

潤泰全球股份有限公司

113年度

董事會績效評估報告

提報114年1月21日董事會事項

本公司董事會於每年年度結束時依據董事會績效評估辦法之評估程序及評估指標進行當年度績效評估。

本公司董事會評估之範圍，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內部自評、功能性委員會自評及董事成員自評。

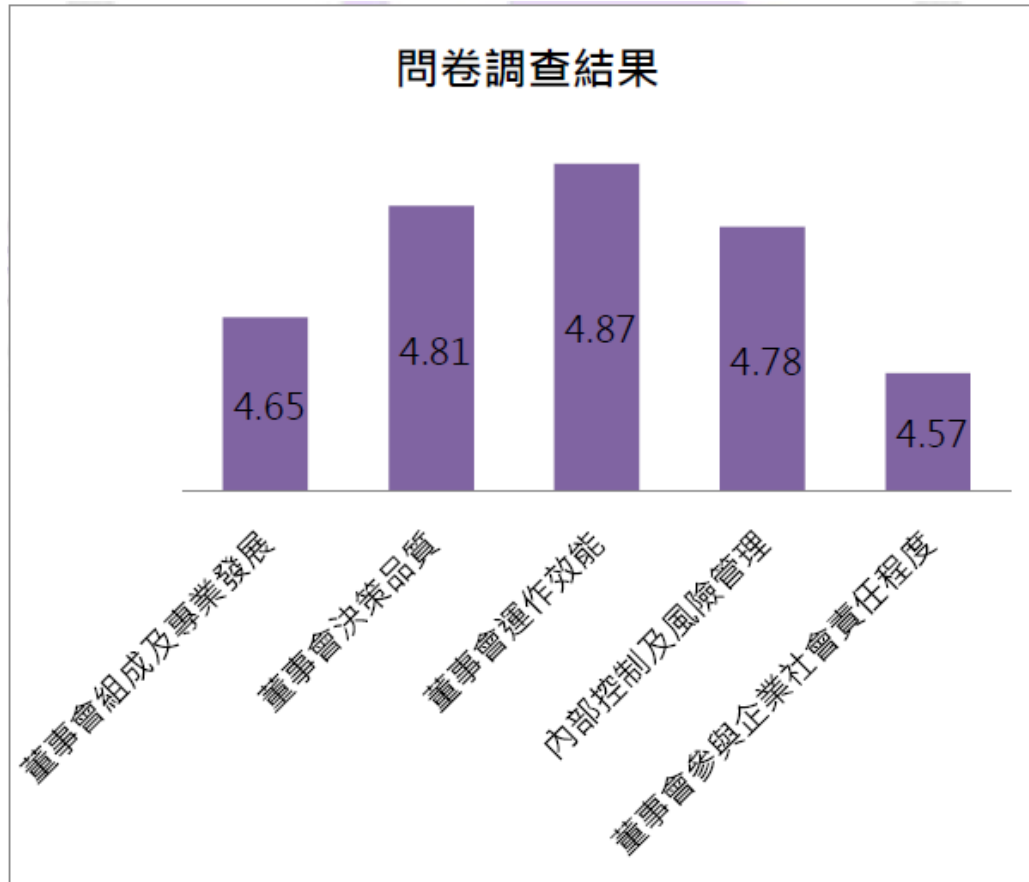
113年12月下旬由議事單位發出「董事成員自評問卷」9份並已全數回收，預計將董事會績效評估彙編結果提報114年1月21日第6屆第2次薪酬委員會。「外部評估報告」與「董事成員考核自評問卷彙總表」，併同功能性委員會績效評估表(審計、薪資報酬)之績效評估，編撰成113年度董事會績效評估報告。

本公司於113年10月委託「台灣投資人關係協會」辦理本公司董事會績效評估；該機構及執行專家(郭宗霖會計師、簡世雄顧問、黃國銘律師)

具獨立性之理由，包括 1. 與受評公司無直接或間接之重大財務利益。2. 與受評公司或其董監事間，無以影響獨立性之商業關係。3. 未自受評公司或其董監事、經理人或主要股東價值重大之饋贈或禮物等，3位專家並出具「獨立性聲明」，故三位專家具備獨立性。

