董事多元化情形

本公司訂有『公司治理實務守則』，訂有多元化方針，本公司章程已訂定董事選舉採用候選人提名制，以確保董事成員多元性及獨立性。

本公司 2020 年 6 月 12 日股東常會完成第五屆董事改選 7 位董事，自願設置多於法令規定之 1 席獨立董事，獨立董事占比為 57%，具有員工身分之董事占比為 29%，1 位董事年齡 70 歲以上，4 位在 60-69 歲，2 位在 50-59 歲。7 位董事國籍皆為中華民國。本公司注重董事會成員多元性及獨立性，獨立董事比率已達 50%以上。

本公司設置 7 席董事，一生浸淫於聲學產業數十載的董事劉政林先生，創立並經營至今的聲學企業版圖，長於擘畫企業發展規劃及策略化未來發展方向，董事白錦蒼先生，生產及品質管理見長、技術本位，每一項產品都如數家珍，各階段建廠、轉型無役不與；財務長領域出身長於財務規劃及具多家上市櫃公司企業經營能力的董事張東益先生；以上三位具管理職員工身分的董事構成公司經營鐵三角。四位獨立董事中:具”官”“學”背景，曾擔任經建會副主委的蕭峯雄先生，具美國耶魯大學經濟學碩士學位並曾擔任大學商學院院長、榮譽教授；現職上櫃公司財務長的陳科宏獨立董事兼任審計委員會主任委員，具上市櫃公司財務長視野，能提供財務預警並提供投資融資財會領域等適法性建議；張三祝獨立董事兼任薪酬委員會主任委員，擅於人力資源專長，有大型上市集團及大學人力資源主管經歷，並促成與相關大學之產學合作，教學相長；鄭世榮獨立董事，法學專業背景，曾擔任立法院主任秘書數十年，公職歷練豐富、法理清晰，盼借重任職公部門實務經驗，對公司治理及法遵提供導師般地監督及建議；7 位董事多元互補對公司未來發展助益良多。

多元化核心項目 / 董事姓名	國籍	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
劉政林	中華民國	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
白錦蒼	中華民國	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
張東益	中華民國	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
蕭峯雄	中華民國	✓	✓			✓	✓		✓	
張三祝	中華民國	✓			✓		✓	✓	✓	
陳科宏	中華民國	✓	✓		✓			✓	✓	
鄭世榮	中華民國	✓			✓			✓	✓	✓

2020 年度董事會績效內部評估結果報告

本公司於 2019 年 11 月 08 日董事會通過「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會、董事成員、功能性委員會(薪酬委員會及審計委員會)之績效評估。內部評估應於每年年度結束時，依本辦法進行當年度績效評估。

本公司董事會績效評估之衡量項目，含括下列五大面向：

一、對公司營運之參與程度。

二、提升董事會決策品質。

三、董事會組成與結構。

四、董事的選任及持續進修。

五、內部控制。

董事成員績效評估之衡量項目含括下列六大面向：

一、公司目標與任務之掌握。

二、董事職責認知。

三、對公司營運之參與程度。

四、內部關係經營與溝通。

五、董事之專業及持續進修。

六、內部控制。

功能性委員會(薪酬委員會及審計委員會)績效評估之衡量項目含括下列五大面向：

一、對公司營運之參與程度。

二、功能性委員會職責認知

三、提升功能性委員會決策品質

四、功能性委員會組成及成員選任

五、內部控制

評估由議事單位負責執行，採用內部問卷方式進行，依董事會運作、董事參與度、功能性委員會(薪酬委員會及審計委員會)等三部份，採董事對董事會運作評估、董事對自身參與評估、功能性委員對薪酬及審計委員會運作評估。上開績效評估結果將作為提名董事時之參考依據。

每年 1 月問卷悉數回收後，本公司議事單位將依前開辦法分析，將結果提報董事會，並對董事之建議提出可加強改善之作法。

本公司於 2020 年 1 月完成董事會、董事成員、功能性委員會(薪酬委員會及審計委員會)績效評估，2019 年度評估結果均為優，整體董事會尚屬有效運作並提報 2020 年 2 月董事會。

