

# 寶雅國際股份有限公司

## 薪資政策

### 一、目的

本公司薪資設計在於連結公司策略目標、有效招募、激勵及留住人才。在內部，符合公平性及一致性之原則，來反映績效導向的文化，並配合公司現行與未來組織結構之整體薪資水準；在外部，保有公司整體薪資水準、獎酬制度在同業之競爭力。

員工薪酬包含公司經營績效獎金。獎金之計算依本公司所頒布之獎金辦法及該年度經營績效達成狀況。

### 二、薪資政策決定要因

本公司之薪資政策視公司整體薪酬在市場定位及考量公司內部之公平性所作之綜合考量，決定要因如下：

#### (一) 整體薪酬在市場定位

薪資水準視職位高低以及工作屬性、替代性的難易度而有不同的市場定位，並考量員工技能、經歷、教育程度為核薪的主要依據，為了確保外部競爭性，會透過薪資調查瞭解市場薪資之現況，根據調查結果來做為薪資水準調整及薪資結構調整之依據，或用於特殊人才或新增職位之薪資給付評估依據，以確保公司於人力資源之競爭優勢。

#### (二) 公司內部之公平性

透過各職位之評價，確保同工同酬之公平性，並制定各職等或職務之上下限薪資限制，依據職位高低、工作屬性或個工作責任、困難度及所具備的知識、技能不同而有所不同，以符合同一工作基準之薪資水平，以留住公司內部優秀人才。