



裕融企業股份有限公司
Yulon Finance Corporation

2022年永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於報告書	3	3.6 營運持續管理	44	6. 社會參與	73
經營者的話	4	3.7 永續供應商管理	45	6.1 社會創新藍圖	73
2022 年永續績效	6	3.8 數位轉型與金融科技創新	46	6.2 FaaS 裕融永續方程式	73
1. 關於裕融企業	9	4. 產品與服務	49	6.3 社會關懷與公益行動	77
1.1 裕融企業簡介	9	4.1 優化數位服務	49	7. 環境永續	79
1.2 企業佈局	12	4.2 資安治理與個資保護	50	7.1 氣候變遷與行動	79
2. 永續經營	14	4.3 顧客關係管理	52	7.2 永續營運環境管理	83
2.1 永續策略與運作	14	5. 幸福職場	53	7.3 綠能發展策略	88
2.2 重大主題分析與管理	16	5.1 人力資源結構	53	GRI 索引表	92
3. 經營治理	30	5.2 職場平權及多元共融	56	SASB 永續會計準則委員會索引	95
3.1 營運績效	30	5.3 健康與友善工作環境	62	TCFD 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	96
3.2 公司治理	31	5.4 員工薪獎福利	64	2022 年裕融企業股份有限公司永續報告書 獨立保證意見書	98
3.3 法令遵循	36	5.5 人才發展與培育	67		
3.4 誠信經營	38	5.6 勞資和諧與團體協商	71		
3.5 風險管理	39				



關於報告書 GRI 2-2、2-3、2-4、2-5、2-14

永續經營是裕融企業股份有限公司（以下簡稱裕融企業）的營運目標，亦是對所有利害關係人的重要使命。我們將利害關係人關注的治理、社會、環境各構面議題納入公司的管理方針與營運活動，制定相關政策，訂定公司永續目標，據以執行、檢視及改善，回應利害關係人關注的議題，逐步完善裕融企業永續發展的策略與藍圖。

報告書發行

裕融企業自 2015 年首次發行 2014 年企業社會責任報告書，並依據金融監督管理委員會發布之「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，自 2020 年起更名為永續報告書。

裕融企業每年編製與公開揭露永續報告書，並已將歷年報告書揭露於裕融企業公司網站。本次發行日期：2023 年 06 月。

報告書範疇

本報告書內容涵蓋裕融企業於 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）在公司治理、社會及環境的推動活動與成果。為清楚描繪公司永續策略與執行績效的輪廓與脈絡，故部份資訊包含 2022 年 1 月 1 日以前及 2022 年 12 月 31 日之後的資訊與績效。

本報告書以裕融企業本體為主要揭露範疇，所揭露的資訊範疇與公司合併財務報告範疇不同。而因裕融企業在各事業群營運的關聯性與綜效，故部份主題內容亦包括關係企業的執行成果，已另於本報告書中載明。

報告書所揭露之財務數據部份係採用經會計師簽證後的公開發表資訊。所有數據的描述皆以一般慣用之數值描述方式或自行統計而得，若有特殊狀況已於報告書中特別說明。本次報告所揭露之價值鏈與前次報告無重大變化。

報告書編撰原則

本報告書根據台灣證券交易所規範之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年頒佈之 GRI 準則（GRI Standards）及特定主題於各年度更新之版本為編製架構，以及依循續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發佈的消費金融行業準則，與聯合國金融穩定理事會（Financial Stability Board）的氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）內容，並對應聯合國永續發展目標（SDGs），作為報告書編撰遵循的標準，揭露相關的資訊。

報告書的品質管理

內部檢視和核准

本報告書由永續經營委員會執行小組及相關單位，依據永續報導準則及原則編撰各項目的執行成果，並由各單位主管及永續經營委員會執行小組審閱後，將年度重大主題與管理成效呈報永續經營委員會及董事會。

外部查證

為確保本報告書公開資訊的可靠性，本公司委託英國標準協會臺灣分公司（British Standards Institution, BSI Taiwan）根據 AA1000 保證標準 v3，查驗本報告書之包容性、重大性、回應性及衝擊性。經查證後，本報告書確認符合 AA1000 AS v3 Type1 中度保證之標準。獨立保證意見聲明書請詳本報告書最末頁。

聯絡資訊

本報告書完整內容以電子版本置於裕融企業官方網站(<http://www.tac.com.tw/>)瀏覽、下載。關於本報告書，若您有任何意見回饋，歡迎您與我們聯繫。

地址：台北市大安區敦化南路二段 2 號 15 樓

信箱：cs.lin@tac.com.tw



經營者的話 GRI 2-22

嚴陳莉蓮 董事長



許國興 總經理



裕融企業 2022 年在全體同仁的努力下，延續了前一年的營運豐碩成果，全年度合併營業收入達 365.57 億元，稅後盈餘 61 億元，年獲利成長 14.3%，除再創歷史新高，更連續三年達到雙位數成長，每股盈餘(EPS)依然維持在 12.06 元的歷史相對高點。在成長的過程中，我們除持續與股東及員工共享價值及獲利，也越加意識到在企業永續經營的道路上，面對著來自多元面向利害關係人的期待，更肩負實踐企業與社會共榮共存的使命。

裕融企業與裕隆集團皆由「創造更好的『人、車、生活』」此一初衷出發。我們對於永續經營的理念與作為，持續深化「社會共榮、環境友善、永續治理」的策略方針，很榮幸在 2022 年受到來自諸多第三方評鑑機構的外部肯定。在永續經營面向，我們於第九屆公司治理評鑑，第五度獲得上市公司前 5% 的肯定，於眾多優秀的企業中脫穎而出；此外，我們二度榮獲英國標準協會(BSI)所頒發的「永續韌性傑出獎」殊榮，並受邀於「BSI 國際永續標準管理年會」分享裕融如何透過定義「融資即服務(Financing as a Service, FaaS)」的方式，以創新金融的「花木蘭永續融資方案」推動普惠金融；與裕隆集團共同推動，並延續至第四年的「幸福輪轉手」偏鄉創新公益交通專案，亦獲得第六屆資誠永

續影響力獎「金獎」的肯定。獲獎本身的意義，除堅定我們對社會與環境永續的信念，也能確認企業努力的目標，均能有效落實於社會上迫切需要的對象。

展望 2023 年，面對持續升高的區域地緣政治及經貿衝突、氣候威脅事件與全球傳染性疾病的衝擊，裕融企業仍會持續關注社會、環境及公司治理議題，就各項潛在風險與機會提前進行辨識與回應策略，以公司的 S.A.V.E. 經營理念及永續經營策略作為指引，以保障全體利害關係人的最大利益為目標，持續精進公司經營體質，強化營運韌性，確保事業績效。

數位人力培育與管理文化建置

裕融企業持續推動各領域人才的培育，透過各項回饋機制建立並確保同仁對工作的熱情及使命感。隨著數位轉型策略與文化的推動落實，我們藉由多元的線上及實體訓練課程、遊戲感的沉浸式互動活動及數位創新工作坊的提案機制等，由各面向建立同仁對數位轉型文化及必要性的深入理解。另一方面，透過作業流程數位化及數位優化，讓同仁實際感受到數位轉型對工作上所帶來的好處。此外，我們也針對各階主管及潛力人才培訓計畫，加入數位化科技應用及趨勢相關課程內容，確保整體全體管理人員皆能保持數位科技敏銳度，並將轉型 DNA 落實於日常管理之中。

走過疫情肆虐的年頭，非實體接觸的互動方式已然深入我們的日常生活，也影響企業如何更有效、更即時也更安全地與客戶溝通。裕融企業透過自動化、數據化、智能化的數位優化方針，導入包括 AI 智能客服、智慧風控模型以及數位決策輔助系統等，強化公司的數位韌性及數位服務流程優化，進一步滿足市場上多元輪廓消費者的服務需求。未來，由數據及人工智慧驅動的變革，對於全流程數位化、自動化的加速及決策上的影響，也將引領裕融企業由精實創新的過程，全面強化組織體質與績效。



公司治理運作機制優化

企業永續發展的核心，來自於良好的公司治理機制與資訊透明揭露。裕融企業以董事會為企業永續經營的最高管理單位，其下設有四個功能性委員會、稽核室、法遵室及公司治理主管，落實公司治理相關作為，建置與精進有效的公司治理相關制度並協助董事會善盡監督與管理職能。自 2020 年設置法定以外的「永續經營委員會」以及「風險管理委員會」起，均由獨立董事擔任召集人，透過委員會成員的專業意見回饋，健全營運風險管控及降低企業營運過程中對環境產生的衝擊，促進環境與社會發展。2022 年各委員會均於每季召開會議，以檢討企業內各期營運發展策略、計畫目標達成率與專案推動情況。

為確保董事會及其下四個功能性委員會可達良好運作之效能，裕融企業就各董事(含獨立董事)之職能及監督管理情形均定期進行評估，於 2022 年依據「董事會績效評鑑辦法」完成董事會及其下四個功能性委員會的內部績效評估，評估結果顯示董事會及各委員會整體運作情形良好，並針對各項需強化的構面議題精進優化，以提升整體運作效能，回應全體股東對於公司治理職責的託負與信任。

綠能轉型策略與永續移動生態系

極端氣候所帶來的災害強度於 2022 年更顯加劇，全球前十名氣候平均災損金額已達到 30 億美元。異常的暴風雪、旱災、野火等自然災害造成各地大規模衝擊，也影響了經濟運作與企業營運活動。當極端氣候問題變得愈加頻仍且常態化，便猶如對所有企業的營運現況敲響警鐘，思考如何透過採取有效步驟減緩企業營運活動對環境的衝擊，並轉為環境友善的永續經營型態更是當務之急。

裕融企業透過子公司的長期發展策略，對環境永續做出承諾。我們以子公司新鑫企業的光電及儲能事業，投入太陽能電廠的投融资與營運事業，目前累計掛錶運轉及契約建置自有光電案場已超過 300 座，總建置容量已達 100MW(百萬瓦)。並預計透過新事業之

成立，達到未來「發電、售電、儲電」三大業務的全方位服務，建構綠能事業上下游完整垂直整合的一條龍體系。另外，子公司裕電伸電則專注於電動車充電的軟硬體整合性解決方案，目前累積建置超過 3,000 個充電站(槍)，為全台最大的電動車充電整合營運服務商。未來配合裕隆集團品牌電動車之發展，真正實現從綠能發電、低碳運輸到智慧充電的永續綠能移動生態系。

FaaS 創新公益永續交通方案

裕融企業長期關注台灣即將邁入超高齡社會的交通問題，串聯裕隆集團旗下汽車價值鏈，推行一系列企業創新發展永續 ESG 方案。自 2016 年的「行動無礙：新北無障礙接送」免費醫療接駁服務起，便與新北市政府、台灣微光行動協會以公私協力夥伴關係，共同促成偏鄉長照交通服務創新模型。而後於 2019 年上線的「幸福輪轉手：南迴公益交通專案」，更透過「捐服務代替捐車」的方式深入台東南迴偏鄉，計畫執行至 2022 年底，公益服務里程超過 93 萬公里，相當環台 779 圈，且經專業評鑑單位計算兩年的社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI)，得出每投入 1 元即創造 15.79 元的效益。該專案並於 2022 年獲得第六屆資誠永續影響力獎「金獎」殊榮。2022 年推動的「花木蘭：社會共融永續融資專案」和「臺東 TTGO 災後花東溫馨接送」則是在參與社會公益專案的服務過程中，看見更多不同弱勢族群的實際需求後，最新開展複製的社會創新永續行動。而每一個行動方案的初衷，始終是希望能持續創造最大服務效益，透過跨域與多元的運用擴展成綿密的網絡，發展交通帶動地方創生的新願景，打造偏鄉真正永續的商品與服務模式。

在《恆久卓越的修煉》一書中提到：「卓越不是終點，而是途徑」。當永續發展目標融入於裕融企業的願景後，如何使公司資源於社會、環境及公司治理面向的持續投入，形成創造卓越經營的基石，甚至轉化為企業的長期競爭優勢，便是裕融永續策略發展的下一步。未來，我們期待透過裕融企業及集團的影響力，吸引更多志同道合的夥伴，攜手共創永續藍圖。



2022 年永續績效 GRI 201-1

近三年合併財務資訊

裕融企業秉持企業永續發展的使命，透過良好的公司治理和經營績效，維持獲利增長與優良的資產品質，建構穩固且可持續發展金融服務事業，深耕台灣，布局全球，加強創新金融商品與服務，善用價值鏈資源整合，打造企業與環境、社會共存共榮的營運模式，用實際行動回饋社會，以永續經營為願景，成為推進社會成長的動力。

單位：新台幣 千元

項目	基本要素	2020 年	2021 年	2022 年
產生之直接經濟價值	收入	29,632,864	31,962,181	36,556,719
分配之經濟價值	營運成本	26,061,557	25,146,800	27,668,429
	員工薪資和福利 ^(註1)	804,327	1,198,397	1,283,470
	支付出資人的款項 (當年度現金股利)	1,761,816	2,301,806	2,990,964
	支付政府的款項 ^(註2)	809,395	1,664,252	2,161,155
	社區投資 ^(註3)	5,751	2,732	2,667
留存之經濟價值	(產生-分配)	190,018	1,648,194	2,450,034

註 1：包含員工獎金、退休金、勞健保等人事費用、勞健保等人事費用，以及員工酬勞。

註 2：支付政府之各項稅捐。

註 3：捐助政府機構、社團法人及敦親睦鄰公益支出。

註 4：財務資訊來源為本公司年報，年報業經會計師查核 / 核閱簽證。

2022 年經營績效重點

裕融企業整合汽車金融水平價值鏈，提供貼近消費者需求之分期與汽車水平服務，強化核心系統、優化財務結構、培育人才以及推動數位轉型工作，堅實公司永續成長的動能。並持續落實企業社會責任及環境永續等各項工作，2022 年各項永續績效如下：



環境		環境構面 (註3)	
人均用電量 (總公司裕隆大樓) 單位：度 (kWh)	光電融資專案 (累計) 單位：案場數		
2022 年	1,207	2022 年	379
2021 年	1,225	2021 年	366
2020 年	1,377	2020 年	216
自有光電廠發電量 單位：千度 (MWh)	光電減碳效益 單位：噸 CO ₂ e		
2022 年	32,528	2022 年	16,557
2021 年	18,868	2021 年	9,604
2020 年	10,136	2020 年	5,159

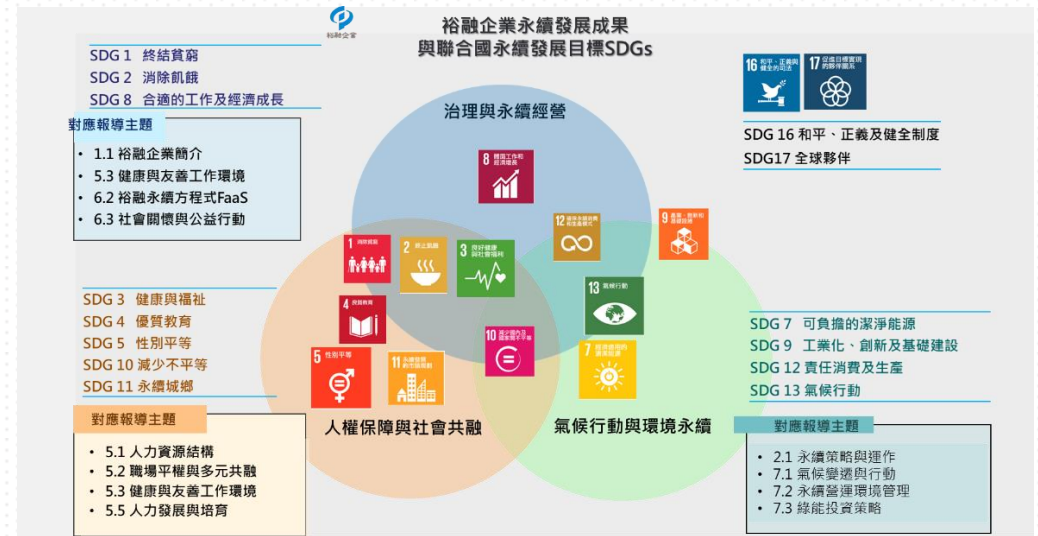
註 1：治理構面之財務資料皆經會計師查核 / 核閱簽證；EPS 已追溯調整無償配股影響；每股盈餘追溯各年度股票股利之影響併案加權平均股權計算。

註 2：社會構面各項資訊統計範疇以裕融企業本體為主；其中員工滿意度於 2022 年委由第三方獨立機構進行調查，調整為以市場 PR 值為比較基礎。

註 3：環境構面部分，由 100%轉投資的子公司新鑫股份有限公司專責發展自有光電廠，發電量與換算之光電減碳效益係依經濟部能源局公告之電力排碳係數換算。

聯合國永續發展目標

聯合國於 2015 年通過永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，目標在改善全球貧富差距、性別平等、永續發展與環境保護等多項問題。裕融企業依據 SDGs 的 17 項核心目標及細項目標與指標，作為指引公司邁向永續發展的藍圖。





企業榮耀

裕融企業
2022 年度
榮耀獎項、永續
亮點



公司治理	社會參與	永續經營
<ul style="list-style-type: none"> 《第九屆公司治理評鑑上市公司前 5%》 中華信評長、短期發行體信用評等分別為「twA-」、「twA-2」，長期評等展望正向 	<ul style="list-style-type: none"> 《第六屆資誠永續影響力獎（企業永續組）金獎》 	<ul style="list-style-type: none"> 《英國標準協會 2022 永續韌性傑出獎》 《第十五屆台灣企業獎[永續報告書]-金融及保險業 銅獎》

關係企業
2022 年榮耀獎項



 <p>《天下雜誌 2022 年全台營運績效前 50 強》 《第一屆新北企業精典獎》</p> 	 <p>《第十九屆國家品牌玉山獎最佳人氣品牌獎、最佳產品獎》 《工商時報 2022 臺灣服務業大評鑑-汽車租賃金牌獎》</p>  	 <p>《第一屆新北企業精典獎》</p> 
---	---	---



1. 關於裕融企業

1.1 裕融企業簡介 *GRI 2-1 · 2-6 · 2-23 · 2-24 · 2-28*

裕融企業於 1990 年成立，是台灣第一家汽車融資上市公司，為裕隆集團所屬的汽車融資公司。初期以新車銷售分期業務為主，透過服務創新拓展業務範疇，多元化發展至企業與消費金融業務，成為專業的融資服務提供者。在汽車水平服務領域，另發展車輛移動與用車相關服務，以「行的價值鏈」整合金融水平事業資源綜效與價值，成為完整的服務供給者。除深耕台灣市場，也將營運範圍擴及至大陸及東南亞地區，為個人及企業提供多元化的專業服務。

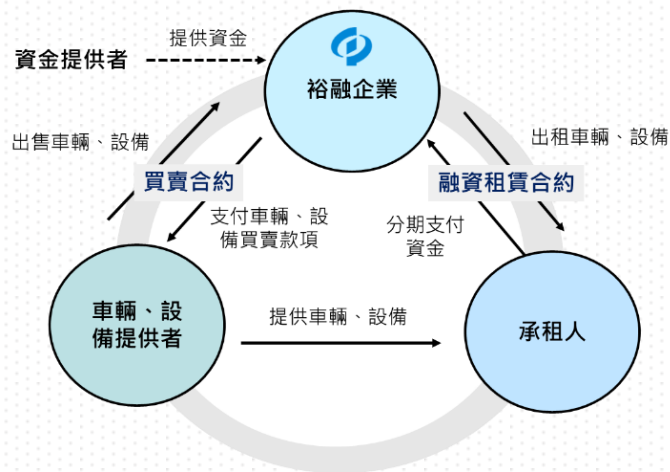
基於本公司穩健的經營體質及永續發展策略，在乘用車分期市場維持全年度中古車分期第一的領先地位。裕融企業秉持著「誠信、精進、價值、效率」的企業精神，提供卓越的服務，延伸發展創新服務產品，結合數位科技模式優化客戶服務及風控能力，在台灣及海外市場的市場競爭中，積極迎向未來的各項挑戰，追求卓越的經營績效與公司的永續發展。

本公司及子公司所經營的企業與消費金融為「以融物代替融資」之理財方式，由出租人向供應商購買車輛後，再出租予承租人，承租人不需先行墊付大筆現金，僅需於租賃期間按期繳付租金。產業上、中、下游之關聯性以下頁圖表述：

公司名稱	裕融企業股份有限公司 Yulon Finance Corporation	
股票代碼	9941-TW	
成立日期	1990 年 04 月 12 日	
上市日期	2001 年 09 月 17 日	
董事長	嚴陳莉蓮 女士	
總經理	許國興 先生	
實收資本額	5,971,114,480 元	
員工人數	734 人 (統計至 2022/12/31 裕融企業在台服務員工)	
2022 年營業收入	36,556,719 千元	
2022 年每股盈餘	12.06 元	
主要商品	新車分期、中古車分期、設備 (車輛) 租賃、商品分期	
公司地址	10683 台北市敦化南路二段 2 號 15 樓	
公司電話	886-2-2702-5055	
公司網站	https://www.tac.com.tw	



價值鏈流程圖



裕融企業首重誠信經營，因此我們秉持誠懇踏實與信守承諾理念，對內、外部重要利害關係人，除了善盡企業社會責任外，也透過各種經營管理的政策與行動，確保與客戶的商業交易關係、對股東、投資人揭露的資訊與權益的維護、對員工的勞動人權的尊重與保障等，均遵循相關法令與規範，形成可被信任的企業文化，加深企業與社會、環境的緊密連結，厚植企業核心競爭力。

經營理念

裕融企業經營理念為 S.A.V.E.，分別代表：誠信 (Sincerity)、精進 (Advance)、價值 (Value) 與效率 (Efficiency)，SAVE 在字義與音義上代表節省、經濟，也同時具有諧音 SAFE 的安全與可靠的意涵。我們期許員工可以將裕融企業的經營理念具體落實在工作的各個構面，持續精進以人為本與創新求變的企業文化。

裕融企業更以優於主管單位之各項治理要求，主動向其他金融同業先進看齊，在臺灣證券交易所主辦的公司治理評鑑中，始終名列整體上市公司前 20%，更於第三屆~第五屆、第八屆及第九屆，榮獲排名前 5% 的佳績，評鑑成績在維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、落實企業永續發展等四大構面皆有優異表現，具體實踐裕融企業秉持誠信、精進、價值、效率的企業精神，裕融企業未來將持續秉持公司理念，朝向企業永續發展之目標努力。



持股比例前十名股東

股東名稱	持有股數	持有比例
裕隆汽車製造股份有限公司	213,375,801	42.81%
威文投資股份有限公司	14,052,656	2.82%
威泰投資股份有限公司	13,548,365	2.72%
劉俊杰	9,547,240	1.92%
泛德投資股份有限公司	8,605,837	1.73%
樂文實業股份有限公司	5,727,671	1.15%
中華郵政股份有限公司	5,021,090	1.01%
富邦人壽保險股份有限公司	5,000,000	1.00%
花旗商銀託管挪威中央銀行投資專戶	4,137,725	0.83%
長庚醫療財團法人	3,924,173	0.79%

註：依最近停止過戶日（2023/4/18）持有普通股股數計算填報。

公司信用評等

本公司以優良的資產品質及資本結構，在國內汽車融資及租賃業中的具有穩健的營運地位，且擁有相對於風險部位而言強健的資本水準，具備允當的資金來源與流動性結構。以穩健的風險管理能力，長期穩定保持 twA- 以上信評等級，2021 年及 2022 年信評結果如下表。

評等日期	長期信用評等	評等展望	短期信用評等	評等機構
2022/06/28	twA-	正向	twA-2	中華信評
2021/09/08	twA-	正向	twA-2	中華信評

公協會的參與及倡議

為發揮同業交流學習、互助合作，本公司參與台北市租賃商業同業公會，由本公司總經理擔任公會理事。也積極參與永續發展相關座談會、研討會及倡議活動，關注永續發展相關趨勢及議題，持續強化組織永續韌性。

為擴大永續影響力，於 2022 年 11 月參加英國標準協會 BSI (British Standards Institution) 「國際標準 x 永續金融 共構 ESG 生態系」，分享「以創新金融(FaaS)方案推動永續 ESG」議題，運用裕融企業本業優勢與整合相關資源，打造普惠金融與社會共融的社會創新模型，與各領域企業、利害關係人交流，共同邁向國際永續發展的目標。另於 12 月於政治大學商學院講座分享《幸福輪轉手-偏鄉交通創新計劃》，分享本公司與裕隆集團共同推動的社會創新交通模型，推廣永續經營的理念，增進與莘莘學子的經驗交流。



為強化公司的資安防禦，於 2022 年加入「台灣 CERT/CSIRT 聯盟」，分享資安情資與落實作為，提升資訊安全自我防護能量，強化網路資訊安全防護與危機處理系統。此外，在健康與幸福職場方面，為響應政府機關致力於菸害防制政策與策略，於辦公室設置明顯禁菸標示，並禁止提供菸灰缸或與吸菸相關之器物，善盡勸阻吸菸行為之責任。以及為響應衛生署國民健康局健康職場之推動，舉辦多場健康促進/教育相關課程、宣導各項疾病防治，亦於公司電梯附近張貼、內部公佈欄張貼各項標示，提供各項衛教資訊（健康飲食、健康體位管理、母性健康保護、心理諮商服務等），於樓梯間張貼標語鼓勵同仁以爬樓梯替代搭乘電梯，將其視為強身心健體魄之有氧運動。在面對氣候變遷與環境議題，本公司已於 2021 年簽署支持氣候相關財務揭露建議



(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) · 評估並因應氣候變遷對企業帶來之風險與機會，以降低對環境衝擊。另於 2022 年與玉山銀行與多家優質企業共同公開倡議 ESG 永續發展，簽署「永續發展倡議書」，承諾落實控制溫室氣體排放等作為，發揮影響力，邁向永續環境。

參與的公協會及倡議主題	參與的角色與意義
台北市租賃商業同業公會理事	發揮同業交流學習、互助合作
簽署支持《氣候相關財務揭露建議書》(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)	積極因應氣候變遷對企業帶來的風險與機會，降低對環境衝擊
簽署玉山 ESG 永續倡議行動《永續發展倡議書》	共同承諾透過控制溫室氣體排放等作為，以減緩對氣候與環境的衝擊
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)會員	分享資安情資，促進產業資安交流合作，提升整體資安防護能量

1.2 企業佈局

營運據點

- 台灣營運據點

裕融企業提供小客車分期業務，包括新車分期、中古車分期、原車融資服務。裕融企業於全省北、中、南共 13 個營業據點 (含總公司)。總公司外另設立各地辦公室，提供當地客戶就近解決資金需求外，同時創造在地就業機會，促進在地經濟發展。

公司	電話	地址
台北總公司	(02) 2702-5055	台北市大安區敦化南路二段 2 號 15 樓
新店辦公室	(02) 2702-5055	新北市新店區中興路三段 3 號 9 樓
北區營業室	(02) 2702-5055	新北市板橋區民生路一段 3 號 15 樓
中區營業室	(04) 2322-4623	台中市西區台灣大道二段 309 號 21 樓
南區營業室	(07) 222-3989	高雄市新興區中正三路 55 號 15 樓
宜蘭辦公室	(03) 961-3813	宜蘭縣羅東鎮培英路 154 號 7 樓之 2
桃園辦公室	(03) 271-3828	桃園市桃園區中正路 1071 號 19 樓之 3
竹苗辦公室	(03) 657-2100	新竹縣竹北市文興路 257 號 4 樓
彰投辦公室	(04) 7272-218	彰化縣彰化市華山路 37 號 5 樓之 2
雲嘉辦公室	(05) 235-9998	嘉義市西區大統路 227 號 4 樓
台南辦公室	(06) 220-2686	台南市中西區中正路 88 號 8 樓
屏東辦公室	(08) 821-0288	屏東縣屏東市自由路 450 號 9 樓之 4、之 5
台東辦公室	(089) 310-096	台東縣台東市正氣北路 427 號



• 主要關係企業及亞洲據點布局

裕融企業是裕隆集團所屬汽車融資公司，也是台灣第一家汽車融資上市公司，除了為股東創造良好報酬外，也善盡社會責任。裕融企業在專業金融領域中取得領導地位，包括在新車分期付款、中古車貸款仲介及車輛租賃等汽車專業金融服務領域，長期維持優良的資產品質及獲利，建構一個穩固且可持續發展車輛融資事業體，並運用組織的核心專長及人才，透過子公司服務建構涵蓋消費金融、企業金融以及汽車水平服務三大事業範疇，立足台灣，逐步拓展營運範圍至大陸及東南亞地區。裕融自許要成為一家最專業最被信賴的融資企業，多元而穩健發展，永續經營。



