

## 永裕塑膠工業股份有限公司

揭露董事會自我(或同儕)評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊，並填列附表董事會評鑑執行情形。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	112年1月1日至 112年12月31日	董事會	董事會內部自評	公司營運之參與程度、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、內部控制等。
		個別董事成員	董事成員自評評估	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、內部控制等。
		功能性委員會	董事成員自評評估	對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。
每三年執行一次	111年1月1日至 111年12月31日	董事會	董事會外部評估由恆生永續發展顧問股份有限公司；巫鑫會計師及顧慕堯律師、何昀軒律師	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、內部控制、公司治理績效評估及公司經營績效評估等7個面向進行評分

### (1) 內部評核對象及方式：

112年內部董事會績效評估係採取問卷自評方式進行董事會整體內評及個別董事自我評核。

- a. 董事會績效評估之衡量項目含括：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5大面向。
- b. 董事成員自我績效評估之衡量項目含括：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6大面向。

(2)內部評估步驟：

- a. 內部董事會績效評估第一階段先以問卷方式由個別董事自評後，再彙整呈請董事長進行第二階段評核及整體董事會自評。
- b. 111年董事成員自我評量結果先經112年02月22日薪資報酬委員會審議通過，並提交112年02月23日董事會報告，作為繼續努力及改善目標。
- c. 112年董事成員自我評量結果預計113年02月26日薪資報酬委員會審議通過，並提交113年02月29日董事會報告，作為繼續努力及改善目標。

(3)內部112年度董事會績效自我評核結果：

- a. 整體董事會績效評核綜合評語：  
強化董事會職能以提升企業永續價值，落實公司推行 ESG 政策，提高公司資訊透明度，深化公司自發性永續治理文化，董事會整體運作大部分符合公司治理精神。
- b. 董事成員自評評分結果：  
6個面向之平均結果在4~5分區間，顯現董事會運作良好，將持續強化董事會效能。
- c. 評估結果運用：  
依據本公司「董事會績效評估辦法」第9條規定，本公司將依據董事會績效評估結果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。

(4)111年外部董事會績效評估係委由恆生永續發展顧問股份有限公司，評估成員為巫鑫會計師及顧慕堯律師、何昀軒律師，皆與本公司無任何業務關係，評估以「資料檢視」、「問卷」及111年12月22日「實地觀察」之方式執行，針對「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」、「內部控制」、「公司治理績效評估」及「公司經營績效評估」等7個面向進行評分，其結果為「尚可」，並建議本公司應將「董事會組成與結構」部分循公司治理評鑑相關要求改進，以連動提升「公司治理績效評估」，評估結果已於112年02月23日提交董事會報告。另本公司已於109年董事會全面改選時，設置審計委員會取代監察人職權。

(5)薪酬委員會對董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容數額與績效評估結果之關聯性暨合理性提交 112 年股東常會報告。

## 董事會績效評估

### 112 年董事成員(自我或同儕)考核自評

面向	評量結果
一、公司目標與任務之掌握。	4.82
二、董事職責認知。	4.82
三、對公司營運之參與程度。	4.69
四、內部關係經營與溝通。	4.45
五、董事之專業及持續進修。	4.70
六、內部控制。	4.76

### 112 年董事會績效考核自評

面向	評量結果
一、對公司營運之參與程度。	4.50
二、提升董事會決策品質。	4.58
三、董事會組成與結構。	4.14
四、董事的選任及持續進修。	4.33
五、內部控制。	4.43