

大魯閣實業股份有限公司 董事會績效評估報告



社團法人臺灣誠正經營學會
Taiwan Institute of Ethical Business

民國 1 1 5 年 1 月 5 日



目錄

前言：董事會績效評估目的.....	3
報告前提與聲明	5
評估範圍及指標	7
評估流程	9
評估資料及方法	10
問卷調查結果.....	12
董事會成員訪談內容摘要.....	16
結論及建議.....	19
附件一：董事會組成與議事.....	22



前言：董事會績效評估目的

公司治理是股東權益維護與企業永續發展的關鍵；董事會身為企業經營決策的核心，其運作效能當是良善公司治理最重要的一環。面對來自全球各國持續的競爭與挑戰，企業在追求經營績效的同時，若能深化公司的誠正治理，可望將公司的經營推向更高的層次，維護股東長遠的利益，達到永續發展的目標。

由於企業組成結構的差異，我國在公司治理的發展及實踐上，起步比西方國家略晚，但藉由外國經驗的學習，相關制度逐步建立。在金融監督管理委員會之指導下，臺灣證券交易所股份有限公司（下稱臺灣證券交易所）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（下稱證券櫃檯買賣中心）於民國（下同）91年共同制定「上市上櫃公司治理實務守則」（下稱治理守則）時，將「強化董事會職能」列為公司治理重要的一環；自99年起，更指導上市上櫃公司董事會每年就董事會、功能性委員會及個別董事依自我評量、同儕評鑑、委任外部專業機構或其他適當方式進行績效評估。102年，金融監督管理委員會發布「強化我國公司治理藍圖」，期能透過外部評量的方式，協助上市上櫃公司加強董事會效能；臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心遂於103年底制定「股份有限公司董事會自我評鑑或同儕評鑑（109年更名為「董事會績效評估辦法」）參考範例，建議上市上櫃公司董事會績效評估的執行，應至少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。

在長期的政策推動與嚴格執法下，我國大多數上市上櫃公司對於法令遵循均甚為重視。但形式上的遵法，不過是對董事會運作最低程度的期待，企業必須面對個別情境的差異，發掘最符合企業文化價值、有效維護股東權益的董事會運作模式，才能真正發揮董事會職能，達到良善公司治理的目的。本此理解，本學會認為董事會效能評估應該更著重於「質」的面向，透過定期的董事會效能評估，促使董事會成員就董事會

運作的實質狀況進行回顧檢討，在漸進的過程中找到最適當的運作方式；而以外部專業人士為企業評估董事會效能的目的，不應該陷於「拿獎牌」、「得第一」的競爭迷思，而應該是提供董事會成員一個機會，藉由外部專業人士的不同經驗，檢視其所在的董事會在企業組織中的角色定位能否有效發揮職能，並思考是否仍有待改進或值得精益求精之處。

本學會根據我國治理守則及相關法令指引，並參考國際內部稽核協會研究基金會（The Institute of Internal Auditors Research Foundation）所出版關於董事會效能之研究及關於審計委員會效能之研究，設計一套評估問卷及評估流程，從董事會如何掌握公司營運情況、如何與股東溝通、如何管理企業風險及危機、對公司內部控制與稽核制度落實的核實，以及對企業永續經營的管理評估等面向，觀察企業董事會運作效能；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。

本學會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，冀能藉由本學會成員的相關專業，協助企業進行董事會效能評估，並就如何增進董事會效能提供實質的建議，為推動證券市場健全發展盡一份心力。

報告前提與聲明

報告前提

本評估報告之作成，係基於正當信賴下列事項：

1. 所獲提供之文件影本與正本完全相符，其形式及實質均為真實、完整，且未有重要遺漏或變更。
2. 受訪人員口頭及書面陳述之內容，均屬真實且無誤導之情形。

權利歸屬與使用聲明

本學會所提供之評估問卷及本評估報告之智慧財產權，皆屬於本學會。受評企業除為提供金融監督管理委員會、臺灣證券交易所或證券櫃檯買賣中心等上市上櫃公司監管單位審查用外，非經本學會事前書面同意，不得重製或以任何方式散布本學會提供之評估問卷及本評估報告。

本學會所提供之評估問卷及本評估報告僅供受評企業基於本次董事會效能評估之目的而使用，不得用於其他目的，亦不得作為任何權利、利益或免責主張之基礎。非經本學會事前書面同意，任何人不得主張信賴本評估報告之全部或一部。本學會不因本評估報告之出具、或因本評估報告之一部或全部內容所引致之損害或損失，負擔任何責任。

