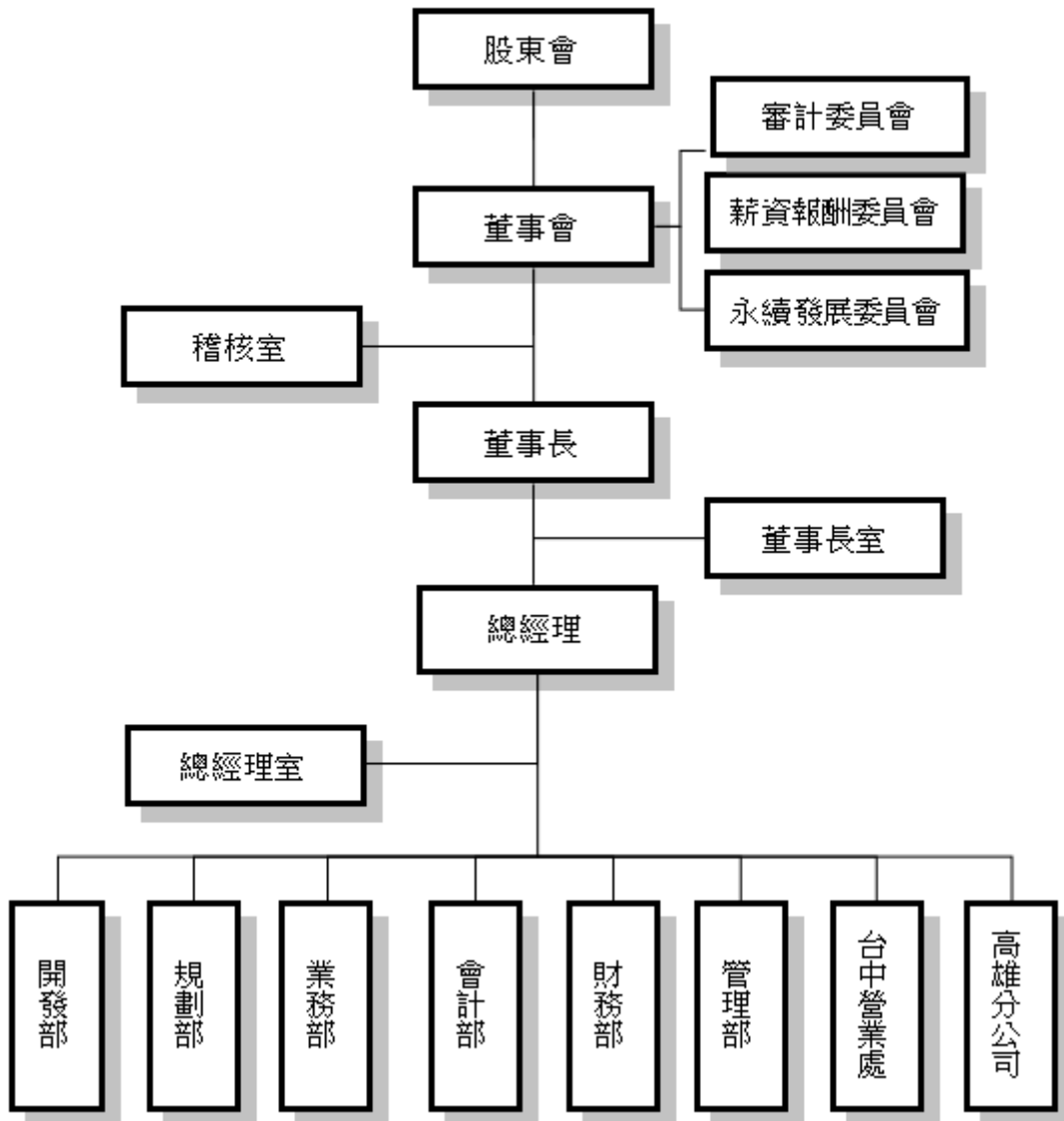


興富發建設股份有限公司

公司治理架構及公司治理主管業務執行情形

公司組織圖



公司治理主管

為強化公司治理機制，本公司依「臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」法令，設置公司治理主管，業經 108 年 08 月 13 日董事會決議通過由董事長室特助-林文龍先生擔任本公司之公司治理主管，111 年 12 月 01 日起，改由張明文經理擔任公司治理主管，其主要職掌包含：

