



人才吸引與留任

績效目標與評鑑分析

2024 年績效目標及績效評鑑分析

項目	類別	台灣總部	北美業務區	拉美業務區	中國業務區	歐洲業務區	亞太業務區
績效目標完成率	男	99.1%	100%	95%	99%	100%	95.2%
	女	98%	100%	93%	98%	100%	88.4%
績效考核完成率	男	100%	100%	100%	100%	100%	94.4%
	女	100%	100%	100%	100%	100%	91.7%



基本薪資與薪酬比率

2024 年女男之基本薪資與薪酬比率

	類別	台灣總部	北美業務區	拉美業務區	中國業務區	歐洲業務區	亞太業務區
薪資	管理階層	0.96	0.34	0.97	0.96	0.97	0.96
	非管理職員工	0.95	0.42	0.96	0.93	0.89	0.95
薪酬	管理階層	0.97	0.75	0.97	0.97	0.95	0.96
	非管理職員工	0.94	0.76	0.96	0.94	0.90	0.95



薪酬制度措施

2024 年薪酬制度措施

台灣總部

項目	措施
薪資	<ol style="list-style-type: none">絕不發放低於法令之基本工資。參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況作調整。視公司整體營運狀況，綜合評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效。
獎金 / 分紅	<ol style="list-style-type: none">依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。三節獎金：中秋、端午、年終。績效獎金。員工分紅。
長期激勵計畫	員工持股信託。

北美業務區

項目	措施
薪資	<ol style="list-style-type: none">絕不發放低於法令之基本工資。參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況作調整。視公司整體營運狀況，綜合評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效。
獎金 / 分紅	<ol style="list-style-type: none">依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。績效獎金。



拉美業務區

項目	措施
薪資	<ol style="list-style-type: none">1. 絕不發放低於法令之基本工資。2. 參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況作調整。3. 視公司整體營運狀況，綜合評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效。
獎金 / 分紅	依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。
長期激勵計畫	儲蓄基金。

中國業務區

項目	措施
薪資	<ol style="list-style-type: none">1. 絕不發放低於法令之基本工資。2. 參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況作調整。3. 視公司整體營運狀況，綜合評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效。
獎金 / 分紅	<ol style="list-style-type: none">1. 依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。2. 績效獎金。3. 員工分紅。



歐洲業務區

項目	措施
薪資	<ol style="list-style-type: none">1. 絕不發放低於法令之基本工資。2. 參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況作調整。3. 視公司整體營運狀況，綜合評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效。
獎金 / 分紅	依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。

亞太業務區

項目	措施
薪資	<ol style="list-style-type: none">1. 絕不發放低於法令之基本工資。2. 參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況作調整。3. 視公司整體營運狀況，綜合評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效。
獎金 / 分紅	<ol style="list-style-type: none">1. 依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。2. 績效獎金。3. 員工分紅。4. 給予宗教假期。



年度薪酬比

2024 年度薪酬比

項目	台灣總部	北美業務區	拉美業務區	中國業務區	歐洲業務區	亞太業務區
公司薪酬最高個人之年度總薪酬與公司其他員工(不包含最高個人)年度總薪酬之中位數的比率	8.03	5.08	9.86	8.63	3.26	5.08
公司薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與公司其他員工(不包含最高個人)平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	6.15	0.84	9.5	2.46	1	5.52