

一、董事會績效評估

本公司為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，於109年11月24日通過訂定董事會績效評估辦法。

董事會績效評估辦法(詳附件一)

內部董事會績效評估每年執行一次，本公司董事會績效評估之執行，應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評估一次，董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

1. 董事會內部績效評估結果

113年度績效評估結果(詳附件二)，並於114年2月17日董事會報告。

2. 董事會外部績效評估結果

本公司委任社團法人台灣投資人關係協會執行外部董事會績效評估，評估期間為113年1月1日至113年12月31日，本評估案包括：「董事會組成及專業發展」、「董事會決策品質」、「董事會運作效能」、「內部控制及風險管理」及「董事會參與企業社會責任程度」等五大構面為基礎，分項設計基準評估問卷，用以評估本公司的董事會治理效能。評估程序係結合受評公司提供之文件、自評問卷、及實地訪談三種方式進行評估。

台灣投資人關係協會已於114年3月17日出具董事會績效評估報告，該機構和本公司無業務往來，具獨立性。本公司擬根據其精進建議做為持續加強董事會職能之參考。評估結果已於114年4月7日董事會報告。

建議及預計採行措施

| 項目 | 評估報告之建議 | 預計採行措施 |
|----|-------------------------------|--|
| 1 | 成立永續發展推行小組 | 已於114年6月3日成立永續發展委員會及永續發展推動小組。 |
| 2 | 設置女性董事達董事席次三分之一 | 已著手評估規劃，預計於未來適當時機完成。 |
| 3 | 制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃 | 已制定並依規劃按步進行。 |
| 4 | 建置永續資訊管理之內部控制制度，並經董事會討論通過 | 已於114年6月3日制定並經董事會討論通過。 |
| 5 | 制定經董事會通過之風險管理政策與程序，並定期於董事會報告 | 已於114年4月7日制定並經董事會討論通過。 |
| 6 | 制訂智慧財產管理計畫，並定期於董事會報告 | 已著手評估規劃，預計於未來完成。 |
| 7 | 制定及揭露高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策 | 已著手評估規劃，預計於未來完成。 |
| 8 | 提早並統一規劃董事會成員年度進修課程 | 已著手評估提早並統一規劃董事會成員年度進修課程。 |
| 9 | 強化公司網站揭露公司治理與永續發展等相關資訊 | 已加強揭露永續發展執行情形、誠信經營運作情形及獨立董事與內部稽核主管、會計師之單獨溝通情形等公司治理與永續發展相關資訊。 |
| 10 | 積極推動環境及社會面向之治理 | 已成立永續發展委員會及永續發展推動小組，並依主管機關推動之「上市櫃公司永續發展行動方案」，逐步增加環境及社會面向之治理行動。 |

董事會外部績效評估報告(詳附件三)

立弘生化科技股份有限公司

董事會績效評估辦法

第一條 訂定目的及依據

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定本辦法，以資遵循。

本公司應參照本辦法及相關規定，訂定董事會績效評估辦法，對於不同之受評單位亦得分別訂定適當之評估方式。

第二條 應遵守之規範

本公司董事會之績效評估辦法，其主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項，應依本辦法之規定辦理。

各功能性委員會之規程應列入至少每年執行一次內部委員會績效評估之規範。

第三條 評估週期及期間

本公司董事會每年應依據第六條及第八條之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估。

本公司董事會績效評估之執行，應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評估一次。

董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

第四條 評估範圍及方式

本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

第五條 評估之執行單位

本公司內部董事會績效評估之執行單位，應明確瞭解受評估單位之運作情形，並具備公平、客觀且獨立之角色。

功能性委員會評估之執行單位，因各功能性委員會之運作情形略有不同，可視各公司之部門組織結構，調整由不同執行單位評估，該執行單位應具備公平、客觀且由與受評單位之運作無直接利害關係之人或單位為之。如公司設有由獨立董事組成之公司治理委員會或提名委員會者，宜由該等委員會為評估之執行單位。

