

日揚科技股份有限公司

薪酬制度與績效考核

一、員工薪酬

▶ 薪酬制度

公司依據勞動基準法訂定「工作規則、薪資管理辦法」，辦法內容包含薪酬、獎金、工作時間、休假、考勤考核、福利措施等項目，用以明確訂立勞資雙方相關權利義務。依據公司章程第 31 條，公司年度如有獲利，提撥 10~15% 為員工酬勞。

▶ 經營績效反映於員工薪酬

為健全以及於薪酬績效方面，成立薪酬管理委員會，定期評估董事與經理人之績效以及薪資報酬的標準、制度與結構。

為廣納及留任優秀同仁，與激勵同仁能於本身職位上創造更好的績效與改善工作效率，本公司設有相當具競爭力的全面薪酬規劃。依據公司薪資管理辦法及相關獎金管理辦法，公司除每月核發之固定薪外，另發給績效獎金、員工酬勞、年終獎金等辦法，獎金制度與公司營收與獲利做密切連結，能促起同仁於工作上戮力以赴，為本身爭取更多獎金以及為公司創造更多營收獲利，達到僱傭關係雙贏之局面。

本公司員工給薪標準，不因性別或其他任何有礙人權之歧視行為有所影響，所有同仁的整體薪酬結構皆依據同仁於本身專業技能、知識、工作職掌、管理職掌、績效表現等，作為統籌規劃。

本公司並定期檢視內外薪資結構，期許能達到對外有競爭力的薪資，對內能有公平之薪資結構。並於適當之時，進行全公司結構性薪資調整，以利薪資競爭力能維持在水準之上。

▶ 經營績效反映於員工薪酬政策之實施情形（非擔任主管職務之全時員工薪資）

公司營運績效提升反映於員工薪資增加

項目	109	110	111
員工薪資總額(仟元)	255,577	286,155	382,315
員工人數-年度平均(人)	299	310	392
員工薪資-平均數(仟元/人)	855	923 (↑)	975 (↑)
員工薪資-中位數(仟元/人)	763	784 (↑)	826 (↑)
EPS	2.80	3.32 (↑)	4.19 (↑)

註：統計方式依台灣證券交易所之規範，扣除經理人及符合排除豁免統計人員、在職未滿一年者以在職天數加權計算，且員工酬勞採應計基礎計算。

二、績效考核

本公司每季定期對同仁進行績效考核，用以激勵員工提昇工作效率，並於工作弱項能加強職能訓練，增長本身職位學能，且能有效與同仁之職涯發展及公司未來發展結合共展共榮。截至 111 年底，所有應接受考核員工 100% 完成考核作業。