該機構根據受評公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，並結合自評問卷與實地訪談結果出具外部評估報告(評估報告如後附)，並彙整出評估結論與建議事項，供受評公司內部使用，以為後續研擬相關改善措施決策之參考。

董事會外部評估問卷調查結果如下圖：



問卷評估方式：

問卷係以1至5之量度評估，
1為未能滿足（非常不同意），
5為皆能滿足（非常同意）。

外部評估結論及建議事項：

受評公司董事會定期召開會議，董事成員均積極參與會議，整體實際出席率良好，且均持續進修以掌握最新知識，董事長及總經理之職責明確劃分，董事會結構健全，董事會成員多元化，並具備不同專業背景、性別或工作領域等，能發揮其監督職責及義務。

建議事項	公司因應措施
1. 提早規劃女性董事席次達三分之一	目前僅有一席獨董為女性，將研擬於1~2屆陸續調整。
2. 「ESG 委員會」提升為董事會層級之功能性委員會	113/12/27 經董事會決議成立董事會層級之「永續發展委員會」
3. 由審計委員會或董事會層級之功能性委員會督導風險管理	113/12/27經董事會決議通過本公司風險管理政策與程序，由審計委員會督導風險管理
4. 建置永續資訊管理之內部控制制度	113/12/27經董事會決議通過修正本公司內部控制制度，納入永續資訊管理作業

建議事項	公司因應措施
5. 制訂智慧財產管理計畫	113/12/27 經董會決議通過本公司智慧財產管理計畫
6. 董事會績效評估辦法明定至少每三年執行外部評估一次	已於113年辦理外部評估
7. 制定高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估之連結	研擬由人資部門進行規劃
8. 編制英文版永續報告書	已完成112年永續報告書並上傳ESG數位平台
9. 每年召開至少二次法人說明會	分別於113年7月及12月召開法人說明會
10. 積極推動環境及社會面向之治理	公司已設立「永續發展委員會」由董事長、總經理及3位獨立董事擔任委員，將針對永續發展政策之制定、推動及強化與後續的檢討、追蹤與修訂執行工作並督導本公司永續發展守則之業務或其他經董會決議之永續發展相關工作之執行

董事會績效評估說明



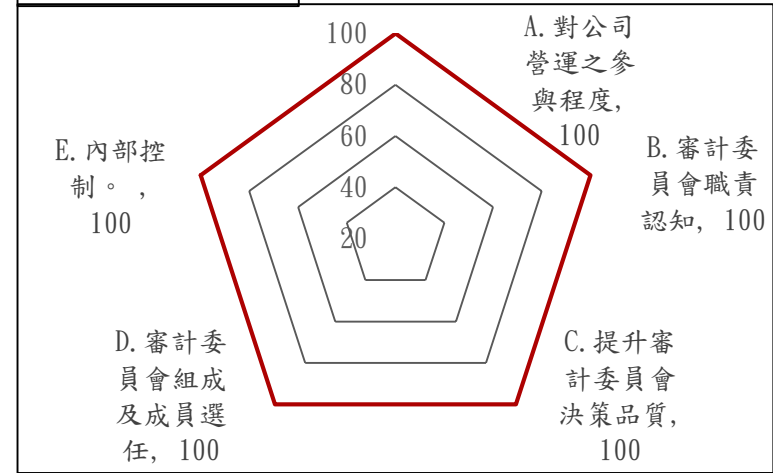
潤泰集團

潤泰全球股份有限公司
RUENTEX INDUSTRIES LTD.

