

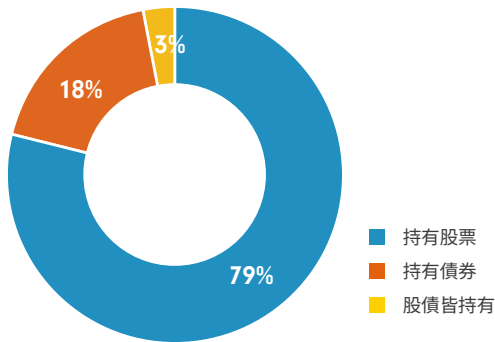
富達 2025 年度 議合活動報告



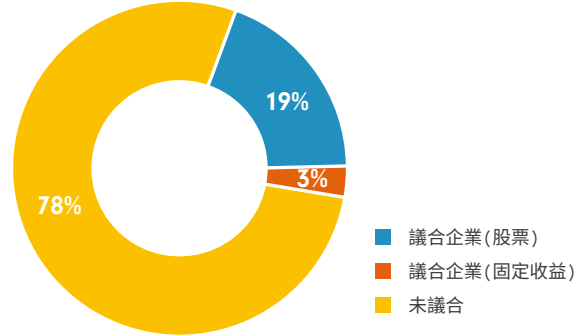
I.2025 年富達 (包含富達台灣) 與富達台灣境內基金所投資之全球企業議合情形

2025 年期間，在富達台灣境內基金所投資之全球企業中，富達分析師與基金經理共對全球 96 家企業進行 133 次議合活動。其中，79% 為股票投資、18% 為債券投資、3% 為股債皆投資。持有進行議合公司的股債市值占富達台灣境內基金總資產規模比重為 22%，其中，19% 為持有股票，3% 為持有債券。

持有被議合公司資產類型
(以公司家數計)

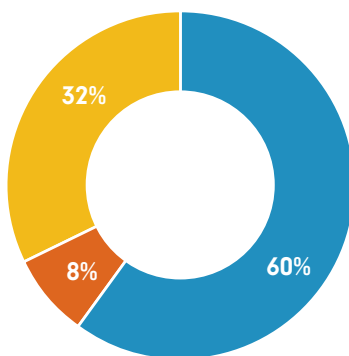


持有進行議合公司股票/債券市值占
富達台灣境內基金總資產規模比重

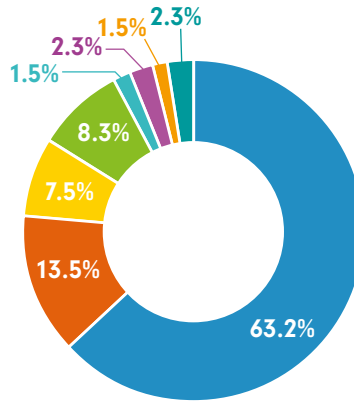


以議合方式劃分，60%(80 次) 為書面溝通、8%(11 次) 為實體訪問、32%(42 次) 為電話/線上會議。以議合雙方溝通位階來看，對方企業 13.5%(18 次) 為董事長階層、1.5%(2 次) 為最高管理階層 (C-suite)、7.5%(10 次) 為永續長/首席永續發展官、8.3%(11 次) 為其他永續發展代表、63.2%(84 次) 為投資人關係部門 (Investor relations)、1.5%(2 次) 為薪酬委員會主席、2.3%(3 次) 為其他董事會成員、2.3%(3 次) 為其他公司代表；而富達議合代表中 97.7%(130 次) 為永續投資團隊成員、0.8%(1 次) 為研究團隊之股票/債券分析師、1.5%(2 次) 為基金經理人。

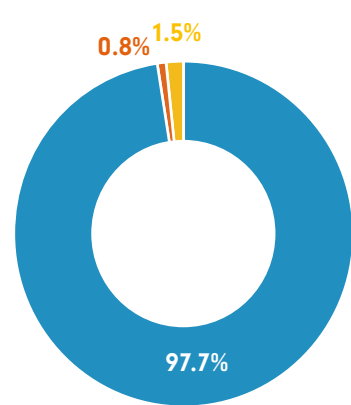
議合方式劃分
(依議合次數計)



