

榮昌科技股份有限公司
114 年度董事會績效評估報告

評估周期	除每年定期一次內部董事會績效評估，至少每三年由外部專業獨立機構進行評估一次
評估期間	董事會內部績效評估：民國114年1月1日至民國114年12月31日 董事會外部績效評估：民國113年12月1日至民國114年12月18日
評估範圍	內部績效評估：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 外部績效評估：董事會及功能性委員會
評估方式	董事會內部自評、董事會成員自評、委任外部專業機構
評估內容	<p>一. 本公司董事會績效評估之衡量項目包含下列五大面向：</p> <p>(一)對公司營運之參與程度。</p> <p>(二)提升董事會決策品質。</p> <p>(三)董事會組成與結構。</p> <p>(四)董事的選任及持續進修。</p> <p>(五)內部控制。</p> <p>二. 董事會成員績效評估之衡量項目包含下列六大面向：</p> <p>(一)公司目標與任務之掌握。</p> <p>(二)董事職責認知。</p> <p>(三)對公司營運之參與程度。</p> <p>(四)內部關係經營與溝通。</p> <p>(五)董事之專業及持續進修。</p> <p>(六)內部控制。</p> <p>三. 審計委員會績效評估之衡量項目包含下列五大面向：</p> <p>(一)對公司營運之參與程度。</p> <p>(二)審計委員會職責認知。</p> <p>(三)提升審計委員會決策品質。</p> <p>(四)審計委員會組成及成員選任。</p> <p>(五)內部控制。</p> <p>四. 薪資報酬委員會績效評估之衡量項目包含下列五大面向：</p> <p>(一)對公司營運之參與程度。</p> <p>(二)薪資報酬委員會職責認知。</p> <p>(三)提升薪資報酬委員會決策品質。</p> <p>(四)薪資報酬委員會組成及成員選任。</p> <p>(五)內部控制。</p>
評估結果 (內部)	<p>本公司114年度董事會(含功能性委員會)績效評估，採用內部問卷方式進行，受評期間為民國114年1月1日至民國114年12月31日，並於民國115年2月10日向董事會報告。</p> <p>一、董事會績效自評整體平均分數為4.92分(滿分5分)</p> <p>二、董事成員績效自評整體平均分數為4.94分(滿分5分)</p> <p>三、審計委員會績效自評整體平均分數為4.85分(滿分5分)</p> <p>四、薪資報酬委員會績效自評整體平均分數為4.85分(滿分5分)</p>
評估結果 (外部)	<p>公司委託財團法人台北金融研究發展基金會執行114年度評估，該機構委派二位委員(文德誠委員及蔡蒔銓委員)進行評估，該機構及執行委員與本公司之間未有任何影響獨立性之情事，並取得該機構之獨立性聲明。</p>

財團法人台北金融研究發展基金會除評估五大構面，亦搭配納入其他評估考量事項：維護股東權益、強化董事會結構與運作、對公司營運參與度、提升資訊透明度、推動永續發展。

透過取得公司內部規範、紀錄、問券及實地個別訪查方式評核，於民國115年1月9日出具董事會績效評估報告而於民國115年2月10日向董事會報告。

整體結論：

一、認為受評公司依五大構面整體績效評估項目所提供的書面資料，均符合評估指標要求。

二、董事會整體運作也都能遵循主管機關相關規範。

三、實地訪評當天亦展現受評公司董事會及高階主管對本次董事會績效評估的重視。

建議：

一、受評公司可於董事會層級設立「永續經營委員會」或「永續發展暨風險管理委員會」，統籌規劃ESG整體發展策略，提升推動永續發展策略的層級。

二、受評公司可適度導入TIPS (台灣智慧財產權管理系統)，或參考ISO 56005智慧財產權管理制度與框架，進一步強化公司智慧財產權的保護管理。

三、受評公司可適度將檢舉申訴的受理單位調整至稽核室，並於實際案例受理時同步知會獨立董事，以避免潛在的利害衝突，確保處理事件的公正性與獨立性，完善公司治理運作機制。

(執行結果：已遵照建議將檢舉申訴的受理單位調整至稽核室，請詳規章辦法中之「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」)