2. 永續經營

2.1 永續策略與運作 GRI 2-23

永續治理組織架構

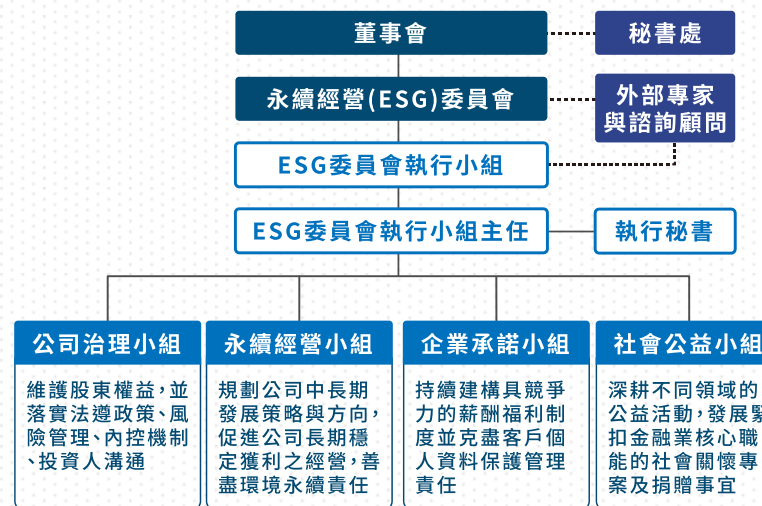
為提升企業永續經營之整體實踐，本公司於 2020 年 11 月 9 日設置永續經營委員會（以下稱 ESG 委員會），除涵蓋原公司治理委員會之職掌，另致力於落實執行環境、社會相關策略與行動，關注氣候變遷之機會風險，實現企業永續經營之目標。

ESG 委員會由獨立董事擔任召集人、由一名獨立董事及一名董事擔任委員，本公司總經理擔任執行小組主任，經營發展處主管擔任執行秘書。ESG 委員會依「永續經營委員會組織規程」及「永續發展實務守則」執行永續經營相關活動，設有四個工作小組，分別為公司治理小組、永續經營小組、企業承諾小組與社會公益小組，各功能小組職能如右圖。

依據公司永續經營的年度發展計畫，ESG 委員會各功能小組執行各項策略工作，並至少每季於永續經營委員會報告各項計畫與專案的執行成果，適時檢討推動進度，檢核永續經營方針，逐步達成公司永續發展短中長期各目標。

永續目標

裕融企業秉持「誠信共贏、和諧共生、社會共榮」三大永續使命，自許成為專業的融資與汽車水平服務提供者，以具體行動回饋客戶、股東及社會，善盡企業社會責任，進而建立三大永續目標以達成永續使命。



永續目標	說明
經營永續	完善並落實公司治理機制至組織文化
獲利永續	強化各公司獲利體質與建構業務穩健發展
社會永續	回饋環境與社會，建立永續經營的文化

裕融企業秉持誠信、精進、價值、效率的企業精神，實踐永續經營的理念，依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」，訂定相關規章，制定永續發展政策、制度或管理方針及具體推動計畫。期能強化經營韌性、掌握風險與機會，提升企業價值，與所有利害關係人互動溝通，創造及共享長期價值，朝向企業永續經營的最大目標努力。依循「永續發展實務守則」，於企業的經營發展同時，同步實踐企業社會責任，並透過企業公民



擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。裕融企業設立八項永續發展策略，進而落實三項永續目標，策略方向如下：

永續發展策略

永續策略與運行		
1	制定永續發展方向	公司中長期年度事業計畫制定係以永續發展理念的基礎，並由各部門承接訂定執行策略與計畫
2	強化公司治理作為	不僅落實相關規範，更以積極自主作為，深化公司治理的精神與效益。
3	落實誠信經營管理	促進公司全體人員充份認知誠信之必要性，持續強化為深刻的企業文化。
4	揭露經營發展成效	創造股東最大利益之餘，公司各項重大經營成果與發展策略要透過適合且多元的管道揭露，充份與利害關係人維繫良好溝通關係。
5	控管風險機制運作	優化風險控管系統效能，增加環境變化應變能力與風險承受力。
6	暢行綠色環保作為	響應節能減碳政策，積極推動綠色永續，並規劃環保活動，為地球永續盡份心力。

永續策略與運行		
7	積極投入社會參與	以企業核心資源轉化為對社會弱勢團體的實質援助，並鼓勵員工踴躍參與實際行動，善盡社會公民的責任。
8	創新產品服務價值	結合新科技應用以及商務模式的創新，透過與時俱進的產品與服務的精進，以能創造更大的顧客價值。

永續政策

永續策略方向	執行政策
永續治理	提升經營績效、資訊透明、誠信經營、風險管控等各項永續作為，維護公司、股東、員工等利害關係人的利益。
社會創新	善盡員工照顧、打造健康的職場環境。並以商業模式+公益策略行動，發展具持續性的產品與服務。提供所有民眾多元的金融解決方案，促使金融服務普及。與員工一同參與社會公益，落實企業社會責任。
綠色行動	導入環境管理政策、溫室氣體盤查系統等，控制及降低營運所造成的環境負面衝擊；推動綠色永續，發展綠能相關事業。

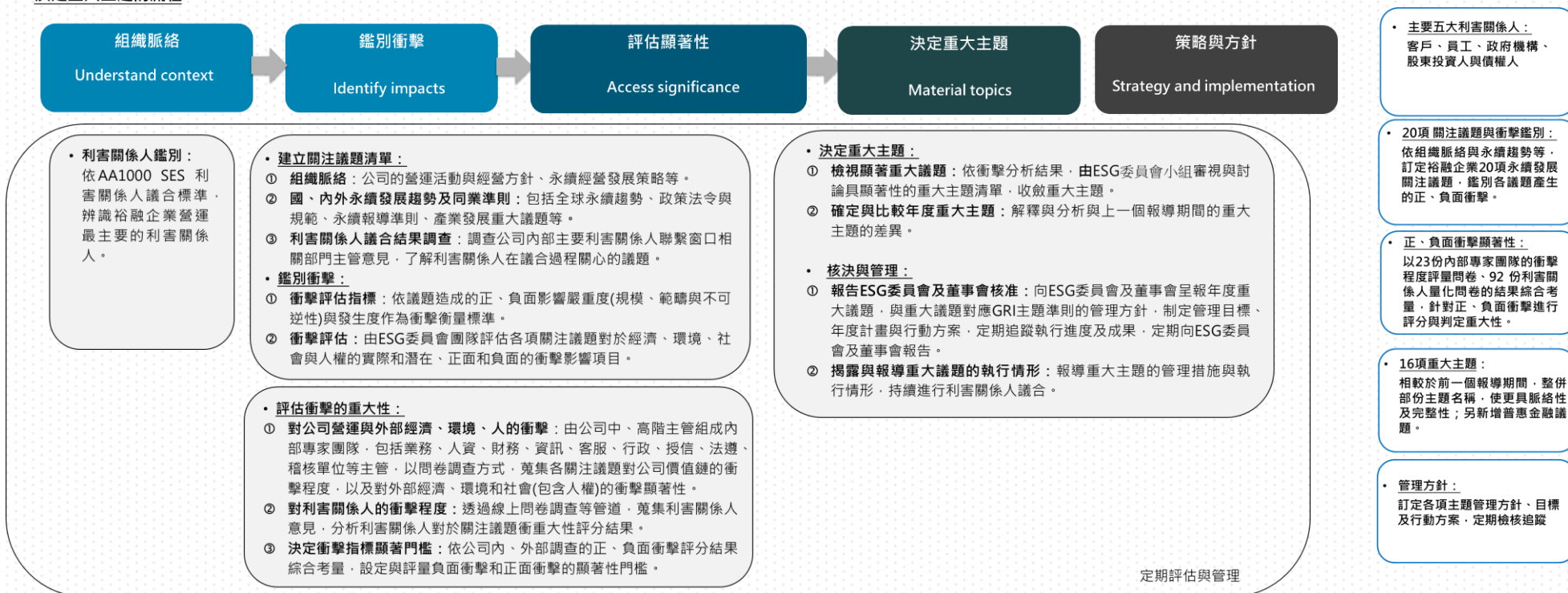


2.2 重大主題分析與管理 GRI 2-12、2-13、2-14、2-16、2-25、2-29、3-1、3-2、3-3

利害關係人與重大主題鑑別

依據國內、外永續發展趨勢、產業重要關注議題、與利害關係人議合結果、公司營運活動及策略，擬定裕融企業永續重大主題清單，並進一步評估對經濟、環境、社會(包含人權)衝擊程度，鑑別出裕融企業2022年度永續重大主題，作為本公司永續發展管理方向與本報告書主要揭露溝通的資訊。

決定重大主題的流程



利害關係人鑑別結果

由本公司 ESG 委員會依據 AA1000 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 標準，鑑別裕融企業主要利害關係人為「政府機關、股東與投資人、客戶、員工、債權人」五大類別。透過多種管道了解利害關係人的意見與需求，進行有效的議合，藉此檢討營運流程及行動方案的有效性，持續改善公司的永續發展方針與計劃，以有效管理公司營運造成的衝擊。



關注議題蒐集與鑑別衝擊

以裕融企業的營運流程與服務環節思考各項活動對經濟、環境和社會及人權可能的衝

擊，並依循國際永續發展準則、產業特性、檢視同業之重大永續議題，以及由利害關係人溝通管道了解其關心的議題，擬定本公司 20 項關注議題。由 ESG 委員會進行各項關注議題的衝擊鑑別分析，評估營運所涉及的議題的實際與潛在、正面與負面的衝擊。

構面	項次	關注議題	構面	項次	關注議題
治理面	1	營運績效	社會面	12	員工薪獎福利
	2	誠信經營		13	人才發展與培育
	3	公司治理		14	平等的績效與升遷制度
	4	風險管理		15	健康與友善工作環境
	5	營運持續管理		16	勞資和諧與團體協商
	6	法令遵循		17	社會參與
	7	資安治理與個資保護		環境面	18
	8	普惠金融	19		綠色產品發展
	9	產品與服務創新	20		氣候變遷策略
	10	顧客關係管理			
	11	永續供應商管理			

衝擊顯著性評估

經由本公司內部中高階主管組成專家團隊，與利害關係人衝擊程度的問卷調查填寫結果綜合評斷，分析各項營運活動的關注議題，對經濟、環境與社會及人權所產生的衝



擊顯著程度，以衝擊的嚴重度(包括範疇與規模，與負面衝擊的不可逆性)與發生的可能性、評估各議題的重大性。經綜合評分考量，訂定負面以及正面衝擊的顯著性門檻如下表，依照評分結果，分別將負面衝擊、正面衝擊的影響度區分為高、中、低度影響。經由分級與排序，將落於中度至高度範圍內的衝擊項目定義為顯著衝擊，由 ESG 委員會小組收斂得出 2022 年重大主題。經委員會小組審視與檢討，並參酌國際永續標準、政策趨勢，檢查對產業重要的議題，同時諮詢外部顧問專家意見，提報 ESG 委員會及董事會聚焦確認重大主題。

實際衝擊程度：●高、●中、●低
潛在衝擊程度與可能性：●高、●中、●低

關注議題衝擊鑑別					關注議題衝擊鑑別				
構面	項次	關注議題	負面衝擊	正面衝擊	構面	項次	關注議題	負面衝擊	正面衝擊
治理面	1	營運績效	低	●高	社會面	12	員工薪獎福利	●低	●中
	2	誠信經營		●高		13	人才發展與培育		●中
	3	公司治理		●高		14	平等的績效與升遷制度		●中
	4	風險管理		●		15	健康與友善工作環境	低	●

實際衝擊程度：●高、●中、●低
潛在衝擊程度與可能性：●高、●中、●低

關注議題衝擊鑑別					關注議題衝擊鑑別				
構面	項次	關注議題	負面衝擊	正面衝擊	構面	項次	關注議題	負面衝擊	正面衝擊
環境面	5	營運持續管理		●高	環境面	16	勞資和諧與團體協商	●低	●高
	6	法令遵循	●低	●中		17	社會參與	●低	●中
	7	資安治理與個人資料保護	●低	●高		18	永續營運環境管理	●低	●高
	8	產品與服務創新	●低	●高		19	綠色產品發展	低	●中
	9	顧客關係管理	低	●中		20	氣候變遷策略	低	●中
	10	永續供應商管理	●中	●中					
	11	普惠金融	●低	●中					

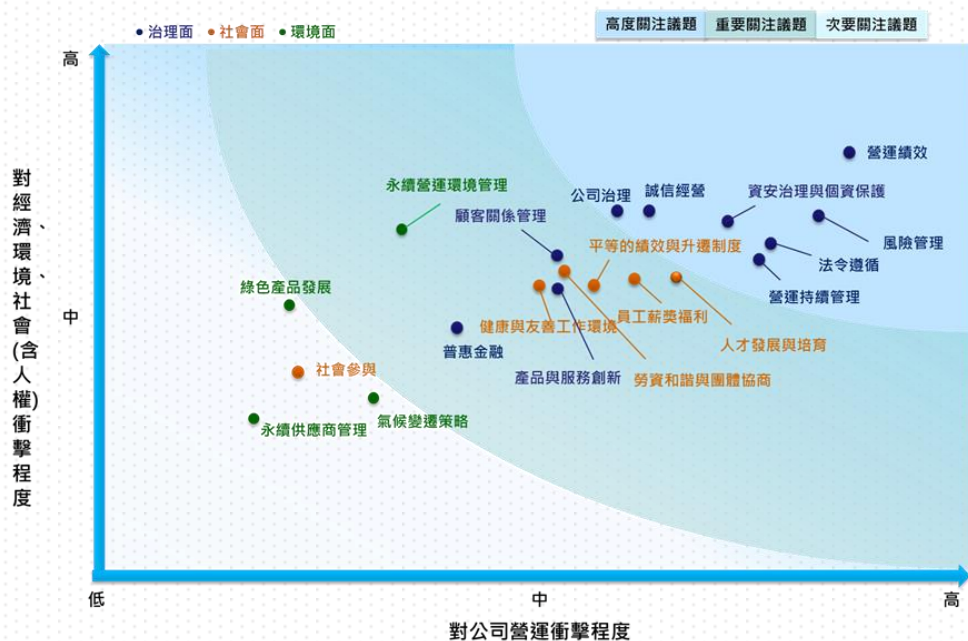


顯著性門檻	實際衝擊程度	潛在衝擊(規模、範圍與可能性)
負面衝擊	●高：平均達到 3.5 分	●高： 衝擊程度高(3.5 分以上)*可能性高(2.5 分以上)
	●中：平均達到 3 分以上	
正面衝擊	●高：平均達到 3.5 分以上	●高：衝擊程度高(3.5 分以上)*可能性高(3 分以上)

註：評分方式為 1、2、3、4、5 分，分數愈高衝擊度愈高

2022 年綜合辨識出 7 項高度衝擊議題、9 項重要衝擊議題。2022 年重大議題除延續前一年度議題外，與 2021 年度的差異及對應 GRI 重大主題、價值鏈的衝擊如下表：

決定與核准重大議題



2022 年重大議題列表

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ⊙ 因商業關係造成之衝擊

構面	項次	重大議題	定義	對應 GRI 重大主題	價值鏈衝擊						與 2021 年度重大議題之差異
					組織內		組織外				
					裕融企業	員工	政府機關	股東與投資人	客戶	債權人	
治理面	1	營運績效	在一定期間內組織的財務效益與經營成果。	201 經濟績效	●	○		●		○	整合原「公司信用評等」議題
	2	誠信經營	推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜。	205 反貪腐	●	○	○	○	⊙	○	無異動
	3	公司治理	管理及監督組織運作，以落實企業經營者的責任，保障股東的權益及利害關係人的利益。	201 經濟績效 405 員工多元化及平等機會	●		○	○		○	整合原「股東權益、資訊揭露透明度、公司信用評等」議題
	4	風險管理	對風險的定義、測量、評估和發展因應風險的策略與採取行動，以極小化營運損失。	201 經濟績效 418 客戶隱私	●	○	○	○	⊙	○	整合原「公司信用評等」議題
	5	營運持續管理	組織在遭逢各項突然性或長期影響公司營運的風險或機會因素時，能確保公司各系統持續運作。	201 經濟績效	●	●	○	●	⊙	●	無異動
	6	法令遵循	確保組織營運的合法性，遵循法律、法規及準則，避免導致懲罰、財務或聲譽損失。	205 反貪腐	●		●		⊙	○	無異動



2022 年重大議題列表

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ⊙ 因商業關係造成之衝擊

構面	項次	重大議題	定義	對應 GRI 重大主題	價值鏈衝擊						與 2021 年度重大議題之差異
					組織內		組織外				
					裕融企業	員工	政府機關	股東與投資人	客戶	債權人	
	7	資安治理與個資保護	透過各種防護活動，有效監控與防禦公司營運過程所獲得、產生及運輸的各種有形與無形的機密性的資料，保障所有利害關係人的權益，避免遭受內外部的威脅。	418 客戶隱私	●	○	○	○	⊙	○	原議題名稱「資安防護與個資保護」
	8	產品與服務創新	透過數據分析與數位科技，以客戶的需求出發，提供更彈性與便利性的產品及服務。透過更全面的數位服務提升客戶體驗與服務價值。	自訂重大主題	●				⊙		原議題名稱「產品服務創新」
	9	顧客關係管理	落實誠信、精進、價值、效率經營理念，公平待客，為顧客創造價值、維護客戶權益，重視產品銷售前、中、後的客戶服務品質。	自訂重大主題	●				⊙		無異動
	10	普惠金融	提供多元的金融商品及服務，擴大金融服務的可及性、使用性與強化服務品質，讓所有人都有平等的機會可以獲得可持續的服務，促進社會公平與實現包容性。	413 當地社區溝通與衝擊	●		○	○	⊙	○	新增議題
社會面	11	員工薪獎福利	提供完善的薪資制度、福利措施，使員工能發揮所長達到經營績效，組織並視獲利狀況與員工共享利潤。	401 勞雇關係	●	●					無異動
	12	人才發展與培育	提供重視學習、成長及創新的環境與資源；提升同仁能力，建構績優團隊。	404 訓練與教育	●	●					原議題名稱「人才培育」



2022 年重大議題列表

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ◎ 因商業關係造成之衝擊

構面	項次	重大議題	定義	對應 GRI 重大主題	價值鏈衝擊						與 2021 年度重大議題之差異
					組織內		組織外				
					裕融企業	員工	政府機關	股東與投資人	客戶	債權人	
	13	平等的績效與升遷制度	依同仁工作績效提供對應的職位與薪資福利制度，鼓勵員工精進職涯發展、激發工作熱忱。	401 勞雇關係 405 員工多元化與平等機會 406 不歧視	●	●					原議題名稱「升遷制度」
	14	健康與友善工作環境	提供員工完善的健康關懷與安全的工作環境，保障員工身心健康。	401 勞雇關係 402 勞/資關係 403 職業安全衛生	●	●	○				無異動
	15	勞資和諧與團體協商	透過制度化的管道，促進勞資之間的共識，維持勞資和諧與穩定，以及勞資合作。	401 勞雇關係 402 勞/資關係	●	●	○				無異動
環境面	16	永續營運環境管理	企業營運活動對於環境造成的衝擊，包括能源（如水、電）與各種直接、間接產生溫室氣體排放的營運活動，透過盤查、設定目標，採取適當的行動以有效降低溫室氣體排放量。	305 排放	●		●	○		○	原議題名稱「營運環境永續」



重大主題管理策略

以具備顯著衝擊的重大關注議題，對應相關的 GRI 主題準則指引與要求，由公司的永續策略展開永續管理方針與制定目標、年度計畫與行動方案，定期追蹤執行進度及成果，於永續報告書中揭露重大議題衝擊之管理情形，並定期報告 ESG 委員會及董事會，強化管理各項重大議題衝擊並提升永續韌性。

構面	GRI 重大主題	對裕融企業的意義	永續策略	管理方針	目標與指標	對應重大關注議題	2022 年執行成效說明
治理面	201 經濟績效	建立良好之公司治理、風險管理、營運持續管理的制度與文化，是強化公司永續經營韌性的根本，也是公司持續達到卓越的經營績效及堅強永續發展體質的核心要素。	公司營運遵循公司治理實務守則、誠信經營守則、永續發展實務守則、風險管理政策與指導原則、內部稽核、董事會多元化政策、董事會績效評估等規範運行，確保合規管理及持續優化改善，強固體質。	1.完備法令遵循機制，落實風險控管、永續發展、資訊透明揭露等規章，並透過內控流程監控與改善。 2.確保董事會的專業職能與獨立性，強化董事會職能、維護利害關係人權益。	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理評鑑 • 董事會及功能委員會績效執行評估 • 營運績效 • 內控稽核查核與改善追蹤 	營運績效 公司治理 風險管理 營運持續管理	3.1 營運績效 3.2 公司治理 3.5 風險管理 3.6 營運持續管理
	205 反貪腐	落實法令遵循與內部稽核，防弊興利，降低營運風險。	防範不誠信行為，遵守國際與當地法令政策，公司永續經營。	依誠信經營守則、檢舉違反誠信守則作業程序與法令遵循管控、風險管控機制，落實內部各項規章流程與內稽內控制度。	<ul style="list-style-type: none"> • 內控稽核查核與改善追蹤 • 法令遵循自評檢核作業 	法令遵循 誠信經營	3.3 法令遵循 3.4 誠信經營
	自訂重大主題	因應市場趨勢及公司營運發展策略，創新公司的產品與服務，維持公司競爭力。	依內、外部環境分析結果，持續改善產品與服務的供給效率，穩定發展與不斷創新，提升公司營運績效。	關注並定期進行市場、環境、政策、經濟等面向的風險與機會評估，依據利害關係人議合結果適時調整產品與服務模式，包括客戶服務管理流程、產品組合、數位化便利性等。	<ul style="list-style-type: none"> • 流程與服務數位化 • 客戶服務效率、客訴結案率 	產品與服務創新 顧客關係管理	4.1 優化數位服務 4.3 顧客關係管理



構面	GRI 重大主題	對裕融企業的意義	永續策略	管理方針	目標與指標	對應重大關注議題	2022 年執行成效說明
環境面	305 排放	身為地球公民，裕融企業除善盡友善環境的責任，也以行動發展綠色產業，積極達到營運環境永續的目標。	1.降低公司營運活動對環境造成的衝擊，實踐企業公民的角色。 2.推展綠能業務事業，發展綠能永續經濟。	1.建立環境管理、溫室氣體盤查管理計畫，訂定環境指標，各項環境永續目標達成實績與推動成果，定期向 ESG 委員會報告。 2.依氣候變遷分析的風險與機會的策略，持續發展再生能源建設與投資。	<ul style="list-style-type: none"> 訂定溫室氣體盤查管理計畫與減碳作為 (1)2025 年完成所有合併報表子公司溫室氣體盤查 (2)訂定階段性的減碳環境指標，如營運無紙化、在地與綠色採購、碳排減量百分比等。 <ul style="list-style-type: none"> 透過 TCFD 氣候變遷風險與機會分析，建立綠色能源事業等經營目標 	永續營運環境管理	7.2 永續營運環境管理
社會面	401 勞雇關係	員工是企業重要的資產，透過具吸引力的薪酬與福利制度、建立友善職場環境，營造和諧的勞資關係，有效提升職場共識與向心力。	透過公司的流程制度落實人權平等與保障目標及勞資之間多元的溝通管道，致力提升員工的組織認同感，建立幸福職場。	1.落實裕融人權政策，確保不因種族、性別、年齡等而有不平等的待遇。 2.維持薪酬與福利競爭力，每年調研與評估公司薪酬水準進行年度調薪提升優秀人才的留任率。 3.優化績效考核制度，參考金融業考核制度，每年兩次的員工績效考核頻率，以達即時督導與激勵同仁工作表現。 4.以勞資會議溝通事項及協商結果，追蹤改善管理制度，加強勞雇關係。	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度調查 勞資會議溝通與協調結果 	員工薪獎福利平等的績效與升遷制度 健康與友善工作環境 勞資和諧與團體協商	5.4 員工薪獎福利 5.2 職場平權與多元共融 5.3 健康與友善工作環境 5.6 勞資和諧與團體協商
	402 勞 / 資關係			健康與友善工作環境 勞資和諧與團體協商		5.3 健康與友善工作環境 5.6 勞資和諧與團體協商	



構面	GRI 重大主題	對裕融企業的意義	永續策略	管理方針	目標與指標	對應重大關注議題	2022 年執行成效說明
	403 職業安全衛生	保障職場的安全與衛生是企業落實 SDGs 人權的基本要求，營造幸福企業首要任務在於確保員工的身心健康。	有效管控職場健康與安全風險，執行風險防範政策，打造安全無虞的安心職場環境與培育健康的員工。	定期評估可能侵害員工職場安全與衛生的風險要素，擬訂風險預防計畫及減緩措施，降低職災及健康危害的機會與程度。	<ul style="list-style-type: none"> 人權風險評估管理 健康職場計畫 	健康與友善工作環境	5.3 健康與友善工作環境
	404 教育與訓練	員工是公司持續營運的重要因素，透過賦能完善員工職涯發展，支持公司永續成長。	建置多元管道與完整的員工培訓計畫，提供專業且多元的訓練資源，協助員工發揮潛能。透過訓練計畫與在職訓練、職務輪調等方式，協助員工完整個人職涯歷練，並帶動企業成長。	<ol style="list-style-type: none"> 以員工教育訓練五大訓練體系，提升員工專業與工作勝任度。 以多元的訓練管道，包括線上、線下、內訓與外訓等，與在職訓練與職務輪調等。 	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均受訓時數 員工職涯發展計畫 	人才發展與培育	5.5 人才發展與培育
	405 員工多元化與平等機會	保障職場平權，員工的組成多元化、禁止歧視、強迫勞動及維護弱勢工作權益，建立企業包容與共融，並延伸至供應商的人權管理	遵守勞動人權法規及國際人權公約，保障員工平等任用、職場權益、訓練發展等，不因性別、種族等差異，而產生不平等，建構包容的職場文化。	依裕融人權政策的核心概念，建立尊重人權和有尊嚴的工作環境及制度，同時將人權政策落實於供應商管理。	<ul style="list-style-type: none"> 人權風險評估管理 董事會多元化政策 身心障任用比率 育嬰留停復職統計 員工與主管性別比例 	公司治理 職場平權與多元共融	3.2 公司治理 5.2 職場平權與多元共融
	406 不歧視						



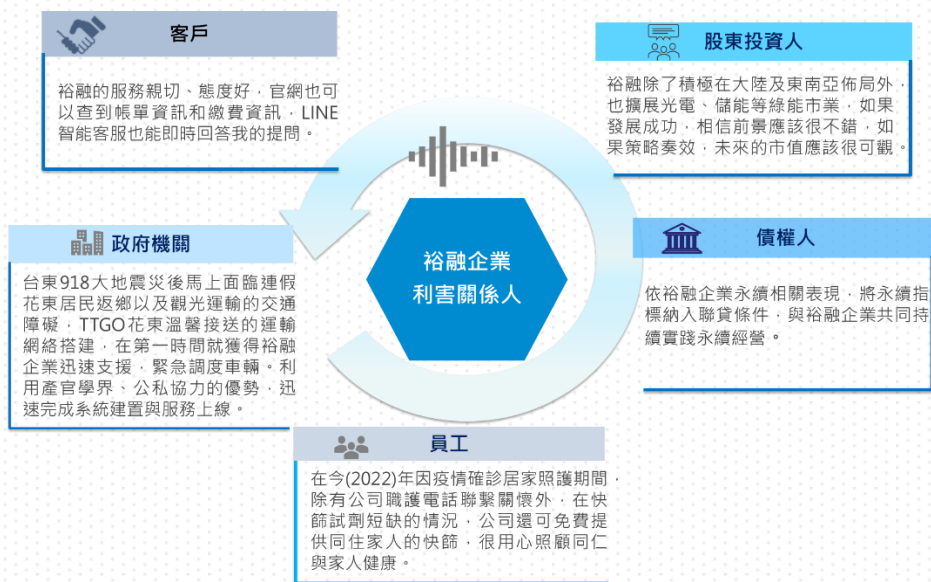
構面	GRI 重大主題	對裕融企業的意義	永續策略	管理方針	目標與指標	對應重大關注議題	2022 年執行成效說明
	413 當地社區溝通與衝擊	以裕融企業的核心本業，評估營運過程對於社會與人權的衝擊。使所有人有平等的機會獲得金融服務。	支持 2005 年聯合國提出普惠金融的服務概念，為所有的社會族群提供專業而誠信的資金貸與、促使金融服務普及。	落實 FaaS 是對所有人提供永續性的金融服務的精神，為台灣的高齡化社會與偏鄉的移動需求，建立高齡及性別友善的共榮社會。	<ul style="list-style-type: none"> 普惠金融的產品與服務效益 	普惠金融	6.2 FaaS 裕融永續方程式
	418 客戶隱私	將客戶隱私與個資保護視為企業營運最優先且重要事項。	客戶隱私資料皆遵循「個人資料保護法」之規定，於營運各環節透過流程制度管理，確保受到適當的保護，資料零外洩。	建置完善的資安及個資保護計畫與辦法。	<ul style="list-style-type: none"> 資安管理委員會追蹤事項與評估改善結果 資安與個資隱私保護訓練課程 	資安治理與個資保護 風險管理	4.2 資安治理與個資保護 3.5 風險管理

透過定期的衝擊評估，落實永續政策管理方針，持續擴大正面影響、減低負面衝擊，與利害關係人進行有效的議合，確認溝通的成果與效率。



利害關係人議合

本公司透過多元溝通管道蒐集利害關係人之意見與需求，與各利害關係人溝通頻率適當且順暢無礙。每年定期一次將與利害關係人議合的情況對董事會報告，董事會定期評估與利害關係人議合的情況，管理各項因應衝擊採取的活動的有效性與效率。



