

■ 公司治理運作及董事會成員多元化之落實情形

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否依據上市上櫃公司治理實務守則訂定並揭露公司治理實務守則？	✓		本公司於103年11月13日經董事會通過訂定【公司治理實務守則】，並於112年12月26日董事會通過修訂「公司治理實務守則」，遵循新版公司治理藍圖，並配合近期證券交易法、公司法之修正，以強化公司治理並揭露於公開資訊觀測站及公司網站。	無差異
二、公司股權結構及股東權益 (一)公司是否訂定內部作業程序處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜，並依程序實施？	✓		(一) 本公司已訂定【內部重大資訊處理作業程序】並指定專責單位為「會計部」，對於內部重大資訊揭露秉持正確、完整及即時並依程序實施。透過公司發言人、代理發言人、本公司股務單位處理股東建議、疑義事項，並於公司網頁設置【利害關係人專區】區分利害關係人為投資人、客戶及供應商並將其重要關注議題、溝通管道及回應方式揭露於公司網站。	無差異
(二)公司是否掌握實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制者名單？	✓		(二) 本公司股務專人負責，適時掌握董事、經理人及持股 10%以上之大股東持股情形及名單，並於每季財務報告中揭露持有股份達 5%(含)以上股東名單。	無差異
(三)公司是否建立、執行與關係企業間之風險控管及防火牆機制？	✓		(三) 本公司與關係企業均個別獨立運作並訂有【對子公司之監理辦法】、【特定人、集團企業及關係人交易作業程序】及【內部控制制度】，並於 112 年 6 月 20 日經董事會通過訂定「關係人相互間財務業務相關作業規範」據以執行之。	無差異
(四)公司是否訂定內部規範，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券？	✓		(四) 本公司已訂有【內部重大資訊處理作業程序】、【誠信經營作業程序及行為指南】及【員工行為準則】等相關內部作業規範，【公司治理實務守則】第十條規定，董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券及違規處	無差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 治理實務守則差 異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			理，嚴守證券交易法等法令規定。	
三、董事會之組成及職責 (一) 董事會是否擬訂多元化政策、具體管理目標及落實執行？	✓		(一) 1.本公司經董事會通過「公司治理守則」第三章「強化董事會職能」即訂有多元化方針。本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。衡諸本屆 9 位董事成員名單，包含 1 名女性成員外，專長於經營管理、領導決策、產業知識、財會、法律等個別成員多元化政策、具體管理目標落實情形，請參閱本年報第 24~25 頁。 2.董事會成員多元化政策及落實細部情形揭露於公司網站。	無差異
(二) 公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，是否自願設置其他各類功能性委員會？	✓		(二) 本公司已設置薪資報酬委員會及審計委員會，於 113 年底前設置與審計委員會法定層級以外之功能性委員會「風險管理委員會」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，並揭露風險管理組織架構、風險管理程序及其運作情形，且至少一年一次向董事會報告，相關情形揭露於公司網站： https://www.rtc.com.tw 。	無差異
(三) 公司是否訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，每年並定期進行績效評估，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考？	✓		(三) 本公司已於 108 年 8 月 12 日經董事會通過訂定董事會績效評估辦法，並於每年定期對董事會進行績效評估，檢討並做出改善，提升董事會效能，並將評估結果提報董事會。112 年度董事會績效評	無差異

