

檢討《環境、社會及管治報告指引》（《指引》）勞工團體聯名意見書

引言

香港上市公司涉及公眾利益，訊息理應公開透明，接受公眾的監察及保障一般投資者的利益。世界各地交易所近年都不斷提高上市公司有關環境、社會及管治（ESG）透明度。香港交易及結算所有限公司（港交所）在 2015 年 7 月提出的「檢討《環境、社會及管治報告指引》諮詢文件」（諮詢文件）。

然而，正如諮詢文件的引言所述：「《指引》是推行環境、社會及管治匯報的第一步，更長遠的目標是令發行人在這方面達致更完善及更全面的匯報。」我們多個聯署勞工團體（下稱我們）認為現時諮詢文件的建議，未能達到其長遠的目標。因此，我們建議：

1. 港交所現時檢討《指引》中建議部分範疇由建議披露提升為「不遵守就解釋」，並未能夠有效令上市公司披露公司的訊息，應提升為「強制披露」；
2. 《指引》對就業及勞資關係的資訊披露不足，應該增加僱傭、健康與安全、勞工準則及供應鏈管理的披露、
3. 制定清晰的罰則，懲處未有遵守該地勞工法例及披露要求的上市公司

1. 「不遵守就解釋」未能有效令上市公司披露訊息

所謂「不遵守就解釋」是指發行人若偏離守則條文，便要提供合理解釋。倫敦政治經濟學院在 2005 年就倫敦證券交易市場「不遵守就解釋」的訊息披露規定進行研究¹，發現不遵守的公司只會提供差劣的解釋。更甚的是，每 5 個不遵守的個案，便有 1 個完全沒有解釋不遵守的原因。

這充份顯示了上市公司只會濫用這個彈性空間，刻意規避披露 ESG 訊息。而諮詢文件亦未有闡述，「不遵守就解釋」的原則如何可以鼓勵到更多上市公司披露 ESG 訊息。相反，港交所亦承認「...不少發行人其實均在等待環境、社會及管治報告指引的建議披露升級為『不遵守就解釋』之時，方開始進行報告。」（諮詢文件第 72 段）港交所其實也深明沒有規範下，很多上市公司也不會自願披露。

強制披露才是國際金融市場的趨勢

事實上，多個金融地區已就環境、社會和管治的事宜作出強制性披露的規定。上海交易所和深圳交易所已強制若干上市公司於 2009 年開始披露環境、社會和管治資料；新加坡交易所也於 2014 年 10 月宣布於不久將來強制規定上市公司作可

¹ 請參閱 http://eprints.lse.ac.uk/24673/1/dp581_Corporate_Governance_at_LSE_001.pdf

持續發展報告；英國亦會實施強制性披露溫室氣體排放的資料。另外，上市公司亦須披露人權及性別多元化等資料。

本港投資者多數贊成強制性披露 ESG 訊息

香港樂施會早前曾訪問包括本地發鈔銀行、資產管理及保險公司等在内的 42 間機構投資者，結果發現超過八成半受訪者表示在投資時，會將 ESG 列入考慮因素；近六成半受訪者更指港交所應強制上市公司披露 ESG 資料，政府則應立例規管。

2. 現時《指引》對就業及勞資關係的資訊披露不足

我們認為《指引》對就業及勞資關係的資訊披露不足。勞資關係對企業的營運有非常重大的影響，假如企業未有處理其勞資關係或其外判商/供應商的勞資關係，將會對股東及其他持份者帶來負面影響。

HIT 勞資關係差致工潮

以 2013 年香港國際貨櫃碼頭（HIT）工潮為例，由於公司未有處理其外判商與工人的工資及工作條件的糾紛，結果致導工人罷工達 40 天。據花旗銀行估計，HIT 損失超過一億元。而且企業的公眾形象亦大受損害。而和記黃埔 2013 年的年報，只是簡述工業行動導致港口吞吐量減少 1%，卻未有交代工潮造成的具體損失。

再者，企業社會責任其中一個重要的元素是符合勞工標準、保障僱員結社自由及集體談判權利²。企業應該確保自己及其外判商/供應商符合國際規定的勞工標準，以及真誠地與工會及員工代表開展集體談判。

外國重視勞資關係資料披露

不少國家都有規定企業應該披露有關勞工標準及勞資關係的資訊。例如英國要求中至大型企業要在董事會報告中披露有關僱員參與企業事務的資料³。而澳洲亦鼓勵企業披露經濟、環境及社會可持續性的事務，當中應參考聯合國及經合組織的條約及準則⁴。上海及深圳證券交易所亦有要求企業披露有關職工權益保護的資料⁵。

