

## 議合執行情形與後續評估

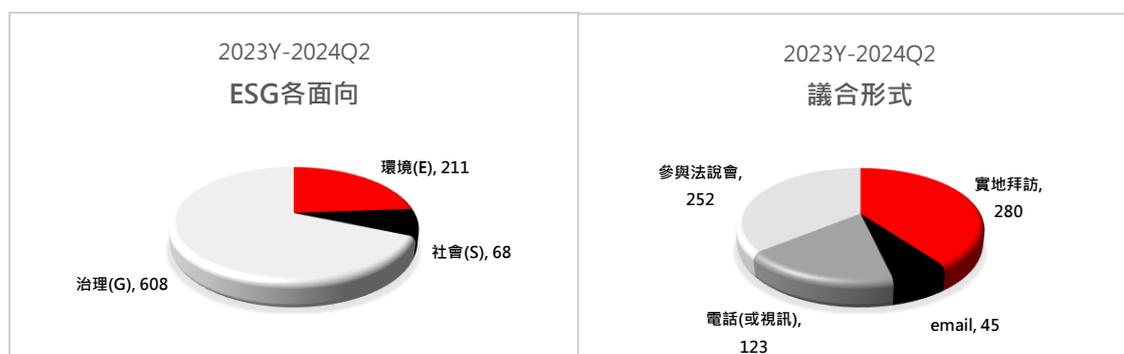
滙豐投信在台股投資部位，主要透過實地拜訪公司、參加投資人說明會或電話會談等方式與被投資公司進行對話與互動，傳遞我們對被投資公司在經營策略上對 ESG 議題的重視與想法。除了上述持續常態性公司的拜訪議合活動，滙豐投信定期會針對資產池內 MSCI 評分在 B 以下的公司，或被投資公司有突發性、重大、或特定的 ESG 議題發生時，主動針對特定議題與公司進行深入議合。

### 議合活動的摘要數據

滙豐投信在台股投資部位，公司拜訪行程於 2023 年總計進行 400 家次的公司拜訪與參加投資人說明會，直接與公司主要管理階層進行對話與互動。2024 年截至上半年，拜訪 300 家次。相對於投資組合的持股公司家數，平均每家公司一年拜訪 3~4 次。2024 年截至第二季底，研究團隊在與公司拜訪互動，針對各項 ESG 主題的討論統計以及 ESG 各面向之議合次數統計如下：

議合活動統計	2023年累積次數	2024年累積次數(截至Q2)
<b>整體議合活動 All engagements</b>	<b>400</b>	<b>300</b>
<b>各項議合主題 Engagement topics</b>		
<b>環境(E)</b>	<b>148</b>	<b>63</b>
氣候變遷 Climate change	52	22
水與自然資源 Water and natural resources	25	7
汙染與廢棄物 Pollution and waste	30	15
再生能源與綠能 Renewables and clean tech	41	19
<b>社會(S)</b>	<b>54</b>	<b>14</b>
勞工議題 Labour sourcing and supply	18	4
產品可靠性與安全性 Product liability and safety	36	10
<b>治理(G)</b>	<b>384</b>	<b>224</b>
公司治理相關 Corporate governance	32	13
公司行為 Corporate baaviour	24	12
公司策略與資本運用 Strategy and capital usage	328	199

議合形式 Format							
	議合家次			實地拜訪	email	電話(或視訊)	參與法說會
	議合家數	合計	出席股東會				
2023年	346	400	0	138	24	97	141
2024年(截至Q2)	241	300	0	142	21	26	111



議合的個案說明

滙豐投信在台股投資部位，截至 2023 年下半年至 2024 上半年與被投資公司 ESG 議題議合紀錄(ESG company engagement record)，針對 MSCI rating B 與 CCC 的公司，來做 ESG 的議合紀錄共計有 36 家公司，其形式、議合內容、議合結果與進度追蹤事項摘要如下：

	ESG 分類	議合主題	被投資公司承認議合議題存在	被投資公司議合因應措施/實際措施	分析建議
1.1215 卜蜂	形式/ 位階：  會議面 談/ 劉副總	E  (1)公司在節能減排評分較低；請問是否有相關的環保投資、溫室氣體排放調整成果可以簡單說明？ (2)公司在包裝重新設計(例如輕量化)有助於最大限度地減少一次性塑膠成分的使用相關措施似乎落後同業。請問是否有相關說明？	(1)公司訂有「環境安全管理作業管制準則」及「環境政策」管制能資源、廢水(生活污水及事業廢水)、廢棄物(一般事業及有害事業廢棄物)、化學品及噪音外，亦投入大量資金於環保設備的購置。 (2)制定「包裝設計作業標準」，確認產品包裝標示資料符合政府法令規範。	(1) 2021 年環保投資與支出合計達新台幣 14,723.5 萬元。2021 年飼料廠整體能源使用量較前一年度減少 2.0%；溫室氣體總排放量較前一年度減少 2.4%。2021 年飼料廠及肉食品加工廠推行之節能方案，相當於減少 109.4 公噸 CO2。 (2) 2018 年度起自願上傳生鮮肉品之公開檢驗報告至衛福部非迫不可系統。並研究潔淨標示產品製造技術，減少添加物的使用，預計投入新台幣 200 萬元研究經費。	卜蜂於環保永續、節能減排議題方面，已有持續性的投資與對應措施，也有見到投資成果，公司也承諾未來將持續努力優化相關設備，為環保永續盡企業責任
	MSCI rating： B	S  針對員工健康和安政策，公司似乎缺乏 ISO 45001 等公認安全標準的認證。請問公司是否有相關說明？	卜蜂深信建立一個安全且衛生的工作環境是對員工最重要的責任和承諾。	工廠依據 OHSAS18001 制定職業安全衛生政策，針對廠內勞工訂有安全衛生工作守則，於 2021 年度導入 CNS45001 系統，並於 2023 年 3 月取得認證。勞安專責組織由勞資雙方共同組成的職業安全衛生委員會負責，依廠別每季舉行之環安會議作為環安政策實踐與監督之機制。	員工安全衛生相關 45001 認證也將於 2023 年取得，顯示公司也有在該部分作持續精進措施。
2.2312 金寶	形式/ 位階：  Email/ 許協理	E  貴公司在資源回收與再利用的政策上是否有明確的指引守則，MSCI 針對這部分的政策有疑慮，貴公司是否有控管機制？	公司 email 回覆，長期致力完善 ESG 項目的落實，並給予今年發布的永續報告書，內容皆有所提及。	提高再生能源使用比例：電子優先推行能源管理以降低能源使用需求，其次提高再生能源使用比例。目前實施方案，包含全球廠區評估建置再生能源可行性、洽談再生能源業者簽訂購電合約、以及購買再生能源憑證等，2022 年電力使用合計 5.2%來自再生能源。	從永續報告書內容可知，公司確實在清潔能源與碳排上做出努力，未來可持續追蹤觀察。
	MSCI rating： B	S  (1)貴公司似乎沒給予激勵員工的相關舉措，不知是 MSCI 在調查時有所遺漏或確實在激勵員工上的政策不夠充足？ (2)在員工薪資上似乎相對受限，這部分公司在薪資獎勵上的積極作為？	公司 email 回覆，長期致力完善 ESG 項目的落實，並給予今年發布的永續報告書，內容皆有所提及。	以生育獎勵政策來說明，自 2011 年起，正式員工或員工子女，每位新生兒補助新台幣 66,000 元，2022 年共有 47 人獲新生兒生育補助津貼。累計 2011 年至 2022 年獲新生兒生育補助津貼達 802 人。在職工福利委員會上，每個月從營業額中提撥 0.05%至 0.15%作為員工福利金予職工福利委員會。	公司的永續報告書實際提及關於員工薪資的部分不多，公司的薪酬在業界可能是相對偏低，MSCI 在這部分的評估相對合理，也是金寶未來要加強之處，研究員認為也是未來要持續追蹤觀察的重點項目，也將攸關金寶未來的 ESG 評等能否提升。
3.2317 鴻海	形式/ 位階：  Email 電 訪/ IR	E  (1)貴公司的生產過程難免製造出違反生態環境的化學物質，此部分被 MSCI 評斷有違公司治理，貴公司對這部分的控管有何機制？ (2)在清潔能源上的投入資源是否有持續改善，公司在此部分的積極作為？	(1)公司已識別所有相關化學品，發現不符合環保議題的化學品都將逐步淘汰。 (2) 碳中和議題為公司關注焦點，購買綠能或是自行研發獲取綠能都是公司未來努力的方向	(1)鴻海有聘請專業顧問在此一問題進行詢問。 (2)公司亦有提出 2050 淨零碳排的目標，並有獲得 SBTi 證明，公司必定會投入更多資金在清潔能源的議題。	鴻海身為台灣第二大電子公司，全球最大之代工廠商，ESG 相關議題必定會受到最高的標準檢視，公司的 IR 方經理在會議中明確表達公司的綠能發展方向與政策，並說明已執行之綠能政策，相信在環境議題上必定會符合國際趨勢。
	MSCI rating： B	S  在全球有龐大的員工數，勞工管理一直是貴公司在 ESG 議題上受到矚目的焦點，尤其在疫情期間對於員工的薪資給付更是受到關注，是否在此部分有最新的員工激勵措施，持續改善員工的待遇政策措施？	在疫情期間，公司對於未上班之員工確實未給予薪資。	公司已有取得責任商業聯盟(RBA)的證明，公司沒有直接雇用維吾爾族。  公司後來已透過新簽的員工合同，在合同中保障所有受雇員工(包括中國大陸地區)的薪資，包括未來若有發生類似情形時所採取的給薪動作。	人權議題是本次 MSCI 降評的主因，尤其是鴻海被 MSCI 認定有雇用維吾爾族之舉，方經理明確指出公司已提出證明，並有 RBA 國際機構的證明未聘僱維吾爾族人進行勞動力的強迫，鴻海並與 MSCI 進行兩次的直接溝通，相信該議題在未來將會獲得圓滿解決。
4.2351/ 順德	形式/ 位階：  Email / 葉小姐 (IR)	E  LED 照明應用中，公司有實力擴大潔淨技術之產品線，請問公司於深化潔淨技術產品的未來計劃為何？	LED 產品應用多於車用照明，未來營運重點不在 LED，故這塊較少投資計畫。		環境方面，深化潔淨技術產品則尚無明確計劃。
	MSCI rating： B	S  公司於專業人才需求高，公司於人才管理的未來計劃為何？  G  (1)董事會缺乏提名委員會，請問對提名委員會之召集的未來計劃為何？ (2)公司高階主管薪資揭露有		公司以獎勵制度激勵並獎勵員工及招聘優秀人才。  (1)近期擬計畫成立提名委員會。 (2)近期擬進行個別接洽個別薪資資訊。	社會議題方面，已有計畫跟改善方向，建議持續追蹤  公司治理議題方面，已有計畫跟改善方向，建議持續追蹤

