

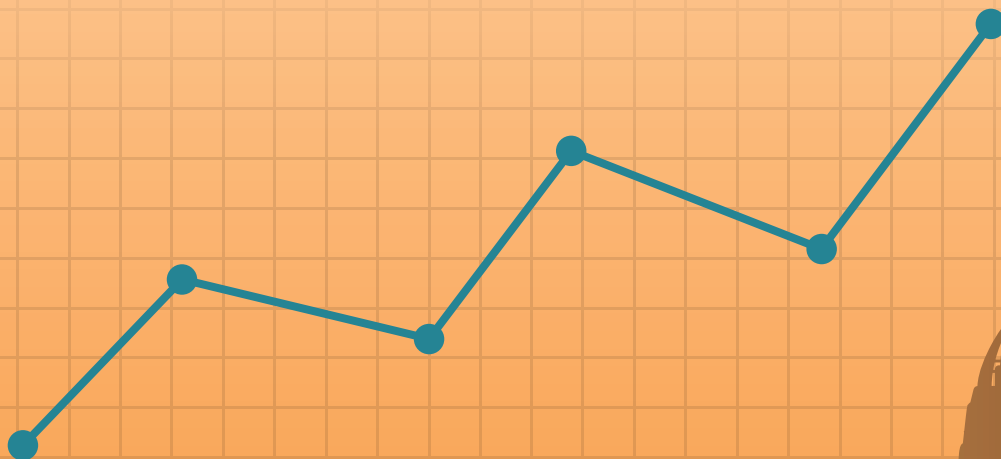


平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



《種族多元共融僱主約章》： 進階版年度問卷

2022-23
摘要報告



平等機會委員會
二零二三年十一月三日

主席的話



《種族多元共融僱主約章》（《約章》）已成立五年。我們從最初只有11間簽署機構開始，目前的簽署機構數目已增至超過380間。透過這個不斷擴大的網絡，種族共融議題獲得更廣泛及深入的討論，也讓我們從中觀察並了解企業間在「多元共融」的發展和策略。

有別過往的初版問卷，於2022年11月推出的「進階版年度問卷」內容更詳盡，機構需要提供更多細節和證據，亦讓我們可就他們的共融策略、政策、環境和文化作具體分析。

儘管現時只有29間機構使用「進階版年度問卷」，他們所提供的資料仍極具參考價值。我們希望以此作為起點，繼續收集更多資料，以訂定「種族多元共融僱主指數」為最終目標，作為僱主評估在機構內推廣種族多元共融的客觀基準。

特別一提，當《約章》尚處於初步構想階段，社商賢匯一直給予我們悉心的指導和支持。承蒙社商賢匯就其他多元領域慷慨分享經驗，讓我們在制訂《約章》的過程中獲益良多。

我們亦十分感激各合作夥伴——《約章》簽署機構。沒有他們的支持，這項工作將無法啟動。簽署機構過去幾年的支持讓我們深受鼓舞，未來我們會繼續與各夥伴合作無間，以求在工作間以至整個社會中實現真正的種族平等和共融，令不同種族人士共享平等機會。

平等機會委員會主席

朱敏健

背景

種族多元共融僱主約章

《種族多元共融僱主約章》（《約章》）於2018年推出，旨在建立一個促進種族多元共融工作間的僱主網絡。透過《約章》，平機會鼓勵簽署機構積極履行《約章》中的九項指引，並適時評估進度。

進階版年度問卷

自《約章》推出以來，簽署機構須每年提交初版年度問卷，匯報最新情況。平機會於2022年11月推出「進階版年度問卷」，內容更詳盡，要求機構提供更多細節和數據。機構縱然可以選擇維持提交初版問卷，我們仍積極鼓勵機構使用進階版本，以助我們更深入了解機構政策和措施，從而就實現種族多元共融目標提供具體建議。與此同時，根據這些資料，我們亦可推斷業界趨勢和收集良好常規，期望日後能成為訂定「種族多元共融僱主指數」的基礎，供僱主評估在機構內推廣種族多元共融的基準。

摘要報告

本報告的目的是綜合填報機構在推動種族多元共融工作間的現狀，加以分析，並列出主要觀察、良好常規和有待改進的範疇。由於提交「進階版年度問卷」的機構仍佔少數，因此本報告不應被視為一份全面分析，而僅屬填報機構在招聘和僱用過程中的政策以及措施摘要。在使用「進階版年度問卷」的29間機構當中，三間是非政府組織，兩間是中小型企業¹。儘管問卷中明確提及，對於中小型企業、非政府組織和社會企業而言，本問卷的部分問題可能不適用或難以回答，這五間機構仍然選擇使用「進階版年度問卷」，在此我們感謝他們的積極參與。

摘要報告的局限

目前我們容許《約章》簽署機構自行選擇提交初版或進階版問卷，故提交進階版問卷的機構數目仍然有限，只有29份回應。基於此，我們避免就收集的數據進行任何概括推論。此外，填報機構主要為大型跨國公司（29間中有16間），絕對不能概括代表《約章》簽署機構的整體狀況，更不代表香港的企業表現。然而，我們可以合理地假設，選擇填寫進階版問卷的機構在推動種族多元共融上有較成熟的投入度，所下的功夫也較多。其他致力於進一步推動種族多元共融的機構絕對可從這批較高意識的機構借鏡，採納良好常規和探索有待改善之處。

¹ 聘用少於100名員工的製造業公司；以及聘用少於50名員工的非製造業公司。在本報告中，員工人數少於50名的跨國公司的分部和在香港的子公司也被納入中小企業類別中。它們較少員工來實施「進階版年度問卷」中的許多措施。

按類別的趨勢

1. 種族多元共融策略：

報告顯示，近90%（29間當中的26間）的填報機構制訂了明確的種族多元共融策略。此外，十間有在機構內部和公開平台公布其策略，而12間機構有向所有員工推廣。

2. 共融政策：

大部分填報機構（超過85%）有制訂了具體涵蓋種族的平等機會政策（25間）及反歧視政策（24間）。當中有些機構直接將全球政策應用於香港。無論有沒有全球政策，超過一半有制訂政策的機構有為香港情況作出適用的調整。

3. 處理多元共融的責任：

大約三分之一（10間）的填報機構設立高層專職人員推動多元共融；12間填報機構由人力資源部或其他部門兼任；三間機構是透過職員在自願性質下推動多元共融措施。

4. 招聘及僱用政策：

接近60%（17間）的填報機構在招聘和僱用過程中落實不同措施，減少種族歧視和偏見的發生。常見的做法包括在招聘廣告中展示不同種族人士的面孔、聘請專業的招聘公司，以及通過與非政府組織合作和學生實習計劃擴大招聘的對象群體。當中的良好常規包括確保甄選名單多元化、使用包容性語言撰寫招聘廣告，和「盲選招聘」。

