

諮詢總結

董事會成員多元化

2012年12月



Hong Kong Exchanges and Clearing Limited
香港交易及結算所有限公司

目錄

	頁次
摘要.....	2
第一章：簡介.....	3
第二章：市場回應及總結.....	4
第三章：其他意見及建議.....	14
附錄一：回應人士名單.....	15
附錄二：《上市規則》的修訂	18

摘要

1. 本文件公布董事會成員多元化建議的諮詢結果。
2. 我們共收到 139 份來自發行人、市場從業人士、專業團體及業界組織、非政府／非牟利機構（**非政府機構**）、機構投資者、個別人士及其他方面的回應意見。
3. 幾乎所有回應人士均歡迎聯交所推動董事會成員多元化的建議，並認同諮詢文件所載有關董事會成員多元化的好處。幾乎所有回應人士都贊同董事會成員多元化應成為《企業管治守則》及《企業管治報告》（《**企業管治守則**》）¹內的新措施。
4. 相當大部分回應人士贊成新增守則條文（即「不遵守就必須解釋」的規定），少數回應人士認為董事會成員多元化應屬建議最佳常規。
5. 絕大部分的回應人士同意守則條文 A.5.6 增設附註，解釋何謂董事會成員多元化，但關於附註內容，大部分回應人士的意見與我們的建議有別。
6. 由於市場廣泛支持，我們決定採納諮詢文件所述的建議。有關的《上市規則》修訂條文見**附錄二**。
7. 新措施的推行日期將為 2013 年 9 月 1 日。

¹ 《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄十四及《香港聯合交易所有限公司創業板證券上市規則》附錄十五。

第一章：簡介

8. 2012年9月7日，香港交易及結算所有限公司（**香港交易所**）全資附屬公司香港聯合交易所有限公司（**聯交所**）刊發《有關董事會成員多元化的諮詢文件》（《**諮詢文件**》），建議修訂《企業管治守則》以加入推動董事會成員多元化的新措施，並就此諮詢市場意見。
9. 建議包括新增守則條文，訂明發行人應制定有關董事會成員多元化的政策，並應在企業管治報告內披露有關政策或政策概要。為符合守則條文，發行人應披露為執行政策而訂定的任何可計量的目標及達標的進度。我們亦進一步建議該守則條文增設附註，闡釋聯交所對何謂多元化的理解。
10. 這些修訂建議的主要目標是提升董事會效益及企業管治水平。
11. 2012年11月9日，為期兩個月的諮詢期完結時，我們共接獲139名回應人士的書面意見（包括遲交的意見書）。本文件**第二章**載有回應人士的分類，**附錄一**載有提交意見的回應人士的名單。139名就本諮詢提交意見的回應人士中，其中50名要求不具名刊發其意見。謹此感謝所有回應人士對諮詢文件的回應及意見。
12. 第二章亦載有諮詢文件中六條特定問題的主要意見及回應，問題涉及：
 - 聯交所應否促進董事會成員多元化？
 - 《企業管治守則》是否實行董事會成員多元化新措施的適當途徑？
 - 守則條文還是建議最佳常規？
 - 說明何謂多元化的附註及其內容
 - 強制披露條文— 董事會成員多元化的政策應包括任何可計量的目標及達標的進度
 - 推行日期
13. **第三章**討論我們所接獲不直接涉及諮詢文件中六條特定問題的其他意見、建議及關注。
14. 本文件應與登載於香港交易所網站的《諮詢文件》（http://www.hkex.com.hk/chi/newsconsul/mktconsul/marketconsultation_c.htm）一併閱讀。
15. 我們已落實可推行具體建議的《企業管治守則》修訂條文的最後定稿。修訂條文見**附錄二**。

第二章：市場回應及總結

16. 139 名回應人士大致可分類如下：

類別	回應人士數目	%
發行人	28	20%
市場從業人士	14	10%
專業團體／業界組織	11	8%
機構投資者	7	5%
非政府機構	6	4%
個別人士	66	48%
其他	7	5%
合計	139	100%

