

宏于電機股份有限公司

經理人薪資報酬管理辦法

1、目的：

為落實公司治理精神，並持續提升經理人薪酬合理化及制度化，確保公司營運目標之達成，實現公司長期穩定營運之發展，特訂定此辦法。

2、適用範圍：

依據公司法第二十九條規定之經理人，其適用範圍訂定如下：

- 2.1 總經理及相當等級者
- 2.2 副總經理及相當等級者
- 2.3 協理及相當等級者
- 2.4 財務部門主管
- 2.5 會計部門主管
- 2.6 其他有為公司管理事務及簽名權力之人

3、薪酬政策：

- 3.1 建構適當薪酬架構及水準，以吸引優秀人才。
- 3.2 薪酬水準應參考市場業務或規模相當之同業，以具競爭力水準之薪酬為目標。
- 3.3 依據經理人參與管理公司事務之程度與貢獻，規範相當之報酬及業務執行相關費用。
- 3.4 依年度獲利及各經理人之績效表現給予適當之獎酬分配。

4. 薪酬結構

4.1 經理人薪酬組成結構如下表：

類型	薪資結構	核發依據
經常性薪資	本薪	依經理人之學經歷、能力表現及功能性質並參酌同業給付水準，定期發放之工資。
	各項加給	依主管職、職務等各功能給予之津貼補助。

非經常性薪資	員工酬勞之分派	依據公司章程及年度獲利情況，由公司建議決定分派金額，並由薪資報酬委員會審核，經董事會決議後，於股東會報告。
	員工獎酬工具	員工認股權憑證、現金增資保留員工認購、限制員工權利新股等獎酬員工之工具，由薪資報酬委員會審核後，提報董事會通過。
	獎金	依各經理人之表現並參酌公司營運與獲利情形，由公司建議數額之年終獎金及績效獎金，由薪資報酬委員會審核後，提報董事會通過。
	退職福利金	依勞工退休金條例或勞動基準法等相關規定辦理。

4.2 若有特殊貢獻或其他特別考量者，經薪酬委員會審核並報請董事會過，其薪酬得不受上述限制。

5. 經理人任用

新聘任經理人薪酬由董事長先行核定，並於最近一次薪資報酬委員會審核後，提報董事會通過。

6. 本辦法經薪資報酬委員會及董事會通過後實行，修正時亦同。

7. 本辦法訂立於民國一一四年十二月二十四日。