

公司治理運作情形

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定並揭露公司治理實務守則？	✓		本公司已依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定公司治理實務守則並揭露於公開資訊觀測站。	與上市上櫃公司治理實務守則規定相符。
二、公司股權結構及股東權益				符合上市上櫃公司治理實務守則之精神。
(一) 公司是否訂定內部作業程序處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜，並依程序實施？	✓		(一) 本公司設有發言人信箱、網頁設置舉報系統及檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法，設有專人處理股東建議或糾紛等問題。	
(二) 公司是否掌握實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制者名單？	✓		(二) 已設置專人管理相關資訊，能隨時掌握實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制名單。	
(三) 公司是否建立、執行與關係企業間之風險控管及防火牆機制？	✓		(三) 本公司已訂定「集團組織運作管理程序」、「對子公司之監督與管理作業程序」及「關係人交易管理作業程序」，與關係企業經營、業務及財務往來皆有明確規範，已達風險控管機制。	
(四) 公司是否訂定內部規範，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券？	✓		(四) 公司已訂定「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理作業程序」，並適時對內部人宣導相關規範，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。	
三、董事會之組成及職責				符合上市上櫃公司治理實務守則之精神。
(一) 董事會是否就成員組成擬訂多元化方針及落實執行？	✓		(一) 本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策。 本公司現任董事會由5位董事組成，包含3位一般董事及2位獨立董事，成員具備產業、財務、會計及科技等專業領域，普遍具備執行職務所	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>必須之知識、技能及素養。</p> <p>本公司獨立董事占比為40%，2位獨立董事任期年資皆在9年以下，董事年齡60歲以下1人，60歲以上4人。董事成員目標為至少一名女性董事及至少一名獨立董事其連續任期不超過三屆。</p> <p>目前的董事會成員落實多元化情形詳註1。</p>	
(二) 公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，是否自願設置其他各類功能性委員會？		✓	(二)公司除依法設置薪資報酬委員會外，尚未設置其他功能性委員會，未來將視公司需求評估設置。	本公司目前尚未設置其他功能性委員會，未來將視公司需求評估設置。
(三) 公司是否訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，每年並定期進行績效評估，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考？	✓		<p>(三)本公司訂有「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束時進行董事會績效評估，評估之範圍，包括整體董事會及個別董事成員，依評量指標量化評估結果並送交最近一次董事會報告。</p> <p>本公司董事酬金依公司章程第24條規定，得按當年度獲利不高於3%額度內，做為當年度董事之酬勞。訂定酬金之程序，以本公司之董事績效評估作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人對於董事會之實際出席率、個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給與合理的報酬及提名續任之參考。</p> <p>本公司章程第24條訂定當年度獲利不低於1%為員工酬勞，本公司經理人的酬金，則評估於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運績效的貢獻度，並以本公司之「績效考核管理辦</p>	符合上市上櫃公司治理實務守則之精神。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四) 公司是否定期評估簽證會計師獨立性？	✓		<p>法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、個人的績效評估結果，並參酌董事及經理人之目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討董事及經理人酬金制度。相關薪酬合理性均經薪資報酬委員會審核，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。</p> <p>(四) 本公司於每年最後一次董事會評估簽證會計師之獨立性，評估程序如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視會計師個人資歷。 2. 會計師出具獨立性聲明書。 3. 依會計師職業道德規範公報第十號「正直、公正客觀及獨立性」，評估相關獨立性規範，主要獨立性規範為，是否為本公司董事、股東或其他關係人，確認其與公司並無財務利益及業務關係等利害關係人之關係，另會計師的輪調亦遵守相關法令規定辦理。 	
四、上市上櫃公司是否配置適任及適當人數之公司治理人員，並指定公司治理主管，負責公司治理相關事務(包括但不限於提供董事、監察人執行業務所需資料、協助董事、監察人遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等)？		✓	<p>本公司設置公司治理之專職單位為管理中心，公司治理單位的主要職責為提供董事、監察人執行業務所需資料、協助董事及監察人遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記等。</p> <p>本年度業務執行情形如下：</p>	符合上市上櫃公司治理實務守則之精神。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			1.依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄等股東會相關事宜。 2.擬訂董事會議程於7日前通知董事、監察人，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後20日內寄發董事會議事錄。 3.於事實發生15日內辦理公司變更登記事項。 4.將董監事進修資訊通知董事、監察人。 5.協助安排獨立董事與內部稽核主管及會計師之財務業務溝通會議。 6.提供董事、監察人與公司治理及與經營公司有關之最新法規發展，以協助董事、監察人遵循法令。 7.於年度結束時，依本公司訂定之「董事會績效評估辦法」，對董事會及個別董事進行績效評核。	
五、公司是否建立與利害關係人(包括但不限於股東、員工、客戶及供應商等)溝通管道，及於公司網站設置利害關係人專區，並妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題？	✓		已於公司網站設置利害關係人專區，並妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。	符合上市上櫃公司治理實務守則之精神。
六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務？	✓		本公司委任專業股務代辦機構－凱基證券股份有限公司股務代理部，代辦本公司股東會及各項股務事宜。	符合上市上櫃公司治理實務守則。
七、資訊公開 (一) 公司是否架設網站，揭露財務業務及公司治理資訊？	✓		(一)1.本公司已建立公開資訊之網路申報作業系統，指定專人負責公司資訊蒐集及揭露工	符合上市上櫃公司治理實務守則。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
