上述職災事件均依內部通報及處理程序進行原因分析，並據以採取改善與預防措施，包括加強安全宣導、強化危害鑑別或意識之提升，以降低類似事件再次發生之風險。																							
	消防安全	114年度各營業處所及辦公場所均未發生火災事件，亦無人傷亡情形，火災死傷人數占員工總人數比率為0%。本公司依法設置防火管理人，定期辦理消防安全教育訓練與疏散演練，並持續檢視消防設備及應變機制。																							
	安全保障	本公司營業處所及各分公司均投保商業火險、電子設備險及公共意外責任險，並定期辦理消防安全檢查及申報作業，以強化營運場所及人員安全保障。																							

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？	V		(四)為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫： 本公司深信人才培育是維繫組織競爭力與永續經營的關鍵，將員工進修與教育訓練納入永續治理架構中整體推動，由高階管理階層督導執行，確保人才培育方向與公司中長期營運策略、風險管理及永續金融與數位轉型目標保持一致。 在制度設計上，依不同職涯階段建構「人才培育體系」架構，涵蓋階層別訓練、金融專業職能、ESG 永續能力，以及策略導向之數位與科技能力 (AI / RPA)，形成由基礎至進階、由專業至策略的系統化培育體系。並依年度營運與永續發展需求進行訓練需求盤點，規劃內部訓練、外部專業訓練及數位學習並行之多元學習模式，透過參與情形與回饋機制檢視訓練成效，形成人才培育之持續精進循環；同時結合人才發展品質管理系統 (TTQS)，強化教育訓練之規劃、執行與檢核流程，並於113年度通過勞動部勞動力發展署「企業機構版銅牌」認證，作為人才培育制度成熟度之重要外部驗證。 重要管理階層之接班規劃，採分層分眾培育，針對高階主管、儲備幹部、營業經理、新進營業員及實習生，分別規劃「翔鷹計畫」、「群益金融大學」、「飛鷹計畫」、「揚鷹計畫」及「鳳凰計畫」，系統性培養策略思維、領導能力與跨部門協作能力，逐步建立穩定之內部接班與關鍵人才梯隊。 在金融專業與法遵能力培育面，依部門屬性安排金融商品、法令遵循、公平待客與風險控管等課程，並鼓勵員工取得證券、期貨、財富管理、信託、保險、洗錢防制...等金融專業證照；另對於透過考試取得國際金融CFA、永續及資訊安全相關證照者，另提供考照補助與獎勵金支持。因應永續金融政策與數位轉型趨勢，亦將 ESG 永續與策略導向能力納入核心訓練內容，課程涵蓋氣候風險管理、公司治理、誠信經營、資訊安全及永續揭露等議題；並自 112年起導入 AI 與 RPA 自動化訓練，培育內部數位種子人員，並透過 AI 應用徵稿活動，鼓勵同仁提出作業自動化與服務創新之可落地提案，共收到 52 篇有效稿件，有效促進跨部門學習與實務成果擴散。透過前述制度化培育措施，截至 2025年底共計取得永續基礎及進階證照451張、資安證照51張、AI應用規劃師49張、RPA證照 23張。 在學習工具與成效面，持續優化 e-learning 數位學習平台，強化自主學習與知識內化機制，114年數位課程學習人次成長至73,911人次，顯示數位學習已逐步融入同仁日常工作與專業精進歷程。 在教育訓練投入與整體成效面，114年度員工教育訓練總費用達新臺幣 17,541仟元，全年累計3,586人次 參與外部專業訓練，平均受訓比率達 174%，並同步辦理內部訓練 共106場，透過內外訓並行方式，兼顧專業深化、策略培育與知識內化。 本公司長期投入之人才培育成果，亦獲外界專業機構肯定，包括榮獲金鼎獎「傑出人才培育獎」、通過 TTQS 銅牌認證，並獲頒台灣企業永續獎「人才發展領袖獎」，具體展現本公司制度化人才培育與永續人才布局之成效。	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)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) 1.本公司為落實企業永續發展理念，並強化供應鏈整體風險管理，已訂定「供應商管理辦法」，於採購及合作關係中，明確要求供應商於環境保護、職業安全衛生及勞動人權等面向遵循相關法令及本公司之管理要求。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。 2.在職業安全衛生方面，本公司除依既有採購及合約管理機制辦理外，並於114年度進一步強化供應商管理措施，新增「職業安全衛生管理承諾書」制度，要求往來供應商於簽訂各項採購或勞務合約時，須簽署承諾遵循我國職業安全衛生法及相關子法規定，內容涵蓋作業人員安全防護、教育訓練、保險投保、設備檢點、共同作業及分包管理等具體要求，以確保供應商於實際作業中落實安全衛生責任。 在實施情形方面，本公司已將該承諾書納入供應商合作之必要文件，作為供應商管理與風險控管之基礎機制之一；透過事前承諾與契約約束，促使供應商自我檢視其安全衛生管理作為，並作為後續管理、溝通及必要時輔導改善之依據。對於涉及現場作業或具較高風險之合作項目，亦配合內部管理程序，要求供應商配合相關安全管理與進場規範，以降低職業災害風險。 3.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職安、人權及環境永續政策，以做為持續合作之參考依據。114年末發現供應商有違反人權、勞動權益之相關負面新聞。 4.未來，本公司將持續依實務執行情形滾動檢討供應商管理機制，並評估結合教育宣導、績效觀察或其他管理工具，逐步深化供應鏈在職業安全衛生、人權及環境永續發展議題之整體管理成效。	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		本公司依據臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》之規定，並參考全球永續性報告協會（GRI）準則編製永續報告書。 114年編製之2024年永續報告書，已委由安侯建業聯合會計師事務所依財團法人會計研究發展基金會發布之確信準則第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，並已取得確信報告。另同步委請BSI英國標準協會依AA1000AS v3標準辦理查證，並取得第1類型（Type 1）中度保證聲明。 115年編製之2025年永續報告書，亦將持續委託會計師事務所及第三方驗證機構辦理確信與查證作業，以強化資訊揭露品質及提升利害關係人信賴基礎。 相關確信報告及查證聲明，均揭露於本公司永續發展網站。	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://esg.capital.com.tw/home ），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。				