



高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策

依本公司章程第二十五規定，公司年度如有獲利，應先提撥百分之三為員工酬勞，而董事、監察人酬勞提撥不得高於當年度獲利狀況百分之一，但公司如有累積虧損時應預先保留彌補數額。本公司經理人依「薪酬管理辦法」之薪資結構表支領薪資報酬外，目前採固定薪資，若有盈餘，依貢獻度年中發放員工酬勞、年底加發年終獎金及工作績效獎金（工作津貼）。自 2025 年起，為增強本公司永續經營及永續發展之能力，本公司將高階經理人薪酬與 ESG（環境、社會及公司治理）相關績效評估指標進行連結，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾。

一、適用對象：高階經理人，如總經理、副總經理

高階經理人之薪酬包含本薪、獎金、員工酬勞及退職金等，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。

二、短期目標：

- (1)強化薪酬與永續績效連結，實施對象納入高階主管，並規劃權重占比
- (2)各單位 KPI 與淨零目標連結

三、長期目標：

- (1)強化薪酬與永續績效連結實施對象擴及主管級人員
- (2)研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」

四、高階經理人永續發展績效指標權重如下：

績效指標	權重佔比	執行方式
財務指標	40%	著重於企業的經濟表現及營運績效，如同業排名、營收表現
策略指標	20%	主要評估管理層在推動公司長期發展戰略方面的表現，如市場拓展、技術創新
永續及內控指標	20%	專注於環境、社會及公司治理（ESG）和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項重點工作
管理指標	20%	關注高階經理人在內部管理及領導能力方面的表現，如領導力發展、組織效率、員工滿意度與績效

