

董事及經理人績效評估與酬金之連結

單位：新台幣仟元；%

項目/年度	本公司				財務報表內所有公司			
	111 年度		112 年度		111 年度		112 年度	
	酬金總額	占稅後純益 比例	酬金總額	占稅後純益 比例	酬金總額	占稅後純益 比例	酬金總額	占稅後純益 比例
董事酬金	642	(0.99%)	618	10.72%	642	(0.99%)	618	10.72%
總經理及 研發執行 長酬金	7,691	(11.859%)	8,431	146.30%	8,538	(13.165%)	8,623	149.63%
合計	8,333	(12.849%)	9,049	157.02%	9,180	(14.155%)	9,241	160.35%
稅後純益	(64,854)	100%	5,763	100.00%	(64,854)	100%	5,763	100.00%

一、本公司及合併報表所有公司於最近二年度給付本公司董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例之分析：

1. 董事及監察人之酬金總額 112 年度較 111 年度減少，係因 112 年度董事會會議出席率降低所致。
2. 總經理及研發執行長之酬金總額 112 年度較 111 年度增加，係因 111 年度因營運狀況減領之薪資於 112 年度酌情調整所致。

二、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

1. 本公司董事酬金給付政策、標準與結構如下：

- (1) 本公司之獨立董事支領固定報酬，其餘董事除每次參與董事會會議支領車馬費外，不支領其他固定之薪資報酬。
- (2) 另本公司董事酬勞依公司章程第二十七條規定以不超過當年度獲利狀況之百分之三分派董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應先予彌補。
- (3) 有盈餘分派之年度，董事酬勞除參考公司的營運績效、未來風險、發展策略及產業趨勢外，亦考量每年評核董事個別績效評估結果，給予合理報酬。績效評估及酬勞分派均依規定，提報薪資報酬委員會及董事會審核通過，並視總體環境及企業經營策略，適時檢討酬勞分派政策，兼顧公司永續經營與利害關係人之利益。

本公司112年度因無獲利，雖有進行董事績效評估，並未發放董事酬勞。

(4) 董事個別績效評估指標，包含下列六項指標：

- A. 公司目標與任務之掌握：董事確實了解公司的核心價值觀、對於董事會設定之公司所有策略性目標有明確的了解等。
- B. 董事職責認知：充分了解董事的法定義務、執行董事職務時所獲取的公司內部相關資訊，確實遵守保密義務等。
- C. 對公司營運之參與程度：實際出席董事會情形、董事會上做出有效的貢獻、確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險，且對內控制度之執行與追蹤情形予以討論、未兼任多家公司的董監事職務等。
- D. 內部關係經營與溝通：董事與經營團隊的互動情形良好、與簽證會計師及其他董事成員有良好的溝通等。
- E. 董事之專業及持續進修：具備董事會決策執行所需的專業、持續進修及強化其專業知識與技能等。
- F. 內部控制：相關議案進行利益迴避、有效評估與監督各項內部控制制度及風險管理、公司會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形了解及監督等。

2. 本公司經理人酬金給付政策、標準與結構如下：

(1) 依本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定，經理人薪酬結構說明如下：

- A. 固定報酬：包含本薪、主管職務加給、伙食津貼及退休金提撥等。
- B. 變動報酬：包含端午節金、中秋節金及農曆春節獎金、執行業務相關之工作津貼及相關獎勵金、員工認股權及各項補助津貼等；年節獎金參酌本公司年度獲利情形並依本公司員工薪酬規定辦理，若經理人薪資暨三節獎金之發放數額超過15個月，則依經理人之績效表現，提薪資報酬委員會審核，並經董事會同意，始可執行。
- C. 員工酬勞：依據本公司公司章程第二十七條規定提撥員工酬勞，依經理人之績效表現分派酬勞，並提薪資報酬委員會及董事會決議後發放。
- D. 年度調薪依經理人之績效表現，提薪資報酬委員會及董事會決議後發放。

(2) 經理人績效評核指標需包含下列三項指標：

- A. 財務績效指標：營收及利潤、預算目標達成、成長及新市場。
- B. 策略與經營管理：方針計劃執行成果、經營規劃能力、決策能力。
- C. 企業永續發展：永續承諾、風險控管，實踐ESG各項重點工作。

3. 酬金與未來風險之關聯：本公司支付董事與經理人之酬金得基於整體經濟及產業景氣變動之必要，並考量公司未來發展、獲利情形及營運風險，依據未來風險因素適當調整之。