2021 年 1 月完成董事會、董事成員、功能性委員會(薪酬委員會及審計委員會)績效評估，將提報 2021 年 2 月董事會。

本公司之「董事會績效評估辦法」已於公開資訊觀測站及公司網站揭露。

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會成員接班規劃

本公司目前董事共七名(含獨立董事四名)，皆具備商務、法務、財務、人事或公司業務所需之管理專長，其中非獨立董事部分主要組成以具員工身分兼管理職務之本公司或子公司高階人員，至於獨立董事之部分，依法需具商務、法務、財務、或公司業務所需之工作經驗，以具產官學背景之專家學者中優先選任，並與管理職之董事專長互補，以最大涵蓋決策面與執行面之最優方案。過半數董事會成員為外部董事，追求共識決以公司發展為唯一與最佳利益考量

二、 重要管理階層之接班規劃

為因應本公司數位轉型、創新升級發展理念與展望，於 2020 年 6 月 23 日董事會通過新任總經理接班，完成本公司第一次也是第一階段接班作業。新任總經理就任之前已在資訊、研發、行銷及採購等部門歷練多年，並以其品牌管理及市場行銷專長，帶領集團邁向脫胎換骨、跨組織協作、智慧升級，加上來自國際品牌 IT 業的經驗，CE 皮 IT 骨，年輕化帶來新思維，永續傳承樹立典範。

本公司第二階段接班計劃，以各部門一級主管、重要管理階層，除了要求具備領導者格局、卓越的專業能力外，並能與公司理念文化及價值觀 – 主動積極、捨我其誰、追根究底、解決問題、齊心協力；每人均已完成部門職掌說明書及工作說明書，並指定職務代理人，每年依個人發展需求參與內外部相關訓練，以培養決策判斷能力；此外，依發展策略、各項投資計畫及員工離退狀況，進行關鍵人才跨功能領域的輪調、專案任務的規劃執行，在創新思考、整合分析等能力給予實務歷練，希望培養多方面人才，以利人才之傳承。

重要管理階層之接班計畫及運作

1.推動員工職涯規劃、遴選接班人計畫。本公司由人力資源部擬自 2021 年起，定義關鍵職位，每一關鍵職位篩選優秀且具潛力之人選加入接班人才庫中。依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含依發展策略、各項投資計畫及員工離退狀況，進行關鍵人才跨功能領域的工作輪調等，並早於 2020 年起先行針對 key person，透過職能評鑑，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備位的準備度。

2.每年定期召開高階主管(含總經理)策略會議，針對未來策略規劃進行主題探討，會議主題包含系統思維、績效與人才管理、組織變革與領導傳承、策略地圖等。

3.配合 KM(knowledge management 知識管理)平台，促使公司朝學習型組織發展。並由培訓部門負責開課，培育跨領域、多專業及跨國運籌管理等人才，使人力能彈性運用。

董事會運作情形

2020 年度董事會開會 8 次，董事及獨立董事出列席情形如下(2020 年改選前召開 4 次董事會，改選後召開 4 次董事會)：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
董事長	東雅電子股份有限公司 代表人：劉政林	8	0	100	連任(註)
董事	白錦蒼	8	0	100	連任(註)
董事	張東益	8	0	100	連任(註)
獨立董事	蕭峯雄	8	0	100	連任(註)
獨立董事	張三祝	8	0	100	連任(註)
獨立董事	陳科宏	8	0	100	連任(註)
獨立董事	鄭世榮	4	0	100	新任(註)
董事	東雅電子股份有限公司 代表人：郭境林	4	0	100	舊任(註)

註：2020 年 6 月 12 日股東常會完成第五屆董事改選，任期自 2020 年 6 月 12 日至 2023 年 6 月 11 日止。2020/6/12 董事全面改選後鄭世榮獨立董事新任、郭境林董事卸任。

審計委員會運作情形

1.本公司之審計委員會於 2011 年 3 月 30 日成立，委員計 4 人，全數由本公司獨立董事擔任。

2.2020 年度審計委員會開會 7 次，委員出列席情形如下(2020 年改選前召開 3 次，改選後召開 4 次)：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
主委	陳科宏	7	0	100	連任(註)
委員	蕭峯雄	7	0	100	連任(註)
委員	張三祝	7	0	100	連任(註)
委員	鄭世榮	4	0	100	新任(註)

