



CPP  
INVESTMENT  
BOARD

**Canada Pension Plan Investment Board**  
One Queen Street East, Suite 2500  
Toronto, ON Canada M5C 2W5  
[www.cppib.com](http://www.cppib.com)

# 代理投票原则及准则

2018年12月10日

## 目录

I. 引言 .....	1
1. 代理投票及公司治理 .....	1
2. 董事会及管理层的责任 .....	1
3. 长期投资观点 .....	1
4. 可持续投资 .....	2
5. 如何按股份投票 .....	2
II. 股东投票 .....	2
1. 股东投票披露 .....	2
2. 尊重股东观点 .....	2
3. 绝对多数投票要求 .....	3
4. 股东提案 .....	3
5. 捆绑提案 .....	3
III. 董事选举 .....	3
1. 年度选举 .....	3
2. 独立投票 vs. “候选人名单” 投票 .....	3
3. 多数票标准 .....	4
4. 董事累积投票制度 .....	4
5. 董事提名流程 .....	4
6. 代理人争夺战 .....	4
IV. 董事会 .....	5
1. 独立性 .....	5
2. 董事资历 .....	5
3. 董事会多样化 .....	5
4. 参加过多公司董事会 .....	5
5. 维护有效的董事会 .....	6
6. 董事会更新 .....	6
7. 出席情况 .....	6



8. 禁止旁听会议.....	6
9. 董事会主席和 C 首席行政官的分工 .....	6
10. 董事委员会 .....	7
11. 独立顾问 .....	7
12. 首席行政官继任规划.....	7
V. 董事薪酬.....	7
1. 董事费.....	7
2. 董事股权分配.....	7
3. 董事认股权 .....	8
4. 其他董事薪酬.....	8
5. 董事薪酬及股份披露.....	8
VI. 管理层薪酬 .....	8
1. 高级管理层薪酬及股权披露.....	8
2. 管理层薪酬及业绩考核 .....	9
3. 基于股权的薪酬计划.....	9
4. 管理层股权 .....	9
5. 管理层及董事贷款 .....	9
6. 员工购股计划.....	9
7. 管理层薪酬咨询投票.....	10
8. 回拨政策 .....	10
VII. 审计职能.....	10
VIII. 资本结构.....	11
1. 授权股份增发.....	11
2. 双重股权结构.....	11
3. 优先购股权、私人配售、股息政策及股份回购 .....	11
IX. 公司交易.....	11
X. 收购保护.....	11

XI. 关联方交易 .....	12
XII. 环境因素及社会因素 .....	12
XIII. 商业操守标准及指南 .....	12

## I. 引言

### 1. 代理投票及公司治理

我们认为，良好的公司治理能够提升长期股东价值。代理投票是良好公司治理流程的一个组成部分，能够让股东就各种问题发表意见。股东当然可以通过其他方式影响公司，比如直接参与董事会及管理层等。此外，股东也可以与其他投资者合作处理公司治理事宜，就像我们通过参加“加拿大良好公司治理联合会”（Canadian Coalition for Good Governance）所做的一样。<sup>1</sup>

与我们避免不当风险实现最大投资回报目标一致的是，加拿大养老基金投资公司（CPP Investment Board, CPPIB）在投资决策过程中，会考虑公司治理因素，并会在我们投资的公司积极推动良好的治理方法。

本《代理投票原则及准则》有以下两个目的：(i) 向我们拥有股份的公司的董事和高级职员，提供加拿大养老基金投资公司如何就股东投票事宜进行投票的指引；及(ii) 就董事会在正常业务过程中处理的其他重要事宜发表意见。本文件一般适用于上市公司。私人公司在股东的保护措施和其他治理特色方面与上市公司不同。

我们强调本文为指导性原则，而非严格规定，我们会针对每家公司的特定情况作出回应。尽管治理问题也许会涉及公司对潜在利益和负面影响的平衡，我们在进行代理投票决策时，将公司治理作为一个整体而不是将事件独立评估。

我们知道就算是最深思熟虑的准则也有考虑不到的情况。如出现这些情况，我们乐意听取公司或董事的意见，请通过专用的电邮地址：[proxyvote@cppib.com](mailto:proxyvote@cppib.com) 与我们联系。

