

高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策

為強化並實現永續發展，本公司在高階經理人薪資報酬政策中，將薪酬與ESG（環境、社會及治理）相關績效評估指標進行連結，以促進公司的可持續發展與創造企業長期價值。

高階經理人之薪酬包含薪資、獎金及員工酬勞，相關績效考核及薪酬合理性，經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。

一、適用對象：高階經理人，如總經理、副總經理及協理。

二、短期目標：

- (1) 強化薪酬與永續績效連結，實施對象納入高階主管，並規劃權重占比。
- (2) 評估及研擬ESG相關指標，依比重納入「行政管理指標」、「專案指標」、「人才培育指標」、「滿意度指標」、「個人發展計畫」及「關鍵行為指標」等。

三、長期目標：

- (1) 強化薪酬與永續績效連結，實施對象擴及一級主管級人員。
- (2) 研擬及確認ESG相關指標納入績效檢核評估。

四、高階經理人永續發展績效指標權重如下：

對象	指標項目	權重佔比	薪資報酬考量因素	列舉重要項目
總經理 副總經理 及協理	行政管理指標	16%	✓	1. 年度營收及獲利目標 2. 振宇五率：成長率、淨利率、使用率、盤損率及留任率 3. 資安系統強化 4. 公益活動及修繕志工 5. 與投資人溝通活動
	專案指標	20%	✓	
	人才培育指標	24%	✓	
	滿意度指標	16%	✓	
	個人發展計畫	4%	✓	
	關鍵行為指標	20%		