

中化控股 114 年董事會外部績效評估結果及建議事項改善計劃報告

本公司經董事會決議通過之「董事會績效評估辦法及程序」6.2.2 規定，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。114 年 4 月本公司委任外部評估獨立機構「台灣投資人關係協會」執行 114 年度外部董事會績效評估，評估期間為民國 114 年 01 月 01 日至 114 年 12 月 31 日，該機構及三位執行評估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及專業發展、決策品質、運作效能、內部控制及風險管理、參與企業社會責任程度等五大項構面以問卷及實地訪查方式評核，台灣投資人關係協會已於 114/12/31 出具董事會績效評估報告，本公司將上述評估結果報告、建議事項及預計採行措施提 115/03/05 董事會報告，相關總評內容及措施如下：

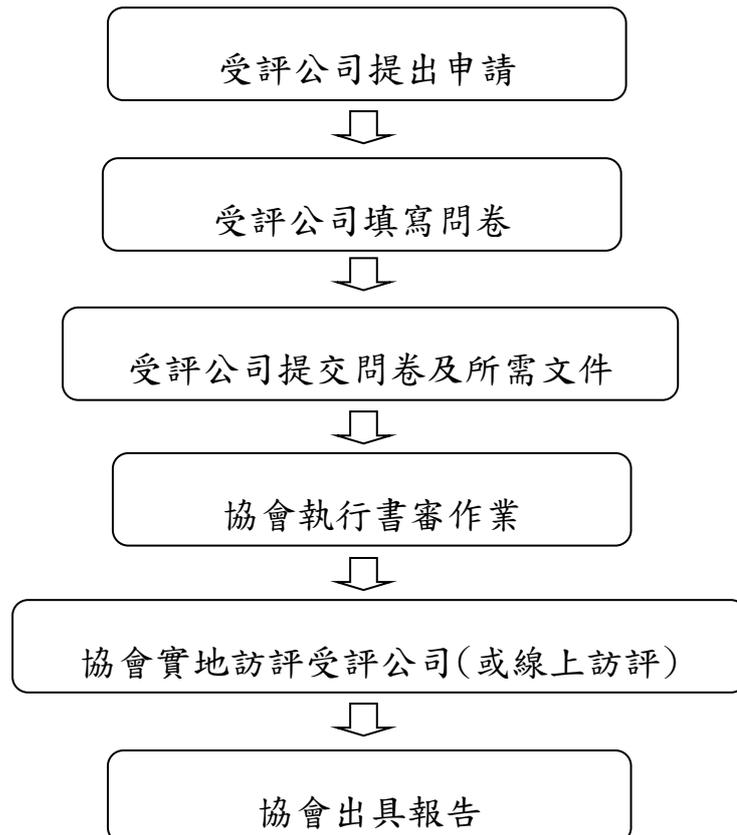
壹、評估範圍及構面：

- 一、評估範圍：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。
- 二、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：
 1. 董事會組成及專業發展
 2. 董事會決策品質
 3. 董事會運作效能
 4. 內部控制及風險管理
 5. 董事會參與企業社會責任程度

