

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形?(上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)	✓		<p>本公司訂定永續發展委員會組織規程，並依規程於111年設置永續發展委員會直接隸屬董事會，委員會成員由董事會決議委任，至少有一人為獨立董事，董事長與總經理為當然委員，並由董事長擔任召集人及會議主席，委員會下設立由各處室主管組成之工作小組，負責本公司永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。永續發展委員會每季召開會議追蹤公司在各項永續發展具體措施之執行情形，並將彙整結果每季向董事會報告。</p> <p>本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。本公司之董事會於公司推動永續發展目標時，宜充分考量利害關係人之利益並包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提出永續發展使命或願景，制定永續發展相關管理方針。 2. 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。 3. 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。 <p>本公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，董事會授權董事長處理，並向董事會報告處理情形。</p>	無差異

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？(註 2)	✓		<p>評估邊界以本公司及子公司（包括宏遠投顧與宏遠證創投及宏遠創投管顧）涵蓋期間：自 112 年 1 月至 12 月。</p> <p>為實踐永續發展，本公司已於 111 年 3 月 21 日成立永續發展工作小組，由總經理擔任召集人，各部門主管及相關業務負責同仁為小組成員，負責執行公司 ESG 相關事務，並依「證券期貨業永續發展轉型執行策略」5 大目標，研訂「宏遠證券永續發展轉型執行策略」，且於 111 年 9 月 29 日正式成立永續發展委員會，由董事長擔任召集人及會議主席，將永續發展工作小組納入麾下，同時考量國際永續發展趨勢、主管機關政策方向及評估國內外同業重要議題、各利害關係人關注焦點，於永續報告書中就永續金融治理、資訊安全、普惠金融、環境永續、員工關懷、與社會參與等重大議題將永續發展執行情形與成效之追蹤與檢視，定期向董事會報告，並透過每年編製永續報告書(永續報告書網址：https://www.honsec.com.tw/about/?l=3&id=1088)進行揭露，並於官方網站、年報、公開資訊站揭露。</p> <p>追求企業永續經營與獲利之同時，本公司依已訂定之「永續發展實務守則」，對於永續發展之實踐，依落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益等原則為之，並每年完成永續報告書對於公司政策與實施成效，均有詳細說明。</p>	無差異
<p>三、環境議題</p> <p>(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境</p>	✓		(一)本公司為金融證券業，無製造業所產生之污染及	無差異

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
管理制度？			廢棄物，主要的溫室氣體排放源為電力使用，本公司積極推動企業溫室氣體盤查作業及各項環保減碳行動，依據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，制定溫室氣體盤查及查證時程計畫提報董事會通過並督導管控，並於 111 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準化作業，邊界涵蓋總、分公司及集團子公司藉由彙整資訊並檢視成效，持續研擬節能減碳策略及制定行動方案，將環境永續理念融入企業日常營運及各項服務環節。	
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	✓		(二)本公司能源使用情況主要為外購電力佔比最高、其他為公務車及緊急發電機使用之汽、柴油。本公司目前未使用再生能源。112年台北總公司按規劃完成更新總公司辦公區域之UPS設備，以及機房需24小時控溫之設備移至資訊機房集中管理以停止使用大樓夜間及假日加班時段中央空調、完成1處據點全面更新LED節能燈具、1處據點更換節能(2級)冰水主機級3處據點更換節能(1級)分離式空調。113年規劃2處據點全面更新設節能LED燈具，未來將持續檢視並逐步更新老舊耗能空調主機大型設備及設備功耗較高UPS設備。藉由落實能源管理及執行，(以111年為基準，致力達成112年節電1%(已達成)、至114年節電3%、至119年節電8%之短中長期目標)。	無差異

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	✓		(三) 鑒於氣候變遷對全球環境的衝擊越來越劇烈，國際間日益重視氣候變遷相關風險，本公司已依聯合國金融穩定理事會（Financial Stability Board）發布之TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）導入氣候相關財務資訊揭露建議架構，並於110年8月修訂風險管理政策及指導準則，以公司日常作業活動、服務與環境之互動關係，辨識各項氣候變遷所帶來潛在風險，另一方面企業雖可能因氣候變遷面臨負面衝擊，亦可能從氣候變遷的趨勢中發現另一波成長的機會，故公司推動氣候變遷相關揭露與調適策略為公司各管理階層之共識，其因應措施及管理方式係依治理、策略、風險管理、指標與目標四大範疇揭露「氣候變遷及環境永續報告書」，持續精進氣候相關策略與管理以因應大環境的變遷，並揭示於每年風險管理品質化資訊、財報、年報(第128-131頁)及公司網站中。	無差異
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		(四)1.(1)溫室氣體：111年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，故重設盤查基準年為111年，112年企業類別一加類別二碳排量1,205.739公噸(密度0.987公噸CO2/百萬營收)，111年為11,351.265公噸(密度1.9814公噸CO2/百萬營收)，邊界涵蓋總、分公司及集團子公司。(2)用水量；112年	無差異

