

編號	評鑑指標	資訊依據
1.2	公司是否將每項議案股東同意、反對及棄權之結果記載於議事錄，並於股東常會召開當日，將結果輸入指定之網際網路資訊申報系統？	(1) 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 (2) 公開資訊觀測站\彙總報表\股東會及股利\股東會議案決議情形

110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] 股東常會議案採逐案票決。

[要件二] 股東常會當日將上開各案同意、反對及棄權之結果申報至公開資訊觀測站。

[要件三] 於議事錄載明每項承認與討論案股東同意、反對及棄權之權數。

[備註] 若資料更正申報，則以最後申報日期為準。

範例：請於【股東會議事錄】揭露每一案由之表決權數

討論事項第一案--董事會提案

案由：修訂本公司章程乙案，提請核議。

說明：為增加旅遊及餐飲業務，擬增訂章程第2條營業項目，修訂條文對照及修正後章程請參附件三。

決議：本案經表決照案通過。

表決結果：

出席表決權數	贊成	反對	棄權
00000000 權	00000000 權	00000000 權	00000000 權
100%	00%	00%	00%

範例：[公開資訊觀測站]

公司代號：0000	公司名稱：00
股東會日期：110/00/00	
已發行股份總數：3,692,175,869 股	
出席股東股份總數：3,060,442,871 股	
出席股數占全部已發行股數比率：82.89%	
本公司股東會全部議案逐案進行投票表決	

序號	議案	表決情形	投票結果					
			表決方式/ 董監事姓名	贊成權數/ 當選權數	反對 權數	無效 權數	棄權/ 未投票權數	出席股東 表決權數
1	盈餘分配/ 盈虧撥補	通過	表決通過	00000000 (X%)	00000000 (X%)	0(0%)	00000000 (X%)	00000000 (100.00%)
2	章程修訂- 投票結果	通過	表決通過	00000000 (X%)	00000000 (X%)	0(0%)	00000000 (X%)	00000000 (100.00%)
3	營業報告書 及財務報表	通過	表決通過	00000000 (X%)	00000000 (X%)	0(0%)	00000000 (X%)	00000000 (100.00%)
4	董監事選舉	董監 事選 舉案	董事:A(股)公司代 表人:000	00000000	不適用	不適用	不適用	不適用
			董事:B(股)公司代 表人:000	00000000				
			董事:000000 基金會代表人:000	00000000				
			獨立董事:000	00000000				
5	解除新任董 事之競業禁 止案	通過	表決通過	00000000 (X%)	00000000 (X%)	0 (0.00%)	00000000 (X%)	00000000 (100.00%)

編號	評鑑指標	資訊依據
1.3	公司是否有過半數董事(含至少一席獨立董事)及審計委員會召集人(或至少一席監察人)親自出席股東常會，並於議事錄揭出席名單？	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

110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]出席之董事超過**當屆選任**席次半數，且其中至少一席獨立董事。

[要件二]審計委員會召集人或至少一席監察人親自出席。

[要件三]股東常會議事錄中揭出席之董(監)事名單。

[備註]

1.若當屆有董監事改選情形，以改選前該屆董事會席次計算員額。

2.**要件一之獨立董事與要件二之審計委員會召集人可為同一人。**

3.110年度董事或監察人以直播連線方式參與會議，予以放寬計入。

範例：

○○股份有限公司 110 年股東常會議事錄

時間：中華民國 110 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：○○○

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] 110 年度股東常會議事錄中揭示會議主席為董事長本人。

[備註] 為鼓勵董事長與股東溝通並擔任會議主席，董事長親自出席股東常會，始能得分。

範例：

○○股份有限公司 110 年股東常會議事錄

時間：中華民國 110 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)

[要件] 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。

[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。
4. 因應疫情依規延後召開股東常會者，日期之計算以原訂股東常會開會日期為準。

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 16 日前上傳年報？	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)

[要件] 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. 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 16 日(第 21 日)如為假日，不予順延。
5. 因應疫情依規延後召開股東常會者，日期之計算以原訂股東常會開會日期為準。

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 日上傳年報，方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.9	公司是否於股東常會開會 30 日前同步上傳英文版開會通知？	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]英文版開會通知需與中文版同日上傳。

[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。
4. 因應疫情依規延後召開股東常會者，日期之計算以原訂股東常會開會日期為準。

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 日上傳英文版開會通知，方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.10	公司是否於股東常會開會 30 日前上傳英文版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]上傳英文版內容內容需與中文版內容一致。

[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。
4. 因應疫情依規延後召開股東常會者，日期之計算以原訂股東常會開會日期為準。

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 日上傳英文版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
1.11	公司是否於股東常會開會7日前上傳英文版年報？ 【若於股東常會開會16日前上傳英文版年報者，則總分另加一分。】	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)

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]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7日(含)以上。

[要件二]英文版年報內容需與中文版內容一致。

[要件三]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. 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. 股東會前若申報更正年報，則以最後申報日計算。
4. 第7日(第16日)如為假日，不予順延。
5. 因應疫情依規延後召開股東常會者，日期之計算以原訂股東常會開會日期為準。

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7日(5月21日)，因此，公司最晚應於5月20日上傳英文版年報，方可得分。承上，若往前推16日(5月12日)，公司最晚則應於5月11日上傳英文版年報，總分可另加一分。

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] **110 年發放現金股利(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. 110 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，本指標方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
1.14	公司年報是否揭露前一年度股東常會決議事項之執行情形？	年報

[要件] 109 年度之「年報」需揭露 109 年股東常會決議事項之「後續執行情形」。

[備註]

1. **決議**有後續尚需執行**事項**，皆需揭露各案執行情形。
2. 有盈餘分配、增資、融資案等之議案，需揭露股利分配、增資或融資辦理進度、日期及金額等後續執行情形。

範例：最近年度及截至年報刊印日止，股東會及董事會之重要決議

109年股東常會重要決議內容及執行情形：

1. 通過108年度營業報告書及財務報表案。
2. 通過108年度盈餘分配案。
執行情形：訂定109年○月○日為分配基準日，已依股東會決議於109年○月○日全數發放完畢。(每股分配現金股利○.○○元。)
3. 通過「公司章程」修訂案。
執行情形：109年○月○日獲經濟部准予登記並公告於公司網站。
4. 通過「取得或處分資產處理程序」修訂案。
執行情形：109年○月○日公告於本公司網站，並依修訂後程序辦理。
5. 第9屆董事(含獨立董事)選任案
董事當選名單：○○股份有限公司代表人：○○○、○○○及○○○、○○股份有限公司代表人：○○○及○○○。
獨立董事當選名單：○○○、○○○、○○○、○○○。
執行情形：109年○月○日獲經濟部准予登記並公告於公司網站。

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無法取得的資訊來獲利之內部規則與落實情形？	公司網站

需同時符合以下兩項要件，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則。

[要件二]揭露 110 年度落實該規則之具體情形（至少包括課程主題、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。
2. 若 110 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。

【要件一】評分須於公司網站專區(例如公司治理或司重要規定專區)查閱禁止內線交易之內部規則完整內容。

【要件二】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 110 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。

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

105 年○月○日董事會通過訂定實施
107 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 105 年○月○日，經董事會通過後實施，修訂時亦同。第一次修正於中華民國 108 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「○○股份有限公司董事及監察人選任程序參考範例」。
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、國籍、年齡等)、專業經驗(如：銀行、保險、證券、資產管理等)、專業知識與技能(如：會計、法律、資訊科技、風險管理等)。

本公司現任董事會由 7 位董事組成，包含 3 位非執行董事、3 位獨立董事及 1 位執行董事(○○○○總經理○○○)，成員具備財金、商務及管理領域之豐富經驗與專業。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為 25% 以上，目前 7 位董事，包括 2 位女性董事，比率達 29%。相關落實情形如下表：

董事會成員落實多元化情形：

多元化 核心 項目	基本組成							產業經驗				專業能力					
	國籍	性別	兼任 本公司 員工	年齡			獨立 董事 任期 年資			銀行	證券	保險	資產 管理	會計	法律	資訊 科技	風險 管理
				51 至 60	61 至 70	71 至 75	3 年 以 下	3 至 9 年	9 年 以 上								
董 事 姓 名																	
陳○○	中 華 民 國	男				V				V	V		V			V	
張○○	中 華 民 國	男			V						V	V					V
林○○	中 華 民 國	女			V					V		V					V
李○○	中 華 民 國	男	V		V						V		V			V	
鍾○○	中 華 民 國	女			V									V			
吳○○	中 華 民 國	男			V			V		V					V		
秦○○	新 加 坡	男		V			V				V		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) 董事會是否就成員組成擬訂多元化方針及落實執行？	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「董監事選舉辦法」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
第二十條
 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。
 董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於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）、專業技能及產業經歷等。
 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] 110 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(107-108年梯次受訓者共計 25 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 2019 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之年度工作重點及運作情形？	公司網站或年報\附表「審計委員會運作情形資訊」之其他應記載事項

需同時符合以下二項要件，始能於構面計分。

[要件一]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)。

[要件二]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)。

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。

審計委員會於109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。簽證會計師事務所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。109 年○○月○○日第一屆第七次審計委員會及 109 年○○月○○日第十屆第九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

董事會	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 109. 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 (109 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 109. 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 (109 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、監察人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

需同時揭露以下二項要件，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、監察人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：

薪資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108年5月31日至111年5月23日。
- (3) 出席情形：本公司民國110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109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	2	100
委員	○○○	2	2	100
委員	○○○	2	2	100
委員	○○○	2	2	100

薪資委員會職責

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、監察人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、監察人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
109. X. X	1. 審議本公司民國 XX 年度董、監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
109. 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
109. X. X	109. X. X	本公司 108 年度董事酬勞提撥原則及金額建議	1. 差異情形： 薪資報酬委員會建議之全體非獨立董事 108 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 108 年度酬勞分派金額為新臺幣 YYY 元。 2. 差異原因： 鑒於 108 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 108 年度董事酬勞提撥比率應與 107 年度維持相同，致優於薪資報酬委員會於 109. X. X 通過之建議。	本案 108 年度董事酬勞發放決議過程及原因業於 109 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

需同時符合以下四項要件，始能於構面計分。

[要件一]110 年底前設置法定(審計委員會與薪資報酬委員會)以外之功能性委員會。

[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。

範例 1：

提名委員會

本公司於 108 年 12 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，公司宜於本委員會提名之即日起算二日內揭露本委員會提名董事候選人之標準或依據及被納入建議參考名單人員之相關資料。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：109年7月1日至111年6月30日，截至110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108.06.1 - 111.05.31），110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	110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

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]揭露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]揭露 110 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]

資料需獨立建置於企業網站，連結外部網站無法得分。

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。

110 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
110/3/9 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○○ 稽核主管張○○	報告 110 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。 辦理情形：已依建議調整查核程序。

110/3/25 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 109 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。
110/12/25 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 111 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。

110 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 110 年第一次獨立董事、會計師座談會議事錄

日期：110 年 X 月 X 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 109 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)評估簽證會計師獨立性，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與上市上櫃公司治理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]揭露董事會每年有定期評估或當年度董事會有進行評估之事實。

