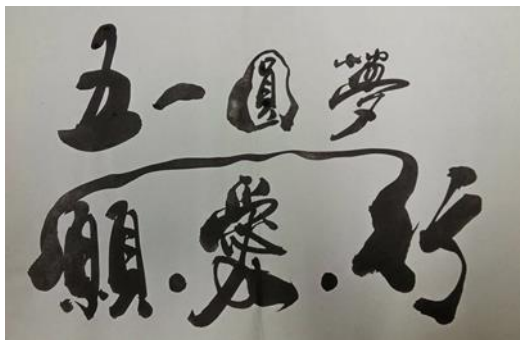




上市公司應置勞工董事

說帖



大聯盟學術顧問：

政治大學劉梅君教授 中山大學黃北豪教授

中山大學鄧學良教授 正修大學虞伯樂教授

政治大學江明修教授、新加坡管理大學康榮寶教授

2015 年 03 月 09 日

「台灣工會監督企業社會責任大聯盟」

上市公司應置勞工董事說帖

壹、背景

這是一個是非不分，價值混亂的年代。也是一個價值重估 資源重分配的年代。台灣 2014 年九合一選舉，執政黨大敗，白目打敗非典的柯文哲現象，高鐵 BOT 政府零出資案詐騙案，魏家頂新黑心油事件，日月光偷排毒廢水事件，揭穿圖利財團民營化政策迷思，企業社會責任的偽善。尊重自由市場機制，提升國家競爭力，照顧弱勢勞工，原來是一場騙局。

在貪婪資本主義，缺乏平權素養的台灣社會，政治經濟爆發戶心態結構底層，勞資關係一直是侍從關係，平等只是假象。誠如羅大佑在「亞細亞的孤兒」歌曲椎心描述：亞細亞的孤兒在風中哭泣，沒有人要和您玩平等的遊戲。從官場到市場，只有錢與權，貴與賤。導致台灣社會對生命價值的物化，憲法揭示「人民的生存權、工作權與財產權，應予保障」只是沒有溫度的條文。非洲茉莉花革命、佔領華爾街運動、歐債風暴等 1%與 99%分配的鬥爭，到台灣 2014 九合一大選，國民黨輸到只剩總統府，問題就在分配。

檢視 1997 年亞洲金融風暴、2001 年美國恩隆(Enron)、Worldcom 等國際知名公司發生弊案，到 2008 年全球金融海嘯，2011 年歐債風暴，導致社會動盪、經濟衰退，公司治理(corporate governance)已成為全球關注的焦點。由於國際金融海嘯引發對企業 CEO 負面社會效應，正是重新檢視勞、資、政關係最佳時刻。

勞工的權利始於勞工意識的自覺。當下，工會面臨一個全新的挑戰：網路社會快速變遷、新的工作模式、新的工作職場、員工世代交替的矛盾與衝突等，工會如何更獨立、更專業的經營，掌握社會派動，用智識與資方對話，捍衛會員勞動人權，應該是工會幹部與勞工應有的認知。

貳、公司治理之企業社會責任課責

OECD (2004) 則將公司治理明確的界定：「公司治理是指導和控管公司的制度，公司治理架構應該促進透明和有效率的市場，建立一致性法律，並清楚的說明監督、管制和執行權責單位間的責任分工」。因此，公司治理的核心即在規範股東會和董事會的組織，藉由股東和董事的權責劃分，使股東會掌控董事任免和制度最終核准權，監督董事；董事會則對股東和公司整體利益負責，藉由掌握公司政策和財務人事權等權力的行使，監督公司管理階層，確保公司的永續經營 (World Bank, 1999)。

在恩隆、世界通訊的財務醜聞後，2002 年 OECD 部長會議授權成立「公司治理指導小組」(OECD Steering Group on Corporate Governance) 檢討 1999 年的公司治理原則，普查各會員國所面對的各種公司治理挑戰，除會員國的參與外，並廣邀國際貨幣基金 (International Monetary Fund)、世界銀行、金融穩定論壇 (Financial Stability Forum)、巴塞爾銀行監管委員會 (Basel Committee on Banking Supervision)、國際證券管理機構組織 (International Organization of Securities Commissions)，以及非會員國的民間組織、勞工和一般公民代表共同參與和提供建議。OECD (2004) 公司治理準則與 1999 版相較，則以更寬廣的視野來看待公司治理的制衡議題，關注公司的環保、反貪污和倫理的決策過程，並將利害關係人的範圍擴大到國際投資機構。主張一個健全的公司治理必須符合六項原則：

