



PRIMASIA
犛亞證券

PST

2024
犛亞證券

Sustainability Report

永續報告書



目錄 CONTENTS

About Us 關於犇亞

董事長的話·····	02	關於犇亞證券·····	05
關於報告書·····	03	重大議題鑑別與利害關係人議合·····	10
永續重點成果·····	04	重大議題管理方針·····	14

Chapter 1 公司治理

1

1.1 永續願景 ·····	21
1.2 公司治理 ·····	26
1.3 誠信經營與法規遵循 ·····	32
1.4 風險管理 ·····	37
1.5 綠色營運 ·····	41

Chapter 2 永續金融

2

2.1 永續金融推廣 ·····	51
2.2 理財及反詐騙知識宣導 ·····	55
2.3 資安防護提升 ·····	58
2.4 優質客戶服務 ·····	64

Chapter 3 幸福職場與社會共榮

3

3.1 人才吸引與留任 ·····	70
3.2 人才培育與發展 ·····	80
3.3 職業安全與員工健康 ·····	82
3.4 推動社會共好 ·····	85

Appendix 附錄

附錄一：全球永續性報告指標 GRI 準則內容索引 ·····	87
附錄二：會計師獨立確信報告書 ·····	91

董事長的話

113 年全球股市普遍表現強勁，主要受到科技產業表現強勁，臺股亦受惠於半導體及人工智慧相關產業推動，臺股加權指數全年漲幅近三成，創下歷史最大漲幅紀錄，上市櫃市值來到 80.72 兆元創新高，外資年度賣超 6,951 億元，投信在 ETF 熱潮下，年度買超 8,320 億元，改寫新高；就全球主要股市來看，臺股加權指數表現優於僅次於美國那斯達克指數。臺股加權指數從年初 17,930 點上漲至 23,035 點，共計上升 5,105 點，漲幅約 28.5%。本公司證券經紀業務，成交量由 112 年約 4,183 億，上升至 113 年約 5,618 億，成長約 34%。

本公司 113 年營運，在經紀業務方面，主要承作國內證券及期貨經紀相關業務，其受託買賣手續費及營業外等收入為新台幣 273,563 仟元，扣除相關營業費用 300,748 仟元，合計虧損 29,585 仟元。自營業務則為買賣股票、債券、衍生性金融商品等業務，合計營業證券出售、股利、評價及其他利益等淨收入約 354,307 仟元，扣除必要營業費用後盈餘為 275,337 仟元。承銷業務方面，承銷手續收入等 1,583 仟元，扣除費用後虧損 16,407 仟元。加上公司於 113 年第四季出售總公司營業處所不動產，處分利益 278,905 仟元，總計全公司稅後盈餘 508,250 仟元，每股盈餘 4.47 元。

股權募資受惠資本市場熱絡。113 年股權相關募資金額 6,321 億 (+64% y-y)，其中可轉債以及 SPO 大幅成長，募資金額分別為 2,505 億 (+91% y-y) 以及 2,111 億 (+35% y-y)。IPO 也回溫，2024 IPO 合計 586 億 (+54% y-y)。公司債則下滑 40% 至 2,156 億。整體承銷市場募資金額 8,476 億 (+14% y-y)，為近三年新高。

展望 114 年，全球經濟仍具韌性，通膨亦將緩步回落，在全球股市連續兩年大漲後，美股與科技類股估值已有偏高現象，要連續第三年大漲將有一定難度。若 AI 的終端需求不若預期，則將使 114 年股市面臨的震盪加大。114 年金融市場面對挑戰不少，其中又以美國川普政策、各國央行不同步的貨幣政策、中國不動產市場前景，以及地緣政治衝突如俄烏及中東戰爭等最為關鍵，不僅影響台灣出口表現，也透過金融市場及進口物價影響台灣內需及消費，值得預先研判並加以關注。

本公司仍將持續增強軟硬體設備及資通安全，積極推展經紀業務之低風險線上圈存電子交易，優化線上開戶及電子交易平台，並開發優質客戶與專業法人，發展各項業務，以提升營運綜效；遵循法令規章並加強內部控制及風險控管制，增強公司體質與競爭力，穩健務實經營策略，以創造公司及股東最佳利益。

董事長 陳智亮



華亞證券

關於報告書

犇亞證券股份有限公司（以下簡稱「犇亞證券」）秉持透明、公開及誠信原則，發行 2024 年永續報告書（以下簡稱「本報告書」），向利害關係人說明本公司在環境、社會、公司治理面之永續議題投入成果，朝向實現企業永續經營藍圖邁進。

本報告書為犇亞證券首度發行之永續報告書，未來將定期發布並於犇亞證券官網永續發展專區揭露相關資訊，預計下一本發行時間：2026 年 8 月。

報告邊界與揭露範疇

本報告書的資訊揭露範疇涵蓋犇亞證券總公司、網路分公司、鑫豐分公司，與本公司的財務報表涵蓋的實體一致，資訊數據範疇涵蓋財務、環境及社會面績效。

報告時間

本報告書內容主要涵蓋時間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日財務及非財務資訊，部分內容亦涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前及 2024 年 12 月 31 日以後之資訊。

資訊管理

本報告書所揭露之數據或資料，係由犇亞證券各權責單位提供，經公司治理部門彙整、確認後提報至董事會。本報告書之非財務資訊主要來自各部門業務範疇的績效成果，而財務數據則彙整自犇亞證券財務報表，若有任何數據範疇調整，將於附註說明，主要貨幣單位為新台幣元。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書依循全球報告倡議組織（GRI）發布之新版 GRI 通用準則（GRI Universal Standards 2021）與相關主題準則編製，同時參考證券商櫃檯買賣中心《證券商編製與申報永續報告書作業辦法》、《證券商永續揭露指標》、《證券期貨業永續發展轉型執行策略》、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）指標作為報導原則。

報告書確信

本報告書是由安永聯合會計師事務所依循 GRI 準則（GRI Standards）及 ISAE 3000 有限等級（Limited Assurance）確信標準進行查證，確保資訊揭露可靠度，有限確信報告請詳本報告書附錄之獨立確信報告書。

報告書聯絡單位

如對本報告書有任何指教或疑問，歡迎透過以下方式聯繫。

聯絡窗口：犇亞證券股份有限公司 公司治理主管盧彥豪

電話：02-25488856

電子郵件信箱：jefflu@primasia.com

地址：臺北市松山區復興北路 99 號 3 樓

公司網址：<https://www.estockking.com/>

永續重點成果

環境友善

16 和平與正義
制度



12 責任消費與
生產



13 氣候行動



- 成立**永續發展推動小組**
- 訂定**永續發展年度計畫**
- **無**重大違反社會、經濟法規或罰款事件
- 榮獲 2024 年證券商反詐騙評鑑活動**優秀獎**
- **無**資訊安全洩露、侵犯客戶隱私、遺失客戶資料的投訴事件或申請評議案件

社會共榮

3 健康與福祉



5 性別平等



8 就業與經濟
成長



- 男性同仁平均年資 **12.3** 年、女性同仁平均年資 **15.5** 年
- **無**發生重大職業災害事件
- 同仁平均教育訓練時數 **19.5** 小時
- **無**職場性騷擾事件
- 2024 年贊助 AYO 亞洲青年管弦樂團 **1,200,000** 新台幣

公司治理

1 消除貧窮



4 教育品質



10 減少不平等



- 近五年台股證券數新增 **4,410** 戶
- **0** 違約
- 圈存交易占比 **80.44%**
- 三合一盤模式下載數 **16,561** 次
- 上下分割視窗客戶登入數 **73,729** 人

關於犇亞證券

公司簡介

犇亞證券成立於 1989 年，隸屬於犇亞集團，多年來堅持「信實、穩健、專業、嚴謹」之經營理念，致力提供以大中華經濟圈為投資標的之專業投資人、基金經理人及跨國性企業客戶最佳的投資策略、理財顧問及金融服務，朝穩定之永續發展為目標。犇亞證券主要業務為證券經紀、投資理財顧問、保證金交易、選擇性承銷業務、指數期貨交易及企業理財金融服務等。我們的電子交易平台提供客戶便捷交易方式，包括線上下單與 APP 下單等。除了股票買賣外，我們同時也提供客戶即時交易資訊與多樣性投資選擇，從無風險／低利潤，到低風險／高利潤等不同的投資方式。同時，犇亞也專精於為各種投資型態，提供最嚴謹的投資策略建議。專業的研究分析是犇亞的指南，我們深信專業的市場研究是成敗的關鍵，因此，信用及風險管理一直是我們經營業務的重心。

犇亞證券基本資料

公司名稱：犇亞證券股份有限公司

創立時間：1989 年 6 月 26 日

股票代號：000601

資本額：新台幣 11.3 億元

產業別：證券

主要業務：證券經紀、投資理財顧問、保證金交易、選擇性承銷業務、指數期貨交易及企業理財金融服務

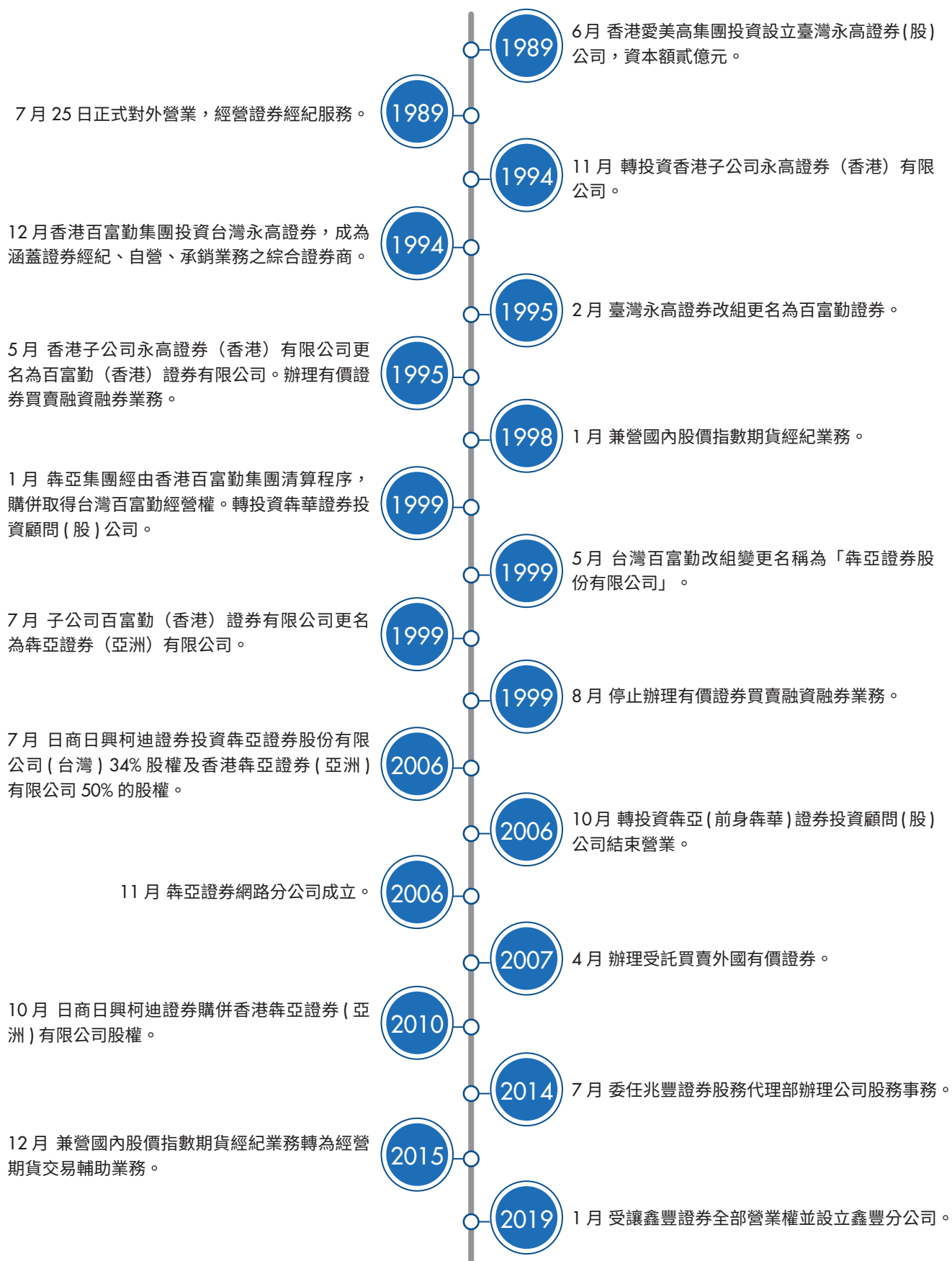
營業據點數量：3 處

員工人數：119 人

總公司地址：臺北市松山區復興北路 99 號 3 樓



公司沿革



犇亞服務價值鏈



營運績效

犇亞證券 2024 年營業收入達新臺幣 3.23 億元，稅前淨利達新臺幣 5.12 億元、每股盈餘（稅後）新臺幣 4.47 元，詳細財務績效詳本公司 2024 年股東會年報 P. 47。

財務績效

單位：新台幣仟元

犇亞證券近 3 年經營績效			
項目	2022	2023	2024
營業收入	166,581	54,270	323,244
營業費用及支出	(286,133)	(331,713)	(396,108)
營業淨利 (損)	(119,552)	(277,443)	(72,864)
營業外收入及支出	136,272	223,334	585,114
稅前淨利 (損)	16,720	(54,109)	512,250
所得稅費用	(1,100)	4,190	4,000
本期淨利 (損)	15,620	49,919	508,250
有形資產	375,584	371,632	174,181
每股盈餘	0.14	(0.44)	4.47
每股股利	1 元	0.25 元	
每股現金股利	1 元	0.25 元	

單位：新台幣仟元

犇亞證券相關經濟價值				
類型	項目	2022	2023	2024
產生之直接經濟價值	營業收入	166,581	54,270	323,244
	營業淨利 (損)	(119,552)	(277,443)	(72,864)
	營業外收入及支出	136,272	223,334	585,114
分配之經濟價值	營運成本	52,258	73,980	75,426
	員工薪資和福利	143,294	135,108	222,891
	社區投資 / 捐贈	-	1,653	-
留存之經濟價值	保留盈餘	299,611	217,698	727,132

單位：新台幣元

取自政府之財務援助			
項目	2022	2023	2024
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	344,446	143,803	142,027
獎勵	-	-	98,750
合計	344,446	143,803	240,777
本公司積極投入經費於研究發展，同時配合各營業據點及政府政策，如產業創新、導入智能 AI 等各項措施，2024 年本公司總計獲得新台幣 240,777 元。			

參與公協會

組織名稱	角色	2024 年重要討論事項
中華民國證券商業同業公會	會員	-
中華民國期貨業商業同業公會	會員	-

組織名稱	角色	2024 年重要討論事項
中華民國證券商同業公會	經紀委員會委員	為建構友善金融環境，主管機關函囑本公會研訂「證券商服務失智者或疑似失智者之實務參考做法（草案）」
中華民國證券商同業公會	經紀委員會委員	主管機關函囑本公會製作身心障礙者取得金融服務相關程序之易讀版本，本公會已於 2024 年 12 月委託財團法人愛盲基金會製作，謹報請鑒察。
證券商同業公會	業務電子化委員會委員	有關業務電子化業務之聯繫、協調、改進事項及業務電子化業務相關法規之研議及建議事項。
F-ISAC 金融資安資訊分享中心	會員	提供金融資安情資預警及聯防機制，以提升金融產業整體資安治理能力，強化金融資安聯防體系，穩定金融市場秩序。
證券公會：金融科技專案小組	委員	2024 年完成第一階段開放證券規劃



重大議題鑑別與利害關係人議合

重大主題分析流程

犇亞證券依 AA1000SES 利害關係人議合（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）及 GRI Standard 永續性報告指引等，分別鑑別與本公司相關利害關係人及 22 項永續議題後，運用重大議題鑑別問卷調查利害關係人對永續議題關注程度，作為本報告書揭露資訊基礎，確保報告書內容與利害關係人期待相符，以達良好溝通之效。

犇亞證券重大議題鑑別程序

STEP 01

鑑別利害關係人

犇亞證券依據 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）原則為標準，定義「對公司產生影響或受公司影響的內、外部團體或個人」，基於此定義，鑑別出犇亞證券 7 大利害關係人：員工、客戶、主管機關、股東、供應商、社區、媒體，作為本報告書重點溝通對象。

STEP 02

蒐集關注議題

藉由依循永續性報導準則 GRI Standard 之考量面向、國內外同業關注議題及全球重大永續趨勢，聚焦與犇亞證券營運業務相關的永續議題，最終篩選出社會面（9 項議題）、環境面（7 項議題）、治理面（6 項議題），共計 22 項永續議題。

STEP 03

分析與確認重大議題

以 GRI 永續性報導準則為基礎，設計並發放「犇亞證券利害關係人關注議題調查問卷」，依據調查結果確認利害關係人對永續議題的關注程度後，再由高階主管審核及評估議題對組織的衝擊程度，最後經重大主題矩陣圖分析，決定出 10 項重大主題。

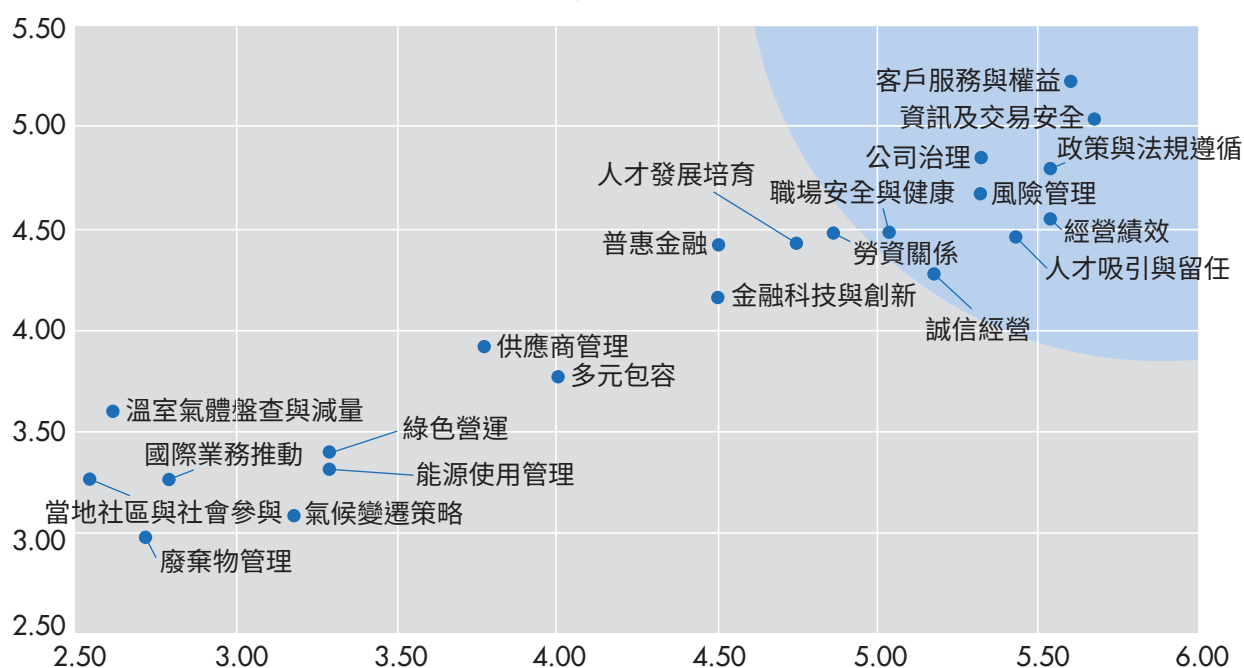
STEP 04

審查重大主題與溝通

將重大主題納入與利害關係人回應溝通要項，檢視報告書是否完整呈現永續管理策略與衝擊鑑別，並於本報告書揭露之。

重大主題矩陣

重大議題綜合衝擊矩陣



利害關係人溝通

利害關係人	對犇亞之意義	關注主題	溝通管道	溝通頻率
主管機關	本公司恪守主管機關相關指導、政策及法規遵循要求	• 公司治理與誠信 • 政策與法規遵循 • 勞資溝通 • 職業健康安全 • 客戶健康安全	公文、會議	不定期
			公開資訊觀測站公告	不定期
股東	股東的支持為犇亞證券穩健成長的動力，犇亞證券提升資訊透明度，維護股東權益。	• 風險管理 • 公司治理 • 客戶服務與權益 • 政策與法規遵循	股東會	每年一次
			董事會	每季一次
			公開資訊觀測站公告	不定期
			2024 年重點溝通回應情形： • 參加主管機關舉辦之會議及各宣導會 • 配合主管機關監理及查核，提升公司專業能力 • 參與政府機關辦理公司治理評鑑	
股東	股東的支持為犇亞證券穩健成長的動力，犇亞證券提升資訊透明度，維護股東權益。	• 風險管理 • 公司治理 • 客戶服務與權益 • 政策與法規遵循	2024 年重點溝通回應情形： • 召開股東常會，股東常會決議事項，以股東報酬最大化為考量 • 發行年報 • 透過公開資訊觀測站，定期公告揭露財務報告與每月合併營收等資訊	

利害關係人	對犇亞之意義	關注主題	溝通管道	溝通頻率
員工	員工為重要資產，本公司提供公平薪酬福利及健康職安環境，促進人才留任	- 員工待遇與福利 - 政策與法規遵循 - 經營績效 - 勞資溝通	全公司勞資會議	定期
			檢舉信箱	即時
			教育訓練	不定期
			面對面溝通、書面資料、電話	即時
			講座及宣導	不定期
	2024 年重點溝通回應情形： - 實施各級別教育訓練課程 - 每年員工旅遊及尾牙等活動 - 績效考核與溝通 - 設有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，保障人權 - 運用檢舉信箱			
客戶	犇亞營收之基礎	- 品質管理 - 客戶服務 - 集客促銷	Yahoo 股市廣宣	2024/2~2025/1
			品評推廣促銷活動	不定期
			歐洲聖誕市集活動	2024/12
			大型掛名贊助活動	不定期
			大型展覽活動	不定期
			講座	不定期
			專線／服務信箱	即時
			媒體	不定期
			網站、FB 粉絲團	即時
	2024 年重點溝通回應情形： 客戶可透過公司 E-mail、信件等方式與公司網站的利害關係人專區聯繫並反映任何問題，公司建立各業務聯絡人制度，負責說明與表達意見			

利害關係人	對犇亞之意義	關注主題	溝通管道	溝通頻率
供應商	供應商提供犇亞所需的設備和服務，支持本公司的服務和運營活動。	• 公司治理與誠信 • 客戶健康安全 • 品質管理 • 政策與法規遵循	面訪	不定期
			電話、函文、會議	不定期
	2024 年重點溝通回應情形： 支持節能減碳政策，採用環保綠建材與綠色採購			
媒體	提高犇亞證券品牌知名度	新戶優惠訊息	Yahoo 股市	2024/2~2025/1 每日
社區	犇亞貫徹企業社會責任，與當地社區保持良善關係，具體實行社會回饋，增進地方福祉	• 社區發展計畫 • 客戶健康安全 • 客戶服務	社會參與活動	不定期
			專線／服務信箱	即時不定期
	2024 年重點溝通回應情形： 贊助公益團體捐款及與公益團體合作公益活動			