[要件二]揭露董事會評估會計師獨立性之程序及具體評估會計師獨立性之標準(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 109.00.00 審計委員會決議通過後，並提報 109.00.00 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。 <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。
-----------------------	---

範例 2：

(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」外，並依註 2 之標準進行評估。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後，最近一年度評估結果業經 109 年 0 月 00 日審計委員會討論通過後，並提報 109 年 0 月 00 日董事會決議通過對會計師之獨立性評估。</p>
----------------------	--

註2：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
1. 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
2. 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
3. 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
4. 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
5. 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
6. 會計師是否有仲介本公司所發行之股票或其他證券	否	是
7. 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
8. 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	是

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？	證交所與櫃買中心之統計報表

[要件] 110 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。

[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：

110 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	4	2
總計	42	36	7

全體董事之董事會實際出席率為： $36 / 42 = 85.71\%$

編號	評鑑指標	資訊依據
2.21	公司是否設置公司治理主管，負責公司治理相關事務，並於公司網站及年報說明職權範圍及進修情形？ 【該公司治理主管非由公司其他職位人員兼任者，則總分另加一分】	公司網站及年報\附表「公司治理運作情形及與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因」

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]設置符合「上市(櫃)公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」

適格條件之公司治理主管，並經董事會通過。

[要件二]完整揭露公司治理主管以下事項：1. 職權範圍，包括依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董監事就任及持續進修、提供董監事執行業務所需之資料、協助董監事遵循法令等。2. 當年度進修情形(包含時數)。

[要件三]公司治理主管非由公司其他職位人員兼任。

[備註]

1. 110 年底前未依規定將公司治理主管相關資訊申報至公開資訊觀測站，本指標不予計分。
2. 以 SII 申報資料認定是否專任。若於母、子公司或兄弟公司（以 IAS24 及 IAS27 為判斷基礎）擔任公司治理主管且皆未兼任其他職位，放寬認定仍屬專任。
3. 經理人之定義，採公司法及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 號函之定義。
4. 公司網站及年報需分別揭露，方可得分。

範例：

本公司經 108 年 X 月 X 日董事會決議通過，指定 000 協理擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。000 協理已具備公開發行公司從事法務之主管職務經驗達三年以上。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事、監察人就任及持續進修、提供董事、監察人執行業務所需之資料、協助董事、監察人遵循法令等。

110 年度進修情形如下：

進修日期		主辦單位	課程名稱	進修 時數	當年度進修 總時數
起	迄				
110/○/○	110/○/○	○○○○協會	董事受託義務與商業判斷準則	3.0	18.0
110/○/○	110/○/○	○○○○基金會	風險管理與資安治理	3.0	
110/○/○	110/○/○	○○○○基金會	歐盟及中國的個人資料保護法制 新規介紹	3.0	
110/○/○	110/○/○	○○○○基金會	董事會運作與責任	3.0	
110/○/○	110/○/○	○○○○基金會	公司治理、董事會職能與效能評 估	3.0	
110/○/○	110/○/○	○○○○協會	新興網路威脅及發展趨勢	3.0	

編號	評鑑指標	資訊依據
2.22	公司是否訂定經董事會通過之風險管理政策與程序，揭露風險管理範疇、組織架構及其運作情形，且至少一年一次向董事會報告？	公司網站

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]揭露風險管理政策與程序並經董事會通過。

[要件二]揭露風險管理範疇、組織架構及 110 年度之運作情形。

[要件三]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]風險管理之組織架構不限為功能性委員會，可為任務編組、工作小組、跨部門小組或現有相關組織之子組織等形式。

範例：

風險管理政策與程序

本公司 2018 年訂定「風險管理政策」，並經董事會通過，作為本公司風險管理之最高指導原則；本公司每年定期由風險管理小組進行風險因子鑑別，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；針對各項風險擬定風險管理政策，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

本公司承諾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，透過建置企業風險管理專案（Enterprise Risk Management），其目的在於為所有的利害關係人提供適當的風險管理，以風險矩陣（Risk MAP）評估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。

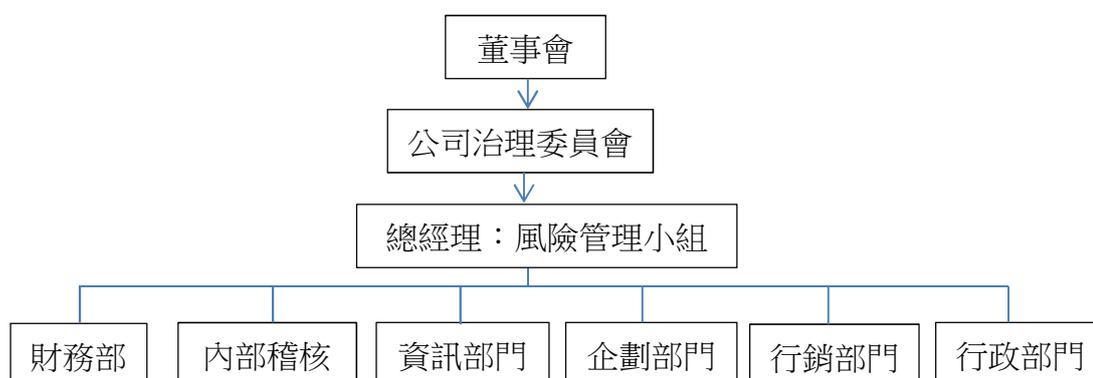
本公司的風險管理包括「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「法遵風險」、「資訊安全風險」及「氣候風險」等之管理。

組織架構

風險管理小組

本公司於 2018 年依組織將各風險管理單位整合為「風險管理小組」，並隸屬公司治理委員會，由總經理擔任風險管理小組總召集人，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。並每年定期於第一季向董事會報告前年度風險評估情形與風險管理運作情形。



運作情形

本公司積極推動落實風險管理機制，定期召開風險管理小組會議並每年一次向董事會報告其運作情形，110 年主要運作情形如下：

- 本公司風險管理小組每年初提報「風險管理小組工作報告」，110 年 2 月 5 日向公司治理委員會報告，報告內容包括當年評估公司所面臨之各項風險，包括風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施，並提 110 年 3 月 10 日董事會報告本公司風險管理小組執行之業務，包括評估風險、範圍風險環境及所採行的風險控制措施與風險管理之運作情形。
- 將作業風險概論 2 小時課程列入新進人員必修課程，告知本公司重要風險以及防範及應變相關措施，110 年度受訓人數計 10 人，以強化本公司作業風險文化意識及認知。

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，並依其辦法所訂期限執行評估、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]應依辦法執行外部評估者，需揭露最近一次執行日期、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經董事會通過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. 若110年已達績效評估辦法所訂期限，惟於110年尚未實際執行外部評估，則107~109年所得分數將於本屆依其他方式予以扣分。
3. 若董事會績效評估辦法規定每三年「得」、「宜」、「可」或「視情形」執行外部評估一次，均不符合要件一。
4. 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 107 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。109 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 109 年底委託外部機構○○○○○○管理顧問公司針對 108.12.1～109.11.30 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 110.1.18 提出評估報告，本公司在 110.2.26 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。/ 110.11.8 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(110.3.22 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 110.3.29 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 103 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。/ 110 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 111 年第一季董事會報告評估結果。

範例 2：

本公司已於 107/10/29 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，109 年 6 月本公司委任○○協會執行 109 年度外部董事會效能評估(期間 108/7-109/6)，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 109/11/29 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 110/3/19 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	公司是否建置資訊安全風險管理架構，訂定資訊安全政策及具體管理方案，並揭露於公司網站或年報？	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]建置資訊安全風險管理架構(如：成立資安委員會，定期檢討資安政策，並定期向董事會報告等)。

[要件二]訂定並揭露資訊安全政策。

[要件三]訂定並揭露資訊安全具體管理方案(包含是否投保資安險，若無，則詳述相關預防措施)。

[備註]公司揭露 110 年**仍在效期內之** ISO27001 或 CNS27001 認證，可直接於構面計分。

範例 1：

1. 資訊安全目的與範圍：

對象：包括員工，客戶，供應商和股東以及營運相關資訊軟硬體設備。

範圍：為確保本公司資訊安全，制定相關規章制度，應用技術和數據安全標準制定，並納入管理運作體系，以保障員工，供應商和客戶進行業務接洽時之隱私權保護與資訊安全維護。

2. 【資訊安全風險架構】：

- ◆由本公司總經理召集成立跨部門資訊安全管理小組，資訊部門與行政管理部門負責主導及規劃，各業務相關單位配合執行，以確認本公司資訊安全管理運作之有效性。
- ◆本小組負責制定資訊安全管理政策，定期檢討修正。
- ◆本小組定期召開會議檢討執行情形，並每年定期向董事會報告執行情形與檢討。

3. 【資訊安全政策目標】：

- ◆確保本公司營運業務持續運作，且本公司提供的資訊服務可穩定使用。
- ◆確保本公司所保管的資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障人員資料之隱私。

- ◆建立資訊業務永續運作計畫，執行符合相關法令或法規要求之資訊業務活動運作。

◆

4. 【資訊安全控制措施】：

- ◆建立訂定期盤點資訊資產清單，依資安風險評鑑進行風險管理，落實各項管控措施。
- ◆公司定期執行資訊安全宣導作業，每年辦理與資訊安全教育訓練，新進人員皆須簽定資訊保密協定。
- ◆本公司所有員工、委外廠商暨其協力廠商須簽定保密聲明書，已確保使用本公司資訊以提供資訊服務或執行相關資訊業務者，有責任及義務保護其所取得或使用本公司之資訊資產，以防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。
- ◆重要資訊系統或設備應建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持其可用性。
- ◆個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- ◆同仁帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置。
- ◆制定資訊安全事件的回應及通報標準程序，以適當對資訊安全事件做即時處理，避免傷害擴大。
- ◆全體人員應遵守法律規範與資訊安全政策要求，主管人員應督導資安遵行制度落實情況，強化同仁資安認知及法令觀念。
- ◆考量資訊安全之風險不確定性，110 年度(受評鑑年度)已購買資安險。

5. 110 年辦理資訊安全宣導執行情形：

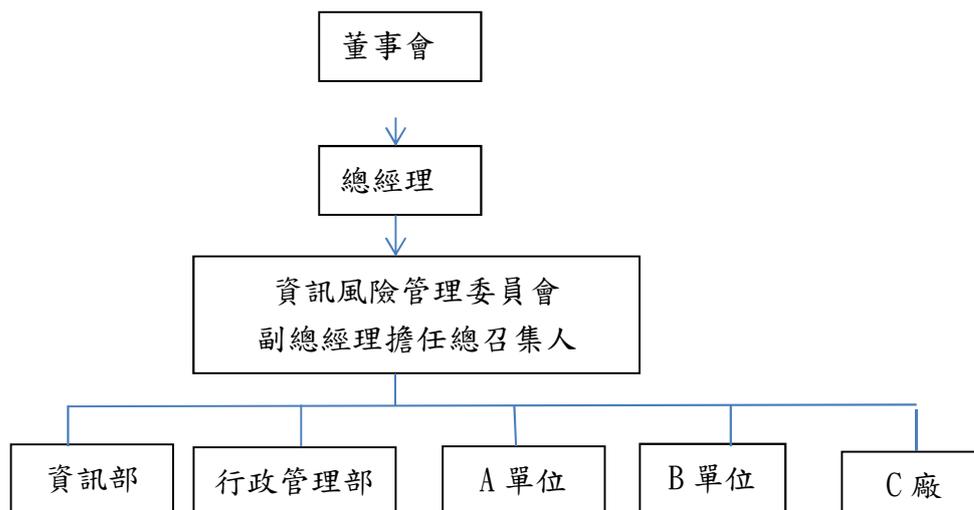
◆教育教練：

本年度辦理兩梯次資訊安全教育訓練，3 小時「防範網路社交工程認知與技巧」及 3 小時「資訊安全管理與應用」，經理人及員工共計 255 人次參與。

範例 2：

本公司已於 110 年 X 月由副總經理擔任召集人成立【資訊安全風險管理委員會】，本委員會負責審視各業務單位之資訊安全政策之治理、規劃、督導及執行情形，以建構出資訊安全防衛能力及同仁良好的資訊安全意識，每年並定期向董事會報告當年度執行情形。

