



和泰產險

2026年度議合紀錄

2026. 9

聲明

本公司透過與被投資公司適當之對話及互動，進一步瞭解與溝通其經營階層對產業所面臨之風險與策略，並致力與被投資公司在長期價值創造上取得一定共識。本公司不定期透過電話會議、面會、參與法說會或派員參與股東常會或重大之股東臨時會等方式與被投資公司經營階層溝通。

當被投資公司在特定議題上有重大違反公司治理原則或損及本公司客戶、員工及股東權益之虞時，本公司將向被投資公司經營階層詢問處理情形，且不排除聯合其他投資人共同合作，尋求提升被投資公司的永續發展，並對於特定環境、社會、公司治理議題參與相關倡議組織，共同擴大及發揮機構投資人之影響力。

本公司注重並將持續關注對話及互動後帶給被投資公司的影響，並將其納入後續投資決策之參考依據。

議合位階

本年度參與議合溝通之位階

被投資公司議合位階	本公司議合位階	占比
總經理等管理階層	全權委託代操機構	40%
其他管理階層	全權委託代操機構	60%

互動及議合案例

本公司全權委託代操機構-甲投信

甲投信重視議合之成果，並將其視為有效性之精神。經過甲投信與公司的溝通，公司在決策上有了實質性的改變，不但可以兼顧利害關係人的利益，更可以發揮公司的責任與議合的效果，達成雙贏的局面。

與被投資公司進行議合之個案說明-個案A

議合時間點：

2026年上半年

互動之議題：

員工管理與不法侵害防治追蹤。

互動及議合案例

議合原因：

2024 年12 月16 日，個案A於內湖總部發生研發替代役同仁墜樓事件，隨後引發社會各界及勞動監管部門對貴司內部是否存在職場霸凌與不合理管理手段的強烈質疑。本團隊隨即於2024 年12 月25 日與個案A永續團隊及經營團隊展開首波深度議合，此次希望能追蹤前次議合成果的后續改善情形以及近況發展。

議合過程與分析：

本團隊先針對個案A如何評估駐廠心理諮商及主管反霸凌與共融領導培訓的實際參與率，也對於長期面臨低考績的高壓力族群，主動式心理預防關懷機制的運作方式進行追問，同時，在2025 年以來，在實際受理的申訴案件中，想了解外部專家及勞工代表的參與流程是否順暢，申訴人對於調查結果的滿意度與保密機制如何確保。最後則是在個案A新成立的「全球人資合規團隊」如何監督並防範海外廠區（如泰國、印度等製造基地）出現類似的職場不法侵害或霸凌行為。

互動及議合案例

議合結果：

公司回覆如下：

自2024年底起，台灣區正式啟動員工關懷專案，2025年新增「每週駐廠心理諮詢服務」。該服務提供專業心理師一對一晤談，截至統計時點，累計服務人次已達292人。

針對管理階層，設計了全面的培訓課程，涵蓋「主管敏感度訓練」、「情緒管理與壓力調適」、「性騷擾預防專班」及「職場不法侵害預防專案」等核心議題，相關課程的實際參與率約為85%。

外部專家與勞工代表，在處理職場不法侵害申訴案件中的角色與參與流程會確保絕對信任與公平，調查架構實施嚴格的保密與程序正義，資訊僅在「需知原則」下分享，以保護申訴人與被申訴人之隱私。調查過程秉持公正原則，並全程詳實記錄，確保各方在每個步驟中均受到公平對待。

互動及議合案例

建立了透明的申訴流程，若申訴人對調查結果不滿意，可於收到通知後三天內提出再申訴。同時擁有覆審流程，受理單位將檢核是否提出具體、清楚的新證據。若符合受理標準，將啟動新的調查程序並重新召開委員會進行覆審，確保案件獲得公平且徹底的檢視。

針對全球子公司之合規整合，核心策略包含每季監控並追蹤申訴案件之處理進度，並於2025年起深入分析各地勞動法規差異，搭配實地查核，以確保全球主要營運據點的政策落實度與可追蹤性。

