



致和證券

Concord International Securities Co., Ltd.

代號：5864

致和證券 2025年永續報告書

Sustainability Report

2025年度



目錄

1、關於本報告書.....	5
1.01 董事長的話.....	5
1.02 關於本公司.....	9
1.03 報告書資訊.....	10
2、永續經營.....	12
2.01 永續發展策略.....	12
2.02 推動永續發展機制.....	12
2.03 董事會及功能性委員會.....	15
3、利害關係人與重大主題.....	25
3.01 利害關係人議合.....	25
3.02 決定重大主題的流程.....	31
3.03 重大主題列表.....	32

3.04	重大主題之管理	33
4、	治理面	34
4.01	經濟績效	34
4.02	誠信經營	34
4.03	溝通管道及申訴機制	38
4.04	風險管理	39
4.05	資訊安全及客戶隱私保護	42
4.06	參與各類社團組織	44
4.07	供應商管理	44
4.08	綠色投資	44
5、	社會面	45
5.01	人力發展	45
5.02	職業安全及衛生	56

5.03	社區參與	58
6、	環境面	60
6.01	氣候變遷	60
6.02	溫室氣體管理	61
6.03	能源管理	63
6.04	水資源管理	65
7、	附錄	66
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	66
7.02	附錄二、氣候相關資訊	70
7.03	附錄三、其他準則(SASB)內容索引表	75
7.04	附錄四、確信項目彙總表	78
7.05	附錄五、確信機構意見書	79

1、關於本報告書

1.01 董事長的話

2025 年，全球經濟仍處於高度變動與不確定環境之中，地緣政治風險、烏俄戰爭、國際供應鏈重組及美國對外貿易關稅政策等因素，持續對全球金融市場與企業經營帶來挑戰。然而，隨著人工智慧（AI）、高效能運算（HPC）及數位科技應用快速發展，加上美國聯準會於下半年陸續降息，市場資金動能逐步回升，帶動全球資本市場與產業轉型，臺灣資本市場亦受惠於半導體與 AI 相關產業需求成長，整體交易動能維持穩健成長。

2025 年臺股指數由 113 年底之 23,035 點上升至 28,963 點，全年上漲 5,928 點，漲幅達 25.7%，市場日均成交值約達新臺幣 5,274 億元，整體市場交易動能持續熱絡。在此市場環境下，致和證券持續秉持「誠信、穩健、專業、永續」之經營理念，積極推動核心業務發展、數位金融創新、風險管理及永續治理，以提升企業競爭力與營運韌性，朝向穩健永續經營目標邁進。

在經營績效方面，本公司各項核心業務均維持穩健發展。在經紀業務方面，持續優化電子交易平台與行動下單服務，提升客戶數位金融體驗與交易便利性，並積極深耕年輕族群與高資產客戶經營，提升客戶黏著度與市場競爭力。受惠於市場成交量提升，114 年經紀部門獲利達新臺幣 1.66 億元，114 年度電子下單成交筆數占總成交筆數達 70.41%，營運表現穩健成長。

承銷業務方面，本公司持續協助企業進入資本市場，提供多元化籌資規劃服務，積極拓展承銷案件，提升公司多元收入來源；各營業據點亦持續強化在地經營與客戶關係維護，以專業能力與優質服務穩健拓展市場基礎。

本公司 114 年全年歸屬公司淨利達新臺幣 11.6 億元，每股盈餘（EPS）約為 2.56 元。雖然 114 年資本額由 42.08 億元增加至 45.45 億元，增加約 8%，惟在公司獲利穩定良好之情況下，公司預計發放現金股利約 0.5 元及股票股利約 1.1 元，以回饋全體股東長期以來對本公司之支持與愛護。本公司前年完成現金增資後，整體資本結構更加健全，未來亦將持續強化經營體質與市場競爭力，朝向穩健永續發展目標邁進。

展望 2026 年，台股指數仍處於相對高檔，美國川普總統就任後之新經貿政策、美國聯準會之利率與匯率政策，均可能對全球金融市場及臺灣股匯市產生影響；此外，極端氣候及地緣政治衝突亦持續推升通膨壓力並影響全球供應鏈穩定性，全球經濟情勢及金融市場波動仍具高度不確定性。面對未來市場變化，本公司仍將秉持穩健經營理念，循序推動各項業務發展，持續提升部門經營效能，並強化資訊安全、內部控制及風險管理機制，以保障客戶權益並提升股東長期價值。

在未來營運策略方面，本公司將持續推動下列重點工作：

- （一）增設小北分公司，積極拓展經紀業務，提高市場市佔率。
- （二）持續優化電子下單系統配置，順應市場電子交易發展趨勢，增加客戶交易人數與電子交易占比，提升整體經紀業務競爭力。
- （三）持續推展客戶使用分戶帳交易機制，提升服務品質，積極深耕客戶關係，增加往來廣度與深度。
- （四）因應業務發展需求，持續強化員工專業知識與教育訓練，提升人力素質與服務品質。
- （五）持續加強稽核、內部控制及風險管理制度，降低營運風險並提升作業效能。
- （六）積極參與上市櫃公司初次上市（IPO）及現金增資等承銷業務，提升多元收入來源。
- （七）持續關懷及參與公益活動，強化永續發展執行方法，落實企業永續發展精神。

在公司治理方面，本公司持續依循主管機關「公司治理 3.0—永續發展藍圖」及 IFRS 永續揭露準則方向，由董事會、風險管理委員會及永續發展委員會共同督導 ESG 推動情形，並由永續發展推動小組統籌執行各項永續專案與目標管理，逐步將 ESG 理念融入公司營運策略與日常管理中，持續提升公司治理透明度與永續管理效能。

本公司深知永續發展已成為企業經營的重要核心，因此持續強化永續風險辨識與管理能力，逐步接軌 IFRS S1、IFRS S2 及 TCFD 等國際永續揭露準則，提升永續資訊揭露品質與企業氣候韌性，強化利害關係人溝通與企業永續競爭力。

在環境永續方面，本公司持續推動溫室氣體盤查與節能減碳措施，並依循 ISO 14064-1 標準及 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）執行溫室氣

體盤查與管理作業，逐步建構範疇一、範疇二及範疇三排放管理機制，強化氣候相關風險辨識、管理及揭露能力，以接軌國際永續發展趨勢。由於本公司屬金融服務業，主要溫室氣體排放來源為電力使用，因此持續透過空調節能管理、設備汰換、提升能源使用效率、無紙化作業及員工環境教育訓練等方式，逐步降低營運對環境之影響，朝向低碳永續發展目標邁進。

在社會責任方面，本公司持續重視員工照護與人才培育，提供健康安全之工作環境、多元教育訓練、完善薪酬福利制度及友善職場環境，積極推動性別平等與多元包容文化。透過法令遵循、資訊安全、防制洗錢、職業安全及永續發展等教育訓練課程，持续提升同仁專業能力與風險意識，建立企業長期發展所需之永續人才基礎。

在客戶服務與資訊安全方面，本公司秉持公平待客原則，持續優化交易平台與客戶服務流程，重視客戶個人資料保護與交易安全，並持續強化資訊安全防護機制。透過定期社交工程演練、弱點掃描、資安教育訓練及系統風險管理措施，提升整體資訊安全韌性，以保障客戶資訊與交易安全，提供安全、便利且值得信賴之金融服務環境。

此外，本公司長期投入社會公益、普惠金融及金融教育推廣，持續參與公益捐血、產學合作、社區關懷及金融知識推廣活動，致力提升不同族群之金融知識與金融服務可近性，善盡企業社會責任，落實「取之於社會、用之於社會」之企業精神，期望透過企業力量，為社會創造更多正向價值與影響力。另外，金融詐騙層出不窮，本公司法遵單位積極配合政府單位宣導反詐觀念，並多次辦理各項宣導活動，提升民眾防詐意識與金融風險辨識能力，相關推動成果亦獲主管機關肯定與獎勵。

展望未來，致和證券將持續秉持穩健務實之經營策略，深化核心業務發展，強化數位轉型、風險管理及永續治理能力，並與全體員工、股東、客戶攜手合作，共同打造兼具穩健經營、永續發展與社會共榮之企業價值，朝向永續金融與低碳轉型目標穩健前行。



董事長

王文促

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

致和證券股份有限公司設立於民國 78 年 11 月 4 日，並於 107 年 4 月 2 日正式登錄上櫃交易，主要業務有:1. 證券經紀 2. 證券自營 3. 證券承銷 4. 期貨交易輔助業務，總分公司共有 9 個營業點，總公司位於台南市北區西門路三段 10 號。

公司名稱	致和證券股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	民國 78 年 11 月 4 日
總部位置	台南市北區西門路三段 10 號
產業類別	證券業
主要產品及服務	1. 證券經紀 2. 證券自營 3. 證券承銷 4. 期貨交易輔助業務
實收資本額	4,544,956 仟元
淨銷售額	1,414,894 仟元
員工人數	208 人

2. 價值鏈簡介

公司的價值鏈涵蓋了從上游供應商到下游客戶與社會的完整運作流程，並結合 ESG 三大面向進行管理與揭露。主要價值鏈環節包括股東與投資人、供應商、客戶、政府與主管機關、社區及團體。請詳 114 年度年報第 57~59 頁。

價值鏈特色

- ◆上游供應商管理：公司制定採購管理辦法與原則，優先採購環境及社會友善性的產品，採購項目包括電腦資訊設備、文具印刷用品、事務用品、修繕用品、禮品等，確保供應鏈的永續性與合規性。
- ◆自身營運：透過專業團隊與嚴謹流程，提供多元化的金融商品與服務，涵蓋經紀、自營、承銷等核心業務。在此環節，我們特別著重於強化資訊安全與風險管理、優化電子交易平台與客戶服務，並持續投入員工培訓與發展，以確保營運穩健並滿足客戶需求。

◆下游客戶與社會：我們致力於為客戶提供優質的投資理財服務，落實公平待客原則，並保障交易安全。同時，我們透過穩健的經營回饋股東，並嚴格遵守主管機關規範。此外，本公司亦積極參與社會公益活動，回饋社會，實現企業與社會的共同成長。

公司的價值鏈主要圍繞著資訊、資金流動與專業服務。強調價值創造在於連結投資人與市場，提供多樣化的金融產品與服務，並透過專業能力管理風險、創造收益。致和證券深知在價值鏈中扮演的關鍵角色，透過價值鏈的各個環節，致力於將永續發展理念融入每一個環節，與所有利害關係人共創共享價值，實現企業的永續經營目標。

本次報導期間，與前一報導期間相比價值鏈體系並無變化。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：

台南市西門路三段 10 號（以下簡稱總公司）

台北市信義路四段 96 號 2 樓（以下簡稱台北分公司）

台南市佳里區延平路 351 號 3F（以下簡稱佳里分公司）
 台南市府前路一段 141 號（以下簡稱府前分公司）
 台南市金華路二段 172 號 B1（以下簡稱金華分公司）
 台北市信義路二段 213 號 2 樓（以下簡稱東門分公司）
 高雄市光華一路 148 之 83 號（以下簡稱高雄分公司）
 台北市南京東路五段 188 號 4 樓之 3（以下簡稱南京分公司）
 台南市中華東路三段 242 號 2 樓（以下簡稱崇德分公司）
 完整公司列表請詳本公司合併財報（<https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01>）。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量依循 ISO 14064-1 標準及 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）標準執行組織型溫室氣體盤查。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

與去年相較，報導期間並無相關重編事項。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書依循全球永續性報告協會(Global ReportingInitiative, GRI)永續報導準則(GRI Standards)之核心選項及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，進行資訊揭露。

本報告書委託正風聯合會計師事務所依據財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之準則所出具之意見書。

1.03.6 聯絡窗口

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

致和證券股份有限公司/永續發展推動小組

地址：台南市北區西門路三段 10 號

公司 ESG 專區網站：https://www.wintan.com.tw/ir_content.php?m=5&i=1

電子信箱：mey7030@jyhher.com.tw

電話：06-282-9666

2、永續經營

2.01 永續發展策略

致和證券秉持誠信經營與永續發展之核心理念，依循「落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續揭露」四大原則，制定永續發展政策並設立「永續發展委員會」及「永續發展推動小組」以統籌推動相關工作。公司將 ESG 理念融入營運策略與日常管理，針對環境、社會與公司治理三大面向，制定短中長期目標與行動計畫，持續透過溫室氣體盤查、資源循環利用、公益參與、員工照護、風險管理及資訊揭露，強化公司韌性與競爭力。全體同仁自上而下落實年度永續發展計畫，未來逐步依據 IFRS S1/S2、TCFD 等國際準則逐步提升揭露品質，朝向氣候韌性與綠色轉型邁進，以實踐企業對社會與環境之責任，達成共榮共好的永續目標。

2.02 推動永續發展機制

「致和證券股份有限公司」為健全永續發展的管理，建立推動永續發展之治理架構，設置「永續發展推動小組」，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期(每季)或不定期向董事會報告。公司董事會設立功能性委員會「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員。公司全體由上而下參與執行永續發展年度計畫及專案之成效追蹤與檢討，落實 ESG 年度目標。

公司訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。員工績效考核制度宜與永續發展政策結合，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。

公司本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置「利害關係人專區」；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。

公司定期(每年)或不定期舉辦推動永續發展之教育訓練，內容包含公司永續發展目標、政策及具體推動計畫，並確保永續發展相關資訊之即時性與正確性。

公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，應由董事會授權高階管理階層處理，並向董事會報告處理情形，其作業處理流程及各相關負責之人員應具體明確。

