

Jinan Acetate Chemical Co., LTD.

濟南大自然新材料股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

制定政策

濟南大自然材料(股)公司在高階經理人薪資報酬政策中，將薪酬與 ESG（環境、社會及公司治理）相關績效評估指標進行連結，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾。這項政策包括以下幾個主要方面：

1. **績效指標設定**：高階經理人薪資報酬的一部分取決於公司在 ESG 領域的具體績效指標，這些指標涵蓋減少溫室氣體排放、能源使用效率提升、工作環境安全、以及社會責任活動等。例如，若公司能達成每年降低一定比例的碳排放量或提高員工滿意度，高階經理人便可獲得相應的績效獎金。
2. **短期與長期獎勵結合**：薪酬計劃將短期績效獎金（如年度業績目標）與長期獎勵計劃（如多年度的 ESG 目標達成）相結合，確保管理層不僅關注短期經濟效益，也著眼於長期可持續發展。這樣的安排有助於激勵管理層實現公司在環境保護及社會責任方面的長期目標。
3. **透明度與信息披露**：公司定期在年度報告中揭露高階經理人薪資與 ESG 績效之間的關聯性及達成情況。這不僅包括具體的 ESG 目標達成狀況，也包括相應的薪酬調整幅度，藉此向投資人展示公司在可持續發展方面的努力。
4. **績效審核機制**：為了確保薪資與 ESG 績效的連結具有公正性，公司會設立專門的薪酬與績效審核委員會，對高階經理人年度績效進行審核，並針對 ESG 指標的達成情況進行評估和調整。

執行計畫時間：

時間配合濟南大自然新材料股份有限公司溫室氣體執行計畫書，揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之**零碳排放量政策目標**。

2024 年目標執行現況：王克璋總經理及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。 2050 年(長期目標)：擴大薪酬與永續績效連結實施

對象至主管級人員。

建立與減碳目標相關之獎勵/考核/績效指標-薪酬與永續績效連結：

1. 2030 年(短期目標)：規劃將 ESG 中淨零減碳目標納入總經理年度績效目標，並規劃 權重占比。
2. 2030~2050 年(中期目標)：
 - (1) 強化薪酬與永續績效連結，實施對象納入高階主管，並規劃權重占比
 - (2) 單位 KPI 與淨零目標連結：評估及研擬連結項目及比重
 - (3) 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」
3. 2050 年(長期目標)：
 - (1) 強化薪酬與永續績效連結實施對象擴及主管級人員
 - (2) 單位 KPI 與淨零目標連結：確認連結項目及比重，於 2030 年前列入單位 KPI
 - (3) 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」。

長期績效目標：

王克璋總經理及副總經理（高階主管）長期激勵績效目標含未來 2030 年以前及子公司財務 績效表現、長期策略執行成效、TSR 股東價值，同時需考量風險管理、公司治理及「永續指標」加權占比 15%，將落實推動永續目標並取得國內外評鑑情形作為持股信託解鎖 條件，連結經理人對長期績效的責任與擔當。

總經理績效目標：永續及內控指標權重占比 30%，致力實踐三大永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項。

濟南大自然新材料(股)公司將高階經理人的薪資報酬與四項主要績效指標——財務指標、策略指標、永續及內控指標、管理指標——相結合，確保管理層在推動企業經營與可持續發展時，具備全面的衡量與激勵機制。以下是各項指標的具體說明：

1. 財務指標

說明：財務指標著重於企業的經濟表現及營運績效，這是高階經理人薪酬評估的重要部分。常見的財務指標包括：

- **營收增長率**：公司年度營收增長情況是否達到設定的目標。
- **利潤率**：公司淨利潤率及毛利率是否維持在預期水平。
- **資本回報率 (ROE)**：衡量股東權益回報的效率。
- **現金流管理**：公司是否能保持穩定的正向現金流以支持業務擴展與投資。

影響：這些指標直接影響公司短期及中期的經濟效益，並體現經理人的經營能力。若高階經理人能帶來預期的財務成果，其報酬會相應增加。

2. 策略指標

說明：策略指標主要評估管理層在推動公司長期發展戰略方面的表現，包括市場擴展、創新以及企業的競爭優勢建設。具體內容可能包括：

- **市場拓展**：公司在新市場或新產品領域的戰略部署與成果，如是否順利進入新市場或拓展市場佔有率。
- **技術創新**：公司是否成功推出新的技術或產品，尤其是那些符合市場需求和可持續發展的創新。
- **資本投資效益**：公司對外部投資項目的效益評估，例如併購或新廠建設的投資回報。

影響：策略指標體現了高階經理人對公司長期競爭力的構建與推動，這部分表現將影響其長期薪酬激勵計劃。

3. 永續及內控指標

說明：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，這是公司對外展示可持續發展承諾的重要內容。包括：

- **環境目標**：如降低溫室氣體排放、提升能源使用效率、增加回收再利用率等可量化的環境績效。
- **社會責任**：員工福利、工作環境安全、供應鏈責任管理及當地社區的貢獻等。
- **內控及風險管理**：強化公司內部的合規與風險控制系統，包括合規審計、數據安全及企業風險管理機制。

影響：該指標不僅關乎公司在 ESG 領域的聲譽，還有助於強化內部治理結構與控制機制，提升公司長期運營穩定性，達成目標者可獲得額外的獎金或股權激勵。

4. 管理指標

說明：管理指標關注高階經理人在內部管理及領導能力方面的表現，尤其是人才培養、團隊協作與決策效率。具體內容包括：

- **領導力發展**：高階經理人在人才發展和接班人計畫中的貢獻，包括培養未來領導人才。

- **組織效率**：提升部門或公司整體運營效率，簡化流程，減少不必要的成本和時間浪費。
- **員工滿意度與績效**：員工敬業度、工作滿意度與團隊整體績效等指標。

影響：這些管理指標直接影響企業內部文化與效率，優秀的管理表現有助於提升公司整體競爭力，管理人因此也可獲得相應的報酬提升。

透過這四項指標的綜合評估，濟南大自然新材料(股)公司高階經理人薪酬的設計不僅與財務績效掛鉤，還充分體現了公司對永續發展、策略實施及內部管理的重視，這些措施有助於在不同層面推動企業的長期成長與責任承諾。重點工作（含關注氣候風險並推動淨零 具體作為指標占比 10%）。

指標項目	權重占比	說明
財務指標	20%	公司財務績效及相較同業表現水準如 ROE 同業排名、利潤率、現金流、營收表現等因素
策略指標	50%	依據未來中長期策略展開之目標如 市場拓展、技術創新、資本投資效益
永續及內控指標	30%	致力實踐三大永續承諾重視誠信經營、法令遵循及風險控管實踐 ESG 環境目標社會責任內控及風險管理與含關注氣候風險並推動淨零 具體作為指標
管理指標	額外考量項目	管理指標關注高階經理人在內部管理及領導能力方面的表現， 領導力發展、組織效率、員工滿意度與績效