臺灣證券交易所
流通證券・活絡經濟

證券櫃檯買賣中心
Taipei Exchange

108年度(第六屆)
公司治理評鑑介紹暨評分指南與範例說明

臺灣證券交易所 / 證券櫃檯買賣中心

108年3月

企業籌資更便捷 大眾投資更穩當 ・ 企業資訊更透明 交易機制更公正 金融商品更多元

大綱

評鑑整體介紹

108年度(第六屆)評鑑增修重點

增修指標內容

評鑑指標之得分要件與參考範例

評鑑整體介紹

2013公司治理藍圖

5大計畫項目	13項具體措施
形塑公司治理文化	■ 成立公司治理中心 ■ 辦理公司治理評鑑 ■ 編製公司治理指數
促進股東行動主義	■ 擴大實施電子投票 ■ 提升股東會品質 ■ 建置利害關係人聯繫平台
提升董事會職能	■ 擴大獨立董事及審計委員會之設置 ■ 強化董事會效能
揭露重要公司治理資訊	■ 提升非財務性資訊之揭露品質 ■ 整合違規及交易面異常資訊之揭露
強化法制作業	■ 建立公司內部控制之核心原則 ■ 強化股東權益保護事項 ■ 研修相關法規促使公司重視公司治理相關規定

評鑑指標之參考依據

指標擬定原則

OECD公司治理原則

國外

- 亞洲公司治理協會(ACGA)公司評鑑指標
- 國際最新發展趨勢
- DJSI問卷

國內

- 公司法、證交法等相關規章
- 公司治理實務等守則及其他上市、上櫃規則

評鑑期間、依據、對象

評鑑期間、依據資訊

- 108年度發布之公開資料
- 主管機關監理紀錄
- 公司自評內容
- 問卷填答內容

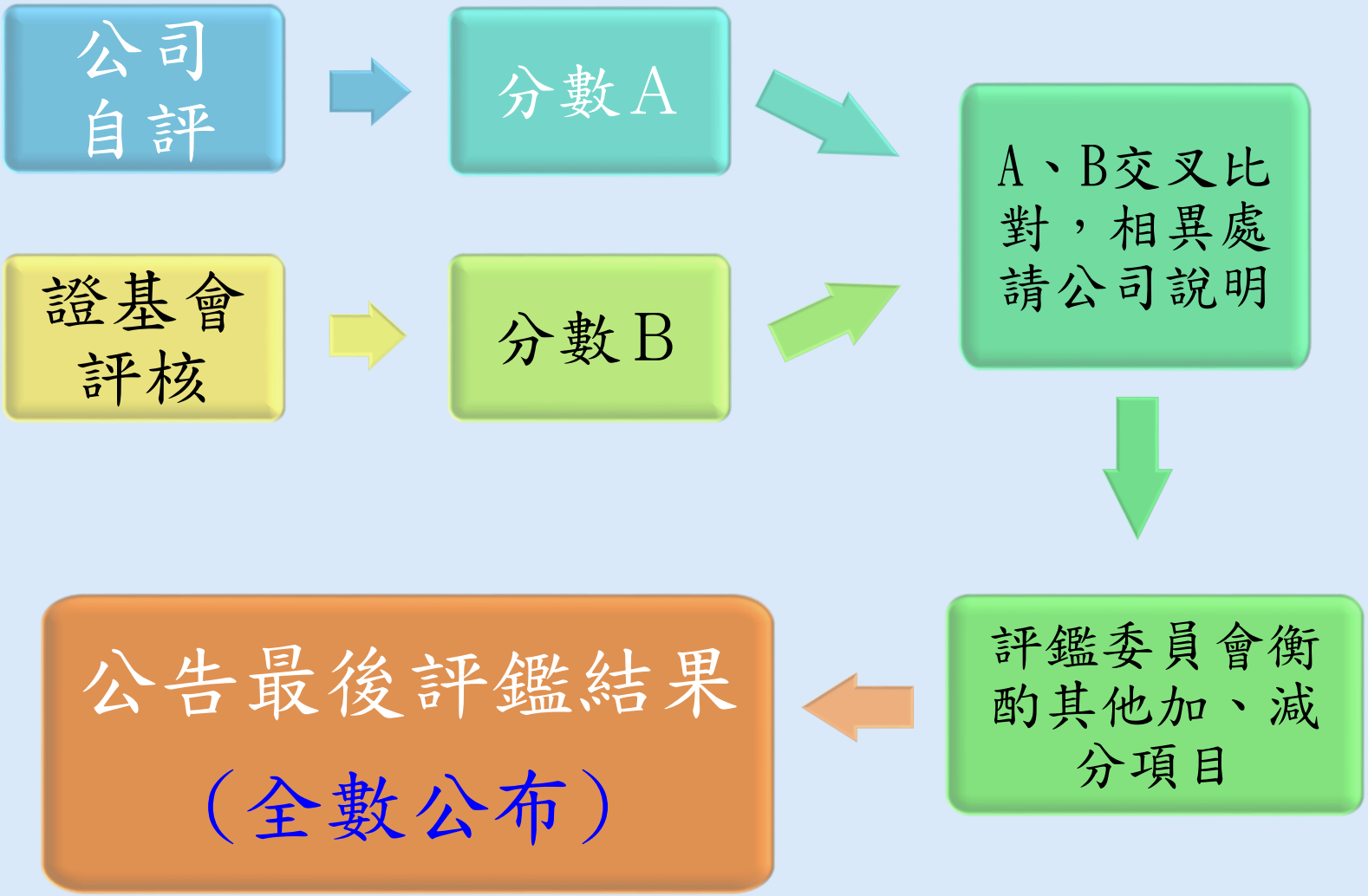
適用對象

- 全體上市櫃公司，惟有下列情事之上市櫃公司不列為排名對象:
  - -上市櫃未滿一年
  - -變更交易方法、停止買賣、終止上市櫃之公司
  - -經公司治理評鑑委員會決議排除

