



Concord International Securities Co., Ltd.

代號：5864



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.....	7
1.03 報告書資訊.....	8
2、永續經營.....	10
2.01 永續發展策略.....	10
2.02 推動永續發展機制.....	11
2.03 董事會及功能性委員會.....	13
3、利害關係人與重大主題.....	21
3.01 利害關係人議合.....	21
3.02 決定重大主題的流程.....	26
3.03 重大主題列表.....	27

3.04	重大主題之管理	28
4、	治理面	28
4.01	經濟績效	28
4.02	誠信經營	31
4.03	溝通管道及申訴機制	33
4.04	風險管理	34
4.05	資訊安全及客戶隱私保護	39
4.06	參與各類社團組織	41
4.07	供應商管理	41
4.08	綠色投資	41
5、	社會面	42
5.01	人力發展	42
5.02	職業安全及衛生	52

5.03	社區參與	55
6、	環境面	57
6.01	氣候變遷	57
6.02	溫室氣體管理	58
6.03	能源管理	60
6.04	水資源管理	62
7、	附錄	63
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	63
7.02	附錄二、氣候相關資訊	67
7.03	附錄三、其他準則(SASB)內容索引表	70
7.04	附錄四、確信項目彙總表	72
7.05	附錄五、確信機構意見書	73

1、關於本報告書

1.01 董事長的話

2024 年雖然在國際上烏俄戰爭，以哈衝突持續，但在美國通膨稍緩之下，美國聯準會在下半年陸續降息，激勵台灣上市櫃公司營收與獲利表現，台股指數在全球市場名列前茅，整個年度指數由 112 年底的 17,930 點上升了 5,105 點，漲幅為 28.4%；在市場成交方面，日均值為 5,142 億元，因此推升了經紀部門的獲利達 1.9 億元，因此在經紀部門及自營部門都有良好績效表現。公司 113 年全年歸屬公司淨利為 6 億 8 千 8 百萬元，每股 EPS 約為 1.98 元，雖然 113 年公司的資本額由 33.93 億元增加至 42.08 億元，增加了 24%，在公司獲利穩定良好的情況下，公司預計發放現金股利約 0.4 元，股票股利約 0.8 元。本公司去年完成增資後，公司資本結構更加健全，期許未來在全員努力下，能繼續維持成長。

致和證券成立 36 年來，一直本著致勝無央、和衷無敵，以取之於社會用之於社會，重視 ESG 永續發展經營。在公司治理方面，本公司持續遵循公司治理 3.0 永續發展藍圖，強化董事會職能，提升企業永續價值。本公司第 12 屆董事會設置獨立董事 3 席，一般董事 10 席，合計 13 席，其中女性董事有 6 席，佔整體董事席次 1/3 以上，董事會出席率達 92.1%，本公司除了提供多元化的董事進修課程外，並在公司的審計委員會、薪酬委員會、風險管理委員會、提名委員會、永續發展委員會、問責委員會，均有董事參與，則能讓公司治理更加健全，讓董事會治理制度更加健全，善盡管理應注意之義務並督促實踐永續發展，且隨時檢討實施成效，以確保永續發展政策之落實。

在企業社會責任方面：本公司對於員工、客戶及社會提供多元性的關懷措施。在員工方面，除提供安全健康的工作環境、每年健康檢查、員工旅遊、各項教育訓練、團體保險、員工儲蓄信託（目前有 70%員工參加）外，亦重視職場安全，辦公場所均投保雇主意外責任保險，並設有防火管理人員、急救人員及勞工安全衛生業務主管。公司另設有完善薪資福利、員工酬勞分配、退休金制度，並透過勞資會議與暢通溝通管道維護員工權益，積極推動性別平等與多元包容，鼓勵員工參與公益活動，致力於讓員工在職或退休後生活均有保障，並提升其職涯發展與社會參與感。

在客戶方面：落實友善公平待客原則，注意客戶個人隱私，強化客戶交易安全，優化客戶交易系統及服務品質。對於長者投資關懷，宣導正確投資觀念共同防止詐騙。

在追求永續發展的同時，我們深知資訊安全是企業穩健運營的基石。致和證券持續強化資訊安全防護，透過在網路、機房、伺服器等多層面加強安全設施，並定期實施社交工程演練、系統弱點掃描，全面提升資安防護能力及員工資安意識。為落實資訊安全管理，我們成立跨部門之『資訊

安全小組』，由總經理擔任召集人，定期檢討並應對如網路攻擊、勒索病毒、個資外洩等資安威脅，確保營運韌性與資訊資產安全。我們將資安視為企業永續發展的關鍵環節，致力於構建堅不可摧的資安防線，為客戶與利害關係人提供安全無虞的服務環境。

在企業社會參與面：本公司多年來持續與社會公益團體，如台南古都愛心會，辦理捐血活動，除了贊助款項外也積極動員員工與客戶參與，頗受各界好評，另外也長久與台南應用科技大學建立合作關係，每年提供財金系學生實習的機會，並提供該校學生畢業後的就業機會。公司對於有益於社會發展的文化藝術活動，積極參與支持或款項贊助，讓企業與社會結合促成良善發展。

