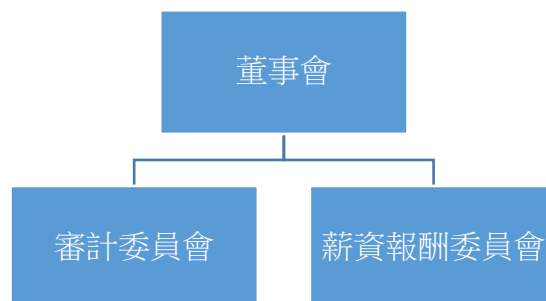


公司治理架構



董事會

本公司於 110 年選任第四屆董事會，目前設置有 9 席董事，其中 3 席為獨立董事，獨立董事佔比達三分之一。本公司提名董事注重成員多元化要素，除了董事長為女性，且皆具備執行職務必備之如產業面、財經、會計及法律等的知識、技能及素養，並積極引進外部各領域專業董事。本公司已於 108 年股東常會通過設置副董事長。另為了善盡監督責任，訂有各項內部管理規章，以求健全治理機能。

108 年間董事會通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」及「防範內線交易管理作業辦法」，已分別於 109、110 年度完成績效評估並公告申報。至於其他各項業務功能，亦均設有完整的作業辦法及管控機制。第三屆董事會於 110 年召開 11 次，足見董事會與經營團隊維持良好的溝通，執行董事會的指示與營運目標，為股東創造最大的利益。

本公司透過許多程序來避免利益衝突。當董事會討論議案與董事自身或其代表之法人有利害關係之虞者，依董事會議事規則，該董事應於當次董事會說明該利害關係之重要內容，得陳述意見及答詢，但不得參與討論及表決。

董事會成員多元化情形：

董事姓名	多元化核心項目	性別	經營管理	領導決策	產業知識	財務	會計	法律
郭淑珍		女	√	√	√	√	√	
郭濟綱		男	√	√				
郭濟安		男	√	√	√	√	√	
黃建源		男	√		√			
李海楓		男	√	√	√			√
曹曜鴻		男	√		√			
劉榮輝		男	√	√	√	√	√	
吳繁治		男	√	√		√	√	√
古振東		男				√	√	

審計委員會

本公司於 104 年設立審計委員會，110 年選任第三屆審計委員會，其功能為協助董事會決策，強化董事會製作財務報表之可信度、會計師之委任、解任及報酬、內部控制制度、法規遵循及風險管控。委員會成員為三位獨立董事，110 年間共召開 7 次審計委員會，會議平均出席率達 94%。

薪資報酬委員會

本公司於 104 年設立薪資報酬委員會，其功能為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結果，及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，以建構具競爭性且能使企業永續發展之薪資報酬機制。委員會成員為三位獨立董事，110 年間共召開 2 次薪資報酬委員會，會議平均出席率達 83%。

重要管理階層

本公司 107 年年底內部組織調整，規劃海外事業及國內環工事業，分別由總經理吳人傑先生及總經理廖宗銘先生領軍，依目前各事業單位主管特質，規劃輪調或兼任不同任務，培養營運及擬定策略的能力，預計在 5 至 10 年內，從中選出重要管理階層接班人選。

此外，依發展策略、考量外在經濟的變化及法令與稅負的變遷，對管理階層及核心員工進行技術傳承或管理的相關培訓，增進對企業文化的認知與認同；也要把經營權與內控制度化，建立專業的接班團隊，讓接班規劃順利。