

編號	評鑑指標	資訊依據
1.1	公司是否於股東常會報告董事領取之酬金，包含酬金政策、個別酬金內容及數額？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)\議事手冊及會議補充資料

113 年股東常會需同時符合以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一]113 年股東常會議案提董事酬金報告案(需單獨列一案)。

[要件二]報告案說明酬金政策(與公司年報揭露內容一致)。

[要件三]報告案揭示每位董事之個別酬金細目(完整揭露年報附表「一般董事及獨立董事之酬金(個別揭露姓名及酬金方式)」之各欄位資訊，始能得分)。

[備註]該報告案不得與他案(如董事與員工酬勞分派案)併陳，抑或僅列於他案之說明。

範例：

○○股份有限公司 113 年股東常會議事錄

時間：中華民國 113 年○月○○日上午 9 時

地點：台北市信義路 5 段 1 號(台北國際會議中心)

出席：本公司發行股份總數為 1,384,050,854 股，本公司發行流通在外股份總數為 1,384,050,854 股，出席股東代表股數共 1,101,810,629 股，其中以電子方式出席行使表決權者為 227,603,434 股出席率為 79.61%，已逾法定股數；本次股東常會分別有○○○董事長、○○○董事、○○○董事、○○○董事、○○○獨立董事(審計委員會召集人)、○○○獨立董事等 6 席董事出席，已超過董事席次 9 席之半數。

列席：○○○會計師

主席：○○○董事長

紀錄：○○○

壹、宣佈開會(先報告出席股份總數已逾法定股數，宣佈開會)

貳、主席致詞(略)

參、報告事項

一、本公司「公司治理執行情形報告」

二、分派本公司 112 年度董事酬勞及員工酬勞報告

三、本公司 112 年度給付董事酬金報告

四、修訂本公司「企業永續發展實務守則」報告

五、本公司 112 年度募集國內無擔保普通公司債報告

三、本公司 112 年給付董事酬金報告，報請 公鑒。

說明：

一、本公司一般董事及獨立董事酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、投入時間等因素敘明與給付酬金數額之關聯性：

(一)依本公司公司章程規定，本公司董事長、副董事長及董事之報酬，依其對本公司營運參與之程度、貢獻之價值，並參酌國內外業界水準，授權由董事會議定之。

(二)公司章程中亦明訂不高於年度獲利之 0% 作為董事酬勞，且給付之對象不包括兼任經理人之董事。依本公司薪酬委員會組織章程之規定，董事酬勞之給付依「董事酬勞給付辦法」辦理，原則如下：

1. 董事兼任經理人者，不參與董事酬勞之分配；
2. 因所有獨立董事皆擔任審計委員會及薪酬委員會之委員，需承擔參與委員會會議之討論及決議之職責，故其酬勞得高於一般董事；
3. 海外獨立董事因每季來台灣開會需投入較多的時間，故其酬勞得高於國內獨立董事。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.2	公司是否訂定與關係人相互間之財務業務相關作業之書面規範，內容應包含進銷貨、取得或處分資產等交易之管理程序，及相關重大交易應提董事會決議通過，並提股東會同意或報告？	公司網站、年報或公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)\股東會議事錄

需同時符合以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一]訂定並揭露與關係人相互間之財務業務相關作業之書面規範。

[要件二]上開規範內容需包括進銷貨交易、取得或處分資產之管理程序，並明訂定前開各項重大交易應提報董事會通過後始得進行。

[要件三]上開規範內容需包含與個別關係人之重大進銷貨交易及取得或處分資產交易已提董事會通過者，應於年度結束將實際交易情形提最近期股東會報告。

[備註]關於與關係人相互間之財務業務相關作業之書面規範，可參考「股份有限公司關係人相互間財務業務相關作業規範」參考範例訂定相關規範。

範例：

○○○○股份有限公司關係人相互間財務業務相關作業規範

第九條之一

本公司向關係人進銷貨、進行勞務或技術服務交易，預計全年度交易金額達公司最近期合併總資產或最近年度合併營業收入淨額之百分之五者，除適用公開發行公司取得或處分資產處理準則規定，或屬本公司與母公司、子公司或子公司彼此間交易者外，應將下列資料提交董事會通過後，始得進行交易：

- 一、交易之項目、目的、必要性及預計效益。
- 二、選定關係人為交易對象之原因。
- 三、交易價格計算原則及預計全年度交易金額上限。
- 四、交易條件是否符合正常商業條款且未損害公司利益及股東權益之說明。
- 五、交易之限制條件及其他重要約定事項。

前項與關係人之交易，應於年度結束後將下列事項提最近期股東會報告：

- 一、實際交易金額及條件。
- 二、是否依據董事會通過之交易價格計算原則辦理。
- 三、是否未逾董事會通過之全年度交易金額上限。如已逾交易金額上限，應說明

其原因、必要性及合理性。

第十條

本公司與關係人間之資產交易、衍生性商品交易、進行企業合併、分割、收購或股份受讓，應依照「公開發行公司取得或處分資產處理準則」及本公司所訂取得或處分資產處理程序辦理。

向關係人取得或處分有價證券，或取得以關係企業為標的之有價證券，應於事實發生日前取具標的公司最近期經會計師查核簽證或核閱之財務報表作為評估交易價格之參考，另交易金額達公司實收資本額百分之二十、總資產百分之十或新臺幣三億元以上者，應於事實發生日前洽請會計師就交易價格之合理性表示意見。但該有價證券具活絡市場之公開報價或金融監督管理委員會另有規定者，不在此限。

向關係人取得或處分無形資產或其使用權資產或會員證交易金額達公司實收資本額百分之二十、總資產百分之十或新臺幣三億元以上者，應於事實發生日前洽請會計師就交易價格之合理性表示意見。

第十一條

本公司向關係人取得或處分不動產或其使用權資產，或與關係人取得或處分不動產或其使用權資產外之其他資產且交易金額達公司實收資本額百分之二十、總資產百分之十或新臺幣三億元以上者，除買賣公債、附買回、賣回條件之債券、申購或買回國內證券投資信託事業發行之貨幣市場基金外，應將下列資料提交董事會通過及監察人承認後，始得簽訂交易契約及支付款項：

- 一、依規應取得之專業估價者出具之估價報告，或會計師意見。
- 二、取得或處分資產之目的、必要性及預計效益。
- 三、選定關係人為交易對象之原因。
- 四、向關係人取得不動產，依「公開發行公司取得或處分資產處理準則」第十六條及十七條規定評估預定交易條件合理性之相關資料。
- 五、關係人原取得日期及價格、交易對象及其與本公司和關係人之關係等事項。
- 六、預計訂約月份開始之未來一年各月份現金收支預測表、並評估交易之必要性及資金運用之合理性。
- 七、本次交易之限制條件及其他重要約定事項。
- 八、委請會計師對關係人交易是否符合一般商業條件及是否不損害本公司及其少數股東的利益所出具之意見。

前項取得或處分不動產、設備或其使用權資產交易金額達本公司實收資本額百分之二十、總資產百分之十或新台幣三億元以上者，應取得專業估價者出具之估價報告，若估價結果與交易金額差距達交易金額之百分之二十以上者，尚應洽

請會計師就差異原因及交易價格之允當性表示具體意見，且應由董事會三分之二以上董事出席，出席董事過半數之同意。

向關係人取得不動產或其使用權資產，如實際交易價格較評估交易成本之結果為高，且無法提出客觀證據及取具不動產專業估價者與會計師之具體合理意見時，董事會應充分評估是否損及公司及股東之權益，必要時應拒絕該項交易，監察人亦應執行其監察權，必要時應即通知董事會停止其行為。

如董事會通過且監察人承認前項交易時，本公司除應將交易價格與評估成本間之差額提列特別盈餘公積，不得予以分派或轉增資配股外，尚須將上開交易之處理情形提報股東會，並將交易詳細內容揭露於年報及公開說明書。

關係人交易有下列情事，經董事會通過後，仍應將第一項各款資料提股東會決議通過，且有自身利害關係之股東不得參與表決：

- 一、本公司或本公司非屬國內公開發行之子公司有第一項交易，且交易金額達本公司總資產百分之十以上者。
- 二、依公司法、本公司章程或內部作業程序規定，交易金額、條件對公司營運或股東權益有重大影響者。

本公司與關係人有第一項交易者，應於年度結束後將實際交易情形（含實際交易金額、交易條件及第一項各款資料等）提最近期股東會報告。

本公司已設置審計委員會者，依本條規定應經監察人承認事項，應先經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議，準用「公開發行公司取得或處分資產處理則」第六條第四項及第五項規定。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.3	公司是否有過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會，並於議事錄揭露出席名單？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)\股東會議事錄

113 年股東常會需同時符合以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一]親自出席之董事超過當屆選任席次半數。

[要件二]審計委員會召集人親自出席。

[要件三]股東常會議事錄中揭露出席之董事名單。

[備註]

1. 若當屆有董事改選情形，以改選前該屆董事會席次計算員額。

2. 法人董事需揭露出席之代表人姓名。

範例：

○○股份有限公司 113 年股東常會議事錄

時間：中華民國 113 年○月○○日上午 9 時

地點：台北市信義路 5 段 1 號(台北國際會議中心)

出席：本公司發行股份總數為 1,384,050,854 股，本公司發行流通在外股份總數為 1,384,050,854 股，出席股東代表股數共 1,101,810,629 股，其中以電子方式出席行使表決權者為 227,603,434 股出席率為 79.61%，已逾法定股數；本次股東常會分別有○○○董事長、○○○董事、○○○董事、○○○董事、○○○獨立董事(審計委員會召集人)、○○○獨立董事等 6 席董事親自出席，已超過董事席次 9 席之半數。

列席：○○○會計師

主席：○○○董事長

紀錄：○○○

編號	評鑑指標	資訊依據
1.4	公司董事長是否親自出席股東常會？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)\股東會議事錄

[要件]113 年度股東常會議事錄中揭示會議主席為董事長本人(需親自出席)。

範例：

○○股份有限公司 113 年股東常會議事錄

時間：中華民國 113 年○月○○日上午○時

地點：台北市信義路 5 段 1 號(台北國際會議中心)

出席：本公司發行股份總數為 1,384,050,854 股，本公司發行流通在外股份總數為 1,384,050,854 股，出席股東代表股數共 1,101,810,629 股，其中以電子方式出席行使表決權者為 227,603,434 股出席率為 79.61%，已逾法定股數；本次股東常會分別有○○○董事長、○○○董事、○○○董事、○○○董事、○○○獨立董事(審計委員會召集人)、○○○獨立董事等 6 席董事親自出席，已超過董事席次 9 席之半數。

主席：○○○董事長

紀錄：○○○

列席：○○○會計師

編號	評鑑指標	資訊依據
1.7	公司是否於股東常會開會 30 日前上傳 中文版及英文版 股東會議事手冊及會議補充資料？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]資料上傳至公開資訊觀測站之隔天，至股東常會開會前 1 日，期間有 30 日(含)以上。

[要件二]英文版議事手冊及會議補充資料內容需與中文版一致。

[備註]

1. 依經濟部 84.2.25 商 202275 號函，日數之計算應適用民法§119、§120 第 2 項不算入始日之規定，自通知之翌日起算至開會前 1 日，算足公司法所定期間。
2. 若資料申報後更正，則以最後申報日計算。
3. 第 30 日如為假日，不予順延。

釋例：

公司若於 5 月 28 日召開股東常會，應以開會前一日(5 月 27 日)為基準，往前推 30 日(4 月 28 日)，因此，公司最晚應於 4 月 27 日上傳股東會議事手冊及會議補充資料，方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.8	公司是否於股東常會開會 18 日前上傳 中文版及英文版 年報？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]資料上傳至公開資訊觀測站之隔天，至股東常會開會前 1 日，期間有 18 日(含)以上。

[要件二]英文版年報內容需與中文版內容一致。

[備註]

1. 以年報作為股東會議事手冊之補充資料者，年報需與議事手冊一併於股東常會開會 21 日前上傳，始能得分。
2. 依經濟部 84.2.25 商 202275 號函，日數之計算應適用民法§119、§120 第 2 項不算入始日之規定，自通知之翌日起算至開會前 1 日，算足公司法所定期間。
3. 若資料申報後更正，則以最後申報日計算。股東會後上傳「股東會後修訂本」年報者，不影響本指標評分。
4. 第 18 日(第 21 日)如為假日，不予順延。

釋例：

公司若於 5 月 28 日召開股東常會，應以開會前一日(5 月 27 日)為基準，往前推 18 日(5 月 10 日)，因此，公司最晚應於 5 月 9 日上傳年報，方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.13	公司於受評年度發放現金股利時，是否皆於除息基準日後 30 日內發放完畢？	公開資訊觀測站\彙總報表\股東會及股利\除權息公告

[要件]113 年(以除息基準日為準)發放現金股利(含單次或多次)，皆於除息基準日之隔天起算 30 日內發放完畢。

[備註]

1. 第 30 日如為假日，因銀行無法作業，可順延至次一營業日。
2. 113 年度公司未發放現金股利之公司，本指標不適用。

釋例：

假設公司除息基準日為 8 月 28 日，除息基準日之隔天(8 月 29 日)起算 30 日為 9 月 27 日，因此，公司至遲應於 9 月 27 日(如為假日可順延至次一營業日)完成發放現金股利，方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.15	公司是否訂定並於公司網站揭露禁止董事或員工等內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券之內部規範，內容包括(但不限於)董事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，與說明執行情形？	公司網站

需同時符合以下三項要件，始能於構面計分，但有備註 2 之情形例外。

[要件一]訂定並揭露內部人禁止內線交易之內部規範。

[要件二]上開規範內容需包括(但不限於)董事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。

[要件三]揭露 113 年度落實該規範之具體情形(如:於內部作業增訂於財務報告公告之 30 日/15 日前通知董事，或對內部人辦理之宣導課程主題、時數與參加人次)。

[備註]

1. 依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 8 條，上市櫃公司需制訂「防範內線交易之管理」作業，可參考「○○股份有限公司內部重大資訊處理作業程序」範例訂定。關於董事不得於財務報告公告前之封閉期間交易其股票，可參考「上市上櫃公司治理實務守則」及其問答集訂定相關規範。
2. 若 113 年度公司有內線交易或短線交易行使歸入權之情事，經公司治理評鑑委員會討論扣分者，本題亦不予給分。
3. 要件二之規範內容如依「上市上櫃公司治理實務守則」第 10 條第 4 項【前項規範「宜」包括上市上櫃公司內部人於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起之股票交易控管措施，包括(但不限於)董事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】訂定，不符合要件。
4. 要件三之宣導對象應包括董事與員工，不得僅以董事、公司治理、會計、稽核主管等之進修課程取代之。

範例：

【要件一及要件二】評分須於公司網站專區(例如公司治理或公司重要規定專區)查閱禁止內線交易，以及董事不得於財務報告公告前之封閉期間

交易其股票之內部規範完整內容。

【要件三】落實情形範例

- ◆ 本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導，對新任董事及經理人則於上任後3個月內安排教育宣導，對新任受僱人則由人事於職前訓練時予以教育宣導。
- ◆ 本公司113年度已於○月○日及○月○日對現任董事、經理人及受僱人計698人次進行6小時教育宣導。
- ◆ 課程內容包括：重大訊息之保密作業，以及內線交易形成原因、認定過程及交易實例說明，內部重大資訊範圍、保密作業、公開作業與違規處理。
- ◆ 課程結束後並將簡報與影音檔案置於內部員工系統，提供給當日未出席者參考。
- ◆ 本公司於每年宣導禁止內線交易之課程中提醒董事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。
- ◆ 本公司於112年12月1日以E-mail方式通知所有董事113年6次董事會開會日期，以及各季財務報告公告前之封閉期間，並於封閉期間開始前1日再次以E-mail提醒，避免董事誤觸該規範。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.18	公司是否於股東常會議事錄記載股東提問及公司回覆之重要內容?	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)\股東會議事錄

[要件]113 年度股東常會議事錄記載股東提問及公司回覆之重要內容。

[備註]若股東常會無股東提問，仍需於議事錄載明，方可得分。

範例 1：

○○股份有限公司 113 年股東常會議事錄

時間：中華民國 113 年○月○○日上午 9 時

地點：台北市信義路 5 段 1 號(台北國際會議中心)

出席：本公司發行股份總數為 1,384,050,854 股，本公司發行流通在外股份總數為 1,384,050,854 股，出席股東代表股數共 1,101,810,629 股，其中以電子方式出席行使表決權者為 227,603,434 股出席率為 79.61%，已逾法定股數；本次股東常會分別有○○○董事長、○○○董事、○○○董事、○○○董事、○○○獨立董事(審計委員會召集人)、○○○獨立董事等 6 席董事親自出席，已超過董事席次 9 席之半數。

列席：○○○會計師

主席：○○○董事長

紀錄：○○○

壹、宣佈開會(先報告出席股份總數已逾法定股數，宣佈開會)

貳、主席致詞(略)

參、報告事項

(以下略)

肆、承認事項

第一案【董事會提】

案由：本公司○○○年度營業報告書及財務報表案，提請 承認。

說明：

一、本公司民國○○○年度營業報告書及個體財務報告、合併財務報告業已編製完成。

二、本公司民國○○○年度財務報表，業經○○○○聯合會計師事務所○

○○會計師及○○○會計師查核完竣出具查核報告書在案。
三、上開財務報表及會計師出具之查核報告書連同營業報告書，經審計委員會審查竣事，請參閱議事手冊第○○-○○頁【附件○】。

股東提問：(戶號：○○○○○○○○)

詢問有關公司近三年虧損之因應對策。

○○○董事回覆：已全面檢討各分店門市績效、加強員工教育訓練及提升○○品質，透過成本管控減少虧損。

伍、討論事項

第一案【董事會提】

案由：修訂本公司「公司章程」部分條文案，提請討論。

說明：

- 一、本公司為配合營運需求及因應業務需要，擬將公司地址遷移至台北市○○區○○路○○號○○樓，擬修訂本公司章程部分條文案。
- 二、其它條文因應法規斟酌修訂詳如修訂之公司章程對照表，請參閱議事手冊第○○-○○頁【附件○】。
- 三、有關本公司遷址暨向主管機關辦理變更登記等相關事宜，擬請授權董事長全權處理之。

股東提問：(戶號：○○○○○○○○)

詢問公司變更地址原因及原址未來規劃。

主席回覆：變更營業地址係為了提高總部人員之效率及空間妥善運用，原址將出租或出售，活化資金運用。

範例 2：

○○股份有限公司 113 年股東常會議事錄

時間：中華民國 113 年○○月○○日上午 9 時

地點：台北市信義路 5 段 1 號(台北國際會議中心)

(以下略)

臨時動議：無

散會：同日上午 10 時 45 分。

本次股東會無股東提問。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.19	公司之股東會是否採線上直播或於股東會後上傳全程不間斷錄音錄影？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\年報及股東會相關資料(含存託憑證資料)\開會通知，或公司網站

符合下列其中一項要件，始能於構面計分。

[要件一]113 年股東常會開會通知載明線上直播網址或如何觀看之說明。

[要件二]公司網站提供 113 年股東常會全程不間斷錄影檔案或觀看網址。

[備註]

1. 本指標之線上直播不得限定觀看者身分，亦即任何人知悉直播網址或觀看方式皆可收看(如 YouTube)。
2. 公司網站之股東常會錄影檔案或觀看網址，亦不得限定觀看者身分。

範例 1：【股東會開會通知書】

股東常會開會通知書

本公司訂於中華民國 113 年○月○日(星期○)上午 9 時整，假○○○
○○○○(台北市○○○路○段○○號○樓)，召開 113 年股東常會(實體股東會)，會議主要內容：(以下略)

考量群聚感染風險及場地限制，股東常會當日上午 9 時起，亦提供線上直播，請掃描右方 QR code 觀看，或至本公司網站股東會專區(網址：○○○○)，點選 113 年股東常會線上直播連結觀看。

範例 2：【公司網站】

[首頁](#) / [股東會](#) / [股東會錄影檔](#)

113 年○月○日股東常會

【觀看網址】

編號	評鑑指標	資訊依據
2.1	公司是否訂定公司治理守則並經董事會通過？	公司網站或公開資訊觀測站\公司治理\公司治理結構\訂定公司治理之相關規程規則

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]訂定並揭露公司治理實務守則內容。

[要件二]本守則訂定或增修時提報董事會通過。

可按行業別參考以下範本制定內容。

1. 上市上櫃公司治理實務守則 <http://www.selaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=G0100259>
2. 金融控股公司治理實務守則 <http://www.selaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=G0100600>
3. 期貨商公司治理實務守則 <http://www.selaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=G0101396>
4. 證券商公司治理實務守則 <http://www.selaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=G0100834>

【要件一】揭露說明：

[公司網站]：須於公司網站專區查閱已制定之【公司治理守則】完整內容。

[公開資訊觀測站]：須將已制定之【公司治理守則】完整內容申報至公開資訊觀測站中。

【要件二】守則須由董事會通過

範例 1：

○○股份有限公司
 公司治理實務守則

○○○年○月○日董事會通過訂定實施
 ○○○年○月○日董事會通過修訂

...

