

大和國泰證券股份有限公司
2025年度永續報告書



目錄

一、永續報告編製	2
關於永續報告書	2
永續報告書編製期間	2
二、關於本公司	3
聯絡資訊	3
公司沿革	3
營業範圍	3
三、永續經營	4
永續發展策略	4
推動永續發展機制	4
四、利害關係人與重大議題	5
五、公司治理	6
薪酬政策	6
誠信經營	7
檢舉揭發政策	7
溝通管道及申訴機制	8
反貪腐機制	8
資訊安全	9
六、社會面	11
人力發展	11
職業安全及平等	12
社會公益	12
七、環境面	13
氣候變遷	13
對於環境面及氣候變遷 - 大和集團相關補充說明	14

一、永續報告書編製

關於報永續告書

大和國泰證券股份有限公司(以下簡稱「大和國泰」或「本公司」)依據金管會發布之「上市櫃公司永續發展行動方案(2023年3月13日)」，參考 GRI 準則及實務揭露情形，建立參考框架，並結合本公司已申報之永續資訊，編寫本永續報告書。報告內容主要揭露公司治理、環境永續、社會承諾與職場安全福利之相關議題，以說明本公司在企業社會責任方面的相關實踐及成效。

永續報告書編製期間

本報告所載資訊期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，每年依規定編製，並發佈於券商公會網站。本報告書為首次編製，故無資訊重編情形。

二、關於本公司

聯絡資訊

大和國泰證券股份有限公司

地址：臺北市信義區基隆路一段200號13之一、14樓

聯絡電話：02-2723-9698

公司沿革

- 大和國泰證券股份有限公司(以下稱本公司)原名大和全球證券股份有限公司，於民國八十八年一月二十七日取得公司執照，並於民國八十八年四月二十四日受讓日商大和證券台北分公司之全部營業項目及營業用資產等，於民國八十八年四月二十六日開始營業。
- 民國八十九年十月二十二日霖園集團透過旗下之國泰建設股份有限公司及三井工程股份有限公司取得本公司25%之股權。
- 民國八十九年十一月八日股東臨時會決議更名為大和國泰證券股份有限公司。
- 民國九十年十月霖園集團出售其持有本公司15%之股權予荷商大和證券亞洲控股公司，並將剩餘10%之股權自國泰建設股份有限公司移轉予國泰人壽保險股份有限公司。
- 民國一〇五年九月一日荷商大和證券亞洲控股公司將其持有本公司90%股權全部售予日商Daiwa International Holdings Inc.，是以目前本公司主要股東為日商Daiwa International Holdings Inc.及國泰人壽保險股份有限公司，持股比例分別為90%及10%。

營業範圍

本公司經金融監督管理委員會核准之業務範圍

1. 受託買賣外國有價證券(不接受客戶當面委託免設營業廳)
2. 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)
3. 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)
4. 承銷有價證券
5. 其他經主管機關核准業務

三、永續經營

永續發展策略

大和證券集團認同聯合國於2015年通過的永續發展目標，並將其視為引領世界的整體目標。大和國泰證券股份有限公司為大和證券集團海外子公司，我們透過集團業務，在追求公司經濟價值的同時，積極致力於解決社會挑戰，從而實現繁榮社會，改善人民生活。同時遵循台灣主管機關及相關法規訂定本公司之ESG計畫，本公司之ESG計畫於2025年5月董事會核准，並由相關工作員定期檢視實施進度。

推動永續發展機制

ESG工作人員負責協調及確認公司永續發展策略與行動計畫，擬定相關管理政策及短期、中期與長期計劃，及實施進度。定期向董事會報告，強化董事會對ESG議題的監督功能。

本公司的董事會(以下稱「董事會」)，設置董事三人，任期三年，由股東會中就有行為能力之人選任之，得連選連任。法人股東(日商Daiwa International Holdings Inc.及國泰人壽保險股份有限公司)代表如當選為董事，得由該法人隨時改派之，但以補足原任期為限。

董事會成員的提名遴選謹遵循大和證券集團內部審核流程及台灣主管機關相關法規包括但不限於(公司法)第 178 條、第 206 條與(證券交易法)第 51條等關於避免利益衝突的規定。董事會成員皆具備多元背景，並且皆具備證券業務或金融行業相關的學經歷，確保符合公司業務需求與發展目標。

證券業務是大和證券集團的核心業務，在滿足投資者管理資產的需求與公共和私營部門需求之間架起橋樑，從而在社會中發揮關鍵作用。本公司配合大和證券集團維護和發展公平、充滿活力的金融市場，更在於將社會視角融入金融，為建構永續發展的社會貢獻力量。在證券投資方面，大和證券集團提倡將 ESG（環境、社會和治理）因素以及投資的社會影響與財務資訊結合起來考慮的投資方法。

