

112 年度

美林證券股份有限公司

永續報告書

目錄

美林證券股份有限公司 簡介	1
重大性主題	5
員工	6
教育訓練	8
員工福利與健康	8
永續發展策略目標	10
當責治理	12
公司治理	12
其他	13
共榮	18
環境永續	21
供應商議合	21
氣候相關資訊	22
金融業永續性指標	23
確信報告	25

關於本報告

報告期間

美林證券股份有限公司（美林證券）發佈永續報告書，揭露 112 年度環境永續、社會承諾及公司治理資訊內容，並每年定期發佈報告一次。報告所載資訊的日期為民國 112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。財務報表揭露的資訊為同一期間。本報告於民國 113 年 9 月 30 日發佈。

報告撰寫原則

112 年度美林證券永續報告書係依據民國 112 年 3 月 13 日所公佈之《[證券商編製與申報永續報告書作業辦法](#)》，並參考國際永續準則理事會（Global Sustainability Standards Board (GSSB)）發佈之全球永續報導準則 (Global Reporting Initiatives Standards (GRI)) 撰寫本報告書。報告內容主要揭露公司治理、環境永續與社會承諾之相關議題，並包含 GRI 指標索引。本報告書相關資料由各權責單位主管負責編製和審查，並提交至美林證券永續經營及公平待客經理人會議進行審閱和定案，再於發佈前呈報美林證券董事會核定發行。

報告範疇

本報告的揭露內容涵蓋美林證券股份有限公司。所有財務數據均來自美林證券個體財務報告由資誠聯合會計師事務所查核簽證。

報告確信

本報告包含由資誠聯合會計師事務所依據《[證券商編製與申報永續報告書作業辦法](#)》第 2 條規定之金融業永續經營指標所出具之確信報告。

聯絡資訊

美林證券股份有限公司

- 地址：臺北市信義路五段 7 號臺北 101 大樓 48 樓和 48 樓-1
- 永續發展特別單位：美林證券永續經營及公平待客經理人會議
- 聯絡電話：+886-2-2376-3766
- 永續發展網站：[證券商 ESG 永續發展轉型專區 \(twsa.org.tw\)](https://www.twsa.org.tw)

美林證券股份有限公司 簡介

a. 公司沿革

美林證券股份有限公司（「美林證券」或「本公司」）係於民國 97 年 9 月 1 日經經濟部核准設立並取得台北市政府核發之營利事業登記證。美林證券係根據中華民國公司法規定成立之組織。

本公司前身為美商美林證券股份有限公司(Merrill Lynch, Pierce, Fenner & Smith, Inc. 以下簡稱「美商美林證券總公司」)台灣分公司，於民國 79 年 11 月 23 日經經濟部核准取得分公司執照，民國 80 年 3 月 11 日取得營利事業登記證，同年 8 月 19 日經財政部證券及期貨管理委員會（自民國 93 年 7 月 1 日起業已改制為金融監督管理委員會證券期貨局）核准正式開業。