註：於 2020 年 6 月 12 日股東常會重新改選蕭峯雄、張三祝、陳科宏、鄭世榮當選本公司獨立董事，任期自 2020 年 6 月 12 日至 2023 年 6 月 11 日止。

薪酬委員會運作情形

1.本公司之薪酬委員會於 2011 年 9 月 28 日成立，委員計 4 人，全數由本公司獨立董事擔任。

2.2020 年度薪酬委員會開會 5 次，委員出列席情形如下(2020 年改選前召開 3 次，改選後召開 2 次)：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
主委	張三祝	5	0	100	連任(註)
委員	蕭峯雄	5	0	100	連任(註)
委員	陳科宏	5	0	100	連任(註)
委員	鄭世榮	2	0	100	新任(註)

註：本公司於 2020 年 6 月 23 日董事會決議任命蕭峯雄、張三祝、陳科宏、鄭世榮為薪資報酬委員會委員，任期自 2020 年 6 月 23 日至 2023 年 6 月 11 日止。

3.薪資報酬委員會職責

- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。董事績效評估及董事與經理人薪酬之政策、制度、標準及結構，並定期檢視之；
- 定期評估及建議董事與經理人薪酬；及
- 上市法令所要求之其他事項

薪資報酬委員會開會資訊

本公司薪資報酬委員會最近一年開會，檢討與評估本公司薪資報酬資訊如下：

薪資報酬委員會	議案內容	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
第三屆 第十四次 2020 年 2 月 27 日	1. 本公司 108 年度員工酬勞及董事酬勞分配案 2. 修訂本公司108年第2 次員工認股權憑證發行及認股辦法	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事及獨立董事同意通過
第三屆 第十五次 2020 年 4 月 24 日	1. 本公司擬發行員工認股權憑證案 2. 修訂本公司108年第2 次員工認股權憑證發行及認股辦法	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事及獨立董事同意通過

薪資報酬委員會	議案內容	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
第三屆 第十六次 2020 年 5 月 19 日	1. 本公司發行108年度員工認股權憑證案 2. 本公司發行 108 年第 2 次員工認股權憑證案 3. 108 年度 KPI 獎金發放原則及經理人發放金額	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事及獨立董事同意通過
第四屆 第一次 2020 年 8 月 6 日	1. 本公司發行 108 年第 2 次員工認股權憑證案	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事及獨立董事同意通過
第四屆 第二次 2020 年 12 月 14 日	1. 本公司薪酬委員會110 年之工作計劃案	委員會全體成員同意通過	委員會全體成員同意通過

內部稽核人員任免

本公司 2020 年 12 月 14 日董事會通過修訂『內部控制制度實施辦法』。

(新增條文)

2. 組織及人員：

(1)本公司設置稽核部門，直接隸屬於董事會，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，並應設置職務代理人。

(2)本公司內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議通過。獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明。

(3)本公司稽核人員之任免、考評及薪酬等事項皆由稽核主管提出申請，並經董事長核定。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

1.獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通方式

本公司內部稽核主管定期於審計委員會議中向獨立董事進行稽核業務報告，並與委員溝通稽核報告結果及其追蹤報告執行情形

本公司簽證會計師定期向審計委員會溝通說明，針對本公司及海內外子公司財務及整體運作情形及內控查核情形向獨立董事報告，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形充分溝通。

