
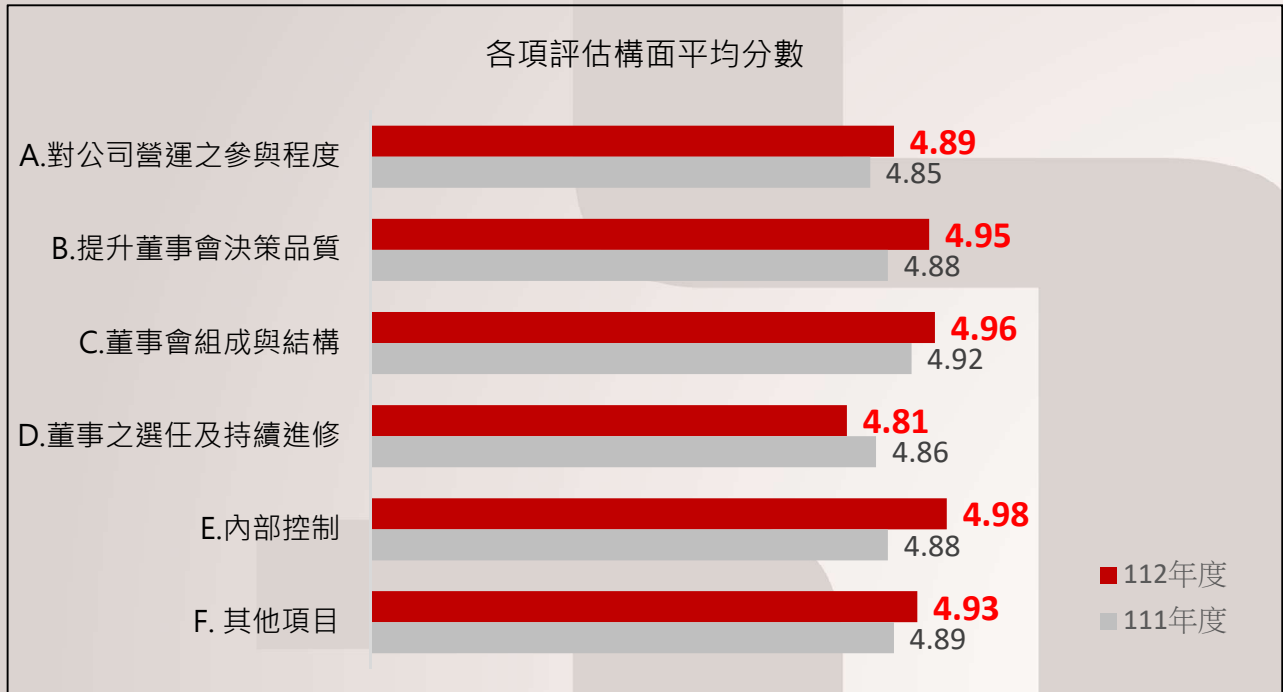


112 年度董事會暨功能性委員會績效評估結果(提報 113/1/22 董事會)

■ 董事會績效整體平均分數

112 年董事會績效整體平均分數達 4.92  **特優**



■ 審計委員會績效評估結果(4 分/5)

屆次目標	達成情形
1. 督導公司內部經營指標之有效性及達成率。 2. 會計師關鍵查核重點及方法之有效性確立。 3. 提升財報自編之時效及準確性。 4. 轉投資事業及相關營運事業風險之檢視及改善。 5. 內控內稽制度執行之有效性督導。 6. 財務相關重大管理辦法執行之督導。	1. 本年度整體經營指標相較於預算之達成率達 100% 以上，團隊之努力成果顯現。 2. 有效確立會計師之關鍵查核重點，包括轉投資項目之處理改善。 3. 對於營運稽核之督導仍需再加強，為未來之目標。 4. 持續關注財報自編之時效性。

■ 薪酬委員會績效評估結果(4 分/5)

