推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因:

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		1.已於 104 年 3 月份成立 CSR 專案委員會，並於 111 年 3 月 15 日通過更名為永續發展委員會。由總經理擔任召集人，責成人資單位持續負責推動相關活動，並依據各單位工作職掌及範疇，訂定、檢討永續發展的政策、制度，以及相關管理方針等治理架構，並每年向董事會呈報一次，由董事會督導執行情形。 2.本公司已於 113 年 11 月 5 日提報董事會，訂定本公司「永續資訊之管理」內部控制制度。	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？(註 2)	V		1.已於 104 年 5 月 11 日董事會訂定本公司企業相關風險管理政策，並成立專案委員會針對重大性原則推動各項有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者的制度；專案委員會針對上述各項議題進行風險評估，進而訂定相關風險管理政策或策略，並定期呈報董事會有關本公司永續發展履行情形。 2.歷年推動成效的揭露狀況如下： 103 年度已於 104 年 11 月揭露於「2014 CSR 報告書」。 104 年度已於 105 年 6 月揭露於「2015 CSR 報告書」。 105 年度已於 106 年 6 月揭露於「2016 CSR 報告書」。 106 年度已於 107 年 6 月揭露於「2017 CSR 報告書」。 107 年度已於 108 年 6 月揭露於「2018 CSR 報告書」。 108 年度已於 109 年 6 月揭露於「2019 CSR 報告書」。 109 年度已於 110 年 6 月揭露於「2020 CSR 報告書」。 110 年度已於 111 年 6 月揭露於「2021 永續報告書」。 111 年度已於 112 年 6 月揭露於「2022 永續報告書」。 112 年度已於 113 年 8 月揭露於「2023 永續報告書」。 113 年度推動成效則將於 114 年 6 月底出版的	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			「2024 永續報告書」中揭露。 3.本公司於 112 年度合計捐贈金額為 1,690,200 元，捐贈對象為汽車安全協會、台北市環保局及中華民國高級中等學校體育總會。 4.本公司於 113 年度 10 月前合計捐贈金額為 2,268,300 元，捐贈對象為汽車安全協會、唐氏症基金會、賑災基金會及台北市環保局。	
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		已自 103 年 4 月成立環境管理系統同時展開環境管理系統前期規劃作業，以推動相關的環境管理政策，並於 104 年 11 月通過 ISO 14001 認證、111 年 10 月通過 ISO 14001 : 2015 版外部認證年度審查、113 年 10 月通過 ISO 14001 認證。	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		1.設有環境安全幹事組織，負責宣導、推行各項節能政策以提昇能源資源使用效率。 2.自 98 年起上市之新車，於研發/設計產品時滿足「汽車資源回收再利用自願性規範」，促進達成汽車資源回收再利用自願性規範。 (1)整車回收率已遠超過規範標準(80%)，高達 93.8%以上。 (2) 整車回收再利用率已遠超過規範標準(85%)，高達 96.0%以上。 (3)限用鉛、汞、鎘以及六價鉻等四種環境危害重金屬。 (4)為使零組件容易回收再利用，落實材質標示，針對超過 100 公克的塑膠零組件及超過 200 公克之橡膠零組件，進行材質標示。 (5)為使拆解處理過程順利，在上市六個月內，主動提供拆解資訊。	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V		1.裕隆日產汽車公司持續關注全球永續議題及各產業之發展趨勢，期望結合市場最新汽車發展趨勢提供最適合消費者需求之綠色商品與售後服務。以各項創新技術，降低企業營運對環境之影響，並從中發現新的產業機會，持續推行環境永續發展之各項目標。 2.汽車產業在面對氣候變遷議題時，將面臨到全球各國所施行的各項法規政策，整個產業皆需進行重大的轉型以因應未來可能產生的風險與機會，我們將採用由國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB) 所公佈之 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)氣候相關財務揭露建議書之核心：	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>治理、策略、風險管理、指標與目標四大範疇揭露氣候相關資訊。
<table>
<tr><td>治理</td><td>1.以裕隆日產董事會為「氣候變遷」管理最高組織，將氣候變遷相關議題納入目標與績效管理範疇，並於董事會上監督與指引永續發展委員會。
2.由永續發展委員會下轄之永續環境發展小組及顧客與夥伴關係小組提出氣候相關行動，每半年追蹤各項計畫之執行成果，定期向永續發展委員會報告。</td></tr>
<tr><td>策略</td><td>依據 TCFD 框架，定期鑑別短（1-3 年）、中（3-7 年）、長期（7 年以上）氣候風險與機會對組織的營運、策略和財務規劃之衝擊，並評估未來市場的發展潛力，2023 年共鑑別出短中長期之 5 項重大風險與 3 項重大機會，分別進行風險管理以及指標與標之設定。</td></tr>
<tr><td>風險管理</td><td>1.根據 TCFD 框架鑑別氣候風險與機會議題，透過問卷填答排序重大氣候風險與機會議題。
2.針對重大氣候風險與機會統整公司現行管理方針，並將氣候風險與機會連結至各單位，透過跨部門協作與管理，降低氣候風險的衝擊，提高氣候調適能力與機會效益。
