

ESG 績效與高階經理人酬金連結政策

一、政策：

本政策旨在建立指導方針，管理組織內高階經理人的薪酬與其在環境、社會和治理 (ESG) 方面之績效之關係，力求高階經理人薪酬與組織對 ESG 的承諾能協同一致，由上至下強化永續經營意識。

二、目標：

1. 使高階經理人薪酬與組織的長期永續發展目標一致。
2. 培養有關 ESG 績效的問責文化。
3. 鼓勵高階經理人將 ESG 納入決策過程。

三、定義：

1. 高階經理人：本公司處級(含)以上主管。
2. ESG 績效：本公司在環境、社會和治理領域的績效，包括但不限於碳減排、多元化和包容性措施、道德商業實踐和董事會多元化。

四、評核架構：

1. 將 ESG 績效指標與傳統績效指標一起納入高階經理人考績評核，定期審查，以確保符合 ESG 標準和組織目標。
2. ESG 績效指標佔有重要權重，隨時檢視調整，職位愈高者權重愈大，以反映組織對永續發展的決心。
3. 依據績效指標評核之分數將高階經理人考績區分為 A、B+、B 及 C 四評等，於發放年終獎金及員工酬勞等短期變動薪酬時，發揮激勵效果。
4. 若發行股票選擇權等長期薪酬激勵措施時，將與 ESG 績效持續連結，激勵高階經理人考慮長期永續發展策略。

五、高階經理人 ESG 績效指標：

1. 總經理：永續發展績效權重 20%，評估指標分別為：企業風險管理 (5%)、能資源效率管理 (5%)、多元夥伴關係建立(5%)、負責且透明的制度建立與執行(5%)。
2. 業務處副總：永續發展績效權重 15%，評估指標分別為：供應鏈管理(5%)、永續產品與發展(5%)，客戶關係管理(5%)。
3. 技術處副總：永續發展績效權重 15%，評估指標分別為：綠色製程開發(10%)、客戶健康及安全(5%)。
4. 財行處副總：永續發展績效權重 15%，評估指標分別為：董事會績效(3%)，人才培育與發展(3%)，健康職場及人權(3%)，社會參與(3%)，利害關係人溝通(3%)。
5. 營運處協理：永續發展績效權重 15%，評估指標分別為：負責任的生產(5%)、減碳及水能源效率(5%)、廢棄物及環境管理(5%)。
6. 品質法規處協理：永續發展績效權重 15%，評估指標分別為：客戶健康及安全(10%)，永續責任採購(5%)。