

九齊科技股份有限公司
董事及經理人績效評估與酬金之連結

本公司及合併報表所有公司於最近二年度支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額佔個體或個別財務報告稅後純益比例之分析並說明給付酬金之政策、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) 最近二年度支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額佔個體財務報告稅後純益比例之分析

單位：新台幣仟元

項目 職稱	113 年度		112 年度	
	佔稅後純益比例(%)		佔稅後純益比例(%)	
	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(不含兼任經理人之酬勞)	3.17	3.17	3.58	3.58
總經理及副總經理酬金	20.47	20.47	16.06	16.06

113年度董事酬金占比較112年度減少，係因113年度稅後純益增加所致。而113年度因人員晉升，副總經理人數增加，故總經理及副總經理酬金占比增加。

(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

✧ 董事酬金

本公司董事出席會議得領取車馬費以及盈餘分派之董事酬勞等。另外，依董事及經理人薪酬政策，獨立董事每月得支領固定薪酬。

董事酬勞，依本公司章程第二十八條規定，公司如有獲利，得由董事會決議提撥0%-2%為董事酬勞，並依董事及經理人薪酬政策及績效評估辦法，評估董事酬金，相關績效考核及薪酬合理性經薪資報酬委員會及董事會審核通過。

本公司 114 年依「董事及經理人薪政策」及「董事會、董事暨經理人績效評估辦法」，完成 113 年 1 月 1 日，至 113 年 12 月 31 日期間之整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，評估方式包括董事會及功能性委員會內部自評、董事成員自評，並將評鑑結果於 114 年 2 月 19 日董事會提報。

本公司董事會績效評估衡量項目，包括下列六大面向：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事的選任及持續進修。
- 五、內部控制。

本公司董事成員績效評估之衡量項目函括下列六大構面：

- 一、公司目標與任務之掌握。
- 二、董事職責認知。
- 三、對公司營運之參與程度。
- 四、內部關係經營與溝通。
- 五、董事之專業及持續進修。
- 六、內部控制。

本公司功能性委員會績效評估之衡量項目函括下列五大構面：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、功能性委員會職責認知。
- 三、提升功能性委員會決策品質。
- 四、功能性委員會組成及成員選任。
- 五、內部控制。

本公司由管理部為統籌之執行單位，董事會及各功能性委員會之議事單位為評估執行單位，由管理部將資料統一回收後，記錄評估結果，並於董事會中報告、檢討、改進。

113 年度之(1)董事會績效評估、(2)董事成員對自身參與評估及(3)功能性委員會(薪資報酬委員會與審計委員會)績效評估，評估結果分別為(1)98.22 分、(2)97.51 分、(3)96.67 分與 94.17 分，顯示整體董事會整體運作良好。

◇ 經理人之酬金

依本公司章程第二十八條規定，公司如有獲利，得由董事會決議提撥 5%-20% 為員工酬勞，公司依經理人績效評核結果作為經理人獎金核發參考依據，包含財務性指標-營收、稅後淨利及股東權益報酬達成狀況與非財務指標-公司治理規範、經營參與率、人員穩定及營業週轉等，公司並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

經營階層之重要決策，均為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。因此，本公司經理人之績效目標均與對未來風險控管具有關聯性，再進而連結到公司各項薪資報酬政策。

本公司相關酬金政策、給付標準之制度之訂定，係以公司整體營運狀況及未來面臨之營運風險為考量，並視其績效達成率及貢獻度核定給付標準，並考業界薪酬標準，確保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。本公司經理人之酬金經薪資報酬委員會及董事會通過後訂定之。