

尼克森微電子股份有限公司
111 年度董事會績效評估執行結果報告

一、依據本公司「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」辦理

二、評估方式及週期

- (一) 內部自評：董事會績效評估自評、董事成員績效評估自評及各功能性委員會績效評估自評，於次一年度第一季結束前完成。
- (二) 外部評估：本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。

三、評估結果：

(一) 內部評估結果：

1. 董事會績效自評：評估項目共 24 項指標，各面向平均分數介於 4.72~4.93 分之間(滿分 5 分)。

評估項目		平均得分
一	董事會專業職能	4.72
二	董事會決策效能	4.93
三	董事會對內部控制之重視程度與監督	4.81
四	董事會對永續經營之態度	4.81

2. 董事成員績效自評：評估項目共 23 項指標，各面向平均分數介於 4.98~5.00 分之間(滿分 5 分)。

評估項目		平均得分
一	公司目標與任務之掌握	5.0
二	董事職責認知	5.0
三	對公司營運之參與程度	4.98
四	內部關係經營與溝通	5.0
五	董事之專業及持續進修	5.0
六	內部控制	5.0

- 3.功能性委員會績效自評：審計委員會及薪資報酬委員會評估項目分別為 22 項指標及 19 項指標，各面項分數皆為 5 分(滿分 5 分)。

評估項目		審計委員會 平均得分	薪資報酬委員會 平均得分
一	對公司營運之參與程度	5.0	5.0
二	功能性委員會職責認知	5.0	5.0
三	提升功能性委員會決策品質	5.0	5.0
四	功能性委員會組成及成員選任	5.0	5.0
五	內部控制	5.0	

- 4.上開績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並將董事及功能性委員會成員績效評估結果做為訂定其個別薪資報酬之參考依據。問卷悉數回收後，本公司治理單位依前開辦法將結果提報董事會。

(二)外部評估結果

- 1.外部專業獨立機構之董事會績效評估：

本公司 111 年 11 月委託社團法人台灣誠正經營學會(以下稱外評機構)完成 111 年度董事會績效評估作業，針對董事會專業職能、董事會決策效能、董事會對內部控制之重視程度與監督以及董事會對永續經營之態度等四大構面，以問卷及對董事訪談之方式進行評估。

- 評估專家姓名：邵慶平、蔡揚宗、江朝聖共三位執行委員。
- 評估專家獨立性：執行委員及配偶、受扶養親屬與本公司董事間並無親屬關係，且未擔任本公司董事或其他對評估報告結果有重大影響之職務。執行委員秉持公正客觀態度，且無任何影響獨立性之情事，並已出具獨立性聲明。

- 2.外部專業獨立機構意見與公司改善計畫：

外評機構根據本公司董事會議事錄及公司治理相關內規，並參考董事書面問卷回覆及個別董事之訪談情形提出觀察結論及優化建議，本公司就個別建議提出改善規劃，摘要如下：

(1)增進董事會成員組成之多元化

外評機構結論與建議

- 受評企業董事會認為現行董事會成員組成多元並已能夠各自發揮專業貢獻於受評企業，仍建議於考慮董事人選時，可強化就性別、年齡及不同專業背景等面向之多元化。

- 可考量設立提名委員會，並訂定多元化政策及具體管理目標，以建構多元化及專業化之董事會成員組成。

公司回覆及改善計畫

董事人選規劃將強化性別及年齡面的考量，並於需要時設置提名委員會。

(2)強化關於董事會議事錄之董事發言記載

外評機構結論與建議

- 受評企業董事於董事會會議中會基於其各自專業表達不同觀點的意見，也於董事會會議之前進行討論，以強化對於議案的了解。建議可適時將會議中提出的意見重點予以記載，以利後續將過去的經驗運用於未來的決策評估。

公司回覆及改善計畫

討論事項會將董事之發言予以重點記載。

(3)建置整合性的風險管理機制並加以落實

外評機構結論與建議

- 目前受評企業並未建置風險管理委員會，依據「風險管理政策」係由董事長室為風險管理之最高單位。依據公司發展策略，可考量，於「風險管理政策」明訂由審計委員會或建立具整合性的風險管理委員會進行督導，以使企業營運風險能獲得整體性的辨識、衡量、監督與控制等，並落實相關風險管理機制之執行。

公司回覆及改善計畫

公司目前評估由審計委員會進行督導。

(4)重新檢視檢舉制度並優化相關機制

外評機構結論與建議

- 受評企業雖已訂定檢舉機制，建議受評企業可重新檢視檢舉制度內容，並依受評企業實際需求進行調整。可將檢舉專用的電子郵件信箱或檢舉專線，設定僅有獨立董事或其指定之人員有權使用，即以審計委員會作為受理單位，以加強其獨立性。
- 未來亦可考慮委託獨立的外部機構提供檢舉專用之電子郵件信箱或檢舉專線，使檢舉處理能有專業協助，同時強化企業廉潔、防弊形象。

公司回覆及改善計畫

公司預計修正相關辦法，並增加隸屬於董事會之稽核室作為受理單位。

(5)持續檢視人才績效評估標準之妥適性

外評機構結論與建議

- 受評企業正在發展的車用電子產業，對於人才需求漸增，建議受評企業未來可透過定期檢討績效評估標準及獎酬機制，使評估標準及獎酬機制能貼近企業實際需求，針對評估標準發展出更為細緻及明確之操作標準。
- 並可尋求外部顧問的建議，以提供多元的人才培育發展觀點，以擬定適當的發展計畫、獎酬制度或績效評估標準。

公司回覆及改善計畫

公司訂有績效考核及薪酬制度，一直以來都致力於招募人才，未來將定期檢討並持續建構具競爭力的獎酬制度。

(6)建立專業人才之接班梯隊

外評機構結論與建議

- 受評企業每個經營階層皆有職務代理人，已留意到人才接班之安排規劃。建議受評企業董事會未來可就建立人才梯隊之策略方向加以決策，再交由經理人團隊予以落實，以利於不同業務部門之管理階層能順利接班。
- 可斟酌採取下開做法：先行識別及確立各主管人員的階層，並盤點公司相關人才，建立人才庫，由各級主管人員擇定數名潛在接班人選，再針對各級人才，設定短中長期不同發展計畫，且加以落實，其後則定期檢討人才發展的成效，並據以調整公司人才發展計畫，藉由相關策略制定，以避免人才斷層。

公司回覆及改善計畫

本公司已逐步實行重要管理階層接班規劃，未來將持續深度培訓重要主管並規畫跨領域歷練，制定主管儲備計畫，展開短、中、長期發展計畫，並根據績效考核進行人才梯隊規劃。

(7)增加永續發展議題於董事會之討論

外評機構結論與建議

- 受評企業目前係由董事長室負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，已有具體執行慈善捐贈及社會公益服務等行動且董事已認知永續發展議題的重要性。受評企業在思考推行其永續發展之相關政策上，除了現有已落實的政策，可持續朝向更多元發展。

- 受評企業未來可考慮將永續發展專責單位提升至董事會層級，並引入外部顧問，以利受評企業針對環境、永續以及公司治理等議題能有更多元化的創新思考，並加強加深董事會成員之參與。
- 可考量編製永續報告書，以利投資人掌握相關資訊。

公司回覆及改善計畫

公司目前評估由外部專業顧問提供諮詢，並規劃董事會成員加入永續發展專責單位，做為推動企業永續發展之督導單位。