被議合公司代表
(依議合次數計)



富達議合代表
(依議合次數計)



■ 書面
■ 實體訪問
■ 電話/線上會議

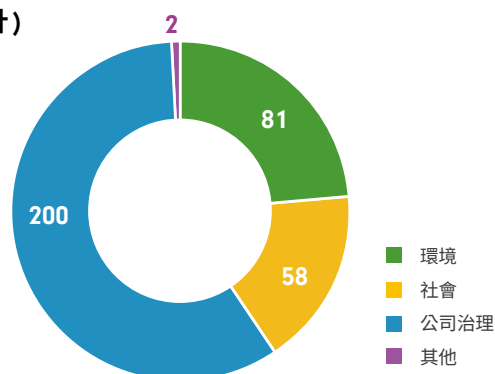
■ 投資人關係
■ 董事長/首席獨立董事
■ 永續長/永續發展主管
■ 其他永續發展代表
■ 最高管理階層 (C-Suite)
■ 其他董事會成員/其他高階主管
■ 薪酬委員會主席
■ 其他公司代表

■ 永續投資團隊主管/分析師/代理投票
■ 股票/債券分析師
■ 基金經理人

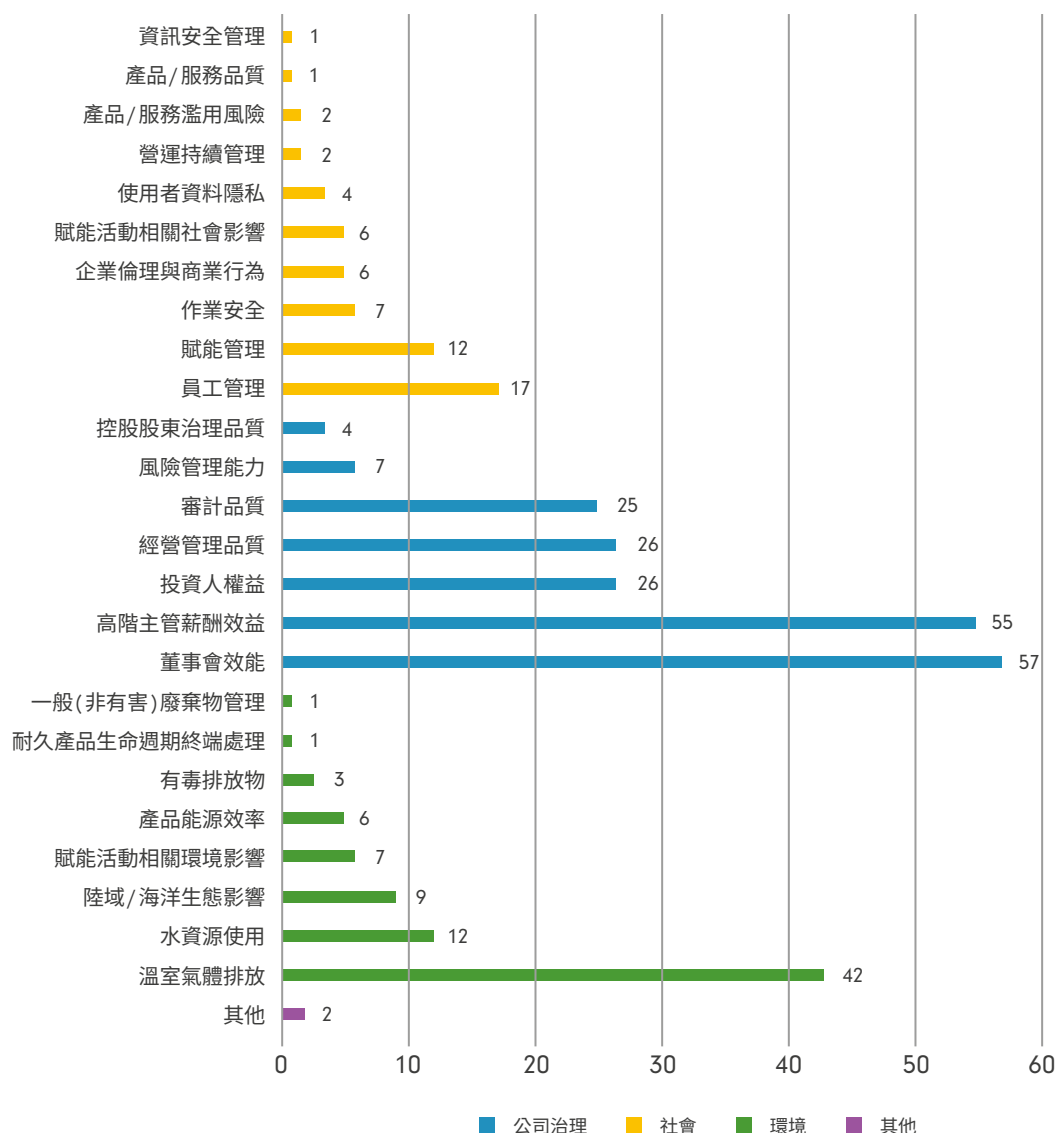
於報告期內，我們在各項議合活動中合計共觸及 341 項議題討論，其中 81 個為環境 (E) 相關、58 個為社會 (S) 相關、200 個為公司治理 (G) 相關、2 個議合主題為其他相關。由於單次議合活動可能涵蓋多個議題，同一議題亦可能於不同場合被重複討論，因此上述數字代表議題觸及次數，而非獨立議題數目。

