

致和證券股份有限公司董事會外部績效評估

- 一、依據本公司訂定之「董事會績效評估辦法」，規範董事會每年應至少辦理一次董事會內部自評、個別董事成員及各功能性委員會之內部績效評估，並至少每三年委由外部獨立機構或外部專家學者團隊辦理一次外部績效評估。
- 二、本公司 114 年 11 月委託勤恩管理顧問股份有限公司辦理董事會績效外部評估，勤恩管理顧問股份有限公司於 114 年 12 月 31 日出具績效評估報告，整體評估結果已提報 115 年 02 月 24 日董事會報告並做為未來改善建議及公司因應作法之依據。

致和證券股份有限公司

董事會績效外部評估報告(摘要)

一、依據致和證券股份有限公司（以下簡稱“致和證券公司”或“公司”）《董事會績效評估辦法》規定，董事會績效評估之執行，每三年得視需要由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

二、致和證券公司於民國（以下同）114年11月委託勤恩管理顧問股份有限公司（以下簡稱“本公司”或“勤恩管顧公司”），辦理董事會績效外部評估，評估期間、方式及內容說明如下：

（一）評估期間：113年5月4日至114年5月3日。

（二）評估方式：前揭致和證券公司以開放式問卷進行自評作業，經評估小組書面審核致和證券公司提供之相關文件，於114年12月29日委派評估小組以實地訪評方式與致和證券公司董事長、總稽核及公司治理部經理等人進行訪評。

（三）評估內容與項目：

以董事會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、董事之選任及持續進修暨內部控制等五大構面，檢視致和證券公司董事會運作情形。

以董事成員對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暨內部控制等六大構面，檢視致和證券公司公司董事參與情形。

以功能性委員會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暨內部控制等五大構面，檢視致和證券公司公司功能性委員會運作情形。

（四）評估程序：

日期	主要程序
114年11月25日	評估專員對董事會及功能性委員會運作情況、董事參與情況進行初步了解
114年12月23日	執行委員與評估專員共同進行書審作業

日期	主要程序
114 年 12 月 29 日	1. 公司完成評估自評作業 2. 評估小組實地訪評
114 年 12 月 31 日	出具評估報告

(五) 實地訪評評估小組：

姓名	評估小組	主要經（學）歷
吳聰皓	執行委員	南臺科技大學 企業管理系助理教授 美利達工業（股）公司永續顧問 南良國際（股）公司永續顧問 南台科大淨零永續科技中心主任 台南市工業會永續課程講師 智通科創（股）公司薪酬委員會委員 國立政治大學財務管理學系博士
張嘉容	評估專員	勤恩管理顧問股份有限公司總經理 中華民國會計師 國立成功大學會計學研究所碩士
林岱蓓	評估專員	勤恩管理顧問股份有限公司專案經理 國立成功大學會計學學士

(六) 公司訪評出席人員：

1. 董事長：王文促
2. 總稽核：吳慧娟
3. 公司治理部經理：莊惠兒

三、總體觀察：

致和證券公司成立於 78 年 11 月 4 日，主要從事有價證券之經紀、自營、承銷業務、其營業處所自行或受託買賣國內外有價證券、有價證券買賣融資融券業務、證券業務借貸款項等業務，並於 107 年 4 月 2 日正式上市，實收資本額逾 45 億元。

評估期間致和證券公司董事會共設有董事席次十三席，其中，獨立董事為三席。本屆董事及功能性委員會任期為 111 年 5 月 4 日至 114 年 5 月 3 日。

公司董事會轄下設有六個功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會、提名委員會、問責委員會及永續發展委員會，評估期

間，審計委員會及薪資報酬委員會皆由獨立董事擔任委員。評估期間公司分別召開7次審計委員會議、5次薪資報酬委員會議、5次風險管理委員會、5次提名委員會、1次問責委員會及5次永續發展委員會。

