

《金融業永續金融證照推廣指南》

2025 年 9 月

目錄

壹、前言	2
貳、我國永續金融證照推動現況	3
一、2024 年永續金融證照推動成果	3
二、金融業者推動證照現況及實務面問題(以永續金融先行者聯盟為例)	4
參、我國永續金融證照普及率提升方案	6
一、界定報考證照對象及分階段推動建議	6
二、提高員工取證意願的激勵方案建議及成效預估	9
肆、結語	14

壹、前言

金融監督管理委員會(下稱金管會)於 2024 年 10 月發布的《綠色與轉型金融行動方案》指出，永續發展已成為全球共識，永續人才培育與永續意識提升為因應未來挑戰的關鍵。在金管會指導下，財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會、財團法人台灣金融研訓院、財團法人保險事業發展中心（下稱證基會、金訓院、保發中心）等金融研訓單位於 2024 年聯合開辦國內首張永續金融證照，提供專業培訓與認證，培育永續金融專業人力，以因應日新月異的永續發展趨勢。

為此，特別編製「金融業永續金融證照推廣指南」（下稱本指南），協助金融同業了解國內永續金融證照推動現況及實務面問題，並藉由參考本指南提出之界定報考證照對象、階段性推動策略、員工考照激勵方案等建議，有效提升永續金融證照普及率。

本指南僅就金融業推廣永續金融證照，提供總體性的參考方法架構，非為主管機關的指導意見，公司得考量其內部營運管理特性進行適切調整。

● 永續金融人才的重要性

永續發展為當代全球共識，政府部門與民間企業皆更有意識的致力於永續人才的培育與永續意識的提升，以因應市場的挑戰。其中，金融市場力量對於整體產業淨零轉型來說，更扮演關鍵的推手。因此，金融從業人員對永續的認知程度，以及如何與金融專業職能結合，極為重要。

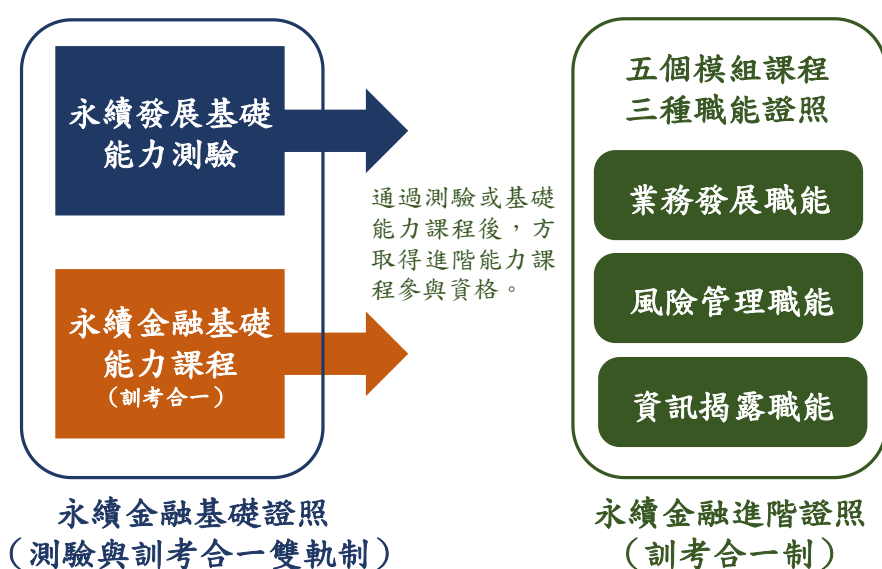
金管會於《綠色及轉型金融行動方案》即明確點出，在具體推動措施的六大面向（資金面、資料面、揭露面、培力面、生態面、提升國際影響力）上，金融業無論是挹注資金支持產業淨零轉型、開發創新綠色金融商品，抑或是揭露自身減碳目標策略及自然相關財務資訊，都有賴永續金融專業支撐，確保金融機構能在遵循永續相關標準及規範的前提下，發揮最大的影響力。

貳、我國永續金融證照推動現況

2023 年由證基會、金訓院、保發中心共同彙整研析國際及國內機構辦理永續金融證照機制，擬定符合我國金融業所需的在地化認證制度，並經金管會覆核後，於 2024 年 1 月正式公告施行。我國永續金融證照制度概述如下：