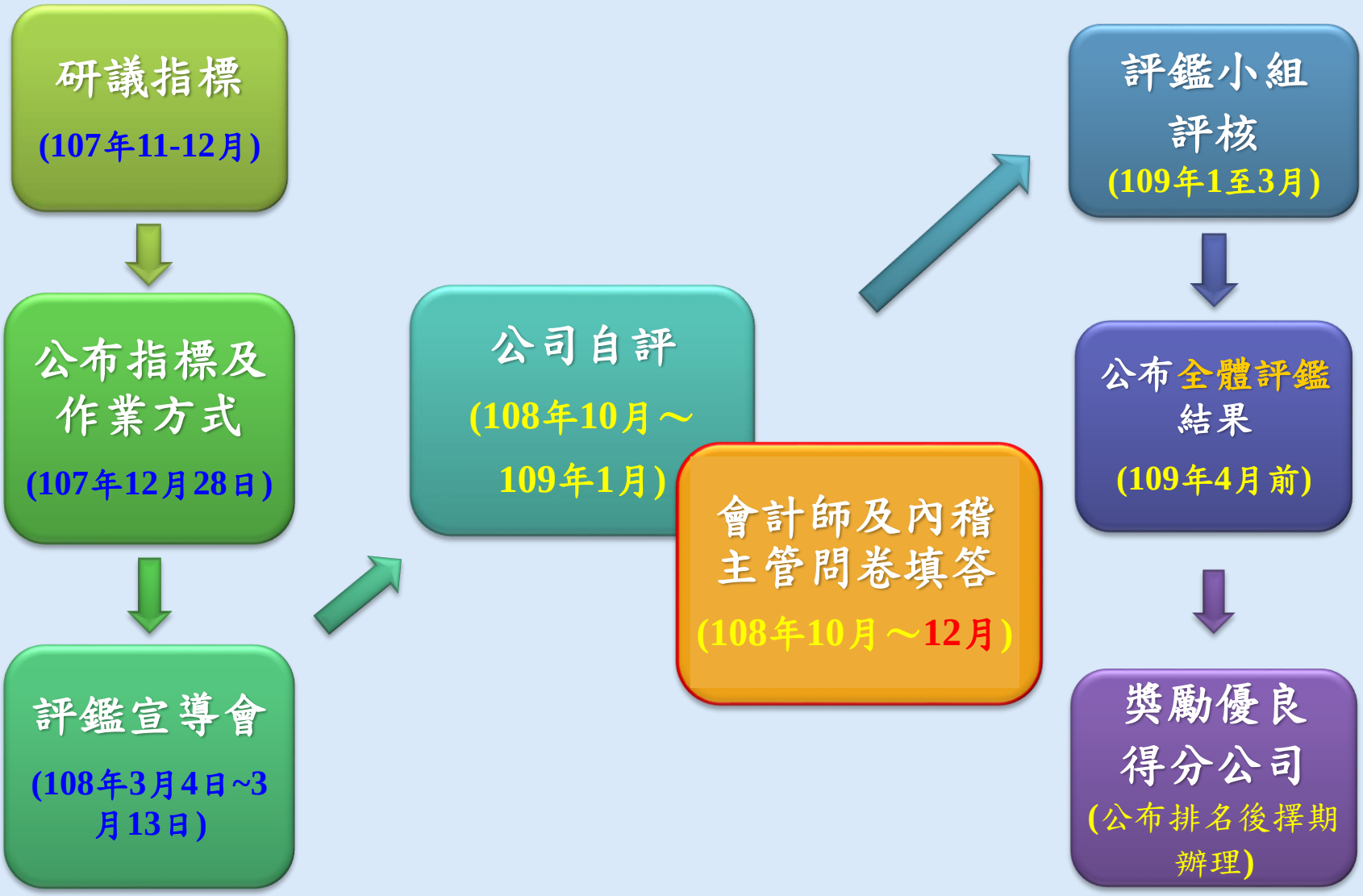
公布結果方式

第三屆(105年)以後-
全面公布評鑑結果
(除現行上市櫃別公告外，107年評鑑結果將增加其他公布方式)

評分方式說明


公司自評
分數A
證基會評核
分數B
A、B交叉比對，相異處請公司說明
評鑑委員會衡酌其他加、減分項目
公告最後評鑑結果（全數公布）

108年度評鑑時程


研議指標
(107年11-12月)
公布指標及作業方式
(107年12月28日)
評鑑宣導會
(108年3月4日~3月13日)
公司自評
(108年10月～109年1月)
會計師及內稽主管問卷填答
(108年10月～12月)
評鑑小組評核
(109年1至3月)
公布全體評鑑結果
(109年4月前)
獎勵優良得分公司
(公布排名後擇期辦理)

新增問卷機制

對象

- 受評公司之內部稽核主管
- 受評公司之簽證會計師

寄送方式

- 108年第4季由證交所及櫃買中心寄送問卷

問卷內容

- 對受評公司之董事會及董事成員有關治理監督責任之認知與重視度的觀察
- 評鑑執行建議

結果應用

- 指標評核時交叉比對
- 額外加分之參考
- 未來指標修訂之參考

問卷內容例舉

內稽主管

- 與受評公司董事及獨立董事溝通情形？
- 溝通內容是否包括內部控制缺失檢討，並做成紀錄，追蹤及落實改善，並提董事會報告？
- 公司是否重視內部控制並建立良好的風險管理意識及內部控制文化？
- 對於公司治理評鑑系統之作業方式、指標內容等，是否有建議改善之處？

與指標2.15交叉比對

簽證會計師

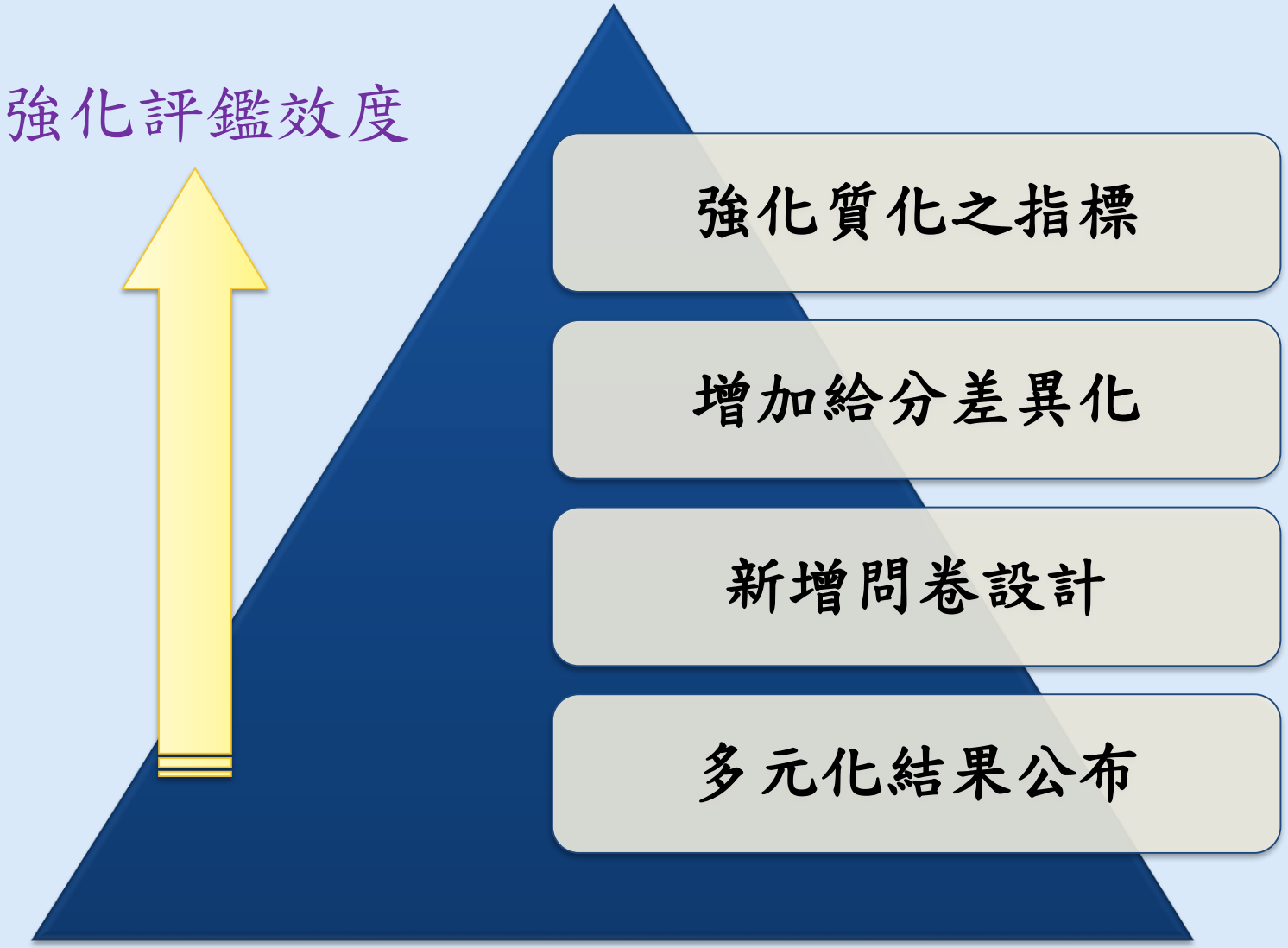
- 與受評公司董事及獨立董事溝通情形？
- 前述溝通事項之結果是否已符合獨立董事之溝通目標？
- 受評公司之年度及各季度財務報告是否經過審計委員會討論通過?
- 於審計及非審計業務執行過程中，是否觀察到受評公司於公司治理或企業社會責任領域有傑出、優良等殊值表揚之作為？ 額外加分題之參考
- 對於公司治理評鑑系統之作業方式、指標內容等，是否有建議改善之處？

