



生泰合成工業股份有限公司

經理人薪酬發放辦法

- 1.目的：為秉持經理人之薪酬能合理發放，特訂定本辦法作為遵循。
- 2.範圍：本辦法所稱經理人係指協理級以上主管及財會主管。
- 3.定義：本辦法所稱之薪酬包含固定薪資、績效達成獎金、汽車折舊補助、退休金、員工紅利、年終獎金等。
- 4.作業內容：
  - 4.1 固定薪資
    - 4.1.1 衡量公司現行經營規模，依照公司組織體系制定「薪資管理辦法」為準則發放薪資，並為爾後每年度薪資調整之依據，以不超過最高薪等之標準為依規。
    - 4.1.2 若超過最高薪等，由薪資報酬委員會審議，提交董事會決議發放之。
  - 4.2 績效達成獎金
    - 4.2.1 依照公司年度預算，每年制定「營業目標及稅前淨利達成獎勵辦法」，分為四季，每季達成則依本辦法核發獎金。
    - 4.2.2 依薪資職等及當季績效核發之。
    - 4.2.3 發放日前離職者不予核發；留職停薪未復職者不予核發。
  - 4.3 汽車折舊補助
    - 4.3.1 依公司制定之「旅費核發辦法」規定，每月以實際出勤日，定額發給每日費用，若因物價波動太大則適度調整之。
    - 4.3.2 汽車折舊補助限定經理級以上人員適用之。
  - 4.4 退休金
    - 4.4.1 選擇勞工退休金舊制者，其申請條件、給與標準、基數計算及給予日期，皆依照「勞動基準法」及公司「工作規則」規定辦理。
    - 4.4.2 選擇新制者，依「勞工退休金條例」，公司每月按不低於薪資之6%提繳至勞保局個人帳戶。
  - 4.5 員工酬勞
    - 4.5.1 本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前淨利扣除依本公司章程第二十四條規定之分派員工酬勞與董事及監察人酬勞前之利益)，於彌補虧損後，如尚有餘額，依其餘額提撥百分之一至百分之十為員工酬勞。
    - 4.5.2 依薪資職等及個人當年度整體績效成果核發之。
    - 4.5.3 發放日前離職者不予發放；留職停薪未復職者不予發放。

#### 4.6 年終獎金(包含年終獎金及特別獎金)

- 4.6.1 年終獎金之分配係衡量公司當年營收及獲利狀況，並參考同業或歷年年終獎金發放情形，核定基本獎金月數。
- 4.6.2 獎金係依薪資\*基本獎金月數，另考量個人當年度獎懲及出勤狀況與整體績效增減核發之。
- 4.6.3 特別獎金係針對當年度表現優異或有具體績效貢獻者加發之獎金，得由經營階層擬訂金額發放之。
- 4.6.4 發放日前離職者不予發放；留職停薪未復職者不予發放。

#### 4.7 高階經理人之薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策：

高階經理人之績效考核及薪酬合理性，均經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現達到永續經營，以確保公司未來持續發展與長期價值創造方面的承諾，將營運績效獎金與 ESG 相關績效評估指標進行連結。

4.7.1 適用對象：高階經理人，如總經理及副總經理。

4.7.2 短期目標：

4.7.2.1 強化獎金與永續績效連結，實施對象納入高階主管，並規劃權重占比。

4.7.2.2 KPI 與淨零目標連結：評估及研擬連結項目及比重。

4.7.3 長期目標：

4.7.3.1 強化獎金與永續績效連結，實施對象擴及主管級人員。

4.7.3.2 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」。

4.7.4 高階經理人永續發展績效指標權重如下：

績效指標	權重	執行內容
財務指標	30%	著重於企業的經濟表現及營運績效，如同業排名、營收表現、EPS 等。
策略指標	20%	主要評估管理層在推動公司長期發展戰略方面的表現，如市場拓展、技術創新、新藥開發等。
永續及內控指標	30%	ESG 和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項重點工作等。
管理指標	20%	高階經理人在內部管理及領導能力方面的表現，如領導力發展、組織效率、職業安全衛生推動作為等。

5.本辦法由薪酬委員會提議，並經董事會同意後施行，修正時亦同。

6.本辦法訂立於中華民國一〇一年三月十四日並追溯自一〇一年一月一日起適用，第一次修正於民國一〇四年十二月三十日，第二次修正於民國一〇四年八月四日。