季度監控與成效報告：實施嚴謹的每季審查機制，全面彙整各區域之檢舉申訴與職場不法侵害數據（包含案件量、事件性質及結案進度），確保能即時掌握組織整體的合規動態。

勞動法規差異部分則是會請各地區鑑別並分析當地法規與政策之落實差距並進行調整與追蹤，確保完全符合當地法令，降低不合規風險。

互動及議合案例

本公司全權委託代操機構-乙投信

乙投信藉由出席股東會、實地拜訪(含輔導面會)、電話(或視訊)及參加法說會與被投資公司進行溝通互動，溝通重點從強調與公司開展ESG溝通的次數，逐漸轉換到如何成功的影響被投資公司去處理ESG風險。

與被投資公司進行議合之個案說明-個案B

議合時間點：

2026年拜訪IR

互動之議題：

追蹤其永續目標執行進度。

互動及議合案例

議合過程與分析：

個案B金控以「永續治理、金融服務、員工培育、環境永續與社會共好」五大面向建構永續發展架構，由董事長擔任永續發展委員會召集人，定期檢視各項永續目標執行情形，並透過金控ESG小組及各子公司ESG小組推動相關工作。本集團於2025年度CSA（Corporate Sustainability Assessment）永續評比問卷中表現卓越，入選2026年標普全球永續年鑑並獲得「Industry Mover」殊榮，代表本公司在所屬產業（銀行業）之永續評比中取得了最顯著的提升。

在MSCI ESG評等方面，個案B金控維持MSCI ESG Rating AA級，評等並未改變。MSCI指出，個案B金控在人力資本發展（Human Capital Development）及消費者金融保護（Consumer Financial Protection）兩項關鍵議題表現優於同業，人才發展制度、員工參與機制、客戶保護政策及客訴處理機制均具較佳管理實務。高管薪酬披露資訊有限，導致難以與同業進行比較。

互動及議合案例

個案B金控已將ESG因子納入投資、融資及商品審查流程，並要求高氣候風險產業進行氣候風險評估及差異化管理。公司鼓勵企業客戶提出低碳轉型及淨零計畫，並透過淨零轉型融資專案、永續連結融資、綠色融資及永續金融商品協助客戶執行轉型。對於投融資部位則依PCAF方法學執行碳盤查，並依SBT方法規劃減碳路徑。

我們在與公司管理階層接觸議合及閱讀公司財報與ESG等報告時觀察到：

- 公司注重董事會成員產業經驗之多元化，除具有金控業、銀行業、證券業、保險業、資產管理業及投資業外，另具備教育、創投、不動產開發、電子商務、法律服務、公共服務及醫療等產業經驗。公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事共 6 位，比例達 35.2%。2025 年個案B金融集團依《檢舉制度作業要點》受理之檢舉案件共計 48 件（個案B銀行 25 件、個案B證券 16 件、個案B產險 5 件、個案B投信 2 件，均已完成調查並將處理情形回覆予檢舉人，經查證屬實者，亦對案關人員進行懲處。

互動及議合案例

- 個案B金控持續導入ISO 14064-1、ISO 14001、ISO 50001及ISO 46001等管理系統。為響應政府 2050 年淨零排放之目標，積極進行環境、能源管理及集團減碳規劃。集團已於 2024 年 9 月承諾加入 SBTi(Science Based Targets Initiative)，2025 年 9 月提交本集團之減碳目標，並於 2026 年 3 月獲審查通過，後續將依各排放類別方法學據以執行，以達成 SBT 減碳目標。2025 年碳排放量達成情形如下：範疇一、二排放量合計為 21,144.80 tCO₂e，相較年度目標排放量 23,323.56t CO₂e，減少 2,178.76t CO₂e 或 9.34%，已達成 SBT 2025 年減碳目標。個案B金融集團用電量相較前一年度下降2.5%。2025 年集團用電量 41,896,361度，2025 年再生能源使用量為 2,082,572 度，再生能源使用僅4.97%，且主要為採購綠電。