ESG 永續發展委員會架構



永續發展短中長期

小組	項目	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2026 年~2028 年)	長期目標 (2026 年~2035 年)
E 環境 維 護	建構 永續環境	1. 完成溫室氣體盤查及年度揭露。 2. 持續推動節能措施，較前一年減少溫室氣體排放量 1%以上。 3. 推動節約用電及用水管理。 4. 完成範疇三排放源辨識及資料蒐集規劃。	1. 完成溫室氣體盤查及外部查證。 2. 較基準年累計減碳 5%以上。 3. 建立範疇三盤查管理機制。 4. 持續推動無紙化及資源使用效率提升。	1. 較基準年累計減碳 10%以上。 2. 完善溫室氣體管理制度及氣候風險管理機制。 3. 逐步接軌 IFRS S2 氣候相關揭露要求。 4. 持續建構低碳永續營運環境。
	員工照護	1. 提供安全健康工作環境。 2. 落實教育訓練與人才培育。 3. 建立員工溝通及意見反映機制。	1. 建立完整職涯發展制度。 2. 員工滿意度達 80%以上。 3. 持續推動多元、平等及共融職場。	1. 員工滿意度達 90%以上。 2. 持續提升人才留任率與組織向心力。
S 社 會 則 任	友善客戶	1. 落實公平待客原則。 2. 強化客戶個資保護及交易安全。 3. 提升客戶服務品質。	1. 持續強化資訊安全管理。 2. 優化電子交易平台及數位服務。 3. 客戶滿意度達 80%以上。	1. 持續提升客戶服務品質。 2. 強化資訊安全韌性。 3. 客戶滿意度達 90%以上。
	社會公益	1. 持續參與公益捐血及社區關懷活動。 2. 推動金融教育及反詐騙宣導。	增加公益活動參與項目及受益對象。	深化公益參與及普惠金融推動，擴大社會影響力。
G 公 司 治 理	營運績效	1. 提升營運效率與獲利能力。 2. 符合利害關係人期待。	1. 持續提升經營績效與市場競爭力。 2. 強化風險管理與營運韌性。	1. 維持穩健獲利及永續經營能力。 2. 創造股東、客戶及員工共享價值。
	公司治理	1. 持續精進公司治理制度。 2. 強化董事會及功能性委員會運作。 3. 落實誠信經營及法令遵循。 4. 設置「利害關係人專區」；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。	1. 提升資訊揭露透明度。 2. 持續推動永續治理與風險管理制度。 3. 逐步接軌 IFRS S1/S2 永續揭露要求。	1. 建立完善永續治理架構。 2. 提升公司治理評鑑績效。 3. 實現永續發展與企業價值提升。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，致和證券股份有限公司成立永續發展委員會，作為公司內部的永續發展治理單位。永續發展委員會由董事長擔任主任委員，總經理擔任副召集人，另由公司董事及高階主管組成。永續發展委員會訂定永續發展政策及永續發展實務守則，並經由董事會通過，明確規範其權責義務，主要負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，並每季定期向董事會報告執行成果。董事會須評估這些策略成功的可能性，並持續檢視策略進展，必要時敦促經營團隊進行調整。

2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2025 年永續發展委員會共召開 4 次會議，成員平均出席率為 95%。請詳 114 年度年報第 46 頁。

2.03 董事會及功能性委員會

為建立良好之公司治理制度，並促進證券市場健全發展，建立公司治理制度，除應遵守法令及章程之規定外，應依保障股東權益、強化董事會職能、發揮功能性委員會功能、尊重投資人及利害關係人權益、提昇資訊透明度。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

董事會積極推動永續治理，設立永續發展委員會，統籌資安、節能減碳等永續議題，並定期監督執行進度與成果，強化永續目標落實，持續提升資訊透明度與利害關係人信任。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組不定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會主任委員彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

本公司永續報告之編製作業，由永續發展委員會各小組負責蒐集相關內容及數據資料，並經各小組組長進行資料檢核後，交由永續發展委員會秘書辦公室統籌彙整。完成編製後，均提報董事會審核及檢視，經董事會核定後正式發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司訂有《董事會績效評估辦法》，每年定期進行評估，以強化董事會與各委員會之功能。

本公司設置「永續發展委員會」，作為董事會下之功能性委員會，負責統籌永續發展相關政策與行動方案，並監督執行情形與推動成效。委員會由五位董事組成，其中包含三位獨立董事，由董事長擔任主任委員。委員會定期召開會議，檢視永續目標之推動進度，114 年度共召開四次會議，針對「永續發展年度計畫」各季執行成果進行追蹤與檢討，相關執行情形並定期提報董事會核備，以強化董事會對永續發展之督導與管理。

依據《董事會績效評估辦法》，評估對象涵蓋董事會整體、各功能性委員會（含永續發展委員會）及個別董事，評估面向包括對公司營運之參與程度、決策品質、職責認知、組成結構及內控制度等，評估方式採董事會內部及成員自評。

114 年度整體評估結果顯示，董事會及各功能性委員會各項評估指標得分介於 4 分（認同）至 5 分（非常認同）之間，整體評為優等，顯示公司在永續治理機制之建構與執行面，均符合相關法規與公司治理實務要求。請詳 114 年度年報第 25~26 頁。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司持續強化公司治理及董事會職能運作，致力提升董事於公司治理、經濟、環境及社會等永續議題之專業知識與風險管理能力。為此，公司每年均安排董事參與相關進修課程，114 年度全體董事進修時數合計達 84 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，相關進修情形可參閱 114 年度年報第 70 頁。

此外，本公司依規定於公開資訊觀測站申報各項應公告資訊，並訂定「內部重大資訊處理作業程序」、「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」及「董事會議事規範」等相關規範，以健全公司治理制度及提升董事會運作效能。透過持續精進董事會結構、強化資訊揭露及安排董事進修等措施，充分發揮董事會專業與獨立職能，落實公司永續經營目標。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2025/11/14	勞動檢查及勞動法令常見爭議與案例	3 小時
實體課程	2025/11/14	全球總體經濟及重點產業趨勢分析	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

治理架構

本公司董事會設置董事 13 人，其中獨立董事 3 名、一般董事 10 名，獨立董事佔比為 23.07%，女性董事佔比為 46.15%、男性董事佔比為 53.85%，具員工身分之董事有 4 名佔比約 30.77%。

至少每季召開一次，必要時並得召開臨時會議。運用其經驗及知識提出具附加價值之建議、評估公司策略，並促進公司遵守良好的治理守則。此外，董事會並設置功能性委員會分別為審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會、永續發員委員會、提名委員會、問責委員會。

功能性委員設置情形

審計委員會：人數 3 人，其中 3 席為獨立董事，召集人為獨立董事許順發。

薪資報酬委員會：人數 3 人，其中 2 席為獨立董事，1 席為董事，召集人為獨立董事陳建全。

風險管理委員會：人數 3 人，其中 2 席為獨立董事，1 席為董事長，召集人為獨立董事許順發。

提名委員會：人數 3 人，其中 2 席為獨立董事、1 席為董事，召集人為獨立董事陳建全。

永續發展委員會：人數 5 人，其中 3 席為獨立董事、1 席為董事、1 席為董事長，召集人為董事長。

問責委員會：人數 3 人，其中 1 席為獨立董事、1 席為董事、1 席為董事長，召集人為董事長。

多元化情形

董事會多元化政策之具體管理目標及執行情形：董事多元化面向、互補及落實情形，未來運作、營運型態及發展需求將適時增修多元化政策，以確保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。請詳 114 年度年報第 12 頁。

依據本公司「公司治理實務守則」第二十條，董事會成員組成應考量多元化，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：A. 營運判斷能力 B. 會計及財務分析能力 C. 經營管理能力 D. 危機處理能力 E. 產業知識 F. 國際市場觀 I. 風險管理 G. 領導能力 H. 決策能力 I. 風險管理。

本公司為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現，董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、也各自具有產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。請詳 114 年度年報第 10~11 頁。

董事會運作情形

1. 本公司董事會於 114 年度董事會共召開 9 次，出席率 90.6%。
2. 加強董事會職能之目標與執行情形評估。
3. 本公司已於 96 年股東常會改選時增設獨立董事三席，以加強董事會之職能。
4. 本公司依規定於公開資訊觀測站申報各項應公告資訊，以提升資訊透明度。
5. 本公司鼓勵董監事進修，定期安排講師授課，以符合董監事進修時數之要求及達成較佳之互動效益，並以強化公司治理之能力為課程訓練之主要內容。
6. 本公司依規定訂定「董事會議事規範」，並依循實施。
7. 依證券交易法 181 條之 2 及金管會 102 年 12 月 31 日金管證發字第 10200531121 號令規定，及 104 年 3 月 26 日第九屆第十一次董事會決議，本公司自第十屆董事會起設置審計委員會取代監察人，並由獨立董事成立審計委員會代替監察人職務。
8. 董事責任保險：本公司每年皆由董事會審議通過董事責任保險之投保金額、承保範圍及保險費率等投保內容，為全體董事及獨立董事提供相關保障。請詳 114 年度年報第 71 頁。
9. 董事酬勞(公司章程第廿九條)：本公司年度如有獲利，應提撥百分之一為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，無提列董事酬勞。

2.03.2.1 成員及多元化

本公司亦注重董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含 6 位女性成員，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標。請詳 114 年度年報第 12 頁。本公司董事會第十二屆任期為 111 年 05 月 04 日至 114 年 05 月 03 日，114 年 05 月 13 日股東常會全面改選董事，第十三屆任期為 114 年 05 月 13 日至 117 年 05 月 12 日。本公司於 114 年度董事會共召開 9 次，由 13 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 6 位，占比為 46.15%。請詳 114 年度年報第 23 頁。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳 114 年度年報第 4~6 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	53.85
	女性	46.15
年齡	29 歲(含)以下	00.00
	30-50 歲	23.08
	51 歲(含)以上	76.92

2.03.2.2 運作情形

本公司董事會原則上每季至少召開一次，必要時並得召開臨時會議，以督導公司整體營運及風險管理情形，2025 年累積召開 9 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 90.6%。董事會定期聽取各項業務績效、風險值概況、內部稽核查核結果及財務狀況等報告，並審議重大經營事項。另每半年提報部門風險評估、績效報告及法令遵循執行情形，每年則就公司履行誠信經營情形進行檢視與報告，以強化董事會監督功能及公司治理效能。

為落實誠信經營與健全董事會運作，本公司董事會恪遵「董事會議事規範」及相關法令規定，董事對於董事會議案如涉及其自身、所代表法人、配偶、二親等內血親，或與其具有控制從屬關係公司之利害關係時，均應於當次會議中充分說明利害關係之重要內容；如有損及公司利益之虞者，不得參與討論及表決，並應依法迴避，以確保董事會決策之獨立性與公正性。請詳 114 年度年報第 67 頁。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司全體董事選任程序秉持公平、公正、公開之選任程序，符合「上市上櫃公司治理實務守則」第二十一條及第四十一條之規定，並且依據本公司「董事選任程序」第六條採累積投票制與「公司章程」第十八條規定採候選人提名制，鼓勵股東積極參與，以保障股東權益，保持獨立性。本公司目前董事成員僅有 2 席董事具二親等以內親屬關係，符合董事兼應有過半數之席次，不得具有配偶及二親等以內親屬關係之規定，綜合以上所述，符合獨立性之標準。請詳 114 年度年報第 12 頁。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 13 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，兼以考量董事會組成之多元性並經提名委員會審查及通過。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳 114 年度年報第 24~25 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬制度係依「薪資報酬委員會組織規程」辦理，由薪資報酬委員會綜合考量公司經營績效、產業環境、同業薪酬水準、董事職責貢獻及個人績效表現等因素進行審議後，提報董事會決議，以建立合理且具激勵效果之薪酬制度。

董事薪酬項目包括現金報酬（固定薪酬）、董事酬勞（變動薪酬）、會議出席費及各項津貼等，並依本公司董事及經理人現行薪酬制度規定辦理。除固定薪資及退職退休金外，另依各項績效指標達成情形核算績效獎金，以兼顧公司長期經營績效與風險管理目標。

本公司高階管理階層薪酬制度，係由薪資報酬委員會審議後提請董事會核定，並依公司整體營運績效、個人績效表現、職務責任及市場薪酬水準等因素綜合評估。高階管理階層之薪酬項目除固定薪資及退職退休金外，另依各項績效指標達成情形核發績效獎金，以適度連結公司經營成果與管理績效。

此外，本公司高階管理階層之退職制度與一般員工相同，均依相關法令及公司制度辦理，並無與其他員工不同之特殊退職給付安排，以維持制度之公平性與一致性。

2025 年董事酬金、董事酬金級距表及發放標準等相關資訊，請參閱本公司 114 年度年報第 16~17 頁；2025 年高階管理階層薪酬及薪酬級距等相關資訊，請參閱本公司 114 年度年報第 19 頁。

(1) 索回機制

目前本公司尚未訂定高階管理階層獎金索回機制。惟高階管理階層之薪酬及獎酬發放，均由薪資報酬委員會依據職務責任、部門績效、整體經營成果及公司營運狀況等因素進行審議後，提報董事會核定，以確保薪酬制度具合理性、透明性及治理監督機制。

