



BARINGS

聯合國全球契約

進展溝通



目錄

霸菱行政總裁致函	3
人權	4
勞工	9
環境	12
反腐敗	16



霸菱行政總裁致函

本人欣然重申，霸菱支持聯合國全球契約在人權、勞工、環境及反腐敗等領域的十項原則。

霸菱是一家全球金融服務公司，擁有長遠的投資視野及投資方式。永續發展是霸菱的核心價值，亦是為客戶、社區以及彼此提供服務的宗旨。我們相信將永續發展納入我們的業務實踐及投資決策，有助於我們為經濟、環境及社會創造永續的利益。

我們將全球契約原則納入營運及投資活動，而且於企業內外倡導這些原則，並就此進行教育。我們認識到，我們自身業務的永續性與我們對全球契約原則的態度息息相關；我們支持人權、我們的全球員工和其他勞動者以及保護環境，並且打擊腐敗行為。

我們深知，我們要發揮應有的作用，為永續發展的未來提供支持。霸菱透過負責任的舉動，可以積極影響企業行為及本質、發行人、資產、決策者及我們的供應鏈，從而促進永續實踐。

在本年度的進展溝通中，闡述了我們對全球契約及其原則與業務策略、文化及日常營運整合的不斷改善所採取的行動。



A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to be 'MF'.

MIKE FRENO

Barings LLC 主席、行政總裁

人權



原則一：企業應該尊重和維護國際公認的各項人權

原則二：企業決不參與任何漠視與踐踏人權的行為

我們將人權考慮因素納入營運

我們深知保護及維護人權的重要性，無論是透過我們自身營運，還是以我們管理客戶投資的方式。我們的《行為守則》是將人權考慮因素納入全體僱員日常工作與行為的指導基礎。其基本理念是，遵守道德標準對成功實現霸菱的願景而言至關重要。各級領導以身作則並維持遵守道德行為的文化，而這種文化得到全體員工的認可、重視及身體力行。霸菱的員工不僅明白到其個人遵守此《同事道德及行為指引》的責任，亦明白到以身作則遵守其精神的責任。

《行為守則》要求霸菱及其僱員：

- 根據監管其業務的適用法律法規進行經營。
- 營運過程中始終保障其履行義務的能力。
- 以絕對的誠信開展業務活動及建立關係。
- 確保霸菱的交易、溝通及資料準確、機密及安全。
- 營造公平就業的環境，惠及霸菱多元化社區的每位成員。
- 在所有交往中公平誠實，以一致的態度對待同事。
- 維持安全及健康的工作環境。

霸菱致力在我們的政策及霸菱經營所在的所有國家/司法管轄區的職業健康、安全及環境法例規定範圍內，規劃安全及健康的營運環境。

我們的承諾包括：

- 提供安全、健康、避免可預防危害的工作場所。
- 維持合理的安全規則及實踐，就這些內容與員工進行有效溝通。
- 提供適當的僱員培訓及資料。
- 促進及保護僱員安全與健康。
- 遵守影響其營運的所有健康、安全及環境法律法規。
- 迅速有效地應對環境事件。

在美國夏洛特市的總部，我們會：

- 每月進行一次預防性維護，以檢查柴油管道及發電機燃料儲存的運作情況。
- 現場設有抑制漏油物資及防漏油工具箱。
- 在有需要時回收燈具及有害廢物。
- 授權第三方提供商處理所有製冷劑需求。



在倫敦辦事處，我們：

- 設有健康及安全委員會。
- 確保所有供應商的現場工作人員都得到健康及安全方面的培訓。
- 有 15 名員工自願接受了急救培訓，並定期重新考取認證，同時還設有兩個專門的急救室。
- 自搬遷至該辦公大樓辦公以來，並未發生任何須予報告的事故。
- 定期進行水質檢測，而檢測的嚴格程度高於相關規定的要求。
- 獲英國環境衛生署授予 5 星廚房評等，這是所能達到的最高評等。
- 有 30 多名心理健康急救員，這些急救員由慈善機構 MIND 培訓。
- 保留一份有關高風險工作人員的名單，並定期對這些人員進行核查。

此外，霸菱秉持以誠實守信的職業道德操守行事，並遵守霸菱經營所在的所有國家/司法管轄區的適用法律法規。

我們在《全球尊重及反歧視政策聲明》中對規範行為的要求作出了定義。該政策每年更新一次，並分發給員工。儘管該政策闡明了我們的整體期望，但當地法律可能會在歧視及騷擾方面制定更多的保護措施。

霸菱的各項《行為準則》、《法遵手冊》、《政策》、《人力資源政策》及《全球道德守則》構成霸菱及其員工據以開展業務的框架。員工有責任遵守這些霸菱政策的條款及精神，按照相關霸菱政策的明確指示報告事件或違規行為，並參與任何後續認為必要的審查。霸菱倡導「舉報」文化，舉報有關違反法律義務、政策、程序、道德或法遵的行為。員工有義務報告事件及實際或潛在違反政策、程序或適用法例的行為。

除了各項《人力資源及法遵政策與程序》、以及《霸菱的行為準則》，我們亦採納《舉報政策》及《全球向上舉報政策》。我們認為，舉報並報告法遵或道德問題/疑慮，讓管理層能夠及時適當地解決相關問題/疑慮。報告法遵或道德問題/疑慮可以最大限度降低可能對霸菱及其僱員造成的負面影響。我們為僱員提供各種不同的管道，以提出法遵或道德問題/疑慮。我們鼓勵僱員因應情況使用最適合的管道，或使用最適合其自身的管道，從與經理溝通開始。其他管道包括我們的人力資源部、法遵部門及法律團隊。若僱員不願意與以上人士對話，或者希望以匿名的方式提出問題/疑慮，霸菱已設立由獨立第三方供應商營運及管理的霸菱道德及舉報熱線。熱線每週 7 天，每天 24 小時都有工作人員隨時接聽，或可透過網路進行舉報。可透過熱線提交實名或匿名舉報。僱員不會因善意地舉報及提出法遵或道德問題/疑慮而遭到報復。如任何人對善意地提出法遵或道德問題/疑慮的人員作出報復，將面臨紀律處分，最嚴重者會終止僱用。若僱員懷疑自身或他人因舉報而遭到報復，他們應立即向任何有關舉報管道報告相關問題或疑慮。



