

中央再保險股份有限公司

機構投資人盡職治理

Central Re 

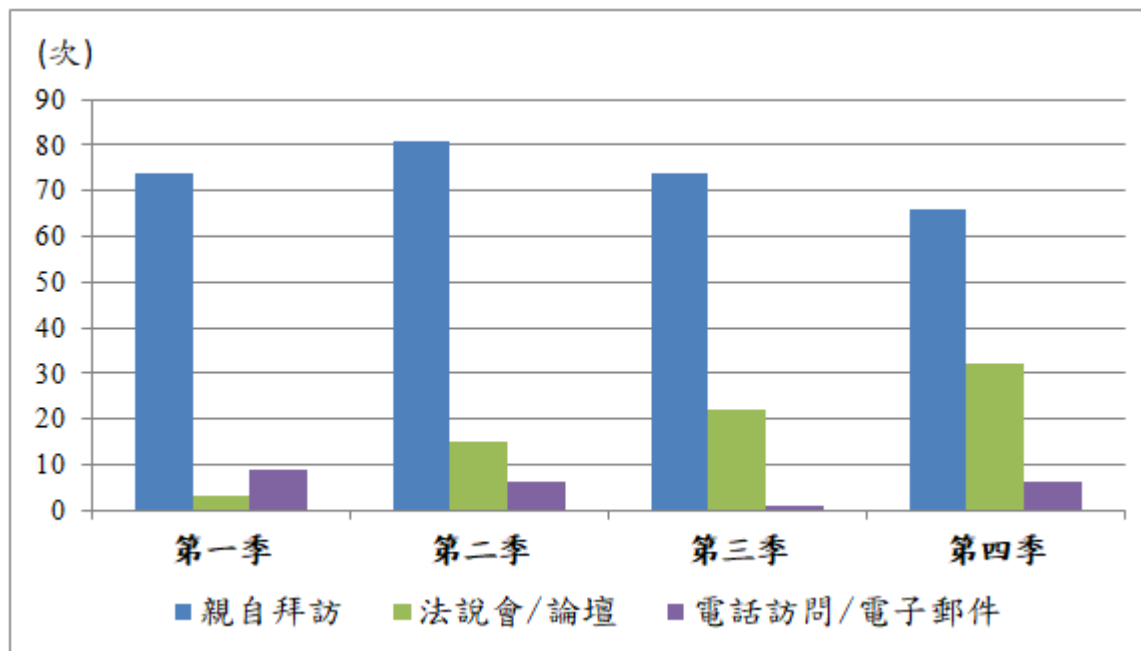


Your dependable partner

112年與被投資公司 互動議合揭露報告

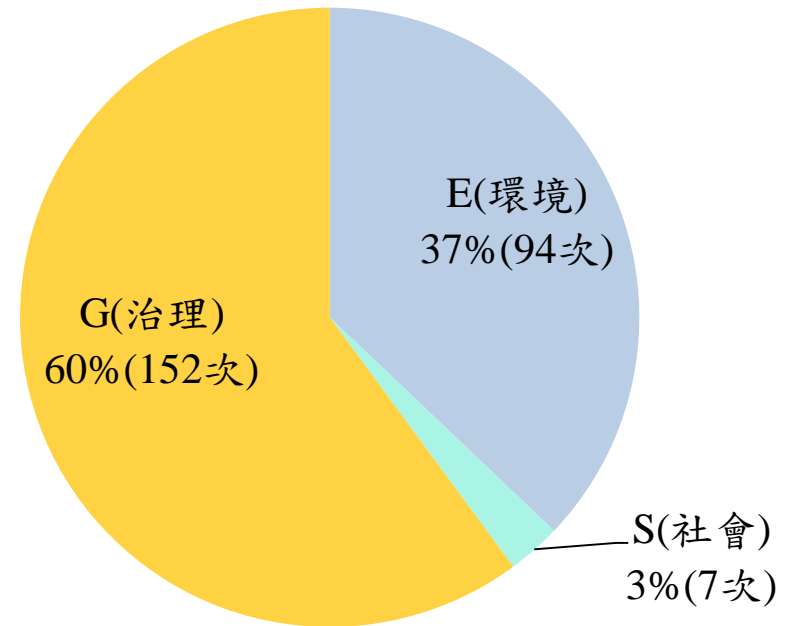
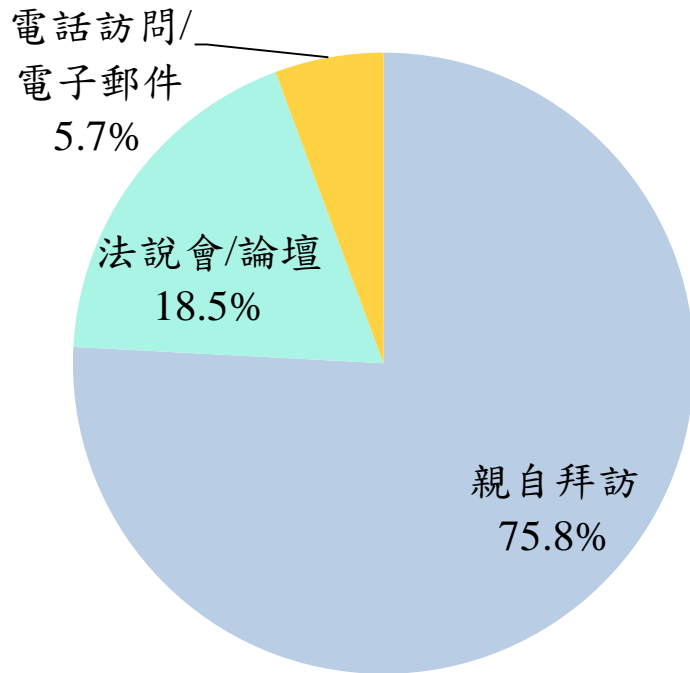
112年互動議合揭露

- 本年度親自拜訪、法說會/論壇、電話訪問/電子郵件等，總計互動達389家次（含親自拜訪295家次、電話訪問/電子郵件22家次、法說會/論壇72家次）。



112年互動議合揭露

- 互動方式以親自拜訪為主，比例約為76%；ESG各面向之互動情形則以公司治理議題為主，比例約為60%。



➤ 議合資訊揭露

個案一(股票部位)

背景說明	本公司於報告期間曾投資國內印刷電路板暨載板廠 A 公司，由於印刷電路板於生產過程中會產生有關廢棄物與廢液，且報告期間該公司曾遭當地政府依空氣污染防治法進行裁罰，故本公司針對該公司於廢棄物與空氣汙染之管理制度以及上述裁罰內容向該公司進行詢問與了解。
