

## 薪酬委員出席情形

一、本公司之薪酬委員會委員計 4 人，全體由獨立董事組成。

二、113 年度薪酬委員會開會 4 次，4 位獨立董事出席情形如下：

獨立董事	應出席次數	實際出席次數	未出席或委託出席次數
張正駿	4	4	0
蔡啓仲	4	2	2
吳顯東	4	4	0
蔣榮霖	4	4	0
總計	16	14	0

三、114 度薪酬委員會開會 4 次，4 位獨立董事出席情形如下：

獨立董事	應出席次數	實際出席次數	未出席或委託出席次數
張正駿	4	4	0
蔡啓仲	4	3	1
吳顯東	4	4	0
蔣榮霖	4	4	0
總計	16	15	0

## 定期檢討薪資報酬

本公司薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，每年至少開會 2 次，並得視需要加開會議，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

一、本公司薪酬委員會職權：

1. 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、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，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關連性及合理性，並於股東會報告。

二、薪酬委員會履行職權時，應依下列原則為之

1. 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
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，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

3. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
  4. 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞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予以決定。
  5. 訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。
  6. 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。
- 前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。
- 本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

### 薪酬委員會會議決議重要事項

開會日期	討論事由	決議結果	公司對於成員意見之處理
113.01.24	1. 民國112年度董事會績效評估之評估結果報告。 2. 修訂董事及功能性委員會績效評估辦法。 3. 本公司(含子公司)經理人112年年終獎金。	同意通過	不適用
113.03.06	民國112年度員工酬勞及董事酬勞總額配發。	同意通過	不適用
113.05.08	1. 民國112年度董事酬勞配發。 2. 民國112年度經理人員工酬勞配發。	同意通過	不適用
113.07.31	本公司(含子公司)經理人113年度薪資調整。	同意通過	不適用
114.01.15	1. 民國113年度董事會績效評估之評估結果報告。 2. 薪酬委員會組織規程修正。 3. 本公司(含子公司)經理人113年年終獎金。	同意通過	不適用
114.03.10	1. 民國113年度員工酬勞及董事酬勞總額配發。 2. 民國113年度經理人員工酬勞配發名單。 3. 民國113度董事酬勞配發名單。	同意通過	不適用

開會日期	討論事由	決議結果	公司對於成員意見之處理
114. 08. 11	1. 為遵循主管機關法令及完善公司治理，擬明確「基層員工」定義，修正本公司「員工酬勞配發辦法」。 2. 本公司(含子公司)經理人114年度薪資調整。	同意通過	不適用
114. 12. 30	民國114年度董事會績效評估之評估結果報告。	同意通過	不適用