薪酬委員會績效評估之機制

一. 本公司已於民國 108 年 5 月 10 日訂定「董事會績效評估辦法」，並經董事會討論通過後施行，訂定董事會每年應至少執行一次董事會、董事成員、審計委員會及薪酬委員會之內部績效評估。

二. 本公司本次評估之範圍為薪酬委員會之績效評估。

三. 本公司內部薪酬委員會績效評估之執行單位為財務部，目前財務部負責薪酬委員會議事單位，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。

四. 薪酬委員會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成，並擬於最近一次董事會中報告評估結果。

五. 本公司薪酬委員會會績效評估之衡量項目，包括五大面向如下：

(1)對公司營運之參與程度

(2)薪酬委員會職責認知

(3)提升薪酬委員會決策品質

(4)薪酬委員會組成及成員選任

(5)內部控制

(6)其他

共計 25 個衡量指標

六. 本公司民國 113 年度薪酬委員會績效評估作業於 113 年度 1 月開始進行，由議事單位財務部依辦法問卷內容，逐項進行分析評估，民國 113 年度薪酬委員會績效評自評平均分數為 91 分，並於 114 年 3 月 11 日董事會報告評估結果。

七. 本公司民國 113 年之【薪酬委員會】績效評估並無重大之改善項目。

八. 未來精進優化方向:

經評估薪酬委員會各委員已具備相關專業知識，有效訂定薪酬政策刺激並推動公司獲利不斷成長，鑒於未來 ESG 的發展趨勢，建議應媒合此方面的人才，以因應未來主管機關要求公司訂定相關 ESG 績效政策連結高階管理階層薪酬的需。