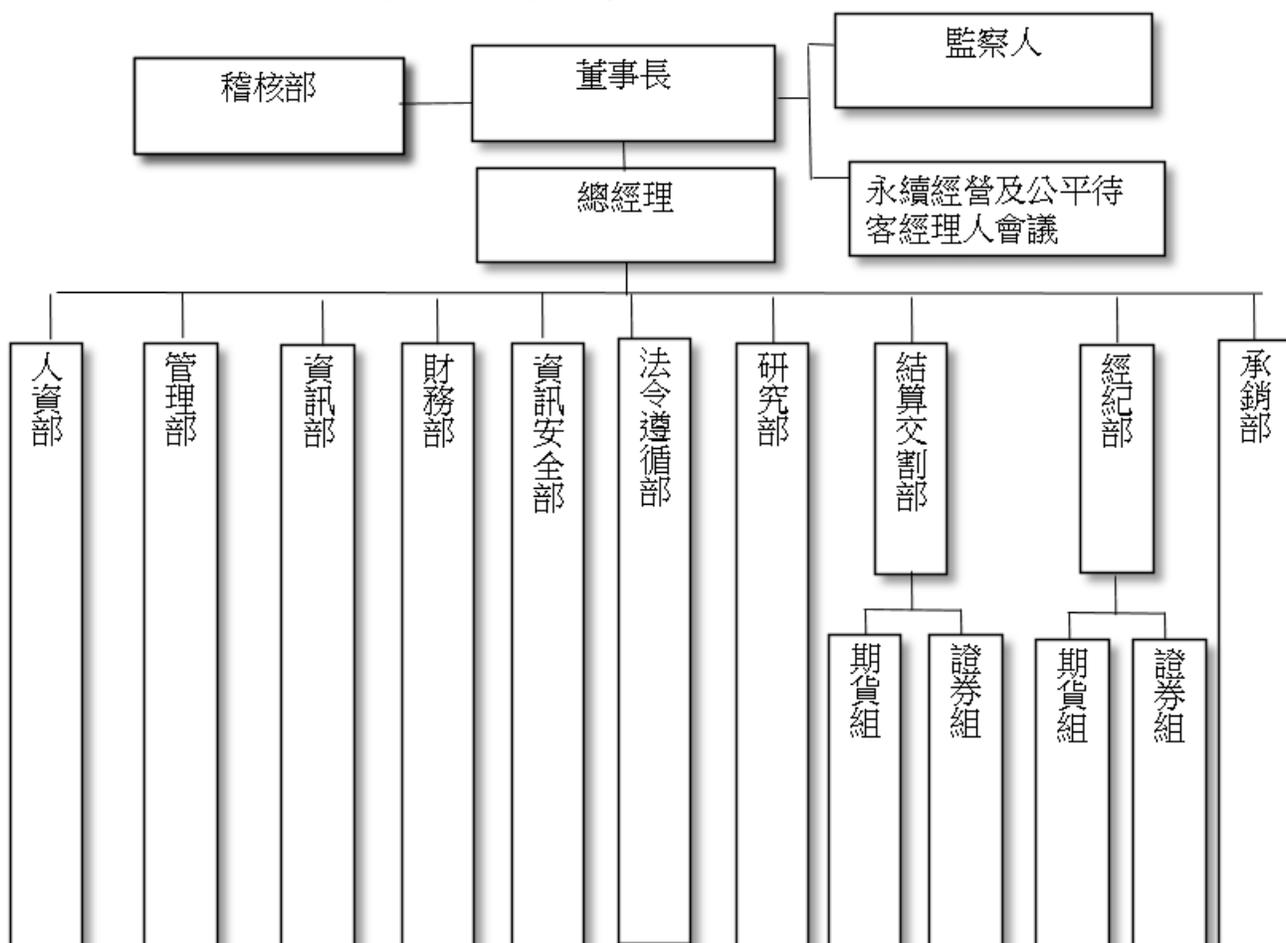
美商美林證券總公司董事會於民國 97 年 4 月 17 日決議將美商美林證券股份有限公司台灣分公司之證券業務分割予其總公司新設之台灣子公司，即本公司於民國 97 年 8 月 30 日（分割基準日）以發行新股方式予美商美林證券總公司取得美商美林證券台灣分公司之全部營業、資產及負債。並於民國 97 年 9 月 25 日，美商美林證券總公司將所持有之本公司股權全數移轉予美商美林國際股份有限公司(Merrill Lynch International LLC 「MLI LLC」)，移轉後 MLI LLC 成為持有本公司百分之百股權之母公司。又本公司之最終控股公司美商美林(控股)公司 (Merrill Lynch & Co., Inc.) 於民國 98 年 1 月 1 日被美國銀行集團 (Bank of America Corporation) 併購。自此，本公司之最終控股公司為美國銀行集團。

本公司主要營業項目為經營在集中交易市場及其營業處所受託買賣有價證券。自民國 99 年 5 月 1 日起，本公司兼營經紀期貨業務。

b. 公司組織架構



c. 美林證券公司組織圖



d. 美林證券營業範圍

美林證券屬美國銀行集團全球銀行及全球市場業務之營運單位，在台灣持有以下主要經營許可證。

- 本公司所營事業為：H301011 證券業
H401011 期貨商
- 本公司營業範圍如下：
 - 一、在集中交易市場受託買賣有價證券(不接受客戶當面委託免設營業廳)；
 - 二、在其營業處所受託買賣有價證券(不接受客戶當面委託免設營業廳)；
 - 三、承銷有價證券；
 - 四、期貨商；及
 - 五、其他經主管機關核准之各項業務。

重大性主題

<p>3-1 重大主題決定流程</p> <p>3-2 重大主題清單</p> <p>3-3 重大主題管理</p>	<p>美林證券遵循美國銀行集團的重大性主題分析方法，並選取其中適用於美林證券所在之本地市場相關的重大性主題。基於美國銀行集團推動”負責任的增長”為核心要素，並以永續發展為前題，守護客戶和股東最大權益，並協助探討社會變遷的挑戰，善盡社會責任，美國銀行集團係運用以上原則來評估對本公司在環境、社會承諾和公司治理的重大性主題。</p> <p>【請參閱美銀發揮影響力，我們的重大性主題分析方法】</p>
---	---

2-7 員工

打造多元化和共融的工作場所

我們的多元化（包括思想、風格、性別、性取向、性別認同、種族、族裔、文化、宗教、年齡、能力、軍人身份和經驗）讓我們更加強大，並且對於服務客戶、實現我們的宗旨和推動負責任成長至關重要。

承諾與責任

每個層級的領導階層均充分參與並負責推動多元化和共融。這包括我們的董事會，董事會在監督我們的企業文化方面扮演著關鍵角色，期望管理層對道德和職業行為負責，以及實踐我們成為理想工作場所的承諾。