我們倡導人權

除透過公司政策體現對人權的基本尊重外，我們亦努力建設多元化及具有包容性的人才團隊，從而在我們公司上下推行倡導人權的理念，同時亦在為當地社區提供支持的過程中推行這一理念。

我們倡導多元化

作為一家公司，我們相信要滿足客戶持續演變的需求，多元化的視野及技能是關鍵所在。我們為滿足客戶及社區多元化的需求，致力吸引及挽留多元化的人才團隊，為我們的業務成功做出貢獻。

霸菱致力打造發掘、留住及促進多元化人才的營運環境，讓所有僱員在良好的氛圍下互相合作，創造最佳成果。透過擁抱多元化及互相合作，遵循價值觀行事，我們知道我們能夠帶來積極影響，培養全公司都能受惠的文化，讓每一個人都可以成長和實現目標。

以下是我們為實現目標而採用的幾種方法：

吸引

- 霸菱的全球實習計畫是為未來發展物色、吸引及培養多元化人才的主要來源。該計畫設立於 2018 年，並於 2019 年擴展到英國，計畫名額亦增加了 12 名大學生。霸菱擁有一支專門招聘實習生的團隊，其工作內容包括與多元化組織進行合作，例如美國的 Sponsors for Educational Opportunity (SEO) 和 INROADS，以及英國的 Amos Bursary。2019 年，我們的全職實習生團隊中女性佔 35%，而 BAME (即黑人、亞裔及少數族裔) 則佔 33%。
- 我們會與一些組織機構合作，致力為年輕女性提供金融服務方面的職業教育，包括 Leaders of Tomorrow、一項專為非洲及加勒比海地區學齡女童而設的英國計畫；及 Smart Women in Securities (SWS)、一家美國的非營利組織，旨在透過研討會及與成功的專業人士接觸，對女性大學生進行金融及投資教育。
- 我們在倫敦辦事處為來自 19 所大學、具有不同背景的學生舉辦了「See the Possibilities」活動，並邀請業內知名嘉賓作演講，以便與這些學生就資產管理的職業生涯進行交流。
- 霸菱與 Girls Who Invest 合作，這是一家非營利組織，專注於教育、產業拓展、職業准入及就業選擇，以增加資產管理業的女性人數。
- 此外，我們亦與 Toigo Foundation 旗下的「女性與多元化」倡議小組合作。該小組幫助那些來自代表性不足的群體、正在攻讀 MBA 的專業人士培養領導才能，而此舉反過來亦有助於企業營造一個讓每個員工都可以成長的職業環境。
- 我們與投資管理協會及 Investment 20/20 合作，為具有不同背景、多元化的青年人才提供為期一年的學徒機會。

參與

- 霸菱認知到，金融服務業中女性的職業生涯需要支持性的環境及指導。
- 借助霸菱 U.S. Women's Network 的成功經驗，我們於 2019 年在歐洲推出霸菱 Women's Network；透過這個網站，女性可以與不同性別的同事進行互動及交流。

培養

- 霸菱每年都會贊助 Simmons Leadership Conference，這是一個國際性的女性職業發展及交流會議。該會議在美國及都柏林舉行，屆時霸菱會從其美國及歐洲辦事處派代表出席會議。
- 我們每年重申對全球尊重及反歧視政策聲明的承諾。

留住

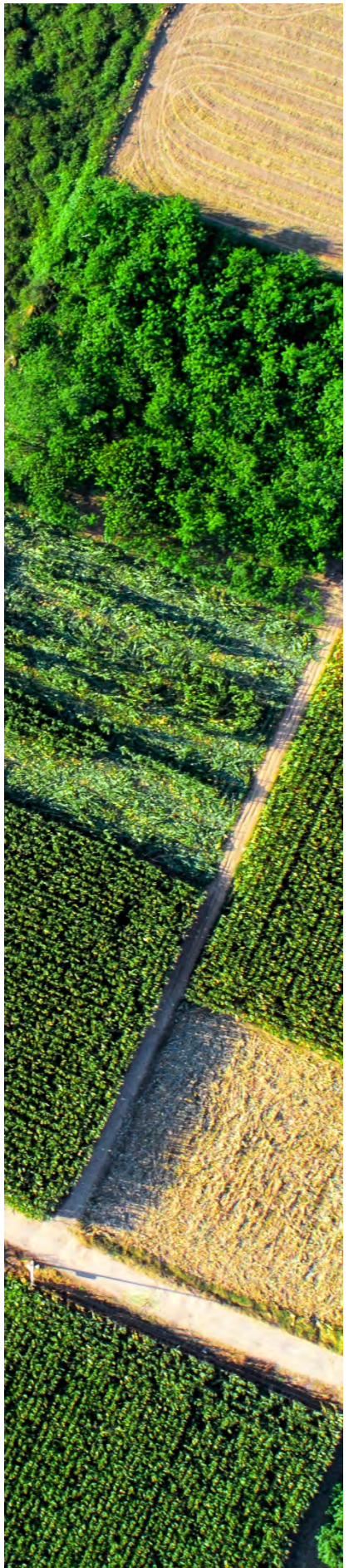
- 我們的僱員福利具備競爭力，支持員工的多元化需求。這方面的例子包括更完善的親職福利以及靈活的工作方式，所有地區的員工均已積極採用。
- 按照我們為期兩年的分析師計畫，於多個投資團隊中安排及培訓初階專業人員。在兩年期結束時，根據公司的業務需要，可能會向一些表現出色的分析師提供全職職位，這些職位來自其所在團隊或其他需要初階人才的團隊。自 2014 年該計畫啟動以來，已有五名學員獲得霸菱提供全職職位，而 2019 年有 13 名分析師參與該項計畫，兩性比例均等。

