

董事會成員及專業背景介紹

名稱	國籍	姓名	性別	選(就)任日期	任期	主要學經歷
董事長	中華民國	林大成	男	113.6.12	3 年	北京大學光華管理學院碩士 飛捷科技(股)公司總經理
董事	中華民國	王薇薇	女	113.6.12	3 年	美國田納西大學企研所碩士 飛捷科技(股)公司資深副總
董事	中華民國	財團法人飛捷文教基金會 代表人：徐嘉宏	男	113.6.12	3 年	紐約大學電機工程碩士 聯發科技(股)公司處長
董事	中華民國	逸華投資有限公司 代表人：劉天來	男	113.6.12	3 年	北京大學光華管理學院碩士 微邦科技(股)公司總經理
獨立董事	中華民國	陳國鴻	男	113.6.12	3 年	台灣大學電機系 好德科技(股)公司總經理
獨立董事	中華民國	梁偉銘	男	113.6.12	3 年	University of Iowa IE & MBA 信邦電子(股)公司集團總經理及董事
獨立董事	中華民國	黃資婷	女	113.6.12	3 年	政治大學企家班 宏碁(股)公司共同營運長

落實董事會成員的多元化

本公司已依『上市上櫃公司治理實務守則』擬定『公司治理守則』，其中強化董事會職能項下，已規範：本公司董事會成員組成應考量多元化，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：(1)基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等 (2)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等。且本公司董事會成員應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：(1)營運判斷能力 (2)會計及財務分析能力 (3)經營管理能力 (4)危機處理能力 (5)產業知識(6) 國際市場觀 (7)領導能力 (8)決策能力。

本公司注重董事會組成之性別及專業背景多元化，多元化政策、目標、達成情形及獨立性說明如下：

1. 專業性與多元化

本公司董事會之組成係考量營運架構、業務型態、及未來發展趨勢等需求，並評估多元化的各種面向，擬訂適當之多元化方針，包括基本條件與價值 (性別、年齡、國籍及文化等)及專

業知識與技能（專業背景如產業、科技、財務、行銷、管理、製造等專業技能及產業經歷等），提供多元化面向的觀點與視角，以提升董事會決策品質，並有益於各類利害關係人。

- 性別目標：應有四分之一為女性董事、或二席。
達成情形：113 年新選任第十三屆董事成員包括二席女性，目標達成。
- 年齡目標：應有三成董事為 60 歲以下。
達成情形：第十三屆董事中，三位未超過 60 歲超過三成，目標達成。
- 經驗目標：應有三分之二董事為碩士以上、或上市櫃公司專業經理人。
達成情形：第十三屆董事成員包括六位碩士，外部董事均任職或曾任上市櫃公司專業經理人、目標達成。
- 國籍文化目標：應有二分之一以上董事具備海外學府碩士以上學位、或曾任職海外企業。
達成情形：第十三屆董事中，三位董事取得美國碩士學位、一位董事取得北京大學光華管理學願碩士學位，均曾管理海外企業，目標達成。
- 專業目標：應具備營運判斷能力、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。
達成情形：各董事專業背景如下表，已達成多元互補目標。

董事姓名	專業背景	多元化核心項目 ●具有能力 ○具有部份能力							
		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	產業經驗	國際市場觀	領導能力	決策能力
林大成	產業/科技/行銷/企管	●	○	●	●	電腦、電子	●	●	●
王薇薇	投資/財管/企管/行銷	●	●	○	●	電腦、投資	○	●	●
徐嘉宏	產業/科技/行銷/管理	●	●	●	●	電腦、投資	●	●	●
劉天來	產業/科技/製造/管理	●	○	●	●	投資、企管	●	●	●
陳國鴻	產業/科技/行銷/企管	●	●	●	●	電子、投資	●	●	●
梁偉銘	產業/財務/科技/管理	●	●	●	●	電腦、電子	●	●	●
黃資婷	產業/科技/資安/採購	●	○	●	●	電腦、電子	●	●	●

