

## 董事及經理人薪酬政策

精拓科之董事成員年度報酬包含薪資、車馬費及董事酬勞，除獨立董事之薪資係按月支給，不論公司盈虧皆須支付，且不參與董事酬勞分派，車馬費係參酌同業水準由董事會議定之，亦依董事出席董事會之情況支付，其餘董事除每次董事會支領車馬費外，公司每年度決算如有獲利時，依本公司「公司章程」第二十二條規定提撥不高於3%為董事酬勞。並依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之報酬，董事之報酬則由薪資報酬委員會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值提報董事會議定之。

經理人酬金包含薪資、獎金及員工酬勞等，以「績效考核辦法」為依據，每半年進行績效評核；主要針對核心價值（內含服務、創新、尊重、分享及公司利益）、專案績效評量及工作成果考核。薪資係依據經理人職責、專業能力及貢獻度並參酌外部標竿市場水準議定；獎金及員工酬勞則連結公司、部門及個人績效目標，並考量職位重要性與未來風險後核定。

董事酬金及經理人之薪資報酬皆依本公司「董事會績效評估辦法」、「董事及經理人薪資酬勞辦法」作為依循，經本公司薪資報酬委員會提出建議後，提交本公司董事會討論決議之。

酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。董事及經理人之酬金，係依「公司章程」、「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，經本公司薪資報酬委員會提出建議後，提交本公司董事會討論決議之，本公司經營階層之重要決策，公司經營階層於進行重大決策時，均審慎衡量財務、營運、法令遵循及公司治理等相關風險因素，其決策成果將反映於公司整體獲利表現及公司治理評鑑結果，進而使董事及經理人薪酬與公司長期經營績效、永續發展及風險管理成效具高度關聯性，以謀永續經營與風險控管之平衡。

## 高階經理人激勵制度與永續經營績效連結

為落實永續經營的長期價值，自 2025 年起，我們正式將 ESG 指標納入高階經理人的績效考核與獎勵機制。這項重大變革，體現了決策層對環境與社會的責任承擔，

讓每一項經營決策都與守護地球、關懷社會緊密相連。我們正透過領導者的影響力，帶領企業在穩健成長的同時，共創綠色、透明且具社會價值的永續未來。

### 高階經理人(核心決策團隊)績效評估項目

| 績效指標            |     | 權重  | 說明   |
|-----------------|-----|-----|--|
| 策略與經營管理指標(70%)  |     | 70% | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 獲利成長與經營實績</li> <li>• 核心專業與未來競爭力</li> <li>• 組織管理與團隊共融</li> </ul> |
| ESG 永續經營指標(30%) | 環境面 | 5%  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 減碳計畫執行</li> </ul>   |
|                 | 社會面 | 15% | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應鏈安全管理</li> <li>• 客戶服務</li> <li>• 人權保障護與勞資和諧</li> </ul>        |
|                 | 治理面 | 10% | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理評鑑表現</li> <li>• 誠信經營落實</li> <li>• 資訊安全防護</li> </ul>         |