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		本公司已於102年董事會討論通過訂定本公司「公司治理實務守則」，於106年董事會進行第一次修訂，並於本公司網站揭露，供股東查詢。http://www.e-can.com.tw/upload/UserFiles/公司治理實務守則現行條文.pdf	無差異
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？	V		(一) 1.本公司公司治理實務守則第二十條有訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策: 董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準： 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。 二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷。 董事會成員組成應注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下： 一、營運判斷能力。 二、會計及財務分析能力。 三、經營管理能力。 四、危機處理能力。 五、產業知識。 六、國際市場觀。 七、領導能力。 八、決策能力。	無差異

			2.落實多元化政策情形： 一.本公司致力於落實執行董事會成員多元化政策(註 1)，包括第八屆董事成員 11 席(包含獨立董事 3 席)中，其中 2 席為女性董事(佔整體 18%)、2 席為日本籍董事(佔整體 18%)。5 位董事年齡在 60 歲以上，5 位董事年齡在 50~60 歲，1 位董事年齡在 40 歲以下。 二、各董事成員除分別在產學業皆有傑出貢獻外，也具備執行職務所必須之知識、技能及素養。其中邱純枝董事長、黃茂雄董事、松井 学董事專精於領導決策、營運判斷、經營管理且並具備獨到國際市場觀;郭子義董事、彭繼曾董事、徐慶懿董事及山本 和俊董事及高順興董事亦具備充分之公司治理相關素養外，在企業管理、營運判斷及產業知識等方面亦有豐富之閱歷。獨立董事方面，林宛瑩獨立董事、陳文華獨立董事任教於頂尖大專院校，在會計及財務分析能力皆有優越表現;連元龍獨立董事為執業律師，於法界極具聲望。各董事分別在產學業皆有傑出貢獻可從不同角度給予專業意見，對公司有莫大助益。 三、多元化政策之具體管理目標 管理目標：董事會成員至少包含1名女性董事；董事會成員至少包含1名外籍董事；董事間不超過2人具有配偶或二親等以內之親屬關係。 落實執行：本公司注重董事會成員組成之性別平等，成員中包含2席女性董事(佔整體18%);亦考量國際化物流發展，董事會成員包含2席日本籍董事(佔整體18%);董事間未有具有配偶或二親等以內之親屬	

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	
			關係。	
(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)本公司已於第6屆第4次董事會(104/11/10)通過本公司「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次董事會績效評估。自104年起至今於每年年度結束時進行當年度績效評估。績效評估結果於次一年度最近一次召開之董事會前完成。 並於第8屆第3次董事會(110/12/15)決議通過修正「董事會績效評估辦法」，新增每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次外部董事會績效評估作業。 一、本公司內部董事會績效評之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會自評。 (1)董事會內部自評評估標準涵括下列五大面向： A.對公司營運之參與程度。 B.提升董事會決策品質。 C.董事會組成與結構。 D.董事之選任及持續進修。 E.內部控制。 (2)董事成員自評評估標準涵括下列六大面向： A.公司目標與任務之掌握 B.董事職責認知 C.對公司營運之參與程度 D.內部關係經營與溝通 E.董事之專業及持續進修 F.內部控制 (3)功能性委員會自評標準涵括	無差異 無差異

