

利奇機械工業股份有限公司

薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

※ 薪酬制度

◆ 薪資政策

利奇公司兼顧外部競爭、內部公平及合法性的前提下，提供多元且具競爭力的薪酬制度，秉持與員工利潤共享的理念，吸引員工留任且激勵其職涯發展，致力於提供員工一個在具有競爭力的薪酬與福利，並設有薪酬委員會，定期召開薪酬委員會會議，以檢視及檢討相關內容。

本公司提供員工薪資均符合法定規定，且除了按月發給的員工薪酬外，亦按年度結算經營績效發放年終獎金，並依據公司章程規定「本公司年度如有獲利，應提撥 2%-10% 為員工酬勞，並就前述所提撥之員工酬勞總金額中，以不低於 30% 提撥為分派予基層員工之酬勞」發放員工分紅。年終獎金及年度員工分紅是為回饋同仁，獎勵其貢獻，激勵同仁繼續努力，讓員工利益連結股東利益，創造公司、股東與員工之三贏。

本公司依據公司營運成果，參考國內業界發放水平，並依據公司章程規定決定員工酬勞的總數，其金額與分配方式由薪酬委員會向董事會提議，其中員工酬勞於董事會核准後發放，每位員工獲派的金額，依職務、貢獻、績效表現而定。

◆ 高階經理人的薪酬政策

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，目前由三名獨立董事擔任委員；薪酬委員會定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並提報董事會審議；薪資報酬委員會 2025 年共召開 2 次會議，出席率為 100%。

本公司給付董事酬勞政策係依據公司章程第十八條及第廿三條規定辦理，總經理、副總經理酬金依本公司薪資給付標準辦理；並由薪酬委員會依照個人學經歷、該等職位所擔負之權責、其個人績效表現、對公司整體營運貢獻度、公司整體經營績效及 ESG 相關績效評估等考核情形及市場趨勢作為給付之參考核議，再經董事會通過。

※ 激勵制度與永續績效連結政策

本公司基於整體營運績效管理需求，強化公司治理與推動永續發展，規劃永續發

展策略及目標納入高階經理人之年度績效目標，藉以提升組織運作效能，並作為分配薪資獎酬之依據。期以激勵高階經理人在領導團隊推動企業穩健成長，並積極承擔公司永續發展中的責任與發揮影響力。

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，自 2025 年將六大永續發展策略與目標與總經理及副總經理、高階經理人的短期和長期激勵薪酬掛鉤。

一、2025 年目標執行現況：總經理、副總經理及高階經理人績效目標設有永續績效指標，並連結於變動獎酬。

二、建立與永續發展目標相關之獎勵／考核／績效指標－薪酬與永續績效連結：

1. 總經理及副總經理：

績效指標－永續發展績效(15%)

執行方式(權重)－(1) 綠色產品創新(4%)

(2) 低碳製造轉型(4%)

(3) 職業安全衛生(5%)

(4) 其他(2%)

2.高階經理人（六大永續發展策略負責主管之一）：

績效指標－永續發展績效（5%）

執行方式(權重)－(1) 永續責任採購（3%）

(2) 循環再生經濟（2%）

對象	績效指標	執行方式(權重)
總經理及副總經理	財務績效 (40%)	—
	市場與客戶 (25%)	—
	內部流程 (10%)	—
	永續發展績效 (15%)	<ul style="list-style-type: none"> ● 綠色產品創新 (4%) ● 低碳製造轉型 (4%) ● 職業安全衛生 (5%) ● 其他(2%)
	學習與成長 (10%)	
高階經理人 (六大永續發展策略負責 主管之一)	永續發展績效 (5%)	<ul style="list-style-type: none"> ● 永續責任採購 (3%) ● 循環再生經濟 (2%)