

2024年薪資報酬委員會開會日期、議案內容及決議結果

薪資報酬委員會	議案內容	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
第十五屆 第三次 1月19日	經理人2023年目標達成結果與2024年目標設定	委員洽悉同意報告案內容；另提出以下建議： 1.經理人定義在政府不同主管機關的定義略有不同，依照證券交易法相關規定列示經理人；即包含：(一) 總經理及相當等級者(二) 副總經理及相當等級者(三) 協理及相當等級者(四) 財務部門主管(五)會計部門主管(六) 其他有為公司管理事務及簽名權利之人。目前研華薪酬委員會可依照現行列舉之經理人名單行使相關職權。 2.設置ESG的目標符合趨勢，方向正確，可再逐步優化落實各個面向。	依決議執行
	薪資報酬委員會績效自評結果報告	委員洽悉同意報告案內容	BGC 目標以年度財務面營運相關KPI為主軸，2025年更名為KPI PSOP, 以PSOP為主要獎酬工具；AMC則採專案形式落實，依據專案搭配PSOP或Cash來激勵
	2023年董事酬勞、經理人獎金以及2024年調薪幅度	照案通過。另委員提出以下建議： 1.董事酬勞： >執行長於會議中提議調整何春盛董事2023年度酬勞。何董事在外推廣研華，對研華營運及形象很有幫助。三位薪酬委員均同意該提報金額。(依照「研華董事薪資報酬管理辦法」第二條，為公司參與重要專案研究執行者或特別貢獻者，則按個案情況，另行建議增加權數。) 2.經理人獎金 >調整2023年度執行長獎金月數與3位總經理相同。 >宜將經理人獎金名冊中列出ESOP、調薪、年終獎金等相關計算公式, YOY差異、固定薪與變動薪比例等，以便檢視個別經理人獎酬與營運績效連動情形。 3.薪酬策略： >保證月數之年終獎金發放時間點與績效獎金發放時間點可以考慮錯開，並分別列示不同獎金科目，讓績效獎金真正反映個人績效。 >考量公司薪酬競爭力、市場勞動供需情形等因素，追蹤公司歷年營運績效與支付員工酬勞總額的情況是否有優化的空間(可從人事費用率、人均產值.....等指標觀察)。 >在人才競爭上，因應少子化，可從產學合作與研發替代役等方面著手(研華已開始佈局泰國、印度、馬來西亞等海外學生族群。)	董事酬勞、經理人獎金：依決議執行 依議題的優先與重要性，並與CEO 對焦後，將先專注兩個薪酬專案，於2025 年度偕同外部顧問，執行重點薪酬專案
第十五屆 第四次 2月2日	經理人及具董事身分之員工認股權憑證之授予數額審議	經全體出席委員討論結果，同意照案通過。 1.2023年9月20日董事會已無異議照案通過員工認股權憑證發行員工及數量，為配合公司經營策略之調整以致名單有所異動時，仍應依照法定程序提報相關功能性委員會審議，並經董事會核准。 2. 本次會議將審核經理人身份及具董事身份之員工認股權憑證發行數量	提交董事會討論；經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過

<p>第十五屆 第五次 10月31日</p>	<p>C &amp; B Transformation &amp; Optimization</p>	<p>委員洽悉同意報告案內容；另提出以下建議：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.對本次報告案內容的涵蓋面與優化方向表示正向肯定</li><li>2.贊同在公司治理與薪酬管理上透過外部顧問的協助來優化</li><li>3.後續各專案正式開展時，如有需要，薪酬委員可以給予相關回饋或指導，期待CC在未來可在相關議題上發揮更深的影響力與專業支持</li><li>4.相關提醒：<ol style="list-style-type: none"><li>4.1建議針對關鍵行動方案優先性的決策，加入短期內可以立即改善的考量點</li><li>4.2總部可以建立相關管理準則與DoA，但RBU當地市場狀況不同，部分仍需因地制宜，較難完全統一套薪酬管理做法</li><li>4.3永續報告書所載明的措施應持續落實或再精進</li><li>4.4是否採取結構調薪取決於公司的薪酬理念與對外溝通原則；需考量合適的執行時機與用人費用對營運的影響</li><li>4.5市場上各公司在證交法有關員工分紅的規範上，做法不同，差異可能在獎酬發放名目與對外揭露的名目。實際執行關鍵在於公司是否有依公司章程將分紅全數發放給員工；薪酬競爭力與員工感受仍需透過整體年薪來看，非單一獎酬名目。</li></ol></li></ol>	<p>依議題的優先與重要性，並與CEO 對焦後，將先專注兩個薪酬專案，於2025年度偕同外部顧問，執行重點薪酬專案</p>
--------------------------------	--	---	---