5. 種族多元目標：

三分之一（10間）的填報機構並未訂立實現種族多元工作間的目標，而另外三分之一（11間）機構則採納全球性的種族多元目標。值得欣賞的是，五間填報機構為不同職能和部門訂立目標，而三間機構更為不同職級訂立目標。許多機構的重點在於確保招聘過程不存在偏見且兼容並包，而不是為多元共融訂立指標。在尋找少數族裔求職者時，有機構會採取多管齊下的策略，當中最常見的方法是與非政府組織合作。只有四間機構有訂立聘用少數族裔人士的目標。

6. 檢討及監察政策：

接近40%（11間）填報機構每年或每兩至三年會定期檢討僱用政策和措施，而接近60%（17間）的機構只在需要時才作檢討。大多數機構（21間）都有收集若干與種族相關的資料，主要透過鼓勵僱員自行提供。不過，只有少數（5間）填報機構使用數據來制訂及監察建立種族多元共融文化工作間的關鍵績效指標，以及訂立及加強關於種族共融及種族比例的政策。14間填報機構有透過員工參與程度調查抽取多元共融數據，但只有五間有問及關於種族身分的問題。

7. 僱員培訓及活動：

所有填報機構都有向對各級員工提供種族平等共融的培訓。超過四分之三（23間）的機構提供關於平等機會和反歧視條例的培訓，15間機構亦涉及法例以外的多元共融議題。五間機構更把參與培訓納入關鍵績效指標。此外，機構亦有舉辦各種活動來提高員工的種族平等共融意識。然而，只有三分之一（10間）的機構定期舉辦以種族平等共融為主題的活動。

8. 社會參與：

超過60%（18間）的填報機構有接觸少數族裔社群，其中13間有提供實習及其他有助職涯發展的機會，讓處於弱勢的少數族裔社群認識和投身所屬界別。其他的社會參與項目例子包括與非政府組織建立夥伴關係、透過師友計劃指導少數族裔學生，以及贊助與少數族裔有關的活動。

9. 共融工作環境：

只有8間填報機構有為種族專設的僱員網絡 / 資源小組。分析顯示，大多數機構（90%，26間）鼓勵僱員在有需要時向主管 / 經理提出。接近80%（23間）機構就文化差異作出彈性安排及個別考慮，當中語言障礙和服飾要求是最需要作出彈性安排的範疇。共有14間填報機構的高層人員深入參與有關共融工作環境的措施，這亦被視為種族共融工作間的成功因素之一。雖然接近90%（27間）機構有制訂正式申訴政策，但約一半（14間）並無特別提及種族。

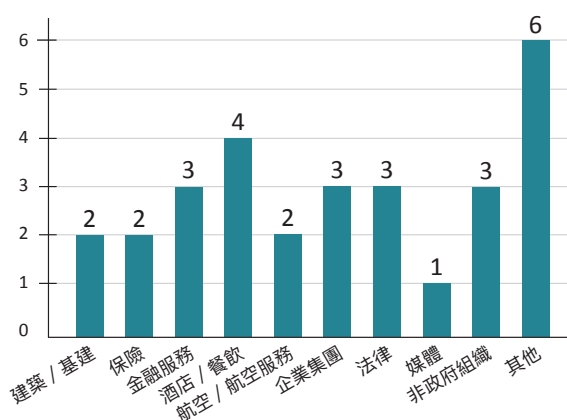
總結來說，這份報告是綜合29間填報機構在推動種族多元共融工作間的政策和措施。

雖然報告展示了不少良好措施，但平機會必須指出，少數族裔人士仍然在就業以及融入工作間方面遇到不少障礙。制訂政策和優化程序以外，在轉變思維和機構文化方面仍有待改進。我們的目標是所有機構將種族平等視為一種主流價值，在招聘和僱用過程中加以實踐，讓所有人獲得公平對待。

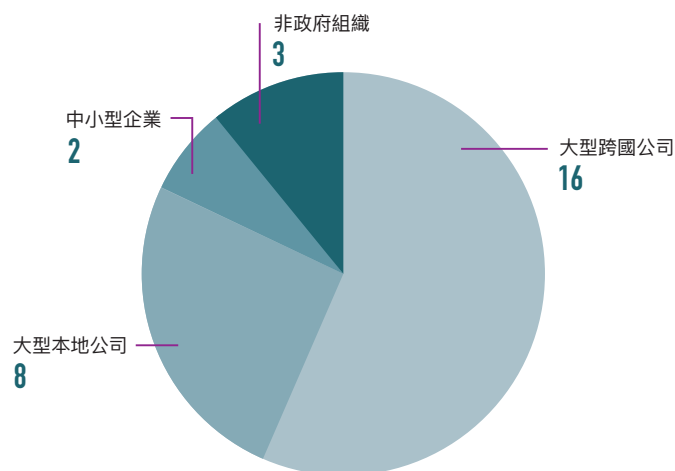
儘管收集的數據有其局限性，我們仍十分感謝29間致力於推動種族多元共融機構提交問卷和分享其良好常規。當中不少機構有全球經驗，值得我們借鑒和學習，例如在確保求職者中涵蓋不同種族背景和提供共融方面的培訓等方面，值得其他剛起步的機構仿效。

參與機構

行業分類



公司規模和業務運營劃分



良好常規

- ✓ 確保求職者中涵蓋不同種族背景，設定目標比例 / 百分比
- ✓ 提供使用包容性語言撰寫招聘廣告的指南
- ✓ 使用「盲選招聘」
- ✓ 在各級別和職能上設定種族多元化目標
- ✓ 監察種族多元共融資料並納入領導層的關鍵績效指標
- ✓ 通過調查評估少數族裔員工的經驗，並根據提出的問題制訂行動計劃
- ✓ 進行反向和互惠師友制度，關注多元共融議題
- ✓ 制訂跨文化溝通和對話指南
- ✓ 確保與高級領導層就種族多元共融進行溝通
- ✓ 為少數族裔青年提供實習和職場體驗
- ✓ 創造一個共融工作間：禱告室、語文增補課程、雙語溝通、彈性工作時間、多元的飲食選擇、高級領導層親身支持多元共融活動

