

薪資報酬委員會成員組成及運作情形

1. 薪資報酬委員會成員資料

身分別	姓名	是否具有五年以上工作經驗 及下列專業資格			符合獨立性情形(註)										兼任其他 公開發行 公司薪資 報酬委員 家數	備註	
		商務、法務、 財務、會計或 公司業務所需 相關料系之公 私立大專院校 講師以上	法官、檢察官、 律師、會計師或 其他與公司業 務所需之國家 考試及格領有 證書之專門職 業及技術人員	具有商務、 法務、財務、 會計或公司 業務所需之 工作經驗	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
獨立董事	黃慶堂	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2	-
獨立董事	武永生	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1	-
其他	王冀翹	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無	-

註：各成員於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，請於各條件代號下方空格中打“✓”。

- (1) 非公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非(1)所列之經理人或(2)、(3)所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總數5%以上、持股前五名或依公司法第27條第1項或第2項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (6) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人(但如為公司或其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (7) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)或受僱人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (8) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)、經理人或持股5%以上股東(但特定公司或機構如持有公司已發行股份總數20%以上，未超過50%，且為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (9) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。但依證券交易法或企業併購法相關法令履行職權之薪資報酬委員會、公開收購審議委員會或併購特別委員會成員，不在此限。
- (10) 未有公司法第30條各款情事之一。

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：107年6月12日至110年6月11日止，109年度薪資報酬委員會開會4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	黃慶堂	4	0	100%	107.06.12 連任
委員	武永生	4	0	100%	107.06.12 連任
委員	王冀翹	4	0	100%	107.06.12 連任

其他應記載事項：

- 一、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。
- 二、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)最近年度及截至年報刊印日止，薪酬委員會開會討論事由與決議結果：

日期	薪酬委員會討論事由	決議結果	公司對薪酬委員會意見之處理
108.01.25 第4屆 第3次	1.本公司107年度年終獎金發放數額案。	全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過
108.03.15 第4屆 第4次	1.本公司107年度董監酬勞分派案。 2.本公司107年度員工酬勞分派案。	全體無異議通過 全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過 提董事會由全體出席董事同意通過
108.03.18 第4屆 第5次	1.本公司第六次買回股份轉讓員工案。 2.本公司第七次買回股份轉讓員工案。 3.本公司第八次買回股份轉讓員工案。	全體無異議通過 全體無異議通過 全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過 提董事會由全體出席董事同意通過 提董事會由全體出席董事同意通過
108.08.07 第4屆 第6次	1.本公司107年度分派員工酬勞案。	全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過
108.12.27 第4屆 第7次	1.本公司108年度年終獎金發放案。	全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過
109.01.16 第4屆 第8次	1.定期檢視「薪資報酬委員會組織規程」案。 2.定期檢視本公司董事、監察人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、標準與結構案。 3.定期檢視本公司董事、監察人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案。 4.定期檢視本公司董事會績效評估之指標案。 5.本公司108年度年終獎金發放數額案。	全體無異議通過 全體無異議通過 全體無異議通過 全體無異議通過 全體無異議通過	無此情形 無此情形 無此情形 無此情形 提董事會由全體出席董事同意通過

日期	薪酬委員會討論事由	決議結果	公司對薪酬委員會意見之處理
109.03.13 第4屆 第9次	1.本公司108年度董監酬勞分派案。 2.本公司108年度員工酬勞分派案。	全體無異議通過 全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過 提董事會由全體出席董事同意通過
109.08.05 第4屆 第10次	1.本公司108年度分派員工酬勞案。	全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過
109.12.17 第4屆 第11次	1.本公司109年度年終獎金發放案。	全體無異議通過	提董事會由全體出席董事同意通過

3. 職責範圍

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。但有關監察人薪資報酬建議提交董事會討論，以監察人薪資報酬經公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理者為限：

- (1)定期檢討本公司「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
- (2)訂定並定期檢討本公司董事、監察人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、監察人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、監察人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聯性及合理性，並於股東會報告。
- (4)定期檢視本公司董事會績效評估之指標，是否依據公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容。

