



立法會
財經事務委員會
主席
吳亮星議員

吳主席

提供進一步參考資料

本人就着要求本委員會召開特別會議，討論「港交所及證監會監管上市公司的資料披露」提供進一步參考資料，共有 3 份，內容如下：

1. 港交所檢討《環境、社會及管治報告指引》職工盟及勞工團體聯名意見書
2. 港交所檢討《環境、社會及管治報告指引》樂施會意見書
3. 職工盟 2014-15 年度內地港資企業勞權調查報告有關香港上市公司在內地違反勞工法例的撮要資料

如有任何查詢，請致電 2770 8668 與本秘書處倡議幹事楊婉琪小姐聯絡。
謝謝！

李卓人
立法會議員

2016 年 5 月 31 日

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

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

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。

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》

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》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

勞工教育及服務網絡

聯絡人: 香港職工會聯盟倡議幹事楊婉琪 電話: 9656 2117 / 2770 8668

2015 年 12 月 30 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

一般披露

僱傭

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。

關鍵績效指標B1.5 關鍵績效指標B1.1-B1.4適用於B5供應鏈管理。

層面B2

一般披露

健康與安全

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。

關鍵績效指標B2.6 有關職安健委員會的勞方代表數目及比例

關鍵績效指標B2.7 關鍵績效指標B2.1-B2.7適用於B5供應鏈管理。

層面B3

一般披露

發展及培訓

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。

關鍵績效指標B3.3 關鍵績效指標B3.1及B3.2適用於B5供應鏈管理。

層面B4`

一般披露

勞工準則

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。

有關供應商遵守當地勞工法例或法規的：

(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

關鍵績效指標B4.6

關鍵績效指標B4.1-B4.5適用於B5供應鏈管理。

層面B5

一般披露

供應鏈管理

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

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。

就香港交易及結算所有限公司
檢討《環境、社會及管治報告指引》
諮詢文件
提交的意見書



樂施會
OXFAM
Hong Kong

2015 年 9 月 18 日

引言

樂施會自 2004 年開始推動企業社會責任，我們認為企業行為對於整體社會經濟發展具深遠影響，若企業能在其業務運作及決策過程中切實履行社會責任，讓貧窮人獲得適當及有尊嚴的工作、優質的貨品、服務及信貸，將令貧窮人從發展中受惠，達致扶貧效果。全球社會今天正面對多個嚴重課題：經濟危機、糧食價格飆升、勞工遭剝削、供應鏈管理不合規、產品安全頻現醜聞、環境受嚴重威脅及破壞、氣候變化加劇，以至天災數目大增 — 所有問題首當其衝的均是貧窮人，他們往往是最脆弱的一群，所受影響也最為嚴重。企業在全球的角色及影響力日增，若他們可將其社會及環境責任納入本身的核心商業營運及決策過程中，相信可有效減貧。

因此，樂施會推動所有企業增加透明度，讓公眾可從其「環境、社會及管治」(Environmental, Social and Governance, ESG)匯報中，了解企業之社會責任表現，並作出監察。我們希望企業能夠在勞工、環境、人權和平等機會等方面作出承諾及匯報，支持有利對抗貧窮的政策。在香港，由於香港交易所(下稱:港交所)仍未規管上市公司須強制提交「環境、社會及管治」報告，要了解上市公司在履行社會責任的資訊，只能看它們是否願意披露或披露多少相關資料，可是現時本港上市公司主動匯報的情況並不理想，普遍遠低於國際水平。樂施會希望與各界合作，共同提升本港企業社會責任致最高的國際水平。

樂施會相信，《環境、社會及管治報告》不但可提升企業的透明度，還令公眾可從企業的社會責任表現，作出符合可持續投資原則的選擇，無疑是督促企業履行社會責任的有效方法，令貧窮人最終可受惠於機構投資，從而達致扶貧效果。鑑於港交所現正檢討《環境、社會及管治報告指引》諮詢文件，樂施會就此提出以下意見及建議。

樂施會對諮詢文件的分析:

港交所於 2013 年的匯報年度開始實施《環境、社會及管治報告指引》。兩年過去，參與匯報的企業數目未如理想，而且匯報的內容及規格亦不能與國際接軌。根據畢馬威在 2013 年就企業責任匯報的調查，比較了歐洲國家、美國及亞洲大型企業的企業社會責任報告，而本港的匯報評分是眾多地方中排行最低，只得 39 分。¹

樂施會十分認同港交所正就《環境、社會及管治報告指引》(下稱《指引》)作公眾諮詢，並就《指引》的建議與國際標準如《全球報告倡議組織報告指引 4.0》(下稱：《報告指引 4.0》)作出比較，希望從中找出尚需改善的地方，以令《指引》更具效力，我們分析如下：

1. 《指引》力度不足 未就強制匯報訂立時間表

成熟的金融市場，如倫敦、納斯達克及紐約交易所，和新興市場的馬來西亞及印尼都有一套嚴謹的披露政策，反映《環境、社會及管治報告指引》是國際市場的趨勢(見表一)。不過，港交所作為世界上第五大證券市場²，卻沒有能與國際接軌的披露政策，不能達致鼓勵金融業界履行企業社會責任之效。

