

經理人薪酬與 ESG 績效評估連結政策

智原為吸引及留任關鍵優秀人才，以達成公司短、中、長期目標，以財務性指標為績效目標，且將公司治理、環境面及社會面納入績效目標，強化中長期經理人薪酬與永續績效連結，期能激勵員工全力以赴達成公司營運及企業永續目標，得以創造公司及股東之更高利益，並確保公司員工利益與股東利益相結合。因此，經理人酬金，除參考公司整體營運成果績效，並依各經理人擔任的職務、對公司營運的貢獻、個別績效表現、財務性指標、永續發展指標（環境、社會、公司治理面向）及考量公司未來風險與參考同業給付狀況，經薪資報酬委員會個別審議評估整體薪酬合理性後提送董事會決議，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度、標準與結構，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

| 總體薪酬 | 獎酬要素及權重 | | |
|--|---------------------------|-----|---|
| 固定薪酬 | 該職位之職責及相對重要性因素，及參酌同業水準支給。 | | |
| 變動薪酬 | 財務性指標 | 50% | 稅後淨利成長率、研發費用佔營收比率 |
| | 永續發展指標 | 50% | 公司治理評鑑(G)：25% 綠電使用比例(E)：15% 職災事件數/女性主管比例(S)：10% |
| 註： | | | |
| <ol style="list-style-type: none">考量不同獎酬目的，將提供多元性的獎酬內容，例如績效獎金、簽約金、員工酬勞及限制型股票等。依據各主管負責之營運策略及目標之執行與達成狀況。以當年度實領現金獎勵為計算基準。 | | | |