

台灣摩根士丹利證券股份有限公司

永續報告書和氣候相關揭露

報告期間：中華民國 112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

目錄

簡介	3
重大性評估	4
永續治理及風險管理	6
人力資本	10
氣候變遷	12
附錄 1：證券商永續揭露指標	15
附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	16
附錄 3：GRI 準則及證券商氣候變遷資訊揭露指引索引表	20
附錄 4：會計師有限確信報告	26

簡介

關於台灣摩根士丹利證券股份有限公司

本報告書為台灣摩根士丹利證券股份有限公司（以下簡稱「本公司」）針對中華民國（下同）112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之期間（以下簡稱「報告期間」）所發布的永續報告書（以下簡稱「本報告」）。

公司概覽

本公司於台灣設立，主管機關為金融監督管理委員會證券期貨局。本公司為台灣本地和外國機構客戶提供全方位的銷售和交易服務，服務內容包括台灣上市櫃及興櫃股票證券、於臺灣期貨交易所掛牌交易的期貨及選擇權契約、以及台股研究團隊的服務。本公司主要擔任經紀商，在台灣相關交易所進行股票和期貨及選擇權交易。此外，本公司亦辦理境外結構型商品總代理業務及以外幣計價的國際債券承銷業務。

本公司的最終母公司為 Morgan Stanley，其與本公司及 Morgan Stanley 其他子公司共同組成 Morgan Stanley 集團（以下簡稱「本集團」）。Morgan Stanley 係經許可以金融控股公司形式成立之全球金融服務公司，受美國聯邦準備理事會監管。本公司之直接母公司及控制實體為於英國設立的金融服務公司 Morgan Stanley & Co. International Plc（以下簡稱「MSIP」）。

本公司作為全球 Morgan Stanley 集團之一員，亦向本集團內之關係企業提供前述服務。

關於本報告

本報告係依據證券櫃檯買賣中心發布之「證券商編製與申報永續報告書作業辦法」及臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」所要求的全球報告倡議組織準則（以下簡稱「GRI 準則」）進行編製。本報告之「氣候變遷」章節，係依據「證券商氣候變遷資訊揭露指引（以下簡稱「本指引」）」之規定編製。本報告附錄 3 提供本報告內容與 GRI 準則及本指引所要求揭露事項之對應索引。

除另有聲明外，本報告內容涵蓋本公司於報告期間內之活動。其報告期間及組織範圍與[本公司 112 年度之財務報告暨會計師查核報告](#)一致。本報告於 113 年 9 月發行，未來將定期每年編製發行。

本公司致力於提供透明的環境、社會及治理（ESG）資訊。本公司董事會已審查並核准本報告。此外，本公司的 ESG 工作小組亦已審查並核准本報告。ESG 工作小組由本公司相關部門及本集團位於亞洲的資深代表所組成，負責提供 ESG 相關專業知識及經驗。

本報告中所提及的目標和願景非僅以本公司之立場為基礎，而係本集團之目標和願景。該目標和願景之實現可能受到目前無法預測的外部因素影響，包括地緣政治、總體經濟和市場情勢；未來的立法內容和法規變化；以及本集團客戶對目標和願景之實現。本集團的目標和願景係以本集團整體為基礎所設定，並已揭露於[本集團 2023 年 ESG 報告](#)。本集團 ESG 報告可於[本集團的永續發展網站](#)取得。作為本集團之一員，本公司將於適用範圍內以符合本集團永續發展之方式經營業務¹。

本公司將於本報告中交互使用「ESG」和「永續」等用語。

外部確信

於法律及法令有要求或有必要提供可信賴的資訊時，本公司向外部利害關係人揭露之資訊將取得外部確信。

本公司已依據證券櫃檯買賣中心發布之「證券商編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，就本報告附錄 1 所述之永續相關指標取得外部確信。關於 Deloitte & Touche 發布的獨立會計師有限確信報告，請參閱附錄 4。該有限確信係依據確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」所執行。

聯絡資訊

若對本報告有任何疑問，歡迎利害關係人 and 大眾透過以下方式聯繫本公司。

電話：+886 2 2730 2888；傳真：+886 2 2730 1737。

¹ 另請參閱[本集團 2023 年 ESG 報告](#)關於前瞻性聲明、第三方資訊的使用以及本集團於本報告揭露資訊相關的免責聲明。

重大性評估

重大性評估概述

針對 112 年度，本公司已進行與 GRI 準則一致的重大性評估，評估本公司對經濟、環境和社群造成的正向和負面影響，並藉此了解前述影響將如何促進本公司的業務活動或與其他相關人員/單位之關係。

範圍及方法

本公司以自身營運為中心，評估範圍包括所有由本公司、本公司直接供應商及與本公司（包括本集團關係企業）有直接業務關係的客戶所擁有或使用的基礎設施，及由前述單位所進行的活動。

本公司評估影響的層面涵蓋多項永續主題。相關評估流程、方法論和結果均已經本集團亞洲 ESG 委員會、本公司董事會及 ESG 工作小組審查和核准。請參閱「ESG 治理」章節，以了解本公司 ESG 治理架構及方法。

本集團亞洲 ESG 委員會、本公司董事會及 ESG 工作小組將每年審查評估流程、方法論和相關假設，以利本公司持續依據 GRI 準則發布報告。

重大性評估

作為評估之一部分，本公司辨識由本公司導致、促成或與其相關的短期、中期及長期影響。

評估架構包含以下三個元素：

1. **利害關係人溝通** — 透過考量內外部關鍵利害關係人之意見，評估本公司對多項永續主題的影響。永續主題的項目詳參下述；
2. **內部評估** — 經由檢視本公司相關政策和評估的落實情況，基於影響程度、影響範圍及可補救性等面向評估本公司對多項永續主題的影響；以及
3. **量化分析** — 透過使用聯合國環境規劃署金融倡議（United Nations Environment Programme - Finance Initiative）提供的投融資組合影響分析工具（Portfolio Impact Analysis Tool for Banks）並基於本公司業務活動、營運地及客戶所在地，評估相關影響。

上述各評估元素係以本公司對於各項永續主題所造成影響的重大程度進行評分，再將各評估元素的評分加總後，辨識本公司的重大永續主題。

上述評估係依據聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）及 OECD 多國籍企業指導綱領（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）進行，並與「GRI 3：重大主題 2021」所列流程一致。評估結果及發現已呈報至本集團亞洲 ESG 委員會、本公司董事會及 ESG 工作小組，並取得其核准。

利害關係人溝通

作為重大性評估流程的一部分，本公司透過直接及間接方式與利害關係人進行溝通，以確保將受影響之利害關係人和永續發展聲明使用者對永續主題之意見及利益納入考量。

納入考量的利害關係人包括本公司董事會及 ESG 工作小組成員、中高階管理層、員工、客戶、監管機關、行業公會、非政府組織（NGO）和供應商。

內部利害關係人

本公司係透過寄送調查問卷予本公司董事會及 ESG 工作小組成員、中高階管理層和員工，以蒐集其意見。

外部利害關係人

本公司係透過公開可得及內部資訊辨識和揀選具代表性的外部利害關係人意見及建議，並向曾與該等外部利害關係人互動之內部利害關係人核實。

由於本公司唯一投資人為本集團關係企業，故 112 年的評估並未將投資人納入考量。

已辨識的重大主題清單

已辨識的重大主題如下：

商業行為準則相關：

- 反貪腐
- 反競爭行為
- 供應商環境評估
- 供應商社會評估
- 公共政策

人力資源相關：

- 勞雇關係

- 職業安全衛生
- 訓練與教育
- 員工多元化與平等機會
- 無歧視

永續治理及風險管理

公司治理

治理結構和組成

本公司採用由董事會和監察人組成的兩層治理結構。董事會為本公司最高治理單位，監察人則履行其監督職能，對本公司營運情形進行監督。截至 112 年 12 月 31 日止，本公司董事會共有三位董事（一位執行董事和兩位非執行董事）及一位監察人，渠等均為本集團的資深管理人員，擁有豐富的產業經驗。此外，由於本公司為非上市櫃公司，且為本集團之全資子公司，故台灣當地法規或本公司公司章程並未要求本公司設立獨立董事。本公司董事及監察人的任期為三年，可連選連任；現任董事已在本公司董事會任職超過五年。