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因												
	是	否													
(四)公司是否定期評估簽證會計師獨立性？	✓	<p>估結果已提報 113/2/2 董事會，並將績效考核結果運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考，相關董事會績效評估結果揭露於公司網站。</p> <p>(四)本公司於 112 年 12 月 26 日召開審計委員會討論簽證會計師之獨立性、適任性及 113 年度委任報酬，審核係採用簽證會計師提交的審計品質指標 (AQI) 資訊及其他非量化指標共同評估，作為依據，評估結果具適任性，並提報同日董事會決議通過。最近一年度評估的項目包含專業性、品質控管、獨立性、監督、創新能力等 5 大構面及 13 項指標；其他非量化指標則主要為評估會計師是否遵行會計師法及審計準則公報等規定。</p> <p>另本公司每年(一年一次)評估簽證會計師之獨立性係透過股務單位取得簽證會計師並未持有本公司股票及兼任本公司高階主管及由簽證會計師出具「獨立性聲明書」，將簽證會計師符合獨立性評估標準及具獨立性之評估結果揭示如下，最近二年度評估結果分別於 111/12/28 及 112/12/26 提報董事會。</p> <p>註一：會計師獨立性評估標準：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項次</th> <th>評估內容</th> <th>評估結果</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>會計師與查核小組專業服務人員與本公司集團無持股之投資關係存在。</td> <td>具獨立性</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>會計師與專業服務人員未有擔任本公司集團董事、監察人或主管職位之情形。</td> <td>具獨立性</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>會計師事務所與本公司集團間無商業合作關係存在。</td> <td>具獨立性</td> </tr> </tbody> </table>	項次	評估內容	評估結果	1	會計師與查核小組專業服務人員與本公司集團無持股之投資關係存在。	具獨立性	2	會計師與專業服務人員未有擔任本公司集團董事、監察人或主管職位之情形。	具獨立性	3	會計師事務所與本公司集團間無商業合作關係存在。	具獨立性	無差異
項次	評估內容	評估結果													
1	會計師與查核小組專業服務人員與本公司集團無持股之投資關係存在。	具獨立性													
2	會計師與專業服務人員未有擔任本公司集團董事、監察人或主管職位之情形。	具獨立性													
3	會計師事務所與本公司集團間無商業合作關係存在。	具獨立性													

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 治理實務守則差 異情形及原因						
	是	否	摘要說明							
			<table border="1"> <tr> <td>4</td> <td>會計師事務所與本公司集團間無訴訟關係。</td> <td>具獨立性</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>未發生連續七年未更換會計師或其受有處分損及獨立性之情事者。</td> <td>具獨立性</td> </tr> </table>	4	會計師事務所與本公司集團間無訴訟關係。	具獨立性	5	未發生連續七年未更換會計師或其受有處分損及獨立性之情事者。	具獨立性	
4	會計師事務所與本公司集團間無訴訟關係。	具獨立性								
5	未發生連續七年未更換會計師或其受有處分損及獨立性之情事者。	具獨立性								
四、上市上櫃公司是否配置適任及適當人數之公司治理人員，並指定公司治理主管，負責公司治理相關事務(包括但不限於提供董事、監察人執行業務所需資料、協助董事、監察人遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等)？	✓		本公司於 112 年 6 月經董事會通過任命會計主管趙存國副總兼任公司治理主管，負責公司治理相關事務，保障股東權益並強化董事會職能。趙存國副總具備公開發行公司財務、會計等管理工作經驗達七年以上。公司治理單位主要職責為提供董事、獨立董事執行業務所需資料、協助董事及獨立董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜等，監督執行並檢討其成效，適時向董事會報告其執行情形，請參閱■註二，本年報第 55 頁說明。	無差異						
五、公司是否建立與利害關係人(包括但不限於股東、員工、客戶及供應商等)溝通管道，及於公司網站設置利害關係人專區，並妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題？	✓		本公司本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，瞭解其合理期望及需求並妥適回應所關切之重要企業社會責任議題，由各部門分工負責利害關係人溝通並至少一年一次向董事會報告。本公司之利害關係人含員工、股東、客戶、供應商、社會及政府機構，其各自關注議題及本公司溝通管道及回應方式，請參閱公司網站。同時本公司網站建置【利害關係人專區】，分別建置公司治理、財務訊息、股務活動、重大訊息、聯絡窗口等資訊，積極建立與利害關係人之溝通管道。	無差異						
六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務？		✓	本公司由內部股務單位辦理股東會事務，相關事務均依據「股務作業管理辦法」及「股務單位內部控制制度標準規範」辦理。	依照上市上櫃公司治理實務守則辦理						
七、資訊公開 (一) 公司是否架設網站，揭露財務業務及公司	✓		(一) 已架設中英文公司網站揭露公司沿革、所製造的產品或提供服務之介紹、組織	無差異						

