

# 創控科技股份有限公司

## 董事及經理人績效評估辦法



### 第一條：目的與依據

依據本公司薪資報酬委員會組織規程規定，薪資報酬委員會應定期檢討董事及經理人績效評估，並依據本公司公司治理實務守則規定，為落實公司治理及提升董事會的功能，參考公司整體營運績效，訂定績效指標，特訂定本辦法。

### 第二條：應遵守之規範與評估範圍

- 一、有關本公司董事及經理人績效評估，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。
- 二、前項董事績效評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效評估。
- 三、第一項所稱之經理人，其適用範圍如下：
  - (一) 總經理及相當等級者。
  - (二) 副總經理及相當等級者。
  - (三) 協理及相當等級者。
  - (四) 財務部門主管。
  - (五) 會計部門主管。
  - (六) 其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

### 第三條：評估週期與期間

- 一、本公司每年應至少執行一次董事及經理人之年度績效評估，評估期間應於每年年度結束時，依據第六條及第八條之評估程序及評估指標執行當年度之績效評估。
- 二、本公司董事會年度績效評估之執行，每三年得委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估。
- 三、第一項之年度績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。
- 四、若欲在年度之外增加經理人之績效評估次數時，由人力資源單位擬定評估範圍、期間、方式、程序及其他應遵循事項之建議，逐級呈核至董事長核定，提交薪資報酬委員會審議後，經董事會同意後實施；但如因作業時程等相關實際需求，於取得全體薪資報酬委員及全體董事同意後可先行實施，並應提交最近一次薪資報酬委員會及董事會追認之。

### 第四條：評估方式

- 一、董事之績效評估方式，可包括董事會內部自評、董事成員自我或同儕評估、各功能性委員會內部自評或其他適當方式進行績效評估。
- 二、經理人之績效評估方式，可包括經理人自評、員工個人年度考核或其他適當方式進行績效評估。

### 第五條：評估之執行單位

- 一、本公司內部董事績效評估之執行單位為公司治理單位。

## 創控科技股份有限公司 董事及經理人績效評估辦法

二、本公司經理人績效評估之執行單位為人力資源單位。

### 第六條：評估程序

年度績效評估，應於每年年度結束時，由公司治理收集董事會活動及其相關資訊，並分發附表一與附表二予全體董事成員，附表三予各功能性委員會之全體成員；由人力資源單位收集各經理人的權責範圍及其對公司營運目標的貢獻度等相關資訊，並分發附表四予經理人；最後由各執行單位將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果，送交董事會進行報告：

一、附表一：「董事會績效評估自評問卷」交由全體董事各別填具。

二、附表二：「董事成員績效評估自評問卷」交由全體董事各別填具。

三、附表三：「功能性委員會績效評估自評問卷」交由各個功能性委員會之全體委員各別填具。

四、附表四：「經理人績效評核表」交由各個經理人填具。

### 第七條：董事會績效評估之外部專業機構、專家

本公司若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，應符合下列規定：

一、外部評估機構或外部專家學者團隊應具備專業性及獨立性。

二、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。

三、外部專家學者團隊，應有聘任至少 1 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。

### 第八條：評估指標

一、董事會績效評估之衡量項目，應至少包含下列構面：

(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) 董事之選任及持續進修。

(五) 內部控制。

二、董事成員自我及同儕績效評估之衡量項目，應至少包含下列構面：

(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。

三、功能性委員會績效評估之衡量項目，應至少包含下列構面：

(一) 對公司營運之參與程度。

(二) 功能性委員會職責認知。



## 創控科技股份有限公司 董事及經理人績效評估辦法

- (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。
- 四、經理人自我績效評估之衡量項目，應包括下列構面：
- (一) 公司整體經營績效，依公司年度營運目標達成率訂定，詳附表四「經理人績效評核表」。
  - (二) 部門經營績效，依據公司營運目標所設定之各部門年度 KPI 項目作為評核依據。
  - (三) 個人績效，依據公司績效管理辦法評核之。
  - (四) 本項上述各項評量指標之權重，由董事長核定之；但副總經理以下層級之經理人，董事長得授權總經理核定之。
- 五、本條績效評估之財務指標，應依據本公司之運作及需求，或因應不可抗力之因素，例如：經濟景氣等，適當調整訂定符合且適於公司執行績效評估之內容，並由薪資報酬委員會定期檢討及提出建議。

### 第九條：評估結果運用

- 一、本公司之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；並作為訂定董事酬勞的參考依據。
- 二、本公司之經理人績效評估結果應作為經理人訂定個別經理人員工酬勞、調薪或晉升之參考依據。

### 第十條：年報資訊揭露

- 一、本公司應於年報中揭露每年董事及經理人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。
- 二、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、專家及其團隊成員與專業說明，以及外部評估機構或專家之獨立性聲明，並說明評估方式、標準與未來改善建議。

### 第十一條：揭露方式

本公司所訂定之績效評估辦法宜於公開資訊觀測站或公司網站充分揭露，以備查詢。

### 第十二條：生效與修正

- 一、本辦法經薪資報酬委員會審議，並提報董事會討論同意通過後施行，修正時亦同。
- 二、本辦法訂於民國 111 年 11 月 28 日。