持續進展

我們相信，董事會成員的多元化反映我們取得的進步。我們努力協助縮小公司管理層級的差距，並提升了副總裁及以上層級的女性佔比。

	性別平等
董事會	25%
監察人*	100%
副總裁級別及以上	56%
員工總數	59%

備註：*公司監察人

我們投資大量資源於人才招聘計畫和社區夥伴關係，以建立強大和多元化的人才儲備庫，協助增加女性佔比，並促進社區的性別平等和經濟機會。

美林證券擁有逾 50 名員工，其中 98% 參與至少一個同道團體（圍繞共同利益或共同目標組建的團體）。這些同道團體將具有共同背景和興趣的員工聚集在一起，以培養領導技能，與我們所服務的社區建立堅強的連結進而推進我們多元化的招聘工作，並為我們的業務帶來持久的價值。

。

作為美國銀行集團的成員，美林證券將遵循美國銀行集團的努力以及地區和全球新措施，建立多元化和共融工作場。請參閱[美國銀行年度報告](#)所載人力資本管理最新動態。

員工敬業度和流動率

每年，我們的員工敬業度調查都會聆聽公司全體員工的聲音，以塑造和改善我們未來的工作方式。

我們的員工敬業度呈現極為優異的分數。我們同時也衡量內部多元與共融指數，就我們公司內部的共融程度提供反饋。

作為美國銀行集團的成員，美林證券員工敬業度和多元化與共融指數皆納入我們的美國銀行集團敬業度調查結果。請參閱[美國銀行年度報告](#)所載人力資本管理最新動態。

至少每年與管理團隊討論一次調查結果並持續改進。我們的努力造就了我們在打造理想工作場所領域的進展。我們認為員工流動率反映員工敬業度調查結果的可信度，以及團隊成員如何將美國銀行集團視為首選僱主。

在過去十年裡，我們經歷了截然不同的勞動力市場、疫情和重返辦公室等變化。即使勞動力市場緊缺和全球外部環境充滿挑戰，我們全年的員工流動率仍創下歷史新低。

我們提供各種資源和計畫，支援職涯成長和發展，協助團隊成員在公司享有長期職涯發展。我們也持續加強實踐我們的內部調動機制，協助內部候選人填補我們的職缺。

401-1 新進員工和離職員工

112 年度，我們的流動率*（3.94%）較 111 年度略微下降（4.04%），並且美林證券的員工流失率並無性別差異。

	男性	女性
年初至今的新入職者	100%	0%
轉入**	0%	100%

	男性	女性
年初至今離職者	100%	0%
轉出**	0%	0%

* 僅計算離職者的流動率。

** 轉入/轉出是指公司內部調動，轉入/轉出美林證券的員工。

教育訓練

404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	每位員工每年平均訓練時數：28 小時
-----------------------	--------------------

員工福利與健康

401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	<p>對於健康我們提供的綜合方法</p> <p>支持員工各層面的健康（包括身體、情緒和財務）是成為理想工作場所的關鍵要素。憑藉廣泛的福利和計畫，員工擁有在人生的每個階段保持健康及為未來作好規劃所需的資源。</p> <p>身體健康</p> <ul style="list-style-type: none">• 我們提供優質的健康和保險福利，並繼續提供健康計畫和資源，例如年度健康篩檢、流感疫苗接種和健康活躍挑戰，向員工提供健康生活方式的資源及幫助管理醫療保健費用。 <p>情緒健康</p> <ul style="list-style-type: none">• 若員工的生活陷入困境時，可以使用本公司員工援助計畫。該計畫提供員工及其家人全天候的免費支援。• 我們提供有薪假，幫助團隊成員平衡工作與個人生活。符合資格的員工可獲得有薪假、病假和事假，以及獎勵長期服務的有薪假。• 我們領先業界，向全球各地失去配偶、伴侶或子女的全職員工提供高達 20 天的有薪喪假。• 我們的生活事件服務團隊利用內部和外部專家，在員工發生重大事件時提供援助以幫助員工度過人生最重要的時刻，包括遭受家庭暴力、大自然災害、絕症、自公司退休及對倖存者的支持等。 <p>財務健康</p> <ul style="list-style-type: none">• 除了法定退休計畫外，員工也會自動加入本行的額外退休金計畫（SPP）。• 針對符合資格的團隊成員，購買全新純電動汽車，我們提供 4,000 美元的補助額度，或提供給新租賃純電動汽車 2,000 美元的補助額度（或等值的當地貨幣）。
------------------------------	---

401-3 育嬰留停	<p>育嬰假</p> <p>我們針對生育或領養兒童，提供主要照顧者 16 週照顧假，符合資格的團隊成員在育嬰假期可領全薪。非主要照顧者則可享 10 天有薪照顧假。</p>
------------	--

