

定穎 執行長及高階主管變動薪酬治理機制

執行長及高階主管薪酬與長期績效之連結

本公司為強化高階管理階層與股東長期利益之連結，並防範經營風險，由制定並落實嚴謹之變動薪酬遞延發放與長期激勵機制。針對執行長（總經理）等高階主管之績效變動薪酬制度，其實務運作規範如下：

1. 紅利獎金分期與信託遞延機制：年度考核結算之紅利獎金於次年度分四季滾動式發放；若紅利以股票形式發放時，則必須全額交付信託，並依信託約定分三年逐年遞延發放，以確保薪酬績效具備實質之長期實踐性。
2. 員工認股權憑證之長期激勵與階段既得時程：本公司所發行之員工認股權憑證存續期間為五年。為達成留才與長期價值創造之目的，認股權人自獲授予認股權憑證屆滿二年後，方得開始依發行辦法所訂之時程與比例，分階段行使認股權利（具備階梯式既得時程條件）。

總經理與員工薪酬比例

114 年總經理的總薪酬約為 NT\$3,363,116。

- 總經理與總經理以外之全體員工年薪之中位數 NT\$ 1,022,899 的比例約為 3.29:1，
- 總經理與總經理以外之全體員工年薪之平均數 NT\$ 1,137,820 的比例約為 2.96:1。

高階管理階層持股要求

高階管理層規定持有股數 定穎於 112 年開始規範經理人持有股數。訂定持股價值為年度本薪的一定倍數：總經理為 10 倍，其餘經理人合併為 3 倍。經理人須於 5 年內達成持股目標。

計算公式為：(年底股價 x 經理人之持股數)/經理人底薪

113 年達成情形：

- 總經理：48 倍
- 所有經理人：5 倍