本公司的董事和監察人係由本公司股東自本集團的高階主管中選出，遴選時除考慮候選人的技能、知識和經驗外，亦會將本公司業務範圍一併納入考量。若本公司董事和監察人有兼任其他公司董事或類似職務的情形，其適任性將每年進行審查。審查結果將提交至本公司董事會。

根據本公司章程，本公司執行長兼任董事會主席一職。當發生潛在或實際的利益衝突時，該情形將由利害關係人依本集團的利益衝突管理架構進行處理。

董事職責

本公司董事會、每位董事和監察人皆清楚瞭解其職責和義務。

本公司董事會透過本集團各委員會及治理推動小組，其中包括台灣執行委員會及ESG工作小組，提供本公司董事會在各項事務上協助及專家意見的指導。

於報告期間內，本公司董事會共計召開五次，並定期收到與本公司業務方面的重要彙報，包括財務績效、風險管理資訊、市場和監管環境的變化，以及ESG相關事務。

ESG 治理

本集團 ESG 治理

本集團已建立全球 ESG 的治理架構。包含本集團氣候風險委員會在內的多個集團層級委員會均參與氣候風險管理。

本公司 ESG 治理

在台灣，本公司董事會為本公司最高的ESG治理單位，負責決策和監督本公司對經濟、環境和社群相關影響的管理。於報告期間內，本公司董事會成立ESG工作小組作為本公司ESG事務的治理單位。ESG工作小組每季均會向本公司董事會進行報告，並視需要，向本集團亞洲ESG委員會進行報告。ESG工作小組的主要任務是定期分析及評估與本公司業務營運相關的ESG風險及機會，以及營運持續管理的狀況和核心業務營運系統及設備的韌性是否與本集團ESG架構一致。

ESG 治理方法

本公司採取整合式的ESG管理方針，由中高階管理層負責監督，同時將核心業務和後勤支援部門所提供的意見納入考量。本集團亞洲ESG委員會持續協助本公司考量如何將ESG風險整合至策略、業務流程和風險管理等面向，並支持本公司從事相關的治理及監督作為。亞洲ESG委員會將視情況向本集團氣候風險委員會、ESG委員會、亞洲風險委員會和亞洲執行委員會報告。此外，亞洲ESG委員會，其不僅協助制定亞洲地區的ESG策略，亦負責監督將ESG風險納入風險管控框架下，並督導ESG重要法規的追蹤、分析及落實作為。亞洲ESG委員會每年至少向本集團ESG委員會報告一次。亞洲ESG委員會邀請本公司加入其設立的討論平台，由本公司監察人及一位董事會成員代表參與，以接收並隨時瞭解本集團內最新的ESG主題式監管動態和倡議。

於報告期間內，本公司董事會收到ESG工作小組定期提供的最新消息，內容包含：

- 支援財務、氣候實體和轉型風險的風險管理框架發展情形；
- 利害關係人溝通活動和結果；
- 對於台灣永續發展法規新增要求的執行情形；以及
- 員工培訓和技能提升計劃。

利害關係人溝通

本公司董事負責監督本公司的業務行為及成果，並確保建立及維持適當且有效的內部控制架構。

為協助本公司董事履行前述職責，本公司的 ESG 工作小組和相關業務單位協助董事開展多項利害關係人的溝通活動。以下謹例示本公司於報告期間內直接與關鍵利害關係人進行的溝通內容。

員工

本公司透過下列方式與員工進行溝通：

- 員工社群、各項活動及宣傳；
- 公司內部網路，包括內部文宣和其他各種資訊；以及
- 員工意見調查問卷。

有關員工福利、多元及共融以及公司文化等相關資訊，請參閱本報告「人力資本」章節。

客戶

公司透過下列方式與客戶進行溝通：

- 永續投資及金融主題的活動及分析；
- 合作開發新產品以滿足客戶的 ESG 需求；
- 與客戶持續對話；以及
- 回覆來自外部問卷、提案請求及調查。

如需更多資訊，請參閱[本集團 2023 年 ESG 報告](#)「Stakeholder Engagement」章節。

社區及環境

公司致力於回饋其營運所在的社區。請參閱本報告以下章節以瞭解更多相關資訊：(i) 關於本公司的社區倡議，請參閱「支持我們居住和工作的社區」章節；(ii) 關於本公司為應對氣候風險所採取的方法，請參閱「氣候變遷」章節；(iii) 關於本公司董事會所關注的 ESG 事務，請參閱「ESG 治理」章節。

主要會員資格

本公司為中華民國證券商業同業公會及中華民國期貨業商業同業公會之成員。

永續風險管理

環境及社會風險管理

除本報告「氣候變遷」章節中所提及本集團針對氣候變遷和環境惡化所引起的財務風險所採取的管理措施外，本集團亦採取集團層面的方法以管理可能影響集團聲譽的環境和社會風險，相關管理措施請參閱[環境和社會政策聲明](#)（Environmental and Social Policy Statement，以下簡稱「ESPS」）以及所適用的政策和程序。本集團的環境及社會風險管理小組（Environmental and Social Risk Management Group，以下簡稱「ESRM」）提供環境及社會風險方面的專業知識，並制定和執行本集團的 ESPS 及相關政策和程序。ESRM 亦會與業務單位、全球永續辦公室和其他相關內部控制部門合作，針對相關交易進行盡職調查、與利害關係人議合，並監控新興的風險和發展趨勢。

盡職調查和風險管理程序旨在適當地辨識、評估和解決可能影響本集團、客戶和其他利害關係人的潛在重大環境和社會議題。

ESPS 均已扼要說明本集團的環境和社會風險盡職調查程序，以及個別產業或跨產業的主題方針。

本集團的交易，包括本公司所從事與環境和社會議題相關並造成潛在聲譽風險的相關交易，將彙報至本集團的全球聲譽委員會（Global Franchise Committee）或區域聲譽委員會（例如亞太地區聲譽委員會），以及各該業務單位所屬的高階管理層。

本集團將每年對 ESPS 進行審查，並在必要時予以更新以反映相關策略和關鍵發展。

營運韌性

本公司的重大流程和業務可能會受到網路攻擊、技術故障或無法使用技術及/或失去相關資料的存取權限、軍事衝突、恐怖主義活動、自然災害、惡劣天氣事件和傳染病等事件的干擾。

在本集團全球營運韌性治理框架下，本集團訂有可提供營運韌性且使本集團能夠在發生影響員工、設備和第三方的中斷事件時盡速應對並恢復關鍵流程和相關設備的營運韌性計劃。本集團營運韌性計劃的關鍵要素包括營運持續管理、技術災害復原、第三方營運韌性和關鍵業務韌性等面向。有關營運韌性部分的測試，將由內部與關鍵第三方共同執行，並根據業務需求驗證恢復能力。本集團營運韌性計