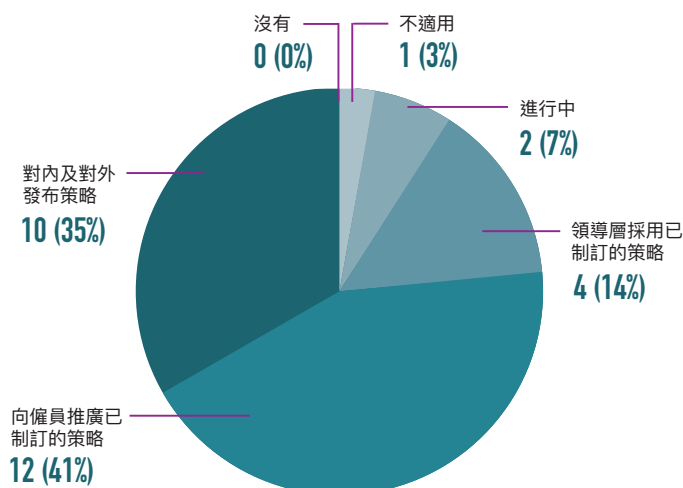
I. 種族多元共融策略

Q1

你所屬的機構是否有清楚訂明種族多元共融策略，或涵蓋種族範疇的多元共融策略？（選擇一項）

觀察

- 近90%（26間）填報機構擁有種族多元共融策略
- 十間機構已經對內公布及對外發布策略，而12間機構已經向所有僱員推廣

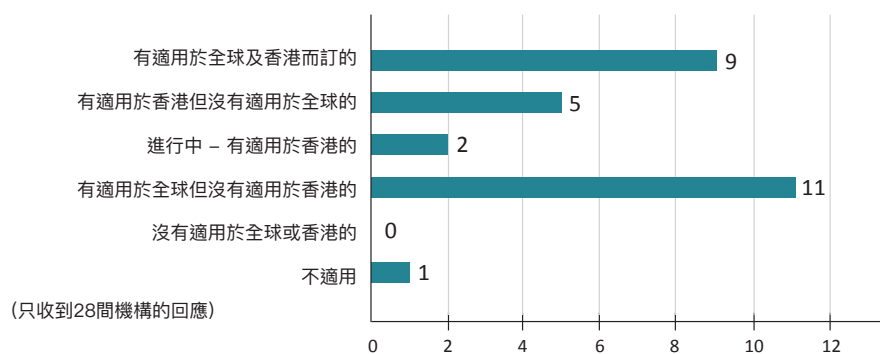


II. 共融政策

II.1. 政策

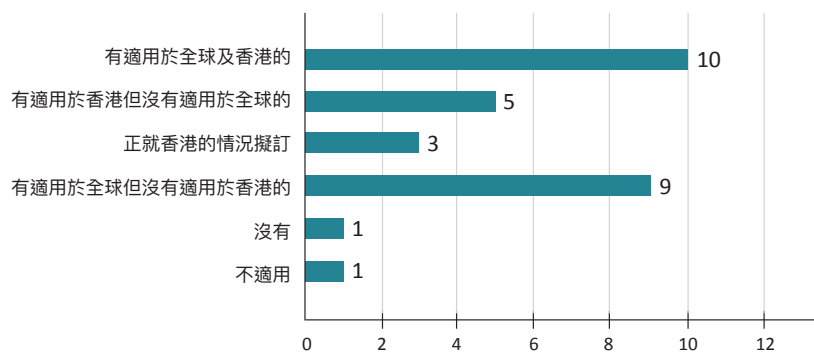
Q2

你所屬的機構是否有制訂具體涵蓋種族的平等機會政策？該政策可單獨存在或與機構的反歧視政策並列？（選擇一項）



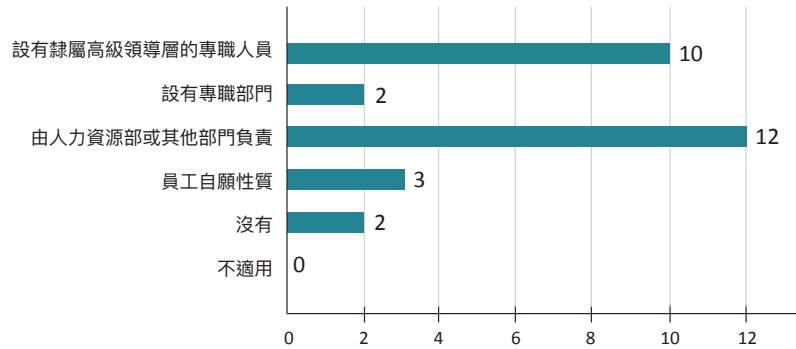
Q3

你所屬的機構是否有制訂具體涵蓋種族平等共融的反歧視政策？該政策可單獨存在或與機構的平等機會政策並列？（選擇一項）



Q4

你所屬的機構是否有委派人員、小組或組別，專責處理涵蓋種族範疇的多元共融問題？（選擇一項）



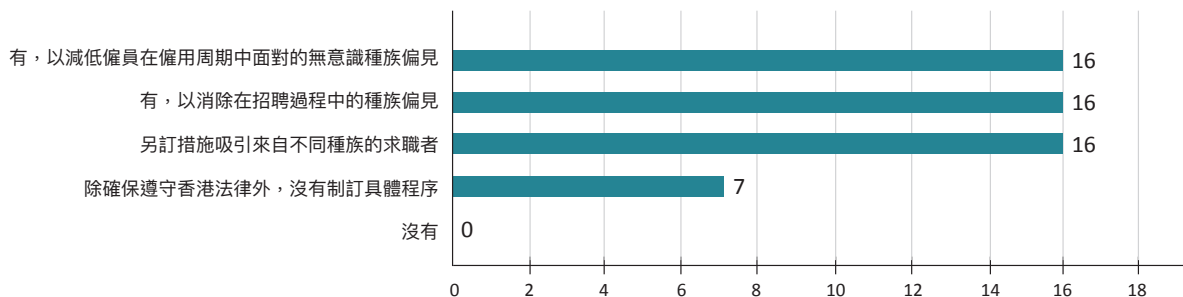
觀察 (II.1 – Q2, Q3及Q4)

- 接近90%（28間當中的25間）的填報機構制訂了具體涵蓋種族的平等機會政策。他們當中的24間機構亦有制訂了具體涵蓋種族的反歧視政策
- 11間填報機構採納了適用於全球而非針對香港情況而制訂的平等機會政策；14間有針對香港的情況而制訂的平等機會政策
- 制訂了具體涵蓋種族的反歧視政策的機構當中，九間採納了適用於全球而非針對香港的情況而制訂的反歧視政策；15間則採納了適用於全球以及針對香港的情況而制訂的反歧視政策
- 大約三分之一的機構（29間中有10間）設有隸屬高級領導層的專職人員推行多元共融文化
- 超過40%（12間）的機構由人力資源部或其他現有部門負責推動多元共融，而10%（三間）在機構內擁有專責推動多元共融的職員，但屬自願性質

II.2. 招聘及僱用期政策

Q5

你所屬的機構是否有就公平招聘、僱用、晉升、員工發展及解僱方面，訂立適用於香港的常規，以消除這些過程中的種族歧視？（可選擇多於一項）



觀察 (Q5)

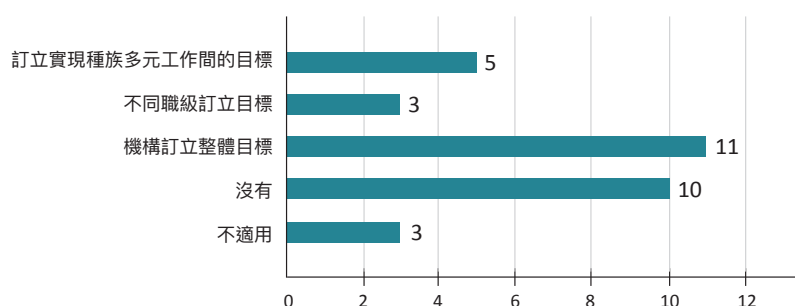
- 接近60% (17間) 填報機構已訂立各種程序以減低僱員在招聘和就業過程中的受到種族歧視和偏見
- 除了上述, 16間機構另訂措施吸引來自不同種族的求職者
- 常見良好常規包括:
 - 在招聘廣告和對外的溝通時展示不同種族人士的面孔
 - 聘請專業招聘公司; 與多個招聘機構合作, 廣納多元人才
 - 通過與非政府組織合作、提供學生實習機會和參加外間活動, 擴展招攬的目標群組, 如學生和其他族裔人士
 - 除了在廣告註明你所屬的機構是「平等機會僱主」外, 亦列出詳盡的多元共融聲明
 - 由來自不同背景的人士組成遴選委員會