(2) 薪酬與永續績效的連結

本公司目前尚未將 ESG 策略目標正式納入董事或高階管理階層變動薪酬之評量項目，亦尚未設有專門連結 ESG 績效之獎金制度。惟本公司高度重視永續發展議題，已透過「永續發展委員會」及跨部門永續推動小組，積極推動各項 ESG 管理措施與永續行動方案，持續深化永續治理機制。

此外，本公司已將永續相關指標納入個人年度績效考核之參考項目，作為整體績效評估及獎酬分配之參考依據，以提升組織與員工對 ESG 目標之參與度與責任感。相關考量面向包括法令遵循、風險管理、公平待客、資訊安全、誠信經營、人才培育及永續發展推動情形等。

未來，本公司將持續關注國內外永續治理趨勢及主管機關政策方向，並依公司營運發展及永續推動情形，逐步評估將 ESG 目標與高階管理階層績效考核連結之可行性，以強化永續績效驅動機制，落實企業永續經營與長期價值創造。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事及高階管理階層之離職預告期間、離職金計算方式及相關權益，均依當地法令規定及公司相關制度辦理，其適用標準與一般員工一致，以維持制度之公平性與一致性。

此外，除依法應給付之離職金外，本公司並未提供其他額外款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層，以落實薪酬制度透明化及公司治理原則。

2. 薪酬比率

本公司薪資制度依職務標準訂有薪資級距，並符合勞動基準法最低薪資規定，員工薪資係依職務等級、工作資歷、專業能力及學歷等因素綜合核定。績效管理制度不因性別而有所差異，全體員工均依年度績效表現，作為薪資調整、職務晉升、績效獎金、員工紅利及年終獎金發放之依據，並將工作態度及專業能力納入教育訓練與人才發展之參考。

本公司另依各單位績效表現，並參考個人出勤狀況及職等發放團體盈餘獎金；針對營業員及交易員，亦訂有相關獎金辦法，並依風險調整後之績效表現核發獎金，以兼顧經營績效與風險管理。

本公司重視職場多元化與性別平等，在相同職等與年資條件下，女性與男性員工之基本薪資比例為 1：1，致力建立公平、平等且具包容性之工作環境。

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）之比率為 5.57；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比（排除該最高薪酬個人）之比率為（0.23）。其中，最高薪酬個人係屬公司高階管理階層，其薪酬結構除固定薪資外，尚包括績效獎金、主管職務加給及依公司整體經營成果核發之變動報酬，因此與一般員工以固定薪資為主之薪酬結構有所差異。另高階管理階層薪酬與公司整體營運績效、部門績效及風險管理成果具較高連動性，其薪酬調整情形將隨公司經營績效及年度獎酬政策變動而有所差異。

整體而言，本公司薪酬制度係由薪資報酬委員會定期檢視，並綜合考量公司經營績效、產業水準、職務責任及市場薪酬趨勢等因素，以確保薪酬制度具公平性、合理性及激勵效果，並兼顧企業永續經營與長期發展。

薪酬比率

項目	2025 年	2024 年	2023 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	5.57	5.24	5.30
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	(0.23)	1.00	1.76

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事)，男女比例為 3：0。第三屆任期為 111 年 05 月 04 日至 114 年 05 月 03 日，114 年 05 月 13 日股東常會全面改選董事，第四屆任期為 114 年 05 月 13 日至 117 年 05 月 12 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共召開 8 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 114 年度年報第 27~32 頁。

2. 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員共 3 位(其中 2 位為獨立董事)，男女比例為 3：0。第五屆任期為 111 年 05 月 04 日至 114 年 05 月 03 日，114 年 05 月 13 日股東常會全面改選董事，第六屆任期為 114 年 05 月 28 日至 117 年 05 月 12 日，薪資報酬委員會至少每年召開二次會議，2025 年薪資報酬委員會共召開 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 114 年度年報第 40~43 頁。

3. 風險管理委員會

本公司風險管理委員會成員共 3 位(其中 2 位為獨立董事)，男女比例為 3：0。第三屆任期為 111 年 05 月 12 日至 114 年 05 月 03 日，114 年 05 月 13 日股東常會全面改選董事，第四屆任期為 114 年 05 月 28 日至 117 年 05 月 12 日，風險管理委員會至少每季召開一次會議，2025 年風險管理委員會共召開 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 114 年度年報第 43~44 頁。

4. 提名委員會

本公司提名委員會成員共 3 位（其中 2 位為獨立董事），男女比例為 3：0。第一屆任期為 111 年 05 月 12 日至 114 年 05 月 03 日，114 年 05 月 13 日股東常會全面改選董事，第二屆任期為 114 年 05 月 28 日至 117 年 05 月 12 日，提名委員會至少每年召開二次會議，2025 年提名委員會共召開 7 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 114 年度年報第 44~46 頁。

5. 永續發展委員會

本公司永續發展委員會成員共 5 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 5：0。第一屆任期為 111 年 08 月 24 日至 114 年 05 月 03 日，114 年 05 月 13 日股東常會全面改選董事，第二屆任期為 114 年 05 月 28 日至 117 年 05 月 12 日，永續發展委員會至少每季召開一次會議，2025 年永續發展委員會共召開 4 次會議，整體出席率為 95%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 114 年度年報第 46~47 頁。

6. 問責委員會

本公司問責委員會成員共 3 位（其中 1 位為獨立董事），男女比例為 3：0。第一屆任期為 111 年 05 月 12 日至 114 年 05 月 03 日，114 年 05 月 13 日股東常會全面改選董事，第二屆任期為 114 年 05 月 28 日至 117 年 05 月 12 日，問責委員會視情況召開會議，2025 年問責委員會共舉行了 1 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 114 年度年報第 47~48 頁。



3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

致和參考 AA1000 Stakeholder engagements standard 2015（AA1000SES 2015）的五項特徵，包含依賴性(Dependency)、責任性(Responsibility)、張力/關注度(Tension)、影響力(Influence)、多元觀點(Diverse perspective)，鑑別出與致和較為重要之六大利害關係人，包括股東與投資人、員工、供應商、客戶、政府與主管機關及社區及團體，依據主要利害關係人之相關議題及辨識，作為報告書議題揭露之依循方向。

利害關係人聯絡窗口

利害關係人	聯絡窗口	
股東與投資人	發言人、代理發言人	06-282-9666
員 工	管理部	06-282-9666#668
供 應 商	管理部、經紀部	06-282-9666#668
客 戶	經紀部	各分公司
	承銷部	02-2748-5556#290
	電券部	02-2748-5556#317
政府與主管機關	管理部	06-282-9666#668
社區及團體	管理部、經紀部	06-282-9666#668

利害關係人溝通方式與關鍵議題及企業社會責任執行成果

利害關係人關注議題、溝通方式與管道溝通頻率及 2025 年溝通成效

聆聽及回應利害關係人的意見，是落實企業永續發展的基礎，除透過年報與公司官網揭露財務經營、公司治理、營運概況等訊息外，並不定時透過不同管道與利害關係人進行溝通，了解利害關係人的需求與期許，做為公司日後研擬管理方針之參考。

公司官方網站於「股東專區」設置利害關係人專區，由專人負責管理，提供利害關係人溝通信箱與專線，以利其意見得以順暢且迅速地傳遞，並與利害關係人保持良好的對話與溝通，並作出適度回應。



利害關係人	關鍵議題	執行項目	2025 年執行成果
股東/投資人	客戶隱私保護及資訊安全 公司治理 資訊揭露透明度 營運績效 股東權益 風險管理 誠信經營 服務品質及客戶滿意度	一、設置股東及利害關係人專區(常態性) 二、發行年報與永續報告書(常態性) 三、即時揭露重大訊息與財務資訊(不定期) 四、投資人信箱(常態性) 五、發言人及代理發言人專責處理制度(常態性) 六、每月定期公告損益情形(常態性)	• 每年定期編製年報及永續報告書，並揭露於公開資訊觀測站與公司網站。 • 2025 年重大訊息共發布 54 則，確保資訊即時透明揭露。 • 2025 年公告 19 則，持續落實資訊揭露義務。 • 2025 年股東常會提供中英文版年報及議事手冊等，提昇外部溝通與國際化程度。 • 2025 年舉辦 2 場線上法人說明會，與投資大眾進行直接溝通。 • 落實發言人制度，專責處理股東建議或糾紛等問題。 • 公開資訊觀測站揭露年報、電子信箱、電話及傳真等聯絡方式。 • 每月定時發佈中英文重大訊息關於營運財務績效及不定時發佈中英文重大訊息及公告。
員工	客戶隱私保護及資訊安全 法令遵循 薪酬福利 人才發展培育與留任 營運績效 職場環境 公司治理	一、舉辦教育訓練：強化員工專業素養與技能。 二、建構安全工作環境。 三、辦理員工旅遊。(常態性) 四、提供員工團體保險。(常態性) 五、定期召開勞資會議。(常態性) 六、由福委會辦理各項福利措施。(常態性) 七、設置員工申訴信箱。(常態性) 八、推動員工福利儲蓄信託制度。(常態性)	• 持續強化專業知識與職能。 • 建構無菸害辦公環境，營造安全、健康之職場空間。 • 執行防疫相關措施與宣導，確保員工健康與營運穩定。 • 舉辦消防安全演習。 • 為保障員工及公司權益，依法投保員工誠實保證保險，降低營運風險。 • 定期召開勞資會議，114 年度共召開 4 次，透過雙向溝通機制強化勞資和諧關係。 • 2025 年舉辦員工年度健檢活動，共 110 人參加，透過定期健康檢查及健康管理措施，協助員工及早掌握健康風險，促進身心健康與工作效能。

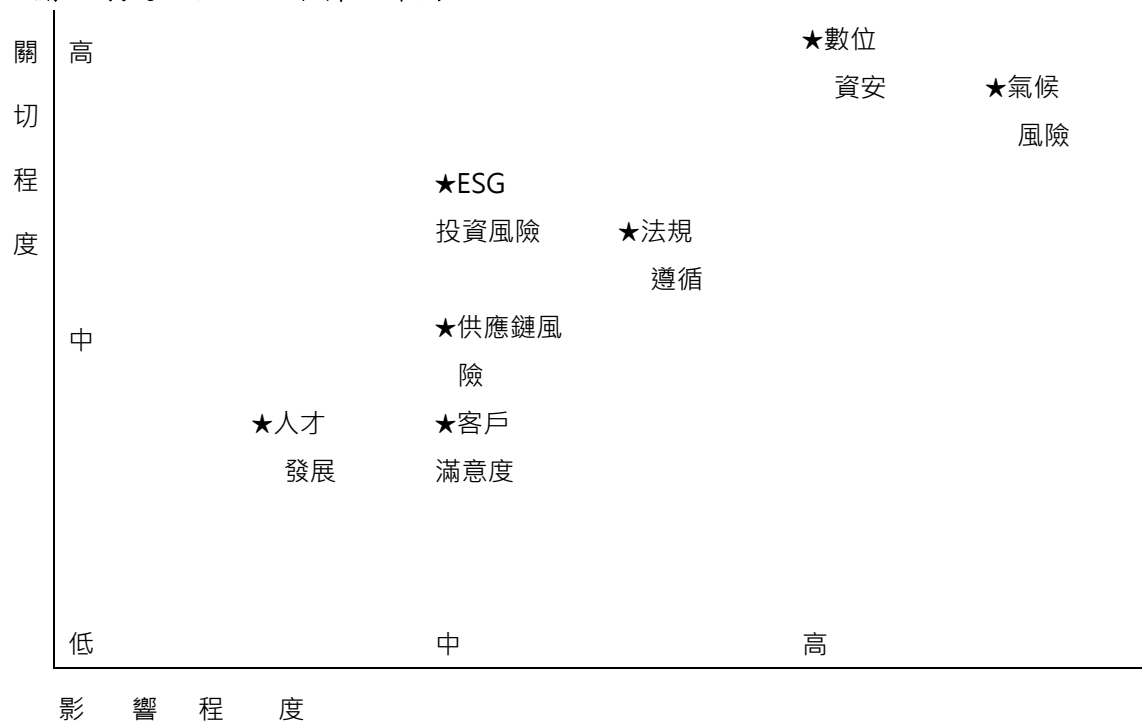
			• 2025 年舉辦員工旅遊活動，共計 184 人參與，其中包含員工 98 人及眷屬 86 人，透過活動促進員工及眷屬間之交流互動，增進團隊凝聚力與向心力，營造健康友善之職場環境。
供應商	客戶隱私保護及資訊安全 誠信交易 綠色採購 合約內容與法律規範	一、制定並依循採購管理辦法與原則 二、訂定並落實取得或處分資產處理程序（常態性） 三、優先採購環境及社會友善性產品（常態性）	• 依據採購管理辦法與原則，執行各項採購作業，確保採購流程符合內部控制及法令規範。 • 依「取得或處分資產處理程序」辦理相關設備購置事項，落實公司治理與風險管理機制。 • 於設備採購時，優先選購具環保標章之影印機等辦公設備，以降低營運活動對環境之影響。 • 2025 年度年報揭露重要契約合計 9 項。
客戶	客戶隱私保護及資訊安全 法令遵循 誠信經營 風險管理 公司治理	一、設立金融友善服務專區（常態性） 二、設置客服專線（常態性） 三、客服 e-mail 信箱（常態性） 四、舉辦投資理財講座（不定期） 五、開發網路服務，提升交易安全（不定期） 六、規劃並執行行銷方案（不定期）	• 持續打造數位化金融服務平台，推出多項 e 化服務功能，包括線上簽署、零股交易，以及指紋與人臉辨識等身分驗證機制，以提升交易便利性與安全性。 • 透過客服專線及客服電子郵件信箱，即時回應客戶諮詢與需求，強化溝通效率與服務滿意度。 • 視市場及客戶需求，不定期辦理業務促銷及行銷推廣活動，以促進業務發展並深化客戶關係。 • 透過人員教育訓練及內部流程改善以提升客戶服務品質。 • 以專人或線上文件提供的方式，向客戶進行交易風險之解說。 • 依個人資料檔案安全維護辦法及資料調閱程序規定，落實執行客戶資料保密原則。 • 依本公司客戶申訴處理程序回應客戶申訴議題。
政府/主管機關	客戶隱私保護及資訊安全 法令遵循 公司治理 法令遵循	一、參與證券公會各種委員會 二、舉行講座，推廣各項政令宣導 三、由專責稽核單位定期、不定期執行查核作業（常態性） 四、參加政府機構主辦之課程及座談會（不定期）	• 積極參與證券公會各項委員會，配合產業政策推動，並即時掌握法令修訂及實務趨勢。 • 辦理及參與相關講座與訓練課程，內容涵蓋洗錢防制、金融消費者保護、資訊安全、個人資料保護法及健保、勞保相關規定等主題，提升同仁法