404-2 提升員工職能及過渡協助方案	<p>職涯發展與成長訓練</p> <p>協助員工發展技能和發展職涯，對於我們留住人才和維持業務發展至關重要。我們的員工完成了超過 1,400 個訓練小時，包括監管法規要求的課程。</p> <p>投資於領導者和主管的成長</p> <p>我們的主管訓練課程係因回應員工反饋意見而規劃，旨在建立管理者的能力，助其能更高效地領導團隊，推動負責任的成長。這項課程於 2021 年推出，到 2023 年已全面交付共八套主管訓練模組，並受到廣泛好評。主管訓練課程著重於如何在公司成為一名成功的管理者，囊括從擁抱多元化和共融到成為財務管理者的各種豐富內容。該課程最後總整經驗，將主管們匯聚一堂，整合對主管們的八個期望，並建立行動計畫以深化學習。我們 100% 的主管已完成所有八個模組和總整課程。</p> <p>作為美國銀行集團的成員，美林證券將遵循美國銀行集團為團隊成員創造成長和發展機會的努力。請參閱美國銀行年度報告所載人力資本管理最新動態。</p>
---------------------	---

404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	<p>省略：接受定期績效和職涯發展審查的員工比例。</p> <p>省略原因：不適用。完成的審查比例不一定與我們的整體績效薪酬方法相關，且過去並未記載此詳細資料。</p>
---------------------------	--

永續發展策略目標

美林證券短期、中期、長期永續發展目標

環境目標

短期	中期	長期
遵循法規及美銀集團的員工在職訓練規定	為了於2050年達到淨零排放的目標，美銀集團已為營運和供應鏈設立一套預計於2030年達成之階段性目標。作為美銀集團的一員，美林證券將依循美銀集團的規劃落實淨零排放的目標。 美銀集團淨零排放目標	美銀集團為了於2050年前達成淨零溫室氣體(GHG)排放，在融資活動、營運和供應鏈中，已建立了相關措施。作為美銀集團的一員，美林證券會依循美銀集團的規劃及作法落實淨零排放目標。 美銀集團淨零排放目標
減少碳足跡 – 美銀集團氣候相關財務揭露報告 之氣候策略要素之一		美銀集團氣候相關財務揭露報告 列出了因應氣候變遷所設立的三管齊下的方針： 1) 極小化美銀集團對環境所造成的影響 2) 支持並協助美銀集團的客人達成淨零排放 3) 評估並管理氣候相關風險

連結

美銀集團氣候相關財務揭露報告 [Task force on climate-related financial disclosures report \(bankofamerica.com\)](#)

美銀集團淨零排放目標 [Our Net Zero Strategy & 2030 Targets to Reduce Emissions \(bankofamerica.com\)](#)

美銀集團連結 [Driving economic & social progress in our communities \(bankofamerica.com\)](#)

Human Capital section of the Annual Report [Annual Report 2023 \(d1io3yog0oux5.cloudfront.net\)](#)

美銀集團致股東說明 [2024 PROXY STATEMENT \(d1io3yog0oux5.cloudfront.net\)](#)

社會目標

短期	中期	長期
建立多元共融社群 – 關注包含性別, 世代, 及女性權益議題等	作為美銀集團的一員, 美林證券將依循美銀集團的規劃及作法促進經濟流動性	作為美銀集團的一員, 美林證券將依循美銀集團的規劃及作法推動經濟發展和社會進步 美銀集團連結
持續提倡多元共融相關議題及提升員工意識	作為美銀集團的一員, 美林證券將依循美銀集團的規劃及作法倡導社會正義	作為美銀集團的一員, 美林證券將依循美銀集團的規劃及作法促進種族平等及改善經濟機會 美銀集團連結
運用美銀台灣慈善委員會落實美銀集團區域總部與總部之慈善策略以強化社區參與	作為美銀集團的一員, 美林證券將依循美銀集團區域總部與總部的措施透過關懷員工健康, 員工發展, 多元共融議題, 表揚及獎勵員工表現等作法, 為員工建立良好的工作環境	為員工建立良好的工作環境 詳細資訊請見 Human Capital section of the Annual Report (第42頁起)

公司治理目標

短期	中期	長期
強化資訊安全機制及作業韌性	作為美銀集團的一員, 美林證券將持續落實美銀集團為了實現“負責任的成長”此一核心價值所採取的作法, 包含 <ul style="list-style-type: none"> 美銀集團必須成長並在市場中勝出 – 沒有藉口 美銀集團必須遵循以客戶為中心的策略成長 美銀集團必須在我們的風險架構內成長 美銀集團的成長必須具永續性 	作為美銀集團的一員, 美林證券將依循美銀集團的規劃及作法實現 美銀集團致股東聲明 中所提及之核心價值 - 負責任的成長
落實董事會及經營管理階層問責制度		
增進證券期貨業務永續發展資訊揭露		