2.歷次獨立董事與內部稽核主管溝通情形摘要

2020 年主要溝通事項摘錄如下表：

日期	溝通重點	溝通結果
2020 年 2 月 27 日 審計委員會/董事會	1. 2019 年度內部稽核業務執行情形彙總報告 2. 2019 年度『內部控制制度聲明書』 3. 2019/12/01 ～ 2020/1/31 內部稽核業務執行情形報告	無異議
2020 年 4 月 24 日 審計委員會/董事會	1. 2020/2/1 ～2020/4/15 內部稽核業務執行情形報告	無異議
2020 年 5 月 7 日 審計委員會/董事會	1. 2020/4/16 ～2020/4/28 內部稽核業務執行情形報告	無異議
2020 年 5 月 19 日 董事會	1. 2020/4/29 ～2020/5/10 內部稽核業務執行情形報告	無異議
2020 年 6 月 23 日 審計委員會/董事會	1. 2020/5/11 ～2020/6/12 內部稽核業務執行情形報告	無異議
2020 年 8 月 6 日 審計委員會/董事會	1. 2020/6/13 ～2020/7/27 內部稽核業務執行情形報告	無異議
2020 年 11 月 5 日 審計委員會/董事會	1. 2020/7/28 ～2020/10/28 內部稽核業務執行情形報告	無異議
2020 年 12 月 14 日 審計委員會/董事會	1. 2020/10/29 ～2020/11/27 內部稽核業務執行情形報告 2. 2021 年度稽核計畫	無異議

3.歷次獨立董事與會計師溝通情形摘要

2020 年主要溝通事項摘錄如下表：

日期	溝通重點	溝通結果
2020 年 2 月 27 日 審計委員會/董事會	提報 2019 年度合併財報 簽證會計師列席審計委員會與董事會，與董事溝通說明本公司 2019 年度合併財報查核事項、『關鍵查核事項(KAM)』，並就獨立董事提問進行溝通說明。	業經 2020 年 2 月 27 日審計委員會通過年度合併財報及提報董事會通過；並已於 2020 年 3 月 27 日公告完成。
2020 年 8 月 6 日 審計委員會/董事會	簽證會計師列席審計委員會與董事會，與董事溝通說明本公司 2020 年上半年度合併財報增加揭露新冠肺炎疫情影響評估及其他重要事項。	公司依主管機關函令規定，2020 年上半年度合併財報已增加揭露新冠肺炎疫情影響評估，且於財務報告附註為適當之揭露。
2020 年 11 月 5 日 審計委員會/董事會	簽證會計師列席審計委員會與董事會，與董事溝通說明本公司無變相資金融通行為情事。	公司依主管機關函令規定，2020 年第三季董事會，提報本公司無變相資金融通行為。
2020 年 12 月 14 日 審計委員會/董事會	簽證會計師列席審計委員會與董事會，向審計委員溝通說明本公司 2020 年度合併財報查核事項、『關鍵查核事項(KAM)』。	簽證會計師與審計委員充分溝通 2020 年度合併財報查核事項、『關鍵查核事項(KAM)』。

落實內部規則的具體情形

本公司已訂定『防範內線交易作業程序』。

本年度新任董事及經理人，已於上任後安排教育宣導。於 2020 年 7 月 29 日對現任董事、經理人進行『最新內線交易法規與防範實務簡介』、『防制內線交易之宣導手冊及內線交易法規介紹』等相關法令之教育宣導，課程內容包括內線交易觀念與法規、內線交易之法律責任、防範內線交易建議作法、證交所提供之宣導資料，並將課程簡報檔寄送給董事、經理人參考。

公司治理人員

本公司經 2019 年 4 月 26 日董事會決議通過，指定副總經理張柏照先生擔(兼)任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。張柏照副總已具備公開發行公司從事財務、股務或議事等管理工作經驗達 20 年以上，公司治理人員主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任即持續進修、提供董事執行業務所需之資料與法規，以協助董事遵循法令。

業務推展情形如下：

1.協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修

(1)提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。

(2)協助安排相關會議座談會計師、獨立董事、稽核財會主管溝通，以落實內稽內控制度。

(3)依照公司產業特性及董事學經歷背景，協助獨立董事及一般董事辦理至少 6 學分進修課程。

2.協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜

(1)確認公司股東會或董事會召開是否符合相關法規。

(2)協助並提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規。

(3)會後負責檢視董事會重要決議之重大訊息發佈事宜，確保重大訊息及適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。

3.擬定董事會議程於會議 7 天前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題內容如需利益迴避之情形予以事前提醒；並於會後 20 天內完成董事會議事錄。

4.依法辦理股東會日期事前登記，法定期限內製作開會通知、議事手冊與議事錄，並於修訂章程或董事改選後辦理登記。

5.評估購買合宜的『董事及經理人責任保險』。

6.為強化董事會運作效率，於每年年初就董事會前年度整體運作進行內部績效評估，並將評估結果提報最近期董事會。

2020 年度進修情形如下：

進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
起	迄				
2020/02/07	2020/02/07	社團法人中華公司治理協會	公司治理人員的公司治理觀與董事會運籌觀	3	6
2020/03/10	2020/03/10		公司變革的應對策略	3	