- (1) 建立有效公司治理架構的基礎。
- (2) 股東的權利和關鍵所有權的功能。
- (3) 公平對待股東。
- (4) 公司治理中利害關係人的角色。
- (5) 資訊揭露和透明度。
- (6) 董事會職責

叁、台灣公司治理之發展

一、公司治理的原則

亞洲金融風暴及美國能源交易商安隆公司(Enron)、第二大長途電話公司世界通訊(WorldCom)及影印機大廠全錄(XEROX)等財務醜聞事件所造成的廣泛影響,公司治理(corporate governance)在國際間受到高度重視。行政院成立「改革公司治理專案小組」,並在隔年通過實施「強化公司治理政策綱領暨行動方案(Accountability of Companies in Taiwan, ACT)」¹。另外,證券期貨局於1998年起即開始向國內公開發行公司宣導公司治理之重要性,並且制定「上市上櫃公司治理實務守則」²,引導國內企業強化公司治理。

行政院2002年5月31日通過的「挑戰2008：國家發展重點計畫(2002—2007)」³明確宣示制定「公司治理最佳實務準則」,實施獨立董事、監察人制度,強化公司資訊內容之透明度,推動資訊整合與網路申報單軌化;建構股東會通訊投票制度等制度,以健全公司治理,貫徹企業資訊公開。具體的實施作法,包括：

(1) 2001年11月修訂公司法。(2) 2002年3月31日成立中華公司治理協會,並於同年10月發佈由財政部證券暨期貨管理委員會(證期會)所核定之證券交易所及櫃台買賣中心的「上市上櫃公司治理實務守則」。

在2006年我國證券交易法修法後更引進「獨立董事」制度,分別於證券交易法第14條之2⁴明定公開發行之公司須依法設置獨立董事,第14條之3⁵規定其職權範圍,並於第14條之4、之5⁶明定由獨立董事組成審計委員會,以期有效監管公司之運作。

肆、台灣勞工董事制度創新

一、勞工董事首步曲：立委朱星羽三字經產業民主勞工董事敗部復活。規定在官股的董事中，必須至少有五分之一的席次由工會推派代表產生。

中華電信工會、台灣石油工會等數十家公營工會所組成的「公營事業工會大聯盟」，爭取國營事業管理法第三十五條能順利完成二、三讀，透過工會不斷要求陳水扁總統落實勞工政見的努力，2000年6月30日立法院會期最後一天，原協商將「國營事業管理法」第三十五條修正案排入法案。然而當日早上協商因民進黨黨團未同意，而未排入議程。然而在最後一刻，在電信自主工會召集人張緒中結合公營事業工會大聯盟幹部，直奔立委朱星羽國會辦公室，請求朱星羽委員出面，要求執政黨民進黨團總召鄭寶清委員簽字支持，並親送立法院王金平院長，重新排入當日議程最後一案第十六案，並順利修正通過國營事業管理法第35條修法，訂定「勞工董事」新制，規定在官股的董事或理事中，必須至少有五分之一的席次由工會推派代表產生。進入勞工董事法制化。且於2000年7月19日由總統公布。「國營事業管理法」第35條新修正條文規定。但是原各政黨協商同意之附帶決議，包括官股百分之二十以上之事業，應至少有一名勞工董事，因執政黨委員反對而遭保留。

二、勞工董事二步曲：立法院決議公股20%以上應有勞工董事一名。

2003年5月立法院第五屆第三會期間，由於公營事業工會長期遊說，基於選票考量，各黨團爰共同提案「為國、公營事業移轉民營後之事業，政府資本合計超過百分之二十以上時，代表政府股份之董事或理事，應至少有一名該事業工會之代表擔任」，經該會期第15次會議討論決議，照案通過，立法院發函要求行政院配合辦理。行政院游錫堃院長亦於11月3日接見全國產業總工會幹部，作出「政府全力促成官股仍超過百分之廿以上之已民營化事業，有代表官股的勞工

董事進入董事會」之裁示，之後即行文請各事業主管機關於 2004 年 6 月底前完成代表官股勞工董事之派任，之前若有官股董事因其職務異動而出缺時，應優先指派勞工董事。

