

公司治理運作情形及與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|---|------|---|---|----------------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| 一、公司是否依據上市上櫃公司治理實務守則訂定並揭露公司治理實務守則？ | √ | | 本公司訂有「公司治理守則」，已置於本公司投資人關係網站及公開資訊觀測站。本公司董事會並於民國111年1月及3月通過「公司治理守則」修正案，復於民國112年1月再次修正該守則。本公司定期檢視公司治理落實情形，並據以改進，執行至今尚無差異情形。 (http://www.sinyi.com.tw/info/company.php) | 無 |
| 二、公司股權結構及股東權益 | | | | |
| (一) 公司是否訂定內部作業程序處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜，並依程序實施？ | √ | | 本公司訂有「投資人關係處理程序」，並依該程序處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜，且定期依該程序檢視落實情形並據以改進，執行至今尚無差異情形。 | 無 |
| (二) 公司是否掌握實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制者名單？ | √ | | 本公司與主要股東保持密切連繫，且主要股東大多直接參與本公司經營；本公司並依規定揭露主要股東及主要股東之最終控制者之持股情形。 | 無 |
| (三) 公司是否建立、執行與關係企業間之風險控管及防火牆機制？ | √ | | 本公司與關係企業營運及財務皆獨立運作，並訂有相關作業辦法如「集團企業、特定公司及關係人交易管理辦法」(已於民國112年經董事會通過更名為「關係人相互間財務業務相關作業辦法」及條文修正案，將提民國112年股東會承認)及「子公司監督管理辦法」等，規範本公司與關係企業之財務業務往來及應受監督之事宜。 | 無 |
| (四) 公司是否訂定內部規範，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券？ | √ | | 本公司訂有「內部重大資訊處理作業程序」，規範，禁止內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理「內部重大訊息處理程序」及相關法令之教育宣導，對新任董事、經理人及受僱人則於上任後2個月內提供教育宣導。此外，已於公司內網設定每月月初由系統自動彈出「內部重大訊息相關宣導事項」，供內部人共約70人，共計840人次，於逐項勾選且詳閱及了解後，方能繼續使用電腦，其內容包括內部重訊定義、保密作業、內線交易違規之罰則以及處理方式，以達到教育宣導之效。 | 無 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|------|---------|---|----------------------------------|----|---------|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----|----|--|--|----|----|----|----|----|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----|----|-----|---|--|--|---|--|---|--|---|---|---|---|---|--|--|--|-----|---|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|-----|---|---|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|--|---|--|---|---|---|---|---|--|---|---|---|--|--|-----|---|--|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|-----|---|--|---|--|---|--|--|---|---|--|---|---|---|--|--|-----|---|--|---|---|---|--|--|---|---|--|---|---|---|--|--|---------|---|--|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|--|--|---------|---|---|--|--|---|--|--|---|---|--|---|---|--|---|--|---|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 三、董事會之組成及職責 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (一) 董事會是否就成員組成擬訂多元化政策、具體管理目標及落實執行？ | V | | <p>本公司於公司治理守則第20條明定：董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養；其組成應考量成員多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就公司營運型態及發展需求，包括但不限於下列二大面向：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。 2. 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。 <p>為達到公司治理之理想目標，董事會應具備下列能力：(1)營運判斷能力；(2)會計財務分析能力；(3)經營管理能力；(4)危機處理能力；(5)產業知識；(6)國際市場觀；(7)領導能力；(8)決策能力。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">多元化 核心項目 董事 姓名</th> <th rowspan="2">性別</th> <th colspan="6">專業知識與技能</th> <th colspan="6">符合能力情形</th> </tr> <tr> <th>法律</th> <th>會計</th> <th>產業</th> <th>財務</th> <th>行銷</th> <th>科技</th> <th>經營 管理</th> <th>領導 決策</th> <th>產業 知識</th> <th>人才 培育</th> <th>績效 評估</th> <th>財務 會計</th> <th>法律</th> <th>環保</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>劉元智</td> <td>男</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>周耕宇</td> <td>男</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>周俊吉</td> <td>男</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>詹宏志</td> <td>男</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>顏漏有</td> <td>男</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>李伊俐</td> <td>女</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>吳志偉</td> <td>男</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>薛健平(舊任)</td> <td>男</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>洪三雄(舊任)</td> <td>男</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司董事共7席(包含1席女性董事)，其中，為提升董事會成員之多元化及年輕化，已於民國108年藉由董事會全面改選，遴選未滿50歲李伊俐女士為本公司獨立董事成員。李伊俐獨立董事畢業於哈佛大學商學院總裁班、擁有多年外資銀行嚴謹風險管理經驗及具備事業經營實務，協助本公司更多元、創新年輕之思維。</p> <p>民國110年法人股東信義股份有限公司改派代表人，周耕宇董事取代周王美文董事，周耕宇董事相對年輕且具資訊管理與數位科技相關專業領域經驗，並已於本公司歷練多年，具房屋仲介管理等相關經驗，以董事身份進入經營決策階層，將協助積極推動本公司數位轉型計畫，也使董事會</p> | 多元化 核心項目 董事 姓名 | 性別 | 專業知識與技能 | | | | | | 符合能力情形 | | | | | | 法律 | 會計 | 產業 | 財務 | 行銷 | 科技 | 經營 管理 | 領導 決策 | 產業 知識 | 人才 培育 | 績效 評估 | 財務 會計 | 法律 | 環保 | 劉元智 | 男 | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | 周耕宇 | 男 | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | 周俊吉 | 男 | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 詹宏志 | 男 | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | 顏漏有 | 男 | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 李伊俐 | 女 | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | 吳志偉 | 男 | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | 薛健平(舊任) | 男 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 洪三雄(舊任) | 男 | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | 無 |
