

基層員工薪酬政策

公司章程關於基層員工酬勞分配規定：

第廿四條：本公司以當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益提撥 3%至 5%的員工酬勞(本項員工酬勞數額中，應提撥不低於 30%為基層員工分派酬勞)及不高於 3%的董事酬勞。員工酬勞、董事酬勞分派比率之決定及員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告於股東會。但公司尚有累積虧損時，應先預先保留彌補虧損數額，再依前項比例提撥員工酬勞和董事酬勞。

依第十八屆第五次董事會決議通過，本公司定義基層員工為薪資水準低於最低基本工資的 3 倍者為適用標準。

經營績效或成果如何反映於基層員工薪酬政策：

公司員工酬勞採「與經營成果連結」的設計模式，年度可分配之員工酬勞總額完全依據當年度營運成果，由董事會依財務績效決定並提報股東常會。經營績效愈佳，員工酬勞總額即愈高，使基層員工能直接分享公司經營成果。

在實際分派上，公司透過年資、考績與職稱三項量化指標進行點數加權（權重分別為 15%、40%、45%），並依員工個別點數分配員工酬勞，使基層同仁能依其貢獻程度獲得相對應報酬；此外，出勤及績效表現亦納入調整機制，以維持分配之公平性與激勵功能。

整體而言，公司以「員工酬勞總額 = 經營績效」及「個別分配 = 貢獻指標」的方式運作，使基層員工薪酬結構能充分反映營運成果，並兼具激勵效果與公平性。

實際分派基層員工酬勞之情形：

依 114 年 8 月計算之基層員工，領取 113 年度分配之員工酬勞佔比約 73%