良好常規 (Q5)

- ✓ 「確保向招聘經理獲得具種族多元性的求職者名單。」 - 宏利
- ✓ 「為所有員工提供如何使用包容性語言撰寫招聘廣告的指引。我們利用相關網絡平台上尋覓人才時會使用『盲選』功能, 因此並不會顯示姓名和性別。」 - 法國興業銀行
- ✓ 「確保甄選準則中的語言要求只適用於有直接需要的工作。」 - 社商賢匯
- ✓ 「在以少數族裔為對象的平台上, 分享招聘和實習機會。」 - HELP Limited

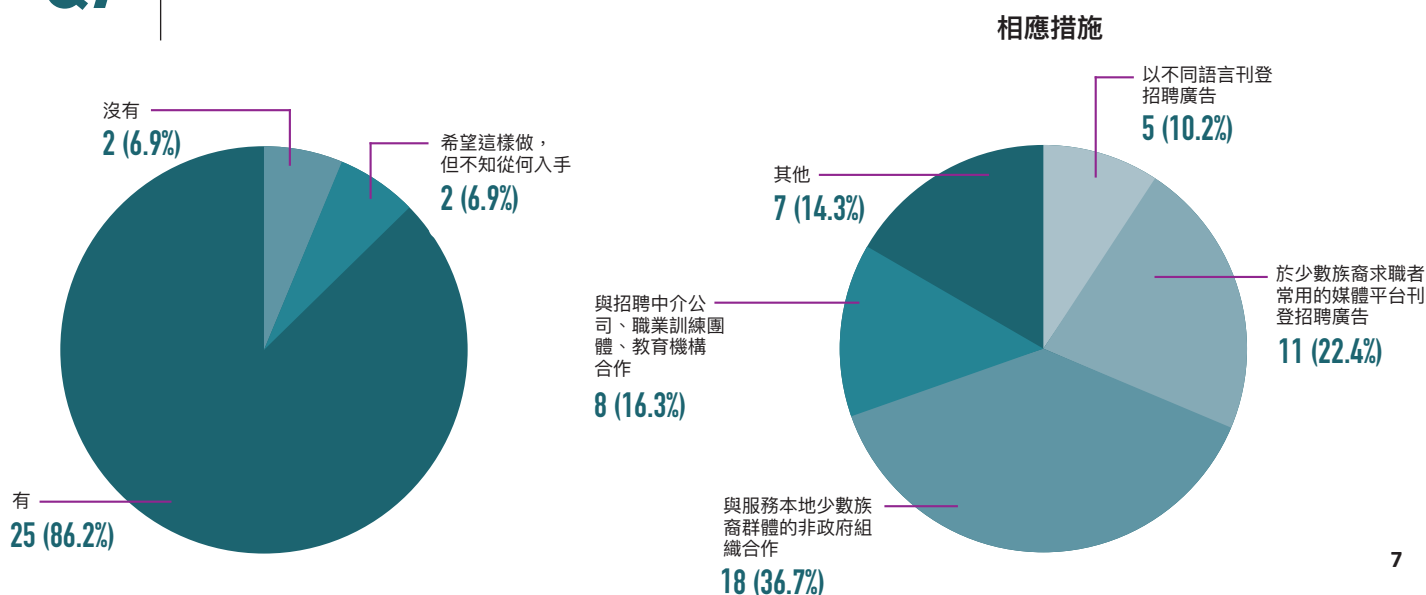
Q6

你的機構有訂立實現種族多元工作間的目標嗎? (可選擇多於一項)



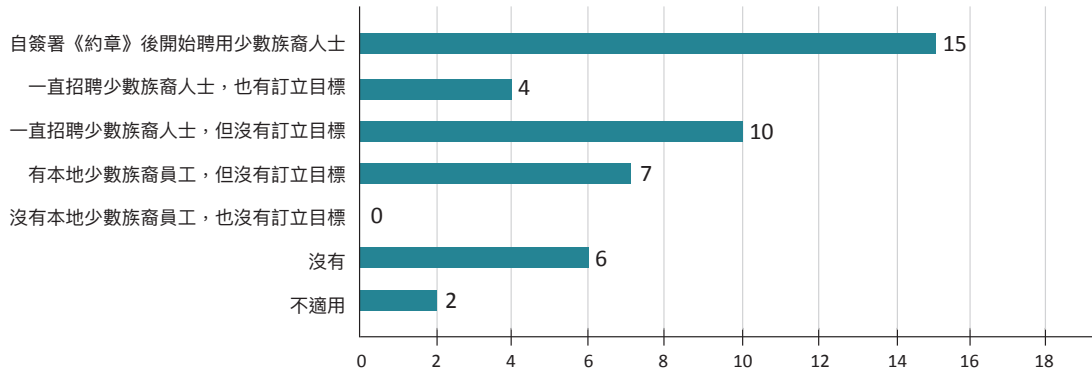
Q7

你所屬的機構是否有措施增加招聘本地的少數族裔人士? (可選擇多於一項)



Q8

你所屬的機構是否有就僱用本地少數族裔人士（實習生除外）訂立目標？（可選擇多於一項）



觀察 (II.2 – Q6, Q7及Q8)

- 接近三分之一（10間）填報機構沒有訂立種族多元目標，另外三間機構認為不適用於機構身上
- 11間機構設定了整體或全球目標，或者在英美等地設定特定目標，但不適用於亞洲地區或香港
- 三間機構為不同職級訂立目標；五間（包括一間非政府組織）為不同企業職能和部門訂立目標
- 機構採取了多種策略來招聘少數族裔人士，與非政府組織合作是最常用的方法
- 不少填報機構表示不會收集種族多元數據，因此無法掌握確實數字。他們着重招聘過程不存在偏見且兼容並包，而不是設定目標
- 只有四間機構對招聘少數族裔設定目標，其中一間是國際律師事務所，另一間是非政府組織，餘下兩間是本地餐飲連鎖店

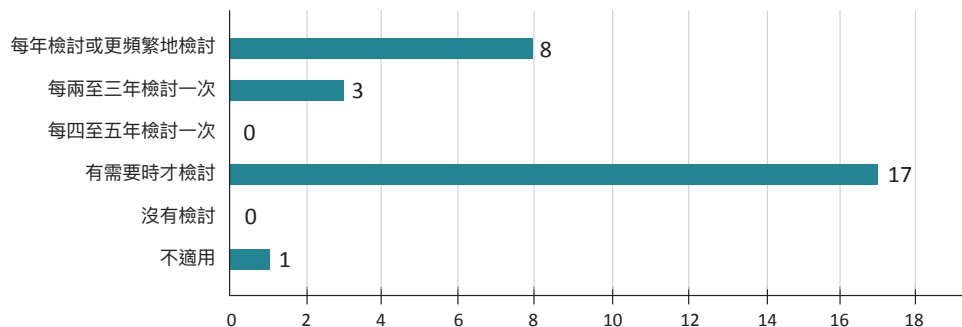
良好常規 (Q6, Q7及Q8)