3.將氣候風險納入企業風險管理（ERM）的流程。</td></tr>
<tr><td>指標與目標</td><td>1.訂定氣候相關績效指標與量化目標，定期追蹤達成度，並對外揭露。
2.確立「2050 年淨零排放」之長期目標。</td></tr>
</table>
氣候變遷風險/機會矩陣
裕隆日產公司建立之氣候風險機會鑑別作業流程，完成風險機會矩陣(包含現在與未來的評估項目，詳見裕隆日產汽車 112 年永續報告書第 78 頁)：
1.轉型風險：產品效率法規與標準、消費者行為與偏好的改變、低碳轉型的成本。
2.實體風險：供應鏈中斷、原物料短缺。</td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>3.機會：企業韌性建立、新能源車發展、公部門獎勵、配合消費者偏好發展。
因應影響高風險因子之策略與管理措施評估氣候變遷對於本公司現在與未來的潛在風險與機會，採取氣候相關議題之因應措施如下：
<table>
<tr><th>風險類型</th><th>風險/機會</th><th>關鍵因應策略</th></tr>
<tr><td>實體風險</td><td>1.風險：供應鏈中斷、原物料短缺
2.機會：企業韌性建立</td><td>1.尋找第二供應源，彈性調配產銷，以降低原物料風險衝擊。
2.提高廠內安全庫存，優化存貨管理，降低供貨風險。</td></tr>
<tr><td>轉型風險</td><td>1.風險：產品效率法規與標準、消費者行為與偏好的改變、低碳轉型的成本
2.機會：新能源車發展、公部門獎勵、配合消費者偏好發展</td><td>1.導入新能源車款，並取得政府補貼，以提升新能源車銷售；亦降低產品使用階段之碳排放。
2.強化自身車輛製造能力，持續研發相關零組件，創造低碳、高效、智慧的車輛。
3.促進電能車產業鏈相互合作建立生態圈。</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</td><td>V</td><td></td><td>透過環境種子人員持續宣導及推廣公司各項節能政策，以落實執行各項環境目標，如下：
1.溫室氣體：2023 年溫室氣體排放總量較 2022 年下降 3.56%，主要原因為執行各項辦公室節能方案，因此來自台電之外購電力用量隨之減少。本公司並於 2024 年導入溫室氣體盤查輔導及確信，並設定減碳路徑，持續執行節能減碳。
<table>
<tr><th>溫室氣體種類</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th></tr>
<tr><td>直接溫室氣體排放量</td><td>162.3</td><td>386.5529</td><td>414.3785</td></tr>
<tr><td>間接溫室氣</td><td>919.9</td><td>828.2505</td><td>757.1964</td></tr>
</table></td><td>符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推　動　項　目</th><th colspan="3">執　行　情　形</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘　要　說　明</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>體排放量</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>其他間接溫室氣體排放量</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr>
<tr><td>溫室氣體總排放量</td><td>1,082.2</td><td>1214.803</td><td>1,171.575</td></tr>
</table>
2.用水管理：本公司的飲用水源為自來水，民生用水為水利署公告之新苗地區地下水，依地下水位監控，對水源無明顯性衝擊。2023 年總用水量 3,412.5 度，相較 2022 年度 1,500 度，增加 127.5%(地下用水部份無法單獨統計數據)。本公司生活污水經由廢水廠處理後，由正大門排放口排放，最終流入海域中，無因取水而重大影響水源。本公司將以每年減量 2% 為目標，有效節約寶貴之能資源，減免不必要之能資源浪費。
3.廢棄物管理：依據公司訂定之廢棄物管理程序，將公司廢棄物分為一般生活廢棄物及資源性廢棄物。本公司活動多為研發、維修與銷售，無製造活動，計算範疇以生活廢棄物為主，經統計 2023 年委外之生活廢棄物清運量為 4.82 噸，相較 2022 年度 22.24 噸，下降 78%，未來本公司將以每年減量 2% 為目標，持續推行廢棄物管理各項行動方案。
4.本公司已依據 ISO 14064-1 完成 111 年以及 112 年範疇一、二之溫室氣體盤查及第三方查證，請參閱第 13-14 頁的證明書(第三方驗證的證明書)。
5.本公司完成 111 年以及 112 年廢棄物的第三方外部驗證，由安永聯合會計師事務所核發的會計師獨立確信報告，請參閱第 15-17 頁第三方確信聲明書。</td><td></td></tr>
<tr><td>四、社會議題
(一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</td><td>V</td><td></td><td>遵守勞動基準法、工廠法、職業安全衛生法、性別工作平等法，並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》等國際人權公約所揭櫫之原則，制訂相關管理政策及程序，並確實落實下述議題，營造尊重、關懷、保護人權的企業環境。
1.落實就業自由：
(1)不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，</td><td>符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。</td></tr>
</table>

