

# 股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬 委員會設置及行使職權辦法

條文	說明
第一條 本辦法依證券交易法(以下簡稱本法)第十四條之六第一項規定訂定之。	本辦法訂定之法律授權依據。
第二條 股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司，應依本法及本辦法規定設置薪資報酬委員會。但其他法律另有規定者，從其規定。	明定股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司，應依本法及本辦法規定設置薪資報酬委員會。惟如其他法律另有相關規範者，則應優先適用其規定。
第三條 股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司依本法設置薪資報酬委員會者，應訂定薪資報酬委員會組織規程，其內容應至少記載下列事項： 一、薪資報酬委員會之成員組成、人數及任期。 二、薪資報酬委員會之職權。 三、薪資報酬委員會之議事規則。 四、薪資報酬委員會行使職權時，公司應提供之資源。 前項組織規程之訂定，應經董事會決議通過；修正時，亦同。	明定公司依本法設置薪資報酬委員會者，應訂定薪資報酬委員會組織規程及其應記載之事項，並規範其訂定及修正程序，以確保公司之落實執行。
第四條 薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之，其人數不得少於三人，其中一人為召集人。 薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。 薪資報酬委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任。 薪資報酬委員會之成員於委任及異動時，公司應於事實發生之日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網	一、明定薪資報酬委員會由董事會決議委任至少三人組成。 二、考量薪資報酬委員會成員係由董事會決議委任，為避免非本屆董事會委任者決定其薪資之情形，爰規範薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。 三、為強化資訊透明及外界監督機制，於第四項規範薪資報酬委員會成員之委任及異動訊息應即時於主管機關指定之公開資訊觀測站公告。

站辦理公告申報。	
<p>第五條 薪資報酬委員會之成員，應取得下列專業資格條件之一，並具備五年以上工作經驗：</p> <p>一、商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師以上。</p> <p>二、法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。</p> <p>三、具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗。</p> <p>有下列情事之一者，不得充任薪資報酬委員會成員；其已充任者，解任之：</p> <p>一、有公司法第三十條各款情事之一。</p> <p>二、違反本辦法所定薪資報酬委員會成員之資格。</p>	<p>一、為強化薪資報酬委員會之專業性，參考「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二條，規範薪資報酬委員會成員之專業資格；公司可因應行業特性於薪資報酬委員會組織規程中訂定薪資報酬委員會成員除前揭規範外，另須具備之專業資格或公司業務所需之工作經驗，如人力資源專才等。</p> <p>二、另參考「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二條第二項規定，規範薪資報酬委員會成員之消極資格，如有消極資格者不得充任薪資報酬委員會成員及違法充任者之解任規定。</p>
<p>第六條 薪資報酬委員會之成員應於委任前二年及任職期間無下列情事之一：</p> <p>一、公司或其關係企業之受僱人。</p> <p>二、公司或其關係企業之董事、監察人。但如為公司或其母公司、公司直接及間接持有表決權之股份超過百分之五十之子公司之獨立董事者，不在此限。</p> <p>三、本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。</p> <p>四、前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親。</p> <p>五、直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。</p> <p>六、與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監</p>	<p>一、為強化薪資報酬委員會之獨立性，參考「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第三條，規範薪資報酬委員會成員之獨立性。</p> <p>二、考量本辦法為新訂之制度且公司於設置初期恐發生尋覓人才之困難，爰採循序漸進方式推動，使設置薪資報酬委員會有困難之公司可有適當緩衝期間，於第五項規範本辦法施行日起算三年內，薪資報酬委員會三分之一以下之成員得不適用第一項第二款有關公司董事之規定，且該董事得不適用第一項第一款、第五款至第七款之規定。但該成員不得擔任召集人及會議主席。俟本辦法施行滿三年，所有成員皆須符合本辦法所定之資格，不因該成員任期尚未屆滿而受影響。</p>

事)、經理人或持股百分之五以上股東。

七、為公司或其關係企業提供商務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。

薪資報酬委員會之成員曾任前項第二款或第六款之公司或其關係企業或與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之獨立董事而現已解任者，不適用前項於委任前二年之規定。

第一項第六款所稱特定公司或機構，係指與公司具有下列情形之一者：

一、持有公司已發行股份總額百分之二十以上，未超過百分之五十。

二、他公司及其董事、監察人及持有股份超過股份總額百分之十之股東總計持有該公司已發行股份總額百分之三十以上，且雙方曾有財務或業務上之往來紀錄。前述人員持有之股票，包括其配偶、未成年子女及利用他人名義持有者在內。