【資訊安全管理架構】如下：



【資訊安全政策】：

資安政策		
資安治理	控制風險加強防範 強化資訊安全架構	制定完整管理制度，強化教育訓練、資訊安全基礎架構設計及保護技術。確保資訊之系統可用性、限制權管及存取管理、抵抗外部威脅
法令遵循	建置合規機制 定期檢視/修訂	建立符合規範機制，定期檢視及修訂相關作業規範以符合資安標準。

【具體管理措施】：

資訊安全管理類型	相關作業
系統可用性	監控系統、網路可用狀態 資料異地備援系統，確保完整資訊可復原 定期演練災害發生，系統還原程序 中斷資訊服務應變措施

外部威脅	偵測病毒與惡性程式攻擊，防範資訊受損 電腦主機弱點檢測及更新
權限管理	人員帳號及權限之設定管理 定期檢查盤點帳號及必要業務之使用權限 重要機房出入權限管理
存取控管	管制資訊檔案存取 資料存取紀錄 重要資料依規定加密

110 年度執行情形：

- ◆本公司資訊安全本公司於 110 年度召開 4 次資訊安全管理委員會議，檢討各單位資安政策之執行情形，當年度並無危害本會資訊安全之事件。
- ◆本年度辦理 1 次異地備援演練及 3 次社交工程演練，加強員工對於資訊安全風險之應變與警覺性。
- ◆110 年 8 月投保【資訊安全責任險】

範例 3：

本公司資訊安全政策為「維護公司資訊之機密性、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，遭致資訊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 資訊管理系統，並定期取得 ISO 27001 認證，目前證書之有效期為 110 年 1 月至 111 年 12 月。透過 ISO27001 資訊安全管理系統之導入，強化資訊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	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？ 【若取得台灣智慧財產管理系統(TIPS)或類似之智慧財產管理系統驗證，則總分另加一分。】	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]取得台灣智慧財產管理系統(TIPS)或類似之智慧財產管理系統驗證，且揭露認證之取得日期及效期，效期須涵蓋受評年度。

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 (110 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：

- 2018 年精進本公司智慧財產管理計畫。
- 2019 年陸續完成系統化的專利智權管理制度。
- 2020 年建立「營業秘密註冊及管理系統」。
- 2021 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 2020 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 2020 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 2020 年 3 月 1 日，證書有效期間至 2021 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 110 年 3 月 25 日。

本公司自 2017 年起導入智財管理制度，近年來主要執行情形如下：

1. 2018 年，更新智財政策、目標，以對應支援海外發展營運目標。
2. 2019 年，將著作權納入智財管理計畫，以提升智財權能量。
3. 2020 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. 2021 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 109 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 2020 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 2021 年 12 月 31 日。

編號	評鑑指標	資訊依據
2.28	公司是否訂有內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬經提報至董事會或由稽核主管簽報董事長之核定方式，並於公司網站揭露？	公司網站及內部稽核主管問卷填答回覆

[要件] 訂定並揭露內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬需提報至董事會或由稽核主管簽報董事長之相關規定名稱與內容。

[備註]

1. 公開發行公司內部稽核主管之任免，應經董事會通過，設置審計委員會者，內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。
2. 內部稽核人員之任免、考評、薪酬提報至董事會或由稽核主管簽報至董事長可同一般員工之簽核流程簽報至董事長。
3. 若相關辦法規定內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬「得」、「宜」、「可」或「視情形」提報至董事會或由稽核主管簽報董事長，均不符合要件。

範例 1：

內部稽核人員任免

本公司於 108 年 12 月訂定內部稽核人員任免辦法，內部稽核人員任免與薪資報酬須提報至本公司董事會。內部稽核人員考評每年執行一次，由稽核主管簽報至本公司董事長，任免辦法內容已揭露於本公司內部規章網頁專區中。

範例 2：

內部稽核人員任免

本公司內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依據「人員招募作業程序」、「薪資管理辦法」、「績效考核管理辦法」、「離職申請辦法」之規定辦理，其考評每年執行二次，前述任免、考評及薪資報酬係依簽核流程簽報至董事長核定，前述相關辦法已揭露於本公司內部規章專區。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.5	公司是否於股東常會開會 7 日前上傳以英文揭露之年度財務報告？ 【若於股東常會開會 16 日前上傳英文版年度財務報告，則總分另加一分。】	公開資訊觀測站\基本資料\電子書\財務報告書

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 109 年度英文版之合併及個體財務報告；無子公司者，揭露 109 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 7 日(含)以上。

[要件三]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，但需加註「未經會計師核閱或查核簽證」之警語。
2. 第 7 日(第 16 日)如為假日，不予順延。
3. 因應疫情依規延後召開股東常會者，日期之計算以原訂股東常會開會日期為準。

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 7 日(5 月 21 日)，因此，公司最晚應於 5 月 20 日上傳英文版年度財務報告，方可於構面計分；若往前推 16 日(5 月 12 日)，則公司最晚應於 5 月 11 日上傳英文版年度財務報告，總分可另加一分。

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 110 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，但需加註「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
3.9	公司年報是否揭露從總體經濟環境及公司所屬產業的趨勢概況討論？	年報

需於年報「營運概況」專區同時揭露以下四項要件，始能於構面計分。

[要件一]產業之現況與發展。

[要件二]產業上、中、下游之關聯性。

[要件三]產品之各種發展趨勢。

[要件四]競爭情形。

[備註]要件二、三、四：金控、銀行及票券業不須揭露。

範例：

產業概況

1.產業現況與發展

(1) ○○○○事業

由於客戶所需的型號、規格、長度不同，產品具有訂製的特點，○○產業一般實行「以銷定產」與「計劃生產」相結合的生產模式，同時由於產業具有「料重工輕」的特點，產品銷售時一般採用在當期原材料價格的浮動基礎上加上目標毛利及其他必要費用，從而組成最終價格的定價方式。109年全球產○○2,370萬噸，主要消費區域為中國、歐盟、美國和日本，消費量占比分別為49.8%、13.6%、4.6%與4.2%，四個經濟體合計占全球總消費的72%。其中，中國就占全球○○消費的一半。中國消費的○○又有51%用於電力行業、空調制冷、交通運輸、建築與電子，則分別占15%、9%、8%與7%，而電力行業主要是製造○○○○。○○行業整體供需情況保持穩定，其中以電動○○、○○及○○○○等為重點成長領域。

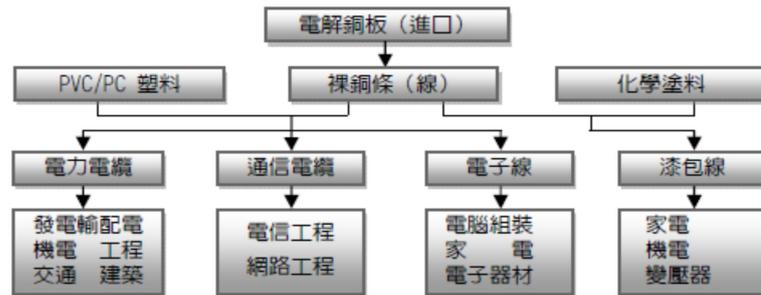
台灣市場因應缺電與減碳的需求，太陽能、風電等綠能需求增加，此外隨著離岸風電併網發電的日程逼近，帶動○○○○工程，○○計畫加大資本支出，可預期○○對產品之需求增加、採購金額提升；另外，建築業○○因建商新推案及建廠案件增加，近年來需求衰退情況短期內已有緩解。大陸市場在基礎設施建設重點轉向城市智能化建設，半導體產業擴建新廠持續進行中，其所需的建廠○○為本公司業務發展重點，然中美貿易戰為大陸市場帶來不確定性，對建廠的產品需求穩定中存有隱憂。

(2) ○○○○事業

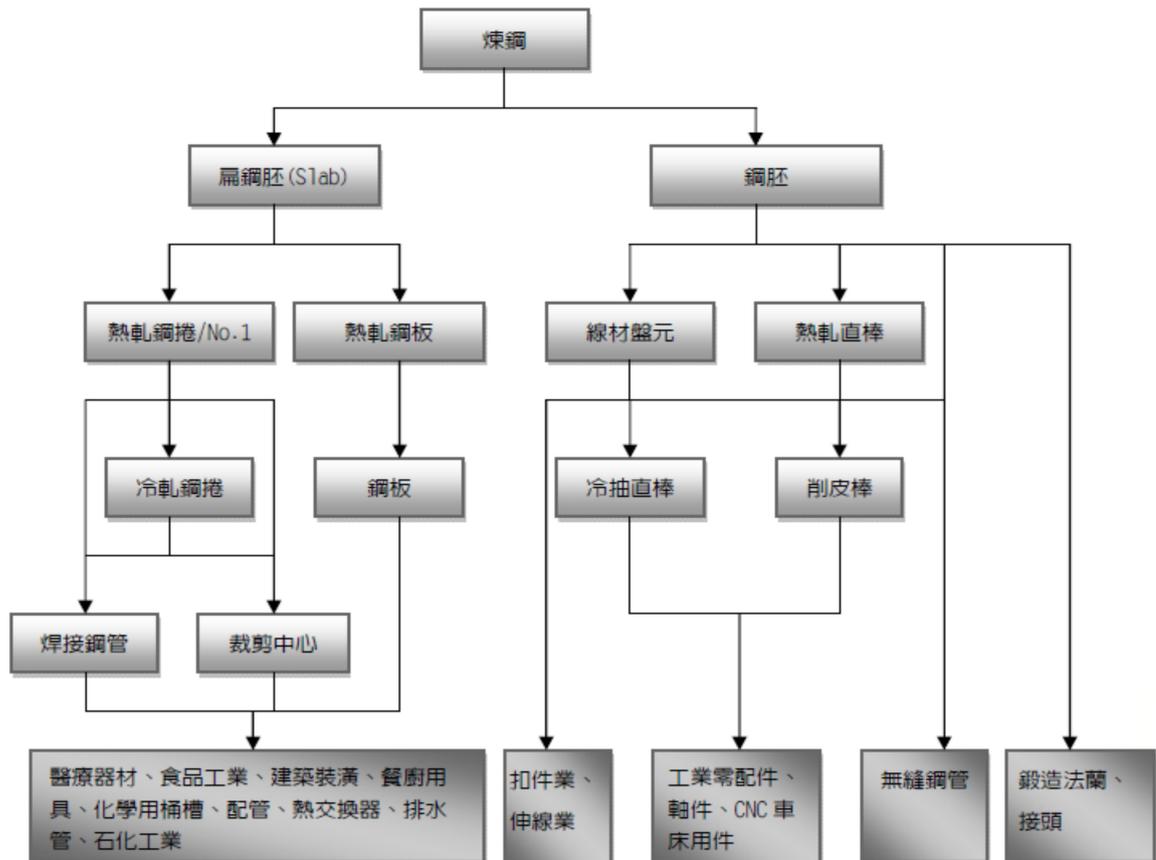
ISSF(International Stainless Steel Forum)公佈109年全球○○○○產量為5,073萬噸，較108年增加5.5%，其中產量最大區域為中國，○○○○產量高達2,670萬噸，較108年增加3.6%，亞洲(中國除外)、歐洲與美洲產量分別為，819、738、281 萬噸，分別較108年增加2.1%、0.1%、2.0%。

