

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：

A. 給付酬金之政策、標準與組合

董事酬金：

係主要為盈餘分派之董事酬勞，依本公司章程第 16 條及第 20 條規定辦理。全體董事之報酬由股東會授權董事會議定之，不論營業盈虧，得依同業通常水準支給之。公司應以當年度獲利狀況不低於百分之三分派員工酬勞，並以當年度獲利狀況不高於百分之三分派董事酬勞。所稱當年度獲利狀況，係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事及監察人酬勞前之利益。

除財務績效外，本公司亦將**公司整體 ESG 績效表現**納入董事酬金之綜合考量，其中 ESG 績效係以主管機關公布之**公司治理評鑑結果及相關評分表現**作為重要參考依據，以強化董事會對公司治理、永續經營及利害關係人權益之重視。

員工酬勞及董事酬勞之分派，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

總經理及副總經理酬金：

本公司經理人酬金政策係以公司整體營運狀況為基礎，並依經理人所屬部門績效之達成率與對公司整體營運之貢獻度為衡量標準，參酌產業景氣波動、研發參與度、產品創新性及接單率等因素調整其酬金金額。

另為落實永續經營，本公司將**ESG 績效表現**納入經理人整體績效評估之**非財務性指標之一**，其中 ESG 表現以公司治理評鑑分數及其年度進步情形作為重要參考基準。總經理及副總經理之酬金包含薪資及獎金，係依其職位、責任及績效表現，並參考同業同類職位水準訂定，經薪資報酬委員會審議通過後核定。

B. 訂定酬金之程序

董事酬金：

本公司董事及獨立董事之薪資報酬，除依公司章程第 20 條規定，以當年度獲利狀況不高於百分之三分派董事酬勞外，其餘依「董事薪資酬勞辦法」辦理。薪資報酬委員會於審議董事酬勞分配建議時，除考量公司財務績效及董事會整體運作情形外，亦將**公司治理評鑑結果所反映之 ESG 績效表現**納入整體評估，以確保董事酬金與公司治理品質及永續發展目標相連結。

總經理及副總經理酬金：

本公司經理人績效評估項目包含財務性指標（如公司營收、毛利率、稅前淨利與稅後淨利之達成率）及非財務性指標（如產品開發進度、相關法令遵循、作業風險事項之重大缺失等）。此外，亦將 ESG 相關績效表現納入非財務性指標之評估範疇，並以公司治理評鑑分數作為衡量公司治理及永續經營成效之重要依據。

經理人之績效評估結果由董事長依實際經營績效核定，並提送薪資報酬委員會審議通過後辦理。

C. 與經營績效及未來風險之關聯性

董事酬金：

獨立董事之薪資係按月支給，不論公司盈虧皆須支付，且不參與董事酬勞分派；其餘董事則依個別董事對公司營運之參與程度及貢獻度，按同業薪資水準之 0% ~ 150% 支領薪資。另，個別董事支領之董事酬勞，係由薪資報酬委員會綜合考量董事會整體績效、公司經營成果、公司治理評鑑表現、公司未來營運發展及風險胃納後，擬具分配建議，再提董事會討論通過。

總經理及副總經理酬金：

本公司經理人績效目標係與「風險控管」及「永續經營」相結合，以確保其於職責範圍內可能之財務、營運及治理風險均能妥善管理與防範。經理人之酬金係依實際績效評等結果核給，並連結公司整體營運成果、風險控管成效及 ESG 績效表現。

對象	績效指標	採計權重
總經理	財務績效(50%)	-
	市場與客戶(20%)	-
	永續發展績效(30%)	<ul style="list-style-type: none">● 人才培育計畫(10%)● 節能減碳成效(10%)● 職業安全衛生(10%)
副總經理	永續發展績效(20%)	<ul style="list-style-type: none">● 人才培育計畫(5%)● 節能減碳成效(15%)

公司經營階層於進行重大決策時，均審慎衡量財務、營運、法令遵循及公司治理等相關風險因素，其決策成果將反映於公司整體獲利表現及公司治理評鑑結果，進而使經理人薪酬與公司長期經營績效、永續發展及風險管理成效具高度關聯性。