- ✓ 「我們的目標是擁有一個大致反映全體人口多元性的合夥人領導團隊，同時合夥人的組成也能夠與客戶多元性相比擬。我們定期監察公司頂尖人才在晉升方面可能面臨的障礙。」 — 史密夫斐爾律師事務所
- ✓ 「包括香港在內的全球安永組織中，領導層的工作表現結果是與不同文化背景的職員所具備的工作體驗度緊密相連的。數據是通過員工自願呈報的方式和其參與調查收集得來。這些數據會作為區域管理合夥人的10個策略關鍵績效指標之一。」 — 安永
- ✓ 「於少數族裔集中居住的地區派發通郵，吸引少數族裔加入「快活團隊」。」 — 大快活集團有限公司

II.3. 檢討及監察政策

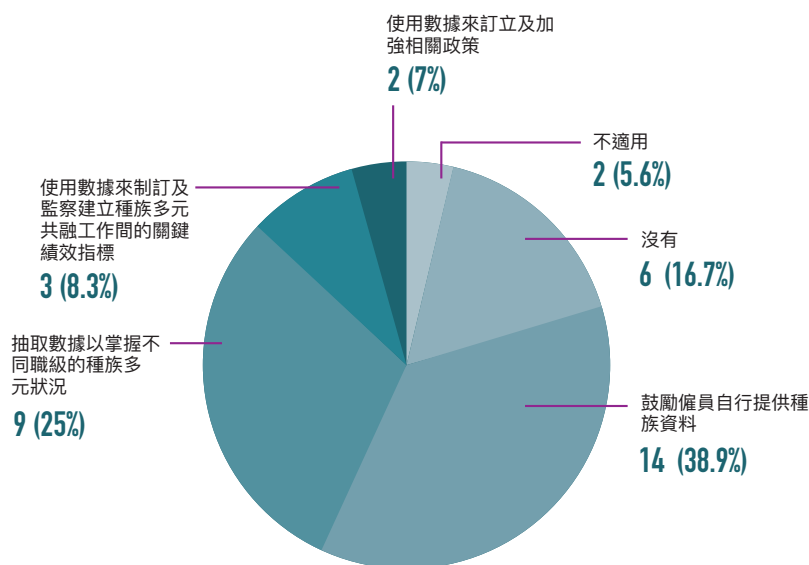
Q9

你所屬的機構會否因應機構內外的種族平等共融發展而定期檢討僱用程序和僱傭政策？（可選擇多於一項）



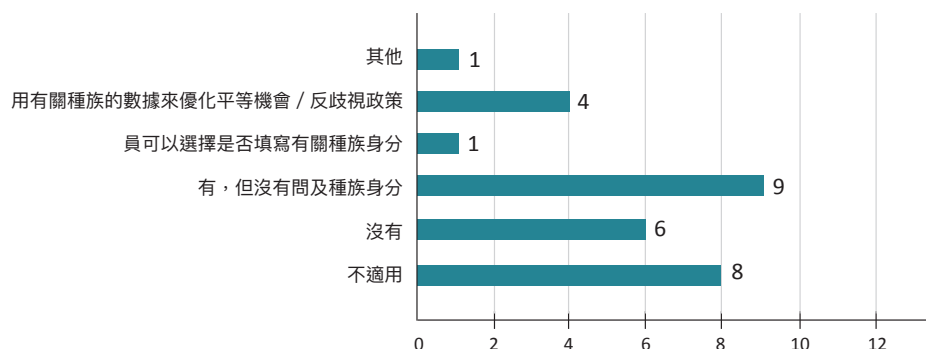
Q10

你所屬的機構是否有監察工作間的種族多元狀況？（可選擇多於一項）



Q11

你所屬機構的僱員投入程度 / 滿意程度調查是否有收集關於種族多元共融的數據？（選擇一項）



觀察 (II.3 – Q9, Q10及Q11)

- 接近60%（17間）的填報機構僅在需要時檢討僱用政策和措施；約30%（8間）機構每年或更頻繁地作出檢討
- 大多數（21間）的填報機構有監察工作間的種族多元狀況，其中14間機構鼓勵僱員自願提供種族資料
- 只有五間機構有使用數據來制訂及監察建立種族多元共融文化工作間的關鍵績效指標，以及加強關於種族共融及種族比例的政策
- 儘管14間機構透過員工參與程度調查抽取多元共融數據，但只五間在調查中加入有關種族身分的問題

良好常規 (Q9, Q10及Q11)

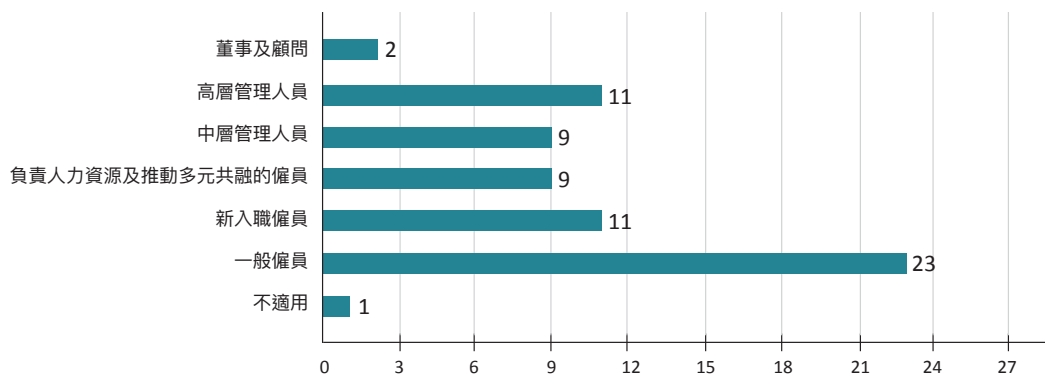
- ✓ 「我們利用種族多元數據來推動額外的多元共融措施（如成立僱員網絡 / 資源小組），支援少數族裔員工。」 — 香港太古集團有限公司
- ✓ 「業務部門和僱員網絡 / 資源小組檢視員工參與調查結果，以識別問題並制訂行動計劃來解決這些問題。」 — 匯豐
- ✓ 「透過年度調查分析和評估法國興業銀行是否營造了一個共融的工作環境。」 — 法國興業銀行