獨立性聲明

本執行委員負責評估大魯閣實業股份有限公司董事會效能，秉持公正客觀態度，且無任何影響獨立性之情事。茲聲明如下：

一、本執行委員及配偶、受扶養親屬未有下列情事：

- 與受評企業有直接或間接之重大財務利益關係。
- 與受評企業或其董事間，有足以影響獨立性之商業關係。
- 自受評企業或其董事、經理人、主要股東直接或間接收受價值超越一般社交禮儀標準之餽贈。

二、本執行委員與受評企業之董事間無配偶、直系血親、直系姻親或二親等內旁系血親之親屬關係。

三、本執行委員及配偶未擔任受評企業董事，或其他對本評估報告結果有直接且重大影響之職務。

執行委員

蔡揚宗

陳盈如

王效文

蔡揚宗

陳盈如

王效文

評估範圍及指標

本學會受大魯閣實業股份有限公司（下稱受評企業）之委託，對其董事會（董事會組成與會議召開見附件一）民國（下同）113年12月1日至114年11月30日（下稱受評年度）運作情形進行效能評估，評估範圍不包括受評企業其他機關或公司治理其他面向，亦不包括個別董事表現。本評估報告中，有關個別董事之意見，係以衡量董事會整體效能之角度予以觀察，而非針對個別董事表現予以評核。

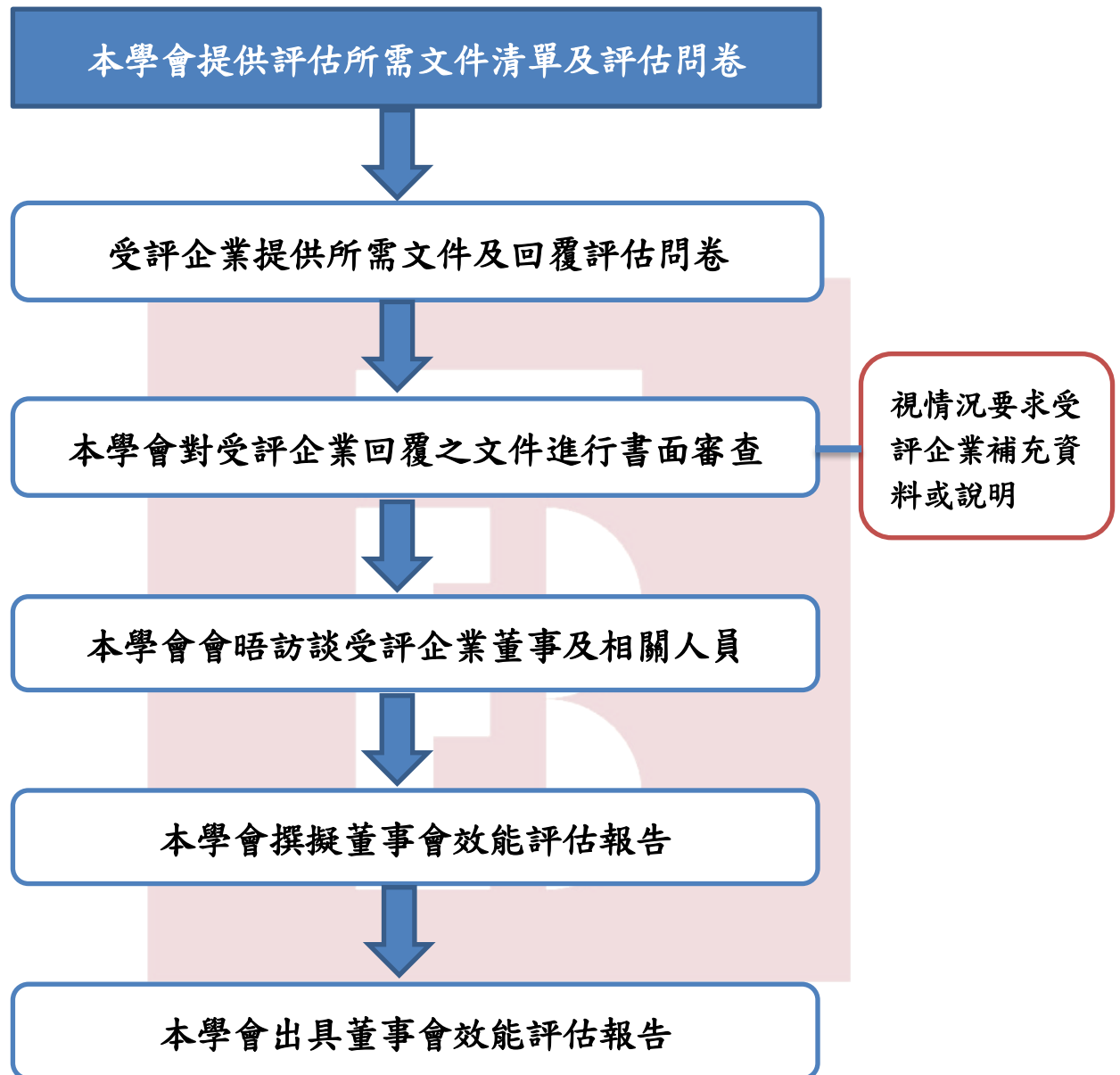
根據我國治理守則第37條所定「『董事會績效評估辦法』參考範例」第8條，董事會績效評估之衡量項目，應包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等五大面向。參考國際內部稽核協會研究基金會（The Institute of Internal Auditors Research Foundation）關於董事會效能之研究，本評估報告在衡量項目上增加企業社會責任面向。據此，本評估報告依以下四大構面進行董事會效能評估：

