

福懋公司

公司治理原則與架構

一、公司治理原則

(一) 公司治理以保障及促進永續發為長期目標

(二) 公司治理應遵守法令及章程之規定，並依下列原則為之：

1. 建置有效的公司治理架構、適時適當增設功能性委員會。
2. 保障股東權益，各股東平等對待，增進股東的投資報酬。
3. 發揮監察人功能，於106年擴編為審計委員會。
4. 強化董事會職能，推行誠信經營。
5. 依規定擴大經營資訊公開範疇，並快速上傳、及時公告。
6. 尊重利害關係人權益，推行企業社會責任。
7. 參照普世價值，因應社會觀感與期待。

二、公司治理架構

(一) 本公司董事會為健全經營決策功能及強化管理機能的執行力，考量董事會及獨立董事人數有限，宜適時適當增設功能性委員會，以境其功。功能性委員會(不含監察人或審計委員會)職司專業的評估與提議，編列議案交由董事會決議。董事會以充分尊重為原則。功能性委員會訂定組織規程，經由董事會通過。組織規程之內容包括委員會之人數、任期、職權事項、議事規則、行使職權時公司提供相關之機能組織資源配置等事項。

(二) 監察人或審計委員(會)職司專業的審計、監督與稽核等要務，廣受投資人委託及政府、社會之信任，中立超然，其職掌範圍的位階高於董事會，董事會的相關議案擬稿宜先行報請其修潤、更正或核定，之後董事會再行決議，決議以相互一致為原則。

(三)本公司目前設置有薪資報酬委員會，其成員專業資格、職權之行使、組織規程之訂定及相關事項依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定辦理。

1. 薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

(1)訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

(2)定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

2. 薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

(1)董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。

(2)不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。

(3)針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

三、公司治理的面向與發展

(一)公司治理不以現狀為滿足，視國內外財經、法規、產業等變革而調適因應，例如國際原物料商品與油價、GDP 成長性、氣候變遷、消費者權益、環保團體、工會團體、人權團體的訴求、社會責任等。

(二)鑑於潛在性與間歇性投資人普遍，股東日新月異、造冊不及，且對經營資訊取得的速度與質量等需求更殷，除股東會與股務室常能運作外，尤須加強發言人及時問答，資訊及時公開公示。法人說明會等機制，因應眾多利害關係人之期待，包括往

來銀行、股東、專業投信、理財機構、外資及普羅股民大眾等。

(三)普世價值的依循已經與國際大品牌的廣義供應鏈維繫緊密相關，傳統企業間的競爭已演化為供應鏈團隊的競合，公司的經營管理機制也相應配合，共謀長期永續之發展，包括人權、員工平權與申訴、社區共和、地理環境依賴、環保回收、綠化、公平競爭、節能減碳、有害化學物品限用禁用、產品的安全與健康等，贏得社區、社會、供應鏈、融資者、投資人、國際品牌等的商誼與敬重，並符合社會的觀感與期待。

(四)鑑於本公司董事會已制訂道德行為準則，誠信經營守則、公司治理守則，並出版企業社會責任報告書等，已行之多年，其中誠信經營已納入廣義的公司治理範疇，影響深遠，其短中長期的發展面向要約如下：

1. 產品交易B2B類的價格視品質、數量、交期、交易條件、策略開發合作等要因而訂；B2C類童叟無欺，例如加油站等；一律開立發票收據，公開受檢，歡迎檢舉，投訴專線標示明確，專人受理。
2. 產品標示依規定執行，包括淨重、含量、料重、成份比例、原產地、商標品牌、供應者企業名稱等。
3. 產品銷售行為依公平交易法執行，公平競爭、遵守國際貿易法規及國際區域協議的規範，守法經營。
4. 董、監事與經理人高度自律，並擴及公司內部涉及財務或交易往來的部門與主辦者，包括：營業、採購、財會、下腳品、廢棄物、工程、發包、投標競標、出納等，公司執行反貪污、反賄賂、迴避宴請餽贈、私相收受等，違紀者嚴懲嚴辦。
5. 公司活動一律守法經營，誠信對待交易人、關係人活動與交易公開或報備。