

尊敬的先生/女士，

Federated Hermes 的 EOS 团队代表全球机构投资者与世界各地的企业合作，所代表资产规模达 1.34 万亿美元（截至 2022 年 12 月 31 日）。我们相信，投资是为了在长期可持续地创造财富。因此，我们的尽责管理注重于那些最有潜力为客户及其投资者提供长期、可持续财富的问题上。

乌克兰战争、全球新冠疫情后不稳定的复苏以及与全球变暖相关的极端天气事件日益严重，这些进而导致了能源和生活成本危机，愈多的员工不满，以及世界各地逐渐增高的侵犯人权风险。在此背景下，我们在《[2023 至 2025 年参与计划](#)》和《[2023 年中国大陆及中国香港公司治理原则](#)》中更新了对企业的期望，并希望强调以下 2023 年的重点。

公司治理，宗旨及资本配置

由有效的董事会领导的稳健的公司治理是奠定企业长期成功的重要基础，我们鼓励企业遵守最高标准且不局限于当地法规¹。一个明确而有意义的宗旨应该指导企业战略和资本配置，使董事会和管理层能够确定在短期内——特别是在经济困难时期，例如目前的生活成本危机——明晰正确的事情以履行企业宗旨，并最大程度支持实现长期的可持续回报。

企业应该由足够独立的董事会来领导，其成员应需具备适当的能力素质、知识和经验，使他们能够有效地履行其职责和责任。我们相信，最广泛意义上的多元化——包括种族、性别、国籍和社会经济背景等人口特征——能够提高董事会绩效和企业决策的质量，因此，在 2023 年我们将寻求持续进展。

对于中国大陆及中国香港，我们可能会建议对不符合最低期望的企业的董事投反对票。最低期望是指董事会有至少 20% 的女性董事，并且鼓励以 2025 年前达到 25%，及 2030 年前达到 30% 女性董事比例作为中期目标。

气候变化和生物多样性

我们期望企业能够制定符合《巴黎协定》目标的战略并采取行动，寻求将气候变化升温限制在 1.5°C 以内，同时，面对未来的气候变化具有适应性的商业模式、财务账目和政治游说也要符合这一战略。此外，根据历史性的联合国《昆明-蒙特利尔全球生物多样性框架》和 2022 年底达成的承诺，我们期望企业能够识别、评估和衡量其对生物多样性服务的影响和依赖性，并争取对生物多样性产生正面影响。

如果我们认为企业的行动与《巴黎协定》的目标严重不符，或没有充分应对生物多样性带来的风险和机遇，我们将考虑建议不支持该企业主席或其他负责任的董事连任。我们将考虑的指标包括：

•

¹ 《[EOS 全球公司治理原则](#)》中更详细地阐述了我们对公司治理最佳实践的观点。

- 根据气候行动 100+（Climate Action 100+）的基准²，缺乏强有力的中期温室气体减排目标的企业。
- 根据气候行动 100+的基准，未能在财务报表中恰当反映出重大或潜在的气候相关风险的企业³。
- 在“转型路径倡议”（Transition Pathway Initiative）的管理质量得分⁴中低于 3 分的企业，或者得分低于 4 分的任何石油、天然气、煤炭、公共设施或汽车行业的企业。
- 被列入全球煤炭撤资清单⁵的企业，尤其是被列入正在扩张煤炭相关基础设施的企业。
- 在森林 500（Forest 500）⁶排名中得分非常低的企业及金融机构。

人权

我们期望企业承认其运营和供应链可能会有对人权产生影响的情况出现，并在董事会和领导层展现适当的人权治理，包括符合《联合国商业与人权指导原则》（UNGPs）的人权政策。继最近发布 EOS 的《[数字权力原则](#)》⁷之后，我们将加强对虚拟世界中个人权利保护的关注，包括数据隐私权、言论自由权和防止人工智能产生的不公平偏见。之后，我们将加强对虚拟世界中个人权利保护的关注，包括数据隐私权、言论自由权和防止人工智能产生的不公平偏见。

如果一家企业明显违反其人权责任，并且没有采取足够的行动来解决这个问题，包括那些从初步分析违反了联合国全球契约（UN Global Compact）的原则的企业，或者那些在企业人权基准（Corporate Human Rights Benchmark）、数字权力排名指数（the Ranking Digital Rights Index）、银行监察组织人权指数（BankTrack Human Rights Index）或了解产业链指数（Know The Chain Index）中得分明显低于业界同行的企业，我们可能考虑在股东大会建议反对相关的董事、审计报告或免除其职务。

人力资本与高管薪酬

对于大多数企业来说，人是他们最宝贵的资产之一。在收入不平等扩大、全球生活成本危机和新冠疫情后复苏不稳定的背景下，我们期望企业提供高质量就业，保障员工的身心健康，这包含提供带薪病假。我们支持员工在企业内部和供应链中得到最低生活工资，或在充足证据支持下向员工引入与最低生活工资同等值的奖励计划。

我们将在同样的背景下评估高管薪酬，特别是关注任何劳动力与收入不相称的高管加薪，以及在新冠疫情期间给予的任何激励计划，这些激励计划随着市场的反弹似乎为高管带来了不应有的“意外收益”。董事会将需要确保企业各层级有公平的薪酬，并确保在大多员工面临财务压力的时候，高管不会得到不匹配的薪酬奖励。

² 在指标三（中期目标）中得分为“否”的企业 [《净零排放公司基准》 | 气候行动 100+](#)

³ 我们将首先对 EOS 参与计划中的企业进行评估，但在未来几年可能会扩大至更多企业。

⁴ [工具-转型路径倡议（TPI）](#)

⁵ [主页 | 全球煤炭撤资清单](#)

⁶ [森林 500（Forest 500）](#)

⁷ [“数字困境” | Federated Hermes Limited \(hermes-investment.com\)](#)



我们还将继续解释为什么我们会倾向于基于长期、有时限的股份和股权的更简单的薪酬结构。在中国大陆及中国香港，我们可能会反对在没有提供充足理由的情况下，对高管薪资大幅增长的薪酬提案（详见我们的《2023年中国大陆及中国香港公司治理原则》）。

我们乐意接纳您对于公司治理原则及参与计划的意见，并愿意解答任何疑问。

此致

Kenny Tsang

Associate Director, EOS at Federated Hermes

Kenny.tsang@federatedhermes.com