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>用水量 10000 度(密度 8.189 度/百萬營收)， 111 年用水量 9467 度(密度 13.882 度/百萬營收)， 邊界涵蓋總、分公司及集團子公司。(3)廢棄物： 112 年實測 27.373 公噸(密度 0.0224 公噸/百萬營收)， 111 年推估 26.497 公噸(密度 0.039 公噸/百萬營收)， 邊界涵蓋總、分公司及集團子公司。</p> <p>2.溫室氣體減量目標以 111 年為基準，目標 112 年比 111 年降 1%(已達成)，年度目標 113 年較 112 年減碳 1%，短期目標至 119 年減 8%，長期目標至 2050 達成淨零碳排。取水量(基準年 111 年)及廢棄物(基準年 112 年)皆以每年減量 1%為目標。推動措施為營業及辦公場所室內冷氣溫度均維持攝氏 26 度以上，全面推動使用節能省電燈具、省水裝置(控制水量輸出)，逐步更新老舊耗能空調主機大型設備及設備功耗較高 UPS 設備，減少車輛耗油及廢氣排放，減少廢棄物產生將垃圾最小化目標融入日常生活。</p>	

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因								
	是	否	摘要說明									
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	✓		<p>(一) 1. 本公司及轄下子公司遵守勞動相關法規，並認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，為落實以上宣示，並充分體現尊重與保護人權之責任，制定「人權政策」，規章辦法皆公告於公司內部網站。</p> <p>本公司人權管理政策及具體方案摘要如下：</p> <table border="1" data-bbox="963 614 1697 1264"> <thead> <tr> <th>人權管理政策</th> <th>具體方案</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建構安全健康職場</td> <td> 一、本公司提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響同仁安全健康之危害因子，降低職業災害風險。 二、本公司關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施職業安全衛生相關教育訓練及健康檢查，並持續舉辦各項安全健康促進活動，照顧同仁身心健康。 </td> </tr> <tr> <td>支持勞資協商與同仁結社自由</td> <td> 一、本公司每季召開勞資會議，確保勞資雙方權利與義務，並透過溝通協商，建立勞資和諧的職場。 二、本公司尊重同仁擁有結社自由，鼓勵同仁設立多元社團，積極宣導同仁加入社團。 </td> </tr> <tr> <td>個人資料與資訊安全保護</td> <td>為落實保護所有同仁、客戶及利害關係人之個人隱私權，本公司建置完善且嚴格之個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保相關資料與資訊之安全。</td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司至113年3月31日員工人數為522人，進用具有就業能力之身心障礙者人數為6人，故每百人進用身心障礙者人數為1.149人，符合身心障礙</p>	人權管理政策	具體方案	建構安全健康職場	一、本公司提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響同仁安全健康之危害因子，降低職業災害風險。 二、本公司關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施職業安全衛生相關教育訓練及健康檢查，並持續舉辦各項安全健康促進活動，照顧同仁身心健康。	支持勞資協商與同仁結社自由	一、本公司每季召開勞資會議，確保勞資雙方權利與義務，並透過溝通協商，建立勞資和諧的職場。 二、本公司尊重同仁擁有結社自由，鼓勵同仁設立多元社團，積極宣導同仁加入社團。	個人資料與資訊安全保護	為落實保護所有同仁、客戶及利害關係人之個人隱私權，本公司建置完善且嚴格之個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保相關資料與資訊之安全。	無差異
人權管理政策	具體方案											
建構安全健康職場	一、本公司提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響同仁安全健康之危害因子，降低職業災害風險。 二、本公司關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施職業安全衛生相關教育訓練及健康檢查，並持續舉辦各項安全健康促進活動，照顧同仁身心健康。											
支持勞資協商與同仁結社自由	一、本公司每季召開勞資會議，確保勞資雙方權利與義務，並透過溝通協商，建立勞資和諧的職場。 二、本公司尊重同仁擁有結社自由，鼓勵同仁設立多元社團，積極宣導同仁加入社團。											
個人資料與資訊安全保護	為落實保護所有同仁、客戶及利害關係人之個人隱私權，本公司建置完善且嚴格之個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保相關資料與資訊之安全。											

