

大井泵浦工業股份有限公司

114 年度董事會績效外部評估報告

一、董事會績效外部評估依據

本公司「董事會績效評估辦法」第三條第二項規範，本公司之董事會績效評估，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。

二、執行評估之外部專業機構及執行委員

本公司於 114 年 7 月委由「社團法人臺灣誠正經營學會」執行辦理本公司 114 年度董事會績效外部評估作業。

本次負責評估本公司董事會效能之執行委員為李建然委員、江朝聖委員及杜怡靜委員。三位執行委員專業涵蓋財務、會計及法律之背景及經歷，且為長期關注公司治理之學者專家。三位執行委員與本公司間皆無任何重大財務或業務關係，亦無任何其他足以影響獨立性之情事，具備專業性及獨立性，本公司亦已取得三位執行委員出具之獨立性聲明。

三、外部專業機構評估作業及結果

(一)評估期間：113 年 12 月 1 日至 114 年 11 月 30 日。

(二)評估構面：

1. 董事會專業職能（董事會組成與結構、董事之選任及持續進修）
2. 董事會決策效能（對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質）
3. 董事會對內部控制之重視程度與監督
4. 董事會對永續經營之態度

(三)評估方式：

1. 公司文件查閱
2. 董事自評問卷(9 席董事，問卷回收 100%)
3. 董事個別訪談：

114/10/31 訪談黃景豐董事長、審計委員會召集人沈大白獨立董事

114/11/05 訪談黃錦雲董事

(四)評估報告總評、優化建議及本公司因應之改善措施如下：

1. 整體觀察結論

- (1)受評企業董事會成員多元且具備專業背景，能有效結合產業、財務、法律等領域知識，促進全面且高品質的決策過程，並透過多元溝通管道強化議案評估與決策透明度。

- (2)受評企業對內部控制與風險管理高度重視，不僅建立完善的制度與相關組織架構，還積極透過專業稽核與獨立董事監督，確保風險評估與缺失改善持續落實，彰顯健全的治理架構。
- (3)永續經營納入董事會核心議題，設置專責永續發展委員會並引入外部專業驗證，確保 ESG 資訊的公正透明，有效提升董事會對環境、社會及治理績效的掌握與監督。
- (4)受評企業重視人才培育與接班規劃，結合股權獎酬激勵機制及績效管理，專注內部技能提升與高階管理層平穩交接，保障組織競爭力及長期永續發展潛能。

2. 評估報告之優化建議與本公司因應之改善計畫

項次	優化建議	本公司因應之改善計畫
1	<p>建立整合性的風險管理專責單位</p> <p>受評企業目前已建立完善的風險管理政策與程序，並積極透過董事會、審計委員會及永續發展委員會等組織進行 ESG 及風險管控，展現出高度的治理意識與風險管理能力。考量風險管理涵蓋範圍廣泛，除環境、社會及公司治理（ESG）議題外，亦包含營運、財務、法務及其他相關風險，建議受評企業進一步視實際經營需求，再優化風險管理工作小組對內部稽核、風險管理及法務等專業資源的整合，有效建立跨領域的風險管控平台，提升風險識別、評估與應對的效率與精準度，進一步推動企業永續發展目標的實現。</p>	<p>本公司將視公司實際營運需求，逐步強化風險管理工作小組與內部稽核、法務等單位之協作機制，並持續精進風險識別與評估程序，以提升風險應對效率與治理成效。</p>
2	<p>促進環境面向關注與資訊透明度</p> <p>鑑於受評企業具備生產製造之行業特性，營運過程中涉及較多環境影響因素，建議受評企業在永續發展委員會之運作部分，增加相關會議紀錄及決議事項之公開揭露，提升透明度與利害關係人信任度。此外，建議受評企業可進一步強化環境面向之關注與管理，包含節能減碳、廢棄物管理及資源循環等議題，積極落實企業環境責任。透過更詳盡之揭露及加強環境管理</p>	<p>本公司將依據現行治理架構，審慎評估永續發展委員會會議紀錄與決議事項之公開範疇，逐步研議適切的揭露方式。</p> <p>環境管理方面，將持續檢視既有節能減碳、廢棄物管理與資源循環措施之成效，並依作業需求逐步優化。</p> <p>後續將在符合法規與營運考量下，循序強化相關管理作</p>

	措施，不僅有助於提升企業永續治理成效，亦可強化企業形象及市場競爭力。	法，以穩健提升永續治理與環境績效。
3	<p>建立專業人才之接班梯隊</p> <p>受評企業已認知獎酬制度建立之重要性，並制定有員工績效評估標準及獎酬制度，且受評企業亦瞭解人才培育及佈局亦屬永續發展之一環。就重要經理人職務，可參考業界常見作法，建立主管人員之人才庫，擬定短中長期之人才發展計畫，以因應公司目前營運策略，並定期檢討人才發展計畫的實施成效，以評估有無調整相關計畫之需求。</p> <p>此外，為促進留才及攬才效果，受評企業亦可持續評估所採用的績效評估標準是否可對於不同區域或不同業務的中高管理階層產生激勵效果，並持續優化對於中高階管理人才之培訓，以利經驗傳承及接班梯隊建立。</p>	本公司認同人才永續之重要性，後續將視組織規模、職務特性及實際營運需求，逐步檢視人才庫建置及接班梯隊培育之規劃方式，並持續優化現行教育訓練與績效獎酬機制，以利提升人才發展之連續性與組織韌性。

本次執行之董事會績效外部評估結果，業經 114 年 12 月 24 日薪資報酬暨提名委員會及董事會決議通過。