

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

2024 年度目標執行現況與未來規劃：

1. 現況描述

總經理及高階經理人已設有永續績效指標，並將該指標與年度變動酬勞連結(如下表)，實現永續績效的引導與推動。

經理人經營績效獎金權重表

項目	權重
財務績效指標	90%
永續及產業發展指標	10%

2. 未來計畫

擴大薪酬與永續績效指標連結的實施對象，從現有的高階經理人延伸至處級以上主管，以提升整體組織對永續目標的參與度和責任意識。

3. 建立短期、中期及長期目標：

- 短期目標（2025 年）
 - 1. 完成處級以上主管永續績效指標的制定與連結方案規劃。
 - 2. 開展對處級主管的永續指標與酬勞連結實施說明。
- 中期目標（2026-2027 年）
 - 1. 評估永續績效連結的實施效果，確保公平性與可執行性，調整優化制度細節。
 - 2. 提升全體處級以上主管對永續績效指標的認知度與參與度，導入績效提升行動計畫。
 - 3. 強化永續績效指標與核心業務目標的一致性，確保落實組織永續策略。
- 長期目標（2027 年及以後）
 - 將永續績效連結全面推廣，並探索將永續績效作為公司成長策略的核心驅動力。