

統一證券投資信託股份有限公司

2024 年度議合紀錄

一、積極與被投資公司互動

本公司依據投資標的之性質與議題特性，運用多元方式與被投資公司保持有效溝通。對於股票型及私募基金投資標的，透過高層會晤、視訊會議、實地拜訪等方式，深化雙向對話；海外債券型投資則以電子郵件與線上會議維持聯繫。同時，積極參與產業研討會、法人說明會與股東會，掌握企業營運動態與產業趨勢，作為後續互動之基礎。

此外，針對具重大影響力之永續議題，本公司亦與其他機構投資人推動聯合議合，透過集體力量提升對話影響力，促使被投資公司正視關鍵風險並推動實質改善。

二、議合執行概況

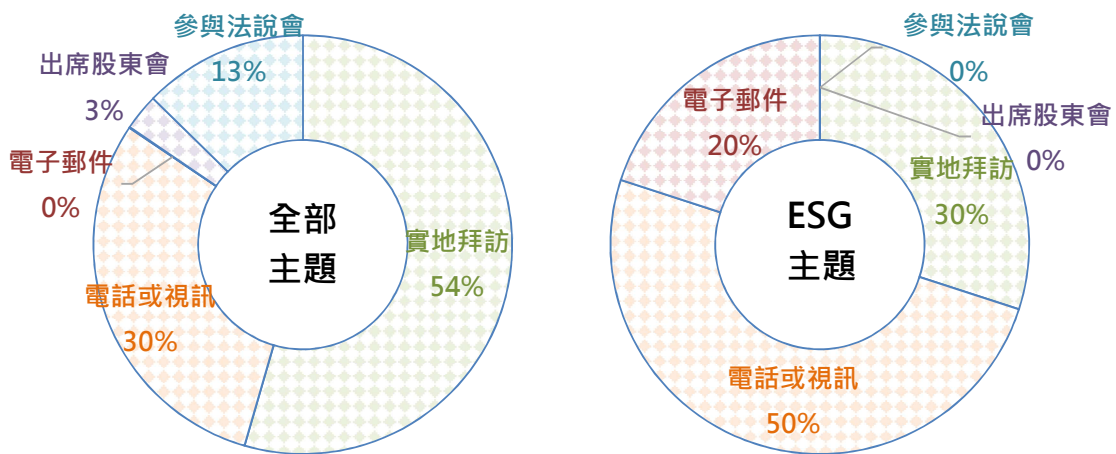
1. 整體互動概況

類別*	議合公司 總家數	議合公司 家次	實地拜訪 (含輔導面會) 家次	電話或 視訊 家次	電子郵件 家次	出席股 東會 家次	參與法 說會 家次
ESG 主題	10	10	3	5	2	-	-
所有主題 (含財務與 ESG)	1375	6266	3415	1876	3	176	796

*「所有主題」涵蓋本公司與被投資公司於財務表現、營運策略、公司治理及 ESG 等所有議題之互動紀錄；「ESG 主題」為其中一環，專指聚焦環境保護、社會責任與公司治理議題之對話。

本公司 2024 年度共與 1,375 家企業進行議合，總計達 6,266 家次，互動範圍涵蓋財務表現、營運策略、及環境保護、社會責任與公司治理 (ESG) 等各項議題。其中，實地拜訪 (含輔導面會) 計 3,415 家次，電話或視訊溝通 1,876 家次，電子郵件往來 3 家次，並出席股東會 176 場、參與法說會 796 場，展現積極且多元的持股管理實踐。

議合方式比重



在整體互動中，針對永續發展議題之深度對話為重要一環，共計與 10 家被投資公司進行 ESG 主題議合，並透過實地訪查、視訊會議等方式推動改善。相關對話議題廣泛，包括氣候變遷因應與減碳策略、碳費與碳交易規劃、綠電使用、能源與水資源管理、廢棄物與有害物質管控、供應鏈責任、生態保育、職業安全與健康、人才管理與留任、員工福利、資安管理、多元平等與性別議題、董事會治理與多元性、永續報告書揭露品質、ESG 專責單位設置與 KPI 連結、以及 KPI 與薪酬掛勾機制等，全面涵蓋企業永續轉型之關鍵面向。

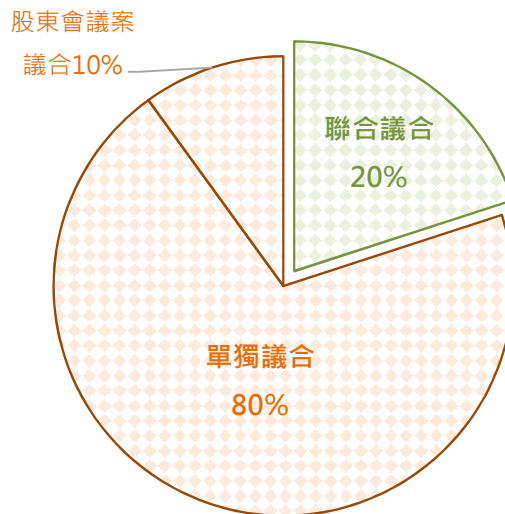
這項實踐反映本公司在關注被投資公司財務與營運發展之餘，亦積極推動 ESG 議合，透過實質對話協助被投資公司強化永續治理架構，落實長期價值創造之盡職治理責任。

2. 議合類型概要

名稱	資產類型		互動類型	
	國內主動型股票基金	私募基金	聯合議合	單獨議合
富世達	✓			✓
美時	✓			✓
長榮	✓		✓	
南寶	✓	✓		✓
新日興	✓			✓
奇鎰	✓	✓		✓
嘉澤	✓	✓		✓
萬潤	✓			✓
高力	✓			✓
鴻海	✓		✓	