			限，無法與整體同業進行比較，請問未來薪資揭露計劃？			
5.2355 /敬鵬	形式/ 位階：  Email/ 蕭副總	E	PCB 通常含有受高度關注的化學物質，化學法規嚴格，公司可能面臨產品重新設計而增加成本。公司已使用無鉛產品，但與領先同業不同的是，公司較缺乏公布產品中使用那些被廣泛識別的化學品。請問公司未來會有打算變更作法嗎？	公司表示在 8 月 10 日已公佈永續報告，相關議題皆有說明。公司每年針對原物料供應商進行評核，遵守 RBA 行為準則，承諾不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，要求供應商追溯所有產品中礦物來源，確保金屬不是來自於“衝突礦區”或“血礦區”。於新物料評估時，要求供應商揭露涉及金屬之礦產來源地並簽署《不使用衝突礦產宣告書》，針對含金屬的物料供應商進行 CMRT 之調查，定期審查礦物來源地更新狀況。	針對開發新原物料、新供應商或舊供應商提供不同於過往所生產之產品，實施專人評估時，供應商至少需要取得 ISO 9001 並鼓勵供應商取得 ISO 14001 及 ISO 45001 之認證，除了經過現場審核、採購、產能、有害物質等項目的供應商，並確保供應商建立保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，以及供應商有達到安全衛生管理、禁用童工、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求，並簽署相關的承諾書後得以成為敬鵬供應商。為能更落實供應商有效管理，每年依供應商整體績效狀況進行風險評估，風險等級為達標之供應商須提供改善對策，並參與改善會議。	相關議題在 8 月 10 日已公佈永續報告裡皆有說明，我們認為公司在該議題方面，有相關因應措施。
	MSCI rating： CCC	S	公司好像沒有定期員工敬業度調查的證據，這可能不利於衡量員工士氣。請問是否有相關政策及調查嗎？敬鵬為員工提供非法定福利和股票激勵，與領先同業不同，發現有關技能提升和職業的揭露有限。沒有定期員工敬業度調查，這可能有助於衡量員工士氣。請問公司是否有相關政策及調查嗎？	敬鵬表示公司在 8 月 10 日已公佈永續報告，相關議題在裡面都有說明。	充分照顧員工福利，除對勞工法令之規定事項遵照辦理外，有多項福利措施照顧員工： (a) 員工保險(b) 員工晉升、調薪、獎金紅利及員工認股制度之實施。每年參考市場調薪狀況、同仁之績效考核，辦理晉升及調薪，予以激勵與留才。(c)公司設立職工福利委員會，辦理員工福利事項，包括社團補助金、生日禮金、端午中秋及勞動節禮金等。(d) 定期健康檢查。(e) 員工在職訓練。(f) 員工膳宿。	相關議題在 8 月 10 日已公佈永續報告裡皆有說明，我們認為公司在該議題方面，有相關因應措施。
		G	敬鵬董事會不具備多數獨立性，也沒有提名委員會。此外，其董事會由 5 位（共 9 位）長期任職董事組成。這些可能會限制管理監督。也發現有關高階主管薪酬的細節有限，這阻礙了與同業的比較。請問公司未來有改善計畫嗎？	本公司董事會由 9 席董事組成，包含 6 席董事及 3 席獨立董事，獨立董事占比 33%，整體具備營運判斷、經營管理、危機處理、國際市場觀、領導決策等能力。本公司注重董事會成員組成之性別平等，目前女性董事占比 22%，獨立董事任期年資 4-6 年，獨立董事其連續任期均不超過 3 屆。	有關本公司獨立董事的獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬（或利用他人名義）持有公司股份數及比重，如敬鵬 2022 年度年報 3.2.1 列表所示；亦未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人；最近 2 年亦未收取本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬。	有關部分董事長期擔任董事的問題方面，公司只有限制獨立董事任期，並沒有限制一般董事任期，因此預估短期狀況難以改善。
6.2362/ 藍天	形式/ 位階：  電訪/ 吳財務 長	E	依公司潔淨技術投入的觀察指標-研發/銷售比率 2.6 (2020-22 年/三年平均水準)，落後於行業平均水平 7.7，請問潔淨技術研發未來計劃為何？	公司會持續投入關注。	從能源節約及可回收包材著手。	於環境議題方面，已進行改善，建議追蹤
	MSCI rating： B	S	員工敬業度的提升似有不足，此將連結員工的留任率及離職所需支出，請問公司對增加員工歸屬感的未來計劃為何？	公司表示資深員工占比高，應無所提及之敬業度問題，資料判斷恐有誤，但公司會朝提升員工歸屬感方向進行。		於社會議題方面，已進行改善，建議追蹤
		G	(1)董事會中有 3 位為長期擔任 (30 多年)，請問公司未來有更新董事會成員的計劃嗎？ (2)公司高階主管薪資揭露有限，無法與整體同業進行比較，請問未來薪資揭露計劃？	(1)依據董事會管理辦法進行選任，每位董事之專業度皆為領域翹楚，目前暫無更換計劃。 (2)公司表示比照同業(例如：華碩、群光...)，以群組方式揭露，並無不同，若個人揭露恐有違個人隱私，目前暫無調整計劃。	(1)公司最近幾年有對於供應鏈廠商進行盡職調查和原產地追溯舉措，明年將會把相關資料放入永續報告書中。 (2)今年開始公司有提供哈福商業評論訓練課程，讓員工學習在員工滿意度方面，未來將對員工進行敬業調查，了解對公司滿意度，且公司設有申訴管道，目前離職率也不高。	公司治理方面：表示皆符合法規及同業做法，暫無調整計劃。
7.2368/ 金像電	形式/ 位階：  電訪/楊 處長(IR)	S	(1)PCB 可能含有爭議性來源的礦物（金、錫、鉍、鎢），源自衝突區，可能會帶來聲譽風險。雖該公司已聲稱供貨來自可追蹤的負責來源，但似乎缺乏供應盡職調查和原產地追溯舉措。 (2) 公司較缺乏員工領導能力的教育訓練，及沒有定期對員工進行員工問卷調查(了解員工對公司各方面的滿意度)。	(1)相關資料尚未放在永續報告書中。 (2)過去幾年受疫情影響，公司內部教育訓練次數較低。	(1)公司最近幾年有對於供應鏈廠商進行盡職調查和原產地追溯舉措，明年將會把相關資料放入永續報告書中。 (2)今年開始公司有提供哈福商業評論訓練課程，讓員工學習在員工滿意度方面，未來將對員工進行敬業調查，了解對公司滿意度，且公司設有申訴管道，目前離職率也不高。	已有相關因應措施，預估明年評分將可以改善

