

盛達電業股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

高階經理人之薪酬包含本薪、獎金及分紅等，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。盛達集團為實現永續發展的願景與策略，自 113 年起，公司將高階經理人(永續發展委員會委員)之績效評估納入環境、社會與治理等 (ESG) 指標，並具體將 ESG 永續經營績效與薪酬連結。此舉旨在強化高階經理人在推動公司永續發展中的責任感與影響力。透過將 ESG 指標融入薪酬與獎勵機制，我們期望激勵領導團隊在推動企業穩健成長的同時，積極承擔對社會與環境的責任，共同打造可持續發展的企業未來。

一、適用對象：高階經理人(永續發展委員會委員)。

二、短期目標：

強化薪酬與永續績效連結，實施對象納入永續發展委員會委員，並規劃權重占比。

三、長期目標：

強化薪酬與永續績效連結實施對象擴及所有高階經理人。

四、高階經理人(永續發展委員會委員)績效指標評估項目：

績效指標		權重	說明
策略與經管理指標 (95%)		95%	→績效目標達成情形
ESG 永續經營指標 (5%)	環境面	5%	→包含當年度公司治理成果與 ESG 相關重要項目的績效指標，並根據各委員所負責的面向進行評估
	社會面		
	治理面		