

元大證券投資信託股份有限公司(以下簡稱本公司)依「中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則」第 68 條規定，應揭露之年度內公司治理之相關資訊如下：

資料日期：112 年 6 月 30 日

一、公司治理之架構及規則

- (一)為建立良好之公司治理制度及建置有效的公司治理架構，以保障投資人權益，並促進本公司業務之健全發展，本公司參酌「中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則」等相關規定，特訂定本公司之「公司治理實務守則」以資遵守，並揭露於本公司網站。
- (二)本公司應建立良好之公司組織及文化，遵守法令及章程規定，並依據以下列原則建立有效之公司治理制度：
- 1.保障股東權益。
 - 2.強化董事會職能。
 - 3.發揮監察人功能。
 - 4.尊重投資人及利害關係人權益。
 - 5.提昇資訊透明度。
- (三)本公司應規劃公司整體經營策略、風險管理政策與指導準則，以加強經營管理。
- (四)為強化本公司之公司治理實務及董事之職能，除「公司治理實務守則」之規範外，本公司另訂有「董事會議事規則」、「董事及監察人進修辦法」等相關規章，做為運作遵循之準則。

二、公司股權結構及股東權益

(一)本公司股權結構

1.股東結構：

股東結構 數量	本 國 法 人		本 國	外 國			合計
	上市或上 櫃公司	其他法人	自然人	機構	法人	自然人	
人 數	2	12	418	0	0	6	439
持有股數 (仟股)	179,203	18,960	26,473	0	0	2,287	226,923
持股比例	78.97%	8.36%	11.66%	0%	0%	1.01%	100%

2.股權比例百分之五以上股東之名稱、持股數額及比例

主要股東名稱	持有股數(仟股)	持股比例
元大金融控股股份有限公司	169,538	74.71%

(二)有關股東權益部分：

- 1.本公司應建立能確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利之公司治理制度。
- 2.本公司應依照公司法及相關法令之規定召集股東會，並制定完備之議事規則，對於應經由股東會決議事項，需按議事規則確實執行。
- 3.本公司董事會應妥善安排股東會議題及程序，並就各議題之進行酌予合理之討論時間，及股東適當之發言機會。股東會議事錄在公司存續期間應永久妥善保存，並確實遵守資訊公開之相關規定，將股東會重大決議事項於公開資訊觀測站或本公司網站上充分揭露。

三、董事會之結構、成員之專業性及獨立性

(一)本公司董事會由董事組成，設董事五至九人，由股東會就有行為能力之人選任之，任期均為三年，連選得連任。董事會應由三分之二以上董事之出席及出席董事過半數之同意互選一人為董事長，必要時並得互選副董事長一人。

(二)本公司董事會成員之專業性及獨立性：

1.董事會(含監察人)成員名單：

職稱	姓名	選任/指派日期(註1)	任期屆滿日期	持有本公司股份 股數仟股/持股比率		主要經歷	備註
				選任/指派時	現在		
董事長	劉宗聖	111.06.01	114.05.31	169,538 74.71%	169,538 74.71%	曾任寶來投信總經理 上海財經大學經濟 學研究所博士	元大金 融控 (股)公 司代 表人
副 董 事 長	黃廷賢	111.06.01	114.05.31	169,538 74.71%	169,538 74.71%	曾任元大投顧董事長 及元大證金董事長 國立臺灣科技大學管 理學研究所碩士	元大金 融控 (股)公 司代 表人
董 事	謝忠賢	111.06.01	114.05.31	169,538 74.71%	169,538 74.71%	曾任復華投信副總經 理及元大投信副總經 理 國立臺灣大學商學研 究所碩士	元大金 融控 (股)公 司代 表人
董 事	陳沛宇	111.06.01	114.05.31	169,538 74.71%	169,538 74.71%	曾任元大金控協理及 元大銀行協理 國立臺灣大學財務金 融碩士	元大金 融控 (股)公 司代 表人
董 事	李大經 (註2)	111.09.01	114.05.31	169,538 74.71%	169,538 74.71%	曾任敦陽科技(股) 公司副董事長及董 事、昇陽電腦(股)公 司台灣區總經理 國立淡江大學管理科 學研究所博士	元大金 融控 (股)公 司代 表人
監 察 人	黃宏全	111.06.01	114.05.31	0 0.00%	0 0.00%	曾任輔仁大學法律 學院副院長兼學士 後法律系主任 曾任行政院消費者 保護委員會法制組 組長 輔仁大學法律學系 法學博士	
監 察 人	賴坤鴻	111.06.01	114.05.31	0 0.00%	0 0.00%	曾任元大證券獨立 董事及元大期貨獨 立董事 國立臺北大學企業 管理學碩士	

