

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？	V		本公司依據上市上櫃公司治理實務守則訂定「公司治理實務守則」，於2009年8月19日經董事會通過，並在公開資訊觀測站及公司網站揭露本守則。	無差異。
二、公司股權結構及股東權益 (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？ (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？ (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？ (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？	V V V V		(一)本公司訂有股務作業程序及設股務專責人負責處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜。 (二)本公司可隨時掌握董事、經理人、及持股10%以上大股東之持股情形。 (三)本公司已訂定內部控制制度及「對子公司之監督及管理作業」，以建立、執行與關係企業間之風險控管及防火牆機制。 (四)本公司已訂定「道德行為準則」、「員工行為倫理守則」及「內部重大資處理程序」，嚴禁內部人利用未公開資訊進行不當交易。 本公司每年定期向董事及員工進行道德宣導及訓練教育，對於新進員工，於到職第一日進行人事規則、管理系統、商業道德規範、內線交易防範(法律要件、罰則與案例)及ESG相關議題之教育訓練。 2024年內線交易防範執行情形如下： 1.新進員工均於報到當日簽訂「行為倫理宣言」。 2.對董事、經理人及員工進行防範內線交易教育訓練時數及人次皆為30。 3.財務報告公告前三十日，通知董事與經理人不得交易其股票。 4.本年度未有違反內線交易之情事。	無差異。
三、董事會之組成及職責 (一)董事會是否就成員組成擬訂多元化方針及落實執行？ (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？	V V		(一)本公司於「公司治理實務守則」訂定多元化政策，董事會成員以不同國籍、性別、專業技能及產業經歷組成，以健全董事會之結構(詳第5頁)。 (二)本公司除依法已設置薪資報酬委員會及審計委員會外，另視公司業務及發展自願設置提名委員會。審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會之成員皆由獨立董事組成。	無差異。

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	
(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？	V		(三)本公司董事會於2015年8月11日通過「董事會績效評估辦法」，每年進行董事會績效評估，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。 評估之範圍包括整體董事會及個別董事成員，並由公司治理主管為評估執行單位。評估之方式包括董事會運作內部自評及董事成員自評。董事會整體績效評估之衡量項目含括下列五大面向： 1.對公司營運之參與程度。 2.提升董事會決策品質。 3.董事會組成與結構。 4.董事的選任與持續進修。 5.內部控制。 董事成員績效評估之衡量項目含括下列六大面向： 1.公司目標與任務之掌握。 2.董事職責認知。 3.對公司營運之參與程度。 4.內部關係經營與溝通。 5.董事之專業及持續進修。 6.內部控制。 功能性委員會(審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會)績效評估之衡量項目應含括下列五大面向： 1.對公司營運之參與程度。 2.功能性委員會職責認知。 3.提升功能性委員會決策品質。 4.功能性委員會組成及成員選任。 5.內部控制。 依據最近一次(2024年)董事會績效評估結果，董事會、個別董事、審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會績效評估表現為優等，未有待改善項目。上述績效評估將於2025年第一季董事會報告。	

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？	V		(四)本公司審計委員會每年一次參考審計品質指標(AQIs)評估簽證會計師之獨立性及適任性，再將評估結果提報董事會。 簽證會計師獨立性及適任性評估標準： 1.是否與本公司有直接或重大間接財務利益。 2.是否擔任本公司及其關係人之董監事。 3.是否為本公司及其關係人之立場或意見辯護。 4.是否與本公司及其關係人有密切關係。 5.是否承受來自本公司之恫嚇。 6.是否或提供可能影響超然獨立之非審計服務。 7.參考AQIs指標資訊，會計師在查核經驗、受訓時數、專業支援優於同業平均水準，且無外部檢查缺失及處分之情事，事務所亦持續導入數位審計工具提高審計品質。	
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)？	V		本公司董事會通過財務主管擔任公司治理主管，總經理室下設有公司治理專責小組，負責公司治理及誠信經營的規劃，保障股東權益並強化董事會職能，主要職責包括提供董事執行業務所需資料、辦理董事會及股東會及製作議事錄、協助董事就任及持續進修、協助董事遵循法令。 公司治理主管為公司經理人並具公開發行公司財務主管達三年以上。 2024年公司治理執行情況如下： 1.依法辦理董事會及股東會之會議事宜 2.製作董事會及股東會議事錄 3.依董事會績效評估辦法定期執行評估 4.協助董事持續進修	無差異。
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？	V		本公司於網站設置利害關係人專區，設有特定聯絡電話及電子郵件信箱，供利害關係人申訴，並由專責人員負責處理及回應利害關係人關切之重要議題。相關利害關係人關注議題及溝通管道請詳本公司永續報告書及公司網站。	無差異。
六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務？	V		本公司委由「台新綜合證券股份有限公司股務代理部」專業並具獨立性之股務代辦機構辦理股東會事務。	無差異。