重大議題管理方針

重大主題	管理方針	價值鏈			對應之 GRI 主題	回應章節
		上游	企業內部	下游		
客戶服務與權益	持續精進各項客戶服務管道之服務品質；如：每日統計客服部門電子信箱回覆情形、每月固定舉辦客服交流會議、客服電話品質查核、客服信箱信件品質調查、Line 客戶服務品質調查、客服異常反應通報效率。		V	V	GRI 417 行銷與標示	2.3 優質客戶服務
資訊及交易安全	當所有服務都網路化、數位化後，伴隨而來網路及資安風險也就越多，需將受到的威脅跟傷害風險與機率降到最低，確保本公司各項資訊資產之可用性、機密性與完整性，並能維持業務正常運作永續經營。	V	V	V	GRI 418 客戶隱私	1.5 資訊安全
政策與法規遵循	犇亞證券嚴格確保各項作業及交易均遵循法令，強化各單位遵法意識，建立公司法遵文化，督促各部門管理階層人員重視法治觀念，且積極配合法令遵循相關事務之執行。	V	V		GRI 2-27 法規遵循	1.3 誠信經營與法規遵循
公司治理	建立良好公司治理制度，透過專業的董事會與管理階層，藉由相關委員會與內控內稽制度等監督方式，提升公司治理品質。訂定《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，以廉潔、透明及負責之經營理念，推動以誠信為基礎之政策，建立良好公司治理制度。	V	V		GRI 2：一般揭露 2021	1.2 公司治理
經營績效	犇亞證券致力於提升企業的整體經營績效，透過精確的財務管理和資源配置，確保公司的穩健成長和長期競爭力。		V		GRI 201 經濟績效	營運績效
風險管理	完善的風險管理機制能夠辨識、評估和控制各種潛在風險，預防和減輕潛在的損失。確保公司穩定運營，並促進長期發展，讓公司在面對不確定性時依然保持韌性和競爭力。		V		GRI 2：一般揭露 2021	1.4 風險管理

重大主題	管理方針	價值鏈			對應之 GRI 主題	回應章節
		上游	企業 內部	下游		
人才吸引 與留任	提供符合市場水準的薪資福利並推行彈性工時制度，兼顧員工工作與生活平衡。透過定期舉辦員工活動、健康管理及優化職場設施，提升員工歸屬感。鼓勵員工參與專業進修，拓展職涯發展潛能。設立專責單位落實員工關懷與人權維護，透過勞資會議等多元溝通機制，持續回應員工訴求。		V		GRI 401 勞 雇 關 係	3.1 人才吸引 與留任
職場安全 與健康	確保員工的安全與健康可以提升工作效率，減少意外事故與相關成本。透過定期舉辦健康管理檢查，幫助員工保持身心健康。同時，犇亞證券為員工打造安全的工作環境，促進了員工的幸福感和工作滿意度，進而提升整體生產力。		V		G R I 4 0 3 : 職 業 安 全 衛 生	3.3 職業安全 與員工健康
誠信經營	犇亞證券以《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》作為管理方針，並制訂檢舉辦法，定期向董事會提報，以建立誠信、透明的企業文化及促進公司健全經營。		V		GRI 205 反貪腐 GRI 206 反 競 爭 行為	1.3 誠信經營
勞資關係	秉持人權政策，致力建構公平包容的職場環境，確保員工受到尊重與平等對待，遵循勞動法規與企業社會責任，建置申訴機制處理不公平待遇，依循內部程序審慎評估並採取改善措施，維護員工權益與職場和諧，同時鼓勵人權與平等意識提升，確保多元友善的工作環境。		V		GRI 401 勞 雇 關 係	3.3 職業安全 與員工健康

重大主題	推動機制	2024 年成果	短期目標（1-3 年）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
客戶服務與權益	- 透過線上開戶流程和提升客服效率，為客戶提供更加便捷且順暢的服務 - 客服電話服務品質每人每日查核 3 通，每月出具客服人員客服品質報告 - 客服信件回覆率、回覆時效、完成率週查核 - Line 客服服務回覆時效、完成率週查核 - 異常事件通報時間及處理 SOP	2024 年僅有 2 件申訴事件，已順利結案 - 全體員工接受金融消費者保護法、個人資料保護法、洗錢防制法及相關防制計畫宣導訓練	- 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 - 優化客戶交易系統及服務品質提升客戶滿意度 - 年報及公司網站完整揭露資訊	- 持續優化客戶交易系統及服務品質 - 年報、永續報告書及公司網站向股東做完整的資訊揭露	- 持續優化客戶交易系統及服務品質 - 年報、永續報告書及公司網站完整揭露資訊
資訊及交易安全	- 資訊安全監控與防護：本公司透過建置網路防火牆、防毒軟體、電子郵件過濾機制、資通安全威脅偵測管理機制、入侵偵測及防禦機制、應用程式防火牆、DDoS 流量清洗、特權管理系統等，由內至外打造多層次之安全防護 - 資訊安全檢測：弱點掃描每半年 1 次、社交工程演練每半年 1 次、分散式阻斷攻擊（DDoS）演練每年至少 1 次、電子交易系統備援演練每年至少 1 次 - 資訊安全教育訓練與宣導：資訊安全教育訓練與宣導本公司每年對全體員工實施至少 3 小時資訊安全教育訓練與評量，加強同仁對資訊安全整體意識	- 無資訊安全洩露、侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件 2024 年完成修訂資訊業務委外管理辦法以符合主管機關之證券商作業委託他人處理注意事項之規定並制定相關評估作業程序及辦法，強化委外作業之資訊安全	完成修訂資訊業務委外管理辦法以符合主管機關之證券商作業委託他人處理注意事項之規定並制定相關評估作業程序及辦法，強化委外作業之資訊安全	研究評估零信任架構及解決方案，依公司需求進行測試	視公司發展及成長，研究導入資訊安全管理系統相關認證，提升本公司整體資訊環境之安全及穩固

重大主題	推動機制	2024 年成果	短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5 年以上)
政策與法規遵循	制定一系列政策、程序和指導方針，並定期舉辦講座和教育訓練，確保管理階層與所有員工了解並遵守。設立內部監控機制，定期檢查和評估法遵情況，及時發現和糾正違規行為	2024 年度無函送、處理本公司員工疑涉不法案件 - 各單位完成內部控制自評並出具單位內部控制制度聲明書 - 舉辦金融消費者保護法講座、個人資料保護法 / 洗錢防制法及相關防制計畫宣導、社交工程演練教育訓練、防詐騙教育訓練等法遵教育訓練	- 建置完善的法令遵循制度，定期追蹤查核公司相關制度及運行 - 依規定於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露相關資訊 - 定期將同業違規案例向同仁進行宣導	- 建置完善的法令遵循制度，定期追蹤查核公司相關制度及運行 - 依規定於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露相關資訊 - 定期將同業違規案例向同仁進行宣導	- 建置完善的法令遵循制度，定期追蹤查核公司相關制度及運行 - 依規定於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露相關資訊 - 定期將同業違規案例向同仁進行宣導
公司治理	以「公司治理實務守則」作為公司治理管理政策方針，參與國內公司治理及永續金融評鑑，檢視公司治理成效	- 參與公司治理評鑑 2024 年參與被投資公司舉辦之股東常會共計 3 家次	- 每年董事完成課程時數 (每屆就任當年度進修時數至少達 3 小時) / 規劃董事、高階主管及一般職員永續金融相關訓練 - 落實揭露董事會性別、專長、年齡等分布情形及董事會多元化政策 - 全體董事於當年度董事會出席率平均達 85% 以上 / 獨立董事於當年度審計委員會出席率平均皆達 85% 以上 - 每年完成編製永續報告書	- 每年董事完成課程時數 (每屆就任當年度進修時數至少達 3 小時) / 規劃董事、高階主管及一般職員永續金融相關訓練 - 落實揭露董事會性別、專長、年齡等分布情形及董事會多元化政策 - 全體董事於當年度董事會出席率平均達 85% 以上 / 獨立董事於當年度審計委員會出席率平均皆達 85% 以上 - 每年完成編製永續報告書	- 規劃於公司網站揭露禁止董事或員工等內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券之內部規範，內容包括 (但不限於) 董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票，與說明執行情形 - 加入碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP)

重大主題	推動機制	2024 年成果	短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5 年以上)
經營績效	持續提升經營績效，以最大化投資者利益並提升公司競爭力	2024 年營業收入達新臺幣 3.23 億元，稅前淨利達新臺幣 5.12 億元	穩健經營績效並提升公司競爭力	持續提升整體經營績效	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
風險管理	設置風險管理委員會，擬定並執行公司風險管理政策、準則與作業辦法，定期檢視政策、準則與辦法	召開風險管理委員會	精進氣候風險相關控管機制	精進氣候風險相關控管機制	精進氣候風險相關控管機制
人才吸引與留任	犇亞證券依相關法規及企業社會責任，透過人資部門執行與監督，落實人權平等、人才發展等政策。推動過程中，為降低潛在營運衝擊，將藉由雙向溝通及彈性調整，協助員工順利適應。同時，藉由營造多元共融的職場環境，提升員工滿意度與投入度，強化企業競爭力，以實踐永續發展	本公司持續落實人權平等、人才吸引與留任及人才培育與發展等政策，並透過內部機制推動相關行動。在人才吸引與留任上，維持薪酬與福利競爭力，並透過良好的工作環境與關懷措施提升留任率。未來，犇亞證券將持續檢視相關政策，確保符合組織需求與市場趨勢，推動企業穩健發展	- 提供多元職涯發展路徑 - 提高內部晉升率 - 員工推薦人才 - 提供競爭力薪資與福利	- 提供多元學習管道 - 數據分析，優化人才留任 - 定期舉辦 ESG 相關職能培訓	- 建立具競爭力的永續人才發展體系 - 完善工作與生活平衡政策
職場安全與健康	確保員工的安全與健康可以提升工作效率，減少意外事故與相關成本	2024 年本公司未發生重大工傷事件 - 員工健康滿意度平均高達 80% 以上	- 提供健康檢查補助與優惠方案 - 臨場醫護支持	訂定彈性工作政策	- 降低工時，提高工作效率 - 建立健康永續文化，將安全與健康融入企業文化

重大主題	推動機制	2024 年成果	短期目標（1-3 年）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
誠信經營	本公司透過持續關注被投資公司及適當以電話、面會、參與法說會、等方式與被投資公司對話與互動，內容主要包含未來景氣、產業前景、企業經營治理等交流，目的在於維護股東權益，以履行盡職治理	2024 年透過公開資訊觀測站發布重大訊息共 14 次，包含董事會決議、財務及股東會等訊息，讓利害關係人了解潛在和實際的衝擊	- 誠信經營相關違法情事 7 件以下 - 每年舉辦至少 2 場內部控制教育訓練 - 年度稽核缺失改善率 $\geq 92\%$ - 同一單位無重複上年度稽核缺失	- 編製及公布永續報告書 - 按季向董事會報告永續發展執行成效 - 持續建置有效之治理架構及相關道德標準 - 隨時檢討永續發展實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實	- 編製及公布永續報告書 - 按季向董事會報告永續發展執行成效 - 持續建置有效之治理架構及相關道德標準 - 隨時檢討永續發展實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實
勞資關係	- 制定性騷擾防治申訴及調查處理要點、相關防治措施及懲戒辦法 - 舉辦教育訓練相關課程，提高主管與員工意識 - 依據法規與內部作業辦法，建立保密與暢通的申訴管道 - 定期檢視與調整相關措施	定期舉辦勞資會議，具備透明溝通管道	- 員工與公司有透明順暢的溝通，如定期勞資會議 - 建立公平薪酬制度 - 訂定以仁為本政策	建立企業永續文化，強化員工對 ESG 的認知與參與	提升企業社會責任影響力



CHAPTER

1

犇亞證券透過完善規章與程序標準、健全治理架構、風險管理與內部控制制度，提升社會大眾對本公司的信任及肯定。並於 2024 年成立永續發展推動小組擘劃永續藍圖、制定永續發展年度計畫，並監督專案計畫之落實，戮力推動企業永續治理，落實永續金融。同時，本公司 2024 年持續加強資訊安全管理機制，保障消費者權益與資產安全的同時，也對推動數位轉型強化數位治理。

公司治理

- 1.1 永續願景
- 1.2 公司治理
- 1.3 誠信經營與法規遵循
- 1.4 風險管理
- 1.5 綠色營運

呼應重大主題：資訊及交易安全、政策與法規遵循、公司治理、誠信經營

章節亮點

- 成立**永續發展推動小組**
- **無**重大違反社會、經濟法規或罰款事件
- 榮獲 2024 年證券商反詐騙評鑑活動**優秀獎**
- **無**資訊安全洩露、侵犯客戶隱私、遺失客戶資料的投訴事件或申請評議案件
- 2024 年電子交易比率達 **97.24%**

呼應 SDGs



1.1 永續願景

1.1.1 永續發展策略

為積極發揮永續發展的正向影響力，本公司訂定本公司《永續發展政策》作為落實永續經營的遵循方針，期許創造永續發展共好的前景。相關政策由本公司董事會通過訂定之，權責單位為永續發展推動小組。本公司各單位應依本政策檢視及調整相關辦法，並落實於自身營運中。犇亞證券依循本政策，將依據主管機關或證券周邊單位規範，並參照國內外廣泛認可之準則或指引編制永續報告書，並於公司官方網頁 ESG 專區，或主管機關指定位置揭露。

永續發展政策	
總則	• 為積極實踐永續發展，爰依本公司「永續發展實務守則」第五條規定，訂定本公司永續發展政策（以下簡稱本政策），以為遵循 • 公司設立「永續發展推動小組」，由總經理擔任總召集人，除前述召集人外，成員包括公司治理、經紀部、稽核部、風險管理部、法令遵循部、自營部、管理部之部門主管及總經理指定之人員。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
落實公司治理	• 本公司應依循上市上櫃「公司治理實務守則」及「證券商公司治理實務守則」等相關法令規章，建置有效之公司治理構，並不定期舉辦董事與員工之公司治理教育訓練及宣導事項 • 本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促公司實踐永續發展，檢討實施成效及持續改進，確保本政策之落實 • 為健全永續發展之管理，建立推動永續發展之治理架構，「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，並定期或不定期向董事會報告 • 遵守相關勞動法規及尊重基本勞動人權原則，建立適當之管理方法與程序，以保障員工之合法權益及兩性雇用無差別待遇 • 提供員工安全與健康之工作環境，不定期實施安全健康教育，並建立良善之溝通機制

永續發展政策	
發展永續環境	- 與供應商合作，共同致力提升永續發展 - 致力於提升各項資源之利用效率，並依產業特性建立合適之環境管理制度，及節能減碳與溫室氣體減量措施
維護社會公益	- 藉由商業活動、實物捐贈、志工服務或其他免費服務等有效參與社區發展及慈善公益團體相關活動 - 公司對其業務所面對之客戶，宜以公平合理之方式對待客戶，其方式包括訂約公平誠信、注意與忠實義務、廣告招攬真實、商品或服務適合度、告知與揭露、酬金與業績衡平、申訴保障、業務人員專業性、友善服務、落實誠信經營等原則，不訂定相關執行策略及具體措施
加強資訊揭露	編製永續報告書應採用國際上廣泛認可之準則或指引，並取得第三方確信或保證後揭露於公司網站，以提升永續發展資訊揭露品質

為強化證券期貨業健全永續發展經營，金融監督管理委員會發布「證券期貨業永續發展轉型執行策略」，以完善永續生態體系、維護資本市場交易秩序與穩定、強化證券期貨業自律機制與整合資源、健全證券期貨業經營與業務轉型、保障投資或交易人權益及建構公平友善服務等為五大目標，並擬定相關推動架構、策略及具體措施，以期協助證券期貨業發現風險與機會，及市場定位與商機，提升整體證券期貨業之國際競爭力。此外，金管會亦發布「上市櫃公司永續發展行動方案」，於延續「公司治理 3.0—永續發展藍圖」、「上市櫃公司永續發展路徑圖」建構之基礎下，規劃以「治理」、「透明」、「數位」、「創新」四大主軸，建構五大面向，包括「一、引領企業淨零」、「二、深化企業永續治理文化」、「三、精進永續資訊揭露」、「四、強化利害關係人溝通」、「五、推動 ESG 評鑑及數位化」等，持續推動企業朝向國際永續發展目標。

犇亞證券除配合主管機關所推動之措施外，更是積極關注 ESG 相關議題並提升相關資訊揭露，近年來，犇亞證券除竭力發展證券業務期許締造經營績效外，同時為創造環境效益或社會效益之業務服務而努力。包括實施節能減碳措施、強化與利害關係人的溝通、將公益活動推展至更多需要協助的角落、深化員工對於永續志業的瞭解和投入，以承擔企業社會責任以落實永續金融之發展。ESG 分別代表環境、社會責任及公司治理三項指標，犇亞證券針對這三項永續指標，也發展相對應的精進作為。

本公司屬於金融業，在環境議題（Environmental）方面，營運據點（辦公室）的能源消耗及出差使用公務車之溫室氣體排放是造成衝擊的主要來源，為兼顧企業經營與環境永續，推動辦公室節能減碳、無紙化辦公、綠色採購、公務車使用低油耗等政策，降低營運過程的環境衝擊、減少溫室氣體排放，為減緩地球暖化盡一份心力。

針對社會責任（Social）之議題，犇亞證券藉由各式商業活動、實物捐贈、志工服務或其他免費服務等實際做為，有效參與社區發展及慈善公益活動。並提供員工安全與健康之工作環境、並建立有效之職涯能力發展培訓計畫，為員工之職涯發展創造良好環境。

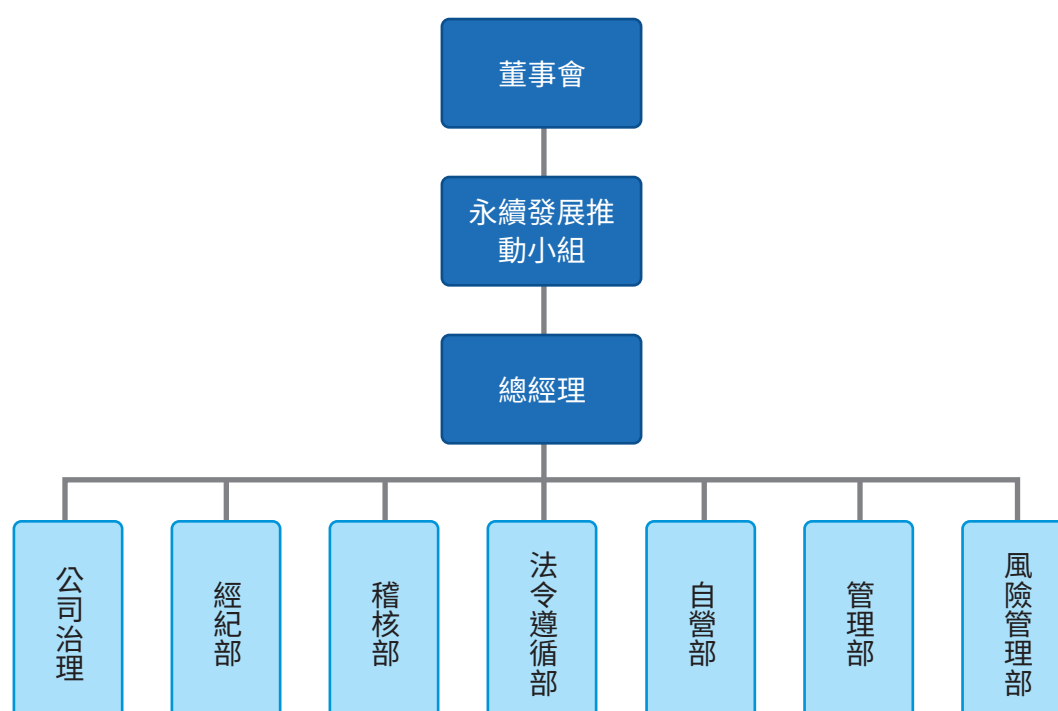
犇亞證券相信良好的公司治理與誠信經營是公司營運的基礎，在公司治理（Governance）層面，犇亞證券建立良好之公司治理制度及有效的管理架構。我們的最高治理單位為「董事會」，肩負著領導與監督公司營運的舵手，並制訂《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》。董事會成員之背景涵蓋法律、金融科技，財務會計及對業務管理及風險控管等專業背景，輔以功能性委員會之運作，協助董事會在面對多變化之國際金融局勢，能持續穩健經營本公司，為客戶、股東守護資產，為客戶創造價值。

未來，本公司將戮力落實普惠金融工作，將證券理財推廣給更多國人知道，並善用平台資源造福國人、回饋國人，從而達成由「數位金融」推展「普惠金融」，再邁向「ESG 永續金融」的發展目標。

1.1.2 永續發展推動小組

為呼應政府政策建立推動永續發展之治理架構，落實公司治理並推動永續發展目標，犇亞證券於 2024 年成立永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，成員包括公司治理、經紀部、稽核部、風險管理部、法令遵循部、自營部、管理部之部門主管及總經理指定之人員，負責執行公司 ESG 相關事務。永續發展推動小組除了遵循主管機關對於推動永續發展之各項規範，亦依照三大層面「環境」、「社會」、「公司治理」制定永續發展年度計畫，並監督專案計畫之落實，將永續發展執行情形與成效之追蹤與檢視，至少每年一次提報董事會，該報告內容涵蓋推動公司治理、落實誠信經營、履行企業永續責任等資訊。

各層級推動機制			
董事會	總經理	永續發展推動小組	業務單位
- 審議並監督公司永續發展政策與執行情形 - 確保公司遵循主管機關永續發展相關規範，並朝向 ESG 目標穩健推進	- 擔任永續發展推動小組召集人，統籌公司 ESG 相關事務推動 - 指定永續發展推動小組成員，並督導永續發展相關計畫之執行	- 追蹤與檢視永續發展各項行動之執行情形與成效 - 蒐集資料、彙整成果，定期向總經理及董事會報告	- 依據永續發展推動小組之年度計畫，執行相關永續專案及行動方案 - 落實部門內部 ESG 相關作為、配合提供必要資料與執行成效



