

2023年9月

企業永續報告

圖片：富達全球各地永續大使代表

目錄

前言 – 永續的大好商機	03
2022年獎項與榮譽	05
治理	06
改善我們的環境	11
改善職場：	19
靈活工作	21
傾聽員工意見	22
文化與行為	22
多元與包容 (D&I)：付諸行動	23
學習與發展	26
健康、安全與福祉	27
向供應商責任採購	30
建立有韌性的社群	35
展望未來	41
附錄：	42
附錄1 – WEF 利害關係人資本主義衡量指標	42
附錄2 – 政策	48



前言

永續的大好商機

儘管全球經濟、諸多企業與我們產業挑戰不斷，以永續發展為優先的企業商機卻越來越多。為了掌握這些商機，富達國際（以下簡稱「富達」）必須持續演變，不僅要為客戶創造與管理永續商品，富達本身也必須變得更永續。本報告列出富達在2022年期間，為了變得更永續所做出的努力，詳述我們於2020年訂下目標的進展，包括我們依據世界經濟論壇（WEF）利害關係人資本主義衡量指標的首次揭露（first disclosure）。本報告也列出有助於富達在永續發展更上一層樓的關鍵倡議。

我們以目前的進展為傲，但深知需要持續努力，也因此我們會持續審核我們的流程、治理、計畫與優先事項，確保我們能達到自己以及利害關係人的期望。

回顧2022年，我們很欣慰在永續發展上面，富達從未停下腳步，不斷支持員工、環境、供應鏈以及我們營運的社群。俄烏戰爭、通膨惡化以及更多的法規與揭露要求，更加堅定我們持續投資永續未來的決心。2022年期間，我們成立了企業永續團隊，其任務在於幫助富達達成目標，並且支援富達推動永續的各項計畫。成立此團隊是富達重要的一步，但是光靠該團隊無法帶來我們想要的改變。今年報告當中提到的進展，是富達旗下所有分公司與團隊通力合作的成果。

任務尚未結束，富達持續鞭策自己帶來更多正面的影響、改善員工體驗，並且提升與價值鏈溝通的效率。富達深知身為企業，我們最大的影響來自以投資機構身份所做出的努力，但我們知道要真正帶來如此效益，我們必須用對他人同樣的標準要求自己。

富達依舊致力於透過我們的產品與服務，以及富達企業本身，來達到永續的成果。邁向更永續未來的道路，是富達成功的關鍵。

Jenn-Hui Tan 陳振輝
富達國際永續長



富達2024年企業永續目標

改善我們的環境

透過有意義的業務轉型，降低富達營運帶來的衝擊，
為環境創造更美好的未來

標準化 降低碳足跡 環境保護			
1	2	3	4
ISO 14001 環境管理 系統認證	能源消耗 減少25%	碳排 減少25%	差旅碳排 減少50%
5	6	7	8
廢棄物 減少25%	用水量 減少25%	回收率 提高80%	紙用量 減少50%

改善職場

建立讓所有員工感到歡迎、
被重視以及支持的工作環境，幫助他們發揮全部潛能

多元 平等 包容			
1	2	3	4
45%的董事 為女性	全球35%的高級 主管為女性	全球員工45% 為女性	每年減少英國 兩性薪資差距 中位數
5	6	7	
收集全球員工族裔 資訊，訂定新多元目標	ISO 45001 職業安全 衛生管理系統驗證	靈活工作政策不斷 推陳出新，改善員工 在工作與生活上的 平衡	

向供應商責任採購

幫助夥伴更永續地營運，強化我們的供應鏈

標準化 降低碳足跡 環境保護		
1	2	3
將採購方式 現代化與優化	監督90%高風險供應 商與80%年度支出的 ESG表現	評分不合格的 供應商，有95%進行 改善計畫
5	6	7
95%的標案至少 有一名多元供應商	1,000 名多元供應商 接受「如何與富達合 作」的訓練	採購流程結合 永續原則以及 後續追蹤機制

建立有韌性的社群

透過參與、教育、志工與財政支援，建立更有韌性的社群

財務 志工 工資捐贈 募款		
1	2	3
職場捐贈參與率 超過20%	員工擔任志工時數 每年成長	支持200 多個慈善機構

NB: All goals are for 2024 and measured against 2019 baseline where relevant, unless otherwise noted

2022 年獎項與榮譽

金獎	銀獎	獲獎人	金獎與67名
包容指數基準工具 (iiBT), LGBT Great	石牆組織 – 職場平等指標 全球最佳雇主	金融時報顧問 – 種族平等倡導獎	石牆組織 – 職場 平等指數百大雇主
獲獎人	獲獎人	在「50大最佳職場」 排名第40	在「工作生活平衡 最佳20企業」中排名 第3
Women in Finance – 年度雇主獎	Women in Investment – 性別多元貢獻獎	英國Glassdoor網站	英國Glassdoor網站
泰晤士報最佳 50位女性雇主	殘疾員工信心領袖	銅獎	金獎
社區公益投資 (BITC)	英國政府	包容雇主組織 – 包容雇主指標	日本Work with PRIDE組織 – 職場平等指數
在「社會流動指數前75 大雇主」中排名第39	ISO 14001 環境管理標準	ISO 45001 & 45003 職業衛生與安全標準	金獎
社會流動基金會	英國標準協會 (BSI)	英國標準協會 (BSI)	KSF、Pride Circle 與石牆組織 – 印度職場 平等指數
銅牌	思想領袖獎		
EcoVadis–永續評級	Headline Money 組織「婦女與金錢」企劃		





治理



治理

富達瞭解在經濟、環境與社會議題上，富達要做出最大貢獻，就是透過富達提供給客戶的金融商品與服務。因此，我們必須保護與提高為客戶創造的報酬，建立更永續的金融體系。

我們相信：

1. 整合永續才能為客戶以及各種利害關係人，在金融、環境與社會等方面，長期帶來更好的成果。
2. 有效的盡職治理結合由下而上、主題性與全系統方法。
3. 結合全球意識與在地知識，幫助我們提出有洞察力的研究以及正面的盡職治理。

如欲進一步瞭解富達的永續投資原則，請參閱：[sustainable-investing-principles.pdf](https://www.fidelity.com/sg/investing/principles)

在我們投資組合的背後，我們也相信公司營運應該要支持正面行動。在這方面，我們將持續朝達成2024年企業永續目標以及2030年目標努力，讓我們的營運能達到淨零排放，同時更透明地將進展揭露給社會大眾。本文件內容列出富達2022年期間，營運所帶來的影響，以及在達成永續目標上的進展。

監督：為確保我們能滿足自身以及利害關係人的期待，我們建立正式的治理機制來監督我們的企業永續策略。富達董事會是富達國際最高層的決策單位，也支持此策略。董事會制定整體策略，並且監督管理階層以達成策略目標為前提來執行該策略。該策略包括：

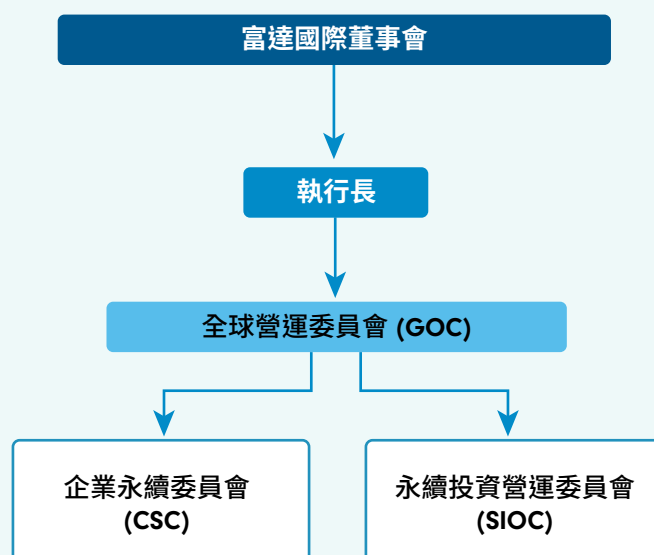
- 訂定企業與策略目標
- 訂定全球政策
- 確保富達全公司（包括子公司）建立有效的內部控制系統
- 確保富達的金融穩定性

董事會將永續相關目標、控制與風險結構的責任，以及將企業策略與永續原則整合的任務，交給管理高層。董事會也要求富達要建立能支援該策略的合適治理系統與控制。

董事會每年開會四次，並視需要加開會議。管理階層在董事會報告，幫助富達建立其ESG胃納並且監控相關風險。在董事會提出季度風險報告以及營運近況的管理階層包括專門為監控永續相關風險所成立的兩個主管層級委員會，分別是企業永續委員會 (CSC) 以及永續投資營運委員會 (SIOC)。

CSC與SIOC都直接向全球營運委員會 (GOC) 負責，富達的法務部門則負責監督CSC以及角色與SIOC相似的投資長。GOC是負責執行富達企業策略的最高層級的管理委員會，這些策略包含氣候與更廣泛的永續考量。這些委員會主要責任在於評估與管理富達企業本身以及身為投資機構的永續相關活動。

本文件附錄列出支持管理階層監督企業永續實務與風險的政策。



展望未來：為提升高層在永續上的當責，富達在2023年夏天任命一位永續長，負責執行與監督GOC所同意的永續策略。這個新職位與企業永續以及投資團隊合作，讓他們進一步協調企劃、資源與責任。

員工參與：

除了正式的公司治理外，我們相信要達到我們的永續目標，我們需要員工一起投入，並為其表現負責。我們也相信所有員工都應該有機會為富達的永續旅程盡一份心力，因此我們的企業永續方案的設計也遵守此原則。

我們的目標框架允許我們採取集體問責制：身為一個組織，富達目標框架的哲學，就是我們在達成目標時，也必須確保永續的未來。因此富達的每種業務與每一位員工，都能遵守我們的計畫，同時在執行這些計畫時，也能夠負責。

對我們業務來說：

富達的文化以績效為導向，並且為所有利害關係人追求永續的成果。也因此富達致力於瞭解、衡量與改善我們的投資與營運對環境與社會的影響，並且遵守最嚴謹的企業治理標準。我們致力於將永續因子整合至我們的決策流程中。

對我們的員工來說：

我們想要的是有同情心以及以人為本的企業文化，讓每個員工都感覺受到重視、信賴以及有家的感覺。富達希望所有員工都能感受到公司支持與鼓勵他們負起責任來累積知識、發展職涯以及擴大影響力。我們都有責任，推動職場包容，讓員工每天都能拿出自己最好的一面。