以環境、社會與公司治理主題劃分之企業議合

(依議題觸及個數計)



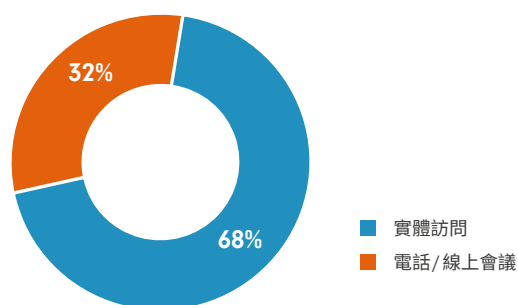
以主題劃分之企業議合 (依議題觸及個數計)



II.2025 年富達 (包含富達台灣) 與台灣企業議合情形與階段里程碑¹

2025 年期間，富達分析師共對 123 家台灣企業進行共 380 次公司拜訪。其中 68% 為實體訪問，32% 以電話或線上會議方式進行。

2025 年富達對台灣公司拜訪方式劃分



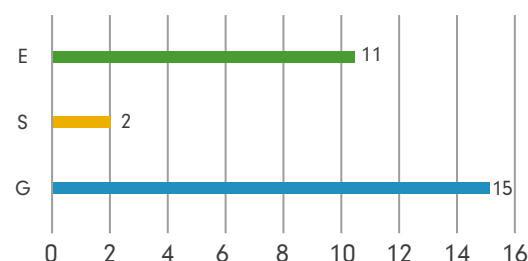
¹ 階段里程碑定義

第一階段	研究與溝通
第二階段	提出行動要求
第三階段	回應與處理
第四階段	達成改變

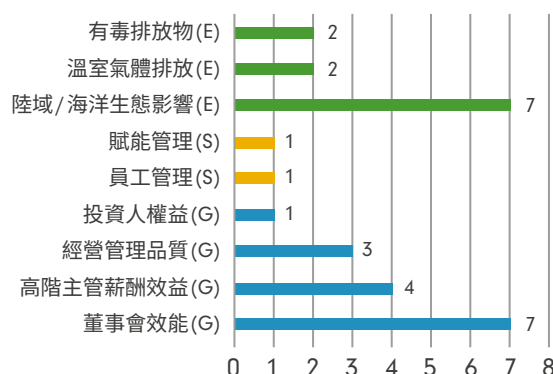
富達與台灣企業 ESG 議合活動方面，2025 年富達共與 10 家台灣企業進行 11 次 ESG 議合活動。這些議合包括 2 次實體訪問、2 場遠端會議，以及 7 次書面溝通 (包括信函及與股東投票相關之溝通)。所有與台灣企業的議合共觸及 25 項議題，其中 6 項與環境 (E) 相關、3 項與社會 (S) 相關，以及 16 項與公司治理 (G) 相關。