2.產業上、中、下游之關聯性：

(1) ○○○○事業



(2) ○○○○事業



3.產品發展趨勢及競爭情形

(1) ○○○○事業

A. ○○

發展趨勢：本公司在台灣內銷市場及華南外銷市場佔有率仍居於前列，在大陸內銷市場之營運，目前以○○、○○，以及○○行業為主，於市場佔有一席之地，並維持相當市場競爭優勢，未來將持續往新能源產業領域發展。

競爭情形：大陸○○供應在競爭者持續擴增產能下及提升產品品質之下，整體市場競爭更加激烈。

B. ○○○○○○

發展趨勢：台灣市場在全球節能減碳、重視環保趨勢，及政府政策推動影響之下，相關綠能產業如太陽能及風力發電等相關之○○及○○○○需求漸增；另因國內建築法規修改，對○○○○的需求亦增加。

競爭情形：未來五年台電釋出訂單預期增加，公共工程需求有望回溫，民間市場仍未能見到顯著的成長，整體產能依然供過於求，同業間為維持工廠產能利用率，著手拓展外銷及開發利基型產品。

(2) ○○事業

發展趨勢：著重客制化○○開發，應用面朝高品質、高單價及高毛利產品，與精密及特殊○○發展，行業別則強化交通行業、汽車發動機行業、能源行業等的發展，並增加客戶對產品的需求，提升客戶黏著度，為未來發展重點。大陸市場則持續往特殊○○、○○○○、交通行業、汽車發動機行業、能源行業等區塊推進。

競爭情形：全球○○需求成長趨於平緩，低成本產量大舉進入市場，加上產能擴增，使得中、低端產品產能過剩加劇競爭，低價競爭仍是市場主要策略；高端市場則著重於認證市場或特定產業的特殊鋼種，相較中低端一般○○較具利潤空間。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.10	公司財務報告是否於公告期限 7 日前經董事會通過或提報至董事會，並於通過日或提報日後 1 日內公布財務報告？	公開資訊觀測站\重大訊息與公告\重大訊息及公開資訊觀測站\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] **109 年度及** 110 年第 1~3 季每季**合併或個別**財務報告於公告期限「7 日前」經董事會通過或提報至董事會。7 日前指董事會開會之隔天，至財務報告公告期限前 1 日，期間需有 7 日(含)以上。

[要件二]於通過日或提報日後 1 日內公布財務報告。

[備註]

1. 本指標以公開資訊觀測站\電子書\財務報告書，或公開資訊觀測站\財務報告\XBRL 資訊平台之申報日期為評鑑資訊依據。
2. 第 7 日如為假日，不予順延。

釋例：

以第一季財務報告公布期限 5 月 15 日為例，應以期限前一日(5 月 14 日)為基準，往前推 7 日(5 月 8 日)，因此，公司最晚應於 5 月 7 日召開董事會，並於當天或 5 月 8 日公布財務報告，方可得分。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.11	公司年報是否揭露未來研發計畫及預計投入之費用？	年報

符合下列其中之一項要件，始能於構面計分。

[要件一]揭露未來研發計畫，以及預計投入之費用：

1. 一般公司需至少揭露到 110 年底，研發費用之明確金額，或占營收一定比例(如 2%)或範圍(如 2~5%)。
2. 金控、銀行、票券業公司則需揭露最近二年度(108 及 109 年)研究發展支出及其成果。

[要件二]明確揭露未來無研發計畫，且年報中關於研發情形之內容一致。

範例 1：

本公司 2020 年合併研發支出為新台幣○○億元，未來將持續佈局先進技術，藉由新技術及新應用提高現有產能之附加價值，強化在高階及新應用產品市場之競爭力。此外，截至 2020 年底，累積的專利申請量達○○○○件，獲核准之全球專利總數達○○○○件，研發專利中有○○%為發明型專利。經濟部智慧財產局公布 2020 年專利申請及公告發證統計排名，在發明、新型、設計三種專利申請方面，本公司於本國法人專利獲證及專利申請分別列居第○名及第○名。○○於專利技術上的深耕及專利地圖的佈局，強化了其在○○○○的領先地位。

2021 年本公司預計投入研發支出約新台幣○○億元，惟將視全球市場狀況及公司實際營運情形適時規劃調整。本公司未來主要研發計畫摘要如下：

計畫名稱	計畫說明	目前進度	預計可量產時間
高階電視顯示器專案	針對新世代 8K 產品高階顯示器的特徵，超大尺寸、超窄邊框、高亮度、低反射率及高對比，以滿足不同環境下高畫質要求，並提供外觀極簡差異化的設計需求，發展相關對應技術。	開發中	2020 年
公共訊息顯示器技術	持續開發高信賴性，高亮度，特殊形狀應用顯示器技術，滿足室內外不同應用環境產品需求。	開發中	2020 年
行動裝置顯示器技術	持續開發高解析、超輕薄窄邊框 LTPS 面板，高穿透率、超窄邊框、超省電符合行動應用需求，另外加強新興領域應用開發，如電競筆電、Mini LED 相關應用。	開發中	2020 年
AMOLED 技術專案	噴墨式與可撓式 AMOLED 技術持續開發，成本競爭力提升，滿足不同使用情境。	開發中	2021 年

範例 2：[金融業]

主要業務	近二年研發成果與未來研發方向
法人金融業務	<p>綠色金融創新： 2019 年完成了 3 件離岸風電聯貸案件、擔任其中 2 件的聯貸共同主辦銀行。2020 年將持續耕耘離岸與陸域風電、大型太陽能電站等綠能產業，期許為顧客提供專業優質的服務，在綠色金融領域成為推動台灣永續發展的重要力量。</p> <p>跨境金融平台： 因應跨境顧客需求推出新版全球智匯網，以顧客體驗及需求為核心，提供顧客多境資金調度及帳務資訊整合服務。結合跨產品線資源，打造特色金融服務，提供全方位解決方案，並榮獲多項國際獎項肯定。</p>
個人金融業務	<p>行動服務： 推出「線上約定帳戶」、「非約定轉帳限額提升」服務，顧客可於行動銀行進行申請，享有約定轉帳 200 萬及非約定轉帳單筆 20 萬、單日 20 萬、單月 50 萬之額度，滿足消費者日常轉帳需求。</p> <p>數位帳戶： 新增「e 指開戶」服務，使用自然人憑證或銀行信用卡即可線上完成開戶，完善消費者自助金融服務的過程。</p> <p>行動取號： 顧客透過手機行動銀行 APP 即可查詢附近分行位置、各項業務等候人數並完成取號，減少顧客現場等候時間，提升分行服務體驗。</p> <p>線上申貸： e 指信貸持續打造流暢的線上貸款服務，顧客在網路上就能自助簽約與預約撥款時間，享有更便利的金融體驗。</p>
財富管理業務	<p>多元創新的產品： 為滿足顧客多元資產配置需求，募集國內首檔「5G 股票基金」、以優先順位為訴求的高收益債券基金與丹麥資產擔保債基金。</p> <p>開創便利投融資服務： 2019 年獲准開辦以本行特定金錢信託受益權為擔保之自行質借授信業務，協助顧客靈活配置資產，提升資金運用效率及流動性。</p> <p>強化風險管理機制： 針對流程、作業等面向，強化各項風險控管機制，落實法令遵循同時維護顧客權益。</p>
信用卡與支付業務	<p>即時核卡： 領先同業首創即時綁卡服務，並於 2019 年新增即時核卡機制，均獲得智慧財產局專利核准，讓顧客享有即時用卡體驗。</p> <p>Wallet： 領先同業推出卡片管理功能讓顧客可以自主控制交易通路，並持續新</p>

	<p>增自助查詢等數位服務。</p> <p>電子支付 Mobile ID: 領先導入 Mobile ID 行動身分識別服務，電子支付會員進行跨境網購時，可透過行動門號加強實名身分認證，享有便利、安全的數位服務。</p>
證券業務	<p>與○○○○合作的證券跨平台服務「○○證券○○帳戶」服務，業界首創證券服務跨場景應用，能讓顧客投資交易時，不用開啟證券商的交易軟體，不受時間及空間與場景限制，提供顧客最新最即時的跨場景投資平台。</p>

近二年及當年度預計研發費用

年度	110	109	108
銀行	254,345	345,841	246,469
證券	57,800	48,300	33,190

單位:新台幣仟元

範例 3:「未來無研發計畫者」

未來研發計畫及預計投入之研發費用：

本公司及子公司歷年來均投入相當的人力資源與成本，不斷推出新的服務與制度以滿足消費大眾對不動產交易的需求，惟本公司及子公司主要係提供無形之房屋仲介服務及開發建築，不適用研發投資。

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及監察人之個別酬金？	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。

[要件一]自願揭露所有董事與監察人之個別酬金細目。

[要件二]依法規需揭露部分董事與監察人之個別酬金細目，而公司自願揭露其餘所有董監之個別酬金細目。

[備註]

1. 酬金包含董監酬金及兼任員工部分。
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、監察人、總經理及副總經理之酬金

3.3.1 董事(含獨立董事)酬金

單位：新台幣仟元；

職稱	姓名	董事酬金										兼任員工領取相關酬金										A、B、C、D、E、F及G等七項總額占稅後純益之比例(%) (註11)	有無取自公司外轉投資酬金(註12)			
		報酬(A)(註2)		退職退休金(B)		董事酬勞(C)(註3)		業務執行費用(D)(註4)		A、B、C及D等四項總額占稅後純益之比例(%) (註11)		薪資、獎金及特支費等(E)(註5)		退職退休金(F)		員工酬勞(G)(註6)		員工認股權憑證得認購股數(H)(註7)		取得限制員工權利新股股數(I)(註13)						
		本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)	本公司	財務報告內所有公司(註8)			本公司	財務報告內所有公司(註8)	
董事長	藍	500	500	0	0	2,337	2,337	65	65	0.13	0.13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.13	0.13	無
董事	...	500	500	0	0	410	410	55	55	0.04	0.04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.04	0.04	無
董事	趙	500	500	0	0	410	410	65	65	0.04	0.04	0	2,706	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.04	0.16	無
董事	有限公司 代表人陳	500	500	0	0	410	410	60	60	0.04	0.04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.04	0.04	無
獨立董事	黃	500	500	0	0	410	410	68	68	0.04	0.04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.04	0.04	無
獨立董事	...	500	500	0	0	410	410	74	74	0.04	0.04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.04	0.04	無
獨立董事	呂	500	500	0	0	410	410	74	74	0.04	0.04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.04	0.04	無
獨立董事	塗	500	500	0	0	410	410	80	80	0.04	0.04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.04	0.04	無
獨立董事	戴	204	204	0	0	167	167	19	19	0.02	0.02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.02	0.02	無
獨立董事	陳	297	297	0	0	244	244	48	48	0.03	0.03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.03	0.03	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報酬或酬勞的給付原則。

