

瑞軒科技股份有限公司

董事會及經理人薪資報酬與績效評估辦法

中華民國105年3月18日董事會訂定
中華民國109年3月24日董事會修定
中華民國109年12月14日董事會修定
中華民國114年11月12日董事會修定

第一條（訂定目的及依據）

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，訂定績效目標以建立制度化、合理化之報酬政策及績效考核作業，依據本公司薪酬委員會組織章程，特訂定本辦法，以資遵循。

第二條（報酬政策）

一、董事：

1. 本公司董事之酬金包含報酬、盈餘分配之酬勞及會議出席所支領之車馬費。
2. 董事給付報酬之政策及標準，依據本公司章程規定辦理。

二、經理人：

1. 本公司經理人之薪酬主要分為薪資、獎金及員工酬勞，依本公司相關管理制度或辦法規定，參酌人員之職稱、職級、學經歷、專業能力、服務年資、績效或特殊貢獻等，依年度績效考核結果及相關制度之規定，由人資行政部提報並呈核至董事長同意後，提報薪資報酬委員會及董事會審議通過後執行。
2. 經理人薪酬制度訂定，主要依據各單位經營績效及貢獻度分享公司營運成果，並參考同業給付之標準，以具競爭力、激勵性及合理性之考量訂定各項薪酬政策。
3. 員工酬勞依公司營運狀況及公司章程規定提撥比例，提報薪資報酬委員會審議，經由董事會決議並於股東會報告後執行。

第三條（績效評估）

一、董事會績效評估

1.（應遵守之規範）

本公司董事會之績效評估，其主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項，應依本辦法之規定辦理。
各功能性委員會之規程應列入至少每年執行一次內部委員會績效評估之規範。

2.（評估週期及期間）

本公司董事會每年應依據本條第一項第5款與第7款之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估。

本公司董事會績效評估之執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會績效評估結果，於次一年度第一季結束前完成。

3.（評估範圍及方式）

本公司董事會評估之範圍，可包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

4. (評估之執行單位)

本公司內部董事會績效評估之執行單位，應明確瞭解受評估單位之運作情形，並具備公平、客觀且獨立之角色。

功能性委員會評估之執行單位，因各功能性委員會之運作情形略有不同，可視各公司之部門組織結構，調整由不同執行單位評估，該執行單位應具備公平、客觀且由與受評單位之運作無直接利害關係之人或單位為之。

5. (評估程序)

5.1 本公司董事會績效評估程序說明如下：

5.1.1 確立當年度受評估之單位、期間及範圍。(如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等)

5.1.2 確立評估之方式(如董事會內部自評、董事成員(自我或同儕)自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等)。

5.1.3 挑選適當之評估執行單位。

5.1.4 由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效評估自評問卷」、附表二「董事成員績效評估自評問卷」附表三「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位或董事會秘書室將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

5.2 本公司內部董事會績效評估之執行單位，應明確瞭解受評估單位之運作情形，並具備公平、客觀且獨立之角色。功能性委員會評估之執行單位，因各功能性委員會之運作情形略有不同，可視各公司之部門組織結構，調整由不同執行單位評估，該執行單位應具備公平、客觀且由與受評單位之運作無直接利害關係之人或單位為之。

6. (外部專業機構、專家)

本公司安排執行董事會績效評估的外部評估機構或外部專家學者團隊，應以下列說明為原則：外部評估機構主要為承辦有關董事會相關教育訓練課程、提升企業公司治理等服務的相關機構或管理顧問公司。

外部專家學者團隊，應聘任至少3位董事會或公司治理領域之專家或學者，評估公司董事會績效評估執行情況，並撰寫外部評估分析報告。

7. (評估指標及評分標準)

7.1 本公司應考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，並至少應函括下列六大面向：

7.1.1 對公司營運之參與程度。

7.1.2 提升董事會決策品質。

7.1.3 董事會組成與結構。

7.1.4 董事的選任及持續進修。

7.1.5 內部控制。

7.1.6 對永續經營(ESG)之參與。

7.2 董事成員(自我或同儕)績效評估之衡量項目應至少函括下列七大面向：

7.2.1 公司目標與任務之掌握。

- 7.2.2 董事職責認知。
- 7.2.3 對公司營運之參與程度。
- 7.2.4 內部關係經營與溝通。
- 7.2.5 董事之專業及持續進修。
- 7.2.6 內部控制。
- 7.2.7 對永續經營(ESG)之參與
- 7.3 功能性委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列六大面向：
 - 7.3.1 對公司營運之參與程度
 - 7.3.2 功能性委員會職責認知
 - 7.3.3 提升功能性委員會決策品質。
 - 7.3.4 功能性委員會組成及成員選任。
 - 7.3.5 內部控制。
 - 7.3.6 對永續經營(ESG)之參與
- 7.4 董事會績效評估之指標，應依據本公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容。
- 7.5 評分之標準，依公司需求修正及調整，亦可依各衡量面向採比重加權之方式評分。
- 8. (評估結果運用)
本公司董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參依據。
- 9. (年報資訊揭露)
 - 9.1 本公司應於年報中揭露每年董事會績效評估辦法，及揭露每年董事會績效評估之執行情形，內容至少包含評估週期、評估期間、評估範圍、評估方式及評估內容。
 - 9.2 本公司若由外部機構、專家執行董事會績效評估，應於年報中揭露外部評估機構、專家姓名與專家專業說明，並說明該外部機構、專家是否與公司有業務往來、是否具備獨立性。

二、經理人績效評估：

- 1. (應遵守之規範)
本公司經理人績效之評估應依據本公司員工手冊第五章規定，依各經理人之績效考核項目，執行年度績效考核作業。
- 2. (評估週期及期間)
本公司經理人績效之評估分成期中考核與期末考核兩次進行。
- 3. (評估程序)
本公司經理人績效之評估程序應依據本公司員工手冊第五章規定辦理。
- 4. (評估指標)
本公司經理人績效之評估，除應考量個人專業表現、核心職能與目標達成情形外，為推動永續發展，亦應考量經理人所屬部門與職能所涉 ESG 永續項目推動成效，總體衡量指標包括：
 - 4.1 核心職能指標：
 - 4.1.1 計畫與組織能力
 - 4.1.2 建立成功團隊
 - 4.1.3 制定決策

4.1.4 建立夥伴關係

4.2 ESG 永續指標：

4.2.1 誠信經營與公司治理；

4.2.2 4.2.2 綠色採購與供應鏈管理；

4.2.3 節能減碳與低碳管理；

4.2.4 綠色低碳產品開發；

4.2.5 勞動人權管理；

4.2.6 資安管理。

5. (評估結果運用)

經理人績效考核結果，作為獎金發放、調薪與晉升之參考。

第四條 (揭露方式)

本公司所訂定之績效評估辦法可於公開資訊觀測站及公司網站充分揭露，以備查詢。

第五條 (施行)

本辦法經董事會討論通過後施行，修正時亦同。