值得我們關注的是，經合組織在 2014 年的企業研究報告內，表示若然沒有「強制規定」的披露制度，企業大多不願意認真投放資源於企業社會責任報告，³突顯出「強制規定」披露的重要性。安永會計師事務所在 2014 年發表了《可持續發展報告的價值》研究，亦發現愈來愈多政府及交易所已就「強制規定」立法。⁴據我們研究，各國的披露政策正透過立法或納入證券交易所的守則或指引等措施，發展成「強制規定」制度，以促使上市公司主動公開他們的社會責任表現(見附件一)。

在歐美地方，英國政府在 2006 及 2013 年便修改《公司條例》，強制公司披露溫室氣體排放、人權議題及公司僱員性別比例等資料。在美國，美國證券交易委員會亦在 2010 年，要求上市公司在 10-K 表格中披露與氣候變化有關的業務風險資訊。值得注意的是，歐盟理事會在 2014 年便執行《非財務及多元化發展資料指示》，要求擁有超過 500 名僱員的上市公司須在管理層報告中披露有關環境、社會及僱員、人權、反貪腐及賄賂以及董事會成員多元化政策的資訊，突顯了歐洲經濟體系對披露的重視。

反觀亞洲，日本早於 2005 年便進行立法，強制要求特定企業就環境負荷及保護措施進行年終匯報。在 2008 年，上海證券交易所、深圳證券交易所和馬來西亞交易所分別執行強制披露措施，要求上市公司就其環境、管治及社會責任進行匯報。在 2012 年，印尼亦要求所有上市公司及有關天然資源的公司，就其社會企業責任的執行情況進行強制披露。今年，台灣交易所更發出《上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法》，規定特定企業向公眾「強制披露」環境、社

¹<https://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/corporate-responsibility/Documents/corporate-responsibility-reporting-survey-2013-exec-summary.pdf>

² http://www.gov.hk/en/about/abouthk/factsheets/docs/financial_services.pdf

³ <http://www.oecd.org/sd-roundtable/papersandpublications/The%20Evolution%20of%20Corporate%20Reporting%20for%20Integrated%20Performance.pdf>

⁴ [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now/\\$FILE/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now/$FILE/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now.pdf)

會及公司治理等各面向的表現，是亞洲首個要求企業採用《報告指引 4.0》進行披露的市場。由上述發展，我們可以預期「強制規定」披露將會是各地金融市場的常態。

其實，據我們剛發表的《機構投資者對規管上市公司「環境、社會及管治」披露調查》(下稱：《披露調查》)，64%受訪機構投資者同意港交所須強制上市公司披露環境、社會及管治資料(見附件二 表一)。同時，65%受訪機構投資者亦同意香港政府應立法規管在港上市公司強制披露環境、社會及管治資料(見附件二 表二)，反映機構投資者對「強制性」報告持正面態度。隨著國際市場的發展，加上投資者的期望，港交所宜訂立明確的時間表，將「不遵守就解釋」發展至「強制規定」的制度。

2. 《指引》建議的匯報水平未達國際標準

針對披露資料規格，港交所在今次的諮詢中，只建議要求企業提供一般性的政策資料，而涉及的層面及指標均低於《報告指引 4.0》的規格。根據《報告指引 4.0》，環境類別共有 12 個層面，社會類別更有 31 個層面。與《報告指引 4.0》比較，港交所現時提出的方案卻只涉及 6 個環境層面及 12 個社會層面，分別只佔《報告指引 4.0》建議的 50%及 38.7%(可參考附件三)。

值得關注的是，在社會類別中，不少指標全屬「建議披露」的類別。以人權為例，《指引》只涵蓋童工和強制勞動的一般管理方針，卻忽略了其他層面，如：企業有否利用人權條款進行投資篩選，以及投資有否侵害原住民權利等，《指引》都沒有涵蓋。至於樂施會及一些機構投資者特別關注的供應鏈課題，《指引》只要求企業列出管理供應鏈的環境及社會風險政策，和自願披露的供應商數目及聘用供應商的慣例，卻不包括供應鏈的人權及勞工狀況等廣受關注之議題(可參考附件三)。

其實，企業的人權問題多年前已進入國際性政府組織的議程。聯合國秘書長的商業及人權特別代表 John Ruggie 教授早於 2009 年公佈「企業法律工具」(Corporate Law Tools) 項目。該項目旨在透過研究，協助檢視超過 40 個司法管轄區的企業及證券法例，多大程度能促進與人權相關的企業行為，從而提出改進的可能性，加強持份者關注與企業相關的人權議題。截至 2015 年 8 月，該項目已完成 36 份報告，當中包括一份關於中國(包含香港)的報告。⁵最近，他們更草擬了《企業人權基準》⁶，透過評分和監察，以促進企業的人權發展。

與以上的評估框架比較，不但反映了港交所的建議披露規格不夠全面和深入，還突顯披露資料規格與國際標準相差甚遠的問題。在投資市場，愈來愈多投資者以企業的環境、社會及管治等表現作為篩選投資工具的準則。根據《披露調查》，接近六成(59.6%)機構投資者在投資前會考慮環境、社會及管治因素(見附件二 表三)，反映市場對全面而深入的環境、社會及管治資料披露有很大的訴求。不過，《指引》的建議沒有積極回應市場的需求，確實令人失望。

