

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

本公司章程第21條之1規定，於當年度獲利(即稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益)扣除累積虧損後，如尚有餘額提撥不低於百分之五為員工酬勞，且訂有「經理人年度薪金辦法」。

經理人依本公司「績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為獎金核發之參考依據，考量面向包含經理人之目標達成率、貢獻度，及公司獲利率、營運效益等綜合考量後計算其酬金比例，並衡量是否有其他特殊貢獻或重大負面事件，將其納入績效評核與薪酬發放考量而給予合理報酬。

於2024年起，本公司將高階經理人薪酬與ESG（環境、社會及公司治理）相關績效評估指標進行連結，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾。

一、適用對象：高階經理人(總經理、副總經理、協理等)
高階經理人之薪酬包含本薪、獎金、分紅及退職金等，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。

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) 各單位 KPI 與淨零目標連結
(3) 設立獎勵機制，鼓勵高階經理人實現ESG目標

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(如分店店長/基層主管)
(2) 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」

四、依下述所列之 ESG 績效評估指標/權重，制定高階經理人薪資報酬之給付原則及計算方式。

五、高階經理人永續發展績效指標權重如下：

對象	績效指標	權重佔比
總經理	財務績效	30%
	市場與客戶	顧客關係管理 15% 顧客隱私及資訊安全 10%
	永續發展	法規遵循及風險控管 15% 職業安全衛生 10% 能源環境管理 10%
	學習與成長	10%
高階經理人	永續發展	產品與服務創新 5%

		供應商管理 5% 法規遵循 5%
--	--	---------------------