誠信經營專職單位，定期向董事會報告說明其執行情形

本公司人事行政部負責推動公司誠信經營目標，並由稽核定期及不定期查核，每年定期向董事會報告，以落實誠信經營政策。2020 年 11 月 5 日董事會已報告執行情形及採行措施。

評　估　項　目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、訂定誠信經營政策及方案 (一)公司是否制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾？	是		(一) 本公司已訂定「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」並經董事會決議通過，明示誠信經營之政策、作法，並已發函給各供應商，使其供應商或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範。而董事會與高階管理階層亦積極落實誠信守則，並適時就有關自身利益之事項予以迴避。	尚無重大差異
(二)公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案，且至少涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施？	是		(二) 本公司「誠信經營作業程序及行為指南」明確規範禁止提供或收受不正當利益、禁止疏通費等防範方案及其處理程序，亦規範政治獻金、慈善捐贈或贊助之處裡程序，均已採行防範措施及進行教育宣導，規劃檢舉制度，確保制度執行之有效性，以落實誠信經營政策。	尚無重大差異
(三)公司是否於防範不誠信行為方案內明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並定期檢討修正前揭方案？	是		(三) 本公司『誠信經營作業程序及行為指南』，明訂禁止不誠信行為，「道德行為準則」中亦規定避免圖私利、公平交易、法令遵循、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為等，若有違反則依相關規定予以懲處。每年於董事會提出推動企業誠信經營之執行報告時，重新檢視本公司「誠信經營作業程序及行為指南」是否需要修正。	尚無重大差異

評　估　項　目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
二、落實誠信經營 (一)公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明定誠信行為條款？	是		(一) 本公司商業往來前，會充分了解往來對象的誠信經營狀況，避免與涉有不誠信行為記錄的對象往來；與他人簽訂契約時，內容包含將遵守誠信經營政策。	尚無重大差異
(二)公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，並定期(至少一年一次)向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？	是		(二) 本公司人事行政部專責負責誠信經營政策與防範措施之制定及監督執行，確保誠信經營政策之落實。定期每年向董事會報告誠信經營執行結果，協助董事會評估所建立之誠信經營防範措施有效運作。2019年11月8日董事會已完成誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。	尚無重大差異
(三)公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行？	是		(三) 本公司「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」已明訂防止利益衝突政策，並已建置申訴管道，受理可能違反法律或從業道德之案件。	尚無重大差異
(四)公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形，或委託會計師執行查核？	是		(四) 本公司落實誠信經營，已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為方案遵循情形，並作成稽核報告提報董事會。	尚無重大差異
(五)公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練？	是		(五) 本公司2019年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵行、商業欺詐審查證書課程、從司法裁判觀點看證券市場「內線交易」之法律責任與實務案例解析及「員工舞弊」之法律責任與舞弊鑑識作法探討等相	尚無重大差異

評　估　項　目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			關課程)合計313人、489人時。	
三、公司檢舉制度之運作情形 (一)公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員？	是		(一) 本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」訂明檢舉及獎勵制度，建立申訴管道及聯絡信箱，為公司內部及外部人員進行申訴及檢舉管道，並由專責人員負責處理。	尚無重大差異
(二)公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制？	是		(二) 本公司已訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制，並將檢舉受理、調查過程及調查結果製作紀錄予以保存。如確認有違規之情事，立即作成報告向管理階層報告，並視情節輕重進行議處。	尚無重大差異
(三)公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施？	是		(三) 公司對於檢舉人的個人資料，將予以保密，並依法採取適當保護措施以保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。	尚無重大差異
四、加強資訊揭露 公司是否於其網站及公開資訊觀測站，揭露其所定誠信經營守則內容及推動成效？	是		(一) 本公司『誠信經營作業程序及行為指南』及公司治理相關資訊，已揭露於公司網站投資人專區(網址 https://eastech.com)。	尚無重大差異

五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」定有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：