第六條 評估程序

本公司董事會績效評估程序說明如下：

- 一、確立當年度受評估之單位、期間及範圍(如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等)。
- 二、確立評估之方式(如董事會內部自評、董事成員(自我或同儕)自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等)。
- 三、挑選適當之評估執行單位。
- 四、由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效評估自評問卷」、附表二「董事成員績效評估自評問卷」及附表三「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位或董事會秘書室將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

第七條 外部專業機構、專家

本公司安排執行董事會績效評估的外部評估機構或外部專家學者團隊，應符合下列規定：

- 一、外部評估機構或外部專家學者團隊應具備專業性及獨立性。
- 二、外部評估機構主要為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。
- 三、外部專家學者團隊，應聘任至少3位董事會或公司治理領域之專家或學者，評估公司董事會績效評估執行情況，並撰寫外部評估分析報告。

第八條 評估指標及評分標準

本公司應考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，並至少應含括下列五大面向：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事的選任及持續進修。
- 五、內部控制。

董事成員(自我或同儕)績效評估之衡量項目應至少含括下列六大面向：

- 一、公司目標與任務之掌握。
- 二、董事職責認知。
- 三、對公司營運之參與程度。
- 四、內部關係經營與溝通。
- 五、董事之專業及持續進修。
- 六、內部控制。

功能性委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、功能性委員會職責認知。
- 三、提升功能性委員會決策品質。
- 四、功能性委員會組成及成員選任。
- 五、內部控制。

董事會績效評估之指標，應依據本公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容，並由薪酬委員會定期檢討及提出建議。

評分之標準，依公司需求修正及調整，亦可依各衡量面向採比重加權之方式評分。

第九條 評估結果運用

本公司董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。。

第十條 年報資訊揭露

本公司應於年報中揭露每年董事會績效評估之執行情形，內容至少包含評估週期、評估期間、評估範圍、評估方式及評估內容。

本公司若由外部機構、專家執行董事會績效評估，應於年報中揭露外部評估機構、專家及其團隊成員與專業說明，以及外部評估機構或專家之獨立性聲明，並說明評估方式、標準與未來改善建議。

第十一條 揭露方式

本公司所訂定之績效評估辦法應於公開資訊觀測站及公司網站充分揭露，以備查詢。

第十二條 施行

本辦法經董事會討論通過後施行，修正時亦同。

本辦法訂定於民國一〇五年八月二日。

本辦法修訂於民國一〇九年十一月二十四日。

立弘生化科技股份有限公司

董事會績效評估結果

本公司已訂定「董事會績效評估辦法」，規範應於次一年度第一季結束前，進行當年度之董事會績效評估，評估方式包含董事會運作績效自評、功能性委員會及董事會成員自我考核。

本次 113 年度問卷結果整理如下：

一、評估人：

(1) 董事會成員問卷：法人董事鈞寶電子工業股份有限公司（代表人：楊正利、宮榮敏）、法人董事兆豐國際商業銀行股份有限公司（代表人：王家崇）、莊董事永順、羅董事麗芬、賀董事士郡、張獨立董事正、許獨立董事英傑、陳獨立董事慶堃。

(2) 董事會運作問卷：本公司財務部（董事會議事單位）

(3) 功能性委員會問卷：本公司財務部（董事會議事單位）

二、自行評估結果：

(1) 董事會成員績效考核自評 衡量項目包含：「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 6 大項目，共計 23 題，各項目平均分數為 4.94 分/5 分，評估結果整理如下表，顯示評估結果皆為優良。

| 問卷評分/項目 | 分數/5 分 |
|-----------------|--------|
| 公司目標與任務之掌握(3 題) | 4.81 |
| 董事職責認知(3 題) | 5 |
| 對公司營運之參與程度(8 題) | 4.86 |
| 內部關係經營與溝通(3 題) | 4.96 |
| 董事之專業及持續進修(3 題) | 5 |
| 內部控制(3 題) | 4.99 |
| 平均分數 | 4.94 |