<p>(二) 公司是否採行其他資訊揭露之方式（如架設英文網站、指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、法人說明會過程放置公司網站等）？</p> <p>(三) 公司是否於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告，及於規定期限前提早公告並申報第一、二、三季財務報告與各月份營運情形？</p>	✓		<p>作，並建立發言人制度，設有發言人及代理發言人，以提高重大訊息公開之正確性及時效性。</p> <p>2.本公司已架設網站，並建置公司「投資人關係」，將財務業務相關資訊及公司治理資訊之情形，定期揭露供投資人參考。</p> <p>(二)1.指定專人負責公司資訊之蒐集與揭露：本公司股務單位與財務部負責資訊蒐集及揭露工作，運作順暢。</p> <p>2.落實發言人制度：本公司指定財務處副總擔任發言人。</p> <p>3.法人說明會資訊已放置公司網站。</p> <p>✓ (三)本公司因編入合併財報之子公司較多，需較多查核時間，故無法於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告，及於規定期限前提早公告並申報第一、二、三季財務報告與各月份營運情形。</p>	無重大差異。
<p>八、公司是否有其他有助於瞭解公司治理運作情形之重要資訊（包括但不限於員工權益、僱員關懷、投資者關係、供應商關係、利害關係人之權利、董事及監察人進修之情形、風險管理政策及風險衡量標準之執行情形、客戶政策之執行情形、公司為董事及監察人購買責任保險之情形等）？</p>	✓		<p>(一)員工權益與僱員關懷</p> <p>本公司透過勞資協調會議之召開得以重視員工權益及表達對僱員之關懷；設有員工申訴信箱，由專人處理員工意見反映；每季舉辦員工大會，員工意見得以表達並由公司回應與溝通說明，及舉辦專家名人演講及健康講座，讓功能更加多元及豐富。每月舉辦慶生會，讓員工能適時放鬆身心，增強員工向心力。職工福利委員會</p>	符合上市上櫃公司治理實務守則。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>籌辦員工各項有益身心的活動更參與對弱勢團體之捐助；重視員工工作安全及衛生問題，每月定期召開環安檢討會議以持續改善為目標；對於工作表現傑出之同仁於每年透過評選程序授予優良員工之褒揚與獎勵。以優良員工名義推展各類形式之公益活動。這種對員工的激勵方式，讓員工可以充滿「滿足感及幸福感」，讓員工更聰明工作、健康生活。</p> <p>另本公司依據勞動基準法之規定訂定員工退休辦法，組成勞工退休準備金監督委員會，依每月薪資總額 2%提撥勞工退休準備金儲存於台灣銀行專戶中，以充作未來支付職工退休準備金之用。自 94 年 7 月 1 日起，本公司依據勞工退休金條例，訂有確定提撥之退休辦法，並就員工選擇適用勞工退休金條例部分，每月按不低於薪資之 6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。本公司有關勞資關係之一切規定措施，均依相關法令，實施情形良好，任何有關勞資關係之新增或修訂措施，均經勞資雙方充分協議溝通後方予定案。本公司不定期派員參加安全衛生講習、進行員工職前教育訓練、管理課程、專業技術、自我啟發等訓練課程，期能提供員工學習組織及舒適安全之工作</p>	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>環境。</p> <p>(二)投資者關係</p> <p>本公司秉持公平公開原則對待所有股東，每年均依公司法及相關法令之規定召集股東會，且依相關規定通知所有股東出席股東會，鼓勵股東積極參與股東會之董監選舉或修改公司章程等議案，並將取得處分資產等重大財務業務行為提報股東會，本公司亦給予股東充分發問或提案之機會，以達制衡之效並依法訂定股東會議事規則，妥善保存股東會議事錄及於公開資訊觀測站上充分揭露相關資料。另本公司為確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利，設有發言人及代理發言人之職務，及專人處理股東建議、疑義及糾紛事項。</p> <p>本公司自公開發行以來，本著資訊公開原則，依公開發行公司應公告或申報事項一覽表及臺灣證券交易所股份有限公司對上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序有關資訊揭露之規定辦理資訊公開事宜，並建立公開資訊之網路申報作業，設有專人負責公司資訊之蒐集及揭露工作，經相關權責主管審核確認後，辦理相關資訊公告申報事宜，及時提供各項可能影響投資人決策之資訊。</p> <p>(三)尊重利害關係人權益</p> <p>本公司依法令規定誠實公開公司資訊，以保障</p>	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>投資人之基本權益，在與往來銀行、員工、消費者及供應商等，均保持暢通之溝通管道，並尊重及維護其應有合法權益，並設有發言人及代理發言人以回答投資人問題，以期提供投資人及利害關係人高透明的財務業務資訊。另本公司訂有「集團組織運作管理程序」、「對子公司之監督與管理作業程序」及「關係人交易管理作業程序」，與關係企業間之交易均據以執行；另有關董事之競業禁止限制亦已於股東會說明。</p> <p>(四)本公司每年皆定期為全體董事及監察人購買責任保險，以降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險，並定期檢討保單內容，以確保保險賠償額度及承保範圍符合需求，於投保後最近一次董事會報告。</p> <p>(五)董事會成員及重要管理階層之接班規劃</p> <p>接班人計畫的目的在於承接企業經營的人才不虞匱乏，同時確管理階層板凳深度，滿足企業永續經營人力需求。公司在規劃接班人計劃中，除了具備優秀的專業能力及執行力外，也要符合企業文化的契合度、工作價值觀念及人格特質等等綜合評估，並且要有跨專業的歷練為佳。</p> <p>1.董事會成員之接班規劃與執行情形：</p>	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>本公司董事共 5 名(含獨立董事 2 名)，具備實務界、財務或研發所須之管理專長，未來董事會之組成架構及成員經歷背景將延續現況架構，本公司擁有充足之人脈，也能從外部找尋合適之人才適時接任。此外，獨立董事依法需具業務、研發、法務、財會或公司業務所需之工作經驗，故未來接班將以各領域之專業人士為規劃方向。</p> <p>2.重要管理階層之接班規劃與執行情形：</p> <p>公司接班計劃目前進行中，本公司及各子公司之總經理，係為執行長及董事長之接班人，藉由經營公司的歷練，培養接班能力。集團各公司之經營主管為公司專業人員，均為充分認同公司經營理念，了解公司願景，個人價值觀與公司相符，並在集團內具備一定之年資，其績效、專業能力、經營能力等皆已獲得認同。目前部分接班人皆已是集團各公司的董事會成員，預計未來數年間於公司董事會學習董事會之運作，8~10 年接班。公司接班人計劃，不會只集中於管理高層而已，將會往下展開，做好各階層都應有合格之代理人，也將培養代理人為各部門高階主管之接班人，藉由公司的代理人制度，搭配工作輪調和職能培訓，如在職進修、自我學習、工作歷練等方式，並結合公司既有的績效考核制度，評估及</p>	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因									
	是	否	摘要說明										
			<p>遴選公司未來合適的接班人選，每月會將關鍵人才的留任率作為管理部門重要的績效指標。</p> <p>此外，公司依各項未來發展策略、投資計畫、技術發展地圖、員工績效考核及離退狀況，適時進行關鍵人才之職務輪調及職務晉升，以期專業經驗得以有效傳承並培養適當之接班管理人才。</p> <p>(六)本公司每年至少一次對董事、監察人、經理人及受僱人辦理「防範內線交易」相關法令之教育宣導。</p> <p>本公司已於 110 年 12 月 24 日及 110 年 12 月 30 日分別對現任董事、監察人及經理人進行相關防範內線交易之宣導，新進員工的教育訓練也含括此內容，內容包括內線交易之定義、內部重大資訊範圍及其公開方式、禁止內線交易與違規之處罰，並將課程簡報放置公司網站及公司內部員工系統，隨時供董事、監察人、經理人及受僱人參考。</p> <p>110 年辦理「防範內線交易」相關法令之教育宣導情形如下：</p> <table><tr><th>項 目</th><th>參加人次</th><th>時數</th></tr><tr><td>防範內線交易</td><td>217</td><td>108</td></tr><tr><td>總 計</td><td>217</td><td>108</td></tr></table>	項 目	參加人次	時數	防範內線交易	217	108	總 計	217	108	
項 目	參加人次	時數											
防範內線交易	217	108											
總 計	217	108											