互動及議合案例

- 2025 年度集團投入公益活動經費總計新臺幣 118,533,567元，其中包含公益參與、知識推廣、藝術文創與體育發展，參與活動廣泛。2025 年公益活動志工參與人次 483 人、參與時數 3,210 小時，受助人數 4,372 位、垃圾清運 100 公斤及捐血 5,899 袋。自 2018 至 2025 年公益活動志工參與人次 2,549 人、參與時數 17,261 小時，受助人數 22,355 位、垃圾清運 3,249 公斤及捐血 13,939 袋。性別平等上表現良好，基層女性主管比率達 53.5%，高階主管女性比率雖 44.54%，但在銀行體系女性高階主管比率達 52.08%。

互動及議合案例

議合結果：

個案B金控將永續金融、氣候風險管理、人才培育及股東權益保障納入核心經營策略。MSCI評等維持AA級，顯示其人力資本與客戶保護管理具競爭優勢。建議公司持續依既有規劃深化環境授信政策、強化資料隱私保護及持續追蹤投融資減碳成效，並透過資本使用效率提升、永續金融拓展及穩健獲利策略，進一步提升股東長期報酬及企業永續價值。在性別平等上表現良好，女性主管比率超過50%。環境部分，雖然公司已達成2025年STB減碳目標，但再生能源使用率小於5%(主要為採購綠電)，建議未來可再提高比率。

互動及議合案例

本公司全權委託代操機構-丙投信

丙投信透過電話會議、面會、參與法說會等方式與被投資公司經營階層溝通，以進一步瞭解與溝通其經營階層對產業所面臨之風險與機會，並致力於在長期價值創造上取得共識。

與被投資公司進行議合之個案說明-個案C

議合時間點：

2026年6月23日

互動之議題：

鑑於個案C國內外ESG評等及證交所永續評量表現仍有精進空間，本次議合主要關注其分數退步原因與未來改善規劃，期提升整體ESG表現。

互動及議合案例

議合過程與分析：

公司表示2025年公司治理評鑑分數掉到D，主因2025年4月25日內線交易罪嫌，遭到台中地檢署發動突襲搜索，雖與公司基本面無關，但分數受此拖累。

其次，個案C公司也從過去被動因應ESG，2026年以來積極正面對應ESG的審核條件，總經理已要求相關部門以提升ESG評分為目標，持續推動改善措施。

後續將持續關注公司公司治理評鑑及其他ESG評級的分數提升狀況。

互動及議合案例

本公司全權委託代操機構-丁投信

丁投信藉由不同形式訪談與被投資公司溝通超過千次，其中訪談被投資公司高階管理層時，廣泛交換有關氣候變遷、環境議題、社會責任、公司治理與經營策略等意見。

與被投資公司進行議合之個案說明-個案D

議合時間點：

2026年4月9日

互動之議題：

個案D已揭露減碳、用水、廢棄物、供應鏈與多元共融方向，但多項指標仍缺明確中短期目標與時程；透過議和可促進公司補強範疇三盤查、資源效率及治理透明度，提升永續管理可追蹤性與投資人信心。

互動及議合案例

議合過程與分析：

- 公司報告書已揭露以2022年為基準年，設定2027年範疇一、二減碳5%、2030年減碳10%至20%、2040年碳中和目標；請問公司是否已規劃範疇三的盤查時程？

公司依循「上市櫃公司永續發展路徑圖」要求，已於2022年同步啟動範疇三盤查，其中「類別4」（組織所使用產品的間接溫室氣體排放），業已完成查證作業，並揭露於公司永續報告書。

- 公司報告書已說明完成2022年至2024年用水數據彙整，並預計於2025年完成節水方案與新建廠水回收效益評估；請問公司明年是否會進一步揭露明確的節水或回收水目標？

湖口新廠(一廠)已規劃建置廢水回收設施，同時各廠區已逐步進行水回收設置，並以2030年整體製程廢水回收率30%為目標。

- 公司報告書已揭露2024年一般事業廢棄物回收百分比為13.48%，並表示將持續提高各類廢棄物與電子廢棄物回收再利用比例；請問公司是否已設定未來1至3年的回收率提升目標？

