大毅科技股份有限公司

高階經理人與永續績效之薪酬政策

115.08.12 董事會通過

第一條（訂定目的）

為強化本公司永續經營理念，使組織內高階經理人之薪酬與組織對永續發展之承諾能協同一致，培養有關永續績效的問責文化，特建置此政策，管理組織內高階經理人的薪酬與其在環境、社會和治理面之績效關係，由上至下強化永續意識。

第二條（政策目標）

針對高階經理人訂定永續績效及相關薪酬核發機制，並配合本公司永續發展願景與策略，將 ESG 指標納入績效管理體系；同時，將高階經理人薪酬與永續績效具體連動，強化其對 ESG 策略及行動方案之承諾，以落實企業永續發展願景並達成既定永續目標。

第三條（原則）

藉由階段式獎勵機制，尋求短期利益和長期目標的平衡，營運績效與永續經營並濟，激勵高階經理人落實 ESG 目標，深化永續治理文化。

第四條（執行與管理）

由永續發展委員會定期檢視高階經理人的薪酬政策、制度、標準和結構，並綜合考量公司營運成果，訂定合理且具前瞻性的績效指標；另經由薪酬委員會定期檢視高階經理人的績效評估與達成情形，最終發放金額應符合公司章程及相關內部規範。

一、短期目標(115 年~117 年)：規劃將 ESG 公司治理、社會責任及永續環境目標納入總經理年度績效目標，並規劃權重占比。

二、中期目標(118 年~120 年)：實施對象納入高階主管(協理級以上)，並規劃權重占比。

三、長期目標(自 121 年起)：實施對象納入中階主管(理級主管)，並規劃權重占比。

第五條（績效指標）

為強化高階經理人薪酬與公司永續經營目標之連結，永續績效指標之訂定係依據本公司永續報告書揭露之重大主題、年度永續發展目標及公司永續策略方向，並參酌國內外永續發展趨勢、法規要求及利害關係人關注議題進行評估。績效指標說明如下：

績效	指標	內容
永續發展績效（20%）	公司治理指標（30%）	以公司治理評鑑分數級距為指標，其已涵蓋獨立董事比例、出席率、審計與風險管理機制、資訊揭露透明度等項目。
	社會責任指標（30%）	落實企業社會責任與人本關懷，包括職場安全績效、員工滿意度等項目，以推動友善職場與永續人力發展。
	永續環境指標（40%）	聚焦氣候變遷調適與環境永續管理，包括溫室氣體排放與能源使用效率改善、用水效能提升、廢棄物減量與循環再利用率等，落實綠色轉型與環境責任。

員工酬勞發放計算公式：

個人分配數*永續績效達成率(ESG 達成率)

永續績效指標詳見附表一。

第六條（資訊揭露）

本公司除應依主管機關規定揭露相關資訊外，亦宜於年報、公司網頁揭露永續績效與此政策之有關資訊。

第七條（注意國內外發展）

本公司應定期檢視此政策內容，並隨時注意國際與國內同業、相關產業之發展情形，據以檢討改善，提升本公司績效管理之成效。

第八條（施行及修訂）

本政策經董事會通過後施行，修正時亦同。

本政策訂定於中華民國 115 年 8 月。