	MSCI rating : B	G	截至 2023 年 7 月，楊氏家族持有 32% 的投票權。遵循“一票一權”的原則。董事會缺乏獨立多數，且有不少董事長期擔任董事：9 人中的 4 人董事年齡超過 70 歲；此做法可能會限制對管理的監督	明年公司將進行董監改選	目前獨立董事任職達 9 年者，將會進行更換。	董事會缺乏獨立性的問題，明年將進行董監改選，屆時再觀察其改善狀況。
8.2455/ 全新光電	形式/ 位階：  Email/ 蔣發言人	E	(1)公司在生產製程上對於水資源節省上是否有明確的目標與計畫?主因公司在 MSCI 上的評分頗為顯著略後產業同業(0.6 vs. industry average 5.5, score 0-10)。 (2)公司在 clean tech 是否有增加投資的規劃?	(1)詳見 2022 年度 ESG 報告書第 79 頁- 報告書預計於九月底前揭露。  (2)2022 年度無購買再生能源或清潔生產(clean tech)方面的投資。	(1)本公司於建廠初期即規劃水回收設施。2022 年度總取水量 77000 噸，水資源耗用量不大。 (2)於建廠初期即規劃水回收設施，於製造純水過程中所產生之逆滲透廢水每日約 20 噸，有 30%回收後用於冷卻水塔補水。每年回收量約 2000 噸，約佔總用水量 3-4%。(詳見 2022 年度 ESG 報告書第 79 頁- 報告書預計於九月底前揭露)	研究員認為全新光電水資源節省上有較明確的目標與計畫，同時董事會成員獨立性與多樣性，因此建議持續追蹤後續再 clean tech 是否有增加投資的規劃。
	MSCI rating : CCC	S  G	公司相較於同業，在吸引跟保留人才的做法為何?  董事會部分成員的任期是否較偏長，以及高階管理層的薪酬揭露是否相對於同業較不透明。	本公司董事會具有獨立性。高階管理層的薪酬請參考股東會 111 年報 P.19 本公司董事會共有十一位董事，包含八位一般董事、三位獨立董事，董事會成員具備經營管理與產業知識等多樣背景，可從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效及管理效率有莫大助益。	公司在吸引跟保留人才的做法為透過積極內部人才培育計畫，公司有效提高留任率，亦提升員工之產業競爭力，進而提升公司營運績效  本公司具員工身份之董事占比為 18%，獨立董事占比為 27%，女性董事占比為 9%，3 位獨立董事年資皆在 3~9 年；4 位董事年齡在 70 歲以上，2 位在 61~70 歲，2 位在 51~60 歲，3 位在 50 歲以下，董事間除董事長陳建良與董事陳懋常為二親等內親屬，並無超過半數之席次具有配偶及二親等以內親屬關係之情形	
9.3006 晶豪科	形式/ 位階：  電訪/ 吳特助	E	公司對潔淨技術產品的未來規劃為何?	未來公司將持續在綠色產品設計上精進，推出更節能省電(low power/低頻音頻)、輕薄短小之低環境負荷之產品，為環境的永續發展盡心力。	公司已架構綠色產品管理體系，透過制度化的 PDCA 管理循環持續改善，並獲得國際大廠的 GREEN PARTNER 認證，且產品亦符合 ROHS、REACH 等規範要求。	於環境議題方面，持續進行深化，且已有成效。
	MSCI rating : B	G	公司高階主管薪資揭露有限，無法與整體同業進行比較，請問未來薪資揭露計畫?	高階主管薪資揭露方式，跟大部分同業相同，因考量個資問題，公司目前暫無調整揭露之計畫。公司表示經理人及董事酬勞占整體酬勞比重低，顯示並無薪資集中於管理階層之疑慮。		公司治理方面，表示皆符合法規及同業做法，暫無調整計畫。
10.3036 文晔	形式/ 位階：  Email/ 楊副總	S	MSCI 的 ESG 報告提到，如其分銷的半導體含有來自衝突地區的錫、鎢、鉍或黃金，該公司可能會面臨聲譽風險。然而，MSCI 報告表明沒有發現供應鏈盡職調查或原產地追蹤計劃的明確證據。請問公司未來有何因應計劃嗎?	文晔亦會要求原廠供應商提供無使用衝突礦產文件 (CMRT)，以實踐供應鏈人道主義之普世價值。	針對限制禁用有害化學物質，以 100%符合客戶要求為目標，依據客戶針對各項產品之個別需求，要求原廠供應商依照產品料號提供相關的非使用禁用物質保證書、電子元件成分分析報告、第三方檢測機構之有害物質檢測報告，以符合產品之環境相關規定。針對客戶要求須提供不採購材料中包含錫、鉍、鎢和金等來自於人權爭議地區之衝突礦產。	文晔供應盡職調查或原產地追蹤議題方面，已提出改善措施，不採購材料中包含錫、鉍、鎢和金等來自於人權爭議地區之衝突礦產，也要求原廠供應商提供無使用衝突礦產文件 (CMRT)，以實踐供應鏈人道主義之普世價值
	MSCI rating : B	G	創始人仍然以首席執行官和董事長的身份留在董事會。這可能會限制對管理層的監督。此外，與祥碩科技的交叉持股 (公司 13% 的投票權) 可能與外部股東利益不一致。請問公司未來有何因應計劃嗎?	2023/9/13 回覆:今年新增一名獨立董事，目前獨立董事達 4 人，占比 50%，持續加強公司治理。祥碩與外部股東皆是股東，公司政策不變，同時兼顧追求公司長期成長與維護長期股東利益。 2024/3/19 回覆: 為落實公司治理且提升董事會功能，以建立績效目標強化董事會運作效率，已於 2016 年訂定「董事會績效評估辦法」，明訂董事會及功能性委員會每年應定期進行內部自評，至少每 3 年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估 1 次，評估結果皆須提報董事會，且將評估結果作為支付個別董事酬勞及董事改選提名之參考依據。	2024/3/19 回覆:文晔 2022 年 5 月 20 日全面改選，由 4 名一般董事及 3 名獨立董事組成，依據文晔訂定之「公司治理實務守則」，力行多元化政策，以強化公司治理健全發展，3 名獨立董事占全體董事 43%，且女性董事 3 名亦占全體董事 43%，所有董事中有 2 名具員工身份，員工董事占全體董事 29%。今年新增一名獨立董事，目前獨立董事達 4 人，占比 50%，持續加強公司治理。	2023/9/13 回覆:今年新增一名獨董，目前獨立董事達 4 人，占比 50%，提升董事會獨立性與公司治理，兼顧追求公司長期成長與維護長期股東利益。  2024/3/19 回覆: 董事會兼顧獨立董事與性別平等，並至少每 3 年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行「董事會績效評估」，兼顧追求公司長期成長與維護長期股東利益。

11.3044 健鼎	形式/ 位階：  20230908 議合： Email/ 林副總	S	PCB 通常會使用到含有有可能來自衝突地區的礦物 (如金、錫、鉍、鎳)。這可能會使公司面臨監管或聲譽風險。而公司並沒有公布對於供應商使用衝突地區礦產使用情況的調查結果。顯示公司在衝突礦產來源管理方面落後於大多數同業。	2023/9/8 回覆: 請參考健鼎 2022 年度永續報告書第 19-23 頁說明 健鼎建立不使用衝突礦產政策，致力於以負責任方式進行礦產採購。 2024/3/20 回覆:請參考健鼎每年都會針對主要原料供應商及服務商進行供應商 SER 稽核，其內容即包括禁用衝突礦產。	2023/9/8 回覆:每年都會針對主要原料供應商及服務商進行供應商 SER 稽核，其內容即包括禁用衝突礦產，2022 年度共稽核 64 家供應商，稽核缺失共 78 項，均已要求供應商進行缺失改善並追蹤結案。2022 年度也進行了 RBA 培訓，內容包括禁用衝突礦產，共 64 家供應商參與，並 100%測試合格。2022 年度也進行了 CMRT/EMRT 調查，供應商回覆率 100%，產品涉及冶煉廠 11 家 (金 5，錫 5，鈷 1)，0 家供應商使用衝突礦產。 2024/3/20 回覆:2023 年度共稽核 78 家供應商，稽核缺失共 129 項，均已要求供應商進行缺失改善並追蹤結案。2023 年度也進行了 RBA 培訓，內容包括禁用衝突礦產，共 131 家供應商參與，並 100%測試合格。2023 年度也進行了 CMRT/EMRT 調查，供應商回覆率 100%，產品涉及冶煉廠 12 家 (金 6，錫 5，鈷 1)，0 家供應商使用衝突礦產。	2023/9/8 回覆:健鼎表示 MSCI 提到的問題，公司都有進行相關調查及培訓，可能因為 2022 年度永續報告書-英文版尚未公告，所以 MSCI 搜尋不到相關資料；英文版預計 9 月底前會推出，屆時會再依時程向 MSCI 做問題回應。根據健鼎的回應，我們認為相關議題健鼎已經有因應措施，預估健鼎下次評等將有機會提升。  2024/3/20 回覆: 健鼎表示預計 2024 年 8 月左右更新針對 2023 年度評分。另外 2023 年度永續報告書預計 2024 年 8 月底前將公告。根據健鼎的回應，我們認為相關議題健鼎已經有因應措施，未來將繼續追蹤相關更新的進度。
	MSCI rating： CCC	G	公司治理實踐與全球同業相比處於平均水平，但公司業務道德實踐落後於大多數全球同業，因為公司缺乏員工道德培訓或定期道德查核，以預防潛在的不道德商業行為。	請參考健鼎 2022 年度永續報告書第 36 頁說明	設置「道德行為準則」、「公司誠信經營守則」及「公司誠信經營作業程序及行為指南」等內部政策，以 RBA 責任商業聯盟行為準則及相關法規為主，定期向員工進行培訓。新進員工安排入職培訓，在職員工則依廠別每年安排 1-2 次培訓，2022 年度共計 90,880 人次參與培訓，共計 86,212 小時。	
12.3081 聯亞	形式/ 位階：  Email/ 楊財務 長	E	貴公司在水資源上確實有投入資金進行水資源回收，但在水資源的風險評估上有所不足，這部分可否給與一些公司在此部分的積極作為？	公司的永續報告書提及，近三年度節水方案與成效顯著，投入多項節水改善方案，包括冷卻水塔濃縮倍率提升、空調箱冷盤管冷凝水回收、ROR 濃縮水回收。	2022 年在水資源運用管理及節水技術執行下，約有 15,124 噸節水量，佔當年度用水總量 28%。	
	MSCI rating： B	S  G	貴公司的員工從事高技術水平的工作，MSCI 發現貴公司似乎沒給予激勵員工的相關舉措，不知是 MSCI 在調查時有所遺漏或是確實在激勵員工上的政策不夠充足？  貴公司的獨立董事中，缺乏女性董事，這部分被 MSCI 評斷為有違公司治理原則，貴公司對這部分的評斷有何反饋？		員工分紅政策明訂於公司章程，年度如有獲利應提撥不低於 8%為員工酬勞。2022 年提撥稅前淨利 10%為員工酬勞，金額為新台幣 42,532,503 元。	公司員工平均薪資在 2022 年已從 2020 年的 96 萬提升至約 101 萬元，同時亦有訂出激勵獎金措施，整體薪資高於產業均值
13.3227 原相	形式/ 位階：  電訪/羅 資深副 總	E	雖公司平均研發/銷售比率 27.1，超越行業平均水平 7.7，然潔淨技術投入相較同業為低，請問公司於潔淨技術研發的未來計劃為何？		公司產品除符合國內環相關法令外，亦符合歐盟規定及其他相關國際標準，如 RoHS、REACH 及無鹵素產品，以超越國際規定為目標，共同負起企業社會與環境責任。	於環境議題方面，於製程研發進行深化，已有成效，建議持續追蹤
	MSCI rating： B	G	公司高階主管薪資揭露有限，無法與整體同業進行比較，請問未來薪資揭露計劃？	因考量個資問題，公司目前暫無調整揭露之計劃。	董監酬勞皆有揭露，高階主管薪資揭露方式，跟大部分同業相同，採匯總式揭露，因考量個資問題，公司目前暫無調整揭露之計劃。	公司治理方面，表示皆符合法規及同業做法，暫無調整計劃
14.3260 威剛	形式/ 位階：  Email& 電訪/陳 小姐(IR)	S	(1)貴公司的生產礦物原料來源有暴露在地緣政治衝突風險的區域。 (2)貴公司的員工從事高技術水平的工作，然而 MSCI 發現貴公司似乎沒有給予激勵員工的相關舉措，不知是 MSCI 在調查時有所遺漏或是貴公司確實在激勵員工上的政策不夠充足？	(1)根據 IR 陳小姐回覆，公司的晶片來源都是來自於知名企業，理當沒有源自於地緣衝突的地區，這部分的風險應該是 MSCI 的資料蒐集有誤。 (2) IR 陳小姐主動電訪，表示 MSCI 的資料多有錯誤，且都不是最新的資訊，且威剛今年已編寫好永續報告書，持續在 ESG 議題上投入資源。	(1)無 (2) 2023/9/12 回覆: 近年進行員工持股信託，以 1 比 1 的方式為員工提撥信託資金，相信更可以增加員工的留任率與對公司的向心力。 2024/3/8 回覆: 時公司已於 2023/3/2 上傳 2022 年度的永續報告書，相信公司已越加重視相關的福利政策。	2023/9/12 議合: 1.由於 MSCI 資訊有過時之疑慮，研究員評估可能 MSCI 評估之時點公司尚未發布永續報告書，相信在永續報告書最新版上市後，威剛的 ESG 能更公開透明，MSCI 也將更公允的進行 ESG 評估。 2.研究員與 IR 陳小姐建議，可主動出擊與 MSCI 公司聯繫，直接與對方的研究員討論，針對不合宜的評分項目進行修改。