註1：111年6月1日召開本公司股東常會選任董事及監察人，同日召開董事會選任董事長及副董事長。

註2：元大金控指派李大經先生自111年9月1日接任第12屆股權代表人暨董事(原陳秀美女士董事因退休卸任)。

2. 董事會(含監察人)成員之專業性及獨立性：

姓名	是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格			符合獨立性情形 (註)										兼任其他 發行公 司獨立 董事家 數
	商務、法 務、會計 師、會計 師或公 務所業 務須相 關之科 大專以 上	法官、檢 察官、律 師、會計 師或其他 與公司 業務所 需之國 家考試 及格領 證書之 專門技 術人員	商務、法 務、會計 師或公 務所業 務須之 工作經 驗	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
劉宗聖	V	V	V			V	V	V	V	V	V	V		
黃廷賢			V		V	V	V	V	V	V	V	V		
謝忠賢			V		V	V	V	V	V	V	V	V		
李大經	V		V	V		V	V	V	V		V	V		1
陳沛宇			V		V	V	V		V	V	V	V		
黃宏全	V		V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	1
賴坤鴻		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	2

註：各董事、監察人於選任前二年及任職期間符合下列條件者，於各條件下方空格打“√”：

- (1) 非為公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司之關係企業之董事、監察人(但如為公司或其母公司、子公司依證券交易法或當地法令設置之獨立董事不在此限)。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
- (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)、經理人或持股百分之五以上股東。
- (7) 非為公司或關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。但依股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第七條履行職權之薪資報酬委員會成員，不在此限。
- (8) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- (9) 未有公司法第 30 條各款情事之一。
- (10) 未有公司法第 27 條規定以政府、法人或其代表人當選。

(三)本公司之董事會向股東會負責，其公司治理之各項作業與安排係依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。董事會整體應具備之能力如下：

- 1.營運判斷能力。
- 2.會計及財務分析能力。
- 3.經營管理能力。
- 4.危機處理能力。
- 5.證券及衍生性金融商品專業知識。
- 6.國際市場觀。
- 7.領導能力。
- 8.決策能力。
- 9.風險管理知識與能力。

(四)董事會應認知公司營運所面臨之風險(如市場風險、信用風險、流動性風險、作業風險、法律風險、聲譽風險及其他與公司營運有關之風險等),確保風險管理之有效性,並負風險管理最終責任。

四、董事會及經理人之職責

本公司董事會由董事組成,其職權為造具營業計畫書、編造財務報告及其他依法令及股東會賦予之職權;本公司經理人之職權,依相關法令及董事會賦予之權利行使,其負責公司營運各項作業,並制定公司營運所須相關制度及規章,但為公司管理事務及簽名之權限存否及其範圍,由董事會訂定之。

五、監察人之組成、職責及獨立性

本公司設監察人一至二人,由股東會就有行為能力之人選任之,任期為3年,得連選連任。監察人之職責為查核公司財務狀況、審查並稽核會計簿冊及文件、監督公司業務之執行及其他依照法令賦予之職權。有關本公司監察人名單及其獨立性,請參考前揭第三條「董事會之結構、成員之專業性及獨立性」之說明。

六、功能性委員會之組成、職責及運作情形

本公司尚未設置提名、薪酬或其他各類功能性委員會。

七、董事、監察人、總經理及副總經理之酬金結構及政策,以及其與經營績效及未來風險之關聯性

(一)本公司董事及監察人之車馬費與會議出席費參酌同業標準支給。

(二)總經理及副總經理之酬金結構:

- 1.薪資:依本公司職等職稱暨薪資對照表給付合理薪資。
- 2.團體績效獎金:依部門貢獻度、績效考核及目標達成情形等條件綜合評估分配。

八、董事、監察人之進修情形

依據本公司董事及監察人進修辦法,新任者於就任當年度至少宜進修12小時,就任次年度起每年至少宜進修6小時。

今年截至112年6月30日,本公司5位董事及2位監察人已完成進修時數如下表:

姓名	職稱	已進修時數(單位:小時)
劉宗聖	董事長	3
黃廷賢	副董事長	3
謝忠賢	董事	5
陳沛宇	董事	6
李大經	董事	14
賴坤鴻	監察人	8
黃宏全	監察人	8

九、風險管理資訊

- (一)本公司設有專責獨立於業務單位之風險管理部，負責監控本公司經營業務之投資風險與決策風險，並定期向董事會提出風險控管報告，以落實風險管理制度。
- (二)為建立本公司的風險管理標準，確保風險管理的完整性、有效性與合理性，本公司特依據證券投資信託事業風險管理實務守則，經董事會通過已制訂「風險管理政策」並適時檢討修訂。