17. 以下為回應人士對六條特定諮詢問題的主要意見以及我們的回應及總結。回應人士的其他意見及建議載於第三章。

問題 1：您是否同意聯交所應促進董事會成員多元化？

回應人士的意見

18. 幾乎所有回應人士都贊同聯交所應促進董事會成員多元化，主要原因與《諮詢文件》所載的相類。大部分支持者認為董事會成員多元化很重要，因為這有助董事會從不同角度思考問題，以作出周全的考慮和決定。如某回應人士²所述，議案被採納前所受到的審查，會影響董事會層面的決策質素。若做決策的組織成員的觀點太過狹隘，議案就可能不會獲得適當的審視和評估，最終或導致作出不符合公司及其利益相關者的最佳利益的決定。
19. 支持者亦指出，許多司法管轄區正採取行動改善董事會成員多元化，若香港不迎頭趕上，其在這方面或會愈趨孤立。部分回應人士³表示，香港向來立志成為亞洲的國際都會，並以位列世界主要金融中心為榮，因此在企業管治方面，其應與國際最佳常規看齊。
20. 另一回應人士認為，香港擁有成熟的人力市場，當中很大比例是高水平及經驗豐富的專業人士以及女性高層人員，在這個背景下，香港應致力成為董事會成員多元化的區域領導者。
21. 某回應人士指出，英美兩國在這方面已推行企業管治改革，這對香港來說尤其重要。香港既然定位為世界三大主要國際金融及商業中心之一，與倫敦和紐約

² 一專業團體。

³ 此意見來自來多個非政府機構及個別人士。

並列，就不能對這兩個市場的企業管治改革視若無睹。同一回應人士亦認為，說這些改革有違本地商業文化傳統絕不能成為我們不與國際最佳常規看齊的有力論據。

22. 另一屬於市場從業人士的回應人士表示，投資者就企業進行估值時已顧及企業管治的因素，又指市場普遍相信董事會成員多元化可改善企業管治。有兩名機構投資者回應人士亦有相同看法，其中一名表示：「良好企業管治常規的一大要素，是董事會成員在性別、年齡、國籍、背景及技能方面均見多元化，因此我們對於全球各地所投資的公司，都十分重視這點。」
23. 大部分支持者亦認為董事會成員多元化有利業務，並引用研究數據證明多元化可達致較佳財務表現、較高創造力及創新能力、僱員及顧客較大滿意度及忠誠度等等。
24. 其他人士指，董事會成員多元化可視作平等就業機會的延伸，執行平等就業機會的原因亦適用於董事會。
25. 部分回應人士⁴認為重點應在使男女比例更加均衡，因香港發行人董事會女性成員人數「長期偏低」。
26. 反對人士有數名。部分認為發行人毋須擁有多元化政策，因為這並不重要，部分則表示現行《上市規則》及《企業管治守則》的相關規定經已足夠。某發行人回應人士認為增設人口及其他特徵的規定會為物色董事的工作帶來不必要的限制，可影響董事會整體決策能力及增加發行人的開支。在物色新董事及挽留現任董事的過程中，因為要同時顧及人口特徵，可能會無端犧牲某些利益及產生不必要的開支。另一發行人回應人士亦有同感。
27. 某回應人士認為，就受家族控制的那些香港發行人而言，此措施並不切合實際。這些公司不會考慮多元化，因大股東傾向只委任與他們有關連的人士。該名回應人士亦質疑政策會否適用於國有企業（**國企**），並指出香港缺乏合資格的董事，又指現在沒有多元化或多元化政策，香港上市發行人的董事會同樣運作暢順。另一回應人士表示，中國內地現時還未有足夠數目的能幹女性可勝任董事工作。

我們的回應

28. 我們注意到絕大多數的回應人士支持聯交所推動董事會成員多元化。
29. 雖然有意見認為重點應在使男女比例更加均衡（第 25 段），但我們發現大部分回應人士贊成我們取多元化的廣義，而不是強調性別或任何其他特徵。
30. 至於憂慮建議的新措施會增加物色董事的限制（第 26 段），我們認為這憂慮可能源自對「不遵守就必須解釋」的意義及目的的誤解。各界應該認清守則條文

