

**A. 給付酬金之政策、標準與組合：**

(a)本公司之獨立董事支領固定報酬，其餘董事除每次董事會支領車馬費外，公司每年度決算如有當期淨利時，依本公司「公司章程」第二十條之規定提撥不高於 3%為董事酬勞。並依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審核及董事會決議通過後，提請股東會核准。重要之董事酬金評估項目如下，如董事兼具員工身分，則另依據下列(b)、(c)之規定給付酬金。

a.經營績效：本公司民國 112 年度，營業收入淨額為新台幣 1,733,182 仟元，較前一年度減少 25.8%；營業淨利為 205,266 仟元、稅後淨利為 260,843 仟元，較前一年度減少 54.2%。

b.產業水準：參照同產業比較依據世界半導體貿易統計協會(WSTS) 以及國際數據資訊研究機構(IDC)統計：2023 年全球半導體市場規模和全球個人電腦(PC) 出貨量分別衰退 10.3%和跌幅 13.9%。

綜合以上評估事項，董事酬勞 112 年度\$5,016 千元較去年減少 56.93%，係因營業收入及獲利減少所致。

(b)本公司經理人之委任、解任及報酬依公司規定辦理。給付酬金標準評估項目如下：

本公司經理人酬金，依「人員晉用管理辦法」明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 20 條規定提撥 6%至 20%以上為員工酬勞。本公司依「績效管理辦法」執行之績效評核結果，為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為：

a.財務性指標：同(a)點之經營績效及產業水準之參考，並綜合以上評估事項，經理人酬勞 112 年度\$1,894 千元較去年減少 57.67%，係因營業收入及獲利減少所致。

b.非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。本公司高階經理人薪資報酬績效評核項目如下：

考核要項	評核占比	評核項目	ESG 連結政策
組織管理	20%	組織領導能力:人才培育與發展、職場多元與兼容文化、勞動條件、資訊安全及營業祕密保護	S (社會) G (公司治理)
個人表現	20%	高階經理人專業能力及工作表現，增加企業永續價值能力	G (公司治理)
關鍵溝通	20%	針對強化利害關係人(員工、客戶、供應商)溝通能力	S (社會) G (公司治理)
專業培訓	20%	專案年度 KPI (提高芯片製造的能源效率) 及智慧財產權 KPI (專利數)	E (環境) G (公司治理)

危機應變	20%	對環境或市場趨勢的敏感:包含碳排放對市場競爭力影響及極端氣候或生物多樣性等風險應對能力	E (環境)
------	-----	---	--------

綜合上述財務指標，本年度經理人薪酬較去年減少，惟依非財務性指標考核結果，本公司發放員工持股信託及員工認股權薪酬制度留任經理人及優秀員工。

- (c)本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、員工持股信託、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

#### B. 訂定酬金之程序：

- (a)為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效管理辦法」所執行之評核結果為依據。
- (b)112 年度董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果均為顯著超越標準，本公司年度經營指標之評估結果以及獲利如預期之表現。
- (c)本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考上述 A 點外，以謀公司永續經營與風險控管之平衡，**具體落實與 ESG 相關績效評估連結之政策**。112 年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

#### C. 與經營績效及未來風險之關聯性：

- (a)本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。
- (b)本公司經理人績效目標均與「風險控管」結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。