# 董事及經理人績效評估與酬金連結政策

本公司為強化董事及經理人經營績效與酬金給付之連結，並提升資訊透明度，爰依公司章程、薪資報酬委員會組織規程及相關內部管理規範，訂定本政策，作為董事及經理人酬金核給之依據。

一、酬金給付原則及計算方式：

1. 董事：本公司年度如有獲利，依公司章程規定，於年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利中，提撥不高於 4% 作為董事酬勞。董事酬金之核給，係於章程所定上限範圍內，綜合考量董事對公司營運參與程度、職責履行情形、董事會及功能性委員會出席情形、對公司治理、誠信經營及永續發展之貢獻情形後核定。
2. 經理人：經理人酬金包含固定薪資、績效獎金及員工酬勞。固定薪資係依其職務內容、專業能力、管理責任及市場薪資水準核定；變動薪酬則依年度績效評核結果辦理，並綜合考量公司整體經營成果、個人績效表現及非財務績效達成情形核給。
3. 員工酬勞：依公司章程規定，本公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，提撥不低於 4% 作為員工酬勞，並由董事會決議辦理。

二、績效評估重點項目：

1. 董事績效評估項目：包括董事會實際出席率、對誠信經營及法令遵循之監督成效、對公司治理與風險管理之參與情形，以及對 ESG 永續目標推動之指導與貢獻。
2. 經理人績效評估項目：包括財務指標及非財務指標。財務指標包含營收、獲利及每股盈餘（EPS）等；非財務指標包含職業安全衛生績效〔如失能傷害頻率（FR）與嚴重率（SR）〕、人才培育成果、誠信經營、法令遵循及永續發展推動情形等。

三、績效評估與酬金連結方式：

董事及經理人酬金之核給，均已實質納入績效評估結果。董事酬金係依前述董事職責履行情形及評估結果綜合核定；經理人變動薪酬則依年度績效評核結果辦理，績效評等較佳者，其績效獎金及員工酬勞核給水準相對提高；如未達績效目標或發生重大違規、重大職安或誠信風險事件者，得視情節調整或減發變動薪酬。

四、酬金給付程序：

本公司董事及經理人之績效評估結果及酬金數額，均由薪資報酬委員會依前述原則及評估項目進行審議，並綜合考量公司經營績效、經營風險及未來發展方向後，提報董事會決議。

五、最近年度執行情形：

本公司已將董事及經理人績效評估結果納入酬金給付程序。以最近年度為例，經理人績效評估除營收及每股盈餘（EPS）等財務指標外，亦納入職業安全衛生、人才培育、誠信經營及法令遵循等非財務指標；其中，人才培育與發展項目係將經理人參與年度人才盤點、教育訓練規劃及推動成果納入評估；114 年度全體員工受訓總時數達 818 小時，受訓人次達 387 人次，並作為經理人績效評估之參考依據之一。