十、利害關係人之權利及關係

- (一)本公司與關係企業間之人員、資產及財務之管理職權均予明確化，並確實辦理風險評估及建立適當之防火牆。
- (二)本公司之經理人皆無與關係企業經理人相互兼任之情形。
- (三)對於關係企業間有業務往來者，皆本於公平合理之原則，對於簽約事項明確訂定價格條件與支付方式，絕無利益輸送情事。
- (四)本公司與往來銀行及投資人、員工、供應商、或公司之其他利害關係人，保持暢通之溝通管道，並尊重及維護其應有之合法權益，當利害關係人之合法權益受到侵害時，本公司將秉誠信原則妥適處理。
- (五)每月通知並調查本公司董事、監察人、經理人及其配偶、公司利害關係人是否有新增或異動利害關係人之情形，以作為公司經理基金投資限制之參照，並按相關法令申報。

十一、對於法令規範資訊公開事項之詳細情形

本公司依據證券投資信託及顧問法及相關法令之規定申報所管理之基金資訊，並建立發言人制度，以確保可能影響投資人及利害關係人決策之資訊，能夠即時允當揭露。並已運用網際網路之便捷性架設網站，建置公司財務業務相關資訊及公司治理資訊，以利股東、投資人及利害關係人等參考，並提供英文版財務、公司治理或其他相關資訊。本公司網址為<https://www.yuantafunds.com>。

十二、公司治理之運作情形與經理公司本身訂定之公司治理實務守則及「中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則」之差距及原因

項目	運作情形	差異情形原因
一、公司股權結構及股東權益 (一)公司處理股東建議或糾紛等問題之方式 (二)公司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之情形 (三)公司建立與關係企業風險控管機制及防火牆之方式	1.本公司股東結構詳如前揭第二條「公司股權結構及股東權益」所載內容。 2.訂有內部稽核及內部控制制度，並依照內部控制制度相關規定執行。	無太大差異。
二、董事會之組成及職責 (一)公司設置獨立董事之情形 (二)定期評估簽證會計師獨立性之情形	1.本公司設有董事5至9人，目前並未設置獨立董事，皆依公司法規定行使職權。 2.每年提報董事會辦理會計師之獨立性評估，並經董事會通過其聘任案。	無設置獨立董事。

項目	運作情形	差異情形原因
三、建立與利害關係人溝通管道之情形	已由母公司元大金控依金融控股公司法建置集團利害關係人資料庫，並已於本公司網頁設有服務信箱(cs@yuanta.com)，溝通管道良好。	無太大差異。
四、資訊公開 (一)公司架設網站，揭露財務業務及公司治理資訊之情形 (二)公司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)	1.本公司設有公司網站，介紹業務相關訊息，並由專人負責維護。 2.本公司設有發言人及代理發言人，並依規定揭露以下： (1)公開資訊觀測站揭露月營收(金控要求自99年1月揭露)、年度財務報告等資訊。 (2)公司網站揭露受益人會議決議事項等資訊。	無太大差異。
五、公司設置提名、薪酬或其他各類功能性委員會之運作情形尚未設置提名、薪酬或其他各類功能性委員會。	尚未設置提名、薪酬或其他各類功能性委員會。	未設置提名、薪酬或其他各類功能性委員會。
六、公司如依據「中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則」訂有公司治理實務守則者，請敘明其運作與所訂公司治理實務守則之差異情形： 本公司係依據「中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則」訂定公司治理實務守則，其運作情形與所訂公司治理實務守則，尚無太大差異。		
七、其他有助於瞭解公司治理運作情形之重要資訊(如員工權益、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投保責任保險之情形等)： (一)董事及監察人進修之情形：本公司已訂定「董事及監察人進修辦法」，不定期安排董監事之進修課程，邀請各董監事參與。 (二)董事出席及監察人列席董事會狀況：本公司董事均踴躍出席董事會並參與討論，未克出席者，出具委託書委託其他董事代為出席，同時亦邀請監察人列席董事會，適時表達意見。 (三)董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。 (四)公司為董事及監察人投保責任保險之情形：本公司已為各董事及監察人投保責任險。		
八、如有公司治理自評報告或委託其他專業機構之公司治理評鑑報告者，應敘明其自評(或委外評鑑)結果、主要缺失(或建議)事項及改善情形： 無。		

十三、關係人交易相關資訊

請參考 <https://www.yuantafunds.com/srz#co> 頁面之「業務財務資訊」連結

十四、其他公司治理之相關資訊

(一)基金經理人酬金結構及政策

(依中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業基金經理人酬金核定守則第 10 條規定揭露之)