劃全集團均有適用（包括本公司在內），且符合法規要求。

道德商業行為

供應鏈人權

作為全球金融服務提供者，本集團承諾在其供應鏈中支持保護和促進人權。本集團致力於以尊重、保護和促進完整人權的方式經營業務，如同聯合國世界人權宣言中所宣示的內容。針對本集團要求供應商採取與本集團相同的方式的保障人權，相關資訊請參閱本集團的[人權聲明](#)。

本集團的[供應商行為準則](#)扼要敘述對人權、就業和反歧視實務做法、健康和 safety、多元化和包容性、資料保護等事項的期待，上述均已載明於供應商合約中。如[供應商行為準則](#)所述，供應商必須以對社會負責、無歧視的方式經營業務，並完全遵守其所適用的法律，包括但不限於與個人資訊、平等機會、童工、強迫或強制勞動、工作時間和薪酬、結社自由、團體協商和無騷擾工作環境相關的法律。

本集團每年皆會發布其[現代奴役和人口販賣聲明](#)，扼要說明本集團在前一個財務年度為因應現代奴役在其營運及供應鏈中的風險所採取的措施，以及與此相關的未來計劃。

現代奴役和人口販賣聲明是供應商合約的一部分。若本集團透過負面媒體搜尋發現供應商違反聲明，則可能被視為違反合約，且必須採取補救措施或終止供應商合約。依據112年完成的評估，本集團並未發現亦不知悉任何供應商從事現代奴役和人口販賣的行為。

供應鏈中的環境永續

本集團了解健全環境對全球社會、經濟、業務和人員至關重要。本集團相信，對保護環境而言，有意義的承諾必須從內部營運開始。為達成此目的，本集團專注於加強規範行為準則，並落實對環境的直接影響降至最低的政策和計劃。本集團由衷期盼在管理實體業務營運和產品採購方面採取最佳實務，並尋求與承包商和供應商發展有效的關係，以促使其提高環境意識並支持本集團的環境目標。本集團期待供應商遵守所有適用的環境法律、法規和標準。本集團亦鼓勵供應商實施可降低其營運活動對環境影響的政策和措施。

更多細節，請參閱人權聲明、現代奴役和人口販賣聲明、環境和社會政策聲明，以及供應商行為準則。上述聲明及準則可於[本集團的公司治理網站](#)取得。

打擊貪腐

本公司已制定並實施合理設計的政策、程序和內部控制措施，以遵守台灣的反貪腐法律和法規。

本集團的全球反貪腐政策每年均會更新，並經本集團稽核委員會核准。該政策旨在解決貪腐風險，並禁止直接或間接向任何一方提供、承諾、給予或授權他人給予任何有價物品，以不當獲取、保有業務或獲得不當業務優勢。該政策亦禁止收受或同意收受任何會導致或可能導致員工不當履行其在本集團應負職責的有價物品。此等價值觀已內化於本集團的行為準則中，員工必須每年宣示其理解並遵守該等價值觀。如需詳細資訊，請參閱本集團的[行為準則](#)。

本集團每年均會進行集團層級的年度風險評估，以檢視存在或潛在貪腐風險，本公司亦包含在評估範圍之內。本集團每年均向全球所有員工提供反貪腐培訓，並在必要時進行額外培訓。

本集團設有檢舉政策和程序，以確保個人在有疑慮時可透過保密之管道提出檢舉。有關反貪腐計劃的管理資訊將透過法律及法遵部門的治理框架報告給適當的高階管理層。

利益衝突

本集團透過既有的政策和流程處理實際或潛在利益衝突的商業行為和實務，例如：禮品和招待政策和程序；員工交易和外部活動政策和程序；資訊阻隔政策和程序；以及本集團的利益衝突處理程序，該處理程序列出業務單位在事前必須透過本集團利益衝突管理系統先行通知或需經核准的各種活動。本集團的內部利益衝突政策和程序適用於本集團的所有員工，並為本集團現有政策或程序未能解決的利益衝突，或對於個別業務領域、跨部門或區域，或對於集團整體而言可能具重大性的利益衝突事件提供向上呈報的框架。如需進一步資訊，請參閱本集團的[行為準則](#)。

自由、公平和競爭的市場

本集團致力於推動自由、公平且具競爭力的市場。本集團不容許員工或其代表有任何操縱市場或證券價格，或妨礙公平競爭的企圖。

絕大多數司法管轄區的法律或法規皆禁止市場濫用，包括操縱性交易活動。此等法律禁止以下行為：

- 在持有與特定有價證券或金融商品相關的機密資訊時，對於或鼓勵他人對於該有價證券或相關金融商品進行交易（內線交易）；
- 企圖干擾市場的公平自由運作，例如：故意散播有關產品的錯誤或誤導性資訊、與他人串通扭曲產品的價格或流動性，或操縱財務指標；以及
- 使用仍在交易中的資訊，為客戶、本集團或員工取得有利的地位。

反壟斷和競爭法旨在防止反競爭商業行為，例如價格壟斷或損害他人在市場上競爭的能力。本集團的行為準則禁止與競爭對手達成協議，進而壟斷價格或扭曲市場，並禁止以阻止另一方在市場上競爭為目的而與任何人進行交易。本集團的全球反壟斷政策訂有本集團遵守反壟斷和競爭法的標準。所有員工執行本集團業務時，皆須遵守全球反壟斷政策的要求。

推動無騷擾的工作環境

本集團支持以平等機會、尊嚴和尊重為優先的專業工作環境。本集團期待每位主管和員工皆能認同多元觀點，做出利於公司的決策，並以誠信領導團隊。本集團訂定的工作場所相關政策，對於員工的舉止及行為進行規範，該等政策包括本集團的行為準則（Code of Conduct）、禁止歧視和反騷擾政策（Non-Discrimination and Anti-Harassment policies）、全球檢舉及舉報政策（Global Speaking Up and Reporting Concerns），以及全球行為風險管理政策（Global Conduct Risk Management policies）。此外，本集團亦提供保密的全球誠信熱線（Integrity Hotline），員工可藉此表達其認為有疑慮的情形。本公司董事會亦會在適當情形下收到與本公司有關的重大疑慮事件通知。

本集團深信員工可無懼地公開表達疑慮，對於永續經營至關重要。本集團將嚴肅看待任何有關不當行為的指控，並禁止報復或傷害任何善意提出疑慮之人。

政治活動

本集團和本公司不會向任何政治候選人、政黨或政治活動進行企業捐獻，即便該等行為被所適用的法律所允許。此外，本集團和本公司致力於遵守所有與遊說活動相關的法律。根據本集團的行為準則，

將本集團資源投入於任何政治活動或政治獻金的情形均受到高度限制，並需事先取得本集團法律與法遵部門和政府關係部門的核准。本集團亦於前述行為準則中提醒員工，若以個人身份從事政治活動，則須遵循相關法規，並且嚴禁任何為獲取或保有本集團業務的政治捐獻。

網路安全和隱私

網路安全

本集團的業務和整體金融服務業均面臨日益複雜和不斷變化的威脅環境。本集團已並在網路安全和防詐騙技術上進行大量投資，且持續進行中，並在本集團董事會和其轄下營運和技術委員會的監督下，聘請經驗豐富的人才帶領本集團的網路安全和資訊安全組織和計劃。作為本集團的一員，本公司亦藉由集團相關資源包含相關單位、基礎設施和計劃，以對抗網路安全威脅。

