



WT MICROELECTRONICS

經理人獎酬及追回政策

Effective January 31, 2024



為使執行長、總經理暨副總經理等經理人之獎酬評核有所依據，特訂定此政策，俾使薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才外，亦得保護股東權益。

獎酬評核標準

執行長、總經理暨副總經理等經理人之績效評估及薪資報酬，依據本公司「經理人薪資報酬給付辦法」之規定，經薪資報酬委員會審議後提請董事會決議，評核標準如下：

1. 參酌同業通常水準支給情形，及考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，以及公司短期及長期業務目標之達成。
2. 未發生道德風險事件或其他造成公司形象、商譽有負面影響、內部管理失當或人員弊端等風險事件。
3. 考量財務績效表現，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度。
4. 因應永續發展之理念，將環境、公司治理及社會回饋之永續發展關注及參與納入評估，其中評核占比部分，環境績效至少佔 5%，社會績效至少佔 5%。

獎酬追回制度

同時為避免執行長、總經理暨副總經理等經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，依據以下目的，訂有索回之規定：

1. 降低執行長、總經理暨副總經理等經理人操縱公司財務業績帶來之風險。
2. 防止執行長、總經理暨副總經理等經理人為獲取不當得利，操縱財務報表。
3. 執行長、總經理暨副總經理等經理人違反規定時，懲處有所依循。



若因執行長、總經理暨副總經理等經理人之不當行為，而發生重大違法違規行為，造成重大風險損失或被要求財務報表重編時，公司將追回現任或前任經理人因其不當行為所獲得之「超額」獎酬與造成之重大風險損失，「超額」獎酬係指依參照重新提具之財務報表後評核之獎酬與原獎酬間之差額。

上述薪酬之內容及合理性與獎酬追回之差額，均經薪資報酬委員會審議後提請董事會討論通過，並視營運狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

簽名

董事長

文曄科技股份有限公司