

# 【薪資報酬委員會與本年度執行情形】

## 薪資報酬委員會運作情形：

- ◇ 本公司之薪酬委員會委員計 3 人，委員皆為獨立董事。
- ◇ 本屆委員任期：民國(下同)112 年 6 月 13 日起至 115 年 6 月 12 日止。
- ◇ 113 年度第五屆薪資報酬委員會開會日期分別為 3 月 11 日(第 2 次)；5 月 10 日(第 3 次)與 12 月 25 日(第 4 次)，所有委員均全程參與並親自出席，實際出席率 100%。

職稱	姓名
召集人	李源泉
委員	任子平
委員	蘇義雄

## 薪資報酬委員會之職責

- 一、訂定並定期檢討董事、獨立董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 二、定期評估並訂定董事、獨立董事及經理人之薪資報酬。
- 三、將所提建議提交董事會討論。

## 本年度薪資報酬委員會開會內容及決議摘要：

會議屆次	開會日期	出席結果	議案	決議摘要
第 5 屆第 2 次	113/3/11	全員出席	一、修正「各職等職稱薪資級距表」	決議通過，呈董事會討論。
			二、本公司董事(獨立董事)及經理人 113 年度薪資報酬案	決議之建議內容呈本公司董事會討論。
第 5 屆第 3 次	113/5/10	全員出席	本公司董事(獨立董事)及經理人 112 年度酬勞分派。	決議通過，呈董事會討論。
第 5 屆第 4 次	113/12/25	全員出席	一、聘任高階主管薪資追認案	追認通過，呈董事會討論

			二、本公司董事及經理人 113 年度績效評估與薪資報酬(年終獎金)案	決議之建議內容呈本公司董事會討論。
			三、經理人獎金追認案	追認通過，呈董事會討論。
			四、本公司永續發展委員會成員薪資報酬案	追認通過，呈董事會討論。
			五、經理人薪資異動案	決議通過，呈董事會討論。。
			六、113 年度員工酬勞及董事酬勞提撥比率案	決議通過，呈董事會討論。。

## 定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬

本年度薪資報酬委員會已完成檢討本公司董事（包括獨立董事）和經理人的績效評估制度以及薪資報酬政策、制度、標準和結構案。並進一步評估了現有董事（包括獨立董事）和經理人的薪資報酬等相關事項，說明如下。

- 一、薪資報酬委員會全面討論董事、獨立董事和經理人的績效評估制度與政策，確保其與法規、業界一般水準且與本公司的長期發展目標相符。委員會對於制度設計的考量是全面性的，從董事個人貢獻到公司績效的評估，再到比較同業水準和與未來風險相關性等等因素，目的為確保績效評估制度能有有公平、透明且合理的標準。
- 二、董事薪酬制度的訂定上，委員會參考了證券交易所相關規定，並基於董事對公司業務的貢獻程度和價值，以及市場同業水平，進行了合理的薪酬設定，體現公司對於董事在公司營運和發展中所扮演角色的公允評價，並落實公司薪酬策略的透明和公開。
- 三、經理人薪酬制度，委員會重視其個人表現、職責內容，以及公司的整體績效，結合內外部因素的綜合評估，確保經理人薪酬的合理性與競爭力；薪酬委員會在確認現任經理人薪資時，特別注意同業目前的水準，以確保公司經理人的薪資保持

於合理和具競爭力的位置。

- 四、本公司在薪資報酬方面有嚴謹管理和對公平公正的堅持，同時也為公司的管理階層和員工提供了穩定和可靠的薪資待遇、確保薪資水準，同時為公司未來發展保留彈性及持續性的基礎。

### 員工薪酬政策

本公司章程特別制定員工酬勞提撥規則，公司有獲利時，則提撥不低於百分之五為員工酬勞，讓員工共享公司的經營績效。本公司公司治理及薪酬制度，不只專注在實際營運成果的達成，也著重於部門業績、個人績效及特殊貢獻，鼓勵員工發展自身特長，考核制度的設計與公司治理、整體營運作結合，讓員工與公司一同成長，實現公司永續經營的目標。112 年度員工酬勞為 112 年度公司稅前淨利（扣除員工酬勞及董事酬勞前之利益）提撥百分之八，並已於 113 年度發放完畢。