

可成科技股份有限公司
高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

一、目的

為強化公司永續經營理念，本政策旨在將環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 等永續發展績效，正式納入高階經理人之薪酬與績效評估體系。透過建立 ESG 與薪資報酬連動的管理機制，引導經理人在追求營運績效的同時，兼顧永續發展責任與利害關係人共同利益，藉此促進公司長期穩健成長與企業價值提升。

二、內容

(一) 薪資報酬與 ESG 績效指標連結原則

依據《可成科技薪資報酬委員會組織規程》之規定，薪資報酬委員會應定期檢討經理人 (包括總經理、副總經理及其他相當職級人員) 之績效評估及薪酬政策、制度、標準與結構，並綜合考量公司整體營運成果，以訂定合理且具前瞻性的績效指標。

為強化公司永續發展之推動力，自 2025 年度起，本公司將永續發展相關績效指標正式納入高階經理人年度目標設定，作為績效評估與薪資報酬發放之重要依據。此項制度旨在確保高階經理人於追求經營績效與公司成長之際，能同步落實企業社會責任，推動永續願景之實踐，並實現公司長期穩健發展之目標。

高階經理人之績效評估依《績效考核管理作業辦法》辦理，其最終薪酬發放金額並應符合公司章程及相關內部規範之規定。

(二) ESG 績效指標說明

ESG 指標	說明
財務性指標	聚焦企業經濟效益與營運成果，評估項目包括營業收入、營業毛利、稅後淨利成長率及每股盈餘等財務表現指標，以確保公司經營績效與股東價值穩健提升。
公司治理指標	強化公司治理與法遵管理，評估項目包括公司治理評鑑表現、內部控制機制完善度以及企業合規性，以確保經營透明度與組織健全發展。
社會責任指標	落實企業社會責任與人本關懷，評估項目包括人才留任率、職場安

	全績效、員工滿意度等，以推動友善職場與永續人力發展。
永續環境指標	聚焦氣候變遷調適與環境永續管理，評估項目涵蓋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，以落實綠色轉型與環境責任。

(三) 執行與監督

高階經理人績效評估涵蓋財務性與永續相關指標，並綜合考量其職責範圍、投入時間及整體績效表現。相關考核結果與薪酬合理性由薪資報酬委員會定期審議，並提報董事會核定，以確保報酬制度公平合理且符合公司永續發展目標。