種族/族裔僱員的統計數據—僅限於美國	
資深管理團隊	
非裔美國人	17%
白人	83%
全公司	
亞裔	7%
非裔美國人	7%
西班牙裔或拉丁裔美國人	5%
未列明	4%
混血或多種族後裔	2%
白人	74%

全球僱員性別統計數據	
資深管理團隊	
女性	29%
男性	71%
全公司	
女性	39%
男性	61%

截至 2019 年 12 月 31 日。

我們每年公佈我們的《英國性別工資差距報告》，如需查閱可登入我們的網站。





我們是改善社區的倡導者

霸菱致力透過支持公民項目、慈善項目及非營利項目，為僱員生活及工作的社區發揮積極作用。透過金錢捐贈、僱員媒合及志願服務，霸菱為全球眾多慈善機構提供支持。霸菱在社區捐贈及參與方面已有悠久歷史，有鑑於此，公司於 2019 年初成立霸菱社會影響力，以進一步擴大其全球慈善影響力。霸菱致力透過四個關鍵支柱，為服務不足的社區促進經濟及社會流動性：多元化、公平及包容；推動社區發展；教育及提供金融知識；以及改善健康及福祉。

此外，霸菱鼓勵僱員利用公司的志願服務假及等額捐款福利，回饋當地社區。每位僱員於每年度享有三個工作天的帶薪志願服務假。

多年來，我們已透過計畫性的捐贈支持、活動贊助和志願服務，支持各種慈善項目。2019 年，我們支持的慈善機構包括 Change Please、Inspiring Tomorrows Leaders、Y Readers、Classroom Central、Vision to Learn、Cardboard Citizens、Amos Bursary、Child Fund Korea、Heart Tutoring、New Haven Land Trust、Girls on the Run 及 Young Black Leadership Alliance。

霸菱不滿足於只是捐贈金錢，並已採用針對個人和家庭需求的策略性方法。於 2019 年，來自 7 個國家/地區 16 個辦事處的 859 名僱員的志願服務時數達 3,389 小時，並參加了 97 個慈善活動。透過企業捐贈和公司等額捐款，公司亦於 2019 年捐出逾 180 萬美元。

我們透過投資倡導人權

此外，我們亦透過投資活動支持人權。

我們的公開股票團隊與美國某家銀行就董事會的性別多元化進行了交流。我們了解到，女性在資深管理職位中佔有相當比例，佔高管團隊的 52%。在上市股票投資中，股權成本(折現率)的計算會受到我們對該銀行 ESG 評分所影響。經過交流後，其股權成本並無發生變化。倘若我們對這次交流感到失望，我們就會調降其 ESG 評分，折現率會上升，這將改變股票目標價及潛在的投資決策。

勞工



原則三：企業應該維護結社自由，承認勞資集體談判的權利

原則四：企業應該消除各種形式的強迫性勞動

原則五：企業應該消滅童工制

原則六：企業應該杜絕任何在就業與職業方面的歧視行為

我們的政策以公平薪酬為目標

霸菱的薪酬和獎勵結構旨在吸引、獎勵及留住表現出色的員工。我們的文化能夠吸引並留住擁有共同價值觀的卓越人才。

我們為自己重視、認可並獎勵每位員工的貢獻而自豪。我們薪酬理念的主要原則包括：

- 強調以表現為導向，同時保持高度的道德和誠信標準
- 為短期和長期戰略計畫制定目標
- 根據內部目標和外部基準衡量公司表現
- 薪酬根據個人表現決定

此外，人力資源團隊與一家領先的全球薪酬諮詢公司合作，每年參與相關調查，旨在確保我們的薪酬實踐較業界同行保持競爭力。每年，人力資源團隊會就團隊、類似角色和職能的內部公平性，將每位員工與適當的角色/職位進行比較，以確保所有員工與相同職位的其他員工一樣獲得公平的報酬。有關政策和福利亦定期予以評估和強化，以確保霸菱始終領先業界。

我們維護霸菱同事的權利

我們將尊重員工及其對良好、安全的工作環境以及職業發展的權利，納入我們的政策。

我們不會容忍歧視

我們的《全球尊重及反歧視政策聲明》概述了霸菱對消除職場歧視及騷擾的承諾，涵蓋範圍包括所有僱傭方面的決定(即僱用、晉升或薪酬)。

若發現或目擊歧視或騷擾事件或有相關疑慮，我們的舉報政策概述了以實名或匿名方式報告這些事件或疑慮的各種管道。僱員不會因善意地舉報及提出法遵或道德問題或疑慮而遭到報復；任何人如作出報復行為，將面臨紀律處分，最嚴重者會終止僱用。

我們深知教育的重要性

我們鼓勵員工發展自身職業。我們人力資源部負責安排培訓，無論是員工發展計畫相關的培訓、為滿足管理人員特定需求的培訓或其他培訓，主要包括：

- 全球證券業培訓與諮詢
- 量身定作的信用培訓
- 演講諮詢
- 資深管理層指導與領導力發展
- AMA(美國管理協會)研討會
- Skill Path/National/Fred Pryor 培訓
- New Horizons 計算機學習中心
- 「實踐」或「在職」體驗
- 與資深管理層的日常溝通或獲得其指導

