

廣閱科技股份有限公司

114 年度董事會暨功能性委員會績效(委託外部專業機構)評估報告

一、依據：董事會暨功能性委員會績效評估辦法(以下簡稱「績效評估辦法」)。

二、評估期間、範圍、方式及執行單位：

(一)評估期間：113 年 11 月 01 日 ~ 114 年 10 月 31 日。

(二)評估範圍、方式及執行單位：

整體董事會及功能性委員會，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：

本公司 114 年度委託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，具備獨立性之「社團法人中華公司治理協會」(以下簡稱公司治理協會或該協會)進行董事會績效評估，並於 115 年 1 月 23 日出具評估報告，另詳附件。

該協會分別就董事會之組成與分工、指導與監督、授權與風管、溝通與協作、自律與精進五大項構面、12 題指標內容進行檢視，並採取「線上自評問卷」、「資料審閱」、「實地訪評」等方式執行評估分析。茲將評估人員、總評、建議及本公司強化改善措施，分別說明如后。

(一)評估人員

成員	現職
洪英正 召集人	1.淡江大學企業管理學系 專任副教授 2.臺灣永光化學工業(股)公司 獨立董事
陳勝源 委員	1.國立臺北商業大學財經學院財務金融系 特聘教授 2.美琪瑪國際(股)公司 獨立董事 3.社團法人中華公司治理協會 講師 4.迅杰科技(股)公司 獨立董事 5.安國國際科技(股)公司 獨立董事 6.台灣金融教育協會 常務理事
閻書孝 研究員	1.社團法人中華公司治理協會 研究員 2.公司治理研究服務 15 年
宋宜靜 專員	1.中華公司治理協會 評量專員 2.企業實務運作 10 年

(二)公司治理特色摘述

貴公司於 114 年 6 月 6 日進行董事會改選，選任 8 席董事，包含 4 席獨立董事、1 席法人代表。董事會成員具電子、企業經營管理、會計等領域專業，並具備執行業務所需之產業決策能力及經營管理經驗。另外本屆新任命 1 席女性擔任獨立董事，提升董事會組成之多元性。

貴公司獨立董事十分熟悉三大產品發展及業務方向，並積極發揮職責，提供

本文件為廣閱科技股份有限公司專有之財產，非由書面許可，不准透露或使用本文件，亦不准複製或轉變成任何其他形式使用 (The information contained here in is the exclusive property of iENERGY, and shall not be distributed, reproduced, or disclosed in whole or in part without prior permission of iENERGY.)

廣閱科技股份有限公司

114 年度董事會暨功能性委員會績效(委託外部專業機構)評估報告

經營團隊相關諮詢意見、並協助推進重要經營事宜。

貴公司董事會成員之間、董事與高階經理人之間溝通順暢，雖目前為偶數席次，但能形成高度共識，決議以合議為主；公司整體薪酬福利、制度運作及企業文化能讓員工能持續穩定服務、長留久任、有發揮的舞台，是培養未來重要幹部的基礎。

貴公司目前由管理處處長負責公司治理相關事務，積極協助新任董事快速掌握公司現況與產業資訊，提供董事多樣化的講習與進修課程，以利董事會及各功能性委員會成員履行職責，值得肯定。

貴公司已於官方網站設置違反誠信經營檢舉管道，並說明相關程序，獨立董事亦可同步收取檢舉訊息，而 114 年未有檢舉違規情事。此充分展現貴公司重視董事會外部評估建議，並主動改善、建立相關機制。

貴公司之公司治理評鑑結果自第十屆的 36 至 50% 提升至第十一屆的 21 至 35%。為自我精進，貴公司於本年度再度委託外部專業獨立機構進行董事會績效評估，顯見提升董事會效能之企圖心，值得肯定。