作為企業風險管理架構的一部分，本集團對於所面臨網路安全威脅而產生的風險進行評估、辨識並採取管理措施的計劃（即網路安全計劃）。本集團的網路安全計劃旨在透過維護資訊的機密性、完整性和可取得性以保護其客戶、員工、財產、產品、服務及聲譽、確保在安全情況下提供金融服務、並保障其業務和科技系統的安全運作。本集團將持續調整其網路安全計劃，以因應不斷變化的網路安全威脅形勢，並遵守各方面的法律和合乎主管機關之期待。

本集團網路安全計劃中的威脅情報功能，將自政府組織、同業和產業供應商等各種來源蒐集最新的網路安全威脅相關資訊。此情報將由本集團的網路安全團隊使用，以協助強化本集團的安全。此外，本集團亦針對網路安全風險與相關規範規劃完善的訓練課程，並定期透過電子郵件辦理網路釣魚等模擬攻擊，以強化網路安全意識。

資訊保護和客戶隱私

本集團設有實體、技術及行政保護措施，以保護客戶資訊的機密性及隱私。本集團的全球資訊保護和隱私政策和程序對於此類資訊的蒐集、儲存、存取、使用和揭露皆有規範。本集團的資深領導團隊和本公司的法務、法遵和風險管理人員將負責監督該等標準。

本集團和本公司亦會告知客戶和員工其如何蒐集個人資訊以及蒐集的目的。如需更多資訊，請參閱本集團的隱私承諾。

人力資本

與本集團的理念一致，員工為本公司最重要的資產，我們相信員工的多元化將導入有助於公司成功的專業知識和多元觀點。

為吸引並留住優秀人才，本公司致力於創造多元且具包容性的工作環境，建立優良的公司文化及提供員工職涯成長和發展的機會，並透過具競爭力的薪酬、員工福利和身心健康照護計劃，給予員工充分支持。

公司文化及薪酬制度

本集團的核心價值奠定了本公司優良文化的基礎，我們的核心價值為：

- Do the Right Thing（做正確的事）
- Put Clients First（客戶至上）
- Lead with Exceptional Ideas（以創新的思維領導）
- Commit to Diversity and Inclusion（多元共融）
- Give Back（回饋）

我們的領導團隊，包括本公司董事會在內，制定本公司營運方針，執行團隊負責推動關於如何服務客戶、提升員工技能及人才發展，以及如何支持我們的社區等營運策略以奠定我們的核心文化。。

本公司遵循本集團的全球薪酬政策和及相關程序來決定本公司董事會成員以及員工之薪酬。作為本集團的一員，本公司之薪酬理念為獎勵績效導向之薪酬計畫，並致力於制定一有效薪酬制度，且同時能夠達到符合本公司核心價值、文化以及保護股東利益的關鍵目標，包括：落實永續績效薪酬制度；與股東權益一致；吸引並留住頂尖人才；減低過度承擔的風險；符合本公司營運策略和法律以及主管機關的要求。

本集團已制定相關程序來協助本集團董事會轄下的薪酬、管理發展和人才延續委員會（Compensation, Management Development, and Succession Committee，以下簡稱「CMDS」）履行其職責，確保 CMDS 可充分獲悉財務和非財務風險相關資訊（包括風險管理、控制措施成效、員工行為等），並將其納入績效管理和獎勵薪酬決策。每位薪酬主管均應遵守相同的政策及流程（即考量風險、控制措施成效及員工行為等相關資訊等）來決定員工之薪酬。

根據 112 年員工滿意度調查之結果，有 96% 的台灣員工對於在本集團工作感到驕傲。此結果顯示出本

公司對企業文化和人才培育持續所做的努力成效顯著。

員工福利及福祉

促進一個健康及包容的文化，並支持員工及其家人擁有健全的生理、心理和財務福祉乃為本集團首要任務。本集團全球福利策略的制定，係基於員工回饋、同業標準和產業研究報告，並具備吸引和留住各種背景頂尖人才的競爭優勢。本集團透過「教育」、「預防」和「獲得優質照護」三管齊下的方法促進員工福祉。

為支持本集團的福利策略，本公司持續提供核心健康保險計劃，輔以住院和門診保障、具競爭力的退休計劃、其他保險、彈性工作安排、學費補助以及優渥的家庭照顧假及帶薪育兒假等措施，以確保所有員工皆能獲得所需的支持。

本集團的心理健康福利計劃可使員工順利獲得身心健康服務和資源。每位台灣員工及其家屬每年可免費享有六次與心理健康教練和治療師面對面晤談的機會，並可透過電子郵件和電話熱線不限次數向其諮詢。本集團也為所有員工及其五位家庭成員提供免費且優質的正念冥想App帳號。

此外，本公司在所有新進員工到職時盡可能向其提供職業健康和安全管理培訓。本公司設立工作場所相關意外通報系統，若有任何人員在本公司工作場所內發生意外或受傷，皆在通報範圍內。

112 年重要員工福利措施

- **推出與專家合作開發的「Open Mind」心理健康覺察培訓課程**，為所有員工提供知識和資源以保護其心理健康。此外亦有針對主管的課程，協助其促進團隊心理健康。
- **擴大家庭支持計劃**，並推出多項服務，協助員工為生兒育女和撫育子女進行準備。由專家提供從備孕、懷孕、收養、代孕到新生兒護理（包括哺乳和睡眠）的護理協助和指導，並針對青少年教養提供協助。
- **推出多項知識性的推廣活動，如於WorkWell工作坊中**介紹促進健康工作習慣的原則和如何利用科技的小技巧實作方法，並提供包括防止過勞及開啟心理健康對話工具包在內的其他資源。
- **成立台灣員工福祉工作小組**以精進本公司員工福祉策略及提高員工健康意識，並舉辦增進台

灣員工福祉的各項活動，同時與員工進行溝通以獲得回饋。

- **持續與員工福利委員會合作**，該委員會係由各部門代表根據台灣當地法規組成，以推動正向的職場文化、宣導本集團的福利措施，並提供專業發展的機會。

本集團的福利措施於112年榮獲健康商業集團（Business Group on Health）最佳雇主「健康及員工福祉卓越獎」和「全球健康及員工福祉卓越獎」。

本集團全球員工福祉委員會由本集團的高階主管組成，持續協助及塑造本集團的員工福利政策，並負責管理及督導本集團員工福利相關措施。本集團亦成立區域性的亞洲員工福祉委員會，以確保本集團在施行主管和員工行為準則、提升員工身心健康意識和增進員工福祉時，當地員工的觀點及回饋皆納入考量。本集團擁有由超過五百位全球員工福祉促進人員所組成的網路，可提升員工對於各項福祉計畫的關注及了解，並協助員工知悉相關資源。

人才管理

本公司對於人才的投資甚鉅，並持續與員工溝通關於與員工有關之各項資訊。本公司亦鼓勵員工向管理階層提出對本公司績效的建議和看法。

本公司的人員招募策略旨在吸引為執行業務及營運所需的各領域頂尖人才。本公司招募流程具包容性並符合本公司的價值觀及標準，目的係在辨識具有必要技能且展現能為本集團文化做出有意義且高效貢獻能力的多元人才。

本集團為員工提供完善的資源，協助員工可在其所選擇的職涯上獲得成功。從提升專業能力、職務調動機會，到與時俱進的績效管理流程，各項舉措皆為鼓勵員工追求卓越並實現自我成長。除強化的績效評估流程、領導團隊接班計劃和管理職培訓外，本公司亦為符合資格的員工提供一系列全球或區域性的各項培訓計劃，以協助優秀人才持續發展。

多元共融

在本集團，多元共融深植於整個集團。本公司完善的多元化策略促使本公司能持續表現優異，並提供員工完善支持、提供客戶一流服務及持續地與我們所居住和工作的社區互動及提供回饋。

