

經理人薪資報酬與 ESG 績效連結政策

一、目的

為確保經理人積極參與永續發展，並支持本公司在環境、社會及公司治理（ESG）的承諾，有效推動公司永續發展策略，達到永續經營之目標，使經理人激勵制度與永續績效產生連結，特訂定此政策。

二、適用對象及永續績效權重佔比

經理人	當年度永續績效權重佔比
總經理/副總經理	15%
協理/經理	10%
副理	5%

※本表所稱經理人包含財務部門主管、會計主管，及其他有為公司管理事務及簽名權力之人。

三、績效指標設定

根據公司當年度的永續目標，設置永續績效指標，指標應包含以下三個層面：

- (一)E－環境。
- (二)S－社會。
- (三)G－公司治理。

四、績效評估方法

- (一)目標設定：由經理人依據公司永續發展策略，與直屬長官共同設立個人永續績效目標。
- (二)定期檢討：每半年進行永續績效檢討，確保其符合行業趨勢及公司策略目標。
- (三)年度評估：年度末，由直屬長官對受評人進行永續績效評估，並依各項指標達成程度評分。

五、依上述所列之 ESG 績效評估政策，制定經理人薪資報酬之給付原則及計算方式。