			列五大面向： A.對公司營運參與程度 B.功能性委員會職責認知 C.提升功能性委員會決策品質 D.功能性委員會組成及成員選任 E.內部控制 (4)112年董事會績效評估由總經理室、人力資源部執行評估作業及報告，稽核小組為評估查核單位。評估範圍為董事會整體、個別董事成員及功能性委員會，採用「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」。評估結果將作為董事會遴選或提名董事時之參考依據。並將個別董事成員績效評估結果提供薪資報酬委員會作為訂定其個別薪資報酬及提名續任之參考依據。 本公司於112年11月起展開董事會績效自評作業。將個別問卷收回後，針對各評估指標之評分制定，記錄評估結果報告及持續強化之方向，將送交第八屆第16次董事會(113/12/18)報告。 (5)本年度董事會整體評估結果為達成率97.3%；個別董事成員評估結果為達成率96.6%。功能性委員會區分為審計委員會及薪資報酬委員會分別進行自評作業。其中審計委員會評估結果為達成率為99.1%;薪資報酬委員會評估結果為達成率為97.6%。各項評估指標皆達到標準，顯示董事會運作績效良好。 (6)為提昇董事成員參與股東常會出席率，調整董事會議時程為股東常會後召開，已自108年起持續實施，成效顯著。為激勵與肯定經營團隊的管理績效，除於第七屆第18次董事會(110/2/26)提案「本公司經理人獎金分配原則之主管加成調整案」獎勵經營團隊外；另於第七屆第22次董事會(110/8/4) 提案「本公司高階主管人事案。」對表現優秀之經理人表達肯定。第八屆第7次董事會(111/6/17) 配合	

			組織調整，提案「本公司高階主管異動案」、「本公司高階主管派升案」等，落實對優秀經理人之接班培養計畫。並於111年導入各功能性委員績效評估作業並持續強化接班人計畫及內部稽核人員之任免、考核、薪酬作業。亦進一步增進新任董事熟悉公司運作及環境。為健全本公司公司治理並強化董事會職能與維護股東權益，於第18 屆第13次董事會(112/5/18)董事會決議通過設置本公司置公司治理主管以積極推動本公司公司治理之各項業務。 二、112 年度外部董事會績效評估委請「社團法人台灣誠正經營協會」執行評估作業。 (1)由邵慶平召集人帶領蔡揚宗委員、楊岳平委員自 112 年 10 月起以「資料檢視」、「線上董事會成員問卷」、「董事訪談」之方式完成 112 年度董事會外部績效評估作業，且提出觀察結論及優化建議。 (2)「台灣誠正經營協會」為專業、獨立、客觀之企業外部評估機構，以提升產官學對於誠正經營及公司治理之認識及關注為成立宗旨。根據我國上市上櫃公司治理實務守則,並參考國際內部稽核協會研究基金(The Institute of Internal Auditors Research Foundation)所出版關於董事會效能之研究,設計完整評估問卷及評估流程。負責執行董事會效能評估之委員均具有財務、會計或法律相關科系之公私立大專院校講師以上資格，為長期關注公司治理之學者專家，且與受評企業無業務往來，具備獨立性。 (3)本次評估構面包含專業職能	

			、決策效能、內部控制、永續發展等面向。 (4)評估結果: 1. 專業職能_董事會成員之組成主要反映股東會結構，成員背景則涵蓋有產業、會計及管理等不同專業領域，能從不同角度提供多元化意見。 2. 決策效能_董事會成員均表示會議中有充分討論機會，對於公司營運之參與及決策效能之發揮均屬充分。 3. 內部控制_董事會透過經營團隊及內部系統進行營運風險的辨識及管理，且對於稽核業務之執行及成效進行充分溝通瞭解，有利於董事會對於企業內部控制的監督。 4.永續發展_受評企業依產業特性建立環境管理制度；並透過數位化管理及調整薪資結構等作法，強化對勞工權益保障；亦已建立人才培育接班計畫等措施，使董事會可督促受評企業落實永續經營發展。 (5)優化建議: 1. 適時提供議事資料，增加董事會成員的溝通頻率。 ➢ 改善計畫_現行皆已依規定於法定期限前提供議事資料予董事，後續謹依相關規定辦理。 本公司已於 112 年 5 月設置公司治理主管,將依「處理董事要求之標準作業程序」由公司治理主管負責處理董事要求事項。 2. 強化整合性的風險評估及管理機制。	