永續金融證照分為基礎能力證照及進階能力證照；基礎能力證照採取測驗與訓考合一雙軌制，以多元方式增加金融業從業人員學習永續金融的管道。進階能力證照則採訓考合一制度辦理，由具實務經驗之專業講師擔綱培訓，提升參訓者實務操作能力，並學習最新的國際規範與案例分析，依金融機構高度專業分工之特質，將進階能力證照分為「業務發展、風險管理、資訊揭露」3 種職能類型（圖 1），以滿足金融業不同業務屬性從業人員的進修需求。

圖 1 永續金融證照類型及認證方式



資料來源：金訓院

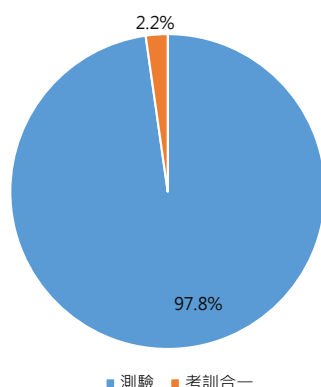
一、2024 年永續金融證照推動成果

根據證基會、金訓院、保發中心統計，2024 年共核發 12,664 張永續金融基礎證照（有 97.76% 透過永續發展基礎能力測驗、2.25% 經由培訓課程及期末考核方式取得證書），其中 8,819 位係金融業從業人員，占比近 7 成（圖 2）。

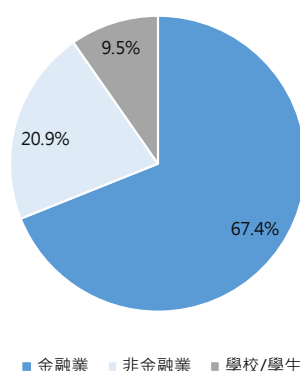
至於永續金融進階能力證照方面，模組課程¹合格者共計 582 人次，共核發 181 張進階證照（業務發展職能 89 張、風險管理職能 46 張、資訊揭露職能 46 張），且取得證書者以金融業從業人員居多，占比逾 8 成。另依學員意見回饋，多數學員期有更多實務面案例的課程內容與分享。

圖 2 永續金融證照推動成果

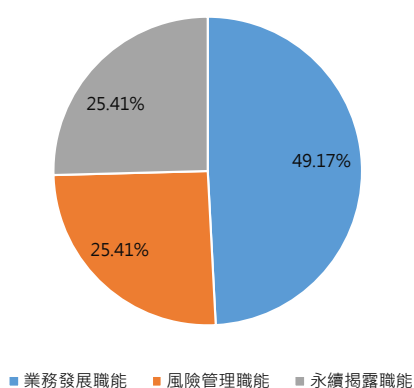
2-1-1取得基礎證照的方式



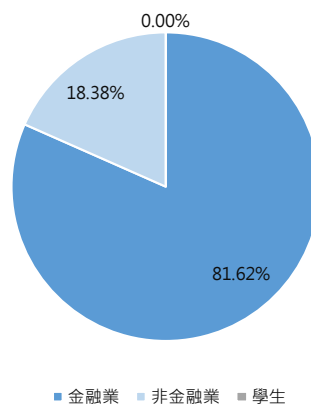
2-1-2取得基礎證照者的背景分布



2-2-1進階能力職能證照核發情形



2-2-2取得進階能力證照者的背景分布



資料來源：證基會、金訓院、保發中心

二、金融業者推動證照現況及實務面問題(以永續金融先行者聯盟為例)