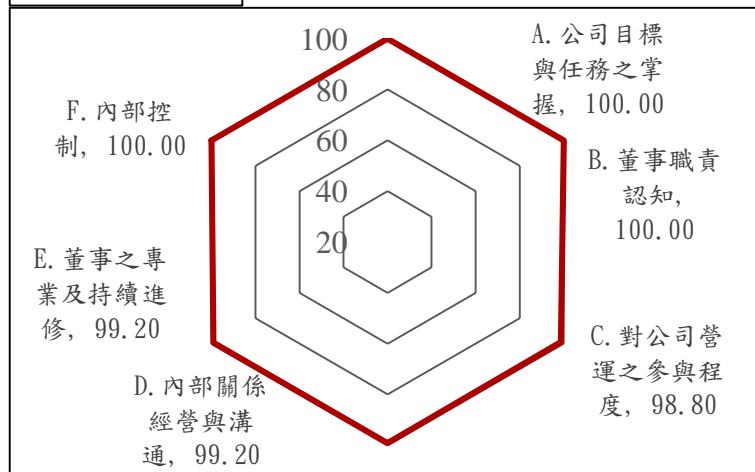
董事成員及功能性委員會評估結果如下：

對象	評估面向	題數	得分
董事成員	6大面向	23	99.39
審計委員會	5大面向	22	100.00
薪資報酬委員會	4大面向	19	97.89

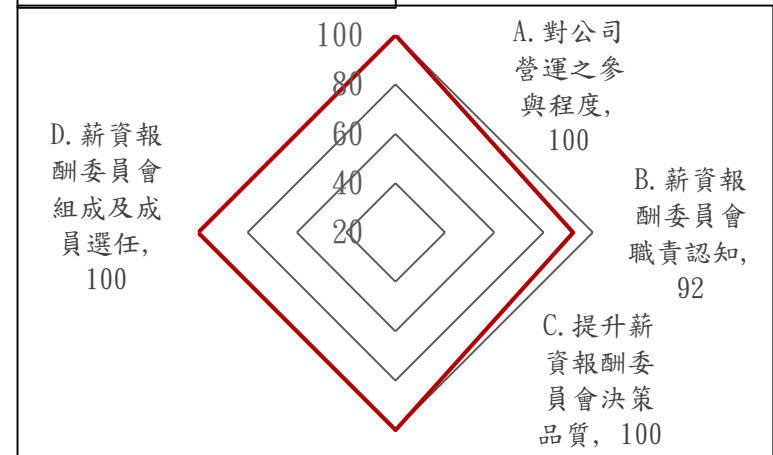
審計委員會



董事成員



薪資報酬委員會



113年度董事成員考核自評結果



潤泰集團

潤泰全球股份有限公司
RUENTEX INDUSTRIES LTD.

評估面向	每份問券 之題數	乘算全體董事成 員之題數 (扣除不適用題數)	題數分布 比例	自評結果	
				平均得分	加權計算
A. 公司目標與任務之掌握	3	27	13.43%	100.00	13.43
B. 董事職責認知	3	27	13.43%	100.00	13.43
C. 對公司營運之參與程度	8	66	32.85%	98.80	32.44
D. 內部關係經營與溝通	3	27	13.43%	99.20	13.33
E. 董事之專業及持續進修	3	27	13.43%	99.20	13.33
F. 內部控制	3	27	13.43%	100.00	13.43
合 計	23	201	100%	99.53	99.39

計分方式：各題依程度勾選1~5級距(代表極差~極優)每一級距20分，滿分100分，依各面向題數扣除不適用題數後加權計算。

113年度審計委員會自評結果



潤泰集團

潤泰全球股份有限公司
RUENTEX INDUSTRIES LTD.

評估面向	每份問券 之題數	扣除不適用 題數	題數分布比 例	自評結果	
				平均得分	加權計算
A. 對公司營運之參與程度	4	4	18.18%	100.00	18.18
B. 審計委員會職責認知	5	5	22.73%	100.00	22.73
C. 提升審計委員會決策品質	7	7	31.82%	100.00	31.81
D. 審計委員會組成及成員選任	3	3	13.64%	100.00	13.64
E. 內部控制。	3	3	13.64%	100.00	13.64
合 計	22	22	100%	100.00	100.00

計分方式：各題依程度勾選1~5級距(代表極差~極優)每一級距20分，滿分100分，依各面向題數扣除不適用題數後加權計算。

113年度薪酬委員會自評結果



評估面向	每份問券 之題數	扣除不適用 題數	題數分布比 例	自評結果	
				平均得分	加權計算
A. 對公司營運之參與程度	4	4	21.05%	100.00	21.05
B. 薪資報酬委員會職責認知	5	5	26.32%	92.00	24.21
C. 提升薪資報酬委員會決策品質	7	7	36.84%	100.00	36.84
D. 薪資報酬委員會組成及成員選任	3	3	15.79%	100.00	15.79
合 計	19	19	100%	98.00	97.89