截至 2025 年底，富達針對 10 家台灣企業共設立 28 個里程碑²，以持續追蹤企業進展、確認企業是否已作出回應、制定具體改善措施，並最終達成相關目標。這些里程碑共觸及 28 項議題，其中 11 項與環境 (E) 相關、2 項與社會 (S) 相關，以及 15 項與公司治理 (G) 相關。

環境、社會、公司治理議題相關里程碑 (依里程碑個數計)

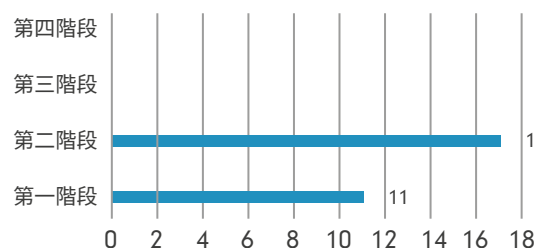


以議題劃分之企業議合 (依里程碑個數計)

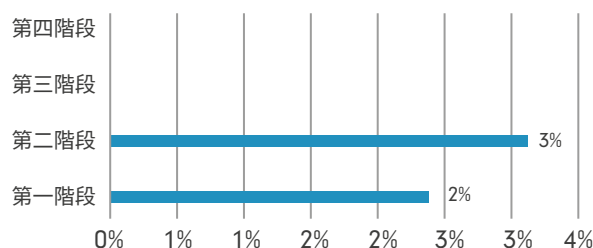


以進程階段來看，截至 2025 年底，在這 28 個里程碑中，有 11 個里程碑在第一階段³，占富達台灣境內基金總資產規模的 2%；有 17 個里程碑在第二階段，占富達台灣境內基金總資產規模的 3%。

階段里程碑 (依里程碑個數計算)



各階段里程碑占富達境內基金資產規模比重 (依投資市值計算)



² 由於單一議合活動可能未設立任何里程碑，亦可能就同一議題設立多個里程碑，因此議合所觸及的議題數量不一定與所設立的里程碑數量相同。

³ 富達於 2025 年持續整合全球企業議合活動，並進一步明確界定議合成果的監測方式及完善內部里程碑階段定義。因此，部分企業議合議題的里程碑階段可能與上年度紀錄略有不同。相關里程碑資料仍在持續彙整、驗證及完善中，日後可能有所變更或修訂。

III.2025 年富達 (包含富達台灣) 與富達台灣境內基金投資之全球企業議合個案

2025 年 11 月 臺灣一家全球領先之積體電路設計公司

主題	高階主管薪酬效益、董事會效能 持續性的 ESG 議合活動
涉及層面	G
溝通位階	富達代表：富達永續投資分析師 議合公司代表：投資人關係團隊
富達持有資產類別	股票
階段里程碑	• 薪酬結構：進一步強化高階主管薪酬制度與股東利益及長期價值創造之間的一致性的資訊揭露 - 第二階段 • 董事會組成：增聘具備與公司策略相關之產業、專業領域或市場經驗的獨立董事的資訊揭露 - 第二階段 • 提升董事會組成架構透明度：加強揭露董事會組成架構及董事技能與經驗配置情形 - 第二階段
內容與回饋	我們持續透過股東議合與該公司就多項永續發展及公司治理議題進行交流。2025 年，我們的討論重點聚焦於公司的股權激勵制度及董事會遴選機制，以評估管理階層的獎酬誘因是否持續與長期股東價值創造保持一致，以及董事會是否具備適當且多元的技能與經驗組合。 高階主管薪酬是該公司重要的治理議題之一，原因在於公司高度依賴專業人才，且在競爭激烈的半導體產業中，留任關鍵員工至關重要。會議期間，我們與公司就其限制員工權利新股計畫過去五年的調整進行深入交流，內容涵蓋公司 2024 年度與 2021 年度限制員工權利新股計畫之比較，重點聚焦於績效條件、既得期間及參與人員架構之修訂等關鍵設計調整的背景、考量因素及決策流程。管理階層表示，2024 年之計畫調整，旨在更適切反映產業景氣循環、並加強與公司營運目標及可控績效成果的連結，以提升人才留任與長期激勵機制之有效性。此次交流使我們更深入了解公司評估股權獎酬制度成效的方法，我們也進一步鼓勵公司在未來對 RSA 計畫進行調整時應即時揭露相關理由說明 [第二階段]。 我們亦就董事會組成與公司進行議合。過去三年來，公司已逐步擴大獨立非執行董事 (Independent Non-Executive Directors, INEDs) 的專業背景，增加具備相關產業經驗的董事。管理階層確認，公司目前已將外部獵才公司及第三方人才管道納入董事遴選流程。我們認為此舉有助於提升董事會技能與經驗的多元性，值得肯定。為進一步強化透明度，我們鼓勵公司增加董事招募流程的相關揭露，包括是否使用外部獵才公司、候選人名單規模，以及董事遴選所採用的評估標準等資訊 [第二階段]。我們亦注意到，薪酬委員會有一名委員並非董事會成員。儘管相關法規允許此項安排，我們認為薪酬委員會全體委員由股東選任的獨立董事擔任，有助於建立更直接的股東問責關係，並強化委員會的獨立監督。因此，我們鼓勵公司審慎檢視現行安排，評估調整薪酬委員會的組成使全體委員均由獨立董事擔任的可行性。若公司基於特定考量維持現行安排，我們鼓勵公司進一步揭露相關考量及該名委員的遴選依據，並說明各委員的專業背景、技能與經驗和委員會職責的契合度 [第二階段]。