(2) 董事會運作績效考核自評

衡量項目包含：「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」及「內部控制」等 5 大項目，共計 45 題，各項目平均分數為 4.90 分/5 分，評估結果整理如下表，顯示本公司董事會整體運作情況完善良好，符合公司治理。

| 問卷評分/項目 | 分數/5 分 |
|-------------------|--------|
| 對公司營運之參與程度 (12 題) | 4.87 |
| 提升董事會決策品質(12 題) | 4.89 |
| 董事會組成與結構(7 題) | 4.95 |
| 董事會之選任及持續進修(7 題) | 4.86 |
| 內部控制(7 題) | 4.94 |
| 平均分數 | 4.90 |

(3) 功能性委員會運作績效考核自評

衡量項目包含：「對公司營運之參與程度」、「功能性委員會職責認知」、「提升功能性委員會決策品質」、「功能性委員會組成及成員選任」及「內部控制」等 5 大項目，共計 24 題，各項目平均分數為 4.98 分/5 分，評估結果整理如下表，顯示本公司功能性委員會整體運作情況完善良好，符合公司治理。

| 問卷評分/項目 | 分數/5 分 |
|--------------------|--------|
| 對公司營運之參與程度(4 題) | 4.92 |
| 功能性委員會職責認知(7 題) | 5 |
| 提升功能性委員會決策品質(7 題) | 5 |
| 功能性委員會組成及成員選任(3 題) | 5 |
| 內部控制(3 題) | 5 |
| 平均分數 | 4.98 |

綜合評語：

許獨立董事英傑：

- (1) 公司治理允當
- (2) 已落實公司治理
- (3) 已落實委員會運作



TIRI

台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute

附件三

董事會績效評估報告

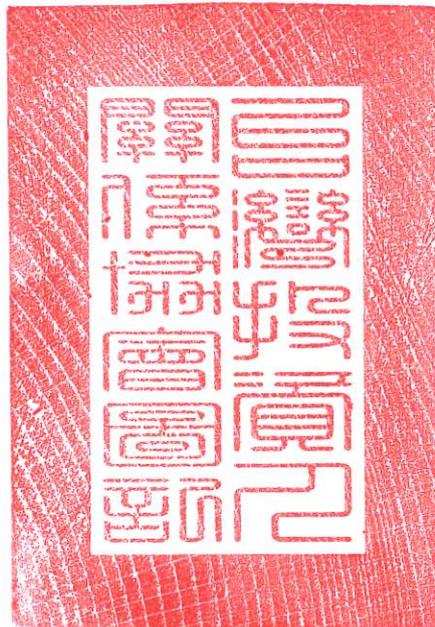
受評公司：立弘生化科技股份有限公司

報告日期：中華民國 114 年 03 月 17 日

TIRI

台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute

董事會績效評估報告



受評公司：立弘生化科技股份有限公司

報告日期：中華民國 114 年 03 月 17 日

目錄

| | |
|-----------------|----|
| 壹、前言 | 2 |
| 貳、獨立性聲明 | 3 |
| 參、評估範圍及構面 | 4 |
| 肆、評估執行程序 | 6 |
| 伍、結論及建議 | 11 |

台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute

壹、前言

董事會效能為公司治理基石，是評估公司治理機制優良與否的重要指標。

依據公司法第二百零二條規定，公司業務之執行，除公司法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之。由此可見，董事會為公司最高之核決層級，其能否健全運作、有效發揮功能，關係到企業經營之成敗。

據此，民國 91 年，臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心，共同制定《上市上櫃公司治理實務守則》，並將『強化董事會職能』列為公司治理重要的一環，其第三十七條內容說明：「上市上櫃公司宜訂定董事會績效評估辦法及程序，除應每年定期就董事會及個別董事進行自我或同儕評鑑外，亦得委任外部專業機構或以其他適當方式進行績效評估。」。

另外，為落實公司治理並提升公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，故依據《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條規定訂定《董事會績效評估辦法》參考範例，其第三條說明：「公司董事會績效評估之執行，應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評估一次。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。」。

