

各位先生/女士好

Federated Hermes 的EOS 代表全球機構投資人與全世界的諸多公司互動，受託資產達 1.34 兆美元（截至 2022 年 12 月 31 日）。我們相信，投資的目的是長期創造永續的財富。因此，我們將盡職管理集中在最有潛力為客戶及其投資人帶來永續財富的議題上。

烏克蘭戰爭的發生、全球於新冠肺炎疫情後復甦的不平衡，連同全球暖化相關極端天氣事件的日益升溫，均導致了能源與生活成本危機、員工的不滿情緒與日俱增，以及世界各地人權侵犯風險上升。有鑑於此，我們於《[2023-2025 年參與計劃](#)》和《[2023 公司治理原則](#)》中更新了對公司的期望，並且希望在本年度著重以下觀點。

公司治理、宗旨和資本配置

我們是 2016 年 6 月發佈之台灣《機構投資人盡職治理守則》的簽署公司，並遵守 2020 年 8 月之修訂內容。此架構可鼓勵機構投資人和公司之間進行具目的性和建設性的對話，以為所有利害關係人創造長期利益。我們繼續認同金融監督管理委員會的《[公司治理 3.0 - 永續發展藍圖](#)》及其五大推動主軸，以支持公司導入並實施公司治理改善措施。我們鼓勵台灣公司同時在精神與實務上遵守此等建議。

紮實的治理配合董事會領導有方，為公司長期成功的重要基礎。我們鼓勵各公司不受限於當地法規¹，秉持最高標準制定及執行決策。公司的戰略和資本配置應該以一個明確而有意義的宗旨為導向，以助董事會和管理層在短期內，特別是在經濟困難的時期，好比在目前全球各地物價飆升的情況下，制定應對方針來實踐其經營宗旨，並驅使公司在永續發展的路上帶來長遠的回報。

公司應該由具有充分獨立性的董事會來領導，而該成員須具備合適的職能、知識和經驗，以助他們有效地履行職責。我們提倡並堅信最廣義的社會人口多樣性，包括種族、性別、國籍與社會經濟地位等，可以提升董事會績效以及商業決策品質。因此，我們將在 2023 年持續關注各公司在這方面的進程。

我們期待台灣公司董事會至少有 20% 女性成員，中期目標為 2030 年達到 30%。此看法與臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心於《[上市上櫃公司治理實務守則](#)》² 中，對於公司女性董事比率

¹ 我們於《[EOS 全球公司治理原則](#)》中詳細說明對公司治理範例的觀點

² [上市上櫃公司治理實務守則 - 第二十條（董事會整體應具備之能力）](#)

宜達董事席次三分之一的觀點一致。因此，若公司董事會女性成員未達至少 20%，我們可能會建議投票反對其負責董事的選任。

氣候變遷與生物多樣性

我們期望公司能夠訂定符合《巴黎協定》目標的戰略和行動，以將全球升溫限制在 1.5 度這個目標作為發展方向，並且制定能夠適應未來氣候變遷的商業模式、財務帳目和遊說策略。此外，歷史性的《聯合國昆明-蒙特利爾全球生物多樣性框架》以及有關承諾於 2022 年底通過。因此，我們指望公司能夠識別、評估和衡量其對生態服務的影響與依賴性，並且積極朝對生物多樣性產生正面效應的目標邁進。

如果我們認為公司所執行的行動與《巴黎協定》呈現重大落差的情況或者未對生物多樣性所帶來風險和契機做出充分回應，我們將考慮建議反對其主席或其他負責的董事連任。我們考量的指標包括：

- 被《氣候行動 100+》(Climate Action 100+)標竿認定為缺乏穩固的中期溫室氣體減量目標之公司³
- 被《氣候行動 100+》(Climate Action 100+) 標竿認定為未能在其財務報表中適當地反映出重大或潛在氣候相關風險的公司⁴
- 《轉型路徑倡議》(Transition Pathway Initiative, TPI) 評鑑未達 3 分或任何未達 4 分的亞洲與新興市場石油、天然氣、公用事業或汽車產業公司⁵
- 被納入《全球撤出煤炭名單》(Global Coal Exit List)⁶ 的公司，特別是被列為擴大煤炭相關基礎設施的公司
- 於《森林 500 強》(Forest 500)⁷ 標竿中評鑑得分極低的公司和金融機構

人權

我們希望公司知悉其營運和供應鏈中可能存在的人權問題，並於董事會和高管層面展示恰當的人權治理，包括符合《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGP) 的人權政策。繼最近《EOS 數字權利原則》⁸ 的發布後，我們將加強對保障虛擬世界中個人權利議題的關注，譬如個人資料隱私權、言論自由以及防止人工智慧產生偏見。

³ 認定為缺乏穩固的中期溫室氣體減量目標之公司 | [《零碳公司標竿 - 氣候行動 100+》](#)

⁴ 我們將會於首階段採用此指標對 EOS 盡責治理計畫範圍內的公司進行評鑑，並考慮於下一階段擴大範圍至更多的公司

⁵ [《轉型路徑倡議》](#)

⁶ [《全球撤出煤炭名單》](#)

⁷ [《森林 500 強》](#)

⁸ [《數字世界中的兩難》The digital dilemma | Federated Hermes Limited \(hermes-investment.com\)](#)

如果公司明顯違反其人權方面的責任，並且沒有採取足夠的應對措施，包括違反了《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGP) 或者在《企業人權標竿》(Corporate Human Rights Benchmark)⁹、《數字權利排行榜》(Ranking Digital Rights)¹⁰、《追蹤銀行人權指數》(BankTrack Human Rights Index)¹¹ 或《知悉供應鏈指數》(KnowTheChain Index)¹² 評鑑中得分明顯低於同行公司，我們將有可能建議於股東大會對相關的董事或報告提出反對。

人力資本與執行主管薪酬

對於大多數公司，業務人員為其最有價值的資產之一。在收入不平等持續擴大、生活成本急劇上升與新冠肺炎疫情後不平衡復甦的情況下，我們期許公司能為員工提供高品質的就業環境，並致力照顧他們的身心健康。我們支持公司向直營業務和整體供應鏈中的人員給付維生工資或有合理證明且受員工同等重視的等值獎勵方案。

我們將在同樣的前提下對高管薪酬進行評鑑，並加以審視任何大幅超越員工薪酬的高管加薪決策，以及在新冠肺炎疫情期間授予而現正生效且因股市反彈令高管不勞而獲的股票激勵方案。董事會須保障公司各階層薪酬制度公平，並且要確保在廣大員工面臨財務壓力之際，高階執行主管所獲得的獎勵與整體員工薪酬成正比。

我們同時提倡公司採用更簡單的薪酬架構，以長期的限制性股票和要求執行主管長期持有公司股票作為基礎。我們將有可能在台灣市場建議對缺乏根據的高管加薪等不合理薪酬議案投反對票。

我們歡迎對《參與計畫》和《公司治理原則》提出任何意見和觀察，並樂意回答所有問題或疑慮。

順頌商祺



Judi Tseng

Federated Hermes – EOS 參與代表

Judi.Tseng@FederatedHermes.com

⁹ [《企業人權標竿》](#)

¹⁰ [《數字權利排行榜》](#)

¹¹ [《追蹤銀行人權指數》](#)

¹² [《知悉供應鏈指數》](#)