

111 年度薪資報酬委員會運作情形

(1) 本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。

(2) 本屆委員任期：111 年 6 月 24 日至 114 年 6 月 23 日，最近年度薪資報酬委員會開會 7 次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席 次數	實際出席率(%) (B/A) (註)	備註
召集人	馬裕豐	6	1	86%	111.06.24 連任
委員	王棟樑	7	0	100%	111.06.24 連任
委員	劉煌基	4	0	100%	111.6.24 新任, 應出席次數 4 次
委員	郭炳伸	3	0	100%	111.6.24 卸任, 應出席次數 3 次
111 年度 薪資報酬委員會之議決事項					
旺旺友聯產物保險股份有限公司薪資報酬委員會					
屆/次 日期	議案內容		決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理	
第 4 屆第 14 次 111 年 1 月 14 日	1. 修訂「人事制度與薪資管理辦法」部分條文 2. 訂定並檢討本公司董事及委任經理人薪資報酬及政策、制度、標準與結構案 3. 討論本公司 110 年度董事長及總經理之績效獎金，並檢討「董事長及總經理之績效制度及評估機制」之妥適性 4. 討論本公司 110 年度委任經理人之績效評估暨其年終獎金案 5. 有關本公司王總稽核麗虹之獎勵案		經主席徵詢出席委員，無異議照案通過。	提報董事會並經全體出席董事遵循利益迴避原則後，同意通過。	
第 4 屆第 15 次 111 年 2 月 22 日	1. 有關本公司委任經理人任免暨其薪酬案 2. 修訂董事會及董事績效評估辦法部分條文案		經主席徵詢出席委員，無異議照案通過。	提報董事會並經全體出席董事遵循利益迴避原則後，同意通過。	

第 4 屆第 16 次 111 年 3 月 24 日	本公司 110 年度董事酬勞分配案	經主席徵詢出席委員，無異議照案通過。	提報董事會並經全體出席董事遵循利益迴避原則後，同意通過。
第 5 屆第 1 次 111 年 7 月 4 日	1. 討論本公司委任經理人之異動與調整薪酬案 2. 討論本公司第 26 屆董事會成員之車馬費與報酬案	經全體出席委員遵循利益迴避原則後，經主席徵詢出席委員，無異議照案通過。	提報董事會並經全體出席董事遵循利益迴避原則後，同意通過。
第 5 屆第 2 次 111 年 7 月 28 日	討論本公司 110 年度委任經理人之酬勞分配案	經全體出席委員遵循利益迴避原則後，經主席徵詢出席委員，無異議照案通過。	提報董事會並經全體出席董事遵循利益迴避原則後，同意通過。
第 5 屆第 3 次 111 年 9 月 27 日	討論本公司委任經理人之聘用與調整薪酬案	經主席徵詢出席委員，無異議照案通過。	提報董事會並經全體出席董事同意通過。
第 5 屆第 4 次 111 年 11 月 30 日	討論本公司委任經理人之晉升與調整薪酬案	經全體出席委員遵循利益迴避原則後，經主席徵詢出席委員，無異議照案通過。	提報董事會並經全體出席董事遵循利益迴避原則後，同意通過。
其他應記載事項： 一、 董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：查本公司最近年度董事會及薪資報酬委員會均無此等情事發生。 二、 薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：查本公司最近年度薪資報酬委員會無此等情事發生。			

註：(1)年度終了日前有薪資報酬委員會成員離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

(2)年度終了日前，有薪資報酬委員會改選者，應將新、舊任薪資報酬委員會成員均予以填列，並於備註欄註明該成員為舊任、新任或連任及改選日期。實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

本公司 111 年度董事及委任經理人 薪資報酬之政策、制度、標準與結構

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

- 一、有關本公司董事之報酬(含車馬費)，係依據章程第 17 條規定，其數額授權董事會依同業通常水準議定支給之。本公司董事之薪資報酬係採月薪制，並依據實際出席董事會暨其所屬各功能性委員會給予車馬費。董事長之薪酬尚包括年度績效獎金，並依據「董事長及總經理之績效制度及評估機制」辦理。
- 二、有關本公司委任經理人之報酬係依據章程第 31 條規定，由董事長提報董事會討論。委任經理人薪資報酬係採月薪制加上各項獎金，月薪包括本薪與各項津貼；各項獎金則屬激勵或獎勵性質，並視當年度公司整體營運績效以及該單位達成情況而定，如年終、分紅、變動性績效獎金等。總經理之薪酬尚包括年度績效(年終)獎金，並依據「董事長及總經理之績效制度及評估機制」辦理。委任經理人之退休金應依照其委任契約辦理。
- 三、有關發放本公司董事及委任經理人之變動獎金，應考量當年度公司整體經營成果暨其所轄單位營運績效綜合評量，評議時應注意合理性與公平性及章程第 36 條之規定。
- 四、本公司董事及委任經理人之薪資報酬均應先由薪資報酬委員會討論後，再提董事會決議。
- 五、本公司訂有「董事及經理人績效與薪資報酬之評議辦法」，藉以因應未來國內外金融與經濟環境之變化，且本公司之酬金政策均將未來可能涉及風險納入評量標準，避免引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 六、111 年初推出支持社會公益防疫保單商品，期能發揮保險功能，填補民眾染疫、隔離之經濟損失，後卻因疫情升溫、防疫保單理賠件數增加使核保產生虧損，故 111 年度給付董事酬金較上年度減少 40.6%，平均每位董事酬金-加計兼任員工酬金減少 1,401,642 元。