貳、獨立性聲明

本執行委員負責評估 立弘生化科技股份有限公司（下稱受評公司）董事會績效，秉持公正客觀態度且無任何影響獨立性之情事。茲聲明如下：

一、本執行委員及其配偶與受扶養親屬未有下列情事：

1. 與受評公司有直接或間接之重大財務利益。
2. 與受評公司或其董監事間，有足以影響獨立性之商業關係。
3. 自受評公司或其董監事、經理人或主要股東價值重大之饋贈或禮物(其價值未超越一般社交禮儀標準)。

二、本執行委員與受評公司之董監事或經理人未有配偶、直系血親、直系姻親或二親等內旁系血親之親屬關係。

三、本執行委員及其配偶與受扶養親屬未擔任受評公司董監事、經理人或對評估有直接且重大影響之職務。

執行委員 萬心寧：



執行委員 沈馥馥：



執行委員 黃國銘：



參、評估範圍及構面

本協會受 立弘生化科技股份有限公司（下稱受評公司）之委託，對其董事會（不包含其下之功能性委員會）運作情形進行績效評估，評估範圍不包括受評公司其他機關及個別董事表現。

本協會參考《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條及《董事會績效評估辦法》參考範例第三條，並融入「公司治理 3.0-永續發展藍圖」指引，針對整體董事會運作情形規劃設計出評估問卷，其問卷涵蓋五大構面：

一、 董事會組成及專業發展

評估內容涵蓋：董事會結構、董事組成多元化、董事進修情形、董事培訓規劃等。

二、 董事會決策品質

評估內容涵蓋：董事決策所需資訊之完整性與及時性、董事參與會議程度、董事會開會頻率及時間配置等。

三、 董事會運作效能

評估內容涵蓋：內部關係經營與溝通、董事對公司營運參與及掌握程度、董事會與會計師溝通情形等。

四、 內部控制及風險管理

評估內容涵蓋：董事對公司營運風險之管理、公司內部規章之制定與執行、對公司內控制度有效性之督導、內外部舉報管道之暢通等。

五、 董事會參與企業社會責任程度

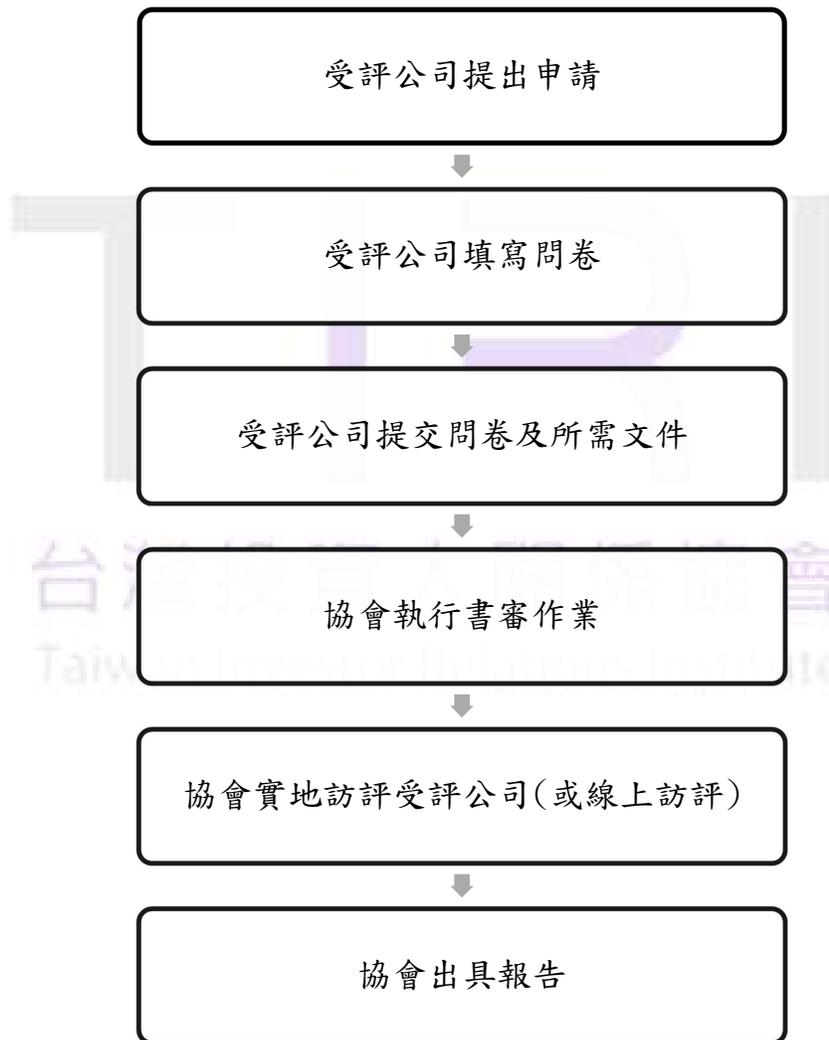
評估內容涵蓋：董事會對 ESG 的關注程度、公司與外部股東或利害關係人溝通管道、公司對 ESG 之參與及投入程度、公司落實治理機制之作為等。