	MSCI rating : CCC	G	貴公司的獨立董事中，有四位任職超過 15 年，這部分被 MSCI 評斷為可能有礙董事會進行獨立監管的風險，貴公司對這部分的評斷有何反饋？	2023/9/12 回覆： IR 陳小姐主動電訪，表示 MSCI 的資料多有錯誤，且不是最新的資訊，威剛今年已編寫好永續報告書，持續在 ESG 議題上投入資源。	2023/9/12 回覆： 公司今年已進行董事改選，且其中有五位董事為女性成員，完全符合甚至超越現在公司治理的規範。 2024/3/8 回覆： 由公開資訊觀測站查閱最新資料，2023 年已進行董事改選，五位新獨立董事於 2023/6/2 上任。	2024/3/8 議合： MSCI 資訊已過時且未更新，研究員確認威剛的永續報告書已上市，威剛的 ESG 將能更公開透明，期待 MSCI 能更公允且即時的進行 ESG 評估。
15.3661 世芯	形式/ 位階：  E-mail/ 王發言人	E	MSCI ESG 報告提及，較缺乏對乾淨能源的投資策略與計畫，使環境治理相關分數較低一些，請問公司在這部分未來是否有怎樣的規劃或想法？	目前動業 ESG 小組正在對公司進行輔導，預計 2023 年底前將完成 ESG 報告並上傳		公司已透過第三方顧問來進行輔導，建議持續追蹤公司 ESG 報告中所提及的環境治理內容與實施措施。
	MSCI rating : B	S	IC 設計服務產業對人才十分重視，惟 MSCI 報告提及似乎較無提供公司員工的流動率數字以及提出一些員工職涯發展計畫來幫助公司留才，公司目前的留才計畫或未來的規劃？		公司員工流動率相較於業界平均低，歷史流動率每年約為 10-15%，留才計畫以員工選擇權激勵機制為主，並對於員工生涯發展進修計畫皆有相對應之方案暨行獎勵及補助。	留才部分，公司提及自家員工流動率相較其他 IC 設計同業低，且近年業績年年成長，應可透過追蹤公司年度分紅獎勵等公開資訊做為公司證實公司是否有對員工做薪酬相關的獎勵措施。
16.4961 天鈺	形式/ 位階：  E-mail/ 尤 ESG 部門負責人	S	(1)貴公司屬於 IC 設計公司，惟 MSCI ESG 報告中提及，由於半導體晶片原料可能會包含 tin, tungsten, tantalum 與 gold(3TG minerals)，進而產生間接採用到衝突礦石的問題，請問貴公司是否有做相關的調查/措施或未來有怎樣的規劃或想法，來減少貴公司的產品間接採用到衝突礦石的機會？ (2) MSCI 報告中認為貴公司相對同業較缺乏年度員工滿意度調查、員工分紅或其他員工激勵措施，故想請問貴公司目前或未來針對此塊的計畫來幫助貴公司持續留住好的人才？	(1)截至目前調查，天鈺所有供應商 100% 供應商均採用源自 RMI 認可之冶煉廠所生產之 3TG 金屬 ( 達 100%無衝突礦產採購 )。 (2)員工滿意度、員工分紅、激勵措施與規劃。	(1)響應「責任礦產聯盟」，並制定公司「人權及多元共融政策」。要求所有生產相關供應商需提供衝突礦產履歷 ( CMRT ) 與盡責調查，以確保採購 3TG ( 金、錫、鉍、鎢 ) 供應來自 RMI 認可的冶煉廠。 (2)a.員工滿意度調查在各項的活動作業後，皆會進行員工滿意度調查，以作為規劃執行的執行調整方向，也提供多元的溝通管道，未來會持續接洽於 ESG 報告書中，提供利害關係人參閱。b.員工分紅與薪酬：獎勵政策為 IC 設計公司同業 P50~P75，每年進行兩次分紅作業，以及時激勵員工共享營運績效成果；依公開資訊觀測站資訊顯示，2022 年上市半導體，非擔任主管職之全時員工薪資排名第 9 位 ( 詳 2022 年永續報告書第 83 頁、公開資訊觀測站 )。C.員工激勵措施：青年就業旗艦計畫加倍獎金、員工持股信託、高額競賽獎金、專案獎金、專利提案獎	(1)天鈺有經調查，所有供應商 100%都並非來自衝突礦產採購。 (2)留才部分，公司已提出相當具體政策。
	MSCI rating : B					
17.6147 廣邦	形式/ 位階：  Email/ 鄭資深 專業經理	E	(1)公司生產地位於台灣缺水區域，請問公司因應策略為何？ (2)公司對投入潔淨技術產品，相較同業落後，請問該塊的未來規劃為何？		(1)提升廠區製程水回收率，提升廠區製程用純水產水率，推動製程及非製成節水改善及降低用水量、替代水源簽約並與具備合法井水權狀業者簽訂旱季供水合約、替代水源水車簽約以因應替代水源運輸、廠區內積極向主管機構申請設置旱季緊急用深水井水權狀。(2)公司致力於能源效率、智能電網、清潔能源及可持續資源等領域開發新技術，以求對環境帶來正面影響。	環境議題方面，已有計畫跟改善方向，建議持續追蹤公司目標跟改善狀況。
	MSCI rating : B	S	公司缺乏強有力的招聘和留任措施，例如：衡量員工滿意度的年度調查、正式申訴的證據舉報渠道、促進內部職業發展的計劃，請問公司於人才管理的未來計劃為何？		公司於人才管理規劃如下： (1)招聘：已建構外部管道；長期進行大學端產學計畫；定期執行暑期實習預聘計畫，預約人才。(2)留任：具備完善人職/在職訓練規劃；內部職缺申請，鼓勵橫向調動之職涯發展；員工反映/申訴管道暢達，提供員工協助，加深員工心理安全依歸(員工意見箱/快樂溝通網/定期勞資會議/急難救助制度)；提供久任獎金、員工持股信託；明確績效考核回饋制度銜接年度晉升與調薪	社會議題方面，已有計畫跟改善方向，建議持續追蹤公司目標跟改善狀況
18.6202 盛群	形式/ 位階：  Email/ 王小姐 (IR)	E	MSCI ESG 報告中提及，貴公司較少有針對辦公空間或營運上所需的乾淨能源有投資目標或計畫，請問目前或未來是否有規劃或想法？		目前 MCU 產品應用在能源管理、LED 顯示等有助環境潔淨領域的長期 研發、投資規劃藍圖如下:A.定義目標和需求。B.市場調研。C.技術研發。D.合作夥伴關係。E.測試和驗證。F.應用推廣。G.持續改進和投資。	於環保永續、節能減排議題方面，已有持續性的投資與對應措施，公司也提到相關執行面政策，也承諾未來將持續努力優化相關設備，為環保永續盡企業責任。

