

 定穎投資控股股份有限公司	管 理 辦 法	編 號	
		版 本	第 二 版
	經理人年度績效考核管理辦法	制定部門	行政部
		修訂日期	113 年 12 月 16 日

1.0目的

- 1.1強化以目標達成為績效評量標準，激發經理人勇於承擔目標責任的精神，注重團隊士氣和組織氣氛的營造，確保公司年度各項經營目標的達成。
- 1.2年度績效考核結果除提供董事會評估經理人之年度工作成效外並為年度薪酬激勵分配之依據標準。

2.0適用範圍

經董事會決議聘任的經理人的年度績效考核與薪酬管理工作適用本辦法，內容包括：

- 2.1經理人年度績效目標的確定與完成情況考核的執行；
- 2.2與年度績效目標連結的經理人年度薪酬調整的確定與執行；
- 2.3本辦法適用人員包括：
 - 2.3.1 總經理、副總經理。
 - 2.3.2 財務、會計、稽核部門主管、公司治理主管。

3.0年度績效目標承諾與完成結果考核流程

- 3.1經理人的年度績效目標承諾與考核流程，內容包括：
 - 3.1.1年初經理人的年度經營計畫與績效目標承諾
 - 3.1.2績效月目標達成情況審查；於管理經營會議中審核，
 - 3.1.3經理人管理職能評鑑第二年年初對上一年的年度績效綜合評審；於每年一月舉行，考核期間為每年一月一日至十二月三十一日。

3.2年度經營計畫

為推動公司年度經營目標自上而下有效落實，須由經理人在年初進行年度經營計畫宣達。原則上由總經理向董事長負責，實際作法由董事長另行規定；董事長向薪酬委員會預先說明，並經會議審議後向公司董事會正式提交報告，年度經營計畫提交的重點如下：

- 公司長期規劃與重點；
- 上年度工作回顧（成績與檢討）；
- 公司未來一年的年度經營計畫與績效目標；
- 執行措施：為達成績效目標，應採取的關鍵措施，以確保結果目標的最終達成。
- 公司未來一年的財務預算與規劃；
- 公司團隊士氣和組織氣氛的營造，關鍵員工和幹部的培養等相關計畫；
- 業務策略與關鍵措施；
- 提昇產品品質及客戶滿意度指標；
- 與業界標竿比較、與公司上年表現比較；
- 其他未來一年工作中需要強化的管理要點。

3.3績效審查

- 3.3.1由薪酬委員會利用公司財務報告及公司提交之承諾事項達成報告等資訊，對經理人的績效目標執行完成狀況進行例行審查、分析。
- 3.3.2公司年度經營計畫及績效目標一經確定，原則上應保持相對穩定。如確實需要更改，須向薪酬委員會提出申請，經薪酬委員會會議審核，並提交董事會決議通過才能變更，並在董

事會與薪酬委員會備案。

3.4年度績效綜合評審

對照經理人年度績效承諾目標的達成狀況，薪酬委員會進行綜合審查並作出初評意見，初評意見與經理人進行回饋溝通後，提交董事會會議審議通過確定最終年度績效考核結果。

4.0年度績效考核職責分工

4.1董事會

- 4.1.1核定經理人的年度經營計畫報告；
- 4.1.2與經理人討論確定其年度績效目標承諾；
- 4.1.3實施例行的績效分析，針對經理人的績效承諾和改進要求，及時監控與指導。
- 4.1.4核定經理人年度績效考核，確定績效考核結果；
- 4.1.5就年度績效考核結果，向經理人進行溝通回饋。

4.2薪酬委員會

- 4.2.1審查經理人制定之年初經營計畫和年度績效承諾目標書；
- 4.2.2審查經理人承諾目標的達成情況，並進行必要分析；
- 4.2.3負責經理人的報告、年中績效審查、年終考核的初審會議，提出初評意見並與經理人溝通回饋。

5.0年度績效考核指標

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，五大永續發展策略與目標與總經理、經理人和的短期和長期激勵薪酬掛鉤。

- 年度財務績效指標20%:年度營收淨額10%、稅後淨利10%
- 年度個人部門關係指標40%:依據永續發展(ESG)、客戶滿意、品質承諾、持續創新、智能製造五大面向之相關指標。
- 年度個人職能評鑑結果40%:依據自我管理、團隊帶領、營運能力、個人潛能
- 年度考核績效=財務績效指標20%+個人部門關係指標40%+職能評鑑結果40%，
- 計算其經營績效之酬金與變動薪酬做有效連結。

對象	績效指標	說明
總經理	財務績效指標 20%	年度營收淨額 10% 稅後淨利 10%
	永續發展指標 20%	1. 溫室氣體排放強度減量-每年 4% 2. 水消耗強度減量-每年 4% 3. 促進工作環境安全-無重大工傷 4. 核心人才培育-達到培訓時數目標及低於離職率目標 5. 風險評估與管理-每年兩次董事會報告 6. 提升供應鏈氣候變遷風險的韌性-針對各大類原物料的主要供應商 33 家，要求進行 ISO 14067 的認證，並要有具碳足跡內部盤查人員資格的專業人員與我們的對口。
	深化永續文化，推動持續創新 20%	1. 培育適才-開展關於 ESG 永續發展與創新管理的培訓課程，在每個廠區培育相關人才，提供持續學習的機會。 2. 設立激勵機制-讓每位員工都能參與提案並實現創新想法。 3. 與外部合作擴展影響力-參與 TPCA，共同開發永續創新解決方案。 4. 對外披露成果-透過報告書、參獎或案例分享，向利害相關人展示公司永續與創新的進展，建立品牌信任。

	職能評鑑結果 40%	自我管理、團隊帶領、營運能力、個人潛能
高階經理人	財務績效指標 20%	年度營收淨額 10% 稅後淨利 10%
	永續發展指標 20%	設定以環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 為核心的指標，確保永續價值與業務運作的整合。
	個人部門關係指標 20%	依據部門關鍵功能展開
	職能評鑑結果 40%	自我管理、團隊帶領、營運能力、個人潛能

6.0解釋、修訂和廢止

本辦法的解釋、修訂和廢止權歸公司董事會。

7.0生效

本辦法自公司董事會會議通過之日起開始生效。