永續大使彼此扶持：2021年，我們推出永續大使計畫，目的在於鼓勵員工進一步學習永續相關主題、加快達成永續目標，並且支持整個企業在行為上做出改變。我們相信同儕間的互動與支持，能夠有效動員我們的員工，並且讓永續成為決策的中心。2023年初，我們歡迎100多位新員工加入此計畫（目前有來自20個不同分公司的400多位員工加入）。我們計畫將挑戰我們的大使，讓他們主導幾個跨職能的永續「影響力計畫」，讓他們帶來更永續的成果，同時創造富達與社會都分享的價值。

資料的重要性：

我們知道在制定永續政策時，資料相當重要。要達成我們的目標，我們必須能夠衡量進展以及努力是否有效。因此我們相當重視組織永續資料的中心化。我們採用管理資訊儀表板，並且設計與使用資料工具，幫助我們做出更有影響力、知情與決斷的決策。雖然我們不斷努力，我們依舊需要仰賴各種資料來源與人工流程，並且會持續加強我們的資料收集與回報機制，並強化外部資料認證與保證。

永續連結周轉信貸協定

永續連結貸款或周轉信貸協定是一種貸款協定，獎勵貸款人達成有抱負且預先制定的永續績效目標。貸款協定通常包含邊際棘輪 (margin ratchet) 條款，將財務利益與永續績效掛鉤。

為了追求更永續的未來，富達也推出永續連結周轉信貸協定，在經營上也須負起永續的責任，同時將我們的目標與明確的商業成果掛鉤。

我們與九家貸款銀行簽訂周轉信貸協定，這是富達與這些銀行永續策略的一步。簽署周轉信貸協定，代表這些銀行與富達都正式承諾，並且共同負責在我們營運的社群當中，解決環境與社會問題。

2022年，富達的周轉信貸協定與以下三個永續目標掛鉤：

1. 女性資深主管 (含董事以上職級)¹ 人數比例達到33%
2. 以2019年為基準線，減排 (包括範疇一至三) 15% (26,887公噸)²
3. 將永續專屬商品數量提高10%³

我們很高興可以宣布，我們達成所有目標，未來也會持續朝超越這些年度目標而努力

揭露與資訊透明：

我們相信要自我要求，就必須向大眾報告我們的進展，包括表現良好以及有待加強的領域。為了揭露這些資訊，我們：

- 在周轉信貸協定的貸款條件上新增三個與永續連結的關鍵績效指標 (KPIs)
- 主動與EcoVadis與CDP等獨立評量機構接觸，瞭解跟全球公認的永續標準相較，富達在永續上的表現如何。
- 與富達的評級機構 (包括標準普爾以及穆迪) 分享我們的永續策略與最新進展
- 公布我們年度TCFD報告，該報告採用TCFD架構並符合特定地方性規定
- 公布我們在達成2024與2030年的企業永續目標以及關鍵倡議上的進展

¹ 富達的女性高管比例於2022達到33%。請參閱29頁的職場資料表。

² 2022年，我們減排達75.1% (以2019年為基準)。請參閱17頁的環境資料表。

³ 2022年，我們將永續專屬商品數量從2021年的32個提高到57個。

An aerial photograph of a vibrant turquoise river with white rapids, winding through a dense, lush green forest. The river is the central focus, surrounded by thick evergreen trees. A semi-transparent white box is overlaid on the right side of the image, containing the title text.

改善我們的環境



改善我們的環境

標準化 降低碳足跡 環境保護			
1	2	3	4
ISO 14001 環境管理系統 認證	能源消耗 減少25%	碳排 減少25%	差旅碳排 減少50%
5	6	7	8
廢棄物 減少25%	用水量 減少25%	回收率 提高80%	紙用量 減少50%

NB: 除非另有說明，所有2024年目標都與相關2019年基準進行對比

減少現今與未來營運對環境的衝擊，是富達永續策略的核心要素。為達成永續策略，全體員工負責的全公司目標，也結合環境永續要素。我們將環境永續視為公司關鍵業務活動，以系統化的綜合方式管理，同時遵循富達的環境永續政策。

富達環境永續政策要求我們：

- 建立環境永續文化，讓每個員工都能為富達的永續目標盡一份心力
- 確保將環境永續規定與商業策略整合
- 盡可能減少資源消耗
- 承諾盡可能減少廢棄物並且回收再利用，藉此減少廢棄物數量
- 在富達自有與承租的建築物中，不管是設計、維修、管理與營運，利力求提高能源效率
- 優先選用對環境影響最小的產品

2022 年成就 脫碳

身為全球投資管理機構，要幫助抑制氣候變遷，最好的工具就是我們的投資管理策略⁴，但我們也致力在營運上也要考慮到氣候變遷。2021年，我們宣布公司將以2030年達到全公司淨零為目標。在2030年之前，我們的目標是在2024年減排25%（以2019年為基準）。2022年，富達的碳排比2021年高出33%，主要是因為新冠疫情限制解除，恢復搭乘飛機出差。雖然當年碳排增加，我們依舊在減排的軌道上，截至目前為止減排了76%（以2019年為基準）。這主要要歸功於我們的辦公室改用再生能源，以及整體出差次數減少至低於疫情前水準。

為了達成2030年的淨零目標，我們目標是要透過專注於下列事項，讓我們的營運達成零排放：



資料、驗證與透明

為有效管理排放，我們需要可靠的資料。富達的溫室氣體盤查，遵循溫室氣體盤查議定書的企業會計與報告標準（修訂版），並且每年由英國標準協會（BSI）獨立驗證。



能源效率

能源消耗長久以來，就是富達營運碳排最大的元兇。

現在不同分公司都有專屬的氣候行動計畫，以2021與2022年的脫碳稽核為基礎。根據這些稽核結果，我們正在考慮在辦公場所興建太陽能農場以及暖氣電氣化的可行性。

⁴請參閱富達氣候投資政策與富達TCFD報告



再生能源

再生能源是我們策略的關鍵要素，2022年富達使用的電力有超過90%來自再生能源，與2019年的3%高出許多。我們在2022年的主要焦點，就是我們的亞洲網路，我們也為亞洲的主要分公司購買再生能源憑證，能源主要來自水力或太陽能。我們正在評估在所有分公司提高再生能源比例的機會，這也包含在我們所擁有的辦公大樓中增再生能源生產設備。

為確保我們達成2023年的淨零承諾，我們相信需要更加努力。這代表制定正式的企業轉型計畫，並且評估碳移除策略來抵銷出差等公司活動的剩餘排放。雖然我們尚未公布公司營運的轉型計畫，我們相信我們採納的KPI、目標與方案，將能幫助我們達成短期目標，並且幫助我們在適當的時候制定正式的轉型計畫。2023年截至目前為止，我們成立了跨職能工作小組，負責推薦碳排抵銷策略來管理未來的剩餘碳排。若想進一步瞭解富達如何評估氣候風險與機會，請參閱我們的全球機構TCFD報告⁵。有關投資組合脫碳的詳細資訊，請參閱我們的永續投資報告⁶。



搭飛機出差

這是我們營運排放的第二大元兇。我們密切關注員工搭飛機出差的情況，並且制定限制搭飛機出差的政策，讓我們能將搭飛機出差產生的碳排降低至疫情前水準的50%。

廢棄物管理與節約用水

除了為了達成淨零排放的各種活動以外，在2024年有關廢棄物管理、水資源與紙張減量等環境目標上，我們也有所進展。我們在全球各分公司進行環境評估後，針對各分公司制定專屬的行動計畫，並且由企業物業服務永續執行小組監督。



範疇三碳排篩檢

2022年，我們完成範疇三碳排篩檢，幫助我們找出最主要的範疇三碳排來源，並進一步制定我們的範疇三策略與行動計畫，包括我們供應鏈的碳排。

⁵ 富達TCFD報告

⁶ 富達2023年永續投資報告

富達員工



「我是Alastair Phillips，在富達擔任永續大使以及企業物業服務副總監。」

「在我正職之外，我對永續也充滿熱忱。對我而言，擔任永續大使不光只是一個頭銜，而是要致力於將永續原則與日常營運結合，並且鼓勵周遭的人加入我們的行列。」

在我於富達任期期間，我有機會帶領或是參與數個提倡永續的倡議。這些倡議包括在我們搬進新的倫敦辦公室時，發給每個員工隨手咖啡杯，同時讓英國的員工餐廳停用一次性餐具，每年預估省下62,000個一次性餐具。我也有參與富達在所有英國辦公室員工餐廳加入碳標籤的行動。碳標籤使用生活週期評估資料，顯示每道菜對環境的影響，鼓勵顧客做出知情決策。」

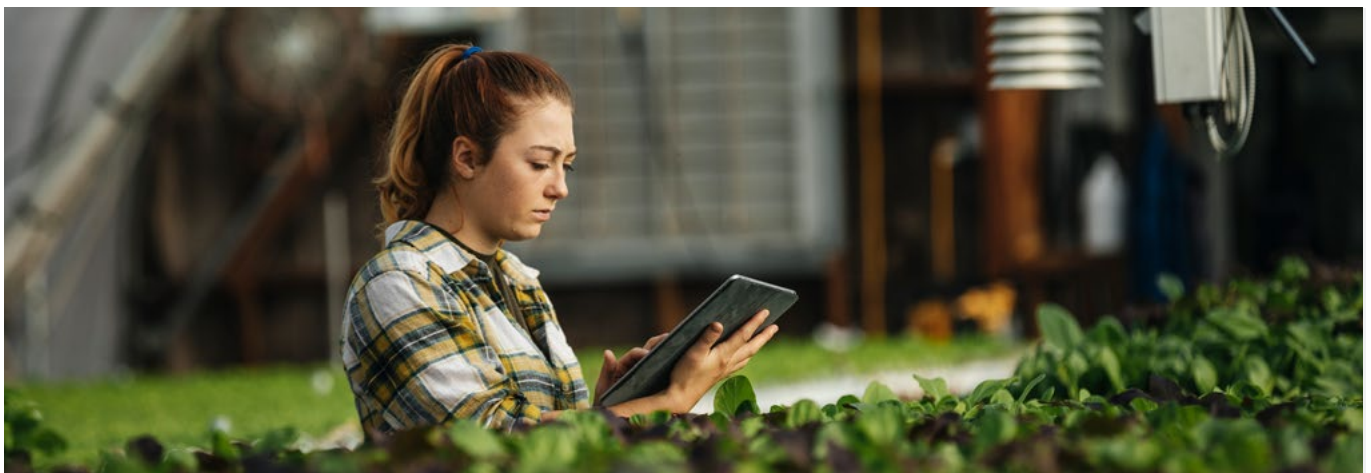


「我是Chinatsu Nonogaki，在富達擔任永續大使以及日本分公司的客戶服務與永續企業推廣主管。」

由於日本的法規過時，加上市場的習慣，我們還是向顧客寄送大量的紙本資料。我們檢視印刷目前基金說明書所產生的碳排，並且與外部利害關係人針對無紙化生態系進行治理參與。這包括與主管機關以及業界同行討論法規是否有規定我們有向客戶寄發紙本信件的義務。