	MSCI rating : B	S	MSCI ESG 報告上，有提到貴公司較少有持續且穩定的留才計畫，故想請問目前是否有留才計畫，或是公司對未來留才上有怎樣的規劃或想法?		針對人才資源規劃，公司定期透過盃競賽與特定學校合作吸引人才進入盛群；藉由薪酬結構的規劃，搭配分紅與季度獎金的利潤共享，達到留才的效用；亦透過員工發展與訓練執行訓練計畫與發展藍圖。	留才部分，公司也有提供實質留才政策，後續可觀察公司的人員流動率指標做參考的依據之一。
19.6278 台表科	形式/位階：電訪/王副總	E	公司似乎在 clean tech 的產品線相較於同業比例較少，請問公司是否有什麼樣對於 clean tech 產品的策略規劃或想法?	新版的永續報告書裡有涵蓋台灣跟蘇州，因為英文版還沒有上傳，沒有著重寫 miniLED	其實已經若包含 miniLED 類的綠能相關產品，比重已經超過百分之五十。	研究員認為公司事實上在 LED 相關產品運用在 tesla 電動車以及節能顯示器實則有五成以上。
	MSCI rating : B	S	請教公司相較於同業，是否有 initiatives 的證明來顯示公司的原材料是來自於 non-controversial source 呢?	目前公司的生產製程哩，只有 miniLED 裡面有點膠的後段製程會運到化學材料，這部分也有自己的汙水處理。	台表科不是生產 PCB，而是買來打件，做 SMT 代工，買了 PCB 板，但 PCB 板所使用的材料部份認證，因為是代工角色，所以是客戶來進行認證。	
		G	董事會成員是否多數連任時間較長?是否有考慮增加獨立董事的比例。	董事的任期確實比較長，未來會改善。	今年 2023 年已經加選一席獨立董事，同時董事成員有四位是女性，注重性別平等。	公司也承諾改善董事任期較長問題，建議持續追蹤。
20.8016 矽創	形式/位階：E-mail/黃資深經理	E	2019-2022 年 RD 費用佔營業收入比平均為 13.06%，優於產業平均的 11%，惟 MSCI 報告提及貴公司較少揭露針對乾淨能源科技所投入的實際預算，想請問貴公司乾淨能源(含產品線，如更低功耗 DDIC)是否已有投入或未來是否有相應計畫?		(1)所投入的綠色產品研發與專利如下：A.零電容技術：以技術設計成不需要外接電容電阻元件的顯示器模組，此技術可協助模組廠直接省掉一道 SMD 工序，不僅減少採購、減少打件、降低整體模組成本，也快了生產時間。B.綠色產品領先者：公司多年來積極投入研發綠色產品，以縮小體積、節能設計、零電容技術，提升能源與製造效率，並減少採購電容，技術領先同業。	矽創透過自家零電容技術來開發更加低功耗驅動 IC，對環境治理有實質的產品規劃
	MSCI rating : B	S	MSCI 報告提及較缺乏可投訴或申訴的管道維護員工自身權益，請問是否已建立相關溝通管道或未來是否有規劃或想法?	於永續報告及公司治理網頁有揭露。	為維護員工自身權益，公司有制定有申訴處理辦法，並提供多重、多面向員工申訴、不法侵害、性騷擾防治管道於公司內部網站中。	留才部分，公司建立一套健康職場環境，提供多元管道讓公司員工在面對自身權益受損或甚至受侵害時為自己發聲，後續可觀察人員流動率指標做參考依據之一。
21.9938 百和	形式/位階：電話會議/葉副總	E	MSCI 的 ESG 報告提出，產品以棉花為原材料，其採購通常與大量使用農藥有關，請問是否有落實環境資源永續再生的相關政策?	棉花僅占百和不到 1%原料使用，與報告所提並不相符。	針對環境資源永續再生議題，百合致力於下腳料與原料回收再利用，生產環保再生產品。已獲國際品牌大廠認證採用，為環境資源永續再生議題善盡企業責任。	百和於相關議題方面，都已具有相對應措施，董事會也增設獨立董事與女性董事席次，增加其獨立性與性別公平性；且部分評分因素來自 MSCI 資料與實際營運有差異，故有產生落差。
	MSCI rating : B	G	MSCI 提到，公司在公司治理方面相對落後同業與全球同行，主要是董事會中有 3 名長期任職董事，報告中認為可能會限制管理監督，並非多數獨立於管理層和其他利益，認為董事會獨立性不足；請問公司未來有更新董事會成員的計劃或是相關簡章說明嗎?	董事長也為公司創辦人，長期對公司付出卓越貢獻；羅瑞霖獨董會計財務相關背景，對公司發展也有長期貢獻。	本公司也將獨立董事擴增至 4 席，女性董事也增加至 3 席，提高董事會獨立性。	
22.2347 聯強	形式/位階：電話會議/梁小姐(IR)	S	公司銷售的電腦週邊設備和零組件、化學產品，如果上游供應鏈追溯到衝突地區，公司可能面臨聲譽風險。請問公司在供應鏈盡職調查或原產地追蹤有何因應計劃更新嗎?	主要供應商為國際大型品牌廠商，已有針對衝突地區作原材料溯源管理，盡職調查，預期實際風險不大，但根據聯強積極追蹤關鍵供應商衝突礦產政策之結果，前 20 大關鍵供應商中，19 家皆揭露盡責礦產政策(包含供應商官方網站聲明、永續報告書聲明及合作夥伴行為準則等)，1 家承諾將於 2024 年導入衝突礦產政策並揭露於官方網站。	聯強未來將持續檢視關鍵供應商之衝突礦產政策與實際作為，以落實聯強支持合法、無衝突礦物使用之承諾，持續強化永續供應鏈管理。	聯強供應鏈盡職調查或原產地追蹤議題方面，因主要供應商為國際大廠，已有溯源管理、盡職調查，也有對前 20 大供應商進行該議題的盡職調查，未來將持續檢視關鍵供應商之衝突礦產政策與實際作為，持續強化永續供應鏈管理
	MSCI rating : B	G	董事會成員可能具相對僵固性，其中包括執行長和執行主席；這可能表明管理階層對董事會具有強大的影響力，可能會限制管理層的監督。請問未來有何因應計劃嗎?	目前公司除了一般董事，也有獨立董事的設置，並且在任期上都符合法規規定，是故近期沒有調整計畫。而公司也有在培養接班計畫，在時機成熟後，將會陸續進入董事會參與公司經營管理。	公司也有在培養接班計畫，在時機成熟後，將會陸續進入董事會參與公司經營管理。	董事會皆由股東會投票決定，顯示既有久任董事深得股東認可，久任成員皆有多年電子通路行業或特別領域相關經驗，對公司業務發展有重要貢獻。管理階層過去長期經營績效良好，且也有培養接班計劃，未來在董事改選會逐步進入董事會任職。
23.2449 京元電子	形式/位階：親訪/張處長	E	MSCI 報告提及台灣氣候多變，台灣也有缺水問題，請問是否有針對水源先做相關風險管理?	公司理解台灣有缺水缺電等問題，針對缺水部分，公司有配合政府節水政策	計畫 2022-2025 年將持續投入資源來達到節水計畫 10%目標，並與水車運輸業者簽約，針對廠內供水做應變演練；針對缺電部分，公司有不斷電系統，以及定期做 BCM 停電壓力測試等。	環境治理部分，由於台灣缺水，公司有與水車運輸業者簽約與針對缺水做應變演練，後續建議持續追蹤公司 ESG 報告是否有這樣政策的延續性。

	MSCI rating : B	S	(1)MSCI 報告提及似乎較少針對如何避免衝突礦石做說明，故想請問我們是否有做貴金屬，如黃金、鎢等可能的衝突礦石做來源把關？ (2)MSCI 報告提及似乎較少有公開揭露的資訊與政策，故想請問我們對人才的留才與新聘是否有規劃或既有政策為何？	(1)公司有針對貴金屬來源做把關 (2)針對公司的人才招募，公司有做措施來留才。	(1)公司深知半導體部分原料為金、鎢、鉍等貴金屬，故公司有針對貴金屬來源做把關，確保這些貴金屬原料並非衝突礦石。 (2)1.優先招募、錄取本地員工，回饋地方鄉親，提供就業機會。2.深化產學合作，與大專院校攜手共創雙贏局面。3.研發替代役合作，配合政府專案，為產業注入研發人才。4.公司設有輔導員制度，定時關懷新人學習狀況與適時提供幫助。5.公司定期舉辦各類活動，以凝聚員工向心力及提供良好的互動機會 6.制定調薪方案，優化薪資結構，招募更多優秀人才，提高留任率。	留才部分，肯定公司有針對人才的招募與既有員工留才做持續性的政策，而公司亦成為台灣前二大半導體封裝測試的廠商，有這樣的成績，相信人才是背後的主因之一，後續則可追蹤公司年度分紅獎勵等公開資訊來做為公司後續是否有延續這樣的留才與招募人才政策
24.9914 美利達	形式/ 位階：  Email/ 張協理	E	在環境友善的趨勢下，公司針對於供應商，或者是自己本身在產品包裝上如何做到節省資源且環保的目標？		產品包裝方面目標是減少塑膠類使用，希望能達到只用紙板可回收的材料。依產品別依續在進行測試中-部份的車架組及輪組的產品已改變包裝方式不使用塑膠。-自行車，針對各項塑膠類包裝材料正在測試替代的材料及設計，預計 2024 年會開始做部份改變。	在環保議題上，也持續加強透過可回收等環保材料來進行包裝，顯示其針對 ESG 趨勢在營運管理上已有逐步在落實。
	MSCI rating : B	S	由於自行車的生產屬於高密度的勞力，想請問公司在追求產品的最佳品質與整體生產過程的員工的最高安全性方面之相關具體做法為何？	在永續報告書的 75 頁那邊會有詳細資料	工作環境:機械設備定期檢查;有危險性的操作需有資格限制;以安全零災害為目標，每年擬定計劃追蹤及管理改善 健康:每年安排員工健康檢查;廠內配置健康護理人員 2 人	美利達針對員工工作環境安全以及相關的健康已有規劃固定時間的廠房生產設備定期檢查以及相關職業技能訓練，並且提供定期員工健康檢查以及固定配置醫療健康護理人員於廠內等福利
		G	MSCI 報告指出在經營階層管理以及進行營運策略相對較為缺乏獨立性，恐容易造成管理或道德面的重大失誤，是否可以針對這部分提供說明？	去年有委託“中華公司治理協會”做一次董事會外部績效評估，他們也有提出類似的建議。雖然尚未有明確改善方案，不過內部有持續在研究。		
25.1210 大成	形式/ 位階：  電訪/夏副總	E	MSCI 的 ESG 報告提到，似乎缺乏集團範圍內的節水措施和消耗減少目標。也沒任何證據表明其參與措施可以促進其農業供應鏈（其大部分水足跡位於該供應鏈）的水資源彈性。請問公司是否有相關的環保目標或投資成果可以簡單說明？	遵守政府環境保護相關法規，確保生產過程不對周遭社區及環境造成污染，並妥善處理廢水及廢棄物。在廢水處理上，所有廠區的排水皆經由污水處理設施處理後，依環保規定提報水污染防制措施，取得許可證明，並依法令直接排至水利會灌溉溝渠。	廢水排放水質皆符合主管機關之要求，對生態環境無衝擊，並無對當地水源有重大影響。2022 年排放廢水 1,369.5 千立方公尺，較 2021 年 1937.9 千立方公尺有改善，相關廢水/廢棄物處理費 25,461,702 元，也較 2021 年 18,197,550 元有增加。	大成為國內食品業領導廠商之一，過去經營績效穩健，也都有因應法規規定在環境安全、社區責任、公司治理採取相關措施。參考公司前後年度發佈的 CSR 報告書，可以看出公司在廢水排放有明顯改善，在相關處理費用上也有增加支出，顯示公司有持續改善中。
	MSCI rating : B	G	MSCI 報告提出，董事會缺乏多數獨立性，且可能根深蒂固-截至 2022 年 9 月，9 名董事中有 5 人的任期超過 15 年。可能會限制董事會監督管理層能力。請問是否有相關說明？	董事會主要成員皆為公司創始股東，始終致力於創造公司獲利為目標，過去大成營運績效穩健也深獲股東會支持，故持續獲選擔任公司董事會成員	為了公司長遠發展，未來也將提請股東會選任其他適合人選出任董事。	
26.1301 台塑	形式/ 位階：  電話/ 劉協理	E	MSCI 報告提及台灣水資源壓力很大，在台灣開展業務可能會使該公司面臨與水資源短缺相關的風險。請問公司有甚麼節水的計劃嗎？	2022 年碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project，簡稱 CDP) 中，水安全與氣候變遷專案皆取得「A-」成績，獲得領導級評價，顯示本公司在用水與節能減碳之管理方針、推動成效及因應措施等，獲得國際主流法人投資機構肯定與認同。	具體作為是為減少水資源使用，透過源頭管理減少水資源需求，末端強化水資源再利用、加速回收處理流程。目標持續推動產品單位用水量較前一年平均值減量 5%。	台塑過去經營績效穩健，在相關議題方面，都已有相對應措施，且過去也有一些成效，建議持續追蹤公司改善狀況。
	MSCI rating : B	G	公司在公司治理方面相對落後同業與全球同行，王氏家族擁有 39.4% 的投票權。董事會中長期任職的董事和控股家族代表的存在可能會限制對管理層的獨立監督。請問公司未來有更新董事會成員的計劃嗎？	本公司董事成員皆由股東會投票決定，顯示多位久任董事深得股東認可，且久任成員皆有多年石化行業或特別領域相關經驗，對公司業務發展有重要貢獻。		
27.1326 台化	形式/ 位階：  Email/ 何小姐	E	公司 2022 財年 82% 的收入來自台灣和中國大陸，這兩個 2 地區的化學品法規非常嚴格，因此面臨產業法規風險。儘管有進行化學品危害評估，但缺乏廢棄物減量計劃。是否可提供未來在高污染廢棄物減量目標？	為促進高污染廢棄物減量，本公司從源頭生產管理減少廢棄物產生及增加廢料回收重複利用，減少廢棄物產生量。	2022 年產生量 223,315 噸比前一年減少 63,690 噸，減少 22.2%。另外為進行廢棄物減量改善，節制 2022 年投資金額累計達 4.9 億元。	排放強度與廢棄物減量，因目前已有相對應措施，且也低於行業平均水平，具有成效，建議持續追蹤公司改善狀況。