- (1) 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
- (2) 製作董事會及股東會議事錄。
- (3) 協助董事就任及持續進修。
- (4) 提供董事執行業務所需之資料。
- (5) 協助董事遵循法令。
- (6) 其他依法令、公司章程或契約所訂定之事項等。

●112 年度業務執行情形如下：

- (1) 協助董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修。
- (2) 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜。
- (3) 擬定董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。

112 年度共召開 10 次董事會。

- (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、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

112 度進修情形如下：

日期	主辦單位	課程名稱	時數	當年度 總時數
112/05/26	中華公司治理協會	董事會與功能性委員會之任務 與職權行使規範	3	18
112/06/16	中華公司治理協會	最新企業併購規範實務及案例 研析	3	
112/07/04	臺灣證券交易所	2023 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇	3	
112/09/04	金融監督管理委員會	第十四屆臺北公司治理論壇	6	
112/09/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場 發展基金會	營業秘密保護與競業禁止	3	

董事會組織

本公司已訂定「公司治理守則」，就董事會成員擬定適當之多元化方針並落實執行。期望藉由「董事會」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」所提供之專業建議健全監督功能及強化管理機能，進而提升本公司價值。

本公司亦訂有董事會績效評估辦法，於每年第一季前進行前年度之董事會績效評估，由董事會成員進行自評，並由議事單位就董事會運作之各項評估指標進行評鑑並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

本屆董事會任期為 112 年 06 月 13 日至 115 年 06 月 12 日止。

職稱	姓名	主要學(經)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	潤盈投資(股)公司 代表人：曹淵博	陸軍官校專修43期 甲士林建設副總經理	本公司董事長 博元建設(股)公司董事長 碧江企業(股)公司董事長 億記(股)公司董事長 元盛國際興業(股)公司董事
董事	潤盈投資(股)公司 代表人：范華軍	崑山工專電機科 興富發廣告業務主管	本公司總經理 巨豐旅館管理顧問(股)公司董事長 齊裕營造(股)公司董事 元盛國際興業(股)公司董事長 億記(股)公司董事 碧江企業(股)公司董事 博元建設(股)公司董事 興富發營造(股)公司董事長
董事	鄭欽天	正修工專土木工程科 興富發建設董事	本公司集團總裁 億記(股)公司董事 碧江企業(股)公司董事
董事	鄭秀慧	高雄工專土木工程科 興富發建設副總經理	本公司特助 興日盛投資(股)公司董事長 潤盈投資(股)公司董事長 豐饒投資(股)公司董事長
獨立董事	洪璽曜	美國百靈頓大學 榮譽商學博士 台鹽公司董事長	無
獨立董事	李文成	中央警察大學 臺灣高等法院庭長	潤隆建設(股)公司獨立董事

獨立 董事	陳大鈞	中國文化大學政治學 碩士	國立台中科技大學副教授
----------	-----	-----------------	-------------

註:洪璽曜獨立董事於 112.06.21 辭任。

112 年度董事進修情形如下：

姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
李文成	112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3.0
	112/06/02	中華公司治理協會	商業訴訟與爭端解決實務探討	3.0
陳大鈞	112/06/02	中華公司治理協會	商業訴訟與爭端解決實務探討	3
	112/09/12	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	誠信經營守則	3

註:洪璽曜獨立董事於 112.06.21 辭任。

審計委員會

本公司審計委員會於 106 年 6 月 13 日設立，取代原先監察人之制度，委員會成員由全體獨立董事組成，任期為三年，連選得連任，其中至少一人應具備會計或財務專長，並經全體委員推選召集人，為履行其職責，依其組織規程有權進行任何適當的審核及調查，並與公司內部稽核主管、簽證會計師及所有員工間皆有直接聯繫之管道，運作方式依本公司「審計委員會組織規程」辦理。

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。審計委員會審議的事項包括：財務報表、內部控制制度、重大之資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、涉及董事自身利害關係之事項、募集或發行有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。

(1) 審閱財務報告

本公司年度營業報告書、財務報告及盈餘分派議案，均經審計委員會審議通過後，提請董事會核議，並於董事會決議通過後，提請股東常會承認。

(2) 評估內部控制系統之有效性

本公司內部控制制度自行評估作業執行結果，每年由本公司各單位依據內部控制循環作業完成，並經審計委員會確認本公司之內部控制制度，包括了解營運之效果及效率之目標達成程度、報導之可靠、及時、透明及符合相關規範法令規章之遵循等設計及執行係屬有效，並得合理確保相關目標之達成。