三、勞工董事第三部曲：上市公司應置勞工董事制度。

我國在上市公司只有「獨立董事」下，乃出現無數「掏空問題」。簡述如下

（一）、惡質企業的五鬼搬運，已進化為眾鬼挪移。

多年前美國企業爆出的「恩龍公司」虛增收入作假帳；世界通訊隱瞞虧損，將龐大的費用支出轉列資本支出，以「時代華納」的虛報廣告收入等重大舞弊案，曾轟動一時，據說此等公司的董事會裡，亦有甚多知名的學者專家擔任獨立董事，由於淪為橡皮圖章，致使位高權重的獨立董事，仍非保障投資人的品質保證。

（二）、我國本土企業，在舞弊的演技上亦頗不俗，將傳統的手法不斷翻新。自

本土化走向國際化、由五鬼搬運進化為眾鬼挪移、從個人秀走向集體創作等。諸般技巧出神入化，例如近年來大眾媒體曾經報導的「太電」、「博達」、「衛道」、「榮睿」、「陞技」、「宏達科」、「訊碟」、「皇統」、「洪氏英」、「宇詮」、「高銘」、「大騰」、「力霸」、「中興銀」、「中華銀」等。其舞弊手法包括：海外設人頭公司，以虛假買賣創造業績，偽造假單據及帳冊；在海外設數十家至百餘家小公司或紙公司、紙銀行製作虛假美元定存；透過策略聯盟交叉持股運作；打造政商關係，由銀行違規放款；安排銷貨給關係企業，虛報營業收入，創造高獲利假象；避免虧空資金暴露，於編製財報前向金主籌借現金補回侵占款，於會計師對帳後，以同方式套取資金返還金主；以集團關係企業之假交易向銀行貸款；將關係人交易之不良債權，以低價售給人頭關係企業，圖利關係人公司…等，類此情事均屬營運操作異常的作為，提出董事會報告或討論的機率甚低，另分月編報的財務報表多為損益表及資產負債表，其關聯影響的異常分析

或僅簡略帶過，獨立董事參與會議時，臨場閱讀報表的快速反應倘若不足，且平時可取得的經營資訊有限，豈能發現問題？又能如何採取防阻舞弊的行動？是以，獨立董事功能的發揮，受主客觀因素的限制仍多，不宜視為公司治理的萬靈丹。

（三）、投資人陷入四角關係的無助與無奈，有待設法解套

投資人在公開市場購買股票，不論是投資或投機，即有資金受損的風險，倘若不幸碰上投資的公司發生重大的舞弊或掏空，其持有的股票瞬間即變成壁紙，陷入四角關係的無助與無奈，向來只能自認倒楣。所稱四角關係，乃指投資人在公開市場自願選購股票，因惡質企業無預警出事，當股票被宣告下市後，股票價值化為烏有，這就是企業「舞弊魔術化」後，造成投資人的「損失烏龍化」，有關主管機關雖有監督之責，但事發後經常出現「責任模糊化」，而唯一能表現的，僅是搜集相關違法資訊，提供司法機關偵辦。由於案情非一日造成，多屬歷經相當時日的計畫性作為，致司法機關進行追查偵辦時，屢因案情複雜，證據資料搜集費時，量大且交叉比對費時費力，乃常被指為「追查牛步化」。至於投資人的受損，因係自願購買，尚不構成企業詐欺，無法向司法機關控訴，主管機關也無法救援。（前3點整理自：台經院戴欽松文）

（四）、負責人掏空公司資產事件頻傳，此等重大經濟犯罪依其犯罪事實，多違反證券交易法、洗錢防制法等，但是否構成刑法第三百四十二條背信罪之規定，則應就構成要件探討。公司負責人本有為公司處理事務之義務，該事務需為財產上之事務，公司負責人藉為公司處理事務之際，行掏空公司資產之違法行為，致公司受有財產上之損害，自構成刑法第三百四十二條背信罪之規定。只是此等司法救濟，於社會真實面之公平正義，又有何義？