- 董事會專業職能（董事會組成與結構、董事之選任及持續進修）
評估指標包括：董事會組成多元性、董事進修情況、外部資源利用情況等等。
- 董事會決策效能（對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質）
評估指標包括：董事參與會議程度、董事對於公司營運情況之掌握、董事對於公司風險之管理、董事決策所憑之資訊充足度等等。
- 董事會對內部控制之重視程度與監督
評估指標包括：員工行為守則之制定與執行、對內部稽控之督導、溝通舉報管道之暢通、利害關係之揭露及迴避等等。
- 董事會對永續經營之態度

評估指標包括：對於 ESG 資訊的揭露、人才培育及接班計劃之規劃、對永續經營之作為等等。



評估流程



評估資料及方法

一、公司文件

審閱受評企業下列文件：

編號	文件名稱
1	公司章程
2	董事會議事規範
3	公司治理實務守則
4	董事會績效評估辦法
5	誠信經營作業程序及行為指南
6	內部控制制度總則
7	內部稽核制度實施細則
8	董事選任程序
9	核決權限授權辦法
10	董事會議事錄、董事會會議通知及董事會簽到簿
11	道德行為準則
12	過往董事會績效評估執行結果說明
13	董事及經理人薪資報酬暨績效評估管理辦法
14	2024 永續報告書
15	教育訓練管理辦法

二、評估問卷

為蒐集董事會運作狀況的第一手資料，本學會將各項評估指標製作為評估問卷，請董事會成員對於董事會之運作提供意見。該評估問卷分為「評估問題」以及「意見回饋」兩部分，「評估問題」的填答方式，並非採用「是」、「否」的二分法，而是使填答人針對各項問題所描述的情況，區別「在所有情況皆能滿足」、「在大部分的情況滿足（達到平均值以上）」、「有時候滿足（達到平均值）」、「偶爾滿足（平均值以下）」、「幾乎未能滿足」等不同程度，按 5 至 1 之級數給分，以盡可能接近真實樣貌。本評估報告所呈現之各題給分結果，係以全數填答人針對各題給分總和，除以各題有效回收問卷總數，四捨五入計算至小數點後第二位。

「意見回饋」的部分則是開放式問題，填答人應依自身認知加以填答。本評估報告係將填答人之回饋以條列之方式呈現。

為確認問卷填答之確實性及代表性，計入本評估報告結果之有效問卷，為符合下列全部情形之問卷：

1. 可辨識填答人之問卷。
2. 填答人於「評估問題」未填答之項目未超過問卷該部分題目總數的四分之一(如目視無法辨認給分情形，該項目視為未給分)。
3. 有效問卷數達該問卷發出數之三分之二。

三、董事訪談

為獲得受評企業董事會成員對於整體董事會運作的具體看法，避免對問卷填答的靜態呈現有所誤解，本學會在取得全部問卷回覆後，進一步對董事進行訪談，以期透過開放式問答的過程，更深入瞭解受評企業董事會成員基於該企業之獨特性，對於整體董事會運作的意見與期待。