虽然在行使投票权时我们会考虑当地法律要求和主流治理的做法，但本《代理投票原则及准则》旨在全球使用。

### 2. 董事会及管理层的责任

在行使投票权时，我们不会寻求管理我们拥有利益的公司。作为良好公司治理的核心，我们接受利益群体，即董事、股东及管理层，三者间权利与责任的分配，这需基于以下前提：

- i. 股东拥有公司并选举董事管理公司；
- ii. 董事会对公司总体治理负责，包括审批公司的策略、监控策略的落实，并监督管理层；
- iii. 管理层负责制订和落实公司的策略，以及其日常运营；
- iv. 管理层对董事会负责，董事会对股东负责。

一般而言，我们支持能够赋予董事会权力为公司最大利益行事，并肯定管理层责任义务的决议。

### 3. 长期投资观点

加拿大养老基金投资公司是长期投资者，我们的投资期会跨越数代。我们有数十亿美元的股权，每当我们与公司管理层或董事会立场相左时，我们不能（也不会选择）卖出股份。相反，作为长期投资者，我们有能力作为耐心的资本提供者，并与公司合作带来改变。

---

<sup>1</sup>有关该联合会的职责、成员及治理信息，请浏览 [www.ccg.ca](http://www.ccg.ca)。



好的董事会和管理团队理解，为了更好地服务公司，需要长远地看待公司最佳利益以及其股东最佳利益。作为长期投资者，我们致力于鼓励企业领导人放眼长远，以长期创造股东价值为方向引导公司，而不是仅仅着眼于下个季度的成绩。

我们反对可能会损害长期股东价值的决议，尽管这些决议可能会带来短期收益。

#### 4. 可持续投资

我们相信能够有效管理环境、社会及治理（ESG）因素的机构，是最有可能创造长期可持续价值的机构。基于我们法定允许的投资授权范围，我们将ESG因素融入投资分析中，但我们不会仅基于ESG因素而取消投资。我们也会监督投资项目的ESG因素，并与公司积极合作推动更好地管理ESG因素，最终为投资项目和资产带来更好的长期收益。

我们的《*可持续投资政策*》阐述了可持续投资的原则，全文可浏览我们的网站（[www.cppib.com](http://www.cppib.com)）。代理投票是我们可持续投资的关键要素。

#### 5. 如何按股份投票

我们所有代理投票决策，都是根据本《代理投票原则及准则》独立做出的决策。我们聘请外部顾问，根据本《代理投票原则及准则》提供初步决策建议。在最终达到投票决定前，内部的“可持续投资团队”会考虑这些决策建议，进行内部调研，向投资团队咨询，并酌情与公司及股东接洽。每次股东会议前，我们会在官网（[www.cppib.com](http://www.cppib.com)）公布投票意向，在适当的情况下，会一并公开投票原因。

我们十分严肃地对待投票，并尽最大努力在所有情况下行使投票权。不过，在某些情况下，我们投票可能是不切实际或不可能的。例如，在某些有股份冻结<sup>2</sup>的国际市场，我们通常会因流动性限制而不投票。

## II. 股东投票

### 1. 股东投票披露

我们相信公司在代理投票方面应该是透明的，同时为个人股东提供保密。我们建议公司使用独立第三方服务核实投票结果。

披露股东投票结果能让股东了解投票事项所得到的支持和反对水平。这项制度也鼓励董事会对得到大量股东支持的事件加以关注。

**准则：**赞成票、反对票及弃权票占总有效投票数的比例，应以平面图呈现，结果应在股东会议当场或会后尽快公布。如果上一次股东会议的投票细节未公布，应考虑对提名/治理委员会主席（或董事会主席）投弃权票。

### 2. 尊重股东观点

董事会应鼓励股东参与并提供机会让股东与董事会直接交流。

---

<sup>2</sup>某些欧洲国家使用股份冻结制度，使得股票在股东会议之前的某个特定时段内冻结和不得交易。股份冻结的目的是方便投票流程，但是它也会带来一些限制，某项交易可能会因在冻结期内结算而失败。