裕融企業主要利害關係人的聯絡窗口與聯絡方式如下表。

利害關係人類別	聯絡窗口	聯絡方式
政府機關	林群盛 副總經理	cs.lin@tac.com.tw
股東與投資人	發言人 廖淑華 副總經理 代理發言人 林筱凡 經理	(02) 2709-5398 ir@tac.com.tw (02) 2702-5055 分機 1188
客戶	免費客服專線 客服信箱 古偉君 經理	0800-367-367 service@tac.com.tw (02) 2702-5055 分機 1313
員工	廖淑華 副總經理	(02) 2702-5055 分機 1135 may.liao@tac.com.tw
債權人	林筱凡 經理	(02) 2702-5055 分機 1188 emma.lin@tac.com.tw

違反誠信作業舉報管道：稽核室 (02) 2702-0201 audit@tac.com.tw

- 關注議題溝通管道與溝通頻率



利害關係人	2022 年與利害關係人溝通情形	關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率
政府機關	透過與主管機關往來溝通，可強化並改善各項營運作業，遵循最新法令變更條款，同時依規定於公開資訊觀測站發佈重大訊息及揭露與回覆主管機關相關資訊，保持溝通暢通。	法令遵循 誠信經營 公司治理 勞資和諧與 團體協商 永續營運環 境管理 普惠金融	於公開資訊觀測站及公司網站揭露最新資訊	不定期
			推派與各主管機關聯繫窗口，維持溝通與互動	常態性
			配合主管機關監理及查核	不定期
			參與主管機關會議及座談會	不定期
股東與投資人	透過每年定期召開之股東會，及不定期召開之法說會，協助股東及投資人瞭解公司	營運持續管理 營運績效 公司治理	召開股東會及發行年報	每年
			召開法人說明會	一年四次
			遵循主管機關法令與政策	常態性

利害關係人	2022 年與利害關係人溝通情形	關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率
人股東、外資股東、信評機構等	發展策略及營運狀況，也藉由股東及投資人提出之建議進行雙向溝通，作為公司日後決策方向之參考。	風險管理	於官網或公開資訊觀測站訊息揭露	常態性
			設立聯絡窗口回應投資人及分析師提問	即時
			官網設置舞弊檢舉專區	常態性
客戶	瞭解客戶需求，提供更完整與多元化商品及服務，滿足客戶需求，提供商品與服務前需先說明所需負擔的相關費用及可能發生之風險，可將日後可能產生爭議之機率降到最低；保護客戶隱私，避免客戶個資外洩。	誠信經營 資安治理與 個資保護 產品與服務 創新 顧客關係管理 普惠金融	免費客服專線 0800-367-367	常態性
			公司官網郵件服務信箱 service@tac.com.tw	常態性
			確實核對來電客戶身份確保個資	常態性
			客訴意見回覆	不定期



利害關係人		2022 年與利害關係人溝通情形	關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率
債權人	金融機構 (銀行、 券商)	透過每年額度續約時，提供營運及公司相關資料，協助金融機構瞭解公司發展、營運狀況及潛在風險。	營運持續管理 營運績效 公司治理 風險管理 法令遵循	額度年審	每年
				額度覆審	一年四次
				舉辦法人說明會	一年四次
				發行年報	每年
				於官方網站或公開資訊觀測站訊息揭露	常態性
				透過電話及電子郵件與金融機構交流與溝通	即時
員工	現職員工、實習生等	定期召開勞資會議，透過內部資訊平台及員工滿意度調查，瞭解員工需求，並針對員工所提出之建議與職務上所遇困難，予以重視及傾聽，將員	營運持續管理 員工薪獎福利 人才發展與培育	中期計劃發表會	每年
				內部資訊平台 (HR Portal、教育訓練)	常態性
				設置員工信箱與申訴管道	常態性

利害關係人		2022 年與利害關係人溝通情形	關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率
		工視為公司重要資產，凝聚向心力。	平等的績效與升遷制度 健康與友善 工作環境 勞資和諧與 團體協商	召開內部會議 召開勞資會議 召開職工福利委員會 員工滿意度調查	不定期 每季 每季 每年

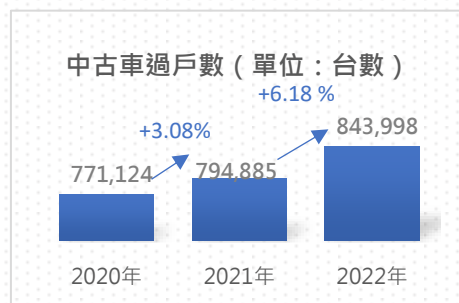
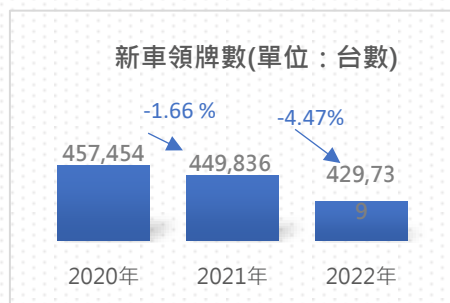


3. 經營治理

3.1 營運績效

產業概況

2022 年度台灣汽車市場新車銷售量為 429,739 輛，較 2021 年微幅減少 4.47%，整體新車分期付款比例為 40%，與前一年度持平；中古車市場交易量達 843,998 輛，較 2021 年增加 6.18%；近三年新車領牌數及中古車過戶數如下。



2022 年營運成果

2022 年汽車市場因受到全球車用晶片短缺、原物料上漲等因素，台灣乘用車新車銷量呈現下降趨勢；惟潛在購車需求強勁，中古車市場交易量順勢增長。裕融企業透過穩健的通路及授信政策，乘用車業績同比成長 10%，於第一季達到資產餘額

破千億，全年資產餘額同比增加 15%，帶動全年營收突破百億大關。儘管 2022 年整體景氣趨疲，裕融企業與海內外子公司仍依據本業營運的優勢，保持高度運作彈性與效率，謹慎因應總體環境變化，基於公司的健全體質及經營團隊的良好公司治理成效，於乘用車分期市場維持全年度中古車分期第一之市場領先地位；企業金融方面，穩居商用車分期市佔龍頭，機具設備及企業資融業務穩健成長，投資再生能源事業亦見成效，面對 2023 年快速變動的市場與環境，本公司持續審慎關注風險與機會，以企業永續經營的謹慎腳步持續前進，強化服務質量與企業競爭力，透過人才培育及數位轉型計畫，奠立永續成長的堅實基礎。

本公司車輛分期付款市場佔有率

年度	2020 年	2021 年	2022 年
汽車分期設定台數 (台)	188,502	179,963	170,071
裕融企業承作件數 (件)	23,747	18,727	16,368
裕融企業市場佔有率 (%)	12.60%	10.41%	9.62%

資料來源：交通部及本公司內部整理資料

本公司中古車貸款仲介市場佔有率

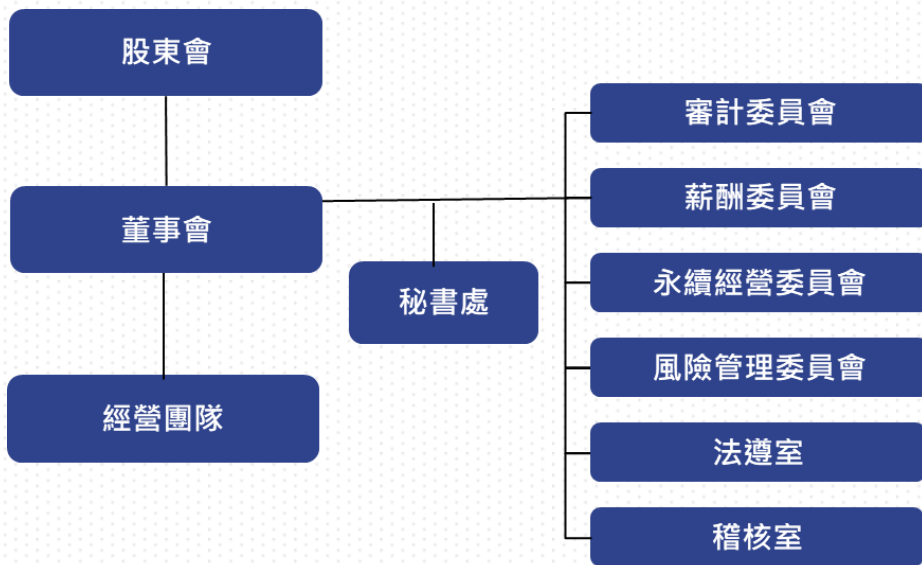
年度	2020 年	2021 年	2022 年
中古車過戶數 (台)	771,124	794,885	843,998
裕融企業承作件數 (件)	79,760	99,158	100,070
裕融企業市場佔有率 (%)	10.34%	12.47%	11.86%

資料來源：交通部及本公司內部整理資料



3.2 公司治理 GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、2-17、2-18、2-19、2-20、405-1

公司治理結構



裕融企業注重股東權益，相信健全有效率的董事會是公司治理的良好基礎，為善盡監督責任，本公司以董事會公司最高治理的單位，另由審計委員會、薪酬委員會、風險管理委員會、永續經營委員會、稽核室、法遵室以及經營團隊，分別協助董事會履行其監督職責，定期向董事會報告其執行成果和決議。本公司各項公司治理運作情形，請參閱公司官網公司治理專區：<https://www.tac.com.tw/tw/business>

為健全治理架構，本公司訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「董事會及委

員會績效評鑑辦法」、「永續發展實務守則」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」、「檢舉違反誠信守則作業程序」、「處理董事要求之標準作業程序」等重要公司治理規章，並持續依循國內外公司治理規範及實務運作，進行內部規章修正。2022 年度董事會通過制定及修正之公司重要規章

1. 董事會及委員會規章制度：董事會議事規則、董事會及委員會績效評鑑辦法、審計委員會組織規程、永續經營委員會組織規程
2. 公司治理：公司章程、股東會議事規則、公司治理實務守則、永續發展實務守則
3. 內控制度：內部控制制度及內部稽核制度、核決權限管理辦法、防範內線交易作業程序、取得或處分資產處理程序

董事會運作情況

裕融企業以董事會為公司最高治理單位，監督公司營運方向與重大決策，董事會設有功能性委員會輔以協助董事會監督與管理，並由總經理領導的經營團隊落實公司各項營運職務，依產業趨勢及市場競爭狀況制定各項業務計畫及協調整合各功能部門運作。本公司董事會成員任期為三年一任（本屆任期自 2022 年 7 月 1 日起至 2025 年 6 月 30 日），監督公司整體營運管理。2016 年起全體董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度，由董事會或符合法令持股比例之股東提名，並依法令程序辦理董事提名及資格審查後，提請股東會選任之。董事會至少每季召開一次，2022 年度董事會共召開六次，全體董事平均出席率約 93.94%。



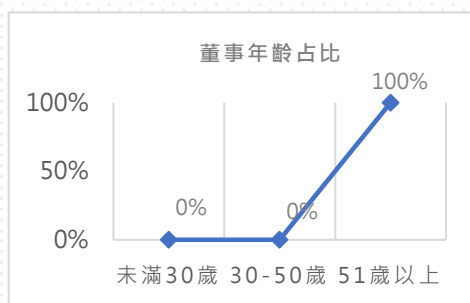
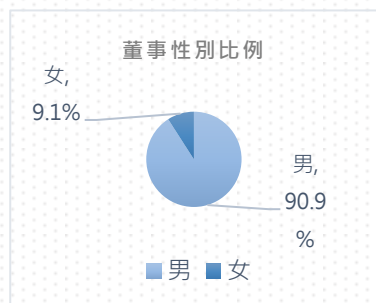
董事會成員

本公司董事會成員共 11 席，包含董事 7 席及獨立董事 4 席，董事會由董事長帶領，透過董事會成員的多元性及專業性，強化董事會職能，落實良好治理制度、達到監督功能。董事資格並不以性別或年齡為限，而是以專業素養做為組成考量。目前董事共有 10 位男性、1 位女性，董事年齡均在 51 歲以上(平均年齡約 55~60 歲)，係由金融、產業及學術界菁英組成，對於治理、社會、環境構面均具備實務領導執行經驗。

為完善公司治理機制，及有效降低董事及公司所承擔之法律及財務風險本公司自 2015 年起每年為公司董事及重要職員購買「董事及重要職員責任保險」。

本公司第十二屆董事會成員共 11 名，任期自 2022/7/1 至 2025/6/30 止。

職稱	姓名	性別	年齡	國籍	主要學歷	主要經歷	備註
董事長	嚴陳莉蓮	女	51~60 歲	中華民國	文化大學體育學系	裕隆汽車董事長 中華汽車董事長 裕隆日產董事長	-
副董事長	李振成	男	51~60 歲	中華民國	台灣大學機械系	裕隆日產董事兼總經理	2023/5/25 卸任
副董事長	許國興	男	61~70 歲	中華民國	台灣科技大學機械工程系	裕融企業董事兼總經理	2023/6/16 選任為副董事長
董事	左白生	男	61~70 歲	中華民國	政治大學企管系 企業家經營管理研究班	裕隆汽車副董事長 鴻華先進副董事長	-
董事	闕源龍	男	61~70 歲	中華民國	台灣大學事業經營所	新鑫公司董事兼總經理	2023/5/25 就任
董事	姚振祥	男	61~70 歲	中華民國	澳洲科廷科技大學國際企管碩士	裕隆汽車董事兼總經理	-
董事	蔡文榮	男	61~70 歲	中華民國	交通大學高階主管管理學碩士	裕隆日產董事兼總經理 納智捷汽車董事兼總經理	-
董事	張樑	男	71~80 歲	中華民國	美國紐約州立大學阿爾巴尼分校經濟學博士	裕隆汽車董事 申達公司總經理	-



職稱	姓名	性別	年齡	國籍	主要學歷	主要經歷	備註
獨立董事	謝易宏	男	61~70歲	中華民國	美國史丹福大學法律博士	司法官學院專題講座 台灣大學管理學院兼任教授	-
獨立董事	周鐘麒	男	61~70歲	中華民國	美國科羅拉多州立大學數學碩士	威寶電信股份有限公司總經理 中華電信董事長室資深顧問	-
獨立董事	陳吉慶	男	61~70歲	中華民國	美國麻省理工學院史隆管理碩士	中租控股董事 中華汽車獨立董事	-
獨立董事	黃高乾	男	51~60歲	中華民國	台灣大學經濟學系	大眾汽車金融(中國)總經理暨首席運營官 福灣企業總經理	-

司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

功能性委員會

審計委員會

為落實公司治理及健全董事會之專業職能，本公司於 2016 年 7 月 1 日提前設置審計委員會，成員由全體獨立董事組成符合法令規定，且其中一位具備會計或財務專長。本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 公司遵循相關法令及規則。
5. 公司存在或潛在風險之管控。
6. 公司依企業併購法進行併購事項。

審計委員會為履行其職責，依其組織規程規定有權進行任何適當的審核及調查，並且得請本公司相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席並提供相關必要之資訊，但討論及表決時應離席。依證券交易法及本公司審計委員會組織規程規定，審計委員會每季至少召開 1 次，2022 年共召開六次審計委員會(出席率 100%)。

董事利害關係議案迴避執行

依公司法第 206 條，以及裕融企業董事會議事規範規定，董事或其他代表之法人對於與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞時，於董事會召開決議該議題時，會敦請董事自行迴避，維持高度自律。此外，為了落實執行本公司及子公



為強化獨立董事職能，除依法召開審計委員會外，本公司於 2022 年辦理四次獨立董事溝通會，分別與會計師、稽核室及財務單位召開會議，以期藉由與獨立董事間之強化交流，貫徹公司治理。

薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司自 2011 年成立薪資報酬委員會，由全體獨立董事擔任，且依法行使職權，其運作方式依「薪資報酬委員會組織規程」辦理，各委員以專業客觀之角度，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，供其決策之參考，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。本公司 2022 年度共召開四次薪資報酬委員會（出席率 100%），除例行報告事項外，主要訂定本公司董事酬勞及員工酬勞分配、董事薪酬給付案及現金增資發行新股之經理人認股分配案，並將討論結果提報董事會。

風險管理委員會

本公司於 2020 年 11 月設置風險管理委員會，該委員會由三名董事（含兩名獨立董事）組成，每季召開一次，並得視需要另行召開會議，其運作方式依「風險管理委員會組織規程」及風險管理政策與指導原則之組織設計及職掌分工，規劃風險管理委員會組織架構，並區分信用市場風險、法遵風險、流動性風險、資安聲譽等方面，各自建立風險三道防線。2022 年度共召開四次風險管理委員會（出席率 83.33%）。本公司積極推動及落實風險管理機制，每年一次向董事會報告其運作情形，風險管理委員會已於 2022 年 12 月 11 日向董事會報告 2022 年度風險管理運作情形。

永續經營委員會

本公司於 2020 年 11 月正式設置永續經營委員會，該委員會由三名董事（含兩名獨立董事）組成，每季召開一次，並得視需要另行召開會議，其運作方式依「永續經營委員會組織規程」及「永續發展實務守則」辦理，秉持「誠信共贏、和諧共生、社會共榮」三大永續使命，自許成為專業的融資與水平服務提供者，以具體行動回饋客戶、股東及社會，以善盡企業社會責任，並達到經營永續、獲利永續與社會永續三大目標。2022 年度共召開四次永續經營委員會（出席率 91.67%），主要議題為通過本公司「溫室氣體盤查及查證時程規劃」、通過 2023 年永續經營委員會運作規劃及修訂「公司治理實務守則」等相關條文等。

本公司積極實踐永續發展，落實企業社會責任，每年一次向董事會報告其推動情形，永續經營委員會已於 2022 年 12 月 22 日向董事會報告當年度永續發展推動情形。

董事進修情形

本公司董事均完成當年度至少進修 6 小時之規定，於 2022 年安排兩堂共同進修課程，課程主題分別為「企業董事之法律風險與因應-從企業之投資與融資談起」及「董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力」；為精進董事職能，我們鼓勵董事持續進修，亦不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息。

董事會績效評鑑

本公司訂定《董事會績效評鑑辦法》，每年定期就董事會（含各功能性委員會）及個別董事績效評核。依《董事會績效評鑑辦法》展開董事會績效評核作業，評估分



為自評 (每年進行評估) 及外部評鑑 (至少每三年一次評估) ，並提報董事會決議後執行，同時揭露於公司官網。

評鑑方式	評鑑週期	評鑑單位	最近一次評鑑
內部自評	每年	內部自評	2022 年 12 月
外部評鑑	至少三年一次	外部專業獨立機構或外部專家學者團隊	下一次預計將於 2024 年辦理 (前次於 2021 年 12 月委由臺灣誠正經營暨防弊鑑識學會評鑑完成)

2022 年度董事會暨功能性委員會績效評估自評結果

董事會及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理要求，各委員會皆盡監督職責並有效提升董事會職能，2022 年度董事會暨功能性委員會績效評估自評結果如下。(評分標準：數字 1：非常不同意；數字 2：不同意；數字 3：普通；數字 4：同意；數字 5：非常同意)

董事會績效評估：

評量項目共 45 項指標，各面向平均分數介於 4.71~4.84 分之間。

構面	平均得分
一、對公司營運之參與程度	4.70
二、提升董事會決策品質	4.84
三、董事會組成與結構	4.83
四、董事之選任及持續進修	4.71
五、內部控制	4.75

董事成員績效評估：

評量項目共 23 項指標，各面向平均分數介於 4.67~4.88 分之間。

構面	平均得分
一、公司目標與任務之掌握	4.88
二、董事職責認知	4.85
三、對公司營運之參與程度	4.78
四、內部關係經營與溝通	4.67
五、董事之專業及持續進修	4.85
六、內部控制	4.85

功能性委員會績效評估：

審計委員會及薪酬委員會評量項目 22 項指標，風險管理委員會及永續經營委員會評量項目 20 項指標，各面向平均分數介於 4.67~5.0 分之間。

委員會	審計	薪酬	風險管理	永續經營
一、對公司營運之參與程度	5.00	5.00	4.75	4.67
二、功能性委員會職責認知	4.95	4.75	5.00	4.83
三、提升功能性委員會決策品質	5.00	5.00	4.90	5.00
四、功能性委員會組成及成員選任	4.92	5.00	5.00	4.67
五、內部控制	4.92	5.00	5.00	5.00



董事會薪酬制度

本公司董事酬金依公司章程規定，得提撥不高於當年度獲利 0.5% 為董事酬勞，並考量公司整體營運成果、產業未來經營風險及發展趨勢，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。酬金訂定程序，以本公司「董事會績效評鑑辦法」之評估結果作為評核之依循，績效評核結果及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會通過，並依相關法令適時檢討酬金制度。

資訊透明揭露

本公司不定期透過公司網站或公開資訊觀測站，滿足利害關係人的資訊需求，揭露公司治理相關推動成效，每年召開股東會、法人說明會、每月公布自結損益及公告營收情形、每季公告財務報告，並於本公司官網揭露年報、財務報告、業務產品、董事會重要決議、永續發展實務守則等，另為強化公司治理，提升資訊透明度，本公司 2022 年依「證券交易法」第 36-1 條及「公開發行公司公開財務預測資訊處理準則」規定，自願公開財務預測，並以按季公告之，以加強資訊揭露透明度，增加利害關係人的信任，提升企業正面評價。

此外，裕融企業更以優於主管單位之各項治理要求，在臺灣證券交易所主辦的公司治理評鑑中，始終維持整體上市櫃公司前 20% 的成績，於第三屆至第五屆期間、第八至第九屆，取得排名前 5% 的優異佳績。評鑑成績在維護股東權益、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、落實永續發展四大構面皆有傑出表現，具體實踐裕融企業秉持誠信、精進、價值、效率的企業精神。裕融企業未來將秉持企業社會責任的理念，朝向企業永續發展之目標前進。

3.3 法令遵循 GRI 2-23、2-24、2-27

裕融企業落實法令遵循，關注法令與政策的變更，建立良好的法遵環境及文化，確保營運活動皆遵循法令且有效運行。2022 年本公司無重大違規法律訴訟案件及裁罰事件。重大違規事件定義如下：

1. 公司或其負責人因訴訟、非訟、行政處分、行政爭訟、假扣押、假處分或強制執行事件，對公司財務或業務有重大影響者。
2. 公司發生內部控制舞弊、非常規交易或掏空資產等重大事件；或遭依法執行搜索者；或董事長、總經理遭通緝者。
3. 發生環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：
 - (1) 造成公司重大損害或影響者；
 - (2) 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；
 - (3) 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

法令遵循管理政策

• 配合法令制（修）定相關辦法

裕融企業執行合規管理，重視誠信經營及法令遵循。各項經營活動均遵循主管機關之規範，配合相關法令（修）定後施行，以確保符合各項法令規範，落實法令遵循政策，確保公司永續營運及保障利害關係人的權益。

• 定期自評檢核



落實法令遵循之運作，實施台灣及大陸水平公司法令遵循自評檢核作業，每季乙次，檢核結果提報董事會。本公司 2022 年共召開六次董事會，經檢核呈報結果，未有違反法令之情形。

• 建立法令遵循的文化

為持續提升同仁對於法令遵循的意識，施行各項重要的法規遵循的教育訓練課程，搭配實施課後測驗以確保同仁學習成效。除依法定規範設定課程必修對象外，另透過全體員工教育訓練課程安排，進行公司治理相關課程調訓，以達到法令宣導與普及政策之具體效果。

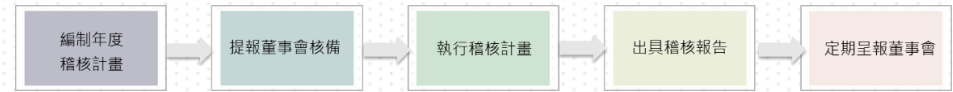
內稽內控

• 內部稽核運作流程

裕融企業依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立適當之內部控制制度，由董事會、管理階層及所有員工共同遵行，並因應公司內外環境之變遷因素，適時檢討、修正，確保達成營運目標，同時實現遵循各項相關法令規章之目標。建立完善的內部控制制度，除了發揮防弊興利的功效，亦是企業提高經營效率及提昇企業競爭力不可或缺之機制。本公司實施內部稽核，協助董事會及經理人檢查及複核內部控制制度及衡量營運之成效，適時提供改進建議，確保透過內控制度持續優化與改善公司營運流程。組織內部設置稽核室，直接對董事會負責，其職掌包括建立及執行內部稽核制度、評估內部控制制度執行情形、監理子公司稽核業務，並作成紀錄及定期向董事會及審計委員會報告。稽核人員對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項，除據實揭露於稽核報告，並於該報告

呈核後加以追蹤，以確定相關單位已及時採取適當之改善措施。

本公司依 2022 年度稽核計畫共計完成八大循環及其他管理控制制度共計 116 項查核作業項目，並完成子公司內控自評問卷題目設計，定期舉辦內部控制觀念及作法教育訓練，建立重要子公司監督管理機制，以及加強重要子公司之資訊公開。



1. 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫並執行。
2. 追蹤及管理內部控制制度缺失及異常事項改善情形。
3. 督導內部控制制度自行評估作業。
4. 監理子公司稽核運作。
5. 協助建立及修訂內部控制制度。
6. 內部稽核計畫及執行情形等申報作業。

智慧財產管理計畫

為能有效管理公司智財權與合法運用，本公司已於 2021 年經董事會決議通過智慧財產管理政策與計畫，每年向董事會提報上述計畫執行成果，並按執行成果調整計畫內容後提報董事會決議，以期達到營運目標結合之管理成果。



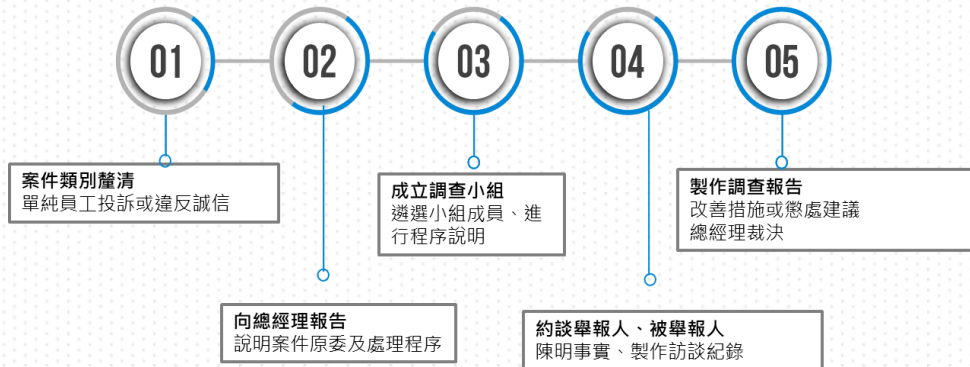
3.4 誠信經營

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26

為落實誠信經營之管理，本公司訂定誠信經營守則，各項作業遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為之法令，並依公司內控規章進行運作。

誠信經營管理政策

本公司於 2014 年 8 月經董事會通過「誠信經營守則」，明定董事、管理階層及員工誠信經營之遵循政策，並定期於董事會報告當年度落實經營政策狀況。另於 2020 年訂定「檢舉違反誠信守則作業程序」，若有疑似違反「誠信經營守則」規定之情事，應向管理階層、相關單位或透過本公司提供之內外部舉報管道進行檢舉。當接獲檢舉案件後，依檢舉違反誠信守則作業程序啟動調查程序，並明訂每件申訴或檢舉事項均由專人負責，視案件性質不同而進行不同處理程序。處理過程中，對於申訴人資訊皆予以保密，亦可採匿名舉報。檢舉案件處理程序如下圖所示：



檢舉違反誠信守則舉報管道

舉報管道	受理單位：裕融企業股份有限公司稽核室
	舉報專線：(02) 2701-0201 (具錄音及無人接聽答錄功能)
	電子郵件信箱：audit@tac.com.tw
	郵寄地址：台北市大安區 (106) 敦化南路二段 2 號 15 樓

依「檢舉違反誠信守則作業程序」，應完整保存各項調查資料，採行適當的保密與安全防護措施，且依舉報情事之嚴重程度、對象及是否涉及利益衝突，由受理單位轉送負責調查單位。2022 年舉報案件共計五件，均已結案，結案率 100%。有關誠信經營運作情形，定期向董事會提報，並透過公司網站及公開資訊觀測站，揭露相關推動情況。

誠信經營的落實與宣導

本公司透過各項政策，具體落實誠信經營之理念及防範不誠信的行為：

面向	執行作法
營運管理	有關營運重大政策、投資案、取得與處分資產、背書保證、銀行融資等事項，經相關權責部門評估分析呈報後，送董事會決議。
公司治理	依「內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」辦理，明訂董事、監察人、經理人及受僱人： 1. 不得洩漏所知悉之內部重大資訊予他人。



面向	執行作法
	2.不得向知悉本公司內部重大資訊之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大資訊。 3.對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩漏。
員工誠信	規範員工誠信行為，員工到職時須簽署「員工誠信守則」，內容包含嚴守機密、不得收受賄絡、不得謀取不正當利益及不得揮霍公款，同時於「工作規則」中明訂懲戒制度。
供應商誠信	與廠商簽訂契約時，簽訂供應商行為準則，並將「違反誠信經營行為」列為契約解除及損害賠償事由，防範廠商的不誠信行為，避免危害公司利益
商務合作	本公司與往來對象簽訂契約，均盡可能充分了解對方之誠信經營狀況，並將誠信經營條款納入商業契約中，

