

力達控股有限公司

制訂	2014年2月19日	薪資報酬委員會組織規程	編號	MF10
修訂	年 月 日		頁數	1/4

一、目的

為規範本公司薪資報酬委員會之設置、成員專業資格、職權行使及相關事項，爰訂定本薪酬委員會組織章程（下稱「本規程」），以資遵循。本規程未規定事項，悉依相關法令規定辦理。

二、薪資報酬委員會之成員組成、人數及任期

1. 薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之，其人數不得少於三人，其中一人為召集人。
2. 薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。
3. 薪資報酬委員會之成員因故解任致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任。
4. 薪資報酬委員會之成員於委任及異動時，本公司應於事實發生之日起算二日內於相關主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

三、薪資報酬委員會之成員資格

1. 薪資報酬委員會之成員，應取得下列專業資格條件之一，並具備五年以上工作經驗：
 - 1-1. 商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公私立大專法官、檢察官、律師、會計師或其他與本公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。
 - 1-2. 具有商務、法務、財務、會計或本公司業務所需之工作經驗。
2. 有下列情事之一者，不得充任薪酬委員會成員；其已充任者，解任之：
 - 2-1. 有中華民國公司法第三十條各款情事之一。
 - 2-2. 違反本規程所定薪資報酬委員會成員之資格。
3. 薪資報酬委員會之成員應於委任前二年及任職期間無下列情事之一：
 - 3-1. 本公司或關係企業之受僱人。
 - 3-2. 本公司或關係企業之董事、監察人。但如為本公司或母公司、本公司直接及間接持有表決權之股份超過百分之五十之子公司之獨立董事者，不在此限。
 - 3-3. 本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有本公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
 - 3-4. 本規程 3.3.1. ~ 3.3.3. 所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親。
 - 3-5. 直接持有本公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
 - 3-6. 與本公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股百分之五以上股東。
 - 3-7. 為本公司或其關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、

力達控股有限公司

制訂	2014年2月19日	薪資報酬委員會組織規程	編號	MF10
修訂	年 月 日		頁數	2/4

經理人及其配偶。

4. 薪資報酬委員會之成員曾任本規程中3.3.2. 或3.3.6. 之公司或其關係企業或與本公司有財務或業務往來之特定公司或機構之獨立董事而現已解任者，不適用本規程3.3. 於委任前二年之規定。
5. 本規程3.3.6. 所稱特定公司或機構，係指與本公司具有下列情形之一者：
 - 5-1. 持有公司已發行股份總額百分之二十以上，未超過百分之五十。
 - 5-2. 他公司及其董事、監察人及持有股份超過股份總額百分之十之股東總計持有該公司已發行股份總額百分之三十以上，且雙方曾有財務或業務上之往來紀錄。前述人員持有之股票，包括其配偶、未成年子女及利用他人名義持有者在內。
 - 5-3. 公司之營業收入來自他公司及其聯屬公司達百分之三十以上。
 - 5-4. 公司之主要產品原料（指占總進貨金額百分之三十以上者，且為製造產品所不可缺少之關鍵性原料）或主要商品（指占總營業收入百分之三十以上者），其數量或總進貨金額來自他公司及其聯屬公司達百分之五十以上。
 - 5-5. 本規程3.3.2. 及3.3.6. 所稱母公司及特定公司或機構，應依國際會計準則公報第二十七號之規定認定之。

四、薪資報酬委員會之職權

1. 薪資報酬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：
 - 1-1. 訂定並定期檢討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。
 - 1-2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
2. 薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：
 - 2-1. 董事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，並考量與個人表現、本公司經營績效及未來風險之關連合理性。
 - 2-2. 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。
 - 2-3. 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。
3. 本規章4.1及4.2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；其範疇應與中華民國公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。
4. 董事會討論薪資報酬委員會之建議時，應綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項。
5. 董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中依前項綜合考量及具體說明通過之薪資報酬有無優於薪資報酬委員會之建議。

力達控股有限公司

制訂	2014年2月19日	薪資報酬委員會組織規程	編號	MF10
修訂	年 月 日		頁數	3/4

6. 董事會通過之薪資報酬如優於薪資報酬委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之即日起算二日內於相關主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

