

114 年度外部董事會績效評估總評及建議

一、評估報告之總評

受評公司董事會結構健全，成員組成多元，具備良好之專業性與獨立性，能有效發揮決策與監督功能。董事會運作穩定，開會頻率與出席率良好，並落實績效評估及審計品質管理，顯示治理與內控制度成熟。公司亦積極

推動永續發展，實踐循環經濟，資訊揭露即時透明，永續績效屢獲外部肯定。整體而言，董事會運作穩健，足以支撐公司治理與永續經營，惟仍可依據建議事項持續優化，以進一步提升治理效能。

二、建議

建議	改善計畫
<p>一、 規劃女性董事席次達三分之一</p> <p>受評公司目前董事會共九席，其中女性董事一席，女性董事比例約為 11%。依據「上市櫃公司永續發展行動方案（2023 年）」規定，自民國 114 年起，若董事會中任一性別比例未達三分之一，須於年報中揭露原因及改善措施。建議公司提前規劃並補足女性董事席次，以符合法規要求並持續優化公司治理結構，並能引入更多元的決策視角與創新思維，同時展現公司落實性別平等政策的決心，符合國際趨勢並進一步強化企業形象。</p>	<p>鋼鐵產業屬傳統重工業領域，歷來男性從業人員占比相對較高，致使具備產業實務經驗及高階管理背景之女性人才較為有限。惟本公司充分重視董事會成員之多元組成，並認同性別多元將有助於強化公司治理效能與決策品質。</p> <p>公司未來將於董事提名及遴選作業中，納入性別多元化考量，並積極發掘具備專業能力、產業經驗與領導潛力之女性人才，作為董事候選人之重要來源。此外，公司亦將持續推動內部女性主管人才培育計畫，強化其管理職能與決策參與，擴大未來女性領導階層之厚度。</p>
<p>二、 制定提升企業價值具體措施，並提報董事會</p> <p>因應民國 114 年公司治理評鑑新增指標，受評公司目前尚未制定或揭露具體的企業價值提升措施。依據《上市上櫃公司治理實務守則》第十三條之三規定，上市櫃公司應制定並揭露營運策略及業務計畫，明確說明提升企業價值的具體措施，並提報董事會審議，且積極與股東溝通。建議公司參酌現有永續報告書中對經濟績效的重視，規劃具體的「企業價值提升措施」，經董事會審議後，公開於公開資訊觀測站的「提升企業價值計畫專區」，以符合新法規要求，並向股東及市場展現公司創造價值的策略與承諾，強化與股東的溝通機制，進一步增進投資人對公司的信任與信心。</p>	<p>本公司已依建議制訂 114 年度提升企業價值計畫，並經 114 年 10 月 30 日董事會決議通過，於公開資訊觀測站揭露。</p>

建議	改善計畫
<p>三、設置董事會層級之永續發展委員會，強化監督與管理效能</p> <p>受評公司目前設有內部管理層級之「企業永續經營委員會」，組織架構完整且落實執行永續發展之政策，並會定期向董事會報告年度永續發展推動計畫及其執行進度，惟尚未提升為功能性委員會。建議受評公司將「企業永續經營委員會」向上提升為董事會層級之功能性委員會，亦可與現有之「提名委員會」整合，成立「永續發展暨提名委員會」，除可提升外部投資人對於公司致力於永續發展之能見度外，亦可提升董事之直接參與度。</p>	<p>本公司已依建議將現有之「提名委員會」整合，成立「永續發展暨提名委員會」。</p>
<p>四、設計高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策</p> <p>受評公司雖於永續發展已有具體投入與成效，惟高階經理人薪酬尚未與 ESG 績效建立明確連結。建議導入相關機制，作為激勵高階主管投入永續推動之工具，深化其對公司永續目標的認同，並促使於重大決策中主動納入 ESG 考量，強化長期價值導向。此制度亦可協助董事會於薪酬審議時引入非財務指標作為評估</p> <p>依據，提升獎酬設計之合理性與資訊揭露之透明度，進一步強化董事會於永續治理與策略監督之職能，全面提升公司整體治理品質。</p>	<p>將 ESG 相關指標納入經理人績效指標，涉及納入高階經理人薪酬計畫的目標是否可以量化、與財務重大風險連結及激勵長期觀點，現階段尚缺乏足夠資訊，且本公司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。</p>