三、公司之營業收入來自他公司及其聯屬公司達百分之三十以上。

四、公司之主要產品原料(指占總進貨金額百分之三十以上者，且為製造產品所不可缺少關鍵性原料)或主要商品(指占總營業收入百分之三十以上者)，其數量或總進貨金額來自他公司及其聯屬公司達百分之五十以上。

第一項及前項所稱母公司及聯屬公司，應依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之財務會計準則公報第五號及第七號之規定認定之。

本辦法施行之日起算三年內，薪資報酬委員會三分之一以下之成員得不

<p>適用第一項第二款有關公司董事之規定，且該董事得不適用第一項第一款、第五款至第七款之規定。但該成員不得擔任召集人及會議主席。</p>	
<p>第七條 薪資報酬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。但有關監察人薪資報酬建議提交董事會討論，以監察人薪資報酬經公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理者為限：</p> <p>一、訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。</p> <p>二、定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。</p> <p>薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：</p> <p>一、董事、監察人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，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。</p> <p>二、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。</p> <p>三、針對董事及高階經理人短期績效發放紅利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。</p> <p>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、監察人及經理人酬金一致。</p> <p>董事會討論薪資報酬委員會之建議時，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。</p>	<p>一、為確實發揮薪資報酬委員會之功能，爰於第一項及第二項明定薪資報酬委員會之職權範圍及其履行職權應遵守之原則。</p> <p>二、查經濟部九十三年三月八日商字第○九三○二○三○八七○號函釋，公司章程經股東會決議，訂明監察人報酬授權董事會議依同業通常水準支給議定，於法尚無不可，爰於第一項明定，薪資報酬委員會有關監察人薪資報酬建議，應提交董事會討論，以監察人薪資報酬經公司章程明定授權董事會辦理，或經股東會決議授權董事會辦理為限。</p> <p>三、依據本法第十四條之六第二項規定，薪資報酬應包括董事、監察人及經理人之薪資、股票選擇權與其他具有實質獎勵之措施，爰於第三項明定前二項所稱之薪資報酬，應包括現金報酬、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、監察人及經理人酬金一致。</p> <p>四、為強化資訊透明及外界監督機制，避免公司董事會通過之決議優於薪資報酬委會之建議，明定董事會討論薪資報酬委員會之建議時，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。董事會對於薪資報酬委員會之建議，如不採納或予以修正者，應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。董事會通過之</p>

<p>董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議，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。</p> <p>董事會通過之薪資報酬如優於薪資報酬委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之即日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。</p> <p>子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經母公司董事會核定者，應先請母公司之薪資報酬委員會提出建議後，再提交董事會討論。</p>	<p>薪資報酬如優於薪資報酬委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之即日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。</p> <p>五、第七項明定子公司之薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經母公司董事會核定，應先請母公司之薪資報酬委員會提出建議後，再提交董事會討論。</p>
<p>第八條 薪資報酬委員會應至少每年召開二次，並於薪資報酬委員會組織規程中訂明之。</p> <p>薪資報酬委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者，不在此限。</p> <p>已依本法規定設置獨立董事者，薪資報酬委員會至少應有獨立董事一人參與，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席，無獨立董事者，由全體成員互推一人擔任召集人及會議主席；召集人請假或因故不能召集會議，由其指定委員會之其他獨立董事代理之；委員會無其他獨立董事時，由召集人指定委員會之其他成員代理之；該召集人未指定代理人者，由委員會之其他成員推舉一人代理之。</p> <p>薪資報酬委員會得請董事、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。</p>	<p>一、為確實發揮薪資報酬委員會之功能，爰規定薪資報酬委員會應至少每年召開二次，及其會議召集方式等，並參酌公司法第二百零四條之規定，明定薪資報酬委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知委員會成員，但有緊急情事時，得隨時召集之，且對於委員會之會議召集人及其代理事項為明確之規範。</p> <p>二、參酌實務運作，明定薪資報酬委員會得請董事、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提供相關必要之資訊，以落實薪資報酬委員會職權之行使。</p>

