



群益期貨股份有限公司
CAPITAL FUTURES CORP.
2025 年 永續 報告 書
Sustainability Report

目 錄

關於報告書	1	員工結構	46
經營者的話	2	職場多元化暨性別平等	49
公司概況與永續發展經營	5	薪酬與福利制度	51
公司簡介	5	員工培訓發展計畫	58
永續發展策略	6	職場健康安全與溝通管道	62
永續治理與管理架構	6	社會與環境	64
ESG 責任投資	12	金融創新・綠色數位	64
與利害關係人議合	14	數位服務・普惠金融	67
利害關係人之界定與議合	14	金融教育・人才培力	68
重大主題管理方針	17	社區公益・環境保護	70
公司治理	20	氣候變遷風險與機會	71
公司治理架構	20	環境、能源與溫室氣體管理	77
董事會治理與運作	21	附 錄	81
功能性委員會運作	25	GRI 準則索引表 (2021)	81
董事會及功能性委員會績效評估	27	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	82
經營績效	28	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	83
內控制度執行及稽核運作	30	SASB 永續會計準則對照表	84
法令遵循	31	永續報告書有限確信報告	85
風險控管及危機應變處理	32	溫室氣體有限確信報告	88
落實誠信經營	34		
供應商管理	36		
資通安全管理	38		
產品與服務	41		
全方位客戶服務	41		
顧問諮詢與研究平台服務	43		
公平待客與友善服務	44		
建言及申訴機制	45		
員工關懷	46		

關於報告書

本報告書為群益期貨股份有限公司（以下簡稱：群益期貨）永續報告書，群益期貨致力履行 E（環境）、S（社會）、G（治理）三大面向落實永續發展的承諾與使命，以「成為最感動顧客的數位金融公司」為願景，提供超越客戶期望之高附加價值的金融服務，成為客戶長期成長的伙伴，以「群益」為名，代表一切以「群眾利益」為優先，傳遞愛與關懷。群益期貨發行永續報告書，期望透過報告書與利害關係人溝通，藉由公開化及透明化的資訊彼此瞭解，創造更和諧、進步的社會關係。

報告書範疇

以群益期貨（含分公司）之營運活動與服務為核心揭露。所有財務數字均以新臺幣為計算單位，並經會計師財務簽證認可；相關統計數字由本公司自行蒐集與彙整，所揭露之量化指標如具特殊意義，另以註解方式說明。與財務報表揭露範圍差異說明：本報告書除財務與溫盤資訊含子公司外，其餘皆不含子公司。

報告書期間

本報告書的資訊內容，揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。報告書每年編製並公開揭露，上一版（2024 年度）報告書發行日期為 2025 年 8 月。

報告書依據指南

2025 年群益期貨永續報告書依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）之 GRI 永續性報告準則 2021 年版，並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standard Board, SASB）的永續指標，以及氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）架構，發行中文版永續報告書，相關內容揭露於群益期貨官方網站「永續發展專區」提供檔案下載閱讀。

外部查證

本報告書係經由安侯建業聯合會計師事務所依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定金融保險業應加強揭露永續指標及「期貨商編製與申報永續報告書作業辦法」第二條所規定期貨商應加強揭露之永續指標，並按財團法人中華民國會計研究發展基金會所發佈確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」並進行獨立有限確信。確信報告附於本報告書附錄。

相關資訊

- 本公司 2025 年度無資訊重編之相關情事發生
 - 有關本報告書之諮詢、意見或建議，請洽詢群益期貨股份有限公司
- 公司網站：<https://www.capitalfutures.com.tw>
電話：+8862 2700 2888
電子信箱：moma.lin@futures.capital.com.tw
發行日期：2026 年 8 月

經營者的話

營業計畫實施成果

2025 年國際政經情勢動盪，美國川普政府重啟對等關稅政策，市場迅速反應出現一波劇烈修正，特別是出口導向型企業與跨國科技股遭遇重挫。臺灣經濟因受惠於 AI 熱潮，電子與半導體產業強勁成長，但傳統產業受到各式衝擊，不同產業間卻表現極度分歧。儘管如此，臺灣經濟整體成長動能相對穩定股市在高檔震盪中屢創新高，反映我國資本市場在國際變局中持續展現韌性與穩健發展。

本公司 2025 年國內期貨經紀業務交易量約 7,215 萬口，市占率 9.45%，相較 2024 年 6,923 萬口，總口數成長 4.2%，而國外期貨經紀業務交易量約 936 萬口，市占率 20.8%，相較 2024 年 862 萬口，總口數成長 8.5%。槓桿交易業績持續維持市佔第一，群益美股 CFD 進入美股市場新工具。另期貨經理業務資產管理規模市場占有率達九成以上，績效傲視全市場，「平衡式避險策略」以風險管理與資產增值並重的堅持，實踐長期穩健增值之理財目標。

2025 年客戶保證金因業務擴張亦較前年增加 19.87%，因此總額利息收入同步增加，故 2025 年合併收益為 2,902,818 千元，相較 2024 年合併收益為 2,639,376 千元，約增加 9.98%；2025 年合併稅後淨利為 1,330,521 千元，相較 2024 年合併稅後淨利為 1,192,126 千元，增加 11.61%。

隨著金融科技發展，本公司以「科技為人」的精神在金融科技創新，致力強化以 AI 建構永續綠色金融數位創新服務，建立前瞻性與數位化風控體系，提供客戶更加智能且可信賴的金融服務。並積極配合主管機關政策，強化內部反詐治理，優化反詐騙專區，落實對客戶識詐防詐的宣導及關懷，提前發覺詐騙風險發出預警，以全力保護客戶權益。另群益期貨資訊系統通過 ISO 27001 資訊安全認證、BS10012 個人資料保護驗證及公司官網獲得「無障礙網頁檢測標章 2.0 A 級」認證，在金融科技創新、普惠推動與公平待客的卓越成果展現數位金融領域的領航實力與永續精神。

群益期貨以「成為最感動顧客的數位金融公司」為願景，以優質的企業文化與專業的經營團隊建立更完善的制度與流程，致力保障股東權益、強化董事會職能、提升公司與關係企業間之公司治理關係、落實資訊充分揭露及透明度、精進內部控制及稽核制度。創造領先的核心競爭優勢，並積極響應全球永續發展趨勢，將永續理念融入經營政策中，兼顧公司業務發展及落實永續發展的承諾與使命。

財務收支及獲利能力分析 (合併)

單位：新臺幣千元

項 目	2025 年	2024 年
收益	2,902,818	2,639,376
費損	3,086,705	2,640,220
營業外收益及費損	1,814,312	1,464,029
稅前淨利	1,630,425	1,463,185
稅後淨利	1,330,521	1,192,126
股東權益報酬率(%)	14.64%	15.98%
純益率(%)	45.84%	45.17%
資產報酬率(%)	1.96%	2.14%
稅後每股盈餘 (元)	5.48	5.66

未來營運計畫及發展策略

展望 2026 年全球通膨趨緩但具不確定性，主要央行政策轉向「降息循環初期」；地緣政治風險（美中關係、區域衝突）持續影響資金流向與波動度；全球經濟呈現「分化成長」，市場震盪成為常態。全球政策脫鉤、地緣政治升溫，「波動」將成為常態，有利期貨與避險型商品需求。本公司持續導入 AI 與智能化投資輔助工具、提供全方位投資策略（避險、波動管理、跨市場配置）、以專業服務與商品深度，協助投資人應對全球市場不確定性。

2026 年營運規劃及業務發展策略如下：

一、證、期、槓桿多合一發展策略

1. 經紀業務證、期、槓桿多合一開戶，業務人員證券與槓桿資格取得及業務能力培訓。
2. 因應美股市場的成長，結合美股複委託與美股 CFD 及美股個股選擇權等不同特性，打造全方位平台，滿足不同客群需求，給予更多樣性選擇。

二、數位與 AI 發展策略

1. 盤點各部門的 AI Agent 代理人知識庫，建立流程自動化，大幅升級人員的能力與效率，並達到永續與傳承的目標，創造差異化競爭優勢。
2. 智能推播、短影音製作、群益早安...等數位服務導入 AI 學習，以客戶反饋數據再優化，升級原有數位服務。
3. 訓練群益 AI 協助客戶編寫程式，解決客戶編寫程式的痛點，實現「零基礎」也可以實現程式交易的目標，藉此擴大程式交易客群。

三、資產管理業務策略

1. 以現有 I-cash 避險策略模型為基礎，接續發展新市場，擴大資產管理產品線。

四、降息因應策略

1. 以創新服務爭取壽險、票券、銀行、證券等債券交易部門客群。
2. 投資研究單位增加利率、債券研究報告與策略，增加客戶債券商品交易量。

五、人才培育與輪調策略

1. 培育及引進優秀人才列為部門主管 KPI，各部門儲備人才為公司資產，應適當輪調以培養與挖掘潛能。
2. 擴大群益新力軍活動廣度，持續耕耘校園，並重新設計實習計畫，包含薪酬、獎勵、與實習內容，以更有效招募實習學生，透過實習培育期貨交易人才。
3. 精心辦理員工培訓，培育員工新觀念、新技術與新市場能力，讓公司不斷向上轉型。

董事長 賈中道

公司概況與永續發展經營

公司簡介

群益期貨股份有限公司創立於 1997 年，由母公司群益金鼎證券股份有限公司轉投資建立。公司股票於 2009 年 04 月 27 日上櫃交易，2017 年 10 月 16 日轉上市交易。公司業務範圍包含臺灣期貨結算交割業務、臺灣及海外期貨商品受託買賣業務、自營交易業務、選擇權造市者交易、期貨經理事業全權委託業務、證券交易輔助人業務、期貨與證券顧問諮詢、及槓桿交易商業務與衍生性金融商品研究之專案規劃。

除了臺灣期貨受託買賣與結算業務，在海外期貨方面，群益期貨不但提供新加坡、香港、美國、歐洲及日本等全球期貨市場商品的受託買賣業務外，更領先同業建置直接連結各國交易所的下單交易系統。

群益期貨包括轉投資的香港子公司，目前為十二家國內外期貨交易所結算或是交易會員，並且是全臺灣首家取得新加坡交易所經紀與自營交易雙會員、全臺灣第一家獲准成為美國 CME 集團 CME、CBOT、NYMEX 及 COMEX 四家交易所會員公司。群益期貨客戶可以 DMA（Direct Market Access）的方式，直接下單至多家期貨交易所，擁有交易較為快速、穩定及低成本的優勢。

群益期貨不僅在業務上屢創佳績，公益推動也不遺餘力，積極參與推動產學合作、提供弱勢扶助、贊助金融教育與支持環保議題等實際的公益活動，強化「Capital Care」集團企業形象。我們旨在追求卓越，創造領先的核心競爭優勢，奠定穩固的基石，成為客戶、員工、企業三贏的永續經營，基業長青的企業。

基本資料

群益期貨股份有限公司

成立日期：1997年02月26日

臺灣證券交易所上市公司 股票代號：6024

行業別：金融保險業

總公司：臺北市大安區敦化南路二段97號32樓、地下1樓及地下2樓

臺中分公司：臺中市西屯區臺灣大道二段633號3樓之6

資本額：新臺幣2,499,375,840元

員工人數：338 人（2025 年 12 月止）

永續發展策略

本公司秉持誠信正直、企業永續經營的目標除遵循公司治理實務守則等法令規章外，更精益求精持續思考如何建立更完善的制度與流程，並於保障股東權益、強化董事會職能、提升公司與關係企業間之公司治理關係、落實資訊充分揭露及透明度、精進內部控制及稽核制度等方面投入具體作為。我們相信為使公司永續發展經營並維持優良的公司治理並無捷徑與公式，唯有依靠優質的企業文化與專業的經營團隊，始能落實其各項內涵，確保投資人權益，並提昇營運績效及股東價值。

本公司董事會設有三席獨立董事，並設置薪資報酬委員會、審計委員會，及誠信永續委員會三個功能性委員會，訂定公司治理實務守則，以強化公司治理架構，深化投資人、客戶及社會大眾的信心。

用心客戶服務方面，強化客戶資料保護，取得 ISO27001 資訊安全管理制度認證，建立並維持有效適當的內部控制制度。同時致力提供好的服務品質及優秀專業人力，建置全球交易電子平台，不斷追求卓越創新領先，提供超越客戶期望之高附加價值的金融服務，成為客戶長期成長的伙伴。

重視員工關懷方面，群益視員工為企業的重要資產，致力於維護員工權益、規劃多元完善員工福利、培育員工發展與職涯規劃，也建立順暢的溝通管道及良好的工作環境。提供公平合理的薪酬制度，透過績效管理制度，提供員工晉升調薪之管道，並建置網上學習訓練平台，提供多元的學習資源。

社會與環境方面，持續推動減少資源、紙張用量，透過電子數位化公文、e-learning 教育訓練，電子網路交易，將節能減碳落實到經營管理的環節中，積極推動綠色金融。並透過各項金融講座活動的舉辦，及與各大專院校實習合作，將金融知識推廣到校園及社會。我們亦熱心參與各項社會公益活動，希望企業經營連結社會回饋及慈善關懷，以期達到與社會共榮。

永續治理與管理架構

本公司經董事會通過「永續發展實務守則」及「永續發展政策」，其政策針對永續發展及 ESG 事項訂定短、中、長期目標，於從事各項營運活動之同時，將秉持誠信經營、穩健成長、永續發展之理念，致力於永續發展之實踐。

本公司設置功能性委員會「誠信永續委員會」，由全體獨立董事擔任委員，負責審議及監督誠信經營政策、永續發展及公平待客相關事項之執行成效，並定期（每年至少一次）向董事會報告永續發展推動計畫及實施情形以監督及檢討年度推動狀況。並於 2022 年 10 月設立 ESG 委員會，由總經理擔任召集人，負責 ESG 之議題規畫及執行，下設「ESG 議題投資組」、「溫室氣體盤查組」、「氣候議題管理組」任務編制小組，成員包含自營部、證券自營部、經理事業部、槓桿交易部、金融創新部、財務部、國內法人部、數位增長部、風險管理室、永續治理處、總務處之主管及公司治理主管。定期檢視及評估相關執行情形與成效，並向誠信永續委員會及董事會報告。

本公司由永續治理處為主要推動永續發展之單位，負責永續發展議題之運作、永續發展觀念之宣達，主要具體作為包括：訂定、修正各項永續發展相關規章辦法，每年彙整編制公司永續報告書，並持續關心國內外永續發展議題及發展趨勢，對公司全體同仁加以宣導，期許進一步形塑公司的永續發展文化，亦即公司於經營策略規劃的同時，也並重考量對社會和自然環境可能造成的影響。

永續發展活動計畫推動及成效

面向	推動議題	實施成效
環境面 (E)	節能減碳 氣候變遷	一、推動節能減碳相關政策，降低水電及油料使用量。 - 於 7 月 4 日辦理二手物捐贈，共募集 166 件物品，其中 144 件、約 55.65 公斤成功轉至需要的人。另包含 8 公斤書籍與 19.5 公斤服飾，部分物品於現場即被領取，其餘未領取之物品也已妥善分類後進行回收與捐贈公益單位，以落實惜物不浪費及減少廢棄物。 - 於 3 月 24 日響應公益減碳行動「世界關燈日 Earth Hour 關燈一小時」。 - 回收碳粉盒交由專業廠商處理，共計 88 個，估計約減少 220 公斤 CO₂e 排放。 二、執行溫室氣體盤查作業並完成第三方確信。 - 完成 2024 年度溫室氣體盤查作業，經 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所出具有限確信聲明報告。透過盤查結果檢視整體溫室氣體排放量，作為推動減量管理之基礎，據以研擬策略提升能源使用效率與減碳績效。 三、規劃制定環境管理制度，推動提升能源效率，以減少對環境之衝擊。 - 訂定環境管理制度與能源管理計畫，並公開揭露於公司網站。 四、編製氣候風險管理資訊及相關財務揭露報告，並定期呈報董事會。 - 依 TCFD 架構完成評估氣候變遷相關之風險與機會，並於 5 月完成報告書提報氣候風險管理資訊及相關財務揭露執行情形。 五、評估導入內部碳定價，以估算氣候變遷對公司財務業務之影響。 - 本公司已就碳定價機制進行初步評估，考量現階段相關制度及配套仍有待成熟，爰暫未導入，未來將持續關注政策趨勢並適時檢視導入之可能性與適切性。
社會面 (S)	利害關係人	<u>員工</u> 一、舉辦各項內、外部教育訓練，強化員工專業素養與技能。 - 提供多元線上 E-learning 課程逾 40 堂，包含法遵、資安及永續等多元課程。 - 本公司與台大創新設計學院 Alpha Team 已連續第四年攜手合作辦理設計思考工作坊。初期以「內部種子教練培訓模式」為核心，先行培養公司內部具備設計思考能力之關鍵人才；後續則逐步發展為以主題式工作坊為主軸，議題含「潛力通路開發」、「交易健檢」等，將創新方法實際導入業務與營運情境中。 - 分別於 6 月及 9 月辦理兩梯次之「永續金融基礎能力證照課程」，共計 80 人完訓並取得證照(第一梯次 44 人、第二梯次 36 人)。

面向	推動議題	實施成效
		課程皆委由證券暨期貨市場發展基金會包班辦理。除基礎課程外，公司亦指派永續專責同仁進修「永續金融進階課程」，並於課後順利取得「資訊揭露職能證照」。透過基礎與進階課程並進，讓同仁在永續發展、金融市場趨勢及 ESG 資訊揭露等議題上擁有更完整的專業視野與應用能力。 • 於 11 月 8 日至 9 日假陽明山天籟度假酒店舉行主管共識營，以「AI 驅動下的未來 10 年群益期貨」為主題，邀請高階主管、中階主管及具潛力之員工共計 59 位參與。 • 於 10 月開啟為期 6 個月之系列短影音培訓課程，並於 2025 年完成 6 堂課程，預計將持續辦理至 2026 年 3 月。透過系統化課程訓練，強化業務員於短影音製作與數位行銷之專業能力，進一步提升公司網路曝光度與品牌聲量。 • 榮獲 1111 人力銀行辦理之「2025 幸福企業」金獎。 • 集團每週定期寄送永續電子報，內容涵蓋集團及同業永續活動分享、法令與政策新知，以及課程訓練資訊，藉由持續傳遞永續資訊與實務案例，提升同仁永續意識與專業知能。 二、舉辦健康職場系列活動。 • 提供衛生教育安全及健康關懷宣導(1/10、2/27、3/19、6/26、7/16、8/6、8/13、9/19、10/20)，另安排護理人員於月會中進行衛教宣導(3/25、6/27、9/30)。透過多元之宣導方式，提供同仁健康知識與實用資源，提升自我健康管理意識，進而確保員工身心健康與整體福祉。 • 設置「隧道式血壓計」，協助同仁管理血壓，注重員工健康。 • 聘請特約醫師一年 4 次、護理人員每月 4 次至公司為同仁提供健康諮詢服務及醫護宣導，員工使用健康諮詢次數共 135 人次。 • 提供同仁流感疫苗施打，於 10 月 15 日及 11 月 12 日，共 28 人完成疫苗施打。 • 群益金融集團導入員工協助方案(EAP)服務，提供專屬諮詢專線及 Email 諮詢管道，協助同仁獲得即時且專業的心理支持與協助，打造兼顧身心靈健康的職場環境。 • 於 3 月 9 日參與「2025 年國道馬拉松」路跑活動，首次開放同仁可攜帶親友共同參加並提供補助，藉以強化同仁與家庭及職場之間的正向連結。此外，亦加碼開放報名半程馬拉松(21 公里)組別，鼓勵同仁挑戰自我。本次活動共計 55 人參與。 • 群益金融集團於 5 月 10 日舉辦家庭日活動，融合永續發展、防詐宣導與健康促進等元素，透過互動攤位及馬拉松健走，讓員工與眷屬在歡樂中參與，深化企業關懷，展現 ESG 實踐行動。 • 於 12 月 20 日歲末假期辦理「群益健行日」活動，於台北市信義區四獸山周邊步道進行約 3.5 公里之健行路線，本次活動共計 20 人參與。 • 補助員工運動休閒活動(例如：籃球、羽球)費用合計：463,328 元。

面向	推動議題	實施成效
		三、辦理福委會及各項福利措施。 • 2025 年群益聯合職工福利委員會各項福利措施補助總金額：3,298,249 元。 • 新增發放員工生日禮金 1,000 元，並於聖誕節及歲末回饋員工福利金 3,000 元。 • 調升員工旅遊補助，由每人補助 6,500 元調升至每人補助 7,000 元。 • 針對準媽媽們特別準備「媽媽關懷包」，內含實用禮品，不僅為新生兒送上祝福，也協助員工更便利地照顧嬰兒，另貼心提供孕婦安全識別標誌，以保障懷孕員工的職場安全，充分體現對員工的重視與照護，2025 年度共發放予 3 位同仁。 • 群益金融集團為照顧身障同仁之身體健康，領有身心障礙證明文件之「正職」員工，於證明文件有效期限內，每年得申請半日之給薪健檢「公假」。 • 於各重要節日準備節慶小禮致贈同仁，營造溫馨歡樂的節日氛圍，並藉此凝聚員工向心力，增進團隊情感與歸屬感。 四、辦理員工辦公室安全作業環境檢測。 • 每半年定期維護照明設備、冷氣濾網、飲水設備，對辦公室環境全面進行清潔、消毒。 • 依「勞工安全衛生法」規定，設置勞工安全衛生業務主管、急救人員，並依勞工安全教育訓練規則完成實施訓練。 • 定期對高低壓電氣設備、升降機、空調、飲水機、消防器具等設備進行維護及檢查。 • 每年進行兩次辦公室環境檢測檢定分別於 4 月及 10 月。 • 於 2 月 10 日進行機房設備、消防及例行檢查維護，並更新天花板偵煙感知器及滅火器。 <u>股東</u> 一、每月公告自結財務損益金額。 二、2025 年度股東常會於 5 月 29 日完成舉辦股東常會。 三、年報、永續報告書及公司網站向股東做完整的資訊揭露。 四、於 6 月 17 日及 11 月 27 日完成辦理兩場次法人說明會。 <u>客戶及投資人</u> 一、辦理逾 30 場交易競賽、行銷方案、投資理財說明會及專業講座。 二、數位與網路科技金融服務、推廣電子交易平台。 • 全時段 AI 智能客服，資訊獲取不受限：本公司推出專為金融機構打造的 AI 智能客服「探期」，並採「AI + 人」協作架構設計，實現即時應答與專業服務的雙重保障。 • 使用 AI 工具打造「普惠影音金融平台」，為資訊弱勢族群提供普惠金融服務，解決金融資訊取得門檻高的問題。 • 開發【AI 策略生成器】，以中文輸入即可產出策略邏輯、語法補全及部署測試，讓量化交易能廣泛被應用、被學習、被實現。首創「語言即策略」的設計邏輯，實現「零程式門檻」的應用突破。提供「以金融實務為本、以語意為軸、以執行為終點」的 AI 解決方案，真正實現策略從構思 → 補全 → 驗證 → 落地的一條龍服務。

