

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現，積極實現永續承諾，以實現企業的永續經營目標，自 2024 年起，我們將高階經理人薪資報酬連結 ESG 相關績效目標，激勵管理階層在環境保護、社會責任和公司治理方面持續提升表現。

- 一、適用對象：高階經理人，如總經理及副總經理。
- 二、目標：將 ESG 永續績效指標納入高階經理人年度績效目標，設有權重占比連結於變動獎酬，並研擬強化連結實施對象擴及主管級人員。
- 三、高階經理人永續發展績效指標權重如下：
 - (1). 總經理績效目標：永續發展績效指標權重占比 20%，致力實踐永續承諾，重視誠信經營、職業安全衛生及風險管理，實踐 ESG 各項重點工作（含推動減碳具體作為並關注氣候變遷風險指標占比 10%）。

對象	績效指標	執行方式(權重)
總經理	財務績效(50%)	-
	市場與策略(20%)	-
	永續發展績效(20%)	誠信經營(5%) 職業安全衛生及風險管理(5%) 降低碳排放量及循環經濟等減碳具體作為(10%)
	管理及內部流程(10%)	-

- (2). 副總經理績效目標：永續發展績效指標權重占比 10~15%，視主管職務而有不同。

對象	績效指標	執行方式(權重)
副總經理	永續發展績效(10%)	綠色產品創新(10%)
	永續發展績效(10%)	循環經濟(10%)
	永續發展績效(15%)	降低碳排放量(10%) 職業安全衛生(5%)