強制勞工從事勞動。

(2)不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

(3)員工可依勞基法規定行使終止契約之權益。

2.人道的待遇：提供安全且健康的工作環境，建立防範措施，避免員工在工作中發生事故或影響健康。

(1)定期提供員工有效的健康和安全訓練。

(2)提供身心障礙者工作機會，建立友善的配套措施。

(3)提供多元的溝通管道，鼓勵員工與管理者對話溝通，維持勞資和諧。

3.禁止歧視：

(1)不得基於種族、國籍、宗教、性別、年齡、社會階級、身體殘疾、家庭及婚姻狀況、工會成員、政治歸屬等因素，在聘用、報酬、升遷、培訓、退休、終止聘僱等事項上予以歧視而有差別待遇。

(2)不得干涉員工信仰、政治傾向、婚姻及遵奉各種風俗的權利。

(3)不允許在工作場所、宿舍或公司其他場所內有任何威脅、虐待、剝削及性騷擾之行為。

4.不聘用童工:應徵人員內控作業僅接受年滿 18 歲者前來應徵並對獲聘員工進行查證，雙重把關以確保無所疏漏。

人權管理政策	具體實施做法
配合性別平等工作法的法令修改(112/8/18 生效)	113 年 3 月 2 日透過員工資訊平台(EIP)發行公告『工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒流程』。
預防職場霸凌與不法侵害	113 年 7 月 2 日共舉辦 3 場專題講座課程給一般同仁參加，「主題：性別平等工作法修法重點」，上課時間 2 小時，參與課程人數共 270 人。
公開宣示幸福職場	官網揭露裕隆日產人權政策，強調兩性平權的工作環境與福利。
禁止強迫勞動並遵守勞動法令	1.落實休假制度，並取得同仁同意，結合協商特休與彈性工時，提供給同仁良好的生活安排。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			2.優於勞基法規定，新進同仁於報到當日即享有 3 天特休。 3.鼓勵同仁重視工作與生活的平衡。	
(二)公司是否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)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		秉持「以人為本」的企業精神，提供各項福利措施，主要列於以下： 1.依照同仁的實際需求，提供優於法令的禮俗假，例如子女入學假、子女結婚假、兄弟姊妹結婚假等，讓同仁在工作之餘，也可以同時兼顧到家庭的需求。 2.彈性上班制度：為讓同仁每天可以從容地上班，對所有同仁實施一個小時彈性上班制度，同仁可以視自己的上班交通狀況、家庭或個人需求等，於每天早上八至九點之間上班，當天自動延後相對應的時間下班即可，除了讓同仁可彈性安排外，也可避免同仁為趕上班刷卡時間而增加交通風險。 3.重視同仁健康：依法提供勞健保、退休準備金、員工檢查外，並於同仁報到當天(含全職、兼職、臨時工)投保團體保險，內容包括壽險、意外險、住院醫療險、癌症險、意外醫療險、出差險等，並進一步免費提供同仁配偶、子女醫療與癌症的團體保險，讓團體保險的保障可以擴及同仁的家庭成員。 4.便利的返鄉交通車：於每週三、週末及假期，免費提供往返新竹、桃園及台北地區的交通車，讓平日住宿舍及有需要的同仁搭乘，以節省交通費與通勤時間。如此便利的交通車不僅嘉惠同仁，也希望對降低台灣空氣污染及環境衝擊能夠有所貢獻。 5.退休福利制度係依據當地法令之相關規定，為每位同仁提撥退休金，同仁參與退休計畫比率為 100%。 6.其他： (1)除依法給予特休假及禮俗假之外，也提供新人到職即享特休假，更在疫情期間，政府宣布學生停課時，向有照顧孩童需求者，實施	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			遠距辦公之政策，提供同仁彈性工作選項；最為人稱羨的是，預先透過勞資會議協商，將一年內的假期做妥善調整及安排，讓員工得以享受較多次的長假。每年在八月份暑假期間，亦有長達九天的放假日，同仁都暱稱為小暑休；過年期間也會安排較長的假期，讓同仁有更多的時間增進家庭關係或滿足個人的旅遊、渡假需求。 (2)在辦公區內設有兩個餐廳，每天提供美味又健康的工作午餐；午餐除了可至餐廳用餐之外，也可選擇訂購便當，由餐廳送到同仁的辦公室，讓同仁在辦公室便可享受到健康、安全又美味的的餐飲。 (3)在辦公區內設有兩個福利社，而在員工宿舍休閒區則另有設置一間福利社及一家木屋餐飲部，以方便住宿同仁用餐及購買民生用品。