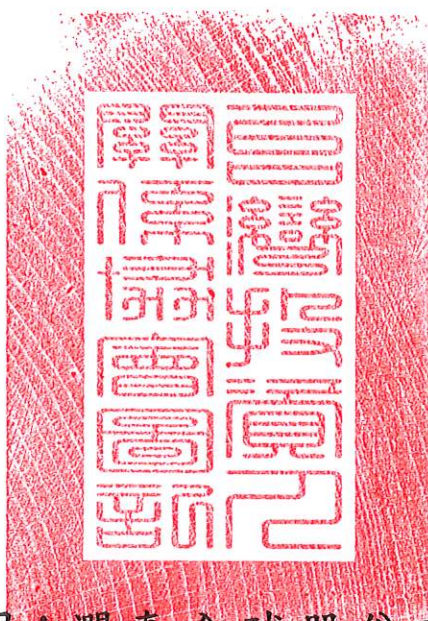
計分方式：各題依程度勾選1~5級距(代表極差~極優)每一級距20分，滿分100分，依各面向題數扣除不適用題數後加權計算。

TIRI

附件五-1

台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute

董事會績效評估報告



受評公司：潤泰全球股份有限公司

報告日期：中華民國 113 年 10 月 18 日

目錄

壹、前言	2
貳、獨立性聲明	3
參、評估範圍及構面	4
肆、評估執行程序	6
伍、結論及建議	11

台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute

壹、前言

董事會效能為公司治理基石，是評估公司治理機制優良與否的重要指標。

依據公司法第二百零二條規定，公司業務之執行，除公司法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之。由此可見，董事會為公司最高之核決層級，其能否健全運作、有效發揮功能，關係到企業經營之成敗。

據此，民國 91 年，臺灣證券交易所股份有限公司(下稱:證交所)及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心(下稱:櫃買中心)，共同制定《上市上櫃公司治理實務守則》，並將『強化董事會職能』列為公司治理重要的一環，其第三十七條內容說明：「上市上櫃公司宜訂定董事會績效評估辦法及程序，除應每年定期就董事會及個別董事進行自我或同儕評鑑外，亦得委任外部專業機構或以其他適當方式進行績效評估。」。

另外，為落實公司治理並提升公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，故依據《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條規定訂定《董事會績效評估辦法》參考範例，其第三條說明：「公司董事會績效評估之執行，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評估一次。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。」。

貳、獨立性聲明

本執行委員負責評估 潤泰全球股份有限公司（下稱受評公司）董事會績效，秉持公正客觀態度且無任何影響獨立性之情事。茲聲明如下：

一、本執行委員及其配偶與受扶養親屬未有下列情事：

1. 與受評公司有直接或間接之重大財務利益。
2. 與受評公司或其董事間，有足以影響獨立性之商業關係。
3. 自受評公司或其董事、經理人或主要股東價值重大之饋贈或禮物(其價值未超越一般社交禮儀標準)。

二、本執行委員與受評公司之董事或經理人未有配偶、直系血親、直系姻親或二親等內旁系血親之親屬關係。

三、本執行委員及其配偶與受扶養親屬未擔任受評公司董事、經理人或對評估有直接且重大影響之職務。

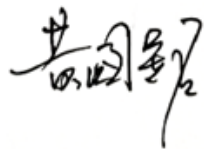
執行委員 郭宗霖：



執行委員 簡世雄：



執行委員 黃國銘：



參、評估範圍及構面

本協會受 潤泰全球股份有限公司（下稱受評公司）之委託，對其董事會（不包含其下之功能性委員會）運作情形進行績效評估，評估範圍不包括受評公司其他機關表現。

本協會參考《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條及《董事會績效評估辦法》參考範例第三條，並融入「公司治理 3.0-永續發展藍圖」指引，針對整體董事會（不包含其下之功能性委員會）運作情形規劃設計出評估問卷。