			遵意識與專業知能。 • 由專責稽核單位依年度計畫，定期及不定期執行內部查核作業，確保各項作業流程符合法令規範及內控制度要求。 • 配合政府機關及相關組織辦理之課程與座談會，持續精進法令遵循作業，並落實相關法規之執行與宣導。 • 2025 年參與外部各主管機關舉辦接受證券、期貨、財富管理等職訓練執照派訓且順利取得證照或展延共計 2,607 小時。 • 2025 年度舉辦內部宣導暨教育訓練情形：法令宣導教育訓練、資訊安全宣導教育訓練、防制洗錢與打擊資恐教育訓練共 33,858 人次，計 20,796 小時。 • 不定期查核參加政府組織課程及座談會，並配合相關法令執行與推廣。
社區及團體	客戶隱私保護及資訊安全 公益團體 社會公益 公司治理 品牌形象	一、舉辦投資理財教育講座(不定期) 二、辦理校園活動(每年) 三、與公益團體合作(不定期) 四、進行社區與弱勢關懷及訪視(不定期) 五、辦理公益愛心捐血活動(每年) 六、進行公益捐獻(不定期) 七、舉辦與支持社會公益、學術、藝文及環保相關活動(不定期)	• 本公司逐年贊助經費並持續參與台南市古都愛心會年度捐血活動，鼓勵員工投入公益服務，實踐回饋社會之理念。 • 本公司持續與台南應用科技大學簽訂學生校外實習合作合約，提供學生實務學習與職涯探索機會，促進產學合作並協助培育未來專業人才。 • 2025 年贊助台南愛樂管絃樂團辦理「民歌 50・歸人沙城」音樂藝術活動，透過支持優質藝文展演，促進地方文化發展與藝術教育推廣，豐富民眾文化生活，展現企業對文化永續及社會共融之重視。

其他各項業務

本公司其他各項業務如承銷部、股務代理部、財務部、資金管理均有相關業務人員負責與往來銀行、交易相對人溝通。本公司建立完備之內部控制制度，並於業務執行中落實，內部稽核人員定期執行檢查作業，查核報告提交管理階層進行檢討，並呈報審計委員會及董事會。本公司與上開利害關係人之溝通非針對編製此永續報告書而進行，係藉由業務進行中與利害關係人溝通，並於關係人提出相關議題與關注事項時，透過上開各聯絡窗口給予適當回覆。

利害關係人關注議題之重大性分析矩陣圖



3.02 決定重大主題的流程

致和證券股份有限公司依據 GRI 3《重大主題 2021》準則、TCFD、SASB 與 AA1000SES 等國際標準，建置重大性議題評估流程。流程設計以利害關係人關切程度與議題對公司營運的影響為主軸，導入 ESG 風險管理邏輯，系統化識別並回應各項永續議題。

評估流程包含五步驟：鑑別利害關係人、辨識重大議題、風險與機會分析、重大性矩陣建置、監測與揭露，並將結果定期納入永續報告書與內部決策參考。

本公司重大性評估流程包含以下五個步驟：

鑑別利害關係人

參考 AA1000SES 原則，確認本公司主要利害關係人包括：監管機關、投資人、客戶、員工、供應商與社會大眾。評估利害關係人對永續資訊揭露的關注焦點與溝通需求。

辨識重大議題

彙整公司內外部之潛在風險與趨勢，分析來自法規要求、同業動向、社會期望與氣候變遷議題等，形成初步永續議題清單。例如氣候風險、數位資安、法遵管理、ESG 投資風險、供應鏈風險等。

風險與機會分析

將辨識之議題納入 ESG 風險評估機制，搭配量化關鍵風險指標（KRI）進行風險評級與機會盤點，如碳排放強度、氣候風險曝險比率等指標，有效衡量每項議題對營運、財務及利害關係人之潛在衝擊。

重大性矩陣建置

依據「利害關係人關切程度 × 對企業影響程度」二維分析方法建構重大性矩陣。

監測與揭露

所得重大議題與管理策略定期納入永續報告書揭露，並與公司之 ESG 風險管理制度、永續發展政策及年度計畫整合，以利內部決策與外部利害關係人溝通。

本公司承諾每年重新檢視重大性議題及管理措施，並經由風險控管部提報永續發展委員會與董事會，以確保 ESG 議題回應具前瞻性與實效性。

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
風險管理	1	2	V
氣候風險	4	5	V
數位資安	4	5	V
法規遵循	5	3	V
ESG 投資風險	4	4	V
供應鏈風險	3	5	V
人才發展	3	2	V
客戶滿意度	2	1	V

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 7 項重大主題。

重大主題清單包含

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
風險管理	無	新增重大主題
氣候風險	無	新增重大主題
數位資安	無	新增重大主題
法規遵循	無	新增重大主題
ESG 投資風險	無	新增重大主題
供應鏈風險	無	新增重大主題
人才發展	無	新增重大主題
客戶滿意度	無	新增重大主題

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大議題	影響層面	評估結果	管理措施
氣候風險	環境、財務、營運	高	推動碳中和目標，執行氣候風險壓力測試，強化災害應變計畫
數位資安	資訊安全、業務連續性	高	導入 ISO 27001，建立 SOC 資安監控，定期演練資安應變計畫
法規遵循	公司治理、法規合規	中	強化內部稽核與法遵機制，提升風險評鑑與監督機制
ESG 投資風險	金融資產、投資組合	中	發展綠色投資策略，調整 ESG 低評等投資標的，確保合規性
供應鏈風險	品牌形象、合規管理	中	建立 ESG 供應商評核機制，確保供應鏈可持續性
人才發展	人力資源、企業文化	低	推動多元共融（DEI）政策，強化員工 ESG 培訓
客戶滿意度	業務拓展、品牌忠誠度	低	提升客戶服務品質，建立 ESG 透明揭露機制以增強客戶信任

4、治理面

4.01 經濟績效

致和證券於 114 年整體營收分別為經紀部門 310,155 仟元、自營部門 1,097,518 仟元、承銷部門(162)仟元，其他營收 7,383 仟元，總合計 1,414,894 仟元，每股稅後盈餘約 2.56 元；財務比率方面，流動比率 256.17%，、負債比率 34.46%，公司整體財務結構穩健；更多詳細財務資訊請參閱致和證券年報，官網 https://www.wintan.com.tw/ir_content.php?m=2&i=4。

單位：新台幣仟元

項目		114 年度	113 年度
資產負債表	資產總額	\$ 12,456,990	\$ 8,746,669
	流動負債	4,242,725	1,470,826
	負債總額	4,292,834	1,510,085
	股本	4,544,956	4,208,292
	資本公積	517,077	517,077
	保留盈餘	2,993,176	2,350,257
	其他權益	108,947	160,958
	權益總額	8,164,156	7,236,584
財務績效	收益	\$ 1,414,894	\$ 995,252
	營業費用及支出	295,068	334,304
	營業利益(損失)	1,119,826	660,948
	營業外利益及損失	58,431	54,637
	稅前淨利	1,178,257	715,585
	所得稅利益(費用)	(16,379)	(27,361)
	稅後淨利	1,161,878	688,224

備註：最近二個年度財務資料均經會計師查核簽證。

財務比率分析

單位：新台幣仟元

年度		114 年度	113 年度
項目			
財務結構	負債占資產比率(%)	34.46	17.26
	長期資金占不動產及設備比率(%)	1,153.75	1,141.41
償債能力	流動比率(%)	256.17	488.64
	速動比率(%)	256.08	488.54
獲利能力	資產報酬率(%)	10.96	8.41
	業主權益報酬率(%)	15.09	10.67
	占實收資本比率%	營業利益	15.71
		稅前純益	17.00
	純益率(%)	82.12	69.15
	每股盈餘(元)	2.56	1.84

備註：最近二個年度財務資料均經會計師查核簽證。

各部門營收

單位：新台幣仟元

年度	114 年度		113 年度	
	金額	比重%	金額	比重%
證券經紀業務	310,155	21.92	355,043	35.67
證券自營業務	1,097,518	77.57	632,206	63.52
證券承銷業務	(162)	(0.01)	2,699	0.28
其他營收	7,383	0.52	5,304	0.53
合計	1,414,894	100	995,252	100

資料來源：經會計師查核簽證之個別財務報告。

4.02 誠信經營

致和證券本於誠信、服務原則確保投資大眾之權益，從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南準則」，明確規範董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人於執行業務時應注意之事項。

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

1. 本公司禁止不誠信行為，如：本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者(以下簡稱實質控制者)，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。
2. 本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。
3. 本公司應本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。
4. 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
5. 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。
6. 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得為變相行賄。
7. 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。
8. 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，應遵守智慧財產相關法規、公司內部作業程序及契約規定；未經智慧財產權所有人同意，不得使用、洩漏、處分、毀損或有其他侵害智慧財產權之行為。

對於員工之行為與倫理準則，本公司與員工約定任職期間，需遵守誠信原則與操守事宜執行職務，並簽署切結書相關規範及守則，要求員工確實遵守，相關規範辦法重點如下：

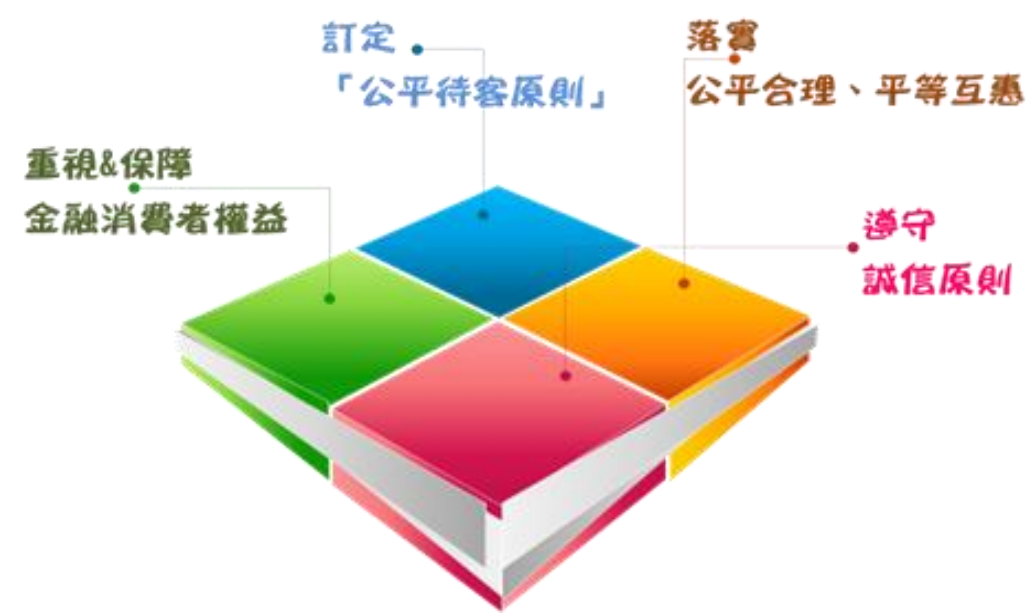
確實遵守法律、證券及期貨相關法令、電腦處理個人資料保護法、公司內部重大資訊處理作業程序辦法與公司各項規章與命令，不得逾越權限或損

及公司名譽及權益之行為。

因職務上所獲悉之任何資訊或持有之任何資料與檔案，除依法令與公司規範所為查詢外，不得洩露或加以利用、或攜出、或提供網路下載與傳送予第三人，並確實遵循電子通訊設備資訊軟體限定使用管理辦法。使用合法軟體，不得使用未經授權之電腦軟體。

為使董事於執行職務時，其相關行為能符合公司道德標準，訂定「道德行為準則」，董事應遵循法令，避免為利益衝突及圖己私利之事項，應盡保密及忠實注意義務，禁止不公平內線交易。

致和證券為創造健全之金融市場與環境訂定「公平待客原則」，落實公平合理、平等互惠及誠信原則，重視並保障金融消費者權益。



利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	簽署文件名稱：員工保密切結書	100%

4.03 溝通管道及申訴機制

1. 獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

2. 建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了致和證券股份有限公司檢舉制度，適用範圍檢舉範圍：一、違反公司適用的法令或規範的行為。二、違反公司的政策、制度或誠信、道德準則等相關規定的行為。三、任何損害公司權益或有損害之虞的行為，如舞弊、侵占公司資產、收取不當利益等。本公司鼓勵員工及相關方透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