在日本分公司內部，為了要推廣更永續的印刷文化，我們現在每個月都寄電子報給東京的員工，當中列出包括每個團隊的紙張用量以及多少棵樹因此被砍伐。此舉目的是要提升這些員工的個人行為意識，並且幫助我們達成全球紙張減量目標。

不論問題多大，只要每個人都進一份心力，就能積沙成塔並且改變世界。」



ISO 認證

為了確保我們在全球都遵循一致的健康、安全與永續政策，富達建立了健康、安全與永續管理系統，透過良好實務與持續的改善，預防員工受傷、維持員工健康、污染防治、減排、廢棄物減量以及負責任地使用資源。此管理團隊由企業物業服務團隊管理。2022年，我們倫敦分公司健康、安全與永續管理系統取得ISO 14001/ISO 45001/ISO 45003 認證，證明該系統足以管理我們的責任與目標。該系統取得認證，是富達2024年為全球90%員工取得ISO 14001與ISO 45001認證（中期目標是在2023年為60%員工取得認證）的目標的重要里程碑。

2022-24年ISO標準 | ISO 14001, 45001, 45003

ISO標準介紹

ISO 45003 – 職場心理健康管理



ISO 45001 – 職業安全衛生管理 (OH&S)



ISO 14001 – 環境管理



環境	2019 (基準)	2020	2021	2022	2024 年目標	進展
消耗能源類型						
能源消耗 (公噸二氧化碳當量)	15,505	6,428	3,947	1,909		
能源消耗 (度)	36,653,349	29,681,840	22,122,980	22,213,589 (39% ↓)	25% ↓	🎯
各範疇碳排						
範疇一碳排 (公噸二氧化碳當量)	1,570	1,739	1,480	1,241		
範疇二碳排 (公噸二氧化碳當量)	14,245	4,969	2,677	993		
範疇三碳排 (公噸二氧化碳當量)	11,496	2,514	777	4,347		
總碳排 – 電力市場 (公噸二氧化碳當量 – 範疇一、二、三)	27,310	9,223	4,935	6,581 (76% ↓)	25% ↓	🎯
員工平均碳排 (員工平均公噸二氧化碳當量)	3.21	1.04	0.53	0.61		
碳排 – 搭飛機出差 (公噸二氧化碳當量)	10,862	2,229	506	4,085 (62% ↓)	50% ↓	🎯
廢棄物管理 / 回收						
廢棄物回收量 (整體廢棄物回收率) ⁷	45%	42%	27%	46%	回收80% 的廢棄物	🎯
廢棄物產量 (公噸)	998	500	543	733 (27% ↓)	25% ↓	🎯
天然資源使用						
紙用量 (公噸)	64	31	19	26.40 (59% ↓)	50% ↓	🎯
水用量 (立方公尺)	64,890	32,432	26,588	47,535 (27% ↓)	25% ↓	🎯
來自 (自己發電或購買) 再生能源的電力比率	3%	64%	74%	91%		
認證						
在ISO 14001認證下的員工比例 ⁸	-	-	-	9.5%	90%	🎯

進展標誌： 🎯 紅色 🎯 橙黃色 🎯 綠色

請注意：紅色、橙黃色與綠色評級，是根據2022年期間，針對2024年目標所做出的進展決定

⁷ 在提高廢棄物回收率上，我們沒有達到目標。靈活工作政策影響辦公室使用率，因此也影響廢棄物回收率。我們會持續加強廢棄物回收，但也明白要達成我們2024年目標是一大挑戰。

⁸ 雖然2022年，在ISO 14001認證下的員工比率偏低，我們預計在2024年能達成90%。

計算方式

我們的碳排是根據溫室氣體盤查議定書的企業會計與報告標準(修訂版)計算。我們根據商業、能源及產業策略部(溫室氣體報告:2020、2021與2022年的所在地基準轉換係數)提供的排放係數,計算所在地基準與市場基準的排放量。另外也會根據個別供應商的燃料組合來計算市場基準排放量。

通報的排放量以日曆年(1月至12月)為基準。溫室氣體盤查界線(boundaries)是根據營運控制法(operational control approach)來劃分,並且涵蓋我們所負責的碳排。

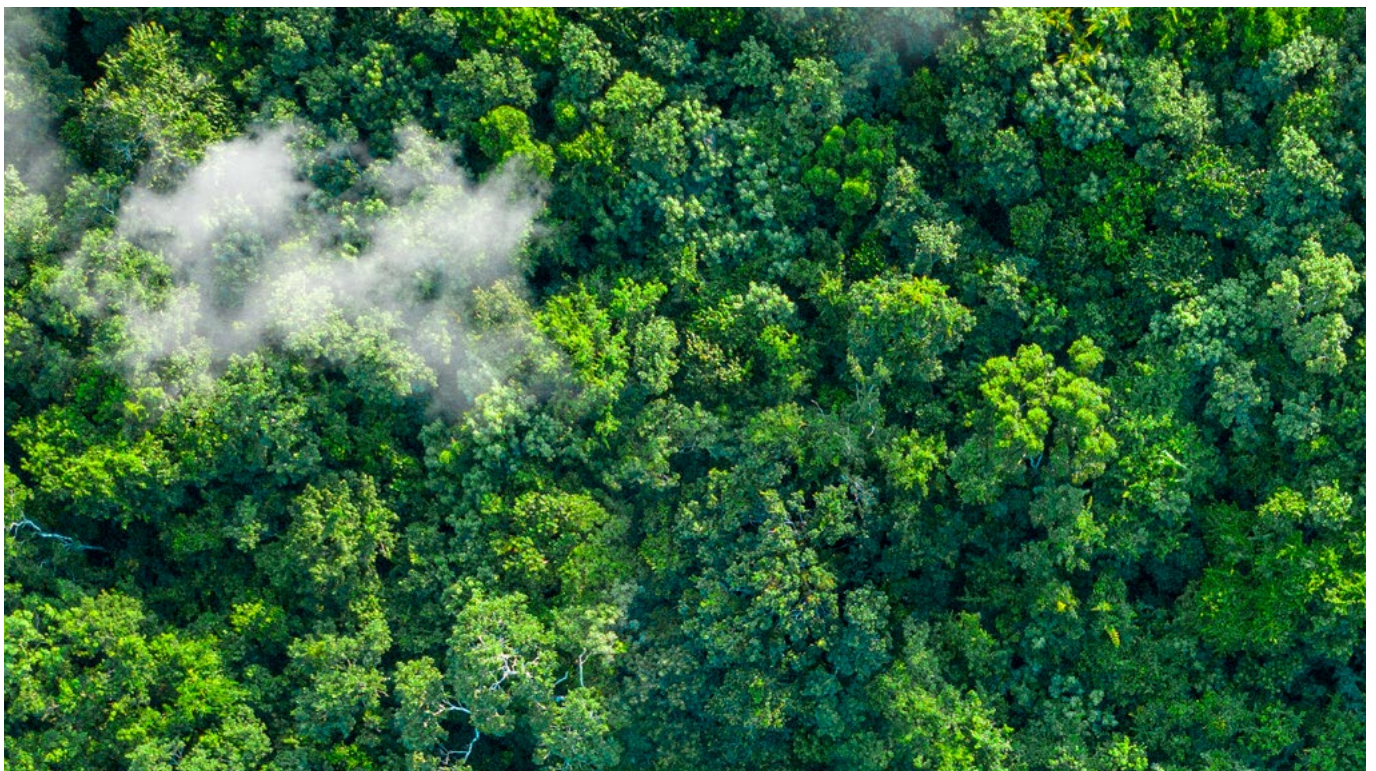
當有更準確的資料可用時,我們也會追溯調整前幾年的排放量。

通報的範疇一排放量來自建築物使用的天然氣與燃料、公司擁有且用於出來的車輛所使用的燃料,以及使用冷氣以及冷凍設備的逸散排放。

通報的範疇二排放量來自使用電力,本報告使用市場基準法計算。

企業營運的範疇三排放量,則是來自搭飛機出差、辦公室廢棄物、員工使用自己車輛出差(灰色車隊)以及辦公室的用水與用紙。

環境資料的量化與報告,是由英國BSI擔保有限公司,以有限的擔保進行獨立驗證。該資料的驗證遵循ISO 14016:2020標準。英國BSI擔保有限公司為獨立機構,與本集團沒有任何利益往來。該公司為本集團準備此份驗證意見書,純粹是為了驗證本集團提供的環境資料,沒有其他目的。英國BSI擔保有限公司在準備此聲明時,假定本集團所提供的所有資料為真實、正確且完整。英國BSI擔保有限公司對仰賴本意見書的第三方機構不承擔任何責任。





改善職場



改善職場

多元 | 平等 | 包容

1	2	3	4
45%的董事為女性	全球35%的高級主管為女性	全球員工45%為女性	每年減少英國兩性薪資差距中位數
5	6	7	
收集全球員工族裔資訊，訂定新多元目標	ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證	靈活工作政策不斷推陳出新，改善員工在工作與生活上的平衡	

NB: 除非另有說明，所有2024年目標都與相關2019年基準進行對比

富達員工自身經驗分享

過去50多年來，富達一直努力為客戶打造更美好的財務未來。不管是我們開發的服務、做出的決策或是創造的價值，都是著眼於未來。今天，私有制受到保障，加上富達有明確的誠信原則與使命，我們為未來訂定野心勃勃的目標。我們會掌握機會持續成長、採用更智慧的科技，並且為未來不斷推陳出新我們的服務。

這讓我們充滿動能，我們也盡自己責任來驅動這個動能。在我們充滿同情心以及以人為本的文化中，我們彼此啟發，以改善自身為目標。我們覺得能夠安心地探索、質疑並且大膽地創新。我們賦能與支持彼此來提升知識、發展職涯以及擴大影響力。我們結合彼此獨特的觀點，提出並且實現自己的構想。

富達員工都以能夠為客戶（以及未來世代）打造更美好的未來為傲。

富達員工體驗環繞在四個核心，這四個核心涵蓋我們的關懷文化、對學習與發展的承諾、我們事業正面且具有目的的影響，以及我們作為企業的進展。這些核心深刻受到我們價值觀、使命與行為所影響。這些核心也描述富達員工在富達體驗工作與生活的方式。