1.1.3 未來願景與目標

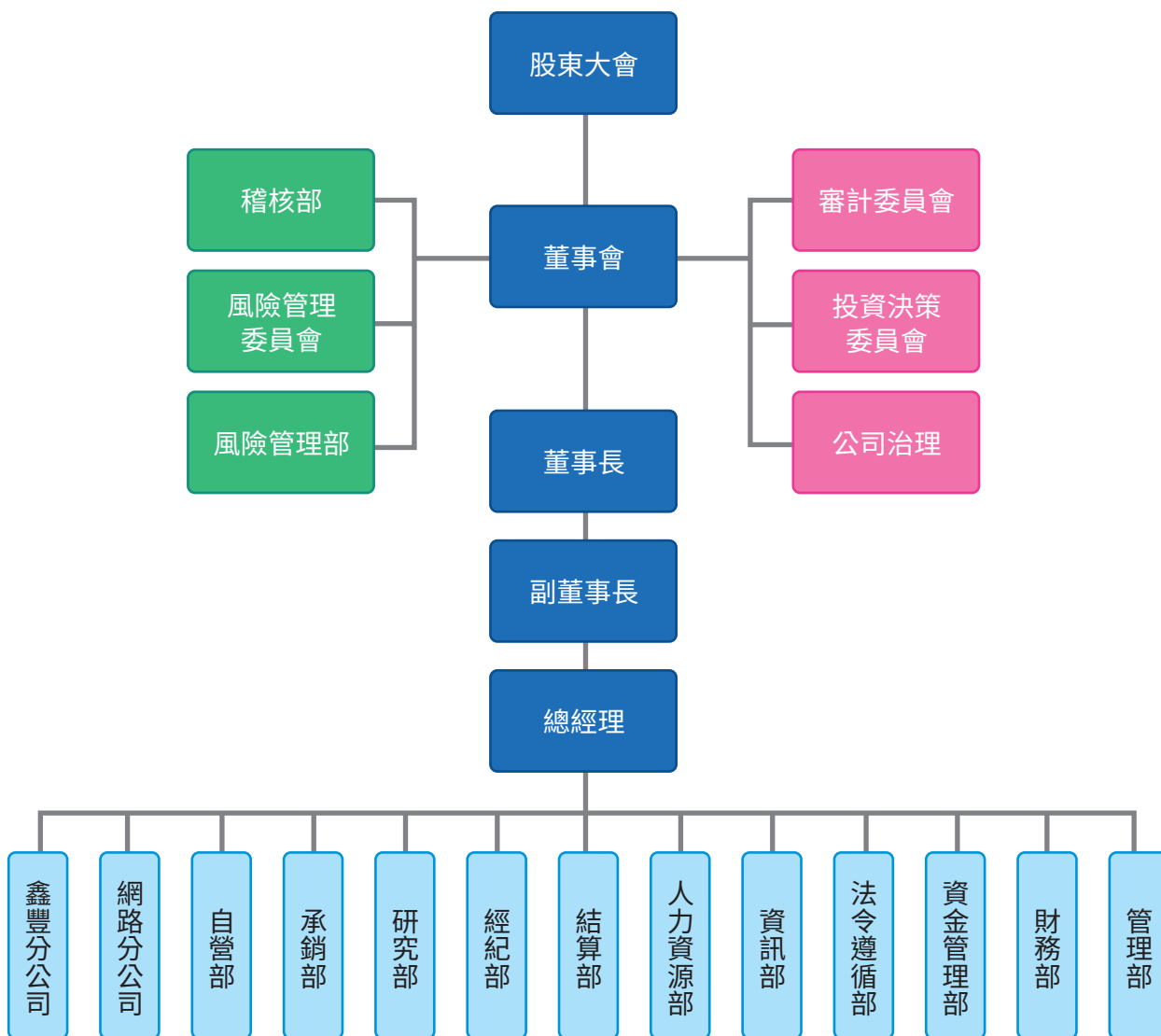
永續發展目標				
面向	推動議題	短期目標 (一年內)	中期目標 (一到兩年內)	長期目標 (三年以上)
E 環境面	節能減碳	籌備溫室氣體盤查與查證	籌備溫室氣體盤查與查證	1. 完成溫室氣體盤查內部作業 2. 完成溫室氣體盤查外部查證作業
S 社會面	員工照護	1. 提供員工安全與健康工作環境 2. 舉辦各項內、外部教育訓練、強化員工專業素養與技能 3. 辦理福委會各項福利措施	1. 舉辦各項內、外部教育訓練、強化員工專業素養與技能 2. 辦理福委會各項福利措施	1. 建立員工職涯能力發展計畫 2. 持續提升員工滿意度 3. 舉辦各項內、外部教育訓練、強化員工專業素養與技能 4. 辦理福委會各項福利措施
	客戶及投資人	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 3. 年報及公司網站向股東做完整的資訊揭露	1. 持續優化客戶交易系統及服務品質 2. 年報、永續報告書及公司網站向股東做完整的資訊揭露	1. 持續優化客戶交易系統及服務品質 2. 年報、永續報告書及公司網站向股東做完整的資訊揭露
	社會及社區服務	社會公益活動及捐贈	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

永續發展目標				
G 公司治理	誠信永續	1. 審議誠信經營政策公平待客相關事項及監督執行成效 2. 配合主管機關推動「證券期貨業永續發展轉型執行策略」，按季申報各項具體措施辦理情形 3. 訂定永續發展各項政策及擬定年度計畫 4. 按季向董事會報告永續發展執行成效 5. 於公司官網設置永續發展專區 6. 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 7. 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. 編製及公布永續報告書 2. 按季向董事會報告永續發展執行成效 3. 持續建置有效之治理架構及相關道德標準 4. 隨時檢討永續發展實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實	1. 編製及公布永續報告書 2. 按季向董事會報告永續發展執行成效 3. 持續建置有效之治理架構及相關道德標準 4. 隨時檢討永續發展實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實
	法令遵循	1. 建置完善的法令遵循制度，定期追蹤查核公司相關制度及運行 2. 依規定於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露相關資訊 3. 定期將同業違規案例向同仁進行宣導	1. 建置完善的法令遵循制度，定期追蹤查核公司相關制度及運行 2. 依規定於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露相關資訊 3. 定期將同業違規案例向同仁進行宣導	1. 建置完善的法令遵循制度，定期追蹤查核公司相關制度及運行 2. 依規定於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露相關資訊 3. 定期將同業違規案例向同仁進行宣導
	資安防護	1. 定期評估核心營運系統及設備並提報董事會 2. 強化證券期貨業資安防護機制、推動證券期貨業資安防護導入國際標準－人員取得國際或專業證照 3. 定期對公司全體員工進行「社交工程電子郵件攻擊演練」宣導	1. 持續強化資安防護 2. 定期對公司全體員工進行「社交工程電子郵件攻擊演練」宣導	1. 持續強化資安防護 2. 定期對公司全體員工進行「社交工程電子郵件攻擊演練」宣導

1.2 公司治理

犇亞持續打造與落實永續經營的目標，將廉潔、透明及負責之經營理念貫徹於管理階層至一般同仁的行動與服務精神中。透過經營守則、實務守則、行為指南等規範推動以誠信為基礎之政策，建立良好公司治理制度，並為新進員工、在職員工、高階主管乃至於董事會成員，設計多元訓練課程，藉由誠信經營的態度，輔以法令遵循、反貪腐、防制洗錢等實際作為，提升社會大眾對本公司的信賴及肯定。

公司治理架構圖



1.2.1 董事會組成及運作

組織架構

董事會為公司最高治理及業務經營決策機構，負監督執行及經營成敗之責。總經理為業務決策之負責執行人，對股東大會所核定之經營目標、政策、計畫及董事會所決定之經營決策暨法定預算負有效執行之責。董事會由董事長召集，置公司治理處理會務，並設稽核室辦理公司稽核業務。總經理由董事會委任之，下轄 11 個部門，包括管理部、會計部、資金管理部、法令遵循部、資訊部、人力資源部、結算部、經紀部、研究部、承銷部、自營部；2 個分公司，包括網路分公司、鑫豐分公司。未來將持續視業務及組織分工需求，適時調整組織架構，以精進組織效能、落實管理及有效整合資源。

董事會

犇亞的最高決策機構為股東大會，最高執行機構為董事會，並設立投資決策委員會、審計委員會和風險管理委員會等功能性委員會，協助董事會在面對多變化之國際金融局勢之際，能持續穩健經營。本公司董事會由 15 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，成員皆具備豐富之金融專業知識及產業經歷，本公司依整體營運型態及未來發展策略，考量董事會之多元性及專業性，目前成員擁有多元化的專業背景，知識與技能橫跨法律、金融科技、財務會計、業務管理、企業管理及風險控管等多元領域，有效督促指導犇亞證券經營團隊的各項重大決策、確保各單位確實發揮職能。

董事會成員與多元化政策

依據本公司公司治理守則第 20 條規定，董事成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、證券及衍生性金融商品專業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。
- 九、風險管理知識與能力。

董事會成員名冊

姓名	職稱	性別	代表法人	主要學經歷
陳智亮	董事長	男	犇亞投資股份有限公司	- 英國倫敦大學碩士 - 犇亞國際投資董事長
李藩	副董事長	男	犇亞投資股份有限公司	- 國立交通大學數學學士 - 犇亞證券總經理
林美金	董事	女	犇亞投資股份有限公司	- Managing Director MeesPierson Securities (Asia)Ltd. - Sales Director, Asia Equities, BT Brokerages(Asia)Ltd. - Sales Director, Hoare Govett Asia Ltd. - Sales Manager, Bonds Division Normura International (HK)Ltd.
袁文茵	董事	女	犇亞投資股份有限公司	- Dealing Director MeesPierson Securities (Asia)Ltd. - Associate Director, BT Brokerages(Asia)Ltd. - Assistant Manager, Hoare Govett Asia Ltd., Hong Kong
劉毓婷	董事	女	犇亞投資股份有限公司	- 德明大學國貿系 - 百富勤證券副總
鍾志平	董事	男	犇亞投資股份有限公司	犇亞證券監察人
盧彥豪	董事	男	犇亞投資股份有限公司	政治大學外交研究所
袁永佩	董事	女	犇亞投資股份有限公司	密西根州薩基諾谷州立大學企管碩士
林逸釗	董事	男	犇亞投資股份有限公司	The Trustees of Columbia University/Master of science 臺灣蘇富比國際房地產公司董事
陳柏愷	董事	男	犇亞投資股份有限公司	Baylor University – Accounting
李紹庭	董事	男	犇亞投資股份有限公司	The George Washington University – Master of Science in Finance

姓名	職稱	性別	代表法人	主要學經歷
董磊	獨立董事	男		- 加州索諾瑪州立大學企管碩士 - 遠傳電信公司業務行銷副總 - 華新麗華公司商貿地產副總
陳官珍	獨立董事	女		- 紐約市立大學會計研究所 - 亞太儀測公司董事長 - 世紀民生科技公司董事長特助 - 友訊公司監察人
趙元旗	獨立董事	男		- 紐約大學 (MBA) - 密西根大學 (BBA) - 邁科科技公司董事 - 三商電腦公司監察人 - 凱威電子公司董事 - 台北富邦商銀獨立董事 - 第一金控 / 商銀代理董事長兼總經理 - 中華開發金控 / 中華開發工銀總經理

董事會成員年齡分布表

年齡分布				
年紀	40 歲以下	41-50 歲	51-60 歲	61 歲以上
人數	1	2	2	9
比率	7%	14%	14%	65%

董事會成員性別分布表

性別分布		
性別	男	女
人數	9	5
比率	64%	36%

董事會成員組成分布表

成員組成		
性別	董事	獨立董事
人數	11	3
比率	79%	21%

利益衝突迴避

犇亞證券訂定《董事會議事規則》，其中明確規範董事若與會議事項有自身或其代表之法人的利害關係時，必須在董事會上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係有可能損害公司利益，該董事不得參與討論及表決，並應迴避，也不得代理其他董事行使表決權。此外，董事的配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係的公司，如有關事項有利害關係，則視為該董事對會議事項有自身的利害關係。

2024 年董事會發生利益迴避事項 2 件皆遵守議事規範之規定，利益迴避事項詳情請見本公司年報第 16 頁。

為確保本公司基於股東權益執行相關業務，避免利益衝突情事之發生，本公司特訂定《防範利益衝突管理政策》，並於公司網站公司治理專區揭露。其中明文規定依據本公司《道德行為準則》，本公司人員不得以自己或他人之名義，從事任何與利益產生衝突資金貸與、重大資產交易、提供保證或其他交易往來等行為。本公司董事及經理人自認無法以客觀或有利於公司之方式處理事務時，或有關交易可能引起利益衝突時，應主動陳明，並以合法允當之方式處理或迴避處理。

董事會進修

為提升董事專業職能，與時俱進掌握最新公司治理實務趨勢及董事專業職能，本公司安排各董事參與有關公司治理、消費者權益及永續發展等進修課程，2024 年董事總進修時數合計為 63 小時，平均每位董事進修時數為 4.5 小時，本年度董事參與之永續相關課程請詳下表。

董事會參與永續相關課程			
課程名稱	參與董事人數	受訓時數	分類
金融消費者保護法之介紹與因應	6	3	消費者權益
國內外淨零轉型相關趨勢發展及企業因應策略	7	3	永續發展
公司經營權之爭與案例解析	2	3	公司治理
企業財報之編製、審查重點及解讀分析	2	3	公司治理
企業舞弊之法律責任與案例分析	2	3	公司治理
國際反貪腐勢與財報不實之法律責任與案例解	2	3	公司治理

董事會參與永續相關課程		
課程分類	合計時數	比率
公司治理	24	38%
永續發展	21	33%
消費者權益	18	29%

1.2.2 董事會轄下功能性委員會

為健全董事會管理及監督功能，犇亞董事會下設有「審計委員會」與「風險管理委員會」，另為對投資事業及經營管理需要，設置「投資決策委員會」作為董事會之幕僚單位。其主要職責與運作情形如下表：

委員會名稱	權責說明
審計委員會	組成 審計委員會係由具獨立性之 3 名獨立董事組成，每季召開一次為原則，遇緊急情事得隨時召開。 職掌 1. 訂定或修正內部控制制度 2. 重大之資產或衍生性商品交易 3. 內部控制制度有效性之考核 4. 涉及董事自身利害關係之事項 5. 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序 6. 重大之資金貸與、背書或提供保證 7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券 8. 簽證會計師之委任、解任或報酬，財務、會計或內部稽核主管之任免 9. 年度財務報告及半年度財務報告 10. 其他公司或主管機關規定之重大事項

委員會名稱	權責說明
風險管理委員會	組成 隸屬於董事會，由董事長、總經理及各部門主管組成，每月定期召開一次，另視議案需求不定期召開 職掌 1. 確定每年的市場風險承受度、壓力與風險限額運行情況。 2. 行使董事會授權的額外權力。 3. 批准業務計劃和目標。 4. 設定風險承受度。 5. 制定風險管理策略。
投資決策委員會	組成 作為董事會之幕僚單位，視議案需求不定期召開 職掌 1. 資本與財務，投資策略與範圍 2. 業務發展、營運規劃 3. 行銷與策略規劃

1.3 誠信經營與法規遵循

1.3.1 誠信經營

犇亞證券承諾本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，於內部管理及外部商業活動中確實遵循與執行，保障客戶與受益人之權益。為將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施，本公司訂有《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南準則》，明訂反貪污及賄賂、禁止不正當利益、反不公平競爭行為、內線交易禁止及監督舉報等不誠信行為之禁止與防範措施，規範董事、經理人及全體員工應公平對待客戶、廠商、競爭對手及員工，且不得藉由職務之便獲取任何形式之不正當利益，以落實重視誠信操守及反貪腐之企業核心價值。同時藉由檢舉制度之規範，鼓勵公司內、外部人員檢舉任何不合法、不道德及不誠信之行為，並指定具職權行使獨立性之單位負責受理及調查所有檢舉案件；另將檢舉制度納入內部控制制度範圍，以確保並促進公司健全經營且依據《道德行為準則》及《檢舉制度實施辦法》執行。

誠信經營相關規範	說明
誠信經營守則	本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，特訂定本守則做為本公司人員共同遵循的承諾
誠信經營作業程序及行為指南	規範本公司人員於執行業務時應注意之事項

誠信經營相關規範	說明
道德行為準則	規範本公司董事、經理人及所有員工之行為應符合道德標準
檢舉制度實施辦法	任何人發現本公司有犯罪、舞弊或違反法令之虞時，均得向本公司提出檢舉。

檢舉方式與流程

檢舉政策	本公司訂有《檢舉制度實施辦法》，相關作業皆依照實施辦法辦理
受理單位	董事長與法令遵循部
檢舉管道	檢舉人得以書面、電話、電子郵件或任何方式檢舉前條各款所列案件，惟應透過下列管道由受理單位處理： 專線電話：02-25478856 傳真電話：02-27188789 電子郵件信箱：pst.audit.primasia.com 紙本信件收件地址：105 台北市松山區復興北路 99 號 3 樓 犇亞證券股份有限公司 檢舉制度受理單位 以電話檢舉者，受理單位應通知檢舉人到達指定處所製作紀錄，交檢舉人閱覽後簽章。惟檢舉人不予配合時，受理單位得逕予紀錄並進行評估是否受理
檢舉方式	當公司有犯罪、舞弊或有違反法令之虞時，任何人皆可依辦法提出書面檢舉，且檢舉人之身分資料將予保密，且不得以此對檢舉人予以解雇、解任、降調、減薪，或損害其依法令、契約或習慣上應享有之權利。
案件受理原則	檢舉案件有下列各款情事之一者，受理單位得不予受理： 一、檢舉人未提供有效聯絡方式者。 二、檢舉事項非屬第三條所定受理類型者。 三、檢舉案件未檢附第五條所定資訊，或明顯屬惡意攻訐或虛偽不實者。 四、同一事實業經檢核確認不予受理，或已處理結案者。但檢舉人能提出新具體事證證明該案有重新調查之必要時，不在此限。 五、檢舉案件業經檢、警、調機關進行偵查中，或已於法院訴訟繫屬中，或已經法院判決、決定確定或成立調處、和解或調解者。 檢舉之同一事實業經他人檢舉在先，或刻正調查或於其他機關調查處理中者，應併案處理。 第一項不予受理之案件，倘檢舉事項情節重大且所附事證確有調查之必要者，本公司得視情況依相關規定辦理。

案件處理
程序

處理時程與通知檢舉人處理情形

受理單位接獲檢舉後，應辦理登記錄案後依檢舉文件、紀錄或筆錄及相關資料檢核是否受理，經檢核確認受理之案件，應移送調查單位調查；另如被檢舉人為董事長或法令遵循部人員，則受理單位檢核後無論是否受理，都應將檢舉事項通知本公司審計委員會。調查單位應自檢舉案件移送調查之次日起三個月內完成調查，期間屆滿前認為有延長之必要者，得延長之，其延長之期間不得逾三個月，並以一次為限。檢舉案件之處理情形，受理單位應適度以書面或其他方式通知檢舉人。

調查原則與配合調查流程

對於移送調查之檢舉案件，調查單位應依下列原則就檢舉內容及相關事證進行調查：

- 一、調查單位得洽請相關部門配合查調相關事證。
- 二、調查案件應秉持客觀、公正之態度，給予被檢舉人或其他案關人員充分陳述意見及答辯之機會。
- 三、調查案件得通知檢舉人、被檢舉人或其他案關人員到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 四、檢舉人、被檢舉人或其他案關人員之陳述明確，已無再詢問之必要時，應避免重複詢問。

調查單位於調查結束後，應將調查結果與處理建議作成書面報告。被檢舉人為一般員工者，調查報告應送交被檢舉人所屬部門主管、總經理及董事長；被檢舉人為董事或職責相當於副總經理以上之管理階層者，應陳報至審計委員會複審並向董事會報告；被檢舉人為審計委員會者，應向董事會報告。調查後發現為重大偶發事件或違法案件，本公司應依內部相關規定辦理懲處，並應主動向相關機關通報或告發。但於作出懲處或告發前，應提供被檢舉人陳述意見及申訴之機會

後續處理機制之標準作業程序

調查屬實之檢舉案件應依下列程序處理：

- 一、立即要求被檢舉人停止相關行為，並預為必要之防範或緊急應變措施。
- 二、由相關部門提出書面檢討改善措施，交調查單位追蹤至改善完成為止。
- 三、涉及重大違規或有致本公司受重大損害之虞者，由相關部門另向董事會報告後續處理及檢討改善措施。
- 四、必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護本公司名譽及權益。

誠信經營與法規遵循管理成果

1. 2024 年未接獲不誠信行為檢舉案件。
2. 2024 年本公司未因不誠信行為受主管機關裁罰。
3. 2024 年本公司無因詐騙、內線交易、反托拉斯、反競爭行為、操縱市場、利益衝突、營私舞弊或違反其他金融法規而引發之法律訴訟。
4. 2024 年本公司無發生提供非法政治獻金、不當慈善捐助或贊助的情事。

檢舉案件類型	違反誠信經營案件數
貪汙或賄賂	0
歧視或騷擾	0

誠信經營與法規遵循管理成果	
客戶隱私數據	0
利益衝突	0
洗錢或內線交易	0
反壟斷或反競爭行為	0

1.3.2 法規遵循

為配合國內各項法令訂立及更新，本公司設立法令遵循部，其負責辦辦法令遵循、防制洗錢及法務相關事務，更新及檢討各項內部規範，辦理新業務新服務給予遵法意見，督導各單位定期辦辦法令遵循風險自行評估作業，推動及統籌防制洗錢及打擊資恐政策，各類合約審閱及法律案件處理，確保各項作業及交易均遵循法令，避免本公司因違反法令而致生裁罰、損失及商譽風險，並強化各單位遵法意識，為督促各部門管理階層人員重視法治觀念，本公司亦建立分層負責且高效率之管理架構，以循序建立全公司法令遵循文化。

法令遵循制度管理架構		
層級	單位	執掌
一	董事會	- 審酌公司整體營運方針及市場未來發展方向 - 任命高階資深專業經理人擔任法令遵循主管 - 兼任防制洗錢及打擊資恐專責主管
二	法令遵循主管	- 負責辦辦法令遵循制度與防制洗錢之規劃、管理與執行。 - 每半年向董事會及審計委員會報告法令遵循及防制洗錢事項 - 提出管理弱點、督導改善計畫與時程。

法令遵循自評

本公司依《法令遵循風險管理及評估程序》規定，每半年辦理一次法遵自評作業，辦理單位為本公司各部門及分公司。法令遵循單位於定期發動辦辦法遵自評作業前，將先配合最新法規及業務需要編修法遵自評檢核項目內容後，提供各單位辦理自評作業；各單位完成繳交自評結果後，將由法令遵循單位進行覆核。如各單位自評結果未符合法令規定部分，應回覆自評檢核缺失事項回報表予法令遵循單位，法令遵循單位應督促該單位確實改善，並持續追蹤至改善為止。

本公司恪遵法律及主管機關規範，2024 年無受主管機關裁處達「金融監督管理委員會處理違反金融法令重大裁罰措施之對外公布說明辦法」第二條所定重大裁罰標準之情事，亦無產生因任何受重大裁罰所衍生之財務損失。

法令遵循教育訓練

本公司每年定期對員工進行各類主題法令遵循教育訓練，本公司 2024 年共辦理 5 場法令遵循教育訓練，包含：金融消費者保護法講座、個人資料保護法 / 洗錢防制法及相關防制計畫宣導、社交工程演練教育訓練、性騷擾防治教育訓練、防詐騙教育訓練、內容包含相關法令規範及實務案例解析等，每一場次完訓人次分別為 114 人次、114 人次、94 人次、89 人次、90 人次。

課程內容	金融消費者保護法講座	個人資料保護法 / 洗錢防制法及相關防制計畫宣導	社交工程演練教育訓練	性騷擾防治教育訓練	防詐騙教育訓練
人數	114	114	94	89	90
場次	2	2	1	1	1

洗錢防制及打擊資恐

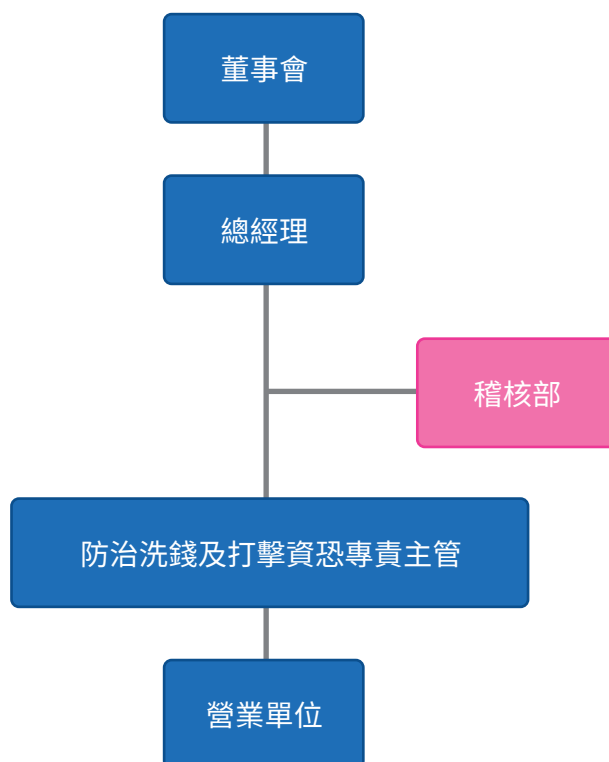
本公司透過各項宣導與內部教育訓練、強化內部遵守規章及行為準則等實際作為，致力於確保所有業務遵循相關法律與規範。我們承諾建立重視防制洗錢和打擊資恐的企業文化，配置充足人力資源確保關鍵規範得以有效實施，並規劃相關課程提升員工在相關領域的專業技能，強化全員對防制洗錢和打擊資恐活動之意識。

華亞證券為遵循《洗錢防制法》、《資恐防制法》、《證券期貨業及其他經金融監督管理委員會指定之金融機構防制洗錢及打擊資恐內部控制與稽核制度實施辦法》及《金融機構對經指定制裁對象之財物或財產上利益及所在地通報辦法》等相關法令，本公司配合前述主管機關與公會之指引與規範，內部訂有訂定《證券評估洗錢及資恐風險及相關防制政策》及《證券防制洗錢及打擊資恐注意事項》等內部規範。