⁴ 此意見主要源自非政府機構。

並非《上市規則》條文。每名發行人都須考慮本身的個別情況、本身業務規模及複雜性以及所面對的風險及挑戰的性質。守則條文的目的不在於指定須要遵守特定的公司架構及若干硬性規定。守則條文應被視作發行人與投資者及利益相關者的溝通渠道。要求披露或解釋旨在促使發行人披露足夠資料，使投資者及利益相關者可了解公司表現及管治常規，以據此採取相應的行動。

31. 我們不同意董事會成員多元化跟那些擁有大股東或由家族控制的發行人無關（第 27 段）。這些公司及國企亦應實行良好企業管治及促進董事會的效益。這些企業亦會受惠於多元化的觀點、技能、知識及經驗。由於新措施是一項守則條文，發行人如認為遵守條文不符合公司利益，也只要解釋即可。
32. 至於遵守條文的成本（第 26 段），我們不認為發行人要付出巨大開支，因為根據現行《企業管治守則》，董事會已有責任須評估其成員的技能及經驗是否均衡。新措施只鼓勵發行人同時考慮多元化的好處、制定政策，並於企業管治報告內披露。

總結

33. 我們會於《上市規則》內倡導董事會成員多元化。

問題 2：如問題1的答案是「是」，您是否同意「《企業管治守則》」及「企業管治報告」是實行董事會多元化措施的適當途徑？

回應人士的意見

34. 絕大部分的回應人士同意《企業管治守則》是實行董事會成員多元化措施的適當途徑。
35. 支持者認為，《企業管治守則》的最大好處是可提供彈性，讓發行人可按不同程度遵守守則。支持者稱這很重要，因可讓發行人按本身步伐推動董事會成員多元化及適應本身獨特的情況，同時公司亦可披露這方面立場背後的理念。
36. 多名回應人士表示，《企業管治守則》加入新的措施亦將使香港與國際最佳常規看齊，特別是英國、澳洲和新加坡的常規。

總結

37. 由於市場大力支持，我們決定在《企業管治守則》裡加入新的董事會成員多元化措施。

問題 3：您是否同意推行守則條文 A.5.6 的建議（提名委員會（或董事會）須訂有涉及董事會成員多元化的政策，並於企業管治報告內披露政策或政策摘要）？

回應人士的意見

- 守則條文或建議最佳常規

38. 多名回應人士表示，若監管機構沒有施加適當的壓力，香港發行人會繼續如常營運，不會對多元化作出所需的考慮。
39. 相當大多數的回應人士（包括大部分發行人回應人士）認為守則條文能達到恰當的監管平衡。有意見指部分發行人不制定此政策可能有其合理原因，強迫這些發行人制定此政策並不恰當。因此，就此增設《上市規則》條文規定並不適合。
40. 多名發行人回應人士認為，守則條文 A.5.6 條不應指定多元化政策的性質、範圍或細節，因這是董事會向其股東負責的事宜。一名回應人士稱，多元化政策應為發行人須遵守的一套高層次的原則（除非發行人自行選擇制定較具體的政策）。
41. 基於透明度的理由，有建議發行人應在其網站上刊發董事會成員多元化的政策，讓股東自行判斷政策是否合理。多名回應人士表示，發行人應有透明度及對股東負責，而披露董事會成員多元化的政策有助股東監察發行人執行政策的進度及效益。
42. 多名回應人士建議修訂建議中的守則條文，以涵蓋公司所有階層的多元化。這些人士認為，一家機構若能改善其所有階層的男女比例，當有助建立渠道，培養出一批接一批合資格及資歷豐富的女性人選，對改善董事會男女比例起關鍵作用。此外，澳洲的《企業管治原則及建議》（《澳洲守則》）亦載有同類性質、適用於全公司的多元化政策的建議要求。
43. 數名回應人士認為建議中的守則條文不會有效，並倡議制定強制性的規定。
44. 另一方面，若干回應人士⁵建議董事會成員多元化應只屬建議最佳常規。他們認為，在男女比例方面，香港與英國、新加坡和馬來西亞等多國比較，表現還不算太差。他們認為歐洲國家董事會有較高比例的女性董事只是立法的原因。香港應給予社會更多時間（有人建議三年）了解董事會成員多元化及形成共識，方再將此建議最佳常規提升至守則條文。