當責治理

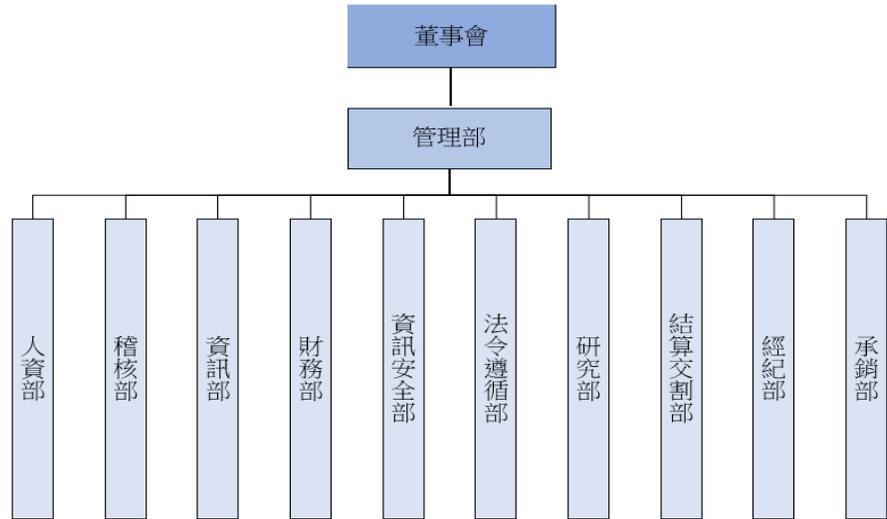
公司治理

2-9 治理結構及組成	<p>根據美林證券公司章程第二十四條，本公司設置董事三至五人及監察人一人，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任之，得連選連任。法人股東代表如當選為董事或監察人，得由該法人於指派任期內隨時改派之。</p> <p>根據美林證券公司章程第二十九條，董事會之職權：</p> <ul style="list-style-type: none">一、擬定業務方針；二、查核及修改重要規章及契約；三、任免執行主管；四、設置及裁撤分支機構；五、編列預算及財務報告；六、決定設立銀行帳戶；七、於其認為必要時建議修改章程、變更資本，及公司解散或合併之議案；八、向股東建議盈餘分派之議案。
2-10 最高治理單位的提名與遴選	<p>根據美林證券公司章程第二十五條，本公司如由法人一人股東所組織者，其董事、監察人由法人股東指派，並得由該法人於指派任期內隨時改派之。</p>
2-11 最高治理單位的主席	<p>根據美林證券公司章程第三十條，董事組織董事會，由三分之二以上董事出席，出席董事過半數之同意，於董事會成員中選任一人為董事長，對外代表公司。</p>
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	<p>美林證券遵循美國銀行集團 2024 委託聲明書、公司治理、董事會；第 4-5 頁、第 25-29 頁及股東議合；第 37-38 頁</p>
2-13 衝擊管理的負責人	<p>美林證券遵循美國銀行集團 2024 委託聲明書、公司治理、董事會；第 4-5 頁、第 25-29 頁及股東議合；第 37-38 頁</p>

2-14 最高治理單位於永續報導的角色

美林證券永續經營及公平待客經理人會議於 2023 年成立，負責協調確認本公司的永續發展策略和行動計畫，議定管理政策和短期、中期和長期目標，監督執行及實施進度，並定期向董事會報告，以及擔任對監管機構的聯絡窗口

美林證券永續經營及公平待客經理人會議組織圖



其他

2-15 利益衝突

美林證券遵守美國銀行集團的行為準則，該準則指導所有員工及管理層處理利益衝突。

【[2024 年行為準則](#)，員工的個人關係；第 17 頁】

【[2024 委託聲明書](#)；第 4 頁】

2-16 溝通關鍵重大事件

請參閱：

【[2024 年行為準則](#)、舉報職場不當行為和瀆職；第 10 頁；行為管理】

【[本公司](#)、[業務實務](#)】

【[發揮影響力](#)，關鍵治理主題】

<p>2-17 最高治理單位的群體智識</p>	<p>最高治理單位遵守並符合《證券商董事、監察人進修推行要點及進修地圖》第 3 條。該要點要求董事/監察人每年至少參加 6 小時以上的訓練，且至少有一半訓練與環境 (E)、社會責任 (S)，及公司治理 (G) 主題相關。依據《證券商公司治理實務守則》第 61 條規定，證券商應依相關法令及證券交易所、櫃檯買賣中心或證券商公會章則規定，揭露本年度公司治理相關資訊，並應持續更新資訊，包括董事及監察人之進修情形。</p> <p>【證券商董事、監察人進修推行要點及進修地圖】 【證券商公司治理實務守則】</p>
-------------------------	--

<p>2-18 最高治理單位的績效評估</p>	<p>美林證券的董事和監察人由單一法人股東美商美林國際股份有限公司 (MLI, LLC) 任命。績效評估均依照美國銀行集團之公司治理架構規定，管轄評估旗下所有法人機構及其子公司績效。</p>
-------------------------	---

2-19 薪酬政策	<p>美林證券為美國銀行集團旗下子公司，並已採用美國銀行集團的薪酬政策。美國銀行集團設計和管理其全球薪酬計畫，俾使其計畫符合美國銀行集團的薪酬管理政策及其全球薪酬原則以及健全的風險管理實務，並遵守適用的法律和法規。</p> <p>委託聲明書、薪酬治理和風險管理、薪酬風險管理政策和實行；</p> <p>在這裡工作，成為理想的工作場所，表彰及嘉獎績效</p>
-----------	--