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>者權益保障法第38條的規定。</p> <p>2.相關訓練情形：</p> <p>(1)112 年度辦理 2 場保障人權相關之線上教育訓練，「以公司永續發展實務守則、人權政策及相關措施推展中高齡及高齡者友善職場」及「中高齡暨高齡工作者之健康管理」，完訓人數皆為 518 人。</p> <p>(2)112 年度辦理資訊安全線上教育訓練-看新聞學資安(含IoT)，董事 7 人及高階主管與同仁 490 人共計 497 人參加。</p> <p>(3)112 年度舉辦金融友善服務線上教育訓練課程 董事 7 人、高階主管及經理人 58 人共計 65 人參加。</p> <p>(4)112 年底申請加入『友善家庭職場企業聯盟』，結合研揚文教基金會與教育部資源規劃一系列企業講座及親子課程活動。期待透過相關的家庭教育講座活動及假日學校親子課程將家庭教育帶入企業職場中!除了規劃課程如：長照資源這樣用、中年子女與老年父母的關係及讀懂青少年親子間的情緒對話講座課程外，研揚文教基金會與教育部規劃七堂多元又好玩的系列課程包含科普教育、多元文化、桌遊體驗、藝術創作、食農教育等豐富主題。</p>	

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等),並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?	✓		<p>一、薪酬制度:</p> <p>公司依照職位與職等訂定薪資結構,員工薪資皆高於勞動基準法之最低工資標準,每年度依據公司經營狀況、全年度消費者物價總指數(CPI)及與同業薪資水準比較後訂定年度調薪率,員工調薪率約計1%~4%。</p> <p>公司依據公司整體獲利與盈餘提撥獎金,並參考單位績效與個人績效發放團體盈餘獎金,公司營業員與交易員訂有獎金辦法,依照參考公司未來風險調整之績效給予獎金。</p> <p>二、福利措施:</p> <p>(一)公司除依政府勞動基準法等相關法提供員工基本保障外,亦有多項措施優於相關法令的福利措施來保障員工,可見公司對員工福利的重視。詳述如下:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.年度提供員工病假與家庭照顧假合計12天給薪。 2.免費提供員工誠實保險,免除同仁尋找人保或鋪保之繁瑣程序。 3.每兩年提供員工優質外部健檢機構之健康檢查,並做員工健康管理。 4.與視障同胞合作,由公司提供舒適場地、器材,提供員工價格優惠的紓壓按摩,減輕同仁工作壓力。 <p>(二)現行員工福利措施詳述如下:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.同仁除依法加入勞工保險、全民健保外,另 	無差異

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>由公司付費為同仁投保壽險、醫療及防癌等團體保險，職工福利委員會付費為同仁投保意外團體保險，給予員工全方位保障，讓員工工作無後顧之憂，公司負擔之每年保險費用超過百萬元。</p> <p>2.公司於 101 年 7 月份起開辦員工持股信託方案，參加同仁每月提存薪資部分金額至信託帳戶，公司亦相對提撥一定金額之獎勵金來購買公司股票，以長期穩定方式鼓勵員工養成儲蓄習慣，與公司一同成長，協助同仁規劃未來的退休生活。</p> <p>3.與何嘉仁國際文教機構簽訂幼兒托育服務合約，照顧同仁幼小子女，讓同仁工作時無後顧之憂。</p> <p>4.公司結算盈餘時，依公司章程年度如有獲利，應提撥不低於當年度獲利狀況 2%為員工酬勞，辦理現金增資時，提撥一定比率由員工認購。</p> <p>(三)設置宏遠證券聯合職工福利委員會辦理相關員工福利措施。詳述如下：</p> <p>1.婚生喜慶各項禮金，如員工結婚 5,000 元禮金、子女結婚 2,000 元禮金及員工生育補助金 10,000 元。</p> <p>2.提供員工勞動節禮金 1,000 元，生日給予全聯福利中心禮券 1,000 元。</p> <p>3.提供員工年度團體旅遊補助每人 3,000 元。</p>	

