

香港交易及結算所有限公司
有關檢討《企業管治守則》及相關《上市規則》條文的諮詢文件
(2021年4月)

平等機會委員會意見書

引言

香港在女性擔任公司董事的比率方面，遠遠落後於其他主要市場。截至2020年12月31日，在2 538名發行人當中，約32.1%的董事會沒有女性董事，約37.4%只有一名女性董事。¹根據MSCI的《董事中的女性成員：2020年進度報告》(Women on boards: 2020 Progress Report)，截至2020年10月30日，香港上市發行人的董事會中只有12.7%為女性董事，而新加坡及英國則分別有19.5%及34.3%。女性董事的比率偏低問題由來已久，因此現在是適當時候由香港交易及結算所有限公司(「港交所」)採取措施，進一步推廣上市發行人董事會成員(性別)多元化。

I. 香港交易所建議強調只有單一性別成員的董事會，不算是多元化的董事會(諮詢文件問題6(a))

2. 平等機會委員會(「平機會」)完全贊同港交所的建議，必須於相關《上市規則》條文的附註中強調，只有單一性別成員的董事會，不算是多元化的董事會。儘管如此，港交所可考慮要求發行人加快步伐達標，更應考慮採取更多措施，避免發行人僅委任一位女性董事就完事，當作達成推廣董事會成員性別多元化的目標。

3. 首先，港交所就消除單一性別董事會的現象所建議的時間表過於保守。港交所諮詢文件第74段建議新增守則條文，規定發行人於下次股東周

¹香港交易及結算所有限公司有關檢討《企業管治守則》及相關《上市規則》條文的諮詢文件(2021年4月)(於2021年6月1日檢索)。見 https://www.hkex.com.hk/-/media/HKEX-Market/News/Market-Consultations/2016-Present/April-2021-Review-of-CG-Code-and-LR/Consultation-Paper/cp202104_c.pdf?la=zh-HK 第16頁第83段。

年大會就要委任一名新的獨立非執行董事。然而，諮詢文件卻建議給予三年的過渡期，讓現時只有單一性別董事會的發行人，委任至少一名另一性別的成員加入董事會。這一點實在難以理解。若過渡期真的有需要，港交所可考慮定立較短的過渡期。

4. 第二，平機會建議港交所進一步考慮採納可持續的措施，避免發行人只象徵式委任一名女性加入董事會來裝門面。港交所應規定發行人在董事會維持關鍵少數，避免出現個人為了避免爭端而服從群體的「集體盲思」現象，從而改善決策過程，減低公司所面對的風險，以及改善財務表現。

5. 有關此「群聚效應」的理論，過往曾在2011年就挪威的情況進行研究，方法是分析公司擁有一名、兩名或最少三名女性董事的情況下，為組織帶來創新轉變的影響。結果顯示一旦女性董事人數由象徵式的少數(一名或兩名女性)增加至持續的少數(最少三名女性)，便足以有效影響組織創意的水平。²

6. 最後，性別多元化不應只限於董事會層面，應擴展至董事會轄下的委員會。若董事會轄下的委員會未能達到性別多元化，便難以在公司各級真正達到性別比例平衡。具體而言，鑑於提名委員會建議委任或再委任董事時，以及擬訂董事會繼任規劃(包括主席及行政總裁)時，須負責推廣董事會性別多元化，因此提名委員會本身的性別比例也應達到合理水平。新加坡在其適用於上市公司的企業管治守則(2018年8月)第2.4段註明，規定「董事會及董事會轄下的委員會人數必須恰當，其董事須擁有平衡及多樣化的技能、知識、經驗及其他展現多元的因素，例如性別及年齡。」

II. 港交所建議新增強制披露要求，規定所有上市發行人在(a)董事會層面及(b)所有僱員層面(包括高級管理層)，均設定及披露達到性別多元化的數字上目標及時間表(諮詢文件問題6(b))。

² Mariateresa Torchia, Andrew Calabro and Morten Huse 'Women Directors on Corporate Boards: From Tokenism to Critical Mass' (2011) 102 Journal of Business Ethics 299, 308