2-20 薪酬決定流程	<p>美國銀行集團設計其獎勵薪酬計畫以支援風險管理目標，並鼓勵員工留任、追求股東利益及以適當方式實現長期、永續的結果。此外，美國銀行集團管理其獎勵薪酬計畫，將監督、審查和薪酬決策責任分配至美國銀行集團結構的適當級別，以便最相關的管理層或美國銀行集團董事會根據美國銀行集團董事會薪酬和人力資本委員會的適當監督和適當意見作出薪酬決策。</p> <p>委託聲明書、薪酬治理和風險管理、薪酬風險管理政策和實行；</p> <p>在這裡工作，成為理想的工作場所，表彰及嘉獎績效</p> <p>薪酬與人力資本委員會致力建立薪酬治理結構，有效促進公司的整體風險管理政策。更多資訊請參閱最新的委託聲明書。</p>
-------------	---

2-21 年度總薪酬比率	<p>省略聲明：基於保密考量，美林證券不公開揭露薪酬比率的明細。</p>
--------------	--------------------------------------

2-23 政策承諾	<p>請參閱： 【本公司、業務實務、負責任的成長】；【2024 年行為準則】 【供應商行為準則、勞動與人權、環境永續發展；第 4 - 6 頁】 我們採用預防措施來識別和解決可能影響我們業務、客戶和社群的長期環境問題，包括全球氣候變遷。我們踐行對特定政策、產業最佳實務以及與外部專家合作的承諾，有助於為我們在這個領域的風險評估提供資訊。</p>
-----------	---

2-24 納入政策承諾	<p>請參閱： 【美銀 2023 年度報告】 【2024 年行為準則】 【供應商行為準則、勞動與人權、環境永續發展；第 4 - 6 頁】</p>
-------------	--

2-25 補救負面衝擊的程序	<p>我們鼓勵員工和承包商員工舉報任何可能與美國銀行集團《行為準則》衝突的情況或活動，不會因根據《行為準則》所為之真誠舉報（包括透過我們的申訴管道提出疑慮）遭到報復行動。本公司員工及承包商員工可撥打我們的道德與合規熱線，以舉報申訴可能的不當行為、不道德行為和／或違法行為，包括對人權的不利影響之行為。如需詳細資訊，請參閱我們的【2024 年行為準則、舉報職場不當行為和瀆職；第 10 頁】</p>
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	<p>請參閱： 【2024 年行為準則、舉報職場不當行為和瀆職；第 10 頁】 【發揮影響力，關鍵治理主題】</p>
2-27 法規遵循	<p>自民國 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日期間，並無任何違反法規之重大缺失或裁罰案件發生。</p>
2-28 公協會的會員資格	<p>美林證券是一兼營期貨業務之證券商，依據法規要求參加中華民國證券商業同業公會（證券公會）和中華民國期貨業商業同業公會（期貨公會），為該兩公會之會員。美林證券同時亦為證券公會外資事務委員會以及臺灣美國商會資本市場委員會之成員。</p>
2-29 利害關係人議合方針	<p>請參閱： 【本公司、業務實務】 【發揮影響力，關鍵治理主題】，【我們的重大性方法】 【美銀 2023 年度報告】</p>
2-30 團體協約	<p>112 年度無此情事發生。</p>

<p>205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練</p>	<p>定期向所有員工發送有關反貪腐政策的電子郵件，例如：農曆新年、中秋節等。</p> <p>所有美國銀行集團的員工均須接受反賄賂和反貪腐政策訓練，該訓練為美國銀行集團行為準則訓練之一部分。</p>
-------------------------------	--

<p>418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料</p>	<p>在此期間並未收到經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之申訴。</p>
-------------------------------	-------------------------------------

共榮

413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動

- 美國銀行慈善基金會（「基金會」）專注三大關注領域，包括基本需求（飢餓救濟和潔淨水）、勞動力發展（技能和小型企業支援）和環境永續發展。在臺灣的營運實體（包括美林證券和美國銀行台北分行）遵循這些優先關注事項，並與當地非政府組織合作解決這些領域的關鍵發展問題。
- 基金會為臺灣非政府組織提供資助已超過十年。在 2023 年，基金會向臺灣的三家非政府組織提供了 110,000 美元的撥款資助：
 - 臺灣天主教博愛基金會（TCMF）－撥款支援青少年取得高等教育和職業證書，以供未來職涯發展使用，並支持成人就業訓練計畫，協助安排工作。
 - 為臺灣而教（TFT）－該非政府組織旨在解決臺灣的教育不平等問題。我們撥款支持此機構的計畫，為高中學生和志工提供訓練，以提高他們對第四項永續發展目標的認知，並增強他們的技能和思維，以探索對教育和社會創新的職涯規劃。
 - 伊甸社會福利基金會－我們撥款支援伊甸在身心障礙領域的計畫，提供就業前準備課程、職業技能和針對就業知識的個人化訓練，特別是針對有發展障礙和身體障礙的人士，同時協助就業安置和就業諮詢。
- 除了撥款資助之外，臺灣當地團隊也與非政府組織夥伴合作，在 2023 年籌辦了 22 場志工活動，踐行我們在幫助當地社群蓬勃發展的承諾。