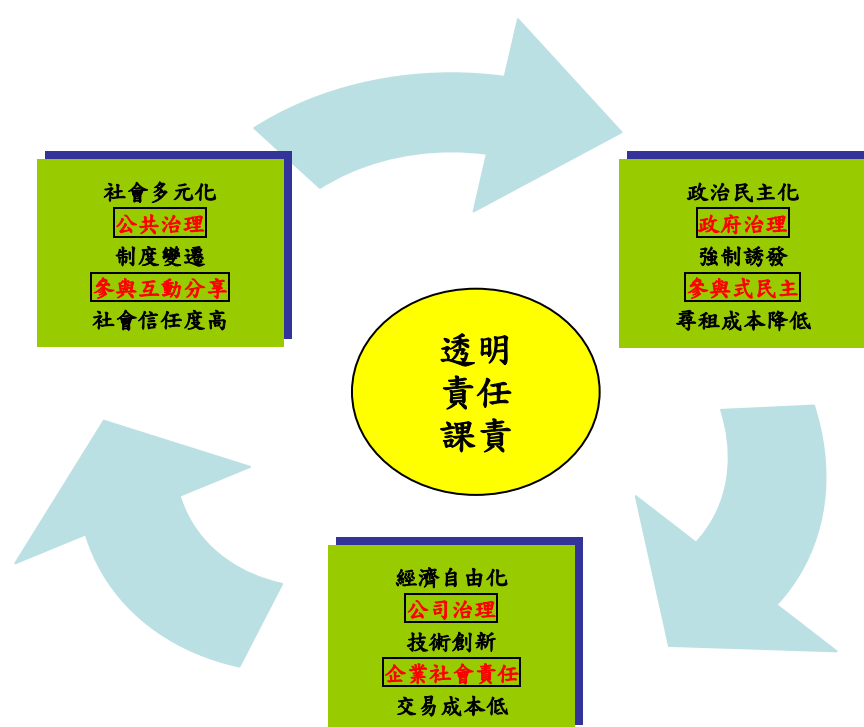
（五）、綜上所述，基於上市公司資金取之於社會大眾，公司的成敗非僅關係個人利益，更攸關投資人、員工工作權。為落實企業社會責任，宣示公司透明化經營、實踐員工是公司的資產，工會及獨立公民團體結盟，遊說

立法委員及各黨黨團，提出增訂「證券交易法第 14-7 條修正案」：勞工董事之設置及產生方式。爭取上市公司至少應有一席勞工董事。理由如下：

- 1、我國私人企業在「股東董事」、「獨立董事」之餘，如再輔以「勞工董事」，則三足鼎立之下，私人企業上市公司對國家、社會、員工，最符合企業社會責任，實踐公司治理透明化經營。
- 2、私人企業上市公司「勞工董事」在與「獨立董事」之「制衡與互動」下，至少在上市公司利潤之分配，將可實現公平正義。如此可使我國朝「均富」（大陸是朝「小康」）發展。
- 3、公營企業在設「勞工董事」後，已對公營企業董事會產生一定影響力。目前私營企業上市公司「獨立董事不獨立」，則毫無藥方可治；再加上私人企業工會籌組家數偏少，以致不藉國家立法力量，私人企業將永遠無法出現「勞董」，進而無法期待私人企業「勞工董事」，來看管及督促「獨立董事」，以善其盡職能。
- 4、上市公司，資金取之於社會大眾，公司經營成敗已非經營者個人成敗，不僅關係社會大眾利益，更影響公司員工生計，基於落實公司透明化經營，履行企業社會責任，實踐員工是公司資產理念，促進勞資生命共同體意識，讓員工參與經營決策，代表經營者用實際制度落實理念與口號。
- 5、無論從公司治理透明化誠實經營理念，進而落實企業社責任潮流，員工董事設置代表勞資雙方從權利的分享、利潤的分配、到風險的分擔，勞資一體工存共榮企業文化的塑造，具有正面積極的意義。
- 6、就目前法律體制，於證券交易法增設「上市公司置勞工董事體制」，可謂最符立法經濟原理。增訂證券交易法第 14-7 條(員工董事之設置及資格)：已依本法發行股票之公司，基於落實企業社會責任，實踐員工為公司資產理念，得依章程規定設置員工董事。但主管機關應視公司規模、股東結構、業務性質及其他必要情況，要求其設置員工董事，人數至少一人。有成立工會者，由工會推派，無工會者，由全體員工選舉之。