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務 守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	

九、請就臺灣證券交易所股份有限公司公司治理中心最近年度發布之公司治理評鑑結果說明已改善情形，及就尚未改善者提出優先加強事項與措施。(未列入受評公司者無需填列)

臺灣證券交易所股份有限公司公司治理中心109年度發布之公司治理評鑑結果，本公司已做了如下改善：

- 1.公司內部規則訂定並於公司網站揭露禁止公司董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊來獲利。
- 2.公司制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃，並於年報中揭露其運作情形。

110年將作以下優先加強事項：

- 1.依據國際通用之報告書編製指引，編製企業社會責任報告書。
- 2.編製之企業社會責任報告書取得第三方驗證。

註1：董事會成員落實多元化情形

多元化 核心 項目 董事 姓名	國籍	性別	年齡		擔任 獨董 年資	專業 背景	營運 判斷 能力	會計 及財務 分析 能力	經營 管理 能力	危機 處理 能力	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
			60 歲 以下	60 歲 以上										
袁万丁	中華民國	男	✓		0	企業管理	✓	△	✓	✓	✓	✓	✓	✓
黃文成	中華民國	男		✓	0	機械工程 企業管理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
謝漢章	中華民國	男		✓	0	工業工程 企業管理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
李安謙	中華民國	男		✓	9	機械工程	✓	△	✓	✓	✓	✓	✓	✓
廖達禮	中華民國	男		✓	8	會計	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

△：具部份能力

