

● 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		本公司已於 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。由總經理擔任主任委員，下設「公司治理」、「員工關懷」、「永續環境發展」、「顧客與夥伴關係」以及「社會公益」五個工作小組，制定對應職掌，擬定裕隆日產於各領域之永續發展目標。工作小組由職掌對應之部門共同組成，定期舉行會議，運行過程中統合各部門資源，並定期(一年至少提報一次)向董事會進行報告，貫徹裕隆日產永續治理之落實。	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		<p>1.本公司已於 104 年 5 月 11 日董事會訂定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。</p> <p>2.歷年推動成效的揭露狀況如下： 103 年度至 109 年度已揭露於每年度之「CSR 報告書」。110 年度至 113 年度已揭露於每年度之「永續報告書」。114 年度推動成效則將於 115 年 8 月底出版的「114 年永續報告書」中揭露。</p> <p>3.本公司於 113 年度合計捐贈金額為 3,239,300 元，捐贈對象為汽車安全協會、唐氏症基金會、賑災基金會、財團法人基督教芥菜種會及台北市環保局等。</p> <p>4.本公司於 114 年度 11 月前合計捐贈金額為 816,550 元，捐贈對象為汽車安全協會、財團法人心路社會福利基金會及台北市環保局等。</p>	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
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、111 年及 112 已完成 ISO14064-1 查證、113 年 10 月通過 ISO 14001 認。	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							
(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		<p>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。</p> <p>2. 為提升能源使用效率，本公司持續投入於節能減碳、製程改善、環境保護等項目，以降低生產過程對環境的影響。而針對使用再生物料政策，為推動資源永續循環，及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。</p> <p>3.自 97 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。</p> <p>(1)整車回收率已遠超過規範標準(80%)，高達 94%以上。</p> <p>(2)限用鉛、汞、鎘以及六價鉻等四種環境危害重金屬。</p> <p>(3)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。</p> <p>(4)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。</p>	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，並採取相關之因應措施？	V		<p>1.本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。</p> <p>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：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。</p> <table border="1" data-bbox="587 1458 1150 2047"> <tr> <td>治理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●由永續發展委員會轄下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> <ul style="list-style-type: none"> ●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，鑑別相關指標與進行風險管理以及指標與目標之設定。 </td> </tr> <tr> <td>風險管理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ●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 </td> </tr> </table>	治理	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●由永續發展委員會轄下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。 	策略	<ul style="list-style-type: none"> ●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，鑑別相關指標與進行風險管理以及指標與目標之設定。 	風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
治理	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●由永續發展委員會轄下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。 									
策略	<ul style="list-style-type: none"> ●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，鑑別相關指標與進行風險管理以及指標與目標之設定。 									
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ●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 									

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	
			<p>險與機會議題。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●將氣候風險納入企業風險管理(ERM)的流程。 <p>指標與目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●確立「2050年淨零排放」長期目標。 <p>3.氣候變遷風險/機會矩陣</p> <p>裕隆日產公司已完成氣候風險與機會的鑑別作業，並建立風險與機會矩陣，涵蓋現階段及未來情境之評估項目，詳見裕隆日產汽車 113 年永續報告書與上市上櫃公司氣候相關資訊。</p> <p>(1)轉型風險：顧客行為/偏好改變、產品效率法規與標準、低碳轉型的成本；</p> <p>(2)實體風險：營收下降、產品成本增加；</p> <p>(3)機會：銷量及營收增加。</p> <p>4.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，擬定採取氣候相關議題之因應措施，詳細資訊請參閱本年報第貳章第二節第六項「上市上櫃公司氣候相關資訊」項下之說明。</p>	

