

## 富邦金控 董事會及功能性委員會績效評估 (含內評及外評)

### ● 內評 - 每年執行一次

- 2024年董事會及功能性委員會績效評估執行情形-內評進行中……第02頁
- 2023年董事會及功能性委員會績效評估執行結果-內評已完成……第03頁
- 2022年董事會及功能性委員會績效評估執行結果-內評已完成……第06頁
- 2021年董事會及功能性委員會績效評估執行結果-內評已完成……第10頁

### ● 外評 - 每三年執行一次

- 2024年董事會及功能性委員會績效評估執行情形  
中華公司治理協會-外評進行中……第13頁
- 2021年董事會及功能性委員會績效評估執行結果  
中華公司治理協會-外評已完成……第14頁

## 2024年董事會及功能性委員會績效評估執行情形-內評進行中

2024 年定期執行董事會及功能性委員會績效評估執行結果說明

(a) 依據：本公司「董事會及功能性委員會績效評估政策」。

(b) 評估週期及期間

本公司董事會及功能性委員會每年年度結束時執行一次內部績效評估。

(c) 評估指標

- ◎ 董事會績效評估，包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制、對永續經營(ESG)之參與等六大面向，共計48項指標。
- ◎ 董事成員(自我)績效評估，包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向，共計 23項指標。
- ◎ 功能性委員會，包括對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向，各委員會各約 19-22 項指標。

(d) 評估程序

- ◎ 每年年度結束時依各項指標進行前一年度之績效評估，並將績效評估結果，於次一年度開始後三個月內召開之公司治理及永續委員會與董事會報告檢討、改進。
- ◎ 2024 年董事會及功能性委員會績效評估結果，將提報 2025 年03 月14 日之公司治理及永續委員會與董事會進行報告檢討、改進，並進行官網公告。

## 2023年董事會及功能性委員會績效評估執行結果-內評已完成

2023年定期執行董事會及功能性委員會績效評估執行結果說明

(a) 依據：本公司「董事會及功能性委員會績效評估政策」。

(b) 評估週期及期間

本公司董事會及功能性委員會每年年度結束時執行一次內部績效評估。

(c) 評估指標

- ◎ 董事會績效評估，包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制、對永續經營(ESG)之參與等六大面向，共計48項指標。
- ◎ 董事成員(自我)績效評估，包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向，共計 23項指標。
- ◎ 功能性委員會，包括對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向，各委員會各約 19-22 項指標。

(d) 評估程序

- ◎ 每年年度結束時依各項指標進行前一年度之績效評估，並將績效評估結果，於次一年度開始後三個月內召開之公司治理及永續委員會與董事會報告檢討、改進。
- ◎ 2023年董事會及功能性委員會績效評估結果，於 2024年03月14日之公司治理及永續委員會與董事會進行報告檢討、改進。

(e) 評估結果

董事會及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理之要求，各委員會均克盡職責，有效提昇董事會職能。

- ◎ 董事會績效評估，評量項目 48 項指標中，各面向平均分數介於 4.9~5.0 分之間(滿分5分)。

考核項目	平均得分
	2023年
一、對公司營運之參與程度	4.90
二、提升董事會決策品質	4.96
三、董事會組成與結構	4.92
四、董事之選任及持續進修	4.91
五、內部控制	4.93
六、對永續經營(ESG)之參與	5.00

- ◎ 董事成員(自我)績效評估，評量項目 23 項指標中，各面向平均分數介於 4.8~5.0 分之間(滿分 5 分)。

考核項目	平均得分
	2023年
一、公司目標與任務之掌握	4.98
二、董事職責認知	5.00
三、對公司營運之參與程度	4.83
四、內部關係經營與溝通	4.96
五、董事之專業及持續進修	4.91
六、內部控制	4.96

- ◎ 功能性委員會，審計委員會評量項目 22 項指標；薪資報酬及提名委員會評量項目 21 項指標；公司治理及永續委員會評量項目 19 項指標。功能性委員會各面向平均分數如下。

