



TIRI

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

董事會績效評估報告

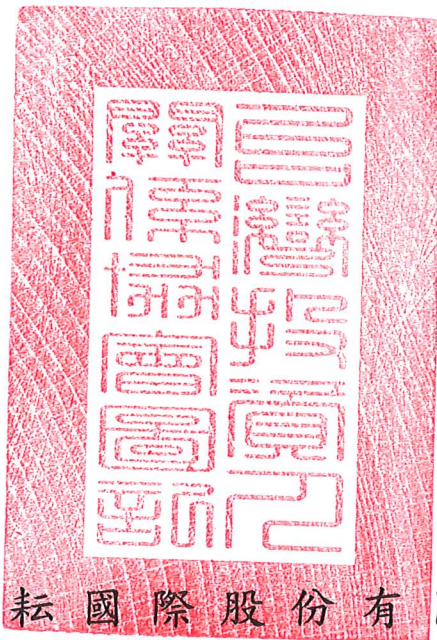
受評公司：金耘國際股份有限公司

報告日期：中華民國114年11月27日

TIRI

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：金耘國際股份有限公司

報告日期：中華民國114年11月27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	12

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及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心，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 金耘國際股份有限公司（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. 與受評公司或其董監事間，有足以影響獨立性之商業關係。
3. 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(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監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監事、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 張真卿：

執行委員 王士豪：

參、評估範圍及構面

本協會受 金耘國際股份有限公司（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及個別董事表現。

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，針對整體董事會運作情形規劃設計出評估問卷，其問卷涵蓋五大構面：

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

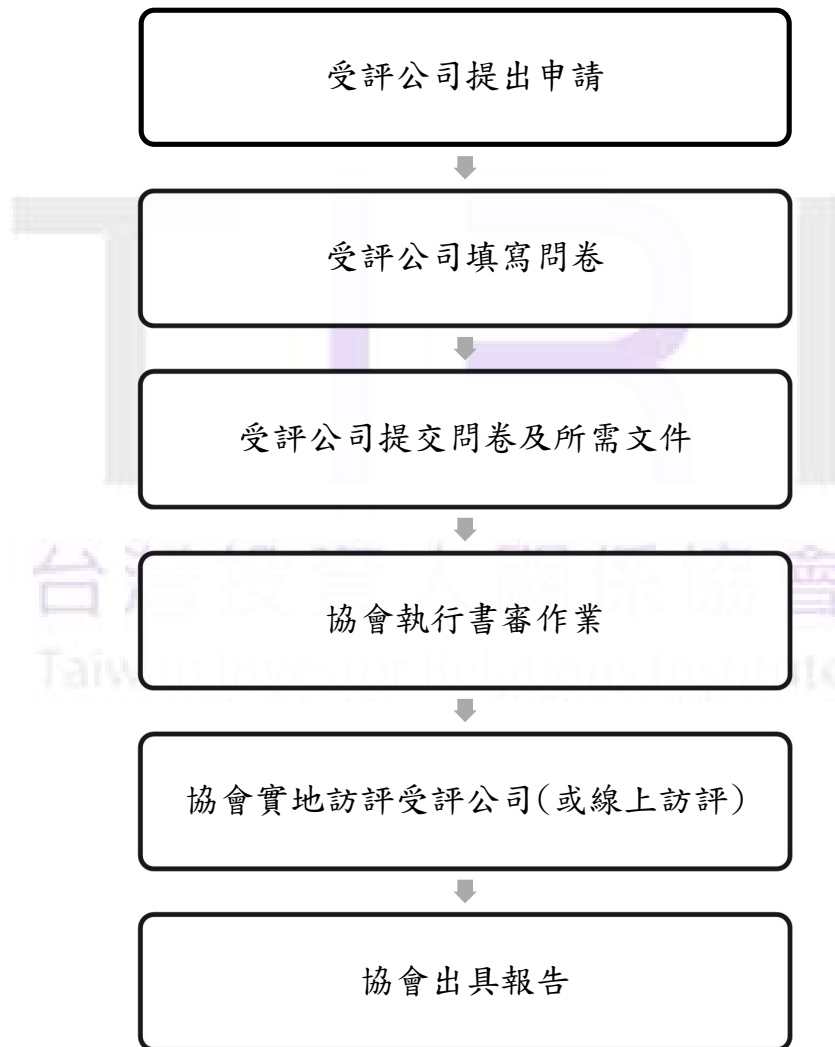
評估內容涵蓋：董事會對 ESG 的關注程度、公司與外部股東或利害關係人溝通管道、公司對 ESG 之參與及投入程度、公司落實治理機制之作為等。