董事會為防制洗錢及打擊資恐最高層級並負最終責任，故本公司之內部控制制度，應經董事會通過，其內容應包括對洗錢及資恐風險進行辨識、評估、管理之相關書面政策及程序，以及依據風險評估結果而訂定之防制洗錢及打擊資恐計畫，且經定期檢討，致力落實本公司防制洗錢及打擊資恐相關事務。

本公司設有董事會及總經理其下並設有營業單位、AML/CFT 專責單位以及內部稽核單位，AML/CFT 專責單位之主管由董事會指派。對於防制洗錢及打擊資恐訂有防制洗錢及打擊資恐注意事項及相關防制政策，皆經董事會通過後實施。於防制洗錢及打擊資恐之作業上，營業單位於與客戶建立業務關係時將填寫風險評估表以評估客戶之風險等級，於確認建立業務關係後將定期審查客戶之風險是否存有變動情形。AML/CFT 專責單位除負責協調督導洗錢及資恐風險辨識及程序之規畫與執行等事務外，並至少每半年向董事會及審計委員會報告。內部稽核單位則負責督導執行防制洗錢及打擊資恐相關事宜，並會針對洗錢及資恐風險評估與防制洗錢及打擊資恐計畫是否符合法規並落實執行提出查核意見，相關管理架構如下。

犇亞證券洗錢防制管理架構



1.4 風險管理

風險管理組織與政策

為有效地配置資源，為股東創造最大財富，本公司參考《證券商風險管理實務守則》及其他有關規定訂定風險管理政策，並以董事會為風險管理之最高治理單位，旗下特設有風險管理委員會，成員包含董事長、總經理、風險管理部、稽核部及各部門權責主管。董事長為主任委員，每季召開會議負責審議、督導各類風險管理政策、準則，風險管理委員會由董事會督導，負責擬定並執行公司風險管理政策、準則與作業辦法，定期檢視政策、準則與辦法是否與公司業務發展。稽核部亦定期執行風險管理程序與內部控制制度稽核作業，並持續追蹤內部控制制度缺失及異常事項，確保均已即時採取適當之改善措施。

犇亞風險管理之流程



本公司風險管理三道防線機制

三階段落實風險管理		
階段	負責單位	執行方式
第一階段	各業務與營運單位	各單位其職責負責風險辨識、評估與控管，建立與執行內部控制程序，日常執行自我查核、風險通報與改善追蹤，確保作業符合政策、法令與控管規範。
第二階段	風險管理單位	擔任風險監督與協調角色，負責建立與維護風險管理制度、量化指標與限額、風險預警機制，並定期彙整風險報告，提報風險管理委員會及董事會監督。
第三階段	稽核單位	作為獨立稽核機制，定期或專案查核風險控管制度與各部門執行情形，評估內控成效與缺失，並提出改善建議，協助董事會履行監督職能。

犇亞證券風險管理政策訂定目的係為有效監控及管理各項風險，強化本公司競爭優勢。又依實務需求將風險來源分為市場風險、信用風險、流動性風險、作業風險及其他風險，各項風險以適當方式予以辨認與管理。

風險管理項目與管理措施		
風險項目	說明	管理措施
市場風險	因利率、匯率、股票、債券、衍生性商品等市場價格變動，可能導致投資部位損失之風險。	每日衡量風險值並執行回溯測試，設置部位限額、警示及停損機制。 透過壓力測試衡量潛在極端損失、檢視風險容忍度。
信用風險	因交易對手（如發行人、交易相對人）未履行契約義務而可能導致損失之風險。	依交易對手與客戶之信用狀況設定限額與分級管理，定期與不定期檢視信用狀況，以確保信用風險處於可控範圍。
流動性風險	無法即時取得資金或變現資產履約所產生的風險，或市場流動性不足造成交易困難。	每日掌握資金狀況，針對不同業務與有價證券設有管理規範，以減緩低流動市場條件下之處分困難，並綜合考量市場與資金需求，進行資金調度規劃。
作業風險	因人員疏失、內控程序瑕疵、系統異常或外部事件導致損失之風險。	依內控制度規範各業務作業程序與控管重點，對於交易流程風險設有具體控管流程，並隨法規與業務調整持續優化控管措施。
其他風險	包含法律風險、策略風險、聲譽風險與氣候風險等無法歸屬於傳統財務類別之潛在風險。	透過法遵單位監督法規遵循、契約審查與內控機制，降低法律違規與合約爭議。 透過情境分析、決策評估與治理機制強化策略風險應變能力。 建立即時通報與應變機制，加強客訴處理與資訊控管，維護品牌形象與客戶信任。 建構氣候治理架構、辨識風險、執行情境分析、調整投資策略並強化氣候資訊揭露。

風險管理作業管理制度	
管理頻率	管理內容
每日	• 監控各項市場風險限額（包括股票、債券、衍生性商品部位） • 出具風險報表予經營管理階層，供投資決策與監控管理 • 計算風險值，設定控管上限並進行回溯測試
每月	• 出具風險管理報告，涵蓋市場、流動性、信用、作業風險與資本適足率等內容，提報風險管理委員會與董事會
每季	• 對自營單位投資之部位執行壓力測試，評估受衝擊後會超限的投資項目
每年	• 進行風險模型回溯測試，驗證風險值模型預測準確性與控管效果

內控內稽制度

本公司依據《證券暨期貨市場各服務事業建立內部控制制度處理準則》，所有營運活動之內部控制制度均依照相關規定辦理，並遵循「臺灣證券交易所」、「中華民國證券櫃檯買賣中心」、「中華民國證券商業同業公會」、「臺灣集中保管結算所」與「臺灣期貨交易所」每年度修訂之內部控制制度與內部稽核制度進行查核，要求有缺失單位針對查核缺失進行限期改善。除了配合主管機關的例行查核與缺失追蹤外，每年度亦參加由金融機構排定之內控修訂教育訓練課程；更要求同仁同時自我提升，2024 年稽核部共計 4 名同仁，通過「防制洗錢與打擊資恐專業人員」測驗，取得證書。

內稽內控組織架構	
總公司	總稽核，另編制稽核 1 名
網路分公司	編制稽核 1 名
鑫豐分公司	編制稽核 1 名

2024 年內稽內控專業證照		
項目 / 訓練名稱	敘述 / 內容	比率
防制洗錢與打擊資恐專業人員	4 名同仁測驗通過正式取得證書	100%
金融科技力知識檢定測驗	3 名同仁測驗通過正式取得證書	75%
風險管理基本能力測驗	總公司總稽核測驗通過取得證書	100%

本公司內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並盡專業上應有之注意，適時提供各部門改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。同時，稽核人員應持續參加主管機關或專業機構或公司自行舉辦之講習及各項專業課程，提昇稽核品質及能力，本公司密切注意金融環境、法令規定、業務管理、永續趨勢等內外部情勢之變化，即時掌握風險並作為檢討修正內部控制制度之依據。內部稽核室對金融檢查機關、會計師、內部稽核單位與業務單位自行查核所提列檢查意見或查核缺失，及內部控制制度聲明書所列應加強改善事項，持續追蹤覆查改善情形，並將其追蹤考核改善情形，以書面提報董事會及審計委員會，並列為對相關單位獎懲及績效考核之重要項目，以維持有效且適當之內部控制制度運作。

本公司定期召開檢討會議，就主管機關函布之檢查重點及裁罰案例缺失態樣，檢視相關內控規範及管控措施的完善及有效性，並請稽核單位納入年度查核重點，促進公司健全經營。同時犇亞已實施風險導向之內部稽核制度，建立風險導向內部稽核評估之方法與程序，並作為稽核計畫編列之基礎，依風險評估程度訂定內部稽核查核頻率，使內部稽核資源更有效配置，聚焦於重要風險並加強查核深度。

重點查核項目	
查核項目	辦理情形
公司整體防制洗錢、打擊資恐及反武器擴散之管理 (含分公司 IRA 評估方法論一致性及風險胃納合理性)	配合公版內稽進行查核
公司防制洗錢缺失辦理改善及其他分公司配合檢視調整	
督導分公司法令遵循制度實施情形	
督導分公司公平待客原則之施行	

1.4.3 外部查核

每年度將年度稽核計畫與稽核計畫執行情形等文件以電子傳送方式向「證券商單一窗口」完成申報。臺灣證券交易所與中華民國證券櫃檯買賣中心依規定每年輪流對犇亞至少進行一次的例行查核。證券內部則定期進行查核，並定期以電子傳送方式向獨立董事報告，稽核主管並列席董事會，報告定期、主管機關例行查核與各部室年底自評作業之結果。

證交所查核項目辦理情形	
查核項目	辦理情形
台灣證券交易所每年度例行查核	配合辦理
證券櫃檯買賣中心每年度例行查核	配合辦理
主管機關不定期專案查核	配合辦理

1.5 綠色營運

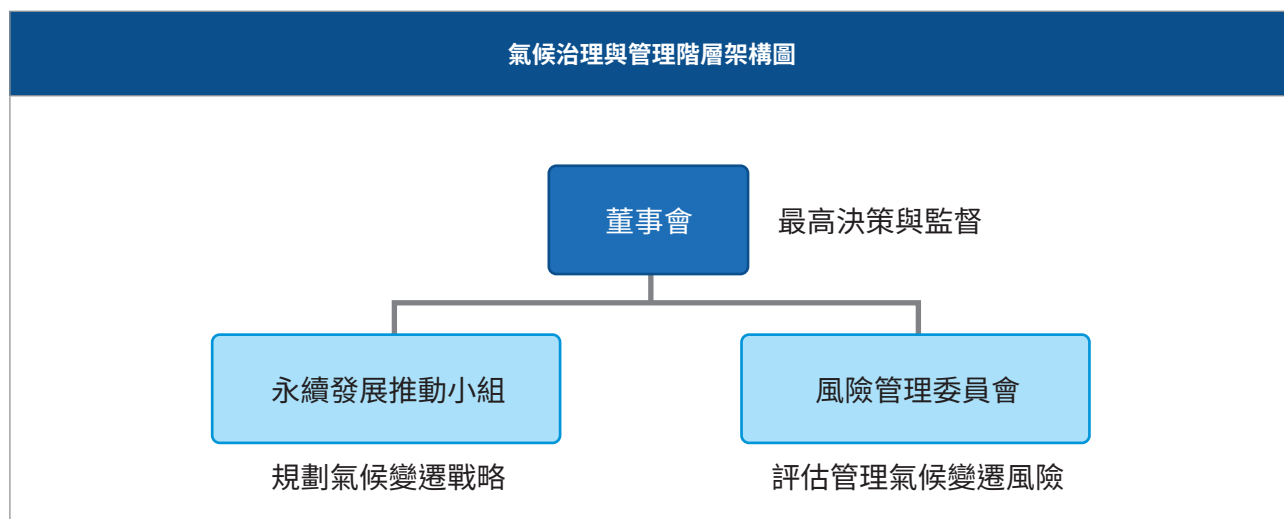
1.5.1 氣候治理

在當前全球氣候變遷的挑戰下，本公司秉持對永續發展的承諾，積極識別、評估與管理氣候相關風險與機會，並致力於透過完善的治理機制、策略部署、風險管理及績效監測，確保企業營運能夠在低碳轉型的趨勢中持續發展，並參考「氣候相關財務揭露建議」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures；TCFD）架構，依治理、策略、風險管理、指標和目標四大構面，以應對氣候變遷議題，進而鑑別風險與機會，並提出因應措施、計畫與目標，揭露氣候治理相關資訊。

1.5.2 氣候治理架構與權責

本公司秉持對環境永續發展的承諾，建立完善的氣候治理與管理架構，以因應全球氣候變遷的挑戰。我們將環境治理、氣候風險管理與低碳轉型納入企業決策核心，確保華亞證券在變動的市場環境中保持競爭力，並對社會及環境負責。為確保氣候變遷管理策略的有效執行，本公司已建立明確的氣候治理架構，確保各層級均能發揮關鍵作用。

部門	層級	職責
董事會	監督層級	作為企業氣候治理的最高決策機構，負責監督氣候變遷策略的制定與執行 審核氣候相關風險評估報告，確保企業營運符合長期永續發展目標 指導各部門執行減碳行動，並追蹤關鍵績效指標（KPI）
永續發展推動小組	管理層級	由高階管理層組成，負責規劃與推動企業氣候變遷管理計畫 監督氣候風險與機會評估，確保企業營運符合 ESG 標準 向董事會報告氣候變遷應對進展，確保政策落實
風險管理委員會	管理層級	針對氣候變遷相關風險進行識別、評估與管理 執行氣候情境分析，評估極端天氣事件與政策變遷對企業財務與營運的影響 監控法規變動，確保企業符合政府及國際環境法規要求
管理部門	控制層級	執行企業內部的環境管理計畫，包括節能措施與水資源管理
各業務部門	控制層級	確保業務決策符合氣候治理政策，並將減碳行動納入日常運營 依據風險評估結果調整業務模式，以降低氣候變遷對企業營運的影響
投資管理部門	控制層級	負責 ESG 投資決策，確保企業資本流向支持綠色金融、可持續發展產業， 並監測投資組合的氣候風險與機會



治理與審查流程	
呈報／開會頻率	流程說明
每季	永續發展推動小組向董事會報告執行成效
每年	風險管理部進行氣候風險情境分析；風險管理委員會進行氣候風險與機會評估，調整應對策略

1.5.3 氣候風險監測與管理機制

犇亞證券透過定期進行氣候風險盤查，評估營運據點與投資組合的氣候暴露程度，應用氣候模型進行風險預測與模擬，並確保政策與應對措施有效運作，使本公司能夠即時應對相關氣候風險。

本公司亦建立完善的氣候風險管理流程，以確保氣候變遷相關風險能夠被識別、評估並有效應對，並與國際標準（如 TCFD 框架）保持一致。整體流程包含以下五個主要步驟：



風險識別	- 蒐集企業內外部環境數據，如極端氣候事件、政策變遷、市場變化等 - 找出高曝險、具有重大財務關聯性的風險因子
風險評估	- 進行情境分析與壓力測試，模擬不同時期、不同氣候變遷情境（如淨零碳排、轉型延遲、政策維持現狀）對企業的影響 - 針對實體風險（如極端天氣）與轉型風險（如碳價、法規變動）進行財務影響分析

風險管理與應對	- 訂定短、中、長期風險應對策略，如基礎設施韌性強化、低碳投資等 - 建立氣候應變計畫，如災害復原機制、碳中和戰略等
監測與報告	- 設立氣候風險 KPI（如碳排放強度），持續追蹤風險變化 - 定期報告氣候風險管理成果
持續改善與調整	根據最新法規與市場趨勢，定期檢視氣候風險應對策略，確保氣候風險管理措施的有效性以及企業營運符合淨零目標

氣候風險評估方法

本公司透過綜合性的方法來進行氣候風險評估，以確保結果的準確性與全面性：

參考國際標準、官方指引、同業做法	氣候相關財務揭露（TCFD）指引
	永續揭露準則（SASB、ISSB、GRI…等）
	證券商氣候變遷資訊揭露指引
情境分析與壓力測試	金融同業的永續報告書或氣候相關財務揭露報告
	透過氣候變遷情境模擬企業於不同氣候變遷情境下的影響。
	進行財務壓力測試，預測極端氣候事件或政策變動對營運與資產價值的影響。

1.5.4 氣候風險及機會辨識

本公司根據國際標準（如 TCFD）識別並分類氣候風險，主要分為實體風險與轉型風險。

風險類型	風險因子	說明
實體風險	立即性 極端氣候事件	極端氣候事件（如颱風、洪水、熱浪）可能對基礎設施、供應鏈與業務運營造成破壞
	長期性 氣候變遷模式	長期氣候變遷（如氣溫上升、海平面上升）可能影響能源使用、勞動力生產力與市場需求
轉型風險	政策與法規變動	政府對碳排放的法規與碳定價機制可能影響企業成本與投資策略
	技術變遷	低碳技術的快速發展可能影響現有業務模式與市場競爭力
	市場變化	消費者與投資者對永續發展的關注增加，可能改變市場需求與融資條件
	聲譽風險	企業未能積極應對氣候變遷，可能影響品牌形象與投資者信心

氣候相關風險辨識結果					
風險類型	風險因子	影響期程	對公司衝擊及財務影響	因應作為	相關機會
實體風險	極端氣候事件（颱風、洪水）	短期至長期	可能導致營運中斷、資產損毀，造成直接損失與額外營運成本	完善災害應變計畫與備援機制，強化營運據點耐災性	投資於氣候調適與基礎建設韌性，提升長期營運穩定性
轉型風險	溫室氣體排放成本上升	中期至長期	電價、廢棄物處理費用增加，增加營運成本，降低淨利率	導入碳盤查與排放管理制度，建置節能減碳專案	透過綠色採購優化成本，提高競爭力
	投資風險	短期至中期	高碳產業因面臨政策限制與市場偏好轉變，導致資產、收益減損，間接導致公司對其投資部位價值下跌	強化投資組合碳揭露與評估機制，減少投資高碳曝險資產，導入永續投資原則	轉向低碳科技投資，掌握綠色轉型趨勢與成長機會

氣候相關機會辨識結果	
機會項目	說明
綠色金融發展	隨氣候意識提升，市場對 ESG、綠色、低碳投資工具的需求日增
品牌形象提升	透過永續發展承諾與透明資訊揭露，提升企業品牌價值並增加消費者與投資者信任

1.5.5 氣候風險因應政策

犇亞證券深知氣候變遷對企業營運、供應鏈、財務與市場環境帶來的挑戰，透過建立完善的氣候風險管理機制，以減少氣候變遷可能對企業造成的衝擊。本公司的氣候風險因應政策涵蓋風險識別、監測、應對措施與管理流程，以確保企業能夠適應氣候變遷並維持長期競爭力，亦針對不同類型的氣候風險，制定相應的應對措施，以確保企業營運的穩定性與永續發展；本公司訂有《經營危機應變措施》以強化突發緊急事件的應變處理能力，並針對重大氣候災害、降低災害影響程度並盡速恢復正常營運。

氣候風險因應措施	
實體風險應對措施	- 強化辦公據點與營運設施的防災能力 - 設立多據點營運機制，確保極端天氣發生時業務不中斷 - 針對高氣候風險區域的供應商進行評估，確保供應鏈穩定性 - 建立多元化供應商策略，降低氣候風險對業務的影響 - 訂有《經營危機應變措施》強化危機應變能力
轉型風險應對措施	- 持續關注政府法規變動，確保企業合規 - 透過 ESG 資訊揭露，提升企業透明度與投資人信心 - 與供應商建立合作夥伴關係，共同推動永續發展

1.5.6 能資源管理

為降低能源使用與減少溫室氣體排放，犇亞證券針對電力使用有著相關管理規定，透過以下之節能節電措施，降低能源之使用：

空調	- 夏季冷氣室內溫度設定不得低於攝氏 26 度，出口備有空氣門使冷氣不外洩 - 汰換老舊耗能之空調設備，並每季定期清洗及維護保養，以提高使用效能。
燈光	- 營業廳及辦公場所之照明燈應使用節能之 LED 光源燈具 - 以高效率 LED 燈具汰換舊有燈具設備，節省照明用電 - 照明使用管理，減少不必要之照明用電
設備	- 提升視訊會議之使用，節省人員差旅費用與相關交通碳排放，避免意外風險，提升時間使用之效率 - 養成隨手關燈之習慣，無人使用之空間應隨手關閉電燈及空調 - 走道採用感應式開關，避免不必要的能源浪費 - 鼓勵員工走樓梯，降低電梯使用次數，節省能源 - 每日下班關閉印表機、電腦、螢幕等相關辦公室設備電源 - 採購油電公務車、提升能源利用效率

更換前之燈具

更換後之燈具

以高效率 LED 燈具汰換舊有燈具設備，節省照明用電



更換前之空調設備

更換後之空調設備

汰換老舊耗能之空調設備，以提高使用效能。



近三年犇亞證券能源使用情形

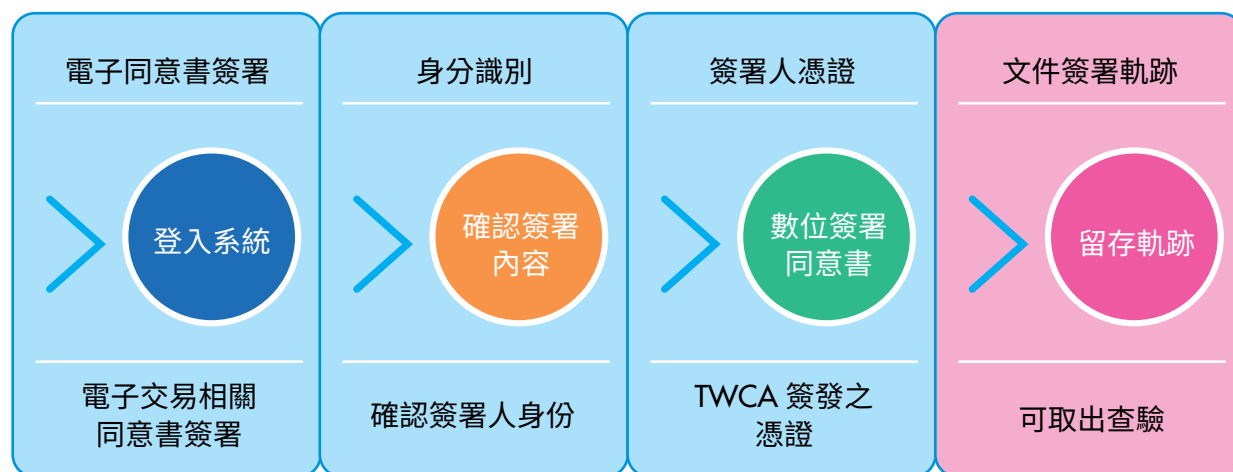
項目	2022 年	2023 年	2024 年
電力 (度)	379,400	370,440	362,480

無紙化推動

犇亞證券日常營運中最大消耗資源為辦公用紙，用途為列印各類客戶資料與公文歸檔。本公司持續強化線上業務數位化以及無紙化之發展，推動在客戶作業流程中響應環保無紙化作業，達到節能減碳效益；，較傳統證券業者之作業流程，本公司推動無紙化措施如下表：

外部作業 無紙化	開戶流程 優化	犇亞證券優化了新戶的開戶流程，目前證件可直接於線上完成上傳，無須再將紙本回寄給犇亞證券，提高了效率並大幅減少了紙張的使用。犇亞證券累積用戶突破 4.93 萬人，電子開戶在 2024 年已達 42.98%。
	電子簽署	犇亞證券將同意書形式數位化，降低紙本同意書使用量，優化簽署流程並留存簽署軌跡。
	電子交易	犇亞證券分公司 2024 年採取 97.24% 電子交易，無須額外以紙本交付分公司以進行紙本交易，節省交易作業之紙張使用。

電子同意書簽署流程



1.5.7 水資源與廢棄物管理

水資源

犇亞證券之大樓用水主要為辦公室民生用途，對水源並無重大影響，水源皆來自台灣自來水公司，未取用地下水與河川用水，公司之取水地均非屬具水資源壓力的地區，取水方式不會對水源造成影響。本公司透過多種管道於各營業據點向員工宣導珍惜水資源之重要性，並優先購買具有省水標章之設備，落實營運水資源管理。並未有生產製程所產生的廢污水，而使用完後之生活廢水皆透過汙水下水道處理。

省水措施

- 水龍頭、馬桶等設備，均使用節水標章產品，提高水資源利用效率。
- 污水垃圾改善，所有生活廢水接至公共污水下水道，並設置密閉式處理設施，確保污水垃圾適當處理。
- 採用省水型馬桶，小便器沖水裝置採用自動感應式，調整適當沖水時間，進一步節約用水。
- 宣導隨手關緊水龍頭，同時定期檢查修繕馬桶、水塔、蓄水池或其他水管接頭，以防止漏水浪費。

