

- 關於本報告
- 永續發展歷程
- 永續獎項肯定
- 董事長的話
- 1 永續策略藍圖**
- 2 氣候策略
- 3 健康策略
- 4 培力策略
- 5 永續治理與風險管理
- 6 附錄

1.1.2 永續發展委員會

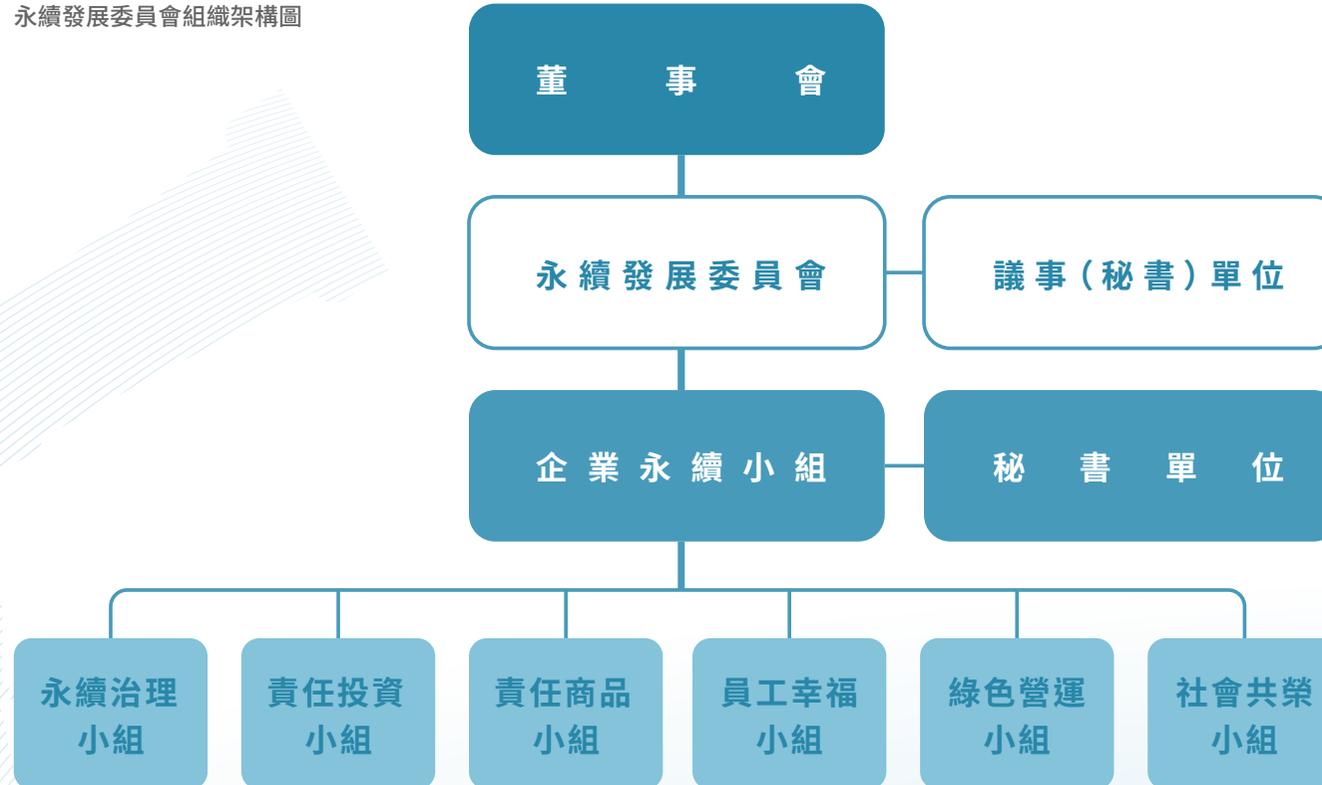
本行於 2023 年成立永續發展委員會作為實踐企業永續願景的核心組織，並訂定「永續發展委員會組織規程」展現本行推動永續金融和提升自身在永續發展領域競爭力的堅定決心。現行永續發展委員會為董事會轄下之功能性委員會由董事長擔任主席，職責包括制定和修正永續發展年度計畫及策略方向、定義永續發展專案及活動計畫，至少每季召開一次，追蹤與檢討永續發展計畫和專案的執行成效，並呈報董事會。董事會作為本行永續發展推動之最高指導與監督單位，

