



TSANGYOW

倉佑實業股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 績效評估連結政策：

給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

- 一、有關本公司對董事給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、經營績效及未來風險之關聯性係依公司章程第二十三條(本公司董事之報酬授權董事會依董事對本公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌國內外業界水準，於不超過本公司核薪辦法所訂之標準議定。全體董事得依實際情形支領車馬費。)及公司章程第廿八條明訂不高於百分之五為董事酬勞，業經薪酬委員會暨董事會審議通過之「董事酬金給付辦法」給付。董事酬金給付原則依照對本公司營運參與程度及績效評估做考量，其面向包含:對公司營運之參與程度(40%)、董事之選任及持續進修(20%)、內部控制(20%)、對公司之了解與職責認知(20%)等，納入酬金發放考量，並隨時視相關法令、公司營運狀況適時檢討發放制度。
 - 二、總經理、高階經理人酬金之給付係以公司長期經營績效及股東利益為依歸，在不引導經理人為追求酬金而從事逾越公司風險胃納之行為的前提下，以企業營運績效為獎金提列依據，獎金係考量經理人績效評估項目，績效衡量標準：本公司總經理、高階經理人之績效以確保公司獲利目標之達成及財務結構之穩健為主要衡量指標，每年度依董事會決議之年度預算目標設定目標值，由各高階經理人據以執行並負責達成。為激勵總經理、高階經理人重視長期綜合績效表現以達到永續經營，將薪酬與 ESG 相關績效評估指標進行連結。其評核項目包含專業及經管目標(占 80%，如財務績效、營業收入、數位轉型、產品時程遵守、實踐 ESG 永續績效各項重點工作)、管理指標(占 20%，如功能委員會推動改善、多元事業發展、領導能力及人才發展方面的表現)。
- 綜上，本公司支付董事、總經理及高階經理人酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序與經營績效係呈正向關聯性，並依據相關法令規定於年報揭露，其未來風險應屬有限。

114 年度目標執行狀況：總經理、高階經理人績效目標設有永續績效指標，並連結於變動獎酬，其指標如下：

指 標 項 目	權 重	說 明
財務指標	20%	公司財務績效、營業收入、預算達成、獲利表現等
策略指標	30%	依據未來中長期策略展開之目標，如數位轉型、市場拓展、技術創新、產品時程遵守、重大主題因應作為等
永續及內控指標	30%	致力實踐三大永續承諾，專注於環境、社會及公司治理(ESG)和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、資訊透明、法令遵循及風險控管、社會共存共榮，實踐 ESG 永續績效各項重點工作： ①關注氣候風險並推動淨零具體作為 10% ②職業安全衛生管理 5% ③其他 15%
管理指標	20%	關注總經理、高階經理人在內部管理、功能委員會推動改善、多元事業發展、領導能力及人才發展方面的表現

註：自 112 年度起將永續發展策略與目標與總經理、高階經理人薪酬連結。