問卷調查結果

問卷發送對象

全體董事會成員（其中非獨立董事5名、獨立董事4名，共9名）

非獨立董事：林曼麗（董事長，三功國際股份有限公司代表人）、鄭源政（三功國際股份有限公司代表人）、王盈之（總經理，三功國際股份有限公司代表人）、林毅南、徐永昌（彤晴欣創意投資有限公司代表人）

獨立董事：王玲惠、陳楊林、周滄賢、陳俊池

問卷回收情況

100%。

問卷填答說明

本問卷包含評估問題及意見回饋二部分：

第一部分，由個別董事針對題目敘述是否符合受評企業董事會狀況，以下列量度進行評價：

- 5 = 在所有情況皆能滿足
- 4 = 在大部分的情況滿足（達到平均值以上）
- 3 = 有時候滿足（達到平均值）
- 2 = 偶爾滿足（平均值以下）
- 1 = 幾乎未能滿足

第二部分為開放式問題，由個別董事依照自身認知回答。

第一部分：4.94

專業職能：4.96

題目敘述	平均分數
1.1 董事會成員的人數適中、能力多元，且各成員均將其知識或技能帶入會議中。	5.00
1.2 董事會新成員能透過其他成員或公司相關部門的協助，快速掌握公司經營狀況，而能迅速掌握會議議案、並實質參與討論。	5.00
1.3 董事會成員持續進修，並接收經營環境新近資訊(例如：法規變遷、產業趨勢、市占結構、競爭對手及上下游廠商等資訊等)，而能據以評估公司的經營策略。	4.89

決策效能：4.94

題目敘述	平均分數
2.1 董事會召開會議前，公司相關部門會提供適足的資訊予董事會成員、並協助未兼任經理部門人員的董事瞭解公司經營概況，使董事會成員均能充分掌握各議案內容。	5.00
2.2 董事會各成員均充分討論公司經營發展策略，於實質評估所涉重大風險、所需資源、預期目標成果等事項後，為公司制定明確的經營發展策略，並定期檢討之。	5.00
2.3 董事會成員均定期與經理人討論及確認公司之現行經營發展策略執行情況與風險評估情形。	4.89
2.4 董事會成員能辨識及掌握各項議案所涉的風險，並促使公司制定風險管理政策及處理程序，以確保各項決策如遇有外在環境變化、或面臨突發狀況時，能適時、適切調整。	4.89
2.5 董事會對功能性委員會、董事長及總經理之授權及職責有明確劃分。	5.00
2.6 董事會成員對於各項議案、以及獨立董事所提建議，均能在會議中充分討論；如遇有重大交易(例如：併購、策略聯盟或重要資產轉讓)，董事會成員亦能確實瞭解其目標及其與經營策略之關聯，並於議案通過後，持續關注	4.89

	其執行狀況。	
2.7	董事會開會的頻率、以及每次會議時間長度均適當，而能符合公司的規模及經營狀況。	5.00
2.8	董事會成員皆能貢獻充分時間處理董事會相關事務，以履行其董事職責。	4.89
2.9	董事會充分了解歷來議案的決策原因與執行成果，並能將過去的經驗運用於未來的決策評估。	4.89

內部控制：4.94

	題目敘述	平均分數
3.1	董事會成員能促使經理人強化對於員工的管理，以使員工均能瞭解工作規則、行為規範及其職務所涉的其他規範，並知悉其重要性。	4.89
3.2	董事會成員嚴正看待公司或公司人員違反法律或規範的情形，並能確保相關稽核程序及處理措施的制定與落實。	5.00
3.3	董事會成員能依公司經營發展策略制定適當的管理階層績效衡量標準，並據以有效評估經理人或重要員工的表現。	4.89
3.4	公司提供員工向上呈報的暢通管道，有助於其反應公司人員違反法律、內規、行為規範或其他爭議情形。	5.00
3.5	公司相關部門能依據公司內規，定期出具內控內稽及風險管理等相關報告，並提供予董事會成員參考。	4.89
3.6	董事會成員就自身有利害衝突的事項，能在董事會中充分揭露，並在表決時迴避。	5.00

永續發展：4.94

	題目敘述	平均分數
4.1	董事會成員主動關心永續發展議題，並將之與營運方向結合。	5.00
4.2	董事會對於 ESG（即環境、社會與治理）等永續發展的風險議題進行討論，且適時評估適當的管理政策及可能的因應策略。	5.00
4.3	董事會成員促使公司推動氣候變遷因應相關	4.89

