

員工薪酬政策

崑鼎提供公平且具市場競爭力的薪酬，以期吸引、留任與激勵優秀人才，每年定期進行年度的全體員工績效評核，並以個人績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，作為調薪與獎金之發放依據，調薪幅度與獎金發放標準不因聘僱類型、性別及年齡不同而有差異。另外，崑鼎積極參與薪酬調查，以確保提供具市場競爭力之整體薪酬。在職涯發展上，提供員工跨領域的職能及學習發展的機會，內部的輪調先以徵詢員工意願後進行轉調，如有業務上的需求安排員工調動，或是員工本身有調動的意願，則由雙方議定討論時間，使業務安排與員工準備上均能達到充分準備與調適，如有重大營運變化前，皆依法規之預告期提前通知員工，達到適才適所。

本公司薪資政策

本公司薪資政策明定員工薪酬包含公司經營績效獎金，本公司提供公平且具市場競爭力的合理薪酬，以期吸引、留任與激勵優秀人才，薪資結構主要分為固定薪資與變動薪資兩項，固定薪資為每月所發放薪資；變動薪資則包括員工酬勞、年終獎金及員工認股權憑證等。

員工酬勞

依本公司章程第廿九條規定「本公司年度如有獲利，應先保留彌補累積虧損數額，由董事會決議提撥千分之0.1以上為員工酬勞及百分之二為限之董事酬勞，其中員工酬勞得以股票或現金分派發放，發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工。」前段所稱年度獲利，係指年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益。

年終獎金

本公司每年定期進行年度的全體員工績效評核，並以個人績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，作為調薪與獎金之核算依據，調薪幅度與獎金發放金額則視本公司該年度之經營績效成果而定。

員工認股權憑證

本公司為吸引及留任集團所需人才，並激勵員工及提昇員工向心力，以共同創造公司及股東之利益，發行之。

實際授予認股權之員工及認股權數量，將參酌工作績效、整體貢獻、特殊功績或其他條件等因素分配，由總經理於每次發行認股權憑證前核定個別員工認股權數量後，提報董事長同意，並呈報董事會核准後施行。其中具董事或經理人身份者，先提報薪資報酬委員會同意後，並提報董事會決議。

董事暨高階經理人薪酬

本公司董事暨高階經理人的薪酬，係遵循經薪資報酬委員會及董事會通過之「董事績效評估與薪資報酬制度準則」及「經理人績效評估與薪資報酬制度準則」規定辦理，除參考同業通常水準支給情形以維持公司留才外，亦考量公司經營績效、個人表現及對公司的貢獻度，而給予合理報酬。高階經理人(含兼任董事者)比照公司一貫之薪資架構、敘薪方式、調薪機制，並接受年度績效考核，其內容涵蓋各項財務目標之達成狀況及各類經濟、環境和社會主題的目標，其中財務性目標與非財務性目標之分數比重為 7:3。並比照一般同仁，依據其評核結果核算當年度調薪與績效獎金金額，其績效成績、調薪與年度獎金將呈報薪資報酬委員會及董事會討論。其餘員工酬勞、福利保障也都同一般管理階層採用一致之規定，惟針對高階經理人之認股權及退休金提撥有例外規範，其中認股權證之分配由薪酬委員會審核把關，退休金則按原舊制勞退之倍率進行保障額度之提列，並由退休金監督委員會及精算師事務所控管，以保障高階經理人身為員工之退休權益。