

經理人薪酬

為創造股東長期價值，落實薪酬連結職位職責，以吸引激勵優秀人才，國泰金控訂定「經理人薪酬給付準則」，明訂經理人各項薪資及獎酬項目及標準。經理人固定薪酬係依據職位職責、績效及能力，並參酌外部薪酬標竿市場而訂定，變動薪酬則連結公司年度營運績效及個人績效達成狀況，依「經理人薪酬給付準則」所訂標準，經薪資報酬委員會及董事會審議核給。為確認經理人薪酬合理性，每年進行薪酬競爭力分析、評估個別經理人報酬，且每三年定期檢視「經理人薪酬給付準則」，依規提報薪資報酬委員會審議及董事會核定之。

此外，為健全公司治理制度，有效督促經理人克盡職責，以增進公司經營實力，並作為經理人薪資、職位調整及獎金核發之參考，國泰金控訂定「經理人績效管理發展準則」，明訂經理人應依公司／部門年度策略重點目標、職位職責（含內部控制執行成效、法令遵循執行成效）、年度其他重點任務（如：企業永續經營指標）等擬定個人績效目標，以確保經理人績效目標與單位／公司策略緊密連結。

董事薪酬

- 依「董事薪酬給付準則」制定薪酬政策，由薪資報酬委員會參酌各董事對公司營運參與程度、貢獻價值及同業薪酬水準個案
- 每三年定期評估「董事薪酬給付準則」之合理性，並提報薪資報酬委員會及董事會核定
- 於董事績效考評中監督本公司內稽內控、風險管理及法令遵循運作之指標，若年度考評不合格者，則不予支領董事酬勞

經理人薪酬

- 訂定「經理人薪酬給付準則」，參酌職位職責、績效、能力、與外部薪酬標竿市場核定
- 以金控總經理為例，其變動薪酬與財務報酬指標、相對性財務指標、公司營運策略發展指標、內部控制與法令遵循，及企業永續經營指標等績效表現連結，包含三年期長期獎酬，非於盈餘當年度全數給付
- 每年進行薪酬競爭力分析、評估個別經理人報酬，且每三年定期檢視「經理人薪酬給付準則」，並提報薪資報酬委員會及董事會核定

國泰金控總經理薪酬結構

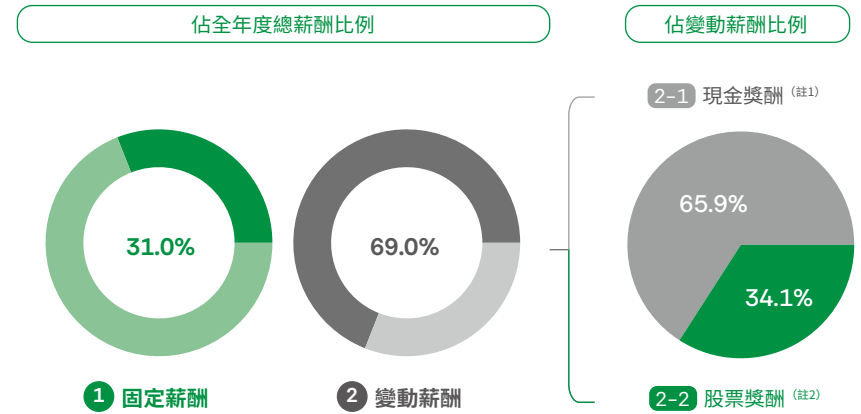
以國泰金控總經理為例，其變動薪酬與財務報酬指標、相對性財務指標、公司營運策略發展指標、內部控制與法令遵循，及企業永續經營指標等績效表現連結。為提升公司長期績效表現，總經理變動薪酬分為短期激勵及長期激勵獎金；長期激勵計畫每期 3 年，非於盈餘當年度全數給付。於參與長期激勵計畫期間，如因業務上故意或重大過失，或因業務上行為致生公司重大風險，或有其他不誠信之不當行為，視其行為情節之重大性者，得經薪資報酬委員會及董事會決議，不予發放長期獎勵金。本公司以台灣為主要營運據點，組織中薪資最高之個人年度總薪資為組織其他員工（不包括薪資最高個人）年度總薪資中位數之 45.1 倍、年度總薪資平均數之 39.0 倍；此外，前者年度薪資增加百分比為其他員工薪資中位數年度增加百分比之 2.1 倍。

註：其他各子公司總經理薪酬比例請參閱各子公司永續報告書

國泰金控總經理薪酬指標

佔比	重要業務指標	指標說明
50%	財務報酬指標（Financial returns）	股東權益報酬率（ROE）、稅後普通股每股盈餘等
	相對性財務指標（Relative financial metrics）	外資持股變動（相較於金融同業）
	其他重要財務指標	資本適足率、風險管理等
50%	公司營運策略發展指標	數位數據及資訊轉型、AI 治理、綠色金融科技發展、企業及品牌形象等
	企業永續經營指標	營運環境衝擊、人才培育發展、公司治理、資訊安全等
	內部控制及法令遵循指標	內部控制執行成效、法令遵循執行成效

2025 年國泰金控總經理薪酬結構



註 1：係指 2025 年度之短期激勵獎金 註 2：係指 2025 年度到期之長期激勵獎金