此外，2019 年，我們開始向全球全體員工提供 **Linked-In Learning** 學習工具。此舉是公司致力促進和支持繼續教育機會的一環，可協助員工提升現有技能或發展新技能。該工具提供 6,000 多個在線培訓模組，涵蓋數十個學科、軟體系統和程序，橫跨眾多業務、技術和創新技能和能力。

霸菱投資智庫每月亦與外部演講者就各類主題舉行電話會議，並鼓勵全球全體員工積極參與。

霸菱邀請 ESG 及永續發展專家等外部演講嘉賓，將永續發展相關證書作為我們持續進修獎勵計畫的一部份，我們投資團隊接受來自第三方提供商的定期培訓。霸菱永續發展團隊定期參加公司不同領域的團隊會議，包括投資團隊會議、風險、法遵及法規會議以及高階管理層與領導委員會，以便就永續發展事宜進行教育及互動。我們還在為全體員工制定 ESG 及永續發展的培訓計畫。





於美國的重點舉措

- **教育援助：**霸菱為符合條件的部份教育課程、學位和職業認證支出提供報銷，以期為霸菱帶來可預見的好處。所有的課程、學位或職業認證必須來自認可學院/大學或機構，並滿足其他計畫要求。
- **特許金融分析師(CFA)、金融風險管理師(FRM)及特許另類投資分析師(CAIA)計畫：**霸菱認可並鼓勵這三項特定的職業認證計畫，讓投資機會的學科知識量更為豐富和得以拓展。計畫支持包括給予學習時間、支付學習材料費用，並且有可能報銷參與研討會的全部支出，加上在獲得認證後給予獎金。

我們的價值鏈倡導維護勞工權利

我們透過投資活動支持勞工權利。我們的高收益團隊注意到北美一家安全服務提供商的員工流動率較高，並且很少挽留員工，缺乏個人發展計畫。該安全服務公司亦在考慮收購一家涉及侵犯人權的公司。有鑑於此，我們拒絕投資這項交易。

我們的公開股票投資團隊亦與多家中國快遞公司就其為員工提供的薪酬和福利進行交流，尤其專注於可能更易受不利環境影響的員工(如快遞員)。我們亦討論了其對於近期有關員工保險和福利規定的應對措施。

環境



原則七：企業應對環境挑戰未雨綢繆

原則八：企業應該主動增加對環保所承擔的責任

原則九：企業應該鼓勵開發和推廣環境友好技術

我們致力締造永續發展的未來

霸菱致力於追求永續發展的未來，將環境意識融入業務活動，於企業內外進行教育及倡導環保理念。我們希望不斷改善環境表現，將久經驗證的環境管理最佳實踐融入業務營運中。

我們承諾

管理全球業務營運對環境的影響，並將其**納入**決策當中
於我們公司業務、社區及全世界**倡導**永續發展實踐
教育社區及每一個人，宣傳我們努力打造一個更永續發展未來的重要性

我們的重點關注領域

記錄全球業務營運對環境的影響。其中包括：

- 我們的資源消耗
- 我們的排放

減少全球業務營運對環境的不利影響。其中包括：

- 減少資源消耗並提高資源效率
- 減少碳足跡，以降低對氣候變化的影響
- 管理業務營運以防止污染
- 減少運送至垃圾掩埋場的廢物，並增加再利用及回收利用
- 將環境問題納入業務決策

透過全球業務營運，促進環境**恢復**。其中包括：

- 支持社區的環境項目
- 鼓勵恢復而非耗盡環境資源的實踐
- 鼓勵及支持供應商的永續發展行為。支持我們與聯合國全球契約的合作關係，以推動永續發展目標

為兌現承諾，我們將：

- 投入資源到環境項目及活動
- 向員工宣傳環境問題對於員工的重要性
- 確保適當管理環境政策及表現
- 至少每年監察一次管理環境表現的主要目標及目的
- 定期就環境政策及表現、與利益相關者進行溝通
- 同利益相關者及社區攜手改善環境表現
- 定期評估環境政策

摘要

記錄

- 我們雪梨辦事處所在的建築因其能源基礎被澳洲國家建築環境評等系統(National Australian Built Environment Rating System)評為五顆星建築(最高級為六顆星)。
- 我們上海辦事處所在的建築因其核心和外牆，獲得領先能源與環境設計(LEED)金獎認證，並有望提升至 LEED 白金獎認證。
- 我們倫敦辦事處建造期間的事前設計和裝修階段均獲得建築研究所環境評估法(BREEAM)的優秀評等。其在英國新建的非住宅建築中排名前 10%，同時亦是環保領域公認的最佳實踐領導者。
- 我們斯普林菲爾德(Springfield)辦事處既是能源之星建築，又是 BOMA 國際 360 認證建築。
- 我們波士頓辦事處所在的建築自願制定了一項環境監測計畫，持證衛生師每六個月會主動監測環境。該建築於 2015 年獲得 LEED 金獎認證。
- 我們 71% 的美國辦事處為能源之星投組管理系統的能源消耗標竿，並獲得綠色建築認證。

