

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 113 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.....	5
人力資本.....	9
氣候變遷.....	11
附錄 1：證券商永續揭露指標.....	13
附錄 2：台灣摩根士丹利證券 113 年 ESG 關鍵數據—人力資本.....	14
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）113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，在台灣相關交易所從事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 113 年度之財務報告暨會計師查核報告](#)一致。本報告於 114 年 9 月發行。

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。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。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，並已揭露於本集團之 ESG 報告，相關報告可於[本集團的永續發展網站](#)取得。截至本報告發布日，本集團最新可取得之報告為 2023 年 ESG 報告。本集團 2024 年 ESG 報告於公布時亦可於前述網站取得。

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

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。

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。本公司 112 年永續報告書之相關評估流程、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。本公司亦評估本報告是否有任何指標顯示需要重新執行重大性評估，結果並無相關指標顯示須重新進行重大性評估。因此，重大性評估毋須更新，112 年之重大主題於 113 年仍持續適用。

請參閱「ESG 治理」章節，以了解本公司 ESG 治理架構及方法。

重大性評估

當執行與 GRI 準則一致的重大性評估時，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。

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，故並未將投資人納入考量。

已辨識的重大主題清單

與商業行為準則及人力資本相關之已辨識重大主題如下：

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

人力資本相關：

- 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 113 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。前述董事會成員為男性，監察人為女性。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。

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。

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七次，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。亞洲 ESG 委員會每年至少向本集團 ESG 委員會報告一次。此外，亞洲 ESG 委員會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：

- 利害關係人溝通和結果；
- 對於台灣永續發展法規的執行情形；
- 本公司與集團環境與社會政策聲明一致的永續發展政策；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

本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。

社區及環境

本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、評估和解決可能與本集團業務相關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。

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」已納入本集團與供應商簽訂之合約。若本集團發現供應商涉及現代奴役問題，可能採取的補救措施包括：與該供應商合作以改變其作業方式；終止與該供應商的合約；與受影響方合作或提供其他形式的支援以解決問題。

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業務單位的年度風險評估，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。本集團每年提供反貪腐培訓給所有相關員工，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、個人尊嚴和相互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，並輔以年度必修之宣導課程以加強員工對此方面的認知。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 policies）等。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。本公司董事會亦在適當情形下獲知與公司有關的重大關切事件。

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

本集團包含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。本集團已投入大量資源在網路安全和防詐技術，且持續進行中，由集團董事會和其轄下營運和科技委員會監督，聘請經驗豐富的人才帶領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（即網路及資訊安全計劃）。本集團的網路及資訊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。本集團將持續優化網路及資訊安全計劃，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。

本集團網路及資訊安全計劃中的威脅情報功能，積極參與私部門與公部門的資訊分享社群，並運用商業與自有產品收集各種產業與政府機關有關於最新網路安全威脅的資訊，進而提供網路安全風險評估與策略制定的依據。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，包括新進人員皆須參加網路和資訊安全訓練、年度網路和資訊安全進修訓練，以及每月網路釣魚電子郵件模擬演練，以及相關事件通報及補救之訓練。所有擁有系統存取權限的公司人員均涵蓋在訓練計畫範圍內。

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。本集團的全球隱私政策和程序對於此類個人資訊的蒐集、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、法遵和非財務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

本公司秉持與集團一致的理念，視員工為最重要的資產。擁抱績效導向與多元共融的職場文化，有助於拓展我們的視野，並強化我們為客戶提供世界級策略建議、解決方案與服務的能力。

本公司致力於打造多元共融的職場環境，培養強大的企業文化，並提供員工職涯成長與發展的機會以吸引優秀人才及留才。我們亦透過具競爭力的薪酬、福利以及健康與福祉計畫，全方位支持員工。

公司文化及薪酬制度

本公司的人才策略建構於集團的核心價值之上。我們的核心價值為：

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

我們的領導團隊，包括董事會在內，奠定公司的整體營運方針。執行團隊則致力於推動各項策略，涵蓋客戶服務、員工發展及社區支持，這些皆為公司營運的核心。

本公司受本集團的全球薪酬政策和及相關程序之規範。該政策及程序決定本公司董事會成員以及員工之薪酬安排。作為集團的一員，公司承諾制定負責且有效的薪酬制度。我們的薪酬理念是吸引、留任並激勵優秀人才以因應競爭激烈的市場環境。