對被投資公司及其利害關係人的影響	- 該公司高度仰賴專業人才、技術創新能力及董事會對企業策略的有效監督，高階主管薪酬與董事會組成是該公司重要的公司治理議題。 - 提高股權激勵計畫設計及董事遴選機制的透明度，有助於投資人評估公司治理架構是否與長期價值創造及股東利益保持一致。 - 高效的高階主管股權激勵計畫支持長期人才留任，有利公司員工以及長期股東利益。
後續行動	我們將持續關注公司相關資訊揭露情形，並就高階主管薪酬制度設計及董事會組成議題與公司保持交流，重點聚焦於提升資訊透明度，並進一步強化公司治理實務與長期股東利益之間的一致性。

2025 年 4 月 臺灣一家國際級電子製造公司	
主題	賦能管理 持續性的 ESG 議合活動
涉及層面	S
溝通位階	富達代表：富達永續投資分析師 議合公司代表：獨立董事、發言人、人力資源、內部稽核、環境管理與投資人關係部門
富達持有資產類別	股票
階段里程碑	揭露人力仲介／派遣機構管理制度 - 第二階段
內容與回饋	作為我們與全球大型電子製造商之一多年來持續議合的一部分，我們於 2025 年延續 2024 年的議合工作，實地參訪該公司兩座製造園區。此次參訪使我們得以評估公司在人力派遣業者管理、員工福祉及整體勞資關係管理實務方面的進展。我們亦與一位獨立董事，以及人力資源、內部稽核、環境管理及投資人關係部門代表進行交流。 鑑於公司龐大的員工規模、在需求高峰期間對臨時工的依賴，以及過去涉及人力派遣機構的勞工爭議，勞工管理對公司而言為重大議題。於 2024 年的議合中，我們鼓勵公司加強其人力派遣機構管理框架的資訊揭露，包括評估與稽核流程、稽核發現及改善措施等內容。 在 2025 年的實地參訪期間，公司表示已自 2024 年開始將 ESG 要求標準化納入與人力派遣機構訂定之合約，並於 2025 年逐步將相關要求推廣至全球各地的人力派遣機構合作合約中。我們認為這是重要進展，因為將勞工權益與 ESG 要求直接納入契約安排，公司得以從招募源頭著手管理勞工風險，並強化整體招募流程中的責任歸屬，而非僅依賴事後監督與補救措施。我們鼓勵公司於供應商管理相關揭露中反映上述變革 [第二階段]。 此次實地參訪亦增強了我們對公司員工福祉及勞資管理實務的信心，因為我們能夠直接觀察相關政策、支援機制及設施在實務上的落實情況，並進一步了解員工福利及工作環境。我們實地參觀了員工宿舍、培訓及休閒設施、生產線、員工申訴與支援管道辦公室，以及廠區內醫療服務設施。公司已建立多元的員工意見反映機制，包括 24 小時申訴專線，並透過內部訓練設施提供教育訓練及技能發展機會。儘管這些措施展現公司致力於回應員工需求，我們認為第一線員工的工作安排與實際工作體驗仍有進一步提升透明度的空間，包括工作班表及休息安排的相關揭露。