肆、評估執行情序

本協會評估程序係結合受評公司提供之文件、自評問卷、及實地訪談三種方式進行評估，並依據評估結果出具績效評估報告，其相關程序說明如下：

一、評估流程

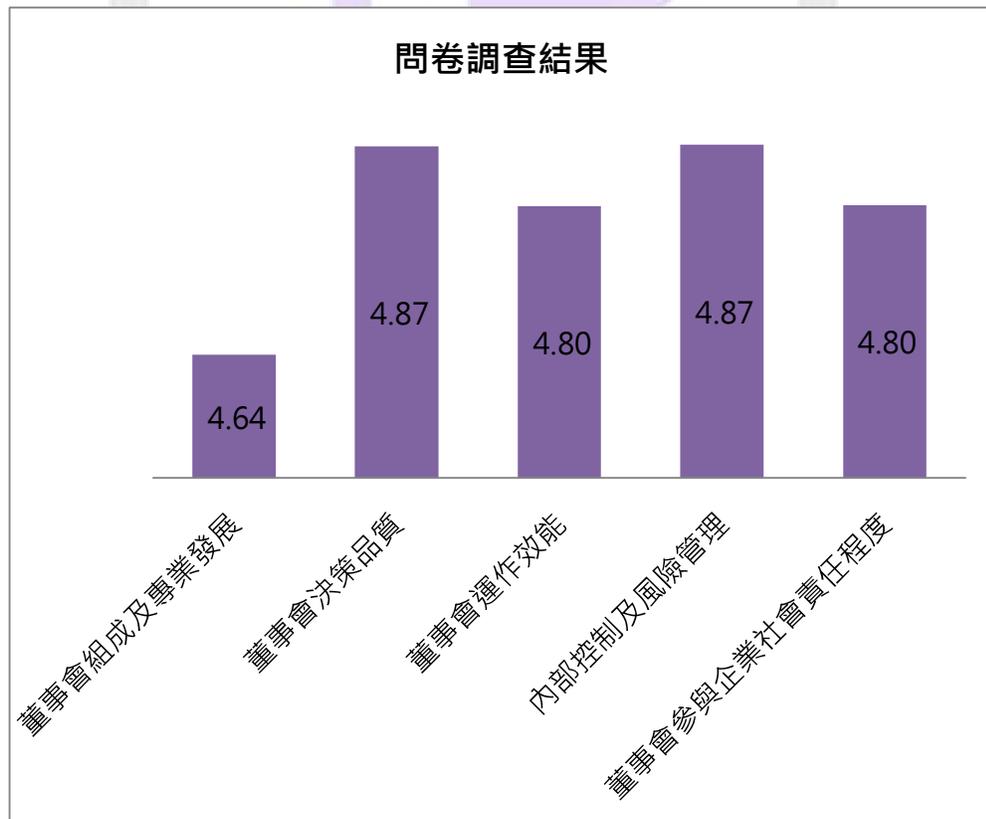


二、受評期間

民國 113 年 01 月 01 日至 113 年 12 月 31 日

三、問卷調查

1. 發放對象：全體董事會成員（缺額兩位董事，故發放董事六席及獨立董事三席，共九席）
2. 回收情形：100%
3. 問卷評估方式：問卷係以 1 至 5 之量度評估，1 為未能滿足（非常不同意），5 為皆能滿足（非常同意）。
4. 問卷評估結果：



