

鼎基先進材料股份有限公司

董事及經理人績效評估與酬金之連結

給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

(1) 本公司各董事之報酬係依照公司章程，及薪資報酬委員會通過之員工酬勞、董事及功能性委員會報酬給付管理辦法辦理。

A.獨立董事報酬：

其定額報酬為每年固定酬金，不參與年度盈餘分配提撥之董事酬勞。

B.非獨立董事之酬勞：

係依本公司章程規定辦理及依據本公司「董事會績效評估辦法」、「薪資報酬委員會組織規程」之評估結果。

個別董事成員績效評估標準：

- a.公司目標與任務之掌握。
- b.董事職責認知。
- c.對公司營運之參與程度。
- d.內部關係經營與溝通。
- e.董事之專業及持續進修。
- f.內部控制。

重要之董事酬金評估項目及比例如下：

(A).營運績效:每年度將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之考量及參考依據，並占整體評核之 40%。

(B).達成績效及貢獻度:公司除參考整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考董事個人達成率、貢獻度，給予合理報酬，並占整體評核之 40%。

(C).同業水準：參照同產業公司，並占整體評核之 20%。

(2) 本公司總經理及副總經理薪酬，係依勞資雙方協議支付，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形及未來風險之承擔，配合公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等之關聯性，給與合理之報酬，並視公司經營狀況及相關法令定期檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。

重要之績效評估項目及比例如下：

項目	占比	說明
財務 績效	40%	著重整體經營成果與財務指標表現，兼顧與產業趨勢及同業表現之相對位置，綜合考量組織在資源運用及營運效率上的達成狀況。
經營 策略	40%	著眼於中長期經營方針與策略落實，包括組織治理優化、永續發展承諾推動、低碳轉型方向明確展開等，並涵蓋人力資源相關舉措與組織文化建構等綜合推進情形。
ESG 績效	20%	聚焦誠信治理與整體風險掌控機制建置，重視 ESG 議題推進整合，包含但不限於環境永續行動、社會責任實踐與治理結構精進，並持續強化相關資訊揭露與內外部溝通。

綜合上述，本公司支付董事、總經理及副總經理酬金之政策及訂定酬金之程序乃參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性，與其經營績效。

(3)高階經理人薪資報酬與 ESG 相關永續績效評估連結：

ESG 績效指標涵蓋環境（如環境保護措施）、社會責任（如社會公益參與）、公司治理（如公平雇用與員工發展、ESG 內外部倡導及政策落實）等面向，確保薪酬政策促使管理層關注永續發展目標。

項目	說明
環境保護措施	節能減碳
社會公益參與	投資教育及協助弱勢
公平雇用與員工發展	強調平等與職涯發展
ESG 內外部倡導及政策落實	帶領團隊追求長期成長與正面影響

綜上所述，本公司支付董事、總經理及副總經理酬金之政策及訂立酬金，係連結對公司的貢獻度、目標達成或績效表現，及經營績效有正面之關聯性(已包含 ESG 相關永續績效)；並參酌國內同業(如其他業、塑化石業之公司)平均董事、經理人酬金水準支付議定之；依相關法令適時檢討酬金制度，以謀求本公司永續經營與風險控管之平衡