



台灣水泥股份有限公司

薪資報酬委員會組織規程

107年2月2日

第一條 目 的

為健全公司治理及薪酬合理性，特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訊等事項，依本組織規程之規定。

第三條 成 員

- 一、本委員會成員由董事會決議委任之，由全體獨立董事(至少一位)或獨立專業人士組成，其人數不得少於三人，由全體成員推舉一位擔任會議召集人及主席。
- 二、本委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。本委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，公司應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任。
- 三、本委員會設諮詢委員一名，僅列席會議不具投票權，由公司人資單位最高主管擔任，協助本委員會執行相關職責。

第四條 職 權

- 一、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)定期檢討本規程並提出修正建議。
 - (二)訂定及定期檢討董事及經理人績效評估標準及目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
 - (三)定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估結果訂定薪資報酬。
- 二、本委員會履行前項職權時，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薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效結果、所投入時間、所擔負之職責、其他兼任職位表現、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。
 - (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。
 - (四)針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部份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。



(五) 訂立董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，不宜與財務績效表現重大悖離。

(六) 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。

三、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及經理人酬金一致。

四、董事會討論本委員會之建議，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。

五、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薪資報酬委員會之建議。

六、董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，應就差異情形及原因於董事會議事錄載明。

第五條 會議

一、本委員會議事單位為人資單位，負責協助本委員會議程準備、召集通知、議事進行、會議記錄及其他相關事宜。

二、本委員會每年至少舉行會議二次，並得視需要隨時召開臨時會議。

三、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。召開會議之通知，得以電子方式為之。

四、本委員會召集人請假或因故不能召集會議時，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。

五、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。

六、本委員會召開時，公司應備置簽名簿供出席成員簽到，以供查考。

七、本委員會成員應親自出席，如不能親自出席，得於每次會議時出具委託書列舉召集事由之授權範圍，委託其他成員代理出席，但每一成員以受一人委託為限。如以視訊參與會議，視為親自出席。

八、本委員會會議之決議，應有全體成員二分之一以上同意。表決時如經會議主席徵詢無異議者，視為通過，其效力與投票表決相同。表決之結果，應當場報告，並作成紀錄。

九、本委員會成員對於會議事項，與其自身有利害關係，致有害公司利益之虞者，應予迴避。如因此致本委員會無法開會或決議者，應向董事會報告，由董事會討論及決議。

十、本委員會之議事，應作成完整精確之會議紀錄以供備查，並應於會後二十日內分送本委員會成員，同時呈報董事會及列入公司機密或極機密檔案，妥善保存至少五年。分送及呈報得以電子方式為之。



十一、本委員會會議簽到簿為會議紀錄之一部分；以視訊召開會議者，其視訊影音資料為會議紀錄之一部分。

十二、經本委員會會議決議之事項，其相關執行工作，得授權召集人或委員會成員續行辦理，並於執行期間向本委員會提交書面報告，必要時應於下次會議時提報本委員會追認。

第六條 施 行

本組織規程經公司董事會通過後施行，修正時亦同。