廢棄物總量隨同營運成長而增加，自2025年起加強金屬回收率與廚餘回收率，回收率已達37.26%，並持續提高回收比率，其中製程金屬回收率以逐年提升3%為目標。

互動及議合案例

- 公司報告書已揭露2024年執行69次供應商評鑑、17次RBA書面稽核，並持續推動供應商責任商業聯盟行為準則簽署與稽核；請問公司未來是否會揭露供應商稽核改善完成率？

2025年起加強供應商夥伴關係，進行永續風險調查50家、RBA（供應商責任商業聯盟行為準則）書面暨實地稽核共23家，並將適度揭露供應商調查稽核結果與改善情形。

- 公司報告書已揭露2024年員工總數1,849人，其中男性1,236人、女性613人；請問公司是否已設定女性主管或管理職比例提升目標？

由於半導體產業特殊性，以男性從業人員（工程師）為主。公司秉持多元平等政策，嚴禁以性別差別對待或歧視進行招募、升遷與人員管理，並依同仁客觀績效考核、工作表現給予職務升遷。同時公司已建立完善性別平等管理制度，明確禁止任何形式之職場性別歧視，並積極打造公平、友善之工作環境，確保全體員工享有平等之工作權益。

互動及議合案例

議合結果：

個案D近年持續強化ESG管理，已依循主管機關永續發展路徑圖，自2022年同步啟動範疇三盤查，並完成類別4查證與揭露；同時以2022年為基準年，設定2027年範疇一、二減碳5%、2030年減碳10%至20%、2040年達成碳中和。水資源方面，公司已規劃湖口新廠廢水回收設施，並推動各廠區逐步建置回收系統，目標2030年整體製程廢水回收率達30%。廢棄物管理上，2025年起加強金屬與廚餘回收，整體回收率已提升至37.26%，製程金屬回收率並以每年提升3%為目標。供應鏈管理方面，公司擴大供應商永續風險調查與RBA稽核，並規劃揭露改善情形；在人權與多元平等上，也持續推動公平、友善且無歧視的職場環境，且ESG評等在AAA，故解除追蹤。

互動及議合案例

本公司全權委託代操機構-戊投信

戊投信履行盡職治理之精神，持續踐行股東行動主義，視個別公司狀況，藉由電話會議、座談會、參加法說會或派員參加股東會等方式，與被投資公司經營階層對話。

與被投資公司進行議合之個案說明-個案E

議合時間點：

2025年12月3日聯合議合

互動之議題：

再生能源使用與減排規劃、職業安全衛生管理與永續經濟活動營收揭露。

互動及議合案例

議合過程與分析：

- 公司訂有2030年RE30目標，請問公司2025年的再生能源使用率現況？是否有2030年後的中長期規劃？
公司訂有2030年公司太陽能自行設置模組之發電量達到集團總用電量30%目標。今年在台灣兩廠址新增約2.5MW太陽能發電設施，預期今年佔比可達18%以上。針對2030年以後，將不會再特別強調再生能源的使用目標，而是結合2050淨零排放中長期目標，再生能源為其中部分策略，但是將不再針對再生能源做階段性目標設定。
- 公司在2021年宣示「十年減排 50%」的營運碳排放專案目標，也看得出近年減碳績效顯著，請問是否已正式承諾或已向SBTi提交減碳目標進行審核？若尚未，預計何時會正式加入SBTi(或碰到的困難)？
2026年將評估是否向SBTi提出減碳目標審核，近兩年已著手前置作業；預計明年會把最新的結果揭露在公開資訊，包含報告書和網頁上說明。個案E除核心業務，還有其他業務如宅配通等，在SBTi會有不同要求，為能確保達成2050年淨零排放，在目標設定上較為審慎。