面向	推動議題	實施成效
社會面 (S)	社會及社區服務	一、產學攜手、打造人才庫。 • 辦理「群益期貨王牌養成計畫」於 8 月 29 日結業。 • 於 8 月 22 日舉辦「TOP TRADER 群益新力軍」頒獎暨結訓典禮，活動共來自全國近 90 所大專院校，達 2,590 名學生踴躍參與。 二、社會公益及捐贈。 • 持續提供員工申請視障按摩服務，為員工提供舒緩壓力的機會，同時為社會弱勢族群創造工作機會，協助實現自立自主。 • 連續 7 年捐贈台灣金融服務業聯合總會「金融服務業教育公益基金」，每年捐贈十萬元整，提供金融相關領域的教育資助與培訓，幫助培養未來的金融人才。 • 群益金融集團【群起獻愛心·傳遞幸福公益】捐血公益活動邁入第 18 年，秉持「Capital Care 群益關心您」的精神，於 7 月至 9 月在全台駐有 26 個捐血熱點。7 月 17 日於敦南駐點，共計 52 人捐獻 72 袋熱血，本活動總計 1,506 人捐獻 2,185 袋熱血。 • 群益金融集團舉辦之「群益愛閱讀活動」，陪伴偏鄉孩童學習金融教育知識。 • 群益金融集團推動國內體育發展，提升社會運動風氣，積極投入資源支持國內體育發展，鼓勵大眾享受生活、提升身心健康。
公司治理 (G)	誠信永續	一、本公司 ESG 委員會負責 ESG 之議題規畫及執行，2025 年分別於 2 月 20 日、4 月 22 日、7 月 30 日及 10 月 23 日召開會議，定期檢視及評估相關執行情形與成效，並向誠信永續委員會及董事會報告。 二、「誠信永續委員會」由全體獨立董事擔任委員，負責審議及監督誠信經營政策、永續發展及公平待客相關事項之執行成效，2025 年分別於 3 月 5 日、5 月 6 日、8 月 19 日及 11 月 5 日召開會議，並向董事會報告。 三、於公司網站揭露誠信經營與 ESG 相關政策，並於 12 月 15 日以線上方式對供應商進行教育訓練宣導，落實供應商管理。 四、完成按季申報「證券期貨業永續發展轉型執行策略」。 五、董事進修情形：2025 年本公司 7 席董事(含 3 席獨立董事)皆完成 6 小時以上進修課程，總計達 65 小時，涵蓋各式主題及 ESG 永續責任等相關課程。 六、每年定期進行誠信經營及永續發展相關之教育訓練。 七、委託(財)台北金融研究發展基金會辦理董事會績效外部評估，於 5 月 9 日完成實地訪評作業，並於 5 月 21 日出具董事會績效評估報告，提出相關建議，作為本公司持續強化董事會運作效能及精進公司治理之重要參考依據。 八、定期向董事會呈報 ESG 責任投資執行情形，2025 年分別於 3 月 6 日及 8 月 21 日呈報。 九、公司治理評鑑結果：2025 年度公司治理評鑑全體上市公司排名 6%~20%，並於金融保險類公司(40 家)排名級距 41%~60%。 十、相關獲獎紀錄： • 工商時報第五屆數位金融獎「數位創新」優質獎、「數位服務」優質

面向	推動議題	實施成效								
		獎、「數位普惠」優質獎及「數位公平待客」 優質獎 - 第十八屆金彝獎-傑出風險管理獎 - 第十八屆金彝獎-傑出期貨人才獎-黃維本資深副總經理 - 第十一屆期貨鑽石獎-期貨經紀商交易量鑽石獎第 3 名								
公司 治理 (G)	法令遵循	一、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。 - 完成年度各單位法令遵循自行評估。 - 於 10 月 14 日邀請前派駐金管會檢察官李秉錡律師蒞臨指導，舉辦「防制洗錢與打擊詐騙」教育訓練課程。								
		二、每月向同仁進行公平待客原則宣導，含相關法令修正及同業裁罰案例。								
		三、依規於公開資訊觀測站及公司網頁揭露相關資訊。								
		四、反詐治理評鑑活動 - 反詐治理特別獎第三名								
		五、每季進行法令遵循相關之教育訓練。2025 年度各季宣導主題如下：								
		<table><tr><th>季度</th><th>課程名稱</th></tr><tr><td>第 1 季</td><td> - 防範短線暨內線交易及內部人股權申報 - 期貨相關禁止行為 - 營業員廣告文宣及網路行銷 </td></tr><tr><td>第 2 季</td><td> - 檢舉制度 - 金融消費者保護法暨公平待客原則(含友善服務、誠信經營及廣告文宣) </td></tr><tr><td>第 3 季</td><td> - 防制洗錢及打擊資恐 - 營業員廣告文宣及網路行銷 </td></tr><tr><td>第 4 季</td><td> - 個人資料保護法 - 營業員廣告文宣及網路行銷 </td></tr></table>	季度	課程名稱	第 1 季	- 防範短線暨內線交易及內部人股權申報 - 期貨相關禁止行為 - 營業員廣告文宣及網路行銷	第 2 季	- 檢舉制度 - 金融消費者保護法暨公平待客原則(含友善服務、誠信經營及廣告文宣)	第 3 季	- 防制洗錢及打擊資恐 - 營業員廣告文宣及網路行銷
季度	課程名稱									
第 1 季	- 防範短線暨內線交易及內部人股權申報 - 期貨相關禁止行為 - 營業員廣告文宣及網路行銷									
第 2 季	- 檢舉制度 - 金融消費者保護法暨公平待客原則(含友善服務、誠信經營及廣告文宣)									
第 3 季	- 防制洗錢及打擊資恐 - 營業員廣告文宣及網路行銷									
第 4 季	- 個人資料保護法 - 營業員廣告文宣及網路行銷									
公司 治理 (G)	資安防護	一、盤點資訊作業流程，配置適當之檢核程序。 2025 年無發生個資侵害事件，亦無涉及客戶個資遭主管機關裁罰。 - 率先成為國內第一家通過 2022 新版 ISO27001 資訊安全管理國際標準轉版認證的期貨商。並於 2025 年 1 月完成證照續評作業。								
		二、定期評估核心營運系統及設備，確保營運持續、韌性之能力於 2025 年 3 月呈報董事會。 - 增進營運持續管理能量:本公司於 2025 年 5 月及 11 月完成異地辦公及異地備援演練。 - 海期備援優化：自建 DMA 行情架構，亦導入第二及第三的備援架構，今年更進一步啟動整體架構優化，強化穩定性與效率，具體執行重點如下： - 主機與網路升級：全面升級主機設備與網路架構，交易頻寬較前一年度相比增加一倍。 - 簡化資料流架構：為降低高頻交易下的延遲風險，重新調整中繼節點設計，簡化資料流路徑，有效縮短傳輸距離，提升下單速度與反應效率。								

面向	推動議題	實施成效
		三、定期對公司全體員工進行「社交工程電子郵件攻擊演練」，2025 年分梯進行演練及宣導。 四、領先業界創立 AI 專責單位(AI 科學處)，全力發展金融服務、精準行銷等企業 AI，創造差異化競爭優勢。 為打造具責任性與可信度的 AI 服務，本公司投入大量資源優化硬體環境，並從智能服務、市場預測與精準行銷三大應用面向著手。系統架構與核心模型皆由團隊自主研發與訓練，確保資料來源與演算法決策可控可溯，並於 2025 年邀請國立臺灣大學林澤教授擔任 AI 顧問，導入專業指引與技術審視機制，以加速產品應用落地並穩健推動服務上線。

ESG 責任投資

群益期貨自營部操作方式分為造市交易、套利操作、趨勢交易與價差交易，操作偏向低風險操作，以造市交易與套利操作的獲利來控管趨勢交易可以交易之損益幅度，先求穩定再尋求高成長或爆發性獲利。此外，本公司亦有證券自營部，其交易是根據總體經濟評估市場發展，採取多空雙向操作並且投資海外市場以分散風險增加獲利來源。

本公司於 2023 年 6 月通過董事會訂定「ESG 責任投資政策」，將環境 (Environmental)、社會 (Social)、公司治理 (Governance) 等 ESG 議題納入投資評估，於投資標的評估、決策及管理皆有訂定相關之具體措施，並於管理及監督方面則透過 ESG 委員會之 ESG 議題投資小組負責評估投資標的、投資決策及投資管理等階段，考量 ESG 等永續經營因素，並履行盡職治理行動，以提升投資價值並促進本行投資業務之健全發展。並定期向董事會報告 ESG 相關投資執行情形，如發現重大異常或特殊情況應立即採取因應措施，並提報董事會。

本公司依「ESG 責任投資政策」進行 ESG 相關標的投資，於投資標的評估、決策及管理皆有訂定相關之具體措施，如於投資前檢視投資標的公司是否適當揭露其關於 ESG 議題之資訊，或參考相關公開揭露平台之 ESG 評估及評級並考量環境、社會、公司治理等 ESG 重要項目，若主要營業項目有涉及環境污染、社會爭議及公司治理不良等具體事證，或於最近一年內受到環境污染裁罰者等，宜避免進行投資。於投資後將持續關注、分析與評估投資標的之相關資訊。並於每半年向董事會報告 ESG 相關投資執行情形時揭露相關議合活動及股東會投票資訊。

2025 年 8 月 21 日向董事會報告「114 年上半年 ESG 責任投資報告」。

2025 年 3 月 06 日向董事會報告「113 年下半年 ESG 責任投資報告」。

本期淨利

項目	2025 年	2024 年
期貨自營 (千元)	1,558,775.20	19,449.29
證券自營 (千元)	26,081.46	61,158.96

自營業務交易量

項目	2025 年	2024 年
期貨、選擇權 (千口)	4,322.512	5,362.813
股票成交金額 (百萬元)	21,217.19	17,589.15

納入 ESG 因子的投資情形

產業別	金額
紡織纖維	13,049,820
造紙工業	104,760
汽車工業	281,500
電子零組件業	68,988,780
半導體業	525,749,710
電子通路業	627,000
其他電子業	16,494,400
光電業	9,255,200
通信網路業	17,939,820
文化創意業	1,404,000
電腦及週邊設備業	11,222,000
建材營造	16,651,164
塑膠工業	1,355,140
生技醫療業	469,000
電機機械	2,403,000
資訊服務業	1,283,510
其他	451,000
總計	687,729,804

註：本表數據係依期末日庫存統計後揭露，供呈現納入 ESG 因子之投資情形參考。
(未含指數股票型基金 ETF)

與利害關係人議合

利害關係人之界定與議合

為實現企業永續經營，本公司與利害關係人以維持良性的互動與暢通的溝通管道為首要目標。企業營運活動涉及的利害關係人主要包含股東及投資人、客戶、員工、政府主管機關、供應商、學校 / 學術單位、社區鄰里及媒體等，關心的議題與影響的範圍多元且廣泛。

本公司重視與利害關係人溝通管道的建制，設置有發言人及代理發言人機制，設有多元開放溝通機制，如員工意見信箱、客服中心服務專線及網站線上客服，並於網站建置利害關係人專區，揭露聯絡電話及 Email。對利害關係人所提意見，會於時限內盡力妥善處理並回覆，同時也鼓勵各利害關係人，隨時反映對本公司各項業務與財務狀況等建議。

與公開發行公司議合

本公司 2025 年度與公開發行公司（被投資公司）議合活動情形如下：

出席股東會家次	實地拜訪 (含輔導面會)家次	Email 討論 家次	電話 (或視訊) 會議家次	參與法說會家次
30	0	0	0	54

本公司 2025 年度參與公開發行公司（被投資公司）股東會議案投票情形如下：

參與投票家數	投贊成票議案家數	投反對票議案家數	投棄權票議案家數
30	30	0	0

辨識重大性議題及鑑別程序

藉由多元且持續性的機制與利害關係人進行溝通，辨識重大性議題，並依此擬定主要管理方針與執行計畫，透過系統性的方式與長期的投入，整合內部資源與合作夥伴，落實各項具體做法，並持續檢視各議題之主要績效與回饋。

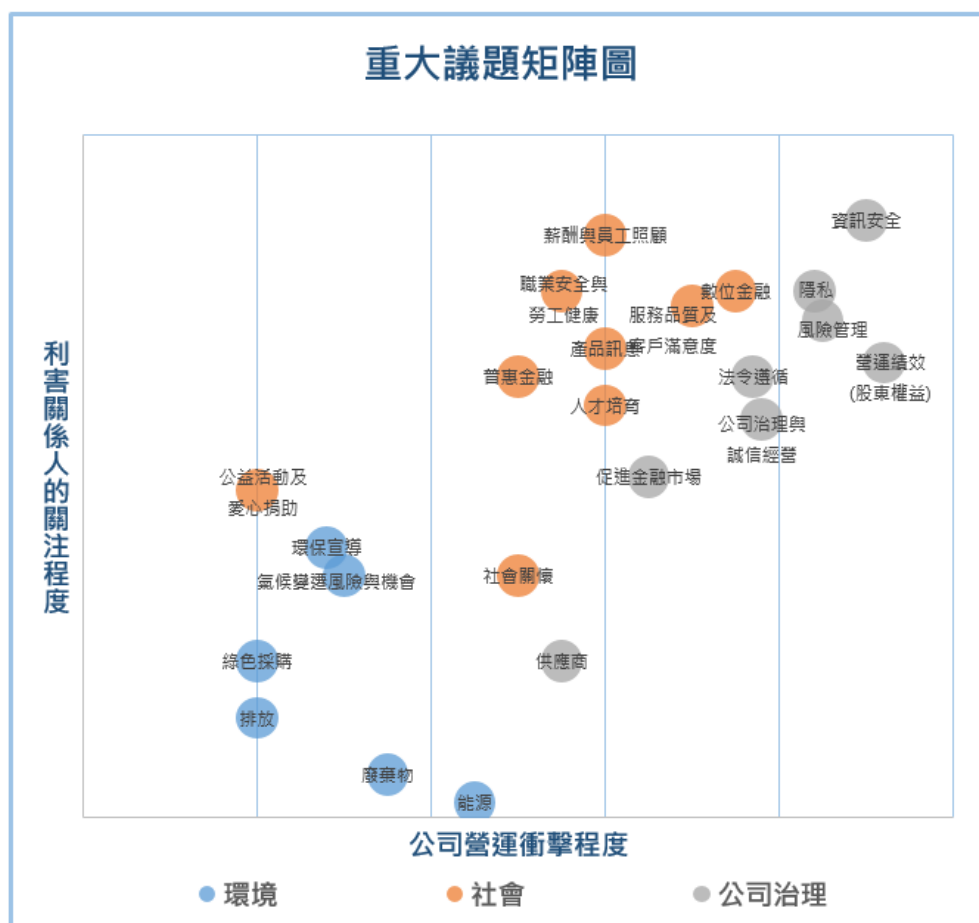


利害關係人關注議題及溝通管道

利害關係人	關心之議題	溝通管道及回應方式
股東 投資人 客戶	公司治理 經營績效 法令遵循 資訊揭露 投資人權益保障	1.設置發言人及代理發言人機制，於網站建置專區揭露其聯絡電話及 Email •群益客戶服務中心：412-8878（手機請加 02） •群益股務代理部：02-2702-3999（週一~週五 08:30~16:30） •發 言 人：毛振華 總經理 •代理發言人：林麗娟 副總經理 2.依相關法令規範公司之組織架構與各部門功能 3.設立獨立運作的內部稽核部門 4.訂定風險管理政策與機制 5.設立審計委員會、薪酬委員會及誠信永續委員會，並定期召開相關會議 •2025 年度召開 6 次審計委員會、8 次薪酬委員會、4 次誠信永續委員會 6.依規適時於公開資訊觀測站及公司網站更新揭露資訊 7.不定期舉辦投資人論壇或說明會 8.設有中、英文投資人關係網頁，提供查詢/下載公司相關資訊 9.召開股東會(2025 年 5 月 29 日) 10.舉辦法人說明會並公告至公開資訊觀測站及公司網站 •2025 年 6 月 17 日及 11 月 27 日共舉辦兩場法人說明會
員工	薪酬與福利 績效評估 教育訓練 職場安全 內部溝通 健康照護 員工人權	1.成立職工福利委員會、員工旅遊各項補助及其他員工活動 2.定期召開勞資會議及部門會議 •本公司每季召開勞資會議 3.依公司整體營運成果與個人績效核定薪酬獎金 4.透過 E-learning 學習平臺進行員工培訓 •2025 年度已於 E-learning 舉辦逾 40 堂課程 5.維護健康與安全的工作職場環境 6.每季安排醫師至公司為同仁提供健康諮詢服務 •2025 年度健康諮詢服務次數共計 135 人次 7.建立公平合理的制度及公開溝通管道，確保員工權利 •設立員工意見信箱、檢舉制度、性騷擾申訴管道 8.遵循勞動相關法令，重視就業平等
主管機關 同業	法令遵循 法令宣導 提供建言 資訊揭露 公平競爭	1.配合金融主管機關要求，定期追蹤查核公司相關制度及運行 2.建置完善的法令遵循制度，並定期進行查核 •每年度定期進行各單位法令遵循自行評估 3.參與主管機關及周邊單位相關會議，適時提供建言及配合推廣金融知識 4.指定適當聯繫窗口，與外部單位維持良好互動 5.依規於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露相關資訊 6.積極參與各業務所屬同業公會相關活動，創造公平和諧競爭環境

供應商 學校 社區服務	採購合約 公益回饋 節能減碳	1.於本公司網站設立利害關係人專區之供應商管理頁面，並公告「供應商管理政策」 2.對供應商進行公司政策宣導及教育訓練 •於 12 月 15 日以視訊會議召開供應商政策宣導及教育訓練 3.定期對合作供應商進行綜合評估，篩選出待改善廠商，進行後續追蹤檢討及改善 4.參與校園徵才博覽會，並與各校系進行產學合作 •本公司藉由招募實習生活動，至各大學宣導期貨正確觀念 5.依規辦理採購議價會議，並落實綠色採購 6.舉辦「金融領航 菁英翱翔」專案，與各大學系所合作並結合實習計畫，協助學生銜接職場、強化就業力 7.配合集團參與捐血活動及「群益愛閱讀系列活動」，另響應世界關燈日 8.執行溫室氣體盤查，瞭解自身的溫室氣體排放情況，並制定合理且可衡量的減排目標及策略
-------------------	----------------------	---

利害關係人關注議題之重大性分析



重大主題管理方針

本公司自訂 23 項永續議題，涵蓋環境、社會與公司治理三大面向。透過問卷調查，蒐集利害關係人對各議題的關注程度，並同步評估各議題對公司營運可能產生的實質衝擊，據以進行重大性分析。以下揭露本公司所界定之 23 項永續議題及其定義說明，以利害關係人全面理解公司永續管理的核心關注。

環境(E)	社會(S)	公司治理(G)
• 能源 • 排放 • 廢棄物 • 氣候變遷風險與機會 • 綠色採購 • 環保宣導	• 人才培育 • 職業安全與勞工健康 • 薪酬與員工照顧 • 社會關懷 • 服務品質及客戶滿意度 • 普惠金融 • 數位金融 • 產品訊息 • 公益活動及愛心捐助	• 公司治理與誠信經營 • 風險管理 • 營運績效(股東權益) • 法令遵循 • 隱私 • 資訊安全 • 供應商 • 促進金融市場

本公司共鑑別出 6 項重大主題，分別為資訊安全、薪酬與員工照顧、隱私、產品訊息、法令遵循及營運績效(股東權益)。就 ESG 三大構面而言，其中薪酬與員工照顧及產品訊息屬於社會面向，其餘資訊安全、隱私、法令遵循與營運績效(股東權益)，皆屬於公司治理面向。對應 GRI 準則分類，法令遵循屬於一般揭露主題，資訊安全及隱私則列為特定主題；至於數位金融與營運績效(股東權益)為本公司自訂主題。針對上述 6 項重大主題，本公司已擬定相應管理方針與推動機制，彙整如下：

主題分類	重大議題	管理方針/檢核與評估
公司治理	資訊安全	• 資安國際認證取得：本公司率先成為國內第一家通過2022新版ISO27001資訊安全管理國際標準轉版認證的期貨商。並於2025年1月完成證照續評作業。 • 增進營運持續管理能量：本公司於2025年5月及11月完成異地辦公及異地備援演練。 為確保遭遇突發之緊急危難事件時能將傷害降至最低，並符合公司內控及IS27001規劃之營運目標，本公司制定營運持續管理策略，並定期要求各業務營運單位執行BCM異地備援演練。 • 海期備援優化：自建 DMA 行情架構，亦導入第二及第三的備援架構，今年更進一步啟動整體架構優化，強化穩定性與效率，具體執行重點如下： 1.主機與網路升級：全面升級主機設備與網路架構，交易頻寬較前一年度相比增加一倍。 2.簡化資料流架構：為降低高頻交易下的延遲風險，重新調整中繼節點設計，簡化資料流路徑，有效縮短傳輸距離，提升下單速度與反應效率。 • 強化資安監控：針對事件異常存取，今年度加強提升透過 DB audit 系統監控平台，對資料庫中的存取行為進行全面紀錄、監控、及更有效的分析與警示，從海量的資訊記錄當中，快速萃取出真正可疑的資安告警，以達成資安資訊協同合作、符合合規與內控要求。

社會	薪酬與員工照顧	• 配合政策法規於2025年修訂公司章程，訂明以當年度獲利狀況之百分之零點六至百分之二，包含應提撥百分之零點四以上為基層員工酬勞。 • 群益金融集團於2025年6月起與財團法人華人心理治療研究發展基金會合作，本公司導入員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），提供同仁免費之專業諮詢專線及電子郵件諮詢服務。所有諮詢過程及個人資料均採保密機制處理，以保障同仁隱私，協助同仁安心使用相關資源。 • 群益金融集團為照顧身障同仁之身體健康，領有身心障礙證明文件之「正職」員工，於證明文件有效期限內，每年得申請半日之給薪健檢「公假」。 • 群益金融集團基於保障同仁身心健康，防範因異常工作負荷導致之健康損害，參照相關法源訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，計畫包含個人及工作疲勞量表，以問卷記名方式了解同仁工作負荷狀況，作為職場健康管理與改善措施之參考。 • 2025年於元宵節、清明節、母親節、端午節、中秋節及冬至等重要節日，精心準備節慶禮品致贈同仁；另於年底由群益金融集團職工福利委員會於耶誕節期間提供耶誕禮金，藉此傳遞公司對同仁的關懷、祝福與感謝。
公司治理	隱私	• 本公司2025年度無發生個人資料侵害事件，或涉及客戶個資遭主管機關裁罰。 • 定期模擬資安事件演練(DDoS、個資外洩、社交工程、BCM) • 建立金融資安事件監控體系：本公司已建立完整的資安事件監控系統，包括監控平台、日誌監控、入侵偵測系統（IDS）、入侵防禦系統（IPS）、弱點掃描器以及安全事件和警報管理，透過上述關鍵系統協同作業，全面監控和防範各種資安威脅，藉由即時檢視和分析，追蹤異常活動並採取即時措施，同時持續運行弱點掃描器以確保系統安全。 • 定期辦理個人資料保護法教育訓練，提升員工對隱私保護認知，建構兼顧客戶隱私安全的環境。 • 透過各種安全技術及管理措施協助保護個人資料安全，避免未經授權的存取、使用或揭露。個人資料儲存在僅授權少數人員可存取的管制嚴密的電腦伺服器中，並透過防火牆等技術為保障隱私及網路交易安全，群益金融網在個人識別資料傳輸過程中會透過加密方式保密，例如：採用SSL加密協定以保護個人識別資料。 • 隨科技環境及法令變動不定期更新隱私權聲明，以落實並保障客戶隱私權益。
社會	產品訊息	• 本公司重視產品資訊透明度，於官方網站清楚揭露全產品資訊，內容涵蓋商品特性、交易時間、出入金流程等項目，以協助客戶充分掌握產品內容。 • 本公司提供最新的商品資訊、契約條款、交易流程及相關費率等內容，並定期更新產品頁面以確保資訊與主管機關規範一致，同時透過官網公告、App / 下單系統即時通知、客服中心、Email 與 SMS 等多元渠道，即時向客戶傳達商品更新與調整資訊。 • 設置商品審查小組：針對自行發行之槓桿交易與期貨經理商品，均須送交由總經理擔任召集人的商品審查小組審議。商品審查小組分別審查槓桿產品特性、法規及洗錢風險等事項及期貨經理商品之合法性、成本、費用、投資策略及風險報酬合理性等事項，確保商品於上架前即完成分級與適合度評估。 • 辦理多場線上/實體講座協助客戶了解市場與商品特性。 • 評估客戶風險承受度輔以數位控管，落實提供適合的商品服務。 • 以數位方式自主加強風險管理，進一步提升商品服務適合度。針對個股期貨客戶，公司高於法規標準加強數位風控、利用數位檢核，避免客戶以裸賣選

		擇權方式持倉、例行監控維持率偏低客戶與進行壓力測試並強化重大事件應變力，即時控管風險。
公司 治理	法令 遵循	• 設法令遵循暨法務室，綜理各項法令遵循制度之規劃、管理與執行，以及處理法務相關事宜，並設有獨立運作的內部稽核單位。 • 對員工施予適當之法規訓練，於2025年辦理9堂之各項主題法遵課程。 • 每月向同仁宣導公平待客原則、相關法令修正及同業裁罰案例。 • 於114年10月邀請前派駐金管會檢察官李秉錡律師蒞臨指導，舉辦「防制洗錢與打擊詐騙」教育訓練，透過實體及線上並行方式，提升宣導成效。董事長、總經理及高階主管亦積極參與，充分展現本公司對防制洗錢與打擊詐騙的重視與關注。
公司 治理	營運 績效 (股東 權益)	• 本公司重視股東權益保護與資訊透明，除每年召開股東常會，向全體股東報告上一年度經營成果與未來發展計畫，並提供股東行使表決權及表達意見的管道外，亦透過多元形式強化與投資人之溝通。 • 本公司每年固定舉辦兩次法說會（2025/6/17、2025/11/27），向股東及投資人說明營運績效、財務狀況、永續發展執行成果及未來展望，並即時回應關注議題，確保資訊充分揭露與溝通透明。 • 本公司於官方網站揭露年報、每月營收、財務報告及其他相關資訊，並設置公司治理專區，完整呈現董事會及各功能性委員會之組成、運作情形及治理架構，以提升股東對公司治理及營運狀況之了解。