本公司 2024 年之議合主要由國內主動型股票基金與私募基金共同參與，共進行 10 場次，包含 2 場聯合議合與 8 場單獨議合。

議合互動類型



- 單獨議合：由本公司副總、協理與研究員親自與被投資企業各層級高階主管深入對話，確保議合議題能精準傳達並獲取

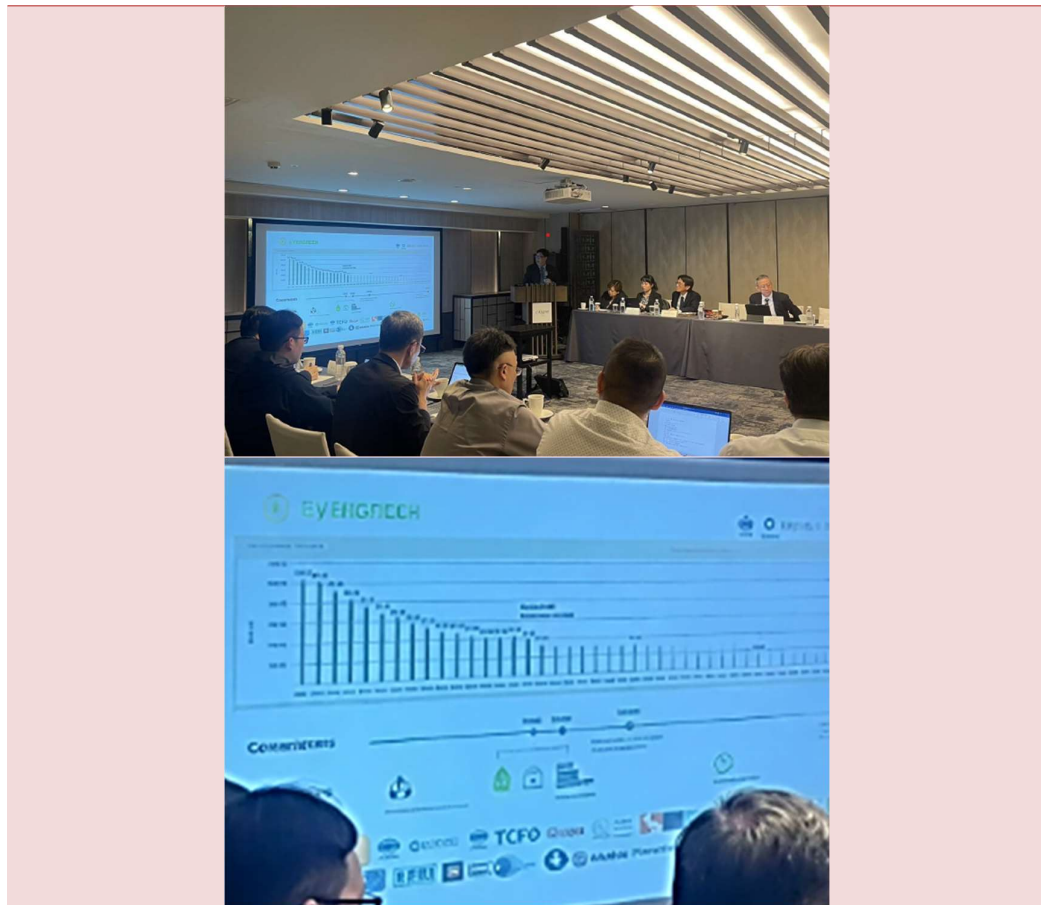
第一手回饋。其中，與高力 (8996) 之議合議題聚焦於股東會議案之溝通與關切，展現本公司於被投資公司之重大決策中積極行使股東權之實踐。

- 聯合議合：

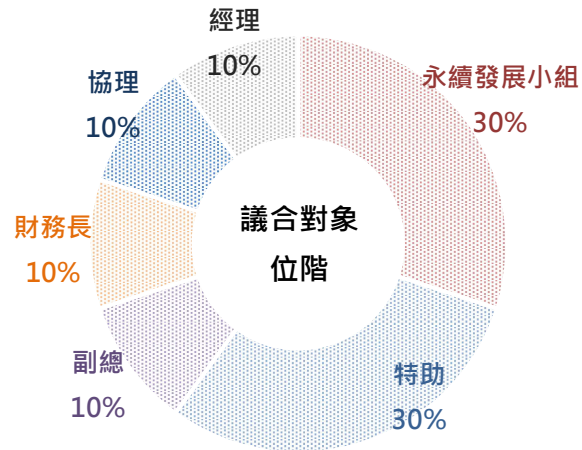
長榮 (2603)：由 13 家機構 (包含 11 家投信、1 家人壽、1 家投顧) 與長榮財務部及企劃本部主管進行議合。

鴻海 (2317)：由 14 家機構 (包含 10 家投信、2 家人壽、1 家再保險、1 家證券) 發言人進行議合。

本公司 2024/05/22 與多家機構投資人共同參與長榮 (2603) 聯合議合現場畫面

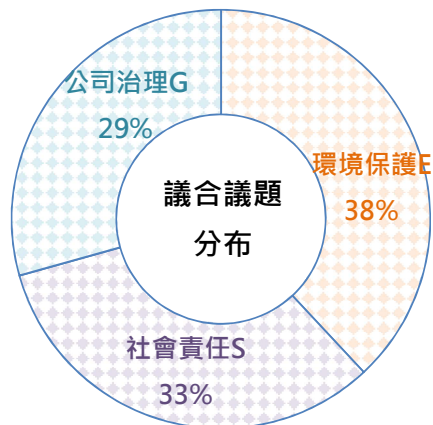


3. 高階管理層參與



在議合執行層面，本公司致力提升對話影響力，六成（60%）之溝通對象為企業永續發展小組及特助層級，另與各公司副總、財務長、協理及經理等高階管理職均有實質互動，展現議合觸及層級之高階化與跨部門特性，有助於協助被投資公司推動內部資源整合與決策變革。

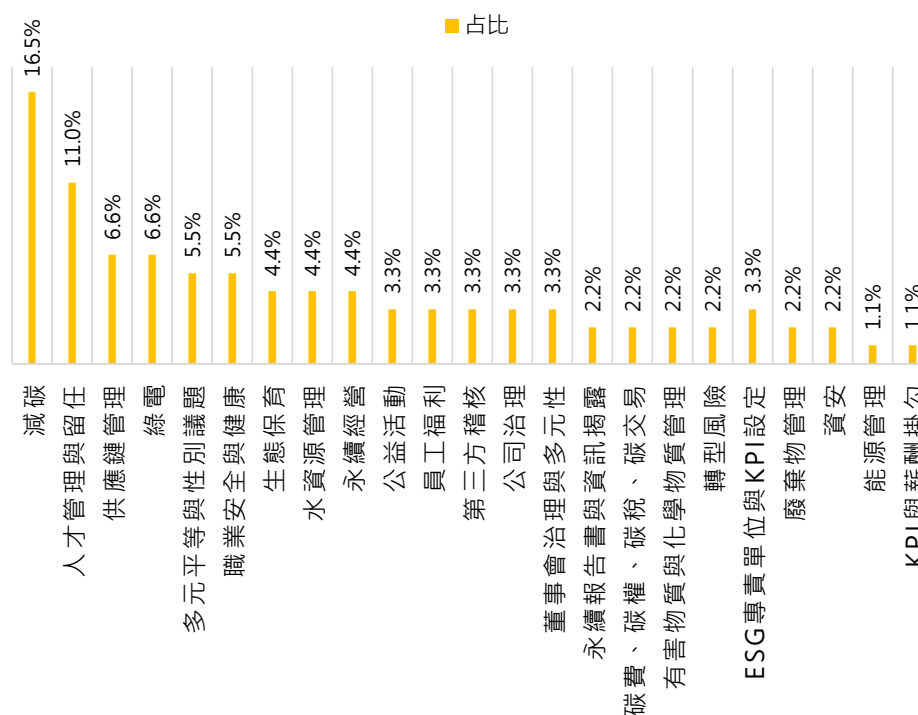
4. 議合議題分布



根據 2024 年度議合執行成果，本公司所關注之議題涵蓋環境（E）、社會（S）與治理（G）三大面向，其中環境面向占比最高，達 38.0%，社會面向占 32.6%，治理面向占 29.3%，顯示整體分布呈現均衡且具策略性之布局。