保持好奇心

在學習與職涯發展上保持好奇心，像是體驗富達人才市場為您職涯注入活力。

備受重視

我們的包容文化與靈活工作，加上員工福祉的推廣，以及富達的全球多元與包容 (D&I) 網路。

感覺是公司進步的一份子

從數位解決方案到永續、D&I與企業轉型等公司事務上，推動創新並且盡一份心力。

自豪

員工彼此都以為客戶創造更美好的財務未來為目標，並且以我們為客戶與社群帶來的影響而自豪。

靈活工作

信任是富達價值觀的核心，因此在員工工作時，我們鼓勵他們目標要放在滿足同事、客戶、富達以及他們自身的需求上。「靈活工作」這種靈活的工作方式，幫助數萬名富達員工拿出最好的表現。能夠支持員工在工作與生活中找到平衡的公司，實屬難能可貴。90%以上的富達員工都採取混合工作模式，平衡居家辦公以及進辦公室辦公的時間。有些職位必須到特定地點辦公，或是需要一定的工時，但靈活工作重點在於給員工最大的工作彈性。

團結是富達企業文化的核心之一。我們知道員工在辦公室彼此腦力激盪與學習時，非常享受那樣的氛圍。因此我們在全球各地的分公司，都持續作為社群、創意與學習的樞紐。靈活工作的核心就是彈性，我們也會持續聆聽並且從員工身上學習，確保每位員工都能感受到富達對他們的支持與重視。

富達員工



「我是Andrew Grimme，在富達擔任永續大使以及提案團隊的副主管。」

富達的靈活工作策略對我而言非常重要，因為我全職負責照顧我罹患晚期失智症的母親，同時也身兼丈夫以及兩個孩子父親的身份。我之前在家照顧我母親四年，只有最後幾個禮拜需要把她送到療養院。這段期間，我們回到母親與兒子的身份，因此我非常珍惜。這四年期間，富達的支持，讓我與家人間能維持良好的關係，工作上也有足夠的彈性，讓我能夠好好照顧母親。

傾聽員工意見

我們重視定期聽取員工意見，並且根據這些意見調整工作環境，確保工作環境不過時。我們經常詢問員工的感受，瞭解他們如何看待於會影響所有富達員工的重大議題。我們的調查都是匿名進行，讓每位員工能夠暢所欲言。

我們年度的「傾聽員工」調查，在幾個關鍵的員工參與治理指標上，持續有充足的進展。由於我們會根據員工的意見來採取行動，因此這份調查每年回覆率都相當好（超過80%）。靈活工作、人才市場、加強版育嬰假、五天家庭照顧假以及季度週三員工福祉日等與員工切身相關的政策與倡議，背後的设计與推動都深受此調查結果的影響。

文化與行為

富達相當重視員工道德以及我們的業務，因為我們相信員工有操守，公司才能夠成功並保護名譽。富達有政策支持員工效仿我們的價值觀（誠信與信任）與榜樣（勇敢、大膽、有好奇心以及憐憫心）。所有員工都被要求效仿這些價值觀與行為，我們也鼓勵他們遇到可能不道德或違法行為，要大膽說出來。

管理高層依據我們的價值觀制定策略與風險胃納時，我們也期望員工每天活出這些價值觀。我們有三個明確的政策，鼓勵員工與我們公司本身的行為要有操守，做決策時也要符合道德操守。這三個政策分別是：行為與道德準則、吹哨程序以及反賄賂與貪腐政策。

所有員工進入公司時的第一份合約以及之後每年續約時，都必須表示他們有收到並且閱讀、瞭解以及同意遵守我們最新版的行為與道德準則以及相關政策。在我們的訓練計畫以及績效管理等管道，富達也支持員工在公司中貫徹我們的價值觀。

為了維持客戶對我們的信任，我們在員工的行為與道德操守上，秉持著最高的標準，也因此孕育出開放的環境，讓外部利害關係人能夠向我們通報富達員工行為不道德或是違法，同時不用擔心受到報復。

富達員工



「我是Swati Singh，在富達擔任永續大使、副主管以及產品負責人。」

在富達，我遇到許多影響我職涯的機會，包括水平與垂直式的工作調整。從印度調派到英國，是我職涯最重要的時刻，不只是換個工作的地方而已，也代表成長與新挑戰。我在英國身邊有許多能帶給我啟發的領袖（特別是優秀女性），幫助我順利適應英國的生活，同時持續發展我的職涯。」

多元與包容：付諸行動

富達致力於成為兼具多元與包容的企業，我們相信這兩點是改善我們績效以及服務品質的關鍵。

為達成此目標，我們：

- 打造能夠反應出我們服務社群多元的勞動力
- 打造包容文化，讓每位員工都有歸屬感並且有所成就
- 讓利害關係人與市場知道富達是兼具多元與包容的企業

為了支持此策略，我們成立了直接向執行長負責的D&I委員會，該委員會也負責制定、執行與監督我們的D&I策略與計畫。此委員會成員包括不同業務線以及管理不同國家業務的資深主管。

富達D&I活動的五大優先事項：

- 尊重與加強富達的多元文化
- 確保提供殘障以及健康不佳的員工無障礙設備等措施，幫助他們順利工作
- 提高性別平衡與平等
- 歡迎LGBT+族群
- 確保社會流動不會妨礙員工的成功



富達員工



「我是Winnie Ng，在富達擔任永續大使以及規劃執行團隊的資深主管。」

富達致力於包容與多元，讓我深受感動。他們主動推出包容政策，確保每位員工感到尊重與受重視。我很驕傲能身處在一個員工能放心做自己的環境。」

富達致力於提倡多元與包容，並且採取行動來創造與推廣包容的職場。
以下是富達採取的部分措施：

1. 包容的家庭政策



- 推出加強版的育嬰假以及家庭照護假
- 靈活工作政策鼓勵員工在生活與工作中取得平衡

2. 提高多元目標



- 富達已經達成甚至超越我們的多元目標
- 制定D&I人才管道開發計畫
- 擴大早期徵才計畫，吸引公司員工人數較少的族群，考慮投入資產管理的行列

3. 包容性的徵才流程



- 重申對返回職場計畫的支持，幫助離開職場一陣子的人重返職場
- 在業界率先推出殘障人士徵才計畫
- 推出展望未來社會流動獎學金

4. 培養員工意識



- 推出無意識偏見訓練
- 推出包容領袖訓練
- 在以下多元議題上引導管理人員與員工：
 - 更年期
 - 支持身受家暴之苦的女性
 - 性別認同與表現

5. 推廣多元與包容



- 一整年下來，我們推出下列重要D&I活動來推廣多元與包容：
 - 黑人歷史月
 - 同志驕傲月
 - 包容週
 - 國際婦女節
 - 社會流動意識日
 - 紫光日 (國際身障日)

2022年成就：

- 進行包容性稽核，根據結果制定徵才策略
- 調整工作環境，塑造成對所有員工有利的環境
- 推出內部人才加速器，打造多元種族的人才庫
- 推出詳盡的盟友守則
- 調整員工福利，更能滿足員工多元需求
- 五個D&I計畫，奠定D&I網路的基礎
- 成為「共同進步」組織的共同創辦人之一，在金融業推廣社會流動
- 優化顧客體驗，讓LGBT+客戶有更友善的體驗

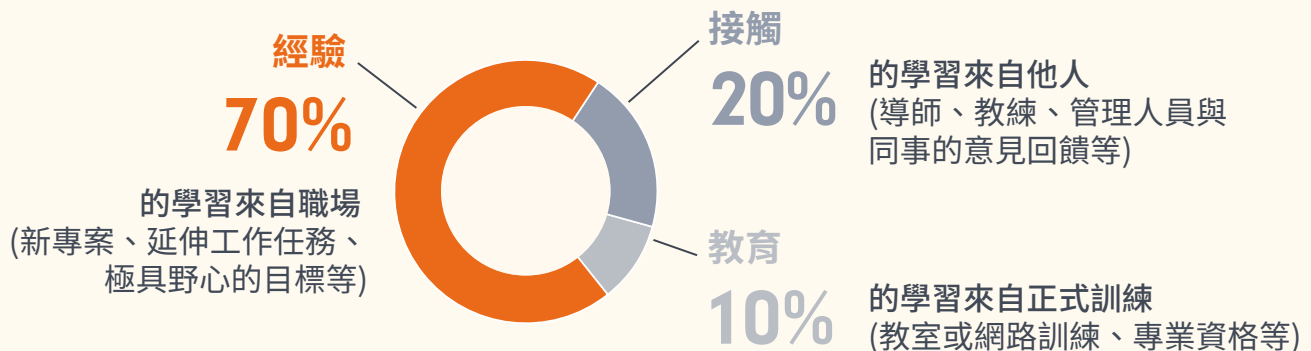
富達在過去幾年大有進展，並且承諾會繼續努力，打造完全包容的工作環境。



學習與發展

我們必須具備適當的技能、知識與行為，才能發揮我們的角色，維持富達的成功。我們努力提供學習的文化，鼓勵員工加強技能。人才發展與學習團隊支持富達員工，透過實用、適時與相關的學習機會來培養技能。

富達為了支持員工學習與發展，遵守70/20/10原則：



2022年成就：

- 在全球推出人才市場，這是富達內部的短期專案推動平台，提供員工獲得技能、建立同事人脈並且找到導師的機會。
- 舉辦職涯發展週，活動包括所有員工都能參加的網路研討會，主題包括「未來技能」與「員工福祉學習」
- 新增訓練方案，像是「心理健康」、「包容領導力」、「主管靈活工作」以及「策略領袖」
- 成立投資管理學院，提供線上學習資源以及結構性職涯計畫給專業投資人
- 在Cornerstone與LinkedIn Learning等平台，提供5,300人次的訓練 (不包含強制性訓練)

富達員工



「我是Paul Kumeta，在富達擔任永續大使，也是流程簡化/優化(PSO)團隊成員。」

我推廣職涯的生命力，並且也受益於人才市場為富達帶來的豐富專業知識。最近PSO團隊需要具有分析技術的人才，因為其他開發人員都在忙高優先層級的專案上。多虧了人才市場，提供我們具有適當技能的合適人才。人才市場不僅提升我們專案的進展，同時也帶給我們全新觀點，提升團隊的創新能力。」

健康、安全與福祉

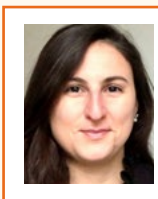
對於我們的員工、客戶與社群，我們承諾要遵守道德操守，並且以人優先。我們相信建立一個以員工福祉為優先的文化，幫助員工蓬勃發展，不僅是正確的一步，也能幫助富達長久成功。