(三)建議及本公司強化改善措施

公司治理協會建議	強化措施或對應機制
1. 有鑒於貴公司目前發展階段及規模，尚待設計明確的董事及高階主管繼任計畫、制度及辦法，建議規劃階段性地制定各項制度系統，比如先建立接班計劃與高階主管候選人資格之條件，並適時於董事會報告相關機制運作情形，以利人才培育、經驗傳承，同時激勵員工自我期許與晉升。	本公司於官網/投資人專區/董事會項下揭露「董事會成員及重要管理階層之接班計劃」，預計 115 年將其計劃落地施行，由人力資源單位擬定董事及高階主管之需具備的基本條件如專業背景、核心能力、產業經驗、經營管理能力等，等設定篩選潛力人才，再制訂階段接班計劃，其計劃內容預計於 115 年第 2 次董事會呈送討論案。
2. 由於內部稽核主管與審計委員會互動密切，建議貴公司可先請審計委員會就內部稽核主管之績效指標及考核結果表示意見，供董事長參酌，以強化審計委員會對內部稽核督導之職能，並將評核程序建置書面制度以利遵循。	本公司 114 年度員工績效考核時間已結束，爾後年度內部稽核主管之績效考核於自行評估完畢後，呈送審計委員會，由召集人代表與稽核主管年度稽核工作進行評估及面談，就考核表示意見後交付董事長參酌其結果，強化審計委員會對於內部稽核之督導，其評核程序將增於本公司「績效評核管理辦法」內，預計於 115 年第 2 次董事會呈送討論案。
3. 貴公司尚未訂定重大偶發事件通報程序，建議貴公司針對偶發性重大事件制定明確通報制度，內容包含應通報之資訊種類、通報期限、通報方式與層級等，以確保所有董事會成員均能及時且充分地掌握公司重大事件與訊息，裨益董事善盡督導職責。	將參酌產業先進與公司自身流程，訂定「重大偶發事件通報程序」，於作業辦法內明確通報制度，並其內容包含應通報之資訊種類、通報期限、通報方式與層級等，以確保所有董事成員與本公司的重大訊息溝通能即時且充分掌握公司動態。此辦法預計於 115 年第 2 次董事會呈送討論案。

廣閱科技股份有限公司

114 年度董事會暨功能性委員會績效(委託外部專業機構)評估報告

附件

社團法人中華公司治理協會 董事會績效評估報告

社團法人中華公司治理協會

董事會績效評估報告

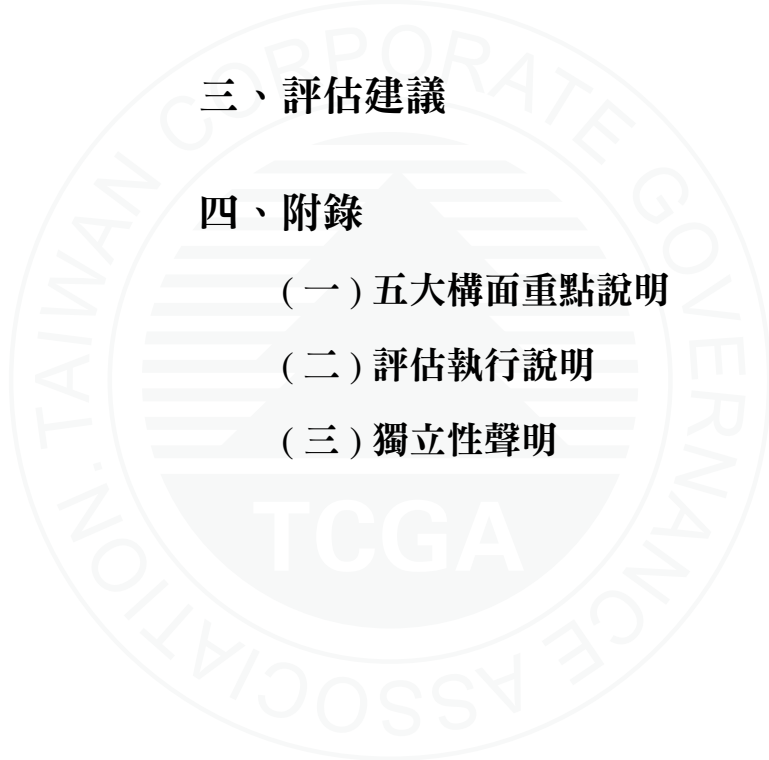


受評公司：廣閱科技股份有限公司

報告日期：中華民國 115 年 1 月 23 日

目錄

一、前言	2
二、公司概況與治理特色	4
三、評估建議	6
四、附錄	
(一) 五大構面重點說明	7
(二) 評估執行說明	9
(三) 獨立性聲明	10



一、前言

經濟合作發展組織 (OECD)2023 年發佈之 G20/OECD 公司治理原則 (Principles of Corporate Governance) 指出，公司的治理框架應確保公司的策略指導，董事會對管理階層的有效監督，以及董事會對公司和股東的責任。健全的公司治理機制是公司永續發展與具高度韌性的支柱。

