

酬金政策

- 本公司及合併報表所有公司於最近二年度支付本公司董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金總額占個體財務報告稅後純益比例之分析

單位:新台幣元

職稱 項目	本公司				合併報表所有公司			
	112 年度		113 年度		112 年度		113 年度	
	總額	占稅後純益比例 (%)	總額	占稅後純益比例 (%)	總額	占稅後純益比例 (%)	總額	占稅後純益比例 (%)
董事	51,658,571	7.49	82,182,987	8.05	52,138,571	7.56	82,662,987	8.10
總經理及副總經理	35,154,071	5.10	56,787,987	5.56	35,634,071	5.17	57,267,987	5.61
稅後純益	689,697,038	-	1,020,752,783	-	689,697,038	-	1,020,752,783	-

本公司自 110 年 7 月 5 日股東會全面改選後成立審計委員會，故 111 年度起無監察人酬金之支付。113 年度董事酬金總額、總經理及副總經理酬金總額均較 112 年度增加，係因 113 年度稅後純益增加所致。

2. 紿付酬金之政策、標準與組合

- (1)本公司董事酬金，依本公司章程第十九條規定，董事執行職務之報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業水準議定之，如公司有盈餘時，依本公司章程第二十五條規定分配酬勞。由董事會提撥不高於百分之二為董事酬勞。
- (2)本公司經理人酬金，依「年終獎金暨員工酬勞發放辦法」及視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第二十五條規定提撥百分之四至百分之十為員工酬勞，經理人績效評核項目分為一、財務性指標：依對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之績效及目標達成率；二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討。
- (3)本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載

事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

3. 訂定酬金之程序

- (1)為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人及員工之「績效管理及發展辦法」所執行之評核結果為依據，總經理之績效衡量評核範圍則包含：營運安全管理、督導財務、營收管理及加強內部控制等主要工作職掌相關之各項績效目標。
- (2)113 年董事會、董事成員、各功能性委員會及經理人績效評估結果均優於標準，故本公司年度經營指標評估結果均優於標準之上。
- (3)本公司董事及經理人相關績效考核合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除了個人績效及對公司貢獻度外，並參酌公司整體營運績效、實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金政策，另亦綜合考量目前公司治理趨勢及永續發展目標後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。113 年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提報董事會。

4. 經營績效及未來風險之關聯性

- (1)本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。
- (2)本公司經營績效與風險控管相互關聯結合，以確保經營可能之風險得以管理及防範，並依整體營運績效及實際經營狀況適時檢討連結酬金報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策績效即反映於公司之獲利情形，進而經營管理階層之薪酬與風險之控管相關。