四、實地訪評

1. 訪評日期：民國 114 年 03 月 06 日
2. 訪評方式：實體訪談及線上訪談
3. 訪評對象：
 - 楊正利 董事長
 - 張 正 獨立董事(審計委員會召集人)
 - 楊幸慧 財會處協理暨公司治理主管
 - 黃秋瑛 稽核主管

五、訪評摘要：

受評公司成立於民國 90 年，為上市公司鈞寶電子集團成員之一，於民國 99 年 04 月登錄興櫃，主要從事於生技醫療業，目前為全球第三大及亞洲第一大完整系列的類胡蘿蔔素供應廠，主要產品為 β -胡蘿蔔素、胡蘿蔔醛、番茄紅素、葉黃素、甘蔗紅素及輔酵素 Q10 等，產品銷售以外銷為主，遍及歐洲、美洲及亞洲，產品研發能力及製造生產品質深受客戶信賴。受評公司以持續創新研發，聚焦發展生技領域，並成為國際上安全食品添加與預防醫學產業之領導廠商為經營願景，期望以此能引領國內廠商建立符合國際水準之食品安全與醫療保健品體系，提升國內廠商之生化技術，增強國際競爭力與創造社會福祉。

受評公司董事會由八席董事及三席獨立董事所組成，共計十一席董事成員，截至民國 113 年 12 月 31 日止因缺額兩席董事，為六席董事及三席獨立董事，共計九席董事成員。董事間不具有配偶、二親等以內之親屬關係，皆未兼任員工身份，且獨立董事半數以上連續任期未超過三屆，顯示受評公司董事會應能於公司事務中做出客觀獨立的判斷。董事會成員中有兩席女性董事，董事分別具不同專業背景，如生技產業經驗、金融保險、財務會計、法律及企業經營管理等，顯示受評公司董事會成員具備多元化。受評公司於受評期間曾召開四次董事會，全體董事之董事會實際出席率良好，且與經營團隊間溝通良好，顯示董事間有足夠之溝通與交流機會，董事會成員應能有效地承擔其職責。此外，內部稽核及簽證會計師亦會定期與審計委員會開會報告及溝通稽核報告結果及財務報告核閱(核閱)結果，溝通狀況良好。

受評公司目前雖為興櫃公司，惟仍注重永續發展，於永續發展方面，訂有永續發展實務守則以管理其對經濟、環境及社會風險與影響，以「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」及「加強企業永續發展資訊揭露」為執行永續發展活動之原則，並早於民國 105 年即自主發行永續報告書，向社會大眾及利害關係人揭露公司在 ESG 三大面向之現行作為、執行績效及未來策略。受評公司民國 112

年永續報告書業已編製並經安永聯合會計師事務所對報告進行有限確信認證，且於民國 113 年 12 月 02 日經董事會決議通過並公告於公司網站。

受評公司以「誠信」為基礎建立良好的公司治理與風險控管機制，期以此建立短中長期之目標，例如：設定短期目標為透過審計委員會監督財務報表的允當表達，中長期目標為以成為公司治理評鑑績優企業等，期能透過此創造公司永續發展的經營環境。於公司治理方面，受評公司訂有「公司誠信經營守則」、「道德行為準則」及「公司治理實務守則」供遵循，並指定財會單位負責處理公司治理與法規相關事務，且為展現落實公司治理之決心，於民國 113 年 07 月 30 日經董事會通過指定財會處主管 楊幸慧協理兼任公司治理主管，以統籌規劃及監督公司治理之執行與落實。於風險控管方面，受評公司於日常營運中即辨識可能影響企業永續發展的相關風險，例如：市場風險、匯率風險、產品品質風險及資訊安全風險等，擬訂相關管理策略與因應措施，以降低營運中斷的可能風險，並透過內部稽核查核及追蹤機制，確保各項風險皆能有效控管，並定期於董事會報告內部稽核執行情形，以達到公司永續運作計畫之管理。