公司治理的重心在董事會，而董事會能否根據公司願景與目標有效運作，並實質發揮其對管理部門的指導及監督功能，有賴董事會之專業組合、明確分工、董事長有效領導及所有董事會成員的誠正勤勉、協力合作與持續學習。而董事會成員應在充分知情的基礎上，善意、盡職、謹慎地行事，並以公司和股東的最佳利益為出發點，同時考量利害關係人的權益。

中華公司治理協會（以下簡稱本協會）為專業、獨立的公司治理制度評量、評鑑與董事會績效評估機構。自民國 94 年起，本協會參照 OECD 發佈之公司治理原則，兼顧我國公司治理生態系統（含法制環境、社會與產業特性），陸續推出公司治理制度評量、評鑑服務。於 105 年更率先市場推出第三方董事會績效評估服務，迄今已服務超過 600 家次之公用事業、上市上櫃公司、一般公開發行及非公開發行公司。

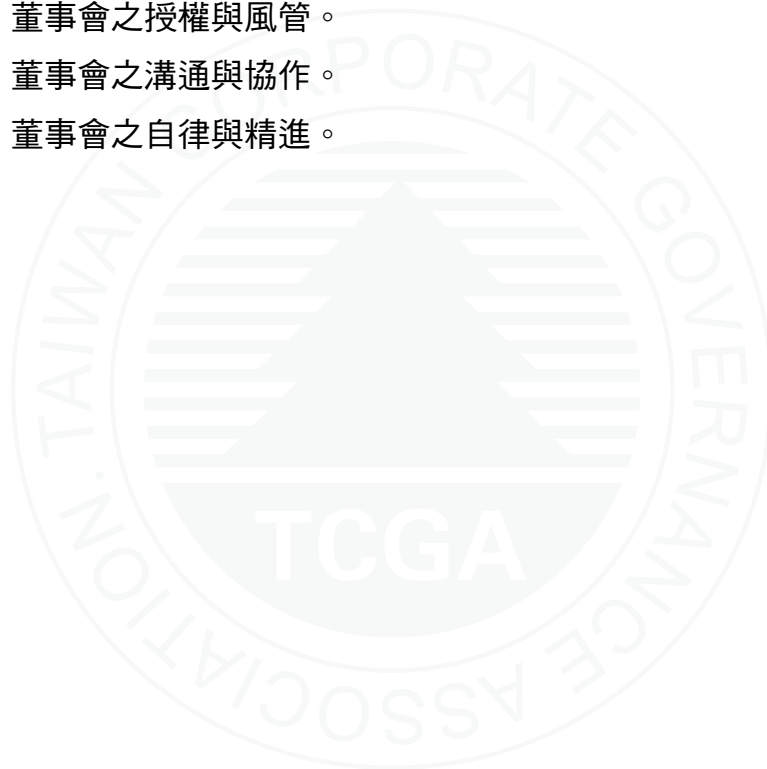
公司董事會績效的定期檢討與持續提升，符合公司的長期利益，也是公司邁向永續經營的重要驅動力。定期評估董事會的績效，不僅可以釐清個別董事、各功能性委員會及董事會的角色和職能發揮，亦可檢視董事會在公司不同發展時期，是否適切地關注重要治理及經營議題、投入適當的資源，並以合適的方式積極面對企業成長與永續經營相關議題。

除了董事會績效的年度自我評估，定期的董事會績效外部評估，不但可以協助董事會檢視並尋求進一步精進的機會，更是公司向利害關係人展現負責任、高道德標準及持續改進的品格。本協會之董事會績效評估服務，係藉由獨立專業的外部團隊，根據個別公司的發

展情況，透過書面檢視公司董事會運作狀況，及實地與董事會成員互動，協助公司定期探討董事會職能發揮情形，共同尋求最能展現公司文化及特色，且符合公司階段性發展目標之董事會精進機會。

本協會定義現行「董事會績效評估服務」之檢視範圍，包括以下五大構面（參見四、附錄（一）之說明）：

1. 董事會之組成與分工。
2. 董事會之指導與監督。
3. 董事會之授權與風管。
4. 董事會之溝通與協作。
5. 董事會之自律與精進。



二、公司概況與治理特色

貴公司創立於民國 96 年 11 月 1 日，為半導體業，從事功率半導體元件、無刷直流馬達驅動控制模組，以及數位類比可程式化 SOC 散熱風扇驅動 IC 之研發設計與銷售。公司股票於 111 年 3 月 1 日掛牌上櫃。

