

薪酬政策

光聖依據營運發展、獲利狀況、激勵同仁長遠發展、個人參與營運程度及貢獻價值等主要考量，結合永續發展，善盡企業社會責任為使命，規劃、設計獎酬激勵制度，在達成企業獲利目標之際，感謝同仁的付出與貢獻，與同仁共享經營成果，回饋努力不懈之同仁，期盼同仁持續學習、精益求精，與公司並肩不斷前行，創造公司營運績效，永續經營。

經營績效與員工薪酬之關聯性

共享經營成果是光聖對同仁的承諾，為落實此經營理念，提供包括分紅及年終獎金等報酬。

依據公司章程第24條，每年決算如有獲利，應先提撥不低於5%為員工酬勞及不高於5%為董事酬勞，董事會決議分派後，依法繳納稅捐，再提撥10%為法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達公司實收資本總額時，得不再提列；其餘額再依法令或主管機關規定提列或迴轉特別盈餘公積後，併同累計未分配盈餘，由董事會擬定盈餘分派案提請股東會決議分派或保留之。

本公司如有以前年度累積虧損，於當年度有獲利須提撥員工酬勞及董事酬勞前，應先彌補虧損，其餘額再依前項比例提撥，又員工酬勞以股票或現金發放時，發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。

薪酬政策制定原則

制定薪資管理辦法，依據同仁工作性質、工作條件、工作環境及所需職能等因素，參照薪資市場行情（同業相同職位薪資水準）及組織結構，核定薪資獎酬。

同時亦檢視公司營運狀況並參酌市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定等，機動調整之。

薪酬內容

包括現金報酬、認股權、分紅、退休福利或離職給付、各項津貼及獎金、其他具有實質獎勵之措施等。

月薪：

包含本薪、獎金、津貼等。同仁薪資及報酬依據職務、學經歷、專業知識及技術、專業年資及績效而定，不因年齡、性別、種族等因素有所差異。

員工酬勞：

依據公司章程提撥員工酬勞。

年終獎金：

考量營運狀況及業界水準，按個別同仁績效表現，核發年終獎金。

成果展現

持股信託：

為強化共享經營成果之理念，並激勵績優人才，保障退休生活，藉以吸引人才，提升企業競爭力。2023 年籌備持股信託計畫，2024 年 3 月正式啟動，同仁由每月薪資中提撥固定金額，公司同時也提撥公提金，共同提存至專用信託帳戶，不僅達到留才目的，更協助同仁累積財富，規劃未來退休生活。

現金增資員工認股：

考量公司營運發展及充實營運資金，2023 年本公司董事會決議辦理現金增資發行新股，依公司法第 267 條規定，保留發行新股總數額度之 15%，計 1,395 仟股，由本公司同仁認購，股票於 2024 年 3 月 8 日撥入集保帳戶，亦同時協助同仁累積財富，充盈資金，規劃運用。



限制型股票：

因應人才競爭激烈，需有多元化獎勵和激勵工具，以吸引和留住優秀人才，提高企業營運績效。而隨著公司不斷成長，同仁自身身價亦會水漲船高。經董事會通過，公佈並首次實施 **113** 年度限制員工權利新股發行辦法。

基層人員調薪

配合基本工資調整，除外籍移工外，考量個別同仁績效表現及物價水準，薪資 3 萬元以下之同仁，同步調整薪資。