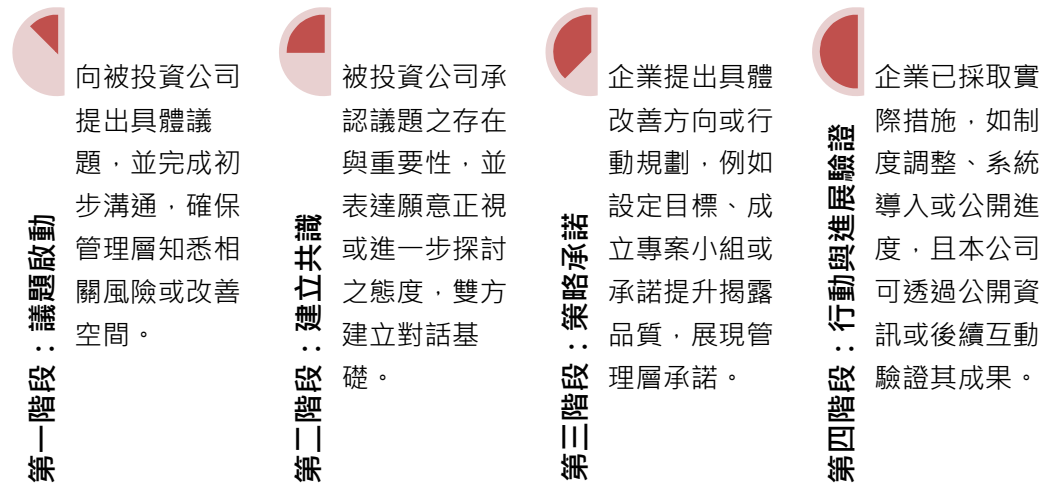
5. 細項議題聚焦

議合議題於細項永續議題之分布比例

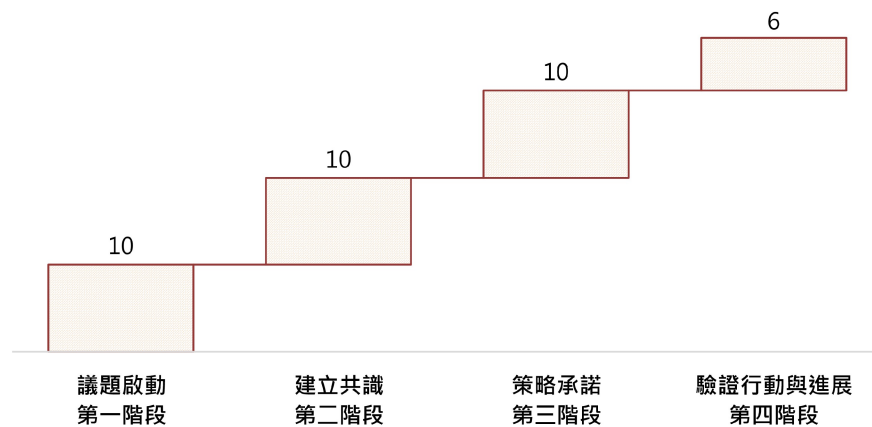


本公司高度聚焦「減碳」議題，相關對話占比達 16%，位居各議題之首，充分反映對被投資公司減碳路徑規劃、SBTi 設定及淨零轉型進程之深度關注。其次為「人才管理與留任」(11%)，凸顯本公司對人力資本管理、組織韌性與長期人才發展之重視。其餘重點議題依序包括「供應鏈管理」與「綠電使用」(各 7%)，以及「多元平等與性別議題」、「職業安全與健康」(各 5%)。同時，本公司亦系統性關注水資源管理、廢棄物管理、有害物質管控、碳定價機制（含破費、破權、破交易）、董事會治理與多元性、永續資訊揭露品質、資安風險，以及 ESG 績效指標與薪酬連結等議題，確保被投資公司在重大永續面向建立透明、可衡量且可問責之管理架構。

6. 議合進度里程碑

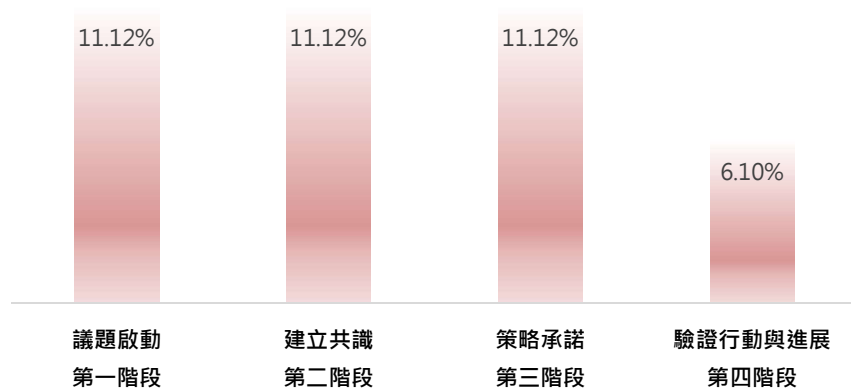


議合里程碑 - 按被投資公司家數統計

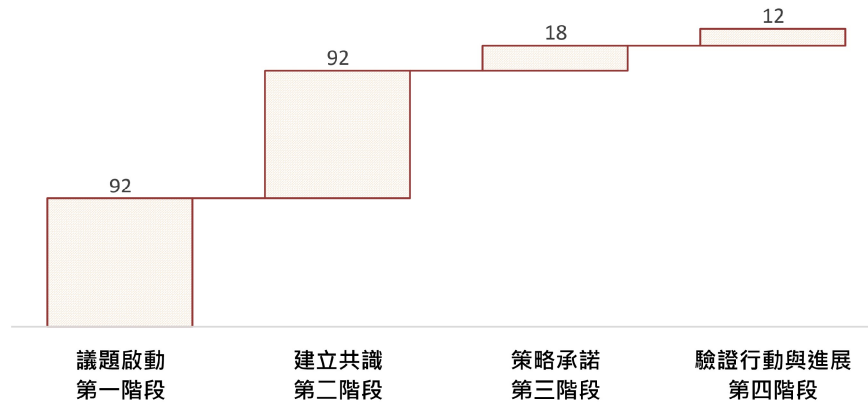


(里程碑採累進式計算，企業完成後續階段即視為已跨越先前所有階段。例如進入第三階段者，亦計入第一與第二階段達成數。)

各階段議合里程碑家數占台股部位AUM比重



議合里程碑 - 按細項永續議題統計



為確保議合進程具結構性與可追蹤性，本公司建立四階段里程碑，被投資公司回應程度評估進展。里程碑採累進式計算，企業完成後續階段即視為已跨越先前所有階段。例如進入第三階段者，亦計入第一與第二階段達成數。

2024 年度共與 10 家被投資公司進行議合，全數完成議題啟動與建立共識，10 家進入策略承諾階段，其中 6 家已落實具體措施並完成進展驗證。

於議題層面，共推動 92 項永續議題，皆已完成啟動與共識建

立，18 項進入策略承諾，12 項達成可驗證成果。

針對尚未完成改善的被投資公司及議題，本公司將持續追蹤其進展，透過定期檢視與後續互動，推動其朝更高標準邁進；對於已達第四階段者，亦將進行長期觀察，確保改善措施的持續性與實際成效。

