

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

一、高階經理人 ESG 相關績效評估項目：

本公司為深化永續治理，已將 ESG（環境、社會、公司治理）相關績效明確納入總經理、副總經理及其他相當職級之高階經理人年度績效評估架構，並以具體成果作為評量依據。2025 年度高階經理人 ESG 相關績效評估重點項目如下：

（一）公司治理（G）構面

- 永續治理制度之建立與落實，包括永續報告書編制及第三方確信作業
- 公司治理評鑑表現之提升
- 資訊安全與隱私保護治理成熟度之強化

（二）社會（S）構面

- 職業安全衛生管理與績效揭露品質
- 員工健康促進與職場友善措施推動成效
- 客戶服務品質與企業社會信任之建立

（三）環境（E）構面

- 永續資訊揭露品質與國際準則接軌
- 數位轉型結合永續營運、降低環境風險之管理作為

2025 年度上述 ESG 績效已具體展現在公司營運成果與外部評比中，包含榮獲 BSI「數位信任－精銳獎 (Digital Trust - Excellence Award)」，連續第二年取得永續報告書第三方驗證並榮獲「第十八屆 TCSA 台灣企業永續獎」永續報告白金級肯定、公司治理評鑑排名提升至 6%－20%、以及獲勞動部職安署「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」114 年度 TOP 10% 績優企業等，充分反映高階經理人於 ESG 各構面之實質推動成效。

二、高階經理人薪資報酬給付原則與 ESG 連結機制：

本公司高階經理人之薪資報酬，係依其職責、年度整體經營績效及對公司長期永續發展之貢獻綜合評定，並經薪資報酬委員會審議後，提報董事會核定。其績效獎金制度已明確將 ESG 相關績效納入評分機制，2025 年度 ESG 績效占高階經理人經營績效獎金評分比重為 10%。

在實務運作上，高階經理人於公司治理、資訊安全與隱私保護、永續資訊揭露品質、職業安全衛生、員工健康促進及客戶信任與服務創新等 ESG 項目之實際成果，將直接影響其年度績效評等，並反映於績效獎金之核定結果。透過將 ESG 績效與薪資報酬制度具體連結，本公司確保高階經理人之決策行為與資源配置，能與公司永續經營目標及利害關係人期待高度一致，強化責任治理與長期價值創造。