在環境維護方面：建立環境管理制度，執行環境教育訓練，未來能逐年減少碳排 5%，持續建構永續環境，為愛護地球盡一份心力。

致和證券已成立了 36 年，目前資本額 42.08 億，依證券規模分級已達第三級券商，預期未來會朝向登記資本額 90 億的目標前進，公司的發展依靠制度、員工和社會大眾共同努力才能達成，我們將以 ESG 所設各項制度作為努力的目標。



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	4,208,292 仟元
淨銷售額	995,252 仟元
員工人數	207 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。

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 2024 年 01 月 01 日至 2024 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：2025 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	溫室氣體排放量依據 ISO 14064-1 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 Reporting Initiative, 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：welfare@jyhher.com.tw

電話：06-2219777

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 (2024 年)	中期目標 (2024 年~2026 年)	長期目標 (2024 年~2030 年)
E 環境 維 護	建構 永續環境	1. 能源管理 2. 水資源管理 3. 廢棄物管理 4. 溫室氣體排放數據揭露	1. 完成溫室氣體盤查內部作業。 2. 逐年減少碳排放 1%。 3. 持續建構永續環境。	1. 完成溫室氣體盤查外部查證作業。 2. 逐年減少碳排放，5 年目標 10%。 3. 持續建構永續環境。
	員工照護	1. 提供員工安全與健康工作環境。 2. 建立員工溝通對話管道。	1. 建立員工職涯能力發展計畫。 2. 提升員工滿意度達 80%。	1. 持續提升員工滿意度達 90%。
S 社 會 則 任	友善客戶	1. 落實友善公平待客原則，注重客戶個人隱私，強化客戶交易安全。 2. 優化客戶交易系統及服務品質，提升客戶滿意度。	1. 持續強化資安防護。 2. 持續優化客戶交易系統及服務品質。 3. 提升客戶滿意度達 80%。	1. 持續強化資安防護。 2. 持續優化客戶交易系統及服務品質。 3. 提升客戶滿意度達 90%。
	社會公益	1. 結合業務活動，實踐企業社會責任，為社會盡一份心力。 2. 鼓勵員工參與公益活動。	增加社會公益活動參與項目。	增加社會公益活動參與項目及參與深度。
G 公 司 治 理	營運績效	1. 提升獲利能力及經營績效。 2. 符合利害關係人期望。	1. 持續提升整體經營績效。 2. 符合利害關係人期望。	1. 持續提升經營績效並強化公司競爭力，符合企業永續經營精神。 2. 符合利害關係人期望。
	公司治理	1. 以健全公司治理為目標，持續建置有效之治理架構及相關道德標準。 2. 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. 以健全公司治理為目標，持續建置有效之治理架構及相關道德標準。 2. 建立良好董事會治理制度，善盡管理人之注意義務，督促實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。	1. 以健全公司治理為目標，持續建置有效之治理架構及相關道德標準。 2. 建立良好董事會治理制度，善盡管理人之注意義務，督促實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。

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。2024 年永續發展委員會共召開 4 次會議，成員平均出席率為 100%。

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，各小組按季召開會議，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

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組組長檢核資料，而後由永續發展委員會秘書辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

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，並監督其推動成效。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，113 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，並提報董事會核備。

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。。

113 年度評估結果顯示，董事會及各委員會整體表現介於 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，均符合相關法規與治理實務要求。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 94 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事會進修情形可參閱致和證股東會年報第 61 頁。

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	2024/10/22	ESG 投資與企業社會責任	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%、男性董事佔比為 54%，具員工身分之董事有 5 名佔比約 38%。

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，兩位獨立董事及董事長組成，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

本公司董事會至少每季召開一次，必要時並得召開臨時會議。公司各項業務績效、風險值概況、稽核查核情形及財務狀況等均於董事會會議上報告，另提報董事會事項包括：每半年為部門風險評估與績效報告及法令遵循報告、每年則為對公司履行誠信經營之情形進行檢視及報告。為落實誠信經營之理念，董事會恪遵「董事會議事準則」及相關法令規定，董事對於會議各項議案之討論或表決，與其自身或其代表之法人或其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司有利害關係時，於當次董事會應說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，即不得加入討論及表決，且討論及表決時予以迴避。

董事會運作情形

1. 本公司董事會於 113 年度董事會共召開 6 次，出席率 92%。
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「董事會議事規則」，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。
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。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。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 111 年 05 月 04 日至 114 年 05 月 03 日，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%。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)，請詳股東會年報第 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	30.76
	51 歲(含)以上	69.24

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季至少召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 92.1%。

2.03.2.3 提名與遴選

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，請詳本公司 2024 年股東會年報第 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

本公司董事薪酬依「薪資報酬委員會規程」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、會議出席費及各項津貼等，依本公司董事及經理人現行各項薪酬項目彙總說明規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 16~17 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同若高階主管退職制度不同，請說明差異項目。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 19 頁。

(1) 索回機制

目前本公司尚未明訂高階管理階層之獎金索回機制，惟高階主管之酬金發放已由薪資報酬委員會依據職務責任、部門績效及整體經營成果提報董事會核定。

(2) 薪酬與永續績效的連結

目前本公司尚未將 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。不過，公司高度重視永續發展議題，並已透過「永續發展委員會」及跨部門推動小組，積極推進各項 ESG 作為，未來將評估可行性，逐步將 ESG 目標與高階管理階層之績效考核連結，以強化永續績效之驅動力。