我們目標是要提供一個環境，讓員工知道富達挺他們，而且他們在需要時隨時可以請公司協助，讓他們在公司內外都能成功。我們也知道心理健康與安全跟身體健康與安全同樣重要。

這就是為什麼富達在員工福祉上，採取包含以下四大核心的全面性政策：職場、心靈、身體與生活。這四大核心有四大推動力。



富達員工



「我是Marta Nardin，在富達擔任永續大使，也是盧森堡的人才發展團隊成員。」

我相信當環境能夠支持我們成功，我們才能拿出最好的表現。

公司聚焦在員工福祉上時，員工才能更能投入、更有生產力、更有創意以及更能有效率地協同合作。公司在這方面的行動，不論大小，都非常有幫助。所以我很高興能夠在盧森堡這邊，參加季度的週三員工福祉日。

那天我們可以冥想、做瑜伽、慢跑、散步、玩桌遊或是跟其他同事交流。每次看到同事心情馬上變好，而且在公司內建立非常有用的人脈，都讓我非常驚奇。

在我的部門中，我也是第一位在2018年接受心理健康急救人員訓練的員工。我也相當以之後獲得此認證的其他員工為榮。當我們身心都充滿精力，就更能面對工作帶來的各種變動與挑戰，並且一起為永續的未來努力。」

2022年成就：

- 倫敦分公司取得ISO 45001與ISO 45003認證(請參閱第16頁)
- 推出適用於全球分公司的標準化職場調整流程，幫助員工突破障礙並且發揮全部潛力
- 推出職場心理健康訓練，幫助員工瞭解心理健康常見的挑戰、這些挑戰對職場的影響以及防治方式
- 九個分公司當中，一共有168員工(英國117位、歐洲大陸7位、亞太地區22位，以及印度22位)取得心理健康急救人員資格，並且制定清楚的治理與升級流程
- 實施季度週三員工福祉日，總共招募190位員工福祉倡導者
- 推出全球統一的恩假(包括流產)以及更年期指引



職場 ⁹	2019 (基準)	2020	2021	2022	2024 年目標	進展
學習與發展						
員工訓練總支出 (美金\$)	5,575,222	4,728,853	12,464,230	14,252,227		
每位員工平均訓練支出 (美金\$)	656	534	1251	1,460		
平均訓練時數						
女性	-		-	24		
男性	-		-	25		
多元與包容						
富達國際董事會多元性						
女性	44%	44%	40%	44%	45%	
男性	56%	56%	60%	56%		
主管多元性 (含董事以上職級)						
女性	30%	32%	32%	33%	35%	
男性	70%	68%	68%	67%		
員工多元						
女性	42%	43%	44%	45%	45%	
男性	58%	57%	56%	55%		
新進員工						
女性	-	-	-	46%		
男性	-	-	-	54%		
離職率						
女性	-	-	-	11%		
男性	-	-	-	13%		
員工族裔資料收集	60%	63%	58%	63%	70%	
平等¹⁰						
英國 - 平均男女薪資差距	22.8%	18.3%	18.5%	16.1%		
英國 - 男女薪資差距中位數	25.2%	23.1%	21.6%	19.8%	每年減少	
愛爾蘭-平均男女薪資差距	-	-	-	5.4%		
愛爾蘭 - 男女薪資差距中位數	-	-	-	6.8%		
認證						
在ISO 14001認證下的員工比例 ¹¹	-	-	-	9.5%	90%	
在ISO 45003認證下的員工比例	-	-	-	9.5%		

進展標誌：  紅色  橙黃色  綠色

請注意：紅色、橙黃色與綠色評級，是根據2022年期間，針對2024年目標所做出的進展決定

⁹ 本表格的職場資料分為男性與女性。2023年年底時，富達員工將可以選擇非二元性別類別。

¹⁰ 請參閱富達男女薪資差距報告：<https://www.fidelityinternational.com/gender-pay-gap-reports>

¹¹ 雖然2022年，在ISO 14001認證下的員工比率偏低，我們預計在2024年能達成90%。

An aerial photograph of a large container ship's deck, densely packed with multi-colored shipping containers (red, yellow, blue, orange, and white). The containers are arranged in neat rows, extending towards the horizon over a blue sea. A semi-transparent white rectangular box is overlaid in the center of the image, containing the title text.

向供應商責任採購



向供應商責任採購

標準化 | 降低碳足跡 | 環境保護

1	2	3
將採購方式 現代化與優化	監督90%高風險供應商與 80%年度支出的ESG表現	評分不合格的供應商， 有95%進行改善計畫
5	6	7
95%的標案至少 有一名多元供應商	1,000 名多元供應商接受 「如何與富達合作」的訓練	採購流程結合 永續原則以及 後續追蹤機制

NB: 除非另有說明，所有2024年目標都與相關2019年基準進行對比

透過商業關係以及遵守道德操守且對社會與環境負責的採購流程，我們期望供應鏈能為所有人帶來價值，包括富達、我們的供應商以及整個社會。富達的「全球採購政策」（內部）以及「供應商行為準則」（外部），列出富達在此方面的承諾與期望，並且背後由富達的「責任供應鏈」計畫支持。

聚焦領域

資訊透明

我們會監控供應鏈的永續，聚焦於環境、勞工與人權、道德以及永續採購實務。

機會平等

我們提供平等的機會給中小型企業、社會企業以及多元族群供應商（像是女性、榮民、少數族群、LGBT、殘疾人士），讓他們都

有機會爭取成為富達供應商或主要供應商的夥伴，藉此提高供應鏈的多元。

公平

在付款速度以及流程的便利上，我們對所有供應商一視同仁。

2022年成就：

資訊透明

我們的供應鏈是我們企業的延伸，因此我們需要瞭解各供應商的永續管理系統。

我們的招標文件包含永續相關問題，另外我們也委託EcoVadis這家全球的CSR評級機構評估富達所有供應商的永續績效。為了支持此流程，我們制定有效的供應商治理參與策略，當中強調EcoVadis評級的好處，以及該評級如何幫助富達瞭解供應商的永續績效。此策略幫助我們順利讓許多目標群組（關鍵和/或高採購金額供應商）加入EcoVadis平台。EcoVadis甚至將我們的治理參與電子郵件，當成「最佳實務」範例給他們其他客戶參考。

我們內部建立一個儀表板，用於監督供應商加入EcoVadis平台的進度以及供應商的評級資訊。當有供應商收到令人不甚滿意的評級時（代表他們嚴重欠缺對ESG風險與影響的意識與治理），我們

會推薦該如何改善，並且嚴格監督他們的進展。為了確保我們能達成2024年的目標，讓評級令人不甚滿意的供應商當中，有95%能積極改善，我們現在在訓練我們的供應商關係經理如何依據EcoVadis的建議，幫助供應商訂定實際的改善行動計畫。目前富達只有一個供應商的評級令人不甚滿意，富達也在審查我們的最低評級標準，目標是要大幅度提高標準。

富達在2021年為「責任供應鏈」計畫奠定基礎後，該計畫在2022年開始發展，特別是在我們任命「供應鏈永續與多元」部門主管之後。

供應商都被要求承認富達的供應商行為準則，當中列出富達期望供應商表現出來的標準、價值觀與原則。除了低風險供應商以外，所有供應商每年都必須再次確認遵守該行為準則。



機會平等

包容讓我們的供應鏈更有韌性且更靈活，因為能促進創新並且讓社會更公平。富達承諾透過我們的供應商多元計畫，提高與多元供應商¹²的支出。此計畫目前以英國為主，因為富達超過一半的採購是在英國進行，因此我們相信此計畫在英國效果最大。我們與英國的倡導組織以及認證機關合作，所有重點且人數偏低的族群都有涵蓋到。

2022年期間，500多家多元族群所擁有的企業參與「如何與富達合作」訓練。富達也參與了「多元供應商卓越中心」活動，該卓越中心為執行多元供應商計畫的企業制定最佳實務、提供支援與訓練。富達贊助了2022年MSDUK獎的年度女性企業獎以及英國社會企業獎的「科技向善」獎，並且在我們夥伴QutBritain舉辦的活動當中，參與有關LGBT+企業的專題討論。我們更新了系統，現在能記錄下多元族群企業的資料，並且正在打造一個供應商平台，讓這些多元族群企業能夠在上面傳達與富達合作的意願。

公平

延遲付款會造成供應商現金流吃緊，也可能害小型供應商關門大吉。

為確保我們能迅速付款，我們升級了付款平台，並且簡化了系統與工作流程。有許多原因會造成富達晚付款給供應商，像是供應商未能提供完整的文件，或是將發票寄錯人。在這些方面，富達現在正在教育供應商，也訓練我們的供應商關係經理在維持公司流程完整性的前提下，確保迅速付款給供應商。

供應商倡導團體



¹² A 多元供應商是指至少51%由弱勢族群擁有、管理或控制的企業，弱勢族群包括女性、少數族群、榮民、身障人士或LGBT+。

訓練與監督

富達的採購人員與供應商關係經理，每年都會接受供應鏈相關永續議題與目標的訓練。當中一個強制性課程，是訓練採購人員學會辨識與瞭解供應鏈當中的現代奴役、強迫勞動以及童工的風險。

富達的供應鏈永續與多元主管，負責執行與監督支持上面三大核心的計畫。個別採購人員的績效目標與評估中，也加入永續相關目標。這些計畫能讓我們的供應鏈更有道德、多元與永續，我們也相信這樣的供應鏈更能滿足富達這家前衛企業的需求。

我們很高興外界也看到我們的努力：在「永續採購」方面，EcoVadis大幅提高富達的整體評級；LGBT Great的iiBT基準指標也給我們的「LGBT永續採購」計畫100%的評級。

富達員工



「我是Lynne Northcote，
在富達擔任永續大使以及
全球採購主管。」

富達採購正在往更環保與多元的供應鏈靠攏，此供應鏈必須符合我們的道德標準、持續倡導我們的責任商業目標，並且提倡整個供應鏈的最佳實務。我提供我的團隊需要的工具與技能，讓他們能與利害關係人合作，並且與符合上述條件的優質永續供應鏈/供應商成為夥伴。

富達全體人員都有責任將永續原則與我們的商業原則及實務結合，並且幫助富達創造更永續的未來，而我也想要盡一份心力。」

供應鏈	2019 (基準)	2020	2021	2022	2024 年目標	進展
供應鏈的多元						
認證多元供應商數量 ¹³	未評估	未評估	10	12	100 ¹⁴	
供應鏈ESG因子監控						
加入EcoVadis平台的關鍵供應商比例	0%	0%	3%	38%	90% 的高風險 供應商	
監控富達年度供應商支出的ESG因子	-	-	-	42%	80% 的年度 支出	