貳、評估執行程序：

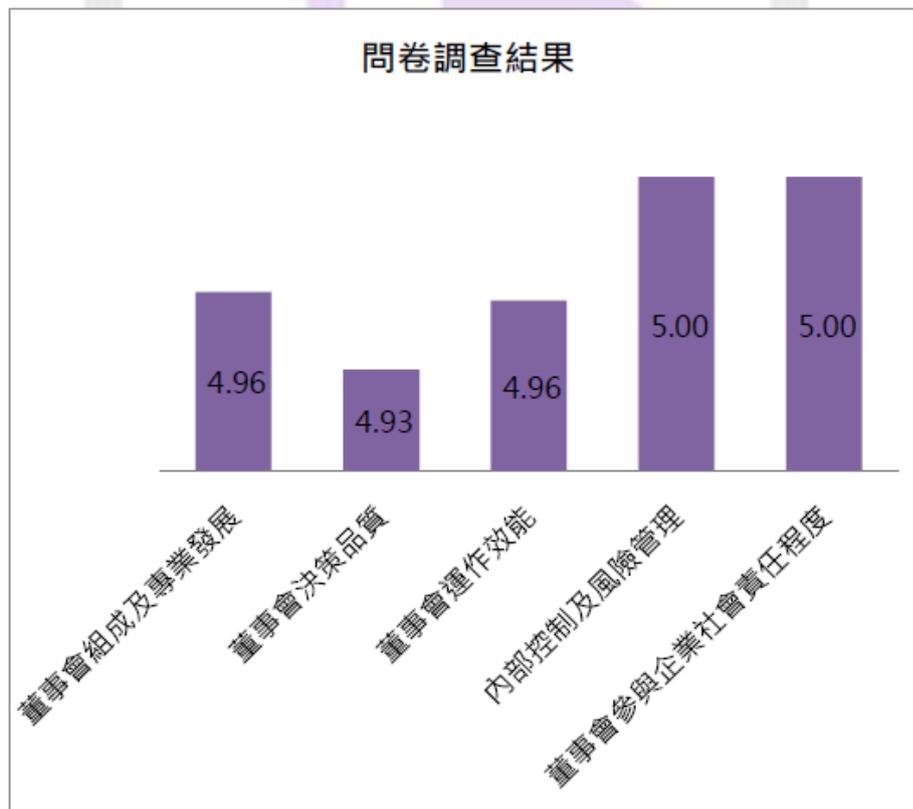
本協會評估程序係結合受評公司提供之文件、自評問卷、及實地訪談三種方式進行評估，並依據評估結果出具績效評估報告，其相關程序說明如下：。

一、評估流程：



二、問卷調查：

1. 發放對象：全體董事會成員（董事三席及獨立董事四席，共七席）
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. 問卷調查結果：



三、實地訪評：

1. 訪評日期：民國 114 年 12 月 1 日
2. 訪評方式：線上及實體訪談
3. 訪評對象：
 - (1). 王謝怡貞 董事長(實地訪評)
 - (2). 陳宏守 獨立董事(審計委員會召集人)(線上訪評)
 - (3). 黃宜均 公司治理主管(實地訪評)
 - (4). 陳建榮 稽核主管(實地訪評)

參、評估結論：

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。

肆、建議事項改善計劃：

項次	評估報告之建議事項	本公司改善計劃
1	<p>建議導入智慧財產管理標準以強化研發成果保護</p> <p>依據《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條之二規定，董事會應就公司智慧財產之經營方向與績效建立完善之管理制度，並負責其監督責任。受評公司屬生技醫療產業，核心競爭力主要來自研發成果與智慧財產權，相關專利及營業秘密皆為公司重要價值來源。公司目前已制定並推動智慧財產管理計畫，具備基本制度架構，惟於制度整合性與管理成熟度方面仍有進一步精進空間。</p> <p>爰建議受評公司評估導入台灣智慧財產管理系統 (TIPS)、ISO 56005 或其他具公信力之智慧財產管理標準，並視需要透過第三方驗證，以建構更具系統性與一致性之智慧財產管理架構，提升研發成果之保護與運用效益。另建議定期揭露相關執行情形，並至少每年向董事會提報智慧財產管理成效，以強化董事會監督職能，並進一步提升公司治理品質。</p>	<p>未來將依公司營運發展及產業趨勢，定期檢討智慧財產管理制度之適切性與有效性，並滾動式修正相關政策與作法，以持續提升公司治理品質與核心競爭力。</p>
2	<p>建議將 ESG 指標納入高階經理人薪酬制度</p> <p>受評公司高階經理人薪酬之訂定，係依其職位、責任及對公司之貢獻度，並參酌同業市場水準，由薪資報酬委員會擬具建議後提報董事會決議，顯示公司已建立具制度化之薪酬決策機制。惟目前相關制度尚未明確將 ESG (環境、社會與公司治理) 績效指標納入高階經理人薪酬設計。鑒於主管機關近年積極推動企業建立薪酬與 ESG 績效連結機制，以促使經營目標與永續理念相互接軌，並參照 OECD 公司治理原則第 VI.C 項所揭示之精神，董事會於決定高階經理人薪酬時，宜將永續風險與機會納入考量，並結合適當之量化或質化指標，以強化獎酬與公司長期績效之連動性。爰建議受評公司研擬將 ESG 相關指標納入高階經理人獎酬制度，並定期揭露其執行情形，以提升資訊透明度，並展現公司落實永續治理之承諾。</p>	<p>將隨法規趨勢、主管機關政策及公司永續策略之發展，持續檢討並滾動修正高階經理人薪酬與 ESG 績效連動機制，以強化公司長期價值創造能力。</p>