

# 友通高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

## 一、目的

因應永續發展之趨勢，本公司為激勵高階經理人重視永續長期績效發展，強化 ESG 指標與高階經理人獎酬之連結，將永續績效納入高階經理人的年度績效考核與變動薪酬中，將落實推動永續目標作為持股信託解鎖條件，連結高階經理人對長期績效的責任與擔當。

二、對象：高階經理人，如總經理及中心處級主管。

三、獎勵方式：高階經理人年度整體薪酬之 10%與 ESG 績效指標連結。

四、績效指標說明：本公司高階經理人永續指標涵蓋以下三大面向，並設有權重：

面向	目標	說明	權重
環境（E）	落實碳淨零路徑	達成友通減碳路徑目標	20%
	永續產品管理	低碳產品設計開發	20%
	永續供應鏈管理	完成供應商範疇一、二的盤查，或取得碳足跡證明	10%
社會（S）	擴大社會參與及永續影響力	提高員工參與，透過敬業度調查，打造幸福企業	20%
公司治理（G）	提升國內外ESG評比	持續推動ESG改善與優化，經由國內外相關ESG獎項與評鑑，確認推動永續績效與成果	15%
	合規誠信	資訊安全管理制度的落實與稽核	15%

五、審查與監督流程：為了確保薪酬與績效連結的公平性，本公司遵循以下程序：

### 永續發展委員會：

本公司於 114 年 8 月 4 日董事會通過設置由董事會成員組成之「永續發展委員會」藉以共同推動公司永續發展計畫。同時依本公司永續發展實務守則，為健全永續發展之管理，設置推動永續發展之「ESG 委員會」，由總經理擔任主任委員，財務長擔任副主任委員，各中心主管擔任委員，每季召開會議並每年定期向永續發展委員會及董事會報告。

### 薪酬委員會：

每年度結束後，由人力資源單位彙整數據，提交至薪資報酬委員會，根據永續績效的達成率，審議高階經理人的獎酬分配建議。

### 董事會：

定期聽取永續執行成果報告，並最終核定由薪資報酬委員會建議之高階經理人的獎酬金額。