犇亞證券 2024 年耗水量（單位：度）	
年度	總計
2024 年	1,241

廢棄物

犇亞證券之產業特性為金融服務業，服務提供過程中未涉及實體商品之生產，服務之提供多以辦公環境為主，廢棄物僅包含民生垃圾與資源回收物，營運過程中並無有害廢棄物之產生。

民生垃圾		由大樓物業管理公司將垃圾集中儲放，再由合格廢棄物清理公司運至焚化廠處理。
資源回收		公司同仁依紙類、玻璃、塑膠、鐵鋁罐等類別進行初步分類，再委由大樓物業管理公司將資源回收物集中處理。

犇亞證券推動辦公室垃圾減量，藉由資源循環再利用、廢棄物分類與回收，僅將無再利用價值之廢棄物以一般垃圾棄置。廢棄物均委託大樓物業管理公司清運，屬回收類轉送合格資源回收廠。犇亞證券落實員工日常生活垃圾減量政策，透過各式環境保護教育訓練及活動，不定期向員工宣導廢棄物減量與資源回收等管理措施。本公司定期檢視廢棄物統計報表，掌握廢棄物數據收集情形，並及時改善落實資源回收。

減量措施

每層樓設置一般垃圾及回收分類桶，進行垃圾分類檢查，確保符合規範，鼓勵員工源頭減量和資源回收。

提醒員工自備環保餐具，減少使用一次性餐具，並推廣員工自備個人專用環保杯。

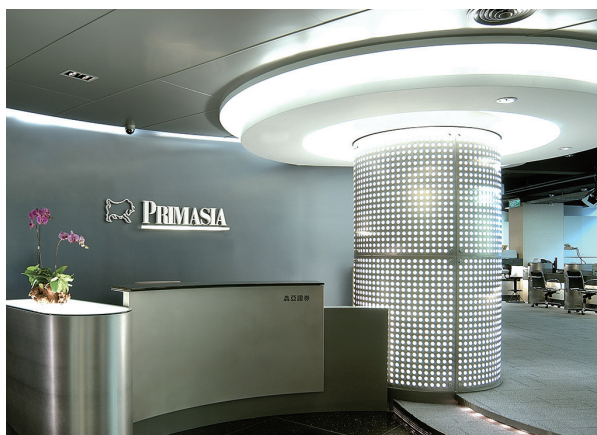
推廣公文或作業文件無紙化，減少紙張使用。

1.5.8 綠色採購

為達到環境保護，減少碳排放的目標，本公司持續對內推行優先採購環保標章之產品，例如油電車、冷氣、除濕機、冰箱、印表機、紙張等設備及文書用品；且本公司之能源政策亦載明採購節能設備的原則，強調能源使用效率提升的訴求；近年老舊設備陸續汰換為較為節能之設備，2024 年綠色採購項目為油電車採購。

辦公室環境照片

接待櫃台



辦公環境



更換前使用之汽油車



更換後之油電車





CHAPTER

2

犇亞證券提供不僅提供投資人多元、安全、便利的投資管道，同時也以行動落實普惠金融之理念，向投資人宣導安全的理財觀念以及反詐騙等相關知識，並提供優質的客戶服務及完整的申訴管道。此外，我們持續推動數位轉型及提升資安防護，以滿足不同投資型態客戶的需求，並強化交易安全性，提升整體投資體驗。

永續金融

- 2.1 永續金融推廣
- 2.2 理財及反詐騙知識宣導
- 2.3 資安防護提升
- 2.4 優質客戶服務

呼應重大主題：客戶服務與權益

章節亮點

- 榮獲證券商**反詐騙評鑑活動優秀獎**
- 電話客服之**服務滿意度達 86.67%**
- 近三年**未有申報過違約交割案件**
- **近五年**台股證券戶新增 **4,410 戶**
- **無違反**資訊揭露、行銷與傳播之情事

呼應 SDGs



2.1 永續金融推廣

2.1.1 金融服務成果

近五年台股證券戶新增	違約	圈存交易占比 (%)
4,410 戶	0	80.44%
2023 年 4 月，與上海商銀合作推動 ETJ 易通金圈存交易機制		
同年底，累計下載人數超過 16,561 人，且持續快速增加中		

數位轉型發展

犇亞證券持續以數位創新推動永續金融，積極發展數位轉型，推出數位化線上開戶服務。透過與數位金融合作夥伴攜手導入雲端銀行數位帳戶，投資人只需透過使用手機或電腦，全程線上辦理，無須親自臨櫃，即可完成證券交割戶開立，提升服務效率與使用便利性。該項創新措施除優化用戶體驗，亦回應數位發展對環境與社會的正向影響。在環境面，透過數位化作業大幅減少紙本文件使用，有助於降低資源消耗與碳足跡，支持公司逐步邁向淨零轉型目標；在社會面，則實際落實普惠金融理念，透過數位科技打破傳統金融服務的時間與地理限制，提升偏鄉、行動不便或工作繁忙族群的金融可近性，保障更多元投資人享有平等的金融服務權益。此外，數位帳戶設計亦具備高度彈性與誘因，包含優惠存款利率、跨行轉帳與提款手續費減免，並整合犇亞「易通金」圈存式電子交易服務，提供優惠證券交易手續費折扣，與多樣化回饋機制，提升投資參與動機與整體投資效率。

為回應數位金融時代下投資人日益多元的操作需求，犇亞證券致力於打造彈性且包容的金融服務環境，提供兩款主要數位交易平台：自有品牌「eStocKKing」與行動應用「ETJ 易通金」，利用雙軌策略，用兩種交易平台滿足不同族群的使用習慣與投資型態，體現普惠金融精神。

「eStockKKing」為犇亞證券自有開發並持續優化之電腦與行動交易平台，支援即時報價、技術分析、自訂選股、個股預警與即時新聞推播等功能，操作介面彈性度高，適合習慣桌機操作或重視完整技術指標的進階投資人使用。截至 2024 年底，eStockKKing 平台累計使用人數已達 24,292 人次，年度活躍用戶數為 2,343 人。

同時，為降低新手投資人或行動用戶的進入門檻，犇亞亦提供與三竹資訊合作開發之「ETJ 易通金」行動下單平台，介面直覺、操作簡便，支援股票、期權與即時排行等核心功能，讓投資人可隨時隨地透過手機掌握市場脈動，達到「數位參與零距離」的永續目標。2024 年度 ETJ 易通金在本公司平台之活躍用戶數達 9,333 人，下載量累計突破 16,561 次，年度交易筆數達 4,483,250 筆。

犇亞證券之數位線上服務

eStockKKing



品牌定位 ▶ 犇亞自有平台

操作介面 ▶ 方便自訂之模板、多視窗

使用習慣 ▶ 適合進階投資、注重功能彈性者

平台差異 ▶ 桌機 / 手機皆有

下載量 ▶ 無統計資訊

使用人數 ▶ 24,292

交易筆數 ▶ 2,916,185

平台特色 ▶ 可自選多模組看盤



ETJ 易通金



品牌定位 ▶ 合作平台（由三竹提供）

操作介面 ▶ 統一模板、簡潔快速

使用習慣 ▶ 適合手機族、初學者、快速交易者

平台差異 ▶ 以手機為主

下載量 ▶ 16,561

使用人數 ▶ 73,729

交易筆數 ▶ 4,483,250

平台特色 ▶ 三合一盤報模式



eStockKing



根據選股條件，快速篩選相關標的



官網下載連結



ETJ 易通金



上下分割視窗



App Store 下載



Google Play 下載



透過這兩套系統並行運行，犇亞證券成功擴大了金融服務的可近性與使用彈性，鼓勵不同世代與不同程度的投資人能安心參與資本市場，進一步落實數位轉型下的永續金融責任。

本服務同步呼應主管機關推動之「普惠金融」與「提升金融服務效率」政策方向，未來犇亞證券亦將持續深化與數位金融服務供應商的合作，拓展交割業務至台股、海外市場及分戶帳管理等多元應用，致力建構一個安全、穩定且綠色永續的金融科技平台，以數位驅動業務成長並實踐企業社會責任。

安心圈存交易

隨著股市交易熱絡，近年來參與股市的投資人增多。然而，如何安心投資，是年輕人投入股市不得不重視的課題。為了讓投資大眾理解安全投資的重要性，避免投入過多資金，以致產生重大損失，甚至發生違約交割，並希望加強投資人特別是年輕投資族群能有正確理財觀，謹慎投資，累積人生第一桶金。

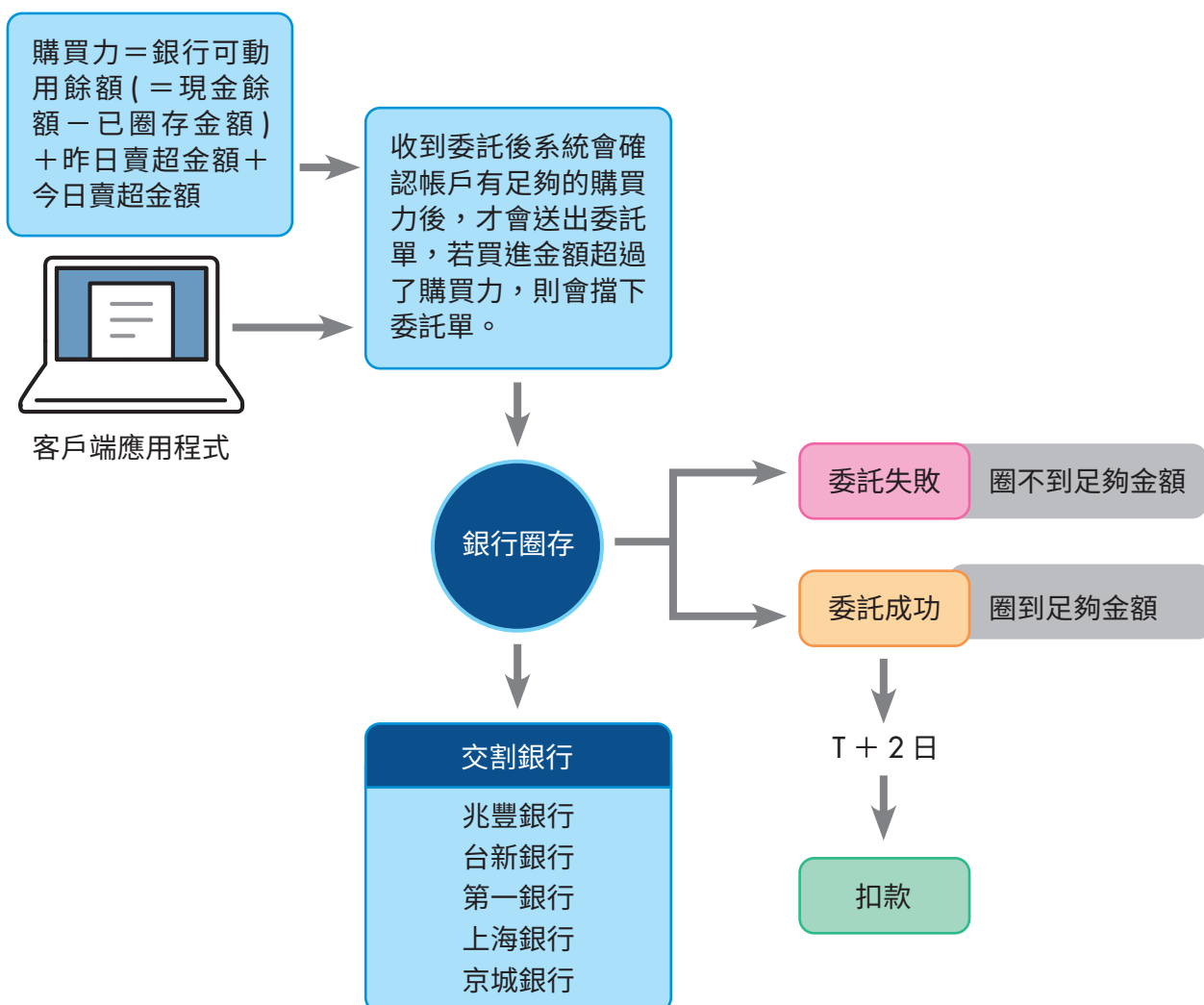
犇亞證券參考美、港、日等證券市場的交易模式，導入具『購買力』觀念的圈存式下單。一般來說，股票交易是在成交後 2 天扣款，若投資人未留意帳戶是否存有足額交割款而違約，不但會立即影響券商的交易權益，也會因在聯徵系統留下的紀錄，造成日後貸款申請不易。圈存制係指當用戶進行交易時，系統會先確認投資者帳戶有足夠交易金額後，才會放行該筆交易委託，也就是於「T+0 日」便進行資金控管流程，惟實際扣款作業仍依原交割日程辦理。為提升投資人資金運用的便利性與安全性，犇亞協助客戶在下單前即完成資金準備，透過制度化流程強化投資管理與風險控制，達到保護投資人與公司雙方權益的目的。2024 年，犇亞證券圈存交易佔比已達 80.44%。

對於使用者而言，圈存制度帶來多重正面效益。首先，投資人可藉由圈存機制有效控管其投資資金，減少超額下單或臨時調度資金的困擾，提升整體資金配置效率。其次，圈存制度有助於避免因操作不慎（如所謂「胖手指事件」）而導致錯誤下單，從而降低非預期交易風險，進一步保護投資人資產。再者，由於圈存制度避免因資金不足而產生違約交割的情況，可大幅減少客戶所需承擔的額外手續費與違約責任，進一步降低整體投資成本。

對公司而言，圈存制度則有效降低客戶違約風險，優化整體交割流程之正確性與效率，進而減少事後處理成本與人力資源負擔。同時，透過制度設計引導客戶養成「先備資金、再下單」的正確投資觀念，實現對投資人教育與保護責任，亦符合本公司致力於倡導理性投資、抑制過度投資的永續金融理念。

犇亞證券圈存制度之益處	
對於投資人之益處	1. 協助投資人有效控管投資資金 2. 減少投資人操作不慎導致錯誤下單 3. 提升整體資金配置效率
對於公司自身之益處	1. 降低客戶違約風險 2. 善盡社會責任，透過圈存制度教導投資人正確投資觀念

在實際成效方面，本公司每年定期檢視客戶違約申報之案件次數與金額，並進行內部風險管理稽核。截至 2024 年止，近三年內本公司未曾申報任何違約交割案件，顯示圈存交易制度在強化風險控管、提升交割準確度方面，已展現具體績效，亦為本公司誠信經營及投資人保護之具體實踐。



2.2 理財及反詐騙知識宣導

2.2.1 理財觀念宣導

犇亞證券秉持「信實、穩健、專業、嚴謹」的經營理念，致力於提升投資人之金融素養，透過在官方網站文章及社群媒體張貼與理財觀念相關的教學文章，推廣正確的理財觀念，協助客戶實現財務目標。

理財充電區

犇亞設置於官網的理財充電區包含「每日分析」、「理財小教室」及「哈燒議題」為公司推動金融教育的重點平臺，內容以通俗易懂的方式解析常見的投資觀念與交易實務，協助不同經驗程度之投資人建立清晰的投資判斷能力。針對實務面常見的誤區與風險，例如：誤觸錯單、資金準備不足等議題，小教室以案例教學方式進行說明，並結合當前市場制度設計，強化風險意識的建立。例如，透過對「圈存交易機制」的介紹，協助投資人瞭解如何於下單前預存資金，以避免因資金不足導致交易違約，兼顧風險控管與資金調度彈性。透過實例說明與常見問答，有效降低初入市場者之理解門檻，促進制度遵循。同時，理財小教室的內容，也會於犇亞證券之社群媒體頁面上發布。

華亞證券理財充電區

理財小教室

1. 美股交易結算的重大變革從 T+2 縮短至 T+1

- 官網瀏覽次數：46 次。
- FB 瀏覽次數：403 次。



二、哈燒議題

1. 革命性的人工智慧：金融業的危與機？

- 官網瀏覽人數：121 次。
- FB 瀏覽次數：369 次。



2024 年度，官網共計發布兩篇文章，瀏覽人數共計 167 次、Facebook 觀看人數共計 772 次。

公平交易與社會責任

犇亞持續發揮教育功能，教導投資人常見的投資風險，特別是針對「違約交割的嚴重性」及「過度槓桿交易的風險」兩大主題，提醒投資人應量力而為、理性投資。公司將違約交割列為內部風控重點項目，亦將其納入客戶教育素材，透過官網的理財小教室專區、社群媒體及投資人溝通管道，持續宣導嚴重性與正確應對方式。

此外，本公司亦不定期於官網的理財小教室專區、粉絲專頁介紹國際市場制度趨勢，例如美股自 2024 年起逐步導入 T+1 交割制度，我們即撰寫一篇趨勢分析文章，並呼籲投資人需提前備妥資金，以因應結算節奏變化。由於此類制度變革對投資流程具有實質影響，犇亞為因應相關影響，積極扮演資訊轉譯與橋接的角色，協助投資人接軌國際交易環境。

2.2.2 反詐騙宣導

身為盡職治理的證券商，犇亞證券向來積極配合政府主管機關詐騙犯罪防治之政策指導，設立反詐騙專責單位，於犇亞所經營之社群媒體加強反詐騙宣導。除此之外，犇亞的官方網站也設立反詐騙專區，提供投資人各種詐騙案例、新聞，及政府機關所拍攝之影片教材，建立投資人反詐騙的思維。除了線上的宣傳外，我們也定期舉辦反詐騙宣導活動與教育訓練。犇亞證券於 2024 年 11 月 19 日榮獲證券商反詐騙評鑑活動優秀獎，該評鑑經過「反詐騙組織管理與成效」、「反詐騙宣導活動及教育訓練」、「反詐騙客戶關懷措施」及「反詐騙資訊揭露」等四大面向之質化和量化指標評比，顯見犇亞證券積極投入於反詐騙宣導與教育，履行企業社會責任。

反詐騙公告	
【接獲投資人通報有詐騙集團冒充本公司營業員行騙】 2025-02-18 【接獲二名客戶通報有詐騙集團偽造公司官方網站】 2025-02-13 【接獲數名客戶通報 LINE 群組與假冒本公司收款詐騙情況】 2025-02-12 【洗錢防制法第 15 條之 2 受告誡戶帳戶管制措施】 2025-08-26 【提防假冒求職詐騙】 2025-08-13	
詐騙態樣	
加入投資群組有好康？！ 捐款匯錢到這就好？！ 跟著財經名人就對了？！ 虛擬資產獲利高？！ P2P 平臺假借貸，真詐騙？！	
官網反詐騙專區之公告、詐騙樣態分享	粉絲專頁反詐騙聲明文章

打擊詐騙與資訊安全宣導：守護投資信任基礎

為強化客戶資安防護與詐騙辨識能力，犇亞設立「防詐騙專區」，並透過 EDM、LINE 官方帳號、業務單位宣導等方式，加強詐騙預警及案例分享。

另針對客服團隊、交易系統設計人員等內部人員，也定期辦理資訊安全與詐騙識別訓練課程，強化內外部一致性防護網。



圖：犇亞證券總經理李藩 (左) 代表領獎，與臺灣證券交易所副總經理謝俊欽頒獎合照。

後續，犇亞證券亦將全力配合主管機關推動反詐騙三大方向：引導民眾提升識詐知能、加強證券市場防詐韌性、加強證券市場防詐阻斷，與主管機關一起攜手防止詐騙犯罪，共同打造安全友善的金融交易環境。

2.3 資安防護提升

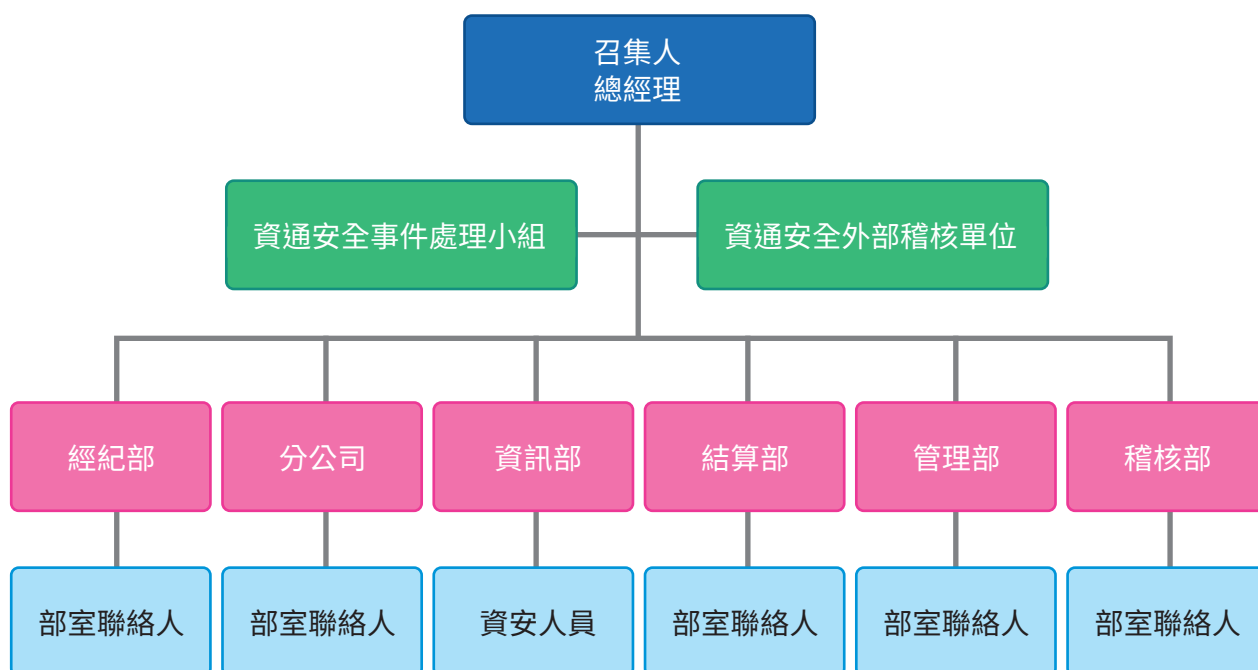
隨著全球數位化與金融科技快速發展趨勢，資訊安全已然成為金融機構永續經營的核心議題。近年來，駭客攻擊與資料外洩事件頻傳，不僅衝擊企業營運，更影響投資人信心與市場穩定。犇亞證券為提升營運韌性、保護客戶權益，進一步強化企業信譽與永續競爭力，透過導入資安治理架構、入侵偵測及防禦機制、特權管理系統與資安教育訓練等實際作為，以因應法規遵循、個資外洩風險與內部風險管理等多元層面的挑戰，並在數位服務創新與強化資訊防護之間取得平衡。

2.3.1 資訊安全政策與架構

本公司依據金融管理機構相關規定，內部訂有《資訊安全政策》，其主要目標為建立資訊安全管理機制、強化資訊安全防護，提昇資訊安全之水準，並使本公司各單位相關人員有所依循，相關核決層級為董事會，並透過每年進行評估以反映法令規章、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。亦於 2024 年完成修訂《委外內部作業辦法》以符合主管機關之證券商作業委託他人處理注意事項之規定並制定相關評估作業程序及辦法，強化委外作業之資訊安全。

犇亞證券設立「資訊安全小組」，負責處理有關資通安全預防及危機處理相關事宜，以防範電腦網路犯罪與危機，維護資訊系統安全。並於緊急事故發生時，能迅速作必要之應變處置並在最短時間內回復正常運作，以降低該事故可能帶來之損害。相關組織架構及權責如下：

犇亞證券資訊安全小組組織架構



犇亞證券資訊安全小組組織權責

1. 跨部門資訊安全事項權責分工之協調
2. 應採用之資訊安全技術、方法及程序之協調研議
3. 整體資訊安全措施之協調研議
4. 資訊安全計畫之協調研議
5. 其他重要資訊安全事項之協調研議