7. 議合成效

被投資公司	議合後評等改善情形	本公司議合後投資變化
富世達	首次取得公司治理評鑑 (66%-80%)	-
美時	公司治理評鑑等級 從 51%-65% 升至 36%-50%	議合後一個月內投資金額 增長 219%
南寶	FTSE Russell ESG 評等 從 3.4 提升至 3.7	啟動新投資
長榮	FTSE Russell ESG 評等 從 3.2 提升至 3.4	-
嘉澤	-	投資金額成長 47.4%

議合不僅深化與被投資公司的對話，更促成其實質改善。根據 ESG IR 平台所提供之評等機構資料，多數被投資公司之永續表現於議合後展現顯著進展：富世達於議合後首次取得公司治理評鑑 (66%-80% 區間)，美時評鑑等級由 51%-65% 提升至 36%-50%，南寶與長榮的 FTSE Russell ESG 評等亦分別由 3.4 和 3.2 提升至 3.7 和 3.4。

本公司將「提升社會與環境的正面影響力」明確納入投資決策考量，並據以評估其長期價值潛力。此策略已具體反映於資產配置：美時 2024 年股價表現相對平穩，然其在治理改善與減碳執行上的具體進展，促使本公司於議合後階段性增持，投資金額較議合前增長 219%；南寶展現明確的永續轉型承諾，儘管市場波動，仍基於其長期發展潛力啟動投資；嘉澤持續推動 ESG 改善作為，亦獲加碼投資，持股規模於議合後一個月內成長 47.4%。此等布局凸顯本公司以永續基本面為導向，致力實現財務報酬與正向影響力並進的投資價值。

三、議合個案紀錄

本公司 2024 年度以「創造可衡量的永續影響力」為核心目標，將議合機制深度融入投資決策，全年共執行 10 場議合（8 場單獨、2 場聯合），其中與高力之議合係針對重大股東會議案主動發起，展現積極股東權之實踐。

10 間被投資公司有部分經濟活動符合永續經濟活動支認定條件。例如，富世達在廢棄物清除及運輸機具使用環保車輛方面，符合轉型至循環經濟的技術篩選標準。該公司鼓勵員工使用純電計程車，有效降低碳排放量。長榮之航運業務屬於支持型經濟活動，其低碳水運基礎設施的建設與應用，使其二氧化碳排放率較基準年大幅下降。南寶在節水及水資源循環利用方面亦有顯著成果，成功導入 ISO 46001 水資源管理系統，以提升水資源使用效率。新日興、嘉澤、萬潤及鴻海等公司在廢棄物再利用及再生能源發電方面均有優異表現，符合循環經濟及再生能源的技術篩選標準。奇鋐在儲能設施方面，以及高力在高能效設備製造方面，均透過高效能產品有效降低碳排放量，展現支持型經濟活動特質。

美時的業務暫未能歸類至一般或支持型經濟活動，但其 ESG 潛力備受肯定，本公司將持續引導改善。值得注意的是，這些公司在環境、社會及公司治理（ESG）方面的表現與貢獻不容忽視。部分被投資公司可能已經在進行符合永續發展的實踐，但尚未取得相關認證以背書其努力。針對尚未達到《永續經濟活動認定參考指引》永續標準者，本公司將透過議合機制引導被投資公司制定轉型或改善計畫，並持續與所有被投資公司共同探討提升永續經濟表現的方法，推動更廣泛的永續經濟實踐。

在生態保育與資源管理方面，本公司推動合作企業實踐聯合國永續發展目標（SDGs）：長榮參與「拒航北極圈」並建置壓艙水處理系統，南寶制定《生物多樣性政策》並評估供應鏈風險，鴻海與學界合作復育魚礁，高力則強化生態系統監測與資訊揭露。這些舉措不僅降低環境衝擊，更提升企業永續競爭力。

透過議合機制，結合風險評估、目標引導與成果追蹤，本公司確保投資組合的環境效益，並驅動企業從承諾走向行動，實現財務績效與永續價值的雙贏。未來，本公司將持續擴大影響力，推動產業鏈共同邁向低碳、循環與生物多樣性友善的永續未來。

(一) 富世達 (6805)

原因	本次議合啟動係基於對被投資公司永續表現之深度檢視，發現其研發人員數逐年下降、環境數據揭露不一致、碳排放波動及資源管理等潛在風險。特別是人才流失與資訊品質問題，反映公司在快速成長下，治理細節與內部控管機制有提升空間，需透過實質對話釐清原因並推動改善。
內容	雙方就人才留任、數據一致性、廢棄物管理、水資源使用、碳排放趨勢及社會參與等議題進行溝通。公司回應疫情影響人事流動，並承諾強化留才措施；解釋數據之不一致，強調廢水合規處理；說明廢棄物分類與回收機制；提出 2050 淨零目標與 RE100 願景；並明確慈善合作篩選標準。
議題	• E：水資源管理、減碳（含溫室氣體排放管理、淨零目標等）、綠電、廢棄物管理 • S：人才吸引與留任、公益活動參與 • G：資訊揭露品質（永續報告書數據一致性）
對被投資公司影響	• 將達到銀行綠色貸款減碼指標 • 將完成台灣各個辦公室溫室氣體盤查並制定溫室氣體減量目標 • 推動規劃廠區取得 ISO14064-1 驗證 • 2050 年達成淨零碳排，推動 RE100、綠建築、再生能源使用量 • 2060 年達成 100% 使用可再生能源之目標 • 提出導入股權激勵與專案獎金以穩定研發團隊等多元留才措施 • 持續響應「1919 食物銀行」捐助活動
對未來投資決策影響	公司對議題回應具體且承諾明確，特別是在治理架構升級（成立高階小組）、碳排透明化（確信計畫）與人才制度設計方面展現積極態度。此系統性改善方向將作為本公司評估其長期價值與風險控管能力之重要依據。

議合進度里程碑	已自「議題啟動」推進至「策略承諾」階段，多項承諾具可追蹤性，如 2024 年成立永續小組、完成碳確信等，顯示對話有效推動管理層承諾。惟多數措施尚待執行，尚未進入「行動與進展驗證」階段，需後續持續觀察。
是否符合預定目標	本次議合達成預期目標，成功促使公司說明研發人才流動原因、澄清數據落差，並提出 2050 淨零與 RE100 承諾。其回應內容具體，涵蓋短期改善措施與中長期目標，顯示對議題重視。整體溝通成果符合提升透明度與推動改善之初始目標。
後續追蹤	將持續追蹤永續暨風險管理小組是否如期成立並運作；溫室氣體確信報告是否完成並公開；減碳目標是否訂定；供應商 ESG 評比實際執行情形；人才留任指標與董事會多元組成變化。依進展決定是否升級議合強度或納入長期觀察名單。

(二) 美時 (1795)