同時，也會隨時依據同仁的需求調整商品內容及服務，例如提供特賣會商品展示、付款及提貨等。此外，在多處設有提款機並與金融機構協商，請其提供同仁優惠的利率、手續費及各種理財方案，以鼓勵同仁做好理財規劃。 (4)提供免費的員工宿舍（包含水、電、網路）予居住在較遠地區的同仁住宿，以減少同仁每天因工作的舟車勞頓及交通風險。此外，設置有員工宿舍休閒園區，內有室內游泳池、健身房、烤箱、健康步道、室內體育館、室外籃球場、網球場及員工菜圃等，除了提供給住宿同仁使用外，也開放給非住宿同仁及眷屬使用，以鼓勵同仁從事正當及健康的休閒活動。 (5)具激勵性的獎勵制度：除了基本薪資及三節獎金之外，根據公司營運狀況及每位同仁的績效表現給予同仁獎勵金，包含績效獎金、上半年度工作獎金、年終獎金及紅利等，以適時激勵士氣並留住優秀員工。此外，有訂定調薪制度，每年參考經營績效、物價狀況等因素，評估及進行年度調薪作業。	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(6)裕隆日產汽車採扁平化組織且多僱用當地居民，以順暢各階層間的溝通及促進在地的經濟發展。同時響應聯合國兩性平權及政府公司治理 3.0，裕隆日產汽車持續拔擢女性擔任高階經理人，持續打造職場多元化與平等。112 年度女性職員平均佔比為 29%，女性高階主管平均佔比為 15%。	
(一)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		1.本公司職業安全衛生政策： (1)遵守法規要求、促進職場健康 (2)落實風險管理、提升安全意識 (3)提升管理績效、確保員工參與 (4)善盡社會責任、持續改善優化 2.本公司屬法規敘明之第二類事業，主要執行業務環境多為辦公室，就辦公場所依照職業安全衛生法施行細則規定，由安全衛生組擬定年度職業安全衛生管理計畫後，推動至各部門幹事，落實於基層各個工作環節，計畫內容包含以下大項，並於年末結合 GRI403 準則檢討達成率： (1)工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。 (2)機械、設備或器具之管理。 (3)危害性化學品之分類、標示、通識及管理。 (4)安全衛生作業標準。 (5)定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。 (6)安全衛生教育訓練。 (7)個人防護具之管理。 (8)健康檢查、管理及促進。 (9)安全衛生健康資訊之蒐集、分享及運用。 (10)緊急應變措施。 (11)職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。 (12)安全衛生管理紀錄及績效評估措施。 3.除遵遁各項職業安全衛生法規，持續改善優化安全與健康的工作環境，並每季進行水質檢驗、每年舉行兩次自衛消防編組演練、定期查核中央廚房供餐衛生標準等，以確保員工的工作環境安全無虞。 4.公司針對各類職業災害風險以”源、路、人”	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			的概念進行降低： (1)源 : 風險發生源盡可能的消除或用其他低風險作業方式取代。 (2)路 : 風險傳遞路徑以工程改善或行政管理使同仁與風險隔絕後方進行作業。 (3)人 : 特定作業操作同仁，均提供適當之個人防護具，且法規要求需要證照之作業無相關證照同仁不得操作。 5.於勞動部職業安全署「職業災害統計填報管理」系統依規定按月填載職業災害統計。如有發生職業災害時，於規定時間內向當地所屬之勞動檢查機關進行職災通報，並立即成立職業災害調查小組，了解災害發生基本原因後提出報告。報告中所提出之對策，將列入公司各項工作安全標準作業規範中。 6.職業安全衛生管理績效: (1)112 年職業災害發生次數：0 (2)失能傷害頻率：0 (3)失能傷害嚴重率：0 (4)總合傷害指數：0 本公司將持續以 PDCA 的方式推動職業安全衛生文化，創造零災害的工作環境。	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		1.建立多元化的職涯能力發展培育制度，並鼓勵員工培養多職能及輪調。 2.每年初進行員工輪調意願調查並召開人才發展委員會(2 次/年)，有效落實員工職涯規畫。	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		1.