

經營績效或成果反映於員工薪酬政策及其實施情形

本公司已訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並員工薪資報酬政策係依據個人能力、對公司貢獻度、績效表現、具競爭性及考量公司未來營運風險後決定。公司章程第二十五條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞並應提撥不低於 1% 為基層員工調整薪資或分派酬勞，所提金額作為基層員工分派酬勞時，可包含於員工酬勞提撥金額中，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。

薪資政策

(1). 員工酬勞：第二十五條：公司年度如有獲利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞並應提撥不低於 1% 為基層員工調整薪資或分派酬勞，所提金額作為基層員工分派酬勞時，可包含於員工酬勞提撥金額中；及不高於 5% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞發給股票(庫藏股、發行新股)或現金之對象，得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。

(2). 年終獎金及相關獎金會依據公司經營績效與個人績效發給。

實施情形

因為力山相信每位員工都是驅動公司邁向更美好的未來的關鍵，故公司章程規定年度如有獲利，應提撥不低於百分之五作為員工酬勞

(力山於民國 115 年 2 月 26 日，董事會決議通過員工酬勞現金 14% 新臺幣 36,825,411 元。)

(力山於民國 114 年 2 月 26 日，董事會決議通過員工酬勞現金 10% 新臺幣 45,297,153 元。)

(力山於民國 113 年 2 月 27 日，董事會決議通過 112 年度員工酬勞案，派發新臺幣共 36,188,541 元)。

另公司為了照顧員工日常生活，更主動提供每位同仁上班日免費中餐、晚餐供應，讓員工不必煩惱外食風險與節約休息時間，公司還設有員工持股信託計畫，到職滿半年以上皆可自願參加，每位員工依照職級提存金額時，公司會對應提撥相同金額給予員工。