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司 治理實務守則差 異情形及原因	
	是	否		摘要說明
<p>治理資訊？</p> <p>(二) 公司是否採行其他資訊揭露之方式 (如架設英文網站、指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、法人說明會過程放置公司網站等)？</p> <p>(三) 公司是否於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告，及於規定期限前提早公告並申報第一、二、三季財務報告與各月份營運情形？</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>架構與經營團隊 (含經營團隊學經歷簡介)、每季財務報告、股東會相關資料(內含年報、開會通知、議事手冊及議事錄等)、公司章程、公司治理相關規章及執行情形、企業永續發展(ESG)專區以及各業務相關訊息。</p> <p>(二) 本公司由會計部負責公司資訊蒐集及揭露工作，並設有發言人及代理發言人，投資人關係聯絡人，並依規定定期或不定期將公司財務業務資訊揭露於「公開資訊觀測站」。同時本公司中、英文企業網站亦設有利害關係人專區，充分揭露財務業務、法人說明會 (包括法人說明會之資料) 與公司治理相關資訊，以供股東及社會大眾參考。</p> <p>(三) 本公司各季度財務報告及年度財務報告均於規定期限前申報完成，惟尚無法達成提前於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告；另各月份營運情形亦均於規定期限內公告完成。</p>	<p>無差異</p> <p>尚無法達成於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告</p>
<p>八、公司是否有其他有助於瞭解公司治理運作情形之重要資訊 (包括但不限於員工權益、僱員關懷、投資者關係、供應商關係、利害關係人之權利、董事及監察人進修之情形、風險管理政策及風險衡量標準之執行情形、客戶政策之執行情形、公司為董</p>	<p>✓</p>		<p>其他有助於瞭解公司治理運作情形之重要資訊，請參閱■註三，本年報第55~57頁說明。</p>	<p>無差異</p>

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 治理實務守則差 異情形及原因
	是	否	摘要說明	
事及監察人購買責任保險之情形等)？				

■註二 公司治理單位運作執行情形如下：

- 協助獨立董事及一般董事執行職務及提供所需資料，並安排董事進修：
 - (1)針對公司治理相關之最新法令規章修訂發展，協助董事會成員了解。
 - (2)安排獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師會面瞭解公司會計及內部控制事宜，溝通情形，請參閱本年報第 46~47 頁。
 - (3)依照個別學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事年度進修計畫及安排課程，董事進修之情形，請參閱本年報第 45~46 頁。
- 協助董事會及股東會議事程序及決議遵法事宜，公司治理主管定期向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
- 擬訂董事會及審計委員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。**113 年度共召開 7 次審計委員會議及 7 次董事會議。**
- 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。
- 每年至少召開一次法人說明會，維護投資人關係，使投資人能獲得足夠資訊評估決定企業合理的資本市場價值，並使股東權益受到良好的維護，於 **113 年 6 月 28 日與 113 年 11 月 29 日**於臺灣證券交易所 1 樓資訊展示中心舉辦之法人說明會，說明本公司近期之營運成果與未來展望，相關資料已上傳公開資訊觀測站及公司網站。

■註三

1.員工權益：

- (一)本公司遵守相關勞動法規，相關員工之任免、調動、薪酬、獎懲、教育訓練均按照本公司內部管理控制制度，以保障員工基本權益。
- (二)本公司之勞資政策係秉持坦誠溝通之原則，同時透過下列行動，共同為企業與員工創造一個雙贏的局面。
 - (1)遵守勞動基準法及相關法令，使員工獲得最大的保障。
 - (2)員工溝通管道暢通多元，意見能充分表達並得到回應(磐石問卷調查)。
 - (3)遇有本公司營運狀況及重大措施，均事先充分宣導，讓員工清楚及瞭解，取得充分支持與配合。