III. 共融文化

III.1. 僱員培訓及活動

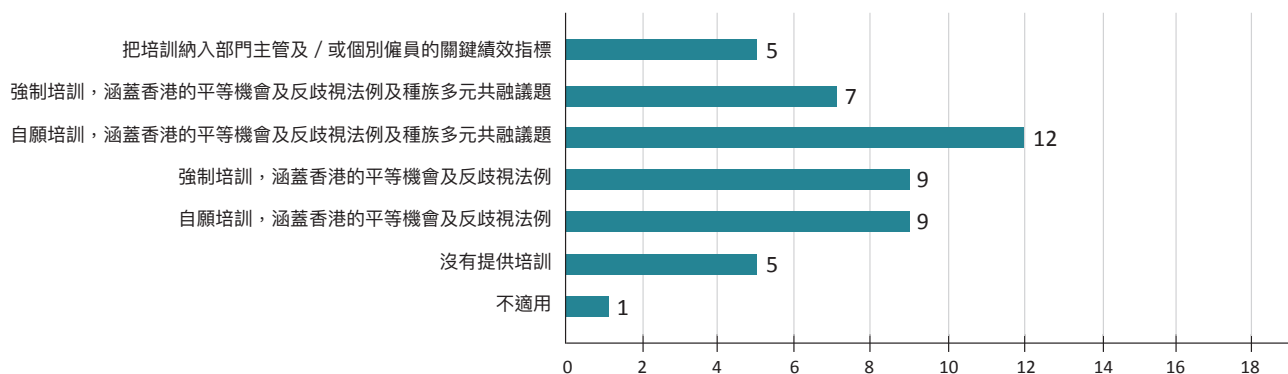
Q12

你所屬機構向香港的哪類級別僱員提供培訓，以提高他們的種族平等共融意識？（可選擇多於一項）



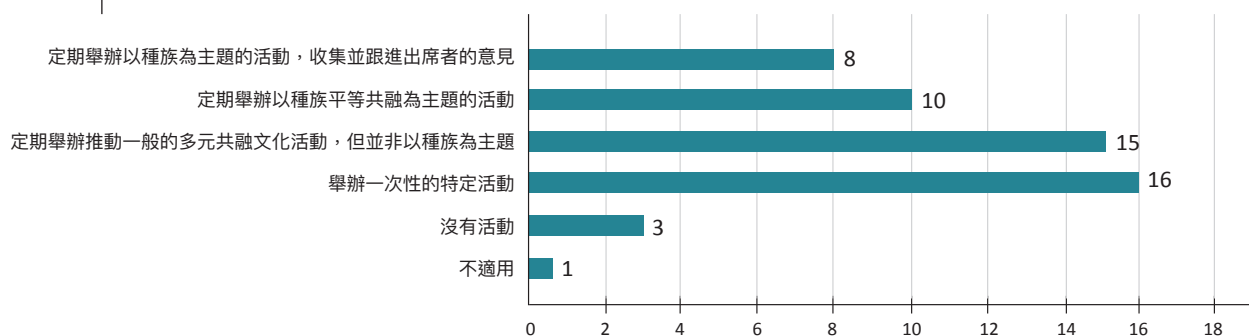
Q13

你所屬機構向僱員提供哪類有關香港的平等機會及反歧視法例的培訓以提高其種族平等共融意識？（可選擇多於一項）



Q14

你所屬的機構為僱員舉辦哪些活動，以提高他們的種族平等共融意識？（可選擇多於一項）



觀察 (III.1 – Q12, Q13及Q14)

- 大多數機構提供的種族平等共融培訓都是針對所有員工的一般性培訓，針對其他員工級別和職能的培訓分佈相當平均
- 只有兩間機構有針對董事及顧問而設的培訓
- 接近80% (23間) 的填報機構進行了有關平等機會及反歧視法例的培訓，其中15間機構亦包括法律以外的種族多元共融議題，包括自願和強制培訓
- 只有五間機構把培訓納入部門主管及 / 或個別僱員的關鍵績效指標
- 填報機構舉辦了各式各樣活動，當中大多數是定期舉辦並非以種族為議題的多元共融活動，以及一次性的特定活動
- 十間機構定期舉辦以種族平等共融為主題的活動;8間有收集並跟進出席者的意見

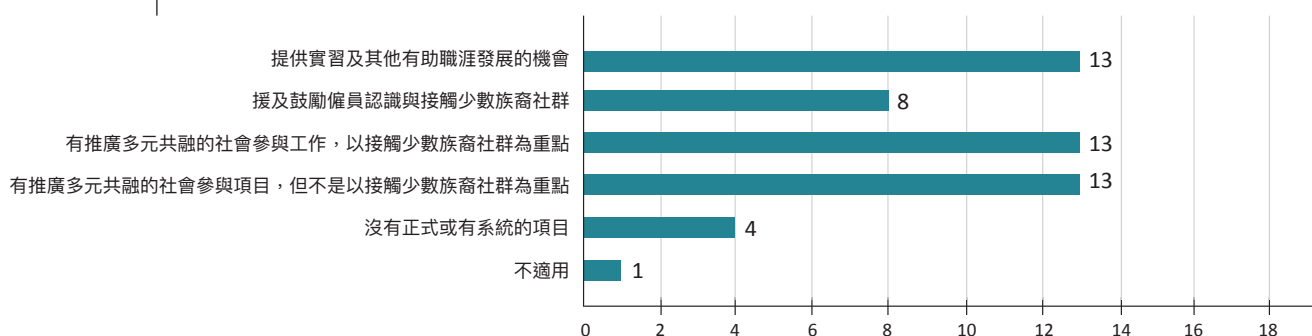
良好常規 (Q12, Q13及Q14)

- ✓ 『「10項改變行動」概述了公司整體在推動種族和文化多元方面的策略。透過更有效地進行數據分析，我們精準地設定合適的目標；投放更多資源在教育和宣傳「盟友概念」；支持多元化的供應商，並與客戶和社區夥伴加強互動。』 – 史密夫斐爾律師事務所
- ✓ 「為領導層提供的共融領導力培訓會包括不同種族和其他少數群體的具體案例；將無意識偏見和相關信息納入年終評估中，提高輔導人員對無意識偏見的認知，以減低其帶來的負面影響。」 – 安永
- ✓ 「關於多元共融議題的反向和互惠師友制度；向招聘經理提供無意識偏見培訓。」 – 匯豐
- ✓ 「向全球員工發布跨文化能力培訓課程單元。」 – 宏利
- ✓ 「高級領導在發送通訊和員工大會期間分享不同文化節日和活動。」 – 匯豐

III.2. 社會參與

Q15

你所屬的機構是否有積極鼓勵僱員服務社群，特別是弱勢少數族裔社群？（可選擇多於一項）



觀察 (Q15)

- 超過60% (18間) 填報機構透過其多元共融的措施接觸少數族裔社群
- 大約40% (13間) 機構有措施幫助職涯發展機會，讓處於弱勢的少數族裔社群認識和投身所屬界別
- 常見良好常規包括：
 - 實習、工作體驗機會
 - 與非政府組織合作
 - 為少數族裔學生提供輔導、師友計劃機會
 - 贊助少數族裔相關的活動
 - 為少數族裔學生提供獎學金

良好常規 (Q15)

