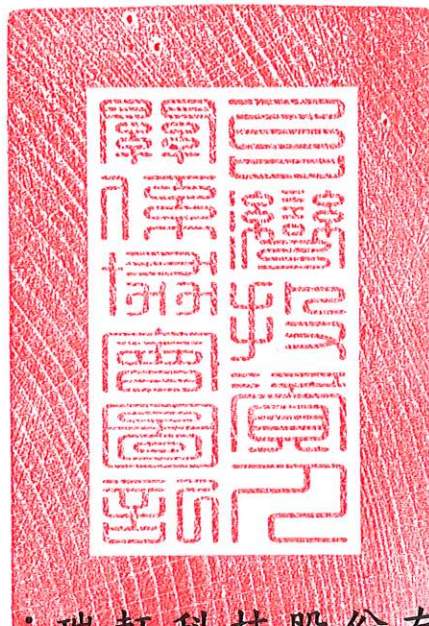


TIRI

台灣投資人關係協會

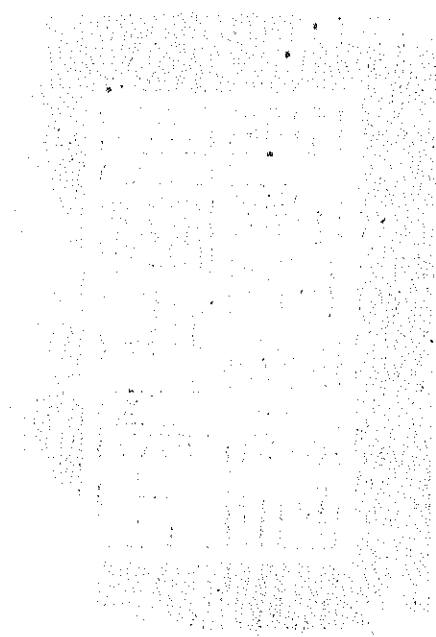
Taiwan Investor Relations Institute

董事會績效評估報告



受評公司：瑞軒科技股份有限公司

報告日期：中華民國 114 年 01 月 17 日



目錄

壹、前言	2
貳、獨立性聲明	3
參、評估範圍及構面	4
肆、評估執行程序	7
伍、結論及建議	13

台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute

壹、前言

董事會效能為公司治理基石，是評估公司治理機制優良與否的重要指標。

依據公司法第二百零二條規定，公司業務之執行，除公司法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之。由此可見，董事會為公司最高之核決層級，其能否健全運作、有效發揮功能，關係到企業經營之成敗。

據此，民國 91 年，臺灣證券交易所股份有限公司(下稱:證交所)及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心(下稱:櫃買中心)，共同制定《上市上櫃公司治理實務守則》，並將『強化董事會職能』列為公司治理重要的一環，其第三十七條內容說明：「上市上櫃公司宜訂定董事會績效評估辦法及程序，除應每年定期就董事會及個別董事進行自我或同儕評鑑外，亦得委任外部專業機構或以其他適當方式進行績效評估。」。

另外，為落實公司治理並提升公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，故依據《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條規定訂定《董事會績效評估辦法》參考範例，其第三條說明：「公司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。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。」。

貳、獨立性聲明

本執行委員負責評估 瑞軒科技股份有限公司（下稱受評公司）董事會績效，秉持公正客觀態度且無任何影響獨立性之情事。茲聲明如下：

一、本執行委員及其配偶與受扶養親屬未有下列情事：

1. 與受評公司有直接或間接之重大財務利益。
2. 與受評公司或其董事間，有足以影響獨立性之商業關係。
3. 自受評公司或其董事、經理人或主要股東價值重大之饋贈或禮物(其價值未超越一般社交禮儀標準)。

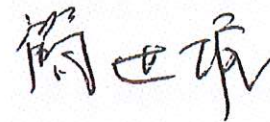
二、本執行委員與受評公司之董事或經理人未有配偶、直系血親、直系姻親或二親等內旁系血親之親屬關係。

三、本執行委員及其配偶與受扶養親屬未擔任受評公司董事、經理人或對評估有直接且重大影響之職務。

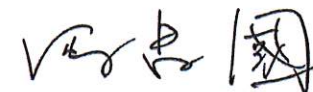
執行委員 郭宗霖：



執行委員 簡世雄：



執行委員 馮昌國：



參、評估範圍及構面

本協會受 瑞軒科技股份有限公司（下稱受評公司）之委託，對其董事會（包含其下之功能性委員會）運作情形進行績效評估，評估範圍不包括受評公司其他機關表現。

本協會參考《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條及《董事會績效評估辦法》參考範例第三條，並融入「公司治理 3.0-永續發展藍圖」指引，針對整體董事會（包含其下之功能性委員會）運作情形規劃設計出評估問卷。