四、利害關係人與重大議題

本公司配合大和證券集團在企業營運或專案執行中，與本公司具有利害關係的群體（如員工、客戶、股東、供應商、政府與社區）所關心並影響企業決策的核心議題，議題涵蓋公司治理、環境保護與社會責任（ESG）三大面向，是企業擬定永續發展策略的基石。

核心關注議題包含以下幾大類：

1. 公司治理與經濟：薪酬政策、誠信經營、風險管理、資訊安全。
2. 社會責任：人力發展、員工權益與健康安全、職業安全衛生、社會公益
3. 環境保護：氣候變遷行動

五、公司治理

本公司遵循大和證券集團將尊重股東的權利和利益，考慮所有利益相關者的立場，並通過實現「建立信任」、「重視員工」、「為社會做貢獻」和「保持健康的盈利業績」的企業原則，努力實現中長期企業價值的可持續增長和提升。

為此，公司實行控股公司結構下的集團管理，建立符合國際標準的透明、客觀的治理環境，實現對集團公司的高效監督，並建立能夠激發集團公司間協同效應的統一集團管理體系。

此外，公司積極履行企業社會責任，以贏得所有利害關係人的信任。企業社會責任涵蓋許多方面，例如：為客戶提供優質的產品、服務和真誠的回應；合理分配利潤並向股東披露相關資訊；採取措施改善勞動環境並評估員工；遵守法律法規和企業道德規範；進行環境管理；以及積極回饋社會。加上強調透明度、彈性和效率的強化公司治理體系，將帶來公司價值的永續提升。

薪酬政策

本公司薪資報酬政策的原則在於提供公平及具市場競爭力的薪酬待遇，個別員工之薪酬待遇由固定薪酬及可變動薪酬兩部分組成，旨在確保適當的薪酬水平吸引並留住具經驗及高素質的人才，以維持公司的市場競爭力。本公司每年四月將視物價變動、公司營運狀況暨員工個人績效等情形決定是否調整薪資及獎金。

1. 固定薪酬-包括底薪津貼

依據員工工作經驗、個人職能、工作技能、工作表現，參考市場薪資結構每年謹慎審視年度績效考核給付薪資。

2. 可變動薪酬

責任目標達成量化指標決定後給付員工，本公司視當年公司業績及參考員工個人年度考績，視情形於次年四月發放年終獎金。惟該獎金並非保證發放本公司保留發放與否及調整計算方式之權利。

3. 退休金

本公司係依據勞動基準法之規定訂立員工退休辦法並報備財政部國稅局在案。本公司經台北市政府核准，始按員工薪資總額的3%提撥退休基金並存於台灣銀行勞工退休準備金專戶。

自民國九十四年七月一日起配合勞工退休金條例(以下簡稱「新制」)之實施，員工如經選擇適用新制後之服務年資或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制，其退休金之給付由本公司按月依工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

誠信經營

本公司秉持誠信、透明及公平原則經營業務，遵循「證券交易法」、「證券商管理規則」及相關法令規範，並訂定「個人資料檔案安全維護辦法」、「防制洗錢及打擊資恐注意事項」及「防範內線交易管理辦法」，「消費爭議處理辦法」等等，作為全體董事、經理人及員工執行職務之依循。

本公司尊重股東的權利和利益，考慮所有利益相關者的立場，並通過實現「建立信任」、「重視員工」、「為社會做貢獻」和「保持健康的盈利業績」的企業原則，努力實現中長期企業價值的可持續增長和提升。建立符合國際標準的透明、客觀的治理環境，實現對集團公司的高效監督，並建立能夠激發集團公司間協同效應的統一集團管理體系。

此外，公司積極履行企業社會責任，以贏得所有利害關係人的信任。企業社會責任涵蓋許多方面，例如：為客戶提供優質的委託執行、服務和真誠的回應；合理分配利潤並向股東披露相關資訊；採取措施改善勞動環境並評估員工；遵守法律法規和企業道德規範；進行環境管理；以及積極回饋社會。加上強調透明度、彈性和效率的強化公司治理體系，將帶來公司價值的永續提升。