第八章 附則

第 36 條 本公司應隨時注意國內外公司治理制度相關規範之發展，據以檢討改進本守則，以提昇公司治理成效。

第 37 條 本守則未規定事項，悉依公司法、證券交易法及金融控股公司法等相關法令及一般慣例辦理。

第 38 條 本守則經董事會通過後實施，修正時亦同。

範例 2：

第七章 附則

第 61 條 本守則訂立於中華民國○○○年○月○日，經董事會通過後實施，修正時亦同。第一次修正於中華民國○○○年○月○日。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.2	公司是否訂定董事會成員多元化之政策，並將多元化政策之具體管理目標與落實情形揭露於公司網站及年報？	公司網站及年報

需同時符合以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一]訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策。

[要件二]揭露多元化政策之具體管理目標(請針對多元化之重要項目，如性別或專長，設定一定席次或比率的董事須具備該背景或專長之目標)與目前達成情形。

[要件三]揭露依公司之董事會成員多元化政策下，個別董事背景之多元化情形(另建議提供如：具員工身份之董事占比及獨立董事占比、女性董事占比、產業經驗/專業分布情形、獨立董事任期年資分布情形、董事年齡分布情形等量化數據)。

[備註]

1. 多元化政策可參考證交所與櫃買中心發布之「上市上櫃公司治理實務守則」及「○○股份有限公司董事選任程序參考範例」。
2. 董事會成員多元之精神是互補，若每一位董事皆具有相同之產業經驗及專業能力，不予給分。
3. 公司網站及年報需分別揭露，方可得分。

範例 1：[公司網站]

董事會專業性、獨立性

本公司設有「公司治理暨提名委員會」並採行「候選人提名制度」，所有董事候選人係由「公司治理暨提名委員會」進行提名及資格審查，並由董事會決議通過後，送請股東會選任之。依據本公司「公司治理實務守則」第 30 條第 3 項，董事宜普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體宜具備之能力如下：

1. 營運判斷能力。
2. 會計及財務分析能力。
3. 經營管理能力(包括對子公司之經營管理)。
4. 危機處理能力。

5. 產業知識。
6. 國際市場觀。
7. 領導能力。
8. 決策能力。
9. 風險管理知識與能力。

董事會多元性

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於 2017 年修訂之「公司治理實務守則」第 30 條第 2 項中，調整「董事會成員多元化之政策」，政策指出：董事會之組成應考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢等各種需求，並宜評估各種多元化面向，例如：基本組成(如：性別、年齡等)、專業經驗(如：科技、建設、鋼鐵、航空及服務業等)、專業知識與技能(如：法律實務、財務會計等)。

本公司現任董事會由 13 位董事組成，包含 4 位獨立董事及 9 位非獨立董事，董事皆為產學界賢達。本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一(即 33%) 以上為目標，目前董事會成員男性占 85%(11 位)，女性占 15%(2 位)，未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。

董事會成員落實多元化情形：

現任董事會由 13 位董事組成，董事擁有上市櫃公司之經營企業管理實務或擔任政府機關管理職務經驗，除均具備領導決策、危機處理及國際市場觀外，其中 4 位獨立董事中，邱○○獨立董事為○○法律事務所主持律師、蔡○○獨立董事曾任○○部部長、石○○獨立董事為國立○○大學○○○○學系暨研究所專任教授、賴○○獨立董事為國立○○大學○○○○研究中心教授，分別具有法律實務、財務會計、產業知識及營運判斷等專業。另 9 位非獨立董事中，潘○○董事及高○○董事具有財務會計專業，祁○○董事為現任○○部常務次長，以及江○○董事長、柯○○董事、翁○○董事、陳○○董事、黃○○董事及劉○○董事等，均有擔任上市櫃公司之董事長或總經理等重要管理職務經驗，公司產業含括科技、建設、鋼鐵、航空、傳統製造及服務業等，具備行銷、科技、經營管理、產業知識及營運判斷等專業能力。董事會基本組成如下：

董事姓名	基本組成								
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期年資		
				51 至 60	61 至 70	71 至 75	3 年以下	3 至 9 年	9 年以上
江○○	中華民國	男			v				
祁○○	中華民國	男		v					
黃○○	中華民國	男		v					
柯○○	中華民國	女	v		v				
劉○○	中華民國	男			v				
陳○○	中華民國	男			v				
翁○○	中華民國	男		v					
潘○○	中華民國	男			v				
高○○	中華民國	女			v				
邱○○	中華民國	男			v	v			
蔡○○	中華民國	男		v			v		
石○○	中華民國	男			v	v			
賴○○	中華民國	男			v		v		

範例 2：[年報]

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
三、董事會之組成及職責 (一) 董事會是否擬訂多元化方針、具體管理目標及落實執行？	V		<p>1. 本公司於103年11月11日第25屆董事會第3次會議通過訂定「公司治理守則」，在第四章「強化董事會職能」即擬訂有多元化方針。本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。</p> <p>2. 衡諸本公司第25屆9位董事成員名單，包含1席由本公司工會推薦之勞工董事代表。除有1名女性成員外，長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀者有徐○○、張○○、林○○、徐○○、李○○及張○○；對公益事業著有貢獻者有金○○、徐○○及方○○；長於法律事務的陳○○；曾擔任經濟部長的陳○○；至於黃○○、薛○○及陳○○等3位獨立董事則分別長於行政管理及金融事務，其中黃○○先生長期服務○○會，對本公司廠礦的植生綠化及環境保護更是指點良多。</p> <p>3. 本公司具員工身份之董事占比為56%，獨立董事占比為33%、女性董事占比為11%，1位獨立董事任期年資在3年以下，2位獨立董事任期年資在4~6年，3位董事年齡在70歲以上，2位在60~69歲，4位在60歲以下。本公司注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為30%以上，預計在第26屆及27屆董事會各增加一名女性董事以達成目標。</p> <p>4. 董事會就成員組成擬訂多元化的政策揭露於公司網站及公開資訊觀測站。</p>	與公司治理實務守則第20條規定無差異。



第三章 強化董事會職能
第一節 董事會結構
第二十条
 上市上櫃公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其或股東董會成員組成本應考應多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就以下二大面向之標準：
 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。
 董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：
 一、營運判斷能力。
 二、會計及財務分析能力。
 三、經營管理能力。
 四、危機處理能力。
 五、產業知識。
 六、國際市場觀。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.4	公司之董事間是否不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係？	證交所與櫃買中心之統計報表

[要件] 113 年底董事間具配偶或二親等以內關係之最多一組人數未超過 2 人(3 人[含]以上者無法得分)。

釋例：

假設公司共有 7 席董事，其中有 2 席董事（甲、乙）之間，具有配偶、二親等以內之親屬關係；另 2 席董事（A、B）之間，亦具有配偶、二親等以內之親屬關係；惟前述 2 席董事（甲、乙）與 2 席董事（A、B）彼此之間，並無配偶、二親等以內之親屬關係，仍為不超過 2 人具有配偶或二親等以內之親屬關係。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.9	公司是否制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃，並於公司網站或年報中揭露其運作情形？	公司網站或年報

需同時符合以下二項要件，始能於構面計分。

[要件一] 訂定董事會成員(至少包括董事長)及重要管理階層(至少包括最高經理人，如總經理、總裁、執行長等)之接班規劃。

[要件二] 揭露其運作情形(如：相關培育、培訓情形、接任職務預定時程等)。

範例 1：

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定。為建立良好之治理制度，本公司已於 107 年 8 月 13 日成立「公司治理及永續委員會」，職司董事及獨立董事候選人之提名及董事會職能之強化。

本公司依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，目前董事共 15 名(含獨立董事 3 名)，具備多元互補之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力。其中 2 人兼任本公司高階管理階層，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。各年度「董事會績效評估結果」將提供予「公司治理及永續委員會」，作為董事提名續任之參考。

關於董事會之接班規劃，本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。

目前集團有多位高階管理專才，故本公司有充沛之人才庫可以選任為未來之董事。除考量多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，並將注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。現任董事長○○○女士於 88 年加入○○經營團隊，歷任○○處長、○○部協理、副總經理及總經理等職務，於 96 年進入董事會，於 106 年接任董事長職務。

針對重要管理階層之接班規劃，除盤點與遴選潛力接班人，並搭配個人發展計畫與 Mentor 輔導等制度，輔助其有效提升接班能力並縮短接班時間。

培訓機制設計上，安排潛力接班人至關係企業董事會見習，另亦搭配手機及線上管理發展課程，自 107 年開始建立「○○學院」，開設管理菁英班，藉以加強其商業管理與經營管理能力，包括策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理與新經濟等重要議題，以培育未來所需要的經營管理人才(○○○-○○○年梯次受訓者共計 21 人)。現任總經理○○○先生於 92 年加入○○集團，先後引領○○事業部、○○○○事業群、○○○○推動中心及○○系統營銷事業部，於 107 年接任總經理職務。

範例 2：

董事會成員之接班計畫及運作

- (1) 本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
- (2) 本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
 - 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
 - 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - 預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。並設定至少 1 席女性董事，及整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理。本公司訂定董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。
- (3) 本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

重要管理階層之接班計畫及運作

- (1) 本公司由人力資源部統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報 2 至 3 位傳承人選，並載明可接班時程，分為立即~一年內、一(含)~三年、三(含)~五年、五(含)年以 上等四個準備時程。依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含管理學程、新科技能力強化及工作輪調等，並於 2020 年起針對傳承人才陸續推動個人發展計畫 (Individual Development Program, IDP)，透過職能評鑑，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備位的準備度。
- (2) 辦理高階主管(含總經理)策略共識營，一年進行兩次培訓，針對未來策略規劃進行主題課程與探討，課程主題包含系統思維、績效管理與人才管理、高績效領導力、組織變革與持續更新、變革管理、策略思維與規劃及領導事業成長、人才發展與領導傳承、策略地圖、領導人才的發展與制度等。
- (3) 每半年一梯次，進行領導梯隊(中高階主管)管理才能培訓，透過外部的產業知識、科技新知與 標竿企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動，另一方面，藉由內部高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.10	公司是否揭露審計委員會成員專業資格與經驗、年度工作重點及運作情形？	公司網站或年報

需同時符合以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一]揭露審計委員會成員專業資格(如具會計師、律師執業資格等)與經驗(如工作經歷、擔任職務、重要成就等)。

[要件二]說明審計委員會年度工作重點彙整(如審閱財務報告、考核內部控制制度之有效性等)。

[要件三]揭露當年度運作情形(如各重點之開會決議結果、公司對審計委員會意見之處理等)。

[備註]要件一之內容可揭露於「公開發行公司年報應行記載事項準則」附表一「董事及監察人資料」。

範例：

審計委員會

本公司審計委員會由 3 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。成員專業資格與經驗如下：

成員	專業資格與經驗
○○○	○○○女士於 103 年至 106 年 1 月間擔任國家○○○○中心董事長；98 年至 105 年間擔任行政院政務顧問；92 年至 104 年間擔任「台北○○館」創辦人暨總監；並於 86 年至 90 年間擔任本公司資深副總經理暨法務長。目前○女士為台北「○○○○博物館」創辦人暨總監。○女士有超過 24 年在國際性法律事務所的執業經驗，她並先後在○○大學、國立○○大學及國立○○大學教授法律課程長達二十八年的時間。○女士擁有英國大律師資格、新加坡律師資格以及美國加州律師資格。
○○○	○○○先生於 85 年 1 月至 91 年 1 月間擔任英國○○○公司執行長暨 Executive Committee 主席一職，並於 82 年英國○○○基金會創立開始至 101 年間擔任副總裁。他亦曾任瑞典○○○○○董事、美國○○○○○公司董事長、倫敦○○○○○資深顧問、以及英國○○○○○大學○○○○○主席。○○○現擔任荷蘭○○○○○公司董事長、英國○○○公司及○○○○○公司非執行董事，他亦擔任香港○○○○○公司諮詢委員會委員、倫敦○○○○○資深顧問、英國○○○○○公司委員會委員，以及紐約○○○○○董事會成員。○○○為倫敦皇家工程學院院士，並擁有英國 ○○○○○大學工程學士及榮譽學位。
○○○	○○○先生自 92 年至 101 年間擔任美國○○○○○公司執行長，並於 98 年起擔任董事長，至 104 年 6 月退休。在此之前，○○○先生服務於美國○○○公司，90 年至 92

	<p>年間擔任公司行銷業務執行副總裁，85 年至 90 年間擔任技術與製造事業體執行副總裁。目前，○○○先生擔任○○○公司董事長，以及美國○○○公司、英屬開曼群島○○○公司、美國○○○公司及日本○○○○○○公司公司董事。他亦擔任○○○○○○創投基金合夥人及○○○○○○協會理事主席。○○○特先生擁有美國○○○大學○○○分校電機工程碩士及榮譽博士學位。</p>
--	---

審計委員會於○○○年舉行了 6 次會議，審議的事項主要包括：

1. 財務報表稽核及會計政策與程序
2. 內部控制制度暨相關之政策與程序
3. 重大之資產或衍生性商品交易
4. 重大資金貸與背書或保證
5. 募集或發行有價證券
6. 衍生性金融商品及現金投資情形
7. 法規遵循
8. 經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突
9. 申訴報告
10. 防止舞弊計劃及舞弊調查報告
11. 資訊安全
12. 公司風險管理
13. 簽證會計師資歷、獨立性及績效評量
14. 簽證會計師之委任、解任或報酬
15. 財務、會計或內部稽核主管之任免
16. 審計委員會職責履行情形
17. 審計委員會績效評量自評問卷

● 審閱財務報告

董事會造具本公司○○○年度營業報告書、財務報表及盈餘分派議案等，其中財務報表業經委託○○○聯合會計師事務所查核完竣，並出具查核報告。上述營業報告書、財務報表及盈餘分派議案經本審計委員會查核，認為尚無不合。

● 評估內部控制系統之有效性

審計委員會評估公司內部控制系統的政策和程序(包括財務、營運、風險管理、資訊安全、外包、法令遵循等控制措施)的有效性，並審查了公司稽核部門和簽證會計師，以及管理層的定期報告，包括風險管理與法令遵循。參考 2013 年 The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)發布之內部控制制度－內部控制的整合性架構 (Internal Control — Integrated Framework)，審計委員會認為公司的風險管理和內部控制系統是有效的，公司已採用必要的控制機制來監督並糾正違規行為。

● 委任簽證會計師

審計委員會被賦予監督簽證會計師事務所獨立性之職責，以確保財務報表的公正性。一般而言，除稅務相關服務或特別核准的項目外，簽證會計師事務所不得提供本公司其他服務。簽證會計師事務提供的所有服務必需得到審計委員會的核准。

為確保簽證會計師事務所的獨立性，審計委員會係參照會計師法第 47 條及會計師職業道德規範公報第 10 號「正直、公正客觀及獨立性」之內容制定獨立性評估表，就會計師之獨立性、專業性及適任性評估，評估是否與本公司互為關係人、互有業務或財務利益關係等項目。112 年○○月○○日第○屆第○次審計委員會及 112 年○○月○○日第○屆第○次董事會審議並通過○○○○會計師事務所李○○會計師及鍾○○會計師均符合獨立性評估標準，足堪擔任本公司財務及稅務簽證會計師。

● 當年度運作情形

審計委員會	議案內容及後續處理	證交法§14-5 所列事項	未經審計委員會通過，而經全體董事 2/3 以上同意之議決事項
第 X 屆 第 X 次 112. XX. XX	1. 貸與轉投資公司○○○○股份有限公司興建廠房資金新台幣○億元	v	
	2. 委任本公司簽證會計師並決議其報酬	v	
	3. 內部稽核主管之任命案	v	
	審計委員會決議結果（112 年 X 月 X 日）：審計委員會全體成員同意通過。 公司對審計委員會意見之處理：全體出席董事同意通過。		
第 X 屆 第 X 次 112. XX. XX	1. 本公司之境外子公司○○○○擬向實質關係人購買其所持有之○○○○公司 98%股權暨間接持有大陸地區投資事業○○○○汽車配件有限公司全部股權案	v	v
	2. 修正內部控制制度	v	
	審計委員會決議結果（112 年 X 月 X 日）： 全體審計委員表示第 1 案資料不夠充足，無法判斷交易價格的合理性，表示保留意見。 第 2 案由審計委員會全體成員同意通過。		
	公司對審計委員會意見之處理： 第 1 案提報董事會討論，並請○○銀行及○○會計師事務所代表列席說明交易價格之計算方式。 董事會決議結果： 第 1 案除○獨立董事○○、○獨立董事○○外，其餘 7 位出席董事同意照提案通過。第 2 案由全體出席董事同意通過。		

編號	評鑑指標	資訊依據
2.13	公司之薪資報酬委員會成員是否一年至少皆出席兩次以上，並揭露定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等資訊？	公司網站或年報

需同時揭露以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一]當年度薪資報酬委員會成員至少皆親自出席2次(含)以上。

[要件二]揭露定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等資訊。

[要件三]當年度薪資報酬委員會開會日期、議案內容及決議結果。

[備註]計算出席次數按以全年度新、舊成員合計。

範例：

薪酬委員會運作情形資訊

- (1) 本公司之薪酬委員會委員計4人。
- (2) 本屆委員任期：民國111年○月○日至114年○月○日。
- (3) 出席情形：本公司民國113年1月1日至3月31日止，薪酬委員會共開會1次，所有委員均親自出席。民國112年度薪酬委員會開會2次，平均出席率100%，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
委員(召集人)	○○○	2	0	100
委員	○○○	2	0	100
委員	○○○	2	0	100
委員	○○○	2	0	100

薪酬委員會職責

本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會開會資訊

本公司薪資報酬委員會最近一年開會、檢討與評估本公司薪資報酬資訊如下：

薪資報酬委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
112. X. X	1. 審議本公司民國 XX 年度董事酬勞及員工紅利分配案。 2. 經理人退休(職)辦法訂定案	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
112. X. X	1. 民國 XX 年度年終獎金發放原則案 2. 經理人持續服務獎金分配案	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過

其他應記載事項：

- 一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：

董事會	薪資報酬委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
112. X. X	112. X. X	本公司 111 年度董事酬勞提撥原則及金額建議	<p>1. 差異情形： 薪資報酬委員會建議之全體非獨立董事 111 年度酬勞分派金額為新臺幣 XXX 元；董事會通過之全體非獨立董事 111 年度酬勞分派金額為新臺幣 YYY 元。</p> <p>2. 差異原因： 鑒於 111 年度之營運績效係董事會帶領全體員工共同努力之成果，且員工酬勞提撥比率較前一年度已有相應增加，經與會董事及獨立董事一致決議 111 年度董事酬勞提撥比率應與 110 年度維持相同，致優於薪資報酬委員會於 112. X. X 通過之建議。</p>	本案 111 年度董事酬勞發放決議過程及原因業於 112 年股東常會中報告。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.14	公司是否設置提名委員會、風險管理委員會或永續發展委員會等法定以外之功能性委員會，其人數不少於三人，半數以上成員為獨立董事，且有一名以上成員具備該委員會所需之專業能力，並揭露其組成、職責及運作情形？	公司網站、年報及公開資訊觀測站\公司治理\公司治理結構\設立功能性委員會及組織成員

需同時符合以下四項要件，始能於構面計分。

[要件一]113 年底前申報已設置提名委員會、風險管理委員會、永續發展委員會或公司治理委員會等法定以外且與公司治理或永續發展相關之功能性委員會。

[要件二]成員 3 人(含)以上，且半數(含)以上為獨立董事。

[要件三]揭露至少一名成員具備相關專業能力之項目名稱。

[要件四]揭露委員會組成(至少包括委員姓名)、職責及當年度運作情形。

[備註]

1. 公司網站、年報及公開資訊觀測站需分別揭露，方可得分。
2. 若僅設置併購委員會，無法得分。

範例 1：

提名委員會

本公司於○○○年○月設置提名委員會，該委員會由三名董事(含二名獨立董事)組成，委員會主席王○○獨立董事具備法律專業與公司治理專長，張○○具備經營管理、人力資源，符合該委員會所需之專業能力。

提名委員姓名	是否為獨立董事	專長
王○○(主席)	√	法律、公司治理
李○○	√	財務、行銷
張○○	×	經營管理、人力資源

提名委員會旨在提升本公司董事會效能，其主要職責如下：

- 一、尋找適任之董事人選，向董事會提出董事候選人名單，並就股東或董事推薦之董事候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，進行事先審查，並將審查結果暨董事候選人建議參考名單，提經董事會議定後，提供股東會選舉適任董事之參考。對於持有本公司已發行股份總數 1%以上之股東所推薦之董事候選人人選，經本委員會事先審查後決定不納入建議參考名單者，應揭露相關股東姓名及本委員會不採納之原因。在提名獨立董事候選人名單時，應注意被提名人(相較於其他候選人)之資歷、專業、誠信暨是否符合證券交易

- 法、公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法暨臺灣證券交易所或櫃檯買賣中心所定獨立董事之條件，務以能契合股東長遠利益為主要考量，且公司應揭露其現在及過去三年擔任其他公司董事、委員會成員或主席等經歷。
- 二、為董事會所屬之各委員會制定建置標準，並建議其組織規程。每年並應至少複核一次，暨適時向董事會提出修正建議。
- 三、審查各委員會成員候選人之資格及潛在之利益衝突，向董事會建議各委員會之新成員及召集人人選。
- 四、逐年審查各委員會召集人及其成員之資格，並向董事會建議是否需要進行替換。各委員會召集人及其成員之任期應配合董事之任期，以三年一任為原則。

委員會運作情形

本屆委員任期：111年7月1日至114年6月30日。

112年已開會3次，委員出席情形如下：

獨立董事	應出席次數	實際出席次數	未出席或委託出席次數
王○○	3	3	0
李○○	3	3	0
張○○	3	3	0

範例 2：

公司治理委員會職權

本公司設有公司治理委員會由三名董事組成，其中兩位為獨立董事，旨在強化公司治理並提升董事會效能，其職權包括：

1. 審議本公司董事會運作相關規章之訂定及修正。
2. 建構各功能性委員會之組織架構並審議各功能性委員會組織規程之訂定及修正。
3. 審議本公司公司治理實務守則之訂定及修正。
4. 其他董事會指示本委員會辦理之事項。

委員會得視需要隨時召開會議，於其職權範圍內，得經決議委任律師、會計師或其他專家，提供諮詢協助。

公司治理委員會執行情形

XX公司公司治理委員會成員（任期 111.06.1 - 114.05.31），112年度召開2次會議，討論公司治理守則及誠信經營守則之修訂。

職稱	姓名	主要專長	112年度出席
獨立董事(委員會召集人)	蔡○○	公司治理、財務、審計	2次
獨立董事	蘇○○	財金法學、稅務實務	2次
董事	王○○	公司治理、證券金融	2次

編號	評鑑指標	資訊依據
2.15	公司是否將獨立董事與內部稽核主管、會計師之單獨溝通情形（如就公司財務報告及財務業務狀況進行溝通之方式、事項及結果等）揭露於公司網站？	公司網站及會計師事務所與內部稽核主管之間卷填答回覆

需同時揭露以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]原則每年獨立董事與內部稽核主管及會計師透過會議（不包括董事會）或座談，且無一般董事及管理階層在場之情況下溝通之頻率，或定期分別與內部稽核主管及會計師溝通。

[要件二]113 年度各次會議日期、性質（如審計委員會或董事會會前會等）與溝通主題內容，如獨立董事提出建議，則需同時揭露公司處理執行結果；如無建議亦需註明本次會議無意見。

[備註]

1. 資料需獨立建置於企業網站，連結外部網站無法得分。
2. 可以視訊會議方式進行溝通。

範例 1：

一、獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通政策

- (一)每年至少一次召開會計師與稽核主管單獨會議，討論已完成之內部稽核主管與會計師外部查核意見，以及根據該年度查核缺失進行溝通，溝通意見做成紀錄提董事會報告。
- (二)內部稽核主管定期向審計委員會報告
 1. 年度內部稽核計畫；
 2. 稽核人員年度專業訓練規劃；
 3. 定期向審計委員會報告內部稽查業務執行情形。
- (三)會計師每年至少參加審計委員會，報告年度查核結果。
- (四)其他：發生重大異常事項，或獨立董事、稽核主管及會計師認為有必要獨立溝通之事宜，可以不定期隨時召開會議溝通。

113 年度獨立董事與會計師與稽核主管之溝通情形

日期	出席人員	溝通事項	溝通結果
113/○/○○ 內部稽查專案 報告會議	獨立董事黃○○ 獨立董事王○○ 獨立董事李○○	報告 113 年 1-2 月稽核業務執行結果。	王○○獨立董事建議加強應收帳款內控查核程序。

	稽核主管張○○		辦理情形：已依建議調整查核程序。
113/○/○○ 審計委員會	獨立董事黃○○ 獨立董事李○○ 獨立董事王○○ 會計師許○○	報告 112 年度財務報告查核結果。 討論內部控制聲明書。	無異議照案通過。
113/○/○○ 審計委員會	獨立董事黃○○ 獨立董事李○○ 獨立董事王○○ 會計師許○○	討論 113 年度內部稽核計畫書。	黃○○獨立董事建議加強資安查核。 辦理情形：已依建議調整稽核計畫。

範例 2：

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通原則：

- 一、平時稽核主管及會計師得視需要直接與獨立董事聯繫，溝通情形良好。
- 二、本公司獨立董事除按月收到稽核報告外，稽核主管亦於每季座談會中，單獨向獨立董事進行本公司及子公司之重要業務報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。
- 三、會計師於每季座談會中，針對財務報表查核結果及發現向獨立董事進行報告。

113 年度獨立董事對會計師與內部稽核主管溝通情形如下：

XX 股份有限公司 113 年第一次獨立董事、會計師座談會議事錄

日期：113 年○月○日

出席：獨立董事黃○○、獨立董事李○○、獨立董事王○○、會計師許○○

列席：稽核主管張○○、稽核專員孫○○

案由：

一、報告 112 年度財務報告查核目標、查核範圍、查核程序、及查核結果。

(一) 本期重大風險評估結果。

(二) 說明查核規劃，查核範圍及查核作業及結果。

(三) 未來改進事項。

決議：無異議通過。

二、內部控制查核計畫

(一) 討論年度查核計畫書。

(二) 說明去年度缺失事項改善情形。

決議：請持續追蹤缺失改善情形。

辦理情形：每季查核作業皆已納入缺失事項之改善情形。

三、報告本公司因應最新資訊安全法令規定，加強資安風險之管理重點。

決議：無異議通過。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.17	公司董事會是否定期(至少一年一次)參考審計品質指標(AQIs)評估簽證會計師獨立性及適任性，並於年報詳實揭露評估程序？	年報\附表「公司治理運作情形及其與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因」

需同時揭露以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]董事會參考審計品質指標(AQIs)每年有定期評估或當年度有進行評估之事實。

[要件二]董事會評估會計師獨立性及適任性之程序及具體評估會計師獨立性及適任性之標準(需列舉重要項目)。

範例 1：

(四) 公司是否定期評估簽證會計師獨立性？	<p>本公司審計委員會每年定期評估簽證會計師之獨立性，再將評估結果提報董事會。最近一次評估經 112.〇〇.〇〇 審計委員會決議通過後，並提報 112.〇〇.〇〇 董事會決議通過。</p> <p>評估機制如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確認本公司之簽證會計師與公司及董事均非關係人。 2. 遵守公司治理實務守則規定辦理簽證會計師之輪替。 3. 依照美國沙賓法案規定，簽證會計師事務所於年度簽證及其他各案件委任前，均需取得審計委員會的事先核准。 4. 依照美國沙賓法案規定，簽證會計師每季向審計委員會彙報執行核閱/查核內容及獨立性等遵守情形。 5. 定期取得會計師出具之獨立聲明書。 6. 取得會計師事務所提供之 13 項審計品質指標(AQIs)資訊，並依據主管機關發布之「審計委員會解讀審計品質指標(AQI)指引」，評估會計師事務所及查核團隊之審計品質。 <p>評估結果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 簽證會計師與本公司間之獨立性符合中華民國會計師法、會計師職業道德規範、美國 SEC 及 PCAOB 等相關規定。 2. 本公司未連續五年委任同一會計師簽證。 3. 針對 AQI 與同業差異較大之〇項指標，審計委員會已於 112 年〇月〇日向會計師事務所詢問差異原因，事務所表示將於 113 年〇月啟動相關改善措施，委員會將於明年度會議持續追蹤改善狀況。
-----------------------	--

範例 2：

(四)公司是否定期評估簽證會計師獨立性?