依據汽車安全性調查召回改正及監督管理辦法(安全性召回)及使用中汽車召回改正辦法(環保排汙相關召回)，建立完備的產品召回改善流程，確保顧客都能安心、放心地使用公司產品。 2.遵循「個人資料保護法」，確保顧客資料的取得、處理、傳遞、儲存、封存與銷毀等過程，均依法令確實保護顧客隱私。 3.遵循「消費者保護法」對產品及服務之行銷及標示，均依照相關法規及日產規範，以確保消費者權益。	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td>(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？</td><td>V</td><td></td><td>1.成立「供應商永續經營專案小組」專責供應商永續管理，要求所屬供應商必須遵循環保、職業安全衛生或勞動人權等相關社會責任。
2.112 年度實施成效如下：
<table>
<tr><th>範疇</th><th>推動綠色供應商</th><th>提升
安全衛生</th><th>落實勞工
人權</th></tr>
<tr><td>Action</td><td>1.使用非衝突礦產承諾書及調查
2.節能減碳專案執行
3.ISO14001 認證+環境問卷管理</td><td>1.重點供應商分類管理
2.工安事件調查及案例分享
3.現場工安檢核</td><td>1.重點供應商分類管理
2.勞動人權違規調查及年度評鑑
3.舉辦勞動人權教育訓練</td></tr>
<tr><td>Result</td><td>1.供應商全數簽署承諾書
2.年度節能減碳績優廠商頒獎
3.112 年供應商減碳實績 3.64%(目標 2%)
4.52 家廠商全數取得 ISO 14001 及 10 家環境問卷管理表</td><td>1.52 家廠商已滿足 A 級標準
2.112 年共實施 4 次
3.零重大工安事故</td><td>1.44 家廠商已滿足 B 級標準
2.112 年共實施 4 次
3.112 年共發行 4 期</td></tr>
</table></td><td>符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。</td></tr>
<tr><td>五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會責任報告書等揭露公司非財務性資訊之報告？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？</td><td>V</td><td></td><td>1.自 104 年度起，參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative，GRI）G4.0 版所列之核心選項揭露相關資訊，主動編撰並於每年 6 月 30 日前出版企業社會責任報告書。
2.自 107 年度起，參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative，GRI）Standards 版所列之核心選項揭露相關資訊，主動編撰並於每年 6 月 30 日前出版企業社會責任告書。
3.自 110 年度起，參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative，GRI）Standards 版所列之核心選項揭露相關資訊，主動編撰並於每年 6 月 30 日前出版永續報告書。</td><td>符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。</td></tr>
<tr><td colspan="5">六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：
遵循本公司之「永續發展實務守則」，推動各項企業社會責任政策。</td></tr>
<tr><td colspan="5">七、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊：
1.本公司官網(new.nissan.com.tw)可參考歷年企業社會責任報告書。
2.不定期於本公司官網(new.nissan.com.tw)及公開資訊觀測站揭露相關資訊。</td></tr>
</table>