伍、結論

法蘭西斯·福山（Francis Fukuyama）指出自由民主和資本主義現代化社會，必須仰賴信任感才能有效運作。檢視當今社會許多衝突的根源，究其實是社會核心價值的斷裂。一個社會儲備社會資本的多寡與內部的信任關係，是該社會政經結構穩定發展的關鍵。從公司治理（Corporate Governance）核心理念強調誠實、自主與透明。而產業民主制度代表參與、互動、分享的民主價值。無論從 1997 年發生之金融風暴，或 2008 年引發之金融海嘯，皆為企業道德倫理之淪喪所致。而企業社會責任 CSR 〈Corporate Social Responsibility〉與社會擔當 SA8000 〈Social Accountability〉規則企業治理潮流均強調透明 Transprancy、責任 Responsibility、課責 Accountability 三大核心價值。因此，無論從資訊分享展現企業透明化的正派經營的決心，或是實踐利益與權力分享的民有、民治、民享的民主生活文化，企業社會責任的實踐即是重建企業道德倫理，累積勞資合作信任條件的最佳公共財資本。



制度變遷與制度創新網絡關係圖

法律修正案

案由：本院_____委員等，為依證券交易法上市公司，資金取之於社會大眾，公司經營成敗已非經營者個人成敗，不僅關係社會大眾利益，更影響公司員工生計，基於落實公司透明化經營，履行企業社會責任，實踐員工是公司資產理念，爰提出證券交易法第 14-7 條部份條文修正案。是否有當，敬請公決。

說明：

- 一、這是一個價值重估資源重分配的年代。高鐵 BOT 政府零出資案詐騙案，魏家頂新黑心油事件，日月光偷排毒廢水事件，揭穿圖利財團民營化政策迷思，企業社會責任的偽善。尊重自由市場機制，提升國家競爭力，照顧弱勢勞工，原來是一場騙局。
- 二、上市公司，資金取之於社會大眾，公司經營成敗已非經營者個人成敗，不僅關係社會大眾利益，更影響公司員工生計，基於落實公司透明化經營，履行企業社會責任，實踐員工是公司資產理念，促進勞資生命共同體意識，讓員工參與經營決策，代表經營者用實際制度落實理念與口號。
- 三、無論從公司治理透明化誠實經營理念，進而落實企業社責任潮流，員工董事設置代表勞資雙方從權利的分享、利潤的分配、到風險的分擔，勞資一體共存共榮企業文化的塑造，具有正面積極的意義。

提案人：

連署人：

《證券交易法》部分條文修正草案條文對照表

增訂修正條文	現行條文	說 明
第 14-7 條 已依本法發行股票之公司，基於落實企業社會責任，實踐員工為公司資產理念，得依章程規定設置員工董事。但主管機關應視公司規模、股東結構、業務性質及其他必要情況，要求其設置員工董事，人數至少一人。 前項員工董事之推派，有成立工會者，由工會推派，無工會者，由全體員工選舉之。	無	一、為依證券交易法上市公司，資金取之於社會大眾，公司經營成敗已非經營者個人成敗，不僅關係社會大眾利益，更影響公司員工生計，基於落實公司透明化經營，履行企業社會責任，實踐員工是公司資產理念，促進勞資生命共同體共識。 二、無論從公司治理透明化誠實經營理念，進而落實企業社責任潮流，員工董事設置代表勞資雙方從權利的分享、利潤的分配、到風險的分擔，勞資一體共存共榮企業文化的塑造，具有正面積極的意義。

為何要推動「民企勞工董事」制？

1. 我國在私企只有「獨董」下，乃出現無數「掏空問題」。例如：（下文前3點整理自：台經院戴欽松氏文）

(1) 惡質企業的五鬼搬運，已進化為眾鬼挪移

多年前美國企業爆出的「恩龍公司」虛增收入作假帳；世界通訊隱瞞虧損，將龐大的費用支出轉列資本支出，以「時代華納」的虛報廣告收入等重大舞弊案，曾轟動一時，據說此等公司的董事會裡，亦有甚多知名的學者專家擔任獨立董事，由於淪為橡皮圖章，致使位高權重的獨立董事，仍非保障投資人的品質保證。

