

裕隆日產汽車高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

一、 薪酬政策原則：基於整體營運績效管理需要，公司設經理人績效評估制度，藉由績效指標，推升組織運作效能，並作為公司分配薪資報酬之重要依據。結合公司治理及永續經營與發展，制定合理薪酬，以有效評核經理人之績效表現、提升營運績效、強化責任經營，並作為薪資報酬、晉升激勵與培育發展之參考。

1. 經理人酬金政策：

- (1) 薪資：薪資參考同業水準以及職稱、職等(級)、學(經)歷、專業能力與職責等項目。
- (2) 獎金：依適用經理人與員工之「績效考核辦法」評核結果做為發放依據。
- (3) 員工酬勞：如公司有獲利時，依本公司章程第 31 條規定，得按不低於當年度獲利 0.1% 之額度提撥員工酬勞。
- (4) 退休福利：適用勞動基準法退休金本之經理人退休金由公司另行籌措支付；適用勞退新制之經理人由公司每月提撥至勞工退休金個人專戶。

2. 經理人評核項目：其考評項目除各部門專業經管目標、管理目標及日常管理表現外，亦將公司治理、社會參與、永續環境等面向納入評估範圍，並參酌公司整體獲利率、目標達成率、營運效益、貢獻度等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討。

二、 永續目標導向的績效指標 (KPI)

1. 本公司自 2025 年起陸續將永續發展策略之目標及重大永續議題關鍵績效與總經理、高階經理人之激勵薪酬掛鉤制定永續發展績效指標，確保永續作為融入公司績效。2025 年績效指標中與總經理、高階經理人之永續發展相關績效如下表：

永續發展績效指標		績效權重
環境	取得溫室氣體盤查外部驗證	2.5%
治理	ISO 27001 新版認證	2.5%