

恒生银行有限公司

董事会多元性政策 (本政策)

1 愿景

- 1.1 建立一个具备多元性和包容性的企业文化，是本行赖以成功的要素。种族、年龄及性别的多元性以及用人唯才，乃本行聘用员工及董事会的成员组合的策略重点。
- 1.2 根据本行使命及价值观，本行尊重差异，并相信董事会的多元性及包容性对于有效地作出决策及发展本行业务之持续性及其成功至为重要。董事会认为其多元性(包括其成员性别)乃业务之重要资产。

2 董事会成员之委任及继任计划

- 2.1 提名委员会肩负执行职权范围列明的政策之职责，其中包括负责物色及提名合适董事人选予董事会通过。董事会多元性所带来之益处，持续影响本行董事之继任计划。

3 目标

- 3.1 本政策之目标是为了确保本行于董事继任、甄选、提名、运作及董事会表现评估时，会充分考虑董事会之多元性及包容性。
- 3.2 本行于委任董事之前，会充分考虑董事会成员组合之多元性可带来之益处，包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、种族、专业经验、技能、知识、服务年资及董事不时认为有关及适合之其他因素，并会以择优为原则，客观地考虑董事人选。
- 3.3 本行采取用人唯才之原则，致力构建一个具备多元性和包容性的董事会，令董事确信其意见会被听取、所关注之问题会得到重视，以及本行绝不容忍任何涉及偏见、歧视和骚扰之行为。
- 3.4 本行甄选女性成员加入董事会，当中会受到市场上可供选择并拥有所需技能、知识及经验之女性人选数目之影响，惟最终需根据所选择的候选人可以为董事会带来之益处及贡献而决定。董事会会参考国际和本地关于此方面之最佳建议常规。^{备注1}

4 愿景目标

- 4.1 本行目标是维持董事会之女性占席为至少40%。^{备注2}

5 监察

- 5.1 董事会成员组合须每年至少进行一次检讨。

6 披露

- 6.1 本政策将刊载于本行网站。由2023年起，本政策之撮要连同本政策所订定之可衡量目标 / 指定之多元性目标及其进度，将会于本行年报之企业管治报告中披露。

2024年11月

备注:

1. 香港交易所于2021年12月之企业管治常规指引指出单一性别的董事会并不构成多元性的董事会。上市发行人应委任不同性别及具备其业务所需之技能、经验及才能之人士为董事。
2. 汇丰控股有限公司于其董事会多元性政策上指出汇丰控股有限公司董事会支持 Hampton-Alexander and Parker Reviews 内之建议，并将其董事会女性占席之愿景目标于2023年年底前至少达40%。