

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」、「集團企業、特定公司與關係人交易作業程序」及「關係人相互間財務業務相關作業規範」，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。 本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易」相關法令之教育宣導。本公司已於民國 114 年 12 月 24 日對現任董事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	

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>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內部員工系統，隨時供受僱人參考。</p> <p>本公司於年度及各季財務報告公告前之禁止交易封閉期開始前 2 周，以電郵通知董事及經理人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間買賣本公司股票。</p> <p>民國 114 年辦理員工「防範內線交易」相關法令之教育宣導情形如下：</p> <table><tr><td>項 目</td><td>參加人次</td><td>時數</td></tr><tr><td>防範內線交易</td><td>815</td><td>0.5</td></tr><tr><td>總 計</td><td>815</td><td>408</td></tr></table>	項 目	參加人次	時數	防範內線交易	815	0.5	總 計	815	408	
項 目	參加人次	時數											
防範內線交易	815	0.5											
總 計	815	408											
三、董事會之組成及職責 (一) 董事會是否擬訂多元化政策、具體管理目標及落實執行？	✓		<p>(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。</p> <p>本公司現任董事會由7位董事(含3位獨立董事)組成，成員具備產業、財務、會計及科技等專業領域，整體具備營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導決策等能力。</p> <p>本公司董事會成員皆為中華民國國籍，獨立董事占比為43%，年齡分布區間計有2位董事位於51~60歲，5董事位於61~70歲，有4位男性董</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	
			事，3位女性董事。本公司目前女性董事的席次已達三分之一，達成董事性別多元化。現任董事會成員多元化政策及落實情形詳本年報第6頁。	
(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及審計委員會外，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？	✓		(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。 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，並參酌同業通常水準，而給與合理的報酬及提名續任之參考。 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「績效考核管理辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運	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>績效、個人的績效評估結果，並參酌經理人之目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度並參酌同業通常水準等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬。</p> <p>本公司會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) 本公司每年定期評估簽證會計師之獨立性及適任性，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「查核與核閱之獨立性」，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。 <p>民國114年參考簽證會計師提供的審計品質指標報告(AQI)，包括專業性、品質控管、獨立性、監督、創新能力等5大構面13項指標進行評估，經評估會計師及事務所在查核經驗、訓練時數、流動率、專業支援、案件品質管制複核及品管支援能力與同業相當或優於同業，近年也致力於推動審計數位創新工具，提升審計效率與品質。</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	
			依上述評估簽證會計師之獨立性及審計品質指標報告(AQI)，本公司簽證會計師符合獨立性及適任性，並提報民國114年5月9日審計委員會及董事會審議後通過。	
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單位為總管理處，公司治理主管乙職，由本公司財務處副總經理兼任之，其已具備公開發行公司從事財務、股務及公司治理相關事務之主管職務達三年以上。</p> <p>本公司公司治理單位負責公司治理相關事務如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。 2.製作董事會及股東會議事錄。 3.協助董事、監察人就任及持續進修。 4.提供董事、監察人執行業務所需之資料。 5.協助董事、監察人遵循法令。 6.向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。 7.辦理董事異動相關事宜。 8.其他依公司章程或契約所訂定之事項等。 	符合上市上櫃公司治理實務守則之精神。
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	✓		本公司委任專業股務代辦機構－凱基證券股份有	符合上市上櫃公司治理實

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	
會事務？			限公司股務代理部，代辦本公司股東會及各項股務事宜。	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。 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。	符合上市上櫃公司治理實務守則。
(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）？	✓		(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。 2.落實發言人制度：本公司指定行政處處長擔任發言人。 3.法人說明會資訊已放置公司網站。	符合上市上櫃公司治理實務守則。
(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？		✓	(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。	符合上市上櫃公司治理實務守則。
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	✓		(一)員工權益與僱員關懷 1.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	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	
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>信箱，由專人處理員工意見反映；不定期舉辦專家名人演講及健康講座，讓員工能增廣見聞、汲取健康知識。職工福利委員會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>2.本公司之退休金制度係依據台灣「勞動基準法」（舊制）訂定之福利計畫，以及依 2005 年 7 月 1 日新頒訂之台灣「勞工退休金條例」（新制）實施提撥計畫，除依法令規定提存退休準備金，每年亦透過專業的精算顧問進行退休準備金精算，保障同仁未來請領退休金的權益，確保足額提撥退休金，2024 年宏致台灣各據點退休提撥實施狀況如下：</p> <p>(a)依據「勞動基準法」之規定訂定員工退休辦法，每月按薪資總額提撥退休準備金，存入台灣銀行之專戶，截止2024年12月31日台灣銀行退休金專戶餘額為新台幣 27,023,807 元。</p> <p>(b)依據「勞工退休金條例」對適用該條例之員工，宏致每月負擔之員工退休金為申報</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>提繳工資之6%，存入勞保局設立之員工個人退休金專戶內，截止2024年12月31日新制退休金雇主提繳金額為新台幣24,624,241元。</p> <p>(c)宏致保留員工年資，員工達退休資格時，則按其新舊制年資計算退休金。</p> <p>3.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>	

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>	

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>(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> <p>本公司董事共 7 名(含獨立董事 3 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，係為總經理及董事長之接班人，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</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>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>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)</p> <p>第11屆(民國113年度)發布之公司治理評鑑結果，本公司已做了如下改善：</p> <p>1.訂定並於公司網站揭露禁止董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊來獲利之內部規則與落實情形。</p> <p>民國114年將作以下優先加強事項：</p> <p>1.受邀(自行)召開至少二次法人說明會，且受評年度首尾兩次法人說明會間隔三個月以上。</p>				