考核項目 \ 委員會	審計委員會 2023年	薪資報酬 及提名委員會 2023年	公司治理及 永續委員會 2023年
一、對公司營運之參與程度	4.96	4.96	4.97
二、功能性委員會職責認知	4.97	4.90	5.00
三、提升功能性委員會決策品質	5.00	5.00	5.00
四、功能性委員會組成及成員選任	5.00	5.00	5.00
五、內部控制	5.00	---	---

註：評分標準為「優(5)、佳(4)、好(3)、尚可(2)、有待加強(1)」五種等級(得分)。各項考核評分之滿分為 5 分。

- ◎ 精進措施：

- ①關於董事會及董事成員(自我)績效評估，董事會績效評估今年得分較去年為低，而董事成員(自我)績效評估得分則優於去年，針對得分 4.85 分以下之項目，列出辦理情形：

➢ 董事會績效評估

指標項目	精進措施
A. 對公司營運之參與程度 3. 董事於董事會前有會議資料?(平均得分4.80分)	● 董事會議事內容及會議資料，皆於七日前併同召集通知寄送各董事事先閱讀及瞭解。
A. 對公司營運之參與程度 10. 董事有與簽證會計師進行充分溝通及交流?(平均得分4.80分)	● 每年於提報前一年度及上半年度財務報表案時，皆會邀請會計師列席董事會討論。另每年會舉辦 2 次會計師與獨立董事關鍵查核事項會議，提供董事與簽證會計師針對本公司及子公司提出之查核規劃有面對面溝通及交流之時間。
A. 對公司營運之參與程度 11. 董事會有定期且徹底的檢視經營團隊的管理績效，並及時給予獎懲?(平均得分4.73分)	● 年度每季定期報告營運報告或相關重大議案，使董事各瞭解公司營運及經營團隊的管理績效。另依據本公司章程第 26 條第 1 項、「董事酬金給付政策」第 5 條及「薪資報酬及提名委員會組織規程」第 4 條第 1 項等規定辦理年度整體績效表現，提報本公司董事長、經理人暨各子公司董事長、副董事長及總經理之年度績效評估及薪資報酬案，提報薪資報酬及提名委員會審議及董事會。

指標項目	精進措施
C. 董事會組成與結構 30. 公司之董事間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係，使董事會成員能客觀獨立運作?(平均得分4.67分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司於辦理第九屆董事全面改選時，提案董事會訂定「第九屆董事選任標準」，並依該標準辦理提名作業，辦理改選時之評估考量。本公司設有關鍵職位制度，金控及主要子公司董事長、總經理及對組織運營具有重要影響之主管均列為關鍵職位者，其年度績效目標設定及評核流程、獎酬管理制度均有不同於其他管理職之設計；每一位關鍵職位者之年度績效目標均包括重要策略方向、關鍵指標、企業社會責任及領導特質等面向；其績效目標設定及績效檢視均須經董事長予以核定，藉由績效展現情況及領導風格的了解，進而發掘合適的內部董事之人選。</li> </ul>
D. 董事之選任及持續進修 32. 公司制定有嚴謹與透明之選任董事程序及接班人計畫?(平均得分4.73分)	

➤ 董事會及董事成員(自我)績效評估

指標項目	精進措施
C. 對公司營運之參與程度 7. 董事實際出席董事會情形（不含委託出席）。（平均得分4.67分）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 訂定年度董事會時間時，先行調查各董事時間，並配合市議會開議時程，以期所有董事均可與會。若有臨時會議，亦儘可能協調各董事皆可出席之時間。3月至6月時程係配合年度股東會之相關議案提報，須提董事會決議，以符合法令規定辦理之時效要求。</li> </ul>
C. 對公司營運之參與程度 14. 董事未兼任多家公司的董監事職務?（平均得分4.60分）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 兼任情形符合「金控負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」等相關法令規定。</li> </ul>