本公司為提倡平等機會之企業，致力於打造多元化的工作團隊，並維持專業的工作環境。期使每位員

工皆能享有與本集團核心價值及職場尊嚴政策（Dignity at Work Policy）一致的尊重及工作尊嚴。

本公司及亞洲多元化委員持續且長期關注員工多元化的議題，目標是建立一個反映多元化和人才深度的工作團隊。於報告期間內，Pride & Allies Employee Networking Group – Taiwan Chapter 成立，展現出本公司對於促進多元共融的工作場所的承諾。

截至 112 年底，本公司董事會成員及監察人的女性占比為 25%，部門主管中的女性占比則高達 90%。在台灣全體員工中，女性占比為 56%。而在高級主管職級的員工中，女性的比例達 42%²。

支持我們居住及工作的社區

於報告期間內，本集團全球志工月的活動動員全球所有的員工對其所居住及工作所在的社區提供回饋。作為上述活動的成員，本公司亦與多個台灣當地慈善夥伴合作，舉辦「Give Back」系列活動，活動內容包括慈善衣物捐贈、地球日植樹、捐血和淨灘等。台灣全體員工均積極參與支援本地社區組織和各種有意義的活動。

² 高級主管職級包括：董事總經理（Managing Director）、執行董事（Executive Director）及副總裁（Vice President）。

氣候變遷

氣候策略

本集團了解氣候變遷係當代最複雜的議題之一，故其在業務營運和風險管理活動中均充分考慮氣候變遷因素。本集團已制定包含以下四大部分的氣候策略以為因應：

- 轉型至低碳經濟
- 氣候風險
- 營運
- 透明度

本集團運用其專業知識協助客戶減少碳排放，目的在使全球經濟轉型至更永續的未來。本集團亦考慮轉型和實體風險對業務的影響，並致力於降低營運的碳強度(Carbon Intensity)。

本集團持續聚焦於實體經濟中的減碳成果，以實現其 2030 年的財務碳排放目標。本集團希冀透過向客戶提供建議和資金的方式，協助客戶達成商業模式轉型和減少碳強度，藉以降低本集團的財務碳排放量。前述目標之進展，請參閱[本集團 2023 年 ESG 報告](#)。

本集團專屬的氣候策略評估架構（Climate Strategy Assessment Framework，以下簡稱「CSAF」）係以資料為導向之方法評估客戶的氣候策略，協助本集團與客戶互動，並為本集團的商業決策提供充分資訊。CSAF 將一系列的量化和質化因素納入評估，包括客戶的淨零和中期目標、氣候相關治理、為實現前述目標以及溫室氣體（Greenhouse Gas，以下簡稱「GHG」）減排目標而採取的行動等。CSAF 最終將客戶分為六個類別，包括客戶僅採取有限行動、客戶已進行轉型和客戶已達成綠色目標等分類。關於 CSAF 及本集團為實現 2050 年淨零財務碳排所採取方法的進一步資訊，請參閱[本集團 2023 年 ESG 報告](#)。

本公司的策略係在與其業務和營運有關的氣候相關風險上共同達成本集團氣候目標，並落實本集團相關政策。

治理

氣候風險治理

如[本集團 2023 年 ESG 報告](#)所述，本集團已建立全球 ESG 治理架構。此外，包括氣候風險委員會在內的多個集團層級委員會均會參與氣候風險管理。

更多細節，請參閱前述「ESG 治理」章節。

本集團全球氣候風險管理架構

管理氣候風險

本集團已建立全球性的作法以管理與氣候相關的財務風險，且該作法適用於包含本公司在內的所有本集團下個別公司。本集團氣候風險管理的關鍵要素均已詳載於[本集團 2023 年 ESG 報告](#)³。

氣候風險管理

定義氣候風險

根據國際金融穩定委員會氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，以下簡稱「TCFD」）以及各種非政府組織和主管機關的指引及說明，本公司將氣候變遷相關風險區分為轉型風險和實體風險兩種類型。此等風險造成影響的時機、嚴重性和影響內容目前均難以預測。

轉型風險：係指轉型或過渡至低碳經濟的風險，通常與以下三種轉型類型的其中一種有關：

1. 政策和法律的變化，例如地方層級、國家層級或國際層級的碳排放法規變化；
2. 科技進步，例如以低碳排方案取代現有產品；
3. 市場發展，例如消費者和商業意向的變化，或公眾對某一組織就氣候變遷的作為或不作為的看法，進而造成的影響。

根據上述變化的性質、速度和廣度，轉型風險可能對本公司、本公司客戶或本公司依賴的第三方造成不同程度的財務、聲譽、監管、法令遵循或其他面向的風險。轉型風險對特定客戶的負面影響，如獲利能力下降或資產帳面價值減損等，可能導致本集

³ [本集團 2023 年 ESG 報告](#)之資料、內容及敘述係依 TCFD 提出的建議及其他標準所提供或撰擬。

團財務風險提高。此等提高的財務風險可能會增加本公司的開銷，並對本公司業務策略造成不利影響，包括限制本公司從事某特定活動或提供特定產品和服務的能力。

實體風險：係指氣候變遷所造成的實體影響，包括例如颶風、熱浪、乾旱、洪水或野火等短期氣候事件，以及例如平均氣溫上升、海平面上升和長期乾旱等慢性、長期的氣候型態變化，對人員和財產造成的損害。此等事件可能會透過包括對本公司實體資產的直接損害以及因供應鏈中斷和市場波動對本公司所造成的間接影響，致使本公司、本公司客戶或本集團依賴的第三方營運中斷。前述氣候事件可能會影響特定客戶或顧客的償債能力、降低抵押品價值、增加成本（包含保險費用和承保範圍）等，進而導致其他不利影響。

此外，由於ESG相關法規不斷更新，法令遵循的風險亦隨之增加，進而可能使本公司面臨因訴訟風險或聲譽風險造成的損失。

管理氣候風險

本集團風險管理部（Firm Risk Management，以下簡稱「FRM」）下設的氣候風險專責團隊負責監督本集團氣候相關財務風險的管理。FRM 的氣候風險專責團隊負責與 FRM 和本集團內的利害關係人合作，以辨識、監控、減低及報告本集團可能面臨的氣候相關財務風險。有鑑於氣候風險的全球化性質，氣候風險專責團隊成員係來自於本集團重要營運地的成員，包括美洲、EMEA⁴及亞太地區等。

本集團認為氣候風險並非獨立的風險類型，而是可能影響其他風險類型的綜合風險，例如信用風險、市場風險、作業風險和流動性風險。由於氣候風險與其他風險類型息息相關，本集團持續精進相關流程，將氣候風險考量納入其風險管理策略及治理架構。

氣候風險評估

於報告期間內，本公司已就氣候相關風險對營運和投資組合的影響進行評估。氣候風險已被定義為既定風險的驅動因素，因此，本公司評估該風險對信用、市場、流動性和作業風險的影響。分析結果顯示，本公司為獨立的法人，其自身營運並未暴露在

重大實體風險之中，且本公司的投資組合性質亦未導致本公司面臨任何重大氣候相關財務風險：

- 本公司並未擁有任何可能受氣候相關實體風險影響的實體資產（例如不動產抵押品）；
- 本公司的投資組合內容受到金融機構、台灣交易所和投資級結算機構的影響。本公司進行的交易並未集中在任何容易受到氣候相關轉型風險影響的產業（例如能源、石油和天然氣、汽車製造）；並且
- 作為營運持續計劃的一環，本公司已針對多個實體風險情境進行評估，且該等評估聚焦於因氣候變遷事件（包括極端天氣）造成的短期營運中斷。實體風險情境的選擇主要基於發生可能性及影響程度的綜合結果。評估結果顯示，重大天氣事件對本公司營運所造成顯著干擾的風險，為低風險。