貴公司於 114 年 6 月 6 日進行董事會改選，選任 8 席董事，包含 4 席獨立董事、1 席法人代表。董事會成員具電子、企業經營管理、會計等領域專業，並具備執行業務所需之產業決策能力及經營管理經驗。另外本屆新任命 1 席女性擔任獨立董事，提升董事會組成之多元性。

貴公司獨立董事十分熟悉三大產品發展及業務方向，並積極發揮職責，提供經營團隊相關諮詢意見、並協助推進重要經營事宜。

貴公司董事會成員之間、董事與高階經理人之間溝通順暢，雖目前為偶數席次，但能形成高度共識，決議以合議為主；公司整體薪酬福利、制度運作及企業文化能讓員工能持續穩定服務、長留久任、有發揮的舞台，是培養未來重要幹部的基礎。

貴公司於評估期間共召開 7 次董事會、6 次審計委員會、3 次薪資報酬委員會。

貴公司審計委員會與簽證會計師、內部稽核主管每季分別召開無其他人在場的閉門會議，並留下紀錄，有助於審計委員掌握財務報表正確性、積極履行監督職責。

貴公司永續發展委員會於 113 年 3 月經董事會通過設置，依據「永續發展委員會組織章程」，為推動 ESG 永續治理之核心組織，由董事長兼任召集人及會議主席，並由相關部門主管及董事長指定人員兼任委員，該委員會設立公司治理組、員工關係暨社會參與組、環境安全組及產品服務組四個執行小組，由管理部擔任管理中心，共同推動 ESG 相關事宜，並定期向董事會報告執行情形，每年最少二次，在評估期間已執行三次。

貴公司於 112 年 5 月 3 日任命管理處處長潘嘉君擔任公司治理主管，負責處理公司治理相關事務：(一) 辦理董事會、功能性委員會及股東會議事事宜，製作相關議事錄等；(二) 協助董事就任、持續進修及遵循法令；(三) 提供董事執行業務所需之資料等。

貴公司已於官方網站設置違反誠信經營檢舉管道，並說明相關程序，獨立董事亦可同步收取檢舉訊息，而 114 年未有檢舉違規情事。此充分展現貴公司重視董事會外部評估建議，並主動改善、建立相關機制。

貴公司為提升董事會職能及落實公司治理，於 108 年 11 月 21 日經董事會通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，並自 109 年度起定期辦理，全體董事成員評估董事會、個別董事成員以及功能性委員會之績效，至少每三年執行整體董事會外部績效評估一次。113 年度董事會內部績效評估結果，已於 114 年 2 月 21 日向董事會呈報。

貴公司之公司治理評鑑結果自第十屆的 36 至 50% 提升至第十一屆的 21 至 35%。為自我精進，貴公司於本年度再度委託外部專業獨立機構進行董事會績效評估，顯見提升董事會效能之企圖心，值得肯定。



三、評估建議

1. 有鑒於貴公司目前發展階段及規模，尚待設計明確的董事及高階主管繼任計畫、制度及辦法，建議規劃階段性地制定各項制度系統，比如先建立接班計劃與高階主管候選人資格之條件，並適時於董事會報告相關機制運作情形，以利人才培育、經驗傳承，同時激勵員工自我期許與晉升。
2. 由於內部稽核主管與審計委員會互動密切，建議貴公司可先請審計委員會就內部稽核主管之績效指標及考核結果表示意見，供董事長參酌，以強化審計委員會對內部稽核督導之職能，並將評核程序建置書面制度以利遵循。
3. 貴公司尚未訂定重大偶發事件通報程序，建議貴公司針對偶發性重大事件制定明確通報制度，內容包含應通報之資訊種類、通報期限、通報方式與層級等，以確保所有董事會成員均能及時且充分地掌握公司重大事件與訊息，裨益董事善盡督導職責。



四、附錄

(一) 五大構面重點說明

1. 董事會之組成與分工

董事會以集體議事方式督導公司的營運，因此，董事會之組成應符合公司營運發展的需求，且其成員之遴選、提名與選任過程應力求正式、嚴謹。為集思廣益並為董事會討論帶來多元化的思想，董事會組成應盡量擁有適當的背景和能力組合，以發揮最大整體戰力。

董事會應定期檢視董事會及功能性委員會之組成、分工與運作績效，精益求精並與時俱進，確定董事會擁有多元開放的領導與議事文化。另外，追求永續經營的企業，亦應積極規劃董事會的傳承及發展。