7. 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，應先請本公司之薪資報酬委員會提出建議後，再提交董事會討論。

五、薪資報酬委員會之召開

1. 薪資報酬委員會應至少每年召開二次。

2. 薪資報酬委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者，不在此限。

3. 薪資報酬委員會至少應有獨立董事一人參與，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席；召集人請假或因故不能召集會議，由其指定委員會之其他獨立董事代理之；如委員會無其他獨立董事時，由召集人指定委員會之其他成員代理之；該召集人未指定代理人者，由委員會之其他成員推舉一人代理之。

4. 薪資報酬委員會得請董事、本公司相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊。

六、薪資報酬委員會之議事規則

1. 薪資報酬委員會會議議程由召集人訂定，其他成員亦得提供議案供委員會討論。會議議程應事先提供予委員會成員。

2. 召開薪資報酬委員會時，本公司應設簽名簿供出席成員簽到，並供查考。

3. 薪資報酬委員會之成員應親自出席委員會，如不能親自出席，得委託其他成員代理，每一代理人以受一人之委託為限。；如以視訊參與會議者，視為親自出席。

4. 薪資報酬委員會成員委託其他成員代理出席委員會時，應於每次出具委託書，且列舉召集事由之授權範圍。

5. 薪資報酬委員會為決議時，應有全體成員二分之一以上同意。表決時如經委員會主席徵詢無異議者，視為通過，其效力與投票表決同。表決之結果，應當場報告，並作成紀錄。

七、薪資報酬委員會之議事錄

1. 薪資報酬委員會之議事，應作成議事錄，議事錄應詳實記載下列事項：

1-1. 會議屆次及時間地點。

1-2. 主席之姓名。

1-3. 成員出席狀況，包括出席、請假及缺席者之姓名與人數。

1-4. 列席者之姓名及職稱。

1-5. 紀錄之姓名。

1-6. 報告事項。

力達控股有限公司

制訂	2014年2月19日	薪資報酬委員會組織規程	編號	MF10
修訂	年 月 日		頁數	4/4

1-7・討論事項：各議案之決議方法與結果、委員會成員之反對或保留意見。

1-8・臨時動議：提案人姓名、議案之決議方法與結果、委員會之成員、專家及其他人員發言摘要、反對或保留意見。

1-9・其他應記載事項。

2・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，除應於議事錄載明外，並應於事實發生之日起算二日內於相關主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

3・薪資報酬委員會簽到簿為議事錄之一部分。

4・議事錄須由會議主席及記錄人員簽名或蓋章，於會後二十日內分送委員會成員，並應呈報董事會及列入本公司重要檔案，且應保存五年。

5・議事錄之保存期限未屆滿前，發生關於薪資報酬委員會相關事項之訴訟時，應保存至訴訟終止為止。

6・議事錄之製作及分發，得以電子方式為之。以視訊會議召開薪資報酬委員會者，其視訊影音資料為議事錄之一部分。

7・本委員會之決議，應有全體成員二分之一以上之同意。本委員會得經董事會同意後邀請內部或外部人員就特定事項進行說明必要時，並得陳請董事會作成必要處置。

8・所有會議記錄，應記明討論事項、決議內容，並應予以妥善保存。

9・本委員會應依董事會之要求，將相關決議事項報告董事會。

八、委員會行使職權公司提供之資源

薪資報酬委員會得經決議，委任律師、會計師或其他專業人員，就行使職權有關之事項為必要之查核或提供諮詢，其費用由本公司負擔。

九、追認與報告

經薪資報酬委員會決議之事項，其相關執行工作，得授權召集人或委員會其他成員續行辦理，並於執行期間向委員會為書面報告，必要時應於下一次會議提報委員會追認或報告。

十、其他

本規程經董事會決議通過後施行，修正時亦同。本規程訂定後，如遇相關法令變更，本規程應適時配合修正，並應依照法令經董事會決議通過。

十一、生效日期

本組織章程經董事會於2014年2月19日決議通過，並自即日起生效。