董事會績效評估問卷涵蓋五大構面：

一、 董事會組成及專業發展

評估內容涵蓋：董事會結構、董事組成多元化、董事進修情形、董事培訓規劃等。

二、 董事會決策品質

評估內容涵蓋：董事決策所需資訊之完整性與及時性、董事參與會議程度、董事會開會頻率及時間配置等。

三、 董事會運作效能

評估內容涵蓋：內部關係經營與溝通、董事對公司營運參與及掌握程度、董事會與會計師溝通情形等。

四、 內部控制及風險管理

評估內容涵蓋：董事對公司營運風險之管理、公司內部規章之制定與執行、對公司內控制度有效性之督導、內外部舉報管道之暢通等。

五、 董事會參與企業社會責任程度

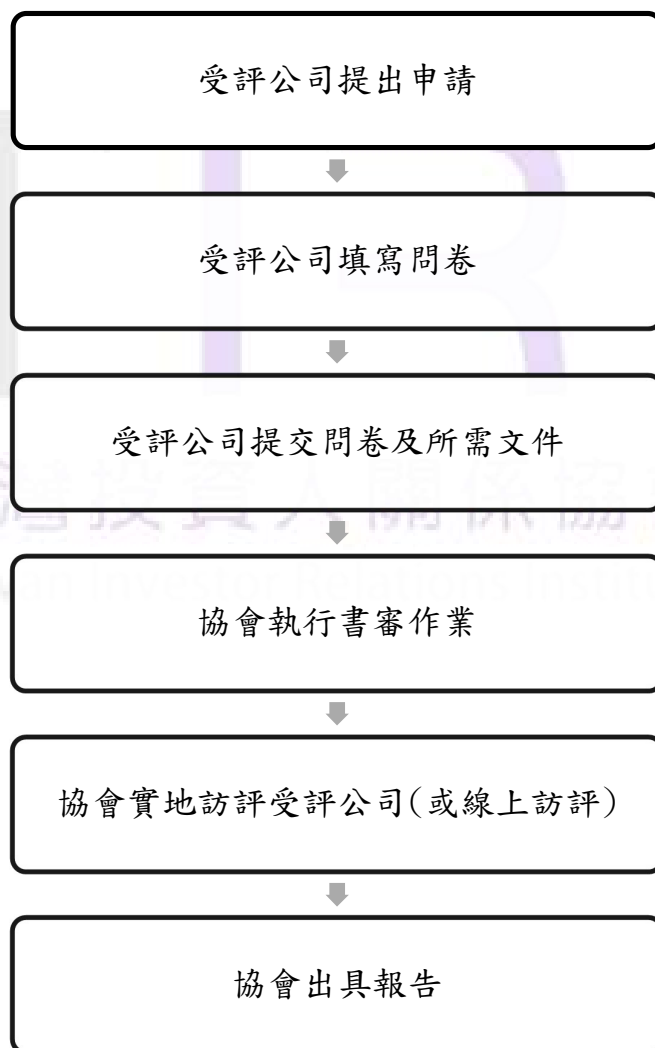
評估內容涵蓋：董事會對 ESG 的關注程度、公司與外部股東或利害關係人溝通管道、公司對 ESG 之參與及投入程度、公司落實治理機制之作為等。