(3) 委任及評核簽證會計師

審計委員會定期於每會計年度終了評估簽證會計師之專業性、獨立性及委任報酬之合理性。111 年簽證會計師服務評核結果業經 112 年 03 月 14 日董事會審議通過，安侯建業聯合會計師事務所韓沂璉會計師及曾國揚會計師符合本公司獨立性及適任性評估標準。

本委員會每季至少召開一次，有關會議召開情形及每位委員之出席率，請參考本公司各年度年報。

職稱	姓名	(學)經歷
召集人	李文成	臺灣高等法院庭長
委員	陳大鈞	國立臺中科技大學副教授

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會之職能，係以協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估。本委員會成員由董事會任命，任期與委任之董事會屆期相同，成員人數共為三人，其中二人為獨立董事組成。

●薪資報酬委員會之主要職權為以下事項：

- (1)定期檢討規程並提出修正建議。
- (2)訂定並定期檢討本公司董事、經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構誠信原則、永續經營。
- (3)適時評估本公司董事及經理人之薪資報酬。

●薪資報酬委員會履行職權時，依下列標準為之：

- (1)薪資管理應符合本公司之薪酬理念。
- (2)董事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，並考量個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
- (3)不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越本公司風險之行為。
- (4)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與已決定。
- (5)本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

本委員會每年至少召開二次，並得視需要隨時召開會議，有關本委員會會議召開情形及每位委員之出席率，請參考本公司各年度年報。

永續發展委員會

本公司秉持重大性原則，訂有永續經營報告書，將公司營運相關之環境、社會及公司治理議題等之風險評估揭露於報告書中及公司網站；透過回顧公司各面向之執行成果，作為後續檢討及精進之依據，持續實踐企業相關社會責任並加強訂定相關風險管理策略，以達公司永續發展之願景。

本公司善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，遵循國際公認基本勞動人權原則，保障員工應有權益，同時恪守我國勞動法規，杜絕侵犯人權情事。本公司訂有工作規則及相關人事(權)管理規章，對於性別、年齡、族群及宗教無雇用差別待遇，積極培育人才並有尊嚴地對待員工、客戶及合作廠商等，並持續提升及改善人權相關議題之管理。人權議題涵蓋禁用童工、性別平等、宗教信仰自由、工作權及嚴禁任何非發歧視等保障人權之規定，以創造安全、健康、明朗愉快之工作環境。

本公司於 112 年 11 月 14 日成立永續發展委員會，將企業社會責任融入本公司之經營策略，以有目的、有系統、有組織的方式履行企業推動永續發展，並不定期（每年至少一次）向董事會報告其執行情形，於 112 年 12 月 26 日向董事會報告推動永續發展之執行情形。

風險評估

本公司就企業社會責任重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險政策或策略如下：

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境保護及生態保育	<ol style="list-style-type: none">1. 本公司致力於環境保護，在營運中落實節能、節電及節水等措施，各工地廢棄物全面委由專業、合法的環保公司回收處理，響應綠色環保。2. 本公司訂有企業社會責任報告書，對於氣候變遷造成之潛在風險與機會詳實評估，持續提倡節能政策之重要性，定期追蹤和檢討各項目標進度，並以較前一年降低 1% 碳排放量為目標，達到溫室氣體減量及企業永續發展。3. 確實執行廢棄物如廚餘、鐵鋁玻璃罐、廢紙與寶特瓶等回收管理與資源分類，並由專業人員負責廢棄物之處理與分類。4. 辦公室隨季節調整設定適當空調溫度，以減低電力負荷、節能照明設備更換及午休時間熄燈；使用感應式省水閥，有效減少不必要之水資源浪費。
	氣候變遷	<ol style="list-style-type: none">1. 對於氣候變遷、能源風險等資訊收集及評估，以降