肆、評估執行情序

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

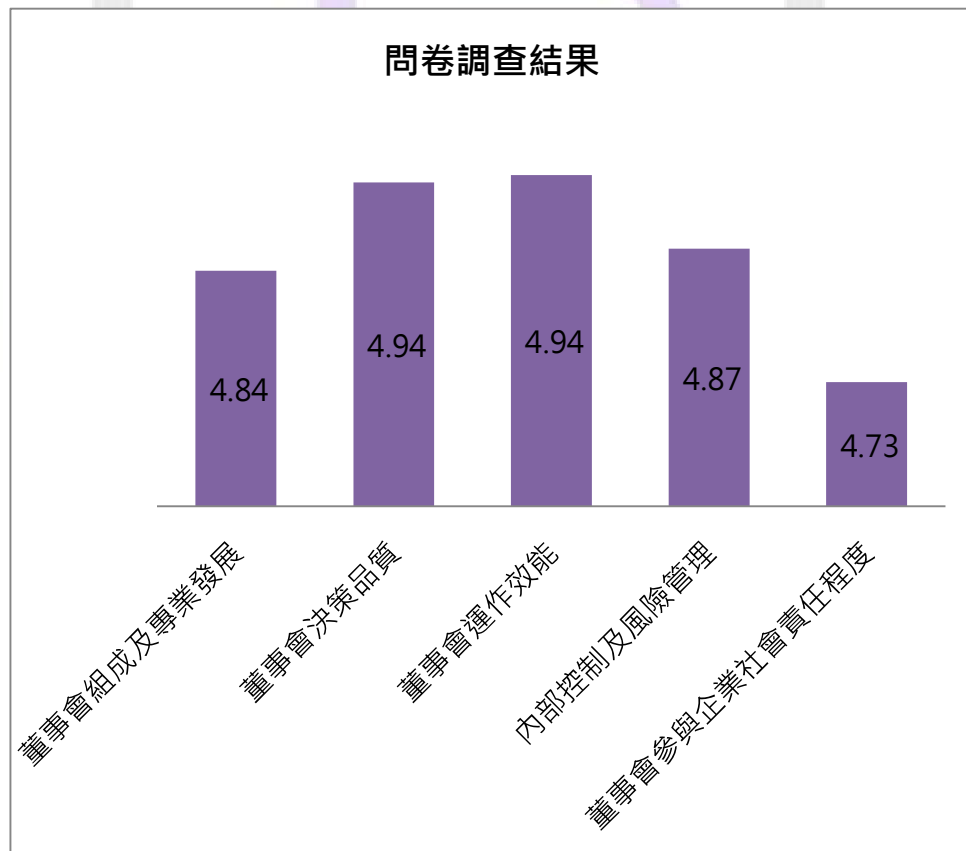


二、受評期間

民國 113 年 10 月 1 日至 114 年 9 月 30 日

三、問卷調查

1. 發放對象：全體董事會成員（董事五席及獨立董事四席，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. 問卷評估結果：



四、實地訪評

1. 訪評日期：民國 114 年 11 月 18 日
2. 訪評方式：實體訪談
3. 訪評對象：
 - 王炯茶 董事長
 - 許 傑 獨立董事(審計委員會召集人)
 - 李郁真 總經理
 - 曾蕙庭 公司治理主管
 - 翁順涼 稽核主管