本公司已將永續相關指標納入個人年度績效考核，作為整體考核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。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2. 薪酬比率

本公司薪資措施依職務標準訂有薪資級距，且符合勞動基準法最低薪資標準，員工依職務等級、工作資歷及學歷等之劃分核薪。績效管理政策不分性別，全體員工皆依員工年度績效表現，作為薪資調整、職務晉升、績效獎金發放、員工紅利發放及年終獎金發放之依據，並評估員工工作態度及能力作為訓練發展之參考。

公司依據單位績效，並參考個人出勤與職等發放團體盈餘獎金，公司營業員與交易員訂有獎金辦法，依照參考公司未來風險調整之績效給予獎金。本公司重視職場多元與性別平等，在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。

薪酬比率

項目	2024 年	2023 年	2022 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	5.24	5.30	5.22
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	1	1.76	1

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。本屆審計委員會任期為 111 年 05 月 04 日至 114 年 05 月 03 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 6 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股東會年報第 26~30 頁。

2. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 2 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 111 年 05 月 12 日至 114 年 05 月 03 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 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股東會年報第 40~41 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。本屆風險管理委員會任期為 111 年 05 月 12 日至 114 年 05 月 03 日，風險管理委員會至少每季召開一次會議，2024 年風險管理委員會共舉行了 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股東會年報第 41~42 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。本屆提名委員會任期為 111 年 05 月 12 日至 114 年 05 月 03 日，提名委員會至少每年召開二次會議，2024 年提名委員會共舉行了 3 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股東會年報第 43~44 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。本屆永續發展委員會任期為 111 年 08 月 24 日至 114 年 05 月 03 日，永續發展委員會至少每季召開一次會議，2024 年永續發展委員會共舉行了 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股東會年報第 44~46 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。本屆問責委員會任期為 112 年 05 月 04 日至 114 年 05 月 03 日，問責委員會視情況召開會議，2024 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股東會年報第 46 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	06-2219777
員 工	管理部	06-2219777#382
供 應 商	管理部、經紀部	06-2219777#382
客 戶	經紀部	各分公司
	承銷部	02-27485556#290
	電券部	02-27485556#317
政府與主管機關	管理部	06-2219777#382
社區及團體	管理部、經紀部	06-2219777#382

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 2024 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	溝通方式與管道溝通頻率	2024 年溝通成效
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	公司官網設置股東專區及利害關係人專區(常態性) 發行年報與永續報告(常態性) 於公開資訊觀測站與公司網站揭露最新訊息(不定期) 投資人信箱(常態性) 發言人及代理發言人專責處理制度(常態性) 每月定期公告損益情形(常態性)	每年發行年報及永續報告書並揭露於公開資訊觀測站與公司網站。 2024 年重大訊息共發布 45 則。 2024 年公告 31 則。 2024 年股東常會提供中英文版年報及議事手冊等。 2024 年舉辦 1 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	舉辦教育訓練:強化員工專業素養與技能。(常態性) 安全工作環境。 員工旅遊。(常態性) 員工團體保險。(常態性) 勞資會議。(常態性) 辦理福委會各項福利措施。(常態性) 員工申訴信箱。(常態性)	內部及外部教育訓練。 執行防疫相關措施與宣導。 舉辦消防安全演習。 投保員工誠實保證保險。 2024 年舉辦員工年度健檢活動，共 118 人參加。 2024 年舉辦員工旅遊活動，共計 244 人參與，其中包含員工 111 人及眷屬 133 人。
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	制定採購管理辦法與原則 訂定取得或處分資產處理程序(常態性) 優先採購環境及社會友善性的產	依採購管理辦法與原則，執行相關採購。 依取得或處分資產處理程序作業。 採購具有環保標章之影印機。