②關於功能性委員會績效評估結果，僅審計委員會今年得分較去年為低，薪資報酬及提名委員會及公司治理及永續委員會得分皆高於去年，謹列出得分 4.8 分以下之評估指標，列出現行辦理情形或其他建議：

指標項目	精進措施
薪資報酬委員會 B. 功能性委員會職責認知 11. 薪資報酬及提名委員會定期聽取高階經理人之績效評估及發展計畫。(平均得分 4.67 分)	為能更充份說明高階經理人年度績效評估及發展計畫(含歷練範疇)，2024年1月董事會提會時業已修正原「高階經理人之績效評估及發展計劃彙整表」，增列「高階經理人於年度內參與內部重要會議（如經營委員會、風險管理委員會等）及內外部訓練課程參與狀況」，後續將持續檢討深化各面向內容，以提升其完整性。

## 2022年董事會及功能性委員會績效評估執行結果-內評已完成

2022年定期執行董事會及功能性委員會績效評估執行結果說明

(a) 依據：本公司「董事會及功能性委員會績效評估政策」。

(b) 評估週期及期間

本公司董事會及功能性委員會每年年度結束時執行一次內部績效評估。

(c) 評估指標

- ◎ 董事會績效評估，包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制、對永續經營(ESG)之參與等六大面向，共計 48 項指標。
- ◎ 董事成員(自我)績效評估，包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向，共計 23 項指標。
- ◎ 功能性委員會，包括對公司營運之參與程度、提升委員會決策品質、委員會組成與結構、委員會之選任及持續進修、內部控制等五大面向，各委員會各約 19-22 項指標。

(d) 評估程序

- ◎ 每年年度結束時依各項指標進行前一年度之績效評估，並將績效評估結果，於次一年度開始後三個月內召開之公司治理及永續委員會與董事會報告檢討、改進。
- ◎ 2022年董事會及功能性委員會績效評估結果，於 2023年 03月 15日之公司治理及永續委員會與董事會進行報告檢討、改進。

(e) 評估結果

董事會及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理之要求，各委員會均克盡職責，有效提昇董事會職能。

- ◎ 董事會績效評估，評量項目 48 項指標中，各面向平均分數介於 4.9~5.0 分之間(滿分 5 分)。

考核項目	平均得分
	2022年
一、對公司營運之參與程度	4.93
二、提升董事會決策品質	4.99
三、董事會組成與結構	4.97
四、董事之選任及持續進修	4.94
五、內部控制	4.97
六、對永續經營(ESG)之參與	4.94

- ◎ 董事成員(自我)績效評估，評量項目 23 項指標中，各面向平均分數介於 4.8~5.0 分之間(滿分 5 分)。

考核項目	平均得分
	2022年
一、公司目標與任務之掌握	4.88
二、董事職責認知	4.97
三、對公司營運之參與程度	4.85



四、內部關係經營與溝通	4.88
五、董事之專業及持續進修	4.91
六、內部控制	4.94

◎功能性委員會，審計委員會評量項目 22 項指標；薪資報酬及提名委員會評量項目 21 項指標；公司治理及永續委員會評量項目 19 項指標。功能性委員會各面向平均分數如下。

委員會 考核項目	審計 委員會 2022年	薪資報酬 及提名委員會 2022年	公司治理及 永續委員會 2022年
一、對公司營運之參與程度	5.00	5.00	5.00
二、功能性委員會職責認知	5.00	4.91	4.97
三、提升功能性委員會決策品質	5.00	5.00	4.95
四、功能性委員會組成及成員選任	5.00	4.93	5.00
五、內部控制	5.00	---	---