尽管在大多数情况下，董事会没有法律义务这么做，但出于其对公司的诚信义务，董事会也应考虑执行得到大多数股东支持的决议。如不执行得到多数支持的决议，应有充分理由。

**准则：**如果某项决议得到多数股东支持，董事会应在合理时间内汇报所采取的行动，或对为何不采取行动做出解释，时间不得迟于下一次股东会议。除非提供令人满意的解释，如不执行获得多数支持的决议，我们会考虑对所有董事投弃权票。

### 3. 绝对多数投票要求

我们反对任何试图在股东之间制造不公平现象或者限制少数股东权利的举动。

某些公司要求得到超过已发行股份的三分之二或以上票数才能通过决议，而不是简单多数。一般而言，这种绝对多数票决机制受到拥有多数或者控制权的股东偏爱，因可强化其立场而牺牲少数股东的利益。

**准则：**除法律有特别规定之外，反对绝对多数投票要求。

### 4. 股东提案

我们愿意并切实支持股东提案。我们支持能够提升公司长期表现、减少长期风险，或通过合理提高信息披露让股东能够评估投资风险及机遇的提案。我们会衡量股东提案对公司带来的好处以及任何潜在负面影响。我们不支持旨在削弱董事会权力或者对公司施加任意或人为限制的提案。

**准则：**逐一审查股东提案。

### 5. 捆绑提案

董事会及股东有时会将两个或多个不关联的提案捆绑在一个决议中，希望藉其中某个受股东欢迎的提案而让股东一并批准单独投票可能遭反对的提案。

**准则：**仅当所有提案独立投票会受到支持的情况下才支持捆绑提案，不鼓励董事会对提案进行捆绑。

## III. 董事选举

### 1. 年度选举

公司应该为所有董事举行年度选举。延迟董事会年度选举（并非所有董事每年重选的）会导致董事可信度降低，此举会增加替换董事的难度，并剥夺股东对一名或多名董事投弃权票（或投反对票）以示关切的机会。

**准则：**支持为所有董事举行年度选举。支持为所有董事举行年度选举的提案。

### 2. 独立投票 VS. “候选人名单”投票

股东应有机会对每位董事分别投赞成票或弃权（或反对）票，而不是对公司推荐的候选人名单（slate）进行投票。

**准则：**支持个别选举董事的流程。如果提名是以候选人名单的方式，或有其他关于公司治理、业绩或薪酬问题时，我们会考虑对所有董事投弃权票。

### 3. 多数票标准

公司应该为董事选举制订一套多数票标准。如果董事提名人没有得到多数票支持，该候选人不应当选。在有竞逐的选举情况下，当董事提名人多于董事会席位，可豁免执行多数票标准。

许多公司已经采用正式的公司治理政策，要求除非在非常特殊的情况下，未能得到多数票支持的董事需要辞职。这些政策为多数票标准提供可接受的替代方案。

**准则：**支持以多数票选举董事的提案，除非已有令人满意的董事辞任政策。提案应将竞逐的选举列为豁免情况。如果不执行多数票标准，或欠缺令人满意的董事辞任政策，或有其他公司治理、业绩及薪酬的问题，我们会考虑对提名/治理委员会成员投弃权票。除非有合理解释，我们会对上年未获得多数支持而参与重选的董事投弃权票。在此情况下，我们也会考虑对提名委员会成员投弃权票。

### 4. 董事累积投票制度

累积投票制度让股东可以把对董事会所有投票都投给一名提名人。此举旨在给拥有少数股权的股东提供进入董事会的机会。

**准则：**尽管我们看到以多数票选举董事的价值，但我们会逐一审查累积投票制度的提案。如果董事会对股东关心的问题不做出回应，我们或会支持累积投票制度的提案。

### 5. 董事提名流程

我们期望董事会建立一个透明和结构化的董事提名流程，确保提名人是根据其优点和董事会的需求而获提名。作为提名流程的一部分，董事会应落实和披露政策，以确保董事提名人适度多元化。

某些司法管辖区内的公司股东，按照公司委托书，没有权利提名参选董事会的候选人，他们必须承担代理人争夺战的费用才能提名其参选人。为了提高董事会对这些司法管辖区股东的问责性，我们认为股东应能取得公司委托书作为董事提名之用。

**准则：**支持透明和正式的董事提名流程，寻求多元化的合格候选人。

一般会支持公司委托书中所述，让股东可以提名董事会候选人的提案，但须有合理的限制，包括适当的通知，股权和持股期限的要求。反对股东过度负担权利或无法实际使用的限制。支持提名框架中确保股东有充分信息及时间以评估董事会潜在提名人是否合适。

