

耀勝電子股份有限公司

薪酬政策

本公司將依據營運發展、獲利狀況、激勵同仁長遠發展、個人參與營運程度及貢獻價值等主要考量，結合永續發展，善盡企業社會責任為使命，規劃、設計獎酬激勵制度，在達成企業獲利目標之際，感謝同仁的付出與貢獻，與同仁共享經營成果，回饋努力不懈之同仁，期盼同仁持續學習、精益求精，與公司並肩不斷前行，創造公司營運績效，永續經營。共享經營成果是本公司對同仁的承諾，為落實此經營理念，耀勝電子之薪酬政策及成果說明如下：

一、依據本公司章程：

本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至十為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之二十為基層員工分派酬勞。本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

本公司得經代表已發行股份總數過半數股東出席之股東會，及出席股東表決權三分之二以上之同意，以低於實際買回股份之平均價格轉讓予員工，或以低於發行日收盤價之認股價格發行員工認股權憑證。

二、依據本公司買回股份轉讓員工辦法：

凡於認股基準日前到職滿一年或對公司有特殊貢獻經提報董事會同意之本公司員工及直接或間接轉投資事業持股超過50%之子公司正式編制內之全職員工，得依本辦法第五條所定認購數額，享有認購資格；各次轉讓之具體認購資格及實際認購數量由董事會決議。惟轉讓之員工具經理人身份者，應先經薪資報酬委員會同意後再提報董事會決議；轉讓之員工非具經理人身份者，應先經審計委員會同意後再提報董事會決議。

員工實際認購數量由董事會決議，本次買回之股份轉讓予員工之分配原則：

- (一)按考績、年資及薪資為基準，且須兼顧認股基準日時公司持有之買回股份總額及單一員工認股之上限等因素，計算員工可認購股數。
- (二)董事會依本辦法訂定及公佈員工認股基準日、得認購股數標準、認購繳款期間、權利內容及限制條件等作業事項。
- (三)員工於認購繳款期間屆滿而未認購繳款者，視為棄權論，認購不足之餘額，可由董事會於當次認購作業，另洽其他員工認購，並依認股人身分提報審計委員會或薪資報酬委員會審議後呈報董事會決議。

三、本公司薪酬政策：

依據同仁工作性質、工作條件、工作環境及所需職能等因素，參照薪資市場行情（同業相同職位薪資水準）及組織結構，核定薪資獎酬。同時亦檢視公司營運狀況並參酌市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定等，機動調整之。

- (一)月薪：包含本薪、獎金、津貼等。同仁薪資及報酬依據職務、學經歷、專業知識及技術、專業年資及績效而定，不因年齡、性別、種族等因素有所差異。
- (二)年終獎金：考量營運狀況及業界水準，按個別同仁績效表現，核發年終獎金。
- (三)員工分紅：依據公司章程提撥員工酬勞。

四、最近年度成果展現：

(一)辦理庫藏股轉讓員工認股：

本公司為激勵員工及提升員工向心力，以吸引和留住優秀人才，提高企業營運績效，114年經本公司董事會通過，公佈並實施第二次本公司買回股份轉讓員工辦法，由本公司及子公司同仁認購1,980,000股庫藏股，股票已於114年9月23日撥入集保帳戶，協助同仁累積財富、規劃運用。

(二)基層人員調薪：

本公司在薪資保障方面，考量個別同仁績效表現及物價水準，配合基本工資調整，薪資3萬元以下之同仁將調整薪資，有助提升基層人員的實質收入。

(三)訂定基層員工範圍：

本公司參考「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」之基準，114年經董事會決議，明確訂定114年度基層員工範圍如下：

全時工時員工：月平均經常性薪資不得低於新臺幣63,000元。

部分工時員工：(1)按月計酬者：月平均經常性薪資不得低於新臺幣63,000元。

(2)按時計酬者：時薪不得低於363元。

(3)按日計酬者：按日計酬者：日薪不得低於2,897元。

本公司將參考中央主管機關公告及市場薪資水準，於每會計年度結束後檢討是否需調整基層員工範圍，並提報董事會審議。