2.3.2 核心系統及設備營運衝擊評估

本公司在進行核心系統及設備營運衝擊分析之方式及頻率時，資訊單位首先會與所有系統相關主管人員討論可能造成營運中斷的主要風險因子，並針對其商討因應措施；亦於每年編列預算後，再次請系統相關主管人員於次年第一季進行各項風險因子對應措施之項目確認。2024 年鑑別出之公司營運中斷主要風險因子及營運中斷風險及對應措施，如下表所示：

犇亞證券營運中斷高風險因子與規劃防範措施	
營運中斷高風險因子	規劃防範措施
網路惡意攻擊、駭客入侵、病毒或勒索軟體攻擊	1. 落實資安防護的有效性，並持續遵守主管機關要求，包含金融資安行動方案、公會資訊安全自律規範。 2. 採用多層次的安全防護措施，如防火牆、入侵檢測系統（IDS）和入侵防禦系統（IPS）。 3. 定期進行安全評估和滲透測試。
網路中斷、頻寬不足或 DDoS 攻擊	1. 每年配合主管機關市場全量備援演練結合公司營運持續計畫加入演練。 2. 增加備援線路，確保網路的高可用性。 3. 採用中華電信 DDoS 防護服務，遇攻擊時啟動流量清洗排除異常流量。
供應鏈	1. 依據委外作業規範每年評估資訊廠商風險等級採取對應措施。 2. 簽訂服務水平協議（SLA），確保第三方服務的可用性。 3. 建立多重供應商策略，減少對單一供應商的依賴。
伺服器、存儲設備或網路設備的故障	1. 透過設備監控、設備異常事件改善，持續降低設備異常造成營運中斷的風險。 2. 定期進行設備維護和檢查及時發現和更換故障設備。 3. 採用雙機熱備、RAID 等冗餘設計，確保穩定營運。
供電中斷、電力波動或設備過熱	1. 配置不間斷電源（UPS）和發電機保持電力不中斷。 2. 定期檢查電力設施，確保其正常運行。 3. 採用溫度和環境監控系統，防止設備過熱。

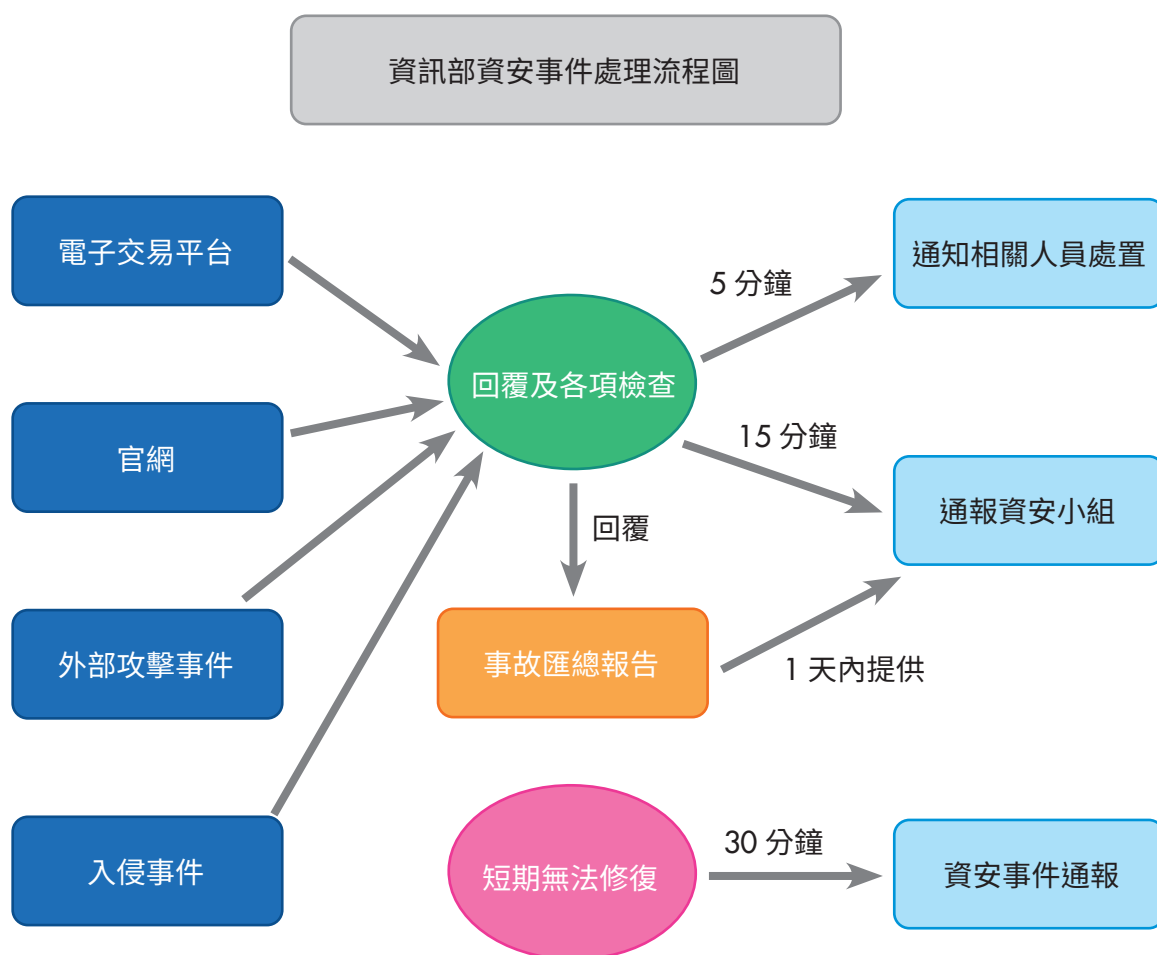
2.3.3 資訊安全防護措施

本公司透過建置網路防火牆、應用程式防火牆、防毒軟體、電子郵件過濾機制、資通安全威脅偵測管理機制、入侵偵測及防禦機制、DDoS 流量清洗、特權管理系統等具體方案，由內至外打造多層次之安全防護，守護客戶權益。

資訊安全檢測		
檢測項目	檢測頻率	說明
弱點掃描	上下半年各執行 1 次	透過自動化掃描工具，針對作業系統、系統環境等進行檢測，以找出隱藏的漏洞或弱點
社交工程演練	上下半年各執行 1 次	針對集團所有人員，於內部安全監控範圍內，寄發演練郵件，測試、宣導及強化資通安全教育
分散式阻斷攻擊（DDoS）演練	每年執行 1 次	檢驗本公司在遭受分散式阻斷服務攻擊時之緊急應變能力
電子交易系統備援演練	每年執行 1 次	檢驗本公司電子交易系統若發生故障時，可否順利切換至備援設備

資訊安全管理作業規範	
對於重大資安事故定義	公司的核心資通系統、官方網站或機密文件檔案資料等，遭駭客攻擊，遭入侵、破壞、竄改、刪除、加密、竊取、服務阻斷攻擊（DDoS）等，致無法營運或正常提供服務，或有個資外洩的情事等造成公司重大損害或影響的事件
資訊安全事件通報流程與時限	(一) 初步通報： 1. 事件發生單位發現資訊安全事件時應即時通報緊急事件應變小組資安通報窗口。 2. 由緊急事件應變小組評估資訊安全事件等級並研判影響範圍與程度，同步於知悉事件 30 分鐘內至通報系統 6IT-I-1130000_1121228_V2.1 (https://sfevents.twse.com.tw/)，辦理事件初步通報，並應立即通報總經理以上層級，系統負責人接獲緊急事件應變小組通報後，應立即指派人員進行回應與處理，並將事件發展與處理情況回覆緊急事件應變小組及單位主管。 (二) 正式通報：查明事件後由緊急事件應變小組判定事件等級於通報系統辦理正式通報，以 24 小時內完成為原則。 (三) 上述資安事件完成初步通報後如經證交所認為重大資安事件，則依「證券商通報重大偶發事件應遵循事項」，依據「證券商通報重大資安事件之範圍申報程序及其他應遵循事項」，30 分鐘內填具證券商重大資安事件通報單（初步（正式）通報作業），並於七個營業日內填具證券商重大資安事件通報單（結案通報作業）後回傳。
資訊安全事件處理應對機制	(一) 核心業務系統，應於 48 小時內復原或完成損害控制為原則，如屬系統問題應於最大可容忍中斷時間內排除。 (二) 事件完成處理後，應儘速至通報系統完成正式通報。 (三) 若與核心直接相關系統運作停頓，無法於目標回復時點內回復正常運作，應報請資訊安全委員會召集人同意後，執行應變計畫並通知相關部門，詳參「資訊作業營運持續管理要點」。

資訊安全管理作業規範	
事件記錄及追蹤	(一) 所有資訊安全事件均應立即通報並留下紀錄，以作為後續進行問題處理、分析事件發生頻率與研擬改善措施之基礎。 (二) 事件紀錄應包含其發生問題、時間、處理方式、向上通報過程與協調相關單位等資訊。 (三) 資訊安全事件如涉及法令、法規，須確認處理措施符合相關法令、法規要求，並於處理過程中留存證據及紀錄。
事件改善及回饋	資訊安全事件於緊急應變處理結束後，系統負責人應根據相關紀錄，加以適當評估檢討並找出問題癥結後，採取必要之矯正措施及留存紀錄，如發生資訊安全事件，須填寫「矯正措施單」；發生資訊安全異常時，須填「異常事件紀錄表」。



2.3.4 資訊安全教育訓練

配合主管機關要求，各服務事業負責資訊安全之主管及人員，每年至少接受十五小時以上資訊安全專業課程訓練或職能訓練。且其他使用資訊系統之從業人員，每年至少接受三小時以上資訊安全宣導課程。犇亞證券每年均派遣資通安全專責人員及主管參加公會舉辦的資安職能訓練課程，另外其他員工於內部系統亦提供教材將最新資安事件及駭客手法融入本公司資通安全通識教育訓練，強化本公司資訊安全意識。

資訊安全教育訓練			
課程	課程內容	參與人數	參與總時數
社交工程演練	內容包括社交工程概述、實務案例解析、防範措施、未來發展與趨勢	111	1.5
資訊安全宣導教材 - 一般員工課程	資訊安全基本觀念，密碼管理、郵件與裝置安全意識，日常工作中資安風險辨識與應對	112	1.5
資訊安全宣導教材 - 主管課程	資安治理與風險管理意識，資安事件應變流程、法規遵循與內部控制，資訊安全文化推動	17	1

2.3.5 個資保護與顧客隱私

犇亞證券作為證券交易平台，客戶的隱私以及伺服器之穩定與安全至關重要，為善盡客戶個人資料保護管理責任，本公司藉由法遵自評、內稽查核及全公司定期教育訓練，確保個人資料管理體系持續運作及個人資料之適用性、適切性及有效性，並合法蒐集、處理及利用客戶資料。2024 年犇亞無資訊安全洩露、侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件，未來亦將持續精進各項規範與作業程序、加強人員教育訓練，以落實個資保護，提升服務品質、保護客戶個人資料安全。

2024 年資訊外洩事件	
資訊外洩事件數量敘述	2024 年無發生資訊外洩事件
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	0

2.4 優質客戶服務

2.4.1 客戶服務與權益

犇亞證券秉持「以客為尊」的核心理念，持續優化客戶溝通與服務體驗，透過多元化且數位化的服務管道，強化服務品質管理機制，以提升客戶滿意度與信任感。為確保客戶能獲得即時、準確、友善的協助，我們持續監測與改善各管道客服人員之服務表現。2024 年間，犇亞證券針對客服電話的滿意度進行調查，服務滿意度達 86.67%。

犇亞證券提升客戶滿意度之作為	
每日統計客服部門電子信箱回覆情形	透過客服信件回覆率、回覆時效、完成率週查核即時掌握客服信件回覆量與處理進度，追蹤回覆是否符合時效與品質標準
每月固定舉辦客服交流會議	透過定期會議促進客服人員之間的經驗交流與問題討論，提升整體專業能力與應變效率。
客服電話品質查核	- 以抽樣監聽或錄音分析方式，檢視客服人員應對態度、回應準確性與服務流程之合規性。 - 客服電話服務品質每人每日查核 3 通，每月出具客服人員客服品質報告。
客服信箱信件品質調查	以內部抽查與定期審核機制，評估客服信件內容的回覆邏輯、用詞妥適性與解決問題的有效性。
Line 客戶服務品質調查	透過週查核檢視即時訊息平台的回覆時效、完成率與客戶互動情形，確保數位客服的即時性與溝通品質。
客服異常反應通報效率	建立異常事件快速通報與處理流程，以即時回應並降低潛在客戶風險與不滿。

高齡友善金融服務

因應我國人口高齡化趨勢，犇亞證券積極強化高齡客戶金融服務制度，依據《證券商開戶向高齡客戶金融服務自律規範》，建構完善的作業流程與交易監控機制，確保年滿 65 歲以上客戶於投資過程中獲得公平對待、資訊透明與風險保障。公司制定《向高齡客戶提供金融服務作業程序》，涵蓋客戶識別、資訊揭露、交易風險提醒、異常監控與代理下單查核等多項措施。

針對高齡客戶新開戶或業務異動，營業人員須執行 KYC 程序，完成《高齡客戶徵信及風險屬性評估表》，並提供《高齡客戶重要事項告知暨聲明書》，協助客戶正確認識投資風險，防範詐騙行為。同時，公司亦建立每日異常交易篩選機制，針對如久未交易突然大額下單、單日交易異常放大、或高風險產品（如預收款券、創櫃板）大額買賣等態樣，即時觸發內部警示並重新評估風險屬性，加強保護機制。

透過制度化流程與監控科技相結合，犇亞證券不僅落實對高齡投資人的尊重與保障，更體現對責任金融與永續金融價值的承諾。此高齡客戶關懷機制亦作為公司推動金融包容與社會共融的重要亮點，展現企業在金融專業服務中融入人本關懷的具體實踐。

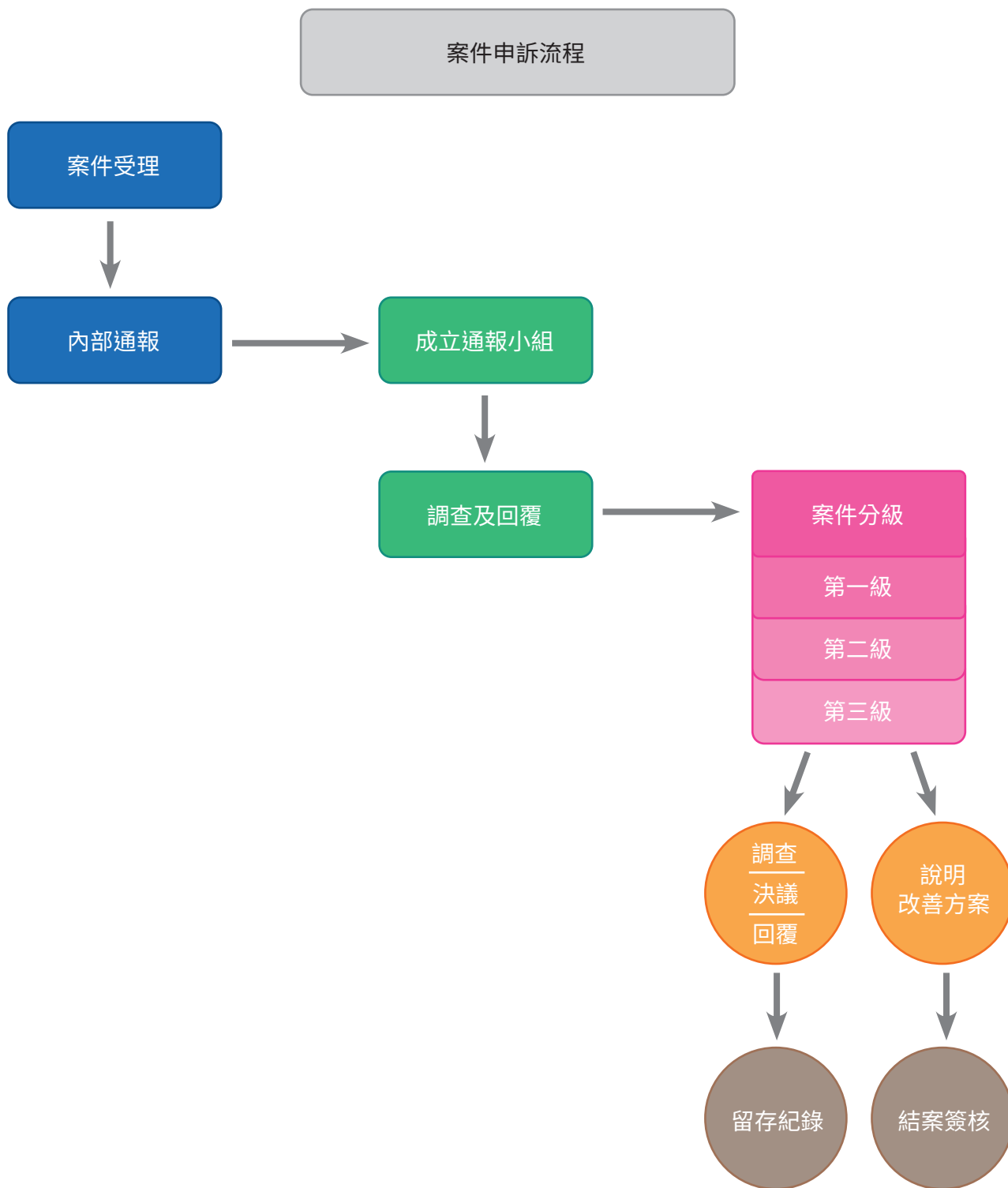
犇亞針對客戶服務之精進目標		
短期目標（1-3 年）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
- 持續檢討與優化開戶流程，以降低手續繁瑣度，縮短處理時程。 - 強化客服人員訓練與服務標準，提升整體服務專業度與客戶互動品質。	- 建置客服查詢系統，整合客服記錄與查詢功能，以利後續追蹤與管理。 - 規劃並推動線上或語音滿意度調查，以蒐集具體回饋作為服務改善依據。	- 建立制度化的客戶滿意度調查流程，定期進行成效評估與趨勢分析。 - 持續推動改善方案，進一步提升整體客戶滿意度與忠誠度。

2.4.2 客戶反饋及申訴機制

犇亞證券重視客戶反饋與申訴處理機制，依據我們訂定之「公平待客原則政策及策略」，建置適當之客訴處理及紛爭解決機制，以有效處理顧客對金融消費爭議事件之申訴。另外，犇亞訂有「消費爭議處理辦法」及「客服信箱處理作業細則」等相關客訴處理辦法，並在官網設置申訴管道安排專人處理，保護客戶隱私及相關權益。2024 年全年僅發生二件申訴事件，且為同一名客戶反應，係因顧客於當日盤中刪除委託單，無法提領已被圈存之金額，經客服、資訊同仁妥善處理後順利結案。

2024 客戶投訴事件		
申訴類型	件數	後續結案與處理措施
圈存之系統問題與交易糾紛	2（同一事件）	1. 提供來電解圈存之配套措施。 2. 可自行在下單軟體加解圈功能。
合計	2	-

一旦我們的第一線服務人員受理客戶申訴案件，或於申訴暨評議案件管理系統受理案件後，將交由權責單位主辦調查，並指派人員調查此案件。調查人員於瞭解該申訴案後，若客戶所申訴之案件無法即刻回覆時，仍需於三個工作天內與客戶聯繫，告知客戶本公司將儘速處理並主動回覆處理結果，以及留下聯絡方式以便客戶查詢處理進度。若客戶如對本公司申訴案件之處理結果不服，或自申訴提出日起逾三十日仍未收到本公司回覆，得依「金融消費者保護法」規定，自收到處理結果或期限屆滿之日起六十日內，向金融消費爭議處理機構申請評議。



犇亞提供之消費者申訴管道

若客戶對犇亞所提供之證券 / 期貨等各項業務或服務有進一步意見反應或申訴，可經由右方詳列之管道與犇亞聯絡

(一) 電話：02-2547-8856

(二) 電子郵件信箱：eservice@primasia.com

(三) 郵寄地址：台北市復興北路 99 號 3 樓 消費者服務室

2.4.3 公平待客原則

犇亞證券為確保在提供投資者服務的過程中，能夠在廣告宣傳、服務設計與銷售，以及後續的交易、服務諮詢等環節中，提供投資者公平、完善的服務流程，因此設有《公平待客原則政策及策略》，加強公平待客之文化。2024 年，犇亞證券未發生任何違反產品與服務資訊揭露、標示相關法規之事件，亦無違反行銷與傳播相關法規之情事。

犇亞與投資人間之契約係根據主管機關及同業公會規範所制定之條款，並明確規定雙方必須遵守。條款規範於供金融商品或服務前須向投資人詳細說明該金融產品、服務與合約相關重要內容，並揭露風險，而投資人可根據契約內容有疑慮之處行使自身權利。此外，犇亞訂有「經紀手續費及折讓定價政策」，確保每一位投資人被收取的經紀手續費公正且透明。

犇亞證券持續投入資源培養業務員的專業能力，並提供完善的申訴管道，將顧客體驗視作最重要的政策，實踐公平待客的初衷。我們將持續關注金融服務業的發展趨勢，確保我們的服務品質持續進步，並維持與客戶良好的互動，保障客戶權益，提供以客戶為本的金融服務。

公平待客原則政策及策略

1

訂約公平誠信原則

本公司與金融消費者訂立提供金融服務之契約時，應確實遵守法令之規定，如對金融消費者應負之責任，不得預先約定限制或免除；應本公平合理、平等互惠及誠信原則；契約條款如有疑義時，應為有利於金融消費者之解釋，且訂有「經紀手續費及折讓定價政策」，對客戶所收取之費用，均以公平、合理之方式為之。

2

注意與忠實義務原則

本公司提供金融服務，應盡善良管理人之注意義務；提供之金融商品或服務具有信託、委託或其他相類似之契約性質者，應依所適用之法令或契約約定，負忠實義務。同時要求本公司所有從業人員本誠實及信用原則，忠實執行業務，銷售商品時確實告知內容細節及各項風險。

3

廣告招攬真實原則

本公司於刊登、播放廣告及進行業務招攬或營業促銷活動時，不得有虛偽、詐欺、隱匿或其他足致他人誤信之情事，並應確保其廣告內容之真實，對金融消費者所負擔之義務不得低於前述廣告之內容及進行業務招攬或營業促銷活動時對金融消費者所提示之資料或說明。另從事廣告業務需依據中華民國證券商業同業公會「會員從事廣告、業務招攬及營業促銷活動管理辦法」辦理。

4

商品或服務適合度原則

本公司與金融消費者訂立提供金融服務之契約前，皆針對客戶所提供之資料及往來狀況評估客戶投資能力，及評估客戶之信用狀況。

5

告知與揭露原則

本公司應依相關法令規定，於與金融消費者訂立提供金融服務之契約前，應向金融消費者充分說明該金融服務及契約之重要內容，並充分揭露其風險。涉及個人資料之蒐集、處理及利用者，應向金融消費者充分說明個人資料保護之相關權利，以及拒絕同意可能之不利益。對金融消費者進行之說明及揭露，應以金融消費者能充分瞭解之文字或其他方式為之，其內容應包括但不限交易成本、可能之收益及風險等有關金融消費者權益之重要內容。另，本公司於接獲主管機關之函令，得知客戶之權益將有變動或影響時，即會寄發通知信提醒其儘速辦理相關作業。

6

酬金與業績衡平原則

本公司應訂定業務人員之酬金制度，並提報董事會通過。另依據本公司訂定之「公平待客原則政策及策略」之規定，業務人員之酬金制度應衡平考量顧客權益、金融商品或服務對本行及顧客可能產生之各項風險，不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情形。