伍、結論及建議

本協會根據受評公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，並結合自評問卷與實地訪談結果出具本份評估報告，並彙整出評估結論與建議事項，供受評公司內部使用，以為後續研擬相關改善措施決策之參考。

本協會之評估結論及建議事項說明如下：

受評公司董事會成員多元化，董事會定期召開，全體董事實際出席率良好，獨立董事與稽核主管及簽證會計師間亦有單獨溝通，顯示董事會能有效承擔其職。另董事會及經營管理階層對於公司永續發展及風險管理與控制亦已有所規劃、執行與管理，雖受評公司目前為興櫃公司，尚未受到上市櫃公司相關法令之規範，惟永續發展為企業發展之經營長遠目標，透過執行永續發展，企業可降低經營風險、吸引更多優秀人才、跟進市場趨勢及為企業和社會創造長期價值，故建議受評公司可斟酌提前規劃及採用上市櫃公司之相關規範並透過下列建議事項再健全董事會多元化結構、公司治理架構及永續發展之執行。

一、 成立永續發展推行小組

受評公司截至目前尚未設置公司內部管理層級之永續發展推行小組為推動永續發展之專責組織，惟因應國際趨勢，有效落實 ESG，企業應由上而下推動，上到董事會、下到各部門執行人員，因此建

議受評公司可先設置永續發展推行小組，以統籌規劃與執行永續發展，並將永續發展執行狀況每年定期向董事會報告。待永續發展推行小組運作成熟後，再將永續發展推行小組向上提升為功能性委員會，成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導。該委員會之運作範圍可納入風險管理、資訊安全、智慧財產權及公司治理等相關風險議題，將上述風險相關議題決策層級提升至董事會，並於公司網站、年報及公開資訊觀測站揭露相關資訊，除可提高公司推行永續發展之能見度及展現推行永續發展之決心外，亦可提升公司治理。

二、設置女性董事達董事席次三分之一

金管會為使董事會成員多元化及推動女性董事以符合國際趨勢，於民國 112 年公告的上市櫃公司永續發展行動方案，提出將推動自民國 113 年起上市櫃公司應依董事屆期，委任至少一名女性董事，受評公司目前有兩席女性董事，已符合前述之規定，惟上市櫃公司永續發展行動方案另亦規定自民國 114 年起，若女性董事比例未達董事席次之三分之一，上市櫃公司須於年報揭露原因及採行措施，受評公司目前雖為興櫃公司，惟仍建議受評公司可斟酌提早規劃。

三、制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃

受評公司截至目前尚未訂定董事會成員及重要管理階層之接班規

劃，依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條之一規定，上市上櫃公司宜建立管理階層之繼任計畫，並由董事會定期評估該計畫之發展與執行，以確保永續經營，建議公司訂定董事會成員(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，並於公司網站或年報中揭露其運作情形(如:相關培育、培訓情形、接任職務預定時程等)。

四、建置永續資訊管理之內部控制制度，並經董事會討論通過

金管會於民國 113 年 01 月修正發布「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，要求上市櫃公司將永續資訊管理納入公司內部控制制度，並列為年度必要稽核項目，且自民國 114 年起施行。建議受評公司盡速開始設置永續資訊管理之內部控制制度，並經審計委員會及董事會決議通過。

五、制定經董事會通過之風險管理政策與程序，並定期於董事會報告

受評公司截至目前尚未制定風險管理政策程序，惟為強化董事會職能、降低公司營運的潛在風險，將風險管理及處理融入日常作業與決策運作，確保營運目標與績效之達成與企業永續經營，建議受評公司由審計委員會或董事會層級之功能性委員會(如永續發展委員會)督導風險管理，並訂定經董事會通過之風險管理政策與程序，揭露風險管理範疇、組織架構及其運作情形，且至少一年一次向董事

