

晶睿通訊股份有限公司

董事會職能目標與執行情形評估及重要管理階層接班規劃

一、本公司董事會由 9 席董事組成，包含 6 席董事及 3 席獨立董事，任期 3 年，依公司法第 192 條之 1 規採「候選人提名制度」，由股東會就董事候選人名單中選任。第 8 屆董事會獨立董事席次占全體董事約 33%；台達電子工業董事代表人占全體董事約 44%，具備專業經理人資格。

本公司董事會由董事長帶領，以落實良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能為目標。

(一)為落實良好董事會治理制度,應考量董事會成員的多元化及專業性:

1.董事會成員多元化：

本公司為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於 2016 年訂定「公司治理實務守則」，並於 2020 年修訂之，明定董事之選任應考慮董事會之整體配置，成員組成應多元化，如具備不同專業背景、工作領域或性別等，具執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司董事會成員的專業背景包含電機、資訊工程、自動控制、會計、管理等領域，且具備公司業務所需經驗，以發揮策略指導功能，個別董事落實董事會成員多元化政策之情形如下：

董事姓名	國籍	兼任本公司員工	年齡		就任獨立董年資	專業背景	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
			51~60歲	61~70歲										
羅永堅(男)	中華民國	否		v	0	國際管理	優	優	優	優	優	優	優	優
王淑玲(女)	中華民國	否	v		0	財務會計	優	優	優	優	優	優	優	優
張訓海(男)	中華民國	否		v	0	企業管理	優	優	優	優	優	優	優	優
陳文昌(男)	中華民國	否		v	0	自動控制	優	優	優	優	優	優	優	優
藍志忠(男)	中華民國	否		v	0	財務財會	優	優	優	優	優	優	優	優
程文燕(女)	中華民國	否	v		0	新聞	優	佳	優	優	優	優	優	優
李吉仁(男)	中華民國	否		v	3	企業管理	優	優	優	優	優	優	優	優
顏信輝(男)	中華民國	否	v		4	會計	優	優	優	優	優	優	優	優
黃鐘揚(男)	中華民國	否	v		4	電機工程	優	佳	優	優	優	優	優	優

2.董事會成員專業性：

本公司董事選舉依章程規定採「候選人提名制度」，所有董事候選人由董事會進行提名及資格審查，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。依據本公司「公司治理實務守則」第 30 條，董事宜普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體宜具備之能力如：營運判斷、會計及財務分析能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。本公司每年舉辦董事進修課程，以提升董事在經濟、環境和社會議題上的整體知識。109 年除部份董事參與台達電子公司自辦董事進修課程主題包含「公司策略發展方向」及「從電信發展談行動 5G 的機會與挑戰」外，其餘董事參加社團法人中華公司治理協會及社團法人中華民國會計研究發展基金會所舉辦之各式研討會。

(二)為健全監督功能，考量提升本公司董事會運作頻率：

本公司董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效和討論重要策略議題，包含環境、社會和經濟衝擊、風險與機會。109 年共計召開 7 次董事會，平均出席率約 98%。

(三)為強化管理機能，考量加強董事會運作效率：

依本公司「董事會績效評估辦法」規定，每年應執行內部董事會績效評估，且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董事會績效評估一次。本公司 108 年度董事會績效評估已於 109 年初完成內部評估，相關評估結果已公布於公司網站，亦可參閱本年報「公司治理運作情形」說明。

本公司設置審計委員會，負責監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控。每季至少一次與內部稽核主管就公司內控管理重要發現進行溝通，並與會計師就本公司合併財務報告(年度並包含個體財務報告)查核或核閱之治理事項進行溝通，相關溝通情形，包含溝通方式、事項及結果等揭露於公司網站。審計委員會運作情形請詳本年報「公司治理運作情形」之「審計委員會運作情形」。

本公司設置薪資報酬委員會，旨在協助董事會評估公司董事或經理人薪酬水準與公司經營績效之連結，藉由履行下列職權，將所提建議提交董事會討論：一、定期檢討本規程並提出修正建議。二、訂定並定期檢討董事及經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。三、定期評估董事及經理人之薪資報酬。

本公司秉持資訊透明的一貫態度，於董事會召開後均即時將重要決議登載於公開資訊觀測站，以維護股東權益，並定期舉行法人說明會，提高投資人對公司之認同。

二、本公司董事會成員皆遵循董事選舉辦法及多元化精神選出自股東方、產業菁英及各領域專家共同組成，除了具有卓越的管理能力，亦認同公司的價值觀、具有誠信正直的人格

特質，並以創造股東價值為最大努力目標。董事會成員之董事長，對公司治理及經營管理等，均有相當的專業度，擘劃公司發展藍圖。

董事長針對高階經理人培訓及接班計畫，不定期與董事進行溝通及意見交換並討論接班規劃，接班人選除了必須具備卓越的工作能力外，價值觀念更要與公司的核心價值(誠信、關懷、創新、當責)相符。為培育高階經理人，晶睿提供多元的培育方式，共分為管理能力、專業能力、個人發展計畫及工作輪調四大層面，除了提供高階測評由外部顧問進行一對一回饋，接班人選須在內部經歷研發、產品行銷、業務等跨部門輪調，培養相關職能。如 2020 年因應公司策略轉型而進行事業單位組織改組，而產生之重要管理階層職缺，係透過高階經理人中遴選，由廖禎祺副總經理擔任總經理、陳信成副總經理擔任代工事業群執行副總經理及顧中威副總經理擔任品牌事業群執行副總經理職務，這三位高階經理人藉由各部門輪調的歷練，能深入了解公司跨部門間營運模式並具備深厚的產業經驗。