

「○○股份有限公司薪資報酬委員會組織規程」參考範例第七條修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第七條</p> <p>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：</p> <p>一、定期檢討本規程並提出修正建議。</p> <p>二、訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人<u>績效評估標準、年度及長期之績效目標</u>，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。</p> <p>三、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，<u>並依據績效評估標準所得之評估結果</u>，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。<u>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。</u></p> <p>本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：</p> <p>一、確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足</p>	<p>第七條</p> <p>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：</p> <p>一、定期檢討本規程並提出修正建議。</p> <p>二、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。</p> <p>三、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。</p> <p>本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：</p> <p>一、確保公司之薪資報酬</p>	<p>為落實董事、監察人及經理人所得之薪資報酬與個人績效連結，引導公司訂定董事、監察人及經理人之合理薪資報酬，強化薪資報酬委員會之職能，爰修正本條內容：</p> <p>一、配合本公司 103 年 12 月 31 日發布之「○○股份有限公司董事會自我評鑑或同儕評鑑」參考範例得提供上市公司參考，爰修正本條第一項第二款，規定薪資報酬委員會應訂定並定期檢討公司董事、監察人及經理人績效評估標準，並提交董事會討論。此外，公司應於年報中揭露績效評估標準之內容，強化資訊透明。</p> <p>二、要求薪資報酬委員會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，且為使個別績效評估結果連結個別薪資報酬之內容及數額，要求公司於年報揭露個別績效評估結果，以及其與個別薪資報酬之內容</p>

<p>以吸引優秀人才。</p> <p>二、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<u>績效評估結果</u>、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。</p> <p>三、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。</p> <p>四、針對董事及高階經理人短期績效發放<u>酬勞</u>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。</p> <p>五、<u>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</u>，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。</p> <p>六、本委員會成員對於其</p>	<p>安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。</p> <p>二、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。</p> <p>三、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。</p> <p>四、針對董事及高階經理人短期績效發放<u>紅利</u>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。</p>	<p>及數額間之關聯性與合理性，並於股東會報告，爰修正本條第一項第三款。</p> <p>三、為使董事、監察人及經理人之薪資報酬連結其個人績效評估結果，爰修正本條第二項第二款。</p> <p>四、配合公司法第二百三十五條之一修正「員工紅利」為「員工酬勞」，爰修正本條第二項第四款。</p> <p>五、為促請公司注意發放董事、監察人及經理人薪資報酬之合理性，暨回應利害關係人之期待，提高資訊透明度，並兼顧公司之運作彈性，爰增訂本條第二項第五款。原第五款調整為第六款。</p>
--	--	---

個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。

本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

五、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。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。

本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。