

鋒裕匯理投信

股東會投票政策及實際參與投票情形

股東會投票政策¹

1. 本公司基於客戶及受益人之最大利益，除遵循母集團投票政策([Proxy voting policy 2023](#))外，並依據證券投資信託事業管理規則、基金投資信託契約及全權委託投資契約等相關規定，行使持有股票之投票表決權。

2. 鋒裕匯理集團之股東會投票政策如下：

鋒裕匯理集團認為，深思熟慮地行使投資者投票權是我們作為負責任投資者的一個核心面向。我們的投票政策反映了我們對可能影響長期價值創造的所有長期問題的整體分析，包括重大環境、社會和治理 (ESG) 問題。鋒裕匯理肩負起投資者的責任，根據其全球投票政策在年度股東大會 (AGM) 上進行投票。該政策每年都會進行審查並公開發布([Proxy Voting Report 2023 - Amundi](#))。

良好的治理實踐對於保護少數股東的利益至關重要。在年度股東大會上行使投票權是對公司主要方向表達意見的關鍵。

公司營運所在地的監管、文化或經濟環境對其某些選擇具有決定性的影響，尤其是在社會領域。鋒裕匯理集團根據其希望在全球範圍內得到應用和尊重的基本治理原則和股東權利，為其投票政策定義了普遍的共同基礎。鋒裕匯理集團代表五大洲的客戶履行其管理責任。也就是說，投票政策的實施要適應每個地方情況。我們的決策始終著眼於透過支持創造可持續的長期價值來捍衛客戶的利益。為此，鋒裕匯理集團以務實的方式考慮每家公司的具體情況，以確保其投票決定有效。

鋒裕匯理集團的投票策略依賴對公司的綜合方法。對公司的評估必然需要檢視社會責任和永續發展議題，例如治理議題。只有對公司的整體了解超越純粹的財務層面，整合所有風險和機遇，特別是與 ESG 標準相關的機會和風險，才能有效評估公司的內在價值和長期經濟表現。

3. 鋒裕匯理集團的投票政策涵蓋以下關鍵要素：

- 營運項目：這些項目聚焦公司在一個財務年度的核心運營，並幫助對公司的業績、進展和未來方向等面向進行溝通。它們對投資者至關重要，因為它們有助全面了解公司的狀況。營運事項可能有所不同，包括公司年度財務報告的批准、收入分配、章程修改、審計師的任命以及審計師報酬的批准。配息政策應平衡股東對現金報酬的需求、維護公司的財務能力以及員工的長期利益，為未來的獲利成長鋪平道路。
- 董事會：董事會是公司決策的最前線，為管理階層提供策略指導和監督。董事會對公司及其股東負責的同時，也必須認知到公司對其他利害關係人的影響。董事會匯集集

¹ 投票政策翻譯自鋒裕匯理集團之 Amundi Voting Report 2023 英語版，若有任何歧義或不一致之處，應以英語版本為準

體專業知識，確保公司的運作符合股東的利益，同時遵守監管規範和更高的公司治理、環境和社會標準。鋒裕匯理集團認為，董事會應在獨立性、多元化、會議出席情況或成員在其他組織中的角色方面保持平衡。

