



薪酬政策及執行情形

- (一) 公司章程所載員工、董事及監察人酬勞之成數或範圍：
依本公司章程規定，年度如有獲利，(係指扣除員工酬勞及董事酬勞之稅前淨利)，應依法提撥獲利 3%為員工酬勞(其中不低於獲利之 1.5%應為基層員工分配酬勞)及不高於 1%為董監酬勞。但尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前述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，並報告股東會。
- (二) 本期估列員工、董事及監察人酬勞金額之估列基礎、配發股票紅利之股數計算基礎及實際配發金額與估列數有差異時之會計處理：
本公司民國 114 年度依當年度之獲利狀況，分別以 3%及 1%估列員工酬勞及董事酬勞，由於民國 114 年稅後虧損，因此未認列員工酬勞及董事酬勞。
- (三) 董事會通過分派酬勞情形：
本公司民國 114 年稅後虧損，因此未認列員工酬勞及董事酬勞，故無配發資訊。
- (四) 本公司治理與營運管理方針，除對實質營運成果達成外，也透過部門工作目標及個人績效連結變動薪酬：
- 季績效獎金：評核員工每季工作表現，考核內容為定量工作目標及質量之職能行為。
 - 年終獎金：由董事長視當年度營運獲利狀況，自稅前利益提撥 1~8%視為額外獎金，依據績效考核結果或其他質性職能貢獻予以分發。