

盛達電業股份有限公司
董事及經理人之績效評估與酬金政策

一、最近二年度支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例之分析

項目 職稱	酬金總額佔稅後純益比例				增(減)比例(%)	
	112 年度		113 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	本公司	財務報告 內所有 公司
董事酬金	4.37%	4.37%	6.10%	6.42%	39.56%	46.96%
總經理及副總經理酬金	2.71%	2.71%	14.15%	14.39%	422.08%	430.91%

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性：

(一)給付酬金之政策、標準與組合：

給付酬金之政策、標準與組合本公司董事酬金包含董事報酬、董事酬勞、及業務執行費用三大項，係依公司章程及相關規定辦理；總經理及副總經理酬金包含薪資、獎金及員工酬勞三類，係依公司章程及核決權限訂定之。

(二)訂定酬金之程序：

1. 依本公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞及不低於百分之二為員工酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。

但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。另，業務執行費用僅發放每次參加董事會之車馬費。董事酬金訂定之程序，以本公司「董事會績效評估辦法」為依循，並考量對公司營運參與之程度與貢獻度，給予合理之報酬。本公司經理人所領取之酬金部份係依據每年董事會所通過年度預算之營運績效額度，其發放辦法係依本公司「員工績效管理辦法」辦理之。

2. 本公司於101年成立薪資報酬委員會，該委員會將定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並呈送董事會討論。

3. 113年度獲利虧損未發放董事酬金。

(三)與經營績效及未來風險之關聯性：

本公司董事及經理人之績效評估和薪資報酬除參考同業通常水準支給外，並考量營運成果、參與程度（包含董事之出席率、溝通頻率、提供之建議...等）及參酌其對公司績效貢獻度（包含財務性指標如營收及獲利達成率，以及非財務性指標如法令及內控遵循，或特殊功績等），並綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項，與其所負公司經營責任及整體績效呈高度關連性。