- 薪酬：薪酬計畫的設計主要著重於吸引和留住公司高階主管。根據市場情況，股東通常會對高階主管薪酬以及一般薪酬政策進行投票。鋒裕匯理集團認為這些計劃需要平衡，以符合公司的目標、監管要求、市場最佳做法以及股東價值。從社會角度以及經濟角度來看，高階主管薪酬也需要「合理」和「可接受」。最後，高階主管薪酬方案的可變部分應整合與 ESG 策略相關的績效標準或來自受氣候變遷高度影響產業的公司的氣候相關 KPI。
 - 資本結構：鋒裕匯理集團將資本結構方案視為投資者的一個機會，得以幫助公司最大限度地降低資本成本，同時最大限度地提高股東價值。這些授權對於公司業務的成功至關重要，需要擁有對組織財務表現及其具體情況的深度掌握。資本結構方案可能包括發行新股、債務營運和重組、併購或股票回購計畫。
 - 環境和社會問題：企業應在其營運策略中考慮環境和氣候問題，以避免長期風險並確保經濟穩定。我們認為，公司採取氣候策略是投資與否的關鍵因素，股東應充分了解此理想。環境和能源轉型長期是否成功取決於我們維護社會凝聚力和影響力的集體能力，特別是透過在薪酬政策框架內控制薪資平衡、員工參與公司治理和員工持股來實現。社會凝聚力也依賴公司在其業務範圍內並透過其供應鏈對人權的保護。鋒裕匯理集團會考量具體情況，就這些議題支持股東決議，特別是那些努力就公司的環境、社會和氣候相關議題實施更好的報告制度和公開透明態度的決議。此外，鋒裕匯理集團可能會決定反對罷免董事會，或投票反對 ESG 實踐滯後的一些公司的部分董事會成員的重新選舉。
4. 本公司行使國內投資之表決權得依公司法規定，以書面或電子方式行使。除相關法令、主管機關或契約另有規定外，本公司依下列方式行使基金持有股票之投票表決權時，得不指派本公司人員代表為之。
- (1) 指派符合「公開發行公司股票服務處理準則」第三條第二項規定條件之公司行使基金持有股票之投票表決權者。
 - (2) 本公司所經理之基金符合下列各目條件者，得不指派人員出席股東會：
 - (3) 任一基金持有公開發行公司股份均未達三十萬股且全部基金合計持有股份未達一百萬股。
 - (4) 任一基金持有採行電子投票制度之公開發行公司股份均未達該公司已發行股份總數萬分之一且全部基金合計持有股份未達萬分之三。
 - (5) 除依第一款規定方式行使基金持有股票之表決權外，對於所經理之任一基金持有公開發行公司股份達三十萬股以上或全部基金合計持有股份達一百萬股以上者，於股東會無選舉董事、監察人議案時；或於股東會有選舉董事、監察人議案，而任一基金所持有股份均未達該公司已發行股份總數千分之五或五十萬股時，得指派本公司以外之人員出席股東會。

5. 本公司之海外投票表決權，經由董事會同意授權，委由母集團責任投資部門下之投票團隊行使表決權，並代為與被投資公司進行溝通與議合。
6. 本公司委任之母集團責任投資部門使用投票代理服務，以協助投票決策品質，並提升投票效率。
 - (1) 鋒裕匯理集團投票暨公司治理小組亦仰賴外部供應商之服務。其中一項便是 Institutional Shareholder Services group of companies (以下簡稱「ISS」)提供的 ProxyExchange 平台。透過該平台，可以追蹤表決立場以及傳送投票指令。此外，也利用 ISS、Glass Lewis 及 Proxinvest 的分析結果，有效辨別出有問題的決議，惟參考上述機構的建議時，仍能維持決策自主。
 - (2) ISS 能根據本集團的投票政策提供最適合投票建議。投票暨公司治理小組使用代理研究與建議服務，廣納各方看法，因而能妥善作出投票決定。其他影響投票決定的要素包含該小組與各公司進行的對話，以及 ESG 小組和其他內部專業人員的建議。
 - (3) 投票指示統一由 ProxyExchange 發出且皆遵循本集團的投票政策，以及其他根據特定客戶要求制定之投票政策。

本公司原則上尊重被投資公司之經營專業並期許能促進其有效發展，對於被投資公司之經營階層所提出之議案原則上表示支持，但對於有礙被投資公司永續發展之違反公司治理議案（如財報不實、董監酬勞不當等）、對環境或社會具負面影響之議案（如汙染環境、違反人權、剝奪勞工權益等），原則上則不予支持，以作為反對議案的動機與標準。

鋒裕匯理集團 2023 年投票政策中關注重大議案主題²如下：

- **與治理相關的股東提案和代理權之爭(Governance-related shareholder proposal & Proxy Fights)**

我們將治理股東提案分為兩類：常規業務和非常規業務，後者涉及更複雜的決策，可能對公司或其股東產生長期影響。在中國和義大利，股東會定期提交提名選舉中的例行股東提案。常規提案佔治理相關提案的三分之二。就非常規提案而言，2023 年最常提交的提案與董事選舉有關，特別是在北美和日本市場。在美國，本季要求設立獨立董事會主席的提案數量顯著增加（2023 年佔所有與治理相關的股東提案的 46%，而 2022 年為 18%）或針對個人董事（佔所有治理相關提案的 11%）2023 年的相關股東提案相對於 2022 年的 7%）。股東們也提出了一些與薪酬相關的要求。雖然日本公司通常被認為不太願意接受股東的要求，但今年日本的股東提案獲得了更多關注，隨著監管機構和政策制定者呼籲更好的治理，資產管理公司更傾向於支持相對積極者。

- **氣候倡議(Say on Climate proposals)**

² 摘錄翻譯自鋒裕匯理集團之 Amundi Voting Report 2023 英語版，若有任何歧義或不一致之處，應以英語版本為準

「氣候倡議」是一種由管理階層或股東提出的提案，就公司的氣候策略及其實施情形向股東提供協商性投票。在過去兩年中氣候倡議提案數量有所增加之後，2023 年代理季首次出現下降：只有 28 項氣候倡議決議提交給股東協商投票，而 2022 年為 48 項。2023 年獲得的支持率略高 (91% vs 2022 年的 89%)。提交這些提案的公司有機會學習其他公司的經驗，並且應該更了解投資者的期望。