集團董事會下設的薪酬、管理發展和接班規劃委員會（或 CMDS 委員會²）持續評估集團的薪酬制度，以平衡以下關鍵目標，並支持集團的文化、價值觀和股東利益：

1. 提供永續績效相符的薪酬
2. 使薪酬與股東利益對齊
3. 減低過度的風險行為
4. 吸引並留住頂尖人才

CMDS 委員會與集團高階管理團隊共同監督年終薪酬流程的管控，包括薪酬制度的治理政策與程序、獎勵薪酬資金的編列與分配，以及個人獎勵的酌情決策機制；同時也負責識別「風險承擔者」("risk-taking" employees) 的流程，以及執行獎勵薪酬的

追償與取消機制。此外，CMDS 委員會所制定的全球獎勵薪酬酌情決策政策 (Global Incentive Compensation Discretion Policy) 為主管們在年度薪酬決策中提供標準指引，並納入風險管理與成果評估的考量。

集團建立完善薪酬制度，確保薪酬與獎勵決策公平、一致，並根據個人職責、績效與經驗制定。從員工到職敘薪及年度薪酬流程，集團持續審視員工的薪酬決策，以確保個人薪酬安排符合集團的薪酬理念。

員工福利及福祉

摩根士丹利一向重視營造健康且具包容性的企業文化，並將支持員工及其家庭於身體、心理與財務層面的整體福祉列為優先事項。本公司之全球福利策略，係依據員工意見回饋、同業基準分析及產業研究所制定，並透過教育、預防及優質照護三大面向，全面推動員工福祉。

我們業界領先的福利制度有助於吸引並留任來自多元背景的頂尖人才。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護假及帶薪育兒假等措施，確保所有員工皆獲得所需支持。

公司亦提供心理健康福利，簡化員工取得行為健康服務與資源的流程。台灣員工及其家屬每年可享有六次面對面諮詢，以及不限次數的電子郵件與熱線諮詢服務，皆由心理教練與治療師提供，且完全免費。我們也為所有員工及其五位家庭成員提供免費帳號，使用領先的正念與冥想應用程式，內容涵蓋英文與中文。

此外，所有員工（包括約聘人員）在入職時均須完成職業健康與安全訓練，並定期接受消防與生命安全提醒課程。本公司於 113 年中，為台灣員工導入「人體工學：健康工作指南」線上訓練與風險評估模組，以促進健康舒適的工作環境。凡於公司場域內發生的員工及約聘人員工傷事故，皆需依規定記錄並進行調查。

113 年重要員工福利措施

- 舉辦互動式心理健康意識訓練課程，透過真實情境案例，說明員工與主管可採取之積極作為，以提升心理健康意識、降低風險，並促進正向的組織文化。同時，持續提供與專家合作開發之「Open Minds」課程，協助員工獲取維護心理健康所需之知識與資源，並設有專屬模組，協助主管在團隊中推動正向心理健康。
- 強化家庭支持計劃，此計畫自前一年度起推行，協助員工規劃育兒事宜。專家提供全方位照護與指導，涵蓋備孕、懷孕、收養、代理孕母、

² 有關本集團董事會轄下的薪酬、管理發展和接班規劃委員會 (Compensation, Management Development, and Succession

Committee，以下簡稱「CMDS」) 的功能及工作內容，請參考 [Morgan Stanley 2025 Proxy Statement](#)。

新生兒照護（包括哺乳與睡眠）及青少年支持等階段。

- 推出多項知識性的推廣活動，包括「WorkWell」計畫，介紹科技使用最佳實務與健康工作習慣之建議。其他資源尚包括預防職業倦怠之工具包，以及促進心理健康對話之相關資料。
- 持續台灣員工福祉工作小組，以強化集團福祉策略，提升員工認知，推動在地化措施，並促進員工參與與意見回饋。
- 持續與職工福利委員會合作，該委員會係由各部門代表根據台灣當地法規組成，旨在促進正向支持的職場文化、培養社群歸屬感並提升工作士氣。

集團之福利計畫連續第三年榮獲「Business Group on Health」頒發之「健康與福祉卓越雇主獎」及「全球健康與福祉卓越獎」，並首次獲得「健康共融卓越獎」之肯定。