董事會績效評估問卷涵蓋五大構面：

一、 董事會組成及專業發展

評估內容涵蓋：董事會結構、董事組成多元化、董事進修情形、董事培訓規劃等。

二、 董事會決策品質

評估內容涵蓋：董事決策所需資訊之完整性與及時性、董事參與會議程度、董事會開會頻率及時間配置等。

三、 董事會運作效能

評估內容涵蓋：內部關係經營與溝通、董事對公司營運參與及掌握程度、董事會與會計師溝通情形等。

四、 內部控制及風險管理

評估內容涵蓋：董事對公司營運風險之管理、公司內部規章之制定與執行、對公司內控制度有效性之督導、內外部舉報管道之暢通等。

五、 董事會參與企業社會責任程度

評估內容涵蓋：董事會對 ESG 的關注程度、公司與外部股東或利害關係人溝通管道、公司對 ESG 之參與及投入程度、公司落實治理機制之作為等。

功能性委員會績效評估問卷涵蓋五大構面：

一、 對公司營運之參與程度

評估內容涵蓋：委員平均實際出席情形、事先閱讀資料、做出有效的貢獻、定期召開會議等。

二、 功能性委員會職責認知

評估內容涵蓋：各項職權範圍明確、監督公司潛在各種風險、提出建議提交董事會討論、與簽證會計師進行溝通等。

三、 提升功能性委員會決策品質

評估內容涵蓋：公司提供予功能性委員會的資訊完整且及時並具一定品質、討論的時間充分、遇有需成員利益迴避者，該委員已確實予以迴避等。

四、 功能性委員會組成及成員選任

評估內容涵蓋：成員組成適當並已具備決策過程所需專業、成員於任職期間內確實維持其獨立性、成員之選任案係依公司實際需求，充分考量董事成員之各項技能、知識和經歷範疇等。

五、 內部控制

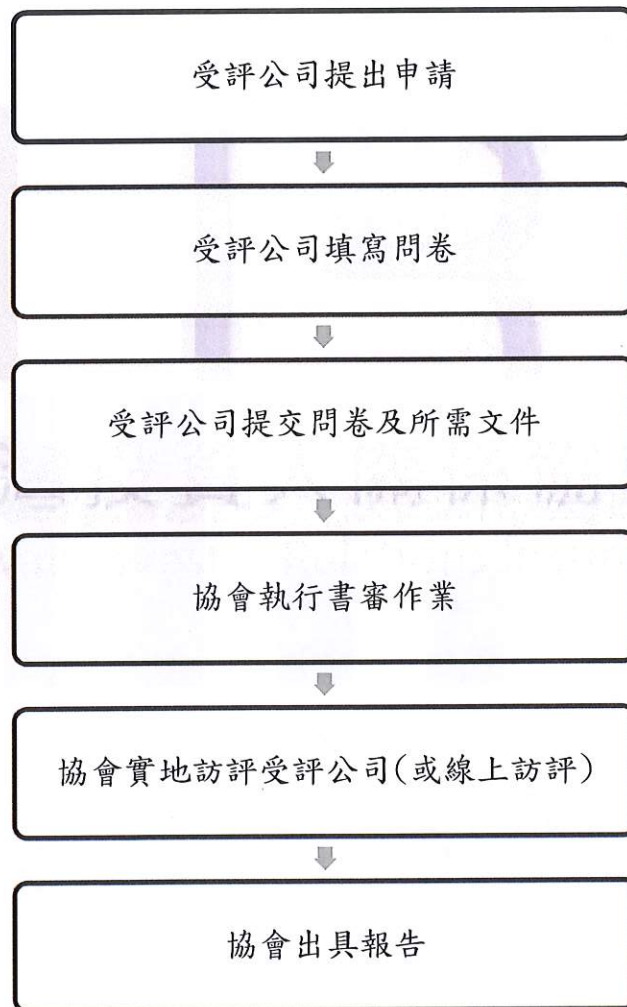
評估內容涵蓋：有效的評估與監督各項內部控制制度及風險管理的有效性、通過之內部控制制度、對公司會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形予以了解及監督等。