肆、評估執行程序

本協會評估程序係結合受評公司提供之文件、自評問卷、及實地訪談三種方式進行評估，並依據評估結果出具績效評估報告，其相關程序說明如下：

一、 評估流程

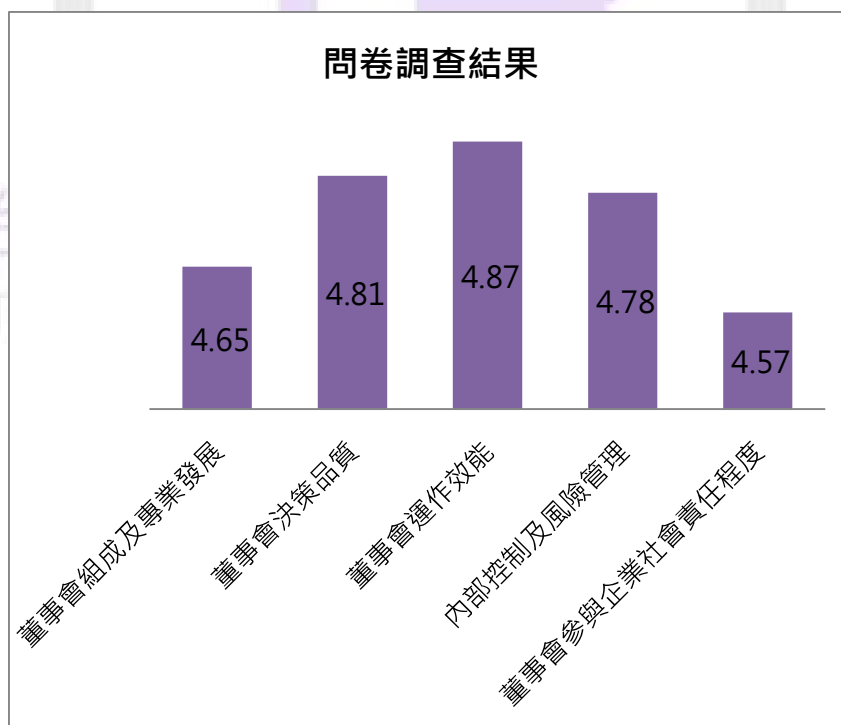


二、 受評期間

民國 112 年 09 月 01 日至 113 年 08 月 31 日

三、 董事會績效評估問卷調查

1. 發放對象：全體董事會成員(董事六席及獨立董事三席，共九席)
2. 回收情形：100%
3. 問卷評估方式：問卷係以 1 至 5 之量度評估，1 為未能滿足(非常不同意)，5 為皆能滿足(非常同意)。
4. 董事會問卷評估結果：



四、 實地訪評

1. 訪評日期：民國 113 年 10 月 09 日

2. 訪評方式：實體訪談

3. 訪評對象：

- 徐盛育 董事長
- 鄧家駒 獨立董事(審計委員會召集人)
- 張秀燕 副總經理(公司治理主管)
- 張偉鈞 協理(稽核主管)

五、 訪評摘要：

受評公司成立於民國 65 年 01 月 14 日，由華信紡織股份有限公司與潤泰紡織染整工業股份有限公司合併為華信潤泰股份有限公司，於同年 06 月 30 日更名為潤泰工業股份有限公司，嗣因業務需要於民國 79 年 05 月更名為「潤泰紡織股份有限公司」，民國 91 年 06 月 20 日因配合公司多角化經營策略，正式更名為「潤泰全球股份有限公司」，主要從事以產銷棉胚布、先染布、後染布、經營量販及零售事業、以及投資興建一般公寓住宅等為主。民國 108 年 04 月，公司逐步轉型為潤泰集團控股公司，透過轉投資以增加公司收益，此外，旗下在台灣的唯一生產基地-楊梅紡織廠歇業，也代表潤泰集團退出了紡織生產事業，並改為委託

國內外衛星工廠生產製造服飾類產品均為代理品牌及委託代工。民國 112 年公司營收項目分別為：量販業 44%、紡織業(格子布/足染布等)29%、零售成衣(服飾類)21%、營建業 3%及投資收入 3%。受評公司主要銷售之各布種大部份為外銷，主要客戶之終端顧客遍及美國、歐洲共同市場、香港、韓國、日本、孟加拉、斯里蘭卡、菲律賓、印尼、中南美洲、非洲等世界各地。零售及量販部分，零售業務主要為承接各國品牌大廠之台灣銷售代理權；量販部門為來自台灣量販店之銷售收入；營建部門主要以台灣為主。

受評公司董事會係由六席董事及三席獨立董事，共計九席，其中一名為女性，董事成員兼顧專業技能及性別的多元性；董事長與總經理非互為配偶或一親等親屬，顯示董事長及總經理之職責能明確劃分；董事間不具有配偶或二親等以內之親屬關係，顯示董事會能對公司財務業務做出客觀獨立之判斷；另外，為維持董事會成員及高階管理階層之專業及經驗度，亦已制定接班規劃，以確保公司永續經營。

受評公司之獨立董事席次佔比為 33.33%，各獨立董事具備不同專業資格及經驗，與企業營運有高度連結，均積極參與會議，發揮監督職責及義務，所有獨立董事於執行業務時皆保持獨立性，未

