

## 高階經理人薪酬與 ESG 績效

為激勵經理人重視長期綜效，以達到永續發展。自2024年起，規劃評估經理人於設定年度目標時，納入永續績效指標，並依據本公司績效考核管理辦法進行評核，永續績效指標之達成率列入考核範圍，薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核，將經理人之變動薪酬與永續績效指標進行連結。

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。
4. 設定ESG短、中、長期目標，依據績效評估結果，連結高階經理人薪酬。
5. 未來擴大薪酬與永續績效連結實施對象至主管級人員。

建立與減碳目標相關之獎勵、考核、績效指標 - 薪酬與永續績效連結：

### 1. 2025年（短期目標）

規劃將ESG中淨零減碳目標納入總經理年度績效目標，並規劃權重占比。

### 2. 2026~2028年（中期目標）

- （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。
- （2）部門KPI與淨零目標連結：評估及研擬連結項目及比重。

### 3. 2029~2030年（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）部門KPI與淨零目標連結：確認連結項目及比重，列入部門KPI。

長期績效目標：

總經理、處級主管及PLM之長期激勵績效目標含未來3年及子公司財務績效表現、長期策略執行成效、股東報酬，同時考量風險管理、公司治理及「永續指標」，將落實推動永續目標作為持股信託解鎖條件，連結經理人對長期績效的責任與擔當。

### 總經理之短期績效目標

永續及內控指標，致力實踐永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐ESG重點工作（含關注氣候風險並推動淨零具體作為指標）等。

### 總經理之短期績效目標

指標項目	權重	說明
財務	20%	公司財務績效及相較同業水準，如ROE、ROE同業排名、預算達成率、總資產、營收表現等
策略	50%	依據未來中長期策略展開之目標，如數位轉型、永續承諾達成情形、重大議題因應調適作為等
永續及內控	30%	致力實踐永續承諾，重視誠信經營、法遵及風險控管、落實ESG重點工作
管理	外加	納入人力資源指標，人才發展及職業安全衛生推動作為等

### 處級主管及PLM之短期永續績效指標

重大議題因應調適、減緩氣候變遷與調適（依主管業務而有所差異）、推動職業安全衛生等。

### 處級主管及PLM之短期績效目標

指標項目	權重	說明
一般KPI	70%	依主管業務
重大議題因應調適	15%	風險管理、公司治理、資安管理等，連動當年度變動獎金
減緩氣候變遷與調適	10%	提升內部氣候意識、淨零承諾、風險管理（優化管理機制-導入並持續深化氣候風險管理）等
推動職業安全衛生	5%	職場安全與健康措施（性騷擾、霸凌、反歧視、改善方案）等