

瑞軒科技股份有限公司

董事會及各功能性委員會績效評估執行情形及評估結果

本公司「董事會績效評估辦法」(下稱本辦法)業經2016年3月18日第8屆第8次董事會決議通過。為落實公司治理，強化董事會績效評估之功能及擴大評估結果之運用，並提升董事會運作之效能，本公司於2020年12月修正本辦法及「董事會及個別董事績效評估問卷」，並增修績效評估問卷內容，業經2020年12月14日第9屆第13次董事會決議通過。

評估週期

本公司董事會及各功能性委員會，每年應至少執行一次內部董事會績效評估，於年度結束時執行績效評估，並於次一年度第一季結束前完成。

評估範圍及評估方式

本公司進行董事會整體、個別董事成員、審計委員會及薪酬委員會運作評估，評估期間為109年1月1日起至同年12月31日止，採內部問卷方式進行，由董事會議事單位收集董事會及功能性委員會活動相關資訊，於年度結束後分發予董事個人填寫績效自評問卷，並將資料統一收回彙總後提報董事會；上開績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

評估內容

本公司董事會績效評估面向包括「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」及「內部控制」等五大面向。

董事成員（自我或同儕）績效評估之面向包括「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「對公司營運之參與程度」、「內部關係經營與溝通」、「董事之專業及持續進修」及「內部控制」等六大面向。

功能性委員會績效評估之衡量項目則包括「對公司營運之參與程度」、「功能性委員會職責認知」、「提升功能性委員會決策品質」、「功能性委員會組成及成員選任」及「內部控制」等五大面向。

董事會績效評估情形及與薪資報酬之連結

依本公司章程第十八條規定，公司年度如有獲利，由董事會決議提撥不高於百分之三作為董事酬勞，董事酬勞分派案應提股東會報告，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥董事酬勞。訂定酬勞之程序，以董事績效評估結果作為評核依循，除參考公司營運績效、產業未來發展因素，並將個別董事績效評估結果及其對公司績效貢獻度，給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討。

評分等級

董事會績效評估衡量指標之等級定義如下：

衡量指標	數字1	數字2	數字3	數字4	數字5
評分等級	極差、 非常不同意	差、 不同意	中等、 普通	優、 同意	極優、 非常同意

評估結果則依全部衡量指標之「平均得分」訂定五個等級如下：

平均得分	1	1~2	2~3	3~4	4~5
評估結果	差	待加強	普通	佳	優

評估結果

本公司已於110年一月完成109年度董事會整體內部評估、個別董事成員自評及功能性委員會績效評估，109年度董事會整體、審計委員會及薪資報酬委員會績效評估之平均得分均為5分，評估結果為「優」，個別董事成員績效評估之平均得分為4.99分，評估結果為「優」，本績效評估結果將提報110年2月2日第九屆第十四次董事會。

待改善面向、項目及改善行動或計畫

本公司董事會及功能性委員會運作良好、溝通順暢，尚無需改善之項目。