原因	為協助美時提升長期價值，針對其治理評鑑、碳排上升、供應鏈管理及人才策略等議題啟動議合，透過與高階主管對話，釐清其於永續治理架構、氣候風險因應、ESG 供應鏈管理及人才發展策略之具體規劃與執行路徑，協助公司強化資訊揭露透明度與永續風險控管能力，驅動實質改善。
內容	就治理評鑑改善、藥品定價公平性、供應鏈 ESG 審核、減碳規劃、董事會多元、人才吸引與留任、職場多元平等及員工健康安全等議題進行溝通。公司回應將成立永續暨風險管理工作小組、依 TCFD/SASB 提升揭露品質、完成溫室氣體確信，並說明產官學合作、限制員工權利新股、多元聘任與健康管理等具體措施。
議題	• E：減碳（含溫室氣體盤查與確信、成長期減碳規劃、淨零目標制定等） • S：人才管理與留任、多元平等與性別議題、職業安全與健康、公平藥價與醫療可及性 • G：公司治理規劃、董事會治理與多元性、供應鏈 ESG 管理
對被投資公司影響	• 完成主要營運據點在台灣及南韓的溫室氣體盤查及確信 • 提出短中長期減排計畫，並逐年確認成效 • 將困難學名藥、505(b)(2)和生物相近藥和新成分新藥等多元產品組合引入目標市場，以提供患者更可負擔的藥品以獲得治療 • 培養多元共榮工作場域及優於同業之薪酬政策 • 設置產官學合作、限制員工權利新股、多元聘任與四大職場預防計畫等人才與健康措施 • 嚴格審查供應商，並要求供應商承諾遵守 ESG 相關規範 • 董事會成員具備多元產業、性別、國籍與文化之互補能力及專業

對未來投資決策影響	公司對議題回應具體且承諾明確，特別是在治理架構升級（成立高階小組）、碳排透明化（確信計畫）與人才制度設計方面展現積極態度。此系統性改善方向將作為本公司評估其長期價值與風險控管能力之重要依據，支持其作為中長期持有標的之合理性。
議合進度里程碑	本次議合已從「議題啟動」推進至「行動與進展驗證」階段，公司治理評鑑結果已有所提升，於人才發展與碳管理議題上，除提出具體承諾，更已展開實際行動（如成立碳管理委員會、推動內部檢討、執行訓練計畫等），顯示其改善決心與執行力。另有多數措施仍處於初期執行階段，量化目標與長期成效尚待時間累積與揭露。
是否符合預定目標	本次議合已達成預定目標。公司針對各項議題提出具體回應，包含明確時程（如 2024 年成立永續暨風險管理小組）、具體行動（推動 TCFD 揭露、執行溫室氣體確信）及制度性措施（限制員工權利新股、供應商 ESG 評比）。其承諾內容完整，覆蓋主要關切面向，顯示議合有效傳達投資人期望，並引導公司提出可追蹤之改善計畫，達成階段性溝通目標。
後續追蹤	將持續追蹤：永續暨風險管理小組是否如期成立並運作；溫室氣體確信報告是否完成並公開；減碳目標是否訂定；供應商 ESG 評比實際執行情形；人才留任指標與董事會多元組成變化。依進展決定是否升級議合強度或納入長期觀察名單。

(三) 長榮 (2603)

原因	為因應國際海事組織 (IMO) 2030 減碳 40%、2050 淨零之規範，並履行盡職治理責任，聯合同業對長榮海運展開議合。主要關注其在低碳航運、生物多樣性保護、治理結構與船員福祉等 ESG 議題之策略與實踐，確保其營運符合可持續發展趨勢，並就紅海危機與歐盟碳邊境機制帶來的營運與財務風險，釐清公司因應策略與準備程度。
內容	本次議合聚焦環境與社會面向，涵蓋碳排放總量、CII 評級、EU ETS 碳費提列、壓艙水管理、SBTi 與 ISO14083 認證進度、生物多樣性承諾、船員身心健康、利害關係人溝通及財務規劃等議題。公司說明已取得 ISO14064、GHG Protocol 及 ISO14067 等認證，100%船隊配備壓艙水處理系統，並重視船員健康與生態保護。
議題	• E：減碳 (含溫室氣體排放管理、減排目標達成風險 (紅海危機)、船舶能效指標 (CII Rating) 等)、碳費 / 碳稅 / 碳權 / 碳交易 (EU ETS 碳成本與 SBTi 減排路徑之財務規劃)、生態保育 (含壓艙水管理 (IBWMC)、生物多樣性保護 (TNFD/SBTN 評估) 等) • S：員工福利、職業安全與健康 • G：資訊揭露品質 (永續報告書完整性)、碳盤查制度建置、財務規劃與風險管理透明度
對被投資公司影響	• 2024 年將達成減排目標 • 計畫提升 CII Rating 評級 • 計劃進行 ISO14083 供應鏈盤查認證 • 將針對 SBTi 承諾減排路徑進行整合性財務規劃
對未來投資決策影響	公司於碳盤查與國際認證領先業界，展現治理成熟度與風險意識。儘管部分財務規劃尚待整合，整體回應具體且方向明確。此將作為本公司評估其長期價值之關鍵依據，支持維持現有部位，並於適當時機考慮增持，

	以反映其在航運轉型中的領先地位與永續潛力。
議合進度里程碑	本次議合已推動長榮海運進入「行動與進展驗證」階段。公司在關鍵議題上已有具體行動，如達成 2024 年度之碳排目標。另有部分目標（如 ISO14083 認證）仍在進行中，碳成本之財務整合亦有待系統化。後續將持續追蹤各項承諾之完成度與量化成效，確保永續承諾全面落地。
是否符合預定目標	本次議合已達成預定目標。公司針對減碳、生物多樣性、船員福祉等核心議題提出具體回應與承諾，資訊揭露相對完整，並展現積極合作態度。議合有效傳達投資人關切，引導企業強化永續承諾，達成共識並建立後續追蹤基礎，符合聯合議合之初衷與溝通目標。
後續追蹤	將持續追蹤公司是否提出 SBTi 減排路徑之整合性財務規劃、生物多樣性目標與 TNFD 揭露時程、滯船事件之財務與人因影響分析，並確認其 CII 評級改善進度與 EU ETS 成本管理策略。

(四) 南寶 (4766)

原因	本次議合啟動之原因，在於雖觀察到被投資公司具備優異的公司治理表現(治理評鑑位居 6–20%)，顯示其治理架構穩健，然其在環境與社會面向尚有提升空間。為協助公司發揮治理領先的基礎優勢，進一步強化淨零轉型路徑的具體性、提升供應鏈 ESG 管理深度、因應業務成長下的碳排挑戰，並檢視人才策略是否足以支持長期永續發展，故啟動本次議合，期透過投資人對話，促進其環境與社會議題之管理能與治理表現齊頭並進，鞏固整體永續領導地位。
內容	此次議合就治理評鑑優異經驗、2050 淨零達成路徑、供應商 ESG 風險評估、成長期減碳策略、董事會多元性、人才吸引與留任、性別平等及職場安全等議題進行溝通。公司說明除董事酬金揭露受限外，多數治理項目已達成；並回應導入 ISO 14064 盤查、發展低碳製程、建立供應商 ESG 自評機制，以及員工持股信託、薪酬競爭力等具體作為。
議題	• E：減碳 (含溫室氣體排放管理、淨零目標、產品碳足跡盤查、供應鏈碳排管理等)、綠電、能源管理 • S：人才管理與留任、多元平等與性別議題、職業安全與健康 • G：公司治理規劃、董事會治理與多元性、供應商 ESG 風險評估、資訊揭露品質 (供應鏈與碳排數據透明度)
對被投資公司影響	• 考量能源循環再利用之計畫可行性 • 調整產品組合，加速低碳排化學品製程的開發和部署 • 未來將使用再生能源取代傳統化石燃料 • 2030 年將逐步實現創新技術 • 組成多元董事會並規畫提升女性員工及女性主管占比