根據上述評估結果，本公司目前暫無必要採取以下措施：

- 導入任何對應氣候變遷的措施（包括轉型計劃）；或
- 在本公司層級進行任何氣候情境分析，或採用任何以氣候為主的壓力測試模型、參數和假設。

本公司持續定期評估對於氣候相關財務風險的暴險程度，並根據本公司業務營運的性質及範圍、投資組合內容及全球氣候風險管理架構，評估是否需要導入任何因應措施。本公司氣候風險的定期評估結果，將以每年一次的頻率向本公司董事會、ESG 工作小組及本集團的亞洲 ESG 委員會報告；上述報告頻率亦將視需要予以增加。

氣候指標和目標

本集團係以全球層次為準設定及管理氣候指標和目標，並未針對本集團內的個別法人實體（包括本公司）另外訂定指標和目標。本公司將持續就本集團氣候策略、指標和目標變化對本公司業務和營運的影響進行評估。

⁴ 指歐洲、中東和非洲地區。

營運永續性

實現碳中和營運

本集團在111年即實現全球營運碳中和⁵的承諾。此碳中和狀態包含自身營運產生的範疇一直接排放、各營運地因購買能源產生的範疇二排放，以及因商務旅行和下游資產租賃產生的範疇三排放。關於如何定義碳中和及本集團112年碳中和狀態的細節資訊，請參閱 [本集團2023年ESG報告](#)。

營運中的能源效率機會

本集團專注於營運的永續性，包括在整個 112 年度中維持其碳中和狀態⁶和採用 100%再生電力。

⁵ 任一年度的碳中和認定均係基於當時的最佳可用資料。由於該等資料和相關方法刻正不斷發展和調整，因此過往的資訊可能會因而有所變更或更動。

碳中和狀態係由管理層決定的指標，其他使用「碳中和」用語之人可能會以不同的方式對碳中和狀態進行檢視或計算。本集團已認定碳中和狀態所指的範圍包含範疇一及範疇二以所在地基準計算的排放量（location-based emissions）、以範疇三基於商務旅行和下游資產租賃所產生的碳排放量、從自願性碳交易市場購得之碳抵換額度、綠電合約及其他市場工具（如再生能源憑證（Renewable Energy Certificates，以下簡稱「REC」）、能源屬性憑證（Energy Attribute Certificates，以下簡稱「EAC」））。在某些情況下，本集團認可的綠電合約和市場工具可能不符合溫室氣體協議企業會計和報告標準（Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)，以下簡稱「GHG Protocol」）所要求的條件，因此部分情形將無法納入範疇二進行統計。有關符合 GHG Protocol 的本集團 GHG 排放表，請參閱[本集團 2023 年 ESG 報告](#)中「Operational Emissions」的章節。

⁶ 前揭註 5。

附錄 1：證券商永續揭露指標

	指標	指標種類	年度揭露情形*	單位	備註
1	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	無。	數量，百分比（%）	有關進一步資訊，請參閱本報告有關「網路安全」和「資訊保護和客戶隱私」的部分。
2	協助中小型企業於資本市場籌資之件數及金額。	量化	不適用。	數量，報導貨幣	中小型企業並非本公司的目標客戶。 「中小型企業」係以經濟部中小及創新企業署每年出版之最新版《中小企業白皮書》之定義為準。
3	對缺少證券服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數。	量化	無。	數量	本公司並未針對本公司以外的任何市場參與者提供金融教育。
4	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	無。	不適用	本公司尚未提供旨在創造環境效益或社會效益的產品或服務。

*截至 112 年 12 月 31 日。

附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本

員工概況

	截至 112 年 12 月 31 日為止									
	正式員工				約聘員工				總計	
	全職		兼職		全職		兼職			
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
按性別和聘僱類型區分										
男性	25	43%	-	-	2	67%	-	-	27	44%
女性	33	57%	-	-	1	33%	-	-	34	56%
總計	58	100%	-	-	3	100%	-	-	61	100%
按地理區域和聘僱類型區分										
台北	58	100%	-	-	3	100%	-	-	61	100%

註：正式員工係指受僱於本公司且無訂立受僱期間的員工（不定期契約）；約聘員工係指約定一定受僱期間的員工（定期契約）和實習生。

	截至 112 年 12 月 31 日					
	高級主管		一般員工		總計	
	人數	%	人數	%	人數	%
按性別和職級區分						
男性	15	58%	12	34%	27	44%
女性	11	42%	23	66%	34	56%
總計	26	100%	35	100%	61	100%
按年齡層和職級區分						
30 歲以下	-	-	15	43%	15	25%
30～50 歲	21	81%	17	49%	38	62%
50 歲以上	5	19%	3	9%	8	13%
總計	26	100%	35	100%	61	100%

註：高級主管的定義為董事總經理（Managing Director）、執行董事（Executive Director）和副總裁（Vice President）職級的員工；一般員工則包括非前述高級主管職級的正式員工、約聘員工和在 112 年 12 月 31 日仍在職的實習生。

新進員工

	單位	112 年
新進員工總數		
新進員工人數	人數	6
新進員工比例	%	10%
按性別區分		
男性	人數	-
	%	-
女性	人數	6
	%	100%
總計	人數	6
	%	100%
按年齡層區分		
30 歲以下	人數	2
	%	33%
30 歲（含）以上	人數	4
	%	67%
總計	人數	6
	%	100%

註：新進員工係指在 112 年內所僱用之正式員工和集團內轉調員工。鑒於新進員工人數較少，本公司僅提供兩個年齡層的細節資訊，以確保員工個人資料的機密性。

離職員工

	單位	112 年
總離職數和離職率		
離職員工人數	人數	9
離職率	%	16%
按性別區分		
男性	人數	5
	%	56%
女性	人數	4
	%	44%
總計	人數	9
	%	100%
按年齡層區分		
30 歲以下	人數	3
	%	33%
30 歲（含）以上	人數	6
	%	67%
總計	人數	9
	%	100%

註：離職員工係指正式員工在 112 年內離職的情形。由於員工離職人數較少，本公司僅提供兩個年齡層的細節資訊，以確保員工個人資料的機密性。

帶薪育兒假

	單位	112 年	
		男性	女性
休帶薪育兒假的員工	人數	-	2
帶薪育兒假後返回工作崗位的員工		不適用	備註
從帶薪育兒假返回工作崗位後 12 個月仍受僱的員工		不適用	
返回工作崗位的比例	%	不適用	
留任率		不適用	

註：所有正式員工在其子女出生或領養子女後，都享有總共 16 週的帶薪育兒假。分娩的員工有權獲得額外 10 週（即總共 26 週）的帶薪育兒假，以協助其產後恢復。上述資料代表該年度中休帶薪育兒假的正式員工人數。在休假的兩名員工中，一名於 112 年 12 月 31 日時仍在休假中；另一名員工在 112 年中休畢帶薪育兒假後返回工作崗位，並於同年辭職。

治理單位(依性別、年齡層區分)

	單位	截至 112 年 12 月 31 日為止
依性別區分		
男性	%	52%
女性	%	48%
總計	%	100%
依年齡層區分		
30 歲以下	%	0%
30~50 歲	%	66%
50 歲以上	%	34%
總計	%	100%

