

笙科电子股份有限公司

114 年薪资报酬委员会运作情形

一.薪资报酬委员会运作情形信息

(1)本公司之薪资报酬委员会委员计4人。

成员专业资格与经验及委任原因如下：

| 成员 | 专业资格与经验 |
|-------------|--|
| 邓序彤 独立董事 | 美国亚格市大学企业管理博士、曾兼任铭传大学国企研究所助理教授及目前为景文科技大学餐饮管理系助理教授，为本公司审计委员会及薪资报酬委员会之召集人，具会计及财务专业背景。 |
| 李毅郎 独立董事 | 清华大学资讯工程系博士、曾任职思源科技(股)公司副理及目前为阳明交通大学资讯工程系教授，具产业专业知识与实务经验。 |
| 高志浩 独立董事 | 美国约翰霍普金斯大学放射化学博士、曾任职花莲慈济医院核子医学科顾问及南加州大学医学院神经学系副教授，目前为吉晟生技股份有限公司技术长及礼曼生物科技股份有限公司法人代表人董事，具产业专业知识与实务经验。 |
| 郑培毓 独立董事 | 国立清华大学工程与系统科学硕士、担任多家公司董事，具产业专业知识与实务经验。 |

(2)本届任期：112年6月7日至115年6月6日，114年度薪资报酬委员会开会3次(A)，4位独立董事出席情形如下：

| 职称 | 姓名 | 实际出席次数 (B) | 委托出席 次数 | 实际出席率 (%) (B/A)(注) | 备注(注) |
|-----|-----|---------------|------------|-----------------------|-------|
| 召集人 | 邓序彤 | 3 | 0 | 100 | 连任 |
| 委员 | 李毅郎 | 3 | 0 | 100 | 连任 |
| 委员 | 高志浩 | 3 | 0 | 100 | 连任 |
| 委员 | 郑培毓 | 3 | 0 | 100 | 新任 |

注：董事改选日为 112.6.7，审计委员会任期同董事会任期。

其他应记载事项：

- 一、董事会如不采纳或修正薪资报酬委员会之建议，应叙明董事会日期、期别、议案内容、董事会决议结果以及公司对薪资报酬委员会意见之处理(如董事会通过之薪资报酬优于薪资报酬委员会之建议，应叙明其差异情形及原因)：无。
- 二、薪资报酬委员会之议决事项，如成员有反对或保留意见且有纪录或书面声明者，应叙明薪资报酬委员会日期、期别、议案内容、所有成员意见及对成员意见之处理：薪资报酬委员会之讨论事由与决议结果如下表：

| 开会日期 | 议案内容及后续处理 | 决议结果 | 公司对薪资报酬委员会意见之处理 |
|------|-----------|------|-----------------|
|------|-----------|------|-----------------|

| | | | |
|-------------------------|---|------------------|----------------------|
| 第五届 第六次 114 02 26 | 1. 本公司一一三年度拟不予分派员工酬劳及董事酬劳案。 2. 一一三年度董事会及个别董事成员暨功能性委员会绩效评估报告案。 | 委员会全体成 员同意通过。 | 提董事会由全体出席董事 同意通过。 |
| 第五届 第七次 114 07 29 | 1. 提报本公司民国114年度第一次发行员工认股权凭证具经理人身分之获配员工名册及其获配数量。 2. 修订本公司「董事及经理人薪酬准则」案。 | 委员会全体成 员同意通过。 | 提董事会由全体出席董事 同意通过。 |
| 第五届 第八次 114 10 29 | 1. 本公司114年度员工酬劳及董事酬劳费用提列比率案。 | 委员会全体成 员同意通过。 | 提董事会由全体出席董事 同意通过。 |

本公司已于101年4月30日经董事会通过「薪资报酬委员会组织规程」，并设置薪资报酬委员会，目前委员成员包含本公司独立董事邓序彤先生、李毅郎先生、高志浩先生及郑培毓先生共四人，其中邓序彤先生为召集人，其成员专业资格均符合「股票上市或于证券商营业处所买卖公司薪资报酬委员会设置及行使职权办法」之规定，并通过其依相关法令订定之薪资报酬委员会组织规程，已依法至少每年召开二次、或视需要随时召开薪资报酬委员会会议。

二.定期检讨薪资报酬

本公司薪资报酬委员会之职能，系以专业客观之地位，就本公司董事及经理人之薪资报酬政策及制度予以评估，每年至少开会二次，并得视需要随时召开会议，向董事会提出建议，以供其决策之参考。

1.本公司薪资报酬委员会职权

- (1)定期检讨本公司薪酬办法并提出修正建议。
- (2)订定并定期检讨本公司董事及经理人之绩效与薪资报酬之政策、制度、标准与结构。
- (3)定期评估本公司董事及经理人之薪资报酬。

2.薪资报酬委员会履行职权时，依下列标准为之：

- (1)确保公司之薪资报酬安排符合相关法令并足以吸引优秀人才。
- (2)董事及经理人之绩效评估及薪资报酬，应参考同业通常水平支給情形，并考虑个人表现与公司经营绩效及未来风险之关连合理性。
- (3)不应引导董事及经理人为追求薪资报酬而从事逾越本公司风险胃纳之行为。
- (4)针对董事及高阶经理人短期绩效发放红利之比例及部分变动薪资报酬支付时间，应考虑行业特性及公司业务性质予以决定。
- (5)本委员会成员对于其个人薪资报酬之决定，不得加入讨论及表决。