台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute

肆、評估執执行程序

本協會評估程序係結合受評公司提供之文件、自評問卷、及實地訪談三種方式進行評估，並依據評估結果出具績效評估報告，其相關程序說明如下：

一、 評估流程



二、 受評期間

民國 113 年 01 月 01 日至 113 年 12 月 31 日

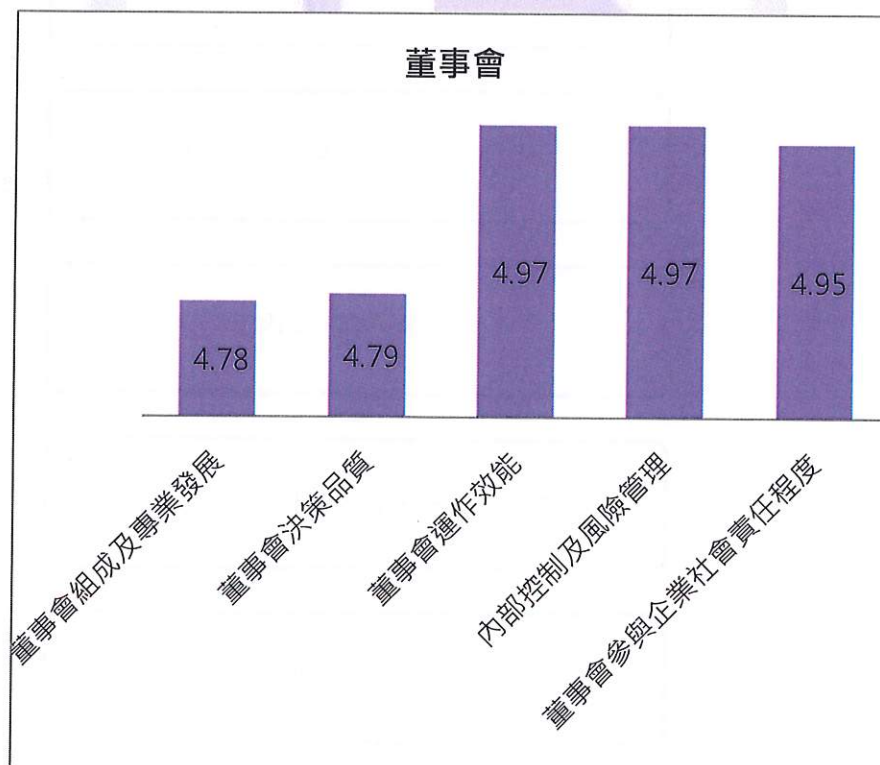
三、 董事會績效評估問卷調查

1. 發放對象：全體董事會成員董事七席及獨立董事四席，共十一席

2. 回收情形：100%

3. 問卷評估方式：問卷係以 1 至 5 之量度評估，1 為未能滿足（非常不同意），5 為皆能滿足（非常同意）。

4. 董事會問卷評估結果：



四、功能性委員會績效評估問卷調查

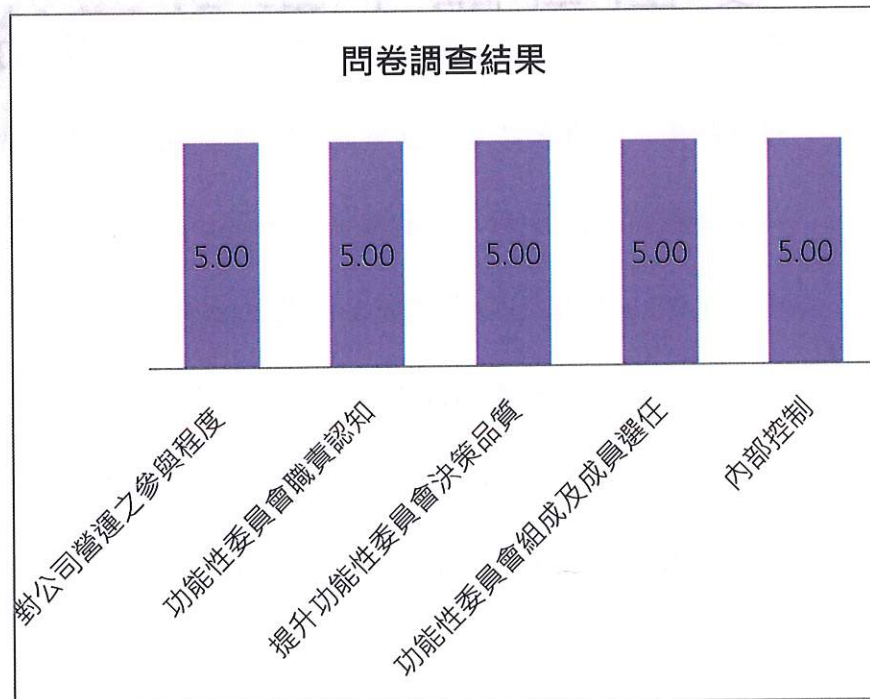
1. 發放對象：全體功能性委員會委員

（審計委員會由全體獨立董事四位組成，發放對象為四位；薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，發放對象為三位、永續委員會由全體獨立董事四位、董事一位、以及一位法務長組成，故發放對象共六位）

