

聯茂電子股份有限公司

薪資報酬委員會組織規程

100年11月10日董事會通過

109年10月23日董事會修訂

110年7月27日董事會修訂

第一條（訂定依據）

為健全公司治理及強化董事會功能，依證交法第十四條之六第一項規定、及股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法，設立薪資報酬委員會(以下簡稱「本委員會」)，並訂定本委員會組織規程，以利遵循。

第二條（適用範圍）

本委員會之人數、任期、職權、議事規則及行使職權時公司應提供資源等事項，依本組織規程之規定。

第三條（成員）

本委員會成員由董事會決議委任之，成員不得少於三位，由獨立董事或獨立專業人士擔任組成之；委員中過半數成員應為獨立董事，並由獨立董事擔任召集人及會議主席；獨立董事超過一人時，互推一人擔任之。

委員任期自董事會通過委任之日起，至該屆董事任期屆滿。委員人選如有異動時，任期至原任期屆滿為止。

本委員會之成員因違反公司法第三十條或成員資格者，解任之；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。

本委員會之成員於委任及異動時，公司應於事實發生之日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

薪資報酬委員會之成員於執行業務範圍內應保持其獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係，應於委任前二年及任職期間無下列情事之一：

- 一、公司或其關係企業之受僱人。
- 二、公司或其關係企業之董事、監察人。
- 三、本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。
- 四、第1款之經理人或前2款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。
- 五、直接持有公司已發行股份總額5%以上、持股前5名或依公司法第27條第1項或第2項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人。

- 六、公司與他公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制，他公司之董事、監察人或受僱人。
- 七、公司與他公司或機構之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶，他公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)或受僱人。
- 八、與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事、監察人、經理人或持股百分之五以上股東。
- 九、為公司或關係企業提供審計或最近2年取得報酬累計金額逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、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)、經理人及其配偶。但依本法或企業併購法相關法令履行職權之薪資報酬委員會、公開收購審議委員會或併購特別委員會成員，不在此限。

第四條（職權）

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：

- 一、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。
- 二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 一、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、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 二、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。
- 三、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。

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經理人酬金一致。

董事會討論本委員會之建議時，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。

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薪資報酬有無優於本委員會之建議。

董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，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主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。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母公司董事會核定者，應先請母公司之薪資報酬委員會提出建議後，再提交董事會討論。

第五條（會議）

本委員會每年至少召開二次，並得視需要隨時召開會議。

本委員會應由召集人召集並擔任會議主席，召集人請假或因故不能召集或主持會議時，由其指定其他委員一人代理之；召集人未指定代理人者，由委員會之委員互推一人代理之。

本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出席；如以視訊

參與會議者，視為親自出席。代理人以受一人之委託為限。

本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。

本委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知各委員，但臨時會不在此限。會議召開應至少有三分之二(含)以上委員出席，任何決議事項應經全體委員二分之一以上同意，並提董事會決議。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。

本委員會得請董事、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。但討論及表決時應離席。

薪資報酬委員會對於會議討論其成員之薪資報酬事項，應於當次會議說明，如有害於公司利益之虞時，該成員不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他薪資報酬委員會成員行使其表決權。

本委員會之議事，應作成議事錄，議事錄應詳實記載下列事項：

- 一、會議屆次及時間地點。
- 二、主席之姓名。
- 三、委員出席狀況，包括出席、請假及缺席者之姓名與人數。
- 四、列席者之姓名及職稱。
- 五、紀錄之姓名。
- 六、報告事項。
- 七、討論事項：各議案之決議方法與結果、委員會之委員、專家及其他人員發言摘要、依前項規定涉及自身薪資報酬事項之成員姓名及其薪資報酬內容、迴避情形、成員反對或保留意見。
- 八、臨時動議：提案人姓名、議案之決議方法與結果、委員會之委員、專家及其他人員發言摘要、依前項規定涉及自身薪資報酬事項之成員姓名及其薪資報酬內容、迴避情形、成員反對或保留意見。
- 九、其他應記載事項。

本委員會之議決事項，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主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

本委員會簽到簿為議事錄之一部分。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各委員，並應列入公司重要檔案，且應保存五年。前項議事錄之製作及分發，得以電子方式為之。

前項保存期限未屆滿前，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。

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。

第六條（利益迴避）

擔任本委員會之委員對於會議事項，有下列情事之一者，不得加入表決：

- 一、與其或其所代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者。

二、委員認應自行迴避者。

因前項規定，致本委員會無法為決議者，應向董事會報告，由董事會為決議。

第七條（相關費用）

本委員會得經決議委任律師、會計師或其他專家，就第四條規定(行使職權)有關之事項為必要之查核或提供諮詢，其衍生之費用由公司負擔之。

第八條（規章修訂）

本委員會組織規程須經董事會通過，修訂時亦同。

聯茂電子股份有限公司
薪資報酬委員會組織規程
修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條（成員）</p> <p>本委員會成員由董事會決議委任之，成員不得少於三位，由獨立董事或獨立專業人士擔任組成之；委員中過半數成員應為獨立董事，並由獨立董事擔任召集人及會議主席；獨立董事超過一人時，互推一人擔任之。</p> <p>～略～</p>	<p>第三條（成員）</p> <p>本委員會成員由董事會決議委任之，成員不得少於三位，由獨立董事或獨立專業人士擔任組成之；委員中至少一人須為獨立董事，並由獨立董事擔任召集人及會議主席；獨立董事超過一人時，互推一人擔任之。</p> <p>～略～</p>	<p>配合主管機關之條文修正。明定委員中過半數成員應為獨立董事。刪除至少一人須為獨立董事。</p>
<p>第四條（職權）</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。</p> <p>一、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。</p> <p>二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。</p> <p>本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：</p> <p>一、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、公司經營績效及未來風險之關連合理性。</p> <p>二、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>三、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。</p> <p>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</p>	<p>第四條（職權）</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、訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。</p> <p>二、定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。</p> <p>本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：</p> <p>一、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，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。</p> <p>二、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>三、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。</p> <p>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</p>	<p>依法設置審計委員會替代監察人之職責，刪除監察人用語。</p>

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。

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~~
~~監察人~~及經理人酬金一致。