五、訪評摘要：

受評公司成立於民國 97 年，原名為牧東光電股份有限公司，於民國 113 年 9 月由榮剛集團入主成為最終母公司，同年 10 月收購金耘鋼鐵股份有限公司股權，並於民國 114 年 4 月更名為金耘國際股份有限公司。公司主要從事專業特殊合金通路服務，專注於不銹鋼及特殊鋼之銷售與加工。在榮剛集團體系中，公司除經銷榮剛品牌各式合金材料外，亦持續深耕材料應用以提升附加價值，並為客戶提供整合性服務。公司透過各地物流據點之資訊共享，能提供快速且高效率之供應服務，以滿足客戶多元需求。

受評公司董事會由五席董事及四席獨立董事組成，合計九席。各獨立
受評公司董事會由五席董事及四席獨立董事組成，合計九席。各獨立
董事之連續任期均未逾三屆，且無涉及《公開發行公司獨立董事設置
及應遵循事項辦法》第三條所列可能影響獨立性之情事，與公司間亦
無直接或間接利害關係，顯示其於執行職務時能維持充分之客觀性
與獨立性。

董事會成員包含三席女性董事，並具備管理、財經、會計、法律及相
關產業等多元專業背景，展現董事會組成之多元性與專業性。受評期
間內，公司共召開六次董事會，全體董事均實際出席；獨立董事亦定
期與會計師及內部稽核主管進行溝通，顯示董事間具備充分之交流
機制，董事會成員能有效履行其監督與決策職責。

受評公司重視 ESG，企業願景為「關心生活、善用資源、貢獻社會」。
ESG 相關事項由總經理室負責執行與督導，並定期向董事長報告進
度；董事會為永續發展之最高監督單位，負責制定永續發展策略藍圖
及目標，以確保公司營運方向符合永續趨勢。公司並設置永續管理小
組，協助推動永續相關工作，包括永續報告書撰寫、永續目標制定及
年度永續推動計畫擬定等，於每年年底向董事會提出次年度之永續
推動方向及短中長期目標，以強化永續執行之監督與成效追蹤。此
外，受評公司已於民國 114 年 7 月 31 日經董事會通過民國 113 年度

永續報告書。綜合上述，顯示公司在永續治理與資訊揭露方面已建立制度化且持續精進之運作機制。

在公司治理方面，受評公司已制定並經董事會通過《公司治理實務守則》作為內部遵循基礎；另為強化公司治理制度之推動與落實，董事會於民國 113 年 9 月 23 日決議由會計主管曾蕙庭兼任公司治理主管，負責統籌公司治理相關政策之規劃、執行與督導，以確保公司治理機制之制度化與有效運作。

在誠信經營方面，受評公司已訂定《誠信經營守則》供全體員工遵循，並由管理部負責《誠信經營作業程序及行為指南》之修訂、執行與解釋，並提供相關諮詢、受理通報、登錄建檔及其他監督作業，並定期向董事會報告執行情形，以強化監督功能。公司亦建立完善之檢舉制度，明確規範檢舉管道、受理專責人員、調查標準作業程序與後續改善措施等事項，以確保誠信經營制度之落實，提升內部檢舉機制之可近性與效能。

在環境管理方面，受評公司為掌握碳排放趨勢並持續評估減碳措施之有效性，已於民國 113 年依據 ISO 14064-1：2018 標準完成溫室氣體盤查。公司並規劃投入經費提升能源使用效率、導入再生能源及優化生產與銷售流程，期望每年降低溫室氣體排放量 1%，以逐步達

成範疇一及範疇二較基準年減少 5%之減碳目標，展現公司積極推動氣候治理之承諾。

在資訊安全管理方面，受評公司為強化資訊安全治理並健全資訊安全管理制度，已指定資訊部為資訊安全權責單位，負責資訊安全政策之制定與規劃、執行各項資訊安全作業，並推動與落實資訊安全相關措施，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。



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：

受評公司董事會成員多元且結構健全，出席情形良好，獨立董事並與稽核主管及會計師維持必要溝通。董事會能定期掌握永續發展、誠信經營及資訊安全等議題之執行情形，展現監督職能之落實。民國 113 年由榮剛集團入主後，期能憑其成熟之治理經驗與永續管理能力，協助受評公司持續提升營運與永續績效。整體而言，公司尚可透過後續建議事項進一步提升公司治理品質與董事會運作效能。