	MSCI rating : B	G	公司與集團內其他公司的交叉持股，這種作法可能導致股票價值的重複計算，未來有調整規劃或相應政策嗎？	目前沒有相關規劃，投資集團內其他公司大都是上市掛牌公司，過去長期營運績效都相對穩定，每年有穩定配息收入，基於財務投資與平衡穩定公司獲利考量，仍會維持長期投資計畫不變。		台化於集團交叉持股議題方面，都同屬石化產業，也具有上下游供應鏈關係，目前沒有相關計畫，將維持既有投資狀況
28.1605 華新	形式/ 位階：  電話會議/陳小姐 (IR)	S	MSCI 的 ESG 報告提到，華新麗華的員工數量相對較少（截至 2022 財年為 6,888 人，而截至 2023 年 6 月行業平均人數為 26,349 人）；這可能表明，與業內同行相比，面臨的潛在勞動力管理挑戰較低。請問公司是否有其他的解釋嗎？	員工數量相對較少，主因公司還有貿易與綠能相關業務，所以營業規模較大，但相對以製造為主同業的員工數較少。	公司 2023 年導入 ISO 45001( 職業安全衛生管理系統 )，防止災害等改善活動，合理確保可提供安全之工作環境。台灣與大陸地區都有成立工會，公司不干涉、亦不介入，依其自由意願決定是否加入工會，台灣/大陸地區員工參與工會比例為 83.8%/99%。	華新於相關議題方面，都已有相對應措施，部分評分因素來自股東會票選因素，也非公司完全可控；且董事會也已設立提名委員會，增加其獨立性；另外，公司台灣/大陸地區員工參與工會比例為 83.8%/99%，也沒有傳出工會抗議事件。顯示公司持續有在關注 ESG 議題，並持續採取相對應措施，建議持續追蹤公司改善狀況。
	MSCI rating : B	G	MSCI 的 ESG 報告提到，公司在公司治理方面相對落後同業與全球同行，主要是認為董事會有長期任職董事的存在，可能會妨礙對管理的監督；請問公司有任何說明嗎？	。至於長期董事方面，因董事選任都由股東會投票決定，顯示多位久任董事深得股東認可。	本公司 CEO 已於 2019 年由焦佑衡先生交棒給潘文虎先生擔任，且並於 2021 年 8 月已成立提名委員會，提升董事會獨立性	
29.2344 華邦電	形式/ 位階：  電訪/陳小姐 (IR)	S	(1)半導體原料通常包含金、錫等貴重金屬，惟此些貴重金屬可能會有衝突礦石之問題，故想請問貴公司是否有針對原料做追蹤，避免採用到衝突礦石？ (2) MSCI 報告提及我們 2022 年的離職率為 9.3%，相較 2021 年的 8%些微上升，故想請問貴公司是否有於 2023 年執行留才計畫來降低離職率？	(1)針對衝突礦石，公司參照責任商業聯盟行為準則規範之衝突礦產準則，不採購及不使用來自剛果民主共和國非政府軍事團體或非法軍事派別所控制衝突地區的礦區，包括金(Au)、鉍(Ta)、錫(W)和錫(Sn)等金屬之相關說明也揭露於公司官網。	儘管 2022 年離職率為 9.3%，惟公司表示此與當時半導體產業旺季的時空背景有關，而 2023 年公司亦有透過實習計畫來招募新人，以及針對新進人員做一些學習指導，2023 年離職率已降至 6.0%。	公司針對 MSCI 報告較低分之事項皆有做詳細說明與後續改善計畫。其中，公司表示 2023 年離職率降為 6%，代表公司所做的人材留任計畫效果顯著，後續可持續追蹤公司離職率之數據。
	MSCI rating : B					
30.2606 裕民	形式/ 位階：  Email/ 張財務長	E	(1)儘管該公司已通過 ISO 14001 標準認證，但此類認證的範圍未公開。 (2)與大多數同行一樣，也設定了量化溫室氣體減量目標。我們注意到在 2019~2021 年期間裕民溫室氣體排放量(GHG intensity)降了 32.9%，但同期平均 3 年溫室氣體排放量表現仍落後於同業：截至 2023 年 4 月，裕民為 2,083.2 tCO2e/百萬美元銷售額，同業平均為 803.3 tCO2e/百萬美元銷售額。	(1)航運產業因執行營運於公海及各國港口國，環境法規受國際嚴格規定如：防止船舶污染國際公約 (MARPOL)及各港口國法令。 (2)航運業散裝航運以載運原物料為主，單位運價較低，貨櫃航運以載運高單價之商品為主，單位運價較高，故散裝航商之營業收入遠低於貨櫃航運公司；以百萬美元銷售額比較貨櫃航商及散裝航商的氣體排放量，恐有失真之虞。	(1) ISO 14001 適用標準包含裕民總公司辦公室，並擴及總公司和新加坡子公司管理之船隊。此資訊說明將新增於年報，供利害關係人參閱。 (2)2018~2020 年的溫室氣體排放量為 2,284 tCO2e/USD million sales，而 2019~2021 年的排放量為 2,083 tCO2e/USD million sales 減少 9%左右。證明落實環保減碳，已有一定的成果。落實環保減碳相關行動及策略如下：1.為台灣第一間船東，擁有 4 艘液化天然氣雙燃料船舶，每艘比傳統重油船節能至少 25%2.與租家協議進行經濟航速，並運用營運控管減少靠泊等待時間，節省燃油。3.利用內部數位平台(船舶安全管理系統)優化航路，將極端氣候事件使航行產生的影響降至最低，節省油耗。4. 未來策略:a.短期:執行船隊汰舊換新、加裝大型節能設備(轉子帆...).b. 中、長期: 研究傳統燃料混生質燃料可行性，並將實際進行船舶測試，同時投入碳捕捉(CCS)、氨、甲醇船舶研究，提高未來替換替代能源的可行性。	(1)已經提供資訊說明將新增於年報 (2)公司確實有做一些改善措施，我們會持續追蹤公司改善狀況。
	MSCI rating : CCC	G	在公司治理方面落後於大多數全球同行，特別在董事會和股權結構。許氏家族（截至 2022 年 4 月擁有 39.5% 的投票權）透過多個董事會席位和交叉持股模式對於董事會仍有保有強力的影響力；這構成了少數投資者利益面臨風險。	目前 11 席董事成員結構為：3 席獨立董事，7 席法人代表，1 席個人董事，其中獨立董事席次達 4 分之 1 以上，未來也將增設席次至 3 分之 1 以上，另外依法設立「審計委員會」等功能性委員會，對公司之經營狀況擁有獨立監督之權利。	徐氏家族成員透過集團旗下公司交叉持股，主要目的在於穩定公司股權結構。而所述之徐氏家族截至 2022 年 4 月擁有 39.5% 的投票權，實質上是亞洲水泥公司持有裕民航運 39.5% 的股票，裕民上市前為亞洲水泥之子公司，裕民航運自上市以來，亞洲水泥未曾變動裕民持股，亦未對裕民航運公司的營運有任何重大影響。	是多數台灣家族公司的共同問題，預估短期難以改善