[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 1：

本公司董事及經理人分派之酬勞比例，係依本公司章程第 20 條規定，得按不超過當年度獲利 1% 額度內，做為當年度董事及經理人之酬勞。為定期評估董事及經理人薪資報酬，董事及經理人之報酬依其對本公司營運參與之程度及個人績效貢獻，並依本公司「董事及經理人長期激勵獎酬辦法」，就辦法內評估項目如：董事及經理人發生道德風險事件或其他造成公司形象、商譽有負面影響、內部管理失當、人員弊端等風險事件，並參酌董事及經理人之目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討董事及經理人酬金制度。

範例 2：

本公司之獨立董事支領固定報酬，其餘董事除每次董事會支領出席費外，不支領其他報酬，所有董事皆不支領酬勞。

本公司章程第 21 條訂定公司年度如有獲利，應提撥 2% 至 5% 為員工酬勞。經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目，獎金係考量經理人績效評估項目，其中包含財務性指標(如公司營收、稅前淨利與稅後淨

利之達成率)、非財務性指標(如擔任創新育成計劃之業師或評審、所轄部門在法令遵循及作業風險事項的重大缺失)及因應氣候變遷作為(如產品採用再生原料等環保措施、降低每單位營業額之碳排放量及提高使用綠色電力比率)等三大部分，並依據薪資報酬委員會建議分配原則，由董事長依經營績效核定。

範例 3：

本公司董事及經理人分派之酬勞比例，係依本公司章程第 20 條規定，得按不超過當年度獲利 1% 額度內，做為當年度董事及經理人之酬勞。本公司董事(含獨立董事)及經理人薪資報酬依其對本公司營運參與程度及績效評估做整體考量，考量面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力、財務與業務經營績效指標與綜合管理指標、持續進修與對永續經營之參與，並衡量其他特殊貢獻、或重大負面事件(詳細考量面相資料如下表說明)，納入績效評核與薪酬發放考量。

衡量面向	比重	說明
公司核心價值之實踐與營運管理能力	25%	品德操守、認同與承諾為必要條件，並能實踐經營理念、企業文化，及展現領導及管理能力。
財務與業務經營績效指標與綜合管理指標	25%	財務與業務指標：財務與業務績效，包含獲利能力、成長率、市場領導性、產品品質等。 綜合管理指標：創新與整合、風險管理與資訊安全等。
持續進修與對永續經營之參與	25%	董事及經理人是否依循法令規定持續進修與吸收新知，且董事及經理人投入企業永續經營(ESG)之發展與活動等。
其他特殊貢獻、或重大負面事件	25%	公司取得特殊國際認證，或獲頒獎項等。 重大負面新聞、內部管理失當、人員弊端等。

編號	評鑑指標	資訊依據
3.15	公司年報是否揭露給付簽證會計師及其所屬會計師事務所關係企業之非審計公費的金額與性質？	年報

[要件]揭露 109 年度非審計公費的金額(需有明確數字)與性質。

[備註]非審計公費之「其他」達非審計公費合計金額 25%，應於備註欄列示其服務內容。

範例 1：

.....金額單位：新台幣千元

會計師事務所名稱	會計師姓名	審計公費	非審計公費					會計師查核期間	備註
			制度設計	工商登記	人力資源	其他(註2)	小計		
○○○○	○○○	5,000		500		500	1,000		發行無擔保公司債服務公費

範例 2：

單位:新台幣千元

會計師事務所	會計師姓名	審計公費	非審計公費					會計師查核期間	備註
			制度設計	工商登記	人力資源	其他	小計		
ooo	ooo	2500		250		750	1000		非審計公費-其他 主要係支付會計師 差旅費、 交通費、 打字印刷 費用等

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110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：110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(108~110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. 董事會個別成員專業背景(至少包括學經歷)之介紹
2. 公司治理架構(包含董事會及各功能性委員會之公司組織圖)
3. 功能性委員會成員組成(至少包括委員姓名)及運作之介紹
4. 公司章程

[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
2021				
2020				
2019				
2018				
2017				

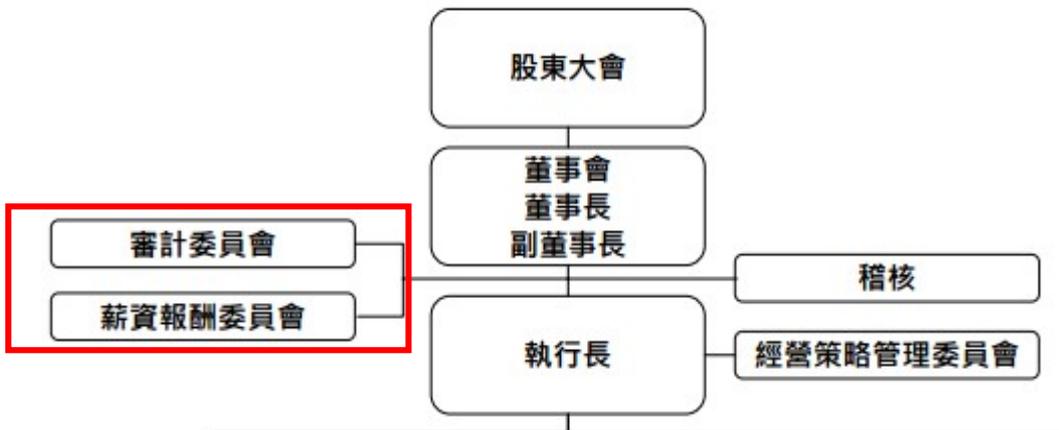
業務範疇



董事會成員名單

姓名	職稱	主要學經歷	現職
李 00	董事長	00 大學企管碩士 00 公司總經理	00 公司董事長暨執行長
陳 00	董事	00 大學工程博士 00 公司執行長	00 公司董事
林 00	董事	00 大學法學博士 00 公司法務長	00 法人董事代表 法務長

公司治理架構



功能性委員會運作介紹

審計委員會

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

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
000 獨立董事	✓ (主席)	✓
000 獨立董事	✓	✓ (主席)
000 獨立董事	✓	✓
000 獨立董事	✓	✓
000 獨立董事	✓	✓

內部規章



電子行為準則

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等四項總額占稅後純益之比例(%)		有無領取來自子公司以外轉投資事業酬金
		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	公司是否設置推動企業社會責任專(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，並揭露於公司網站及年報？	公司網站及年報\附表「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因」

需同時符合以下三項要件，始能於構面計分。

[要件一]設置推動企業社會責任專(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。

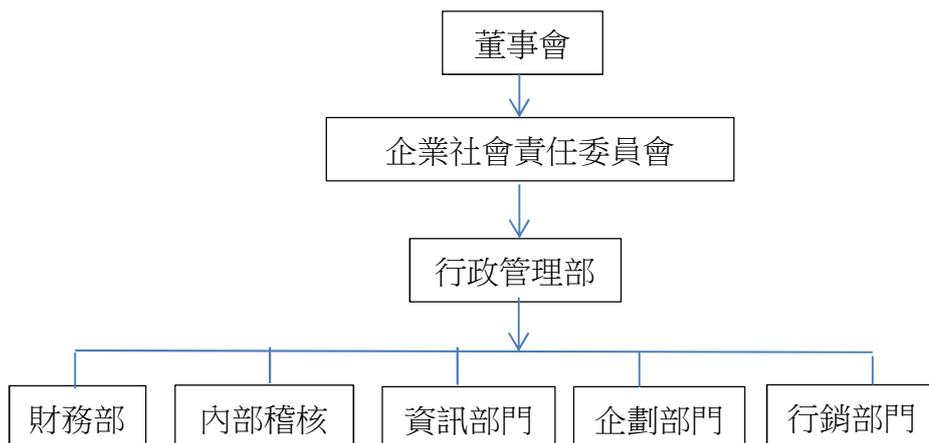
[備註]

1. 稽核單位為推動企業社會責任專(兼)職單位者無法得分。
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：

企業社會責任單位

本公司於2016年成立企業社會責任委員會，設置委員5人，由董事長擔任召集人，並由董事2名與獨立董事2名組成，並由行政管理部統籌，由相關業務部門成立CSR小組，將企業社會責任融入本公司之經營策略，以有目的、有系統、有組織的方式，長期深耕、履行企業社會責任。



風險評估

本公司就企業社會責任重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境保護及生態保育	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司致力於環境保護，響應綠色與清潔生產。經由執行製程安全管理〔PSM〕與制度化的PDCA管理循環，有效降低了污染的排放與對環境所造成的衝擊。 2. 為避免國際客戶流失，尤其本公司以美國及歐盟等為主要市場，其要求產品須符合環保規定，因此本公司自2015年取得「ISO 14001」環保制度，後續並定期取得認證。 3 每年訂定重點執行計畫方案，並定時追蹤和檢討各項目標的進度，以確保目標的達成。 4. 年度規劃內部稽核計畫，針對本公司須遵循各相關環境法規之核規情形，並稽查各作業流程已符合規定。

社會	1.職業安全	<p>1. 本公司於 2001 年取得 OHSAS18001 職業健康與安全管理系統認證，各廠區的安環/製造/工務部門，每日進行各項工安巡檢核作業，同時由勞委會所推薦、指導的「集團安全衛生伙伴區域聯防」制度，關係企業互相督導和經驗交流，進一步落實職業安全衛生管理系統。</p> <p>2. 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。</p>
	2.產品安全	<p>1. 本公司各項產品遵守政府規範的各項產品及服務法令，符合歐盟 RoHS 規範，無任何危害物質。並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提昇客戶滿意度，設立客戶服務專線及溝通網站，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係，藉由和客戶互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。</p> <p>2. 為轉移商品責任風險、減輕財物損失，提昇產品安全性、增進企業形象。保障消費者之權益，實現企業社會責任。本公司產品已投保產品責任險 2,000 萬元，保險證號 XXXX。</p>
公司治理	社會經濟與法令遵循	<p>1. 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。</p> <p>2. 檢視營運相關法規之遵循。</p> <p>3. 本公司研發之產品申請專利法保障本公司權益。</p>
	強化董事職能，落實董事責任	<p>1. 為使董事權益與了解法律責任，為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。</p> <p>2. 為董事投保董事責任險，當董事已善盡善良管理人職責執行業務，保障其受到訴訟或求償之情形。</p>
	利害關係人溝通	<p>1. 過去公司較重視投資人關係，近來各利害關係人與公司之發展亦日益重要，為避免利害</p>

		<p>關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司需每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。 3. 若遇重要問題則召開利害關係人會議，由業務單位負責溝通協議。
--	--	--