### 6. 代理人争夺战

我们从长期投资者的角度，就股东对董事提名持不同意见的股东提案逐一审查。我们反对可能会损害长期股东价值的提案，尽管这些提案可能会带来短期收益。

在审查持不同意见的股东提案时，前提是董事会能最好地代表股东利益，负责监督管理层并审查业绩。持不同意见的股东，有责任提出一个令人信服的案例，说明为什么要改变董事会及/或公司策略，以提升长期股东价值。在审查提案时，我们考虑的因素包括：

- 公司长期业绩；
- 董事会表现及对股东关切事项的回应；
- 持不同意见股东的战略计划；
- 持不同意见董事提名人的资历，及其是否与公司的长期最佳利益一致；和

- 持不同意见股东的立场优势及董事会的回应。

我们鼓励公司为所有竞争性股东会议提供通用代理（universal proxy）。通用代理包括董事会中所有已知管理层提名人及持不同意见提名人的姓名，并赋予股东选取最佳候选人组合的能力。

**准则：**以提升长期股东价值为目的，逐一审查代理人争夺战。

## IV. 董事会

### 1. 独立性

有效的公司治理建基于董事会必须以公司的最佳利益行事。要实现这一点，最好的办法是确保绝大多数董事是独立的。

董事的独立性，基于他/她与公司或公司高级管理层或控股股东，无直接或间接的实质关系。实质关系是指公司董事认为很可能会影响个人独立判断能力的关系。

董事职位的连锁关系可能会有损董事会的独立性，连锁关系是指首席行政官互为董事会成员。我们认为这种连锁关系是不恰当的。

尽管在大多数情况下，多数独立董事会有助确保董事会的有效监督，但我们也看到股权控股的公司，或有必要执行不同的独立性标准。从我们的观点来看，控股股东在董事会拥有与其经济股权利益相匹配的代表权是合理的。

**准则：**非控股公司支持选举至少拥有多数独立董事的董事会。

### 2. 董事资历

董事的经验，资历和品格至关重要。董事会作为一个整体，必须具有一般的商业敏锐度（包括特定金融、会计及公司治理方面的资历）及相关行业知识，和适度的多样化。此外，每位董事都应该以高标准的诚信行事，其行为及决策模式应符合公司的长期最佳利益。

**准则：**支持披露公司对董事的期望。支持披露每位董事与有效督管公司业务有关的商务和专业经验以及资历。支持以矩阵的形式披露每位董事提名人的经验，资历和属性，以整合董事会的全面优势和潜在差距。

支持选举具有监督公司业务所需经验及资历的董事，同时考虑董事会整体的组成和多样性。如果担心某位董事未能展现出足够让人信任其代表公司长期最佳利益行事的品格和诚信，我们会考虑对该名董事投票弃权。

### 3. 董事会多样化

董事会的组成应该是多样化的，包括性别。我们相信，公司拥有多样化的董事会成员，更有可能实现卓越的财务业绩。董事的经验、观点及背景的多样性，有助于确保董事会整体有正确的心态，能适当地评估公司的管理和业绩。

**准则：**在没有可原谅的情况下，如果董事会没有女性董事，我们反对选举负责提名董事的董事委员会主席。

### 4. 参加过多公司董事会



考虑到董事会成员面临的重大责任和监管要求，董事不应承担过度职务以至有损其有效履行董事职务的能力。虽然董事会从参与其他公司（包括非营利）的董事会受益，但占用的时间会限制他们的工作量，而他们能在不妥协效率的情况下履行职责。

**准则：**考虑到其他公司业务的复杂性以及担任董事所需的时间，我们将质疑那些参加过多公司董事会的董事。如果公司某位董事身份为首席行政官并拥有多个董事身份，我们也会对其质疑。

## 5. 维护有效的董事会

董事会应考虑起草并发布对董事工作预期的章程。董事会应每年对其整体效率、工作及每位董事进行评估。年度评估应集中于是否需要更换董事会成员，以确保整体董事会具有所需的经验和资历以服务公司利益。董事会在评估自身的效率时，也应该考虑是否充分关注公司的长期最佳利益。