2. 董事會獨立性

本公司全體董事共計七人，其中三人為獨立董事，董事會已具備獨立性，董事長及王薇薇董事互為配偶，其餘董事均無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

113 年度董事會重要決議內容

- 通過本公司 113 年度稽核計劃案。
- 113 年董事及經理人投保責任險報告案。

3. ESG 委員會報告 113 年度永續重大議題案。
4. 通過本公司 113 年度營運計劃案。
5. 通過薪資報酬委員會審議通過之 112 年度績效獎金(年終獎金)案。
6. 通過經理人調薪案。
7. 通過 113 年度股東常會召開日期地點及相關事宜案。
8. 112 年度董事會及功能性委員會績效評估報告案、112 年度智慧財產管理計劃及執行情形報告案、112 年度誠信經營情形報告案、112 年度資訊安全管理情形報告案、112 年度風險管理情形報告案，均無異常。
9. 永續發展執行業務報告案，永續發展推動辦公室提報 112 年度企業社會責任 ESG 永續發展情形與利害關係人溝通情形並無異常。
10. ESG 委員會報告第 112 年四季溫室氣體盤查及查證時程計畫及永續發展執行業務報告案。
11. 通過薪資報酬委員會提案之 112 年度員工及董事酬勞分派案。
12. 承認本公司 112 年度財務報表（含合併報表）案。
13. 通過本公司 112 年度盈餘分配案。
14. 通過本公司以資本公積發放現金股利案。
15. 通過本公司 112 年度內部控制制度設計及執行有效之「內部控制制度聲明書」案。
16. 通過改選本公司第 13 屆董事案。
17. 通過解除新任董事及其代表人競業禁止限制案。
18. 通過訂定本公司召開 113 年股東常會相關議案。
19. 通過參考審計品質指標 AQIs 評估本公司財務報表簽證會計師符合獨立性案。
20. 通過 113 年度會計師公費案。
21. 通過安侯建業聯合會計師事務所簽證會計師及其事務所及事務所關係企業，113 年擬向本公司及子公司提供之非確信服務案。
22. 通過「風險管理政策及作業辦法」部分條文修訂案。
23. 審查 113 年股東常會受理持有百分之一以上股份之股東提名第十三屆董事候選人名單皆合格案。
24. 審查 113 年股東常會受理持有百分之一以上股份之股東提案，至提案期間截止日未有持股百分之一以上股東提案。
25. 通過本公司代理發言人異動案。
26. 通過「人權政策」部分條文修訂案。
27. 通過「生物多樣性承諾」制訂案。
28. 通過「關係人相互間財務業務相關作業規範」部分條文修訂案。
29. ESG 委員會報告第 113 年一季溫室氣體盤查及查證時程計畫及永續發展執行業務報告案。
30. 承認審計委員會通過之本公司 113 年度第一季合併財務報表案。
31. 新任三名獨立董事組成第三屆審計委員會案。
32. 推舉林大成先生擔任第 13 屆董事長案。
33. 通過委任三名新任獨立董事擔任薪資報酬委員會委員案。