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. 年報及公司網站需分別揭露,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		<p>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2020年〇〇月〇〇日向董事會報告其執行情形。</p> <p>2. 本公司落實執行誠信經營政策,2020年相關執行情形:</p> <p>A. 教育訓練 於各訓練班規劃法規、查核、風險管理、洗錢防</p>	無差異

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？

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。

B. 法遵宣達

行政管理組（法務）推動全體同仁之宣導教育，2020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。

C. 年度測驗

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。2020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。

D. 定期檢核

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。2020年無發生貪腐情事及反競爭行為。

E. 檢舉制度與檢舉人保護

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。2020年共受理外部檢舉案件19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。

[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 2021 年○月○日與 2021 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。

2021 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 1189 人● 新任主管訓練共 199 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 257 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	公司是否將企業社會責任之具體推動計畫與實施成效定期揭露於公司網站或年報?	公司網站或年報

[要件]揭露 109 年度企業社會責任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企業社會責任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 2017 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 2020 年底，共有 1,166 位在○○積極透過內部宣導下成為環保集點 APP 會員，並完成 4,574 人次之綠色行動，已達成○○原訂 2020 年完成 2,020 項綠色行動之目標！

環境教育

○○環境教育成果

○○廠區於 2014 年 8 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 2015 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 2016 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。2020 年共計有 4,125 人次參與，另 2011 年起與○○國中共同合作走讀計畫，至今已有 3,604 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 5 年計畫 57 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，2020 年已有 3200 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 2010 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，2020 年 3 月至年底，共邀請 10 為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 73 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，亦號朝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實故事，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 16 國、70 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 2500 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，2020 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 300 人參與。
- 國內首家提供信用卡紅利點數兌換社企商品
將 5 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○○○○50 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 2020 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 30.6%，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 2020 年已有 34 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 2020 年已有 9 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 11 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 2020 年，已成功培育 112 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 2015 年起提供獎助金給亞洲的社企，2020 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，2020 年一共規劃 50 項志工活動並鼓勵同仁自由參與，總計有 1423 位員工及家屬共襄盛舉，貢獻約 11956 公益時數，整體貢獻時數較 2019 年成長 18%。

➢ 鼓勵員工採購社企產品/服務，2020 年榮獲經濟部中企處 buying power 的「首獎」及「特別獎」。

	2019	2020
社企投入經費	1700 萬	3069 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	10140	11956
受益人次	14192	34727

[以性別平等、職場安全、產學合作為例]

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 2020 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 2020 年已舉辦相關勞安與職場安全講習共 20 場，參與人數約 200 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 2020 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 2020 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 200 篇期刊會議論文，申請國際專利 69 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 550 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 55 項相關的關鍵技術提案，成果豐碩。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.4	公司是否依據國際通用之報告書編製指引，於九月底前編製並於公開資訊觀測站及公司網站上傳企業社會責任報告書？	公開資訊觀測站及公司網站揭露之受評年度發布之企業社會責任報告書

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]110 年度出版之 109 年 CSR 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 110 年 9 月 30 日前上傳至公開資訊觀測站及公司網站。

範例：

關於本報告書

本公司從 2004 年出版環境專刊，2005 年出版環境安全衛生專刊，並自 2006 年起開始每年出版企業社會責任報告書。除有系統條列出公司經濟、環境及社會面之目標與成果外，為完整揭露本公司企業社會責任的成效，呈現與利害關係人者溝通的結果，自 2007 年起採用國際公認的報告書撰寫原則-2006 年版全球永續發展報告書指導綱領第三版(GRI-G3) 版本作為企業社會責任報告書架構依據；2014 年起則依循第四版本(GRI-G4) 進行報告書撰寫，自 2017 年起全面採用 GRI 準則(GRI STANDARDS)，依循 GRI 準則之全面選項(Comprehensive)編製，向利害關係人報告本公司在經濟、環境、社會上的策略及活動，展現對社會落實永續發展的決心。

報告書發行

本公司每年定期發行企業社會責任報告書。

現行發行版本：2021 年 6 月發行

上一發行版本：2020 年 6 月發行

下一發行版本：預計 2022 年 6 月發行

GRI 索引表 一般標準揭露

GRI 索引表			
指標	指標描述	章節與說明	頁碼
1. 組織概況			
102-1	組織名稱	2.1 公司簡介	p.32
102-2	主要品牌、產品與服務	2.1 公司簡介 / 本公司未行銷有爭議性之產品	p.32
102-3	組織總部所在位置	2.1 公司簡介	p.32
102-4	組織營運所在的國家數量及國家名	2.1 公司簡介	p.32
102-5	所有權的性質與法律形式	2.1 公司簡介	p.32
102-6	組織所提供服務的市場	2.1 公司簡介	p.32
102-7	組織規模	2.1 公司簡介	p.32
102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 人力分布	p.114
102-9	描述組織的供應鏈，包括與組織活動、主要品牌、產品以及服務相關的主要要素	3.6.1 提升供應鏈韌性 3.6.2 責任供應鏈	p.71 p.72
102-10	關於組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	2019 年本公司和供應鏈無重大變化	
102-11	預警原則或方針	3.2.1 企業風險鑑別與營運管理	p.54
102-12	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	附錄_ 聯合國全球盟約	p.166
102-13	列出組織參與產業或其他公協會和國家或國際性倡議組織的主要會員資格	2.1 公司簡介	p.32
2. 策略			
102-14	決策者的聲明	董事長的話 / 永續長的話	p.6/p.7
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	3.2.1 企業風險鑑別與營運管理	p.54

編號	評鑑指標	資訊依據
4.5	公司編製之企業社會責任報告書是否取得第三方驗證？	受評年度發布之企業社會責任報告書

需同時符合以下兩項要件，始能於構面計分。

[要件一]110 年度出版依據最新 GRI 準則(GRI Standards)編製之 109 年 CSR 報告書。

[要件二]該報告書取得第三方依 ISAE 3000、AA 1000 或確信準則公報第一號等標準進行之驗證。

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 ISAE 3000 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，並揭露於公司網站或年報？	公司網站或年報\附表「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任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：

民國 109 年，公司針對「包容職場」中的「人權」，提出了「民國 119 年長期目標」。在「承諾」的核心價值下，我們視同仁為最重要資產，提供有意義的工作內容、安全與健康的工作環境、優質的薪酬與福利；同時，鼓勵同仁平衡工作與生活，包括經營家庭、交友、發展個人興趣等。未來將持續依循《聯合國工商企業與人權指導原則》與《負責任商業聯盟行為準則》，進一步實踐公司「人權政策」。

人權風險減緩措施

公司承諾確保員工與供應鏈工作環境的安全、人員受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守道德。為具體履踐此一承諾，公司取得全球最大的電子行業聯盟—「責任商業聯盟」「全會員」資格，並進行完整的盡職調查程序，確保自己的行為準則與「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct)保持一致，甚至更為嚴格。

每一年，公司都會利用「責任商業聯盟」設計的標準化風險評估範本(簡稱SAQ)，自行鑑別業務中最高的社會、環境與道德風險。民國 108 年，總公司與全球各地廠區的 SAQ 評鑑分數平均高達 90 分以上，皆為低風險廠區。除了 SAQ 年度評估，民國 106 至 108 年間，公司更主動委託受過社會與環境稽核專門訓練的第三方機構，為所有廠區同步執行「責任商業聯盟」的「驗證稽核流程」(VAP)，在 16 個廠區中，取得 14 個滿分。民國 109 年，因應客戶需求，公司特別針對七個廠區進行 VAP 稽核，再次獲得六個廠區滿分的優異成績，並將完整的稽核報告透過 RBA-Online 平台透明地提供給公司客戶。

人權關注事項與做法

	提供安全與健康的工作環境	杜絕不法歧視以確保工作機會均等	禁用童工	禁止強迫勞動	協助員工維持身心健康及工作生活平衡
目標與作為	落實職業疾病預防，促進員工身心健康	<p>恪遵當地政府勞動法令、國際規範及公司人權政策，落實內部相關法規</p> <p>推動並落實內控程序，於「應徵人員面談內控作業流程」中揭示不歧視的原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙予以歧視</p> <p>依照內控檢核發現，進行必要調整公司對用人主管提供的「選才基礎」訓練課程中，包含對應徵者不歧視</p> <p>公司在內部的面談通知中，會特別提醒面談者不應涉於面談中詢問與工作無關之應</p>	<p>特依據公司人權政策修訂「應徵人員面談內控作業流程」並據以施行，公司僅接受年滿 18 歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏</p>	<p>恪遵當地政府勞動法令、國際規範及公司人權政策，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為</p> <p>於工作規則內明定，若有加班之需求需取得員工同意，並於事後提供加班費或補休</p>	<p>提供多元化活動，如：藝文類、運動類、家庭參與及親子互動，亦透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念</p> <p>辦理托兒設施及托兒措施，協助同仁解決子女托育問題、提供同仁子女教育諮詢及服務，讓同仁安心工作無後顧之憂</p>

		徵者的個人資訊			
風險評估	<p>記錄是否有因化學品暴露造成的職業疾病</p> <p>非法規強制之健康方案自主參與率呈現公司協助員工促進健康的成效</p>	<p>自招募流程開始，公司即會依內控程序，杜絕不法歧視，在公司的履歷填寫系統上，亦不會請應徵者提供與工作無關之個人資訊</p>	<p>應徵者須提供相關身分證明文件（例如身分證、駕照、健保卡、學歷證明等）予本公司以確認已年滿 18 歲</p>	<p>除了內部系統控管工時外，亦透過公司廣設之申訴管道及廠區溝通會宣導與檢視</p>	<p>檢視參與率</p> <p>托兒設施中籤率</p>
減緩措施	<p>由副總級高階主管主持員工健康管理專案季會，帶領企業環保安全衛生處、各廠廠長、工安環保部、法務及人力資源、員工健康促進管理等相關部門針對化學性、物理性、人因性、生物性、社會心理性等職業疾病五大危害因子進行管制</p> <p>配置優於法規的護理人員提供 24 小時包含特殊保護、健康照護、健康促進與員工協助等全方位管理方案</p>	<p>公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題</p>	<p>公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕童工聘用問題</p>	<p>於出勤系統及申報加班系統中設置提醒功能，逐月進行廠區工時檢視及控管</p>	<p>與福委會委員及廠區組織活動窗口合作協助宣傳、鼓勵參與</p>
如何補救	<p>立即移離原工作</p> <p>提供充分的醫</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>若查有強迫勞動之實，則與主管進行必要之改善措施，</p>	<p>活動結束發放問卷，做為日後改善依據</p>

	療協助 依法給予假勤 與薪資補償 預防再發			並返還員工應 有之權利	提前抽籤作 業，讓同仁有 足夠時間找尋 適合的優良幼 兒園
申訴管 道	職業病調查委 員會	公司官網的 「違反從業道 德行為舉報系 統」提供外部 人員進行舉報 或申訴	公司官網的 「違反從業道 德行為舉報系 統」提供外部 人員進行舉報 或申訴	公司備有員工 意見箱、申訴 直通車等暢通 的申訴管道及 定期溝通會讓 員工可隨時反 映問題	公司備有員工 意見箱、申訴 直通車等暢通 的申訴管道及 定期溝通會讓 員工可隨時反 映問題