與指標2.15交叉比對

註：以上內容僅為例舉，請以最後收到之問卷內容為準

108年度(第六屆)評鑑增修重點

本屆修正驅動-新版公司治理藍圖



強化指標質化要求

■ 質化要求:

■強化質化評核內容:

1. 修訂指標文字
2. 修訂得分要件

提醒! 有指標文字未修正，惟得分要件有修正之情形!
請務必仔細閱讀評分指南與參考範例!

給分差異化

■依題型給予不同分數

各題型給分方式

加重給分(AA)

構面內計分外，總分另加1分

一般(A/B)

符合者計分
例外條件可不適用

分級給分(A+)

- 符合基本得分要件者，構面內計分
- 額外符合加分要件者，總分另加1分

額外加、減分

視事由加/扣除總分1分或以上

構面指標數及權重

指標類別	107年 (5th) 指標數	108年 (6th) 指標數	權重
維護股東權益及平等對待股東	17	17	20%
強化董事會結構與運作	30	29	35%
提升資訊透明度	20	21	24%
落實企業社會責任	18	18	21%
合計	85	85	100%
額外加分題	1	1	總分外另計
額外減分題	1	1	

題型	107年 (5th) 指標數	108年 (6th) 指標數
A題型	68	67
AA題型	6	4
A+題型	9	13
B題型	2	1

各題型指標分布

指標類別	各題型指標數				構面指標數小計	構面配分權重
	A	B	AA	A+		
維護股東權益及平等對待股東	14	1	1	1	17	20%
強化董事會結構與運作	23	-	1	5	29	35%
提升資訊透明度	18	-	1	2	21	24%
落實企業社會責任	12	-	1	5	18	21%
合計	**67**	**1**	**4**	**13**	**85**	**100%**
額外加分題	-	-	-	-	**1**	-
額外減分題	-	-	-	-	**1**	-

導讀

1. 評核內容　2. 題型　3. 加分或例外排除之條件　4. 需揭露在什麼地方

新編號	評鑑指標	題型	指標說明	評鑑資訊依據
1.1	公司章程是否規定全體董事/監察人之選舉皆採候選人提名制度(若其提名之獨立董事連續任期已達三屆，應於公開資訊觀測站詳實揭露繼續提名其擔任獨立董事之理由)？	AA	一、為健全公司經營體質，保障投資大眾權益，我國公司法納入董監事候選人提名制度，惟董監事候選人提名制度並非強制規定，為鼓勵上市、上櫃公司於章程中載明候選人提名制度，爰訂定本指標。 二、指標參考：OECD原則II(C)(4)應協助股東有效參與公司重要的治理決策如：董事的提名和選舉；公司法第192條之1及第216條之1；上市上櫃公司治理實務守則第22條及第42條規定，章程中載明採候選人提名制度選舉董事/監察人。 三、受評年度公司最新章程已規定董事/監察人採候選人提名制度者(若其提名之獨立董事連續任期已達三屆，應於公開資訊觀測站詳實揭露繼續提名其擔任獨立董事之理由)，除本構面計分外，總分另加一分。 [備註] 金融保險業若有提名已連續擔任公司獨立董事任期達三屆之候選人之情事，不予給分。	本指標以(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)\議事手冊及會議補充資料(含公司章程)或公司網站，及(2)公開資訊觀測站\重大訊息與公告\公告查詢\採候選人提名制選任董監事相關公告（上市櫃及興櫃公司）為評鑑資訊依據。
1.3	公司是否有三分之一以上董事(含至少一席獨立董事)及設有監察人者至少一席監察人出席股東常會，並於議事錄揭露出席名單？	A+	一、為鼓勵董事及功能性委員會(如：審計委員會、薪酬委員會）成員或監察人出席參與股東會，以保障股東權益，爰訂定本指標。 二、指標參考：OECD原則II(C)(3)在合理的範圍內，股東應被賦予向董事會提出問題的機會(包括與年度查核有關的問題)，股東應有機會提出股東會議題並針對其發表意見；上市上櫃公司治理實務守則第6條規定，董事會所召集之股東會，董事長宜親自主持，且宜有董事會過半數董事（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，及各類功能性委員會成員至少一人代表出席，並將出席情形記載於股東會議事錄。 三、公司若有三分之一以上董事（含至少一席獨立董事）及設有監察人者至少一席監察人出席股東常會，並於議事錄揭露出席名單，則本構面計分；若有過半數董事且設有審計委員會者其召集人出席股東常會，則總分另加一分	本指標以公開資訊觀測站\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，為評鑑資訊依據。
1.13	公司於受評年度發放股息者，是否於除息基準日後30日內發放完畢？	B	一、股息發放攸關股東權益，現行法令規定股息至遲應於除息基準日後三個月內發放，為提升資本市場公司治理平均水平，爰訂定本指標。 二、指標參考：OECD原則II(A)股東基本權利包括：(6)分享公司利潤。 三、受評年度公司未發放股息者，本題不適用。	本指標以公開資訊觀測站\彙總報表\股東會及股利\除權息公告，為評鑑資訊依據。

範例-分數計算

構面	構面總指標數	符合得分標準之指標數(範例)				不適用之B題型指標數(範例)	權重
		A題型	B題型	AA題型	A＋題型		
構面一	17	9	0	-	1	1	20%
構面二	29	20	-	-	3	-	35%
構面三	21	10	-	1	-	-	24%
構面四	18	12	-	1	1（僅符合基本得分要件）	-	21%
額外加分題: 2分							
額外減分題: 3分							

$$\left[\frac{(9+1)}{(17-1)}\times 20\% + \frac{(20+3)}{29}\times 35\% + \frac{(10+1)}{21}\times 24\% + \frac{(12+1+1)}{18}\times 21\%\right]\times 100 + (1+1) + (1+3) + 2 - 3 = 74.16\text{分}$$

