

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效激勵辦法

訂定日期：113 年 11 月 6 日

目的：隨著企業對環境、社會及治理 (ESG) 議題的重視，將高階經理人的薪資報酬與 ESG 績效掛鉤已成為全球趨勢。此辦法旨在探討如何有效地將高階經理人的薪酬與 ESG 績效連結，以促進企業的可持續發展。

目標：

1. 確立高階經理人薪酬與 ESG 績效的連結機制。
2. 提升企業在環境、社會及治理方面的表現。
3. 增加企業的長期價值和股東回報。

評估方法：

1. 績效評估

- 。設立 ESG 的短期及中長期階段性目標。

2. 薪酬連結

- 。根據 ESG 績效評估結果，調整高階經理人的薪酬。
- 。設立獎勵機制，鼓勵高階經理人實現 ESG 目標。

獎金發放標準：

指標項目		權重(%)	說明	年度達成率(%)	該指標於年度績效獎金之占比(%)
一般	KPI 指標	100%	包含當年度稅前盈餘達成預算目標之比率及與前一年度相較之成長率	XX	
額外加分指標	ESG 指標	+5%至+10%	包含當年度 <u>公司治理執行成效</u> 及 <u>減碳</u> 結果等非財務及外部財務績效指標	XX	

國際企業中的 ESG 績效與薪資連結

企業名稱	ESG 關鍵指標	具體目標	薪酬獎勵制度
蘋果	未具體說明，可能包括減碳	無特別說明、可能為淨零碳排	至多增加減少獎金 10%
麥當勞	多元與包容性	2030 實現領導階層的性別均等 2025 之前提升少數族群高管人數的比例到 30%	佔獎金考核 15%
英國石油	員工安全、碳排放	包含降低各範疇碳排放	提供績效計分卡，佔獎金考核總計 40%
達能	社會與環境兩構面、CDP 氣候評分	年減少碳排放量 10% 等	根據權重至多影響獎金 40%
英特爾	多元與包容性、員工體驗、水資源管理等	包含淨零碳排等	無特別說明
星巴克	多元與包容性、減少碳排、減塑	2025 前提升 BIPOC 在公司的比例至 30%；在零售與製造的比例至 4%	無特別說明
森科能源	董事階層多元化、碳排放	2030 減少 10 兆噸碳排等	提高獎金佔比與提供與氣候指標相關的股權計畫
西門子	碳排放、員工訓練、客戶滿意度	無特別說明	提供 20% 的股權獎勵
殼牌石油	碳排放	2021-2023 年淨碳強度比 2016 年每兆焦耳 79 克當量基準降低 6-8%	佔長期績效獎金考核 20%
聯合利華	氣候變遷、健康與福祉、多元性	2025-2027 達成 10 噸的素食肉銷售等等	佔長期績效獎金考核 25%

實施 ESG 評估的企業範例：

1. 台積電

台積電多年來持續深耕 ESG 五大方向，包括綠色製造、打造多元包容職場、建立責任供應鏈、培育人才和關懷弱勢。台積電還舉辦內部 ESG Award 競賽，提升全員參與感與永續素質。

2. 中華電信

中華電信訂定環境永續短、中、長期目標，落實淨零排放、節能減碳、廢物和水資源管理等行動方案。中華電信還將高階經理人變動薪酬與 ESG 績效的連動比例提高至 25%。

3. 日月光投控

日月光從 2012 年起，便從節能與能源轉型雙管齊下，佈局智慧廠房、智慧電網等多項專案，持續優化綠色產品管理系統，導入循環經濟的營運模式。

4. 鴻海

鴻海自 2007 年以來，陸續推動 GFC 盤查與減碳專案，建立供應商 GHG 管理平台與節能減碳政策，並制定綠色工廠建設評定專項行動計畫。

5. 台達電

台達電率產業之先投入綠能相關領域，並於 2021 年加入 RE100 氣候倡議行動，承諾 2030 年達成 100% 使用再生電力及碳中和。