高階管理階層薪資報酬與 ESG 指標達成連結政策

一、連結政策與績效評估：

本公司為落實永續經營，訂定高階管理階層（包含總經理、副總經理、協理級以上主管及其他相當職級者）薪資報酬與 ESG 績效評估連結機制；高階管理階層之變動薪資（含績效獎金及員工酬勞）核給，除參考財務指標外，亦實質納入 ESG 關鍵績效指標（KPI），並依職務性質納入年度個人考評，114 年度實際加權比重占年度個人考評 20%～30%。

二、114 年度重要具體評估指標與達成實績：

本公司 114 年度高階管理階層 ESG 績效評估項目及達成情形如下，相關結果已納入年度績效評核，並作為薪資核給之依據：

1. 職業安全衛生：維持失能傷害頻率（FR）與嚴重率（SR）皆為 0.00 之目標；高階管理階層落實每季安全衛生檢查及督導，全年無重大職業災害發生。
2. 人才培育與發展：高階管理階層參與年度人才盤點、教育訓練規劃及推動作業，並將人才培育成果納入績效評估項目；114 年度全體員工受訓總時數達 818 小時，受訓人次達 387 人次，上述成果並作為高階管理階層績效評核之參考依據之一。
3. 公司治理與合規：年度誠信經營宣導達成率 100%，且全年無發生違反誠信經營、個人資料保護或資訊安全之重大違規事件。

三、薪資給付程序：

上述 ESG 績效達成情形由管理部彙整後，提報薪資報酬委員會進行年度績效評定；委員依據各項重要具體評估指標之量化達成情形核定績效評等，並據此作為高階管理階層績效獎金及員工酬勞核給之依據，經董事會決議後發放。