

# 益安生醫股份有限公司

## 薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會主要在強化公司治理，幫助董事會就檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策及制度深入審視並提出建議。

第四屆薪酬報酬委員會由馬嘉應博士(召集人)、楊啟航博士及沈志隆博士三人組成，每年至少召開二次常會。

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人，本屆委員任期：110 年 7 月 16 日至 113 年 7 月 15 日，111 及 112 年度分別召開 4 次及 2 次(A)薪酬委員會會議，就董事及經理人薪資報酬進行評估及檢討後，將建議提交董事會討論決議。111 及 112 年度薪資報酬委員出席情形如下：

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
薪酬委員 (召集人)	馬嘉應	6	0	100	110.7.16 新任
薪酬委員	楊啟航	6	0	100	110.7.16 續任
薪酬委員	沈志隆	6	0	100	110.7.16 續任

### 職權範圍：

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：

- 1.定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 2.訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 3.定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 1.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。
- 2.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，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、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。
- 3.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。
- 4.針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞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。
- 5.訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。
- 6.薪資報酬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。

**111 及 112 年度薪資報酬委員會重要決議：**

會議日期	重要決議	決議結果
111.1.20 第四屆第二次	1.董事會、董事成員及功能性委員會績效評估案	薪資報酬委員會決議結果：經全體成員同意通過。 公司對於薪資報酬委員會成員意見之處理：第一案業已向 111.1.20 董事會報告，第二至第四案則於 111.1.20 經全體出席董事同意通過。
	2.110 年度經理人考核獎金發放案	
	3.111 年度經理人薪資、福利報酬案	
	4.調整第一次買回庫藏股份轉讓員工案	
111.3.24 第四屆第三次	1.110 年度員工酬勞及董事酬勞分配案	薪資報酬委員會決議結果：經全體成員同意通過。 公司對於薪資報酬委員會成員意見之處理：業於 111.3.24 經全體出席董事同意通過。
111.4.7 第四屆第四次	1.經理人職務異動薪資、福利報酬調整案	薪資報酬委員會決議結果：經全體成員同意通過。 公司對於薪資報酬委員會成員意見之處理：業於 111.4.7 經全體出席董事同意通過。
111.8.5 第四屆第五次	1.111 年上半年度經理人團體績效獎金發放案	薪資報酬委員會決議結果：經全體成員同意通過。 公司對於薪資報酬委員會成員意見之處理：業於 111.8.5 經全體出席董事同意通過。
	2.經理人職務異動薪資、福利報酬調整案	
112.1.12 第四屆第六次	1.111 年董事會、董事成員及功能性委員會績效評估案	薪資報酬委員會決議結果：經全體成員同意通過。 公司對於薪資報酬委員會成員意見之處理：第一案業已向 112.1.12 董事會報告，第二至第三案則於 112.1.12 經全體出席董事同意通過。
	2.111 年度經理人考核獎金發放案	
	3.112 年度經理人薪資、福利報酬案	
112.8.3 第四屆第七次	1.112 年上半年度經理人團體績效獎金發放案	薪資報酬委員會決議結果：經全體成員同意通過。 公司對於薪資報酬委員會成員意見之處理：業於 112.8.3 經全體出席董事同意通過。
	2.經理人薪資及福利報酬案	