帶領全行由上而下貫徹企業永續理念及政策，並促使本行積極推動全面永續發展。

永續發展委員會下設立「企業永續小組」，由總經理擔任主席，綜理及督導相關事務，成為本行推動企業永續之主要權責組織，從環境 (E)、社會 (S)、公司治理 (G) 三大面向落實永續發展，每季召開會議並定期向永續發展委員會呈報永續工作計畫與執行成果等。企業永續小組依據任務性質分設永續治理、責任投資、責任商品、員工幸福、綠色營運及

社會共榮六個永續任務小組，各部門依其職能參與不同工作小組，負責承接委員會制定之年度計畫及策略並制訂執行方案，定期檢視行動方案執行情形外，亦設立與規劃業務目標預算，確保執行單位皆有得到相應的資源。同時，擇重要目標納入副總經理以上主管之年度 KPI，以確保行動執行方向與目標一致，朝本行企業永續願景「綠色金融引領，共創永續未來」推動相關永續發展工作，落實與強化本行企業社會責任。

永續發展委員會組織架構圖



5.1.2 審計委員會

為強化董事會之專業機能，並與國際接軌，本行 2022 年 6 月於董事會下設置審計委員會，本委員會憑藉其專業分工及獨立超然之立場，協助本行董事會作成多項重要決策。本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

本委員會於 2023 年召開 6 次，委員會成員出席率 100%。本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則、存在或潛在風險之管控、併購事項之審議、高階管理人員之問責及推動責任地圖制度之運作。

為有效執行獨立監督及制衡之機制，各項議案均提經董事會報告及討論。若涉及董事自身或其代表之法人之利害關係而有害於公司利益之虞者應予迴避，符合利害關係人之最大利益。

5.1.3 績效評估與獎酬政策

為健全公司治理制度及創造股東長期價值，落實薪酬連結職位職責，本行訂定「董事績效考評政策」、「董事薪酬給付準則」、「經理人績效管理發展政策」、「經理人薪酬給付準則」，明訂董事及經理人各項薪酬項目及績效評核標準，另特別針對董事會及功能性委員會整體運作訂定「董事會暨功能性委員會績效評估準則」並納入企業永續指標，以確保本行於公司治理、公司營運與企業永續實踐克盡職責。

• 績效評估面向：

1. 本行訂定「董事會暨功能性委員會績效評估準則」評估董事會暨功能性委員會整體運作之績效，其衡量指標包含下列五大構面，並就每一構面區分為「質化衡量指標」及「量化衡量指標」：對公司營運之參與程度、提升董事會（功能性委員會）決策品質、董事會（功能性委員會）組成與結構、董事（功能性委員會成員）之選任及持續進修、內部控制。為進一步提升董事會的功能與效能，本行每年至少進行一次內部績效評估，並每三年至少完成一次由外部專業機構進行的效能評估。最近的內部評估結果顯示董事會及各委員會均表現超越標準，反映本行在推動公司治理和企業永續方面取得的卓越成就。最新的外部評估也全面肯定董事會過去一年的效能，進一步證明董事會績效管理及功能與效能持續改進方面的優秀表現。

2. 本行訂定「董事績效考評政策」衡量指標包含公司目標與任務之掌握、監督公司財務營運狀況、監督公司內稽內控、風險管理及法令遵循情形及其他參考項目（例如：公司信用評等及企業社會責任履行情形、董事會參與率等）。另訂有「經理人績效管理發展政策」，衡量指標除年度策略重點目標、職位職責（含「經營管理」、「內部控制執行成效」、「法令遵循執行成效」）外，自 2022 年起亦將企業永續指標（如低碳營運執行績效、環境營運綠電使用等）納入相關高階經理人 KPI，並於每年年底進行年度績效考核，透過績效評核確保董事會成員及經理人能履行其職責。

• 獎酬政策面向：

為提升公司整體營運效能及長期經營績效，本行訂定「董事薪酬給付準則」，明確規範董事酬勞、報酬、交通費等董事薪酬項目及標準。董事報酬係參酌各該董事對公司營運參與程度、貢獻價值及同業通常水準，提報審計委員會審議並呈董事會同意後核定。此外，為創造股東長期價值，落實薪酬連結職位職責，本行訂定「經理人薪酬給付準則」，經理人固定報酬依據職位職責、績效及能力，並參酌外部薪酬標竿市場而制定，變動薪酬係依「經理人績效管理發展政策」，於每年年底檢視及評核，並依據本行淨收益及整體績效相對市場表現水準，核發年終獎金，另搭配集團國泰金控長期激勵計畫，從而吸引、激勵並留住優秀人才。