推 動 項 目	執 行 情 形			與上市櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘 要 說 明	
(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，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		<p>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：</p> <p>1. 溫室氣體：113 年本公司溫室氣體總排放量為 1171.575 公噸 CO₂e/年，其中範疇一（直接排放）為 414.3785 公噸 CO₂e/年，範疇二（能源間接排放）為 757.1964 公噸 CO₂e/年。113 年已導入溫室氣體盤查輔導與確信機制，並設定減碳路徑，持續推動節能減碳措施，以提升環境永續績效。詳細排放數據與相關管理作為，請參閱 113 年永續報告書 CH4 永續環境。</p> <p>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竹苗地區地下水，依地下水位監控，對水源無明顯性衝擊。113 年總用水量 3,576.4 度，相較 112 年度 3,412.5 度，增加 4.8%（地下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，有效節約寶貴之資源，減免不必要之資源浪費。</p> <p>3. 廢棄物管理：本公司為研發及銷售公司，無製造活動，計算範疇為生活廢棄物，其 112 年及 113 年狀況如下：113 年生活廢棄物清運總量為 5.89 公噸，較 112 年 4.82 公噸，增加幅度為 22.2%。</p> <p>上述溫室氣體、用水及廢棄物等，未來將持續推行各項節能減碳行動方案以達成每年減少 2% 為目標。</p>	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
<p>四、社會議題</p> <p>(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？</p>	V		<p>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。</p> <p>1. 落實就業自由：</p> <p>(1) 不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。</p> <p>(2) 不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。</p> <p>(3) 員工可依勞基法規定行使終止契約之權益。</p> <p>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。</p> <p>(1) 定期提供員工有效的健康和安全教育訓練。</p> <p>(2) 提供身心障礙者工作機會，建立友善的配套措施。</p> <p>(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。</p> <p>3. 禁止歧視：</p> <p>(1) 不得基於種族、國籍、宗教、性別、年齡、社會階級、出生地、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、</p>	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									
			<p>退休、終止聘僱等事項上予以歧視而有差別待遇。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>人權管理政策</th> <th>具體實施做法</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>預防職場霸凌與不法侵害</td> <td>114 年 8 月 6 日與 8 月 20 日舉辦 2 場專題講座課程供主管與一般同仁參加，「主題：認識職場不法侵害」，上課時間 2 小時，參與課程人數共 316 人。</td> </tr> <tr> <td>公開宣示幸福職場</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td>禁止強迫勞動並遵守勞動法令</td> <td>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。 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。</td> </tr> </tbody> </table>	人權管理政策	具體實施做法	預防職場霸凌與不法侵害	114 年 8 月 6 日與 8 月 20 日舉辦 2 場專題講座課程供主管與一般同仁參加，「主題：認識職場不法侵害」，上課時間 2 小時，參與課程人數共 316 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。 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。	
人權管理政策	具體實施做法											
預防職場霸凌與不法侵害	114 年 8 月 6 日與 8 月 20 日舉辦 2 場專題講座課程供主管與一般同仁參加，「主題：認識職場不法侵害」，上課時間 2 小時，參與課程人數共 316 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。 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		<p>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：</p> <p>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。</p> <p>2.彈性上班制度：為讓同仁每天可以彈性運用時間，對所有同仁實施一個小時彈性上班制度，同仁可視交通狀況、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。</p> <p>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、</p>	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	
			<p>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。</p> <p>4.本公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法，係屬確定提撥退休辦法，自 94 年 7 月 1 日起依員工薪資每月 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。113 及 112 年度依照確定提撥計畫中明定比例應提撥之金額已於個體綜合損益表認列費用總額分別為 16,077 仟元及 15,514 仟元。</p> <p>5.本公司依「勞動基準法」訂定之員工退休辦法，係屬確定給付退休辦法。依該辦法規定，職工退休金之支付，係根據服務年資及退休前六個月之平均經常性薪資為計算之基數。本公司每月按薪資總額百分之二提撥退休金，並以職工退休基金管理委員會名義存入臺灣銀行之專戶，並於每年底檢視專戶餘額，如餘額不足給付次一年度內成就法定退休之員工，則於次年度 3 月底前完成提撥，以確保勞退舊制員工權益。113 及 112 年度依照確定福利計畫中明定比例應提撥之金額已於個體綜合損益表認列費用總額分別為 2,076 仟元及 1,883 仟元。</p> <p>6.其他：</p> <p>(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，同仁都暱稱為小暑假；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。</p> <p>(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、安全又美味的餐飲。</p> <p>(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。</p> <p>(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，</p>	

