

董事及經理人績效評估與酬金之連結

本公司及合併報表所有公司於最近二年度支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額及占個體或個別財務報告稅後純益比例之分析及給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序與經營績效及未來風險之關聯性：

(一) 本公司董事、總經理及副總經理酬金總額及占稅後純益比例：

身分	酬金總額及占稅後純益之比例			
	111 年度		112 年度	
	本公司	財務報告內 所有公司	本公司	財務報告內 所有公司
董事	總額	總額	總額	總額
	42,942	55,615	46,844	60,981
	占比 5.33%	占比 6.91%	占比 4.85%	占比 6.32%
總經理及 副總經理	總額	總額	總額	總額
	32,989	46,433	18,102	21,866
	占比 4.10%	占比 5.77%	占比 1.88%	占比 2.27%

(二) 給付酬金政策、標準與組合、訂定酬金之程序與經營績效及未來風險之關聯

1、董事酬金：

本公司目前給付董事之酬金組合為董事薪資、酬勞及車馬費等，均依照公司章程辦理，依據本公司章程第廿七條之一所載，本公司年度如有獲利，應提撥不高於 2.5% 為董事酬勞，並訂有「董事、薪資報酬委員、審計委員及經理人薪酬政策」，且考量公司營運成果，及參酌其對公司營運參與程度及貢獻之價值，給予合理報酬，相關報酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

本公司已於 113 年 1 月依本公司「董事會績效評估辦法」完成 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日期間之整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，評估之方式包括董事會及功能性委員會內部自評、董事成員自評，並將評鑑結果於 113 年 3 月 14 日之董事會提報。

本公司董事會績效評估衡量項目，含括下列五大面向：

- (1) 對公司營運之參與程度。
- (2) 提升董事會決策品質。
- (3) 董事會組成與結構。
- (4) 董事之選任及持續進修。
- (5) 內部控制。

本公司董事成員績效評估衡量項目，含括下列六大面向：

- (1)公司目標與任務掌握。
- (2)董事職責認知。
- (3)對公司營運之參與程度。
- (4)內部關係經營與溝通。
- (5)董事之專業及持續進修。
- (6)內部控制。

本公司董事成員績效評估衡量項目(六大面向)，列舉重要項目及比重說明如下：

衡量面向	比重	說明
公司目標與任務掌握	12%	了解本公司(集團)所處產業特性及風險，及不同階段之策略性目標(包含財務與非財務)，且認同本公司勤檢誠信等核心價值及投入企業永續經營(ESG)與循環經濟之理念。
董事職責認知	12%	充分了解董事的法定義務，包含及對於執行董事職務時所獲取的公司內部相關資訊確實遵守保密義務。
對公司營運之參與程度	38%	親自出席公司之董事會及股東會，未兼任超過3家以上公開發行公司的董監事職務以確保投入本公司董事會相關事務之時間充足，及對本公司(集團)經營團隊及公司所屬產業有清楚瞭解，以進行專業且適當之判斷、提出具體建議及監督公司存在或潛在之各種風險(包含各項法令遵循、資本運作、ESG 議題等)，於董事會上做出有效的貢獻。
內部關係經營與溝通	12%	與本公司經營團隊的互動情形良好，且於其他董事成員有良好的溝通，及於會議中(包含審計委員會及董事會)與簽證會計師已進行充分溝通及交流。
董事之專業及持續進修	14%	具備董事會決策執行所需的商務、法務、財務、會計或公司業務等專業，及是否依法規規定持續進修與吸收新知，具投入企業永續經營(ESG)之發展與活動等。
內部控制	12%	董事是否確實予以迴避相關需董事利益迴避之議案。針對本公司(集團)之會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形，是否已了解及對其執行與追蹤情形進行監督及評估。

本公司功能性委員會績效評估衡量項目，含括下列五大面向：

- (1)對公司營運之參與程度。
- (2)功能性委員會職責認知。
- (3)提升功能性委員會決策品質。
- (4)功能性委員會組成及成員選任。
- (5)內部控制。

本公司由總管理處為統籌之執行單位，董事會及各功能性委員會之議事單位為評估執行單位。並由總管理處將資料統一回收後，記錄評估結果，並於董事會報告中檢討、改進。

本公司董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事之參考依據；並依本公司「董事、薪資報酬委員、審計委員及經理人薪酬政策」視個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬調整項之參考依據。

經完成上述各項評估，本公司 112 年度董事會、董事成員及功能性委員會績效評估之結果介於 93.88 分~100 分，董事會及功能性委員會(審計委員會及薪資報酬委員會)整體運作情形良好。

112 年功能性委員會評分結果

薪資報酬委員會：100 分

審計委員會：95.74 分

2、經理人酬金：

依據本公司章程第廿七條之一所載，本公司年度如有獲利，應提撥 2.5% 以上為員工酬勞，並訂有「董事、薪資報酬委員、審計委員及經理人薪酬政策」、「薪酬管理辦法」及「績效評量辦法」。

依前述辦法，本公司經理人之酬金包含薪資及獎金，其中薪資依其工作年資及職務價值核定；獎金包含員工酬勞、預算達成獎金與年終獎金等，核定方式如下：

- (1) 預算達成獎金、年終獎金及員工酬勞與績效相連結 依本公司「績效評量辦法」辦理：
 - a. 各部門績效或財務績效：營收及利潤、預算目標達成、成長及新市場；有效的財務運作及風險管理。
 - b. 人才培育：菁英人才培育、人員之留任率。
 - c. 品質及風險：對法令規章之遵循情形。除上述三個面向外，實際會再依個人績效評量拆分為人格特質與工作態度(質化)及例行與專案工作執行成果(量化)，分別以 30%、70% 比率綜合計算最終結果。
- (2) 員工酬勞依公司年度公司盈餘狀況提撥金額，考量其職務、職責、年資及對公司之特殊貢獻，並能與公司長期發展等標準分配之。
- (3) 依據同業通常水準支給情形，考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯之合理性分配，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。