

董事會績效評估之機制

- 一. 本公司已於民國 101 年 3 月 9 日訂定「董事會績效評估辦法」，並經董事會討論通過後施行，訂定董事會每年應至少執行一次董事會及董事成員之績效評估。
- 二. 本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估。
- 三. 依辦法於每年年底進行董事會績效評估，並於當年底向全體董事會成員發出績效自評問卷，藉由每年定期進行董事會績效評估，由各董事針對當年度董事會的運作、文化，內外部關係經營、自我評估等面向完成評量後，由董事會議事單位進行統計彙整。
- 四. 董事會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成，並於最近一次董事會中報告評估結果。
- 五. 本公司董事會績效評估之衡量項目，包括五大面向如下：
 - (1) 對公司營運之參與程度
 - (2) 提升董事會決策品質
 - (3) 董事會組成與結構
 - (4) 董事之選任及持續進修
 - (5) 內部控制共計 45 個衡量指標
- 六. 董事會成員績效評估之衡量項目，包括六大面向如下：
 - (1) 公司目標與任務之掌握
 - (2) 董事職責認知
 - (3) 對公司營運之參與程度
 - (4) 內部關係經營與溝通
 - (5) 董事之專業及持續進修
 - (6) 內部控制共計 23 個衡量指標
- 七. 功能性委員會包括【審計委員會】及【薪資報酬委員會】之衡量項目，包括五大面向如下：
 - 【審計委員會】績效評估
 - (1) 對公司營運之參與程度
 - (2) 審計委員會職責認知
 - (3) 提升審計委員會決策品質

- (4) 審計委員會組成及成員選任
 - (5) 內部控制
- 共計 22 個衡量指標

【薪資報酬委員會】績效評估

- (1) 對公司營運之參與程度
 - (2) 薪資報酬委員會職責認知
 - (3) 提升薪資報酬委員會決策品質
 - (4) 薪資報酬委員會組成及成員選任
 - (5) 其他項目
- 共計 19 個衡量指標

八. 本公司民國 112 年度董事會績效自評作業於 112 年度 12 月底開始進行，由議事單位依辦法提供問卷，於 112 年 12 月底發放問卷並採上述方法分析，民國 112 年度董事會績效評估及功能性委員會績效評估結果如下：

- (1) 董事會績效評估自評總分數為 91.62 分
- (2) 董事會成員績效評估總分數為 93.33 分
- (3) 審計委員會績效評估總分數為 98.16 分
- (4) 薪酬委員會績效評估總分數為 98.51 分

九. 本公司民國 112 年之【董事會】、【董事會成員】、【審計委員會】及【薪資報酬委員會】績效評估並無重大之改善項目。

未來精進優化方向：

- ◆ 董事會成員組成之性別平等，雖已有一席不同性別（目前為女性），仍未達法規建議之三分之一（含）以上之不同性別董事席次，未來將適時納入考量，在股東會選舉之。
- ◆ 未來將積極推動接班養成計畫。

十. 112 年度董事會績效自評，績效評估結果已於 113 年 3 月 13 日董事會及各功能性委員會進行報告，並將該辦法及評估結果均揭露於本公司網站投資人專區 (<http://www.sinmag.com.tw/>)。

十一. 本公司董事會績效評估結果將運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

新麥企業股份有限公司
112年度董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估結果

- 一、為落實公司治理並提升本公司董事會功能，本公司依據「董事會績效評估辦法」辦理。
二、依據考核評量標準及其評估結果，董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效考核自評結果如下：

1. 董事會

考核項目	題數	比重	自評結果
A. 對公司營運之參與程度	12	25%	22.92
B. 提升董事會決策品質	12	25%	23.06
C. 董事會組成與結構	7	10%	8.83
D. 董事會之選任及持續進修	7	15%	13.57
E. 內部控制	7	25%	23.25
得分結果			91.62
			優等

2. 董事會成員

考核項目	題數	比重	自評結果
A. 公司目標與任務之掌握	3	20%	18.81
B. 董事職責認知	3	10%	9.33
C. 對公司營運之參與程度	8	20%	18.44
D. 內部關係經營與溝通	3	20%	18.67
E. 董事之專業及持續進修	3	10%	9.11
F. 內部控制	3	20%	18.96
得分結果			93.33
			優等