本集團「全球員工福祉委員會」由本集團的高階主管組成，負責協助制定福祉策略，提供資源、監督與問責機制。另設有「亞洲區福祉委員會」，確保在地觀點與意見納入集團政策實施，並協助推動主管與員工指引、提升心理健康與福祉意識及素養，並提供相關支持。全球超過 700 位「福祉推廣大使」亦積極參與，協助擴大計畫影響力並連結員工與資源。

人才管理

本公司依循集團方針，所推動之人才招聘與人才管理計畫，旨在吸引、培育並留任多元且高績效之專業人才，致力於預見並回應客戶需求。

本公司之招募策略聚焦於延攬各領域之優秀人才，以支援業務營運所需之關鍵職能。秉持集團核心價值與標準，招募流程具備包容性，並設計以識別具備必要技能與實績之多元候選人，期能為集團文化帶來實質且正向之貢獻。

集團持續致力於員工之專業成長與長期發展，透過健全之績效管理機制，推動設定具挑戰性之目標、持續性回饋與責任共擔之文化，鼓勵員工主動掌握職涯發展方向。為滿足多元學習需求與興趣，集團提供涵蓋廣泛主題之精選學習資源與自學課程，並設有多梯次之結構化專業發展計畫，以支持員工於不同職涯階段持續精進。

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。

本公司為提倡平等機會之雇主，致力於推動人力多元化，並依循集團核心價值及「職場尊嚴政策」（Dignity at Work Policy），維持一個人人皆受尊重與公平對待的專業工作環境。

截至 113 年底，本公司董事會成員(含監察人)女性占比為 25%，部門主管女性比例為 78%。在台灣全體員工中，女性占比為 56%。而女性於高級主管職級中占比則為 40%³。

支持我們居住及工作的社區

於 113 年內，集團員工參與年度「全球志工月」活動，號召全球各地辦公室員工回饋其生活與工作所在的社區。作為其中一環，本公司與多個台灣當地公益夥伴合作，舉辦「Give Back」系列活動，內容包括慈善衣物募集、世界地球日植樹行動、弱勢學生職涯工作坊，以及為偏遠地區嬰幼兒準備食物箱等公益行動。台灣全體員工均踴躍參與，共同支持在地社福組織與具意義之社會倡議。

³ 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

本集團利用其專業知識協助客戶實現減碳目標，致力於支援全球經濟轉型以向永續未來邁進。本集團也考量能源轉型與實體風險對其業務的影響，並致力於降低自身營運的碳強度。十多年來，本集團在業務營運和風險管理活動中均充分考慮氣候變遷因素，並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

113 年本集團發布了更新的 2030 年期中融資排放目標，涵蓋其在能源、電力、汽車、化工、礦業和航空領域的企業關係借貸曝險，本集團持續致力於實現其 2030 年融資排放目標。如集團氣候轉型指導原則⁴所述，其目標是透過提供客戶實現氣候目標與減碳所需的建議和資金，來降低實際排放量。集團的 ESG 報告中接露了這些目標的進展。

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 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。

策略及商業模式應對氣候變遷的韌性

營運韌性

公司的關鍵流程和業務可能會受到網路攻擊、技術及/或相關資料的存取失敗或遺失、軍事衝突、恐怖攻擊行為、自然災害、惡劣天氣事件和傳染病等事件的干擾而中斷。

根據本集團的全球營運韌性治理架構，本集團在面對這些威脅時，會維持營運韌性，致力識別、應對並從可能影響其人員、技術、設施和第三方的干擾事件中復原。集團的韌性計畫的關鍵要素包括危機

管理、業務持續性管理、技術災難復原、第三方韌性和關鍵業務服務韌性。本集團根據業務需求在內部及關鍵第三方進行韌性測試，驗證復原能力是否符合業務需求。本集團在集團範圍內（包括本公司）一致性推行其韌性計畫，並符合法規要求。

治理

氣候風險治理

如本集團 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](#)⁵。

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。

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，可能導致本公司財務風險提高，進而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。

⁴ 本集團 2023 年 ESG 報告之資料、第 44 頁。

⁵ 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擬擬。

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、EMEA⁶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，並在適當情況下考量如時區等因素。

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，鑒於有限的實體風險影響或其投資組合組成的性質，公司作為獨立法人個體，目前在其自身營運中並未承受氣候相關風險：

