

兆豐證券股份有限公司 2021 年度與被投資公司議合紀錄

壹、議合活動

依照本公司「機構投資人盡職治理守則」原則四，本公司透過與被投資公司適當之對話及互動，以進一步瞭解與溝通其經營階層對產業所面臨之風險與策略。2021年度與被投資公司議合互動方式，以參與被投資公司之股東會、拜訪(含主辦券商例行輔導面會)、mail討論、電話會議、以及參與法說會為主，共計1,134家次，其中議合ESG議題次數為159次，議合方式與次數統計如下：

一、議合方式次數統計

議合方式	出席股東會	親自拜訪	mail 討論	電話會議	參與法說會	合計
總次數	362	243	88	70	371	1,134
議合 ESG 議題次數	4	107	30	12	6	159
議合 ESG 方式占比	2.5%	67.3%	18.9%	7.5%	3.8%	100%

註：本公司對於持有股票公司股東會未採電子投票，且持有股份超過 30 萬股者，指派內部人員親自出席股東會行使投票表決權。



二、議合內容為ESG議題數據統計及ESG各面向議合次數統計

本公司2021年度與被投資公司進行議合的之總數共計1,134次，議合活動中屬ESG議題者共計159家次、228項次¹，其中關注被投資公司ESG議題內容項次數為前二名者，分別為「建置有效公司治理架構及強化董事會職能」計40項次，以及「精進薪酬制度提高薪酬競爭力與激勵效果」計34項次。若依E(環境)、S(社會)、G(治理)三面向分類，以G治理面126次(占55%)為最高，E環境面及S社會面各為59次(26%)及43次(19%)，2021年本公司與被投資公司進行ESG 議題之議合面向比例與分類細項如下：

類別	E(環境)		S(社會)		G(治理)	
	議題	次數	議題	次數	議題	次數
一	企業減碳措施與管理	13	營造安全工作環境，防止職業災害，提升勞工健康勞動力	11	建置有效的公司治理架構及強化董事會職能	40
二	毒害與廢棄物管理	9	保障員工享有勞動人權，不因種族、性別或其他任何情況遭受歧視	8	強化風險管理機制，降低及預防風險之發生	9
三	提升綠色(環保)產品比例	8	執行員工適性評估與人才評等，強化員工職涯發展計畫	9	提升內部稽核效果與效率	13
四	綠色資訊-無紙化或視訊會議、線上教育訓練	4	建立透明溝通管道，鼓勵員工參與回饋	3	重視利害關係人關注議題及強化溝通管道(股東、員工、客戶、社區民眾、供應商及主管機關等)	7
五	綠色(環保)關懷	10	打造員工多元福利制度，善盡員工關懷責任	9	精進法令遵循	16
六	其他	15	其他	3	精進薪酬制度，提高薪酬競爭力與激勵效果	34
七	-	n/a	-	n/a	遵循盡職治理精神(責任投資原則)，發佈CSR 政策/ 出版CSR 報告書或簽署CSR 承諾書/制訂及落實公平待客政策	4
八	-	n/a	-	n/a	其他	3
次數	-	59	-	43	-	126
比重	-	26%	-	19%	-	55%

¹ 2021年議合ESG主題合計228項次，大於議合活動159次，主係每次議合活動可能不只1項議合主題。

貳、議合個案執行與揭露

一、如何評估是否需要與被投資公司互動、議合

(一)內部規範

本公司「盡職治理準則」明定，本公司為落實責任投資，遵循「機構投資人盡職治理守則」引導被投資公司及股東等利害關係人一同合作並重視ESG議題，並得透過參與被投資公司董事會、股東會或不定期拜訪與被投資公司經營管理階層溝通對話等議合方式，或透過公開市場揭露資訊，促進其永續發展策略之執行並適時揭露ESG成效，以提升投資價值，降低投資風險。

(二)互動議合時機之決定

1. 優先議合之對象

以本公司持有之承銷及自營業務股票部位為優先議合對象。

2. 議合時機之決定

(1)當被投資公司有重大不符合永續發展之情事時

本公司定期及不定期關注被投資公司之負面新聞、財務表現、產業概況、經營策略及環境、社會、公司治理等ESG議題資訊，若發現重大不符合永續發展之情事，將透過內部會議或與被投資公司經營階層互動進行瞭解之方式，與被投資公司進合議合，並評估投資策略是否調整。此外，若被投資公司於股東會前發生重大永續議題，本公司會於股東會前與經營階層溝通，以決定是否投反對票。溝通之標準則包括被投資公司是否已採取充分措施以因應該永續問題、被投資公司是否積極實施回應措施、若被投資公司未依溝通建議解決問題，短期內對公司是否會有重大不利影響。