表现不佳的董事应被要求辞职。触发事件，如年龄或任期限制，或参会考勤不佳等，尽管有些潜在作用，但不足以确保董事会的有效性。

**准则：**支持执行评估和提高整体董事会，其委员会和每位董事个别有效性的流程。

## 6. 董事会更新

在考虑董事继任计划和董事的适当任期时，董事会应在以下两个目标中作出平衡：即维持足够的持续性，并确保董事会经常有新的和多元化的观点。

我们认为，任何对董事年龄及任期的限制，应由董事会自行制定。但是，如在“董事资历”章节所述，我们认为提名流程应主要集中于董事的过往经验、资历和品格，以及对董事会的贡献，而不是强加年龄或任期限制。

**准则：**逐一审查旨在促进董事会更新的股东提案。

## 7. 出席情况

考虑到董事会在公司治理中的关键角色和对公司事务的总体责任，董事几乎必须参加所有董事会以及其所属委员会的会议，以履行其职责。

**准则：**支持披露每位董事的董事会及委员会出席记录。如果董事的出席率低于 75%，而没有合理解释，向该名董事投弃权票。

## 8. 禁止旁听会议

良好的公司治理做法是，独立董事单独参加每次董事会及董事委员会会议，管理层及非独立董事不得在场。每次禁止旁听会议后，会议主席或董事会主席（如有）应与首席行政官会面，向其传达独立董事所发现的问题。

**准则：**支持召开管理层及非独立董事不得参与的禁止旁听会议。

## 9. 董事会主席和 C 首席行政官的分工

董事会的关键职责之一是代表股东监督管理层。例如，董事会负责聘用、奖励，及如有必要，解聘首席行政官。管理层的责任是为公司的最佳利益管理业务。例如，首席行政官负责按照董事会通过的政策和流程聘用、奖励、晋升及解聘管理层的其他人员。

不同职责需要不同的领导人。因此，我们认为董事会主席应为独立、非管理层董事。

董事会主席应领导董事会，并确保董事会代表公司长期最佳利益行事。我们认为，首席独立董事并非独立董事会主席的适当选择。

**准则：**支持董事会主席与首席行政官职位的分工。

## 10. 董事委员会

尽管我们知道董事的过往经验、资历，及品格最为重要，而不仅是董事的独立性，我们仍鼓励所有公司采取只由独立董事监督审计、提名及薪酬事宜的做法。

**准则：**支持审计、薪酬及提名/公司治理委员会或监督相关事项的委员会由独立董事组成。支持为委员会设立正式职权范围。

## 11. 独立顾问

公司应建立流程由董事会、董事委员会及董事个人聘请独立外部法律及其他顾问以协助其履行职责。顾问费用应由公司支付。

**准则：**支持董事会、董事委员会及董事个人拥有聘请外部顾问的权利。

## 12. 首席行政官继任规划

董事会必须做的最重要决定之一是选聘首席行政官。我们认为，董事会应积极参与首席行政官继任规划。董事会应与现任首席行政官及高级管理层协作，共同确定具备必要领导能力的候选人，并确保公司内任何候选人都拥有合适的职业发展机会。

**准则：**支持董事会积极参与首席行政官继任规划。

# V. 董事薪酬

董事薪酬方案应符合董事利益及公司长期利益，并且应该对股东透明和容易理解。

## 1. 董事费

我们认为，非管理层董事的薪酬，应该与其董事职责相称，并符合公司的长期最佳利益，而薪酬水平应该让具备资历人士觉得担任董事是值得的。

**准则：**支持非管理层董事费水平应与预期的职责、资历和付出的时间相称。

## 2. 董事股权分配

股权分配可以使董事的长期利益与公司的长期利益保持一致。我们支持以股权为基础的奖励，作为董事薪酬的一部分。但是，我们认为激励董事的方式，应该与激励管理人员的方式不同，因此，这些奖励不应以业绩为基础。