⁵ 發表此意見的計有一專業團體以及數名發行人及個別人士。

45. 反對人士又認為，2012年12月31日起董事會須有三分之一成員是獨立非執行董事，在這新規定下，增設守則條文將會對發行人造成更大的干擾。
46. 少數回應人士提議可制定發行人應有多元化政策的守則條文，但發行人可自行決定是否披露該政策。這些人士認為，披露這些政策未必很有意義，因為所有公司都有其獨特性，不同程度的多元化根本無法計量或比較。另一發行人比較多元化政策與股東傳訊政策後表示發行人沒有責任披露後者。
47. 多名回應人士建議聯交所就此措施提供培訓。
- 最低指標
48. 幾乎所有回應人士均贊同聯交所不就發行人董事會設定女性董事最低指標的立場。不過，一名回應人士⁶認為，建議中的守則條文的性質屬於「自願或業務主導的多元化措施」，對男女比例均衡的影響（如有）很微。該回應人士倡議強制規定發行人董事會須符合女性董事最低指標，認為這是最有效解決男女比例不均衡的方法。該回應人士建議，最低指標最初應規定大型的發行人遵守，陸續才延伸至其他發行人。另一回應人士⁷認為，應制定建議最佳常規，訂明董事會最少25%成員應為女性。
49. 認為不應制定最低指標的回應人士認同《諮詢文件》的論點。此外，部分回應人士⁸亦表示，就男女比例制定最低要求會減少董事會實行其他形式多元化的機會，並會鼓勵按章的合規態度或委任親友等。這會導致經驗不足的董事充斥，影響董事會整體效能。同樣，知名度高的女性董事或會獲得較多公司邀請出任董事，這將會攤薄她們可付出的時間，令她們的影響力變弱和沒那麼有意義。一回應人士建議針對問題的根本原因，透過多種方法（包括領袖訓練及發展計劃、提供可建立關係網絡的機會、導師計劃以及有彈性的工作時間等等）培養一批可信任的女性董事人選。

我們的回應

- 守則條文或建議最佳常規
50. 經仔細研究後，我們傾向採取大多數的意見，相信在增加發行人的負擔與向投資者及利益相關者提供資訊之間，守則條文可取得平衡。在這重要的企業管治事宜，我們不認為建議最佳常規是有效的監管工具。
51. 我們注意到有人建議規定發行人須在其網站上刊發董事會多元化政策（第41段）。不過，我們不預期發行人的多元化政策會經常改變，因此認為現建議的披露水平（即在發行人的企業管治報告內披露）已經恰當。