減少：

- **塑膠**：我們正努力減少即棄塑膠的使用。我們倫敦辦事處的自助餐廳現幾乎不使用塑膠，而我們夏洛特辦事處則有目的地減少塑膠瓶的使用，以減低對即棄塑膠的依賴。我們倫敦辦事處 2019 年的聖誕樹乃由一家社會企業採用廢棄物料製成。
- **廢物**：我們透過回收利用和堆肥，減少運往垃圾掩埋場的廢棄物數量，並針對性地處理多種垃圾。我們的夏洛特自助餐廳現已設立堆肥中心，而倫敦辦事處在每層樓及自助餐廳均設有堆肥設施。我們的倫敦辦事處亦已採取「無垃圾桶」的做法，將單個垃圾桶拆除，改用更大的堆肥、回收利用和一般廢物處理中心。我們 67% 的歐洲辦事處將消耗品回收利用。
- **廢紙**：我們倫敦辦事處的印刷已減少約 25%。我們 67% 的歐洲辦事處只購買回收物含量至少 30% 的紙張。
- **有害化學物**：霸菱倫敦辦事處的清潔流程並不涉及化學物。
- **排放**：自 2019 年 10 月 1 日起，我們倫敦辦事處的所有電力將全部來自 100% 可再生能源。
- **能源**：我們歐洲所有辦事處均採取節能措施，包括關燈(自動或以其他方式)、關閉電腦電源以及利用陽光。

促進環境恢復

- **生物多樣性**：我們在倫敦辦事處的屋頂上安裝了兩個蜂箱，目前吸引了 20,000 隻蜜蜂在此安家，但容量可增至 120-160,000 隻。我們在倫敦辦事處的屋頂露台上種植有利於授粉的植物。
- **合作**：在我們的倫敦辦事處，除影響我們的供應商外，我們亦與當地企業合作，協助其減少對環境的負面影響，促進他們對自然環境恢復的貢獻。



我們納入預測氣候變化的分析

我們了解到，很多不同的科學家及機構分析和預測氣溫上升，而這將產生廣泛的後果。氣候變化的後果可能已經影響到我們的客戶、社區及全世界，並且此等影響或會進一步升級。

我們承諾：

- 減少對社區及全世界的不利影響
- 在營運中盡可能秉持循環經濟原則
- 分析並盡可能減輕氣候變化帶來的潛在風險，以保護客戶的價值

霸菱希望保護客戶免受任何新興風險影響。於評估預測氣候變化對業務產生的風險以及為舒緩氣溫上升而開展的工作所帶來的機會時，我們努力分析潛在影響的所有參數。這有助於我們透過採取行動，避免氣候變化帶來的實質、監管及轉型風險，同時利用未來淨零碳排世界的投資潛力，最終保護客戶、社區及全世界免受不利影響。作為聯合國負責任投資原則(PRI)的簽署成員，我們支持負責任投資原則的宏偉目標，於本世紀末之前將全球氣溫升幅控制在 1.5°C 之內，以防出現廣泛的不利後果。

於投資活動中，我們將包括氣候變化在內的 ESG 分析納入各資產類別，以更好地了解瞬息萬變世界帶來的風險與機會。我們亦採用積極擁有權實踐，以便於重要方面及可行情況下，引導我們的投資針對氣候變化遵循更負責任及永續發展行為。

霸菱亦相信可透過自身營運及產出，為永續發展的未來努力。於可行的情況下，我們尋求於全球辦事處秉持循環經濟原則，以努力減少造成氣候變化的排放及廢物，並採取一系列措施，務求減輕對環境的影響。

我們是改善環境的倡導者

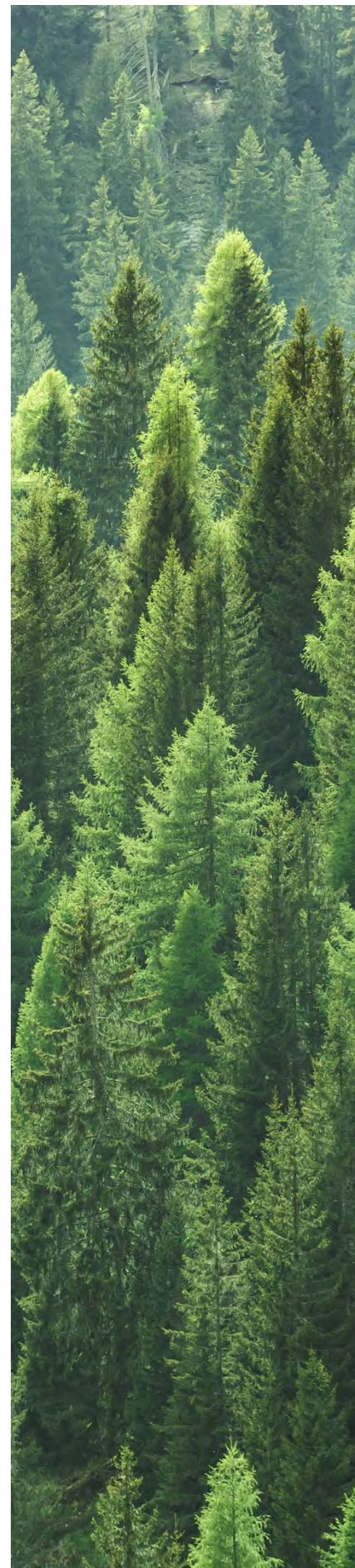
我們已針對七國集團及二十國集團政府簽署支持《巴黎氣候協定》的聲明，敦促這些政府繼續遵守該協定旨在應對氣候變化的原則。《巴黎協定》於 2016 年 11 月 4 日生效，得到 55 個國家的認可。《巴黎協定》的目標是加強全球應對氣候變化威脅的能力，於本世紀將全球氣溫升幅控制在工業革命前水平以上低於 2°C 之內，並為了進一步降低成本及風險，尋求將氣溫升幅限制在 1.5°C 之內。

我們亦在投資活動中充當改善環境的倡導者。其中一個例子來自我們的新興市場債券投資團隊，該團隊曾與一間印度多元化礦業公司會面，該公司的一項生產設施煉銅廠因遭到當地社區抗議其污染環境而被當局關閉。該公司之後下市變成私人公司，這讓我們憂慮其報告及揭露煉銅廠與其他事宜的品質；我們要求該公司就被關閉煉銅廠及當地社區要求的補救措施作出進一步揭露；我們亦要求該公司維持以往的透明度；與其他會議相比，管理層似乎更關注 ESG，迄今為止仍保持其揭露標準；我們正密切關注是否有出現下滑；煉銅廠相關資訊及業務實踐已有所改善，我們將繼續推動改進。