事實上，近年愈來愈多機構投資者關注企業社會責任，並以此作為投資決定的準則。聯合國自 2006 年正式推動責任投資原則(Principles for Responsible Investment (PRI) Initiative)，鼓勵機構進行投資時，須顧及對當地環境及社會的衝擊。根據數字顯示⁷，在 2006 年 4 月全球有約 4 萬億美元資金由簽署了責任投資原則的資產管理公司所管理，直至 2015 年 5 月資金已增加至 59 萬億美元，這反映愈來愈多資產管理公司將企業社會責任，包括其在環境、社會及管治表現等，納

⁵<http://business-humanrights.org/en/reports-on-corporate-law-tools-0>

⁶<http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark>

⁷ <http://www.unpri.org/news/pri-fact-sheet/>

入投資決策考慮之中。若香港上市公司可提升這方面的水平，相信有助加強競爭力，吸納這些新的資本。

3. 《指引》應釐清問責機制

據我們統計，無論成熟或新興金融市場，他們近年均採用既清晰又嚴厲的問責機制，以配合披露政策的執行。歐盟便在 2014 年實施《非財務報告指令》，當中便明確指示成員國必須就不遵守披露要求的企業予以「有效、適度而勸戒性」的懲罰。在英國，違規的公司被定罪後會面臨罰款。除了罰款外，美國還可以撤銷嚴重違規公司的註冊。

在亞洲，大部分實施強制披露的國家都會有問責機制，而實際最嚴重懲罰的地方分別是馬來西亞、印尼及台灣。馬來西亞的問責機制早於 2008 年便將上市公司披露其社會企業責任納入上市條件之一。如果上市公司不遵從披露要求，或誤報資料，企業除了會面臨罰款，嚴重者還有可能禁止交易或除牌。至於印尼，違反履行社會責任的公司主事人有可能要面對刑事責任，而企業亦可能面對罰款。在台灣，違規公司除了會面對罰款，其股票亦有可能被禁止買賣。至於中國內地及日本，他們主要由相關部門決定懲罰措施（見附件一）。

《指引》建議透過修訂《主板規則》13.91條，促使發行人在偏離「不遵守就解釋」時，必須給予理由。不過，《指引》內沒有清楚提及問責機制及不遵從的後果。因此，樂施會認為港交所有必要在《指引》內釐清問責機制及加強宣傳不遵守《指引》的後果。

4. 《指引》未引入第三方驗證機制

另外，樂施會認為第三方驗證不但可以提高披露報告的可信度，還有助提升企業信譽。根據安永會計師事務所在 2014 年的研究，接近八成(77%)投資者及分析員認為第三方驗證對企業的社會責任披露十分重要。⁸而根據畢馬威 2013 年的調查，接近六成(59%)國際企業會將他們的報告進行獨立的外部驗證，比 2011 年上升了 13%⁹，反映國際企業開始接受第三方驗證。故此，港交所讓企業自行決定第三方驗證的建議，實在過於寬鬆。觀乎國際趨勢，愈來愈多投資者及分析員重視企業社會責任報告的真確度，而引入第三方驗證便是有效的做法。因此，樂施會認為港交所宜認真探討第三方驗證的可行性。

⁸[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now/\\$FILE/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now/$FILE/EY-Sustainability-reporting-the-time-is-now.pdf)

⁹<https://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/corporate-responsibility/Documents/corporate-responsibility-reporting-survey-2013-exec-summary.pdf>

樂施會的建議

樂施會認為上市公司充份披露在環境、社會及管治表現等資料，是履行企業社會責任的重要一步。這不但令公眾可有效監察其的表現，推動改善相關政策及措施，還令貧窮人最終可受惠於機構投資，從而達到扶貧效果。有見及此，樂施會提出以下建議：

1. 港交所應跟隨國際大勢，為強制規管上市公司披露「環境、社會及管治」資料訂立時間表

我們深信，港交所乃是亞洲的重要金融中心，就如何推動區內及本地上市公司履行社會企業責任可擔當領頭人的角色。不過，與其他國家比較，本港的披露標準明顯落後於國際大勢。

鑑於世界各地如中國(深圳及上海交易所)、美國、英國、歐盟理事會及台灣等也要求上市公司必須披露在環境、社會、管治表現的資料，我們認為港交所必須就「不遵守就解釋」發展至「強制規定」報告定下路線圖，讓上市公司可以為此做好準備。

另外，國際市場上主要證券交易所，如倫敦、納斯達克、紐約及德國交易所，自 2012 年起先後已加入聯合國可持續發展證券交易所計劃(The Sustainable Stock Exchanges (SSE) Initiative)，並承諾推廣永續證券交易。港交所作為全球第五大證券市場¹⁰，應趕上國際水平，加入可持續發展證券交易所計劃，以進一步推動企業實踐企業社會責任。