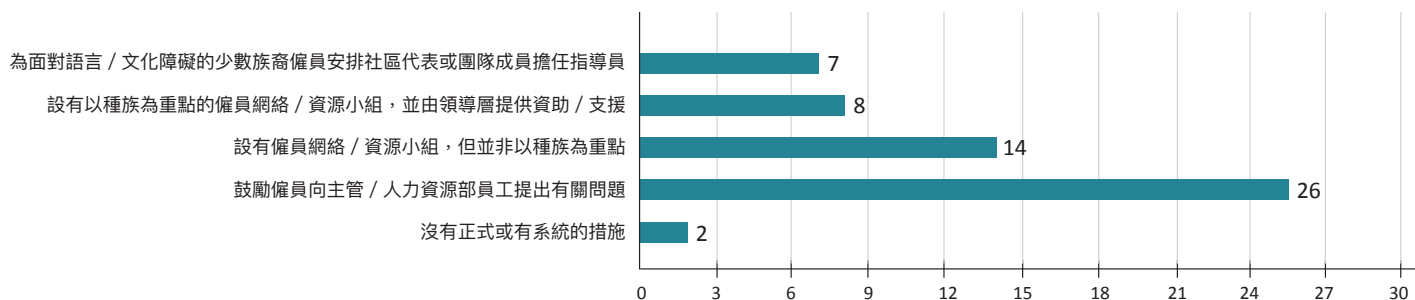
- ✓ 「為小彬紀念基金會建設專為有特殊教育需要的少數族裔兒童提供支援服務的中心。」 - 奧雅納
- ✓ 『「同理建世界」計劃旨在讓不同背景的人自我反思及探討不同社會議題。對象主要是來自從未外遊的基層家庭、少數族裔社群以及戒毒康復者群體，組成小組前往柬埔寨進行義工工作。』 - 國泰航空有限公司
- ✓ 『為來自不同種族背景、殘疾、LGBT+群體或社會經濟地位處於弱勢的大學生而設的「倡導多元實習計劃2023」，讓他們可以在三間夥伴機構內獲得具啟發性的實習工作體驗。』 - 宏利、凱悅酒店集團和史密夫斐爾律師事務所
- ✓ 「我們定期為非華裔群體安排午聚，助他們建立支援網絡。」 - Justice Centre Hong Kong
- ✓ 「儘管我們的機構規模太小較難成立僱員網絡 / 資源小組，但我們團隊中的種族組成多樣，在每月的全體會議中亦會為員工提供機會分享他們的文化以及個人故事。」 - 社商賢匯

IV. 共融工作環境

IV.1. 種族共融

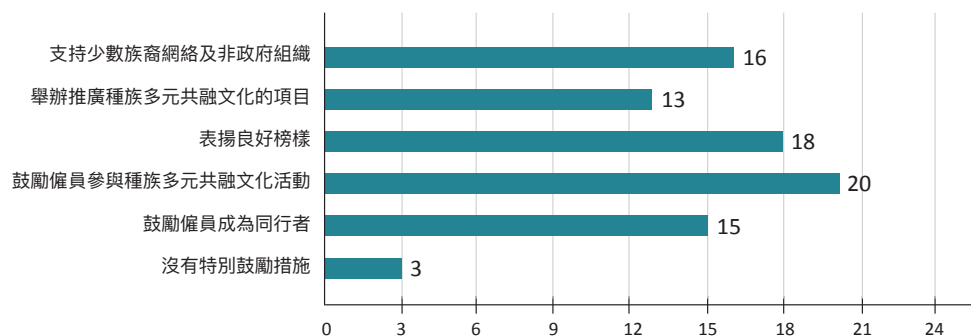
Q16

你所屬的機構如何為少數族裔僱員營造安全共融的工作環境，讓所有員工充分協作？（可選擇多於一項）



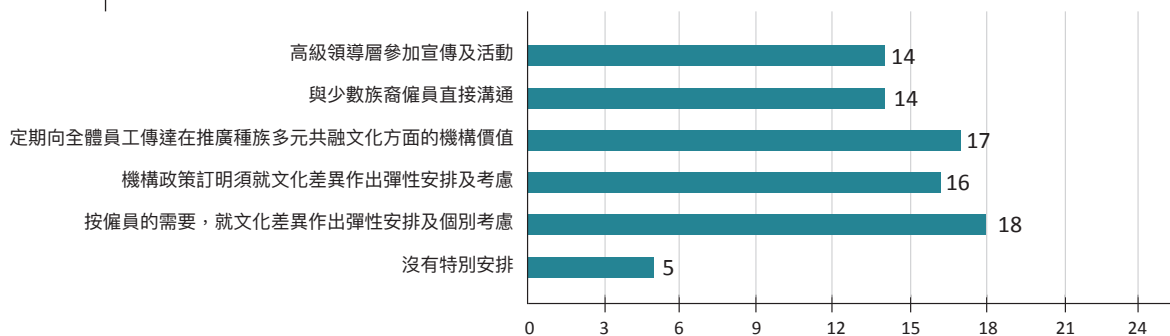
Q17

你所屬的機構如何鼓勵全體僱員支持種族多元共融工作間文化？（可選擇多於一項）

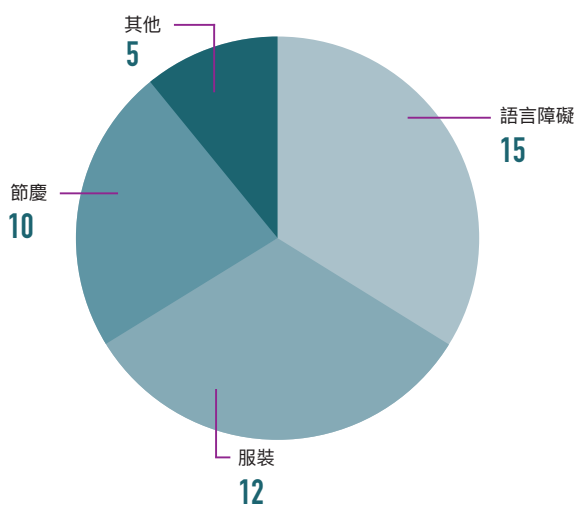


Q18

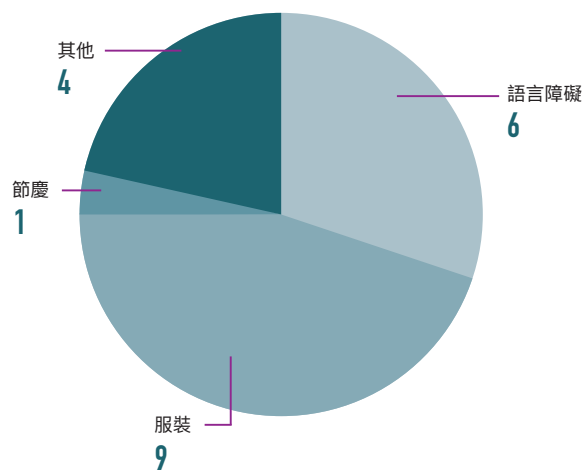
你所屬的機構如何促進來自不同文化及種族背景的僱員融入機構？（可選擇多於一項）



按僱員的需要，就文化差異作出彈性安排



機構政策訂明須就文化差異作出彈性安排



觀察 (IV.1 – Q16, Q17及Q18)