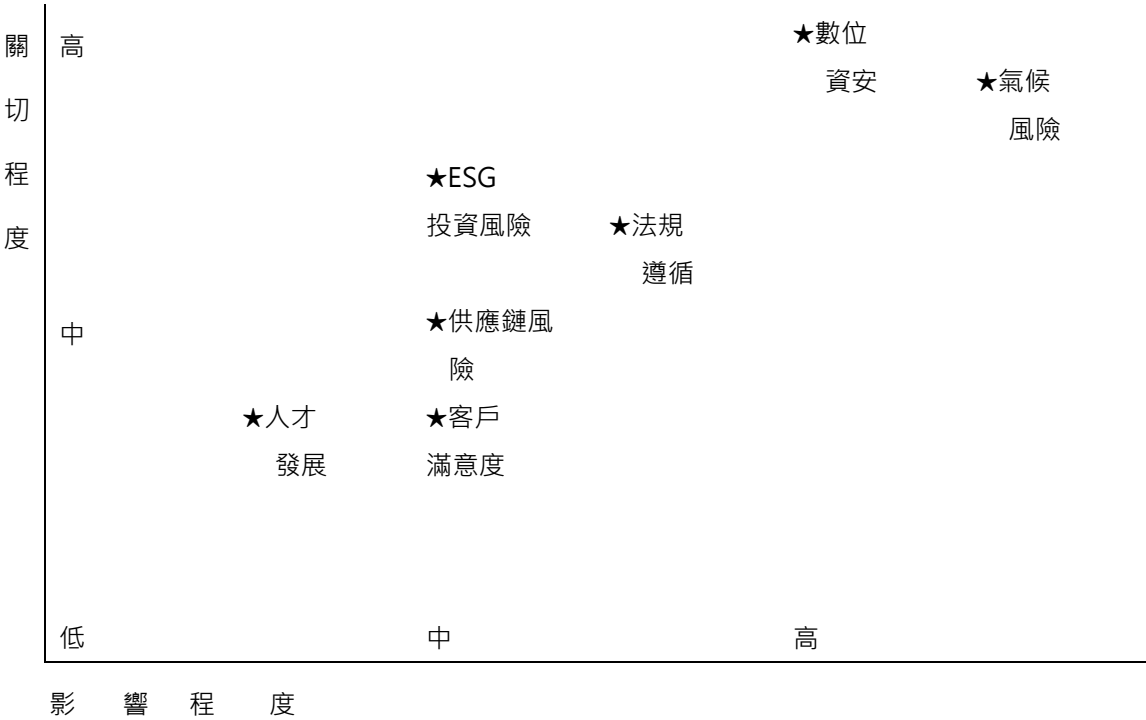
		品(常態性)	2024 年度年報揭露重要契約合計 9 項。
客戶	客戶隱私保護及資訊安全 法令遵循 誠信經營 風險管理 公司治理	設立金融友善服務專區(常態性) 客服專線(常態性) 客服 e-mail 信箱(常態性) 舉辦投資理財講座(不定期) 開發網路服務，提升交易安全(不定期) 行銷方案(不定期)	持續打造數位化平台，推出多項 e 化服務功能—線上簽署、零股交易、指紋及人臉變識。 辦理業務促銷活動 透過人員教育訓練及內部流程改善以提升客戶服務品質。 以專人或線上文件提供的方式，向客戶進行交易風險之解說。 依個人資料檔案安全維護辦法及資料調閱程序規定，落實執行客戶資料保密原則。 依本公司客戶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	參與證券公會各種委員會 舉行講座推廣各項政令宣導 專責稽核單位定期、不定期查核(常態性) 參加政府組織課程及座談會(不定期)	2024 年參與外部各主管機關舉辦接受證券、期貨、財富管理等在职訓練執照派訓且順利取得證照或展延共計 2,113.5 小時。 2024 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 24,190 人次，計 13,223 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	舉辦投資理財教育講座(不定期) 校園活動(每年) 公益團體合作(不定期) 社區與弱勢關懷、訪視(不定期) 公益愛心捐血(每年)	本公司逐年贊助經費並參與台南市古都愛心會年度捐血活動。 2024 年贊助台南愛樂管絃樂團，舉辦『臺南 400・世代傳承』音樂藝術活動，支持在地藝術發展，提升文化素

		公益捐獻(不定期) 舉辦與支持社會公益、學術、藝 文及環保活動(不定期)	養，實踐企業永續責任。 本公司持續與台南應用科技大學簽訂 學生校外實習合約。
--	--	--	--

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

2024 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 113 年整體營收分別為經紀部門 355,043 仟元、自營部門 632,206 仟元、承銷部門 2,699 仟元，其他營收 5,304 仟元，總合計 995,252 仟元，每股稅後盈餘約 1.98 元；財務比率方面，流動比率 488.64%，負債比率 17.26%，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		113 年度	112 年度
資產負債表	資產總額	\$ 8,746,669	\$ 7,627,945
	流動負債	1,470,826	1,933,895
	負債總額	1,510,085	1,969,148
	股本	4,208,292	3,084,811
	資本公積	517,077	192,145
	保留盈餘	2,350,257	2,126,895
	其他權益	160,958	254,946
	權益總額	7,236,584	5,658,797
財務績效	收益	\$ 995,252	\$ 1,148,064
	營業費用及支出	334,304	310,848
	營業利益(損失)	660,948	837,216
	營業外利益及損失	54,637	43,753
	稅前淨利	715,585	880,969
	所得稅利益(費用)	(27,361)	(4,992)
	稅後淨利	688,224	875,977

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		113 年度	112 年度
項目			
財務結構	負債占資產比率(%)	17.26	25.81
	長期資金占不動產及設備比率(%)	1,141.41	889.78
償債能力	流動比率(%)	488.64	308.23
	速動比率(%)	488.54	308.13
獲利能力	資產報酬率(%)	8.41	13.31
	業主權益報酬率(%)	10.67	17.61
	占實收資本比率%	營業利益	27.14
		稅前純益	28.56
		純益率(%)	76.30
		每股盈餘(元)	3.18

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	113 年度		112 年度	
項目	金額	比重%	金額	比重%
證券經紀業務	355,043	35.67	285,481	24.87
證券自營業務	632,206	63.52	849,864	74.03
證券承銷業務	2,699	0.28	6,445	0.55
其他營收	5,304	0.53	6,274	0.55
合計	995,252	100.00	1,148,064	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。