依永續金融先行者聯盟成員的問卷調查²結果顯示，有統計證照取得數的金控公司，其取證人數占正職員工比率皆在 10% 以下。被詢及現階段在

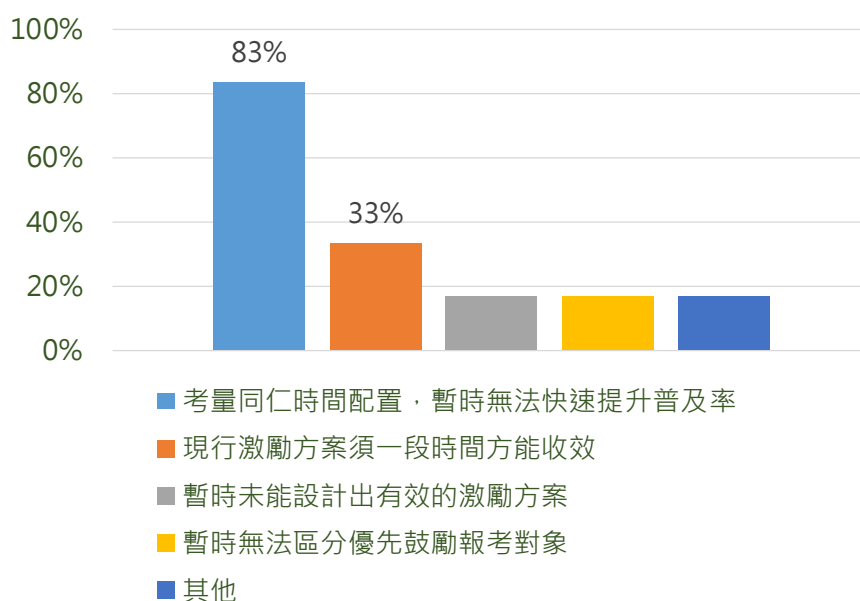
¹ 2024 年證基會及金訓院皆開設 5 個模組課程，保發中心則開設 3 個模組課程，其餘 2 個於 2025 年 1~2 月開課。

² 此處指「金融業永續金融證照推廣指南」編製問卷調查，調查對象為永續金融先行者聯盟成員（依筆劃排序，分別是元大金控、中信金控、玉山金控、兆豐金控、第一金控、國泰金控），調查時間為 2025/2/28~3/18。

提升永續金融基礎證照普及率，遇到哪些困難或收到什麼反饋時（本題為複選題），受調的金控公司指出，較顯著的難處在於「考量同仁時間配置，暫時無法快速提升普及率」、「現行激勵方案須一段時間方能收效」（圖 3）。

受調的金控公司亦表示，「暫時未能設計有效的激勵方案」、「暫時無法區分優先鼓勵報考對象」，也是現階段人力資源或相關單位推動證照普及率的難處。這亦是本指南編製之目的，透過提出之界定報考證照對象、階段性推動策略、員工考照激勵方案等建議，協助金融同業在企業內部推廣永續金融證照，擴增永續金融專業人力。

圖 3 推動證照的實務面問題（複選）



資料來源：2025 年「金融業永續金融證照推廣指南」編製問卷調查

參、我國永續金融證照普及率提升方案

一、界定報考證照對象及分階段推動建議

永續議題涉及環境趨勢、國際政策及科學方法等多元面向，金融從業人員有賴透過具系統性的學習架構，建立永續知識，並進一步與其金融專業相結合，以利發揮金融市場的力量驅動淨零轉型。

為使永續金融知識普及，並參酌前開針對永續金融先行者聯盟成員進行的問卷調查結果，建議金融業可依據業別及員工職務別，分階段鼓勵員工報考永續金融證照。

（一）依公司業別分類之建議

依《綠色及轉型金融行動方案》資金面向的相關措施可知，未來金融業在商品及服務層次的永續金融專業人力需求甚高。為此，金管會於 2024 年 10 月發布的第三屆（2025 年度）永續金融評鑑指標，已將受評金融機構³內部同仁取得永續金融證照人數占比列為評分項目，意在促進金融業者提升員工的永續金融專業能力。

再者，針對永續金融先行者聯盟成員進行的問卷調查結果顯示，受調的金控公司 2024 年度旗下子公司取得永續金融基礎證照人數排名前三名的子公司是銀行、證券、投信（圖 4），有助移轉氣候風險的保險業亦位列其後，顯見位處永續金融業務前沿的業者與從業人員，充分認知到為求完善地執行業務，獲得永續金融專業認證確有其必要性，亦可響應永續金融評鑑的目標策略。