(4)提供員工充分之教育訓練(菁英訓練、內部專業訓練課程、專業證照、e-learning 線上學習平台、外部教育訓練費用補助、鼓勵同仁在職進修)。

(5)其他如提供員工合理之福利與報酬(團體保險、制服、三節禮金、生育補助、員工旅遊等)。

(6)另為確保所有同仁、包商、施作工人於工地之生命及財產安全，特別重視安全衛生之工作，並多次榮獲勞委會及縣市政府勞檢單位之工安獎表揚。

①確保工作環境之安全(取得【ISO9001、CNS45001 及 ISO 45001 認證】，確認職業安全衛生環境符合標準)。

②訂定書面之勞工衛生安全相關政策。

(三)本公司雖有成立企業工會，惟因工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。

2.僱員關懷：

本公司一向重視員工福利與人才培訓，並遵守勞工相關法令，保障勞工應有之權利。

(1)員工福利

每年兩次舉辦定期健康檢查，除勞工保險及全民健保外，公司另為員工、配偶及子女投保團體壽險、意外險與醫療險；同時亦設有職工福利委員會提供員工婚慶、生日、生育、喪葬、住院、傷殘、年度旅遊等補助金，不定期舉辦各項活動及各節日禮品或禮券之發放提供給公司所有員工。112 年舉辦第一屆減重暨健走競賽，同仁反應踴躍，共有 299 人報名參加，達成三階段健走標準(每週步數達 50,000 步且一週至少五天日步數達 8,000 步)者有 577 人/次發放達標獎金，報名減重比賽有 139 人，達成減重標準 92 人共減重 512.05 公斤並發放減重獎金，公司一向重視同仁健康並視員工為公司重要之資產。

(2)員工進修及訓練

公司每年編列預算辦理員工職前講習及在職教育，提昇員工專業技能、領導統御能力及職涯發展，同時鼓勵員工自我充實，參與外部舉辦之進修課程，並有證照加給之獎勵措施，鼓勵員工積極進修。

項 目	當年度執行成果及說明
1 在線學習平台	參與線上安全課程(新增 5 堂)共計 2487 人次。
2 OJT 實體在職訓練課程	參與 OJT 實體在職訓練課程(46 場)共計 563 人次。
3 安全衛生環保管理手冊	2000 年制定潤弘安全衛生環保管理手冊，經數次改版，分成 9 大類 45 個作業項目，建立標準作業程序(SOP)。

4	七定管理和6S結合應用	落實職安衛三級管理制度。品保部及職業安全衛生部定期至工地巡查七定及6S之落實度，針對缺失輔導工地預防及校正，依工地落實度給予評核並列入KPI評分。
---	-------------	---

(3)退休制度

(一)本公司退休制度除依勞基法相關規定外，另有優於勞基法，申請自願退休符合條件：

- 1.關係企業累積之工作年資達合計10年以上者。
- 2.該勞工於五年內將符合工作15年以上年滿55歲或工作25年以上者。
- 3.45歲以上因健康因素無法勝任工作者。

(二)公司退休金提撥，舊制每月依勞工薪資總額按2%，新制按6%提存退休準備金，112年新制同仁共占比99%，舊制同仁共占比1%，112年新舊制提撥總額為新台幣44,277,657元，其中新制占比93%，舊制占比7%。

(三)退休申請相關作業程序：

- 1.同仁申請退休，退休年齡之認定，以戶籍記載為準，自出生之日起十足計算。
- 2.退休之申請應於一個月前提出書面申請，並依公司規定辦妥離職手續，始得正式退休。