四、致和證券公司評估期間董事績效外部評估結果、未來改善建議及公司因應作法摘要如下：

(一) 總評：

1. 公司董事長、過半數董事及審計委員會召集人均親自出席113年股東常會，並於議事錄揭露出席名單。
2. 董事會未有政府機關或單一法人及其子公司占董事會席次達三分之一以上席次。
3. 董事間不超過二人具配偶或二親等以內之親屬關係，且董事長與總經理非為同一人或互為配偶或一親等親屬。
4. 董事成員中，具公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數低於(含)董事席次三分之一，且過半數董事未兼任員工或經理人。
5. 全數獨立董事連續任期不超過三屆。
6. 公司期中財務報告均經審計委員會同意，並提報董事會討論決議。審計委員會與內部稽核主管及簽證會計師保持暢通的溝通管道，並將單獨溝通情形揭露於公司網站。
7. 公司已設置董事會層級之永續發展委員會，委員會由三名以上董事參與督導，成員採進修方式取得企業永續專業知識，並於年報揭露其組成、職責及運作情形。
8. 公司經董事會通過誠信經營政策，並制定具體執行作法及防範不誠信行為的措施。
9. 各續任及新任董事均依《上市上櫃公司董事進修推行要點》規範分別完成每年6小時及新任年度12小時以上之進修課程。
10. 公司已對外揭露董事及經理人之個別酬金及績效評估與酬金之連結。

(二) 未來改善建議及公司因應作法：

1. 建議公司強化董事及高階經理人薪資報酬與永續(ESG)相關績效評估的連結，透過具體且可衡量的指標，有效激勵團隊追求短期及長期永續績效，奠定企業永續發展之基石。

【公司因應作法】

本公司將永續發展納入企業的核心價值與營運目標中，並訂定明確的永續績效目標、指標與管理策略，做為未來獎酬方案的發展與執行方向指引。

此外，公司將提升永續指標數據管理能力，妥善管理永續指標數據以確保績效指標可被準確地定期記錄、評估與分析，以利永續績效獎酬方案的指標選用、績效計算與追蹤等，待統計方式及各項外部確信均作業成熟後，將納入經理人之績效指標之一部份。

2. 建議可採用實體股東常會並以視訊輔助，以推動多元化的股東會參與方式以實踐股東行動主義。

【公司因應作法】

本公司已留意公司治理評鑑對於股東會多元參與方式之相關指標，並認同實體股東常會結合視訊輔助，有助於提升股東參與便利性與溝通互動。惟考量現行法令規範、資訊安全、系統建置成本及實務運作等因素，公司將持續評估採行實體股東會搭配視訊輔助之可行性，於兼顧股東權益保障與公司營運穩定之前提下，逐步精進股東會運作機制，以回應公司治理評鑑指標之期待。

3. 建議強化現有利害關係人溝通機制，將核決層級提升至審計委員會，並開放員工、供應商及其他利害關係人可直接向獨立董事或審計委員會反映，建立獨立且可信賴的溝通管道並揭露於官網或永續報告書，以進一步完善吹哨者保護機制。

【公司因應作法】

對於提升檢舉機制之層級至審計委員會，以及建立可直接向獨立董事或審計委員會反映的獨立管道，確實有助於強化吹哨者保護與提升透明度。我們會將此建議納入機制檢討與制度改善的評估範圍，並與相關單位進一

步討論可行的推動方式。

4. 鑒於上市櫃公司響應「提升企業價值計畫」比例逐漸提高，建議公司及時制定具體措施提報董事會，並將計畫完整揭露於公開資訊觀測站之專區，以強化公司治理並提升投資人關係。

【公司因應作法】

本公司已關注主管機關推動上市櫃公司制定及揭露「提升企業價值計畫」之政策方向，並注意到相關公司參與及響應比例呈逐年提高之趨勢。未來，本公司將依自身營運策略、產業特性及整體經營規劃，持續評估訂定具體之企業價值提升措施，並研議提報董事會討論之可行性。

5. 建議公司董事會定期參考審計品質指標（AQIs）評估簽證會計師獨立性及適任性，並於年報詳實揭露評估程序。

【公司因應作法】

本公司將朝建議方向執行。

五、前開董事會績效外部評估報告預計於 115 年第一季提報致和證券公司董事會；相關評估內容、評估方式、執行情形及評估結果將揭露於公司網站及年報。