3. 審計委員會

考核項目	題數	比重	自評結果
A. 對公司營運之參與程度	4	25%	25.00
B. 審計委員會職責認知	5	25%	24.33
C. 提升審計委員會決策品質	7	25%	24.05
D. 審計委員會組成及成員選任	3	10%	9.78
E. 內部控制	3	15%	15.00
得分結果			98.16
			優等

4. 薪資報酬委員會

考核項目	題數	比重	自評結果
A. 對公司營運之參與程度	4	30%	30.00
B. 薪資報酬委員會職責認知	5	30%	28.80
C. 提升薪資報酬委員會決策品質	7	30%	29.71
D. 薪資報酬委員會組成及成員選任	3	10%	10.00
得分結果			98.51
			優等

評分說明：

總得分 = \sum (各構面得分 / 該構面總分 \times 100) \times 該構面比重，採四捨五入。

績效考核自評總分為100分：

90分以上：優等

80-89分：良好

70-79分：標準

69分以下：待加強

三、綜合評語：本公司112年度董事會暨功能性委員會績效評分結果皆在90分以上，董事及功能性委員對於各項評核指標運作多為非常認同，且符合公司治理之要求，各委員會均克盡職責，有效提昇董事會職能，足以顯示本公司董事及功能性委員運作之優異成果。

核准：謝順和

製表： 

董事會績效評估自評結果之建議及改善

考核指標		改善與建議
A. 對公司營運之參與程度	8. 董事會成員對公司、公司經營團隊及公司所屬產業有足夠之瞭解	本公司視情況於董事會中報告產業相關資訊及變化。
B. 提升董事會決策品質	13. 董事會有建置公司的核心價值觀(紀律、使命、榮譽、願景等理念)，且能明確地設定公司所有策略性目標。	本公司視情況增加策略議題並提報董事會，使董事更了解公司核心價值及目標。
	18. 董事會安排的議程中，各項議案皆分配適當的討論時間，以利董事有充分時間討論。	留意董事會議案提出以及資料更新之時間，以利提升未參與經營董事對議案之掌握度，並有助於董事會效能之提升。
C. 董事會組成與結構	25. 董事會已設置足夠的獨立董事席次，且其人數符合相關規定。 (例如：董事長與總經理或相當職務者為同一人或互為配偶或一親等親屬者，獨立董事人數不得少於四人，但董事席次超過十五人者，獨立董事人數不得少於五人，並應有過半數董事未兼任員工或經理人。)	本公司董事長與總經理為同一人，將依規定於民國 114 年底前完成獨立董事增加席次。
	29. 公司依據公司發展需求制定並落實董事會成員多元化之政策。	董事會成員組成之性別平等，雖已有一席不同性別(目前為女性)，仍未達法規建議之三分之一(含)以上之不同性別董事席次，未來將適時納入考量，在股東會選舉之。
D. 董事的選任及持續進修	32. 公司制定有嚴謹與透明之選任董事程序及接班人計畫。	本公司未來將積極推動接班養成計畫。

董事會成員績效評估自評結果之建議及改善

考核指標	改善與建議
C. 對公司營運之參與程度	<p>12. 董事對公司、公司經營團隊及公司所屬產業有清楚瞭解，以進行專業且適當之判斷。</p> <p>14. 董事未兼任多家公司的董監事職務。</p>
E. 董事之專業及持續進修	<p>20. 董事有持續強化其專業知識與技能。</p>

審計委員會績效評估自評結果之建議及改善

考核指標		改善與建議
B. 審計委員會職責認知	6. 審計委員會能確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險。	本公司對風險管理一向採預防政策，除依法制定嚴密的內控制度並由內部稽核定時及不定時查核執行，並協助提供審計委員會成員有關公司經營的資訊，並經常與管理階層溝通，熟悉集團之業務及產業資訊，以使審計委員會成員對公司各項風險評估與控制能有效掌握及因應，並有利於董事成員確實融入公司的決策過程。
C. 提升審計委員會決策品質	11. 審計委員會討論的時間充分。	留意議案提出以及資料更新之時間，以利提升委員對議案之掌握度，並有助於委員會效能之提升。

薪酬委員會績效評估自評結果之建議及改善

考核指標		改善與建議
B. 薪資報酬委員會職責認知	8. 薪資報酬委員會有訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。(董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離)	本公司已訂定「薪酬委員會組織規程」，將定期檢討經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。