2022 年與誠信經營的相關教育訓練課程如下，總計 2,821 人次，1,488 小時。此外，各階層主管也利用會議向同仁宣達誠信經營的理念，共同建立誠信經營的企業文化。

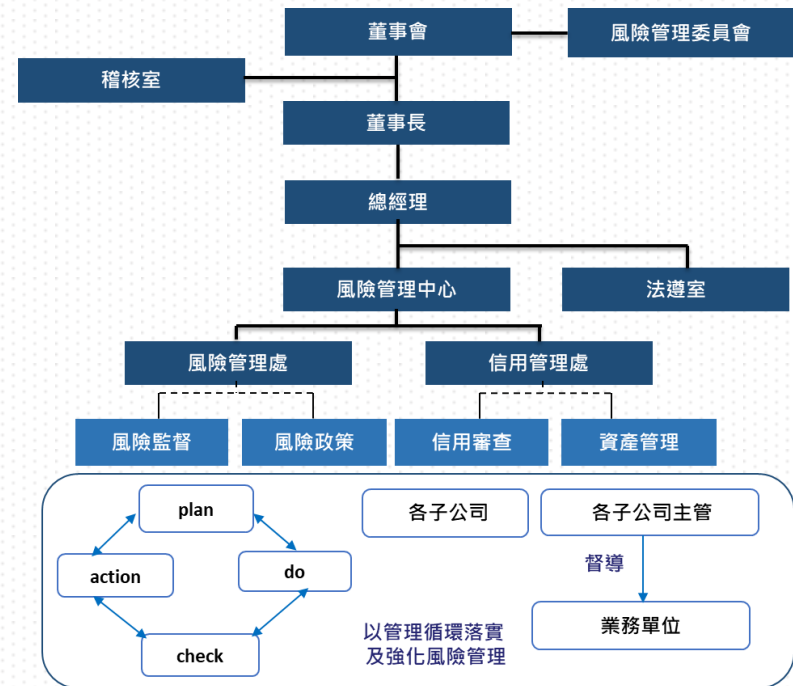
2022 年誠信經營課程				
課程主題	公司治理 3.0 · 營造健全 ESG 生態體系	內線交易必知五大問題	打擊防制洗錢維護金融安全	建構永續生態系秒懂公司治理 3.0

註：訓練對象包括相關融資子公司的同仁

3.5 風險管理 GRI 2-23、2-24 SASB FN-CF-220a.1 SASB FN-CF-230a.3

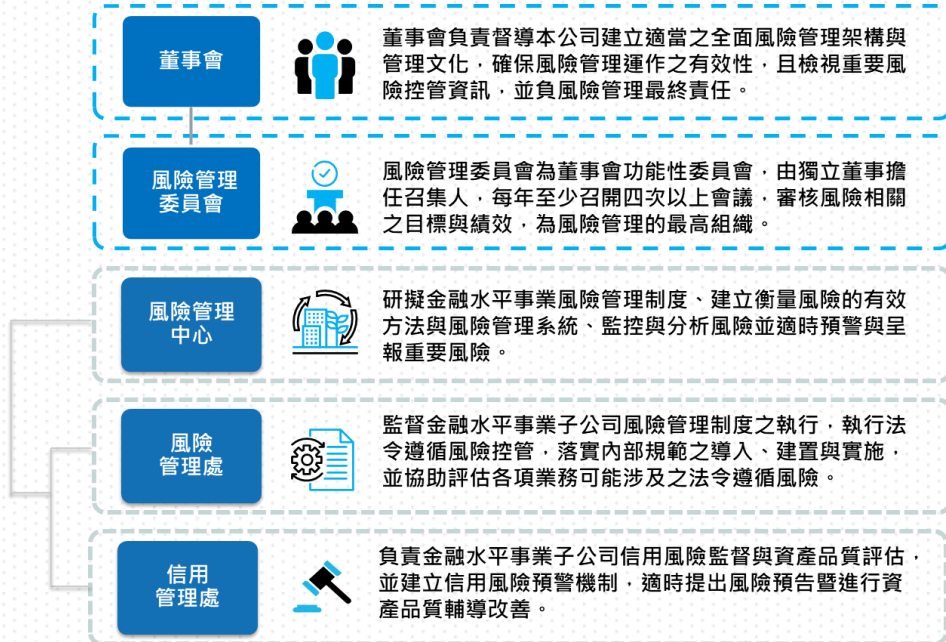
裕融企業已建構具備效率的風險管理機制，在多變的市場環境，對於企業資融、消費資融及汽車水平服務市場，持續優化風險管理，管理範圍包括信用、市場、流動性、資安、聲譽、法遵等風險，遵循風險管理三道防線模式，確保風險管理機制有效運作。

風險管理組織架構



本公司董事會為風險管理組織之最高決策單位，負責督導建立適當之全面風險管理架構與管理文化，確保風險管理運作之有效性，且檢視重要風險控管資訊，並負風險管理最終責任。

董事會設置風險管理委員會，由獨立董事擔任召集人，為最高之風險管理組織，每年召開四次以上會議，審核風險相關之目標與績效，負責監督、核定風險管理政策及重要風險管理制度，每季向董事會提報風險治理之溝通、報告與建議，透過決策階層對風險管理的支持，廣泛影響所有員工及組織。



風險管理委員會下設風險管理委員會執行小組，主任由風險管理中心主管擔任，包含四個工作小組，分別為信用市場風險小組、法遵風險小組、流動性風險小組、資安聲

譽小組；各功能性小組定期召開工作會議，研討風險管理相關議題、監控與分析風險並適時預警與呈報重要風險。

營運層級則設有風險管理中心，下設風險管理處、信用管理處做為風險管理循環執行單位。風險管理中心為營運風險管控權責單位，每季彙整主要風險指標評估報告提報風險管理委員會，主要工作職掌為制定風險管理相關指導準則、審閱子公司風險管理相關辦法、年度風險管理目標、訂定風險限額。

風險管理政策



本公司風險管理政策及相關準則均經董事會核定後做為風險管理之遵循依歸，明確規範風險管理之職責與企業風險管理運作機制(Enterprise Risk Management, ERM)，透過風險辨識、風險分析、風險衡量的工具以及風險處理機制建立風險管理環境。相關人員依循政策及準則之規範，將風險控管落實於相關業務中。針對主要風險訂定管理準則管控預警，並納入新興風險、資訊安全與聲譽風險、氣候變遷風險於風險管理



政策。為落實與監督風險管理之管理循環，本公司及主要子公司每季提報風險管理執行報告至風險管理委員會及董事會，以充分揭露風險曝險程度，並檢視風險管理制度之遵循情況。



註：氣候變遷風險揭露請詳本報告書 7.1 環境永續_氣候變遷與行動

市場風險管理

觀察並掌握國內外總體經濟變化趨勢，及融資事業群各公司所在國家風險評等與展望，且對於通貨膨脹、信用膨脹、資產膨脹等經濟風險趨勢予以分析並制定對策。另分別依產品別建構風險指標，運用重要指標加權指數計分方式區別風險趨勢，分析各產品市場交易規模、市場趨勢及承作量等變動因素與潛在風險，評估企業活動中各種損失之可能性，並估計市場風險對公司營運目標之影響，一旦確認自身可能面臨主要風險，則研擬因應對策，將曝險降至可承受之水平以下，並嚴加管控。

信用風險管理

裕融企業重視「客戶」的信用評分與風險評估，並進行相關授信政策，貸後管理機制等，建立評分卡系統與風險管理制度，並依事件分類、風險分析、風險評估、風險管控四大步驟研擬與分析公司風險及對應策略，著重客戶的信用評估，參考國內外趨勢，以利內部參考或調整授信管理、授信審核及各項管理措施規範等因應對策。找出與客戶付款能力直接相關風險因子，訂定信用風險觀察指標，長期觀察並統計分析以預測未來資產品質趨勢與風險，評估融資事業群各產品違約率（逾期比及呆帳率）的風險程度，及時訂定因應對策以維護資產品質。

依資產品質、授信資產曝險集中度、風險覆蓋率、貸後管理等四項管理指標，控管信用風險。

1. 資產品質管理：透過觀察融資事業群各公司之逾期比及呆帳率的風險程度，以及客戶評等之變化，同時參考國內外經濟狀況、政府政策等要素，調整授信及貸後管理政策。
2. 授信資產曝險集中度管理：由融資事業群各公司對「單一客戶授信歸戶總餘額」及「產業、產品、通路或擔保品集中度」二方面進行控管，並定期於每月底檢視各公司之各項產品業務之配置比重趨勢，以掌握是否有產品過度集中情形，以分散風險、降低損失。
3. 風險覆蓋率管理：依融資事業群各公司之產品屬性及公司所在國家之金融同業概況，訂定不同之風險覆蓋率管理標準，並定期於每月底檢視各公司之風險覆蓋率是否符合管理標準，以確保各公司之呆帳承受能力。
4. 貸後管理：系統每日/月產出報表以監控各融資事業群之曝險程度；每月召開貸後管理會議與融資事業群各公司討論資產品質控管狀況及製作大額客戶貸後管理表，以強化資產品質及授信資產曝險集中度管理。



流動性風險管理

流動性指任何時間內能取得資金以支應到期負債之能力；流動性風險指公司無法於時間內取得資金以履行到期債務，而造成之資本損失。因此流動風險小組透過靜態與動態指標之參數加權，用風險燈號表示該時點公司潛在的流動性風險，檢視融資事業體各公司負債情況，觀測其借款到期日結構，有效分散資金來源，調整流動性缺口，確保公司資金穩定性。

資訊安全風險管理

本公司遵循金管會規範金融業標準及以 ISO 27001 為依循標準，制定各項資訊安全風險管理之制度與重要指導綱要，內容包含資訊安全政策、資訊安全組織、資產管理、訪問控管、運作安全、通訊安全、資訊安全事件管理、業務連續性計劃的資訊安全層面，適用於管理可能危及組織資訊安全之風險的所有形式組織。並依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第九條「電腦化資訊系統處理」之規定，制定相關內部作業，以降低新興資訊科技應用以及環境變遷所帶來的資安威脅風險。

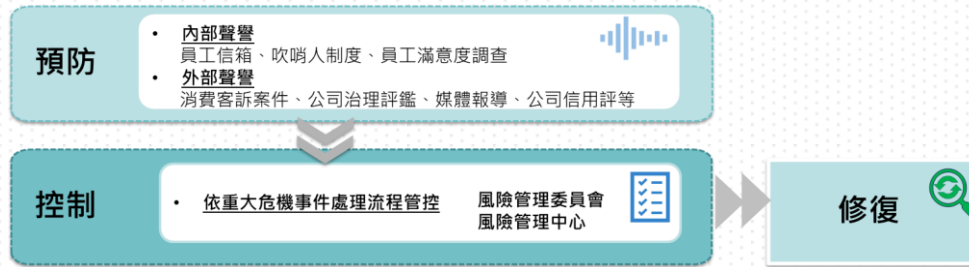
資安訓練暨資源投入上，員工面以持續性資安相關人員專業培訓與全員定期資安訊息宣導，教導系統使用與資訊安全，強化全體員工資訊安全觀念。並導入資安管理系統維持日常資安管制作業，另每年定期發動滲透測試、弱點掃描、社交工程演練等資安風險辨識。設備面以定期程式備份、故障復原程序、伺服器權限盤點及覆核、資訊硬體設備盤點、外接裝置開放權限清查及覆核，定期汰換未達資安要求之設備並購置新式資安防禦設備，預防未知威脅，以確保系統安全可靠。

措施	工作項目	常態化管理
辨識 (Identify)	資訊資產分類及風險評鑑規範	裕融企業個人資料保護管理辦法 分期系統個人資料保護管理辦法
防禦措施 (Protect)	每年進行權限盤點	USB 裝置控管，限制個人電腦端資料外流 系統報表個資隱碼
偵測威脅 (Detect)	每年進行弱點掃描 每年進行社交工程演練	重大資安議題、系統即時更新與修補 帳號存取紀錄收集與稽核 滲透測試
事件應變 (Respond)	辦法審視與更新	資通安全事件通報及應變管理辦法 資安事件緊急連絡表
災後復原 (Recover)	每年進行資料還原演練 重要資料每日異地備份 每年兩次機房消防演練	資料還原測試 機房即時告警 伺服器效能及服務監控
教育訓練 (Train)	新進員工報到當天，教育訓練內容包含資安及個資保護 每季針對新進員工教育訓練，內容包含資安及個資保護 每年一次資安/個資保護教育訓練	資安議題通報與提醒，提醒同仁防範帳號被竊取，外洩機敏資料



聲譽風險管理

對於企業聲譽的產生，分別來自內部、外部的利害關係人，而媒體在內、外部之間，扮演媒介的管道，使得內外之間的訊息互相傳播、擴大或產生扭曲，因此在聲譽風險的控管上，應分別從這內部、外部及媒體三個面向進行監控。聲譽危機處理模式如下：



新興風險管理

2022 年面對持續的新冠肺炎(Covid-19)疫情、俄烏戰爭及全球通膨等負面因素造成全球性缺工缺料導致企業產能、營收均減少，從而影響融資事業群各公司授信資產品質，本公司每月針對新興風險對各項產品編製數據趨勢報告，以做為新興風險辨識依據，利於各決策單位進一步研擬因應措施。

落實風險管理文化

為落實風險管理及內部控制，裕融企業風險管理組織遵循風險管理三道防線模式，並以 PDCA 載明管理循環持續強化其機制成效。本公司各道防線均訂定明確的組織、職責與功能，以確保風險管理機制有效運作。



第一道防線-營運單位

包含業務管理單位、產品單位、資訊單位及會計單位等。承擔各自日常事務所產生之風險，負責辨識、評估、控制其所面臨之風險，針對該風險特性設計並執行有效內部控制程序，以涵蓋所有相關之營業活動。

第二道防線-風險管理中心、法遵室

獨立於第一道防線且非第三道防線，依其特性協助及監督第一道防線辨識及管理風險。就各主要風險類別，負責整體風險管理政策之訂定，監督風險承擔能力及承受風險現況，並向董事會（委員會）報告。

第三道防線-內部稽核單位

以獨立超然之精神，協助董事會（委員會）查核與評估風險管理及內部控制制度是否有效運作，包含評估第一道及第二道防線進行風險監控之有效性，並適時提供改進建議。



2022 年與風險管理的相關教育訓練課包括從營運風險談風控三道防線運作實務、風險評估觀念與實務等，部分課程針對專業人員以專業課程實施，總計 85 人次，111 小時，平均完訓率 92%。

3.6 營運持續管理 GRI 201-1

營運持續管理機制

為防治各種重大災害造成公司營運受阻或中斷，包括火災、地震、颱風、水災、停電、嚴重特殊傳染病等，本公司定有營運持續管理程序、災害緊急應變辦法、資通安全事件通報及應變管理辦法。在急難狀況生時，成立緊急應變中心，透過事前的演練與規劃，快速依復原機制進行應變處理，降低災難持續擴散的影響，以使公司營運回到正常或可接受的營運水準，確保公司營運的持續性。

依本公司營運持續管理程序、災害緊急應變辦法，對於可能危害員工及工作環境的事件，辦理營運衝擊評鑑與衝擊分析，制定營運持續計畫與目標，依緊急情況進行分級，確定各緊急應變功能組織及任務分配，定期舉辦防災及備援演練，以因應突發事件發生時迅速執行災害應變。

資通安全防護與教育訓練

本公司建立完善的資訊安全防護機制，為保障企業及客戶資通安全，對於違反資安規定及資安保護措施失效的可能發生情況，依資通安全事件通報及應變管理辦法建立風險識別與緊急應變計畫，並且透過教育訓練提高同仁資訊安全意識並熟悉工作中之資訊安全職責，強化資安意識，2022年已辦理資安相關宣導課程，完訓率91.5%。此外

也於2022年加入TWCERT/CC台灣網路危機處理聯防組織，持續提升資安危機辨識及應變的能力。

重大傳染病(新冠肺炎COVID-19)防護政策

為維持公司正常營運及員工健康，自新冠肺炎疫情發生至疫情嚴峻時，本公司除落實辦公室健康防護政策與加強衛宣導外，亦進行疫情因應的緊急應變措施，安排辦公場域備援計劃，強化異地/居家辦公相關設備與機制。

高階經理人接班計畫



為奠定企業永續經營之基石，本公司接班人培育計劃於 2020 年底啟動，為期兩年的計畫於 2022 年 8 月結訓。本計畫經董事會審議通過，針對接班人選之資格條件、遴選方式、培訓計畫及時程等進行規範，建立高階人才培育與接班人機制，定期向董事會報告。培訓計畫以金融服務為核心，強化高階領導者質與量，協助組織達成中長期目標，並確保未來高階人才銜接順暢及事業穩續發展。

接班人計劃成員來自於裕融企業及旗下各子公司，依專業資歷、工作績效、發展潛力、企業核心價值契合度及個人發展意願等面向，篩選優秀高階接班梯隊。除遴選工作表



現優異及策略思考能力外，個人價值觀與公司文化之契合度，另亦重視誠信正直、當責之關鍵領導特質，以落實公司治理。

此外，考量整體計劃的廣度與深度，期間分別推動「會議觀摩」、「專家演講」、「商業活動」、「企業參訪」、「師徒制度」等五大系統性培訓活動，透過多元化活動舉辦、深度交流及高階主管的經驗傳承，引導接班人計劃成員更深入瞭解公司整體發展策略、強化跨公司溝通協調機制、決策思維及政策執行作業等管理實務經驗。培訓期間內，另搭配組織調整，約半數以上的學員藉由職務異動拓展職能範疇，或擴大管理幅度加以歷練。

3.7 永續供應商管理

供應商管理政策

本公司主要供應商類型包括車輛購入、資訊採購(含軟體)、庶務採購、工程發包、印刷廠商、文具廚廁廠商及顧問服務等廠商，為使所有供應商瞭解並符合本公司對產品安全及道德之要求，以善盡社會及環境責任，基於互惠合作的原則及追求企業永續發展的目標，故制定有供應商行為準則，規範各供應商應承諾具備道德誠信、尊重勞工人權、遵守安全衛生法規及環境永續之目標。

為提供客戶優質服務，維持良好工作環境，在供應商的遴選上，除要求須為符合法令合格之供應商以外，另已制定如：採購作業辦法、供應商管理暨廠商評鑑作業辦法、供應商行為準則、供應商評鑑表及專案保密同意書等相關規範，以確保供應商的法令合規性、資訊保密性、產品或服務穩定性與在地化。目前公司對外採購時如涉及營業秘密之傳輸，均要求合約載明資訊之保密義務條款，或另以同意書方式確保相關資訊

安全之維護。另外，目前使用台灣在地廠商之採購比例達 100%，並優先採購具備環保標章的產品，以促進在地經濟發展之理念的夥伴供應商共同達成環境永續目標。

• 供應商行為守則規範內容

誠信經營道德規範

遵循誠信經營守則及誠信經營行為指南等公司規範，遴選廠商時應考量供應商之道德規範，與供應商締約時，供應商應本著誠信經營原則，以公開與透明之方式進行交易，如涉有不誠信行為且其情節重大致本合約無法履行時，我方得隨時終止或解除契約。

勞工權益與人權

依據本公司人權政策，規範供應商應禁用童工、確保員工合理工時且薪酬應符合法規，並提供免於騷擾和歧視的工作環境，確實遵守勞工職業安全衛生相關法規，建立緊急災害應變機制，並設立完善勞動災害與職業疾病之照護系統。

環境保護

供應商應致力於建立環境管理系統，減少或消除各種型式的浪費(包括水和能源)，在設備、維修或生產過程中使用節能措施或通過回收、再利用或替代物料方式達成節能目的。供應商亦應落實減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物，對於廢棄物之處理應符合相關規定辦理，以降低對自然環境之衝擊。



• 供應商廠商評鑑作業

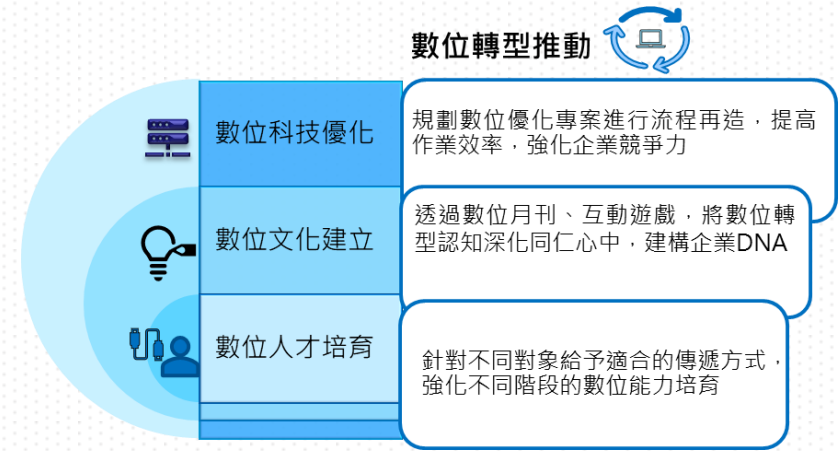
本公司於 2017 年制定「供應商管理暨廠商評鑑作業辦法」，規範供應商依產品別與專業別須提供或備有環保驗證/環安衛機制/專業或永續標章，以共同建立符合企業社會責任的供應鏈。

依評鑑辦法之內容，本公司每兩年實施一次供應商評鑑作業，但針對年度交易金額達新台幣八十萬元(含)以上之往來供應商(含資訊設備及軟體採購等)，每年度須要求填寫「供應商自評表」進行評鑑，以落實供應商查核程序。評鑑項目包含管理機制、產品及服務品質、環境管理、人權管理、職安管理及本公司供應商行為準則之簽署，並得視情況進行實地訪查。自評表經本公司複核員覆核後，交由主管確認並進行合格供應商造冊列管，列為採購公務配合之首要往來對象。如評分結果未達標，則視其情事列為觀察或要求限期改善。

其中車輛購入之供應商管理項目，參照該車廠所發行之永續報告書內容；庶務採購、工程發包、印刷與文具廚廁廠商等，則均要求遵守及簽署本公司「供應商行為守則」，2022 年度新增簽署「供應商行為守則」之廠商共計 34 家，且評鑑後經確認全數符合本公司供應商管理之規範。

3.8 數位轉型與金融科技創新

為持續優化營運效能及客戶體驗，裕融企業於 2014 年導入自動化流程管理，2018 年全面啟動數位化發展，包含數位科技應用與流程優化、擴展數位渠道及審查數位化。2022 年以「數位科技、數位人才、數位文化」三大數位發展構面，加速數位轉型的發展力度。



數位轉型策略與行動

• 數位賦能

具備創新思維、熟悉數據分析與工具的數位人才能協助企業實現數位轉型，本公司數位轉型的重點之一為「數位賦能」，提升員工數位能力、建構數位轉型認知與知識。

簡單易懂的數位通識課程

於內部教育數位訓練平台上架數位通識課程，提供同仁線上學習觀看，並邀約外部數位轉型顧問專家舉辦「數位金融科技講座」，分析最新金融科技趨勢與展望，建立同仁數位思維與認知。





關鍵潛力人才培訓，擁抱創新思維

舉辦首屆「創新數位服務工作坊」，透過外部講師進行為期四個月的培訓課程，並以團隊協作的提案競賽模式，使創新想法落實成案。數位轉型學員為各單位的關鍵潛力人才，期許藉由課程學習，成為未來的跨部門溝通橋樑。



數位文化建立

科技工具只是轉型的基礎，透過建立企業數位文化，將數位轉型認知深化同仁心中成為企業文化 DNA。

發行數位電子月刊，建立數位轉型思維

2022 年 3 月以《創新時代》為名創刊，藉由月刊成為內部數位轉型知識交流平台，以簡單文字、圖像化探討各行業服務轉型案例，讓同仁了解數位轉型變化與趨勢。



舉辦數位互動遊戲，鼓勵擁抱數位文化

除了透過數位通識課程與數位電子月刊之外，也透過遊戲化的方式將數位轉型思維推廣給全體公司同仁，檢視數位轉型知識的學習狀況，達到數位認知強化與深植，推動數位轉型整體氛圍。



內部數位流程優化

• AI 智能風控模型

為加速客戶自申貸到撥款所需的作業時間，本公司透過多元數據庫、機器學習技術等關鍵因子建立，建構智能徵審模型，即時評估案件風險狀況提供內部審查專家參考，增加作業效率。

• 財務憑證暨法務文件歸檔電子化

整體效益除減少歸檔及尋找紙本的人力作業外，達成無紙化目標更為本公司長久持續性推展目標。

• 教育訓練系統推廣

人資單位建置員工訓練與員工發展相關作業系統數位化，取代紙本作業流程與提升學習便利性。

• RFID 導入固定資產系統

以科技工具協助盤點，有效核實公司資產，可追蹤資產之保管地點及部門，並節省盤點人力成本及時間。

• 文件管理系統建置

建構公司文件、管理規範等資料管理，確保一致性、版本控管，並可確認文件審核程序。



4. 產品與服務

4.1 優化數位服務

金融科技數位優化

裕融企業從客戶需求角度出發，透過數位科技應用強化內部作業流程以及客戶體驗，長期發展將以「服務流程自動化、AI 智能化」為目標，並透過自動化、數據化及智能化三階段執行：

- 服務流程自動化

運用數位科技進行流程再造，提升使用者體驗

針對數位進件渠道優化升級，導入光學字元辨識技術(Optical Character Recognition · OCR)進行證件辨識，除加速案件送件時效性外，也落實無紙化應用，完善數位進件流程。



- 「裕融菲律賓事業體」金融數位化

透過數位平台與 OCR 識別技術協助菲律賓市場業務，提升當地客戶平台使用體驗。並以應用程式介面 (Application Programming Interface · API) 串聯徵信報告資訊，強化內部徵審功能。



- AI 智能客服團隊

線上客戶服務再升級，人機協作解答客戶疑問

本公司已建構一站式數位客服團隊，提供客戶自產品申請、理財試算、繳款問題諮詢，以及到期結清或提前清償等多元服務的便利溝通管道。消費金融業務並於 2022 年新導入 LINE CRM 平臺，目前持續累積會員數並提供完善的數位智能客戶服務。提供 24 小時「智能機人-小融」即時線上服務，解答貸前、貸中、貸後的相關問題，亦可透過智能客服進行帳務查詢、表單下載、表單申請等服務，建構智能客服數位閉環，提高客戶滿意度。





多元便利溝通管道

· 融資事業體入口網站

以服務為導向，提升使用者便利性、增加服務自動化之服務入口網，針對客戶端依照客戶性質分眾導覽，直覺式區分汽車金融、消費金融、企業金融服務，建立多元分流、服務導向機制，導引客戶至對應的相關融資事業體服務；另建置經銷商專區，提供經銷商、據點、業務員查詢案件資訊，以利掌握最新案件動態，快速多元分流搜尋所需資源。

· 顧客服務文件申請自動化

優化顧客服務流程，原客服申辦作業流程簡化，常用之服務以自動化系統提供，另建置系統文件匣，供客服申請附件直接導入，客戶同意書系統自動產出，縮減人工作業，除降低客戶等候時間，作業人均產值最大化。

· 便利繳款方式

客戶除可於銀行、郵局臨櫃或自動櫃員機繳款外，另提供超商條碼簡訊與 ACH 付款方式（自動轉帳轉入服務），亦可利用 e-ACH（線上申請自動轉帳轉入服務）線上完成自動轉帳設定。提供客戶更多元及便利的繳款管道，滿足不同客戶的需求。

4.2 資安治理與個資保護

GRI 418-1

SASB FN-CF-220a.2

SASB FN-CF-230a.1

SASB FN-CF-230a.3

資安治理架構

為持續完善資訊安全管理治理體系，本公司於 2022 年 7 月於既有的資訊安全管理機制，另成立「資安室」與「資安監控委員會」。資安室主要職掌為資訊安全治理、資安風險的管理與監督、資安監控委員會會議召集、資訊安全宣導與教育訓練規劃，並協助各子公司推展資訊安全政策，及時提出對策解決方案，調動、分配資源，落實資訊安全管理措施的有效性。





資安監控委員會每季召開會議，統籌資訊安全相關政策制定、執行、風險管理。由本公司督導資訊安全單位之最高主管擔任召集人，委員會成員由本公司及子公司督導資訊安全管理之一級主管、資安室主管擔任委員，資安委員會掌握及監督本公司及子公司資訊與網路安全管理機制及方向、執行資訊安全組織訂定的資安策略、檢視與管理重大資訊安全事件、確保內部遵循相關資安準則與法規，並決議資訊安全的執行政策與方針、追蹤決議事項的執行狀況。

個資保護

本公司相當重視客戶隱私的確保，除基於「個人資料保護法」之管理，內部並具體訂定「個人資料保護管理辦法」及「分期系統個人資料存取管理辦法」、「網路管理辦法」、「電子郵件使用管理辦法」，並導入資安防護工具進行管制。相關作業如下：