2. 披露規格應符合國際標準 鼓勵上市公司增加透明度

在港交所現正檢討《指引》當中只建議將「環境」的關鍵績效指標(Key Performance Indicators)提升至「不遵守就解釋」。然而，《指引》忽略了「社會」及「海外直接投資」等資料的重要性，未有將供應商對人權及勞工的評估及對營運地點的潛在負面影響等指標加入披露制度內。樂施會認為，社會企業責任是一個全面的概念，「環境」及「社會」以至「企業在海外的投資行為」是同樣重要。因此，「不遵守就解釋」的披露要求應同時套用在「環境」、「社會」及「海外直接投資」的範疇，不應有不同的對待及要求。

除了要有高質素的披露標準外，第三方驗證也可提升披露報告的可信度。樂施會認為，若然披露報告沒有第三方驗證，是非常寬鬆的做法。因此，樂施會要求上市公司的披露報告長遠而言需有第三方驗證。

為進一步增加透明度，樂施會認為企業應該將環境、社會及管治表現載於年報內，或者刊發獨立報告。這不但反映企業對報告的重視，還可令公眾更易索取及了解相關資訊。同時，港交所一方面可改善披露易網站，建立獨立、介面清晰搜尋方便的「環境、社會及管治」報告資料庫，令公眾更容易透過披露易網站查閱上市報告，並能從港交所資料庫中，了解及比較各上市公司披露之狀況，主要資料有沒有公報等。另一方面，若上市公司沒有遵守披露規定，港交所可考慮在網站內公開沒有披露報告的上市公司名單，並加強宣傳問責機制及不遵從的後果，以提高上市公司的披露動機。

¹⁰ http://www.gov.hk/en/about/abouthk/factsheets/docs/financial_services.pdf

3. 港交所應鼓勵持分者及公眾更加著重企業社會責任之表現

企業社會責任表現良好的公司，能降低投資風險，同時為社會創造更多價值，甚至能有效扶貧。樂施會認為，港交所列明董事會對環境、社會及管治策略及匯報承擔全部責任，是一個可取及合適的做法。樂施會亦認為，港交所有必要讓董事會更明白向社會披露「環境、社會及管治」表現的好處，使他們有誘因在這方面做得更好。

另外，機構投資者在制訂投資決策時，應考慮更多企業社會責任因素，也可在股東會議上，與公司領導層展開相關對話。機構投資者亦應該考慮不同非政府組織所提出的意見，甚至與該些組織合作，了解上市公司的企業社會責任表現。

港交所會定期舉辦簡介會、培訓講座及工作坊，協助企業上市公司掌握相關匯知識。我們認為，港交所應定期檢視這些措施的效用，並作出針對性的調整。同時，應付「不遵守就解釋」的政策轉變，港交所要在培訓層面投放更多資源，向機構提供支援及協助，才能鼓勵企業制訂內部守指引，使環境、社會及管治評估得以順利進行。

除此之外，港交所應與政府及非政府組織多加合作，令上市公司及社會更了解環境、社會及管治報告對社會的影響及重要性。另外，港交所可鼓勵上市公司積極推動和參與多方持份者的協作平台，或與持分者直接溝通交流，創造商界與社會合作推動社會企業責任的氛圍。

附件一：世界各地對《環境、社會及管治》報告的要求

(一) 亞洲地區

交易所/監管機構	規管範圍	披露模式	披露內容	披露標準	問責措施
上海交易所 ¹¹ 深圳證券交易所 ¹² (2008)	若干上市公司	強制披露	環境、社會及管治資料	沒有規定	對公司及相關負責人採取必要的懲戒措施 ¹³
台灣證券交易所 (2015)	食品行業、最近一年餐飲服務收益佔總收入50%以上的特定公司、從事金融服務業、從事化工業及實繳股本超過100 億新台幣(27 億港元)的上市公司 ¹⁴	強制披露	提供環境、社會及公司治理等各面向之指標	根據 GRI G4. 框架	上市公司視乎違規的嚴重程度，面臨新臺幣 3 萬元至 100 萬元的罰款。若果上市公司不作出更正，股票可會被停止買賣 ¹⁵
日本政府 (2005) ¹⁶	特定企業	強制披露	就如何減少環境負荷及保護措施進行年終匯報	沒有標明	違規公司可面臨罰款

¹¹ http://www.sse.com.cn/lawandrules/sserules/listing/stock/c/c_20120918_49642.shtml

¹² <http://www.szse.cn/main/en/rulseandregulations/sserules/2007060410636.shtml>

¹³ http://www.sse.com.cn/lawandrules/sserules/listing/stock/c/c_20120918_49642.shtml

¹⁴ http://www.twse.com.tw/en/about/press_room/tsec_news_detail.php?id=15960

¹⁵ <http://www.twse.com.tw/ch/products/publication/download/0001001821.pdf>

¹⁶ <https://www.env.go.jp/en/laws/policy/business.pdf>

附件一(續)：世界各地對《環境、社會及管治》報告的要求

交易所/監管機構	規管範圍	披露模式	披露內容	披露標準	問責措施
馬來西亞交易所 (2008) ¹⁷	所有上市公司及其附屬公司 ¹⁸	強制披露	關於企業社會責任活動或常規	沒有標明	違規公司可面臨不同程度的懲處，如警告信、罰款，嚴重者可被停止交易甚至除牌 ¹⁹
印尼政府 (2012) ²⁰	所有上市公司及有關天然資源的公司	強制披露	有關社會企業責任的計劃、執行方案及預算	根據 GRI 框架	不履行企業社會責任的公司會相關法律受到制裁 ²¹