本公司審計委員會每年評估所屬簽證會計師之獨立性及適任性，除要求簽證會計師提供「超然獨立聲明書」及「審計品質指標(AQIs)」外，並依註 1 之標準與 13 項 AQI 指標進行評估。經確認會計師與本公司除簽證及財稅案件之費用外，無其他之財務利益及業務關係，會計師家庭成員亦不違反獨立性要求，以及參考 AQI 指標資訊，確認會計師及事務所，在查核經驗與受訓時數均優於同業平均水準，另於最近 3 年也將持續導入數位審計工具，提高審計品質。最近一年度評估結果業經 112 年○月○○日審計委員會討論通過後，並提報 112 年○月○○日董事會決議通過對會計師之獨立性及適任性評估。

註 1：會計師獨立性評估標準

評估項目	評估結果	是否符合獨立性
會計師是否與本公司有直接或重大間接財務利益關係	否	是
會計師是否與本公司或本公司董事有融資或保證行為	否	是
會計師是否與本公司有密切之商業關係及潛在僱傭關係	否	是
會計師及其審計小組成員目前或最近二年是否有在本公司擔任董事、經理人或對審計工作有重大影響之職務	否	是
會計師是否有對本公司提供可能直接影響審計工作的非審計服務項目	否	是
會計師是否有仲介本公司所發行之股票或其他證券	否	是
會計師是否有擔任本公司之辯護人或代表本公司協調與其他第三人間發生的衝突	否	是
會計師是否與本公司之董事、經理人或對審計案件有重大影響職務之人員有親屬關係	否	

編號	評鑑指標	資訊依據
2.19	受評年度全體董事之董事會實際出席率是否達 85%以上且每次董事會是否皆有至少二席獨立董事親自出席？	證交所與櫃買中心之統計報表

需同時符合以下二項要件，始能於構面計分。

[要件一]113 年度董事會出席率(所有董事實際出席總次數/所有董事應出席總次數)達 85%(含)以上。

[要件二]113 年度每次董事會至少皆有 2 席獨立董事親自出席。

[備註]

1. 出席率計算包含臨時董事會，但不含常務董事會議。
2. 董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。

釋例：

113 年度董事會開會 6 次，7 位董事出席情形如下：

董事	應出席次數	實際出席次數	未出席或委託出席次數
A	6	6	0
B	6	6	0
C	6	4	2
D	6	5	1
E	6	6	0
F	6	5	1
G	6	5	1
總計	42	37	5

全體董事之董事會實際出席率為： $37 / 42 = 88\%$

編號	評鑑指標	資訊依據
2.22	公司是否由審計委員會或董事會層級之功能性委員會(如:風險管理委員會)督導風險管理,並訂定經董事會通過之風險管理政策與程序,揭露風險管理組織架構、風險管理程序及其運作情形,且至少一年一次向董事會報告?	公司網站或公開資訊觀測站\公司治理\公司治理結構\設立功能性委員會及組織成員資料

需同時符合以下四項要件,始能於構面計分外,總分另加一分。

[要件一]由審計委員會或董事會層級之功能性委員會(如:風險管理委員會)督導風險管理,該委員會成員需3人(含)以上,且半數(含)以上為獨立董事。

[要件二]揭露風險管理政策與程序並經董事會通過。

[要件三]揭露風險管理組織架構、風險管理程序及113年度之運作情形。

[要件四]揭露向董事會報告之頻率(至少一年一次)或當年度向董事會報告之日期。

[備註]關於風險管理之政策與程序,可參考「上市上櫃公司風險管理實務守則」訂定相關規範。

範例 1:

風險管理政策與程序

為讓本公司風險管理作業有所依循並妥善管理風險,於2008年訂定「風險管理政策」,定期檢視政策內容並於年度集團風險評估進行前,報請董事會通過(最新一次呈報通過日期為2023/○○/○○),作為本公司最高指導原則。

本公司每年定期由風險控管室進行風險因子鑑別,藉以辨識可能影響企業永續發展的相關風險,篩選出風險管理範疇,並依據最新內部稽核之發展要求及準則要求,監測潛在風險並實行預防措施,以強化風險管理;針對各向風險擬定風險管理策略,涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行,將因業務活動所產生的各項風險控制在可接受的範圍。

風險管理範疇

為確保本公司正常營運以達成企業之永續經營,本公司以積極並具成本效益的方式,整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險,透過定期的集團風險評估,以風險矩陣圖瞭解風險事件發生的頻率及對公司營運衝擊的嚴重度,定義風險的優先順序與風險等級,並依風險等級採取對應的風險管理策略。

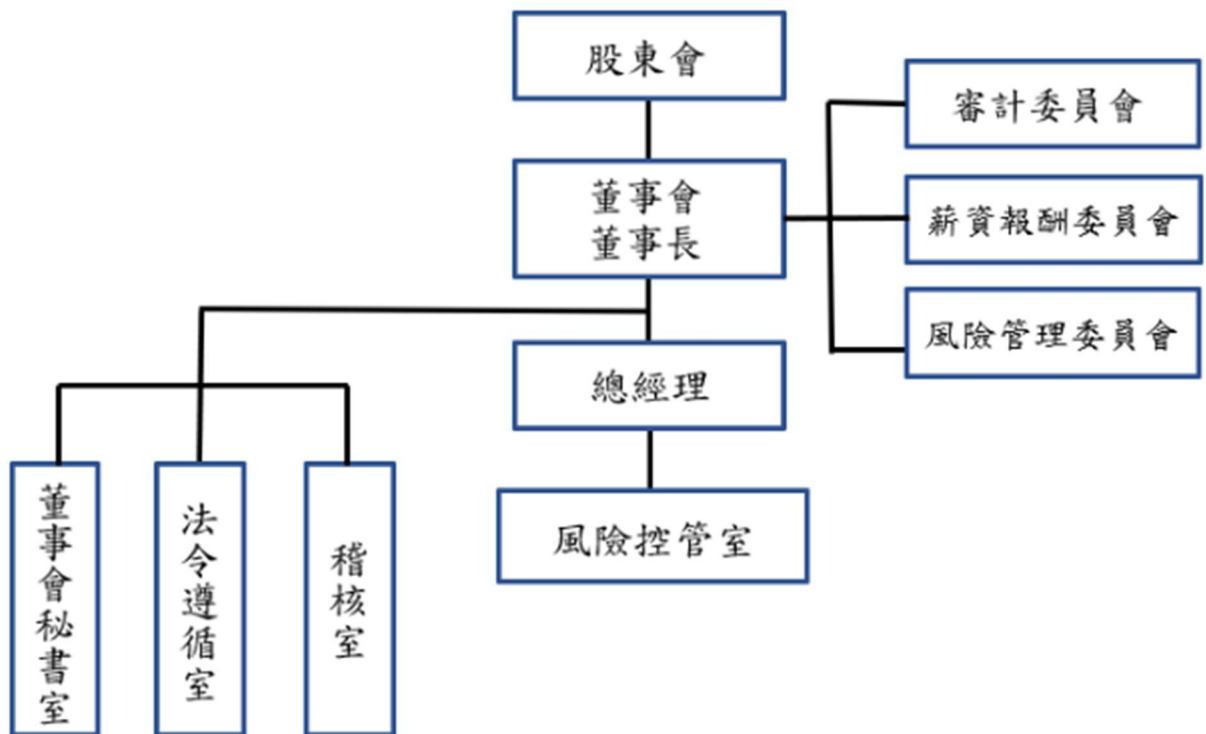
本公司的風險來源包括「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「法令遵循風險」、「氣候變遷風險」。

組織架構

根據公司治理發展與內部稽核準則要求，於 2004 年 7 月 1 日成立風險管理小組，統整本公司各項風險管理相關事務，後又依作業需求依序改制為風險管理及法務部、風險管理及保險部等，為能更專注於健全公司治理制度及強化風險管理機能，本公司於 2023 年 3 月將風險管理相關職能自前述單位劃分出來而獨立設置風險控管室，並提升位階將其直屬總經理轄下，定期進行風險評估以及後續分析與處理。

以風險特性做區分，除由風險控管室負責統整各項風險管理相關事務外，一般性質之營運風險由各業務單位負責最初之風險辨識、風險評估及風險控制，涉及重大風險之項目則分別根據其風險性質高低及金額高低，依本公司規定送呈各專案審議小組等進行審議，達規定標準者並送董事會核准。各業務單位定期進行風險因子鑑別與風險控管，以促進風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，並每年定期向董事會報告前年度風險評估情形與風險管理運作情形。

本公司風險管理之組織架構如下：



- A. 本集團所有業管單位/部門(含分公司、關係企業) 依程序書規定配合落實其業管工作之風險管理及集團年度風險評估作業。

- B. 風險控管室負責風險管理作業程序書之制定、修訂及廢止，並依程序書規定負責本公司總體風險程度之管控及跨部門之專案風險管理，辦理集團年度風險評估作業及協助業管單位辦理風險評估作業相關事宜。

運作情形

本公司風險管理流程包含風險辨識、風險衡量、風險回應、風險監控及風險管理資訊溝通與處理等要素，除透過跨部門溝通與資料蒐集彙整各項風險可能對本公司產生的整體影響外，亦將各項風險影響程度與本公司短中長期營運目標相互連結，以掌握本公司對於風險影響的承受度。

為落實風險管理機制，每年定期展開集團風險評估作業，風險評估作業結果報告每年皆會定期呈報與風險管理委員會(由3位獨立董事組成)以及董事會(最新一次呈報日期為2023/○○/○○)，呈報內容包括彙整當年公司所面臨之各項風險(2023年度所遇風險項目，如:人員安全風險、營運成本風險、匯率風險、法規遵循及變動風險、氣候變遷風險等)，及風險因應措施與預計改善計畫等，後續於每季進行追蹤，並知會稽核室追蹤結果，由稽核室對於風險管理作業執行風險管理稽核，以確保本公司風險管理有效運作與執行。

本公司持續著力氣候變遷因應與管控，成立永續經營小組，透過ESG架構推動環境、社會、公司治理面向等議題，強化公司在減緩氣候變遷衝擊與調適策略。為強化集團從業人員具有風險概念，並將風險控管概念落實於日常業管工作中，定期辦理風險管理教育訓練，如2024年辦理共○梯次，總參與人數為○○○人，訓練時數皆為3小時之ISO 31000 風險管理實務思維主題之課程，以強化本公司風險控管概念之落實，繼而於2024年辦理風險管理實務經驗分享課程，總參與人數為○○○人，訓練時數為○小時，以實際風險管理案例，增加本公司風險管理第一道防線落實能力。

風險管理政策

第一章 總則

第一條 制定目的

為讓本公司風險管理作業有所依循並妥善管理風險，特制定本政策以規範風險辨識、評估、決策及效果監控與改進的標準程序，作為本公司風險管理之準則，並確保達成公司營運之目標。

第二條 風險的定義

風險為各種因人為、天災、氣候變遷、全球經濟及政治情勢所引起而將對企業經營造成不利影響之事件，並以風險的發生頻率與造成之嚴重度作為衡量風險大小的標準。

第二章 風險管理架構與權責

第三條 風險管理架構及權責

- 一、本集團所有業管單位/部門(含分公司、關係企業)依程序書規定配合落實其業管工作之風險管理及集團年度風險評估作業。
- 二、風控保險部負責風險管理作業程序書之制定、修訂及廢止，並依程序書規定負責本公司總體風險程度之管控及跨部門之專案風險管理，辦理集團年度風險評估作業及協助業管單位辦理風險評估作業相關事宜。
- 三、稽核室：對風險管理作業執行稽核，以監控本公司風險管理之有效運作與執行。

第三章 風險管理流程

第四條 風險管理流程從風險辨識、風險分析、風險評價到風險決策。

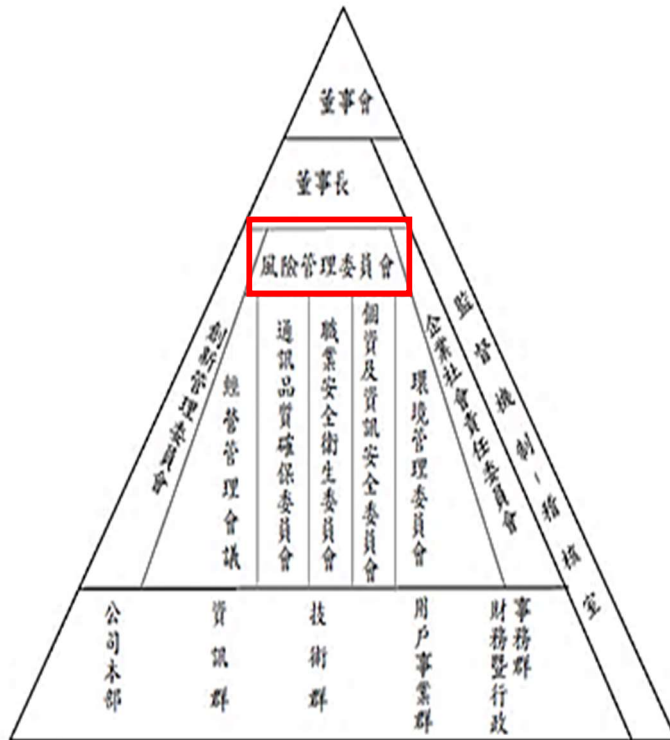
- 一、風險辨識：各單位藉由內控作業循環分析、情境模擬分析等方式並參酌實務經驗(含外部資訊)及考量對內外利害關係人的影響，發現並列出管理範圍內所有危險因子。本公司風險來源區分如下：
 - (一)策略風險：含資源配置、營運目標業務擴張或縮減、市場動態、公眾與投資者關係、市場環境變化、各國政策與政治風險等。
 - (二)營運風險：銷售與行銷、供應鏈、員工、資訊技術、遭網路攻擊主機電腦中毒、資訊機房受災、巨大災害、實體資產、不可抗力風險(如天災、重大疫情傳染病、恐攻)等。
 - (三)財務風險：流動性和信用、財務報表、稅務、資本結構等。
 - (四)法令遵循風險：公司治理制度、行為準則、各國法令及國際規章等。
 - (五)氣候變遷風險：氣候變遷對企業之風險與機會。
- 二、風險分析：將已辨認出的風險因子，藉由數據統計、情境模擬分析等方式並參酌實務經驗所蒐集之外部資訊(如同業案例或數據)以分析並記錄損失頻率與幅度。
- 三、風險評價及因應：風險評估乃依循所訂定的評估標準，將風險分析步驟中所分析出的損失頻率與幅度加以分級並求出風險程度，最後據此將風險因子在風險矩陣中加以定位，面對風險之因應措施有：風險自留、風險轉嫁、風險規避及風險預防，作為風險決策參考。
- 四、風險監控：由各權責單位負責風險管理流程運作順暢，並配合內外部稽核達到監控目的，年度集團風險報告結果應提報董事會。

第四章 附則

第四條 本政策之修訂經董事會決議通過後生效，修訂時亦同。

範例 2：

為落實企業風險管理，本公司參考國際標準「ISO 31000 風險管理系統原則及指導綱要」之架構，依循 P-D-C-A 模式制定「風險管理政策」，經董事會核准通過，作為所有事業群之指導原則。所有事業群每年並定期依重大性原則，考量經濟、環境及社會面等公司治理議題對客戶、投資人及其他利害關係人產生重大影響者，進行風險評估並擬定風險管理策略與計畫。



- 董事會

董事會為風險管理之最高決策及監督單位，負責核定本公司風險管理政策與架構，並監督風險管理機制之有效運作。

- 風險管理委員會

風險管理委員會成員由董事會決議委任，其人數不少於三人，且半數以上需為獨立董事，目前三位成員皆為獨立董事。

委員會之職權包含：審查風險管理政策與架構、風險胃納或容忍度、審查重大風險議題之管理報告，及適時向董事會報告風險管理運作情形。

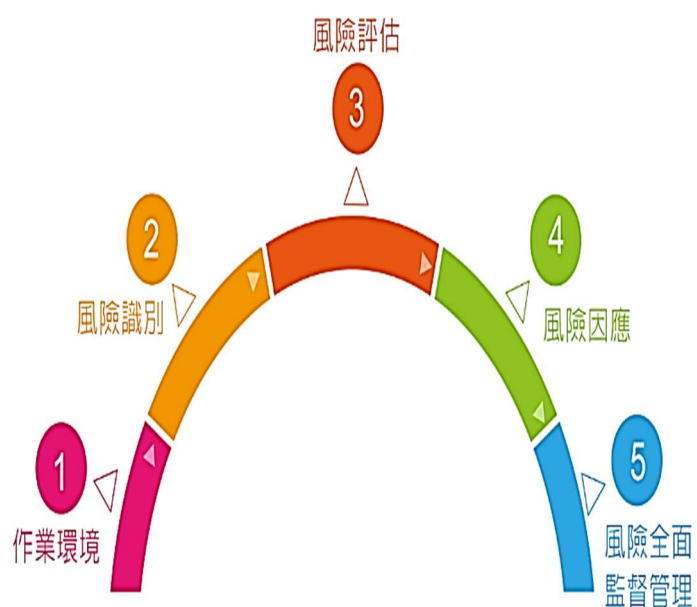
委員會每年至少召開二次，並得視需要隨時召開會議。

- 高階管理會議

主要職責包含：擬訂風險管理政策與架構、訂定風險容忍度及目標。執行董事會決策、統籌資源有效配置、監督管理公司整體風險。建立風險管理文化。

- 所有事業群

擬訂風險管理政策與架構、訂定風險容忍度及目標。執行董事會決策、統籌資源有效配置、監督管理公司整體風險。建立風險管理文化。



XX公司之風險管理程序如下：

- A. 風險辨別：辨識各項業務經營活動或作業程序所涉及之風險。
- B. 風險評估：針對已辨識之風險因子，分析其屬性及其影響程度，並訂定適當之量化或質化衡量指標，評估風險等級、風險冒納及承受度。
- C. 風險因應：依風險分析評量結果並考量公司資源配置之成本效益，訂定各項風險之優先處理順序、管控標準、處理措施、限制及例外管理等對策，執行風險防阻作業，及時掌握異常狀況並適當反應處理。
- D. 風險監督管理：設置風險監控機制及績效評量指標，以確保風險管理作業之執行效率及效益，並適時適當調整及持續改善。
- E. 風險資訊溝通與報導：與利害關係人溝通與協商公司風險管理政策，並依核法權限將相關風險資訊管理報表提報權責主管，召開風險管理之相關會議，以達呈報、檢討、監督管理之效。於必要時，視風險屬性及其影響程度，將重大風險事項提報董事會。另依規定公開揭露本公司風險管理相關資訊。



編號	評鑑指標	資訊依據
2.23	公司訂定之董事會績效評估辦法是否經董事會通過，明定至少每三年執行外部評估一次，並已於受評年度或過去兩年度執行評估、將執行情形及評估結果揭露於公司網站或年報？	公司網站、年報或公開資訊觀測站\公司治理\公司治理結構\訂定公司治理之相關規程規則

需同時符合以下三項要件，始能於構面計分外，總分另加一分。

[要件一]董事會績效評估辦法(含程序)經公司董事會通過，且明定至少每三年執行外部評估一次。

[要件二]揭露最近三年內(111-113年)執行日期、執行評估之外部專業機構名稱或專家團隊成員(至少包括主持人)介紹，該外部機構、專家具備獨立性之理由、評估方式(如問卷或實地訪查)、標準(內容及項目)，及評估結果提報董事會日期等內容。

[要件三]摘要說明外部董事會績效評估結果，包括改善建議及未來改善計畫或行動。

[備註]

1. 董事會績效評估辦法明訂至少每三年執行外部評估者，應於董事會通過日起算三年內執行。
2. 會計師事務所、律師事務所、承銷商等中介機構不適宜擔任外部績效評估單位。

[補充說明]

哪些外部評估機構或單位較為適宜？

公司可依「董事會績效評估辦法」第七條所列之原則，選擇適合公司之外部專業機構或專家團隊，例如：承辦有關董事會相關教育訓練課程、提升企業公司治理等服務的相關機構或管理顧問公司，或是聘任至少3位董事會或公司治理領域專家學者組成之團隊。

考量外部專業獨立機構或專家團隊是否適格時，宜將下列條件納入考量：

- (1)其對於公司所屬產業或行業特性是否有足夠之專業？
- (2)其對於董事會實務及相關法令是否有充足之理解？

- (3)其對於全球性、區域性及當地公司治理實務是否有足夠之知識、輔導經驗與良好聲譽？
- (4)其是否與公司有業務往來或有利益衝突而損害其獨立性？

範例 1：

董事會績效評估

本公司已建立董事會績效評估制度，董事會並於〇〇〇年 11 月通過董事績效評估辦法，以發揮董事會成員自我鞭策，提昇董事會運作之功能。內部董事會績效評估每年執行一次，第一季定期辦理董事自評與同儕互評，評估結果於第二季定期檢討；外部董事會績效評估則至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次，並於年度結束時執行當年度績效評估。

董事會績效評估結果：

1. 歷年本公司內部董事會績效評估皆達到考核標準之「良」，其中在董事會組成與結構及董事對公司營運的參與程度等面向均運作良好。〇〇〇年度本公司內部董事會績效評估結果為「良」，足以顯示本公司強化董事會效能之成果。
2. 本公司 112 年委託外部機構〇〇〇〇〇〇管理顧問公司針對 111.〇.〇~112.〇.〇〇期間進行董事會效能評估，該機構委派評估專家三位分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通與自律以及內部控制及風險管理等 8 大項構面、30 題指標內容，以問卷及實地訪查評方式評估董事會效能。該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 112.〇.〇〇提出評估報告，本公司在 113.〇.〇〇董事會報告結果並尋求改進。該機構總評、建議事項及本公司改善執行情形如下：

(1) 總評：

本公司董事會十一席董事，除董事長家族共計五席董事之外，選任三席獨立董事、二位外部董事，並保留一席作為培育高階經理人之用，董事會成員背景符合公司發展需求。評估執行委員認為，本公司董事會成員高度發揮自律精神，恪遵董事會職責，並具有下列特色：

- A. 董事會成員具有相同信仰及價值觀，明確宣示「正派經營、愛心管理」之文化核心並以身作則，領導員工朝向「成為對人類有貢獻的高科技化學企業集

團」努力。

- B. 董事會結構雖有明顯家族成員色彩，但積極遴選學有專長、經驗豐富之外部董事（含獨立董事），充分提供行使職權所需資源，並給予高度尊重。
- C. 董事會以最高道德標準，要求經理部門嚴守法令規範。在諸如自願引進獨立董事、提前設置功能性委員會等多項措施，展現董事會追求超越法遵的治理精神。
- D. 董事會成員之間以及與經理部門 互動密切，溝通管道暢通，提供給董事會成員經營所需資訊及時完整，顯示董事會積極建構開放透明的議事文化。

(2)建議事項 / 改善執行情形：

- A. 考量於適當董事會屆次，增加獨立董事席次並建置獨立董事資格需求、遴選標準與選任程序之書面制度，作為未來遴選獨立董事的依據。/ 經提名委員會討論，本公司公司治理守則所訂獨立董事設置規定，已涵蓋現有需求，目前不須增訂。
- B. 考量至少每年一次舉辦專注於公司所面臨環境與重大發展策略之董事會，讓外部董事對重要策略形成的發想與討論有更充分的參與。/ ○○○.○.○○舉辦本集團發展策略會議，由公司事業負責主管向董事報告，共同討論形成策略。爾後每年舉辦。
- C. 考量將風險管理與審計委員會連結，並考量將違反誠信經營之檢舉制度與審計委員會連結。/ 1. 風險管理委員會與審計委員會連結運作模式： a. 將風險管理委員會記錄分送審計委員(○○○.○.○○已發送)。 b. 每年安排於審計委員會中報告風險管理委員會工作(董事長已於○○○.○.○○審計委員會報告)。 2. 違反誠信經營之檢舉制度與審計委員會連結：已於公司網站【利害關係人專區】設置【審計委員】信箱 (AuditCommittee@XXX.com.tw)，由總稽核處理相關事宜。
- D. 薪資報酬委員會考量建置與公司願景或長期計畫結合之經理人長期激勵辦法。/ 本公司○○○年已實施高階經理人獎金制度，經討論後已足以激勵經理人，目前不須再增訂辦法。
- E. 考量董事會至少每年一次檢討董事會對經理部門重要授權事項及整體內控制度（含非財務活動）之完整性及有效性。/ 已列出董事長、總經理核決權限表並向董事會報告。
- F. 貴公司考量董事會效能(績效)之定期評估，除整體董事會及個別董事外，亦涵蓋各功能性委員會。/ ○○○年度董事會效能定期評估將執行各功能性委員會之績效自評。將於○○○年第一季董事會報告評估結果。

