

朋程科技股份有限公司

公司治理運作情形及其與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因

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？	✓		本公司已訂定「公司治理實務守則」並揭露於公開資訊觀測站及公司網頁。	符合治理實務守則規範
二、公司股權結構及股東權益	✓		(一) 本公司設有發言人及承辦人員，能有效處理股東建議或糾紛等相關問題。 (二) 公司可掌握董事、經理人及持股10%以上之主要股東之持股情形，並依規定申報相關資訊。 (三) 本公司已依相關法令，訂定「對子公司之監督與管理辦法」及「關係企業相互間財務業務相關作業規範」作為作業規範及管控機制。 (四) 本公司已制訂「誠信經營作業程序及行為指南」及「防範內線交易管理暨內部重大資訊處理作業程序」，禁止公司董事或員工等內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，相關規範並已揭露於公司網站。	符合治理實務守則規範
(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？	✓			
三、董事會之組成及職責	✓		(一) 本公司已於「公司治理實務守則」第20條及第24條分別制訂董事及獨立董事成員之資格，並訂定「董事會議事規則」以資遵循。 董事成員之多元化的政策，請詳年報第貳章公司治理報告-董事及監察人資料-董事會多元化及獨立性揭露，並已揭露於公司網站及公司資訊觀測站。	符合治理實務守則規範
(一) 董事會是否擬訂多元化政策、具體管理目標方針及落實執行？	✓			
(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？	✓			
(三) 公司是否訂定董事會績效評估	✓		(二) 本公司於108/5/29設置隸屬於董事會之「提名委員	

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	
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？ (四) 公司是否定期評估簽證會計師獨立性？	✓		<p>會」，秉於董事會之授權，協助董事候選人之尋覓、審核及提名；建構及發展董事會所屬之各委員會之組織架構及高階經理人之繼任計畫，並由董事會定期評估該計畫之發展與執行，以確保董事會妥善組成。</p> <p>(三) 本公司已訂定「董事會(功能性委員會)績效評估辦法」，於每年年度結束時由董事會成員以問卷方式評估其自我及整體董事會運作績效，作為遴選或提名董事時之參考依據，其評估結果及改善建議已於114/2/21提報董事會報告及揭露於公司網站。</p> <p>(四) 本公司已訂定「會計師獨立性評估作業」，每年至少一次由董事會評估簽證會計師獨立性及適任性，要簽證會計師提供「獨立聲明書」及「審計品質指標(AQIs)外，並依註1之標準與13項AQIs指標進行評估。經確認會計師與本公司僅有簽證及財稅案件之費用，無其他財務利益及業務關係，會計師不違反獨立性要求，其AQIs指標資訊優於同業平均水準，其評估結果已於114/2/21送呈審計委員會審核完畢後，並經董事會決議通過，經本公司評估勤業眾信聯合會計師事務所劉明賢會計師及陳建璋會計師，皆符合本公司會計師獨立性及適任性(註1)，足堪擔任本公司簽證會計師。</p>	
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)？	✓		本公司公司治理主管為總經理室鍾曉瑩專任，具備公開發行公司從事財務管理工作經驗達主管職務三年以上，負責公司治理相關事務之人員有財會人員及總經理室，其負責整合公司治理規章及制度及推動公司治理相關事務，包括：1.辦理公司登記及變更登記。2.依法辦理董事會、功能性委員會及股東會之會議相關事宜，並協助公司遵循董事會、功能性委員會及股東會相關法令。3.製作董事會、功能性委員會及股東會議事錄。4.提供董事執行業務所需之資料、與經營公司有關之最新法規發展，以協助董事遵循法令。5.與投資人關係相關之事務。6.其他依公司章程或契約所訂定之事項。	符合治理實務守則規範
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？	✓		本公司網站「企業社會責任」專區設有「利害關係人」專區，本於尊重利害關係人權益，定期辨識公司利害關係人類別並建立各利害關係人之聯絡窗口及溝通管道，透過適當溝通，瞭解其合理期望及需求，妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。有關本公司與各利害關係人溝通情形及重大爭議情事處理情形，已於114/5/7及114/12/10提董事會報告。	符合治理實務守則規範

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	
六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務？	✓		本公司委任元大證券(股)公司股務代理部辦理股東會事務，確保股東會在合法、有效、安全之前提下召開。	符合治理實務守則規範
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？ (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）？ (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？	✓ ✓ ✓		(一)本公司網站設有「投資人關係」專區與「公司治理」專區，揭露本公司財務、業務及公司治理資訊，並定期或即時更新網站內容。 (二)本公司設有專人負責資訊蒐集工作，並依規定及時允當揭露相關資訊。 1.本公司已依規定設置發言人與代理發言人制度，並於公司網站揭露其姓名與聯絡方式。2.本公司已於公司網站揭露法人說明會訊息。3.本公司已架設英文網站以提供國外投資人相關公司財務及業務資訊。 (三)本公司已於規定期限公告並申報第一、二、三季財務報告與各月份營運情形，惟現階段考量作業時間，以致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，未來將視治理情形，若有需求將依相關法令執行。	除(三)外，皆符合治理實務守則規範
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）？	✓		1.員工權益及僱員關懷： 本公司訂有工作規則，並確實執行對於員工之權益照護，對於員工招募方面秉持機會平等、唯才是用原則，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍而有差別。工作場所嚴禁任何歧視、不平等及性騷擾行為，並訂有相關管理辦法及申訴管道，以維持安全及健康之工作環境。本公司之職工福利委員會以作為勞資雙方溝通管道為成立宗旨，並推動與執行多項員工福利政策，以創造和諧之工作環境，豐富員工生活。 2.投資者關係、供應商關係及利害關係人之權利：依法令規定及時允當揭露各項財務業務資訊、並設置聯絡窗口以供投資者關係、供應商關係及利害關係人作意見反應之管道。為加強公司治理，除例行之財務業務資訊公開揭露外，公司網站並有架設公司治理專區，提供投資者更多元化之資訊，以保障投資者之權益。 3.董事及監察人進修之情形：(1)詳見「董事進修情形」 (2)揭露於『公開資訊觀測站之公司治理專區』 (http://mops.twse.com.tw)。 4.風險管理政策及風險衡量標準之執行情形：本公司依法訂定各種內部規章，進行各種風險管理及評估。 5.客戶政策之執行情形：本公司與客戶維持穩定良好關係，以創造公司利潤。 6.公司為董事及監察人購買責任保險之情形：本公司已為董事會董事及經理人購買責任保險，保險期間為114年3月15日到115年9月15日，預計於114/5/7提董事	符合治理實務守則規範