201-1 組織所產生及分配的直接
經濟價值

美林證券的營業績效

本公司 112 及 111 年度營運損益如下：

(單位：新台幣仟元)

	112 年度	111 年度
綜合損益表		
經紀手續費收入	3,010,663	2,511,636
其他營業收益	11,691	12,083
Total revenue	3,022,354	2,523,719
經紀經手費支出	(336,015)	(306,768)
員工福利費用	(276,993)	(287,432)
其他費用	(1,043,658)	(953,108)
Total expenses	(1,656,666)	(1,547,308)
營業利益	1,365,688	976,411
其他利益及損失	256,712	63,014
稅前淨利	1,622,400	1,039,425
稅前淨利	(344,407)	(248,961)
本期淨利	1,277,993	790,464
每股盈餘 (新台幣元)	3.55	2.2
資產負債表		
資產總額	30,638,552	26,673,906
負債總額	20,451,880	17,764,223
股東權益總額	10,186,672	8,909,683
資產報酬率(%)	4.46	2.79
業主權益報酬率(%)	13.38	9.29

資料來源：美林證券 112 年度財務報表。

<p>201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫</p>	<p>確定給付制計畫義務和其他退休計畫。</p> <p>本公司依《勞動基準法》訂定確定給付制退休金計畫，括及 2005 年 7 月 1 日《勞工退休金條例》施行前所有正式員工之服務年資，以及此後選擇繼續留在《勞動基準法》退休金機制規範之員工服務年資。</p> <p>自 2005 年 7 月 1 日起，本公司已根據《勞工退休金條例》（LPA）制定了確定提撥制退休金計畫（新計畫），將所有持有中華民國國籍的正式員工和持有非中華民國國籍的合資格員工納入本計畫。</p> <p>本公司也制定了額外退休金計畫。計畫涵蓋員工可領取退休金的服務期間，公司應每月提撥額外退休金，並存入中國信託商業銀行帳戶。員工退休、離職、死亡、殘障或資遣的福利金將根據本公司的退休和離職福利計畫支付。</p> <p>詳情請參閱美林證券 112 年度財務報表</p>
------------------------------	---

環境永續

供應商議合

308-1 採用環境標準篩選新供應商

根據我們的供應商行為準則，與美林證券直接簽約且佔年度支出的 66% 的供應商已經通過採用環境標準的篩選評估。

氣候相關資訊

氣候風險是指氣候變遷或為減緩氣候變遷而採取的措施，以避免本公司遭受經濟、法律/監管、營運或聲譽損害的風險。氣候相關風險分為兩大類，這兩類風險均橫跨七個關鍵風險類型：(1) 實體風險：受颶風和洪水等極端天氣事件所影響的氣候變遷相關風險，以及與全球平均氣溫和海平面上升等長期變化相關的風險，及 (2) 轉型風險：轉型到與低碳經濟相關的風險，這可能涉及廣泛的政策、法律、科技和市場變化。

氣候變遷的實體風險，例如更頻繁和嚴重的極端天氣事件，可能加劇本公司面臨的風險，包括降低借款人償還能力或抵押品價值導致的信用風險，以及對本公司的設施、員工或供應商造成負面影響的營運風險。氣候變遷的轉型風險可能透過政策、科技或市場變化對本公司或我們的交易對手造成財務影響，從而加劇信用風險。意外的市場變化可能導致價格突然調整，並導致市場風險升高。如果我們沒有實現我們的氣候相關目標及/或目的，或被視為對氣候變遷或其他方面反應不足，則會產生聲譽風險。

本公司已使用質性和量化考量評估氣候風險對美林證券業務活動和營運的影響，並且評定氣候風險為低風險。

金融業永續性指標

附表一之三 永續揭露指標—金融業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	資訊外洩事件數量、與個資相關的資訊外洩事件占比、因資訊外洩事件而受影響的顧客數。	量化	資訊洩漏事故數量為 0。 個人資料洩露事故的比例為 0%。 受資料洩漏事故影響的客戶數量為 0。	數量，百分比(%)	

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
二	對促進小型企業及社區發展的貸放件數及貸放餘額。	量化	美林證券未從事放款業務。	數量，報導貨幣	

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
三	對缺少銀行服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數。	量化	無	數量	

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
四	各經營業務為創造環境效益或社會效益所設計之產品與服務。	質化敘述	<p>環境永續發展無紙化 - 開戶流程數位化</p> <p>美林證券從 2023 年開始採用新的經紀商交易帳戶開立/維護流程，並減少紙本列印資料。</p> <p>新的作業流程包括</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 在 2023 年 1 月加入臺灣集中保管結算所（「TDCC」）eSMART 平臺，實現開戶合約和相關帳戶文件的數位化。 ▪ 於 2023 年 11 月採用 TDCC 直通式處理（「STP」），以減少臺灣集中保管結算所的列印憑證。 <p>這兩種作業流程改變均成功減少了帳戶作業流程所需的列印紙張。</p> <p>美林證券是首家在臺灣市場採用 eSMART 帳戶作業流程的經紀商。我們預期將採用數位化方法，以降低紙張列印量，實現我們在其他領域達成環境永續發展的目標。</p>	不適用	