2025 年度，本公司未受理任何檢舉案件，受理件數為 0 件。

檢舉管道

檢舉人可透過信函、電子郵件、電話等方式進行檢舉：

- 一、 檢舉地址：70444 台南市北區西門路三段 10 號
- 二、 檢舉信箱：wintan703@jyhher.com.tw
- 三、 檢舉專線：06-221-9777 本公司稽核室及法遵部所屬分機



4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

致和證券秉持穩健經營的理念，建立健全的風險管理制度，以確保營運穩定並推動企業永續發展。公司已制定《風險管理政策與程序》，明確規範風險管理的組織架構與職責，持續全面辨識及評估各類風險，確保業務持續穩定運行。

為強化風險意識，致和證券致力於建立完善的風險管理文化，提升全體員工之風險辨識與應對能力，並將風險管理融入日常營運流程。公司亦將依據內外部環境變化，動態調整風險管理策略，以提升企業整體韌性與抗壓能力。

風險管理組織架構

本公司已建立完善的風險治理架構，透過董事會、風險管理委員會及風險控管部之協同運作，確保風險管理機制的有效性：

- 董事會：公司最高決策機構，負有風險管理的最終責任。
- 風險管理委員會：負責審查風險管理政策、程序與架構，確保風險管理機制有效因應各項風險並融入日常營運流程。
- 風險控管部：為獨立於業務單位之外的風險管理執行單位，負責日常風險的識別、監控、衡量與評估，確保風險控管的客觀性與有效性。

此外，公司亦將風險管理導入各業務單位運作中，由各單位風險管理人員執行所屬範疇的風險控管工作，以落實全面風險管理。

公司風險管理機制依循「三道防線」架構劃分組織職責：

公司透過內控三道防線架構，以審慎態度系統性管理營運風險，提升整體控管效能與韌性。

第一道防線

- 各業務相關單位，負責風險的初步控管。

第二道防線

- 法令遵循部與風險控管部，提供風險監督與協調支援。

第三道防線

- 稽核室，進行獨立稽核與檢查，確保風險管理制度有效執行。

風險管理流程

風險辨識	考量公司永續經營，針對公司自身所面臨之風險類別，展開相關風險情境辨識，並定期檢視與更新風險辨識結果之適用性。
風險衡量	分析風險事件的可能性與衝擊程度，評估其對公司的影響，並與預設門檻比對，作為風險控管優先順序與應對措施的依據。
風險監控	●監控風險限額。 ●建立超限處理流程，當風險指標超出設定範圍時即時應對。 ●定期呈報風險狀況與超限處理情形。 ●由風險管理執行單位與各業務單位共同執行監控流程，提升全員風險意識。
風險報告與揭露	●風險管理單位定期編製風險報告，呈報給管理階層、風險管理委員會與董事會。 ●對外透過網站、公開資訊觀測站與年報等揭露相關風險資訊。
風險回應	評估與彙總風險後，採取適當回應措施，對低機率但高影響事件，需依程序審慎處理。

風險指標揭露

各項風險指標揭露

期 間	市場風險 約當金額	信用風險 約當金額	作業風險 約當金額	經營風險 約當金額
114. Q4	1, 206, 073, 226	213, 500, 720	125, 731, 089	1, 545, 305, 035
114. Q3	1, 042, 925, 681	181, 437, 401	125, 731, 149	1, 350, 094, 231
114. Q2	798, 256, 194	147, 786, 396	125, 731, 149	1, 071, 773, 739
114. Q1	668, 824, 518	151, 743, 979	129, 595, 817	950, 164, 314

資本適足率

期 間	Q1	Q2	Q3	Q4
114 年度	670	620	534	506
113 年度	571	554	550	638

風險管理評鑑

114 年度主管機關依「證券商風險管理評鑑制度作業要點」對本公司進行評鑑，結果為第 3 級，本公司將持續整體風險管理能力以臻完善。

4.04.2 法規遵循

本公司 2025 年未發生重大違反法規事件(重大性判定標準為重大違反法規事件之判定標準:1. 損害投資人權益 2. 影響市場秩序或公司營運
3. 違反洗錢防制或內控重大缺失 4. 涉刑事案件或遭起訴處分)。

罰鍰事件說明

類別	2025 年度支付件數 (單位：件)	2025 年度支付金額 (單位：元)
2025 年度發生之罰鍰事件	114 年度-0 件	114 年度-0 元
以前年度發生之罰鍰事件	113 年度-0 件	113 年度-0 元

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

2025 年受主管機關裁罰及改善辦理情形(以下缺失案件均依主管機關規定完成改善)

受查年度	應加強事項	改善措施	預定完成改善時間
2025 年	無	-	-

4.05 資訊安全及客戶隱私保護

4.05.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由電券部擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

1. 資訊安全防護

因應網路攻擊威脅日益增高，為確保各項資訊系統具有一定的安全及防護能力，於網路、機房、防火牆、伺服器等各層面加強防護設施，藉實施於技術面與管理面相關措施，提升網路及資訊系統安全防護能力。並加強內部社交工程演練、系統弱點掃描與電腦病毒防護，進一步提升人員資安意識與設備防護安全。

2. 資訊安全組織

- 為綜理資訊安全政策推動、資源調度事務及資安事件應變，成立跨部門之「資訊安全小組」，以落實資訊安全管理。
- 資訊安全小組由總經理擔任召集人，資安部主管為副召集人，成員包括各部門主管。
- 資訊安全小組每年定期召開會議，討論資訊安全問題、風險和解決方案。

3. 資訊風險控管

因應各類資安威脅(如：DDoS 攻擊、勒索病毒、個人資料外洩及天然災害)並降低對公司營運之衝擊，實施以下管理措施：

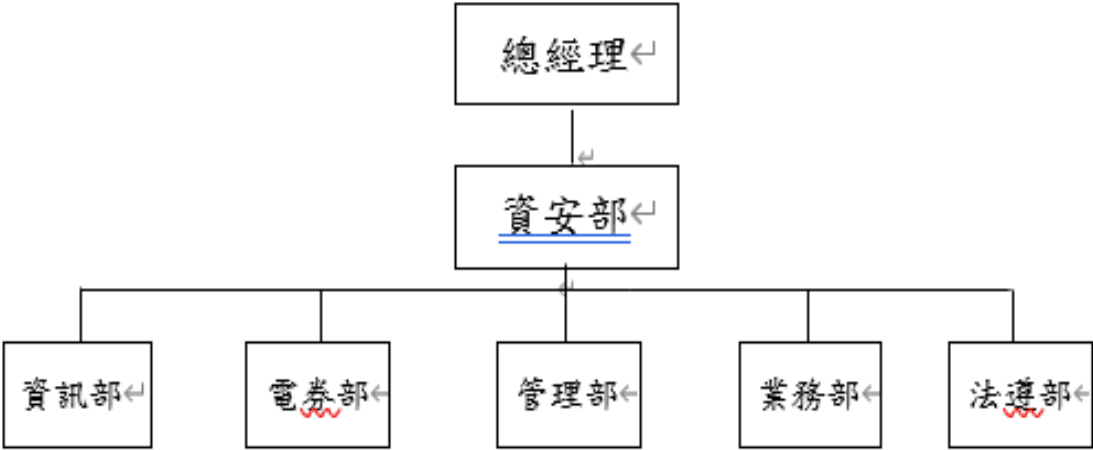
- 訂定「資訊安全政策」、「營運持續計畫」，明定資訊安全的目標、原則和規範及確保發生災害或中斷時，組織能夠迅速恢復正常營運。
- 配置資訊安全專責主管及專責人員 2 名，落實管理和執行資訊安全管理與政策
- 導入 DDoS 防護機制：以提供保護，偵測和阻止 DDoS 攻擊。
- 導入防火牆、應用程式防火牆(WAF)和入侵防護系統(IPS)，監控和控制網路流量、保護網站和應用程式的安全及檢測和防止網路攻擊, 以提供更全面的資安保護。
- 定期進行社交工程演練，加強員工社交工程攻擊的警覺性，提高安全意識和應對能力，同時優化公司的安全架構和防護措施，以確保資

訊安全。

■定期系統弱點掃描及 APP 檢測，保護公司和客戶的資訊安全，降低資安風險，並確保符合相應的法規要求，提高對資訊安全威脅的應對能力。

4. 資訊安全事件統計

114 年度未發生重大資通安全事件，資訊系統運作維持穩定，亦未因資安事件造成營運中斷、資料外洩或重大損失情形。



4.05.2 客戶隱私保護

為保障客戶個人資料及隱私權益，本公司遵循我國《個人資料保護法》相關規定，於個人資料之蒐集、處理及利用過程中落實各項管理措施，並訂定「個人資料檔案安全維護計畫及業務終止後個人資料處理辦法」，作為相關單位執行個人資料保護作業之遵循依據，以確保客戶資料之機密性、完整性及安全性。

2025 年度，本公司未發生客戶個人資料外洩、資料遺失或重大資訊安全事件，亦未接獲相關重大投訴案件。本公司將持續依循相關法令規範及內部管理制度，強化個人資料保護與資訊安全管理機制，致力維護客戶資訊安全與隱私權益。

4.06 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

參與組織與協會

致和證券 2025 年參與國內外組織會員如下：

- 臺灣證券交易所
- 證券櫃檯買賣中心
- 臺灣集中保管結算所
- 中華民國證券商業同業公會
- 中華民國期貨業商業同業公會
- 中華民國內部稽核協會

本公司積極參與證券金融產業之公會及其他相關外部組織，接收最新的經濟金融訊息。

4.07 供應商管理

致和證券訂定《供應商永續發展管理辦法》，要求供應商配合本公司推動環境、社會與治理（ESG）等永續發展目標。供應商應遵守勞工法規、禁止歧視與強迫勞動，保障結社自由與提供公平工作機會。同時必須建立職業安全制度與健康工作環境，避免對員工造成危害。在環境層面，供應商需落實資源管理、減碳行動及綠色採購。商業道德方面，強調誠信經營，禁止賄賂與貪污，保護資訊與個資安全。公司將透過訪視與溝通會議進行監督，違規者將被要求改善或終止合作，此辦法確保供應鏈與公司一同邁向永續經營。

4.08 綠色投資

2025 年自營投資 ESG 永續產業金額達新台幣 4.52 億，占整體投資部位 8.09%。

5、社會面

5.01 人力發展

致和證券人才招募政策以人權平等為基礎，無性別、種族、年齡、政治傾向、婚姻與家庭狀況等差別待遇，進而使員工組成更多元化。員工之雇用，皆由部門主管依各部門之職務需求，設定適當之資歷、條件，予以招募任用，人員任用並依勞動基準法、就業服務法、兩性工作平等法、身心障礙保護法等相關法令規定以符合公平正義與人權。

5.01.1 人權政策與承諾

人權政策

◆多元包容性與平等機會

不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。

◆合理工時

為確保員工不陷於工時過長之風險中，本公司明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況，提供公平合理的薪資及工作條件。

◆健康安全職場

為避免金融業之工作型態帶來的潛在健康安全風險，本公司定期舉辦員工健康檢查，以及追蹤員工健康安全與風險，並依辨識結果進行改善計畫。

◆勞資協商

提供能安全與自由表達意見的管道，建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。

◆隱私保護

為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，本公司建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施，確保個人資料的蒐集與使用符合法規要求。提供安全、衛生、健康的工作與環境。

退休制度

1. 本公司訂有職工退休辦法，涵蓋所有正式任用員工。依辦法規定，員工退休之支付自適用勞動基準法後係依據服務年資獲得二個基數，自第十六年起，每服務滿一年可獲得一個基數。
2. 「勞工退休金條例」自民國九十四年七月一日起施行，勞工得選擇繼續適用「勞動基準法」有關退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條前之工作年資，依該條例規定，雇主每月負擔之勞工退休金提撥率不得低於勞工每月工資百分之六。
3. 公司依據勞動基準法之規定，成立勞工退休準備金監督委員會，每月提撥退休金，並送存中央信託局專戶儲存；並依勞工退休金條例之規定，針對適用勞工退休金條例之員工，按月提撥法定金額至勞工保險局個人退休金帳戶。

兩性平等

本公司之管理制度，不因性別在員工招募、升遷、薪資及解僱而有所差異，並提倡性別平等觀念，保障員工享有性別平等及優質工作環境。本公司依法給予男性員工陪產假，女性員工產假、安胎假及育嬰假之申請，員工申請育嬰留職停薪可順利復職。訂定性騷擾申訴專線，以防制性騷擾及保護被害人權益，提供免於性騷擾之工作環境。

申訴專線電話：(06)282-9666#668 (02)2748-5556

申訴專用傳真：(06)251-2682 (02)2764-4581



5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 208 人，男女性占比分別為 26.44%及 73.56%，而女性主管占比為 7.6%。
本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2025 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2025	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	55	0	0	0	55
女性	153	0	0	0	153
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	208	0	0	0	208

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工。

各地區工作者人數

2025	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
地區-南部	140	0	0	0	140
地區-北部	68	0	0	0	68

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

5.01.2.2 非員工結構

本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2025	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	0
其他	0	0
總人數	0	0

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年共進用身障員工 2 人，占全體員工的 0.97%，鼓勵員工體現多元文化。在業務人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

