

## 董事會績效評估

本公司已建立董事會績效評估制度，董事會於 105 年 8 月 10 日通過董事會績效評估辦法，以發揮董事會成員自我鞭策，提升董事會運作之功能。內部董事會績效評估每年至少執行一次，每年年初定期辦理整體董事會評估及董事自評，評估結果最遲於三月底前送交提名委員會審議及董事會確認；外部董事會績效評估則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一次。

### 董事會績效評估結果：

#### 董事會自評：

##### 1. 本公司 112 年度董事會績效評估：

(1)由董事長代表整體董事會評估：得分 5，代表極優(非常同意)。

(2)由 7 位董事自評：得分彙整如附件一，平均得分 4 以上，代表優(同意)。

##### 2. 本公司 112 年度功能性委員會績效評估：

(1)由審計委員會召集人翁彰佑獨董代表審計委員會評估：得分 5，代表極優(非常同意)。

(2)由薪酬委員會召集人黃仁智獨董代表薪酬委員會評估：得分 5，代表極優(非常同意)。

#### 外部專家評鑑：

1. 本公司於 112 年 10 月 3 日委託外部機構-社團法人中華公司治理協會針對 111.11.01~112.10.31 期間進行董事會效能評估，該機構委派四位評估專家分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、自律、內部控制及風險管理、其他如董事會會議及支援系統等八大構面之精神為本，並參閱本公司填答之問卷、提供之各項資料(評估期間召開之董事會議事錄、各功能性委員會議事錄)與公開資訊等，並面對面實地訪談相關成員以評估董事會效能。該外評機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 113 年 1 月 5 日提出完整評估報告。本公司於 113 年 1 月 25 日董事會中報告評估結果並針對建議事項採行適當改善措施。

##### 2. 112 年董事會績效外部評鑑 總評與建議：

本協會之董事會績效評估訪評小組，由具獨立性且經驗豐富的執行委員與專員所組成，以八大檢視構面之精神為本，參閱貴公司填答之開放式問卷、提供之各項資料(評估期間召開之董事會議事錄、各功能性委員會議事錄)與公開資訊等，並視訊訪談相關成員。

經由訪評小組檢視資料、視訊訪談溝通與互動觀察結果，彙集整理提出總評與建議事項如，供貴公司內部使用，以為後續規劃、建置及強化董事會職能之參考。

#### 一、總評：

1. 貴公司董事會組成考量專業性與獨立性，董事會成員各自具備符合公司現階段經營管理與營運發展所需之背景與經驗，獨立董事專業涵蓋財務會計、人事管理及產業知識，合乎專業分工與多元化的原則，確保董事會決策之嚴謹性與客觀性，有利於公司總體業務之發展，值得肯定。

2. 貴公司董事會議事氛圍開明，董事長採開放式領導風格，對於公司未來經營計畫及重大議案，董事長均親自與董事個別溝通，有助於董事會議事效率之提升。董事長及獨立董事亦透過董事會及功能性委員會會議與經營團隊互動，有效發揮指導功能並形成良好之董事會議事文化，有利於提升公司營運效益。
3. 為積極回應永續發展議題，貴公司依實際營運需求，自主設置永續委員會，由董事長擔任主席，委員會成員包括一般董事及獨立董事各一名，且設有一名專職執行秘書協助永續事務的推動，關注企業內溫室氣體盤查之相關運作，並持續編製企業永續報告書，展現貴公司追求永續經營之決心。
4. 貴公司於 110 年首次委由外部專業獨立機構辦理董事會績效評估，並針對建議精進公司治理制度績效。今(2023)年委任本會持續辦理再評估，彰顯貴公司董事會對於落實公司治理制度、提升董事會效能之主動積極態度。

## 二、建議事項/採行改善措施：

1. 貴公司曾於 108 年經薪酬委員會討論修訂董事酬金結構，惟未建立明確之機制。建議貴公司制訂經董事會通過之董事及經理人薪酬政策、制度與標準，並由薪資報酬委員會定期檢視修訂，以契合營運發展與獎酬激勵之需求；並進一步將策略性、長期性與永續發展之績效指標書面化，使經理人之薪資報酬與公司經營績效、未來發展更為緊密關聯，有效激勵經營團隊追求長期利益，奠定永續發展之基石。

### 採行措施：

本公司薪資報酬委員會已於 113 年 2 月 29 日訂定「董事與經理人薪資獎酬辦法」，並經 113 年 2 月 29 日董事會討論通過施行，並上傳公告於本公司網頁-投資人專區。

2. 貴公司已於企業網站利害關係人專區設置信箱，提供利害關係人溝通管道。建議貴公司進一步強化吹哨者機制，建置其與獨立董事的直接連結。例如於企業網站設置由獨立董事同步接收之溝通或舉報管道，以落實獨立董事之監察功能，確保利害關係人之權益。

### 採行措施：

本公司將依照外部專家建議方式辦理，以確保利害關係人權益。

3. 貴公司稽核主管之年度績效，目前係由董事長進行考核。鑒於稽核主管與審計委員會互動密切，建議貴公司內部稽核主管之工作目標訂定及績效考核，宜參酌審計委員會之意見，強化內部稽核之獨立性及審計委員會對內部稽核之督導效能。此外，為強化內、外部稽核之相互勾稽功能，建議貴公司審計委員會分別與稽核人員與簽證會計師進行閉門會議，並留下書面溝通紀錄，以發揮審計委員會對內控制度運作與財務報表查核之督導職能。

### 採行措施：

- (1) 內部稽核主管之工作目標訂定及績效考核，自 2024 年度起將改由審計委員會召集人及董事長二人來共同進行考核。
- (2) 本公司審計委員會於 113 年 2 月 29 日分別與稽核主管及簽證會計師召開閉門會議，並留下書面溝通紀錄備查。

4. 貴公司尚未訂定重大偶發事件通報程序。建議貴公司針對偶發性重大資訊，訂定明確通報制度與程序，內容至少包含應通報之事件或資訊種類、通報期限、通報方式與層級等，以確保所有董事會成員均能及時充分掌握公司重大偶發狀況，確實發揮督導效能。

**採行措施：**

本公司已依外部專家建議於 113 年 1 月 25 日經董事會通過訂定「重大偶發事件通報程序」，並刊載於公司網頁-投資人專區。