

王道商業銀行 高階經理人薪酬制定流程及原則

一、薪酬制定流程

王道銀行依據董事會核定之《員工薪酬管理辦法》、《經理人薪酬管理辦法》、《績效獎金提撥及發放辦法》等規範制定高階經理人薪酬，前述薪酬經總經理、董事長審核後，再由薪資報酬委員會依董事會核定之本薪全距標準及各項獎金發放原則進行審議。

本行高階經理人薪酬係考量本行經營策略、獲利狀況、未來風險、職務職責及績效表現、金融同業薪酬水準等因素，兼顧內部公平性與外部競爭力，並且依循下列原則訂定之：

- (一) 風險與激勵並重原則：本行高階經理人薪酬機制應採短期激勵與中長期激勵並重，同時符合本行風險管理方針，避免高階經理人為追求個人獎金而從事超出本行風險胃納之行為。
- (二) 貢獻度衡量原則：本行評估高階經理人貢獻時，應考量其個人對相關成果的實際貢獻程度，確保其薪酬能與其個人對本行的實質貢獻相稱。
- (三) 公平合理原則：本行與高階經理人之離職金約定應依據已實現績效訂定合理數額，以避免短期離職後卻領取大額離職金等不當情事。
- (四) 定期審視原則：本行應定期評估高階經理人薪酬之有效性及合適性，確保本行薪酬制度能支持公司達成策略發展目標。
- (五) 支付遞延原則：高階經理人短期及長期績效之酬金支付時間應考量業務性質及未來風險關聯性，且無論公司控制權有無變動，不得因離職或解聘等因素而有提前發放之情形。

二、薪酬組成

本行高階經理人薪酬包含固定薪資及變動獎金：

- (一) 固定薪資—包含本薪、伙食津貼、工作津貼等項目。

本行綜合考量金融同業之薪酬水準及本行薪酬市場競爭力，訂定每一職等本薪全距標準，並定期檢視調整，後續再依個別高階經理人所擔任之職務職責、專業技能以及工作能力表現核給其固定薪資。

- (二) 變動獎金—包含三節獎金、績效獎金或業務獎金、員工酬勞及長期激勵獎金等項目：

- I. 三節獎金：本行提供農曆春節、端午節及中秋節三節獎金，另視本行年度盈餘狀況，得於農曆春節前加發年節節金。

- II. 績效獎金或業務獎金：本行依高階經理人所任職務之功能屬性，分別按《績效獎金提撥及發放辦法》或各商品適用之《業務獎金辦法》發給獎金。
- III. 員工酬勞：依本行《公司章程》規定，本行營業年度如有獲利，應提撥不低於 0.5% 之獲利做為員工酬勞。
- IV. 長期激勵獎金：本行依高階經理人所任職務之功能屬性及其績效表現，按本行《長期激勵獎金計劃實施辦法》發給獎金，使其獎酬與公司長期營運績效相互連結。

本行視公司整體營運績效、未來風險以及高階經理人績效表現，合理分配其變動獎金。高階經理人績效表現包含財務性指標（例如：稅前淨利、長短期業務目標達成率、成本收入比率與資產品質等）以及非財務性指標（例如：公司核心價值、策略目標、創新、法令遵循、內控與風險控管、永續發展目標、氣候風險目標等），其中非財務指標之佔比不低於 30%。

高階經理人變動獎金除了明確連結公司獲利表現以及股東權益報酬率，為鼓勵員工重視公司長期經營目標和掌控未來風險，高階經理人部分獎酬結合股權方式給付，並且連結公司股價，與公司長期經營績效緊密結合。此外，高階經理人年度變動獎金以不高於其年度固定薪資之三倍為限，另訂有高階經理人最低持股要求，高階經理人自擔任該職務滿三年後之次一年度起，每年持有本行股票價值應超過其當年固定薪資之兩倍。

三、獎金遞延及索回

為避免高階經理人為追求短期績效而從事超出本行風險胃納之行為，本行高階經理人年度變動獎金中的短期激勵獎金之 10% 以股權方式發放、10% 以現金方式分三年遞延發放。

高階經理人如涉有違反法令規章、內部規定，或因不當行為(包括但不限於瀆職)而產生之重大風險事件或影響本行商譽，造成本行可預期或實際已發生之利益或商譽損失，且經查證可歸責者，本行得根據該高階經理人承擔之責任，停止支付未到期之遞延獎金，或向該高階經理人執行索回部分或全部已發放之變動獎金。

四、薪酬管理

本行為確保高階經理人薪酬兼顧內部公平性及外部競爭力，每年參考各標竿公司薪酬資料進行市場競爭力分析，以確保薪酬水準符合市場定位。本行薪資報酬委員會每年定期檢視與評估高階經理人之薪酬標準，此評估納入未來風險調整後之績效、本行長期整體獲利及股東利益等因素，並且每年定期於股東常會報告高階經理人酬金政策，以確保本行酬金相關績效指標與利害關係人重視之組織策略發展方向一致。