

福華電子高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

1.政策制定與治理機制

政策目的：薪酬政策由人力資源部門初步擬定，主要聚焦於支持公司策略目標及永續發展，並確保與公司的營運績效緊密連結。

決策與審核：薪酬委員會（由獨立董事組成）負責詳細審核薪酬政策，確保政策具有公平性、市場競爭力，並與公司績效相關聯。

參考依據：審視經理人薪酬時，會參考同業及具有相似資本額、營收規模的集團相關企業數據，以設定合理的薪酬水平

2.高階經理人薪資結構

根據公司規劃，高階經理人的薪資報酬結構包含以下項目：

- (1)固定薪資。
- (2)年節獎金與員工酬勞。

3.績效評估與權重體系

公司設有明確的績效管理辦法，經理人的酬金發放與公司經營績效緊密相關。年度績效考核權重分配如下：

財務績效構面（權重 90%）：主要評估指標包含營收及稅前淨利等財務數據。

非財務面永續治理目標（權重 10%）：將 ESG 相關指標納入考量，以落實永續經營。

4.具體 ESG（永續及產業發展）評估指標

針對上述 10% 的非財務績效，福華電子設定了明確的達成指標，包含環境（E）、社會（S）與公司治理（G）面向：

- (1)環境面：通過 ISO14064-1 外部查證。
- (2)社會面：推動職場安全措施。
- (3)治理面：公司治理評鑑等級達 36%~50%。

5.員工酬勞分配機制

獲利提撥：依據公司章程，公司年度如有獲利，應提撥不低於 1% 作為員工酬勞。

經理人適用：員工酬勞之發放對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，高階經理人亦納入此分配機制中。其中基層員工酬勞不得低於年度員工酬勞發放數之 60%。

此政策架構確保了高階經理人的利益與股東利益、公司長期永續發展目標（ESG）保持一致。