

信錦企業股份有限公司
高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

為增強本公司永續發展之能力，實現長期 ESG 目標，希望透過 ESG 績效與高階經理人薪酬制度連結，使高階經理人能將實現 ESG 之目標納入投資與管理決策的考量因素之中，藉由階段式獎勵機制，尋求短期利益和長期目標間之平衡，營運績效與永續經營並濟，以深化永續治理文化。

本公司高階經理人之薪酬係依據本公司「董事、功能性委員會及經理人薪酬管理辦法」之規定辦理，並參考公司整體的營運績效以及連結 ESG 指標、個人績效達成率及對公司營運的貢獻度，同時參酌市場薪資水準，而給予合理的報酬，並經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現達到永續經營，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾，將薪酬與 ESG 相關績效評估指標進行連結。

一、 適用對象：高階經理人，如總經理、副總經理及高階主管

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，並規劃權重比。

(2) 建立單位 KPI 與淨零減碳目標連結：評估及研擬連結項目及比重。

三、 長期目標：

(1) 強化薪酬與永續績效連結實施對象擴及主管級人員。

(2) 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」。

四、 高階經理人永續發展績效指標權重如下：

績效指標	權重	執行方式
財務指標	30%	著重於企業的經營績效與財務績效表現，如同業比較、預算達成率、營收表現、營業利益表現。
策略指標	20%	主要評估管理層在推動公司長期發展策略的表現，如市場擴展與客戶開發、新產品新技術之研發與創新、數位轉型、重大主題配合及推動。
永續及內控指標	30%	專注於環境、社會及公司治理(ESG)和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、法令遵循、風險控管及職業安全衛生管理，實踐 ESG 各項重點工作之表現。
管理指標	20%	關注高階經理人在內部管理及領導能力各方面之表現，如領導統御能力、組織協調整合能力、員工滿意度與各項績效表現。