

亞歲機電股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

在全球推動永續發展的浪潮下，企業不僅需要追求財務成長，更需肩負對社會與環境的責任。我們相信，高階經理人作為企業決策的核心，其薪酬結構應反映對企業永續發展的承諾，並驅動實現更高層次的環境、社會與治理（ESG）目標。本公司高階經理人包含總經理、副總經理、協理及廠長以上層級。

本公司高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策重點：

1. 績效導向與永續目標的結合

- 公司將 ESG 指標納入高階經理人的績效評估範疇，涵蓋：
 - 環境（E）：
 - 碳排放減量：每年減少 5%，2050 年達成碳中和目標。
 - 綠電比例提升：規劃自建太陽能，提高綠電使用率。
 - 社會（S）：
 - 員工滿意度：年度提升指標至少達 80 分（滿分 100 分）。
 - 職業安全：每萬工時工傷率低於 0.2。
 - 治理（G）：
 - 關鍵治理目標：自 2024 年起董事任職屆滿起，董事會不同性別董事比例達 30%，並確保每年至少完成 2 次治理績效考核審查。
 - 公司內外部稽核結果改善後合規率達 100%。

2. 薪酬與 ESG 績效連結的激勵機制

- 基本薪酬：維持穩定，確保核心管理穩健運營。
- 變動薪酬（占比 10%~40%）：依據以下 KPI 項目所占比例計算
 - 環境目標達成率（占比 40%）：碳排放減量與綠電使用比例提升達成率。
 - 社會指標表現（占比 40%）：包括員工滿意度提升與職安成果。
 - 治理績效（占比 20%）：透明度與合規性指標達成情況。

政策推動的影響與承諾

對環境

- 減少碳排放：2050 年達成碳中和，綠電使用逐年提升。

對社會

- 強化員工幸福感：員工滿意度達 80 分以上，降低職安風險。

對治理

- 確保透明與合規：治理評鑑級距上升，不同性別董事比例 30% 以上。

亞歲機電股份有限公司承諾，透過將薪資報酬與 ESG 績效連結，邁向更永續、更具社會責任的未來。我們相信，這不僅是回饋地球與社會的方式，更是企業長遠發展的最佳途徑。