註：評分標準為「優(5)、佳(4)、好(3)、尚可(2)、有待加強(1)」五種等級(得分)。各項考核評分之滿分為 5 分。

◎精進措施：

①關於董事會及董事成員(自我)績效評估，今年相較去年得分均有進步，針對得分 4.9 分以下之項目，列出辦理情形：

➤ 董事會績效評估

指標項目	精進措施
A. 對公司營運之參與程度 6. 公司之所有的董事都在董事會上做出有效的貢獻。(平均 4.82 分)	● 提供董事多元化、人性化、彈性化之課程保持其核心價值及專業優勢與能力。本公司每年針對董事及子公司董監事辦理「到府授課」之進修課程，內容涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、資訊安全、業務及企業社會責任等範圍，列為董事進修地圖之專業課程。
A. 對公司營運之參與程度 11. 董事會有定期且徹底的檢視經營團隊的管理績效，並及時給予獎懲。(平均 4.82 分)	● 年度每季定期報告營運報告或相關重大議案，使董事各瞭解公司營運及經營團隊的管理績效。另依據本公司章程第 26 條第 1 項、「董事酬金給付政策」第 5 條及「薪資報酬及提名委員會組織規程」第 4 條第 1 項等規定辦理年度整體績效表現，提報本公司董事長、經理人暨各子公司董事長、副董

	<p>事長及總經理之年度績效評估及薪資報酬案，提報薪資報酬及提名委員會審議及董事會。</p>
<p>D.董事之選任及持續進修 32.公司制定有嚴謹與透明之選任董事程序及接班人計畫。(4.73分)</p>	<p>●本公司於辦理第九屆董事全面改選時，提案董事會訂定「第九屆董事選任標準」，並依該標準辦理提名作業，辦理改選時之評估考量。本公司設有關鍵職位制度，金控及主要子公司董事長、總經理及對組織運營具有重要影響之主管均列為關鍵職位者，其年度績效目標設定及評核流程、獎酬管理制度均有不同於其他管理職之設計；每一位關鍵職位者之年度績效目標均包括重要策略方向、關鍵指標、企業社會責任及領導特質等面向；其績效目標設定及績效檢視均須經董事長予以核定，藉由績效展現情況及領導風格的了解，進而發掘合適的內部董事之人選。</p>
<p>D.董事之選任及持續進修 33.董事會成員選任程序，係依據公司董事成員多元化政策衡量標準來進行。(4.82分)</p>	
<p>F.對永續經營（ESG）之參與 46.董事會成員了解公司所處產業之重大ESG議題。(平均4.82分)</p>	<p>●永續經營（ESG）執行小組每半年報告執行情形及下半年執行計畫報告。本公司每年針對董事及子公司董監事辦理「到府授課」之進修課程，內容涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、資訊安全、業務及企業社會責任等範圍，列為董事進修地圖之專業課程，不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息，如ESG相關議題、法令遵循、財務報告資訊、風險管理等課程，以鼓勵董事持續進修。</p>

- 董事會及董事成員(自我)績效評估，謹列出得分 4.73 分（含）以下且同時有二位（含）以上委員評分為 4 分之項目，列出現行辦理情形：

指標項目	精進措施
<p>C. 對公司營運之參與程度 7. 董事實際出席董事會情形（不含委託出席）(全勤(5分)、缺席1次(4分)、缺席2次(3分)，以此類推。)(平均4.73分)</p>	<p>●訂定年度董事會時間時，先行調查各董事時間，並配合市議會開議時程，以期所有董事均可與會。若有臨時會議，亦儘可能協調各董事皆可出席之時間。</p>



<p>C. 對公司營運之參與程度</p> <p>14. 董事未兼任多家公司的董監事職務? (4.73 分)</p>	<p>● 兼任情形符合「金控負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」等相關法令規定。</p>
---	--

②有關功能性委員會績效評估，謹列出得分 4.50 分以下之評估指標，列出現行辦理情形或其他建議：

指標項目	精進措施
<p>薪資報酬委員會</p> <p>A. 功能性委員會職責認知</p> <p>11. 薪資報酬及提名委員會定期聽取高階經理人之績效評估及發展計畫。 (平均 4.40 分)</p>	<p>● 有鑑於高階經理人為金控或子公司之重要管理階層，亦為落實公司經營方向重要執行者，同時需對國內外金融整體環境及法規面等等有所掌握，為能更充份說明高階經理人年度除績效以外之經歷範疇，擬增修現行「高階經理人之績效評估及發展計畫彙整表」，增列高階經理人於年度內參與內部重要會議（如經營委員會、風險管理委員會等）及內外部訓練課程參與狀況。</p>

