

112 年董事會績效外部評核

本公司於 112 年 8 月依據本公司「董事及經理人績效評估辦法」規定，委請「社團法人中華公司治理協會」執行董事會績效評估出具評估報告書，並已提送 113 年 1 月 12 日董事會報告。

◆ 相關評估程序、內容及結論如下：

➤ 評核程序、評核期間及評核小組名單：

泰碩電子股份有限公司
董事會績效評估

二、評估執行程序相關資訊

(一) 評估程序：

日期	主要程序
112.08.22	公司完成報名程序
112.08.22	公司開始進行評估自評作業
112.09.22	公司完成評估自評作業
112.10.12	協會評估委員與專員共同進行書審作業
112.10.30	協會評估委員與專員至公司實地訪評
112.11.13	協會出具評估報告書

(二) 評估資料檢視期間：

111 年 09 月 01 日～ 112 年 08 月 31 日

(三) 實地訪評評估小組：

執行委員暨召集人：盧榮和
執行委員：蒲樹盛
評量專員：陳伊婷
評量專員：宋宜靜

➤**評估標準：以下列八大構面進行檢視**

- 1.董事會之組成。
- 2.董事會之指導。
- 3.董事會之授權。
- 4.董事會之監督。
- 5.董事會之溝通。
- 6.內部控制及風險管理。
- 7.董事會之自律。
- 8.其他(如董事會會議、支援系統等)。

➤**評估結果：**

四、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，並實地訪談相關成員。

經由訪評小組檢視資料、實地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後，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。

總評：

1. 貴公司重視透明議事文化，充分尊重董事會成員之意見，獨立董事透過各式會議貢獻專業、表達意見，發揮董事指導監督之功能。董事會成員之間、以及董事對經理人的督導，透過電話、通訊群組討論順暢，有效提高議案決策之效率，形成良好之董事會議事文化。
2. 貴公司除薪資報酬委員會與審計委員會外，更優於法規成立提名委員會，針對公司內部規範、風險管理、薪酬制度、永續策略等，均能提出有效建議。整體而言，獨立董事充分發揮防弊興利職責，董事會與功能性委員會運作情形良好，值得肯定。
3. 貴公司審計委員會與內部稽核人員、簽證會計師之溝通管道暢通，每年分別安排 2 次與簽證會計師、內部稽核人員進行閉門會議，瞭解查核計畫、內控缺失與追蹤改善情形，有助於充分發揮審計委員會之指導與監督職能。
4. 貴公司因應獨立董事之要求，逐年推動董事會及各功能性委員會議事錄詳實化，充分詳實記載董事意見，允為一般上市櫃公司議事記載之良好範例。

建議：

1. 貴公司已訂有風險管理準則，建議貴公司建立制度化之整合風險管理 (ERM) 機制，由審計委員會督導，並指派專人負責定期彙整向董事會專案報告風險管理執行情形，以強化董事會督導風險管理、追求企業永續經營之職志。
2. 貴公司設置薪資報酬委員會，協助董事會落實督導薪酬之職能，惟尚未制訂經董事會通過之董事及經理人薪酬辦法。建議貴公司薪資報酬委員會討論及制定董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準、結構，並於績效評估指標中納入包含與公司長期發展目標（如公司長期策略、永續發展…等）連結之績效指標且定期檢視，確保符合公司目標與發展策略，能有效激勵經營團隊，俾利永續經營。
3. 貴公司之稽核室隸屬董事會，其相關作業與審計委員會互動密切，建議貴公司內部稽核主管年度績效考核，宜先由獨立董事初步評估，再呈董事長核定，以符合公司治理之規範。
4. 貴公司治理主管目前係由總經理兼任，董事會秘書室及管理部則從旁協助董事會細節事宜。考量貴公司總經理已身兼執行長重責大任，又貴公司近年間公司治理評鑑成績仍待提昇，建議另行委任適合經理人為公司治理主管。
5. 貴公司內部雖建立整體董事會的通訊群組，惟偶發性緊急通報機制尚未規劃完成。建議貴公司宜針對偶發性重大事件能及時通報獨立董事與外部董事，訂定書面辦法，明確通報層級、程序與時效，以確保所有高階經理人暨董事會成員均能充分掌握公司重要狀況，期使董事更能善盡督導職責。

◆ 改善計畫：

	外部評估單位建議	改善計畫
1	貴公司已訂有風險管理準則，建議貴公司建立制度化之整合風險管理(ERM)機制，由審計委員會督導，並指派專人負責定期彙整向董事會專案報告風險管理執行情形，以強化董事會督導風險管理、追求企業永續經營之職志。	規劃中 (擬將風險管理督導納入審計委員會職責並更名為審計暨風險管理委員會，細部規劃尚在討論中)
2	貴公司設置薪資報酬委員會，協助董事會落實督導薪酬之職能，惟尚未制訂經董事會通過之董事及經理人薪酬辦法。建議貴公司薪資報酬委員會討論及制定董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準、結構，並於績效評估指標中納入包含與公司長期發展目標(如公司長期策略、永續發展...等)連結之績效指標且定期檢視，確保符合公司目標與發展策略，能有效激勵經營團隊，俾利永續經營。	已擬定「董事及經理人薪酬辦法」，由於本公司113年股東會將全面改選董事及獨立董事，擬於改選後呈送下一屆新任薪酬委員及董事審查通過。
3	貴公司之稽核室隸屬董事會，其相關作業與審計委員會互動密切，建議貴公司內部稽核主管年度績效考核，宜先由獨立董事初步評估，再呈董事長核定，以符合公司治理之規範。	已將評估報告呈送各董事及獨立董事核閱
4	貴公司治理主管目前係由總經理兼任，董事會秘書室及管理部則從旁協助董事會細節事宜。考量貴公司總經理已身兼執行長重責大任，又貴公司近年間公司治理評鑑成績仍待提昇，建議另行委任適合經理人為公司治理主管。	1.針對公司治理評鑑項目加強改善 2.公司治理主管異動案已提報113.01.12之提名委員會，惟經出席委員決議先予保留，於下屆再議。
5	貴公司內部雖建立整體董事會的通訊群組，惟偶發性緊急通報機制尚未規劃完成。建議貴公司宜針對偶發性重大事件能及時通報獨立董事與外部董事，訂定書面辦法，明確通報層級、程序與時效，以確保所有高階經理人暨董事會成員均能充分掌握公司重要狀況，期使董事更能善盡督導職責。	已擬定「重大偶發事件通報程序辦法」，由於本公司113年股東會將全面改選董事及獨立董事，擬於改選後呈送下一屆新任董事審查通過。