公司治理

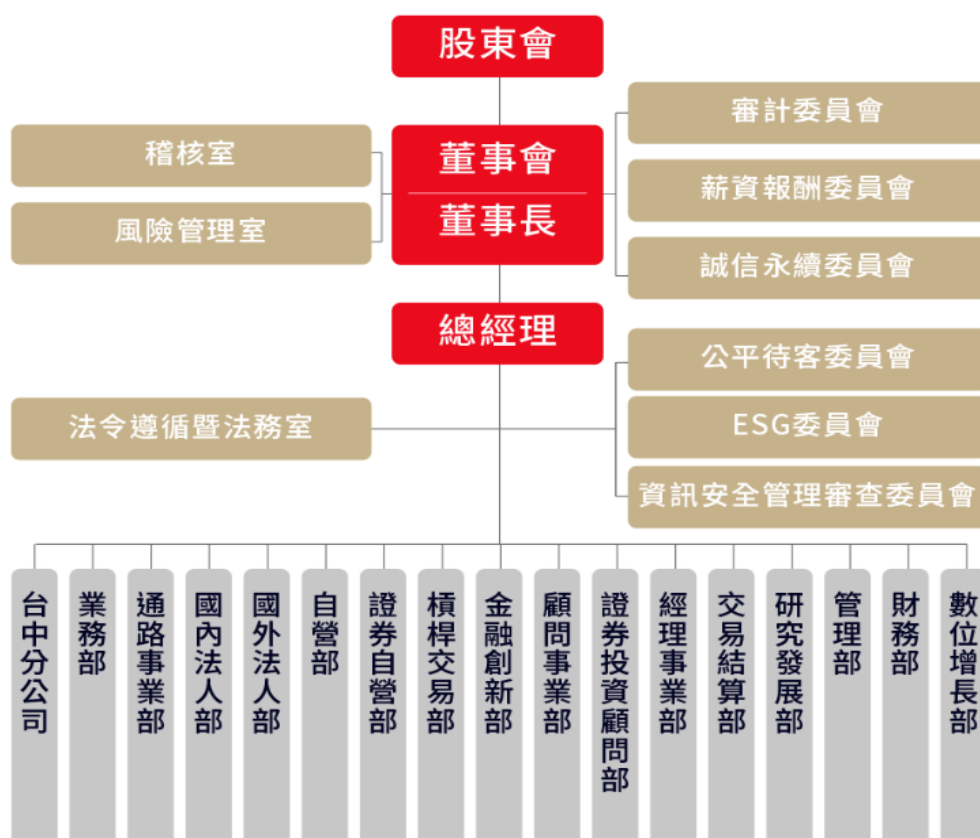
公司治理架構

本公司致力建置良好且有效的公司治理架構，於 2008 年起董事會已設置三席獨立董事，並陸續設置薪資報酬委員會、審計委員會及誠信永續委員會，強化董事會職能、保障股東權益。為保障客戶及利害關係人權益、提升資訊揭露透明度，於 2012 年通過中華公司治理協會 CG-6007 通用版公司治理評量制度認證，2015 年獲得櫃買市場公司治理指數前 50 大、2018 年獲得「公司治理 100 指數」成份股的殊榮，肯定群益期貨高規格公司治理的成效，於 2020 年設置公司治理主管，統籌公司治理事務，落實公司治理實踐。

本公司董事會為最高治理單位，並由董事長賈中道先生執行董事會決策及綜理公司日常業務之發展；總經理毛振華先生負責綜攬公司所有業務之管理與發展。

本公司設置隸屬董事會之稽核室、風險管理室；另設法令遵循暨法務室、管理部、財務部、交易結算部、研究發展部、數位增長部、業務部、通路事業部、國內法人部、國外法人部、自營部、證券自營部、槓桿交易部、金融創新部、顧問事業部、證券投資顧問部、經理事業部及臺中分公司，各部室及分公司隸屬於總經理。

組織架構圖



董事會治理與運作

本公司董事選任採行候選人提名制度，每屆董事任期三年，依公司法第 192 條之 1 規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向本公司提出董事（含獨立董事）候選人名單。

董事會為公司最高治理單位，以客觀公正之立場評估公司策略，運用其專業經驗及知識提供具附加價值之建議，並督導公司落實良好治理制度及永續經營目標。本公司董事會由 7 位董事組成，包含 3 位獨立董事及 4 位法人代表董事，獨立董事佔比 43%。董事會成員包含 5 位男性及 2 位女性董事，佔比分別為 71%及 29%。董事依其學經歷及專業能力，涵蓋商務經驗 4 名、財會專業 2 名及法務專業 2 名。所有董事間皆無配偶或二親等以內親屬關係，且獨立董事皆無連任逾三屆之情事。

本公司依公司法及公開發行公司董事會議事辦法等規定，訂定「董事會議事規則」，規定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會至少每季召開一次，遇有緊急情事時，得隨時召集之。2025 年共召開 8 次董事會，出席率達 98.21%。

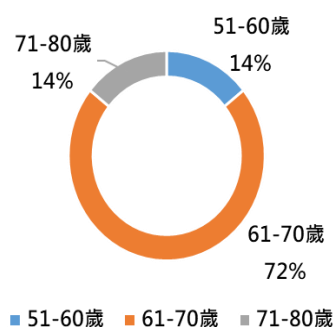
董事成員資料

職稱	姓名	主要學經歷
董事長	群益金鼎證券（股）公司 代表人：賈中道	國立政治大學經營管理碩士 群益金鼎證券股份有限公司總經理
董事	群益金鼎證券（股）公司 代表人：李文柱	政治大學國際管理EMBA 群益金鼎證券股份有限公司 總經理 群益期貨股份有限公司 董事長
董事	群益金鼎證券（股）公司 代表人：劉敬村	美國舊金山大學行政管理碩士 群益金鼎證券股份有限公司董事長
董事	閎業投資（股）公司 代表人：林慈愷	臺北大學國際財務金融碩士 群益金鼎證券股份有限公司董事
獨立董事	林志成	美國密西西比州立大學企業管理碩士 臺灣期貨交易所副總經理 師範大學管理研究所兼任講師
獨立董事	蕭芳菁	國立中興大學法律研究所碩士 最高法院法官
獨立董事	武永生	政治大學法學博士 銘傳大學校務顧問暨財金學系兼任教授 中信金融管理學院財經法律研究所兼任教授

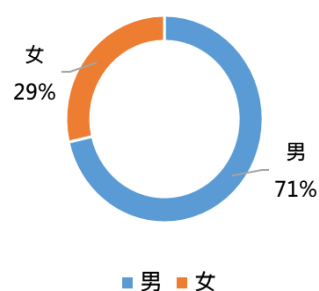
董事會成員應具備之整體能力

職稱	董事長	董事			獨立董事		
姓名	賈中道	李文柱	劉敬村	林慈瀅	林志成	蕭芳菁	武永生
性別	男	男	男	女	男	女	男
年齡	61~70 歲	61~70 歲	71~80歲	51~60歲	61~70 歲	61~70 歲	61~70 歲
國籍	中華民國						
獨立董事任期年資	-	-	-	-	3年以下	3~6年	3~6年
專業背景							
產業	V	V	V	V	V		
法律						V	V
財務會計				V	V		
專業知識與技能							
營運判斷	V	V	V	V	V	V	V
財會分析				V	V		
經營管理	V	V	V	V	V	V	V
危機處理	V	V	V	V	V	V	V
產業知識	V	V	V	V	V		v
國際市場觀	V	V	V	V	V	V	V
領導能力	V	V	V	V	V	V	V
決策能力	V	V	V	V	V	V	V
永續發展	V	V	V	V	V	V	V

董事年齡分布



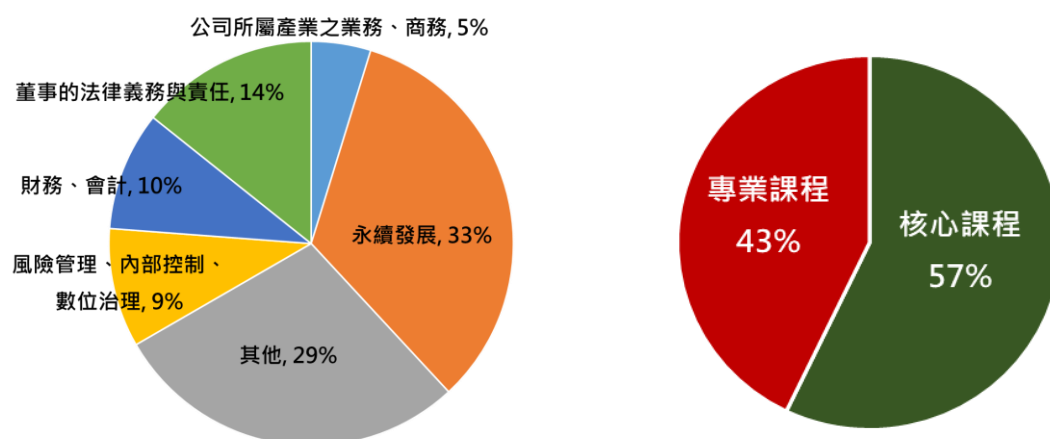
董事男女比例



董事進修情形

董事會恪遵《董事會議事規範》及相關法令規定運作，持續落實誠信經營之理念。每年依《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》辦理，積極提供並鼓勵董事參與各項多元專業進修課程。2025 年本公司 7 位董事（含 3 位獨立董事）均完成至少 6 小時以上之進修課程，總計達 65 小時。課程內容涵蓋：

- 專業課程：「公司所屬產業之業務、商務」、「風險管理、內部控制、數位治理」、「董事與股東會事務」及「其他」。
- 核心課程：「董事法律義務與責任」、「財務、會計」、「永續發展」。



全體董事均依本公司章程及董事會議事規範等規定，審定公司預算及決算、討論公司財務及業務執行情形、督察內部稽核及法令遵循等作業。

董事會於 2025 年通過重要規章的訂定與修正(摘列項目)：

規章辦法名稱	董事會通過日期
內部控制制度	2025/11/06
	2025/08/21
	2025/03/06
消費爭議處理準則	2025/11/06
永續發展實務守則	2025/11/06
員工考績準則	2025/11/06
取得或處分資產處理程序	2025/09/17
檢舉制度施行準則	2025/08/21
節慶獎金發給準則	2025/05/08
內部重大資訊處理作業程序	2025/03/06
公司章程	2025/03/06

董事責任保險

由於經濟環境與商業競爭變動快速，為期能爭取更多人才並鼓勵勇於任事，爰為經營團隊投保董監事及重要職員責任保險，降低其可能面臨法律及財務責任之風險，並適度減緩執行職務所面臨之未知風險與可能所生之損害，使其能積極決策、發揮長才、凝聚團隊力量，進而創造公司、股東及員工之價值。

本公司每年向董事會報告，董監事責任保險之投保金額、承保範圍及保險費率等投保內容，為全體董事及獨立董事提供相關保障。

董事之報酬

本公司董事報酬及酬勞之決定，係依公司法及上市櫃公司治理實務守則等規定，納入董事對公司營運參與程度、貢獻及公司營運績效等因素並於公司章程明訂之。

- 本公司章程第二十五條之一規定：
董事長、副董事長及董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值及同業通常之水準議定之。
年度盈餘分配之董事酬勞經薪資報酬委員會審議通過後，依法提請董事會核議並提請股東會決議。
- 本公司章程規定：
本公司應以當年度獲利狀況之百分之零點六至百分之二分派員工酬勞，包含應提撥百分之零點四以上為基層員工酬勞，及應以不超過當年度獲利狀況之百分之三分派董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應先予彌補。

當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益。

員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。員工酬勞得以股票或現金為之，其發放對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，其一定條件由董事會訂定之。

功能性委員會運作

本公司董事會為健全監督功能及強化管理機制，考量公司規模、業務性質及企業社會責任與永續經營理念，設置審計、薪資報酬及誠信永續三個功能性委員會。目前三個功能性委員會之成員，皆由全體獨立董事 3 人組成。

審計委員會

本公司於 2015 年設置審計委員會，由全體 (3 位) 獨立董事組成審計委員會替代監察人職能。審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選 (解) 任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

本委員會由全體獨立董事擔任委員，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會委員之任期同獨立董事之任期；獨立董事因故解任或缺額，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

薪資報酬委員會

本公司為強化公司治理及健全薪資報酬制度，依據「證券交易法」、「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」及相關法令規定，設置薪資報酬委員會，由全體獨立董事 (3 位) 組成，並訂定組織規程，定期檢討董事、經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪酬委員會履行職權時，應依下列原則為之：

- 一、董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 二、不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 三、針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

誠信永續委員會

本公司於 2020 年 11 月 11 日經第八屆第 20 次董事會訂定「誠信經營委員會組織規程」，並成立誠信經營委員會，由全體獨立董事 (3 位) 組成。本委員會每年應至少召開一次，負責誠信經營政策與防範方案之審議及監督執行，並推動督導永續發展及公平待客相關事項。並於 2022 年 11 月 10 日將「誠信經營委員會」更名為「誠信永續委員會」，擴大權責範圍，負責審議及監督誠信經營政策、永續發展及公平待客相關事項之執行成效，並定期向董事會報告。主要掌理下列事項：

一、負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行：

- 1.協助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。
- 2.定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 3.規劃內部設置、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 4.誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 5.規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 6.協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- 7.製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

二、推動督導永續發展及公平待客相關事項：

- 1.協助將永續發展及公平待客價值融入公司企業文化。
- 2.審查本公司關於永續發展及公平待客所訂定之政策與目標。
- 3.監督本公司關於永續發展及公平待客之執行情形與成效。

功能性委員會出席情形

職稱		獨立董事 (召集人)	獨立董事	獨立董事
姓名		林志成	蕭芳菁	武永生
審計委員會 開會次數 6 (A)	實際出(列)席(B)	6	6	6
	委託出席	0	0	0
	出(列)席率%(B/A)	100%	100%	100%
薪資報酬 委員會 開會次數 8 (A)	實際出(列)席(B)	8	8	8
	委託出席	0	0	0
	出(列)席率%(B/A)	100%	100%	100%
誠信永續 委員會 開會次數 4 (A)	實際出(列)席(B)	4	4	4
	委託出席	0	0	0
	出(列)席率%(B/A)	100%	100%	100%

董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司經董事會通過訂定「董事會及功能性委員會績效評估準則」，依規定每年執行內部董事會及功能性委員會績效評估作業。

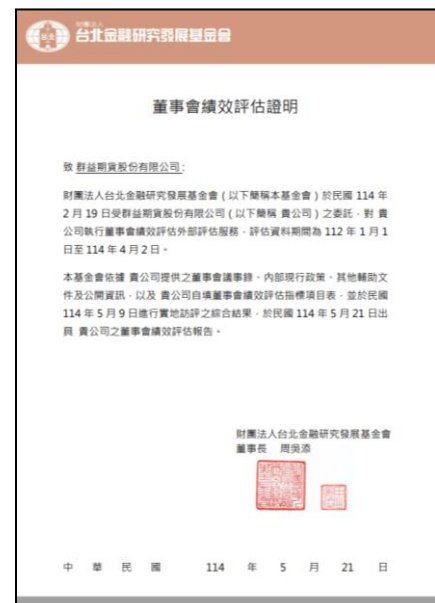
本公司已於 2026 年 1 月 16 日董事會提報 2025 年度績效評估結果如下：

- 一、評估期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- 二、評估範圍：整體董事會、個別董事成員及功能性委員會
- 三、評估方式：董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評
- 四、評估結果：
 1. 董事會績效評估之平均得分為 5 分，評估結果為「極優」
 2. 董事成員績效評估之平均得分為 4.96 分，評估結果為「極優」
 3. 薪資報酬委員會績效評估之平均得分為 5 分，評估結果為「極優」
 4. 審計委員會績效評估之平均得分為 5 分，評估結果為「極優」
 5. 誠信永續委員會績效評估之平均得分為 5 分，評估結果為「極優」

本公司 2025 年委託外部專業機構財團法人台北金融研究發展基金會執行董事會外部績效評估，該機構及評估執行委員與本公司無業務往來具備獨立性，相關說明如下：

- 一、評估對象：以本公司董事會及其功能性委員會為主
- 二、評估資料期間：檢視資料期間為 2023 年 1 月 1 日至 2025 年 4 月 2 日
- 三、評估成員：評估委員：蔡蒔銓召集人、蔡維哲委員
- 四、工作小組：方修忠顧問、鄭喻中處長
- 五、評估項目：以七大構面包含維護股東權益、強化董事會結構與運作、對公司營運之參與度、提升董事會決策品質、提升資訊透明度、內部控制及推動永續等 50 項指標，並適度搭配其他評估考量事項。
- 六、評估結果：

依據本公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件、公開資訊及公司自填董事會績效評估指標項目表，並於 2025 年 5 月 9 日進行實地訪評本公司董事長、獨立董事(各功能性委員會召集人)、總經理、公司治理主管及稽核主管之綜合結果，於 2025 年 5 月 21 日出具董事會績效評估報告，本公司並將評估結果提 2025 年 8 月 21 日第十屆第 12 次董事會報告。



經營績效

本公司 2025 年國內期貨經紀業務交易量約 7,215 萬口，市占率 9.45%，相較 2024 年 6,923 萬口，總口數成長 4.2%，而國外期貨經紀業務交易量約 936 萬口，市占率 20.8%，相較 2024 年 862 萬口，總口數成長 8.5%。2025 年客戶保證金因業務擴張亦較前年增加 19.87%，因此總額利息收入同步增加，故 2025 年合併收益為 2,902,818 千元，相較 2024 年合併收益為 2,639,376 千元，約增加 9.98%；2025 年合併稅後淨利為 1,330,521 千元，相較 2024 年合併稅後淨利為 1,192,126 千元，增加 11.61%。本公司創造領先的核心競爭優勢，並積極響應全球永續發展趨勢，將永續理念融入經營政策中，兼顧公司業務發展及落實永續發展的承諾與使命。

簡明綜合損益表-國際財務報導準則（合併）

單位：新臺幣千元

項目	年度	2025 年	2024 年
營業收入		2,902,818	2,639,376
營業毛利		1,441,632	1,448,355
營業損益		-183,887	-844
營業外收入及支出		1,814,312	1,464,029
稅前淨利		1,630,425	1,463,185
繼續營業單位本期淨利		1,330,521	1,192,126
停業單位損失		-	-
本期淨利（損）		1,330,521	1,192,126
本期其他綜合損益（稅後淨額）		-27,980	100,284
本期綜合損益總額		1,302,541	1,292,410
淨利歸屬於母公司業主		1,330,911	1,190,927
淨利歸屬於非控制權益		-390	1,199
綜合損益總額歸於母公司業主		1,302,912	1,291,095
綜合損益總額歸屬於非控制權益		-371	1,315
每股盈餘		5.48	5.66

合併財務報表請詳本公司網站（<http://www.capitalfutures.com.tw>）或公開資訊觀測站（<http://mops.twse.com.tw>）。

各業務別收入損益（合併）

單位：新臺幣千元

2025 年				
	經紀部門	其他部門	調整 及銷除	合計
部門收入	\$ 2,942,510	1,301,066	(1,340,758)	2,902,818
部門損益	\$ 743,297	887,128	-	1,630,425
2024 年				
	經紀部門	其他部門	調整 及銷除	合計
部門收入	\$ 2,695,497	1,158,419	(1,214,540)	2,639,376
部門損益	\$ 819,244	643,941	-	1,463,185

股利配發

單位：新臺幣元

股利所屬年度	2025 年	2024 年
每股現金股利 (含資本公積配發)	2.8	2.83
每股股票股利	0.67	0
分配後保留盈餘	202,100,594	139,997,393

內控制度執行及稽核運作

本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司建立內部控制制度業經董事會通過，並由經理人及其他員工執行與管理，其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、即時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循目標的達成，提供合理的確保。

內部稽核之目的，在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

本公司稽核室隸屬於董事會，設有內部稽核主管，綜理稽核業務，並依其規模、業務狀況及管理需要，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。內部稽核主管之任免應經董事會通過，內部稽核單位之人事任用、免職、升遷、獎懲、輪調及考核等，應由稽核主管簽報，報經董事長核定後辦理。

內部稽核的運作

稽核室對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項（包括主管機關或自律機構檢查所發現、內部稽核作業所發現、內部控制制度聲明書所列、自行評估及會計師專案審查所發現之各項缺失），至少按季作成追蹤報告並提報董事會至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

依據年度稽核計畫辦理定期及不定期查核，各單位對查核所提缺失均於核定期限內完成改善。有關稽核及追蹤報告均依規定交付獨立董事查閱，並列席董事會報告內部稽核查核發現、違規缺失及改善處理情形。本公司 2025 年度未發現重大缺失。

缺失與改善情形

應加強事項	改善措施	改善情形
本公司執行定期後台系統委託筆數之壓力測試時，未考量後台系統無法消化累積大量委託單之極端情境，以致 2025 年 1 月 16 日國內期貨商品盤後交易時段，後台系統出現壅塞情事，期貨交易所核處注意改善、金管會核處糾正。	改善相關流控機制，並參考此次情境在全市場測試時間進行壓力測試。	已改善

法令遵循

法令遵循為公司治理之重要一環，公司設法令遵循暨法務室，綜理各項法令遵循制度之規劃、管理與執行，以及處理法務相關事宜。

本公司內部各項管理及作業規章，均符合現行法令並隨時檢討修正，法令遵循暨法務室對於相關之法令規章，均適時明確地傳達予各單位，並對公司員工施予適當之法規訓練，使公司員工於辦理各項業務時皆能恪遵法令；經營階層亦時常強調法令遵循之重要性，確保公司經營各項業務活動符合法令規定。

依法規適時更新相關管理規章作業，另依主管機關、同業公會函令修訂相關防制洗錢及打擊資助恐怖主義注意事項，並進行客戶洗錢風險辨識、評估、管理相關程序。

至於建立清楚適當之法令傳達方面，除提供各單位法遵諮詢管道、定期將同業違規案例向同仁進行宣導外，對同仁進行之法遵教育訓練課程主題有：營業員執行業務禁止之行為、防範內線交易暨短線交易、個人資料保護法令、防制洗錢及金融消費者保護法暨公平待客原則等。

其他組織參與情形

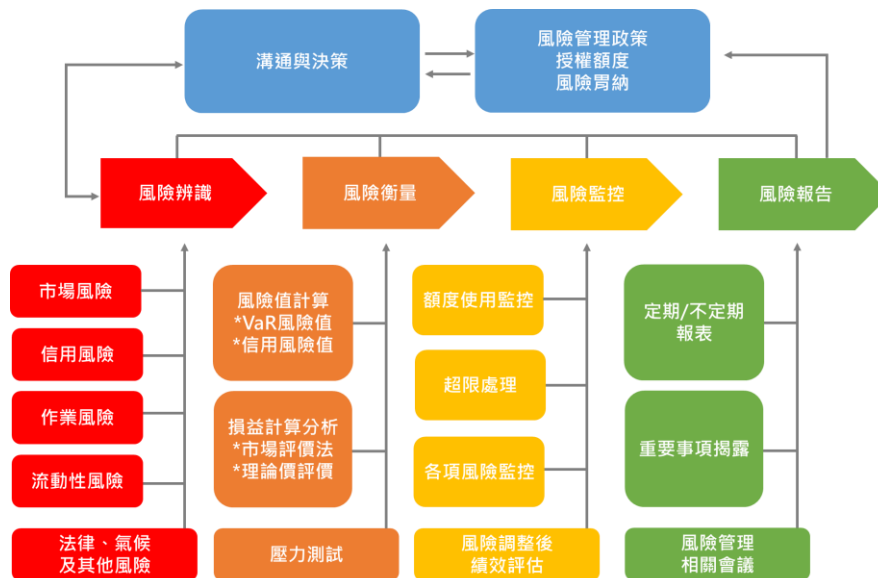
本公司為秉持著提升金融期貨業競爭力、前瞻性的永續經營精神，參與各相關商業公會、協會等組織單位，經由相關組織的加入，接收最新的經濟金融訊息，並取得會員資格以享有會員權益，與同業分享資訊，進行彼此之交流與對話。並積極參加各項全國性、國際性的組織活動，以擴展公司發展的格局及願景。

