

興富發建設股份有限公司

薪資報酬委員會成員及 112 年度運作情形

一、薪資報酬委員會成員

職稱	姓名	學/經歷
獨立董事	李文成	1.中央警察大學 2.臺灣高等法院庭長 花蓮地方法院院長 台東地方法院院長 澎湖地方法院院長
獨立董事	陳大鈞	1.中國文化大學政治學碩士 2.國立臺中科技大學副教授
一般委員	蔡其展	1.竝立法律事務所主持律師 2.臺中市政府勞工局獨任調解人

二、112 年度出席情形

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	實際出(列)席率%
獨立董事	李文成	3	3	100.00
獨立董事	陳大鈞	2	2	100.00
獨立董事	洪璽曜	1	1	100.00
一般委員	蔡其展	3	3	100.00

註:洪璽曜委員於 112.06.13 卸任、陳大鈞委員於 113.08.11 新任，其餘委員連任。

三、112 年度薪資報酬委員會會議主要議案

會議日期	案由	決議情形
112.03.14	111 年度員工酬勞及董事酬勞金額及發放方式	經全體出席委員同意通過
112.11.14	檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準案	經全體出席委員討論後，決議沿用既有的董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準
112.11.14	董事酬勞分配案	經全體出席委員同意通過

【薪酬政策】

最近二年度給付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額占財務報告稅後純益比例之分析：

職 稱	110年度		111年度	
	本公司及財務報告內所有公司於支付本公司董事、監察人、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例		本公司及財務報告內所有公司於支付本公司董事、監察人、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例	
	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司
董 事	0.49%	0.51%	1.16%	1.22%
總經理及副總經理	0.22%	0.25%	0.65%	0.71%

111年度支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例較110年上升，主係因111年度稅後純益減少，導致111年度百分比高於110年度。

2.給付酬金之政策、標準與組合：

- (1)本公司設置薪資報酬委員會，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。
- (2)依本公司之**公司章程第廿四條**規定，董事長及董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之。另當年度公司如有獲利，依本公司之**公司章程第廿九條**規定提撥不高於稅前利益百分之一為**董事酬勞**。
獨立董事則由董事會議定其月支之固定酬金（每半年給付一次），而不參與公司獲利時之酬勞分派。
- (3)本公司員工酬金政策，則依據個人工作經驗、擔任職務職責、工作能力與工作績效、公司財務狀況與營運狀況所核定，並與經營績效成正相關；此外，如當年度公司有獲利，依本公司之**公司章程第廿九條**規定提撥不低於稅前利益千分之一為**員工酬勞**。
- (4)本公司經理人酬金政策，包含薪資及獎金，薪資係考量公司內部薪資平衡及參考市場行情，並就其職級、學經歷、專業能力與職責等項目，經薪資報酬委員會審議並送交董事會決議；獎金係依當年度公司獲利情形，並參酌其職務、貢獻、績效目標達成率及該年度公司經營績效訂定之，經薪資報酬委員會審議並送交董事會決議。
- (5)薪資報酬委員會組織規程所稱之薪資報酬，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。

3. 訂定酬金之程序：

(1) 董事及經理人之績效評估，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效管理辦法」作為評核之依循，至其薪酬除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，而給予合理報酬；相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度(111年12月15日薪資報酬委員會針對董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準等內容進行討論，目前之相關薪酬辦法尚符合公司營運之需要)，並考量目前公司治理之合理趨勢，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

董事績效評估指標分為六大項目，一、公司目標與任務之掌握；二、董事職責認知；三、對公司營運之參與程度；四、內部關係經營與溝通；五、董事之專業、持續進修及六、內部控制等六大項目。

經理人績效評估指標分為兩大項目，一、財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率；二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分。

(2) 依本公司111年度董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果為「顯著超越標準」，另依本公司111年度經理人績效評核結果，所有經理人之表現均達成或超越原所設定之目標要求，以及依本公司年度經營指標之評估結果亦已達最高標準。董事及經理人之報酬均已充分考量其專業能力及公司營運與財務狀況，並連結公司整體的營運績效、個人績效目標管理及評核成績。

4. 與經營績效及未來風險之關聯性：

相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。本公司訂有完整的獎金制度，包括年度獎金、半年獎金、季獎金等等，經由相關考核後發放。

本公司營運成果與管理階層之績效及薪酬相互連結之結果，正向促進公司整體績效，進而實現股東利益之極大化。

本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之。相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而與經營階層之薪酬相關。