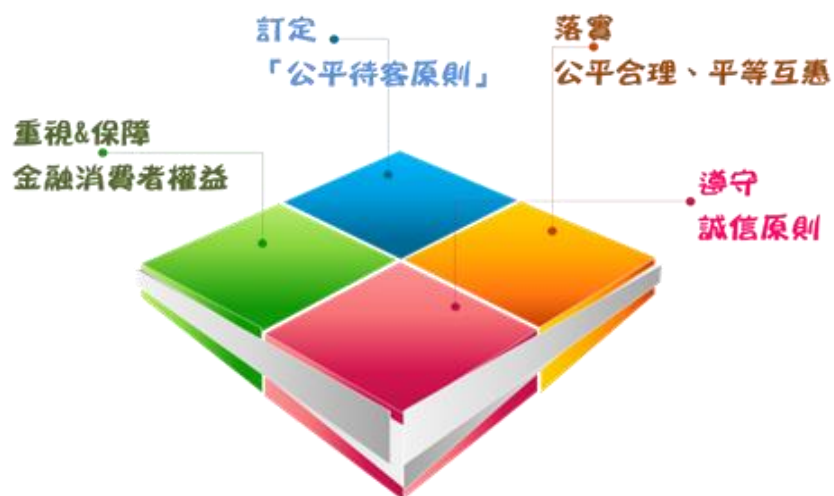
對於員工之行為與倫理準則，本公司與員工約定任職期間，需遵守誠信原則與操守事宜執行職務，並簽署切結書相關規範及守則，要求員工確實遵守，相關規範辦法重點如下：

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。

2024，本公司共受理檢舉案件共計 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：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：

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。

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。

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
113. Q4	796, 303, 875	145, 271, 902	129, 595, 817	1, 071, 171, 594
113. Q3	773, 320, 447	171, 924, 484	129, 595, 817	1, 074, 840, 748

資本適足率

期 間	Q1	Q2	Q3	Q4
113 年度	571	554	550	638
112 年度	454	549	563	585

風險管理評鑑

113 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 2024 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	2024 年度支付件數 (單位: 件)	2024 年度支付金額 (單位: 元)
2024 年度發生之罰鍰事件	113 年度-0 件	113 年度-0 元
以前年度發生之罰鍰事件	112 年度-1 件	112 年度-48 萬

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。

2024 年受主管機關裁及改善辦理情形(以下缺失案件均依主管機關規定完成改善)

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	總公司	CA-11210 受託買賣及成交作業 (六):「接受內部人員 (含證券交易輔助人之內部人員) 買賣應依證交所 (櫃檯買賣中心)『證券商內部人員在所屬證券商開戶委託買賣有價證券管理辦法』之規定辦理」。	獨立董事楊 00 原於合庫證券台南及高雄分公司與元大證券北府及林森分公司開立之普通交易帳戶未予註銷。	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對缺失情事，該人員已於查核期間註銷他券商證券帳戶。
2	總公司	CA-16610 管制卡領用及管理一、管制卡領用、(五) :「管制卡領用人應符合證券商負責人與業務人員管理規則」;暨「九、管制卡持有人員請假、停止執行業務或其他原因缺勤時，使用其持有之管制卡者，應依規定辦理代理移交手續並留存記錄」。	自營部門管制卡持卡人陳 00、高 00 請假之代理人孫 00、劉 00、陳 00 等資格不符，且管制卡持卡人請假代理移交及結束後均未變更密碼。	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對缺失事項對管制卡持卡人進行調整，原主管卡及櫃員卡持卡人各為一人，增加主管卡及櫃員卡各為二人，主管卡人員互為代理，櫃員卡人員互

						為代理，以此調整方式改善本公司缺失事項。
3	總公司	CC-18000 存取控制（五）、資料輸入管理、8：「應 依個人資料保護法妥善處理公司保有之個人資料，並定期或不定期稽核依個人資料保護法定義之個人資料 管理情形」。	個資盤點未完善。	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對個資盤點未完善之情事，本公司已依經濟部個資作業手冊，重新審視並編製本公司「個資盤點清冊」，於清冊表單載明個資盤點名稱及資料形式。
4	總公司	CC-17010 網路安全管理（十）、網路攻擊防護機制導入及安全性檢測、7：「核心系統身分驗證機制應防 範自動化程式之登入或密碼更換嘗試，非核心系統宜 防範自動化程式之登入或密碼更換嘗試」。	未建置核心系統自動化登入防範機制。	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對未建置核心系統自動化登入防範機制之情事，已於核心系統「建置 web 登入畫面新增隨機碼驗證功能」，以加強網路攻擊防護機制與安全性。
5	總公司	CC-19000 系統開發及維護（十九）：「提供網際網路下單服務之核心系統上架前及系統更新時應執行源碼 掃描安全檢測」。	網際網路下單服務之核心系統於上線前未辦理源碼掃描	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對網際網路下單服務之核心系統於上線前未辦理源碼掃描檢測之情事，