最高分

- 原始達成100分且AA及A+題型全數達成
- ➡ 117
- 加上額外加分題分數

最低分

- 額外減分題將分數扣至0分為止
- ➡ 0

增修指標內容

指標增修彙整

修訂種類	修訂數量
指標新增	4項
指標刪除	4項
指標修正	13項*
文字微調	12項
題型變更	8項

*:包含4項題型變更

指標刪除

刪除指標共4項

指標內容
原指標2.9 :公司是否於年報詳實揭露獨立董事對於董事會重大議案之意見，及公司對獨立董事意見之處理？
原指標2.11:公司是否於年報詳實揭露審計委員會對於重大議案之決議結果及公司對審計委員會意見之處理?
原指標2.24: 公司之董事、監察人是否均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之時數完成進修？(合併至2.25)
原指標2.26 :公司是否為其全體董事及監察人投保董監責任保險，並提董事會報告？

指標新增

新增指標共4項

編號	指標文字	題型
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?	A
2.11	公司是否於年報詳實揭露薪資報酬委員會之討論事由與決議結果，及公司對於成員意見之處理？	A
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？	A
3.21	公司年報是否揭露總經理及副總經理之個別酬金？ 指標說明:總經理及副總經理之前五位最高薪酬或全體之個別薪酬資訊	A

指標修正

修正指標共13項

編號	108年(第六屆)	題型	說明
1.1	公司章程是否規定全體董事/監察人之選舉皆採候選人提名制度(若其提名之獨立董事連續任期已達三屆，應於公開資訊觀測站詳實揭露繼續提名其擔任獨立董事之理由)？	AA	因應公司法第192-1條修正，暨配合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第5條修訂強化獨立董事之獨立性 備註: 金融保險業若有提名已連續擔任獨董達三屆之候選人，於提名年度，本題不予給分。 指標2.8，金融保險業之任一獨立董事任期若有連續逾三屆之情事時，指標2.8不予給分
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？	A	讓外資股東有較充裕時間了解議案與候選人資料，積極參與股東會
2.1	公司是否訂定公司治理守則並經董事會通過?	A	強化公司治理實務守則之訂定
2.3	公司之董事長與總經理或其他相當職級者（最高經理人)為同一人或互為配偶或一親等親屬時，是否增加獨立董事席次且有過半數董事不具員工或經理人身分?	A	配合新版藍圖，使董事長與總經理職責能明確劃分

指標修正

編號	108年(第六屆)	題型	說明
2.10	公司是否設置符合規定之審計委員會？ 分級給分要件:於年報詳實揭露審計委員會之年度工作重點及運作情形	A+	強化審計委員會運作情形之揭露
2.20	公司每次董事會是否皆有至少二席獨立董事親自出席？	A	持續強化獨立董事參與董事會運作，並增加對公司事項之瞭解
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、當年度業務執行及進修情形？ 分級給分要件:非由公司其他職位人員兼任	A ↓ A+	配合相關規章之用語，並鼓勵設置公司治理專責人員
3.5	~~公司網站或~~公開資訊觀測站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？ 分級給分要件: 自願編製者	AA ↓ A+	配合新版藍圖及外資持股較高之公司自108年起強制編製英文年度財報，提升資訊透明度與時效性

指標修正

編號	108年(第六屆)	題型	說明
3.13	公司年報是否自願揭露董事及監察人之個別酬金？	A+ ↓ A	鼓勵公司自願揭露董事及監察人之酬金，強化資訊透明度
3.15	公司年報是否自願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？	A+ ↓ A	鼓勵公司自願揭露非審計公費資訊，強化資訊透明度
4.2	公司是否設置推動~~企業社會責任及~~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，且定期向董事會報告？	A	使指標更臻明確，本題聚焦於企業誠信經營，並強調訂定相關政策與實際落實
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?	A	強調除訂定人權政策外，需有具體管理措施，提升企業對利害關係人權益之重視
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、安全或衛生等議題遵循相關規範，並說明實施情形？	A	促進供應商落實企業社會責任，並強調接露具體實施情形

AA題(加重給分)指標

加重給分共4項

編號	指標文字
1.1 修正	公司章程是否規定全體董事/監察人之選舉皆採候選人提名制度(若其提名之獨立董事連續任期已達三屆，應於公開資訊觀測站詳實揭露繼續提名其擔任獨立董事之理由)？
2.23	公司訂定之董事會績效評估辦法或程序是否經董事會通過，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？
3.4	公司是否在會計年度結束後兩個月內公布年度財務報告？
4.16	公司是否訂定並詳細於公司網站揭露公司內、外部人員對於不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉制度？

A＋題（分級給分）指標

分級給分共13項

編號	指標文字	加分要件
1.3	公司是否有三分之一以上董事(含至少一席獨立董事)及設有監察人者至少一席監察人出席股東常會，並於議事錄揭露出席名單？	過半數董事且設有審計委員會者其召集人出席股東常會
2.6	公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？	董事每一性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事
2.7	公司是否自願設置多於法令規定之獨立董事席次?	獨立董事席次達董事席次二分之一以上
2.10 修正	公司是否設置符合規定之審計委員會	於年報詳實揭露審計委員會之年度工作重點及運作情形

A+（分級給分）題指標

編號	指標文字	加分要件
2.21 新增	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、當年度業務執行重點及進修情形？	公司治理主管非由公司其他職位人員兼任
2.25 新增	公司之獨立董事是否均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之時數完成進修？	全體董事及監察人均依規範完成進修
3.5 新增	公開資訊觀測站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？	自願編製英文版年度財務報告
3.20	公司是否受邀(自行)召開至少二次法人說明會，且受評年度首尾兩次法人說明會間隔三個月以上？	每季至少召開一次法人說明會或針對每季營運狀況召開法人說明會

A+（分級給分）題指標

編號	指標文字	加分要件
4.4	公司是否參考國際通用之報告書編製指引，編製企業社會責任報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？	**自願**編製企業社會責任報告書等非財務資訊之報告書
4.8 新增	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？	揭露平均員工薪酬調整情形
4.11	公司是否揭露過去兩年二氧化碳或其他溫室氣體年排放量?	過去兩年二氧化碳或其他溫室氣體年排放量取得外部驗證
4.12 新增	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?	將氣候變遷議題訂入風險管理程序
4.14 新增	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？	定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會

題型變更

變更題型共8項

編號	指標	新題型	原題型
3.13	公司年報是否自願揭露董事及監察人之個別酬金？	A	A+
3.15	公司年報是否自願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？	A	A+
另有調整為分級給分題共6項			

額外加分題

額外加分題：公司是否於公司治理領域有優良之表現，或於推動公司治理已有具體效益？

- 自願參加其他與公司治理有關評鑑系統評核並獲認證
- 有公司治理優良表現，如：持續投資於節能或綠色能源相關環保永續之重大機器設備、發行或投資其資金運用於綠色投資計畫並具實質改善環境效益之綠色金融商品

資料來源：
1. 自評系統填答內容
2. 問卷回覆內容

◆ 認證或獲獎紀錄：
說明獲得之時間及效期

◆ 公司治理優良表現：
請以量化數據呈現，並說明相關數據是否取得外部驗證、是否公開揭露及提供網址連結

額外減分題

額外減分題：公司是否有重大違反誠信經營原則、企業社會責任、內部控制制度或其他不符公司治理原則之情勢？

- 董監事遭投保中心列為被告提起訴訟
- 有重大違反內部控制制度之情事
- 金融保險業之獨立董事任期連續逾三屆者
- 有其他不符公司治理原則，如內線交易、勞資糾紛、違反公司治理相關規範經判刑等之情事

事件發生年度不以受評年度為限!