**准则：**支持对董事的合理股权分配要求。支持将股份奖励或延迟派息股作为董事薪酬的一部分。支持要求股东在强制性期限内持有奖励股份或延迟派息股份。

### 3. 董事认股权

我们认为，认股权对于统一董事和公司利益，不如直接分配股份有效。

**准则：**反对向董事分配认股权。

### 4. 其他董事薪酬

非管理层董事薪酬不应包含退休福利、遣散费、重大奖金或顾问费或常规性的公司职员额外补贴。这些形式的薪酬会增加董事对公司财务的依赖，并可能损害其独立性。

**准则：**反对将退休福利、遣散费、重大奖金或顾问费或额外补贴作为非管理层董事的薪酬。

### 5. 董事薪酬及股份披露

股东知悉董事如何获得薪酬，包括董事持有公司股份的情况，是十分重要的。

**准则：**支持披露董事薪酬及股份持有细节。

## VI. 管理层薪酬

董事会和薪酬委员会负责并必须积极参与制定和监督管理层薪酬政策。管理层应得到具有市场竞争力的总体薪酬，以及和个人及公司业绩挂钩的激励计划，以奖励其对公司长期利益的服务。薪酬计划应奖励与公司风险状况一致的适度风险承担，但不应鼓励管理层过度冒险以获得短期不可持续的业绩。同业评估应比较类似规模、地理位置、复杂程度及业绩的公司，并且应该反映与其竞争管理人才的公司。我们提醒公司不要过度依赖外部同业标杆，这可能导致管理层薪酬结构性升级，但却并无公司业绩支撑。如果使用外部同业标杆，则应根据公司内部的特定指标进行平衡。

制定与财务目标及其他不能准确量化的业绩指标有关的薪酬和激励措施，是董事会最为重要的挑战之一。独立薪酬委员会应审查并向董事会建议管理层薪酬，薪酬委员会应咨询独立于管理层的顾问。

### 1. 高级管理层薪酬及股权披露

为帮助股东了解高级管理层薪酬是否合理，以及高级管理层薪酬和公司业绩的关系，公司应根据相关证券法律要求，披露每位高级管理人员的薪酬总额。披露内容应使用简明语言，并应包含对公司管理层薪酬计划的原理及结构的详细解释。应该详细披露如何以及为何作出具体的薪酬决定，包括：讨论公司的商业策略；业绩目标的披露，以及如何与支付的报酬挂钩；并讨论由薪酬顾问和其他专家提供的建议。业绩奖励应提供业绩分析，包括与同业业绩与薪酬的比较，作为公司薪酬决定的参考。应该披露作为标杆的同业及其他比较结果。如果用于比较薪酬和用于比较公司业绩的同业有差别，应该解释两者的具体差别及选择的理由。

应明示总薪酬方案的每个组成部分，包括签约奖金、养老金、管理人员补充退休计划、额外补贴及遣散费等，并详细解释各部分如何结合在一起。每个薪酬元素的价值应该以公认的精算标准为基础，并且与薪酬委员会的决策基础相同。

高级管理层的股权分配也是需要披露的重要信息。



**准则：**支持完全披露高级管理层总薪酬方案及股权分配。

## 2. 管理层薪酬及业绩考核

董事会及其薪酬委员会，应每年审查管理层的过往表现和未来业绩预期，以及相关的薪酬计划。薪酬方案应与公司的长期最佳利益保持一致，并鼓励承担适度的风险。管理层薪酬和业绩之间存在显著关系是重要的。为了确保这种关系，薪酬应与披露的有意义业绩目标挂钩。公司不应提供过多的遣散费或控制权变动补偿金、管理人员补充退休计划，或管理层在雇佣期内未达到业绩目标却能获得的酌情奖励。

**准则：**支持建立正式流程考核管理层业绩及薪酬。支持薪酬与业绩挂钩（需达到薪酬委员会确立并经董事会同意的业绩目标）。如果管理层薪酬明显与公司业绩脱节，我们会考虑若干选择，包括接洽薪酬委员会，及/或在管理层薪酬一节所述的管理层薪酬咨询投票中投反对票等。如果没有为管理层薪酬进行年度咨询投票，或对支付薪酬方式存有疑虑，或者董事会对股东的薪酬意见没有回应，我们会考虑对薪酬委员会成员投弃权票。

