

## 91APP, Inc.

### 薪酬政策

91APP 秉持提供同事具市場競爭力之整體薪酬以及同工同酬之原則，同事薪資取決於專業經驗、內部薪資公平性、市場行情以及績效，不因性別、種族、婚姻狀況、家庭背景、宗教、政治立場而有差別待遇，且皆符合工資、工作時間(含加班)之相關法令規定。此外，為提昇同事對公司的信賴感與凝聚力，除一般勞、健保及每月定期提繳退休金外，另由公司替 91APP 全體同事免費加保「團體保險」，全方位保障同事的工作及生活安全。

每年透過績效考核作業，主管將與同事共同檢視過往績效，給予有效回饋溝通、訂定未來目標，除了針對績優同事及關鍵人才的發展及留任規劃，也與績效未達預期者討論改善計畫，並依據績效評核結果做為後續升遷、訓練發展、獎勵之參考，期勉同事持續展現良好績效表現。為落實利潤共享理念，公司視營運狀況，亦參酌市場水準及個別績效，作為薪酬調整以及獎金發放之依據。2019~2022 年每年之年度整體薪資調幅為 0%~6%，員工平均薪資於同業的薪酬水準為 PR78。

為激發同事潛能及提升專業能力，91APP 也提供多元的學習資源，包含新人訓練、潛能教練課程、職能或專業訓練、各級主管管理職能訓練，使每位同事皆能拓展職能及新知，提升工作效能，以充實公司人力資源。2022 年度公司同事共投入約 234 小時的訓練時數，教育訓練費用投入約為 40 萬。

員工酬勞係依公司章程規定，本公司年度如有獲利，分派員工酬勞應不低於當年度獲利狀況之百分之三。但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。