本公司訂有『誠信經營作業程序及行為指南』並遵循之，無重大差異。

六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊：(如公司檢討修正其訂定之誠信經營守則等情形)：

(一)本公司已訂定『誠信經營作業程序及行為指南』，並已發函給各供應商，已表示公司誠信經營決心。

(二)本公司「董事會議事規則」已規範董事對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

(三)本公司訂有「防範內線交易作業程序」，規定不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易，亦不得洩露予他人，以防止他人利用該未公開資訊從事內線交易。

利害關係人溝通情形與報告內容

本公司於 2020 年 12 月 14 日董事會報告

最近年度各類別利害關係人溝通情形內容如下：

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	利害關係人溝通實績
員工	● 薪資福利 ● 勞資關係 ● 勞工權益 ● 工時管理 ● 職場安全 ● 規章制度合理 ● 意見表達管道	● 主管與同仁不定期溝通會議 ● 電子郵件 ● 公司內部公告公司季刊 ● 員工申訴信箱 ● 員工意見箱	● 推動照顧同仁安全健康及環境保護之企業責任大陸工廠更新改造木工車間粉塵防爆改造工程、塑膠部生產廢氣處理工程、木工車間生產廢水處理工程及汙水排水系統改建工程等共花費新台幣約300萬元。 ● 2020年內部公告員工福利與訓練相關訊息30則以上。
客戶	● 產品品質 ● 客戶服務 ● 供應鏈管理 ● 行為準則執行績效 ● 資訊揭露透明度與可靠性	● 業務拜訪、電子郵件及電話聯繫 ● 客戶滿意度調查客戶稽核回饋 ● 客戶例行性及不定期溝通會議 ● 不定期參加技術研討會 ● 產品品質管理	● 參加2019 CES ● 美國Voice Coil 雜誌10月號之測試台機種區，介紹Scan-Speak的新橢圓21WE/4542T00機種
投資人	● 經營績效 ● 市場形象 ● 公司治理	● 公開資訊觀測站及公司網站公布訊息 ● 每年召開股東會 ● 每年舉行法人說明會 ● 公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，與投資者溝通管道暢通 ● 設有發言人、訴訟及非訟代理人妥善處理股東建議、疑義事項	● 中/英文重大訊息及一般公告共計361則。 ● 2020/6/12召開2020年股東常會。 ● 2020/11/10舉辦法人說明會。
合作夥伴(供應商)	● 品質與價格 ● 供應商管理 ● 誠信經營	● 採購合約 ● 業務溝通電子郵件及電話聯繫 ● 供應商評鑑制度投訴信箱	● 推動誠信經營政策，積極邀請供應商簽署誠信經營函(累計468家)。

智慧財產權管理計畫

本公司於 2020 年 11 月 5 日董事會報告

本集團為深化推動聲學產品及商業模式等創新，擬定將公司營運目標與研發資源結合的智慧財產策略及管理運作模式，進而積極提升研發動能與營運模式的創新，以有效整合積累內部智財權能量，並援引強化提升外部競爭優勢。

【管理措施】

- **專利**

本集團的智財管理策略，從 2019 年開始著眼推展至強化專利的品質與價值之目標，其中包括專利版圖佈署、核心專利挖掘打造與申請、及專利資料庫校閱整編等，以有效提升強化聲學產品領域的技術能量成果，創新商業模式並拓展產業市場版圖。

本集團為建構堅實的智慧財產權組合，透過積極成立專利委員會與建置專利提案管理及獎勵制度，以鼓勵形塑集團內研發創新風氣，經專利委員會決議，未來幾年將以 I.單體結構、II.揚聲器聲學、III.麥克風聲學及 IV. 機構、材料與加工為主軸進行專利申請及布局。

更具體地說，為了激勵提升集團研發士氣及創新力，讓研發人員能主動積極提出專利提案，修訂專利提案獎勵辦法並導入 BPM 線上專利提案系統，讓專利工程師與研發人員能有效率的掌握現有專利提案的進度，並根據提案技術特徵進行 FTO 檢索分析或是專利風險預警，進而有效地審視布局專利申請保護，以強化鞏固集團核心技術價值與市場產業地位。