進展標誌： 紅色 橙黃色 綠色

請注意：紅色、橙黃色與綠色評級，是根據2022年期間，針對2024年目標所做出的進展決定

¹³ While雖然2022年的認證多元供應商數量不如預期，我們的多元供應商計畫有相當充足的進展，讓我們更容易辨識並且把多元供應商加入系統。我們的系統，也將能夠紀錄多元供應商資料、驗證認證，並且讓我們未來能夠監控我們的支出。因此我們相信我們能達成2024年的目標。

¹⁴ 有1,000位多元供應商參與富達的「如何與富達合作」訓練，我們的目標是讓10%的供應商參與訓練。



建立有韌性的社群



建立有韌性的社群

財務 志工 工資捐贈 募款		
1	2	3
職場捐贈 參與率超過20%	員工擔任志工時數 每年成長	支持200 多個慈善機構

NB: 除非另有說明，所有2024年目標都與相關2019年基準進行對比

社群參與

富達衷心相信，我們有責任推動我們服務的社群的進步與繁榮。社群參與是富達文化的一部份，我們與其他機構合作，加上我們推廣的全球網路以及員工改善世界的決心，讓我們能夠實現社群參與。

我們鼓勵所有員工要積極參與其居住與工作的社群，目標是要解決社會上的挑戰、推動環境永續，並且成為帶來正向改變的催化劑，建立更平等、包容與蓬勃發展的全球社群。

2022年發生的事件，更是證明了企業能扮演重要的角色，幫助改善社會。就在疫情後復甦看到一絲曙光，烏克蘭戰爭以及通膨惡化卻帶來另一波夢魘，再次提醒我們韌性的重要。

在挑戰重重的這一年，富達員工擔任志工的時數、支持的慈善機構數量，以及募款金額，創下富達歷年以來最高的紀錄。

當地夥伴與合作

富達明白只有透過通力合作，才能帶來真正的改變以及永續發展。

透過我們在全球的企業公民委員會 (CSR委員會) 網路，富達與許多在地慈善機構與非營利機構成為夥伴。這些機構都瞭解我們的優先順序，也承諾我們提供的支援將用於創造有意義且長久的改變。

2022年，富達CSR委員會與100多家在地慈善機構與非營利組織合作，透過富達的小型獎助金計畫，一共捐贈了863,102美金。富達員工與CSR委員都積極爭取小型獎助金，目的是要幫助支付特定專案的成本、開始新計畫或是購買重要設備。我們的CSR社群在創造當地志工機會以及鼓勵員工參與各種有利社會活動上，也扮演重要的角色。

職場捐贈

富達相當歡迎員工在所謂「社群支援」上提供各種不同的意見與觀點，我們也希望這些計畫都能有包容的特點，讓每個人都覺得能有所貢獻。「職場捐贈」是富達對「員工參與」的定義，當中包括擔任志工、為有意義的目的募款、捐贈工資或是加入富達13個在地CSR委員會之一。這種混合的做法讓富達全體員工，可以透過各種方式來回饋社會，同時專注在我們都重視的主題。2022年，11%的富達員工參與職場捐贈，高於2021年的5%。

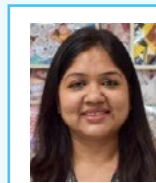
員工擔任志工、分享技能與募款

員工自願分享其時間、技能與專業知識，是富達打造有韌性的社群的關鍵。我們也相當欣慰，因為員工的參與率居高不下。2022年，富達員工在數十個領域中擔任志工時數高達6,312小時，創下新高紀錄。

跟前幾年一樣，我們的捐贈的核心為教育慈善機構、年輕人、醫療保健、福利以及包容，但我們也看到越來越多員工擔任氣候與環境保育志工。

除了擔任志工以外，富達也鼓勵員工為其所選的善行來募款，並且申請由富達匹配其募款金額，讓募款發揮兩倍影響。2022年，富達員工為70多個慈善機構募得286,622美金，富達也匹配全部的募款款項。

富達員工



**「我是Neha Aggarwal，
在富達擔任永續大使，也是
印度法遵團隊成員。」**

我也經常擔任志工，並且相信當我們分享資源時，社會就會變得更美好與友善，讓下一代也能蓬勃發展。今年我擔任的志工，是跟慈善機構夥伴合作，在古爾岡辦公室提供兒童免費教學。這些課程焦點在如何寫履歷、面試技巧、各種職涯路徑介紹等，另外還有基礎電腦技能，像是如何使用Microsoft Excel以及資料儀表板。不同主題會由不同的團隊負責教學。另外這些學生將有機會參觀我們的創新中心，一窺全新的新興科技。」

Fidelity Cares

11月時，富達開始設計與進行「Fidelity Cares」，這是一個全新的全球CSR計畫，加上相關技術，能幫助我們聚焦於能夠協助推動永續發展以及與社群建立長久關係的關鍵主題。該計畫另一個目標，是提高員工志工參與率、加快員工捐款給慈善機構的速度、幫助員工為其心儀的善行募款、向公司申請相對同額捐款、透過工資捐贈，並且參與環境與其他永續相關計畫。富達與主流社會影響平台供應商合作，推出Fidelity Cares，讓富達有新的管道與員工互動，並推廣現有CSR計畫。

新計畫提供員工：

- **最多兩天的有薪志工假**，讓員工可以為慈善機構與非營利組織擔任志工，幫助當地社群或社會整體
- **個人或團隊舉辦募款活動可獲得與募得款項同額津貼**
- **Dollars for Doers** – 員工在Fidelity Cares平台上登錄擔任志工時數，可換算為捐款
- 員工可以從富達**13個在地CSR委員會**中擇一加入，這些委員會負責選擇富達要合作的慈善機構、編列CSR預算，並且動員富達員工擔任志工

自2018年起，「婦女與金錢」計畫致力於瞭解、分享與克服女性在為未來儲蓄時所面對的挑戰。該計畫要藉由提供女性工具與資訊，讓他們能自信地投資，藉此縮小男女之間在退休存款間的差距。該計畫在2022年贏得Headline Money獎的年度思想領袖倡議獎，並且在2022年金融服務論壇的行銷效果獎中，獲頒「最有效果全球計畫」以及「最有效果公關」獎。

富達基金會

富達也支持四個獨立基金會：富達英國基金會、富達亞太基金會、富達歐洲基金會以及富達百慕達基金會。

這些基金會提供獎助金給活躍於教育與健康的非營利組織，提升這些組織的影響力、效率與永續性。2022年，富達一共捐贈1,800萬美金給這四個基金會。



付諸行動支持社群



富達客戶服務經理Erika Kyuma與丈夫Doug造訪該咖啡廳

亞太地區 - 富達在日本的CSR委員會與Ory Lab這家創新慈善機構合作，透過溝通與科技來解決人們寂寞的問題。Ory Lab生產分身機器人，幫助行動不便的人彼此認識，並且有機會認識平常不會遇到的人。這些機器人在咖啡廳擔任服務生，同時幫助身障人士與他人交流與對話。



Lotus Petal 基金會的學生，他們也獲得富達的支持

印度 - 2022年的焦點是年輕學子的教育。透過與Lotus Petal、SETU以及Vidya這三間慈善機構合作，我們改善了300多名學生的教育、營養與醫療保健。我們捐贈超過250台的智慧型裝置，並且安裝數位工作室與22間智慧型教室，讓當地學生可以進行遠距教學。



風險長Susanna Wooders與客戶服務主管Debbie Wates以及Evelina慈善機構成員

英國 - 因應英國國民保健署的茶會慈善活動，我們在位於坎農街的辦公室舉辦下午茶，為我們的慈善機構夥伴Evelina倫敦兒童醫院募款。當天茶點義賣與抽獎活動，一共募集到8,000多英鎊（包括富達匹配捐款金額）的款項。該款項幫助Eveline兒童醫院舉辦2022年兒童運動營以及購買病床。



匈牙利戴布勒森的倉庫（離烏克蘭邊境約一小時距離）

歐洲 - 烏克蘭戰爭讓富達員工前所未有般地團結，一起為受到戰爭影響的民眾盡一份心力。有些員工讓難民住進家中，有些捐贈食物、衣物與金錢來幫助受苦的難民。富達以員工為榮，因為他們總共募得超過10萬美金的善款，富達也匹配該款項。

這些募款都交給國際紅十字會以及紅新月會，並且會優先滿足烏克蘭內外受到戰爭影響民眾的人道需求。

社群 – 社會參與	2019	2020	2021	2022	2024年目標	進展
企業公民 – 慈善 – 捐贈類型						
富達員工為慈善與非營利組織募款總額(美金)	214,000	85,000	172,322	286,622		
富達國際捐贈給慈善與非營利組織的捐款總額(美金)	700,000	1,100,000	1,583,463	1,115,741		
富達國際捐贈給富達基金會的捐款總額(美金)	18,600,000	15,700,000	18,000,000	18,000,000		
企業公民 – 參與						
企業公民計畫支持的不同慈善與非營利組織數量	127	48	171	205	支持200多家慈善機構	
員工「職場捐贈」參與率(佔總員工比例) ¹⁵	10%	5%	5%	11%	參與率超過20%+	
員工擔任志工時數	4,248	1,600	2,336	6,312	每年成長	

進展標誌：  紅色  橙黃色  綠色

請注意：紅色、橙黃色與綠色評級，是根據2022年期間，針對2024年目標所做出的進展決定

¹⁵ 我們相信2022執行的職場捐贈計畫，將提升員工參與率並且幫助我們達成2024年的目標。



展望未來

隨著法規的變動，以及為了替客戶打造更美好與永續的未來，「永續」的概念持續快速演變。面對此挑戰，富達由新創造的永續長來負責富達身為企業以及投資機構的永續活動。

這讓我們能夠以全面的角度思考如何讓公司在各方面變得更永續，並透過提升部門間的相互配合以及更流暢地結合法規與客戶需求，改善公司內部的治理。

這讓我們能夠持續發展我們所需的基礎建設，讓我們能夠達成淨零以及其他永續目標（包括2024年與2030年的臨時目標），並且討論在這些日期之後的目標。這將進一步將永續原則與我們的營運結合，讓我們能建構能力來滿足企業永續報告需求，包括建立涵蓋富達營運與投資活動的企業轉型計畫。