議合雙方之溝通位階	由本公司投資部經理人(投資經理、基金經理)與該公司發言體系進行溝通。
議合內容	由於觀察該公司同業近年違反空氣污染防治法遭裁罰之頻率較低，故建議該公司進一步落實空氣汙染防制措施，以避免日後再因類似情形受裁罰，並表達希望在該公司持續推動減廢措施的情況下，能夠逐步減少產出之廢棄物總量。
議合成果	該公司表示，針對有關裁罰內容皆已依規定限期改善完成，未來將以更加嚴謹之態度依操作許可證之內容進行操作，並持續增添或改善相關空污防制設備以提高污染物之去除效率。自議合後暫未再見到該公司有因違反空氣汙染規範而遭裁罰之情事。廢棄物產出部分，該公司 2022 年度之廢棄物與有害廢棄物總量分別為 12.1 萬公噸/8.2 萬公噸，而 2023 年度之廢棄物與有害廢棄物總量分別為 9.4 萬公噸/6.5 萬公噸，顯示產出之廢棄物總量確有逐步減低。
後續追蹤行為	除 A 公司產出之廢棄物總量有效下降外，後續亦針對該公司空氣汙染排放量進行追蹤顯示，該公司於 2023 年度之氮氧化物、硫氧化物、揮發性有機化合物及懸浮微粒排放量分別較 2022 年下滑 9.2%/74.3%/11.0%/3.5%，顯示該公司針對空氣污染物之防制措施逐步得到成效。