			檢測。			已委託資訊廠商辦理。
6	總公司	CC-19000 系統開發及維護 (十五)、資訊系統弱點掃描、2：「針對系統弱點其相關風險撰寫說明與安裝 修補」。	對於弱點掃描之結果未確實進行追蹤改善。	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對弱點掃描之結果未確實進行追蹤改善之情事，已委託資訊廠商針對本公司弱點掃描結果之問題進行修補改善。
7	總公司	CC-21100 新興科技應用 (二) 社群媒體、3、(3)：「對經營之社群媒體應標示證券商名稱、聯絡方式、許可證字號、客戶申訴聯繫方式及處理窗口，以區別 為官方經營之社群媒體」。	社群媒體(FB)未標示許可證號。	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對社群媒體(FB)未標示許可證號之情事，本公司已於社群媒體(FB)標示許可證號，以供區別。
8	總公司	CC-17020 電腦系統及作業安全管理 (三)、電腦媒體之安全管理、6：「應建立機密性及敏感性資料媒體 之相關處理程序，防止資料洩露或不當使用」。	防止資料外洩機制未完善。	非金錢制裁	公司注意改善及落實內部控制制度之執行	針對防止資料外洩機制未完善之情事，本公司對於 USB 管控，重新檢視並進行使用權限調整，以避免過度開放人員使用該項功能，及防止資料洩露或不當使用。

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：

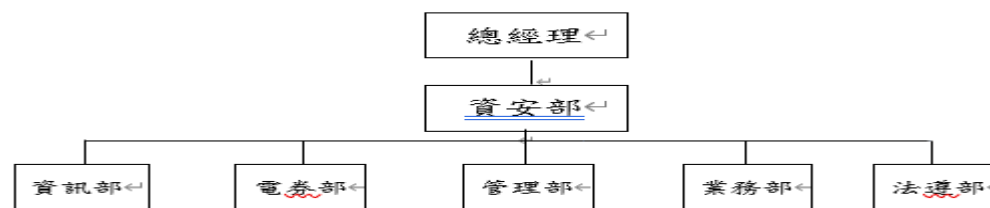
- 訂定「資訊安全政策」、「營運持續計畫」，明定資訊安全的目標、原則和規範及確保發生災害或中斷時，組織能夠迅速恢復正常營運。
- 配置資訊安全專責主管及專責人員 1 名，落實管理和執行資訊安全管理與政策
- 導入 DDoS 防護機制：以提供保護，偵測和阻止 DDoS 攻擊。
- 導入防火牆、應用程式防火牆(WAF)和入侵防護系統(IPS)，監控和控制網路流量、保護網站和應用程式的安全及檢測和防止網路攻擊, 以更全面的資安保護。
- 定期進行社交工程演練，加強員工社交工程攻擊的警覺性，提高安全意識和應對能力，同時優化公司的安全架構和防護措施，以確保資

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

113 年度並無因重大資通安全事件。



4.05.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈「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」供相關單位遵循。

2024 年度本公司未收到任何疑似資安疑慮之投訴事件，亦無客戶個人資料外洩、資訊遺失或資訊安全事件等情事發生。

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 2024 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

2024 年自營投資 ESG 永續產業金額達新台幣 4.14 億，占整體投資部位 11.55%。

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，予以召募任用，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，以及追綜縱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)2219777#382 (02)27485556

申訴專用傳真：(06)2286201 (02)27644581



5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 207 人，男女性占比分別為 27%及 73%，而女性主管占比為 9.7%。
本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	57	0	0	0	57
女性	150	0	0	0	150
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	207	0	0	0	207

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

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
地區-南部	138	0	0	0	138
地區-北部	69	0	0	0	69

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

2024	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，2024 年共進用身障員工 2 人，占全體員工的 0.96%，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，2024 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率為 9.17%，員工離職率則為 8.69%；與過去 2 年水準無明顯差異。

員工多元化

2024	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	57	27.53%
女性	150	72.47%
其他	0	0
平均年歲	53.17(歲)	
原住民	0	0
身心障礙	2	0.97

新進與離職員工資訊

2024	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	2	0.97 %	4	1.93%
女性	17	8.12 %	14	6.76%
臺灣	19	9.17 %	18	8.69%
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

2024 總申請育嬰留停人數：0 人；實際於 2024 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 59.9%。

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

2024	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	0	0
當年度申請留職停薪人數	0	0	0
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。2024 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，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 74 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 74 小時，較前一年持平，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

2024	主管	非主管	合計
男性	888	3330	4218
女性	1702	9416	11118
合計	2590	12746	15336

【公司內部教育訓練】



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，113 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 2024 年度總工時為 400,752 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

2024	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

2024	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



捐血一袋、救人一命，號召員工熱血挽袖響應，以實際行動回饋社會，鼓勵員工將自己的熱血化為溫暖的愛心，傳遞給最需要的病人。公司每年持續參與並贊助古都愛心會舉辦的捐血活動，為醫療體系注入關鍵資源。現場亦設有健康諮詢與公益宣導攤位，深化活動影響力。未來，將繼續推廣這份有意義的企業傳統，善盡社會責任。



透過贊助文化活動，結合台南愛樂管絃樂團的演出，今年 2024 年為慶祝台南建城 400 年，主軸為「臺南 400・世代傳承」，跨界演繹百年來府城在地作曲家與作詞家的經典名曲，近 200 人的演出，動員眾多、氣勢非凡！

