

## 高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

利機為鼓勵經理人積極帶領各部門達成營運目標並落實企業永續，於評估高階經理人薪資報酬時，綜合考量公司經營所面臨之風險與機會，定期檢討其薪酬結構與績效指標。自 114 年起，本公司將經營、策略、永續及內控等績效指標導入總經理及副總經理之績效考核與薪酬給付；其他高階經理人則依其職責，將環境（E）、社會（S）及治理（G）相關指標納入績效評估，以強化薪酬與 ESG 表現之連結。

本公司訂有經理人薪資報酬與績效評核相關辦法，依經理人在公司治理、風險管理及永續經營管理等面向之實際成果，核定合理之固定薪資與變動獎酬。績效評核內容除營運成果外，並涵蓋 ESG 各構面具體要求。相關經理人薪資報酬，由薪資報酬委員會依內部辦法審議後，提報董事會決議，以確保決策之客觀性與公司治理之健全。

### ■ 總經理及副總經理之績效指標

指標項目	權重占比	指標說明
經營指標	50%	依董事會核定之年度營運目標，如合併營收成長率、獲利表現、EPS 等。
策略指標	25%	依半導體材料與自製產品策略布局成效，如新產品導入、關鍵客戶開發與品牌形象提升等。
永續及內控指標	25%	包含公司治理評鑑成績與改善情形（5%）、氣候變遷與溫室氣體盤查及認證推動情形（10%）、風險管理及內部控制制度精進與執行成效（10%）。

### ■ 其他高階主管之永續指標

指標項目	權重占比	指標說明
環境面	10%	包含供應鏈碳盤查與節能減碳措施推動、化學品與環安衛管理等執行情形。
社會面	10%	包含人才發展與訓練（如關鍵職能養成、內外訓推動）、勞資關係與職場安全健康、關鍵供應商管理與社會責任要求等。
治理面	10-20%	包含公司治理評鑑表現、內控制度與法規遵循、資訊安全及客戶與供應鏈合約風險控管等，依不同職務別設定相對應之權重與 KPI。

透過上述設計，本公司將高階經理人薪酬與營運績效及 ESG 表現緊密結合，引導經理人於追求財務成果的同時，兼顧公司治理、環境責任與社會影響，強化利機企業整體永續競爭力。