- **商標**

隨著市場日趨全球化、新興行銷通路以及各種商務網路的影響力，將帶來難以估量的巨大商機能量。然而，為了有效地建立聲學品牌形象及創新商業模式，將建立商標布局及管理制度。

近年來本集團不僅加速深耕亞洲市場，更積極海外布局。為了審慎建立與保護全球化下集團品牌的布局及對應行銷市場的拓展，針對集團喇叭單體品牌商標 EASTECH、PUNKTKILDE、乓奇雷展開區域市場商標布局，創造出超前部署的商機。

此外，更將建構 BPM 線上商標管理系統，有效據集團策略及發展趨勢，定期盤點集團品牌商標、監控品牌行使權利並動態調整布局。

- **營業秘密**

由於部分技術，宜採營業秘密進行保護其創新，逐步完善營業秘密註冊及管理系統，包括營業秘密盤點分級與註冊、營業秘密使用控管與記錄留存、營業秘密對外揭露控管及營業秘密獎懲救濟機制等，以有效推動管理追蹤成效，目前已初步落實在惠陽廠區的單體自動化線的營業秘密保護專案。

- **著作權**

為了推廣及加強集團內尊重他人著作權之智權觀念，對內不僅陸續建構推廣軟體正版化等尊重他人著作權的宣導管理機制及處理小組，以有效落實尊重他人創意使用合規軟體；對外更是建構著作權等智權相關之警告信函的處理救濟機制及應變小組，藉由部門橫向聯繫

協調之通力合作，使分工權責明確，進而可迅速研判、積極應對及妥善處理。

【執行情形】

本集團已將智慧財產相關事項提報第五屆第三次(2020 年 11 月 5 日)董事會進行報告，並針對董事之建議提出改善措施。

本公司自 2019 年起積極推動智慧財產管理計畫，主要執行情形如下：

- 2019 年，調整更新集團智財政策、目標，以對應支援發展營運布局。
- 2019 年，成立專利委員會，透過評審機制強化專利申請質量。
- 2019 年，建立專利獎勵制度及申請流程管理制度。
- 2019 年，陸續建構營業秘密評估註冊流程。
- 2020 年，建立 BPM 線上專利提案申請系統及操作宣導研討會。
- 2020 年，積極參與外部智財布局分析培訓課程及智權相關主題研討會。
- 2020 年，陸續建構商標等智財侵權應變管理機制及處理小組。
- 2020 年，陸續建構推廣軟體正版化等尊重他人著作權的宣導管理機制及處理小組。
- 2020 年，陸續建構著作權等智權相關之警告信函的處理救濟機制及應變小組。
- 2020 年，BPM 線上「專利、商標及著作權管理系統」與「營業秘密註冊管理系統」規劃中。

【目前取得智財清單與成果】

- **專利：**

截至 2020 年，集團於有效專利申請總數超過 120 件，其中自 2019 至今因應依據集團研發及經營發展策略，提出包括中國、美國、歐盟及越南等國家區域的專利申請案，共為 30 件。