範例 2：

本公司已於○○○/○○/○○董事會決議通過修訂「董事會績效評估辦法」，外部董事會績效評估則至少每三年執行評估一次，112年6月本公司委任○○協會執行外部董事會效能評估(期間111/7-112/6)，該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內控及風險管理、自律及其他等8大項構面以問卷及實地訪查方式評核，○○協會已於112/○○/○○出具評估董事會效能評估報告，業將上述建議事項及預計採行措施呈送113/○/○○董事會報告，相關總評內容及措施如下：

一、評估報告之總評

董事會組成，具備均衡的內外部董事結構及獨立董事席次，並兼顧性別、國籍及專業技能的多元性，專業背景包含經營管理、產業科技及金融法律等，均符合公司發展所需；除每季召開董事會外，每月更提供董事會成員公司經營的資訊，如業績達成情形、經營報告，協助董事及時督導公司營運狀況及策略執行情形。

二、改善建議及未來改善計畫

項目	評估報告之建議	本公司預計採行措施
1	建議於風險管理辦法明訂將風險管控狀況，定期於董事會列案報告，以使董事會成員能夠督導管理階層對公司各項風險之掌握及因應	將於董事會提報修訂「風險管理辦法」，增訂於董事會報告公司相關風險管控狀況之條文內容並據以實行
2	建議貴公司除於年度安排董事會會議概略時程外，應及早與董事會成員協商董事會確實開會日期，以提升各董事之平均出席率。	本公司預計調整於每年底安排次一年度之董事會時程時與董事會成員協商確實開會日期，以提升各董事之平均出席率。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.24	<p>公司是否建置資通安全風險管理架構，訂定資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源，並揭露於公司網站或年報？</p> <p>【若導入 ISO27001、CNS27001 等資訊安全管理系統標準，或其他具有同等或以上效果之系統或標準，並取得第三方驗證，則總分另加一分。】</p>	公司網站或年報

同時符合前三項要件，於構面計分；另符合[要件四]，則總分另加一分。

[要件一]建置資通安全風險管理架構（如成立資安專責單位、設置資安主管、定期檢討資安政策，並定期向董事會報告等）。

[要件二]訂定並揭露資通安全政策與具體管理方案(如加入聯防組織)。

[要件三]揭露投入資通安全管理之資源量化數據(如投保資安險金額、設置人員總數及相關會議開會次數等)。

[要件四]導入 ISO27001、CNS27001 等資訊安全管理系統標準，或其他具有同等或以上效果之系統或標準，並取得第三方驗證，且揭露**認證**效期涵蓋 113 年度。

範例：

要件一至要件三請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「資通安全管理之資訊揭露」。要件四參考內容如下。

本公司資通安全政策為「維護公司資通之機密性、完整性、可用性與適法性，避免發生人為疏失、蓄意破壞與自然災害時，遭致資通與資產遭致不當使用、洩漏、竄改、毀損、消失等，影響本公司作業，並導致公司權益損害」。本公司已於 105 年導入 ISO 27001 資通管理系統，並**定期取得 ISO 27001 認證，目前證書之有效期為 112 年 1 月 8 日至 114 年 1 月 7 日**。透過 ISO27001 資通安全管理系統之導入，強化資通安全事件之應變處理能力，保護公司與客戶之資產安全。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.27	<p>公司是否制訂與營運目標連結之智慧財產管理計畫，並於公司網站或年報揭露執行情形，且至少一年一次向董事會報告？</p> <p>【若導入台灣智慧財產管理系統(TIPS)、ISO56005 或類似之智慧財產管理系統標準，並經第三方驗證，則總分另加一分。】</p>	公司網站或年報

同時符合前二項要件，於構面計分；另符合[要件三]，則總分另加一分。

[要件一]揭露與營運目標連結之智慧財產管理計畫及當年度執行情形。

[要件二]揭露向董事會報告之頻率(至少一年一次)或當年度向董事會報告之日期。

[要件三]導入台灣智慧財產管理系統(TIPS)、ISO56005 或類似之智慧財產管理系統標準，並經第三方驗證，且揭露認證效期涵蓋 113 年度。

[備註]智慧財產係指如商標、營業秘密、著作權或專利等。

範例 1：

智慧財產管理計畫

為強化產業領導地位並維護得之不易的先進技術成果，本公司擬定結合公司營運目標與研發資源的智慧財產策略，建立一套藉由智慧財產權來創造公司價值的運作模式，不僅保護公司營運自由，另一方面亦可強化競爭優勢，並可援引用來幫助企業獲利。

1. 專利保護措施

本公司的智財管理策略主要包括專利版圖佈署戰略、戰鬥專利挖掘打造、專利申請版圖擴建與專利版圖校閱整編等，透過評審機制、獎勵制度、宣導教育及人才培訓等執行層面的落實，保護公司研發成果及技術領先地位。

本公司為建構堅實的智慧財產權組合，對內，公司設計多元鼓勵創新機制，持續激勵員工提出發明申請；同時建立系統化的專利智權管理制度，輔以分級審查的評鑑流程，兼顧員工專利申請的數量與品質。對外，則與本地及國外主要市場所在地的專利主管機關進行密切聯繫與技術交流，協助專利審查委員更加瞭解本公司的技術內容，以提升審查效率並取得高品質專利保護。

2. 營業秘密保護

營業秘密攸關公司技術領先、製造卓越、客戶信賴等競爭優勢，不僅是著眼於特定智慧資產的保護。為全面有效地管理營業秘密創新，本公司建立「營業秘密註冊及管理系統」，記錄並整合運用具有公司競爭優勢的營業秘密。

如果本公司無法取得或維持特定的技術或智財的授權或未能防止本公司的智慧財產權被侵害，且因此發生相關侵權訴訟時，可能：1. 導致本公司無法製造特定產品、

銷售特定服務，或使用特定技術；2. 減弱本公司對因侵害本公司智慧財產權而獲益的競爭對手的競爭力，因此將減少公司產生營收之機會。對此本公司已採取相關措施以儘量減少因智慧財產權的主張與訴訟而導致股東權益的可能損失。這些措施包括：策略性地取得某些特定半導體公司或其它科技公司的必要授權、對於公司的技術及業務即時取得防禦性及／或具備攻擊性的智慧財產權保護，以及積極抵禦浮濫的專利訴訟。

執行情形

本公司已將智慧財產相關事項提報第 X 屆第 X 次（113 年.XX.XX）董事會進行報告，並針對董事之建議提出改善措施。

本公司自 2010 年起積極推動智慧財產管理計畫，近年來主要執行情形如下：

- 2021 年精進本公司智慧財產管理計畫。
- 2022 年陸續完成系統化的專利智權管理制度。
- 2023 年建立「營業秘密註冊及管理系統」。
- 2024 年將智慧財產保護與營業秘密保護列入種子人員必修課程，受訓人數 20 人，共 40 小時，以強化本公司智慧財產保護意識及認知。

目前取得智財清單與成果如下：

1. 專利：截至 2023 年底，公司於全球專利申請總數已累積近 5 萬件，於全球專利獲准總數已累積超過 3 萬 4,000 件，並於 2023 年取得近 2,500 件國外專利，同時亦取得近 1,000 件的台灣專利。在專利品質上，公司的專利獲准率高達 90%。
2. 營業秘密：營業秘密數量超過 8,800 件。

取得驗證

在全球市場日益激烈的競爭中，智財權的重要價值對企業生存具有關鍵影響。本公司自 2009 年成立智財管理專責單位，於 2010 年導入台灣智慧財產管理系統(TIPS)，最近一次通過 TIPS 驗證日期為 2023 年 1 月 1 日，證書有效期間至 2024 年 12 月 31 日。

範例 2：

智財管理計畫

本公司為推動金融商品及商業模式等創新，藉由成立創新實驗室（InnoLab），以整合跨部處創新動能，積極提升創新實力。為提供客戶更優質的使用體驗與更貼心的服務，近年來致力於金融科技創新，結合各部處行政資源與員工創意，積極研提智財管理計畫，持續累積智財權能量。

- 專利管理
由研發單位進行技術開發，並不定期委由外部專利事務所進行專利布局申請規劃，相關專利主要用於數位加值與自動化服務，以提供優質服務環境並擴大服務範疇。
- 營業秘密管理：於員工工作守則與聘僱契約規定如下
 - (1) 員工有保守個人經辦業務及公司業務機密之義務。
 - (2) 員工任職或離職後，均不得洩漏任何業務機密，否則公司除有權免職外，並具有法律追溯及賠償公司損失之權利。
 - (3) 受僱本公司員工，亦不得洩露或使用前雇主所有之營業秘密。
- 著作權管理
每年定期盤點研究報告，典藏於本公司圖書室，供本公司員工隨時取閱，俾提升專業技能運用於實務上，有效促進全行業務之革新進步與發展。

近年本公司積極進行海外布局，並加速深耕亞洲市場。為審慎規劃布局策略及海外業務發展，有關海外智財布局分析、智財法令遵循制度建立及智財管理系統整合等相關重要執行項目，定期透過本公司業務會報掌握各項進程，並妥為因應可能之營運風險。

執行情形

本公司定期於每年第 1 季將智慧財產相關事項提報至董事會報告，最近一次提報日期為 113 年○月○○日。

本公司自 2018 年起導入智財管理制度，近年來主要執行情形如下：

1. 2021 年，更新智財政策、目標，以對應支援海外發展營運目標。
2. 2022 年，將著作權納入智財管理計畫，以提升智財權能量。
3. 2023 年，配合智財法規修正，更新新進人員職前訓練實體課程「智慧財產權認知與管理制度」。
4. 2024 年，將規劃建立商標管理機制。

取得智財清單與成果：

1. 專利：截至 112 年 12 月 31 日止金融科技專利申請件數共 111 件，其中已通過之「發明」專利 4 件、「新型」專利 47 件，共計 51 件；審核中之「發明」專利 47 件、「新型」專利 13 件。
2. 著作權：近兩年累計關於大數據推展、數位金融、人力資源、金融監理、風險管理及公司治理等面向，共計 51 篇研究報告。

取得驗證

本公司於2023年8月1日通過台灣智慧財產管理系統（TIPS）之驗證，證書有效期間至2024年12月31日。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.5	公司是否於股東常會開會 16 日前上傳以英文揭露之年度財務報告？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\財務報告書

需同時符合以下二項要件，始能於構面計分。

[要件一]揭露 112 年度英文版之合併及個體財務報告；無子公司者，揭露 112 年度英文版之個別財務報告。內容需與中文版一致。

[要件二]資料上傳至公開資訊觀測站之隔天，至股東常會開會前 1 日，期間有 16 日(含)以上。

[備註]

1. 英文版年度財務報告得為英文翻譯版本，建議加註「未經會計師核閱或查核簽證」之警語。
2. 第 16 日如為假日，不予順延。
3. 本指標以英文版財務報告電子書之申報日期為評分依據，並非英文版股東會年報申報日期。

釋例：

公司若於 5 月 28 日召開股東常會，應以開會前一日(5 月 27 日)為基準，往前推 16 日(5 月 12 日)，因此，公司最晚應於 5 月 11 日上傳英文版年度財務報告，方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.6	公司是否於中文版期中財務報告申報期限後兩個月內以英文揭露期中財務報告？	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\財務報告書

需同時符合以下二項要件，始能於構面計分外，總分另加一分。

[要件一]揭露 113 年第 1~3 季英文合併或個別財務報告，且內容需與中文版一致。

[要件二]上開各季英文財務報告於中文版財務報告申報期限後兩個月內申報。

[備註]

1. 英文版財務報告得為英文翻譯版本，建議加註「未經會計師核閱或查核簽證」之警語。
2. 本指標要求之英文期中財務報告申報期限日如為假日，不予順延。

釋例：

中文版期中財務報告申報期限：

行業別	第 1 季	第 2 季	第 3 季
一般行業	5 月 15 日	8 月 14 日	11 月 14 日
金控業	5 月 30 日	8 月 31 日	11 月 29 日
銀行、票券、保險及證券業	5 月 15 日	8 月 31 日	11 月 14 日

本指標要求之英文版期中財務報告申報期限：

行業別	第 1 季	第 2 季	第 3 季
一般行業	7 月 15 日	10 月 14 日	1 月 14 日
金控業	7 月 30 日	10 月 31 日	1 月 29 日
銀行、票券、保險及證券業	7 月 15 日	10 月 31 日	1 月 14 日

請注意，若英文期中財務報告申報期限日為假日，不予順延。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.12	公司年報是否揭露具體明確的股利政策？	年報

需同時揭露以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]可分配盈餘(或每年度盈餘)之多少比率(可為一定額、定率或一合理之區間)可發放股利。

[要件二]現金股利及股票股利之發放比率。

[備註]財政部證券暨期貨管理委員會於民國 89 年 02 月 01 日發布 (89) 台財證 (一) 字第 00371 號函釋，關於具體明確的股利政策說明如下：

股利政策之訂定，依前函說明一及附件，由各公司自行考量所處環境及成長階段訂定並敘明相關事項，另為免所訂股利政策過於含糊，宜敘明未來公司在何種條件下發放多少股利(如可分配盈餘之 50%)、種類(如分配股利中現金股利占 80%)等事項。

範例 1：

本公司每一會計年度完納一切稅捐後，分派盈餘時，應先彌補以往年度虧損以及提撥百分之十為法定盈餘公積。但法定盈餘公積累積已達資本總額時，不在此限；並得依業務需要或規定提列或迴轉特別盈餘公積；所餘款項於加計累積未分配盈餘後，至少提撥百分之五十分派股東股利，其中現金股利不得低於股利總數之百分之五十。但現金股利每股若低於零點一元得改以股票股利發放。

範例 2：

本公司為持續擴充規模與增加獲利能力，配合公司長期財務規劃，並兼顧相關法規，股利發放原則為年度決算盈餘依規定繳納稅捐、彌補往年虧損、提撥法定盈餘公積、特別盈餘公積、董事酬勞及員工酬勞後之可分配盈餘，以分派現金股利為原則，現金股利不少於當年度盈餘可分配數之 40%。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.13	公司年報是否自願揭露董事之個別酬金？	年報\附表「一般董事及獨立董事之酬金（個別揭露姓名及酬金方式）」

符合下列其中一項要件，始能於構面計分外，總分另加一分。

[要件一]自願揭露所有董事之個別酬金細目。

[要件二]依法規需揭露部分董事之個別酬金細目，而公司自願揭露其餘所有董事之個別酬金細目。

[備註]

1. 需完整揭露年報附表「一般董事及獨立董事之酬金(個別揭露姓名及酬金方式)」之各欄位資訊，始能得分。
2. 請確認所揭露內容係依最新法規，且酬金表格如有空白(如無金額請以「0」或「無」表示)、金額誤植或欄位缺漏，無法得分。

範例：

3.3. 最近年度支付董事(含獨立董事)、監察人、總經理及副總經理之酬金

3.3.1. 一般董事及獨立董事之酬金

單位：新台幣千元

職稱	姓名	董事酬金								A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例		兼任員工領取相關酬金								A、B、C、D、E、F及G等七項總額及占稅後純益之比例		領取來自子公司以外轉投資事業或母公司酬金				
		報酬(A)		退職退休金(B)		董事酬勞(C)		業務執行費用(D)				薪資、獎金及特支費等(E)		退職退休金(F)		員工酬勞(G)										
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司							本公司		財務報告內所有公司								
		現金金額	股票金額	現金金額	股票金額	現金金額	股票金額	現金金額	股票金額	現金金額	股票金額	現金金額	股票金額													
董事長	林有限公司代表人：賴	-	-	-	-	180	180	134	134	314	314	0.24%	0.24%	3,333	3,333	-	-	300	-	300	-	3,947	3,947	3.03%	3.03%	無
董事	林(股)公司代表人：林	-	-	-	-	1,100	1,100	134	134	1,234	1,234	0.95%	0.95%	-	-	-	-	-	-	-	-	1,234	1,234	0.95%	0.95%	無
董事	林(股)公司代表人：侯	-	-	-	-	1,100	1,100	134	134	1,234	1,234	0.95%	0.95%	-	-	-	-	-	-	-	-	1,234	1,234	0.95%	0.95%	無
董事	陳	-	-	-	-	180	180	144	144	324	324	0.25%	0.25%	-	-	-	-	-	-	-	-	324	324	0.25%	0.25%	無
獨立董事	陳	-	-	-	-	360	360	104	104	464	464	0.35%	0.35%	-	-	-	-	-	-	-	-	464	464	0.35%	0.35%	無
獨立董事	陳	-	-	-	-	360	360	144	144	504	504	0.39%	0.39%	-	-	-	-	-	-	-	-	504	504	0.39%	0.39%	無
獨立董事	謝	-	-	-	-	360	360	144	144	504	504	0.39%	0.39%	-	-	-	-	-	-	-	-	504	504	0.39%	0.39%	無

編號	評鑑指標	資訊依據
3.14	公司年報是否揭露董事及經理人績效評估與酬金之連結？	年報

需於年報同時揭露以下兩項要件之內容，始能於構面計分。

[要件一]揭露章程中訂明之董事及經理人之酬金給付原則及酬金計算方法。

[要件二]公司給付酬金之程序已將董事及經理人績效評估(需列舉重要項目，不得僅以個人表現/績效/貢獻等文字替代之)之相關結果納入考量。

[備註]

1. 僅發放車馬費或出席費等固定酬金未發放變動酬金者，表示酬金與績效無關，則於年報具體說明，亦可符合要件二。
2. 經理人定義可參考財政部證券暨期貨管理委員會 92 年 3 月 27 日台財證三字第 0920001301 號函令規定。

範例：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「酬金政策」參考範例。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.16	公司網站是否揭露主要股東名單，包含股權比例達百分之五以上之股東，如不足十名，應揭露股權比例占前十名之股東名稱、持股數額及比例？	公司網站

[要件]揭露股權比例達5%(金控、銀行、票券業公司為1%)以上及占前10名之股東名稱、持股數額及比例(需揭示基準日為113年度)。

[備註]

1. 資料需獨立建置於企業網站，連結外部網站無法得分。
2. 股權比例達5%以上之股東達10位以上者，應按每季財報資料於公司網站揭露最新主要股東名單。

範例：

主要股東名單：股權比例達百分之五以上之股東及占前十名之股東名稱、持股數額及比例

基準日：113年○月○○日		
主要股東名稱	持有股數(千股)	持股比例(%)
○○銀行台北分行受託保管○○基金公司之系列基金○○○○股票指數基金	○○○○○○○	○○
○○股份有限公司	○○○○○○○	○○
○○股份有限公司	○○○○○○○	○○
○○商業銀行受託○○股份有限公司員工持股信託管理委員會信託財產專戶	○○○○○○○	○○
○○股份有限公司	○○○○○○○	○○
○○保險股份有限公司	○○○○○○○	○○
王○○	○○○○○○○	○○
黃○○	○○○○○○○	○○
林○○	○○○○○○○	○○
張○○	○○○○○○○	○○

編號	評鑑指標	資訊依據
3.17	公司網站是否揭露包含財務、業務及公司治理之相關資訊？	公司網站

網站需同時揭露下列三項要件，始能於構面計分。

[要件一]最近三年度(111~113年)每季財務報告。

[要件二]公司所營業務或產品介紹。

[要件三]公司治理相關資訊至少要包含以下所有項目：

1. 董事會個別成員簡歷及其權責、董事會成員多元化政策及落實情形
2. 功能性委員會成員組成(至少包括簡歷及其權責)
3. 公司章程、董事會議事辦法及功能性委員會組織規程等公司治理相關規章
4. 113年度股東會開會通知、議事手冊及會議補充資料、議事錄及112年度股東會年報。

[備註]

資料需獨立建置於企業網站，連結外部網站無法得分。

範例：

合併財務報表

年度	Q1	Q2	Q3	Q4
2024				
2023				
2022				
2021				
2020				

業務範疇



董事會權責

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

董事會成員簡歷

○○○董事長

照片

○○○博士為本公司董事長。○博士於 102 年 11 月至 107 年 6 月間擔任本公司總經理暨執行長，在此之前，○博士於 101 年 3 月至 102 年 11 月間擔任執行副總經理暨共同營運長，98 年至 101 年間擔任營運資深副總經理，97 年至 98 年間擔任先進技術事業資深副總經理，94 年至 97 年間擔任營運組織資深副總經理，並於 88 年至 94 年間在本公司○○廠及營運組織歷任多項經理人職務。○博士亦於 88 年至 89 年間擔任○○○○○○製造（股）公司總經理。○博士於○○年加入本公司，在此之前，○博士於 76 年至 82 年間任職於美國○○○○實驗室，擔任高速電子研究實驗室研究經理，研發光學通訊系統；72 年至 76 年間任職於美國○○公司，擔任 CMOS 技術開發之製程整合經理，進行微處理器製程技術的開發；○博士目前亦擔任台灣○○產業協會理事長。○博士為國立○○大學○○學士及美國○○大學○○○分校○○○○資訊碩士及博士。

○○○董事

照片

○○○博士○○○年○月至○○○年○月間，擔任本公司副董事長；○○○年○月至○○○年○月間，擔任本公司副總執行長。○博士現並擔任○○有限公司及○○○○（股）公司董事長、○○○○（股）公司副董事長。○博士曾擔任○○（股）公司獨立董事、審計委員會主席及薪酬委員會委員，於○○○年至○○年間擔任○○○總經理，於○○○年○月至○○年○月間擔任本公司總經理。○博士在擔任○○○○總經理前曾任本公司營運資深副總經理。○博士為國立○○大學○○○○博士，並活躍於○○○產業超過○○年。

董事會成員多元化政策及落實情形

依本公司公司治理實務守則第 20 條，董事會成員組成應考量多元化，並具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 1.營運判斷能力。
- 2.會計及財務分析能力。
- 3.經營管理能力。
- 4.危機處理能力。
- 5.產業知識。
- 6.國際市場觀。
- 7.領導能力。
- 8.決策能力。

本公司董事會成員依多元化之精神，由產業精英及各領域專家共同組成之董事會。本公司董事計 11 人，其中獨立董事 4 人(占比 36%)，其連續任期均不超過三屆。董事年齡 65 歲以上 4 人、55~64 歲 5 人、55 歲以下 2 人。為落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與並健全董事會結構，本公司董事會之成員亦有女性董事 2 人(占比 18%)。

本公司專注在○○○、○○、○○及○○領域中厚植實力，朝向製造服務業，成為企業經營的卓越典範。衡諸本公司董事成員名單，○○○董事長期耕耘於公司所營事業之領域，掌握產業的經營與發展脈絡，領導風格開放並能廣納建言；○○○董事及○○○董事曾加入本公司經營團隊，熟悉本公司組織與業務運作，且擅長於營運管理；○○○董事出身於外交體系，具有國際視野，對於東南亞市場狀態多有掌握，可充分協助公司進行相關投資決策；○○○董事工作經歷專注於半導體事業，曾參與多項併購與國際業務整合，具備營運管理之經驗及專業；2 名女性成員中，○○○董事擅長於科技領導、營運判斷、營運管理；○○○董事擅長於營運管理、投資判斷與人力資源。本公司之獨立董事亦均具有產業知識與國際市場觀，其中獨立董事○○○○擅長於財務、會計與公司治理；獨立董事○○○則兼備經建行政、金融證券、信用資訊專長及經驗；獨立董事○○○則擁有豐富的鋼鐵專業，嫻熟不銹鋼產業發展與管理；獨立董事○○○則擅長於智能化科技領導，掌握工業 4.0 發展脈絡。

功能性委員會運作介紹

審計委員會權責

審計委員會負責協助董事會執行監督職責及行使證券交易法、公司法及其他法令規定之職權，並定期與公司之簽證會計師進行交流並就簽證會計師之選任、獨立性及績效進行審核。同時，公司內部稽核人員會依據年度稽核計畫定期向審計委員會提報稽核彙總報告，審計委員會亦定期對本公司之內部控制制度、內部稽核人員及其工作進行考核。本委員會主要職權如下：

- A. 監督及審核公司財務報表之允當表達
- B. 監督並評估內部控制制度之有效實施
- C. 監督公司遵循法律規範之情形
- D. 審核公司取得或處分資產之交易、重大資金貸予及為他人背書或提供保證以及涉及董事自身利害關係之事項
- E. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
- F. 簽證會計師之委任、解任或報酬

本委員會由全體獨立董事(其中包含至少 1 位財務專家)組成。5 名獨立董事皆符合法令規定之專業、工作經驗、獨立性及兼任獨立董事家數等資格條件，並每年定期進行審計委員會之內部績效評估。