故此，我們認為港交所應該參考國際勞工組織公約以及《經合組織跨國企業準則》

² 準則可以參考《全球盟約》(Global Compact)、國際勞工組織各項條約、社會責任 80000 (SA8000)、《經合組織跨國企業準則》等等。

³ 英國 The Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulations 2013, Part 3

⁴ 澳洲證券交易所 Corporate Governance Principles and Recommendations, 3rd Edition

⁵ 《深圳證券交易所上市公司社會責任指引》及《關於加強上市公司社會責任承擔工作的通知》

以豐富《指引》有關勞工權益及勞資關係披露要求。在「僱傭及勞工標準」及「營運慣例」下，應加入更多勞工標準及勞資關係的資訊，涵蓋的範圍應該包括上市公司、子公司及供應商。具體修訂包括以下幾個方面（建議修訂可參考附表）：

A. 「層面 B1 僱傭」

良好的工作待遇及條件能夠提高員工對企業的歸屬感，亦可以減少勞資糾紛，確保企業能夠專注發展業務。因此，建議加入關鍵績效指標「B1.3：按每月收入及每周工作時數劃分的僱員總數」以及「B1.4：按僱傭種類（長期合約、短期合約、兼職、外判）劃分的僱員總數」。

B. 「層面 B2 健康與安全」

現時《指引》只是披露因工作關係而死亡的人數及比率及因工傷損失工作日數，對公眾了解企業施行的職業安全措施並不足夠。我們建議在「層面 B2 健康與安全」一般披露中，包括披露有否使用對僱員具潛在危害性的物質或設備及其清單，以及如何向僱員提供保護措施。另外加入關鍵績效指標「按工傷意外及職業病類別劃分的個案總數」以及「每千名工人計的意外率」。

C. 「層面 B4 勞工準則」

國際勞工組織四個主要的條約分別消除強制勞工、廢除童工、消除就業相關的歧視及保障結社自由及集體談判。可是，現時《指引》內有關「勞工準則」部份只有童工及強制勞工相關的一般披露及關鍵績效指標，其他兩項主要勞工準則卻完全沒有披露。

正如前述，勞資關係是企業發展的重要部份。而保障僱員集體談判的權利就是保證勞資關係正常的重要步驟。根據《經合組織跨國企業準則》，主要有以下幾項要素：

- 1) 尊重僱員建立或加入自己選擇的工會和代表組織的權利，並開展集體談判；
- 2) 向僱員代表提供必要的便利及訊息以協助達成有效的集體談判；
- 3) 就重大業務變化時，特別是涉及集體解僱或遣散情況下，應將消息通知員工代表和員工組織。

因此，我們建議在「層面 B4 勞工準則」的一般披露中，加入「有關保障結社自由及集體談判的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。並加入關鍵績效指標「B4.3：描述與員工代表和員工組織的溝通形式、次數及成效」。

就消除歧視方面，建議在「層面 B4 勞工準則」的一般披露中，加入「有關取消就業歧視的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規

例的資料。並加入關鍵績效指標「B4.4：按性別及國籍劃分的專業職系(經理級及專業人員)僱員總數」以及「B4.5：按性別及國籍劃分的高層管理人員總數」

D. 「層面 B5 供應鏈管理」

在全球化經濟環境下，企業越來越依賴供應鏈生產。供應商對環境及社會的影響對企業都會帶來風險。例如去年東莞裕元鞋廠欠供社會保險的工潮，其客戶包括多間國際知名的品牌如 Nike 及 Adidas 等。工潮對跨國企業的生產及品牌形象造成負面影響。但現時《指引》有關披露供應商的資料極少，對公眾監察的作用有限

因此，我們建議在「層面 B5 供應鏈管理」，修改關鍵績效指標「B5.1」為「按地區劃分的供應商名稱及地址清單。」，以及加入關鍵績效指標「B5.3: 供應商違反該地勞工法例、國際勞工準則的個案數目」。

3. 制定清晰有關未有披露《指引》規定訊息的罰則

港交所應該訂立懲罰的機制，處理上市公司未有遵守《指引》的情況。如果缺乏罰則，即使是要求強制披露，上市公司只會視《指引》為「無牙老虎」。若然港交所希望達致更完善的匯報，訂立清晰的罰則能夠給予上市公司一個明確的訊息。我們建議修訂《上市規則》訂明罰則，包括發出譴責、公開聲明、停牌或除牌等措施。