7

申訴保障原則

本公司應建置適當之客訴處理及紛爭解決機制，以有效處理顧客對金融消費爭議事件之申訴。另本公司對顧客因金融消費爭議事件提出之申訴，悉依本公司訂定之「消費爭議處理辦法」及相關法令辦理。

客戶申訴管道可透過親洽總分公司、電子郵件或經由總機電話，本公司官網亦有設置消費者保護專區。

8

業務人員專業性原則

本公司業務人員應具備相關法令規定之資格條件、專業職前訓練或在職訓練等要求，以確保業務人員之專業能力及良好品格，並提供顧客最優質之服務。

9

友善服務原則

本公司於金融商品與服務從設計至銷售所有階段，應考量高齡客戶、身心障礙客戶等族群，主動積極規劃及推行公平對待各族群之政策、策略或其他細部執行規範，並落實監控、評估是否符合客戶需求，並審查流程和政策之有效性。

為提供身心障礙消費者友善金融服務相關訊息及客服專線，本公司已於官網設置金融友善專區。為方便身心障礙客戶進出服務區之動線，本公司設有無障礙坡道。

10

落實誠信經營原則

本公司應從上而下推動誠信經營文化，依本公司業務特性主動規劃及推行相關措施，如工作規則、防止利益衝突管理政策、提供適當檢舉管道，並鼓勵內部、外部人員檢舉不誠信行為或不當行為、辦理相關教育訓練、建立不誠信行為風險之評估機制、防範不誠信行為方案內明定作業程序、違規懲戒及申訴制度等，落實執行並定期檢討修正前揭方案。



CHAPTER 3

■ 華亞證券視員工為永續發展之關鍵，努力創建一個兼具公平、多元與包容性的職場環境，確保各層級員工在聘僱、升遷及獎酬方面享有均等機會。為實踐人權承諾，我們遵循國際人權準則及在地勞動法規，建構完善的人權保障體系。我們也投入資源，持續支持藝文表演，創造社會共好。

幸福職場與社會共榮

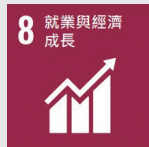
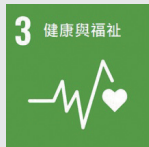
- 3.1 人才吸引與留任
- 3.2 人才培育與發展
- 3.3 職業安全與員工健康
- 3.4 推動社會共好

呼應重大主題：人才吸引與留任、人才培育與發展

章節亮點

- 男性同仁平均年資 **12.3** 年、女性同仁平均年資 **15.5** 年
- **無**發生重大職業災害事件
- 同仁平均教育訓練時數 **19.5** 小時
- **無**職場性騷擾事件發生
- 2024 年贊助 AYO 亞洲青年管弦樂團 **1,200,000** 新台幣

呼應 SDGs



3.1 人才吸引與留任

3.1.1 人才招募與管理

優秀人才是犇亞證券永續經營的重要資本，我們依循勞動基準法及企業社會責任之理念，努力打造能吸引人才的就業環境。我們透過人資部門進行內部人才管理，並落實人權平等、人才發展等政策。為降低潛在營運衝擊，我們持續與員工進行雙向溝通及彈性調整，同時，藉由營造多元共融的職場環境，提升員工滿意度與投入度，強化企業競爭力，以實踐永續發展。

為提升犇亞證券的人力穩定度，並塑造具競爭力的工作環境，犇亞證券有四大留任措施與成果：

- 建立穩定的人力結構：本公司員工平均年齡約 50 歲，平均年資超過 10 年。此外，為了強化組織的競爭力、廣納更多人才，我們開拓多元的招募管道，包含人力銀行、內部推薦等方式。
- 具市場競爭力的薪酬制度：定期檢視薪資水準，確保員工薪酬符合市場趨勢，並適時提供調薪與獎勵機制，以激勵績效表現優異的員工。
- 友善職場與支持系統：提供彈性工作安排與完善的職場福利，關注員工需求，營造良好工作氛圍，提升整體留任率。
- 持續發展與培訓機制：透過外部專業課程與內部培訓，協助員工技能與職涯成長，強化組織競爭力。

人才管理目標	
時間	內容
短期目標（1 至 3 年）	優化內部管理機制，確保人員配置符合業務需求，並透過內部轉調機制提供員工多元發展機會，以提升組織靈活性與員工適應力。此外，我們將持續強化薪酬與福利競爭力，以提升人才吸引與留任成效。
中期目標（3 至 5 年）	著重於強化人才培育機制，透過經驗傳承與專業發展支持，穩定核心人才結構，並提升內部人才發展潛力。同時，持續優化招募與晉升制度，確保公平性與透明度，以培養多元化人才。
長期目標（5 年以上）	持續建構公平、多元與包容的職場文化，完善人力資源管理架構，以提升員工滿意度與組織整體競爭力。

3.1.2 人才組成

犇亞證券持續落實人權平等、人才吸引與留任及人才培育與發展等政策，並透過內部機制推動相關行動，每一位員工在任用、晉升、給薪、教育訓練與調派的機會皆平等。在多元與平等方面，公司優化招聘與晉升機制，確保公平性並提升組織包容性；在人才吸引與留任上，我們設立多種招聘管道，同時也鼓勵內部員工引薦人才，並維持薪酬與福利競爭力，並透過良好的工作環境與關懷措施提升留任率；在人才發展方面，透過內部轉調機制提供員工不同職務的歷練機會，以支持個人職涯發展。未來，公司將持續檢視相關政策，確保符合組織需求與市場趨勢，推動企業穩健發展。

此外，為了協助新進員工能更快融入犇亞的環境，我們設立了員工導師制度，由跨部門資深主管擔任導師，協助新同仁適應。未來將持續優化招募與培訓機制，並同步推動內部推薦與外部招聘機制，吸引多元人才，提升組織彈性與競爭力。

新進同仁情形與新進率					
類別 (年齡)	2024 年新進同仁				
	男	女	新進 人數	同仁 人數	新進人員 比例 (%)
30 歲以下	2	0	2	2	1.68
31-50 歲	0	2	2	50	1.68
51 歲以上	1	2	3	67	2.52
總數	3	4	7	119	5.88

註 1：僅包含正職同仁

註 2：新進人員比例 = 新進同仁總人數 / 同仁總人數

註 3：新進率 = 當年新進人數 / [(年初人數 + 年底人數) / 2]

離職同仁情形與離職率					
類別 (年齡)	2024 年離職同仁				
	男	女	離職 人數	同仁 人數	離職人員 比例 (%)
30 歲以下	1	0	1	2	0.84
31-50 歲	0	2	2	50	1.68
50 歲以上	1	2	3	67	2.52
總數	2	4	6	119	5.04

註 1：僅包含正職同仁

註 2：離職人員比例 = 離職同仁總人數 / 同仁總人數

註 3：離職率 = 當年離職人數 / [(年初人數 + 年底人數) / 2]

犇亞證券近三年人力組成穩定，以中高齡資深員工為大宗，男性員工平均年齡 51 歲，女性員工平均年齡 52 歲，平均年資依性別區分，分別是 12.3 年及 15.5 年，顯現犇亞的員工在組織內服務的時間較長，在組織內所累積的工作經驗也豐富。2024 年全職員工 119 人，整體員工性別結構以女性比例居高，當年度新進員工共計 7 人、離職員工共計 6 人。

近三年人才組成結構						
年度	2022		2023		2024	
員工總數	男	女	男	女	男	女
	54	65	54	64	55	64
正職員工	54	65	54	64	55	64
非員工工作者	0	0	0	0	0	0

註 1：正職同仁包含永久聘雇、全職類別之同仁；且無臨時、無時數保證及兼職類別之同仁

註 2：非員工的工作者的類型可能包括保全、清潔工作、工程承攬商、仲介派遣員工、學徒、轉包商、志工。

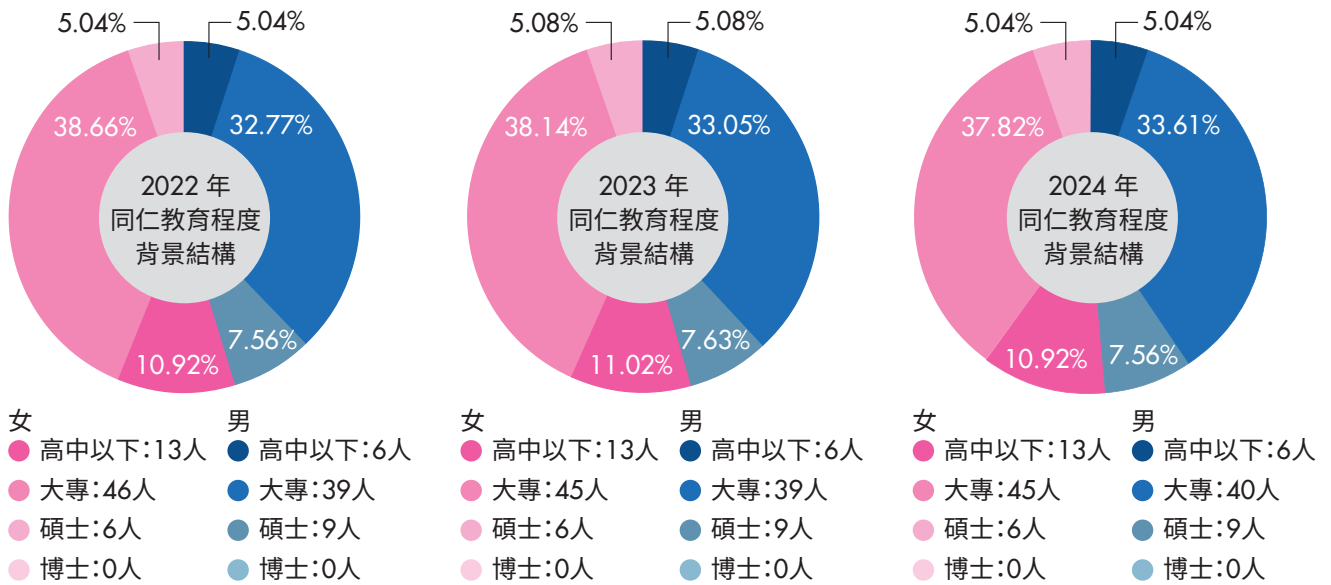
近三年同仁性別與年齡結構

年度	男					
	2022		2023		2024	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下 (含)	3	2.52%	2	1.69%	2	1.68%
31-40 歲	7	5.88%	8	6.78%	7	5.88%
41-50 歲	22	18.49%	20	16.95%	17	14.29%
51 歲以上 (含)	22	18.49%	24	20.34%	29	24.37%
總計	54	45.38%	54	45.76%	55	46.22%

近三年同仁性別與年齡結構

年度	女					
	2022		2023		2024	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下 (含)	1	0.84%	1	0.85%	0	0.00%
31-40 歲	6	5.04%	3	2.54%	3	2.52%
41-50 歲	28	23.53%	26	22.03%	23	19.33%
51 歲以上 (含)	30	25.21%	34	28.81%	38	31.93%
總計	65	54.62%	64	54.23%	64	53.78%

同仁教育程度背景結構



註：僅包含正職同仁

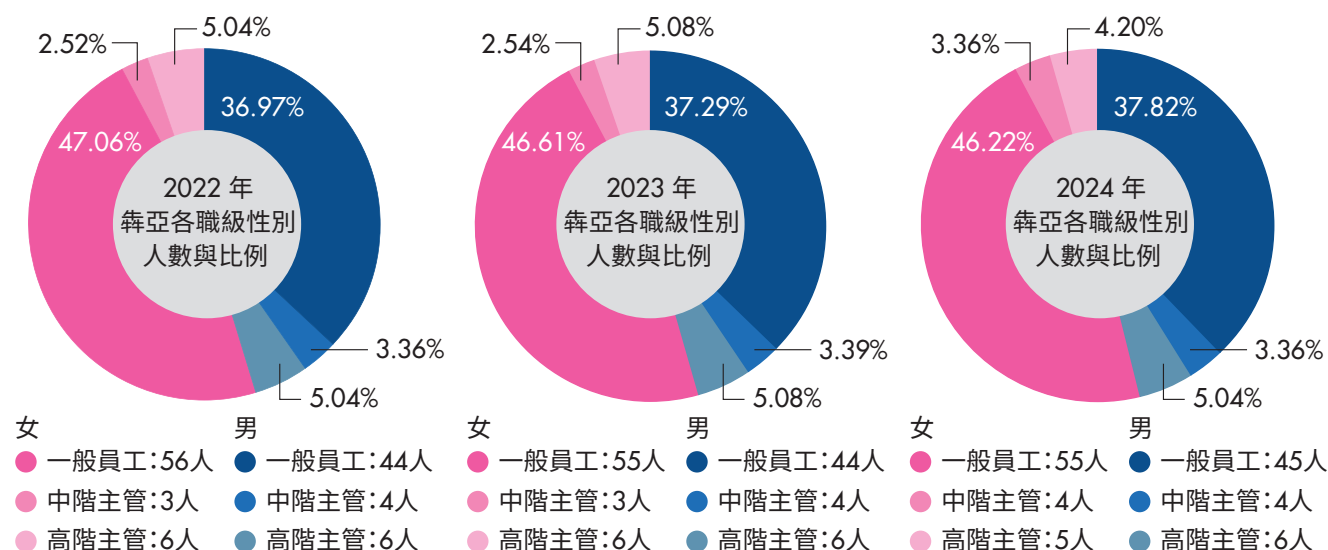
我們相信多元包容的用才策略，能夠吸引到各領域的優秀人才。因此，公司亦針對不同工作項目聘任 3 名身心障礙人士、4 名外籍專業人才以及 1 名外籍移民人士，讓每一位員工發揮所長、實踐自我。未來我們也將持續推動多元共融的徵才政策，強化組織發展潛力與競爭力。2024 年間，我們也提供給身心障礙同仁多項福利，身心障礙同仁聘僱合約採不定期契約，年資可合併計算，並享有同正職同仁公司所有福利。在工時方面，每週工作時間為 2-3 日，且每日工時約為 5 小時，且每月不受出勤天數影響，均支領全額薪資與伙食津貼，包含尾牙可攜伴一位共同參與、提供專屬的 iPhone 及 Apple 手錶，並提供個人專屬按摩室，可固定存放個人物品。

雇用身心障礙及外籍人士之人數		
身分別	工作內容	任用人數
身障人士	視障：按摩師	3
外籍專業人士	管理階層	4
外籍移民	會計	1

3.1.3 性別平權職場

本公司為落實性別平等的友善職場，整體進用人數、比例，以及薪酬福利，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、黨派、性傾向、婚姻關係、容貌及身心障礙等因素而有所差異，我們鼓勵每位員工在公平的工作條件下發揮所長，實現自我價值，共同為企業成長貢獻力量。

近三年各職級性別人數與比例



2024 年各職級性別、年齡人數與比例									
職級		高階主管				中階主管			
性別		男		女		男		女	
計量		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31-50 歲	2	1.68%	0	0.00%	0	0.00%	2	1.68%
	51 歲以上	4	3.36%	5	4.20%	4	3.36%	2	1.68%
多元化指標	外國人	3	2.52%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	視障者	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

2024 年各職級性別、年齡人數與比例					
職級		一般員工			
性別		男		女	
計量		人數	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下	1	0.84%	0	0.00%
	31-50 歲	19	15.97%	22	18.49%
	51 歲以上	25	21.01%	33	27.73%
多元化指標	外國人	0	0.00%	1	0.84%
	視障者	1	0.84%	2	1.68%

近三年依性別區分之平均薪資與薪資比率			
職稱	男 / 女薪資比率		
	2022	2023	2024
高階主管	0.95	0.93	1.09
中低階主管	1.33	1.41	1.33
一般員工	0.97	0.94	1.00

育嬰留停

犇亞除重視員工自身之權益及薪酬福利，也提供員工安心照顧家庭的福利。根據法定規定，犇亞證券提供全體員工育嬰假，及育嬰留職停薪假等機制，2024 年育嬰留停情形如下表所示：

2024 年同仁育嬰留職停薪復職之情況		
項目	男 (人數)	女 (人數)
	2024	2024
該年度符合申請育嬰留職停薪總人數	0	0
A：應於該年度復職人數	0	0

2024 年同仁育嬰留職停薪復職之情況

B：該年度實際復職人數	0	0
C：前一年度育嬰留職停薪復職人數	0	0
D：前一年度育嬰留職停薪復職，復職後持續工作一年人數	0	0
復職率 = B/A	-	-
留存率 = D/C	-	-

3.1.4 薪資政策

犇亞證券秉持「人才是企業營運核心資產」的理念，建構公平透明且具市場競爭力的薪酬體系。我們嚴格遵循《勞動基準法》規範，在確保所有員工達到基本薪資標準的基礎上，依據職務等級、學經歷、專業能力及當年度物價水準與經濟績效，制定合理薪酬級距，各層級人員不因性別、種族等因素而有薪酬與升遷上的差異。新進員工的薪資核定將綜合考量其職務等級、專業資歷及學歷背景，並透過定期調薪機制，結合個人績效表現、物價變動與公司營運狀況進行動態調整。同時，我們定期進行市場薪酬調查與檢視內部薪酬架構，持續優化薪酬政策，確保薪酬競爭力與公平性，切實落實同工同酬原則，為員工創造公正、平等的職場發展環境。

3.1.5 員工福利措施

除了提供員工團體保險外，犇亞證券提供同仁多項以金錢發放之福利、補助，包含結婚、生育之福利金，以及各項慰問、補助金。此外，我們也提供服務年資獎勵，感謝在公司辛勤服務超過十年以上的同仁。

提供給公司同仁之各項福利金

項目	福利說明
結婚福利金	正職員工 到職滿一年者 NT\$ 10,000 未滿一年者 NT\$ 5,000
生育福利金	正職員工可於預產期前三個月內申請 職滿一年者，每名新生兒可獲得 NT\$ 80,000 到職滿半年者，每名新生兒可獲得 NT\$ 30,000
重大急難救助慰問金	可以專案方式申請
醫療補助金	考量評估員工各項條件與狀況，提供健保 / 團保理賠外之差額醫療補助金

提供給公司同仁之各項福利金	
項目	福利說明
喪葬慰問金	1. 正職員工本人 NT\$ 21,000 2. 正職員工配偶、子女或父母親 (1) 到職滿一年為 NT\$ 11,000 (2) 到職未滿一年則為 NT\$ 5,000
育嬰留停薪資補助	1. 公司提供最長半年的育嬰留停補助 2. 扣除勞保局補貼後，考量評估員工各項條件與狀況，由公司提供差額補助，員工可於育嬰留停期間維持全薪
服務年資獎勵	1. 集團滿 10 年 NT\$8,000 2. 集團滿 20 年 NT\$18,000 3. 集團滿 30 年 NT\$28,000
員工喪葬費	員工身故將提供三個月的固定薪資
團體人壽商業保險	1. 公司全額負擔員工團體保險費用 2. 與國泰商業保險合作，保障包含保額 800 萬的壽險、保額 1,000 萬傷害險、醫療險及癌症險 3. 員工可選擇自費為眷屬加保公司團體保險
證券 / 期貨教育訓練	依相關規定，安排同仁上課
外訓教育訓練補助	如有需求可提出

除了對員工發放各項福利金外，犇亞證券也希望營造紓壓、歡樂的職場氛圍，增加同仁對於公司的認同感，故舉辦多項活動，如：尾牙、員工旅遊，同時也持續優化辦公區環境、設施，並計劃推行彈性工時制度，及提供優於勞基法的休假制度，兼顧員工工作與生活平衡，提供員工歸屬感。此外，若同仁遇到經濟、家庭上突發的緊急事件，犇亞也將評估個案需求，提供經濟、工作上的支援，及協助員工安排休假事宜。

犇亞證券提供同仁之各項福利	
項目	內容及成效
尾牙活動	1. 主題參與：每年設定不同的尾牙主題與指定服裝，並設有服裝競賽，最高獎金達 NT\$ 8,000 元 2. 獎項設置：集團提供近百種抽獎項目，最大獎金額高達 NT\$ 60,000 元 3. 尾牙活動融入 ESG 概念：使用在地食材並減少一次性用品，實現環保與永續目標 4. 活動成效：2024 年尾牙共有 89 名員工參與
員工旅遊	1. 補助金額 • 年資 1 年以下員工 (含新進通過試用期人員)：NT\$ 10,000 • 年資 1-3 年員工：NT\$ 20,000 • 年資 3-5 年員工：NT\$ 24,000 • 年資 5 年以上員工：NT\$ 30,000。 • 補助金額亦可適用於員工直系家眷或配偶 2. 員工有十個國家的選項，可自行選擇，並可以選擇自由行，或與公司同仁一同出遊 3. 活動成效：2024 年員工旅遊，共 106 名員工參與
優於勞基法之作為	1. 到職滿一年之正式員工，提供有薪生日假 2. 彈性放假不補班 3. 高階主管與特定職務，提供優於勞基法的特休假 4. 婚假：可於結婚之日前十日至半年內分次休完
彈性出缺勤	每月允許員工累計遲到或早退不超過 30 分鐘且不超過 5 次
辦公區	備有避難包、空氣清淨機、紫外線消毒燈、逃難包、按摩椅、新鮮牛奶、咖啡與飲料
以仁為本的關懷計畫	1. 同仁患有重大疾病或手術，經主管核准，公司將提供同仁有薪病假 2. 天然災害事件與重大事故時，提供同仁彈性放假 3. 同仁因個人與家庭有突發狀況時，經公司評估，將根據個案需求提供員工關懷、經濟與工作支援、居家上班與彈性上班

3.1.6 退休福利

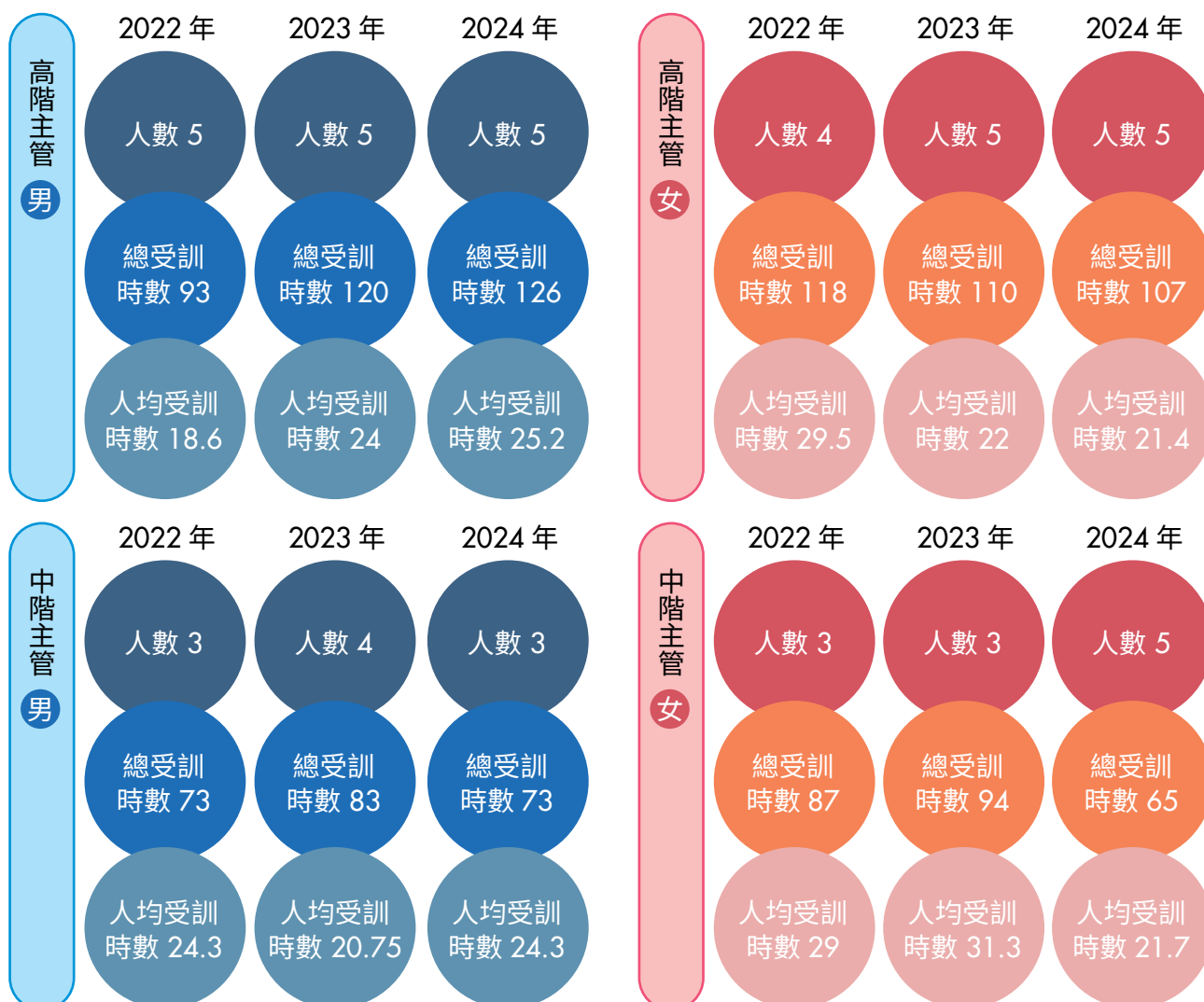
本公司依法律規定成立勞工退休準備金監督委員會，每年依精算師評估結果計算退休金提撥比例，並按月提撥至台灣銀行勞工退休金專戶。截至 2024 年 12 月 31 日，舊制退休金約 40,178 仟元。自 2005 年 7 月起，配合政府施行新制「勞工退休條例」，公司針對選擇新制及 2005 年 7 月 1 日後新進員工，每月依投保薪資提撥 6% 退休金至勞保局個人退休金專戶。除法定之個人退休金外，犇亞證券也重視員工退休狀況與未來發展，皆會協助退休員工辦理相關文件，並提供退休諮詢與協助。