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																															
	是	否	摘要說明																																
			<p>4.提供員工住院醫療補助金依住院日期給予 1,000 至 20,000 元。</p> <p>5.提供員工在學獎學金，大學每學期 3,000 元、研究所每學期 4,000 元，鼓勵員工繼續進修學習。</p> <p>6.鼓勵員工成立文康育樂社團，成立新社團給予 20,000 元補助，並給予社團每年年度活動經費補助最高為 20,000 元。</p> <p>7.提供員工急難救助，每個事件最多補助 30,000 元。</p> <p>8.每逢端午、中秋、春節視公司盈餘情形，給予員工年節禮品或禮金。</p> <p>9.本公司 112 年度全體員工平均福利費用為 1,288 千元。</p> <p>(四)職場多元化： 宏遠證券人才招募政策以人權平等為基礎，無性別、種族、年齡、政治傾向、婚姻與家庭狀況等差別待遇，進而使員工組成更多元化，員工與擔任主管之性別統計如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>管理職</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">111 年度</td> <td>擔任主管職務</td> <td>39</td> <td>32</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>非擔任主管職務</td> <td>302</td> <td>141</td> <td>443</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>341</td> <td>173</td> <td>514</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">112 年度</td> <td>擔任主管職務</td> <td>44</td> <td>28</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>非擔任主管職務</td> <td>301</td> <td>152</td> <td>443</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>345</td> <td>180</td> <td>525</td> </tr> </tbody> </table>	年度	管理職	女性	男性	總計	111 年度	擔任主管職務	39	32	71	非擔任主管職務	302	141	443	總計	341	173	514	112 年度	擔任主管職務	44	28	72	非擔任主管職務	301	152	443	總計	345	180	525	
年度	管理職	女性	男性	總計																															
111 年度	擔任主管職務	39	32	71																															
	非擔任主管職務	302	141	443																															
	總計	341	173	514																															
112 年度	擔任主管職務	44	28	72																															
	非擔任主管職務	301	152	443																															
	總計	345	180	525																															

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	✓		<p>(三)為提供優質工作環境及增進員工人身安全之保障，本公司依勞工安全衛生相關法令辦理各項保護措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.設置消防與緊急逃生設備，大樓電梯及自動發電系統定期保養維護，於大樓及地下室死角設監視器裝置，營業廳及辦公室並設有連線保全系統等。 2.依勞動法規規定，於總(分)公司皆設有勞工安全衛生業務主管(共計 13 名)，並接受訓練取得證照，辦理安全衛生工作。 3.總公司及各分公司遴選同仁(共計 16 名)擔任緊急救護人員，接受急救相關訓練並取得證照，遇意外事故發生時可就近進行救護。 4.總公司四樓與七樓設置AED「自動體外心臟電擊去顫器」，防護同仁的身體健康。 5.總、分公司定期舉辦防火防災訓練及身心健康講座，對同仁宣導防災與健康教育的重要，並設有防火管理人員 13 名。 <p>107 年起配合職業安全衛生法設置兼職醫護人員，負責推動員工健康服務之政策及年度計劃，讓公司同仁能在安全的環境下，身心健康愉快的工作，並於 108 年 8 月「宏遠證券健康管理雙月刊」正式創刊，提供同仁有關健康管理的最新及最詳盡的資訊。</p>	無差異

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			本公司另建立救護通報機制及員工緊急連絡人名冊、訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。 112年12月起公司與博仁綜合醫院合作，提供臨場特約職醫定期每季至本公司提供員工健康管理與諮詢。	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?	✓		(四)本公司每年度於實施員工績效考核作業時，同步提供員工次年度發展訓練計畫，由員工依年度營運目標規劃及職能評比規畫填寫訓練課程，藉由訓練課程或主管個人指導方式讓有潛力或績效需改善同仁增加工作相關的知識與技能，提升同仁工作績效，另外也可運用職務輪調，尋找適合同仁的職務達到改善同仁績效的目的。	無差異
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序?	✓		(五)本公司為證券商兼營期貨業務，依據「中華民國期貨業商業同業公會會員暨期貨信託基金銷售機構從事廣告業務招攬及營業促銷活動管理辦法」及「中華民國證券商業同業公會會員從事廣告、業務招攬及營業促銷活動管理辦法」等規範辦理產品及服務之行銷，並制定「個人資料檔案安全維護辦法」、「客戶申訴處理程序」等內部規章辦法，以保障客戶權益。	無差異
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形?	✓		(六)本公司訂有「供應商永續發展管理辦法」要求供應商共同遵守，內容涵蓋環境永續、勞動人權、職業安全健康、誠信經營等永續發展指標並對供應商進行評估及審核，已有 12 家主要供應商簽屬「供應商永續發展聲明書」同意共同遵守上述永	無差異