| 多元化 核心項目 董事 姓名 | 性別 | 專業知識與技能 | | | | | | 符合能力情形 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 法律 | 會計 | 產業 | 財務 | 行銷 | 科技 | 經營 管理 | 領導 決策 | 產業 知識 | 人才 培育 | 績效 評估 | 財務 會計 | 法律 | 環保 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 劉元智 | 男 | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 周耕宇 | 男 | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 周俊吉 | 男 | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 詹宏志 | 男 | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 顏漏有 | 男 | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 李伊俐 | 女 | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 吳志偉 | 男 | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 薛健平(舊任) | 男 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 洪三雄(舊任) | 男 | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司 治理實務守則 差異情形及原因 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--|------------------------------|--------------|--------------|-------|-----|----|----|-------|-----|-------|---|--------|--------|-------|-------|----|----|----|---|----|----|--|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | <p>更年輕化。本公司具有員工身分之董事，共計2名，占比28.6%。</p> <p>為因應本公司之業務發展，本公司於民國109年設定以「第14屆董事會成員中具有不動產開發產業或觀光旅遊產業背景或經驗之獨立董事」為目標。本公司業已於民國111年改選董事會時，遴選擔任國泰建設(股)公司獨立董事之吳志偉先生擔任本公司獨立董事，藉由其對於建設業之高監督標準與實務經驗，俾利於本公司之子公司不動產開發之發展。</p> <p>另2席獨立董事均為在企業管理、法律、財務金融、會計及事業經營具豐富經驗之產學界賢達的顏漏有先生及詹宏志先生擔任，除了借重董事在各領域之專業外，逾總席次半數之獨立董事亦可確保議事運作之客觀性與獨立性。</p> <p>為因應本公司之業務發展，本公司將以「建立潛在優質獨立董事人選之人才庫」以及「第15屆及第16屆董事會成員各再增加1名女性董事或女性獨立董事」為目標。</p> <p>本公司目前獨立董事人數超過全體董事席次的1/2，董事成員中並有一名為女性，達董事席次占比14%。獨立董事之任期分布情形如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>3年(含)以下</th> <th>超過3年、6年(含)以下</th> <th>超過6年、9年(含)以下</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1人</td> <td>2人</td> <td>1人</td> </tr> </tbody> </table> <p>董事會成員年齡及性別分布情形如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">年齡</th> <th colspan="2">性別</th> </tr> <tr> <th>30-50歲</th> <th>50-70歲</th> <th>70歲以上</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2人</td> <td>5人</td> <td>0</td> <td>6人</td> <td>1人</td> </tr> </tbody> </table> | 3年(含)以下 | 超過3年、6年(含)以下 | 超過6年、9年(含)以下 | 1人 | 2人 | 1人 | 年齡 | | | 性別 | | 30-50歲 | 50-70歲 | 70歲以上 | 男性 | 女性 | 2人 | 5人 | 0 | 6人 | 1人 | |
| 3年(含)以下 | 超過3年、6年(含)以下 | 超過6年、9年(含)以下 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1人 | 2人 | 1人 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年齡 | | | 性別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30-50歲 | 50-70歲 | 70歲以上 | 男性 | 女性 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2人 | 5人 | 0 | 6人 | 1人 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (二) 公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，是否自願設置其他各類功能性委員會？ | V | | <p>本公司除於法令規定及要求之前，已先行設立審計委員會及薪酬委員會外，並於民國106年10月27日自願設置提名委員會，由4名獨立董事及周俊吉董事共5名成員組成，本公司董事會之各類功能性委員會成員如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>功能性委員會 董事姓名</th> <th>審計委員會</th> <th>薪酬委員會</th> <th>提名委員會</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>詹宏志</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓(主席)</td> </tr> <tr> <td>顏漏有</td> <td>✓(主席)</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>李伊俐</td> <td>✓</td> <td>✓(主席)</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> | 功能性委員會 董事姓名 | 審計委員會 | 薪酬委員會 | 提名委員會 | 詹宏志 | ✓ | ✓ | ✓(主席) | 顏漏有 | ✓(主席) | ✓ | ✓ | 李伊俐 | ✓ | ✓(主席) | ✓ | 無 | | | | | |
| 功能性委員會 董事姓名 | 審計委員會 | 薪酬委員會 | 提名委員會 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 詹宏志 | ✓ | ✓ | ✓(主席) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 顏漏有 | ✓(主席) | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 李伊俐 | ✓ | ✓(主席) | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | | | | | | | | |
|--|------|---|---|----------------------------------|---|---|---|-----|---|---|---|--|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | | | | |
| | | | <table border="1"> <tr> <td>吳志偉</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>周俊吉</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>✓</td> </tr> </table> <p>提名委員會每年至少召開會議一次，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人； 2. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性； 3. 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫； 4. 修訂本公司之公司治理實務守則。 <p>相關資訊已揭露於本公司網站投資人關係之公司治理專區： https://www.sinyi.com.tw/investors/corporate-governance/committees。</p> | 吳志偉 | ✓ | ✓ | ✓ | 周俊吉 | - | - | ✓ | |
| 吳志偉 | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | |
| 周俊吉 | - | - | ✓ | | | | | | | | | |
| (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，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考？ | V | | <p>本公司已於民國104年底訂定「董事會績效評估辦法」，並自該年度起，向全體董事會成員發出績效自評問卷，藉由每年定期進行董事會績效評估，經各董事完成評量後，由董事會議事單位統計彙整後，於董事會會議中報告並提出精進方向，並運用於個別董事之薪酬及做為提名續任之參考。本公司【董事會】自評請詳第3-21頁說明，問卷悉數回收後，於最近一次董事會報告，並針對可加強處提出改善建議。</p> <p>本公司「董事會績效評估辦法」規定除了應至少每年一次自評外，並且至少每3年需委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，於年度結束時執行當年度績效評估。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度最近一次召開之董事會前完成。</p> <p>本公司民國111年度董事會及其功能性委員會績效內部自評作業由議事單位發放問卷並進行回收統計，經議事單位於民國112年1月18日董事會及其功能性委員會報告自評結果，並將自評結果與改善行動公布於本公司網站： https://www.sinyi.com.tw/investors/corporate-governance/directorate/operation-status</p> <p>本公司最近一次董事會及其功能性委員會外部績效評估： 本公司董事會及其功能性委員會外部績效評估係委由獨立機構社團法人中華公司治理協會所率領之團隊，實地訪談董事長、董事及獨立董事、功能性委員會召集人與議事單位，並提報民國109年12月25日董事會。經議事單位向董事會報告後，已將建議事項與改善行動公布於本公司網站。</p> <p>1. 評估方式：由中華公司治理協會書面審查本公司提供評估所需檢視之相關文件及公開資訊，</p> | 無 | | | | | | | | |

| 評估項目 | 運作情形 | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|------|------|---|---|
| | 是 | 否 | |
| | | | <p>並於民國109年11月27日委派具獨立性之執行委員等組成評估小組至本公司進行實地訪評，與本公司董事長、內部董事、獨立董事、公司治理主管及稽核主管等人訪談。</p> <p>2. 【董事會】績效評估分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、董事會自律及其他（董事會會議、支援系統等）等8大構面並就各指標執行情形進行實地訪評，審視本公司現行董事會及功能性委員會之運作情形，透過評估委員之指導及交流，針對關鍵議題提供更適切且具價值之優化建議，出具專業客觀之評估報告，以作為後續強化董事會職能參考，精進公司治理效能，達到企業永續經營目標。</p> <p>3. 該外部機構之獨立性：中華公司治理協會為獨立專業的公司治理輔導與評量機構，已服務超過 300 家次，其範圍橫跨各類型產業，亦涵蓋不同股權結構及董事會成員組合之公有事業、上市櫃公司及一般公開發行及非公開發行公司。</p> <p>上開外部績效評估建議之精進優化方向：</p> <p>1. 建議本公司建置人才資料庫及新任董事研習機制(Orientation)。</p> <p>2. 建議本公司考量設置整合之舉報機制，以簡化舉報機制流程，並賦予獨立董事更多參與空間，強化舉報機制效果。</p> <p>改善計畫：</p> <p>1. 本公司已於民國110年著手規劃潛在優質獨立董事人選之人才庫，並持續補充人才庫。</p> <p>2. 本公司已制定新任獨立董事研習之作業流程、相關重要性法令及專業課程進行彙整，協助新任獨立董事儘早熟悉集團業務及產業資訊。</p> <p>3. 本公司將擬訂具體計畫以整合申訴管道，使申訴管道之運作更有效率。</p> <p>上述辦法及各年度評估結果均揭露於本公司投資人關係網站。 https://www.sinyi.com.tw/investors/corporate-governance/directorate/operation-status</p> |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|-----------------------|------|---|--|----------------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| (四) 公司是否定期評估簽證會計師獨立性？ | V | | <p>本公司每年至少評估一次簽證會計師獨立性，主要係於每年重新委任簽證會計師時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 參照會計師法第47條及會計師職業道德規範公報第十號「正直、公正、客觀及獨立性」內容，由財務處製作「會計師適任性、獨立性評核表」，條列相關獨立性評估項目，進行簽證會計師獨立性及適任性初步評估。 2. 取得「會計師之獨立性聲明」外，民國112年並另外取得會計師出具之審計品質指標(Audit Quality Indicators AQI)，供做評估簽證會計師獨立性與適任性之參考。 3. 將評估結果提交審計委員會及董事會討論，作為本公司委任簽證會計師之參考。 <p>最近二年度評估結果分別於民國111年2月25日及民國112年2月22日提報董事會，做為委任會計師之參考，民國111年度之「會計師適任性、獨立性評核表」如第3-93頁所示。</p> | 無 |

| 評估項目 | 運作情形 | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | |
|--|------|---|--|------|
| | 是 | 否 | | 摘要說明 |
| 四、上市上櫃公司是否配置適任及適當人數之公司治理人員，並指定公司治理主管，負責公司治理相關事務（包括但不限於提供董事、監察人執行業務所需資料、協助董事、監察人遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等）？ | V | | <p>(一) 本公司已於民國108年4月經董事會通過由財務主管陳志桓執行協理兼任公司治理主管，其具備中華民國會計師資格且於公開發行公司從事財務等管理工作經驗達10年以上；另安排由1-2位人員負責協助公司治理業務之推行。公司治理主管主要職責為負責督導並執行公司治理之運作，包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 提供董事執行業務所需資料且於董事會召開七天前提供會議資料。 (2) 公司發布重大訊息後即時通知董事會成員。 (3) 提供每月內部業務主管會議資料與每季產業動向予獨立董事並定期轉知公司相關論壇供其與會。 (4) 規劃並辦理每年董事會及其功能性委員會時程與股東會日期等會議相關事宜。 (5) 製作董事會及其功能性委員會以及股東會議事錄且於會後二十天內提供。 (6) 協助董事遵循法令規定。 (7) 安排董事進修課程及集團重要營運據點之參訪活動。 (8) 協助董事會及其功能性委員會自我績效評估及每三年之外部績效評估。 (9) 督導、精進本公司之公司治理實施情形。 (10) 召開法人說明會。 (11) 接待投資人並回覆投資人所詢問之相關問題、以及對公司內外部說明公司治理實施成果等。 (12) 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。 (13) 辦理董事異動相關事宜。 <p>(二) 民國111年度業務推展情形如下，上述公司治理推展內容，每年定期於董事會報告相關業務推展內容，已於民國111年2月提報董事會報告「110年度業務推展情形與111年度計畫」：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 公司發布重大訊息後，均即時通知董事會成員。 (2) 辦理「到府授課」之董事進修課程6小時，並依董事個別需求，安排其他董事進修課程。 (3) 為董事投保董事責任保險，最近一期投保金額3,000仟美元，投保期間為：111/07/15~112/07/15。 (4) 協助安排獨立董事在無經營團隊陪同下與簽證會計師及稽核主管之溝通會議，民國111年度共計召開2次，以落實內稽內控制度，溝通情形摘要公布於本公司網站投資人關係之公司治理專區。