

華義國際數位娛樂股份有限公司

114 年度董事會績效評估結果

一、依據：本公司「董事會績效評估辦法」。

二、評估週期：

(一) 本公司董事會每年應執行內部董事會績效評估。

(二) 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、評估範圍：包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

四、評估期間：自 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日止。

五、評估方式：包括董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會自評、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

六、評估內容

(一) 董事會內部績效評估

114 年董事會內部績效評估結果，預計於 115 年 3 月提報董事會。

評分標準為「優(5)、佳(4)、好(3)、尚可(2)、有待加強(1)」五種等級得分。

1. 董事會績效評估自評

五大面向	考核項目	比重%	平均得分
A.對公司營運之參與程度	12	26.66	4.70
B.提升董事會決策品質	12	26.66	4.86
C.董事會組成與結構	7	15.56	4.93
D.董事的選任及持續進修	7	15.56	4.88
E.內部控制	7	15.56	4.98
評估結果	45	100.00	4.85

評估結果：共分五大面向、45 項指標，各面向平均分數為 4.85/滿分 5 分，整體運作評等為「佳」。

2. 董事成員績效評估自評

六大面向	考核項目	比重%	平均得分
A.公司目標與任務之掌握	3	13.05	4.42
B.董事職責認知	3	13.05	4.83
C.對公司營運之參與程度	8	34.78	4.80
D.內部關係經營與溝通	3	13.04	4.96
E.董事之專業及持續進修	3	13.04	4.88
F.內部控制	3	13.04	4.96
評估結果	23	100.00	4.80

評估結果：共分六大面向、23 項指標，各面向平均分數為 4.80/滿分 5 分，整體運作評等為「佳」。

3. 功能性委員會績效評估自評

永續發展委員會評量項目 17 項指標；審計委員會評量項目 22 項指標；薪資報酬委員會評量項目 19 項指標。功能性委員會各面向平均分數如下。

五大面向	永續發展委員會	審計委員會	薪資報酬委員會	平均得分
A.對公司營運之參與程度	4.90	4.94	4.94	4.93
B.功能性委員會職責認知	4.87	5.00	5.00	4.96
C.提升功能性委員會決策品質	4.97	5.00	5.00	4.99
D.功能性委員會組成及成員選任	4.87	4.92	4.92	4.90
E.內部控制	-	5.00	-	5.00
評估結果	4.92	4.98	4.97	4.96

評估結果：共分五大面向、22 項指標，各面向平均分數為 4.96/滿分 5 分，整體運作評等為「佳」。

4. 績效評估檢討

(1)在【董事會】績效評估問卷附表一「A.對公司營運之參與程度」項目中，關於第 2 項指標(董事出席股東會之情形)擬建議改善如下：

本公司 114 年股東常會應出席董事 8 席，實際出席 4 席，出席率為二分之一，依董事會績效評估問卷評分標準評為 3 分(中等)。為提升董事參與度，未來擬於董事會中說明董事出席股東會係善盡公司治理職責之具體展現，並將董事出席情形納入董事績效評估項目，以提升各董事出席股東會之意願；另於股東會日期確認前，將提前與各董事進行溝通協調出席時間，降低因行程衝突導致缺席之情形，以期提升整體出席率。

(2)在【董事成員】績效評估問卷附表二「A.公司目標與任務之掌握」項目中，關於第 3 項指標(董事明確了解公司所處產業之特性及風險)，擬建議改善如下：

為強化董事對公司產業特性、競爭環境、未來趨勢及潛在風險之掌握，擬定期於董事會進修課程中安排產業趨勢、營運風險之研討課程，並視需要邀請外部專業顧問或產業專家進行說明；同時要求經營團隊就重大策略、投資及風險因應措施於會中充分說明與討論，協助董事即時掌握公司營運環境與潛在風險，強化決策品質與公司治理成效。

(3)在【功能性委員會-永續發展委員會】績效評估問卷附表三-1「D.功能性委員會組成及成員選任」項目中，關於第 22 項指標(成員之選任係充分考量董事成員之各項技能、知識和經歷範疇)，擬建議改善如下：

未來於選任永續發展委員會成員前，將建置候選人名單之永續專業能力盤點機制，就各候選人之專業知識、技能及實務經歷進行全面性盤點，項目至少涵蓋：永續發展、環境管理、社會責任、公司治理、風險管理、法務及財務會計等面向，每位委員均須具備永續相關專業背景，並每年持續安排永續相關專業訓練與進修課程，以持續強化成員於選任與續任時之永續專業配置適足性及委員會整體運作效能。

- (4)在【功能性委員會-審計委員會】績效評估問卷附表三-1「D.功能性委員會組成及成員選任」項目中，關於第22項指標(成員之選任係充分考量董事成員之各項技能、知識和經歷範疇)，擬建議改善如下：
- I. 未來於選任審計委員會成員前，將建置候選人專業能力盤點機制，就董事候選人之財務會計、內部控制、風險管理、法務、公司治理及產業專業背景等關鍵能力進行系統性盤點與比對，作為成員選任之重要依據。
 - II. 另依實際需要規劃安排相關專業訓練與進修課程，以持續強化審計委員會成員於財務監督、內控與風險管理等核心職能。
- (5)在【功能性委員會-薪資報酬委員會】績效評估問卷附表三-1「D.功能性委員會組成及成員選任」項目中，關於第22項指標(成員之選任係充分考量董事成員之各項技能、知識和經歷範疇)，擬建議改善如下：
- I. 薪資報酬委員之主要職責為訂定並檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，未來於選任薪資報酬委員會成員前，將建置候選人專業能力盤點機制，就董事候選人之人才管理、薪酬策略制定專業及能力進行系統性盤點與比對，作為成員選任之重要依據。
 - II. 另依實際需要規劃安排相關專業訓練與進修課程，以持續強化薪資報酬委員會成員於人才管理及薪酬策略制定之核心職能。

(二) 董事會外部績效評估

本公司每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次董事會及功能性委員會之外部績效評估。公司已於114年4月11日委託社團法人台灣投資人關係協會，完成114年度董事會(含功能性委員會)之外部績效評估，評估涵蓋董事會組成及專業發展、決策品質、運作效能、內部控制、風險管理，以及企業社會責任參與等五大構面，評估方式包括文件書審、自評問卷及實地訪談等。相關評估結論與建議，請參閱114年12月31日「台灣投資人關係協會／董事會績效評估報告」。下一次外部績效評估將針對117年度董事會進行評估作業，預計於118年第一季前完成評估流程。