



## 員工薪酬政策

- 公司章程所訂定之股利政策

公司應(i)就年度淨利先彌補歷年虧損，並得提撥剩餘利潤之10%作為法定盈餘公積，直至累積法定盈餘公積相當於本公司之資本總額；(ii)依公開發行公司規則規定或依主管機關要求提撥特別盈餘公積；(iii)得提撥不超過所餘盈餘之3%作為董事酬勞以及不超過所餘利潤之3%作為本公司及從屬公司員工之員工紅利；(iv)任何所餘盈餘得在考量財務、業務及營運因素後，依開曼公司法及公開發行公司規則，以現金或發行新股方式（代表股東將此等金額用以繳足供分派之未發行股份股款，以轉記為付清股款之股份，並按比例配發予股東）作為股利分派予股東、或綜合前二者或以紅利形式分派，惟依本款分派予股東之股利不得低於當年度所餘盈餘扣除前二款之餘額之20%，其中現金股利之比例不應低於當年度全部股利之20%。現金股利配發至元為止，配發不足一元之畸零款部分之合計數，轉列入公司其他收入。本公司依本條分派盈餘而以發行新股方式為之時，應經股東會重度決議；以發放現金者，應經董事會決議。

- 薪酬政策及基層員工薪資調增執行情形

為激勵員工工作績效，發掘優秀人才，促進對全體員工升遷、賞罰之公平合理，本公司實施考績制度。年終獎金發放之基本天數由本公司決議視該年度經營績效訂定，讓所有員工與本公司共享營運成果。本公司提供具競爭力的薪資與獎酬，以同仁職務職責為基礎，結合公司、單位、個人營運績效，並透過薪資調查，提供合理且具競爭力的薪酬制度。

本公司基層員工之薪酬制度係以不低於本公司稅前淨利1%為基礎，於考量其年資與年度績效考核情形後為基層同仁調增薪資，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。本公司2025年度以優於2024年度稅前淨利1%之水準為基層員工加薪。

- 績效獎金政策

本公司治理與營運管理方針，不僅針對實質營運成果的達成，更細緻地從經營層指標、部門工作目標及個人績效，充分結合永續指標並以實踐企業社會責任為使命；除衡量各季 EPS 及關鍵衡量指標外，也透過評核同仁於當年度工作表現所進行之績效考核，藉以回饋辛苦努力工作之同仁。



● 高階經理人薪資報酬與永續績效連結

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，將永續發展策略目標與我們的總經理及高階經理人激勵薪酬連結。

總經理及高階經理人：績效指標-永續發展績效(15%)，包含項目如下：綠色(環保)鞋材使用及減廢製造、溫室氣體減量及再生能源占比提升、永續責任採購、職業傷害率及員工培訓與滿意度及其他永續相關議題。

對象	績效指標	執行方式(權重)(註)
總經理	永續發展績效 (15%)	綠色(環保)鞋材使用及減廢製造(4%)
		溫室氣體減量及再生能源占比提升(4%)
		永續責任採購(3%)
		職業傷害率及員工培訓與滿意度(3%)
		其他(1%)
高階經理人	永續發展績效 (12%)	綠色(環保)鞋材使用及減廢製造
		溫室氣體減量及再生能源占比提升
		永續責任採購
		職業傷害率及員工培訓與滿意度
		其他

註：高階經理人永續發展績效之執行方式及權重，依其工作職掌及責任範疇有所不同。各執行方式之具體權重配置，將由總經理依公司永續發展策略及實際營運需求統籌安排。