4. 加強監管上市公司、其下屬子公司及供應商遵守勞工法例及國際勞工標準

除本諮詢文件外，我們建議港交所考慮加強規管上市公司、其下屬子公司及供應商，對違反香港或外地的勞工法例，以及違反國際勞工標準的企業應予以懲處。具體建議如下：

a. 有關遵守勞工法例的規定

- i. 當接到投訴，有確實證據證明香港上市公司或其下屬子公司，不論於香港或外地，不遵守該地勞工法例時，或違反國際勞工標準，立即通知該上市公司的持牌法團，並要求該持牌法團採取迅速和有效的補救行動，及在指定時間內提交包括補救行動的詳細調查報告；
- ii. 該上市公司須把違規事宜刊登在其年報及 ESG 報告的當眼位置，及發信向投資者披露事件，讓廣大投資者充分了解風險；
- iii. 在港交所網頁上載年度報告，把違規的上市公司名單公開，讓投資者可以公開查閱；
- iv. 若上述不遵守當地勞工法例，或違反國際勞工標準的行為未見改善，或發現重大的違規情況，港交所應到違規的該地的子公司現場審查，或成立獨立的調查委員會，作出進一步的調查或查訊，並在適當情況下採取

紀律行動，包括公開譴責、撤銷或暫時吊銷牌照及罰款；

- b. 對尋求上市的公司有關遵守勞工法例及國際勞工標準的核查：
- i. 應要求所有尋求上市的企業作出違反投資地的勞工法例及國際勞工標準的核查，其結果將作為批准上市的其中一個條件；
 - ii. 為推動上述政策，上市規則應立即作出相應修改；
 - iii. 該公司而言，港交所應立即向該公司了解，其是否已制定各項保障內地勞工的政策，及其對各項有關違反勞工法例及國際勞工標準等指控的具體回應，在未有滿意回覆前，應停止其上市程序；

聯名團體(排名不分先後):

香港職工會聯盟

中國勞動透視

亞洲專訊資料研究中心

左翼廿一

勞動力

勞工教育及服務網絡

大學師生監察無良企業行動

女工關懷

全球化監察

聯絡人: 香港職工會聯盟政策研究幹事潘文瀚 電話: 

2015年9月18日

附件 《指引》建議修訂（只列出「層面 B1 至 B5」，修訂部分以斜體及下間線表示）

B. 社會

層面B1

僱傭

一般披露

有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化以及其他待遇及福利的：

- (a) 政策；及
- (b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。

關鍵績效指標B1.1 按僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。

關鍵績效指標B1.2 按年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。

關鍵績效指標B1.3 按每月收入及每周工作時數劃分的僱員總數

關鍵績效指標B1.4 按僱傭種類（長期合約、短期合約、兼職、外判）劃分的僱員總數。

層面B2

健康與安全

一般披露

有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：

- (a) 政策；及
- (b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。

關鍵績效指標B2.1 因工作關係而死亡的人數及比率。

關鍵績效指標B2.2 因工傷損失工作日數。

關鍵績效指標B2.3 按工傷意外及職業病類別劃分的個案總數。

關鍵績效指標B2.4 每千名工人計的意外率。

關鍵績效指標B2.5 描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。

層面B3

發展及培訓

一般披露

有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。

培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。

關鍵績效指標B3.1 按僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓僱員百分比。

關鍵績效指標B3.2 按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。

層面B4`

勞工準則

一般披露

有關防止童工或強制勞工的：

- (a) 政策；及
- (b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。

有關保障結社自由及集體談判的：

(a) 政策；及

(b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。

有關取消就業歧視的：

(a) 政策；及

(b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。

關鍵績效指標B4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。

關鍵績效指標 B4.2 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。

關鍵績效指標 B4.3 描述與員工代表和員工組織的溝通形式、次數及成效

關鍵績效指標 B4.4 按性別及國籍劃分的專業職系(經理級及專業人員)僱員總數

關鍵績效指標 B4.5 按性別及國籍劃分的高層管理人員總數

層面B5

供應鏈管理

一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。

關鍵績效指標B5.1 按地區劃分的供應商名稱及地址清單。(原來條文：按地區劃分的供應商數目)

關鍵績效指標B5.2 描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。

關鍵績效指標B5.3 供應商不遵守該地勞工法例、國際勞工準則的個案數目。