

本公司經理人薪資報酬政策及制度

壹、政策

- 一、確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 二、經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所負擔之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 三、不應引導經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 四、針對經理人短期績效發放紅利之比例及部份變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

貳、制度

- 一、基本固定薪資：職責與核心能力的市場價值，採統一薪俸制，主要區分「底薪」及「職位加給」，前者包含過往之年資及貢獻，後者屬現實職位責任度大小而定；年終獎金或績效獎金由薪酬委員會依績效評定。
- 二、短期獎酬：年度績效成果，由盈餘或營收的百分比提撥。
- 三、長期激勵：經理人未來長期留任價值，一般為股票選擇權或發放限制型股票。
- 四、福利：保障及生活便利性，諸如車輛、通訊費用補貼等。