

加捷生醫股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 績效連結之政策

一、政策目的

高階經理人酬金包含薪資、獎金及員工酬勞等，係依其學歷、經歷、績效及工作年資之差異而訂。而經理人之酬金發放，尚須經本公司薪資報酬委員會依本公司當年度經營狀況、個別擔任之職位及承擔之責任核定之。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。

二、適用對象

本政策適用於高階經理人，如總經理及副總經理。

三、目標

- (一) 制訂高階經理人薪資報酬獎金與 ESG 績效的連結機制
- (二) 提升公司在 ESG 的推動力道，持續優化 ESG 績效表現
- (三) 追求企業永續發展並提升長期投資價值
- (四) 中長期將研擬將永續指標(如淨零排碳)納入全體主管級人員之考核指標

四、高階經理人永續發展績效指標權重

| 績效指標 | 權重 | 說明 |
|--------|-----|---|
| 財務指標 | 30% | 公司財務績效及相較同業表現水準，如 ROE、ROE 同業排名、預算達成率、總資產、營收表現等。 |
| 策略指標 | 20% | 方針計劃執行成果、經營規劃能力、決策能力 |
| 永續發展指標 | 20% | 永續及內控指標專注於環境、社會及公司治理 (ESG) 和內部控制體系的建立與實施 |
| 管理指標 | 20% | 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、組織效率等 |
| 學習指標 | 10% | 強化培訓主管職能與 ESG 意識 |