⁶ 此意見源自一非政府機構。

⁷ 顧問組織。

⁸ 這些意見主要源自發行人。

52. 我們理解那些回應人士的建議，即多元化政策應涵蓋公司所有階層（第 42 段）。但我們相信，推動董事會層面的多元化會收鼓勵公司所有階層多元化之效。此外，我們亦意識到，如在這方面擴大守則條文，發行人的行政負擔或會增加。我們決定將不時檢討這問題。
53. 我們注意到有部分回應人士要求強制規定發行人董事會男女比例均衡（第 43 段）。不過，我們理解大部分回應人士（包括發行人及專業團體）都希望取多元化的廣義，並希望發行人可彈性決定其多元化政策或解釋不制定政策的原因。再者，我們認為多元化不宜由硬性的規定規管，而作為新的措施，發行人須了解多元化的理念，否則多元化會輕易流於按章的公式行動。
54. 我們理解，由於《上市規則》要求發行人董事會三分之一成員須為獨立非執行董事的修訂條文（第 45 段）即將生效，部分發行人最近可能已重組董事會。不過，多元化的新措施不用董事會立即進行重組。根據現行《企業管治守則》的條文，發行人應已不時定期檢討董事會成員的技能、經驗和知識是否均衡。新措施不過鼓勵發行人兼顧及董事會觀點與角度的多樣化，及制定多元化政策。我們明白制定政策需時，但八至九個月（推行日期為 2013 年 9 月 1 日）應可給予發行人足夠時間。
55. 如許多回應人士提出，多元化政策的披露有助投資者監察政策的進度及效能，對提高透明度及問責性很重要。因此，我們不認為披露多元化政策應純屬自願化的（第 46 段），我們同意大部分人的意見，即多元化政策的披露應該是一項「不遵守就必須解釋」的條文。
56. 有關新措施的培訓將會成為有關《上市規則》及《企業管治守則》的定期培訓的部分培訓項目（第 47 段）。
- 最低指標
57. 我們注意到小部分回應人士認為應有最低指標（第 48 段），不論是強制規定還是透過建議最佳常規鼓勵自願制定。我們亦了解不是很多人有這樣的觀點，當中包括提倡增加女性董事的許多非政府組織亦不贊成設立指標。因此，基於《諮詢文件》所述的原因，我們現階段不會設定最低指標，但會不時檢討有關事宜。

總結

58. 由於獲得絕大部份回應人士的支持，我們決定按建議增設守則條文 A.5.6。

**問題 4：您是否同意我們建議在守則條文 A.5.6 下增設附註以說明何謂多元化？
您是否同意我們所建議的附註內容？**

回應人士的意見

59. 大部分回應人士同意增設附註以說明何謂「多元化」。有數名回應人士認為，「多元化」這一議題對大部分香港發行人來說是新事物，有必要給予定義，以增進對有關要求的了解，亦連帶提供一些清晰界定的有關多元化的指針。
60. 至於附註內容，大部分回應人士的意見有別於我們的建議。這些回應人士建議加入更多有關多元化的指針，包括種族、族群、國籍、殘障、性取向及宗教。一名回應人士建議將有關附註放在 A.3 的「原則」一段，以在守則條文之前先行解說董事會多元化的概念。
61. 一名回應人士⁹關注到建議中的附註取「多元化」的廣義，意味著實際操作上公司可迴避甚或完全忽視性別多元化，因為在性別以外事宜上多元化亦可算作履行守則條文的責任。該名回應人士補充說，研究顯示董事會多元化所帶來的商業利益差不多只限於性別多元化。另外數名回應人士亦表達類似意見。
62. 相反，有數名回應人士¹⁰認為，一直以來市場過份專注性別多元化，因為多元化亦應包括種族、地域／文化背景。

我們的回應

63. 雖然大部分回應人士對附註內容所發表的意見與我們提出的建議有別（第 60 段），但我們認為建議中的附註已取得適當平衡，也認為不宜刻意強調性別或任何其他特徵。建議中的附註版本已表明所提出的因素並非涵蓋所有可以包括的指針。
64. 一如《諮詢文件》（第 62 段）所述，我們認為多元化不應只限於性別。要取多樣的觀點與角度，應考慮更多種類的特徵屬性。就此披露規定而言，我們決定留待發行人根據本身的觀點角度自行界定多元化。
65. 我們理解有建議提出將附註內容移至 A.3 的「原則」下（第 60 段），但我們認為有關附註屬說明性質，加上作為解釋多元化意思的指引，有關內容應保留為一項附註。

總結

66. 我們將如《諮詢文件》所建議在守則條文 A.5.6 下增設附註。

⁹ 此意見來自一家非政府組織。

¹⁰ 此意見來自一家發行人及一名個別人士。

問題 5：您是否同意我們建議在《守則》內增訂強制披露條文，訂明若發行人訂有涉及多元化的政策，其須披露董事會多元化政策詳情或政策摘要，包括為執行政策而定的任何可計量目標及達標的進度？