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			續發展指標並完成永續發展溝通項目表之績效自評，本公司將持續與各類供應商進行交流溝通與輔導。	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	✓		五、本公司係依循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「證券商編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」、全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）所列之指導方針及架構撰寫永續報告書，並揭露於公司官網及公開資訊觀測站，並自 110 年度永續報告書開始皆依規定取得會計師第三方確信意見書。	無差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司於 107 年 12 月董事會通過訂定本公司「企業社會責任實務守則」，復於民國 109 年 4 月經董事會通過修正該守則，以強化企業社會責任之落實。於 111 年 1 月經董事會通過修正該守則，更名為「永續發展實務守則」，本公司定期依該守則檢視執行情形並據以改進，最近一次於 112 年 2 月經董事會通過修正該守則，執行至今尚無差異情形。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 有關本公司從事社會公益活動茲說明如下： 一、落實員工關懷 （一）公司聘用護理師辦理員工健康促進活動，讓員工擁有健康之身心，辦理活動如下： 1、112 年共舉辦 2 場員工健康講座「健康職場幸福生活促進課程」、「中高齡暨高齡工作者之健康管理」，總計有 609 位同仁參加課程。 2、112 年出版員工健康管理雙月刊第 22 至第 27 期，介紹健康體能與飲食、腸病毒、登革熱及黴漿菌肺炎等觀念宣導。 （二）110 年 5 月份新冠疫情嚴峻時，補助同仁防疫險費用，讓同仁能無後顧之憂，與公司一同努力抗疫，渡過艱難的新冠疫情，提升員工向心力。 （三）112 年免費提供同仁 COVID19 快篩試劑，對公司內部控制疫情影有相當的幫助。 （四）112 年每兩個月舉辦一次員工慶生會，並依照各個年節設定慶生會主題及準備小禮物，增進職場和諧。 （五）112 年規劃並自 113 年開始舉辦公司跨部門旅遊，每位同仁預算 12,000 元，鼓勵跨部門單位同仁交流，提升同仁士氣外也能促進部門間團隊合作精神。 二、展現社區大愛 （一）宏遠證券與客戶與同仁攜手做公益，舉辦第一屆希望成長夢想計畫義賣活動，義賣之畫作共募集新台幣 125.9 萬，義賣所得將全數捐贈至中華民國兒童福				

