

董事酬勞及員工薪酬政策

1. 公司章程所載員工酬勞及董事、監察人酬勞之成數或範圍

本公司當年度如有獲利，應經董事會三分之二以上董事之出席及出席董事過半數之決議，提撥不低於百分之二為員工酬勞，以發行新股及/或現金方式分派予本公司及（或）從屬公司員工（除開曼法令或上市（櫃）規範另有規定外，該等員工之資格應由董事會定之），並得提撥不高於百分之一作為董事酬勞分派予董事。但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再就其剩餘數額依前述比例提撥員工及董事酬勞。員工及董事酬勞分配案應提股東會報告。除上市（櫃）規範另有規定外，董事酬勞不應以發行新股之方式為之。

2. 董事及經理人給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

本公司章程第 105 條訂定公司當年度如有獲利，應提撥不低於 2% 為員工酬勞，並得提撥不高於 1% 作為董事酬勞分派予董事。本公司董事(含獨立董事)及經理人之薪酬，係依其對本公司營運參與程度及績效做整理考量，考量三大面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力占比 40%(衡量內容如包含品德操守、踐行公司經營理念、企業文化、展現領導及管理能力的)、財務與業務經營績效指標占比 40%(衡量內容包含獲利能力、成長率、市場領導性、產品品質)及其他特殊貢獻或重大負面事件占比 20%(其他特殊貢獻如公司取得國際認證或

獲頒獎項等；重大負面事件如重大負面新聞、內部管理失當等)，納入績效評核與薪酬發放考量。

3. 整體員工(含基層員工)之薪酬政策：

a. 為吸引及留任優秀人才，並使員工與公司共享營運成果，本公司提供具競爭力的薪資與獎酬，以吸引及保留人才，主要概念為以專業及技能定薪資、以績效定獎金，以同仁職務職責為基礎，結合公司、單位、個人營運績效，並透過薪資調查，提供合理且具競爭力的薪酬制度。

b. 公司視營運及發展狀況，適時提出股權計畫資格，如員工認股權、選擇權等，且將績效考核指標與永續發展目標連結，以激勵員工與公司共同發展及成長。