評鑑指標之得分要件與參考範例

候選人提名制

編號	評鑑指標
1.1	公司章程是否規定全體董事/監察人之選舉皆採候選人提名制度(若其提名之獨立董事連續任期已達三屆，應於公開資訊觀測站詳實揭露繼續提名其擔任獨立董事之理由)？

◆ 章程規定董監事選舉採候選人提名制

◆ 符合1或2：

1. 108年度未有獨立董事選舉案，或有獨立董事選舉案，提名之獨立董事候選人連續任期均未超過3屆
2. 若提名之獨立董事候選人連續任期超過3屆，則需揭露繼續提名之理由，包括：認為該候選人仍具獨立性之理由，及繼續提名之考量原因

【範例】

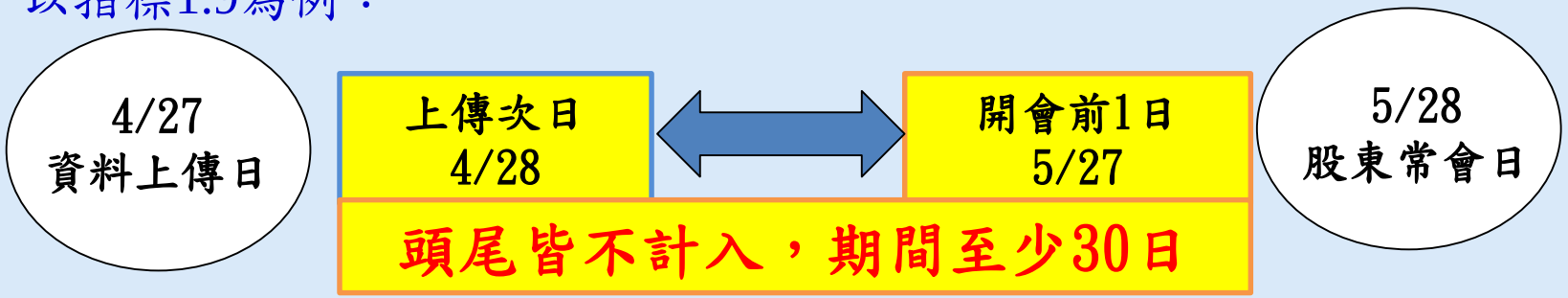
董事會經評估000過去三屆參與董事會情形及提出之建言，相信000仍持續有獨立性及公正判斷的能力，且考量000擁有豐富XXX產業經驗，本公司需其經驗與洞察力來指導公司未來方向。另外，考量產業特性及公司需求，本公司已建立獨立董事任期以四屆為上限之原則，使其在任職期間能全面深入參與公司經營、充分貢獻經驗並維持其獨立性。未來獨立董事提名，將配合公司長期發展目標，考慮有關人選是否與其他董事互相補足並提升董事會之整體才能、經驗及專門知識，提名有網路安全等專長者，達成董事會成員多元化之目標。

英文版股東會資料提供

編號	評鑑指標
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?
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？
1.11	公司是否於股東常會開會7日前上傳英文版年報？

1. 日數計算以資料上傳至公開資訊觀測站之次日，至股東常會開會前1日。(開會及資料上傳當日皆不算在內，最遲之資料上傳日如為假日不予順延)

以指標1.9為例：



2. 「英文版議事手冊及會議補充資料」、「英文版年報」內容需與中文版內容一致（**需含合併、個體或個別財報，不可為簡易版**）。

內線交易防範措施

編號	評鑑指標
1.15	公司內部規則是否訂定並於公司網站揭露禁止公司董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊來獲利？

1. 訂定禁止內線交易之專責規定，並將該規則揭露於公司網站
2. 將落實內部規則之具體情形（如：於何時舉辦教育訓練、對象、課程內容等）揭露於公司網站

備註：若有內線交易或短線交易行使歸入權之情事，經評鑑委員會決議扣分者，指標不予給分。

【落實情形揭露範例】：

本公司每年至少一次對現任董事、監察人、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育宣導，對新任董事、監察人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。

本年度已於 108 年○月○日及○月○日對現任董事、監察人、經理人及受僱人進行相關教育宣導，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，並將課程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。

董事成員多元化

編號	評鑑指標
2.2	公司是否訂定董事會成員多元化之政策，並將多元化政策落實情形揭露於公司網站及年報？

1. 訂定並揭露董事會成員多元化之政策
2. 說明多元化政策之具體管理目標與目前達成情形
3. 說明目前董事成員多元化情形（如：具員工身份之董事及獨立董事占比、女性董事占比、產業經業/專業分布情形、獨董任期年資分布情形、董事年齡分布情形等）

【落實情形揭露範例】：

1. 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。
2. 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。

董事及重要管理階層接班規劃

編號	評鑑指標
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?

1. 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
2. 揭露如：相關培育、培訓情形、接任職務預定時程等之運作情形

【範例】：

公司在規劃接班計畫中，接班人除了必須具備卓越的工作能力外，價值觀念要與公司相符，人格特質必須包括誠信正直、重承諾、創新及贏得客戶信任。

105 年選出研發執行副總○○○、營運執行副總○○○、業務開發執行副總○○○擔任共同營運長，讓每人輪調不同任務，培養擬定策略的能力，預計在 5 年內，從中選出接班董事會及 CEO 人選。

高階管理階層接班人的培訓模式共分為管理能力、專業能力、個人發展計畫（IDP）及工作輪調等四大模組，其內容包括了人力資源、財務風險、海外派遣、EMBA、語言學習等，每一模組課程規劃為期 2~3 年。透過專業能力訓練，使受訓者整合運用，以培養決策判斷能力。

審計委員會

編號	評鑑指標
2.10	公司是否設置符合規定之審計委員會? 加分要件：於年報詳實揭露審計委員會之年度工作重點及運作情形

【審計委員會年度工作重點範例】：

3.2.1 審計委員會

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。

審計委員會審議的事項主要包括：

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

- 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。

- 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 107. 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（107 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。		

設置公司治理主管

編號	評鑑指標
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、當年度業務執行重點及進修情形？ 加分要件：公司治理主管非由公司其他職位人員兼任

107年12月27日公告修正「上市（櫃）公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」

凡設置公司治理主管者（不論強制或自願）：

- ☐ 設置與異動均需依規發布重大訊息
- ☐ 依規辦理內部人新就（解）任、股權異動及設（解）質資料申報
- ☐ 變動後二日內申報現況/異動資料（需列印申報書並檢附適格證明文件函報證交所及櫃買中心）
- ☐ 每年一月底前申報前一年度進修情形

申報路徑：

- SII/公司治理資訊之揭露辦理情形申報作業/公司治理主管現況或異動資料表申報
- SII/公司治理資訊之揭露辦理情形申報作業/公司治理主管進修執行情形申報作業

設置公司治理主管（續）

【範例】

本公司經108年X月X日董事會決議通過，指定法務主管oo協理擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。oo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。

108年度業務執行情形如下：

1. 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：
   (1)針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，於就任時提供董事會成員，並定期更新。
   (2)檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
   (3)獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。
   (4)依照公司產業特性及董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事擬定年度進修計畫及安排課程。
2. 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：
   (1)向董事會、獨立董事、審計委員會或監察人報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
   (2)協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規，並於董事會將做成違法決議時提出建言。
   (3)會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
3. 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
4. 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