		<p>低可能帶來的衝擊。</p> <p>2. 積極投入綠色建築之開發，提高產品使用效益，減少開發過程中之碳排放。</p> <p>3. 推動節能減碳理念，減量、能源重複使用、設備效率提升及能源管理等改善措施。</p>
社會	人權	<p>1. 本公司遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保證員工應有權益，對於性別、年齡、族群及宗教無雇用差別待遇，並提供完整教育訓練及平等升遷機會。</p> <p>2. 尊重個人隱私權，建立多元勞資溝通管道及申訴機制，以確保勞工權益。</p>
	員工福利及職業安全	<p>1. 本公司訂有合理之員工福利措施，並適度將公司經營績效或成果反映於員工薪酬；公平建置員工申訴機制及管道，由權責單位妥適處理相關申訴案件。</p> <p>2. 本公司提供員工安全健康之工作環境，有關員工人身安全之保護措施悉依勞動相關規定及公司內部各項福利保障措施辦理；公司每年均安排員工健康檢查、工廠定期實施作業環境檢測及員工安全衛生教育，並將有關勞工安全衛生相關規費寄發於員工郵件信箱。</p> <p>3. 針對流行性傳染疾病規劃完善之應變保護措施，兼顧員工健康及營運順暢。</p>
	產品安全	<p>1. 本公司對產品與服務之安全、隱私、行銷及標示，係遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為，並制定相關保護權益政策及申訴策略。</p> <p>2. 本公司要求供應商提供檢定合格之原材料，且評估其供應商過去有無影響環境與社會之紀錄，亦須遵守職業安全衛生法、工地勞工安全法及不得雇用非法勞工等規定事項，維護勞工權益與誠信廉潔。</p>
	社會參與及回饋	<p>本公司及各子公司除致力本業經營發展外，亦不忘回饋社會、秉持回饋社會之心，實踐「取之於社會、用之於社會」的企業精神，近年來不餘遺力，持續推動關懷弱勢族群，並投入資源及善款經費作為捐助。</p>
公司治理	社會經濟與法令遵循	<p>1. 透過建立治理組織及落實公司內部控制制度，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。</p>

		<p>2. 嚴格要求各單位應遵守法令規定，並即時掌握與因應政策法規之變動。另由法務部門不定期進行法遵教育訓練等，降低法律風險。</p>
	資訊安全	<p>1. 訂有「資訊安全風險管理」，強化資安宣導、提升機制落實度並增加資安管理應變多元性。</p> <p>2. 加強測試及上線安全性及強化雲端防禦與應變機制。</p> <p>3. 不定期對員工進行資訊安全教育訓練，強化員工的資安風險意識。</p> <p>4. 關注資安議題及擬定因應計畫，以確保其適當性及有效性。</p>
	從業道德	<p>本公司訂有「道德行為準則」，除建立良好公司治理及風險控管機制外，另訂有相關防範措施，積極推動誠信經營政策。</p>

企業誠信經營專責單位

本公司由隸屬於董事會之稽核單位、行政管理部及總經理室法務單位共同擔任-企業誠信經營工作單位，負責稽查企業內部是否有違反誠信經營之情事，依據公司各單位工作職掌及範疇，協助董事會及管理階層監督並執行誠信經營政策與防範之方案，計畫每年至少一次向董事會報告其執行情形。

本公司訂有「誠信經營守則」，對於訂定、修正或廢止應經董事會同意；董事會應盡善良管理人之注意義務，協助監督公司防止不誠信行為，以確保誠信經營政策之落實。

●誠信經營守則

本公司應秉持公平與透明之原則進行商業活動，與他人簽訂契約時，由法務審查簽立之合約條款，應考量往來對象之合法性及信譽，避免與有不誠信紀錄者進行交易，其合約內容將加強誠信條款之相關規定。本公司對於董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，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表決權。

●相關運作及執行情形

1.公司內部、外部教育宣導：

- (1)本公司定期於內部主管會議及部門間進行宣導，使員工了解誠信經營理念與規範之重要性，並於 112 年 11 月 14 日向董事會報告推動誠信經營之執行情形。
- (2)本公司法務定期邀請律師事務所針對誠信經營、內線交易、反貪腐等相關主題進行北中南視訊宣導會。
- (3)本集團於 112 年 9 月 13 日針對現任董事、公司治理主管、經理人及受僱人進行相關教育宣導，課程主題為「營業秘密保護與競業禁止」，使其充分瞭解公司對於誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信之後果，及禁止公司董事、經理人及受僱人等內部人員利用市場上無法取得之資訊來獲利，本次課程時數共計 180 分鐘，參與人數共計 93 人次(含集團及各子公司)，並將課程簡報檔案寄送所有董事、公司治理主管、經理人及受僱人參考。

3.考核制度：

將誠信經營納入員工績效考核及人資政策，並設有明確之內部懲戒制度。

4.建立舉報機制：

本公司在公司內外部網站均設置舉報管道，接受任何不法或不道德情事之通報，由獨立專責單位負責調查，並對檢舉人身分及檢舉內容確實保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。截至 112 年 12 月 31 日止，專責單位未有接獲檢舉或申訴不誠信或不道德之案件。