與公司有利害關係，且過半數其連續任期均不超過兩屆，顯示獨立董事能客觀行使職權，避免因久任致降低獨立性，另亦擔任審計委員會委員之職，對公司財務報表之允當表達、簽證會計師選(解)任之獨立性及公司內部控制實施之有效性，均行使監督之責，並每年定期召開會議，提報董事會。

受評公司於受評期間召開九次董事會，全體董事實際出席率約94%，顯示董事間有足夠之溝通與交流機會；每年董事會定期參考審計品質指標(AQIs)評估簽證會計師獨立性及適任性，以確保公司財務報告之可信賴度；另在公司治理推動方面，公司治理主管由張秀燕副總經理擔任，負責公司治理制度及執行，且明訂各項政策與辦法，使權責單位有所依循且確切運行。另外，由稽核主管張偉鈞協理負責內部稽核工作的全盤管理，確保內部控制系統的健全與運作效率，遵循相關法律法規和內部政策，並提供改善建議以提高組織的營運效益。在推動永續發展方面，受評公司已於民國 113 年 08 月 13 日董事會討論通過民國 112 年度之永續報告書並上傳至公開資訊觀測站，使董事會在履行其審查、監督和指導治理實務、揭露、策略、風險管理及內部控制時能充分考慮重大永續風險與機會。

伍、結論及建議

本協會根據受評公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，並結合自評問卷與實地訪談結果出具本份評估報告，並彙整出評估結論與建議事項，供受評公司內部使用，以為後續研擬相關改善措施決策之參考。

本協會之評估結論及建議事項說明如下：

受評公司董事會定期召開會議，董事成員均積極參與會議，整體實際出席率良好，且均持續進修以掌握最新知識，董事長及總經理之職責明確劃分，董事會結構健全，董事會成員多元化，並具備不同專業背景、性別或工作領域等，能發揮其監督職責及義務，惟可再透過下列建議事項提升公司治理及董事會運作效能。

一、提早規劃女性董事席次達三分之一

目前女性董事僅一席，占整體董事成員之 11%，惟依據上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)推動措施中，為推動上市櫃公司董事性別多元化，於民國 114 年上市櫃公司任一性別董事席次未達三分之一者，須於年報具體揭露原因與採行之措施，故建議受評公司於下屆董事會改選前，提早規劃女性董事達三分之一，促使落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與並健全董事會結構，以符國際趨勢。

二、 「ESG 委員會」提升為董事會層級之功能性委員會

受評公司於總經理室下設置「ESG 委員會」，由總經理室統籌永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出與執行。任務小組。然為因應國際趨勢，有效落實 ESG，企業應由上而下推動，上到董事會、下到各部門執行人員，因此建議受評公司可將「ESG 委員會」提升為董事會層級之功能性委員會，其人數不少於三人，半數以上成員為獨立董事，且有一名以上成員具備該委員會所需之專業能力，針對 ESG 等議題做專案討論、政策方向指導，以協助董事會持續推動及強化公司永續經營與企業社會責任相關之公司治理。

三、 由審計委員會或董事會層級之功能性委員會督導風險管理

目前受評公司雖有風險評估作業，惟為強化董事會職能、降低公司營運的潛在風險，將風險管理及處理融入日常作業與決策運作，確保營運目標與績效之達成與企業永續經營，建議受評公司由審計委員會或董事會層級之功能性委員會(如：永續發展委員會)督導風險管理，並訂定經董事會通過之風險管理政策與程序，揭露風險管理範疇、組織架構及其運作情形，且至少一年一次向董事會報告，並於公司網站揭露資訊，以強化公司治理、健全公司風險管控之效益並提升公司治理評鑑。

四、 建置永續資訊管理之內部控制制度

為強化公司對永續資訊之管理，提升永續資訊可靠性，金管會於民國 113 年 04 月修正發布「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，要求上市櫃公司將永續資訊管理納入內部控制制度，並列為年度必要稽核項目，相關規定自民國 114 年 01 月 01 日起施行，故建議受評公司盡速開始設置永續資訊管理之內部控制制度，並經審計委員會及董事會決議通過，以強化公司對永續資訊之管理。

