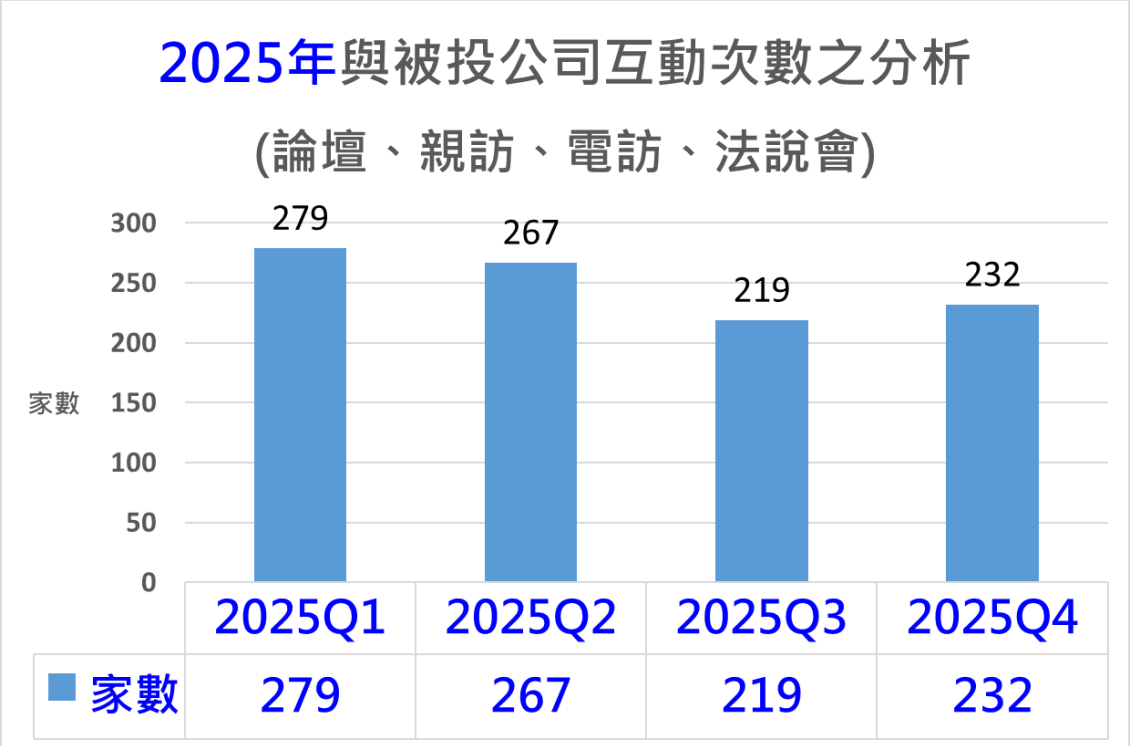
議合記錄分類

2025 年本公司投資團隊以電話會議、線上論壇、法人座談會型式與國內被投資公司進行對談互動情形如下圖

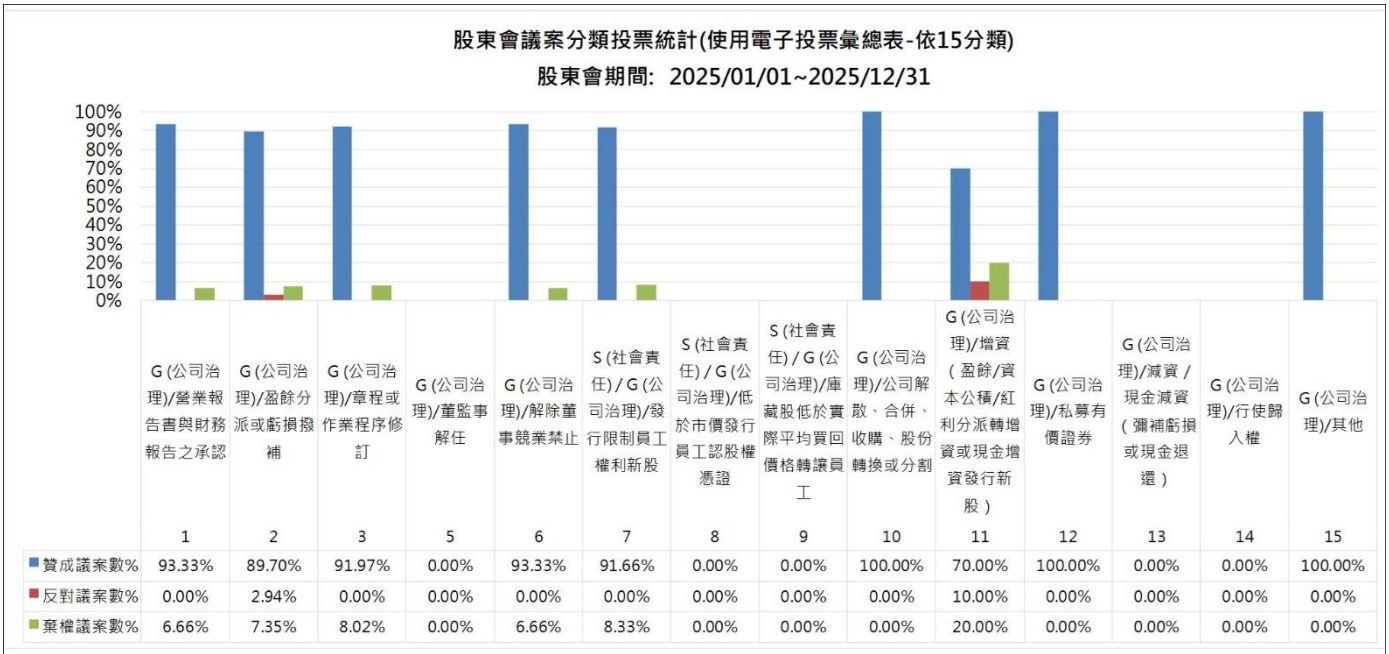


本公司透過電話會議、參與法說會、線上論壇或股東會等方式與被投資公司進行對話及互動，除能瞭解被投資公司未來產業概況與營運展望外，亦可帶動被投資公司重視並支持 ESG 相關議題。

本公司亦透過出席或委託出席被投資公司股東會以關注被投資公司，投票情形及關注議題如下：

(1) 2025 全年度之股東會議案投票彙總紀錄依 15 分類按議案類型 (包含以 E、S、G 分類) 以圖表呈現投票統計資訊如下，2025 全年度及 2026 年上半年度參加股東會之股東會議案依 42 類之分類投票統計(包含投票家次、投票議案數)則請詳**附件一**。2025 年度本公司針對被投資公司的議案，注意可能對企業永續發展或公司治理構成風險的事項，並通過審慎的投票決策來促使被投資公司提升長期價值之目標。我們認為，長期價值不僅僅是短期財務收益，更關注企業在未來持續健康發展、提升競爭力和維護所有利益相關方的利益。因此，對於以下可能對企業長

遠發展不利的議題，本公司選擇投反對票，透過行使股東權益，促使企業在以下幾個關鍵領域有所改進（例如員工分紅比例相對較低、股利發放金額之考量似不夠周全、營運計畫未有足夠細節說明）之議案，予以投反對票處理。**我們相信，透過上述針對永續發展和公司治理的重視，能促使被投資公司在提升透明度等方面做出改善，進而促使被投資公司提升長期價值之目標。**



	G(公司治理)/營業報告書與財務報告之承認	G(公司治理)/盈餘分派或虧損撥補	G(公司治理)/章程或作業程序修訂	G(公司治理)/董監事解任	G(公司治理)/解除董事競業禁止	S(社會責任)/G(公司治理)/發行限制員工權利新股	S(社會責任)/G(公司治理)/低於市價發行員工認股權憑證	S(社會責任)/G(公司治理)/庫藏股低於實際平均買回價格轉讓員工	G(公司治理)/公司解散、合併、收購、股份轉換或分割	G(公司治理)/增資(盈餘/資本公積/紅利分派轉增資或現金增資發行新股)	G(公司治理)/私募有價證券	G(公司治理)/減資/現金減資(彌補虧損或現金退還)	G(公司治理)/行使歸入權	G(公司治理)/其他
	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
贊成議案數%	93.33%	89.70%	91.97%	0.00%	93.33%	91.66%	0.00%	0.00%	100.00%	70.00%	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
反對議案數%	0.00%	2.94%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
棄權議案數%	6.66%	7.35%	8.02%	0.00%	6.66%	8.33%	0.00%	0.00%	0.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