檢舉揭發政策 Whistleblowing Policy

「檢舉揭發（Whistleblowing）」是指揭露組織內某種嚴重不當行為的行為，且可能發生於任何工作場所。若缺乏有效的政策，檢舉人可能會覺得無法提出其疑慮（尤其是在其試圖揭露的不當行為已廣泛存在、屬於系統性問題，或涉及高階管理層相互包庇的情況下）。若沒有健全檢舉揭發政策所提供的保護，個人可能擔心會遭到其所服務組織內部的報復或不利對待。遵循眾多產業最佳企業治理實務，大和證券集團已於亞洲及大洋洲區域主管（Regional Officer of the Asia & Oceania Region）所管理之大和集團各公司中採行集團設定的「檢舉揭發政策」。

大和證券集團致力於建立良好的公司治理文化。根據本政策，員工可向適當的內部單位提出有關組織內不當行為的疑慮；如有必要，公司將指派相關資源調查潛在的非法行為、不當作為或有害的商業慣例。本政策旨在為提出此類疑慮的員工提供保護與支持。

大和證券集團區域性「檢舉揭發政策」的目標如下：

1. 建立並維持有效的程序，使員工能夠提出相關疑慮
2. 使組織能夠對此類疑慮進行調查
3. 保護提出指控的員工免受報復、恐嚇及其他不公平對待。

溝通管道及申訴機制

當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查。

申訴事件標準處理流程：

1. 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
2. 調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
3. 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
4. 改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
5. 回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

反貪腐機制

本公司遵循大和證券集團反腐敗方針。大和證券集團基於其企業理念，制定如下反腐敗方針。大和證券集團秉持高度的倫理觀念，致力於防止腐敗行為，並確保與客戶及所有利害關係人維持公平、健全的關係。

1. 防止腐敗行為

大和證券集團不會接受或提供任何形式的賄賂。此外，對於超出社會一般認知上合理範圍的不當款待、贈禮、利益、便利或其他好處，亦不接受或提供。

2. 經營管理層的參與

大和證券集團的經營管理層充分認識企業倫理的重要性，並以自身日常行動作為表率，對防止腐敗行為負起責任。

3. 遵守法律法規

大和證券集團遵守其開展業務所在國家及地區適用的反腐敗相關法律法規及國際公約，包括但不限於：

「不正當競爭防止法」等日本國內相關法律法規（日本）

「海外反腐敗法」（Foreign Corrupt Practices Act, FCPA，美國）

「反賄賂法」（Bribery Act，英國）

「商業賄賂相關法規」（中國）等

「聯合國反貪腐公約施行法」（台灣）

4. **管理體制**

大和證券集團依據各項法律法規，妥善制定與維護防止腐敗行為相關的內部規章制度，並定期檢查其遵循情況及有效性。根據檢查結果，採取包括修訂內部規章制度在內的必要措施。

5. **教育與培訓**

大和證券集團定期對主管及員工實施反腐敗相關教育與培訓，包括禁止賄賂行為以及內部檢舉制度的宣導等內容。

6. **建立報告與檢舉機制**

大和證券集團建立完善機制，使主管及員工能夠就涉及反腐敗相關法律法規、內部規章制度之違反行為或可能違反之情事進行報告或內部檢舉。

此外，大和證券集團將徹底落實檢舉人保護措施，確保提出報告或檢舉之人員不會因此遭受任何不利益待遇。

7. **違規處理**

若董事、主管或員工違反有關防止腐敗行為之法律法規或內部規章制度，大和證券集團將依據內部規定予以嚴正處分。

8. **方針的理解與落實**

大和證券集團全體董事、主管及員工應充分理解本方針，並每年就遵守本方針作出書面承諾。

資訊安全

資訊安全，人人有責。大和國泰證券股份有限公司(以下稱本公司)為維護整體資訊安全，強化各項資訊資產之安全管理，免於受外在威脅或因內部人員不當的管理、使用，致遭受洩密、破壞或遺失等風險，並確保其具機密性、完整性、可用性，以因應業務運作需要，特訂定資訊安全政策，以提供本公司全體同仁共同遵守。

本政策係參考Daiwa Securities Group Inc. (以下稱大和東京)發行之「Global Information Security Policy」及本公司目前之營業狀況訂定。

1. **資訊資產：**

因應公司業務需要，所收集、產生、運用之資料，以及為完成前述工作所需使用之相關資產，包括設備、系統、資訊、資料及網路等。

機密性(Confidentiality)：確保只有經過授權的人才能存取資訊資產。

完整性(Integrity)：確保資訊資產其處理方法的準確性及完整性。

可用性(Availability)：確保被授權者在需要時，可存取資訊資產。

2. **適用範圍**

本公司制定資訊安全政策適用於本公司內各項資訊資產及其資訊使用者。

資訊使用者包括本公司員工、海外聯屬公司至本公司出差之員工，維護廠商

駐點廠商、及其他被授權使用資訊資產之人員。

3. 人員及教育訓練

為降低內部人為因素對資訊安全之影響，各單位應考量人力與工作職掌，實行分工及輪調措施。法務部（於適當時並得邀請資訊部）應安排每年至少實施一次資訊安全教育訓練及宣導，以提高本公司人員對資訊安全之認知。