在美國，連續第三年沒有公司提交氣候倡議。這在一定程度上歸因於美國投資者對此類做法較缺乏支持，以及 2022 年股東的反對票數量不斷上升。法國的氣候倡議保持著強勁的勢頭，仍然是提交投票提案最多的市場之一 (9 項提案)，與英國 (6 項提案) 也有同樣情形。除歐洲之外，澳洲在 2023 年代理季期間的氣候提案數量最多，涉及 3 家公司。同時我們需要關注的一個重點是，很少有公司對其策略的進展和實施情況進行事後投票。

- **氣候面相股東提案(Climat shareholder proposals)**

2023 年，要求對氣候策略、更有願景的氣候承諾 (例如溫室氣體 (GHG) 減排目標)、加強揭露或具體氣候行動進行定期投票的股東氣候提案數量再次增加。目前看來，這些提案在美國最為普遍 (132 項提案)，其次是加拿大 (24 項) 和日本 (22 項)。

在美國和加拿大的投票季，即 2023 年 1 月至 6 月，雖然鋒裕匯理觀察到會議上投票的環境和社會相關股東提案數量增加了 33% (2022 年為 287 項，2023 年為 382 項)，但股東平均數支持率卻從 2022 年的 29% 大幅下降至 2023 年的 21%。另外，詳細分析揭示了一個更微妙的現實：與 2022 年相比，獲得支持率在 20% 至 50% 之間的环境提案數量有所增加 (2023 年為 76 項，2022 年為 62 項)。

- **多元化(Diversity)**

近年來，多元化已成為一個重要的社會議題。

歐洲董事會的性別平衡不斷改善，但擔任領導職位的女性仍然相對缺乏。在法國，2021 年 12 月頒布的《里克桑法案》引入了一項配額，規定到 2026 年，至少 30% 的高階主管和管理機構成員必須來自代表性不足的性別，到 2029 年，這一比例必須達到 40%。

日本最近依照《基本經濟和財政政策指導方針》更新了該國部分政策。在此之前《公司法》進行了一系列修訂，2021 年《公司治理守則》同樣進行了調整。這套新政策旨在解決該國的性別不平等問題，除了到 2025 年至少有一名女性董事會成員的中期目標外，還提出到 2030 年，上市公司董事會中女性比例須達到 30% 的門檻。東京證券交易所的上市規則預計將整合這些目標。

在英國，FCA (金融行為監理局) 上市規則於 2022 年 11 月更新，現在要求上市公司在其年度財務報告中包含一份聲明，以「遵守或解釋」的方式列出他們是否達到了具體的董事會多元化目標：董事會中女性比例為 40%、由女性擔任的高階董事會職位 (例如執行長、高級獨立董事、財務長等) 以及一名來自少數族裔背景的董事會成員。

- **高階主管薪酬(Executive compensation)**

2023 年，高階主管薪酬仍受到嚴格審查，「薪酬倡議」提案是反對票的主要來源之一，歐洲和北美的支持率明顯下降。其中幾項決議面臨失敗或強烈反對，通常是因為未能充分緩解意外之財效應，或董事會利用自主權修改績效目標，以應對 COVID-19 大流行或俄烏戰爭。

同時，即使在生活成本挑戰不斷上升的環境下，薪資也普遍上漲。遣散費方案遭到法國、荷蘭、日耳曼國家和義大利等歐洲國家的反對。缺乏完善的揭露規範仍然是反對的主要因素。

- **社會面相股東提案(Social shareholder proposals)**

全球社會股東提案數量不斷增加，涉及社會、健康和人權提案（不包括薪酬相關提案），從 2022 年的 152 份增加到 2023 年的 167 份。主要焦點是美國員工的種族平等和公平薪酬，以及生殖保健等新興主題，特別強調資料隱私。

儘管如此，涉及更廣泛社會主題的提案之中，獲得超過 20% 支持度的數量與 2022 年相比略有下降（2023 年為 70 項，2022 年為 76 項）。超過此象徵性門檻的內容包括與多元化和包容性政策相關的事項以及與高階主管薪酬相關的提案。