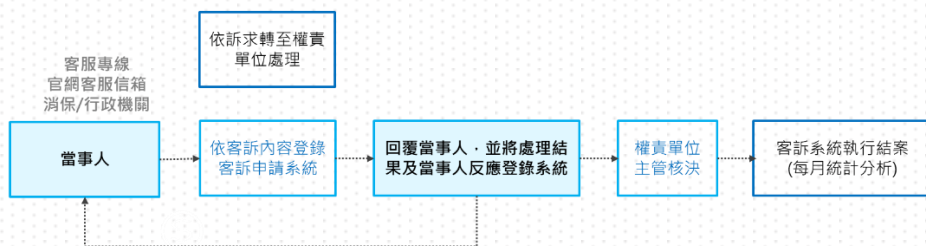
1. 就個別作業流程設定所屬人員不同之權限並控管。
2. 處理個人資料檔案之人員，是否簽訂保密同意書。
3. 依個資法規定進行告知並徵求同意。
4. 針對保有之個人資料檔案採取適當之防護或加密機制。
5. 儲存個人資料之終端主機是否定期檢視、更新作業系統、應用程式漏洞。
6. 禁止個人資料檔案處理人員使用即時通訊軟體傳輸個人資料檔案。
7. 禁止使用外部網頁式電子郵件 (Webmail) 傳輸個人資料檔案。

本公司合約案件均事先取得客戶簽立「個人資料蒐集、查詢、利用告知暨同意書」，因案件審核所需取得之客戶信用報告儲存於公司內部系統，需具權限人員才可閱覽，資訊部門會依規定清除過期信用報告資料，稽核室則每年定期或不定期針對聯徵中心指定之事項進行查核，將查核結果報送交聯徵中心備查，以建立完善存取控制與保護監控措施。為提供客戶交易便利性，本公司官網開放分期付款資料查詢，查詢者需為車主本人且取得密碼認證，禁止非車主本人查詢貸款相關資訊，並導入顧客服務流程自動化系統，顧客可線上申請所需服務項目及將附件直接導入系統，減少需人工處理之載有客戶個資之申請文件；合約案袋與債權文件集中保管於金庫及防火櫃，鑰匙由專人保管，依金庫管理作業細則，進出需簽名記錄，文件移轉以系統記錄並追蹤；委外案件資料均以加密型態傳輸，實體文件借出以系統記錄並追蹤；載有客戶個資之廢棄文件處理於集中後由專門廠商定期銷毀，同時要求員工暫時離開座位時，電腦螢幕需上鎖；定期於月會進行資安規範宣導，提高人員個資保護意識，確保顧客個人資料於收集、處理、使用、保存之安全性，提供客戶安全與受保護的交易環境，完善個資保護之責任。2022 年無資安外洩或侵害客戶隱私事件。

4.3 顧客關係管理 SASB FN-CF-230a.4

客訴處理效率

客訴處理流程



為妥善處理客戶申訴案件，訂定客訴處理程序，並提供多元申訴管道，由專人負責處理客訴案件，以了解並回應客戶的問題，顧客可透過公司官網進行留言，或撥打 0800 免費客服專線進行意見陳述與溝通，客服人員於客訴系統作登錄，並交由權責單位進行處理，依公司內部的「客戶抱怨處理作業細則」規定，權責單位主管負責於客戶客訴提出 3 天內確認追蹤處理進度，客服人員每週產出客訴統計表連同記錄表交由部門主管備查。2020、2021、2022 年客訴案件分別為 157 件、173 件、99 件，年度已處理完畢之案件各為 157 件、171 件、99 件，平均結案率約 100%，且平均客訴處理時效約在 3 天內結案，回訴率 1 件。2022 年由主管機關來函的客訴案件共計 19 件，協議庭調解的比例為 0%，總計 2022 年度客訴已結案比例為 100%。

項目	2020 年	2021 年	2022 年
客訴案件數	157	173	99
年度結案數	157	171 ^[註]	99
註：至 2022 年第一季，2021 年客訴案件皆已 100% 結案			
主管機關來函件數		2021 年	2022 年
件數		29	19
協議庭調解的比例		0%	0%

客服知識與債權管理技巧之提升

客戶服務及債權管理單位每月定期召開會議進行個案分享、研討與數據分析，透過團隊集思廣益，持續優化作業流程、精進工作技巧、強化顧客服務，以提升債權管理及客戶服務效率，同時防範詐騙集團及不肖人士對公司的不法侵害，並以知識庫管理的方式，將知識與經驗完整傳承。本公司透過數據分析的方式掌握顧客群特性，對逾期與呆帳等不同群組客戶提出差異對策做最有效管理。另不定期舉辦教育訓練，針對時下近期發生之事件，責由資深人員擔任講師分析背景個案後，將知識與技巧透過實例講授，普及於每位工作同仁。2022 年無因侵害客戶隱私相關法律訴訟所導致的金錢損失。



5. 幸福職場

裕融企業致力於打造健康與幸福職場，透過各項人力資源政策，建立完善的人才培育機制，成就員工發展與組織成長。持續提供更完善的員工福祉，建立友善與健康的工作環境。

5.1 人力資源結構 GRI 2-7、2-8、401-1、405-1

人力資源組成

2022 年期末員工總數為 734 人，相較於 2021 年增加了 54 人。本公司員工皆為正職人員，其中定期契約共 15 人，多為從事一般文書與庶務性工作；全職員工為 731 人，兼職員工為 3 人，兼職員工為因專案需求聘僱的助理性質員工。整體女男比例為 1.7 : 1。

- 2022 年女性正職員工佔全體員工約 63%。
- 管理職計 96 人，佔全體員工約 13%；其中女性主管佔全體主管比例 39%。

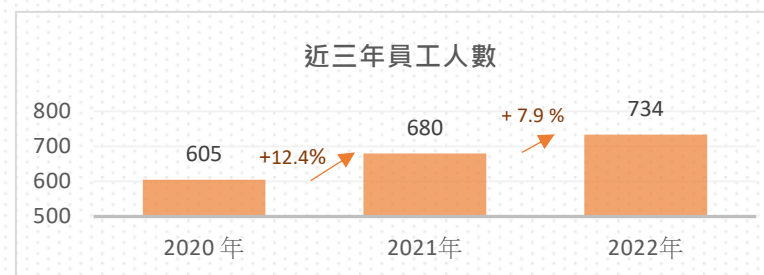
本公司員工人數及規模均穩定成長，且在女性員工晉升管理職亦佔合理比例。

2022/1/1~2022/12/31				
勞雇合約 / 性別		女	男	小計
員工人數	不定期契約	451	268	719
	定期契約	12	3	15
員工總數		463	271	734

註 1：未含 2022 年外派海外/育嬰留停之員工人數。

註 2：本公司無與派遣公司簽約之派任員工。

2022/1/1~2022/12/31			
員工 / 性別	女	男	合計
全職員工	460	271	731
兼職員工	3	0	3
員工總數	463	271	734



2022 年裕融企業非員工之其他工作者，如清潔人員、主管司機等，總計 11 名，非員工工作者人數無顯著波動。

員工性別與年齡分布

員工總人數	性別	年齡			小計	年齡比例			性別比例
		未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上		未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上	
734	女	65	358	40	463	8.9%	48.8%	5.4%	63.1%
	男	22	211	38	271	3.0%	28.7%	5.2%	36.9%
	小計	87	569	78	734	11.9%	77.5%	10.6%	100.0%

*佔 2022 年度年底在台服務員工總人數(734 人)比例





• 管理職人數與性別、年齡分佈

管理職 總人數	性別	年齡			小計
		未滿 30 歲	30-50 歲	滿 51 歲以上	
96	女	0	25	12	37
	男	0	40	19	59
	小計	0	65	31	96

*管理職為具備行政管理及考核權責的主管



• 新進員工性別及年齡分佈

新進員工數	性別	年齡			小計	年齡比例			性別比例
		未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上		未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上	
185	女	35	75	9	119	4.8%	10.2%	1.2%	16.2%
	男	15	48	3	66	2.0%	6.5%	0.4%	9.0%
	小計	50	123	12	185	6.8%	16.8%	1.6%	25.2%

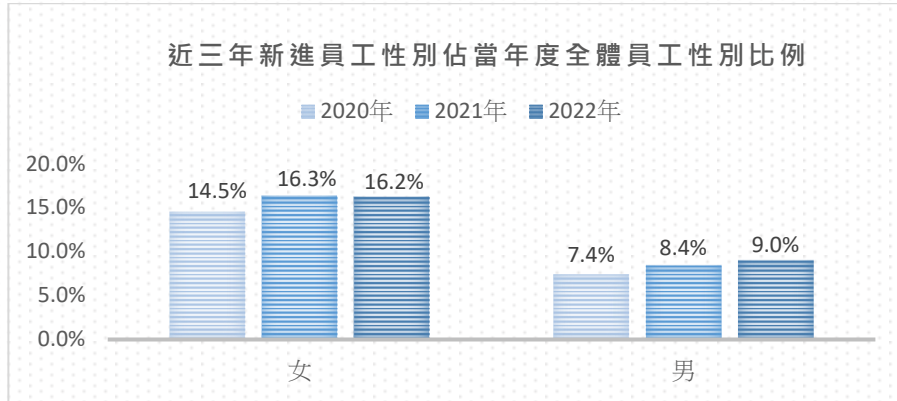
*佔 2022 年度年底在台服務員工總人數(734 人)比例



近三年新進員工性別佔當年度全體員工性別比例

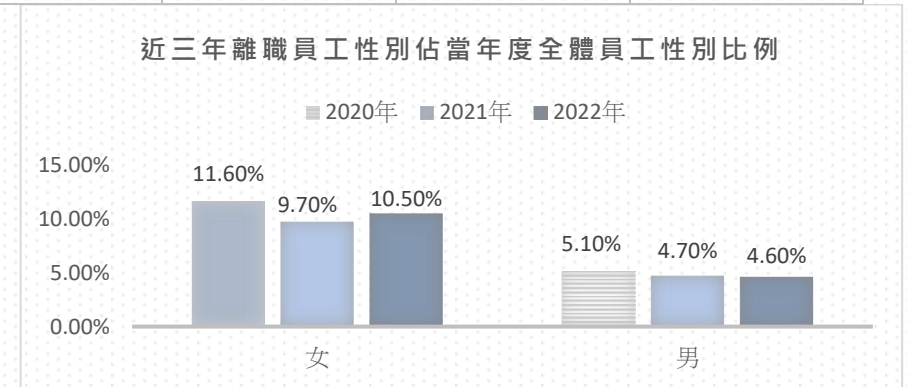
新進員工性別佔當年度全體員工性別比例			
性別	2020 年	2021 年	2022 年
女	14.5%	16.3%	16.2%
男	7.4%	8.4%	9.0%
小計	22.0%	24.7%	25.2%





近三年離職員工性別佔當年度全體員工性別比例

離職員工性別佔當年度全體員工性別比例			
性別	2020年	2021年	2022年
女	11.60%	9.70%	10.50%
男	5.10%	4.70%	4.60%
小計	16.70%	14.40%	15.10%



離職員工性別及年齡分佈

離職員工數	性別	年齡			小計	年齡比例			性別比例
		未滿30歲	30-50歲	51歲以上		未滿30歲	30-50歲	51歲以上	
111	女	19	52	6	77	2.6%	7.1%	0.8%	10.5%
	男	9	23	2	34	1.2%	3.1%	0.3%	4.6%
	小計	28	75	8	111	3.8%	10.2%	1.1%	15.1%

*佔 2022 年度年底在台服務員工總人數(734 人)比例

5.2 職場平權及多元共融

裕融人權政策

GRI 2-23、2-24、401-3、403-5、405-1、406-1

裕融企業深信，尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，對企業及合作夥伴至關重要。裕融企業恪守全球各營運據點所在地法規，並維護包括正職員工、契約及臨時人員、實習生在內的所有人員的人權。解決複雜產業鏈中的人權問題是整個產業共同的責任，裕融企業更要求我們的合作夥伴遵循相同標準。2022年本公司無發生歧視或投訴事件。

裕融企業支持聯合國《世界人權宣言 (UDHR)》且致力於依循國際人權準則，落實《裕融企業人權政策》。



- 在我們的營運中融入對經濟、社會、文化、公民、政治權利以及發展的尊重。
- 提供安全與健康且零騷擾的工作環境。
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等。
- 禁用童工。

- 禁止強迫勞動。
- 保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢或邊緣化團體的勞動權利。
- 恪守所有適用的薪資及工時法規。
- 按時給付公平且足額的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。
- 營造樂於溝通的環境，並建立開放型管理模式。
- 支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 提供包括匿名舉報方式在內等多元的開放式對話管道，讓供應商、商業夥伴及其他等利益關係人得以向裕融企業回饋意見或舉報疑似違規行為。
- 因應多變的情勢與利害關係人需求，定期檢視和評估相關風險、做法和影響。



保障員工人權

• 勞動權益

裕融企業依循世界《世界人權宣言 (UDHR)》各項準則，禁止強迫勞動、最低僱用年齡、工時、週休公約與建議書等國際共識，亦遵守中華民國「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「就業服務法」等主管機關發布的勞動法規，據此訂定合理的工作規則及相關人事作業規範；對於海外各地子公司也同樣謹慎遵守當地勞動法令規範並訂定合理勞動條件，保障當地員工的勞動權益。

• 職場平權

裕融企業關心每一位員工之權益，為維護平等、安全的幸福職場環境，在聘用、薪酬、考核、獎懲及工作過程中，對所有員工一視同仁，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障予以歧視或給予不平等待遇予以歧視，並嚴格禁止任何形式的性騷擾與恐嚇行為。裕融企業及關聯子公司皆於內部網站公告「員工行為準則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。可透過員工信箱提出申訴，若涉及性別歧視或性騷擾事件，裕融企業將依法成立「員工申訴處理委員會」，對相關案件進行公正嚴謹地調查與評議，過程中會嚴密保護被害人隱私與協助調查者不受脅迫；倘員工經調查違規屬實者，則依據調查結果及員工獎懲準則之規範，移送人事評議委員會進行懲處決議，保障職場平權。裕融企業各據點於 2022 全年無發生性騷擾案件，將持續透過各種途徑宣導性騷擾防治、申訴與懲戒規範。

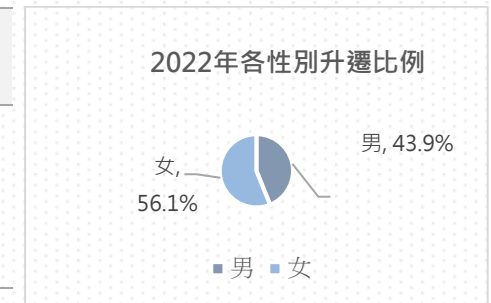
平等的績效考核與升遷辦法

本公司具備完善的績效考核制度，不因性別、籍貫等各種條件而有差別的績效評估準則。對於員工職涯規劃，主管與同仁可利用每年兩次績效考核時機共同確認過往工作成效以及未來工作目標，找出員工職能缺口進行強化，給予教育訓練或輪調培訓，以提昇與擴大員工工作能力及專業，延伸職涯發展的高度與深度。另外，為優化績效考核制度，全面調研金融同業考核制度，調整並增加員工績效考核頻率，以達即時督導與激勵同仁工作表現，落實與符合績效考核精神，本公司並依規定於員工工作規則中明列資遣相關法條及細部規定，以為勞雇雙方共同知悉與遵守。

2022 年各性別升遷人數與比例

本公司因應業務所需，具備多種類薪酬制度，各類制度皆依員工專業與績效目標給予不同薪酬。本公司任用與敘薪，明文規定係考量職缺需求，以及人員專業年資、績效表現、外部市場薪資水準、內部薪資制度與水平及個人希望待遇等多項因素，完全不因性別或地區而有所不同，希望達到專業專用，適才適所之效益。另外，本公司晉升與績效調薪，係依同仁績效表現與職涯發展進行考量，確實達到尊重各個部門與職務之專業，而未因性別而有所不同之待遇。

性別	2022 年升遷人數	比例
男	47	43.9%
女	60	56.1%
小計	107	100.0%



多元與包容

身心障礙任用

為善盡企業社會責任，裕融企業響應政府政策，積極鼓勵身心障礙人員就業，每年皆優於法令聘僱身心障礙人員，並提供視障按摩師服務，每周由 3 名視障按摩師輪流為員工服務，本項按摩福利由公司長期且定期安排提供，所有同仁皆可享有，為身心障礙人員就業盡一份心力。

員工任用主要仍以專業為主要考量，在同等條件下，優先考量聘任具身心障礙者之員工，例如：後勤單位以符合工作專業需求為前提條件，優先任用一名身障人士（至 2022 年底仍在職），我們以實際行動支持身心障礙任用政策。依身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項，身心障礙人數不得低於員工總人數 1%，過去數年，裕融企業身障任用人數比例皆符合或優於法規。

年度	公司掛籍員工人數	身心障礙任用人數	占比
2022	839	8	1%
2021	797	8	1%

育嬰假及假後留任員工數

1.2022 年享有育嬰假及實際使用育嬰假員工數如下表：

項目	女	男	合計
享有育嬰假的員工數	14	4	18
實際使用育嬰假的員工數 ^(註)	9	0	9

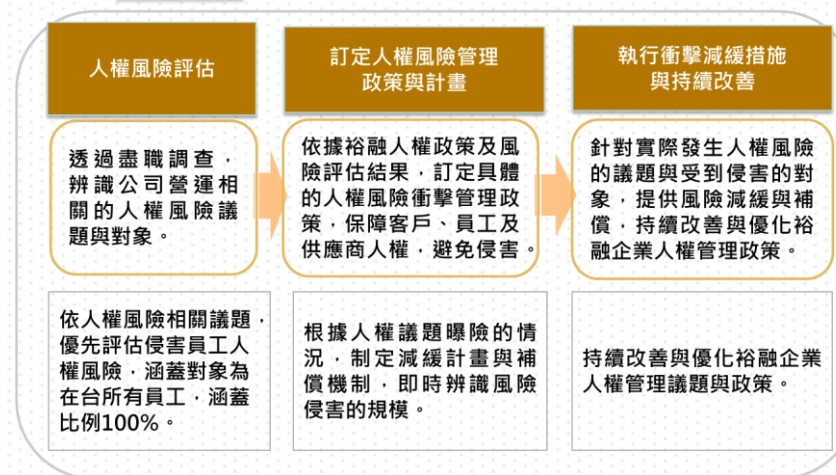
註：以 2022 年申請產假、陪產假及育嬰留停者為計算基礎。

2. 育嬰假後留任狀況

項目	女	男	小計
育嬰假後於 2022 年應復職的員工數 (A)	8	0	8
育嬰假後於 2022 年實際復職的員工數 (B)	7	0	7
復職率 (B/A*100)	87.5%	-	87.5%
育嬰假後於 2021 年實際復職的員工數 (C)	2	0	2
於 2021 年復職 12 個月後仍在職的員工數 (D)	2	0	2
留任率 (D/C*100)	100%	-	100%

人權風險評估管理

人權盡職調查



本公司優先針對員工可能面臨之人權潛在風險議題進行風險評估，訂定風險減緩措施，依施行結果進行補償及調整後續管理、減緩政策，2022 年員工人權風險評估管理表如下：



人權風險評估管理表

議題類別	重大議題	適用對象	風險減緩措施	2022 年執行成果			衝擊補償措施
				適用人數	(風險實際衝擊人數) 人權風險衝擊率 ^[註 1]	說明	
人權正義與職場防治騷擾	反歧視與性騷擾	全體員工 ^[註 2]	1.確實遵循不得歧視等法令之規定。 2.依「裕融企業工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」提供平等之職場環境。 3.成立員工申訴處理委員會，公正處理相關案件。 4.提供相關申訴管道(如員工申訴公告書、性騷擾申訴專線電話及電子信箱)，使員工得即時表達意見。 5.推動「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。	839	(0 人) 0%	2022 年無發生訟訴中及懲戒之性騷擾案件，並持續透過各種途徑宣導性騷擾防治、申訴與懲戒規範。	-
	保障身心障礙者	身心障礙員工	1.確實控管身心障礙員工進用人數與比例。 2.規劃身心障礙職務、任用與管理程序，並由專人定期關懷其工作情形。 3.建構友善之無障礙工作環境。	8	(0 人) 0%	裕融企業身障任用人數比例皆符合法規。	-
童工與母性保護	禁用童工	應徵者	1.禁止僱用未滿 16 歲者。 2.於招募作業要求應徵者載明出生日期，並確保資料之正確性，另於報到時覆核身分證件。	-	(0 人) 0%	落實禁止僱用童工政策，並未發生僱用童工之情事。	-
	母性健康保護	妊娠中與分娩後未滿一年之女性員工	1.確實遵循勞動法令及性別工作平等法令規定。 2.提供彈性哺(集) 乳措施，並設置哺(集) 乳室。 3.推動「職場母性健康保護計畫」	14	(0 人) 0%	育嬰假後復職率：87.5% 育嬰假後一年留任率：100%	-





人權風險評估管理表

議題類別	重大議題	適用對象	風險減緩措施	2022 年執行成果			衝擊補償措施
				適用人數	(風險實際衝擊人數) 人權風險衝擊率 ^[註 1]	說明	
勞動條件	職業安全	全體員工	1.實施四大防護計畫。 2.聘用專任護理師及職安人員，並由醫師定期進行辦公環境訪視。 3.定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。如：消防逃生演練等。 4.定期透過內部文宣，加強職業安全知能宣導。 5.定期寄送心理健康衛教資訊，教導員工如何調節壓力與促進身心健康。	839	(2 人) 0.24%	1.2022 年無發生安全衛生勞動檢查缺失及裁罰案例。 2.2022 年職災人數 2 人。	1.提供團保、勞保等保險給付申請協助。 2.提供職災人員傷後照護諮詢與關懷。
勞動條件	消除超時工作	全體員工	1.遵循勞動法令規範，並明訂於工作規則及相關規章。定期宣導公司正常工作時間及延長工時之規定。 2.透過差勤系統確實記載員工出勤時間及加班意思表示，並設置提醒功能。 3.定期檢視各單位加班情形。 4.推動「公排特休」方案，鼓勵同仁規劃較充裕的休假期間。	839	(18 人) 2.15%	1.2022 年無發生安全衛生勞動檢查缺失及裁罰案例。 2.2022 年超過勞基法每日延長工時上限共 18 人。	1.補償同仁應有之加班費或補休。 2.了解同仁工作負荷及超時原因，視情況適當調整同仁業務或協助提升工作效率。

註 1：人權風險衝擊率=風險實際衝擊人數/適用人數

註 2：適用對象「全體員工」為本公司全年度掛籍總人數，對所有員工皆實施人權風險減緩措施以保障員工人權。



人權維護教育訓練

除依人權風險評估結果，提供員工平等、安全與健康之工作條件與職場環境外，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，2022 年相關人權保障議題的訓練時數如下表，總計 5,121 人次，總時數 3,432 小時（註：部分課程包括融資事業相關公司同仁共同受訓）。此外，為保障所有工作者職場安全環境，2023 年起將對於員工及非員工的工作者將實施消防安全宣導，以保障工作者安全及維護勞雇雙方權益，建立安全的工作環境。

序號	類別	說明	課程名稱
1	新人教育訓練	新進人員到職時，進行法規等議題宣導，內容包含：出缺勤管理、保障人權待遇、健康與安全工作環境等課程	2022 年新人訓練
2	預防職場暴力	透過宣導及訓練的方式，讓同仁了解公司職場暴力預防的政策，並強化主管部屬帶領與跨部門溝通技巧，降低職場上不法侵害發生可能性，並制定公司申訴及通報機制，打造友善的工作職場	【身心健康與性別平等保護】性別不刻板，職場無霸凌

序號	類別	說明	課程名稱
3	職場環境安全	納入年度必要訓練，內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全教育訓練、心肺復甦示範及基本救護包紮技巧等課程	急救訓練課程(CPR/AED)
			2022 年消防安全演練-消防逃生實際跑站演練
			急救人員安全衛生在職教育訓練
			甲種職業安全衛生業務主管教育訓練
			防火管理人訓練
			職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練
			【身心健康】15 種職業病的成因與預防-社會、心理性危害-職業促發腦心血管疾病
4	性別平等保護	保障性別工作權之平等，消除性別歧視、促進性別地位實質平等，制定性騷擾申訴及通報機制，促進工作性別上的平等	【法令知識】勞工職業災害保險及保護法，保什麼？
			【法令知識】杜絕性騷擾，打造友善職場環境
			【法令知識】遇到員工職場性騷擾，該怎麼辦
			【法令知識】遇到職場性騷擾，千萬不要悶不吭聲！
			【專業課程】法令宣導性騷擾防治法



5.3 健康與友善工作環境 GRI 403-5、403-6

安全舒適的辦公環境

• 辦公環境

本公司注重辦公環境舒適性的每個細節，執行以下措施：

	<p>辦公室採光措施</p> <p>辦公環境設置LED燈管，除節約能源外，亦注重辦公環境內採光是否充足，並留意燈光明亮度，以緩解同仁需長時間閱讀造成眼睛不適，打造友善環境</p>
	<p>設置RO逆滲透飲水機</p> <p>定期維護飲水機，每日由專人進行外觀的檢視與清潔，平均2-3個月更換濾心、保養及每三個月進行水質檢測，確保工作者飲用水之健康。</p>
	<p>室內空氣品質維護</p> <p>透過空調主機作室內外空氣交換維持室內空氣品質，大型空調每年進行清潔一次，並於合適位置設置空氣清淨機進行室內空氣濾淨，定期保養及每日室內清潔，以維持良好的辦公環境。</p>
	<p>辦公環境設備</p> <p>辦公室茶水間設置微波爐、蒸飯箱、冰箱、飲水機等設備，並提供各式茶品、咖啡供同仁使用。每日由清潔人員使用漂白水進行廁所、茶水間消毒，以減少蚊蟲、老鼠孳生，並於放置殺菌消毒清潔液提供員工如廁消毒清潔，以提供同仁安心使用辦公環境。</p>
	<p>為提供工作者一個安全、衛生的工作環境，每年均依規定進行消防設備檢測及大樓公共安全檢查，確保消防系統與設備作用正常運作可維持警示功能；另本公司訂定「職業災害及工傷補償」並為員工投保團保，以保障職業災害勞工之權益。</p>
	<p>在行動及急護方面，公司內部設有AED自動體外心臟去顫器乙台，並每年舉辦五場AED&CPR課程，總參與人數為360人次，各區域同仁參與各項環安衛訓練，受訓及取得證照項目包含急救人員16人、護理人員1人、防火管理人4人及甲種/乙種/丙種職業安全衛生業務主管10人。</p>

職業安全衛生管理

• 健康職場

推動措施	說明
新冠肺炎 (Covid-19) 防疫政策	<ol style="list-style-type: none"> 2022年新冠肺炎 (Covid-19) 持續延燒，台灣因應本土案例攀升，升為三級警戒，為維持公司正常營運，依據中央流行疫情指揮中心公告「Covid-19」相關指引擬訂因應措施： 辦公室防疫：加強衛教及政策宣導、辦公區域環境消毒、辦公室門禁管理、【實名/聯制】訪客管理，並提供全省各據點額溫槍/耳溫槍、酒精、口罩供工作者及訪客使用，以落實【防疫新生活】政策。 企業備援計劃：觀察疫情初起，即於2月提前啟動居家辦公機制，並持續強化居家辦公設備與網路機制，接續觀察疫情嚴峻，考量同仁辦公與通勤安全，規劃政策強制居家辦公與部分事業處異地分流辦公，直至疫情趨緩方恢復正常運作。 全面快篩政策：於疫情相對嚴重之Q2至Q3，視疫情狀況與快篩試劑稀缺，提前佈署規劃周末假日與連假快篩政策，不定期安排工作者進行普篩，除確保辦公環境安全亦養成工作者自行檢測以保護自身與他人之健康意識。 派外人員管理：除台灣總公司外，亦掌握海外（大陸、菲律賓）人員復工及往返狀況，並統計追蹤大陸同仁確診狀況與工作運行，適時進行健康關懷。
無菸環境推動	<p>本公司重視工作者健康，為避免工作者接觸二手菸，辦公室內部全面禁止吸菸，並於2017年設立內部菸害防制辦法，迄今皆無同仁違反規定，將菸害防制課程調整為新人必修的線上課程，增加同仁對於菸害防制的重視。</p>



臨場醫師與專業護理師服務

本公司聘用一位專職勞工健康服務護理人員，並於台北市衛生局進行執業登記，除日常健康教育、衛生指導、健康諮詢及緊急處置外，進一步執行年度健康檢查分析與評估、健康管理及資料保存，另提供健檢報告異常同仁之追蹤管理及健康指導；每年聘請特約之勞工健康服務醫師與護理人員共同進行四大計畫審視、擬訂與執行成效，而臨場服務除計畫擬訂、作業現場訪視，更著重於身心靈諮詢服務，公司採以現場面談、線上諮詢等方式進行，每年提供四次臨場諮詢服務，諮詢服務後將由專職護理人員後續追蹤及衛教員工健康，提供健康衛教及建議資訊，時刻為同仁的健康把關。

女性友善安心職場

哺(集)乳室設置

為維護女性職員母乳哺育之權利及友善環境，本公司設有安全舒適的哺(集)乳室，同時制定哺(集)乳室使用規則，有效管理維護，並持續獲得台北市優良哺(集)乳室認證，提供員工衛生舒適哺(集)乳之環境，更開放關係企業使用，以達最佳使用效益。

