

# 友訊科技股份有限公司

## 111 年度董事會績效外部評估結果

### 一、依據：

本公司「董事會績效評估辦法」針對董事會及其成員與功能性委員會之績效評估，應至少每三年由外部獨立機構或外部專家學者團隊執行一次外部評估。本公司 111 年 5 月委任社團法人中華公司治理協會（為台灣專業公司治理制度評量、董事會績效評估服務之非政府、非營利事業社團法人，具備獨立性）進行評估，協會於 111 年 7 月 7 日出具評估報告，整體評估結果提報 111 年 8 月 12 日董事會核備並作為檢討及改進之依據。

### 二、評估範圍：

本公司董事會及功能性委員會。

### 三、評估期間：110 年 6 月 1 日至 111 年 5 月 31 日止。

### 四、評估方式：實地訪評。

### 五、評估小組：

執行委員暨召集人—林嬋娟

執行委員—古永嘉

評量專員—宋宜靜

評量專員—陳毅恩

### 六、評估內容：

（一）董事會之組成

（二）董事會之指導

（三）董事會之授權

（四）董事會之監督

（五）董事會之溝通

（六）內部控制及風險管理

（七）董事會之自律

（八）其他（如董事會會議、支援系統等）

### 七、協會總評：

（一）貴公司設置由獨立董事擔任召集人之「企業永續發展委員會」，透過直屬董事長之永續辦公室統籌規劃，各中心於每年度規劃 ESG 短中長期目標提報永續辦公室，並定期召開 ESG 月會報告，再向委員會及董事會報告。總經理亦擔任風險管理政策推行之召集人，定期向委員會報告風險管控之檢視結果，有利於董事會成員對於公司永續發展方向之掌握。

（二）貴公司於董事會正式召開前先行召開事前會議，對於公司未來經營計畫及重大議案進行初步諮詢及溝通討論，經凝聚共識後，再於董事會議決，有助於董事會議事效率之提升。

（三）貴公司制訂經薪資報酬委員會討論、呈報董事會通過之長期獎酬計

畫（股權獎勵制度），有效激勵經營團隊追求長期利益，奠定永續發展之基石。提醒公司持續深入研討薪酬制度與應對政策，充分發揮薪資報酬委員會之職能。

八、協會建議與本公司處置情形：

協會建議	本公司處置情形
<p>貴公司網站業已揭露「檢舉制度」，並提供向企業永續發展委員會檢舉之地址、電話及電子郵件信箱，由財務暨行政職安中心主管負責管理收件，稽核室負責檢舉案件之受理及調查。為強化公司治理及舉報制度之獨立性，建議貴公司進一步強化現有吹哨者機制，設置獨立董事親收電郵或受理單位同步接受電郵，讓員工、供應商，以及其他利害關係人可透過此管道，直接向獨立董事反映，進而展現公司對誠信經營與道德行為價值之重視。</p>	<p>本公司已與獨立董事朱俊雄先生溝通，並同步將檢舉信箱轉由朱獨董親收郵件，讓利害關係人可透過此管道直接與獨董反應並做及時妥善之處理。</p>
<p>貴公司明年度董事會改選，為使新任董事會成員熟悉公司業務及董事職責，公司治理主管宜統籌安排新任董事透過各部門主管介紹相關資訊與業務，使新任董事得以充分了解公司營運狀況與產業資訊，同時可考慮進一步建置「董事手冊」（內容例如：公司業務簡介、產業動態、法令規範、董事權利義務、進修辦法等主題），提供董事參考並簽收備案，且明確訂定新任董事講習制度，以利未來之執行。此外，鑒於董事會成員多元會之公司治理趨勢，建議考慮至少包含一位女性董事，以健全董事會專業性、獨立性及性別平等之精神。</p>	<p>董事手冊及新任董事講習已有在規劃中。此外，本公司已於110年度年報中設立董事多元之具體管理目標：民國112年董事任期屆滿改選後，女性董事占比目標達10%以上。</p>
<p>建議貴公司配合公司發展願景、策略及全球ESG發展趨勢，訂定高階經理人培訓、繼任計畫，並將相關計畫執行狀況定期提報董事會，以利公司永續經營。</p>	<p>本公司人事單位擬規劃【高階經理人接班人推薦評選計畫】之程序，設立完善的培訓制度。</p>
<p>貴公司訂有「董事會績效評估辦法」，並每年進行董事會、個別董事及各功能性委員會之自我評估。建議貴公司檢視董事會績效評估之問卷設計，並增訂具前瞻性與策略性之質化指標，使其能適當反映董事會、功能性委員會及個別董事之引導與督導職能之執行情形，以利評估後檢討與精進。</p>	<p>本公司人事單位已於8/12董事會修訂【董事會績效評估辦法】，檢視董事會績效評估之問卷設計，增訂ESG相關之質化指標。</p>