

各位先生/女士好

Federated Hermes 的 EOS（以下簡稱「EOS」）代表全球機構投資人與世界各地的企業合作，所代表資產規模達 1.4 兆美元（截至 2023 年 9 月 30 日）。我們相信，投資是為了在長期可持續地創造財富。因此，我們的盡責管理注重於那些最有潛力為客戶及其投資人帶來永續財富的議題上。

2023 年發生的極端天氣相關事件如加拿大和地中海的森林火災、美國加州和韓國的洪水等向人類敲響警鐘，如果不能將氣候變化控制在 1.5°C 以內，後果將不堪設想。與此同時，2022 年的能源「三難」困境仍在繼續：管理氣候風險、確保能源安全和價格可負擔的能源供應。地緣政治的緊張局勢愈演愈烈，烏克蘭戰爭持續不斷，巴以衝突則打破了中東地區的穩定。人工智慧(AI) 的商用應用蓄勢待發，因此我們更需要推動採取負責任的治理方法，以避免高代價的不測之禍。

在此背景下，我們在《[2024 至 2026 年參與計劃](#)》中更新了 EOS 對企業的期望，並同時更新了《[代理投票準則](#)》，包含亞洲及新興市場。這份參與計劃彙集了來自橫跨各地域市場的上市和私募資產投資團隊以及 60 多名機構投資人客戶的意見。

在制定和闡述我們的期望時，我們的重點是讓企業的行為與投資人的長期利益保持一致，從而實現更強勁、更具可持續性的業績表現。我們充分意識到每家公司都有其獨特的營運情況，因此我們鼓勵採取「不遵守就解釋」的原則。

我們於此指出 EOS 企業參與和代理投票建議的一些關鍵事項：

### 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》及其行動方案，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。

2024 年，為了提高董事會的績效品質以奠定良好公司決策的基礎，我們不僅仍致力於改善與董事會構成和架構有關的「硬體結構」，也將繼續改善董事會的「軟體結構」，即董事會的運作方式。董事會應持續監控和評估現行的公司文化和業務決策，以確保其符合公司的宗旨、戰略和價值觀。我們還將鼓勵董事會明確其風險胃納，以尋求能帶來回報的投資機會，包括能滿足環境或社會需求的投資機會。

我們將繼續重點推動改善董事會的多元性，其中包括改善種族多元性。我們期望其進展能夠至少與近年來在性別多樣性方面取得的進展相當，以反映公司希望服務的利益相關者的多樣性。

在台灣市場，我們可能會建議對不符合以下期望的公司董事投反對票：

- 股權結構分散的公司至少有一半的董事具獨立性，而受控公司中至少有三分之一的董事具獨立性。
- 董事會女性董事比例達 20%，並知悉自 2025 年起任一性別董事席次未達三分之一者，須於年報具體揭露原因與採行之措施。

## 氣候變化和生物多樣性

EOS 企業參與的重點仍然是企業制定和發佈與《巴黎協定》(Paris Agreement) 1.5°C 目標相一致的氣候轉型計劃，包括於 2050 年或更早實現淨零排放的承諾，並配合中短期的科學碳目標和減碳戰略。我們還希望企業能夠識別其轉型計劃對公共政策和技術發展的依賴性，並解釋企業為支援公共政策和技術發展所採取的行動，例如政策遊說、研發投入等。企業應根據監管機構和標準制定者現有和新發佈的指南，在財務報表中納入並解釋氣候變化對企業的重大影響和相應的轉型計劃。其中，我們特別關注的領域包括減少能源行業的甲烷排放、應對實體氣候風險的計劃以及支持受影響員工和社區的「公正轉型」戰略。

氣候變化與生物多樣性喪失密切相關。我們期望企業能夠按照《昆明-蒙特利爾全球生物多樣性框架》(The Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework) 中協定的「於 2030 年或更早阻止和扭轉生物多樣性喪失」這一使命，應對其價值鏈中海洋和陸地生物多樣性喪失的問題。企業應根據與自然相關財務披露工作組 TNFD (Taskforce for Nature-related Financial Disclosures) 的建議，評估並披露其與自然相關的影響、依賴性、風險和機遇。企業更應利用 TNFD 評估所得出的見解制定相應的戰略，並設定有時限的目標，以應對與自然相關的最重要風險和影響，例如在 2025 年或更前實現零毀林和零土地轉化，在供應鏈中過渡到再生農業，或逐步淘汰有害化學品的使用。

如果我們認為公司的行動與《巴黎協定》的目標嚴重不符，或未能充分應對生物多樣性喪失所帶來的風險和機遇，我們將考慮建議不支援該董事會主席或其他負責任的董事連任。納入考量的指標包括：