富達在2022年同意根據利害關係人資本主義衡量指標（SCMs）進行報告，這是我們提升非金融資料資訊透明的第一步（請參閱附錄I）。這些資料幫助富達瞭解與管理我們身為企業的永續風險與機會，包括如何進一步支持員工，但同時向我們投資對象展示我們支持此類報告的全球標準化，雖然過去私營企業並沒有進行此類企業揭露的義務。

根據SCMs來編寫報告，幫助我們準備好迎接即將採用的（企業永續報告指令）歐洲永續發展報告準則，該準則會影響到我們的營運。我們也在考慮以現有TCFD建議與揭露為基礎，國際永續準則理事會IFRS S1（一般揭露）以及IFRS S2（氣候揭露）條文如何在其他地區實施。

我們在與上述以及其他標準制定機構合作，建立其標準框架來處理氣候變遷以及其他我們認為對於我們以及投資對象帶來系統化風險的挑戰。只有透過與利害關係人（包括客戶、員工、供應商與社群）合作，我們才更能瞭解與化解我們面對的重大永續挑戰，並且進一步邁向我們的目標。

附錄

附錄1 – 世界經濟論壇利害關係人資本主義衡量指標

富達致力於改善資訊透明並且推廣標準化的非財務報告，因此以下列出富達對世界經濟論壇利害關係人資本主義衡量指標 21個核心指標的概述，分成四大面向：治理原則、環境、人、進步與繁榮。我們盡力列出所有指標，但下表不包含21核心指標底下的其他指標與揭露，但未來會根據法規要求進一步報告這些指標的標準。

治理原則		
主題	指標	資訊
治理宗旨	<u>設定宗旨</u>	富達的目的是要通力合作，為客戶創造更好的財務未來，而我們相信長期下來，投資是達成此目的的關鍵。富達是個由家族與管理階層所擁有的企業，在建立與提供的服務上，以及代替客戶投資的方式，都會考慮未來的世代。 我們聚焦於為客戶帶來永續投資報酬，同時管理我們對社會與環境的影響。為達成此目的，我們將永續原則與公司營運以及投資流程結合，並且與投資對象企業合作，幫助他們以更永續的方式經營，讓他們為所有人創造長期報酬與更美好的未來。 詳細資訊請參閱： https://www.fidelityinternational.com/about-us/our-business/
治理體系品質	<u>治理體系的組成</u>	富達董事會是富達國際的最高治理機構，負責富達的整體策略與監督。董事會成員是由股東所決定，但是董事的提名必須遵守章程規定，並且在提名論壇上進行討論，另外也需要遵守富達自身的多元與包容政策。 ■ 非管理階層董事：9位董事當中有5位 ■ 年資：5年以下 – 33%; 5-12年 – 45%; 12年以上 – 22% ■ 現任董事長：女性 有關董事會的性別比例，請參閱第29頁。 董事會成員來自各樣的背景，包括治理、盈利與非營利組織，當然還有資產管理。董事會負責為高層管理人員制定永續以及相關風險管理的目標，並且確保富達有合適的治理體系來支持這些目標。 有關永續治理的詳細資訊，請參閱7-10頁的「監督」章節。

利害關係人議合	重大議題對利害關係人的衝擊	富達的企業永續計畫聚焦於四大主題：改善環境、打造優質職場、向供應商責任採購以及打造有韌性的社群，並且在本報告中列出明確的目標與行動計畫。 富達根據幾個利害關係人群體（主要是客戶與員工）的意見，決定這四個主題。該計畫另一個重點，就是聚焦於我們心目中，做為我們投資的重大永續指標的主題，因此在這些主題上，我們以與投資對象同樣的標準自我要求。這些投資對象也在我們的同儕團體中。 為了遵守未來的法規規定，我們規劃要在2023年下半年，進行更廣泛的重大性評估，目標是要辨識出對富達以及其廣大利害關係人群體重要的永續議題。該評估將包括審查富達截至目前為止，從利害關係人收到的永續相關意見，並且進行差距分析，來決定是否需要進一步的利害關係人治理參與與評估。 有關富達永續投資框架如何辨識重大永續主題的詳細資訊，請參閱： Fidelity Sustainable Investing Report 2023 Double Materiality, p.34
商業道德	反貪腐	- 富達所有治理機構成員（全球營運委員會-GOC）與員工，依規定都必須接受年度強制反貪腐訓練。截至2023年9月，所有員工都已經完成2023年的線上反貪腐訓練。此外，企業倫理團隊和/或反賄賂與貪腐（ABC）團隊也提供更明確的訓練。 - 如果員工沒有完成訓練，富達有詳盡的升級上報政策，有助於持續提升員工訓練完成率。 - 雖然發現幾個非重大違約，今年沒有發現任何當年或與之前相關的貪腐事件。富達對刻意賄賂或貪腐採取零容忍政策。 2022年，富達的ABC團隊與外部顧問進行治理參與，完成富達全球營運的訓練需求分析文件，藉此審查各分公司現有的訓練方案以及之間的差距。富達使用該文件來編寫2023年的正式訓練計畫，當中包含給所有員工的線上訓練。另外針對高風險業務和/或角色，也提供強化版的專屬虛擬訓練。 2022年，ABC團隊完成富達全球業務風險評估。富達根據評估結果來修改2023年的訓練與監督計畫。 2023年，ABC團隊在一項專案中與富達更多業務進行治理參與，目的是要推出全新的第三方管理系統。該工具將包括全新修訂的ABC第三方風險評估流程，把現有流程變得更加簡化。 2023年，ABC團隊與採購部門合作，修訂其盡職調查規定，未來針對高風險第三方供應商，將採用持續性盡職調查。

商業道德	受保護的道德諮詢與舉報機制	1. 富達所有員工都必須遵守富達的價值觀與行為標準，公司也鼓勵員工若發現可能不道德甚至是違法的行為，或有相關嫌疑時，應該向公司通報。適當情況下，可以請直屬主管建議處理方式。 有關符合道德、守法行為以及組織的道德操守，富達行為與道德操守準則與相關政策，讓富達與其員工能夠避免與客戶發生利益衝突。我們的員工應該瞭解並且遵守行為準則，同時行為必須展現出富達對客戶以及做對事情的承諾。 請參閱22頁的「文化與行為」章節。 2. 富達吹哨政策是防止企業詐騙以及不當行為的利器，鼓勵員工與外部人士在懷疑某人/流程可能損害富達名聲、使富達違反道德或法律時，應該大膽地向上通報。 如果因為擔心走漏風聲而無法向直屬主管通報，可以向人資或是該業務的法遵部門尋求建議，或是使用富達的吹哨者專線匿名通報。富達吹哨者專線資訊的詳細資訊，有提供給公司內部人員，也有刊登在公司官網上。富達會根據全球向上通報規則，管理所有正式的向上通報，調查也會公正公平。 詳細資訊，請參閱富達吹哨者政策與步驟： https://www.fidelity.co.uk/whistleblowing/
監督風險與機會	整合風險與機會於商業活動中	整合風險與機會於商業活動中 富達瞭解ESG風險管理，對企業的成功與組織韌性來說是不可或缺的。富達的企業風險管理（ERM）框架定義富達的風險管理。該框架幫助富達有效辨識可能大幅影響富達達成策略目標或維持營運能力的風險、潛在事件與趨勢。富達的風險策略，是要確保公司所有核心營運與決策流程都具備有效的風險管理，並且能夠辨識現有與新興風險，把金融風險限制在可接受的風險限制中，非金融風險則不會超過公司的風險容忍度。富達董事會負責制定與監督風險策略，包括但不限於監督富達整體風險概況以及風險框架。 富達風險管理結構具有三道防線，確保組織內的所有風險管理活動都有清楚的責任歸屬。第一道防線是風險承擔者，承擔其相關業務和/或流程的所有風險，同時也負責根據富達現有政策、工具與步驟，持續管理、監督與緩解這些風險。第二道防線成員包含全球風險團隊以及政策負責人，具有獨立風險與控管層，負責設計核心的企業與特定風險框架、方法與工具，同時監督風險。第三道防線擔保第一與第二道防線的設計能提供足夠的功效。富達的策略規劃活動以及風險管理流程，都結合了我們的環境、社會與治理的期望與目標，有效管理ESG風險。 董事會決定富達的ESG風險胃納，透過管理階層定期報告來監督這些風險。我們將環境與氣候風險、社會風險以及治理風險納入企業風險分類中。2022年，富達進行首次企業層級ESG情境評估，藉此更加瞭解ESG風險（包括氣候風險）的不良事件可以如何影響富達，以及為了緩解風險造成的潛在風險與行動。我們的目標是要根據不斷變動的法規與業界最佳實務，調整該流程與作法。我們知道這方面會持續演變，並且承諾會視需要持續加強我們的框架以及風險管理流程。 請參閱7-10頁的「治理」章節。

環境		
氣候變遷	溫室氣體排放	有關富達企業營運的溫室氣體排放資料，請參閱第17頁。 有關富達投資所產生的溫室氣體排放資料，請參閱： fidelity tcfid_report.pdf
氣候變遷	TCFD落實	富達國際在全球自願實施TCFD建議（包括關於揭露的期待），有些地區法規要求企業提出產品與營運報告，富達也實施TCFD建議。富達根據巴黎協議，為營運與產品訂定淨零目標，同時持續進行我們的轉型計畫。我們會在適當時機公布相關資訊。 fidelity tcfid_report.pdf
自然損失	土地使用與生態敏感性	富達目前正在分析位於或鄰近生物多樣性區域、由富達擁有、承租或管理的場所。明年報告將納入此指標資料。
水資源取得	水資源壓力區的取水與耗水	有關富達水資源耗用資訊，請參閱17頁。富達尚未進行取水的風險分析。我們最初認為取水對我們並不重要，因為富達的營運不會用到大量水資源。
人		
尊重與平等	各員工類別(年齡、性別與其他如族裔等多元指標)比例	富達員工與董事會性別多元資訊，請參閱29頁。 明年我們將能新增其他多元員工分類（例如族裔）。
尊重與平等	薪酬平等 (%)	富達依據地方法規，每年公布英國與愛爾蘭的男女薪資差距。 https://www.fidelityinternational.com/gender-pay-gap-reports 然而，富達也會審查其他地點分公司（涵蓋95%員工的前十大地點）的男女薪資差距，並且持續努力縮小男女薪資差距。在富達年度薪資考核以及升遷週期時，我們會準備特定報告，焦點放在男女薪資差距上。 一旦我們的資料達到一定的品質（指的是29頁的員工族裔資料收集率），我們也計畫在薪資考核中加入其他多元類別（像是族裔）。
尊重與平等	薪資水平 (%)	1. 富達所有員工薪資都優於當地的法定最低薪資。在分析所有富達職位的薪資後，我們發現在所有生活工資高於法定最低工資的地區，企業物業服務 (CPS) 是富達唯一一個薪資可能無法支付生活開銷的部門。因此CPS部門使用來自公平薪資網路等知名非政府組織與基金會提供的第三方資料，制定各國的生活工資目標。 也因此富達在2021年，為CPS員工與CPS供應鏈員工進行年度薪資考核，確保在富達上班的所有員工薪資都具備或優於生活工資水平。 自2021年後，我們都確保在富達上班的CPS員工以及供應鏈員工，薪資都具備或優於生活工資水平。 每年富達在根據最新工資基準調整供應鏈薪資時，就會考核生活工資。我們規劃要由生活工資網路（或其他全球認可機構），認證富達全球分公司的薪資。 2. 富達內部定期薪資平等考核也包含執行長薪酬比，確保不論員工的類別與年資，都能獲得公平與合適的薪酬。在接下來依法要求進行的非財務揭露中，富達不會公布單獨公布執行長薪酬比，而是會公布更多且範圍更廣泛的薪資平等指標，這些指標目前都在評估中。