本公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率為 8.65%，員工離職率則為 8.17%；與過去 2 年水準無明顯差異。

員工多元化

2025	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	55	26.44%
女性	153	73.56%
其他	0	0
平均年歲	53.39(歲)	
原住民	0	0
身心障礙	2	0.97%

新進與離職員工資訊

2025	新進員工(人)	占全體員工百分比(%)	離職員工(人)	占全體員工百分比(%)
男性	6	2.88%	8	3.84%
女性	12	5.76%	9	4.32%
臺灣	18	8.65%	17	8.17%
歐洲	0	0	0	0
美洲	0	0	0	0
亞洲(不含臺灣)	0	0	0	0

5.01.4 員工權益及福利

本公司為證券業，並無與職業有關之高發生率與高風險疾病，公司非常重視員工的人身安全及身心健康，致力於提供並維護良好之工作環境。公司為照顧員工，除了定期的員工健康檢查，還有生日禮金、婚喪喜慶的補助、重大疾病慰問金、團體意外險、三節的禮品等等福利。每年的尾牙同時舉辦員工及家人的旅遊，增加員工家屬的認同感，鼓勵同仁與家人一同參加公司員工旅遊等活動。

休假制度

本公司符合【勞動基準法】採週休二日制度，若遇政府機關調整休假，得依政府機關公告辦理，其他依內政部及行政院金融監督管理委員會證券期貨局指定休假之日辦理。本公司重視同仁身心健康、工作效率及重視家庭生活不提倡加班文化，逾時工作以補休假為主，例外狀況再以發放加班費為輔。

育嬰留職停薪

依據性別工作平等法之規定，只要申請當時夫妻均為在職中，想要申請的爸爸或媽媽在公司任職滿6個月，且小孩滿3歲前，就可以申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪情形

2025 年總申請育嬰留停人數：1 人；實際於 2025 年復職人數：0 人

自強活動

每年舉辦一次自強活動及尾牙(春酒)活動，以利員工紓壓及增進同仁情感，凝聚公司優良文化及向心力。

員工福儲會

97 年 1 月成立員工福儲會，參加員工每月提撥之金額，公司亦相對提撥補助，員工參與率達 58.17%。

職工福利委員會

100 年 9 月 23 日召開成立會議，100 年 10 月 1 日正式成立職工福利委員會，員工參與率 100%。

發放三節禮品(或禮金)。

提供會員結婚、死亡、重大傷病、生育補助及生日禮金等各項補助。

提供員工本人免費團體意外險。

提供員工本人年節禮品或禮金。

健康關懷

本公司重視員工健康，聘請專任醫療團隊不定期舉辦員工健康檢查，除了提供基本的健康檢查外，還提供腹部超音波、乳癌檢查、癌症篩檢及腰圍測量等，讓同仁可提早預防心血管、糖尿病等疾病，為員工提供個人健檢報告並提供私人醫療諮詢，讓員工瞭解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的身體健康。

保險

提供員工誠信保險，免除員工自行辦理個別保險之不便，並依法為同仁加保勞工保險與全民健保，確保基本保障與福祉。

基本福利	獎金/補助	休 假	退休保障
● 勞健保 ● 誠信保險 ● 團體意外保險 ● 教育訓練 ● 健康檢查 ● 員工旅遊 ● 尾牙春酒活動	● 三節獎金 ● 績效獎金 ● 員工紅利 ● 年終獎金 ● 生日禮金 ● 婚喪喜慶補助 ● 生育補助	● 特休假 ● 產假 ● 育嬰假 ● 陪產假 ● 疫曲接種假 ● 防疫隔離假 ● 防疫照顧假	● 勞工退休金：為保障員工退休後之權益，依循勞基法及勞工退休條例之規定提撥 ● 員儲金：參加員工每月提撥之金額，公司亦相對提撥補助。

育嬰假的復職與留任情形

2025	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	1	1
當年度申請留職停薪人數	0	1	1
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	0	0
復職率(B/A)	0%	0%	0%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	0%	0%	0%

【員工旅遊】



【春酒活動】



5.01.5 團體協約

本公司雖未設立工會，亦無簽訂團體協約，然為保障員工權益及維持良好之勞資關係，已建立完善之勞資溝通機制。自民國 100 年 9 月起，正式成立勞資會議制度，設有勞方及資方代表各 6 人，雙方代表人數比例為 1:1，確保溝通之平等性與有效性。勞資會議定期召開，會議決議內容亦適用於全體員工，作為公司勞動條件及相關制度改善之依據。

為強化與員工之溝通，公司亦設有透明且暢通之申訴與意見反映管道，鼓勵同仁表達意見、提出建議，並積極參與公司營運流程之優化。員工可透過此機制，就《勞動基準法》、《勞工安全衛生法》、《職工福利金條例》、《勞工保險條例》、《勞動檢查法》及《就業服務法》等相關勞動法令事項進行申訴與溝通，以預防並妥善處理潛在勞資爭議。

本公司持續致力於建立平等、尊重與互信之工作環境，透過制度化之溝通與參與機制，確保全體員工在無團體協約之情況下，仍能享有充分之資訊透明與勞動權益保障。

5.01.6 人才培育與發展

1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每年進行一次績效評核，每年共計 1 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025 年度績效考核覆蓋率達 100%。

2. 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2025 年主管層級每人平均受訓時數為 99 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 99 小時，較前一年多 25 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數

2025	主管	非主管	合計
合計	2587	18209	20796

【公司內部教育訓練】



【金融教育及風險管理宣導活動】

- 每日晨會彙整國內外重要財經資訊及市場動態，適時向投資人提供相關資訊，協助掌握市場趨勢，作為投資決策參考。
- 每週定期召開投資策略及風險控管會議，針對國內外政經情勢、市場變化及風險個股進行分析與討論，研擬適當管理措施及因應策略，以協助客戶提升投資績效並降低投資風險。
- 本公司於114年11月18日與元大期貨共同舉辦「股期與微型期貨介紹暨風控及交易規則須知」金融講座，向投資人宣導期貨與選擇權商品特性、交易規則及風險管理觀念，協助提升金融知識及投資風險意識，增進避險操作與投資決策能力，落實金融教育推廣及普惠金融精神。活動採實體及線上同步辦理，參與人數共計107人。



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

致和證券要求供應商建立完善的職業安全與健康管理制，以保障員工福祉。供應商需針對職業風險建立安全作業制度，並提供相關教育訓練，確保符合法律規範。工作場所必須維持安全與衛生，並設置必要的防護設備，避免營運活動對員工或他人造成直接或間接的傷害。此外，若工作環境不安全，勞工有權暫停工作，直到問題獲得改善，不應因此遭受任何處罰。供應商也需落實事故通報與檢討機制，並預防職業傷害與職業病發生。透過制度化管理與透明溝通，建立兼顧人員安全與永續經營的合作供應鏈環境。

職業健康安全之教育訓練

►公司內部執行情形：

企業定期為員工舉辦相關課程訓練，包括職業安全衛生教育與防災演練，強化員工的疏散與應變能力，確保平時即具備充足的知識與準備。依法配置職安主管、職安管理員、急救人員及防火管理人，並定期進行消防演練及緊急應變疏散演練。

相關證照人員（如職業安全衛生主管、管理員、急救人員、防火管理人）均依法配置，114 年度合計 21 人取得相關證照。

►法規與課程要求：

根據《職業安全衛生教育訓練規則》，新僱勞工或在職勞工於變更工作前，須接受一般安全衛生教育訓練（至少 3 小時），內容包括安全衛生法規、作業安全守則、緊急事故應變、消防及急救等。各級業務主管需額外增列 6 小時教育訓練，且所有相關人員每三年至少再受 3 小時在職訓練。特殊作業或危險性設備操作人員、急救人員、勞工健康服務護理人員等，須依規定接受專業安全衛生教育訓練，並取得合格證照。

►教育訓練紀錄管理：

教育訓練實施後，需保存相關紀錄

職業健康服務與健康促進

●公司內部措施：

為員工提供年度健康檢查，針對檢查異常者由醫護人員給予健康指導與建議。

營業場所全面禁菸，並投保公共意外險，確保工作環境安全。

定期維護空調、飲水機等設施，保障員工飲用水與空氣品質。

依法為員工投保勞保、健保及團體保險，含意外險與醫療險，減輕員工因病或傷害的經濟壓力。

●健康促進實施內容：

依據健康檢查結果，對有健康異常的員工進行追蹤與健康管理。
推動健康促進活動，如健康講座、疾病預防宣導等，提升員工健康意識與自主管理能力。

5.02.2 職業傷害

本公司 2025 年度總工時為 407,680 小時，發生 0 件職業傷害事件，導致 0 人傷亡、占全體員工 0%。
本年度無職業病死亡或未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

員工職業傷害與職業病資訊

2025	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0，0%
職業病	0	不適用	0

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時
註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時
註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）
註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

非員工職業傷害與職業病

2025	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0
職業病	0	不適用	0

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時
註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時
註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）
註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

5.03 社區參與

本公司積極參與各項公益活動，為社會大眾提供服務，包括演講會、關懷老人、響應捐血活動、為社會大眾提供服務，不定期辦理公益捐贈以回饋社會。為追求實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，參與社會公益盡一份心力，以其對經濟、環境及社會風氣之影響。



愛心社團捐血做愛心

本公司持續參與公益捐血活動，鼓勵員工響應「捐血一袋、救人一命」理念，以實際行動回饋社會。每年持續參與並贊助古都愛心會辦理之捐血活動，協助穩定醫療用血需求，並結合健康宣導推廣公益理念，展現企業關懷社會及善盡企業社會責任之承諾。



藝文贊助



本公司透過贊助文化藝術活動，支持以「精緻藝術、慈善公益」為宗旨，並於中南部地區享有高度聲譽之台南愛樂管絃樂團，推動音樂藝術推廣、藝術教育及公益演出。藉由支持表演藝術的培育與普及，本公司除實踐企業永續發展承諾外，亦積極促進藝術文化傳承，提升社會大眾藝術文化素養，共同傳遞積極正向的人文精神與生命價值。

2025 年度，本公司贊助台南愛樂管絃樂團年度公演活動，以音樂會、戲劇、舞蹈、影像投影及專業導聆等多元形式呈現，延續「台灣好歌、世代傳承」之理念。

年度演出以「民歌 50·歸人沙城」合唱交響詩跨界音樂會為主題，精選近 50 年來廣為傳唱之經典校園民歌作品，透過獨唱、重唱、合唱及交響樂編制等跨界演出方式重新詮釋，展現音樂藝術創新與傳承的豐富面貌。

本次演出除台南愛樂管絃樂團外，亦邀請蜂鳴合唱團、新愛樂合唱團等優秀藝文團體共同參與，集結近百位表演者同臺演出，陣容堅強、氣勢磅礴。

透過音樂與藝術的交流，不僅為觀眾帶來精彩豐富的藝文饗宴，更展現藝術教育、文化傳承與公益推廣之價值，讓藝術走入生活，為社會注入更多正向能量與人文關懷。



6、 環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司設有永續發展委員會，隸屬董事會下，由獨立董事及高階管理團隊共同組成，負責審議與監督氣候相關風險與機會的策略方向與執行情形。永續發展推動小組為執行單位，定期召開會議，追蹤氣候行動計畫，並每年向董事會彙報執行成果與改進方向。

2. 氣候策略

本公司依據氣候變遷的發展趨勢，辨識短期（1年內）、中期（1-3年）、長期（3年以上）氣候風險與機會。風險包括極端氣候事件可能導致營運中斷、水資源不足及能源價格波動；機會則包含綠色金融產品需求增加及提升企業韌性之契機。上述因應策略將納入業務發展規劃、投資決策與財務預測中，透過碳中和目標、節能減碳專案與綠色採購進行調整。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

由風險控管部負責審視氣候風險策略並核定管理優先順序，永續發展推動小組則召開跨部門氣候風險評估會議，依據實體風險（如洪水、熱浪）、轉型風險（如法規變動、碳稅）及相關機會進行鑑別。鑑別結果將整合進整體風險管理制度，並設定關鍵風險指標進行持續監控與揭露。

4. 情境分析

本公司依據氣候變遷風險類型分別進行情境分析。實體風險部分，參考國家災害防救科技中心（NCDR）災害風險評估方法及國科會臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）之氣候情境資料，評估不同增溫情境下營運據點可能面臨之淹水風險；轉型風險部分，則採用 NGFS（Network for Greening the Financial System）發布之氣候情境，包括有序轉型、無序轉型及全球暖化失控等情境，評估碳費政策變化對投資部位及財務表現之潛在影響。

5. 氣候相關指標與目標

- (1) 氣候相關目標：先盤查範疇一及二的碳排放量，預計估算範疇三的排放量，主要是衡量範疇三碳排放量，評估並衡量在訂定，再訂定計畫。
- (2) 內部碳定價：內部尚未實施。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

溫室氣體管理與減量目標

本公司依循永續發展政策與 TCFD 架構，積極推動溫室氣體管理作業，並針對溫室氣體之排放狀況進行管理與盤查。為因應國內外淨零轉型趨勢與監理機關揭露規範，本公司已明確制定階段性溫室氣體減量目標：

