

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效激勵辦法

一、目的：

隨著企業對環境、社會及治理(ESG)議題的重視，經高階經理人的薪資報酬與 ESG 績效連結已成為全球趨勢。本激勵辦法旨在探討如何有效地將高階經理人的薪酬與 ESG 績效連結，以促進企業的可持續發展與進步。

二、目標：

- 1、確立高階經理人薪酬與 ESG 績效的連結機制。
- 2、提升企業在環境、社會及治理方面的表現。
- 3、增加企業的長期價值和股東回報。

三、定義：

本公司高階經理人定義泛指符合公司薪酬委員會審議之經理人，含其他有為公司管理事務及簽名權力之人。

四、評估方法：

- 1、績效評估：設立公司 ESG 短期及中長期階段性目標。
- 2、薪酬連結：
 - 2-1、根據 ESG 績效評估結果，調整高階經理人的薪酬，含薪資、員工分紅、年終獎金等。
 - 2-2、設立獎勵機制，鼓勵高階經理人實現公司 ESG 目標。

五、激勵獎金發放標準：

ESG 構面	ESG & KPI	權重	說明
環境	節能減碳	20%	1、年度完成溫室氣體盤查、碳足跡 2、能源管理節能 1.5%
	降低汙染	10%	1、水質檢測符合納管標準無超標加收處理費。 2、資源分類回收，廢棄物減量 10%。
	遵守法規	10%	無違反法規或受罰
社會	勞工安全與健康	10%	零職災、員工健康管理
	人才培育與人權議題	10%	無強迫勞動及技能培訓多能工數、男女平權無歧視
	利害相關者議和	10%	1、同仁滿意度 75 分以上 2、客戶滿意度 90 分以上
治理	誠信經營透明治理	15%	作業廉潔無貪污、資訊公開透明
	永續與責任採購(供應鏈)	15%	1、年度採購合理化目標 5% 2、製造成本費用降低 10%
合計		100%	

六、高階經理人除本職管理績效外，針對年度 ESG 績效達成有具體成效者，ESG 績效權重評估達 80%者，經理人薪酬獎勵由經營管理部提報獎勵方案。