## 2021年董事會及功能性委員會績效評估執行結果-內評已完成

2021年定期執行董事會及功能性委員會績效評估執行結果說明

(a) 依據：本公司「董事會及功能性委員會績效評估政策」。

(b) 評估週期及期間

本公司董事會及功能性委員會每年年度結束時執行一次內部績效評估。

(c) 評估指標

- ◎ 董事會績效評估，包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制、對永續經營(ESG)之參與等六大面向，共計 48 項指標。
- ◎ 董事成員(自我)績效評估，包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向，共計 23 項指標。
- ◎ 功能性委員會，包括對公司營運之參與程度、提升委員會決策品質、委員會組成與結構、委員會之選任及持續進修、內部控制等五大面向，各委員會各約 19-22 項指標。

(d) 評估程序

- ◎ 每年年度結束時依各項指標進行前一年度之績效評估，並將績效評估結果，於次一年度開始後三個月內召開之公司治理及永續委員會與董事會報告檢討、改進。
- ◎ 2021 年董事會及功能性委員會績效評估結果，於 2022 年 03 月 10 日之公司治理及永續委員會與董事會進行報告檢討、改進。

(e) 評估結果

董事會及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理之要求，各委員會均克盡職責，有效提昇董事會職能。

◎ 董事會績效評估，評量項目 48 項指標中，各面向平均分數介於 4.8~5.0 分之間(滿分5分)。

考核項目	平均得分
	2021 年
一、對公司營運之參與程度	4.9
二、提升董事會決策品質	4.9
三、董事會組成與結構	5.0
四、董事之選任及持續進修	4.8
五、內部控制	4.9
六、對永續經營(ESG)之參與	5.0

◎ 董事成員(自我)績效評估，評量項目 23 項指標中，各面向平均分數介於 4.8 ~ 5.0 分之間(滿分 5 分)。

考核項目	平均得分
	2021 年
一、公司目標與任務之掌握	4.9
二、董事職責認知	5.0
三、對公司營運之參與程度	4.8
四、內部關係經營與溝通	4.9
五、董事之專業及持續進修	4.9
六、內部控制	5.0

◎功能性委員會，審計委員會評量項目 22 項指標；薪資報酬及提名委員會評量項目 21 項指標；公司治理及永續委員會評量項目 19 項指標。功能性委員會各面向平均分數如下。

委員會 考核項目	審計 委員會 2021年	薪資報酬及 提名委員會 2021年	公司治理及 永續委員會 2021年
一、對公司營運之參與程度	5.0	4.9	4.9
二、功能性委員會職責認知	5.0	4.9	5.0
三、提升功能性委員會決策品質	5.0	5.0	5.0
四、功能性委員會組成及成員選任	5.0	5.0	5.0
五、內部控制	5.0	---	---