			➢ 改善計畫_預定於 2024 年建置風險管理政策與程序，及風險管理組織架構及其運作情形，以強化風險評估及管控機制。 現已每日蒐集經濟部產業統計處資料、市場與競業資訊等，於每月彙整產業動態整理供高階主管參考。現除每年訂定預算與目標策略，及每月於各事業部月會、經營會議定期追蹤執行情形外，並每季於董事會回報經營成果。未來將定期於董事會提報競業資訊、產業動態並檢視中、長期目標策略。 3.建立專業人才之接班梯隊。 ➢ 改善計畫_2021 年針對具潛力主管(共 15 人)舉辦「MAP 管理人才探索測評」,以了解其個別優點與弱點，且做為強化其專業領域之培訓方向。15 位潛力主管經培訓後迄今，其中職位派升 7 位、單位輪調 1 位，佔培訓人數 53.5%，其餘主管亦同為接班梯隊人才庫。未來接班人之培訓將持續加強專業領域，並強化代理人制度及輪調機制。 為提升經理人或其他重要職位主管之多元管道，配合集團組織調整，其重要管理階層輪調機制及人才培育，且經提報董事會決議通過派任。 4.增加永續發展議題於董事	

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	
			會之討論。 改善計畫_本公司至為重視勞工相關權益，除制定「人權宣言」外，實務面亦有多項落實措施。Ex: 提供員工申訴機制、成立「職工福利委員會」、落實「性別工作平等法」、勞動法令即時由法遵及相關單位訂定SOP、設立有專職「職業安全衛生中心」，定期開辦職業安全衛生教育訓練，另提供全體員工每年員工健康檢查。 往後針對永續發展方向、目標之規劃及報告書內容，將定期向董事會提出報告。	

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)本公司為確保公司財務報告可信賴度，每年定期於聘任會計師前，由管理本部進行簽證會計師之獨立性與適任性之初評(註2)，參考及要求簽證會計師出具「獨立聲明書」，及依「審計品質指標AQIs」出具審計品質指標報告，並將結果提報審計委員會審查通過後，提報董事會核定。評估簽證會計師獨立性及評估程序如下: (1)未連續委任簽證服務達七年。 (2)每年取得會計師出具之獨立聲明書。 (3)審計與稅務等服務品質及時效。 (4)是否無訴訟或主管機關糾正案件。 (5)會計師事務所規模與聲譽。 (6)每年透過會計師適任性問卷以總對會計師獨立性之評估結果。 確認會計師與本公司除簽證及財稅案件之費用外，確無其他之財務利益及業務關係，簽證會計師及其配偶與受撫養親屬子女亦不違反獨立性要求。 112年度已於第四屆第十一次審計委員會及第八屆第十七次董事會決議113年度會計師獨立性及適任性之評核。	無差異
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	V		本公司公司治理實務守則第三條明文訂定以管理本部、總經理室及法務室為本公司治理兼職單位，兼職單位相關成員及事務分配執掌如下： 一、管理本部 (一)成員介紹： 由廖浩廷協理為該部門主管，其下設有股務及會計單位協助辦理	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	
會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等)？			公司治理相關事項。 (二)執掌： 1.辦理公司登記及變更登記。 2.製作董事會議事錄。 3.派員參與公司治理相關課程。 (三)工作計畫 配合公司治理，就公司股東會運作、年報及財務報表製作與外部會計師之溝通等相關工作予以落實。 二、總經理室 (一)成員介紹： 由總經理徐慶懿為該部門主管，並由其下部門人員協助辦理董事會、審計委員會及公司治理相關事項。 (二)執掌： 1.依法辦理董事會及審計委員會之會議相關事宜。 2.辦理董事會績效評估。 3.派員參與公司治理相關課程 (三)工作計畫 為落實公司治理，就董事會及審計委員會與公司治理相關事項，例如：績效評估及會議重大意見之紀錄，配合主管機關之規範落實執行。 三、法務室 (一)成員介紹： 胡祥生特助為該部門主管，並由其下部門人員協助制訂修改公司治理相關法令及公司內部規定及公司治理評鑑等相關事項。 (二)執掌： 1.製作股東會議事錄。 2.列席董事會及股東會會議。 3.派員進行公司治理相關課程。 4.修訂公司治理實務守則及誠信	