	政策，例如涉及減緩溫室氣體排放或推動循環經濟等政策。	
4.4	董事會成員促使公司推動人權相關政策，例如涉及職場上的勞權保護及性別平權等政策。	5.00
4.5	公司有適當的階層及管道與外部股東或利害關係人進行溝通，並能主動說明公司永續發展之落實情形。	4.89
4.6	董事會對於公司經理人或其他重要職位設定有選任標準及人才及接班培育計畫。	4.89

第二部分（以下逐字引用各董事填答內容）

您認為董事會運作良好的層面：
意見一：董事會議前皆能對會議內容提供適切相關資料，以便董事能事先了解或核實。
意見二：充分溝通。
您認為董事會運作需要改進的層面：
無。

董事會成員訪談內容摘要及受評企業重要資訊摘要

一、訪談日期

114 年 11 月 26 日

二、訪談對象

非獨立董事：林曼麗（董事長，三功國際股份有限公司代表人）

獨立董事：陳楊林、陳俊池

三、訪談內容摘要

（一）董事決策與溝通效能

董事會組成及參與：受評企業董事會由五席董事及四席獨立董事組成，董事成員涵蓋商務、財務、會計及法律等多元專業背景，各成員在會議中能根據自身專長與經驗積極提出建議並充分交流意見。多元化的背景結構使董事會在決策過程中得以全面考量各種面向，提升決策品質。受訪董事普遍肯定董事會多元組成所帶來的策略優勢與價值。

會前議案準備及會議中溝通：據受訪董事表示，在董事會開會前，經營團隊會提供董事們詳細且完整的會議資料，使其能夠充分了解議案內容，做好充足的準備。董事們平時也與經理人保持密切互動，建立良好的溝通基礎，當對任何發展策略有想法時，皆可迅速直接地反饋給經營團隊；若對董事會的議題有疑問或想進一步了解其細節，亦可隨時向經營團隊索取相關資訊。在會議過程中，經營團隊針對議案詳細報告，並對董事提出的疑問逐一回覆。受訪董事並表示，受評企業董事會的溝通效率及決策品質均值得肯定，整體會議流程展現高度協調性與運作效能。

（二）對企業內部控制之重視程度及監督

內部控制：受評企業設有隸屬於董事會的稽核室，依據既定年度稽核計畫，系統性執行各項查核作業，涵蓋內部控制、風險管理及合規性評估等重要範疇。對於查核中發現之缺失，稽核室持續進行追蹤與督促改善，確保相關改進措施落實，稽核結果並定期向董事會及管理階層報告，協助其全面了解內控執行情形及潛在風險，強化公司治理結構與經營效能，進一步促進受評企業風險預防、資源合理配置及策略目標之達成，確保企業永續經營與價值創造。

風險管理：為強化公司治理並健全風險管理機制，受評企業已由董事會核定風險管理政策與程序，確保策略目標達成及企業永續發展。各業務單位依據職責執行風險辨識、衡量及回應，涵蓋營運、財務、環境及作業等多面向，並定期提交風險管理報告予風險管理執行小組。該小組負責整合並監控風險狀況，進一步向永續發展委員會進行說明，並每年向董事會彙報運作成果，確保管理流程持續完善且落實落地。

檢舉制度與管道：受評企業設有多元檢舉管道，檢舉人可透過受評企業網站、電話或電子郵件提出相關事項，並由獨立董事、管理部門及人事主管等單位負責受理。受評企業已訂定完善之檢舉程序，嚴格保障檢舉人身份及內容之機密性，確保檢舉過程公正且保密。同時，落實妥善保護檢舉人權益，防止因檢舉行為而遭受任何不當處置或報復，強化內部監督機制與公司治理效能。

（三）董事會對永續經營之態度

永續經營與社會責任：受評企業高度重視環境、社會及公司治理（ESG）議題，設置永續發展委員會，並制定永續發展實務守則，全面統籌經濟、環境及社會相關事項。該委員會經董事會授權直接監督其運作，下設公司治理、環境保護、社會責任及風險管理四大專責

小組，有效推動永續政策的落實與執行。受評企業藉由外部顧問輔導，規劃並持續優化溫室氣體盤查及永續報告編製，並經第三方查證，確保資訊透明且具公信力，以展現對永續經營的高度承諾。