國內外組織單位	身份 / 職務
臺灣期貨交易所	董事
中華民國期貨業商業同業公會	會員 / 理事
中華民國證券商業同業公會	會員
中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會	會員
金融資安資訊分享與分析中心	會員

風險控管及危機應變處理

本公司為有效管理公司經營風險，建立一種上下共守的管理程序，由董事會、各階層管理人員及員工共同參與推動執行。從公司整體的角度，透過對潛在風險之辨識、衡量、監控、報告及回應等一連串活動，以質化及嚴謹之計量模式將風險管理數量化，俾使公司達到風險性資產配置合理化及在可承擔之風險範圍內將股東報酬率極大化。制訂「風險管理制度」，風險管理流程包括：風險的辨識、風險的衡量、風險的監控、風險的報告與風險的回應措施。以量化及質化並重方式，有效管理風險，促進業務穩健發展。

風險管理流程圖



為確保遭遇突發之緊急危難事件時，能將傷害降至最低，使其符合原有規劃之營運目標，以確保人員安全、法令遵循、客戶權益、公司商譽、公司資產之保全，且使營運持續管理策略能與公司營運策略相符合，對於提供給客戶之產品及服務，於可容忍之中斷時間內，恢復作業以維持營運，訂定有「營運持續管理策略」作為指導方針。

根據 ISO22301 國際標準之要求，建立、實作、維護並持續改善企業營運持續管理體系，包含所需之流程及其間的互動。

以「營運持續暨資訊服務委員會」為營運持續管理體系之最高監督單位，「BCM 專案辦公室」負責協助執行各項有關營運持續管理體系之活動，並分別設立「業務持續營運小組」、「資源提供小組」及「管理體系執行小組」，另設立「危機處理小組」於業務中斷時啟動運作，於災變現場進行處理。

營運持續管理目標為：

- 一、保護人員生命安全。
- 二、降低導致業務中斷之威脅發生機率
- 三、減少業務中斷時間

為使同仁具備危機意識並能有效面對突發狀況，公司舉行備援演練，以確實加強各部門危機應變處理能力。

重大市場事件風險因應

面對 2025 年 4 月 2 日美方宣布對台實施 32%對等關稅措施，本公司即刻啟動風險預警機制，透過數位化風險控管系統即時掌握高風險客戶，並結合簡訊提醒及違約處理通知，協助客戶及早因應市場波動。最終違約戶僅一戶，且違約金額為專營期貨商中最低，展現「預防重於補救」的風險管理成效。

本公司針對潛在信用風險，日常已建立了一套橫跨事前預防、事中監控與即時應變的多層次控管架構：

一、事前控管措施（預防性風控）

1. 監控風險指標偏低客戶與進行壓力測試

每日由系統篩選對持有單一個股期貨契約市值逾新台幣 5 千萬元且維持率低於 200%之客戶，每日檢視其履約能力，防範潛在違約風險。

2. 善用檢核及通知，避免客戶以裸賣選擇權方式持倉

每日收盤後，透過系統檢核裸賣選擇權客戶，通知營業員主動關懷並勸導改用價差單以控管風險，避免裸賣選擇權潛在的無限損失風險。

二、事中控管措施（即時監控與應變）

監控維持率偏低客戶與進行壓力測試

夜盤收盤前，系統篩檢維持率低於 100%且留倉超過約當 20 口大台指的客戶，執行壓力測試、估算潛在曝險，並預警業務單位，以利即時聯繫高風險戶進行關懷與風控提示。

三、事後控管措施

積極向客戶妥為說明，盡力避免違約發生

如客戶發生超額損失，營業員主動說明補繳與違約影響，並由交易室同步發送簡訊提醒。

期貨商之風險調整後淨資本額

本公司 2025 年度風險調整後淨資本額日平均為 53.72%，最高 69.82%，最低 32.90%。

「ANC」係指期貨商之風險調整後淨資本額 (Adjusted Net Capital)，為動態資本之概念，是即時衡量期貨商整體經營風險之主要指標。期貨商應維持「適足」的調整後淨值本額 (ANC, Adjusted Net Capital)，所謂「適足」意指 ANC 既不過高造成資金閒置，也不過低導致監理與風險壓力。其主要在於反應期貨商風險承擔能力，促進其健全經營體質；並在追求獲利之同時，注意資本維持，以維護投資人信心，並保障其權益。為充實營運資金及維持適足的 ANC，2025 年度進行了現金增資。

現行 ANC 的法令規範如下：

1.ANC 比率<30%，槓桿交易商除辦理避險交易外，不得新增交易。

2.ANC 比率<20%，應即向金管會與其指定之機構申報。

3.ANC 比率<15%，除處理原有交易外，應即停止收受期貨交易人訂單，並向金管會與其指定之機構提出改善計畫。

落實誠信經營

本公司以最高誠信原則進行資訊揭露及公司治理，明確規範董事、經理人及全體員工應遵循之企業倫理事項及應履行之責任義務，範圍涵蓋員工個人、群體及公司對公眾、其他利害關係人等。

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」，董事會與管理階層積極落實誠信經營相關政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。另於公司網站揭露誠信經營相關政策，使供應商、客戶及其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解本公司誠信經營理念與規範。

誠信經營監督與防範

本公司之「誠信經營作業程序及行為指南準則」針對各項不誠信行為訂有規範與處理程序，亦將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度，若違反誠信行為情節重大者，依相關法令或公司人事辦法予以解任或解僱。

本公司所有員工於報到時須簽署「員工行為規範」，遵循誠信原則以執行各項業務。另為加強防範內線交易管理，針對董事及受僱人強調宣導內線交易禁止買賣時點並應盡善良管理人之注意及忠實義務。

本公司訂有工作規則，明確規範非因職務之需要，不得動用公物或公款，對於所經辦事件，不得收受任何餽贈、回扣或佣金，並如有假借職權營私舞弊者、有瀆職、失職或失察情事者、失職或失察致損害公司財務或妨害業務者、影響公司信譽者…等，將依情節輕重予以懲處，由人事評議委員會審議員工獎懲事宜。

誠信經營教育訓練

本公司於辦理新進員工教育訓練時，除將該員工行為規範納入教材內容之外，並說明公司企業方針，包括公司發展方向、管理方針及相關政策與永續發展的理念。並定期於「E-learning 學習平臺」，辦理「誠信經營作業程序及行為指南」及「禁止內線交易」等誠信經營及違規懲戒相關規定課程及測驗。

本公司 2025 年度辦理暨宣導相關教育訓練課程如下：

課程主題	課程時數
防範短線/內線交易及內部人股權申報	3 小時
期貨相關禁止行為	3 小時
營業員廣告文宣及網路行銷	3 小時
金融消費者保護法暨公平待客原則(含友善服務、誠信經營及廣告文宣)	3 小時
檢舉制度	3 小時
營業員廣告文宣及網路行銷	3 小時
防制洗錢及打擊資恐法遵	3 小時
營業員廣告文宣及網路行銷	3 小時
個人資料保護法	3 小時

本公司為建立誠信、透明之企業文化及促進健全經營，鼓勵舉發不法案件，訂定有「檢舉制度施行準則」。為鼓勵全體同仁積極提供意見，強化全體同仁工作權利，改善作業流程、興利革弊，特設立「員工意見信箱」並訂定要點，員工意見專案以密件方式簽辦呈總經理、董事長核定裁示。受理建言及檢舉事項時，採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。

此外，本公司實施員工誠實保證保險制度，依據員工經辦業務種類分級投保，其承保範圍包含員工強盜、搶奪、竊盜、詐欺、侵占或其他不法行為所造成公司財務上之損失。本公司 2025 年無誠信險出險紀錄。

資訊揭露

資訊揭露為公司治理重要的一環，為建立公司良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性。本公司訂有「內部重大資訊處理作業程序」，明訂董事、經理人及同仁皆應以善良管理人之注意及忠實義務，本誠實信用原則執行業務，並簽署保密條款。

本公司對外揭露內部重大資訊應秉持下列原則：

- 一、資訊之揭露應正確、完整且即時。
- 二、資訊之揭露應有依據。
- 三、資訊應公平揭露。

本公司積極配合政府政策推動，持續加強資訊透明度及資訊之便利性，使投資人權益獲得保障，協助投資人瞭解公司治理實施成效，促進市場健全發展。

內部重大資訊處理作業程序（防範內線交易之管理）

本公司處理內部重大資訊專責單位為法令遵循暨法務室，負責受理有關內部重大資訊處理作業及與本作業程序有關之諮詢、審議及提供建議。為建立良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，訂定內部重大資訊處理作業程式，並揭露內部人禁止內線交易之內部規範。本公司已於 2025 年 11 月 12 日對董事進行宣導（包含：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），亦向同仁辦理 3 小時之防範短線/內線交易及內部人股權申報教育訓練，並設計課後測驗制度，通過測驗方完成課程訓練。

供應商管理

本公司除致力於落實環境、社會、治理 (ESG) 等各項議題的理念，更希望能透過自身影響力帶動供應商一同響應。

本公司誠信經營守則及永續發展實務守則，均對供應商誠信經營及永續發展落實訂定具體規範。對於供應商之管理，本公司網站公告有「供應商管理政策」，明確將企業道德與誠信、風險管理、勞工與人權、社會公益與環境保護等議題納入外，並要求供應商於簽訂契約時，須簽署本公司之「供應商管理政策」承諾書。每年填寫「供應商企業社會責任自評表」進行自我檢視，並於商業契約中載明相關誠信行為條款，任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方得隨時無條件終止或解除契約。另於每年年末對供應商進行評估，未通過評估者，將列入待改善廠商，並追蹤改善。

本公司定期對合作供應商進行綜合評估，由單位承辦人填寫「供應商評估表」，篩選出待改善廠商，進行後續追蹤檢討及改善。於 2025 年 12 月 15 日以線上方式召開「供應商管理政策宣導」，向供應商進行輔導與教育訓練，內容涵蓋企業道德與誠信、風險管理(含資訊安全與隱私保密措施等)、勞工與人權、社會公益與環境保護、契約條款及資訊揭露，並宣導本公司政策及理念，落實供應商管理。希望藉由上開具體措施落實供應商管理，攜手與合作供應商為環境保護及社會永續的理念共盡一份心力，朝企業永續、環境永續的目標邁進。

供應商管理政策

一、企業道德與誠信

供應商應秉持道德與誠信精神經營事業，承諾並遵守包括但不限於廉潔經營、公平交易、公開資訊及避免不正當收益與不實廣告，並遵守智慧財產權等相關規範。

供應商所屬員工應迴避且不得從事工作中利益衝突相關之不正當及不法行為，包含但不限於賄賂、造假等各種違反商業誠信行為。

二、風險管理

供應商應有風險控管機制，規範包括但不限於營業秘密、資訊安全、保密措施、產品製造與運輸安全及危機管理等事項。

三、勞工與人權

供應商應維護所屬員工之基本人權與權益，包括但不限於禁用童工。

供應商承諾提供人道待遇之工作場所，並禁止任何強迫勞動之行為。

供應商承諾對所屬員工一視同仁，不因種族、階級、身分、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、身心障礙及其他任何個人情況等予以歧視。

供應商確保尊重所屬員工享有自由結社與談判的權利。

供應商承諾勞工工時與薪酬政策應符合當地相關法令。

供應商應提供所屬員工健康與安全之工作環境，並承諾遵守當地勞工安全衛生相關法規，致力於促進職場健康，並盡力預防職業災害發生。

供應商應重視個人隱私保護。

四、社會公益與環境保護

供應商承諾在能力範圍內，適當參與公益活動，以促進社會和諧與進步。

供應商承諾遵守國內相關環境法規、國際相關準則，並承諾所供應之產品皆符合國際及當地環保法令規定，不含禁用或限用物質，以維護環境永續。

供應商承諾於營運上應避免水資源、空氣與土地。在成本效益及技術可行下，應盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳的污染防治相關措施。

五、持續落實

供應商瞭解並同意，現在及未來將持續落實上述各項要求，並透過適當措施協助下游供應商共同遵守本承諾書，以共同實踐企業社會責任。

六、適用範圍

本承諾書適用於供應商與群益期貨間之供應關係，並為合作契約之一部分；如有違反本承諾書任一事項，供應商願立即改善，如無法改善或情節重大時，群益期貨得解除或終止合作契約，並得請求損害賠償。

供應商管理政策宣導

本公司於 2025 年 12 月 15 日，向供應商進行年度教育訓練。



資通安全管理

資通安全風險管理架構

本公司將資通安全視為公司治理與永續經營之核心議題，納入企業風險管理（ERM）架構，建立由董事會監督之資安治理體系。

一、治理架構與組織運作：本公司設置「資訊安全管理審查委員會」，負責資安策略規劃、風險管理及執行監督，治理架構如下：

- 召集人：總經理
- 執行秘書：資安長（CISO）
- 成員：資訊、稽核部門相關業務主管
- 專責單位：資訊安全專責單位（3人）

資訊安全專責單位負責政策執行、技術導入、風險控管及制度稽核；2025年度資訊安全管理審查委員會共召開1次會議，資訊安全諮詢小組召開20次會議，定期檢討資安風險與改善進度。

二、董事會監督機制：每年至少向董事會報告1次資安執行情形及重大風險狀況；除各項資安工作外，亦辦理核心營運系統及作業委外風險評估，以強化營運持續與作業韌性，年度執行成果於資訊安全管理審查委員檢討改善，並於董事會報告後，依規定出具聲明書。

於2026年3月4日向董事會專案報告

- 2025 年度資訊安全整體執行情形
- 核心營運系統風險評估結果
- 委外作業資安評估報告
- 重大風險改善進度

資通安全政策與風險管理機制

一、資通安全政策：本公司訂定「資訊安全政策聲明」，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性（CIA），政策適用於公司所有營運單位及資訊系統，每年定期檢討修訂，核心原則如下：

- 法規遵循與客戶資料保護
- 風險識別與持續改善
- 全員資安責任
- 營運持續與韌性強化

二、風險識別與管理流程：本公司依循 ISO 27001 管理架構，採 PDCA 循環持續改善，執行年度資安風險評估，並透過內部稽核及委託外部 BSI 標準之第三方稽核審查，持續強化整體資訊安全管理有效性。

2025年度主要風險管理措施與成果

項目	執行情形
弱點掃描	每年2次
滲透測試	每年至少1次
修補完成率	100% (114年底前完成或採以補償性措施)
使用者權限覆核	每年2次
異地備援演練	每年2次
社交工程演練	2次
關鍵系統監控覆蓋率	100%

三、聯防與情資合作：為強化情資交換與事件應變能力，本公司加入：

- 金融資安資訊分享與分析中心(F-ISAC)
- 國家資通安全研究院台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TW-CERT)
- 「證券暨期貨市場電腦緊急應變支援小組」(Security and Future Computer Emergency Response Team · SF-CERT)

2025 年度參與資安情資分享與應變演練共 2 次。

具體資訊安全管理方案

為達成資安政策目標，公司建構多層防禦機制，每年同時持續辦理內部稽核及外部第三方查核。

- 網路層防護 (DDoS 防禦、防火牆分區管理)
- 端點層防護 (EDR 部署、設備管控)
- 身分驗證管理 (多因子認證 MFA)
- 資料保護機制 (備份、加密、權限控管)
- 供應鏈資安評估 (委外作業年度評估一次)

投入資通安全管理之資源

一、人力資源：專職資安人員 3 人，占資訊部門 10%人力，2025 年度外部技術支援 2 項專案。

二、預算投入：核心營運設備及系統支出，近三年投入呈現穩定成長趨勢。

2023 年度	2024 年度	2025 年度
1.6 億	2.09 億	2.33 億

三、教育訓練：全體員工每季辦理資安宣導，2025 年度完成 4 堂線上課程，共 1,444 人次(小時)，資安專責人員完成 15 小時/年專業訓練。

四、資安保險：自 2024 年起持續投保資安險，2025 年度保額為 100 萬美元，涵蓋資料保護、資訊系統錯誤責任及網路犯罪風險。

第三方驗證與認證

本公司已取得：

- ISO 27001 資訊安全管理系統認證

有效期間：2024 年 2 月 18 日至 2027 年 2 月 17 日

- ISO 22301 營運持續管理認證

有效期間：2023 年 11 月 26 日至 2026 年 11 月 25 日

上述認證之證書皆涵蓋至 2026 年，每年接受第三方複審查核，2025 年度查核結果無重大缺失。



個資安全保護

本公司訂有「個人資料保護政策」，建立個人資料保護及管理體系，明確規範個人資料管理架構、保護目標及各單位權責，適用於本公司個人資料（至少包含客戶個人資料）保護及管理相關活動。由法令遵循暨法務室負責協調個人資料保護法令遵循事項、提供各單位執行個資保護工作所需支援，並監督政策執行情形；各部室則依業務需求建立個人資料檔案管理機制，訂定保存年限、設定資料存取權限，並定期檢視其適當性，以確保個人資料之安全管理。

在客戶個資保護方面，本公司重視客戶隱私權益，讓客戶安心使用群益金融網提供之各項服務，僅於客戶同意及符合法令規範之範圍內蒐集、處理及利用個人資料。除事先取得客戶同意或依法令規定辦理外，不會將個人資料提供予第三人或移作其他目的使用。相關隱私權政策涵蓋個人資料安全維護、Cookies 應用及個人資料自我保護措施等內容，並配合科技發展、營運環境及法令變動定期檢視與更新，以持續保障客戶隱私權益。客戶如對本公司個人資料保護措施、隱私權政策或相關執行情形有任何疑問，均可透過客服中心與本公司聯繫，本公司將依相關規定妥善處理及回應。

此外，本公司持續強化員工個人資料保護意識，於 2025 年度辦理個人資料保護法教育訓練，共 337 人次參與，訓練時數合計 1,011 小時，以提升同仁個資保護及法令遵循觀念，降低個人資料外洩風險，落實個人資料保護管理。

指標項目	年度情形
資訊外洩事件數量	0
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

產品與服務

本公司以「成為最感動顧客的金融服務公司」為願景，提供多元化的期貨商品及服務、強化客戶對期貨商品的認知。在產品設計及服務品質上，力求創新，為客戶創造最大的附加價值，是公司同仁對業務的基本態度。

全方位客戶服務

為全面滿足客戶交易需求，群益期貨提供全方位專業服務，創造高附加價值，深受市場與客戶肯定。無論在市佔率或獲利表現，皆穩居業界領先地位，展現強勁的市場競爭力。



**成為最感動顧客
的金融服務公司**
Do all the best for customers

群益期貨團隊具有全球期貨市場的專業服務能力，並致力於引導客戶參與全球市場交易，尤其在交易所會員及 DMA 的雙重優勢下，海外期貨業績持續成長，成為臺灣投資人心目中，全球期貨交易的領導品牌。

在專業服務方面，群益期貨協助各類型的客戶掌握獲利契機。透過舉辦投資講座及訓練課程，協助客戶掌握全球市場的趨勢及獲利的機會，並推廣及教育客戶正確的交易觀念、最新的投資方法，藉此匯集所有的市場贏家於群益期貨，而群益期貨客戶也每每在市場上創造獲利的佳績。

國內外專業法人服務

以服務國內外金融投資機構如政府基金、壽險、投信、銀行、避險基金、高頻自營商、及投資銀行...等客戶為主軸，提供全球主要市場股票現貨及相關衍生性商品（期貨、選擇權與槓桿 CFD）交易服務，除了 24 小時人工接單服務外，亦提供高效能電子交易平台、FIX 和 API 等 DMA 串接、及報表客製化服務，以專業、效率、及彈性成為國內外機構法人最信賴的長期合作夥伴。

除了藉由資訊系統電子下單，群益期貨領先業界建立法人跨時區 24 小時服務團隊，提供專業投資機構法人的全方位服務。客戶可經由電話及 Bloomberg 進行人工委託，由具豐富交易經驗的人員正確精準地為客戶執行交易指令。此外，群益期貨提供盤中即時資訊、散戶及法人動向、國內政策專業分析、每日盤前盤後日報及客製化研究報告，以協助客戶更深入瞭解臺灣市場。

直銷團隊

群益期貨直銷業務團隊是一群熱情專業，並具全球宏觀投資視野的年輕團隊。每年透過舉辦全球投資趨勢論壇、贏家分享講座、事件型直播互動等活動，教育客戶正確的投資觀念與提供最佳投資機會；並提供客戶領先同業的交易平台及全球財經資訊 APP-行動贏家，除了大幅提高交易效率外並協助客戶掌握 24 小時零時差全球資訊與提供群益獨家觀點，在瞬息萬變的期貨競爭市場中，穩佔獲利的先機！

直銷業務團隊因應市場環境變化，創新網路行銷與通路經營合作，利用關鍵字搜尋、YT 線上直播、LINE 社群經營等各式創新模式，打造個人業務專業與特色，並多元化經營業務通路，使得業務能不斷發展與成長，為業界人均生產率最高之業務團隊！

通路業務團隊

群益期貨通路事業部業務團隊專注於拓展全台 IB 合作夥伴關係，與群益金鼎證券、聯邦證券、土地銀行、華亞證券等多家金融機構建立長期合作，打造遍布全台的強大通路網絡。致力於辦理主管機關核准的業務，並透過數位化業務通路與集中化業務中心，為集團內外期貨交易輔助人提供全方位支援。

提供系統化的專業培訓與教育訓練，針對輔助人制定行銷計劃，並提供完整的業務行銷素材，幫助其開發期權業務、招攬新客戶，持續擴展業務規模。

秉持以客戶體驗為核心理念，提供專業交易策略、量身定制的服務方案及專屬交易資訊社群，協助客戶掌握市場趨勢與投資機會，創造卓越口碑，並不斷擴展市場版圖。結合高附加價值政策、精準營銷策略與先進資訊平台，讓 IB 據點成為最具競爭力的業務動能，推動企業穩健成長，實現雙贏。

槓桿交易業務

群益期貨於 2016 年獲金管會許可兼營槓桿交易者，同年 12 月正式開業，成為臺灣首家合法外幣保證金槓桿交易者。包含債券、利率、股權、信用衍生性金融商品，以及資產交換、結構型商品及外匯保證金與差價契約(CFD)等 7 大業務，亦為臺灣首家經主管機關核准之外匯保證金及白銀、指數與個股 CFD 的交易商。

外匯保證金市場具備槓桿操作、24 小時交易、成本低廉與資金門檻低等優勢。公司率先開展外匯保證金業務，為臺灣期貨業寫下重要里程碑。其後持續推出差價合約 (CFD) 新商品，涵蓋黃金、原油、白銀等商品類標的，以及指數與個股等股權類商品，為投資人提供更豐富多元的交易選擇。

群益期貨多年來致力於 Fintech 發展、創新業務、財務工程、活力、專業之企業文化，提供專業投資機構及一般投資人絕佳的交易平台與投資建議。「群益奈米交易王」全功能下單平台提供「長效單」、「OCO」、「停損單」、「移動停損」、「圖表下單」、「超光速下單」等多樣化功能，以及大數據智能交易「EA (Expert Advisor)」客製化功能，尤其 2021 年推出「順勢通道機器人交易系統」，並在 2022 年 6 月榮獲經濟部智慧財產局新型專利形式審查核准，讓投資人交易無往不利！

期貨經理業務

本公司經理事業部專注於期貨商品之資產管理與全權委託業務，結合指數型商品與風險控管模型，開創出有別於傳統基金與 ETF 的創新投資策略。我們成功將避險邏輯系統化，推出臺灣市場首見、以「動態避險」為核心的指數型策略，透過期貨商品為主體架構，致力追求優於加權報酬指數的夏普比率表現。

秉持「風險控管為資產管理核心價值」的理念，經理事業部以客戶利益為出發點，持續優化制度與服務品質，致力打造兼具專業與溫度的資產管理體系，實踐「穩健、長期」的投資信念，為群眾創造更多、更高、更具價值的長期收益。