4.董監事選舉-公司家次(得選舉案數)70家，投票家次(選舉案數)65家

(2) 本公司積極參與股東會，並於會中發表意見，展現對於永續發展與揭露的關注，並與企業溝通 ESG 發展的未來藍圖。

本公司出席 2026 年度【欣銓股東常會】，並於會中發表意見



(3) 2026 年度投以反對票之議案說明如下：

公司名稱（代號）	議案名稱	表決結果	反對原因之核心說明	「具財務重大性」的 ESG 要素說明
2408 南亞科	114 年度盈餘分配案	反對	員工酬勞配發未能反映產業景氣與留才策略：考量半導體記憶體產業屬週期性景氣循環，且近期記憶體產業表現逐步復甦，公司若欲建立中長期客戶之穩定合作，應適度調高員工酬勞以實施實質激勵與留才。然而，公司於 115 年 3 月 4 日董事會通過之「員工酬勞與董監事酬勞金額」為 600,000 千元，對比其章程規定之提撥比例（應按當年度扣除員工與董監酬勞前獲利提撥 1%~12% 員工酬勞、0.3%~0.36% 董監酬勞），此配發數僅流於「低標帳列金額」，缺乏實質激勵效益，恐不利於大環境競爭下之人才留任與中長期股東權益之維護。	【人力資本流失之營運風險】 （Social） 在半導體高強度的人才競爭大環境下，低於同業預期的薪酬誘因將直接拉高核心研發與技術人員之離職率。核心技術人才的流失，其隱含的重新招募成本、技術斷層及專利研發延宕，將對公司中長期之毛利率與製程競爭力帶來實質、不可逆的財務重大衝擊。
8069 元太	114 年度盈餘分配案	反對	1. 酬勞提撥結構失衡，缺乏產業留才競爭力：本案員工紅利提撥比例雖符合章程規定之不低於稅前淨利 1%，但相較於整體電子同業，其配發水準顯著偏低。考量公司近年獲利持續成長，面對規模擴大之人才需求，應建構更具誘因之薪酬回饋與留才策略。本次員工現金紅利新台幣 129,000 千元與董監酬勞新台幣 40,000 千元僅佔當年度稅前淨利 1.3%，於電子產業中處於極低水準，不利維護股東長期權益。 2. ESG 永續社會責任（Social）面向未臻完善：公司於薪酬規劃上，未能積極建立引進新進人才之「減碳節能創新激勵機制」，且在落實普惠企業社會責任、全面保障員工及	【人力資本績效削弱與轉型先機錯失】 （Social & Governance） 1. 薪酬水準長期偏低恐壓低核心員工之生產力，並可能在擴產關鍵期面臨外部優質人才招募困難之僵局，直接干擾未來營收成長動能。 2. 缺乏與氣候/永續績效掛鉤的薪酬創新機制，恐使管理階層與基層員工缺乏內部實質減碳誘因；在全球低碳轉型賽局中，此舉

			利害關係人基本人權上缺乏明確連結；此外，董監酬勞比例相較同業亦缺乏合適之級距規劃。	易導致低碳產品的技術研發速度變慢，進而錯失綠色市場先機，帶來營收減損之重大轉型風險。
2313 華通	114 年度盈餘分配案	反對	1. 現金股利配發率偏低，未能充分回饋股東：華通 2025 年獲利亮眼，擬提撥股東現金紅利新台幣 3,337,097,649 元，折合每股配發新台幣 2.8 元。雖獲利能力優於產業平均表現，財務結構亦持續優化，但其現金股利配發率僅為 50.82%，顯著低於同業平均水準（同業平均為 50.94%）。考量其資本結構，公司應有足夠空間提高現金股利配發率，將經營成果實質分享予股東。 2. 薪酬分配嚴重失衡，偏離 ESG 永續治理原則：本次擬配發員工現金紅利 2%（約新台幣 1.49 億元），而董監事酬勞竟為 0%（0 元）。儘管符合章程最低下限（員工紅利 2%、董監事不超過 1%），但此種極端的零董監酬勞配置，恐不利於吸引與留任優秀之外部獨立董事與專業治理人才，亦與 ESG 評估中健全之「公司治理（Governance）」原則相悖，難以建立長期穩定的工具激勵與制衡體系、降低離職率。	【資金回報效率低下與治理失靈之暴險】（Governance） 1. 在財務結構已獲優化的前提下，未將經營成果實質分享予股東，亦未對保留資金提出具體、高投報率的未來用途規劃，降低了股東的資金回報效率，具備實質的財務機會成本衝擊。 2. 「0 元董監酬勞」配置在公司治理（G）層面具備高度財務重大風險。極端不合理的酬勞結構將導致公司難以吸引或留任具備風險控管與永續發展專業之外部獨立董事，弱化董事會對重大資本支出與氣候變遷風險的監督職能，大幅拉高未來法律合規失敗與重大營運決策錯誤之潛在財務暴險。

(4) 2025 全年度之股東會公司治理投資量表如**附件一**。

(5) 2025 全年度股東會投票紀錄（逐公司 / 議案）如**附件三**，2025 年度本公司於參與標的公司股東會表決時，皆遵循盡職治理政策及投票指南辦理，評估結果均符合投資人最大利益，無對重大議案表決結果不滿意之情形，爰無相對應之後續行動規劃，然本公司將持續以機構投資人身分善盡盡職治理之責，關注被投資公司。