在環境面向，受評企業積極因應氣候變遷及能源資源管理相關法規，透過定期盤查與減碳計畫降低溫室氣體排放，避免因未達標準而產生碳稅、罰款等外部風險。而在社會面向，受評企業訂定嚴謹的供應商管理政策，推行年度與日常評核，並要求簽署誠信經營、人權與環境永續條款聲明書，確保供應鏈符合勞動法規與職業安全標準。整體而言，受評企業透過制度化的治理架構與多元落實措施，積極履行企業社會責任，打造公平、安全且具永續性的經營環境，彰顯對ESG議題的全面關注與長期投入。

人才培育與接班：據受訪董事表示，受評企業高度重視人才培育與接班規劃，董事會定期討論並針對重要經理人接班及海外據點拓展所需人才進行長遠規劃，確保經營需求得以有效因應。受評企業也積極參考國際優良實務，結合運動產業特性，優化內部人才培育方案，提升員工專業能力與整體競爭力，保障組織持續健康發展。

此外，面對運動休閒及零售百貨業工作壓力大、人力留任不易的風險，受評企業採取多元策略，包括優化薪資結構以提升市場競爭力，並強化員工教育訓練機制，落實育才與留才政策。受評企業注重員工權益與福利改善，積極推動溝通及參與機制，打造幸福職場環境，提供健康與休閒指引，進一步提升員工向心力與工作滿意度，穩固人才基礎，有效減緩人力資源風險。

結論及建議

根據受評企業所提供的董事會資料及公司治理相關內規，並參考受評企業董事書面問卷回覆及個別董事之訪談情形，茲就受評企業董事會之運作，說明觀察結論及優化建議如下：

整體觀察結論

- 一、受評企業董事會成員多元且專業背景紮實，會前充分準備與會議中即時溝通機制有效提升決策品質與效率，促進董事與經營團隊間良性互動與協作。
- 二、受評企業設有完善的內部控制與風險管理制度，透過稽核室及風險管理執行小組系統性執行查核與監控，並定期向董事會報告，強化公司治理結構及持續經營能力。
- 三、受評企業之永續發展委員會架構完整，積極推動環境保護、社會責任及公司治理相關議題，並透過外部輔導與第三方查證，展現對ESG的高度承諾與全面落實。
- 四、受評企業高度重視人才留任與接班規劃，董事會定期討論重要經理人接班及海外人才需求，確保人力布局符合經營策略。另外，受評企業亦積極參考國際優良實務，結合運動產業特性，持續優化人才培育方案，提升員工專業能力與競爭力，保障組織健康發展。

優化建議

一、設置提名委員會以強化董事會治理與人才多元化

面對全球市場環境的快速變遷與產業轉型趨勢，公司治理面臨更高要求。董事會作為公司治理的核心，需要具備多元且符合時代趨勢的專業人才，以因應法規遵循、永續發展及風險管理等多重挑戰。缺乏完善

且制度化的提名機制，可能導致董事及高階經理人選任不夠有效率，進而影響企業決策品質及營運穩定性。

目前受評企業董事會成員已具備多元專業背景，能有效發揮各自專長，支持決策過程的順利進行，展現穩健的治理基礎。為進一步強化董事會治理結構及促進人才多元化，建議受評企業設置提名委員會，專責進行董事及高階管理人才的甄選與評估。透過制度化的提名機制，不僅能提升董事會成員的專業涵蓋度與多樣性，亦可確保接班規劃的透明度與合理性，進一步強化董事會的決策效能與企業永續發展的競爭力。

二、強化董事會議事錄之董事發言記載

據受訪董事表示，受評企業之董事均能透過日常與經理人團隊密切溝通，並在例行董事會議中對各項議案進行充分討論。然而，現行董事會議事錄中尚未完整記錄會議討論過程及所提意見。建議受評企業可於議事錄中摘要記載關鍵討論內容與意見，以利未來決策參考與經驗傳承，提升治理透明度及決策品質。

三、建立整合性的風險管理專責單位

企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）為現代企業公司治理的重要組成部分，旨在系統性識別、評估及因應各類潛在風險，提升企業整體抗險能力與經營韌性。風險管理範疇不僅涵蓋傳統的存貨管理、現金流動等財務風險，亦擴展至內部控制制度的完善、人力資源配置、資訊安全防護，以及快速變動的市場環境等多元面向。