為將本公司之酬金誘因、投資人利益、與風險考量調整後的實質報酬之間的利益予以一致化，以提升投資人利益價值與本公司的長期穩健發展。

1. 依據：中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業基金經理人酬金核定守則。

2. 適用對象：本公司基金經理人。

3. 本守則所稱之酬金範圍如下：

(1) 報酬：包括薪資、職務津貼、其他津貼、退職退休金、離職金及其他各種獎金。

(2) 酬勞：員工酬勞、取得員工認股權憑證得認購之股數。

(3) 業務執行費用：包括車馬費、特支費、宿舍、配車等實物提供，或專屬個人之支出等。

4. 基金經理人之績效目標及酬金標準之原則訂定：

(1) 參酌董事會建議設定公司營運及基金績效目標，並將特定風險因素列入考量。

(2) 依據未來風險考量調整後之公司營運及基金長期績效，配合公司長期整體獲利及股東利益，訂定基金經理人績效考核及酬金標準或酬金結構與制度。

(3) 本公司董事會應參酌證券投資信託事業之風險管理規範有關之風險因子，審核基金經理人之酬金政策。

(4) 酬金獎勵制度不應引導基金經理人為追求酬金而從事有損害投資人權益之虞的投資或交易行為，本公司並應定期審視基金經理人酬金獎勵制度與績效表現，以確保其符合公司之風險胃納。

(5) 基金經理人之酬金支付時間，應配合未來風險考量調整後之獲利，以避免本公司於支付酬金後卻蒙受損失之不當情事。依據績效表現發放之酬金獎勵應採長期誘發機制，將該酬金內容之適當比例以遞延方式支付。

(6) 於評估基金經理人對公司獲利之貢獻時，應依證券投資信託產業之整體狀況及本公司未來之效益水平，以了解該績效是否確屬其個人之貢獻。前述獲利貢獻之評估，應綜合考量基金經理人之個人績效、部門績效、公司整體經營成果，以及法令遵循的落實程度。基金經理人連結績效之酬金政策應以長期為基礎。

(7) 基金經理人之離職金約定應依據已實現且風險考量調整後之績效予以訂定，以避免短期任職後卻領取大額離職金等不當情事。

5. 績效考核制度與架構：

(1) 基金經理人之考核項目：

A. 工作目標績效：依據年度公司目標設定個人當年度工作績效指標。

B. 適性評估：公司核心能力、專業能力等職能項目。

(2)基金經理人酬金結構與政策：本公司薪酬架構分為固定薪資與變動薪資。

A.固定薪資：評估基金經理人之學、經歷背景，及參考市場薪資水準，並依據本公司各職等職稱薪資結構給付合理薪資。基本薪資結構包含本薪及伙食津貼，其餘條件則以任用表敘薪內容為依據。

B.變動薪資：本公司變動薪資為績效獎金。獎金設計原則以重視個人及團隊績效，追求基金長期穩定績效及風險考量為績效評量基礎，以作為獎金核發依據。

(二)委任經理人薪酬政策

1.本公司管理階層整體薪酬策略係以績效為導向，依公司營運成果及個人績效表現核給，兼顧競爭性與激勵性，鼓勵經營團隊發揮戰力、創造績效。薪酬之給付採多重組合方式，以本薪、津貼及獎金為主，並搭配保險、員工持股信託及各項福利補助等具有實質獎勵之措施，以建構合理之薪酬政策。

2.高階人員獎金之發放，應考量公司經營績效及未來風險因素，提撥一定比例金額存入儲蓄型持股信託(或其他經由母公司元大金控決定之工具)及存入一定期間後撥轉至個人帳戶之方式發放之。

(三)業務人員酬金制度

1.業務人員之定義

係指其酬金來自銷售各種金融商品或提供金融服務予客戶之人員。

2.酬金之範圍

係指本公司參酌業務人員銷售金融商品或提供金融服務予客戶之業績表現及衡平考量客戶權益與各項風險而給予業務人員個人獎勵、佣金及其他具有實質獎勵性質之報酬。但不包括年節金以及其他與業務人員個人業績表現無關之獎金或酬勞。

3.訂定酬金制度應符合之原則

(1)應配合公司長期整體獲利、股東利益及衡平考量客戶權益、金融商品或服務對公司與客戶可能產生之各項風險等因素而訂定，不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情形。

(2)應確保不會有引導業務人員為追求酬金而從事逾越公司風險胃納之行為，且不會影響業務人員銷售金融商品或提供服務予客戶之客觀性與公正性。

(3)對各種金融商品或服務訂定之酬金，應符合合理性原則，不得差異過大，避免造成誘引業務人員對特定之金融商品或服務進行推介、銷售或提供服務之行為。

(4)業務人員應避免勸誘客戶於顯不相當之短期間內，以多次提前終止再投資或頻繁交易之方式不當賺取酬金之情事。

4.酬金考核

應合理考量業務人員整體之業績表現與可能產生之各項風險等因素，避免直接與特定金融商品銷售或服務之業績連結，並應納入非財務指標，包括是否有違反相關法令、自律規範或作業規定、稽核缺失、客戶紛爭、確實執行客戶權益保護規定保障措施及服務品質等項目。