註 1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於「與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。

註 2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。

財團法人

金屬工業研究發展中心

METAL INDUSTRIES RESEARCH & DEVELOPMENT CENTRE

溫室氣體查證意見

GHG Verification Opinion

裕隆日產汽車股份有限公司

Yulon Nissan Motor Co., Ltd.

苗栗縣三義鄉西湖村伯公坑 39 之 2 號

39-2, Bogongkeng, Xihu Village, Sanyi Township, Miaoli County, Taiwan

經本中心依據 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合下列標準要求

Has been verified in accordance with ISO 14064-3:2019 as meeting the requirements of

ISO 14064-1:2018

直接溫室氣體排放量 Direct greenhouse gas emission	386.5529	公噸二氧化碳當量(CO_2e)
間接溫室氣體排放量 Indirect greenhouse gas emission	828.2505	公噸二氧化碳當量(CO_2e)
直接與間接溫室氣體排放總量 Direct and indirect GHG emissions	1,214.803	公噸二氧化碳當量(CO_2e)

溫室氣體排放量期間：2022 年 01 月 01 日至 2022 年 12 月 31 日

The GHG emissions information for the period from 2022-01-01 to 2022-12-31

意見編號 Opinion No :MIRDC-2024-26G

簽署日期 Approved Date : 2024.12.02

簽署人 Signatory : 林仁益

MIRDC ISO 14064-1

- 本查證意見不可單獨使用，須與查證範圍、目標、準則及結論獨立共同使用始具效力。
- 本查證意見僅為客戶溫室氣體聲明所需資訊之雙方協議提供，因此 MIRDC 無法保證此聲明的準確性或正確性，MIRDC 不論提或承擔任一方使用本意見作為決策之任何責任。
- This Opinion is not valid without the full verification scope, objectives, criteria and findings available on the Opinion.
- This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, MIRDC cannot guarantee the accuracy or correctness of this information. MIRDC cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification.

財團法人金屬工業研究發展中心，高雄市興裕區 41160 興裕公路 1001 號

Page 1 of 2

財團法人

金屬工業研究發展中心

METAL INDUSTRIES RESEARCH & DEVELOPMENT CENTRE

溫室氣體查證意見

GHG Verification Opinion

裕隆日產汽車股份有限公司

Yulon Nissan Motor Co., Ltd.

苗栗縣三義鄉西湖村伯公坑 39 之 2 號

39-2, Bogongkeng, Xihu Village, Sanyi Township, Miaoli County, Taiwan

經本中心依據 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合下列標準要求

Has been verified in accordance with ISO 14064-3:2019 as meeting the requirements of

ISO 14064-1:2018

直接溫室氣體排放量 Direct greenhouse gas emission	414.3785	公噸二氧化碳當量(CO_2e)
間接溫室氣體排放量 Indirect greenhouse gas emission	757.1964	公噸二氧化碳當量(CO_2e)
直接與間接溫室氣體排放總量 Direct and indirect GHG emissions	1,171.575	公噸二氧化碳當量(CO_2e)

溫室氣體排放量期間：2023 年 01 月 01 日至 2023 年 12 月 31 日

The GHG emissions information for the period from 2023-01-01 to 2023-12-31

意見編號 Opinion No :MIRDC-2024-27G

簽署日期 Approved Date : 2024.12.02

簽署人 Signatory : 林仁益

MIRDC ISO 14064-1

- 本查證意見不可單獨使用，須與查證範圍、目標、準則及結論與置共同使用始具效力。
- 本查證意見僅為客戶溫室氣體聲明所需資訊之雙方協議提供，因此 MIRDC 無法保證此聲明的準確性或正確性。MIRDC 不接受或承擔任一方使用本意見作為決策之任何責任。
- This Opinion is not valid without the full verification scope, objectives, criteria and findings available on the Opinion.
- This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, MIRDC cannot guarantee the accuracy or correctness of this information. MIRDC cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification.