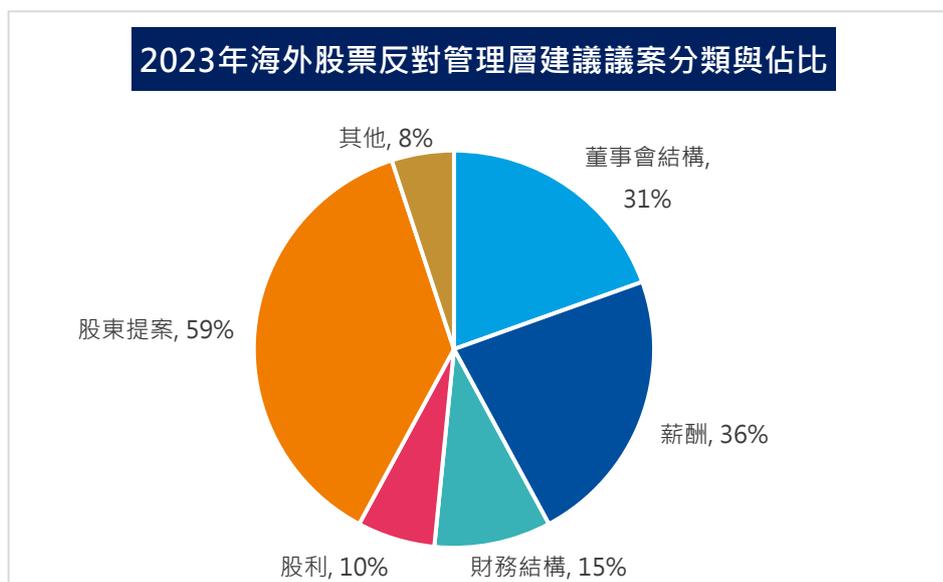
鋒裕匯理投信 2023 年之投票情形：

海外股票

本公司委由集團責任投資部門行使之海外股票投票之被投資公司數為 162 家，共 171 次會議，合計議案數達 2,612 件，其中贊成 1913 件，佔 73%，反對議案數 649 件，佔 25%，棄權 50 件佔 2%。各項統計分類如下：

2023 年海外股票議案分數與佔比		
主題	議案數	佔比
環境/氣候變遷 (E)	38	1%
社會 (S)	398	15%
公司治理 (G)	2176	83%
合計	2,612	

資料來源：鋒裕匯理集團



資料來源：鋒裕匯理集團

2023 年反對被投資公司之管理層建議之議案 649 案，摘錄部份公司如下，完整資料詳見股東會投票逐案揭露附件(2023 投票完整檔案)

反對被投資公司之管理層建議之議案摘錄

公司名稱	國家	日期	議案	反對管理層提議理由說明
Intuitive Surgical, Inc.	USA	2023/4/27	選任董事 Amal M. Johnson	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。
	USA	2023/4/27	選任董事 Amy L. Ladd	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。
	USA	2023/4/27	選任董事 Jami Dover Nachtsheim	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。
	USA	2023/4/27	選任董事 Monica P. Reed	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。
	USA	2023/4/27	報告性別/種族薪資差異	公司管理層推辭提供相關報告，但我們認為此資訊揭露有助股東了解目前公司之營運風險及相關政策，因此反對公司管理層之建議，支持此項股東提案
	USA	2023/4/27	批准指定執行官薪酬的諮詢投票	薪酬目標中缺乏與 ESG 連結之標準。
Iberdrola SA	Spain	2023/4/28	重新選任董事 Manuel Moreu Munaiz	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。
	Spain	2023/4/28	批准指定執行官薪酬的諮詢投票	與同業相比薪酬過高。
	Spain	2023/4/28	批准受限制員工股票計畫	長期激勵計畫(LTIP)不適當
DexCom, Inc.	USA	2023/5/18	選任董事 Steven R. Altman	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。 董事會成員性別分散度不足
	USA	2023/5/18	選任董事 Richard A. Collins	董事會成員性別分散度不足
	USA	2023/5/18	選任董事 Karen Dahut	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。
	USA	2023/5/18	選任董事 Mark G. Foletta	被提名人持有過高席次(共三席，且同為審計委員會之非執行主席)
	USA	2023/5/18	選任董事 Barbara E. Kahn	薪酬委員會成員須為公司不當的高管薪酬做法或政策負責。
	USA	2023/5/18	選任董事 Kyle Malady	董事會成員性別分散度不足

USA	2023/5/18	性別/種族薪酬差距中 位數報告	公司管理層推辭提供相關報告，但我們認為此資訊揭露有助股東了解目前公司之營運風險及相關政策，因此反對公司管理層之建議，支持此項股東提案
USA	2023/5/18	批准指定執行官薪酬的 諮詢投票	薪酬目標中缺乏與 ESG 連結之標準。