

從強制設置薪酬委員會談起

■ 編目：證券交易法

出處	月旦法學雜誌，第 202 期，頁 22~37	
作者	林國全教授	
關鍵詞	薪資報酬委員會、獨立董事、專業資格、獨立性、實質獎勵	
摘要	2010 年 11 月證券交易法增訂第 14 條之 6，規定上市櫃公司應設置薪資報酬委員會。然現行法制未強制上市櫃公司設置獨立董事，致薪資報酬委員會之成員不以獨立董事參與為必要，與其他國家法制相較實屬獨特。又主管機關依同法條第 2 項授權訂定「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」（以下簡稱辦法），亦有部分規範內容尚待釐清。	
重點整理	強制所有上市櫃公司設置薪酬委員會（證交法第 14 條之 6 第 1 項）	<ol style="list-style-type: none"> 1.本項規範主體 上市公司及於財團法人證券櫃檯買賣中心掛牌買賣之上櫃公司。 2.本項規範內容為「應」，故為強制規定 (1)依辦法第 13 條本文，上市櫃公司應於 2011 年 9 月 30 日前設置薪酬委員會，並於同年 12 月 31 日前至少召開一次會議； (2)惟辦法同條但書，例外允許實收資本額未達新臺幣 100 億元者，得於同年 12 月 31 日前設置完成。 3.本項規定較外國立法例獨特之處 (1)未見以法律位階強制掛牌公司設置薪酬委員會之法制。 (2)各國實務薪酬委員會成員全部或至少主要是由獨立董事擔任，然我國未強制要求所有上市櫃公司設置獨立董事，故可能出現薪酬委員會中無獨立董事之情形。 4.由公司何層級之意思決定薪酬委員會？ 依辦法第 3 條，以董事會決議已足。 5.未設置薪酬委員會之罰則？ (1)林師不贊同於未強制設置獨立董事之前提下，強制設置薪酬委員會，然純就立法技術而言，未規定違反本條項強制規定之罰則，應屬立法疏漏。 (2)惟主管機關仍可對於不配合執行法規的公司，透過引用相關法令採取相對管制措施，例如對違反本條項之公司，不同意其申請募資案等，以達落實本條項之目的。
重點整理	薪酬委員會之組成、人數及任期（辦法第 4 條）	<ol style="list-style-type: none"> 1.委任薪酬委員會成員之決議 依公司法第 206 條第 1 項規定，以普通決議為之。 2.薪酬委員會成員之人數 (1)辦法同條第 1 項規定成員人數下限為 3 人，並未設定人數上限。 (2)惟實務運作上應不致出現成員人數達到不合理多數之情形。 3.任期 (1)與委任之該屆董事會成員之董事任期相同。 (2)林師認為既有此明文，則辦法第 3 條第 1 項第 1 款要求上市櫃公司應於「組織規程」記載薪酬委員會成員之任期，似屬多餘。



重點整理		<p>4.報酬</p> <p>(1)辦法未有明文。林師認為解釋上應回歸有選任者亦有報酬決定權之法理，應由選任之董事會以董事會決議決其報酬。</p> <p>(2)具體作法或可將其薪酬之決定方法記載於「組織規程」，惟將形成董事會與薪酬委員會對彼此之報酬有相互置喙之情形，是否妥適，仍有待商榷。</p>
	薪酬委員會成員資格(辦法第5條、第6條、第8條)	<p>1.專業資格條件(辦法第5條)</p> <p>(1)辦法第5條第1項所定之薪酬委員會成員專業資格條件，與獨立董事之專業資格條件一致。</p> <p>(2)惟在實務運作上，辦法同條項第2款之法官、檢察官實不宜擔任民營公司薪酬委員會之成員，律師、會計師亦易因平常與公司間之業務關係而有利害迴避之問題。</p> <p>(3)另就目前我國有1,600餘家上市櫃公司計算，有超過5,000位合格薪酬委員會成員之需求，故上市櫃公司是否能順利委任適當之薪酬委員會成員，仍有待觀察。</p> <p>(4)違反專業資格條件之法律效果，依辦法第5條第2項，不得充任薪酬委員會之成員，已充任者解任之。</p> <p>2.獨立性要求(辦法第6條)</p>
	薪酬委員會成員資格(辦法第5條、第6條、第8條)	<p>(1)薪酬委員會成員之獨立性認定標準，原則上與獨立董事相同。應注意者，同條第1項第2款所稱之「董事」，因同條項款但書明定排除「獨立董事」，故係指獨立董事以外之執行業務董事或內部董事。</p> <p>(2)惟就未設有獨立董事之公司，即可能出現全體薪酬委員會成員皆符合專業性、獨立性要求，卻對公司運作全然不熟悉，尚難期待其作出合理之報酬評估。</p> <p>(3)基此，同條第5項即定有自辦法施行之日起算3年之過渡性條款，使未設有獨立董事之公司在薪酬委員會設置初期，能有熟悉公司運作之董事成為薪酬委員會之成員，得提供符合公司實際運作之適當意見。</p> <p>3.針對成員有獨立董事之特別規定</p> <p>(1)依辦法第8條第3項前段規定，不排除數人乃至全部獨立董事皆為薪酬委員會之成員，亦不排除薪酬委員會之成員全部皆為獨立董事。</p> <p>(2)同時考量合格人選有限之現實情況，「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」於2011年8月4日修正，增列第3條第1項第7款但書，使擔任薪酬委員會成員之人，得擔任該公司獨立董事。</p>
薪酬委員會之職權(辦法第3條第1項第2款、第7條)	<p>1.薪酬委員會行使職權時應盡之義務(辦法第7條第1項)</p> <p>(1)本條項課予薪酬委員會成員行使職權時應盡「善良管理人注意義務」與「忠實義務」，此規定應係考量不具董事或獨立董事之人擔任薪酬委員會之成員，因其非屬公司法第8條之公司負責人，而無公司法第23條第1項之適用，故有於辦</p>	