財團法人金屬工業研究發展中心，高雄市楠梓區 81160 東楠公路 1001 號

Page 1 of 2

安永聯合會計師事務所
11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.
Tel: 886 2 2757 8888
Fax: 886 2 2757 6050
www.ey.com/tw

會計師獨立確信報告

裕隆日產汽車股份有限公司　公鑒

確信範圍

本會計師接受裕隆日產汽車股份有限公司（以下簡稱裕隆日產）之委任，對2023年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下稱「標的資訊」），執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關裕隆日產之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層責任

裕隆日產管理階層之責任係依據適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI 準則(GRI Standards)，裕隆日產管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本事務所責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作，以對標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量裕隆日產內部控制之有效性，惟本確信案件並非對裕隆日產內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與裕隆日產人員進行訪談，以瞭解裕隆日產之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解裕隆日產之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及裕隆日產如何回應該等期望與需求；
- 與裕隆日產攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀裕隆日產之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，裕隆日產對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安永聯合會計師事務所

會計師：王瑄瑄 王瑄瑄

民國一一三年七月二十三日

A member firm of Ernst & Young Global Limited

附件一：

<table>
<tr><th>編號</th><th>章節</th><th>內文標題</th><th>標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>1</td><td>4.3</td><td>循環經濟與廢棄物管理</td><td>廢棄物重量
<table><tr><th>類別</th><th>2022</th><th>2023</th></tr><tr><td>生活廢棄物(噸)</td><td>22.24</td><td>4.82</td></tr><tr><td>事業廢棄物(噸)</td><td>-</td><td>-</td></tr></table></td><td>GRI 306-3 廢棄物的產生
報導組織應報告以下資訊：
a. 產生的廢棄物總重量（以公噸為單位），並按廢棄物組成成分細分總量。
b. 瞭解數據以及數據如何彙整的必要背景資訊。</td></tr>
<tr><td>2</td><td>5.1</td><td>人力資源管理</td><td><table><tr><th>類別</th><th colspan="2">新進員工</th><th colspan="2">離職員工</th></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>30 歲以下</td><td>12</td><td>8</td><td>2</td><td>0</td></tr><tr><td>30~50 歲</td><td>11</td><td>2</td><td>9</td><td>5</td></tr><tr><td>51 歲以上</td><td>0</td><td>0</td><td>2</td><td>0</td></tr><tr><td>總人數</td><td>23</td><td>10</td><td>13</td><td>5</td></tr><tr><td>比例</td><td colspan="2">8.64%</td><td colspan="2">4.71%</td></tr></table></td><td>GRI 401-1 新進員工與離職員工
報導組織應報告以下資訊：
a. 在報導期間內，按年齡層、性別及地區劃分新進員工的總數及比例。
b. 在報導期間內，按年齡層、性別及地區劃分離職員工的總數及比例。</td></tr>
<tr><td>3</td><td>5.1</td><td>人力資源管理</td><td>職等與性別分布
<table><tr><th>性別</th><th>總計</th><th>男性</th><th>女性</th></tr><tr><td>一般員工</td><td>289</td><td>193</td><td>96</td></tr><tr><td>中階主管</td><td>76</td><td>64</td><td>12</td></tr><tr><td>高階主管</td><td>17</td><td>15</td><td>2</td></tr></table>年齡分布
<table><tr><th>年齡分布</th><th>員工比例</th></tr><tr><td>30 歲以下（含）</td><td>12%</td></tr><tr><td>31-50 歲</td><td>56%</td></tr><tr><td>51 歲以上（含）</td><td>32%</td></tr></table></td><td>GRI 405-1 治理單位與員工的多元化
報導組織應報告以下資訊：
a. 就以下多元化類別，組織治理單位的成員百分比：
i. 性別；
ii. 年齡層：30 歲以下、30-50 歲、50 歲以上；
iii. 其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢團體）。
b. 就以下多元化類別，各項員工類別的員工百分比：
i. 性別；
ii. 年齡層：30 歲以下、30-50 歲、50 歲以上；
iii. 其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢團體）。</td></tr>
</table>

A member firm of Ernst & Young Global Limited