對未來投資決策影響	公司治理表現優異，且在淨零路徑與人才策略上提出具體方向，顯示具備前瞻性管理思維。其技術創新能力、供應鏈管理機制與健康安全制度，將作為評估其長期營運韌性與價值創造之關鍵因子，支持其作為持股標的之合理性，並提升投資組合之永續品質。
議合進度里程碑	本次議合所有問題皆推進至「建立共識」階段，部分議題獲得公司承諾，並達到「行動驗證」階段。溫室氣體盤查、董事會多元、員工健康管理制度已具體執行；淨零路徑與供應鏈 ESG 評估亦有明確機制。整體進展良好，顯示公司不僅治理表現優異，亦在環境與社會議題上穩步改善，進入可追蹤成效之階段。
是否符合預定目標	本次議合完全符合預定目標。公司對各項議題回應具體、資訊透明，特別是在治理優勢、碳管理作為與人才制度上展現成熟度。其供應商 ESG 風險評估、產品碳足跡規劃與健康安全管理均具可驗證性，成功引導公司分享最佳實務，深化永續承諾之具體內涵。
後續追蹤	將持續追蹤公司淨零目標之階段性減量成果、再生能源使用比例、供應商 ESG 實地審核比例、女性員工及主管占比提升情形，並檢視其產品碳足跡減量進度，以協助被投資公司維持治理與永續領先地位。

(五) 新日興 (3376)

原因	因應公司快速成長所衍生之環境負荷與管理挑戰，為確保永續承諾有效落實，故針對其社會參與、減碳規劃、兩岸廠區碳排、職安管理及 ESG 治理等關鍵風險與機會議題啟動議合，共同探討改善策略之透明化與具體行動。
內容	雙方針對社會關懷評估機制、ESG KPI 設計、綠電使用規劃、中國廠區能源改善、職安與化學品管理、資訊安全認證擴展等議題進行溝通。公司回應以在地回饋為優先，結合人才培育創造雙贏；ESG KPI 連結總經理薪酬；規劃建置太陽能並加入 SBTi；導入台灣經驗改善中國廠區；並說明內部教育訓練與改善流程等措施。
議題	• E：減碳（含溫室氣體排放管理、淨零目標（SBTi 承諾）等）、綠電、能源管理、有害物質與化學物質管理 • S：職業安全與健康、公益活動參與 • G：ESG 專責單位與 KPI 設定、資安（ISO 27001）、內部稽核缺失改善、資訊揭露品質
對被投資公司影響	• 綠電：承諾蘇州、越南等新廠為綠建築，2030 年以前，若未達 SBTi 目標將採購綠電補足 • 減碳：加入 SBTi 倡議，並輔導 10% 供應商進行碳盤查；運用新設計模組零件，目標減碳 10%；目標 10% 通用零組件選用低碳材料；廠內各公供設備能源效率提升 10% • 水資源管理：製程廢水排放零失誤 • 廢棄物管理：提升 10% 廢棄物回收再利用率 • 多元平等與性別議題：打造多元共融的 DEI 職場 • 人才管理與留任：獲取 80% 的員工認同 • 公益活動：提升社區關懷滿意度 • 供應鏈管理：10% 關鍵供應商議合及識別、輔導 20% 供應商導入 ISO14001/45001

對未來投資決策影響	公司展現將 ESG 視為轉型契機而非成本，其減碳策略連結新產品開發、KPI 與高階獎酬連動、永續由管理處主導等做法，顯示治理成熟度高。此系統性思維與成本效益導向的永續布局，將作為評估其長期競爭優勢與風險控管能力之關鍵依據。
議合進度里程碑	本次議合推動部分議題進入「策略承諾」階段。公司針對社會參與、綠電規劃、SBTi 目標、KPI 設計及中國廠區改善等提出具體承諾，並已展開相關行動。然而，由於 2024 年永續報告書尚未發布，相關執行細節與量化成效尚無法從公開資訊中確認，目前仍缺乏足夠數據進行成果驗證。儘管相信公司已有實質推動，後續將持續追蹤其進展，待報告揭露後進一步評估是否已進入「行動與進展驗證」階段。
是否符合預定目標	本次議合完全符合預定目標。公司對各項議題回應具體，特別是在 ESG 與經營績效連結、轉型契機挖掘、社會投資評估流程等方面展現深度思考。其將永續納入管理效率與財務規劃，成功引導公司揭示永續價值創造路徑，達成深度對話之預期成果。
後續追蹤	將持續追蹤 SBTi 減量進度、中國廠區能源密集度改善成效、綠電使用比例、職安與化學品缺失變化，並檢視社會參與之量化效益，並評估其是否擴大 ISO 27001 認證範圍與提升永續報告書國際接軌程度，確保承諾持續深化與透明揭露。

(六) 奇鋹 (3017)

原因	因應該產業在減排與資源效率上的關鍵永續挑戰，為強化其環境承諾之具體性與執行力，並確保風險控管與長期價值，故針對再生能源、水資源、人才、供應鏈及揭露品質等議題啟動議合，促進承諾落地。
內容	雙方就再生能源建置、水資源指標、員工薪酬連動、職安管理、永續報告書編製準則、人才吸引、多元化政策、供應鏈責任及資訊安全等議題進行溝通。公司回應將強化能源效率並儘速制定減排計畫；訂定節水目標；實施績效連動薪酬；制定加班與反歧視管理辦法；依 GRI 等國際準則編製報告；並說明人才留任、多元平等與資訊安全具體作為。
議題	• E：減碳、水資源管理、資源循環與廢棄物管理、綠電 • S：人才管理與留任、多元平等與性別議題、員工福利、供應鏈管理（供應鏈之社會責任） • G：資訊揭露品質（依 GRI、RBA 等編製報告）、職場安全與健康管理制度、第三方稽核、資安
對被投資公司影響	• 綠電：承諾蘇州、越南等新廠為綠建築，2030 年以前，若未達 SBTi 目標將採購綠電補足 • 減碳：加入 SBTi 倡議，並輔導 10% 供應商進行碳盤查；運用新設計模組零件，目標減碳 10%；目標 10% 通用零組件選用低碳材料；廠內各公供設備能源效率提升 10% • 水資源管理：製程廢水排放零失誤 • 廢棄物管理：提升 10% 廢棄物回收再利用率 • 多元平等與性別議題：打造多元共融的 DEI 職場 • 人才管理與留任：獲取 80% 的員工認同 • 公益活動：提升社區關懷滿意度 • 供應鏈管理：10% 關鍵供應商議合及識別、輔導 20% 供應商導入 ISO14001/45001