108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				
108/○/○	108/○/○	○○○○協會	董事受託義務與商業判斷準則	3.0	18.0
108/○/○	108/○/○	○○○○基金會	風險管理與資安治理	3.0	
108/○/○	108/○/○	○○○○基金會	歐盟及中國的個人資料保護法制新規介紹	3.0	
108/○/○	108/○/○	○○○○基金會	董事會運作與責任	3.0	
108/○/○	108/○/○	○○○○基金會	公司治理、董事會職能與效能評估	3.0	
108/○/○	108/○/○	○○○○協會	新興網路威脅及發展趨勢	3.0	

1. 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（需經董事會通過）
2. 揭露職權範圍（應包含要點第21條之內容）、當年度業務執行及進修情形
3. 若公司治理主管非由公司其他職位人員兼任，可額外加分

董事會績效評估-自評

編號	評鑑指標
2.22	公司訂定之董事會績效評估辦法是否經董事會通過，並至少一年執行自我評估一次、將評估結果揭露於公司網站或年報？

107年12月20日公告修正「○○股份有限公司董事會自我評鑑或同儕評鑑」參考範例

修正重點：

1. 刪除需於每年年度結束時執行評估，公司可自行安排執行時點，並調整評估結果完成時限為次一年度第一季結束前
2. 董事會評估範圍增加功能性委員會，並新增附表三
3. 問卷量尺由「是/否」選項修正為「1～5等級」之選項
4. 外部評估機構或專家學者團隊應具備專業性及獨立性
5. 指標應由薪酬委員會定期檢討並提出建議，及將績效評估結果作為遴選、提名董事與訂定其個別薪資報酬之參考依據

董事會績效評估-自評（續）

【範例】

三、董事會之組成及職責 （三）公司是否訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，每年並定期進行績效評估？	V		本公司董事會於105年11月09日通過「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會、董事成員及薪酬委員會之績效評估。內部評估應於每年年度結束時，依本辦法進行當年度績效評估。 本公司董事會績效評估之衡量項目，涵括下列五大面向： (1)對公司營運之參與程度。 (2)提升董事會決策品質。 (3)董事會組成與結構。 (4)董事的選任及持續進修。 (5)內部控制。 董事成員績效評估之衡量項目涵括下列事項： (1)對公司之了解與職責認知。 (2)對公司營運之參與程度。 (3)董事之專業及持續進修。 (4)內部控制。 薪酬委員會績效評估之衡量項目涵括下列事項： (1)對公司營運之參與程度。 (2)提升薪資報酬委員會決策品質 (3)薪資報酬委員會組成與結構 (4)委員之選任 評估由行政管理部負責執行，採用內部問卷方式進行，依董事會運作、董事參與度及薪酬委員會運作等三部份，採董事對董事會運作評估、董事對自身參與評估及薪酬委員對委員會運作評估。董事會績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並將董事成員績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。 每年1月問卷表數回收後，本公司行政管理部將依前開辦法分析，將結果提報董事會，並針對可加強處提出改善建議。 本公司於108年1月完成董事會、董事成員及薪酬委員會績效評估，並於108年1月30日召開之董事會將評鑑結果及107年度將持續強化之方向進行提報，包括目前除邀請簽證會計師參與審計委員會報告與討論外，未來可不定期邀請會計師列席董事會就重要議題提供專業意見，該建議已獲董事會採納並自今年起實施。 本年度評估分數介於83.85分～94.37分，尚屬良好。	

1. 董事會績效評估辦法或程序經董事會通過，且108年度已執行自我評估。
2. 揭露內容需包括評估之對象、方式、標準、執行單位、評估結果提報董事會日期與結果運用。
3. 摘要說明最近期董事會績效評估結果，包括待改善面向/項目及改善行動或計劃。

董事會績效評估-外部

編號	評鑑指標
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？

【範例】

2. 本公司 106 年底委託外部機構○○○○○○協會針對 105.12.1～106.11.30 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 107.1.24 提出評估報告，本公司在 107.3.26 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：

【改善建議及未來改善計畫或行動等】

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。/ 107.11.7 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。

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。/ 107 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 108 年第一季董事會報告評估結果。

1. 董事會績效評估辦法經董事會通過且明定至少每三年執行外部評估一次。
2. 揭露包括最近一次執行日期、執行評估之外部專業機構名稱或專家團隊成員介紹、該外部機構或專家是否具備獨立性，評估方式、標準及評估結果提報董事會日期
3. 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劃或行動等。

董事會績效評估-外部（續）

◆ **注意事項：**

1. 106年至109年Q1執行外部評估，皆可得分。
2. 若108年已達績效評估辦法所訂期限，惟未實際執行外部評估，則106年、107年所得分數將於本屆依其他方式予以扣分。
3. 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。

◆ **哪些外部評估機構或單位較為適宜？**

公司可依「董事會自我評鑑或同儕評鑑參考範例」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。

◆ **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?

資訊安全

編號	評鑑指標
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？

為提升資訊安全管理，2017年9月成立「　　資訊安全管理委員會」，負責審視各子公司資安治理政策，監督　　資安管理運作情形，並定期向董事會報告資安治理概況。2018年1月　　董事會通過組織規程，增設獨立且專責之資安單位「資安管理處」及資安長，負責全行資訊安全治理、規劃、督導及推動執行，以建構出全方位的資安防衛能力及同仁良好的資訊安全意識。

資安策略主軸聚焦資安治理、法令遵循及科技運用三個面向來進行，從制度到科技，從人員到組織，全面性提升資安防護能力。

有鑑於目前資安新興趨勢，如DDoS（Distributed Denial of Service）攻擊、勒索軟體、社交工程攻擊、偽冒網站等，每年與國際資安廠商交流，透過專案的合作，定期關注資安議題並規劃因應計畫，針對不同資安情境，進行DDoS、ATM等攻防演練，強化處理人員的應變能力，以期能在第一時間即偵測到並完成阻擋。

考量資安險仍是新興險種，涉及資安等級檢測機構、理賠鑑識機構及不理賠條件等相關配套，因此目前正在評估明年是否購買資安險。後續目標則是完備資安相關規範、定期資安評估、取得國際資安認證，未來將持續強化資安防護與建立聯防機制，尤其在培訓優質資安人才上也要同步跟上，因此計畫增加人才規模提升專業職能，同時擬訂培訓計畫，會持續增加三成以上的人力。

◆ 訂定並揭露:

1. 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）
2. 資訊安全政策
3. 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）

英文版財務報告

編號	評鑑指標
3.5	公開資訊觀測站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？ 加分要件：屬自願編製者
3.6	公司網站或公開資訊觀測站是否以英文揭露期中財務報告?

