

聚隆纖維股份有限公司

員工薪酬政策

一、目的:

充份發揮公司整體薪酬設計之激勵作用，達成薪酬管理所追求之提高經營績效目標，同時維持公司薪酬制度之內部公平性及具備外部競爭性。

二、定義:

(一)職等、職位系統

本公司分為 1~13 職等及設有行政職、技術職、主管職三類之職位系統。

(二)薪酬架構

包括:月薪、績效獎金、三節獎金、主管人員績效特別獎金及各項福利項目。

主管人員績效特別獎金及年終獎金之計算，應視公司年度經營績效達成狀況而定。

(三)年度績效調薪

年度績效調薪是基於所有人員的工作表現分布，目前薪資在該職等、職位的薪距落點，並考慮公司績效調薪的年度預算，由人資課加以設計，經由總經理核准後進行分配調整作業。

三、政策說明:

(一)整體薪酬政策

一般職務別以市場均價 P50 為政策，屬於關鍵職務或市場供需失衡職務別則以高於市場均價 P75~P90 為政策。

(二)新進員工起薪標準

本公司訂有薪資管理辦法，並明訂有新進員工起薪標準。

(三)薪資調整

1.新進員工:

於試用期滿時；經單位主管考核通過，得依薪資管理辦法規定調整薪資。

2.在職員工:

(1)員工職等職位晉升時，得依薪資管理辦法規定調整薪資。

(2)員工由行政職或技術職轉任為主管職時，得依薪資管理辦法規定調整薪資。

(3)個別員工績效表現卓越或暫無高一階職位編制可供晉升，得由單位主管敘明員工具體績效貢獻事蹟，經總經理核准後進行個別員工績效調薪。

(四)薪酬支出投資

個別員工之整體薪酬及所有員工薪酬總成本，必須從公司長期經營利益考量，確保是一項穩健的人力資本投資。