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	
			<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。113 年度女性職員平均佔比為 29.5%，女性高階主管平均佔比為 20%。</p>	
(三)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		<p>1.本公司職業安全衛生政策：</p> <p>(1)遵守法規要求、促進職場健康。</p> <p>(2)落實風險管理、提升安全意識。</p> <p>(3)提升管理績效、確保員工參與。</p> <p>(4)善盡社會責任、持續改善優化。</p> <p>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：</p> <p>(1)工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。</p> <p>(2)機械、設備或器具之管理。</p> <p>(3)危害性化學品之分類、標示、通識及管理。</p> <p>(4)安全衛生作業標準。</p> <p>(5)定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。</p> <p>(6)安全衛生教育訓練。</p> <p>(7)個人防護具之管理。</p> <p>(8)健康檢查、管理及促進。</p> <p>(9)安全衛生健康資訊之蒐集、分享及運用。</p> <p>(10)緊急應變措施。</p> <p>(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。</p> <p>(12)安全衛生管理紀錄及績效評估措施。</p> <p>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。</p> <p>4.公司針對各類職業災害風險以“源、路、人”的概念進行降低：</p> <p>(1)源：風險發生源盡可能的消除或用其他低風險作業</p>	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			與上市櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘 要 說 明	
			<p>方式取代。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>6.職業安全衛生管理績效：</p> <p>(1)113 年職業災害發生次數：0</p> <p>(2)113 年發生火災件數：0</p> <p>(3)113 年因火災件數死傷人數：0</p> <p>(4)113 年因火災意外死傷人數佔員工總人數比率：0</p> <p>(5)失能傷害頻率：0</p> <p>(6)失能傷害嚴重率：0</p> <p>(7)總合傷害指數：0</p> <p>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。</p>	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		<p>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。</p> <p>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。</p>	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		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4.申訴管道及申訴程序：本公司十分重視客戶反饋及意見，訂有「客訴案件處理流程」，管理客戶所提出之詢問及申訴案件，由顧客服務中心協助進行案件接收，並依案件權責分派予各地區經銷公司處理對應。設置有顧客服務專線及線上客服系統，客戶可透過此管道反應意見或進行申訴，以維護權益。</p> <p>客服專線：0800-088-888。</p> <p>線上客服： https://new.nissan.com.tw/nissan/support.html。</p>	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			與上市櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因												
	是	否	摘 要 說 明													
(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？	V		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、職業安全衛生及勞動人權等相關社會責任。	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。												
			2.113 年度實施成效如下：													
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>面 向</th> <th>管 理 內 容</th> <th>113 年 管 理 成 效</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>節 能 減 碳</td> <td>1.訂定 2%減碳目標 2.追蹤管理廠商節能減碳措施改善進度 3.依成果進行節能減碳績優廠商頒獎</td> <td>1.減碳實績：2.21%·261 噸。 2.協力大會上進行節能減碳績優廠商頒獎，113 年獲獎廠商：3 家。</td> </tr> <tr> <td>勞 動 人 權</td> <td>1.促進廠商勞動檢查零違規 2.要求拒絕使用來自衝突地區之 3TG 材料 3.年度廠商勞動人權交流 4.每季勞檢調查及缺失改善</td> <td>1.B 級廠商勞檢違規 2 家，針對此 2 家廠商進行改善對策追蹤並確認改善完成。 2.年度廠商勞動人權交流 6 家。</td> </tr> <tr> <td>環 境 衛 生</td> <td>1.安全衛生案例統計 2.廠商改善對策報告確認 3.每季分享廠商安全衛生案例及對策</td> <td>1.擴大管理廠商家數，由 52 家增加至 65 家。 2.向廠商進行安全衛生案例及對策宣導以來，發生案例從 110 年的 150 多件逐年降低至 113 年的 56 件，安全衛生事件大幅降低。</td> </tr> </tbody> </table>		面 向	管 理 內 容	113 年 管 理 成 效	節 能 減 碳	1.訂定 2%減碳目標 2.追蹤管理廠商節能減碳措施改善進度 3.依成果進行節能減碳績優廠商頒獎	1.減碳實績：2.21%·261 噸。 2.協力大會上進行節能減碳績優廠商頒獎，113 年獲獎廠商：3 家。	勞 動 人 權	1.促進廠商勞動檢查零違規 2.要求拒絕使用來自衝突地區之 3TG 材料 3.年度廠商勞動人權交流 4.每季勞檢調查及缺失改善	1.B 級廠商勞檢違規 2 家，針對此 2 家廠商進行改善對策追蹤並確認改善完成。 2.年度廠商勞動人權交流 6 家。	環 境 衛 生	1.安全衛生案例統計 2.廠商改善對策報告確認 3.每季分享廠商安全衛生案例及對策	1.擴大管理廠商家數，由 52 家增加至 65 家。 2.向廠商進行安全衛生案例及對策宣導以來，發生案例從 110 年的 150 多件逐年降低至 113 年的 56 件，安全衛生事件大幅降低。
			面 向		管 理 內 容	113 年 管 理 成 效										
節 能 減 碳	1.訂定 2%減碳目標 2.追蹤管理廠商節能減碳措施改善進度 3.依成果進行節能減碳績優廠商頒獎	1.減碳實績：2.21%·261 噸。 2.協力大會上進行節能減碳績優廠商頒獎，113 年獲獎廠商：3 家。														
勞 動 人 權	1.促進廠商勞動檢查零違規 2.要求拒絕使用來自衝突地區之 3TG 材料 3.年度廠商勞動人權交流 4.每季勞檢調查及缺失改善	1.B 級廠商勞檢違規 2 家，針對此 2 家廠商進行改善對策追蹤並確認改善完成。 2.年度廠商勞動人權交流 6 家。														
環 境 衛 生	1.安全衛生案例統計 2.廠商改善對策報告確認 3.每季分享廠商安全衛生案例及對策	1.擴大管理廠商家數，由 52 家增加至 65 家。 2.向廠商進行安全衛生案例及對策宣導以來，發生案例從 110 年的 150 多件逐年降低至 113 年的 56 件，安全衛生事件大幅降低。														