- 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、台灣交易所和投資等級結算機構的曝險影響。本公司進行的交易並未集中在任何容易受到氣候轉型風險影響的產業（例如能源、石油和天然氣、汽車製造、航空、化工及礦業）；並且
- 作為營運持續計劃的一環，本公司每年都會對威脅向量進行風險評估，包括極端天氣、地質和環境風險。評估重點在於氣候變遷事件（包

括極端天氣）和實體威脅情境導致業務中斷的風險。評估將可能性和影響程度納入考量，提供發生機率和嚴重性等級。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

集團制定的目標和宗旨適用於整個集團，包括但不限於本公司。作為集團的一部分，本公司將在適用範圍內，以符合這些目標的方式開展業務活動和營運。本公司將持續評估本集團氣候策略、指標和目標變化對本公司業務和營運所產生的影響。

⁶ 指歐洲、中東和非洲地區。

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」係以經署「經濟部中小及新創企業」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。

附錄 2：台灣摩根士丹利證券 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本

員工概況

	截至 113 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	23	42%	-	-	2	100%	-	-	25	44%
女性	32	58%	-	-	-	-	-	-	32	56%
總計	55	100%	-	-	2	100%	-	-	57	100%
按地理區域和聘僱類型區分										
台北	55	100%	-	-	2	100%	-	-	57	100%

	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 113 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	60%	10	31%	25	44%
女性	10	40%	22	69%	32	56%
總計	25	100%	32	100%	57	100%
按年齡層和職級區分						
30 歲以下	-	-	11	34%	11	19%
30 ~ 50 歲	20	80%	18	56%	38	67%
50 歲以上	5	20%	3	10%	8	14%
總計	25	100%	32	100%	57	100%

	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、約聘員工和於 112 年及 113 年年底（12 月 31 日）仍在職的實習生。

新進員工

	單位	113 年	112 年
新進員工總數			
新進員工人數	人數	4	6
新進員工比例	%	7%	10%
按性別區分			
男性	人數	2	-
	%	50%	-
女性	人數	2	6
	%	50%	100%
總計	人數	4	6
	%	100%	100%
按年齡層區分			
30 歲以下	人數	3	2
	%	75%	33%
30 ~ 50 歲	人數	1	3
	%	25%	50%
50 歲以上	人數	-	1
	%	-	16%
總計	人數	4	6
	%	100%	100%

註：新進員工係指在 112 年及 113 年內所僱用之正式員工和集團內轉調員工。

離職員工

	單位	113 年	112 年
總離職數和離職率			
離職員工人數	人數	7	9
離職率	%	13%	16%
按性別區分			
男性	人數	4	5
	%	57%	56%
女性	人數	3	4
	%	43%	44%
總計	人數	7	9
	%	100%	100%
按年齡層區分			
30 歲以下	人數	2	3
	%	29%	33%
30 ~ 50 歲	人數	5	6
	%	71%	67%
50 歲以上	人數	-	-
	%	-	-
總計	人數	7	9
	%	100%	100%

註：離職員工係指正式員工在 112 年及 113 年內離職的情形。

帶薪育兒假

	單位	113 年		112 年	
		男性	女性	男性	女性
休帶薪育兒假的員工	人數	2	1	-	2
帶薪育兒假後返回工作崗位的員工		2	備註	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		不適用	
返回工作崗位的比例	%	不適用		不適用	
留任率		不適用		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。員工可以一次連續或分批申請此帶薪育兒假。
- 上述資料代表於該年度中有休帶薪育兒假紀錄的正式員工人數。於 113 年休假的三名員工中，兩名員工以分批方式請假，另一名員工則於帶薪育兒假結束後接續申請育嬰留職停薪。於 112 年休假的兩名員工中，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 113 年 12 月 31 日 為止	截至 112 年 12 月 31 日 為止
依性別區分			
男性	%	49%	52%
女性	%	51%	48%
總計	%	100%	100%
依年齡層區分			
30 歲以下	%	0%	0%
30 ~ 50 歲	%	61%	66%
50 歲以上	%	39%	34%
總計	%	100%	100%

註：上述資料係依據截至 112 年 12 月 31 日及 113 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	113 年		112 年	
		總培訓時數	每人平均培訓時數	總培訓時數	每人平均培訓時數
按性別區分					
男性	小時	671	27	697	26
女性	小時	1,019	32	809	24
總計	小時	1,689	30*	1,506	25*
按員工職級及聘僱類型區分					
高級主管	小時	643	26	620	24
一般員工	小時	1,046	33	886	25
總計	小時	1,689	30*	1,506	25*