審計委員會每季至少召開一次，有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司股東會年報。

薪酬委員會權責

薪酬委員會以獨立超然角度為公司建立與績效連結的薪酬制度，忠實履行董事會所賦予之職權，定期提出薪酬制度方案或建議提交董事會討論與決議。本委員會主要職權如下：

- A. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- B. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

依據本公司薪資報酬委員會組織規程，本委員會成員由董事會決議委任之，其人數不少於三人，本委員會至少應有獨立董事一人參與，並由全體成員推舉獨立董事一人擔任召集人。

薪酬委員會每年至少應召開二次，並每年定期進行薪酬委員會之內部績效評估，有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司股東會年報。

委員會成員

姓名	審計委員會	薪酬委員會
○○○ 獨立董事	✓ (主席)	✓
○○○ 獨立董事	✓	✓ (主席)
○○○ 獨立董事	✓	✓

000 獨立董事	✓	✓
000 獨立董事	✓	✓

審計/薪酬委員會簡歷

000召集人



現任：0000協會常務理事暨00委員會主任委員
 曾任：台灣0000股份有限公司董事長暨總經理
 學歷：美國0000大學企管碩士

000委員



現任：國立00大學法律學院教授暨000000研究中心主任
 曾任：行政院0000委員會委員
 學歷：美國0000大學法學博士

項目	檔案下載
公司章程	
董事會議事規則	

- 相關辦法與資格審核
- 委任資訊與委員信箱
- 會議記錄

薪酬委員會設置相關辦法

薪酬委員會設置及行使職權辦法下載

- 審計委員會相關
- 會議記錄

審計委員會設置相關辦法

審計委員會設置及行使職權辦法下載

112 年公司年報

完整版內容	依照章節下載內容
	 致股東報告書
	 公司簡介
	 公司治理報告
	 募資情形
	 營運概況
	 財務概況
	 財務狀況及經營結果之檢討分析與風險事項
	 特別記載事項

113 年股東常會

日期：113-0-00

時間：09:00 (台北時間)

會場：台北市內湖區行善路168巷15號1樓(多功能集會廳)

地點：台北

[開會通知下載](#)

[議事手冊下載](#)

[股東會議事錄下載](#)

編號	評鑑指標	資訊依據
3.21	公司年報是否自願揭露總經理及副總經理之個別酬金？	年報\附表「總經理及副總經理之酬金（個別揭露姓名及酬金方式）」

符合下列其中之一項要件，始能於構面計分。

[要件一]公司自願揭露總經理及副總經理或其他相當職級者(如執行長、副執行長、總裁、副總裁等)之前5位最高薪酬之個別薪酬資訊。

[要件二]公司之總經理及副總經理或其他相當職級者(如執行長、副執行長、總裁、副總裁等)合計未達5位者，自願揭露其全體之個別薪酬資訊。

[備註]

- 前5位最高薪酬係以領取來自合併財務報告內所有公司之薪資、退職退休金、獎金及特支費等，以及員工酬勞金額之合計數認定。
- 請確認所揭露內容係依最新法規，且酬金表格如有空白(如無金額請以「0」或「無」表示)、金額誤植或欄位缺漏，無法得分。

範例：

總經理及副總經理之酬金

單位：新臺幣仟元

職稱	姓名	薪資(A)		退職退休金(B)		獎金及特支費等(C)		員工酬勞金額(D)				A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例(%)		有無領取來自子公司以外轉投資業酬金
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司		財務報告內所有公司		本公司	財務報告內所有公司	
								現金金額	股票金額	現金金額	股票金額			
執行長	○○○	5000	6250	0	0	4230	5600	200	0	320	0	0.24%	0.30%	無
總經理	○○○	4000	5315	0	0	2530	3250	180	0	300	0	0.17%	0.22%	無
副總經理	○○○	3000	5225	0	0	1230	2480	140	0	260	0	0.11%	0.20%	無
副總經理	○○○	2500	4750	0	0	1100	2100	140	0	260	0	0.09%	0.18%	無
副總經理	○○○	2500	4600	0	0	1080	1800	140	0	260	0	0.09%	0.17%	無
副總經理	○○○ ○○○ ○○○ ○○○	6000	9700	0	0	2310	3950	420	0	780	0	0.22%	0.36%	無

*不論職稱，凡職務相當於總經理、副總經理者(例如：總裁、執行長、總監...等等)，均應予揭露。

*前5位最高薪酬採個別揭露，其餘可彙總揭露。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.1	公司是否設置推動永續發展專（兼）職單位，依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，訂定相關風險管理政策或策略，且由董事會督導永續發展推動情形，並揭露於公司網站及年報？	公司網站及年報\附表「推動永續發展執行情形及與上市櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」

需同時符合以下五項要件，始能於構面計分。

[要件一]設置推動永續發展專（兼）職單位，並揭露其單位名稱。

[要件二]說明公司已依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估。

[要件三]依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略。

[要件四]該單位向董事會報告永續發展推動情形之頻率(至少一年一次)或當年度向董事會報告之日期。

[要件五]揭露董事會對永續發展之督導情形(如管理方針、策略與目標之訂定、檢討)。

[備註]

1. 由稽核單位為推動者無法得分。
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。公司可依重大性原則自行判斷是否對環境、社會、公司治理議題其中之一或全部皆進行風險評估。
3. 公司網站及年報需分別揭露，方可得分。

範例：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「附表二之二之二-推動永續發展執行情形」中推動項目「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？」及「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？」之參考範例。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.2	公司是否設置推動企業誠信經營專(兼)職單位，負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行，並於公司網站及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告？	公司網站及年報\附表「履行誠信經營情形及與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因」

需同時揭露以下三項要件之內容，始能於構面計分。

[要件一]推動企業誠信經營之單位名稱。

[要件二]該單位運作及當年度執行情形(如工作計畫與執掌)。

[要件三]該單位向董事會報告之頻率(至少一年一次)或當年度向董事會報告之日期。

[備註]

1. 由稽核單位推動者無法得分。
2. 誠信經營守則專(兼)職單位之執掌可參考「上市上櫃公司誠信經營守則」第17條。
3. 公司網站及年報需分別揭露，方可得分。

範例：

[年報]

落實誠信經營情形

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
二、落實誠信經營 (二)公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，並定期(至少一年一次)向	V		<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司由行政管理組、法令遵循組共同組成「推動誠信經營工作小組」，並由000副總經理擔任召集人，依據各單位工作職掌及範疇，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，該專職單位於2023年〇〇月〇〇日向董事會報告其執行情形。 2. 本公司落實執行誠信經營政策，2023年相關執行情形： A. 教育訓練 於各訓練班規劃法規、查核、風險管理、洗錢 	無差異

<p>董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？</p>		<p>防制等系列課程，修習金融人員應有的法律常識、服務守則與行為規範，進行宣導教育，合計415小時。並於課程中以案例研討方式強化三道防線機制之概念與落實，共同管理與預防不誠信行為之產生。</p> <p>B. 法遵宣達</p> <p>行政管理組（法務）推動全體同仁之宣導教育，2023年以「落實誠信價值、企業永續發展」為主題，彙整誠信經營守則及內部重大資訊處理重要規範，透過影片與案例研討，宣導同仁於執行業務時應注意之事項。</p> <p>C. 年度測驗</p> <p>每年對全體同仁實施線上測驗，測驗範圍涵蓋誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南。2023年度測驗重點為誠信經營商業活動、禁止不誠信行為與損害利害關係人利益、對公司智慧財產權之保密義務等。</p> <p>D. 定期檢核</p> <p>對所有營運據點之營運活動，進行貪腐相關情事的風險評估，透過業管單位每半年自行查核及法令遵循自行評估，達到有效控管並落實執行，並由稽核單位獨立稽核，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之產生。訂有「服務守則與行為規範」，將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策，設立明確有效之懲戒制度。2023年無發生貪腐情事及反競爭行為。</p> <p>E. 檢舉制度與檢舉人保護</p> <p>於「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」訂有具體檢舉制度，積極防範不誠信行為，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，指派行政管理組（法務）為檢舉受理專責單位，受理同仁涉有不誠信行為之檢舉，官網利害關係人專區提供員工、股東、利害關係人及外部人有效之溝通方式，並揭露審計委員會（獨立董事）直接收發之電子郵件信箱，檢舉情事若涉及董事或高階主管，將陳報至獨立董事，並建立檢舉人保護制度，對於檢舉人身分及內容均確實保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2023年共受理外部檢舉案件9件、員工直接檢舉1件，並無涉及不誠信行為之情事，主要屬於業務服務爭議及作業流程方面之精進事項，在兼顧檢舉人身份保密前提下，已查明原委並採取適當之精進措施，落實誠信透明之行為。</p>	
---------------------------------------	--	---	--

[網站]

本公司設置隸屬於董事會之「企業永續委員會」並下設「永續治理小組」，負責推動本集團誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，並於每半年向本公司董事會報告其執行情形，最近已於 2024 年○月○日與 2024 年○○月○○日向董事會報告。本公司「誠信經營政策暨守則」係由行政處訂定，且本政策暨守則之訂定、修正或廢止應經董事會同意。本公司董事會係盡善良管理人之注意義務，監督公司防止不誠信行為，以確保誠信經營政策之落實。

2024 年誠信經營執行狀況如下表：

供應商承諾	<ul style="list-style-type: none">● 頒定供應鏈行為準則並透過全球供應商系統宣導公司之誠信政策● 供應商簽署誠信承諾書共 853/1048 家(81.4%)
教育訓練	<ul style="list-style-type: none">● 新人訓練共 189 人● 新任主管訓練共 19 人● 年度全員調訓共 3513/3513 位(100%)● 專業單位進行「公司誠信行為宣導與案例分享」主管培訓共 57 人
承諾	<ul style="list-style-type: none">● 員工入職簽署員工誠信承諾書 100%● 董事與高階經理人簽署誠信經營聲明書
宣導	<ul style="list-style-type: none">● 透過講座及電視牆向全球員工進行誠信及保密責任宣導● 檢舉制度-舉報與申訴電子郵件 XXXXX@XXXXX.com

編號	評鑑指標	資訊依據
4.3	公司是否將企業永續發展(ESG)之具體推動計畫與實施成效定期揭露於公司網站、年報或永續報告書?	公司網站、年報或永續報告書

[要件]揭露當年度永續發展(ESG)之具體推動計畫與實施成效(需有明確的執行績效，如投入活動人次、受幫助人數、對社會企業採購或投資金額、地方創生推動績效、產學合作人數或其他永續發展推動之具體量化績效)。

範例：

[年報]

環境保護

響應政府環保政策

為提倡節能減碳理念與響應政府環境保護政策，○○環保委員會於○○○○年10月起推動「習慣 x 自然，集點綠地球」，環保委員會邀請地方環保局人員至廠區辦理「環保集點 APP」說明宣導活動並現場提供註冊教學，以號召員工成為為環保集點會員。環保集點 APP 會員可透過搭乘大眾運輸、購買環保標章、碳足跡標籤或 MIT 等商品、以及從事淨灘或參與環境教育課程等綠色行動累積環保點數，並能再以環保點數折抵或兌換環保商品或服務，進而達到綠色消費循環、帶動我國綠色經濟之目標。為提高員工對於「環保集點 APP」認知，○○環保委員會與廠區員工福利委員會合作，以專案方式向環保署洽購環保點數，員工只要成為會員、綁定電子票證開始搭乘大眾運輸、在員工福利社選購環保標章商品或參與環保委員會辦理環境教育活動，可獲贈本公司加碼點數，以促進員工在日常生活中具體實踐綠行動，並對環保標章、碳足跡標籤等標示制度有進一步認知，此亦符合○○追求清潔生產與因應氣候變遷之經營理念。截至 2023 年底，共有○○○○位在○○積極透過內部宣導下成為環保集點 APP 會員，並完成○○○○人次之綠色行動，已達成○○原訂 2023 年完成○○○○項綠色行動之目標！

環境教育

○○環境教育成果

○○廠區於○○○○年○月通過環保署「環境教育設施場所」認證，以節能綠廠房、友善環境開發、再生能源利用及文化之特色，成為全台第一家製造業環境教育之場域。除○○○○年推行戶外教學營隊、親子營及成人參訪研習等環教活動外，更於○○○○年首次與○○都會公園合作推出暑期營隊並走出廠外與其他環境教育夥伴共同交流，同時亦邀請偏鄉學校師生，補助車資到廠參與。○○環境教育課程以益智又

生動有趣的內容帶給孩子永續家園及環境平衡的觀念，引導孩子將此觀念深植心中並應用在生活當中，課程內容深受學校肯定，將持續精進教學內容與品質。2023年共計有○○○○人次參與，另○○○○年起與○○國中共同合作走讀計畫，至今已有○○○○位國一新生參與，透過友善開發的綠廠房及○○墩窯解說體驗活動，讓師生更瞭解在地環境與文化；此外，○○也積極參與外部環境教育擺攤活動及環境教育研討會，更首度於研討會中向外界分享環境教育理念及推動方式。然透過多元推廣的面向，期望將環境保護理念、使命及對土地認同感向內深耕及向外散播，未來更希望能擴展至更多鄰近的學校、社區及環教場域，共同為環境永續而努力！

與地方創生之連結

○○公司在臺已逾百年，有糖廠的地方即薈萃了在地的市集、學校、人文及交通等，因此論及臺灣的地方創生，○○公司無法置身其外，甚至糖廠即是一個地方原創的基地，可以引領在地創生發跡。目前○○公司已規劃○年計畫○○項轉型新策略，運用土地資源，有提供青農返鄉養殖或耕作，而旗下○○超商與加油站更化身為地方的互助據點，既關懷社區長者，也提供幼者課後庇護，加上全面提升養殖技術與場域改建，連動沼氣用於發電，更創舉斥資興建全台首座循環綠住宅，給建築界一份參考斐頁，計畫中還有土壤復育、牡蠣殼等生質資材的回收與運用，以及糖業文創的保存與再利用等，○○公司挹注於地方創生，2023年已有○○○○名在地居民受惠。○○公司位於○○的首座「循環經濟教育展示館」揭幕啟用，將成為民眾了解循環經濟(Circular Economy)理念的重要場域，感受循環經濟的再造價值，教育展示館的設立，未來，○○將繼續推動物料循環等更多的循環經濟領域。○○修復古蹟再利用，充分落實永續、循環的理念，並在實踐理念的過程中，串連地方的產、官、學資源，成為「地方創生」的良好範例，未來將持續投入更多人力與經費，矢志將這百年老糖廠，打造成為具循環經濟理念的新天地、年輕人的夢工廠，讓最老的糖廠能有最年輕的活力，成為大○○地區的民眾休閒教育的好所在。

[網站]

[以社會企業為例]

本公司集團結合自身專業與資源，及利害關係人力量，長期陪伴以創新的商業模式解決社會和環境問題的社會企業，同時鼓勵員工以實際行動參與企業社會責任，因應集團理念，從○○○○年起，我們持續透過倡議、培育與整合三大面向，全方位協助社會企業成長茁壯，以期能共創美好且共融的社會。

具體作法

■ {倡議}持續推廣社會企業的認知度

- 持續經營「○○企業社會伸展台」facebook 專屬社團
 - 每月聚焦 1 家台灣在地社/社創創業家擔任社團的社企之星，2023 年○月至年底，共邀請○○位創意家線上分享活動與交流，推出涵蓋各類主題的社團限定內容、分享當月專屬優惠或不定期的好康活動，且透過每月/每季面對面的座談會，分享多樣化的創業實例及其社會影響力。
 - 目前社團成員約○○○○人，多樣化的實體及網路互動創造超過○○萬的觸及人次，為擴大影響力，更邀請社企之星○○○○、○○○○聯手舉辦志工活動，除本公司同仁及親友，亦號召超過上千名民眾共同響應參與。
- 深化品牌形象—○○○○微電影首度聚焦社企
屢獲外界肯定的○○○○微電影第二季「○○○○」改編自 5 家跨國社會企業的真实故事，透過數位傳播及多場活動讓大眾更了解社會企業；其中，台灣社企「○○○○」也化身為電影主角。
- 持續支持亞太社會企業高峰會—啟動亞洲共計超過○○國、○○位國內外講者與 60 家優質社企參與，啟動跨領域合作的可能。活動吸引約○○○○人參與，也讓世界看見台灣的社創能量。
- 贊助社企流國際論壇
持續贊助社企流的國際論壇，我們亦在論壇影片中分享社企洞察及經驗，2023 年以「下一個十年，社會企業會消失嗎？」為主題，全面性的回顧與展望「社會企業」，此次論壇活動吸引超過○○○人參與。
- 國內首家提供信用卡紅利點數兌換社企商品
將○家社企的產品導入本公司信用卡紅利點數兌換平台，推薦給○○銀行○萬信用卡卡友，讓卡友利用紅利點數兌換並體驗社企商品，進而成為社企的忠實客戶。
- 社企大調查
由○○○○銀行、○○○○研究院及○○○○報系願景工程共同發表的 2023 年「社企大調查」顯示，民眾對社會企業的認知度較兩年前增加了十餘個百

分點，達○○%，展現○○○○銀行多年耕耘的成果；同時也了解社企創業家的挑戰及需求。

■ {培育}針對有潛力的社企夥伴直接提供贊助及輔導

- 首創台灣「社會企業專屬帳戶」
台灣首家且唯一提供社會企業專屬帳戶服務的銀行，至 2023 年已有○○名社企開戶，此外我們持續與信保基金合作，提供社企專屬優惠貸款，至 2023 年已有○○間社企申辦。
- 組織技能型員工，深度陪伴社企
從人資、財務、行銷等部門召集○○位資深同仁擔任志工，提供社企夥伴專業建議，協助其應對挑戰。
- 社企流 i-lab 育成計畫
我們長期支持社企流 i-lab 育成計畫，至 2023 年，已成功培育○○○家有起始概念或初創的社會企業，並協助社企接軌至國際市場。
- 業界唯一社企尾牙，打造社企生態圈
連續五年主辦，匯聚上百位的社企/社創、政府單位與中介組織，打造促進各界交流與擷取新知的溝通平台。
- 社會企業獎助計畫
○○○○基金會自○○○○年起提供獎助金給亞洲的社企，2023 年台灣共有 2 家社企「○○○○」及「○○○○」獲得青睞。

■ {整合}將社企概念融入○○○○文化中

- ◆ 多元志工活動豐富○○○○生活
 - 我們推動的多元化志工活動包含協助社企，2023 年一共規劃○○項志工活動並鼓勵同仁自由參與，總計有○○○位員工及家屬共襄盛舉，貢獻約○○○○公益時數，整體貢獻時數較 2022 年成長○○%。
 - 鼓勵員工採購社企產品/服務，2023 年榮獲經濟部中企處 buying power 的「首獎」及「特別獎」。

年度	2022	2023
社企投入經費	1,700 萬	3,069 萬
觸及&NPO 家數	273	340
購買與協助社會企業銷售	270 萬	322 萬
志工服務時數	10,140	11,956
受益人次	14,192	34,727

[以性別平等、職場安全、產學合作、新歐洲包浩斯、庇護工廠、高齡友善為例]

性別平等

本公司長期關注員工職場友善環境，在女性員工任用上，截至 2023 年全球女性員工占員工總人數達 35%，而女性擔任管理階層的比例也佔 20%。在政策上，本公司制訂「員工手冊」、「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對年齡、工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧；針對懷孕員工，除定期追蹤、健康諮詢，也提供孕婦專屬停車位，給予懷孕員工充分照顧。本公司致力於創造兩性友善工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性在職場也能充分發為所長，在業界帶動良好領導典範。

職場安全

本公司在過去 5 年的整建改善後，○○園區公共管線危險流體洩漏數量已逐年降低，未來將在製程安全管理系統之推動、承攬管理制度之落實、專業知識之強化及安全資訊、設施、人員安全訓練之協助等事項進行合作，達成「二年內設備洩漏量及重大職業災害較過去 5 年平均值降低 50%」之計畫目標。此外，勞動部職業安全衛生署與本公司締結為安全伙伴關係，將結合彼此防災資源，合作降低職業災害。本公司 2023 年已舉辦相關勞安與職場安全講習共 30 場，參與人數約 500 人。

產學合作

產學大聯盟計劃

本公司與科技部及頂尖大學聯手厚植先進技術研發實力，於 2023 年底發表台灣歷年最大 5G+AI 產學合作成果。該計劃是台灣歷年來最大型的以 5G 與 AI 為主題的產學合作計劃，本公司與科技部 2023 年共同投入超過新台幣四億元，攜手○大、○大、○大、○大等 35 位教授一起研究和 5G 與 AI 相關的題目，期間共發表逾 100 篇期刊會議論文，申請國際專利 29 件。此外，經由各項研究計劃的贊助，參與的各個大學共為台灣培育了 450 位頂尖博碩士人才，○○大學和○○大學也首次以學校名義參與國際標準組織，並在國際標準組織中提出了 45 項相關的關鍵技術提案，成果豐碩。

新歐洲包浩斯

本公司為建造消耗更少能源和水資源、對環境更友善的建築，自民國 95 年起所有新建廠房與辦公大樓均依據美國 LEED 與台灣 EEWB 綠建築標準來規劃興建並取得認證，2023 年落成的歐洲○○區域總部大樓更是響應「新歐洲包浩斯」(New European Bauhaus)計畫，增列了「提升用木材建造」的比例。木材不僅輕巧，可以縮短建築的

時程，同時還可以固碳；廢棄之後，也能回歸大自然，較傳統的鋼筋和水泥建築，至少減少了40%的溫室氣體排放。

庇護工場

2018年本公司啟動關懷喜憨兒計畫，於全台灣各縣市服務據點全面採購喜憨兒烘焙商品，藉由長期採購合約的簽訂，以實際行動支持力挺，提供憨兒們長期、穩定的支持，希望喚起更多社會大眾一同共襄盛舉，協助庇護工場獲得穩定收益，至2023年累計採購金額逾新台幣4,000萬元。另外，每年中秋節時期為喜憨兒糕點出貨旺季，十分需要志工協助包裝/出貨，本公司自2018年起連續5年號召公司同仁到喜憨兒庇護工場協助，至2023年累計志工人次達2,088人，一同為需要幫助的團體盡一份心力。

高齡友善

公司考量中高齡員工較常使用交通車代步，本公司提供免費6線，皆開設上班時間前密集定點交通車接駁。員工健檢之進階健檢施作頻率，以年齡級距分為三級：年齡未滿40歲者，每三年一次進階健檢；年齡40歲以上，未滿55歲者，每二年一次進階健檢；年齡55歲以上者，每年一次進階健檢，關懷高齡員工之健康。

另公司重視退休再回聘的員工，運用師徒制獎金制度，提倡青銀合作，讓中高齡員工更能在公司穩定工作，2023年回聘3位員工，給予回聘員工導師獎金加給20%，並另鼓勵中高齡員工休閒進修，補助50%學費，讓員工能相互學習，也使技術順利銜接。

因應高齡化社會趨勢，○○銀行於2015年起陸續設置愛心櫃檯（全功能櫃檯/矮櫃），提供客戶坐式及免填單服務。2023年計有○○家分行設置矮櫃，提供高齡客戶友善服務的環境，2023年○○銀行與台灣失智症協會合作，完成樂齡友善教育訓練教材的編撰。另為鼓勵長輩培養定期運動習慣，促進高齡健康自主管理。藉由棒球運動特性，讓多人一起參與競技型球類運動，培養團隊合作精神，擁有社交互動的生活，2023年○○銀行攜手○○老人福利基金會，共同舉辦全臺首屆高齡棒球訓練營，北中南3場共160人受益，讓青銀世代球員有跨代交流的機會，另成功招募3支不老棒球新球隊，共有79位長輩加入。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.4	<p>公司是否依據全球永續性報告協會 (GRI) 發布之 GRI 準則，編製並於公開資訊觀測站及公司網站上傳永續報告書？</p> <p>【若永續報告書參考 SASB 準則揭露相關 ESG 資訊，則總分另加一分。】</p>	公開資訊觀測站及公司網站揭露之受評年度發布之永續報告書

同時符合前兩項要件，於構面計分；另符合[要件三]，則總分另加一分。

[要件一]113 年度出版之 112 年永續報告書說明依據最新 GRI 準則(GRI Standards)編製，並揭露 GRI 指標索引對照表。

[要件二]該報告書於 113 年 8 月 31 日前上傳至公開資訊觀測站及公司網站。

[要件三]該報告書參考 SASB 準則揭露相關 ESG 資訊，包括 SASB 行業別指標索引對照表。

[備註]