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	
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？	V		(一)本公司已透過公司網站即時更新財務、業務、公司治理及永續發展等相關資訊。	
(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）？	V		(二)本公司已架設公司網站，由專人負責蒐集及揭露公司最新之財務業務資訊。設有發言人及代理發言人制度，由專人對外發言公司相關資訊。本公司法人說明會之簡報及影音檔皆上傳公開資訊觀測站並同步放置於公司網站供投資人參考。	無差異。
(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營運情形？	V		(三)本公司已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營運情形。	
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）？	V		(一)員工權益與僱員關懷：請詳年報「勞資關係」。 (二)投資者關係：為達到資訊公開及透明，本公司設有專人依相關規定定期於公開資訊觀測站及公司網站公告有關財務及業務等訊息。 (三)供應商關係與利害關係人權利：本公司應與往來銀行及其他債權人、員工、消費者、供應商、社區或公司之其他利害關係人，保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益，且於公司網站設置利害關係人專區。當利害關係人之合法權益受到侵害時，公司應秉誠信原則妥適處理。 (四)董事進修：請詳年報「董事進修情形」。 (五)風險管理政策及風險衡量標準：請詳年報「財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項」。 (六)客戶政策之執行情形：本公司與客戶保持密切聯繫，確保產品達到預期的可靠度和品質。此外，公司亦積極參與客戶的永續發展及道德政策。 (七)董事責任保險：為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，公司每年為董事購買責任保險。	無差異。
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：無。				

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									

十、本公司董事會成員多元化政策情形：

(一)董事成員多元化政策：本公司董事會至少應包含四席獨立董事、一席外國籍董事、一席女性董事，且應具備執行職務之知識與技能(專業背景、專業技能及產業經歷)。

(二)落實情形說明：

本公司董事會已有獨立董事四席(40%)、外國籍董事二席(20%)、女性董事二席(20%)，且個別董事皆具備執行職務之知識與技能，符合董事多元化政策。

多元化項目 董事	基本條件			專業背景				專業技能及產業經歷					
	國籍	性別	獨立性	陶瓷	工程	管理	財務	營運判斷	領導決策	產業知識	危機處理	國際市場	財務會計
郭建文	中華民國	男			V	V		V	V	V	V	V	V
郭枝群	中華民國	男				V		V	V	V	V	V	V
韓德蒂	中華民國	女				V		V	V	V	V	V	V
郭承鑫	中華民國	男				V		V	V	V	V	V	V
John Darko Petrinc	美國	男		V		V		V	V	V	V	V	V
Theodore C. Heil	美國	男			V	V		V	V	V	V	V	V
姜旭高	中華民國	男	V	V		V		V	V	V	V	V	V
秦尚民	中華民國	男	V			V		V	V	V	V	V	V
連秋峰	中華民國	男	V			V		V	V	V	V	V	V
甯玉蕙	中華民國	女	V			V	V	V	V	V	V	V	V

十一、董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作

(一)董事會成員之接班計畫及運作

- 1.本公司的「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
- 2.本公司董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
 - (1)符合法令董事資格限制
 - (2)正直誠信並與本公司經營理念及核心價值相符
 - (3)具有公司所營業務相關的產業經驗或知識
- 3.公司訂有「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與程度、內部關係經營與溝通、專業職能與進修及內部控制，以確認董事會運作有效，與評定董事任期中績效表現，作為日後遴選或提名董事之參考。
- 4.此外，為促進董事具備各項專業知識、技能及素養，公司每年安排外部專業機構對董事會成員進行公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、企業社會責任、內部控制及財務報告責任等進修課程。2024年公司已安排董事進修6小時以上。
- 5.公司董事任期為三年，2025年將重新選任新董事會成員並推舉董事長，預計董事會成員將會10席(其中有4席獨立董事、1席外國籍董事、3席女性董事)且各董事皆符合繼任計畫之標準。

(二)重要管理階層之接班計畫及運作

- 1.重要管理階層(含總經理)接班人，必需具備正直及誠信、高度執行力及危機處理能力，並將公司經營理念及核心價值奉為主臬，致力實現顧客、股東及員工之全面滿意為目標。
- 2.在重要管理階層之接班除對外招募外，亦持續對現有管理階層進行培訓規劃，平時藉由執行不同專案任務中，培養管理之知識、技能及領導等三大技能，並於發展過程中發掘其缺口，此外就管理職能(如策略分析、目標管理、整合能力、溝通能力、衝突管理、提升績效及組織發展)、專業能力(如營運判斷、經營管理、領導傳承、產業知識、危機處理、國際市場觀及財務會計)與個人發展等方向，藉由內外部專業課程予以強化；另一方面，亦藉由內部資深高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。2023-2024年公司已完成培訓及晉升1位女性管理階層，符合公司培訓規劃及接班計畫。

		郭建文	郭永福	郭枝群	韓德蒂	Petrinec John	Kelvin Kiew	姜旭高	秦尚民	連秋峰	甯玉蕙
基本條件	國籍	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	美國	馬來西亞	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
	性別	男	男	男	女	男	男	男	男	男	女
	獨立性							V	V	V	V
專業背景	陶瓷										
	工程										
	管理										
	財務										
專業技能及產業經歷	營運判斷										
	領導決策										
	產業知識										
	危機處理										
	國際市場										
	財務會計										