◆ 英文年度財報

1. 於公開資訊觀測站揭露包括：合併、個體或個別之年度財報
2. 需與中文版一致
3. 需於「股東常會開會7日前」上傳
4. 非屬強制需編製英文財報者，可額外加分

◆ 英文期中財報需與中文版一致

◆ 英文版財務報告得為英文翻譯版，免會計師查核簽證，惟應加註警語

總經理及副總經理酬金

編號	評鑑指標
3.21	公司年報是否揭露總經理及副總經理之個別酬金？

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，凡職位相當於總經理、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，其餘為彙總揭露。

1. 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。
2. 若合計未達5位者，則揭露其全體之個別薪酬資訊。

企業社會責任之推動

編號	評鑑指標
4.1	公司是否設置適當之治理架構，以訂定、檢討企業社會責任政策、制度或相關管理方針，並揭露於公司網站及年報?
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及年報？

【治理架構範例】

企業社會責任組織架構

企業永續委員會（Corporate Sustainability Committee）於民國九十七年四月成立，這是在落實社會責任、邁向永續之路的一個重要里程碑，也是對企業社會責任的重視以及對相關措施推動決心的展現。此委員會為內部最高階的企業永續組織，統籌全公司永續發展及企業社會責任方向與目標擬定，定期由主席及委員檢視次委員會之績效與目標達成度，並由委員會總幹事每年向董事會報告推動成效與計畫。

企業永續委員會轄下設有公司治理委員會、客戶關係經營委員會、供應鏈管理委員會、創新技術委員會、人權與社會參與委員會、環境委員會及綠色製造委員會等七個次功能委員會。其功能分述如下：

1. 設置並揭露治理單位，並定期於董事會報告當年度執行計畫與成果
2. 說明該單位之工作執掌（至少需包含訂定、檢討CSR政策、制度或相關管理方針）

具體推動計畫與實施成效

五、「半導體種子」培育台灣高科技人才

以「培育台灣高科技人才」為宗旨，除持續投入於內部人才之養成與能力提升外，更進一步向下紮根，希望透過早期的接觸，培育台灣半導體科技之種子人才。本專案透過與成功大學、中央大學、中原大學三所大學開設半導體製程實務專班，由各領域專家擔任講師，從大學階段即開始培育半導體種子人才，讓年輕學子於就學期間即能更深入學習半導體相關知識與技術，並與後續的職場人才發展緊密銜接，積極媒合就業，扎根台灣半導體科技人才培育。此外，亦透過國科會研發精進及各項研發合作等計畫，與台灣大學、清華大學、交通大學、成功大學、中正大學等校進行先進科技研發專案之合作，達到產學間理論與實務間相輔相成的最大綜效。

「半導體種子」代表性成果：

1. 與成功大學、中央大學、中原大學三所大學共同辦理半導體產學專班。
2. 與成功大學、清華大學、中正大學、交通大學進行創新研發專案，研究範圍包括先進積體電路材料、微感測器與致動器、嵌入式核心感測處理元件開發等，持續維護相關專利。

◆ 揭露具體推動計畫及明確的執行績效，如活動人次、幫助人數、對社會企業採購或投資金額、產學合作人數或其他企業社會責任推動之具體量化績效

民國一〇六年重要執行狀況簡述如下：

	重點項目	成果
產學合作	中央、中原大學	開設半導體製程實務專班，民國一〇六年約118位學生參與。
	成大奈米世代課程	於成功大學開設奈米世代半導體製程概論課程，民國一〇六年約202位學生參與。
深耕校園	暑期實習	每年於暑假期間提供特定名額實習機會，民國一〇六年共招收21名實習生。
	設備實習生專案	提供學校同學至企業實習之專案。與台灣科技大學、台北科技大學、中華大學、南台科技大學、勤益科技大學、聯合大學、大葉大學、高雄應用科技大學、虎尾科技大學、高雄第一科技大學等校合作，民國一〇六年期間共錄取37位實習生。

企業誠信經營

編號	評鑑指標
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，且定期向董事會報告？

【推動誠信經營之單位、報告頻率範例】

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，並由該單位每季定期向董事會報告其執行情形。

【運作執行情形範例】

行政管理組（法務）推動全體同仁之宣導教育，2018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。

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。2018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。

1. 推動企業誠信經營之單位名稱
2. 該單位向董事會報告之頻率
3. 該單位運作及當年度執行情形

勞工權益保障與福利措施

編號	評鑑指標
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?
4.7	公司是否依據團體協約法，與工會簽訂團體協約？
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？ 加分要件：揭露平均員工薪酬調整情形
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?
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?

保障人權政策

得分要件：

1. 參考國際人權公約，制訂並揭露保障人權政策
2. 揭露具體管理方案（如：人權評估、人權風險減緩措施、教育訓練）

【範例】

人權政策

《　公司人權政策》為恪守全球各營運據點所在地法規，遵循《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準，並落實《RBA 責任商業聯盟行為準則》，有尊嚴的對待及尊重現職同仁、契約及臨時人員、實習生等。

人權評估

做為全球最大的專業積體電路製造服務企業，　公司承諾確保供應鏈工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守道德。為體現此一承諾，　公司於民國 103 年 12 月加入全球最大的電子行業聯盟－「責任商業聯盟」（前身為 EICC 或電子行業公民聯盟）成為會員，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。　公司除利用「責任商業聯盟」設計的標準化風險評估範本（簡稱 SAQ），每一年自行鑑別業務中最高的社會、環境和道德風險，亦從民國 105 年開始，為期二年委託受過社會與環境稽核專門訓練的第三方機構，為所有晶圓廠同步執行「責任商業聯盟」的「驗證稽核流程」（VAP），並將稽核報告透過 RBA-Online 平台透明地提供給　公司客戶。

人權風險減緩措施

為了減緩人權風險　公司積極進行具體改善規劃，打造優質的工作環境　繼民國 105 完成了六場次的稽核之外，　公司於民國 106 年如期完成所有其他營運廠區的 VAP 稽核，並且取得優良成績。民國 106 年的所有稽核都取得 200 的滿分，所有 16 個廠區的總平均來到 198.5，遠高於 RBA 所公佈的民國 105 年全球平均（初步稽核平均為 127.4，結案稽核平均 154.1）。

促進人權保障訓練

單位：人次

經營績效反映於員工薪酬

【薪酬政策範例】

薪資架構

- 基本工資：依據員工過往經驗、具備能力及應徵職位價值等予以核薪，優於勞基法基本工資，且不因性別、年齡、國籍或種族而異。
- 服務獎金：依個人出缺勤狀況，發給最高2個月的服務獎金。
- 年終獎金：依據公司經營績效及員工個人績效發給。

調薪機制

- 市場薪資水準：每年均參與市場薪酬調查，並依據市場薪資水準及經濟趨勢調薪。
- 績效標準：依公司營運績效及個人績效等，調整員工薪資。
- 晉升標準：當員工獲得晉升表揚之同時，亦即時調薪以鼓勵優秀人才。

2017年　臺灣地區的男女薪資報酬比率，不論主管職或一般職，女性和男性員工的全年薪資報酬比率幾乎無差異，年度平均調薪幅度則為2.8%，其中個人最高達14.3%（含晉升調薪）。

年度	2017	2016	2015
調薪幅度 (%)	2.8	2.9	3.5

【公開資訊觀測站公告範例】

公司代號	公司簡稱	平均員工薪資調整情形(%，經常性薪資) 預計調薪(註1)	備註	實際調薪(註2)	備註	非經理人員工調薪(註2、3)	備註	經理人員工調薪(註2、3)	備註	新進員工之平均起薪金額(元，註4) 碩士及以上	大專校院	高中及以下	備註	員工福利政策及權益維護措施揭露
○○○○	○○○○	0.9 %～4.7 %	預計適度反映物價上漲趨勢及響應政府鼓勵企業為員工加薪政策，依員工職務別辦理薪資總調整(平均調幅2.42%)。	1.0 %～6.0 %	107 年度平均調薪幅度為4.86%，另加發慰勉金4,000元。	4.0 %～6.0 %	根據同仁所任之職責、職務、特殊專業能力、各區域物價指數等各面向規劃，每年檢視並搭配績效與晉升結果調薪。	1.0 %～3.0 %	將依經理人績效給予不同幅度之薪酬調整。	41,000	36,000	31,000	本薪+伙食津貼+全勤獎金	