顧問諮詢與研究平台服務

I-VIEW 數位平台

「I-View 我的觀點 你的財富」，群益期貨顧問秉持以「群眾利益」為優先的集團精神，為客戶的投資利益打拼，我們不僅幫助客戶在投資領域的學習增長；更本著精益求精的金融創新服務理念，研發具實用性及高可靠度的交易指標。

群益期貨顧問運用金融創新與資訊技術的整合，以計量化交易，在多元的程式策略中，投資人可選擇短中長期不同趨勢來進行策略交易；率先推出 KD520 指標，領先市場提供投資人在國內外標的取得趨勢；群益的 I-View 專區，提供多元化的方式供客戶簽約及訂閱，可提供自動續約功能，與「群益行動贏家」APP 直接連結整合，用戶在「群益行動贏家」訂閱，即可以「群益行動贏家」的手機 APP 連結，即時接收行情分析與下單資訊，以便利投資人即時下單交易。



AI 智慧顧問

本公司從「數位化服務」邁向「智慧決策輔助」，顧問服務不應只靠經驗或直覺，而是要有系統化、透明且即時的 AI 支持，讓每位顧問都像擁有專屬的策略智囊團，讓每位客戶都能掌握屬於自己的決策節奏。

一、CNN 多時框架影像預測模型：運用圖像識別與深度學習技術，預測當日盤勢，支援盤中動態判斷。

二、RNN 隔日紅 K 判斷模型：應用時間序列模型，預測次日短線方向，協助顧問資金配置與建議形成。

這些模組不僅整合於 LINE、顧問平台與訂閱服務，更透過 API 連結儀表板，提供可視化與即時化的輔助決策系統。AI 模組亦降低顧問養成門檻，促進知識標準化與策略共用，強化團隊韌性與傳承力。為保障客戶資安與模型穩定性，系統採私有雲部署並符合 ISO27001 標準，兼顧創新、便利與資安，奠定智能顧問服務的新標竿。



公平待客與友善服務

本公司積極落實公平待客核心理念，訂有「公平待客準則」，內容涵蓋有公平誠信訂約、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、複雜性高風險商品銷售、佣金與業績衡平、申訴保障及業務人員專業性等各項原則。並設置公平待客委員會，負責公平待客原則之規劃及推行，以確保公平待客原則之落實。

在發展業務同時亦重視客戶的權益，並遵循「金融消費者保護法」規定，透過嚴謹合規的瞭解客戶 (KYC) 程序，考量客戶之年齡、知識、經驗及資產狀況評估客戶的投資理財需求，以保障客戶金融消費權益，並以資訊系統檢視客戶損益情形，進行風險控管。落實保護客戶個人資料，提升公司資訊安全作業流程，強化內部營運資訊安全性。

本公司完成每月一次對全公司進行公平待客原則之宣導，辦理善意關懷客戶訪談作業，執行範圍及數量均優於內控標準，並自主納入槓桿交易業務；另依會議決議優先關懷期貨經紀業務具代理人、虧損金額較大或具高風險特徵之客戶，自 2025 年 5 月起，於「善意關懷客戶訪談作業表」及「高齡客戶異常事項報告」中納入識詐防詐提問，並於每季訪談至少 20 名客戶執行「善意關懷客戶訪談作業」，另於官方網站新增反詐騙專區。

高齡者、身心障礙族群及新住民之服務及保護

宣導「期貨公會會員金融友善服務準則」及具體實務做法，對於高齡客戶族群提供大字版本契約文件及老花眼鏡以利閱覽開戶文件，並設置關於交易經驗及財力之開戶條件，並考量 KYC 及 KYP 結果，採關懷提問因應措施，提醒注意交易風險，妥適評估擬推介商品或服務之適合性及推介理由，以確認所行銷商品或服務確實適合該高齡客戶。提供身心障礙族群必要協助，如無障礙設施、到府開戶及專人協助等。如有疑似心理障礙者欲辦理開戶，第一線業務同仁發現異常時，將引導由資深開戶人員協助，主管亦協助進行適當說明並妥善處理。

全站無障礙網頁設計，打造全人友善的數位入口



群益期貨官方網站服務 (<https://www.capitalfutures.com.tw>) 於 2024 年 12 月榮獲由政府認證之「無障礙網頁檢測標章 2.0 A 級」，成為目前國內唯一一家全站皆符合無障礙標準的期貨業者，弱勢友善體驗設計如下：

- **多語系版本支援**

網站提供多國語言版本，使多元族群平等獲取金融服務與投資資訊，落實資訊取得權。

- **彈性字級調整機制**

網站研究報告提供字級大小選項供使用者調整，可依個人閱讀需求選擇適合的顯示方式，有助提升高齡者及視障用戶之閱讀便利性與資訊可讀性。

- **全站鍵盤操作支援**

網站支援鍵盤操作功能，協助使用者進行頁面瀏覽與功能操作，並持續優化網站易用性與無障礙使用體驗。

建言及申訴機制

本公司提供客戶全方位熱忱服務，設有「群益客服中心」，提供服務專線，並將客戶意見及建言記錄下來，做為公司內部相關單位檢討改進之重要依據，客服中心亦扮演客戶與群益的重要溝通橋樑。

為建立誠信、透明之企業文化及促進健全經營，鼓勵舉發不法案件，本公司訂定有「檢舉制度施行準則」。

本公司重視客戶及社會大眾之意見，提供多元且便利之申訴管道，充分聆聽並即時回應需求與建議，維護客戶權益。

客訴處理與檢討

充裕的客訴專線及多元的客訴方式：線上客訴專線、電子郵件方式。簡潔的客訴流程與極高的結案率：通報單 → 28 日內回覆客戶調查結果 → 結案報告。

客訴案件類型化（例如：服務類、系統問題類等）並定期(每年至少一次)提報公平待客委員會、誠信永續委員會及董事會審視。

- 2025 年度客訴案件計 43 件，結案率 100%。
- 2025 年度金融監督管理委員會對本公司執行裁處，所涉及員工數為 0 人。
- 截至 2025 年底因客戶申訴所致尚未結案之民事訴訟總計 1 件。

事件	主訴訟當事人	係爭事實	目前處理情形	訴訟開始日期	訴訟金額 (單位：元)
民事	原告： 賴○和 被告： 群益期貨	原告賴○和因積欠營業事業所得稅，而遭法務部行政執行署強制執行，被告依據 2014 年 12 月 26 日法務部行政執行署臺北分署之執行命令，於 2014 年 12 月 31 日以支票移轉新臺幣 26 萬餘元至財政部臺北國稅局，故起訴主張被告侵害其財產權。	原告 一審敗訴	2024 年 11 月 22 日	新臺幣 12 萬元整，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息。

員工關懷

本公司秉持著員工是公司最重要資產的精神，以公平良善的人力資源政策、優化福利制度，妥善照顧員工，並多管道延攬優秀人力加入，讓群益員工在工作中創造價值，在生活與工作間取得平衡。

員工結構

本公司規章制度之制定，皆依據並遵守勞動等相關法規，落實保障全體員工合法之權益。薪資給付政策不低於法定最低基本工資，且不因性別、性傾向、年齡、種族、宗教而有差別待遇。新進人員連結市場行情參考學歷、經歷，並依職位職責敘薪，不因性別而有不同的起敘薪資方式。本公司於員工任免、調遷、調薪等人事作業係遵循「就業服務法」第五條之規定，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、身心障礙為由而予以歧視。

截至 2025 年底，本公司全體員工總數為 338 人，女性占 45.56%、男性占 54.44%，相關人力資源結構如下：

分類	項目	2025 年			2024 年		
		男	女	總計	男	女	總計
				(占比)			(占比)
年齡結構	20-29 歲	52	40	92 27.2%	39	41	80 24.62%
	30-50 歲(未含)	105	92	197 58.3%	105	89	194 59.69%
	50 歲以上	27	22	49 14.5%	28	23	51 15.69%
	總數	184	154	338	172	153	325
學歷結構	高中 (職) 以下	11	10	21 6.2%	10	13	23 7.08%
	大專 (含大學、專科、技術學院)	122	125	247 73.1%	112	125	237 72.92%
	碩士	48	19	67 19.8%	47	15	62 19.08%
	博士	3	0	3 0.9%	3	0	3 0.92%
	總數	184	154	338	172	153	325
職務別	管理職	41	28	69 20.4%	39	23	62 19.08%
	非管理職	143	126	269 79.6%	133	130	263 80.92%
	總數	184	154	338	172	153	325

分類	項目	2025 年			2024 年		
		男	女	總計	男	女	總計
				(占比)			(占比)
合約型態	正職	174	149	323 95.56%	167	141	308 94.77%
	非正職	10	5	15 4.44%	5	12	17 5.23%
	總數	184	154	338	172	153	325
地區別	台北	162	134	296 87.6%	151	132	283 87.1%
	台中	22	20	42 12.4%	21	21	42 12.9%
	總數	184	154	338	172	153	325
其他	身心障礙	1	2	3 0.9%	1	2	3
	少數族群	0	0	0 0%	0	0	0
	外國籍	0	2	2 0.6%	0	1	1
	總數	1	4	5 1.5%	1	3	4 1.2%

註 1：少數族群係指原住民

註 2：以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日同仁數；報導期間員工總數無重大變化。

註 3：2025 年非員工之工作者共計 3 位(資訊派遣/駐點人員)。

全體同仁就年齡結構區分

員工就年齡結構	人數
29 歲 (含) 以下 (未達 30 歲) 總人數	77
30 歲 (含) -39 歲 (含) 員工總人數	105
40 歲 (含) -49 歲 (含) 員工總人數	100
50 歲 (含) 以上員工總人數	56
女性員工總人數	154
男性員工總人數	184

員工新進及離職情形分析

有關本公司員工新進率方面，男性由 22.09% 下降至 20.11%，女性由 18.30% 下降至 14.29%，新進人數較前一年度減少。離職率方面，男性由 18.60% 下降至 12.50%，女性由 13.73% 下降至 12.99%，整體離職情形較前一年度改善。

2025 年度員工總數由 325 人增加至 338 人，顯示雖新進率較前一年度下降，惟離職率同步下降，使整體人力規模仍呈成長趨勢。

未來將持續透過薪酬福利優化、人才發展及職涯培育等措施，強化人才吸引與留任，維持組織穩定發展。

新進同仁就年齡結構區分

性別	年齡	2025		2024	
		人數	比率	人數	比率
男性	29 歲 (含) 以下 (未達 30 歲)	33	42.86%	21	12.21%
	30 歲 (含) -39 歲 (含)	2	1.90%	11	6.40%
	40 歲 (含) -49 歲 (含)	2	2.00%	5	2.91%
	50 歲 (含) 以上	0	0.00%	1	0.58%
	小計	37	20.11%	38	22.09%
女性	29 歲 (含) 以下 (未達 30 歲)	20	25.97%	20	13.07%
	30 歲 (含) -39 歲 (含)	1	0.95%	6	3.92%
	40 歲 (含) -49 歲 (含)	1	1.00%	1	0.65%
	50 歲 (含) 以上	0	0.00%	1	0.65%
	小計	22	14.29%	28	18.30%

離職同仁就年齡結構區分

性別	年齡	2025		2024	
		人數	比率	人數	比率
男性	29 歲 (含) 以下 (未達 30 歲)	18	23.38%	16	9.30%
	30 歲 (含) -39 歲 (含)	3	2.86%	10	5.81%
	40 歲 (含) -49 歲 (含)	0	0.00%	5	2.91%
	50 歲 (含) 以上	2	3.57%	1	0.58%
	小計	23	12.50%	32	18.60%
女性	29 歲 (含) 以下 (未達 30 歲)	16	20.78%	13	8.50%
	30 歲 (含) -39 歲 (含)	2	1.90%	4	2.61%
	40 歲 (含) -49 歲 (含)	0	0.00%	2	1.31%
	50 歲 (含) 以上	2	3.57%	2	1.31%
	小計	20	12.99%	21	13.73%

註 1：以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日為基準。

註 2：各類別比率為以各類別的員工人數作為分母，如：男性未達 30 歲新進率/離職率的分母為未達 30 歲員工人數。

註 3：小計之比例為以男/女性員工總人數作為分母計算。

職場多元化暨性別平等

政策承諾

本公司重視職場多元化及性別平等，致力營造公平、尊重及包容之工作環境，並遵循相關勞動法令及人權原則，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、身心障礙、婚姻狀況或其他身分特徵而有任何差別待遇，保障員工享有平等之工作機會與發展權益。相關人力資源結構及性別、年齡分布情形，請參閱本報告書第 45-46 頁所揭露之「員工結構」。

落實職場多元化與性別平等，建構友善婚育及家庭照顧職場環境

本公司於人才招聘、任用、調遷、調薪、考核及升遷等人力資源管理作業中，秉持公平對待原則，相關規章制度皆依據並遵守勞動法令及相關規範訂定，致力保障全體員工合法權益。於任用、薪酬及發展機會等各項人事管理措施中，不因性別、性傾向、年齡、種族、宗教或其他身分特徵而有差別待遇。新進人員依市場行情、學歷、經歷及職務內容核定薪資，不因性別而有不同之起敘薪資標準。本公司於員工任免、調遷及調薪等人事作業，均遵循《就業服務法》第五條規定，不得以種族、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、血型或以往工會會員身分等因素為由予以歧視。

本公司主要營運據點位於臺灣地區，優先聘僱當地人才，以支持在地就業發展；高階管理階層亦均由本國籍人士擔任。

此外，本公司建立一致且透明之績效考核制度，每年度定期對全體同仁辦理績效評核，不因身分差異而有不同標準，並依考核結果提供獎勵、培訓及職涯發展機會，以落實平等就業及人才發展理念。

性別平等與友善職場

本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」及「性騷擾防治申訴及調查處理要點」，建立預防宣導、申訴受理、調查處理及懲戒機制，致力營造安全、尊重及友善之工作環境。

婚育及家庭照顧措施

本公司提供員工良好的婚育制度、補助與照護計畫，包含女性生理假、產檢假、男性陪產假、家庭照顧假、員工育嬰留職停薪申請等項目，並協助員工於育嬰留職停薪期限屆滿時復職，幫助同仁兼顧工作與家庭，進而留任優秀人才。

- 一、提供「人工受孕關懷假」，不僅為女性員工提供每年最多兩天的有薪假期，確保療程後得到充分的休息和照顧，也展現對女性員工孕期身心健康的高度關懷。
- 二、針對準媽媽們特別準備「媽媽關懷包」，內含實用禮品，不僅為新生兒送上祝福，也協助員工更便利地照顧嬰兒，另貼心提供孕婦安全識別標誌，以保障懷孕員工的職場安全，充分體現對員工的重視與照護。2025 年度共發放予 3 位同仁。
- 三、公司為女性員工提供專屬哺乳室，提供舒適和隱私的空間，讓同仁能夠在工作中兼備照護家庭需求，展現公司對員工福利與家庭平衡的關懷。

- 四、懷孕期間如單位內有較為適宜且符合其能力之工作，得向公司提出申請改調。
- 五、員工為撫育未滿三歲子女，得申請調整班別，或每天減少工作時間一小時，惟減少之工作時間，不得請求薪資。
- 六、針對家庭照顧假的給假天數由現行的每年「七日」增加至「十四日」，讓員工有更多的時間關心、陪伴家中的長輩及子女。
- 七、流產假：員工懷孕三個月以上流產者，給予產假四星期；懷孕二個月以上未滿三個月流產者，給予產假一星期；懷孕未滿二個月流產者，給予產假五日，以上因流產之產假期間薪資照給。
- 八、員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
- 九、員工因育嬰留停申請復職時，單位不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之對待。

育嬰留職停薪概況

類別	享有育嬰留職停薪的 員工總人數	申請人數* (A)	復職人數** (B)	復職率 (B)/(A)
女	8	1	1	100%
男	9	0	0	0%
總計	17	1	1	100%

註：資料僅計入育嬰留停之申請、復職及留存人數，不包含產假資料。

* 實際使用育嬰留職停薪的員工數

** 休完育嬰留職停薪後，在報導期間復職的員工數

薪酬與福利制度

薪酬制度

本公司訂有完善之薪酬制度，並由薪資報酬委員會定期檢視其公平性及合理性。高階經理人之薪資及獎酬，綜合考量個人學經歷、職位與職責、同業市場行情、公司經營績效及未來經營風險等因素，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核定。

為激勵員工及高階管理階層發揮績效，本公司依據公司整體營運成果、部門績效、個人績效考核結果及獎懲紀錄等因素辦理獎酬發放，促進員工與公司共享經營成果。

本公司薪酬採職能核薪制度，以其學經歷、專業能力、工作內容及職務責任等標準核定薪資。每年並綜合考量公司營運績效、物價指數、同業薪資水準及員工個人績效等因素，作為年度調薪及績效獎金發放之參考依據。新進人員之敘薪依市場行情、學經歷及職務需求核定，不因性別、年齡、種族、宗教等因素而有差別待遇，且薪資給付政策不低於法定最低工資標準。

本公司訂有「員工退休辦法」，並經薪資報酬委員會審議及董事會核定。

全職員工福利費用

單位：新臺幣千元

項目	2025 年	2024 年
員工福利費用		
薪資費用	650,603	576,283
勞健保費用	37,971	33,356
退休金費用	16,979	15,692
董事酬金	39,614	33,581
其他員工福利費用	14,425	13,108
員工福利費用合計	759,592	672,020
調節項目：董事酬金	39,614	33,581
調節後之員工福利費用合計	719,978	638,439
員工人數 單位：人		
財報附註資訊之員工人數(平均數)	339	325
調節項目未兼任員工之董事人數	6	6
調節後之員工人數	333	319
平均員工福利費用及平均員工薪資費用		
當年度平均員工福利費用	2,162	2,001
平均員工福利費用調整變動情形(%)	8.05%	15.87%
當年度平均員工薪資費用	1,954	1,807
平均員工薪資費用調整變動情形(%)	8.14%	15.61%

註：員工人數計算基礎應與員工福利費用及員工薪資費用一致，並應採平均員工人數計算

重大風險承擔者可變薪酬占總薪酬百分比：本公司可變薪酬占總薪酬百分比為 31.37%。

本公司員工薪酬最高個人之年度總薪酬與其他人員（不含該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率為 12.43 ~ 29.35（註 1）；本公司員工薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比與其他人員（不含該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率，兩年度並無差異（註 2）。

註：1.本公司員工薪酬最高個人之年度總薪酬於股東會年報上之酬金級距（新臺幣 1,500 萬 ~3,000 萬元）/非擔任主管職務全時員工之薪資中位數。

2.本公司員工薪酬最高個人之年度總薪酬於股東會年報上之酬金級距兩年度並無差異（新臺幣 1,500 萬~3,000 萬元）。

可變薪酬中適用惡意或追回條款之百分比：無法量化為百分比

本公司針對重大風險承擔者之可變薪酬，已於公司內部獎金準則中納入相關懲罰機制。依各項獎金計算基礎彙總後，按違規指標次數扣減一定比例（例：依違規指標次數扣減 10%）計算發放。

違規指標係指違反相關法令、自律規範或作業規定，稽核缺失，客戶紛爭及未確實執行認識客戶作業(KYC)等項目。

該機制係透過績效評估及獎金計算過程予以反映，非以特定對象或固定比例適用，爰難以單一百分比衡量適用懲罰或薪酬索回條款之比例，故採質化方式說明。

非擔任主管職務之全時員工薪資

單位：新臺幣千元

項 目	2025 年	2024 年
人 數	260	252
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	442,160	397,341
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,701	1,577
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,256	1,207

非主管職全時員工薪資平均數與前一年度之差異（%）：7.86%

非主管職全時員工薪資中位數與前一年度之差異（%）：4.06%

非主管級員工性別薪資比例表

單位	基層員工月平均工資與基本工資比例		
	男	女	每月基本工資
臺北總公司	1.859	1.464	1
臺中分公司	1.142	1.205	1

註：比例公式=（男、女性月本薪平均數/政府公告最低薪資）

註：2025年每月基本工資為28,590元，於表中比例以"1"表示。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

員工類別	性別	項目	臺北總公司	臺中分公司
主管	男	平均薪資(元)	101,178	81,667
		薪酬比例	1.32	1.90
	女	平均薪資(元)	76,391	43,000
		薪酬比例	1	1
非主管	男	平均薪資(元)	49,209	30,604
		薪酬比例	1.22	0.95
	女	平均薪資(元)	40,464	32,344
		薪酬比例	1	1

註：比例公式= (男、女性月本薪平均數/女性月本薪平均數)，女性薪資以1表示

完善獎勵機制

本公司為定期考核及檢討全體員工績效，以利員工未來職涯規劃，訂有「員工考績準則」。員工之年度考核評分標準，悉依育才、留才之要求及核心職能，訂定各職位評核項目與各項目之比重。每半年定期對全體在職同仁，不分性別與員工類別（試用期之同仁除外）進行考核，係藉由此檢討機制以拔擢、獎勵優秀員工及輔導及加強訓練表現不佳員工，以利各員工之職涯發展，與本公司經營使命契合共榮。

本公司對高階經理及其部門明定公平且合理之績效管理制度，定期考核高階經理人個人績效作為其晉升、調薪及獎金發放之依據，並與高階經理人職涯發展作有效連結，進而提升部門、公司營運績效，使高階經理人職涯成長與公司整體發展達到雙贏共享。

本公司深信，將 ESG 績效融入員工考核與薪酬機制，是推動組織永續轉型的有效策略。為此，本公司已建立全面的 ESG 績效與薪酬連結系統，其中包括將永續金融基礎能力證照納入公司整體 KPI 指標，進一步提升員工對永續發展目標的認識與實踐，並積極引導各層級員工共同朝向永續發展目標邁進。

本公司在員工個人考核表加入「誠信永續發展 ESG」指標，占比 5%~10%，具體評估內容包括：善盡注意與忠實義務、落實公平友善服務、恪守誠信經營守則、資安與個資保護意識及永續發展知識。個人永續績效考核結果直接連結考績等第、獎金發放及晉升機會，以有效激勵員工積極推動永續發展措施，並將 ESG 理念融入日常業務運營。

針對公司高階經理人，本公司將永續發展(ESG)績效緊密連結其變動薪酬（年終獎金、績效獎金及酬勞）。經理人績效評估項目包含經營企劃、領導統御、工作績效、品德及工作態度、誠信永續發展 ESG(善盡注意與忠實義務、落實公平友善服務、恪守誠信經營守則、資安與個資保護意識、永續發展知識)。

經理人薪資報酬經薪資報酬委員會審核並經董事會審議，確保高層管理人員的薪酬水平既反映其在財務績效上的貢獻，也體現其推動永續發展的成效，實現經濟績效與永續發展的平衡。

本公司不僅提升員工對永續發展的關注度，更能有效推動 ESG 策略的執行，將永續發展理念真正融入公司的運營體系與企業文化，為實現長期永續目標奠定堅實基礎。

定期接受績效及職業發展檢核之性別/級別員工百分比

年度	2025 年		2024 年	
性別	男	女	男	女
檢核員工人數	161	141	152	136
公司總人數	184	154	172	153
比率	87.50%	91.56%	88.37%	88.89%
員工類別	主管職	非主管職	主管職	非主管職
檢核員工人數	54	248	49	239
公司總人數	54	284	49	276
比率	100%	87.32%	100%	86.59%

福利制度

- 休假福利

提供員工特別休假、婚假、喪假、公假、公傷病假、陪产假、产假、事假、病假、生理假、家庭照顧假、天然災害假、防疫假、產檢假等法令規定假別。

- 保險福利

本公司依勞工保險條例及全民健康保險法為員工投保勞工保險及全民健康保險外，亦提供員工公費團體保險，另有員工各類優惠費率之自費團體保險，如：壽險、意外險、醫療險、癌症險等，並公費提供海外出差及派駐人員旅遊平安險。

- 退休制度

本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，訂定「員工退休辦法」並據以辦理員工退休及退休金給付等相關事宜。凡屬本公司正式員工（含委任人員），其退休悉依本公司員工退休辦法辦理。資深員工如服務滿十年以上且年齡滿五十五歲，或服務滿二十年以上者，皆可依優於勞動基準法之規定提前申請退休。本公司依勞動基準法退休制度，每月依員工每月薪資總額 2%~15%範圍內，提撥退休準備金，存入臺灣銀行之勞工退休準備金專戶；或依勞工退休金條例制度，每月由公司按照員工投保薪資的 6%提繳員工退休金至勞保局之勞工個人退休金專戶。