對未來投資決策影響	公司雖減排規劃尚待具體化，但在資訊安全、供應鏈管理、人才制度與報告揭露方面展現系統性作為，顯示具備轉型意識。其對員工福利與多元平等之承諾，亦反映社會責任重視程度。惟再生能源與碳排目標仍需補強，將作為評估其永續成熟度與長期投資價值之關鍵觀察點。
議合進度里程碑	本次議合已推動公司進入「行動與進展驗證」階段，所有議題皆進入「建立共識」階段，其中，水資源、供應鏈與資訊安全等議題已具體執行並可驗證，顯示承諾落實。雖減排與綠電目標待明確化，多數關鍵議題已可追蹤，後續將持續關注成效與揭露完整性。
是否符合預定目標	本次議合部分達成預定目標。公司在人才、資訊安全與報告揭露方面回應具體，展現制度化作為；然在環境面向，特別是減排與再生能源規劃，僅承諾「儘速制定計畫」，缺乏具體時程與量化目標，未完全滿足投資人對可追蹤性之期待，整體回應深度不一，尚有提升空間。
後續追蹤	針對議合未完全達成預定目標之部分，將持續追蹤是否提出明確減排路徑與再生能源建置時程，並檢視其是否達成年度節水目標、擴大永續報告書的第三方確信範圍，以及落實資訊安全雙重認證的導入進度。同時關注公司是否訂定 SBTi 目標或 RE100 承諾，並深化供應鏈 ESG 管理，以確保各項永續承諾具體可行。

(七) 嘉澤 (3533)

原因	因應公司 SBTi 推動、綠電占比下滑及女性員工減少等趨勢，為評估其永續治理成熟度與長期風險，故針對 ESG 架構、減碳執行、資源管理及人才多元等關鍵議題啟動議合，促進承諾明確化與改善行動。
內容	此次會議就 ESG 推動單位 KPI 設計、薪酬連結、客戶 ESG 要求、在地人才晉用、廢棄物再利用率、綠電採購規劃、訂單影響、性別多元政策及人力資本投入等議題進行溝通。公司說明由廣州 ESG 資源發展部主導執行，訂有 SBTi 與節能降耗等 KPI；綠電占比下滑主因越南廠用電增加；廢棄物管理將透過設計優化與供應商合作改善；並說明人才晉用與性別政策現況。
議題	• E：減碳 (含溫室氣體排放管理、淨零目標 (SBTi) 等)、綠電 (RE100 路徑、再生能源建置等)、廢棄物管理 • S：人才管理與留任、多元平等與性別議題 • G：ESG 專責單位與 KPI 設定、KPI 與薪酬掛勾、資訊揭露品質 (訓練成本、綠電目標量化)、董事會治理與多元性、供應鏈管理 (低碳供應鏈執行狀況)、永續經營
對被投資公司影響	• 推動 ESG 各項工作落地執行追蹤並確認效果 • 2025 年推動 SBTi 科學碳目標，依 SBTi 要求制定目標為 4.2% • 推動集團節能降耗，按照 4.2% 目標展開專案落地執行 • 推動能源管理系統上線運行，即時觀察產線能量並察覺異常用電量 • 推動供應鏈節能降耗及低碳材料推廣，達到材料 4.2% 降碳目標
對未來投資決策影	公司雖已推動 SBTi 與能源管理系統，惟綠電無明確成長目標、訓練成本未透明揭露、女性比例持續下滑，顯示部分議題尚待深化。其將客戶要求作為 ESG 驅動力，

響	反映市場競爭壓力。整體治理架構具雛形，但量化目標與揭露完整性將影響其作為永續標的之評價與投資配置決策。
議合進度里程碑	本次議合所有議題均已達成「建立共識」階段，KPI 訂定等議題已獲公司具體承諾，進入「策略承諾」階段。然而，多數議題尚處於初期規劃，如「綠電占比目標」與「性別比例改善計畫」仍缺乏明確時程與量化指標，目前尚未有公開資訊可供驗證實際執行情形。整體而言，雖具推動動能，但仍未進入「行動與進展驗證」階段，後續將持續追蹤其執行進度與成果揭露。
是否符合預定目標	本次議合部分達成預定目標。公司在 SBTi、廢棄物改善、人才晉用等議題提出具體方向與原因分析，展現一定程度透明度。然在綠電成長目標、訓練績效指標、性別多元規劃等方面回應仍偏原則性，缺乏可追蹤之量化承諾，未完全滿足投資人對具體性與可驗證性之期待，整體回應深度有待加強。
後續追蹤	針對本次議合未完全達成預定目標之情形，將於互動中強化與被投資公司的對話深度，持續引導其提出關於綠電目標、性別多元及訓練績效等議題之具體時程與可衡量指標。同時密切關注其 SBTi 申請進度與永續揭露品質，並將相關進展納入投資評估。若改善成效不彰，將視情況協調其他投資人共同表達關切，或於股東會中行使股東權，展現本公司推動企業提升透明度與實質表現的堅定立場與積極作為。

(八) 萬潤 (6187)

原因	鑒於公司永續報告書未如期揭露於官網、碳排放總量上升且減碳目標不明確，為強化資訊透明度與環境承諾的具體性，並因應治理與社會面向的改善需求，故針對揭露品質、減碳路徑、多元共融及社會參與等議題啟動議合，以助其全面提升永續表現。
內容	本公司就永續報告書編制進度、2023 年碳排增加、用電與節能措施、減碳標準、女性員工比例、社會參與計畫及人力資本績效指標等議題進行溝通。公司回應正由外部顧問協助編製報告，碳排總量因擴廠與人力增加而上升，訂有五年減量 5% 目標；並說明提升女性 RD 招募、創新競賽成果及內部測試人力發展績效指標等作為。
議題	• E：減碳、能源管理 • S：人才管理與留任、多元平等與性別議題、公益活動參與（創新競賽、獎助學金、弱勢扶助） • G：資訊揭露品質（永續報告書透明度）、ESG 專責單位與 KPI 設定
對被投資公司影響	• 導入政府認證一級能效產品以達到最高節電效益 • 規劃未來在地化服務客戶，減少出差，以減少汽油用量 • 5 年後減碳 5% • 積極提升女性 RD 人員 • 推動員工訓練及績效指標
對未來投資決策影響	公司雖展現社會責任投入與人才重視，但環境面向缺乏明確節電與綠電目標，碳排總量上升，且永續報告書未公開，影響資訊透明度。其五年減 5% 目標相對保守，與科學碳目標有落差。此將影響其作為 ESG 標的之評價，未來投資決策將視其是否提升揭露品質與設定更具雄心之減碳路徑而定。
議合進度里程碑	本次議合所有議題均已達成「建立共識」階段。其中，在氣候變遷議題上，公司提出「5 年減量 5%」之明確