獨立董事與稽核主管溝通情形如第3-23頁。 (5) 民國111年3月、5月、8月及11月召開共4次線上法說會，法說會詳公司網站重播服務 | 無 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------|-----------|---|----------------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|----------|------|----------|-----|---------|----------|----------|-----------------|----------------------------|---|----|----------|----------|----------------|--------------------|---|-----------|-----------|-----------------------|---|--|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | <p>(https://www.sinyi.com.tw/investors/shareholder-services/investor-conference)，亦可至公開資訊觀測站查詢最近期法說會資料。</p> <p>(6)為確保誠信經營守則之落實，本公司「誠信經營守則」規定每年至少一次向董事會報告推動誠信經營之計畫及執行情形。企業倫理辦公室倫理長業已於民國111年12月21日向董事會報告當年度之誠信經營之計畫及執行情形。</p> <p>(7)完成民國111年度董事會及其功能性委員會以及股東會之議事錄製作。</p> <p>(8)完成民國111年度董事會及其功能性委員會自我績效評估，評估結果業已揭露於公司網站及第3-21頁。</p> <p>(9)完成初任董事會或其功能性委員會成員講習辦法及進行民國111年初任董事講習安排。</p> <p>(10)協助完成獨立董事之提名與選任資格並向董事會報告。</p> <p>(11)完成第14屆董事會成員之工商登記及相關公告揭露事宜。</p> <p>(三)對本公司內部同仁之公司治理宣導： 以內部人持股轉讓零違規為目標，除每月定期發送通知及要求內部人通報持股異動外，並持續發送相關規定及常見違規態樣給所有內部人，其餘請詳第3-36頁之二、公司股權結構及股東權益第(四)項說明。</p> <p>(四)本公司之公司治理主管進修情形 民國111年度公司治理主管進修情形如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">姓名</th> <th rowspan="2">就任日期</th> <th colspan="2">進修日期</th> <th rowspan="2">主辦單位</th> <th rowspan="2">課程名稱</th> <th rowspan="2">進修時數</th> <th rowspan="2">當年度進修總時數</th> </tr> <tr> <th>起</th> <th>迄</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">陳志桓</td> <td rowspan="3">108/4/8</td> <td>111/4/22</td> <td>111/4/22</td> <td>財團法人台灣永續能源研究基金會</td> <td>台新三十永續淨零高峰論壇-認直淨零成就永續 2030</td> <td>3</td> <td rowspan="3">12</td> </tr> <tr> <td>111/6/21</td> <td>111/6/21</td> <td rowspan="2">社團法人中華民國公司治理協會</td> <td>旅館經營與後疫情時代下的創新與新契機</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>111/10/19</td> <td>111/10/19</td> <td>第 18 屆(2022)公司治理高峰論壇—</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> | 姓名 | 就任日期 | 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 | 陳志桓 | 108/4/8 | 111/4/22 | 111/4/22 | 財團法人台灣永續能源研究基金會 | 台新三十永續淨零高峰論壇-認直淨零成就永續 2030 | 3 | 12 | 111/6/21 | 111/6/21 | 社團法人中華民國公司治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的創新與新契機 | 3 | 111/10/19 | 111/10/19 | 第 18 屆(2022)公司治理高峰論壇— | 3 | |
| 姓名 | 就任日期 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 陳志桓 | 108/4/8 | 111/4/22 | 111/4/22 | 財團法人台灣永續能源研究基金會 | 台新三十永續淨零高峰論壇-認直淨零成就永續 2030 | 3 | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 111/6/21 | 111/6/21 | 社團法人中華民國公司治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的創新與新契機 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 111/10/19 | 111/10/19 | | 第 18 屆(2022)公司治理高峰論壇— | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | |
|---|------|---|---|-----------|------------------------|---|----------------------------------|---------------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | |
| | | | | | | 提升董事職能 落實公司永續 治理 建權有利組織 長期發展之高 階主管獎酬制 度 | 3 | |
| | | | 111/11/25 | 111/11/25 | | | | |
| | | | 民國111年度公司治理同仁進修情形如下： | | | | | |
| | | | 進修日期 | | 主辦單位 | 課程名稱 | 准 修 時 數 | 當 年 進 修 總 時 數 |
| | | | 起 | 迄 | | | | |
| | | | 111/6/21 | 111/6/21 | 社團法人中 華民國公司 治理協會 | 旅館經營與後 疫情時代下的 創新與新契機 | 3 | 6 |
| | | | 111/11/25 | 111/11/25 | | 建權有利組織 長期發展之高 階主管獎酬制 度 | 3 | |
| | | | 111/6/21 | 111/6/21 | 社團法人中 華民國公司 治理協會 | 旅館經營與後 疫情時代下的 創新與新契機 | 3 | 6 |
| | | | 111/11/25 | 111/11/25 | | 建權有利組織 長期發展之高 階主管獎酬制 度 | 3 | |
| 五、公司是否建立與利害關係人(包括但 不限於股東、員工、客戶及供應 商等)溝通管道，及於公司網站設 置利害關係人專區，並妥適回應利 害關係人所關切之重要企業社會 責任議題？ | V | | 本公司辨認後之主要利害關係人分別為：客戶、同仁、股東、社會、自然環境及供應商，於對 外公司網站中設有「利害關係人專區」(http://www.sinyi.com.tw/about/stakeholder.php)， 揭露利害關係人申訴之管道資訊，且訂有「利害關係人對審計委員會建言及申訴辦法」，並於公 司網站設置審計委員會申訴及建言信箱，以便本公司與利害關係人維持良好溝通管道。本公司 於民國111年12月21日將民國111年度與各利害關係人溝通之情形報告董事會並揭露於公司網站 (https://www.sinyi.com.tw/investors/csr)。 | | | | | 無 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司 治理實務守則差異情形及原因 | | | | | | | | | | | | |