113 年 8 月 31 日為假日，不予順延。

範例：

GRI Standards對照表			
使用聲明	--- 股份有限公司已依循GRI準則報導2022年1月1日至2022年12月31日期間的内容。		
使用的GRI 1	GRI 1: 基礎 2021		
適用的GRI行業準則	尚無 行業準則		
編號	揭露項目	對應章節	頁碼 說明(含省略說明)
GRI 2: 一般揭露 2021			
組織詳細資訊及報導實務			
2-1	組織簡介	全球經營布局 三大核心事業與十項產業服務 關於本報告書	05 06 18
2-2	報告實體	全球經營布局 三大核心事業與十項產業服務 關於本報告書	05 06 18
2-3	報告期間、頻率及聯繫方式	關於本報告書	18
2-4	資訊重編	2022年	無資訊重編情形
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	18
營運活動及員工資訊			
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	全球經營布局 5.5 永續供應鏈 5.6 客戶溝通	05 77-78 79-80
2-7	員工	7.6 多元職場	105
2-8	非員工工作者	7.6 多元職場	105
治理			
2-9	治理結構和組成	5.2 董事會職能	67-69
2-10	最高治理單位的提名與選理	5.2 董事會職能	67-69 請參照公司治理提名委員會
2-11	最高治理單位主席	5.2 董事會職能	67-69 先生係為台灣水泥公司之董事長，負責監督 企業團(涵蓋... 關係企業)： 先生係九 公司之總經理，負責： 公司之運營管理。依上所述，董事長及總經理非為同一人(先生於 8月10日卸任，後續由 先生兼任總經理，先生於 8月11月21日上任擔任總經理)
2-12	最高治理單位在監督方面的影響力	5.2 董事會職能	67-69
2-13	管理責任	5.2 董事會職能	67-69
2-14	最高治理單位在報告中的作用	5.2 董事會職能	67-69
2-15	利益衝突	5.2 董事會職能	67-69 請見 官網及 2022年報
2-16	關鍵重大事件的溝通	5.2 董事會職能 5.9 誠信經營	67-69 83-84

附錄二 永續會計準則委員會 SASB 內容索引

APPENDIX II: SASB CONTENT INDEX

揭露主題/指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
 溫室氣體排放 TC-SC-110a.1	(1) 範疇一溫室氣體排放量 (2) 來自含氟化物的總排放量	量化	(1) 範疇一直接溫室氣體排放量為539,321噸CO ₂ e；若GWP值採用IPCC 2014年第5次評估報告，則直接溫室氣體排放量為498,108 噸CO ₂ e (2) 含氟溫室氣體排放量為326,430噸CO ₂ e	3.1.1 碳排放管理	79
 溫室氣體排放 TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程	討論與分析	溫室氣體範疇一主要來源為製程所使用的含氟溫室氣體，歷年已推動包含氣體取代源頭減量及機台設置高效率尾氣處理設備等減量措施。現況亦推動Green 2025減量計畫，規劃目標2025年達到單位晶圓面積含氟溫室氣體排放量較基準年(2010年)降65%	3.1.1 碳排放管理	79
 能源管理 TC-SC-130a.1	(1) 總能源耗損 (2) 能源採用外購電力占總耗電百分比 (3) 採用再生能源的比例	量化	(1) 總能源消耗共2,782,105MWh (1.00156x10 ⁷ GJ) (2) 電力使用量共2,581,341 MWh(9.293x10 ⁶ GJ) (3) 再生能源共2,912MWh(採用再生能源的比例比例<1%)	3.2.1 能源結構	84
 水管理 TC-SC-140a.1	(1) 總取水水量 (2) 總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	量化	總取水水量為16.2 百萬公噸，總耗水量為5.286百萬公噸；所有廠區均未列為水資源高風險區域。	3.3.1 用水結構 3.3.3 水污染防治	87 94
 廢棄物管理 TC-SC-150a.1	製程產生的有害廢棄物總量、回收比例	量化	2020年有害廢棄物總量為27,932公噸，占總廢棄物60.8%，可回收比例為89.8%	3.4.1 廢棄物產出結構	97
 員工健康與安全 TC-SC-320a.1	說明企業採取那些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	討論與分析	對於例行性和非例行性作業進行危害辨識與風險評估，包括：1. 危險性工作場所評估，2. 製程及活動的安全衛生風險評估；3. 以FMEA進行工程風險識別	4.3.3 提升職場安全	133
 員工健康與安全 TC-SC-320a.2	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	2020年無違反事件，相關的財務損失總金額為0元	1.2.4 法規遵循 4.3.3 提升職場安全	36 133

編號	評鑑指標	資訊依據
4.5	公司編製之永續報告書是否取得第三方驗證？	受評年度發布之永續報告書

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]113 年度出版依據最新 GRI 準則(GRI Standards)編製之 112 年永續報告書。

[要件二]該報告書取得第三方依 ISAE 3000、AA 1000 或確信準則 **3000 號 (TWSAE3000)** 等標準進行之驗證。

[備註]若非屬「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第二條第一項第一款或第二款之公司，報告書於 113 年底前取得驗證即可。

範例：

本報告書經第三方保證與確信

【保證】

本公司委託台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan)對報告書依據 GRI 準則核心依循選項與 AA1000 Type 2 高度保證等級進行內容的查證，保證聲明書附於本報告書附錄。

【確信】

本公司委託資誠聯合會計師事務所對特定關鍵績效資訊依據確信準則 3000 號進行有限確信，確信報告附於本報告書附錄。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.6	公司是否參考國際人權公約，制訂保障人權政策與具體管理方案，並揭露相關政策及執行情形於公司網站或年報？	公司網站或年報\附表「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」

[要件]已參考國際人權公約(請註明名稱)，制訂並揭露保障人權政策與具體管理方案(如人權評估、人權風險減緩措施、辦理相關教育訓練等)。

範例：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「附表二之二之二-推動永續發展執行情形」中推動項目「四、社會議題」之「(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？」之參考範例。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.8	公司是否制訂政策，將經營績效或成果，適當反映在員工薪酬，並揭露於公司網站或年報？	公司網站或年報\附表「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」

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]於年報或網站專區揭露章程，明定當年度如有獲利，應提撥為員工酬勞之定額或明確比率範圍(如不低於2%)或區間(如1~3%)。

[要件二]敘明經營績效或成果如何反映於員工薪酬政策及其實施情形。

範例 1：

0000 股份有限公司 章程

第 30 條：

本公司當年度如有獲利，應提撥不得少於百分之二為員工酬勞及提撥不高於百分之二為董事酬勞。但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補虧損數額。

第一項所稱之當年度獲利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。員工酬勞發給之對象包括符合一定條件之從屬公司員工。

【100% 集團員工享有季獎金、績效獎金等變動薪酬】

本公司治理與營運管理方針，不僅針對實質營運成果的達成，更細緻地從經營層指標、部門工作目標及個人績效，充分結合永續指標並以實踐企業社會責任為使命；除了戮力達成企業獲利成效之外，更重要的是全公司由上到下都必須做到做好對環境友善、以大自然為主體及以社會利益為宗旨的每一步。為此設計激勵獎酬制度以回饋辛苦努力工作之同仁。

◆ 績效獎金

評核同仁於當年度工作表現所進行之績效考核，考核內容分為定量工作目標及定性職能行為，同時將風險及永續管控等相關指標納入考核項目，將其考核結果充分與公司治理、整體營運及永續發展結合(如：工安、環保排污、減碳、品質及資安指標)。

◆ 季獎金

2018 年導入季獎金制度讓員工共享成果(以每季稅後營業利益 1/4 為基礎)，有效激勵同仁。季獎金制度除衡量各季 EPS 及關鍵衡量指標外，另結合各項指標項目（如：工安指標、環保排污、減碳、品質指標…等），使社會責任持續融入公司營運，以達永續經營。

【員工持股信託】

◆ 100% 員工符合持股信託資格

2019 正式啟動員工持股信託計畫，適用對象為本公司及關係企業全體同仁，同仁由每月薪資中提撥固定金額，同時公司也相對提撥 1:1 公提金，共同存至專用信託專戶，不僅達到留才目的，更協助同仁累積財富，規劃未來退休生活。

◆ 43.3% 集團主管職享有股權計畫資格

設立股權專案作為長期激勵誘因，台灣及海外子公司之工作績效表現優異者皆可參加激勵計畫，且將績效考核指標與永續發展目標連結，如碳捕獲與綠能發電等策略發展執行績效。

範例 2：

【整體薪酬政策】

本公司之年終獎金制度係將本公司之稅後營業利益 1/3 為基礎，於考量其年資與年度績效考核情形後分配予全體同仁，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。員工酬勞則係依本公司章程規定於本公司當年度獲利不低於 1%計算之。

【公平薪酬】

本公司致力於落實平等的友善職場，基層人員每月平均收入為臺灣最低基本工資之 2.4 倍，其中男性為 2.3 倍，女性為 2.5 倍，整體薪酬優於同業，且不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異，使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值並貢獻所長。

2022 年本公司臺灣地區的男女薪資報酬比率，不論主管職或一般人員，女性和男性員工的全年薪資報酬比率無顯著差異。

	女/男		2021
主管職	高階主管	月薪(%)	111
		酬金(%)	104
	中階主管	月薪(%)	101
		酬金(%)	101
	初階主管	月薪(%)	95
		酬金(%)	94
一般人員	月薪(%)	97	
	酬金(%)	100	

註1：女/男薪資報酬比例之月薪及酬金係指每月薪資與年終獎金。

註2：高階主管：處長級(含)以上主管；中階主管：部長級(含)以上主管；初階主管：部長級以下主管。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.9	公司網站及年報是否揭露各項員工福利措施、退休制度與其實施情形？	公司網站及年報\附表「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」

需同時揭露以下兩項要件之內容，始能於構面計分。

[要件一]列舉員工福利事項(如員工福利信託、**簽訂團體協約**、形塑友善育兒環境措施等)。

[要件二]說明公司退休制度具體內容及實施情形，例如：新舊制之提撥比例與提撥狀況、員工申請退休之程序與條件、有設置退休金管理委員會者之運作狀況等。不得以「已依法提撥退休金」或「已依勞工退休金相關法令辦理」等語取代。

[備註]公司網站(如人力資源頁面)及年報需分別揭露，方可得分。若於公司網站以年報全文電子檔方式揭露，無法得分。

範例 1：[年報及公司網站]【團體協約簽訂情形】

(有簽訂團體協約者)

本公司與工會為穩定勞資關係，促進勞資和諧，並為提升勞動福祉，於○○○年1月3日開啟團體協約協商程序，過程中雙方秉持勞資自治精神及誠信原則，就會員勞動條件、福利措施、職業安全、內部申訴制度、工會組織運作活動及企業設施之利用等勞資事務相關事項進行協商，歷經8個月共7次協商會議，雙方終於○○○年12月9日締結團體協約。團體協約有效期間自簽約日起至○○○年12月8日止，共計3年，其中團體協約約定優於勞動法令的部分，包括「甲方經徵得勞工同意於國定假日工作者，國定假日出勤之工資優於勞基法之給付，按平日每小時工資額另再加給1.5倍；休息日另再加給1.8倍，因季節性關係有超工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、「未住院普通傷病假全年在5日以內者，工資全數照給；6至30日內者，工資折半發給；31日以上者，不給工資。連續住院3天以上之住院普通傷病假，經檢附健保特約醫療機構證明，未超過45日者，工資全數照給；46日以上不給工資。」、「乙方會員在職死亡，除發給五個月薪工資之殮葬費外，其撫卹金依其年資發給；每滿一年發給一個月平均工資，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計，公司得由團保抵充之。」等條款，另本公司十分認同企業獲利應同時與員工分享，爰於該份團體協約中業訂

有利潤分享條款，即「會計年度結算後，公司有獲利，將提撥淨利百分之三至百分之五作為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。」。

(未簽訂團體協約者)

案例 1

本公司雖有成立企業工會，惟因工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，爰並未簽訂團體協約。

案例 2

本公司工會於○○○年6月3日正式行文向公司提出團體協約之協商要求，本公司於接獲通知，為利協商順利進行，即依法指派有決策權之5名單位主管擔任公司協商代表參與團體協約之協商會議，就工會所擬定之團體協約草案逐條協商，自○○○年7月至○○○年2月期間已召開6次協商會議，於協商會議中，公司均有傾聽工會意見，並提出具體回應說明或對應方案，對於無法同意之約款部分，亦提出合理之理由及論據。目前雙方已就工資、工時、福利等事項達成合意，尚餘工會主張約定禁止搭便車條款刻正協商溝通中。

案例 3

公司於○○○年2月3日接獲工會提出團體協約之協商要求，為利協商順利進行，立即依法指派有決策權之5名單位主管擔任協商代表參與後續召開之協商會議，惟協商過程中，工會屢次要求公司應同意其上級工會(即○○○產業總工會)代表到場擔任輔助、協助工作，本公司基於協商事項及資料涉及公司營業秘密，且協商會議屬內部事務，僅同意會員擔任協商代表，爰拒絕工會要求，惟勞動部不當勞動行為裁決委員會認為上級工會代表僅於第二線提供工會有關協商策略等諮詢意見，未直接針對協商議題，應不受團體協約法第8條第2項規定之限制，而認定本公司構成違反誠信協商之不當勞動行為，並遭裁處新臺幣10萬元整，公司已繳納罰鍰，並依裁決決定與工會就上級工會代表出席協商會議達成共識。

範例 2：[年報]

員工福利措施

本公司○○及○○廠區設有員工餐廳、咖啡屋、福利社、健身室、交誼中心及專用停車場；○○廠區提供交通車、宿舍、健身中心等福利措施來服務所有員工。在○○廠區，更提供員工免費住宿、新進員工免費床褥、住宿水電免費、免費每日三餐膳食、免費交通車、各種室內外運動設

施等福利。

在康樂休閒活動部分，本公司○○及○○廠區每年提撥預算，由各部門自行規畫舉辦兩次部門聚餐；配合節慶假日，廠區應景布置與舉辦特色趣味活動；另不定期舉辦電影欣賞、藝文表演、節慶活動、各式軟性講座、家庭日、運動會、旺年會等活動；同時，亦於各廠區擺放藝文作品，並且不定時更換。

本公司提供予全體員工完善的福利措施。本公司各廠區依個別特色提供社團活動補助、特約折扣商店、歌唱比賽、春秋環保健行活動、年終旅遊等福利活動予全體員工。

○○及○○廠區提供彈性工時制度，讓所有同仁可依本身狀況調整上下班時間。○○廠最晚 9:00 進廠，○○廠則不設定最晚進廠時間。工時整月累計，當月在廠時數+請假時數 \geq 月基本工時(每月行事曆工作天數 X 8 小時)即可。此外，每天在廠時數只要滿 4 小時，經過向主管報備後，即可提早離廠無須請假。○○廠區提供彈性工時制度，讓部份同仁可依本身狀況調整上下班時間。副理級(含)以上最晚 9:00 進廠，晚間比照上班時間同步推延離廠時間。另本公司女性同仁占多數，因此持續致力於母性員工健康保護計畫如下：

懷孕	生產	哺乳	育兒
降低不確定性	減輕身心壓力	鼓勵母乳哺育	工作生活平衡
建立心理支持 提供孕期資訊	實質生育補助優 於法令假別	友善哺育環境 重視隱私安全	完善復職協助 精進寶眷照顧
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 內部網站健康照護專區新增新手爸爸相關內容 ◆ 臨場服務特設母性諮詢專場，提供生理及心理的照顧 ◆ 舉辦母性關懷講座，提供產前保健、產後健康、母乳哺育、幼兒過敏、育兒福利等說明 ◆ 量身訂做專屬孕婦裝，穿著舒適並方便活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供完善的團體保險，配偶及子女的保費 100% 由公司負擔 ◆ 提供優於法規的產假 60 天，陪產假 6 天，並可於配偶的分娩前後 30 天內申請 ◆ 與評鑑優良的產後護理之家簽約，讓媽媽能安心休養 ◆ 首創寶貝成長基金，提供每胎 10 萬元生育補助，○○年申請 340 人次，5 年來共 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供家庭照顧假與育嬰假 ◆ 於哺集乳室設置門禁管制，並由專人營運管理 ◆ 總公司與分公司營運據點皆設置哺集乳室，並通過台北市政府衛生局優良哺集乳室認證 ◆ 於哺乳室購買奶瓶消毒鍋、專用清潔劑與母乳專用冰箱 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 協助產後復職同仁，給予合宜的工作安排與彈性的工作地點 ◆ 提供優於法規的育嬰留停制度，○○年留停回任率達 82% ◆ 與托嬰托育和親子活動機構簽約，提供更優惠與安全的機構資訊 ◆ 建立寶貝用品分享平台，讓媽媽交流 2 手婦嬰用品，並可分享育兒經驗，傳遞幸福

	1,350 人次申請， 補助超過 1.3 億元		◆ 設置傑出子女獎， 勉勵員工子女優異 表現，○○○○年 共獎勵 109 人次， 金額超過 100 萬元
--	----------------------------	--	--

員工退休制度

本公司為安定員工退休後的生活，依法訂定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，且每月依薪資費用總額 2% 之比率定期提撥退休準備金並儲存於中央信託局專戶，以保障勞工權益。94 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥 6% 至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

本公司依勞工退休金條例適用規定如下：

1. 自請退休：

勞工有下列情形之一得自請退休：（選擇適用勞工退休金條例者，依同條例規定辦理）

- (1) 工作十五年以上年滿五十五歲者。
- (2) 工作二十五年以上者。
- (3) 工作十年以上年滿六十歲者。

2. 強制退休：

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

- (1) 年滿六十五歲者。
- (2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。

3. 退休金給與標準：

- (1) 適用勞動基準法前、後之工作年資及依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第八十四條之二及第五十五條計給。
- (2) 具有前項之工作年資且依第三十五條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。
- (3) 適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。

4. 退休金給付：

本公司應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

員工持股信託

本公司在勞工退休制度方面，除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定定期提撥儲備金至法定退休帳戶外，特成立持股信託委員會，正職員工年資滿一年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額提撥 20% 作為持股獎勵金。

範例 3：[公司網站]

員工福利

青年	成家	老年
自強活動：○○○年舉辦 4 梯次，共計 1,620 人次參與。	結婚補助。	長青持股信託。
單身宿舍：外縣市新進人員優先，目前 642 人申請。	集團結婚活動：以擴大結婚補助方式辦理。	長青志工。
健身館：開放員工及眷屬使用，○○○年使用人次約 3 萬。	新生兒禮金，並提供幼兒園名額及學費優惠。	福委會自強活動。
社團育樂：提供社團活動補助，目前成立社團為 23 個。	子女教育助學金：提供員工子女自中小學到碩博士獎助學金，○○○年申請為 3953 人次。	每年健康檢查。

最近 2 年申請育嬰留停情形

說明	男性/人數	女性/人數	合計
○○○年實際申請育嬰留停之員工	5	21	26
○○○年預計育嬰留停復職	5	24	29
○○○年實際育嬰留停復職	5	21	26
○○○年實際育嬰留停復職	3	11	14
○○○年育嬰假復職後 12 個月仍在職	3	11	14

退休制度與實施情形

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按員工每月薪資總額2%提撥，以本公司名義存入台灣銀行(原中央信託局)之專戶。	依員工投保等級提撥6%至勞工保險局個人專戶。
提撥金額	勞工退休準備金累積金額新台幣23,060仟元(註)	000 年度提撥新台幣7,582仟元

範例 4：

【員工福利措施】

公司設立職工福利委員會，每年公司提撥的同仁福利金超過新台幣 1,500 萬元，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、生活藝文課程補助、生日禮券、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼、社團補助金等，另外還提供同仁免費健檢計畫、同仁優惠購車方案等福利。

我們給同仁有挑戰性的專案執行，使同仁不減對工作的熱情與創造力，同時打造好的工作環境，讓同仁有舒適的辦公空間並導入彈性工時，如此同仁才能安排自己的工作以及私人時間，也更能達到工作與個人生活的平衡。在休假制度上，在固定的週休二日基礎上，給予就職滿一年的同仁每年十天的特別休假(未滿一年者依比例給予休假)。對於同仁遇有育嬰、種大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

同時，於 2018 年我們落實彈性工時制度(Flex-time)於工作流程中，不須經過請假程序，鼓勵同仁在工作負擔較少的時期與部門主管協調後可儘量運用彈性工時調整上下班時間。目前超過 80%的同仁都相當滿意該項政策。由於許多雇主的做法會影響到女性同仁未來的就業保障、薪酬與職涯，本公司提供男女平等的產假與陪产假以及其他休假權利能夠使組織更易招募與留住優秀的同仁。

【員工退休制度】

本公司及國內子公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。依該條例規定，本公司及國內子公司每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。本公司及國內子公司業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

於中國大陸境內之子公司依所在地政府法令規定，依員工薪資總額之一定比例提撥養老保險金，繳付予政府有關部門，專戶儲蓄於各員工獨立帳戶。本集團民國○○○年及○○○年度認列確定提撥計畫之費用金額分別為○,○○○,○○○仟元及○,○○○,○○○仟元。

本公司及國內子公司依「勞動基準法」訂定之員工退休金辦法係屬確定福利計畫，員工退休金之支付係根據服務年資之基數及核准其退休時六個月平均工資計算。十五年以內(含)的服務年資滿一年給與兩個基數，超過十五年之服務年資每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以 45 個基數為限。本公司及國內子公司依勞動基準法規定按月就薪資總額 2%提撥退休金基金，以勞工退休準備金監

督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行之專戶。另，本公司及國內子公司於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額者，將於次年度三月底前一次提撥其差額。

由勞動部依據勞工退休基金收支保管及運用辦法進行資產配置，基金之投資以自行經營及委託經營方式，兼採主動與被動式管理之中長期投資策略進行投資。考量市場、信用、流動性等風險，勞動部設定基金風險限額與控管計畫，使在不過度承擔風險下有足夠彈性達成目標報酬。該基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款計算之收益，若有不足，則經主管機關准後由國庫補足。因本公司無權參與該基金之運作及管理，故無法依國際會計準則第 19 號第 142 段規定揭露計畫資產公允價值之分類。截至民國〇〇〇年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於下一年度提撥〇〇〇,〇〇〇仟元。截至民國〇〇〇年及〇〇〇年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於民國〇〇〇年至〇〇〇年及〇〇〇年至〇〇〇年到期。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.10	公司網站及年報是否揭露員工人身安全與工作環境的保護措施與其實施情形？	公司網站及年報\附表「推動永續發展執行情形及與上市櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」

符合下列其中一項要件，始能於構面計分。

[要件一]具體說明對員工人身安全與工作環境保護措施與其實施情形。

[要件二]揭露公司已取得 113 年仍在認證效期內之 ISO 45001 或 TOSHMS 認證。

[備註]

1. 員工於工作場所有相當危險性的行業(如製造業倉儲運輸等)，需詳述工作安全規定。
2. 各行業應具體說明員工工作場域之人身安全與工作環境保護措施(如不利情境之火災風險辨識及關鍵可行之減災措施等)及其實施情形；其中執行業務僅於辦公室等行業者，應就辦公場所採行措施予以敘明。
3. 僅敘述定期(不定期)安檢，未說明頻率或具體安全措施，無法得分。
4. 公司網站及年報需分別揭露，方可得分。若於公司網站以年報全文電子檔方式揭露，無法得分。

範例 1：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「附表二之二之二-推動永續發展執行情形」中推動項目「四、社會議題」之「(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？」之參考範例。

範例 2：

職業安全衛生管理系統

為防範工安事故發生、提供友善工作環境、保障員工及承攬商員工安全，自 2007 年起，導入職安衛管理系統，於 2009 年取得 TOSHMS 台灣職

業安全衛生管理系統國際驗證，取得 DNV 授證證書，本公司之職安衛管理工作自此正式全面邁向系統化管理。此後，本公司於 2 年通過 CNS 15506:2011(原 TOSHMS)職安衛管理系統轉證稽核，取得 BV 授證證書。並於 2020 年轉版完成取得 ISO 45001 證書，目前效期為 2023 年 12 月 22 日至 2025 年 12 月 21 日。

工安績效

本公司訂有年度工安查核小組工作計畫，由總經理擔任總召集人。各項查核報告由工安查核小組運用「工安查核系統」，登錄查核建議改善事項及具體改善情形，提供各單位上網參考改進，並且每月依據查核建議改善事項，於工安查核小組會議上檢討缺失。

2023 年員工與承攬商均有失能傷害事件，其總合傷害指數為 0.11，均較 2021 及 2022 年為低。2023 年無重大工安事故，但 2023 年由○○市勞工局勞檢處對本公司開立違規罰款金額共計新台幣○萬元，本公司誠實揭露罰款金額，作警惕教訓之意，並針對違規情事擬定改善措施，目前已經主管機關審查通過。

