

大大寬頻股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結政策

一、目的

為貫徹本公司永續經營理念，本政策將環境(E)、社會(S)與公司治理(G)等永續發展面向，納入高階經理人之薪資與績效評估指標。透過建立 ESG 與薪資報酬連動的機制，激勵公司主要管理階層在追求營運財務績效時，也能兼顧永續發展、社會責任及反應利害關係人之期望，使本公司提升企業價值。

二、內容

(一)本政策依照本公司《永續發展實務守則》第九條精神訂定。

(二)本公司高階經理人之薪資報酬與 ESG 績效指標連結，原則依據本公司《薪資報酬委員會組織規程》之規定，由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 116 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衡量依據。此項制度係為確保高階經理人於追求經營績效與公司成長同時，能兼顧落實企業社會責任，推動永續發展目標，並實現本公司長期企業價值之提升。

(三)ESG 績效指標

ESG 指標	說明
財務指標	財務表現係企業經營經濟效益最直接的觀測指標，為提升股東權益，評估項目包含營業收入成長率、營業毛利成長率、營業利益成長率及每股盈餘等財務性數據。
社會責任指標	為展現公司對於企業社會責任，本公司為網路服務業，故將每年持續取得資訊安全認證 ISO 27001 視為高階經理人薪資報酬衡量重要績效指標；另公司視員工為重要資產，為造就友善職場，提升員工福祉，將員工滿意度及離職率視為高階經理人薪資報酬衡量重要績效指標。
公司治理指標	為提升 ESG 評鑑分數及公司治理法遵管理，將每年度 ESG 評鑑分數列為高階經理人薪資報酬衡量指標，以提升利害關係人權益。

(三)執行與監督

高階經理人績效評估應兼顧財務績效與 ESG 相關面向，並視個別經理人之職責範圍、工作投入及整體經營績效等因素綜合衡量，以呈現公司對經營績效及永續發展之重視。

有關年度績效評估及薪資報酬之合理性，將依本公司相關規範及實際運作情形，適時提請薪資報酬委員會及董事會審議，並以兼顧經營績效、人才激勵及永續發展為原則。