

#### 4-9 最近年度支付董事、監察人及總經理之酬金、酬金總額占稅後純益比例之分析、酬金給付政策、標準與組合、訂定酬金之程序，及與經營績效及未來風險之關聯性

1.最近二年度支付本公司董事、監察人、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例之分析：

|              | 114 年總額占<br>稅後純益比例(%<br>-本公司(擬議數) | 114 年總額占<br>稅後純益比例(%<br>-合併(擬議數) | 113 年總額占<br>稅後純益比例(%<br>-本公司(擬議數) | 113 年總額占<br>稅後純益比例(%<br>-合併(擬議數) |
|--------------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| 董事           | 5.25                              | 5.25                             | 5.08                              | 5.08                             |
| 監察人(註)       | -                                 | -                                | -                                 | -                                |
| 總經理及<br>副總經理 | 2.89                              | 2.89                             | 2.41                              | 2.41                             |

2.本公司給付酬金之政策、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：

本公司董事酬金依公司章程第 35 條之 1 規定：「本公司年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之五為員工酬勞，並提撥百分之五以下為董事酬勞，獨立董事不參與董事酬勞分派…」並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬；總經理及副總經理給付酬勞之政策，依據本公司「經理人薪酬管理辦法」及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，以本公司之董事及經理人績效評估相關辦法作為評核之依循，評估項目如董事對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、公司目標與任務之掌握、董事職責之認知、內部關係經營與溝通、強化專業知識與持續進修等；經理人評估項目如目標達成率、獲利率、專案績效與管理績效等而給予合理報酬，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，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

註：本公司自 103 年 6 月 6 日設置審計委員會取代監察人職能，故自 104 年起不適用。