³ 第三屆受評金融機構共 86 家，含 34 家銀行、23 家證券商及 12 家投信、9 家產險及 8 家壽險公司（前述受評業別有資產規模等選訂標準）。

圖 4 金控公司子公司取證數排名



註：有 1 家受調的金控公司表示，尚未進行全集團統計。

資料來源：2025 年「金融業永續金融證照推廣指南」編製問卷調查

無論是從金控公司督導子公司的立場，還是金融各業為響應永續發展趨勢與政策所需，皆可將提升內部同仁永續金融證照普及率，與發展永續金融商品與服務策略實質連動，以提高人力資源運用綜效。故基於上述分析，本指南建議參酌永續金融評鑑與前開問卷調查結果，將銀行、證券、投信、保險列為優先推廣永續金融證照的業別。

（二）依員工職務分類之建議

為因應政府政策與相關規範⁴要求，國內一定規模以上的企業陸續設有永續事務工作編制，再加上永續發展與企業營運越來越密不可分，組織內不同功能部門對永續知識的需求也相應提升，金融業亦然。針對永續金融先行者聯盟成員進行的問卷調查結果顯示，在永續金融證照開辦首年（即 2024 年），已認知到取得永續金融基礎證照與個人職務／職涯相關（或有助益），並積極考取證照的受調金控公司員工，以隸屬於單位名稱冠有「永續」二字的事務專責、業務或策略部門者最高（圖 5）。

其次，由於近年來金融業積極投入永續領域，無論是自身積極減排、強化永續資訊揭露品質，還是協助利害關係人淨零轉型、開發各式永續金融商品及擴大其市場參與層面，都讓永續相關工項愈發分散在組織內各部門。像是金融業導入氣候相關財務揭露小組（TCFD）框架，乃至於編製

⁴ 臺灣證券交易所發布的〈上市上櫃公司治理實務守則〉及〈上市上櫃公司永續發展實務守則〉明訂，上市上櫃公司須設置推動永續發展之專（兼）職單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針。

TCFD 報告書，即需要具有風險管理專業的部門／同仁，協助發展衡量與管控氣候相關風險與機會辨識，建立完善氣候風險治理架構。受調的金控公司回覆亦表示，隸屬風險管理部門的員工十分踴躍取得永續金融基礎證照，而分布於營運策略類、行政管理類、財務類、資訊類及法令遵循類等部門的員工也積極報考。

圖 5 員工所屬部門分布（依取證占比高至低排序）



註：由於各金控公司組織編制不同，回覆時填寫的員工所屬單位難有完全相同的單位名稱，故將回覆加以歸納，以利統計作業。

資料來源：2025 年「金融業永續金融證照推廣指南」編製問卷調查

至於永續金融進階能力證照，因其課程內容專業度較高，且須與實務工作密切結合，方能發揮出最佳效益，故可挑選與員工應精進職能相符之進階能力課程，鼓勵相關員工參與培訓。例如員工的業務需瞭解投融资與保險等商品並與永續概念整合，亦須閱讀永續報告書以追蹤被投融资對象永續轉型進度與可能面臨之氣候風險，即可選擇永續金融進階能力證照——業務發展職能做為進修項目；該員工的工作以規劃、執行金融機構自身永續計畫與氣候風險管理為主（含機構之碳盤查、氣候風險壓力測試等），即可選擇永續金融進階能力證照——風險管理職能做為進修項目；該員工的工作需協助編製永續報告書與 ESG 評鑑之資料提供等，對金融機構之溫室氣體管理亦須有專業知識以利充分說明揭露事項，即可選擇永續金融進階能力證照——資訊揭露職能做為進修項目。

基於上述實務面分析與調查結果，本指南建議金融業鼓勵員工取得永續金融證照，可採行的策略有二：一是向全體員工推廣；二是以職務類型分階段推廣。

- **策略一** 基礎能力證照：鼓勵全體員工踴躍報考
進階能力證照：針對有特定職能精進需求的同仁，鼓勵其積極取得與職能相符的進階能力證照。
- **策略二** 基礎能力證照：分階段鼓勵員工報考（順序可參照圖 5）。
 - 順位一：永續策略／業務／事務部門員工
 - 順位二：風險管理部門員工
 - 順位三：營運策略類部門員工進階能力證照：針對有特定職能精進需求的同仁，鼓勵其取得與職能相符的進階能力證照。