(四)勞工退休金監督委員會於112年運作狀況如下：

- 1.監督每月是否依勞工薪資總額按法定提撥比例提存。
- 2.監督退休金是否足額提撥，若專戶內提撥之準備金不足支應勞工退休金時，應由本公司補足之。
- 3.112年申請退休同仁共7位，勞工退休金監督委員會已完成會議，並依相關作業申請。

3.投資者關係：

- (1)提高營運透明度，力求資訊揭露之正確、完整及即時。
- (2)重視公司治理，訂定並揭露公司治理相關規章及執行情形。
- (3)設有發言人制度，專責處理股東建議並保障股東平等。
- (4)股東常會採用視訊輔助股東會及電子投票方式，使投票更為便利、為股東提供線上參與股東會的機會與管道，落實股東行動主義。
- (5)每年至少召開一次法人說明會，建立與投資人溝通之平台，向股東及投資人說明經營成果、未來經營方向及目標、或產業脈動等非財務面之質化資訊，強化公司資訊透明度。

4.供應商關係：

- (1)本公司編成發包中心統合採購權責，提高採購效益防止弊端，善待包商給與合理利潤並及時支付款項。
- (2)確保所有包商、施作工人於工地之生命及財產安全，特別重視安全衛生之工作環境及包商作業人員保險制度。

(3)訂定「承攬商綠色採購管理辦法」，發揮影響力一同攜手供應商為邁向 2050 年淨零碳排放目標努力。

5.利害關係人之權利：

- (1)尊重智慧財產權。
- (2)重視與顧客之關係。
- (3)遵守法令規範。

6.董事進修之情形：請參閱本年報第 45~46 頁。

7.風險管理政策及風險衡量標準之執行情形：為使公司能夠即時辨識及因應各項風險以提升營運韌性，各類型之風險皆由權責單位管控相關作業報表，以進行第一線之風險防範與管理。另外潤弘訂有嚴密的內控制度，由內部稽核單位定期或不定期查核執行情形並提出相關報告。對於辨認出來較重大之營運風險，則由總經理室統籌控管，並於董事會進行報告及追蹤改善情形。

組織名稱	權責範圍
董事會	核定風險管理政策及制度，監督風險管理制度之執行。
總經理 (總經理室)	統籌指揮各部門，負責擬定各項風險管理制度；定期審查公司專案風險管理報告、策略及所得改善計畫，並檢討改善成果。
稽核室	協助董事會及經理人查核內部控制制度之缺失及確認風險管理執行之有效運作，定期向董事會報告風險狀況。
各權責單位	各部門風險管理政策之推動、辨識、評估及管理；定期回報風險狀況並制定因應及改善機制。

8.客戶政策之執行情形：與客戶保持穩定良好關係。

9.公司為董事及監察人購買責任保險之情形：

本公司董事及重要職員責任保險業已向臺灣產物保險股份有限公司續保一年，投保項目含董監事及重要職員責任、公司補償責任、有價證券賠償責任、僱傭行為賠償責任，保險期間自113年2月1日12時至114年2月1日12時，保險金額USD1,000,000元。