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	
			經營守則。 5.辦理公司治理評鑑。 (三)工作計畫： 1.配合主管機關修訂公司治理實務守則及誠信經營守則。 2.進行誠信經營事項宣導。	

註 1：董事成員落實多元化情形：

多元化項目 董事姓名	基本組成						專業背景學歷	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	法律
	性別	國籍	兼任本公司員工	獨立董事任期年資												
				3年以下	3至9年	9年以上										
東元電機(股)公司 代表人：邱純枝	女	中華民國					企業管理	V	V	V	V	V	V	V	V	
東元電機(股)公司 代表人：黃茂雄	男	中華民國					經濟	V	V	V	V	V	V	V	V	
東元電機(股)公司 代表人：徐慶懿	男	中華民國	V				企業管理	V	V	V	V	V	V	V	V	
東元電機(股)公司 代表人：郭子義	男	中華民國					企業管理	V		V	V		V	V	V	
東元電機(股)公司 代表人：彭繼曾	男	中華民國					電信工程	V	V	V	V	V	V	V	V	
台灣伊藤忠(股)公司 代表人：松井 学	男	日本					經濟	V		V	V		V	V	V	
台灣伊藤忠(股)公司 代表人：堀內 勇輝	男	日本					商業管理	V		V	V		V	V	V	
安心食品服務(股)公司 代表人：林建元	男	中華民國					土木工程	V		V	V	V	V	V	V	
獨立董事：林宛瑩	女	中華民國			V		會計	V	V	V	V	V	V	V	V	
獨立董事：陳文華	男	中華民國			V		工商管理	V	V	V	V	V	V	V	V	
獨立董事：連元龍	男	中華民國		V			法律	V		V	V		V	V	V	V

註 2：簽證會計師評核表：

評估項目		評估結果	是否符合獨立性
壹、獨立性要件審查			
01	會計師本人或其配偶、未成年子女是否與本公司有投資或分享財務利益之關係?	否	V
02	會計師本人或其配偶、未成年子女是否與本公司有資金借貸?但委託人為金融機構且為正常往來者，不在此限。	否	V
03	會計師或審計服務小組成員是否目前或最近二年內擔任本公司之董事、經理人或對審計案件有重大影響之職務?	否	V
04	會計師或審計服務小組成員是否宣傳或仲介本公司所發行之股票或其他證券?	否	V

評估項目		評估結果	是否符合獨立性
05	會計師或審計服務小組成員除依法令許可之業務外，是否代表本公司與第三者法律案件或其他爭議事項之辯護?	否	V
06	會計師或審計服務小組成員是否與本公司董事、經理人或對審計案件有重大影響職務之人員有配偶、直系血親、直系姻親或二親等內旁系血親之關係?	否	V
07	卸任一年以內之共同執業會計師是否擔任本公司董事、經理人或對審計案件有重大影響之職務?	否	V
08	會計師或審計服務小組成員是否收受本公司或董事、經理人或主要股東價值重大之禮物餽贈或特別優惠?	否	V
09	會計師是否現受委託人或受查人之聘僱擔任經常工作，支領固定薪給或擔任董事、監察人?	否	V
貳、獨立性運作審查			
01	會計師對於委辦事項與其本身有直接或重大間接利害關係而影響其公正及獨立性時，是否已迴避而未承辦?	是	V
02	會計師提供財務報表之查核、核閱、複核或專案審查並作成意見書時，除維持實質上之獨立性外，是否亦維持形式上之獨立性?	是	V
03	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，是否亦對本公司維持獨立性?	是	V
04	會計師是否以正直嚴謹之態度，執行專業之服務?	是	V
05	會計師是否於執行專業服務時，維持公正客觀立場，亦已避免因偏見、利害衝突或利害關係而影響專業判斷?	是	V