回應人士的意見

67. 相當大多數的回應人士支持建議。贊成者認為，發行人披露為執行政策而定的可計量目標及達標的進度很重要，因為公司須對其權益人交代董事會多元化方面情況。
68. 一名回應人士認為，即使發行人訂有多元化政策，但若其後並無披露實際的相關行動也是枉然。
69. 儘管如此，好些支持建議的回應人士¹¹告誡，有關政策不應演變為配額或指標制。每家發行人應採納「精英」制，確保董事會內所有成員都屬於最佳人選。多名回應人士¹²認為香港應依循澳洲的強制披露規定，即同時包括申報公司內部及高層管理人員中女性所佔比重。這些回應人士亦建議依循英國的做法，訂明董事會提名過程應以公開專業形式進行，並提出應外聘獵頭顧問公司招聘董事。
70. 一些回應諮詢的發行人認為，建議中的條文對發行人來說過度規範，會造成負擔。也有數家回應諮詢的發行人質疑「可計量目標」的概念或意思。
71. 一些回應人士¹³建議刪除建議中的條文，因為有關條文可能會鼓勵公司訂定人為及／或較容易的目標，對董事會並無太大效用。這些回應人士並指出，發行人大可以聲稱董事會已充分多元化，所訂目標亦不過是維持現狀。
72. 數名反對建議的人士¹⁴注意到，現時並無有關股東通訊政策的披露規定¹⁵，董事會多元化政策不應反比這更重要。回應人士認為，提名委員會或董事會確認公司是否訂有董事會多元化政策已足夠。

我們的回應

73. 《守則》L 節的建議強制披露規定只在發行人訂有董事會多元化政策時適用。建議中的措辭只擬列出幫助發行人遵守守則條文所需的詳細內容。除非發行人有意設定配額或指標，否則並無此方面的規定（第 69 段）。

¹¹ 此意見來自一業界組織、一些發行人及個別人士。

¹² 此意見由若干非政府組織及個別人士提供。

¹³ 此意見來自一些機構投資者及一家非政府組織。

¹⁴ 一專業團體及數家發行人表達此意見。

¹⁵ 守則條文 E.1.4 訂明，發行人應制定股東通訊政策，並由董事會定期檢討以確保其成效。

74. 至於第 69 段下半部的意見，可參閱第 52 段，當中我們已表示此政策事宜日後會繼續檢討。
75. 我們感謝回應人士在第 70 及 71 段提出的意見，但相信規定要載列若干基本詳情，可就多元化政策應有的內容給予發行人一些指示。建議中的披露規定旨在確保發行人作充分披露，以便投資者及權益人可因此對有關資訊作出相應的行動。發行人若決定載列「人為及／或較容易」的目標亦須作披露，投資者及權益人自會判斷。
76. 我們不同意回應人士（第 72 段）指董事會多元化政策不該比股東通訊政策重要。

總結

77. 我們會採納《諮詢文件》所載的建議。

問題 6：您認為本文件所列修訂的實行日期應在以下哪一日？

- (i) 2013 年 1 月 1 日
- (ii) 2013 年 4 月 1 日
- (iii) 2013 年 6 月 1 日
- (iv) 2013 年 9 月 1 日
- (v) 其他（請註明）

回應人士的意見

78. 我們徵詢市場對文件所列修訂的實行日期的意見。
79. 以下載有回應意見的摘要：

	回應人士數目	%
2013 年 1 月 1 日	8	6%
2013 年 4 月 1 日	7	5%
2013 年 6 月 1 日	13	10%
2013 年 9 月 1 日	78	56%
2014 年 1 月 1 日	10	7%
其他（諮詢總結刊發日期後六個月）	2	1%
其他（諮詢總結刊發日期後 12 個月）	2	1%
2014 年後	2	1%
其他意見	4	3%
無意見	13	10%
合計	139	100%