(2)擬投資符合ESG不宜投資篩選條件之公司時

本公司之投顧子公司每月會定期更新不符合ESG永續篩選條件之被投資公司名單(如發生對環境造成重大汙染事件且尚未改善者、發生勞資重大爭議且未完成協商、無預警惡性裁員、公司涉嫌掏空或違規交易且檢調搜索進入司法程序、會計師出具繼續經營具

有重大不確定性報告，或會計師拒簽財報、公司營運不善出現重大虧損等)，關注被投資公司之永續表現，作為本公司投資及議合之參考依據。若本公司要針對不符合ESG永續篩選條件之被投資公司進行投資，需對被投資公司盡職調查並強化分析審慎評估，並視需要與被投資公司針對該不符合永續篩選條件之項目進行議合，經評估結果對永續發展無重大不利影響或採行有條件交易以降低影響。

(3) 主辦承銷輔導業務定期檢視發行公司ESG發展情形發現有待改善時

本公司為綜合證券商，協助發行公司永續發展為承銷商的重要責任。本公司每月對發行公司進行例行承銷輔導時，除關注例行上市櫃應遵循法規及不宜上市櫃條款之遵循情形外，亦關注其ESG各面向之發展，協助其永續發展。若察覺發行公司有發生可能對環境造成重大汙染事件、發生勞資爭議或無預警裁員等可能有違反勞基法或遭勞動主管機關裁罰情事、公司或董監事或有大股東可能有違規交易之虞、財報有不實揭露之虞、公司營運不善出現重大虧損等情事時，將與該公司經營階層進行議合，轉導發行公司修正相關做法並進行改善作業，以協助發行公司建立良好且合規之制度、永續發展。

(三) 本公司2021年度與被投資公司議合之實例

本公司主辦輔導之被投資A公司因加班費未計入經常性給予之獎金計算，而遭勞動部處予罰鍰。本公司考量該公司已發生遭勞動主管機關裁罰情事，成就應進行議合之條件，因此，為使A公司薪資制度更為健全以保障員工權益並促進該公司建立良好合規之制度以穩定經營、永續發展，本公司針對A公司各項薪資制度進行較深入且全面之了解，並與該公司針對薪酬制度與遵循情形主題進行議合。

二、互動、議合的執行是否符合其盡職治理政策

本公司與被投資公司互動或議合之執行，主係遵循本公司盡職治理政策之機構投資人盡職治理守則遵循聲明原則四(適當與被投資公司對話及互動)

辦理。

原則四 適當與被投資公司對話及互動：

本公司透過與被投資公司適當之對話及互動，以進一步瞭解與溝通其經營階層對產業所面臨之風險與策略。本公司每年可透過電話會議、面會、參與法說會或派員參與股東常會或重大之股東臨時會等方式與被投資公司經營階層溝通。當被投資公司在特定議題上有重大違反公司治理原則或損及本公司股東長期價值之虞時，本公司將不定時向被投資公司經營階層詢問處理情形，且不排除聯合其他投資人共同表達訴求。必要時本公司得與其他機構投資人共同合作，以維護股東之權益，並提升被投資公司的永續發展，亦得針對特定環境、社會、公司治理(ESG)議題參與相關倡議組織，共同擴大及發揮機構投資人之影響力，並注重互動、議合後所帶給被投資公司的影響，與擬定未來議合的規劃及關注事項，進而決定後續的投資決策。由本公司2021年度盡職治理報告「陸、議合活動及相關摘要數據」以及「柒、議合個案執行與揭露」的「一、如何評估是否需要與被投資公司互動、議合」可知，本公司2021年度已持續透過各種方式與被投資公司溝通，投資流程包括投資前之ESG條件篩選與評估以及投資後之管理。本公司於擔任被投資公司輔導券商期間亦積極引導其建立良好公司治理等永續發展制度，期許於本公司建立投資部位前該被投資公司即有一定之永續績效水平，本公司並於建立部位後持續關注被投資公司永續治理情形，目的係維護本公司之股東權益，並提昇被投資公司之永續發展價值，故本公司與被投資公司互動、議合的執行符合本公司之盡職治理政策。

