

薪資報酬委員會組織

亞光公司薪酬委員會由三位擁有不同公司經營管理經驗或專業領域經驗的獨立董事所組成，他們的豐富學識、個人洞察力和商業判斷力，深受亞光公司倚重。分別為：呂惠民先生，現任呂惠民會計師事務所所長、長聖國際生技(股)公司及今國光學工業(股)公司獨立董事；鐘登科先生，現任羣倫國際法律事務所主持律師及帝寶工業股份有限公司獨立董事；詹乾隆先生，現任東吳大學校長、台灣半導體股份有限公司及佳醫健康事業股份有限公司獨立董事。

本公司薪酬委員成員組成具備多元背景，包括不同產業、學術及法律等專業背景，擁有專業級公司經營經驗。

管理目標	達成情形
獨立董事至少三分之一席具有法律、財會或技術專長(佔董事席次達 33.3%)	達成
獨立董事連續任期均未逾三屆(即 0%超過 3 屆)	達成

本公司本屆薪酬委員成員背景多元化且具互補性，1 位董事年齡在 71~80 歲之間，1 位董事年齡在 61~70 歲之間，1 位董事年齡在 51~60 歲之間，兼具互補性財務，會計，法律等專業知識。如會計師資格的呂惠民董事、法律專業性律師鐘登科獨立董事、學術商業界的教授詹乾隆獨立董事。

姓名	性別	核心能力								專業知識 與技能
		營運 判斷 能力	會計 及 務 析 能 力	經 營 管 理 能 力	危 機 處 理 能 力	產 業 知 識	國 際 市 場 觀	領 導 能 力	決 策 能 力	
獨董 呂惠民	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	財務/會 計
獨董 鐘登科	男	✓		✓	✓		✓	✓	✓	法律
獨董 詹乾隆	男	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	財務/會 計

獨立董事連續任期均未逾三屆，獨立董事資格符合金管會證期局

有關獨立性規範。

薪資報酬委員會職責

- 1.訂定並定期檢討董事、監察人(審計委員會成員)及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 2.定期評估並訂定董事、監察人(審計委員會成員)及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會簡歷

職稱	姓名	性別/ 國籍	選任日期/ 任期	主要經(學)歷
獨立董事	呂惠民	男/中華民國	111.8.3/ 3年	勤業眾信聯合會計師 事務所執業會計師
獨立董事	鐘登科	男/中華民國	111.8.3/ 3年	政治大學法律系畢
獨立董事	詹乾隆	男/中華民國	111.8.3/ 3年	美國 University of Missouri 會計碩士、 美國 Nova University 會計博士

薪資報酬委員會運作情形：

1.最近年度薪資報酬委員會開會 2 次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數 (B)	實際列席率 (%) (B/A)(註)	備註
獨立董事	呂惠民	2	100%	應出席 2 次
獨立董事	鐘登科	2	100%	應出席 2 次
獨立董事	詹乾隆	1	50%	應出席 2 次

2.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)：董事會並無不採納或修正薪

資報酬委員會之建議情形。

3.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：薪資報酬委員對議案結果，並無反對及保留意見。

薪資報酬委員會	議案內容	反對或保留意見	董事會不採納或修正情形
第五屆第四次開會 113.03.5	通過 112 年員工酬勞及董事酬勞提撥	無此情形	無此情形
第五屆第五次開會 113.11.01	通過 113 年薪資調整案	無此情形	無此情形
	通過年度獎金發放原則	無此情形	無此情形

薪資報酬委員會評鑑情形：

本公司薪酬委員會績效評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容及結果
每年執行一次	112年1月1日~112年12月31日	薪酬委員會	董事會內部自評	(註1)

註1：薪酬委員會績效評估包括：1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制；整體薪酬委員會 112 年評估結果屬於極優，評鑑結果並於 113 年 3 月 5 日經董事會審核通過。