

# 正隆股份有限公司

## 114 年度董事會績效外部評估結果

本公司已於 108 年 12 月 25 日董事會決議通過「董事會績效評估辦法」，明訂董事會績效評估之執行，應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。

本公司於 114 年 9 月委請「社團法人臺灣誠正經營學會」對 114 年董事會進行董事會績效評估，並於 115 年 3 月 10 日董事會，提報外部評估結果及改善計畫。

「社團法人臺灣誠正經營學會」為非營利之學術專業團體，由各領域的專家學者共同組成，以誠正經營之公司治理、舞弊防杜及鑑識專業之研究及推動為主要宗旨。本次評估之執行委員具法律、會計與公司治理等專長，具備專業性。另該團體及執行委員與本公司並無任何影響其獨立性之情事，故具備獨立性。

114 年度董事會績效外部評估結果，摘要如下：

- 一、 評估範圍：董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、企業永續委員會及風險管理委員會
- 二、 評估方式：資料檢視、問卷及實地訪談
- 三、 評估標準：董事會的專業職能、決策效能、內部控制與永續經營等四大構面

四、 針對其建議事項，擬具改善計畫並說明執行情形如下：

建議事項	改善計畫及執行情形
<p>1. 強化董事會組成多元化，目前公司董事會共設有九席董事，惟女性董事僅有1位，未超過董事席次三分之一；此外，亦有一位獨立董事已連任第4屆董事。參酌主管機關對強化董事會多元化的上開期待，建議公司或可以適當方式落實多元化政策，包括但不限於性別多元、專業領域多樣化及經驗豐富度，並且建立適切的董事人才庫，以持續評估與儲備符合公司策略需求的潛在董事候選人。</p>	<p>本公司認同董事會成員組成多元化的理念，將審慎研議相關作法。</p>
<p>2. 公司已有整合性的風險管理委員會，惟可增加特定風險管理議題於董事會之討論，建議董事會可聚焦於風險管理委員會所辨識的重大風險，討論因應及緩解措施，並鼓勵董事主動參與策略風險評估與管理。此外，亦可設定特定專題進行討論或不定期風險專案報告，以深化董事對關鍵風險的理解與掌握。</p>	<p>公司定期召開風險管理推行會議，並呈風險管理委員會討論議定後，提報董事會。日後將視實際需要，針對特定重大風險管理議題，提交董事會討論因應及緩解措施，以深化董事參與策略風險評估與管理。</p>
<p>3. 強化董事會議事錄之董事發言記載，建議公司可於董事會及功能性委員會議事錄中摘要記載關鍵討論內容與意見，以利未來決策參考與經驗傳承，提升治理透明度及決策品質。</p>	<p>未來會依實際發言記載於議事錄。</p>

4. 公司在人才培育方面已積極建立培訓機制，藉此儲備人才庫，以利強化重要職務的接班，此殊值肯定。惟面對留才的挑戰，建議公司適時盤點中高階人才需求，強化人才招聘並制定適當的留才計畫。公司目前對高階經理人有相應的考績評估，惟若能輔以客觀的數據量化績效衡量標準，將使制度更臻完備。對此，建議受評企業評估現行薪酬制度，並在董事會會議中增加相關討論。此外，受評企業應持續識別未來所需的關鍵職位與技能，據以擬定短中長期之人才發展計畫，從而降低人才缺口之風險。

公司相當重視人才發展，已依公司治理相關規範，建立教育訓練與人才培育制度，並就重要管理職務與關鍵專業職位，進行人才盤點並建立「人才推薦暨培育規劃系統」，以支持公司營運之永續發展。

針對中高階及關鍵人才之留任與補充，公司持續關注就業市場環境，確保主管人才薪資的外部競爭力，定期檢視人力結構與人才需求，配合公司內部輪調制度，滾動式調整人才招聘及留才措施，以降低關鍵人才流動對公司營運之影響。

高階經理人之績效評估與薪酬制度方面，公司已建置與公司經營績效及個人職責連結之考核機制，並由董事會及相關功能性委員會負責審查監督。未來將持續評估於現行制度中納入更具客觀性與量化之績效衡量指標，以提升績效評估與薪酬決策之合理性。