- 只有27% (8間) 填報機構設有種族網絡 / 資源小組
- 只有七間機構有委派工作夥伴或導師；其中三間除了設有種族網絡外亦有此措施
- 大多數機構均採取多種措施來鼓勵員工支持種族多元共融，其中最常見的是鼓勵僱員參與外間或內部的種族多元共融文化活動
- 接近80% (23間) 填報機構的政策容許按僱員的需要，及 / 或就文化差異作出彈性安排及個別考慮
- 語言障礙和服裝是最需要作出彈性安排的範圍
- 接近60% (14間) 的機構表示定期向全體員工就種族多元共融文化展開對話
- 29間填報機構中有14間獲高級領導層參加宣傳及活動，這是成功推動多元共融的關鍵因素
- 常見良好常規包括:
 - 禱告室
 - 語言課程
 - 雙語溝通
 - 宗教節慶期間提供彈性工作時間
 - 食堂提供多元的飲食選擇，滿足不同飲食限制
 - 高級領導層親身支持多元共融活動

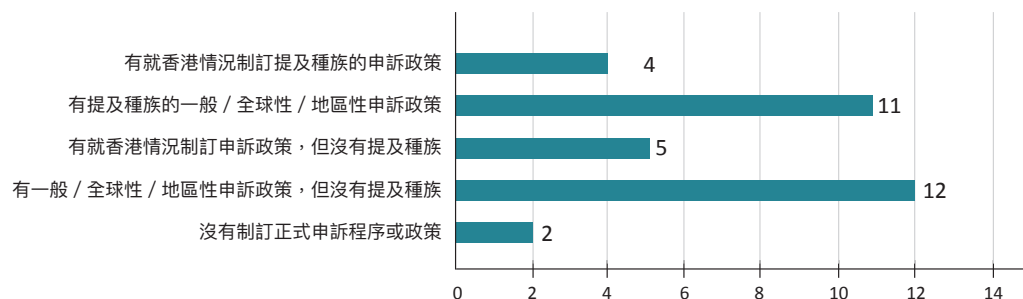
良好常規 (Q16, Q17及Q18)

- ✓ 「為少數族裔僱員特設不同族裔語言的通訊群組，由少數族裔代表員工負責翻譯傳達公司最新政策及資訊，以幫助新入職的少數族裔人士融入團隊。」 – 大快活集團有限公司
- ✓ 「我們透過快照調查 (Snapshot Survey) 尋求回饋，並根據回饋制訂行動。」 – 匯豐
- ✓ 「透過年度多元共融調查，向不同員工收集更多意見。」 – 香港太古集團有限公司
- ✓ 「我們是一個多元文化的機構，由董事會及高級管理層拍板定調。」 – Justice Centre Hong Kong
- ✓ 「節慶日」是假日福利政策的一部分，旨在慶祝多元種族、族裔和文化。 – 社商賢匯

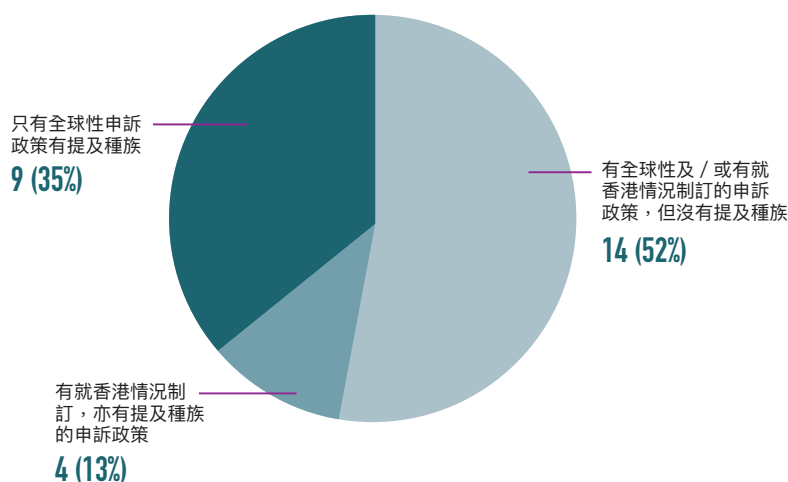
IV.2. 申訴處理

Q19

你所屬的機構是否有設立正式申訴政策，處理僱員提出涉及種族歧視、種族騷擾、欺凌及不公平待遇的投訴？（可選擇多於一項）

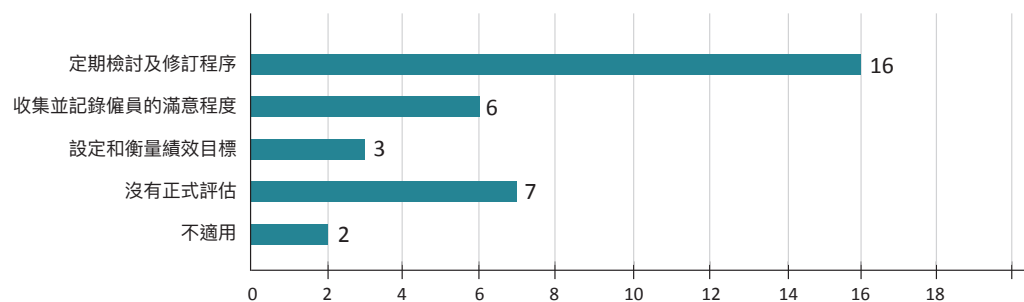


有/沒有提及種族的申訴政策



Q20

你所屬的機構是否有評估申訴程序的效用，確保投訴得到迅速和有效的處理？（可選擇多於一項）



觀察 (IV.2 – Q19及Q20)

- 近乎所有填報機構（29間中有27間）有正式的申訴政策；全球性申訴政策、按香港情況制訂的申訴政策，或兩者兼備，但14間沒有具體提及種族
- 按香港情況制訂具體提及種族的申訴政策的四間機構均是本地公司或總部設於香港
- 27間有正式的申訴政策的填報機構當中，16間定期檢討其申訴程序，並根據收集的數據和意見修訂程序
- 只有三間機構為其申訴程序設定和衡量績效目標；而六間填報機構收集並記錄僱員對申訴程序的滿意程度

參與機構

奧雅納	AXA安盛	BCT銀聯集團
彭博	國泰航空有限公司	社商賢匯
都會科技有限公司	安永	大快活集團有限公司
HELP Limited	史密夫斐爾律師事務所	香港金域假日酒店
香港交易及結算所有限公司	人人萬事通有限公司	滙豐
怡中航空服務集團	怡和管理有限公司	香港太古集團有限公司
Justice Centre Hong Kong	通力電梯（香港）有限公司	年利達律師事務所
宏利人壽保險（國際）有限公司	孖士打律師行	百階（香港）有限公司
美國輝瑞科研製藥有限公司	信德集團有限公司	法國興業銀行
當吉（香港）有限公司	科進顧問（亞洲）有限公司	