<p>第九條 薪資報酬委員會會議議程由召集人訂定，其他成員亦得提供議案供委員會討論。會議議程應事先提供予委員會成員。</p> <p>召開薪資報酬委員會時，公司應設簽名簿供出席成員簽到，並供查考。</p> <p>薪資報酬委員會之成員應親自出席委員會，如不能親自出席，得委託其他成員代理出席；如以視訊參與會議者，視為親自出席。</p> <p>薪資報酬委員會成員委託其他成員代理出席委員會時，應於每次出具委託書，且列舉召集事由之授權範圍。</p> <p>薪資報酬委員會為決議時，應有全體成員二分之一以上同意。表決時如經委員會主席徵詢無異議者，視為通過，其效力與投票表決同。表決之結果，應當場報告，並作成紀錄。</p> <p>第三項代理人，以受一人之委託為限。</p>	<p>一、第一項明定薪資報酬委員會會議議程之訂定方式，並於第二項規範該委員會召開時，公司應設簽名簿供與會委員會之成員簽到及供查考。</p> <p>二、至於以視訊方式開會者，則依公司法第二百零五條規定，視為親自出席。另委託出席者應出具委託書，並列舉召集事由之授權範圍，且代理人以受一人之委託為限。</p> <p>三、為利議事運作，爰於第五項規範議案表決方式及表決結果之認定等事項，並規定表決之結果，應當場報告，並做成紀錄。</p>
<p>第十條 薪資報酬委員會之議事，應作成議事錄，議事錄應詳實記載下列事項：</p> <p>一、會議屆次及時間地點。</p> <p>二、主席之姓名。</p> <p>三、成員出席狀況，包括出席、請假及缺席者之姓名與人數。</p> <p>四、列席者之姓名及職稱。</p> <p>五、紀錄之姓名。</p> <p>六、報告事項。</p> <p>七、討論事項：各議案之決議方法與結果、委員會成員之反對或保留意見。</p> <p>八、臨時動議：提案人姓名、議案之決議方法與結果、委員會之成員、專家及其他人員發言摘要、反對或保留意見。</p> <p>九、其他應記載事項。</p> <p>薪資報酬委員會之議決事項，如成</p>	<p>一、參考「公開發行公司董事會議事辦法」第十七條及第十八條規定，規範會議紀錄之記載事項、簽名及保管等規範，以及議事錄之製作及分發，得以電子方式為之，以及以視訊會議召開會議時，其視訊影音資料為議事錄之一部分。</p> <p>二、為強化資訊透明及外界監督機制，第二項規範薪資報酬委員會成員有反對或保留意見者應於議事錄載明外，並應於二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。</p>

<p>員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，除應於議事錄載明外，並應於事實發生之日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。</p> <p>薪資報酬委員會簽到簿為議事錄之一部分。</p> <p>議事錄須由會議主席及記錄人員簽名或蓋章，於會後二十日內分送委員會成員，並應呈報董事會及列入公司重要檔案，且應保存五年。</p> <p>前項保存期限未屆滿前，發生關於薪資報酬委員會相關事項之訴訟時，應保存至訴訟終止為止。</p> <p>第一項議事錄之製作及分發，得以電子方式為之。</p> <p>以視訊會議召開薪資報酬委員會者，其視訊影音資料為議事錄之一部分。</p>	
<p>第十一條 薪資報酬委員會得經決議，委任律師、會計師或其他專業人員，就行使職權有關之事項為必要之查核或提供諮詢，其費用由公司負擔。</p>	<p>為使薪資報酬委員會擁有足夠之資源以利行使職權，規範得委任專業人員提供意見或為查核，並由公司負擔費用。</p>
<p>第十二條 經薪資報酬委員會決議之事項，其相關執行工作，得授權召集人或委員會其他成員續行辦理，並於執行期間向委員會為書面報告，必要時應於下一次會議提報委員會追認或報告。</p>	<p>本條明定薪資報酬委員會決議事項後續執行作業之授權及報告事宜。</p>
<p>第十三條 股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應於中華民國一百年九月三十日前依本辦法設置薪資報酬委員會，並於一百年十二月三十一日前至少召開一次會議。但實收資本額未達新臺幣一百億元者，得於一百年十二月三十一日前設置完成，並於一百年十二月三十一日前，不適用第八條第一項有關召開會議次數之規定。</p>	<p>一、考量公司設置薪資報酬委員會實務運作需要，爰依實收資本額之規模分別規範公司應依本辦法設置薪資報酬委員會完成期限。</p> <p>二、本條所稱設置薪資報酬委員會，應完成該委員會組織規程之訂定以及薪資報酬委員會成員之選任，且依本辦法須於中華民國一百年九月三十日前設置完成之公司，設置後至一百年十二月三十一日前應至少召開一次會議。而實收資本額未達新臺幣一百億元之</p>

	公司得於一百年十二月三十一日前設置完成，並得於一百年十二月三十一日前不召開會議。
第十四條 本辦法自發布日施行。	明定本辦法之施行日期。