

薪資報酬委員會

1. 薪資報酬委員會職責

本委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論：

- (1)定期檢討本規程並提出修正建議。
- (2)訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度長期之績效目標及薪資報酬之政策、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聯性及合理性，並於股東會報告。

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：111年5月4日至114年5月3日，113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)(註) | 備 註 |
|------------------|-------|---------------|------------|-----------------------|---------------------------------------|
| 召 集 人 獨 立 董 事 | 陳 建 全 | 4 | 0 | 100% | 111.05.04 連任 113.02.19 推舉 為召集人。 |
| 委 員 獨 立 董 事 | 許 順 發 | 4 | 0 | 100% | 111.05.04 連任 |
| 委 董 董 事 | 黃 明 山 | 3 | 0 | 100% | 113.02.19 新任 |

註：(1)年度終了日前有薪資報酬委員會成員離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

(2)年度終了日前，有薪資報酬委員會改選者，應將新、舊任薪資報酬委員會成員均予以填列，並於備註欄註明該成員為舊任、新任或連任及改選日期。實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

3. 薪酬委員會會議決議明細如下：

| 開會日期 (期別) | 議 案 內 容 | 決 議 情 形 | 公司對薪酬委員會成員意見之處理 |
|--------------------------|--|---|-------------------------------------|
| 第五屆 第八次 113.02.19 | <p>推舉事項： 推選本次會議主席。</p> <p>追認事項： 1. 本公司民國 112 年度年終獎金發放案。</p> <p>討論事項： 1. 推舉本公司薪資報酬委員會委員及召集人案。 2. 本公司 112 年度員工酬勞及董事酬勞提撥暨分派案。 3. 本公司承銷部主管臧子葶請辭經理人職務，提報胡哲閔接任承銷部經理人。 4. 提報本公司管理部主管莊惠兒副理晉升經理案。</p> | <p>推舉事項： 推選由陳建全獨立董事擔任本次會議主席。</p> <p>追認事項： 經主席詢問出席委員無異議，照案追認通過。</p> <p>討論事項： 1. 推舉結果：推舉黃董事明山為新任委員，陳建全獨立董事為召集人。 2.3.4 案經主席詢問出席委員無異議，照案通過。</p> | <p>無此情事</p> <p>無此情事</p> <p>無此情事</p> |
| 第五屆 第九次 113.05.13 | <p>討論事項： 1. 本公司財務部主管暨主辦會計異動案。</p> | <p>討論事項： 經主席詢問出席委員無異議，照案通過。</p> | <p>無此情事</p> |
| 第五屆 第十次 113.09.20 | <p>討論事項： 1. 修訂本公司「員工認股辦法」及「113 年度現金增資員工認股細則」案。</p> | <p>討論事項： 經主席詢問出席委員無異議，照案通過。</p> | <p>無此情事</p> |
| 第五屆 第十一次 113.11.12 | <p>討論事項： 1. 審查本公司民國 114 年即將實施之各項薪資報酬項目案。</p> | <p>討論事項： 經主席詢問出席委員無異議，照案通過。</p> | <p>無此情事</p> |

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)：無此情事。
- 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：無此情事。