另一個例子來自我們的高收益投資團隊，該團隊決定不投資於一間生物質發電木材顆粒供應商；我們質疑其樹木採伐的永續性，及其產品碳排放的監管風險，因而無法作出投資。

此外，我們的公開股票投資團隊還投資了幾間資源公司，這些公司從向可再生燃料及電力的強勁需求轉變中獲得巨大利益。這些公司普遍在各自領域中處於世界領先地位，並擁有創新科技及分銷網路。其中一間公司增加來自廢物及其他多餘殘留物以製成燃料的原料比重，而另一間公司則繼續致力提升其風力渦輪機的效率。這些公司的創新科技已幫助提升其產品及產業的效率；從而推動全球範圍內的需求及增加可再生能源的使用率。因此，這些公司有助減少全球範圍內碳、氮及硫氧化物的排放，為環境和社會帶來積極影響。

我們在投資活動中合作倡導改善環境。截至 2020 年，我們很榮幸積極參與了「氣候行動 100+」倡議，這是一項投資者倡議，旨在確保全球最大的溫室氣體排放企業採取必要的行動應對氣候變化。參與這項倡議的公司包括 100 間「系統性重要排廢企業」，此等公司的溫室氣體排放量佔全球工業年排放的三分之二，以及另外 60 多家有重大機會推動清潔能源轉型的公司。我們目前是一間南美大型跨國金屬與礦業公司的主要合作參與投資者。我們亦會參與資源公司的其他三項合作。



反腐敗



原則十：企業應反對各種形式的貪污，包括敲詐勒索和行賄受賄

我們將反腐敗的考慮因素納入業務活動。霸菱已採納多項與腐敗、賄賂及利益衝突有關的政策與程序，明確霸菱期望其僱員遵循的道德行為(包括執行個人證券交易時)。

預防利益衝突的政策與程序

作為投資顧問，霸菱的主要業務是為諮詢客戶提供投資建議。針對開始涉足新業務或提供新產品(包括與提供投資建議相關的產品)的情況，霸菱已採納一套全球利益衝突政策，為以下事項建立框架：

- 識別霸菱與其投資諮詢客戶及/或員工之間被視為或可能被視為利益衝突的情況及關係。
- 評估該潛在利益衝突對客戶的影響。
- 確保霸菱建立政策及相關程序，以對客戶公平公正的方式解決任何潛在利益衝突，及不會有失公允地讓客戶相對霸菱處於不利地位。
- 根據當地法律及法規的要求，就這些潛在利益衝突向客戶作出適當揭露。

霸菱已採納一套公司治理架構(即委員會、董事會或類似團體)，以協助監督投資管理及業務活動根據此公司治理架構，霸菱可識別潛在利益衝突，並負責對這些活動進行持續管理及/或解決其任何利益衝突。

霸菱的法遵部門開展各種測試及監察，以確保營運、投資法遵及風險活動(包括與利益衝突相關的活動)的結果，長遠而言與期望及霸菱投資顧問法遵手冊一致。這些測試主要圍繞霸菱與其對客戶承擔信託責任的風險或利益衝突。測試類型概述如下：

- **質化控制：**霸菱已實施日常控制或測試，以確保符合支持霸菱法遵計畫的政策與程序、適用法規及/或其他營運程序。當中許多控制或測試可在霸菱的投資顧問法遵手冊查閱。
- **驗證測試：**霸菱開展測試以確認是否存在特定項目、記錄、政策、程序或流程。霸菱制定各項工具，詳述各種政策及程序內的項目、記錄、控制或要求，並對這些項目進行驗證測試，以確保符合政策規定及對政策及程序的任何變更、均有效發揮作用，並且無需作進一步修訂。

- **科學測試：**霸菱亦開展測試，評估一段時期內的活動及/或霸菱管理的多個投資組合活動，以識別異常趨勢或模式。此測試亦用於確認質化控制或驗證測試是否有效，及確認是否已解決及適當緩解所有利益衝突。與某些測試領域有關的資料會在年內提供予相關治理委員會。

根據評估領域及開展評估的類型，測試分為自動及人工。

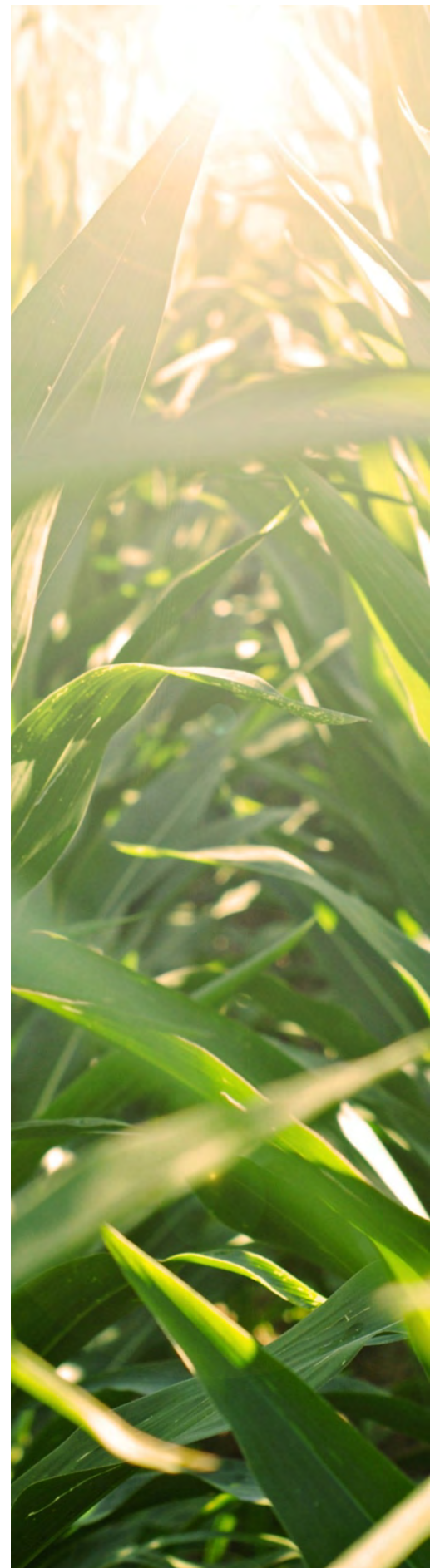
霸菱透過上文概述的流程識別之各種衝突揭露於表格 ADV。此外，霸菱法遵部門開展年度衝突評估，以評估現有衝突，確保已實施主要及緩解控制措施，解決、監察及緩解有關衝突，並識別各種政策與程序先前未解決而可能存在的新衝突。此評估結果將於完成後提交給霸菱衝突委員會。衝突委員會有助確保識別及實施適當資源或政策，及協助公司就任何利益衝突確定適當的「高層基調」。