80. 56%回應人士建議以 2013 年 9 月 1 日為實行日期。他們認為，有關事宜對大部分香港發行人來說均是新事物，宜給予公司時間了解當中經營理念，好使其可充分考量多元化策略如何能配合其業務策略。
81. 絕大多數回應人士建議在 2013 年實行董事會多元化的新措施。提倡採用較早實行日期的回應人士普遍相信有關變動應盡早實行，認為只要董事會對事情有透徹討論並對政策的實施達成共識，多元化政策可以很簡單，也不必長篇累贅。
82. 屬意在 2014 年實行的回應人士指董事會討論政策、再次重組董事會亦在在需時，尤其公司最近才剛因為《上市規則》修訂要求獨立非執行董事佔董事會人數三分之一而有所重整。

我們的回應

83. 我們同意在實行前應給予發行人充裕時間，以便了解建議背後的理念及讓董事會作透徹全面的討論。

總結

84. 我們認為 2013 年 9 月 1 日為最合適的實行日期。

第三章：其他意見及建議

85. 我們收到一些《諮詢文件》中並無提及而關乎進一步修訂《企業管治守則》及《上市規則》中有關企業管治事宜條文的寶貴回應、意見和建議。以下為其中主要建議的摘要：
- 規定發行人在其網站刊載其董事會多元化政策；
 - 強制規定性別多元化指標；
 - 自願設定性別多元化指標；
 - 新增（與澳洲守則相若的）守則條文，鼓勵公司匯報女性在董事會、高層管理人員以至整家公司所佔比重；
 - 要求發行人從專業及多元化觀點角度描述現行董事會成員所擁有的技能、為何該等技能重要，以及各董事所代表的群組，比如是公司的主要投資者、其他權益人、業界及利益集團／客戶基礎等；
 - 修訂提名委員會的職權範圍（守則條文 A.5.2），加入多元化作為檢討董事會結構、規模及組成時的考慮因素之一；
 - 在建議對 A.3 的「原則」修訂中刪除「觀點與角度」，因為這或會減弱多元化的概念；及
 - 在守則條文 A.5.6 的建議附註中加入多項因素，包括：文化、種族及族群、國籍、殘障、性取向、性別身份、宗教等等。
86. 上述建議是在諮詢文件刊發後收到，由於《上市規則》不得未經進行正式諮詢而作實質修訂，有關建議將留待日後檢討及諮詢。我們感謝回應人士深思熟慮的和寶貴的意見。

附錄一：回應人士名單

發行人（共 28 家）

1. 友邦保險控股有限公司
2. 凱德商用產業有限公司
3. 國泰航空有限公司
4. 長江實業（集團）有限公司
5. 中電控股有限公司
6. 海南美蘭國際機場股份有限公司
7. 香港飛機工程有限公司
8. 滙豐控股有限公司
9. 香港鐵路有限公司
10. 確利達國際控股有限公司
11. 莎莎國際控股有限公司
12. 新工投資有限公司
13. 渣打集團有限公司
14. 渣打銀行 (Diversity and Inclusion Division)
15. 太古股份有限公司
16. 太古地產有限公司
17. TOM 集團有限公司
- 18.-28. 11 家發行人要求以不具名方式公開其意見

市場從業人士（共 14 家）

29. 貝克•麥堅時律師事務
30. 貝萊德
31. 德勤•關黃陳方會計師行
32. 安永會計師事務所
33. 高盛亞洲
34. 畢馬威會計師事務所
35. 孖士打律師行
36. 甫瀚香港有限公司
37. 信永方略風險管理有限公司
38. 瑞士域寶資產管理(亞洲) 有限公司
39. 禹銘投資管理有限公司
- 40.-42. 3 家市場從業人士 要求以不具名方式公開其意見

專業團體／業界組織（共 11 家）

43. 特許公認會計師公會
44. 香港銀行公會
45. 香港公司律師協會
46. 香港會計師公會
47. 香港投資者關係協會
48. 香港上市公司商會
49. 香港特許秘書公會