對被投資公司及其利害關係人之影響	透過本次與 A 公司之互動議合，使其逐步意識到投資人日益重視 ESG 與淨零排放等議題，該公司目前被數個國內 ESG 相關指數納入為指數成分股，藉由該公司在減廢議題上的努力，未來有機會使該公司進一步被納入更多永續相關指數，長期來看除可提升股東利益外，積極落實環境永續理念亦可傳達正向態度予一般大眾，確保社會整體的永續發展。
對投資決策之影響	整體而言，A 公司與本公司於議合互動之過程中，針對本公司所提建議均給予積極回應，後續追蹤亦顯示相關數據皆朝本公司建議方向改善，符合本公司有關之 ESG 政策，故仍將該公司納入潛在投資名單中，並持續追蹤該公司後續於有關 ESG 議題上之作為。(本案例屬議合里程碑第四階段)

個案二(債券部位)

背景說明	本公司於報告期間持有海外網路科技服務公司 B 公司之公司債，因企業高階管理層的性別多元化為近年國際社會關注焦點，如美國、歐洲與台灣皆有對董事會性別多樣性設置規範，而 B 公司於議合時董事會女性比例為 22.2%，比例雖較過去略有上升，但與 MSCI “Women on Boards and Beyond” 報告中提及之 2022 年 MSCI World Index 平均女性董事比例 31.3% 相比仍偏低，故本公司針對該公司於董事會性別多元化議題上之態度向該公司進行詢問與了解。
議合雙方之溝通位階	由本公司投資部經理人(投資經理、基金經理)與該公司發言體系進行溝通。
議合內容	本公司以 MSCI 發布報告中女性董事比例逐年增加為例，建議該公司之女性董事比例可逐步向 MSCI World Index 之平均值作提升。
議合成果	該公司表示亦高度認同多元、平等與共融(Diversity、Equity、Inclusion；DEI)理念，除表示將設置董事會女性占比於 2030 年提升至 30% 目標外，亦於該公司 ESG 工作小組下成立 DEI 專項委員會，其委員涵蓋 6 位女性與 2 位男性。報告期間該公司

	<p>之女性董事比例由 2022 年度的 22.2% 提升至 2023 年度的 25.0%，雖仍未提升至市場平均值，但已持續朝本公司所提及之建議內容調整。</p>
<p>後續追蹤行為</p>	<p>除女性董事比例外，後續追蹤該公司整體管理階層中女性占比顯示，該公司 2022 年度高階/基層管理職位中女性占比為 7.3%/24.5%，而 2023 年則上升至 7.9%/24.9%。另該公司後續亦簽署聯合國婦女署《婦女賦權原則》(Women Empowerment Principles；WEPs)，承諾將持續推動性別平等與女性賦權，顯示該公司於相關議題上仍持續投注心力。</p>
<p>對被投資公司及其利害關係人之影響</p>	<p>B 公司於議合前即已於性別多元化議題上採取行動，但透過本次議合，可使該公司了解到投資人亦開始逐步關注性別多元化議題，並於該議題上採取更多作為。對該公司員工而言，該公司推動女性賦權的努力展現企業包容性，友善的工作環境對所有員工在工作與生活間的平衡皆可帶來正面積極的影響。</p>
<p>對投資決策之影響</p>	<p>因 B 公司針對本公司之建議給予相當正面之回應，後續追蹤相關資訊顯示亦逐步朝本公司建議方向改善，符合本公司有關之 ESG 政策，故仍將繼續持有該公司部位，並將持續追蹤該公司於有關 ESG 議題上之作為與後續目標達成情形。(本案例屬議合里程碑第三階段)</p>

本公司於報告期間向被投資公司進行議合之進度與各階段里程碑揭露如下：

議合階段	里程碑	被投資公司 數量	占投資組合 比重
第一階段	向被投資公司提出議合議題	0	0.00%
第二階段	被投資公司承認該議合議題存在	0	0.00%
第三階段	被投資公司針對該議題擬定因應策略	1	2.18%
第四階段	被投資公司採取實際措施，達成議合目標	2	0.99%