註：上述資料係依據截至 112 年 12 月 31 日為止的治理單位（包括本集團亞洲 ESG 委員會、本公司董事會、ESG 工作小組及因應法規應設立之各部門主管）狀態進行統計。

員工發展及培訓

	單位	112 年	112 年
		總培訓時數	每人平均培訓時數
按性別區分			
男性	小時	697	26
女性	小時	809	24
總計	小時	1,506	25
按員工職級及聘僱類型區分			
高級主管	小時	620	24
一般員工	小時	886	25
總計	小時	1,506	25

註：上述資料代表截至 112 年 12 月 31 日為止仍受僱於本公司的高級主管和一般員工（包括正式員工、約聘員工和實習生）的總培訓時數。

員工績效管理評鑑

	單位	112 年	
		正式員工	
		全職	兼職
按性別和聘僱類型區分			
男性	%	100%	備註
女性		100%	備註

註：本公司正式員工於 112 年內，均定期接受績效管理評鑑。本公司在 112 年度間並無兼職的員工。針對在 112 年 8 月 1 日後加入本公司的新進員工，其首次年度績效評鑑將於 113 年進行。

有關反貪腐政策的宣導及培訓

	單位	112 年		
		治理單位成員	高級主管	一般員工
宣導本公司反貪腐政策和程序的參與率	%	100	100	100
接受反貪腐培訓的參與率	%	100	100	100

註：上述資料係以截至 112 年 12 月 31 日之治理單位（包括本集團亞洲 ESG 委員會、本公司董事會、ESG 工作小組及因應法規應設立之各部門主管）、高級主管及一般員工（包括正式員工、約聘員工及實習生）資訊為基礎。

非受僱於本公司之其他員工

	單位	截至 112 年 12 月 31 日為止
非本公司員工但其工作和/或工作場所受本公司控管的人員	人數	20

附錄 3：GRI 準則及證券商氣候變遷資訊揭露指引索引表

GRI 內容索引表

使用聲明	本公司已依據 GRI 標準，申報自 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日止本索引表所引用之資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	簡介－關於台灣摩根士丹利證券股份有限公司/公司概覽	3
2-2	組織永續報告中包含的實體	簡介－關於本報告	3
2-3	報告期間、頻率及聯絡人	簡介－關於本報告 簡介－聯絡資訊	3
2-4	資訊重編	此為本公司首次根據 GRI 標準編製永續報告書。因此無資訊重編情形。	-
2-5	外部確信	簡介－外部確信 附錄 4－Deloitte & Touche 發布之有限確信報告	3 26-28
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	簡介－關於台灣摩根士丹利證券股份有限公司/公司概覽	3
2-7	員工	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	16-19
2-8	非員工的工作者	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	19
2-9	治理結構和組成	永續治理及風險管理－公司治理 / ESG 治理	6
2-9 (c) (v)	性別	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	16-19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	永續發展治理及風險管理－公司治理	6
2-11	最高治理單位的主席	永續發展治理及風險管理－公司治理	6
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理之角色	重大性評估－範圍及方法 永續治理及風險管理－ESG 治理	4 6
2-13	衝擊管理的負責人	永續治理及風險管理－ESG 治理	6
2-14	最高治理單位於永續報告的角色	簡介－關於本報告 重大性評估－範圍及方法	3 4
2-15	利益衝突	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－利益衝突	8
2-16	溝通關鍵重大事件	永續治理及風險管理－本章節揭露本公司的公司和 ESG 治理架構以及各種政策和程序，可使對本公司利害關係人具潛在和實際存在之重要負面影響有關的關鍵重大事件可被辨識並傳達予最高治	6-9

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
		理單位。	
2-17	最高治理單位的群體智識	永續治理及風險管理 – ESG 治理	6
2-18	最高治理單位的績效評估	永續治理及風險管理 – 公司治理	6
2-19	薪酬政策	人力資本 – 公司文化及薪酬制度	10
2-20	薪酬決定流程	人力資本 – 公司文化及薪酬制度	10
2-21	年度總薪酬比率	本公司尊重員工資訊的機密性。鑒於本公司員工人數未達 70 人，若貿然揭露年度總薪酬比率將可能無意間侵害員工資訊機密性，因此本公司未揭露該比率。	-
2-22	永續發展策略的聲明	作為本集團的一員，本公司採用本集團的永續策略和方法，並管理本公司活動和業務關係中對經濟、環境和社群的影響。有關本集團執行長關於集團永續策略所發表的聲明，請參閱 本集團 2023 年 ESG 報告 。	-
2-23	政策承諾	在整個永續治理及風險管理、人力資本和氣候變遷章節，本公司描述在各種永續主題所做的政策承諾。	6-14
2-24	納入政策承諾	在整個永續治理及風險管理、人力資本和氣候變遷章節，本公司描述如何將相關政策承諾融入業務和營運中。	6-14
2-25	補救負面影響的程序	永續治理及風險管理 – 永續風險管理 – 環境及社會風險管理	7
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	永續治理及風險管理 – 永續風險管理 – 道德商業行為 – 打擊貪腐/利益衝突/推動無騷擾的工作環境	8-9
2-27	法規遵循	本公司的最終經營和控股的母公司實體為摩根士丹利，是一家在美國註冊成立的全球金融服務公司。摩根士丹利及/或其某些子公司，曾不時參與政府及監管機關涉及其作為全球多元化金融服務機構之活動所提起之訴訟。摩根士丹利依據 1934 年證券交易法規定，向美國證券交易委員會提交定期報告。這些報告文件包括由政府及/或監管機構或自律機構進行的涉及摩根士丹利及其子公司且對於最終母公司摩根士丹利而言屬重大的特定公共訴訟、法律程序與調查的說明。除所述事項外，在正常業務過程中，摩根士丹利及其某些子公司不時參與政府及/或監管機構或自律機構進行的對最終母公司而言並不重要的其他訴訟、法律程序及調查。有關資訊，請參閱摩根士丹利向美國證券交易委員會提交的最新 10-K 及 10-Q 表格。	-
2-28	公協會的會員資格	永續治理及風險管理 – 利害關係人溝通	7
2-29	利害關係人議合方針	重大性評估 – 重大性評估/利害關係人溝通 永續治理及風險管理 – 利害關係人溝通	4 7

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
2-30	團體協約	在金融服務業的背景下，團體協約並不常見。本公司及員工之間並無任何此類協約。	-
GRI 205：反貪污 2016			
3-3	重大主題管理	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－打擊貪腐	8
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－打擊貪腐	8
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	19
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	本公司已制定並實施相關流程和控制措施，以防止、偵測和解決任何潛在的貪腐問題。請參閱「永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－打擊貪腐」。	8
GRI 206：2016 年反競爭行為			
3-3	重大主題管理	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－自由、公平和競爭的市場	8-9
206-1	反競爭行為、反壟斷和壟斷行為的法律行動	本公司的最終經營和控股的母公司實體為摩根士丹利，是一家在美國註冊成立的全球金融服務公司。摩根士丹利及/或其某些子公司，曾不時參與政府及監管機關涉及其作為全球多元化金融服務機構之活動所提起之訴訟。摩根士丹利依據 1934 年證券交易法規定，向美國證券交易委員會提交定期報告。這些報告文件包括由政府及/或監管機構或自律機構進行的涉及摩根士丹利及其子公司且對於最終母公司摩根士丹利而言屬重大的特定公共訴訟、法律程序與調查的說明。除所述事項外，在正常業務過程中，摩根士丹利及其某些子公司不時參與政府及/或監管機構或自律機構進行的對最終母公司而言並不重要的其他訴訟、法律程序及調查。有關資訊，請參閱摩根士丹利向美國證券交易委員會提交的最新最新 10-K 及 10-Q 表格。	-
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大性評估	4-5
3-2	重大主題列表	重大性評估－已辨識的重大主題清單	4-5
GRI 308：供應商環境評估 2016			
3-3	重大主題管理	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－供應鏈中的環境永續	8
308-1	使用環境標準篩選新供應商	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－供應鏈中的環境永續	8
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－供應鏈中的環境永續	8
GRI 401：勞雇關係 2016			