二、提高員工取證意願的激勵方案建議及成效預估

金融從業人員取得永續金融證照的意願，受到學習時間是否充足、考試難易度及所屬事業單位是否提供有效獎勵機制等因素影響。因此，金融業者可透過推動各項激勵方案，協助並鼓勵員工取證，進而達到提升證照普及率、廣泛培育永續金融人才的目標。金融業者可採取的員工激勵方案參考建議如下：

（一）列入永續發展策略藍圖或計畫

1. 方案說明

鑒於提升金融從業人員對 ESG 議題的理解及應用能力已成為企業實踐永續治理的核心任務，金融業者可將「永續金融人才培育」策略項目訂定於公司永續發展策略藍圖或計畫之中，將「提高員工永續金融證照持證率」設為人才培育永續關鍵績效指標（KPI），透過組織層級 KPI 擴大推廣力道、形塑企業永續文化，進而提升員工取證意願。

2. 推動方式

（1）確立專責單位

為有序推動永續金融證照普及率，宜由專責單位或人員統籌辦理永續金融證照培訓、考證資源與成效追蹤等事宜，建議可由永續發展單位與人力資源單位合作設立「永續金融證照推動小組」作為專責單位。若金融機構暫無永續發展單位，可規畫由永續金融證照推動事務同仁之所屬單位，與人力資源單位合作，依實際需求進行「永續金融證照推動小組」任務編

組。

(2) 設定組織層級 KPI

專責單位可設定集團（或公司）層級的員工持證率 KPI，俾使各子公司（或部門，以下統稱為各單位）在推動所轄員工取證時，得以有所依循，建議可從「證照涵蓋率」或「持證成長率」等面向，分設短、中、長期目標，例如：

目標項目 (以金控集團為例)	短期 (1 年內)	中期 (2~3 年)	長期 (4~5 年)
永續金融基礎證照 涵蓋率	集團整體 涵蓋率達 15%	集團整體 涵蓋率達 20%	集團整體 涵蓋率達 25%
永續金融進階證照 人數成長率	較基準年 成長 15%	較基準年 成長 25%	較基準年 成長 40%

註：基準年建議設定為 2024 年

(3) 設定單位層級 KPI

專責單位宜協助各單位設定各自可達成的 KPI，而各單位根據其 KPI 規劃推動所轄員工取證。透過逐層目標設定，確保最終可達成組織層級 KPI。

各單位為推動所轄員工取證，除普遍推廣全體員工準備基礎證照外，亦可優先鼓勵業務內容與永續發展直接相關或儲備主管取得進階證照。

(4) 提供教育訓練與學習資源

專責單位宜依據 KPI 發展相應的教育訓練配套措施，提高員工學習意願與效率，可參考以下作法：

- 與金融專業人才養成機構（如金訓院、證基會、保發中心等）或其他教育平臺合作，提供員工考照包班、報名公開班、購買數位課程或專書等多元學習資源。
- 建置數位學習平臺，發展永續證照學習地圖並提供系列學習課程，透過平臺紀錄員工學習成果與證照取得進度。
- 定期舉辦永續金融講座與考照輔導課程。
- 辦理考照成功案例分享會、考照讀書會等學習社群。
- 提供考試補助與報名獎勵。
- 由公司認列外訓時數。

(5) 持續追蹤

專責單位宜定期檢視整體 KPI 執行情形，建議檢視面向包括 KPI 目標合理性、達成進度與配套措施有效性等，例如：

- 每季檢視永續證照涵蓋率與基礎、進階證照人數達成情況。
- 每半年檢討證照政策與培訓資源投入，並滾動式修正目標。

3. 預期成效

從組織層級結合永續發展策略藍圖或計畫與績效評估指標制度，打造學習型組織，領導全體員工共同轉型為永續金融人才。

(二) 舉辦內部競賽活動

1. 方案說明

金融業者可在企業內部舉辦證照競賽活動，以團隊榮譽激發員工學習意願，並實質鼓勵表現優異之單位，以對其他單位發揮標竿楷模的效用。

2. 推動方式

以推動永續發展基礎能力測驗為例，舉辦「永續發展基礎能力測驗單位競賽獎勵活動」，在一定期間內比較各單位通過測驗的人數或比率，並對表現最佳的名次給予團體獎勵。參考作法如下：

