長官提出缺失: 年報未揭露章程中訂明之董事及經理人之酬金給付原則及酬金計算方法，且未說明給付酬金之程序已將董事及經理人績效評估(需列舉重要項目，不得僅以個人表現/績效/貢獻等文字替代之)之相關結果納入考量

複查說明: **年報揭露董事及經理人酬金給付原則、計算方法及與績效評估的連結**

**主旨： 針對主管機關指正本公司年報未明確揭露董事及經理人酬金給付原則、計算方法及其與績效評估的連結性，擬補強揭露內容，以確保符合主管機關規範，提升資訊透明度。**

**一、董事及經理人酬金給付原則與計算方法**

**本公司已設置薪資報酬委員會，並由全體獨立董事擔任委員，負責董事及經理人酬金政策之訂定與檢討，確保薪酬制度符合公司營運目標與股東權益。**

1. **酬金給付原則：** 
   * **依據董事會授權之薪資報酬委員會決議，董事及經理人之薪資報酬政策綜合考量以下因素：** 
     + **市場薪酬水準：參考國內外同業標竿企業薪酬水準，確保薪酬具市場競爭力。**
     + **職務與責任：根據董事及經理人所擔任職務之職責、影響力及決策權重，調整薪資與績效獎金比例。**
     + **個人績效與公司經營成果：以明確量化指標評估個人績效表現，並與公司財務與非財務指標相結合，以合理分配薪酬。**
     + **長期激勵：設計長期績效激勵計畫（如股票選擇權、限制性股票、長期績效獎金等），確保董事及經理人利益與公司長期發展一致。**
2. **酬金計算方法：** 
   * **固定薪酬：依市場薪資水準、職務責任與績效評估結果，決定基本薪資。**
   * **變動薪酬（績效獎金）：** 
     + **依據公司當年度\*\*營業收入成長率、毛利率、營業利益率、淨利率、股東權益報酬率（ROE）\*\*等財務指標，決定變動薪酬比例。**
     + **依據個人績效評核結果（考量經營決策、營運管理、創新研發、市場拓展、永續發展等）決定績效獎金發放比例。**
   * **員工酬勞：依本公司章程，公司年度如有「獲利」，應提撥不低於1%作為員工酬勞，並於股東會後發放。**

**二、董事及經理人績效評估機制及與酬金之連結**

**1. 績效評估機制  
本公司已建立董事及經理人績效評估制度，並於每年由薪資報酬委員會依據下列量化與質化指標進行評估：**

| **評估類別** | **主要指標** | **權重 (%)** |
| --- | --- | --- |
| **財務績效** | **營業收入成長率、毛利率、ROE、EPS** | **40%** |
| **經營管理** | **營運策略執行力、資本配置效率、內控管理** | **20%** |
| **技術與研發** | **產品創新、專利佈局、技術突破** | **15%** |
| **市場競爭力** | **客戶開發、市場拓展、品牌價值提升** | **15%** |
| **永續發展** | **ESG指標（減碳績效、綠色供應鏈、員工發展）** | **10%** |

**2. 與酬金的連結**

* **固定薪酬：依據市場水準與職務責任設定，每年依績效評估結果進行調整。**
* **變動薪酬（績效獎金）：與財務績效、技術創新、市場拓展等指標掛勾，績效表現優異者獎金比例上調，反之則下調或不發放。**
* **長期激勵：針對符合公司發展方向的關鍵績效人員，提供股票選擇權、限制性股票、長期績效獎金，確保核心人才穩定。**

**三、員工薪資、福利與經營績效之關聯**

**本公司依據員工學經歷、專業知識、年資經驗及個人績效表現核定薪資，並提供健全的薪酬與福利制度，以確保人力資本競爭力：**

1. **薪酬與績效連結**
   * **員工薪資及獎金發放方式如下：** 
     + **年終獎金：依據公司年度營運獲利狀況發放，激勵員工持續貢獻。**
     + **各項績效獎金：依據個人年度考核結果發放，考核指標包括工作績效、創新貢獻、團隊協作、ESG表現等。**
     + **員工分紅：根據公司營運成果，每年提撥獲利不低於1%作為員工酬勞。**
2. **福利措施**
   * **薪酬、津貼與補助：績效獎金、年終獎金、節慶禮金（勞動節、中秋節、端午節）、員工旅遊等。**
   * **休假制度：依勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法提供彈性休假。**
3. **性別與多元平等**
   * **截至2023年底，本公司女性員工占比39.27%，管理階層中女性主管占比13.33%，持續提升性別平等與人才多元性。**

**四、補強年報揭露內容**

**為符合主管機關規範，本公司將於年報中新增以下內容：**

1. **章程中董事及經理人酬金給付原則與計算方法（含固定薪酬與變動薪酬機制）**
2. **薪資報酬委員會對董事及經理人績效評估機制與標準（不得僅以「個人表現/績效/貢獻」籠統描述，需列舉具體考核指標）**
3. **董事及經理人薪資、績效獎金及長期激勵機制與績效評估的具體連結**
4. **經營績效如何反映於員工薪酬，包括年終獎金、績效獎金、員工分紅等**

**五、結論與申訴意見**

**本公司已具備完善的薪酬管理制度，薪資報酬委員會依市場水準、職責貢獻及績效評估結果決定董事及經理人薪酬，並與經營績效充分連結。此外，本公司已依公司章程提撥獲利不低於1%作為員工酬勞，確保經營成果回饋員工。本次年報內容將補強揭露具體評估指標與薪資政策，以符合主管機關要求，展現資訊透明度與公司治理承諾。**

1. 年報P18-21與P40-41

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 編號 | 評鑑指標 | 資訊依據 |
| 3.!4 | 公司年報是否揭露董事及經理人績效評估與酬金之連結? | 年報 |