三、與被投資公司互動的議題、原因、範圍等互動、議合內容

(一) 議合背景與議題

2021年度受新冠肺炎疫情影響，各地普遍缺工及缺料，全球物價指數(CPI)普遍上漲，台灣2021年全年CPI1.96%，創下13年來新高，企業經營成本連帶受到影響，而2021年全年平均失業率達3.95%，亦創下近七年來新高。在經營成本提高以及整體經營環境不佳之下，一般企業比較容易採取降低人事成本、裁員、不增加員工福利等措施，或因缺工而有超時加班與加班費計算不確實之情形，致可能降低法令遵循之落



實程度，加上正接受輔導上市櫃的發行公司一般在各項制度及遵法文化通常不若上市櫃公司健全，員工福利或薪酬制度等公司治理制度之建立與執行可能也不如上市櫃公司完善，因此，本公司2021年特別關注所有主辦輔導之發行公司在公司治理面有關員工薪酬制度之健全程度與法令遵循情形。

(二) 議合原因

經過本公司各輔導人員對所有主辦輔導中發行公司在公司治理面有關員工薪酬制度之健全程度與法令遵循情形之盡職實地查核，發現所主辦輔導之A公司發生因加班費未計入經常性給予之獎金計算，而遭勞動部處予罰鍰之情事。考量本公司為承銷輔導主辦券商，負有協助發行公司建立完善公司治理制度之責任，為使A公司薪資制度更為健全以保障其員工權益以及本公司權益，並促進該公司建立良好合規之制度以穩定經營及永續發展，本公司針對A公司各項薪資制度進行較深入且全面之了解，並與該公司針對員工薪酬制度之健全程度與法令遵循情形進行議合。

(三) 議合範圍

本公司2021年度議合的範圍為本公司持有之自營部位與承銷部位以及本公司擔任主辦輔導券商之發行公司，議合項目包括環境面、社會面及公司治理面，對本議合個案之議合重點則為該公司員工薪酬制度之健全程度與法令遵循情形。本公司2021年度對A公司共計進行46次之議合(含親自拜訪、電子郵件討論，電話會議或討論)，其中屬ESG相關之議合之次數為23次。經與A公司管理階層人員訪談以及實地審視相關文件後，本公司承銷輔導人員議合主張為要求A公司修正薪資計算方式以保障員工權益、落實公司治理。此外，本公司並考量A公司近年營運績效良好，且物價指數上漲幅度受新冠肺炎疫情影響較以往年度為多，加上政府帶頭全面調漲軍公教薪資，建議A公司應充分考量公司永續經營，調漲員工薪資，以提升員工向心力、助於穩定經營。

四、互動、議合後所帶給被投資公司的影響

經本公司議合後，A公司除繳納罰鍰外，同時接受本公司建議，進行相關改

善措施。此外，本公司亦協助檢視A公司目前薪酬制度是否有其它類似問題，包括所投保之勞保、健保與提撥勞工退休金情形是否均確實依相關法令規定辦理投保及提撥，若有不符或不完善情形，亦要求該公司改善，以保障其員工權益。經檢視A公司所投保之勞保、健保與提撥勞工退休金情形，均已確實依相關法令規定辦理投保及提撥，且考量員工向心力，A公司亦已調漲員工薪資。A公司已規劃朝上市櫃目標邁進，並瞭解公司治理面之提升亦為公司永續經營之一環，A公司表示未來將持續遵照勞動法令之規定，以保障員工權益，避免該類似情事再次發生，以取得投資人對公司之信賴。

五、與被投資公司互動議合後預計後續的追蹤行為及對未來投資決策之影響

(一)預計後續的追蹤行為：

1. 客觀公正評估被投資公司：

本公司對A公司進行議合之後，除了與A公司持續進行定期實地查核並與經營階層保持聯繫外，也透過持續關注新聞與查詢主管機關公告資料以協助進一步正確評估被投資公司之營運狀況與ESG發展情形，盡到為投資人把關之責任。

2. 持續關注被投資公司 ESG 議題：

本公司持續關注議合公司後續之 ESG 議題，尤其是與薪酬相關的主題。本公司對A公司進行議合後，針對A公司目前薪酬制度是否有其它類似問題進行定期實地查核追蹤，並透過媒體新聞報導與主管機關公布之常見裁罰案件對發行公司進行加強輔導，觀察議合公司是否有進一步作為或改善。

3. 股東會投票立場：

因A公司對本公司議合建議給予正向回應，故本公司對其2022年股東會提案亦表達同意。

(二)對未來投資決策之影響：

若發現議合公司有顯著違反 ESG 相關議題(例如有重大懲處)且未改善者，將減持部位或暫不投資該發行公司。由於本案A公司對於先前遭勞動主管機關裁罰案件已有實際改善作為，亦無重大負面ESG新聞，故本公司持續進行承銷輔導作業並持續持有部位。