女廁貼心置物櫃以及舒棉盒

為營造友好良善且性別平權工作環境，推動各項貼心措施，公司女廁除已有裝設生理用品置物櫃外，2022 年度透過訪談公司內部女性同仁，提出體貼其生理需求之優化措施，於廁所常備與免費提供生理用品，讓生理期突然到來，沒帶生理用品的女性同仁方便取用；另備暖暖包，可緩解生理期不適，期許建構更多元與包容的友善職場環境。



孕媽咪交通津貼

提供懷孕同仁於孕期期間往返的準大眾交通工具接送服務(如計程車、Uber 等)的交通費用補助，降低孕媽咪在搭乘大眾運輸工具的不便與不適。

健康與衛教宣導

本公司藉由作業現場訪視及勞工健康檢查資料評估員工的健康需求，依需求舉辦健康講座及辦公室內部配置急救箱，同時透過內部郵件對全體員工進行衛教宣導，並將健康職場相關規劃分享予關係企業，推動情況如下：

健康講座



■ 2022 年度依據同仁前一年度回饋資料，持續辦理身心紓壓課程，導入醫師、護理師、心理師、衛教宣導及急救協會指導員等專業人員，共辦理 64 堂健康相關課程。

- 因應新冠肺炎疫情狀態，動態調整防疫相關學習主題，如「防疫措施升級與強化說明」、「防疫知識一把抓」、「防疫新制懶人包」...等線上課程，協助同仁進一步了解公司政策、勞工權益、與後疫情時代相關議題，促進同仁積極適應與面對後疫情時代的新常態。

保健小教室



依據衛生福利部、疾病管制署、中央健保署、醫療時事新聞及職場常見疾病預防，發佈 31 則健康衛教宣導，平均每月發佈 2~3 則政策與衛教宣導，並於辦公室健康小園地公佈欄定期張貼職場安全及疾病預防相關海報。

員工協助方案(EAPs)

本公司於 2021 年 6 月導入 EAPs 服務系統，由外部專業顧問提供員工心理、身體、法律、財務及管理專業諮詢服務，以照顧員工身心靈健康，並提供各項服務，包括：24 小時免付費電話諮詢服務、每月心靈文章及每人 4 次/年一對一免費專家諮詢服務等，以預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，塑造勞資雙贏。

5.4 員工薪獎福利 GRI 2-19、2-20、2-21、201-3、401-2

薪酬政策

本公司最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策主要參照業界與公司內部職稱職等之相關規範作業，同時依上市櫃公司法令規範，備有「薪酬委員會」輔以進行監督與管理。固定薪資為 12 個月月薪，浮動薪資為其他類獎金，例如三節獎金、年終獎金、員工紅利或績效獎金等，參考集團規範進行提列，以及公司獲利狀況、績效達成狀況、財務數據、工作表現等進行核給。本公司治理單位及經理人督導公司運作與管理，以符合對公司治理、環境和社會之永續經營理念及法令遵循為目標。

本公司除固定年薪 12 個月之外，另加發三節獎金，合計為 14 個月。並依據營運狀況與員工個人績效表現，加發年終獎金及年度員工分紅。每年皆會調研與評估金融業與

同業薪酬水準，定期注意市場變化並進行年度調薪以回饋員工優秀表現，致力維持薪酬競爭力。2022 年員工平均調薪幅度以 3~5% 為基礎平均值，並依個人績效/晉升/薪酬落點給予差異性激勵方式。而實務上若同仁績效表現優良甚或提報晉升，調薪幅度將可達 6~8%。

2022 年度總薪酬比率

本公司最高個人年度所得與於台灣所有員工年度所得中位數比率為 12.4 倍。最高個人年度所得與台灣所有員工年度所得中位數(排除最高個人年度所得)增加之百分比為 1.5 倍。

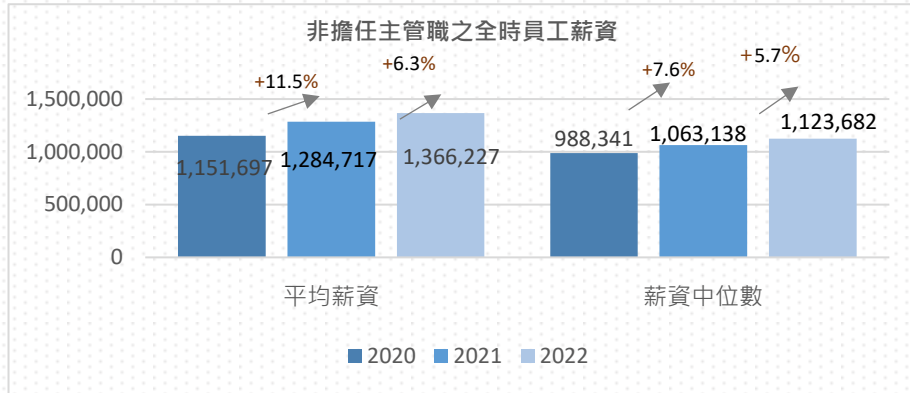
年度總薪酬比率 =A/B	A：組織薪酬最高個人之年度總薪酬
	B：台灣所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數
年度總薪酬變化 比率=C/D	C：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比
	D：台灣所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比

註：統計對象為在台且全年在職者，不包括助理職務及專約人員。

近三年非擔任主管職之全時員工薪資

非擔任主管職之全時員工薪資/人				
年度	平均薪資	成長率%	薪資中位數	成長率%
2020	1,151,697 元	1.8%	988,341 元	2.4%
2021	1,284,717 元	11.5%	1,063,138 元	7.6%
2022	1,366,227 元	6.3%	1,123,682 元	5.7%





福利制度

秉持以人為本，以顧客為核心之精神，形塑企業文化及「誠信、精進、價值、效率」之經營理念。我們相信幸福、健康的員工是企業永續發展的關鍵，且依此目標持續努力營造優質的工作環境，近年陸續獲得政府多次肯定，更進一步取得數項幸福績優職場認證。

• 多元福利

我們高度重視員工福利，藉以豐富員工的生活，規劃完善的員工福利方案使員工在工作之餘無後顧之憂。除了照護員工外，我們也關心員工的眷屬，希望透過關懷互動提高員工的幸福感與企業認同感，因此我們每年都會針對員工福利的執行狀況進行滿意度調查。透過持續的改善與優化，提高員工福利帶動滿意度提昇，以創造更高的認同感。公司除法令規範之福利政策外，亦充份考慮員工及家屬的需求，訂定優於法令規範的項目。

員工團體保險

本公司為員工投保團體保險，團保險種分為定期壽險、傷害險、傷害醫療險、住院醫療險、癌症險及職業災害險等。員工因疾病、意外事故或執行職務致傷亡者，除勞工保險各項給付外，另有團險保障作為公司對員工各項理賠之補助或撫卹。

年度健康檢查

員工為公司重要資產，唯有從基層照顧起，才能夠更貼近員工的心，故公司與符合勞動部會商衛生福利部認可得辦理勞工體格及健康檢查之醫療機構合作，定期提供優於職安法之健康檢查年限及健檢項目，其涵蓋一般勞工健康體檢項目、影像檢查及依照每年癌症十大死因，另與健檢中心洽談癌症篩檢項目，使其早期發現早期治療，達到健檢預防之用意；公司依據年齡及職級提供相關補助，2021-2022 年度 262 人使用員工健檢補助，補助費用為 115 萬元，其健檢相關方案依同仁需求與健檢中心洽談多樣化的優惠套組供同仁選擇，並同時擴大開放同仁眷屬適用員工優惠價格，共同參加健檢。

企業（視障）按摩師

長期進用身心障礙身份的按摩老師，除提供弱勢就業機會，亦紓解同仁工作壓力，本項按摩福利為定期安排，所有同仁皆可享有。

各項津貼與額外福利項目

類別	項目
各項津貼	三節禮金、勞動節禮金、生日禮金、結婚禮金、生育禮金、喪事奠儀、住院補助
額外福利	部門聚餐費用補助、不定期舉辦藝文/節慶活動、全台簽訂特約商店與政府合格托育中心簽訂優惠合約



員工凝聚活動

裕融企業注重員工工作與生活平衡，提供在職同仁良好的福利制度，除提供各項補助外，也於 1999 年成立裕融企業股份有限公司職工福利委員會，透過專屬福委會制度提供各項員工福利項目，讓同仁不僅樂於工作，也一同共創身心平衡的工作環境，各項福利項目所列如下：

1. 線上活動：2022 年疫情仍處於不穩定的狀態，考量同仁與眷屬安全，以避免大規模群聚風險為首要前提，故舉辦線上活動，包含手作 DIY、趣味問答、手繪紅包袋等活動，不僅在辦公室間創造共同話題，使同仁之間更加活絡，凝聚向心力；同仁亦能與眷屬同樂的活動，藉此增進家庭親子間情感。



此外，結合線上健走活動，鼓勵同仁不受疫情限制，將運動融入生活培養運動習慣與促進員工健康。活動共計 376 人參與，累積步數為 67,589,202 步、累積距離為 473,124 km，約莫可以繞行地球一周，換算約可減少碳排量为 9,598 kgCO₂e（參考衛福部步行 10,000 可減少 1.42 kg CO₂e）。

2. 員工休閒活動補助：為紓解同仁壓力，促進同仁工作與生活平衡，提升身心靈健康，針對員工旅遊進行調整，保留國內旅行，增加運動健身、藝文活動、購入書籍項目等，讓同仁享有更多元化的休閒活動。

3. 聯歡晚會：隨著防疫政策放寬，公司在完善防疫配套下，有別於以往全台員工齊聚一堂的舉辦方式，改以分區進行，讓經營團隊與同仁能面對面同歡，共同回顧過去、展望未來，期許新的一年再創佳績。

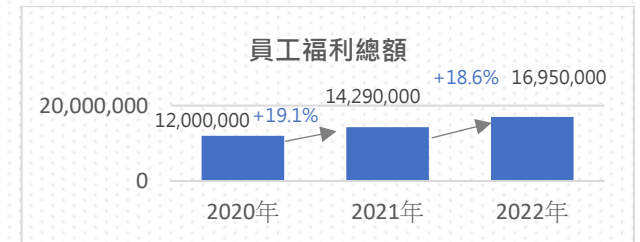
社團活動

公司為鼓勵員工成立社團，提供每位社員年度補助經費，為讓社團能有效的持續經營，另增加續社及優良社團補助經費，供各社團於新的年度進行申請，於 2022 年北中南區分別成立了 12 個社團，續社社團 6 社，新成立社團 6 社。

近三年員工福利數據

單位：新台幣元

年度	福利總額
2020 年	1,200 萬元
2021 年	1,429 萬元
2022 年	1,695 萬元



退休金制度

本國及海外地區子公司之退休金制度

本公司依據我國「勞動基準法」、「國際會計準則第 19 號」制定公司退休金制度，另依同仁身分別而不同，若為委任經理人則依「委任經理人退休管理辦法」；

若為員工則依據同仁依法所選定之新舊退休金制度規範予以辦理。公司提撥比例為員工每月薪資總額 3.6%或每月提繳工資之 6%，相關請領資格、給付方式及計算基準等均按現行法令之規定，請參閱本公司 111 年度年報 P.85-P.87。

海外地區子公司之退休金制度為確定提撥制，依當地政府之規定，每月繳納養老、醫療等各類社會保險金。

5.5 人才發展與培育 GRI 404-1

教育訓練系統

為持續精進人力資本，確保員工與時俱進以提升整體能力支持公司成長發展，本公司除依循集團政策執行儲備人才計畫外，亦積極強化在職訓練，透過多元學習資源與途徑，塑造學習型組織氛圍，健全員工職涯發展。

現階段已依進度完整建立員工教育訓練體系與制度，以核心職能、專業職能、管理職能架構五大訓練體系（新進同仁、一般同仁、基層主管、部門主管、高階主管），除與外部專業訓練機構合作培訓外，另輔以內部講師經驗傳承與 OJT (On-Job Training) 方式，提升員工專業與工作勝任度。每年度皆依公司發展與政策結合員工職能與需求，擬定年度教育訓練計畫表並確實執行之。除內部訓練外，亦編列個人外訓費用補助預算金額，提供同仁學位提升之訓練費用補助，且鼓勵員工參與外部專業訓練機構舉辦的課程或講座、語言課程等，期望以多方面的訓練方式，全方位提供員工各種教育訓練機會。

教育訓練架構



2022 年教育訓練計畫與執行情況

訓練計畫與成效



政策	行動計畫	計畫內容	2022 年執行成果
全方位人才培育計畫	(一) 高階主管訓練	台灣金融水平事業以金融及服務為核心，為強化高階領導人力的質與量，除積極參與集團舉辦相關培訓課程外，另於 2020 年啟動接班人培育計劃，並經董事會審議通過，針對接班人選之資格條件、遴選方式、培訓計畫及時程等進行規範，以建立各事業體高階人才培育與接班人機制，並定期向董事會報告。	<ul style="list-style-type: none"> 參與集團「潛龍計畫」，培養主艦企業總經理接班人選及集團內高階人才，以建立高階人才庫。 接班人選橫跨金融水平事業，55 歲以下處級/跨部門主管，共 22 名主管完成結訓。期間藉由會議觀摩、導師制度、企業參訪、商業活動、讀書會，協助主管深化管理能力與拓展多角度思維，另搭配組織調整，部分學員藉職務異動擴大職能範疇、增加實務歷練。
	(二) 部門主管年度訓練	部門主管訓練，以強化中階主管專業/管理職能、拓展主管財務/金融創新/市場發展視野與思維能力為培訓目的，達到承上啟下、領導同仁，並支持與推動公司中長期發展策略之重要職責。除講授式課程外，亦運用讀書會、講座、小組討論、個案研討、企業參訪等訓練手法，促進主管思考互動。另擴大參與對象至台灣金融事業外及水平公司主管共同參與培訓課程，增加主管互動及交流，亦提升金融水平公司間人才流動性。	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年部門主管訓練採用彈性教學形式「實體課程+Teams 視訊直播，雙軌並行」，中南部主管不受空間時間地點限制，同步強化管理關鍵職能。 訓練主題聚焦團隊領導、敏捷規畫與趨勢創新，舉辦《名家講堂》共六堂課、《趨勢講堂》共二堂課及《知識錦囊》共二堂課，總計共 84 人次參加。
	(三) 基層主管訓練暨認證課程	自 2015 年起辦理基層主管培訓，依基層主管所需四大職能規劃不同課題，提升公司現職課/組主管之專業/管理職能，以達組織人才養成與備援之目的。講師以公司內部中高階主管為主，具傳承交流意涵，另依評核標準核發認證合格證書。	<ul style="list-style-type: none"> 已連續執行 8 屆培訓，累積 143 名通過認證之基層主管。 2022 年台灣金融事業_基層主管培訓，共 25 名主管通過認證，認證率 100%。





政策	行動計畫	計畫內容	2022 年執行成果
	(四) 一般同仁教育訓練	分專業課程與通識課程。專業課程與各部門訓練地圖結合，自各部門的專業加以思考，並搭配各階層別同仁應具備之關鍵職能，規劃出一系列必修、選修、初階、進階之專業課程，以滿足不同階層同仁在專業上的需求，或以跨課選修方式擴大職能範疇；通識課程則以一般職能、法令課程、健康職場等軟性課程為主，提供同仁多樣化的課程類別與學習資源。	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年疫情趨緩，僅 5~7 月份因疫情暫緩實施實體課程，線上通識課程則全年度執行。 專業課程舉辦 266 堂，通識課程舉辦 282 堂。
	(五) 新進同仁教育訓練	除報到當天新人訓外，亦搭配新進人員引導/實習手冊與線上課程，協助新進同仁快速認識公司並融入環境，縮短適應及學習時間。	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年新進報到人員完訓率 100%
多元化學習管道，創造自主學習環境	(一) 數位學習平台	為實踐與傳承裕融企業的文化、核心能力與專業知識，搭配「科技」、「人」與「資訊」三者，2019 年底始建置數位學習平台，並自 2020 年起開始推廣運用。自新人到職訓練、入職後的專業培訓，均能透過線上學習，依個人所需自平台中獲取相關專業、通識等相關資訊，以提供同仁更多元、即時且豐富化的訓練資源，以擴大整體學習效益，並降低時間及空間成本，打破地域性的限制，提升同仁學習意願。 公司治理相關課程：2022 年採線上課程執行公司治理相關課程，強化 ESG 概念，另搭配課後測驗，檢視同仁學習效果。訓練對象依法令要求設定，納入年度法令遵循必修課程。相關知識與政策宣導之普及率相較各部門派員出席實體課程大幅提高。	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年共新增 432 堂線上資源供同仁學習。線上閱讀總時數達 10,670 小時，人均線上學習時數 14.26 小時。 《公司治理 3.0，營造健全 ESG 生態體系》指定基層主管參加；另《建構永續生態系，秒懂公司治理 3.0》課程擴大至全體同仁進行受訓，共計 1,264 人完成訓練。
	(二) 外部訓練/證照考試/在職進修訓練補助	各部門主管得視實際需求安排員工參加外部企管公司或院校舉辦之教育訓練課程。與同仁自身學位、學歷相關之進修，公司亦給予定額補助以資鼓勵個人學習成長。	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年共 77 人次申請外部專業訓練/證照考試/在職進修補助。總培訓時數 2,196 小時。



員工性別與職務別受訓情況

裕融企業訓練規劃自職務階層與專業性進行考量，不分性別皆相當重視，2022 年訓練總時數為 18,336 小時，同仁平均受訓時數為 24.5 小時。統計顯示管理職訓練之女性主管平均受訓時數高於男性主管，係 2022 年基層主管訓練學員以女性為大宗，且針對性別平等議題進行強化；非管理職訓練時數則男女平均時數相當。

性別	訓練時數 (小時)		訓練人數 (人)		訓練人次 (次)		平均受訓時數 (小時/人)	
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職
女	1,976	9,199	57	409	1,431	9,777	34.7	22.5
男	2,338	4,823	78	204	1,479	4,399	30	23.6
總計	18,336H		748 人		17,086 人次		24.5H/人	

註：管理職為課/組級(含)以上主管

近三年員工受訓時數、平均次數、訓練費用與滿意度

本公司 2020 年-2022 年內訓暨外訓教育訓練總表如下：

年度		2020 年	2021 年	2022 年
訓練時數	內訓課程數 (堂)	599 (實體 75+ 線上 524)	616 (實體 83+ 線上 533)	548 (實體 116+ 線上 432)
	外訓課程數 (堂)	113	85	77
	訓練總時數 (小時)	9,403	7,785	18,336
訓練費用	年度訓練總費用 (元)	790,200	1,017,382	1,244,502
	員工平均受訓費用 (元)	1,306	1,496	1,664
平均受訓 時數/次數	員工平均受訓時數 (小時)	15.5	11.4	24.5
	員工平均受訓次數 (次)	12.9	22.2	22.8
成效	課程滿意度 (分)	92.4 分	91.2 分	92.6 分

註 1：2022 年員工平均訓練總時數 18,336 小時，員工平均受訓時數為 24.5 小時，平均受訓次數為 22.8 次。因調整教學模式及內容，強化線上數位學習平台與線下實體課程混成運用，帶動整體訓練時數較 2021 年顯著提升。

註 2：2022 年員工平均受訓費用為 1,664 元，較 2021 年微幅成長 11.2%，因 2022 年疫情趨緩，外聘講師之實體課程增加，每人平均受訓時數及次數提升，員工平均受訓費用增加。

註 3：2022 年課程滿意度為 92.6 分，相較 2021 年成長 1.5%。受疫情影響期間，教學模式及內容進行調整，知識概要性觀念以數位學習平台為主，使員工能於平台上反覆閱讀學習；主管訓則運用線上結合線下混成學習，線上灌輸管理相關知識，線下聚焦學員及講師間分享交流，藉此強化主管管理關鍵職能。教學模式調整後，課程滿意度微幅提升，即代表此教學模式為同仁普遍認為有效益，未來將持續調整課程主題與呈現方式，以更貼近同仁需求。



• 近三年內部教育訓練統計

年度	男		女		總計				
	參訓 人次	參訓 時數	參訓 人次	參訓 時數	總人 數	總人 次	平均 訓練 次數	總時數	平均受 訓時數
2020	2,354	4,225	5,587	5,178	605	7,941	13.1	9,403	15.5
2021	5,420	3,340	9,660	4,445	680	15,080	22.2	7,785	11.4
2022	5,878	7,161	11,208	11,175	748	17,086	22.8	18,336	24.5

分析公司內部教育訓練時數、參訓人數及人次等資料，2021 年受疫情影響，為減少群聚，實體課程調整為線上課程，考量線上課程學習成效，課程內容多以小單元(不超過 15 分鐘為限)影音教材呈現。2022 年疫情趨緩，全面調整教學模式，線上結合線下課程資源，針對教學手法及課程內容重新設計，平均受訓時數為 24.5 小時、平均受訓次數增加至 22.8 次，整體訓練效益較前兩年成長許多。

5.6 勞資和諧與團體協商 GRI 2-30、402-1

員工溝通

• 勞資會議

本公司 2022 年共召開四次勞資會議，以加強勞雇關係，保障勞工權益，期間並未有勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇，受集體協商協定

保障之總員工數比例為 100% (勞資會議討論事項所適用範圍為全體員工)。

• 員工意見信箱

本公司以多種方式維持與員工間良好的溝通管道，亦設立員工意見信箱，同仁對於現行制度流程、業務執行、公司發展等議題，皆可提出提案建議或意見，員工信箱受理者直接由人力發展中心最高主管擔任，對提出建議者具一定之保密性。本公司於 2016 年即制定公告「員工信箱管理辦法」，除管理規章外，並確實設計相關作業流程，管理單位需於接獲建議或意見後，於三十個工作天內處理完成，並將評估狀況及相關調整規劃，正式答覆建議人，以期促進和諧員工關係。2022 年透過員工意見信箱蒐集的員工建議，均依管理辦法完成相關作業並妥善回應。

• 員工滿意度調查

員工是公司重要資產，也是重要的利害關係人之一，本公司為了解同仁對於公司各項制度、設備環境、主管領導能力等構面之滿意程度與意見，自 2012 年起特建立員工滿意度調查之溝通平台，每年確實辦理員工意見調查，透過全體員工滿意度問卷調查，觀察分數落點與員工意見，作為公司評估與改善各項政策及工作環境參考。2022 年更首次委由專業機構，藉由第三方單位獨立且更全面的題目設計，調查與蒐集同仁多元意見，並將調查結果與外部市場模組資料進行進行排序(PR 值)比較，以檢視、比較同仁對於公司整體政策的滿意程度於市場上之落點。

2022 年度員工滿意度調查七大構面



構面	範圍說明
一 主管領導與管理	主管領導與管理
二 薪資報酬與福利制度	主管承擔與溝通、激勵與建立團隊及工作指導之能力
三 工作氣氛	薪資報酬與福利制度
四 工作整體環境	薪酬整體、獎勵制度、福利制度、薪資外部競爭力
五 晉升與發展	工作氣氛
六 承諾意願	同事相處與團隊合作
七 留職意願	工作整體環境

員工滿意度計分方式

採六等量表，分數落點相對細緻，可達到更為精準了解同仁滿意程度。

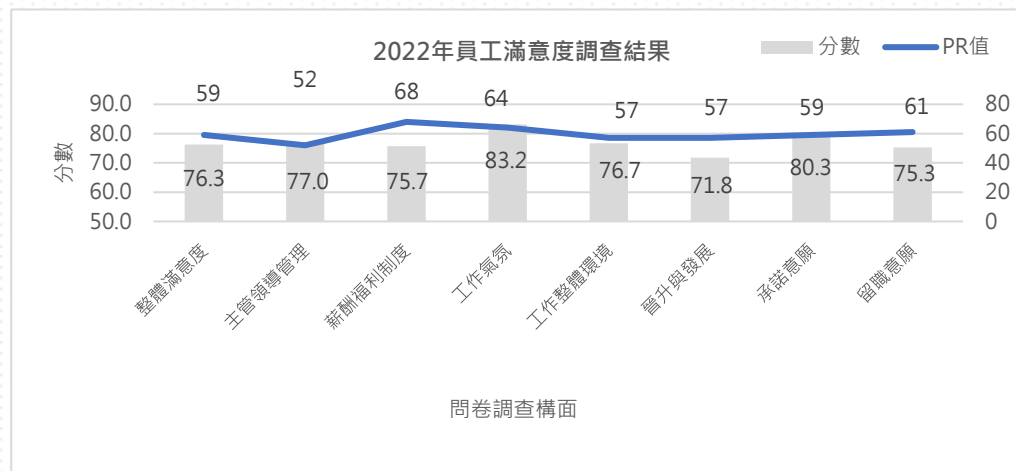
評量等第	1	2	3	4	5	6
同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意 (有些滿意)	同意 (滿意)	非常同意 (非常滿意)
換算得分	16	33	50	67	83	100

員工滿意度調查結果_各構面分數

觀察同仁每項構面之滿意程度，若以分數表達，各個構面平均分數皆已達到有點滿意~滿意之程度，其中工作氣氛與承諾協助公司完成工作之意願，相對偏高，顯見同仁對於公司之向心力：

員工滿意度調查結果_各構面與市場之 PR 值

觀察同仁每項構面之滿意程度對比外部廠商資料庫數據進行排序，所有構面分數皆位於市場中位數以上(PR)50，顯示同仁對於公司整體與各個構面的認可，被定位於外部市場之前段班。



2022 年度進行薪酬結構調整政策，觀察薪酬與薪資競爭力滿意度，皆落於相對高點，而同仁對於福利與獎勵制度亦同意給予相對較高的肯定。相對較低可強化與注意的部分，包括有主管管理、工作環境與作業流程，具體與細節建議，亦參考同仁的意見回饋進行了解與評估，藉以優化與改善公司各項政策，持續提升同仁滿意，以達內部留任與吸引外部優秀人才之目標。

• 資遣預告規定 GRI 402-1

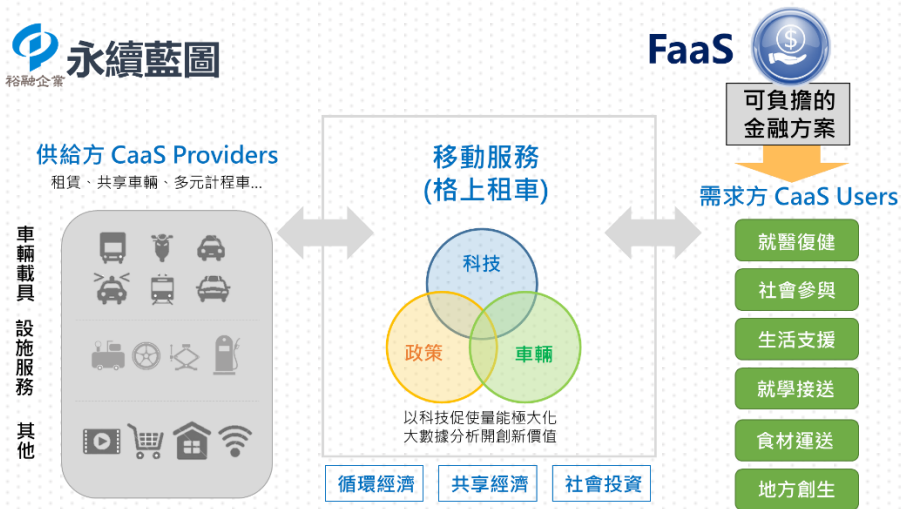
本公司依法依工作年資之預告期間預告勞工，假如未能預告亦折算工資發給；被資遣同仁可於預告期間內，每星期請 2 日有薪外出假謀求工作，並發給「非自願性離職證明書」及資遣費。資遣預告期間規定如下：

1. 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
2. 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。



6. 社會參與

6.1 社會創新藍圖



響應國際永續發展趨勢與連結聯合國永續發展目標 (SDGs) 細項指標，本公司與裕隆集團以「行的價值鏈」串聯集團車廠本業與金融水平服務資源，從產品、市場及供應鏈著手，建構偏鄉與弱勢交通的平等性與可及性，搭建偏鄉移動服務網絡，促進地方共好。

從 CSR 企業社會責任 (Corporate Social Responsibility) 到 CSI 企業社會投資 (Corporate Social Innovation)，裕融企業善用資源整合的能力，與裕隆集團與關係企業共同導入偏鄉 Caas (Car as a Service, 車輛即服務) 公益循環經濟，以「捐服務代替捐車」打造車輛移動永續方程式，提供偏鄉用車的解方，透過交通移動服務，

創生社會營運機制。在此社會創新模型基礎下，裕融企業以商業模式+公益策略行動，發展具永續性的金融產品與服務，支持 2005 年聯合國提出普惠金融的服務概念。除了提供所有民眾多元的金融解決方案，為所有的社會族群與中小企業提供專業而誠信的資金貸與、促使金融服務普及外，更重新定義「FaaS(Financing as a Service) 融資即服務」，打造 ESG 永續金融融資方案，具體落實 FaaS 是對所有人提供永續性的金融服務的精神，為台灣的高齡化社會與偏鄉的移動需求，建立高齡及性別友善的共榮社會，邁向永續城市。