|-------|--|--|--|--------------------------|--------|-------------|-------------|----|---|--|---|----|--|--|---|--|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>利害關係人</th> <th>主要關注議題</th> <th>公司溝通管道與回應管道</th> <th>公司主要回應處理與施策</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>客戶</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 服務品質及創新 ● 顧客隱私 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 客戶意見專線：(0800) 211922 ● 信義房屋/信義居家/企業永續網站、信義房屋/信義居家等粉絲團、客戶外撥關懷等多元客戶反映意見管道 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 本公司為了解客戶對於服務的感受，以便即時改善，並做為未來服務精進的依據，而成立客戶服務中心，設置專線傾聽客戶意見，亦設置免付費0800客戶意見專線，及成立網路服務平台，以便客戶使用不同管道提供意見，廣納客戶的建言，協助客戶解決服務上的問題與需求，此外，本公司並訂定「信義企業集團服務品質調查暨不滿意案件處理辦法」，將各類調查方式、客情蒐集管道及各級客戶案件處理程序制度化，瞭解及處理客戶意見，以提升公司整體之服務品質，達成客戶滿意之目標。 </td> </tr> <tr> <td>同仁</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 職涯發展規劃與薪資福利 ● 職場健康與安全 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 02-2755-7666 #41729 人力資源部 馮協理 ● 各式內部會議、內部溝通平台、員工溝通信箱、部門服務專線、勞資會議、EAP同仁協助方案、性騷擾防治專線1234、課程意見回饋調查、內部問卷調查、信義招募官網/專線及信箱 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 積極培育員工，提高新人轉正率。 ● 深耕重點大學深化產學合作計畫。 ● 持續優化教育訓練並提升數位課程品質支持關係企業發展。 ● 推動完整職能發展體系。 ● 疫情緊急應變措施保護同仁安全。 ● 取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。 ● 健康/生育補助/彈性福利/旅遊/社團/休假/員工協助/生日婚喪/退休制度等各項員工福利，請參閱第5-19頁至5-24頁及公司網站。 (https://csr.sinyi.com.tw/employee) </td> </tr> </tbody> </table> | 利害關係人 | 主要關注議題 | 公司溝通管道與回應管道 | 公司主要回應處理與施策 | 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> ● 服務品質及創新 ● 顧客隱私 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 客戶意見專線：(0800) 211922 ● 信義房屋/信義居家/企業永續網站、信義房屋/信義居家等粉絲團、客戶外撥關懷等多元客戶反映意見管道 | <ul style="list-style-type: none"> ● 本公司為了解客戶對於服務的感受，以便即時改善，並做為未來服務精進的依據，而成立客戶服務中心，設置專線傾聽客戶意見，亦設置免付費0800客戶意見專線，及成立網路服務平台，以便客戶使用不同管道提供意見，廣納客戶的建言，協助客戶解決服務上的問題與需求，此外，本公司並訂定「信義企業集團服務品質調查暨不滿意案件處理辦法」，將各類調查方式、客情蒐集管道及各級客戶案件處理程序制度化，瞭解及處理客戶意見，以提升公司整體之服務品質，達成客戶滿意之目標。 | 同仁 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職涯發展規劃與薪資福利 ● 職場健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 02-2755-7666 #41729 人力資源部 馮協理 ● 各式內部會議、內部溝通平台、員工溝通信箱、部門服務專線、勞資會議、EAP同仁協助方案、性騷擾防治專線1234、課程意見回饋調查、內部問卷調查、信義招募官網/專線及信箱 | <ul style="list-style-type: none"> ● 積極培育員工，提高新人轉正率。 ● 深耕重點大學深化產學合作計畫。 ● 持續優化教育訓練並提升數位課程品質支持關係企業發展。 ● 推動完整職能發展體系。 ● 疫情緊急應變措施保護同仁安全。 ● 取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。 ● 健康/生育補助/彈性福利/旅遊/社團/休假/員工協助/生日婚喪/退休制度等各項員工福利，請參閱第5-19頁至5-24頁及公司網站。 (https://csr.sinyi.com.tw/employee) | |
| 利害關係人 | 主要關注議題 | 公司溝通管道與回應管道 | 公司主要回應處理與施策 | | | | | | | | | | | | | |
| 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> ● 服務品質及創新 ● 顧客隱私 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 客戶意見專線：(0800) 211922 ● 信義房屋/信義居家/企業永續網站、信義房屋/信義居家等粉絲團、客戶外撥關懷等多元客戶反映意見管道 | <ul style="list-style-type: none"> ● 本公司為了解客戶對於服務的感受，以便即時改善，並做為未來服務精進的依據，而成立客戶服務中心，設置專線傾聽客戶意見，亦設置免付費0800客戶意見專線，及成立網路服務平台，以便客戶使用不同管道提供意見，廣納客戶的建言，協助客戶解決服務上的問題與需求，此外，本公司並訂定「信義企業集團服務品質調查暨不滿意案件處理辦法」，將各類調查方式、客情蒐集管道及各級客戶案件處理程序制度化，瞭解及處理客戶意見，以提升公司整體之服務品質，達成客戶滿意之目標。 | | | | | | | | | | | | | |
| 同仁 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職涯發展規劃與薪資福利 ● 職場健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 02-2755-7666 #41729 人力資源部 馮協理 ● 各式內部會議、內部溝通平台、員工溝通信箱、部門服務專線、勞資會議、EAP同仁協助方案、性騷擾防治專線1234、課程意見回饋調查、內部問卷調查、信義招募官網/專線及信箱 | <ul style="list-style-type: none"> ● 積極培育員工，提高新人轉正率。 ● 深耕重點大學深化產學合作計畫。 ● 持續優化教育訓練並提升數位課程品質支持關係企業發展。 ● 推動完整職能發展體系。 ● 疫情緊急應變措施保護同仁安全。 ● 取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。 ● 健康/生育補助/彈性福利/旅遊/社團/休假/員工協助/生日婚喪/退休制度等各項員工福利，請參閱第5-19頁至5-24頁及公司網站。 (https://csr.sinyi.com.tw/employee) | | | | | | | | | | | | | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | |
|------|------|----|---|--|---|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | |
| | | | <p>/system-2.php)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 員工安全與健康之工作環境施策說明，請參閱第5-23頁。 ● 人權管理政策與具體方案，請參閱公司網站。 (https://csr.sinyi.com.tw/employee/appeal.php) | | |
| | | 股東 | <ul style="list-style-type: none"> ● 市場形象 ● 公司治理情形 ● 公司經營績效 ● 法規遵循 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 02-2755-7666#42602 財務部 蘇專案經理 ● 股東會、線上法說會、公司年報、投資人信箱、投資人資訊網站、審計委員會申訴建言信箱，以及利害人關係信箱 | <ul style="list-style-type: none"> ● 民國111年度舉辦4次線上法說會。 ● 優於法令規定時限公布季度及年度財務報告。 ● 針對重大事件之公布，除揭露於公開資訊觀測站及本公司網站，亦視情況需要，不定期發布新聞稿或召開記者會說明。 ● 專責之投資人關係窗口處理投資人來信詢問及回覆，並將投資人問答彙總提報董事會知悉。 ● 透過各項資料之即時發送、溝通會議召開，致力提升董事會議事成效。 ● 完成IR網站全新改版，持續提升資訊揭露透明度。 |
| | | 社會 | <ul style="list-style-type: none"> ● 企業永續經營 ● 企業公益影響力 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 02-2755-7666#10940 公益事業推動組 黃執行經理 ● 社區一家/信義學堂網站、FB粉絲團、產官學研討會、法規公聽會、政策座談會議、房地產稅制課題研討會 | <ul style="list-style-type: none"> ● 參考 LBG (London Benchmarking Group) 架構與計算方式，統計本公司之社會投入與產出。 ● 持續推動社區一家計畫與社區營造活動。 ● 信義公益基金會共好計畫募集建立高齡點子庫，累積迄今6,336個好點子，支持85個社區推動活躍老化方案。 ● 社區一家計畫累積至今已協助3,013個 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司 治理實務守則差異情形及原因 | |
