

潤隆建設股份有限公司

114 年薪資報酬委員會運作情形

本公司自一〇〇年十二月二十九日起設置薪資報酬委員會，旨在落實公司治理，並健全本公司董事及經理人薪資報酬制度。本委員會之職權包括：

- 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。

薪資報酬委員會每年至少召開二次，於其職權範圍內，得經決議委任律師、會計師或其他專家，為必要之查核或提供諮詢。

■第六屆薪資報酬委員會成員（任期 113.07.10~116.06.12）

職稱	姓名	主要學（經）歷	主要專長
獨立董事 (召集人)	周宜強	美國南加州大學(USC)都市及區域計畫碩士/博士 逢甲大學都市計畫及空間資訊系副教授 逢甲大學主任秘書 逢甲大學管理學院院長 正利航業(股)公司董事長	公司治理與法人董事實務，並具備不動產開發、永續環境管理及工程顧問等跨產業經營與策略決策經驗
獨立董事	嚴雲棋	中國科技大學公共衛生科 東頡實業(股)公司董事長	公司經營管理，熟悉商務運作及財務會計實務
委員	蔡其展	中國文化大學法律系 竑立法律事務所主持律師 臺中市政府勞工局獨任調解人	具十年以上法律事務所執業經驗

有關本委員會會議召開情形及每位委員之出席率，請參考本公司各年度年報或至「公開資訊觀測站」，上市公司代號(1808)查詢。

■114 年度薪資報酬委員會運作情形

- 1.本公司第六屆之薪資報酬委員會委員計 3 人。
- 2.第六屆委員任期：113 年 7 月 10 日至 116 年 6 月 12 日
- 3.114 年度薪資報酬委員會開會 4 次(A)，委員出席情形如下：

職稱	姓 名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
召集人	周宜強 獨立董事	4	0	100.00%	
委 員	嚴雲棋 獨立董事	4	0	100.00%	
委 員	蔡其展	4	0	100.00%	
114 年度薪資報酬委員會平均實際出席率(%) (總計實際出席次數／總計應出席次數)				100.00%	

- 4.114 年度薪資報酬委員會之討論事由與決議結果，以及公司對薪資報酬委員會意見之處理：開會資訊如下：

薪資報酬委員會 日期	議案內容及 後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委 員會意見之處理
114.01.21 第 6 屆第 3 次	一一二年度經理人 員工酬勞分配案	全體出席委員同 意通過，並提請 董事會決議	114.01.21 提送本屆 第 10 次董事會，除 依法迴避未參與討 論及表決之董事 外，其餘出席董事 同意通過
	一一三年度經理人年 度績效獎金發放案	全體出席委員同 意通過，並提請 董事會決議	114.01.21 提送本屆 第 10 次董事會，除 依法迴避未參與討 論及表決之董事 外，其餘出席董事 同意通過
114.03.10 第 6 屆第 4 次	本公司一一三年度 員工酬勞及董事酬 勞分配案	全體出席委員同 意通過，並提請 董事會決議	114.03.10 提送本屆 第 11 次董事會，由 全體出席董事同意 通過

薪資報酬委員會 日期	議案內容及 後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
114.09.30 第6屆第5次	擬設置永續長案	全體出席委員同意通過，並提請永續發展委員會及董事會決議	114.09.30 提送第1屆第5次永續發展委員會及本屆第17次董事會，除依法迴避未參與討論及表決之董事外，其餘出席董事同意通過
	擬調整本公司高階經理人年度績效評核項目案	全體出席委員同意通過，並提請董事會決議	114.09.30 提送本屆第17次董事會，除依法迴避未參與討論及表決之董事外，其餘出席董事同意通過
114.12.22 第6屆第6次	檢討本公司董事(不含獨立董事)及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構案	全體出席委員同意通過，並提請董事會決議	114.12.22 提送本屆第19次董事會，除依法迴避未參與討論及表決之董事外，其餘出席董事同意通過
	檢討本公司獨立董事之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構案	除依法迴避未參與討論及表決之委員外，其餘出席委員同意通過，並提請董事會決議	114.12.22 提送本屆第19次董事會，除依法迴避未參與討論及表決之董事外，其餘出席董事同意通過
	一一三年度董事酬勞分配案	全體出席委員同意通過，並提請董事會決議	114.12.22 提送本屆第19次董事會，除依法迴避未參與討論及表決之董事外，其餘出席董事同意通過

5.其他應記載事項：

(1)董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無此情形。

(2)薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無此情形。

6.薪酬委員會績效評估之衡量項目涵括：

- (1)對公司營運之參與程度。
- (2)薪資報酬委員會職責認知。
- (3)提升薪資報酬委員會決策品質。
- (4)薪資報酬委員會組成及成員選任。
- (5)內部控制

7.評估方式採內部自我評估，由股務單位負責執行，並以內部問卷辦理。

評估內容涵蓋五大部分：整體董事會、個別董事、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會；分別由董事評估董事會運作、董事自我評估參與情形、審計委員評估委員會運作、薪酬委員評估委員會運作，以及永續發展委員會之運作評估。上述評估結果將作為董事遴選或提名之重要參考，並作為訂定董事及功能性委員會成員個別薪酬報酬之依據。每年 2 月回收問卷後，股務單位將依相關辦法進行分析，並提報董事會，同時就董事建議事項提出可行之改善措施。

本公司已於 114 年 2 月完成 113 年度(期間自 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)董事會、董事個別成員、薪酬委員會及審計委員會之績效評估，並於 114 年 3 月 10 日召開之董事會中報告評鑑結果。113 年度績效評估結果為「顯著超越標準」(得分 90 分(含)以上)，顯示本公司董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會整體運作完善，符合公司治理要求。