6.2 FaaS 裕融永續方程式 GRI 413-1

與時俱進的 CSI：為台灣高齡偏鄉 注入新的可能性

FaaS 1.0 2016	FaaS 2.0 2019	FaaS 3.0 2022	
《行動無礙：新北無障礙接送》	《幸福輪轉手：南迴公益交通專案》	《花木蘭：社會共融永續專案》	
點到點溫馨接送	「捐服務不捐車」偏鄉訂閱式服務	培養部落駕駛地方創生	微型金融創新方案



FaaS 1.0：偏鄉地區點對點的就醫接駁服務

為落實企業社會責任，本公司自 2016 年 10 月起，與新北市衛生局及雙溪區衛生所合作，結合集團自主品牌納智捷福祉車產品與格上租車的附駕接駁服務，主要提供新北偏鄉民眾且需至區域衛生所（含物理治療所）就診者，提供免費接駁服務，希望藉由提供交通接駁資源及服務，讓偏鄉地區需要幫助的弱勢族群在接受醫療服務或生活需求方面，都能獲得便利的行動解決方案。行動無礙以點對點的接駁，幫助這些行動不便者得以積極且持續地進行復健，讓身體狀況得到改善。

1. 2016 年新北市衛生局及雙溪區衛生所合作
2. 2017 年起擴大服務範圍，新增平溪、貢寮區接駁
3. 2018 年再增加坪林區衛生所接駁

專案 2022 年全年服務人數共計 919 人次，服務里程數達 18,905 公里；累積至 2022 年，已接駁 20,944 人次。2023 年本公司仍持續關注新北偏鄉地區有醫療接駁需求之弱勢民眾，預計每季服務人數可達 250 人次，預計每季將提供近 5,000 公里之服務里程。

項目	2022 年	2016~2022 年合計
接駁天數	199	1,198
接駁人次	1,668	20,944



FaaS 2.0：智慧交通運輸與地方創生

• 南迴幸福輪轉手計畫

裕隆集團秉持創造更好的「人、車、生活」理念，自 2019 年 4 月正式啟動《南迴智慧交通運輸公益服務計畫》，串聯裕隆集團企業汽車水平價值鏈資源（裕隆汽車、中華汽車、裕融企業、納智捷汽車、格上租車等）與跨域策略聯盟（如眾社會企業、社團法人臺東縣南迴健康促進關懷服務協會），為就醫與出行不便的南迴居民提供 6 台納智捷 V7 及 M7 車輛，透過組織義務駕駛團隊，提供年長者點對點到府就醫的接送服務。導入車輛派遣系統模組與義務駕駛等創新交通服務設計，提供在地居民彈性的公益智慧醫療移動交通。專案服務委託在地南迴協會營運管理，培力在地義務駕駛，讓在地民眾透過彈性、及時預約的公益運輸共享平台，彌補南迴大眾交通的不足，串起救命的「最後一哩路」。



交通創新與地方創生模型

偏鄉交通不便，教育、醫療需求被迫犧牲，為改善交通便利性，政府積極推動-需求反應式公共運輸服務 (DRTS)，顯示「偏鄉最後一哩路」為全國性議題。

可負擔的用車服務

提供多種用車模型，包含服務使用權，一手包辦用車、維護與服務設計，降低民間養車負擔，解決「**捐車容易養車難**」困境。

陪伴在地永續行

以**陪伴**的方式，協助在地營運推展，同時連結**夥伴關係資源**，陪伴在地萃取文化，規劃配套創生方案。

凝聚部落創造就業

以**在地人照顧在地人**的模型，用車輛服務為當地民眾創造移動價值，人人都可以是串聯人、車、生活的幸福輪轉手。

本計畫至 2022 年底，已累積服務 21,713 人次，行駛超過 93 萬公里，相當於環台 779 圈。專案創造高效交通服務涵蓋率，讓偏遠鄉鎮中長期無法取得平等資源的老弱貧病，能獲得更多的醫療交通服務。

南迴醫療交通運輸計畫專案導入 CaaS (車輛即服務) 公益循環經濟，於 2022 年委由專業評鑑單位計算兩年的社會投資報酬率(Social Return on Investment, SROI)，得到「每投入 1 元新台幣，可創造 15.79 元新台幣的社會價值」評價，透過創新的整合性解決方案，帶來更高的社會正向效益。裕隆集團與裕融企業，仍持續倡議無障礙交通環境，推動高齡與弱勢身障族群行的正義與交通平權，續行南迴智慧交通運輸公益服務 2.0 計畫，期能持續補足偏鄉交通與長照的缺口，發揮汽車金融專業能力，創造更高的社會價值效益。



專案累積至 2022 年執行成效

累積至 2022 年底		社會投資報酬率 (SROI)
服務人次	行駛路程	
21,713 人次	超過 93 萬公里 (相當於環台 779 圈)	15.79 元



TTGO 花東溫馨接送預約媒合服務

2022 年 9 月 17、18 日，花東大地震造成花東鐵路營運中斷，交通受阻影響花東民眾基本出行，重創台東觀光。本公司響應台東縣政府經國發會通過的「花東整合交通急難對應方案」，在台灣微光行動協會協力下，快速調度 20 台納智捷 M7 車款組成接駁車隊，投入智慧化預約整合車輛平台接駁，提供民眾在花蓮玉里-台東，提供從火車站到家(Station-to-Door & Door-to-Station)的共乘接送交通服務。計畫自 10 月份啟動，至鐵路恢復營運後圓滿退場。





20台 M7
接駁車隊

就醫、就學、就業、出行或觀光需
求的民眾

台東縣政府公開招募符合一般職業
小客車身份的駕駛人，使用裕隆集
團贊助之20台車輛，投入台東到
玉里沿線的接駁服務。



幸福輪轉手



20台 八人座納智捷M7



格上汽車
租車服務

花東自由行旅客

為了加強遊客使用便利性，祭出超值
優惠措施，凡於格上花蓮站、玉里站、
台東站租借車輛，可獲加碼「花蓮、
玉里-台東」甲租乙還不加價優惠，讓
旅遊行程更顯彈性自由，更便利民眾
往返花東。

創新模式與地方創生的實質效益

- 落實政府與民間公私協力及企業投資之地方創生，以平台整合地方跨運具、跨鄉鎮、跨單位資源，讓災後的交通復甦，也進一步帶動地方活化。
- 提供以人為本的交通服務創新，補充鐵路運輸中斷後，民眾須等待接駁的時效，達到 DRTS 需求反應式運輸服務(Demand Responsive Transit Service)，補足偏鄉交通不足的最後一哩路。
- 採取預約服務與小眾共乘，由政府補助部分車資，搭乘民眾支付基本車資，民眾支付部分雖屬自償，但全數投入補貼。
- 全數位化的車輛移動管理，從訂車-排車-派車-核銷皆有完整的數位化記錄，確保資料的正確性與即時性，有助於提升共享交通的效率。

於花東鐵路營運受阻期間，透過 TTGO 花東溫馨接送預約媒合服務，快速且彈性的提供移動運輸，讓花東民眾安心返家及更為便利的旅遊出行。並於服務期間配合台東節慶(如池上秋收節、新年跨年等活動)，有效的帶動地方創生與社區活化，推動偏鄉地方創生系統。服務期間總計接駁 7,536 人次，累積行駛里程超過 38 萬公里。



FaaS 3.0：創新金融普惠服務

• 花木蘭計畫

裕融企業 FaaS 1.0~2.0 的車輛移動永續方程式，持續創新偏鄉、高齡、身心障礙者的移動服務，更於 2022 年基於 FaaS(Financing as a Service) 融資即服務的永續發展理念，以產業創新社會永續，支持台灣微光行動協會推動「花木蘭計畫」，提供創新「花木蘭永續金融融資方案」，由台灣微光行動協會透過培訓計畫，賦能中高齡婦女具備照服員司機的職能，投入台灣偏鄉長照場域服務；裕融企業則設計具 ESG 精神的普惠融資方案，支持花木蘭斜槓司機有能力購置自有車輛，讓每一個花木蘭擁有生財工具，建構可持續發展的社會共融行動方案，一起成就台灣偏鄉長照創新服務永續發展的可能。



永續影響力：普惠金融*社會創新

創新赋能	<ul style="list-style-type: none"> 培訓待業及二度就職之中高齡婦女 (1)照服員基本照顧知識與技術 (2)職業駕駛及從業人員斜槓專長
實習與就業媒合	<ul style="list-style-type: none"> 協助受訓人員就業及專業服務機會 創造車輛稼動率及服務需求，裕融企業以員工福利提供小旅行趟次支持

截至 2022 年在台灣微光行動協會、扶輪社的支持下，已完成 51 位花木蘭結業受訓，裕融企業也協助 12 位照服員司機以微型金融的貸款服務專案，購置長照服務車輛，透過合作模型創生社會營運機制，提供社區移動服務，滿足在地安養的長期照顧需求，成為長照與偏鄉服務的穩定且強力的支持系統。

裕融企業自永續經營角度，結合員工福祉、社會公益及在地創生等面向，首創以推動高齡家庭旅行的員工福利，以企業的力量支持花木蘭計畫的「孝親敬老福氣小旅

行」活動，透過友善旅程規劃，讓家中有行動不便或高齡銀髮親屬的員工，透過花木蘭司機專車到府接送的服務，以「一台車、一家人、一趟小旅行」的方式偕同出遊共享天倫，滿足每位同仁家庭陪伴及長期照護過程中稍事喘息的需求。



到府接送
搭乘Luxgen V7及URX抵達國立海洋科技博物館

復能手作活動
DIY手作透明魚骨吊飾，在手作過程中寓教於樂。



6.3 社會關懷與公益行動

裕融企業秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，落實企業社會責任，以回饋社會為目標，2022 年持續將愛與溫暖延伸到各個角落，規劃更多元的公益活動，幫助更多弱勢團體及慈善機構。針對海內外分公司所在地區之弱勢團體及慈善機構持續關心，也實際投入善舉，包含台灣、大陸、菲律賓等地，期望讓當地弱勢及疫情災區之待協助者都能得到妥適照顧，把愛傳承。

活動項目	活動成果
年菜捐贈	捐贈桃園市政府社會局約 1,400 份年菜食材，由桃園市政府分配予有需要的協會團體，價值約 170 萬元。 募集年菜食物箱共 225 份捐贈予 igoods 愛物資平臺發送至弱勢單位，合計約 225 萬元。
愛心捐血	年度舉辦 2 場捐血活動，145 人次參與，共捐出 49,000c.c.，歷年累計共捐出 137,250c.c. 捐血量。
村里平安箱	2022 年共捐贈 180 箱，歷年累計捐贈 727 箱。
舊鞋救命	號召同仁捐贈物資送愛至非洲，共募集衣帽 1,617 件、包包 89 個、鞋子 455 雙。

年菜捐贈



愛心捐血



活動項目	活動成果
公益禮品	採購「愛盲基金會」167 份 MIT 沐浴組禮盒，於中秋節贈送員工。
等家寶募捐活動	透過募捐生鮮蔬果資源共 569 箱予等家寶社會福利協會，讓育幼院孩子擁有充足的水果來源；讓孩子們健康、快樂長大。
聖誕鞋盒	於聖誕節前夕募集聖誕鞋盒 (學生學習文具/聖誕小禮物)，捐贈與偏鄉地區、部落及山區小學，2022 年共募集 231 盒。



7. 環境永續

7.1 氣候變遷與行動

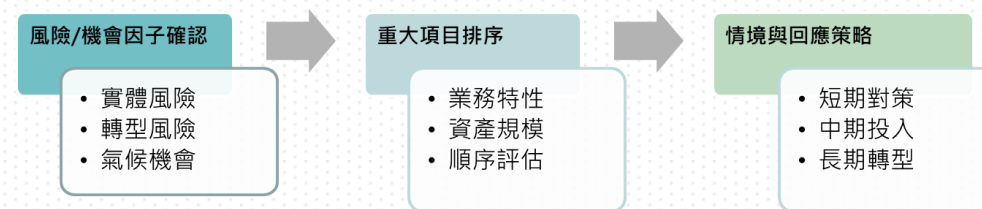
裕融企業關注全球永續議題及各產業之發展趨勢，期望結合市場趨勢提供融資與汽車水平服務，輔以金融科技、產業技術之創新，降低企業營運對環境之衝擊，並從中發掘新的產業機會，與社會大眾攜手邁進永續環境發展。裕融企業於 2021 年 2 月正式簽署支持聯合國金融穩定理事會 (Financial Stability Board) 提出的氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，辨識與因應氣候變遷對企業帶來的風險與機會。



裕融企業依循 TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 架構：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，由裕融企業董事會督導氣候變遷風險管理之政策與執行成果，於董事會轄下設立之「永續經營 (ESG) 委員會」為最高管理組織，監督企業社會責任的推動，將氣候變遷相關議題納入目標與績效管理範疇。ESG 執行小組每年年底提出次年年度執行計畫，每半年追蹤各項計畫之執行成果，定期向永續經營 (ESG) 委員會以及董事會報告；執行小組下設立永續經營小組，負責辨識

盤點氣候變遷風險與機會，進行鑑別、管理與對策因應，以強化企業韌性與掌握市場機會。永續經營小組參考氣候相關財務揭露建議，鑑別企業與客戶面對氣候變遷時的實體、轉型風險與機會點，結合外在環境資訊後進行情境分析，評估該風險與機會對公司的衝擊及財務影響，研擬短、中、長期對策方案，規劃永續經營策略。

參考 TCFD 揭露建議及科技部「臺灣氣候變遷科學報告」，以臺灣百年觀測資料以及聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 的第六份評估報告 (AR6) 所述各種排放情境，進行未來氣候變遷趨勢分析與情境設定。辦理氣候變遷風險工作坊，依照裕融企業與主要子公司業務特性，從多項氣候風險因子與機會因子的「發生的可能性」與「潛在衝擊程度」，收斂出三項實體風險、六項轉型風險與七項氣候相關機會，擬定因應策略與管理措施。



氣候變遷風險分析

類型	風險因子	財務影響	風險之策略與管理措施
實體風險	極端天候事件增加	營運中斷 財物損失 營收下降	<ul style="list-style-type: none"> 依災害應變辦法啟動備援機制，維護客戶權益、保護員工健康、降低公司財損。 運用科技系統及流程精進，打造遠距工作環境。
	平均氣溫上升	耗能增加 營運成本增加	於據點選擇時考量地理條件與氣候風險，檢視資產風險，並對持有資產投保，轉嫁因極端氣候導致之資產損失。
	海平面上升	營運成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 關注洪災等氣候事件與可能影響的資源、能源短缺警報，依循災害應變辦法啟動相關作業。 在選擇營運據點及投資標的時避開臨海低窪地區。

類型	風險因子	財務影響	風險之策略與管理措施
轉型風險	能源、溫室氣體排放法規要求	營收下降 營運成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 投資低碳、再生能源產業，多元發展綠色融資產品，支持再生能源，綠色產業發展。 拓展出行、用車節能產品與後服務業務，建構綠能車隊、充電基礎建設與服務推廣。 透過供應商評鑑與風險分析，建構永續供應鏈，使供應鏈能朝向低碳、淨零永續發展目標邁進。
	低碳技術/新技術投資的不確定性	營運成本增加	持續關注低碳/新技術及商業模式發展，強化技術與研發人才，以區域試行機制逐步擴大推廣，並配合行銷策略提前布局市場。
	客戶行為轉變與市場訊息不確定性	營收下降 營運成本增加	貼近顧客，關注市場需求；開發低碳產品，對特定市場區隔客群推廣低碳節能產品。
	客戶所屬產業與氣候風險相關程度	營收下降 風險增加	對客戶所屬產業別或融資標的進行氣候風險因子鑑別，將資產品質與永續性風險連結。
	營運所需之原物料成本上漲	營運成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 事前：紀錄、盤點並分析能源/資源需求設施及使用樣態。 事中：宣導各項節能措施、線上教育訓練。 事後：評估投資節能、節水、能源監控設備及綠能。
	利害關係人負面回饋增加	商譽損害	增加潔能、低碳產品與服務正面曝光，塑造 ESG 永續企業形象。



氣候變遷機會

類型	機會因子	財務影響	機會之策略與管理措施
氣候變遷機會	綠色融資商品	營收增加 商譽提升	投資低碳、再生能源產業，多元發展綠色融資產品，支持再生能源、綠色產業發展。
	改以低碳產品投放市場	營收增加 商譽提升	拓展出行、用車節能產品與後服務業務，建構綠能車隊與充電基礎建設與服務推展。
	多元化新產品/新服務	營收增加 商譽提升 耗能減少	關注低碳/新技術發展，強化技術與研發人才，以區域試行機制逐步擴大推廣，並配合行銷策略提前布局市場。
	再生能源市場市場		
	產品服務流程數位化	營運成本下降 耗能減少	以數位方式降低人工介入程度，提高自動化程度與無間斷服務，降低企業耗能及產品流程中間接產生的碳足跡。
	提升資源運作效率	營運成本下降 耗能減少	提升資源運作效率(產品數位化、資料雲端化、辦公室無紙化)，強化天災抵抗能力。



TCFD 氣候財務相關揭露事項

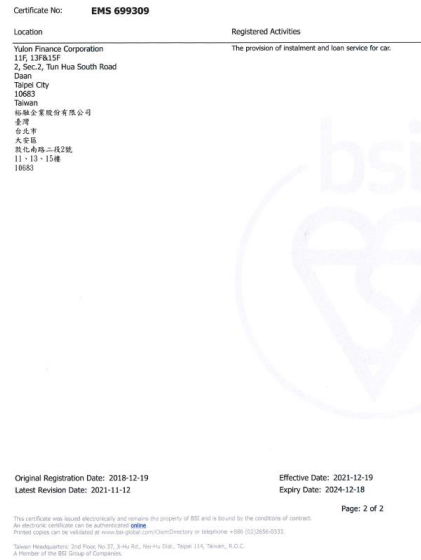
核心元素	治理 (Governance)	策略 (Strategy)	風險管理 (Risk Management)	指標和目標 (Metrics and Targets)
揭露事項	<ol style="list-style-type: none"> 董事會監督氣候風險與機會的情形 管理階層在評估與管理氣候風險與機會的角色 	<ol style="list-style-type: none"> 辨識出短、中、長期的氣候相關風險與機會 氣候風險與機會對營運、策略及財務可能的影響 不同氣候情境的彈性策略 	<ol style="list-style-type: none"> 審視及評估氣候風險的流程 管理氣候相關風險的程序 氣候相關風險整合至整體風險管理制度 	<ol style="list-style-type: none"> 評估氣候相關風險與機會的指標 揭露範疇 1、範疇 2 及範疇 3 (如適用) 的溫室氣體排放量與相關風險 目標的達標程度
策略與行動結果	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年簽署倡議 TCFD，辨識氣候變遷可能對公司營運所帶來的衝擊。 董事會督導氣候變遷風險管理之政策與執行成果，於董事會轄下設立之「永續經營 (ESG) 委員會」為最高管理組織。 永續經營執行小組每年年底提出次年年度執行計畫，定期向 ESG 委員會以及董事會報告。 	<ul style="list-style-type: none"> 以臺灣百年觀測資料以及聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 的第六份評估報告 (AR6) 所述各種排放情境，進行未來氣候變遷趨勢分析與情境設定。 辦理氣候變遷風險工作坊，依裕融企業與主要子公司業務特性，辨識實體及轉型的風險與機會，詳如風險與機會分析表。 以氣候風險與機會事件發生的可能性、潛在衝擊程度構面定期鑑別對公司營運的影響，決定因應策略與管理措施。 	<ul style="list-style-type: none"> 運用 TCFD 架構建構裕融企業氣候風險辨識流程。 依據氣候風險與機會鑑別結果，擬定因應對策。 將氣候變遷風險與機會策略納入裕融企業永續經營策略。 	<ul style="list-style-type: none"> 為降低公司營運對環境所造成的影響，訂定營運減排目標，增加綠色產品融資與自營電廠發展目標，並優先施行在地供應商採購與綠色採購，建構永續供應鏈。 2022 年度已執行本公司與子公司新鑫、裕富數位資融的溫室氣體排放量盤查，詳如 7.2 永續營運環境管理章節與本公司官網及公開資訊觀測站。 其他低碳減排政策與執行情況，如 7.2 低碳減排作為與 7.3 綠能發展策略。 各項環境永續目標達成實績與推動成果報告，定期向 ESG 委員會報告。



7.2 永續營運環境管理

環境管理政策 *GRI 305-2、305-3、305-5*

• ISO14001 環境管理系統



本公司於 2021 年 12 月再次通過 ISO14001 環境管理系統驗證，於 2022 年 10 月完成年度續證，明確訂定環安衛相關政策與執行計畫：「遵守環保，法令規章、節能減碳，全員參與、持續改善，永續經營」，訂定各項環境永續之指標與目標，持續推動節省用水、節約用電及降低溫室氣體排放。然因本公司業務持續擴大，營業據點人數增

加，相關用水、用電及溫室氣體排放量仍持續增加，故藉由目標設定，將各年度之人均度數與排放量控制在合理的水平，為環境永續盡一份心力。本公司各年度環境永續目標，業經永續經營委員會核備並推動執行。

將環境保護思維導入日常營運作業與措施，藉由 ISO14001 系統的申請與規範，將目標訂定、執行管理、成效循環能有持續性的推動。藉由對員工的環保相關之教育與宣導，以愛地球之精神為出發點，傳達環境保護之理念與決心，並提供員工良好的健康職場環境，同時響應節能減碳，陸續導入節能減碳等永續相關措施：

1. 服務與內部作業無紙化推動
2. 節能措施：LED 燈具更換、自動點滅裝置等
3. 空調系統定時設定、定期清洗冷卻水塔及回風濾網
4. 宣導空調使用期間關閉門窗，防止冷氣外洩或熱風滲入，以提升空調效率
5. 事務設備自動休眠設定
6. 用水感應裝置並調整出水量
7. 資源回收
8. 採購綠色產品
9. 中午宣導同仁關燈午休

2022 年綠色採購執行成果

類別	說明
辦公環境設施	節能照明設施、環保建材 使用符合環保標章事務機
綠色環保用品採購	PEFC 森林環保驗證影印紙、環保油墨印刷品、FSC 用紙、環保擦手紙



溫室氣體排放管理

溫室氣體排放量

依據本公司永續營運環境管理策略以及因應 2022 年 3 月金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司已於 2022 年導入 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查系統。經考量各子公司產業特性，短期預計於 2023 年完成本公司、子公司新鑫、裕富數位資融三間公司，全台營業處所 2022 年之溫室氣體盤查及第三方查證，並依範疇一、二盤查結果進行初步減量規劃；中期目標則設定於 2025 年完成旗下共合併報表子公司的整體溫室氣體盤查，統計各公司溫室氣體排放數據後，依其結果確立基準年，訂定長期減碳目標與規劃全面的減碳作為，實踐減碳承諾。

2022 年溫室氣體盤查採營運控制法，除範疇一直接溫室氣體排放、範疇二購入能源的間接溫室氣體排放量外，亦優先針對重大間接溫室氣體範疇三統計運輸間接溫室氣體排放量，經盤查以範疇一為主要排放源。為確保數據的準確性，已安排於 2023 年第三季委由第三方查證單位(英國標準協會 BSI Taiwan)進行本公司、子公司新鑫、裕富數位資融 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查外部查證後，將盤查結果揭露於本公司官網。

2022 年溫室氣體排放量

溫室氣體排放量(tCO ₂ e)		實績
範疇一	(類別一)直接溫室氣體排放	1,394
範疇二	(類別二)間接溫室氣體排放	1,111

		合計	2,505
範疇三	其他間接排放 (類別三 商務差旅、類別四 燃料及能源相關活動)		549

註 1：2022 年溫室氣體盤查報告邊界為裕融企業、新鑫公司及裕富數位資融公司，為公司內部盤查結果。盤查實績預計於 2023 年完成第三方驗證後，將盤查結果揭露於本公司官網。

註 2：盤查方法採用 ISO 14064-1:2018；GWP 值採用 2021 IPCC AR6；排放係數採用環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版

2022 年人均二氧化碳當量排放量

溫室氣體排放強度	實績
人均排放量(tCO ₂ e /人)	1.59

註 1：以裕融企業、新鑫公司及裕富數位資融公司的範疇一、二溫室氣體排放量，計算人均二氧化碳當量排放量。

註 2：將以上述三間公司的 2022 年人均排放量作為短期減碳目標之基準；後續待盤查邊界逐步擴大至本公司所有子公司，擬定所有子公司溫室氣體排放量基準年及設定減量目標。

低碳減排作為 *GRI 305-5*

本公司除依 ISO14001 環境管理系統標準落實環境管理政策外，為達到溫室氣體減量目標，推動各項低碳減排計畫，從營運活動、客戶服務作業流程等面向思考，到整合相關子公司發展綠能業務，研擬各項溫室氣體減量的方針與機會。

本公司持續提升數位化的流程作業，逐年增加系統進件量，E化服務流程，低減紙張



用量。並同時強化綠能服務項目，透過子公司格上租車建立共享汽車營運服務模式，整合共享運輸資源，促使用路人行為改變。

在公司營運活動所產生的碳排方面，優先盤查總公司辦公室電力耗能的碳排情形，計算產生的二氧化碳當量，設定減碳目標；2023年起則將依經ISO 14064查證的溫室氣體盤查結果，設定減排目標及執行溫室氣體排放減量，降低公司營運對環境的衝擊。

● 營運無紙化減排

自 2016 年起，本公司透過簽核電子化、會議無紙化、進件數位化、請採驗系統化、Scan to mail，內部宣導文件資料雙面列印等作為，並導入傳真數位化，於 2022 年起統計傳真數位化之成效，多方減少營運活動用紙，降低碳排放量。在範疇三營運無紙化方面，2019 年~2022 年系統進件數逐年成長，無紙化減排效益如下表。

績效指標	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
無紙化系統進件總案件數 (總張數)	1,993,993	2,221,014	2,498,344	2,456,560
無紙化系統傳真總案件數 (總張數)		-		359,568
合計	1,993,993	2,221,014	2,498,344	2,816,128
無紙化減排(kg CO ₂ e)	14,357	15,991	16,989	19,150

註 1：依據行政院環境保護署碳標籤產品資訊：原生木漿影印紙碳足跡數值為 3.4 kgCO₂e，宣告單位 1 包為 500 張 (含包裝)，尺寸為 A4 · 70 克 (210mmx297mm)。

註 2：2021 年公司使用 A4 影印紙規格與 2020 年之差異，影響排碳量係數換算。(2021 年：0.0068kgCO₂e/張；2020 年：0.0072kgCO₂e/張)。

● 能源間接溫室氣體排放 GRI 305-2

能源間接溫室氣體排放量 (僅以台北裕隆大樓辦公室為主)

本公司總公司 2022 年用電度共計 430,914 度(碳排統計範圍為台北裕隆大樓的 11、12、13、15 樓)，相較於 2021 年微增用電量約 0.48%，但人均用電量仍下降達 1.49%。依經濟部能源局公告之 2022 年電力排碳係數計算，每度電力排碳量為 0.509 公斤 CO₂e 進行換算，推估與前一年相比人均減少的用電量，每人減排量為 9.29 公斤 CO₂e。

年度	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放量	
	用電量 (度)	排碳量 (tCO ₂ e)
2020 年	448,854	225.3
2021 年	428,850	218.3
2022 年	430,914	219.3
範圍	裕隆大樓 11F、12F、13F、15F	

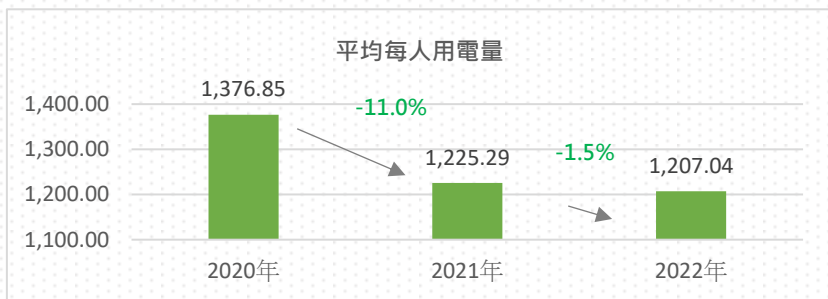
註：依經濟部能源局公告之電力排碳係數。每度電力排碳量：2020 年：0.502 公斤 CO₂e，2021、2022 年：0.509 公斤 CO₂e

近三年人均用電量

年度	2020 年	2021 年	2022 年
用電總度數 (A) (度)	448,854	428,850	430,914
員工人數 (B) (人)	326	350	357
平均每人用電量 (A/B) 度數 (度)	1,376.85	1,225.29	1,207.04
範圍	裕隆大樓 11F、12F、13F、15F		

註：組織邊界設定方法以裕融企業總公司的地點為基礎，採用營運控制法計算範疇二能源間接(外購電力)的排放量





碳循環共享車 GRI 305-3、305-5

格上車共享營運服務模式

電力、工業、交通、建築等作業所產生的碳排放為溫室氣體主要排放來源，其中交通運輸以陸上交通占比最高，而交通運輸與每個人日常生活最為息息相關。為減緩全球暖化，交通工具電氣化、共享、共乘的創新運輸服務，是降低運輸碳排的良好解方，如何提升車輛能源的使用效率，成為全球車輛產業重要的研發課題。

