

高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策

1. 給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險之關聯性：

依本公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞，以股票或現金分派方式發放，本公司獨立董事支領固定報酬不支領酬勞，其餘董事得以上開獲利數額提撥不高於 3% 提撥董事酬勞。

本公司董事之酬金，係依本公司「董事、功能性委員會及經理人績效評估及薪資報酬辦法」規定，由本公司依公司規模、該職位於同業市場中的薪資水平、該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度，由薪資報酬委員會評估及審議後，提送董事會決議通過後辦理。

經理人酬金，包含薪資、獎金，其中薪資評定參考同業及市場水準，並考量職稱、職等、學(經)歷、專業能力及職責等項目；獎金則與績效高度連結，經理人須依據年度策略地圖(包含財務構面、顧客構面、內部流程構面、學習成長構面)之策略項目制定績效目標，策略項目及績效目標評估皆經薪資報酬委員會審議，並提報董事會決議通過實施。經理人各項績效指標，除策略地圖績效目標外尚包含公司核心價值之實踐、高階職能行為指標展現、領導及團隊管理能力、營運績效指標，同時衡量其他特殊貢獻或所轄部門在法令遵循及作業風險項目是否有重大缺失。

績效評量構面	項目	說明
績效指標	財務構面、顧客構面等各項業務績效指標	<ul style="list-style-type: none"> ◆獲利成長指標 ◆營運管理品質提升 ◆顧客滿意度提升 ◆稅後純益...等
	綜合管理指標(內部流程構面、學習成長構面)	<ul style="list-style-type: none"> ◆風險控管、法令遵循、持續創新及 ESG 永續發展策略 ◆實踐經營理念，落實企業願景及使命 ◆持續優化內部流程、數位轉型，提升團隊績效 ◆建立學習型組織、培育人才 ◆人力資源管理，建立多元、公平、共融組織文化與管理制度
	其他特殊貢獻或重大缺失	

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，2024 年針對永續委員會六大永續發展策略擬定相應行動目標，並與總經理、高階經理人的短期和長期激勵薪酬掛鉤。

1. 總經理短期績效目標：

績效指標-財務指標(20%)、策略指標(50%)、永續及內控指標(30%)、管理指標(優化 ESG 執行成效，額外考量項目)

指標項目	權重占比	說明
財務指標	20%	公司財務績效管理，預算達成率、總資產、營收、獲利表現。
策略指標	50%	依據中長期策略擬定年度策略地圖(財務構面/顧客構面/內部流程構面/學習成長構面)，並針對重大主題因應調適制定目標與行動。
永續及內控指標	30%	落實六大永續發展組織與策略，重視公司治理、誠信經營、法令遵循及風險控管，實現ESG各項重點工作。 六大永續發展組織與策略- (一)公司治理小組： 公司治理、營運績效、法遵、責任投資、申訴機制。 (二)風險小組： 公司風險管理、資安管理。 (三)環境小組 供應商管理、在地採購、商品永續、廢棄物管理、環境保護、剩食管理、食品安全 (四)創新關懷小組 服務品質與顧客滿意、勞資關係、職業安全、薪酬福利 (五)社會公益小組 政府機關危機事件、重大事件溝通、社會公益、社區參與 (六)溫盤小組 溫室氣體盤查及排放管理、減碳行動。
管理指標	額外考量項目	納入人力資源指標，友善職場(DEI)、人才發展、學習型組織及職業安全衛生推動。

2. 高階經理人短期績效目標：

績效指標-重大主題因應調適(20%)、氣候變遷與調適(10%)、人才任用與留任(10%)、風險管理(5%)

指標項目	權重占比	說明
重大主題因應調適	20%	重大主題之相關因應調適行動(如氣候變遷與調適、商品品質與安全..)納入各高階主管績效目標，並制定短期策略行動方案。
氣候變遷與調適	10%	為推動減緩氣候變遷與調適，將氣候相關執行目標納入各高階主管績效指標。 1.提升內部氣候意識。 2.推動溫室氣體盤查與認證。
人才任用與留任	10%	數位化轉型、門市電子價卡導入、職能建置及績效系統導入、跨世代偕同工作核心職能培養
風險管理	5%	進行各項風險評估與稽核