

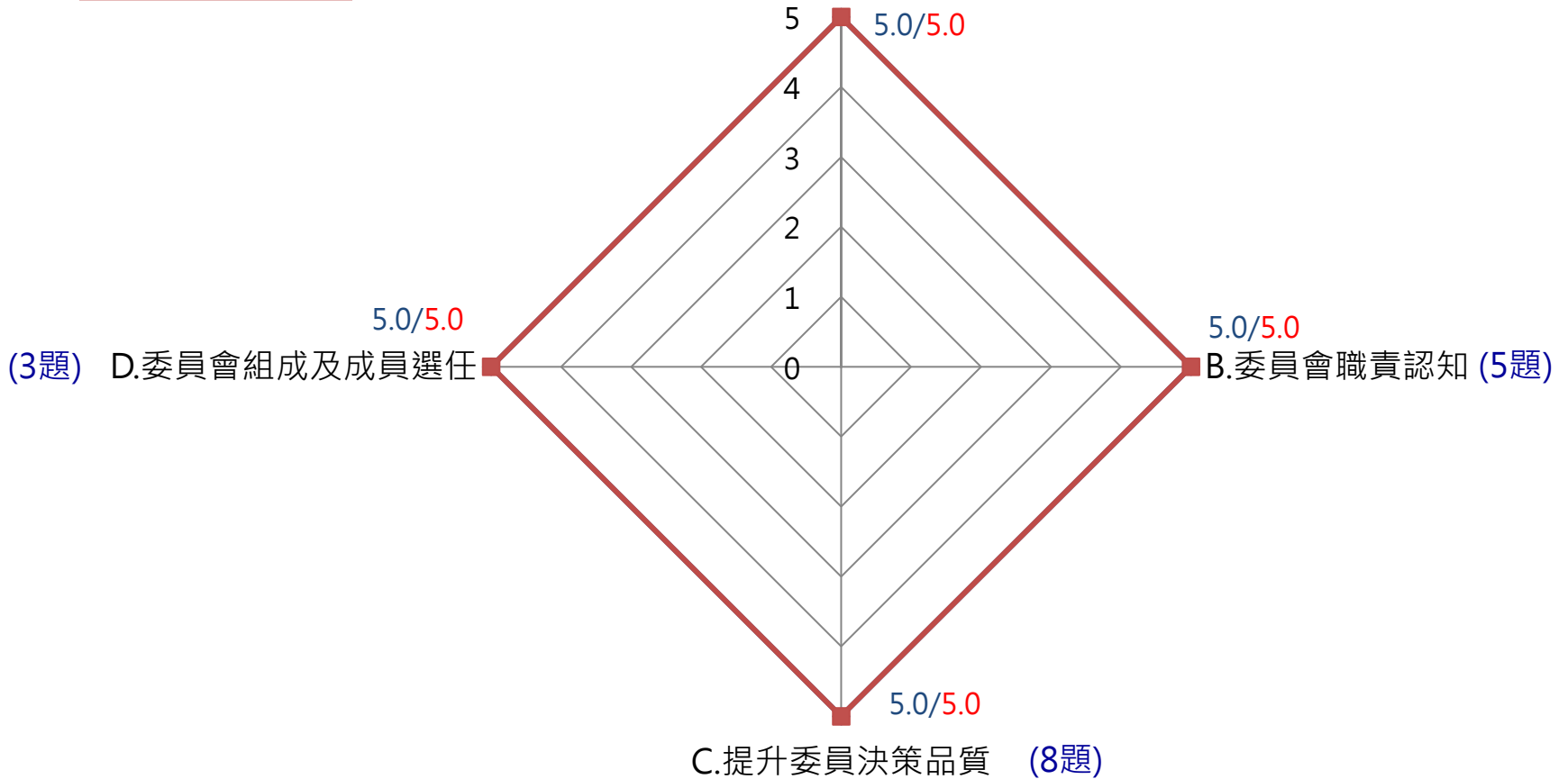
111年度薪資報酬委員會 績效評估結果報告



111年 四大評估面向 自評情形比較

◆111年度 ■110年度

A.對公司營運之參與程度 (3題)



薪資報酬委員會績效評估結果

※111年度薪資報酬委員會績效評估問卷：應收4份, 實收4份

衡量面向	評估項目		得分
A. 對公司營運 之參與程度	1	各委員平均實際出席委員會情形（不含委託出席）良好	5.0
	2	委員於會議前有事先閱讀及瞭解會議資料	
	3	各委員都在薪酬委員會上做出有效的貢獻	
B. 委員會 職責認知	4	薪酬委員會的各項職權範圍明確且恰當	5.0
	5	薪酬委員會能確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險	
	6	薪酬委員會能適時且專業客觀的提出建議提交董事會討論，以供董事會決策參考	
	7	薪酬委員會有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。 (董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離)	
C. 提升委員會 決策品質	8	薪酬委員會有定期檢討公司董事績效評估標準且提交董事會通過，並依據績效評估結果訂定董事薪資報酬	5.0
	9	薪酬委員會有定期召開會議	
	10	公司提供予薪酬委員會的資訊及時，且具一定品質，使薪酬委員會能夠順利履行其職責。必要時有請相關經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席	
	11	薪酬委員會之會議紀錄適當地記錄討論結果，以及適當的記錄個人或集體的保留意見或關切	
	12	薪酬委員會討論的時間充分	
	13	公司提交到薪酬委員會決議的討論議案適當	
	14	薪酬委員會會議決議，有適當的執行後續追蹤	
	15	相關議案若遇有需成員利益迴避者，該薪酬委員會委員已確實予以迴避，並作成會議紀錄 (薪酬委員會之獨立董事成員就涉及自身有利害關係之議案時，應確實說明其利害關係之重要內容，且如有害於公司利益之虞時，討論及表決時應予迴避，且不得代理其他成員行使其表決權)	
	16	薪酬委員會有定期且有效率的執行績效評估	
D. 委員會組成 及成員選任	17	薪酬委員會的成員組成適當並已具備決策過程所需專業	5.0
	18	薪酬委員會成員於任職期間內確實維持其獨立性	
	19	薪酬委員會成員之選任案係依公司實際需求，充分考量成員之各項技能、知識和經歷範疇，並將薪酬委員會績效評估結果納入考量	

111年度開會及出席情形

自評問卷1.	得分
各委員平均實際出席委員會情形 (不含委託出席) 良好	5
平均實際出席率=實際出席總次數/應出席總次數(<u>12/12=100%</u>)	

屆次別	日期	杜金陵	陳翔中	薛明玲	胡富雄	備註
4-06	111/01/07	✓	✓	✓	✓	
4-07	111/02/18	✓	✓	✓	✓	
4-08	111/05/31	✓	✓	✓	✓	
實 際 出 席 次 數		3	3	3	3	
委 託 出 席 次 數		0	0	0	0	
實 際 出 席 率		100%	100%	100%	100%	
※109年實際出席率		100%	100%	100%	100%	

註：實際出席(✓)、委託出席(◎)、請假(X)