

■ 具競爭力的薪酬制度

玉山以崗定薪、以績定獎，以職務職責為基礎訂定薪酬政策，並致力於提供員工足以負擔當地生活水準之薪資，所有職務起薪均優於勞動基準法規定之最低工資，主要營運據點臺灣地區男性與女性一般人員平均每月薪資為臺灣最低工資 2 倍；針對非員工之工作者，透過供應商管理（包含承諾書簽署與自我評估表），每年檢視薪資確保不低於最低工資。（最低工資為每年參採國家經濟情形、國民所得、民生物價、最低生活費用等指標訂定之）。玉山每年參與市場薪酬調查，依專業技能、市場水準，訂定固定薪，包含本薪、各項津貼及加給；變動薪含年終獎金與員工酬勞，依職務職責及績效貢獻核敘薪酬。玉山秉持內部公平與外部公平、同工同酬，提供合理且具競爭力的薪酬制度。2025 年臺灣地區年度薪酬同員工類別男性與女性薪酬比率皆無顯著差異，持續檢視性別薪資差距，讓員工能在公平的環境中發揮潛力，享有平等的職涯發展機會與薪酬制度。此外，玉山設計多元長期獎勵機制，指標涵蓋財務、業務、品牌、永續、人才培育、員工留任及風險管理等多方面的有形與無形成果，激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才與全體員工，重視長期綜合績效。2018 年起持續入選臺灣高薪 100 指數成分股。連結組織長期經營結果，並設計遞延與索回機制，發揮激勵及留才效果，持續提升經營績效、推動永續經營。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年度成長率
人數	7,667	7,634	7,766	1.73%
薪資平均數（新臺幣仟元）	1,283	1,366	1,503	10.03%
薪資中位數（新臺幣仟元）	1,156	1,229	1,308	6.43%

註：以上資訊之核計係按臺灣證券交易所公布本國上市公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

多元長期獎勵

員工酬勞	員工酬勞每年以股票形式發放給同仁，共同分享經營成果。
遞延獎勵	依「長期激勵獎勵辦法」發給傑出關鍵人才玉山金虛擬股權，並遞延 5 年發放。連結未來股價，激勵關鍵人才締造長期績效表現。
長期績優	連續 2 年表現特優同仁，單位可提前舉薦晉升；連續 3 年表現特優同仁，將會擴大變動薪及提供教育訓練等財務及非財務激勵措施。 營業單位連續 2 年表現特優，頒發登峰獎與獎金加成；連續 4 年表現特優，頒發桂冠獎與獎金加成。並設立玉山傑出貢獻獎，鼓勵單位長期超越目標。
員工儲蓄會（持股信託）	員工可依個人需求自行規劃提存資金，公司每年另行提撥 3 次相對獎勵儲金（2026 年起調整為 4 次）。 參與率連續三年超過九成，2025 年發放獎勵儲金逾 3.1 億元。
服務獎勵	為感謝資深同仁的付出，同仁年資達 10 年，贈與十週年紀念座，共累計發放刷卡金逾 2,000 萬元。

■ 共融的勞資關係

玉山秉持公平、尊重的態度實踐勞工政策及其精神，建立平等、包容、開放溝通的文化，塑造保障人權的工作環境，確保將相關精神落實內化至員工工作和企業文化中。

工時管理	過度的加班會對生產力造成負面影響，基於對員工福祉的高度重視，透過明確的工時管理政策，遵守每週正常工時不得超過 40 小時，延長之工作時間一個月不得超過 46 小時之規範。每週 7 天應至少休息 1 天，並透過自行查核確保延長工時相關費用如實撥付。
特別休假	優於勞基法規定，服務年資滿三個月以上者，享有依比例之休假天數。鼓勵同仁保持身心健康與生活平衡，當年度特休天數 10 天（含）以上者，建議安排 1 次至少連續 3 天之休假；特休天數 15 天（含）以上者，建議安排 1 次至少連續 5 天之休假。而年度終結未休之日數，得遞延至次一年度實施，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，將發給工資。
保險福利	除依法令規定投保勞保、健保外，每位同仁享有公司全額負擔的團體保險，包含團體意外險、壽險、重大疾病險、癌症、住院及意外醫療保險保障。另提供員工優於法規健康檢查補助及年限，積極、主動關懷員工，致力營造優質的工作環境。
勞資協議	有關勞資間之權益均遵循相關法令規定，如有進行大量解僱員工情事，將依主管機關法令辦理或通知，保障員工工作權，且定期舉辦勞資會議，並設置意見反映專區，溝通管道順暢，重視員工意見，勞資關係圓融和諧。