4. 法令及懲處依據

為確保資訊資產的合法性，避免因觸犯國家法律(令)或大和集團內部政策，造成公司損失，本公司全體員工，需確實遵守相關法律(令) 或大和集團內部政策，包括但不限於個人資料保護法、營業秘密法、著作權法、國家機密保護法、電子簽章法、本公司法規遵循守則、Daiwa Capital Markets Asia Pacific Research Code of Conduct、各部門Policy and Procedure等相關法規或內部政策，如有違反者，依相關法令、內部政策及本公司工作規則辦理。

六、社會面

人力發展

人權承諾

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持「聯合國世界人權宣言」、「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」、聯合國「企業與人權指導原則」、經濟合作與發展組織「跨國企業準則」等國際人權公約，重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

員工結構

截至 2025年12月31日，本公司員工總數及員工和高階主管的性別分布資訊：

2025-12-31	男性	%	女性	%	總數
員工總數	18	37.50%	30	62.50%	48
高階主管人數	6	60.00%	4	40.00%	10

員工權益及福利

員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過職業安全防護措施及員工活動安排，確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

本公司除依法提供員工勞健保，還提供員工團體保險、年度健康檢查及員工旅遊。並透過彈性工作方案，如彈性上下班等來協助員工達到工作與生活平衡。

1. 持續聽取員工意見，重視員工福利，調整工作規則，創造友善工作環境。
2. 健康檢查。本公司重視同仁之健康，健康的身體是每位同仁最大的資產，公司持續為員工安排年度健康檢查，關心同仁的身體健康情況，以提醒仁注意及提早發現可疑病症。
3. 員工旅遊。考量公司獲利狀況下規劃員工旅遊，強化團隊精神及部門溝通同時放鬆員工心情提高工作效率。

本公司致力於員工權益維護，本公司備有「員工手冊」，以相關勞動法令為依據，明訂各項權利義務供員工遵循。另依「勞資會議實施辦法」定期召開勞資會議，藉由正式溝通管道強化勞資關係，促進雙方合作與共識之建立。

職場安全及平等

本公司明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，保障員工的職場權益。本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管

為善盡永續發展，保障全體同仁之基本人權消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，遵守公司勞動相關法規，並制定「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」，注重人權，不論其種族、性別或年齡都享有同等的工作權利。

為營造安全且相互尊重的工作環境，訂定「職場霸凌防治措施、申訴及處理規範」，內容包含申訴管道、處理流程及相關保護措施。

社會公益

本公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」（SDGs）及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

本公司歷年參與社會公益活動如下

1. 2024年 桃園生態城市造林植樹
2. 2022年 霧峰百甲良時有機稻米認養
3. 2021年 自2021年起每年持續參與大和香港結合公益捐贈所舉辦的年度CareER「潛能無限」線上慈善路跑CareER RunnERthon Online

七、環境面

氣候變遷

保護作為人類生計基礎的全球環境，是實現永續社會不可或缺的重要課題。大和證券集團透過業務活動，開發有助於降低環境負荷的產品，並支援環保技術及基礎設施開發所需的融資，為解決環境問題作出貢獻。同時，大和證券集團致力於建立有效蒐集及管理大和證券集團環境負荷相關數據的機制，並積極提升員工的環境意識，鼓勵其於日常業務營運中採取行動，以降低對環境的影響。透過集團永續發展推動架構，本公司持續配合集團推進氣候變遷因應及環境管理工作，落實永續經營理念。

環境議題-節能減碳

1. 減少紙本交易對帳單。持續與法人客戶溝通以電子郵件寄送交易對帳單以取代紙本交易對帳單。
2. 將辦公室燈具逐步替換成LED省電燈管
3. 公司設備優先採購取得環保標章的產品

氣候風險因應及管理措施

本公司僅設有單一營運據點，因營運規模及據點集中，所面臨之氣候變遷實體風險相對有限。此外，本公司未從事承銷及自行買賣有價證券等業務，因此受低碳轉型及相關政策法規變動所衍生之轉型風險影響亦相對較低。儘管如此，本公司持續大和證券集團關注國際及國內氣候變遷發展趨勢，定期評估氣候相關實體風險與轉型風險對營運活動之潛在影響，並適時採取因應措施，以提升營運韌性及風險管理效能。