7. 平機會全力支持上述建議。在強制披露要求中新增「董事會成員多元化」(J段)後，港交所可發出清晰的信息，表明多元化是發行人建立明確的董事會問責及承擔制度的關鍵要求，以加強在董事會層面及高級管理層層面達到性別多元化的措施。
8. 平機會相信，新增強制披露要求，規定在年報內披露僱員人數(包括董事會層面以下一級的高級管理層及向其直接匯報的人員)，而並非只集中於董事人數，可以全面了解發行人在達到性別多元化方面的整體情況，亦有利於上市發行人日後的人才繼任規劃。
9. 由於發行人須最低限度設定董事會女性百分比的關鍵少數，才能受惠於一個性別更多元化的董事會，因此平機會建議港交所考慮設立有關此關鍵少數的建議基準。此外，發行人也可設立在董事會層面和所有僱員層面達到性別多元化的分階段目標和時間表。
10. 在英國，富時指數企業自願訂立達到性別比例平衡的領導層的目標。儘管如此，Lord Davies 報告(2011)建議富時 100 指數企業在 2015 年前把女性董事的百分比增加至 25%，財務匯報局則須披露董事會的多元化政策。
11. 由 2015 年起，綜合英國現時所有對董事會內性別組成的(自願性質)建議，是期望富時 100 指數企業及富時 250 指數企業的領導層(常務委員會及向其直接匯報的人員)在 2020 年前須最少有 33% 為女性。至於富時 350 指數企業，則建議在 2020 年前把女性百分比增至 33%。提名委員會應起碼每年檢視改善女性在領導層比例的行動計劃和評估進度。所有行政總裁將採取行動，改善女性在領導層所佔比率偏低的問題，並每年公布女性領導層的人數資料。³
12. 英國最近發表的 Hampton-Alexander Review 最終報告表示，富時 350 指數企業的女性董事，在過去五年內增加了一倍。報告亦顯示，富時 100

³Taking stock: UK diversity report – metrics and proposed changes. 於 2021 年 6 月 1 日檢索。
<https://www.simmons-simmons.com/en/publications/ck0a8y0hln4o80b33h8nu1063/060718-uk-diversity-reporting-metrics-proposed-changes>

指數企業及富時 250 指數企業在 2020 年前已達到把女性董事百分比增至最少 33% 的目標。

13. 2014 年 4 月，歐洲議會批准一項建議，目標是在 2020 年前把上市公司董事會的女性百分比增加至 40%。此目標只適用於在歐盟成員國的證券交易所上市的公司，中小型企業除外。⁴

14. 港交所須仔細考慮英國及歐盟市場內發行人定立有關性別多元化的目標。

15. 更重要的是，雖然有人認為董事會性別多元化問題源自勝任的女性不足，但問題的核心其實在於如何招募並挽留女性人才。

16. 除了訂立達到性別多元化的目標數字和時間表，平機會還建議港交所考慮要求發行人制定平等機會政策，以加強僱員性別多元化。平等機會政策應涵蓋在招聘、培訓、挽留員工及晉升程序方面促使性別多元化的措施。例如，在篩選應徵者時不考慮性別因素，提供家庭友善的工作環境，並加強挽留放完產假的僱員。這些措施對於挽留日後擔任管理層及董事會成員的女性尤其重要。

III. 港交所建議在《企業管治守則》新增守則條文，規定董事會每年檢討其董事會多元化政策的實施及有效性(諮詢文件問題 6(c))。

17. 平機會全力支持上述建議，新增守則條文，規定董事會每年檢討其董事會多元化政策的實施及有效性。

18. 平機會亦建議港交所在《企業管治守則》第二部分——良好企業管治的原則、守則條文及建議最佳常規的「B.1 董事會組成、繼任及評估」

⁴*Breaking the Glass Ceiling: Women in the Boardroom, A Study of Major Global Exchanges*. 於 2021 年 5 月 31 日檢索。見 https://webstorage.paulhastings.com/Documents/PDFs/gender_parity_report_exchanges.pdf 第 18 至 19 頁。

及「B.3 提名委員會」部分，載列更多具體的守則條文或建議最佳常規。例如，可以下列方法註明招聘程序的主要方向：

- (i) 在物色管理人員和提名階段盡可能接觸更多人才，以免人選只限於董事會的熟人圈子；
- (ii) 發行人可向獵頭機構提供其多元目標；
- (iii) 在所有招聘階段採納劃一的遴選及評估準則，以衡量應徵者的可量度技能、經驗、知識和個人特質；
- (iv) 發行人經已採取的行動，為日後的董事會及高級管理層的繼任規劃而促進多元人才梯隊的發展；以及
- (v) 提名委員會應該最低限度每年開會討論，董事會在改善女性出任領導層方面的進度，而不應只在考慮個別董事委任事宜時才會面。

19. 上述指引有助發行人更加了解達到性別多元化的方法和具體措施。《英國企業管治守則 2018》(UK Corporate Governance Code 2018)(2018年7月)⁵適用於2019年1月1日後開始的財政年度，規定公司須加強繼任規劃和發展多元管理人才梯隊，提名委員會的職權範圍則擴展至監察人才梯隊發展的情況。平機會強烈建議港交所參考該守則，採用類似倫敦證券交易所的管治常規。

IV. 港交所建議修訂相關表格，以包括董事的性別資料(諮詢文件問題6d)。

20. 平機會完全同意港交所作出任何相關或相應修訂，披露董事會成員的性別資料，以達到董事會多元化的目的。港交所日後也可視乎需要考慮納入董事的種族概況，以加強種族多元化。

21. 平機會亦建議港交所建立數據庫，載有所有發行人的董事的性別資料，並公布排名列表，讓公眾比較各發行人在同一界別／行業內董事會、管理層及高級管理層層面，以及僱員層面，達到性別多元化的進展。

