

酬金政策

(法規依據：年報準則第10條第1項第3款第4目)

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

項目 職稱	本公司				合併報表所有公司			
	109年度		110年度		109年度		110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
董事酬金	87,414	1.59%	133,554	1.77%	87,534	1.59%	133,794	1.77%
監察人酬金	46,200	0.84%	50,608	0.67%	48,200	0.88%	52,100	0.69%
總經理及副總經理酬金	200,621	3.64%	164,899	2.18%	201,071	3.65%	165,324	2.19%
稅後純益	5,507,960	-	7,547,985	-	5,507,960	-	7,547,985	-

110年度董事及監察人之酬金總額較109年度增加，係因110年度稅後純益增加所致，總經理及副總經理之酬金總額較109年度減少，係因獎金給付減少所致。

二、給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

(一)給付酬金之政策、標準與組合：

1. 本公司董事酬金，依本公司章程第XX條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業(如XX、XX及XX等公司)通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第XX條規定提撥X%為董事酬勞，獨立董事不參與董事酬勞分派。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，重要之董事酬金評估項目及比例如下，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核：

(1) 經營績效：參照當年度營業收入成長率XX%、稅前純益成長率XX%、營業利益成長率XX%、業主權益報酬成長率XX%等綜合考量，並占整體評核之XX%。

(2) 外部評比：參照本公司公司治理評鑑或XX信用評等機構評等

等變動情形綜合考量，並占整體評核之XX%。

- (3) 同業水準：參照同產業上市公司或同業(如XX、XX及XX等公司)平均董事酬金等綜合考量，並占整體評核之XX%。

綜合以上評估事項，主要因營業收入成長率及稅前純益成長率大幅提升，經營績效較佳，使今年度董事評核結果較去年提升，故董事酬金較去年度增加XX%，占稅後純益XX%，另因經營績效較佳，為與員工分享經營成果，發予員工之相關津貼及獎金等亦較去年度增加XX%，使非擔任主管職務之全時員工平均薪資年增XX%，使平均每位董事酬金與非擔任主管職務之全時員工平均薪資比例由去年度XX%降至XX%。

2. 本公司經理人酬金，依XX薪資辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦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XX條規定提撥X%以上為員工酬勞。本公司依「績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為一、財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率；二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分，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酬金制度。
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。

(二) 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」及適用經理人與員工之「績效管理辦法」所執行之評核結果為依據，另有關董事長及總經理之薪酬係參考「交通部所屬公營事業機構主持人待遇標準參照表」及連結公司經營績效指標訂定，並提送董事會核議，為充分顯現經營績效指標達成情形，董事長之績效衡量標準係以營運、治理及財務結果相關之公司年度經營指標結果為衡量基礎，評核範圍包含：稅前淨利、信用評等或中華信評、顧客滿意度及公司治理評鑑等4項指標；總經

理之績效衡量評核範圍則包含：營運安全管理、督導財務計畫之執行、營收管理、推動維修能力自主化、加強內部控制、落實品質保證與管理等主要工作職掌相關之各項績效目標。

2. 110年度董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果均為顯著超越標準，另110年於新冠肺炎(COVID-19)疫情肆虐之下，本公司仍戮力防疫並超前部署，且實施節流措施，自第三季起獲利已有高於預期之表現，爰本公司110年度經理人績效評核結果，所有經理人之表現均達成或超越所預定之目標要求，本公司年度經營指標之評估結果亦已達最高標準。
3. 本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。110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，提董事會議定之。

(三)與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，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。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. 本公司經理人績效目標均與「風險控管」結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。
3. 本公司及其子公司給付董事、總經理及副總經理之酬金包含長期獎酬，給付形式為股票或股票增值權(Stock appreciation rights)，非於盈餘當年度全數給付，其實際價值與未來股價相關，即與公司共同承擔未來經營風險。