對於環境面及氣候變遷 – 大和證券集團相關補充說明

大和證券集團致力於強化氣候相關資訊揭露，以實現碳中和社會大和證券集團報告參考國際永續準則理事會（ISSB）於 2023 年 6 月發布的 IFRS S1 與 IFRS S2，以及日本永續準則委員會（SSBJ）於 2025 年 3 月發布的永續揭露準則，說明大和證券集團在治理（Governance）、策略（Strategy）、風險管理（Risk Management）及指標與目標（Metrics and Targets）方面的資訊。

治理（Governance）

監督機制

- 董事會負責監督包括氣候變遷在內的永續發展相關策略與政策。
- 董事會由具備深厚永續專業知識的內部及外部董事組成，並依據董事會規程，就重要管理事項及董事會認定的重要議題進行決策。
- 為強化經營團隊推動永續發展的誘因，已將永續發展關鍵績效指標（KPI）納入績效連動薪酬制度。

執行體系

- **永續發展推進委員會（Sustainability Promotion Committee）**
由總裁兼執行長擔任主席，負責討論氣候相關策略與政策，並視需要向執行委員會及董事會報告。
- **集團風險管理委員會（Group Risk Management Committee）**
由總裁兼執行長擔任主席，討論包括氣候變遷在內的風險管理政策與措施，並由首席風險長（CRO）參與會議。
- **集團工作小組（Group-Wide Working Group）**
由各事業部門及集團公司之永續發展主管領導，推動永續相關業務及監督 KPI 執行情況。

策略（Strategy）

風險

透過氣候情境分析（Scenario Analysis），識別可能影響大和證券集團業務的風險，包括：

- 被投資企業收益下降
- 資產價值減損
- 聲譽風險增加

機會

透過情境分析及內部訪談，識別以下機會：

- 永續投資需求增加

- 永續融資需求成長
- 新金融商品開發機會

氣候相關策略

- 積極推動永續金融發展。
- 擴大另類資產投資機會。
- 支持再生能源相關投資與融資。
- 依據《淨零碳宣言（Net Zero Carbon Declaration）》，致力於：
 - 降低溫室氣體（GHG）排放
 - 強化利害關係人參與
 - 促進相關制度及規範制定

韌性評估

雖然能源轉型可能帶來部分負面影響，但新型能源產業的成長亦創造新商機，整體而言，對大和證券集團的影響評估為大致中性。

風險管理（Risk Management）

風險管理架構

- 氣候相關風險已納入既有風險管理架構中管理。
- 自 2021 財務年起，氣候相關風險已被納入風險偏好聲明（Risk Appetite Statement），並持續受到有效監控。
- 交易部位所受影響則透過採用簡化版 NGFS（綠色金融體系網絡）情境進行壓力測試評估。

環境與社會政策框架

- 大和證券集團已建立環境與社會政策框架（Environmental and Social Policy Framework），並依據國內外發展趨勢定期更新。
- 對於可能造成氣候影響的專案，例如：
 - 燃煤發電
 - 煤礦開採
 - 石油與天然氣開發

指標與目標（Metrics and Targets）

永續發展 KPI

作為中期經營計畫「Passion for the Best 2026」的一環，大和證券集團於 2024 財務年新增永續發展 KPI，包含：

- 自身營運溫室氣體排放目標 (*1)
 - 根據「淨零碳宣言」，目標於 2030 財務年達成淨零排放 (Net Zero)。
 - 2024 財務年度透過改用再生能源，在大和證券及大和總研 (Daiwa Institute of Research) 所有日本國內據點推動節能措施，已實現約 70% 的排放減量，並取得顯著進展。
- 投資組合溫室氣體排放目標 (*2)
 - 根據「淨零碳宣言」，目標於 2050 年達成淨零排放。
 - 就投資組合中排放量最大的電力發電專案融資業務，已設定 2030 財務年中期目標。
- 2023 財務年受益於發電效率改善及再生能源投資增加所產生的融資排放 (Financed Emissions) 呈現下降趨勢。

高碳密集資產 (Carbon-intensive Assets)

- 由於高碳密集資產在低碳轉型過程中可能面臨價值下跌風險，大和證券集團持續監控相關資產。
- 截至 2024 年 12 月，高碳密集資產總額約為 5,500 億日圓。

大和證券集團 (包括大和國泰證券) 編製氣候變遷相關衡量指標的數據索引及方法論之報告及外部機構認證資料，請參考：

<https://www.daiwa-grp.jp/english/sustainability/environment/pdf/tcf-report.pdf>



