

薪酬委員會運作情形

- 1.本公司之薪資報酬委員會委員計3人，含2位獨立董事詹文雄及楊轟烽。
- 2.第五屆委員任期：109年6月16日至112年6月15日
- 3.110年度薪資報酬委員會共開會2次，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
第五屆 召集人	蔡高忠	2	0	100	109年6月16日 連任
第五屆 委員	楊轟烽	1	1	50	109年6月16日 新任
第五屆 委員	詹文雄	2	0	100	109年6月16日 新任

定期檢討薪資報酬

- 1.本公司薪資報酬委員會每年至少開會二次，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：
 - (1)定期檢討薪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。
 - (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，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- 2.本委員會履行前項職權時，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、監察人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紅利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、監察人及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事、監察人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。

薪資報酬委員會開會資訊

本公司薪資報酬委員會最近一年開會、檢討與評估本公司薪資報酬資訊如下：

開會時間	議案內容	決議結果	公司對薪酬委員會意見之處理
110/2/4 第五屆 第二次	<ul style="list-style-type: none"> ●109年經理人年終績效獎金發放金額審查 ●110年固定績效獎金轉換併入月薪案 	全體出席委員同意通過。	依薪酬委員會決議結果執行。
110/10/21 第五屆 第三次	<ul style="list-style-type: none"> ●董事長薪酬核定及董事長座車購入案 	全體出席委員同意通過。	依薪酬委員會決議結果執行。

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。
- 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。