註：上述資料代表截至 112 年 12 月 31 日及 113 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）的總培訓時數及平均培訓時數。

*此平均培訓時數代表所有在計算範圍內所有員工培訓時數之平均數。

員工績效管理評鑑

	單位	113 年		112 年	
		正式員工		正式員工	
		全職	兼職	全職	兼職
按性別和聘僱類型區分					
男性	%	100%	備註	100%	備註
女性		100%	備註	100%	備註

註：

- 本公司所有正式員工都會接受年度績效管理評鑑之程序，包括年初目標設定、年中評估和年終評估。
- 本公司在 112 年和 113 年沒有聘用兼職員工。
- 於該年度 8 月 1 日之後加入公司的員工，其首次年度績效評鑑將在下一年度進行。

有關反貪腐政策的宣導及培訓

	單位	113 年			112 年		
		治理單位成員	高級主管	一般員工	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	93	100	100	100
接受反貪腐培訓的參與率	%	100	100	93	100	100	100

註：上述資料係以截至 112 年 12 月 31 日及 113 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 113 年 12 月 31 日 為止	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	17	20

註：上述資料包含截至 113 年 12 月 31 日及 112 年 12 月 31 日的第三方約聘人員，但不包括由第三方提供且不產生費用之人員。

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 113 年 1 月 1 日至 113 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	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 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本－員工概況	14-15
2-8	非員工的工作者	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本－非受僱於本公司之其他員工	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	5
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	5
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	5
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 5
2-13	衝擊管理的負責人	永續治理及風險管理－ESG 治理	5
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	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 • 公司治理－治理結構和組成 • 永續風險管理－道德商業行為－利益衝突	5 7

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
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理單位。	5-8
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	5
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	5
2-19	薪酬政策	人力資本－公司文化及薪酬制度	9
2-20	薪酬決定流程	人力資本－公司文化及薪酬制度	9
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。	5-12
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。	5-12
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	6
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	6-7
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。	-

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
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	5
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	4
		永續治理及風險管理－利害關係人溝通	5
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	6-7
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	6-7
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 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本	18
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」。	6-7
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	7
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
3-2	重大主題列表	重大性評估－已辨識的重大主題清單	4
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	6
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	6

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
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	6
GRI 401：勞雇關係 2016			
3-3	重大主題管理	人力資本	9-10
401-1	新進員工和離職員工	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本	16
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	9-10
401-3	育嬰假	附錄 2：台灣摩根士丹利證券 113 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。	17
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	9-10
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。	9-10
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。	9-10
403-3	職業健康服務	人力資本－員工福利及福祉	9-10
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	9-10
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	9-10
403-6	工作者健康促進	人力資本－員工福利及福祉	9-10
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	9-10
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。	9-10
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。	9-10

GRI 標準參考	揭露說明	參考/備註	頁面
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 404：訓練與教育 2016			
3-3	重大主題管理	人力資本－人才管理	10
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 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本	18
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。	10
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 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本	18
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	10
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 113 年 ESG 關鍵數據－人力資本	10 17
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	7
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」。	7
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	6
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	6
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	6
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	7
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	7

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			
		永續治理及風險管理－ESG 治理	5
A.	董事會對氣候相關風險和機會的監督	氣候變遷－治理－氣候風險治理	11
		氣候變遷－氣候風險評估	12
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	5
		氣候變遷－治理－氣候風險治理	11
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	11
		氣候變遷－氣候風險評估	12
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	11
		氣候變遷－本集團全球氣候風險管理架構	11
		氣候變遷－氣候風險評估	12
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	11
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	12
		氣候變遷－本集團全球氣候風險管理架構－管理氣候風險	11
B.	管理氣候相關風險的流程	氣候變遷－氣候風險管理	11-12
		氣候變遷－管理氣候風險	12
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	12
		氣候變遷－氣候風險評估	12
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	12
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	12
		氣候變遷－氣候指標和目標	12

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 113 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財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「證券商編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則編製標的資訊，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、觀察及分析性程序等程序，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 114 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。 中小型企业非本公司的目標客戶。 「中小型企业」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第二項協助中小型企业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效益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