我們禁止業務活動及第三方腐敗

霸菱已制定全球反賄賂及反腐敗政策，一般禁止任何霸菱、員工或第三方以不正當方式直接或間接提供、承諾、支付或授權支付金錢或任何有價物(包括但不限於現金、旅行、禮品、娛樂、僱傭及直接慈善捐贈)，以影響個人從而讓霸菱能夠獲取或保留業務或獲得任何不當商業利益。這包括嘗試：

- 影響任何人士的任何行為或決策；
- 誘使任何人士採取或不採取行動而違反其法定義務；
- 誘使任何人士利用其影響力影響任何行為或決策。

此外，霸菱已採納全球禮品、娛樂及款待政策，其中規定了霸菱已採納向霸菱與其已建立或尋求建立商業關係的其他人士或公司贈送或接受其禮品、優待、禮品、酬金或招待的標準。此政策針對在贈送或接受禮品、娛樂及招待時可能發生的潛在利益衝突(無論是實際還是表面上的)，並提供指引以助霸菱員工的商業行為合乎道德並遵守適用法律法規及規例。此政策就可接受的禮品、娛樂及招待(包括任何相關金額限制)提供指引，並概述何時需獲得法遵的事先批准。



我們的程序防範內線交易

霸菱已實施內線交易及防火牆政策與程序。內線交易及防火牆政策的目的是：

- 建立經合理設計以偵察並預防內線交易的政策與程序。
- 建立有效的資料屏障(防火牆)，以防止霸菱內部營運不同投資團隊之間或團隊內部之間未經授權的內部資料接觸或流動。防火牆亦用於確保，在確實可行的情況下，霸菱代表自身及其諮詢客戶所持有或管理證券的投票及投資權力，獨立於霸菱母公司美國萬通及其各自附屬公司及聯屬公司行使。

霸菱目前維持若干限制名單，以管理及監察其政策下的活動，包括適用於多個投資團隊的限制名單、適用於所有個人及投資團隊的公司限制名單及霸菱認為合適的其他限制名單。各投資團隊負責確保採納適當程序，以便向法遵部門及時傳達所要求發行人的名稱並自適用限制名單中新增或移除。

此政策禁止霸菱員工將內部資料或任何限制名單的內容傳達予員工投資團隊以外無明確「須要知道」的人士(政策另行批准者除外)。此外，因在霸菱擔任職務或在其他公司或實體擔任資深職員或董事而可能由於信託關係獲得內部資料的任何員工，禁止將這些內部資料揭露予任何人士，惟政策另行批准或無需法遵部門事先同意者除外。

政策亦涵蓋資本結構衝突。若霸菱的客戶於同一間公司的資本結構持有不同權益，則存在資本結構衝突。根據政策，若一間公司「陷入困境」，負責信貸的投資團隊成員必須經與法律及法遵部門討論後決定研究覆蓋範圍的分配，以確保霸菱所有客戶的利益均得到適當保障。當作出陷入困境決定後，以下情況適用：

- 任何被確定為陷入困境的公司將被新增至相關投資團隊的限制名單。
- 禁止投資團隊之間進行與該公司有關的所有直接書面及口頭通訊。與該公司有關的團隊間任何互動必須透過資深貸款代理人、交易發起人、營運公司及/或法律顧問(內部或外部，視情況而定)進行(請注意，若投資團隊為唯一資深貸款人或資深貸款代理人的身份行事，投資團隊間的互動僅可於法律部成員在場時進行或須獲得法遵部門的事先批准)。

霸菱所有管理及監督人員負責合理監督其人員，以防止及偵察違反內線交易及防火牆政策與程序的行為。主管負責確保加入其部門的員工及/或顧問已向霸菱法遵部門匯報，並接受有關內線交易及防火牆政策下規定的充分培訓。

法遵部門負責確保在適當情況下限制限制名單內的發行人進入霸菱的各個交易系統，以防止或限制客戶或個人交易活動。法遵部門亦定期展開後台測試及評估報告，以識別投資團隊或個人作出的交易不符合本政策規定的情況。所提出的任何例外情況將由法遵部門處理，並且在需要時提請霸菱總法律顧問或指定人員注意。