氣候變遷	童工、強迫或強制勞動事件的風險	富達身為企業，對整個企業的治理抱持高標準，絕不會在知情的情況下，投資、支持或與參與現代奴役（包括童工、強迫或強制勞動）的企業合作。 一般來說，富達的現代奴役風險相當低，原因是因為我們處在專業且有法規規範的產業、沒有錯綜複雜的供應鏈，且不會向位於高風險國家的外部企業採購物料與服務。在我們的價值鏈中，我們辨識出位於具有現代奴役風險產業的供應商和投資對象企業。有關富達如何緩解此風險，請參閱 https://www.fidelityinternational.com/modern-slavery以及31-34頁的責任供應鏈章節。															
健康與福祉	健康與安全 (%)	富達的健康、安全與永續政策致力於預防員工生病與受傷。 雖然富達員工不在高健康與安全風險的地方辦公（主要在辦公室），我們依舊需要通報、監控與調查員工發生的事件與意外，避免再次發生並改善我們的管理系統。 對於富達這種規模與性質的企業來說，我們的事件發生頻率與通報數量相對來說偏低，因此我們最近推出全球意外與事故通報工具，並且制定目標來鼓勵員工在真正的意外發生前，主動通報有驚無險的事件。 <table><tr><th>KPIs¹⁶</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th></tr><tr><td>損失工時傷害頻率 (LTIFR)</td><td>0</td><td>0</td><td>0.056</td><td>0.100</td></tr><tr><td>傷害頻率 (IFR)</td><td>0.626</td><td>1.380</td><td>0.391</td><td>0.602</td></tr></table>	KPIs ¹⁶	2019	2020	2021	2022	損失工時傷害頻率 (LTIFR)	0	0	0.056	0.100	傷害頻率 (IFR)	0.626	1.380	0.391	0.602
KPIs ¹⁶	2019	2020	2021	2022													
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	0	0	0.056	0.100													
傷害頻率 (IFR)	0.626	1.380	0.391	0.602													
未來技能	教育訓練 (#, \$)	有關富達員工訓練總支出與平均訓練時數，請參閱29頁。 我們計畫在未來12-18個月期間，集中與強化富達員工的學習與發展資料，讓我們能更全面瞭解富達在員工學習與發展上的努力。這也能幫助我們更瞭解員工在學習上的參與程度，以及學習解決方案對富達員工與富達本身的影響。該團隊的目標，是要與財務、商業與特定業務團隊合作，提升富達在員工學習與發展支出資訊的透明度。有關富達學習與發展計畫的詳細資訊，請參閱26頁。															

¹⁶ LTIFR計算公式 = (誤工工傷數 x 1,000,000)/工作時數；IFR計算公式 = 百萬小時傷害數/工作時數

進步與繁榮

就業與財富創造	就業人數與就業率	富達計算就業率時，會包括新進員工與離職率（請參閱29頁）。明年時，我們將新增多元員工性別類別。
就業與財富創造	經濟貢獻	身為私人企業，我們創造的經濟價值，很多是支付給員工的薪資與福利。2022年12月31日終了年度，富達支付給員工的薪資與福利總額為12億5,180萬美元。
就業與財富創造	投資淨額	2022年12月31日終了年度，富達資本性支出（扣掉折舊）為1億5,190萬美金，股票回購與股利支出為1億5,960萬美金。
創新產品與服務	總研發支出 (\$)	富達進行技術研究與開發 (R&D) 活動，但目前沒有提供由外部稽核的總研發支出。因此富達不提供沒有接受稽核的研發金額數據，但我們的符合報稅資格的年度研發支出（根據美國公認會計原則，此數字低於總研發支出），金額約1,000萬美金。
社區與社會活力	支付稅款	身為私人企業，富達目前沒有提供由外部稽核的總稅款金額（企業所得稅、房地產稅、不可扣抵間接稅、雇主薪資稅與其他稅金）。因此富達沒有提供這些未經稽核的個別稅金數字（有些可能只是預估）。當這些揭露數字通過內部審核後，我們將揭露支付稅款金額，加上額外的說明。

附錄 2 – 政策：

富達部分全球政策能協助管理階層監督富達的永續相關風險，這些政策包括：

進步與繁榮	
名稱	
健康、安全與永續政策	列出富達在公司內部針對健康、安全與永續的承諾，由健康、安全與永續管理系統支持。這些承諾包括開發碳、天然資源與廢棄物資料系統來有效監督與分析這方面的績效。
全球採購政策	列出富達對環境保護的承諾，以及期望供應商能與富達一起面對氣候變遷的挑戰，並且採取行動保護環境。供應商應該制定、執行與維持對環境負責的商業實務。本政策當中的期望與富達供應商行為準則一致。
企業風險管理政策	列出富達的風險管理政策，當中包括針對營運、策略、投資、金融與環境、社會與治理(ESG)類型風險的指導原則與全球最低控管規定。本政策也定義關鍵利害關係人在ERM框架中的角色與責任，另外也定義了治理與升級通報路徑。
多元與包容政策	列出在建立與維持一個寬容、多元與包容的文化上，富達的承諾與期望。我們致力於建立一個提倡與推廣多元與包容的文化，讓富達全公司都能感受到。從我們的全球D&I策略目標中，可以看出我們的承諾： ■ 所有層級員工的多元能完整反映出我們所在社群的多元 ■ 打造包容文化，讓每個人都有歸屬感並蓬勃發展 ■ 讓利害關係人與市場都知道富達是一個兼具多元與包容的企業
吹哨者政策	鼓勵員工與外部人士在懷疑某人/流程可能損害富達名聲、使富達違反道德或法律時，應該大膽地向上通報。 此政策包括以下詳細資訊： ■ 如何檢舉 ■ 報復零容忍
反賄賂與貪腐政策	本政策隸屬於富達的金融犯罪法遵政策，當中列出富達業務往來中，偵測與預防賄賂與貪腐的關鍵原則。富達的反賄賂與貪腐(ABC)框架採取風險基礎方法，聚焦於賄賂與貪腐風險較高的業務。富達期待員工瞭解並尊重ABC的精神以及相關政策，並且隨時保持道德操守。
學習與發展政策	列出富達要求所有分公司在學習與發展上，必須採取共同的方法，並且使用富達學習管理系統(LMS)與Cornerstone，提供優質訓練並且正確記錄員工的訓練資訊。
背景調查政策	列出富達在所有辦公室進行員工背景調查的標準。這些標準將： ■ 確保富達在所有業務職能上，進行全面以及(在法規允許下)一致且具有業界最高標準的背景調查 ■ 確保富達在背景調查的程序中，行為能夠負責任，同時遵守在地法規規定，以及遵守相關當地資料保護與隱私法規。 ■ 讓求職者加入公司時能有良好的體驗

人才招募政策	列出富達如何確保所有分公司徵才流程都能符合以下特性： ■ 讓富達能夠從全球多元人才中，招募最優質的人才，幫助富達維持其成功 ■ 提供求職者良好的應徵體驗 ■ 遵循所有法律、法規規定以及公認的最佳實務 ■ 使用Workday，富達的應徵追蹤系統，正確且詳細地記錄求職資料
職場尊重政策	與多元與包容政策一起： ■ 鼓勵員工尊重所有同事、客戶與顧客 ■ 基於教育與指導的精神，鼓勵員工在有人違反本政策時，就算情節相當輕微，也應該採取解決措施 ■ 列出富達對員工行為的期待，以及法律責任的歸屬 ■ 提出建議，幫助員工瞭解若親身經歷、見證或是被告知有不尊重員工的行為時，升級通報的方式與時機
薪酬政策	概述富達的全球薪酬執行方式。富達所有員工都能取得本政策。各地區法規的細微差別，是我們在管理全球員工薪酬的一大挑戰。如果法規不同，當地薪酬政策提到的當地法規與法律程序也會有所不同。

有關永續投資相關政策，請參閱[富達2023年永續投資報告](#)

重要資訊

「富達投信獨立經營管理」各基金經金管會核准或同意生效，惟不表示絕無風險。基金經理公司以往之經理績效不保證基金之最低投資收益；基金經理公司除盡善良管理人之注意義務外，不負責各基金之盈虧，亦不保證最低之收益，投資人申購前應詳閱基金公開說明書。有關基金應負擔之費用（境外基金含分銷費用）已揭露於基金之公開說明書或投資人須知中。投資人索取公開說明書或投資人須知，可至富達投資服務網<https://www.fidelity.com.tw>、公開資訊觀測站<https://mops.twse.com.tw/> 或境外基金資訊觀測站 <http://www.fundclear.com.tw> 查詢，或請洽富達投信或銷售機構索取。本文提及之經濟走勢預測不必然代表各基金之績效，各基金投資風險請詳閱基金公開說明書。

有關基金之ESG資訊，投資人應於申購前詳閱基金公開說明書或投資人須知所載之基金所有特色或目標等資訊。相關資訊請至富達投資服務網-永續投資方案專區<https://www.fidelity.com.tw/sustainable-investing/our-sustainable-solutions/>或境外基金資訊觀測站-ESG基金專區<https://announce.fundclear.com.tw/MOPSFundWeb/ESG.jsp> 查詢。

FIL Limited 為富達國際有限公司；富達證券投資信託股份有限公司為 FIL Limited 在台投資100%之子公司。110台北市信義區忠孝東路五段68號11樓，服務電話0800-00-99-11。Fidelity 富達，Fidelity International，與 Fidelity International 加上其 F 標章為 FIL Limited 之商標。