|------|------|---|--|---|--|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | |
| | | | | <p>社區圓夢，邁入第18個年的社區一家計畫，在今年東引鄉的提案加入後，終於達成全台灣368個鄉鎮市區100%提案率的里程碑。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 信義學堂以企業倫理為主軸，辦理人文生活、社區關懷、環境關懷、居住空間、幸福家庭等六大系列講座。民國111年，因疫情而轉換為線上講座，共執行66場線上講座，共有7,326人次參與，講座場均111人。 ● 通過AED安心場所/優良哺集乳認證，發揮社會據點功能。 | |
| | | | <p>環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法規遵循 ● 溫室氣體管理 ● 綠色低碳服務 ● 能資源管理 ● 提升環境影響力 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 02-2755-7666#25457 總經理室 陳協理 ● 企業永續信箱及網站 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要施策 <ul style="list-style-type: none"> -溫室氣體管理 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 提升能源效率 ✓ 增加再生能源使用比例 ✓ 重點供應商溫室氣體盤查 -綠色低碳服務 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 持續推動服務碳足跡減量與查證 ✓ 優化服務無紙化及碳排放減量各項專案 -取得認證與標章 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 持續取得各類ISO及永續相關標章 -提升環境影響力 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 承諾/簽署/通過國內外倡議 ✓ 回覆CDP氣候變遷問卷 ● 執行成效 <ul style="list-style-type: none"> -溫室氣體管理 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 執行成效請參考 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|------|------|---|------|--|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| | | | | <p>https://csr.sinyi.com.tw/environment/greenhouse-gases.php</p> <p>-綠色低碳服務</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 執行成效請參考 https://csr.sinyi.com.tw/environment/carbon-footprint.php ✓ 持續推出或優化數位服務(如DiNDON智能賞屋、各種服務app等)及無紙化作業 <p>-取得認證與標章</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 精進環境相關管理系統，通過ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統、ISO 46001 水資源管理系統查證 ✓ 提升碳管理及水資源管理，通過ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證、17家永續門市及示範據點達成PAS 2060 碳中和、落實節水措施並通過ISO 14046 水足跡查證 ✓ 查證證書請參考 https://csr.sinyi.com.tw/certificate/verification-report.php <p>-提升環境影響力</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 連續14年獲得台北市政府民間企業綠色採購標竿單位 ✓ 參加國內外氣候倡議：如通過科學減量目標倡議(SBTi) 致力於1.5°C 目標審核；導入氣候相關財務揭露(TCFD)並獲得第三方查證等級5+：優秀；連三年主動回應CDP氣 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | |
|--------------------------|------|---|--|---|--|--|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | |
| | | | | <p>候變遷問卷；參加共組台灣淨零行動聯盟，並獲得淨零標章「綠級」</p> <p>✓ 推廣呼應SDGs之永續門市，並舉辦永續活動並通過ISO 20121永續活動管理系統查證</p> | | |
| | | | <p>供應商</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ISO 20400永續採購 ● 採購工作倫理 ● 綠色採購 | <ul style="list-style-type: none"> ● 連絡窗口： 02-2755-7666#22676 總經理室 沈專案經理 ● 綠色採購、供應商會議 | <ul style="list-style-type: none"> ● 民國111年持續取得ISO 20400永續採購並通過BSI驗證，將供應商的永續性納入管理規範與流程之中。111年年度採購金額達一百萬以上的重點供應商共計132家，落實檢核127家，檢核比例達96.2%，合格率为100%。 ● 邀請重點供應商於合約簽訂之時一併簽署信義集團之「供應商正當經營行為及永續發展承諾書」，排除自身也發行永續報告書之先進廠商，簽署率達成 100%。此外，亦邀請重點供應商填寫「永續供應鏈年度自評表」，另透過電子表單(彈跳視窗)方式確保集團採購窗口皆知悉並簽署工作倫理準則，確保雙方的採購倫理及永續意識有效提升。 ● 針對上下游重點供應商進行溫盤，加速推動綠色供應鏈，共同承諾2030年淨零宣言。 ● 民國111年度綠色採購金額49,188仟元；連續15年榮獲台北市政府頒發之民間企業綠色採購標竿單位。 | |
| 六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務？ | V | | 群益金鼎證券(股)公司為本公司專業股務代理人，由其辦理有關股東會及股東之股務工作等相關事宜。 | | 無 | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|---|------|---|--|----------------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| 七、資訊公開 | | | | |
| (一) 公司是否架設網站，揭露財務業務及公司治理資訊？ | V | | 本公司於對外公司網站中之投資人關係網站揭露本公司相關財務、業務及股務資訊，並設有公司治理專區，說明相關規章制度及執行情形。(https://www.sinyi.com.tw/investors/) | 無 |
| (二) 公司是否採行其他資訊揭露之方式（如架設英文網站、指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、法人說明會過程放置公司網站等）？ | V | | (一) 本公司架設投資人關係英文網站，提供與中文網站相同的財務業務等公司資訊，俾供外國投資人取得與國內投資人相同的資訊，並進一步提升國際能見度與資訊透明度。 (https://www.sinyi.com.tw/investors/en) (二) 本公司之網站(www.sinyi.com.tw)由財務部、公共事務部、企研室等部門負責蒐集相關資訊，並由專人負責處理揭露等相關事宜。本公司設有發言人制度，由發言人及代理發言人負責對外發言或說明；分別於民國111年3月、5月、8月及11月召開4次法說會，並且於會後將法說會內容及過程放置於本公司網站，提供網路重播服務。 (https://www.sinyi.com.tw/investors/shareholder-services/investor-conference) | 無 |
| (三) 公司是否於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告，及於規定期限前提早公告並申報第一、二、三季財務報告與各月份營運情形？ | V | | (一) 本公司自民國104年起即提前於每季終了後一個月內公告該季經董事會通過之財務報表(法令規定45天內)，且提前於次年度2月底前公告年度財務報表(法令規定3個月內)。 (二) 每月營運情形依法令規定於每月十日前(含)申報上月份營運情形。 | 無 |
