

薪酬政策

員工薪酬主要包括月薪（月薪含本薪、伙食津貼、主管加給、特別加給、績效薪資）、個人績效獎金、個人績效年度調薪、年節獎金、盈餘分紅等。

➤ 經營績效與員工薪酬之關聯性

智捷科技股份有限公司章程

修訂時間：111年5月26日

員工酬勞依據公司章程第二十七條辦理。公司應以當年度獲利狀況之百分之十至十五分派員工酬勞及應以不超過當年度獲利狀況之百分之三分派董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。

員工酬勞得以股票或現金為之，且發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。

第一項所稱之當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益。員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

➤ 薪酬政策制定原則：

公司員工薪給參照薪資市場行情、公司營運狀況及組織結構核定薪資。並適時視市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定之必要而調整。

- 月薪：員工薪資及報酬係依據其職務類別、學經歷、專業知識及技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，不因年齡、性別、種族等因素而有所差異。
- 個人績效獎金：依公司營運績效及員工個人績效表現發放獎金。
- 個人績效年度調薪：依公司營運績效及員工個人全年度績效表現決定年度薪資調幅。
- 年節獎金：依公司營運績效及員工個人階段性績效表現發放年節獎金。

本公司依法揭露非擔任主管職務之全時員工薪資相關資訊，定期申報並公開於公開資訊觀測站。

➤ 年度總薪酬比率：

2024年最高薪酬與員工年度總薪酬比率	
年度總薪酬比率	4.87
年度總薪資報酬變化比率	2.40

備註：

- 年度總薪酬比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數
- 年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比
- 本表以113/12/31仍在職之全時員工為計算基礎

➤ 薪資調整情形

113年「非經理人員工」薪資調整情形：

今年度「非經理人員工」薪資調整平均調幅為3.04%，依年度員工績效考核及工作表現決定個別薪資調幅，本年度個別薪資調幅為：0%~10%。

113年「經理人員工」薪資調整情形：

今年度「經理人員工」薪資調整平均調幅為3.01%，依年度績效考核及工作表現決定個別薪資調幅，本年度個別薪資調幅為：1.24%~4.49%。

112年「非經理人員工」薪資調整情形：（已揭露於公開資訊觀測站）

今年度「非經理人員工」薪資調整平均調幅為1.51%，依年度員工績效考核及工作表現決定個別薪資調幅，本年度個別薪資調幅為：0%~17.06%。

112年「經理人員工」薪資調整情形：（已揭露於公開資訊觀測站）

今年度「經理人員工」擬參考公司一般員工調薪幅度進行調薪。

考量營運狀況「經理人員工」本年度自願不調薪，未來有盈餘時，再依績效調整。

經理人之年度調薪業已經薪酬委員會及董事會通過。

111年「非經理人員工」薪資調整情形（已揭露於公開資訊觀測站）：

今年度「非經理人員工」薪資調整平均調幅為1.9%，依年度員工績效考核及工作表現決定個別薪資調幅，本年度個別薪資調幅為：0%~30%。

111年「經理人員工」薪資調整情形（已揭露於公開資訊觀測站）：

今年度因營運狀況考量「經理人員工」不調薪，未來有盈餘時，再依績效調整。

經理人之年度調薪業已經薪酬委員會及董事會通過執行。