受評企業目前已建立完善且系統化的風險管理政策與程序，並由各業務單位依照職責進行風險辨識、衡量及回應，配合風險管理執行小組定期整合並監控風險狀況，充分展現出高度的風險意識與治理效能，有效支持策略目標的達成與企業永續發展。然而，隨著業務範圍及風險型態日益複雜，多元風險管理需求亟需更高效能的協調機制。建議受評企

業可進一步設立一個整合性的風險管理專責單位，作為跨部門風險資訊的匯聚中心，統籌內部各項風險管理資源與措施，並強化風險評估及回應的即時性與連貫性。專責單位的設立不僅能提升風險監控的全面性，也有助於建立標準化的風險管理流程與報告體系，促使風險管理體系達到更高成熟度，支持受評企業在快速變動的市場環境中穩健經營，並強化整體公司治理及持續創造價值的能力。

四、建立專業人才之接班梯隊

人才的培育與發展，對於企業的永續經營實屬重要。美國道瓊永續指數（Dow Jones Sustainability Index, DJSI）亦將企業的人力資本發展（Human Capital Development）列為評估的項目之一，其重要性可見一斑。準此，為確保董事會成員及經理人團隊均得以順利延續，企業實應建置人才的培育與發展計畫。

受評企業目前在人力資源管理上展現出積極且全面的作為，董事會定期檢視並規劃重要經理人接班及海外據點人才需求，並積極引入國際先進經驗，結合運動產業特性持續優化內部培育體系。同時，企業透過多元化的薪資激勵與完善的員工福利政策，營造良好的工作環境與幸福職場氛圍，有效促進員工留任與滿意度。為進一步提升人才管理的前瞻性與系統化，建議受評企業建立專業人才接班梯隊，透過階段性培訓及職涯發展計畫，系統性識別與培養關鍵接班人選，確保領導層持續穩定與策略得以延續，進一步強化組織抗風險能力及長期競爭力。

（以下空白）

附件一：董事會組成與議事

非獨立董事

董事姓名	代表人	持股比例		是否兼任 經理人	性別	年齡	專長
		本人	法人代表人				
三功國際股份有限公司	林曼麗（董事長）	6.73%	7.15%	否	代表人：女	71~80 歲	商務、公司業務所需能力經驗
	鄭源政		0.09%	否	代表人：男	61~70 歲	商務、公司業務所需能力經驗
	王盈之（總經理）		1.70%	是	代表人：女	51~60 歲	商務、財務及會計、公司業務所需能力經驗
林毅南	無	0%	-	否	男	51~60 歲	商務、財務及會計、公司業務所需能力經驗
彤晴欣創意投資有限公司	徐永昌	2.46%	0%	否	代表人：男	41~50 歲	商務、公司業務所需能力經驗

獨立董事

董事姓名	任職連續屆數	性別	年齡	專長
王玲惠	1	女	61~70 歲	商務、法律、公司業務所需能力經驗
陳楊林	1	男	61~70 歲	商務、公司業務所需能力經驗

周滄賢	2	男	51~60 歲	商務、法律、公司業務所需能力經驗
陳俊池	2	男	51~60 歲	商務、公司業務所需能力經驗

統計

女性董事席次比例		33.3% (3/9)
董事兼任經理人席次比例		11.1% (1/9)
獨立董事席次比例		44.4% (4/9)
董事年齡區間	41-50 歲	11.1% (1/9)
	51-60 歲	44.4% (4/9)
	61-70 歲	33.3% (3/9)
	71-80 歲	11.1% (1/9)

董事會下設除審計委員會及薪酬委員會以外之功能性委員會：有，永續發展委員會

受評企業於受評年度內，分別召開 9 次董事會（包括 4 次由舊任董事會成員所參與之董事會），無涉及異常情事之議案，除以下所列者外，董事均親自或以視訊方式出席：

1. 第十五屆第二十三次董事會：王盈之董事委託林曼麗董事代理出席；
2. 第十五屆第二十四次董事會：鄭源政董事委託王盈之董事代理出席、徐永昌董事委託林曼麗董事代理出席；

3. 第十五屆第二十五次董事會：徐永昌董事委託林曼麗董事代理出席；
4. 第十五屆第二十六次董事會：王盈之董事委託林曼麗董事代理出席；及
5. 第十六屆第二次董事會：王盈之董事委託林曼麗董事代理出席。