| 八、公司是否有其他有助於瞭解公司治理運作情形之重要資訊(包括但不限於員工權益、僱員關懷、投資者關係、供應商關係、利害關係人之權利、董事及監察人進修之情形、風險管理政策及風險衡量標準之執行情形、客戶政策之執行情形、公司為董事及監察人購買責任保險之情形等)？ | V | | (一) 員工權益與僱員關懷： 本公司對內部同仁除了相關福利外，尚提供同仁及其家屬專業的顧問服務，依據個別需求，提供工作職涯、家庭親子、兩性情感、身心壓力、法律、財務及醫療議題諮詢服務，協助每位同仁擁有平衡的工作與生活；對外則透過台灣地方創生基金會、信義文化基金會、信義公益基金會、信義學堂、信義志工等組織或團體鼓勵同仁積極參與社會公益活動服務、回饋社會。本公司並提供員工良好的溝通管道，協助員工與管理階層及董事進行雙向溝通，並且每年舉辦組織認同度調查及主管領導風格問卷調查，藉此發掘管理可再精進之處，增加公司與同仁之互動機會。 (二) 投資者關係： 健全公司治理機制的首要原則，在於保護股東權益，公平對待所有股東，本公司主動或早於法令規定前推行下列措施： 1.調整股東會召開日期與時間： | 無 |

| 評估項目 | 運作情形 | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|------|------|---|---|
| | 是 | 否 | |
| | | | <p>避免於熱門日期召開股東會，於每年5月底前召開股東常會，並將股東常會開始時間調整為上午9點30分，以方便長途與會之股東。</p> <p>2.提供英文版本之財務業務資訊： 於民國99年出具英文財務報表；於民國100年起，同步發布中文及英文重大訊息；於民國103年建置英文網站，並於民國104年起，另提供英文年報、股東會開會通知與議事手冊及股東會英文議事錄。</p> <p>3.於民國101年起股東會採行逐案票決及董事選舉採候選人提名制。</p> <p>4.自民國98年起率先使用股東會通訊投票平台，提供股東以電子方式行使表決權。</p> <p>5.除召開實體股東會外，自民國111年起，率先同步使用「視訊輔助股東會平台」，提供股東另一種參與股東會之便利方式。</p> <p>6.避免於股東會提出臨時動議議案，以維護使用電子通訊投票股東之權益；股東會議事錄並放置於公司網站、及公開資訊觀測站。</p> <p>(三) 供應商關係： 1.本公司採購人員不定期會同請購單位，就廠商服務品質、交期、價格進行評鑑，並依據評鑑結果，建立合格廠商資料庫。 2.對優良廠商得予優先議價及承攬，以確保品質並降低本公司採購成本。 3.為落實保障人權，亦擴及與本公司往來密切之供應商，主動邀請其簽署人權條款合約，以尊重其員工之基本勞動人權保障。 4.本公司訂定「信義集團及相關企業採購工作倫理準則」，要求各單位涉及採購之人員需確實遵守該準則；另外並訂定「信義企業集團正常經營行為規範」，發函要求合格廠商簽署並確實遵守該規範，藉此尋找認同誠信經營之供應商夥伴。</p> <p>(四) 利害關係人之權利： 本公司經判斷後主要之利害關係人為客戶、同仁、股東、社會、自然環境及供應商，兼顧及均衡利害關係人之權益一直為本公司之目標，在內部提案討論之重大事項時，需針對六大利害關係人之影響進行評估。另外，本公司亦於公司網站設立審計委員會申訴及建言信箱，提供本公司利害關係人向獨立董事反映意見之管道，以維護其權益。</p> <p>(五) 董事進修之情形： 本公司董事已完成民國111年度董事進修課程至少各6小時，進修情形如下：</p> |

| 評估項目 | 運作情形 | | | | | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 | |
|------|------|---|----------------------------|-----------|-----------|----------------------|--------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | |
| | | | 職稱/姓名 | 進修日期 | | 主辦單位 | 課程名稱 | 時數 | 進修 符合 規定 (註) |
| | | | | 起 | 迄 | | | | |
| | | | 董事長/信義 (股)公司代表 人：劉元智 | 111/6/21 | 111/6/21 | 中華公司 治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的 創新與新契機 | 3 | 是 |
| | | | | 111/10/13 | 111/10/13 | 社團法人 中華財經 發展協會 | 數位轉型新思維 | 3 | 是 |
| | | | | 111/10/17 | 111/10/17 | | 財務報表與 ESG 策略性 投資的價值意涵 | 3 | 是 |
| | | | | 111/11/25 | 111/11/25 | 中華公司 治理協會 | 建構有利組織長期發展之 高階主管獎酬制度 | 3 | 是 |
| | | | 副董事長/ 周耕宇 | 111/6/21 | 111/6/21 | 中華公司 治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的 創新與新契機 | 3 | 是 |
| | | | | 111/11/25 | 111/11/25 | 中華公司 治理協會 | 建構有利組織長期發展之 高階主管獎酬制度 | 3 | 是 |
| | | | 董事/周俊吉 | 111/6/21 | 111/6/21 | 中華公司 治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的 創新與新契機 | 3 | 是 |
| | | | | 111/11/25 | 111/11/25 | | 建構有利組織長期發展之 高階主管獎酬制度 | 3 | 是 |
| | | | 獨立董事/ 詹宏志 | 111/6/21 | 111/6/21 | 中華公司 治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的 創新與新契機 | 3 | 是 |
| | | | | 111/10/12 | 111/10/12 | 證券暨期 貨市場發 展基金會 | 以公司角度淺談新興金 融科技犯罪與防制洗錢 | 3 | 是 |
| | | | | 111/10/12 | 111/10/12 | | 勒索軟體威脅下，資安 管理法的適法性 | 3 | 是 |
| | | | 獨立董事/ 顏漏有 | 111/6/21 | 111/6/21 | 中華公司 治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的 創新與新契機 | 3 | 是 |
| | | | | 111/11/25 | 111/11/25 | | 建構有利組織長期發展之 高階主管獎酬制度 | 3 | 是 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | | | | | | 與上市上櫃公司 治理實務守則差異情形及原因 | | |
|------|------|---|--|-----------|-----------|-----------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|--|---|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | | | |
| | | | 獨立董事/ 李伊俐 | 111/6/21 | 111/6/21 | 中華公司治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的創新與新契機 | 3 | 是 | | |
| | | | | 111/10/14 | 111/10/14 | 中華民國工商協進會 | 數位經濟市場下的法律遵循與實務發展 | 3 | 是 | | |
| | | | | 111/11/25 | 111/11/25 | 中華公司治理協會 | 建構有利組織長期發展之高階主管獎酬制度 | 3 | 是 | | |
| | | | 獨立董事/ 吳志偉 | 111/6/21 | 111/6/21 | 中華公司治理協會 | 旅館經營與後疫情時代下的創新與新契機 | 3 | 是 | | |
| | | | | | 111/7/26 | 111/7/26 | 中華民國公司經營暨永續發展協會 | 從全球政經情勢談台商經營及併購策略 | 3 | | 是 |
| | | | | | 111/7/28 | 111/7/28 | | 公司治理與證券法規-內線交易法律規範與實務案例解析 | 3 | | 是 |
| | | | | | 111/10/25 | 111/10/25 | | 數位轉型，瞻新未來，風險管理新思維 | 3 | | 是 |
| | | | | | 111/10/27 | 111/10/27 | ESG 的趨勢及疫情環境談全球稅制改革及企業稅務治理 | 3 | 是 | | |
| | | | | | 111/11/25 | 111/11/25 | 中華公司治理協會 | 建構有利組織長期發展之高階主管獎酬制度 | 3 | | 是 |
| | | | 註：指是否符合『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』所規定之進修時數、進修範圍、進修體系、進修之安排與資訊揭露。 | | | | | | | | |
| | | | (六) 風險管理政策及風險衡量標準之執行情形： 本公司已訂定風險管理政策與程序，並定期檢視風險管理執行狀況，請參閱第7-4頁。 | | | | | | | | |
| | | | (七) 內部重大訊息處理程序之訂定： 為建立本公司良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，業已依據主管機關發布之準則範例，制定本公司「內部重大資 | | | | | | | | |

| 評估項目 | 運作情形 | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|------|------|---|--|
| | 是 | 否 | |