(1) 依單位測驗通過人數排名，分別提供以下獎金或禮券（金額僅供參考）：

- 前三名：新臺幣 5,000～50,000 元。
- 參加獎：通過測驗者，可獲得額外學習補助或證照考試費用減免。

(2) 透過永續發展策略藍圖或計畫目標，估算並設立最低參與門檻，各單位達最低通過人數才能爭取競賽獎勵。

(3) 以舉辦頒獎典禮、電子報或公告等方式，公開表揚績優單位。

(4) 透過數據持續追蹤測驗通過率，並根據結果調整獎勵措施。

3. 預期效益

從單位層級促進正向的良性競爭，協助單位主管帶領員工轉型永續金融人才，同時增加向心力與歸屬感，亦有助於人才吸引與人才留任。

（三）補助或獎勵措施

1. 方案說明

金融業者可補助員工參加永續發展基礎能力測驗、永續金融證照基礎及進階能力課程等費用，減輕進修壓力；或對於取證員工給予實質獎勵，以達激勵效果。

2. 推動方式

（1）取證費用補助

以推動永續發展基礎能力測驗為例，金融業者可以全體員工為對象，全面實施測驗補助措施，由公司全額補助測驗費用（可包含測驗報名費與書籍費）。

（2）取證獎勵措施

針對通過測驗或完成課程取得證照者，給予實質獎勵，如頒發獎勵金、由單位主管評估於個人或單位績效考評加分等。

3. 預期效益

從個人層級提高取證誘因、降低學習阻力，並在獲得公司獎勵的過程增強學習成就感，促進員工養成積極的學習態度，自主轉型永續金融人才。

（四）其他激勵方案，除前述方案外，亦可參考以下作法：

激勵方案	具體作法	預期效益
證照認證徽章	於公司人力資源系統（HRIS）對持證者頒發數位徽章。	提升員工成就感與職涯能見度，並為組織人才輪調與晉升規劃提供有效資訊。
內部教練制度	培養持證者擔任種子講師或教練，協助員工準備測驗。	透過經驗傳承減輕初次考證者學習壓力、提高準備效率。
公開表揚	針對持證者以各種創意方式（如頒發獎盃、獎狀、口頭嘉許勉勵等）公開表揚。	提升員工榮譽感與歸屬感，並作為其他員工標竿楷模，增強學習動機。

綜上所述，對金融業者而言，激勵員工取得永續金融證照、提升組織內部證照普及率，亦可獲得組織面、業務面及人才面等多方成效。

1. 組織面

永續金融證照的高普及率，有助於提升企業整體永續治理及國內、外評比（如 DJBCI 道瓊領先指數評比、TCFD 氣候相關財務揭露）等方面的表現，進而提升企業品牌形象與價值。

2. 業務面

永續金融證照的學習歷程，可提升員工對 ESG 及永續金融領域專業知識的理解，有能力因應永續趨勢優化金融產品設計、投資評估、風險控管等業務面向，進而提高業務決策能力與組織整體營運績效，順利邁向企業永續發展。

3. 人才面

透過證照充實永續金融專業人才庫，以妥善因應全球金融市場的 ESG 潮流與創新業務發展需求。此外，企業透過對永續的重視、對人才培育的投入等表現，亦可建立優質的雇主品牌，不僅增進在職員工的認同感與歸屬感，達到留才效益；更可吸引外部優秀人才加入，厚植人力資本。

肆、結語

與現行成熟的金融業務相比，永續金融為嶄新領域且涉及環境、社會、公司治理三大面向，金融業從業人員無法援引既有金融職能直接嫁接或貫通相關專業，必須透過有系統的架構學習永續基礎知識，才能具備永續金融專業能力，這亦是金管會與金融研訓單位之所以規劃與開辦永續金融證照的深意。

本指南編製的宗旨亦是為協助金融同業可循序推廣永續金融證照，以利及時補實永續金融人才缺口，讓金融業從業人員能充分瞭解永續規範與趨勢，並以永續專業知識協助金融業有效管理與掌控永續發展的風險與機會。