31.4938 和碩	形式/ 位階：	S	(1)公司採用衝突地區的原材料，管理政策為何？是否會讓公司面臨聲譽風險？ (2)公司面臨的勞工相關風險很高，因相較同業勞動力平均需求為 41,607 人，公司則為 147,360 人(同業均值資料採截至 2023/10，公司資料採截至 2022 年)。公司於勞動力管理策略為何？而績效激勵/福利制度未擴及全體員工，未來公司做法為何？	(1)已簽署負責任礦產聲明已充分理解、掌握並控制衝突地區原材料可能帶來的聲譽及人權風險，故每年持續配合客戶進行衝突礦產調查，並將調查結果公開揭露於永續報告書。和碩負責任礦產聲明請參考如下，負責任礦產政策及執行成果請參考永續報告書 P28 (2)因產業所屬性質關係，代工業務所需的勞動力，是依據客戶產品設計及特性所規劃其生產流程之必要招募之人力，若直接與其他科技同業(如中上游廠商)相比，確實會因產品生產屬性不同，而勞動力有較大差異之情況。近幾年，我們全球員工人數已逐漸下降之趨勢。	(1)從 2012 年起遵照經濟合作暨發展組織的規範進行負責任礦產調查，採用負責任礦產倡議組織所發行的衝突礦產報告模版及鈷礦產報告模版，要求供應商須提供零組件所使用的冶煉廠資訊，詳實調查產品中所使用的金屬來源，2023 年負責任礦產的盡職調查完成率为 100%。也向廠商宣導和碩的負責任礦產政策，鼓勵供應商選用被列入「RMI 合格冶煉廠清單」中的冶煉廠，以確保金(Au)、鉍(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)及鈷(Co)等金屬來源都不來自受衝突影響地區之礦區。 (2)在績效獎勵及福利制度上，除了一向秉持著員工薪資福利公平並優於法規之政策外，在近幾年海外廠區擴張的同時，亦考慮到不同國家地區之風俗民情，積極為當地員工提供額外的福利。相關細節請見 2022 年永續報告書 P44-P45/年報內「勞動力管理策略」及「全體員工績效激勵/福利制度之相關政策與實行」	公司因屬代工產業，人力需求較其他科技同業為多，屬正常狀態，且公司持續進行自動化投入，全球員工人數已有下降趨勢，於員工獎勵及福利制度上，公司亦有因應之策略及相對應之執行。後續將持續追蹤其員工人數增減趨勢。 另公司除簽署負責任礦產聲明外，亦掌握並控制衝突地區原材料可能帶來的聲譽及人權風險，故每年持續配合客戶進行衝突礦產調查，並將調查結果公開揭露於永續報告書。故於原材料取得來源無需擔憂。
	MSCI rating： B					
32.5269 祥碩	形式/ 位階：	S	半導體原料通常包含金、錫等貴重金屬，惟此些貴重金屬可能會有衝突礦石之問題，故想請問貴公司是否有針對原料做追蹤，避免採用到衝突礦石？	公司尚在撰寫 2023 年 ESG 報告書，惟公司自 2022 年之 ESG 報告書中開始揭露相關資訊。	對供應商的管理政策亦禁止供應商使用衝突礦產，政策亦可前往公司官網查詢 Conflict Minerals Policy: Sustainable Environment ASMedia Technology Inc.	公司皆針對兩項 MSCI 報告所提及之較低分原因做詳細回應與未來改善措施，後續可追蹤 2026 年董事做新一任董事改選時的多元性。
	MSCI rating： B	G	2023 年 MSCI 報告提及董事會結構中多元性較為不足，例如較無女性董事，故請問我們今年的董監事後人名單有機會增加我們多元性嗎？	公司回覆，增加董事會的多元性是公司努力的方向，女性董事也是積極考量選項之一。		
33.2388 威盛	形式/ 位階：	E	貴公司在投入研究發展上的資金要高於同業，但在清潔能源計畫上相對應的措施卻似乎沒有相對應的投資，這部分可否給與一些公司在此部分的積極作為？	公司 IR 於 2024/3/13 回覆會將相關訊息轉交給相關部門，但後續則再無回應		MSCI 的分析報告是於 2023/6/28 進行評等，公司於 2023 年 6 月已進行董事改選，但最新名單是否還包括 2 位任職超過 38 年的獨董則無法確認，還需要等待公司的進一步回應
	MSCI rating： CCC	G	貴公司的獨立董事中，雖然於 2023 年 6 月已有 2 位獨立董事改選上任，但有 2 位任職超過 38 年的獨董是否依舊在公司董事會名單中，倘若是的話，這部分被 MSCI 評斷為可能有礙董事會進行獨立監管的風險，貴公司對這部分的評斷有何反饋？	公司 IR 於 2024/3/13 回覆會將相關訊息轉交給相關部門，但後續則再無回應		
34.3035 智原	形式/ 位階：	S	(1)儘管向客戶提供 IC 設計服務，惟 MSCI ESG 報告提及，此產品有一定可能性被製造出來，且原料包含 tin, tungsten, tantalum 與 gold(3TG minerals)，可能會間接採用到衝突礦石的問題，故請問是否有做相關的盡職調查或未來是否有怎樣的規劃或想法？ (2)IC 設計服務產業十分重視人才，惟 MSCI ESG 報告認為有較少穩定留才計畫，故想了解目前的留才計畫或未來是否有怎樣的規劃或想法？	(1)公司有針對原料做追蹤，避免採用衝突礦石之問題 (2)公司於 CSR 報告書中的 73-80 頁有提及其留才計畫。其中，有針對新進人員做新人關懷與指導者制度		MSCI 報告中導致公司 ESG 評等較低的兩大問題，公司都有相對應計畫。其中，針對留才問題，可追蹤公司未來離職率。
	MSCI rating： B					
35.4919 新唐	形式/ 位階：	E	惟 MSCI 報告中提到，對乾淨能源似乎較少的投資計畫，此使在環境治理方面的分數較低，故請問貴公司未來是否有怎樣的規劃或想法？	公司有針對如 MCU 製程做演進或 BMIC 可串接電池顆樹做構建，公司的定位以 IC 設計為主，Foundry 營收占比 <20% 的情況下較難符合 MSCI 對公司乾淨能源強化的標準，但公司仍會盡力去除了 MSCI 報告中之問題，並請相關部門做進一步問題回覆。		針對 MSCI 報告評等較低之問題，公司表示仍需時間針對 MSCI 報告做完整性了解，並針對該報告較低分數的原因詳列問題給各個部門，研究員認為此即是公司正視 ESG 的表現，建議待公司做全盤 MSCI 報告了解後，再持續做問題議合。

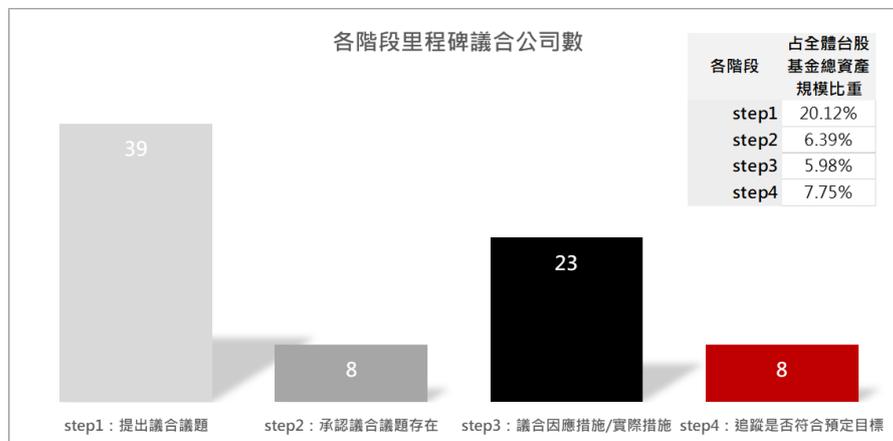
	MSCI rating : B	S	MSCI ESG 報告提及，由於半導體晶片原料可能會包含 tin, tungsten, tantalum 與 gold(3TG minerals) · 進而產生間接採用到衝突礦石的問題 · 故請問貴公司是否有做相關的調查/措施或未來是否有怎樣的規劃或想法 · 來減少貴公司的產品間接採用到衝突礦石的機會?	針對衝突礦石 · 公司表示在他們的半導體供應鏈位階要做相關問題把關有些困難 · 惟公司仍會盡力去了 MSCI 報告中之問題 · 並請相關部門做進一步問題回覆。		
36.6515 穎崴	形式/位階 : Email/余先生 (IR)	E	MSCI ESG 報告提及 · 似乎較缺乏揭露針對潔淨能源的相關投資 · 故想請教貴公司是否有針對既有或新建之廠房、辦公空間做潔淨能源的相關投資?		目前就潔淨能源開發 · 在高雄總公司與高雄二廠均有建置太陽能發電系統。	針對 MSCI 認為 ESG 揭露透明度較差的兩大問題 · 公司都有相對應計畫 · 如高雄新廠設置太陽能發電的潔淨能源 · 後續持續追蹤公司潔淨能源執行相關狀況。
	MSCI rating : CCC	S	MSCI ESG 報告提及 · 可能少揭露留才相關計畫 · 請教貴是否有留才計畫 · 例如透過員工滿意度調查、員工薪酬分紅等?		我們的留才計畫有季獎金、員工分紅、員工持股信託、限制員工權利新股等多種薪酬制度搭配其他福利措施如員工旅遊補助、部門聚餐補助等等。	