為實踐企業永續發展承諾，本公司不僅關注公益慈善，亦積極投入精緻藝術領域，透過支持表演藝術的培育與普及，提升社會藝術文化素養，共同展現積極正向的生命態度。



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

本公司參考 IPCC AR6 所提出之 SSP 情境架構，選用 SSP1（可持續發展）與 SSP5（高碳依賴）作為兩端基準進行評估。透過這些情境模擬本公司在不同政策與市場條件下可能面臨的氣候風險（如極端災害、碳稅增加），評估對財務報表之潛在衝擊。

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 2025 年起由第三方查證碳排數據，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	2024 年	2023 年	2022 年
範疇一 (tCO ₂ e)	1.046	1.170	1.201
範疇二 (tCO ₂ e)	465.023	478.888	511.282
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)	466.069	480.058	512.483
減少目標量(年減 2%)	(9.601)	(10.250)	(10.621)
較前一年度減少排放量(%)	減少 13.989(2.91%)	減少 32.425(6.33%)	減少 18.582(3.50%)
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)	0.468	0.418	12.397

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 1.046tCO₂e。

註 7：範疇二依據地點基準、市場基準排放量為 465.023tCO₂e。

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	112 年度	113 年度	與前一年度比
用電度數 (度)	855,026	835,126	-19,900
CO2 排放量(kg)	478,888	465,023	-13,865

備註：1. 數據來源為台灣電力公司計算之度數及碳排量。

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	112 年度	113 年度	與前一年度比
自來水度數 (度)	8,122	6,979	-1,143
CO2 排放量(kg)	1,170	1,046	-124

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 112、113 二個年度相比，113 年度有逐步朝減碳目標。

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	7
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	8
		1.03.6 聯絡窗口	10
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	9
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	10
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	7
		4.07 供應商管理	41
2-7	員工	5.01.2 人力組成	44~46
2-8	非員工的工作者	5.01.2 人力組成	44~46
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	17
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	17
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	13~14
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	13
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	13
		2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	13~14
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	17
		4.02 誠信經營	31~32
2-16	溝通關鍵重大事件	3 利害關係人與重大主題	21~25

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	19~20
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	14
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略 董事長的話	10 5~6
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	31~32 41 42
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	31~32 41 42
2-25	補救負面衝擊的程序	4.02 誠信經營	31~32
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02 誠信經營	31~32
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	36
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	41
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	21~25
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	50
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	26
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	27
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	28
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	28~30
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	68
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	4.07 供應商管理	41

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	31~32
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	31~32
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	61
302-3	減少能源消耗	6.03.1 能源使用政策	60~61
GRI 303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	6.04 水資源管理	62
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	58~59
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	58~59
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	58~59
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 溫室氣體管理	58~59
305-5	溫室氣體排放減量	6.02 溫室氣體管理	58~59
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	41
		3.01 利害關係人議合	21~25
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	41
		3.01 利害關係人議合	21~25
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	45~46
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	46~48

401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	46~48
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	52
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02 職業安全及衛生	52~54
403-3	職業健康服務	5.02 職業安全及衛生	52~54
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	52~54
403-6	工作者健康促進	5.02 職業安全及衛生	52~54
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	52~54
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	53~54
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	50~51
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	50~51
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	16~17
		5.01.3 員工多元包容及平等	45~46
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	18~19
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	39~40

GRI 內容索引表說明

使用聲明	致和證券已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	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)本公司「董事會」為氣候相關議題的最高治理單位，負責監督與管理氣候相關風險與機會，並推動公司整體氣候議題之策略。 (二)董事會轄下設立「風險管理委員會」與「永續發展委員會」，皆由獨立董事或董事為委員會召集人，展現公司對於氣候治理之重視。 (三)本公司氣候治理由「風險控管部」與「永續發展推動小組」，各自對董事會所屬的「風險管理委員會」與「永續發展委員會」報告管理執行進度與成效。																								
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)。	<table><tr><th>風險類型</th><th>短期</th><th>中期</th><th>長期</th><th>財務影響</th><th>應對策略</th></tr><tr><td>實體風險</td><td>極端氣候影響業務運營</td><td>設備受損、保險成本上升</td><td>長期氣候變遷影響營運據點</td><td>營運中斷、資產損失</td><td>加強基礎設施韌性、購買保險</td></tr><tr><td>轉型風險</td><td>碳稅與法規變更</td><td>投資高碳產業曝險增加</td><td>長期能源成本上升</td><td>投資組合受影響</td><td>增加綠色金融投資、減少碳密集型資產</td></tr><tr><td>機會面</td><td>發展數位金融</td><td>低碳技術投資</td><td>企業低碳轉型</td><td>營運成本降低、增加市場競爭力</td><td>提升綠色金融業務、強化 ESG 投資</td></tr></table>	風險類型	短期	中期	長期	財務影響	應對策略	實體風險	極端氣候影響業務運營	設備受損、保險成本上升	長期氣候變遷影響營運據點	營運中斷、資產損失	加強基礎設施韌性、購買保險	轉型風險	碳稅與法規變更	投資高碳產業曝險增加	長期能源成本上升	投資組合受影響	增加綠色金融投資、減少碳密集型資產	機會面	發展數位金融	低碳技術投資	企業低碳轉型	營運成本降低、增加市場競爭力	提升綠色金融業務、強化 ESG 投資
風險類型	短期	中期	長期	財務影響	應對策略																				
實體風險	極端氣候影響業務運營	設備受損、保險成本上升	長期氣候變遷影響營運據點	營運中斷、資產損失	加強基礎設施韌性、購買保險																				
轉型風險	碳稅與法規變更	投資高碳產業曝險增加	長期能源成本上升	投資組合受影響	增加綠色金融投資、減少碳密集型資產																				
機會面	發展數位金融	低碳技術投資	企業低碳轉型	營運成本降低、增加市場競爭力	提升綠色金融業務、強化 ESG 投資																				
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1. 面臨異常氣候之風險，天然災損如颱風、水災、旱災等極端氣候存在營運中斷之風險。對財務之影響為：營收損失、成本增加。 2. 轉型風險 (1)減碳政策與法規因應之風險。 (2)企業碳足跡及溫室氣體排放量之管制。 (3)採購時需，對於供應鏈是否符合相關政策與法規需進行評估作業。 3. 對財務之影響為：成本增加。																								