¹⁷ <http://www.world-exchanges.org/sustainability/m-6-4-4.php>

¹⁸ http://www.bursamalaysia.com/misc/system/assets/5949/MAIN_Chap%209_LRPh1%20%2827Jan2015%29.pdf

¹⁹ http://www.bursamalaysia.com/misc/system/assets/5001/MAIN_Chap%2016_LRPh1%20%2827Jan2015%29.pdf

²⁰ <http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleUid=103427a1-0313-4d6c-b7f7-c5deb0bedbb5>

²¹ <http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleUid=103427a1-0313-4d6c-b7f7-c5deb0bedbb5>

附件一(續)：世界各地對《環境、社會及管治》報告的要求

(二) 歐美地區

交易所/監管機構	規管範圍	披露模式	披露內容	披露標準	問責機制
歐盟理事會 (2014) ²²	擁有超過 500 名僱員的大型上市公司	強制披露，若沒有披露公司必須解釋	在環境、社會及僱員聘用、人權、反貪，及董事會成員多元化等方面的政策，預計風險及結果	國際通用標準，如聯合國全球契約、經合組織跨國企業準則、國際標準化組織 26000 (ISO 26000)	成員國必須就不遵守披露要求的企業予以「有效、適度而勸戒性」的懲罰 ²³
英國政府 (2006/2013) ²⁴	英國註冊成立公司及(i)倫敦證券交易所主板市場上市；或(ii)歐洲經濟區國家 (European Economic Area State)上市；或(iii)容許在紐約證券交易所或納斯達克買賣的英國公司	以公司條例強制規管公司披露	環境事宜、僱員以及社會與社區事宜資料、溫室氣體排放、人權議題及由管理層到僱員男女比例等資料	沒有規定	違規公司經過司法程序而被定罪後，會面臨罰款
美國證券交易委員會 (2010) ²⁵	所有上市公司	強制披露	於 10-K 表格內必須披露與氣候變化有關的業務風險	沒有規定	違規公司可能面臨行政訴訟，嚴重者或可能被撤銷註冊

²² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>

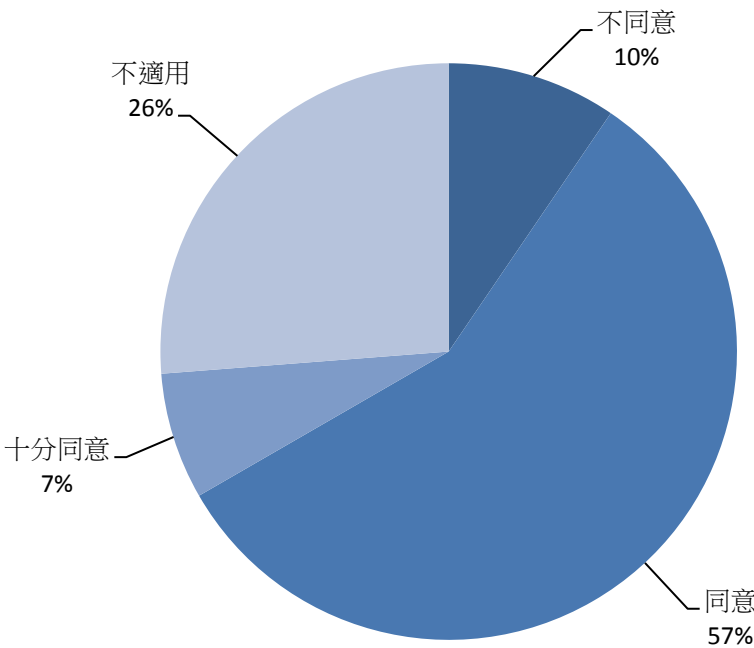
²³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0034&from=EN>

²⁴ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/206241/bis-13-889-companies-act-2006-draft-strategic-and-directors-report-regulations-2013.pdf

