

高階經理人 ESG 連結獎酬政策

第一條（目的）

為強化本公司環境保護、社會責任與公司治理（Environmental, Social and Governance，以下簡稱「ESG」）之推動，並將永續經營理念納入高階經理人獎酬機制，以對齊公司長期策略目標，特訂定本政策。

第二條（法源依據）

本政策依據上市櫃公司永續發展行動方案及「薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」等相關法令規定訂定之。

第三條（適用對象）

本政策適用對象為本公司之高階經理人，包括：

- 一. 總經理。
- 二. 副總經理級（含）以上或同等職務之人員。
- 三. 其他經董事會決議納入本政策適用範圍之人員。

第四條（名詞定義）

一. 本政策用語定義如下：

「年度績效獎金」：指本公司依年度營運及個人績效評核結果，核發予高階經理人之年度獎金總額度。

二. 「ESG 連結獎金」（以下簡稱「ESG 獎金」）：指自年度績效獎金中提列之百分之十（10%）作為與 ESG 表現連結之獎勵額度。

三. 「ESG 指標」：指本公司為衡量年度 ESG 推動成果所設定之量化或質化指標，包括環境、社會及公司治理三面向。

四. 「ESG 總分」：指各項 ESG 指標依達成情形給分後，按權重加權計算之總分，滿分為一百五十分（150 分）。

五. 「ESG 乘數」：指依 ESG 總分對應之倍數，用以調整 ESG 獎金實際發放金額

六. 「個人 ESG 貢獻評等」：指依各高階經理人於年度 ESG 相關策略、專案或推動作為之實際貢獻，給予之評等及其對應之調整係數。

第五條（獎酬結構）

一. 高階經理人年度績效獎金之構成，原則上區分為：

（一）一般績效獎金：占年度績效獎金總額度之百分之九十（90%），依現行財務及營運績效評核政策辦理。

（二）ESG 獎金：占年度績效獎金總額度之百分之十（10%），依本政策辦理。

二. ESG 獎金之計算結果，得因重大法遵事件、職安事故或其他足以影響公司商譽或永續表現之情事，由薪酬委員會審議後，提請董事會決議調整之。

第六條（ESG 指標架構）

- 一. ESG 指標原則上涵蓋下列三大面向，合計權重為百分之一百（100%）：
 - （一）環境（E）：以碳排放、能源使用、資源效率等相關指標為主，依據主管職務特性可配置權重為百分之三十至四十。
 - （二）社會（S）：以職業安全衛生、人才發展、社會參與等指標為主，依據主管職務特性可配置權重為百分之二十五至三十五。
 - （三）公司治理（G）：以公司治理評比表現、法遵及風險控管、資訊揭露與永續治理機制等指標為主，依據主管職務特性可配置權重為百分之二十五至三十五。
- 二. 各年度具體 ESG 指標名稱、定義、基準年、目標值及權重，應由相關權責單位（如永續發展委員會、人力資源單位等）彙整建議後，提請薪酬委員會審議，並送董事會核定；必要時得以附件或年度 KPI 明細表揭示之。
- 三. ESG 指標中，得視公司風險管理需要，設定「關鍵控制指標」，如重大職安事故、重大法遵或舞弊事件等，於發生時得對 ESG 乘數設置上限或予以調降。

第七條（ESG 指標評分方式）

- 一. 每一 ESG 指標之評分，以一百分（100 分）為達標基準，並得依未達標或超標程度給予下列區間分數：
 - （一）顯著未達標：原則上為五十分（50 分）或以下。
 - （二）達標：原則上為一百分（100 分）。
 - （三）超標：視超標程度，得調升至一百二十分（120 分）至一百五十分（150 分）之間。
- 二. 各指標評分結果，經加權後彙總為 ESG 總分，用以反映公司整體 ESG 推動成效。
- 三. 各指標加權分數之計算方式如下：
$$\text{某指標加權分數} = \text{該指標實際得分} \times \text{該指標權重}$$
- 四. ESG 總分為各 ESG 指標加權分數之合計，滿分為一百五十分（150 分）。

第八條（ESG 乘數之換算）

- 一. ESG 總分與 ESG 乘數之對應區間原則如下：
 1. ESG 總分未達六十分（<60 分）者，ESG 乘數為 0 倍。
 2. ESG 總分在六十分以上未達八十分（60-79 分）者，ESG 乘數為 0.5 倍。
 3. ESG 總分在八十分以上未達一百二十分（80-119 分）者，ESG 乘數為 1.0 倍。
 4. ESG 總分在一百二十分以上未達一百四十分（120-139 分）者，ESG 乘數為 1.2 倍。
 5. ESG 總分達一百四十分（≥140 分）者，ESG 乘數為 1.5 倍，為原則上限。
- 二. 前項各分數區間及乘數設計，得依產業特性、公司策略或外在環境變化進行調整。

第九條（個人 ESG 貢獻評等）

- 一. 為反映個別高階經理人於 ESG 推動之實質參與與貢獻，除公司層級 ESG 總分外，得就各適用對象評定個人 ESG 貢獻評等。
- 二. 個人 ESG 貢獻評等原則上分為 A、B、C 等級，並對應下列調整係數：
 - （一）A 級：貢獻卓著，調整係數為 1.05。

- (二) B 級：符合期待，調整係數為 1.00。
- (三) C 級：有待強化，調整係數為 0.95。
- (如有需要，得增列 D 級或其他級距及係數，以反映個別差異。)

第十條 (ESG 獎金計算方式)

- 一. 高階經理人之 ESG 獎金，原則依下列公式計算：
年度績效獎金總額度以 R 表示。
- 二. ESG 獎金基數為 $R \times 10\%$ 。
- 三. 公司 ESG 乘數依第八條之規定計算。
- 四. 個人 ESG 貢獻評等之調整係數依第九條之規定計算。
則：
個人 ESG 獎金 = $R \times 10\% \times$ 公司 ESG 乘數 \times 個人 ESG 貢獻調整係數

第十一條 (作業程序)

- 一. 每一年度由相關權責單位（如永續發展、職安衛生、人力資源、法遵或內部稽核等單位）彙整當年度各項 ESG 指標之實際達成成果及佐證資料；必要時得委託第三方機構查核或驗證。
- 二. 人力資源單位依本政策計算各高階經理人之 ESG 獎金建議數額，並檢附計算表及相關佐證資料。
- 三. 上開 ESG 指標達成情形及 ESG 獎金建議數額，經總經理核准後併同績效獎金一起提請薪酬委員會審議送董事會核准。
- 四. 完成董事會決議後，由人力資源單位依公司內部程序辦理發放。

第十二條 (重大事件之調整機制)

如當年度發生重大職業災害、重大環境汙染事件、重大法遵或舞弊案件，或其他足以嚴重影響公司聲譽及利害關係人權益之事件時，公司得視事件性質及影響程度，調整 ESG 評估結果或獎金發放方式。

第十三條 (資訊揭露及溝通)

本公司得視法令規定及治理需要，於年報、永續報告書或公司網站中，揭露高階經理人獎勵與 ESG 連結之原則與實務作法；惟涉及個資及營運機密部分，得酌予彈性處理。

第十四條 (施行及修正)

本政策自發布之日起實施，並得依公司治理及永續發展需要，適時進行檢討與修訂。