註：評分標準為「優(5)、佳(4)、好(3)、尚可(2)、有待加強(1)」五種等級(得分)。各項考核評分之滿分為 5 分。

◎精進措施：

①關於董事會及董事成員(自我)績效評估得分退步與得分 4.7 分以下之指標項目，列出精進措施：

➤ 董事會績效評估

指標項目	精進措施
A. 對公司營運之參與程度 6. 公司之所有的董事都在董事會上做出有效的貢獻。(4.6 分)	● 提供董事多元化、人性化、彈性化之課程保持其核心價值及專業優勢與能力。
A. 對公司營運之參與程度 8. 董事會成員對公司、公司經營團隊及公司所屬產業有足夠之瞭解。(4.7 分)	● 年度預算案及年度財報案均要求各子公司總經理或其派員親自列席報告，使董事各瞭解各公司之策略目標。
D. 董事之選任及持續進修 32. 公司制定有嚴謹與透明之選任董事程序及接班人計畫。(4.5 分)	● 本公司於辦理第八屆董事全面改選時，業經董事會決議訂定「第八屆董事選任標準」，並依該標準辦理提名作業；左列建議將納入辦理下屆(第九屆)董事全面改選時之評估考量。
D. 董事之選任及持續進修 34. 董事會成員選任程序，係將個別董事績效評估結果納入考量。(4.6 分)	

➤ 董事會及董事成員(自我)績效評估

指標項目	精進措施
C. 對公司營運之參與程度 7. 董事實際出席董事會情形(不含委託出席)全勤(5 分)、缺席 1 次(4 分)、缺席 2 次(3分)，以此類推。)(4.5 分)	● 於訂定年度董事會會議時間時，先行調查各董事時間，並配合市議會開議時程，以期所有董事均可與會。若有臨時會議，亦儘可能協調各董事皆可出席之時間。

②有關功能性委員會績效評估得分退步與兩位以上委員分數 4 分以下之指標項目，列出精進措施：

指標項目	精進措施
A. 對公司營運之參與程度 1. 各委員平均實際出席功能性委員會情形（不含委託出席）。（薪資報酬及提名委員會 4.6分；公司治理及永續委員會 4.7分）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 於訂定年度功能性委員會會議時間時，先行調查各委員時間，並配合市議會開議時程，以期所有委員均可與會。若有臨時會議，亦儘可能協調各委員皆可出席之時間。</li> </ul>
A. 對公司營運之參與程度 3. 審計委員會各委員都在功能性委員會上做出有效的貢獻。（4.8分）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供董事多元化、人性化、彈性化之課程保持其核心價值及專業優勢與能力。</li> </ul>

## 2024年董事會及功能性委員會績效評估執行情形 中華公司治理協會-外評進行中

- 外部專業獨立機構之董事會及功能性委員會績效評估
- 本公司已於 2024 年 12 月委任中華公司治理協會進行三年一次之董事會外部績效評估。(註：中華公司治理協會為台灣專業公司治理制度評量、董事會績效評估服務之非政府/非營利事業社團法人，具備獨立性，以下簡稱「該協會」)。
- 該協會指派評審專家擔任評估小組，藉由專業機構審視公司現行董事會及功能性委員會運作情形，透過評估委員之指導及交流，對本公司進行專業而客觀的體檢。
- 本次績效評估內容包含「董事會之組成與分工」、「董事會之指導與監督」、「董事會之授權與風管」、「董事會之溝通與協作」及「董事會之自律與精進」等五構面，共計12項指標內容，並以問卷及實地訪評方式進行董事會績效評估。
- 本公司已於2024年12月完成該協會之自評問卷調查。該協會亦於2025年1月14日至本公司辦理實地訪評。訪評對象主要為本公司董事長、獨立董事、總經理、公司治理主管、稽核主管…等高階主管。
- 就該協會對本公司董事會績效評估之結果，本公司將於提報2025年3月14日之公司治理及永續委員會與董事會後，進行官網公告。



## 2021年董事會及功能性委員會績效評估執行結果 中華公司治理協會-外評已完成

- 外部專業獨立機構之董事會及功能性委員會績效評估
- 本公司 2021 年 12 月委任中華公司治理協會對董事會之績效進行評估，分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、自律及其他(董事會會議、支援系統等) 8 大構面，以問卷及實地訪評方式進行董事會績效評估，經中華公司治理協會指派劉文正執行委員(中華公司治理協會前理事長)、陳富煒執行委員(中華民國會計師公會全國聯合會名譽理事長)及二位評量專員陳伊婷及宋宜靜擔任評估小組，藉由專業機構審視公司現行董事會及功能性委員會運作情形，透過評估委員之指導及交流，對本公司進行專業而客觀的體檢。中華公司治理協會就本公司董事會績效評估之結果業經提報 2022 年 3 月 10 日之公司治理及永續委員會與董事會。(中華公司治理協會為台灣專業公司治理制度評量、董事會績效評估服務之非政府/非營利事業社團法人，具備獨立性。)中華公司治理協會出具之董事會績效評估報告書的總評與建議如下：