最後，我們與一位獨立董事就董事會對永續發展及勞動力相關議題的監督進行交流。議合結果顯示董事會積極參與勞工管理及整體 ESG 策略的監督工作，包括對高風險市場及重要人力資本議題的監督。我們樂見該董事充分了解公司在勞工管理方面所面臨的挑戰及因應措施，顯示勞動力相關風險已獲得董事會層級的重視。我們亦討論將 ESG 指標納入高階主管薪酬制度的可能性，以進一步強化公司永續績效問責機制。

對被投資公司及其
利害關係人的影響

- 鑑於公司龐大的員工規模及在需求高峰期間使用臨時工的人力配置模式，對人力派遣機構進行有效監督至關重要。將 ESG 要求標準化納入人力派遣機構合約，有助於在招募階段即強化勞工標準，並降低相關營運、法規遵循及人權風險。
- 提升在人力派遣機構遴選、監督、稽核結果及改善措施方面的資訊揭露，有助於投資人及其他利害關係人評估公司勞工管理框架的有效性。
- 提高第一線員工工作安排的透明度，包括工時制度、輪班規劃及休息安排，將有助於利害關係人更清楚了解公司的工作條件及其在員工福祉管理方面的作法。

後續行動

我們將持續關注公司強化人力派遣機構管理要求的落實情形，並就人力派遣機構的遴選、監督、稽核結果及改善措施等資訊揭露持續與公司交流。我們亦將鼓勵公司進一步提高勞工管理成果及第一線工作條件相關資訊的透明度，包括工時安排、輪班制度及休息安排等議題。

協作議合案例 - 與世界基準聯盟（World Benchmarking Alliance, WBA）合作向美國一家跨國科技巨擘議合
2025 年 10 月

主題 企業倫理與商業行為

涉及層面 S

溝通位階 富達代表：投資組合經理，富達永續投資分析師
議合公司代表：負責任 AI 主管、ESG 議合總監

富達持有資產類別 股票與固定收益 - 債券

階段里程碑

- 建立、落實並公開揭露 AI 影響評估機制，特別著重於人權影響評估 (Human Rights Impact Assessment, HRIA)，並優先涵蓋高風險應用情境 - 第二階段
- 建立、落實並公開揭露 AI 治理原則的執行情形，包括透過符合公司商業模式的具體工具、管理機制及行動方案，於產品與服務層面落實相關原則 - 第二階段

