

祐謙科技股份有限公司

規章名稱	員工考核獎懲規則			適用單位	全體員工	制定部門	管理部
文件編號	ADM-S08	版本	1.0	發佈日期	2020.12.30	實施日期	2021.01.01

一、目的

第一條 本公司員工之考核及獎懲相關規定，皆依本規則辦理，員工考核及相關獎懲紀錄，列入年終獎金、調薪、升遷評估標準。

二、考核規定

第二條 員工應依出勤規則之工作時間按時打卡上下班，管理部依打卡狀態列入考核紀錄。

第三條 各部門主管對員工考核應嚴格執行，不得自立規則或有隱瞞放水情狀發生。

第四條 各部門主管對員工之表現若符合本規則規定，應至管理部領取員工獎懲單，填寫原由並經員工及部門主管簽名確認後，送交管理部辦理。

第五條 各部門主管得於季度、年度對員工工作表現進行詳細考核紀錄，作為職務調整、薪酬、獎金調整之依據。主管得依考核紀錄進行績效面談，調整員工績效目標。

第六條 本公司員工之獎懲分別為獎金、嘉獎、小功、晉升、申誡、警告、解僱七項。

三、獎懲規定

(功過相抵)

第七條 員工得同一年度功過相抵，相抵規定如下：

- (一)嘉獎得與申誡相抵。
- (二)小功得與警告相抵。
- (三)三次嘉獎得與警告相抵。
- (四)相抵皆以當年度為限，不得前功抵後過。

(獎金)

第八條 本公司員工之獎金規定，依員工獎金給付辦法辦理。

(嘉獎)

第九條 員工有下列事蹟之一者，得予嘉獎：

- (一)主管交辦事項皆能如期完成者。
- (二)半年皆無遲到早退紀錄。
- (三)改善工作流程足以提高工作效率者。
- (四)開發產品或業務表現，使公司獲得具體利益者。
- (五)對可能造成公司危害事先舉發與防止，減免公司損失者。
- (六)提升公司榮譽名聲者。
- (七)其他足以嘉獎表揚或第八條情節較輕微者。

(小功)

第十條 員工有下列事蹟之一者，得予小功：

- (一)對公司技術或制度提出具體改善方案，經採納並有明確成效者。
- (二)對嚴重危害公司利益事先舉發與防止，減免公司重大損失者。
- (三)對員工管理、訓練、培訓方式有積極成效者。
- (四)受社會表揚有助於提升公司形象與名譽者。
- (五)研發新產品、業務特殊貢獻使公司創造利益者。
- (六)其他較大功績足以表揚者。

祐謙科技股份有限公司

規章名稱	員工考核獎懲規則			適用單位	全體員工	制定部門	管理部
文件編號	ADM-S08	版本	1.0	發佈日期	2020.12.30	實施日期	2021.01.01

(晉升)

第十一條 員工表現突出或多項特殊貢獻，並累積三次小功且無申誡警告者，得經部門主管或管理部報經總經理核准後提前晉升。

(申誡)

第十二條 員工有下列情狀之一者，予記申誡：

- (一)主管交辦事項未如期完成，經提醒仍拖延、怠慢不積極解決者。
- (二)工作效率不佳，積壓文件致同事工作延誤，不積極解決者。
- (三)工作上合理要求配合事項，應配合而不配合者。
- (四)開會、訓練等無理由遲到早退缺席者。
- (五)當月兩次(含)無電話或其他通訊方式告知單位主管之遲到者。
- (六)當月兩次(含)無理由早退者或擅離職守未報備者。
- (七)工作場所喧嘩、嬉鬧經提醒仍有礙公司秩序者。
- (八)工作場所內製造汙染，有礙環境整潔者。
- (九)無故損耗公司物料、環境情節較輕者。
- (十)因個人過失致公物設備損壞者。
- (十一)工作時間內睡覺、瀏覽非工作書籍網站與通訊軟體屢勸不聽者。
- (十二)多次違反辦公室管理規則屢次不聽者。
- (十三)部門主管、管理部人員對所屬員工管理不當或消極督導者。
- (十四)其他公司規則所訂之申誡條目、足以記申誡之行為或第十三條情節較輕微者。

(警告)

第十三條 員工有下列情狀之一者，予記警告：

- (一)委託、代替他人打卡者。
- (二)未經請假且未到工或捏造請假事實者。
- (三)曠職。
- (四)未經許可私自帶外人進入公司或攜帶危險物品者。
- (五)部門主管或管理部人員未盡管理及監督責任致部屬發生重大過失者。
- (六)私自使用公司公物或給予非公司員工使用者。
- (七)工作場所抽菸、喝酒、賭博或有妨害風化行為者。
- (八)違反工作流程規定，導致公司遭受利益損失。
- (九)對同事惡意攻擊、製造爭端，捏造事實蒙騙公司者。
- (十)散布公司不利謠言或公司業務機密，對公司有不良影響者。
- (十一)未經授權利用公司名義使公司信譽受損者。
- (十二)偽造不實工作紀錄，或使同事登載不實者。
- (十三)申誡後再犯本規則十二條相同情狀者。
- (十四)其他公司規則所訂之警告條目或足以記警告之行為。
- (十五)第十四條情節較輕微者，予記兩次警告。

祐謙科技股份有限公司

規章名稱	員工考核獎懲規則			適用單位	全體員工	制定部門	管理部
文件編號	ADM-S08	版本	1.0	發佈日期	2020.12.30	實施日期	2021.01.01

(解僱)

第十四條 依勞基法十二條，員工有下列情狀之一者，得不經預告不給付資遣費解僱：

- (一) 簽訂勞動契約時為虛偽意思表示，使公司誤信而有受損害之虞者。
- (二) 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- (三) 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未緩刑或未准易科罰金者。
- (四) 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他公司所有物品，或故意洩漏雇主技術、營業上之秘密，致公司受有損害者。
- (五) 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- (六) 違反勞動契約及工作規則情節重大，或下列情狀之一者：
 - 1. 累積滿三次警告者。
 - 2. 故意怠忽工作使公司蒙受重大損失者。
 - 3. 攜帶法定違禁品進入工作場所，危害本公司財產或員工生命安全、健康者。
 - 4. 營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或佣金者。
 - 5. 偷竊員工或本公司財物及產品，經查證屬實者。
 - 6. 無正當理由拒絕本公司合理調度指派者。
 - 7. 性騷擾情形經員工申訴且查證屬實者。

四、修訂與施行

(修訂)

第十五條 如有未盡事宜得另行修訂實施。

(施行)

第十六條 本規則經總經理核准後公布施行之，修正時亦同。