會報告，並於公司網站揭露資訊，以強化公司治理、健全公司風險管控之效益並提升公司治理評鑑。

六、 制訂智慧財產管理計畫，並定期於董事會報告

受評公司為類胡蘿蔔素相關產品之研發及生產大廠，研發技術優異，登記多項相關專利在案，惟目前尚未制訂智慧財產管理計畫。然公司的營業秘密範圍除「技術性資訊」，也包括「商業性資訊」(客戶名單及商品定價策略等)，為加強保護公司商業機密、營業利益並維持競爭優勢，建議受評公司制訂經董事會通過之智慧財產管理計畫，並可考量規劃導入台灣智慧財產管理系統(TIPS)、ISO56005 或類似之智慧財產管理系統標準，且經第三方驗證，以優化建構更完善的智慧財產管理系統，更提升競爭優勢。另於公司網站或年報揭露執行情形，且規劃至少一年一次向董事會報告。透過建立智財管理制度，強化董事會監督功能，健全公司治理架構，相關制度的建立亦符合主管機關的要求和期待。

七、 制定及揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

金管會為鼓勵公司落實高階經理人薪資報酬與 ESG 績效之連結，使公司經營理念與目標能永續發展理念更趨一致，進而制定出公司長遠的成長策略規劃，故將此指標列入公司治理評鑑項目之一，建議受評公司可制定相關政策，並政策適當揭露於公司網站、年報或

永續報告書，以符合主管機關之期待及展現公司推行永續發展之決心。

八、提早並統一規劃董事會成員年度進修課程

為使董事會成員有效發揮職能，鼓勵公司董事持續進修即時掌握最新知識，提高應變能力，亦符合主管機關對於董事會成員的進修時數要求，建議針對董事進修課程可提早並統一規劃，藉由董事會以及其他功能性委員會會議的機會，安排線上或實體的課程，以輔助董事獲取新知與時俱進並熟悉自身於董事會之角色、功能、責任及義務，藉以強化董事會職能，符合主管機關期待，還能夠幫助董事會成員更能融入公司營運的節奏。

九、強化公司網站揭露公司治理與永續發展等相關資訊

經檢視公司網站，網站尚未揭露永續發展執行情形、誠信經營運作情形、智慧財產權執行情形及獨立董事與內部稽核主管、會計師之單獨溝通情形等。公司網站向為投資機構或投資人瞭解公司營運狀況及永續發展推行狀況的重要途徑之一，建議受評公司可參考同業上市櫃公司或是公司治理評鑑指標訂定需揭露於公司官網之項目，逐步增加公司官網內容，如設置 ESG 專區，讓投資人可以容易與及時地取得相關資訊，亦可展現公司對於落實 ESG 之決心。

十、積極推動環境及社會面向之治理

近年來公司機關組織的環境、社會、治理(ESG)已成國際趨勢，而公司治理評鑑亦已持續增加「推動永續發展」構面指標內容及權重。為進一步鑑別上市櫃公司在 ESG 各面向表現，台灣證券交易所目前正依「上市櫃公司永續發展行動方案」規劃，研議以目前公司治理評鑑架構為基礎，參考國際準則及趨勢，逐步增加環境、社會構面指標及權重，預計自民國 115 年轉型為「ESG 評鑑」，帶動企業永續轉型，協助企業實現永續發展目標，建構資本市場永續價值文化。建議受評公司可規劃逐步增加環境及社會面向之治理行動。例如：環境面可響應經濟部規劃於民國 115 年再生能源自用發電量達 20%，持續評估綠能發電、購買綠電及再生能源憑證之可行性評估，逐步提升公司再生能源使用比例；社會面可評估投入更多資源於協助遠鄉孩童有接觸文化藝術活動的機會，或透過視訊伴讀培養偏鄉學童閱讀的能力，或支持舉辦中大型藝文及閱讀活動，以響應政府鼓勵企業持續將資源挹注文化藝術活動，以促進文化發展。