## 3. 基于股权的薪酬计划

我们认为，奖励并发放股权为基础的薪酬应充分基于业绩，并应明确披露业绩标准和与股东创造长期价值相关的障碍。

一般而言，我们认为，结构合理的股权薪酬计划优于期权薪酬计划，因为前者能更好地统一员工和股东利益，是一种更有效和可预测的薪酬形式。

应允许股东就所有以股权为基础的薪酬计划（包括期权计划）进行投票，因为这些薪酬计划可能会对股东当前持有的股权有稀释作用。

**准则：**我们会逐一评估以股权为基础的薪酬计划。如果以下任何一个因素出现，我们通常会投票反对计划：

- 以股权为基础的薪酬计划的总成本不合理；
- 计划包含公司发生控制权变动时需大额支付的条款；
- 计划明确允许可对认股权再定价，无需股东事先同意；或
- 计划是不良薪酬实践的工具，同时并未充分以业绩为基础。

## 4. 管理层股权

应要求管理层持有最低份额的公司股份，并在就职期间及离开公司至少一年内不得出售该股份。最低持股份额应是有意义的，并应随着管理层的资历而增加。管理层应有权兑现多余的股份作个人用途，但需保持与股东长期利益一致。

**准则：**支持对管理层的最低股权要求。

## 5. 管理层及董事贷款

我们不支持贷款给董事或员工，除非贷款是该公司的正常业务，而且贷款是按照正常的商业条款。

**准则：**反对向员工或董事提供优惠贷款。反对以公司股份作为抵押的贷款或提供贷款以购买公司股份。

## 6. 员工购股计划



我们支持向员工提供以优惠条款购买公司股份的机会。我们通常会批准员工股份购入计划，如果购入价至少为市场公允价格 85%，而且潜在稀释度低于 10%。如果员工股权是由现有股东补贴的，则应要求员工至少持有股份一段合理时间。

**准则：**支持员工购股计划，条款应符合员工利益及长期股东价值。

## 7. 管理层薪酬咨询投票

我们相信积极参与是鼓励公司提升薪酬状况及披露情况的有效方式，对薪酬进行咨询投票是这个流程的一个重要环节。我们鼓励公司主动对管理层薪酬进行年度咨询投票。我们通常不会支持其他与薪酬相关的股东提案，因为这些提案往往过于规范或重复通过参与及咨询投票便能取得成果。

**准则：**当对管理层薪酬进行咨询投票时，我们会逐一评估薪酬现状和披露情况，并考虑本《代理投票原则及准则》中的薪酬原则及实践，包括以下：

- 业绩与薪酬挂钩，根据有意义的业绩目标进行评估，鼓励管理人员为公司的长期利益服务；
- 薪酬方案强调公司长期业绩和不鼓励过度冒险行为；
- 独立及有效的薪酬委员会；
- 清晰全面的薪酬披露；
- 避免不当支付薪酬，包括大量奖金或对非管理层董事的顾问费，以及常规激励计划外对管理层的酌情奖励；及
- 合理的遣散费、控制权变动补偿金及养老金福利。

支持要求对管理层薪酬进行年度咨询投票的股东提案。如果没有为管理层薪酬进行年度咨询投票，或对支付薪酬方式存有疑虑，或者董事会对股东的薪酬意见没有回应，我们会考虑对薪酬委员会成员投弃权票。

## 8. 回拨政策

为确保基于业绩的薪酬只在实际达到业绩目标的情况下才会发放，我们鼓励公司考虑要求管理层偿还或放弃基于谎报财务结果或其他业绩指标，或因其不当行为而获得的薪酬。

**准则：**支持股东的提案，要求董事会以公司利益为出发点，采取政策收回管理人员所有以绩效为基础的薪酬，这些薪酬是因参与欺诈、疏忽或故意不当行为而获得的，或公司因管理人员上述行为需重申财务结果，不然会有负面影响。我们会逐一审查要求董事会执行政策的提案，以公司利益为出发点，收回管理人员因被确认为未达成相应业绩目标而不应得的业绩薪酬。

## VII. 审计职能

投资者信心的一个决定性因素是公司财务报表的完整性。董事会的审计委员会对公司的财务情况和财务信息披露承担特殊的监督责任。除其他职责外，审计委员会必须评估管理层对财务报告是否有足够的内部监控和流程。

