

薪酬政策揭露表

114 年 12 月 31 日

(A) 薪酬監督部門的相關資訊		
1	主要薪酬監督部門名稱、組成及職責	部門名稱：董事會 組成：董事、常務董事、獨立董事 職責：薪酬政策及各項薪酬制度之審議
2	受薪酬監督部門諮詢之外部顧問名稱	無
	諮詢之業務內容	無
3	薪酬政策的範圍(例如：地區別、業務別)，包含適用之國外分行	適用於全行正式行員
	員工類型	類型描述
4	高階管理人員	總經理、副總經理及等同於副總經理人員、顧問
	其他重大風險承擔人	總處協理、營運長、處長、主任秘書、主任及分行經理

(B) 薪酬程序的設計及結構之相關資訊		
1	薪酬政策的主要特點及目標	員工之薪酬力求公平，根據每一員工之學經歷、能力、工作表現、專長及職務貢獻度核定之，個人薪酬與績效連結，以期達到員工付出與所得成正比，並有穩定收入，以確保行員生活，確定員工薪酬具有競爭力及達到留才之目標。
2	薪酬委員會是否於過去一年檢視公司的薪酬政策，若有，概述有哪些修改、修改的原因以及對薪酬之影響	本行無須設置薪酬委員會。
3	銀行如何確保風管人員及法遵人員之薪酬與其監管的業務互相獨立	本行薪酬管理部門為人力資源處，風管人員及法遵人員其監管的業務與薪酬並無連結。

(C)目前與未來將風險納入薪酬程序之方法	
陳述目前與未來將風險納入薪酬程序之方法，應包含主要風險之概述、評量方式及這些評量如何影響薪酬	衡平考量客戶權益、金融商品或服務對本行及客戶可能產生之各項風險，按各業務相關規定及實際情形，結合各項財務指標及非財務指標因素，納入薪酬程序，並依照上述風險評估項目及指標因素作綜合評量，再依其對經營績效影響核給薪酬。

(D)銀行於績效衡量期間連結績效及薪酬水準的方法		
1	銀行整體、業務別及個人的主要績效指標	由本行年度達成之總盈餘，依員工貢獻度提撥核發。
2	個人薪酬金額如何與銀行整體及個人績效連結	<p>一、員工個人薪酬除固定薪酬外，個人績效係與單位績效連結：</p> <p>個人績效獎金算式如下：</p> $\text{個人績效獎金} = \text{單位考核獎金總額} \times \frac{\text{個人薪資} \times \text{個人考核權數比率} \times \text{實際在職月數} \div 12}{\sum (\text{個人薪資} \times \text{個人考核權數比率} \times \text{實際在職月數} \div 12)}$ <p>二、個別員工每人核發金額(股數)＝</p> $\text{全行員工酬勞總金額}(\text{總股數}) \times \frac{\text{【個別員工薪資} \times \text{實際在職月數} \div 12\text{】}}{\text{【} \sum \text{全行}(\text{個別員工薪資} \times \text{實際在職月數} \div 12)\text{】}}$
3	當績效指標弱化時，銀行通常將採取哪些衡量指標來調整薪酬，包含銀行判定績效指標「弱化」的標準	以年度總盈餘達成率作為衡量指標調整薪酬水準。

(E)銀行將長期績效納入調整薪酬的方法		
1	銀行對遞延變動薪酬(包含既得條件)之政策。若個別員工間或員工群體間遞延變動薪酬的比重不同，應敘述決定比重的因子及其相對重要性	本行無遞延變動薪酬項目。
2	銀行透過追索條款在既得前與既得後(若國家法律允許)調整遞延薪酬的政策及標準	依照所在地法律規範。

(F) 銀行採用的各種不同形式變動薪酬以及使用這些不同形式的合理性

1	概述提供變動薪酬的形式(如：現金、股票、股票連結商品，或其他形式)	各項獎金及員工酬勞均以現金方式支給。
2	論述不同形式變動薪酬的使用方式。(註：若個別員工間或員工群體間混合不同形式的變動薪酬，應陳述決定混合方式的因子及其相對重要性。)	各項獎金及員工酬勞之給付採一致性之使用方式。

(G) 附加說明

--	--