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	
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？	V		<p>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。</p> <p>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報告書。</p> <p>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。</p> <p>4.自 112 年度起，「永續報告書」已委託獨立且具公信力之安永聯合會計師事務所依循確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之規定，進行「有限確信(Limited Assurance)」，確保永續報告書資訊揭露可靠度。確信工作完成後之相關結果已與治理單位充分溝通。113 年度永續報告書已於 8 月發布並取得第三方確信聲明書。</p>	符合上市櫃公司永續發展實務守則精神。
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。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：				
<p>1.本公司官網(new.nissan.com.tw)可參考歷年企業社會責任報告書。</p> <p>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。</p>				

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。

溫室氣體減量之 2030 年量化管理目標之達成策略及行動計畫

一、 量化管理目標

裕隆日產汽車致力於推動低碳轉型，自 2024 年起，溫室氣體盤查範圍已全面涵蓋範疇一至範疇

三。本公司以 2025 年為基準年，承諾溫室氣體排放量每年低減至少 2%，並設定於目標年 2030 年，達成減量至少 10% 之具體管理目標。

二、 達成目標之策略

為達成 2030 年減量 10% 之承諾，本公司制定以下三大氣候轉型策略，將氣候治理融入企業中長期營運規劃：

1. **提升營運設備能效與用電管理：** 提升辦公場域之能源使用效率，並逐步降低耗能。
2. **低碳運輸：** 強化車輛能效管理，降低營運過程中的直接與間接燃油排放。
3. **水資源與廢棄物精實管理：** 推動水資源管理與零廢棄物管理政策。

三、 具體行動計畫

依據上述策略，本公司透過跨部門協作，展開各項具體行動計畫與能源管理措施：

(一) 提升營運設備能效與用電管理

- **設備汰換與能效升級：** 辦公區域燈管全面汰換為 LED 節能產品，大廳、廁所與梯間等公共區域則裝設感應式燈具，並設立各盞燈具獨立開關，杜絕無效照明。此外，定期安排冷氣保養及清潔濾網以提高運轉效能，未來汰換電器時，將強制規定僅採購具一級能耗標章之產品。
- **日常節能規範：** 推行辦公室內溫度標準化，設定為攝氏 25 度，避免過度耗能；同時規範事務機及個人電腦螢幕於待機時須設定休眠模式。

- 無紙化作業：積極推動數位轉型，以掃描檔案數位留存取代傳統影印紙本留存，降低碳足跡。

(二) 低碳運輸

- 定期檢視並淘汰能源效率不佳之公務車輛，提升整體用車燃油效率。
- 規劃並鼓勵同仁上下班採取交通共乘機制，降低通勤產生之範疇三碳排放。

(三) 水資源與廢棄物精實管理

- 用水管理：逐步汰換廠區與辦公室之節水龍頭以提升水資源利用率，並持續向員工宣導節約用水之觀念。
- 廢棄物管理：嚴格實施垃圾分類與資源回收政策，並於員工餐廳全面停止提供免洗餐具，從源頭減少事業廢棄物之產出。