- 年報或公司網站揭露符合下列其中之一項要件：
  1. 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%)。
  2. 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。

- 107年度有調漲薪資之情事，且於公開資訊觀測站揭露「經理人」及「非經理人」員工之平均薪資調整情形，可額外加分

員工福利措施

得分要件：

1. 列舉員工福利事項(如形塑友善育兒環境措施、各項津貼、禮金與補助等)。
2. 說明退休制度具體內容及實施情形。

【員工福利事項範例】

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 2015 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。

2017 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。

節能減碳等政策

編號	評鑑指標
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？ 加分要件：將氣候變遷議題訂入風險管理程序

得分要件：

1. 訂立並揭露明確節能減碳、溫室氣體減量、減少用水等之未來年度量化目標(如X年後達成減排Y%)
2. 說明達成目標之措施及達成情形
3. 將氣候變遷議題訂入風險管理程序，可額外加分

節能減碳等政策(續)

【範例-再生能源憑證】

2.5.3碳排放管理

氣候變遷產學研究

世界經濟論壇指出，2017年最大的風險是極端天氣事件與自然災害，我們委託 以「電信業因應氣候變遷之碳風險及碳權管理」為研究主題，專案內容與研究成果豐碩，包含3項主要碳議題:碳抵換專案、內部碳價格研究，及研擬SBT。 大樓更換高效率冰水主機執行碳抵換專案，已完成第三方確證並向環保署提出註冊、申請碳額度等程序。我們初步規劃減量效益計算期間為108年~113年，共6年，以每年143.07tCO2e估算，共減858.42tCO2e。

內部碳定價與SBT減量目標結合，以總減緩成本計算出公司內部碳價為188元/公噸CO2。2018年正式導入SBT為減碳目標，並採SDA方法學計算出公司長期減碳目標，以2016年為基準年，2020年須減量7.8%，2025年減量24.3%。

2018年將延續去年專案第二階段目標，提出積極創造電信業之完整碳權管理研究。

再生能源導入現況與目標

我們持續擴大綠能建設數量與應用範疇。另經濟部標準檢驗局於2017年推動自願性再生能源憑證(T-REC)制度，本公司 機房已取得3張再生能源憑證 機房51.3kWp再生能源憑證已於2018年4月完成申請。另規劃逐年購置再生能源憑證，以提升IDC雲端機房綠能使用率。

短程目標:綠能建設擴至基地台、機房、資料中心，累積至2020年總建置容量達280kW。

2018年再生能源憑證採購500萬度，至2020年IDC雲端機房達到25%綠能使用率。

至2020年至少取得100張再生能源憑證(T-REC)。

長程目標:累積至2030年總建置容量達到6,000KW

2030年總再生能源使用量達20%

2017年綠能建設成果:

投入太陽能發電建設50kW，綠能建設累計至2017年已達80kW

2018年規劃:

規劃持續建置50kW太陽能發電容量，以供應機房設備與機房辦公區的用電。

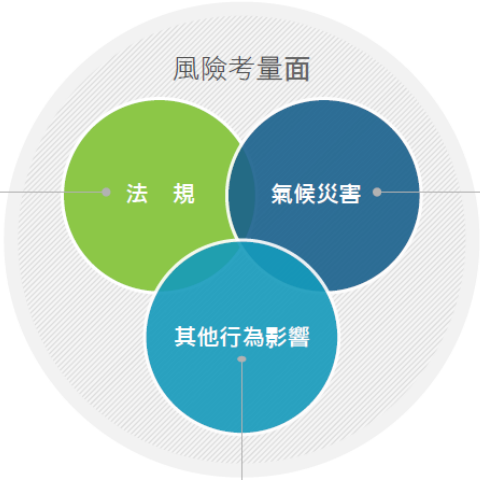
【採用措施範例-導入公文電子交換】

導入公文電子交換	本公司於XX年加入政府電子交換機制，使得收發文作業更為便捷，節省公文傳遞時間、紙本作業及郵資成本，大量減少紙張耗用等資源。

節能減碳等政策(續)

【範例-氣候變遷訂入風險管理程序】

氣候變遷風險鑑別及因應措施



- 溫室氣體總量管制與交易制度
- 產品能耗與碳足跡
- 溫室氣體強制盤查申報

- 風災、水患與乾旱導致產能減少或中斷

- 利害關係人要求建立可因應氣候變遷的綠色供應鏈

面向	風險面考量	因應計畫	[redacted]年作為
法規	溫室氣體強制盤查申報	推動數據盤查：調查溫室氣體排放與能源使用現況	✓ 溫室氣體盤查 100% 達成
法規	溫室氣體總量管制與交易制度	推動碳管理：節能減碳委員會推行節能，每季檢核績效	✓ 各廠區年度節能目標 100% 達成 ✓ 建立中國廠區碳交易流程
法規	產品能耗與碳足跡	生產綠色產品：提高產品能源效率、為客戶製造低能耗產品，做為鑑別碳減量與節能之重點分析依據	✓ 新世代製程能源效能再提高
氣候災害	風災、水患與乾旱導致產能減少或中斷	強化組織營運韌性：訂定危機管理程序，建置防災應變能力	✓ 新廠（晶圓十五 B 廠）符合氣候韌性設計，未來新廠皆須符合
其他行為影響	利害關係人要求建立可因應氣候變遷的綠色供應鏈	加強供應鏈合作：與供應商合力建立產品碳足跡，降低排放量，並列為採購評比的重要依據 對外倡議：與政府、同業共同推動氣候變遷相關倡議與計畫	✓ 提高供應商溫室氣體盤查與氣候韌性評比要求，增加稽核評分比重 ✓ 倡議半導體節能減碳標竿做法

利害關係人

編號	評鑑指標
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？ 加分要件：定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會

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。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	溝通管道及溝通頻率	2018 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	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	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

1. 利害關係人類別(如包括但不限於股東、員工、客戶、供應商等)。
2. 各類別投資人關注議題。
3. 各類別投資人溝通管道與回應方式(溝通管道需有特定聯絡窗口)
4. 將與各利害關係人溝通情形報告至董事會，並揭露內容及頻率，可獲得加分

供應商管理

編號	評鑑指標
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、安全或衛生等議題遵循相關規範，並說明實施情形？

1. 訂定並揭露供應商管理相關規範，且該規範之內容對供應商在環保、安全或衛生有積極具體之要求(如需通過相關認證)。
2. 具體陳述供應商管理政策及相關規範之實施情形，如訂定守則、供應商進行自評、輔導或教育、績效評估等實施情形

參考資源

公司治理中心網站

- 網址：http://cgc.twse.com.tw/evaluationCorp/listCh
- 評鑑資訊/ 公司治理評鑑
- 法規及問答
- 訂閱電子報

TCGC 臺灣公司治理中心
cgc.twse.com.tw

證基會網站「公司治理評鑑專區」

- 網址：http://www.sfi.org.tw/E/Plate.aspx?ID=3404
- 公司治理評鑑宣導說明會簡報資料
- 指標評分指南、參考範例

簡報結束
敬請指教