

功能性委員會

審計委員會

本公司於民國106年3月16日董事會訂定「審計委員會組織規程」，並於民國106年6月19日股東常會決議通過設置審計委員會並取代監察人制度。本公司審計委員會由全體獨立董事成員組成，負責監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。

其主要職權事項如下：

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
 - 二、內部控制制度有效性之考核。
 - 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
 - 四、涉及董事自身利害關係之事項。
 - 五、重大之資產或衍生性商品交易。
 - 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
 - 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
 - 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
 - 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
 - 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
 - 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。
- 審計委員會至少每季開會一次。有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司各年度年報。

薪資報酬委員會

本公司於民國100年12月21日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並決議設置「薪資報酬委員會」。本公司薪資報酬委員會由三位獨立董事組成。

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，並對董事會負責且將所提建議提交董事會討論：

- 一、定期檢討本規程並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與酬金政策、制度、標準與結構。
- 三、依本公司「董事會績效評估辦法」及「績效評量辦法」之規範，定期檢視董事及經理人個別酬金之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性。
- 四、定期評估並訂定董事及經理人之酬金項目及數額。

薪資報酬委員會履行前述職權時，應依下列原則為之：

- 一、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。
- 二、董事及經理人之績效評估及酬金應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 三、不應引導董事及經理人為追求高酬金而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 四、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酬金支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 五、訂定董事及經理人酬金之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人酬金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，則其酬金不宜高於前一年度，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。
- 六、本委員會成員對於其個人酬金之決定，不得加入討論及表決。
- 七、本規程所稱之酬金，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及經理人酬金一致。
- 八、董事會討論本委員會之建議時，應綜合考量酬金之數額、支付方式及公司未來風險等事項。
- 九、董事會不採納或修正本委員會之建議，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酬金有無優於本委員會之建議。
- 十、本公司之子公司董事及經理人酬金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，應先請本公司本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

薪資報酬委員會每年至少開會二次。有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司各年度年報。

功能性委員會成員

姓名	審計委員會	薪資報酬委員會
廖了以(獨立董事)	V	V
張明杰(獨立董事)	V (召集人)	V (召集人)
林榮春(獨立董事)	V	V