九、請就臺灣證券交易所股份有限公司公司治理中心最近年度發布之公司治理評鑑結果說明已改善情形，及就尚未改善者提出優先加強事項與措施。

- 1. 本公司每年依據每屆「公司治理評鑑指標」，評估公司治理遵循狀況及未來改善重點及方向並逐期改進。
- 2. 尚未改善優先加強事項與措施：

評鑑指標摘要	優先加強事項與措施
召開視訊輔助股東會。	113年以視訊輔助股東會方式召開。

修正公司章程揭露具體明確的股利政策。	113年股東常會提案修章，增訂具體明確股利政策。
股東常會開會16日前上傳英文版年度財務報告。	於期限內上傳英文版年度財務報告。
中文版各季度財務報告申報期限後兩個月內以英文揭露各季度財務報告。	於期限內上傳英文版各季度英文財報。
年度至少召開二次法人說明會。 (上市公司每年應至少召開一次法說會)	113年召開二次法人說明會。
董事會績效評估至少每三年執行外部評估一次。	113年底前董事會提案修訂「董事會績效評估辦法」，明定至少每三年執行外部評估一次，且受評年度執行評估者，將執行情形及評估結果揭露於公司網站。
設置審計委員會層級法定以外之功能性委員會(風險管理委員會)且至少一年一次向董事會報告。	113年底前增設風險管理委員會並將執行情形揭露於公司網站。
出具GRI準則之中、英文版，經第三方驗證、提董事會通過之永續報告書。	113年編製永續報告書並預計於113年8月底前提董事會通過、申報並上傳公司網站，英文版永續報告書預計於113年底前上傳。
揭露過去兩年用水量、廢棄物及溫室氣體年排放量並取得外部驗證，及減量目標等。	於永續報告書揭露相關資訊。

(四)公司如有設置薪資報酬委員會或提名委員會者，應揭露其組成、職責及運作情形：

本公司由獨立董事等共三名組成薪資報酬委員會，每年至少開會二次，負責訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；定期評估董事及經理人之績效目標達成情形及其個別薪資報酬之內容與數額。

1.薪資報酬委員會成員資料

條件 身分別/姓名		專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他 公開發行 公司薪資 報酬委員 會成員家 數
獨立 董事	曾惠斌 (召集人)	薪資報酬委員會召集人、審計委員會成員，現為臺灣大學土木工程學系所教授，具建築工程學術專業背景。 (請參閱本年報第24~25頁)	(1) 本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 (2) 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數為0。 (3) 未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。 (4) 最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額為0。	0
獨立 董事	沈筱玲	薪資報酬委員會成員、審計委員會召集人，現為東吳大學企管系教授，具財會管理學術專業背景。 (請參閱本年報第24~25頁)	(1) 本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 (2) 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數為0。 (3) 未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。 (4) 最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額為0。	2
其 他	柯順雄	薪資報酬委員會成員，台灣大學財務金融研究所碩士，現為建大聯合會計師事務所會計師，具財會專業背景。	(1) 本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 (2) 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數為0。 (3) 未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。 (4) 最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額為0。	1

2.薪資報酬委員會運作情形資訊

(1)本公司之薪資報酬委員會委員計3人。

(2)本屆委員任期：112年06月20日至115年05月30日，最近年度薪資報酬委員會開會

3次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數(B)	委託出席 次數	實際出席率(%) 【B/A】	備註
召集人	曾惠斌	3	0	100.00%	112/6/20 連任
委員	沈筱玲	3	0	100.00%	112/6/20 連任
委員	柯順雄	3	0	100.00%	112/6/20 連任

其他應記載事項：

一、最近年度薪資報酬委員會之討論事由與決議結果：

薪資報酬委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
第四屆第七次 (112年第1次) 112/1/12	1. 111年度董事會績效評估案 2. 111年度董事報酬案 3. 本公司經理人薪酬異動案 4. 111年度經理人績效獎金發放案 5. 110年度經理人員工酬勞分派案 6. 本公司111年度員工酬勞擬建議提撥百分比案	委員會全體成員同意通過	提董事會，經全體出席董事同意通過
第五屆第一次 (112年第2次) 112/6/20	第五屆薪資報酬委員會推舉召集人	一致推舉曾惠斌獨董為召集人	
第五屆第二次 (112年第3次) 112/8/11	1. 本公司112年經理人薪酬異動案 2. 本公司第十三屆董事(不含獨立董事)報酬案 3. 本公司第十三屆獨立董事報酬案 4. 本公司「績效評核辦法」修訂案	委員會全體成員同意通過	提董事會，經全體出席董事同意通過

二、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無此情形。

三、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無此情形。

3.提名委員會成員資料及運作情形資訊

本公司尚未設置提名委員會，屬自願設置之委員會，將依據主管機關規定及公司需求設立。惟雖未設置提名委員會，仍經董事會充分溝通提名人選，符合公司治理。