本公司遵守勞動基準法第 56 條第 2 項規定，於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就勞動基準法第 53 條或 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依勞動基準法第 55 條計算之退休金數額者，於次年度 3 月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。



- 員工持股

本公司訂有「員工認股及分紅入股準則」，規範公司辦理現金增資時應保留員工認購之股份，建立對員工及股東等利害關係人公平合理且互利共榮之員工持股政策。

- 員工關係促進福利

本公司提供所有同仁年度旅遊補助金且不分其職位、職等，以回饋同仁。
為凝聚同仁對公司的向心力，提供生日禮金、慶生會、春酒餐敘等一系列員工福利，並期望增添不同元素，提供更優質的福利予員工。



- 本公司開放申請各式多元社團，鼓勵員工依興趣組織運動、休閒或藝文等社團，藉此促進身心健康與同仁間交流，營造友善職場氛圍。
- 於公司內網架設「卡彼托專區」，提供企業特約商店、員工補助資訊等相關服務及各種多元福利商品供員工團購。
- 為鼓勵全體同仁積極提供意見，強化全體同仁工作權利，改善作業流程、興利革弊，特設立「員工意見箱」。
- 提供員工良好的婚育制度、補助與照護計畫，包含女性生理假、產檢假、男性陪產假、家庭照顧假、員工育嬰留職停薪申請等項目，並協助員工於育嬰留職停薪期限屆滿時復職，幫助同仁兼顧工作與家庭，進而留任優秀人才。

福委會各項福利措施補助內容

福利措施項目	請領人數 (人)	補助金額 (元)
結婚補助	9	27,000
喪葬補助	2	10,000
住院補助	3	25,000
生育補助	3	9,000
旅遊補助	288	1,986,249
生日禮金	296	296,000
聖誕禮金	315	630,000
歲末禮金	315	315,000
補助總金額		3,298,249

勞資協議與員工權益維護措施

本公司重視每位員工之工作權與尊嚴，並致力於保障員工基本人權。為維護員工權益，已訂定明確之工作規則，明載職務內容及工作地點；若因業務需求需進行職務調動或臨時派遣，皆依「勞動基準法」相關規定辦理，並於異動前與員工充分溝通與協調。

本公司嚴守勞動法規，未曾僱用童工，亦未使少年工作者從事危險性工作，並無強迫或強制勞動之情事。未來亦將持續強化風險辨識與管理，主動防範相關人權議題之發生，以確保員工之基本權益。

此外，本公司未聘用保全人員，並無相關勞動爭議紀錄。為深化員工人權意識，相關權益內容已納入新進人員職前訓練，並每年辦理人權教育課程，涵蓋勞工安全、健康權益與職場平權等議題，持續強化尊重人權之企業文化。本公司營運均依法辦理，符合當地政府對人權法令之規範，重視人權平等。

- 本公司無具有重大風險或違反員工結社自由或團體協商權利之情形。
- 2025 年度有關勞資糾紛、人權、歧視等問題之申訴情事：

2025 年度有一件員工申訴案件，已於 12 月 23 日調查完畢，確認案件不涉及職場霸凌。

申訴案件種類	申訴案件總數	已受理件數	已處理案件數	已解決案件數
人權問題	0	0	0	0
勞工實務	1	1	1	0

本公司為期貨業，並無與其職業有關之疾病高發生率及高風險之職務。2025 年本公司無職業傷害件數，員工總工時/職業傷害件數/失能傷害、嚴重率如下：

總工時/職業傷害件數/失能傷害、失能嚴重率及綜合傷害指數

2025 年度	臺北總公司		臺中分公司		總計	
員工工作總時數 (總人數*每日工作時數*年工作天數)	562,680		87,688		650,368	
員工工作總日數 (總人數*年工作天數)	70,335		10,961		81,296	
職業傷害類型	無					
性別	男	女	男	女	男	女
職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR) 註 1	0		0		0	
失能嚴重率 (SR) 註 2	0		0		0	
綜合傷害指數 (FSI) 註 3	0		0		0	

註 1：失能傷害頻率 (FR) = 總職業傷害件數 × 1,000,000 / 總經歷工時 (小時)

註 2：失能嚴重率 (SR) = 總損失工作日數 × 1,000,000 / 總經歷工時 (小時)

註 3：綜合傷害指數 (FSI) = (FR × SR / 1,000) 之平方根

人權相關課程受訓時數百分率表

營運相關人權政策訓練			
員工總人數	受訓總人數	受訓總時數	受訓人數百分率
338	338	169	100%

本公司規章制度之制定皆遵守勞動等相關法令，並要求全體同仁共同遵守，以保障員工合法權益。本公司依法保障員工應有的權益，與員工權益攸關事務，悉透過公司內部網站公告之；有影響員工個人權益相關事項，亦於事前主動通知員工當事人。

如因應公司業務發展（新設或搬遷營業據點）及同仁職涯發展輪調學習之需要進行人力調派，均符合勞動基準法第 10-1 條之規定，同時提供員工 1~2 週時間進行業務交接及適應新環境之工作準備。

本公司終止勞雇關係悉依「勞動基準法」預告期間規定辦理，員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日工作時間，請假期間之工資照給。未依規定期間預告而終止契約者，給付員工預告期間之工資。如有資遣員工時，於員工離職之十日前，將被資遣員工基本資料、資遣事由及是否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構，並將依規定發給員工資遣費。

員工培訓發展計畫

本公司重視人才培育，透過系統性之人才發展機制與多元學習資源，強化員工專業能力與經營管理效能，並與國際趨勢接軌，以支持企業之永續發展。公司規劃全面且多元化之培訓體系，依員工不同職涯階段提供適切之學習管道，朝向數位科技及綠色永續等重點人才發展方向推進，並結合彈性課程設計、彈性學習時程及豐富的专业主題，建構完整且具前瞻性的職能培育架構。

教育訓練與學習發展

為提升同仁專業素質與競爭力，本公司持續辦理多元教育訓練，致力於打造良好職涯發展環境，並建立完善之職涯能力培訓機制，涵蓋新進人員訓練、專業技能培訓及主管培訓計畫等。2025 年度員工教育訓練總費用達新臺幣 3,439 仟元。此外，本公司亦建置數位學習平台，開發多項 e-learning 課程，使員工得以隨時隨地自主學習與成長；並提供專業證照獎勵金及教育訓練補助，鼓勵員工透過多元學習方式持續精進專業能力，實現個人職涯發展與自我成長。

每名員工職級類別/性別受訓時數表

項目	男性/每名員工				女性/每名員工			
	主管級		非主管級		主管級		非主管級	
	內訓	外訓	內訓	外訓	內訓	外訓	內訓	外訓
訓練總時數	1,492.83	743.3	6,849.25	2,413.5	947	563	6,357.41	2,084
總人數	39	39	133	133	23	23	130	130
平均時數	38.28	19.06	51.50	18.15	41.17	24.48	48.90	16.03

註：主管級-科級主管（含）以上

人才培育體系

為確保公司長遠發展，本公司逐步規劃與推動各階層別管理職能訓練，打造穩健且具持續競爭力的金融團隊，本公司目前推動的各項人才培育措施如下：

• 實習生培訓計畫：

透過與國內外大學系所合作，本公司規劃階段式培訓機制（暑期實習→學期間工讀→畢業後擇優轉任正職），由專業講師及部門導師共同指導，協助學員於職涯初期即能掌握市場趨勢、行銷策略與溝通技巧，提前培養進入期貨產業所需之專業能力與競爭力。

本計畫旨在縮短學用落差，提供在校生深入接觸金融實務的機會，透過專業講師授課、同仁專案指導及實務經驗分享等多元課程與實作安排，協助學生有效銜接理論與實務，累積專業力與就業力。表現優異者將有機會轉任為正式員工，落實產學合作成果，實現人才培育與就業銜接之無縫接軌。2025 年度參與人數共計 29 人，展現本公司持續投入人才培育與產學合作之具體成效。

- **千萬超業培訓計畫：**

從零到一打造業務人才的全方位培訓藍圖，透過 100 小時系統化專業課程，結合金融專業知識、業務開發與客戶關係維繫技巧、數位行銷策略及職涯發展規劃，並導入 Mentor 導師制度，使新進同仁即使無相關經驗，也能在實務歷練中快速上手、累積能量、挑戰高薪。

加入即享有前六個月底薪為新臺幣 40,000 元，另搭配多元獎金制度、不定期業務競賽及出國獎勵機制，提供具吸引力且具成長性的職涯發展環境，協助同仁穩定累積業績並持續精進。2025 年度本計畫共聘用 11 位新進業務人才，作為業務培訓制度持續深化與人才布局的重要里程碑。

- **主管培訓營：**

著重在跨部門合作交流與主管職核心技能的養成。計畫透過多元化學習管道與實務操練，讓學員在培訓過程中全面了解公司運作並累積管理經驗。培訓課程內容涵蓋跨部門專案合作、溝通協調、決策分析、團隊領導等多項管理核心能力，並以議題報告、專案提案等方式，強化真實職場中的應變力與領導力。同時透過與不同部門的密切交流，增進對企業營運全貌的理解，培養跨單位整合資源、協調溝通的能力。

1. **高階主管共識營**

群益金融集團於 2025 年 5 月 23 日至 24 日舉辦高階主管共識營，邀請集團高階主管共同參與，並聘請外部專家以中立第三方之角色，引導跨部門溝通與策略研議。透過專業方法協助聚焦核心議題、提升討論效率，同時引入外部觀點，提出具建設性之建議，協助突破既有思維框架並激發創新思考，進一步強化討論品質與決策效益，促進後續策略執行之具體落實。

2. **主管共識營**

本公司於 2025 年 11 月 8 日及 9 日舉辦主管共識營，邀請高階主管、中階主管及具潛力之員工共同參與。活動中特別邀請 AIWORKS 執行長分享全球 AI 應用之最新趨勢與金融業導入實務案例，並由國立臺灣大學林澤教授以「AI 驅動下的組織與人才變革」為題，深入探討 AI 如何重塑企業組織架構與人才培育策略。透過兩位講者的精彩分享與專業觀點，引導與會主管們深入思考 AI 在公司營運中的實際應用方向及長期競爭優勢，並於活動中提出多項具前瞻性的 AI 應用構想，展現團隊積極擁抱科技變革、以行動落實企業願景的決心。



• 數位學習與證照支援

為提升學習的便利性與效率，建置 E-learning 數位學習平台，提供多樣化課程，包括資訊安全、個人資料保護、勞工安全衛生教育、防制洗錢及打擊資恐、法令宣導等。再者，亦為鼓勵員工取得專業證照，本公司提供專業考試獎勵及證照考試報名費補助政策，支持員工根據職務需求取得相關專業證照。

1. E-learning 數位學習平台

項目	主管級		非主管級	
訓練總時數	男	女	男	女
總人數	1,674	969	5141.5	4,937
平均時數	40.83	34.61	35.95	39.18

2. 永續發展相關證照

為強化同仁之永續專業知識與實務應用能力，本公司於 6 月 12 日至 17 日及 9 月 11 日至 16 日，委由證券暨期貨市場發展基金會包班辦理兩場次各 12 小時「永續金融基礎能力證照課程」。本次課程共計 80 位同仁完成訓練並順利取得相關證照，展現本公司持續深化永續金融人才培育、積極投入永續金融發展之決心。

除基礎課程外，公司亦指派永續專責同仁進修「永續金融進階課程」，並於課後順利取得「資訊揭露職能證照」。透過基礎與進階課程並進，讓同仁在永續發展、金融市場趨勢及 ESG 資訊揭露等議題上擁有更完整的專業視野與應用能力。



• 內、外部進修

各部門依據具體業務需求自行規劃與執行訓練，透過定期邀請專家學者，涵蓋市場行銷、財務管理、永續議題等關鍵領域，並鼓勵部門同仁自行專題與經驗分享舉辦活動，保持員工掌握市場議題趨勢與團隊共同成長契機。同時，鼓勵員工參加外部培訓，如金融研訓院和其他專業機構的課程，以提升其金融專業知識和業務技能。

1. 設計思考工作坊

本公司已連續第四年與台大創新設計學院 Alpha Team 攜手合作辦理設計思考工作坊。初期以「內部種子教練培訓模式」為核心，先行培養公司內部具備設計思考能力之關鍵人才；後續則逐步發展為以主題式工作坊為主軸，議題含「潛力通路開

發」、「交易健檢」等，將創新方法實際導入業務與營運情境中。

透過由培訓到實作、由方法到應用的循序推進，不僅持續深化中堅人才及創新人才的培育，更有效激發同仁的創意思維與問題解決能力，進一步強化企業的創新競爭力，推動公司內部創新文化的落實與深化，為未來長期發展奠定穩固基礎。



圖片說明:工作坊成員合影



職場健康安全與溝通管道

高層承諾與宣告目標

本公司深知員工健康與職場安全是企業永續經營的基石。高階管理階層承諾，以「健康職場，幸福企業」為目標。透過定期健檢、健康促進活動、職災防範訓練與緊急應變演練，強化員工對安全議題的認知與應對能力，持續營造安全無虞、關懷共好的工作環境。持續提升職安治理效能，體現企業對員工福祉的重視與對社會責任的積極實踐。

多元溝通管道

良好的勞資關係為企業穩健發展的重要基礎。為促進員工、主管與公司間之溝通，本公司依法設置勞資會議，由勞資雙方代表每季定期召開，討論員工動態、業務概況、勞動條件、職業安全衛生、員工福利及勞資建議事項等，透過雙向溝通促進勞資合作。

此外，本公司每月定期召開全體同仁共同參加之動員月會，除各單位主管進行業務報告、總經理、董事長傳達公司經營策略及方針，並由同仁提出各項反應及意見，得以充份的溝通討論，凝聚全體員工共識。並有舉辦員工慶生活動使全體同仁歡聚一堂。

為鼓勵全體員工意見表達，已設立「員工意見箱」，並為利員工充份使用，另制訂「員工意見箱使用要點」，舉凡對業務內容、作業流程、行政措施、規章制度、對經營有助益或對個人權益受到侵犯或影響之意見，工作者均可提出。員工意見箱同時設定專責之執行單位，對員工所提之意見資訊均全程加密，以維護提案員工的權益。

員工健康照護

群益金融集團自 2025 年 6 月起，導入員工協助方案(EAP)服務，提供專屬諮詢專線及 Email 諮詢管道，協助同仁獲得即時且專業的心理支持與協助，打造兼顧身心靈健康的職場環境。另本公司聘請特約醫師一年 4 次、護理人員每月 4 次至公司為同仁提供健康諮詢服務，專業醫護人員定期駐診，為尊重同仁個人隱私，採一對一的方式諮詢，提供健康問題預防的正確觀念與治療建議。並辦理職工健康教育、健康促進與衛生指導等諮詢服務，提升員工的健康意識與管理能力。2025 年度員工使用健康諮詢次數共 135 人次。公司亦設置「隧道式血壓計」，協助同仁隨時監測與管理血壓，體現公司對員工健康的全面關注。

職場健康安全相關費用如下：

單位：新臺幣元

項 目	2025 年	2024 年
員工健康檢查費用	132,000	95,400
員工健康照護服務、設備及醫護諮詢費用	729,895	301,981
職場安全、消防設備及檢查費用	149,360	3,570
職業安全衛生訓練費用	9,870	9,000
商業火險、電子設備險及公共意外責任險保費	184,626	172,446
合 計	1,205,751	582,397

職業安全衛生管理

群益重視員工工作環境安全，本公司依據「職業安全衛生管理辦法」及「勞工健康保護規則」設置職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理人員、急救人員，負責職業安全衛生管理相關業務，確保符合職業安全衛生相關法令並依據作業活動的變更或異常情況進行危害辨識和風險評估，實施適當風險處理措施，持續改善與強化公司內部安全衛生管理，確保友善職場環境與每位員工健康。

- 制訂及推動「人因性危害預防計畫」以防止因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的危害。
- 制訂及推動「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，以針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，予以規劃及採取必要之安全衛生措施。

依「職業安全衛生教育訓練規則」定期指派同仁參加外部合法機構舉辦之職前或在職教育訓練，並通過測驗取得相關資格認證。定期辦理相關訓練，含職業安全衛生業務主管、急救人員安全衛生及一般勞工安全衛生等訓練，以持續精進其職業安全之概念與認知，強化各單位對於職業安全的關注與重視。

群益金融集團通過國際標準認證 ISO22301 營運持續管理系統，確保本公司遭遇突發之緊急危難事件時，能將傷害降至最低，以確保人員安全、法令遵循、客戶權益、公司商譽及公司資產之保全；根據營運衝擊分析與風險評鑑結果，建立事件應變計畫與業務持續營運計畫，並執行消防、急救和疏散演練，以強化人員應變能力，並縮短業務中斷之時間與降低中斷所帶來的衝擊。所有具備營運持續管理職責之人員，依據其能力需求施予相當之教育訓練與應變演練。

為促進勞工安全與健康，提升員工職業安全衛生意識，預防職業災害發生，並朝零災害職場目標邁進。

- 提供員工安全與健康所需防護設備、備置足夠急救藥品及器材。
- 公司辦公環境依菸害防制法規定全面禁菸，定期維護公司照明設備、冷氣濾網、飲水設備，並定期對辦公室環境全面進行清潔、消毒及辦公室環境檢測。
- 門禁安全：大樓安全保全維護，本公司亦與保全公司簽約，日、夜間均設有嚴密門禁監視系統，並與警察治安單位連線戒備，以維護工作安全。
- 依「勞工安全衛生法」規定，設置勞工安全衛生業務主管、急救人員，並依勞工安全教育訓練規則實施訓練。
- 有關消防安全方面，定期舉辦消防演習，依內政部消防署防火管理人專業機構設立及管理須知規定，每二年至少接受講習複訓乙次。
- 本公司營業據點投保商業火險、電子設備險及公共意外責任險。

課程	2025 年		2024 年		備註
	受訓人數	受訓總時數	受訓人數	受訓總時數	
職業安全衛生業務主管訓練	2	12	0	0	取得證書
急救人員安全衛生訓練	5	28	1	4	取得證書
一般勞工安全衛生訓練	338	1014	76	228	通過線上測驗
BCM 疏散演練	23	23	26	26	模擬演練

社會與環境



對於社會責任和環境永續的承諾是企業運營的核心價值之一，企業在社會和環境上的責任，致力於透明、負責任的運營。在社會方面，我們積極參與社區發展計畫，促進當地教育、文化和公共健康。在環境保護方面，我們堅持節能減排，積極推行資源循環利用，並致力於減少碳足跡和環境影響。透過這些努力，我們期許能與利益相關者共同創造可持續發展的未來。

金融創新・綠色數位

群益期貨致力於為每位投資人找到適合自己的金融工具，消除地理和經濟上的障礙，並著重培養和加強投資者的金融知識，我們著手搭建更易於使用的金融工具，提供多元服務平台，讓每位投資人能便利地進行交易，參與金融市場。

本公司持續精進數位金融與科技創新技術，為更多的一般投資人創造與專業投資人同等的投資機會，並通過多元平台和持續的教育，使一般投資人能在金融市場上立足並獲得成功。我們的使命是建構平等、透明且高效的金融生態系統，提升所有投資者的交易效率和獲利機會。

自 2020 年起推動「數位 + 人」策略，透過數位工具強化服務觸及、以人際互動維持專業溫度，逐步建構以人為本的數位金融體驗。因應人工智慧技術的快速演進，進一步升級「AI + 人」的智慧模式，積極投入資源推動數位創新、AI 與業務流程深度整合，以提升服務品質與營運效率，打造綠色數位環境。

辦理多場線上或實體講座及說明會，設計不同程度、類型之講座課程，提供客戶週全的商品資訊與貼心服務，藉由傳達與分享金融知識的活動，向客戶宣導正確的投資理財觀念及金融相關知識。

2025 年度共辦理課程、講座及說明會逾 137 場次，其中實體課程逾 67 場次、線上課程逾 70 場次。

本公司數位增長部執掌全公司在數位創新、需求管理、系統開發、資安維運等方面之工作，統籌整合全公司數位資源，並推動行政及業務流程 e 化、提高能源效率，後續亦將針對推動執行之實際需求，規劃相關資訊系統建置，以達成數位轉型，期望強化公司數位化功能來提供完善的綠色永續之數位化金融服務。

本公司持續推動各項業務流程電子化。有關開戶、帳單與交易服務的數位使用比例穩定提升，具體展現節能減碳與便捷服務的雙重效益。

項目 / 年月	2025 年	2024 年
開戶總數	9,734	13,014
線上開戶數(不含載具)	7,774	10,826
載具開戶數	1,597	1,866
紙本開戶數	363	322
線上開戶比率	79.86%	83.19%
帳單數	546,332	529,177
電子帳單數	516,071	496,175
電子帳單數比例	94.46%	93.76%
交易戶數	28,770	29,666
電子交易戶數	28,700	29,600
電子交易戶比率	99.76%	99.78%

在系統優化及服務品質提升部分，為因應市場變化並提升投資人的交易效率，讓一般投資人也能體驗大戶擁有的交易品質，本公司斥資逾億台幣，升級最新一代、高規格的 Tandem 主機，新主機搭載高規格運算系統，並採用分散式即時資料庫，即使部分系統異常也能維持客戶交易不中斷，經交易壓力測試數據顯示 0-10ms 區間委託筆數是總委託筆數的 99%，平均縮短近 5 倍下單時間。



智慧財產-創新專利

為建立綠色數位競爭優勢，本公司於 2020 年著手規劃專利佈局，截至 2024 年取得「金融業務通訊軟體資訊匯集系統」、「智慧推播系統」、「順勢通道機器人交易系統」、「投資交易健檢」級「智能線上客服裝置」等五項專利。

金融業務通訊軟體資訊匯集系統

為求精準行銷，針對客戶個人化資訊提供專屬情報。開發業務員個人化業務工具，以 LINE 社群技術發展社群互動與經營應用，助力業務人員業務拓展。此應用服務已取得專利證明。透過營業員個人業務數位卡片、藉由 LINE 社群網路提供自主行銷訊息，包括每日投資情報傳遞、社群動態活動以及營業員對客戶的個人關懷等。

智慧推播系統

為避免不必要的資訊投送以致資源浪費而產生多餘的碳足跡，以客戶痛點及使用場景來設計此服務，並提供客戶真正需要且即時的投資情報，透過大數據分析客戶庫存、交易商品、交易時間點等歷史紀錄，以資料科學技術分析並洞察客戶過去、現在及未來可能關心的投資商品，設定對應之個人化標籤，把即時彙整的市場新聞、即時的商品行情指標、數據公佈等優質情報，透過交易軟體等資訊服務系統，即時推播到客戶手上。

順勢通道機器人交易系統

為解決投資人在交易槓桿商品時沒有穩定獲利的交易模式、沒有適當的交易工具、無法紀律的交易、無法 24 小時盯盤等問題，群益期貨槓桿交易與研究團隊協作將具有實戰績效與經驗的交易策略，搭配量化交易的自動化程式平台，研發出「順勢通道機器人交易系統」。客戶可依據自己的操作經驗，判斷商品的買賣方向、波動幅度，再設定口數、區間等參數，最後交由程式模型自動化執行。藉由創新的設計、方便的設定與安全的服務幫助投資人實現交易需求。「順勢通道機器人交易系統」數位優化的服務執行，確實解決客戶想瞭解、想詢問、想開戶、想交易、想分享等客戶體驗歷程的痛點，透過數位業務的優化形成創新且有效率的業務流程。

投資交易健檢

提供投資人自動化的參數設定模組、盤型判斷模組及執行模組，分析投資人交易模式，並將使用者自己的投資績效和所有用戶以及投資績效較佳的用戶進行比較，以讓使用者更加瞭解自己各指標詳細的投資績效並進行更全面的投資分析與評估。

智能線上客服裝置

為提供客戶服務全天候不中斷，結合專業金融知識資料庫與機器人的自然語言聊天功能，開發 AI 智能客服系統，提供客戶更直覺的諮詢體驗，並即時回覆需求。系統能識別既有或潛在客戶的身份，並根據不同客群的問題蒐集對應的常見問答集。藉此，系統能更深入瞭解客戶需求，並持續優化服務內容。根據客戶滿意度回饋，系統會定期更新問答知識庫，進一步提升服務品質與客戶體驗。