	減碳目標，並可於公開資訊中驗證已達成階段性成果，顯示該議題已進入「行動與進展驗證」階段，具備可追蹤的執行力與成果。然而，其餘議題如永續報告書揭露、人力績效指標建構等，公司尚未提出具體承諾或可觀察的行動，亦未見顯著進展。儘管整體已因關鍵議題的驗證而邁入新階段，後續仍將持續推動其他議題從共識走向承諾與執行，並強化成果的透明度與一致性。
是否符合預定目標	本次議合部分達成預定目標。公司在社會參與與女性招募方面回應具體，展現積極作為；然在環境面向，特別是減碳目標與資訊揭露，回應仍偏原則性，缺乏明確時程與量化指標。永續報告書尚未公開，影響透明度，整體回應深度不一，尚未完全滿足投資人對可追蹤性與完整性之期待。
後續追蹤	針對議合未完全達成預定目標之部分，將加強與公司高層的溝通頻率，持續關心公司是否如期發布永續報告書並導入第三方確信、提出明確節電與綠電目標、改善女性員工比例及建構人力資本績效指標。若改善動能遲緩，將不排除聯合其他關切投資人共同表達訴求，或於股東會中行使表決權與提問權，強化監督力道，務求推動其實質進展，落實企業永續責任。

(九) 高力 (8996)

原因	因應被投資公司熱能事業部拆分之股東會議案，恐影響股東權益而啟動議合。同時關注其治理評鑑落差與成長伴隨的環境壓力，透過對話釐清策略合理性，確保公司長期價值與股東權益穩健發展。
內容	本公司就事業拆分策略、治理評鑑改善、供應商 ESG 管理、減碳目標與行動、再生能源布局及水資源與廢棄物管理等議題進行溝通。公司回應拆分係為提升科技事業競爭力；已召開治理檢討會議；持續輔導供應商；預計 2025 年訂定減碳目標；高雄與中壢廠建置太陽能；並說明資源用量增加主因業務擴張，惟環境管理體系運作正常。
議題	• E：減碳（溫室氣體排放管理、淨零目標）、綠電（RE100 路徑、再生能源建置）、水資源管理、廢棄物管理 • G：公司治理規劃、事業分割策略與股東權益、資訊揭露品質（減碳目標時程、資源使用數據透明度）、永續經營、供應鏈管理（推動供應鏈改善永續表現）
對被投資公司影響	• 提出提升公司治理評鑑排名之改善計畫 • 年度減碳 1%，並於 2025 年制定短中長期目標 • 2024 年將完成海外子公司盤查，2025 年將細分各廠區排放量
對未來投資決策影響	公司雖治理評鑑未達短期目標，且資源用量上升，但展現檢討與改善動能，並積極布局再生能源與供應鏈管理，顯示具備轉型意識。其事業拆分策略若能兼顧股東權益，將有利專業化發展。整體治理與環境作為將作為評估其長期風險控管與價值創造之關鍵因子，影響投資組合配置。
議合進度里程碑	本次議合所有議題均已達成「建立共識」階段，其中，減碳相關議題已獲公司承諾，進入「策略承諾」階段。其餘多數議題仍在研議，尚未訂定明確時程與量化指

	標，目前缺乏公開數據以驗證實際執行成效。整體而言，雖有初步進展，但仍處於從承諾邁向可驗證執行的過渡期，後續將持續追蹤其具體作為與成果揭露。
是否符合預定目標	本次議合大致符合預定目標。公司在事業策略、再生能源、供應商管理等議題提出具體回應，展現系統性思考。然在減碳目標時程、治理評鑑具體改善措施、資源用量下降計畫等方面，回應仍偏原則性，缺乏量化承諾與明確時程，未完全滿足投資人對可追蹤性與即時性之期待，整體進展尚待深化。
後續追蹤	將持續追蹤公司是否如期訂定短中長期減碳目標、提升治理評鑑至目標區間、達成太陽能建置進度、改善水與廢棄物使用效率，並檢視供應商環境得分提升情形。預計於下一年度議合評估其是否取得 SBTi 認可、提升永續報告書揭露完整性，確保承諾具體化與可驗證。

(十) 鴻海 (2317)

原因	鑒於被投資公司具全球布局與產業影響力，為確保其永續承諾具備系統性與可驗證性，故針對自然與人權議題管理、綠能投資及 RE100 路徑等關鍵風險與機遇，啟動議合，促進高標準永續實踐。
內容	本公司就 TNFD 導入規劃、有害物質汰換機制、供應商稽核擴大、第三方 ESG 稽核結果改善、人權管理作法、低碳技術商機與綠能投資效益等議題進行溝通。公司回應正評估 TNFD 框架；建有化學品管理系統並持續汰換有害物質；供應商稽核已達 8 成採購金額覆蓋率；擴大第三方稽核至 11 廠區；推動燈塔工廠與 AI 應用；並透過綠能基金投資支應 RE100 目標。
議題	• E：生態保育、綠電、減碳（及轉型風險）、有害物質與化學物質管理 • S：供應鏈管理（人權與勞動條件管理）、職業安全與健康（FR/SR 目標）、第三方稽核 • G：資訊揭露品質（TNFD、稽核結果對外揭露）、第三方稽核、KPI 與薪酬掛勾
對被投資公司影響	• 規劃揭露 TNFD 資訊 • 供應商完成 200 家供應商稽核，2025 年稽核結果將更實際應在採購評估上執行 • 2024 年擴大第三方 RBA VAP 稽核並對外揭露，2025 年亦將揭露稽核結果。
對未來投資決策影響	公司展現前瞻性布局，從 TNFD 評估、擴大第三方稽核到綠能投資，顯示其永續治理成熟度高。其低碳技術（如電動車、智慧城市）預期於 2026 年貢獻顯著營收，反映 ESG 驅動成長之潛力。此系統性策略與財務連結緊密，將作為評估其長期價值創造與抗風險能力之關鍵依據，支持其作為核心 ESG 標的。
議合進度里程碑	本次議合部分議題已達「行動與進展驗證」階段，如擴大供應商績效評價，擴展第三方稽核等。整體進展良好，顯示公司不僅有政策，更進入可量化追蹤與成果驗

	證之成熟階段。
是否符合預定目標	本次議合完全符合預定目標。公司在各項議題回應具體、資訊透明，特別是在第三方稽核擴展、化學品管理、綠能投資與技術創新方面展現領先作為。其將永續目標與營運績效連結，並提出量化指標(如 $FR \leq 0.14$)，成功引導公司揭示高標準治理實踐，達成深化對話與承諾驗證之預期成果。
後續追蹤	將持續追蹤公司是否如期對外揭露第三方稽核結果、達成 FR 與 SR 目標、提升 TNFD 揭露完整性，並檢視綠能基金投資進度與 RE100 達成路徑，並評估其供應商稽核是否擴及全數關鍵廠商、有害物質汰換清單是否擴增，並確認低碳技術營收貢獻，確保永續承諾持續深化與財務整合。