	作為世界基準聯盟 (World Benchmarking Alliance) 「負責任 AI 集體影響聯盟」 (Collective Impact Coalition for Ethical AI) 的一員，我們多次與該公司就人工智慧 (AI) 產品與服務所帶來的潛在風險進行交流，促進公司更充分地辨識、揭露及管理相關風險。 我們請該公司說明其如何將負責任 AI 原則落實於實際營運，尤其是在高風險產品與市場中的應用。我們鼓勵公司提升透明度，透過每年揭露相關指標，例如成功防範生成式 AI 惡意使用案例的比例，以利投資人追蹤相關進展。我們認為，該公司有機會在此領域建立市場最佳實務案例，並成為相關資訊揭露標準的領導者。此外，我們亦建議公司進一步擴展其既有的人權影響評估 (Human Rights Impact Assessment, HRIA) 工作，以更全面評估其技術對個人及社會可能造成的影響 [第二階段]。公司曾於 2023 年針對雲端及 AI 技術進行人權影響評估，我們建議其進一步將生成式 AI 模型的特定影響納入評估範圍 [第二階段]。
內容與回饋	此次議合成果具建設性。鑑於所討論議題的複雜性，公司同意安排後續會議，由其負責任 AI 團隊主管與投資人進一步討論未來可揭露的資訊內容。我們了解到，該公司對於敏感用途及新興技術的管理方式並非由單一團隊負責，而是透過跨領域專家共同參與的治理流程，並參考過往案例庫作為決策依據。此外，公司設有高階主管監督委員會，每季檢視相關重大議題及管理措施。 公司亦確認，其在評估生成式 AI 人權影響方面已取得進展，相關的人權影響評估 (HRIA) 已經完成，並正在進行內部檢視，預計於會議後六個月內發布摘要報告。公司同時逐步加強對客戶使用敏感產品行為的管理措施，例如透過監測臉部辨識工具的使用數據以識別潛在濫用情況。部分高風險產品亦採取較嚴格的取得機制，以降低不當使用風險。然而，公司也坦承客戶實際使用行為難以完全控制，目前主要仍仰賴內建安全防護機制 (guardrails) 進行風險管理，但無法完全杜絕惡意使用的可能性。
對被投資公司及其利害關係人的影響	• 將人權影響評估範圍擴大至生成式 AI 模型的特定影響，有助於公司識別、評估及管理新興技術可能衍生的人權風險。 • 強化對敏感產品存取及使用的管理措施，有助於降低不當使用風險，並支持更具責任與問責機制的產品開發及部署流程。 • 揭露與投資人攸關的年度量化指標，將有助於投資人追蹤公司進展，並評估其負責任 AI 原則及管理措施是否產生具體且可衡量的成果。
後續行動	我們將持續與公司保持議合，特別關注其是否能提供具透明度且與投資人攸關的量化指標，以評估負責任 AI 管理措施的有效性。同時，我們也將持續鼓勵公司加強揭露其對敏感用途產品的管理與監督機制，以提升相關風險管理的透明度與可信度。

主題	氣候變遷 - 溫室氣體排放
涉及層面	E
溝通位階	富達代表：投資組合經理，富達永續投資分析師 議合公司代表：永續長／永續發展主管
富達持有資產類別	股票與固定收益 - 債券
階段里程碑	• 加強揭露租賃資料中心的 ESG 管理資訊-第二階段 • 設定符合淨零排放路徑之中短期減碳目標 -第二階段 • 取得第三方對淨零目標之驗證，以提升目標可信度-第二階段
內容與回饋	在與全球領先電子商務及科技集團多年的持續議合過程中，我們曾就公司治理、高階主管薪酬、數位倫理及溫室氣體排放管理等議題與公司交流。在歷經兩年的集團重組後，公司於 2025 年進一步明確其發展策略，聚焦電子商務及雲端服務業務。由於人工智慧（AI）發展帶動資料中心需求快速成長，我們亦加強與公司就溫室氣體排放管理相關議題進行議合。 公司於 2021 年宣布碳中和目標。透過議合，我們了解到公司已積極追求科學基礎減量目標倡議（Science Based Targets initiative, SBTi）認證，並於 2023 年提交相關減量目標。儘管公司已設定 2030 年及 2050 年的長期減量目標，我們仍建議公司設定並揭露中期減量目標，以便在業務持續擴張的過程中追蹤執行進度及評估減量成效 [第二階段]。 我們亦進一步就租賃資料中心的管理與公司交流。租賃資料中心構成公司範疇三排放的重要來源，且隨著 AI 驅動的資料中心需求持續增加，相關排放的重要性預期將進一步提升。我們建議公司制定明確的租賃資料中心減碳策略，並具體揭露公司如何確保相關排放管理能維持在既定目標軌道上 [第二階段]。 公司對我們的建議持開放態度。然而，由於對目標計算方法存在分歧，公司於 2025 年撤回其 SBTi 承諾。我們鼓勵公司重新檢視該決定，評估再次推動與 SBTi 準則接軌的可能性，並透過揭露中期目標提升透明度 [第二階段]。 另一方面，公司在其他領域已取得具體進展，尤其是在租賃資料中心管理方面，而此議題正是我們長期關注的重點。公司自 2024 年起開始揭露租賃資料中心的能源使用效率（Power Usage Effectiveness, PUE），並於 2025 年新增潔淨能源使用情形的揭露。根據其 ESG 報告，公司位於中國的租賃資料中心已有 90% 納入 PUE 管理範圍。自 2024 年起，公司亦逐步將潔淨能源使用要求納入新供應商合約及既有合約續約流程。 除此之外，公司於 2025 年透過高階管理層主導的永續發展指導委員會（Sustainability Steering Committee）強化氣候治理，並發布涵蓋氣候風險、碳排放管理及 ESG 目標與指標的新政策。在營運層面，公司自建資料中心使用潔淨能源的比例在三年間成長至三倍，同時平均 PUE 首次降至 1.2 以下，顯示能源效率有所提升。