互動及議合案例

- 馬達碳足跡90%以上來自於原材料的生產及取得階段的碳排放，請問公司是否能分享循環原料的目標訂定進度？

針對馬達碳足跡，補充之前計算碳足跡之邊界為搖籃到大門，出了工廠到墳墓過程未計入，因此前端碳排放占了90%以上，過去曾做過兩次馬達碳足跡計算，結果是一致的；如果是看整體的生命週期，可能在使用階段才是最高。公司已導入內部碳費機制，今年正式將收來碳費規劃為碳基金，開放事業單位與幕僚部門申請和節能減碳相關案件，例如：再生能源設置、低碳產品研發創新、技術和減碳能力建立，乃至工具設置等有直接和間接減碳效果，通過審議將提供相關資源協助；今年三案其中一件就是非馬達的其他事業群之碳足跡有關，將進行較完整的生命週期評估。目前循環原料主要針對馬達金屬之廠內小循環、以及外部家電回收，目前尚未訂定公司整體針對循環材料之目標，但個案E持續追蹤國際和國內相關發展，例如國際塑膠公約及我國2050年循環經濟藍圖。公司參考ISO最新標準進行循環度的pilot run，評估在方法學之下標的產品(馬達) 目前情形，視評估結果可能會去小規模嘗試engage價值鏈的上下游關鍵供應商或客戶等，就相關議題做更深度的討論以及未來目標的設定。今年初結合公司BBS信念(Business to Business to Sustainability) 公布ESG策略主軸，其中和環境有關主軸特別強調低碳和循環，所以循環將會是推動的重點。

互動及議合案例

- 範疇三類別11銷售產品使用的排放量佔比達98.7%，請問公司是否有規劃依循WBCSD《避免排放指引》(Guidance on Avoided Emissions)計算產品之避免排放？

過去自行推估產品相較於市面一般水準或前一代產品可減碳多少，這些年也持續有在做，目前應改採用WBCSD《避免排放指引》。目前著重在實際上排放的碳與實際碳排放造成之氣候影響；WBCSD的指引目的則是呈現企業為減碳帶來貢獻，也想要請教投資人在評估公司時這樣的資訊是否為重要判斷依據、或是看公司既有碳排還可以做哪些更具體的努力更有幫助。

- 公司再生塑膠目前使用率僅0.35%，已知公司設定15%為上限以確保產品安全性。請問公司是否計畫與產業鏈或材料專家合作提升再生塑膠目前的應用比例與上限？

以重量來看個案E塑膠相較於金屬使用量較少，核心產品如馬達是以金屬為主，塑膠則是較偏向家電上的使用；將會一併納入個案E整體循環低碳主軸之規劃以及產品循環度的評估，後續會再訂定目標。

互動及議合案例

- 範疇三的產品使用階段占公司範疇三排放量較高；個案E的馬達被很多客戶使用，公司如何透過馬達產品效能優化進而幫助客戶減碳，主要想了解公司是否有提升產品效能相關方法；至於是否要依循WBCSD或其他guidance我想根據公司規劃即可，關鍵在於如何公司自身以及客戶的減碳。

關於產品端如何協助客戶做減碳，會依不同產品類別有所不同；以最主要的馬達業務來看，標準型馬達能效標準IE1至IE5，現在執行的基本上是在IE3，個案E也積極推廣更高效IE4、IE5，甚至搭配變頻器更加省電；但仍需配合市場所在地政府政策，主要市場包含美國、歐洲、台灣、中國多是在IE3的範圍。

推廣能源服務相關產品和服務，希望不只透過產品(馬達或單一設備)，從客戶生產端減少用電；現行案場的實際效果約可協助客戶用電量節省30-40%。

個案E理解 WBCSD 指引主要目的在呈現企業透過產品與服務為整體減碳所作的貢獻，未來是否導入相關架構，仍會視投資人與主管機關對此類資訊的實際需求與使用情境，謹慎評估。

互動及議合案例

- 近期違反《職業安全衛生法》主要違反內容多為與承攬人、再承攬人共同作業時未落實巡視、告知與協調等核心安全管理責任，請問目前落實承攬管理、共同作業協調、起重吊掛作業安全、防墜措施等違規事件改善之情形？如何避免重大工安意外再次發生？