我们十分重视公司外部审计的质量和独立性。

**准则：**一般支持聘用董事会推荐的审计师。如果公司审计师的独立性受到损害或其过往表现有问题，我们会投票反对再次聘用。

## VIII. 资本结构

### 1. 授权股份增发

发行普通股会对股东的持股有摊薄效应，我们认为，股东应该有机会批准发行普通股。

**准则：**一般支持授权普通股固定增发量不超过 25%。如有特定业务需要更高比例增发，而且能证明对提升长期股东价值有利，我们会逐一分析和支持。反对不限额增发授权股份。

### 2. 双重股权结构

在双重股权结构中，一个级别的股份比另外一个级别的股份的投票权多。这种结构赋予一组股东，通常是创始投资人，即便拥有相对较低的股权，但仍有投票控制权。有观点认为双重股权结构使得拥有优越投票权的股东确保所有权的稳定性、连贯性，有利于执行长远计划。我们不同意这种观点，因为双重股权结构不利于良好的公司治理。这种结构能巩固管理层面对股东要求改变的压力，并破坏一股一票投票制度的基本原则。从我们的观点来看，加强股东参与度可培养长期股东基础，并有助于否定需取得控股权的心理需求。

**准则：**反对建立新的双重股权结构。以公司长期最佳利益为出发点，支持取消现有的双重股权结构。对具有双重股权结构的公司，反对任何在控制权变动交易中对股东的不公平对待，以及任何旨在保留双重股权结构，或在公司股份级别内制造投票权力差距的提案。

### 3. 优先购股权、私人配售、股息政策及股份回购

把资本退回给股东在短期内可能是有利的，但也可能会从增加公司长期价值的支出中分薄资源。

**准则：**一般支持股东优先购股权和合理的私人配售。以公司长期最佳利益为出发点，逐一情况考虑把资本退回给股东，包括支付股息和实行股份回购计划。

## IX. 公司交易

以公司长期最佳利益为出发点，我们会评估兼并，收购和其他公司交易。我们考虑的因素包括战略原理，估值和对股东权利的影响。董事会的决策流程应该清晰地披露。

与公司交易有关的管理层薪酬安排，应该激励管理层以公司的最佳利益行事，而不是保护个人的财务利益。

**准则：**逐一审查公司交易和相关的薪酬安排。

## X. 收购保护

由于 CPPIB 股份投资组合的规模和范围庞大，我们有时会成为收购交易中的买卖双方。因此，我们必须从股东的财务角度，同时基于公司长期最佳利益，分析收购的公平性。

在某些情况下，通过收购案以释放未实现价值，也许符合目标公司股东短期最佳利益，但并不符合长期投资者如 CPPIB 的长期最佳利益，而公司持续独立可能会创造更大的长期价值。

**准则：**以提升长期股东价值为出发点，支持加强董事会及管理层能力以回应收购要约的提案、政策及计划。

## XI. 关联方交易

由于关联方交易可能引起利益冲突，因此董事会应加强审查，确保其条款公平合理。我们认为，关联方交易应（i）由董事会独立董事酌情审查并通过，如有需要，需得到独立专业人士的意见，（ii）按公平条款进行，（iii）公开披露，且（iv）酌情提交股东审批同意。

**准则：**逐一审查关联方交易。

## XII. 环境因素及社会因素

披露使投资者能够更好地了解 and 评估潜在风险和回报，包括环境和社会因素对公司长期业绩的影响。我们认为，有效地管理与环境及社会相关风险的公司，更有可能取得较佳的长期业绩。

**准则：**我们逐一审查环境和社会-因素相关的股东提案。我们不支持过于规范或重复已有或即将执行的项目、或可能有损公司长期业绩的股东提案。

在上述的规限下，我们一般会支持：

- 要求披露重大环境因素及社会因素有关信息的提案，可帮助股东评估潜在的投资风险及回报（包括特定环境风险及社会风险），公司业务及产品对社会及环境的影响，缓解环境及社会风险的方案，及/或公司的可持续性报告，除非此类信息已向股东充分披露。
- 要求执行或审查与社会及环境因素相关的政策及/或实践的提案，或可提高公司长期业绩及/或减低暴露于潜在环境及社会风险的机会。

## XIII. 商业操守标准及指南

我们认为，执行高标准商业操守的公司，更有可能取得较好的长期业绩。

所有公司均应公开披露其公司治理准则、商业行为准则和利益冲突管理流程。董事会公司治理委员会应至少每年正式审查此类政策，并要求在公司网站公布。

**准则：**支持披露公司治理准则、商业行为准则和利益冲突管理流程。