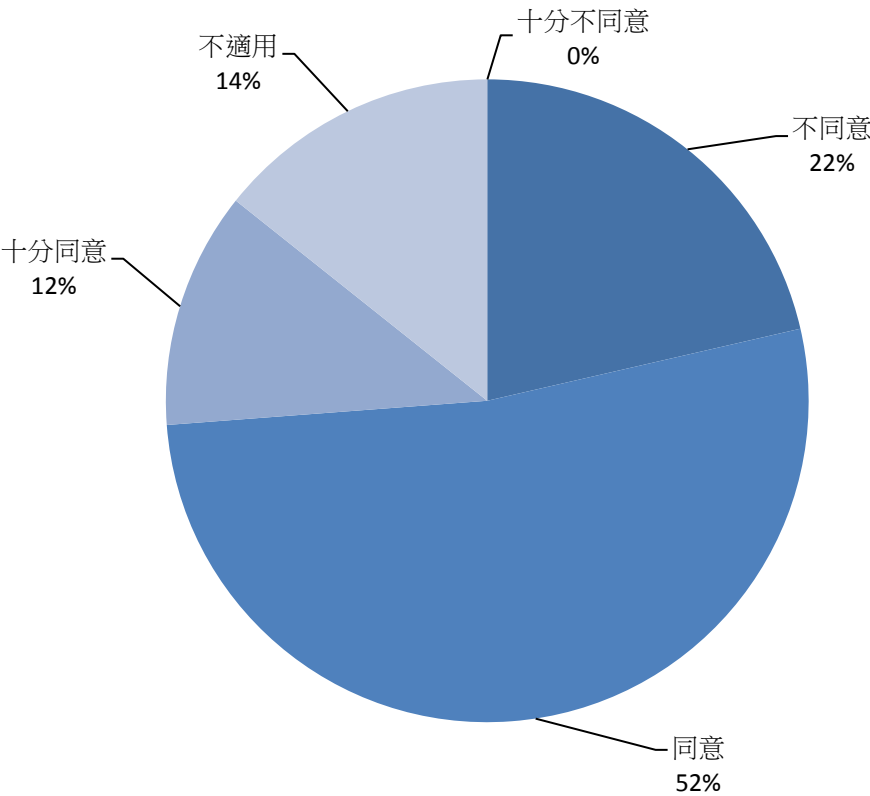
²⁵ <https://www.sec.gov/rules/interp/2010/33-9106.pdf>

附件二：機構投資者對規管上市公司「環境、社會及管治」披露調查

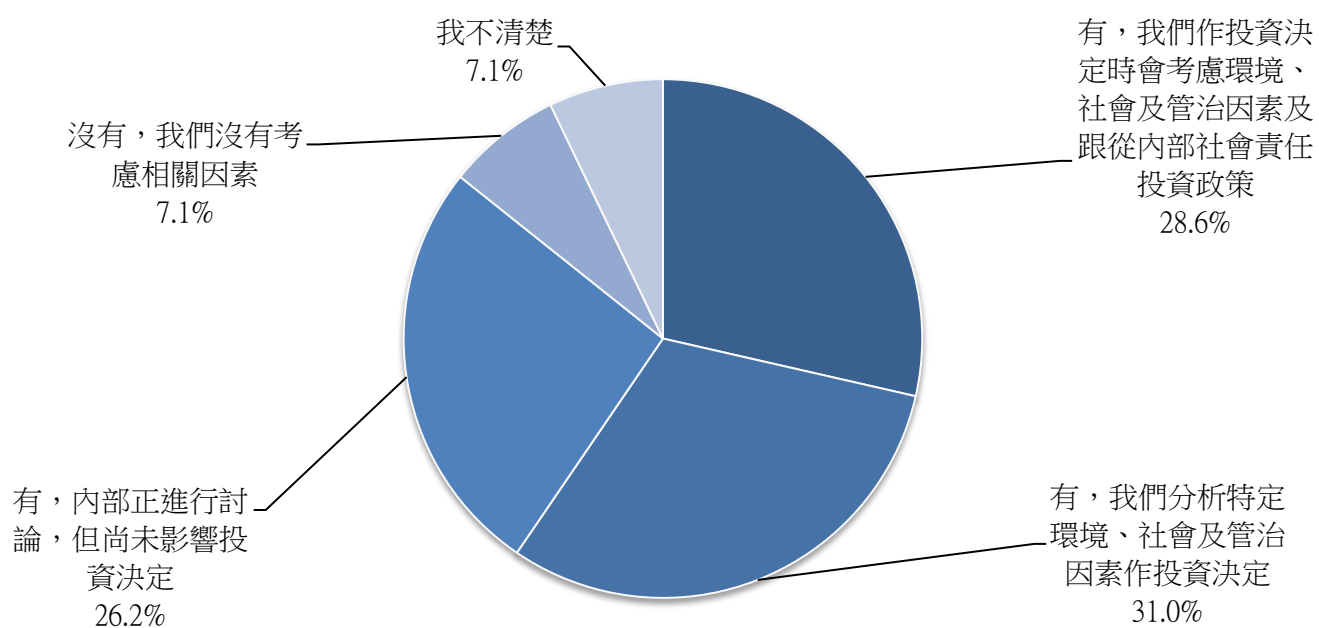
圖表一：機構投資者對港交所強制上市公司披露環境、社會及管治資料的看法



圖表二：機構投資者對香港政府立法規管在港上市公司強制披露環境、社會及管治資料



圖表三：投資決策時有否考慮社會責任投資或環境、社會及管治因素



詳細報告可參閱：http://www.oxfam.org.hk/content/98/content_22944tc.pdf

附件三：GRI G4 與現時港交所諮詢文件之比較（環境層面）

GRI G4 建議的環境層面	港交所諮詢文件建議
1. 溫室氣體排放	✓
2. 能源	✓
3. 水	✓
4. 原材料	✓
5. 生物多樣性	✓
6. 廢污水和廢棄物	
7. 產品和服務	✓
8. 法規遵循	
9. 交通運輸	
10. 整體情況	
11. 供應商環境評估	
12. 環境問題申訴機制	
總數	6