基準年度：以 2020 年為基準年，依據 ISO 14064-1 標準執行組織型溫室氣體盤查，盤查範疇一與範疇二排放資料，作為未來減量追蹤之基礎。

中期目標（2030 年前）：碳排放總量年減 2%、評估使用再生能源。

長期目標（2050 年）：達成營運據點範疇一與範疇二之淨零碳排放目標。

溫室氣體策略與具體行動計畫

為實現碳減量目標，本公司已推動下列具體措施：

設施設備改善：推動節能照明、空調效率優化與綠色設備採購。

再生能源導入：盤點建置太陽光電可能性，並逐年擴增綠電購買量或再生能源憑證（RECs）配置。

盤查制度建置：導入碳盤查軟體工具，自 2026 年起由第三方查證碳排放數據，提升資訊可信度。

員工教育訓練：列入年度永續訓練計畫，強化節能減碳行為意識。

6.02.2 溫室氣體排放量

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2025 年	2024 年	2023 年
範疇一 (tCO ₂ e)	1.063	1.046	1.170
範疇二 (tCO ₂ e)	437.753	465.023	478.888
範疇三 (tCO ₂ e)	尚未盤查	尚未盤查	尚未盤查
總排放量 (tCO ₂ e)	438.816	466.069	480.058
減少目標量(年減 2%)	(9.320)	(9.601)	(10.250)
較前一年度減少排放量(%)	減少 27.25(5.85%)	減少 13.989(2.91%)	減少 32.425(6.33%)
是否達成減量目標	V	V	V
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	0.310	0.468	0.418

註 1：範疇一資料範圍：已完成本公司、範疇二資料範圍：已完成本公司及範疇三資料範圍：尚未盤查。基準年設在 109 年度，碳排放量 599.263 (tCO₂e)

註 2：採用股權比例法、財務控制法、營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第五次評估報告) 或 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

註 5：範疇三包含填寫活動類型，例如員工商務交通、上下游運輸與配送、產品購買與使用、廢棄物處置等排放源。

註 6：範疇一生質溫室氣體排放量為 1.063tCO₂e。

註 7：範疇二依據地點基準、市場基準排放量為 438.816tCO₂e。

註 8：範疇三生質溫室氣體排放量為尚未盤查 tCO₂e。

註 9：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二所產生之溫室氣體。基準年設在 109 年度，並逐年減少 2%為目標

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

節能減碳管理

本公司致力於環保節能政策，包括各項費用控管，水電節能推廣、二手紙回收使用、辦公室少紙化及提升客戶電子下單使用率等，皆在為地球盡一份心力。

辦公室節能減碳政策

- 辦公室採用節能燈管照明設備逐步更換節能減碳之 T5 或 LED 燈具。
- 調整辦公室空調溫度設定公司公布欄張貼節約用電標語，提醒員工隨手關電。辦公室空調以調至 26~28 度 C 為主。
- 飲水機定期更換耗材及水質檢測維持良好的飲用水品質，顧及員工身體健康。
- 設定低樓層電梯不停措施，宣導且鼓勵同仁低樓層多走樓梯不搭電梯。
- 汰換 CRT 電視牆。
- 改採節能 LCD 電視牆。
- 各樓層逃生標示改採節能 LCD 顯示器。
- 隨手關燈關冷氣。會議室、洗手間用畢即隨手關燈關空調，下班前並確實關閉電腦及其他電器設備。連續假期期間，關閉用電器具或設備的電源，以減少待機電力之浪費。
- 頂樓防火隔熱工程，頂樓加裝隔熱棚及隔熱漆。
- 綠色採購。裝修皆採用綠色標章之建材及設備，電器設備亦響應政府節能政策選購節能電器。



環境保護政策

- 減少紙杯使用〉營業廳不主動提供紙杯。
- 再生擦手紙〉選用小張及再生擦手紙。
- 環保餐具〉鼓勵同仁及客戶使用環保餐具，減少垃圾產生，攜手為環境保護盡一己之力。
- 垃圾分類與資源回收辦公室實施垃圾分類與資源回收，於每樓層設置垃圾分類回收區集中儲放及處理。
- 廚餘回收〉實施廚餘回收，於每樓層設置廚餘回收桶集中儲放及處理。
- 回收紙張再利用〉使用二手紙及雙面列印等紙類減量運動。
- 少紙化運動〉儘量使用電子化表單並以網路傳輸，節省紙張及碳粉列印成本，推廣客戶使用線上簽署、鼓勵客戶踴躍申請電子交易對帳單。
- 推廣客戶電子交易〉提供客戶電子交易優惠，吸引客戶使用電子交易。
- 租用具省電功能具有環保標章之影印機、傳真機等事務設備〉影印機、傳真機及電腦設備皆設定省電功能，一段時間不使用就自動關閉螢幕待機，並陸續更新為具環保標章之設備。
- 降低水壓〉調整水龍頭出水量，以節省用水。
- 小便器使用感應式沖水。〉本公司所使用之水源，皆取於當地自來水廠，無直接取用地下水及河川，不影響當地環境，不污染河川，也無洩漏情事。

使用資產政策

本公司從無違反環境法規而受罰鍰或制裁，所擁有、租賃或管理的土地房產其地理位置均非屬於保護區，對於生態保護不會產生任何影響。

6.03.2 能源使用情況

本公司屬證券金融產業，相較於所有產業比較，屬於低碳產業，愛護地球、共享資源是全體同仁的社會責任。公司同仁從日常生活做起，隨手關電源、水龍頭、回收紙再利用等，將逐步改善公司用電、用水等各項設施；並加強節能減碳教育宣導，落實全民節能減碳、溫室氣體減量、減少用水及其他廢棄物之行動，以落實公司推動永續經營。公司統計溫室氣體排放量、用水量逐步建立相關資料如廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。

總分公司近二年度電力用量及碳排放量統計表

年度	113 年度	114 年度	與前一年度比
用電度數（度）	835,126	915,362	+80,236
CO2 排放量(kg)	465,023	437,753	-27,270

備註：1. 數據來源為台灣電力公司計算之度數及碳排量。

2. 以 113 年及 114 年二個年度相比，114 年度用電量雖較前一年度增加 80,236 度，惟受益於電力排放係數下降，CO₂排放量減少 27,270 公斤，顯示本公司用電相關溫室氣體排放已呈現下降趨勢，並持續朝減碳目標邁進。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

致和證券作為金融證券產業，雖然不是高耗水產業，但仍秉持節能減碳與永續經營理念，重視水資源使用效率與環境保護，除全面檢視辦公場所用水設備並推動節水措施外，透過張貼標語，每年統計及公開用水數據，提升員工節水意識。

6.04.2 用水情況

總分公司自來用水數據

年度	113 年度	114 年度	與前一年度比
自來水度數（度）	6,979	7,668	+689
CO2 排放量(kg)	1,046	1,063	+17

備註：1. 數據來源為台灣自來水股份公司計算之度數及用水排放 CO₂。

2. 以 113 年及 114 年二個年度相比，整體排放變動幅度不大，未來公司將持續推動節約用水及資源管理措施，提升用水效率，降低環境負荷，朝永續經營目標邁進。

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	9
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	10
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	10
		1.03.6 聯絡窗口	10
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	11
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	11
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	9
		4.07 供應商管理	44
2-7	員工	5.01.2 人力組成	47~49
2-8	非員工的工作者	5.01.2 人力組成	47~49
2-9	治理結構與組成	2.03 董事會及功能性委員會	15
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	20
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	15~16
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	15
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	15
		2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	15~16
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	20
		4.02 誠信經營	36~37
2-16	溝通關鍵重大事件	3 利害關係人與重大主題	25~29
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	23~24
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	16

2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	20
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	20
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	22~23
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略 董事長的話	12 5~8
2-23	政策承諾	4.02 誠信經營 4.07 供應商管理 5.01.1 人權政策與承諾	36~37 46 47
2-24	納入政策承諾	4.02 誠信經營 4.07 供應商管理 5.01.1 人權政策與承諾	36~37 46 47
2-25	補救負面衝擊的程序	4.02 誠信經營	36~37
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02 誠信經營	36~37
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	41
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	44
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	25~29
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	53
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	31
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	32
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	33
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	34~35
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	7.02 附錄二、氣候相關資訊	70
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	4.07 供應商管理	44

GRI 205：貪腐 2016			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.02 誠信經營	36~37
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.02 誠信經營	36~37
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	64
302-3	減少能源消耗	6.03.1 能源使用政策	63
GRI 303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	6.04 水資源管理	65
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	61~62
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	61~62
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	61~62
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 溫室氣體管理	61~62
305-5	溫室氣體排放減量	6.02 溫室氣體管理	61~62
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.07 供應商管理 3.01 利害關係人議合	44 25~29
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.07 供應商管理 3.01 利害關係人議合	44 25~29
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	48~49
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	49~51
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	49
GRI 403：職業安全衛生 2018			

403-1	職業安全衛生管理系統	5.02	職業安全及衛生	56
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02	職業安全及衛生	56~57
403-3	職業健康服務	5.02	職業安全及衛生	56~57
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02	職業安全及衛生	56~57
403-6	工作者健康促進	5.02	職業安全及衛生	56~57
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02	職業安全及衛生	56~57
403-9	職業傷害	5.02.2	職業傷害	57
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6	人才培育與發展	53~55
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6	人才培育與發展	53~55
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1	成員及多元化	19
		5.01.3	員工多元包容及平等	48
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	2.03.2.5	薪酬政策	21~22
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05	資訊安全及客戶隱私保護	42~43

GRI 內容索引表說明

使用聲明	致和證券已依循 GRI 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	尚無適用之行業準則

7.02 附錄二、氣候相關資訊

氣候相關資訊

項目	執行情形				
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。	(一)董事會監督與治理角色 本公司董事會為氣候相關議題之最高治理單位，負責監督與管理氣候相關風險與機會，並指導公司整體氣候變遷因應策略及 相關政策之制定與執行，確保氣候治理事項納入公司整體營運 策略與風險管理架構中。董事會並定期檢視氣候相關風險與 機會對公司營運及財務之潛在影響，以強化公司因應氣候變遷之 治理能力與決策品質。 (二)功能性委員會之設置與分工 董事會轄下設立風險管理委員會與永續發展委員會，分別就氣候 相關風險管理及永續發展策略進行審議與督導。各委員會均由獨立 董事或董事擔任召集人，展現董事會對氣候治理及永續發展議題 之高度重視，並作為董事會監督氣候相關事項之重要支援機制。 (三)管理階層執行與回報機制 本公司氣候治理之日常管理與執行，由相關權責部門依其職掌，辦理氣候相關風險評估、管理措施擬訂及執行成效追蹤，並定期 或不定期向董事會所屬之風險管理委員會及永續發展委員會 報告。 重大氣候風險事項將視其影響程度提報董事會討論與指導，以確保公司能即時掌握氣候風險變化，並妥善因應其對營運與財務之潛在影響。				
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)。	期間	風險／機會	業務面影響	策略面影響	財務面影響
	短期	風險	極端氣候事件可能影響營運據點正常運作及業務連續性，增加營運管理與應變需求。	將氣候風險納入日常營運管理與風險控管流程，強化營運韌性與應變機制。	可能增加營運與管理成本，影響短期成本結構與現金流穩定性。
	中期	風險／機會	減碳政策、能源價格及市場行為變化，可能影響營運模式及投資活動，同時帶來低碳轉型契機。	將氣候風險與機會納入經營策略評估，調整資源配置並提升能源使用效率。	營運成本結構與投資配置可能調整，影響中期財務規劃與資本運用。
	長期	機會	氣候變遷趨勢可能改變產業結構與市場需求，並帶來永續金融及低碳相關業務發展機會。	將氣候議題納入長期發展策略，強化氣候治理並發展永續相關業務。	透過降低長期氣候風險與掌握轉型機會，對企業長期價值與財務穩健性產生正面影響。

項目	執行情形				
	類型	影響項目	說明	主要財務影響	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	實體風險	極端氣候事件	颱風、水災、旱災等異常氣候事件，可能影響營運據點正常運作，導致營運中斷風險。	營收影響：業務暫停或服務延遲，可能影響營收表現。成本影響：災後復原、設備維護及臨時調度，可能增加營運與管理成本。	
	轉型風險	減碳政策與法規因應	氣候相關政策與法規逐步趨嚴，需投入資源以符合相關法遵及管理要求。	成本影響：法遵作業、管理制度與內部流程調整，可能增加營運與管理支出。	
	轉型風險	溫室氣體排放管理	溫室氣體盤查、管理與揭露要求提升，需持續建置相關制度與作業流程。	成本影響：盤查作業、制度建置及內部控管，可能增加相關支出。	
	轉型風險	供應鏈管理	採購及供應鏈需評估供應商是否符合環境及氣候相關政策與法規要求。	成本影響：供應商評估、查核與管理作業增加，可能提高供應鏈管理成本。	
	整體評估	綜合影響	綜合極端氣候事件與轉型行動對營運之影響。	主要表現在營收可能減少及營運與管理成本增加，目前對整體財務尚未造成重大影響。	