- **商標：**

截至 2020 年，商標註冊數量超過 150 件。

- **營業秘密:**

截至 2020 年，已初步落實在惠陽廠區之單體自動化線的營業祕密保護專案。

- **著作權:**

截至2020年，已初步落實建構推廣軟體正版化的宣導管理機制及著作權警告信函的處理救濟機制。

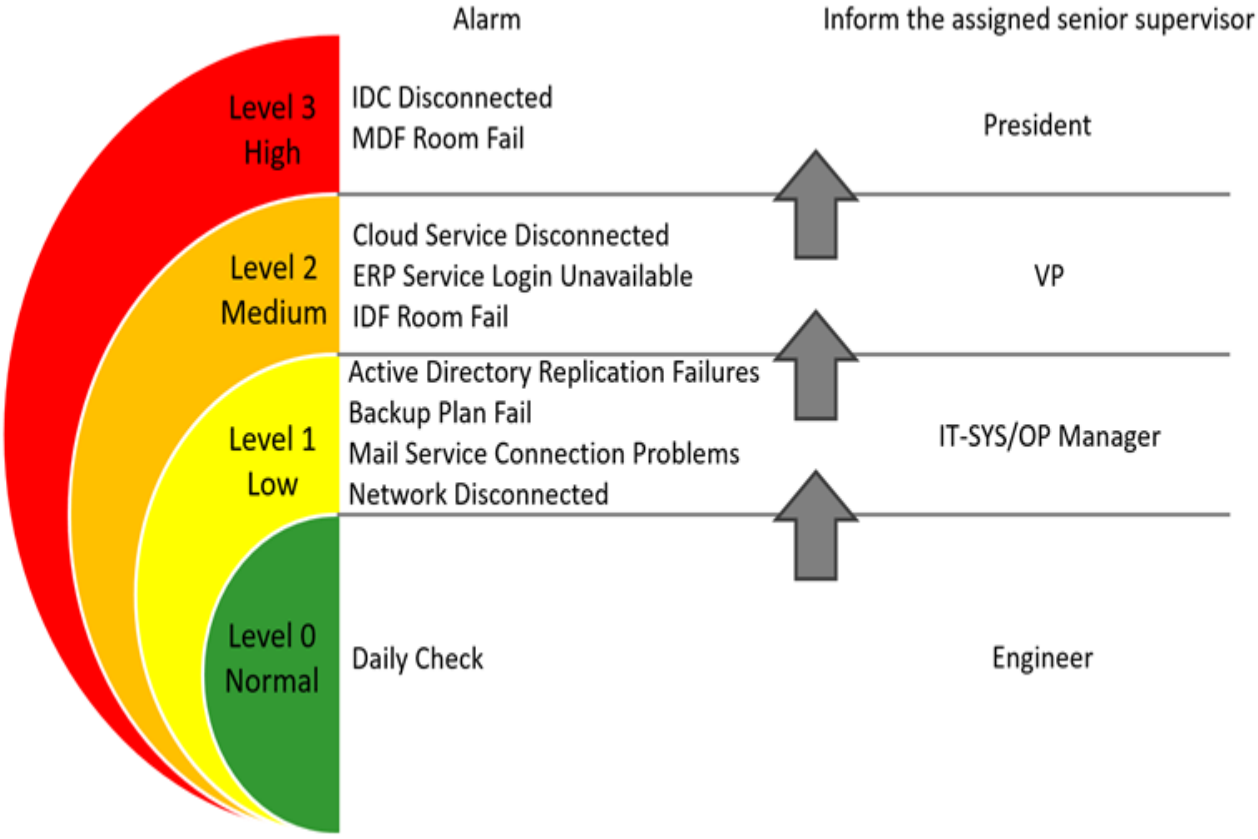
資訊安全治理與報告內容

本公司於 2020 年 12 月 14 日董事會報告

本公司已訂定『資訊安全管理政策』，並落實推動資訊安全管理作業。

做為以客戶為中心將此精神深植在接單、生產、物料管控、財務金流以及資訊基礎架構上，從而發展出多元化系統架構，並依此架構歸納出了四大關鍵系統分別為 MES、PLM、SAP 以及 Mail System，並依據下述方法進行因應措施。

此四大關鍵系統已建立資料備份機制並將備份媒體進行異地保管存放，建立機房日常巡檢制度、每季度進行機房各項模擬測試與緊急應變以確保關鍵系統正常運作及資料安全，可降低無預警天災及人為疏失造成之系統中斷風險，確保符合預期系統復原目標時間。

在傳統資訊安全方面除了投資大量金錢外，每一財年資訊及法務單位連同舉辦資訊安全講座，除了分享最新駭客攻擊手法外也以提升用戶本身資訊安全意識為主要目標，同時為了使災難應變與控管採逐級通報特設置『資訊風險管理框架』，此框架為 IT 政策與標準，並且可以確保持續合規及遵循最新安全措施的準則。

自 2020 年起 IT 資訊方針調整成雲端戰略布局，戰略分針將採逐年、逐步遷移關鍵系統至雲端平台，藉由雲端服務的特性避免任何一個公司據點受到天然災害所導致無法營運的風險並進而影響到單一節點的 IT 系統，亦可透過雲端平台降低 APT、DDoS、Zero-day Vulnerability 等來自於網路的攻擊行為；另一方面也可以避免類似 2019 年爆發的新冠病毒影響而關停特定營運地點所導致的單一節點 IT 服務中斷的風險。