針對違反職安法，已於第一時間立即啟動調查並已經改善完成。

針對如何避免重大工安意外再次發生，個案E從三個構面進一步強化：

- ①強化工作計畫協議、危害辨識風險評估、定期舉辦協議組織會議、強化水平溝通、透過例行性巡檢及時落實風險評估和矯正措施。
- ②落實例行性機械、設備、器具的檢點，落實自動檢查，確認所有安全防護到位，以及實施預防性的保養，降低設備故障造成災害風險。
- ③持續強化員工和承包商在安全行為落實，以及落實SOP標準作業程序，把所有安全作業標準即時傳達，以確保員工和承包商作業落實遵守相對應的程序。

互動及議合案例

- 請問公司是否針對台灣永續經濟活動認定參考指引進行了解？公司是否符合29項一般經濟活動或14項支持型經濟活動？如符合，目前符合之營收比例為何？無論是否符合，是否有對外揭露之時程規劃？若不適用，是否訂有轉型計畫？

公司自2022年始參考歐盟永續分類標準，在報告書和網頁上針對核心業務營收、Capex、Opex按比例自行估算揭露；並也針對台灣永續經濟活動認定參考指引第二版進行了解，並於年初ESG月會中提出報告。

目前評估支持型前瞻性的經濟活動中有六、七項和公司低碳和轉型業務相關；一般經濟活動中，以製造業分類來看，機電製造沒有特別被提出，公司將持續關注指引發展。

目前在永續金融評鑑裡有五、六題是針對永續經濟活動，但在明年ESG 評鑑反而沒有特別著墨，所以也想請教從投資人的角度，會希望個案E因應台灣永續經濟活動認定指引能有什麼樣程度的揭露？公司會再進行內部評估回應與滿足大家的期待。

互動及議合案例

- 因應IFRS S2即將上路，企業將需揭露「轉型投資占比」等財務資訊。請問貴公司在未來五年於低碳產品領域（如高效率馬達、儲能系統、電動車動力系統等）之研發、產能擴充與市場推廣方面，是否已設定具體成長目標？例如：預計投入多少資本支出（CapEx）以支持相關轉型布局？

明年2026年在無人機、車用馬達、高效率馬達上，整體CapEx約新台幣約1億左右規模。根據合併報表，公司每年資本支出約新台幣10億上下，其中約40%針對現有設備維護需求，實際新增投資約一半（5億左右）；新增投資中高效率馬達等業務約佔20%以上（約1億左右規模）。

除題目提及高效率馬達、動力系統之外還有推動其他項目包括電氣化、資料中心相關，例如投資設立變壓器產線、馬來西亞busway產線等，藉由能效提升協助客戶降低耗電與碳排。

針對是否有較前期增加的比例或趨勢，如前面所提到高效率馬達能效高於現行法規IE3需要更多的投入；另外也致力降低永久磁鐵與稀土用量，以及扁線馬達與較新小型輕量馬達設計應用於電動車、無人機，減少體積、重量與原料使用，未來可擴及產業機械等諸多應用。

電氣化與資料中心相關低碳投資與公司業務發展方向高度相關，未來將持續是投入的重點。

互動及議合案例

- 公司參與的產業公協會中，是否計畫與主管機關共同推動電機設備的循環經濟標準（如模組化標準或回收制度）？公司是否計畫分享「廠內小循環、生命週期大循環」的成功經驗給供應商與客戶，以提升整體產業鏈的永續性？

目前參與的公協會中，類型包括電子電機、機械、再生能源發展與電動車等的五、六個，與主管機關在政策法案、因應計畫及預算規劃上保持互動；以電機電子環境發展協會為例，公司曾就「資源循環促進法」草案與環保部資源循環署進行討論和意見交流，整體而言，個案E參與的主要公協會，都有與政府單位在相關議題上做議合。除核心業務相關既有產業公協會外，公司已加入企業永續發展協會（BCSD Taiwan）及台灣永續能源基金會，期待以永續、循環、低碳角度來切入，未來也將評估是否擴大參與其他國內外倡議組織，期許更積極參與。