### 一、總評：

- ◎ 貴公司 2020 年榮獲 CDP 氣候變遷評比最高榮譽「A List 領導等級」，以及「供應鏈議合」最高 A 級評等，為台灣首家金控獲得 CDP 雙重 A 級殊榮，並連續五年入選道瓊永續指數 DJSI 最高等級「世界指數」成份股，顯示貴公司在接軌國際永續倡議，落實 ESG 永續經營，已具相當成效。
- ◎ 貴公司於 2021 年擘劃嶄新之永續願景藍圖，擬定 ESG 四大策略主軸：低碳、數位、激勵與影響，訂定 2025 年長期目標，展現實踐永續承諾之決心，並於法說會中，說明諸如綠色金融、綠債承銷、營運減碳等永續願景工程目標與成果。
- ◎ 貴公司訂定「董事會及功能性委員會績效評估政策」，除每年定期檢視外，並於董事會評估項目中加入 ESG 參與之相關評估指標。此外，依評估結果作出建議及改善措施，且於公司治理及永續委員會及董事會中進行討論，顯示貴公司對於落實公司治理制度及提升董事會職能發揮之主動積極。
- ◎ 貴公司審計委員會之職責範圍，考量公司產業特性及未來發展之需求，增列審議併購計畫與交易之公平性與合理性、審議重大會計政策或會計估計變動、審議年度預算、營運計畫及其執行情形之追蹤、審議風險管理政策與執行情形，及資訊安全政策、策略及重大資安事件之改善…等職責，使審計委員會能充分發揮其督導職能。
- ◎ 貴公司薪資報酬委員會關注高階經理人績效考核與薪資結構之連結，高階經理人之績效指標訂定除預算達成率外，亦包含 ESG 相關之指標，並逐層向下落實，有效激勵團隊 ESG 計畫之推動，以奠定企業永續發展之基石。

### 二、建議：

- ◎ 貴公司目前設置董事 15 席，包含 3 席台北市政府代表人董事，6 席一般法人代表人董事或內部董事，以及 6 席獨立董事，惟因應公司未來發展需求與環境之挑戰，建議貴公司增加獨立董事席次及比例，進一步提升整體董事會之獨立性與專業能力之多元性。
- ◎ 貴公司之「董事會及功能性委員會績效評估政策」中，董事會與公司治理及永續委員會之評量指標已與 ESG 連結，建議貴公司定期檢視「董事會及功能性委員會績效評估政策」時，依貴公司產業特性、委員會職責功能與發展

之需求調整，並適度提高自評指標標準與鑑別度。例如，貴公司薪資報酬委員會於2020年改為薪資報酬及提名委員會，其績效評量指標應包括與提名職能有關之項目。

- ◎ 建議貴公司審計委員會參與內部稽核主管目標之訂定及績效之考評，進一步強化內部稽核之獨立性及審計委員會對內部稽核之督導職能。

### 三、後續辦理方式：

對於外部專業獨立機構之建議，除將增修薪資報酬及提名委員會之績效評量指標，以精進既有現行與提名職能有關之績效評量指標項目外，並於定期檢視「董事會及功能性委員會績效評估政策」之績效評量指標時，依公司產業特性與發展之需求調整，加入與委員會職責相關之指標，以提高自評指標標準與鑑別度；關於增加獨立董事席次及比例之建議，將納入辦理本公司第九屆董事全面改選時之評估考量。另關於審計委員會參與內部稽核主管目標之訂定及績效考評之建議，相關權責單位亦將審視現行相關作業以進行評估。