確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 23011974 號

美林證券股份有限公司 公鑒：

本會計師受美林證券股份有限公司(以下簡稱「貴公司」)之委任，對 貴公司選定民國 112 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標(以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」)執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於附件一之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 2 頁之「報告範疇」段落述明。

上開適用基準係為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」與相關問答集及有關法令之規定。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

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

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範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。

~ 1 ~

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw

確信報告



本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。

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，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察及檢查等測試，以取得有限確信之證據。

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。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對民國 112 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

確信報告



有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

對於確信報告日後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師 紀淑梅



中 華 民 國 1 1 3 年 7 月 2 6 日

確信報告

附件一

確信項目彙總表

編號	所選定之關鍵績效指標	頁碼	適用基準	證券商編製與申報永續報告書作業辦法
1	<p>美林證券2023年發生的資訊洩漏事故數量：</p> <p>(1) 資訊洩漏事故數量為0。</p> <p>(2) 個人資料洩露事故的比例為0%。</p> <p>(3) 受資料洩漏事故影響的客戶數量為0。</p>	23	<p>依據美林證券「Procedures for Security Measures of Personal Data Files of Bank of America, N.A., Taipei Branch / Merrill Lynch Securities (Taiwan) Limited」與「Taiwan Technology Incident Escalation/Reporting to Taiwan Stock Exchange (TWSE)」所定義，統計美林證券於2023年度所發生之資訊洩漏事故數量、個人資料洩露事故的比例、受資料洩漏事故影響的客戶數量。</p> <p>註：</p> <p>1. 資訊洩漏事故數量 美林證券依據「證券期貨市場資通安全事件通報應變作業注意事項」所規範之證券期貨市場資安事件，統計2023年度發生的資訊洩漏事故數量。</p> <p>2. 個人資料洩露事故的比例 分子：與敏感個資相關的洩露事故統計</p>	第二條 附表編號一

確信報告

附件一

編號	所選定之 關鍵績效指標	頁碼	適用基準	證券商編製 與申報永續 報告書作業 辦法
			<p>數取自美林證券「個人資料侵害事故通報單」。</p> <p>分母：第一點之統計數量。</p> <p>3. 受資料洩漏事故影響的客戶數量 受資料洩漏事故影響的客戶數量統計數取自美林證券「個人資料侵害事故通報單」。</p>	
2	美林證券2023年協助中小型企業於資本市場籌資之件數及金額皆為0。	23	不適用(無此業務)。	第二條 附表編號二
3	美林證券2023年對缺少證券服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數為0。	23	<p>截至 2023 年 12 月 31 日，對缺少證券服務之弱勢族群(註)提供金融教育之參與人數。</p> <p>註：依據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問答集」釋義，弱勢族群定義如下：缺少證券服務之弱勢族群得包含但不限於學生、青少年、新住民、老年人、少數民族、低收入戶等，或金融業者得自行敘明。</p>	第二條 附表編號三
4	美林證券從 2023 年開始採用新的經紀商交	24	依據美林證券「Account Opening and	第二條 附表編號四

確信報告

附件一

編號	所選定之 關鍵績效指標	頁碼	適用基準	證券商編製 與申報永續 報告書作業 辦法
	易帳戶開立/維護流程， 並減少紙本列印資料， 達成環境永續發展的 目標。		Maintenance procedure」 於2023年開始採用之臺 灣集中保管結算所 eSMART 平臺之經紀商 交易帳戶開立/維護流 程。	

GRI 內容索引表

GRI 2：一般揭露

2-1 組織詳細資訊	1
2-2 組織永續報導中包含的實體	首頁
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	首頁
2-4 資訊重編	首頁
2-5 外部保證/ 確信	首頁
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4
2-7 員工	6
2-8 非員工的工作者	省略
2-9 治理結構及組成	12
2-10 最高治理單位的提名與遴選	12
2-11 最高治理單位的主席	12
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	12
2-13 衝擊管理的負責人	12
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	13
2-15 利益衝突	13
2-16 溝通關鍵重大事件	13
2-17 最高治理單位的群體智識	13
2-18 最高治理單位的績效評估	15
2-19 薪酬政策	15
2-20 薪酬決定流程	15
2-21 年度總薪酬比率	15
2-22 永續發展策略的聲明	10
2-23 政策承諾	11
2-24 納入政策承諾	12
2-25 補救負面衝擊的程序	15
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	16
2-27 法規遵循	16
2-28 公協會的會員資格	16
2-29 利害關係人議合方針	16
2-30 團體協約	16

GRI 3：重大主題揭露項目

3-1 重大主題決定流程	5
3-1 重大主題決定流程	5
3-3 重大主題管理	5

特定主題		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	19
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	19
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	17
308-1	採用環境標準篩選新供應商	21
401-1	新進員工和離職員工	7
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	8
401-3	育嬰留停	8
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	8
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	9
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	9
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	18
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	17