打造低碳、綠能的公共交通生態環境，除車輛開發走向電動化、輕量化、小型化的發展外，提高車輛資源共享的綠色出行，亦是提升運輸效能更重要的解方。裕融企業子公司格上汽車租賃，除發展汽車租賃服務外，也不斷思考如何以創新的營運模式，推動共享運輸資源整合，拓展運具服務，促進用路人行為改變，以減少溫室氣體排放，善盡地球公民責任。

格上汽車租賃於 2020 年 4 月正式啟用營運共享車服務，以 APP 為工具，使用者能即時進行線上預約、取車、還車、支付等作業的自助租車服務，不須至特定的營業據點，可於合作停車場、門市自助租還車輛，不受門市營業時間、同場站的限制，減少往返的交通運輸碳排以及人工、紙本作業所產生的能耗。

格上租車車共享服務，提高客戶取、還車輛的方便性，提供介於捷運/公車/火車與高鐵之間的中短途移動需求，以共享替代擁有自有車輛，降低出行中所產生的碳足跡，建構低碳運輸交通網。另因應防範新冠肺炎疫情傳染，格上租車也注重車輛的清潔品質，出租後有專責營運團隊進行清潔，以守護用車人的用車空間品質與防疫需求。

營運推廣作法

共享汽車藉由下列作法，優化車服務便利性與擴充服務區域，藉由服務的優化及推廣，希望能帶動使用者的綠能消費趨勢，以替代購車行為，為節能減碳盡一分力：

1.軟硬體持續優化	持續進行 APP 改版及硬體更換，以增加服務穩定度。另開發車輛預約排程功能，可提升假日車輛出租效率；並增加營運平台管理功能以及維運團隊專屬功能，利用系統數據做派工、警示，提升維運效率，進而帶動車輛稼動率及服務品質提升。
2.提升稼動率	開發企業公務車用戶及行銷廣宣維持會員數增加速度。
3.策略聯盟	透過異業平台聯盟，並與停車場業者結盟，提升服務曝光規模及出行便利性。
4.持續提升便利性	透過與連鎖停車場業者的合作，以甲租乙還的模式提升用車便利性。

共享車營運現況

項目/地區	台北市	新北市	桃園市	高雄市	高鐵及其他地區	合計
保有車輛數	310	403	56	94	92	955
取還車點	154	217	39	52	54	516



2022 年共享車營運實績

年份	出租趟次	總里程數	使用會員數	活躍會員數	減碳量 (tCO ₂ e)
2021	6 萬趟	480 萬公里	1.5 萬人	9,587 人	5,560
2022	13 萬趟	2,395 萬公里	6 萬人	19,500 人	34,800

註：依 Martin et al. Greenhouse Gas Emission Impact of Carsharing in North America (2011) 研究結果，比較使用共享汽車前後，推估因減少使用私人交通工具，每家戶可降低 0.58 噸溫室氣體排放量，以每位會員代表一家戶。

營運實績及 (範疇三) 減碳成效



格上共享車自從 50 台車規模起步後持續成長，目前服務規模已擴及 15 個縣市 (雙北、桃園、台中、台南、高雄、屏東、宜花東及高鐵沿線各站) 共 516 個據點，車隊數達 955 台車，累積 10 萬名的會員數。2022 年度共創造 13 萬趟次、總里程數 2,395 萬公里、1,115 萬小時的出租實績。

其中共計 19,500 位使用兩次以上的活躍會員，以每位(戶)活躍會員數可降低 0.58 噸碳排放量計算，推估 2022 年共享車服務總減碳成效為 34,800 tCO₂e。

循環經濟與環境保護行動

本公司落實各項營運活動的溫室氣體減量行動外，也鼓勵同仁與公司共同從事環境保護活動、推動資源循環再利用。

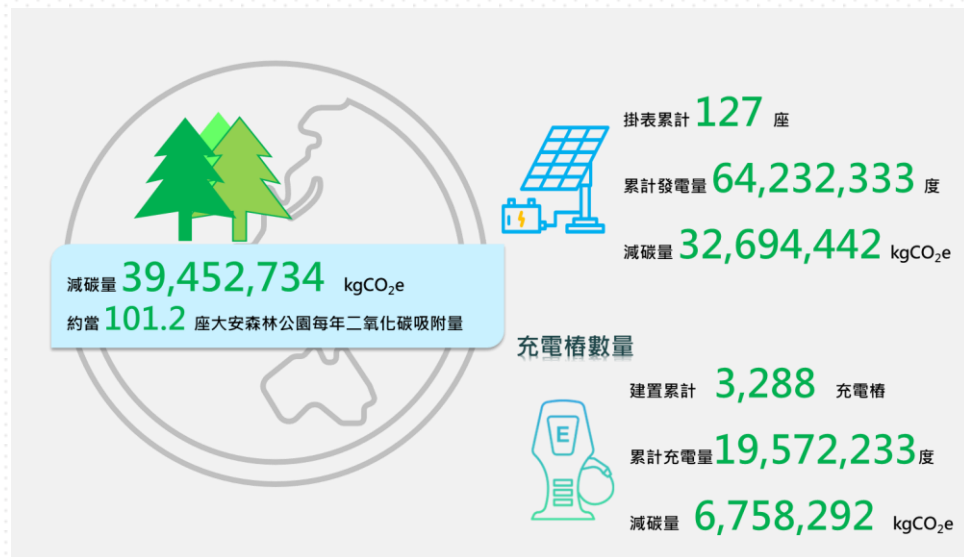
主題	2022 年成果說明
環境保護活動	鼓勵同仁從事環保活動，為地球永續盡份心力。 二手物資捐贈：共募集 2,306 件物資，累積共 6,868 件物資。
資源循環再利用 (目標 20 台/年)	再生資訊產品捐贈愛地球 1. 自 2016 年起每年參與華碩文教基金會舉辦「再生電腦希望工程」之公益捐贈活動，捐贈淘汰之老舊電腦，將電腦重新整理組裝、硬碟資料清除、軟體及作業系統更新，每年捐贈至國內外之非營利組織、數位學習中心等，協助弱勢兒童、青年學子、婦女、銀髮及身障人士學習電腦課程，提供數位學習機會及提升數位能力，使其生活得以改善。 2. 擴大逆物流回收再生電腦捐贈愛地球專案，並推廣數位學習之各非營利組織共同分享其舉辦之各式數位學習活動。 3. 累積已捐贈 1,124 台設備(2022 度共計捐贈 138 台設備)。



7.3 綠能發展策略

全球極端氣候問題在 2022 年顯得更為嚴峻，石油、天然氣及煤炭的開發對於加速地球暖化問題構成重大威脅。「我們正走向極端氣候地獄之路.....」聯合國秘書長古特瑞斯在 COP27 開幕時便以此言警示各國領袖正視氣候問題。本公司透過 100% 持股之子公司新鑫公司發展綠能相關事業，以及由裕電俾電提供電動車充電業務，投入永續綠能產業，打造再生能源事業。

自營電廠與電動載具充電站推估減碳效益



註：1.本表數據為開辦電廠業務後累計至2022年12月實際營運成果，自營電廠減碳量系依經濟部能源局各年度電力排碳係數換算。
2.充電站減碳量係以相同行駛里程條件下汽油車輛的碳排量與電動車的碳排量之差異推估，每度充電約減碳0.3453 kgCO₂e (電動車及汽油車耗能，依據經濟部能源局電動小客車能源效率測試值統計；車用汽油之CO₂排放係數依環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版)。
3.大安森林公園年約吸附390 tCO₂e。

太陽能光電廠

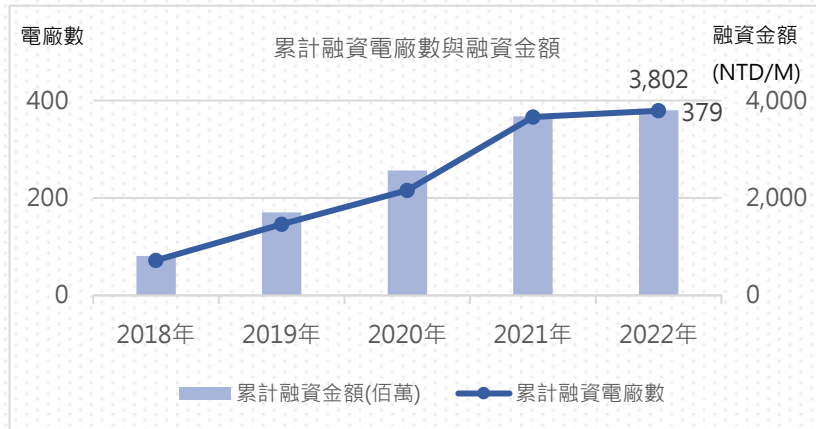
因應全球氣候變遷，產業使用再生能源及電業自由化等趨勢，帶動了綠能需求大幅成長。裕融企業子公司新鑫由商用車分期事業起步，後逐步跨入企業資融、設備租賃等業務。自 2018 年起多角化發展能源相關事業，並於 2019 年正式進軍太陽能光電設備融資與自營電廠業務，積極擴充綠能事業版圖。經過四年的努力，跨領域投入再生能源產業已見成效，除太陽能發電設備融資業務外，目前累計掛錶運轉及契約建置自有光電案場已超過 300 座，總建置容量已達 100MW(百萬瓦)。

為響應 2022 年國發會所公布的「臺灣 2050 淨零排放路徑」及呼應 RE100 全球再生能源倡議，未來希望透過開發多元的綠能供電來源，協助再生能源發電業者及企業用戶在綠電交易中克服複雜的電力轉供程序。透過策略性佈局及聯盟合作方式，積極發展儲能系統及綠電售電業務，推進綠能產業垂直整合目標，完成「發電、儲電、售電」的全綠能事業版圖，成為助攻淨零碳排、加速能源永續的 ESG 協力夥伴。



綠能融資案 (含太陽能、綠能相關設備) 施行成效

截至 2022 年，太陽能發電設備融資業務總計 379 件，承作金額約 38 億元。



自營太陽能電廠施行成效

年度	自營電廠數 (掛錶數)	發電量 (度)	減碳排放當量 (kgCO ₂ e)
2018	2	7,686	4,097
2019	25	2,692,775	1,370,622
2020	33	10,135,739	5,159,091
2021	35	18,867,808	9,603,714
2022	32	32,528,325	16,556,917
合計	127	64,232,333	32,694,442

宜蘭南屏國小 風雨球場



於南屏國小室外籃球場及遊戲空地，興建總面積 2,188 平方公尺、約三座籃球場大小之太陽能光電球場，設置容量為 414KW，共使用 1,236 片太陽能板，每年發電量預估為 405,778 度，減碳量為 206,541 公噸，造林效益為 20,862 公頃，約可提供 112 戶家庭一年使用，相當可觀，且球場亦可提供全校師生及社區民眾遮陽避雨的運動空間，一舉兩得。

電動載具充電站佈建

子公司裕電伸電的綠能業務包含電動汽、機車充電整合解決方案，為目前市場上唯一提供軟硬體串接及前後台整合優勢的全方位綠能服務營運商。核心定位是提供電動車「行的方便」，在智慧低碳城市中透過便利的充電設備建置與系統，服務廣大的電動車主，並擔任串連家、車、新科技能源的綠能產業鏈中的關鍵角色。目前服務受到車廠、科技廠辦、建商及公家單位青睞，包含保時捷、現代、Nissan 及中華 eMOVING 皆為裕電長期合作夥伴。提供的綠能充電解決方案包括：

- YES 來電 APP：車主可透過 APP 尋找鄰近充電站及 24 小時客戶服務，客製化進階功能如保時捷車主透過專屬 APP 綁定卡片進行充電；中華 eMOVING 車主享免掃碼輕鬆啟動充電等。運用雲端服務與客製化開發，致力使車主的低碳生活越顯輕鬆便利，打造低碳城市。



- 5G 智慧杆：5G 智慧杆標準推動聯盟成員集結電子、電信、電動車充電產業龍頭共 46 家會員廠商共同參與，裕電伸電為首批加入會員之一，扮演電動車充電重要推手，參與聯盟制訂全球 5G 智慧杆技術標準，從電動車充電樁軟體串接、硬體規格、設備載體技術整合，有利路邊停車場域場域提供充電服務。
- 電動巴士 LMS 充電管理系統：裕電伸電為 2022 智慧城市展場接駁電動巴士的充電管理系統商，其 150kW 直流充電樁搭配 LMS(Local Management System) 充電管理系統，可進行電量分流、充電排程及監控即時充電狀態等，提供各場域智慧掌控充電狀況。未來該系統更預計與工研院 EMS 能源管理系統合作，實現區域電力供需平衡。
- 智慧型匯流排充電系統：裕電伸電與華貿電機共同推出「智慧型匯流排充電系統」，並於松山文創園區 B4 停車場設立全台第一處示範點，適用於商場、百貨公司、商辦大樓及其他公共停車場。住宅還可搭配台電專設電錶及離尖峰電價政策，除了降低充電樁建置難度，更加提升整體環境電動車使用友善度。

松山文創園區-智慧型匯流充電系統



2022/7/1 於松山文創園區的臺北文創大樓 B4 停車場，成為全台第一處「智慧型匯流排電動車充電系統」實際示範點，更加提升整體環境電動車使用友善度。

YES 來電! 京站建置充電站



2022/4/22「世界地球日」攜手京站時尚廣場，一同大力響應「世界地球日」，以「綠電、綠能、綠美學」之品牌概念，一齊打造同時具備快充與慢充的「YES 來電電動車充電站」，一站滿足車主充電、購物、餐飲及娛樂等日常所需。

裕電充電站跨國輸出 搶下新加坡充電樁標案



裕電伸電 (YES Charging) 與新加坡地鐵公司 (SMRT) 旗下子公司 Strides 組成充電聯盟，順利標得新加坡政府公共電動汽車充電站 1 萬 2000 支充電樁的指標標案，將建設其中 4,315 支充電樁，加速新加坡完成 2040 年全面淘汰燃油車的目標。



搶進電動巴士生態系



2022 智慧城市展採用電動巴士做為展場接駁運具，裕電負責本次接駁活動中充電管理系統部分，展示了 150kW DC 直流充電樁搭配 LMS(Local Management System)現場充電管理系統，可進行電量分流、充電排程及監控即時充電狀態等，能提供各個場域智慧掌控充電狀況。

路邊停車充電·信義區設首座 5G 智慧杆

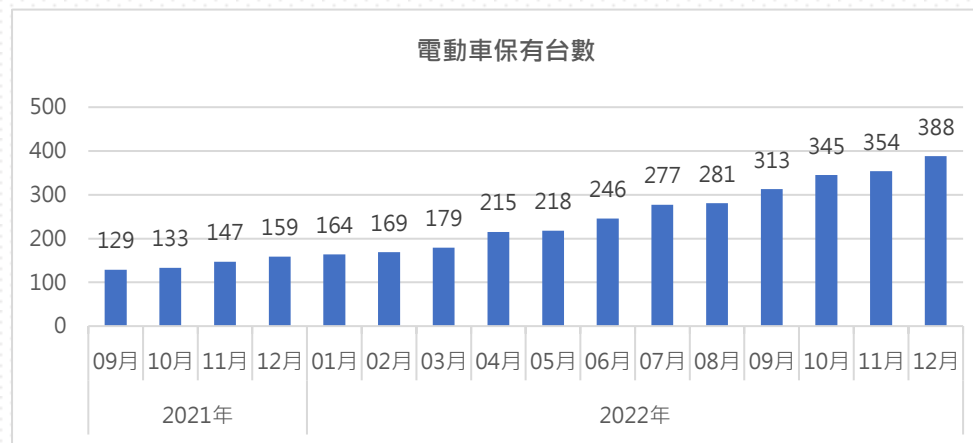


台北市電腦公會籌組「5G 智慧杆標準推動聯盟」，積極推動電動車充電並制訂 5G 智慧杆技術標準，裕電能源為成員之一，台北市政府大樓東側廣場松智路段，將進行為期 1 年的概念驗證。此次試驗場域位於市府大樓東側廣場之松智路段（誠品書店至台北 101 大樓之路段），內建有 5G 微基站及電動車充電樁、智慧照明等 10 多項功能，其電動車充電方式採用「YES!來電」APP 啟動充電，體現充電服務在 EV&C-V2X 電動車與車聯網技術應用。

電動車推動計畫

裕融企業子公司格上租車除透過車輛共享提高交通運輸的使用效率，自 2020 年 9 月起，也直接投入電動車承租市場方案，於 2021 年起，以市占率最高的電動車品牌 Tesla 作為主要推展車系。

在格上租車的推動下，電動車每月新增之承租客戶數穩定成長，截至 2022 年底，共有 388 台電動車承租中，未來格上租車將持續推廣電動車長租專案，以促進電動車使用普及化，為推動節能減碳之社會責任善盡心力。



GRI 索引表

使用聲明	裕融企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導(報導期間 2022 年 01 月 01 日至 2022 年 12 月 31 日)期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則/其他來源	揭露項目	位置或說明	頁數
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 裕融企業簡介 P.9
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 P.3
	2-3	報導時間、頻率及聯絡人	關於報告書 P.3
	2-4	資訊重編	關於報告書 P.3
	2-5	外部保證/ 確信	關於報告書 P.3
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 裕融企業簡介 P.9
	2-7	員工	5.1 人力資源結構 P.53
	2-8	非員工的工作者	5.1 人力資源結構 P.53
	2-9	治理結構及組成	3.2 公司治理 P.31
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2 公司治理 P.31

GRI 準則/其他來源	揭露項目	位置或說明	頁數
2-11	最高治理單位的主席	3.2 公司治理 P.31	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 重大主題分析與管理 P.16	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 重大主題分析與管理 P.16	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 2.2 重大主題分析與管理 P.16	
2-15	利益衝突	3.2 公司治理 P.31	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 重大主題分析與管理 P.16	
2-17	最高治理單位的群體智識	3.2 公司治理 P.31	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 公司治理 P.31	
2-19	薪酬政策	3.2 公司治理 5.4 員工薪獎福利 P.64	
2-20	薪酬決定流程	3.2 公司治理 5.4 員工薪獎福利 P.64	
2-21	年度總薪酬比率	5.4 員工薪獎福利 P.64	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 P.4	



GRI 準則/其他來源	揭露項目	位置或說明	頁數	
2-23	政策承諾	1.1 裕融企業簡介	P.9	
		2.1 永續策略與運作	P.14	
		3.3 法令遵循	P.36	
		3.4 誠信經營	P.38	
		3.5 風險管理	P.39	
		5.2 職場平權與多元共融	P.56	
	2-24	納入政策承諾	1.1 裕融企業簡介	P.9
			3.3 法令遵循	P.36
			3.4 誠信經營	P.38
			3.5 風險管理	P.39
2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 重大主題分析與管理	P.16	
		3.4 誠信經營	P.38	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 誠信經營	P.38	
2-27	法規規範	3.3 法令遵循	P.36	
2-28	公協會的會員資格	1.1 裕融企業簡介	P.9	
2-29	利害關係人議合方針	2.2 重大主題分析與管理	P.16	
2-30	團體協約	5-6 勞資和諧與團體協商	P.71	
重大主題				

GRI 準則/其他來源	揭露項目	位置或說明	頁數
GRI 3: 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2.2 重大主題分析與管理 P.16
	3-2	重大主題列表	2.2 重大主題分析與管理 P.16
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大主題分析與管理 P.16
<i>GRI 200: 經濟系列</i>			
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2022 年永續績效 P.6 3.6 營運持續管理 P.44
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.4 員工薪獎福利 P.64
	201-4	取自政府之財務補助	報導期間無取自政府之重大財務補助 P.6
GRI 205 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	報導期間未發生貪腐事件 -
<i>GRI 300: 環境系列</i>			
GRI 305 排放 2016	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	7.2 永續營運環境管理 P.83



GRI 準則/其他來源	揭露項目		位置或說明	頁數
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	7.2 永續營運環境管理	P.83
	305-5	溫室氣體排放減量	7.2 永續營運環境管理	P.83
GRI 400: 社會系列				
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人力資源結構	P.53
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.4 員工薪獎福利	P.64
	401-3	育嬰假	5.2 職場平權與多元共融	P.56
GRI 402 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.6 勞資和諧與團體協商	P.71
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5 人才發展與培育	P.67
403 職業安全衛生 2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 健康與友善工作環境	P.62
	403-6	工作者健康促進	5.5 人才發展與培育	P.67

GRI 準則/其他來源	揭露項目		位置或說明	頁數
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2 公司治理	P.31
			5.1 人力資源結構	P.53
			5.2 職場平權與多元共融	P.56
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 職場平權與多元共融 · 報導期間無此情事發生	P.56
GRI 413 當地社區 2016	413-1	經當地社區、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.2 FaaS 裕融永續方程式	P.73
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.2 資安治理與個資保護 · 報導期間無此情事發生	P.50



SASB 永續會計準則委員會索引

Consumer Finance 消費金融

主題	指標代碼	指標	對應章節	頁碼
客戶隱私	FN-CF-220a.1	客戶資料被作為次要用途使用的總數	本公司個資使用皆符合法令，暫不揭露此指標統計資料	-
	FN-CF-220a.2	客戶隱私相關的法律訴訟的損失總金額	1. 4.2 資安治理與個資保護 、 4.3 顧客關係管理 2. 2022 年本公司無因侵害客戶隱私的相關法律訴訟	P.50 P.52
資料數據安全	FN-CF-230a.1	資訊安全管理現狀 (1)資訊外洩事件數 (2)與個資相關的外洩數量占比 (3)受影響的顧客數	1. 3.5 風險管理 、 4.2 資安治理與個資保護 2. 2022 年本公司無資訊與個資外洩事件	P.39 P.50
	FN-CF-230a.2	信用卡相關的詐騙損失金額(包含無卡交易與有卡交易)	本公司不適用此項指標	-
	FN-CF-230a.3	鑑別與處理資安風險的方法	3.5 風險管理 、 4.2 資安治理與個資保護	P.39 P.50

主題	指標代碼	指標	對應章節	頁碼
銷售業務	FN-CF-270a.1	員工薪酬與產品與服務銷售數量關聯的百分比	相關資料擬規畫於未來揭露說明，暫不揭露	-
	FN-CF-270a.2	客戶信用分數高、低的信用產品與預付產品申請的核准率	相關資料擬規畫於未來揭露說明，暫不揭露	-
	FN-CF-270a.3	客戶信用分數高、低的客戶(1)附加產品費用、(2)平均年利率、(3)平均帳戶年限、(4)平均持有帳戶數及(5)持有預付產品平均年費	相關資料擬規畫於未來揭露說明，暫不揭露	-
	FN-CF-270a.4	消費者保護主管機關統計的 (1)客訴案件數、(2)提供財務或非財務協商件數、(3)顧客爭議比例、(4)主管機關進一步調查比例	4.3 顧客關係管理	P.52
	FN-CF-270a.5	產品的銷售及服務的相關法律訴訟產生的金錢損失總額	相關資料擬規畫於未來揭露說明，暫不揭露	-



TCFD 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	<ul style="list-style-type: none"> 本公司董事會設有永續經營委員會，永續經營委員會下轄下設立永續經營小組，負責辨識盤點氣候變遷風險與機會，進行鑑別、管理與對策因應，將氣候變遷相關議題納入目標與績效管理範疇，由董事會及永續經營委員會督導氣候變遷的策略與行動。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	<ul style="list-style-type: none"> 依據氣候風險與機會因子分析，短期而言，依公司業務特性，除產品服務流程數位化，包括公司營運流程，利用無紙化、全流程數位化等作業優化方式，降低紙本作業的消耗外，並透過採購辦法明訂優先以 LED 燈管、用水感應裝置或其他列有節能標章之電子產品等，逐步汰換現有基礎辦公室設備，建構永續供應鏈。在經營策略方面，則持續關注低碳商業模式，支持再生能源產業發展。在公司中、長期策略發展，則依風險與機會分析結果，進行本公司與子公司營運項目、新事業的策略規劃與發展新的商業模式，藉由展開多元化的產品與服務，提升企業營運韌性，由上而下帶動永續融資、再生能源及綠色運輸等綠能市場相關業務。

項目	執行情形
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	<p>本公司極端氣候事件的風險因子，主要影響為造成各營業處室營運中斷、資產財物損失、整體營運成本上升或營收下降等。為因應氣候風險轉型，過程中就相關多角化投資事業調整(包含太陽能光電、儲能、共享車等)、低碳產品開發與使用，以及營運流程或技術改善(如無紙化、線上化簽核作業等)等轉型措施。對財務之影響於短期內雖預計有期初的一次性建置成本或多階段開發成本投入，但可望透過逐期攤提成本與營收認列，達到中長期營收、資產成長的目標。</p>
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	<p>本公司根據 TCFD 框架辨識出三項實體風險及六項轉型風險，由高階主管形成共識後，針對氣候風險對財務潛在影響及損失進行評估，並採取相對應之策略及公司轉型機制。本公司董事會下轄的風險管理委員會及永續經營委員會，已整合氣候風險之辨識、評估及管理流程於現有制度之中。</p>






項目	執行情形
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本公司以 IPCC 2021 年所公布之 AR6 SSP5-8.5 的非常高度排放情境作為可能之分析基礎，該情境假設全球高度消費性主義，持續使用化石燃料使用且無全球統一碳價下，預計於 2032 至 2051 年間地球升溫幅度將超過 2°C。對本公司主要影響將基於營運面及財務面構面進行分析，考量因極端氣候導致之能源及物價上漲、氣候災害強度增加導致營運持續中斷的額外成本、本公司動產擔保品及營運據點財物之減損及轉型過程面臨之投資、商譽變化之不確定性，其具體分析內容詳本報告書章節「7.1 氣候變遷與行動」中氣候變遷風險分析表。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	本公司於 2021 年 2 月正式簽署支持聯合國金融穩定理事會(Financial Stability Board)提出的氣候相關財務揭露建議(TCFD)，依循其公布之氣候相關財務揭露建議書之核心架構：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，辨識與因應氣候變遷對企業帶來的風險與機會。針對該部分指標與目標之敘述請詳見該章節。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	因本公司為融資租賃業，所提供之服務碳排放量較其他產業偏低，目前尚未使用內部碳定價工具。惟仍會視後續減碳目標之訂定，評估導入相關碳定價基礎，作為氣候永續發展策略比較基礎。

項目	執行情形
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	本公司目前已於 2018 年導入 ISO14001 環境管理系統進行環境衝擊影響因素控制。另依「上市櫃公司永續發展路徑圖」，於 2022 年導入 ISO14064-1:2018 溫室氣體排放標準，盤查溫室氣體排放範疇一至三(公務差旅、燃料及能源相關活動)的營業活動排放源，將於 2023 年完成 2022 年的溫室氣體盤查報告書及查證。未來報告邊界將逐步擴大至下轄各合併財報子公司，預計於 2025 年完成整體溫室氣體盤查數據後，訂定所有子公司的溫室氣體減量目標、策略及執行計畫。
9. 溫室氣體盤查及確信情形	內部盤查實績請參閱 7.2 永續營運環境管理章節說明。2022 年溫室氣體盤查報告邊界為裕融企業、新鑫公司及裕富數位資融公司，為公司內部盤查結果。盤查實績預計於 2023 年底第三季完成第三方驗證後，將盤查結果揭露於公司官網。



2022 年裕融企業股份有限公司永續報告書 獨立保證意見書

獨立保證意見聲明書

2022 年裕融企業股份有限公司永續報告書

英國標準協會與裕融企業股份有限公司(簡稱裕融企業)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2022 年裕融企業股份有限公司永續報告書進行評估和查證外，與裕融企業並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2022 年裕融企業股份有限公司永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之證據，而不作為其他之用途，除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負責或承擔任何法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查裕融企業提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書內容或相關事項之任何疑問，請向裕融企業一併回覆。

查證範圍

裕融企業與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範圍與 2022 年裕融企業股份有限公司永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 項應用模型評估裕融企業遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信程度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2022 年裕融企業股份有限公司永續報告書內容，對於裕融企業之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點，基於保證範圍限制事項，裕融企業所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此機會並無重大之不實陳述。我們相信有關裕融企業的環境、社會及治理等績效資訊是誠實且正確地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了裕融企業對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為裕融企業所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報準則揭露公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於裕融企業政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人
- 訪談 11 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作之支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報準則的詳細查證結果如下：

包容性

2022 年報告書反映出裕融企業已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續議題，以發展及達成對永續具有實質且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的議題，足以支持適當的計畫與目標設定，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了裕融企業之包容性議題。

重大性

裕融企業公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效產生實質性影響與衝擊之重大主題，永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了裕融企業之重大性議題。

回應性

裕融企業執行來自利害關係人的期待與看法之回應，裕融企業已發展相關溝通政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了裕融企業之回應性議題。

衝擊性

裕融企業已識別並平衡和有效之量測及揭露方式正式展現其衝擊，裕融企業已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了裕融企業之衝擊性議題。

GRI 永續性報準則

裕融企業提供有關依據 GRI 永續性報準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部標準要求的相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報準則之水環境發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了裕融企業的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。


責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任性中所宣稱，為裕融企業負責人所有。我們的責任為基於所述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者，本查證團隊係由其專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

AA1000 Licensed Report 000-4/V3-NBEIY

Statement No: SRA-TW-2022055
2023-05-24

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., N-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies

...making excellence a habit.™

