

酬金政策（董事與經理人）

一、 酬金給付之政策、標準與組合

（一）董事酬金給付，依本公司章程及「董事及經理人薪資酬勞辦法」辦理之。

1. 董事不支領固定報酬；如兼任員工，得依員工薪資制度支領；如擔任非屬員工之顧問，服務對價應經薪資報酬委員會核議後、提付董事會討論。
2. 獨立董事之報酬，係參酌國內外業界通常支付水準，並依董事會決議結果辦理之。
3. 董事酬勞，本公司年度如有獲利，依本公司章程第 28 條規定，以年度盈餘不高於 3% 提列，並採「權數制」分配（含董事長加權、重大貢獻加權等）；本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。但獨立董事不參與董事酬勞分派。
4. 本公司「董事會績效評估辦法」定期進行董事績效之內、外部評估，個別董事績效評估結果為訂定個別酬金之參考依據；董事之薪資報酬經本公司薪資報酬委員會及董事會審定之。

（二）經理人酬金給付，依本公司章程、「董事及經理人薪資酬勞辦法」、「薪酬管理辦法」及「績效發展與輔導管理辦法」辦理之。

1. 經理人之報酬，依循本公司薪酬管理辦法規定支給；經理人於聘任、晉升或調薪時，應考量任用人員之職稱、職等級、學經歷、專業能力及負責工作職責等項目進行薪資核定，由薪資報酬委員會審議後，提交董事會討論。
2. 另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 28 條規定應提撥不低於百分之一為員工酬勞（本項員工酬勞數額之百分之七十以上應為基層員工分配酬勞）。但尚有累積虧損時，應予彌補。
3. 本公司依「績效發展與輔導管理辦法」執行績效評核，並以此作為經理人獎金核發之參考依據；經理人考核內涵有關鍵績效指標(KPI)及細部績效指標(DPI)等，每年度由總經理對個別經理人設定年度目標，並由經理人逐月完成各績效指標項目，以季為檢視單位，經理人於經營會議中報告及檢討目標執行狀態。
4. 本公司另訂有高階經理人（包括總經理、副總及協理）薪資報酬與 ESG 績效連結政策，並訂定每年 ESG 具體績效指標、揭示於本公司官網，因應本公司年度策略目標及政府政策等分別從環境、社會、公司治理三大面向制定具體指標，並依照永續績效權重佔比，進行定期檢討與年度評估，並綜合考量此績效評估結果給付高階經理人之酬金。

（三）本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，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；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

二、 訂定酬金之程序

- (一) 為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及「董事及經理人薪資酬勞辦法」為依據，董事長雖因董事身分不支領固定報酬，但考量其重要職務與付出，董事酬勞分配的權數加 1；總經理之薪酬係參考本公司內部核薪標準、連結公司經營績效指標訂定，並提送董事會核議；總經理之績效衡量評核，主要連結營運績效，即營收數字，再輔以營運生產管理、督導執行、內部控制與管理等工作職掌相關之各項績效目標。
- (二) 本公司每年進行內部績效評估，並每 3 年進行外部績效評估，針對董事會、功能性委員會，以及個別董事皆依循各面向的指標進行有效性的績效評估。近年董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果均為顯著超越標準。
- (三) 本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。各年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

三、 與經營績效及未來風險之關聯性

- (一) 本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視財務性指標、非財務性指標及永續指標績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。
- (二) 本公司經理人績效目標均與「風險控管」結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關，期能連結經理人對長期績效的責任與擔當。