(2) 我國本土企業，在舞弊的演技上亦頗不俗，將傳統的手法不斷翻新。

自本土化走向國際化、由五鬼搬運進化為眾鬼挪移、從個人秀走向集體創作等。諸般技巧出神入化，例如近年來大眾媒體曾經報導的「太電」、「博達」、「衛道」、「榮睿」、「陞技」、「宏達科」、「訊碟」、「皇統」、「洪氏英」、「宇詮」、「高銘」、「大騰」、「力霸」、「中興銀」、「中華銀」等。其舞弊手法包括：海外設人頭公司，以虛假買賣創造業績，偽造假單據及帳冊；在海外設數十家至百餘家小公司或紙公司、紙銀行製作虛假美元定存；透過策略聯盟交叉持股運作；打造政商關係，由銀行違規放款；安排銷貨給關係企業，虛報營業收入，創造高獲利假象；避免虧空資金暴露，於編製財報前向金主籌借現金補回侵占款，於會計師對帳後，以同方式套取資金返還金主；以集團關係企業之假交易向銀行貸款；將關係人交易之不良債權，以低價售給人頭關係企業，圖利關係人公司…等，類此情事均屬營運操作異常的作為，提出董事會報告或討論的機率甚低，另分月編報的財務報表多為損益表及資產

負債表，其關聯影響的異常分析或僅簡略帶過，獨立董事參與會議時，臨場閱讀報表的快速反應倘若不足，且平時可取得的經營資訊有限，豈能發現問題？又能如何採取防阻舞弊的行動？是以，獨立董事功能的發揮，受主客觀因素的限制仍多，不宜視為公司治理的萬靈丹。

(3) 投資人陷入四角關係的無助與無奈，有待設法解套

投資人在公開市場購買股票，不論是投資或投機，即有資金受損的風險，倘若不幸碰上投資的公司發生重大的舞弊或掏空，其持有的股票瞬間即變成壁紙，陷入四角關係的無助與無奈，向來只能自認倒楣。所稱四角關係，乃指投資人在公開市場自願選購股票，因惡質企業無預警出事，當股票被宣告下市後，股票價值化為烏有，這就是企業「舞弊魔術化」後，造成投資人的「損失烏龍化」，有關主管機關雖有監督之責，但事發後經常出現「責任模糊化」，而唯一能表現的，僅是搜集相關違法資訊，提供司法機關偵辦。由於案情非一日造成，多屬歷經相當時日的計畫性作為，致司法機關進行追查偵辦時，屢因案情複雜，證據資料搜集費時，量大且交叉比對費時費力，乃常被指為「追查牛步化」。至於投資人的受損，因係自願購買，尚不構成企業詐欺，無法向司法機關控訴，主管機關也無法救援。

(4) 負責人掏空公司資產事件頻傳，此等重大經濟犯罪依其犯罪事實，多違反證券交易法、洗錢防制法等，但是否構成刑法第三百四十二條背信罪之規定，則應就構成要件探討。公司負責人本有為公司處理事務之義務，該事務需為財產上之事務，公司負責人藉為公司處理事務之際，行掏空公司資產之違法行為，致公司受有財產上之損害，自構成刑法第三百四十二條背信罪之規定。只是此等司法救濟，於社會真實面之公平正義，又有何義？

2. 我國私企「獨董不獨」，有如上述，本問題有待解決！
3. 我國私企在「股董」、「獨董」之餘，如再輔以「勞董」，則三足鼎立之下，私企對國家、社會、員工，將最有交待。
4. 私企「勞董」在與「獨董」之「制衡與互動」下，至少在私企利潤之分配，將可實現公平正義。如此可使我國朝「均富」（大陸是朝「小康」）發展。
5. 公企在設「勞工董事」後，已對公企董事會產生一定影響力！
6. 公企目前依證券法交易法規定，如同私企，亦另設有「獨立董事」！
7. 目前無論公企「獨董不獨」之現象，亦不下於私企。
8. 目前公企「勞董」，對該企業「獨董」，雖有其「看管」效應，惟由於效果不佳。準此，工會於未來應爭取「獨董之提名權」，使「獨董」能如「勞董」，為公企「無憂」奉獻！
9. 目前私企「獨董不獨」，則毫無藥方可治，再加上私企工會籌組家數偏少，以致不藉國家立法力量，私企將永遠無法出現「勞董」，進而無法期待私企「勞董」，來看管及督促「獨董」，以善其盡職能。
10. 就目前法律體制，於證券交易法增設「私企勞董體制」，可謂最符合立法經濟原理。