霸菱全體員工均有責任立即向法遵部門報告任何違反或可能違反政策的行為。此外，所有僱員每年須證明其已遵守公司的內線交易及防火牆政策與程序。

霸菱有關腐敗的道德與行為守則

霸菱已採納書面的全球道德守則，並適用於全體僱員。霸菱容許僱員為其個人及家庭帳戶買入、賣出或持有證券，惟須受守則限制規定的約束¹。除其他事項外，守則限制旨在避免與客戶的表面及實際利益衝突，以及無意違反與個人交易有關的證券法。根據守則，開展個人證券交易的僱員通常須確保其不(i)以霸菱任何客戶的利益為代價，從個人投資中獲利或(ii)利用或利用其知悉客戶交易的市場影響進行交易。霸菱已實施政策與程序，其認為經合理設計可以預防或偵察違反其守則的行為。霸菱已實施名為「個人交易助理(PTA)」的自動系統，要求僱員使用此系統預先申報其個人證券交易。個人交易助理程式設計，將守則的各種限制適當應用於不同類別的僱員，讓法遵部門能夠運行各種報告，以履行必要的監督及監察職能，確保霸菱僱員的個人證券交易符合守則的適用規定。

行為守則涵蓋的活動包括不特別涉及員工在霸菱職務的外部僱傭、家庭及個人關係、董事職位及其他活動。一般情況下，此類活動必須向人力資源及法遵部門匯報，以確保任何利益衝突得到適當解決。

我們透過投資倡導反腐敗

此類倡導反腐敗的其中一個例子來自高收益投資團隊，其拒絕投資於一間北美公司，部份原因是其位於高風險地緣政治地區，而打擊賄賂的措施有限。我們的高收益團隊亦於其展開盡職調查期間與一間高等教育公司會面，由於憂慮其提供的教育質量及僅發放少量簽證，此發行人的幾所學校被剝奪主要牌照。會面過程中，團隊發現與高層的溝通出現令人擔憂的矛盾之處。出於這個原因，團隊拒絕了此次交易。第二個例子來自我們的公開股票團隊，由於對一間英國上市的多元化礦業公司管治腐敗的能力感到擔憂，因而決定不投資。我們感覺到其管理層與股東的互動在逐漸惡化，並且日益憂慮其對營運基礎的管理。我們認為這體現在一間非洲附屬公司帳戶報告中存在違規行為，以及美國司法部及英國嚴重欺詐辦公室對於向非洲業務作出的付款進行持續調查。這些憂慮導致我們拒絕此項投資，原因是治理及腐敗擔憂導致表現欠佳的風險實在太高。

表明我們投資團隊反腐敗立場的第三個例子來自全球私募融資投資團隊，團隊拒絕投資於一間私人承包商的機會。據稱，此承包商與一些在腐敗方面有不良記錄的政府保持密切合作。考慮到此公司對於腐敗的立場令人存疑，我們拒絕此投資機會。

1. 包括 1940 年《投資顧問法》第 206 條和第 204A-1 項、1940 年《投資公司法》第 17j-1 項及投資公司協會的個人投資藍絲帶委員會的多項意見。

霸菱為一家管理逾3,450億美元*資產的全球投資管理公司，致力於尋找不同的投資機會，並在公共及私募固定收益、房地產及專門的股票市場建構長線投資組合。作為美國萬通(MassMutual)的子公司，在北美、歐洲和亞太地區駐有投資專家，致力於為客戶、社區和員工提供服務，並致力於可持續的發展和負責任的投資。

[霸菱投顧獨立經營管理]

霸菱證券投資顧問股份有限公司台北市基隆路一段333號21樓2112室
一百零六金管投顧新字第零零貳號0800 062 068

不構成要約

本文件僅供資訊用途，概不構成在任何司法管轄區買賣任何金融工具或服務的要約或邀請。在編製本文件所載資料時，並未考慮可能接收本文件人士的投資目標、財務狀況或具體需求。本文件並非、亦不得被視為投資建議、投資推薦或投資研究。

有意投資者在作出投資決策時，必須依賴自行對投資對象的優點及所涉及風險的判斷，在作出投資決定前，有意投資者應徵求獨立的投資、法律、稅務、會計或其他適當的專業意見。

除非另有說明，否則本文件所載觀點是霸菱的觀點。這些觀點是基於編製文件當時的事實，本著真誠的態度而提出，有可能發生變動，恕不另行通知。本簡報的部份內容可能是以相信可靠來源的資料為基礎。霸菱已盡一切努力確保本文件所載資料實屬準確，但概不就資料的準確性、完整性或充分性作出任何明示或暗示的聲明或保證。

本刊物所載的任何預測是基於霸菱在編製當日對市場的意見，視乎許多因素而定，可能發生變動，恕不另行通知。任何預計、預估或預測未必代表未來將會或可能出現的表現。投資涉及風險。投資價值及所得收益可升可跌，並無保證。過往表現不可作為當前或未來表現的指標。過往表現不一定反映未來績效。本文件所載的任何投資績效、投資組合構成或例子僅供說明用途，並非任何未來投資績效、未來投資組合構成或投資的指引。任何投資的構成、規模及所涉及風險可能與本文件所載的例子存在重大差異。概不聲明投資將會獲利或不會產生虧損。在適當情況下，貨幣匯率的變動可能對投資價值產生影響。

其他限制

本文件的分發受法律限制。在任何須採取有關行動獲得准許方可持有或分發本文件的司法管轄區，霸菱並未採取、亦將不會採取任何行動准許本文件的持有或分發。因此，除在會導致符合所有適用法律及法規規定的情況外，本文件均不得在任何司法管轄區使用。

本文件所概述的任何服務、證券、投資或產品可能不適合某位有意投資者，或在其所屬的司法管轄區不可提供。

版權

本文件版權歸霸菱所有。本文件所載資料僅供您個人使用，未經霸菱同意，不得更改、複製或分發。

了解更多詳情，請瀏覽 [BARINGS.COM](https://www.barings.com)

*截至2020年12月31日

TW21-1605441