

## 帆宣董事會績效外部評估建議摘要及改善計畫或行動

<p>外部評估單位：社團法人臺灣誠正經營學會</p> <p>評估期間：2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止</p>	
事會績效外部評估建議摘要	公司持續改善規畫及行動
<p><b>一、留意董事會成員之多元組成，以強化董事會職能：</b>為促使董事會成員組成更為多元，且促進性別平等永續議題的開展與討論，建議將來評估董事人選時，或可考慮所屬產業內外部，擴大徵詢接洽的範圍，以進一步平衡性別比例，納入更多不同背景的董事觀點。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目前係採候選人提名制。</li> <li>2. 評估籌設「提名委員會」(董事會之功能委員會)，以辦理董事及經理人之提名相關作業。</li> </ol>
<p><b>二、提升受理檢舉案件專責單位組織層級，以強化檢舉制度的執行力和公信力：</b>檢舉制度的專責單位應具獨立性，並能直接向董事會或審計委員會報告，確保能公正處理並保障檢舉人權益及資料保密。帆宣已於策略執行室設有專責團隊負責檢舉案件之受理及處理，建議可視實際需求，常設具備獨立性的專責單位，並賦予更高權限與資源支持，提升檢舉制度的執行力和公信力。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目前係於治理長所轄單位下指定團隊負責檢舉制度。</li> <li>2. 評估是否常設專責檢舉制度的獨立單位。</li> </ol>
<p><b>三、檢視現有攬才及留才措施，因應產業人才挑戰：</b>人才的培育與發展，對於企業的永續經營實屬重要，建議可採取以下措施，並在董事會會議中增加相關討論，以助於建立管理階層之人才庫：(一)系統性地分析現有人力資本，明確各階層的人才缺口，針對具潛力的儲備人才制定具體培育計畫，同時建立有效機制，確保關鍵知識與經驗順利傳承。(二)評估現行薪酬制度在產業中的競爭力，並確保績效衡量標準客觀且與公司策略目標連結。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目前設置職務代理人制度及管理階層別培訓計畫，積極地業務拓展及經營管理，強化制度化培育產業人才。</li> <li>2. 管理階層之績效評核指標，在財務指標基礎上將納入「永續發展構面」，以強化組織永續經營之作為，以應對產業挑戰。</li> <li>3. 因應營運發展方針，以既有的領導梯隊，持續優化工具潛力之關鍵人才的儲備與發展，深化專業技術、關鍵知識與經驗之傳承。</li> </ol>