51. 香港財經分析師學會
52. 香港律師會
53. 1 家專業團體要求以不具名方式公開其意見

機構投資者（共 7 家）

54. California Public Employees' Retirement System
55. F&C Asset Management
56. Hermes Equity Ownership Services Limited
57. Legal & General Investment Management
58. Ontario Teachers' Pension Plan Board
59. PGGM Investments
60. Sabita Prakash

非政府機構（共 6 家）

61. 亞洲公司治理協會
62. 社商賢匯有限公司(第一份)
63. 社商賢匯有限公司(第二份)
64. International Corporate Governance Network
65. 國際婦女論壇 – 香港
66. 婦女基金會

個別人士（共 66 名）

67. Amanda Yik
68. Anna J H Fang
69. Anne Marie Francesco
70. Andrew Mcgregor
71. Angelina Kwan
72. Angela Mackay
73. Belinda Hau
74. Charles Lau
75. Clare Goodchild
76. Elaine J Cheung
77. Eleni Wang
78. Elizabeth Thomson
79. Fern Ngai
80. Fong Chi Wah
81. Gina McLellan
82. Gordan Jones
83. Hanah Paik
84. Janet Yap
85. Judy Tsui
86. Julya Elliot
87. Kevin James Burns
88. Mary Kwan
89. Mary Melville
90. Matt Flynn
91. Poonkodi Thirumalai
92. Rosemary Halfhead
93. Shalini Mahtani

94. Sharon Etherington
95. Suen Chi Wai
96. Takako Inada
97. 田成杰
98. Tina Arcilla
99. 年利達律師行 5 名合夥人
- 100.-132. 33 名個別人士要求以不具名方式公開其意見

其他機構（共 7 家）

133. Brunswick Group Asia
134. DHR International Asia Limited
135. en world Hong Kong Limited
136. 佳衛合規諮詢有限公司
137. iEdge Consulting Ltd
138. 婦女事務委員會
139. 1 家其他機構要求以不具名方式公開其意見

附錄二：《上市規則》修訂

《主板上市規則》

附錄十四

《企業管治守則》 及《企業管治報告》

.....

A.3 董事會組成

原則

董事會應根據發行人業務而具備適當所需技巧、和經驗及多樣的觀點與角度。董事會應確保其組成人員的變動不會帶來不適當的干擾。董事會中執行董事與非執行董事（包括獨立非執行董事）的組合應該保持均衡，以使董事會上有強大的獨立元素，能夠有效地作出獨立判斷。非執行董事應有足夠才幹和人數，以使其意見具有影響力。

A.4 委任、重選和罷免

原則

新董事的委任程序應正式、經審慎考慮並具透明度，另發行人應設定有秩序的董事繼任計劃。所有董事均應每隔若干時距即重新選舉。發行人必須就任何董事辭任或遭罷免解釋原因。

守則條文

.....

A.5 提名委員會

原則

提名委員會履行職責時，須充分考慮A.3及A.4下的原則。

守則條文

.....

A.5.6 提名委員會（或董事會）應訂有涉及董事會成員多元化的政策，並於企業管治報告內披露其政策或政策摘要。

註：董事會多元化因應每名發行人的情況而有所不同。董事會成員多元化可透過考慮多項因素達到，包括（但不限於）性別、年齡、文化及教育背景或專業經驗。每名發行人均應考慮本身的業務模式及具體需要，並披露為此所使用因素的理據。

.....

L. 董事會轄下的委員會

有關薪酬委員會、提名委員會、審核委員會及企業管治職能各自的下列資料：

(a)

(d) 年內工作摘要，包括：

(i)

(ii) 就提名委員會而言：年內由提名委員會或董事會（如沒有設立提名委員會）執行的有關制定提名董事的政策；提名委員會或董事會（如沒有設立提名委員會）年內就董事候選人採納的提名程序以及遴選及推薦準則。若提名委員會（或董事會）訂有涉及多元化的政策，此節應列出董事會的多元化政策或政策摘要，包括為執行政策而定的任何可計量目標及達標的進度；

（《創業板上市規則》附錄十五將作相同的修訂。）