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。	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。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」。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，宜統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，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。				
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。	目前尚未採用。				
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	風險類別		因應策略
			實體風險	1. 面臨異常氣候之風險，天然災損如颱風、水災、旱災等極端氣候存在營運中斷之風險。	1. 增強設備的防護與韌性，降低受損程度。 2. 強化面臨災變時危機處理因應措施。
				2. 數位金融趨勢，設備防護與韌性要求提高，資訊安全維護成本驟增。	1. 資安設備升級。 2. 資安專責部門及人員設立與配置。
				3. 投資部門標的能否符合相關政策法規帶來衝擊與影響	1. 執行業務時，將永續相關法規納入投資政策。
			轉型風險	1. 減碳政策與法規因應之風險。 2. 企業碳足跡及溫室氣體排放量之管制。	1. 執行業務時，將永續相關法規納入內部控制制度。 2. 訂定減碳目標與執行計畫。
2. 採購時需，對於供應鏈是否符合相關政策與法規需進行評估作業。	1. 導入綠色採購。 2. 供應商管理，支持低碳、永續商品的企業。				

項目	執行情形
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未採用。
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。	目前尚未採用。
9-1-1 最近二年度溫室氣體盤查資訊。	目前尚未採用。
9-1-2 最近二年度溫室氣體確信資訊。	
9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	

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	44
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	36
	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	21-25 31-32
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	39-40 31-32
	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	2024 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)的法律訴訟產生之財務損失總金額	FN-IB-510b. 3	2024 年度並未有與專業誠信有關的法律訴訟案件	—
	說明確保專業誠信(包含注意義務)的方法	FN-IB-510b. 4	4.02 誠信經營	31-32
系統風險管理	全球系統性重要銀行 (G-SIB) 分數	FN-IB-550a. 1	本公司非屬 G — S I B 銀行。	—
	說明壓力測試結果及如何將其整合至資本適足性規劃、公司長期策略和其他商業活動	FN-IB-550a. 2	4.04 風險管理	34-35

7.04 附錄四、確信項目彙總表

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
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(件)：0 ●與個資相關的資訊外洩事件占比(%)：0 ●因資訊外洩事件而受影響的顧客數(人)：0	數量，百分比(%)	
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	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	113 年度未辦理金融教育講座相關活動。	數量	
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	一、透過數位化金融服務與友善設計，提升交易便利性與社會包容性，包括提供： 1. 線上開戶、資料異動、電子簽署與股東會投票等數位申辦功能，有效降低作業成本與紙本使用，具環境效益。 2. 針對高齡客戶設置無障礙金融友善服務專區與反詐騙提醒，強化資訊可近性與金融消費者保護。 3. 另推行交割分戶帳制度，客戶得免新設銀行帳戶，降低行政作業碳足跡，落實節能減碳與普惠金融精神。 二、綠色投資(章節 4.08)	不適用	頁碼 41

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(即)
14th Fl., 111 Sec. 2, Nanjing E. Rd. Taipei 10485, Taiwan
T: +886(2)2516-6255 | F: +886(2)2516-0312
www.bakertilly.tw

會計師有限確信報告

NO. 01631130ESG

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 113 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 113 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)發布之通用準則、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「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 113 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。

正風聯會會計師事務所

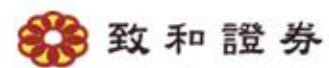
會計師：吳欣亮

民國 114 年 8 月 8 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
一之一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	2024 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 2024 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	2024 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 2024 年度未辦理金融教育講座相關活動。	依據證交所之「上市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。 故統計致和證券實體「期貨經紀商及期貨交易輔助人」宣導講座參與人數。	無

編號	標的資訊	適用基準	對應章節
指標四	2024 年度自營部門 對台灣永續產業投 資總金額達\$414,473 仟元，佔自營部總投 資比例 11.55%。	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



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

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