人權保障訓練做法

【公司內部溝通架構】

於新進人員職前訓練中提供相關法規遵循宣導內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理，以及保障人道待遇等

【提供性騷擾防治線上課程】

了解性騷擾的概念、性騷擾預防，以及公司對性騷擾事件的處理辦法

【實施預防職場霸凌宣導】

協助員工了解職場霸凌，知道如何避免霸凌行為，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境

【提供完整的職業安全系列訓練】

針對不同類別員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練、廠區安全訓練、新晉升主管安全訓練等

此外，民國 109 年亦針對同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為 116,907 小時，共計 48,763 位同仁（92,971 人次）完成訓練，佔全體同仁總人數的 95%。未來，我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

對象	受影響對象	人權議題	評估/溝通管道	減緩措施
員工	原住民婦女 身心障礙者	原住民保護 工作環境安全性	員工意見平台 申訴專線	教育訓練：於新進人員訓練課程對性騷擾、個資保護等進行宣導，提

		反歧視 童工問題 工作時數與工資 言論、宗教、結 社自由	勞資會議 員工滿意度調查 高階主管座談	高員工人權意識 員工意見平台 聘任專業諮詢心理 委託外部機構辦理集團員工協助 方案(EAPs)
員工	懷孕及哺乳同仁	健康(懷孕及哺 乳)	胎兒異常或流產 或哺乳不順	規劃與執行母性保護計畫
員工	員工眷屬	健康(癌症)	罹患癌症	辦理定期癌症篩檢 辦理相關宣導講座 駐診醫師之健康諮詢門診
員工	所有員工	健康	健康檢查結果不 佳	健康檢查提醒與宣導 辦理健康促進運動
員工	所有員工	健康(職業病)	職業病或職業災 害發生	執行過勞與人因性肌肉骨骼傷害 預防計畫
供應商/ 承攬商	包商員工 外勞	隱私權(供應鏈 管理)	供應商會議 廠商自評 訪廠稽核	供應商/承攬商發包審核管理辦法
客戶	業主員工	隱私權	業主會議	保密承諾書
社區	當地居民	光害防治 公共空間開放 水資源保護 居民投訴事件	居民拜訪 座談會 社區投訴電話	

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「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任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]薪酬政策明定員工薪酬包含公司經營績效獎金，獎金之計算，視公司該年度達成之經營績效訂定。

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，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：

0000 股份有限公司 章程

第 40 條：

本公司依當年度獲利狀況(員工及董事酬勞分配前之稅前利益)應預先保留累積虧損彌補數額後，如尚有餘額應提撥員工酬勞 3%，董事酬勞不逾 0.6%。

員工酬勞發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。員工及董事酬勞分派案應提股東會報告。

【整體薪酬政策】

為吸引及留任優秀金融人才，並使員工與公司共享營運成果，本公司提供具競爭力的薪資與獎酬，以吸引及保留人才，主要概念為以崗定薪、以績定獎，以同仁職務職責為基礎，結合公司、單位、個人營運績效，並透過薪資調查，提供合理且具競爭力的薪酬制度。此外，2016 年起參考國際公司

治理趨勢，提供長期激勵獎金，以遞延獎酬連結高階經理人及關鍵人才與公司之長期績效。

本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢、個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。2020年本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為3.0%，其中個人最高達18.3%。

【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。

2020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		2020
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「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任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**、形塑友善育兒環境措施、改善性別薪資差距、各項津貼、禮金與補助等)。

[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]

員工福利措施

本公司○○及○○廠區設有有員工餐廳、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，2020 年申請 340 人次，4 年來共 1,350 人次申請，補助超過 1.3 億元 	<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，2020 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 ◆ 設置傑出子女獎，勉勵員工子女優異表現，2020 年共獎勵 129 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 2：[公司網站]

員工福利

青年	成家	老年
自強活動:110年舉辦4梯次,共計14,620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1142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,110年使用人次約6萬。	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43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,110年申請為4953人次。	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
2019年實際申請育嬰留停之員工	5	21	26
2019年預計育嬰留停復職	5	24	29
2019年實際育嬰留停復職	5	21	26
2020年實際育嬰留停復職	3	11	14
2020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)	110年度提撥新台幣7,582仟元

範例 3：

【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產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。

2019 年行政院主計總處統計男女薪資比例約相差 14%，但在本公司男女薪資比例為 1:1，依據公司人事管理辦法第八條、第十二條規定，本公司甄選進用之人員係按各職等所具資格之初任條件聘任，並依員工薪級表所定標準支給薪資，各層級人員薪資不因性別而有所差異，建立同工同酬的工作環境，真正落實性別職場平等理念。

【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 108 年及 109 年度認列確定提撥計畫之費用金額分別為 1,583,664 仟元及 1,449,843 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 109 年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於下一年度提撥 1,162,530 仟元。截至民國 108 年及 109 年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於民國 116 年至 120 年及 115 年至 120 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「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任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**110年仍在效期內之**OHSAS 18001、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. 執行業務僅於辦公室等行業，可敘述辦公場所安全保護措施(如消防維護作業實施演練或稽查檢測頻率、門禁管理具體措施等)。
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. 年報及公司網站需分別揭露，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：

本公司職業安全衛生政策

【遵行法令、重視承諾】

遵循國家職安衛法令規章與客戶及相關團體之規定，並尊重相關利害團體對職業安全衛生之要求，強化健康促進，建構健康幸福職場。

【災害預防、創造環境】

以災害預防及災害防止的觀念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛問題，提出有效對策，創造零災害環境。

【績效評估、風險控制】

建立量化指標，擴展職安衛活動至產品及相關服務，提升整體職安衛績效及有效控制風險。

【自主管理、持續改進】

落實職安衛管理系統，全員參與職安衛活動，共同維護健康職場，並堅

守持續改善的理念。

勞工作業環境監測

掌握勞工工作場所作業環境實態與評估工作者其作業環境暴露狀況，採取之規劃、採樣、監測及分析。為保障勞工免於作業場所中有害物的危害，提供勞工健康舒適的工作環境，每年均執行 2 次作業環境監測，逐步瞭解工作人員的暴露實態。

工安查核

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」，將查核建議改善事項及具體改善情形登錄，供各單位上網參考改進，並且每月根據查核建議改善事項於工安查核小組會議上檢討缺失。

工安查核作業	
工安查核小組	每月查核一次
勞工安全衛生處 工安巡查小組	每周三、五各巡查一次
管理處聯合巡查小組	每周一次以上
現場主管走動管理	一級主管每月兩次以上 二級主管每月四次以上
場外工地工安巡查	依工地業主規定
勞工安全衛生處 工安查核小組	不定期查核每月四次以上

設備安全管理

本公司進行設備分級，對於危險性機械及設備均依法予以列管，並做詳盡的檢查，確保設備能安全操作。2020 年公司之危險性機械部份，有固定式起重機及移動式起重機共 172 台，及危險性設備有高壓氣體特定設備、高壓氣體容器、鍋爐等 5 台，總計共 177 台，均依照「危險性機械及設備安全檢查規則」辦理定期檢查，確保設備之使用安全問題。

公司近三年工安教育訓練與宣導

年度	教育訓練人次	教育訓練人時
2018	2,886	14,446
2019	2,169	12,604
2020	2,468	8,752

公司近三年工安績效-員工失能傷害統計

年度	死亡事故	失能事故
2018	男:0 女:0	男:3 女:0
2019	男:0 女:0	男:2 女:0
2020	男:0 女:0	男:1 女:0

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 2008 年取得 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統國際驗證，取得 DNV 授證證書。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 2017 年陸續通過 OHSAS 18001 及 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 2019 年轉版完成取得 ISO 45001 證書，目前效期為 2019 年 12 月 22 日至 2021 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。

2020 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 2018 及 2019 年為低。2020 年無重大工安事故，但 2019 年由高雄市勞工局勞檢處對本公司開立違規罰款金額共計新台幣〇萬元，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。

編號	評鑑指標	資訊依據
4.11	公司是否揭露過去兩年溫室氣體年排放量、用水量及廢棄物總重量？ 【若過去兩年溫室氣體年排放量、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、企業社會責任報告書或公開資訊觀測站\公司治理\企業社會責任相關資訊\溫室氣體排放及減量資訊

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 108 年及 109 年每年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量。

[要件二]針對 108 年及 109 年溫室氣體排放量、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，揭露具體理由及 108 年及 109 年每年溫室氣體排放量，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。

範例 1：

[出處：公開資訊觀測站\公司治理\企業社會責任相關資訊\溫室氣體排放及減量資訊]

(四) 企業(直、間接)溫室氣體排放量(註明盤查範疇及時間)，及是否通過外部驗證

自 2007 年起，開始參與碳揭露計畫(CDP)，並根據世界企業永續發展協會(WBCSD)與世界資源研究院(WRI)發表之「溫室氣體盤查議定書」(GHG Protocol)，盤查直接排放(範疇一)與間接排放(範疇二)之溫室氣體排放量。2009 年起，主要生產據點陸續取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證；目前主要生產據點均委由英國標準協會(BSI)完成 ISO 14064-1 溫室氣體查證，依據盤查結果，2019 年範疇一排放量約 19,900 公噸二氧化碳當量，範疇二排放量約 350,974 公噸二氧化碳當量；總用水量為 4,765 仟噸；廢棄物總量為 3,641 噸。

(四) 企業(直、間接)溫室氣體排放量(註明盤查範疇及時間)，及是否通過外

部驗證

自 2007 年起，開始參與碳揭露計畫(CDP)，並根據世界企業永續發展協會(WBCSD)與世界資源研究院(WRI)發表之「溫室氣體盤查議定書」(GHG Protocol)，盤查直接排放(範疇一)與間接排放(範疇二)之溫室氣體排放量。2009 年起，主要生產據點陸續取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證；目前主要生產據點均委由英國標準協會(BSI)完成 ISO 14064-1 溫室氣體查證，依據盤查結果，2020 年範疇一排放量約 18,700 公噸二氧化碳當量，範疇二排放量約 336,784 公噸二氧化碳當量；總用水量為 4,226 仟噸；廢棄物總量為 3,236 噸。

範例 2：

本公司主要耗能來自於外購電力，以及緊急發電機之柴油及公務車汽油。最近 2 年主要排放源為外購電力，占整體排放量 99%以上，其餘為固定排放源(緊急發電機之柴油)、移動排放源(公務車之汽油)及逸散排放源(冷媒、化糞池、滅火器)，因無生產製程，故無製程排放源。

最近 2 年溫室氣體排放量

年度	溫室氣體排放量 (tonCO ₂ e)
2019	22,917.81
2020	22,890.22

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。2020 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%)，2020 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 2019 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)
2019	118,837	3,505	33.91
2020	120,776	3,767	32.06

本公司屬於房仲業為服務業，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	公司是否制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策？ 【若評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施，則總分另加一分。】	公司網站、年報\附表「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因」，或企業社會責任報告書

同時符合前兩項要件，於構面計分；另符合[要件三]及[要件四]，則總分另加一分。

[要件一]訂立並揭露明確節能減碳、溫室氣體減量、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 年後或每年達成減排 Y%)。