4. 職責執行情形

本公司薪酬委員會依據「薪資報酬委員會組織規程」第七條及「董事會績效評估辦法」，每年定期檢視：

- (1)定期檢討本公司「薪資報酬委員會組織規程」。
- (2)定期檢討本公司董事、監察人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。

本公司董事、監察人及經理人績效評估標準與薪資報酬係依據下列相關辦法辦理：

職稱	績效評估標準	薪資報酬政策、制度、標準與結構
董事、 監察人	「董事會績效評估辦法」	<p>公司章程第二十二條： 全體董事及監察人之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻價值，並參酌同業通常之水準議定之。</p> <p>公司章程第二十六條： 公司年度如有獲利(係指稅前淨利扣除分派員工酬勞及董監酬勞前之淨利)，應提撥百分之七至百分之十為員工酬勞，及不超過百</p>

職稱	績效評估標準	薪資報酬政策、制度、標準與結構
		<p>分之二董監酬勞。但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。</p> <p>前項員工酬勞得以股票或現金為之，其發放對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工。</p>
經理人	「考績評核辦法」	「薪給管理辦法」、「年終獎金發放辦法」、「派駐大陸地區人員管理辦法」、公司章程第二十六條關於提撥員工酬勞部分。

董事、監察人及經理人績效評估標準說明：

本公司董事、監察人績效評估係依據「董事會績效評估辦法」辦理，每年定期執行：

A.董事會內部自評：

董事會內部自評根據「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」、「內部控制」五大面向分別訂定評估項目，作績效評估之衡量指標。

B.董事成員(自我或同儕)自評：

董事成員(自我或同儕)自評根據「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「對公司營運之參與程度」、「內部關係經營與溝通」、「董事之專業及持續進修」、「內部控制」六大面向分別訂定評估項目，作為績效評估之衡量指標。

本公司經理人績效評估係依據「考績評核辦法」辦理，分別實施上半年考核及下半年考核，訂有「員工目標績效考核表」，根據「考勤」、「目標管理」、「工作表現與服務精神」三大面向分別訂定評分標準，作為績效評估之衡量指標。

(3)定期檢視董事會績效評估之指標，確認為符合且適於公司執行績效評估之內容。

(4)定期評估本公司董事、監察人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。

董事、監察人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聯性及合理性說明：

績效評估結果：

本公司董事、監察人依據「董事會績效評估辦法」實施 109 年度績效評估：

A.董事會內部自評根據五大面向評估標準之評估結果：換算得分為 97 分。

本公司董事係遵循公司治理之多元化政策，持續進修以提升專業知識；並積極出席董事會，參與決策討論，了解公司風險及予以監督，充分發揮董事會功能。

B.董事成員(自我或同儕)自評根據六大面向評估標準之評估結果：換算得分為介於 97~99 分。

本公司董事對於公司目標與任務明確掌握、對董事職責充分認知、對公司營運參與程度積極有效、與經營團隊、其他董事及簽證會計師維持良好溝通、持續進修、評估與監督內部控制風險管理有效性，充分發揮董事職責。

本公司經理人依據「考績評核辦法」實施 109 年上半年及下半年考核，依據「員工目標績效考核表」三大面向評估標準之評估結果為：評等均介於「甲等」至「優等」。

個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性：

本公司董事、監察人薪資報酬分派係與當年度獲利連結，並依據績效評估結果核發個別數額。

董監酬勞之提撥明訂於公司章程第二十六條如下：

公司年度如有獲利(係指稅前淨利扣除分派員工酬勞及董監酬勞前之淨利)，應提撥百分之七至百分之十為員工酬勞，及不超過百分之二董監酬勞。但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。

前項員工酬勞得以股票或現金為之，其發放對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工。

本公司經理人薪資報酬除每月固定薪津外，年終獎金及員工酬勞之提撥，與當年度獲利連結，考量未來經營風險及發展趨勢等，並依據績效評估結果核發個別數額；員工酬勞之提撥明訂於公司章程第二十六條如上。

108 年之以上資訊，業已提 109 年股東常會報告。