附件三 (續)：GRI G4 與現時港交所諮詢文件之比較 (社會層面)

GRI G4 建議的社會層面	港交所諮詢文件建議
合理待遇與良好工作環境 1. 勞工就業 2. 勞資關係 3. 職業健康與安全 4. 訓練與教育 5. 員工多元化與平等機會 6. 男女同酬 7. 供應商勞工實務評估 8. 勞工實務申訴機制	✓ ✓ ✓
人權 9. 投資 10. 反歧視 11. 結社自由與集體協商 12. 童工 13. 強迫與強制勞動 14. 安全執行 15. 原住民權利 16. 評估 17. 供應商人權評估 18. 人權實務申訴機制	✓ ✓

附件三 (續)：GRI G4 與現時港交所諮詢文件之比較 (社會層面)

GRI G4 建議的社會層面	港交所諮詢文件建議
社會 (共有) 19. 當地社區 20. 肅貪 21. 公共政策 22. 反競爭行為 23. 法規遵循 24. 供應商社會衝擊評估 25. 社會衝擊申訴機制	✓ ✓ ✓
產品責任 (共有) 26. 顧客的健康與安全 27. 產品及服務標示 28. 行銷溝通 29. 顧客私隱 30. 知識產權 31. 法規遵循	✓ ✓ ✓ ✓
總數	12

2014-15 年度 內地港資企業勞權調查報告

暴力打壓變本加厲 社保欠賬掀新工運潮



香港職工會聯盟
2015 年 8 月



報告撮要

很多港資企業在內地設廠或營商，是多個世界知名品牌的生產商如馬莎、迪士尼、優衣庫等，但它們在內地的勞工權益狀況一直缺乏關注及有效的監督。為此，職工盟今年第二年建立「港資企業勞工權益監察資料庫」(見附錄)，透過媒體、社交網絡、從事內地勞工工作的團體及工人訪談，蒐集由 2014 年 5 月至 2015 年 4 月期間，港資企業在大型勞資糾紛中侵犯勞工權益的行為，揭露港資企業在內地侵犯勞工權益的普遍行為，及監督品牌、港企，及推動港府，保障內地工人權益。

主要調查結果:

- 1. 集體維權個案大幅增加近 7 成：**由 2014 年 5 月至 2015 年 4 月期間，職工盟共收集到 25 宗港資廠工人於內地集體維權的有記錄個案 (工潮)，接近 9 成個案有發生罷工，其餘為大型勞工抗議事件。與往年調查相比，有記錄的集體維權數字大幅增加近 7 成，這與港企管理層拒絕集體協商及勞資糾紛的拙劣處理手法有關。工人在追討無門的情況下，被迫發動罷工迫令資方進行協商。
- 2. 超過五成半港資廠的工潮起因於欠供社保：**其中因欠供社保引發的集體維權個案，與去年不足 1 成半比較，大幅增加。搬廠不賠或少賠遣散費及拖欠工資而引發集體維權的個案，分別佔 4 成 4 及 4 成。
- 3. 受影響工人估計約 15 萬人：**25 宗被網上媒體成功記錄下來的集體維權事件，受影響的工人估計涉及約 15 萬人。由於共產黨中宣部早於 2010 年 5 月 28 日已禁止內地傳媒報道或評論罷工事件。未知的工潮，不知還有多少。
- 4. 近 8 成半工潮起因於違反勞動合同法：**在多個集體維權個案中，港商都多重犯法，例如同一企業會同時不賠遣散費及欠供社保。內地政府部門偏袒資方。例如，它們以超出行政法規追討年限為由，拒絕為被拖欠養老保險的工人追討廠商，港商因而可無限期不為工人繳交養老保險費；法院干預法官的裁決，就勞動合同法沒有清楚列明的細節，下達法官判案的指引，令港商更容易走法律罅，逃避賠償遣散費。

調查報告的重點:

- 1. 大型上市公司如周大福、九興控股、創信國際、雅視光學等只利用企業社會責任為形象工程：**超過 3 成涉案企業由香港上市公司持有或是旗下供應商，例如雅視光學旗下的雅駿眼鏡製造廠，在該公司工作 10 年以上的工人，底薪甚至比新入職的員工低。另五分一涉案港企是重犯者，過去亦曾因侵犯勞工