### 議合行動的後續追蹤進度與各階段里程碑數量比重統計

滙豐投信針對在 2023 年與被投資公司的互動與議合活動，ESG 的議合紀錄共計有 39 家公司，都符合預定的規劃方式、頻率、議合主題。滙豐投信針對每次與被投資公司的深入議合，投資團隊都會進行記錄並且列為下一次再與公司深入議合時的追蹤事項。滙豐投信為議合進度設置四個階段里程碑，第一階段為向議合公司提出議合議題，第二階段為被投資公司承認該議合議題存在，第三階段為被投資公司針對該議題有擬定因應策略或有實際因應措施在進行，第四階段為被投資公司有達成議合目標。我們會持續了解公司在針對滙豐投信所提出的議合主題上的行為變化動態，並納入進行投資決策評估的一部分。

於 2023 年中，滙豐投信進行議合的被投資公司中，目前位於第二階段的有 8 家，位於第三階段的有 23 家，而第四階段的有 8 家。而以共同基金持有的總資產規模來估算，2023 年底滙豐投信台股共同基金總規模為 66.3 億，位於第二階段的議合公司佔總資產規模比重為 6.39%，位於第三階段的為 5.98%，位於第四階段的為 7.75%。

#### ➤ 各階段議合進度



➤ 議合進度追蹤事項摘要如下：

	公司代碼/ 名稱	MSCI ESG Rating	議合是否符 合預定目標	後續追蹤事項	對未來投資決策之影響
1	1102 亞泥	B->BB	▼	20230302 進行議合： 2023Q3 追蹤：董事會僵固性已有部分改善，其他改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。 2024Q2 追蹤：董事會僵固性與增加女性董事部分已有改善，MSCI 評等獲得調升，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
2	1301 台塑	B	▲	20230307 進行議合： 2023Q3 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
3	1326 台化	CCC->B	▲	20230316 進行議合： 2023Q3 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。 2024Q2 追蹤：公司在淡水抽取強度以複合年率下降 16.7%，使得評等獲得調升，未來將持續追蹤公司在其他議題的改善進度。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
4	1605 華新	B	▲	20230314 進行議合： 2023Q3 追蹤：董事會獨立性已有部分改善，且已成立提名委員會、審計委員會，未來將持續追蹤。 2024Q2 追蹤：董事會作法雖已有所改進，但仍缺乏獨立多數，未來將持續追蹤。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
5	2344 華邦電	B->BB	▼	20230306 進行議合： 2023Q3 追蹤：公司於環境與公司治理面已有相對應措施，如調查供應商用水情形。 2024Q2 追蹤：公司管理階層薪酬狀況的透明度已有改善，MSCI 評等獲得調升，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
6	2542 興富發	B->BB	▲	20230320 進行議合： 2023Q3 追蹤：公司取得 ISO 45001 認證及 LEED 認證還在進行中，持續追蹤。 2023Q4 追蹤：MSCI 評等獲得調升為 BB，公司取得 ISO 45001 認證及 LEED 認證還在進行中，持續追蹤。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
7	2606 裕民	CCC	▲	20230302 進行議合： 2023Q3 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
8	3034 聯詠	B->BB	▼	20230320 進行議合： 2023Q3 追蹤：公司於公司與環境治理面有實質計畫，如增加女性董事，與開發更低功耗 DDIC。 2024Q2 追蹤：公司員工滿意度高，以及成功執行員工反貪腐訓練，使 MSCI 評等獲得調升，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
9	4938 和碩	B	▲	20230317 進行議合： 2023Q3 追蹤：公司於薪資獎金及雇用人力，已採取措施符合 RBA 行為準則，其他事項調整中，持續追蹤。 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
10	4958 臻鼎-KY	B	▲	20230309 進行議合： 2023Q4 追蹤：公司強迫勞動等侵犯人權的情事以澄清，其他事項還在改善中。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
11	4966 譜瑞-KY	B->BB	▼	20230321 進行議合： 2023Q3 追蹤：公司於環境、社會與公司治理面都有相對應措施，如開發更低功耗 Re-timer 產品。 2024Q2 追蹤：公司成功執行反貪腐與吹哨者制度，使 MSCI 評等獲得調升，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
12	6239 力成	B	▲	20230321 進行議合： 2023Q3 追蹤：公司於環境與公司治理面有相關計畫，如 2050 淨零排放，近年綠能比例也有提升 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。

13	6488 環球晶	B->BB	▲	20230316 進行議合： <u>2023Q3 追蹤</u> ：公司於環境面有相對應措施，如對廠內用水做紀錄，並針對該紀錄來訂定省水計畫。 <u>2023Q4 追蹤</u> ：公司於環境面有相對應措施，如對廠內用水做紀錄，並針對該紀錄來訂定省水計畫。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
14	3529 力旺	B->BB	V	20230608 進行議合： <u>2023Q4 追蹤</u> ：公司於環境治理有相對應措施，並致力於協助客戶開發出更省電的晶片。 <u>2024Q2 追蹤</u> ：公司獨立董事比重高，且董事成員背景可幫助公司營運，使 MSCI 評等獲得調升，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
15	5269 祥碩	B->BB	V	20230608 進行議合： <u>2023Q4 追蹤</u> ：公司有表達意願會持續尋找女性且有經驗的產業人士作為董事候選人，持續追蹤。 <u>2024Q2 追蹤</u> ：公司留才計畫執行狀況佳，2020-2022 年離職率 5.2%，低於同業 9.5%，使 MSCI 評等獲得調升，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
16	1215 卜蜂	B	▲	20230912 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：公司在控制溫室氣體排放(例如減少一次性塑膠的使用)方面落後於同業，未來持續追蹤改善進度。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
17	2312 金寶	B	▲	20230912 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
18	2317 鴻海	B->BB	▲	20230915 進行議合： <u>2023Q4 追蹤</u> ：MSCI 評等獲得調升為 BB，公司已獲得 RBA 國際機構證明無雇用維吾爾族員工進行勞動力強迫之事，須待 MSCI 確認	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
19	2351 順德	B->BB	V	20230908 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：公司透過員工持續發展新品，使公司競爭力提升，是 MSCI 評等獲得調升主因，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
20	2355 敬鵬	CCC	▲	20230908 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
21	2362 藍天	B	▲	20230918 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
22	2368 金像電	B	▲	20230918 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
23	2455 全新光電	CCC->B	▲	20230919 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：公司在公司治理部分針對反貪腐與道德部分有詳細的政策建立，因此評等有所提升。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
24	3006 晶豪科	B->BB	V	20230920 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：由於公司設立一個獨立的薪酬委員會來監管高管薪酬，符合全球公司治理的趨勢，因此 MSCI 評等被提升，達到議合目標。	因已達成議合目標，對後續投資為正面影響，將持續觀察公司 ESG 各項表現，以作為後續投資決策參考。
25	3036 文擘	B	▲	20230913 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：公司自 2022 年起針對供應商實施年度評鑑，以降低原料供應來自衝突地區的聲譽風險，未來持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
26	3044 健鼎	CCC	▲	20230908 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
27	3081 聯亞	B	▲	20230912 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
28	3227 原相	B	▲	20230921 進行議合： <u>2024Q2 追蹤</u> ：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。

29	3260 威剛	CCC->B	▲	20230912 進行議合： 2024Q2 追蹤：由於董事會在股東大會改選後大部分獨立於公司管理層，讓公司治理符合全球潮流，評等因此獲得提升	因部分議題尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
30	3661 世芯-KY	B	▲	20230911 進行議合 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
31	4961 天鈺	B	▲	20230912 進行議合： 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
32	6147 頤邦	B	▲	20230908 進行議合： 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
33	6202 盛群	B	▲	20230912 進行議合： 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
34	6278 台表科	B	▲	20230919 進行議合： 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
35	8016 矽創	B	▲	20230921 進行議合： 2024Q2 追蹤：各項改善措施還在進行中，未來將持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
36	9938 百和	B	▲	20230913 進行議合： 2024Q2 追蹤：公司持續配合客戶發展環保材質來因應 ESG 政策，未來金持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
37	2347 聯強	B	▲	20231213 進行議合： 2024Q2 追蹤：公司已對供應商作衝突地區原材料溯源管理、盡職調查；但董事會僵固性仍有待改善，未來持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
38	2449 京元電子	B	▲	20231214 進行議合： 2024Q2 追蹤：公司已對各廠區生產相關用水做壓力測試，留才與衝突礦石亦有相應計畫，未來持續追蹤	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。
39	9914 美利達	B	▲	20231215 進行議合： 2024Q2 追蹤：針對於員工工作環境安全以及相關的健康已有規劃固定時間的廠房生產設備定期檢查以及相關職業技能訓練，並且提供定期員工健康檢查以及固定配置醫療健康護理人員於廠內等福利。同時在環保議題上，也持續加強透過可回收等環保材料來進行包裝，顯示其針對於 ESG 趨勢在營運管理上已有逐步在落實。至於經營管理方面雖然目前仍尚未有明確的構進辦法，但內部管理階層已致力於相關改善辦法的研擬。	因尚在議合過程，將持續追蹤議合主題，並評估公司 ESG 各項風險狀況，以作為投資決策的參考。

## 議合後對被投資公司及其利害關係人影響

滙豐投信積極與被投資公司進行議合，並針對議題持續追蹤，對於許多被投資公司在環保永續經營以及公司治理部分，特別在董事會成員的性別平等上，都有顯著實際行動上的改變。

以環保永續經營為例，如金像電在議合之後針對供應鏈進行盡職調查以及原產地追蹤舉措，並且允諾會將相關資料放入永續報告書當中。以性別平等為例，如聯亞公司在議合之後於今年董事改選新增女性董事一名，並同時也持續以提升比重至 30%為目標。