數位服務・普惠金融

本公司以「數位+人」為核心理念，結合「以人為本」與「數位平權」，從平台設計與服務管道等面向落實友善服務，積極縮短不同年齡、語言背景與數位能力落差，打造人人皆可無障礙參與的金融環境。

參與「第五屆工商時報數位金融獎」，榮獲數位服務優質獎、數位創新優質獎、數位普惠優質獎及數位公平待客優質獎肯定。

本公司致力於縮小一般與專業投資人之間的差距，特別關注因年齡、經驗或背景所造成的交易能力落差與資訊取得不對等。同時，也積極縮短商品與交易管道的使用門檻，讓金融服務更加平易近人，幫助每一位用戶都能安心參與市場、掌握財務未來。

縮短商品與管道差異，提升交易平權

- 多元微型化商品選擇，降低進入門檻
- 多元海外市場選擇，打造與專業接軌的交易效率
- 雙交易平台操作選擇，讓介面操作不再是交易門檻
- 智慧化下單工具，降低操作難度與決策負擔
- 延長美股商品交易時段，提升參與時間彈性

消除資訊不對稱，實現透明市場

為縮短客戶間獲取資訊的速度與知識間的距離，讓不同經驗層級的投資人皆能在相對公平的基礎上做出明智決策，本公司透過 API 串聯整合金十數據、理財周刊、工商時報、財經 M 平方及本公司研究團隊等多元來源的財經資訊。搭配 Emarsys 平台與智能推播專利，依客戶年齡、商品偏好、自行訂閱標籤內容與使用歷程客製化個人推播範圍，透過 Email、APP、LINE 等數位通路即時傳遞一致且符合需求的資訊，避免人工作業的延誤與偏誤。另為改善現行關鍵字貼標精準度欠佳，正開發導入語意分析輔助之 AI 貼標技術。

縮小交易能力落差，促進公平參與

- 自建群益 AI「探期」之策略生成器，讓投資人以自然語言輸入交易邏輯後，由 AI 自動生成可下單且具風控邏輯的策略模組，讓一般投資人能簡單自行建構策略。
- 自主研发 AI 策略顧問商品，具備模型依據、即時應對與視覺化回饋的 AI 決策機制，讓初入市場或不具備交易策略思維者，減少人為介入並有紀律之交易。

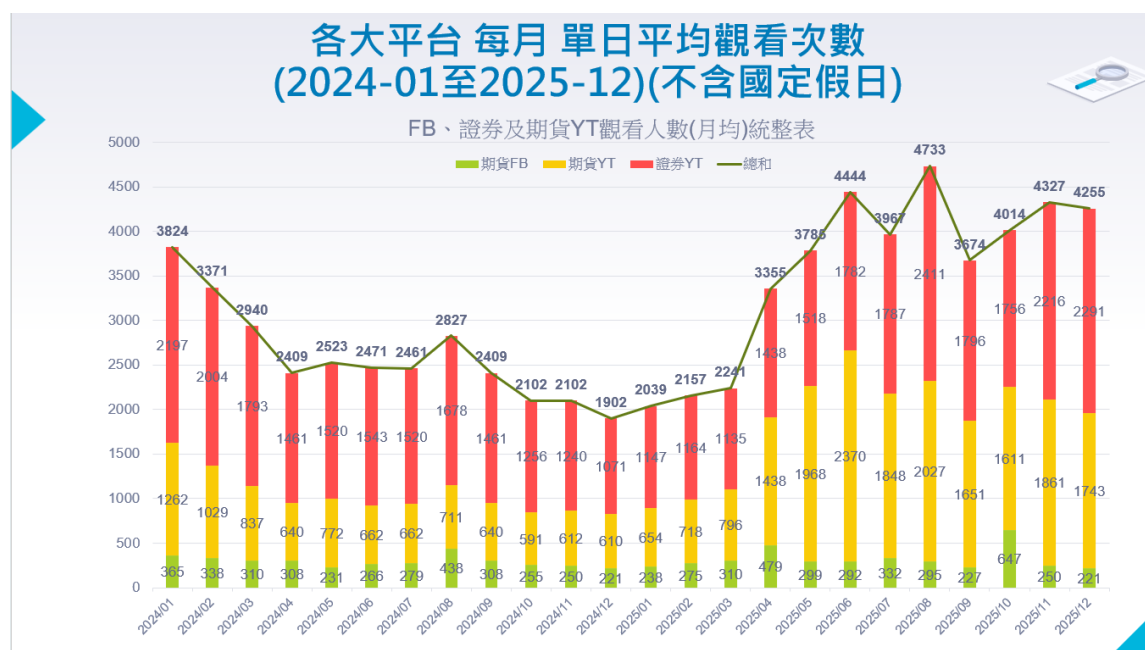
多元社群官方平台

因應網路數位平台的快速發展，改變過去傳統的投資訊息及情報的傳遞模式，以經營 Facebook 專頁、LINE 官方帳號、Instagram、Youtube 頻道，大幅降低專業投資戶與一般投資人取得金融相關情報的時間差，以最快速、最便利的方式將第一手的市場訊息推播到客戶日常使用的 APP 或頻道。

本公司經營官方社群媒體 (Facebook：群益期全球觀點、YouTube：群益期全球觀點) 分享財經資訊予所有投資人及交易人，同時落實對市場新手及年輕族群的教育。

社群類型	社群帳號/名稱
Facebook 專頁	群益期全球觀點
LINE 官方帳號	@Capitalfutures
Instagram 官方帳號	Learning.FX
YouTube 頻道	群益期全球觀點

「群益早安」由本公司分析師解說總體經濟形勢及全商品分析，提供投資人專業金融知



識與即時市場情報，讓客戶即時掌握第一手全球財經訊息。2025 年度月均最高在線觀看人數於 8 月出現達 4,733 人。

金融教育・人才培力

為建立民眾及學子正確的期貨理財觀念，配合宣導金管會之「走入校園與社區辦理金融知識宣導活動」，希望藉由活動的參與，讓民眾及學生都能獲得正確的金融知識，提升人民金融知識水準。

群益期貨長期投入大量資源培育出眾多人才，辦理「金融領航 菁英翱翔」專案，其中與各大學系所合作並結合實習生計畫，便是讓莘莘學子實際參與各部門的實務學習，並透過主管經驗分享、小組團隊合作，協助學生為進入社會打好紮實基礎的產學合作計畫。在活動尾聲舉行結業實習成果發表會，使全體實習學員們在實習期間體驗各部門業務內容，積極參與並挑戰交辦之任務，主動提供意見進行交流，分享時學員透過具體報告分享實習期間的學習成果，呈現精彩實習成果表現。該專案擬透過階段式實習培訓計畫（暑假實習→學期間工讀→畢業後擇優轉任正職）以及有計畫性的培訓課程規劃，期待引領校園學子踏出邁向期貨產業的第一步，以縮短學用落差，使業界與學界的關係能更加緊密，屬於積極社會參與、落實企業責任之一環。

一系列實務課程皆為公司高階主管親自授課，帶領暑期生學習專業金融知識、業務開發、團隊合作、實務講解，讓同學在學中做、做中學，真正落實教育訓練合一，也期許同學在實習期間發掘自己的潛力及提昇自我含金量；此外群益期貨也有提供學生考取期貨專業證照補助，以及提供表現優異的同學獎學金做為獎勵。



群益期貨亦舉辦全國大專院校競賽「群益新力軍」，以培養投資新血及落實普惠金融。該活動藉由交易競賽、操盤培訓促使年輕學子培養正確投資觀念，實現普惠金融。於 2025 年吸引來自各大專院校，達 2,590 位學生報名。期間共舉辦 22 場校園說明會，讓年輕人提早進入金融市場，瞭解全球市場變化的關鍵因素，並且提供模擬的交易平台，讓學生有機會將理論與實務相結合，建立正確的金融投資觀念。群益期貨重視人才培育與發展，交易競賽名列前茅的學生更獲選參加「交易員贏家培訓計畫」，2025 年共有 34 位學生參與。於培訓計畫期間表現優異的學生，將有機會加入群益期貨，本公司希冀以良好的「選才、用才、育才、留才」循環為年輕世代提供優質的職涯平台。

2025 T-port 7 群益新力軍 TOP TRADER 70萬獎金等你来挑戰!

高達160個獎項 \$700,000獎學金 報名集氣抽 P55 / Switch 免費培訓課程

實單交易競賽 獎金由優等生及入選者

排名	獎金
第一名	10萬
第二名	5萬
第三名	3萬
第四名	5萬

模擬交易競賽 獎金由優等生及入選者

報名期間：2025/2/10 至 2025/3/3 結算日期：2025/3/3 5:00 至 2025/3/2 5:00

個人賽	分組賽
第一名 100 USD	第一名 100 USD
第二名 80 USD	第二名 80 USD
第三名 50 USD	第三名 50 USD
第四名 30 USD	第四名 30 USD
第五名 20 USD	第五名 20 USD

戰隊競賽 戰隊獲利前五名

排名	獎金
第一名	1萬
第二名	8千
第三名	5千
第四名	3千
第五名	2千



社區公益・環境保護

響應全球倡議・實踐氣候行動

2025 年 3 月 24 日，本公司響應由世界自然基金會(WWF)發起之「世界關燈日 Earth Hour 關燈一小時」公益減碳行動，於當日 12:00-13:00 實施關燈一小時，以實際行動支持環境保護、節能減碳及永續發展理念。



公益採購傳遞溫暖 母親節感恩獻禮

兼顧員工幸福感與社會公益，於母親節期間採購弱勢團體製作之公益禮盒，致贈董事及同仁。透過實際行動支持公益團體發展，不僅傳遞節慶祝福與關懷，也協助弱勢族群創造就業機會與經濟支持，實踐企業社會責任，讓愛與溫暖持續傳遞。



群起獻愛心・傳遞幸福公益

群益金融集團【群起獻愛心・傳遞幸福公益】捐血公益活動邁入第 18 年，秉持「Capital Care 群益關心您」的精神，於 2025 年 7 月-9 月在全台駐有 26 個捐血熱點。7 月 17 日於敦南駐點，共計 52 人捐獻 72 袋熱血，本活動總計 1,506 人捐獻 2,185 袋熱血。



二手交換 x 公益計畫

本公司持續推動資源循環與社會公益，期望讓善意延續並使物品再度發揮價值。活動共募集 166 件物品，其中 144 件、約 55.65 公斤已順利媒合予新的使用者。另有 8 公斤書籍與 19.5 公斤服飾，部分於現場即被領取，其餘妥善分類後進行回收或捐贈予公益單位。



捐助金融教育，落實普惠金融與社會公益

持續關注金融教育與人才培育，連續 6 年捐贈「金融服務業教育公益基金」，每年定期捐贈新臺幣十萬元整。該基金會致力推動金融相關領域之教育資助與專業訓練，協助有志青年提升專業知識與就業競爭力，透過長期穩定的捐贈行動，善盡企業培育下一代的社會角色。



氣候變遷風險與機會

董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理

本公司董事會為氣候變遷風險與機會議題之最高督導單位，負有核准、審視、監督風險策略及風險政策之責任，並引領公司開發新的氣候業務機會。董事會轄下設有「誠信永續委員會」，由全體獨立董事擔任委員，推動督導永續發展相關事項，審查所訂定之政策與目標，並監督相關執行情形與成效。「誠信永續委員會」定期（至少一年一次）召開會議，並向董事會報告。另由風險管理單位定期向董事會呈報公司轉型與實體風險變化及評估結果，以利董事會掌握。本內容之報導範圍為群益期貨股份有限公司個體公司，未涵蓋子公司。

管理階層方面，跨部門之「ESG 委員會」由總經理擔任召集人，為氣候風險與機會之領導者，由法令遵循暨法務室之永續治理處協助辦理相關事宜。「ESG 委員會」下設「ESG 議題投資組」、「溫室氣體盤查組」及「氣候議題管理組」等任務編制小組，以推動各項氣候相關工作。

辨識氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)

本公司參考 TCFD 及 IFRS S2 氣候相關揭露架構，辨識氣候變遷對業務、策略及財務之影響，執行氣候相關風險與機會之鑑別，並積極研擬解決方案，以減緩碳排、提出低碳服務以及氣候變遷調適等三大主要管理策略因應，希望降低因氣候變遷帶來之營運與財務衝擊，並提升組織氣候韌性。另依據氣候變遷風險與機會評估方法學，定義短期為未來 3 年內、中期為 3 至 5 年、長期為 5 至 10 年。

風險/ 機會	類別	短期(1-3 年)	中期(3-5 年)	長期(5-10 年)
風險	•轉型風險 低碳轉型過程中可能發生與政策和法規、技術、市場、社會和經濟狀況改變相關之風險	•碳稅或碳費之費率提高 •尚未建立低碳轉型之形象(公司聲譽)	•低碳轉型技術開發失敗	•市場偏好改變
	•實體風險 氣候變遷帶來的實體風險，其氣候模式可為立即性或長期性。實體風險可能對組織產生財務衝擊，例如直接損害資產和中斷供應鏈所導致的間接影響	•水災增加 •旱災增加	•水災增加 •旱災增加	•平均氣溫上升
機會	為減緩與適應氣候變遷而所做出的努力將會為組織創造機會	•低碳數位金融服務之研發	•提升資源使用效率	•永續金融相關商品

氣候變遷之風險

在轉型風險方面，辨識低碳轉型過程中，因尚未建立重視低碳轉型之形象，而可能面臨聲譽受損所造成的轉型風險；以及因課徵碳稅或碳費之費率提高，導致投資標的之營運成本增加，致使獲利能力下降之轉型風險，將在短期內造成影響。而投資標的因低碳轉型技術開發失敗，致使獲利能力降低之轉型風險，將於中期產生影響。市場對於投資高碳排產業之興趣降低的轉型風險，將產生長期影響。

在實體風險方面，水、旱災造成投資標的之資產損失或營運成本增加，而導致其獲利能力降低之實體風險，將於短、中期內產生影響。另外，該等事件也將造成本公司自身營運設施受損之實體風險。平均氣溫上升對營運設施及對投資產業所導致的實體風險，預期將產生較大的長期影響。

氣候變遷之機會

就機會而言，隨著客戶交易型態改變，本公司投入低碳數位金融服務之研發，提升客戶線上體驗，促進數位通路交易數量，將於短期內影響業務；進行節能減碳之行動，提升資源使用效率，將於中期產生影響。綠色金融商品或服務的發展，冀望能透過金融商品，發揮改變環境的作用，未來如有因氣候或環境變遷而發展出來的指數化投資，而期貨向來是避險最佳管道，相關期貨商品必將伴隨而出，期貨業自應有所準備。若氣候變遷衝擊大宗物資供需與價格變動，將對各類商品期貨有顯著影響。淨零排放的發展將驅動碳權交易的期貨需求，與碳相關的新興期貨商品發展亦指日可待。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

本公司針對氣候變遷風險進行評估，找出可能造成重大財務影響之相關風險，並提出因應策略。為鑑別和評估氣候相關風險，透過工作小組的方式，由各主要業務單位主管擔任成員，參考 TCFD 揭露建議及相關氣候變遷資訊，討論所面臨的氣候相關風險清單，最後彙總各單位的結果，整理出主要的氣候風險。

轉型風險/機會		
R：風險 / O：機會	財務影響	因應策略
R：碳稅或碳費之費率提高	↓	對高碳排放產業設定投資管理機制或限額。相關投資評估過程應瞭解其溫室氣體排放情形。至少進行年度轉型風險檢視，追蹤轉型風險變化與預警資訊。
R：低碳轉型技術開發失敗	↓	在投資過程中，應瞭解低碳轉型技術開發情形，對於風險重大者，應減少涉入或避免投資。
R：市場偏好改變	↓	對高碳排放產業相關之金融商品進行評估時，考量相關風險。密切注意產業現況及未來趨勢，並逐步減少投資於缺乏永續經營概念或不重視氣候風險管理的公司股票。
R：公司聲譽影響	↓	積極關注並因應氣候風險相關議題，強化企業公益形象，增加客戶認同感。

轉型風險/機會		
R：風險 / O：機會	財務影響	因應策略
O：低碳數位金融服務之研發	↑	戮力提升客戶數位體驗，增強客戶信任及合作關係，增加營收。
O：永續金融相關商品	↑	視市場需求與客觀條件之發展，適時參與推動相關商品。

實體風險/機會		
R：風險 / O：機會	財務影響	因應策略
R：水災增加 R：旱災增加	↓	針對公司之資產，研擬妥適之保險措施。
R：低碳轉型技術開發失敗	↓	成立ESG委員會，由高階主管領導公司的溫室氣體減量行動。 逐步減少投資於缺乏永續經營概念或不重視氣候風險管理的公司股票。
R：市場偏好改變	↑	實施綠色採購計畫，在採購用電設備時，考慮節能減碳，以提升能源效率並兼顧環境。

氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度

本公司的「風險管理制度」，已將氣候相關風險的管理流程整合到整體風險管理流程，於 2023 年修訂現有「永續發展政策」、「永續發展實務守則」，並制定「ESG 責任投資政策」及「溫室氣體盤查暨查證作業要點」。

本公司訂定責任投資規範，以鑑別、評估及管理各投資項目之相關氣候風險，以落實盡職治理、善盡金融業之忠實義務以謀取受益人與股東之最大利益、減少因投資造成的環境及社會風險、支持對社會及環境有正向影響之永續企業發展。若為高碳排產業之客戶，必須進行額外的盡職調查與審慎評估，以避免投資於缺乏永續經營概念或不重視氣候風險之投資標的。

自 2025 年第二季起，本公司配合集團推動導入 IFRS 永續揭露準則，積極參與統籌會議及工作坊，掌握 IFRS S1 及 IFRS S2 之規範要求與實務指引，並依顧問建議進行資料盤點、數據蒐集及補充說明，以持續提升永續資訊揭露之完整性與品質。

依據國際財務報導準則永續揭露準則第 S2 號 (IFRS S2)，每年定期向董事會提報氣候變遷風險管理資訊，以確保氣候風險管理機制之有效運作。於 2025 年 5 月 8 日第十屆第 10 次董事會呈報 2024 年氣候風險管理資訊及相關財務揭露執行情形，並 IFRS S2 架構之治理、策略、風險管理、指標與目標等面向，說明如何鑑別氣候相關風險與機會、分析其對公司營運的影響，及針對該等風險與機會所採取的因應措施。

本公司對於所鑑別之氣候風險，以三道防線機制，透過良好的內控制度落實風險管理，有效控管與氣候相關之營運風險。第一道防線為業務單位。各業務單位依其業務內容鑑別氣候相關風險，擬定並執行因應策略；第二道防線為氣候風險管理單位，其負責協助

監控第一道防線對於氣候風險管理之執行；第三道防線為稽核單位，其評估第一道及第二道防線進行氣候風險管理之有效性，並協助進行整體風險控管缺口檢視與改善及溫室氣體盤查之查證。

情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性

為確保本公司在面對各種風險時都能持續穩健地營運，透過情境分析之方法，就特定範圍內可能發生的狀況，評估與氣候相關風險對業務、策略及財務規劃上的衝擊。

氣候風險可分為轉型風險與實體風險：

轉型風險

轉型風險的情境分析所採用時間範圍為 2030 年及 2050 年，以掌握低碳轉型期間之市場趨勢。此情境分析的評估方法係依據 PCAF 方法學，統計溫室氣體碳排放量，並搭配 1.aGCAM6.0+ NGFS 氣候模式之下預估台灣地區的碳價格，來模擬排放成本（計算方式：類別 1 與類別 2 的碳排放量*碳價格）。

情境			2030 年	2050 年
情境1	2050淨零碳排	低度排放情境，升溫約1.4°C	淨值減少約0.0000088%	淨值減少約0.0000807%
情境2	升溫2°C以下	中度排放情境，升溫約1.8°C	淨值減少約0.0000056%	淨值減少約0.000027%
情境3	紛亂無秩序地達到淨零碳排	低度排放情境，升溫約1.1°C	淨值減少約0.0000082%	淨值減少約0.0000781%
情境4	轉型延遲	中度排放情境，升溫約1.7°C	淨值減少0%	淨值減少約0.0000239%
情境5	各國自主貢獻(NDCs)	高度排放情境，升溫約2.3°C	淨值減少0.0000008%	淨值減少0.0000053%
情境6	政策維持現狀	高度排放情境，升溫3°C以上	淨值減少0%	淨值減少0%
情境7	分歧的世界	高度排放情境，升溫約2.4°C	淨值減少0.0000002%	淨值減少0.0000005%

實體風險

依循 IPCC 提出之氣候風險定義，風險由危害度（Hazard）(H)、脆弱度（Vulnerability）(V)、暴露度（Exposure）(E)三項因子共同組成。「危害度」因子為強降雨之發生機率及可能導致之淹水深度；「脆弱度」因子為受不同淹水深度衝擊可能導致之資產價值減損比例、或遭遇停工營業額可能損失比例；「暴露度」因子為營運位置之資產價值或營業額等。「危害度」(H)的推估資料，係應用金融業氣候實體風險資訊整合平台提供的檔案資料(HAZ-flood-06-淹水-淹水發生機率(基礎法)-未來-行政區(鄉鎮市區)。在基礎法之下，本公司自身據點的「危害度」及「脆弱度」X「暴露度」評估的結果如下：

「危害度」(H)：平均每年淹水發生機率											
情境 / 據點編號		世紀中 (2041-2060)					世紀末 (2081-2100)				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
RCP 2.6	淹水 機率	0.1%	0.2%	0.1%	0.04%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%
RCP 4.5		0.1%	0.1%	0.1%	0.04%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.04%	0.1%
RCP 6.0		0.04%	0.1%	0.1%	0.04%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%
RCP 8.5		0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.5%	0.2%	0.1%	0.2%

「脆弱度(V)」×「暴露度(E)」： 致災時的損害情形				期望年損失金額(R=H×V×E)			
情境 / 據點編號		世紀中 (2041-2060)	世紀末 (2081-2100)	情境 / 據點編號		世紀中 (2041-2060)	世紀末 (2081-2100)
RCP 2.6	淹水 機率	256 萬元	267 萬元	RCP 2.6	淹水 機率	0.26 萬元	0.27 萬元
RCP 4.5		1,694 萬元	1,849 萬元	RCP 4.5		1.69 萬元	1.85 萬元
RCP 6.0		128 萬元	12,765 萬元	RCP 6.0		0.05 萬元	12.96 萬元
RCP 8.5		1,689 萬元	23,047 萬元	RCP 8.5		1.69 萬元	27.08 萬元

因應管理氣候相關風險之轉型計畫

為朝向 2050 年淨零碳排之永續發展目標提出下列行動方案，並將於未來逐步落實：

- 一、盤點溫室氣體排放量，並規劃短、中、長期永續目標。
- 二、導入相關環境及能源管理系統。
- 三、規劃採購再生能源，制定節約能源目標。

本公司以 2023 年為比較基期，用以辨識溫室氣體排放之指標與目標請詳第九點說明，用以辨識及管理實體風險及轉型風險之指標請詳第五點說明，其因應措施如下：

轉型風險

本公司訂定責任投資規範，以鑑別、評估及管理各投資項目之相關氣候風險，以落實盡職治理、善盡金融業之忠實義務以謀取受益人與股東之最大利益、減少因投資造成的環境及社會風險、支持對社會及環境有正向影響之永續企業發展。若為高碳排產業之客戶，必須進行額外的盡職調查與審慎評估。以避免投資於缺乏永續經營概念或不重視氣候風險之投資標的。

實體風險

群益期貨實體營運據點原則上皆位於防洪設施相較完善之都會區，且所在區域的年最大日降雨量，皆未超過 24 小時累積 600 公厘降雨量的致災標準，因此無立即性洪災淹水風險，但有訂定營運持續管理計畫(BCM)並定期演練。

管理氣候相關風險與機會之目標

群益期貨以 2023 年設為基準年份，並劃分短期(2026 年)、中期(2029 年)與長期(2030 年)如下：

近年來公司營運規模不斷擴大，員工人數亦不斷增加，但在有效的節能減碳措施下，公司整體的直接耗材、水、電用量及碳排放量，仍獲得有效控制。公司營運所需主要為資訊設備採購及維護、營運業務相關事務設施耗材採購等。故本公司持續落實綠色採購，以臺灣且為營運據點當地廠商為主，確保供應鏈之穩定性與在地化。本公司將持續宣導相關節能減碳措施，全面推動 e 化節能、垃圾減量、資源回收再利用，從日常作業改善落實環保意識。未來將審視目標達成情形，並依外在環境趨勢滾動調整，期望透過該等目標管理減緩氣候變遷衝擊，維持正常穩定營運，朝向淨零碳排目標邁進。