2. 回收情形：100%

3. 問卷評估方式：問卷係以 1 至 5 之量度評估，1 為未能滿足（非常不同意），5 為皆能滿足（非常同意）。

4. 問卷評估結果：



五、 實地訪評

1. 訪評日期：民國 114 年 01 月 06 日

2. 訪評方式：實體訪談

3. 訪評對象：

- 吳春發 董事長
- 魏宏政 獨立董事(審計及薪酬委員會召集人)
- 施至鴻 法務長(永續委員會成員)
- 邱裕平 公司治理主管
- 俞瑩娟 稽核主管

六、 訪評摘要：

受評公司成立於民國 83 年 08 月 11 日，並於民國 90 年 09 月股票上市。從事顯示器機種之開發業務，公司生產基地位於大陸蘇州及越南。主力產品為液晶電視和液晶監視器，為台灣知名液晶顯示器廠商，民國 112 年度出貨量為 386 萬台，在全球市場佔有率為 1.8%。民國 112 年度產品營收比重為數位電視 45%、顯示器 33%、電腦周邊產品 15%、視訊會議設備 4%、其他 3%。以外銷為主，以美洲及亞洲為主要市場。民國 112 年度產品銷售地區分別為台灣佔 18%、亞洲地區佔 34%、美洲佔 22%、歐洲佔 20%、其他佔 6%。

受評公司董事會係由十一席董事所組成，其中三名為女性，董事成員兼顧性別及專業技能的多元性，成員專業涵蓋電機、化學、法律、財務及企業管理，且具備產業、學術或執行職務必需之知識、技能與素養，從不同角度給予專業意見，有助提升公司經營績效及管理效率。其中，為借重吳董事長對產業脈動之敏銳洞察及於業界之豐富經驗，由其兼任執行長職務(最高經理人)以協助各項業務之持續推動與成長。惟為與國際常態接軌，於管理團隊和董事會之領導者為同一人之情況下，公司業依規定提高獨立董事名額至四席，俾利確保公司決策過程能有一定的制衡機制。另外，董事成員中具員工身分僅三名，低於董事席次三分之一，顯示存有潛在利益衝突時，董事會能指派人數足夠且能做出獨立判斷之非執行董事。

受評公司十一席董事中，有四席獨立董事，達董事席次三分之一以上，各獨立董事具備不同專業資格及經驗，與企業營運有高度連結，均積極參與會議，發揮監督職責及義務，所有獨立董事於執行業務時皆保持獨立性，未與公司有利害關係；另獨立董事亦擔任審計委員會委員之職，對公司財務報表之允當表達、簽證會計師選(解)任之獨立性及公司內部控制實施之有效性，均行使監督之責，並每年定期召開會議，提報董事會。另為落實公司治理

並提升董事會及功能性委員會之功能，已制定並執行「董事會績效評估辦法」，每年定期進行董事會、功能性委員會及個別董事自我績效之評估，將評估之結果提報董事會。

受評公司於評估期間召開六次董事會，全體董事實際出席率達92%，顯示董事間有足夠之溝通與交流機會。在公司治理推動方面，公司治理主管由邱裕平先生擔任，負責公司治理制度及執行，且明訂各項政策與辦法，使權責單位有所依循且確切運行。另外，由稽核主管俞瑩娟女士負責內部稽核工作的全盤管理，確保內部控制系統的健全與運作效率，遵循相關法律法規和內部政策，並提供改善建議以提高組織的營運效益。在推動永續發展方面，受評公司民國 112 年度之永續報告書已民國 113 年 08 月 29 日上傳中文版至公開資訊觀測站。

受評公司之功能性委員會分別有審計委員會、薪資報酬委員會及永續委員會，主要由獨立董事所組成。受評期間分別召開五次審計委員會、兩次薪資報酬委員會及四次永續委員會，獨立董事實際出席率皆高達 100%，顯示獨立董事均踴躍發言，積極參與會議。此外，會計師每年定期列席審計委員會報告財務資訊與法令更新，稽核主管亦定期在審計委員會中報告內部稽核查核結果且列席董事會說明。

伍、結論及建議

本協會根據受評公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，並結合自評問卷與實地訪談結果出具本份評估報告，並彙整出評估結論與建議事項，供受評公司內部使用，以為後續研擬相關改善措施決策之參考。

