

健亞生物科技股份有限公司

114 年度董事會外部績效評估結果

- 一、 依據：本公司「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」規定。
- 二、 評估週期：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。
- 三、 執行日期：114 年第四季。
- 四、 評估期間：113 年 01 月 01 日至 114 年 11 月 11 日。
- 五、 評估機構：財團法人台北金融研究發展基金會(該協會及執行專家與本公司均無業務往來且具獨立性)
- 六、 評估範圍：董事會及其功能性委員會。
- 七、 評估方式：經本公司自評、書面審查、實地訪評。訪談本公司董事長、董事會功能性委員會召集人、總經理、公司治理主管及稽核主管等人。
- 八、 評估項目：
維護股東權益、強化董事會結構與運作、對公司營運參與度、提升資訊透明度、推動永續發展、其他評估考量事項。
- 九、 評估結果：
財團法人台北金融研究發展基金會，實施上市上櫃公司董事會外部績效評估作業，除書面審視外，並於 114 年 11 月 12 日執行現場實地訪評，報告內容摘錄如下：
 1. 受評公司成立於 1992 年，初期獲得政府國發基金支持，專注於開發臺灣獨有且具社會責任的藥品。公司秉持「製藥韌性」策略，開發獨特且市場規模小但對臺灣病患至關重要的藥品，主要策略為透過代工業務支持新藥研發，也包含學名藥及新劑型藥。公司也投資資通訊科技(ICT)與生物醫學(Bio)結合的醫療器材公司及細胞療法，尋求多元發展，展現受評公司在特殊藥品領域的獨特地位和穩健的經營策略。
 2. 受評公司在董事長兼策略長帶領下，董事會成員均積極參與公司運作，公司若有重大議案或決議事項，公司治理主管在事前與董事、獨立董事們進行事先溝通，讓董事會成員均能確實掌握公司運作之現況與問題。董事會結構亦考量多元化政策，董事會成員具備不同專業背景及產業經歷，且女性董事已超過董事會席次三分之一以上。
 3. 受評公司員工流動率低，多為資深員工，凝聚力高，高階主管與員工保持順暢的溝通管道，充分建立「開放、誠意、有效」的溝通模式。薪酬委員會定期評估董事們和經理人的績效評估標準、績效目標以及薪資報酬政策與制度，相當重視公司整體薪資制度與績效管理結果之連結。
 4. 受評公司於董事會下已設置永續暨風險管理委員會，由獨立董事及總經理為該委員會委員，另總經理親自督導各部門，依部門職掌下設「公司治理」、「社會責任」、「永續環境」、「風險管理」四小組，由經營團隊擬訂永續策略及年度計畫推動，並定期將計畫執行成果提報董事會督導。公司也積極推動多項永續發展措施，包含超前佈署完成碳盤查、推動節約能源與資源再利用，也持續深化產品研發，開啟異業結盟，跨足創新醫材、大分子藥物及細胞治療領域，持續引領公司創造價值。

十、 評估建議：

本次評估委員在檢視受評公司自評報告與相對應資料後，認為受評公司依五大構面整體績效評估項目所提供的書面資料，均符合評估指標要求，董事會整體運作也都能遵循主管機關相關規範，實地訪評當天，也展現受評公司董事會及高階主管對本次董事會績效評估的重視。

綜上，本基金會評估委員在完成受評公司董事會運作的整體績效評估後，瞭解受評公司近年積極拓展外部市場機會，謹提出以下幾點建議供參：

1. 受評公司依規定應強化檢舉制度及重大偶發事件通報機制，建議將稽核列為檢舉信箱受理單位，確保舉報案件能及時通報獨立董事，並建立一套標準化的列管機制，定期向董事會做專案報告。
2. 建議受評公司適度導入台灣智慧財產管理系統(TIPS)、ISO 56005 或類似之智慧財產管理系統，建立一套完整且具標準化的智慧財產管理流程或營業秘密保護制度，以強化對智慧財產權(專利、營業秘密、商標)的控管。
3. 建議受評公司在現有成效良好的人才培育基礎上，進一步完善管理人才培育與接班人計畫，落實於制度，並導入系統化的職涯發展與培訓機制，其中包含永續(ESG)相關課程等設計，以強化組織永續管理能量，提升人才發展之深度與廣度。

十一、 公司因應：

本公司將依外部專家建議，考量公司整體環境，規劃時程，建立相關制度與辦法執行之。