

定期检讨董事及经理人绩效评估与薪资报酬之政策、制度、标准与结构

本公司薪资报酬委员会之职能，系以专业客观之地位，就本公司董事及经理人之薪资报酬政策及制度予以评估，每年至少开会二次，并得视需要随时召开会议，向董事会提出建议，以供其决策之参考：

1. 本公司薪资报酬委员会职权

(1) 订定并定期检讨本公司董事及经理人之绩效与薪资报酬之政策、制度、标准与结构。

(2) 定期评估本公司董事及经理人之薪资报酬。

2. 薪资报酬委员会履行职权时，依下列标准为之

(1) 薪资管理应符合本公司之薪酬理念。

(2) 董事及经理人之绩效评估及薪资报酬，应参考同业通常水平支給情形，并考量个人表现与公司经营绩效及未来风险之关连合理性。

(3) 不应引导董事及经理人为追求薪资报酬而从事逾越本公司风险胃纳之行为。

(4) 针对董事及高阶经理人短期绩效发放红利之比例及部分变动薪资报酬支付时间，应考虑行业特性及公司业务性质予以决定。

(5) 本委员会成员对于其个人薪资报酬之决定，不得加入讨论及表决。

2020 年薪资报酬委员会运作情形信息

薪酬委员会运作方式系依本公司「薪资报酬委员会组织规程」办理，每年至少召开二次常会。

(1) 本公司之薪资报酬委员会委员计三人。

(2) 第三届薪资报酬委员会任期自 106 年 8 月 8 日至 109 年 6 月 12 日，109 年度薪资报酬委员会开会一次，委员资格及出席情形如下：

职称	姓名	实际出席次数(B)	委托出席次数	实际列席率(%) 【B/A】(注)	备注
召集人	黄呈琮	1	0	100%	
委员	吴鸿祺	1	0	100%	
委员	许明仁	1	0	100%	

其他应记载事项：

一、董事会如不采纳或修正薪资报酬委员会之建议，应叙明董事会日期、期别、议案内容、董事会决议结果以及公司对薪资报酬委员会意见之处理(如董事会通过之薪资报酬优于薪资报酬委员会之建议，应叙明其差异情形及原因)：无此情形。

二、薪资报酬委员会之议决事项，如成员有反对或保留意见且有纪录或书面声明者，应叙明薪资报酬委员会日期、期别、议案内容、所有成员意见及对成员意见之处理：无此情形。

(3) 第四届薪资报酬委员会任期自 109 年 8 月 7 日至 112 年 6 月 10 日，截至 109 年 12 月 28 日，共计已开会 2 次(含筹备会)，109 年度各委员资格及出席情形如下：

职称	姓名	实际出席次数(B)	委托出席次数	实际列席率(%) 【B/A】(注)	备注
----	----	-----------	--------	----------------------	----

召集人	黄呈琮	2	0	100%	
委员	陈顺发	2	0	100%	
委员	胡宗和	2	0	100%	

其他应记载事项:

一、董事会如不采纳或修正薪资报酬委员会之建议，应叙明董事会日期、期别、议案内容、董事会决议结果以及公司对薪资报酬委员会意见之处理(如董事会通过之薪资报酬优于薪资报酬委员会之建议，应叙明其差异情形及原因)：无此情形。

二、薪资报酬委员会之议决事项，如成员有反对或保留意见且有纪录或书面声明者，应叙明薪资报酬委员会日期、期别、议案内容、所有成员意见及对成员意见之处理：无此情形。

(4)最近年度薪资报酬委员会议案内容及表决结果:

薪资报酬委员会	议案内容及表决结果
109年3月20日 第三届第七次	议案： ◎提拨一〇八年度员工及董监事酬劳分配案 ◎一〇九年度工作计划案 委员意见：无反对或保留意见。 公司对委员意见之处理：无。 决议结果：经主席征询全体出席委员无异议照案通过。
109年8月7日 筹备会	◎推举薪资报酬委员会召集人及会议主席
109年8月7日 第四届第一次	议案： ◎本公司一〇八年度董、监事酬劳及经理人员工酬劳金额分配案。 ◎本公司一〇九年度经理人调薪案。 委员意见：无反对或保留意见。 公司对委员意见之处理：无。 决议结果：经主席征询全体出席委员同意通过。

说明:

关于109年8月7日第四届第一次薪资报酬委员会之「本公司一〇八年度董、监事酬劳及经理人员工酬劳金额分配」议案，议事过程中黄呈琮兼任本公司董事，为本案利害关系人，已个别主动回避讨论及决议。