五、 制訂智慧財產管理計畫

受評公司由紡織起家，轉型為貿易商後，負責成衣設計、布料搜尋、打樣生產，並提供一條龍的服務，持續與國際品牌合作，未來也會持續研發功能性產品，利用有機棉、海洋回收紗等材質，開發創新布樣。研發過程及產出結果產生之營業機密及專利皆為公司之重要資產，故機密文件如營業秘密、智慧財產權之資料安全管制程序及專利管理之相關程序之規範即為重要。近年來，時耳聞部分公司因違反營業秘密法而蒙受損失，智慧財產議題如營業秘密之保全及管理，已成為重要議題，故建議受評公司制訂智慧財產管理計畫，並於公司網站或年報揭露執行情形，且至少一年一次向董事會報告，透過建立智財管理制度，強化董事會監督

功能，健全公司治理架構，相關制度的建立亦符合主管機關的要求和期待。

六、 董事會績效評估辦法明定至少每三年執行外部評估一次

經檢視受評公司之董事會績效評估辦法，關於評估週期與期間部分，僅明訂董事會內部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成，尚未針對執行外部董事會績效評估之週期進行規定，故建議受評公司可參酌公司治理評鑑 2.23 指標，於董事會績效評估辦法中明定至少每三年執行外部評估一次，並後續再將執行情形及評估結果揭露於公司網站，藉由外部機構定期執行董事會績效評估以確認其成員具備多元背景及適任性，促使董事會運作上更具效能。

七、 制定高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估之連結

經檢視受評公司股東會年報，已制定董事及高階經理人之給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效之關聯性，高階經理人主要係依公司人事薪資政策及參酌公司營運績效及對公司貢獻程度與同業標準，經薪酬委員會審議後，提報董事會決議，惟尚未與 ESG 指標連結，然依目前全球報告倡議組織(GRI)已要求企業須揭露高階薪酬與永續績效的連結性，及國內金管會

已於民國 113 年公司治理評鑑指標亦加入該項議題，顯示永續績效與高階薪酬的連結性已成為全球企業日漸重視的議題。故建議受評公司提早規劃高階經理人薪酬與 ESG 績效連結，透過訂定指標促使決策融合環境或社會等層面，有助公司達成永續發展目標。

八、 編制英文版永續報告書

受評公司尚未編製英文版永續報告書，雖英文版永續報告書之編制非強制性之要求，惟依據股東會年報顯示，公司主要銷售之各布種大部份為外銷，主要客戶之終端顧客遍及美國、歐洲共同市場、香港、韓國、日本、孟加拉、斯里蘭卡、菲律賓、印尼、中南美洲、非洲等世界各地。近年來 ESG 之推行已為國際趨勢，亦為部分國外投資法人列為投資標的之評選參考指標，建議受評公司可斟酌編制英文版之永續報告書，使國外客戶或投資人可更迅速瞭解受評公司關於 ESG 推行之方向及成果。

九、 每年召開至少二次法人說明會

受評公司為實收資本額新台幣 110 億元之上市公司，除每年定期揭露財務資訊展示現有經營績效外，民國 113 年截至報告出具日止僅於 07 月 23 日自辦一場實體法說會、民國 112 年度及 111 年

度亦僅各自召開一場實體法說會。建議受評公司可參酌公司治理評鑑 3.20 指標，每年受邀(自行)召開至少二次法人說明會，並揭露至少兩次完整之會議影音連結資訊，且首尾兩次法人說明會間隔三個月以上，以利透過提高召開法人說明會頻率，使投資人以更平等、及時且低成本地獲取攸關的訊息，並建立與投資人溝通之平台，增進投資人對公司之了解、強化公司資訊透明度，並提升公司知名度及公司治理評鑑。

十、積極推動環境及社會面向之治理

近年來公司機關組織的環境、社會、治理(ESG)已成國際趨勢，而公司治理評鑑亦已持續增加「推動永續發展」構面指標內容及權重。為進一步鑑別上市櫃公司在 ESG 各面向表現，台灣證券交易所目前正依「上市櫃公司永續發展行動方案」規劃，研議以目前公司治理評鑑架構為基礎，參考國際準則及趨勢，逐步增加環境、社會構面指標及權重，預計自民國 115 年轉型為「ESG 評鑑」，帶動企業永續轉型，協助企業實現永續發展目標，建構資本市場永續價值文化。建議受評公司可規劃逐步增加環境及社會面向之治理行動。