高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

本公司為落實永續願景，114 年起將高階經理人及中階主管之變動薪酬連結 ESG 績效，強化其經營責任與永續領導力。115 年預計進一步擴大適用範圍至基層主管。

1.適用對象：高階經理人與中階（部門）主管。

2.目標與措施：

(1) 於高階經理人/中階主管 KPI 中導入 ESG 權重指標，強化策略執行力。

(2) 將 ESG 指標達成與變動薪酬連結，驅動永續目標達成。

3. 高階經理人績效指標項目及權重說明如下表：

對象	指標項目		權重占比 (%)	執行方向
總經理	財務性指標	經濟績效與財務價值創造	85%	企業的經濟表現及營運績效，包括營業收入、 稅後淨利之成長率以及每股盈餘等財務指標。
	非財務性指標	環境與社會衝擊管理 (E/S)	15%	著重於企業社會責任的實踐、減緩氣候變遷與調適，降低能耗及有效廢棄物使用，包含以下部分： - 氣候變遷調適與循環經濟：6% - 供應鏈永續管理與在地採購：4% - 職業安全衛生與人才吸引力：3% - 消費者健康與產品治理：2%

對象	指標項目	權重占比 (%)	執行方向
副總經理	財務穩定性與資本配置效率	50%	著重於提升集團經營分析深度、精進預算管控效能，並優化整體財務結構與資金調度安全性，包含集團經營分析與決策支援、市場監測、財務結構優化與資金管理。
	資本市場溝通與長期價值管理指標	35%	著重於強化企業投資佈局之決策品質、優化併購交易架構設計，並精進資本市場對企業價值之認同與溝通，包含以下部分：投資規劃與專案評估、資本市場價值管理。
	ESG 治理與揭露	15%	著重於深化公司治理標竿、強化永續資訊揭露品質，並落實非財務數據之嚴謹治理與外部確信： -永續資訊揭露品質與透明度 (G)：8% -永續風險管理體系與內部控制(G/E/S)：7%

4.中階主管：除所屬部門事務之發展目標，個人績效必須包含以下永續績效

對象	指標項目	權重占比 (%)	執行方向
中階主管	永續發展績效	10%	依據各部門專業分工，負責涵蓋以下部分： -氣候變遷調適與循環經濟 -供應鏈永續管理與在地採購 -消費者健康與產品治理 -職業安全衛生與人才吸引力 -ESG 治理與誠信經營
	人才培育	15%	提升人才專業職能，副手養成培育