對被投資公司及其利害關係人的影響	• 建立中期減排目標有助於公司、投資人及其他利害關係人評估其長期氣候承諾的執行進展，尤其是在雲端服務與 AI 業務快速擴張的背景下。 • 制定明確的租賃資料中心減碳策略，將有助於公司更有效管理這項重要且日益增加的範疇三排放來源。 • 將潔淨能源要求全面納入租賃資料中心供應商合約，有助於公司管理來自其較難直接控制之設施所產生的碳排放。 • 提升能源使用效率 (PUE) 及潔淨能源使用情況的資訊揭露，有助於投資人更有效評估公司租賃資料中心的環境績效表現。 • 強化氣候治理架構，並建立更明確的 ESG 目標與績效問責機制，有助於公司落實氣候策略並提升投資人信心。
後續行動	我們將持續與公司就中期減量目標揭露、租賃資料中心減碳策略，以及其長期氣候承諾的可信度與執行進展進行議合與追蹤。



「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，投資人可至境外基金資訊觀測站中查詢。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www.fidelity.com.tw/、公開資訊觀測站mops.twse.com.tw/或境外基金資訊觀測站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本基金之績效，本基金投資風險請詳閱基金公開說明書。投資新興市場可能比投資已開發國家有較大的價格波動及流動性較低的風險。投資人應選擇適合自身風險承受度之投資標的。債券價格與利率呈反向變動，當利率下跌，債券價格將上揚；而當利率上升，債券價格將會走跌。非投資等級債券基金適合尋求投資固定收益之潛在收益且能承受較高風險之非保守型投資人，投資人投資以非投資等級債券為訴求之基金不宜占其投資組合過高之比重，由於非投資等級債券之信用評等未達投資等級或未經信用評等，且對利率變動的敏感度甚高，非投資等級債券基金可能會因利率上升、市場流動性下降，或債券發行機構違約不支付本金、利息或破產而蒙受虧損，投資人應審慎評估。非投資等級債券基金不適合無法承擔相關風險之投資人。本基金得投資於美國Rule 144A債券，且投資總金額不得超過基金淨資產價值之百分之十五。惟該債券屬私募性質，並無向美國證管會註冊登記及資訊揭露之特別要求，同時僅有合格機構投資者可以參與該市場，交易流動性無法擴及一般投資人，較可能發生流動性不足，投資人投資前須留意相關風險。本基金月配息型各計價幣別受益權單位之配息可能由基金的收益或本金或收益平準金中支付且進行配息前未先扣除應負擔之相關費用。任何涉及由本金或收益平準金支出的部份，可能導致原始投資金額減損，且每受益權單位配息率並非固定不變，投資人應注意配息率並非等於基金報酬率，且過去配息率不代表未來配息率；基金淨值可能因市場因素而上下波動。投資人於獲配息時，宜一併注意基金淨值之變動。基金近12個月內由本金支付配息之相關資料請至富達投資服務網www.fidelity.com.tw查詢。投資遞延手續費N類型各計價幣別受益權單位之受益人，其手續費之收取將於買回時支付，且該費用將依持有期間而有所不同，投資未達(含)1、2、3年，遞延手續費率分別為3%、2%、1%，滿3年後即零遞延手續費，其餘費用之計收與前收手續費類型完全相同，亦不加計分銷費用，請詳閱公開說明書。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。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。

富達證券投資信託股份有限公司，台北市忠孝東路五段68號11樓，服務電話：0800-00-9911。

Fidelity富達，Fidelity International，與Fidelity International加上其F標章為FIL Limited之商標。FIL Limited為富達國際有限公司。富達投信為 FIL Limited 在台投資100%之子公司