財團法人中華勞資事務基金會

董事長鄧學良敬上 2015.3.2

證券交易法（民國 102 年 06 月 05 日 修正）

第 14 條（財務報告及其編製）

本法所稱財務報告，指發行人及證券商、證券交易所依法令規定，應定期編送主管機關之財務報告。

前項財務報告之內容、適用範圍、作業程序、編製及其他應遵行事項之財務報告編製準則，由主管機關定之，不適用商業會計法第四章、第六章及第七章之規定。

第一項財務報告應經董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章，並出具財務報告內容無虛偽或隱匿之聲明。

前項會計主管應具備一定之資格條件，並於任職期間內持續專業進修；其資格條件、持續專業進修之最低進修時數及辦理進修機構應具備條件等事項之辦法，由主管機關定之。

第 14- 1 條（內部控制制度之建立）

公開發行公司、證券交易所、證券商及第十八條所定之事業應建立財務、業務之內部控制制度。主管機關得訂定前項公司或事業內部控制制度之準則。

第一項之公司或事業，除經主管機關核准者外，應於每會計年度終了後三個月內，向主管機關申報內部控制聲明書。

第 14- 2 條（獨立董事之設置及資格）

已依本法發行股票之公司，得依章程規定設置獨立董事。但主管機關應視公司規模、股東結構、業務性質及其他必要情況，要求其設置獨立董事，人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一。獨立董事應具備專業知識，其持股及兼職應予限制，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係。獨立董事之專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。

有下列情事之一者，不得充任獨立董事，其已充任者，當然解任：

- 一、有公司法第三十條各款情事之一。
- 二、依公司法第二十七條規定以政府、法人或其代表人當選。
- 三、違反依前項所定獨立董事之資格。獨立董事持股轉讓，不適用公司法第一百九十七條第一項後段及第三項規定。獨立董事因故解任，致人數不足第一項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

第 14- 3 條 （應提董事會決議通過事項）

已依前條第一項規定選任獨立董事之公司，除經主管機關核准者外，下列事項應提董事會決議通過；獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明：

- 一、依第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、依第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 三、涉及董事或監察人自身利害關係之事項。
- 四、重大之資產或衍生性商品交易。
- 五、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 六、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 七、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 八、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 九、其他經主管機關規定之重大事項。

第 14- 4 條 （審計委員會或監察人之設置）

已依本法發行股票之公司，應擇一設置審計委員會或監察人。但主管機關得視公司規模、業務性質及其他必要情況，命令設置審計委員會替代監察人；其辦法，由主管機關定之。審計委員會應由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

公司設置審計委員會者，本法、公司法及其他法律對於監察人之規定，於審計委員會準用之。

公司法第二百條、第二百十三條至第二百五條、第二百十六條第一項、第三項、第四項、第二百十八條第一項、第二項、第二百十八條之一、第二百十八條之二第二項、第二百二十條、第二百二十三條至第二百二十六條、第二百二十七條但書及第二百四十五條第二項規定，對審計委員會之獨立董事成員準用之。

審計委員會及其獨立董事成員對前二項所定職權之行使及相關事項之辦法，由主管機關定之。

審計委員會之決議，應有審計委員會全體成員二分之一以上之同意。

第 14- 5 條（應經審計委員會同意事項）

已依本法發行股票之公司設置審計委員會者，下列事項應經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議，不適用第十四條之三規定：

- 一、依第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、年度財務報告及半年度財務報告。
- 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項各款事項除第十款外，如未經審計委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之，不受前項規定之限制，並應於董事會議事錄載明審計委員會之決議。

公司設置審計委員會者，不適用第三十六條第一項財務報告應經監察人承認之規定。

第一項及前條第六項所稱審計委員會全體成員及第二項所稱全體董事，以實際在任者計算之。

第 14- 6 條（薪資報酬委員會之設置）

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設置薪資報酬委員會；其成員專業資格、所定職權之行使及相關事項之辦法，由主管機關定之。

前項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。

增訂「證券交易法第 14-7 條」修正條文草案

第 14-7 條(員工董事之設置及資格)

已依本法發行股票之公司，基於落實企業社會責任，實踐員工為公司資產理念，得依章程規定設置員工董事。但主管機關應視公司規模、股東結構、業務性質及其他必要情況，要求其設置員工董事，人數至少一人。有成立工會者，由工會推派，無工會者，由全體員工選舉之。