34. 修訂子公司 Box Technologies Ltd., 內部控制制度核決權限表案。
35. ESG 委員會報告 113 年第二季溫室氣體盤查及查證時程計畫及永續發展執行業務報告案。
36. 承認審計委員會通過之本公司 112 年度第二季合併財務報表案。
37. 通過續約彰化商業銀行及華南商業銀行金融授信額度案。
38. 通過本公司 112 年度 ESG 永續報告書案。
39. 通過投資設立 Cayman 公司 Angible Holding Co., Ltd. 及其台灣子公司英捷智能股份有限公司案。
40. 通過投資 Cayman 公司 Berry AI Holding Co., Ltd. 案。
41. 報告修訂 113 年度稽核計畫，增加法令規章遵循之年度稽核項目。
42. 通過修訂「內部重大資訊處理及防範內線交易管理辦法」部分條文案。
43. 通過資訊案全主管異動案。
44. 通過薪酬委員會通過之 112 年度各董事酬勞分配金額案。
45. 通過薪酬委員會通過之 113 年度調薪原則及經理人調薪案。
46. 通過 112 年度經理及員工紅利分配案。
47. 通過修訂「董事會議事規則」部分條文案。
48. 通過提供子公司華捷智能股份有限公司新台幣五千萬元額度之營運周轉資金貸放案。
49. ESG 委員會報告 113 年第三季溫室氣體盤查及查證時程計畫及永續發展執行業務報告案。
50. ESG 委員會報告年度相關永續推動成果：宣告飛捷 2050 年淨零碳排，獲得 2024 年天下永續公民獎中堅企業組組第 13 名、首次主動參與國際碳揭露計畫 CDP 及 S&P 企業永續評鑑 CSA。
51. 通過審計委員會通過之本公司 113 年度第三季合併財務報表案。
52. 通過修訂投資 Cayman 公司 Berry AI Holding Co., Ltd. 投資金額案。
53. 通過新增永續資訊管理之內部控制制度「永續資訊管理作業」案。

董事會成員 113 年度進修情形

職稱	姓名	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	林大成	113.6.12	113.7.26	中華公司治理協會	從 TIPS 出發:談企業如何建構智慧財產風險防	3
			113.8.23		勞動爭議防免及公司治理	3
董事	王薇薇	113.6.12	113.8.16	中華公司治理協會	資料中心再進化:矽光子與人工智慧伺服器的發展趨勢	3
			113.9.6		集團企業重組的策略思考	3
法人董事 代表人	徐嘉宏	113.6.12	113.7.11	證券基金會	聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	3
			113.9.6	中華公司治理協會	集團企業重組的策略思考	3
法人董事 代表人	劉天來	113.6.12	113.8.16	中華公司治理協會	資料中心再進化:矽光子與人工智慧伺服器的發展趨勢	3

			113.8.23		勞動爭議與公司治理	3
獨立董事	陳國鴻	113.6.12	113.5.10	台灣投資人 關係協會	永續趨勢解析:企業應具備的 ESG 思維與行動	3
			113.8.9		景氣循環與產業趨勢	3
獨立董事	梁偉銘	113.6.12	113.10.22	中華公司治 理協會	勞動爭議與公司治理	3
			113.10.22		企業永續治理新動力:資本市場如何檢視企業長期價值	3
獨立董事	黃資婷	113.6.12	113.7.16	中華公司治 理協會	零碳佈局思考, 企業應具備的 ESG 思維與能源實務	3
			113.8.13	台灣董事學 會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3

董事會績效評估結果

本公司董事會於 106 年 3 月 29 日通過制定『董事會績效評估辦法』, 包括: 評估週期及期間、評估範圍、執行單位、評估程序、及評估指標, 評估之範圍, 包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估, 評估之方式包括董事會之董事及功能性委員會委員之內部自評, 及董事會執行單位(總經理室), 每年年底啟動當年度之績效評估並彙整報告, 並於次年第一季董事會報告彙總評估結果。

112 年度績效董事會及功能性委員會評估係於 113 年 1~2 月進行, 結果均屬優等, 已提 113 年 3 月董事會報告。

112 年度評估程序如下:

1. 確立 112 年度受評估對象包括: 7 位董事、整體董事會、審計委員會、及薪資報酬委員會。
評估方式包括董事成員及功能性委員會成員自我評估, 自評問卷定義: 1 分=非常不同意、2 分=不同意、3 分=普通、4 分=同意、5 分=非常同意; 總分定義: 70 分(含)以下=需改進、71~80 分(含)=普、81~90 分(含)=良、90 分以上=優。
2. 評估作業執行單位為本公司總經理室。
3. 總經理室蒐集董事會活動相關資訊, 分發自評問卷給全體董事及二個功能性委員會全體委員填寫, 回收資料後, 針對各問卷進行覆核、統計並彙整, 彙總報告如下:

3.1 董事會績效評估

評估方式包括董事成員自評及董事會功能評估, 董事成員自評已由全體 7 位董事完成六大構面: 公司目標與任務之掌握/董事職責認知/對公司營運之參與程度/內部關係經營與溝通/董事專業及持續進修/內部控制之 112 年度之自評, 總分超過 90 分為【優等】, 再由總經理室彙整問卷, 並核對會議記錄及相運作文件資料等, 覆核對自評結果並無差異; 董事會功能評估已由總經理室完成五大構面: 對公司營運之參與程度/提昇董事會決策品質/董事會組成與結構/董事之選任及持續進修/內部控制之 112 年度評估, 總分超過 90 分亦為【優等】, 均未發現重大異常事項。

3.2 功能性委員會績效評估(審計委員會及薪資報酬委員會)

審計委員會已由全體 3 位委員完成五大構面：對公司營運之參與程度/功能性委員會職責認知/提升功能性委員會決策品質/功能性委員會組成及成員選任/內部控制之 112 年度評估，總分超過 90 分為【優等】，總經理室彙整問卷，並核對會議記錄及相運作文件資料等，與委員自評結果並無差異；薪資報酬委員會已由全體 3 位委員完成四大構面：對公司營運之參與程度/功能性委員會職責認知/提升功能性委員會決策品質/功能性委員會組成及成員選任之 112 年度評估，總分超過 90 分為【優等】，總經理室彙整問卷，並核對會議記錄及相運作文件資料等，與委員自評結果並無差異，均未發現重大異常事項。

董事會成員及重要管理階層接班計劃

本公司多年前已啟動董事會成員接班計劃

1. 董事會成員接班計畫

在內部董事部份，前一任劉總經理於 95 年選任為董事，現任徐總經理於 110 年選任董事，本公司持續培育高階經理人(副總經理及協理)進入董事會報告及旁聽以熟悉董事會運作，作為未來董事及董事長提名名單之參考。在外部董事方面，本公司持續積極建立具備產業經驗、專業經驗、誠信負責、策略規劃能力，且符合飛捷核心價值的人才建立資料庫，提案經股東會決議選任，第 12 屆(110 年)及第 13 屆(113 年)董事會均依計畫持續換血，並透過每年度董事會績效評估確保董事專業盡責。本屆董事會七位董事中，梁偉銘獨董係第 11 屆新任董事，黃資婷獨董係第 13 屆新任董事，接班計劃順利執行。

2. 重要管理階層接班計畫

劉總經理於 109 年 1 月退休後，由製造中心卓君弘副總與行銷中心徐嘉宏副總升任雙首長制之總經理，卓總經理 112 年退休後由徐總經理擔任總經理，本公司持續執行推動重要管理階層接班計劃，除了必備優秀的專業能力、誠信正直的態度、優秀的領導實力、以及持續創新的成長動力外，亦應認同本公司的價值與經營理念，以充分發揮最佳團隊戰力，本公司 107 年度即啟動接班及組織再造計劃，設置行銷、研發、製造、管理等四大中心，積極培養中生代任職中心主管(協理級以上之高階主管)，參與高階管理決策，並成立各中心內部的年輕團隊(處長級以上中階主管)，以培訓專案進行一系列管理、專業、領導等課程積極培養接班團隊，並舉辦一年一次的幹部共識營培養向心力及領導力，並安排專業培訓及線上訓練，112 年及 113 年均持續進行，已有部分幹部於 113 年升任高階管理階層，足見接班計劃確有成效；青壯年齡的管理團隊具備創新觀念及豐富經驗，與全體同仁共同合作，持續在產品、製造及業務方面發揮最佳戰力，共同為飛捷再創高峰。