項目	執行情形	
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。	本公司將氣候相關風險納入整體企業風險管理制度中，透過既有治理架構與管理流程，整合氣候風險之辨識、評估與管理機制。 董事會設立功能性委員會「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員，負責督導公司永續發展及氣候相關風險治理方向；並透過 風險管理委員會，監督氣候風險納入整體風險管理架構之執行情形。 在執行層面，由風險管理部訂定氣候風險管理政策，管理階層設立永續發展推動小組，負責氣候風險之日常辨識、評估及管理作業。各權責單位依其職掌，定期辨識營運活動中可能涉及之實體風險與轉型風險，並評估其對公司營運、策略及財務之潛在影響，作為風險管理及決策參考。 為降低氣候風險對營運之影響，本公司由上而下參與執行永續發展年度計畫及相關專案，並逐步統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，據以制定並推動節能減碳、溫室氣體減量、節水及廢棄物管理等政策與行動方案。相關執行成果將定期或不定期回饋至永續發展委員會、風險管理委員會及董事會監督與檢討，使氣候風險管理能持續整合並精進於公司整體風險管理制度中。	
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。	項目	說明
	情境分析的目的	評估公司面對氣候變遷風險之營運韌性，瞭解不同氣候情境下，氣候風險與機會對公司業務、策略及財務之潛在影響，並作為風險管理與策略規劃之參考。
	使用之情境	1. 低碳轉型情境：假設全球積極推動減碳政策與低碳轉型，氣候相關法規、揭露及市場要求逐步趨嚴。 2. 高升溫情境：假設減碳行動不足，極端氣候事件發生頻率與強度上升，實體風險增加。
	主要參數	• 評估時間尺度：短期（1 年內）、中期（1－3 年）、長期（3 年以上）。 • 政策與市場環境：氣候相關法規與利害關係人期待逐步提升。
	主要假設	• 公司核心業務模式與營運規模維持現行狀態，未假設重大結構性改變。 • 投資人、客戶及利害關係人對永續與氣候風險管理之重視程度持續提高。

項目		執行情形					
			分析因子	• 轉型風險：減碳政策與法規遵循、溫室氣體排放管理、供應鏈氣候合規評估。 • 實體風險：極端氣候事件對營運穩定性及能源使用之影響。 • 氣候機會：節能減碳措施提升營運效率及永續金融相關業務機會。			
			主要財務影響	• 短期：法遵、管理制度及資訊揭露調整所增加之營運與管理成本，對整體財務尚無重大影響。 • 中期：因應轉型風險，可能增加系統建置與風險管理相關投入成本。 • 長期：實體與轉型風險可能影響營運環境與市場結構，惟透過妥善管理，有助於維持長期財務穩定。			
			整體評估結論	目前情境分析結果顯示，氣候相關風險對公司短期財務尚無重大影響，本公司將持續追蹤氣候變遷趨勢，並滾動式檢討因應策略，以提升營運韌性。			
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。		氣候變遷風險	實體風險	風險類別		因應策略	
				1. 面臨異常氣候所帶來之天然災損風險，如颱風、水災、旱災等極端氣候事件，可能造成營運據點受損或營運中斷。		1. 強化營運設備及設施之防護與韌性，降低災害造成之損失。 2. 建立並強化災害發生時之危機處理與應變機制。	
				2. 因應數位金融發展趨勢，資訊系統及設備對安全性與韌性要求提高，可能導致資訊安全維護成本上升。		1. 持續進行資訊安全設備升級。 2. 設立並配置資訊安全專責部門與人員，強化資安管理。	
				3. 投資部門之投資標的可能因未符合氣候或永續相關政策及法規要求，產生經營或財務影響。		1. 於投資決策及業務執行過程中，將永續及氣候相關法規納入投資政策與評估機制。	
			轉型風險	1. 因應減碳政策、氣候法規及相關制度調整，可能對營運管理及合規成本造成影響。 2. 企業碳足跡及溫室氣體排放量受政策與法規規範，可能影響營運彈性與成本結構。		1. 將氣候與永續相關法規要求納入內部控制制度及管理流程。訂定溫室氣體減量目標與執行計畫，降低轉型風險。 2. 持續進行溫室氣體盤查與管理。推動節能減碳措施，提升能源使	

項目	執行情形				
				3. 採購及供應鏈若未符合氣候或永續相關政策與法規，可能衍生合規及營運風險。	用效率。 1. 導入綠色採購機制。 2. 強化供應商管理，優先支持低碳及永續商品與服務之供應商。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司依循 TCFD 建議架構，採用情境分析方式評估氣候變遷對營運及財務之潛在影響。情境設定涵蓋低碳轉型情境及高實體風險情境，並考量短、中、長期可能影響。在低碳轉型情境下，評估氣候政策、法規及能源成本變動對營運及投資決策之影響；在高實體風險情境下，分析極端氣候事件增加對營運持續性及作業成本之影響。相關分析結果由權責單位彙整後，提報永續發展委員會及管理階層檢視，作為調整減碳措施、強化營運韌性及整體風險管理之參考。				
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。	本公司依據營運特性及溫室氣體盤查結果，已設定氣候相關管理目標，目標涵蓋本公司主要營運活動所產生之溫室氣體排放，排放範疇以範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放）為主，盤查邊界與合併財務報表範疇一致。本公司以完成溫室氣體盤查及穩定揭露為基礎，規劃逐年降低營運碳排放之管理方向，並將提升能源使用效率、降低用電強度列為主要減碳策略。相關氣候目標已納入年度永續發展計畫，依短、中、長期規劃分階段推動，並透過每年定期盤查溫室氣體排放量，檢視年度執行情形及達成進度，作為後續調整管理措施之依據。目前本公司尚未採用碳抵換或再生能源憑證（RECs）作為達成氣候目標之主要方式，未來將視主管機關政策、法規要求及實際營運需求，評估導入相關機制之可行性，並於採用時依規定揭露其來源、數量及減碳效益。				
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)。	本公司依循主管機關規範及國際通用準則，逐步建置溫室氣體盤查與管理制度，並將溫室氣體管理納入永續發展策略與風險管理架構。溫室氣體盤查係依 ISO 14064-1 及 GHG Protocol 原則執行，採組織型盤查方式，盤查邊界與合併財務報表範疇一致，盤查範疇以範疇一及範疇二為主，主要排放來源為電力使用所產生之間接排放。盤查作業由內部權責單位定期辦理，盤查結果提報永續發展委員會檢視，並作為減量管理之依據；未來將依主管機關時程規劃，逐步導入第三方確信機制，以提升資訊揭露之可信度。本公司依盤查結果及產業特性，訂定逐年降低溫室氣體排放之管理方向，透過強化能源管理、落實辦公營運節能措施及推動內部宣導與教育訓練，持續提升能源使用效率。相關減量目標、策略及年度執行情形，已於相關欄位揭露。				

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

範疇一	總排放量(公噸 CO2e)		密集度(公噸 CO2e/百萬元)	
年度	2024	2025	2024	2025
碳排量	1.05	1.06	0.001	0.001
範疇二	總排放量(公噸 CO2e)		密集度(公噸 CO2e/百萬元)	
年度	2024	2025	2024	2025
碳排量	465.023	437.753	0.467	0.309
範疇三	總排放量(公噸 CO2e)		密集度(公噸 CO2e/百萬元)	
年度	2024	2025	2024	2025
碳排量	尚未盤查-			

- 註 1:直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。
- 註 2:直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 註 3:溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standard-ization, ISO）發布之 ISO 14064-1。
- 註 4:溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

範疇一	總排放量(公噸 CO2e)		密集度(公噸 CO2e/百萬元)		確信機構	確信情形說明
年度	2024	2025	2024	2025	-	尚未確信
碳排量	1.05	1.06	0.001	0.001		
範疇二	總排放量(公噸 CO2e)		密集度(公噸 CO2e/百萬元)		確信機構	確信情形說明
年度	2024	2025	2024	2025	-	尚未確信
碳排量	465.023	437.753	0.467	0.309		

範疇三	總排放量(公噸 CO2e)		密集度(公噸 CO2e/百萬元)		確信機構	確信情形說明
年度	2024	2025	2024	2025	-	尚未盤查
碳排放量	-	-	-	-		

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫氣體減量目標、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。

說明	基準年 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
範疇一+範疇二(噸)	599.263	531.065	512.483	480.058	466.069	438.816
減少 2%目標量(噸)		(11.985)	(10.621)	(10.250)	(9.601)	(9.32)
較前一年實際減少(噸)		(68.198)	(18.582)	(32.425)	(13.989)	(27.25)
是否達成 2%目標		達成目標	達成目標	達成目標	達成目標	達成目標

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本準則第 10 條第 2 項規定之令，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

7.03 附錄三、其他準則(SASB)內容索引表

SASB 永續會計準則對照表

揭露主題	揭露指標	指標代碼	章節及相關說明	頁碼
多元員工	(1) 高階管理人員、 (2) 初階及中階管理人員、 (3) 專業人員、 (4) 其他全體員工之性別與種族代表比例	FN-IB-330a.1	5.01.2 人力組成	47~48
ESG 因子納入 投資銀行和 證券業務	依產業別揭露整合 ESG 因子的(1)承銷 (2)諮詢和(3)證券化交易總收入	FN-IB-410a.1	—	—
	依產業別揭露整合 ESG 因子的投資和貸款之 (1)件數與(2)價值	FN-IB-410a.2	—	—
	說明將 ESG 因子納入投資銀行和證券業務流程及策略	FN-IB-410a.3	—	—
商業道德	因與欺詐、內線交易、反托拉斯、反競爭行為、市場操縱、瀆職行為或其他相關金融行業法律或法規而進行的法律訴訟所造成的金錢損失總額	FN-IB-510a.1	4.04.2 法規遵循	39
	吹哨者制度和程序	FN-IB-510a.2	3.01 利害關係人議合 4.02 誠信經營	25~29 36~37
專業誠信	企業員工具有與投資相關的調查記錄、顧客投訴案件、私人民事訴訟或其他監管程序等紀錄的員工數和比例	FN-IB-510b.1	4.05 資訊安全及客戶隱私保護 4.02 誠信經營	42~43 36~37
	與專業誠信有關(包含注意義務)的調解和仲裁案件的件數	FN-IB-510b.2	2025 年度並未有與專業誠信有關調解和仲裁案件	—
	與專業誠信有關(包含注意義務)的法律訴訟	FN-IB-510b.3	2025 年度並未有與專業誠信有關的法律	—

7.05 附錄五、確信機構意見書



BAKER TILLY CLOCK & CO
正風聯合會計師事務所
10485台北市中山區南京東路二段111號14樓(原市)
14th Fl., 111 Sec. 2, Nanjing E. Rd., Taipei 10485, Taiwan
T: +886(2)2518-5255 | F: +886(2)2516-0312
www.bakertilly.tw

會計師有限確信報告

NO. 01631140ESG

致和證券股份有限公司 公鑒：

本事務所受致和證券股份有限公司(以下稱「貴公司」)之委任，對 貴公司選定民國 114 年度永續報告書所報導之績效指標(以下稱「標的資訊」)執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

有關 貴公司選定民國 114 年度永續報告書所報導之績效指標及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之適用準則、行業準則及主題準則編製永續報告書所報導之績效指標，且維持與績效指標編製有關之必要內部控制，以確保績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管制規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

Baker Tilly Clock & Co trading as Baker Tilly is a member of the global network of Baker Tilly International Ltd., the members of which are separate and independent legal entities.



本事務所適用品質管制準則 1 號「會計師事務所之品質管制」，因此維持完備之品質管制制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行有限確信工作，對標的資訊是否在所有重大方面未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序。因有限確信案件取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行有限確信工作之範圍，並依據本委任案件之特定情況設計及執行下列有限確信程序：

- 對參與編製標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對標的的資訊進行分析性程序，如必要時，則選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查及重新執行等測試，以取得有限確信之證據。

此報告不對 貴公司民國 114 年永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依適用基準編製而須做修正之情事。

Baker Tilly Clock & Co trading as Baker Tilly is a member of the global network of Baker Tilly International Ltd., the members of which are separate and independent legal entities.



其他事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

正風聯 會計師事務所
會計師：吳欣亮
吳 欣 亮

民 國 115 年 8 月 4 日

附件一、「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表
一之三應加強揭露事項與確信項目彙總表

編號	標的資訊	適用基準	對應章節
指標一	114 年致和證券未發生資訊外洩事件、與個資相關的資訊外洩事件占比為 0%、因資訊外洩事件而受影響的顧客數為 0。	依據「資訊安全政策」與「個人資料檔案安全維護計畫」所定義，統計 114 年致和證券發生資訊外洩事件數、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。 註：致和證券依據「證券期貨市場資通安全事件通報應變作業注意事項」使用證券期貨市場資通安全通報系統，通報主管機關(證期局)事件記錄，並確認通報事件紀錄是否有包含資訊洩漏事件。	4.05 資訊安全及客戶隱私保護
指標二	114 年致和證券協助中小型企業於資本市場籌資之件數及金額皆為 0。	不適用(無此業務)。	不適用
指標三	致和證券於 114 年舉辦「股期與微型期貨介紹&風控及交易規則須知」金融講座，採實體/線上同步進行，共計 107 人參與。	依據櫃買中心之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法問答集」釋義，弱勢族群定義如下：缺少銀行服務之弱勢族群得包含但不限於學生、青少年、新住民、老年人、少數民族、低收入戶等，或金融保險業者得自行敘明。 故統計致和證券「股期與微型期貨介紹&風控及交易規則須知」宣導講座參與人數。	企業社會責任執行成果 5.01.6 人才培育與發展

編號	標的資訊	適用基準	對應章節
指標四	114 年度自營部門對台灣永續產業投資總金額達\$452,056 仟元，佔自營部總投資比例 8.09%。	為創造環境效益或社會效益所設計之產品與服務，包含自營部永續產業投資餘額及百分比。	4.08 綠色投資



致和證券

Concord International Securities Co., Ltd.

股票代號：5864

總公司地址：台南市西門路三段十號

總公司電話：06-2219777

<https://www.wintan.com.tw>