愛爾達科技股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 績效連結政策

第一條　目的

為落實公司治理及永續發展，使本公司高階經理人之薪資報酬與公司環境、社會及公司治理（ESG）績效相連結，特訂定本政策。

第二條　適用對象

本政策所稱高階經理人，指本公司總經理及副總經理。

第三條　年度績效考核構成

高階經理人年度績效考核總分以 100 分計，其中 ESG 永續績效占 10%（項目詳第四條），其餘 90%依本公司現行績效考核項目評核。ESG 永續績效依公司整體達成情形評分，全體高階經理人得分相同。

第四條　ESG 相關績效評估項目

面向	評估項目	權重	衡量方式（達成即得該項分數，未達成該項 0 分）
環境（E）	溫室氣體盤查及永續資訊揭露	2%	當年度依規定完成前一年度範疇一、範疇二溫室氣體盤查並如期申報，且當年度出具之（前一年度）永續報告書經董事會通過，並於法定期限內完成申報
社會（S）	資訊安全	2%	當年度未發生重大資通安全事件（指依臺灣證券交易所規定須發布重大訊息之資安事件）

面向	評估項目	權重	衡量方式（達成即得該項分數，未達成該項0分）
社會（S）	節目內容合規	2%	當年度未因節目或廣告內容受國家通訊傳播委員會（NCC）裁處罰鍰
治理（G）	誠信經營與法令遵循	2%	當年度未發生重大違反誠信經營事件，且未受主管機關重大裁罰（單一案件罰鍰達新臺幣100萬元以上或停業處分）
治理（G）	版權保護	2%	當年度本公司取得轉播權之重大賽事期間，完成侵權影片查緝及檢舉，並留存紀錄
合計		10%	

第五條　薪資報酬給付原則及計算方式

一、高階經理人薪資報酬包括固定薪資、年終獎金、績效獎金及員工酬勞。固定薪資、年終獎金及員工酬勞依本公司相關辦法辦理。

二、績效獎金依年度績效考核結果發放；第四條ESG永續績效之得分計入年度績效考核總分，直接影響績效獎金之金額。

三、ESG永續績效由全體高階經理人共同承擔；當年度發生下列重大事件之一者，並得視情節額外減發負責主管及總經理之績效獎金：

（一）重大違反誠信經營事件：本公司或高階經理人涉及行賄、收賄、侵占、背信、不當利益輸送等違反本公司誠信經營守則之行為，經內部調查屬實或經檢察機關起訴者。

（二）重大資通安全事件：依臺灣證券交易所「對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規定須發布重大訊息之資通安全事

件。

（三）重大環境污染事件：違反環境保護相關法令，經主管機關處單一案件新臺幣 100 萬元以上罰鍰或停工（業）處分者。

四、前點所稱負責主管，指督導該業務之高階經理人；高階經理人本人涉及者，為該高階經理人。重大事件之認定及負責主管，由薪資報酬委員會議事單位彙整相關資料，提薪資報酬委員會審議。

五、每年度結束後，由薪資報酬委員會議事單位會同相關單位彙整第四條各項目之達成情形，併同年度績效考核結果提薪資報酬委員會評估，並提董事會決議後發放。

第六條　檢討

薪資報酬委員會得視法令變動、公司營運及永續發展目標，不定期檢討本政策之評估項目、權重及衡量方式，並依第七條程序修正之。

第七條　施行

本政策經薪資報酬委員會審議及董事會通過後施行，修正時亦同；自 115 年度績效考核起實施。

本政策訂定於中華民國 115 年 11 月 9 日。