[要件二]說明達成目標之措施以及達成情形。

[要件三]評估並揭露氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會。

[要件四]說明氣候相關議題之因應措施。

範例 1：

節能減碳未來量化管理

1. 節能減碳與水管理量化管理目標

(1) 節能減碳

本公司關於節能減碳未來量化管理目標:碳密集度 2025 年較 2015 年下降 56.6%。

(2) 水管理

因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題。本公司為善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，以 2015 年為基準年，在 2025 年前將整體用水密集度(總用水量/百萬美元產值)下降 30%，期以具體行動，與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰。

2. 達成目標措施

(1) 節能減碳

- 持續購買再生能源及設置太陽能發電系統，增加再生能源使用量。

- 從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，並定期檢視耗能設備並進行汰換。

(2) 水管理

- 本公司內部執行節約用水、透過強化廢水排放分類系統，做好製程省水與回收再利用的基礎。
- 回收空調冷凝水及製程排放 RO 廢水供應空調冷卻補給水。

3.目前本公司達成情形

- 以 2015 年為基準年，2020 年單位產品溫室氣體排放量已減少 10%。
- 以 2015 年為基準年，2020 年用水密集度已減量 15%。

氣候變遷評估與因應措施

世界經濟論壇（The World Economic Forum, WEF）所公布的 2019 年全球風險報告（The Global Risk Report）中第 1 名即為極端氣候與自然災害。為因應氣候變遷對於企業營運的衝擊與具體呈現氣候變遷的資訊揭露，本公司除定期向董事會與風險管理委員會報告，讓董事會與高階管理階層瞭解氣候變遷對於本公司的影響外，自 2018 年本公司各部門也開始針對氣候變遷進行業務盤點和風險辨識，包含因極端氣候造成直接或間接之衝擊、因法規、技術或市場需求的轉型影響以及其他人文、社會面向對公司營運活動造成之風險與機會進行分析。並依分析結果建置風險管理策略計畫作為因應氣候變遷行動的核心，據以估算管理成本及財務衝擊。透過前述收集之資料，來強化公司之氣候變遷治理，並有系統性的評估財務關連，以降低風險並掌握商機。

風險類別	氣候變遷風險辨識	氣候變遷機會辨識	對公司營運可能的業務發展
能源來源	政策獎勵	汰換設備時，配合政府補助政策，申請相關節能補助。	於行舍改修時，檢視各區域政府政策，並配合購置符合規定之設備，彙整相關資料後向政府窗口提交補助申請書。
產品與服務	開拓資金來源	顧客從原本以實體通路為主要個人授信管道，轉而從數位線上管道進行融資申請與試算。	建置線上融資試算的數位平台，發展數位化的申貸流程，推動無紙化的徵審模式，提升整體作業效率及成本效益。

	顧客行為轉變	提供太陽能、風電等再生能源專案融資，並支持電動車、電池/儲能、自行車等多個低碳及環境友善產業，目前已累積多項大型專案承作經驗。	隨國內及全球低碳及綠能趨勢發展，未來將持續提升離岸風電專案、太陽能電站，及相關環境友善產業放款比重。
	低碳產品與服務	因應氣候變遷，推動再生能源與能源科技產業發展，市場對綠色債券的需求持續增加。	發行綠色債券，支應綠色投資計畫之放款。同時協助綠能科技產業取得中長期資金，以過去綠能產業放款量估計每年可成長約4.8%。
市場	找尋新商機	隨大型能源專案如離岸風電發展，國內產業鏈國產化比例估持續提升，而隨亞太地區持續重視綠能，多個國家已將綠色能源列為重要政策目標，評估未來相關專案將陸續釋出。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過各式金融商品，可滿足國內綠色能源相關產業供應鏈融資多元資金需求。 2. 憑藉國內承作相關專案融資專業經驗，協助拓展其他國家綠能案件，有利中長期海外業務成長。
	公共建設參與	響應政府綠能政策，近年積極參與大型離岸風電等專案，持續提升綠能融資專業品牌形象。	藉由建立綠色金融品牌並提升國內外市場曝光度及市場聲量，增加相關專案受邀評估機會，可承作更多大型專案融資或公共建設案件。

範例 2：

節能減碳相關目標

指標	2020 年目標	2020 年 符合程度	2021 年目標	中長期目標
溫室氣體 排放量	含氟溫室氣體 排放密集度削 減>51%	含氟溫室氣體 排放密集度削 減達 61%	含氟溫室氣體 排放密集度削 減>61%	2025 年 <ul style="list-style-type: none"> ● 含氟溫室氣體排 放量較 2010 年 絕對減量 30% ● 含氟溫室氣體排 放密集度較 2010 年減量 55% ● 範疇一及範疇二 整體溫室氣體排 放密集度較 2010 年減量 5%
用電量	推動 Green2020 計畫，累積單位 用電量減少 8%	年度新增電力 減量 49,540Mwh，達 成年度計畫目 標	推動 Green2020 計畫，累積單位 用電量減少 10%	2025 年單位產品用 電較 2015 年減量 15%
用水量	推動 Green2020 計畫，累積單位 用水量減少 8%	年度新增減量 18.7 萬噸，達 成年度計畫目 標	推動 Green2020 計畫，累積單位 用水量減少 10%	2025 年單位用水量 較 2015 年減量 15%
廢棄物產 生量	推動 Green2020 計畫，累積單位 廢棄物產生量 減少 8%	年度新增減量 705 噸，達成年 度計畫目標	推動 Green2020 計畫，累積單位 廢棄物產生量 減少 10%	2025 年單位產品廢 棄物產生量較 2015 年減量 25%

節能減碳主要措施

指標	主要減量措施
用電量	<ul style="list-style-type: none"> ● 提昇能源使用效率 ● 空調系統改善 ● 照明系統改善
用水量	<ul style="list-style-type: none"> ● 生產機台排水回收至銅化學機械研磨回收系統 ● 化學機械研磨回收水效能提昇 ● 生產機台排水回收至 30%回收水系統
廢棄物產生量	<ul style="list-style-type: none"> ● 廢硫酸減量(作為廢水廠氨氮處理系統與酸鹼中和藥劑) ● 污泥減量(擴充乾燥設備、含氟化學品源頭減量) ● 廢溶劑減量(降低 IPA 廢液含水率、lifetime 延長)

氣候變遷財務影響分析

氣候風險	潛在財務影響	氣候機會	潛在財務影響	2020 年 因應作為
溫室氣體總量管制與碳交易制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 產能擴增受限、營運成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與再生能源計畫 ● 參與碳交易市場 	<ul style="list-style-type: none"> ● 早期購買再生能源，順利擴增產能 	<ul style="list-style-type: none"> ● 在台灣持續洽商再生能源購買 ● 全球購買約 9.1 億度再生能源、憑證及碳權
溫室氣體排放成本增加	<ul style="list-style-type: none"> ● 減碳設備設置、運轉成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得公部門獎勵與合作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 累積碳權，滿足後續擴廠 	<ul style="list-style-type: none"> ● 申請含氟溫室氣體與氧化亞氮削減抵換專案以取得碳權
水電供應不穩定	<ul style="list-style-type: none"> ● 生產受到衝擊、營運成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 興建綠建築 ● 提升水資源效率與使用新興水源 	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低營運水電成本 ● 強化氣候韌性，降低營運中斷機率與可能損失 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得四張綠建築證照 ● 新建廠房（○○廠第二期、○○廠第二期、○○廠第二期）水回收率設計>85%
低碳節能產品開發成本	<ul style="list-style-type: none"> ● 低碳節能產品開發成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 開發或擴大節能產品與服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 滿足客戶對節能產品需求，增加營收 	<ul style="list-style-type: none"> ● 投入節能產品開發
公司形象衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ● 無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽或形象損害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升投資人長期投資意願 	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩定股東結構，降低股票價值大幅波動機率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化綠色製造
颱風、水災	<ul style="list-style-type: none"> ● 生產受到衝擊、營運成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升天災抵禦能力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化氣候韌性，減少災害對生產的影響 	<ul style="list-style-type: none"> ● ○○廠第二期基地提高 2 公尺
旱災				<ul style="list-style-type: none"> ● ○○廠第二期承諾使用、開發再生水 ● 建立完善水情監控機制
氣溫上升	<ul style="list-style-type: none"> ● 用電量增，成本與碳排放量上升 	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動低碳綠色生產 	<ul style="list-style-type: none"> ● 節約用電，節省成本 	<ul style="list-style-type: none"> ● 節能專案節電 3 億度

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「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因」，或企業社會責任報告書

[要件]取得認證效期涵蓋 110 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，並揭露其效期起訖年月日。

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 2020/12/8~2022/12/7。

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 ISO14001 最新證書效期自 2019/9/20~2021/9/19。

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

CSR 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，CSR 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 G4-42 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 CSR 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，2020 年度各利害關係人溝通情形於 2020 年 12 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	2020 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 4.勞資關係 5.企業形象	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，	推動「員工關懷與健康照護計畫」，具體實現對員工的協助與關懷 2020 年內部公告員

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2020 年利害關係人溝通實績
		<p>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)</p>	<p>工福利及訓練相關 訊息 50 則以上 2020 年全集團舉行 勞資會議共計 27 次</p>
股東與投資人	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>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)</p>	<p>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</p>
客戶	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>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</p>	<p>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</p>
供應商	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>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</p>	<p>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%</p>
社會團體與社區居民	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業形象 2. 員工多元性與勞動權益 	<p>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</p>	<p>與 3 所國內院校合作產學合作的參與學生共 291 人次</p>

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2020 年利害關係人溝通實績
	3. 社區關懷 4. 社會參與 5. 綠色採購	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)	2020 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] 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訂定誠信經營政策，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 | ▶ 董事選舉辦法 |
| ▶ 股東會議事辦法 | ▶ 董事會議事辦法 |
| ▶ 取得或處分資產處理程序 | ▶ 從事衍生性商品交易處理程序 |
| ▶ 資金貸與他人作業程序 | ▶ 董事候選人提名處理辦法 |
| ▶ 董事會績效評估辦法 | ▶ 公司治理暨誠信經營委員會組織規程 |
| ▶ 背書保證作業程序 | ▶ 舉報人保護作業辦法 |
| ▶ 重大資訊暨防範內線交易處理程序 | ▶ 誠信經營作業程序及行為指南 |
| ▶ 審計委員會組織規程 | ▶ 薪資報酬委員會組織規程 |
| ▶ 舞弊及違反行為準則舉報辦法 | ▶ 公司治理實務守則 |
| ▶ 誠信經營守則 | ▶ 道德行為準則 |
| ▶ 公司章程 | |

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110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監事、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「○○○○董監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，並由集團各公司董監事、經理人及員工於每年度終了前及新任時簽署之，2021 年度本公司及各子公司董監事、經理人及員工簽署率為 100%。另子公司○○○○於 2019 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，2021 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

○○○○董監事及經理人行為準則 → ◎檢視檔案◎

○○○○董監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、監察人及經理人（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	公司網站或企業社會責任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？	公司網站或企業社會責任報告書

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。2019 年本公司台灣地區新增供應商有 191 家，其中有 12 家(2019

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/地區的法律法規。

2019 年度新增供應商，100%簽署上述本公司要求之道德條款約定。2019 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。2019 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	• 當年供應商評比總分低於 80 分，對

70-79 分	供應商執行稽核並進行輔導改善 <ul style="list-style-type: none"> • 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