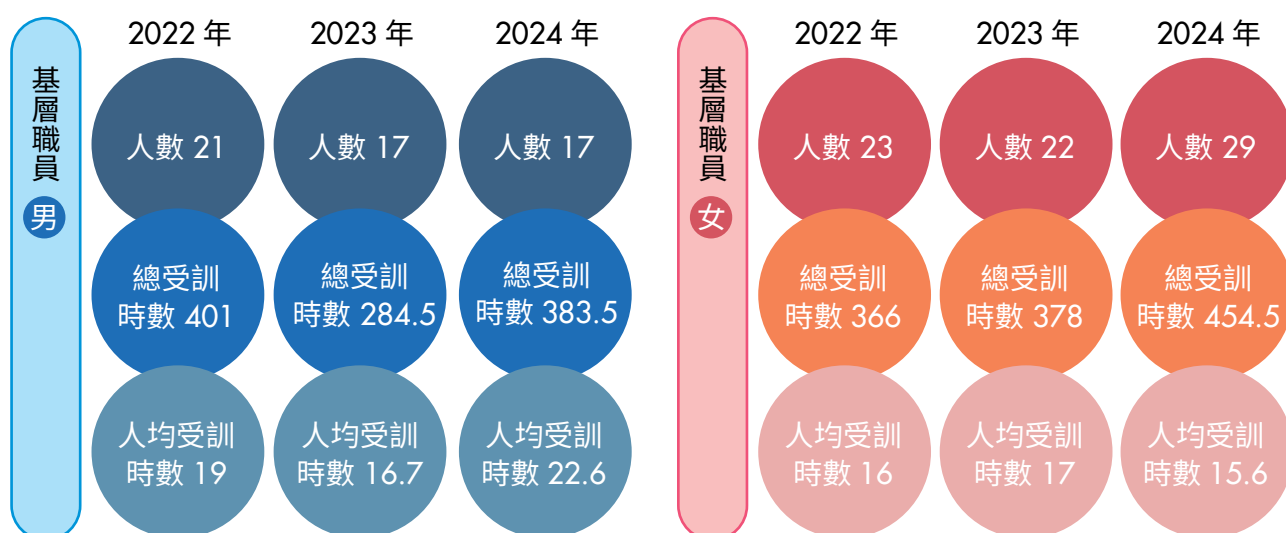
3.2 人才培育與發展

3.2.1 員工教育訓練

犇亞證券提供專業證照培訓資源予公司同仁，如證券商高級業務員、期貨證照，提升員工專業技能，確保符合主管機關要求。同時也開放外訓資源申請，鼓勵同仁善加利用內部資源申請參與外部課程，開創自身職能及提升專業能力。同時，我們也提供內部培訓，課程內容皆參照政府機關要求、金融趨勢、顧客需求及同仁的需求進行規劃，內容涵蓋永續發展面向、公平待客、證券從業知識，以及法遵科技與電腦稽核，以豐富的課程主題，因應產業轉型趨勢以及個人職涯發展之多元性。

員工受訓總人數及總時數





職位分級說明：中階主管定義為部門主管，高階主管定義為部門主管以及副總級以上

由於當代金融犯罪事件層出不窮，為保障客戶的權益，我們也關注同仁的法遵知識，因此也開設相關法遵課程，供全體員工參與訓練。

法遵課程推動成果			
課程名稱	課程內容	參與人數	總時數
金融消費者保護法講座	金融消費者保護法相關規範、公平待客原則	全體員工	3hr
個人資料保護法	個人資料保護法相關規範	全體員工	3hr
洗錢防制法及相關防制計畫宣導	洗錢防制法及相關防制計畫相關規範	全體員工	3hr

3.2.2 績效考核

犇亞每年針對全體同仁進行一年一次之同仁績效評核程序，將考核對象分類為部門主管以及一般同仁，考核項目涵蓋工作能力、工作態度，以及管理能力。部門主管的考核項目權重分別為工作能力及工作態度各佔 30%、管理能力佔 40%；一般同仁的考核權重則為工作能力、工作態度各佔 40%，管理能力則為 20%。年度考核結果將分為五個等分，分別為特優、優等、甲等、乙等及丙等，考核結果將作為年度調薪、升遷、績效獎金及員工酬勞發放依據，部門主管藉由考核期間同仁的表現，評估同仁年度考核結果，並適時與同仁就各項表現的考核結果進行面談。

犇亞期許藉由雙向溝通與回饋過程中創造良性循環。各部門主管依權責權衡辦理績效評估後，執行績效成果管理與改善措施。此外，除同仁績效考核程序，犇亞也提供雙向溝通的管道，員工可以透過考核滿意度，評價主管的工作能力、領導能力等，建構一個透明、公平的職場環境。

調查項目	調查內容	調查對象	得分情況
考核滿意度(員工對主管)	對於主管的工作、領導、能力等評價調查。	全體主管	滿分 10 分，平均得分 7 分

3.3 職業安全與員工健康

3.3.1 勞資溝通管道

犇亞證券目前無簽訂團體協約，但尊重並保障所有同仁參與集會與集體談判的權利，且為強化勞雇關係、保障勞工權益，定期召開勞資會議，讓公司端可以透過該會議理解同仁的需求、回覆同仁的疑問，並根據同仁需求進行政策、軟硬體改善。勞資會議內容均會將重要事項及宣導內容發送至各單位，讓每位同仁同步了解公司最新政策及相關問題之處理方式。此外，若有重大影響勞工權益之異動事項，公司皆會根據法定之預告期，事先通知公司受影響的同仁，如欲與員工終止勞動契約時，將依照《勞動基準法》，按期繼續工作年資，分別於十日、二十日或三十日前預告之。

3.3.2 人權政策與管理

犇亞證券秉持尊重、支持與保障人權的核心價值，承諾遵循《聯合國世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（United Nations Global Compact）及《國際勞工公約》（International Labour Conventions）等國際人權標準所倡議之精神與基本原則。為具體回應對基本人權之維護與保障，本公司嚴格遵守政府相關勞動法令，杜絕任何形式之人權侵害或違反行為。為落實承諾，並強化企業社會責任之實踐，本公司制定人權政策，致力於在經營活動中全面體現對人權的尊重與保護。

犇亞證券之人權政策

第二條 保障職場人權

本公司禁止強迫勞動、人口販運、僱用童工及性騷擾等違反人權之行為，且不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等，而對員工為差別待遇或任何形式之歧視，以確實保障員工職場人權，並提供有尊嚴、平等之職場環境。

第三條 落實同工同酬

本公司對受僱者薪資之給付，不因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

第四條 提供健康安全 全職場

本公司遵守職業安全衛生有關法令，透過辦理安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康促進活動等方式，照護員工之身心健康，改善及提升工作環境之安全衛生條件，降低職業災害發生之風險，提供員工安全、健康、衛生之職場環境。

第五條 支持結社自由

本公司保障員工籌組及加入各類社團、組織之權利，並提供正當多元化活動，提升員工工作與生活之平衡。

第六條 促進勞資和諧

本公司定期召開勞資會議，確保勞資雙方權利與義務，提供勞工申訴管道，並透過溝通協商，建立勞資和諧的職場。

第七條 個人資料保護

本公司遵守個人資料保護有關法令，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，並維護及保障個人資料權益限。

第八條 落實資訊安全

本公司為保障人權隱私，對於客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已進行管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等層面均採取相關安全維護與管控措施，線上交易採用加密傳輸及認證機制，防止客戶資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保客戶資料之安全，創造可靠的金融交易環境。

3.3.3 性騷擾防治

本公司秉持人權政策，建構公平包容的職場環境，確保員工受到尊重與平等對待，鼓勵提升人權與平等意識，確保多元友善的工作環境。為確保職場性別平等，犇亞根據性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》，該規範適用對象包含員工、求職者，及受服務之客戶。同時犇亞證券定期要求全體同仁參與性騷擾防治教育訓練，並要求主管職務、處理申訴之指定人員應定期受相關訓練。

就性騷擾事件之申訴，本公司設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定專責處理人員負責性騷擾之申訴、調查及處理。性騷擾行為若經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，同時告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並協助相關當事人調整工作內容或工作場所。本公司也將依被害人意願，協助其提起申訴。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。另外，若經證實申訴人有惡意虛構之事實者，亦會對申訴者進行適當之懲戒或處理。

犇亞證券之申訴管道資訊

申訴專線電話：02-25478856

申訴專用傳真：02-27188789

申訴專用信箱或申訴電子信箱：pst.audit@primasia.com

專責處理人員：盧彥豪 / 公司治理

3.3.4 職業安全衛生規範

犇亞證券遵循職業安全衛生相關法規，持續投入資源推動各項職安措施及行動，並提升各項軟、硬體措施。為避免工傷事故發生，本公司強化職災預防改善，持續強化同仁自主安全意識，確保落實友善、安全、多元平等的工作環境之觀念，期望同仁能擁有全面、永續的職場環境，2024 年本公司未發生重大工傷事件。

為強化犇亞證券職場防災管理，及提升公司全體員工緊急應變能力，我們依據相關法規規定，設置防火管理人，並確保由具備管理或監督層級之人員擔任，且皆經中央消防機關認可之訓練機構或直轄市、縣（市）消防機關講習訓練合格並取得證書。為確保專業知識之持續更新，所有防火管理人員完成初訓後，須每三年至少接受一次複訓，初訓訓練時數不少於十二小時，複訓不少於六小時。

在消防防護計畫方面，本公司依規定推動自衛消防編組，已編組滅火班、通報班及避難引導班，並進一步增設安全防護班與救護班，以加強災害應對能力。防火避難設施每月皆會進行例行性檢查，並確保缺失事項能即時通報並改善。消防安全設備亦依標準作業程序進行定期維護管理，確保功能正常。另針對火災及其他災害狀況，犇亞證券至少每半年實施滅火、通報及避難訓練。

為深化防災意識，公司亦定期辦理防災應變教育訓練，加強員工對用火、用電管理之認知與縱火防範措施。此外，我們於辦公區域放置逃生位置圖，明確標示逃生動線，提升緊急情境下之應變效率。若公司處於增建、改建、室內裝修施工期間，亦將依規定另訂消防防護計畫，確實監督施工單位之用火、用電安全，降低施工期間潛在之災害風險。

3.3.5 促進同仁健康之措施與服務

為促進同仁身心健康，犇亞提供健檢全額補助及部分自費項目之健檢優惠方案，針對滿一定年齡之高階主管，則另外提供 LDCT 肺部電腦斷層檢查之全額補助，且公司內的康健中心每日皆有提供按摩服務，創造樂活、紓壓的職場氛圍。除了維護同仁身心健康，犇亞也守護員工在通勤路上的人身安全，我們發現犇亞的同仁多以騎乘機車為通勤方式，且交通事故發生的比例也以騎乘機車為最大宗，為避免同仁於上下班路途發生交通意外，我們也提供騎車時可穿著的安全背心給同仁取用。為確保這些措施與服務皆滿足員工需求，我們也利用滿意度調查了解員工的回饋，目前針對體檢與按摩服務的滿意度表現理想。

促進健康之服務	內容	對象	頻率
康健中心按摩服務	提供躺式按摩服務，幫助同仁舒緩壓力與放鬆	全體員工	每日
健檢全額補助	提供一萬、兩萬、三萬的全額補助	全體員工	每三年
LDCT 全額補助	全額補助肺部低劑量電腦斷層	高層主管、滿一定年齡之員工	每三年
優惠健檢自費方案	提供優惠的健檢套組	全體員工	每年
騎車安全背心	提供安全背心給騎車上班的同仁著用	全體員工	每日

滿意度調查項目	滿意度調查內容	滿意度調查構面	平均得分
體檢滿意度	對於體檢的滿意程度	健檢套組、健檢環境、健檢服務	高達 80% 以上
康健中心師傅滿意度	師傅按摩的滿意程度	力道、互動、態度	回饋多為 4 分、5 分（滿分 5 分）

3.4 推動社會共好

犇亞證券為進一步推動臺灣藝文領域發展，持續贊助 AYO 亞洲青年管弦樂團，於 2024 年贊助雜費、差旅費、演出場地費等，共約新台幣 1,200,000 元。截至 2024 年，犇亞證券已連續 10 年以上贊助 AYO 亞洲青年管弦樂團，為優秀青年音樂家提供豐富、多元的表演經驗。

AYO 亞洲青年管弦樂團演出冠名贊助

亞洲青年管弦樂團被樂評家讚譽為世界上最出色的青年樂團之一，曾獲頒授日本「高松宮殿下記念世界文化賞」青年藝術家獎及日經亞洲賞。亞洲青年管弦樂團的青年音樂家約有 100 多位，分別來自台灣、中國大陸、香港、澳門、印尼、日本、韓國、馬來西亞、菲律賓、新加坡、泰國及越南，皆須經過嚴厲的視聽甄選。

亞洲青年管弦樂團為亞洲一些最出色的年青音樂家提供了豐富及多元化的藝術經驗，其中包括了難能可貴的國際文化交流、學習，以及與國際知名音樂家共同巡迴演出的好機會。為培育更多青年音樂家，犇亞證券已贊助 AYO 亞洲青年管弦樂團多年。2024 年，由犇亞證券冠名贊助的亞洲青年管弦樂團演出共有 1 場。





APPENDIX

附 錄

附錄一：全球永續性報告指標 GRI
準則內容索引

附錄二：會計師獨立確信報告書

附錄一

使用聲明	犇亞證券股份有限公司已依循 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	N/A

一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2 一般揭露	組織及報導實務			
	2-1 組織詳細資訊	關於犇亞證券	5	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	
	2-4 資訊重編	-		無此情形
	2-5 外部保證 / 確信	關於報告書	3	
	活動與工作者			
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於犇亞證券	7	
	2-7 員工	3.1 人才吸引與留任	70	
	2-8 非員工的工作者	3.1 人才吸引與留任	70	
	治理			
	2-9 治理結構及組成	1.2 公司治理	26	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	27	
	2-11 最高治理單位的主席	1.2 公司治理	28	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	28	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 2 一般揭露	治理				
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理	28	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續願景	21	
	2-15	利益衝突	1.2 公司治理	30	
	2-16	溝通關鍵重大事件	重大議題鑑別與利害關係人議合	10	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理	26	
	2-19	薪酬政策	3.1 人才吸引與留任	77	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 人才吸引與留任	77	
	2-21	年度總薪酬比率	基於個資隱私省略		
	策略、政策與實務				
	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續願景	21	
	2-23	政策承諾	1.1 永續願景	21	
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續願景	21	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 誠信經營與法規遵循	32	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 誠信經營與法規遵循	32	
	2-27	法規遵循	1.3 誠信經營與法規遵循	32	
	2-28	公協會的會員資格	關於犇亞證券	8	
	利害關係人議合				
	2-29	利害關係人議合方針	重大議題鑑別與利害關係人議合	10	
	2-30	團體協約	犇亞證券目前無簽訂團體協約，但定期舉辦勞資會議，強化勞雇關係、保障勞工權益。		

GRI 3 重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	重大議題鑑別與利害關係人議合	10
3-2	重大主題列表	重大議題鑑別與利害關係人議合	10
3-3	重大主題管理	重大議題鑑別與利害關係人議合	10

主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
自訂主題	金融科技與創新	2.1 永續金融推廣	51
自訂主題	普惠金融	2.1 永續金融推廣 2.2 理財及反詐騙知識宣導 2.4 優質客戶服務	51 55 64
GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	關於犇亞證券	5
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.5 綠色營運	41
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3.1 人才吸引與留任	79
	201-4 取自政府之財務援助	關於犇亞證券	8
GRI 302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	1.5 綠色營運	45
	302-4 減少能源消耗	1.5 綠色營運	45
GRI 303 水與流放水	303-1 共享水資源之相互影響	1.5 綠色營運	47
	303-5 耗水量	1.5 綠色營運	47
GRI 306 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	1.5 綠色營運	48
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	1.5 綠色營運	48

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	3.1 人才吸引與留任	71
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1 人才吸引與留任	77
	401-3 育嬰假	3.1 人才吸引與留任	76
GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	3.3 職業安全與員工健康	84
	403-3 職業健康服務	3.3 職業安全與員工健康	84
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 職業安全與員工健康	84
	403-6 工作者健康促進	3.3 職業安全與員工健康	84
GRI 404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2 人才培育與發展	80
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.2 人才培育與發展	80
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2 人才培育與發展	81
GRI 405 員工多元化與 平等關係	405-1 治理單位與員工的多元化	1.2 公司治理 3.1 人才吸引與留任	29 73-76
GRI 418：客 戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.5 個資保護與顧客隱私	63

附錄二



安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.

Tel: 886 2 2757 8888

Fax: 886 2 2757 6050

www.ey.com/tw

會計師有限確信報告

犇亞證券股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受犇亞證券股份有限公司（以下簡稱犇亞證券）之委任，對2024年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下稱「標的資訊」），執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關犇亞證券之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

犇亞證券管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及參考適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI 準則(GRI Standards)，犇亞證券管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作，以對標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織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、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執执行程序之說明

有限確信案件中执行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程



序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與犇亞證券人員進行訪談，以瞭解犇亞證券之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解犇亞證券之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及犇亞證券如何回應該等期望與需求；
- 與犇亞證券攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀犇亞證券之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，犇亞證券對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安永聯合會計師事務所

會計師：呂倩雯

呂倩雯



民國一十四年八月八日

附件一：

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準	
1	2.3.5	個資保護與顧客隱私		依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之三指標一： 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。	
			2024 年資訊外洩事件		
			資訊外洩事件數量敘述		2024 年無發生資訊外洩事件
			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		0
2	-	-	不適用。	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之三指標二： 協助中小型企業於資本市場籌資之件數及金額。	
3	2.2.1	理財觀念宣導	2024 年度，官網共計發布兩篇文章，瀏覽人數共計 167 次、Facebook 觀看人數共計 772 次。	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之三指標三： 對缺少銀行服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數。	

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																																																																					
4	1.5.6	無紙化推動	犇亞證券優化了新戶的開戶流程，目前證件可直接於線上完成上傳，無須再將紙本回寄給犇亞證券，提高了效率並大幅減少了紙張的使用。犇亞證券累積用戶突破 4.93 萬人，電子開戶在 2024 年已達 42.98%。	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之三指標四：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。																																																																																																																																					
5	3.1.3	性別平權職場	<table><tr><th colspan="12">2024 年各職級性別、年齡人數與比例</th></tr><tr><th colspan="2">職級</th><th colspan="4">高階主管</th><th colspan="4">中階主管</th><th colspan="4">一般員工</th></tr><tr><th colspan="2">性別</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr><tr><th colspan="2">計量</th><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td rowspan="3">年齡</td><td>30 歲以下</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>2</td><td>1.68%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>31-50 歲</td><td>2</td><td>1.68%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>1</td><td>0.84%</td><td>2</td><td>1.68%</td><td>21</td><td>17.65%</td><td>24</td><td>20.17%</td></tr><tr><td>51 歲以上</td><td>4</td><td>3.36%</td><td>5</td><td>4.20%</td><td>3</td><td>2.52%</td><td>2</td><td>1.68%</td><td>22</td><td>18.49%</td><td>31</td><td>26.05%</td></tr></table> <table><tr><th colspan="5">2024 年犇亞同仁性別與年齡結構</th></tr><tr><th rowspan="2">年齡</th><th colspan="2">男性</th><th colspan="2">女性</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td>30 歲以下(含)</td><td>2</td><td>1.68%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>31-40 歲</td><td>7</td><td>5.88%</td><td>3</td><td>2.52%</td></tr><tr><td>41-50 歲</td><td>17</td><td>14.29%</td><td>23</td><td>19.33%</td></tr><tr><td>51 歲以上(含)</td><td>29</td><td>24.37%</td><td>38</td><td>31.93%</td></tr><tr><td>總計</td><td>55</td><td>46.22%</td><td>64</td><td>53.78%</td></tr></table>	2024 年各職級性別、年齡人數與比例												職級		高階主管				中階主管				一般員工				性別		男		女		男		女		男		女		計量		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	1.68%	0	0.00%	31-50 歲	2	1.68%	0	0.00%	1	0.84%	2	1.68%	21	17.65%	24	20.17%	51 歲以上	4	3.36%	5	4.20%	3	2.52%	2	1.68%	22	18.49%	31	26.05%	2024 年犇亞同仁性別與年齡結構					年齡	男性		女性		人數	比例	人數	比例	30 歲以下(含)	2	1.68%	0	0.00%	31-40 歲	7	5.88%	3	2.52%	41-50 歲	17	14.29%	23	19.33%	51 歲以上(含)	29	24.37%	38	31.93%	總計	55	46.22%	64	53.78%	GRI 405-1 治理單位與員工的多元化報導組織應報告以下資訊： a. 就以下多元化類別，組織治理單位的成員百分比： b. 各項員工類別的員工百分比 i. 性別； ii. 年齡層：30 歲以下、30-50 歲、50 歲以上； iii. 其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢團體）。
2024 年各職級性別、年齡人數與比例																																																																																																																																									
職級		高階主管				中階主管				一般員工																																																																																																																															
性別		男		女		男		女		男		女																																																																																																																													
計量		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例																																																																																																																												
年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	1.68%	0	0.00%																																																																																																																												
	31-50 歲	2	1.68%	0	0.00%	1	0.84%	2	1.68%	21	17.65%	24	20.17%																																																																																																																												
	51 歲以上	4	3.36%	5	4.20%	3	2.52%	2	1.68%	22	18.49%	31	26.05%																																																																																																																												
2024 年犇亞同仁性別與年齡結構																																																																																																																																									
年齡	男性		女性																																																																																																																																						
	人數	比例	人數	比例																																																																																																																																					
30 歲以下(含)	2	1.68%	0	0.00%																																																																																																																																					
31-40 歲	7	5.88%	3	2.52%																																																																																																																																					
41-50 歲	17	14.29%	23	19.33%																																																																																																																																					
51 歲以上(含)	29	24.37%	38	31.93%																																																																																																																																					
總計	55	46.22%	64	53.78%																																																																																																																																					