評估項目	運作情形			與上市公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>會報告。</p> <p>7.董事會成員及重要管理階層之接班規劃：</p> <p>本公司於108年成立提名委員會，董事成員採「候選人提名制度」，所有董事候選人係由提名委員會進行提名及資格審查，並由董事會決議通過後，由股東會就董事候選人名單中選任之，目前董事共10名(含獨立董事4名)，皆具備財務會計、經營管理或公司產業所需之專業知識與技能，於任職期間，每年安排進修時數至少6小時，協助董事持續充實新知，以保持其核心價值及專業優勢與能力。</p> <p>本公司董事長接班規劃由現任董事深化各轉投資事業董事，使其熟悉各轉投資事業營運，進而做未來董事長之人選。各年度「董事會績效評估結果」將提供予提名委員會做日後董事長人選之規劃。本公司已於114年5月23日董事改選中，由原董事姚宏梁接任董事長。</p> <p>依據公司發展目標盤點與遴選潛力接班人，針對重要的管理階層接班人的培訓，除了考量組織適配度外，價值觀要與公司相符，且考量潛力接班人現況能力及優劣勢，予以差異化的培訓，接班人計劃活動包括有：</p> <p>1.運用職務工作輪調，擴大工作視野及跨功能部門之歷練 2.參加 EMBA 或者中高階主管研習課程，擴展人脈圈，學習其他行業經驗 3.進修博士班，提高技術合作及拓展人脈資源、視野 4.透過參與專案或者特殊任務指派，豐富個人經歷，提高個人領導力 5.參加公司系統性的管理培訓，提高接班人綜合領導管理能力 6.代表參加外部重大會議及演講，擴大在行業知名度及影響力；在能力發展同時持續保持關懷，持續修正與適時交流調整對接班人的培育方式，本公司於108年3月6日董事會通過「經理人職務輪調案」，透過跨部門領域的工作輪調方式，進而培養跨功能別組織運籌能力；同時透過個別差異並在培訓機制設計上，安排潛力接班人至關係企業董事會見習，因應公司未來發展及人才佈局。同時，平衡組織與企業發展所需，培訓機制上，指派高階經理人到子公司擔任總經理職務，藉以加強實質經營管理能力，現任總經理吳憲忠先生於93年擔任協理，98年擔任副總經理，於102年接任總經理職務；透過以上多元式培訓活動及機制，得以輔助提升接班能力與滿足公司目標發展所需之經營管理人才。</p> <p>8.本公司重視智財管理，並取得台灣智慧財產管理制度(TIPS)之認證，以顯示本公司於智慧財產權管理制度之推動遇有顯著成果，已於114/12/10董事會報告年度執行成果。</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：本公司已就公司治理評鑑結果依據內部公司治理實務守則持續辦理相關事項及措施中。

註 1：1.會計師獨立性評估標準：1.簽證會計師任期未逾 7 年、2.審計服務小組成員、其他共同執業會計師或法人會計師事務所股東、會計師事務所、事務所關係企業及聯盟事務所，是否對本公司維持獨立性、3.簽證會計師及審計服務小組成員目前或最近二年內無擔任審計客戶之董監事、經理人或對審計案件有重大影響之職

務、4.簽證會計師及審計服務小組成員無與本公司之董監事、經理人或對審計案件有重大影響職務之人員有親屬關係、5.簽證會計師卸任一年以之內無擔任本公司董監事、經理人或對審計案件有重大影響之職務、6.簽證會計師與本公司無直接或間接重大財務利益關係、7.簽證會計師事務所無過度依賴單一客戶(本公司)之酬金來源、8.簽證會計師與本公司間無重大密切之商業關係、9.簽證會計師與本公司間無潛在之僱佣關係、10.簽證會計師無與查核案件有關或有公費、11.簽證會計師對本公司所提供之非審計服務無直接影響審計案件之重要項目、12.簽證會計師無代表本公司與第三者法律案件或其他爭議事項之辯護、13.簽證會計師無宣傳或仲介本公司所發行之股票或其他證券、14.簽證會計師無收受本公司或其董監事、經理人或主要股東價值重大之禮物餽贈或特別優惠、15.簽證會計師或審計服務小組成員無代本公司保管錢財。

2.審計品質指標 (AQIs) 含五大構面及 13 項指標：一、專業性(查核經驗、訓練時數、流動率)、二、品質控管(會計師負荷、查核投入、案件品質管制複核、複核情形、品質支援能力)、三、獨立性(非審計服務占比、客戶熟悉度)、四、監督(外部檢查缺及及處分、主管機關發函次數)、五、創新能力(創新規劃或倡議)。