



三發地產股份有限公司

高階經理人薪資報酬與 ESG 績效評估連結政策

113 年 1 月 2 日發布

一、政策目標

本政策旨在強化本公司企業社會責任，推動環境、社會及公司治理（ESG）發展，並確保高階經理人薪資報酬體系與公司永續經營目標一致，激勵管理團隊達成相關績效。

二、政策適用範圍

本政策適用於公司總經理、策略長、業務部主管、會計主管、財務主管、公司治理主管及工務部主管等高階經理人。

三、薪酬架構與績效連結

1. 薪酬組成

高階經理人之薪酬包含固定薪資、獎金與長期激勵（如限制型股票或股權計畫）。

2. 績效指標設計原則

- 環境（E）：包括碳排放減量、資源節約及綠色建築應用。
- 社會（S）：如員工健康與安全、社區參與及人才培育。
- 公司治理（G）：內部控制、資訊揭露透明度及股東權益保護。

3. ESG 績效權重

ESG 績效占年度總績效評估比重不少於 5%。

四、職務別具體 ESG 績效指標

1. 總經理

- 推動公司整體 ESG 策略的執行力。
- 確保年度碳排放量降低目標（如 1%）。
- 監督公司內部 ESG 專案之資源分配與執行情況。

2. 策略長

- 制定並落實 3-5 年公司 ESG 發展目標。
- 監控產業趨勢，推薦新興綠能技術應用於公司業務。
- 促進內部創新專案與 ESG 議題結合（如每年至少 1 項創新專案）。

3. 業務部主管

- 推廣具環保概念之建案銷售占比（如綠建築案銷售佔比達 20%以上）。
- 收集並回應客戶對建案永續發展的需求，提升客戶滿意度（滿意度達 90%以上）。
- 強化對於利益相關方的 ESG 溝通。

4. 會計主管

- 完成 ESG 相關財務報告揭露（根據永續報告準則）。
- 提升 ESG 數據管理的準確性與即時性，確保揭露合規性。
- 協助評估永續投資案的財務效益（如成功取得綠色債券）。
- 管控 ESG 風險相關的財務影響（如氣候變遷風險評估完成率 100%）。

5. 公司治理主管

- 確保董事會 ESG 議題討論頻率（如年度超過 4 次）。
- 完善 ESG 政策相關內部規範（內控作業完善率達 85%）。
- 提升公司治理評鑑分數（如公司治理評鑑排名前 35%）。

6. 規劃部主管

- 將綠色建築技術應用於新建專案（如取得綠建築認證）。
- 確保施工安全目標達成（如工地安全事故率低於 1%）。
- 推行廢棄物減量措施（如施工過程中廢棄物再利用率達 30%以上）。

五、績效評估與激勵機制

1. 評估頻率

每半年進行一次績效評估，並結合年度總評估作為獎金發放基礎。

2. 獎勵機制

達成績效指標者，納入獎金發放考量，並視情況提供額外長期激勵。