

恒生銀行有限公司

董事會多元性政策 (本政策)

1 願景

- 1.1 建立一個具備多元性和包容性的企業文化，是本行賴以成功的要素。種族、年齡及性別的多元性以及用人唯才，乃本行聘用員工及董事會的成員組合的策略重點。
- 1.2 根據本行使命及價值觀，本行尊重差異，並相信董事會的多元性及包容性對於有效地作出決策及發展本行業務之持續性及其成功至為重要。董事會認為其多元性(包括其成員性別)乃業務之重要資產。

2 董事會成員之委任及繼任計劃

- 2.1 提名委員會肩負執行職權範圍列明的政策之職責，其中包括負責物色及提名合適董事人選予董事會通過。董事會多元性所帶來之益處，持續影響本行董事之繼任計劃。

3 目標

- 3.1 本政策之目標是為了確保本行於董事繼任、甄選、提名、運作及董事會表現評估時，會充分考慮董事會之多元性及包容性。
- 3.2 本行於委任董事之前，會充分考慮董事會成員組合之多元性可帶來之益處，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識、服務年資及董事不時認為有關及適合之其他因素，並會以擇優為原則，客觀地考慮董事人選。
- 3.3 本行採取用人唯才之原則，致力構建一個具備多元性和包容性的董事會，令董事確信其意見會被聽取、所關注之問題會得到重視，以及本行絕不容忍任何涉及偏見、歧視和騷擾之行為。
- 3.4 本行甄選女性成員加入董事會，當中會受到市場上可供選擇並擁有所需技能、知識及經驗之女性人選數目之影響，惟最終需根據所選擇的候選人可以為董事會帶來之益處及貢獻而決定。董事會會參考國際和本地關於此方面之最佳建議常規。^{備註1}

4 願景目標

- 4.1 本行目標是維持董事會之女性佔席為至少40%。^{備註2}

5 監察

- 5.1 董事會成員組合須每年至少進行一次檢討。

6 披露

- 6.1 本政策將刊載於本行網站。由2023年起，本政策之撮要連同本政策所訂定之可衡量目標 / 指定之多元性目標及其進度，將會於本行年報之企業管治報告中披露。

2023年11月

備註:

1. 香港交易所於2021年12月之企業管治常規指引指出單一性別的董事會並不構成多元性的董事會。上市發行人應委任不同性別及具備其業務所需之技能、經驗及才能之人士為董事。
2. 滙豐控股有限公司於其董事會多元性政策上指出滙豐控股有限公司董事會支持 Hampton-Alexander and Parker Reviews 內之建議，並將其董事會女性佔席之願景目標於2023年年底前至少達40%。