權益而導致罷工。企業社會責任對港企來說，只是用來掩飾其侵犯勞工權益的事實。

2. **工人的知情權被蒙蔽：**港企有系統及有計劃地利用各種違法及取巧的方式規避勞動合同法規定的經濟賠償（遣散費），以圖減低在廣東省產業升級政策下轉型、搬廠或結束業務的成本。很多受影響的工人往往在廠方搬運機械，甚至是關廠那一刻才得知消息。加上地方政府部門偏袒資方，工人追討遣散費困難重重。
3. **管理層主動邀請公安介入，近 8 成罷工遭公安圍堵、打人或鎮壓，甚至拘禁：**例如優衣庫（UNIQLO）的供應商慶盛製衣廠負責人便於罷工期間親自帶同大批公安衝入廠內，31 名工人領袖被拘捕，多人受傷，當中 1 名被補工人領袖更因頭部重傷而須送院治理。工人的罷工權被嚴重踐踏。然而，有少量企業罷工時間長達 1-4 個月，這反映在暴力打壓下，部分工人維權的意志力及決心比以往增強了。
4. **多家港企以解僱手段報復工人代表，違反了內地《工會法》：**例如馬莎（Marks & Spencers）及其樂（Clarks）的港資供應商哥士比在工人罷工期間分七次共解僱了 109 人，當中包括為工人發聲的工會副主席。此案更釀成了悲劇，一名在該廠工作了 12 年的女工因被公司解僱，翌日在公司廠房跳下自殺。企業的報復行為令罷工進入無組織狀態，無工人代表願意站出來，企業因而無協商對象，最終拖延復工時間，勞資雙方皆輸，企業聲譽亦會嚴重受損。
5. **知名品牌違反國際公約對基本勞工權利的規定：**例如優衣庫隸屬的迅銷集團自稱其使命是「讓世界上所有人都能夠穿著優質服裝，然後得到快樂、幸福、滿足」，實則縱容供應商慶盛製衣廠拒絕集體協商、拖欠社保繳費，甚至暴力對待罷工工人，違反《經合組織跨國企業準則》中第一及第二點，有關尊重及承認僱員自己選擇的代表組織，並與其進行建設性磋商，及協助達成有效的集體協定。G2000 的主席田北辰更在勞資糾紛尚未解決的情況下便以取消訂單來撇清與慶盛的關係。
6. **港商利用特權弱化集體協商法，最終令罷工加劇：**港商聯同台商多次利用政商關係，影響集體協商法例的立法程序，令有利工人協商的法例細節全部刪除。港商與地方官勾結情況本已嚴重，罷工工人隨時面臨刑事檢控，港資廠工人領袖吳貴軍因罷工被囚一年零七日才被無罪釋放便是一例。加上弱化了集體協商法對港商全無約束力。當勞資雙方發生糾紛時，港商拒絕以集體協商方式解決，結果令勞資矛盾越是激烈。當關係惡化到罷工時，企業最終需承擔商譽受損、生產停頓造成的經濟損失等更高代價。

職工盟建議：

1. 證監會及聯交所：上市公司的勞資糾紛涉及到公眾利益，故應仿效外國加入監察上市公司勞動條件的條款，加強對上市公司的監察。職工盟建議：
 - a. 證監會：
 - i. 當接到投訴，有確實證據證明香港上市公司的下屬子公司不遵守內地勞動法規時，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. 在證監會網頁上載年度報告，把違規的上市公司名單公開，讓投資者可以公開查閱；
 - iv. 若上述不遵守內地勞動法規的行為未見改善，或發現重大的違規情況，證監會應到違規的內地子公司現場審查，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. 聯交所：
 - i. 應要求所有尋求上市的企業作出違反內地勞工法例的核查，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，聯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等指控的具體回應，在未有滿意回覆前，應停止其上市程序；
2. 香港政府：
 - a. 參考「經濟合作及發展組織」的《經合組織跨國企業準則》，製定勞工權利的指引，讓香港企業了解在內地營商時如何保障勞工權利。港府亦應設立投訴渠道，以加強監察港企對保障上述勞工權益的執行情況；
 - b. 檢討監察上市公司的法例及公司條例，懲處違反內地勞動法規的上市公司及港企；
 - c. 應持中立角色，不偏袒商界，在發放與內地勞工相關法例的資訊、消

息及收集意見時，充分諮詢各持份者的意見，包括立法會、工會及其他勞工團體；

3. 各大商會：把欠缺企業社會責任，對違反內地勞動法規的香港企業發出警告信，要求採取迅速和有效的補救行動；並把多於一次違反內地勞動法規的香港企業列作黑名單，禁止他們成為商會會員；

職工盟要求

跨國公司：

1. 切實執行《經合組織跨國企業準則》及其公司內部製定的《供應商行為守則》，確保供應商給予工人合法和合理的工資；
2. 中國的《工會法》及《廣東省企業集體合同條例》已列明企業必須與僱員進行集體協商，《國際勞工公約》及《經合組織跨國企業準則》更清楚列明工人擁有自由組織工會及集體談判的權利，跨國公司不得讓供應商以設立電話熱線或單對單與工人個別會面取代集體協商；
3. 當跨國公司接到投訴有關其供應商違反中國勞動法規時，跨國公司不應只聽取供應商單方面的報告，而應親身進行獨立調查，了解事情真相；若供應商與工人代表進行集體協商，跨國公司甚至可委派代表出席，督促及確保供應商回應工人的合理及符合中國勞動法規的訴求；
4. 嚴禁供應商借助警力暴力毆打或隨意拘留甚至刑事起訴和平罷工的工人；
5. 應嚴格督促供應商依法賠償工人的遣散費及補繳多年欠交的社保供款。若工廠沒有足夠財力，每年賺取巨利的跨國公司應該負擔相關費用，並嚴禁供應商以地方政府行政機關執法權限未能追討企業拖欠供款為由，或以政府機關隨意定立的指引，法例實則沒有列明的定義，聲稱企業沒有違法而逃避遣散費及社保欠款。