本協會之評估結論及建議事項說明如下：

受評公司董事會成員多元化且結構健全，具備不同專業背景，董事會、薪資報酬委員會、審計委員會及永續委員會均定期召開會議，所有董事及獨立董事均高度積極參與相關會議，且均持續進修掌握最新知識提高應變能力，發揮其監督職責及義務，再定期針對董事會及功能性委員會進行內/外部績效評估提升其運作，惟可再透過下列建議事項提升公司治理架構及企業永續發展表現。

一、 規劃女性董事席次達三分之一

受評公司目前董事會由董事十一席所組成，其中一席獨立董事及二位法人董事代表人為女性，共計三名，於董事會席次占比約27%。惟依據上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)推動措施中，為推動上市櫃公司董事性別多元化，於民國 114 年上市櫃公司任一性別董事席次未達三分之一者，須於年報具體揭露原因與採行之措施，故建議受評公司於下屆董事會改選前，提早規劃女

性董事達三分之一，可新增或提名女性董事遞補卸任獨立董事席次，促使落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與並健全董事會結構，以符國際趨勢。

二、 制定提升企業價值具體措施，並提報董事會

依據上市上櫃公司治理實務守則第十三之三條規定，上市上櫃公司應制定和揭露營運策略和業務計畫，闡明其提升企業價值具體措施，宜提報董事會並積極與股東溝通，故建議規劃制定提升企業價值具體措施，且提報董事會，並將相關資訊揭露於公開資訊觀測站「提升企業價值計畫專區」，促進公司重視股東價值，引導其提升企業價值，並積極與股東溝通。

三、 揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之重要項目

受評公司經理人薪酬制度訂定原則主要依各單位經營績效及貢獻度分享公司營運成果，並參考同業給付之標準，以具競爭力、激勵性及合理性之考量訂定各項薪酬政策，將公司整體之年薪水準符合同業平均水準。經理人之薪資及獎金係由薪資報酬委員會審議後，由董事會決議。惟尚未列舉與 ESG 指標連結重要項目，然依目前國內金管會已於民國 113 年(第十一屆)公司治理評鑑 4.23 指標亦加入該項議題，顯示永續績效與高階薪酬的連結

性已成為全球企業日漸重視的議題。故建議受評公司提早規劃高階經理人薪酬與 ESG 績效連結(需列舉重要項目，不得僅以個人與 ESG 相關表現/績效/貢獻等文字替代之)，透過訂定指標促使決策融合環境或社會等層面，有助公司達成永續發展目標。

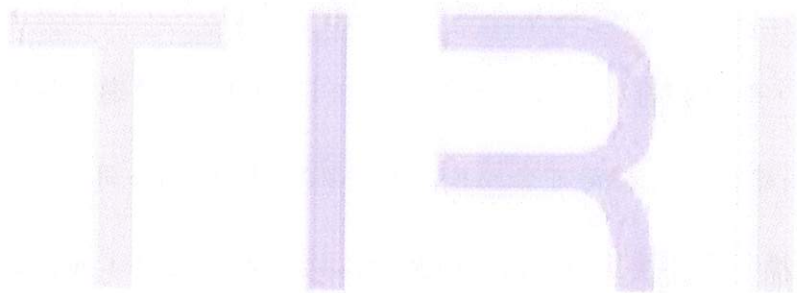
四、提高法說會頻率，積極經營投資人關係

法人說明會為公司與投資大眾溝通管道之一，透過說明會之舉辦，可向股東及投資人說明公司經營成果或非財務面之質化資訊，受評公司於民國 113 年度僅於 12 月 19 日受邀一場實體法說會。建議受評公司可參酌民國 113 年(第十一屆)公司治理評鑑 3.20 指標，每年受邀(自行)召開至少二次法人說明會，並揭露至少兩次完整之會議影音連結資訊，且首尾兩次法人說明會間隔三個月以上，以利透過提高召開法人說明會頻率，使投資人以更平等、及時且低成本地獲取攸關的訊息。

五、積極推動環境及社會面向之治理

近年來公司機關組織的環境、社會、治理(ESG)已成國際趨勢，而公司治理評鑑亦已持續增加「推動永續發展」構面指標內容及權重。為進一步鑑別上市櫃公司在 ESG 各面向表現，台灣證券交易所目前正依「上市櫃公司永續發展行動方案」規劃，研議以

目前公司治理評鑑架構為基礎，參考國際準則及趨勢，逐步增加環境、社會構面指標及權重，預計自民國 115 年轉型為「ESG 評鑑」，帶動企業永續轉型，協助企業實現永續發展目標，建構資本市場永續價值文化。建議受評公司可規劃逐步增加環境及社會面向之治理行動。



台灣投資人關係協會

Taiwan Investor Relations Institute