一、 設置「提名委員會」，強化董事會職能與治理機制

為強化公司治理架構與董事會職能，建議受評公司設立提名委員會。依《上市上櫃公司治理實務守則》第二十八條之二規定，該委員會應由三人以上董事組成，其中過半數成員為獨立董事，並由獨立董事擔任召集人及會議主席，並應揭露其組成、職責及實際運作情形，以提升治理透明度。另可視公司實際需求，整合董事遴選與

薪資規劃，設置「薪酬暨提名委員會」，或結合永續推動設置「永續發展暨提名委員會」，統籌辦理提名、績效評估、報酬制度與永續策略等相關事項，以提升決策效率與運作專業性。

二、 制定提升企業價值具體措施，並提報董事會

依據《上市上櫃公司治理實務守則》第十三之三條規定，上市櫃公司應制定並揭露營運策略與業務計畫，明確說明提升企業價值之具體措施，並宜提報董事會審議，積極與股東溝通，以強化公司治理機制。建議受評公司依此規範，儘速規劃並制定具體、可衡量之企業價值提升方案，內容可涵蓋營運成長目標、財務改善策略、市場拓展計畫、ESG 整合行動等，並提報董事會進行審議與追蹤。相關資訊亦應同步揭露於公開資訊觀測站「提升企業價值計畫專區」，以展現公司重視股東權益、強化資訊透明度與對市場的承諾，進一步提升公司整體價值與評鑑表現。

三、 提升永續報告書之可信度與國際可讀性

受評公司已依循國際通行準則編製民國 113 年中文版永續報告書，內容詳實，並於民國 114 年 7 月 31 日經董事會通過後，8 月 14 日上傳於公開資訊觀測站，展現對 ESG 議題之高度重視與資訊揭露責任，具高度肯認。為進一步提升揭露資訊之可信度與專業性，並

強化外部利害關係人之信任，可進一步考量取得第三方確信或保證，以提升報告內容之公正性與透明度。另鑒於 ESG 已成為全球投資評估關鍵指標，資訊可近性亦攸關國際溝通效率，建議未來可同步製作英文版報告，有助強化國際投資人理解與回應，進而拓展企業於全球市場之能見度與信賴度。

四、揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

受評公司之董事、總經理及副總經理酬金政策係訂於公司章程，除參考公司營運績效、產業風險與發展趨勢外，亦依個人績效達成率及對公司之貢獻度綜合評估，並納入道德風險、內部管理失當或人員弊端等情形作為調整依據，以確保報酬合理性。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審議，並視經營狀況及法令要求適時檢討，以兼顧永續經營與風險控管。員工分紅亦依個人績效及公司營運成果辦理。惟現階段薪酬制度尚未納入 ESG 指標。主管機關已將「高階經理人薪酬與 ESG 績效連結政策」納入公司治理評鑑。建議公司依此趨勢，適時將相關政策及執行情形揭露於官網、年報或永續報告書，以提升資訊透明度並強化公司治理評鑑表現。

五、 增加中英文網站之 ESG 資訊揭露

受評公司目前尚未於中英文網站揭露 ESG 相關資訊。為使投資人及利害關係人能即時掌握公司永續推動情形，建議公司於官網設立「ESG 專區」，完整揭露環境、社會及公司治理三大面向之政策、管理架構、目標與執行成果。透過提升 ESG 資訊透明度與溝通效率，不僅有助強化公司治理評鑑表現，亦能展現公司落實永續經營之決心與行動。

六、 增加法人說明會召開次數

受評公司於民國 113 年度召開一次法人說明會，截至報告日止，尚未召開民國 114 年度法人說明會。為強化資訊揭露品質及投資人關係管理，建議公司定期每年受邀或自行舉辦至少二次法人說明會，並揭露完整會議影音或簡報內容，且兩次會議間隔三個月以上。法人說明會除有助投資人及市場即時掌握公司營運現況與策略方向外，亦可作為董事會溝通決策之重要回饋機制，促使董事能及時掌握外部市場與投資人意見，作出更精準之經營判斷。透過定期舉辦法人說明會並落實資訊透明，將有助於提升公司治理品質，展現董事會對資訊公開與股東溝通之重視。