- 被氣候行動 100+ (CA100+) 淨零基準認定為缺乏全面的中期溫室氣體減排目標和/或 TCFD 報告的公司<sup>1</sup>。
- 被 CA100+ 淨零基準或其他來源確定為未能在財務報表中適當反映出考慮到與氣候有關的重大風險的公司<sup>2</sup>。
- 任何在轉型路徑倡議組織 TPI (Transition Pathway Initiative) 管理品質評分中得分低於 3 級的公司<sup>3</sup>，或者任何低於 4 級的石油與天然氣行業、煤炭開採業、電力公用事業、多元採礦業或汽車行業以及歐洲、英國、澳洲或紐西蘭公司<sup>4</sup>。

<sup>1</sup> 在指標三（中期目標）中得分為“否”的企業 [《淨零排放公司基準》](#) | 氣候行動 100+

<sup>2</sup> 我們將首先對 EOS 參與計劃中的企業進行評估，但在未來幾年可能會擴大至更多企業。

<sup>3</sup> [轉型路徑倡議 \(Transition Pathway Initiative\)](#)

<sup>4</sup> 我們將首先對 EOS 參與計劃中的企業進行評估，但在未來幾年可能會擴大至更多企業。

- 缺少與融資相關的中期減排目標的銀行、沒有將與氣候相關的風險視為主要風險類別或沒有解釋將氣候風險於主要風險類別中排除之理據的銀行。
- 被列入全球煤炭撤資清單<sup>5</sup> (Global Coal Exit List) 但沒有與《巴黎協定》一致的煤炭淘汰計劃的公司，以及被列為正在擴大煤炭相關基礎設施的公司。
- 對森林砍伐相關風險管理不足的公司。我們將審視在森林 500 (Forest 500) 評估中得分較低的公司和金融機構<sup>6</sup>。

## 人權與「負責任的人工智慧」原則

我們期望企業認知並承認其運營和供應鏈存在對人權產生影響的可能性，且展示在董事會和管理層面相應的人權治理。隨著地緣政治緊張局勢的加劇，我們將進一步關注原居民和社區權利的保護，以及爭議領土或衝突地區等高風險地域的人權問題。隨著人工智慧的大規模推行，我們將進一步關注虛擬世界中數位權利的保護，如數據隱私權、言論自由權和防止人工智慧產生的不公平偏見，而人工智慧的使用將有可能加劇這些挑戰。

鑒於遵守《聯合國工商業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 中規定的企業尊重基本人權義務的重要性，我們將考慮建議對重大違規行為未進行充分修復的公司，或在人權基準方面表現落後的公司董事投反對票，這些基準包括企業人權基準<sup>7</sup> (Corporate Human Rights Benchmark)、數字權利排名指數<sup>8</sup> (Ranking Digital Rights)、銀行跟蹤人權指數<sup>9</sup> (BankTrack Human Rights Benchmark) 及了解產業鏈指數<sup>10</sup> (Know The Chain Index)。

## 人力資本和執行主管薪酬

對於大多數企業而言，人力資本是其最寶貴的資產之一。招聘過程中，人工智慧的應用所產生的招聘偏見讓人們對人工智慧的負面影響憂心忡忡，而生活成本危機則促使人們重新關注集體談判。在此背景下，EOS 將持續深化企業對員工技能提升方面的探討。此外，我們將要求公司不僅局限於多元代表性而考慮更多的多元化指標，包括與員工的互動、其歸屬感、技能提升和晉升相關的指標，以及不同群體的薪酬差距，並披露員工構成的變化和更廣泛的員工參與度。

我們將持續對執行主管的薪酬進行評估，以確保薪酬與績效相符，以及薪酬結構的設計能夠鼓勵高管的業務決策符合公司戰略和業務目標。

我們也將對任何與公司員工薪酬漲幅不匹配的高管加薪進行評核。董事會將需要確保企業各層級有公平的薪酬，並確保在大多數員工面臨財務壓力的時候，高管不會得到不匹配的薪酬獎勵。

<sup>5</sup> [全球煤炭撤資清單 Global Coal Exit List](#)

<sup>6</sup> [森林 500 \(Forest 500\)](#)

<sup>7</sup> [企業人權基準 \(Corporate Human Rights Benchmark\)](#)

<sup>8</sup> [數字權利排名指數 \(Ranking Digital Rights\)](#)

<sup>9</sup> [銀行跟蹤人權指數 \(BankTrack Human Rights Benchmark\)](#)

<sup>10</sup> [了解產業鏈指數 \(Know The Chain Index\)](#)

我們還將繼續提倡簡易、長期、有時限的股份和股權薪酬結構。在台灣，我們可能會反對具有以下任何特徵的薪酬提案：

- 在沒有充分理由的情況下大幅提高執行主管的薪酬
- 執行長與員工之間的薪酬比例過高
- 沒有明確績效指標的執行主管浮動薪酬計劃
- 浮動的非執行董事薪酬計劃

我們樂意接納您對於 EOS 的《[2024 至 2026 年參與計劃](#)》和《[代理投票準則](#)》提出的任何意見和看法，並願意解答任何疑問。

順頌商祺

Judi Tseng  
**EOS at Federated Hermes**  
[Judi.Tseng@FederatedHermes.com](mailto:Judi.Tseng@FederatedHermes.com)