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
3-3	重大主題管理	人力資本	10-11
401-1	新進員工和離職員工	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	17
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人力資本－員工福利及福祉	10-11
401-3	育嬰假	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本 根據台灣性別平等工作法，所有在本公司任職 6 個月以上的全職永久性員工，於其子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪。在 112 年期間，無人申請育嬰留職停薪。	18
GRI 403：職業健康與安全 2018			
3-3	重大主題管理	人力資本－員工福利及福祉	10-11
403-1	職業安全衛生管理系統	人力資本－員工福利及福祉。此外，本公司設有相關政策及制度，確保員工健康及安全，以及遵循台灣相關法令規定。本公司的所有員工（包括非受僱於本公司的其他員工）均受前述政策及制度的保障。	10-11
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	對金融服務業而言，與工作相關的危害和風險並不被視為重大風險。對此，請參閱本報告「人力資本－員工福利及福祉」章節中關於本公司為營造員工健康工作環境所採取的措施。	10-11
403-3	職業健康服務	人力資本－員工福利及福祉	10-11
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	人力資本－員工福利及福祉	10-11
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	人力資本－員工福利及福祉	10-11
403-6	工作者健康促進	人力資本－員工福利及福祉	10-11
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	人力資本－員工福利及福祉	10-11
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者，包含本公司員工及非受僱於本公司之其他員工。因此，請參閱本報告「人力資本－員工福利及福祉」章節中關於本公司為營造員工健康工作環境所採取的措施。	10-11
403-9	職業傷害	對於金融服務業而言，與工作相關的危害和風險並不被視為重大風險。對此，請參閱本報告「人力資本－員工福利及福祉」章節中關於本公司為營造員工健康工作環境所採取的措施。	10-11
403-10	職業病	本公司尊重員工資訊的機密性。鑒於本公司員工人數未達 70 人，若貿然揭露年度職業疾病指標將可能無意間侵害員工資訊機密性，因此本公司未揭露該指標。	-

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
GRI 404：訓練與教育 2016			
3-3	重大主題管理	人力資本－人才管理	11
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	19
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人力資本－人才管理。本公司亦會為正式員工提供各種離職後的福利和計劃。	11
404-3	定期接受績效及職業發展評核的員工百分比	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	19
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
3-3	重大主題管理	人力資本－多元共融	11
405-1	治理單位與員工的多元化	人力資本－多元共融 附錄 2：台灣摩根士丹利證券 112 年 ESG 關鍵數據－人力資本	11 18
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	本公司尊重員工資訊的機密性。鑒於本公司員工人數未達 70 人，若貿然揭露年度女性對男性基本薪資與薪酬比率將可能無意間侵害員工資訊機密性，因此本公司未揭露該比率。	-
GRI 406：不歧視 2016			
3-3	重大主題管理	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－推動無騷擾的工作環境	9
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	本公司已制定工作場所政策，為員工的行為和作為提供指導原則，並支持以平等機會、尊嚴和尊重為優先的專業工作環境。請參閱「永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－推動無騷擾的工作環境」。	9
GRI 414：供應商社會評估 2016			
3-3	重大主題管理	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－供應鏈人權	8
414-1	使用社會標準篩選新供應商	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－供應鏈人權	8
414-2	供應鏈中的負面社會衝擊以及所採取的行動	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－供應鏈人權	8
GRI 415：2016 年公共政策			
3-3	重大主題管理	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－政治活動	9
415-1	政治捐獻	永續治理及風險管理－永續風險管理－道德商業行為－政治活動	9

證券商氣候變遷資訊揭露指引索引表

主題區	揭露說明	參考/備註	頁面
治理			
A.	董事會對氣候相關風險和機會的監督	永續治理及風險管理－ESG 治理	6
		氣候變遷－治理－氣候風險治理	12
		氣候變遷－氣候風險評估	13
B.	管理階層在評估和管理氣候相關風險和機會方面所扮演的角色	永續治理及風險管理－ESG 治理	6
		氣候變遷－治理－氣候風險治理	12
策略			
A.	氣候相關風險和機會（短期、中期和長期）	氣候變遷－氣候策略	12
		氣候變遷－氣候風險評估	13
B.	氣候相關風險和機會對業務、策略和財務規劃的衝擊	氣候變遷－氣候策略	12
		氣候變遷－本集團全球氣候風險管理架構	12
		氣候變遷－氣候風險評估	13
C.	在不同氣候相關情境下（包括 2°C 或更嚴苛的情境）的策略韌性	氣候變遷－氣候策略	12
風險管理			
A.	辨識和評估氣候相關風險的流程	氣候變遷－氣候風險評估	13
		氣候變遷－本集團全球氣候風險管理架構－管理氣候風險	12
B.	管理氣候相關風險的流程	氣候變遷－氣候風險管理	12-13
		氣候變遷－管理氣候風險	13
C.	將氣候相關風險整合至風險管理體系	氣候變遷－管理氣候風險	13
		氣候變遷－氣候風險評估	13
		氣候變遷－營運永續性	14
指標和目標			
A.	依策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險和機會所使用的指標	氣候變遷－氣候指標和目標	13
B.	範疇一、範疇二，以及適用時範疇三溫室氣體排放和相關風險	不適用。 本公司無須揭露範疇一、二、三的排放資料。	-
C.	用於管理氣候相關風險和機會的目標，以及落實該目標的表現	氣候變遷－氣候風險評估	13
		氣候變遷－氣候指標和目標	13
		氣候變遷－營運中的能源效率機會	14

會計師有限確信報告

台灣摩根士丹利證券股份有限公司 公鑒：

台灣摩根士丹利證券股份有限公司民國 112 年度永續報告書，業經本會計師針對台灣摩根士丹利證券股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

台灣摩根士丹利證券股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所股份有限公司、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心及中華民國證券商業同業公會「證券商編製與申報永續報告書作業辦法」編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，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。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查及觀察等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師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、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

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照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，台灣摩根士丹利證券股份有限公司對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。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 施 俊 弘

施 俊 弘



中 華 民 國 113 年 9 月 24 日

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
1	無。	附錄 1：證券商永續揭露指標	證券商編製與申報永續報告書作業辦法附表證券商永續揭露指標之一第一項 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
2	不適用。 中小型企業非本公司的目標客戶。 「中小型企業」係以經濟部中小及創新企業署每年出版之最新版《中小企業白皮書》之定義為準。	附錄 1：證券商永續揭露指標	證券商編製與申報永續報告書作業辦法附表證券商永續揭露指標之一第二項 協助中小型企業於資本市場籌資之件數及金額
3	無。 本公司並未針對本公司以外的任何市場參與者提供金融教育。	附錄 1：證券商永續揭露指標	證券商編製與申報永續報告書作業辦法附表證券商永續揭露指標之一第三項 對缺少證券服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數
4	無。 本公司尚未提供旨在創造環境或社會效益的產品與服務。	附錄 1：證券商永續揭露指標	證券商編製與申報永續報告書作業辦法附表證券商永續揭露指標之一第四項 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