⁵ 《英國企業管治守則 2018》由財務匯報局發表。

V. 港交所建議將一項守則條文升級為《上市規則》條文，規定發行人須設立提名委員會，並由獨立非執行董事擔任主席，成員須以獨立非執行董事佔大多數(諮詢文件問題7)。

22. 平機會尤其歡迎港交所表示「會於指引中加入有關提名及委任獨立非執行董事的預期須作出的披露內容，包括物色獨立非執行董事適當人選的渠道（不論經獵頭公司、廣告或個人網絡）以及有關人選可能為董事會帶來的貢獻（就其資歷、技能及經驗而言）。」

23. 目前市場在物色管理人員時，依然是極為依賴個人網絡或口頭推薦的方式，上述做法可以提升物色管理人才時達到董事會多元化的整體常規及標準。改善招聘的渠道，是實踐董事會多元化的首個及基本步驟。

24. 此外，正如在上文回應諮詢文件問題 6(a)時所述，平機會建議應在董事會轄下委員會層面推行性別多元化。因此，提名委員會的組成本身也應達到性別多元化。

平等機會委員會

2021年6月

香港交易及結算所有限公司
有關檢討《企業管治守則》及相關《上市規則》條文的諮詢文件
(2021年4月)

平等機會委員會補充資料

引言

平等機會委員會(「平機會」)就香港交易及結算所有限公司(「港交所」)的檢討《企業管治守則》及相關《上市規則》條文的諮詢文件(「諮詢文件」)，於2021年6月9日提交了意見書。本補充資料旨在進一步解釋平機會對港交所諮詢文件問題6(d)的立場，並提出數個相關議題，供港交所進一步考慮。

港交所建議修訂相關表格，以包括董事的性別資料(諮詢文件問題6(d))

2. 港交所在諮詢文件中，建議修訂相關表格，要求上市發行人的董事(「董事」)於獲委任後，提供多元化相關資料。為提升董事會及多元化資料的透明度，港交所計劃於其網站展示董事會多元化相關資料(包括董事的年齡、性別及所擔任董事職務)。

3. 平機會在2021年6月提交的意見書中，表示支持港交所作出任何相關或相應修訂，披露董事的性別資料，以達到董事會多元化的目的。現希望提出數個相關議題，供港交所進一步考慮。

披露總體統計數字而非個別資料

4. 港交所可考慮要求上市發行人披露有關董事會多元化總體統計數字，是否已足以提升資訊透明度，而無需在港交所相關表格上披露每一名董事的性別。納斯達克交易所於2020年12月向美國證券交易委員會就董事會多元化提出建議書，只建議發行人提供有關多元化的統計數字。

披露性別資料容許打破男性／女性二元性別分法

5. 港交所的建議表格中，要求董事披露性別時選擇「男」或「女」。然而，在某些海外司法管轄區，性別的概念已經不再限於傳統的二元性別(即只有男性或女性)。

6. 由於港交所是全球首屈一指的融資機構，須面對全球的上市發行人，因此遲早有來自不採用男性／女性性別二分法的地方(例如，自我認同的性別在該等地方是可以接受或合法的)的上市發行人，會與港交所有業務往來。

7. 為處理這個可能出現的情況，港交所或可考慮接納上市公司可以基於自我性別認同的方式提交董事性別多元化資料。舉例來說，納斯達克交易所最近提出建議，要求所有在該交易所上市的公司公開披露有關其董事的一致和具透明度的多元化相關資料，而且提議基於自我性別認同方式以提供性別資料。在納斯達克的建議書中，「女性」指自我認同性別為女性的個人董事，而不會考慮該董事出生時的指定性別；該建議提供四個有關性別認同的選項(女性、男性、非二元性別及「不透露性別」)，供公司披露每一個類別的董事人數。

報告跨性別人士的性別資料

8. 跨性別人士(即性別認同及／或表達性別方法有別於社會規範其出生指定性別的人士)的自我認同性別，可能與其身分證明文件上註明的性別有異。儘管終審法院於2013年在 *W 對婚姻登記官*¹ 一案中裁定，根據《基本法》第37條及《香港人權法案》第19條，合法更改性別的變性人必須獲准以其確認性別結婚，但香港仍未為跨性別人士制定任何性別承認法例。根據香港目前的法律制度，只有接受了性別重置手術的人才可申請更改身分證明

¹ *W 對婚姻登記官*(FACV No 4 of 2012) <http://www.hklii.hk/eng/hk/cases/hkcf/2013/39.html>

文件上的性別，但在若干海外司法管轄區，跨性別人士無需接受任何性別重置手術便可合法地使用自我認同的性別。

9. 鑑於上文第 6 段所述，港交所也可考慮如何在披露性別資料上，向跨性別人士提供便利措施。就此，港交所或可徵詢相關持份者團體的意見，以制定務實及有效的資料披露政策。

平等機會委員會

2021 年 7 月