範例 3：

備註第 2 點「不利情境之火災風險辨識及關鍵可行之減災措施」請參考內政部消防署「輔導既存工廠自設滅火設備及替代設施指導原則」

(<https://law.nfa.gov.tw/GNFA/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL101452>)

。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.11	公司是否揭露過去兩年用水量及廢棄物總重量？ 【若過去兩年用水量或廢棄物總重量取得外部驗證者，則總分另加一分。】	公司網站、年報\附表「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」、永續報告書或公開資訊觀測站

符合[要件一]，於構面計分；另符合[要件二]，則總分另加一分。

[要件一]分別揭露 111 年及 112 年每年用水量及廢棄物總重量，並註明資料涵蓋範圍(如所有廠區及子公司)。

[要件二]針對 111 年及 112 年用水量或廢棄物總重量，兩年度各有其中一項取得外部驗證(不限於公司整體用量之驗證)。

[備註]

1. 若用水量或廢棄物總重量資訊對受評公司不具重大性，揭露具體量化理由，亦可符合要件一。
2. 重大性係指有關環境、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。
3. 廢棄物需區分有害廢棄物及非有害廢棄物之總重量。如屬非製造業者，得無須區分。

範例 1：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「附表二之二之二-推動永續發展執行情形」中推動項目「三、環境議題」之「(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？」之參考範例。

範例 2：

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。2023 年我們用水量為 120,776 立方公尺，取水來源分別為自來水(90.71%) 與回收水(9.29%)，2023 年我們加強雨水回收、空調冷凝水與冷卻水回收，平均用水量相較 2022 年節省 5.46%，本公司仍將持續思考水資源回收與再探討進化方式，提升整體用水效率。

最近 2 年用水量

年度	用水量 (立方公尺)	員工總數(人)	平均用水量(立方公尺)
2022	118,837	3,505	33.91
2023	120,776	3,767	32.06

本公司屬於○○業為服務業，廢棄物主要為同仁日常服務產生廢棄物，因此我們透過溫室氣體查證與揭露，計算出組織產生固體和液體廢棄物處理產生的碳排放量，佔間接溫室氣體排放源 0.34%，因此並未列為本公司重大性議題，處理方式按照各地政府規定處理。雖然廢棄物管理並非本公司重大性議題，但我們仍透過服務碳足跡查證及溫室氣體查證結果，研發綠色服務創新、精進作業流程，以減少服務過程中所產生的廢棄物碳排放量。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.12	公司是否制定減少用水或其他廢棄物管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形等？	公司網站、年報\附表「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」，或永續報告書

同時符合以下兩項要件，於構面計分。

[要件一]訂立並揭露明確減少用水或其他廢棄物管理政策之未來年度量化管理目標(如 X 年後或每年達成減量 Y%)。

[要件二]說明達成目標之推動措施以及達成情形。

範例：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「附表二之二之二-推動永續發展執行情形」中推動項目「三、環境議題」之「(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？」之參考範例。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.13	公司是否獲得 ISO 14001、ISO50001 或類似之環境或能源管理系統驗證？	公司網站、年報\附表「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」，或永續報告書

[要件]取得認證效期涵蓋 113 年度之 ISO 14001、ISO 50001、Oeko-Tex 1000(紡織業)或 bluesign®(紡織業)等環境或能源管理認證，並揭露認證效期起訖年月日。

範例 1：

本公司於 2003 年 12 月取得 ISO 14001 的環境管理系統認證，依循集團環境管理方針：「防止地球暖化」、「保護自然資源」、「降低有害物質風險」為主軸，追求環境永續經營，並設定「管理 CO2 排放量」、「降低廢棄物量」、「綠色採購」為環境經營管理的短中期績效指標。

ISO 14001:2015 於 2015 年 9 月 15 日正式推出後不久，本公司即展開教育訓練，順利於在 2016 年 11 月通過 SGS 外部驗證，成為○○業界第一家取得 ISO 14001:2015 證書的公司，臻達最新的環境管理體系標準。
最新證書效期自 2023/12/8~2025/12/7。

範例 2：

○○金控長期致力於企業社會責任，用心打造永續發展的環境，2017 年擴大「ISO 14001 環境管理系統」及「ISO 50001 能源管理系統」查證範疇，於 9 月由台灣檢驗科技頒發證書，成為台灣首家 100%營運據點同時榮獲 ISO 14001 及 ISO 50001 雙重國際認證的金控公司，再度創下國內金融業的最佳紀錄。自 2013 年率金控業之先導入「ISO 14001 環境管理系統」，以及金控旗下○○銀行與○○證券於 2014 年同時通過「ISO 50001 能源管理系統」。

本公司 ISO 14001 最新證書效期自 2022/9/20~2024/9/19。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.14	公司網站或年報是否揭露所辨別之利害關係人身份、關注議題、溝通管道與回應方式？ 【若定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會，則總分另加一分。】	公司網站或年報

同時揭露前三項要件，於構面計分；另符合[要件四]，則總分另加一分。

[要件一]利害關係人類別(如包括但不限於股東、員工、客戶及供應商等)。

[要件二]各類別利害關係人關注議題。

[要件三]各類別利害關係人溝通管道(需有特定窗口與聯絡方式)與回應方式(如與股東透過法人說明會，與客戶透過滿意度調查等)。

[要件四]將與各利害關係人溝通情形報告至董事會，並揭露報告之頻率(至少一年一次)或當年度向董事會報告之日期。

範例：

利害關係人專區

永續委員會依循「P-D-C-A」(規劃-執行-查核-行動)管理模式運作，鑑別利害關係人及蒐集檢視利害關係人所關切議題。為確保各項重大性議題之落實及目標達成情形，永續委員會定期每季辦理經濟、社會及環境面向重大議題討論、各單位目標達成情形及未來方向擬定，並彙整相關成果資料、與利害關係人議合結果及永續討論建議事項給主任委員審核，並每年呈送董事會報告及確認，2023年度各利害關係人溝通情形於2024年2月20日向董事會報告。最近年度各類別利害關係人溝通情形與報告內容如下：

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2023年利害關係人溝通實績
政府與主管機關	1.法規遵循 2.客戶保護與溝通 3.公司治理 4.風險管理 5.主管機關溝通	不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 配合主管機關監理與查核 拜會主管機關，建立直接交流機會 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 法令遵循處潘小姐 (Email: cdf_cpl@OOO.com)	臺灣就業 99 指數 / 連續 8 年入選為成分股 完成簽署「機構投資人盡職治理守則」並如期申報
員工	1.員工福利 2.員工考核機制 3.營運績效	內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項(健檢、團險等)、福委會資訊、公司重要	推動「員工關懷與健康照護計畫」，具體

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2023 年利害關係人溝通實績
	4.勞資關係 5.企業形象	營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息 勞資會議：OO 金控、OO 證券每三個月辦理一次，OO 銀行每二個月辦理一次 積極與企業工會互動，保持良好關係 透過員工意見信箱收集員工意見 人力資源處張小姐 (Email:manpower@OOO.com)	實現對員工的協助與關懷 2023 年內部公告員工福利及訓練相關訊息 50 則以上 2023 年全集團舉行勞資會議共計 27 次
股東與投資人	1.公司治理 2.永續發展策略 3.風險管理 4.股東參與 5.營運績效	新聞露出/重大訊息：媒體/公開資訊觀測站，即時露出/公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊 每年召開一次股東會並出版年報 每年舉辦二次國內法人說明會及線上法說會，不定期積極舉辦國外法說會 設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通 不定期接待國內外法人分析師之來訪 不定期受邀參加國內外論壇 財務處張小姐 (Email:finance33@OOO.com)	中/英文重大訊息及公告各 183 則；新聞露出共 2,103 則 舉辦 5 次法人說明會 (國內 2 次、國外 3 次) 接待 97 家國內外法人分析師之來訪，並受邀參加 4 次國內外論壇
客戶	1.資訊安全 2.客戶保護與溝通 3.資訊透明 4.服務品質 5.公司治理	廣宣稿及廣告、社群媒體：不定期刊出 提供客戶多元溝通管道：包含 24 小時服務專線、客戶申訴專線、網站訪客留言版 每月召開「客戶關懷委員會」，建立客戶關懷機制 客戶滿意度調查 理財講座及財富管理說明會 各子公司皆依規定訂定「客戶申訴與爭議處理準則」，並設有申訴專線及電子信箱，由專人處理相關申訴或爭議事項，以保障消費者之權益 OO 銀行： https://www.OOO.com/T0104_0001.html OO 證券： http://www.OOO.com.tw/service_1_1.aspx	臉書粉絲數共 101,791 / LINE 好友數共 48,917 OO 銀行客戶滿意度：整體平均滿意度 99.71% OO 銀行舉辦 233 場財富管理貴賓活動累積 7,000 人次參與，OO 證券舉辦 100 場理財講座，吸引 700 位客戶參加
供應商	1.資訊安全 2.永續發展策略 3.企業形象 4.資訊透明 5.供應商管理	積極邀請供應商簽署企業社會責任承諾書- 依業務需要，進行開標前相關供應商之說明會 設置「OO 金控採購管理」聯絡信箱，聯絡窗口為營運管理處葉先生 (Email:procurement@OOO.com) 和供應商作雙向溝通	供應商簽署企業社會責任承諾書(累計 304 家)，主要供應商簽署比例達 100%

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2023 年利害關係人溝通實績
社會團體 與社區居民	1. 企業形象 2. 員工多元性與勞動權益 3. 社區關懷 4. 社會參與 5. 綠色採購	積極參與各式民間社團與學術團體舉辦之論壇、研討會 透過各子公司、OO 文教基金會及 OO 社會福利慈善基金會作為相關社會團體溝通之聯繫管道，聯絡窗口為營運管理處張先生 (Email:procure@OOO.com)	與 3 所國內院校合作產學合作的參與學生共 291 人次 2023 年度員工參與公益活動之人數共計 4,400 人次，志工人數 345 人，志工時數 1,500 小時
投資戶	1. 企業形象 2. 資訊透明 3. 資訊安全 4. 職涯發展與訓練 5. 能源管理 6. 市場動態	參與投資戶股東會與董事會行使投票權等方式 不定期舉辦路演(roadshow)，與投資戶分享總體經濟與產業動態 拜訪及參與投資戶活動 財務處林小姐 (Email:finance25@OOO.com)	參與 110 家投資戶股東會議及 64 家投資戶董事會議 拜訪 691 家公司 舉辦 4 場新創導師演講及 50 場各項創業活動

編號	評鑑指標	資訊依據
4.15	公司網站或年報是否揭露經董事會通過之誠信經營政策，明訂具體作法與防範不誠信行為方案，並說明履行情形？	公司網站或年報\附表「履行誠信經營情形及與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因」

需同時揭露以下兩項要件之內容，始能於構面計分。

[要件一]訂定誠信經營政策(可參考上市上櫃公司誠信經營守則或誠信經營作業程序及行為指南)，並經董事會通過。

[要件二]當年度落實誠信經營政策之具體作法與防範不誠信行為方案，如誠信經營教育訓練辦理情形(至少包括課程主題、時數與參加人次)或每年誠信經營聲明書簽署情形(至少包括聲明書內容、簽署人次與比率)等具體措施。

範例 1：

重要公司章則

位置：首頁 > 公司治理 > 重要公司章則

- ▶ 企業社會責任實務守則
- ▶ 股東會議事辦法
- ▶ 取得或處分資產處理程序
- ▶ 資金貸與他人作業程序
- ▶ 董事會績效評估辦法
- ▶ 背書保證作業程序
- ▶ 重大資訊暨防範內線交易處理程序
- ▶ 審計委員會組織規程
- ▶ 舞弊及違反行為準則舉報辦法
- ▶ 誠信經營守則
- ▶ 公司章程
- ▶ 董事選舉辦法
- ▶ 董事會議事辦法
- ▶ 從事衍生性商品交易處理程序
- ▶ 董事候選人提名處理辦法
- ▶ 公司治理暨誠信經營委員會組織規程
- ▶ 舉報人保護作業辦法
- ▶ 誠信經營作業程序及行為指南
- ▶ 薪資報酬委員會組織規程
- ▶ 公司治理實務守則
- ▶ 道德行為準則

本公司除訂有經董事會通過之誠信經營作業程序與行為指南外，另參考 ISO 37001 企業反賄賂管理體系內容，積極推動提倡企業誠信、正直核心價值，防範貪腐事件發生。該標準明訂組織應當實施旨在防範，發現並應對賄賂行為的一系列舉措，並提供相關指導，最重要的是，該標準展現了組織對實施適當流程以提高意識和遵守反賄賂法律的承諾。

反賄賂管理體系的關鍵要素如下：

- 組織環境

- 理解利益相關者的需求和期望
- 賄賂風險評估
- 領導力和承諾
- 反賄賂方針和目標
- 反賄賂合規職能
- 授權決策
- 支持資源
- 僱傭過程
- 意識和培訓
- 文件化信息
- 由受控制組織和商業夥伴實施的反賄賂控制措施
- 財務和非財務控制措施
- 盡職調查
- 管理反賄賂控制措施的不當
- 禮品，招待，捐贈和類似利益
- 提出關注事項
- 調查和處理賄賂

公司舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練情形：

公司113年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵行、食品安全衛生管理及檢驗、會計制度及內部控制等相關課程）計63,133人次，合計 181,954人時。

範例 2：

公司規章

公司誠信經營守則暨行為指南 → ◎檢視檔案◎

本公司訂定「誠信經營守則暨行為指南」，並經董事會通過，作為集團各企業與組織誠信經營遵循之政策，明訂反貪污及賄賂、保密機制、反壟斷及不公平競爭行為、內線交易禁止及監督舉報等不誠信行為之禁止與防範措施，並於 2020 年 1 月 16 日修正，建立不誠信行為風險之評估機制，並明定稽核單位應對不誠信行為風險評估結果擬訂稽核計畫及查核結果之通報程序等，以強化誠信經營之企業文化及管理機制。

為利本公司及各子公司董事、經理人及員工瞭解與宣導本集團誠信及道德標準並切實遵循，於 2018 年 6 月訂定「○○○○董事及經理人行為準則」及「○○○○員工行為準則」，其內容包含利益衝突防止及禁止兼職、避免圖利或不當利益輸送、履行保密責任及防範內線交易、實現公平交易及反壟斷／反競爭行為、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為標準之行為、禁止行賄及收賄、創造平等就業環境、維護職場環境與人員健康安全及監督舉報等，並由集團各公司董事、經理人及員工於每年度終了前及新任時簽署之，2024 年度本公司及各子公司董事、經理人及員工簽署率為 100%。另子公司○○○○於 2020 年度將「○○○○員工準則」翻譯為 6 種語言（英文、簡體中文、寮文、日文、越南文及柬埔寨文），以利海外營運據點當地僱用員工完全了解行為準則內涵，積極防範不當行為風險發生，2024 年度海外營運據點當地語言版本員工行為準則簽署率為 100%。

公司規章

○○○○董事及經理人行為準則 → ◎檢視檔案◎

○○○○董事及經理人行為準則

本準則適用對象為本公司及本公司直接或間接控制之子公司（以下合稱公司）之董事及經理人（以下合稱有權人員）。

第一章 防止利益衝突

- 一、有權人員出席或列席公司董事會應秉持高度自律，對董事會所列議案，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，如有害於公司利益之虞時，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。董事間亦應自律，不得不當相互支援。有權人員之配偶、二親等內血親，或與有權人員具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為有權人員就該事項有自身利害關係。有權人員不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益，並不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。
- 二、有權人員兼任子公司或其他事業之職務，應對本公司善盡忠實義務，確保本職與兼職之有效執行，落實利害關係人控管機制，如與本公司有利益衝突時，應以本公司之利益為優先考量，並將迴避以有權人員於本公司任職期間所獲知之資訊，從事與所兼職事業相關投資等交易，且不得違反本公司與所兼職事業內部控制及監督制衡機制。

（以下略）

公司規章

○○○○員工行為準則 → ◎檢視檔案◎

○○○○員工行為準則

本準則適用對象為本公司及本公司直接或間接控制之子公司（以下稱公司）之員工。

第一章 行賄及收賄

- 一、員工於從事商業行為過程中，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣及其他變相財貨(諸如：禮券、權益/債務證券)等；惟屬正常社交禮俗，且係偶發而無影響特定權利義務之虞者，不在此限。

第二章 平等就業環境

- 二、員工於執行職務時，不得對任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 三、員工應服從公司依職期輪調、部門間調動及投資事業間商借調等有關規定遷調派遣；職務遷調或工作調整，不得請託他人關說。

(以下略)

編號	評鑑指標	資訊依據
4.17	公司網站、年報或永續報告書是否揭露所制定之供應商管理政策，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，並說明實施情形？	公司網站、年報\附表「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」或永續報告書

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]訂定並揭露供應商管理政策及相關規範，且內容對供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權有積極具體之要求(如需通過相關認證)。

[要件二]具體陳述供應商管理政策及相關規範之實施情形，如供應商進行自評、輔導或教育、績效評估等實施情形。

[備註]僅要求供應商遵守誠信原則、維持供貨品質或出具聲明書/切結書，本指標無法得分。

範例 1：

供應鏈管理具體做法

本公司成立供應商輔導專案，透過選商、稽核輔導、績效評估、訓練與供應商論壇，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。此外，本公司每週亦定期召開供應鏈風險管理會議，與晶圓廠、奈米材料中心、品質管理及相關業務單位共同鑑別並管理供應商產能不足、品質問題或供應鏈中斷等相關風險，每二個月向負責資材、品質與營運的副總經理們報告供應鏈的管理績效。

🚩 供應商評估	🚩 供應商稽核	🚩 供應商訓練	🚩 供應商論壇與表揚
<ul style="list-style-type: none"> ● 所有供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則 ● 製程相關原物 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司成立稽核小組及輔導團隊，針對供應商的缺失追蹤改善進度，共同提升品質 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司會不定期舉辦訓練及小型論壇，透過不同形式的引導與溝通，有效提升環保 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司每年舉辦供應鏈管理論壇，除了傳達本公司的永續理念及目標之外，會中也

 供應商評估	 供應商稽核	 供應商訓練	 供應商論壇與表揚
<p>料供應商必須通過 ISO9001 品質管理系統認證</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 廠務及相關作業承攬商必須取得 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統認證 ● 在地供應商依業務類別取得地方政府核發之有效工廠登記證及 ISO14001 環境認證 	<p>與技術、精進製程、提升良率、強化環保安全衛生績效、導入自動化提升產能，並且要求一起承諾減廢</p>	<p>與安全衛生績效並且符合國際規範，課程包含職場衛生、員工健康、消防保養、碳盤查、氣候變遷、法規風險、從業道德與衝突礦產</p>	<p>特別表揚在品質提升、降低成本、確保交貨、永續表現等四大面向表現傑出及貢獻卓越的供應商</p>

範例 2：

永續供應鏈管理

◇ 供應商管理策略

- **提升成本領先能力**
整合集團資源，以策略性合作取得最具競爭力之供應鏈價值
- **建立永續供應鏈能力**
帶動供應商提升經濟面、社會面與環境面的績效，帶動供應商永續發展
- **強化供應鏈供應能力**
持續輔導供應商件多元化供應，與在地化供應能力
- **構築綠色供應鏈**
推廣供應商從實施節能減碳走向循環經濟
- **重視環境友善**
主動落實綠色採購，追求經濟效益並兼顧對環境友善
- **衝突礦產不妥協**
確保產品與供應鏈不含衝突礦石
- **落實永續風險管理**
關注供應商的能資源使用、水資源管理以因應極端氣候變遷對供應鏈的衝擊
- **關注環境議題**
加強廢棄物資源化再利用，致力於降低環境污染衝擊

◇ 供應商永續管理能力評比

本公司秉持「視供應商為夥伴，引導供應商長期合作」之供應商政策，規劃供應商全面性管理方式，以下列四大準則進行控管與輔導，期建立永續成長之供應鏈管理機制。

● 執行準則

- ◆ 遵循本公司"員工從業道德條款"與"供應商行為準則"
- ◆ 符合供應商品質/財務/成本/交期/服務/永續六個面相評核
- ◆ 所有供應商須認同並簽屬

◆ 所有供應商需要求第二階關鍵供應商認同並簽屬

● 風險評比

◆ 單執行中發現缺失之供應商，列入中度風險廠商依據本公司"供應商評核機制"進行風險等級區分以及評分

◆ 鑑別供應商風險程度：

評比分數低於本公司要求之供應商，列入高風險廠商、評比分數符合本公司要求之供應商，每年抽 30%以上供應商，列入潛在風險廠商、實地稽核中或是日常訂單執行中發現缺失之供應商，列入中度風險廠商

● 實地稽核

◆ 遵循本公司"供應商稽核機制"與委外稽核單位進行實地稽核

◆ 國內供應商由本公司進行實地稽核

◆ 國外供應商由本公司委第三方公司進行實地稽核

● 輔導改善與追蹤

◆ 遵循本公司"供應商稽核機制"

◆ 稽核過程中提供輔導與建議改善事項

◆ 責成稽核報告要求廠商進行改善

◆ 稽核成果低於本公司要求之廠商，列入隔年必稽核廠商名單

◆ 連續兩年無法達標之供應商，本公司依內部規範降低交易量或停止交易

◇ 供應商永續評估-供應商遴選之執行準則

本公司一直重視供應商員工從業道德條款及供應商行為準則符合情形，且秉持符合公開公平的競爭原則。在 2016 年以前(含 2016 年)，本公司著重於提供生產之原物料與耗材類廠商進行道瓊永續指數評選。2017 年開始，陸續將關鍵設備機台類與廠務工程類廠商，提供勞務服務類型供應商，以及新供應商納入評核對象。2018 年進而將所有支援生產相關物料之關鍵供應商全部納入評核對象。

評核的結果，環境面部分所有供應商皆同意與本公司致力改善在能源、廢棄物、水電資源與減少溫室氣體排放等環保措施。社會面部分供應商在風險管理方面，已經意識到風險管理對公司營運造成影響

的可能性。2023年本公司台灣地區新增供應商有191家，其中有12家(2023年新供應商佔比6.28%)接受道瓊永續指數評選，本公司要求供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合本公司要求，並且完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規。

2023年度新增供應商，100%簽署上述本公司要求之道德條款約定。2023年度本公司開始要求供應商揭露其上一階供應商資料，揭露供應商數量共計313家。2023年本公司進而要求廠商其上一階之關鍵供應商須簽屬道德條款約定與進行供應鏈評核，共同推動企業社會責任。

本公司重視供應商永續管理，對於永續性的要求，我們著重於供應商的環境面向、社會面向、公司治理面向的要求。因應供應商永續管理，本公司成立「供應鏈管理委員會」，並制定「供應商評核機制」(或道瓊永續指數評選機制)，定期管理、評核輔導與追蹤廠商改善情形。

「供應商評核機制」之管理對象為對支援生產之主要供應商，包括設備供應商、原料供應商、廠務工程供應商、耗材及零組件供應商等類別。每年度執行Q、C、D、S、S等面向進行評核。

「供應商評核機制」訂定「永續供應商評比等級與因應措施」，並將永續管理要求的項目依重視程度規劃於評比項目中，以問卷的方式每年發送給供應商回覆，再依據供應商之特性及風險性做等級區分，以利分級輔導期改善。

本公司將供應商管理成效加入本公司供應商評比之評分項目中，要求所有供應商簽署「供應商員工從業道德條款約定」，嚴守供應商行為準則及社會責任等相關規定。供應商也應要求其供應商、承包商和服務提供商採用並遵守本準則，並定期進行供應鏈評核。供應商對本約定的遵循程度將是評估採購決策的考量之一。若供應商已取得環保或有害物質管理相關之證書(ISO 14001、TS 16949或QC 080000)或責任商業聯盟行為準則(RBA)則列為額外加分之依據，藉以引導及要求供應商遵循。

◇ 永續供應商評比等級與因應措施

評比等級	因應措施
GOOD 90-100 分	建議增加採購量
SATISFACTORY 80-89 分	維持目前作業，但要求供應商持續強化管理機制
NEEDING IMPROVEMENT 70-79 分	<ul style="list-style-type: none"> • 當年供應商評比總分低於 80 分，對供應商執行稽核並進行輔導改善 • 連續二年評比總分介於 70-79 分，於供應鏈管理小組討論採購量配比
SIGNIFICANT DEFICIENCY 70 分以下	<ul style="list-style-type: none"> • 當年供應商評比總分低於 70 分，對供應商執行稽核並進行輔導改善 • 連續二年評比總分低於 70 分，於供應鏈管理小組討論停止採購或取消其合格供應商資格等相關措施

編號	評鑑指標	資訊依據
4.18	公司是否依氣候相關財務揭露建議書(TCFD)架構，揭露企業對氣候相關風險與機會之治理情況、策略、風險管理、指標和目標之相關資訊？	公司網站、年報附表\「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」、永續報告書或氣候相關財務揭露報告書(TCFD 報告書)