| | | | <p>訊處理作業程序」，並適時向員工、經理人及董事宣導，避免其發生違反法規或內線交易之情事。該程序亦已於民國111年度完成修正，以符合實務所需與法令規定。</p> <p>(八) 客戶政策之執行情形： 除設有電話及網路線上客服中心，隨時回應客戶之需求與問題外，另為加強客戶服務之重視程度，本公司設立客戶服務部，不定期主動查核確認各項客戶政策之執行情形與接受客戶申訴與處理，並協助第一線業務同仁處理客戶申訴案件，以公司內部之「消基會」自許，做好維護客戶權益工作。此外，客戶服務部並透過滿意度調查機制及神秘客等各項稽查制度，持續改善及精進本公司服務品質。民國106年則重擬滿意度調查方式，於同年起亦新增成交買方客戶交屋後五個月進行2次的滿意度電訪，藉以關懷了解客戶使用承購物件之情形，並協助客戶解決成交後物件遇到需解決之問題，期望以更嚴格標準及更貼心服務來提升產業服務水準。 為能更掌握客戶對本公司服務之感受度，以提升服務品質，本公司於民國111年度試行「淨推薦值(NPS)」制度，預計於民國112年度正式實施。</p> <p>(九) 公司為董事購買責任保險之情形： 本公司已為全體董事購買責任保險，投保金額3,000仟美元，投保期間111/07/15~112/07/15。</p> <p>(十) 本公司民國101年至105年度5度參加中華公司治理協會舉辦之公司治理制度評量，於民國103年1月通過CG6008進階版公司治理評量認證（自CG6006起，公司治理制度評量認證證書有效期為兩年）。本公司除依證交所主辦之公司治理評鑑相關評分項目，據以檢視公司治理實施情形及檢討可精進方向外，民國110年度再度參加中華公司治理協會舉辦之公司治理評量，並取得CG6013(2021)特優之殊榮。</p> <p>(十一) 董事會成員及重要管理階層接班規畫 1. 董事成員遴選 本公司多年前即以高標準公司治理、企業傳承的角度經營，於民國93年便引進獨立董事制度，民國96年設立審計委員會，民國98年成立薪酬委員會，民國102年獨立董事人員亦超過董事會成員7位之半數而達到4人，並且很早即實施獨立董事之任期最高不超過9年，以避免損及獨立董事之獨立性，並且進一步於民國106年成立提名委員會，協助公司審查董事之專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）及專業技能（如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力），同時亦審查高階經理人之晉用資格；許多作法均走在政府法令要求之前，循序漸進地推行董事會效</p> |

| 評估項目 | 運作情形 | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|------|------|---|--|
| | 是 | 否 | |
| | | | <p>能優化之進程。</p> <p>本公司董事成員除具備專業背景及專業技能外，亦應具備對公司經營規劃及所營事業之專長，為使董事會成員提升專業，不斷精進，考量在各董事之專業能力以外之範圍，選擇涵蓋與公司產業性質相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任或內部控制制度、財務報告責任相關課程，每人每年至少安排6小時以上進修課程，以確保董事會成員具相當程度之產業知識及獲取新知。</p> <p>本公司於多年前啟動董事長接班計畫，培育公司內部高階經理人安排進入董事會並且使其熟悉董事會運作，平時並擴大其對集團各營運單位之參與度與工作輪調、外派等經驗，最終於民國108年5月全面改選董事會後，於同月順利由周俊吉董事長交棒予本公司前總經理暨副董事長薛健平先生，創辦人周俊吉先生則擔任本公司董事。</p> <p>為加速本公司推動數位轉型且能讓董事會成員更加了解及指導，本公司之法人董事信義(股)公司於民國110年8月改派周耕宇為其新代表人，取代周王美文副董事長之董事席次，成為法人董事代表人。周耕宇董事於本公司歷練業務及幕僚單位多年，資歷完整，對於仲介業務、數據應用等工作均相關嫻熟，近年亦投入心力於本公司之數位轉型計畫。周耕宇於民國111年5月19日以自然人身分當選為本公司第14屆董事會董事。</p> <p>因應高階經理人及董事接班計畫，本公司第13屆董事會屆滿，遴選對風險管理及不動產開發管理經驗之吳志偉先生擔任獨立董事，並於民國111年5月19日由信義股份有公司擔任董事長，並指派時任總經理之劉元智先生擔任代表人，代表其行使董事長職權，前一任董事長薛健平先生亦順利完成交棒；另於民國111年9月27日董事會成員推舉周耕宇董事為副董事長。</p> <p>2. 重要管理階層之接班規畫</p> <p>本公司強調高階經理人除了應具備一定的專業技能外，其言行並需高度符合「該做的事、說到做到」的信義理念且確實落實執行，因此其理念養成並發自內心的實踐，需要長期的培養薰陶與執行。本公司計有10餘名高階經理人，負責組織內相關業務，並以工作輪調與外派方式、一對一經驗傳授與輔導，並且透過經營理念研討會議及全面倫理委員會議等，深化對信義經營理念之認知與培養其經營管理之各項技能，藉此從中遴選接班梯隊的重要成員。</p> <p>因應集團組織發展與成長動能，本公司除對外招募優秀高階經理人外，亦將持續積極培育具</p> |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|---|------|---|--|----------------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| | | | <p>潛力之中、高階經理人，加強個別輔導與工作交流，並且適時予以工作輪調與外派計畫，從中遴選全方位之人才，有計畫、有目標地強化未來經營團隊。本公司近年重要管理階層接班計畫進程如下：</p> <p>(1) 本公司於民國 105 年自高階經理人中，遴選薛健平總經理擔任集團平台事業執行長，並將本公司總經理一職交棒予前居家服務事業副總經理劉元智先生迄今。集團平台事業執行長薛健平先生並於民國 108 年 5 月擔任本公司董事長。本公司於民國 111 年 5 月 19 日股東會進行董事會全面改選，由信義股份有限公司擔任本公司董事長，並由其指派劉元智為法人代表，行使董事長權利。前董事長薛健平轉為顧問，並於民國 112 年 1 月退休。</p> <p>(2) 本公司已於民國 108 年培育一位業務副總經理，並於民國 109 年 1 月 1 日布達，該業務副總經理並於民國 111 年擔任子公司信義全球資產管理股份有限公司之總經理。</p> <p>(3) 周耕宇協理擔任數位智能中心之數據應用發展部之部門主管，由數位智能中心主管陳麗心副總協助培育，自民國 109 年 11 月起更派至轉型辦公室(在此之前，為了更了解業務單位之運作，以促使數位轉型更接地氣，並曾接任業務區主管)，協助劉元智總經理推動數位轉型專案。經過 3 年的歷練後，周耕宇於民國 110 年 10 月晉升為數位智能中心主管並擔任轉型長。</p> <p>(4) 本公司於民國 111 年 6 月 21 日經提名委員會審查總經理室陳麗心副總經理資格後，同意並提報董事會通過其擔任本公司總經理；同日，亦經提名委員會及董事會同意通過財務部陳志桓執行協理擔任本公司財務長。</p> <p>(5) 本公司持續自業務區主管中選擇數個區主管進行重點培育，參與總公司專案與施策之訂定，其中遴選 3 位資深區主管擔任總經理特助。</p> | |
| <p>九、本公司於民國111年榮獲第八屆公司治理評鑑針對913家受評上市公司「上市組排名前百分之五」的佳績，已連續8屆獲此殊榮(僅9家上市公司)，第八屆未得分情形如下：</p> <p>(一)一般性題型：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司年報未揭露總經理及副總經理之個別酬金。 2. 未自願公布四季財務預測報告。 <p>(二)額外加分題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司未有政府機關或單一法人組織及其子公司占董事會席次達三分之一以上。 2. 本公司董事會女性董事未達1/3。 3. 本公司未設立專職之公司治理主管。 | | | | |

| 評估項目 | 運作情形 | | 與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因 |
|------|------|---|---|
| | 是 | 否 | |
| | | | <p>4. 本公司之智慧財產管理計劃未取得台灣智慧財產管理系統（TIPS）或類似之智慧財產管理系統驗證。 本公司將持續精進相關作為，包含將規劃尋覓合適之專任公司治理主管，並規劃持續優化智慧財產管理作業，以及早取得台灣智慧財產管理系統（TIPS）之認證。</p> <p>本公司於民國110年參加中華公司治理協會舉辦之公司治理評量CG6013(2021)認證，獲得最高等級「特優」認證之肯定，惟尚需再精進之作為包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.本公司民國110年股東常會於疫情三級警戒時期的5月21日召開，致4位獨立董事僅1位出席會議，建議本公司獨立董事踴躍出席股東常會或採取視訊與會，以聆聽股東意見並直接與股東溝通。 2.關係人交易均符合一般商業常規並經適當層級核准，建議本公司進一步將非營業活動之關係人交易，如捐贈，提報於次一年度股東常會報告，以利股東知悉。 3.本公司已訂定吹哨者政策並揭露於公司網站，建議本公司進一步將落實情形摘要揭露於網站上，並定期每年將吹哨者政策執行情形彙總向董事會報告。 <p>針對上述建議，本公司民國111年股東常會即使於仍遭逢疫情三級警戒，7名董事仍有5名董事出席，其中包含2位獨立董事。而民國111年度之非營業活動之關係人交易亦將提報於民國112年股東常會。此外，本公司之吹哨者政策之落實情形摘要業已揭露於公司網站。</p> |