目標	短期(2026 年)	中期(2029 年)	長期(2030 年)
溫室氣體 排放	每單位營收排碳量 較基準年減量 3%	每單位營收排碳量 較基準年減量 5%	每單位營收排碳量 較基準年減量 10%
廢棄物減量	人均量 較基準年減量 3%	人均量 較基準年減量 5%	人均量 較基準年減量 10%
水資源管理	人均量 較基準年減量 1%	人均量 較基準年減量 3%	人均量 較基準年減量 5%

減量目標達成情形

- **溫室氣體排放密集度：**

2025 年度為 0.2274 公噸 CO₂e/百萬元營業額，較基準年下降 16.43%，呈持續下降趨勢，本公司雖營運規模及員工人數逐年增加，惟溫室氣體排放密集度仍呈下降趨勢，顯示本公司在營運成長的同時，持續透過能源管理及資源使用效率提升，使單位營運活動之排放強度逐步降低。

- **廢棄物密集度：**

2025 年度為 0.0149 噸/人，較基準年減少 8.06%。在員工人數增加之情況下，本公司整體廢棄物產生量仍較基準年減少，使單位人數之廢棄物密集度呈下降趨勢。

- **用水量密集度：**

2025 年度為 15.1972 噸/人，較基準年下降 13.65%。隨員工人數增加，本公司整體用水量仍較基準年下降，使單位人數之用水密集度持續下降。

環境、能源與溫室氣體管理

綠色營運與節能減碳

本公司為金融服務業，整體直接耗材及碳排放量較低，但仍積極響應落實節能減碳與生態保育活動並關注氣候變遷議題，致力提高能源效率，持續積極推動無紙化，減少紙張、水資源及各項能源的耗用。研擬節能減碳策略與行動方案，積極評估與運用再生能源。選購符合能源效率與環保標準的設備，並持续提升辦公與用電設備的資源使用效率，確保營運符合環保與節能目標。

此外，本公司亦將循環經濟理念融入日常營運管理，透過內部傳遞文件之循環紙袋重複使用、二手物品交換及員工間物資共享等方式，延長資源使用壽命，減少一次性資源耗用與廢棄物產生；在設備管理方面，採取「以租代買」方式使用飲水機、影印機及公務車等設備，藉由共享使用及專業維護模式，提高設備使用效率並降低資源閒置情形，持續落實資源循環與減廢之精神。

溫室氣體盤查

本公司 2025 年度溫室氣體排放數據，依金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃內容辦理，完成溫室氣體盤查與查證之資訊揭露，含溫室氣體直接排放（範疇一）及能源間接排放量（範疇二），並委任第三方驗證機構安侯建業聯合會計師事務所出具溫室氣體有限確信聲明書。

本公司溫室氣體排放來源以用電為主，另含少量用水、公務車用油及緊急發電機柴油等，相關能源使用皆持續配合政府節能減碳政策進行改善，以降低整體能源耗用及溫室氣體排放。

年度	資料涵蓋範圍	總排放量(公噸 CO ₂ e)			密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元營業額)	確信機構	確信情形說明
2025 年	群益期貨 全台營運據點	範疇一	27.9943	647.3921	0.2230	安侯建業聯合會計師事務所	有限確信
		範疇二	527.2441				
	子公司	範疇一	5.6188			無	
		範疇二	86.5349				
2024 年	群益期貨 全台營運據點	範疇一	42.4096	651.8389	0.2470	安侯建業聯合會計師事務所	有限確信
		範疇二	553.9201				
	子公司	範疇一	4.0000			無	
		範疇二	51.5092				

近兩年溫室氣體排放量/密集度/確信情形：

註 1：揭露範圍：全台營運據點及子公司。

註 2：範疇二依據當年度經濟部能源局公告最新之電力碳排放係數計算。

註 3：範疇三僅揭露一般廢棄物量。

環境管理制度

本公司已制定環境管理制度，並依法令遵循與內部規範、治理機制與責任劃分、節能減碳與設備維護、資源循環與減少廢棄物之措施、綠色採購與供應鏈管理，以及資訊揭露與利害關係人溝通等面向，訂定相關管理方針與推動措施，以降低營運活動對環境之影響。公司並持續檢視各項管理措施之執行情形，採滾動式方式精進環境管理作為，確保制度符合金融業營運特性與永續發展目標。

依環境管理制度持續推動各項環境管理方針及措施包含：

1. 法令遵循與內部規範

- 持續追蹤環境及能源相關法規與國際準則，包含氣候變遷、碳費、綠電等政策及法規變動，評估其對公司營運影響並提出因應策略。
- 訂定環境與能源相關管理計畫，節能減碳及減廢等目標，並評估導入內部碳定價等機制，以強化環境管理效能。
- 依循 ISO 14064-1 標準辦理溫室氣體盤查作業，並經會計師確信，以確保數據之正確性與可靠性。

2. 治理機制與責任劃分

- 誠信永續委員會每季向董事會報告有關永續發展與溫室氣體相關之規畫及執行情形。
- ESG 委員會轄下有溫室氣體盤查組、氣候議題管理組及 ESG 議題投資組，每年至少召開 1 次會議並由任務小組彙報其執行情形。

3. 節能減碳與設備維護

- 定期檢查機房與辦公室空調、電力設備運轉狀況，異常狀況即時通報並修復，以避免能源浪費。
- 辦公室照明全採用 LED 節能燈具，有效降低用電量與碳排放，並提升能源使用效率與環境友善度。
- 將部分雷射影印機更換為噴墨影印機。噴墨相比於雷射省去高溫反覆加熱及「曝光」等耗能較高的步驟，透過簡化流程，不僅提升運作效率，也顯著降低整體電能消耗。
- 汰換舊型冰水主機，更新採用高效節能設備，運行效率顯著提升，電力使用也大幅減少，達到節能效果，有效降低對環境的負面影響。

4. 資源循環與減廢措施

- 統籌整合數位資源，推動無紙化作業，促進行政及業務流程數位化。
- 推動資源分類與重複使用，鼓勵同仁再利用紙張、二手用品，以減少一次性消耗。
- 成立 AI 科學處，將人工智慧技術應用於客戶服務，取代傳統紙本流程與部分人工作業，減少表單列印與文件耗材使用。同時，AI 客服提升服務即時性與問題處理效率，降低重複作業所造成之資源浪費，並透過數位化服務減少臨櫃作業需求，進一步推動減廢及資源循環利用。
- 廢棄電子設備與耗材委由合格廠商進行回收及再利用，以減少廢棄物產生並提升資源循環效益。

5. 綠色採購與供應鏈管理

- 優先採購節能設計、低碳足跡及選用具環保標章之辦公與資訊設備。

- 本公司每年定期對供應商辦理教育訓練，內容涵蓋供應商管理政策之宣導，並於年末進行年度評估。對於未通過評估之供應商，將列入待改善名單並持續追蹤改善情況。

6. 資訊揭露與利害關係人溝通

- 報告書遵循 GRI 永續性報導準則 2021 年版，並由第三方（安侯建業聯合會計師事務所）進行確信準則 3000 號(原公報第一號)有限確信，確保資訊揭露品質與透明度。
- 於官方網站設置永續發展專區，公開揭露永續發展資訊(永續報告書)、氣候變遷資訊(TCFD 報告書)、節能減碳等成果。
- 本公司設置利害關係人專區及多元聯絡管道，並提供永續相關議題問卷，以蒐集並分析利害關係人所關注之事項，藉此回應各方對永續議題的關切。
- 本公司每年定期(至少一年一次)將與各利害關係人溝通情形報告董事會。

能源管理計畫

本公司已制定能源管理計畫，透過定期能源盤查、目標設定、措施方案推動及成效檢視，持續提升能源使用效率，並強化營運資源使用效能，同時派員參與集團辦理之能源管理相關教育訓練，提升能源管理知能，逐步推動能源效率改善，具體目標如下：

- 短期（2026 年）：每百萬營收用電量較基準年下降 3%
- 中期（2029 年）：每百萬營收用電量較基準年下降 5%
- 長期（2030 年）：每百萬營收用電量較基準年下降 10%

本公司制定相關節能措施及執行情形如下：

- 節能採購：資訊設備與電器優先採購具節能標章之產品。
- 空調管理：當室內溫度達設定值後即自動調整出風量或停止壓縮機運轉，以避免不必要耗能。增設小型空調主機離峰時替代大型空調主機。定期清潔與維護空調濾網及設備，以提高冷房效果，確保運轉效率並延長設備壽命，降低能源浪費。
- 照明優化：辦公室照明多採用節能燈具，全面汰換為 LED 燈具，並評估導入部分智慧感測照明。
- 用電控管：採辦公室分區控管電燈開關，公共區域落實隨手關閉不須使用之照明。
- 宣導教育：張貼提醒標語，並透過郵件群發全體同仁推廣節能理念。
- 系統監測：評估建置能源管理系統，即時監控用電狀況，如異常用電則立即處置。

本公司能源使用統計範圍涵蓋全台營運據點，營運過程所使用之能源以外購電力為主，主要供辦公場所及資訊設備運作使用；另有少量汽、柴油用於公務車及緊急發電機。由於電力為主要能源來源，因此能源管理績效係以用電情形作為主要評估及分析項目。目前本公司尚未使用再生能源，故再生能源使用比例為 0%。

項目/年度	2023	2024	2025
外購電力 (千度)	1027.5882	1121.2958	1116.4630
能源使用量 (千兆焦耳)	3,699.93	4,036.67	4,019.27
能源密集度 (千兆焦耳/百萬營收)	1.8472	1.6729	1.6464
能源密集度較前一年度增/減比率	-	-9.44%	-10.87%

綜合本公司能源使用情形，整體表現已符合既定目標。以 2023 年為基準年並採每百萬營收用電量之強度指標衡量，2024 年及 2025 年外購電力能源密集度分別為 1.6729 及 1.6464 千兆焦耳/百萬營收，均低於基準年之 1.8472 千兆焦耳/百萬營收，顯示單位營收用電效率持續提升，並已達成短期較基準年下降 3% 之目標要求。

廢棄物管理

本公司為金融服務業，營運過程所產生的廢棄物以生活垃圾為主，推行廢棄物分類與減量策略，將廢棄物分為一般垃圾與資源回收兩類：一般垃圾委由大樓物業管理公司或合格清潔公司處理；資源回收物則交由專業資源回收廠商進行妥善處理。2025 年非有害廢棄物產生量較 2024 年減少 22.53%；廢棄物密集度減少 22.22%；每人廢棄物產生量減少 25.50%，本公司將持續推動資源循環利用及廢棄物減量管理。

議題	指標	單位	2025 年	2024 年
廢棄物 管理	有害廢棄物	公噸	0	0
	非有害廢棄物	公噸	5.0280	6.4900
	廢棄物密集度	公噸/百萬元營業額	0.0021	0.0027
		增/減百分比	-22.22%	-
		公噸/人	0.0149	0.0200
		增/減百分比	-25.5%	-

水資源管理

水資源管理方面，本公司統計範圍涵蓋全台營運據點，將節約用水及提升用水效率納入管理方針，透過選用具節水標章產品、持續優化內部用水設備與流程等措施，提高資源使用效率，並鼓勵員工將節水行為融入辦公日常生活。本公司已訂定用水密集度短、中、長期減量目標，並定期追蹤執行情形。2025 年用水量較 2024 年減少 2.07%，用水密集度減少 3.20%，每人用水量減少 5.84%。未來將持續推動節水措施，提升用水效率。

議題	指標	單位	2025 年	2024 年
水資源 管理	用水量	公噸	5136.67	5245.19
	用水密集度	公噸/百萬元營業額	2.1041	2.1737
		增/減百分比	-3.20%	-
		公噸/人	15.1972	16.1390
		增/減百分比	-5.84%	-

附 錄

GRI 準則索引表 (2021)

揭露項目		章節 / 說明	頁碼
GRI 2：一般揭露			
2-1	組織詳細資訊	公司概況與永續發展經營	<u>5</u>
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	<u>1</u>
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	<u>1</u>
2-4	資訊重編	關於報告書	<u>1</u>
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書、會計師有限確信報告	<u>1</u> <u>84</u>
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	<u>36-37</u>
2-7	員工	員工結構	<u>46-47</u>
2-8	非員工的工作者	員工結構	<u>46-47</u>
2-9	治理結構及組成	公司治理	<u>20</u>
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	<u>20-27</u>
2-11	最高治理單位的主席	公司治理	<u>20-27</u>
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理	<u>20-27</u>
2-13	衝擊管理的負責人	公司治理	<u>20-27</u>
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	經營者的話	<u>2</u>
2-15	利益衝突	公司治理	<u>20-27</u>
2-16	溝通關鍵重大事件	公司治理	<u>20-27</u>
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理	<u>20-27</u>
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理	<u>20-27</u>
2-19	薪酬政策	公司治理、員工關懷	<u>25</u> <u>51-53</u>
2-20	薪酬決定流程	公司治理、員工關懷	<u>25</u> <u>51-53</u>
2-21	年度總薪酬比率	公司治理 員工關懷	<u>51-53</u>
2-22	永續發展策略的聲明	公司概況與永續發展經營	<u>6-12</u>
2-23	政策承諾	公司概況與永續發展經營	<u>6-12</u>
2-24	納入政策承諾	公司治理	<u>20-27</u>
2-25	補救負面衝擊的程序	建言及申訴機制	<u>45</u>
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	建言及申訴機制	<u>45</u>
2-27	法規遵循	法令遵循	<u>31</u>
2-28	公協會的會員資格	法令遵循	<u>31</u>
2-29	利害關係人議合方針	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
2-30	團體協約	本公司未成立工會，尚無團體協約	-

GRI 3 重大主題			
3-1	決定重大主題的流程	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
3-2	重大主題列表	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
3-3	重大主題管理	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
• 重大主題			
資訊安全			
3-3	重大主題管理	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
-	自訂主題	資通安全管理	<u>38-40</u>
薪酬與員工照顧			
3-3	重大主題管理	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
-	自訂主題	員工關懷	<u>46-62</u>
隱私			
3-3	重大主題管理	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
-	自訂主題	資通安全管理	<u>40</u>
產品訊息			
3-3	重大主題管理	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
-	自訂主題	產品與服務	<u>41-43</u>
法令遵循			
3-3	重大主題管理	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
-	自訂主題	法令遵循	<u>31</u>
營運績效(股東權益)			
3-3	重大主題管理	與利害關係人議合	<u>14-19</u>
-	自訂主題	經營績效	<u>28</u>

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：永續揭露指標-金融保險業

編號	指標	年度揭露情形	參考 章節	頁碼
—	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。	本公司 2025 年度未發生資訊外洩事件、與個資相關的資訊外洩事件占比及因資訊外洩事件而受影響的顧客數皆為零，亦無發生遭駭客入侵、駭客撞庫攻擊造成資訊外洩的事件。	資通安全管理	<u>38-40</u>
—	對促進小型企業及社區發展的貸放件數及貸放餘額。	無放貸業務，故不適用。	-	-

編號	指標	年度揭露情形	參考 章節	頁碼
三	對缺少期貨服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數。	- 辦理「金融領航 菁英翱翔」專案，其中與各大學系所合作並結合實習生計畫，2025 年共有 29 位學生進行暑期實習。 2025 年辦理「群益新力軍」全國大專院校競賽，達 2,590 位學生報名，讓年輕人提早進入金融市場，瞭解全球市場變化的關鍵因素，提供模擬交易平台，讓學生有機會將理論與實務相結合，建立正確的金融投資觀念，透過「交易員贏家培訓計畫」共 34 位學生，以培養投資新血及落實普惠金融。	金融教育・人才培力	68-69
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。	辦理善意關懷客戶訪談作業，執行範圍及數量均優於內控標準，並自主納入槓桿交易業務；另依會議決議優先關懷期貨經紀業務具代理人、虧損金額較大或具高風險特徵之客戶，自 2025 年 5 月起，於「善意關懷客戶訪談作業表」及「高齡客戶異常事項報告」中納入識詐防詐提問，並於每季訪談至少 20 名客戶執行「善意關懷客戶訪談作業」。	公平待客與友善服務	44

註：本表亦揭露期貨商編製與申報永續報告書作業辦法第二條之永續指標(附表)。

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	說明 / 參考章節	頁碼
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷風險與機會	71-76
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。		
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。		
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚無內部碳定價制定規劃。	-
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司於 2023 年開始依循 ISO14064 執行 2022 年度溫室氣體盤查，並於 2026 年取得 2025 年度溫室氣體盤查會計師確信，後續將逐步落實氣候相關風險與機會之短、中及長期目標。	-

SASB 永續會計準則對照表

SASB 準則	揭露項目	指標代碼	頁碼	備註
多元員工	高階管理階層、非高階管理階層、專業人員及所有其他員工之性別及多元群體之代表性之百分比	FN-IB-330a.1	<u>46-47</u>	
ESG 因子 納入投資銀行和證券業務	來自將環境、社會及治理(ESG)因素整合納入之承銷、諮詢，以及證券化交易之收入(按行業別)	FN-IB-410a.1	<u>12-13</u>	
	將環境、社會及治理(ESG)因素整合納入之投資及放款之數量及總金額，按行業別	FN-IB-410a.2	<u>12-13</u>	
	將環境、社會及治理(ESG)因素納入投資銀行與經紀商活動之作法之描述	FN-IB-410a.3	<u>12-13</u>	
商業道德	與舞弊、內線交易、反托拉斯、反競爭行為、市場操縱、不法情事或其他相關之金融行業法令規範有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	FN-IB-510a.1	-	2025 年度無此類案件發生
	吹哨者政策及程序之描述	FN-IB-510a.2	<u>45</u>	
專業誠信	具許可之員工及已辨認之決策者中，有投資相關調查、消費者發起申訴、私人民事訴訟或其他監理程序之紀錄之人數及百分比	FN-IB-510b.1	<u>45</u>	
	與專業誠信（包括注意義務）相關之調解及仲裁案件數量(按當事人別)	FN-IB-510b.2	<u>45</u>	
	與專業誠信（包括注意義務）相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	FN-IB-510b.3	<u>45</u>	
	確保專業誠信（包括注意義務）之作法之描述	FN-IB-510b.4	<u>34-35</u>	
系統風險管理	全球系統性重要銀行(G-SIB)分數(按類別劃分)	FN-IB-550a.1	-	本公司非屬 G-SIB 銀行
	將強制性與自願性壓力測試之結果整合至資本適足規劃、長期公司策略及其他經營活動之作法之描述	FN-IB-550a.2	<u>32-33</u> <u>71-76</u>	
員工激勵和風險承擔	重大風險承擔者(MRTs)總報酬中屬變動報酬之百分比	FN-IB-550b.1	<u>51</u>	
	重大風險承擔者(MRTs)之變動報酬中適用懲罰或追回條款之百分比	FN-IB-550b.2	<u>51</u>	
	對第 3 等級資產及負債之交易者訂價之監督、控制及驗證之政策之討論	FN-IB-550b.3	-	本公司無該業務活動
活動指標	承銷、諮詢及證券化交易之數量及金額	FN-IB-000.A	<u>12-13</u>	
	自營投資及放款之數量及金額(按行業大類別)	FN-IB-000.B	<u>12-13</u>	
	造市交易之數量及金額，按下列商品類型區分：固定收益、權益、貨幣、衍生工具及大宗商品	FN-IB-000.C	<u>12-13</u>	

永續報告書有限確信報告



安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)

68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,

Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel + 886 2 8101 6666

傳真 Fax + 886 2 8101 6667

網址 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

群益期貨股份有限公司 公鑒：

本會計師接受群益期貨股份有限公司（以下簡稱「群益期貨」）之委託，對群益期貨民國一一四年度（2025年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

群益期貨依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（以下簡稱「作業辦法」）第四條所規定之金融保險業應加強揭露永續指標及「期貨商編製與申報永續報告書作業辦法」第二條所規定期貨商應加強揭露永續指標所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

群益期貨應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一四年度（2025年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信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

本會計師係依據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」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對群益期貨民國一一四年度（2025年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。



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、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得群益期貨民國一一四年度（2025 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談群益期貨管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，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。

先天限制

群益期貨民國一一四年度（2025 年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及群益期貨管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有重大未依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，群益期貨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。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：吳政諤 

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一五年八月二十六日

附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準								
1	公司治理 資訊安全管理 暨個資安全保護	<table><tr><th>指標項目</th><th>年度情形</th></tr><tr><td>資訊外洩事件數量</td><td>0</td></tr><tr><td>與個資相關的資訊外洩事件占比</td><td>0</td></tr><tr><td>因資訊外洩事件而受影響的顧客數</td><td>0</td></tr></table>	指標項目	年度情形	資訊外洩事件數量	0	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	■ 作業辦法第四條附表一之三編號一 ■ 期貨商編製與申報永續報告書作業辦法第二條附表編號一
	指標項目	年度情形									
資訊外洩事件數量	0										
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										
	附錄 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	■ 本公司2025年度未發生資訊外洩事件、與個資相關的資訊外洩事件占比及因資訊外洩事件而受影響的顧客數皆為零，亦無發生遭駭客入侵、駭客撞庫攻擊造成資訊外洩的事件。	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	附錄 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	■ 無放貸業務，故不適用。	■ 作業辦法第四條附表一之三編號二 對促進小型企業及社區發展的貸放件數及貸放餘額								
3	附錄 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	■ 辦理「金融領航 菁英翱翔」專案，其中與各大學系所合作並結合實習生計畫，2025年共有29位學生進行暑期實習。 ■ 2025年辦理「群益新力軍」全國大專院校競賽，達2,590位學生報名，讓年輕人提早進入金融市場，瞭解全球市場變化的關鍵因素，提供模擬交易平台，讓學生有機會將理論與實務相結合，建立正確的金融投資觀念，透過「交易員贏家培訓計畫」共34位學生，以培養投資新血及落實普惠金融。	■ 作業辦法第四條附表一之三編號三 ■ 期貨商編製與申報永續報告書作業辦法第二條附表編號二 對缺少期貨服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數								
4	附錄 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	■ 辦理善意關懷客戶訪談作業，執行範圍及數量均優於內控標準，並自主納入槓桿交易業務；另依會議決議優先關懷期貨經紀業務具代理人、虧損金額較大或具高風險特徵之客戶，自2025年5月起，於「善意關懷客戶訪談作業表」及「高齡客戶異常事項報告」中納入識詐防詐提問，並於每季訪談至少20名客戶執行「善意關懷客戶訪談作業」。	■ 作業辦法第四條附表一之三編號四 ■ 期貨商編製與申報永續報告書作業辦法第二條附表編號三 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								

溫室氣體有限確信報告



安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel +886 2 8101 6666
傳真 Fax +886 2 8101 6667
網址 Web kpmg.com/tw

溫室氣體聲明確信報告

群益期貨股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行群益期貨股份有限公司（以下簡稱「群益期貨」）民國一一四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別1直接溫室氣體排放與類別2能源間接排放之有限確信案件詳列於附件一。

公司對溫室氣體聲明之責任

群益期貨之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如群益期貨溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理規範

本執業人員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。本執業人員所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

執業人員之責任

類別1及類別2－有限確信

本執業人員之責任係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」（以下簡稱確信準則3410號）規劃及執行類別1及類別2之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述群益期貨溫室氣體聲明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3410號之規定，有限確信案件工作包括評估群益期貨採用ISO14064-1編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明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，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。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。

本執業人員對第一段所述群益期貨溫室氣體聲明之類別1及2所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對所執行流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

~ 1 ~

KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

1. 已透過查詢，取得對群益期貨與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解。但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其有效性。
2. 已評估群益期貨建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計，以評估群益期貨所作之估計。
3. 已實地訪查1個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

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所取得者。因此，本執業人員不對群益期貨類別1直接排放與類別2組織間接排放所有重大方面，是否依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範編製，表示合理確信意見。

有限確信之結論

類別1與類別2－有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述群益期貨民國一一四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別1及類別2在所有重大方面有未依照ISO14064-1編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：吳政諤



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

中華民國 一一五 年 三 月 二十 日

~ 2 ~



附件一：確信標的資訊彙總表

報告邊界	排放量 (二氧化碳噸當量/年)
類別1：直接溫室氣體排放和移除	27.9943
類別2：輸入能源	527.2441
合計	555.2384

~ 3 ~