屆次目標	達成情形
1. 評估及監督董事及經理人薪資獎酬之架構及水準。 2. 持續督促建立「薪資獎酬」與「績效表現」有效連結的制度。 3. 關注因應經營管理模式改變之配套變革計劃內容，及其週圓性與恰當性。 4. 關注高階經理人培育與接班機制。	1. 關於「高階經理人培訓與接班機制」關注事宜，已改由「公司治理暨提名委員會」持續關注、改善。 2. 其餘屆次目標均依照預定進度推動，並持續落實中。

■ 彙整所有意見呈報董事會列為待辦事項

待辦事項	負責單位
針對各項會議之議案參考資料，併同會議通知提供，以便讓董事及委員事前充分閱讀及溝通。	提案單位/董事會秘書
增加與利害關係人及投資者的溝通會報頻率，更即時反應市場及外部人士的意見。由董事會秘書安排。	董事會秘書
考量本業面臨挑戰及限制，與經營團隊共同研議未來成長策略。	經營團隊
經營團隊與董事的互動可再強化，由董事會秘書安排不定期互動會議。	董事會秘書
接班人計劃尚待落實，由「公司治理暨提名委員會」持續督導。	公司治理暨提名委員會/經營團隊
與稽核單位的互動，廣度、深度均可以再加強。	稽核單位
繼續努力達成公司治理評鑑指標的要求，獲得更佳成績。	董事會秘書/經營團隊

112 年度董事會績效外部評估結果

■ 評估程序及相關資訊

評估執行日期	112/10/30 完成自評作業，於 112/11/21 進行實地訪評，評估機構於 112/12/22 出具評估報告。
評估期間	針對 109/1/1~112/10/31 期間進行評估
委任評估機構、團隊成員	委由臺灣董事會績效協進會委任林修葳教授、周德瑋教授及林玟君教授三位專家進行訪評，該機構及執行委員與本公司無業務往來，具備獨立性
評估方式及內容	分別就「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」、「董事會對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「內部控制」、「環境、社會與公司治理」及「價值創造」等七大構面以問卷及實地訪查方式進行評核。
評估結果提報董事會日期	提報 113 年第一次董事會

■ 總評

- ✓ 董事會設有「薪資報酬委員會」、「審計委員會」、與「公司治理暨提名委員會」三個功能性委員會，並善用董事專長以發揮分工合作的效果。
- ✓ 董事會成員有 2 位女性，而 3 位獨立董事分別具備財務會計、法務及經營管理的專業知識，因而董事成員呈現性別與專業多元代表性。
- ✓ 董事會以身作則，除每年進行自我評估外，亦委託外部獨立機構進行董事會績效評估，充分展現董事會的自律與當責。
- ✓ 公司於 2022 年獲評選「天下永續公民獎」「小巨人組」獎項排行第 15 名企業。
- ✓ 自 2015 年起，公司連續八年度位列櫃買中心公司治理評鑑之前 5%。
- ✓ 公司重視接班人問題，已將高階管理人員之接班繼任規劃納入「公司治理暨提名委員會」的討論議題。

■ 建議及未來改善計畫

項次	建議事項	未來改善計畫
1	公司可適時考慮使用長期激勵計畫，將員工薪酬與公司長期價值相連結，以利公司永續發展。	由薪酬委員會及公司經營團隊著手研擬
2	由於公司已於永續相關措施耕耘甚深，可考慮成立「永續發展委員會」，以符合法規與社會之期待。	將考量法規發展趨勢及公司實務所需，納入未來規劃功能性委員會組織架構之參考。
3	長期投資績效為公司價值之決定性變數，惟近來資本市場股、債價格波動加劇。除定期召開由董事長主持之投資策略會議，定期於董事會報告投資績效，及每季將公司財務報告提報審計委員會及董事會時針對投資項目對財務報告的影響提出討論，建議定期就公司對投資環境變動之因應對策，例如，股、債間的平衡、總體經濟因子（如利率）起伏之衝擊，與權益法投資標的企業之財務報表變化等，在董事會做專案報告。	將視實際需求安排投資相關專案報告，增進董事對總體經濟及投資標的的了解。