

## 鈞寶電子工業股份有限公司

### 高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

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。為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現達到永續經營，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾，將薪酬與 ESG 相關績效評估指標進行連結。

#### 適用對象：

總經理及副總經理或其他相當職級者(如執行長、副執行長、總裁、副總裁等)。

#### 短期目標：

- 1.強化薪酬與永續績效指標連結，實施對象納入高階主管，並規劃權重比。
- 2.單位KPI與永續發展政策連結：評估及研擬連結項目比重。

#### 長期目標：

- 1.強化薪酬與永續績效指標實施擴及主管級人員。
- 2.研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」。

#### 高階經理人永續發展績效指標權重如下：

績效指標	權重占比	說明
財務指標	20%	著重於企業的經濟表現及營運績效，如同業排名、營收表現。
策略指標	30%	主要評估管理層在推動公司長期發展戰略方面的表現，如市場拓展、技術創新。
管理指標	20%	專注高階經理人在內部管理及領導能力方面的表現，如領導力發展、組織效率、員工滿意度與績效。
永續及內控指標	30%	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、法令遵循及風險控管，實踐ESG各項重點工作。

本公司長短期目標由總經理透過各項專案會議控管達成進度，以強化本公司永續發展政策之落實及執行。