

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

本公司總經理及副總經理酬金給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及企業永續經營績效之關聯性：

- 一、為定期評估經理人之薪資報酬，適用經理人與員工之「績效管理辦法」所執行之評核結果為依據，總經理之薪酬係連結公司經營績效指標訂定，並提送董事會核議。為充分顯現經營績效指標達成情形，總經理之績效衡量評核範圍則包含：營運安全管理、督導財務計畫之執行、營收管理、加強內部控制、落實品質保證與管理、對企業永續經營績效之貢獻等主要工作職掌相關之各項績效目標。其績效指標依上述之評核範圍中針對永續發展相關績效(15%)，執行方式(權重)：綠色產品設計 (5%)、永續行動方案績效(5%)、職業安全衛生 (3%)、其他 (2%)。

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，自 114 年高階經理人和事業單位負責主管的短期和長期激勵薪酬掛鉤故訂定高階經理人：績效指標-永續發展執行績效(8%)：綠色產品創新 (3%)、永續責任採購(3%)、多元共融 (2%)。

- 二、本公司經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。114 年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提報董事會議定之。