[要件] 依據氣候相關財務揭露建議(TCFD)架構，揭露企業對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標等 4 個資訊揭露建議項下的 11 個建議揭露事項。

範例：

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措		
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	董事長擔任企業社會責任委員會主席。每年定期召開董事會，會議中由董事長報告ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度		
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	<ul style="list-style-type: none"> ■ 設置跨部門之氣候變遷風險工作小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊 ■ 在氣候議題的管理階層最高負責人為永續長，帶領一級主管落實氣候變遷相關的管理工作，並直接向董事會報告 ■ 設置環境永續次委員會，並由製造部門最高主管擔任召集人，推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控 ■ 設置風險管理次委員會由總經理擔任召集人，鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策 		
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	短期	中期	長期
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 轉型風險：自願性規範(SBT 承諾)、市場訊息不確定性 ■ 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 ■ 市場機會：使用低排放的能源、移轉至分散式能源生產、開發或擴大低碳產品與服務、新產品與服務的研發與創新、支持性的政策獎勵 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 轉型風險：加強排放報告義務、轉型至低碳經濟的成本、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管 ■ 市場機會：朝向更有效率的建築、取得部門的獎勵措施、新市場夥伴關係 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 轉型風險：溫室氣體排放的價格增加(總量管制/ 碳稅/ 能源稅) ■ 實體風險：平均溫度上升 ■ 市場機會：使用更有效率的生產與配送流程

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措		
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	本公司面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在產品與服務面向，本公司多元且呼應永續趨勢的產品線，可望獲得支持性的政策獎勵，且以節能減廢的產品與服務回應市場需求並開發新市場。		
		主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會
		為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司除了積極呼應相關國際規範，時刻以高於國際標準自我期許，降低再生能源成本風險。在綠色設計上積極研發布局，以高能源轉換率與低碳產品組合協助客戶降低成本、提升效率。綠色設計以生命週期思維為基礎，將3R原則(Recycle, Reuse, Reduce)融入產品開發，以無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品為目標。	為降低乾旱事件的影響，相關廠區陸續進行節水設施的投資，強化水資源循環利用，並將保險延伸至相關保障範圍，同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險所造成營運損失。	本公司長期耕耘永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用光及電的核心技術，以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞，增加營收。
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	參照國際能源總署(International Energy Agency, IEA)所公布的2°C情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標(SBT)與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。		
風險管理	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	風險管理次委員會依據「ISO 31000 風險管理系統及指導綱要」，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成每年度新台幣一千萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。		
	在氣候相關風險的管理流程	由環境永續次委員會及風險管理次委員會鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估同時提報風險管理小組、永續發展委員會與審計委員會進行監督。審計委員會主席依據該風險管理與評核結果，定期對董事會進行報告。		
	氣候相關風險的鑑別、評估	將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於所有廠區均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。		

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措			
	和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	依據ISO 31000 風險管理系統落實PDCA 運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。			
指標和目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收電力使用量、單位營收用水量等指標。 (請詳見3.2.4.6 環境管理目標及落實情形)			
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	自2008年起，持續執行範疇一、二溫室氣體盤查並取得ISO 14064 查證聲明；2018年起將盤查範圍擴大至範疇三全類別項目。 ○○○○年溫室氣體排放量(公噸CO2e)如下列：			
		範疇一：10,081	範疇二：216,771	範疇三：13,332,353	
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	<p>本公司在發展低碳產品服務的過程中，致力提升自身與客戶的能資源效率，除已制定SBT 目標並通過國際審核外，另訂定減廢、節水目標，全面降低環境衝擊。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ○○○○年起將相關氣候指標與經理人KPI 績效設定方式連結（請詳見經理人績效考核） ■ ○○○○年內部碳定價為1美元/噸二氧化碳當量 <p>碳排放與能源管理目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 以2014為基準年，於○○○○年每百萬營收排放量減碳39.3%(範疇一加上二) ■ 以2020 為基準年，於○○○○年年節電量減量6% 	<p>產品能效提升管理目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ UV-LED 能源使用效率，於○○○○年時較2018 年提升60% ■ 電源供應器產品能源轉換效率至○○○○年時較2016 年提升2% 	<p>廢棄物管理目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 以2020為基準年，於○○○○年廢棄物絕對減量10% ■ 以2018 為基準年，於○○○○年包材塑膠減量300 公噸 	<p>水資源管理目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 以2020為基準年，於○○○○年用水量絕對減量6%

TCFD 揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	本報告對應章節	頁碼
治理	● 董事會如何監督氣候相關議題	◆ 氣候挑戰下的淨零宣言	3
	● 管理階層如何評估與管理氣候相關議題	◆ 董事會監督機制	7
		◆ 管理階層權責	8
策略	● 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	◆ 綜觀全局的情境策略	12
	● 氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊	◆ 綜觀全局的情境策略	12
	● 情境分析（包括2°C或更嚴苛的情境）	◆ 情境韌性分析	22
風險管理	● 氣候相關風險的鑑別和評估流程	◆ 全面整合的風險管理	25
	● 氣候相關風險的管理流程	◆ 全面整合的風險管理	25
	● 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度	◆ 全面整合的風險管理	25
指標與目標	● 評估指標是否與公司策略與風險管理一致	◆ 領導標竿的指標與目標	26
	● 揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	◆ 領導標竿的指標與目標	26
	● 管理目標及相關績效	◆ 領導標竿的指標與目標	26

編號	評鑑指標	資訊依據
4.19	公司是否投資於節能或綠色能源相關環保永續之機器設備，或投資於我國綠能產業(如:再生能源電廠)等，或有發行或投資其資金運用於綠色或社會效益投資計畫並具實質效益之永續發展金融商品，並揭露其投資情形及具體效益?	公司網站、年報或永續報告書

符合下列其中一項要件，始能於構面計分。

[要件一]當年度新增投資於節能或綠色能源相關環保永續之機器設備，並揭露投資金額及設備項目，以及節能或減碳之量化數據。

[要件二]當年度新增投資於我國綠能產業(如:再生能源電廠)或購買再生能源憑證，並揭露投資金額或憑證張數，以及節能或減碳之量化數據。

[要件三]當年度新增發行或投資經我國證券櫃檯買賣中心認可之永續發展債券，並揭露發行或投資之債券簡稱、代碼與金額。

[備註]

1. 要件二之綠能產業投資可以股權方式進行。
2. 要件二與要件三之投資可透過**合併報表**之子公司進行。

範例 1：

碳捕捉

本公司與工研院、○大、○○科大共同合作，2023 年投資○○○，○○○千元，於○○廠區設置「煙道氣二氧化碳捕獲再利用技術試驗工廠」，將公用廠鍋爐煙囪廢氣中的CO2 透過觸媒等技術轉化為烷烴類(C1~C3)，未來將可作為化學品原料，預估可減碳○○噸/年。

節能設備

2023 年投資○○○，○○○千元，總效益可省蒸汽○○噸/時、省電○，○○○度/時、省燃料○○噸/時，可減碳○○○，○○○噸/年，說明如下：

(1)能源管理，如：

○○○○廠空壓機使用優化，可減少電力使用量○○○度/時。

(2)設備效率提升，如：

○○○○廠液鹼濃縮系統換熱器蒸汽節用，可減少蒸氣使用量○○噸/時。

(3)廢熱回收與蒸汽重複使用，如：

○○○○廠回收皂化塔底高溫廢水的餘熱，可減少用蒸氣量○○噸/時。

(4)製程能源使用減量，如：

○○○○廠高壓加熱器投入運轉，提升鍋爐給水溫度，可減少燃料使用量○○噸/時。

範例 2：

本公司於 2023 年新增投資○○能源股份有限公司，金額約○○○，○○○仟元，○○能源公司以保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源為核心價值與願景，擁有近二十年經驗的專業能源工程技術整合團隊，致力於再生能源與潔淨能源服務與技術發展。主要營業項目為專注於太陽光電、離岸風電、陸域風電、水力發電等再生能源電廠投資開發、建置和運維；潔淨能源液化天然氣（LNG）進口、綠電交易平台與 ESCO 節能、儲能裝置技術等全方位能源服務。

○○能源公司綠電發電量每年達○億度，減碳量○○○，○○○噸，等同種植○，○○○萬棵樹，相當於○○○座大安森林公園。在節電服務：○○能源公司為企業客戶、教育機構、醫療體系、公家機關等，設置智慧節能系統、更換變頻設備與 LED，有效提升用電效率及節約能源，2023 年正在進行中案例有○間醫院、○間大學、福利站及會館，預計總節能○，○○○萬度電。

本公司自 2016 年即積極響應政府再生能源政策，從「經濟部自願性綠色電價制度試辦計畫」到「再生能源憑證交易制度」，2023 年本公司集團積極採購綠色電力，2022 年認購再生能源憑證達○○張，2023 年本公司提高認購額度至○○張，減碳量約可達○○○○公噸，相當於超過○○座大安森林公園的年減碳量。

範例 3：

2023 年投資○○○○○○公司綠色債券(債券簡稱:○○○○○○，代碼:○○○)新台幣 5 億元整，該債券取得櫃檯買賣中心綠色債券資格認可。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.20	公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，並揭露其實施情形？	公司網站、年報或永續報告書

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]訂定並揭露職場多元化政策(如性別、年齡、種族、國籍歧視之禁止)或推動性別平等政策(如性騷擾之防治、改善性別薪資差距等)。

[要件二]揭露當年度落實該政策之具體情形。(如：揭露員工性別、年齡、種族、國籍等之占比，或揭露男女薪資差異情形。)

範例：

性別平等及多元化

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

我們重視員工多元性，大量進用身心障礙員工，人數遠超越《身心障礙者權益保障法》規定人數之 3.79 倍（法定應僱用 155 名，實際僱用 588 名，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計）。另對 2023 年在職之 51 名原住民員工，我們亦尊重其文化習俗，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

員工族裔指標

類別	占全體員工比例 (%)	占管理職級中比例 (%)
中華民國籍	100	100
外國籍	0	0
原住民	0.26	0.15

女性多元化指標

指標	百分比 (%)	2030 年目標
女性佔總員工 (%)	29.41	-
女性佔所有主管 (%)	22.2	-
女性佔基層主管 (%)	22.7	-
女性佔高階主管 (CEO ≤ 兩職級) (%)	13.3	20%
女性佔可創造營收之單位 (%)	54.15	-
女性在 STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	17.62	20%

其它多元化指標

類別	占全時員工當量 (FTEs) 比例 (%)	
身心障礙人士	3.33	
LGBTQI+	0.02	
全體員工	按年齡分群：<30 歲	6.2
	按年齡分群：30~50 歲	43.85
	按年齡分群：>50 歲	49.95
	總計	100

LGBTQI+：為同性戀、雙性戀、跨性別者、酷兒、雙性者等。

薪酬平等

本公司設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。

針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異。

薪酬平等指標	差距 (%)
男女薪資「平均數」的差距	0.7
男女薪資「中位數」的差距	1.2
男女「變動獎金平均數」的差距	0.2
男女「變動獎金中位數」的差距	0.1

編號	評鑑指標	資訊依據
4.21	公司是否評估對社區之風險或機會並採行相應措施，並將其具體採行措施與實施成效揭露於公司網站、年報或永續報告書？	公司網站、年報或永續報告書

需同時符合以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一] 說明公司社區之範圍(如鄰里、鄉鎮、縣市等)，若非屬公司營運所在地之區域，請另說明原因。

[要件二] 揭露當年度對社區之風險或機會之採行措施，如：將資源投入或經由商業活動、文化活動、捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務等，解決所在地社區之社會/環境問題，或促進社區發展，或適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。

[要件三] 揭露上開措施之實施成效，如投資/捐贈金額、投入活動人數、受幫助人數、聘用公司營運所在地之人力比率或其他具體量化績效。

範例 1：

2022年下半年本公司○○園區受○○影響封園兩個多月，考量市集攤販收入減少，2023年○○園區委託為○○部落媽媽們開設一系列電商輔導課程，內容包括電商實務講課和商品照片拍攝，了解電商銷售環節，在商品展示部分，也指導○○部落媽媽文案撰寫、商品廣告設計及現場實務拍照練習，以提升品牌質感，2023年○○公司投注之輔助金額每人約近7.5萬元，讓○○園區與○○手作達人於亞洲最大設計師平台開設了自己的設計館，成功從線下走向線上，遇見更好的自己。

○○縣政府○○海域開放帶來在地就業機會，本公司○○縣○○園區為協助當地社區共同成長，引進中華海浪救生總會及在地青創○○○○公司，開設救生員、獨木舟、S U P 等訓練課程，2023年共計24位在地青年完成訓練課程。

本公司○○園區媒合資源優先聘用○○青年作為助教，輔導部落青年工作室推廣○○溯溪與○○獵人教室遊程，並無償投入行銷資源宣傳，在網路及驛站提供旅人○○及周邊觀光景點與遊程介紹，2023年成功媒合○○場遊程，讓○○成為在地文化交流站。

範例 2：

為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，並降低人口外移的現象，本公司苗栗銅

鑛廠區積極與鄰近各大專院校進行產學合作，安排學生接受實務工作訓練，2023 年產學合作情形如下表。

2023 年產學合作情形			
類別	學校	人數	期間
產學合作	○○科技大學	85	2023. 9. 13-2024. 9. 9
	○○○○特色課程大專班	57	2023. 9. 1-2027. 6. 30
建教合作	○○農工夜間部	16	2023. 9. 1-2024. 8. 31
合計		188	

範例 3：

本公司在臺南創立已逾一甲子，每年聖誕節前夕，台南○○百貨都會邀請偏鄉孩童一同歡度佳節，13 年來，已超過2,400名學童參與活動。2023年○○百貨與臺南市9所偏鄉國小、150 位孩童一同展開探索旅程，包含走訪臺南市美術館、千層蛋糕DIY 體驗及享用聖誕大餐等，晚上則有溫馨的聖誕樹點燈儀式，由○○○董事長親自贈送運動鞋給孩童，鼓勵他們奔向更好的未來。我們攜手逾50個單位準備360雙運動鞋，同時送出文具組、水杯提袋等11種耶誕禮物，希望透過全方位的活動規劃，讓偏鄉孩童感受到溫暖的祝福，滿載而歸。

為給予長者更完善的照顧，本公司與台南○○百貨攜手專櫃廠商等 7 個單位，於 2023 年重陽節共同捐贈價值 250 萬的醫療用品及防疫物資，包含：800 台血壓機、血糖機等 4 種機器、1,144 個醫療口罩、411 箱復健褲與看護墊等，提供臺南市老人福利機構，讓機構資源不虞匱乏，保障長者生活。

範例 4：

本公司台中廠區環境教育設施場所以綠色廠房、太陽能及西大墩窯等場域特色，發展出「能源」與「文化」兩套課程，課程內容除了對應SDGs目標外，更結合108 課綱，以生動有趣、實際探究體驗方式。今年持續與NGO 鹿樂合作，以「文化」主題，讓偏鄉學生親臨西大墩窯文化館，透過展館的互動展具，讓學生深入瞭解文化的可貴及重要性。

我們也積極跨域合作，擔任「中區環境教育場所聯盟」的盟主，並與聯盟夥伴共同討論方向，在年度方向以數位行銷方式進行串聯合作，以擴大環境教育影響力。2023年環境教育課程共計1,268 人次參與。搭上數位學習趨勢，我們也推出能源系列數位課程，

共計1,238 人次觀看。

2018年起本公司以龍潭廠製程用水全回收流程為基礎，結合「○○水資源教育館」設施，針對國小高年級學生設計出淺顯易懂的環教單元。2023年我們開發數位學習，推出以水污染為主題的影片，透過線上課程推廣環教，實現零距離學習；下半年則跨域與老街溪河川教育中心合作一起走進校園；水資源教育館也透過大愛電視台採訪，以「一滴水用五次」主題，將零排原理及珍惜水資源理念，傳遞到社會大眾。我們也持續辦理夏令營，2023年共計4所學校350人次參與。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.22	公司是否投入資源支持國內文化發展，並將支持方式與成果揭露於公司網站、年報或永續報告書？	公司網站、年報或永續報告書

符合下列其中之一項要件，且揭露相關資源投入總金額合計達新臺幣 300 萬元以上，始能於構面計分。

[要件一]揭露當年度公司對國內表演團體、藝文組織或藝術家所舉辦之作品展示、表演與活動、軟硬體設備或其他技術支持等項目。

[要件二]揭露當年度公司挹注於國產電影、電視或音樂之製作、發行、播送、映演、展演，或提供器材、設施、技術及其他專業服務等有助於完成電影、電視或音樂製作、發行、播送、映演、展演之協助。

[要件三]揭露當年度公司鼓勵民眾接觸文化藝術活動、培養閱讀習慣，如挹注美術館、博物館、地方文化機構等藝文場館及國內出版，及支持舉辦中大型藝文活動、閱讀活動，以及響應政府培養藝文消費習慣之政策或計畫。

範例 1：

本公司積極參與文創投資，希望帶動整體文創產業發展，善盡企業社會責任。2023 年本公司旗下子公司○○○○○特別參加文化部「○○○○○○○○計畫」，共投入新臺幣○億元資金，針對展演設施、電影、電視劇等文創產業進行布局投資，本公司積極配合政府政策，希望共同協助將臺灣文創產業推向世界舞台。

本公司投資文創產業的首部曲，即是以新臺幣○,○○○萬元投資改編自暢銷作家○○○小說的國片○○○○，2023 年投入新臺幣○○○萬元資金，預計於 2024 年 7 月底前正式上映，也是國內金融機構投資國片的第一個案例，開創國內同業風氣之先。

範例 2：

音樂饗宴培植本土藝文新秀

2023 年於臺北、臺中及高雄三地贊助○○○萬元舉辦大型音樂會，結合○○○交響樂團提供新銳歌手、知名音樂家及樂團展演舞台。2023 年已舉辦○○場大型交響音樂會，吸引逾○○○,○○○人次聆聽。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.23	公司是否揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策？	公司網站、年報或永續報告書

需同時揭露以下兩項要件之內容，始能於構面計分。

[要件一]揭露總經理及副總經理或其他相當職級者(如執行長、副執行長、總裁、副總裁等)與 ESG 相關績效評估項目(需列舉重要項目，不得僅以個人與 ESG 相關表現/績效/貢獻等文字替代之)。

[要件二]公司給付予總經理及副總經理或其他相當職級者(如執行長、副執行長、總裁、副總裁等)薪資報酬之給付原則及計算方式已將要件一所列與 ESG 相關績效評估項目納入考量。

範例 1：

○○○○年目標執行現況：○○總經理及高階經理人績效目標設有永續績效指標，並連結於變動獎酬。

○○○○年(長期目標)：擴大薪酬與永續績效連結實施對象至主管級人員。

建立與減碳目標相關之獎勵/考核/績效指標-薪酬與永續績效連結：

1. ○○年(短期目標)：規劃將 ESG 中淨零減碳目標納入總經理年度績效目標，並規劃權重占比。
2. ○○~○○○○年(中期目標)：
 - (1) 強化薪酬與永續績效連結，實施對象納入高階主管，並規劃權重占比
 - (2) 單位 KPI 與淨零目標連結：評估及研擬連結項目及比重
 - (3) 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」
3. ○○○~○○○○年(長期目標)：
 - (1) 強化薪酬與永續績效連結實施對象擴及主管級人員
 - (2) 單位 KPI 與淨零目標連結：確認連結項目及比重，於 ○○○○年前列入單位 KPI
 - (3) 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」。

長期績效目標：

○○總經理及副總經理(高階主管)長期激勵績效目標含未來 3 年○○及子公司財務績效表現、長期策略執行成效、TSR 股東價值，同時需考量風險管理、公司治理及「永續指標」加權占比 15%，將落實推動永續目標並取得國內外評鑑情形作為持股信託解鎖條件，連結經理人對長期績效的責任與擔當。

總經理短期績效目標：永續及內控指標權重占比 30%，致力實踐三大永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項重點工作（含關注氣候風險並推動淨零具體作為指標占比 10%）。

總經理短期績效目標

指標項目	權重占比	說明
財務指標	20%	公司財務績效及相較同業表現水準，如 ROE、ROE 同業排名、預算達成率、總資產、營收表現等。
策略指標	50%	依據未來中長期策略展開之目標，如數位轉型、永續承諾達成情形、重大主題因應調適作為等。
永續及內控指標	30%	致力實踐三大永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項重點工作（含關注氣候風險並推動淨零具體作為指標占比 10%）。
管理指標	額外考量項目	納入人力資源指標，人才發展及職業安全衛生推動作為。

高階主管短期永續績效指標：重大主題因應調適 10%~20%、減緩氣候變遷與調適 8~10%（視主管職務而有不同）、職業安全衛生推動 5%。

高階主管短期永續績效指標

指標項目	權重占比	說明
重大主題因應調適	10% ~ 20%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重大主題之相關因應調適作為（如風險管理、公司治理、資訊安全管理），除納入金控總經理績效目標，亦推展至金控各權責高階主管短期績效指標。 2. 金控各部門設置 KPI 永續指標占比至少 10%，按各部門職掌規劃永續經營指標，並納入高階主管短期（年度）績效目標且連動當年度績效獎金。
減緩氣候變遷與調適	8~10%	<p>為推動減緩氣候變遷與調適，將氣候相關 KPI 項目列入金控相關權責高階主管績效指標，分別為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提升內部氣候意識 (8%) 2. 淨零承諾，如溫室氣體盤查與認證 (10%) 3. 風險管理，如優化風險管理機制 - 導入並持續深化氣候風險管理 (10%)
職業安全衛生推動	5%	<p>為推動職場安全，ISO45001 認證覆蓋率列入金控總經理績效目標，亦推展至金控權責高階主管短期績效指標，如：</p> <p>ISO45001 認證覆蓋率、反歧視騷擾推動、照顧一個人保護一家人計畫員工健康管理計畫（請詳見 4.4.3 職場安全與健康）</p>

範例 2：

激勵制度與永續績效連結

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，自 2022 年將六大永續發展策略與目標與我們的總經理暨執行長、高階經理人和事業單位負責主管的短期和長期激勵薪酬掛鉤。

1. 總經理暨執行長：績效指標-永續發展績效(15%)，執行方式(權重)：綠色產品創新(4%)、低碳製造轉型(4%)、職業安全衛生(2%)、其他(5%)
2. 高階經理人(六大永續發展策略負責主管之一)：績效指標-永續發展績效(6%)：永續責任採購(6%)
3. 事業單位主管(六大永續發展策略負責主管之一)：績效指標-永續發展績效(5%)：循環再生經濟(5%)

對象	績效指標	執行方式 (權重)
總經理暨執行長	財務績效 (30%)	-
	市場與客戶 (25%)	-
	內部流程 (10%)	-
	永續發展績效 (15%)	<ul style="list-style-type: none"> • 綠色產品創新 (4%) • 低碳製造轉型 (4%) • 職業安全衛生 (2%) • 其他 (5%)
	學習與成長 (20%)	-
高階經理人 (六大永續發展策略負責主管之一)	永續發展績效 (6%)	<ul style="list-style-type: none"> • 永續責任採購 (6%)
事業單位主管 (六大永續發展策略負責主管之一)	永續發展績效 (5%)	<ul style="list-style-type: none"> • 循環再生經濟 (5%)

編號	評鑑指標	資訊依據
4.25	<p>公司是否揭露過去兩年溫室氣體年排放量？</p> <p>【若過去兩年溫室氣體年排放量取得外部驗證者，則總分另加一分。】</p>	<p>公司網站、年報\附表「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」、永續報告書或公開資訊觀測站</p>

符合[要件一]，於構面計分；另符合[要件二]，則總分另加一分。

[要件一]分別揭露 111 年及 112 年每年溫室氣體排放量，並註明資料涵蓋範圍(如所有廠區及子公司)。

[要件二]針對 111 年及 112 年溫室氣體排放量皆取得外部驗證。

[備註]溫室氣體排放量需至少分別揭露直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)與能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)。

範例：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「附表二之二之二-推動永續發展執行情形」中推動項目「三、環境議題」之「(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？」之參考範例。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.26	公司是否制定溫室氣體減量管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形等？	公司網站、年報\附表「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」，或永續報告書

同時符合以下兩項要件，於構面計分。

[要件一]訂立並揭露明確溫室氣體減量之未來年度量化管理目標(如 X 年後或每年達成減量 Y%)。

[要件二]說明達成目標之推動措施以及達成情形。

範例：

請參考公司治理中心網站「股東會年報最佳實務參考範例」(網址：<https://cgc.twse.com.tw/lawReport/listCh>)之「附表二之二之二-推動永續發展執行情形」中推動項目「三、環境議題」之「(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？」之參考範例。