<p style="text-align: center;">重點整理</p>	<p style="text-align: center;">薪酬委員會之職權（辦法第3條第1項第2款、第7條）</p>	<p>法明定其應盡義務之必要。</p> <p>(2)然林師認為本條項之規定仍有以授權命令課予人民法律未明定義務之疑慮，且母法及辦法皆未明定違反本條項之法律效果，故僅具宣示意義，無法直接課予法律責任。</p> <p>2.薪酬委員會職權內容（辦法第7條第1項）</p> <p>(1)對象主體－董事、監察人及經理人</p> <p>A.董事、監察人皆以經由股東會有效決議為形式認定標準。</p> <p>B.至經理人之認定，除公司法第29條之董事會決議，及是否向主管機關辦理經理人登記之形式認定外，主要是以公司法第31條第2項為實質認定。</p> <p>C.又辦法同條項第3款明文「針對董事及高階經理人……」，顯以高階經理人為對象。</p> <p>D.又財政部證券暨期貨管理委員會92年3月27日台財證三字第0920001301號函釋略以，就證券交易法「經理人」之適用範圍為總經理、副總經理、協理及與前三者相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人。林師認為辦法對經理人之認定範圍亦應會援用前揭函釋。</p> <p>(2)職權內容：</p> <p>A.訂定並定期檢討董監經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；</p> <p>B.定期評估並訂定董監經理人之薪資報酬。</p> <p>(3)得否以「總額方式」或「薪資級距表」方式作報酬審核決定？</p> <p>林師認為同條第2項第1款所定薪酬委員會應遵循之原則，既已明定「個人表現」為應考量之要素之一，即應就個別董事、監察人及經理人進行評估與訂定，不宜以「總額方式」或「薪資級距表」方式為之。</p> <p>3.薪酬委員會職權之性質</p> <p>(1)薪酬委員會對董監經理人之薪酬僅有建議權，沒有最終決定權。</p> <p>(2)但考量監察人之報酬依公司法第227條準用第196條，是以章程或股東會決議定之，如未經授權，將由處於被監督者地位之董事會所委任之薪酬委員，對監督者監察人之薪酬提出建議，並由被監督者之董事會檢討，顯不合理，故辦法第7條第1項但書就監察人之薪酬建議權，限於公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理始可為之。</p> <p>4.董監經理人薪酬之最終決定</p> <p>(1)經理人報酬原屬董事會權限（公司法第29條1項），故由董</p>
--	--	---



	<p>薪酬委員會之職權(辦法第3條第1項第2款、第7條)</p>	<p>事會決議為最終決定。 (2)董監報酬，如章程訂明授權董事會依同業通常水準議定，則董事會考量薪酬委員會之建議，為最終決定； (3)如章程無授權規定，則薪酬委員會提議經董事會討論後，仍應提交股東會作最終決定。</p>
	<p>薪酬委員會之議事</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.薪酬委員會之召開 依辦法第8條第1項以每年召開2次為法定下限，解釋上亦得加開組織規程所定召開次數外之臨時會。 2.薪酬委員會開會通知應以書面為之 辦法第8條第2項明定應「載明」召集事由，即應以書面為之始能載明。 3.薪酬委員會召集人 (1)依辦法第8條第3項定有明文。 (2)惟於有設置獨立董事之情形，如召集人未指定其他獨立董事代理時，是否仍應由其他獨立董事優先代理？ A.林師採肯定見解，以維持辦法預定由其他獨立董事代理之常態。 B.若獨立董事有數人而召集人未指定代理人時，由此數獨立董事推舉一人代理之。 4.薪酬委員會之決議方法 (1)辦法第9條第5項規定決議以「應有全體成員二分之一以上同意」，其計算方法如以實際在任者計算之，則表示有實際在任之半數成員不同意，該案顯有爭議，不宜輕率使其通過， (2)故林師認為其計算方法即應以組織規程所定成員人數計算較妥適。
	<p>薪酬委員會行使職權時公司應提供之資源</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.辦法第3條第1項第3款、第8條第4項及第11條皆有相關規定。 2.實務運作上，各上市櫃公司應將其提供予薪酬委員會之資源，記載於組織規程中，例如是否有專人協助處理寄發開會通知、彙整議事錄等事務性工作等。
<p>考題趨勢</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.薪酬委員會與審計委員會皆為近年證交法關於公司治理之重要修正，雖薪酬委員會之出題機率不及審計委員會，然亦應與獨立董事及審計委員會之規定一併加以了解為宜。 2.除了證券交易法本身外，主管機關依照法令授權訂定之相關處理辦法，亦引導實務走向，均應熟讀，以增加處理考題之熟練度。 	
<p>延伸閱讀</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.劉連煜(2011)，〈肥貓與薪酬委員會〉，《台灣法學雜誌》，第185期，頁137-142。 2.胡韶雯(2012)，〈公司經營者之薪酬與股票選擇權—從證券交易法第十四條之六談起〉，《月旦法學教室》，第117期，頁60-72。 3.廖大穎(2012)，〈證交法系列講座：第三講 證券市場與公開發行公司的治理〉，《月旦法學教室》，第111期，頁66-77。 <p>※延伸知識推薦，都可在最多法學資源的【月旦法學知識庫】 www.lawdata.com.tw 立即在線搜尋！</p>	