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>利基金會、台灣兒童暨家庭扶助基金會等數家兒童福利機構，把希望與愛的種子散播到社會的每一個角落，幫助弱勢孩童平安健康的成長，落實宏遠證券在地暖心服務的精神。</p> <p>(二) 宏遠證券為推動社會公益，協助台灣素養協會推動偏鄉教育，期能關懷學童，聚焦閱讀素養學習，已連續兩年贊助台灣素養教育協會 50 萬元並支持 112 年第三屆未來素養學堂-偏鄉閱讀素養典範學校計畫。</p> <p>(三) 博愛基金會正面引導眾多山鄉隔代教養的兒童，幫助台東鹿野至關山原鄉孩子的課後輔導教育，服務對象為來自原住民、單親隔代、經濟弱勢家庭的國小與國中學生約 20 餘人，宏遠證券贊助天主教博愛基金會台東鹿野兒童教育關懷站，提供台東鹿野至關山原鄉孩童課輔班整年度餐費 30 萬元。</p> <p>(四) 慈善捐贈：112 年度總計捐贈金額達 245 萬元，贊助慈善團體 10 餘家，善盡公司社會責任，贊助團體與活動如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎發起六次愛心捐贈零錢與發票活動，分別捐贈給天主教耶穌會台北新事社會服務中心與天主教新竹教會「邊緣青少年服務中心」。 ◎贊助中華民國體育健康推廣協會推廣「運動心理訓練推廣講座、活動交流賽」，將正確運動心理推廣至校園與企業。 ◎贊助財團法人星沙社會福利基金會，該基金會推動家庭與品格教育課程，對導正青少年正確家庭與性觀念有相當大的幫助。 ◎贊助天主教會新竹教區邊緣青少年服務中心，為受困於中輟、暴力、自傷、藥癮等行為問題的青少年準備特殊的關懷管道，包括關懷服務人員培訓、定點機構關懷服務、惠爾飛YOUNG館休憩與培力學習、外展支援服務。 ◎贊助新觀點智庫協會推廣區塊鏈與加密貨幣人才培育，打造科技智慧城市，推廣科技新知，促進社會進步。 ◎贊助社團法人藝享愛樂音樂教育推廣協會之國家音樂廳《新世界》音樂會贊助扶植計畫，該計畫為了成就本地孩子的音樂夢與支持表演藝術產業，期盼不因疫情失去美好能量，積極扶植在地藝文團體與成就未來之星。 ◎贊助天主教聲遠之家，聲遠老人之家服務對象為 65 歲以上低收入戶的長輩與身障失能者，提供生活照顧、醫療保健、靈性關懷等服務。 ◎贊助財團法人天主教白永恩神父社會福利基金會—支持 48 歲的聖方濟安老院送溫暖-讓長輩和關心常相伴計畫。 ◎贊助財團法人日月光文教基金會所舉辦之鶴耳矇慈善同樂會，並將募得款項捐贈相關慈善團體。 ◎贊助財團法人天主教耶穌會台北新事社會服務中心-2023「慶聖誕·祝平安」聖誕節活動計畫，以關懷台北市弱勢低收入小朋友與鼓勵民眾環保減塑、愛護資源與地球。 ◎贊助臺灣第一家以男高中生為主的中途之家-財團法人天主教瑪利亞方濟各傳教女修會附設私立米可之家，以培養青少年獨立自主。 ◎贊助社團法人臺灣木想像人才培育協會，該協會於玉里形成木工產業，使木工班的孩子有機會留在家鄉就近照顧家人，更可以創造穩定的收入，為未來增添更多希望。 ◎贊助台東聖母醫院添購中醫針灸用的多頻光照儀，以改善病人的傷口。聖母醫院除了內、外科、小兒科、中醫科、復健科、乳症科及家醫科門診外，另設立社區健康中心，提供居家醫療及護理、居家安寧、居家服務、送餐服務及輔具租借，提供長期慢性疾病的照護與關懷。 	
			<p>三、辦理環境永續活動</p> <p>(一) 112 年 2 月 4 日舉辦象山淨山活動，當天總計 246 位員工與眷屬參與，並舉辦義賣與公益活動募得款項，全數捐贈天主教新竹教會邊緣青少年服務中心。</p> <p>(二) 112 年 2 月 18 日於新北市、台中市及高雄市共舉辦三場淨灘與淨山活動，新北市八里淨灘活動總計有 250 位同仁與眷屬參加，台中市大坑淨山活動總計有 44 位同仁與眷屬參加，高雄市西子灣淨灘活動總計有 46 位同仁與眷屬參加。</p> <p>(三) 112 年 6 月 17 日於新北市、台中市及高雄市共舉辦四場淨山活動，新北市和美山淨山活動總計有 260 位同仁與眷屬參加，台中市萬里長城步道淨山活動總計有 28 位同仁與眷屬參加，台中市中興林場後山淨山活動總計有 23 位同仁與眷屬參加，高雄市長源圳生態步道淨山活動總計有 41 位同仁與眷屬參加。</p> <p>(四) 112 年 9 月 23 日於新北市及高雄市共舉辦兩場淨灘與淨山活動，新北市金山淨灘活動總計有 232 位同仁與眷屬參加，高雄市觀音山淨山活動總計有 30 位同</p>	

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
<p>仁與眷屬參加。</p> <p>四、辦理 112 年度校園菁英招募與培訓計畫，招募 4 位新進數位金融營業員，提供校園新鮮人有機會進入證券市場。</p> <p>五、因應勞動事件法的實施，109 年起配合司法院政策安排公司主管擔任勞動調解委員，促進勞資和諧，善盡企業社會責任，總計 109 至 112 年已協助參與百餘場勞動調解，並成功調解數十件勞動爭議事件。</p>				

註 1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於「與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。但有關推動項目一及二，上市上櫃公司應敘明永續發展之治理及督導架構，包含但不限於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。另敘明公司對營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險管理政策或策略，及其評估情形。

註 2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。

註 3：揭露方式請參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站之最佳實務參考範例。