企業永續發展協會（BCSD Taiwan）是 WBCSD 在台灣的分支，針對DEI中I不平等的現況呼籲業界採取Agenda和行動回應不平等問題，完成《打擊不平等：企業行動議程》中文繁體的翻譯版；個案E首度獲邀參與審議，協助確認繁體中文版內容和用語是否符合業界和國內慣用貼近實務，以及內容表達是否有誤，中文繁體版預計在12月10日正式對外發布。

互動及議合案例

透過產業協會和政府單位合作希望促進更大的循環經濟和永續推動，電機設備循環經濟標準的家電回收部分在國內已有相對完整制度和系統、通路運作成熟；個案E主力產品馬達部分，則因屬於2B端，相較於家電屬2C，若要比照家電建立回收制度現階段相對困難，公司內部曾討論並嘗試推廣馬達回收概念，意識到尚須結合產業公協會與主管機關的制度配套，方有機會落地。

- 公司將職傷事件分為重度、中度、輕度、虛驚等級，請問公司是否能分享虛驚事故通報程序？公司是否定期檢視虛驚事故事件並精進內部職業安全規範？

實務上分為兩構面進行運作：

- ①強化立即回報以及獎酬機制，鼓勵事件發生單位立即通報安衛單位與廠長，所有事件單位偕同安衛單位做立即分析，並鼓勵所有員工提報工作隱患和虛驚，提升整體安全意識。
- ②員工和包商所有事件包含虛驚調查案例，會立即提供他廠學習借鏡與擬定預防的因應措施。

互動及議合案例

- 內部碳費機制的適用範圍與實際運用情形：目前是否已涵蓋所有部門，或是先針對部分事業單位試行？以及實際收取的碳費目前是如何運用？

內部碳費機制推動至今年為第 3 年，前兩年主要針對幾個主要事業群，依照其營運階段實際碳排放量，按每噸新台幣1,600元計入，反映於事業群管理報表成本，並連結至各事業群績效評估。

自今年起進一步推動「碳基金」模式，將收取之碳費匯集至專款池，若當年度未用罄可結轉至次年度，作為持續減碳投資之財務來源；碳基金初期主要開放事業單位申請，優先支持三大方向：能源管理與節能設備投資、再生能源開發應用、與低碳產品服務創新研發。

今年年中進一步調整，將碳基金適用單位自事業單位擴大至幕僚單位，理由在於：幕僚單位若推動制度優化或數位化，可使全集團在流程上節省資源，實質上屬間接減碳作法，強化碳盤查能力、導入量測與管理工具等工作亦需資源支援，故一併納入基金補助範圍；幕僚單位目前不直接繳交碳費，但事業單位認同相關投資有助於整體減碳與經營效率，願意共享碳基金資源。

互動及議合案例

- 觀察去年永續報告書中無論是員工和承攬商的「失能傷害頻率」與「失能傷害嚴重率」都有明顯惡化，想詢問公司未來是否計畫將這些指標列為管理重點？另外針對承攬商發生死亡意外或嚴重傷害時公司如何處理，想了解公司在這方面的想法和規劃。

公司已針對承包商管理機制進行強化，包含作業危害鑑別、風險評估、危害告知及承包商雇主之現場巡檢強化等，進一步要求並督促即時改善，落實和承包商安全管理之機制。

2024年相關指標惡化主因為單一重大工安事件所致，公司對每一起重大事件均會深入檢討個別成因，檢視現行制度與 SOP 是否完備或存在未周延之處，並於修正後推廣至其他單位與關係企業比照辦理。

內部檢討結果顯示，職災往往反映出規範設計不夠完整、或執行不到位；因此未來將持續從兩個層面加強：一是制度面補強相關 SOP，二是提升全員（含承包商）安全意識。因此，在既有改善措施之上，我們也會在心態上與管理風格，視為未來需要持續加強的管理重點。



和泰產險