2. 董事會之指導與監督

做為企業經營決策的中心，董事會應植基於公司的外在環境，審視自身的優勢與資源，以設定及調整公司願景、目標與策略，並有效監督管理部門落實策略執行以達成目標。董事會於帶領公司實踐願景及目標過程，應指導公司的重要策略及行動方案、評估和督導主要經理人績效，發揮董事會的領導力。

此外，監督公司營運過程的守法守紀、督導高階經理人的培訓與繼任、督導公司 ESG 願景的實踐也是董事會確保企業穩健經營、降低風險的重要議題。

3. 董事會之授權與風管

董事會在履行關鍵職能時，應確保公司在風險管理框架內，有足夠的資源因應重大風險（例如：數位安全風險、稅務管理和稅納合規風險、供應鏈風險、環境保護合規風險和地緣政治風險等），使公司有足夠的韌性和可持續性。

董事會辨識重要的風險事項，定義風險容忍度，監督公司風險管理機制，並建置健全的內部控制制度，以合理保證企業營運成果。

董事會根據公司的目標、策略與組織架構，決定公司哪些重要營運事項（不限於財務、業務及人資）的核決權限應保留在董事會，哪些營運事項授權董事長及主要經理人，並定期檢視以確定其完整性與適當性。

董事會並藉由設置獨立的內部稽核專職人員、聘任外部專業會計師，輔以適當的功能性委員會，協助董事會合理確保公司依循既定的政策、制度、目標及策略落實執行。董事會亦透過薪酬委員會，督導高階主管績效考評的執行與薪酬制度的設計，以發揮激勵高階經理人的職能。

4. 董事會之溝通與協作

現代的企業領導與管理中，董事會的「有效溝通」是一項核心職能。董事會指導與監督功能的發揮，及董事會授權與分工的落實，均有賴良好的溝通基礎與機制。董事會溝通對象包括董事會自身成員、經理部門、股東，以及其他利害關係人；董事會也必須關注溝通的議題、溝通與反饋機制及董事會議事文化。

專業且健全的董事會議事支援系統能夠協助發揮董事會效能，包括公司治理人員職責明確及定期檢視、議程議事規劃、資訊提供、會議紀錄與會後的追蹤管理、新任董事職前訓練及董事的持續進修等。

5. 董事會之自律與精進

董事會引領公司的經營方向，董事會之作為攸關公司的興衰成敗，因而董事會高度自律、以身作則，並以高道德標準來履行其職責，是相當重要的。此高道德標準的展現，除了能讓利害關係人覺得公司可信及值得信賴外，更有助於公司誠信經營文化之塑造。

董事會必須定期對職能之發揮與運作績效進行評估，並確實檢討。董事應持續進修，強化自己對公司所屬產業、對經營團隊及對董事會職能的了解。此外，董事的傾聽能力，以及董事對群體決策及解決衝突的認知等技巧及軟實力，亦應不斷的思考與修練，以期對公司發揮更大的正向影響力。

(二) 評估執行說明

1. 評估程序：

日期	主要程序
114.08.06	公司完成報名程序
114.11.10	公司開始進行評估自評作業
114.11.24	公司完成評估自評作業
114.12.22	協會評估委員與專員共同進行書審作業
115.01.09	協會評估委員與專員進行公司視訊訪評
115.01.23	協會出具評估報告書

2. 評估資料檢視期間：113 年 11 月 01 日～114 年 10 月 31 日

3. 視訊訪評評估小組：

執行委員暨召集人：洪英正

執行委員：陳勝源

研究員：閻書孝

評量專員：宋宜靜

4. 視訊訪評受評公司出席人員：

董事長暨總經理	林明璋先生
獨立董事 / 審計委員會召集人	賴虹霖女士
獨立董事 / 薪資報酬委員會召集人	鄭晃忠先生
獨立董事	江政隆先生
董事暨副總經理	廖崇維先生
公司治理主管 / 管理處處長	潘嘉君女士
稽核主管	謝汶萱女士

(三) 獨立性聲明

本協會執行廣閱科技股份有限公司董事會績效評估作業之執行委員及負責專員，秉持公正客觀、誠信態度且無任何影響獨立性之情事，並皆已簽署保密聲明書及獨立性暨誠信原則聲明書。



社團法人中華公司治理協會
TAIWAN CORPORATE GOVERNANCE ASSOCIATION

10089 台北市羅斯福路三段 156 號 4 樓 / Tel: 02-2368 5465 / Fax: 02-2368 5393